

==必要最小限の働き方と労働法==

2013 年 6 月 18 日

==ブラック企業リトマス試験紙==

「労働基準法っていう厄介なものがあるけど、うちじゃあれ、やってません」

・労働基準法

憲法第 27 条の第 2 項には「賃金、就業時間、休息その他の動労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」とある。労働基準法は、この規定を受けて制定されたものであり、労働者が人として価値のある生活を営むために、最低の労働条件を保障することを明らかにしたもの。もちろん、やる、やらない、と選択できるものではなく、すべての使用者(雇用主)はこれに従わなければ

ならない。

「有給休暇はまず無理」

・有給休暇

有給休暇制度とは、労働者が休暇を取得して仕事を休んでも、使用者(雇用主)が労働者に対し賃金を支払う義務は残るという有給の休暇日のことで、年ごとに付与される。年次有給休暇制度ともいう。労働基準法第 39 条によって定められており、正社員、アルバイト、パート、有期雇用、派遣など雇用形態にかかわらず使うことができる。

フルタイムで働く労働者の場合、入社後 6 ヶ月間継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した場合、10 日の年次有給休暇が与えられる。

「労働組合もうちでは絶対認めませんから」

・労働組合

労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上を図ることを目的として組織する団体またはその連合団体を言う。憲法第 28 条は「勤労者の団結する権利および団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」として、労働者が団結する権利は憲法によって保障されている。これを受けて労働組合法が制定されている。

「首都圏青年ユニオン」

・ユニオン

従業員が所属している企業を問わず、個人単位で加盟できる労働組合のことをユニオンまたは合同労組という。ユニオン。合同労組は、一般的な企業別の労働組合とはちがい、複数の企業や異業種の企業の労働者が、その構成メンバーとなっている。ユニオン・合同労組の特徴には次のものがある。

●一人でも加入できる

●正社員だけでなく、契約社員・パートタイマー・派遣労働者、さらには管理職にいたるまで加入対象としている対象が幅広い場合が多い。

「残業代も一切出ませんから」

- ・ 残業

労働契約で決めた労働時間を超えて働くことを残業という。ただし、労働基準法により法定労働時間として1週40時間、1日8時間の制限があるので、これを超えた労働時間を労働契約で決めても効力はなく、この場合は法定労働時間を超えて働くことも残業という。法定労働時間を超えて働かせた場合、使用者(雇用主)は割増賃金を支払う義務がある。

「36(サブロク)協定というのを結ばば、青天井で残業時間を設定できる」

- ・ 36 協定

使用者(雇用主)は労働基準法 36 条による労使協定(36 協定)を締結し、労働基準監督署長に届け出てはじめて、労働者に時間外・休日労働をさせることができる。36 協定が締結されると、そこに定められた限度時間が労働時間の新たな上限となる（使用者に割増賃金支払義務はある）。この上限は、一定の目安はあるものの例外である「適用除外」を利用すれば青天井となる。日本の職場では、本来は例外であるはずの適用除外がむしろ原則化されており実質的に労働時間の上限規制は存在しない。

「残業時間は過労死基準を大幅に超過」

- ・ 過労死基準

過労死基準（過労死ライン）は健康被害リスクが高まるとされる時間外労働を指す言葉で、月 80 時間、1 か月の労働日を 20 日とすると、1 日 4 時間の時間外労働が続く状態をいう。

「入社して 3 ケ月は見習い期間だから、最低賃金でお願いするね」

- 見習い期間

労働者の従業員としての適正判断のための見習い期間として、一定期間を定めて試しで雇ってみる試用期間が設けられることが多い。試用期間の長さについては特に労働基準法等で決まりはないが、一般的には3カ月や6カ月で、最長でも1年が限度だと考えられている。

- 最低賃金

最低賃金は、国籍や雇用形態を問わず、すべての労働者に適用される。事業、業種もしくは地域に応じて、労働者の最低賃金を保障することが最低賃金法によって定められている。

=== 『労働は商品ではない』 ===

「社員はみんな 100 円の乾電池程度の扱いさ…」というのは、『ブラック企業にご用心 1－就活・転職の落とし穴』本編中の気象予報会社ウエザーニューズ社員の言葉である。リーマンショック後の大量の「派遣切り」などにみられるように商品とみなされた労働力は、消耗品のように、摩耗し、使い捨てられている。

1994年にILO(国際労働機関)は、「労働は、商品ではない」とした(フィラデルフィア宣言)。これは、労働が、単なる商品または取引の目的物としてみなされてはならないということの意味する。以来70年近くが経過した。しかし、実際には労働の商品化は極限にまで達し、消耗品化の段階にさえ達している。今「労働は、商品ではない」と言われて、すぐに「その通り！」と同意できる人はどれくらいいるのだろうか。もちろん労働は、一見、商品のような側面を持っている。経営者は、施設、原材料、機械などとともに「労働力」を購入し、モノやサービスを生み出す。しかし、「労働」=「商品」の等式は成り立つべきではない。

1999年にILOは、「ディーセント・ワーク」を21世紀の目標とした。ディーセント・ワークは、「働きがいのある人間らしい仕事」を意味し、英語のdecentには、「きちんとした」「まともな」「適正な」という意味がある。ディーセント・ワークは人間らしい生活を継続的に営める人間らしい労働のあり方のことである。そのためには労働時間、賃金、休日の日数、労働の内容などが、人間の尊厳と健康を損なうものであってはならない。ILOではこうした労働条件を具体的に条約・勧告として定め、すべての人にディーセント・ワークが実現することを目指している。

しかし、こうした目標があるにもかかわらず、日本ではますます労働環境が悪化し、「ブラック企業」が増え続けるのはなぜだろうか。一つにはこうした権利。概念を実現させるための措置がないということにある。例えばILOの条約は180以上あるが、日本が批准しているのは、そのうち48だけである。厚生労働省のウェブサイトはディーセント・ワークを紹介しているだけで、具体的な取り組みをすぐに見つけることができない。逆に、「ディーセント・ワークの推進が経営の負担になることを懸念する向きもある」と述べた調査研究事業の報告が掲載されている。ディーセント・ワークという大切な概念も、それを実施する具体的施策や法的拘束力がなければただの理想に留まってしまう。企業が社員を管理職や店長にして、実質的な権限は与えず安く長く働かせていることが「名ばかり」管理職(店長)などと呼ばれ問題になっているが、ディーセント・ワークもこのままでは「名ばかり」権利と呼ばれてしまってもおかしくないのが実情だ。

アジア太平洋資料センター (PARC) 『ブラック企業にご用心』 資料集から抜粋制作