

非正規雇用フォーラム・福岡



安倍「働き方改革関連法案」もやはり疑問！

安倍政権は4月6日、今国会で最重要と位置づける「働き方改革関連法案」を閣議決定し国会に提出した。労働側が長年求めてきた長時間労働規制や同一価値労働同一賃金の実現に向け前進面があると評価する向きもあるが、内容を詳しく見れば前進面よりも固定化もしくは一部は改悪ではないかと言わざるを得ない。

■現行法では違法なのに合法化されてしまう■

「働き方改革法案」で注意すべきは、現行法では労働者保護として違法とされることを合法にしてしまうことだ。具体的には、「①企業が社員の労働時間を把握する義務に罰則がない②労使自治の名目で、見なし労働に残業分を加算しないことも認める③労働時間に対して賃金を支払う原則を曲げ、営業職が提案型という名目で裁量労働の幅を広げようとしている(これは、今後、何度でも有り得る)④成果を出すために持ち帰り残業を表向き禁止するが、納期等に間に合う結果で評価する」である。

これでは労働側が就業規則違反をしてでも自発的サービス残業をせざるを得なくなる。求められるのは、長時間労働や「サービス残業」の温床である実態を改善するため、企業にその根本的な要因を除外する方向での規制措置(再発を防止する相当の罰則)を強化することである。

■「働き方改革」は

「企業にとっての働かせ方改革」でしかない■

裁量労働に関しては、首相がその立法事実の根拠とした厚労省のデータに極めて杜撰な異常値が見つかった。そして、野党の厳しい追及を受け、裁量労働制法案は削除されることになった。それでも、一部の専門職を対象に一定の年収(1075万円)等を条件に、労働時間や割増賃金を適用除外とする究極の残業規制ゼロ法案「高プロ制度」は外さなかった。

結局、「働き方改革」は「企業にとっての働かせ方

改革、生産性向上」の実現をめざすもので、現状の仕事のボリュームを減らさないままでは労働強化のための合理化という露骨な労働法制改悪でしかない。

■法案一括で提出するのは新安保法制と同じやり方■

自民党が主導し、人手不足に苦しむ中小企業への適用は、残業時間の上限規制を20年4月、同一労働同一賃金を21年4月にそれぞれ遅らせることになった。さらに労働基準監督署が中小企業に助言・指導をする場合は、人手不足の状況や取引の実態を踏まえるよう配慮するという附則も新たに加えられた。だが、今回の「働き方改革関連法案」は、趣旨の異なる8本を1本に束ねた一括法案で、新安保法制のときと同じく、国会の審議や民主主義を実質的に否定するものとなっている。

■長時間労働を抑制し「ディーセントワーク(人間らしい働き方)」の実現を■

8時間労働の原則は、働く者にとって最も基本的な労働条件である。過労死や過労自殺が相次ぎ、パワハラ精神疾患が重大な社会問題となっている今日、労働者の健康と安全を確保するため、すべての労働組合は「労働時間の量的上限規制」や「勤務間インターバル規制」など長時間労働抑止策を法的強制力のある形で導入することを求めて統一闘争を展開すべきである。そうして、「生活時間」の観点から「働き方」を見直し「ディーセントワーク(人間らしい働き方)」を実現したいものだ。

非正規雇用問題に関する取材調査レポート

非正規雇用問題実態の把握を目的として、2月16日に Fukuoka Growth Next（福岡グロースネクスト：以下 FGN と表記）、2月20日に春暉（しゅんき）国際学院（以下、春暉と表記）を取材調査で訪問しました。

■創業すれば雇用が生まれる？問題はその中身

FGN は、2017年4月に旧大名小学校跡地再活用で始まった官民共働型創業支援施設。前身は、中央区今泉のツタヤ3階にあった「スタートアップカフェ」（2014年10月開設）で、開設直後に NEFF は取材をしています（詳しくは2014年11月第33号を参照）。いずれも、「グローバル創業・雇用創出特区」の指定を受けた国家戦略特区事業です。施設内には独立を目指す企業約150社が入居中で、現在は満室状態。この3年間の相談件数は6,000件弱で、実績として140社以上が起業したそうです。



「雇用創出」の面についても質問したのですが、残念ながら担当の方が別で、ほとんど情報を得ることができませんでした。とにかく FGN としては「創業がなければ雇用は生まれない」というのが基本的なスタンスらしく、まずは起業促進が先でその後雇用環境の拡充が付随してくるのではないかと説明されていました。ただこの点に関して NEFF の立場としては、労働トラブルの原因は法令知識の未熟な素人経営者に起因するのがほとんどであること、不安定な雇用環境がいたずらに増えることには賛同できないこと、国家戦略特区の看板として「雇用創出」を掲げている以上は創業ばかり注力するのでは看板倒れと言わざるを得ないことなどについて指摘、これらの点については担当者の方にも一定の理解を示していただけました。

■留学生の不法就労はない？非常勤教員のほとんどがダブルワーク

春暉は、2004年に創立し今年で15年目をむかえる日本語学校で、大野城市にあります。創立当初は中国人留学生4人から始まり、現在の学生数は約100名程度。国籍としてはネパールが約40%、中国が約30%、その他、フィリピン、韓国、ベトナム、イスラエル、スリランカなどの留学生がいるということです。

留学生の就労状況についてうかがったところ、かつて福岡県直方市にあった「JAPAN 国際教育学院」で発生した不法な長時間就労斡旋（2016年1月に学校幹部3名が出入国管理法違反容疑で逮捕され学校は閉校している）など、かなり悪質なケースがあったそうですが、春暉に関しては大きなトラブルはないということでした。というのも、ここ最近では、入国管理局、労働局、企業、日本語学校での留学生に関する情報共有が強化されており、不法就労などの問題も発覚しやすいため、ペナルティを恐れて企業も日本語学校も慎重に対応しているとのこと。また、SNS



の広がりによって留学生間でアルバイトや日本語学校に関する情報交換や共有が活発になったことも、不法就労などの抑制に一役買っているのではないかという話でした。

確かに以前に比べて違法就労の取締は強化されたとは言え、今年の3月に大阪の「一蘭」（本社博多区）でベトナム留学生らを不法就労させた疑いで社長を含む関係者6人が書類送検された事件は記憶の新しいところです。また、外国人技能実習制度を悪用した長時間労働強要、賃金不払い、パワーハラスメント、労災隠しや労災保険金横領など、大きな社会問題になりつつあります。これらの問題については、雇う側の法令遵守意識の低さや狡猾な制度の悪用に加えて、外国人労働者がトラブルの相談先を知らないことも課題ではないかという議論に及びました。

あわせて、日本語学校で教える教員の就労状況についても話を聞きました。春暉の教員総数は28名で、うち常勤が9名、非常勤が19名となっており、非常勤教員のほとんどが他校を掛け持ちしているということでした。また、どの日本語学校でも非常勤教員はダブルワークの状況だというお話をうかがうことができました。

■取材から感じた課題と今後

FGNと春暉の取材を通じて以下のような課題があると感じました。

FGNから得られた課題

担当が違ったため、雇用創出の実績についてはほとんど情報を得ることができなかった。雇用問題については、FGN内に併設の「福岡市雇用労働相談センター」（所管は厚生労働省）に聞くべきだったのではないのかと思った。また、FGNを通じて創業した企業の事後については、起業後は自力でがんばれというのがFGNの基本スタンスのようであり、必ずしも追跡調査をしていないため、その企業の存否について把握が不十分である。「グローバル」を標榜しているが、輸出入といった商取引の相談が中心で、外国人の人材確保などを積極的に行っているわけではない。確かに創業がなければ雇用が生まれにくいという側面は否定できない。しかしながら、戦略特区のコンセプトが「世界で一番ビジネスがしやすい環境整備」だったことを思い出せば、企業にとってのみ都合が良く、不安定で劣悪な労働環境をイタズラに増やすことになりかねない。

春暉から得られた課題

春暉ではたまたま問題がなかっただけで、実際には外国人就労や外国人技能研修制度に絡んだ重大な労働問題は発生している。しかし留学生などが働く上でのトラブルに見舞われた場合の相談先について情報を十分に持っていない。また、日本語学校で働く非常勤教員のほとんどが別の学校を掛け持ちでダブルワーク状態という実態にある。

以上の課題や問題点について、継続した情報収集と実態把握の必要性を感じました。

働く上で困ったこと、悩んでいること等あったら相談してみませんか？

（一人でも誰でも入れる地域の労働組合です）

■ 連合福岡ユニオン ☎ : 092-273-2114 ✉ : fukuuni@hyper@ocn.ne.jp

FAX : 092-273-2160 住所 : 福岡市博多区店屋町 6-5

■ 自治労全国一般福岡地方労働組合福岡支部

☎ : 92-761-4856 ✉ : kym05410@nifty.com

住所 : 福岡市中央区大手門 3-3-16 やよいビル 205号





身近で気軽な地域の労働組合 ふくほくユニオン 結成

-古賀・宗像・福津・糟屋・北九州地区-

労働組合の組織率は年々減少し今や 17%と低く、中小・零細企業で働く未組織労働者の中には、長時間労働、突然の解雇、有給休暇がとれない、職場でのパワハラ・セクハラ、賃金引下げ、残業未払い・・・などなど違法な働き方を強いられて働く人が増えています。特に非正規雇用労働者の大半は雇用不安がつきまとう有期雇用契約（期間の定めあり）であるため言いたいこともいえず、どこに相談したらいいのか、どうしたら解決できるのかわからず諦めたり泣き寝入りしている人もたくさんいます。

そういう問題を解決するためには労働組合が必要だと考え、思いを同じにする仲間があまり、昨年7月29日「だれでも、いつでも、一人でも入れる地域の労働組合『ふくほくユニオン』」を20人余りの組合員で立ち上げ、小さな一歩を踏み出しました。



総会風景

労働相談から解決へ

これまで3人の方から相談を受け、内1人は組合加入のみ、他の2人は労働問題を解決することが出来ました。解決内容を簡単に紹介すると、①未払い残業問題—退職後未払い残業代の請求をしたが、会社は固定残業代を支払っていたと主張した。団体交渉の結果会社は主張を取下げ、ほぼ要求通りの残業代と法令順守を約束させ解決した。

②期間満了による契約解除問題—契約更新はなかなか難しく解決金の支払いで合意した。

駅前チラシで組合への相談・加入呼びかけ

JR古賀、東郷、福間など古賀地区、宗像地区9ヶ所の駅頭で通勤・通学の乗客に2ヶ月かけて勧誘チラシを配布しました。「このような労働組合ができることを待っていた」、「何かあった時に心強い」という嬉しい言葉をもらい、熱心にチラシを読む姿に手ごたえを感じました。

2回目は2月から3月にかけて、2018年4月からの「無期雇用転換5年ルール」問題の周知と注意喚起をする内容でのチラシ配布を行いました。

労働・生活なんでも無料相談会開催—職場のトラブル、家族のこと、生活の困りごと—

2月17日古賀市リーパスプラザにて、3月31日宗像東郷コミュニティセンターにて無料相談会を開催しました。古賀市と宗像市の後援を得て、多くのみなさんへ呼びかけたいと、駅前チラシ・戸別チラシ配布・新聞にて案内・駅や市役所はじめ公共施設、商店など20数か所のポスター掲示・HP・議員ニュースでの紹介などさまざまな方法で告知しました。

当日は、津留雅昭弁護士が手弁当で駆けつけ相談を受けていただきました。お蔭で古賀市8人、宗像市7人の相談者が来場されました。相談内容は生活相談(財産問題、隣人関係、親子関係、離婚問題等)11件と労働相談が4件でした。生活相談のニーズが多く労働相談は少なかったけれど、相談者からは「誰に相談していいかわからなかったが話を聞いてもらいホッとした」など喜ばれ、地域のニーズはあるのだ、取り組んでよかった!と思いました。



今後も労働相談—組合加入—問題解決に向け、労働問題で困っている人への呼びかけを続け組合員を増やしていく活動をメインにしながら、同時に労働相談も続けていきたいと思っています。いずれ労働問題だけでなく、貧困やメンタルヘルス、社会保障や生活の問題などワンストップで様々な課題での相談が受けられるように相談員やスタッフを充実させていきたい!と夢は膨らみます。

誰でも、いつでも、ひとりでもは入れる地域の労働組合「ふくほくユニオン」へご相談を!

(相談は無料、秘密厳守)

☎ : 092-719-1980

✉ : mail@fukuhokuunion.sakura.ne.jp

HP : <http://www.fukuhokuunion.sakura.ne.jp>