

【講演録】

## 20代で開業した若手社労士が語る、 損をしない労働法の理論と実践

講師：武田 啓詩 氏（社会保険労務士）

日時：2018年1月15日（月）10：20－11：50

場所：山口大学経済学部 第一大講義室



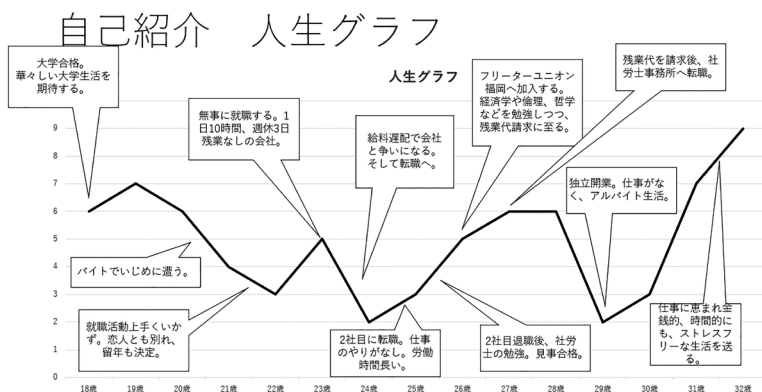
### 1. 挨拶

よろしく申し上げます。社会保険労務士の武田と申します。20代で開業した若手社労士が語る、損をしない労働法の理論と実践という、ちょっと長ったらしいタイトルではございます。先ほどもご紹介がありましたが、とある縁がありまして、櫻庭先生とはフリーターユニオン福岡という、とある労働組合を通じて知り合った仲でございます。後ほど、話の中には入れるんですが、大学を卒業してから、どちらかというルールを外れてしまった人間の話になります。失敗談とか、そういったものが多いんですけども、どういう知恵を使ってそれを乗り越えていったのかというお話をさせていただきます。そして皆さんの今後の人生において、少しでも参考になればと思っております。では早速、時間が限られておりますので、進めていきたいと思っております。

## 2. 自己紹介

私は1985年生まれということで、今年32歳になります。福岡県福岡市東区、生まれも育ちもということになります。大学は西南学院大学という、福岡では割と有名どころの大学かと、自分でも思います。ただしその大学では5年間、合計で通っております。5年通う方っていうのは、それなりの理由があったりするんですが、私は特に理由がなく、単位がただ取れなかったという、いわゆる落ちこぼれの一種ということになります。社会人3年目ぐらいになったときに、社会保険労務士という資格の勉強をしまして、運よく合格しましたので、そこで資格を取りまして、2014年に開業ということまで現在に至ります。

自己紹介の話をしますけども、文字ばかりではいろいろ伝わらないことが多いので、こういう図にしてみました。ここからお話をしますと、大学時代、ここ（入学前）がグラフの中で一番高い、私の中でレベルがちょっと高い所になります。大学生活は華々しい生活を期待して通います。2年目が、ここはちょっと人生のピークみたいなことになります。この後、ちょっと悲惨な人生が待ってます。バイトでいじめに遭うとかいうことです。それから就職活動にここから入っていくんですが、ここでも留年が確定ということで、これを見るだけで何だこいつはと思われるのではないかと思います。



就職活動、この中でもされてる方はいらっしゃるかとは思いますが、このお話をしますと、私、2008年の卒業予定、そして2009年に卒業しております。この時代っていうのは空前の好景気と呼ばれた時代で、就職活動は非常に有利と言われた

時代でありました。しかしながら就職活動については全く奮いませんでした。いわゆる大手企業と呼ばれる企業というのを受けたこともあるんですけども、全く受からず、その後2回目に突入するということになります。境遇としては、今の卒業生と似たような環境なのかなと思います。

1年目は全く奮いませんでしたので、2年目、ちょっと頑張ってみようか、ということで、こういう本をご存じの方、いらっしゃると思うんですけど、『絶対内定』という、当時、就職活動をしている人間が、口コミでこれがいいよということを皆さん、言うんですね。これを買って、この、104のワークシートで自己分析をしましょうという本なんですけども、これも全部やりました、私、2年目ですね。しかしながら、少なくとも就職活動に影響が出るというようなことはありませんでした。唯一、得るものがあつたとするならば、自分がどういう生き方をしているのか、どういうふうに生きたらいいのかというのが、全く、これをやっても分からないんだなということが分かったということが、これをやって一番良かったなと、今でも思っていることです。

その後、運よく就職することになります。その就職先は、目のレーザー手術の、いわゆるレーシックの運営会社に就職します。ここは1日10時間で週休3日の、週40時間労働で残業はほとんどありませんでした。待遇としてはものすごく良かった会社になります。こういった所で就職しながら、当時は公務員か何かを受けて、そういうので再就職をすればいいなと思いつつ働いていたんですが。就職してから、特に人間関係とかでつまずくことは、ここではなかったです。高校時代にアルバイトをずっとやっております、どういうふうにすれば仕事がうまくこなせるかとか、どういうふうに関係をかわしていくのかということ、ある程度理解していたというのがあります。ここで、バイトでいじめられたりとかした経験とか、そういうのを分析して、どう立ち回ればいいのかというのを勉強して、難なく過ごすことができるんですが、ここでまた下がります。

入社半年たったところで、このレーシックの会社から、給料の支払いが遅れますというような通達が流れてきます。最初は半月遅れますと言われます。その後は1カ月、2カ月と、どんどん延びていくというふうになるんですね。今、考えると、1回でも給料日に給料が支払われないということがあると、それはもう銀行から融資が止まっているということですので、建て直すことというのは、もうほとんど不可能なんです。ただし自分が、実際にその立場になってみると分かるんですけども、感覚が麻痺しちゃって、会社を信じてみようと思うようになってしまいます。これ

は間違いの場合が非常に多いんですけども。社労士の立場になって、仕事で一つだけありました。つぶれた会社があるんですけども、1回給料を遅配して、2回目、3回目ずっと続いて、倒産するという会社がありました。1回でも遅れると、もうほとんどの場合不可能だということを、理解していただくのが一番いいのではないかと思います。

その後、給料の遅配は続きまして、2カ月分の給料が未払いになったまま、その理事長を含めた幹部からの説明会がありました。会社は大丈夫だと言うんですけども、持ち直すんだと、過去にもこういうことがあったのだということを言うんですが、ちょっと無理なんじゃないかと同期の人間たちと話して、社長に、その説明会のときに直接文句を言うというような決断をします。その結果、なぜか先輩社員から、私はたたかれるという悔しい経験をしました。

そこで法律の勉強を、初めてするということになります。まずは労働基準監督署に駆け込みまして、労働基準法の参考書を買って、どうやれば未払いになった給料を請求できるのかと、どういうふうにしたら回収できるのかというのを、自分で考えるということになります。まずは労働基準監督署に行ったときに、何て言われるかということですけど、自分で請求しましたかということを言われます。これ、絶対言われます。当時は、それは監督署の仕事でしょうと、やってくれないのになって不満に思うこともあったんですけども、今となって考えると、自分の顔を出して自分で請求するという事は当然のことなんですね。自分の顔をしっかり出して、経営の側に自分の言葉で伝えるということが、非常に大事になりますので、このときはそう言われて、自分の言葉で言うようにしています。これは今、考えても正しかったと言えるようなことになります。

### 3. 労働基準法の話

今回のタイトルが理論と実践ということですので、理論の話をする、労働基準法第24条というのがありまして、いわゆるこれが賃金支払い5原則と言われるところです。全額を支払わなければならないという、この法律に違反しているということです。この文言を伝えるということ、初めて法律を使ったということになります。

当時、説明会の場所で、内容証明郵便というのが、債権を取り立てるときに使われる文書になるんですけども、それを理事長に対して直接渡すことになります。ただ、そのときは先輩社員とか人事部なんかが、同じ立場の労働者なんですけども、

そういった方からの妨害がありまして、渡せずに至ります。説明会が終わった後に、もう一回自分の中で考え直して、間違っていたのか、正しかったのかということを考えて、やっぱり渡すのが正しいという結論にもう一回達しまして、内容証明郵便をもう一回郵便で、今度は正式に出すことになります。それを出したところで人事部から電話がかかってくる、全額払いますと言われて、この問題は終結するということになります。

その後、同時に就職活動を続けていましたので、即日で辞めるという選択をします。ここでも法律をもう一回使います。この労働基準法第15条第2項です。明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働契約を即時に解除できると、法律で決まっております。1カ月前に辞めないといけないとか、14日前に言わないといけないとか、そういうふう一般的には言われることがあるんですけども、例外事項としてこういったものがあるというようなお話になります。

そして私の人生で、ここからちょっと上がります。転職活動をするようになります。転職活動後は、普通の会社っていう言い方はちょっとおかしいかもしれないですけども、割と全国的に規模のある会社で、医療機器の、商社の会社に就職することがあります。ボーナスも普通に出るような会社ではあったんですけども、サービス残業という、いわゆる残業代が支払われないというような会社でありましたので、必然的に帰るのが遅くなってしまって、夜10時に終わるのが普通の生活でした。仕事内容的には苦痛ではなかったんですが、このまま定年までこの日々が続くのかと考えたところ、ちょっとおぞましくなって、仕事を1年で辞めるという決意をします。

その後は労働法の知識を使って、自分で何かをやれば良いなと考えまして、社労士の資格を取ろうと決意したのもその頃になります。そして社労士に合格したら、残業代を請求しようかと漠然と思ってたんですけども、退職して失業給付で生活を食いつなぎながら勉強をしていたところ、運よく合格してしまったので、請求せざるを得ないかと自分の中でなりました。社労士としてこのときはやっていこうと決意しましたので、自分の残業代を請求できないような人間が、取るような資格ではないのではないかと思ったのも、一つのきっかけであります。

#### 4. 労働組合への加入

その後にフリーターユニオン福岡という、ここで労働組合に加入するということになります。とある知り合いをきっかけに、非常に特殊なユニオン労働組合があるよということを開きまして、連絡を取って加入をするということになりました。労

働組合を頼ろうと思ったのは、その会社が割と大きな会社でやってきましたので、報復を受けたりとか、——絶対ないんですけども、今となっては断言できるんですけども——そういったものが怖かったという、漠然とした不安っていうものがあったからです。

きょうは後ほど、このところの残業代請求に関して具体的な話を、自分の実体験ですね、させていただこうと思っております。結論だけ少しだけ話しますと、交渉を進める中で証拠書類がどうしてもそろわなかったので、組合を通じて請求をしたところ、あっさりそろいました。そして第1回目の団体交渉でスピード解決ということになりました。この時点で労働組合というのは、ものすごく強い権利を持っているんだと体感することになります。

その後は組合活動を続けながらも、アルバイト、社会保険労務士事務所に勤めたりというような経験を経て、2014年に独立開業を果たします。ちょっと戻ります。ここの経済学とか理念とか哲学などを勉強しつつと書いてますね。この頃はアルバイト生活をしてたんですけど、短時間の、午前中だけアルバイトをやって、午後からはちょっと勉強みたいなことです。人生の迷い道みたいな形でやってたんですが、ここのところは非常に私の中で、今でも活着しているところであります。時には回り道も必要なんだなと思ったことでもあります。

その後、社会保険労務士事務所に転職することになります。弁護士でいうとイソ弁みたいな形で修行をしようと思って、ここに転職することになります。ここの在職中は特に大きなトラブルもなく、約2年間勤めるんですが、その会社も決していい会社という所ではありませんでした。社会保険労務士事務所なんですけども、ちょっとパワハラみたいなのがあたりだったので、何かのきっかけで若干トラブルになりまして。こういう私の性格が災いして、けんか別れみたいな形に、最終的になって、もうやっつけられるかと、もう自分の力でやってやるんだと思って、独立開業をするということになります。

ただ、順風満帆な人生ではなく、ここからまた地獄がスタートします。人生の中でも、このどん底ですね、もう一回どん底に入ります。当然、仕事もゼロからスタートになりますので、すぐに貯金が尽きます。全然稼いでないので、貯金ゼロです。仕事がゼロなので、アルバイトしながら社会保険労務士の仕事をするということになります。地道な活動をずっと、ここで続けてましたので、去年、一昨年あたりから仕事がちょいちょいと来るようになりまして、ここでようやく上がってきて、今が人生の最高潮ぐらいかということになります。

## 5. 現在の活動について

では、続きまして、現在、私が行っている活動内容についてお話をしたいと思います。労働組合活動と社会保険労務士業という、この二つですね。労働組合の活動をいまだに続ける理由というのは、今のところ抱えてる問題というのではないので、自分のためではあるんですけども、助けられたお礼とか、あとは勉強のためということになります。

労働組合というのは相互扶助の関係になります。自分が助けられたのであれば、他の組合員が困っているときに助けなければならないというような、義務感みたいなものが出てきます。活動を続ける中で、こういったことができない方っていうのは、結構いるんだと知ることもなります。組合活動と会社の経営という、二つの相反するものを今、やってる状態にはなるんですけども、実はビジネスにおいても相互扶助の理解というのは非常に、重要になってきます。これがないと仕事、それから人間関係の構築とか、そういったものがうまくできないということにつながりまして、結果、仕事がうまくいかないということにもつながったりします。

あとはこの、勉強のためというのは、今は割とうまくやっているほうなんじゃないかと思うんですけども、何かのきっかけで仕事がなくなったりする可能性というのは必ず出てくるわけです。そうなったときに、もしかしたらもう一回労働者として働かないといけない可能性があります。そうなったときにうまく労働組合と、労働組合法をうまく使えるような人間にならないといけないと思って、会社といろいろ交渉ができるようなスキルを身に付ける目的で、今のところ続けているというのもあります。もしかしたらそういったときにフリーターユニオン福岡を頼ればいいんですけども、そこがなくなってる可能性がありますから。そういったときでも自分で組合を興すことができ、労働組合法を駆使できるような人間にならないといけないと考えて、いまだに活動を、無理なく続けています。

## 6. 労働組合の活動内容

労働組合の活動内容、深く掘り下げますと、主に、月2回の定例会議の参加、それから組合員の相談です。フリーターユニオン福岡というのは合同労組という形式の組合になります。企業別の労働組合、産業別の労働組合のほか、地域に根ざした労働組合というものも存在します。その地域に根づいた労働組合というのがフリーターユニオン福岡になります。ですので飛び込みで、ホームページとかを見て相談に来る方っていうのが圧倒的に多いです。私もその1人ではありますけども。その後、

今までに四つほどの、紛争の事件を実際に担当して、会社と交渉しました。結果的には全て金銭解決の和解ですね。ですが、そのときに、助けてあげたという言い方は少し傲慢な言い方かもしれませんが、その時の組合員は誰一人残っていないということになります。その人が助かるためとか、人助けのために、私は少なくともそういう目的で組合を続けているわけではありませんので、怒りはしないんですけども。

## 7. 社会保険労務士の仕事について

続いて、社会保険労務士という、私の本業のお話になります。まずは社会保険労務士という資格自体のお話をしたいと思います。社会保険労務士という仕事は、組合とか労働者とは逆の立場で労働法を使うような立場の仕事になります。もともとは行政書士という資格の仕事だったんですけども、それが1968年に枝分かれして、社会保険労務士が誕生するということになります。仕事内容としては、基本的に行政書士というのは行政官庁への書類提出の代行業ですので、そこで枝分かれしたのが労働局関連の仕事です。ハローワークとか年金事務所とか、そういった所への、書類提出の代行です。これと給与計算の代行、それから助成金などの申請代行というのがメインの仕事になっております。その他、就業規則の作成、それから労働法、社会保険関係の、帳票類の作成代行です。こういったものが社労士の主な仕事内容になります。

私の現在行っている仕事内容になるんですが、先ほどの、ハローワークの提出代行とか、年金事務所への書類の代行、それから給与計算の代行、全てを1人でやっています。労働相談なんか少しあったりはします。実際に会社の側で、紛争に訴えられたことはまだないんですけども、小さいもめ事、いざごはありますので、そういったときの会社の側の、経営者の相談相手というようなことも業務の一つになります。

先ほどの自己紹介のところでしたが、2年間事務所勤めをして、そこである程度業務知識を吸収して独立開業しました。現在のところ仕事は主に、紹介で仕事をもらっています。なぜ仕事が増えたのかを少しばかり分析してみたところ、先ほど少し触れました、相互扶助という考え方、これなんじゃないかとも思っております。仕事をもらいたいという気持ちというのは誰にでもあるんですけども、もらいたいという気持ちをぐっと抑えて、仕事をもらいたかったら、まずは与えるというような考え方というのが重要なんじゃないかと思っております。



具体的な話をしますと、もともとアルバイトをしながら社労士の仕事をしてたんですけれども、飛び込み営業をしていた中で、たまたま引かかったお客さんが税理士を探していると言ってたんです。私の知り合いをたどりまして、とある税理士さんを紹介しました。そのときに知り合った税理士さんから、いまだに仕事を、逆に紹介して頂いていております。その当時は、もともと仕事の依頼はほとんどその方からはありませんでした。たまたま紹介していただいたお客さんの所で費用度外視でいろいろ動いてあげてたんです。そういった仕事ぶりを見ていただいて、あの人に紹介したら間違いないういのを、勝手にそのお客さんが営業してくれて。それで一昨年、2016年に月額10万円以上ぐらいの仕事をぼんと振っていただいて、運よくそれをうまくこなすことができますので、現在、そこからバブル状態になったということになります。

## 8. 相互扶助の大事さ

ここまでが、私が学生を卒業してから現在に至るまでの、おおよそ10年が経とうとしておりますけれども、こういった活動を通じて見えてきたということがあります。一言で結論づけますと、相互扶助という考え方ということになります。もともと私は相互扶助という考え方、言葉自体はあまり好きなものではないですね。

大学時代、とある部活動をしてたんですけれども、非常にマイナーな部活動で、部員が2人というような環境で4年間やりました。さらに昼休みに関しても、誰も食事を取らず、今で言う一人飯です。西南学院大学っていうのは学食の横に部室がありましたので、そこに学食を持ち込むことができるので、そこで毎日一人で食事をしていました。そういう私ですので、可能であれば全てのことを一人でやっていきたいという気持ちは、今でも正直なところあります。それが独立開業をしたきっかけでもあるんですけれども。ただ、自分のスキルはやっぱり限界がありますので、自分で努力してもどうしようもないっていうことは、世の中絶対あるんですね。そういったときに他人を頼るわけではないんですけれども、うまくウィンウィンの関係をつくって行ってやっていくというのが、非常に重要になってきます。仕事においても、組合活動においても、これが非常に重要になってくるんですけども、中にはこれができない人っていうのが結構多かったです。

半年に1回ぐらい、過去に異業種交流会とかで知り合ったような方が電話かけてきて、なんか仕事があったら紹介してください、お願いしますっていうような電話をかけてくるんです。正直、その仕事をもらいたいという気持ちはみんな一緒なん

ですけども、そこを言っちゃうと仕事はもう一切来なくなるということになります。それは禁じ手になります。

組合活動についても同じような考えで、組合活動、組合に相談にきて、解決まで導くわけなんですけども、基本的には雑用仕事になります。書類を作成したりだとか、要求書を作成したりだとか、会議で打ち合わせをしたりだとかということがほぼ9割になります。そういった雑用作業を全てわれわれ組合のほうに丸投げして、そして解決金は自分が取って、その後、組合活動は全くせず去っていくというような方が、割と多いんだなと実感してます。相互扶助というのは、結局は自分のためではあるので、結果がどういう形になっても仕方がないと思ってるんですけども。私は少なくとも、知らないことを知ることができるというメリットがありますので。決して誰かを助けたいと思ってるわけではないということです。もともとはそう思っていたこともあります。学生時代とかは弱い人のためにとか思ったこともありますけども、今となっては、もうそういった考えはほとんどありません。

## 9. 理論と実践

今回の、講義のタイトルが理論と実践というタイトルですので、続いては労働法をどういうふうにするのかという、実際の経験談をお話したいと思っております。誰かを訴えたいと考えるのは、日常生活においてはなかなかないと思います。これから先も経験する方はほとんどいないんじゃないかなと思います。とはいえ、私がなぜ会社を訴えるに至ったのかという精神のお話をしますと、おおむねこの三つかと思います。まず一つ目は正当な対価をもらうため。もう一つが社会正義のため。三つ目が、自分が正しいんだという確証を得るため。この三つが主な理由だったのかなと思います。

ここに図を描いてますけども、これが社会のルールになります。労働者、建前上はわれわれが憲法をつくるということになってます。憲法の範囲内で労働基準法という法律ができます。この労働基準法の範囲内で、何でも労働者に命令していいですよという指揮命令権というのが会社に与えられます。社会のルールを守らせるということは、それが労働者の暮らしやすい国になるんじゃないかなと、ある種公益のためにやったということも、一つの理由になります。会社に入ると、会社はやら会社のルールを振りかざしてきます。指揮命令権というもの、結構強力な権限になります。法律に反しない限りは、基本的には何でも指揮命令をしていいですよということになります。

一方、会社の側は自分が課せられたルールというものを、守らないことが多いというのが現実です。これから皆さんも就職されると思うんですけども、細かいルールを含めると、全てを網羅して、全て労働基準法を守ってる会社というのはほとんどないんじゃないかなと実感してます。私の、現在の、顧問先のお客さんでも100パーセント守ってる会社というのは、ちょっと残念ながらないというのが現状であります。三つ目については、在職中に有給休暇の話とか残業代の話、直接したこともありました。ただ、そのときは全く聞き入れてくれませんでした。おまえはまだ有給休暇を取れるようなスキルはないとか、そういうむちゃくちゃな理由で取らせないというようなことが、まかり通るとというのが会社の現実の在り方になります。

この心構えをクリアしたときに、実際に訴えるという行動を起こすわけですけども、自分の中で解決したとしても、外部の環境からさまざまな圧力がかかることがあります。親からは大ごとになるぞと、やめとけという言い方をされます。同僚からは、俺らの労働条件が、お前が訴えたことで下がったらどうするんだとか言われることもあります。社会からは、裁判は費用がかかるんでしょということプレキがかかったりとか、あとは目上の人に対して裁判で訴えるということで、心理的なプレキがかかるということになります。

あくまでもこれは例えになるんですけども、私ならこういう風に考えますというように例をあげています。まず、裁判をしても大ごとになることはありません。裁判というのは、基本的には書類のやりとりですので、事務手続きみたいなことになりますので、全く大ごとにはなりません。後は、労働紛争に関しては報復をされるということは、基本的にはないと考えていただいて大丈夫です。こういうばかな経営者はいないという書き方をしていますが、経営活動というのは経済的利益を得るために活動しているのであって、報復をするということはそれに相反するものなんです。全部費用になりますので、そういった無駄なことをする経営者はいないというのが現状です。

あとは同僚からこういうことを言われることもありますけども、これはもう無視していいという結論になります。自分のことしか結局考えてないんですね、労働条件が下がったらどうするんだとか、自分のことしか考えないなら、自分も自分のことしか考えなくていいんじゃないかと思うことです。後は、機嫌を損ねたらおまえのせいだからなとか言われるんですけども、この原因を作ったのは会社の側になりますので、それは社長に言うべきことで、私に言うことではないという考え方になります。社会のルールに従って、ルールを守らせようとしているだけ。

あと、裁判費用の話をしめすと、日本の裁判費用というのは非常に安いものになります。実は。かかるのは印紙代と切手代です。後は、その裁判所に行くまでの交通費だとか、そういったものが実費でかかってくるくらいです。印紙代については、訴えの、請求の金額が例えば100万円としましたら、1万円の印紙代だけで事足りります。切手代、これは地域によって違うんですけども、福岡地裁は6000円ぐらいかかります。使わなかった切手は返ってきます。裁判において一番費用がかかるのは弁護士費用になります。弁護士費用が一番高い。そして勝訴しても相手に請求ができないということになりますので、これがものすごく高いというイメージです。なので、自分で勉強して、自分で訴えようとする、費用はほとんどかからないことになります。

自分のマインドをこういうふう整理しつつも、次にやらないといけないことがあります。それは証拠集めです。実際に紛争になったときに、どういうふう解決するのかっていうのは、その時点では絶対に分かりません。どういうふう解決するかというのは分からない中で、こうしたらこうなるんじゃないか、ああしたらあなるんじゃないかとか、そういった仮説を立てるということも重要になります。

仮説を立てる中で一番有効になるのが、やっぱり証拠集めです。証拠が重要です。日本の裁判所というのは基本的に証拠主義になりますので、証拠が決定打になります。反対に労働組合の団体交渉では、証拠がなくても戦うことはできます。できますし、過去に携わった紛争では証拠がほとんどないまま戦って、解決に至ったということもあります。ですが、証拠は武器ですので、ないよりはあったほうがはるかにいいと思っております。私はいつも「お守り代わりに」という言葉を使います。訴えるかどうかというの、その時点では分からないんですけども、普段の生活で記録を取っておく。お守り代わりに、何かあったときに使えるように取っておいたほうがいい。残業代を請求するのであれば、今は便利なアプリ、GPS機能が付いたアプリなんかもありますので、こういったものを活用するというのも一つの手かなと思います。証拠の収集については退職前に、訴えをする前に集めておくのがベストだと思います。

証拠がそろったら訴えの提起をするということになります。裁判をしたほうがいいのか、団体交渉を通じてやったほうがいいのか、それとも自分で直接請求したほうがいいのか、そういったものを検討することになります。どのように進めたら一番いいのかは具体的な事件によって変わりますので、どれがいいかは言えないんですけども。私は、こういった未払い賃金訴訟をしましたというサイトがあっ

たりしましたので、こういうサイトを参考にして進めました。興味がある方は見ておいていただくのがいいと思います。

ここで理論の話をもた少しだけ入れたいと思います。残業代の根拠となる理論については、労働時間の概念というのが非常に重要になってきます。現在の理論については、労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間と定義されてるというのが、これが一般的な解釈になります。これは法律で決まってるわけではないんですけども、判例上こういったものが確立しております。明示による指揮命令の他、黙認、黙示による指揮命令もこの中には含まれるということになります。例えば、よく会社が反論してくるのは、勝手に残業をしていたじゃないかと言われることがあります。ただし、勝手に残業していたのを、その上司がやめさせなかったということ、これをもって、すなわち黙認しているんじゃないかと判断されることがあります。

こういった考えを元に証拠書類をそろえていくことになります。私の場合は、タイムカードの時間っていうのが、そのまま労働時間だったというのが現実だったので、タイムカードをそろえるだけで労働時間の立証ができました。中にはタイムカードを終業時間に切らせて、その後に残業させるという会社もありますが、そういったときは先ほどの、GPS機能付きのアプリなんかというのが役に立ちます。私の場合は紙のタイムカードでしたので、実践の話に戻りますけども、コピーするだけで大丈夫でしたので、毎月保管しておりました。その当時はもちろん、訴えるかどうかについては決めておりませんでした。ただ、お守り代わりにコピーをしていたということです。あとは給与明細も保管しておりました。ボイスレコーダーも活用しています。残業代請求の場合は、先ほど言いましたけども、会社が命令してないんだと反論をしてくる場合が多いです。その反論をつぶすためには、労働時間が長いので退職しますという理由を述べまして、それが、そのまま話が通ったので、それをもって会社が長時間労働を黙認していたということになるので、そういった証拠を集めていったということになります。

## 10. 実際に訴えを起こした話

私が実際に訴える方法を取った事例を話しますと、私の場合は退職後に、本社に直接電話をすることになります。当時は自分の力で、できるところまでやりたいという思いがありましたので、直接人事部のほうに電話して、退職後に電話をしました。今、思うと大したことではないんですけども、当時、その場では非常に怖かったです。

ただ、自分の権利を主張するだけなんですけども、簡単にできるようなことではないなと思います。ただ、やる決意をして実際に電話をかければ、何ら怖いことではないというのは、後ほど、これは体感した人にしか分からないんですけども、あんまり大したことではないです。そのときは人事の担当者が不在でしたので、残業代を払ってほしいんですというメッセージを残して電話を切ることになります。後日、人事部長のほうから電話がありまして、残業代を払いますと、あっさりと払ってくれるということに至りますが、こっちが計算した残業代と、会社が計算した残業代に大きな相違がありましたので、交渉が続くことになりました。

紛争が始まった当初は、労働審判制度というものを利用するつもりでした。簡素化された裁判のようなものです。最初は、組合の名前は出しませんでした。そうしたときに、最初のほうに少し触れましたが、証拠書類がどうしてもそろわないものがありました。タイムカード、毎月保管してたんですが、コピーし忘れた月があったんですね。訴状に金額を書かないといけないんですけども、その訴状に書く残業代の金額が確定しませんでしたので、どうしてもそっから前に進まないということになったとき、いろいろ方法はあるんですけども、手間も時間もかかりますので、気軽に手を出せるものではありませんでした。どうしたらいいかというと、その後、集団紛争、労働組合の団体交渉に切り替えるという手法をとりました。そうしたところ、あっさりとタイムカードのコピーを開示してくれるという事態に至っております。

会社がなぜタイムカードを、自分で、個人で請求しても出さないのに、組合を通じてだったら出すのかという理論の話になりますと、不当労働行為と呼ばれる行為があります。これは労働組合と会社との、間のルールになります。ここのア、イ、ウ、エと書かれている所は、会社側が守らなければならない事項になります。対労働組合において、こういったものをルールとして守らないといけませんよということが決められています。

## 理論と実践 不当労働行為とは？

### ア 不利益取扱い（労働組合法第7条第1号）

（ア） 次のことを理由に労働者を解雇したり、その他の不利益な取扱いをすること。

- ・ 労働者が労働組合の組合員であること
- ・ 労働者が労働組合に加入しようとしたこと
- ・ 労働者が労働組合を結成しようとしたこと
- ・ 労働者が労働組合の正当な行為をしたこと

（イ） 労働者が労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退することを雇用条件とすること（いわゆる「黄犬契約」）。

### イ 団体交渉拒否（労働組合法第7条第2号）

・ 使用者が、雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを、正当な理由なく拒むこと

（注） 使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと（いわゆる「不誠実団交」）も、これに含まれます。

### ウ 支配介入（労働組合法第7条第3号）

### エ 報復的不利益取扱い（労働組合法第7条第4号）

（出典：福岡県労働委員会 <http://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/futouroudoukouji.html>）

ここの、イの所、黄色で書いている所です。団体交渉拒否というもの違反行為ということになります。使用者が、雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを、正当な理由なく拒むことを禁じております。「団体交渉したいです」、「いや、したくないです」と言われると、それはそのままルール違反ということになるということです。この中には、この黄色の所が、いわゆる不誠実団交と呼ばれるものです。形式的に団交に応じていても、全然解決する気がないんじゃないかなと思われると、それもルール違反ということになります。誠実に交渉して解決まで至らないといけませんよと、ルールが課せられるということです。この理論に従って、この紛争を解決に導くには、タイムカードの開示が必要であろうと誰もが考えるだろうということ、この理論に従ってタイムカードを開示してきたということになります。

そうして第1回目の団体交渉で解決するわけですが、詳しい解決内容については、具体的にはちょっと言えないんですけども、最初に相手が出してきた金額の、おおよそ2倍の金額に引き上がって解決をしております。

団体交渉の当時の参加メンバーは、こちらが確か5人です。相手方は当時の支店長、それから福岡の本部長、それから本社の人事部長とか、そういった会社の、幹部の方と直接対峙をするという経験をします。正直なところ、やっぱりそういう幹部の方とお会いするのは、非常に行きたくなかったです。当時はやはり会社の幹部なわけですから、それは会社の中に入る前に、もう胃が痛くなったりだとか、帰りたくなったりはしました。ただ、実際に団体交渉で顔を合わせるといことになる、別に何か悪態をつかれるというわけではありませんし、こちらのお話を真剣に聞

いてくれるふりをしているだけなのかもしれませんが、何も言われたいんですね。これはその後、何回も別の事件で団体交渉に参加したときも一緒です。どんなにパワハラをしてる、ちょっと怖い上司であろうが、団体交渉の場においてはおとなしくなるというのが、これが真実ではあります。

これは実際に体験してみないと絶対に分からないんですけども。もともとどっちが本当の姿なのかなと考えたりすることもあるんですけども、人間というのは人によって態度を変える生き物だと思うんです。友達に対する態度とか、家族に対する態度とか、そういったものを無意識に使い分けてると思うんですけども、会社と労働者という関係に関しては、家族ではありませんし、むしろ赤の他人ですね。ちょっと知ってるぐらいの他人でしかないので、そういった人間にいろいろ行き過ぎたことを言われると、当然こういうことになりますよということは、私は正しいことなんじゃないかと思っています。だからといって残業代を払わないでいいとか、そういうルールは通用しないということです。

## 11. 残業代を請求して学んだこと

以上が理論と実践のお話になります。残業代請求をしたことで私が学んだことですが、ここに書かれてある四つのことを学んでおります。まずは会社の中の上司の態度と、団体交渉での態度の違いということです。会社の中では、例えば上司のほうに直接、有給休暇を取りたいという話を在職中にしたんですけども、おまえはまだ使えないとか、残業代も一緒だということを言われましたが、団体交渉の場では、そういった言葉は一言も出てきませんでした。ものすごくおとなしかったというのを覚えております。他の団体交渉においてもそうです。非常におとなしくなります。

続いては、明らかな法律違反は勝つ可能性が高いということです。絶対に勝てるというわけではないんですけども、どんなに証拠がそろってない中で戦おうとも、会社が嘘をついてくることも多いです。ただ、真実であれば何かしらの、必ず結果は残ります。諦めないことが大事です。

あとは労働組合の、法律上の優遇です。先ほど少し触れましたが、この誠実交渉義務という団体交渉におけるルールがものすごく強いです。先ほどの例でも、タイムカードの開示をするかしないかの話になりましたが、証拠書類をある程度、団体交渉でそろえることができるんです。証拠がないまま残業代請求をしたという事例もありますけども。建物に入ったとき、それから鍵をしたとき、鍵を外したときの記録が警備会社に残ってる場合が多いんですけども、その記録を開示させたという



経験もあります。

## 12. 大学生へのメッセージ

最後にはなりますけども、今回は大学生向けの講義ということになりますので、全然私は大した人間ではないんですけども、僭越ながらメッセージを残させていただいて、少しでも人生の足しにいただければと思っております。今日お話をした内容というのは、社会に出た後にほとんどの人は経験しないであろうこととなります。皆さんは就職して、会社に雇用をされて、人生を歩むというのが圧倒的多数なんじゃないかと思います。そういった中でも、労働法を意識しなくても、何も問題なく生活していけるという方は大勢いらっしゃると思います。

ただし、その反対にどうしても会社での生活なじめない人、つまずいたりする人というのは必ず出てくると思います。出てきます、絶対ですね。これは自分一人でコントロールできないこととなります。外部の環境に影響されるということが、人生によっては非常に大きいです。近年ではパワハラとか、セクハラとかいうことでだんだん認知はされてきてるんですけども、自分でコントロールできないですね。運の要素っていうのが入ってきます。

残業代にしてもそうです。残業代をしっかりと払う会社というのも当然あります。ありますが、反対に払わないという会社も多数あります。どういう会社に当たるかというのは、自分では全くコントロールできないこととなります。

そういったときに、そういった問題を解決するときに、多くの方は退職を選択するんですけども、またそこでも運の要素が発生するんです。どんな会社に行っても同じような問題を抱えています。そういったときに解決する手段として、労働法という法律が存在して、その中でさらに労働組合法という法律が、これがメディアとかではあまり言われませんが、一番活用すべき法律なんじゃないかと、私はここまで10年間、法律に携わってきて思います。問題を解決する可能性が高まります。もちろん労働組合を作ったから、労働組合に入ったからといって、全てがすぐに解決する、バラ色の人生が待っているというわけではないんですけども。解決するためには自分で勉強をしないといけないです。交渉術も身に付けないといけないです。こういったものはただで手に入るものではなくて、自分が負担して、自分が勉強をして手に入れないといけないこととなります。

しかしながら、働く問題というのを解決するには、他にオルタナティブがないというのが、私の今のところの持論となります。もちろん自営業で働くというのも、

一つの方法ではあるんですけども、これも運の要素っていうのがものすごく強いので、私はこういう立場にはなってますけども、起業したいんだという方がもし、いらっしゃったら、あまり、正直賛成はしないというのが、これも私の考えの一つになります。

ですので、働くことにつまずいたときに、ぜひ、きょうの話思い出していただいて、宣伝をするわけではないんですが、フリーターユニオン福岡というような労働組合があったな、と検索をして、相談をしていただければと思っております。

以上が本日の講義内容になります。ご静聴ありがとうございました。

## 質疑応答

—— 武田さん、ありがとうございました。では質問のある方は挙手をお願いします。

—— きょうは、大変興味深いご講演をありがとうございました。受講生ではなくて、この大学で社会法を教えている井川と申します。今日は、二つ、労働組合の活動のお話と社労士のお話があって、質問させていただきたいのは、社労士の社会的な役割についてです。

どういうことかといいますと、今日、お話ししていただいて非常に良かったなと思いましたが、労働組合を通じて、自分で交渉するっていうことが非常に大事だということがまず一つ、メッセージとしてあったのかなと思います。なぜこれが重要かといいますと、日本で労働基準法関連の違反が非常に多い一つの理由は、やはり働く側、労働者側の権利意識が非常に低いということからすると、自分の権利を主張する、一人で怖かったら労働組合ありますよという話が非常に良かった。

ただ、もう一方で、日本はなんでこういう法違反が多いかっていうと、企業側も自分の基本的な義務を理解していないということが非常に多く見られるんですね。その点で、社会保険労務士という職業の役割は、非常に大きいのかなと思っています。ただ一方で、期待されている役割とは逆に、企業にこうすれば労働法違反は起きませんよという、悪知恵を授けていたっていうような、心ない社労士の人もたまには見かけられるわけですね。

そういう中で、武田さんが考える社労士の社会的役割、果たせる役割、どういうやりがいがあるのかなっていうことについてお話、もしいただけたらなと。どこが社労士のやりがいなんだろうかというのを、社会的な役割と絡むお話をいただけたら面白いかなと思います。

武田 社労士のやりがいですか。やりがいの話をしますと、正直あまりやりがいはないですね。ていうのが実際です。仕事を楽しんでいるというふうに、楽しい仕事、仕事を楽しみたいという方もいらっしゃると思うんですけども、私は、そういう考え方というのは全否定してんです。仕事は楽しまない、苦痛なものなんだという理解で、余暇時間をその代わり多く取る。自分の自由な時間を多く取って、そこで余暇時間を過ごすという、仕事観としてはそういうものです。

社会的な役割は、おっしゃるとおり、労働者側には嫌われることの多い職業ではあると思います。やっぱり会社ごとによって、考えは変わってくるんですよ。労働法をしっかりと守りたいという会社も当然あります。そういう会社は非常にやりやすいです。こっちの言うとおりの、全てやってくれるので。ただ、そういう方ばかりではないんです。どちらかというと中小零細企業を担当していることが多いので。有給休暇をできるだけ減らしたいとか、取らせないようにしたいんですけど、どうしたらいいですかとか、そういった質問もきますし。あとは残業代をとにかく払いたくないんですという会社もあります。

そういった会社でも、サービス業ですので、言ってみれば、我々というのは。そういう会社の依頼でも応えないといけません。残業代でのことで、私は請求をしましたが、いわゆる固定残業代、定額残業代制度というのが今、流行ではあるんです。基本給じゃないんですけど、基本給を下げた定額の残業代を付けるということで、残業代を、多く払うのを抑制するという制度を導入する会社っていうのが、割と多かったです。そういう依頼も当然来ます。

われわれの仕事では、私はもともと労働者側でやって来たっていうのもありますので、一言は添えるんです。本当は払ったほうがいいですよ、一言は言うんですけども、それを聞く経営者というのは、そもそもそういう相談をしないので、全く意味がありません。ですので、最初に質問内容でおっしゃっていただいた、私が一番大事だと思う、今日の、講義の内容にはなるんですけども、やっぱり自分の顔を出して、自分で交渉するということがないと、そこは解決しないんじゃないかなと思ってます。

—— 武田さんが社労士を選んだ理由っていうのは、その労働法の知識を自分に付けようと思ったからでしたね。

武田 そうです。ゆくゆくは、労働者側で紛争に携わって、労働者側の社労士とし

てやって行きたいと考えていました、当初は。でも、今はもう思っていないです。労働者の方も、いい人もいるし、悪い人もいると思うんです。それは会社も一緒に、いい経営者もいるし、悪い経営者もいる。悪い労働者もいるし、いい労働者もいるっていう、多分、それだけだと思うんです。ですから私はこういう職業で、そういう良い、自分に合うお客さんとうまく付き合っていきたいと考え方を変えるんです。ですから労働者の方でも、自分で勉強をして会社に言いたいんですと言う方がいらっしゃれば、自分の時間を犠牲にしても、その方に対していろいろ教えてあげたりとか。残業代の計算方法を教えてくれと言われたときには、自分の時間を犠牲にして教えますし。自分の時間、ボランティアですけど、それは労働者の側からは、お金を持ってない方なので、取ることはできないという、そこはいくらでも助けてあげたいっていう気持ちは、今でもあります。

—— では時間になりましたので、このへんで終わりにしたいと思います。武田さん、本日は貴重なご講演をありがとうございました。

(了)