

学校で労働法・ 労働組合を学ぶ

札幌地域労組に聞いてみよう
労働組合ってどうすごいですか？
2019



札幌地域労組の事務所には、今日も働く人たちからの相談が寄せられている

川村雅則ゼミナール
(北海学園大学)

2019年10月



札幌地域労組における、労働法と労働組合を学ぶ講話

2019年8月29日（木）、今年も例年通り、学生を引率して札幌地域労組の事務所を訪問した。労働法に加えて、労働組合あるいは労使関係をリアルに学ぶためである。講師は鈴木一氏（札幌地域労組副委員長）で、今年、題材に取り上げていただいたのは、2018年末に札幌地域労組が組合を結成した北海道大野記念病院（以下、大野記念病院）の事例である。

労働組合・労使関係の重要性については大学の講義でも話はしているが、やはり百聞は一見にしかずで、労働組合の方からお話を聞くのが理解を深めるのに適していると考えている。

就職状況の改善がうたわれている——もっとも、そのこと自体、冷静に分析する必要がある——が、一方で、若者がおかれた労働環境は相変わらず厳しい、と卒業生の姿を見ていると思う。労働組合や労使関係を知る・学ぶ・考える機会を在学中に多くの学生に持って欲しい。そのような思いでこの教材を作成した。

この教材は、当日の鈴木さんのお話を再構成して作成した。法律の条文や、私（川村）の強調したいことをコラムで加筆させていただいた。ご活用いただけると幸いである。

北海道大野記念病院支部のみなさん、鈴木さんにこの場を借りて感謝申し上げます。

川村雅則（北海学園大学）

札幌地域労組はどんな組合？

みなさん、はじめまして。私は、札幌地域労組という労働組合で、労働組合の仕事を専門でしています。こういうのを専従職員と言います。

日本の場合は、労働組合のほとんどは会社の中にあります。そして、大企業や公務員の職場の多くには労働組合があります。

ただ問題は、組合がちゃんと機能しているかどうかです。大企業で不祥事が相次いでいます。企業が悪いのは当然ですが、労働組合が監視して止めることができていないのも問題なのです。

うちの組合員の構成は、地元の中小企業で働く人たちが中心です。

日本全体で言えば、中小企業には組合がほとんどありません。統計上、ほんとに数パーセントです。ただ中小企業だからといって労使間でトラブルがないわけではなく、むしろ小さな会社ほど、「俺が法律だ」といった感じで社長が君臨していたりする。そこでトラブルを経験してうちに相談にくるわけです。

うちは駆け込み寺と言われています。もともとは札幌からの相談が多かったのですが、今はもう全道各地から様々な相談がきます。その中で、条件がうまくそろえば労働組合を作って職場を改善していきますし、そういう余裕がなければ個別対応で当事者を救済します。

労働組合を何のために学ぶの？

わたしもそうですけれども、学生時代、学校での勉強が一体何の役に立つんだろうと思うことや思ったことはありませんか。卒業するためには単位をとらなきゃしょうがないかと自分で納得させたりね。

でも私がこれからする話は、学校の単位がどうのこうのではなく、長い職業人生の中で役立つ話になると思います。私たちは、働いて食べていかなければなりません。食べるために働く。60歳とか65歳まで、最近では、70歳までは働きなさいという社会状況になっています。それだけの期間を過ごす職場で、トラブルを経験しないことはおよそ考えられない。

希望をぶち壊すようなことを言っていますが、労働条件で何も問題ない企業はない。程度の差はあれども、どの企業もブラックだと思って就職したほうがよい。駅前にある立派な高層ビルに入っている企業しかり、安定と言われている公務員の職場もしかり。そういうところからもメンタルの相談がきます。

だから皆さんが知るべきは、トラブルに遭遇したときそれをどう乗り越えていくかということです。本日の報告には「職場の護身術」とタイトルをつけました。学んでおくことは、海や川にどぼんと落ちたときに、救命胴衣をつけているかどうかぐらいの違いがあります。そのことを本日、お伝えしたい。ぜひ皆さんの親兄弟や親戚で困っている人がいれば、皆さんから周りにも伝えて欲しい。

北海道大野記念病院で労働組合を結成

昨年〔2018年〕の暮れ、大野記念病院という、北海道でも割と大きな病院で労働組合を作りました。

このときの経験に基づきながら、労働組合の仕組みや機能について話をしようと思います。事例を使って具体的に話をしたほうが分かりやすいと思いますので。

ただ、最初に断っておきますが、この病院が特別に悪い職場だとかそういうことでは全くありません。むしろ、ここは良心的な職場だといってもよいぐらいです。その証拠に一例をあげると、「ゆとり休暇」

という、法律で義務づけられた以上の休暇がこの職場では設けられています。

ただ、そういう職場でも、困ったなあ、どうしようかなあという事態は発生します。そういうのをどう解決するか、このときの経験に基づきながら話を進めていきましょう。

大野記念病院の看護師の採用条件・労働条件

これは、大野記念病院の看護師さんの採用条件・労働条件です。病院のホームページに掲載されていました。

表 1 大野記念病院の看護師の給与等

基本給	看護師（大学卒）210,400 円～ 保健師・看護師（短大・看護専門学校卒）208,400 円～ 【想定年収モデル】 経験 5 年目 470 ～ 510 万円 経験 10 年目 510 ～ 540 万円 経験 15 年目 540 ～ 580 万円
賞与	年 2 回（6 月・12 月）
昇給	年 1 回
手当等	燃料手当 120,000 円（世帯主）、80,000 円（一人暮らし）、40,000 円（非世帯主） 夜勤手当 15,000 円 / 1 回 社会保険：あり / 退職金：あり（3 年以上の勤務の場合） / 交通費：あり（上限 30,000 円）
勤務時間	【日勤】 8:45 ～ 17:15（休憩 60 分）【夜勤】 16:45 ～ 09:15（休憩、仮眠含む 120 分） 【早出】 7:30 ～ 16:00（休憩 60 分）【遅出】 11:30 ～ 20:00（休憩 60 分）
休日	4 週 8 休制（祝日休みあり） 有給休暇（初年度～2 年未満は 10 日間） ゆとり休暇（有給休暇の他に 3 日間のお休みとれます）
福利厚生	退職金制度：あり（3 年以上の勤務の場合） 保養施設：あり（ニセコ、ひらふスキー場そば「イヴ 2000」） 行事：あり（歓迎会・花見・観楓会・忘年会 等） 託児所：あり（対象年齢 2 ヶ月～6 歳まで・学童・夜勤時は無し・土日運営有り） 利用料金：17,000 円・別途おやつ代 1 日 50 円×日数

出所：大野記念病院ウェブサイトより〔2019 年 9 月 1 日確認〕。

看護師は専門職ですから、皆さんが大学を出てサラリーマンとして就職するよりは給料が高いです。特に今は看護師不足ですから賃金は少し高めです。

表の「想定年収モデル」でも、結構な金額ですよ。もちろんこれは、最大限盛っている。つまり、夜勤などもフルにすることを前提に計算しているのだと思いますが、それでもこの位の賃金は保障されると書かれている。

ちなみに、こう詳しく書かれていると、子どもは何人育てられるとか、ローンを組んで家を建てられるとか、将来設計ができますよね。賞与も年に2回あって、昇給もあって、諸手当もある。

勤務時間については、病院ですから、日勤、夜勤、早出、遅出と複雑ですよ。

退職金引き下げの提案が労組結成の契機

ことの発端は退職金の引き下げの提案が使用者側から行われたことにありました。

その前にまず、退職金制度について確認をしておきましょう。

まず第一に、退職金の支払いは法律で義務付けられているわけではありませんので、制度がなくてもそのことで違法にはなりません。

第二に、退職金制度で確認しておくべきは、支給される金額が退職の理由で大きく異なるケースが多いことです。端的に言えば、自己都合で辞める場合と、会社都合で辞めなければならない場合とでは、大き

な差があります。

皆さんも、どの位の年数を働いたらどの位の金額が支給されるかを、会社に入ったら確認することをおすすめします。それなりに働けば三桁の100万円単位で支給されるわけですから、人生設計を考える上でも重要です。

さて、この病院で起きたのはこういうことです。時期的には去年の11月ぐらいに、経営者側が職員を集めて、退職金規定を変更したいという説明会を開きました。今までの退職金規定では、自己都合で辞めようが——つまり、結婚退職で辞めようが、別の病院への移動を希望して辞めようが、退職金は満額支給されていました。一般的には先ほど言ったように、自己都合退職の場合には減額されるところが多いです。中には、半額にするとか、ひどい企業では4分の1に削るところもあります。

ここで重要なのは、そういう差をつけること自体は違法ではないのです。最初からそういうルールで決まっていたら問題ではないのです。だからこそ、退職金が出るか出ないかだけではなく、どういう条件が設定されているかまでを確認しておく必要があるのです。

労働条件の不利益変更は使用者が自由に行えるわけではない

大野記念病院の退職金規程、つまり、自己都合退職でも金額が減らされないという条件は、働く側にとっては有り難いものですが、経営者に見れば、なんとか見直しをしたい、よそと同じにしたい、と思っ

たのでしょうか。それで、今後は、自己都合の場合は退職金を減額します、具体的には、約6割にまで減額する、という提案をしてきた。今まで100万円が支給されていたのが60万円に減額されるということです。勤続年数が長くなればなるほど退職金は増えていきますので——例えば、仮想モデルで、20年で500万円の支給というケースで考えると、300万円への減額になるわけですから、働く側にとっては大きな痛手です。

こういうのを、労働条件の不利益変更と言います。

大野記念病院がまだ良心的であったのは、職員を集めてちゃんと説明会をした点です。ちゃんと説明をした上で変更しなければならない、という意識は持っていたわけですね。ひどい会社では、労働者への説明など一切せずに一方的に変更をしてきますから。そういうケースを私は相談でたくさん見てきました。みんなが知らないうちにルールが変わっている、こういう話は結構あるのです。

その点でこの病院は、対応はそれなりのことをした。遅番、早番、夜勤など複数の勤務シフトにあわせて、説明会を何回かに分けて開催しています。

退職金切り下げの理由は経営難ということだったのだが、、、

退職金の不利益変更をなぜ提案してきたかと言うと、彼らの説明によれば、経営難で経営者が変更したことをきっかけにしているのです。つまり、この病院が、ち

ょっと経営が芳しくないということで、釧路の、もっと大きな医療法人に経営者が変更になり、そちらの病院の基準に退職金のルールを合わせるということになったのです。自己都合退職でも退職金が満額支給とは、あなたたちのところは高すぎますよ、と新オーナーは思ったのでしょうかね。

でも、確かに経営は厳しいのかもしれないけれども、職員にしてみれば、それって、自分たちのせいではないですよ。それなのに自分たちが想定していた退職金が減らされる。とくに10年も20年も働いている人たちにしてみれば、自己都合を選択すれば、100万円、200万円という単位でお金が減らされるわけですから、当然、看護師さんたちを中心に反発が出ます。

そして、説明会で質問をするわけですが、今度は使用者側もだんだん苛立ってきて、「何度言ったら分かるんですか！」みたいな対応になってくる。そうすると、質問なんかできなくなりますよね。皆さんもリアルに想像してみてください。それこそ、病院内では偉いとされている人たちが来て説明をしているわけですよ。そして、「そんなに文句があるならよそへ行けばいいだろ」みたいなオーラを出してきている中で、皆さんなら頑張れますか？　これが組合のない職場での限界なのです。

労働組合(過半数組合)のない職場での不利益変更への対応

退職金引き下げという、労働条件の不利益変更に対して、大野記念病院の労働者側の代表には、就業規則の変更に伴う意見

書の提出が繰り返し迫られていました。

労働基準法では、就業規則の作成時や変更時には労働者代表の意見聴収が義務付けられています。この労働者代表の選出方法はあとで説明します。

今回のケースでは、労働条件の不利益変更なので、労働者側は当然、変更反対だったわけですが、ここには落とし穴があって、たとえ反対であっても、意見書を出してしまったら、それでもう終わりなのです。使用者側は、労働者代表の文書を取り付けさえすればよい。就業規則の変更手続きはこれで終わりです。そして不利益に変更されてしまう。もちろんそんなことは、当時、働く側は知りもしなかった。

今回のケースがぎりぎりセーフだったのは、なんでこんなに急がされるんだ、これはどうもおかしいのではないかとみんなが気付いて、誰かに相談しようとなって、我々につながったことです。繰り返しますが、意見書を出した時点でアウトです。変更手続きには同意したとされてしまう。

アルバイト先・勤め先の就業規則はしっかりと確認を

ここで、就業規則の説明を簡単におきましょう。

就業規則とは、いわば職場のルールブックです。従業員を10人以上雇う場合には必ず作成して、労基署に届け出なければなりません。労働基準法で義務づけられています。10人の中には皆さんたちアルバイトも当然、入ります。皆さんのバイ

ト先の多くは従業員が10人以上ではないでしょうか。であれば、コンビニだろうが居酒屋だろうが、就業規則がなければならぬのです。

作って届け出る義務に加えて、労働者に周知をする義務があります。

よくあるパターンは、作成はするけれども、社長の机の中や労務担当の課長の机の中にしまっているというケースです。これでは周知したことになりません。理想は一人ひとりの従業員に配布することですが、休憩室などに置いておくことでもよいでしょう。

就業規則本体ではなく、例えば賃金や退職金などは別の規定で定めていることも多いです。そういうのも全部含めて就業規則と言います。就業規則本体だけでなく、就業規則から枝分かれした、別に定められた規定にも目を通しておく必要があります。



【ここがポイント：就業規則を見たことはありますか？】

面接のときに約束された昇給がいつまで経っても実現しない、とか、友達に教わった有給休暇を取ろうと思ったのだけれども雇用契約書には何も書かれていない——こんな質問を受けることが多い。そういうときには、労働条件に関する詳細が書かれた、いわば職場のルールブックである就業規則を見えることをおすすめする。

学生の皆さんは、就業規則を見たことがあるだろうか。私（川村）の講義では、雇用契約書、就業規則、36協定書の閲覧を課題にしている。そもそも就業規則は周知されていなければならぬと労基法では定められているのだから、簡単に見ることができなければおかしいのであるが、実際には、「金庫に入っているので無理」、「本社に問い合わせなければならない」、「今忙しいからまた今度〔しかし次のバイトのときも同じ対応ではぐらかされる〕」といった対応を受ける学生が少なくないようである。中には、威圧されたり、怒られたという話まで聞くと暗澹たる気持ちになる。

もちろんその一方で、そういった知識があることを評価してくれたり、分からないことがあれば何でも聞くように、と言ってくれる店長さんや社員さんもいるようで、そういう大人の存在を嬉しく思う。

学生アルバイトの本業はもちろん学業である。しかし働いているときは労働法で保護される労働者であるのは間違いないのであるから、アルバイト経験を通じて労働法・制度を学ぶよい機会になればと思う。

労働基準法第89条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
 - 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

あらゆる労働条件は労使が対等の立場で決めるもの

使用者は就業規則を一方的に不利益に変更できません。今回の退職金の減額提案もそうです。不利益変更を使用者側は自由勝手に、一方的にできるものではない、というこのことをぜひ覚えておいてください。

次に労働条件という言葉进行解説します。労働条件とは、賃金や労働時間だけではありません。職場のあらゆる条件や環境を含みます。例えば、パワーポイントを使うのに今は電気を消していますが、暗い、明るいなど職場の照明も含みます。暑いとか寒いとかの温度環境も含みます。全て労働条件です。

一昨日、ある保育園職場の団体交渉に行ってきました。すると、そこの休憩室の床が冷たいんですよ。夏場は涼しくてよいのですが、冬は、お弁当を床に置いておいたら凍るんじゃないかというくらい冷える。みんなが体を休める休憩室なのですから、そういう状況は改善してくださいと伝えました。他にも、職場で支給されているエプロンが古くなって汚れてぼろぼろになっているので、これも替えてください、と伝えた。

そんな細かいことまで労働組合に言われたくないと園の側ではぶつぶつ言っていたみたいです。組合が言わなくてもちゃんと対応してくれる職場であれば問題ないのですが、そういう職場ばかりではありません。だから労働組合が必要なんです。それから最近ですと、パワハラやセクハラが深

刻な問題になっていますが、こういうのも含めて労働条件と言います。

ここで強調したいことが、以上に述べたこの労働条件は、労使対等で決められるということです。これを労働条件決定における労使対等の原則と言います。労働法で該当する条文をご紹介します。

労働基準法第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

労働契約法第3条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

労基法では労働条件となっていて、労契法では、労働契約はとなっていますが、意味は同じだと理解して構いません。

ちなみに、労働契約とは、契約書がなくても、口頭で契約された内容とか、求人情報に書いてあった内容なども、労働契約になる点も覚えておいてください。

絵に描いた餅を食べられる餅にするのが労働組合

もっとも、皆さんの御両親、あるいは、アルバイト先で働いている人たちに、この、労働条件の労使対等決定の原則を説明してみてください。みんなきょとなんと思ひます。お前は何を馬鹿なことを言っているのだ、と言われるかもしれない。そのくらい日本の人たちは、会社の言うことが絶対で、自分たちにモノを言う権利など

ないとはなから諦めて働いているのが現実です。

確かに、こうして法律の条文になっても、これは絵に描いた餅です。その意味では、先ほどあげた日本の労働者の反応は間違っていない。

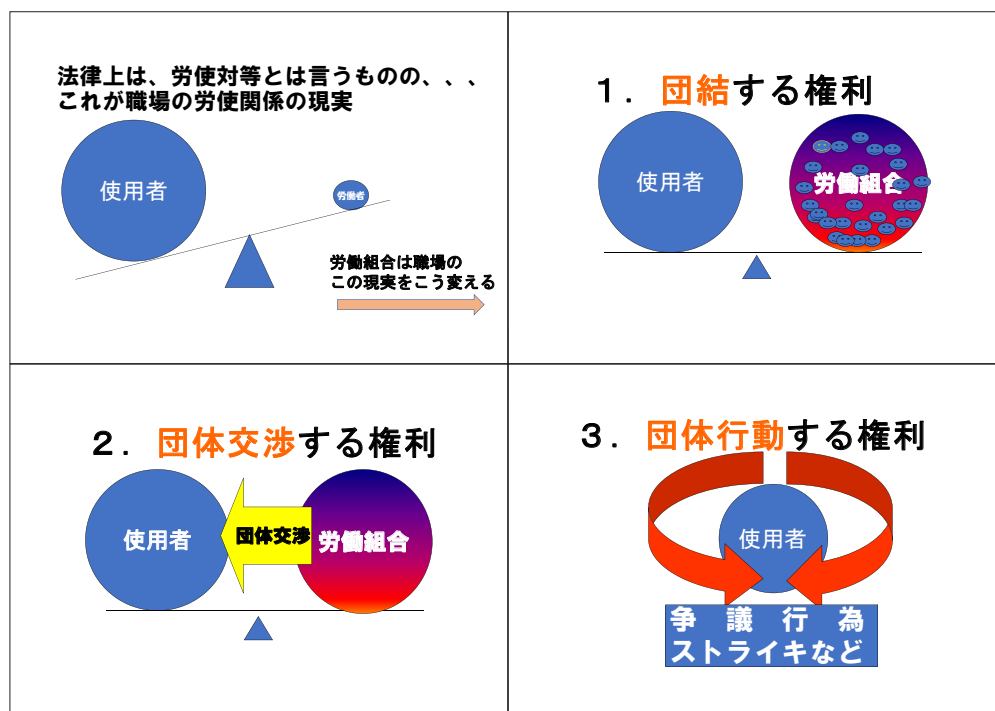
残業代を払って欲しい、有給休暇を取らせて欲しい——こういう相談は私たちのところに本当にたくさんきます。しかし、これは違法だと個人が一人で指摘すれば、「文句があるなら明日から来なくていい」と社

長に返される。

クルマを運転する人なら分かりますが、道路標識に 40km/h と書かれていても 40km/h で走っている人なんてほとんどいない。50km/h、60km/h で走っている人がほとんどではないでしょうか、法律通り 40km/h で走ってたら、後ろから煽られてしまう。現実社会における、違法が当たり前のこうした状況を変え、そして、労使の圧倒的な力の差を対等にしなければならぬ。それができるのが労働組合なのです。

労使対等を実現する団結の「剣」

図1 団結権・団体交渉権・団体行動権



出所：鈴木一氏作成。

労使対等を実現する団結の「剣」と書きました。本来の団結権の「けん」は権利の権ですが、泣き寝入りさせざるを得なかった現実を変える武器、剣でもあります。

皆さんが教科書で学んだ労働三権。1つ目は、団結する権利。労働組合を結成する権利です。

2つ目は、団体交渉権。組合を作ると

使用者側に団体交渉を求めることができます。使用者側はこれを断ることができません。忙しいからとかハラが痛いからとか拒否できません。必ず応じなければ、労働組合法という法律に抵触します。ですから、悪徳経営者であっても、組合結成の通告と団体交渉の申し入れを行えば、さすがに応じないことはない。これは、労働組合にしかできないことです。

3つ目が団体行動権です。抗議行動やストライキ。これは使用者に対して、集団で圧力をかける行為です。労働組合以外の団体が行えば、犯罪になります。社長が気に食わないからと取り囲んだり自宅に押しかけたら犯罪になります。強要罪、威力業務妨害、脅迫罪、あるいは、道路で騒げば道交法違反になりますかね。

しかし、使用者側が労働者の要求にまったく応じない場面などで、労働組合が正当な行為として行うときには、集団で圧力をかけても合法になります。もちろんやり方があります。

こうした、日本国憲法の第28条に書かれた労働三権は、世界の共通ルールです。独裁国家などでは守られていませんが、世界の労働者が闘って築いてきた権利です。権利がまだ確立されていないときには、みんなで抗議行動をしたりストライキを打ったら、そのたびに指導者が縛り首になったり刑務所にぶち込まれたり、そういう歴史を経て制度化されてきたわけです。この労働者の権利は世界共通ルールだということをぜひ覚えてください。

意見書を提出してしまったらアウト
のところで組合結成(滑り込みセーフ)



話を大野病院に戻しましょう。これは大野記念病院で労働組合を結成したときの写真です。

写っているのは看護師さんや薬剤師さんなど専門職の人たちです。そして、この日は、クリスマスの日なんです。この仕事を私は30年ほどやっていますが、クリスマスの日に組合を結成したのは初めてです。それだけ対応を急いでいたわけです。

就業規則の不利益変更がされてしまうと、これをひっくり返すのは本当に大変で、裁判をやることも念頭におきながら何年もかけなければならなくなる。ですから、なんとかその前に、野球で言えば、滑り込みセーフで組合を結成しました。

組合結成と言っても、最初は本当に少数の人だけ。ここは600人位の職場ですが、最初に組合に入ったのは10人程度。ですから、10 / 600 の力です。

それでもすごいのは、組合を作りました、就業規則の不利益変更はやめてください、と10 / 600 の力で伝えただけで止まるんです。極端な話、組合員がたった1人でも、私たちのところに加入してくれれば

止められる。600 人のうち 599 人が無関心だったり、仕方が無いとあきらめていても、たった一人が異議を唱えたと止められる。ギアに小さな砂粒が挟まって止まるようなものです。

ゆくゆくは多数派にする必要がありますが、最初は少人数でもいいので、旗を揚げて不利益変更をとにかく止めるぞ、という作戦です。ちなみに結成集会に集まったのはたったの 5, 6 人です。病院側にも見られることを前提にしていますから、この写真のアングルには気を遣いました（笑）。

組合結成の通告、団結権と団交権のおさらい



組合結成の翌日には、組合結成通知書（資料 1 を参照）を持って病院に行きました。こういうときにアポはとりません。ア

資料 1 労働組合の結成通知書（一部）

組合結成通知書

貴法人におかれましては、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、この度、貴法人が雇用する職員が労働組合を結成したことを通知します。当組合は、民間企業で働く約 2200 名（約 80 支部）の労働者で構成する、労働組合法上の法内組合です。したがって、当組合は、貴法人に対し、組合員の労働条件の一切について団体交渉を求める権利を有しております。尚、労働組合法第 7 条で禁じられている不当労働行為などが発生すると、やむを得ず法的処置を講ずる場合もありますので、そのような事態が発生しないようご配慮をお願いします。

労働組合との対応に不安がある場合は、労使問題に精通した弁護士に相談されることをお薦めします。

法人、組合双方とも職員が気持ちよく仕事のできる職場作りを願っている点では一致しております。ついては、無用のトラブルを極力避け、法人と組合の信頼関係を確立しなければならないと考えております。

故に、未然に紛争の防止をはかり、平和的かつ円満な労使関係実現のため、当労働組合に対するご理解、ご協力をお願い申し上げます。

組合役員及び、当組合の連絡先は下記の通りです。本件について不明な点がございましたら、本件窓口担当の書記次長・三苫（電話 011-756-7790）までご連絡ください。

注 1：本体部分のみを掲載。

注 2：不当労働行為の発生を防止するために、通知書とセットで使用者に渡している文書「労働組合法についてのお願い」は割愛。

ポをとると逆に逃げられてしまう。一般的には、いわゆる労務担当の総務部長さんなどに会って、この書類を渡します。

少しおさらいすると、組合結成の手続きとしては、まずみんなが集まって自主的に組合を作る、そしてそのことを使用者に通知する。その際に、かくかくしかじかのことを要求します、と要求書をつける。今回の場合で言えば、就業規則の不利益変更をしないこと、万が一強行したら裁判でそのことを争います、と釘を刺します。

こういう組合結成通知書の書式も、私たちのパソコンの中に入っています。あとは、当該の職場の事情に合わせて、文章をアレンジするぐらいです。

一般の労働者がこういう文書を作成したり交渉を行うのは無理ですよ。最初はみんな素人なので。しかも、会社側が弁護士をつけてくるなどしたら太刀打ちできないでしょう。

その点で我々はプロフェッショナルですし、つきっきりで皆さんをサポートします。労働組合を結成し組合員になったからといっても労働法のプロになる必要はないのです。

2つ目の団体交渉をする権利については、こういう文書でまずは要求を行います。今回の場合で言えば、退職金の不利益変更をやめて、今まで通りを維持すること、ですね。一般的には、春の時期になると「春闘」といって、給料を上げてくださいとか、パートの時給を上げてくださいとか、そういうことを要求します。

使用者側は交渉に応じた上で、仮に、労

働者側の要求に応じられないとすれば、なぜ応じられないかを説明する。誠実に対応する義務が使用者側にはあります。

良心的な弁護士の存在にも恵まれ、労働組合の力で退職金の引き下げ提案は撤回される——労働組合の威力



これは大野病院の団体交渉の写真です。団交を何回か繰り返して落ち着いてきたころです。多いときには我々の後ろに 20, 30 人の傍聴者がいます。

使用者側で交渉に出てきているのは、組織で一番偉い理事長ではありませんが、事務局のトップの事務局長さんですね。それから、この3人は弁護士さんです。3人も弁護士が出てくるんですよ。素人ならそれだけでビビってしまいますよね。

会社側の弁護士に関して一言だけ言っておくと、今回の弁護士は、札幌弁護士会の会長経験者や労働法にちゃんと理解のある方々なので問題なかったのですが、とんでもない弁護士もいるのです。労働法が分かっていなかったり、分かっているけど、わざと炎上させるような発言をする弁護士もいる。会社側の何が悪いんだ、文句があるなら裁判でも何でも起こせばいいだろみたいなことを言う弁護士もいる。弁護士バッ

ジを着けているからといっても、みんなが正義の味方というわけではない。

その点では今回は本当に良心的な弁護士が出てきた。それこそ開口一番「ああ、これは組合さんの言う通りで、不利益変更には該当するから、これはできませんね」と言ってくれた。ですから、第一回目の団体交渉で、提案は撤回となった。

私が今まで説明してきたようなことを弁護士なら当然分かっているの、「退職金は今まで通りの制度で続けます」と回答され、予想以上のスピードで問題が解決し、なんだか組合の側の方があっけにとられてしまいました。しかし、これこそが組合の力なのです。

風通しのよい職場の実現——労使関係・労使対話の重要性



円満解決でこれを機に労使関係もよくなって、当初 10 人ぐらいで立ち上げた組合が、最終的には 150 人ぐらいまでになりました。看護師さんたちを中心に、働きやすい職場づくりの動きが出てきています。

組合があるからといって、給料がどんどん上がるとかいうわけではないんですよ。でも今回の場合もそうですが、まずは下げ

られるのを止めた。組合があればそう簡単に下げられないという効果が大きいかな。

そしてもう一つ大事なものは、ものが言えるようになること。今までは使用者からの一方通行のコミュニケーション、指示・通達・通告だったわけですね。不満があっても陰でグチをいうくらい。だけど今後は、なんでも労使交渉のテーブルに持ち出すことができる。交渉までせずとも、質問したり意見交換もできる。そういう意味では職場の風通しはよくなりました。

もちろん使用者の側にしてみれば、内心は嫌かもしれませんね（苦笑）。

一般論で言えば、何も文句を言わず、黙って働いてくれたほうが経営する側としては楽なわけですよ。それが、労働組合が作られて、あれこれと口を出されるようになる、なんていうのはすごく嫌でしょうね。経営が厳しい、だから退職金の減額を、と提案すれば、その原因を作ったのは誰ですか？ と突っ込みを入れられる。今まではただ、経営が厳しい厳しいと言えば、職員の賃金を抑えられていたのが、それはできなくなる。ですから、非常にやりにくいな一と思っているかもしれません。

でも職員の側からこのことをとらえてみれば、言いたいこと、主張したいことを口にできるようになったということですよ。そして、そういう風通しのよい職場を作ることが最終的には、会社のためにもなります。それは私の経験上から間違いのないことです。

一例を紹介します。これは、愛和福祉会という、札幌市内でも大きな社会福祉法人

の団体交渉の写真です。



ここは、組合ができてかれこれ 35年位ですが、昔は、福祉関係者や福祉の教育関係者の間では、ここだけは行くもんじゃないと言われていました。今風に言えば、とんでもないブラック企業だったわけです。それを経営者側の不正をきっかけに組合を作って、彼ら経営陣を全部追い出したんです。社会福祉法人の場合にはそういうことができるのです。そして新しい経営陣でこれまで運営してきました。

この写真は、ちょうど理事長が団交に先立って挨拶をしているところなんです。私たちの法人があるのは皆さんのおかげです、というようなことを発言している。ここまでの労使関係を築き上げてきたのです。

団体行動権のリアルと、団体行動権が労働者に認められているわけ

あまり見る機会はないと思うので、労働三権の三つ目の権利についてもう少し説明しますね。

使用者側にプレッシャーをかけると説明しましたが、争議行為と言います。いわば、使用者との間でもめることです。

この写真は、どちらも、福祉関係の大友恵愛園という老人ホームでの争議行為で、2枚目は、理事長宅に押しかけているとき

の写真です。



なぜこんなことをしたのかと言えば、当時、理事長が、職員のボーナスを一方的に下げたんですね。ボーナスの支給は規程にちゃんと明記されているのに、勝手に削ったんです。経営が傾いてるわけでもなんでもなくて、むしろ、お金が潤沢にある法人だったのですが、こんなに払うのはもったいないとでも思ったのか、理事長が一方的にそういうことをしてきた。それでみんなが怒って自宅に押しかけて、介護の現場をちゃんと見ろ、とか、理事長は退陣せよ、とか——シュプレヒコールと言うのですが——高級住宅街で大声で叫んでいるのです。

繰り返しになりますが、これらは労働組合による行為だから、犯罪にはならず、民事上の賠償請求もされないのです。

将来、組合結成の機会があったとき、「有志の会」とか「親睦会」でもいいのでは？

と日和って言い出す人がいるかもしれませんが、そういう団体でこの写真と同じことをしたら全部違法になります。それらと労働組合とはまったく違う組織なのです。

そして、労働組合がそこまで守られているのはなぜなのかということをみなさんには繰り返し考えて欲しいのです。労使を対等にするためなのです。表現としてはよろしくないかもしれませんが、労働者の側に「武器」を持たせるということですよ。

もちろん、労働組合を作ったって、使用者の側がやはり強いですよ。給料を上げ

て欲しいと言っても、それがすぐに通るわけではない。それでも、労働組合を作れば、誠実に交渉する義務が使用者側には発生します。給料を上げられないのであればそれはなぜなのかをデータなども使いながら労働者側に説明しなければならなくなる。

そうやって、労使の関係を対等にすることが憲法や労働法によって要請されている。

大野記念病院支部も、組合ができてまだ半年ちょっとですが、みんなで頑張っているとか組合を維持しているところですよ。

【ここがポイント：労働条件の水準問題はもちろん大事けれども手続き問題も大事】

労働条件は経営者が一方的に決めることができる、と思っている学生は少なくないのではない。しかし労働法はそのようなことを容認していない。とくに問題になるのは、大野記念病院のケースのように、今までの労働条件が労働者にとって不利益に変更されるときだ。

第一に、不利益変更時の就業規則の変更手続きに関して、労働基準法第90条では、「使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない」と定められている。労働者の代表から意見の聴取が求められているのだ。代表者の選出方法などはp23を参照。

第二に、労働条件（労働契約）の不利益変更に関しては、労働契約法第9条で「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と規定している。その上で、労働者の同意なく不利益変更ができる例外を10条で次のように定めている。

「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。」

要するに、労働者が受ける不利益がどの程度であるのか、変更をしなければならない必要性がどの程度あるのか、変更後の就業規則の内容が妥当なものであるかどうか、そして、ちゃんと労働者と話し合っ合意を得ているかどうか、などなどをクリアして初めて、不利益な変更が可能になるのだ。

鈴木さんの講話でも繰り返されているが、労働条件の一方的な不利益変更を労働法は認めていないのだ、ということをアタマに入れておこう。

ぼーっとしているうちに変更されてしまった、だなんて言ったら、△△ちゃんに怒られるぞ。

質 疑 応 答



労働相談時の状況や、今回組合員が増えた理由などを教えてください

川村：ありがとうございました。学生からの質問に入る前に、私から3点お聞きします。

将来、学生たちが労働組合に相談をする機会があるかもしれません。そのときのことを考え、1つ目には、大野記念病院の労働者からの相談時の状況をもう少しリアルに伺ってよろしいでしょうか。こうして今、問題解決までのお話を流れるような展開でいただいたわけですが、組合結成は10人程度だったということでした。みんな内心では不安やおそれがあったのか。退職金の減額提案にはどんな思いだったのでしょうか。相談に来られたときの労働者の心理状況などを教えていただきたい。

2つ目はそれをどのように150人まで増

やすことができたのか。組合に加入したいけれども、加入したら使用者側に目を付けられるかも、という気持ちになるのは、働く側の素直な心情だと思うのです。それをどうやって、150人まで組合員を増やしていったのでしょうか。

3点目は、本筋からそれるようなのですが、こういう新規の組合結成時には、どういう人が労働組合の役員や中心的なメンバーになるのですか。鈴木さんが声をかけられると思うのですが、そういう人の特徴などあれば教えていただきたい。

患者のためにも仕事や職場をもっとよくしたいという思い、自分たちの労働条件を守りたいという思い

鈴木：1点目の、最初の労働相談の雰囲気は、相談者の職業や職場によって様々です。

相談者は何を不満に思っているのか、そして、何をしたいのかを私のほうでも観察をします。

話がそれますが、やばいのは、不満があるから暴れて社長を脅かしてやれという相談者です。本人はもう会社を辞めるつもりで、職場を改善していこうという気持ちはなく、単に、辞める間際にうちを利用して、組合を作ろうと相談に来るわけです。不満分子として——不満分子という言い方をあえてしますけれども——組合を作って社長の困った顔を見たいからとか、騒ぎを起こしてやりたいからとか、そういうのは困ります。

私は、こういう仕事をやっていながらも、経営者の立場も分かります。経営者だからみんなが悪いというわけでは当然ない。団体交渉権というのはまさに権利であって、経営の側からすれば非常に恐ろしいものです。団体交渉のテーブルに引っ張り出されて一体何をされるのかと不安になることもあると思います。だから弁護士をつけたり社会保険労働士をつける経営者もいるでしょう。

いずれにせよ、そういう相談の場合には、会社を辞めたいのだったらさっさと辞めればよいのではないか、そんなことでうちを振り回すのは止めてください、とはっきり言います。もっとも、それに気が付かないで振り回されたことは何度もありますよ。

その点で言えば、大野記念病院の場合は違いました。患者さんのためにもっといい仕事がしたい、プロフェッショナルとしての仕事がしたいという思いを相談者から感

じました。

相談に来られたのは、看護師さんの中でも超ベテランの、職場の中心メンバーの人たちでした。それこそ、それぞれのセクションの長になるような人たち、昔の言い方で言えば婦長さん——今は看護師長さんですね——クラスの人たちが中心になって動いたのです。ですから、彼女たちは、ただ不満があるとか、あいつが憎たらしいからとか、そういうので相談に来られたのではなく、自分たち自身が何十人もの部下を抱えていて、今回の退職金減額が実行されたら、部下たちに対しても申し訳ないという思いがあるのです。

看護師さんの場合には、同じ病院で定年までずっと働き続けることはあまりない。むしろ職場を渡り歩くことが一般的ではないでしょうか。そこそこのベテランになれば、スカウトもあるでしょうし、医療系の大学で教授に迎えられることもある。ですから、退職は自己都合になるだろうことは予測がつく。本来 500 万円を受け取れるはずだったのが 6 割支給への不利益変更で 300 万円に減額されれば、その差は 200 万円です。新車が 1 台買えますよ。

腹をくくって立ち向かうことができるかどうかは組合リーダーの条件

2 つ目と 3 つ目の質問は、共通する部分もあるので、まとめて回答します。

腹をくくることができるメンバーが重要です。中心メンバーが腹をくくりさえすれば皆はついてきます。ところが中心となるべき人が、僕ちゃんおっかないな（笑）

といった態度では困ります。リーダーがびびっていたらみんなはついてこないけれども、逆に、よしっ俺は命をかける、俺は何をされても戦う、といった態度を示せば、みんなもついていくんじゃないでしょうか。

ベテラン看護師さんが中心になったと先ほど言いましたが、こういう場合には、男性よりも女性のほうが腹をくくるとというのが私の経験則です。女性が多い職場や逆に男性ばかりの職場など、いろいろな職場で組合を作ってきましたが、男性のほうがずっと弱い。会社からの脅しや揺さぶり、例えば、組合を抜けたら課長にしてやるぞとかね、そういう餌には、男性のほうが飛びつきやすい。もちろん女性の中にもはにかくさい人はいますけど、男性と比較すると、しっかりしている人が割合的に多いと思う。仲間を裏切らない。

今回の看護師さんたちも、腹をくくっていましたから、そうすると部下たちがついてくるわけですね。私が組合に入っているのだからあなたも入りなさい、といった親分、子分のような関係ですね。

ですから、皆が尊敬する人——尊敬までいかずともあの人が言うことなら間違いなし、と信頼される人を3役に据える。支部長、副支部長、書記長ですね。

労働組合法の専門書には書いていませんが、労働組合も、やはり人です。どれだけ心を掴めるか、といった観点で選びますね。中心になる人が2、3人いれば10人がついてくる。そして10人が動けば100人がついてくる。そしてやはり、いい仕事をした

い、というのは組合の大きなエネルギーになると思いますね。

川村：労働組合は人だ、というのは、学生の皆さんへのメッセージでもありますね。将来、職場でつらいことがあったときどうするか、つらい思いで働いている人を前にどう立ち居振る舞うのか。問題解決の主体は自分たちなんだよ、という鈴木さんからのメッセージと受け止めて欲しいですね。では、学生の皆さんからの質問をお願いします。



労働組合専従職員の仕事の苦勞とやりがい

学生：札幌地域労組では、鈴木さん以外に労働相談を受けられる方はおられますか。札幌地域労組の体制を知りたいです。

鈴木：札幌地域労組には私以外にスタッフがもう1人います。労働相談に対応するのはこの2人です。ほかに書記というスタッフが2人おり、組織を運営しています。

実をいうと私たちの職場では、現在、スタッフを募集しているところです。新卒でも既卒の中途採用でも構いません。私自身、元の職業はバスの運転手ですが、若いころ

から色々な市民運動などにはかかわってきました。皆さんの中で、もし関心があればウチにぜひ応募してほしい。組合の専従というのは、困った人を助ける仕事です。こんなにやりがいのある仕事はありません。

もちろん、大変なことも多いです。うちの職場も、どこにも負けないぐらいのブラック職場だなと思うときはあります。さきほどのような幾つかの案件が並行して入ってくることもあります。するとそこに張り付くことになりますので大変です。1か月、全く休みを取れないときもあります。

もちろん、1年中そんな忙しいかというとはそうではありません。ゆとりが少し出れば、逆に、普通の人が働いているような時間帯でも、時間を作って映画を見に行くこともできます。

ただ、きついといえはやはりきついのは事実です。労働者の苦しみに寄り添い一緒に悩むことにもなるので、メンタル的にも苦しくなることもあります。

職場のいじめ・パワハラ被害の深刻さと、証拠確保の重要性

先週末こういう相談が来しました。

札幌市内のある会社で働く、障がいを持つ女性からの相談です。40～50代の同僚の女性たちからいじめに遭っているというのです。「お前は頭がおかしい」とかなんとか、いじめるのです。

10年近くもそういう職場で働き続けて、ついにメンタルをやられて適応障害になり休職してしまった。彼女のお父さんが「娘がこんなにいじめられているのに何とかな

らないのか」と、うちの組合のホームページを見つけてくれて、それで相談に来られた。昨日、一昨日に送った内容証明郵便を会社側も受け取った頃でしょうか。

こういう事例は、端的に言えば、会社に対してヤキを入れることになります。あなた方はこの人に対してこういういじめ、パワハラをしましたね、と。

もっとも、こういうときの交渉は、必ず、会社側は全面否定をしてくる。そんな意地悪なんてしていませんよ、そう言うなら証拠でも出してくださいと、会社の開き直りから始まります。それを私たちも分かっているんで、裏をとります。録音です。裏をとれるかどうかがこの手の争いでは重要なのです。皆さんも覚えておいてください。

彼女のケースでも、「録音をしなさい」とお父さんが助言していました。録音はスマホでできますよね。彼女も、素知らぬ顔でスマホで録音をした。そうしたら、「こんなやつさっさと辞めればいいんだ」とか、おばちゃんたちの声がばっちり入っているわけです。

ここまでメンタルをやられた以上、彼女はもう職場で働き続けることはできないでしょうから、最終的には解決金——働けなくなった分の慰謝料を支払わせることで解決をしたいと思っています。

つい数日前も、自動車販売会社「札幌トヨタ自動車」の整備士が、職場でいじめられて最後は自ら命を絶って、お父さんが会社を訴えた、という事件が報道されていましたよね。うちにつながった彼女は自殺をせずに済んだけれども、いじめ・パワハラ

問題の被害は本当に深刻です。だからこういうのはしっかり落とし前をつけて社会的に制裁を加える。

そしてもうひとつ大事なのは、彼女のこれからの人生に、「泣き寝入りをしなくてよかった」という思いをつくってあげることです。

札幌地域労組に来たれ、学生・若者よ

こんな感じでたくさんの相談が来て、相談者とある意味一体になるので、メンタルがやられる労働組合の専従職員は多い。相談者のことで頭がいっぱいになりますからね。

他方で、私がやはり伝えたいのは、人を助ける、人を救うという、こういう仕事の意義です。こういうのは私たちにしかできない仕事だと自負しています。

彼女の事案も、労働組合に頼らず裁判をすれば何年もかかるかもしれませんが、労働組合による交渉だと1回か2回で結論を出せる、会社が最後は白旗をあげてくると思います。社会的に公表されると大変だから勘弁してくださいと。だから、大変な仕事なのですがやりがいはある。レスキュー隊のように、ヘリからロープで宙づりになって人助けするようなイメージでしょうか。

専従職員の給与はざっくり言えば、地元の中小企業の労働条件よりはいいと思います。興味のある人はぜひ問い合わせたい。

いや、失敬。求人話でずいぶんと力が

入ってしまいました（笑）。

実は裁判で訴えられたこともあります

学生：大野記念病院のケースでは、弁護士さんが良心的であったという事情もあり、問題がうまく解決されたとのことですが、逆に、今までで1番ひどかった会社側の対応や、うまく対応できなかったケースがあればお聞きしたいです。

鈴木：団体交渉で思うようにいかないことはあります。むしろそっちのほうが多いんじゃないかな。作ったけれども潰れちゃったという組合もあります。

1番とか2番とか順番をつけるのは難しいけれども、ひどいケースでは、私自身が訴えられています。私は今までに4回相手方から訴えられているんです。一度も負けずに全部勝ってはいますし、まあ箔がつく（笑）みたいなところもありますが。

訴えられた理由というのも理不尽なもので、例えば、団体交渉で鈴木がひどいこと言った、これが名誉棄損にあたるということです。これは、ある社会福祉法人のケースで、うちの組合員をつけ回してあら探しするようなことがされていたので、あなた方がやっているのはゲシュタポだと私が言ったのです。ゲシュタポというのは、ナチス・ドイツにおける秘密警察のことです。

理事長は意味が分からなかったようで、ポカーンとしていたのですが、おそらく、録音を後で弁護士が聞いてこれは名誉棄損だという判断をしたのではないかな。名誉

棄損だという理由で 1000 万円だか 2000 万円だか請求されました。

ほかには昔、老人ホームの虐待を内部告発して、新聞やテレビで報道してもらったのですが、虐待などなかったのに組合がでっちあげて法人の名誉を棄損したと、これも 1000 万円の損害賠償を請求されました。このときの裁判は、最終的な決着までかれこれ 10 年ほどかかりましたが、虐待のあったことが立証されて、組合が行った内部告発に対しても、正当な行為だと逆に評価をされました。

そういうわけで、油断をすると向こうからも弾が飛んでくることもある、そういう仕事です（笑）。



素人だけでたたかっては危険です

学生：つい最近、佐野サービスエリアでストライキが起こったことについて、いろいろな評価がされていますが、鈴木さんのお考えをお聞きしたいです。

鈴木：この件は、十分な情報を持っていないのでなんとも判断しづらいところです。

先ほど言ったように、ストライキは労働組合であれば間違いなく免責される行為な

のですが、このケースは当事者主体がそもそも労働組合なのかどうかはまず分からない。地元のユニオンなんかに支援を求めることもできたのに、どうもそういうわけではなさそうだし。従業員による、自然発生的な抗議にも見える。詳しい情報がないとなんとも言えないところですけど、二通りの意見が考えられます。

悪いほうから先に言えば、あなたたちは労働組合ではないと判断され、売り上げが落ちたことに対する損害賠償が一人一人に求められるという事態です。会社側の弁護士であれば、そういうことを言うてくる可能性があります。

もう一つの考えは、労働組合としての正式な手続きなどは踏んでいないけれども、やっている行為は事実上、労働組合の権利行使だという理解もできなくはない、ちょっと苦しいけど。目指したのは自分たちの労働条件の向上であることは明確ですよ。こういう仕事をやっている私の立場からは、要件が多少欠けていたかもしれないけれども、労働者が自主的に立ち上がって団結権や団体行動権を行使したのだという解釈をやはりしたいところです。

ただ、言えるものなら彼らに言いたいのは、どこか専門の労働組合に相談して、ちゃんとしてもらうことです。素人だけでエベレストやヒマラヤに登るような、危険なことをしているのではとちょっと危惧しています。

御用組合（ごようくみあい）には ご用心

学生：労組結成通告をアポなしで行う場合、門前払いとかされないのでしょうか。そういう経験はありますか。

鈴木：たとえ門前払いされても書類を受け取られないことはまずありません。守衛さんや受付の職員さんでも構わないので、この書類を社長や労務担当の方に渡しておいてください、と頼んでもよいのです。

とにかく、組合を作ったことの通知ですから、極端な話、郵送でもいいんです。でも、できれば訪問して、ある程度話のわかる幹部たちに直接会って組合結成を伝えたくてやっています。ほぼ100%会ってくれるか、受け取ってくれるかはしますよ。

ただ、悪態や文句は言われることはあります。よくも相談もなく組合を作ったとか。でもね、じゃあ相談すればどう対応してくれたんですか、と聞きたい。組合を作りたいのだからと相談して、いいよ、いいよという経営者はまずいないでしょう。もしいるとすればそこで許されているのは、会社に支配された組合、いわゆる御用組合です。皆さんにも関わることなので、少しこのことをお話しておきましょう。

我々のような外部の組合に駆け込まれたら厄介だからと「名ばかり組合」を会社に作っているケースは少なくありません。そういう組合は、労働基準法違反があろうが全く関与しない。具体的な名前は避けまされども、日本の最大手の組合でも実態はそうですよ。何万人もの組合員がいて、ひどいことが起きているのに何もしない。

最近も、詐欺的な営業活動が組織的に行われている事例が報道されていましたが、お客さんをだますような商売をしていながら、会社をとがめることもしない。会社が悪いのはもちろんですが、組合も何もしていなかった。

ですから、会社に相談なしに組合を作りやがってと思われるかもしれませんが、相談などなしで組合を作るのは私たちの常識です。事前に相談したらつぶされるか、会社の息のかかった別の組合が作られますから。こういうのを第2組合と言います。ですから逆を言うと、組合結成を成功させる秘訣は、結成の動きを絶対に会社に漏らさないこと。最初は口の堅い人たちだけで進めることです。

労働組合がない職場では、職場の代表者の選出が重要であるにもかかわらず、その実態は、

学生：感想になるのですが、就業規則の不利益変更で、労働者側が反対の意見書を提出しても変更が認められてしまうという話をお聞きして、なぜそうなっているのか。使用者側があまりにも有利ではないかと思いました。

鈴木：とてもよい感想ですね。幾つかのことを補足で説明をします。

労働基準法、労働契約法、労働組合法の順に説明します。

労基法は、部分部分によって罰則があります。強行法規と言います。今回の案件である就業規則に関しては、就業規則変更時

には労働者側の意見書を出しなさいとなっています。またその際には、労働者を代表する者、いわゆる過半数代表の選出を義務づけています。過半数代表の選出、意見書の作成、労働基準監督署への届け出、そして、周知が重要なポイントになります。

この過半数代表者の選出で代表的なのは、時間外労働の上限を労使で決める、通称 36 協定の締結時ですね。

では、労働者代表はどう選出されることになっているかと言えば、皆さんこれはめったに見る機会がないと思うのですが、「労働基準法施行規則」というものがありまして、労働者代表の選出は次のように行いなさいとなっています。

第6条の二

2 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

しかし多くの職場では、実際にはこのような方法は採られていないと思います。

過去の労働相談の中でもありましたが、会社側が勝手に選ぶ、あなたを労働者代表にしておくからね、と。もっとひどいのは、そのことを本人にも知らせない。勝手にハンコを押されている。

ところが、この程度の違法であれば、使用者は全く罰せられません。監督署も動きません。監督署自体のスタッフが十分にい

ないので、こんなことでいちいち取締りなどとは行われぬ。

実態は、会社の幹部が朝礼などで「皆さん、今度労働者代表を選出することになりまして、〇〇くんによろしいですか」と言う。反対の人は手を上げてと言われて、皆さん、上げられますか？「では拍手で承認を」とこれで決まり。これで民主的な手続きがとられたと評価されるのが現実です。裁判で争っても、裁判所はほとんど問題視しません。

ですから、労働者代表の選出という最初の部分から非常に緩いのです。そうして決まった労働者代表が意見書を出し、監督署に届け出れば、これで就業規則の変更の手続きは終了。労働基準法に定められていると言っても、労働組合がなければ、こんな感じで決められてしまうことを知っておいてください。

大野記念病院の事例でも、退職金規程の改定に反対です、と過半数代表者が意見書を出しても、それで止められるわけではない。むしろちゃんと手続きはとられたということで、終わってしまう。

労働契約法にも、合理的な理由のない不利益変更はだめです、労働者の同意が必要だと書いてはあるのですが、残念ながらこれは、一種の民法なのです。罰則も何ありません。ですから、文句があるならこれを根拠に裁判をしなさいという、やはり労働組合がなければ絵に描いた餅なのです。

それに対して労働組合は、団体交渉権があり、誠実交渉義務が使用者に課されます。そして就業規則の不利益変更についても、

労契法を根拠に使えるわけです。

労契法第何条にこのことは違反します、不利益変更はやめてください、と交渉で迫ることができる。使用者もそう言われれば、腹の中では「うるさい、この」思っている、分かりましたとしか言えない。誠実に対応しないと、我々は労働委員会に訴える。そうすると、誠実に組合の団交に応じなさいとか、謝罪文を出しなさいとか、労働委員会から命令が出されます。まともな使用者側であれば、そういうことが分かっているから、さすがに馬鹿な対応はしない。

労働条件決定における労使対等原則も、こうあるべきだを書いてあるだけで、罰則はありません。罰則がないものは、労働組合がなければ役に立たない。ですから繰り返しになりますが、労働組合が必要。労働組合を作りさえすれば、労働法を駆使して、色々なことが出来るのです。

それから、障害者のいじめの件で示したように、こうした駆け込みでの対応もできます。

困ったときには労働組合に個人加盟できるんだよ、ということも覚えていてください。うちだけでなく札幌市内には、そういう個人加盟ができる組合が幾つかあります。

辞めてしまってからでは遅い、おかしいと思ったらそく相談を

最後に強調しておきたいのは、辞めてしまってから相談では遅いということです。

そういう相談は結構あるのです。会社に

いるときはおっかなくて相談できなかったけど、もう辞めたからと気持ちが楽になって、相談に来る。でも、辞めてしまってから相談では、ほとんどは対応できません。多額の未払い賃金があって、その証拠もあるとかなら、話は別ですが、ほとんどは、相談に来るのが遅い、辞める前に相談して欲しかった、というケースです。

パワハラ、セクハラだって、辞める前の相談であれば、証拠をきっちりおさえて、それで色々な対応ができるんです。お金に置き換えるとすごい違いが出てくるのです。パワハラ、セクハラに耐えられずに辞めたとしても、自己都合退職扱いにされますから、雇用保険でも不利な扱いを受けて、3か月間、雇用保険が支給されません。

でも実態としてこれは自己都合ではありませんよね。実際、こういう場合の退職は、会社都合の扱いにできるのです。でも、辞めてしまってからではもう手遅れです。とにかくもう、何かおかしいと思ったら、我々のような組合に相談に来て欲しいと思います。

川村：ありがとうございました。

さて、学生のみなさん、どうでしたか。法律を含め初めて聞く話も多かったかもしれませんね。

就職したら、楽しいことも多いでしょうが、一方で、辛いことも多いと思う。問題の解決方法は様々あるでしょうけれども、労働組合、集団的な労使関係というのは、自分を殺さずに生きていくためにも重要な選択肢だと考えています。職場で悪口を言

われようとも、いじめ・パワハラを受けようとも、我慢して働き続ける、場合によっては自分のほうから辞めていく道もあるでしょう。あるいは、大野記念病院のケースでも、自己都合の場合は退職金減額になるけれども、よその職場ではそうなっているみたいだし、そもそも自己都合と会社都合では差があってもしょうがないかのではないか、今のご時世で退職金が出るだけマシだと思わなきゃ、と自分をだましだまし生

きていくこともできると思います。

でも本当にそれで納得できるのだろうか。辛くはないのだろうか。日常的にキレる人たちが増加している背景には、日本の多くの職場が、我慢が限界に達するほどの状況になっているのではないかと思います。ぜひ皆さんにも、考え続けて欲しいことです。

あらためて、鈴木さんに御礼を申し上げます。ありがとうございました。(拍手)



自分のことを大事にするから、という視点はもちろんのこと、職場を大事にするからこそ、働く条件にこだわり、「発言」をしていく——実際には難しいけれども、そのことの重要性が学生みんなに少しでも伝われば嬉しい、と同時に、労使のそういった関係が尊重される社会になって欲しいと思います。(川村)



ゼミの学生たち

1 部生

大志田里咲、大谷真司、小川佳那子、小山悠介、酒井泰佑、佐野宏太、庄子健太、白谷鷹基、杉永波暉、中野公平、藤原勇哉、渡邊祐介

2 部生

大久保圭、大坂響、小川凌生、河井色葉、菅野織瑛、坂田十勝、島田禎旦、鈴木優河、谷川侑弥、畑智貴、福井雄大、前田大喜、山内溪斗

学校で労働法・労働組合を学ぶ
札幌地域労組に聞いてみよう
労働組合ってどうすごいですか？

2019

2019年10月発行

発行 川村雅則ゼミナール（北海学園大学）

TEL：011-841-1161（内2744）

e-mail：masanori@econ.hokkai-s-u.ac.jp