

「賢い職場生活」

「職場の甲質 119」がまとめた職場暴力の百態と解決方案

オ・ジノ(職場の甲質 119・総括スタッフ)

ハンリム^{ハンリム} 翰林聖心病院の「腕自慢」から大韓航空まで。『職場の甲質』は依然として熱い。連日のように続く情報提供で『職場の甲質 119』は休む暇もない。ここ6ヶ月間で職場の甲質 119の『カカオトーク・オープンチャット』には、1万9038人がアクセスし、29万3737回もの対話が行き来した。オープンチャットを通じて受け取られた甲質の情報提供は8447件。身元が明らかで、内容の信憑性が高いEメールによる情報提供が3415件、ブログ、フェイスブックによる情報提供が76件、全部で甲質の情報提供は1万1938件。一日平均65.9人の情報提供。「職場の甲質 119」は今まで見苦しくて恥ずかしくても我慢してきた会社員の小さな息抜きの場合だ。

職場の甲質 119は『職場の甲質』を、「権力で優位にある会社または職場の上司が、弱者である『乙』に行う不当な行為を通称する概念」としている。法的な用語ではないので、解決方法もやはり千差万別になる。賃金未払いといった労働部への申告によって解決できる甲質もあれば、現行法では扱い難い甲質もある。法に触れる内容であっても処理機関が不明確な甲質もあり、加害者を保護する処理機関の中途半端な態度が問題となる甲質もある。

職場の 119 の類型別統計 (2017.11.1～2018.4.30)

類型	内 容	チャット	Eメール	その他	計	%
賃 金	賃金不払い(手当、裁量労働制、時間外の不支給)	2,152	901	19	3,072	25.7
労働時間	休憩時間、夜勤の強要、過重労働、休日労働	619	168	8	795	6.7
休 憩	有給休暇がない、育児・出産休暇の規制	566	224	9	799	6.7
人事異動	一方的な発令	222	112	0	334	2.8
懲戒・解雇	些細な理由で懲戒(解雇)された	684	376	9	1,069	9.0
性暴力	セクハラ、性暴力に遭った	166	84	0	250	2.1

労働契約	労働契約がない、労働契約に不当な内容がある	418	121	1	540	4.5
就業規則	就業規則を一方向的に改悪	274	44	2	320	2.7
労 災	自費で治療	137	70	0	207	1.7
雇用保険	休業手当を受け取れない	299	54	0	353	3.0
いじめ	のけ者、いじめ、上司・なかまのせいで苦しい	1,069	530	11	1,610	13.5
非正規職	正規職だと思ったのに差別された	226	113	1	340	2.8
法的手続	会社寄りの監督官、合意だけ重視する労働委員会	379	108	0	487	4.1
業務支持	掃除、キムチ漬けの手伝い、結婚式での雑務など	1,236	510	16	1,762	14.8
合 計		8,447	3,415	76	11,938	100.0

以下の「賢い職場生活」は『乙』という仮想の人物が、入社から退社までに体験する甲質の話だ。実際に職場の甲質 119 に情報提供された事例によって再構成した。様々な甲質を全て表現できないので現行法・制度で解決し難い甲質、解決方法作りが緊急と思われる甲質を中心に構成した。

賢い職場生活 1 - 入社

「乙」さんは職場を求めて求職サイトに接続する。サイトは地域別、期間別、テーマ別に検索できるように構成され、誰でも簡単に仕事を見付けることができる。ソウルを選んで、詳しい地域と業種、勤務期間、勤務曜日を選ぶ。多少は休みが少なくても金を稼ぎたいので、『1年以上』、『週6日』を選ぶ。プレミアム(広告費を多く出した)採用情報を通して、あるレストランの採用情報をクリックする。10時～23時の勤務、福利厚生として『国民年金、健康保険、雇用保険、労災保険』が書かれていて、1ヶ月の賃金は2百万ウォンということだ。なんか変だ。4大保険を福利厚生と書いていることはともかく、最低賃金違反だ。

5人未満の事業場は、一日11時間(休憩時間2時間)の労働と仮定して、基本給:7350₩ ×11時間×25日=207万0750₩ : 週休手当:7350×8時間×4日=24万0960₩ : 総計231万1710₩ (5人以上の事業場の場合、22時以後の労働には夜間手当(1日1時間)、1日8時間以上の労働に対する時間外手当(1日3時間)などが加算される。

最低賃金法違反、虚偽求人広告が氾濫しているが、求職サイトは処罰を受けない。私たちが知っている大多数の求職サイトは「新聞、雑誌、その他の刊行物、または有線・無線放送やコンピュータ通信などで、求人・求職情報など職業情報を提供する」『職業情報提

供事業』である。『職業紹介事業(求人者- 求職者を直接連結)』でもなく、『勤労者供給事業』でもないから、責任を問われることはない。多くの人々が求職サイトによって職場を探すのに……。法と現実の乖離感が感じられる。

「[月給制]宅配配送社員募集(車両支援/月 350 万ウォン以上可能)」

インターネットの求職サイトでよく見られる宅配技士の採用情報である。韓進^{ヘンジン}宅配の配送技士として働きたかった A さんは、求職サイトを見て会社を訪問した。労働者を採用するものと思ったが、持ち込み車の募集だった。会社は車を買わなければならないと言った。相場より高い車を買って、一日に 15 時間ずつ働いたが、40 余日で腰を痛めて働けなくなった。代理店は、「契約を解約するには 2 ヶ月前に通知しなければならない、出勤できなければ別の宅配トラックを雇って弁償しなければならない」と言った。A さんが弁償しなければならない損害賠償費用だけで 2400 万ウォン。持ち込み車の費用を含めて作った借金だけで 5 千万ウォンだ。

採用時の甲質の情報提供は絶え間なく入ってくる。「面接報告、出勤日まで確定したのに、出勤前日に一方的に採用が取り消された」という情報提供から、「求職サイトに出ている採用情報だけを信じて志願したが、全く違う内容の勤労契約書を強要された。サインしなければならないか」という情報提供まで千差万別だ。求人企業が金づるである『求職サイト』は、『職業安定法』の隙間で求職者をもてあそぶ。1 ヶ月の稼ぎを急ぐので、一旦新しい職場を見付けると、再び初めから始める余力はない。採用情報と全く違う勤務条件を提示する人事担当者前で、笑ってカラシ食べるようにして出勤日を確定する。『インターネット求職サイト』は職場の甲質の入り口だ。

賢い職場生活 2 - チョ・ヒョンミンの甲質

入社後数ヶ月が過ぎた。上司は何かあると^{ののし}罵り、目の前の物を投げる。チョ・ヒョンミンは大韓航空だけにいるのではなく、私の傍にもいたのだ。一日一日が地獄のようで、ゾツとする。これ以上我慢できずに勇気を出す。証拠を集めるために携帯電話の録音アプリをつけて、スパイ作戦のように上司の傍を付いて回った。ゾツとした一日。幸い上司の悪口と物が飛んで行ってぶつかる音を録音することができた。これでもうお前は終わりだ。

労働部を訪ねて行ったが、返事は虚しかった。「申告しても処罰は難しい」。労働法には上司の暴言や準暴行に関する規定がないと言った。勤労基準法には「使用者は事故の発生、その他のいか

なる理由であれ、勤労者に暴行してはならない(第8条)」となっているが、暴行の主体は使用者だ。労働部は使用者と見られない上司の暴言は労働法上の規制が難しく、結局、刑法上の『侮辱罪』や『名誉毀損罪』を適用しなければならないと答えた。警察署を訪ねて行けということだ。これから職場に行かなければならないので、警察署は退社後に訪ねることにした。

職場の甲質119が門を開けた2017年11月1日から2018年4月までに入ってきた暴行関連の情報提供は200件余りだ。身元が確認されたEメールでの情報提供は42件だ。Eメールでの情報提供を暴行類型によって分類すると、一般暴行57.2%、特殊暴行9.5%、準暴行は33.3%だ。加害者によって分類すると、課長、チーム長などの上司のケースが66.6%(28件)、社長と役員に暴行されたケースは21.4%(9件)だ。職場に広がる暴力は、権力と地位という優越性を土台に発生するケースが大部分だ。隠蔽することも簡単で、日常的・反復的なケースも多いので、個人間で発生する暴力とは違うやり方で扱われなければならない。しかし現行法では、『暴言』や『準暴行』は労働法で扱うことができない。広い意味での暴力を扱うことができ、会社内での処理手続きを規定する『チョ・ヒョンミン防止法』が必要だ。

賢い職場生活 3- CCTV 監視

諜報作戦に失敗の傷が癒える頃、またべつの目標ができた。CCTV。社長は盗難防止を目的に設置されたCCTVで、職員を監視していた。社長は家で、CCTVのアプリで我々の一挙手一投足を監視した。時には電話をかけて「座るな」と指示し、CCTVで出退勤も確認した。個人情報保護法第25条第1項によれば、使用者は公開の場所に、労働監視の目的でCCTVを設置できない。盗難防止の目的では設置できるが、それを他の用途に使ったとすれば、個人情報保護法違反だ。法までが確認しているので、今回は労働部も無視できないだろう。

CCTVの問題を提起するために労働部に訪ねて行ったところ、労働部は関連の法(個人情報保護法)は扱わないと言い、個人情報侵害センターに押し付けた。個人情報侵害センターを訪ねて行ったが、事業体に関する申告は労働部や国家人権委員会を訪ねて行きなさいと言う。国家人権委員会を訪ねて行ったが、『民間企業』は管理監督の対象ではないと言う。アー、もう疲れる。

2018年3月23日までに入ってきたEメールの内、CCTVに関する甲質情報の提供は、合計37件だった。事業主は表面的には『火災予防』や『盗難防止』のためにCCTVを設

置すると言うが、実際には職員を監視していた。職員の勤怠状況を監視し、勤務姿勢を監視するなどの『労働監視』型が 23 件(62.2%)、単純な監視のレベルではなく、気に入らない職員を懲戒する根拠に CCTV の映像を示すという『懲戒』型が 6 件(10.8%)だった。また会社の不条理な慣行に抗議する労働者を脅迫するために CCTV を悪用する事例が 6 件(10.8%)にもなった。使用主は週休手当を請求したり、休憩時間を付与しないことに抗議する労働者に「CCTV を見せて、ケチを付けて懲戒する」という脅迫を日常とした。問題は職場内の CCTV に関する紛争を処理する機関がないということだ。「乙」さんのように、問題提起するために勇気を出しても、『警笛』にしかない。

賢い職場生活 4 – 労働部に申告

職場を辞めた先輩に会った。今までされたことが口惜しくて労働部に申告すると言った。今まで勤労契約も書かなかったし、休憩時間もまともにくれなかったので、申告することができそうと言った。「そうすればお前たちも少しは楽になるかも」と話す先輩が本当に有難かった。

何日か経った。社長が売り場に走って入って来る。職員をみんな呼んで、あたふたとサインをさせる。『勤労契約書』であった。働いても 1 時間以上は休んだことがないのに、休憩時間は 2 時間ということだ。給与も、勤務時間も、実際の働きとは違った。酷いのは、勤労契約書の作成日付けを今日でなく、入社日と書けという。これは駄目だと言いたかったが、なるようになれ。

再び先輩に会った。労働部に申告して、貰えなかった賃金の一部を貰ったという。先輩が別に確認した額と比較すれば、ひどく少ない金額だった。勤労監督官に一日に 1 時間も休めなかったと話して、受け取れなかった賃金がいくらだと説明しても、帰ってくる答は「ことを大きくするな」だ。社長は勤労契約書を作成しなかったことに罰金を払っただけで、なんの処罰も受けなかった。罰金額は 20 万ウォン。勤労基準法には 500 万ウォン以下の罰金と書かれているが、大体はその程度で終わると言った。

何より指摘しておかなければならないのは雇用労働部の在り方だ。この 6 ヶ月間に勤労監督官に対する甲質の情報提供は 100 件余り入ってきたが、最も深刻な問題は、最低賃金申告センターに申告したり、勤労監督を申告した会社員の情報を会社に教える事例であった。1 月に「職場の甲質 119」が雇用労働部と会って、最低賃金違反の事業場の名簿を整理して渡したところ、その資料がまるごと会社に渡っていたという情報提供もあった。

ある会社員は上司から暴行され、添付した音声ファイルから録取書を作って告訴した。

ところが、勤労監督官は診断書がないという理由で「傷でもあればね。これは対話にすぎない」、「喉首を掴むのは暴行と違います」と言って、露骨に加害者の肩を持った。彼は「まるで加害者と話しているようで、それであきらめろということなのかと、心に酷い傷を受けた」と吐き出した。

事前に勤労監督することを会社に通知して、会社に不法な事実を隠す時間を稼がせる勤労監督官もいた。ある会社員は「労働監査(勤労監督)があると一週間前に教えたために、あらかじめ相手側の社長と話を合わせて、嘘の賃金に合わせた契約書と、職員の間で話を合わせるように事前に謀議した」と情報提供した。ここままでにすれば、雇用労働部は『職場の甲質活性化』の共犯だ。

賢い職場生活 5 – 退社

上司との摩擦が頻繁になった。法・制度が味方ではないから、素手で闘わざるを得ない。この小さな売り場に労働組合は夢物語だから、ドンキホーテになって上司に対抗する。ある日、社長面談の機会があった。これを機会に少しは変わるだろうか。社長の判定は解雇通知であった。解雇されたのは私だ。

1年以上働いていたので、失業給付を受けることができた。失業給付は18ヶ月間。雇用保険加入期間が180日以上なければ受け取ることができない。更に『非自発的離職』でなければならぬが、解雇は非自発的離職ではないのか？ しかし、この会社の奴らは退社する瞬間まで困らせようとする。雇用センターを訪ねて行ったせいで、雇用保険喪失の理由は『自発的離職』になり、失業給付を受け取れないと言う。雇用保険喪失理由は会社が入力するが、解雇でなく、自発的離職だと入力してしまったのだ。はらわたが煮えくり返る。

職場甲質119が受けた情報提供1万1938件の内、353件(2.96%)が失業給付に関する問い合わせだ。「強要されて辞職願いを書いたが、失業給付を受け取ることができるか」と「いじめのせいで出勤しようと思うとゾッとする、会社を辞めれば失業給付を受け取ることができるか」が主な質問だ。労働者が離職した場合、事業主が当該労働者の被保険資格喪失申告をする(雇用保険法第15条第1項)。事業主が離職理由まで作成するので、解雇しておいて『自発的離職』と記録する。労働者が訂正の手続きを執ることはできるが、手続きは難しく、心は既にどうにでもなれという状態だ。

自発的な離職であっても失業給付を受けることができる「受給資格が制限されない正当

な離職理由」もあるが、その範囲は狭い。会社のいじめに勝てずに辞める場合、正当な離職理由に該当しないために失業給付を受け取ることはできない。

失業給付の生殺与奪権を社長が持っているのだから、失業給付を恩着せがましくする事業主も多い。「今辞職すれば失業給付は受け取れるようにするから」と言って、気前よく振る舞い、「退職金を放棄すれば、失業給付を受け取れるようにするから」と言って脅迫する。

民主主義号の方向に職場を！

個別の労働者が職場の甲質に対抗することは難しい。法律がいくらキチンと整備されても、会社には法律よりもゲンコツの方が早い。会社を牽制することができる労働組合を作ったり、職種別に集まって会社に対抗することが、職場の甲質に対抗する最も効果的な方法だ。しかし韓国の労働組合の組織率は非常に低く、労働組合に対する見方は依然として偏見に満ちている。

広場を覆っていた民主主義号は、職場の前で立ち止まっている。積弊清算を言う『ロウソク政権』の足取りが、唯一『労働』の前では緩慢なせいだ。サムソン電子サービスの労組潰しに大統領府が介入したことが明らかになるまいが、政府の高位関係者たちは李在鎔(イジェヨン) (=サムソンの副会長)と手を取り合う。財閥に寛大な政府は、不法派遣・全教組の合法化といった懸案の労働問題では沈黙する。労働に関連した法案をただの一つも処理しなかった国会は、環境労働委員長を自由韓国党の手に渡し、『最低賃金1万ウォン』は算入範囲の拡大で紙くずになった。随分遅くなったが、もう見ているだけでは駄目だ。今からでも民主主義号のオールを職場でぐっと握らなければならない。

職場の甲質 119 は職場の甲質という『火元』を消すために、『職場の甲質根絶緊急課題』と、我が社の甲質点数を採点できる『甲質指標』を準備している。『緊急課題』と『甲質指標』には、職場の甲質 119 に情報提供されたり、メディアに報道された事例が網羅されるだろう。『乙さん』が次の職場では甲質に遭わないことを、また別の『乙さん』が出てこないことを願う。