

# 働くということと労働組合 ～労働組合をつくる～

2018年5月15日(火) 10:50～12:30

連合ユニオン東京

書記長 今野 衛



# 雇い止めを広げる労働規制

日本経済新聞社

社説

2018/4/2付

期間の定めのある有期雇用の人が、契約を更新されない「雇い止め」になる例が相次いでいる。背景にあるのは規制の強化だ。

非正規の人を一定期間を超えて雇う企業は、その人の雇用安定への責任が重くなった。雇い止めはこれを避ける動きだ。労働規制の強化が裏目に出ているといえる。改めて制度を見直すべきだ。

2013年4月に改正労働契約法が施行され、有期雇用契約を5年を超えて更新された人は、希望すれば無期雇用に転換できることになった。その権利が今年4月から生じ始めている。

無期雇用は、企業が昇給や昇格の制度を必ずしも設けなくてもいいが、雇用期間の定めのない点は正社員と同じだ。企業にはコスト増の要因になり、これが雇い止めにつながっている。各地域での労働組合などの電話相談では、今年に入り、無期転換を控えた雇い止めに関する相談が急増している。

15年9月末施行の改正労働者派遣法の影響も広がり始めている。派遣労働者が同じ職場で働ける期間は一律に3年までとなった。3年を超えた場合、派遣労働者の雇用主である派遣会社は、派遣先の企業に直接雇うよう依頼するなどの措置が義務づけられた。

今年9月末から3年の期限を迎える例が出てくる。非正規労働者らの労組である全国ユニオンによれば、負担増を防ぎたい派遣会社が、いまから派遣労働者を雇い止めにする動きがある。

一連の法改正は、企業や派遣会社の責任を重くすることで、非正規労働者の処遇の向上や正社員化を促そうという狙いがあった。しかし、無理のあるルールは、かえって雇用を不安定にする。

非正規の人の処遇改善や雇用安定への確実な道は、本人が技能を高めたり、新しい知識を習得したりする機会を広げることだ。

成長分野の仕事に求められる技能を身につけやすくするため、政府は職業訓練の内容の充実を急ぐ必要がある。能力開発の支援に重点的に取り組むべきだ。

NHKクローズアップ現代 2016年4月13日(水)  
“新リストラ時代”到来！？ 業績好調なのになぜ

動画 8分30秒



人材会社への出向を拒否した者(未同意者)  
に対する会社方針 (会社経営会議資料より)



# 人材会社が会社に指導しているリストラ指南授業の資料

## 面談の目的、面談の留意点等について

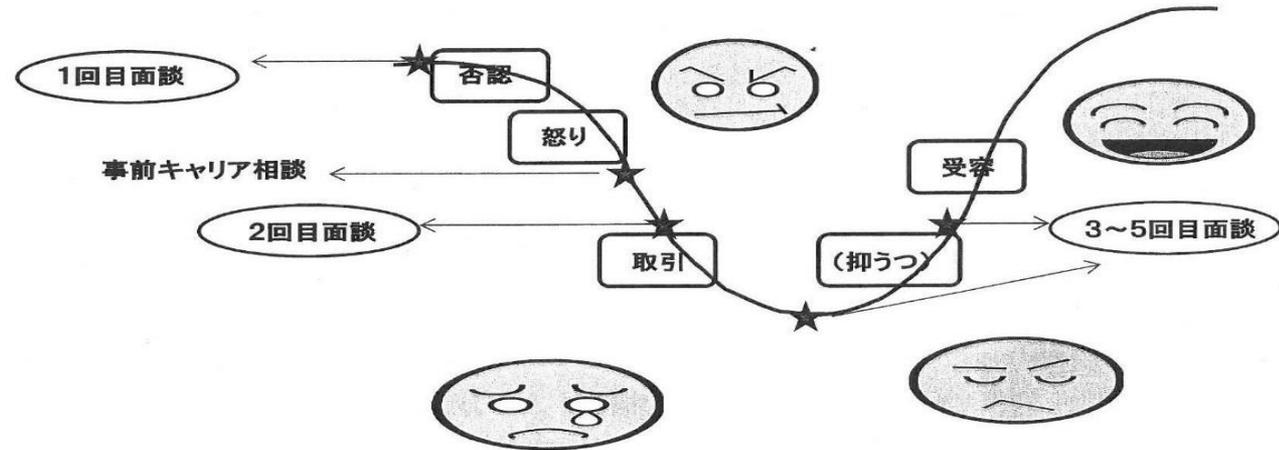
個別面談の際に、対象者がその思いや疑問を口にします。その際に重要なスキルは、「傾聴スキル」です。相手の話しを遮るようなことはしないで、十分な傾聴に心掛けましょう。  
応募推奨される方の心理ステージの変化は下記の通りです。相手の心理を理解した上での面談が効果的です。

### (6) 傾聴、心理ステージの変化

＜対象者の心理ステージの変化＞（参考：キューブラー・ロスのモデル）

否認→怒り→取引→(抑うつ)→受容

面談を重ねること+事前キャリア相談を経験すること+時間経過 = 受容(決断)につながると言われています。



15

エリザベス・キューブラー＝ロス（独：Elisabeth Kübler-Ross、1926年7月8日 - 2004年8月24日）は、精神科医。死と死ぬことについての画期的な本（『死ぬ瞬間』）の著者。その中で彼女は初めて今日死の受容のプロセスと呼ばれている「キューブラー＝ロスモデル」を提唱している。

## リストラはなぜ「悪い」のか？（抜粋）

WEB労政時報2014年7月21日 濱口桂一郎 氏

日本の労働社会は、EU諸国の労働社会とはその構成原理が異なります。日本の労働社会の主流は、雇用関係が「職(job)」ではなく、「社員であること(membership)」に立脚しているのです。日本語で被用者を表す「社員」という言葉それ自体が「member of company」という意味です。会社は単なる営利組織ではなく一種の共同体的性格を有しています。雇用契約は原則として職務の限定のない「空白の石版」であり、企業の命令に従ってさまざまな部署に配置転換され、そこでさまざまな「職」を遂行することが労働者の義務と見なされています。このような社会では、教育から労働への移行は、「就職(job placement)」ではなく「入社(inclusion into membership)」です。

この反面として、企業からたまたま命じられた「職」が景気変動や産業構造転換等によって消滅または縮小したからといって、そのことが直ちに解雇の正当な理由とはなりません。企業内に配置することができる他の「職」がある限り解雇が正当とされる可能性は少なくなります。このような社会では、経済的理由による解雇は「失職(job displacement)」としてではなく「社員であることからの排除(exclusion from membership)」として受け取られることとなります。日本語における「リストラ」という言葉が有する独特のニュアンスは、それが「職」に立脚した継続的な債権債務関係の解消というにとどまらず、共同体的な関係からの排除であり、メンバーシップの剥奪という性格を有していることに基づくのです。

# 労働基準監督署の対応の限界

会社とのトラブルの時に頼りになる機関といえば、労働基準監督署です。ただ限界もあることは理解しておいてください。

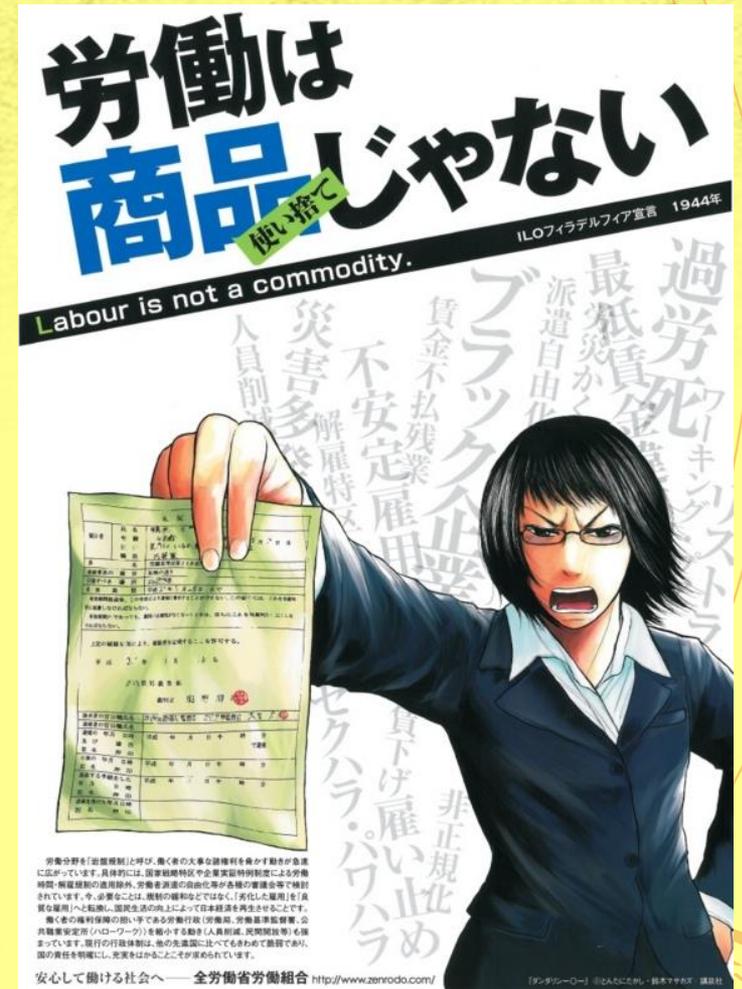
労働基準監督署が対応できるのは、給与不払いや解雇予告手当不払いなど、明らかに企業側に労働基準法違反がある場合です。

監督署はあくまで労働基準法や最低賃金法、労働安全衛生法の番人として事業所を取り締まる役所であるということです。

申告した労働者本人の利益を守ってくれる役所ではありません。

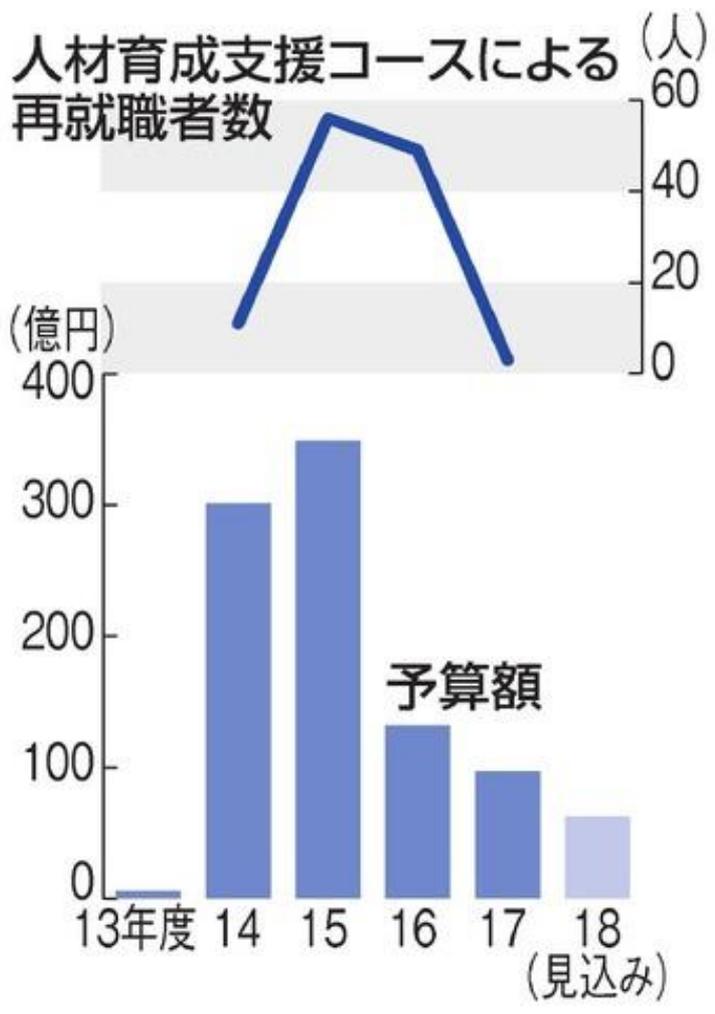
監督署は行政機関として企業に労働基準法などを遵守させるのが役割ですが、おのずと行政機関としての限界があります。それは「**民事不介入**」の原則です。

当事者同士の権利侵害についてはノータッチでなければならず、**当事者同士の争いは司法の役割**なのです。あくまでも監督署は”**監督**”でしかなく、”**審判**”ではないのです。



# 労働移動支援助成金の利用が低迷している

17年度の再就職者数は9月末時点。人材育成支援コースは17年度限りで廃止



厚生労働省は2018年度予算で、安倍政権が成長戦略に掲げる「失業なき労働移動」を進めるための目玉策として導入された「労働移動支援助成金」を減額する方針を決めた。転職者に職業訓練をする企業に助成金を支給する仕組みを廃止し、予算規模はピークの5分の1に減る。助成金を受給する企業が想定を大幅に下回り、期待した効果が出ていないためだ。

転職助成金、予算減額へ  
成長戦略の目玉、利用進まず

朝日新聞 2017年12月21日



# 労働組合とは 団結は力なり(Union is Strength)

動画 1分20秒



# ひとりでも入れる労働組合 連合ユニオン東京

- 労働組合概要

組合員数 4000名、単位組合100組合、  
個人加盟110人

組合費一人 1000円

- 方針

- ①安心して働ける職場づくりへの取り組み
- ②健全な労使関係の確立に向けた取り組み
- ③組織拡大の取り組み

- 特徴

今、労働組合を結成しているのは、女性と若い男性。  
(力強く発展性と永続性が高い。)  
一番労働組合を作れないのは中年のオジサンたち。  
(決断できずに、問題が悪化するケースがほとんど。)



何でも労働相談ダイヤル

フリーダイヤル いこうよ れんごうに  
0120-154-052

時間 9:00~17:00 (土日祝除く)

相談料 無料!  
専門のアドバイザーが  
労働相談にお答えします!  
お気軽にお電話を!  
秘密厳守!



労働組合の結成または個人加入  
団体交渉



働きやすい職場環境

# 連合「なんでも労働相談ダイヤル」(0120-154-052) 2014年集計結果(全国)

〈集計期間〉 2014年1月1日 ~ 12月31日

〈集計対象〉 47地方連合会 連合本部

〈相談件数〉 15,659件

○近年の特徴としてメールによる相談が増加傾向にある。

〈性別割合〉

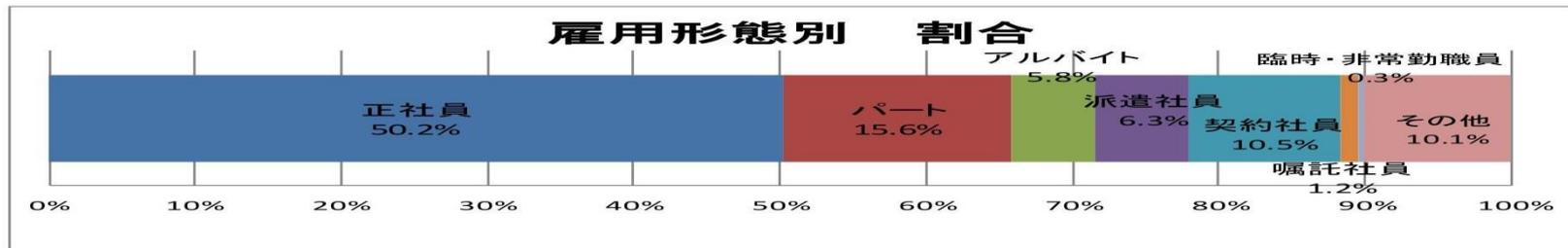
男性54.1%

女性45.9%

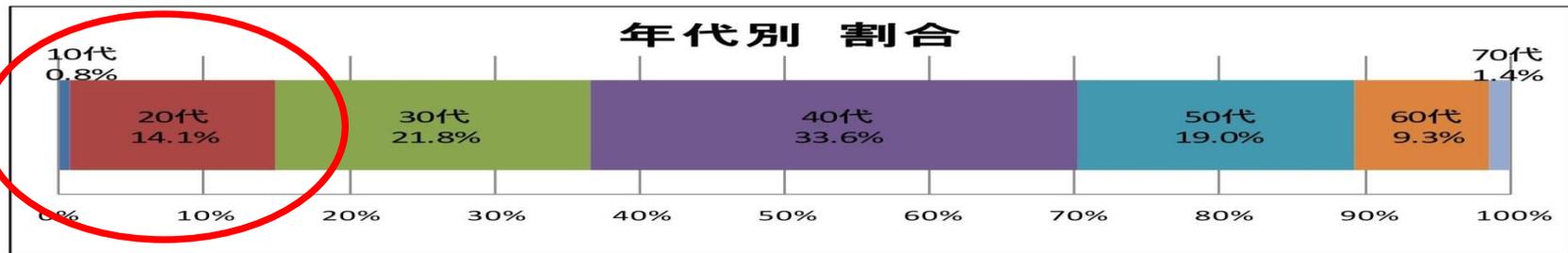
〈業種別割合・上位(未報告除く)〉

サービス業(他に分類されないもの)	16.6%
製造業	16.4%
医療・福祉	15.3%
卸売・小売業	11.9%
運輸業	9.3%

〈雇用形態別割合(不明除く)〉



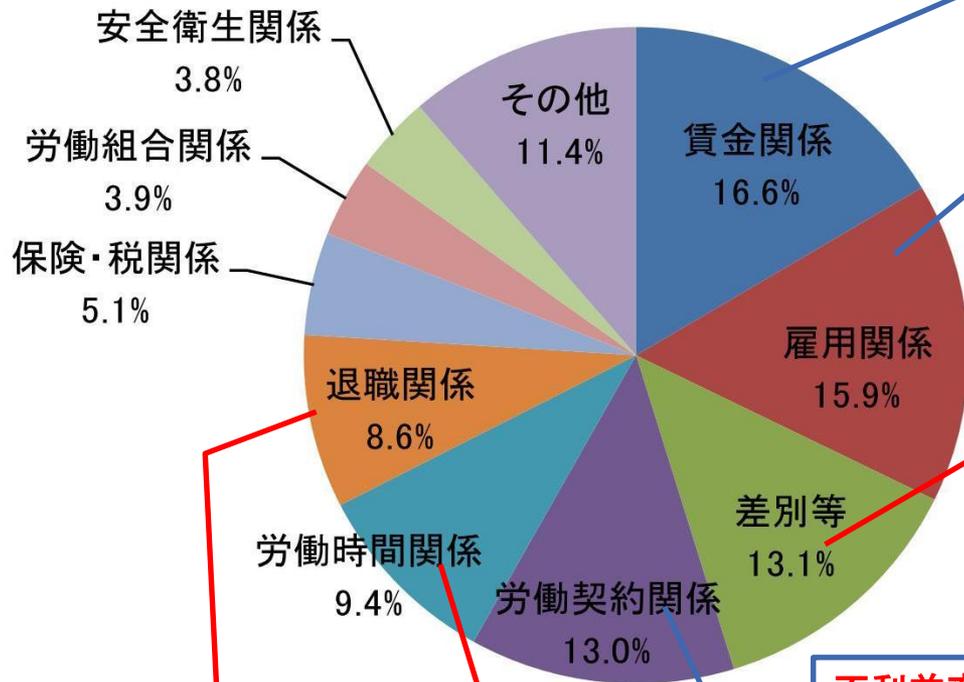
〈年代別割合(不明除く)〉



○近年の傾向として、女性の相談者比率が増加傾向 ○10代、20代の若者からの相談も増加傾向。

# 連合「なんでも労働相談ダイヤル」(0120-154-052) 相談内容(全国)

## 相談内容別 割合



**賃金未払い**、残業代未払い、割増賃金、休日手当など

**解雇**、退職強要、契約打ち切り、合理化、倒産、休業補償など

**セクハラ**、**パワハラ**、**マタハラ**、**男女差別**

**不利益変更**、配置転換・出向・転籍、雇用形態、雇用契約・就業規則

週40時間、休日・休憩、年次有給休暇

定年、退職金・退職手続き、再雇用

赤枠がここ10年で急増。  
しかも東京はこの比率がさらに高い。

# 事例1 D株式会社 (退職強要 追出し部屋事件)

## 追い出し部屋とは

追い出し部屋とは、企業が不必要になった従業員を自主退職に迫りやるために、対象の従業員を集めるための部署のことです。追い出し部屋に移された従業員は、通常の業務とはかけ離れた、簡易的な業務、または過酷な業務に嫌気がさして、自ら退職をしていくという、脱法的な退職のさせ方です。



- 2013年6月、D株式会社(6,000名)の急速な業績悪化に伴い、管理職120名の退職金上乘せの希望退職が募られた。実態は指名解雇で、これを拒否した20名に対し、「あなたに与えられる仕事はもうこの会社にはない」と「人事部分室」(新設)への異動が命じられた。(翌年業績はV字回復、最高益をあげた。)
- 業務内容は、人材会社に行き「自己研鑽し能力をアップする事、自分の出向先を探すこと」。給与評価は、出向先を見つけられればC評価、見つけられなければD評価。

(この会社の評価ランクは、S A B+ B B- C Dの7段階)
- 「人事部分室」への異動が命じられた20名のうち、4名が人材会社に行くことを拒否していた。

- 相談者たちは、いつか耐えていれば会社は態度を変えてくれるだろうと淡い期待を持ち続けていた。(性格 とくかくおとなしい、争い事がとにかく苦手)
- ついに耐え切れずに、2014年9月にうち4名が連合ユニオン東京に相談。(追出し部屋に入れられて1年2か月後)
- 2014年10月に、この4名に対し「自分たちで出向先を見つける努力をしなかったから」との理由で、子会社に出向させられた。自分たちが働いてきた研究所で、便所掃除や草刈りなどの仕事を命じられた。
- この4名は、理系難関国立大学、私立大学を卒業後に技術者として25年近く勤務してきた人たち。



# 追出し部屋からの帰還者

動画 7分10秒



## 労働組合結成

2014年7月労働組合結成 団体交渉申し込み

### 交渉方法

- ①労働組合団体交渉 (第1回団体交渉 2014. 9)
- ②東京都労働委員会へ不当労働行為救済申立 (救済申立 2014. 10)
- ③裁判 労働審判申立(2015. 2) 審判(2015. 5)

会社側異議申立により通常訴訟移行

### 和解成立

2016年3月に和解成立

- (1) 本人たちの希望する部署への配属
- (2) 不利益評価分の給与、賞与、退職ポイントなどの返還

※このことを契機として「人事部分室」は閉鎖となり、全員希望部署への配属

現在 2016年6月より元の研究職場で就労



### なぜ彼らは闘ったのか？

○不当なローパー評価が許せなかった。  
(上司が変わった途端に低評価)

○家族の問題を抱えていた。

○研究職のため特定分野を深く研究してきたため、他企業への就職が難しかった。

○転職すると年収が1/3になることが分かった。募集が多かったのは介護職など。

# 事例2 アコムユニオンの例 (パワハラ)



アコムユニオンの紹介をお願いします。

# 1 職場内での問題発生

- ①不当な懲戒処分      ②パワーハラスメント

# 2 労働組合の結成

# 3 団体交渉      通称 団交(だんこう)

労働組合と会社間の交渉のうち、特に日本国憲法第28条及び労働組合法によって保障された手続きにのっとり行うものをいう。使用者は、誠実交渉義務により、労働組合より申し入れられた団体交渉を正当な理由なくして拒否する事はできない。正当な理由のない団体交渉拒否は不当労働行為となる（労働組合法第7条第2号）。



## 4 不当労働行為の発生

労働組合法第7条では、使用者の労働組合や労働者に対する次のような行為を「不当労働行為」として禁止しています。

組合活動をしたことなどによる  
**〈不利益取扱い〉**



正当な理由のない  
**〈団体交渉拒否〉**



組合運営に対する  
**〈支配介入〉**



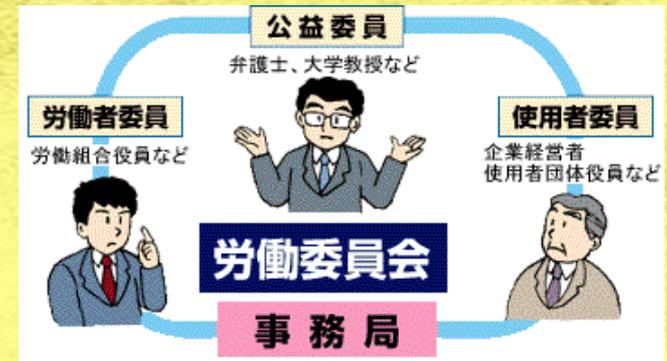
労委での発言などを理由とした  
**〈報復的不利益取扱い〉**



〈注〉イラストは代表的な事例です。

## 5 東京都労働委員会への救済申立

労働委員会は、労働者の団結擁護・労働関係の公正な調整企図を目的とする行政委員会。使用者委員・労働者委員・公益委員の各同数で、国・地方公共団体に設置する（労働組合法19条）



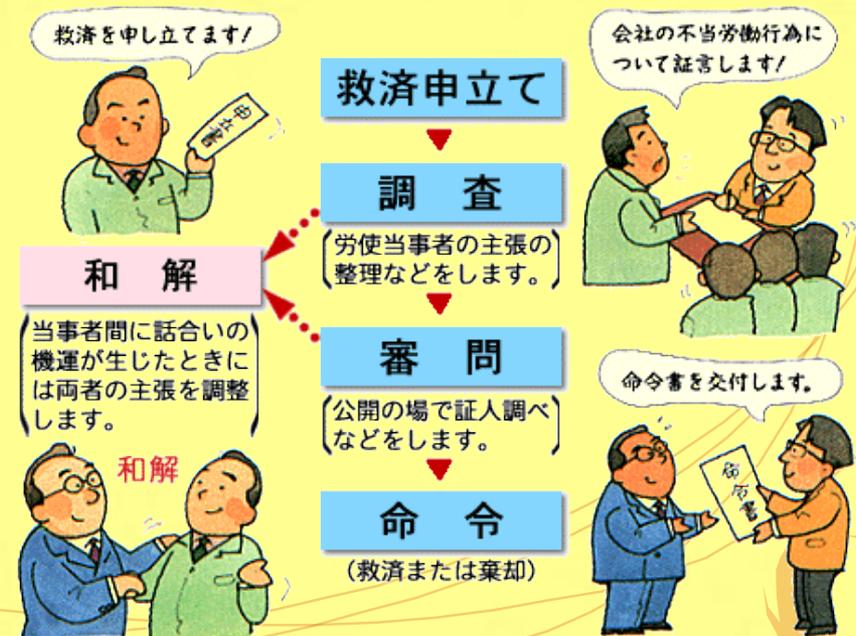
労働者・労働組合と使用者間のトラブルの解決をお手伝いします。



労使の間の諸問題は、双方が誠意をもって話し合い、自主的に解決するのが最も望ましい姿ですが、ときには話し合いがまとまらず、当事者間で解決することが難しいことがあります。このような場合、労働委員会を利用されてはいかがでしょうか！

山口県労働委員会事務局

### 不当労働行為審査の流れ



## 6 和解



## 7 労働協約の締結

労働協約は、労働組合と使用者（団体）との間でのみ締結することができる書面協定であり、契約としての一般的な機能の他、規範的効力（労働組合法16条）や一般的拘束力（労働組合法17条、18条）などといった特別な効力が付与されています。労働協約の機能は、このような特別な効力を基盤として公正で安定的な労使関係を築くことに主眼が置かれています。

## 8 労使協調路線の確立

労働者と使用者の利害は対立するものではなく、両者が協調し企業を盛んにすることが労働者にとっても利益になるとする思想。

# 委員長へのインタビュー

- (1) 会社とご自身のご紹介をお願いします。
- (2) 労働組合を立ち上げた理由は？
- (3) 不安な点はありましたか？
- (4) 仲間をどのようにして労働組合に入れてもらいましたか？
- (5) 団体交渉をする中で会社はどう変わってきましたか？
- (6) 他の組合員の課題は交渉しましたか？
- (7) 今後の労働組合の課題はなんですか？
- (8) 学生の方に伝えたいことは？



# 働くということと労働組合 ～労働組合をつくる～

ご静聴ありがとうございました。ご不明な点がありましたら、下記に電話ください。

連合ユニオン東京

書記長 今野 衛



全国のどこからでも、  
かけた地域の「連合」にかかります。  
労働のことで困ったら、今すぐお電話ください。

フリーダイヤル いこうよ 連合に

 **0120-154-052**