

お急ぎのようですから、思いつくままにお答えします。

1 なぜサービス残業などは一向に無くならないのか

- (1) 会社の制度等で、例えば残業代込みの手当てとかあるが、それ以上の長時間労働となっているおり、請求できない及び誤魔化されているケース
- (2) 裁量労働制が導入されているケース
- (3) これが一番多いと思いますが、労働者が残業代の請求をしていないケース  
会社の方針、上司の意向などから、残業代の請求に限らず、ものが言えな、いいにくい状態のケース

※労働者自身が労働法を理解することも大切ですし、個人では弱い立場ですから、集団で労働組合等を通じて請求するのが良いと思います。

会社が支払いたくない場合は、争う必要がありますが、サービス残業の場合は、労働実態が証拠として主張できればやりやすいと思います。

- (4) 「一向に無くならない」のは、企業がもうけを優先するからです。

2 労働環境はいつになったら違法性がなくなっていくのか

違法性と同時に、合法であっても、労働者が家計を担い、健康で働き続けられる労働環境が必要です。

- (1) 現行の労働法では、労働者が訴えて労基署が対応するのは、基本的には労基法に限られています。労働契約法など多くは、法律違反があっても労働者が訴えるだけでなく、訴訟であるとか或いは労働組合を作るなど闘わなければ改善されません。
- (2) 従って、行政が取り締まれるように、多くの労働法を労基法に組み入れ、労働監督官を増やすなど労基署の充実が必要です。
- (3) 同時に、労働者自身が、健康で働き続けられる労働をめざして会社と向き合い努力する必要があります。
- (4) 「いつになったら違法性がなくなっていくのか」については、何故、企業が違法な労働をさせるのか、この事の解明が必要です。その上で、多くの労働者が、違法行為に対して会社と向き合えることが出来なければ、違法性はなくならないでしょう。

3 違法労働などで相談に来る人は一体何人ぐらいなのか

- (1) 相談に来るケースで、賃金が最賃以下などの分かりやすい違法労働もありますが、当事者が「違法労働」として認識しているケースは少ないと思います。
- (2) 相談内容を、確認する中で、企業の違法性が見えてくるケースの方が多いと思います。

例えば、現在全国の労働行政には 120 万件を超える相談がありますが、既にこの状態が 10 年以上続いており、一番多いのは「いじめ」という結果が出ています。

しかし、ハラスメントに限らず、解雇、雇止めなど様々なケースの背景に「いじめ」が存在しており、評価制度による賃金低下及び配転など労働条件の悪化、労働者排除と結びついていることから、形式的に合法であっても、動機の違法性は存在しています。

- 4 違法労働などで相談に来る人の 20 代の割合はどのくらいなのか  
20 才代の相談は多くありませんが、20 代前半よりは後半及び 30 才代の方が多いです。
- 5 ブラック企業の見分けかたはあるのか
  - (1) 会社の就業規則及び明記された諸制度に問題があるケース。
  - (2) 労働者にとって不利益なこと、例えば法の潜脱的行為が行われている少数の企業
  - (3) ワンマン体質の企業で、制度の運用が公正に行われていないケース
  - (4) PIP など評価制度の目標管理が過大にされているケース
  - (5) 年休取得率低い或いは低賃金など労働条件が悪く、労働者の流動が多く、勤続年数の長い労働者が少ないケース

NPO 法人（特定非営利活動法人）労働相談室 M 相談員

HP [http: www.rodosodans.org](http://www.rodosodans.org) メール [info@rodosodans.org](mailto:info@rodosodans.org)