

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んですか？
2020



コロナ禍で助けを求める労働者を労働組合は見捨てない

川村雅則ゼミナール（北海学園大学）

2020年9月

はじめに

2020 年 8 月 17 日、例年通り、札幌地域労組の事務所にお邪魔して、札幌地域労組がこの一年ほどの間に対応した労働相談・問題の内容や問題解決の取り組みについてお話を伺いました。

午前の部にお話しいただいた、ベトナム人技能実習生が直面した解雇事件は、本シリーズの「外国人技能実習生編 vol.2」にまとめました。

午後の部では、雇い止め・解雇、ハラスメント、休業時の所得補償など、コロナ禍での様々な労働相談・問題を学びました。本報告書にはそれをまとめます。

午後の部の講師には、札幌地域労組副委員長の鈴木一さんのほか、今年 4 月からオルガナイザーとして札幌地域労組に勤めている桃井希生（ももいきお）さんにご登壇いただきました。

川村雅則（北海学園大学）

2020 年地域研修（午後の部）



午前の部に引き続き熱弁をふるう講師の鈴木一さん（2020 年 8 月 17 日）。

◇問題のない企業はない

午後の部を始めましょう。知らないで損する「職場の護身術」と題してお話しします。

就職先に何も問題がない、パーフェクトな企業だ、ということはおよそ考えられません。程度の差はあっても、なんやかんやの問題があります。ですから就職する前に労働法や労働組合を学ぶ必要があります。

英国での実践ですが、着衣したままの水泳を経験しておけば、川や海でおぼれる

確率が大きく減ると聞きます。それと同じです。

近年、どのような労働相談が多いかというと、まずは雇い止めです。雇い止めというのは、有期雇用という期間の定めがある雇用で、更新をしないことです。あとは、パワハラやセクハラ、労働条件の引き下げ、残業の不払い、損害賠償の請求。この5年、10年の間に、仕事上の損害賠償を労働者に対して請求するというトラブルが多くなっています。例えば、出前の仕事で車をぶつけてしまった労働者が新しい車を買って弁

償しろ、と言われたなどという相談です。

そして、最近多いのは、やはりコロナによる解雇、雇い止めです。

◇労使対等決定の原則とその現実

労働条件の労使対等決定の原則という理屈があります。これは是非覚えておいてください。一生役に立ちます。

使用者と労働者は対等な立場で労働条件を決定すべきだと労働基準法の第2条ではうたわれています。2007年に制定され、翌年に施行された労働契約法の中にもそのことが書かれています。

しかし、現実はどうでしょうか。働いたことのある人は分かると思いますが、職場では労使対等にはなっていません。矛盾するかもしれませんが、現実には絵に描いた餅です。

例えば、有給休暇が取れないという相談が私たちの事務所にも数多く寄せられます。最近では、ガソリンスタンドで働いていて解雇された女性が相談に来られましたが、うちの職場には有給休暇なんてないと社長に言われたそうです。もちろんそんなことはあり得ません。有給休暇は労働基準法で決まっていますから、そんな理屈は通りません。でも、それは違法だと働いている人は言えない。分かりました、とあきらめてしまわざるを得ないのが実態です。

いわゆるサービス残業も然り。これは犯罪です。万引きと同じで、労働という商品の対価を皆さんに支払っていないことを意味します。労働基準法では、残業代の未払

いは6か月以下の懲役または50万円以下の罰金に処すると決まっている、刑事罰の付いた違法行為です。

だからといって、不払い分をちゃんと支払って欲しいと経営者には言えないですよ。明日から来ると言われて終わりです。結局は使用者と労働者は対等にはなっておらず、使用者の方がはるかに大きな力を持っているのが職場の実態です。

◇理想的な解決は職場で労働組合を作ること

トラブルをどんな風に解決するかというと、団結権を使った解決です。一番理想的なのは、職場で労働組合を作ることです。もう1つは、個人加盟できる地域の労働組合やユニオンに駆け込むことです。いずれにせよ、悩みは1人で抱え込まないことです。

職場で組合を結成するというのは団結権の行使を意味します。組合を作ると、団結権を使えます。これから具体例をお話します。

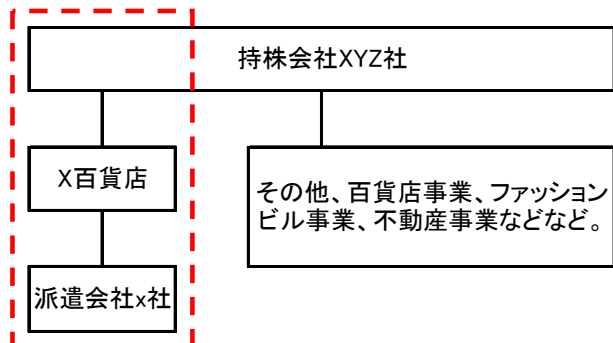
注：労働法や労働組合とは無縁であった若者たちが札幌地域労組にたどり着き、違法な固定残業制による不払い労働や、繁忙期には所定内労働時間の倍近くを働く超長時間労働を是正させた、田井自動車支部での経験談が鈴木さんより語られた。この経験は過去のシリーズにまとめているので、ここでは省略する。

◇大手百貨店での派遣切り——コロナ禍での労働相談その①

労働組合の力や意義などをお伝えした後

は、コロナ禍での労働相談の話をしていきます。

図表1 派遣切り事件の会社の関係図



注：鈴木さんの話に基づき作成。

一つ目は、X百貨店での派遣切りの話です。本社は大阪です。XYZ社という持ち株会社の傘下に入っています（図表1）。

そこは自前で派遣会社を持っており、派遣会社x社としましょう。通常の派遣会社ではなく、X百貨店が100%出資をしている子会社です。ですから現在の派遣労働者は、派遣法ができる以前は、X百貨店に直接雇用されていました。

ここで今回、派遣切りが行われました。ではこの派遣切りを労働組合は撤回できたのか。結論から言うと、全く歯が立ちませ

んでした。

労働組合はすごいのだという話を先ほどしました。しかし実は、労働組合だからといって万能ではないのです。この点が、皆さんが政治への関心を持つ必要があるという話にもつながっていくのです。

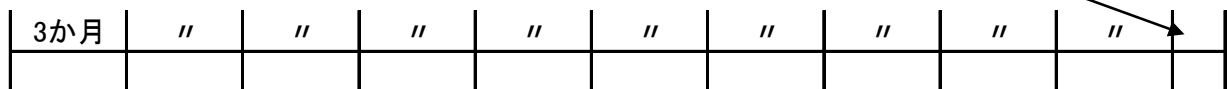
◇短期間の有期雇用契約を繰り返す派遣雇用

X百貨店の化粧品売り場で、中国人への通訳の仕事をしていた日本人スタッフの女性が雇い止めされました。その方は、以前からうちの組合に個人加盟しています。仮名で、北島さんとしておきます。

彼女は中国語の通訳をしていて、英語と韓国語もできる、非常に優秀な方です。コロナの問題が起きる以前は、大量に商品を購入する海外からのお客さんがX百貨店にもたくさん来ていました。そこに彼女は通訳として派遣されていました。通訳だけをしていたわけではなく、化粧品をアピールして販売もしていました。それが、いとも簡単に切られてしまった。

図表2 自由な働き方と喧伝される派遣雇用だが、その雇われ方は不安定——雇い止めされた北島さんの雇われ方

最後は、1か月の雇用契約期間に変更された後に、雇い止め。



出所：鈴木さんの話に基づき作成。

有期雇用は、雇用の期限内で切れそうになった場合に強い権利を持ちます。しか

し派遣の場合には、1回の雇用契約期間が非常に短い。北島さんは2年ほどの間、基

本3か月契約を10回ほど繰り返して働いています（図表2）。

ところが、最後に雇い止めになる直前には4月1日から4月31日までの1か月の契約に切り替えられていた。クビを切りやすいように1か月の契約にするという狡猾さです。これによって、4月末の時点で、あなたには仕事はありません、ご苦勞様でした、と彼女は切られることになりました。

◇解雇・雇い止め回避を政府が要請する中で行われた派遣切り

それでも、労働組合ですから抵抗はしました。

まず、団体交渉の申し入れをしました。会社は団体交渉に応じ、東京の弁護士が2人、大阪本社の人事担当、東京の営業部、そして札幌の派遣会社の所長——ですから会社側だけで6,7人くらいでしょうか。それに対して、こちらは北島さん、私、桃井の3人です。Zoomを使った交渉を3回ほど行いました。

会社側はほとんどが弁護士しか話しませんでした、「今回の雇い止めは法的に何ら問題ない」と言い続けました。これは、悔しいですが全くその通りです。

しかし、それでは仕方ないというわけにはいきません。というのも、今回は珍しく、派遣労働者の首切りをしないようにと政府が率先して発信していました。雇用調整助成金を活用して雇用を維持してください、と。

注：厚生労働省ウェブサイトの「関係団体への要請等について」のうち、「派遣労働者の雇用維持等に関する要請」を参照。3月には、職業安定局長名で労働者派遣事業者団体に対して「新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に関する配慮の要請」が行われている。その後も、厚生労働大臣により繰り返し同様の要請が行われている。

実際、X百貨店でも、直接雇用している人たち、つまり、正社員やパートタイマーなど従業員には、休業措置がとられました。コロナのせいでお客が来なくなったので休んでください、と。

その際には、労働基準法上、平均賃金の6割が休業手当で支払われることになっています。大企業の場合は4分の3が国によって助成されます。

しかしながら、北島さんは派遣で切られてしまっているため、当然、このような休業補償は行われませんでした。

私たちが強く抗議したのは、解雇をしないようにと厚生労働大臣が発信をし、派遣業界に対してもそのような要請が行われている。そして、各都道府県の労働局からも、派遣労働者の雇用を維持してくださいという通知が出されている。それでもX百貨店が北島さんたち派遣労働者を解雇してきたことによります。

ところが、会社側の弁護士は、法には何も違反していないと主張している。そして実際、悔しいけれどもその通りなのです。

◇SDG s を掲げつつ派遣切りを進める大企業

抗議したもう一つの理由は、経団連とい

う経営者団体も、国の方針に従うと述べていたからです。経団連の会員には、もちろんX百貨店も入っています。また、百貨店業界はSDGs〔Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）〕の達成という国際的な運動に取り組んでいます。SDGsには雇用問題も含まれています。SDGsに取り組む企業ということで、X百貨店も消費者からのイメージは良いわけです。けれども、足元ではこうして真逆のことを行っているのです。

◇派遣切りに対し組合で抗議行動をしたものの、限界がある



派遣の使い捨てはやめろと百貨店の前で抗議行動。

X百貨店の前で抗議行動を行いました。この雇い止め事件のひどさや労働者派遣制度に内在する問題などをリレートークして、派遣労働者の使い捨てをやめるようにスローガンをみんなで叫び、社会に対する問題提起をしました。ちょうどコロナ禍による雇用問題に社会的な注目が集まっていたので、新聞でも大きく報道されました。

抗議行動が明けて翌週には、国会議員が札幌地域労組の事務所を訪れ、この事件のヒアリングを行った上で、派遣切りの現状について調査を行うよう厚生労働省に働き

かけてくれました。そのことを受けて、北海道労働局の職員が私たちの事務所にヒアリングに来られたので、派遣労働者に対する法的な保護が弱いことなどの問題を指摘しました。

ただ、それでも法的には問題ないので、派遣切りが撤回されるというようなことはないので。今、ここを通るJRの利用者に見えるように、派遣の使い捨てはやめろと事務所の窓にスローガンを大きく貼っていますが、抵抗できるのも、せいぜいそんなところなのです。

◇雇用にも誰も責任をとらない労働者派遣法を変える必要がある

裁判を起こすことも考えましたが、もういいですと当事者の北島さんがあきらめてしまったのでそれは断念しました。

以上お話ししたとおり、労働者派遣法そのものに問題があります。

派遣労働は、元々の日本の法律ではできませんでした。アメリカの圧力を背景に解禁されました。派遣法が始まった当初は、常用代替の防止と言いまして、正規雇用者の仕事を脅かすことのないよう、業務は限定されたかたちで始まりました。これを「常用代替の防止」と言います。

ところが、派遣の可能な業務がどんどんと拡大していき、現在は一部の業務しか禁止されていません。そして雇用の調整弁として使われ、今回の北島さんのように、同じ非正規雇用者でも直接雇用されている労働者はまだ雇用が守られているところを、あっさりと切られました。

やはり、国の法律から変えていかなければいけません。多くの政治家は派遣雇用の問題をよく知らないし、社会の関心も低い。自分たちにあまり関係ないと思っています。皆さんたち学生や若い人たちには、政治に関心を持って欲しいと思います。

注：派遣労働者のユーザー企業は、雇用主ではないからと責任をとらず、派遣会社は、ユーザー企業に仕事を切られたのだから、と解雇を正当化する。結果、労働者の雇用に誰も責任をとらない構図となっている。企業経営に対する損失は回避することができるものの、被害の回復は労働者自身や社会が請け負うことになる。金沢大学名誉教授の伍賀一道氏の論文を参照（図表3）。

図表3 派遣労働をめぐるサービス・リスク・防止措置

派遣元が派遣先に提供するサービス	派遣労働者に及ぶおそれのあるリスク		リスク防止措置
雇用主責任代行サービス	雇用主責任の空洞化	能力開発の未実施 労働災害の発生	派遣先と派遣元の共同雇用責任
コスト削減サービス	賃金切り下げ 社会保険の不適用		派遣労働者と、派遣先の同種又は類似の職に従事する正規労働者との均等待遇
雇用調整サービス	雇用の短期化 雇い止め 雇用契約の打ち切り		日雇い派遣・登録型派遣の禁止 派遣労働を利用できる事由の限定

出所：伍賀一道「派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたか——間接雇用の戦後史をふまえて」『大原社会問題研究所雑誌』第604号所収、2009年2月号より。

◇パワハラ事件の解決——コロナ禍での労働相談その②

次のケースを紹介します。こちらはコロナ禍でのパワハラ事件です。このケースは、組合で問題をきっちり解決できました。

相談者は、高校を卒業して今年の4月に、温泉地にある観光ホテルで働き始めたばかりの女性です。彼女には障害がありました。対人関係やコミュニケーションの面で支障がある自閉症という障害です。当然雇用主は、そのことを承知した上で彼女を雇ったのですが、ところが、彼女の職場であるレストランの上司が、本人がビクビクして泣いてしまうほどに怒鳴りちらすような人間だったのです。

しかも、従業員全員に同時に指示が出せるインカムを通じて、みんなに聞こえるような状態で彼女を怒鳴りつけました。それで彼女はメンタルをやられてしまったのです。

コロナ禍でホテルもこの間は休業していましたが、それでも彼女たち従業員は、時々出社して研修を受けるなどしていました。でもそんな上司の下で彼女も耐えられなくなり、最後は、急性胃腸炎になって退職を余儀なくされてしまいました。

◇自閉症を抱えた労働者に対する不適切な対応、上司のハラスメント体質

もともと彼女の出身高校は、障害者の通

う学校ですから、ホテルの側は、彼女の障害のことも十分に理解して雇用しているはずなのです。自閉症という障害に対して、ホテル側はどのような理解をしてどのような対応したのか、ということが問われます。

私も、こういう仕事をしているわけですから、自閉症スペクトラムという障害をインターネットで調べたところ、ストレスを与えたり、怒鳴りつけたり、要するにパニックになるようなことをしてはならないのです。

それから、仕事はちゃんと出来ていたのかを念のため彼女から聞き取ると、仕事はとくに問題なく出来ていたのです。温泉地に泊まりに来ているようなお客さんの中には、わがままなことを言う人も多いわけですが、彼女が、お客さんと何かトラブルを起こして、それでよく怒られていたというわけでもない。

もっとも、どんな仕事でもそうですが、多少もたついたり、指示を聞き間違えたりするのは新入社員の場合には普通ではないでしょうか。例えば皆さんの中にも、居酒屋で働いていて、ウーロン杯何杯、生ビール何杯とか、お客さんから注文を受けて持っていったものの、こんなの頼んでいないぞとか言われたことはありませんか。これだって、注文を受けた側が間違えたのか、客の側が間違えたかは分からないですよ。でもまさか客と喧嘩するわけにはいきませんから、申し訳ございませんと働く側が引っ込まざるを得ません。

ですから、そういう類のミスは彼女にもあったかもしれません。ただ、そうだとし

たって、仕事が慣れて一人前になっていくように育てていけばいいわけです。



ハラスメントは学生たちにとって避けたい労働問題の最たるもの。真剣に聴講。

ところがその上司というのが、私の聞いた範囲ですが、悪ガキみたいなのが、就職してから威張り散らしているような、なんだかガラの悪いあんちゃんみたいな感じなのです。しかも、ホテル内のそれぞれの部署にボスみたいなのがいて、俺の言うことを聞け、みたいなノリで仕切っている。そして、社長もそういう人を解雇できない。彼らを解雇してしまうと、仕切る人間がいなくなってしまうからです。

まあこんな感じなものですから、このホテルでは、労働者の定着が悪いようなのですね。

余談ですが、ホテルでは、お客さんの布団を敷いたりフロントも担当したり、お風呂の掃除をしたり何でもやらなければなりません。それでも賃金は低いです。ただ、仕事の後には温泉に入れることと3食が当たること、そしてホテルのすぐそばの寮に住めることです。給料が安い代わりに、生活費がさほどかからないのは良い点ですね。

◇和解金を支払わせ、会社都合で退職させる

2020年 月 日

ホテル
代表取締役社長 様

札幌地域労組
執行委員長 佐藤正剛

申 入 書

この度、貴社が雇用する 様が当組合に加入したことを通知します。

つきましては、組合員の労働条件に関する下記の交渉事項について速やかに団体交渉を応諾することを申し入れます。団体交渉の場所は当組合あるいは貴社の会議室とし、開催日時は当組合の副委員長・鈴木（電話011-756-7790）と予め調整のうえ決定願います。

当組合はあくまでも話し合いによる円満解決を目指しておりますが、誠意ある対応が見られないときは法的措置を講ずる場合があります。本書面受取から一週間以内に何らの連絡もいただけない場合は、団体交渉拒否（労働組合法第7条違反）と判断します。

記

1 交渉窓口の確認

本件交渉事項に関しては、当組合がすべての交渉権を持つ。貴社が本件に関し組合員と直接交渉することは、当組合の団体交渉権を侵害する不当労働行為（労働組合法第7条違反）となる。本通知の送付後に組合員に対していじめ・嫌がらせなどを行うことも違法行為となる。そのようなトラブルが発生しないよう協力願う。

2. 交渉資料の要求

本件交渉の資料として、貴社の就業規則一式（該規定を今ね）の写しを当組合に提示する

団体交渉の申し入れ。「交渉窓口の確認」をし、組合員には指一本触れさせない。

この事件は結局、自閉症を抱えた彼女に対する弱い者いじめですね。

彼女からの相談をうけて組合では、団体交渉を行いました。すると、意外にも会社が素直に事実を認めたのです。その通りです、申し訳ありませんと謝罪しました。

実は、こういう事案で会社が謝ってくるというのは珍しいのです。和解金を払って解決するケースでも、会社は、普通は謝り

ません。しかし彼女のケースでは、パワハラを受けた当事者である彼女に対して社長名で謝罪文が出されました。

おそらく、会社の側でも、そういう連中の日常の行為について把握していたのではないかと思います。それでも彼らを辞めさせられなかったのでしょうか。

ただ、その結果が彼女に対するハラスメントになったわけですから、会社は許され

るものではありません。彼女だって、職場に復帰して働くことはとてもできず、結局職場を辞めざるを得なくなったのですから。

会社側に謝罪をさせた上で、会社側都合で本人は7月末で退職することになりました。和解金も、数十万という結構な金額を支払わせました。これは、たった1回の交渉で決着をつけました。

◇「次はないぞ」という脅し、労働者に対する安全配慮義務違反

（川村）質問ですが、上司から怒鳴られたりハラスメントを受けたというのは、どういう内容の言葉だったのですか。仕事が遅いぞとか、自分で考えて対応しろ、とかですか。

（鈴木）労働者が仕事でミスをした場合には、次は失敗しないよう、こうしなさい、ああしなさいと指導をしますよね。とくに彼女の場合、高校を卒業して4月から働き始めたばかりの新人なのですから。

にもかかわらず、ミスをしたことに対して、次はないぞ、とかそんな発言をするのですよ。次はないぞ、分かっているな、俺はぶちぎれるからな、と彼女は言われていました。これってすごい恐怖ですよ。労働者はもう固まってしまいますよね。ましてや自閉症の彼女に対して、決してやってはいけないことです。

当事者である彼女は団交に出しませんでした。私が団交で会社に質したのは、この障害について会社はどのような認識だったのか、ということです。でも会社は、い

やそれは障がい者手帳を見せられなかったのによく分かりませんでしたとか、何かとぼけるようなことを言うのです。でも、自閉症スペクトラムを彼女が抱えていたことは分かっていた。ですから、それに対する対応、安全配慮を会社はなぜしなかったのか、安全配慮義務違反ではないかと質しました。

ちなみに、過労死事件は、民事の場合には、安全配慮義務違反で争うわけです。皆さんもいわゆる電通事件はご存じですよ。電通は過去にも同じように新入社員の過労死事件を発生させています。パワハラと長時間労働で鬱を発症し、労働者が自ら命を絶っています。

今回の事件では、本人はメンタルをやられていましたが、お母さんが娘を守るために一生懸命奔走されて、遠方からわざわざうちの事務所まで来られて相談をして、解決に至りました。

◇立証が難しいハラスメント事件には録音という対応策が有効

一点だけ補足をします。今回のケースでは彼女は職場に行くことがもうできませんでした。会社側が非を認めたからよかったものの、ひどいハラスメントであっても、そんなことはしていない、と会社側がつっぱねて、立証の難しいケースがあります。上司にどう対応されたかを立証するのは、皆さんはできますか？

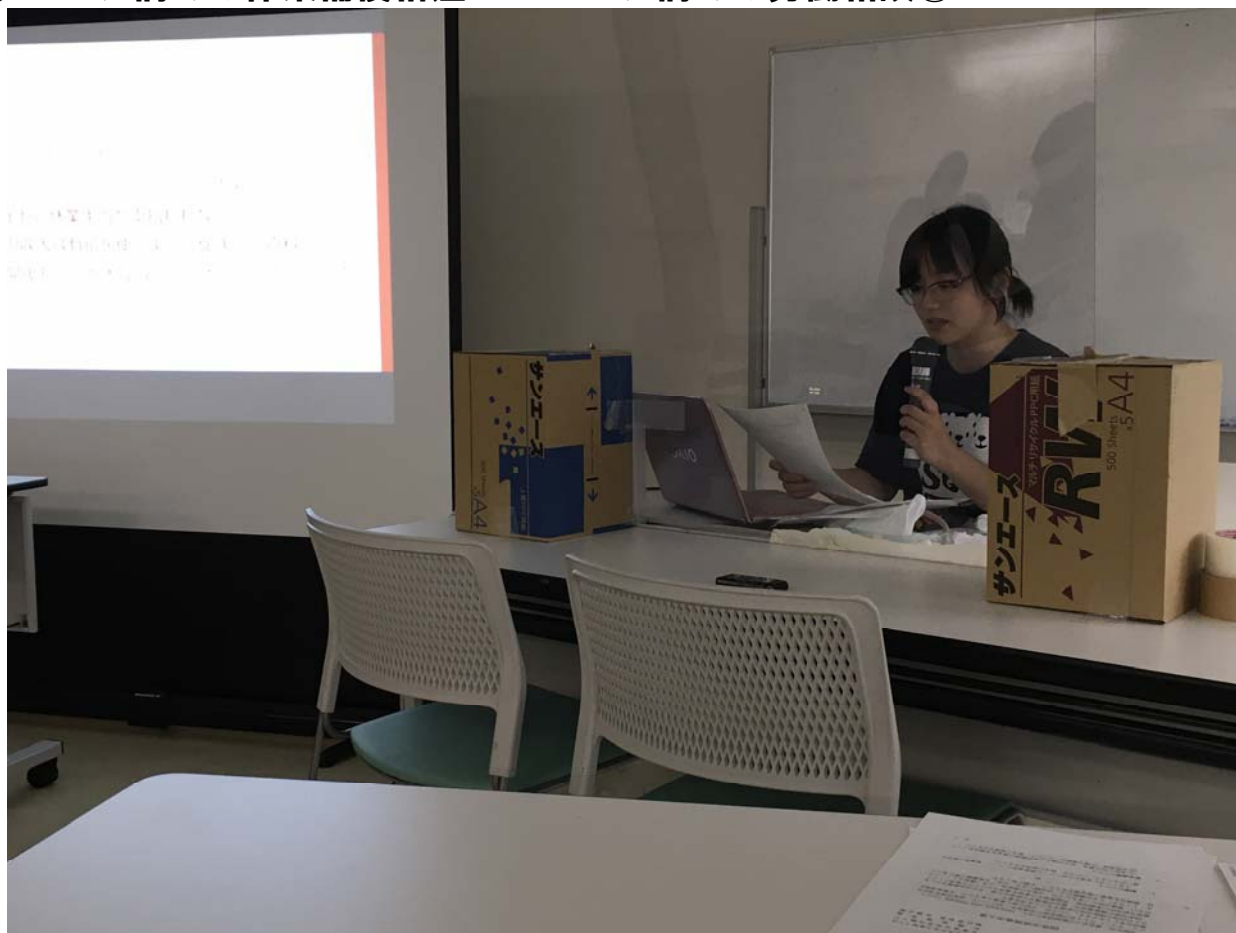
怒鳴られたと主張したくても、単に少し強い口調で指示されただけではないか、怒鳴られたとは大げさではないか、と反論さ

れたらどうしますか。そうではなく、本当に怒鳴られたんだ、パワハラなんだということを第三者に判断してもらうには、そのときの状況を録音することが有効です。ICレコーダーがなくても今はスマホでも簡単

に録音ができます。

録音データがあれば、会社も、逃げ通すことはできないでしょう。身を守るために覚えておいてください。

◇コロナ禍での休業補償格差——コロナ禍での労働相談③



2020 年 4 月より札幌地域労組でオルガナイザーとして働く桃井希生（ももいきお）さん。さっそく組合活動で学んだことなどを話してもらった。

今年の 4 月から札幌地域労組で働き始めた桃井と言います。勤めてまだ数か月なのですが、労働相談に対応したり団体交渉に参加しています。

ここで取り上げるのは、コロナ禍での休業手当格差です。休業手当の支払いは労働基準法第 26 条で定められた会社の義務ですが、非正規雇用者は、休業手当が支給さ

れなかったり、支給金額が非常に低い場合があります。とくに固定給が採用されている正規雇用者と比べると、シフト自体が安定していない非正規雇用者の場合には休業手当の面で不利になります。休業時の所得補償をめぐる問題について、札幌地域労組で経験した様々な事例に基づき整理してみました。

◇休業手当が支給されない

今回のコロナでは多くの企業が休業に追い込まれましたが、飲食店はとくに大変だったと思います。そんな中でも、先ほどのX百貨店での雇い止めにも共通することですが、正規雇用者には休業手当が支払われる一方で、非正規雇用者には支払われないという相談がきました。中には、休業手当の代わりに有給休暇を使って対応するよう言われたという相談もありました。

言うまでもなく、有給休暇は労働者が自由に使えるものであって、企業が勝手にどうこうできるものではありません。しかし、休業手当が支払われない中、収入がなければ生活できないので、旅行のために貯めていた有給休暇を切り崩したというケースもありました。

◇休業手当の計算方法とそこにみられる問題

皆さん、休業手当の計算方法はご存じでしょうか。

札幌地域労組で相談にのった事例のうち、皆さんたちと同じ学生アルバイトの事例で具体的に紹介しましょう。

彼の場合、2月からシフトが減り始めたということで、組合としては直近3か月の給料の合計として1月、12月、11月の平均賃金を算出しました。

彼は、この3か月をならすと、平均して月に16万円ほど稼いでいました(図表4)。1日の平均賃金は、直近3か月の賃金を足したものをその期間の日数で割って計算します。労働基準法で支給が義務づけられているのは、その一日当たりの平均賃金の6割×労働日数です。

彼は、月平均22日働いていたので、22日をかけました。そうすると、月に16万を稼いでいた人でも、6割補償の休業手当では、約7万となりました(図表5)。

図表4 相談者の過去6か月の月収

1月	12月	11月	10月	9月	8月
16万円	18万円	14万円	15万円	18万円	20万円

図表5 休業手当の計算(労働基準法第26条に基づく)

○(直近3か月の給料合計÷3か月の日数=平均賃金)×60%×休業日数

例: 平均22日出勤の彼の場合、2月から1か月間休業を命じられると……

(16万+18万+14万)÷90日×60%×22日=約7万円

労働基準法で定められた最低の休業手当は約7万円。この金額でどうやって暮らすのか。

出所: 桃井さん作成。

どう言うことか分かりますか？ 単純に、16万円の6割で9万6千円じゃないの、と思いませんでしたか？ ポイントは、一日当たりの平均賃金の算出の際には、全日数で割っているけれども、かけるのは労働日数なので、こんなに少なくなるのです。なので、労働基準法で6割が補償されていると言っても、単純に給料の6割ではないのです。給料の3分の2の約6割なので約7万になります。この場合、会社は、約7万さ

え払えば労働基準法をクリア出来るということですが、働いている側としては、月7万でどう暮らせばいいのかということになります。

◇新制度にみられる休業手当の算出方法こそが本来あるべき姿

話が逸れるのですが、現在、新しい休業補償制度が設けられました。

The screenshot shows the official website of the Ministry of Health, Labour and Welfare (厚生労働省). The page is titled '新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金' (COVID-19 response paid leave support system). It includes a navigation bar with links to 'ホーム' (Home), '報道・広報' (Press & Public Relations), '政策について' (About Policies), '厚生労働省について' (About the Ministry), '統計情報・白書' (Statistics & White Papers), '所管の法令等' (Laws and Regulations), and '申請・募集・情報公開' (Applications, Recruitment, and Information Disclosure). The main content area features a warning about fraud, a list of application deadlines (April to June for leave support, September 30 for payment), and a section titled 'お知らせ' (Notice) with updates from August 21 and July 31, 2020.

新設された休業補償制度は、労働者自らが申請をできるだけでなく、休業手当の算出方法が改善されている。

休業手当を受け取ることができないという労働者がとくに中小企業で数多く発生したために、そういう労働者向けに、労働者が自ら申請できる休業手当制度が作られました。これは6月12日に施行されて、7月中旬から運用が始まっています。

この制度の特長は、第一に、平均賃金の8割が支給されることです。

第二に、労働基準法上の休業手当は直近3か月の賃金を使って計算するのに対して、過去6か月間の中から任意の3か月間を選ぶことができます。そうすると、シフトが

減らされた期間を使って平均賃金を計算するのではなく、過去で一番稼いだ期間を使うことができるわけです。

第三に、何日分をかけるかという、1 か月の日数から働いた日と労働者の事情で休んだ日数を引いて計算します。つまり月

の日数が 30 日だとして、1 か月が会社の都合上休業となった場合には、丸々 30 日分の休業手当が支給されることになります。日数で割って平均賃金を出しているのですから、乗じるほうもそのように対応させている、ということだと思います。

図表 6 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金による休業手当の計算

○（過去 6 か月のうちの任意の 3 か月の給料合計 ÷ 90 = 平均賃金）× 80% ×（月の日数 ÷ 就労した又は労働者の事情で休んだ日数）

例：3 か月より前の月に多く稼いでいた彼の場合、1 か月の休業を命じられると

$(18 \text{ 万} + 18 \text{ 万} + 20 \text{ 万}) \div 90 \text{ 日} \times 80\% \times 30 \text{ 日} = \text{約 } 14.9 \text{ 万円}$

労働基準法で定められた休業手当よりはるかに多い。

出所：桃井さん作成。

これが本来の休業手当だと私は思います。国もそう思っているからこういう計算式にしたのだと思います。彼の場合で計算をすると、労基法上は 7 万のところを、国が定めた新しい休業手当では、14 万 9 千円となります。

◇シフト制労働者の場合には、休業手当を支給させることが非常に困難

話を戻します。勤務シフトが定まっていない労働者のケースでは、企業側の対応も頑なでした。

どういうことかという、雇用契約上勤務日数や勤務シフトを固定で決めているわけではないから、休業手当を支払う義務はないと主張されるのです。例えば、仮にこれまで、月 160 時間で 1 年間続けて働いていた場合、労働者の側からすれば、これか

らも 160 時間を働けると思うのは当然ですよ。でも会社の側は、160 時間という労働時間はその月々に、その都度決めているのであって、労働時間が保障されているわけでない、という考えなのです。

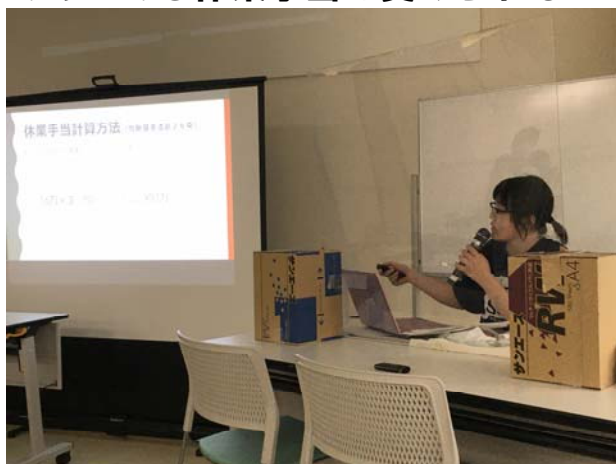
しかも、どの会社もコロナで先行きが不透明な状況になって、シフト決めの期間も短期間化する傾向にあったと思います。労働者の側からすれば、勤務に入れるかどうか分からなくても収入のために予定は空けておかねばなりませんよね。

結局こうしたやり方では、解雇はされていなくても、シフト表がゼロにされると、解雇されたようなものですし、会社側は、勤務日は発生しなかったのだからと休業手当を支払う義務からも逃れようとしているわけです。

皆さんはどうですか。勤務日数や勤務時間数などが雇用契約書上、「シフト表によ

る」と書いてありませんか。会社側はそこを「抜け穴」として使ってきます。もちろん、組合としては、「雇用契約書に「シフト表による」と書いてあったとしても、勤務時間は黙示の合意があったでしょ！」という立場で交渉にのぞみます。

◇学生アルバイトやシフト制労働者であっても休業手当を受けられる



休業手当の計算方法を知っておくのはアルバイトの皆さんにも必要なことです。

最後に、皆さんに伝えたいことを整理すると、第一に、学生アルバイトやシフト制労働者であっても、休業手当を受ける権利がある、ということです。

雇用調整助成金も、今回は特例措置によって、雇用保険に未加入の労働者も対象になっていますので、学生だから休業手当を受け取れないということにはなりません。休業手当は出ませんと言われたとき、なんかおかしいなあと思えるかどうか。おかしいと思ったときには声を上げたり、誰かに相談できるかどうかがとても大事になります。

実際私たちが受けた案件でも、組合に入ったのは少数で、残りの従業員は、結果と

して、自分が本来受け取れるはずの権利を放棄して、会社の言いなりになってしまうようなケースもありました。

もちろん、会社にしたがっていればコロナが収束したときにシフトに入れてもらえるかも、という思いに傾いてしまうのは仕方ないかもしれません。

◇現行の法制度の水準は著しく低い——法制度改定の必要性と労働組合の意義

第二に、休業手当の算出方法の説明で分かったと思いますが、法律制度があっても、水準が低かったり内容に問題があったりします。

さきほども言ったように、月16万を支給されていた労働者が、半分以下の収入で家賃や食費などを払うことができるのか。でもそれが法律で定められた水準なのです。

シフト制労働者に休業手当は支給されるか、という点も、結局組合でなければ対応ができないのです。労働法に詳しい弁護士さんに聞いても、過去の判例があまりないから本当に請求できるか分からないと言います。法律に不備があるから今回のようなことが起こります。

だからといって諦めるのは早いです。法律をこえて話し合うことができるのが団体交渉であり、組合のすごいところだと思います。

◇コロナ禍での休業手当問題は学生アルバイトからもよく聞かれた

（川村）桃井さん、非常に貴重な話をありがとうございました。

学生から聞いた話を補足で紹介しますと、休業手当は出るようになったけれども、その前のシフトがすでにだいぶ減らされていたので、その期間を平均賃金の算出に使われ、手当が支給されたと言っても非常に低い額だったと聞きました。

もう一つは、休業手当が出なかったという話が学生からよく聞かれましたが、たんに学生アルバイトだから支給しないというのではなく、もしかしたら、桃井さんが指摘されたロジック、つまり、シフトはその都度発生するのであって予定されたものではないのだから、休業手当を払う必要はないというロジックが使われていた可能性がありますね。月に20日間を働いていたとしても将来的に20日間が保障されていたわけではないのだ、ということになるでしょうか。

弁護士のコメントが紹介されていましたが、法的にも微妙な扱いなのですね。

◇法律の想定外のところが悪用されるが、労働組合はそれを許さない

（鈴木）判例がないというのは、法律によって想定外のことなのだと思うのです。つ

まり、法律はそんな事態を考えていないということです。

例えば、労働基準法上、賃金の支払は、月に一回払えとなっていますが、今日働いたとして、それを6か月後に払います、などというケースがある。6か月後なんていうのはおかしいと思うのですが、監督署は判断できないと言います。つまり、1年後に払うとか、10年後に払うとかまでのケースを法律上は想定してないのです。そういう法律が考えていない隙間を悪徳連中は利用します。

ですから今のシフト表の話も、シフトが出ていないのだから休業手当を払う必要はないのだと強弁されると対応は難しい。仕事を与えず、しかも休業手当も支払わずに、事実上解雇の扱いが可能になる。

もっとも組合の観点からすれば、やはりこれはあり得ない。会社の理屈は通りません。そこは、企業の社会的な評価が低下するぞ、というプレッシャーをかけながら、追いつめて、休業手当を支払わせることが労働組合として可能だと思います。

（川村）とりわけグレーゾーンの問題に関しては、法律制度が自動的に自分たちを守ってくれるわけではなく、労働者の主体性が、問題解決にとって不可欠だと今のお話を聞いていて感じました。では学生からの質問に移ります。

質疑応答



問題職場ばかりではないのだろうけれども、話を聞いていると働くことがちょっと怖くなってしまう。

◇学生からの労働相談はあるのか

———学生アルバイトの相談ケースを例に使い休業手当の算出方法などをお話しいただきましたが、実際に学生からの相談は日常的にあるのでしょうか。

（鈴木）いえ、学生さんからの相談はそれほどないです。川村先生を介しての相談がたまにあるぐらいです。労働組合のことを知らないのと、自分はアルバイトだから、というあきらめがその背景にあるのではないかと思います。

しかし皆さんに強調したいのは、アルバイトであろうとパートであろうと派遣であろうと、それから日本人であろうと外国人であろうと、労働法的には全く関係ないことです。さらに言えば、労働法は、不法就労している外国人にも適用されます。

ですから皆さんも、残業手当の支払いはもちろんですし、有給休暇についても6か月以上働いたら発生します。これは権利ですから、社長の許可をもらう類のものではありません。

有給休暇制度について補足しておく、

使用者が制限をかけられる時季変更権というものがあります。分かりやすく言えば、お菓子屋さんで働いている人が、クリスマスケーキが売れる繁忙期に、有給休暇を欲しいと要求した場合に、その日は止めて欲しい、違う日に変更をお願いしたい——使用者側はこうは言えます。これが時季変更権です。

◇経営者はなぜ不正行為に走るのか

——午前の部で話された技能実習生の解雇事件の件も含めて、色々な不正や脱法行為の存在を知りました。素朴な疑問なのですが、なぜ経営者はそういうことをしてしまうのでしょうか。労働組合として対応している中で感じていることなどをお聞きたいです。

これは万国共通だと言ってよいのではないのでしょうか。日本の経営者だけがとくにひどいというわけではなく、人間の限界というか、そういう条件に置かれたら人間はそうになってしまう、というものではないのでしょうか。

マイケル・ムーアというアメリカのドキュメンタリー映画の監督をご存じでしょうか。レンタルビデオでは是非、彼の映画をご覧ください。

彼の映画の中で、移民をこき使う悪徳経営者が出てきます。

アメリカというのは移民の国です。不法入国して不法就労している人もたくさんいます。その弱みにつけこんで非合法に安く使うのです。

ですから法制度などの規制がなかったり、

労働組合という規制がないと、経営者はそういう不正や儲け主義に走ろうとするのではないのでしょうか。人が見てないならこのぐらいでもいいだろうと。だからこそ、きちんとした規制や、規制を実効性あるものにしていくことが必要なのです。労働基準監督署や労働委員会などの機関もその一つですよ。

余談ですが、アメリカは日本以上に弱肉強食がひどい国です。力のないもの、お金のないものはその辺で野垂れ死ぬことになります。日本と違い、国民皆保険制度がありませんので、体調が悪くともそう簡単に医療機関にかかれない。とくに共和党の支持者や保守層は、国民皆保険制度などというものは社会主義的な発想だと毛嫌いしています。

◇企業別労働組合に加入している労働者が、他の労働組合に加入することはできるのか

——もともと組合がある企業で働いている労働者が、その組合ではなく、札幌地域労相などに入るようなケースはあるのでしょうか。

——（川村）「通」な質問ですね（笑）。ユニオン・ショップ協定という、当該企業で働くためには労働組合に加入しなければならないという労使協定があります。ところが、当該企業の労組が全く機能しておらず、困り果てる労働者は少なくありません。さて、どうしたらよいかを鈴木さんに聞きましょう。

直接の答えになりませんが、具体的なお話をしましょう。ちょうど明日に裁判を予

定しているのですが、大手情報通信会社のW社の子会社のコールセンターで女性が解雇された事件です。彼女は、定年が無いと言われてこの会社ですずっと働いていたのですが、65歳になったときに雇止めされてしまった。そうすると騙されたという話になりますよね。求人詐欺です。

ちなみに彼女がその前に働いていたコールセンターは、定年制がなかったのです。ですから、そこでずっと働いていてもよかったのですが、通勤の負担を減らすために今のコールセンターに移ったのです。

そして、W社に入社するときの面談で定年はないという説明を上司にされました。だけど口頭の説明であって、書類もなければ録音をとくにしているわけでもないものですから、それをいいことに、そんな説明はしていないと会社は主張している。彼女が勝手に言っているだけでしょ、と。それで今裁判になっています。

この子会社にもW社グループの労働組合があります。ところが組合は、その人を全く守ろうとしません。このW社労組への仁義が我々にもありますから、電話を一応してみました。まったくの他人事です。非正規雇用者だし、うちの組合員じゃないから、という姿勢です。

ですから、第一に、皆さんが勤めた会社に労働組合があったとしても、機能していない可能性があります。注意してください。しかしながら第二に、そうであっても、うちの組合に入ってもらえれば助けることはできます。

実際、自分の会社の組合に相談しても、

守ってくれないからと、私たちの組合に駆け込んでくるケースは少なくないのです。ユニオン・ショップ協定を結んでいるからといって会社の組合に加入しなければならないわけではない。ソトの組合に加入してもよいのです。このことは、世間であまり知られていませんね。むしろ、ソトの組合に入ったらクビにされてしまうという誤解さえ聞かれます。これはまったくの誤りです。

私はいつか、このことでキャンペーンを打ちたいと思っています。皆さんが加入している労働組合は本当に皆さんを守ってくれますか？守ってくれないようでしたらうちの組合に入れますよ——そう呼びかけたいし、まずはユニオン・ショップ協定に関する正確な理解を広めたいと思います。

◇コロナ禍におけるその他の労働相談・問題にはどのようなものがあるのか



——休業手当の相談以外で、とくに今のコロナ禍で特徴的な労働相談などには何かあるのでしょうか。

まず、相談がすごく増えています。1件

目で紹介した X 百貨店のような、お客が減ったから雇い止め、という分かりやすい事例ではなくとも、コロナの影響を間接的に受けていると思う相談は多くあります。

例えば、モノ作りの会社でお得意さんから注文が来ない、給与が削減されたり解雇が行われる——こんな感じで会社内にあるいは社会全体にストレスがかかっている状況です。

病院もそうです。市内の大手の病院に付き添いで行く機会がありましたが、お化け屋敷かと思うくらい、病院の中がガラガラでした。事務員の方と少し雑談をしたら、病院の売上げが激減しているそうで、これから先どうなるのかと心配をしていました。病院は今、外来の患者さんを制限しています。患者のほうも軽症の場合には利用控えしています。危機は広がるでしょうから、おそらくこれから、病院・医療関係の職場からの相談が増えるのではと思っています。

余談ですが、昨年の研修での私の話を皆さんがまとめてくださったレポートがご縁で、労働組合が一つ誕生しました。ありがとうございます。



2019 年に作成した「教材（レポート）」が偶然、働く人の目にとまり労働組合の結成に至った、とのこと。冥利に尽きる。

◇コロナは労働者の立ち上がりを促す契機になるか

病院にもよりますが、大手の病院の場合、危機にあっても、お医者さんだけは給料を維持しようとする印象があります。もともと給料が非常に高額なのにそれは下げず、医者以外の看護師や検査技師、事務員の給料を下げる。当然皆怒ります。経営が苦しいなら、皆で血を流すべきです。なぜ、特権階級だけ守られて、下々のところだけ削るのか、と思います。

こういう状況は、ある意味で私たちにとってはチャンスです。自ら立ち上がって組合を作れば自分たちの給料を守ることができます。組合を作ったら理事長先生ににらまれるとかなんとかビビっているのではあれ

ば、給与の引き下げももう受け入れるしかないよ、という話です。ですから、自分たちの権利行使に目覚めるケースが増えてくるのではないのでしょうか。

とはいえ、楽観視はしてられません。全体として、コロナで職場がギスギスしていますから、そうなると弱い者いじめが始まります。ハラスメント関係の相談が増えてくると危惧しています。

◇職場の労組が機能していなくても助かる道はある／労働法を市民社会に定着させる必要性

（川村）ありがとうございます。二点補足すると、私の卒業生の例でも、職場の労働組合に対応をしてもらえなかったケースは多いです。そういう場合はソトの組合に相談をするという道があることを皆さんにも覚えておいて欲しい。

もう一点は、労働者だけでなく、むしろ使用者、つまり雇う側こそ、労働法をしっかり身につけるべき、ということです。会社経営を始める場合の必要資格になってもいいぐらいだと私は思っています。労働法、ワークルールを社会全体に広める必要がありますね。

その意味では、本日伺ったお話も、また「教材」化して、多くの方々に読んでもらえるよう、作業を進めていきましょう。

◇困ったことがあったら気軽に相談をし、困っている人がいたらみんなで助ける



お互いに助け合うという選択が社会をよりよいものに変えていくと強調する鈴木さん。

（鈴木）冒頭にも言いましたけれども、これから社会に出ていったら、様々な困難に出くわすと思います。そういうときには遠慮無く労働組合に助けを求めて欲しい。

今日は名ばかり組合の話をしました。が、まともな組合もいっぱいあります。この札幌にも、一人でも加盟できる組合がうち以外にもあります。それから、労働弁護団という労働者を守る弁護士さんたちの団体もあります。そういった人たちに相談をしてください。

そして自分自身のことだけでなく、職場で困っている人や地域で困っている人も助けて欲しい。ひとりでは無理でも、一緒に協力し合うことで、いろいろな道が開けてきますし、そういう積み重ねが世の中を少しずつでも、よい方向に向かわせると思います。

今日は、長い時間どうもありがとうございました。

編集後記

新型コロナウイルスは、私たちの社会における平時の雇用・労働制度のむろさを浮き彫りにした。学生たちには、就職難という事態がこれから予想される。どうしたらよいかの答えを導き出すことは容易ではないけれども、まずは、私たちの社会で何が起きているかを凝視するところからその作業を始めて欲しい。



2020 年地域研修に参加したゼミの学生たち

上原愛花、大谷真司、小川佳那子、奥山翔、木下潤一、熊谷勇人、酒井泰佑、坂下来偉、佐野宏太、庄子健太、白谷鷹基、武田和聖、中野公平、成田卓哉、藤本将行、藤原勇哉、松原美紅、山田琉偉、渡邊祐介

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んですか？ 2020

2020 年 9 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