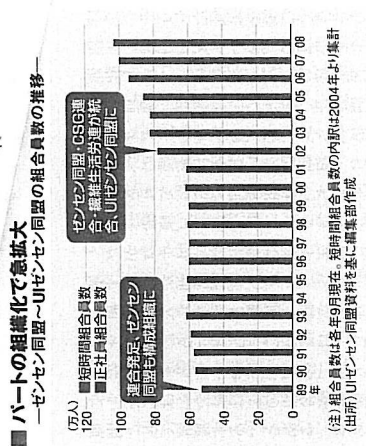
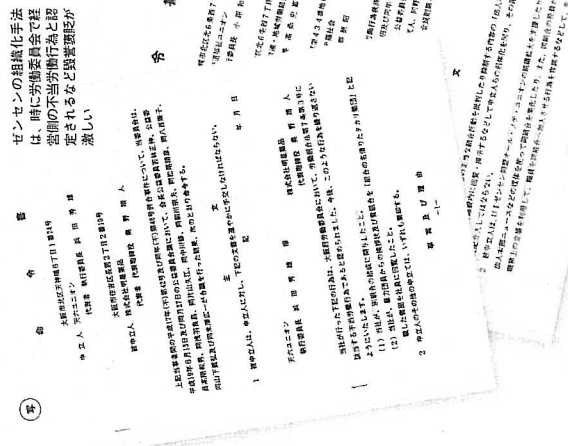


わけてしまった。傍だ。
「君の組合を売ってくれないか。」
09年1月、介護サービス会社コムス
ン(当時)の樋口公二社長は、結成
された労組の委員長に切り出した。
委員長が拒否すると、「明日から戦争
だ」と告げた。翌日から組合活動の中
心だった九州事業部に「ヒゼンセ
ン同盟日本介護クラフトユニオン」
と名乗る職員が乗り込んできた。同
時に、約1万人の全従業員個人の宅
に会社封鎖で、このクラフトユニオ
ンコムスン分会の加入用紙が郵送さ
れ、社長の推薦状も封送されてい
た。
こうした組織化が、不法労働行為と
認定された例もある。05年1月、置
き業販売の明星薬品の社員6人が、
社長の指示でゼンセンの組合員と労
組の結成についての会合を持った。
当時、複数の社員が地場労組の天六
ユニオンに加盟し、労使対立関係に
あった。社員が新組合結成は社長か
らの要請かと問うと、ゼンセン組合
員は「平たく言うとそのとおりです」
と答え、天六ユニオン排除が狙いだ
という点も認めた。大阪府労働委員
会は以上の事実を認定し、「会社は
組合の弱体化を図るため、社外労組
に支援を求めて、新たな労働組合の
結成に阻害したものと認め、不法労働
行為だ」と結論づけている。
札幌市で老人ホームを運営する社
会福祉法人ノテ福祉会では、理事長



が経営する老健
施設の事務長を委員長と
してゼンセンが組合を結成。すでに
存在した札幌地場労組の支部を施設
長など幹部総出で切り崩してい
た。北海道地方労働委員会は「ノテ
福祉会」ヒゼンセン同盟オー
ル・ノテ・ユニオンの組織拡大を支
援したり、同組合を美化したり、職
務上の立場を利用して職員を同組合
へ加入させたりする行為を容認するなどし
てはならない」と命じた。
ゼンセンの組合立ち上げの特徴的
なパターンは「唯一の交渉
団体」「加入しない者・除名された
者を解雇(ユニオンショップ協定、
以下ユ・シ協定)」と明記した簡易労
働協約を社員に提示し、時には職制
も適用して組織化を進め、選挙枚を
握った会社と正式に労働協約を締
結し、名義ともにユ・シ協定を獲得
するというものだ。
ユ・シ協定を「活用」した組織化
に関して、近畿大学の西谷敏教授
(労働法)は、「解雇の脅威によって
労働者に組合加入を強制すること

は、個人の自由を保障する憲法の基
本理念に反する」と批判する。判例
法理によつて、他労組に加入してい
る者を解雇することにはできないとい
えるが、「事情を知らない従業員に
は依然脅威だし、労組の圧力で実際
解雇に踏み切ってしまうケースもあ
る」(西谷教授)。コナカでも社員が
らユ・シ協定に関して不安の声が上
がったが、ユニオンは同制度の意義
を説くにとどまった。またISGの
グッドウィルエンジニアリング
(当時)分会の組合員が脱退しよう
とすると「ユ・シ協定を締結してい
るため脱退できない」と告げられた。
こうした批判に対し、橋本副書記
長は「組合の作り方を問題にするよ

派遣村? 不特定多数を 助けることは我々ではない

らないばかりか、次の就職にも悪影
響がでます(本人の将来を台無しに
します)」と助言、までしている。
「反貧困」参加に批判続出
影薄いユニオンセンター
組合関係者の間では、産別組織と
してのゼンセンに対する評価は高
い。ほとんどの産別が単産の集合に
すぎないのに対して、かつて産別の
方針に反した巨大車組の結成を除名
したような武勇伝もある。現状維持
に疲々とする産別が多い中、新たな
産業や非正社員組織化に急進し乗
り出す行動力を評価する向きもある。
ただ「ゼンセンは入り込もうとは
するが、つながらずはしない」とい
うのも衆目の一致するところだ。
ゼンセンもその点は真直に認める。
「われわれは派遣村のようなことは
しない。不特定多数を助けるような
ことはやらない。われわれはあくま
で産別組織であり、組織化した集
団交渉での改革を目指す。派遣村
のような社会的な取り組みは連合が
行うべきことだ」(橋本副書記長)。
もともと、連合内でも反貧困ネッ
トワークなど他の社会運動との連携
に否定的な意見は少なくない。昨年
3月、連合本部が「反貧困フェスタ
2008」に参加し、高木会長がシ
ンポジウムに出席した件でも、三役
会を含め組織内で批判が続出。10月

の集会には参加団体として名を連ね
ることも高木会長の出席もなかつ
た。1月2日、高木会長は派遣村を
訪れたが、参加をアピールする政治
家も異なり、おびき色が強かった。
こうした姿勢に前連合会長で労働
者福祉中央協議会の笹森清会長は
「100年に一度の未曾有の危機な
ら、100年に一度の大団団結で取
り組むべきだ。非正規問題や反貧困
運動に連合が全面的に出てこないの
は極めて残念」と語る。
「非正規切り」問題の議論が深ま
る中、1月9日に電機連合の中村正
武委員長が親遊業派遣の
禁止に反対の意向を示し
た。「多様な働き方を求
める人は大勢おり、尊重すべき」禁
止すると国際競争力がなくなる」と
いうのがその理由だ。1月20日、元連
合大阪副会長の栗谷輝氏が提起した
訴訟で、偽造賃金問題を企業名を名
指して批判した栗氏の論文に対し、
電機連合が抗議していたことが聞
かされた。抗議を受けて連合大阪
は、連合傘下の組合を有する企業名
はよほどのことがないかぎり匿名に
するとの謝罪文を提出したという。
高木会長は常々、今日の格差、貧
困問題の責任は「企業が主犯だが、
労働組合も従犯」と発言。労働組合
の自己変革の必要性を説く。が、こ
れまで述べてきたような有力産別
の発言や行動が、本当に労働者のため
になるのだろうか。
昨年末、大分キ
ヤンが募集した
期間工の求人票に
「労働組合は加入
対象となりませ
ん」と記されてい
たことが問題とな
った。連合は強く
批判したが、足腰
が定まらぬようだ
と、典型的な不当
労働行為だと横行
しかねない。労働
組合運動も正念場
を迎えている。



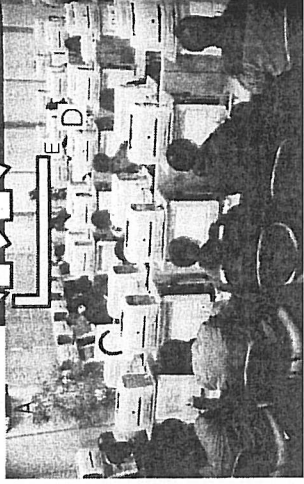
りも、できた後にどうやって労働対
等な関係を作るかが重要だ」と意
に介さない。だが「できた後」の対
応にも不満の声が上がる。
派遣会社CSIの技術者の男性
は、昨年1月、次の派遣先が見つ
からず「待機」状態にあつたとき、上
司からバワハラを受けて退職届を書
かれた。ISGに電話相談したも
の、たらい回しにされた挙げ句、
「上司にもう一度相談したら」と助
言されただけだった。また今年1月、
ISGの高木工業分会は組合員に対
して、経営が厳しいため慣れない仕
事や嫌な仕事であつても引き受ける
よう、発言「間違つても他の労働組合
に駆け込まないで下さい。不幸な結
果を作るだけです。何の解決にもな



「雇用を守る」第5弾



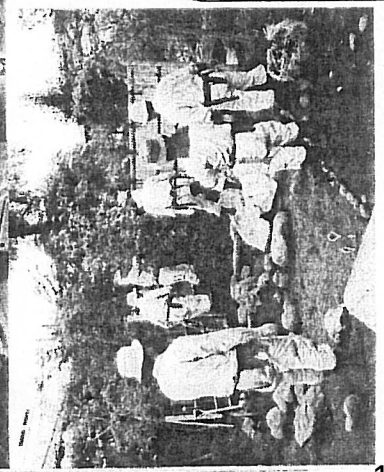
再就職に本当に役立つ 「資格」「職業訓練」



精選込めて職を打つ「さぬきうどん科」の生徒（写真左＝香川県立丸亀高等技術専門学校提供）。高就職率の「七ル設備サービス科」（写真左＝雇用・能力開発機構神奈川センター提供）と「庭園施工管理科」（写真下＝東京都提供）

リストにまつわるコースが連日流れ、「明日は我が身」と不安を抱く人も多いだろう。万が一、失業しても職業訓練を受ければ、高い確率で再就職できる業種がたくさんある。今回は、資格取得やリスクなしでできる副業も含めた「生活防衛術」。未来への道はまだあるのだ。

公営技術専門校に通うと就職率80%



「サラリーマン時代とは違った充実感があり、授業は楽しかったです。お客さんに喜んでもらえるうどんを作りたいと思ってます」
目を輝かせて話すのが、全国で唯一の「さぬきうどん科」がある香川

県立丸亀高等技術学校で修業した50代の研修生。
同校では03年度から毎年、県内の製麺機製造会社で3カ月間にわたってうどんの歴史や文化をはじめ、打ち方や経営のノウハウを学ぶ。08年度までに61人が卒業し、45人が就職。うち10人が暖簾を構えたという。
この「さぬきうどん科」は、失業期間中に再就職に

備えて転職に役立つ技術や知識を身につける公共職業訓練の一つで、ハローワーク（公共職業安定所）で申し込む。職業訓練の授業料は無料で、就職率は80%（07年度）に上るといふ。
ほかにもどのようなコースがあるかは後述するとして、訓練を受けるにはハローワークでさまざまな手続きや条件をクリアしなければな

得が簡単であるうえ、時代にマッチした二重の意味があるからだ。

「3級をステップに2級以上を目指して保険業界や証券業界で働くもよし。まったく関係のない仕事をするにしても、失業した際や家計戦略を練る際には必ず役立つ知識です」

すぐに仕事の見つかる資格として中村社長が挙げるのが、クレール運転士免許や建築物の鉄骨組立など30種以上ある作業主任者といった工事現場系だ。

デスクワーク向きの人に



まずは取りやすい資格や検定から始めよう

は、IT・パソコン系の資格が数多くある。マイクロソフトなど民間企業の資格や日本商工会議所のパソコン資格を持つていれば、データ入力や経理、事務の仕事に就く際の履歴書で客観材料になる。

事業所ごとに一定数の資格者の配置が求められる資格も「不況時に強い」(中村社長)という。宅地建物取引主任者や旅行業務取扱管理者、今年6月に第1回試験が行われる見込みの貸金業務取扱主任者などだ。

しかし、「足の裏についたご飯粒」ともいわれるのが資格「苦勞して取つても食えない」という意味だ。

脱サラして、7年前に開業した社会保険労務士の澤木明さん(58)がこうアドバイスする。

「開業しても、お客を獲得するのが難しいです。社労士の場合、企業と顧問契約を結び固定収入を得ますが、ダイレクトメールを1000通出して、契約でき

るのは1社あるかどうかとも言われます。行政書士やFP技能士は個人が相手なのでさらにカネになりにくい。成功するかどうかは、その人の資質にある。営業力がないと厳しいでしょう」

そう考えると資格への魅力が薄まってしまいがちだが、中村社長は「資格は使

い方次第」という。

「旅行業務取扱管理者の資格があれば、副業種に勤めても社内の旅費交通費の削減を検討・提案することが出来ます。製麺の資格も『僕は麺を打てるから今度食べに来て下さいよ』と営業のネタにして商談につながるかもしれない。なぜそ

の資格を取ったのか、今後どう生かすのか、ストーリーを説明できれば一見関係のない仕事の面接でも無駄になることはありません。何より挑戦して結果を出すことは、仕事ができる人間の条件でもある。リストラに遭った人でも自信になるはずですよ」

選挙出口調査、電話番...

すぐできる副業ベスト30

「90年代後半から製造業は減産傾向にあり、時間の空く人が増えています。小遣い稼ぎや生活費の補助目的で、副業への関心が高まっています」

そう話すのは、副業の実態に詳しい経済ジャーナリストの日向咲嗣さんだ。

厚労省が一昨年発表した「雇い派遣労働者の実態に関する調査」によれば、雇い派遣の25.5%が「正社員・自営業など主たる職業がある」と答えた。

予想以上の数字といえるが、どんな仕事があるのだろうか。日向さんに「すぐできる副業ベスト30」を挙げてもらおうと――。

▽選挙出口調査▽選挙の開票所連絡員▽宿直の電話番▽病院の夜間受付▽駐車場受付▽ネットオークション▽古本転売▽パソコンサポート▽データ入力▽企業商品モニター▽試食モニター▽走行調査▽交通量調査▽アンケート▽スタッフ▽電話世論調査▽ポスティング

▽N・Tの電話帳配達▽早朝のビル清掃▽牛乳配達▽荷物の仕分け▽引越越しアシスタント▽ティッシュ配り▽リサイクル書店店員▽モデルルーム案内▽運送代行の伴走車運転▽お祭り会場警備員▽放置自転車監視員▽セルフスタンドスタッフ▽非常勤ホームヘルパー▽エキストラ

本誌記者が気になったのは、宿直の仕事だ。日向さんによれば、宿直は警備系と設備系に分かれるとのこと

と。警備系は定期巡回があるが、設備系の中にはひたすら夜明けまで電話番をしているだけ、という求人がまれにあるらしい。これなら「そこにいることが仕事」なので、読書や資格の勉強に費やすこともできる。

運動不足を解消したい人なら、フィットネスクラブに通う時間をポスティングにあてるのもいい。今年行われる総選挙で出口調査員の仕事をすれば、面白い社会体験にもなるだろう。

「いい仕事を探すにもテクニックが必要です。もともと情報量が膨大で便利なのが、ハローワークのネットサービス。検索する単語を

工夫することで、掘り出し物を見つけられるかもしれません。他にも調査会社や派遣会社に登録して、仕事を見つけられます」(日向さん)

ただし、副業はあくまで自分にとって楽しく、無理のない仕事を選ぶのが基本。本業に支障をきたしては本末転倒だ。副業疲れで遅刻などを繰り返せば、本業でリストラの口実にもなりかねない。生産調整による給料減を補うため、正社員にアルバイトを認める企業も出てきたが、就業規則で禁止されていることも多く注意が必要だ。

一方、求人情報に頼らず

独立志向の高い人の中から、本業を持ちながら起業する「週末起業家」が増えている。長崎順一さん(60)は02年、電鉄会社に勤めながら故郷の鹿児島で「墓参り代行業」を始めた。

「お年寄りや上京した人たちはなかなか墓参りに行けない。そこで基本料金5000円で墓参り代行を始めました。本業の1軒半満の収入しかありませんが、喜んでもらっています」

今年9月に本業の定年を迎える長崎さんは、04年に「定年起業コンサルタント」も始めた。主に40〜50代に向け、定年後の起業支援をミニ1などを行っている。

本業を辞めて完全に独立した人もいる。「家事コンサルタント業」の神長一徳さん(43)だ。

「もともと勤めていた化学メーカーでは、社内の5S運動(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)のリーダーをしていました。そのノウハウを会社向けでなく家庭向けにアレンジしてサービスを開始しました」

神長さんは3年前に会社を辞めて事業に専念。メディアに注目されると、一気に需要が高まった。さらに趣味の延長で中古ギター販売を始め、現在はサラリーマン時代の4倍の年収があるという。

ただ、うまくいくケースばかりではない。

「これをやれば儲かるというものはありません。自分の資格、趣味、本業、人脈を生かして、できることをじっくり気長にやることで、週末起業はリスクなく始められるので、本業の収入がある限り、うまくいくまでトライできます」(NPO法人「週末起業フォーラム」の藤井孝一代表)

自分自身の積極的な姿勢ひとつで、雇用不安も吹き飛ばせる。身の回りにあるものをとことん活用し、自己防衛策を講じたい。

本誌 村田久美/五十嵐英美 宮本扶菜子/香川 誠

ウス毛・若ハゲ ギモール増毛法

ハゲ部をポンポンとたたいて

見事な増毛ができます。

増毛器

ギモール毛5g 充填済み

3千円

男女兼用 特許増毛器

特別サービス価格表 (毛量完備)	
5千円	10g詰 自然色
1万円	25g詰 自然色
1万5千円	50g詰 自然色

特価奉仕品は 継続しています

詰着用 補充毛 (伸毛器なし)	
3万円	補充毛150g 自然色
4万円	補充毛250g 自然色
5万円	補充毛400g 自然色

資料・相談実施無料

説明書・定価表を無料郵送します。電話又はハガキでお申し込みください。

興亜産業貿易株式会社

〒543-0002 大阪府天王寺区上杉3-22-10
TEL(06)6771-0422(代表)

●毎週土曜・日曜・祭日も営業
●※内線外は不通となります。

らない。
まず退職する以前に雇用
保険の加入歴を確認し、「ど
れだけ失業保険がもらえる
のか」を調べておきたい。
この際に明暗を分けるのが
「会社を辞めた理由」だ。

		被保険者期間					
		1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	
会社都合（解雇・倒産）							
30歳未満	90日	90日	120日	180日	180日	—	
30歳以上35歳未満	90日	90日	180日	210日	240日	270日	
35歳以上45歳未満	90日	90日	180日	240日	270日	330日	
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	210日	240日	
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日	240日	
自己都合（上記以外）							
全年齢	90日	90日	90日	90日	120日	150日	

例えば、正社員のA子さ
ん（30歳）がある日突然、
上司に呼び出されてこう告
げられた。
「会社の業績が悪化したの
で賃金の大幅カットか、退
職を選んでもいい」

やむなくA子さんは
退職を選んだが、会社
から届いた離職票を見
て目を疑った。退職理
由が「自己都合」にな
っていたからだ。
「会社が倒産したり、
解雇で退職した場合は
会社都合になります。
ややこしいのは、A子
さんのように退職勧奨
で辞めたのに『自己都
合』扱いになり、トラ
ブルになるケースで
す」（東京東部労働組合
の須田光昭書記次長）
ハローワークに離職
票を提出すると、7日
間の待機期間後に「基
本手当」が支給される
が、自己都合と会社都
合では給付日数に大き
な差が出る。

A子さんのように5年以
上10年未満の勤続年数であ
れば、会社都合なら180
日だが、自己都合だと90日。
しかも支給開始は、3カ月
の給付制限後だ。
勤続年数と年齢は、上の
表を見てもらえば分かるよ
うに、その差は歴然だ。な
お、基本手当（日額）は離
職直前の6カ月の賃金（賞
与を除く）を180で割っ
た金額で、上限は30歳未満
が6330円、30歳以上45
歳未満が7030円、45歳
以上60歳未満が7730
円、60歳以上65歳未満が6
741円（08年8月現在）。
有給休暇を使うと失業代が
つかず給付額が減ることも
あるので注意が必要だ。

趣味と実益を兼ねた再就職先も

しかし、勤務表や給与明
細に何も記載されていない
場合、どうしたらいいのか。
インターネットサイト「失
業保険事典」の管理人、中
野貴利人さんはこうアドバ

結局、A子さんは会社と
の団体交渉に入り、「会社都
合」と書かれた離職票の再
発行に持ち込み、3カ月を
待たずに手当をもらうこと
ができたという。
インターネットサイト
「失業保険のもらいかた」の
管理人、K a t s uさんの
元に届いた相談はこうだ。
「残業が多くて肉体的にも
つらい上に給料も安く、こ
れ以上続けられないと言っ
て自ら退職願を出した方が
いました。離職票は『自己
都合』扱いになってしまし
たが、1カ月のうち45時間
以上の残業が3カ月続いて
いれば『会社都合』とみな
されます。この人の場合も
そうでした」

に電話で確認を取ってもら
う一方、同僚にも電話をし
て両者が認めた結果、会社
都合になりました。
上司から「いつまでに辞
める」と言われ、自分から
辞めると言った場合や、い
じめやセクハラ、採用の条
件が実際の労働条件と異な
る場合も会社都合になる。
辞める前に離職票を確認し
て納得がいけない場合は、
労働組合やハローワークに
相談することが鉄則だ。
自己都合で退職しても、
3カ月を待たずに基本手当
をもらえる方法がある。公
共職業訓練を申し込んで入
学できれば、その時点から
支給されるのだ。
さらに興の手がある。45
歳で20年働き、会社都合で
退職したとする。その時の
給付日数は330日だが、
220日までに2年間の職
業訓練校に入学できれば、
最大で840日受給するこ
とも可能だ。
「職業訓練校に通っている
間は受講手当や交通費が支

応募倍率が高い職業訓練上位10コース

順位	コース名	倍率	地域
1位	OA事務科	7.6倍	(広島県)
2位	Webデザイナー養成科	7.5倍	(大阪府 5月開講)
3位	医療事務(医科・調剤・介護)科	7.4倍	(広島県)
3位	医療事務(医科・調剤・介護)科	7.4倍	(大阪府)
5位	Webデザイナー養成科	7.3倍	(大阪府 9月開講)
6位	IT事務総合科	7.1倍	(大阪府)
7位	パソコンサポート科	7.0倍	(広島県)
8位	ビジネスパソコンサポート科	6.8倍	(鹿児島県)
9位	パソコンサポート科	6.6倍	(鹿児島県)
10位	医療事務サービス科	6.5倍	(鹿児島県)

出典：厚生労働省職業能力開発局（07年度実績）

給される上、コースによっ
ては資格も取得できます。
職業訓練校に入るのであれ
ば、何がやりたいのかを、
見つめ直してみてはどうで
しょうか。（社会保険労務士
の北村庄吾さん）
さて、ハローワークで申
し込む職業訓練には、独立
行政法人「雇用・能力開発
機構」と、都道府県の技術専
門校などが行う講座がある。
まず雇用・能力開発機構
で応募倍率が高い講座は、

上の表のように事務やIT
系が多い。ただ、確実に就
職に結びつけられるのは、現
場系のような。
「半年間の『電気設備コー
ス』は、07年度の就職率が
94・1％と高かった。もの
づくりを目指す人は就職の
意思がはっきりしているの
で、採用側もとりやすいの
です」（同機構訓練計画課の
原寛志課長）
特に中高年に人気なのは
半年間の「ビル設備サービ
スコ」だ。ビル内の快適な
環境を整える「ビル設備管
理員」として、電気設備の
メンテナンスとパソコンで
の報告書作成、空調設備や
給排水設備の保全と管理が
仕事だ。同機構神奈川セン
ターでの就職率は96・7％
(07年度)だった。
08年秋に講座を修了した
片桐一義さん(57)は建設
業界からの転身組。今は病
院と有料老人ホームが入居
する18階建てビルの管理を
まかされている。
「インフルエンザの流行を

食い止めるには湿度を高く
しようとか、入居者や病院
を利用する人のための健康
を考えるのは格別の喜びが
あります」（片桐さん）
一方、都道府県で90％の
就職率を誇るのは、東京都
城南職業能力開発センター
大田校で開講している、50
歳以上の高齢者を対象に
した「施設整備科」だ。
「工事現場では働く期間が
限られていますが、ビルや
マンションなどに配属され

るので定着するのです」（同
校担当者）
3カ月という短期講座で
ある点も、高齢者には集中
力を切らさずに受講できる
のだとか。
庭いじりや盆栽などの趣
味が高じて、手に職という
道もある。「庭園施工管理科」
(東京)で、個人宅などの庭
造りの基礎を学んで造園業
などに就職できる。就職率
は93・5％(07年度)で60
歳を超えた受講生も多いと

いう。
「ホテル・レストランサー
ビス科」(東京)では、フロ
ントやウェイターなどに必
要なサービスの基礎を学び、
ホテル業界への就職の道が
開ける。就職率は07年度で
76・8％。
雇用情勢の悪化に伴い、
講座に関する問い合わせは
急増中で、厚生労働省は受
講生の09年度定員を08年度
より4万人増の19万人にす
る予定だ。

「平成の資格王」推薦は 金融系、工事現場系、パソコン系...

次に紹介する防衛手段は、
勉強して手に入れる「資格」
だ。
通信講座大手「ユーギヤ
ン」によると、昨年1月か
ら11月までにネットでの資
料請求が最も多かったのが
「医療事務」。病院などでし
ゃぶと(診療報酬明細書)
を作ったり、受付業務に従
事する仕事で、6カ月程度

で取得できるという。
「家計の助けに」と目指す主
婦層が昨年後半から急増し
ています。派遣やパートな
ど働き方が選べるのも魅力
です」（同社）
人気度は▽行政書士▽フ
ァイナンシャルプランナー
(FP)▽宅地建物取引主任
者——と続く。
436の資格を持つ「平

成の資格王」、クイック教育
システムズの中村一樹社長
(36)がイチ押しする資格
は「FP技能士」だ。
「3級は3択問題を6割正
解すれば受かるので簡単で
す。50～100時間の独学
で合格可能。新聞を毎日読
む人なら、直前の1日講習
だけでも受かります」
中村社長が勧めるのは取

命みつめて

2

夫の遺志 胸に「闘う」

「会社を正すのがぼくの使命のような気がする。このままじゃ会社に殺されちゃうよね」

五年前の八月の夜、寝室で夫が穏やかに語ったのを、横浜市に住む中島晴香さん(五三)は昨日のことのように思い出す。元気だった夫の富雄さん(当時四八)の最後の言葉だった。

や会計、厨房にも入った。閉店後の清掃も一人でやっていた。倒れる直前の一カ月、一日の労働時間は最長で十八時間近く、短くても十二時間を超えた。休日は週一回。いくら働いても残業代がつかない「名ばかり管理職」だった。

過労死撲滅基金を創設

富雄さんは出退勤時間を記して上司に送っていたフアックスを保管していた。それが動かぬ証拠となり、労働基準監督署は過労死と認定した。労組と交渉の末、会社は晴香さんに七百万円の残業代と賠償金を支払った。



富雄さんの墓前で思い出を語る
中島晴香さん＝横浜市都筑区で

「会社と闘うと決めた直後に逝ってしまっただけ。夫の無念さを感じて今でも涙がこぼれてくる。死を無駄にしたいくないという一心から賠償金で基金をつくり、過労死撲滅で活動する」

個人・団体を表彰する「中島富雄賞」を創設した。夫の遺志を継ぐため授賞式は年一回、富雄さんが亡くなった八月に行う。選考委員が選んだ昨年の第二回受賞者は同じ名ばかり管理職のマクドナルド店長高野広志さん(四六)。会社を相手取った裁判で勝訴し、問題を広く世に知らせた。

二〇〇七年度に全国で過労死認定された人は百四十二人。「仕事をしすぎて死んでしまつ人もいれば、派遣切りなどで失業する人がいる。世の中がますますゆがんでいってると思うんです」と晴香さん。心が折れそうになると、家中に飾ってある富雄さんの写真に語りかけて過す。

富雄さんの墓には「誇り高き男、ここに眠る」と刻まれている。その下には「妻晴香と共に眠る」とも。「独りぼっちにしておけないから」。晴香さんが優しいそつにはほ笑んだ。

(菊谷隆文)

「正社員切り」8つの論点

「経営の神様、松下幸之助は、自らの従業員を『人財』と呼び、企業経営での人材の大切さを説いた。だが、世界同時不況のもと、正社員さえも雇用危機に直面している。雇用問題のプロフェッショナル8人が語る危機の本質とは――」

非正規雇用者の立場は不安定で、正社員は守られているというのが一般的なイメージですが、私が知る限り、実態は違います。豊かで守られた正社員は、非正規社員の増加にともなって減少しています。

「周回正社員」「名ばかり正社員」「なんちゃって正社員」といった言葉をご存じでしょうか。一般のイメージとはかけ離れた悪い待遇の正社員のことです。

正社員の待遇でイメージされるのは、夏冬にはボーナスが支給され、家族手当や福利厚生が充実し、退職金制度がきちんとしている、そして何より雇用が安定しているということでしょう。

しかし実際は、東証一部上場企業の正社員であつても、月収の手取りが15万円に満たないケースも出てきています。ボーナスがない、退職金制度がない、年ごとの昇給がないという例も少なくありません。

特に90年代以降、全国チェーンを展開する飲食店や

紳士服店、コンビニ、ファーストフードなどのサービス業を中心に、正社員であっても、低賃金で待遇も悪い層が増えてきました。今回の不況では、この層からの相談も少なくない。

正社員の雇用については、確かに法律上は非正規社員と通って期間の定めはありません。しかし実際には、今回のような不況で企業側が「こいつを削りたい」と思えば、「希望退職者募集」という名の退職を強要してきます。退職を拒否すると、上司から「辞めなければ評価を最低ラインにする」と言われる例もある。最低ラインの評価を下されてしまえば、ボーナスは下がるし、降格や減俸にもつながる。そうやって、退職せざるを得ないように仕向けるわけです。

つまり、正社員だから守られている、非正規社員だから削られているという分け方自体が、意味をなさなくなってきたといえるのではないのでしょうか。



ハローワークで相談する前に、やることやつてくだされば、辞めよう

社員を守る会社に

税の優遇を

法政大学大学院教授 坂本光司

急激かつ大幅な景気後退で、企業にとって難しい状況であることはわかります。しかし、いつの時代も景気は生き物。不況に備えて準備をするのが、企業経営者の基本的使命でしょう。

これは今に始まったことではないのに、社員のクビ切りをする企業は、景気のいいときになぜ蓄えをしてこなかったのか。配当に回したり、経営者自身が多額の報酬を得てきたりということもあるでしょう。

中には、内部留保という蓄えを持ちながら、社員を大幅に削減する企業もある。

蓄えをなぜ社員のために吐き出さないのか。今のようないきなり非常時のために蓄えてきたのであって、設備投資をするためじゃない。

会社は社員の生活のよりどころであるべきです。企業経営でいちばん大切なのは社員とその家族。内部留保は社員を路頭に迷わせないために使うべきなんです。

企業経営者に問いたいのは「あなたが逆の立場だったらどうするんですか」ということです。役員全員が賃金を大幅にカットするか、設備投資をやめてでも社員の生活を守るというのが、普通の感覚だと思うのですが、依然として、株主満足度とか、自分の任期中の業績確保とかに目が向いている感じがします。

今回の不況で、オーバーキル、すなわち不必要なクビ切り、踏み切りという

企業も出てくるでしょう。「今やつてしまえば世論も怖くない」というわけです。こんな仕打ちをしていたら、いずれ景気が戻っても、社内の士気は低下し、社員は大事なときに闘う姿勢を持たなくなるでしょう。

先日、リストラを実施している企業の社員と話す機会がありました。社内評価も高く、クビ切りの対象ではない社員までが、「身内にこんな仕打ちをする会社は嫌になりました」と退社を考えています。行き過ぎたリストラの結末は、かくも恐ろしいものなのです。

低賃金で待遇も悪い「名ばかり正社員」が増加

NPO法人「労働相談センター」スタッフ 須田光照

労働相談センターでは、年間約5千件の相談を受け付けています。派遣切りばかりがクローズアップされがちですが、ここ数年、正規雇用者からの相談が徐々に増えてきました。とくに昨年の10月くらいからは、

行政も市場任せにせず、苦しいながらも雇用を守り続ける企業には税制で優遇するとか、長期の融資をするとか、各種の助成制度を優先的に回すとかといった対策をとつてもいいと思います。国や自治体のプロジェクトに優先的に組み込むというのでもいいでしょう。

同じような自己資本比率で同じように業績が下がっているが、一方は多くの従業員のクビを切り、他方は経営陣の報酬を下げながら社員を守る。両者が同じ税率を負うなんて、おかしいとは思いませんか。

正社員からの解雇の相談が増えている。退職勧奨を受けているとか、実際に解雇を通知されたとか。雇用問題というのは派遣切りだけじゃない。正社員切りの動きも確実に進んでいるといえるでしょう。

正社員のため、労組は非正規社員を守れ

東谷大学教授 脇田 滋

企業による「正社員切り」が進む問題の根底には、日本の労働組合が機能していない点が指摘できます。

日本の労組では、組合員の中心は正社員であり、非正規労働者は対象にされていないケースが大半です。労働者のなかでいちばん恵まれている立場の正社員で組織されているため、労働者の権利を保護する「労働協約」を非正規労働者まで拡張適用する考えが欠落しています。

一方、欧州では、労組に加入していない労働者も組

合と一緒にストライキを行うことがよくあります。これは、労働協約を拡張適用して、非組合員にも同じ権利を保障しようとするからです。

なぜ、ここまで日本と欧州で、労組の性質が異なっているのでしょうか。

その理由は、日本の労組の多くが「企業別労組」であるためです。日本では当たり前のように、実は企業別労組が主流な国は、ごく一部にすぎません。

企業別労組では、企業の利益を優先する経営者と同じ考えになりがちです。企業ごとの運動なので大きな労働運動に発展しにくい。ですから、ろくにストライキをしない「闘わない労組」に墮落しています。

これに対して欧州では、同じ職種の労働者が、所属する企業の垣根を越えて連

帯する、産業別や職種別の労組が一般的です。このほかにも、地域全体の労働者を代表する組織が活発に活動しています。

こうした労組は、経営陣に対して労働者の要求を強く打ち出せるために、大きな労働運動にも発展しやすい。労働協約も非組合員まで適用して、職場全体の雇用を守る仕組みができあがっているんです。

日本で、正社員と非正規労働者が対立している現在の構造を看過すれば、労働運動は停滞していくばかりです。非正規労働者が切られた後、正社員が切られ始めても機能しません。

今後、正社員のクビ切りが平然と行われていく懸念がある今こそ、日本の労組は、正社員の雇用を守るためにも、非正規労働者の権利をなんとしても守らなければなりません。正社員と非正規労働者が立場の違いを乗り越え、職場や地域、産業全体の雇用確保に向けて連携すべきです。



年越し派遣村の住民たちのデモ行進

内定取り消しを許さない

全国一般東京東部労組書記次長 須田 光照



すだ みつてる

1971年生まれ。
紳士服のユニバーサルサポート
支店、東京東部労組書記次長。NPO法人労働
組合センタースタッフ。

採用内定取り消しが相次ぐ中で

世界的な金融危機の中、「派遣切り」「期間工切り」とともに「内定切り」が横行しています。私たちのもとには企業の採用内定を取り消された大学生や専門学校生からの相談が相次いでいます。

本稿では、内定取り消しにあつた大学生が私たちの労働組合に加入して団体交渉で解決を求めているマンション分譲大手「日本綜合地所」（本社・東京都港区、東証1部上場）のケースを報告します。

昨年11月18日、都内の大学4年生から相

談がありました。日本綜合地所に来春入社予定だった50人全員の内定を取り消す、と前日に会社からそれぞれ電話で連絡があつたといひます。

モノのように切り捨てるな

学生たちの話によると、いずれも昨年4月から7月にかけて採用内定を口頭で受けました。

10月1日には本社で内定式が開かれ、社長は「不況で大変だが、うちは大丈夫」と話し、学生たちに「内定通知書」を手渡ししまし

た。

ところが、その約1カ月半後に突然、「経営が悪化したので内定を取り消す」と言われました。その際42万円の金銭補償を持ちかけられました。

他社の内定を断つて日本綜合地所に決めた学生もいます。すでに3年生の就職活動が始まっているのが現実です。大学に残るしかない、と判断する学生も当然、学費や生活費を捻出せざるをえません。

経済的な損失だけではなく、学生とその家族が受けた精神的な打撃は計りしれません。「会社にだまされた」「人生を大きく狂わされた」「時間を返してほしい」……東部労組

の事務所に集まった学生たちは怒りと失望として将来への不安を口々に語りました。

内定通知を受けた段階で企業とその学生との間には労働契約が成立しています。企業による内定の取り消しは社員を解雇するのと同じく合理的な理由がないと許されません。



団交前に東部労組事務所取材に応じる3人の学生

「学生だからといってモノのように切り捨てる会社の姿勢が許せない。このまま泣き寝入りしたくない」という考えで、10数人の学生が労組に加入して、会社と団体交渉することになりました。

内定取り消しの反省もない会社

11月28日、組合員となつた都内の大学4年生と東部労組スタッフが厚生労働省で記者会見を開きました。

学生は「怒りよりも裏切られたという悲しみの方が大きい。責任をきちんと果たしてほしい」と訴えました。同時に「自分が泣き寝入りしないことで同じように辛い目にあっている学生を助めたい」とも話しました。

初めての団体交渉は12月9日に都内の会議室で開かれました。当事者である3人の学生が出席しました。交渉の冒頭、会社側の出席者が立ち上がり「ご迷惑をおかけしたことをお詫びいたします」と頭を下げました。会社側は学生たちに提示していた金銭補償の

1人42万円を1人100万円に増額することとを説明しました。これ自体が労働組合のもとに学生たちが団結し、記者会見などで社会問題化してきた成果です。

100万円について説明する会社側に対して組合側からは「生活費はどうするのか」「精神的なショックはどうづなうのか」といった当然の疑問が出されました。

ここで驚くべきことに会社側出席者は「会社が生活費まで面倒みなければならない理由はない」と平然と言ひ放ちました。学生たちからは「どう責任を取るつもりなのか」と怒りの声が一斉にあがりました。

一方的な内定取り消しを反省しているとは言えない姿勢です。私たちは現在も会社との協議を続けています。円満に話し合いで和解できるのか、それとも決裂するのか、まだ分かりません（1月5日現在）。

私たちの09春闘では、職場闘争による雇用確保と生活防衛の質上げをめざすとともに、資本が暴力的に弾圧している「派遣切り」や「内定切り」に反撃する運動を盛り上げていく考えです。

内定取り消し 団交決着

日本総合地所 100万円と別に解決金

マンション分譲大手の日本総合地所(東京都港区)に内定を取り消された大学生3人が加入した全国一般東京東部労組と同社は、学生らに1人100万円の補償金のほか、同労組に対して「解決金」を支払う内容の協定書を締結した。協定書には「多大な迷惑をかけ、あらためて遺憾の意を表する」とする会社側の謝罪も明記された。

同社は昨年11月、業績悪化

を理由に、学生53人の内定を取り消した。学生3人は労組に入り、12月に会社側と団体交渉をした。補償金は当初の42万円から100万円に増額されたが交渉は決裂。その後も交渉が続いていた。

協定書は1月26日に結ばれ、同労組に支払われた解決金については組合費を除き、3人に分配したという。解決金の額は非公表としている。3人以外の学生らにも昨年12

月、100万円の補償金の支払いが提示されており、同社によると全学生が受け入れを決めている。

交渉にあたった同労組の須田光照書記次長は「学生が団交して、補償金や解決金の成果を得ることは、極めて珍しい」と話す。組合に加入した学生の一人は「今はあきらめなくてよかったと思う。会社に対する怒りはまだあるが、一度は縁もあつた会社なので

頑張つてほしいとも思う」と複雑そうに話した。
同社経営企画室は「学生たちには迷惑をかけて申し訳ない

い。決着したとは言える立場ではないが、今後もできる限りのことをしていきたい」と話している。
(横田千里)

内定切り

補償金100万円で解決

日本総合地所 42万円から増額

マンション分譲などを手がける「日本総合地所」(本社・東京都港区)が大学生53人の内定を取り消した問題で、学生3人が加入し交渉をしていた全国一般東京東部労組(岸本町雄委員長)は2日、同社と協定書を締結し問題が解決したことを明らかにした。

労組によると、協定書で会社側は「精神的

負担を含め多大な迷惑をかけることとなり、誠に申し訳ない」と学

生に改めて謝罪した。その上で、補償金100万円と解決金の支払いで合意した。補償金は当初42万円が提示されたが、交渉で100万円まで増額され、組合員以外の学生にも同額が支払われた。

学生さんへの補償金支払いは終えた。ご迷惑をおかけしたので、業績回復に全力をあげたい」と話している。労組によると、組合員の3人は内定が取り消さ

れた後、就職活動を再開、1人は新たな内定が取れたが、2人は就職先が決まらず留年せざるを得ないという。須田光照書記次長は「内定取り消しや非正規労働者の解雇など、弱い立場へのしわ寄せを許さず、企業の社会的責任を迫っていく」と話している。労

組には、内定取り消しの相談が相次いでおり、特に住宅・不動産業界の相談が目立つという。厚生労働省が先月30日公表した内定の取り消しのまとめでは、大学生で1009

人の内定が取り消され、昨年12月の調査から377人増えている。

【東海林智】

【東海林智】

内定取り消し
全学生に補償

日本総合地所合意

マンション分譲大手の日本総合地所(東京・港)が今春入社予定の大学生五十三人全員の内定を取り消した問題で、このうち三人が加盟する全国一般東京東部労組は二日、学生への百万円の補償金に加え、組合側に解決金を支払うとした協定書を同社と締結したと発表した。学生への謝罪も盛り込まれ、同社によると、これで五十三人全員が補償金の支払いを受け入れたという。

東部労組によると、解決金の額は非公表だが、すでに支払われ、組合費を除き三人に渡したという。

内定取り消し
謝罪し解決金

日本総合地所

マンション分譲の日本総合地所(東京)が昨年十一月、今春入社予定の学生五十三人の内定を取り消した問題で、うち二人の学生が加入し補償問題を協議してきた全国一般東京東部労組は二日、同社が内定の取り消しを謝罪し、三人に解決金を支払うことで協議を終結したと明らかにした。

同社は昨年十二月、五十三人に補償金として一人当たり百万円の支払いを決めていた。

東部労組によると、同社は組合との間で学生への謝罪を記した協定書を締結。解決金の額は非公表で、百万円の補償金に上乗せする形で三人に支払われた。三人のうち一人はほかの会社への就職が決まりそつだが、残る二人は留年するという。

日本綜合地所 更生法を申請

マンシヨン分譲の日本綜合地所(本社・東京都港区)は5日、東京地裁に会社更生法の適用を申し立て、受理されたと発表した。負債総額は1970億円で、帝国データバンクによると、今年に入って最大の倒産という。

(10面、社会面に関連記事)

昨年、全員内定取り消し

金融危機による市況低迷で資金繰りが急速に悪化し、自力再建を断念した。東京証券取引所は同日、同社は昨春秋、学生53人全

員の内定を取り消したこと
で社会的に注目された。

日本綜合地所株を3月6日

付で上場廃止にすると発表した。

日本綜合地所は93年2月設立。05年ごろからマンシヨン用地を積極的に取得するなど、業績拡大を目指し、08年3月期の連結売上高は過去最高の1189億円を計上した。昨年9月末のグループ従業員は649人。一方で、用地取得資金を

金融機関から借り入れていたため、借入金が増大。金融危機の深刻化を受け、昨年10月ごろから資金繰りが急速に悪化した。金融機関からの新規融資を受けることも不可能になった。

また、内定取り消し問題は、学生3人が加入し交渉を続けていた全国一般東京東部労組と同社が今月2日

に協定書を締結し、組合員以外の学生も含め補償金一律100万円を既に支払い、解決した。

西丸誠社長は会見で、「急激な金融情勢の変化は予想できなかった。不動産会社への融資姿勢は厳しかった。(内定取り消しは)販売にほとんど影響はなかった」と述べた。【瀬尾忠義】

「一度は縁あったのに…」

日本綜合地所破綻 学生ら思い複雑

内定取り消し問題を解決した直後の破綻だった。マンション分譲大手「日本綜合地所」(東京都港区)が5日、会社更生手続きを申請した。内定を取り消された大学生3人が加入していた全国一般東京東部労組によると、学生には5日付で補償金100万円ずつが振り込まれたばかり。破綻を知った学生は複雑な様子だったという。

昨年11月末に内定した学生53人全員の取り消しが発覚、会社は学生と交渉を続けた。2日には学生に謝罪したうえで、東京東部労組と協定書を締結、1人100万円の補償金を支払うと約束した。須田光照書記次長によると、他社への内定が決まった男子学生は「内定を取り消されて悔しい思いをしたが、一度は縁のあった会社なので、このようなことになるのは悲しい」と話していたという。

東京都港区の日本綜合地所本社ビルには、破綻が報じられた後、関係者が慌ただしく出入りした。社員らは報道陣の問いかけにも無言のまま。約1億円の債権があるという取引先企業の男性社員は他の不動産会社からの連絡で破綻を知り駆けつけた。「いつかこうなると思ったが、こまめで早いとは」と驚いた様子で話した。

【市川明代、山本太一】

平成21年(2009年)2月6日 金曜日

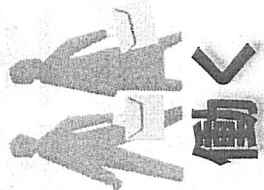
経営破綻「悲しい」

綜合地所内定取り消し学生

「悲しい気持ちになった」。今春入社予定の学生の内定取り消しが問題となった東証一部上場のマンション分譲大手「日本綜合地所」の経営破綻。内定を取り消された都内の大学4年の男子学生は「一度は悔しい思いをしたが縁のあった会社。破綻に悲しい気持ちになった」と言葉少なに語った。

同社は昨年10月の内定式で採用は計画通りと、大学生53人の内定者に告げていたが「経済状況が悪化し、受け入れる体力がなくなっ」とし、昨年11月17日に内定を取り消した。うち3人は「全国一般東京東部労組」に加入し補償問題を協議してきた。同社は当初、補償金の額を42万円とし、学生側から不満が噴出。金額を100万円に引き上げた。同労組に加入した3人には破綻が明らかになった5日、補償金100万円の振り込みがあったという。

労組書記次長の須田光照さんによると、1月26日の会社側との交渉にいた担当者には深刻な雰囲気はなく、「破綻には正直、びっくりした」。補償金受け取りで内定問題は解決をみたが、「会社の状況をしっかりと学生に説明する必要がある」と同社の対応を批判した。



すぐ雇用③

とんだクリスマスツリーを
とだと思つた。
昨年12月、東京都内で正社
員として働いていた40代女性
は、上司に呼ばれてこう告げ
られた。「契約社員になって
くれないか」
人事課の話だと思つてい
たため、ショックで声が出な
かった。なぜ私が。「世界
不況の影響で、本社から正社
員の数を減らせと言われてい
る。契約社員になっても、今
まで何も変わらないから」
クリスマスの日に上司から
手渡された契約書には、雇用
期間3カ月と書かれていた。
これなら会社が切りりたいとき
に切れる。使い捨てのもの
じゃないか。何人減らす
のかと尋ねると、上司は言っ
た。「上場企業じゃないか
ら、答える義務はない。私自
身、経歴状態を詳しく知らさ
れているわけじゃないんだ」

これまで必死で働いてき

週末アクセスできる労働相談窓口
【東京管理職ユニオン】土曜午後1～5時
(03・5371・5170)【NPO法人労働相談
センター】日曜正午～午後5時(03・3604
・1294)【東京都労働相談情報センター】
土曜午前9～午後5時(03・5211・2346)
【神奈川県横浜労働センター】日曜午前9
～午後5時、正午～午後1時を除く(045
・633・6110)【名古屋ふれあいユニオン】
平日に電話で事前予約のうえ土・日曜に來
所での相談可(052・679・3079)【兵庫県民総
合相談センター】労働者相談【土曜午前10～
午後5時(078・360・8511)】【連合福岡ユニオ
ン】平日に電話で事前予約のうえ第4土曜
に來所での相談可(092・273・2114)

た。深夜残業も当たり前にな
してきたのに、その結果が
これなのか。誰かに相談した
かったが、社内は労働組合は
ない。誰が打診を受けている
のかわからず、同僚にも言え
なかった。新聞で紹介されて
いた労働相談の窓口へ平日、
職場を抜け出して何度も電話
したが、話中であつたならな
かった。
更新のたびに失業におさえ
る生活を想像しただけで、胃
がきりきりと痛んだ。追い詰
められ、辞表を提出した。
数カ月間で10人近くが辞め
た。負担は残った社員にのし
かかると。「みんな死にぞろに
なりながら働いている。残る
方もつらいはずだ」
今は貯金を取り崩してマン
ションのローンを支払いなが
ら、知人が紹介してくれた翻
訳の仕事に挑戦している。週
5日働いても、収入は月に10
万円足らず。やりがいはある
が、今の自分の力では翻訳で
生活していくのは難しそう
だ。「食っていくための職を
見つけ、翻訳の仕事は心のよ
りどころにしたいから」と
女性は言う。「こんなこと
で、負けたくない」
人員削減の風が吹き荒れて
いる。対象は非社員にど

追い詰められ辞表残っても低評価

まらず、正社員にも及ぶ。厚
生労働省によると、3月まで
の半年間で少なくとも約65
000人の正社員が職を失う。
残った社員の間も険しい。
コンピュータ大手の日本
IBM。全日本金属機械機器
労働組合日本支部にエム支
部には昨年10月以降、一退職
勧奨された。などの相談が殺
到、51人が組合に加入した。
早期退職の形で1千人規模を
減らす予定だったが、労組は
言う。東京分會書記長の田中
純さん(38)は「目標数を達成
できたのか、12月半ば以降、
退職勧奨の動きは止まってい
る。新規組合員のはほとんどが
社にとどまったが、多くは評
価を下げられた」。
会社は年末から、社員に08
年の5段階評価を通知。それ
を受けて労組が07、08年の評
価の推移をまとめたアンケート
を事施したところ、新規組合
員のうち80人が回答した。
前年よりも上がったのは1
人。同じだったのは4人で、
残り37人は下がった。このうち
8人は5段階下がり、1人
は5段階下がった。
「退職勧奨を受けた組合員
の多くが、上司から『この会

社での君の将来は厳しい』な
どと予告されていた」と田中
さん。低評価を受ければボ
ナスが大幅に減額され、降格
につながる可能性もあるとい
う。
労組には、社員から「社
員を大事にしない会社の将来
は暗い」「社内の雰囲気が悪
く活気がなくなった」などの
意見が寄せられている。
同社広報は「上司が業績の
上からない社員に今後のキヤ
リアについて面談することは
あるが、退社は本人の選択。
個人評価の内容については把
握していない」。10月以降、
何人が退職したかは公表して
いない。(古畑朗子)



退職後、翻訳のアルバイトを始めた女性。
他にも仕事を探そうと考えている＝東京都

労働問題に詳しい佐々木亮
弁護士の話。正社員から契約
社員への変更は会社からのお
願いに過ぎないので、応じる
義務はない。評価が不当だと
感じた場合も、争うことがで
きる。
整理解雇には厳しい要件が
あるため、それ以外のおの手
でこの手で人員減らしをしよう
とする企業が増えている。泣き
寝入りしてしまっている人が多
いが、ユニオンの公的機関、弁
護士など第三者が入ることで
改善するケースもある。おか
しいと思つたら声を上げては
いい。

◇来週から「春よ来い」～09歳活」シリーズを始めます。

職場の

なぜ「名ばかり店長」裁判に立ち上がったのか—— 弱い者が犠牲になるのは もつげつこう！

高橋 勇 (全国一般東京東部労働組合コナカ支部書記長)

私は紳士服コナカ仙台中央店で店長をやっています。入社して今年で21年になります。現在、私は過去の未払い時間外賃金の件で会社と係争中です。なぜそのような経緯になったのかを書きたいと思います。

コナカでは社員の4割近くが店長です。以前は「管理監督者」扱いされていましたが、労働基準監督署から「社員の4割が管理監督者なのは異常」という指摘を受け、店長の8割が管理監督者から外されました。これは東部労組コナカ支部ができたからだと思って

います。もし組合がなかったら、今でも私たち店長は朝早くから夜遅くまで会社に拘束されていたと思います。

店長が管理監督者だった時代、会社にとって店長はいくら働かせても残業代がつかない「打ち出の小槌」でした。一般社員はというと、月の残業の上限が決めていていましたが、残業の枠内に収まるわけもなく、結局サービス残業をさせていたのが実情です。

1988年に入社した私は、1年半で主任になり、3年目には店長になれると言われました。でも、店長

になるための研修があまりにも過酷で非人間的なシステムだと聞いていたので拒んでいました。それから7年が過ぎ、転職するか店長になるかの選択を迫られるようになりました。悩んだ末に店長になるための研修を選びました。

やはり噂は本当でした。仕事は朝7時30分から夜12時を回り、帰宅するのは深夜1〜2時でした。部屋は一部屋に3人、足の踏み場もありません。研修時、私は34歳で、最年長でした。でも、1日でも早く入った者が先輩です。いくら人生の先輩でも、そこでは「お前」扱いでした。

研修は通常の店舗業務の中で行います。店舗は本社の1〜2階のため、常に上層部から監視されています。檻の中で生活しているようなものです。ここで教わるのは、どんなことをしても売上をつくることです。朝早くからティッシュ配り、夕方はサンドイツマン、あげくの果ては自分た

ちでスーツを買う「社販」です。

入校してきたばかりの研修生に最初に行うのが、相手の自信をなくさせることです。当時は「詰める」と言われていました。反省会で上司から「あいつを詰める」と言われます。全員で相手の欠点を指摘し、「ダメ出し」をします。それは精神力を鍛えるためではなく、一度自我を開し、洗脳するためです。「空っぽ」にした方が染めやすいんだそうです。

休日朝の勉強会に出て、自分の仕事を終わらせてから休み、夕方研修のために会社に戻ります。10日に一度、6時間程度の休みがありますが、「休憩」のようなものです。それでも研修生は必死にがんばります。なぜなら早

くこの世界を抜け出して人間らしい生活がしたいから、どんなことをしても売上を作ります。こうした過酷な研修を続けることによって会社は長時間のただ働きをさせる店長を育てました。売上が悪いんだから休んでなんかいられないぞ、外で営業して売ってきたらどうだ、こんな売上でよく帰れるなあ。こう言われてきたのが店長です。

会社は現在も、「過去の店長は管理監督者だった」として、未払い残業代を支払おうとしていません。もし私がそこであきらめていたら、企業の「自己防衛」に負けることになります。どちらが正しいか、司法に判断を委ねることにしました。

なぜなら、私はこの間のたたかいを通して、コナカと同じようにひどい会社はたくさんあると実感しています。その人たちのためにも、裁判でたたかって労働者の権利を勝ちとらなければなりません。近い将来、正しい判決が

出ることを信じています。

年の瀬も迫った昨年12月30日、店舗のメールに人事部から、営業時間を1時間減らすという一方的な通達が届きました。私たちは基本給が15万円しかなく残業をしないと人並みの給料まで届きません。残業がなくなると社員1人当たり3〜4万円の給料が減ります。それも社員やパート社員だけが減るのです。またもや弱い者が犠牲になるのです。

「名ばかり管理職」の件も、今回の営業時間短縮の件も、会社は自らの利益のことしか考えていません。組合の目的は、組合員をそのような一方的な企業のエゴから守ることだと思います。今後、本格的なリストラが始まるかもしれない。でも逃げ場のない社員のために組合は絶対に必要です。私たち組合はこれからも弱い立場のパート社員や一般社員が不利益にならないよう活動していきます。

