

労働法制改悪にどう立ち向かうか

第4回

東京ブロック

めぐみ薬局闘争にまなぶ

司会Ⅱ今回は調剤薬局で働き「60歳以降の継続雇用」「パートの年休権確立」を勝ち取ってきた、梶ヶ谷つや子さんの「めぐみ薬局闘争」を中心として、この闘いに共に闘ってきた仲間たちを集まって頂きました。座談会を通して学び合いたいのは、一つは、60歳定年制の問題です。梶ヶ谷さんの要求した65歳までの雇用継続要求は、高い要求であるかどうか、ということです。二つは、「小さな会社だから労基法通りできない」と主張する社長に対して、「小さい、大きい」という問題で

はない」と主張を通したことです。三つは、「会社が倒産する」という脅しに対して、どのように克服してきたかです。四つは、権利行使の共通認識づくりです。ここで梶ヶ谷さんから報告を頂きたいと思います。

自分が闘わないと恥ずかしい！

梶ヶ谷Ⅱ私は調剤薬局を2店舗経営する有限会社の「めぐみ薬局」で、先代の社長と口頭約束の労働条件で3年間はパートで、その後正社員で事務の

仕事をしてきました。60歳を迎える約半年前の2008年3月に、現社長から「60歳定年制」「その後の再雇用はパートで」と突然通告されました。私は即座に「契約書も就業規則もない。口頭でも60歳定年を言われたことはない」「期限の定めのない雇用であり、65歳までは働きたい」と言い、素人判断ですが、裁判になっても勝てる、という自信がありました。ましてや年休を認めさせたい！という異常なほどのこだわりがありました。それは、正社員には年休があるが、パートには



めぐみ薬局闘争勝利職場復帰報告会

ない状態の中では、私自身も取りづらくこの時点で年休 39 日も残ってしました。2年間で1日しか休んでなかったということですが、だからこそ、労基法で認められている年休権をパートに

も認めさせ、みんなで気兼ねなく取りたい！ という率直な気持ちでした。社長の言うように「小さな会社だから労基法通りできない」という現実、ユニオンの相談等々で多く知っていました。でも、私は「たとえ小さな会社でも会社を興した責任があるでしょう」と、社長と何度も話し合ってきました。労基法をあてにした闘いでもありましたが、年休は権利としてはあるが、主張し、使わないと「絵に描いたモチ」と同じだと思っただけです。

会社が倒産するという点ですが、これは私にアキラメさせるための脅しであり、年休を認めることは社長の儲けが少なくなるからだと思います。練馬ユニオンに加入して10年間、労働相談等を経験し、「今ここで自分が闘わないと恥ずかしい！」という思いもありました。それをユニオンやまなぶの仲間たちが私を支えてくれました。家族にも感謝しています。

こたわった「年休権」

Y T II 65歳までの雇用継続もあるが、「パートにも年休権を」という、この当たり前の要求の方が強かったと思います。それは、梶ヶ谷さんも年休を取りたい、でも取れない状態があつたわけです。だから労基法通りパートにも年休権を認めろ、という主張が強かったと思います。60歳以降、梶ヶ谷さんがパートになつても年休権が保障され、同時に一緒に働いているみんなにも自分の都合で自由に取れるようにしたい、という想いが大きかったと思います。

N II みんなが取れないと自分も取れない。だが、自分が一歩前に出ないとみんなが取れない。この両方をやったということですが、この相関関係は大事だと思います。

簡裁調停不成立の理由

司会Ⅱ自分の権利を守るためには、みんなの権利も守らないと守られない、という貴重な闘いだと思います。梶ヶ谷さんは、60歳以降は再雇用・パートでも良いが時給1542円を要求したと聞いています。それはなぜですか。

梶ヶ谷Ⅱ私の当時の年収は230万円位でした。その年収を年間労働時間で割ったものです。私は当時意識していませんでしたが、後にユニオンの先輩に「梶ヶ谷さんは『同一価値労働・同一賃金』を要求した」と言われました。一回Ⅱそうだ。そうですね。

梶ヶ谷Ⅱ私は、「同じ仕事をするのに、条件が下がるのはおかしい」と単純に思ってただけです。結果的には、正社員で65歳まで継続雇用が勝ち取れました。

NOⅡ「高齢者雇用安定法」の成立する5年前です。法成立を先取りできた

貴重な闘いでした。

司会Ⅱさらに梶ヶ谷さんは簡易裁判所での調停案を蹴りましたね。それはどうしてですか。

梶ヶ谷Ⅱ簡裁は社長が申し立てたことであり、金銭和解が前提であることはわかっていました。しかし、私の要求は、60歳以降はたとえパートでも良いから今までの賃金をよこせ。労基法で認められている年休権をよこせです。だから私は、退職前提の金銭和解には応じられない。たとえ年収の5年分を出されても、退職には応じない。私は働いて賃金を得たい、とはつきり主張し簡裁の調停は不成立となりました。

職場復帰後の闘いの焦点

司会Ⅱ東京都労働委員会で、65歳までの雇用継続で和解が成立し職場復帰をしましたが、もう一つの課題が残りましたね。その後の闘いや、苦労を話

して下さい。

梶ヶ谷Ⅱ復帰後の闘いのポイントは2点ありました。一つは、パートの年休ですが、会社は就業規則を作りパートの年休条項を入れました。しかし、パートは社長の顔色を見ながら、すぐには取れる状態ではなかったのです。私は機会あることに「だれでも、いつでも、年休を取れる職場にしよう」と言い続け、積極的に年休を取るようになりました。次第にパートも年休を取るようになり、この頃から何か問題があるとみんなで話し合える民主的な職場へ変わっていききました。二つは、社長曰く「梶ヶ谷は60歳で一旦定年退職したのだから昇給はしない」という昇給差別と、社長が私と口をきかない、挨拶も返してこない等の「無視」に対する闘いです。これらの事は和解協定書違反だと何度も抗議と話し合いを重ねました。復帰後1年6ヵ月かかりましたが、「合意書」を取り付けることで



討論する東京ブロックの仲間

「差別」と「無視」をなくすことができました。

闘いの中で何を学びましたか

司会Ⅱ大変貴重な闘いを要約して報告してもらいました。現在は、非正規社

員と言われている労働者が約4割です。その方々は、労働基準法も就業規則もほとんど知りません。仕事の都合、会社の都合で働かされているのが実情です。この闘いを支援した仲間にも来ていただきました。めぐみ薬局闘争で学んだことを報告してください。

KⅡ報告集作成に携わりました。一番はメモ化です。「どこで、だれが、何を、どのように言ったか、行なったか」、梶ヶ谷さんはメモを残しました。最初から最後までこと細かくメモを取っていることです。先代社長との口約束、現社長との話し合い内容などが克明です。その一つひとつで会社の不当性や不当労働行為があまりにも明白です。それを息子さんがパソコンで整理し、後の団体交渉や労働委員会資料として生かされた点が大きいです。今後『月刊まなぶ』読者も職場でのたたかい等々で「メモ化」の運動は活用できると学びました。

司会Ⅱ梶ヶ谷さんの要求を労働組合全体の問題として闘った練馬ユニオンのNOさんからお願いします。

NOⅡめぐみ薬局闘争勝利に導いた方は、①練馬ユニオンの方針。②梶ヶ谷さんの活動の大衆性・組織力・確固たる信念が運動のけん引力になった。③担当弁護士、都労働委員会の労働側委員、都労働局職員の指導とアドバイスがあった。④家族の支援があった。という4点が大きな力です。何としても労基法で認められている「年休権」を確立したい。自分もそうだが、他のパートの仲間たちにも年休権を認めさせ一緒に取れるようにしたい、という梶ヶ谷さんの当たり前の要求がありました。もう一つは、職場復帰後のたたかいです。みんなが年休を取れるようになるまでに1年6ヵ月かかるわけです。周りにはみんな社長の方を向いていた。マイナスからの出発です。だから生半可な構えではできなかつたと思います。

司会Ⅱ労基法にある権利も主張できないで我慢させられるのが多い、また主張しても、いじめられ金銭和解で職場を去っていく方が多い中では、貴重な教訓ですね。

KFⅡ梶ヶ谷さんの信念という面が強調されているように見えますが、梶ヶ谷さん個人だけではなく、家族のためにも闘うという面があったと私は思いました。だからこそ、ご家族も一緒に闘い、支え合いがあったと思います。YTⅡ梶ヶ谷さんの要求だけでなく、それを支えるユニオンの団結、何でも話し合える信頼関係があり、家族との支えがあったことが重要だったと思います。

MNⅡ京成の不当懲戒撤回の闘いもそうでした。建前だけでは闘いは継続できないことと思われられます。保養所利用規定違反で健康保険組合の処分を受け、尚且つ京成電鉄が就業規則違反で降職・降格処分を行い、5万円以

上も本給がダウンさせられ、家族を含めた生活があるわけですから。そのため私たちの闘いも、当事者の怒り、家族の生活、そして周りの仲間たちの怒りと気持ちを一致させるため、精力を傾けました。

司会Ⅱ梶ヶ谷さんと同じユニオンで闘い、小さな同族企業で苦しんできたROさんから報告をお願いします。

ROⅡ梶ヶ谷さんはユニオンの労働相談で、当事者の緊張をほぐし気持ちに寄り添いながら相談に当たっていました。そこで多くのことを梶ヶ谷さん自身が学び身に着けたと思います。梶ヶ谷さんが、「ユニオンでこんなにやってきたのに、今ここで自分が闘わないと恥ずかしい」と言っていたことです。TTⅡ10年間のユニオン活動の中で仲間と資本から多くのことを学んできた蓄積が、「労働者は闘うことでしか権利は守れない」という固い信念となってきたことを学ばされました。

めぐみ薬局の闘いから

自らの課題に

ROⅡこの闘いを通じて友の会の学習会に参加するようになりました。そこで話された内容と、自分の職場とはあまりにもかげ離れていて初めは悩みました。でも友の会学習会や北部女性学習会に参加を重ねていきました。梶ヶ谷さんの職場復帰後の闘い、YTさんやYKさんからは管理職昇進を拒否して闘った内容を聞き「目からウロコ」でした。私自身は労働者意識というより会社側の考えになっていたことを知りました。梶ヶ谷さんから「権利があっても使わないと権利ではない」「有休があっても使わないと有休ではない」と聞きながら、休めば「その後が大変になる」という意識でした。でも会社は「こちらが言わないと次々と踏み込んでくることを知りました。有休を使わないと損だ！」という気持ちになり、

まなぶ全国交流集会や他でも休むようになりました。

司会ⅡROさんの報告は、権利は主張して初めて権利があることを学び実践したことでした。さらに、北部女性学習会はこの闘いがきっかけで始まり、互いに励まし支え合ってきたと聞きます。YKさんからその報告をお願いします。

夫・梶ヶ谷光祐の詠んだ応援歌

秋の空 晴れて葦甲の 日を迎へ

就労闘争の 決意固めぬ

(華甲とは選歴の意)

(2008・10・2 翌日からは就労闘争という緊迫感で迎えた私の60歳の誕生日に寄せて)

闘争の 勝利を告ぐる 妻の声

春閑く夜の 受話器に響き

(2009・3・13 都労委での勝利和解を夫に電話で報告した日)

『めぐみ薬局闘争報告集』より転載。

ます。

YKⅡ私も就業規則にあるが育児時間が取れない、という悔しい思いがずっとありました。叩かれながらYTさんたちと話し合い、二人目、三人目の時に要求して、労働組合を結成し、迷いもあつたが闘いの中で労働者意識が芽生えてきたと思います。

梶ヶ谷さんは、社長に対しても穏やかに話しながらすごい指摘をしています。それは仲間関係にも言えることです。すごく丁寧で温かみを感じます。寄り添ってその人のことを自分の問題とまじめに考える、その謙虚さを学んできましたと思います。

私の傍にすぐ「辞めたい」と言う人がいます。なぜその人は言うのかと、昼休みに一緒に食事をするようにしました。今まで組合員という立場ではわからないことが出てきました。その人は母親の介護で年休を使い果たし、母親がいつ具合悪くなるかわからない、

その時にどうするか、と悩んでいました。うちは、介護休業制度があるが、

年5日の介護休暇制度がないことに気が付かされました。それで、早急に要求書を作り団体交渉を行いました。このようなことも本当に一人ひとりに寄り添いながらの話し合いと、聴く耳を持たないといけないと気づかされました。

司会Ⅱ闘いの中でしか労働者意識は芽生えてこない。また仲間がいないと闘い続けられない。職場では一人かもしれないが、人間として当たり前のことを当たり前に主張し続けることで、理解は広がり仲間は拡大できる、ということですね。ありがとうございます。

次回は、なぜ資本と政府は一体となり、特に1985年以降、労働法制の改善を進めてきたのか、今日、安倍がなぜ労働諸法制の改善をしようとするのか、経済構造の変化と労働運動の後退から学び、私たち労働者に何が求められているか話し合いたいと思います。