

第4回函館市労働問題懇談会 記録

1 日 時 平成20年10月27日(月) 15:00～16:30

2 場 所 函館市役所4階会議室

3 出席者

(構成員) 函館商工会議所 事務局長 酒井 康次
北海道中小企業家同友会函館支部 事務局長 伊藤 浩
(代理)連合北海道函館地区連合会 会長 渡部 正一郎
全労連・函館地方労働組合会議 事務局長 岩瀬 英雄
座長：函館市経済部労働政策室長 種田 貴司

(招聘者) 北海道スーパーマーケット労働組合 山崎 光代氏
北海道乳業労働組合 平石 春樹氏
道南勤務医協稜北病院 太刀川 守夫氏

(函館市) 函館市経済部長 備前 悟
函館市経済部労働政策室労働課長 鈴木 秀明
函館市経済部労働政策室労働課主査 川嶋 千華子
函館市経済部労働政策室労働課主査 竹崎 太人

4 懇談内容

(1) 開 会

(2) 主催者挨拶 函館市経済部長 備前 悟

(3) 懇談会 テーマ：労働条件の改善

労働相談について

【発言要旨】

(市労働政策室：種田室長)

- ・ 本日は、連合および函労会議から、それぞれが実施している労働相談について、どのような相談状況かお伺いした後、両団体からご紹介いただいた労働者の方に、それぞれの労働環境についてお話していただき、皆様と意見交換をさせていただきたい。

(連合北海道：渡部会長)

- ・ 連合の労働相談は、専任の相談員を配置している。いろいろな相談が持ち込まれるが、第1は雇い止め・解雇の問題、次に賃金の不払い問題が中心である。最近の例では、派遣労働者が増えていることもあり、派遣元ではなく派遣先か

らもう来なくてもいいと言われて解雇に繋がるケースも散見される。

- ・ 常時4～5件ほど案件を抱えており、解決には最低でも3～4ヵ月はかかる。労働相談により直接解決するケースもあるが、最近は、なかなか折り合いが付かず、労働審判または少額裁判に移行するものもある。
- ・ こうした問題に対しては、本来、労働基準監督署が機能を果たすべきと考えているが、限られた対応しかできておらず、我々に相談が持ち込まれることになる。労働基準監督署には、こうした問題へのきちんとした対応について、今後も機会を捉えて要請していきたい。
- ・ 最近はやや改善傾向にあるが、セクハラ・パワハラの問題が依然としてある。メンタルな問題であり、結果的に仕事を辞めざるを得ない状況になった場合は、金銭解決による和解となることが多い。
- ・ 労働組合がある会社でも、必ずしも組合が労働者の味方にならない場合もあり、連合としても相談者をサポートする立場から、連合と単組とが緊張関係になることもある。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 年間でどのくらいの相談件数か。

(連合北海道：渡部会長)

- ・ 数十件程度である。

(函労会議：岩瀬事務局長)

- ・ 我々も常時2～3件程度は抱えている。電話で解決できる小さいものも入ると年間60件ほどの相談を受けている。
- ・ 最近の特徴は、「名ばかり管理職」や「名ばかり委託」の相談が多い。
- ・ 名ばかり管理職については、ある会社では、大学新卒者を採用し、わずかな研修期間ですぐに店長として配属したのだが、マネジメントがうまくできないうえに人員不足もあって、結局自分が仕事をカバーせざるを得ず、残業や休日出勤が増えていくような状態であった。会社では勤務時間がコンピューター管理されており、時間外勤務の記録もあるのだが、辞めるまでの4ヶ月間で一度も残業手当が支払われておらず、なんとか残業手当分をもらえるようにならないか、との相談内容であった。
- ・ プリントアウトした残業記録をもとに社長と交渉したところ、店長は管理職なので残業はつかないと主張された。こちらからは、実質的には、店長は経営権も人事権もない全くの労働者ではないか、と反論したところ、その残業記録はパソコン上でいくらでも改ざんできるので信用できない、との答えであった。
- ・ 結局、労働委員会の斡旋も会社側が拒否し、相談者は得るところなく島根の実家に帰ってしまった。
- ・ さらに、在職中に、宅配車で事故を起こした際の車の修理代を、給与天引きで会社に支払っていたのだが、その残債10数万円を支払うよう札幌地裁から出頭命令がきた。判例を調べたところ、こうしたケースで修理代を全額支払う例がないことから、残業代が未払いであり、かつ過密労働による過失であったことを裁判所に申し立てたところ、残業代未払いの請求をしないことの代わりに、修理代の支払をしなくてもよいことになった。

- ・ 名ばかり委託については、保険代理店で、委託という形で外交員を採用しているケースがあるが、社員であれば退職時に解雇予告手当などが支給されるが、委託であるため、委託契約の解除ということで、何も補償がないことがある。
- ・ 実態を聞けば、会社に出勤して朝会で担当地区の打合せをして一斉に営業に出て、退社時も報告をして帰るということであった。委託であれば、保険1本取ってくればいくら、という成果だけが求められるはずだが、会社が勤務時間を拘束している点で労働者性があるのではないかと、という主張をして通った。
- ・ また、宝石や羽根布団などを訪問販売する会社の例では、車に5～6人を乗せて販売地域まで運び、そこで営業訪問させるという形態だったが、売上げが伸びず撤退ということになり、先ほどのケース同様に委託契約であったため補償がない、という相談があったが、こちらも、勝手に売り歩いているわけではなく、会社の車に乗せて売り歩いているということで労働者に近い状況であると認定された。最近はこうしたケースが増えてきている。
- ・ そのほか、解雇や賃金不払いなどが圧倒的に多いが、賃金を払わない場合は、労働審判を使うケースが多い。労働審判は3回くらいで決着がつくことと、労働委員会で何ヶ月もやり取りしてた挙句、結局経営者が応じない、となるよりは、職場には戻れないが金銭和解で決着するので、早期解決を望む場合に適している。

労働条件の改善について

(北海道スーパーマーケット Ⅱ-労働組合：山崎氏)

- ・ 年中無休のスーパーマーケットであり、勤務時間が早朝から深夜までのシフト制となっている。
パートとして働く場合は、どうしても希望が集中する時間帯がでてくるが、店側の都合もあって調整するのが難しい。結果的に契約以外の時間帯で働かざるを得ない状況になってしまうケースもあり、それが長期間となれば家庭のほうにも響いてきて、辞めなければならぬケースもあるようだ。
- ・ 上司との関係では、言葉遣いが厳しかったり、感情的になる上司がいたり、特定の人間を可愛がる上司もいるといった話を聞くことがある。

(北海道乳業労働組合：平石氏)

- ・ 組合があるということで、基本的にはモノがいえる場があると考えている。
製造会社なのでパートや派遣が多く、日給の年配者を含めて組合を組織していたが、こうした方が退職するに従って、1年あるいは半年雇用のアルバイトに置き換えてきており、組織化できないことはないが、組合員が半数を割ってしまうような事態が懸念されている。
- ・ 賃金については、中小企業でもあり昔は下層の方だと言っていたが、最近ではそれ以下の若い工員もおり、一概に低い賃金だと言いつらくなっている。
また、企業にも余裕がなくなってきており、なかなか賃金が上がっていかない。
以前は、月額6～7千円の賃金上昇があったが、ここ10～15年は3～4千円程度となっており、(上昇率の低い)30代・40代はお金がかかる世代なので、賃金配分を少し厚くするよう会社側と協議をしているが、原資が少ないなかで厳しい状況である。

(労働政策室：種田室長)

- ・ パート従業員も組合に加入しているのか。

(北海道乳業労働組合：平石氏)

- ・ 今は入っていない。昔は雇用期限がなく日給月給で雇用していたのだが、今は期限を切り1年契約になっているので、パート労働者側で組織化の話が持ち上がればいいのだが、組合側から積極的にはアプローチできない。

(労働政策室：種田室長)

- ・ パート労働者は賃金が低い水準のまま据え置かれているのか。

(北海道乳業労働組合：平石氏)

- ・ 乳業は業種別の最低賃金が定められているので、通常のパート労働者よりは高い設定にはなっている。
- ・ パート労働法の改正によりパート従業員の正社員化をすすめるようになっていくこともあり、現場の社員に近いアルバイトは社員化することとし、今年2名が社員となった。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 実際に仕事内容が社員と変わらない業務もあるということか。

(北海道乳業労働組合：平石氏)

- ・ 今まで社員がやってきたが、簡単な仕事なのでアルバイトに置き換えた、ということである。

(道南勤医協稜北病院：太刀川氏)

- ・ 今は稜北病院に勤務しているが、以前はタクシー労働者であった。2002年の規制緩和導入時に定年退職となったが、自交総連北海道支部連合会函館地区協議会の責任者でもあったことから、その後もタクシー労働者との繋がりを持っている。
- ・ 規制緩和による新規参入、増車のなかで、客は増えていないがタクシー台数が増えており、1日の売上げがどんどん減ってきている。規制緩和となった頃には、まだ固定給プラス歩合給という2本立ての賃金形態で一定の保障はされていたのだが、現在は、市内には固定給を導入している企業はない。売上げ歩合のみであるため、売上げが減ると賃金が減るわけで、例えば週40時間労働に合わせると月平均で11～12勤務となるのだが、売上げが1日2万円であれば11～12稼働で月22～24万円の売上げとなる。これに50%の歩合給で11～12万円、手取りであれば最低賃金以下の給与しかないので、この不足分を会社が補填する。
また、オール歩合給なので、自から長時間労働をしなければならない状況にあり、事故も多くなっている。
- ・ しかし、タクシー労働者は、どの会社でもなり手がなくて不足している。当然、若い方は給料が低すぎてやらない。最近は、年金をもらいながら働く高齢層が増えている。

- ・ これ以上タクシー台数が増えるのは大変であり，もとの規制状態に戻して欲しいという声も大きい。

(労働政策室長：種田室長)

- ・ 歩合給の割合は概ね50%なのか。

(道南勤医協稜北病院：太刀川氏)

- ・ 会社によって異なるが，だいたい47～52%程度である。

(労働政策室長：種田室長)

- ・ 基本的には会社としては給与不足分の最低保障だけはするということが。

(道南勤医協稜北病院：太刀川氏)

- ・ 会社の言い分としては，歩合給の最低保障分を支払うと会社が潰れかねないとのことである。

(連合北海道：渡部会長)

- ・ 山崎さんに伺いたいですが，一概には言えないが，パートの方には家庭を持つ方が多いと思うのだが，税法上の収入の課税限度額に応じて仕事を調整するということは行われているのか。

(北海道スーパーマーケット協会労働組合：山崎氏)

- ・ 結構あると思う。

(連合北海道：渡部会長)

- ・ 母子家庭など家庭の事情で，もっと働きたいという方との調整はどのようにしているのか。

(北海道スーパーマーケット協会労働組合：山崎氏)

- ・ 店長や上司との話し合いで決まる。年金が少ないのでもっと働きたいという方もおり，残業を多くしてもらうなどで調整する。こうした点においては当社は従業員に対して協力的である。

(連合北海道：渡部会長)

- ・ 流通業は企業再編が多く，組織や資本系列が変わっても働く側にとってさほど影響がない場合が多い。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 扶養の対象になるかどうかで収入を調整することは，本来の労働の姿ではないと感じるのだが如何か。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 企業側としても，103万円という限度額を廃止し，労働者が働きたいだけ働いてもらうほうが都合がいい。法律改正が必要ではないか。

同友会の会員企業の中では、103万円の制限を条件にする方についてはパートに募集があっても断るといふ企業もある。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 制限があることで、労働者の全体数が増えるという側面もあるのではないか。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 企業としては、従業員に、上限に達するので今月はもう働きません、といわれるのが最も困る。こうした制度自体を変えたほうがよい。

(函労会議：岩瀬事務局長)

- ・ 上限を少しでも超えた場合、保険料の支払などで20～30万円の支出増となるのではないか。だから労働者は是が非でも枠内に収めなければならないと考える。

(連合北海道：渡部会長)

- ・ 150万円分くらい働かないと損をする。だからこそパートで働く主婦はシビアになる。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 企業側で社会保険をかけて150万円以上働くことができるようにしている企業も出はじめている。
相手の都合もある話であり、こうした話し合いに3週間ほどかかったとも聞いている。

(労働政策室：種田室長)

- ・ パートタイム労働法の話が出ていたが、正社員への転換については職場で話題になっているのか。

(北海道スーパーマーケット労働組合：山崎氏)

- ・ 委員長などは承知しているのだろうが、自分自身としては初めて聞いた話である。

(函労会議：岩瀬事務局長)

- ・ パートタイム労働法は抜け道のある法律である。正職員より少しでも時間が短いと適用にならず、事前に転勤などにも応じなければならない。そのようなパート従業員はそもそも少なく、対象者が出ない。
- ・ 良心的な会社は正社員化を図るかもしれないが、法律を厳密に守るとなかなか正社員にできない。法律の趣旨でいえば同じ仕事内容であれば同じ賃金にしなさいということである。

(北海道乳業労働組合：平石氏)

- ・ 時間外手当の問題もあり、社員化したうえで時間外手当を多く出す、ということも行われている。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 北海道スーパーマーケットダイエー労働組合は、パート従業員の組合なのか。

(北海道スーパーマーケットダイエー労働組合：山崎氏)

- ・ 現在組合員総数で590名程度のうち、100名程度が正社員である。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 正社員とパート従業員の待遇の差はあるか。

(北海道スーパーマーケットダイエー労働組合：山崎氏)

- ・ 退職金などの違いはある。パート従業員用の就業規則はあるのだが、退職金規定はない。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 組合の活動範囲は函館地区のみか。

(北海道スーパーマーケットダイエー労働組合：山崎氏)

- ・ 函館以外では八雲，伊達，富川，岩内である。地方スーパーのホリタとポニーストア，西村の合併によりできたものである。

(労働政策室：種田室長)

- ・ ハイタク業界においては，規制緩和から一転して規制をするような法案が通ったと聞いているが，道内が規制地域になって新規参入が抑制されるのではないか。

(道南勤医協稜北病院：太刀川氏)

- ・ 道内は規制地域となったが函館は対象除外である。労働組合と会社側が協同で規制を進める方向で働きかけをするような動きがあり，一部で運動が実って国を動かす結果となった。労働組合も賃上げ要求ばかりではなく，経営者と協同でできるものはやっていこうという機運となっている。
- ・ また，全国的な不景気のなかで，ハイタク業界はさらに厳しい状況を余儀なくされている。また，どの会社も慢性的な運転手不足に悩んでいるが，本来であれば確保できない運転手の分の車両は「減車」しなければならないところを経営者が放置している。運輸局でもきちんと把握していないのではないか。

(函労会議：岩瀬事務局長)

- ・ タクシー運転手は，朝の8時から午前0時までの休憩時間を含む16時間が1勤務となり，1ヶ月で12勤務することになる。しかし，運転手不足から休日勤務をすることがあり，こうした場合には売上げの半分を現金で渡す会社もあって，現金収入をあてに自分の休みを削ってでも稼ぐ運転手が多い。
- ・ そのほか，午前0時までの勤務を延長して深夜3時過ぎまで働いたり，早朝出勤したりする運転手もいて，結果的に相当な長時間労働となっている。

(連合北海道：渡部会長)

- ・ ハイタク業界はもはや業としては成り立たない業態となっている。運転手も年金生活者などの年配者しかいなくなる。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 労使ともに規制を戻すべきだということで、足並みを揃えて運動をしているが、函館は規制対象外ということか。

(道南勤医協稜北病院：太刀川氏)

- ・ どういう経緯かは不明だが、函館は規制対象外である。

(連合北海道：渡部会長)

- ・ 国土交通省は規制緩和について失敗したと思っているのではないか。規制については、20台以上でなければ新規参入できないとか、運転手の資格制限を厳しくするなどのほか、都市部と地方の違いもあるようだ。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 介護分野のように保険制度の改正により一定程度の改善への動きがみられるものもあるが、ハイタク業界は放置されているような印象がある。

(函労会議：岩瀬事務局長)

- ・ ハイタク業界もそうだが、トラックやバスの業界も同様である。規制緩和で新規参入が増えたが、客も荷物も増えないなかで力のある企業が競争に勝ってゆき、さらに下請け、孫請けが安い料金で仕事をとり、儲けが少ない分を過重労働でカバーしようとするから事故も増える、という構図になっている。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 製造業や流通業においては、条件的に比較すればまだ良い方なのか。

(連合北海道：渡部会長)

- ・ 業界としてみればハイタクなど車の業界は酷い。

(函労会議：岩瀬事務局長)

- ・ スーパーなど流通業でも安売り合戦などで競争は激しい。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 流通業は競争が激化しているが、雇用という面ではパートなどの働き口は増えているように思うのだが、新規出店が多い割にはさほど求人が増えているとは感じない。

(函労会議：岩瀬事務局長)

- ・ 函館の大型店の売上げが毎年3～5%づつ減少しており、最盛期の半分程度になってしまっている。そうすれば従業員を減らさざるを得ない。また、大型店出店の一方で小規模店が潰れているのであれば、全体として雇用を生み出すに至っていないのではないか。

(連合北海道：渡部会長)

- ・ “ 街の一軒売り ” のような形態はなくなってきている。それに代わってコンビニが出てきたのだが、経営する側も営業時間が長くなってパートを使わなければならない、売上げの3割程度もロイヤルティを払うことになる。コンビニに関する問題も結構ある。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 最低賃金が今年13円アップになったが、影響・効果は出てきているのか。

(北海道乳業労働組合：平石氏)

- ・ アップ分をカバーできない企業も出てくる恐れがある。労働者側としては賃上げを求めるが、企業側では対応できないという状況がこのところずっと続いている。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 今後4年間で10数円ずつ上げていこうというのが国の考え方のようなのだが。

(北海道乳業労働組合：平石氏)

- ・ 生活保護基準での話であり、実際は最低賃金が上がっても生活をしていくことができないという問題である。

(連合北海道：渡部会長)

- ・ 最低賃金は、正規労働者に対する補助労働者という位置づけが前提での考え方である。経営者の立場からは時給1,000円は現実的でないという意見もあるが、年間2,000時間働くものとするれば年収では200万円である。主たる生計者がこれで家賃を払い、子供を育てて生活することは不可能であり、生活保護に流れてしまう。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 当市も地場産業の振興や企業誘致などで働く場所を増やしていかなければならないという課題を負っているのだが、なかなか難しい仕事である。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 函館はこれまで恵まれてきた経緯がある。東京以北最大の都市であった過去もあり、北海道でいち早く開発が進んできた街であって、建設・土木の割合が高い。函館を見直す必要がある。小樽は一度「斜陽の街」としての底を見ている。また、共産党系の方が力を持っており、その存在を認め合って互いに手を組みながらいろいろなことを行っている。函館でもいろいろと問題はあるが、これまでの蓄積もあり力のある街でもあるのだから、企業誘致一つ取っても真剣に取り組めば対応する目はまだあると思う。
- ・ 帯広は、自分の地域を「農業の街」という認識で一致している。一方で函館を考えると、水産、機械金属、観光といろいろな意見が出てくる。どこから手を付けるかを考えるだけで大変である。札幌や東京の踏み台にはなりたくない。

(経済部：備前部長)

- ・ 若者の就職場所がなく，外に流出することも問題である。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 中小企業の経営者も，それほど多くの報酬をもらっているわけではない。
- ・ 2～3年前までの水産加工業界は，外国人研修生の受入れについて，技術の流出を嫌って消極的だったが，最近は人件費の問題もあり，研修生の受入れを考える企業も増えた。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 行政としても，今までこのように各界からの意見を伺う場を設定することをしてこなかったと思う。懇談会においてどういう結論が導き出されるかは難しいものがあるが，まずは，こうした場の設定が必要であり，今後も継続していきたいと考えている。

労働者実態調査について
労働者ハンドブックについて

- ・ 内容について別紙に基づき労働課竹崎主査から説明

(北海道乳業労働組合：平石氏)

- ・ 企業に対する賃金調査は実施しているか。また，調査結果はインターネットで公開しているか。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 労務状況調査の中で調査している。調査結果はこれまで冊子にまとめているが，これに加えて今年からインターネットでも公開している。

(北海道乳業労働組合：平石氏)

- ・ 回答企業が減っているように感じている。また，発行が毎年4月頃になっているが，できれば2月くらいに発行されれば，いろいろと参考にできるのだが。

(労働政策室：種田室長)

- ・ これまでは対象企業を従業員が10人以上の500社とし，回答率も40%ほどだったが，今年度から精度を高めることを目的に対象を1,700社に拡大して調査票を送付したところである。
- ・ 発行時期については，難しいが検討させていただきたい。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 北海道スーパーマーケットダイエー労働組合では，組合として日頃どのような活動をされているのか。

(北海道スーパーマーケットダイエー労働組合：山崎氏)

- ・ 月に1回の中央執行部会議があるほか，市内店舗だけの拡大執行委員会を開

き、各店舗における問題点やレクリエーション関連の打合せなどを行っている。
また、市内店舗をブロック分けしての会議もある。

(同友会：伊藤事務局長)

- ・ 北海道乳業労働組合では、労務状況調査のデータをどのように活用しているのか。

(北海道乳業労働組合：平石氏)

- ・ 北乳労組としても参考とするが、中小労連においても比較データとして検討資料としている。

(労働政策室：種田室長)

- ・ 本日はありがとうございました。次回日程については、改めて調整したい。

以 上