

2013年5月20日

2013年度前期 労働講座企画委員会寄附講座  
非正規労働者の働き方（2）～ユニオンのとりくみ

首都圏青年ユニオン  
(東京公務公共一般労働組合 青年一般支部)  
事務局長 山田 真吾  
TEL:03-5395-5359  
MAIL:s.yamada@seinen-u.org

首都圏青年ユニオンの取り組みと非正規労働者から寄せられる労働実態

### 1. 自己紹介

#### 2. 首都圏青年ユニオンとは

「ひとりでも、誰でも、どんな働き方でも入ることが出来る、若者のための労働組合」として活動。  
組合員数 約350人。

- ・組合費は無職500円、月収10万未満1000円、月収30万以上3300円という設定をしています。月1回、ユニオンミーティングを行い、組合運営について話し合う。ここでは、1食300円程度で食事を作り、組合員同士が交流をする。
- ・現在、専従者が複数いるが、組合費と争議解決金だけでは専従配置ができないため、「首都圏青年ユニオンを支える会」を置いている。支える会は現在会員数1200人強。年会費600円。後藤道夫(都留文科大学教授)、後藤真生(元久留米高校定時制) 笹山尚人(弁護士)が呼びかけ人。若者の労働運動を支援していただき、若者が沈まない社会の実現を共に目指す。
- ・毎月ニュースレターを2700部ほど印刷・発行している。この作業も組合員とともにを行い、300円程度で食事を作り、組合員・支える会会員が交流をしていく。

### 3. 若者の労働環境の実態

正社員 長時間過密労働、低賃金正社員の増加。

- ・「基幹正社員」と「周辺的正社員」  
SHOP99名ばかり店長裁判 高校卒業後、アルバイト8年経験し、SHOP99(現ローソンストア100)に入社。入社4ヶ月で店長、1年2ヶ月で精神疾患になり、労災認定後、休職中。
- ・1日8時間、週40時間以上は労働協約が必要だが、労働時間規制が形骸化している。また労働時間が長すぎて負担が増大する。「正社員だけでも使い捨て」という状態。

非正規雇用労働者の増加。(パート、アルバイト、派遣、契約社員など)

- ・「がんばっても正社員になれない」、「正社員は過労死寸前でまだフリーターの方がいい」という意見も。

- ・役員をのぞく雇用者5174万人のうち、正規雇用3273万人、パート・アルバイト・派遣労働者・契約社員など非正規雇用1900万人。労働者の3分の1が非正規雇用（総務省労働者労働力調査）
- ・雇用保険、社会保険（健康保険・厚生年金）の未加入。社会保障から排除された働き方。

- ・就職活動の過酷さと就活自殺という現実

長時間労働、3K職場（きつい、汚い、危険）と新3K職場（きつい、給料安い、帰れない）、3Y職場（休めない。病む。辞めさせてくれない）。様々な法違反や長時間労働が起こる「ブラック企業」にどう立ち向かうか。

- ・最低賃金は一番高い東京都で850円。全国平均749円。時給850円で、一日8時間、月22日働いて14万9600円。最低賃金法では「生活保護との整合性」が謳われている。

- ・ディーセントワーク（人間らしくまともな労働）を労働組合は地域とともに考える

2012年7月1日現在、日本のILO条約批准数48、OECD諸国の平均条約批准数、73

#### 4. 首都圏青年ユニオンの交渉事例・闘いの歴史

- ・牛丼すき家チェーン（株式会社ゼンショー）

——2006年、残業代を法律どおりに払っていなかった。全国で働くアルバイト1万人以上に残業代が払われるようになった。

- ・洋麺屋五右衛門（日本レストランシステム株式会社）

——2010年、残業代を法律どおりに払っていなかった。全社的に賃金支払いを変更させた。

- ・派遣会社グッドウィル

——2010年、違法派遣を繰り返して廃業になったときに正社員の店長も事実上、解雇に追い込まれた。残業代も払っていなかった。裁判を起こして勝利。

- ・財団法人NHKサービスセンター

——2010年、10年以上にわたる派遣労働者の専門26業務偽装。派遣先のNHKサービスセンターと団交して定年まで働ける職で直接雇用を勝ち取る。

- ・シッスルドッグスクール

——2010年、犬の訓練士の「研修生」が労基法上の労働者であることを認めさせ、最賃を支払わせた。

- ・首都圏美容師ユニオン

——2009年、美容室Ashを皮切りに美容師の労働条件の改善を行なっている。

- ・SHOP99 名ばかり店長裁判

——2011年、生鮮食品を扱う24時間営業のコンビニエンスストアSHOP99（現ローソンストア100）の店長だった清水さんの残業代未払い、労災に関する慰謝料支払いを命じる判決。

入社4ヶ月で店長、1年2ヶ月で精神疾患という長時間労働。

- ・カフェ・ベローチェ（株式会社シャノアール）「4年上限制」の導入

——現在、首都圏青年ユニオンで交渉中。5000人のパート・アルバイトに対し、「3ヶ月契約、15回更新上限」を導入。3月15日で大量の雇止めが発生する恐れあり。

#### ・違法の3点セット

①時間外割増賃金＋深夜割増賃金の未払い、②有給休暇の未取得、③社会保険(厚生年金・健康保険)＋雇用保険の未加入。これに加えて、解雇や雇い止めが頻発している。

首都圏青年ユニオンが2011年11月から2012年12月までに解決した案件の内容は以下の通り。団体交渉拒否2件、解雇・退職勧奨・雇い止め 13件、残業代未払い 8件、賃金未払い 5件、有給休暇未取得1件、降格・配転命令・労働条件変更6件、社会保険・雇用保険未加入4件、パワハラ・セクハラ 8件

## 5. 働くときに必要な労働者の権利

憲法27条、28条。(勤労者の権利、団結権・団体交渉権・団体行動権)

憲法27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

第2項 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

第3項 児童は、これを酷使してはならない。

憲法28条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

労働基準法 第1条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

労働組合法 第3条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

## 6. 相談活動から通じて感じること

- ・相談時に確認することは「手持ちの現金や借金の有無」「家賃滞納や水光熱費滞納はないか」ということ。家を失ってからでは仕事探しは出来ない。
- ・メンタルヘルス罹患者の増加。長時間労働による労災申請。
- ・経営者が時間管理をしていなく、PCログインしか把握できなかつたWebデザイナー。
- ・36協定はあるが形骸化されている。長時間労働への規制がない。過労死防止基本法の制定を。
- ・労働基準監督署や労働組合が対応できる時間に、相談をすることが出来ない。

## 7. 困ったとき、どうしたらいいか？

憲法・労働基準法は働くものの味方。 ~権利はしっかり使おう。使わなければ権利じゃない。

労基署と同時にユニオンに相談しよう。

高校を卒業するとすぐに働く人、大学に行きながらアルバイトする人。もしかしたら中退する人も

いる。人それぞれ様々な進路があるけれど、いつかどこかで働くことになる。そうなったときに、労働者の権利をどうやって身につけ、使いこなしていくか。一番の近道は労働組合に入ること。首都圏青年ユニオン(労働組合)は憲法28条、労働組合法で保障された団体交渉権を持っている。困ったことがあればすぐに相談を。

**身近な相談窓口 労働相談ホットライン 0120-378-060**  
**首都圏青年ユニオン 03-5395-5359**

## 8. 憲法25条と社会保障制度の維持と拡充を求めていく

- ・働くないと生活ができないという社会保障の弱さ。家賃補助、子育て支援、家族による介護など社会が保障することが脆弱。
- ・生活保護バッシングの背景には何があるか。「自分が苦しいのに怠けている層」という扱い。
- ・失業期間中の生活保障が機能せず、ゆっくり失業し、まともな仕事を選択することができないため、労働条件が悪い仕事でも飛びつかざるをえない。
- ・「労働は商品ではない。一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である。」  
(1944年 ILOフィラデルフィア宣言)
- ・全国青年大集会2013 10月20日(日)東京明治公園で開催。

### 参考文献

- ・派遣村 国を動かした6日間 著:年越し派遣村実行委員会 (毎日新聞社)
- ・貧困の現場 著:東海林智 (毎日新聞社)
- ・おしえて、ぼくらが持ってる働く権利 著:清水 直子、首都圏青年ユニオン(合同出版)
- ・労働法はぼくらの味方！ 著: 笹山尚人 (岩波ジュニア新書)
- ・人が壊れてゆく職場 自分を守るために何が必要か 著: 笹山尚人(光文社新書)
- ・岩波書店 世界 2008年10月号 「若者が生きられる社会」宣言
- ・反貧困 著:湯浅誠 (岩波書店)
- ・反貧困の学校2 (明石書店)
- ・新たな福祉国家を展望する (旬報社)
- ・ブラック企業に負けない (旬報社)
- ・新日本出版社 経済 2012年3月号 「特集:生きづらい社会の深層」
- ・就活前に読む 会社の現実とワークルール (旬報社)
- ・新日本出版社 経済 2013年3月号 「若者たちはどういう世界を生きているか」
- ・就職とは何か <まともな働き方>の条件 著:森岡孝二 (岩波書店)

2006年11月24日

# 社説

ronsetsu@mbx.mainichi.co.jp

## フリーターの権利

# 自ら守り始めた青年ユニオン

牛井チエーン「すき家」で働くアルバイト6人が労働組合に加入し、団体交渉の結果、解雇の撤回を得した。アルバイトが加入したのは30歳以下のフリーターが組織する首都圏青年ユニオン（以下、ユニアオン）だ。行政にも既存労組にも守つてもうえなかつたフリータ

ーの権利を、労働組合を結成することで自ら守り始めた。

ユニオンの結成は00年12月。首

都圏の緊急病院の夜間受付アルバ

イトをしていた大学の非常勤講師や大学院生約20人が結成した労働組合を、あらゆる業種のフリーターに門戸開放した個人参加の組合

に発展させる形で発足した。

現在、組合員は270人、組合費は無職の月額500円から月収30万円以上の33300円まで、収入に応じて段階がある。

当初は、安い組合費と少ない組合員で活動は鳴かず飛ばずだった。

ユニオンは本人に労働法を教え、「団体交渉申し入れ書」を作成させ、会社に送らせる。当事者意識を持たせ、ユニオンに依存させないためだ。

ユニオンの活動と成長はインターネットなしでは不可能だった。職場も労働時間もバラバラな組合員をつなぐのはマーリングリストだ。メールで集合時間と場所を連絡し、その場で作戦会議を開いて

会員は増加した。団体交渉の戦術は、上部団体の東京公務公共一般労組のベテランが教えた。

多くのフリーターは劣悪な労働環境に置かれている。「残業代の未払い、有給休暇の未消化、社会保険・雇用保険の未加入が違法の3点セット」と、書記長の河添誠さんは言う。使用者は団体交渉を拒めないし、違法行為は明白なので勝率は高い。この2年の組合員の増加を河添さんは「もはや腰掛けではない。この職場で生活を安定させないと」というフリータの覚悟の表れと見る。

メーリングリストでユニオンの経過が連絡されるので、知らないところで方針が決まるという既存組合にありがちな

組合では自分の争議が解決すると脱退しがちだが、メーリングリストにはソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）の機能もあるため、脱退者は少ない。

ユニオンの限界ははつきりしている。組合員の構成上、賃上げ交渉とストライキはできない。遠隔地の団体交渉にも応じられない。

河添さんは「ユニオンはブルーシート」と河添さんは言う。フリーターの現状は最低限の権利も守られない泥沼状況にある。そこに、せめて立つていられるシートを敷くのだと。いろいろ限界はあるが、時代の要請と技術革新が生んだ新しい労働組合の萌芽かもしれない。

組合員は使用者と対等に交渉できることに驚き、権利を自覚する。

07.1.10

外食産業大手のゼンシヨー（本社・東京都港区）が経営する牛丼チェーン「すき家」で働くアルバ

残業代の割増賃金(割賃)が支払われるようになつたことが9日、分かった。

同店のアルバイト従業員が加盟する労組、首都圏青年ユニオン（伊藤和巳委員長）が明らかにした。

わられるものの割合は支払われないケースが多い。

74時間を超えると、割り増し分も支払っていられる」と回答していたが、昨年11月分の給与から目

形労働時間制を採用して  
いたのを、昨今の状況を  
かんがみ普通の制度にして  
た。適法だったと認識し

る。法律に従つて支払わせるよう今後もアピールしたい」と話している。

## バイトに残業割賃

## 牛丼「すき家」1万人対象

労働基準法では、残業

入したことで割烹問題が

労働時間に關係なく、割

剖  
— て いる」と 説 明。 同 労 組 の

牛井チエーン「すき家」を展開するゼンショーバイトの大半の残業代を適正に支払っていなかつたことがわかつた。不払い総額は、過去2年分で数億円に上る見通し。同社広報室は「賃金制度に一部問題があつた」と認め、労働組合を通じて不払いを指摘した一部アルバイトには、すでに未払いや分を支払っている。同社によると、アルバイトの賃金には変形労働時間制を採用。この制度では、1ヶ月間の労働時間が平均週40時間以内に収まれば、特定の日に8時間を超えて働くがせることができる。この場合、31日ある月は177・1時間、30日の月は171・4時間を超えた部分が残業となり、法律で定める割増賃金(25%以上)を支払う必要がある。しかし、月ごとに変えないといけない割増賃金が発生する基準時間を一

つき家、残業代不払い  
過去2年 アルバイトの数億円分

社員らでつくる首都閑商年ユニオンから問題点を指摘され、昨年11月、1日8時間を超えた部分が残業となる一般的な制度

理解が不十分だった」としている。同ユニオンに

円を支払った。他のアル  
バイトについては「調査  
中で、支払うかどうかコ  
メントできない」とい  
う。

地、ウエブ版長  
多數掲載

# 犬の訓練士は「労働者」

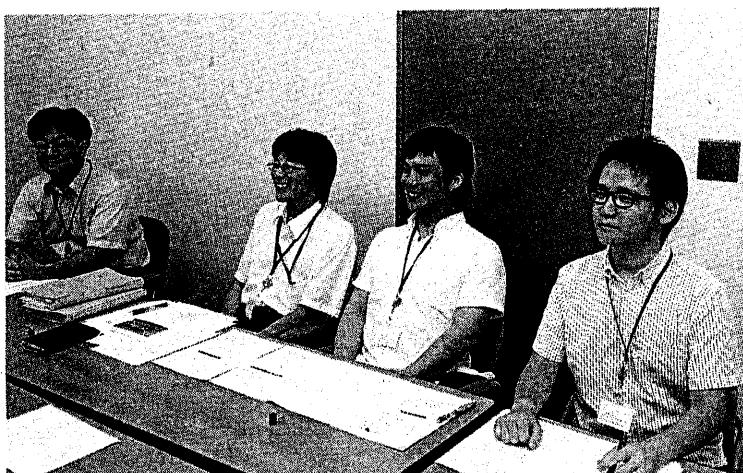
「研修生」や「見習い」の名目で、最低賃金以下の賃金で働くがされたいた犬の訓練士が、首都圏青年ユニオンに加入して会社に最賃との差額を請求し、「労働者」であることを認めさせ、120万円を支払わせる和解が東京地裁(白石哲裁判官)で成立し、21日、都内で記者会見し公表しました。

## 「研修生」扱い正し勝利和解

未払い賃金を請求していたのは、日野英司さん(31)。犬の訓練学校を経営する「シッスルハウス」(神奈川県鎌倉市)の東京都世田谷校に勤務していました。月収は10万~13万円。最低賃金(当時719円~739円)に照らし、所定労働時間だけでも違反となる実態でした。たとえば、07年5月は所定時間184時間、最賃719円で13万2296円となりました。忙しい日は午前7時の翌日の勤務開始まで働いたこともあります。サービス残業代とあわせ、200万円以上が未払いでした。

日野さんは首都圏青年ユニオンに加入し、最低賃金との差額を求めて、団体交渉や労働委員会あっせんをしましたが、会社は「研修生は落語家の内弟子のようなもの」といつて支払いを拒否したため、09年2月に東京地方裁判所に提訴していました。

## 未払い賃金120万円取り戻す



勝利和解の報告をする日野さん(右から2人目)と青年ユニオン、弁護団の人たち=21日、東京都内

21日の会見で日野さんは「ひとりでは最後までたかえなかつた。組合の仲間のおかげです」と語りました。酒井健雄弁護士は「研修や実習の名目で残業代が払われない実態がある。若者の夢をかなえたい、技能を身につけています。」と強調しました。日野さんは、2007年3月25日~08年3月31日まで会社の指揮命令の下、飼い主宅と訓練場の犬の送迎や排泄物の処理、訓練のアシスタンツなどに従事していました。日野さんは社長からドイツ留学を強くすすめられ、08年4月から1年間の予定で、社長紹介の施設に自費で渡航。ところが、実態は、犬の排泄物処理や大舎清掃など研修とかけ離れたもので、1ヶ月で帰国しました。期間途中で帰国したことでも、シッスルハウスからの退職を余儀なくされました。

## 研修生にも「最低賃金」

東京地裁

容の和解がこのほど東京地裁で成立した。会社側は当初「トレーナー研修生は落語の内弟子のようなもの」と主張したが、和解は労働者として全面的に認められた。内容となつた。訴えていたのは日野英司さん(31)。日野さんが加盟する首都圏青年ユニオンによる訴訟で、会社側が「シッスルハウス」(神奈川県)の元トレーナー(2人)が支払う内

10年  
9/22  
毎日

10年  
9/22  
毎日

10年  
9/22  
朝日

■訓練士研修生も労働者

犬の訓練学校を経営する「シッスルハウス」(神奈川県)などを相手取り、訓練士の研修生だった男性が、実際に犬のしつけや運搬、ふんの処理などをしていた。08年4月から社長の指示で留学したドイツの施設でも同様の仕事に従事したが、賃金が全く支払われなかったため、1ヶ月で帰国。同年6月に退職した。和解は14日に成立した。

【市川明代】

## 犬の訓練研修は労基法上の労働 東京地裁で和解

犬のしつけなどを実習する訓練学校で、研修生として犬の餌やりや排便の世話などに従事していた日野英司さん(31)が労働基準法上の労働者に当たるかが争われた東京地裁の訴訟で、学校を経営する会社側が日野さんを労働者と認め、和解金120万円を支払うとの条件で和解が成立したことが21日、分かった。

日野さんを支援する首都圏青年ユニオン(東京)が明らかにした。

訴状やユニオンによると、日野さんは2007年3月から約1年間、シッスルハウス(神奈川県鎌倉市)が経営する都内の犬の訓練学校で犬の排便・排尿の世話や餌やり、送迎などを担当。午前7時に出勤し、午後9~10時ぐらいまで働いたが、月収は最低賃金以下の10万~13万円だったとして昨年2月、未払い賃金などを求め提訴した。

# 若者は組合をめざす

ひとりで入れるけど、ひとりにならない

## 首都圏青年ユニオン専従日記 ① ~夢に潰される~

文・写真  
山田 真吾

「解雇されそうです。どうしたらいいでしょ?」「勝手に就業規則を変えられ、給与が減らされました。今月生活できません。」

私が働く首都圏青年ユニオンには毎日、いろいろな労働相談の電話が来ます。昼休みに会社を抜けだし、切羽詰まったSOSを発してくるケースも。1ヶ月の相談電話は20~30件。多くは基本的な法律である労働基準法が守られてない働き方です。

私が労働組合・首都圏青年ユニオンの専従になったのは06年8月。大学卒業後の6ヶ月間、カメラマンのアシスタントをしていました。そこは雇用契約書もなく、タイムカードも給与明細もない、雇用保険・社会保険なんて「なにそ

れ?」の、ないないづくし。当時の私は「写真の仕事に関われるならそれで満足」と思っていましたが、月収10万円未満で、お金がない時は持っていたカメラを売り、それでも足りない時はクレジットカードの限度額まで借りる。アパートの家賃は払えず、アシスタントの仕事がない時は日雇い派遣をしていました。

働いても働いても満足に生活できず、次第に何のために働いているのか疑問が湧いてしまう。「カメラマンになるのが夢」と思っていた

けれど、このままでは夢に潰されてしまう。仕事でミスがあるとカメラマンから暴力を受け、「お前なんていつ辞めても構わない」と日々言われました。

家賃を長期滞納し、とうとう仕事を辞めようと思いました。カメラマンに辞意を伝えると、「あなたがいた事で迷惑を被ったので損害賠償請求をします」と書かれたFAXが深夜、自宅に届きました。これには困りました。損害賠償請求されるなんて思ってもいなかった! 当時は労働者の権利も知らず、どうしたものかと考えた時、思い出したのが「首都圏青年ユニオン」でした。

(つづく)

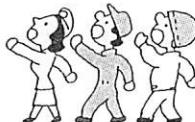
### プロフィール

(やまだ・しんご) 1982年、千葉県生まれ。2006年に労働問題の解決を図るため、首都圏青年ユニオン(東京公務公共一般労働組合青年一般支部)に加入。同年8月から書記次長。

ツイッターのアカウントは @syashingo



# 若者は組合をめざす



自分から飛び込んだ写真の世界は、タイムカードも給与明細もなく、あるのはカメラマンからの暴力…。退職を伝えた私にカメラマンから届いたのは、「損害賠償請求」でした。

少し前、友人に誘われて参加した「全国青年大集会2005」(05年11月)。外食産業の会社で声をあげ、団体交渉をした首都圏青年ユニオン組合員の発言を聞きました。同世代の若者が労働組合に入り、交渉して解決する！ 「こんな道があったのか」「仕事で困ったら労働組合に相談すればいいのか」と驚きました。

なりたくて選んだ写真業界なのに、たった6ヶ月で音を上げるなんておかしいのではないか。ましてや右も左もわからない自分を使って

## ひとりで入れるけど、ヒトリにならない 首都圏青年ユニオン専従日記 ② ~専従になる！~

文・写真  
山田 真吾

くれた人に対して交渉を申し入れるなんて…。働いていた期間はなんだったのか。考えると悔しく、辛かった。首都圏青年ユニオンに労働相談をした時は、いろいろな言葉が頭をよぎり、泣きながら話していました。けれども、ユニオンは受け止めてくれました。そして、モヤモヤすることはあったけれど、カメラマンに団体交渉を申し入れることになりました。

やりとりの末、団体交渉はせず、「損害賠償請求を撤回する」との書面を交わし、問題は解決しました。実感したのが「労働組合ってすごい！」ということ。組合マーリングリストに「団体交渉をします！」と流すと、「がんばって」「団交が決まったら有休取って駆けつけるよ」と連絡があり、ユニオンの一員だという力強さと組合員のあたたかさを感じました。

その後、「ユニオンの専従をしてみないか？」と誘われました。「労働組合に入って自分の問題が解決できたのだから、今度は誰かの問題を解決する側に回りたい」。誰しも、働いている



「すき家」で働く組合員を支援し、本社前で宣伝する筆者支時には大なり小なり困ったことが出てきます。「溺れる者は藁をも掴む」ではないですが、とにかく誰かに助けてもらいたい時があります。

実は藁ではなかった場所で生き方が変わり、助けられた。この経験を誰かにつなげ、太い人間のつながりを作っていく。そんな思いを胸に専従をしています。  
(つづく)

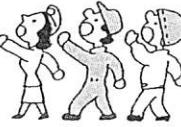
プロフィール

(やまだ・しんご)1982年、千葉県生まれ。2006年に首都圏青年ユニオン加入。同年8月から書記次長。ツイッターアカウントは @syashingo

# 若者は組合をめざす

## ひとりで入れるけど、ヒトリにならない

### 首都圏青年ユニオン専従日記 ③ ~違法の3点セット~



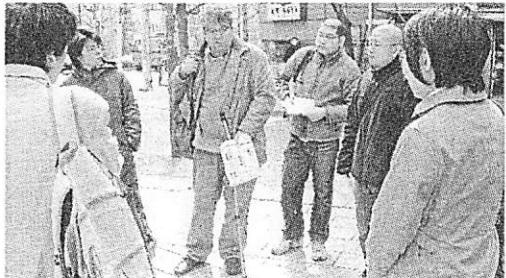
私たちが受ける労働相談で特に多いものを「違法の3点セット」と呼んでいます。3点とは、「時間外割増賃金（残業代）・深夜割増賃金の未払い」、「社会保険・雇用保険の未加入」、「有給休暇の未取得」。逆に3点をすべて守っている職場を探すほうが難しいのではないかと思っています。ユニオンでは、そのひとつである「残業代未払い」を、これまで何十件も解決してきました。

残業代を取り戻すためには団体交渉（団交）が必要ですが、ユニオンの団交はちょっと変わっています。連載タイトルの通り「ひとりで入れるけどヒトリにならない」を心がけていること。労働相談から雇用主への団交申し込みまで

は一人ですが、実際の団交当日には多くの組合員が集まります。

例えば「5月某日に残業代未払いの案件で団体交渉があります。集合場所は午後6時に渋谷・ハチ公前」とユニオンのメーリングリストに流すと、時間がある組合員が団交に参加する、という具合。

ハチ公前にいる若者たちは「飲み」や「カラオケ」が目的で集まっていますが、ユニオンの場合は「これから団交に行こう！」とい



路上で作戦会議

うのです。集まつたら、路上でみんなに要求書を回して作戦会議（写真）。コーヒーショップやマックはお金がかかるのでダメ。数百円の出費が難しい組合員もいます。お金がなくとも当事者を支援できるよう、参加者には往復3000円までの交通費をユニオンから支給しています。

ある組合員は団交後、「参加してくれたみんなの存在が本当に心のささえになるんだなぁと改めて実感できました。横を向いたら味方してくれる人がいる、というのはいいものですね」と感想を話していました。働くものの権利を取り戻そうとする時、誰かがささえくれると心強いものです。

ユニオンは声を上げた1人をみんなで支援しています。

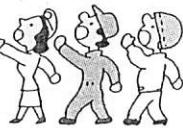
プロフィール

（やまだ・しんご）1982年、千葉県生まれ。2006年に首都圏青年ユニオン加入。同年8月から書記次長。ツイッターアカウントは @syashingo

文・写真  
山田 真吾



# 若者は組合をめざす



前回、違法の3点セットに触れました。そのひとつ、「社会保険・雇用保険の未加入」は深刻です。厚生年金に入れず、医療保険は保険料負担の重い国保加入では、私傷病で仕事を休んでも傷病手当がもらえません。雇用保険に入っていないと、失業しても失業給付を受けられず、教育訓練給付制度も使えません。

ひどいケースだと「保険料を払うと賃金が減ってしまう。キミの生活のためにも入らないほうがいい」などと公言する経営者まで！ そう言われた労働者本人も、少ない賃金がさらに減ると生活が厳しくなるのではと考え、自ら「社会保険から抜けたい」と言ってしまうこともあります。しかしこれは雇用主が加入する義務のある保険で、2年前まで遡って加入さ

## ひとりで入れるけど、ヒトリにならない

### 首都圏青年ユニオン専従日記 ④ ~社会保障から落ちる~

文・写真  
山田 真吾



ることもできます。「アルバイトだから入れない」と思っている人も多いのですが、労働実態を聞くと実は加入要件を満たしていることがたくさんあります。

「社会保険に入っていても安心できません。IT系派遣で働いていた20代の男性は、「長時間労働で人が辞めていく。次々と人間関係が変わり、自分も過勞で心がすり減っていく」と、休職して傷病手当を受給することになりました。



「傷病手当を使って身体を休めながら生活することになるけれど、この制度は賃金の6割程度しか保障されない。生活は大丈夫？」と聞くと、「IT派遣は派遣先が見つかるまで自宅待機になり、その間は生活の保障はないんです」と話し、待機中に生活のためにサラ金数社から借りた借金が100万円超にもなるとわかりました。傷病手当での返済は難しく、債務整理に詳しい弁護士に相談をつなぎました。

それ以後、相談にあたるときは「手持ちの現金はいくらか、借金はどれくらいあるか。家はあるか、家賃は滞納していないか」という点も聞いています。労働相談だけでは解決できない社会保障の不備が見えてきます。ほころびを広げず、編み直すことが必要です。

#### プロフィール

(やまだ・しんご)1982年、千葉県生まれ。2006年に首都圏青年ユニオン加入。同年8月から書記次長。ツイッターアカウントは @syashingo

# 若者組めざす



最低賃金（以下最賃）とは、最低賃金法で国が定める1時間あたりの賃金の最低額のことです。使用者（雇い主）はその最賃の額以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。最賃は47都道府県ごとに定められ、もっとも高いのは東京都の時給837円で、岩手、高知、沖縄県の時給645円がもっとも低い金額です。例えば、1日8時間、月22日勤務すると、東京では月収14万7312円、沖縄だと月収11万3520円です。働く貧困層と言われるワーキングプアは年収200万円台の人を指しますが、現在の最賃水準では年収200万円を超えることは困難です。

最賃以下で働かせることは法律違反ですが、珍しくありません。「シッスルドッグスクー

## ひとりで入れるけど、ヒトリにならない

### 首都圏青年ユニオン専従日記 ⑤ ~最賃では暮らせない~

文・写真 山田 真吾



ル」という犬のしつけや訓練を行う会社が最賃違反でした。訓練士の男性は午前7時に出勤し、午後9～10時まで働いていたのに月収10万円前後。月の労働時間から換算すると時給730円以下で、残業代も深夜割増賃金もありません。

会社に団体交渉を申し入れると、「訓練士は師匠について技術を身に付けるため労働者ではない。支払った金銭も落語の師匠が内弟子に与える小遣いのようなもので、労働の対価ではない」と主張。さらに「業界では珍しくない」と。

「業界では当たり前」という言葉はよく使われますが、世間で通用しない法律違反ということが多々あります。この会社とは裁判をし、和解



ドッグスクールの組員と

しました。労働者側も「業界の常識」に惑わされないすべてを身につけなければいけません。

「生活ぎりぎりの賃金だけど、この仕事が好きだからがんばる」という人は多くいます。そういうやりがいをたてに低賃金で抑えるのではなく、生活できる賃金水準が必要です。経営側ともどのような働き方が適正なのかを議論していくなければなりません。貧困をなくすとりくみとして最賃を上げることは極めて重要です。

毎年この時期に、最賃を決める「最低賃金審議会委員」が任命されるため、私たちの代表を委員にしようと行動しています。しかし首都圏青年ユニオンが加盟する全労連（全国労働組合総連合）の推薦者が任命されたことはなく、47都道府県で「連合」推薦者が独占しています。

プロフィール  
(やまだ・しんご)1982年、千葉県生まれ。2006年に首都圏青年ユニオン加入。同年8月から書記次長。ツイッターのアカウントは @syashingo

# 若者組合をめざす

番外編

昨年末までこのコーナーで連載していた山田真吾さんが働く首都圏青年ユニオンが、12月21日、外食チェーン「すき家」とのたたかいで、大きな成果を勝ち取りました。

## 首都圏青年ユニオンに すき家が謝った！

「すき家」（株式会社ゼンショー）のたたかいで発端は2006年のことでした。東京の2店舗で働いていたアルバイト従業員たちが、突然解雇通告を受けました。店舗の改装がその理由でした。納得できなかつた従業員たちは、個人加入できる首都圏青年ユニオンに相談し、加入了。団体交渉の結果、解雇は撤回、職場に戻ることもできました。あわせて、この中で明らかになつた未払い残業にもメスが入り、すき家のアルバイト全員に割増残業代が支払われることにもつながりました。

ところがその翌年から、ゼンショー側はいっさいの団体交渉を拒否します。「個人加盟ユニオンには労働組合の資格がない」と主張。同社のこの姿勢には、東京都労働委員会、つづいて中央労働委員会からも団交に応じるよう「命

令」が出ましたが、同社は応じず、国を提訴するに至っていました。

以来、仙台の店舗の従業員3人が未払い賃金の支払いを求める裁判をおこすなど、粘り強くたたかいを続け、12月21日、東京地裁で青年ユニオンの主張を全面的に認める和解が成立。ゼンショーは団交拒否を謝罪し、今後は誠実に応じることや解決金の支払い、組合員を差別しないなどを約束しました。

このたたかいについては民医連新聞の連載（10月15日付 連載14回）で山田さんが報告しています。



生活保護受給経験者、和久井みちるさんの連載「生保でカシジャのあたしの物語」がスタート予定です。

筆者は、DVによってうつ病を発症し、それまで従事していた福祉・介護の仕事を失いました。

回復して社会復帰するまで約4年、生活保護制度を利用しました。貧困問題の支援活動でも経験を生かして活躍。当事者と支援者、両者の視点から制度や社会に足りないものは何か一を語ることができる人。12月に『生活保護とあたし』を、あけび書房から出版しました。生活保護問題対策全国会議幹事。共著に『また、福祉が人を殺した』（あけび書房）があります。お楽しみに！（定価：1400円+税）



2012年12月26日

2012年(平成24年)12月26日(水曜日)

新間

## ◆「すき家」未払い賃金で和解

大手牛丼チェーン「すき家」で働く仙台市のアルバイト福岡淳子さん(45)と支援する労働組合「首都圏青年ユニオン」が、未払い賃金があり、団体交渉も拒否されたとして、すき家を展開するゼンシヨー(東京)に損害賠償を求めていた訴訟を巡り、東京地裁で和解が成立したことがわかった。原告側によると、同社が原告側に謝罪し、解決金を支払う内容だという。和解は21日付。

訴状などによると、福岡さんは2000年にアルバイトとして働き始めたが、43万円の未払い賃金があるとして、06年11月から同ユニオンが交渉を開始。07年2月以降、拒否されたため、10年に提訴した。

個人加盟の労働組合「首都圏青年ユニオン」が団体交渉拒否や賃金差別を巡り、牛丼チェーンの「すき家」を運営するゼンシヨー(東京都港区)に損害賠償を求めた訴訟が東京地裁で和解した。25日に記者会見した同ユニオンによると、和解は21日付で、同社が団交拒否を謝罪して誠実に応じると共に解決金を支

払う内容。弁護団は、「個人加盟の労組は労組と認めない」として団交を拒否。中央労働委員会は同ユニオンの主張を認め、不当労働行為として救済命令を出した。

アルバイト学生らが解雇され、同ユニオンに加入したのをきっかけに両者は団交を始めた。その後、残業代の不払いなどで個人加入が相次いだが、07年2月以降、ゼンシヨーが

同社は命令取り消しを求める訴訟を提起したが1、2審で敗訴し最高裁へ上告。一方、同ユニオンは損害を求めて提訴していた。武田敦委員長は「非

## 個人加盟労組と和解

東京地裁

## ゼンシヨーとパート女性が和解 謝罪と団交を条件に

牛丼チェーン「すき家」のアルバイト福岡淳子さん(45)=仙台市=と支援する労働組合が、未払いの残業代に関する団体交渉を拒否されたとして、経営する外食大手「ゼンシヨー」に300万円の損害賠償などを求めた訴訟は25日までに、ゼンシヨーが謝罪し、団交に応じることなどを条件に東京地裁(竹田光広裁判長)で和解した。21日付。

福岡さん側の弁護士は「同様に団交を拒まれて苦しむ多くのアルバイトを勇気づける内容だ」と意義を強調した。ゼンシヨーは「現段階ではコメントできない」としている。

福岡さん側の弁護士によると、同社が福岡さんと労組に解決金を払うことも和解条件。

2012/12/25 17:38 【共同通信】

## 「すき家」、労組と和解 ゼンシヨー 団交拒否を謝罪

牛丼チェーン「すき家」

組に解決金を支払い、団交

拒否を謝罪した。今後は

団交に誠実に応じるとい

う。

アルバイト店員らが加入

する「首都圏青年ユニオ

ン」と代理人が25日に会見

して明らかにした。

正規労働者が泣き寝入りしないために個人加盟ユニオンは重要な。団交権限がなきがごとき企業側の対応は間違っているとはつきりさせた意義は大きい」と話した。持ち株会社のゼンシヨーホールディングス広報室は「コメントすることはない」としている。東海林智

牛丼チェーンはゼンシヨーの団交を拒否。東京都労働委員会、中央労働委員会は団交に応じるよう、命令を取り消しを主張して2007年6月に「すき家」の団交を拒否。東京都労働組合と全面的に和解したことがわかった。ゼンシヨーがアルバイトと労働組合と全面的に和解する「首都圏青年ユニオン」と代理人が25日に会見して明らかにした。

問題のきっかけは、「すき家」のアルバイト、福岡淳子さん(45)が労組に加入して残業代の支払いを求めたこと。ゼンシヨーは「首都圏青年ユニオンが労組に加入して残業代の支払いを

求めたこと。ゼンシヨーは「首都圏青年ユニオンが労組に加入して残業代の支払いを

2012年12月26日 朝日

東京地裁はゼンシヨーの請求を棄却、東京高裁も今年7月に「独自の見解が多い」として退け、ゼンシヨーは「4連敗」中。最高裁に上告していたが、取り下げる。福岡さんも08年と10年の2回、ゼンシヨーに対し訴訟を起こしている。08年の提訴はゼンシヨーが認めており、10年提訴の方は今回和解する。

首都圏青年ユニオンの武田敦委員長は「今まで誠実交渉の約束を守つてもいい」と話す。一方、ゼンシヨーホールディングス広報室は「お話しできることはない」としている。

## 首都圏青年ユニオン

### 解決事例一覧

解決件数 30件

解決方法 団体交渉 21件、労働委員会 3件、裁判・労働審判 6件

団体交渉拒否 2件、解雇・退職勧奨・雇い止め 13件、残業代未払い 8件、賃金未払い 5件、有給休暇未取得 1件、降格・配転命令・労働条件変更 6件、社会保険・雇用保険未加入 4件、パワハラ・セクハラ 8件

<2011年11月解決>

#### ■患者団体

患者団体に勤務する職員に対する退職勧奨の案件。団体交渉を申し入れると、すぐに退職勧奨を撤回する。

#### ■株式会社GN

排水の水質調査の試験物運搬業。業務委託の形で就業していたが最後の賃金について未払いだった。団体交渉を申し入れ、金銭による和解。

<2011年12月解決>

#### ■コーヒーショップ D

東日本大震災発生翌日に店舗を休業したところ、店長職を降格する通知を発令した会社との案件。団体交渉申し入れをしたが、拒否してきたため不当労働行為救済申し立てを行い、調査継続と同時に団体交渉も開催。店長降格を撤回することを約束させ、都労委の中で和解した。

<2012年1月解決>

#### ■雑貨店A社

社会保険の加入を会社に求めたところ、自己負担分については一括で払うように請求をしてきた。また残業代未払いも起こっている。社会保険を遡及加入し、和解。

#### ■美容室経営P社

美容師に対する解雇通告、社保未加入、残業代未払いの案件。会社解散を予定している中で、団体交渉を行い、本人の納得いく水準で無事和解解決。

#### ■アパレルブランドA社

アパレルブランドの期間限定SHOPでの短期アルバイト。残業代未払いと制服として

自社ブランドの洋服代を給与から天引き。会社は事実上の団交拒否。都労委あっせんで和解。

■出版社AP

期間の定めのない労働契約のアルバイトに対し、有期労働契約社員へ労働条件を変更しようとした案件。団体交渉を2回行い、本人の納得いく水準で和解。

■WEB会社KK

賃金と残業代未払い。直接雇用のはずが、会社は業務委託と主張。雇用保険遡り加入で和解。

<2012年2月解決>

■美容室S

美容室内でのパワハラ・差別。スタイリストからアシスタントへ降格。以後就業を拒否された。残業未払いなどあったが、労働委員会で和解成立。

■すき家(ゼンショー)

中央労働委員会より命令書が発布。相手側控訴を棄却、組合の全面勝利。

ゼンショーは中労委命令を不服とし行政訴訟へ。2月16日付けで、ゼンショー敗訴の判決が出される。

<2012年3月解決>

■医療関係KB

正社員の試用期間終了による解雇。団体交渉を行い、本人の納得行く水準での金銭和解。

■出版業ST

アルバイトの残業代などの未払い問題。団体交渉と労働委員会を通じて、本人の納得行く水準での金銭和解。

■美容室NS

美容室に勤務する4名の解雇、社保・雇用保険未加入、残業代未払いなどの案件。団体交渉を拒否し、労働委員会でも平行線だったため、労働審判を通じて金銭和解。

<2012年4月解決>

■教育関係SE社

塾講師の正社員の試用期間終了による解雇通告。団体交渉を行い。和解成立。

■NPO法人W

従業員への給与締日と支払日の変更などの案件。

団体交渉を1度行い、今後は適宜組合員と経営が話し合いを持つ体制を約束する。

■派遣会社P社

派遣社員複数名の雇止め案件。団体交渉を複数回行い、本人の納得の行く水準で金銭和解。

<2012年5月解決>

■カラオケ店B社

正社員への不当な懲戒解雇、パワーハラスメントなどの案件。団体交渉を複数回行い、本人の納得いく水準で金銭解決。

<2012年6月解決>

■自然食品販売B社

営業への解雇通告などの案件。団体交渉申し入れ書を送付したところ、会社は解雇撤回し、すぐに職場復帰。

<2012年7月解決>

■マーケティング会社

正社員の解雇通告など。団体交渉を複数回行い、本人の納得の行く水準で金銭和解。

■すき家(ゼンショー)

ゼンショーは2月に出された行政訴訟の地裁判決を不服とし高裁へ控訴。7月31日付けで、ゼンショー敗訴の東京判決が出される。

<2012年8月解決>

■ネット販売P社

契約社員の雇い止め案件。団体交渉を複数回行い、本人の納得の行く水準で金銭和解。

■福祉関係M社

正社員のパワハラ、解雇事件。団体交渉と地位保全を行い、本人の納得行く水準で金銭和解。

<2012年9月解決>

■マッサージ店M

個人事業主扱いのマッサージ師の単価切り下げ問題。団体交渉を行い、単価切り下げを撤回させ、就労継続中。

■靴小売店M社

靴小売店の正社員解雇、セクハラなどの案件。団体交渉、労働委員会、労働審判を行った。セクハラについて謝罪させ、本人の納得行く水準で金銭和解。

## <2012年11月解決>

### ■コンビニエンスストア

コンビニエンスストアの正社員の残業代未払い、有給休暇の未取得、長時間労働のは是正など。団体交渉を行い、残業代未払いを是正させ、長時間労働についても改善するよう協定書を結び、就労継続中。

### ■リビングコンピュータ

賃金未払いのは是正を求めた元従業員に対して、「通勤手当を多く払っていたのだから返還せよ」と逆に告訴をしてきた事件。裁判では労働者が被告になったが、首都圏青年ユニオン顧問弁護団ともに裁判で反論し、11月14日に勝訴。

### ■つけ麺屋一歩

つけ麺店勤務していた正社員の賃金、解雇問題。

解雇後に店舗を閉鎖したため、経営母体である「サニーペット東関東」に対して裁判を起こし、11月29日に勝訴判決。

### ■Web制作会社V社

残業代未払いの案件。団体交渉を申し入れ、残業代の支払いを約束させて、和解。

### ■介護施設KT

大手工務店が経営する介護施設Tで、正社員として働いていた組合員が、パワハラ・セクハラ行為で圧迫され、退職へ追い込まれた案件。団体交渉を1度行い、職場の改善を約束させ、就労継続中。

## <2012年12月解決>

### ■粗大ごみ回収業 M社

正社員の解雇、パワハラ、社会保険の未加入問題。団体交渉を1回行なって、金銭和解。

### ■すき家(ゼンショー)

ゼンショーが首都圏青年ユニオンと団体交渉をしている件で、ユニオンからゼンショーに対して損害賠償請求訴訟を起こす。12月21日付で、ユニオンとゼンショーとの和解が成立する。

# 有期雇用 司法は働く人を守る力に



## 記者有論

経済部次長 さわじ 沢路 たけひと 谷彦

パートやアルバイト、契約社員といった期間が決まった有期雇用の新ルールを定めた改正労働契約法が成立した。有期で働く人は契約が何度も更新されると、無期への変更を求める権利が認められる。無期・正社員というわけではないが、有期雇用の乱用を防ぎ、安定した雇用に変えることが目的だ。しかし、法改正が骨抜きになる恐れが残っている。

コーヒー「カフェ・ベローチェ」で知られるシヤノアール（本社・東京都豊島区）は今年3月、3ヵ月契約のアルバイトの更新回数に15回という上限をもうけた。4年を超えて働けなくなる。すでに4年を超えている人は来年3月で雇い止めになる。変更を受け入れない場合は契約を更新しない。

人事の責任者は「1年契約

パートやアルバイト、契約社員といった期間が決まった有期雇用の新ルールを定めた改正労働契約法が成立した。有期で働く人は契約が何度も更新されると、無期への変更を求める権利が認められる。無期・正社員というわけではないが、有期雇用の乱用を防ぎ、安定した雇用に変えることが目的だ。しかし、法改正が骨抜きになる恐れが残っている。

コーヒー「カフェ・ベローチェ」で知られるシヤノアール（本社・東京都豊島区）は今年3月、3ヵ月契約のアルバイトの更新回数に15回という上限をもうけた。4年を超えて働けなくなる。すでに4年を超えている人は来年3月で雇い止めになる。変更を受け入れない場合は契約を更新しない。

の契約社員には通算3年の上限があったが、アルバイトの実態は無期に近く、アルバイトも有期であることを明確にして、上限がある契約社員に待遇を合わせることが目的だ」と説明し、今回の法改正が理由ではないとしている。しかし、長年働いてきた人は寝耳に水だ。10年近く働いた女性は個人加盟できる労働組合に入り、撤回を求めている。

有期雇用そのものは違法ではない。だが、雇用の条件変更が簡単にできたり、拒否した労働者が雇い止めになつたりすれば、法改正の意味がなくなってしまう。

行政や労働組合の役割は重い。だが、もう一つ、鍵を握るのは司法だ。

法改正を受けて、これまでの流れを大きくすることが、雇用不安を抱く人々を救うことになる。裁判所の判断が今後、どうなるのか、注目している。

2012.9.19付

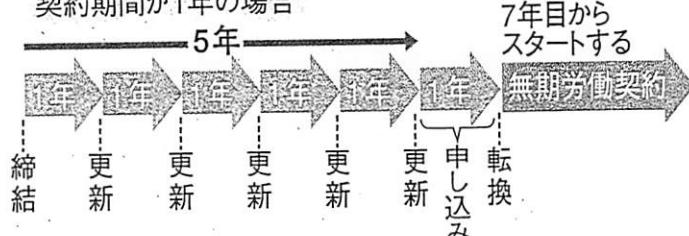
朝日新聞

# 5年超す非正規 希望で正規に

# 雇い止め阻止効果は?

## 改正労働契約法による無期契約転換の流れ

契約期間が1年の場合



**来春、改正労働契約法**

「来年4月までには契約更新の考え方を決め、労働者に示すべきか」――60歳から5年働いた場合も対象か」――派遣社員の扱いはどうなるのか」――19日、福岡市博多区の回の説明会には計約1300人の参加があつた。

契約社員やパートなどの有期契約の労働者が同じ職場で5年を超えて働いた場合、本人の希望で期間の定めのない雇用形態に転換できる改正労働契約法の本格施行が来年4月に迫り、企業は対応を急いでいる。経営の「自由度を保つためとして、無期転換者ができるだけ少なくしたいのが企業側の本音で、契約更新を5年未満に抑えようとする動きも一部でみられる。厚生労働省は、改正法が逆に「雇い止め」の増加を招く恐れもあるとして警戒している。

厚労省によると、有期労働者は全国で約1200万人。その約3割が通算5年を超えて契約更新を実施している現実がある。実質は無期雇用に近いその労働者が、企業の都合で一方的に「雇い止め」されトラブルになつていることが法改正の背景にある。

一方、いつごろまでに労働者を全員とともに、撤回を求めて団交中だ。同ユニオンは「厚労省としても、改正法の影響で大量の雇い止めが発生する可能性がある」と心配している。企業側は無期転換のメリットも十分に考えてほしい」と話している。

九州の企業はどうか。

(竹次穂)

企業は警戒 契約更新に上限も

た。

厚労省によると、有期労働者は全国で約1200万人。その約3割が通算5年を超えて契約更新を実施している現実がある。実質は無期雇用に近いその労働者が、企業の都合で一方的に「雇い止め」されトラブルになつていることが法改正の背景にある。

一方で、ある地銀

は「もう少し時間がある。

他行はどうするか見て対応したい」と様子を見た。

福岡労働局の田中賢司労働基準監督官は「厚労省としても、改正法の影響で大量の雇い止めができないか心配している。企業側は無期転換のメリッ

トも十分に考えてほしい」と話している。

ただ、改正法で通常期間としてカウントされる勤講師の5年末満の雇い止めが検討されているのは来年4月以降の契約から。それまでの過去分は含まれず、同4月から5年を超えて有期契約で働き続けると、仮に1年契約で更新する場合、6年目の契約中に労働者が企業に申し込めば、7年目から無期転換できる。

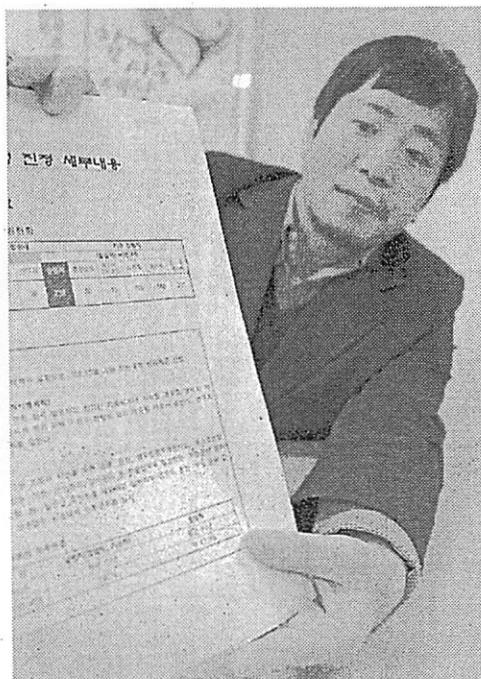
は、九州でも展開するコヒーチェーン店がパート向けに今年設けた4年間の契約上限(3ヶ月契約で更新は15回まで)に納得できない関東の組合員とともに、撤回を求めて団交中だ。同ユニオンは「厚労省としても、改正法の影響で大量の雇い止めができないか心配している。企

業側は無期転換のメリットも十分に考えてほしい」と話している。

イオン九州(福岡市)では、比率が高いパート従業員の契約更新は半年ごとに、同社は「法改正に対する影響で更新期間をどうするか検討中。当社にとって重要な課題で、次の更

新時期に当たる来年2月末までに方針を決めたい」。一方で、ある地銀

# 無期契約でも残る差別



無期契約になつても正規職と区別されていることを資料で訴えるキム・ヨンテさん＝ソウル市

「有期の連中は言われた通りやれ」  
韓国・ソウル市の国民体育振興公団に勤める競艇の審判員、キム・ヨンテさん(35)は大学卒業後、1年契約を何度も更新してきた。職場では無期契約で働く正規職からいつも見下され、ささいなことでくりかえし怒鳴られた。賃金も安い。正規職と同じ仕事なのに半額以下。昇進も

ほとんどない。でも、不満を口にしたら、次は契約更新されないかも知れない。  
自分も無期契約になりさえすれば……。そう思っていた2007年、「非正規職保護関連法」が施行。勤め先で2年を超えて働けば、無期契約になつたとみなされる。同じ境遇の同僚と喜んだ。だが、期待は裏切られた。

## 韓国の非正規

1

半年や1年などの期間限定で働く人たちがいる。契約社員やアルバイトなど、1450万人。全雇用者の4分の1にあたる。期間が終わり、契約更新できなければ職場を去る。こうした不安定な働き方の人を助ける「5年ルール」＝[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku-00001.html](#)が4月、日本ではじまった。契約更新を続けて5年超働いたら、期間の定めのない働き方ができる。参考にされたのは韓国の制度だ。本当に役に立つているのか。韓国で現状をみた。

## 賃金は正規職の半分 ■ ミスで解雇の規定も

「運営職」という区分を新しくつった。自分たちはこれに転換されるらしい。契約こそ無期だが、賃金はあいかわらず正規職の半分程度。就業規則も正規職とは別にある。

キムさんは同僚と労働組合をつくって抗議した。しかし、相手は巧妙だった。運営職のほかにも「準運営職」「無期契約職」「支援職」と新たな区分が次々できた。もとの契約内容や無期転換の時期によって呼び名が変わり、賃金や昇進に差がつく。「労働者がまとまらない。露骨な分断工作だ」いま、労働組合は四つもある。正規職の労組は、運営職らの賃上げや正規職登用に抵抗した。待遇をよくすると、正規職の取り分が減るので抗した。待遇をよくすると、対立で爪痕だけ残った。無期になつても差別は解消されないと警戒したためだ。

キムさんは「労働者同士の対立で爪痕だけ残った。無期になつても差別は解消されないと警戒したためだ。露骨な分断工作だ」いま、労働組合は四つもある。正規職の労組は、運営職らの賃上げや正規職登用に抵抗した。待遇をよくすると、正規職の取り分が減るので抗した。待遇をよくすると、

韓国では1997年の経済危機後、正規職から非正規職への置きかえが進み、社会問題化。07年の「2年ルール」はその解消を狙つた。厚生労働省にあたる韓国雇用労働部が有期雇用の約2万人を追跡調査したところ、1割が正規に、3割が待遇は不明だが無期の契約になつていた。不安定雇用を解消する一定の効果はあつたとみられる。雇い止めを含む離職は3割だった。

日本の改正労働契約法は、韓国との法律を参考にした。厚労省幹部は「日本でも無期転換を起こし、働き方を安定させる狙い」と話す。しかし、韓国では無期転換した人を「中規職」と表す。非正規と正規の中間という意味だ。非正規問題を取り組む



## 5年ルール

雇用期間をあらかじめ定めて働く「有期雇用」は、会社にどうては、好不況にあわせて雇う人数の調整がしやすい。一方、長く働きたい労働者は、次の契約が更新されるのかいつも不安で、職場でひ

どい目にあつても泣き寝入りしがち。そこで、日本では4月に改正労働契約法が施行され、有期雇用で通算5年を超えた労働者が、契約を無期に変えるよう会社に申し込める「5年ルール」が導入された。

「中規職は眞の正規職とはいえない。無期転換時に悪条件を強いられることが多い」。金融機関で働く40代の男性は、複数の金融機関で債権回収を手がけてきた。借金を滞納した中小企業の機械などを差し押さえる。02年にリストラされて以来、有期労働契約を繰り返してきたが、09年に今この職場で無期に転換。契約で「実績があがらないときは解雇する」という趣旨の文言を入れられた。

男性は「契約が無期に変わつても雇用は安定している。ミスしたら簡単にクビだ」と怒る。経営側が都合よく解釈できるあいまいな表現で解雇の規定を入れるこうした手法は、「三振アウト制」と呼ばれる。3回ミスしたらアウト、という意味だ。

最低賃金と同程度。必死に働いて成果給を稼がないと暮らせない。正規職と待遇の差は大きい。「同じ仕事をしているのなら、同じ給料にするべきだ。でも、法律は無期転換した後まで考えていない」

(石山英明)

# 借金して大学出了のに

安定した仕事につきたい。そのためには高学歴が必要。若者は借金して大学に通う。それでもやはり仕事がない。残ったものは借金と、絶望。

## 韓国の非正規

2

韓国・ソウル近郊、スウォン市のハン・ジへさん(29)にとって、2015年は特別な年になる。大学に行くために金融機関から借りた金を、10年かけて返し終わる。

「そのとき31歳。20代は借金返済で終わる」。在学中、多くの学生も借金しながら勉強していた。自分が特別なわけではない。03年に親の反対を押し切って大学に進んだ。そうしないと、無期契約で待遇もそれなりの正規職の仕事につけないと考えたからだ。親は苦しい家計から半年分の学費を出してくれたが、残りは自分で工面した。学費は年約600万ウォン(53万円)。休学して8ヶ月、アルバイト組み、すぐに返済が始まつた。3年後、借金は2600万ウォン(229万円)、返済は月60万ウォン(5万円)以上に。倉庫の荷下ろし、映画館の事務、パンの販売、地下鉄での案内など、なんでもやつた。09年に卒業したが、正規職

## 正規職は2割・結婚あきらめ世代



人生の選択を誤った。無理な進学が悪かったか。自分を責めた。そんな時、知人から、若者のための労働組合をつくろうと誘われた。10年に20代の約60人で「青年ユニオン」をつくった。

「社会が若者に非正規の働き方を強いている。でも、若者は自分が悪いと思ってしま

う。私がそうだった」。最低賃金以下で働く若者が、問題はいたるところにある。就職に有利な資格・能力を、身につける余裕はなかつたのだ。就職活動では面接にもたどりつけない。そもそも友人ですら非正規職だった。

ハンさんは非正規職として住宅供給公社に就職。1年契約で月給130万ウォン(11万円)。半分は返済で消える。職場では福利厚生など、正規職と差別された。

ハンさんは非正規職として

約で月給130万ウォン(11万円)。半分は返済で消える。

韓国では97年の経済危機

後、企業倒産が相次ぎ、サム

スン電子や現代自動車など、

財閥系が市場を独占していく

た。若者も、そうした大企業

に就職するわずかな「勝ち組」と、非正規職の「負け組」に極端に分かれた。

07年に非正規職の雇用を安

定させるための法律が施行さ

れたが、逆に働き方がより不

定になったケースもある。

「働ける期間は最大2年」

11年6月からソウル市にあ

る放送局で働く派遣社員の女

性(30)は、契約時にそう言わ

れた。職場ではニュースのネ

ット配信を担当する。今年6

月に放送局を去らねばならな

いが、派遣会社との契約もそ

の時点で終わる。

07年から、有期契約で2年

超勤けば無期契約になつたと

みなされ、派遣も2年たてば

派遣先は直接雇用に切り替え

の話だ。

青年ユニオンの街頭活動で使うプラカードを手にするハン・ジへさん。表にまとめた美容師の時給は、最低賃金以下だ!ソウル市

## 法改正、雇い止め招く

07年に非正規職の雇用を安定させるための法律が施行されましたが、逆に働き方がより不安定になったケースもある。 「働く期間は最大2年」 「ほとんどの人が2年手前で雇い止め。転換逃げるのは明らかだ」。放送局の職員の8割が非正規職という。女性は正規職で働いたことはない。いまの月給は140万ウォン(12万円)。昔の借金が残り、結婚は夢のまた夢だという。 「若者も年をとれば若者ではなくなる。そのとき、非正規の仕事を見つからないのでは」。正規職に登用されたときもあったが、遠い世界

(石山英明)

韓国では非正規職で働く20代を研究者が「88万ウォン世代」と名づけ、広まつた。平均88万ウォン(7万7千円)程度の月給という。ほかにも、「恋愛」「結婚」「出産」の三つを放棄せざるえない「三放きかける。組合員は650人

と同水準。ただ、留年して就

職活動を続けたり、公務員試験の勉強をしたりする学生も

多く、職探しを中断した若者

も含めた20代の実質的な失業率は、20%程度ともいう。

率は、20%程度ともいう。

も含めた20代の実質的な失業

率は、20%程度ともいう。

を放棄せざるえない「三放

きかける。組合員は650人

と同水準。ただ、留年して就

職活動を続けたり、公務員試験の勉強をしたりする学生も

多く、職探しを中断した若者

も含めた20代の実質的な失業



## 韓国非正規労働センター イ・ナムシン所長

法律の趣旨はよかつたが、経営者団体は対策マニュアルをつくりて企業に配り、あらゆる方法で無力化しようとした。その結果、むしろ雇用が

をやつて撤回させ、無期契約に変えさせたが、労組幹部は逮捕され、解雇された。こうした雇い止めは、かなり実行されてしまったと見て

期になつても待遇は正規職に  
およばず、新たに結ぶ契約  
書には不利益条項が入る。あ  
いまいな表現で、ミスをした  
ら解雇できるようにしてお

日本の政策も望ましくなく、韓国と同じように逆効果に終わるのではないか。  
(「すれも聞き手・石山英明」)

企業に抜け道、より不安定

働き方の不安定な非正規職を助けるため、韓国では2007年に新たな法律が施行された。雇用の安定につながった人がいる一方で、雇い止めも起きた。契約が無期に変わっても待遇が悪いままの「中規職」も。法をどう評価するのか、非正規問題に詳しい韓国の識者2人に聞いた。

韓国の非正規

3

公共・金融では無期契約へ

A black and white head-and-shoulders portrait of a middle-aged man with a serious expression. He has short, dark hair styled in a flat-top. He is wearing a dark suit jacket over a light-colored, collared shirt. The background consists of a row of bookshelves filled with books, suggesting an academic or library setting.

韓国労働社会研究所  
キム・ユソン前所長

長く所長を務め、今年から専任研究员。経済学博士。研究所は、労働運動の研究のための民間組織。

れば無期にとの傾向があり、金融は労働組合がかなり組織され、ともに効果がでた。しかし、ほとんどの民間部門では否定的な部分が増えてくる。2年を超えて雇うかどうか、その判断は使用者にゆだねられている。無期に変えたらずつと雇わなければなら

日本は期間が5年と長いので、入れかえの負担が韓国よりも少ない。日本の企業は有期を5年ぎりぎりまで使って、本当に必要な人だけ無期にするのではないか。日本の労働者にとって先行きは暗いと言わざるを得ない。

たどえは、ソウル市では無期になつて、有期の時よりも賃金が増えた。さらに、勤続年数が長くなると給料が増える新しい賃金制度が導入された。これは毎年、相当な効果を見込むことができる。ただし、民間は公共部門ほど待遇はよくなつていらないだろ

日韓の非正規対策 日本はバブル崩壊、韓国はアジア経済危機という、経済の停滞を通して1990年代後半から非正規が急増した。対策として、韓国は有期契約で2年を超えて働けば、無期になったとみなす法律を2007年に施行。日本は韓国を参考に、今年4月から、有期で5年を超えると、無期への転換を申し込めるようにした。

不安定になるなど逆効果が多い。  
く、私は否定的みていてる。  
その典型が2年手前での雇  
い止めだ。法が施行されたと  
き、私は大手流通「イーラン  
ド」の一般労働組合首席副委  
員長だった。有期契約のレジ  
系は、本人がひかるといつま

いる。企業は無期にしたくな  
るので、クビを切るチャンス  
を増やしたのだ。有期がやつ  
ていた仕事を、下請けなどに  
やらせる動きも進んでいる。  
企業は直接、法的責任を負わ  
なくてよい。より労働条件の  
悪化への置き換えだ。

く。不正とは別次元の、正規職なら問題にならないささいなミスでだ。これがいわゆる「中規職」だ。ニセの正規職だ。

韓国の経験から言えるのは、有期雇用の期間を2年などと制限するだけでは、企業

ないし、待遇もよくしないといけない。この負担を避けるために、民間は無期にするより雇い止めにする方が多かつたと見てている。

たちを「中規職」という場合があるが、この層への評価は韓国で割れている。主な批判は、形だけ正規職で実態は非正規職にすぎないというものだ。私はそうは見ていない。少なくとも公共部門では、賃金が上がったところもある。

転換した後の労働条件をどうするのか、法には定めがない。そこは労使の力関係にかかっている。交渉しだいでよくなる可能性もあるし、よくならずに入定化されてしまう恐れもある。

やらせる動きも進んでいた。企業は直接、法的責任を負わなくてよい。より労働条件の悪い層への置き換えだ。  
無期になって働き方が安定した人や、待遇がよくなつた人もいる。でも、多くは無期になつても待遇は正規職におよばず、新たに結ぶ契約書には不利益条項が入る。あいまいな表現で、ミスをしたら解雇できるようにしてお

韓国の経験から言えるのは、有期雇用の期間を2年などと制限するだけでは、企業は抜け道を見つけるといふことだ。並行して、有期で働くかせられるケースを限定する必要がある。したがって、日本の政策も望ましくなく、韓国と同じよう逆効果に終わるのではないか。

(いずれも聞き手・石山英明)

四

次は、インタビューシリーズの「雇用のあり方」です。

研究

「3年離職率」それは

会社を評価する新しい物差し

一流企業を実名で徹底調査

# 新入社員が3年でやめる会社

## 「使い捨て」の会社

有名大学の卒業生でも30～50社にエントリーシートを送るのは当たり前という「就職氷河期」に突入して久しいが、せっかく入社できても、程なくして辞めてしまった者が続出している。

10月末、厚生労働省は初めて業種別の「3年以内離職率」の数値を発表した。3年前、「09年に入社した新入社員の離職率は、全業種平均で28・8%だった。製造業が15・6%、電気・ガス・熱供給・水道業が4%、鉱業・採石業・砂利支援業が6・1%と低い業種もある一方で、教育・学習支援業が48・8%、宿泊業、飲食サービス業が48・5%、小売業が35・8%といった業種の離職率が際立つて高かった。

離職率に関する調査は業種別のものだけではなく、企業別のものもある。67ページの表を見てほしい。これは、「就職四季報2014年版」（東洋経済新報社）に掲載された「09年に

の各企業の新卒入社者数と、彼らが3年後に離職した割合から、各業界の離職率の高い企業を抽出したも

だ。厚労省のデータと同様、女性衣類小売りのハニーズや宿泊のホテルオーラークラ

京・飲食の日本マクドナルドといった企業の離職率の高さが目立っているが、同時に、同業種でも数値に開きがあることがわかる。

また、表に登場する企業に共通するのは、「現場」での仕事が重視される企業といふことだ。ハニーズ、ホテルオーラー、日本マクドナルドはもちろん、近畿日本ツーリズムはツアーコンダクターとして客と接し、サンドラッグ、ブックオフコーポレー

大卒新人の半数近くが3年内に退職する会社とはいったいどんな会社なのか。なぜ辞めるのか。企業側の買い手市場が常識になっているとはいえ、この数字だけは、きっちり見ておいたほうがいい。

## なんでこんなにやめるのか

前出のコンサルタントも、表に名前の挙がった企業の「理由」をこう話す。

「生命保険会社はおしなべて離職率が高いんですが、調査に協力したのが業界リーダーの日本生命だけだったため、こうした形で名前が出たようです。生保は、入社時に親戚や知人などを保険に加入させるように求められるケースが多い。それが一巡したあと、新規の顧客を獲得することができないと、どうしてもいづらくなってくる。時事通信の場合は、他社からの引き抜きでしょう。他メディアと比べて、給与水準がやや劣るので、仕事ができる記者ほど引き抜きにあいやすい。

まだ違うんです。伊勢丹の方が優位な会社だったのですが、三越側で辞めていく人の数がとても増えています。離職率が高くなる原因の一つに、最近増えている社員の「使い捨て」が挙げら

れます。日本生命などの生保や、車のディーラー業などは、最初からある程度の離職者が見えていました。残った人たちでやつていくという方針の会社です

三菱自動車はリコール事件後、大規模なリストラを進めており、今年末で欧州での自動車生産から撤退する見込み。入社時のイメージと違う会社になってきたことで、幻滅する若手がいるのかもしれない」

離職率の高かった企業のうち、コンビニ大手のミニストップは本誌の取材に対し以下のようご回答を寄せた。「就職四季報」に記載されている離職率には、法人チャイズ企業への転籍も含まれるため実質的な離職率を表す数値ではありません。過去3年間における従業員満足度の数値は、85%、92%、91%と向上してきて

います」

ショーンなども店頭で客と日 常的に応対する。

「社会経験の少ない学生にとって、顧客と直接接してクレームを言われたりすることは、思った以上に重圧かかるんでしょう」（就職コンサルタント）

企業に詳しい経済ジャーナリストの有森隆氏は、この表を見てこう解説する。

「たとえばハニーズや日本マクドナルドは、入社して半年や1年で店長になったりする。そうすると仕事をならなかつたりするので、対人関係のストレスが強く、辞めている人が多い。

また、08年に合併して誕生した三越伊勢丹は、元三越の社員と元伊勢丹の社員で社内で使う符丁や言葉が

バイトに指導をしなくてはならないからだ。

企業側の買い手市場が強く、辞めている人が多い。対人関係のストレスが強く、辞めている人が多い。

不動産業界に就職し、実際に2年後に退職したAさん（25歳・男性）は、こう語る。

「勤務時間は朝8時半から深夜11時半くらいまでで、休みは月に5～6日。営業職だったのでみなし残業扱いで、残業手当はなく、営業手当が月に3万円程度しか出なかつた。新人に教えるという風土のない会社で、なかなか仕事を覚えられないで残業だけが増えているので残業だけが増えていく。物件のビル撤きを一日2000枚、なんてこともありました。飲み会で背中の毛を焼かれる、なんてパワハラもあつたんです。

そういう体质が嫌になつて辞めたんですけど、ボクのいた事務所は9人の新人のうち3人が1年で辞め、3年で半数以上が辞めました」

労働問題に詳しい法政大学准教授の上西充子氏は、現在の日本の転職事情についてこう解説する。

「大卒の有効求人倍率を見

新入社員が3年で  
やめる会社

る、ここ数年で低下傾向にあります。ここからは、「質の悪い離職」が増えていることが推測されます。

有効求人倍率が高ければ辞めても転職先がありますが、倍率が低ければ転職先は以前と変わらず3人が一人が辞めているというの慢しなきやと思いながらも、我慢できなくて辞めざるを得ないという状況が生まれてきているのではないかと思いません」

離職率の高い企業がある一方で、低い企業ももちろん存在する。ビル系飲料で売り上げ2位のキリンビールは'09年入社新人社員の離職率が0%（新入社員数96名）。その他にも、ファスナーの世界シェア50%を誇るYKK、日本郵船なども、「3年後離職者」はゼロだった（前掲「就職四季報」調べ）。

「新入社員研修期間は、メンターを設置し、フォローを行っています。入社3年

目までは、人事部門による面談を行っています。（女性社員は）出産・育児等の続就業の観点から制度の充実を図っています」（クリンビール）

「3年以内の離職はゆとり教育（日本の甘えた教育）と現実社会の厳しさ（日本

が競争に取り残されている現状」とのギャップのためだと思います。

社内コミュニケーションを頻繁にとり、社員同士の上下関係も含めた人間関係の良好さを維持させることや、年代別研修等で意識を高めてもらうことで強化を図っております」（日本郵船）

労働問題に取り組むNPO法人POSSE事務局長・川村遼平氏によると、「就職氷河期」が続いている

「入社後3年以内に辞めた学生はむしろ安定志向を強めている」という。「入社後3年以内に辞めた学生が増えている」ということはありません。むしろ、せっかく入った会社に長くしがみつきたいと考えている人が多いと思いまます」（川村氏）

しかし現実には、入社3年以内離職率は、高止まりしたまま。ようやく就職活動を潜り抜け、「長く働きたい」と思つて入社して

た。もはや日本型の「終身雇用」の形態を守っている会社は、希少な存在だ。

さらにいま、就職活動をする学生の間で話題になつてゐる「ブラック企業」と関係が深い会社という意味ではない。

とは暴力団や反社会的勢力ここでいう「ブラック企業」と関係がある。

インターネット上で生まれた概念で、もともとは「身雇用」という概念がなくなりつつあるのだ。

「日本の労働者は昔も今も変わらず減私奉公的ですが、かつてあった長期的な雇用、終身雇用という見返りが、今はなくなつてゐる

も、雇う側の企業には、「終身雇用」という概念がなくなりつつあるのだ。

「日本の労働者は昔も今も変わらず減私奉公的ですが、かつてあった長期的な雇用、終身雇用という見返りが、今はくなつてゐる

りです。グローバル経済の激しい競争の中で、長期的に働くことを前提としない雇用の仕方が定着してきました」（労働に関する調査研究を行う独立行政法人・JILPTの濱口桂一郎氏）

多くの企業が人件費を「コスト」と捉え、若い世代が辞めていくことをそれほど気にしないようになつ

て解説する。

「年配の世代にはあまりなじみがないかもしれません

が、一言で言えば、労働基準法を守らず、社員に対して責任をとらない企業です。たとえば過労死などが起きたとしても、「自己責任だ」と言つて社員に責任転嫁する。

そうした企業が生まれてしまふ背景や実態を広く世間に伝えて社会に警鐘を鳴らさうという意味で、現在

私は「ブラック企業大賞」という企画の運営に携わっています

佐々木氏の言う「ブラック企業大賞」で、今年上位ノミネートされた企業には、東京電力（大賞）、ワタミ（市民賞）や天気予報の情報を提供するウエザーニューズ（特別賞）、「すき家」を展開するゼンシヨー（ありえない賞）などの名前が並んでいます。こうした企業がどこにあるのだろうか。

たとえばワタミは、「08年に26歳の女性社員が入社してわずか2カ月で飛び降り自殺している。最長で連続7日間の深夜勤務を含んだ

長時間労働や、休日も午前7時からの早朝研修会やボランティア活動、リポート執筆など、苛酷きわまる労働が課されていたことが明らかになり、今年の2月になつてやつと労災認定がなされた。

ワタミに関しては、「家に帰れず、洗い場で体を洗つて仕事をつづけた」といふ相談が寄せられている

前出の上西准教授は「ブランド」や有名企業に偏った就職活動を戒め、こうアドバイスする。

「最近の就職活動は、ネットに振り回されていて、大企業に大量に応募して、

それで落ちるのであれば徒歩に終わって自信をなくす。だから、やみくもに大企業に応募するのではなく、中小企業にも優良な会社はあるのだから、卒業生の就職実績企業にも目を向けるのも一つの手です」

会社の規模や、初任給など表面的なデータにこだわりすぎた就職活動をする、と失敗することが多い。

いま就職活動中の学生も、就活中の子どもを持つ親も、「3年離職率」のデータを会社選びの参考にしてほしい。

## 最低・最悪な会社の見分け方

前出の川村氏は、「ブラック企業は大きく三つのタイプに分けられる」という。「一つはウェザーニューズの『選別排除型』と呼ばれる、会社から辞めさせられる形で、業界としてI.T.やアパレルなどの今が多い。

二つ目は、「働かせすぎ型」。体や精神的に限界でやつていけないという会社。これは飲食系のサービスやアパレル、P.C.教室など、店舗型の経営をする企業によく見られます。

三つ目は「秩序崩壊型」。ちなみに福島第一原発事故までの東京電力は、「社員に優しい会社」として有名だったが、下請けの人たちの管理をしていないという理由に加えて、環境面での悪影響があつたので選ばれたという。

「予選落ち」が会社から告げられたのが原因だろう、と遺族は話しています」（川村氏）

「予選落ち」が会社から告げられたのが原因だろう、と遺族は話しています」（川村氏）

「予選落ち」が会社から告げられたのが原因だろう、と遺族は話しています」（川村氏）

前出の上西准教授は「ブランド」や有名企業に偏った就職活動を戒め、こうアドバイスする。

「最近の就職活動は、ネットに振り回されていて、大企業に大量に応募して、

それで落ちるのであれば徒歩に終わって自信をなくす。だから、やみくもに大企業に応募するのではなく、中小企業にも優良な会社はあるのだから、卒業生の就職実績企業にも目を向けるのも一つの手です」

会社の規模や、初任給など表面的なデータにこだわりすぎた就職活動をする、と失敗することが多い。

いま就職活動中の学生も、就活中の子どもを持つ親も、「3年離職率」のデータを会社選びの参考にしてほしい。

## 3年後離職率の高い有名企業

企業名	3年後離職率(%)	3年後離職者/09年入社社員(人)	寸評
ハニーズ	52.1	25/48	女性ファッション衣料専門店を全国展開。社員平均年齢は27.6歳と非常に若く女性比率が高い。
ホテルオークラ東京	49.0	47/96	日本を代表する高級ホテルだが、外資系ホテルや震災の影響を受け、ここ数年は減収傾向
日本マクドナルド	45.0	59/131	外食企業では国内最大級の規模を誇る。ここ2年間の従業員の満足度指数は90%超(同社)
近畿日本ツーリスト	42.9	88/205	業界内3位だが旅行業界全体が厳しい。業界2位日本旅行の3年後離職率も36.6%と高め
ぐるなび	39.2	20/51	飲食店情報サイトのほか、弁当などのネット販売事業も行っている。平均勤続年数4.3年
松屋フーズ	37.9	25/66	牛丼業界で3位。1966年の創業から46年目の今年8月、国内店舗数1000店を達成した。
ミニストップ	35.2	19/54	業界5位。セブンイレブン・ジャパンの3年後離職率は17.5%、ファミリーマートは31.8%
ブックオフコーポレーション	35.1	20/57	古本のほか、新刊書や中古衣類など、幅広く展開し、大型複合店舗の出店に力を入れる。
サンドラッグ	27.0	77/285	西東京が地盤のドラッグストア大手。西日本ではディスカウントストアを展開している。
ワオ・コーポレーション	26.5	9/34	学習塾を展開。近年は上場をやめて、アニメーションや声優育成事業にも手を広げている。
時事通信社	23.5	非公開	従業員925人の老舗通信社だが、同業の共同通信社は2年連続離職者ゼロ。
リクルート	20.1	33/164	人材総合サービス大手。10月にリクルートホールディングスとして持ち株会社化した。
三越伊勢丹	19.6	28/143	百貨店首位だが離職率は大丸松坂屋、高島屋、そごう・西武などよりも2倍ちかく高い。
栄光	19.5	17/87	学習塾大手。小中学生向けの集団学習塾「栄光ゼミナール」などを全国規模で展開する。
サイゼリヤ	18.6	21/113	低価格でイタリアンを提供するレストランを展開。効率的な店舗運営や経営を追求する。
スターバックス コーヒージャパン	16.1	27/168	1995年の日本初出店以来、17年のあいだに国内店舗数を1000店にまで伸ばしている。
日本生命保険	12.7	148/1165	保険料収入などで国内生保首位。5つの職種に応じて、部門別での新卒採用に取り組む。
三菱自動車工業	8.8	13/147	経営危機の影響が自動車製造業の中でも離職率は高い。東南アジア拠点での再生を目指す。

数値は東洋経済新報社刊「就職四季報2014年版」による。※離職率の高い企業のランキングではない。

前出の川村氏は、「ブラック企業は大きく三つのタイプに分けられる」という。また、ウェザーニューズは、入社後の半年間を「予選」と呼び、その期間中の新入社員の仕事ぶりを比べて最終的に気象予報士になれるかどうかを判別する。

「08年10月2日、予選期間中に月230時間時間外労働していた新人社員が自殺しました。おそらく予選期間が終わった10月1日に

「予選落ち」が会社から告げられたのが原因だろう、と遺族は話しています」（川村氏）

前出の上西准教授は「ブランド」や有名企業に偏った就職活動を戒め、こうアドバイスする。

「最近の就職活動は、ネットに振り回されていて、大企業に大量に応募して、

それで落ちるのであれば徒歩に終わって自信をなくす。だから、やみくもに大企業に応募するのではなく、中小企業にも優良な会社はあるのだから、卒業生の就職実績企業にも目を向けるのも一つの手です」

会社の規模や、初任給など表面的なデータにこだわりすぎた就職活動をする、と失敗することが多い。

いま就職活動中の学生も、就活中の子どもを持つ親も、「3年離職率」のデータを会社選びの参考にしてほしい。

## 若い世代に正規・非正規の違いを越えて 広がる長時間・高ストレス労働

首都圏青年ユニオン青年非正規労働センター事務局長  
非営利・協同総研いのちとくらし研究所・事務局長

河添 誠



過労死・過労自死に至るような長時間・高ストレス労働といえば、かつては会社人間の中高年会社員に集中して現れるものとされていた。そこでは、ある程度の賃金も得られることと引き換えにそうした苛酷な労働がおかしなことだが「正当化」されるような状況もあった。しかし、今の状況は、まったく違う局面に入っている。若年者の長時間・高ストレス労働によって過労死・過労自死が多発していることは、多く指摘されるようになっている。

### 自宅に帰れず倉庫で仮眠

コンビニチェーンS H O P 99（現「ローソン100」）で店長だった首都圏青年ユニオン組合員の清水文美さんは、高卒後、アルバイト生活を経て、26歳の時に正社員として入社した。入社4カ月で事实上の店長になり、1人で24時間営業の店を任せられることになった。生まれて初めてで慣れない仕事ばかりだった。商品管理、売上管理、パート・アルバイトの労務管理などなど。トラブルがあれば、夜中でも電話で呼び出されて店に行くしかなかった。シフトに穴があけば、自分で勤務に入るしかなかった。過労死ラインを超える長時間労働になった。4日間で80時間以上も働いたこともあった。自宅に帰れないでの、商品の置いてある店舗の倉庫部分に段ボールを敷いて制服のまま仮眠をとり、また勤務に入るという生活だった。体がもたないと思い、何度も何度も、「店長から降ろしてほしい」と上司にお願いしていたが、会社はその声を無視した。ある日、目が覚めたら、カラダが動かなくなっていた。初めて病院に行き、医師に「うつ病」と診断され休職を指

示された。入社して1年2カ月のことだった。その後、首都圏青年ユニオンに加入し、いのちと健康を守る東京センターを通じて労災申請し労災を勝ち取り、会社とは裁判をたたかい会社側を厳しく断罪する完全勝利判決を勝ち取った。が、彼は今でも、うつ病とたたかいながらの生活を余儀なくされており、復職することができずにいる。彼の年収は300万円だった。裁判の中で不当性を争い勝利したが、当時は店長職には残業代が1円もついていなかった。年収300万円で死ぬほど働かされる会社というのは、いまでは若い正社員の職場でけして珍しくなくなっている。

### 一般化してしまった 「ブラック企業」という呼称

最近でも、週刊『東洋経済』3月4日号が、特別リポート「ユニクロ疲弊する職場」を掲載し、有名グローバル企業の労務管理を告発した。この記事は、必読である。この記事のリード文はこうだ。「ピカピカの有力ブランドであるユニクロ。しかし店舗ではサービス残業が常態化し、店長が『名ばかり管理職』である疑いがある。また、うつ病にかかる社員も続出している。グローバル企業の実像を追った」。

こうした職場の状況を苛酷化させるのは、正社員は会社に公私ともに従属することを大前提とする労務管理が続いていることと同時に、一方で正社員が減らされ非正規雇用労働者が増えているために、正社員1人あたりの労働量が急速に増加していることがある。しかも、こうした長時間・高ストレス労働に耐えられないときに、退職できるかというと、そ

れが困難になっている。正社員の仕事を辞めてしまえば、次は非正規の仕事しかないので、なかなかやめられない。非正規雇用になれば、低賃金、不安定、社会保障の不備、職業的トレーニングの不備という、将来に展望をもちにくい状況に転落してしまう。それを避けるために、苛酷な労働であっても「正社員」という立場にしがみつこうとする。だが、その「正社員」も、かつての正社員とは似て非なるものになっている。賃金水準は低下、年収200万円台で死ぬほど働かされているというケースも少なくない。正社員の労働が苛酷化して離職者が出ても、正社員になりたい人は労働市場にあふれているので、次々に入社希望者が応募てくる。労働条件が劣悪な企業が珍しくなくなり、「ブラック企業」という呼称すら一般化してしまっている。こうした企業においては、高い離職率と同時に「やめたいが、やめられない」というおかしなことが起きている。いつも「やめたい」と思いながら働き続けている若者がたくさんいるというのが、いまの日本社会なのだ。

### 非正規労働者のダブル・トリプルワーク

一方、非正規労働者の長時間労働も現れている。時給が低いため、ダブルワーク、トリプルワークによって生活を支えている非正規労働者は多いので必然的に長時間労働になる。企業は、社会保険の使用者側負担を免れるために、不当に労働時間を週30時間以内に制限することも少なくない。そうなると必然的にダブルワークをせざるをえない。また、企業は、「パート社員の活用」と言い始めており、食品スーパーなどのパート労働者のリーダー的な存在には労務管理や商品管理の仕事を任せている。これを時給1000円前後のパート社員にやらせるのだから驚きである。非正規雇用労働者が責任を負わされることにより、「仕事が終わらずに帰れない」といったことがパート社員にも起こっている。居残りをしたとしても、その分の時給が出ることはほとんどない。ファストフードなどの店舗では、正社員は1人もいないという店舗運営は珍しくない。店舗はパート・

アルバイトが主として働いているために、客が多く入って人手が不足して店舗が回らない時に、居残りをして他のパート社員の仕事を手伝うというようなことが常態化している。この分の時給は出ない。パート社員どうしがお互いの仕事をうまく回そうとすればするほどに、こうしたお互いに手伝うことは不可欠になり、それはタダ働きになるようになっている。企業は、賃金支払いをせずに、労働者を長時間にわたって使っている。

### 非正規労働者の生活状況改善が不可欠

正社員の長時間労働は正には、実は、非正規労働者の生活状況改善が不可欠である。そうでなければ、苛酷な労働条件の企業にしがみつくしかなくなるからである。非正規雇用労働者の状況改善には以下のことが不可欠である。①有期雇用の制限（期間の決まった仕事のみに有期雇用契約を結ぶことを限定する「入口規制」を導入）、②失業時の所得保障の充実（雇用保険の失業給付の改善、失業扶助制度の創設）、③低賃金の是正（最低賃金の抜本的引上げ）。この3点である。また、長時間労働そのものを制限するために、EUの共通労働規制である「連続休息時間11時間制」は目標にされるべきだろう。

さらに、労働時間規制も含めて日常的な労働条件への労働組合の関与をどう強めるのかは中長期的に問題を考えたときには決定的に重要である。法制度の改善だけで、労働者の労働環境は改善できると考えるのは幻想である。その場合、企業内の労使関係に閉じこもっていては問題が解決しない。あらゆる労働条件の改善のためには、企業間競争を制限することが決定的であり、そのためには企業外にある企業横断的に活動する労働組合が企業内の労働条件に関与する仕組みをつくるしかないからだ。このことは、労働運動の組織論としても運動論としても活発な議論が求められている。

（かわぞえまこと：「非営利・協同総合研究所いのちとくらし」 〒113-0034 文京区湯島2-7-8東京労音お茶の水センター2階 e-mail:inoci@inhcc.org）