

# 働く人のための労働行政、 労働組合の役割を考える

東京都産業労働局労働環境課 労働相談調整係  
東京都庁職員労働組合 書記長

山下 勇

# 1 自己紹介を兼ねて (変化する日本の労働環境)

自分自身の都庁歴を振り返ると・・・

1990 就職（文学部出身）都税事務所法人事業税係

1993 労働経済局 労働組合課

○労働相談・研修

○中小企業の賃金事情調査

○予算・議会の仕事も

1996 努力の結果、労政事務所に異動

1998 水道局営業所 収納係

○未納水道料金の徴収業務

○「主任試験」合格。昇格すると部署が強制的に変わる

2001 産業労働局 技術専門校

○若年（高卒）、離転職者向け職業訓練

○この年からハローワークが国（東京労働局）に移管

2003 労政事務所に戻る

2004 労政事務所→労働相談情報センターに組織変更

- 2008 産業労働局 本庁へ  
職業技術専門校は07年から能力開発センター  
組合的には労働支部長に
- 2011 東京都庁職員労働組合書記長（職場は休職）



第二庁舎

**どこの会社でも、社員の育成と人事異動方針は密接な関係がある。**

**都庁のような大きな組織は、具体的な職務を定めず採用される。**

**大企業も同じ。同じ正社員でも、小さい会社ほど、職務内容は限定されてくる。**

# 減る 正社員（一般職公務員）と 増える非正社員（非常勤公務員）

かつての公務員のイメージ



吉田警視庁副総監と和久巡查長（踊る大捜査線）

## 私の考える「公務サービスの危機」とは？

例えば、現場での地道なパトロールが、単純業務ということで委託化された場合（すでに駐車違反摘発業務はそうなっている）、捜査はこれまで通りできるのか？

仕事が委託化・民営化され、職員が採用されなければノウハウも消失する。「何か」があっても、対応できない。

全員がエリートを目指すシステムは、現場力を失わせるのではないか。

# 自治労調査結果

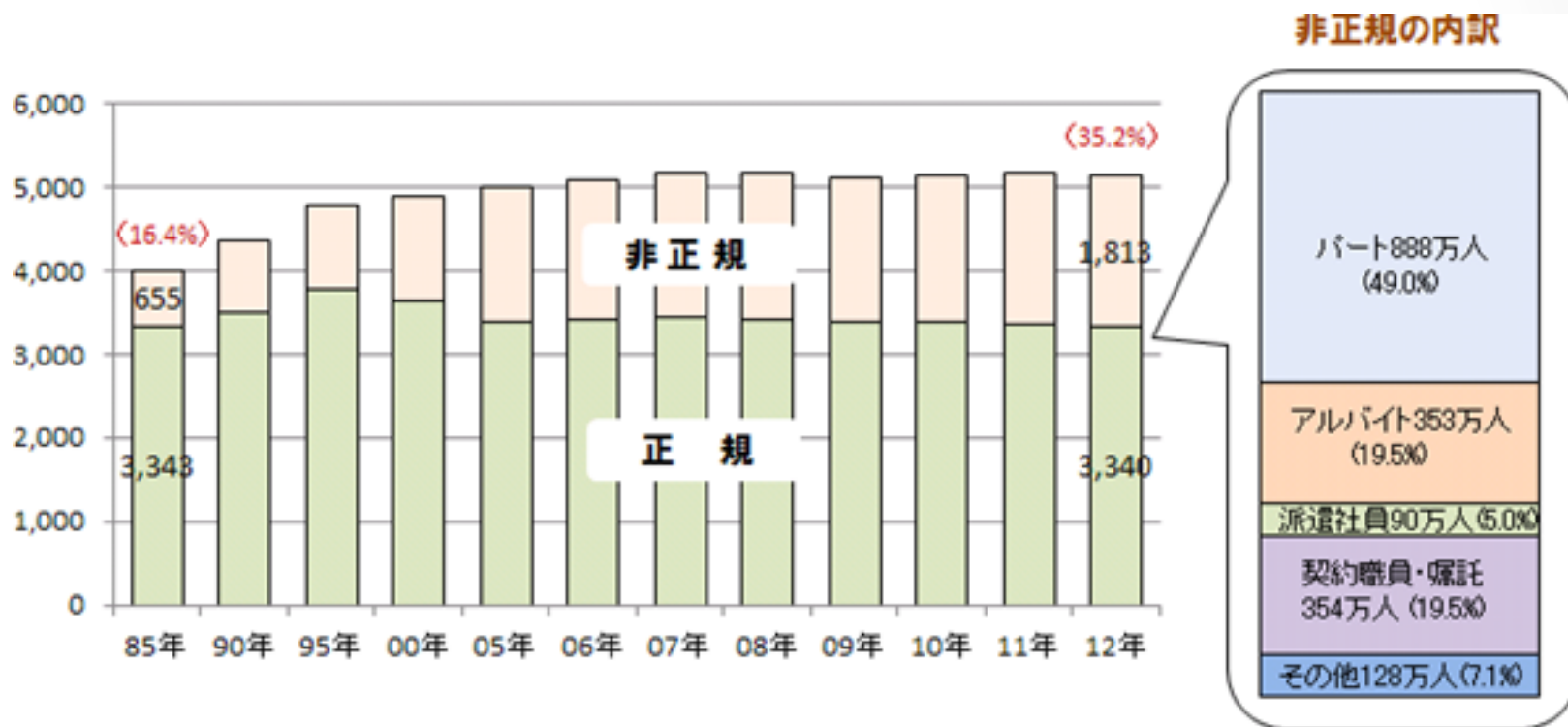
## 「臨時・非常勤等職員の賃金労働条件等制度調査」 (中間まとめ：2012年10月)

- 非正規職員の割合 33.1%
- 臨時・非常勤等職員数70万人(概算)
- 都道府県16.6%、政令市・特別区31%  
一般市で36.9%、町村で38%
- 学童指導員92.8% 消費生活相談員86.3%  
図書館職員67.8% 学校給食関係職員64.1%  
学校用務員52%

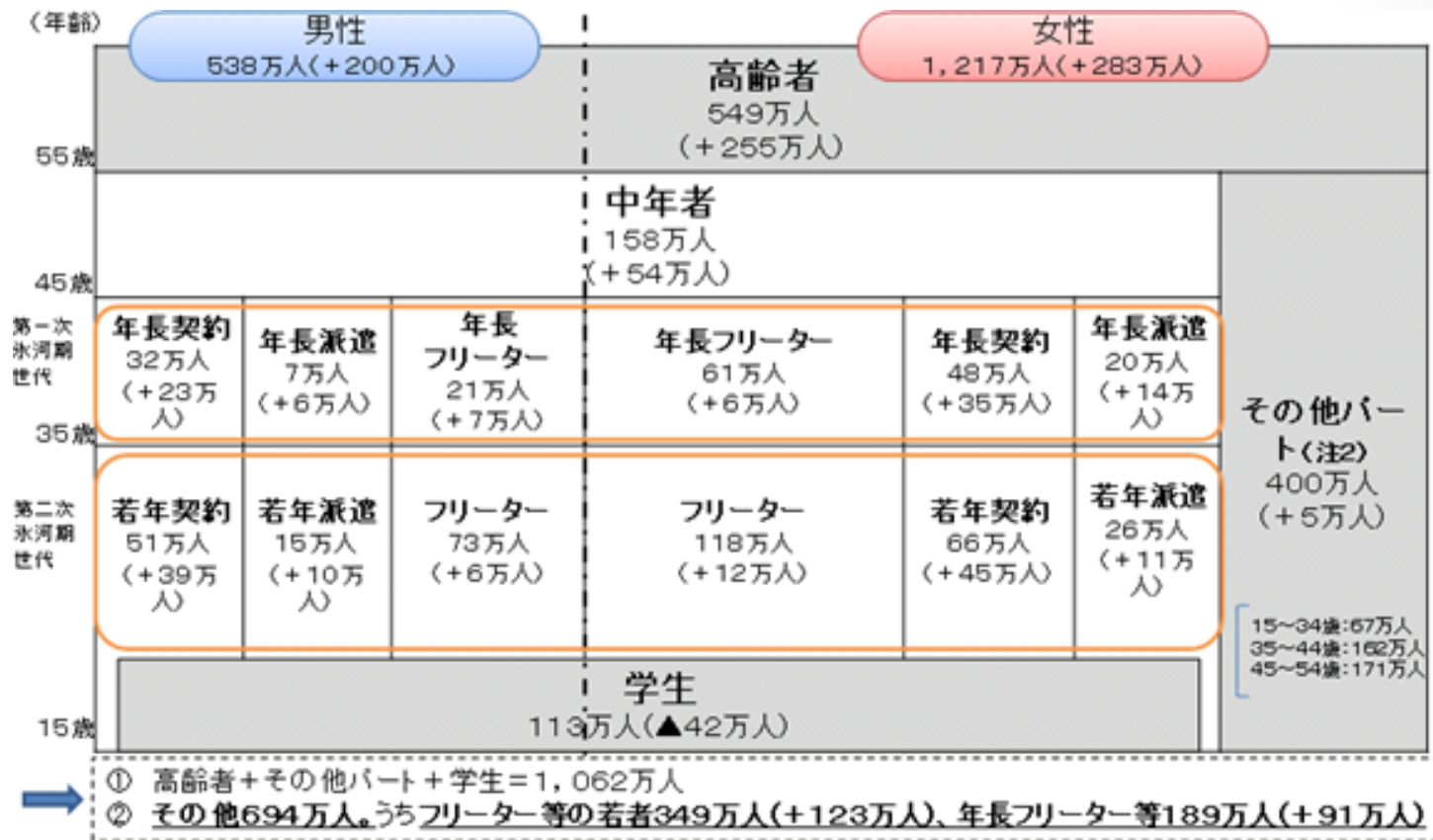
「住民に直接、サービスを提供する分野では、主な担い手が非正規職員になっている職種がみられる」



## 民間でも非正規労働者が増加



総務省「労働力調査」 (詳細集計・平成24年平均)

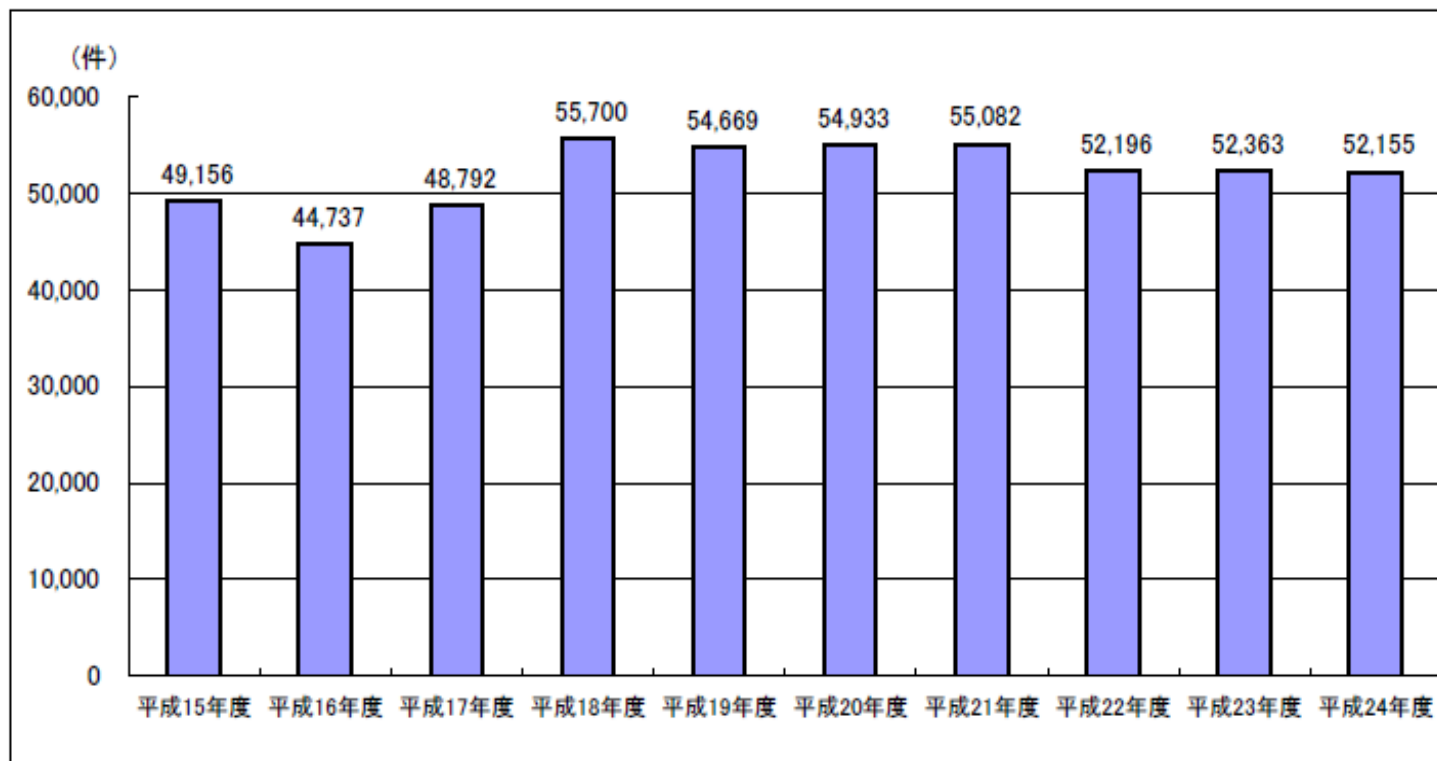


総務省「労働力調査」(詳細集計・平成24年平均)

## 2 労働相談の現場では 何が問題となっているのか？

東京都の労働相談の状況（2012年度）

図1 ●労働相談件数の推移



## 労働相談の内容は？

- ・ 「退職」、「解雇」の2項目で相談項目総数の約2割（同19.5%）。
- ・ 職場の嫌がらせに関する相談（7,962項目）は、前年度比で8.4%増加。

表5 年度別相談項目上位3位

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
総項目数	92,644項目	95,271項目	93,872項目	99,261項目	100,271項目
1 位	解 雇 10,625項目 [11.5]	解 雇 10,870項目 [11.4]	退 職 9,208項目 [ 9.8]	退 職 10,634項目 [10.7]	退 職 10,743項目 [10.7]
2 位	退 職 8,460項目 [ 9.1]	退 職 10,485項目 [11.0]	解 雇 8,303項目 [ 8.8]	解 雇 9,773項目 [9.8]	解 雇 8,800項目 [8.8]
3 位	賃金不払 7,733項目 [ 8.3]	職場の嫌がらせ 7,113項目 [ 7.5]	賃金不払 7,280項目 [ 7.8]	職場の嫌がらせ 7,346項目 [ 7.4]	職場の嫌がらせ 7,962項目 [ 7.9]

[ ] は構成比(%)

図2 ●平成24年度に相談の多かった項目の細分類

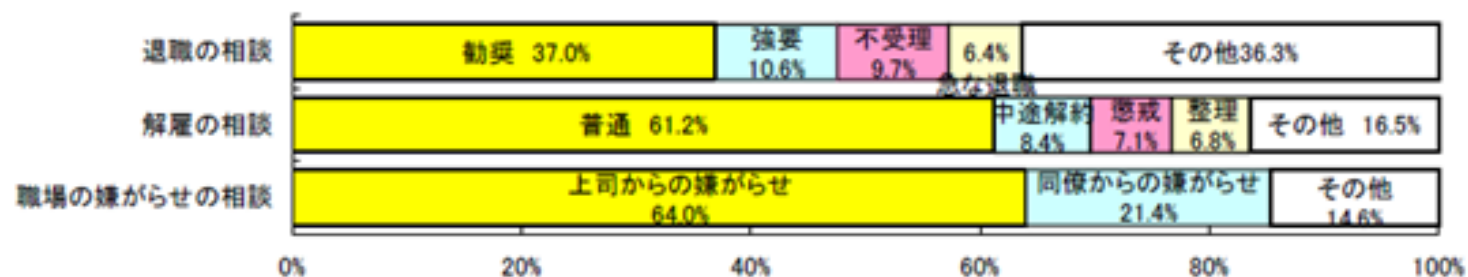


表6 年度別メンタルヘルス不調者に係る労働相談件数

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
労働相談件数 (対前年度比)	54,933件 (0.5)	55,082件 (0.3)	52,196件 (△5.2)	52,363件 (0.3)	52,155件 (△0.4)
メンタルヘルス相談件数 (対前年度比)	5,748件 (△3.3)	5,179件 (△9.9)	5,303件 (2.4)	5,311件 (0.2)	5,857件 (10.3)
構成比	10.5%	9.4%	10.2%	10.1%	11.2%

## 『いじめ・嫌がらせ』相談の増加

国の個別労働紛争相談では、『いじめ・嫌がらせ』(17.0%) がついに解雇を上回った。

パワハラについては、国の「円卓会議」で「職場のパワーハラスメント」についての一定の定義を作った。都道府県も含め、啓発・防止活動を始めつつある。

左は厚生労働省チラシ



**みんなで考えよう！  
職場のパワーハラスメント**

職場内でのいじめや嫌がらせに悩む人が増えています。これら職場のパワーハラスメントは、適切な対応により、予防・解決が可能です。組織全体で対応し、快適な職場環境の実現をめざしましょう。

**「職場のパワーハラスメント」とは**

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性\*を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

\*上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。  
(平成24年1月「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告書より」)

**たとえば、こんな行為**

1 身体的な攻撃	暴行・傷害	4 過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
2 精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	5 過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じ、仕事を与えない
3 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	6 個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

**◎約1/4の従業員がパワハラを経験するも、相談者はわずか！**

過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した人	25.3%	そのうち、「何もしなかった」人	48.7%	社内の相談窓口相談した人	わずか1.8%
---------------------------	-------	-----------------	-------	--------------	---------

(平成24年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)

**「これって、パワハラ？」と感じたら**

悩んでいる人は、まず、周りの人に相談してください。一人で問題を抱えていると、**心身の不調やメンタルヘルス悪化**の危険性もあるといわれています。周りの人は、パワハラを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。

- やる気や元気がでない
- 仕事に集中できずミスが増えた
- 出勤したくない
- 寝不足、食欲低下

●パワハラについての個別のご相談は  
都道府県労働局、又は労働基準監督署等の総合労働相談コーナーへ  
●パワハラ等によるメンタルヘルス不調に関する様々な情報提供を  
ポータルサイト「こころの耳」(<http://kokoro.mhlw.go.jp>)で行っています

平成25年度働きやすい職場環境形成事業 委託先 公益財団法人 21世紀職業財団

# 労働相談NPOからの 問題提起もなされている

NPO法人POSSE代表 今野晴喜

「ブラック企業－日本を食いつぶす妖怪－」 (文春文庫)

ブラック企業大賞 (現在2013年ノミネート発表中) の定義

- ① 労働法やその他の法令に抵触し、またはその可能性があるグレーゾーンな条件での労働を意図的・恣意的に従業員に強いている企業、
- ② パワーハラスメントなどの暴力的強制を常套手段として従業員に強いる体質を持つ企業や法人

## 典型的なブラック企業の類型

使い捨て型

長時間勤務など過酷な労働を課した末、辞めさせる



選別型

大量に採用して成果を上げた者だけを残す



無秩序型

社内でパワハラやセクハラが常態化している



※「POSSE」の今野晴貴代表の話をもとに作成

(産経新聞WEB版 2013.5.26)



## 「ブラック企業」問題の背景は？

「正社員」の枠が小さくなってきている  
非正規労働者の拡大＝ワーキングプア  
偽装正社員問題＝ブラック企業

→ ぎすぎすした職場

とはいえ、今後は労働力不足。高齢者・女性の労働力化を進めることが国の方針でもある

高齢期雇用・ワークライフバランス推進の施策は進められており、労働契約法改正など、正規・非正規の2極化を是正する動きもある。

新聞等で話題になっているで「ジョブ型正社員」は、本来そういう流れの中で出てきたものだというふうに理解しているが、現在は解雇規制の問題として議論されている



## 国＝東京労働局

- 1 労働局総合労働相談コーナー  
(個別) 労使紛争解決システムを利用する場合
- 2 労働局雇用均等室  
職場における男女の均等取扱い・セクハラ、母性健康管理等に関する紛争解決の援助
- 3 労働基準監督署 (都内 18か所)  
労働基準法違反を申告することができる。労働基準監督官は立入調査権、尋問権などを持つ司法警察員

## その他の労働行政機関

### 職業紹介

- 1 ハローワーク
- 2 東京しごとセンター (ジョブカフェ)

### 能力開発

- 1 都道府県－能力開発校
- 2 高齢・障害・求職者雇用支援機構概  
－能開大学校・ポリテクセンター等

労働トラブルでお悩みの皆様へ

フリーダイヤル 0120-601-556  
(都内の一般電話から通話できます)

**無料**

## 労働紛争解決制度のご案内



### Menu

Introduction

#### 個別労働紛争解決制度とは？

#### 3つの解決制度

- 1 総合労働相談コーナーにおける相談・情報提供 →
- 2 都道府県労働局長による助言・指導 →
- 3 紛争調整委員会によるあっせん →

労働トラブルでお悩みの方、お気軽にご相談ください。

解雇、労働条件の引き下げ、いじめ・嫌がらせ…労働者の方も事業主の方も、労働トラブルでお悩みではありませんか？

「個別労働紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、労働局では3つの制度で解決援助の制度を用意しています。

利用は無料で簡単！ 処理も短期間ですので、お気軽にご相談ください。



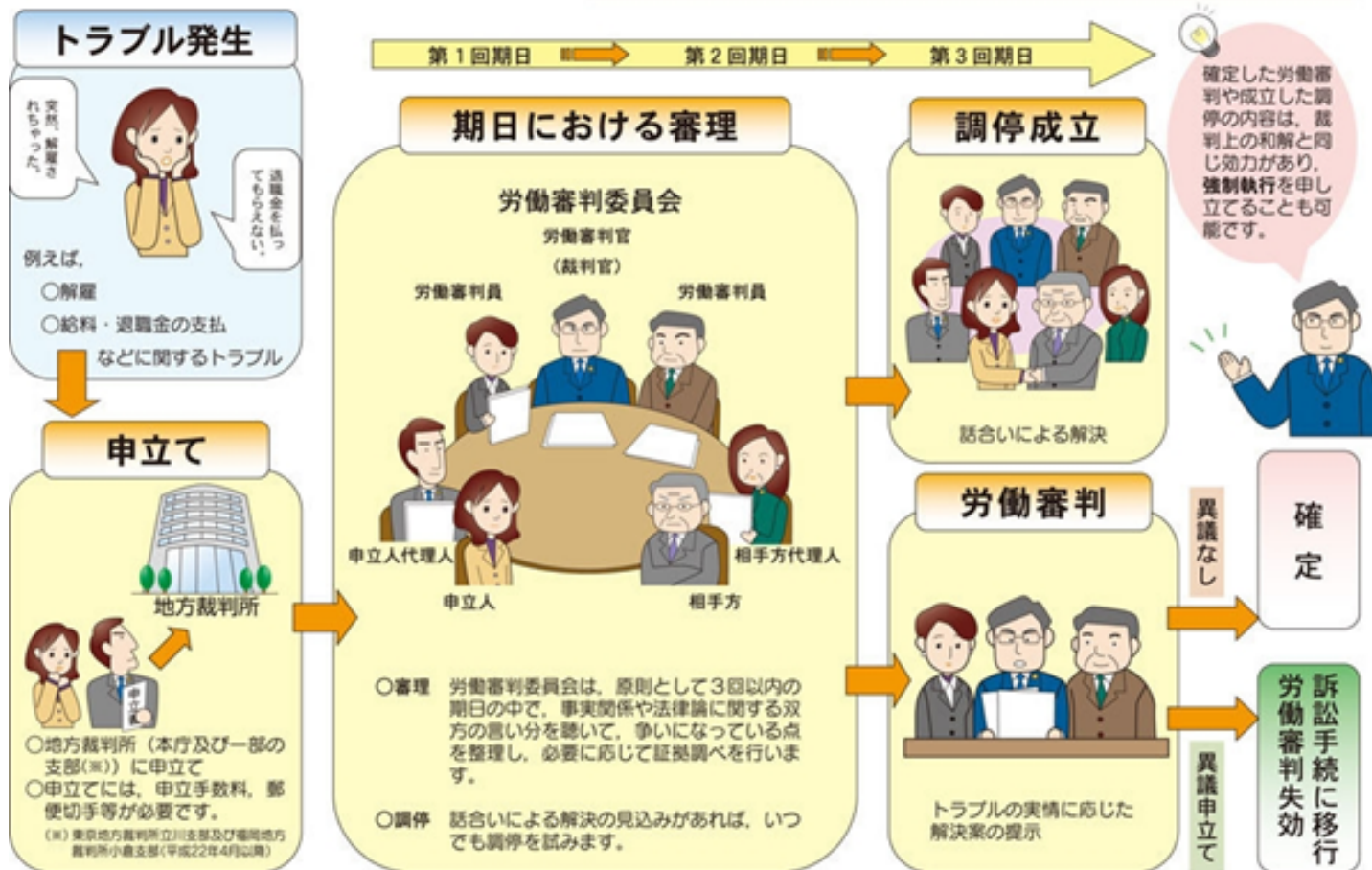
お気軽にご相談ください！

東京労働局及び都内21ヶ所の総合労働相談コーナー所在地はこちらから。↓

## ② 労働審判

### ～労働審判手続の流れ～

労働審判制度とは  
労働審判官(裁判官)と労働関係の専門家である労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を、3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ、事案の実情に応じた柔軟な解決を図るための判断(労働審判)を行うという紛争解決制度です。労働審判に対する異議申立てがあれば、訴訟に移行します。



### ③ 行政・司法のメリット・デメリット

#### 行政の相談窓口等

法律違反の是正・・・権限があれば可能？

民事問題の解決

・・・労使双方に解決の意思、妥協点があれば可能  
労働条件の改善・・・困難（契約自由の原則）

○可能性はあっても、会社を辞めずに闘うのは大変な苦勞

#### 司法制度の利用

弁護士がいないと難しい

会社を辞めずに闘うのはもっと困難

経済的な壁

## 4 意外とすごい労働組合

- 労働条件は「集団的」に（つまり労働組合が話し合っ）決める。実はこれが労働法の原則。  
労働組合が会社と締結する約束「労働協約」は、会社が定めた就業規則や個別に締結された労働契約よりも上位。
- 労働基準法や憲法より先にできた「労働組合法」
  - 占領時代初期にGHQは、民主化政策の一環として積極的に支援。1945年10月1日、マッカーサーと幣原首相の初めての会見のとき、GHQ側から労働運動の推進を助けるよう指示。

## 労働組合法とは？

### ○労働組合法第1条

この法律は、労働者が使用者との交渉において**対等の立場**に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその**労働条件について交渉**するために自ら代表者を選出することその他の**団体行動**を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する**労働協約を締結**するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。



## ○労働組合法第2条

### 「自由設立主義」

原則法は干渉しない。労働者が集まり、結成大会を開き、規約(名称・所在地を含む)を確認し、役員を選出すればよい。

「労働者が主体」で「自主的に組織する団体」

## ○労働組合法第2条 但書

(1) 使用者の「利益代表者」が入ってはならない

(2) 使用者から経済援助を受けてはならない

● 「便宜供与」は労働協約の締結があれば、労働時間中の団体交渉等への賃金支給、組合事務所や掲示板の貸与、労働組合の福利厚生活動への支援も可となっている。

(3) 共済などの福利事業だけを目的としてはならない、

(4) 政治活動・社会活動を主たる目的としてはならない—禁止ではない。

## ○ 労働組合は自らの判断で、パート・アルバイト・派遣社員を加入させることができる

組合員の範囲をどうするかは、誰を仲間として団結するか、という問題ですから、本来労働組合が自由に決めることです。労働組合は、その組合規約で組合員加入資格〔誰を加入対象とするか〕を決めています。

## ○ 解雇された人も入れる

労組法上は「雇用する労働者」と表記され、解雇された者、退職した者は、使用者との間の労働契約関係は終了しており、「雇用する労働者」とはいえない。しかし、労働者が解雇や退職問題を労働条件に関する問題として、団交や争議行為、法的手続きなどによって承伏せず争っている場合には、未だ労働契約関係は終了していないと見なされる。

## ○「不当労働行為」として禁止されている行為 労働組合法7条

①不利益取扱い

②黄犬契約

(雇用者が労働者を雇用する際に、労働者が労働組合に加入しないこと、又は労働組合から脱退することを雇用条件とすること)

③団体交渉の拒否

④支配介入

⑤経費援助

⑥労働委員会に申立などをしたための不利益取扱

→ 都道府県労働委員会に不当労働行為救済の申し立てをすることができる。

## ○「義務的団交事項」とは

- ① 賃金・労働時間・昇格・昇進など「労働条件」にかかわる問題はすべて義務的交渉事項
- ② 「経営権事項」といわれる問題でも、「労働条件に影響を及ぼす」、あるいは関連する場合は義務的交渉事項である。
- ③ 個別の人事・処遇解雇、配転出向、懲戒・人事考課の結剩も、労働組合員であるとして、労働組合が取り上げて交渉を求めた場合は義務的交渉事項である。
- ④ 非組合員の労働条件であっても、将来にわたり組合員の労働条件や権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件と関わりが強い場合には義務的交渉事項。

→ 会社は団体交渉を拒否できない

## ○1人でも入れる労働組合もある（連合ユニオン 東京・全国一般など）

労働組合は「団体」とされているので、2人以上組合員がいないと労働組合と見なされない。しかし、職場に仲間がいない場合でも、「合同労組」に加入することで、労働組合員として、職場に労働組合があるのと同様な権利や保護を獲得できる。

お気軽にご相談ください

### 職場の悩みは 全国一般の 労働相談ダイヤルへ

解雇・雇い止め、長時間労働、不払い残業、賃金の切り下げ、セクハラ、パワハラなど、職場で発生するさまざまな問題が起きています。これは、働く市民の権利を押しつぶし、労働法や労働契約法などの法律と皆さんの権利を持つスタッフが皆さんの相談をお待ちしています。あきらめず、まず「労働相談ダイヤル」へ

職場で思ったこと  
納得できないこと  
ありませんか？

労働相談に関するお問い合わせは、「労働相談ネット窓口」をクリックして、お近くの全国一般までご連絡をください。

自治労全国一般評議会

## 労働組合加入にあたって

- 会社に労働組合がある場合には  
・・・そりゃ入ったほうがいい。
- 労働組合が交渉することが、問題解決の近道
- しかし労働組合はお互いの助け合いの組織。  
代理人ではない
- 他の組合員が困っているときには助けあう。  
これは合同労組でも同じ

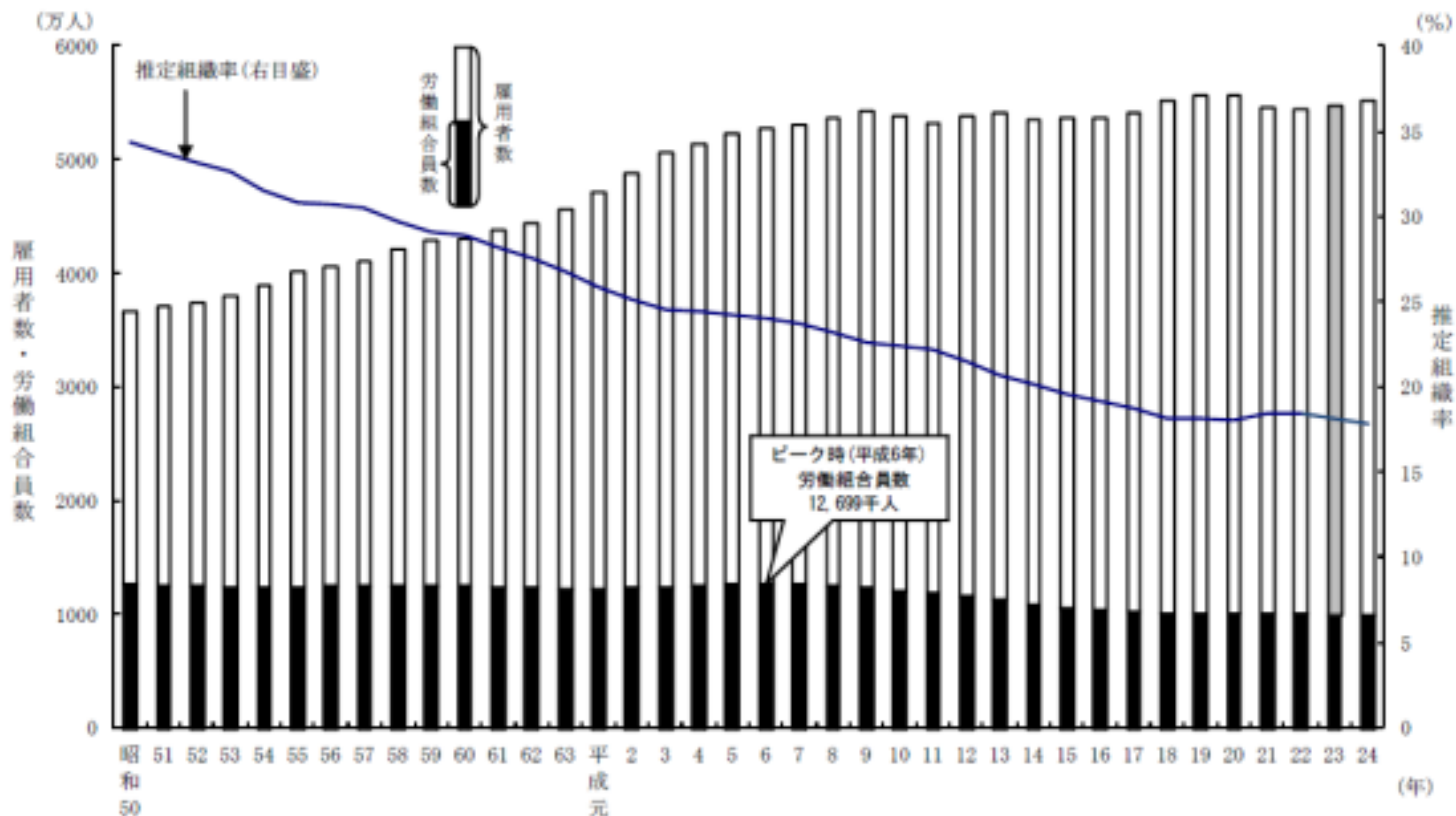






# 一方で、労働組合には 「正社員クラブ」という批判もある。

第1図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



労働組合の組織状況（平成24年労働組合基礎調査：厚生労働省）

第3表 企業規模別（民営企業）労働組合員数  
（単位労働組合）

企業規模	労働組合員数				雇用者数	推定組織率
	対前年差	対前年比	構成比			
	千人	千人	%	%	万人	%
計	8,289	-25	-0.3	100.0	4,961	16.7
1,000人以上	5,198	17	0.3	62.7	1,135	45.8
300～999人	1,199	-21	-1.7	14.5	1,389	13.3
100～299人	647	-15	-2.3	7.8		
30～99人	214	-6	-2.7	2.6	2,385	1.0
29人以下	32	-1	-3.1	0.4		
その他	999	2	0.2	12.1	...	...

注：1) 「その他」には、複数企業の労働者で組織されている労働組合及び企業規模不明の労働組合の労働組合員数が含まれる。

2) 雇用者数は、労働力調査の民営企業（農林業を除く。）の数値であり、「計」には「企業規模不明」が含まれる。

労働組合の組織状況（平成24年労働組合基礎調査：厚生労働省）

第4表 適用法規別労働組合員数  
(単位労働組合)

適用法規	労働組合員数			構成比		
	平成24年	対前年差	対前年比	平成23年	平成24年	平成23年
	千人	千人	%	千人	%	%
総計	9,831	-66	-0.7	9,897	100.0	100.0
労働組合法	8,315	-25	-0.3	8,340	84.6	84.3
特労法・地公労法	172	-3	-1.5	175	1.7	1.8
特定独立行政法人等の 労働関係に関する法律	31	-0	-1.4	32	0.3	0.3
地方公営企業等の 労働関係に関する法律	141	-2	-1.5	143	1.4	1.4
国公法・地公法	1,344	-38	-2.8	1,382	13.7	14.0
国家公務員法	111	-7	-6.2	118	1.1	1.2
地方公務員法	1,233	-31	-2.5	1,264	12.5	12.8

注： 1) 「特労法」は特定独立行政法人等の労働関係に関する法律、「地公労法」は地方公営企業等の労働関係に関する法律の略称である。

2) 「国公法」は国家公務員法、「地公法」は地方公務員法の略称である。

労働組合の組織状況（平成24年労働組合基礎調査：厚生労働省）

# 最後に

労組法は戦後ほとんど変わっていない。

労働組合が労働者の代表という法的位置づけは変わらず、労働法制も、公労使の審議会の議論を必ず経ることになっている。

しかし、「規制改革会議」など、組合不在で労働法制についての議論を進める状況もある。

現場の人間としては、率直に言って、社会から求められていることに対して労働組合がきちんと応えているとは、自信を持って言えない状況。

「労働」の世界が大きく変わってきている中、皆さんには就職後、労働組合を「利用」・「活用」するだけでなく、役員として、積極的に変えていってほしいとも期待しています。

ご清聴

ありがとうございます