

日本の「労働」は

なぜ違法が

まかり通るのか？

今野晴貴

20代  
**過労鬱**  
激增  
僕らは  
ブラック企業  
の**奴隷**なのか



日本の「労働」はなぜ違法がまかり通るのか？

今野晴貴

星海社

32



SEIKAISHA  
SHINSHO



「サービスマン 残業」

毎日、18時にタイムカードを押してあります。でも実際は、そのあとだいたい22時頃まで働いています。

土日もしょっちゅう呼び出されます。

でも残業代は、毎月2万円が「手当」として支払われるだけです。

おかしいと思うのですが、仕方がないことなのでしょうか？

〔有給休暇〕

私の会社では、有給休暇は毎年夏に、まとめて1週間分（5日間）取ることになっています。

その他の時期には、一切取れません。

**5日間以上は使わせてもらえません。** 風邪で休むと「欠勤」扱いになります。これって、違法なんでしょうか？

（20代・正社員の女性）

【退職強要】

「おまえは能力が低いから、もう来なくていい。**自己都合退職の書類にサインしろ**」  
と言われたので断ったところ、「会社におまえの居場所はない」「給料泥棒」「死んでしまえ」などと毎日怒鳴られています。

もう自己都合退職の書類にサインするしかないのでしょうか？

（30代・IT企業で働く男性）

〔契約と労働条件が違う〕

月給20万円で正社員採用されたのですが、働きはじめてから、じつは契約社員だったと言われました。

また、給料も15万円しか払えないそうです。そんなこと言われても、今さら辞めるわけにはいかないし……。

わたしはいつたい、どうしたらいいでしょうか？

（新卒の女性）



【労災隠し】

工場で働いていて、怪我をしました。

ところが会社は、「病院には行くな、明日も出勤しろ」と命じてきました。

それでもしんどいので休んだところ、**懲**ちよう戒解雇かいにされてしまいました。

事前に休むことは伝えたのですが、私が悪いのでしょうか？

（30代・工場勤務の男性）

「すぐに正社員になれる」と言われて、半年契約の契約社員で入社したのですが、いつまで経っても**正社員になれません**。

もう3年が過ぎました。

正社員と同じ仕事をしているし、正社員が帰ったあとも最後まで残業しています。正社員は、いやな仕事を私に押しつけてきます。

もう正社員になるのはあきらめて、別の仕事を探すしかないのでしょうか？

（20代・契約社員の男性）

## 「ノルマ」

「ノルマを達成できないから首だ」と言われました。でも、**絶対に達成できないノルマ**でした。もつとできていない人もいるのに、自分だけが首だと言われています。

理由がよくわかりません。上司が自分のことを気に入っていないのは知っています。辞めるしかないのでしょうか？

【過労自殺】

先月は、残業250時間。

それでも仕事が終わりません。

今年に入ってから休めたのは、たったの1日だけです。

なんでこんなことになってしまったのか。もう、本当にしんどい。

誰か助けて……。

（20代後半の男性）

はじめに どうすれば、日本の苛酷かこくな「労働」を変えられるのか？

### 若者が悪い、というバカげた論調

労働の厳しさが増している。

この10年間で、若者は苦しみ続けてきた。

非正規雇用の増加にはじまり、厳しい就職活動、そしてその先に待つ長時間労働やパワーハラスメント。

非正規雇用の割合は、若者の間で4割近くに達する。

また、パワーハラスメントの労働相談は、数年で何倍にも増えている。

私は大学生のとき（2006年）にNPO法人「POSSポッSE」を立ち上げ、労働相談活動を7年間にわたって行ってきた。

POSSEの設立当時、非正規雇用が増加し、就職活動は厳しさを増していた。

それなのに、その原因は「若者がおかしくなったから」だと言われていた。

「ゲームばかりして頭が悪くなった」「柔<sup>やわ</sup>らかいものばかり食べて、脳が退化した」「若者の習性はサルに似ている」「だから、フリーターやニートになる」。

こんなことが「当然」のように言われていた。

労働環境はどんどん悪化しているのに、それは若者が悪いからだという。

なぜこんなバカな話が広がるのか？ それは、労働組合や政治家にとって「若者」がとるに足らない存在だったからである。

独自の発信力も、政治勢力も持っていない。

**私たちの世代の、私たちの現実、誰にも「代表」されず、当事者不在で勝手に議論された。**

だから私は、若者の雇用・労働の実態に切り込むために、労働相談や調査活動を行うNPO法人を立ち上げたのだ。

以来、私が直接・間接的に関わった労働相談は1500件を数える。

「ブラック企業」を見分けても意味がない

若者からの労働相談は、本当にひどいものばかりだ。

たとえば、入ったばかりの会社で、いきなり「使えない」と言われて、イジメがはじまる。そして鬱病うつびょうになり、「自分から辞めるしかない」状態に追い込まれる。

あるいは、入社した会社で長時間のサービス残業を求められる。休日に出勤を命じられることもある。それでも「自分は甘い」と思って頑張ってきたけれど、もう身体も心も限界だ、といった相談。

こうした状況に追い込まれても、私たちは「自分が悪い」「どうしようもない」としか考えられない。どんなにそれが違法な状態でも、相談に来る若者が「会社が悪い」と考えていることは、めったにない。

だが、みんな「おかしい」と思っているはずだ。

いくらなんでも、日本の「労働」には無理がある、と。

最近では、ようやく「ブラック企業」という言葉が世の中に広がってきた。若者のひど

すぎる職場環境が、やっと社会問題になってきたのだ。

希望の一筋の光ひしすしが、見えてきたようにも思える。

しかし、マスコミの論調は、「ブラック企業を見分けろ」というものばかりだ。

私自身も、昨年『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』（文春新書／2012年）という本を世に出してから、そうした「見分け方」の取材をひっきりなしに受けている。

「危ない企業はどこか」「相談に来た人が所属する企業の実名を教えてください」と。

正直、「見分け方」ばかりの論調には疑問を感じている。

単純に考えてわかることだが、いくら努力したところで、見分けるのには限界があるだろう。どんなに対外的に「いいこと」を言っているとしても、その会社に入ってみるまでは、わからないことだらけだ。

また、見分けたところで、ブラック企業からしか内定が取れなかったら、結局、入社するしかない。「ブラック企業からしか内定を取れなかった人間は就職するな」とでもいうのだろうか。

「見分けろ」という議論は、下手をすると、「見分けないやつが悪い」「ブラック企業にしか入れないやつが悪い」と、ブラック企業を正当化することにもなりかねない。



これでは、せっかくブラック企業が社会問題になってきたのに、私たちの苦しさは何も変わらないではないか。

それどころか、「見分けろ」という圧力が、さらなる負担となって私たちにのしかかってくる。

じつのところ、「見分け方」などという議論はまったく不十分なのだ。

それは、何も新しい光を私たちに与えてくれはしない。

だから本書では、どうすれば日本の「労働」を変えられるか、について考えたいと思う。

**日本社会は「労働」を通じてどう形成されてきたか？**

日本はもともと長時間労働や「過労死」の国として有名だ。

過労死 (Karoshi) は世界語になってしまっているし、外国では昔から、日本人は「エコノミックアニマル」と呼ばれたりしている。

要するに、日本人は異常なまでに働いているし、「死ぬまで会社に尽くす」という、<sup>じょう</sup>常軌を逸した事態が起きてしまう。

これは、世界から見ると、かなり異様なことなのだ。

今でも、日本にはブラック企業がはびこっているし、過労死も増え続けている。最近では、若者の過労自殺が増加していることが社会問題になっている。

だが、そもそもなぜ、これほど日本の労働は過酷なのか？

みなさんは考えたことがあるだろうか。

「ブラック企業」とまでいわなくとも、長時間の過酷な労働を強いられる点では、昔ながらの「日本型雇用」も変わらない。終電に乗れば、疲れた顔のサラリーマンたちが、すし詰めにされている。

過酷な日本の労働のあり方は、今日や昨日にはじまったことではない。

そもそも、過労死を生み出すような労働や、サービス残業といった行為は、どうして正ただすことができないのか？ あるいは、非正規雇用や女性に対する差別は、どうしてなくならないのか？

サービス残業など、明らかに違法なのにいつまで経ってもなくならない。

この国は法治国家ではなかったのか？

私は、大学時代に法学部で労働法を専攻した。その後、大学院では社会科学を専攻し、この問題を研究し続けてきた。

不合理や不正義が、どうして正せないのか。

このことの解明と是正の可能性を探ることが、私の一貫した研究テーマである。

現時点で言えることは、これらの現状は、日本社会に暮らす人たちの日々の行為や選択、そして、さまざまな政策の積み重ねの結果だということだ。

だから、ブラック企業をなくすためには、ちよつと政策をいじくればよいという話ではない。規制緩和をすればぜんぶうまくいく、などという単純な話でもないし、逆に、なんでもいいから規制を強めればよい、という話でもない。

もちろん、「あそこはブラック企業だ！」と個別の企業をやり玉にあげるだけでも、問題はまったく解決しない。

「労働」を変えるためには、今までの日本社会が「労働」を通じてどう形成されてきたか、まずはそのことを知らなければいけないだろう。

「政治が悪い」「政策が悪い」「企業が悪い」と悪役を探すだけではなく、私たちはどう「労働」と向き合ってきたのか、そして、これからどう向き合っていくことができるのか。

そういったことを、本書では、私たち「個人」の目線から考えていきたいと思う。

ひとつだけ先に言っておきたいのは、

# 「労働」のあり方は、変えることができる

ということだ。

無理がある日本の労働も、私たちのこれからの行為や選択によって、塗り替えていくことができる。「耐えるか、辞めるか」ではなく「変える」という新しい方向へ、舵かじを切っていきたい。

その可能性をも、本書では提示していきたいと思う。

## 本書の構成

本書では、労働相談の実態に加え、経済学、政治学、社会学、法律学のエッセンスを用いて、「労働」に関する考察を行っている。

新書という書物の性格ゆえに、議論の正確さをあえて犠牲にしている部分もあることを、あらかじめ注記しておきたい。

第1章と第2章では、個人が労働問題に向き合うとき、どのように物事が決まるのか、その過程を述べる。

つまり、現場レベルで違法・合法はどう決まるのか？ を見ていく。

法律の教科書にも、労使関係の教科書にも書かれていない、個人が会社と向き合うときの「生の現実」から分析を出発しよう。

続く第3章では、個人が会社と向き合うことで、「社会」にどのような影響を与えるのか、個人から社会へと続く、私たちの可能性を示す。

ひとりが会社と争うことは、じつはひとりだけの問題ではない、日本社会全体の問題なのだ、ということを示すことになる。

そして第4章では、歴史的に積み上げられてきた「日本型雇用」とはいったいなんであるか、第5章では、そもそも違法労働とはなんであるかを歴史的に考えていく。

最後に、第6章では、私たちがなかなか実感しづらい「権利」や「政治」の意味を解きほぐし、どうすれば私たちの行為や選択によって日本の労働を変えられるのか、について具体的に考えていきたい。

ふだん私たちは「働き方」について考えることはあっても、「労働」そのものについて考えることはあまりないはずだ。

しかし、本書の冒頭で挙げたような悲惨な労働相談は、いつあなたが、そしてあなたの子供たちが「する番」になっても、おかしくはない。

ぜひ、この本を日本の苛酷な労働環境を変えるきっかけにしたいと思う。

2013年4月

今野晴貴

## 目次

はじめに どうすれば、日本の苛酷な「労働」を変えられるのか？ 11

## 第1章 「サービス残業」は、なぜなくならないのか？ 29

すべての「詐欺」を警察が取り締まることは不可能 31

私たちは「労働契約」という契約を結んでいる 33

労働法は道路交通法と同じくらい守られていない 36

適法てきほうにやるより違法のほうが得 39

労働相談に行っても問題は解決しない!? 42

じつは「守備範囲」が狭い労基署 45

東京23区には監督官が139人しかいない！ 46

法における「正しさ」はカウンセラーしだい 50

会社が「労災隠し」を行う理由 53

第2章

労働法は「強い人」だけのものか? 57

契約とは「因縁」<sup>いんねん</sup> 58

「パワハラはおかしい！」は契約にのっとった主張 61

契約とは無関係に「最低限」を守る労基法 63

「最低限未満」の契約は、強制的に「最低限」に 66

労災も「最低限」の補償 70

労働契約を大前提に、どこまで権利を主張するのか? 72

本人の「気持ち」が争いの内容を決める 74

会社側の「辞めてほしい」に応じる必要はない 77

一度結んだ「因縁」の力は強い 80

「普通の人」と「強い人」 82



## 労働組合の仕事は、「春闘」なんかじゃない

「民事的殺人」と「ソフトな退職強要」 85

じつは日本は解雇しやすい国 87

紛争を解決する4つの方法 89

カウンセラーにもっとも必要な「社会性」の指標 94

個人差が激しい都道府県の労働相談窓口 97

社労士は法学を知らない!? 100

弁護士の対応は「強い人」に偏りがち 103

「個性的」な人が多い労働基準監督官 108

労働組合も団体しだい 110

労働カウンセラーの役割と功罪こうざい 112

なぜ「労働法」が必要なのか？ 120

労働組合への加入は「プラスアルファ」ではなく「大前提」 123

民事では、「何が違法か？」は決まっていない 127

ひとつひとつの争いが、契約（因縁）の意味を変える 130

マクドナルドの店長は「偽装店長」 132

「ゆらぎ」を引き起こす労働カウンセラー 135

「雇止め」をめぐる労使の攻防 140

労働協約が持つ「上塗り」の力 142

団体交渉を利用して、契約内容の実現や裁判をサポートする 145

2人集まれば「労働組合」 148

個人の心理だけでなく、社会正義に働きかける 150

「仕事のしかた」までも労働協約で決めることができる 152

その産業や職種全体のルールをつくることもできる 156

政治に介入して、福祉国家をつくることもできる 158

「春闘」の限界 159

## 日本の労働こそが、世界一「資本主義」

163

「雇用システム」とは何か？ 164

日本では、企業が労働者の技術を育成する 167

業務遂行のためのルールづくり 169

解雇規制は「労使の合意」として成立した 171

使用者や国ではなく、労働者が雇用システムを生み出す 174

企業別の労働組合が獲得した「身分」 176

企業別組合が生み出す3つの「競争」 179

共通規則がないと、「競争」は永遠に終わらない 182

「職務」が存在しないから、労働者は「意欲」と「態度」だけで評価される 184

自ら自発的に過労死していく日本の労働者 188

「社畜」が生まれる構造 189

雇用保障と代わりに、命令は「なんでも」受け入れる 191

「過労死」は日本型雇用だからこそ生まれる 195

「違法労働」の歴史と構造

215

日本の社会システムは、日本型雇用維持のためにある 198

オイルショック後に、そのシステムは完成した 202

ブラック企業と「労働力の商品化」 205

日本の労働は世界一すばらしく、そして、世界一残酷 210

1日20時間労働の子供たち 216

「労働」の3つの方法 218

労働力も「商品」となる市場社会 222

人格的関係がなくなつて「誰でもいい」 223

労働力はどうかやつて「商品」となつたのか？ 227

自由主義社会では、「自由な個人同士で決めたこと」はすべて正しい 229

労働法と労働組合、そして「違法」の誕生 233

「違法」を新たに作り出せなければ、日本経済は死滅<sup>しめつ</sup>する 237

苛酷な労働、そして社会をどうやって「変える」のか？ 241

「権利」と「政治」の話をしよう 242

いちばん大事なものは、労働契約に基づく権利 244

市民社会の本当の実現のために、労働法は存在している 247

日本型雇用の2つの弱点 250

日本型雇用のアリジゴク 254

「正社員化」は競争を激化させるだけ 255

「課題の共通化」こそ急務 257

企業の「無限の命令」に限定をかけていく 259

目指すべきは「中福祉＋中賃金＋中命令」モデル 261

あなたの一票は政治を変えない!? 265

中間団体との「つながり」が政治を動かす 268

ブラック企業報道の半分は、POSSEの労働相談が起点 271

では、私たちはどうつながればいいのか？ 272

おわりに 279

参考文献 284

第1章

「サービス残業」は、なぜなくなるらないのか？

みなさんは、自分の労働条件が法律的に、どのように決まっているのか考えたことはあるだろうか？

たとえば、何年働いてもいっこうに給料が増えないことや、40代以上が突然のリストラに遭うことなどは、社内規定ではなく「法律的」に、はたして「正しいこと」なのだろうか？

法律上の正しさと現実との乖離かいりに悩む人は多い。

たとえば、いわゆる「サービス残業」(対価が支払われない残業)は違法なはずなのに、経営者たちは「残業代をすべて支払うと商売が成り立たない。会社がつぶれてしまう」などと口を揃そろえて言う(たとえ口には出さなくても、腹ではそう考えている)。

だからといって、法律を守らなくてよいという理由にはならないはずなのに、サービス残業に従業員に強しいる企業はあとを絶たない。

**違法がまかり通っている。**

法治国家においてそういったおかしい状況は、いったいなぜ起こるのだろうか？

まずはそこから、考えてみたい。



すべての「詐欺」を警察が取り締まることは不可能

じつは、法律的に「正しい」と言うとき、そこには2種類の正義——国家（警察や検察など）の“取り締まり”によって実現する正義と、自由な市民同士の“関係（約束・契約）”によって実現する正義——が存在する。

一般的に想像される「違法なはずだ」という知識や感覚は、前者の正義に反する行為を指すことが多いだろう。

たとえば、殺人や傷害、強盗などの「犯罪」が、その典型だ。

一方、後者の「正義」は、少しイメージしづらい。

これは、商品の売買や雇用など、主に「契約」に伴う権利が正しく実現されているかどうか、というときに問題になる。

たとえば、商売において商品を100個仕入れる約束をしてお金も振り込んだのに、80個の商品しか届かなかつた、などというケースが典型だろう。

だが、いくら約束の内容と違っていたからといって、そんなことでいちいち警察は動いてくれない。街中のケンカや万引きのすべてを警察が取り締まることが不可能なのと同じことだ。

私は昔、道ばたで男にからまれ、殴なぐられたことがあるが、警察は男を止めてはくれたものの、処罰はしてくれなかった。結局私は、からんできた男に対して「個人的に」壊めがねされた眼鏡の修理代を請求し、相手もそれに「個人的に」応じた。

つまり、公的な機関をはさまずに、個人同士の関係として解決したのである。

それとまったく同じで、契約上の権利のすべてを国家が保障することなど不可能だ。

たとえ不誠実な取引で損をしたとしても、契約に伴う権利や義務の問題は、個人同士の関係によって解決することが原則になる。

つまりこれは、**契約上の権利**というものは「主張しなければ実現しない」ということだ。

サービス残業は違法なはずなのになぜまかり通っているのかといえば、それは**労働者が契約上の権利を行使こうししていない**からである。

だから、正義が行われないのだ。

殺人や強盗などの「犯罪」のように、「違法だ！」と主張せずとも国家権力が自動的に取り締まってくれることなど、ありえない。意外に思われるかもしれないが、労働において、契約上の権利は、国が守ってくれるわけではないのである。

権利は、国から与えられるものではなく、契約という「**対等な約束**」に依拠いきよして請求で

きるものだ。

ここを勘違いしてはならない。

とかく日本では、「権利」という言葉が呪文のように唱えられ、これをつぶやくと国がやってくる何かを実現してくれるかと思ひ込みがちだが、実際には権利とは、契約など市民相互の關係に基づいて請求するものであり、常に「争つて勝ち取るもの」なのである。

「あなたと私の關係（契約）は、正しく實現されているのか？」という問題提起こそが、労働者と使用者との「労使關係」における権利行使なのであつて、けつして國家による「保護」や「救済」といったものが主役なのではない。

私たちは「労働契約」という契約を結んでいる

私たちは会社で働くとき、基本的に「労働契約」を会社との間に結んでいる。

だが、入社するときに、こういった契約を意識することはほとんどないだろう。

義務教育でも労働法（労働關係の法律一般）なんてものはまったく教えないし、契約に関する教育も一切ない。何が権利で何が義務であるのか、私たちは驚くほど知らない。

それは、交通ルールを知らないままに自動車を運転しているようなものだろう。

これまでの日本では、就職は「就社」<sup>しゅうしゃ</sup>とも呼ばれ、学校から会社に所属が変わるだけの  
ような印象が持たれてきた。

「〇〇大学の学生」から「××社の社員」へ、といった具合に。

2003年の労働基準法（労働法のひとつで、労働条件の最低限度を示したもの。いわゆる  
「労基法」<sup>ろうきほう</sup>）の改正までは、大企業であつても、雇用契約書を取り交わす慣習なんてものは  
なかった。就職は「契約」ではなく、その組織に「入る」ことを意味していたのである。

その結果、契約に基づいて働いているという感覚が希薄<sup>はく</sup>になり、**私たち労働者はなぜ自  
分がこの労働をこの条件・待遇<sup>たいぐう</sup>で引き受けているのか、よくわからなくなってしまうて  
いる。**

しかし、就職とは本来、「労働市場で自分の労働力を販売すること」を指すのであつて、  
けつして学校の延長線にあるようなものではない。

就職は、会社と労働者の間で取り交わす「約束」なのであり、「労働契約」を結ぶことな  
のだ。

契約を意識しない（させない）こうした「就社の文化」は、これまで、会社と労働者と  
の間の強い信頼関係によつて成り立ってきたと言えるだろう。

契約の存在を知らないで済む世界は、ある意味では「幸せな世界」だったのかもしれない。ところが、長く続いたこの信頼関係も、最近では「ブラック企業」などという言葉が象徴するように、崩れつつある。

そして、いざ首切りやリストラ、長時間の時間外労働などで会社と揉め、「紛争」というようなことになれば、信頼があるうちは知らなくてもよかったはずの法的な関係がものごとくなる。

つまり、両者の間で取り結んでいる「契約」が重要になってくるのだ。

はたして、法的に言ってどちらの主張や行為が「正しい」のか？ 労働者としての権利には、いったいどういうものがあるのか？

そこらへんが争われることになる。

とはいえ、もし労働契約に基づいて主張できる権利が自分にあつたとしても、どうやってそれを行使してよいのか、ほとんどの方は知らないだろう。

そもそも、契約の内容もよく知らないのだ。

「権利を行使する」という発想すら、ないに違いない。

## 労働法は道路交通法と同じくらい守られていない

そういう労働者側の「無知」を知ってか、企業は法律を破りまくっている。

じつは労働法を突き詰めていくと、意外なことも違法になる。たとえば、サービス残業代が支払われないのは違法であるが、それは1分単位まで支払われる必要がある。

また、準備のために早く出勤しなければならぬ場合や、仕事のノルマをこなすための「自主的」残業も、残業代支払いの義務がある。

業務命令をこなすための時間は、およそすべて労働時間なのだ。

つぎに、残業代と並んで紛争になりやすいのが、解雇がらみの問題だろう。

よくあるのは、「退職してほしいと言われているが、退職するしかないのか」という相談。実際には、退職を求められても、退職する必要はない。それでも辞めさせようという場合には、「退職」ではなく「解雇」になる。

解雇には、労働者の労働能力に問題がある場合（普通解雇）と、会社の経営が厳しいときの整理解雇とがあるが、裁判例（判例）<sup>はんれい</sup>では、ラジオ放送のアナウンサーが2回放送に遅刻して解雇されても、その解雇が不当だと判断したケースがある。能力不足で解雇できるといふからには、育成の可能性がまったくないというほどの状況が求められるのだ。

それは、「今だめだ」ということにとどまらず、「将来もだめだ」ということまで、証明しなければならぬことを意味する。

また、整理解雇の場合には、会社全体が赤字であることが求められる。さらには、単年度では人件費がかさんでいるように見えても、会社全体に資産があったり、長期的には人件費の削減や収入増加の取り組みが可能なきときは、解雇が認められない。

このように、解雇には強い規制があるにもかかわらず、実際の職場では、「仕事が遅いから」とか「態度が悪いから」といった単純な理由で簡単に解雇される。労働政策研究・研修機構の濱口桂一郎氏の『日本の雇用終了』という本では、「相性が悪いから解雇」「(店長が他の社員を)俺的にだめだから解雇」という事例まで出てくる。

もちろん、それらは違法である。

こうして見ると、多くの企業は、賃金の支払いや解雇で「違法」なことをしている。

それでも、労働相談に来るほとんどの方は、「自分が悪いのではないか」とか、「うちの業界では仕方ないことなのではないか」とばかり言う。

権利の行使が可能なのだということをお納得していただくことは、きわめてむずかしい

のだ。

実際に、法的な権利を行使する人は少ない。

それは、法律を知っている場合でも同じである。

POSSEが行った3000人のアンケート調査では、労働法の内容（たとえば、残業代の規定や有給休暇制度など）を具体的に知っている人は若者の5割にのぼったが、労働法を知っている人と知らない人との間で、違法行為に遭う割合（残業代の取得率など）にほとんど変化はなかった。

つまり、法律を「知っているだけ」では、なかなか法律上の権利は実現できないということだ。

また、2008年に若者およそ500人を対象に行った調査では、自分が違法行為を経験していると自覚している者が5割（違法かどうかわからない者もいるだろう）。しかし、その違法行為に対して「何もしなかった」若者は7割以上に及んだ。

そして、「何もしなかった」理由を掘り下げて質問した結果、最大の理由は「はなから解決できるとは思っていない」からだった。



若者は、法律を行使する前からあきらめてしまっている。

それだけ、日本で法律を使うには高いハードルがあるのである。

### 適法にやるより違法のほうが得

端的に言って、法律などの制度は「使わないと損をするだけ」だ。

たとえば、もし不当な解雇をされたとしても、それが不当であることを争わなければ、権利は何も実現できない。解雇する側としては、「やり得」になるだけである。

もし車で当て逃げされたとしても、訴えなければ何も戻ってこないのといっしょだろう。会社の側はそれをよく知っている。

ある法務雑誌での経営者側に立つ弁護士の発言が、そのことを見事に言い当てている。

「実際問題、たとえば100人解雇したとして、いったい何人が訴えるか。

1人か2人は労基署に駆け込んだり訴訟を提起したりするかもしれませんが、そんなに訴える人はいないものです。

訴えられても、きちんとした理由があり、手順を踏んでいればそう簡単に負け

ることはないですし、最悪、裁判で負けそうならば、給料2、3年分を払えばなんとかなりますよという話です」(『BUSINESS LAW JOURNAL』2010年8月号より)

たとえ100人の社員を不当に解雇しても、訴えてくる人間は少ないのだから、適法にやってコストをかけるより、違法にやったほうが「やり得だ」と言っているのである。

これが、今の日本の実情だ。

2、3年分の給料を払うというのは、経営者側の弁護士の発想としてはマシなほうだろう。最近では、不当な解雇でも3カ月分以上は支払わない、ひどい場合はひと月分だけ、と断固主張する弁護士も増えていて、紛争が長引くケースが多い。

現実の実務はもっとシビアだと思っ**て**いい。

実際、紛争のテクニクとして横行おうちょうしているのが、「無茶な争いをふっかける」やり方だ。たとえそれが違法だとわかっていても、ひたすら違法な行為をこり押しする。残業代を払わない。払わないから違法だと訴えられる。訴えられても払わない。判決が出ても払わない。強制執行の直前までひたすらごねるとい**う**戦略。

労働者の側は、会社に比べてお金も時間も限られているので、途中であきらめてしま

のを経営者側は待っているのだ。

たとえば、牛井チェーン店の「すき家」（株式会社ゼンショー）の事例が有名だろう。

すき家はアルバイトの残業代を一切支払っていなかったのだが、その理由を「アルバイトは業務委託だから」と主張した。誰が見ても完全に無茶な主張である。これが続けて、労働者側の根気負けを狙うという手段に出たのだ。

だが、それはおかしいと思ったアルバイトの若者たちが首都圏青年ユニオン（ユニオンとは地域別につくられた個人加盟の労働組合のこと。ユニオンについてはあとで詳述する）に加盟して、「予想以上に」法律上の正義を追求してきたため、結局、すき家は裁判所で和解せざるをえなくなった。

とはいえ、それまでには何年もの月日が流れている。他店も含めれば、「支払われなかった」残業代は莫大ばくだいな額になっているだろう。

「根気負け」を狙う使用者側の戦略が、いかに法律上の正義を捻じ曲ねげるのかが、よく理解できる。

## 労働相談に行っても問題は解決しない!?

では、こういった状況のなか、実際に自分が「違法」な目に遭い、その労働問題を解決したいと思ったときは、どうすればいいのだろうか？

労働における問題の解決方法は多様だ。さまざまな労働法が整備されていて、アクセスすることができ。だが、たくさんある法律のそれぞれの利点と欠点を正確に把握することは、専門家でなければきわめてむずかしい。

そのため、労働問題が巻き起こったときには、「普通の人」である私たちは、社会保険労務士（社労士<sup>しゃろうし</sup>）や弁護士といった、いわゆる「労働カウンセラー（労働相談員）」に頼ることになる。

最近では、労働カウンセラーによる相談窓口の存在を耳にする機会も、多くなっているのではないだろうか。

だが、じつは、そういった**労働相談窓口**に行ったからといって、**問題がすぐさま解決するとはかぎらない**。

私たちPOSSSEも年間数百件の労働相談に関わっているが、寄せられる相談の3〜4割もが、「相談窓口についての相談」である。

つまり、問題が解決すると思つて窓口に行ったのに、解決しなかったり、場合によっては問題がさらに悪化してしまうこともあるのだ。

職場で何かトラブルにあつた場合、相談する先として私たちがまっさきに思いつくのは、労働基準監督署だろう。

いわゆる「労基署」である。

各都道府県の労働局に所属する、厚生労働省の出先機関<sup>で</sup>だ。労働相談に行くと、相談員が対応してくれる（本来であれば、司法警察員の身分を持つ労働基準監督官が対応すべきだが、アルバイトの社労士がまずは対応する窓口もあるのが実情である）。

この労基署がらみの案件でもっとも多いのは、残業代などを含む「賃金の不払い」だ。賃金不払いが労基署がもっとも得意とするところなので、相談すれば問題はすぐに解決しそうだが、残念なことに必ずしもそうはならない。

労基署に行ったが解決せずに、私たちのところに相談が寄せられることはじつに多い。なぜそんなことが起きるのか？

いくつか実例を見てみよう。

アパレル関係の小企業に勤める社員からの相談——

3カ月間働いたが、2万円しか支払われていない。賃金未払いについて、労基署に申告したにもかかわらず、会社側は居留守いゝるすを使うなどして「払わない」という対応をとった。すると、労基署から「自分で裁判をしてください」と言われた。

これは、賃金が未払い（総額約50万円）の事例である。

困って労基署に相談したところ、対応してくれた。しかし、会社は労働基準監督官の呼び出しや訪問に一切応じず、らちがあかない。

そこで、労基署の言う通りに賃金未払いで裁判（少額訴訟、弁護士をつけずに）をして勝訴しましたが、それでも会社からの支払いはない。

その後、監督官から「この件について労基署ができることはこれ以上ないので、対応を終了します」との連絡があった——。

こういった事例を聞くと驚かれるかもしれないが、労働相談の現場では、労基署が行政指導を行っても、会社が従わないとそれ以上話が進展しないことがしばしばあるのが現実なのだ。

残業代を支払うように指導を行っても、企業によっては無視を決め込む。

もちろん、監督官が「本気」を出せば、司法警察員として家宅捜索そうさくや逮捕もできるのだが、それらの手続きには膨大な労力ぼうだいを要する。

後述するが、監督官の人数が少ないなか、すべてのケースでそこまではできないのが現実であり、実際には「対応を終了します」で終わらせてしまうことも多いのだ。

### じつは「守備範囲」が狭い労基署

また、労基署では、本当に相談したい内容に答えてもらえないこともある。

たとえば、パワーハラスメントなどは完全に対象外だ。

### 個人経営の病院（クリニック）に勤める人からの相談――

上司からのパワーハラスメントがひどい。怒鳴る・小さなミスえんえんを延々と注意する・資料を叩きつけるなどされたので、事業主に相談したところ、逆に「辞めてほしい」と言われてしまった。

そこで、労働基準監督署に相談したが、対応が悪かった。「訴えることもでき

る」という話だけされた。会社に対して「勧告（指導）しかできない」というのが、労基署の返答だった。

労働基準監督官は、じつは特定の法律で罰則が定められた範囲でしか取り締まりができない。

その「範囲」とは、労働基準法などに定められた、国民の生活や生命に直結する「絶対に守らないといけない最低限」に限られている。

労基署の守備範囲は意外と狭いのだ。

パワハラに関して、行政処分を行う権限はないのである。

**東京23区には監督官が139人しかない！**

では、労基署以外の労働相談窓口はどうだろうか？

国が設置する労働基準監督署とは別に、都道府県が相談窓口を設置していることがある（東京都では「東京都労働相談情報センター」）。

この場合の事例を見てみよう。



貨物の運送を行う正社員の方からの相談――

勤務中に肩の関節を負傷したが、病院へ行かせてもらえなかった。後日、手がしびれてくるようになったため、やむをえず会社を休んで病院へ行った。

労働災害保険（労災）を申請したが、会社が調査に協力してくれないため、申請が認められなかった。そこで、県の労働相談窓口に相談したが、取り合ってもらえなかった。

その後も、休んだことや、労災申請のために会社と交渉したことについて、上司から何度も脅迫的叱責を受けている。

さらに、会社を辞めるように言われてもいる。

相談の内容がかなりひどい。

本来、権利であるはずの労働災害保険の申請を行うことを会社は妨害したうえ、これを理由に辞めさせようとまでしている。

ところが、労働相談窓口を公的に開いている県の窓口では、相手にさえしてくれなかつ

たという。

理由はいろいろ考えられる。たとえば、都道府県の相談所は労基署と違って権限が弱い  
ため、企業相手に尻込みしりこしたのかもしれない。

ならば、弱者の味方であるべき弁護士だったらどうか？

### 正社員の方からの相談――

会社から解雇予告を受けた。弁護士に相談したところ、解雇の理由をただす内  
容証明郵便を送り、会社の弁護士と話し合いも行ってくれた。

しかし、「裁判をしないと解雇を撤回させられないが、そこまでは裁判費用の面  
から引き受けられない」と言われてしまった。

弁護士に相談したとしても、弁護士費用や、弁護士の「やる気」の問題に左右されてしま  
うことが多いのだ。彼らにとっても「商売」である以上、利益にならない事案、不得意  
な事案に時間をかけるわけにはいかない。当然のことだろう。

行政の職員にしても、職員の数には限りがあるのだから、すべての事案に丁寧<sup>ていねい</sup>に接することは困難である。

労働基準監督官は全国に2000人程度いるが、管理職も含まれるので、実際に取り締まりに当たるのは1500人ほどだ。東京23区には、たった139人しかいない(2012年時点)。これは、**監督官ひとり**が**3000事業所**を監督しなければならぬ計算である。だから彼らは、大企業のような社会的影響の大きい企業の捜査や、確実に立件できる証拠が整った案件に注力しようとする。

それはそれで、現場の合理性がある。

都道府県の相談窓口にしても、彼らは労働基準監督官のような捜査権限を持っているわけではない。企業に拒否されれば、話し合いの場を設けることすらできない。

さきほども言ったように、監督官であれば、「本気」にさえなれば捜査も立件も可能であるが、都道府県の場合には、「本気」になってもそれができない。

だから、企業に対して尻込みしてしまうのも、無理はないのだ。

以上のように、労働問題が起きたら専門家に相談すればすぐに解決、というわけにはい

かない事情が、おわかりいただけたと思う。

**法における「正しさ」はカウンセラーしだい**

労働相談窓口の多様さは、ただ解決能力に差があるというだけにとどまらない。

同じ事案でも、相談するカウンセラーしだいで「違う法律」の問題になってしまうこともあるのだ。

他の相談窓口を経て私のところにやってくる人から話を聞くと、「なんでそんなことを言うのだろうか？」と思うことが少なくない。

明らかに相談者が不利になる「助言」を平気でしている相談窓口もある。

たとえば、会社から解雇されそうになっている相談者が、「どうにか辞めないで済むかどうか」「そもそも会社は、自分を辞めさせられるのか」といったことが知りたくて労基署に駆け込んだのに、それには答えてくれないというケースが典型だろう。

解雇を行う場合には、30日前に予告するか、30日分の予告手当を支払わなければならないので、労基署は「このお金を請求する権利の行使をお手伝いしましょう」などと言うことがある。

じつは、その「解雇」自体が正しいかどうか、という労働契約上の論点については、**労基署は管轄外**かんかつがいなのだ。労基署の専門は、労働基準法（労基法）である。一方、労働契約そのものに関しては、労働契約法という別の法律が扱っている。

このケースでは、「解雇」という労働契約に関する話を、労基法に定められている30日前の解雇の「予告」の話にすり替えてしまっている。

しかし、これはべつに悪いことをしているわけではない。

労基署が労基法を守らせることを使命としている以上、相談の内容を労基法違反の話に引きつけて回答することは、ある意味、当然のことだろう。

これは、顧客のニーズに対して「自分のお店で扱っている商品」しか売れないセールスマンに似ている。他のお店の商品を紹介することもできないことはないが、それは基本的には「自分の仕事」ではないのだ。

ところが、である。

さきほどの解雇の事例で、労基署が助言するように、労基法に定めてある「解雇予告手当」を申請すると、解雇自体を撤回させるための法的な権利はなくなってしまう恐れがあ

るのだ。解雇予告手当の請求をすることで、解雇そのものは認めるような格好になつてしまふからである。

これでは、相談者の当初の目的は達せられない。

解雇そのものを制限する条文は、さきほども述べたように、労働契約法のなかに規定されている。労働契約法とは、あつても詳しく述べるが、労基法のような「国家が企業を取り締まる」法律ではなく、労働者と使用者の間で交わす労働契約のあり方について定めている法律だ。

これは、この章の最初で述べた「主張しなければ実現しない」「常に争つて勝ち取る」正義の話であつて、あくまでも「個々人の自由な契約」の問題である。

何かの刑罰があるわけではないし、違反があつても国は取り締まらない。違反がある場合には、自分で請求や裁判を行うのが基本となる。

この労働契約法によると、解雇には「客観的に合理的な理由」が求められる。会社が倒産しそうだとか、本人が持病で働けないといった場合がこれに当たる。さきほども少し述べた（アナウンサーの事例）。

相談者は、労基法上の権利と労働契約法上の権利、2つの権利のどちらを取るのか、選

扱を迫られる。労基法にのっとって「解雇予告手当」を申請するか、労働契約法にのっとって「解雇」自体の撤回を求めるか……。

### 会社が「労災隠し」を行う理由

違う例でも考えてみよう。

たとえば、仕事中に怪我けがをしたら、労働災害保険の対象となる。

いわゆる「労災」というやつだ。さきほどの相談事例のなかでも出てきた。

そしてその場合には、保険給付の請求ができる。仕事の原因で怪我をしたり、病気にかかると、基本的にそれは使用者の責任だということになるのである。

労働災害保険とは、この責任の一部を国が保険として補償する仕組みで、労働災害保険が適用されれば、治療費や働けない間の賃金おぎなが保険によって補われる。

企業によっては、賠償ばいしょうする能力のない場合もあるので、国が一律に保険への加入を義務付けて、企業の責任の一定部分を補償しようというのだ。

これは、自動車保険と似ているだろう。任意で加入する任意保険と違って、自賠責保険じばいせきは国家が加入を強制し、交通事故などの際の最低限の補償を確保している。

この仕組みを考えればわかるように、労働災害保険に関しては、企業に請求するのではなく、国に請求することになる。

ところが、強制加入させられている労働災害保険の利用に、会社の側は乗り気ではないことが多い。もし怪我や病気が多発する職場だと、行政から目をつけられるし、保険料も上がってしまうからだ。

だから往々おっおっにして、使用者は「事故」を隠そうとする。

これを「労災隠し」と言う。

再度、自動車保険を想像してみるとわかりやすい。事故で車をぶつけてしまっても、事故を隠して、相手方にお金でも渡して無理やり自分で修理してしまえば、保険料が上がりなくて済む。事故すら（書類上は）存在しなかったことになる。

同じように「労災隠し」では、労災であることを隠して、仕事とは無関係に怪我をした病気になったように見せかけて、個人の健康保険で治療を受けさせるのだ。

健康保険であっても、傷病しょうびょう手当金制度によって一定期間、生活費は補償される。一見、何も問題はないように見える。しかし、健康保険を使用すると、その事故は企業とは無関係のものになってしまい、企業の責任ではなくなってしまうのだ。



そして、いくら健康保険でも、あまりに増えてくると、今度は複数の企業が加入して成り立っている健康保険組合から目をつけられるので、在職中に申請させずに、病気のまま辞めさせてしまう場合もある。そうになると、いよいよ何ら企業関係の補償や手当を受けないことはできなくなってしまう。

よく問題になるのは、鬱病うつびょうになってしまった場合だろう。

長時間労働やパワーハラスメントなどが原因なのか、それとも自分自身の持病なのか、鬱病の原因は外から見てなかなか判別できない。だから会社の側は、その判別のむずかしさを利用して、自らの責任を回避しようとしがちだ。

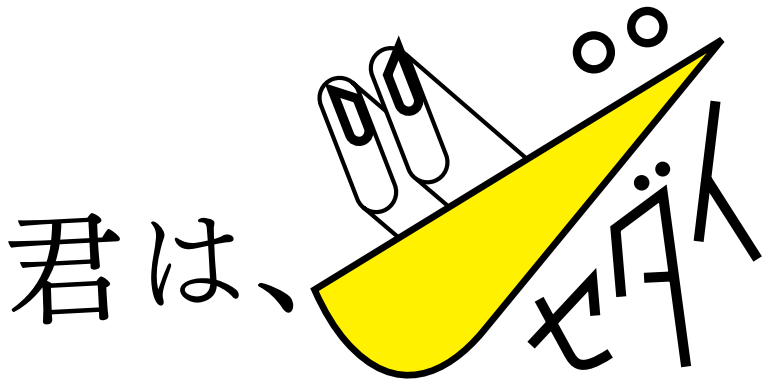
このときに、経営者側に立つ社労士が間に入ってきたら、おそらく仕事と無関係の病気としての処理を進めようとするだろう。社労士は経営者に雇われているので、経営者の意思に沿って手続きを進める。だが、労働者側に立つ弁護士に相談したら、労災の申請を勧められるかもしれない。

前者は健康保険の枠組みで、後者は労働災害保険の枠組みの手続きとなる。

どの法律の問題であるかは、やはり労働カウンセラーしだいで変化してしまうのだ。

権利が、国家による救済というかたちで「一律に」決まっていると勘違いしていると、多様な権利が「並存」<sup>へいぜん</sup>（注：建て前としてはすみわけられているが、事実上は並存状態）していることや、契約（労働契約法）に基づいた権利行使など想像もつかないだろう。

結果として労働カウンセラーは、法律・制度をちゃんと使えるかどうか、そして、どの法律・制度をどのように使うのかという面でも、決定的な役割を果たすことになる。「ひとりでは使えない」のが、労働法なのである。



君は、

ジセダイ

何と闘うか？

<http://ji-sedai.jp/>

「ジセダイ」は、20代以下の若者に向けた、**行動機会提案サイト**です。読む→考える→行動する。このサイクルを、困難な時代にあっても前向きに自分の人生を切り開いていこうとする次世代の人間に向けて提供し続けます。

**メインコンテンツ  
イベント**

著者に会える、同世代と話せるイベントを毎月開催中！ 行動機会提案サイトの真骨頂です！

**ニッポンのスタートアップ**

3年後に再会することを約束して行う、未来アポ付きスタートアップインタビュー！

**ジセダイジェネレーションズU-25**

彼らはどうやって「闘う相手」を見つけたのか。各界の超新星に、その軌跡と未来を聴く。

マーカー部分をクリックして、「ジセダイ」をチェック!!!

**行動せよ!!!**