

法律さえ守らない経営者—最賃だけでは生活できない

下請企業として靴の組み立てをしている H 製靴で働く N さんは、東京都の最低賃金を下回る時給 850 円で働かされ、残業代も払われていなかった。相談内容は、最低賃金との差額と残業代の支払である。パート労働者数名と社長と専務が兄弟という零細企業である。

時効との関連で 2 年間分の最低賃金との差額と残業代請求を行ったが、社長は法律は知らないと開き直り、応じようとしなから、労働組合を紹介する。

労働組合で申し入れたが、社長は何の為に来たのかと警戒感を露わにしてくる。

交渉員が、会社に出向き法律の説明をしたが、「うちは温情で雇っている」「休むのに当日連絡で良いのか」、最後には「仕事の出来ない者をヤメさせるにはどうしたらよいのか」と聞いてくる。更に、交渉員が「有休は」との問いに「うちは有休は無い」と答える状況であった。

しかし、社長は、その後労働組合との対応を司法書士に丸投げし、司法書士は労働組合とではなく、本人と対応するという回答をし、団体交渉を拒否してきた。そのため、不当労働行為で都労委に申し立てる。

都労委の答弁書は司法書士に書かせたが、第 1 回調査で、特定社労士を出席させ団体交渉には応じてきたが、代理人資格がないため、弁護士を団体交渉に出席させてきた。

しかし、団体交渉に出席してきた弁護士は

実情を把握しておらず、弁護士が事実を知らないのを教えてくれ、2 回目は回答を持ってきたものの、組合が事実関係を調べ回答するように求めたところ、「団交毎の契約なので対応できない」という姿勢であった。

しかも無責任にもその後弁護士は代理人を受けずに降りてしまった。

最終的には、N さんが H 製靴で働き続ける意志がないとのことであったため、都労委での金銭和解で終了した。

N さんの場合は労働組合の闘いによって最低賃金を守らせることとなった。しかし最賃を守らせるだけで良いのか。

派遣の雇止めで相談に訪れた T さんは、中学生・小学生の 2 人の子どもを育てる 40 歳代のシングルマザーである。養育費は支払われておらず、13 万円の賃金で暮らしている。親戚の援助でやっと生活している状況であるが、最低賃金が、1000 円でも 1500 円でも生活できる状況にはない。生活できる労働条件を求めている。