

「あっせん」参加を法的義務に 労働相談 10 年余の経験から

日本労働ペンクラブ事務局長 中川隆生氏

5月19日のアフター5は、労ペン事務局長・中川隆生さんによる「個別労働紛争解決制度の現状と課題」について。中川さんは朝日新聞を定年退職後、この3月まで11年間、都内の労働基準監督署の総合労働相談員を務めてきた。「労働相談の具体的事例を通じて、その役割、限界、今後の課題など議論の材料を提供したい」というのが報告の主題であった。



「公務員の守秘義務の関係で詳しくは話せないが」と断わりながら、①出会い系サイトのなりすまし社員から解雇予告手当の相談②監督官の勧めで裁判に勝ったのに一銭も取れず損をしたという怒りの電話③賃金確保法の立て替え払い制度の矛盾、限界④ノルマ額の不足を社員に貸し付けるマイナス賃金の横暴⑤口頭での採用約束だったが故に、即日解雇の予告手当が20万円超に上った例⑥昼間の仕事から無理やり深夜に勤務変更された高齢者のケースなどについて、そのさわりを紹介。「相談で圧倒的に多いのは、賃金や残業代の不払い、簡単に解雇したうえ解雇手当を払わない、過重労働など。こんな商売もあるのかと、びっくりするような例も多かった」という。

「平成26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、全国の総合労働相談件数は100万件を超え、そのうち法令違反を除く民事上の個別労働紛争相談件数は24万件に上る。

特に課題として指摘したのは、労働局のあっせん事案のこと。申請は年間5000件ほどだが、その約4割は企業側の不参加で即打ち切りとなるのが実情だ。「あっせん申請があったら、少なくとも当該企業は労働局にきて説明責任を果たすよう、法的な義務付けをすべきではないだろうか」。

最後に中川さんは相談員の経験を通じての感想を求められ、「私の関わった小零細事業所のレベルでいうと、解雇規制の緩和って一体どこの国のことかと思う。解雇は自由にやっているし、なおかつ解雇手当も支払わない。雇用の質の劣化が進んでいるのが心配だ」と締めくくった。(山田潤三)