



No.36

mi.ra.i.e

つなごう・未来へ

出版に働くものだからこそ、できること

2019年11月10日

編集・発行 出版労連（日本出版労働組合連合会）〒113-0033 東京都文京区本郷 4-37-18 いろは本郷ビル 2階

TEL 03-3816-2911 FAX 03-3816-2980 E-mail rouren@syuppan.net URL <http://www.syuppan.net/>

労働市場の「規制緩和」と抵抗・連帯



雇用秩序を破壊する解雇の金銭解決制度

川口 智也（弁護士 東京法律事務所）

解雇の金銭解決制度とは？

解雇の金銭解決制度とは、違法・無効な解雇がなされた場合に、使用者が労働者に金銭を支払うことで労働契約を解消する制度である。裁判で解雇無効と判断された場合でも、使用者が金銭の支払いをすれば労働契約が終了する効果が生じる制度のため、労働者側が強く反対してきた経緯がある。この制度については、これまで2002年、2005年と2度にわたり政府が立法化を狙ったが、使用者側に申立てを許容する内容であったこと等の理由から、不当な解雇を誘発するとして労働者側が強く反対し、実現しなかった。

ところが、2015年6月30日、解雇の金銭解決制度の在り方等について検討を進めるといふ内容を含む「『日本再興戦略』改訂2015」等が閣議決定され、解雇の金銭解決制度が、

3度、検討されることとなった。これを受け、同年10月には「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」が設置されたが、制度導入の是非について意見の一致をみることはなく、2017年5月に同検討会が発表した報告書では賛否両論が併記された。

2018年6月12日、法学者6名で構成される「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」（以下「検討会」）が設置され、現在も法的な論点整理が続けられている。ここで議論されている制度案は労働者側のみ申立てを認める内容であり、解雇された労働者の権利救済の選択肢を増やすものであることが強調され、労働者保護に資するかのような体裁がとられているが、検討会の議論の進め方や金銭解決制度それ自体には様々な問題がある。

検討会・制度の問題点

本来、法的な論点整理を進める前に、まずこのような制度の要否・是非に関する検討がなされるべきである。しかし、検討会では、労使双方の代表が不在のまま、事務局が議論の方向性を示したうえで、制度を導入するという結論ありきで、しかも制度の具体的な内容にまで踏み込んだ検討が行われており、問題である。

また、解雇の金銭解決制度それ自体にも、たとえば次のような重大な問題が存在する。

①これまで築き上げられてきた、解雇権濫用法理（法制）を中核とする雇用秩序が破壊される。同時に労働者の法意識が変化し、違法・無効な解雇でも職場復帰ではなく金銭解決をして転職することが当然となる。この変化こそが政府の真の狙いであろう。

②不当解雇が誘発され、リストラの武器として悪用される。制度で基準とされる解決金を前提とした退職勧奨・退職強要が頻発する危険があるほか、最終的には金銭で解決すればよいという使用者のモラル低下を招く。

③狙いうちの解雇が蔓延する可能性がある。労働組合の中心人物など特定の者を職場から排除する狙いうちの解雇が横行しかねない。

④いったん制度が導入されると、現在検討されている制度案の枠を超えて、使用者にも申立てを認める改悪が行われる危険性がある。使用者側がこれを求めることは必至である。

制度導入阻止に向けた運動作りを

このように解雇の金銭解決制度は、労働者側にとって重大な危険性をもつ制度であり、何としても制度導入を阻止しなければならない。今のところ、労働者側は制度の導入に反対し、他方で使用者側は使用者の申立てが認められない限り反対という意見が主流であり、法制化の見通しは立っていない。しかし、すでに具体的な制度内容の検討が進められている以上、政府がいったん法制化に本腰を入れると、労働政策審議会での議論を経て、制度導入が強行されるおそれがある。労働者側から制度導入に対する反対の声を上げるとともに、制度の危険性を広く周知し、立法阻止に向けた運動作りを今から進める必要がある。

企業ファースト化する日本

竹信三恵子 著

「世界で一番企業が活躍しやすい国」をめざす安倍政権は、「企業ファースト」に行き着く。政府の労働・雇用政策は「労働者保護」という土台を崩している。

2018年6月に成立した「働き方改革関連法」は「残業の上限規制」「同一労働同一賃金」という働き方の改善というおいしい餅にくるまれ、「過労死すれすれの残業の容認」「高度プロフェッショナル」「裁量労働制拡大」という毒のあんが入った毒饅頭ではないのかと著者は言う。高プロを見ると、労働政策の主語が「働き手が人間らしく暮らすこと」から「企業が生産性を上げること」に転換し、「企業の雇用責任」から「働き手の自己責任」に変わってしまった。

中小企業への関連法適用はこれからだ。最後の章で、著者は反転攻勢の方法を具体的に提示する。私たちがどのように働かされているのか、どのように働きたいのか、異なる立場で働いている人たちとどのように連携できるのか。「働き手からの働き方改革」を実現するために必見の著書である。



価格 1700円＋税
発行 岩波書店
東京都千代田区一ツ橋 2-5-5
番号案内 03-5210-4054



フリーランスの権利をめぐる“綱引き”

北 健一（ジャーナリスト、出版労連書記次長）

千葉県に本社のあるクリーニング業者は、店舗責任者を「オーナー」と呼んでいる。会社が店舗運営を委託し、売上の一定割合を報酬として払う。直営店のパートから「オーナー」に切り替わると、労働時間規制も残業代も休憩時間もなくなる。

電気メーターを交換する業務に携わる東京電力3次下請業者のスタッフも雇用ではなく請負契約だ。報酬は1個交換するといくらの出来高払いだが、担当地域と作業時間とノルマが細かく決められ、人事評価もあれば配転もある。自転車やバイクで料理を運ぶウーバーイーツの配達員を、最近街で見かけるようになった。雇用ではなく出来高払い。交通事故にあっても、すべて「自分持ち」だ。

クリーニングの「オーナー」も東電3次請スタッフもウーバーイーツ配達員も、「雇用ではない」とされている。そしていまの日本では、ひとたび「雇用ではない」とみなされると、ほぼ無保護・ノールールに突き落とされる。

労働政策研究・研修機構の試算によると、個人で事業等を営む者は約538万人、うち法人から委託を受け個人で仕事をしその対価を得る個人就業者は約170万人（2019年）（なお、「雇われない働き方が増えている」といった報道も目立つが、増加を示す公的統計は見当たらない）。

雇用とそうでない働き方とを区切る線はどこに引かれるべきか。これを「労働者性の問題」と呼ぶ。働き方が多様化するなか、「労働者って誰？」を考える「労働者性の問題」が、内外で活発に議論されるようになった。

出版社に通い社内で仕事をしているのに委託扱いの「常駐フリー」という働き方がある。その媒体が好きで熱心に働いている人も多いが、解約問題などで出版ネッツに相談に来るケースもある。10年、20年励んできた仕事を、ある日突然切られる不安。保障もなく、

やりがいの反面悩みも深い。

厚生労働省は「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」（座長＝鎌田耕一 東洋大名誉教授）を立ち上げて検討を重ね、19年6月、日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）も含む関係団体の意見も一部反映して、中間整理を公表した。そこでは、仕事上のけがや病気は労働政策審議会（労政審）に移し労災保険特別加入の拡大を検討。「セクハラ防止等」も労政審で検討することとなり、契約・報酬・相談窓口等については、検討会で優先的に検討を急ぐこととなった。

ハラスメント防止では、フリーランス保護を指針に盛り込んでもらうため、MICフリーランス連絡会など3団体はハラスメントの実態を調査。結果とともに要望を伝えた。

これらは前向きの変化が始まっているが、肝心の「労働者性」については、「新たな判断基準について短期的に結論を得ることは困難」とされ、検討の目途さえ示さなかった。日本政府がぐずぐずしている間に、イギリスでは人を運ぶウーバー運転手の労働者（worker）性を認める判決が相次ぎ、米カリフォルニア州ではウーバー運転手を含むギグ労働者（短期、単発の労働者）を原則雇用とみなす法律ができた。

だが、日本にも希望の芽はある。クリーニング「オーナー」たちは組合を作り、定休日をかちとった。東電3次請作業員たちもウーバーイーツ配達員もそれぞれ組合を作り、声をあげた。建設アスベスト訴訟では、「一人親方も救済せよ」と裁判所が国に命じた。

今年11月の労働弁護団総会の記念講演のテーマも「労働者性」だ。「けがは自分持ち」にピリオドを打ち、誰もが安心して働けるようにするために。フリーランスの多い出版産業の組合への期待は高い。



テレワークの陰陽

原 賢太郎 (SSC ユニオン)

2016年8月に閣議決定した安倍政権による経済対策の1つである『働き方改革』の一環として、「テレワーク」の導入を検討している企業は多いだろう。ICTを活用しながら、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方ができることは、例えば、要介護の親を抱えている社員にとっては一定の利があるであろう。

当社では、すでに全社的にフリーアドレス化が進んでおり、テレワークが試験的に導入されている。実際、週の半分はテレワークという社員もいる。しかし、出版社の場合、毎日がテレワークでも問題ない Web 関係の仕事に従事している社員から固定されたデスクがないと仕事にならない制作系の部署に属する社員までいる。つまり、同じ会社に属していても、仕事内容によりテレワークの導入が進む部署とそうでない部署が存在する。そのため、組合ないし部署責任者から、固定された空間を用意してほしいという要求が出ている。

テレワークの導入に向けて、すでに経営との話し合いがもたれている組合もあるだろうが、職場環境、仕事環境の著しい後退がないような配慮が強く求められるだろう。

テレワークが ICT を活用するならば、会社の PC をそれ仕様にする 것도必要となるほか、ネットワークのセキュリティ問題も出てくる。当社を例にするならば、これらの対策がされていて、社外に持ち出しできるノート PC が順次支給されている。また、このようなハード的な対策のほか、各社員に対して、社外で作業するための知識などを身につけさせる必要がある。特に、機密情報の漏洩に対しては細心の注意が必要となる。

また、テレワークの導入をするならば、現在の就業規則の見直しも必要となる。特に、始業時間と終業時間の管理は重要で、ずさんに管理すれば、どこでも働ける環境だけに長

時間労働の温床となりかねない。就業時間の管理は、どこからが時間外労働であるかというに関係する。ここが曖昧であれば、残業代の支給に関わるので、考えようによっては、テレワークが人件費削減に利用されかねないといえる。

ここで、冒頭で「テレワークが要介護の親を抱えている社員にとっては一定の利がある」と書いたことについて、補足しておく。当社の場合、テレワークの際は業務に集中できる環境であることを絶対条件としている。例えば、子どもの看病をしながらのテレワーク業務は禁止である。

ただし、小学校の保護者会までの時間を自宅で仕事し、保護者会に出席した後に自宅で続きの仕事をするのは問題ない。この場合、保護者会への参加のために自宅を出てから帰宅するまでを「欠務」とすることになる。

しかし、介護の場合はいつ親に呼ばれるかわからず、業務と切り離せないからダメなのである。つまり、自宅介護をする社員は、当社の基準でのテレワークは難しく、従前のように介護休暇を取得する必要がある。ただし、テレワークをしながら、介護休暇を取得せずに介護をすることも理論上は可能となる。

以上のように、テレワークを円滑にするためには、会社としてしっかり準備をすると同時に、社員にはこれまで以上の自己管理が求められる。さらに、管理職が部下の業務管理を徹底的にしなければ、会社の業績が右肩下がりとなることも予想され、その結果として、社員の収入減や会社の倒産を招くことも十分に考えられる。

テレワーク制度により、時間を有効活用できることは事実であり、各社で上手に導入された結果、今以上に幸せな生活ができるようになることを心から祈りたい。



個人で入れるローカルユニオン

CU 東京文京支部の役割

小川 富弘 (CU 東京文京支部執行委員長)

「コミュニティユニオン東京 (CU 東京＝本部事務所、豊島区南大塚)」という、だれでも個人で加入できるローカルユニオンが、2009年に結成されました。CU 東京は今年6月の定期大会を1350人で迎え、結成10周年を祝いました。現在、江東、足立、江戸川、港、千代田、品川、豊島、文京、北、練馬、渋谷、葛飾、三多摩、中野の14の支部があります。本稿で紹介するのは、その支部の一つ、CU 東京文京支部です。

CU 東京文京支部は、2010年に9人の組合員で結成され、私も加入しました。今年9月には、100人を突破したことを祝う集会を開催しました。

とりわけこの1年で19人もの加入があり、現在組合員は104人です。その理由は、実際に困っている人が多いという背景もありますが、やはり相談に力を入れていることです。組合員には経験豊富な相談員がいますし、とくにこの1年は、労働相談員が事務所(文京区労働組合協議会事務所内)にほぼ毎日常駐した、ということがあります。電話相談にも丁寧に対応しています。

医療や法律に詳しい味方が、また行政や議員にも働きかけられる心強い味方が相談にあたります。そしてアドバイスや交渉をして問題解決をはかることができた結果、解決後も継続して組合員であり続けてくれています。

某大学の学生が、その大学の学生課で半年契約のアルバイトとして働いていましたが、「他の派遣職員の採用が決まったから、一番新人の君に辞めてもらいたい」と言われたという相談があり、「期間の定めのある雇用は、途中で契約解除ができない。少なくとも金銭の支払いを求めることができる」と伝えたところ、本人が交渉して契約期間満了まで働くことができた、といった事例があります。

また、退職したのに会社が離職票を出してくれない、という相談では、ハローワークに組合員が同席して「確認請求」という手続きで解決し、その後も未払い残業代の請求で、その会社と交渉を進めている、といった事例もあります。

加入のメリットの一つは、共済制度です。交通災害給付や入院見舞金などがあるので、急な入院や、ハラスメントで心を傷めた、といった人の助けや救いになっています。

新たな企画として、「わかもの食堂」として、お腹を空かしている若者や学生アルバイトなどに呼びかけて、組合事務所で餃子や焼き牡蠣、絵巻き寿司などを300円で提供する、その場で労働契約の重要性や、労働組合員である・なしの違いや、組合員であることの重要性などについて語り合う、といったことに取り組んでいます。

先日、豊島区のサンシャインビルにあるハローワークに、雇用保険(失業給付)の受給手続きに行きました。その際、小さな赤ん坊をふたり抱えた若いお母さんが、雇用保険の失業認定・受給資格者申請に並んでいるのに出会いました。その様子に、今後の生活や再就職は大丈夫なのかと心配してしまいました。こういう人を失業させる会社がある、そういう世の中であるということです。

外国人労働者や技能実習生など違法状態におかれたり、健康を害して援助を求める人がいます。

弱い立場におかれている人たちに、勇気と希望を与えられる組合活動であれば良いと思います。

企業のコンプライアンス(法令遵守)が求められています。労働組合が、そのチェック機能を果たす役割は重要で、ますますその必要性が高まっていると感じています。

(CU 東京サイト=<http://www.cutokyo.jp/>)



退職強要との闘い

川邊 隆（出版情報関連ユニオン副委員長・取次支部長）

「我が取次支部の（組合）運動にとって、重要な分岐点になるのと同時に大変な重圧も感じています。」これは、私が支部のメンバー全員にあてた、同僚の退職強要に対する支援協力要請のメールです。

組合に加入してから、はや4年。それまでの支部の組合活動は、最低賃金を上げる働きかけや、職場の環境改善を会社側に要求するなど地道な取り組みでした。今までは、どちらかという、サポートの方々に道を作られての活動がほとんどでしたが、今回の退職強要を跳ね返す闘いは、自主的に活動、先導していく、自らも組合員として、成長した闘いでした。

4月25日、同僚のAさんが、会社を辞めるとの情報を得て、直接本人に確認したら「辞めると言ったが、収入のこともあるし、せっかく社会保険等にも入れたので、本当は辞めたくないです」との心境を語ってくれました。

彼の話をまとめると、現場の上司でもあるB社員によるパワハラ的な言動に対して不満・反撥を持っていました。B社員は日頃から「やる気がないなら帰れ」など、仕事中に怒鳴りまくっている。

Aさんは、ある日B社員から「馬鹿なんじゃないの」と言われ、一気にやる気をなくした。B社員が「Aはさぼっている」などと言いつらしていることはまわりの同僚も聞いています。

Aさんは、B社員とはもともと反りが合わず、さらに関係悪化、そのために体調を崩しました。

B社員のせいでしばらく休むと会社に電話し、一週間ほど休み、出勤するとB社員に呼ばれて休憩室に行った。そこにいた所長から「休みが長い」「やる気が感じられない」と指摘され、AさんはB社員が変わらないと、同じことになると訴えると、B社員は「オレの性格は直さない」などと豪語し、所長は「こい

つ（B社員）のことはあきらめろ」とパワハラ行為を容認・補強するような態度でした。所長は団体交渉でも敵対的で、社前ビラ配布時の組合員の写真を撮ったりするような人物です。

Aさんは所長とB社員から責め立てられ、退職に追い込むように仕向けられ「辞めます」と言ってしまう。帰りによるようにと言われた事務所で、「手続きを取る、早くしたほうが良い」と退職届の用紙を出されたので書いたが、印鑑がなく手続きはしなかった。

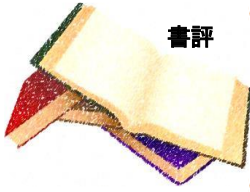
退職の手続きを、社会保険手続きを理由に何度もせかされているというので、私は「体調がすぐれないから、GW明けに退職の手続きをすると伝えて」とアドバイスしました。

支部委員会で議論し、Aさんに対する会社側の対応は、極めて不当な退職強要であり、これをはね返すためにユニオン加入を呼びかけることにしました。Aさんは「誰かが言わなくてはと思ってきた」「これからユニオンに入って闘います」と決意してくれました。

そして5.3憲法集会の途中で、Aさんの退職強要を粉砕すべく、ユニオンの書記長も加わり、組合員の情報の共有と今後の就労闘争のために、緊急に会場内で拡大支部委員会を招集し、連休中に精力的に議論し、態勢を作りました。

Aさんを含めた闘いの意志一致、ユニオンが前面に出る、待機の態勢などを確認し、7日に万全な態勢で退職強要を撤回させるための就労闘争を行い、その後団体交渉を持ちました。

団体交渉の結果、Aさんは無事職場復帰することができ、Aさんの友人も退職強要をはね返すこの闘いに共感して、ユニオンに加入してくれました。このように闘いの中で組織拡大できたことの意味は大きいと思います。取次支部は、会社側の不当と闘うために、さらなる対決姿勢を強めることを宣言します。



書評

『アマゾンの倉庫で絶望し、ウーバーの車で発狂した ～潜入・最低賃金労働の現場』

ジェームズ・ブラッドワース 著 濱野大道 訳

2019年3月 1800円+税 光文社

イギリスでは、移民を含め約20人に1人が最低賃金で暮らし、やりがいのある安定した仕事を得ることは、アカデミー賞を取るほどに難しい。この低賃金労働の実態を探るために著者は、最低限の生活を維持するのに必要な生計費さえ支払おうとしないアマゾンやウーバー、訪問介護やコールセンターの労働現場へ潜伏取材する。

そこで彼が見たものは、あまりに過酷で人間扱いされない、労働者のほとんどがルーマニア人であるアマゾンの倉庫や、労働者の最低限の権利さえない自営業の請負人として働かされるウーバーなどの「裕福な国・イギリスで起きているとは思えないほどひどい」労働現場であった。筆者は、多国籍企業では、「人間の否定」、「生産性至上主義」、労働組合への敵視がまかり通っていることを怒り、解雇や首が「リリー

ス」とされ、世界一の金持ちのベゾス（アマゾン創業者）もゼロ時間契約の派遣労働者も共に「アソシエイト」という欺瞞を、オーウェルの『1984年』になぞらえる。

労働組合運動や階級などへの重要な示唆もたっぷりある。「仕事について書かれた本は、必然的に階級についての本になる。いつの時代も私たちは、階級などもうなくなったと言い聞かせてきた。しかし…」「サッチャーが炭坑夫の労働組合を攻撃したとき、多くの人々は屁とも思わなかった。けれど結局、この国で働くすべての人に影響が及んだ」「サッチャリズム最大の成功はおそらく、階級の結束を少しずつ奪ったことにあった」。原題は『HIRED』（被雇用者）で、長い邦題や帯に訳者、編集者の気迫を感じる。必読！とだけ。（伊豆野潔）



原発推進政策が原発マネーの根源

惑いながらも

佐藤 裕子（福島市在住）

日課にしていた散歩を兼ねた買物から戻り、携帯電話の警報音に促され、当時2歳だった娘を抱き上げて玄関に向かった時、あの地震が起きた。背後、通ったばかりの台所で、食器棚が倒れ、私の肩越しに散乱を見た娘は、腕の中で息を飲んで固まり、私は履きかけた靴の上にしゃがみながら、ドアノブにしがみついて戸を開けた。今思えば、あの時私は、娘の体温と息遣いに守られ、外出着のままだったお陰で、夫の両親が車で迎えに来てくれるまでの間、小雪の降る中、近所の人たちと肩を並べ、急きょ開放された隣ビルの1階事務所にいられた。4歳年上で、市役所勤務の夫は、以前から「何かあったら、オレはすぐに帰って来れない」と、私に災害時の避難ルートや、連絡の取り方等の心得を話してくれていた。それでも、震災後の状況は厳しく、私たち家族は転々とさまよい、さすらった。何を信じ、どうすれば安全なのか。たくさんの情報に接するたび、期待に反して深まる疑念を押さえ切れず、激しく動揺する心と思うままにできない生活の制限や制約の間で、私は世間を敵のように思い込み、自己を正当化するために子どもを盾に、我を通した。あの時、家族を守れるのは、自分しかいないと力んでいたのは、一体なぜだったのだろうか。あの頃の私に付きまわっていた^{こころ}働哭は、本当に震災のせいだったのだろうか。

幸い、私たちは3人揃って米沢に避難。飯館出身の園長率いる幼稚園の先生方や、娘を自分の孫のように愛してくださった借家の大家さん他、親子共々たくさんの無償の行為に支えられ、育てていただいた。また、各地の友人が、ある時は共に怒り、一緒に悩んで、呆然自失した私の代弁をしてくれていた。気づけば一人ぼっちじゃなかった。昨年、34号執筆の阿部周一さんのお祖母様と同じ頃に母も他界。ご縁の不思議を感じつつ。いつか阿部さんが撮られた映画の中のお祖母様の笑顔を拝見したいと願っている。

📖 編集後記 📖

「働き方改革」が声高に叫ばれていますが、誰にとっての「働き方改革」なのでしょうか。また、私たちが安心して働くためには、何が必要なのでしょうか。働き方が多様化するなか、雇用とそうでない働き方の区分けが大きな問題となっています。国や企業は「自己責任」を強調して少しでも安上がりな労働力を求めますが、安心して働く環境にはほど遠いのが現状です。今号は「労働市場の『規制緩和』と抵抗・連帯」と題し、雇用秩序を破壊し不当解雇が横行する可能性の高い「解雇の金銭解決制度」の問題点を明らかにします。また、フリーランスの権利をめぐる「労働者性の問題」を検証します。退職強要やさまざまなハラスメントを乗り越え、安心して働くためのとりくみとして「個人で入れるローカルユニオン」「退職強要との闘い」「テレワークの陰陽」を紹介し、労働組合の必要性を訴えます。仲間を増やし、弱い立場の人たちに勇気と希望を与えられる組合となることを心から呼びかけます。(T)