

第6. 労働相談の事業

昭和36年8月の第一次釜ヶ崎暴動の背景に、地区労働者の劣悪な労働環境があげられていた。就労時の手配師の介在、強制労働、賃金不払等、労働の場で、人間らしい取扱いをされないことへの不満がうっ積されていた。したがって、事件直後に発足したセンターの前身、府労働部西成分室も、いきおい、就労にともなうさまざまなトラブルの相談を受けざるをえなかった。西成労働福祉センターに業務が引き継がれると、これはさらに発展して、職業生活相談部の中で、地区労働者のよろず相談承り所となって受け継がれていった。

49年9月の機構改革で窓口業務の専門化がおこなわれ、労働相談係が設置されると、賃金未払、労働条件違反などの相談が、折からの不況も加わって急激な増加をみせた。それまで氷山の一角だけであったものが、その下の巨大な部分を顕在化してきたかのようであった。

労働相談をうけるにあたって、センターとしては次のことに留意している。ともすると、相談に来た労働者から、賃金取立屋、事件屋的にされがちなのを、基本的には、労働者自からが、自覚的に労働者としての諸権利を守ってゆく様に、あくまで援助をするという立場で処理をするということである。

したがって、契約途中無断で退職し、賃金の請求もしていないで、賃金をとってくれと云って来た場合には、退職の意思表示と賃金の請求を自からおこなわせるところから相談が始まる。

本来、労働に伴う諸問題については、基準行政や職安行政の所掌するところである。しかし、当地区の労働者の多くが、きわめて広域な就労先で、転々としながら仕事をしていることや、その生活基盤が脆弱なこともあって、行政として十分に対応しきれない面があるということである。ここにセンターの労働相談の事業の必要性和独自性があると云ってもよい。

昭和52年度の労働相談の概要は次の通りである。

1. 賃金未払に関する相談

労働相談のなかで最も多いのが賃金問題である。労働基準法に抵触する賃金不払、遅払はもとより、何らかの事情により引き起される賃金の未払について、その解決をはかるために、労働者と雇用主との間で仲介の労をとっている。

(1) 取扱状況

本年度中に持ち込まれた新規相談は3,063件にのぼり、前年度に比べて26%の増加となっている。継続ケースの再来を含めると延約1万人もの労働者が窓口を訪れていることになる。

今年度は、景気対策としての公共投資が大巾に増えたこともあって、建設業の求人が好転し、それに伴って建設業の期間雇用を中心にトラブルが増加したものである。

相談ケースを業種別にみると、建設業が8割を占め、製造業が1割、その他1割となっている。雇用形態別にみると、期間雇用が圧倒的に多く97.6%をも占め、毎日数千名が就労している現金仕事でのトラブルは極めて少ないものとなっている。昭和44年度当時、現金就労に関わる相談が650件も持ちこまれていたことを考えると、この間のセンターの相談解決の中での求人者指導が幾らかでも実を結んできたものと思われる。

この様に、賃金未払の発生源が、建設業の期間雇用の事業所に多いことは、建設産業の跋行的発展の中で生み出された、複雑な下請機構(重層下請)と、その末端の労務供給的な零細企業の存在が、雇用の面で幾多の問題を生み出していることを物語っている。



賃金未払相談取扱状況 (S52.4~S53.3)

項目	賃金未払		条件違反		小計		その他の相談				合計		
	新規	再来	新規	再来	新規	再来	生活 施設	現金	その他	家庭 相談 身上		その他	
													小計
52.4	199	517	20	16	219	533	7	4	9	9	179	208	960
5	197	329	11	6	208	385	0	25	67	-	157	249	792
	269	567	16	13	285	580	4	13	8	10	187	222	1,087
51	187	312	3	4	190	316	1	19	68	-	124	212	718
52	268	664	22	9	290	673	7	16	14	18	244	299	1,262
51	228	268	14	1	242	269	0	29	97	-	162	288	799
52	246	658	31	38	277	696	3	23	8	19	174	227	1,200
51	247	444	8	2	255	446	0	27	55	-	168	250	951
52	275	537	39	11	314	548	0	24	7	13	134	178	1,040
51	229	608	9	5	238	613	2	25	86	-	106	219	1,070
52	233	605	17	32	250	622	1	4	1	2	148	151	1,038
51	175	471	2	0	177	471	4	26	63	-	139	232	880
52	246	621	13	25	259	646	1	8	0	7	128	144	1,049
51	155	472	3	8	158	480	4	13	37	-	102	156	794
52	244	475	15	9	259	484	3	7	4	7	127	148	891
51	149	421	3	0	152	421	7	3	32	-	139	181	754
52	302	633	4	37	306	720	2	14	7	19	156	198	1,224
51	218	371	1	0	219	371	2	9	48	-	188	247	837
52	282	467	21	21	253	488	1	13	6	9	174	203	944
51	179	343	6	3	185	346	6	21	55	-	212	294	825
52	232	507	23	15	255	522	4	14	8	9	167	202	979
51	218	439	8	5	226	447	2	4	28	-	210	244	913
52	317	624	23	18	340	342	1	21	5	11	183	221	1,203
51	246	427	13	6	259	430	6	9	39	-	207	261	950
52	3,063	6,925	244	244	3,307	7,169	34	161	77	133	1,996	2,401	12,877
51	2,428	4,902	65	32	2,493	4,918	34	210	675	-	1,914	2,833	10,284

相談労働者が事業所を退職してから、センターに相談に訪れるまでの日数をみると、2日以内に来るのが23%、5日以内が46%となっている。その多くは中途退職者であり、賃金の一部もしくは全部の支払を受けずに、なかには請求もしないで帰ってきている。そして、その日の「ドヤ代」、「メシ代」にも困って、センターに駆け込んでくるといったようなことにもなる。退職后かなりの日数を経て相談に来るケースもあるが、その多くは、病気で働けなくなったり、仕事にアブレ続けたりで、アオカン(野宿)をも余儀なくされるなどせっぱつまった状態に追い込まれて、いちど諦めていた以前の未払賃金を思い出して相談に訪れるものである。

退職日より窓口受付まで

(S52年度 労働相談取扱い解決分649ケース(確定分)について調査)

退職日	3日	6日	11日	16日	31日	61日	91日	5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	8ヶ月	9ヶ月	9ヶ月以上	計
～	～	～	～	～	～	～	～							
2日	5日	10日	15日	30日	60日	90日	120日							
22.7%	23.1%	16.2%	8.5%	14.3%	9.2%	2.8%	1.1%	0.8%	0.6%				0.6%	
147	150	105	55	93	60	18	7	5	4	0	0	1	4	649

45.8%
62%
70.5%

* 11ヶ月目 2件
18" 1件
2年目 1件

(2) 処 理 状 況

当年度中の解決は、処理票、ケース記録を含めて2,614件(76.3%)
中止が426件(12.4%)、繰越しが386件(11.3%)となっている。

今年度新規に受付けた3,063件のうち、相談処理票によってその場で解決をみたのは1,585件(52%)となっているが、これは窓口において相談者に指導なり助言を与えることによって、労働者自からが解決していったものである。残りの1,478件は、ケース記録にとどめられ、解決のため事業所と数回ないし十数回の話し合いが持たれることとなったものである。特に解決が困難なものについては、労働基準監督署に申告したり、元方事業所の協力を得たりして解決に当たっている。

新規ケースのうち未払金額の判明しているのが、930件、金額にして、22,305,643円、未払の最多額は20日分、216,556円で、最少は半日分の1,000円であった。一件当りの平均未払額は23,985円となり、これを、取扱総件数にみなおすと、約7千万円にもものぼる未払相談がセンターにもちこまれたことになる。

解決のうち、金額のはっきりしているものが、896件、総額18,162,416円で、平均1件あたり20,271円となる。未払申告額との差額3,700円は、本人の思い違いや、飯場での諸式の喰い違いなどによるものである。

賃金未払相談処理状況 (S52.4~S53.3)

年月	新規相談			解決			中止件数	継続件数
	件数	未払賃金総額		件数	支払金総額			
52. 4	199	45	1,299,685	164	61	1,606,959	25	373
5	269	83	1,701,099	225	73	1,496,670	17	400
6	268	112	2,458,223	180	68	1,362,989	11	477
7	246	87	1,711,705	243	96	1,432,907	9	471
8	275	93	2,252,553	232	84	1,866,733	16	498
9	233	77	1,908,362	224	99	1,561,214	21	486
10	246	80	1,993,124	235	79	1,538,247	93	404
11	244	66	1,917,075	184	42	764,976	0	464
12	302	85	2,192,344	278	110	2,566,455	34	454
53. 1	232	68	1,903,205	197	53	1,142,586	20	469
2	232	57	1,278,747	191	44	1,012,696	4	506
3	317	77	1,689,521	261	87	1,809,984	176	386
計	3,063	930	22,305,643	2,614	896	18,162,416	426	-

相談を受けてから解決に至るまでの日数は約30%が5日以内に解決し、1ヶ月以内には80%が解決している。長びく例は長期の契約者の場合が多く、賃金の締切日と支払日との関係や、郵送等で日数がかかることなどによる。なかには、3ヶ月、1年もかかる例があり、問題の解決がいかに困難であるかを物語っている。しかし、余り長期にわたると、労働者の側で諦めるケースもでてくる。

受付日より解決日まで (S52年度 764ケースについて調査)

受付日 ～2日	3日～ 5日	6日～ 10日	11日～ 15日	16日～ 30日	31日～ 60日	61日～ 90日	91日～ 120日
17.1%	15.8%	17.3%	13.0%	15.2%	10.5%	4.3%	2.9%
131	121	132	99	116	80	33	22
32.9%		50.2%		62.3%		78.4%	

5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	8ヶ月	9ヶ月	9ヶ月以上	計
1.6%	1.4%	0.3%		0.5%	*	
12	11	2	0	4	1	764

* 11ヶ月目 1件

退職日より解決日まで (S52年度 649ケースについて調査)

退職日～ 2日	3日～ 5日	6日～ 10日	11日～ 15日	16日～ 30日	31日～ 60日	61日～ 90日	91日～ 120日
2%	7.2%	15.3%	10.8%	27.4%	17.1%	7.2%	5.4%
13	47	99	70	178	111	47	35
9.2%		24.5%		35.3%		62.7%	

5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	8ヶ月	9ヶ月	9ヶ月以上	計
1.7%	2.3%	1.2%	0.8%	0.5%	1.1%	
11	15	8	5	8	* 7	649

* 10ヶ月目 1件
11 " 1件
12 " 2件
13 " 1件
2年目 1件

中止に至ったケースは、相談に来た労働者が、自分の働いた現場名や、飯場の所在地も、時としては雇い主の名前すら覚えていないこともあって、解決をはかりながらも五里霧中で、相談者が来所しなくなったものや、当人が途中で請求を断念したものなどである。これらは、労働基準法や、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に義務づけられている「雇入通知書」の受渡し徹底が徹底されれば、幾らかは少くすることが出来よう。特に半年前、1年前の未払等は水掛論に終始する場合が多く、労働者名簿、賃金台帳等の記帳、保存が完全になされていない事業所もあって、解決を困難にしている。

(3) 賃金未払になる原因

賃金未払に至る経過や、その原因は大別して次の点にしぼられる。

(1) 雇用契約を満了したが支払ってくれなかった場合。

この満期日が来ても支払ってくれないケースは、明らかに賃金不払として労働基準法にふれるものである。手配師の介在による契約時の条件違いをはじめ、資金ぐりが悪い、元請からの支払が遅れている、などの理由もあるが、中には足どめとして故意に遅らせる悪質な業者もいる。

事例1 解決が永びく例

満期が来ても支払わない例

高砂のA事業所は、相談労働者の数の多さと、労基申告後の解決もうまく行っていないことで、現在も頭を悩ませているケースである。

12ケースにも及ぶこの事例の特徴は

- ① 労働者の多くが満期日まで働いているにもかかわらず、賃金の精算を受けていないこと。
- ② 支払日を1日延ばしにし、結局支払わないこと。
- ③ 退職後、取りに行っても支払ってくれないこと。

である。そして、センターに労働者は相談をしにくるわけだが、事業所とのやりとりでホトホト手を焼いて、労基へ申告ということになるのである。

しかし労基でも、数人の監督官で受持ったものの、出頭命令にも応ぜず、出かけて行っても居らず、結局責任者と連絡のつかないままわずかの解決しかみていない、というのが現状である。

このケースに限らないが、労基による元請指導も、人夫出し業者の場合は元請が特定しにくいということもあって、なかなか入りやすく、建設業界の古い体質がここでも一つの壁となっている。

事例2 労働者泣かせの飯場例

賃金未払の多発と、その内容のあくどさで、労働相談係を悩ませつづけた悪名高き姫路のB事業所の例である。

労働者の訴える相談内容のほとんどが、

- (1) 満期日まで働いたが勘定してくれない。
- (2) 10日契約で行っているのに実働15日働くことを強制する。
- (3) ようやく勘定する時になったら、事務所で支払うのではなく、労働者を車に乗せてもよりの駅まで送り、降りるまぎわにこれが勘定だと封筒を手渡し、受領書にハンを押させる。封を切ってみると賃金明細書もなく、金も少い、疑問を感じて相手に聞こうと思った時には、すでに遅く、業者の車は走り去っている。

そのほとんどが、諸式がデタラメで、賃金不足になっている。

(悪質で計画的な手口)

- (4) 勘定日に、今、現金がないから、後で送金してやると云って帰らせ、実際は送金しない。

といったようなものである。

この業者は、労働者が積極的に労基局へ申告し、その悪名が広くゆきわたって事業活動がやりにくくなったこともあって、解散をした。そして、半年後に、事業所名と所在地を衣がえして、ふたたび労働者の募集をはじめやいなや、賃金未払事故を10件も集中的に起したのである。今、ふたたび、この事業所は活動を休止している。まさに労働者泣かせの飯場である。

(ロ) 契約途中で無断退職(トンコ)した場合。

この場合はトンコする理由がどうであれ、退職の意思表示も、賃金の請求もしていないのであるから、賃金未払は当然の帰結ではある。なかにはセンターの方から事業所に電話をして恥をかく場合もあり、常習的にこのような形で退職してくる労働者には注意を与えている。

(ハ) 契約途中で自己退職をした場合。

契約途中でやめたから、というのが不払の中心的な理由である。「契約は契約として守ってもらいたい。その履行は社会的にみて当然の義務だ。」との雇い主側の主張も無視できないが、働いた分は、労働の対価として、賃金を支払ってもらうことになる。

(ニ) 解雇された場合。(事例3参照)

解雇の場合は、当然支払を受けてから退職するのが普通なのだが、どちらかと云うと労働者側に責任のあることが多くて「出てゆけ」「やめて帰れ」と云われ、賃金の支払も受けなくて帰ってきている場合である。

(ホ) 雇い主が蒸発・倒産した場合。(事例4参照)

事例3 解雇に関する例

「使用者は労働者を解雇しようとする場合には少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。(労基法第20条1項)

「日々雇い入れられる者につき、1ヶ月を越えて引き続き使用されるに至った場合」にも解雇予告なし予告手当の支給をなすべきものとされている。(同 21条)

C事業所に、S52年9月から契約期間の定めなしで継続して就労していたある夫婦(夫は土工雑役、妻は飯場の炊事婦として)が、6ヶ月目のある朝突然に解雇通告された。オヤジの言い分は、①他の労働者をそそのかせて途中退職させてしまう、②この2~3日勝手休みしている、また③奥さんだけ残れと言うもおかしいので共に退めさせたということ。これに対して、夫の言い分は、④現場である同僚がテンカンで倒れたので、「頭のことだから西成へ帰って医療センターで診てもらえ」と勧めたのだ、もう一人の件は相手が酔ってから来たのでケンカになった。⑤この2~3日は下痢で、事実、仕事が出来なかった。だから解雇される理由はない、というものである。

結局、夫婦とはいえ夫と問題とその妻の解雇とは別問題なので、オヤジは妻にその給料の平均賃金の1ヶ月分(6万円)を予告手当として支給し、夫の件は本人が取り下げたことでもかくの決着をみた。

労基法上の解雇予告制度は、日雇い形態であっても適用されるということ(労使ともに)ほとんど認識していなかったり、認識していても重層下請制のもとでは切り捨てゴメンのシステムにされていたり(これは特に造船関係で訴えが多い)、解雇予告制度が発動されないままに終わることが多いのが当地区の実態である。

事例4 元請倒産による賃金不払いの例

S51年12月より53年1月にかけて計9名もの地区労働者が次々と賃金不払いを訴えてきた事業所がある。三重県のD事業所で、三重・滋賀両県周辺で「人夫出し業」や末端下請工事を営んでいた。オヤジによると、S51年から52年の間にべ1,000人の労働者を雇用してきたが、元請(実は第2~3次下請)の倒産や不渡り手形によって、800万円(うち労賃関係100万円)の負債をかかえ解散した。この過程で、嫁さんがサラ金へ借金して逃げたり、残された幼い娘を不憫がった炊事のおばちゃんによる「誘拐」事件などもとび出した。現在は、なんとか再建しようと友人2人で丸裸で自ら就労している。

この経過の中で、労働相談係では所轄労基署及び大阪労基局にも協力を要請しながら、ねばり強く支払い交渉を重ねてきた。もともと「事業所」としての存立条件を問われるほどの脆弱な基盤で事業を始めているだけに、交渉は困難を極めたがついに基本的な解決までこぎつけた。一時は、訴えた本人達ですら諦めかけていたものをここまでこれたのは、何と言っても「足掛3年、相談受付回数で言うとのべ総計120回!」にも渡って相談係窓口へ足を運びつづけた彼らのねばり強さと、所轄労基署の積極的な努力に負う。この2点は問題解決のための教訓であるように思われる。

それにしても、重層下請け構造の末端で、しかも「オイル・ショック」以後の不況の荒波をかぶり、喘ぐ零細企業の実態がここにも表われている。

倒産や雇い主の蒸発・持ち逃げ等による賃金不払は、不払の原因がはっきりしているだけに、労働者の怒りも大きい、また解決も困難なケースが多い。51年5月に公布された、「賃金の支払の確保等に関する法律」によって、こういった不払賃金のうち一定範囲内を国が弁済することになったが、適用は仲々難しい。(事例5参照)

(丙) その他、条件違い等による場合。(事例6参照)

契約時と実際とで賃金の単価が違った場合、寮費(飯代)負担の問題、諸式控除の喰い違いなどによる、賃金の不足分の支払を求めてくるものである。

事例5 「賃金の支払の確保等に関する法律」による立替払の例

「政府は、事業主が破産の宣告を受けるなどした場合において、労働者で未払賃金があるときは、労働者の請求に基き、事業主に代って弁済するものとする」

(賃確法第7条)

兵庫県のE事業所に就労した労働者8名が次から次へと、賃金不払の相談でセンターにやってきた。解決が困難なためN労働基準監督署へ申告。

しかし、E事業所は資金繰りが悪く遂に倒産、労基による元請との交渉も不調に終わったため、「賃確法」による立替払の適用第1号となった。

N労基署より15名分の確認申請書と上申書が送付されて来たが、連絡のついたのは4名、立替払を受けたのは結局3名、金額にして、¥69,018円であった。

このようにE事業所の場合は、部分的にも立替払を受けることが出来たが、F市の事業所の場合には、立替払の認定というところまでいき乍ら、悪用される恐れがあるからという事で、労基署から確認申請書が送付されず、本人が最寄りのA労基署に直接取りにゆく様連絡を受け、結局は手続の面倒さから、立替払を受けずじまいとなった。

さらに、この「賃確法」による立替払の適用を受けるには、事業所の事業活動が1年以上必要なこと、対象金額が2万円以上、などの条件もあるため、実際には適用されない労働者が多くなっている。そして、立替払を受けるまでかなりの期日を要することや、手続の面倒さも、この法律を地区労働者には縁遠いものとしているようである。

事例6 遠隔地求人での不払例

G建設の事例は、神奈川県から大阪まで、地区労働者を雇いに来て、遠隔地求人での問題を噴出させるケースとなった。

事例の特徴としては、

- ① K市に着くと、遠くて帰れないのを見こして、作業内容の変更(土工→石屋手元)を行い
 - ② 賃金を精算をする時には、拇印を押させるが、明細書そのものは本人へ渡さないで、
 - ③ 不足を問い質すと、賃金の単価を切り下げていたり、
- して、労働者の相談事件が相次いだ。

遠隔地であることから、再発を防ぐ措置として、G建設就労への注意を労働者に呼びかける一方、管轄の労基署へ申告し、問題の解決に当たった。

このケースでは、G建設の元請数社が、G建設から労務供給を受けた事実を認め、職安が県の指導により調査に入るなど、業界の黒い部分にメスが入られた。その後G建設は事業活動をやめるに至った。

(4) 未払労働日数

未払労働日数をみると、1日から5日までが41.3%、6日から10日までが35.9%となっている。平均未払労働日数は8.3日であり、昨年度より1日少くなっている。

建設業の求人の好調が、現金求人増につながり、飯場をやめやすくしているものとも思われる。

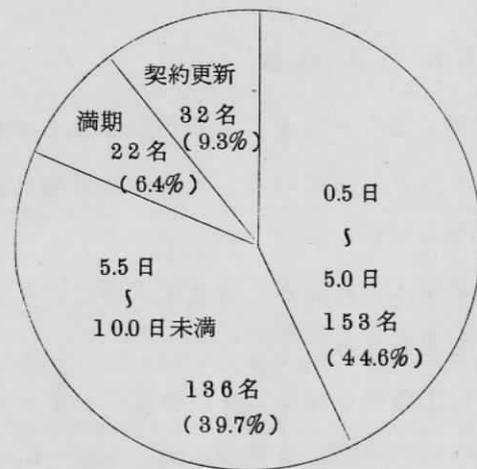
1ヶ月以上賃金を精算しない事業所も12ケースあり、明らかに労働基準法の賃金支払の原則に違反した例となっている。これらの多くは、事業所が労働者の足止め策として講じている手法であり、前借りに頼る労働者の実状を悪用したものである。

年月	項目	未払労働日数平均	年月	項目	未払労働日数平均
5 2	4	7.8	5 2	1 1	7.9
	5	6.5		1 2	7.9
	6	7.4	5 3	1	10.0
	7	7.6		2	8.7
	8	11.8		3	7.7
	9	8.7	合 計	5 2	8.3
	1 0	7.2		5 1	9.3

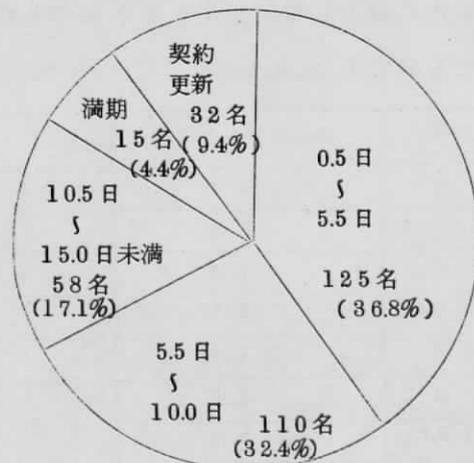
未払労働日数からみた、地区労働者の期間雇用での就労実態をみると、10日契約の83%、15日契約では90%が中途退職となっている。20日、30日契約となると、契約満了者はごく僅かである。契約更新の例もなかにはあるが、労働者自からが、「良いところだから続けて働いてみようか」となることは少なく、賃金遅払等の理由でやむをえず残留する方がむしろ多い。

しかし、これらの数字は、何らかの理由によって、中途退職して来た労働者の、未払相談ケースの中でのものであって、地区労働者の全体の就労傾向を表わすものでないことはもちろんである。

10日契約での実就労日数



15日契約での実就労日数



(5) 労働基準監督署への申告

話しあいによる解決が進まない労働基準監督署への申告となる。

地区労働者の就労先の広汎さによって、その申告先は実に15府県55労働基準監督に及び、その数は100件にもなっている。

申告についてはおよそ下記のような基準にしたがっておこなっている。

- 1) 業者が、基準法にもとづく説得をおこなっても、頭から法を守る意思がないか、法の実行を逃げる時。
- 2) 労働者が申告意思を示したとき。ただし、労働者側に道義的・社会的に責任がある場合は除く。
- 3) 労基法・判例等によっても判断がし難いとき。
- 4) 下請業者に問題があって、元請業者に通知しなければ解決できないと思われる時。

申告ケースで特に多いのは、支払うと約束しながらなかなか支払おうとしないものである。そのほか、倒産や賃金の持ち逃げ等による不払い、元請からの代金の取下げの遅れや手形が割れないなどによる賃金の遅払いなどのケースがある。

悪質なものとしては、組織暴力団がからんだ暴力問題があって、直接労働者が取りにゆけず、申告するに至ったケースもあった。

ただ、労働基準監督署へ申告したからすぐ解決、というわけにもゆかず、なかにはかなりの日数がかかって、途中で労働者があきらめ、連絡不能のまま中止に至るケースもある。

2. 労働条件違反に関する相談

労働基準法は、労働契約の締結に際して労働条件の明示を使用者に義務づけている。

しかし、実際は労働者の募集にあたってきちんと労働条件を明示することは少なく、「まあ、とにかく働いてみてや」式で、不十分な内容の口約束で連れてゆくことが多い。

求人者が直接雇う場合にはまだ問題が少いが、これが売込み手配師の手にかかると、その無責任な雇用の仕方とてかく問題が起りやすくなってくる。

条件違反の相談も、現金仕事の場合は比較的少いが、それでも現金仕事がふえてくると求人者の充足がしにくいということもあって、増加をみせる。現金仕事でのトラブルは、作業内容の喰い違いがもっとも多い。建築雑役の仕事で行ったのに、ヘドロの中で掘方の仕事をさせられた、などというものである。これには日当の補償、休業手当の問題がつかまとう。雨などによる仕事の中止の時も同様である。その他、残業手当の支給がない、少いというのものもある。

条件違反の大多数は、契約期間を定めて就労する期間雇用において起る。やはり一番多いのは賃金額に関するもので、6,000円の約束で行ったのに、5,500円しか払ってくれないというものである。次に契約日数の喰い違い、10日契約で行ったのに実際は15日契約だったというものである。その他飯代の違い、「喰いぬき」で行ったのに飯代をひかれた、というのも多い。職種、作業内容の違いは、現金仕事と違って、就労する時は賃金の高い大工や鉄筋工で行ったのに、土工などの仕事をさせられ安い賃金で計算されたというケースの方が多い。その他、手配料を差し引かれた問題、労働時間、休憩時間に関するもの、寄宿舍生活（飯場）に於ける自治、設備、安全衛生に関するもの、解雇予告・手当に関するもの、違約金・賠償予定に関するもの、暴力、人身拘束、強制労働に関するもの、など多種多様の相談がもちこまれてくる。

いずれにしても、条件違反は、雇用契約時の条件が基本となるので、労働条件の明示や、文書による契約、雇入通知書の交付の徹底をはかることが必要である。

3. 就 労 条 件 等

労働相談に訪れた労働者の就労条件と、その実態をケース記録からみると次の様になる。

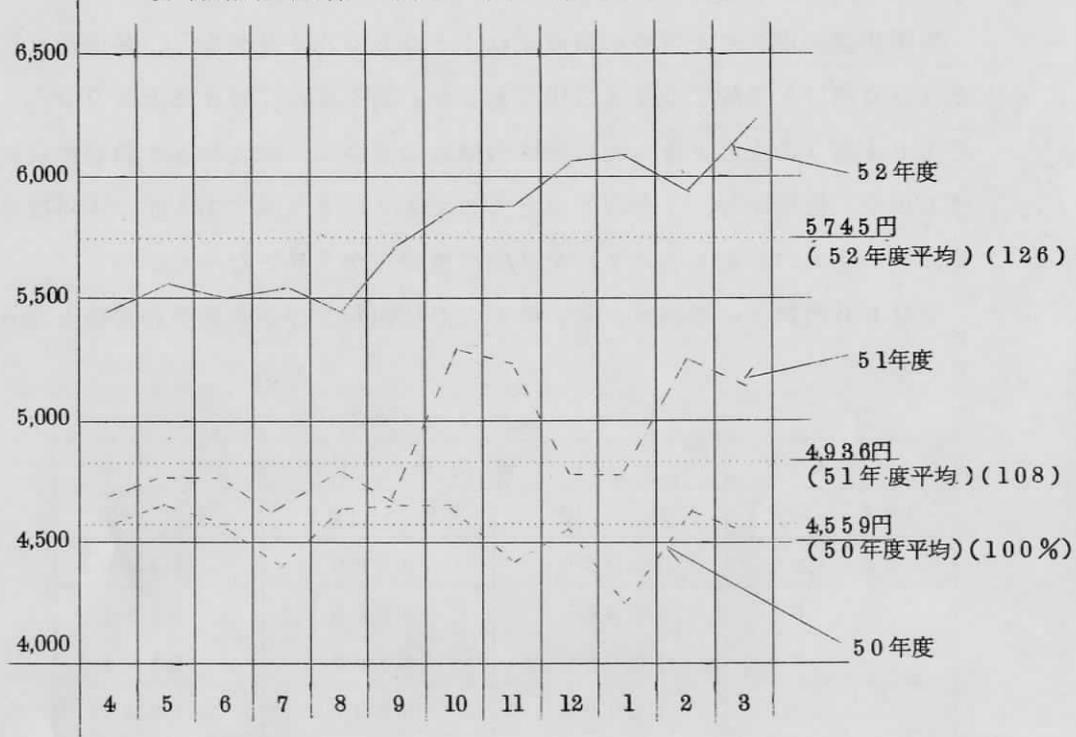
(1) 労 働 賃 金

労働相談に現われた賃金の最高額は15,000円（技能職）、最低額は、2,800円で、平均で5,745円であった。前年度に比較すると809円（16.4%）の上昇となった。地区労働者の賃金は、求人状況を敏感に反映するので、梅雨時や、1月などはどうしても下がり気味であるが、本年度は建設業の求人者の好調もあって、全体的に持続した上昇となった。

6,000円以上の単価は、その殆んどが技能職および夜勤等の賃金となっている。

年月	項目	労働賃金（日額）		
		最 高	最 低	平 均
52	4	15,000	3,500	5,440
	5	15,000	3,000	5,521
	6	11,000	2,800	5,501
	7	11,000	3,000	5,541
	8	10,800	2,800	5,458
	9	12,800	4,000	5,719
	10	12,800	3,600	5,831
	11	10,830	3,170	5,810
	12	15,000	4,000	6,014
53	1	10,000	3,245	6,022
	2	10,820	3,224	5,904
	3	12,860	4,000	6,182
合	52	15,000	2,800	5,745
計	51	15,000	1,500	4,936

労働相談関係。賃金（平均）推移（表8）



(2) 飯代

賃金から飯代（食事代）として差引かれる額である。いわば寮費みたいなもので、これに3食分の食費が含まれることになる。飯代の最高は、1,200円、最低は500円で、平均額は817円となっている。昨年度に比べると55円（7.2%）の上昇となった。飯代の厳密な意味での最低はゼロで、これを「喰いぬき」という。「喰いぬき」は、食事代（寮費）が全然いらぬということなので、飯代の平均額分だけ実質的に賃金が高いということになる。約3割が、喰いぬきの条件で就労している。

このように、飯代は、賃金のマイナス分、プラス分を表現しているので、地区労働者にとっては就労する際の重要な労働条件の一つとなっている。

年月	項目	飯代			平均
		喰抜	最高	最低	
52	4	35	1,200	700	686
	5	36	1,100	800	872
	6	49	1,000	650	822
	7	41	1,000	500	798
	8	37	1,300	650	814
	9	36	1,000	500	812
	10	48	1,100	500	812
	11	44	1,000	700	830
	12	58	1,000	600	830
53	1	39	1,000	700	845
	2	27	1,000	650	824
	3	71	1,100	700	862
合	52	521	1,300	500	817
計	51	341	1,200	300	762

(3) 労働契約日数

就労に際しての労働契約日数は、前年度が平均15.1日であったのが、今年度は14.6日と、0.5日短かくなっている。50年度は、深まりゆく不況の中で、平均17.8日と、契約日数の長期化、期間の定めのない契約の増加となつて、一度つかんだ仕事を大事に、辛抱してゆく姿がみられていた。51年度に入って、建設業の景気の回復がみられ、現金仕事が増えてくると、やはり、飯場での長期の拘束を嫌って、ふたたび短期化の傾向をみせ、52年度に建設業の求人が、47年の好況時を上回る様な状況になると、それがさらに強まったものとなっているのである。

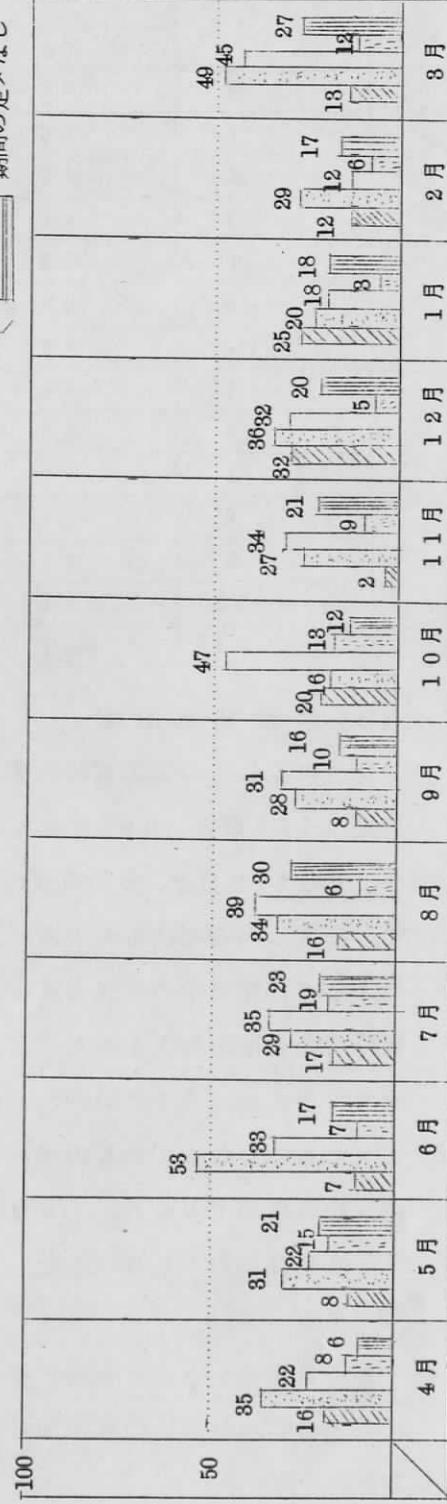
契約日数別でみると、10日契約が最も多く30.4%、15日契約が29.1%、30日契約が8.9%となっている。期間の定めのない長期の契約は17.8%である。

月別の変化をみると梅雨時や冬期などの季節的な動きと、公共工事の進捗状況との関わりあいの動きなどによって、契約日数の形態に変化がみられる。

雇用期間別就労内訳 (判明分のみ)



契約期間月別推移

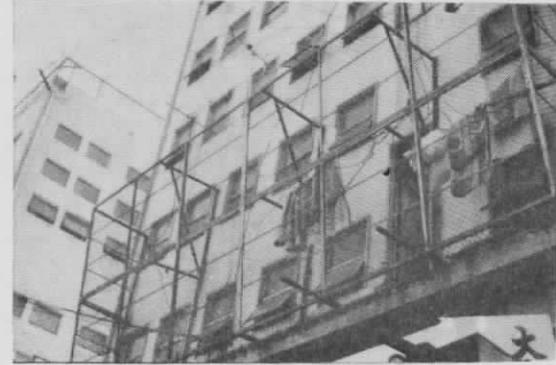


(4) 退職理由

労働相談に訪れた労働者の退職するに至った理由をみると、別表8のようになる。中途退職者が多いことは前述した通りであるが、そのうち、無断退職が69%にも及ぶ。途中で退職するにはそれなりの理由があって、大きく分けると、事業所側の責任によるものと、自己の都合、労働者側の責任によるものとなる。

自己の都合によるものが36.2%と一番多いが、この中でも健康上の理由によるものが多いのが特徴的である。第2は、労働条件が事実と相違したことによるものであり、これに仕事上の不満によるもの、飯場の待遇・居住性が悪いことなどを加えると、やはり、事業所側の責任によるものの方が多いこととなる。このことは、まだまだ労働基準法や、寄宿舎規定などに違反している実態の多いことを物語っている。

もっとも、労働者の方に一方的に責任のある場合もある。たとえば、酒に酔って問題を起す、この地域にいつの間にか吸い寄せられる様に舞い戻る、休日に遊びに出て飲みすぎるなどで所持金を使い尽し、帰る金もなくなる、などのケースである。労働者の社会的規律や責任が問われる一面でもある。



労働相談ケース退職理由しらべ

(判明分のみ 553ケース)

項目	件数	割合	理由	
			件数	割合
自己の都合によるもの	200	36.2%	健康上の理由(身体の具合が悪く)	120 21.7%
			遊びに出てそのまま帰らず	12 2.2%
			酒の飲みすぎ、ケンカで居づらくなる	28 5.1%
			帰省など他用ができたため	18 3.2%
			その他(ただ何となく。友人がやめたので)	22 4.0%
仕事上の不満によるもの	72	13.0%	仕事がつい	23 4.2%
			使い方が荒い(休憩がないなど)	13 2.3%
			休みが多い(雨や仕事がヒマで)	12 2.2%
			仕事がおもしろくない。嫌になった	13 2.3%
			その他(仕事先でのトラブルなど)	11 2.0%
契約時の労働条件が事実と相違したため	120	21.7%	契約日数の違い(支払日の遅れも含む)	11 2.0%
			賃金額の違い	13 2.3%
			作業内容の違い	34 6.2%
			その他(預け・飯代・残業手当・手配料)	62 11.2%
飯場の待遇・居住性が悪いため	69	12.5%	雰囲気が悪い(酒ぐせの悪いのが多いなど)	11 2.0%
			暴力をふるわれた(オヤジ・ボーン・若い衆)	23 4.2%
			金を貸してくれない	8 1.4%
			詰式・施設が悪い(ふとん・風呂・食事など)	7 1.3%
			オヤジがガミガミとうるさい	7 1.3%
			その他(いやがらせなど)	13 2.3%
解雇されたため	21	8.8%	出てゆけ(酒ぐせが悪い、ケンカなどで)	7 1.3%
			やめて帰れ(仕事ぶりが悪い、休みがちなどで)	9 1.6%
			仕事がないため	5 0.9%
契約満了によるもの	30	5.4%		30 5.4%
労災事故のため	17	3.1%		17 3.1%
倒産のため	8	1.4%		8 1.4%
その他	16	2.9%		16 2.9%

年度	項目	退職理由		年度	項目	退職理由	
		有	無			有	無
52	4	61	11	12	67	41	
	5	72	21	53	1	19	
	6	81	36	2	43	21	
	7	91	29	3	84	49	
	8	71	32	計	69.3%	30.7%	
	9	61	20		791	351	
	10	62	32	51年度	62.4%	37.6%	
	11	47	40		704	425	

(5) 関係事業所の分布と就労現場

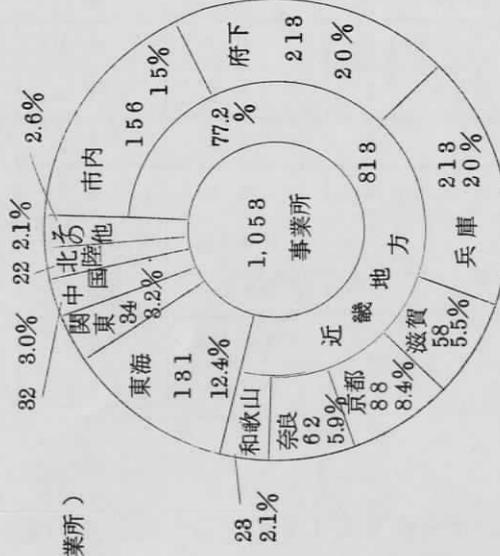
労働相談の関係事業所の所在地別分布状況は別表13のとおりで、その範囲は北は東北から南は九州までの30都府県に及んでいる。

事業所総数は1,053事業所、前年度より220事業所26.4%の増加となっている。昭和44年度万博景気の頃と比べると、当時は大阪市内の事業所が32%もあったのに、今年度は15%と半分にも減っており、その分だけ他府県が増えている。大阪市内では、西淀川区、港区、大正区が多く、府下では堺、東大阪、豊中、寝屋川などが多い。他府県では、兵庫、奈良、愛知の伸びが著しく、兵庫だけで213事業所、全体の20%をも占めている。又、遠隔地求人として、愛知県の96事業所、169件の問題発生は注目させられる。

就労現場は、行動半径が広いだけに多岐にわたっている。建設現場では、東北新幹線、地下鉄などの鉄道工事をはじめ、原子力発電所、ダム工事などの大工事、それに都市開発のためのビル工事、ニュータウンづくり、災害復旧工事、上下水道ガス等の配管工事、電信・電話・電力等の鉄塔工事、さらには遺跡発掘に至るまで枚挙にいとまがない位である。したがって元請事業所も大手建設業者がほとんど顔を出している。製造関係の現場では、新日鉄、神戸製鋼、住友金属などの製鉄現場や日立造船、三井東圧などがあげられる。

労働相談関係事業所・所在地分布状況 (S52.4~S53.3.1,058事業所)

(表13)



近畿地方 813-77.2%				
大阪市内	大阪府下	兵庫	滋賀	和歌山
15%	20%	20%	58	62
156	213	213	58	23

西成	港	大正	西淀川	東淀川	住吉	住之江	平野	此花	都島	淀川	川鶴	見阿倍	野生	東住吉	その他
8	19	24	38	6	4	12	7	7	3	3	4	4	2	7	13

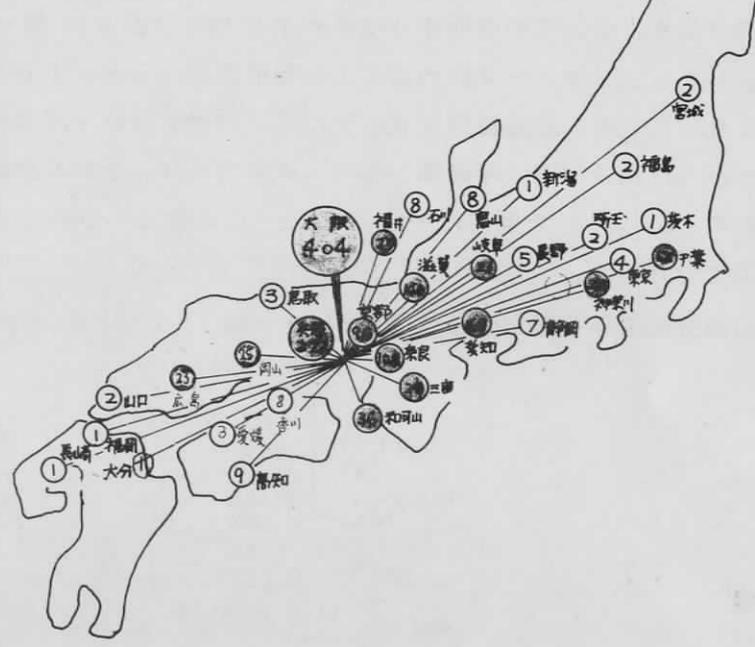
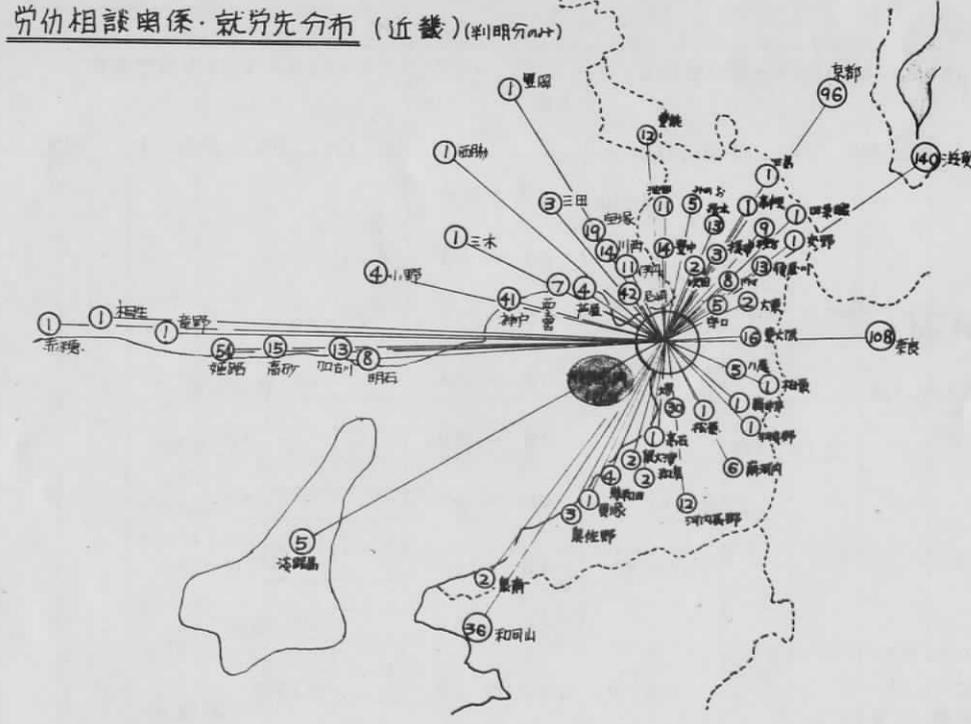
堺	豊中	茨木	東大阪	大東	枚方	門真	河内	長野	高槻	岸和田	池田	摂津	寝屋川	吹田	泉南	八尾
39	14	22	18	7	9	4	4	12	10	4	4	10	8	4	5	8

尼崎	神戸	姫路	宝塚	西宮	伊丹	明石	高砂	川西	加古川	その他
54	39	29	18	10	14	7	4	6	4	33

関東地方 3%					東海地方 13.1-12.4%					中国地方 8%					
東京	茨城	神奈川	埼玉	千葉	山梨	梨	愛知	岐阜	静岡	三重	岡	山	広	島	山口
12	1	8	5	7	1	1	96	8	7	20	18	13	1	1	

四国地方 1%					九州地方 1%					北陸地方 2%					東北地方 2%					甲信越									
愛媛	香川	高知	大分	長崎	石川	富山	福井	宮城	茨城	福島	山形	秋田	岩手	青森	山梨	長野	新潟	富山	石川	福井	山形	秋田	岩手	青森	山梨	長野	新潟	甲信越	
1	3	6	1	1	7	4	11	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

労働相談関係・就労先分布図 (S52.4~S53.3.1,446ヶ所)



(6) 年令分布

相談労働者の年令は、別表16のように、30才代から40才代までが、76.6%を占め、その平均年令は40才と働きざかりの年令層となっている。しかし、センター発足当時の15年前に比べると、10才程平均年令が高くなっている。高度経済成長時代に若年労働者はひっぱりだことなり、農漁村からは比較的高い年令層が都市へ送り出され、それが地区へ流入してきたものと思われると同時に一定の層が、この地区へ停滞、沈澱していった結果ででもある。

相談労働者年令層別分布状況 (S52.4~53.3 1,238名について調査) (表16)



(S38.6~39.3センター登録労働者)					年令	(S52.4~53.3相談労働者)				
500	400	300	200	100		100	200	300	400	500
				24%	20才未満					
			15%	292	20~24	14	1.1%			
24.9%	483				25~29	99	8.0%			
25.1%	486				30~34		190	15.3%		
		15.1%	295		35~39			270	21.8%	
			9.2%	176	40~44			279	22.5%	
				4.2%	45~49			210	17.0%	
					50~54			90	7.3%	
				4.1%	55~59			58	4.7%	
					60才以上	28	2.3%			
総数: 1,943名						総数: 1,238名				

以上、述べてきたように、労働相談の窓口を訪れる賃金未払、条件違反の相談ケースの内容は、まさに、あいりん地区労働者の置かれている労働環境のするどい反映であり、その告発でもある。健康で文化的な最低生活を営む権利さえも十分に保障されなく、労働者保護という立法精神も広く及んでいないのがこの現状と云ってよい。

社会一般に云われる無法地帯ではなく、人が人として、労働者が労働者として扱われることが少い「無法地帯」として位置づけることができるし、それだけに行政の責任は大きく、センターもその一端を荷うものとして、今後もさらに努力していくことが必要とされている。

