

働く人の人権を考える

派遣社員や契約社員、パート・アルバイトなどのいわゆる非正規雇用が雇用者全体の3分の1を超えるなど、働き方が多様化しています。その中で、過労死・過労自殺の増加やニート・フリーター、低賃金のワーキング・プア、野宿生活者の問題など、働く人の人権が脅かされる問題が起こっています。今日のように労働形態が多様化する中で、働く人として守られるべき人権について考えます。

労働の権利を守り、信頼関係を築く

昨年度は過去最高の相談件数を記録

私たちのもとへは、府民のみなさんからさまざまな労働相談が寄せられます。2006(平成18)年度は12,966件

と過去最高の相談件数を記録しました。相談内容は、「解雇・退職勧奨」が1,765件と最も多く、「賃金未払い」が1,039件、「労働契約」が1,006件と続きます。「いじめ」や「セクシュアルハラスメント」など精神的に深刻な影響を及ぼす内容の相談が前年度より約2割も増加しています。た

だし、必ずしも労働環境が悪化しているというわけではなく、働く人たちの意識として労働条件や働く人の人権に対する関心が高まっているという側面もあると思います。

就労状況別では、正社員からの相談が全体の半分以上を占め、一方で、いわゆる非正規雇用の人からの相談が28.5%と増えています。パートやアルバイトの人からの相談は前年度より3割以上増えました。業種別では、サービス業に従事している人からの相談が全体の約半数を占めています。

労使関係は本来、対等な立場

労働契約は法律行為であり、本来、使用者(雇用者)と労働者は対等な関係です。ところが実質的にはなかなか対等な関係ではられません。労働者が劣位に置かれがちな

部分を保護するのが労働法の基本的な考え方です。

大企業では労務管理が行き届いていたり、相談窓口が設置されていたりしますが、中小企業ではそうした環境がなかなか整備されていないのか、企業規模別にみると、社員数10人未満の企業で働く人からの相談が22.2%と最も多く、全体では100人未満の企業で働く人からの相談が全体の6割近くを占めています。

中小企業は社長が一代で会社を築いたというケースもあり、「自分の会社」という意識が強いため、いったん問題が起こると感情的にこじれやすくなるのかも知れません。私たちが相談者の申請を受けて調整に入る時は、相談者はもちろん、使用者の話も十分に聞き、双方とそれぞれに信頼関係を築いたうえで「法律的にどうなのか」を基本に話を進めていきます。

非正規雇用で働く人の権利擁護を

いわゆる非正規雇用の方からの相談が増えているのは重要な問題だととらえています。たとえば派遣社員の場合、派遣元の会社と交わした契約の条件が派遣先の都合で変えられたという事例があります。また、契約社員の時間外手当の未払いや、期間雇用を繰り返していたパート従業員の雇い止めなども目立ちます。非正規雇用の人がこうした問題に直面しても、勤務先に相談しにくいという現状もあります。この10月には、私たちも弁護士や社会保険労務士による相談や職員による夜間相談、「非正規雇用で働く人たちの実践セミナー」などを行ない、支援していきたいと考えています。

労働相談の内容は年々、多様化・複雑化しています。法律の整備はもちろんですが、働く側は誠実に働くとともに、自分の労働条件や働く上での法的な権利を把握しておく、雇う側は企業の責任として正規・非正規雇用に関わらず、社員の法的な権利を尊重し、お互いに信頼関係を築くことが必要だと思います。



さ さ ちから
佐々力さん

大阪府総合労働事務所
相談グループ総括主査

過労死、過労自殺の背景にある「人間性の否定」

群を抜いて高い自殺率

先進国と言われている日本では、1998年から9年連続で自殺者が3万人を超えています。10万人に対して何人自殺するかという「自殺率」でいえば、だいたい25人から27人の間です。欧米諸国に比べると約2倍です。1997年以前は欧米諸国と同じくらいでした。日本は先進国と呼ばれる国のなかで、自殺をする人が増え続け、今では群を抜いて多いということです。この数字の深刻さを受け止めなくてはならないと思います。

では、なぜ自殺者が増えたのでしょうか。増加が目立つのは、20歳代から50歳代までの男性です。特に40、50歳代が多いのですが、最近では20、30歳代の増加が目立っています。もともと自殺は、高齢の方が病気を苦にして、というケースが多かったのですが、現在の日本は、もっとも人生の充実した時期を迎えているはずの人たち、特に男性が次々と自殺をしていく。これが大きな特徴です。

過労死の背景には長時間労働がある

原因は大きく分けて2つあります。ひとつはリストラや失業で職を失い、将来に絶望してしまう。もうひとつは、リストラされないために無理を重ね、過労からうつ病になって自殺してしまう。

ある人は、解雇通告された日に独身寮で自殺しました。解雇を言い渡された直後に電車に飛び込んだ人もいます。短絡的なように見えるかもしれませんが、経済的な問題だけで自殺を選んだのではありません。必死でがんばってきたのに、一方的な解雇通告が許されるのかという憤激が背景にあることが多いのです。

また、過労の最大の原因は「長時間労働」です。総務省統計局の「労働力調査」を分析すると、500万人以上の労働者が年間3,000時間以上働いていると推計されます。時間も問題ですが、中身にも問題があります。高度経済成長期やバブル時代は、働けば働くほど儲けがありました。しかし今は大きな経済成長は見込めないにも関わらず、成果を求められ、長時間働かざるを得ない。過去

の成功体験を忘れられない管理職が「プラス思考でやれ」と精神論をふりかざしてプレッシャーをかけたりもします。その結果、追い詰められ、過労死や過労自殺にいたるのです。

個人のがんばりで避けられるものではない

「給料泥棒」「ガソリン代がもったいない」などのハラズメント(嫌がらせ、いじめ)も横行しています。相談を受けているなかで見えてくるのは、殺伐とした職場風景です。みんな協力しあって仕事をするという関係ではなく、一部の力のある者が部下に対していじめをする。給料が安く、身分が不安定な派遣社員や契約社員に、正社員よりも危険な仕事や長時間労働を押し付けるケースも珍しくありません。私はこうした状況を「人間性の否定」ととらえています。

過労死、過労自殺は個人のがんばりで避けられるものではありません。2006年10月に施行された自殺対策基本法第5条にある事業者の自殺予防の努力を企業がすることや、厚生労働省による職場改善の指導、さらに失業者に対する支援が不可欠です。それとともに、職場で大切にすることは何かを考えて、人間性を尊重しあいながら働き、ゆとりの時間も楽しむ。人が人として認められる尊敬される、本当の意味で豊かな国でありたいと切に思います。



かわひと ひろし
川人 博さん

弁護士

労働契約は法律行為です。しかし、それを運用するのは人です。労働形態が多様化する中では、労働に関する法律を守るとともに、人が人として認められ、大切にされるという職場関係、社会づくりこそが大切だと思います。