

働く人のための労働行政と 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 はじめに

- 配布資料の確認

- ビデオ

『就活中のあなた必見です！！～OB・OGからのメッセージ』

(12分・2013年7月・制作：明治大学労働教育メディア研究センター)

内容：OB・OGの職場の実態～長時間労働解決策をさがして

労働基準監督署 東京都労働相談情報センター

NPO法人東京労働安全衛生センター 連合東京

OB・OGからのメッセージ～就活中にやるべきこと

2 労働の現場で何が問題になっているのか？

(1) 東京都労働相談情報センターの労働相談の状況は？

報道発表資料

「平成25年度における労働相談及びあっせんの状況について」
(平成26年4月30日 東京都産業労働局)

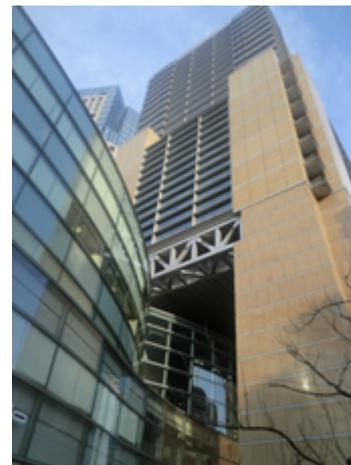
東京都の労働相談窓口

東京都では、労働相談情報センターにおいて、職場の中で直面する様々なトラブルに関する相談に応じています。

労働相談センター（6所）

飯田橋（本所） 大崎 亀戸

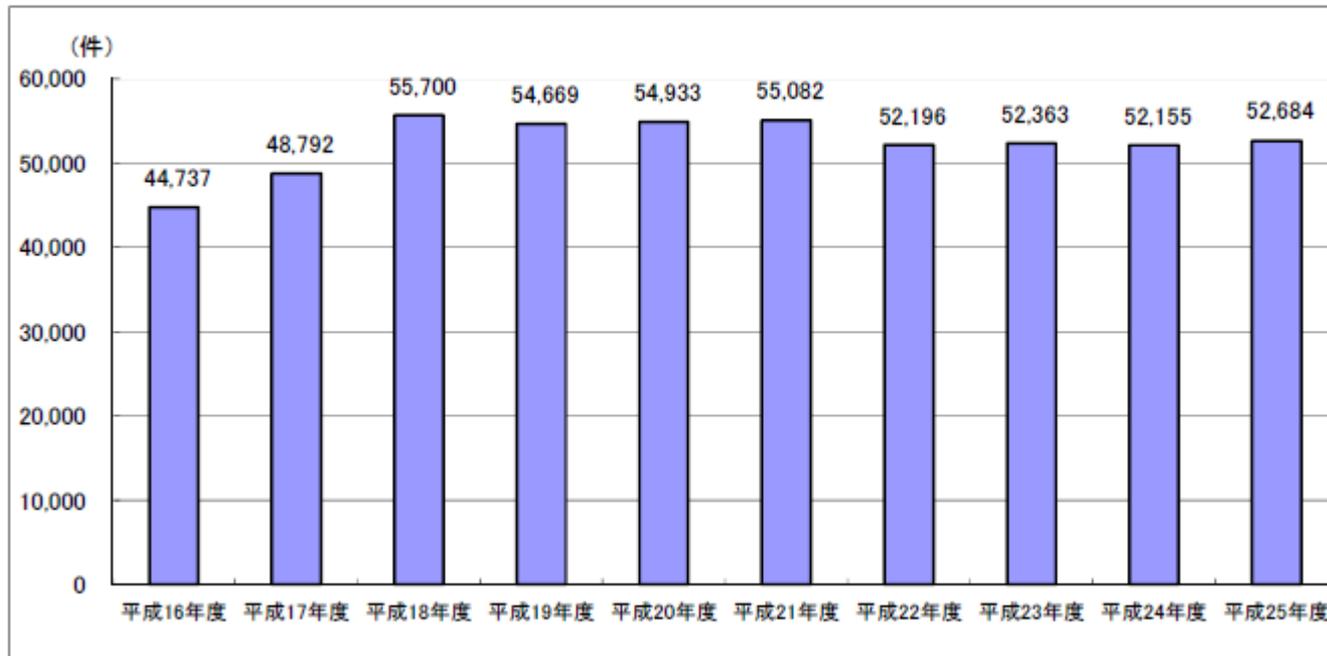
池袋 国分寺 八王子



東京都 平成25年度の労働相談の状況

- 1 労働相談件数は52,684件で前年度に比べ529件（1.0%）増加
平成18年度以降、8年連続で5万件を超え、依然として高水準

図1 ●労働相談件数の推移



2 4年連続で「退職」が10,695項目（相談項目の11.2%）で最多

以下は下記の通り。

「解雇」	7,854項目（同8.2%）
「職場の嫌がらせ」	7,632項目（同8.0%）
「労働契約」	7,611項目（同8.0%）
「賃金不払」	7,287項目（同7.6%）

- ・ 「休職・復職」の相談（2,921項目）が前年度比で27.7%増加
- ・ 「職場の嫌がらせ」の相談が、平成21年度以降、5年連続7千件台で高止まり
- ・ 「労働契約」の相談が、前年度比で10.9%増加

※注 「解雇」は、使用者の一方的な意思による雇用契約の終了で、「退職」は、労使合意に基づき雇用契約を終了するものであるが、使用者からの働きかけ（勧奨や強要）によるものも含む。

表5 年度別相談項目上位3位

区分	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
相談項目総数	95,271項目	93,872項目	99,261項目	100,271項目	95,414項目
1位	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]	退職 10,695項目 [11.2]
2位	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]	解雇 7,854項目 [8.2]
3位	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]	職場の嫌がらせ 7,632項目 [8.0]

[] は相談項目総数に対する構成比(%)

図2 ●平成25年度に相談の多かった項目の細分類

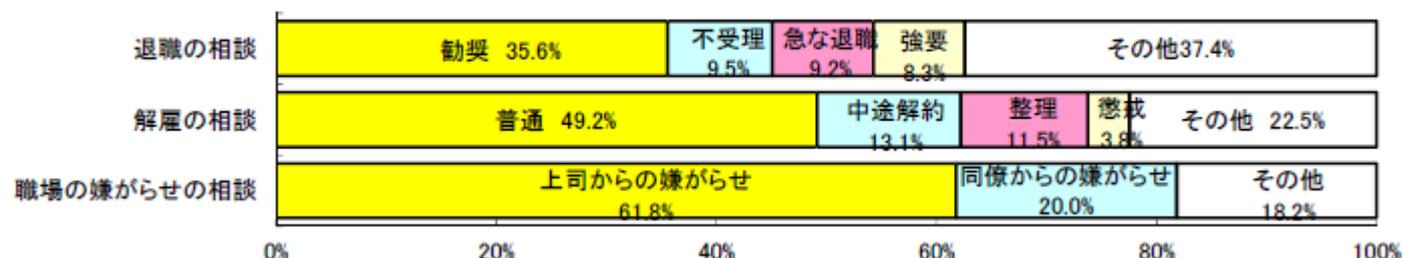


図3 ●職場の嫌がらせに関する労働相談件数の推移

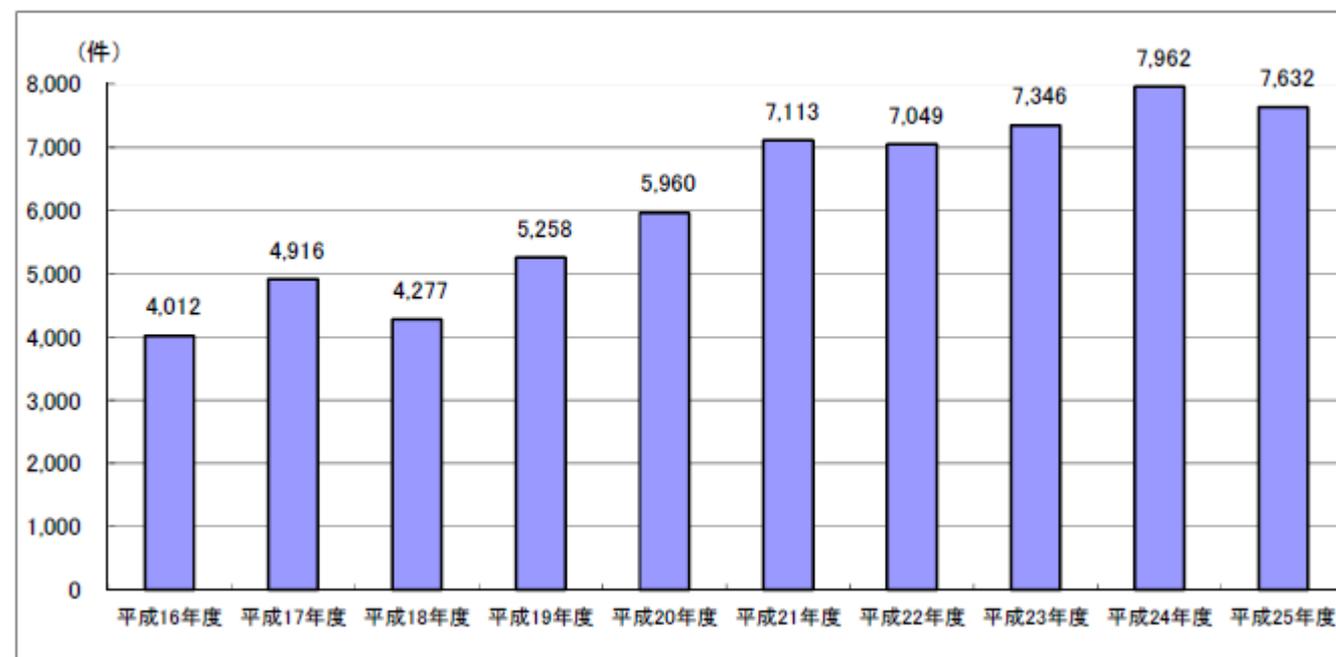


表6 年度別職場の嫌がらせに関する労働相談件数

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
労働相談件数	55,082件	52,196件	52,363件	52,155件	52,684件
(対前年度比)	(0.3)	(△5.2)	(0.3)	(△0.4)	(1.0)
職場の嫌がらせ相談件数	7,113件	7,049件	7,346件	7,962件	7,632件
(対前年度比)	(19.3)	(△0.9)	(4.2)	(8.4)	(△4.1)
(構成比)	[12.9]	[13.5]	[14.0]	[15.3]	[14.5]

() は対前年度比(%) [] は労働相談件数に対する構成比(%)

(2) 最近の労使トラブルの特徴

従来 解雇を中心とした退職トラブル、
会社倒産や業績悪化による賃金不払い、
違法超勤（残業代未払）、
労働条件の変更（賃金切り下げ、労働時間、配置転換
など）が多い。

最近の傾向

上記に加えて、ハラスメント（嫌がらせ）の急増

平成25年度、国（労働局）が実施するの個別労使紛争相談においても「いじめ・嫌がらせ」（19.7%）が1位（2年連続）。

「職場のパワーハラスメント」については、国（厚生労働省）が「円卓会議」で一定の定義を作り、啓発・防止活動を始めている。

「ブラック企業」については「若者の使い捨てが疑われる企業」として都・国が相談を実施。

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被害人が悩んでいます。
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。

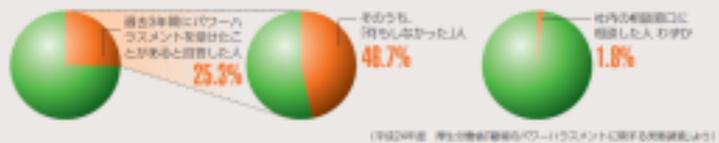
※上記の範囲外に行われる場合でも、いじめ・嫌がらせが職場環境の悪化や業務の阻害に起因するものもある。

（平成24年11月 職場パワハラ相談センターに関する調査アンケートより）

たとえば、こんな行為

- | | | | |
|---------------|------------------|---------|---------------------------------------|
| 1 身体的な攻撃 | 暴行・脅迫 | 4 過大な要求 | 業務上明らかに必要なくやむを得ない状況
ごとの過剰な仕事の配属 |
| 2 精神的な攻撃 | 脅迫・名誉毀謗・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
過度な負担や仕事を強いる |
| 3 人間関係からの切り離し | 隔離・仲間外し・無視 | 6 性的苦痛 | 私的なことに関連し立ち入り |

○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！



「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、パワハラを受け続けている人がいたら、異変に気づき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る
- 仕動しにくい
- 寝不足、食欲低下

※パワハラについての個別の相談は、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「こころの県」(<http://kokoro.mfiv.go.jp/>)で行っています

中野区労働安全衛生推進員協議会 事務局 公益社団法人 21世紀労働相談センター

若年者の「使い捨て」が疑われる企業等が 社会で大きな問題となっています



■長時間労働
残業を命じることができる時間数の限度を、厚生労働省が定めています。

法定労働時間である週40時間、1日8時間を超えて働かせるためには、労働者の代表と話し合って「協定」(36協定)を結ばなければなりません。そこで決められる残業時間の限度について厚生労働省は基準を示しています(1ヶ月の場合45時間)。

■残業代不払い
サービス残業は違法です。残業代は過去2年間分請求できます。

■許めさせてくれない
無理やり働かせることは禁止されています(労働基準法第5条 強制労働の禁止)

期間の定めのない労働契約では、労働者は申し出により退職でき、退職を申し出た日から2週間を経過すると退職となります(民法第627条第1項)。使用者の承諾は不要です。ただし、就業規則等で「1ヶ月前」など大幅に長い期間を定めた場合は、就業規則等の定めによる方がよいでしょう。

■パワー・ハラスメント
侮辱やひどい暴言といった精神的な攻撃は、働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。

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います。

こんなことになる前に相談をしましょう
ちょっとでもおかしいと感じたら、ひとりで抱え込まず、まずは信頼できる人が機関に相談しましょう。若年者の「使い捨て」が疑われる企業等を入社前に見分けることは困難です。友人・知人で悩んでいる人がいたら、下記の電話番号を教えてください。



東京都では、賃金不払いや解雇をはじめ、労働問題全般に関する相談に応じています。
相談は無料です。秘密は守ります。



電話相談専用 東京都ろうどう110番 0570-00-6110
はたらくネットホームページ <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>

詳細は労働相談情報センター・各事務所へお問い合わせください
飯田橋 03-3265-6110 大崎 03-3495-6110 池袋 03-5954-6110
亀戸 03-3637-6110 国分寺 042-321-6110 八王子 042-645-6110

東京都産業労働局

参 考

「ブラック企業大賞」における 「ブラック企業」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（学校法人、社会福祉法人、官公庁や公営企業、医療機関なども含む）

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)

(3) 労働相談の状況から見えてくるもの①

「日本的雇用」の特徴

正社員＝職能給（職務遂行能力 ＋ 年功）
曖昧な職務内容（フレキシビリティへの適応力）
配転 出向
新卒採用
企業内人材育成
定年までの解雇回避
会社への忠誠（生活態度としての能力）

正社員の枠が小さくなった
会社組織の継続的な拡大が不可能な状況
非正規労働者の拡大＝ワーキングプア
年金開始年齢が65歳に・・・高齢期雇用問題
女性の「活用」 労働力不足

(3) 労働相談の状況から見えてくるもの②

・・・にもかかわらず

- 1 要求される「正社員」としての態度・・・長時間労働問題
- 2 様々な種類の労働者が同じ職場で働いている
契約社員 パート アルバイト 派遣社員
委託労働者
⇒ 非正規労働者の拡大
賃金・雇用保障等の待遇格差
- 3 ブラック企業問題
「正社員」としての態度だけを要求するが、
賃金・雇用保障等はない（あるいは極めて狭き門）
これを意図的に行うのが「ブラック企業」

(4) 長時間労働問題について考えてみよう①

はじめに・・・労働をめぐる法律の基本はどうなっているの？

(1) 社会の中の契約

様々な契約・物を買う 電車に乗る
部屋を借りる お金を借りる

「契約内容」を何で見るか？ ・契約書 定款
「契約自由」だが、契約書に全て従わなければならないのか。
・法律 事情の変更 公序良俗（常識）

(2) 労働契約とは

労働者⇒会社

賃金に見合った仕事
就業規則を守ること（遅刻や欠勤をしない）
上司や仲間と助け合って仕事ができる

会社⇒労働者

賃金の支払い
雇用の保証
快適な職場環境（配慮義務）

(4) 長時間労働問題について考えてみよう②

(4) 労働法と労働契約の関係

労働基準法は最低基準。

刑事罰＋法律に違反した契約は無効（無かったことになる）。

労働条件明示 賃金支払 最低賃金（最低賃金法）

労働時間（サービス残業）

有給休暇 産前産後休暇 週1回の休日

社会保険・雇用保険の強制加入義務など

(5) 労働契約はどこに書かれているのか？

⇒ 就業規則（労働協約）を見てみよう

就業規則は会社の法律。労使双方をしばるルール

① 常時10人以上を雇用する事業所に作成義務

② 必要記載事項（絶対的・相対的）

労働時間、休憩時間、休日、休暇、賃金、
退職金、制裁など

③ 周知義務 就業規則の効力発生要件

④ 効力 法律＞労働協約＞就業規則＞個別の労働契約

(4) 長時間労働問題について考えてみよう③

労働時間はどうやって決まっているのか？

- (1) 会社の労働時間は労働基準法の範囲内で、就業規則等によって定められている

労働基準法（最低基準）

1 日の労働時間 8時間以内

1週間の労働時間 40時間以内

・例外規定⇒一定の手続きが必要

変形労働時間、フレックスタイム、
みなし労働時間（裁量労働制を含む）

- (2) サブロク協定

会社が、法定労働時間を超えて働かせる場合には、従業員の過半数代表者又は労働組合との間に、「時間外労働・休日に関する協定（サブロク協定）」を締結し労働基準監督署に届け出る必要がある。

(4) 長時間労働問題について考えてみよう④

(3) 残業の上限規定はあるのか？

一般には・・・時間外労働の限度に関する基準（労働省告示）
延長時間の限度 1か月45時間など

ただし・・・「特別条項付き協定」により更なる延長が可能

その要件

- 原則としての延長時間（限度時間以内の時間）を定めること。
- 特別の事情は下記の条件を満たしできるだけ具体的に定めること。
 - ア. 一時的又は突発的であること
 - イ. 全体として1年の半分を超えないことが見込まれること
- 労使がとる手続を、協議、通告、その他具体的に定めること。
- 限度時間を超えることのできる回数を定めること。
- 限度時間を超える一定の時間を定めること。
- 時間をできる限り短くするよう努めること。
- 限度時間を超える場合の割増賃金の率を定め、また法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

(4) 長時間労働問題について考えてみよう⑤

(4) 残業手当

法定労働時間を超えて働かせる場合には、使用者は割増をした残業手当を支払う義務があります。

「手当」と呼ばれていますが、法定労働時間を超えた場合に課されるべき罰則を逃れるための(免罰) 規程の位置付けになっています。

- ① 法定労働時間を超えて働かせた時(時間外労働)は25%以上増し ※
- ② 法定休日に働かせた時(休日労働)は35%以上増し
- ③ 午後10時から午前5時までの深夜に働かせた時(深夜労働)は25%以上増し

☆ 例えば、法定労働時間外の労働かつ深夜労働であった場合(①+③)は、支給される賃金は50%以上増えます。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。ただし、中小企業については当分の間適用が猶予されます。

罰 則

- 36協定なく時間外労働・休日労働をさせた場合の罰則
 - ・ 6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金
- 残業代未払・・・30万円以下の罰金
- 裁判所は、労働者の請求により、未払金のほか、これと同一額の付加金の支払いを命じることができる。

(4) 長時間労働問題について考えてみよう⑥

(5) 労災保険法の「業務起因性」基準・・・労災保険の対象となる要件

くも膜下出血などの脳・心臓疾患の業務上認定の基準

- ア 発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的および場所的に明確にしうる異常な出来事に遭遇したこと、
- イ 発症に近接した時期（発症前おおむね1週間）において特に過重な業務に就労したこと、
- ウ 発症前の長期（発症前おおむね6か月）にわたって著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと、

具体的には

- 発症前1か月ないし6か月にわたって1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働がある場合は業務と発症との関連性が強まる
- 発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合、あるいは、発症前2か月ないし6か月間にわたって1ヶ月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合には業務と発症との間の関連性が強い

(4) 長時間労働問題について考えてみよう⑦

しかし、「特別条項付き協定」の実態はかなり過酷である。

7割過労死基準以上 残業協定 大手100社調査

東証一部上場の売り上げ上位百社（二〇一一年決算期）の七割が、厚生労働省の通達で過労死との因果関係が強いとされる月八十時間（いわゆる過労死ライン）以上の残業を社員に認めていることが分かった。

大日本印刷	月	200時間
関西電力	月	193時間
日本たばこ産業（JT）	月	180時間
三菱自動車	月	160時間

百社のうち七十社が八十時間以上で、そのほぼ半数の三十七社が百時間を超えていた。百社の平均は約九十二時間だった。

経団連労働法制本部の鈴木重也主幹

「協定の上限時間が長くても実労働時間はもっと短い。経営側は需給調整のため労働時間に柔軟性を持たせたいという思いがある。円高などで今、国内で事業を続けるのは大変。過労死は重要な問題だが、法律で残業時間の上限を定めるなど労働規制を強めれば、企業はますます活力を失い、成長は望めなくなる」

(4) 長時間労働問題について考えてみよう ⑧

(6) 「過労死防止法」の制定（6月20日成立）

過労死等防止は国の責務とする

11月を「過労死等防止啓発月間」とする。

国の取るべき対策

- (1) 過労死の実態の調査研究
- (2) 教育、広報など国民への啓発
- (3) 産業医の研修など相談体制の整備
- (4) 民間団体への支援
- (5) 自治体・事業主の協力は努力義務

(4) 長時間労働問題について考えてみよう ⑨

(7) 「日本再興戦略」の改訂 平成26年6月24日
(経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議)

2. 雇用制度改革・人材力の強化

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 働き方改革の実現

①働き過ぎ防止のための取組強化

②時間ではなく成果で評価される制度への改革

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに
応えるため、一定の年収要件（例えば少なくとも年収1000万円
以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する
労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、
労働時間の長さと言金のリンクを切り離した「新たな労働時間制
度」を創設することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た
上で、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる。

③裁量労働制の新たな枠組みの構築

④フレックスタイム制の見直し

(4) 長時間労働問題について考えてみよう ⑩

(8) まとめ

- ① 労働時間については、賃金の払い方と同様、各企業の中で決めており、就業規則等に書かれている。
ここでは残業は例外となっている（違法）。
- ② 労働基準法で労働時間の上限が定められている（罰則もある）。
- ③ サブロク協定（さらに例外規定）により実質的には時間外労働が許されている。「罰金」的な意味合いの残業手当が実質的に歯止めとなっているが、一方では生活給化もしている。
- ④ 一方では、働きすぎによる健康障害が問題化している。労災認定基準の緩和や、過労死防止法の制定などの動きもあるが、規制緩和の流れのなかで、残業代を支払わない労働時間制度の検討も行われている。。

3 実際に問題が起きたら？

(1) 行政機関に相談する

労働相談を受けるところ

都道府県の相談センター

東京

労働相談情報センター（6所）

神奈川県

かながわ労働センター（3所）

大阪府

大阪府総合労働事務所（2所）



国＝労働局

- 1 労働局総合労働相談コーナー
- 2 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

(2) 労働組合に相談する①

労働組合に相談する方法もある

- 労働組合法は組合に多くの権利を認めている。

労使紛争は労働組合による労使交渉による「集団的な」解決が基本となっている。

- 労働条件は「集団的」に（つまり労働組合が話し合って）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。

(2) 労働組合に相談する②

○労働組合とは

労働者が労働条件等の向上を目指して行動するための団結権・団体交渉権・団体行動権（スト権）は憲法や労働組合法で保障される。
正当なストライキであれば、損害賠償は請求されない。
団結権の侵害は、不当労働行為として、禁じられている。
組合の力は日常の活動や職場の信頼関係が基盤である。

○労働組合のメリット

労働条件の交渉をできる	経営者と対等で交渉できる
労働法が守られているかどうかのチェックをできる	簡単にリストラをできない
公平な取り扱いを（好き嫌いでなく）求められる	人間関係がよくなり働きやすい

(2) 労働組合に相談する③

○ 「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

(2) 労働組合に相談する④

○ 「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。

(2) 労働組合に相談する⑤

- 1人でも入れる労働組合がある
(合同労組・ユニオン)

労組法上、労働組合は「団体」とされているので1人だけでは「団体」にならず、2人以上組合員がいないと労働組合と見なされない。

しかし職場に誰も仲間が見あたらない場合でも合同労組に加入すると、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ます。

- 労働組合加入にあたって

労働組合の一員となって、組合として問題解決することが近道
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
(これは合同労組も同じ)

4 最後に・・普段から注意すること①

(1) 次の書類は必ず保管しておくこと。
トラブルになったら「証拠」が勝負。

- 求人票などの写し
- 会社から貰った書類（全て）
- 給料明細（絶対に）
- 労働条件で不明な点は文書で確認
文書が駄目ならば、相手の氏名・聞いた日時・場所を
メモにする
- 「記録」の重要性
残業記録
不払い残業のある時はその記録を。最悪でも自分で
毎日メモを付けること。
ハラスメント
日記やメモであっても、継続的な記録の証拠力は高い。

5 最後に・・・普段から注意すること②

(2) 働き続けるために大切なこと (定着することの必要性)

- ・健康に気をつける。
- ・職場の人間関係を大切に。
 - ① きちんとあいさつをする。
 - ② 無断欠勤などで、仲間に迷惑をかけない。
職場の信頼を得る。
 - ③ さぼらない。しかし、働きすぎない。
- ・職業的能力を身につける。
- ・信頼できる仲間をつくる。一人で悩まず相談できる人を多くつくる。
- ・組合があったら入った方がよい。

4 最後に・・・普段から注意すること③

(3) 分からないこと・納得が行かないことがあるときには、
すぐに承諾せず、迷ったら労働相談情報センターに相談する。
(生兵法はケガのもと)

ご清聴ありがとうございました。