



労働政策研究報告書 No. 111

2009

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

労働紛争発生メカニズムと解決プロセス
—コミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例—

労働紛争発生メカニズムと解決プロセス ーコミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例ー

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

近年、企業と労働組合との間に発生する集団的労働紛争は激減している一方、企業と労働者個人との間に発生する個別労働紛争はほぼ増加の一途をたどっている。

こうした個別労働紛争を円滑に解決するために、行政・司法の分野で、最近、様々な取り組みがなされてきた。行政分野では2001年、個別労働紛争解決促進法が制定され、都道府県労働局における総合労働相談、同局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんが行われている。また、地方労働委員会でも2001年から、従来の集団的労働紛争の調整・解決のほか、個別労働紛争のあっせん等を行っている。さらに、各都道府県は従来から自治事務として労働相談、あっせんを行っている。司法分野では2006年から労働審判法に基づく労働審判制度がスタートし、個別労働紛争の迅速な解決に寄与している。

以上の行政・司法機関以外に以前から個別労働紛争の解決に取り組んでいるのが企業の外に組織されている労働組合であり、コミュニティ・ユニオンは主なもののひとつである。

本調査研究では、個別労働紛争の解決・予防において、ユニオンがどのような役割を果たしているのかを明らかにするために九州地方の3つのコミュニティ・ユニオンとそれらのユニオンの組合員19人に対するヒアリング調査を行った。個別労働紛争の具体的な発生メカニズムと解決プロセスが事例ごとに分析されている。紛争に至る過程で労働者の抱いた苦悩、解決までの道のりと解決内容を労働者の生の声に基づいて再構成している。

個別労働紛争は、当事者にとって思い出したくないつらい経験であることも少なくないが、多くの労働者とユニオン幹部に今回の調査に積極的に協力していただいた。その勇気と温かいご協力に対して心よりお礼を申し上げる。

本調査研究が、個別労働紛争の予防や円滑な解決につながり、より働きやすい労働環境や良好な労使関係の醸成に貢献できればと願う。特に、紛争に纏わる労働現場の実情を把握して労働行政にあたる行政担当者の業務遂行の一助となることを期待したい。

なお、本報告書の取りまとめは、当機構の労使関係・労使コミュニケーション部門主任研究員呉学殊が担当した。

2009年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏 名

所

属

おう はくすう
呉 学殊

労働政策研究・研修機構主任研究員

目 次

はじめに	1
1. 問題意識	1
2. 研究方法	2
第1章 個別労働紛争の増加と労働組合の役割	5
第1節 集団的労働紛争の減少	5
第2節 個別労働紛争の増加	5
第3節 労働組合の役割（労働相談と紛争解決を中心に）	6
第2章 コミュニティ・ユニオンの現況と労働紛争解決の3タイプ	10
第1節 コミュニティ・ユニオンとは	10
第2節 コミュニティ・ユニオンの多様性と平均像	10
第3節 コミュニティ・ユニオンの労働紛争解決の3タイプ	12
第3章 労働紛争発生メカニズムと解決プロセス	14
第1節 ユニオンの概要と労働紛争解決・予防への取り組み	14
1. 連合福岡ユニオン	14
2. 大分ふれあいユニオン	18
3. 連合かごしまユニオン	19
第2節 労働紛争発生メカニズムと解決プロセス	19
1. 集団的労働紛争	20
(1) 【事例1(集)】 YGさん：冠婚葬祭職員、新設会社採用拒否・解雇、 44歳の男性	20
(2) 【事例2(集)】 ITさん：トラック運転手、未払い残業請求・解雇、 58歳の男性	23
(3) 【事例3(集)】 KSさん：置き薬販売員、賃金の大幅引き下げ・解雇、 51歳の男性	31
2. 個別労働紛争	38
1) 正規労働者	38
(1) 【事例4】 TYさん：大手製紙会社事務員、退職勧奨、41歳の女性	38
(2) 【事例5】 IWさん：ホテル営業職員、残業代未払い、39歳の男性	41
(3) 【事例6】 KBさん：短期大学教授、退職勧奨、68歳の男性	50
(4) 【事例7】 NNさん：カメラ販売員、退職勧奨、52歳の男性	54

(5) 【事例 8】 SR さん：大学助教授、退職勧奨・解雇、44 歳の男性	59
(6) 【事例 9】 TU さん：元生コン運転手、退職金未払い憂慮、51 歳の男性	61
2) 非正規労働者：パートタイマー	65
(1) 【事例 10】 SM さん：自動車学校運転手、雇用形態変更と時給の引き下げ、52 歳の男性	65
(2) 【事例 11】 SK さん：食品製造、突然解雇、49 歳の女性	67
(3) 【事例 12】 KG さん：スーパーの警備員、退職強要、39 歳の男性	74
(4) 【事例 13】 SS：明太子販売員、突然解雇、58 歳の女性	79
(5) 【事例 14】 MN さん：古着リサイクル販売員、突然解雇、32 歳の女性	84
3) 非正規労働者：派遣	91
(1) 【事例 15】 MI さん：派遣先鋳物会社システム部、突然解雇、28 歳の女性	91
(2) 【事例 16】 TK さん：派遣先：医療・食品製造会社の被服管理、解雇、54 歳の女性	95
4) 非正規労働者：業務請負（偽装）	100
(1) 【事例 17】 KR さん：健康食品のテレフォンアポインター、突然契約解除・解雇、62 歳の女性	100
(2) 【事例 18】 IU さん：大工、労災不認定、59 歳の男性	106
(3) 【事例 19】 HN さん：業務用冷蔵庫のメンテナンス受付・手配、突然契約解除・解雇、58 歳の男性	112
第 4 章 労働紛争発生メカニズムと解決プロセスの総括と類型化	119
第 1 節 集団的労働紛争	120
1. 発生メカニズムと紛争予防への示唆	120
2. 解決プロセスと早期解決・紛争予防への示唆	121
3. 紛争の発生と解決の類型化	123
第 2 節 個別労働紛争	123
1. 正規労働者	123
2. 非正規労働者：パートタイマー	126
3. 非正規労働者：派遣労働者	129
4. 非正規労働者：（偽装）請負労働者	131
第 3 節 小括	135
第 5 章 労働組合の個別労働紛争の解決・予防の意義と今後の課題	136
1. 労働組合全体：個別労働紛争の予防役割を中心に	136

2. コミュニティ・ユニオン.....	137
3. 今後の課題.....	138
参考文献.....	141

はじめに（問題意識と研究方法）

1. 問題意識

日本の労使関係は安定していて協調的であり、紛争・労働争議もあまり発生していない。こうした認識は日本国内外で広がっているといって過言ではない。しかし、それは会社と労働組合との集団的關係に限るものである。

会社と労働者個人との関係すなわち個別的労使関係は、集団的労使関係とは対照的で、最近両者間のトラブルいわば個別労働紛争は増加の一途をたどっており、解決すべき課題は多い。

行政・司法の分野で、最近、こうした個別労働紛争を解決するために様々な取り組みがなされてきた¹。まず、行政分野では2001年、個別労働紛争解決促進法が制定され、都道府県労働局（以下、「労働局」という。）における総合労働相談、同局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんが行われている。また、都道府県（地方）労働委員会（以下、「地労委」という。）でも2001年から、従来の集団的労働紛争の調整・解決のほか、個別労働紛争のあっせん等を行っている。そして、従来から各都道府県が自治事務として労働相談、あっせんを行っている（この代表例が東京都である²）。

司法分野でも2006年、労働審判制度がスタートし、個別労働紛争の迅速な解決に寄与している。

以上の行政・司法機関以外に以前から個別労働紛争の解決に取り組んでいるのが企業の外に組織されている労働組合である³。主たる労働組合として、コミュニティ・ユニオン、全国一般、地方連合会の地域ユニオン、全労連のローカルユニオン等が挙げられよう。ここでは、コミュニティ・ユニオンを中心に⁴、個別労働紛争の解決・予防に関する役割をみることにする。

¹ 具体的な取り組みの内容については、労働政策研究・研修機構（2008a）『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』労働政策研究報告書 No.98 と労働政策研究・研修機構（2008b）『企業外における個別労働紛争の予防・解決システムの運用の実態と特徴』JILPT 資料シリーズ No.42 を参照されたい。

² 2006年、東京都の労働相談受付件数は55,700件、あっせん件数は918件であった。あっせんにより解決したのは698件で解決率は76.0%であった。

³ 個別労働紛争の解決・予防を行っている企業内組合の取り組みについては、労働政策研究・研修機構（2007）『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究（中間報告書）』労働政策研究報告書 No.86 の第1章第2節、労働政策研究・研修機構（2008a）『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』労働政策研究報告書 No.98 及び日本労働研究機構（2002）『労働組合の結成と経営危機等への対応—90年代後半の労使関係—』調査研究報告書 No.150 の第4部第2章を参照されたい。

⁴ 以前から個別労働紛争の解決に取り組んでいる労働組合がコミュニティ・ユニオンである。そのため、2007年末からコミュニティ・ユニオンの多くの関係者にヒアリング等で大変お世話になっている。この場を借りて心より感謝申し上げる。本稿は、そのような調査の一部を用いて書くものである。他の組合の個別労働紛争の解決については本格的に調べていないので、ここでは取り上げない。今後、コミュニティ・ユニオン以外の労働組合の取り組みについて詳しく調査を行っていく予定であることをお断りしておく。すでに、連合の地方連合会である連合山口、連合鳥取、連合埼玉については予備調査を行った。また、UIゼンセン同盟、自治労全国一般評議会等の産別組合や全労連の愛労連（全労連の愛知県地方組織）等について調査を行った。その中では、個別労働紛争の解決・予防に大きな役割をはたしている組合がある。今後、より具体的に調査を行う予定である。残念ながら、企業の外にある組合が個別労働紛争の解決をどれほど行っているのかについて体系的なデータがない。そのこともあって、従来からその分野で重要な役割を果たしているといわれているコミュニティ・ユニオンを先に調査することにした。

2. 研究方法

個別労働紛争の解決・予防におけるコミュニティ・ユニオンの役割を調査するために、2007年11月、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの黒崎隆雄事務局長に御協力の打診を行った。同年11月30日から12月1日まで行われるコミュニティ・ユニオンの運営委員会に参加し、研究の趣旨・協力の内容を報告し、参加ユニオンに理解を得るよう助言された。

筆者は、上記の運営委員会に参加し、研究の趣旨を話し協力をお願いをしたところ、参加されたユニオンのリーダーから基本的な了承を得た。

調査は、同運営委員会の座長であり、また、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの共同代表である小野博文氏（大分ふれあいユニオンの副委員長）の属している大分ふれあいユニオンから行う計画を立てた。研究の効率性を考えて、大分ふれあいユニオンだけではなく、九州地方にある他のコミュニティ・ユニオンをも同時に調査したいとの要望を伝えたところ、小野共同代表は、上記の運営委員会に出席した連合福岡ユニオンの志水輝美書記長と連合かごしまユニオンの福森勉書記長に連絡をとり、日程調整を行って頂いた。

調査は、個別労働紛争の解決・予防にユニオンがどのような役割を果たしているのかを知るために必要な調査項目を設定したが、個別労働紛争の具体的な発生メカニズムと解決プロセスを究明すべく、ユニオンを通じて紛争を解決した組合員（元組合員を含む）に対しても調査を行うことにし、組合員対象調査項目をも作成した。ユニオン対象調査項目と組合員対象の調査項目を事前に3つのユニオンへ送るとともに、組合員を原則3名ずつ紹介して頂くように依頼した。

ユニオンが、紛争解決した組合員を紹介することは大変困難であったとみられる。第1に、紛争を解決したとはいえ、辛い過去を語るように依頼すること自体が大きな負担となったとみられる。第2に、紛争を解決した組合員はそのほとんどが働いているので、筆者の求める特定日の就業時間内にヒアリングに応じることが大変難しい⁵。第3に、過去の紛争を思い出したくないあるいは公にしたいくないという組合員もいる。

こうした困難があっても、それぞれのユニオンは組合員を3人以上紹介してくれた。しかし、紹介して頂いた組合員の経験した紛争が必ずしも個別労働紛争ではなく、集団的労働紛争だった例もあったが、大切な事例なので、本稿に反映した。

調査は原則としてユニオンの事務所で行った。ヒアリングの時間は、ユニオンの幹部も組合員にもそれぞれ2時間前後であった。組合員に対するヒアリングは、筆者と1対1で行ったが、事務所の空間の制約のこともあり、幹部の前で行われたこともあった。その際、幹部に様々な面でご協力頂いた。

個別労働紛争は、基本的に労使当事者間の意見・主張の相違等から発生する。紛争の発生メカニズムと解決プロセスを公平にかつ客観的に究明するためには、両当事者からヒアリン

⁵ 組合員の中には、筆者の調査に協力するためにわざわざ年休をとってくれた人も複数人いた。

グを行うことが必要である。しかし、それは簡単ではない。両当事者から協力を得る可能性が低いからである。そのため、今回のヒアリングはもっぱら労働者側に限って行うことにした。それに伴うバイアスがあることはやむを得ない。

紛争の発生と解決の過程を最大限公平・客観的に把握するために、団交の過程で労使が取り交わした協定書等の資料や、ユニオンや組合員が入手した資料等を極力提供頂くようお願いした。複数の組合員からは給料明細書まで御提供頂いた。また、日本最大級の信用情報会社やインターネット等で関連資料を最大限入手した。しかし、信憑性が乏しいものもあったので、紛争当事者ではないところから入手した資料は副次的に活用した。

個別労働紛争は、基本的に労働者が会社との関係で納得できないことを異議申立して問題解決のために行動を起こすことによって発生するものである。そのため、紛争が発生するかどうかは、おかれた状況の中で、問題を労働者がどう認識・判断しているかが極めて重要である。紛争発生メカニズムを明らかにするためには、そうした労働者の思いを丹念に追いかけることが肝要である。本稿では、その点を重視し、できるだけ労働者本人の発言をそのまま伝えることにした。様々な葛藤や悩み等を抱えた紛争当時の実態を伝えて頂いたので、読みづらいうところや間違いも散見されるが、内容を読み取ることができる限り、そのままを記した。また、文体も会話体であり、方言が交じっているが、それもそのまま記した。

本稿では、労働紛争の発生メカニズムと解決プロセスに重点を置いて紛争当事者である労働者の発言を中心にその実態を明らかにする。そのため、コミュニティ・ユニオンそのものに対する研究よりは組合員の個別事例研究の意味合いが強い。もちろん、組合員個人の紛争解決の過程でユニオンがどのような役割を果たしているかについては具体的に考察するが、ユニオンの組織や労働紛争解決以外の活動については深く立ち入らない。それは、今後の課題とする⁶。

また、本稿では、コミュニティ・ユニオンやユニオンの幹部の名前のみを明らかにし⁷、個別労働紛争の当事者である労働者や関連企業、行政機関等は匿名にしている。協力して頂いた多数の組合員が会社名を明らかにしてほしいという要望もあった。しかし、本研究では、特定の企業の労働紛争にかかわる人事労務管理の実態や問題点を明らかにするよりも、労働者がどのように問題点を認識しそれを申立てし紛争につながったのか、また、その解決プロセスに焦点を当てるのがメインであるので、企業名などを明らかにする必要がないと思った。また、不要な異議申立てを起こすという恐れも考えられるので、匿名にした。そして、企業が特定されないように企業の具体的な情報をできるだけ控え目に活用した。そのため、企業に関するイメージが湧いてこない可能性もあると考えられる。それを最大限補うために、資料が入手できた企業については、最近の業績を示した。紛争とは直接関係のないデータで

⁶ その一環として、2009年2～3月にかけてアンケート調査を行った。現在、集計中であり、今後の報告書に反映する予定である。

⁷ コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの運営委員会と当該ユニオンの幹部にそれぞれ了解を頂いた。

あるが、少しでも企業のイメージをつかんでいただきたいと考えたからである。

九州地方の調査は5回行った。第1回目は2007年12月に連合福岡ユニオン、大分ふれあいユニオン、連合かごしまユニオンである。第2回目は2008年3月に第1回目と同様のユニオンである。第3回目は2008年4月に宮崎中央ふれあいユニオンと大分ふれあいユニオン、第4回目（2008年10月）と第5回目（2009年2月）は、連合福岡ユニオンを対象にヒアリングを行った。具体的な日程と訪問先は〔図表0〕の通りである⁸。

〔図表0〕コミュニティ・ユニオン調査訪問先

日 程	訪 問 先
2007年12月11日～15日	①連合福岡ユニオン ②労働組合大分ふれあいユニオン ③連合かごしまユニオン
2008年3月24日～29日	①連合福岡ユニオン ②労働組合大分ふれあいユニオン ③連合かごしまユニオン
2008年4月25日～27日	①宮崎中央ふれあいユニオン ②労働組合大分ふれあいユニオン
2008年10月25日～26日	連合福岡ユニオン
2009年2月11日～12日	連合福岡ユニオン

本稿では、5回のヒアリング調査で御協力頂いたすべての組合員の事例を取り上げるつもりであったが、紛争の発生メカニズムと解決プロセスを明確にするのに耐えられる事例のみを分析対象にした。分析対象から漏れた事例は、資料が十分入手できなかつたり、紛争が発生していなかつたり、あるいは紛争が解決していなかつたり、筆者のヒアリング能力不足に起因したりするものである。漏れた事例に該当する組合員協力者や御紹介いただいたユニオンの幹部に対してはこの場を借りてお詫び申し上げる。

⁸ 本稿は、先に調査を行った九州地方のコミュニティ・ユニオンの事例を取り上げるが、調査は、九州以外のところも行った。具体的には、次の通りである。今後、これらの事例も報告書に取りまとめる予定である。

日 程	訪 問 先
2008年2月4日～9日	①労働組合・おおだてユニオン ②横手ユニオン ③おきたまユニオン
2008年6月17日～21日	①神戸ワーカーズユニオン ②姫路ユニオン ③あかし地域ユニオン ④ユニオンあしや ⑤はりまユニオン ⑥武庫川ユニオン ⑦ひょうご地域ユニオン
2008年10月28日～11月1日	名古屋ふれあいユニオン

第 1 章 個別労働紛争の増加と労働組合の役割

第 1 節 集团的労働紛争の減少

日本では、労働組合と会社との間で発生する集团的労働紛争件数は、1997 年を境にほぼ一貫して減少している。2007 年の 636 件は、ピークだった 1974 年の 10,462 件に比べると 6.1% に過ぎず、集团的労働紛争は激減しているといえる。特に、労働紛争が会社側に損失を与える半日以上ストライキを伴う争議の件数は、2007 年 54 件と、ピーク時の 1974 年の 5,197 件数に比べて 1.0% に過ぎない。

[図表 1-1]



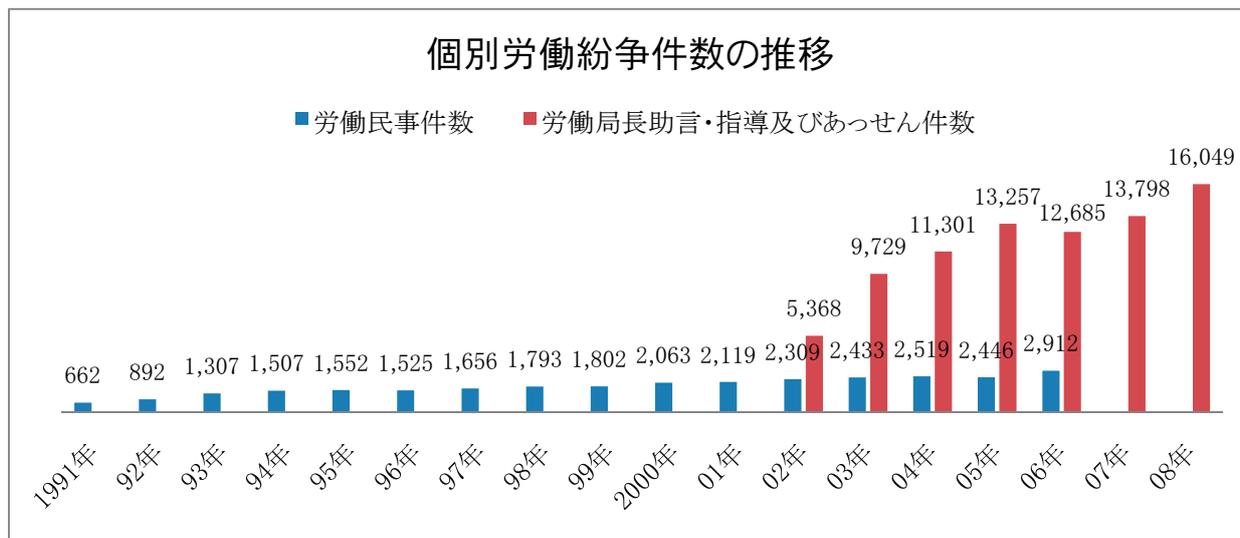
資料出所：厚生労働省『労働争議統計調査年報告』各年。

第 2 節 個別労働紛争の増加

集团的労働紛争件数が減少しているのに対して、会社と労働者個人との間で発生する個別労働紛争の件数は、1990 年代以降増加傾向にある。地方裁判所における労働民事事件新受件数（労働民事通常訴訟件数）は、1990 年代以降ほぼ一貫して増加した。2005 年は 2446 件を記録し、1991 年の 662 件に比べて 3.7 倍も増加している。労働民事通常訴訟件数がすべて個別労働紛争であるかはさだかではないが、労働組合組織率の低下や集团的労働紛争の減少を鑑みるとその多くが個別労働紛争とみられる（労働政策研究・研修機構（2008a））。

また、2001 年から個別労働紛争解決促進法に基づき始まった都道府県労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん件数は、おおむね増加の一途をたどっている。その件数は、最近 7 年間、約 3 倍増加した。

[図表 1-2]



資料出所：1) 労働政策研究・研修機構（2008a）

2) 厚生労働省『個別労働紛争解決制度施行状況』各年調査。

注：1) 労働民事件数は、地方裁判所における労働民事事件新受件数であるが、2006年の場合、4月から12月までの労働審判件数877件を加えた数字である。労働審判件数を加えたのは、2006年だけ、労働審判件数のみを示しても個別労働紛争の推移が分からないこと、また、従来の地裁民事事件としての訴訟のかなりの件数がこちらに移ったと見てのことである。

2) 労働局長助言・指導及びあっせん件数は、労働局長の助言・指導と紛争調整委員会のあっせんを合わせたものである。

第3節 労働組合の役割(労働相談と紛争解決を中心に)

労働紛争解決における労働組合の役割について簡単にみることにする。集团的労働紛争では、労働組合が会社との主張の相違を解決するために争議を行うのが一般的であり、紛争の当事者である。

前述したように、労使紛争の変化で、近年顕著なのは、集团的労働紛争の激減である。集团的労働紛争は、労働組合が、組合員の労働条件等の維持・向上をめざして使用者と交渉する中で発生するのが一般的である。企業内の労使関係が成熟に向かい、紛争に至らずに労使が自主的に解決する方向に向かっている。近年、増えているのは集团的紛争の形を一見とりながらも、実質は個別的紛争であるという紛争である⁹。たとえば、現在、労働委員会が取り扱っている争議調停事件および不当労働行為事件の相当部分は、解雇や配転など労働関係上の権利義務関係に不満のある労働者個人が地域労組などに問題解決のための交渉をしてもらい、交渉で解決しない場合、その労組は不誠実団交などによる救済を労働委員会に求めるという事件である。個別的紛争が集团的紛争に転化したものといってよい。

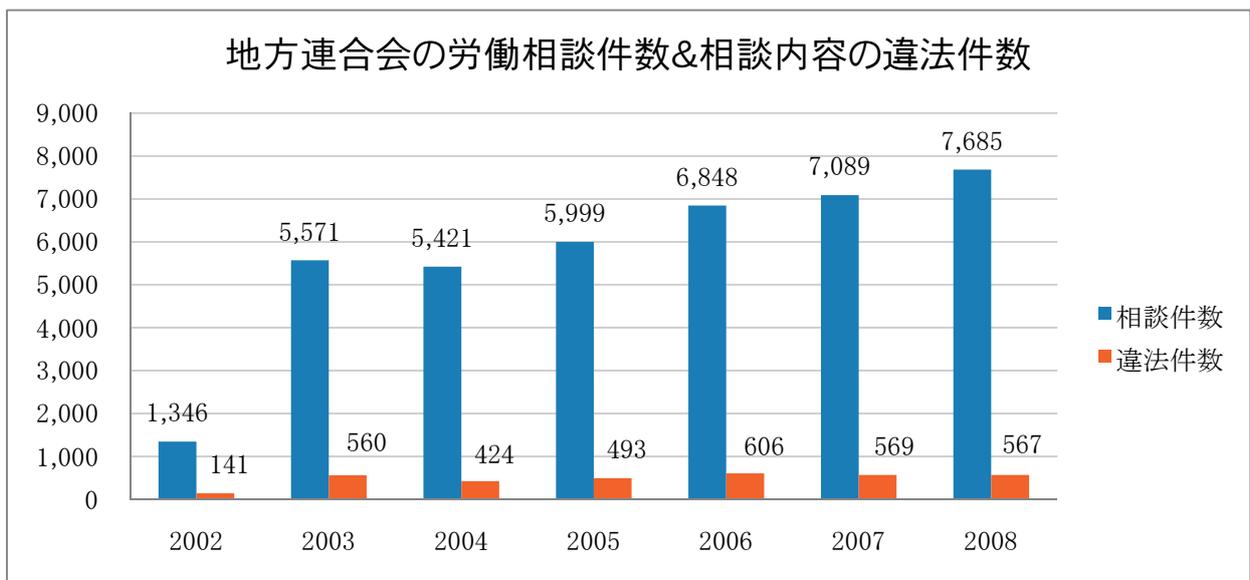
このように、問題が生じた労働者がいわゆる「駆け込み寺的」に加入する労組は企業別労

⁹ 菅野和夫（2007）は、「実質上の個別労働紛争が集团的労使紛争の形をとって現われたもの」と表現している。

組ではなく、地方連合会の地域ユニオン¹⁰、コミュニティ・ユニオン、全国一般、全労連のローカルユニオン等が挙げられよう。ここでは、以前から個別労働紛争を取り扱ってきたコミュニティ・ユニオンを中心に考察する。しかし、コミュニティ・ユニオンの労働相談件数や解決件数に関する全体的な資料が存在しない。そのため、ここでは、統計データが入手可能であった連合の地方連合会の地域ユニオンの現況¹¹を簡単に紹介する。個別労働紛争は、その大多数が労働相談からスタートし、相談だけで問題が済まない場合、団交等を通じて解決を試みる。そのため、まず、労働相談件数とその内容を見ることにする。

まず、地方連合会の労働相談件数はほぼ毎年増加している。2008年は7685件と2003年の5571件に比べて約38%も増加した。相談件数のうち、法律違反件数は、2008年の場合、567件と全相談件数の7.4%を占めている。法律違反件数は2006年がピークに達しその後は若干減っている。

[図表 1-3]



資料出所：連合提供資料(2008)『地域ユニオンの現況』

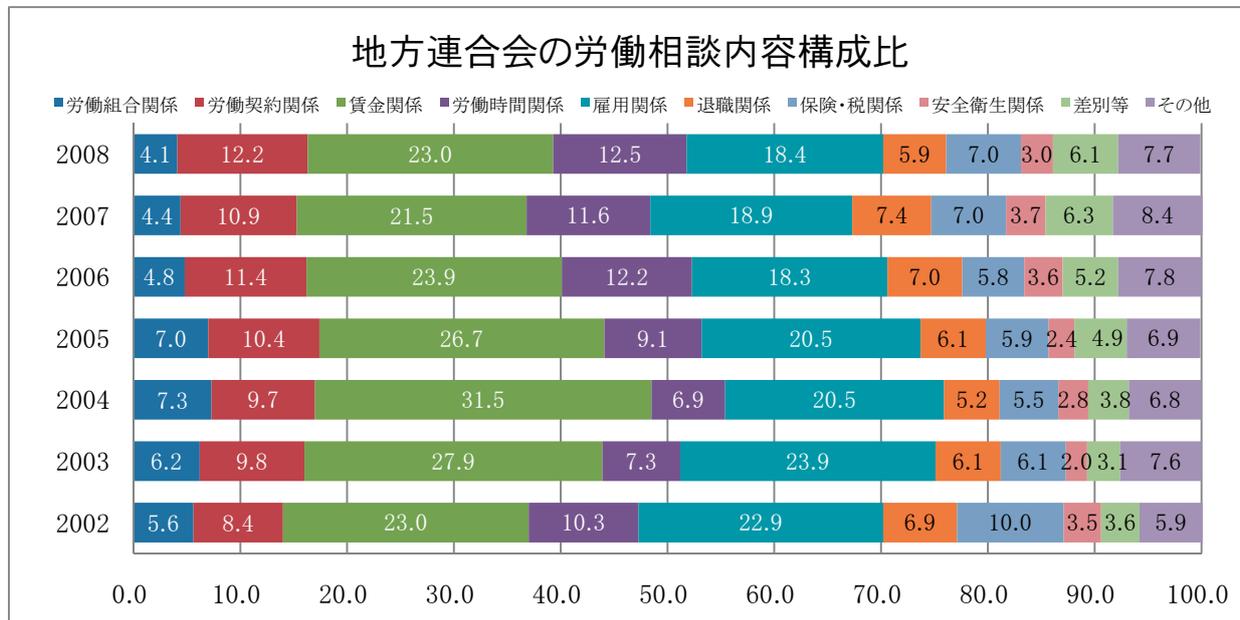
労働相談内容別にみると、2008年の場合、賃金未払、不払い残業、休日手当、一時金、最低賃金等の賃金関係が23.0%と最も多く、次いで解雇・退職勧奨・契約打ち切り、合理化・倒産・閉鎖、解雇予告手当、休業補償等の雇用関係が18.4%、法定労働時間、休日・休憩、年次有給休暇等の労働時間関係が12.5%、そして就業規則・雇用契約、雇用形態、配置転換・出向・転籍等の労働契約関係が12.2%であった。その他の相談内容は10%を下回っている。最近、賃金関係と雇用関係は減少傾向であるが、労働時間問題と労働契約関係は増加傾向に

¹⁰ 2008年3月31日現在、44ユニオンがある（連合提供資料『地域ユニオンの現況』）。しかし、すべてのユニオンが個別労働紛争を取り扱っているかどうかは不明である。

¹¹ 貴重な資料をご提供頂いた連合の総合組織局の担当者にご場を借りて感謝申し上げます。

ある。

[図表 1-4]



資料出所：連合提供資料(2008)『地域ユニオンの現況』

個別労働紛争やその解決に関係する状況をみることにする。2008年3月31日、現在、連合の地域ユニオンがある地方連合会は、44都道府県であるが、地域ユニオンに属する組合数は388組合、組合員数は13,183人である。そのうち、個人加盟は1312人である。約1割が個人加盟になっている。ただし、個人加盟の組合員は、はじめに相談した問題が解決したのちに脱退する場合も多く、常に入れ替わっており、また、人数も流動的である。

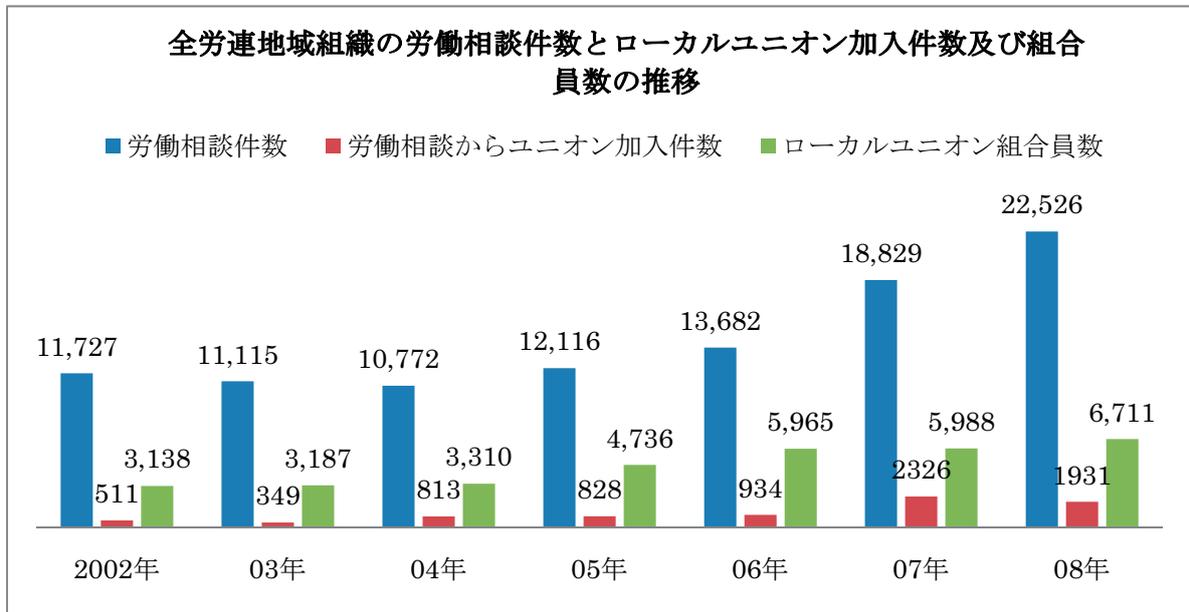
個人加盟の後、地域ユニオンは、問題の解決に向けて、使用者に対し団体交渉を申し入れる。連合が全国の地方連合会に行ったアンケートでは、団交申し入れを行った件数は、2006年7月から12月の6カ月間で、490件、また、2007年11月から08年4月の6カ月間で、671件と、約1年の間、約37%も増加した。団交申し入れは、そのほとんどが、個別労使紛争の解決を目的としたものであると思われる。

いっぽう、全労連の地域組織の労働相談についてみると、2002年11,727件、03年11,115件、04年10,772件、05年12,116件、06年13,682件、07年18,829件、そして08年22,526件とほぼ一貫して増加しているが、ここ2年間は急増した。団交申し入れ件数については具体的に集計していない¹²が、労働者個人でも入ることのできるローカルユニオンへの加入件数の中には団交申し入れ件数も含まれているとみられる。ユニオン加入件数もほぼ一貫して増加している。ローカルユニオンは、2009年5月現在、全国42都道府県に130ユニオン設置

¹² 2009年6月2日(火)、全労連組織局長。資料提供と貴重なお話をさせて頂いた同局長にこの場を借りて心より感謝申し上げます。

されている¹³。同ユニオンの組合員数も毎年増加し、2008年現在、6,711人に達している¹⁴という。

[図表 1-5]



資料出所：全労連提供資料『労働相談と地域ユニオン』。

¹³ 全労連提供資料（2009）『地域ユニオン、労働相談センター、労働共済の確立状況』。

¹⁴ 全労連提供資料（2009）『労働相談と地域組織』。

第2章 コミュニティ・ユニオンの現況と労働紛争解決の3タイプ

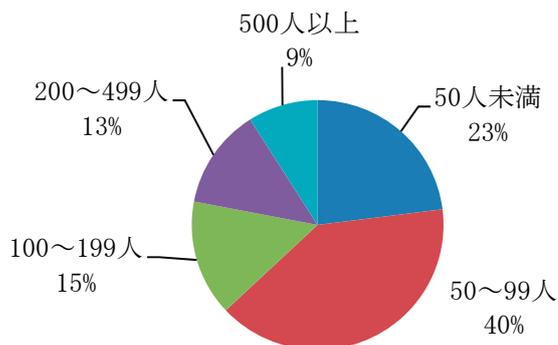
第1節 コミュニティ・ユニオンとは

コミュニティ・ユニオンとは、地域社会に根をもった労働組合¹⁵として、パートでも派遣でも、外国人でも、だれでも1人でもメンバーになれる労働組合¹⁶のことを言う。1984年、「ふれ愛 ゆう愛 たすけ愛」を合言葉にして結成された江戸川ユニオンが最初のコミュニティ・ユニオンである。その後、コミュニティ・ユニオンは全国各地で結成された。コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク（以下、全国ネットワーク¹⁷と表す）に参加しているユニオンは、2008年9月現在、30都道府県の74ユニオンを数えており、ユニオンの組合員数は約15,000人に達している。コミュニティ・ユニオンは、基本的にそれぞれ独立した労働組合であるので、活動も一様ではない。しかし、ほぼ共通した活動として、労働紛争の解決活動を挙げるができる¹⁸。

第2節 コミュニティ・ユニオンの多様性と平均像

全国ネットワークに加盟しているユニオンは、多種多様である。まず、第1に、組合員数は最大の2,619人（札幌地域労組）から最少19人（北部パートユニオン）まで大きな幅がある。

[図表 2-1] コミュニティ・ユニオンの組合員数規模別分布



資料出所：黒崎隆雄（2005）『ユニオンの平均像を描いてみました』。

¹⁵ コミュニティ・ユニオン研究会編（1988）『コミュニティ・ユニオン宣言』第一書林。

¹⁶ コミュニティ・ユニオン全国ネットワークのホームページ：

http://www11.plala.or.jp/kobeunion/cm_union/union_net.html

もちろん、管理職でも入れる。管理職をメインに組合員として迎えているユニオンもあるが、東京管理職ユニオンが代表的である。

¹⁷ 全国ネットワークは、1990年、大分で開かれた第2回目のコミュニティ・ユニオン全国交流集会でその結成が確認された。同集会は、多くのコミュニティ・ユニオンが参加していた総評地区労の全国交流集会が1989年からは開催しないことが決まり、コミュニティ・ユニオンがお互いに交流する場が必要とみて、1989年青森県弘前で第1回全国ユニオン交流集会からスタートした。2009年千葉で第20回集会が開かれた。

¹⁸ そのほか、労働相談活動、共済活動等が挙げられよう。

第2に、ユニオンの結成母体であるが、大きく3つに分けられる。その1つ目が地区労型であり、旧総評の地区労から移行したユニオンである¹⁹。例えば、大分ふれあいユニオン、神戸ワーカーズユニオン等がある。その2つ目が全国一般型で全国一般から分かれて結成したユニオンである。例えば、札幌地域労組、東京ユニオン等がある。その3つ目は市民運動型であり、女のユニオンかながわ、北海道ウィメンズユニオン等である。

第3に、連合に産別加盟している全国ユニオンへの加入型と非加入型である。前者には、札幌地域労組、東京ユニオン、なのはなユニオン等²⁰があり、後者には、残りのユニオンである。しかし、残りのユニオンの中で、連合の地方連合会に加入しているユニオンも多い。例えば、九州は全国ユニオン加入型の大分ふれあいユニオンを除くすべてのユニオンがそれぞれの地方連合会に加入している。

以上、ユニオンの多様性について見てみたが、『コミュニティ・ユニオン 2005 全国の組織と活動』²¹に基づいて平均的な像を描いてみれば次の通りである²²。ユニオンの結成時期は約1991年であり、組合員数は約200人である。組合員の男女比は、男性が58%で、女性が42%である。ユニオンの支部（分会）が8つであり、支部に所属している組合員は4割である。非正規職で働く組合員は32%であり、外国人が10人ほどいる。ユニオンの入会金が3150円、組合費は1174円で、共済費が625円である。年間予算は682万円であり、専従者は約1人である。事務所は共同39%、居候29%、独立18%、間借り14%であった。執行委員は13人で、執行委員会を月1回開いている。

コミュニティ・ユニオンの生みの母とも言うべき小畑は、コミュニティ・ユニオンには、

¹⁹ 1950年代の後半から、総評は中小労働運動の強化を運動方針の柱の一つに設定し、全国一般（一般合同労組）と地区労をつくった。1989年の連合結成と総評解散とともに、多くの地区労は解散・再編の事態に迫られた。やや前後するが、1980年代中盤に、この地区労を基盤にしてコミュニティ・ユニオンが結成されるようになった。その多くは、主にパート労働者が一人でも加入できることを狙いとした組織だった。そうした組織が1989年に全国ネットワークを結成し、毎年、交流集会を実施し、今日に至っている。一方、新たに発足した連合は、当初、地域労働運動をあまり重視しなかったが、労組組織率の低下（1995年からは組合員数自体の減少が始まる）、就業形態の多様化（95年に日経連の『新時代の日本的経営』が発表）に対応して、90年代半ばに「地域ユニオン」の結成を打ち出し、2000年中盤に各都道府県組織（地方連合）の下の地域連合（地協）に「ユニオン」を本格的に広げる方針を打ち出す。全労連もほぼ同様の方針を示す。こうした新たな連合方針と非正規労働者に関する政策（派遣、パート等）への対応などをにらみ、コミュニティ・ユニオンの全国ネットワークでは、連合加盟の議論が始まったが、全体の意志一致は難しく、連合加盟志向のユニオンで「全国ユニオン」をつくった。全国ネットワークはそのまま機能しており、喧嘩別れをしたわけではない。2008年の年末から翌年の年始にかけて話題となった「派遣村」の企画・運営を実質的に担ったのは、この「全国ユニオン」であり、連合は「全国ユニオン」に資金援助をするという形で「派遣村」に間接的に関与した。最近、中途解約や解雇された非正規労働者を組織している「派遣ユニオン」「フリーター全般労組」「ガテン系連帯」（これらはインディーズ系労組などと呼ばれている）などは、一般合同労組やコミュニティ・ユニオンの運動を出自としているものが多い。

²⁰ そのほか、連合札幌地区ユニオン、秋田・全国ユニオン秋田、東京管理職ユニオン、奈良・北葛ユニオン、大阪・全国ユニオンなにお、せんしゅうユニオン、三重・ユニオンみえ、九州・大分ふれあいユニオンの11ユニオンであり、そのほか、神戸ワーカーズユニオン、東京・下町ユニオンはオブザーバー加盟である。
<http://www.zenkoku-u.jp/syukai/syoukai.htm>

²¹ 調査時期は2005年2月現在、回答してくれたユニオンは26都道府県54ユニオンである。

²² 黒崎隆雄（2005）『ユニオンの平均像を描いてみました』。ちなみに、ユニオンの平均像に最も近いユニオンは、神戸ワーカーズユニオンであるという。

企業別労働組合に比べて次のような特徴がある²³と指摘する。第1に、中小・零細企業の労働者が多い。中小・零細企業は倒産が多く雇用も不安定なため、倒産解雇、賃金不払い等の相談が多い。第2に、パート等不安定雇用労働者が多い。正社員との均等待遇に向けたパート法改正や生活賃金の確立、地域最賃の引き上げ等の取り組みを進めてきた。第3に、外国人労働者の支援・組織化を進めてきた。第4に、派遣労働者の雇用・労働条件改善と組織化を進めてきた。派遣労働の実態調査や業界団体との交渉、派遣法の改正・改悪反対の政策提言、対政府・国会活動を進めてきた。第5に、女性労働者の参画を進め、不当な差別・解雇と闘ってきた。北海道、東京、大阪等では、女性ユニオンも結成されている。第6に、管理職のリストラ・解雇と戦い、組織化を進めてきた。東京管理職ユニオンがその代表的なユニオンである。第7に、地域活動家が参加している。コミュニティ・ユニオンには、既存の企業別組合との二重加盟組合員も珍しくない。地区労の専従者や活動家、ユニオンの賛同者、応援団等の参加がある。そして第8に、組合員の出入りが激しい。

以上、コミュニティ・ユニオンの一般的な状況についてその多様性と平均像、そして特徴を見てみたが、次は労働紛争の解決の側面を中心にみることにする。

第3節 コミュニティ・ユニオンの労働紛争解決の3タイプ

コミュニティ・ユニオンの労働紛争解決は、労働紛争を抱えている労働者がユニオンに加入することから始まるが、解決方法は概ね3つのタイプに分けられる。第1に、自主解決である。ユニオンが、紛争解決のために加入した組合員の会社に対し、団交の申し入れを行い、その会社との交渉で紛争を解決するタイプである。大半の労働紛争が自主解決によって終結する。

第2に、労働委員会を介した解決である。ユニオンが、自主解決を試みるが、会社側が団交に応じない等の対応のために、労働委員会に不当労働行為の審査や労働争議の調整を申請して解決するタイプである。2005年、労働委員会で取り扱われた不当労働行為事件数(新規、初審)は294件であるが、その中、コミュニティ・ユニオン関係の件数は146件と全事件数の49.7%を占めている。また、労働争議調整事件は、559件であったが、そのうち、コミュニティ・ユニオン関係の件数は333件と全体の59.6%にのぼる²⁴。

²³ 小畑精武(2003)「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と展望」『労働法律旬報』9月・10月号。

²⁴ 中央労働委員会事務局編(2006)『平成17年労働委員会年報第60集』。労働委員会の集計では、「合同労組」という形態名はあるが、「コミュニティ・ユニオン」という名称はない。「合同労組」とは地域の小規模組合の集合体という意味合いで、地域を基礎にしているゆえに、特定産業・業種にこだわらず組織する。したがって「一般労組」の性格を帯びる。そのため、これらの組合はときに「一般合同労組」と呼ばれる。「一般合同労組」は小規模企業での労組づくりをめざすが、その過程で、組合員が当該企業に一人ということもありうる。「ユニオン」はこうした一人でも労組に入れることが可能な特徴に着目して、パートらの非正規労働者の駆け込み寺的加入と組織化をねらったものである。その過程である企業に複数の労働組合員が生まれ、分会をつくるケースもある。つまり、ユニオンは通常、地域単位の小規模企業の集合体と一人でも入れる部分を折衷した構成体となっている。旧型の「合同労組」も性格的には同じである。労働委員会の集計では、こうした様々な

第3に、裁判、労働審判等の司法機関を通じた解決である。最近は、迅速な解決を求めて労働審判を活用するケースが増えている。労働審判の際に、事件を労働弁護士に依頼することもあれば、ユニオンが直接労働審判の申請書を書いた上で、労働紛争を抱えている労働者本人がそれを提出し審判に臨むこともある。

以下、コミュニティ・ユニオンの個別労働紛争の解決・予防に関する役割と組合員個人の事例を取り上げるが、その意義について簡単に触れたい。まず、第1に、労働局、労働委員会、労働審判、通常裁判等の公的機関²⁵では明らかになっていない未知の労働紛争についてその発生原因と解決プロセスを解明することである²⁶。第2に、紛争当事者から直接話を聞いて生の声を記していることである²⁷。そして、第3に、紛争当事者ではない第三者が行う調査であることである²⁸。

企業外の組合が含まれており、コミュニティ・ユニオンだけの集計ではない。労働委員会は、集計の際に使う合同労組の定義を次のようにしている。すなわち、「合同労組は、企業の枠を超えて、主に中小企業の労働者を一定の地域単位で組織し、特定企業への所属を条件としない個人加入できる組合をいう。『一般労組』ないしは『地域ユニオン』などといわれている組合」である。

²⁵ 最近、これらの公的機関で取り扱った個別労働紛争に関する事例報告・分析が多くなされている。例えば、通常裁判については、厚生労働省労働基準監督局監督課編（2007）『労働裁判における解雇事件判例集』労働新聞社、野川忍監修・労働政策研究・研修機構編（2009）『職場のトラブル解決の手引き—個別労働関係紛争判例集—』労働政策研究・研修機構がある。労働局のあっせんについては、厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室（2006）『リストラ・セクハラ・いじめ 職場のトラブル解決好事例』保険六法新聞社、渡辺章（2007）『個別的労働関係紛争あっせん録』労働法令協会、そして、『季刊労働法』2007年秋季218号からの連載等がある。また、労働審判は、日本労働弁護団（2007）『労働審判実践マニュアル』や清田富士夫編著（2007）『詳解労働審判法—逐条解説と審判書式の作成方法—』ぎょうせい等があり、労働委員会については、中央労働委員会事務局（2007）『平成19年度全国労働委員会事務局調整主管課長会議』がある。

²⁶ 後述のように、ユニオンで解決できずに労働委員会や労働審判、通常裁判まで行くこともあるが、コミュニティ・ユニオンの全体取扱い件数の中でも少数に過ぎない。

²⁷ 一部のコミュニティ・ユニオンの組合員に関するアンケート調査については、福井祐介（2002）「コミュニティ・ユニオンが個別紛争解決に果たす役割について—アンケート調査を手がかりに—」、九州大学大学院人間環境学研究院『人間科学 共生社会学』第2巻。

²⁸ 紛争当事者の組合幹部が書いたものとしては、志水輝美（2007）「最近の労働相談事情—連合福岡ユニオンからの報告—」、労働調査協議会『労働調査』2007年9月号。

第3章 労働紛争発生メカニズムと解決プロセス²⁹

ここでは、九州地方に所在している3つのユニオンの概要・労働紛争の解決・予防への取り組みについては概観した後、組合員の個別事例を通じて、労働紛争の発生メカニズムと解決プロセスを明らかにする。

第1節 ユニオンの概要と労働紛争解決・予防への取り組み

1. 連合福岡ユニオン（以下、Fユニオンという。）

1) Fユニオンの概要

Fユニオンは、1996年12月に結成され現在に至っているが、組合員数は2007年8月31日現在、411人を数える。組合員数は、ユニオンへの加入・脱退が激しい³⁰中でも、増加傾向にある。

同ユニオンの結成は主として志水輝美書記長によって進められた。書記長が、組合運動に入ることになったのは、旧国鉄における昇職試験制度の矛盾を感じるいっぽう労働運動が正しいと思ったからである。書記長は、総評の地域組織である地区労で労働、法律、税金、年金、教育、政治問題などについて地域住民の相談活動を進めていく中で、1980年代前半頃から暮らしの相談の中でパート問題が社会問題化されていることに気づいた。30歳で地区労の専従になった志水書記長は、1982年2月に「パート110番」を設置し相談活動を行っていく中でパートタイマーの人たちが繰り返し相談に来る実態をみてパートの組合を作りたいという思いに至った³¹。書記長は、パートの組合結成を提起したが、「銭にならんよ」などの反対にあいしばらく実現することはできなかった。総評の解散に伴い、1990年地区労も解散し5年期限定の地区労センターになったが、志水書記長はそのセンターの事務局長になる。書

²⁹ この3章で取り上げるコミュニティ・ユニオンと組合員の事例の一部については、若干短縮した形ですでに公にしたものもある。呉学殊（2008a）「労働組合の労働紛争解決・予防への取り組みに関する研究—コミュニティ・ユニオンの事例を中心に」、労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーバー・トレンド』7月号と呉学殊（2008b）「労働組合の紛争解決・予防—コミュニティ・ユニオンの取り組みを中心に」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』12月号、No.581である。前者では、本稿のIUさんとTYさん（原文ではTさん）の事例が、また、後者では、本稿のIWさん（原文ではWさん）とKRさん（原文ではRさん）が取り上げられた。Fユニオンは両者に紹介されている。

³⁰ 例えば、2006年9月1日から2007年8月31日までの1年間、同ユニオンへの加入者は126人、脱退者も106人と加入・脱退が激しい（Fユニオン（2007）『第12回定期大会議案書』）。

³¹ パートの人が「1回相談に来て、アドバイスして、解決したかなと思ったら、また相談に来る」ということでその人たちの受け皿をなんとか考えないといかんという発想ができたそうである。1987年のパート110番からの報告には、次のようなパート労働者の切実な相談内容が記載されている。すなわち、「リリー、電話のベルが鳴る。『パート110番です』『……………』無言。しばらくして女性の泣き声だけが聞こえてくる。『どうしたのですか』相手の落ち着くのを待って尋ねると『突然首を切られました。悔しくて…』すでに5年間も務め続けたのに予告もなしに『やめてくれ!!』と言われた。思い当たる理由もない、と。このように『解雇された』、『賃金を払ってくれない』、『働く条件が違う』、『労災が適用されない』、『年間収入が90万円超える』……………など、今日のパート労働者の不安定な労働実態を示す切実な相談がパート110番に寄せられる。」と綴られている（福岡県労働組合評議会『組織強化交流月刊誌』1987年7月20日）。この報告から志水書記長のパート労働者組合結成への強い思いがうかがえる。

記長は、センターが解散になる前にパートの組合を結成したいという強い意志を貫き、1994年2月、パートも入れる「福岡地区労センター・ユニオン福岡」を立ち上げ³²、センター事務局長兼ユニオンの書記長に就任した。5年期間限定の組織だったセンターは、1年延びて1996年解散することになっていたが、1996年地方連合会ごとに地域ユニオンを作るという連合の方針にあわせて、同年12月「福岡地区労センター・ユニオン福岡」をそのまま「連合福岡ユニオン」に改編し現在に至っている。

Fユニオンの事務局は、専従者としては志水書記長、T書記次長がいるが、そのほか、アドバイザー3人、パート職員1人で構成されている。財政は、組合費、入会金、カンパ、物品販売等でまかなっているが、組合費は、基準内賃金の1.5%（但し、下限1000円、上限4000円）であり、入会金は3000円である。組合員の組合脱退は自由であるが、組合費は原則として1年間の支払義務がある。

2) 労働紛争解決・予防への取り組み

(1) 労働紛争の解決

Fユニオンは、訪問する相談者に対し、労働局や県労働福祉事業所のあっせん制度、裁判の仮処分、本裁判、少額訴訟、労働審判、そしてユニオンの団体交渉という労働紛争解決手段の特徴などを説明したうえで、相談者自らが解決手段の選択を行うようにし、ユニオンを選択した場合には、要求の整理、ユニオンへの加入³³とそれの会社への通知手続きとともに団体交渉の申し入れを行う。

Fユニオンは、連合福岡の労働相談を担当しているため、連合福岡にくる相談はその媒体が電話であれ直接訪問であれ自動的にFユニオンにつながることになっている。労働相談件数は、[図表3-1]のとおり、2003年度928件をピークに減少傾向にあるものの、1日約2件の相談がくる頻度である。2007年度の労働相談を雇用形態別に分類すると、正社員53.7%、パートタイマー12.6%、派遣社員8.6%、契約社員7.7%、アルバイト5.1%、その他が12.2%であった。

相談者がFユニオンを知ったきっかけはユニオンホームページ、県の労働福祉事務所、労働基準監督署（以下、「労基署」という。）、既存の組合員からの紹介などである。2000年7月～11月にかけてFユニオンが組合員に対して行った調査によると、ユニオンを知った契機として最も多かったのが、「知人からの紹介」と45.5%にのぼり、次いで「他機関からの紹

³² 両組織は、一体化されていたが、立ち上げは別々に行われた。「ユニオン福岡」は、1994年3月13日、不安定雇用労働者の労働組合として結成された。ユニオン福岡の結成大会の議案によると、福岡地区労センターが、未組織の組織化にむけて「くらしの相談」（1980年から）や「パート110番」（1982年）活動を行ってきた結果、1,500人を超える相談者の“駆け込み寺”としての役割を果たしたが、組織化したのは企業内組合2～3件で、パートや臨時、アルバイト、派遣スタッフなど一人でも入れる労働組合づくりが重要であり、その受け皿として「ユニオン福岡」が結成されたと記されている（福岡地区労センター・ユニオン福岡（1994）『ユニオン福岡結成大会（議案）』）。

³³ ユニオンへの加入は、必ず書記長との面談と承認が必要であるが、それは、ユニオン活動の妨害者がユニオンに入ることを防ぐためであるという。

介」18.2%、「結成時メンバー」13.6%、「新聞・雑誌」9.1%、「書籍」7.6%、「テレビ・ラジオ」1.5%、そして「その他」4.5%であった³⁴。また、同調査で組合員の労働問題・紛争との関わりをみると、「労働問題発生→組合結成申し入れ→紛争解決→現在に至る」の割合が47.8%と最も多く、次いで「労働問題発生→組合結成申し入れ→紛争継続中」26.9%、「労働問題は今のところ発生していないが加入」17.9%、「労働問題発生→今のところ組合結成申し入れしていない」6.0%、「その他」1.5%であった。Fユニオンの組合員は、紛争が解決しても、その半数がユニオンを脱退せず現在に至っている。これは、全体平均の36.2%より高く、紛争解決後のユニオン定着率がよい。

Fユニオンは、1996年12月結成以来2006年までの約11年間、693件（組合員ベース1,374人³⁵）に上る個別労働紛争事件を受け付け、団交の申し入れを行った。事件の内容は、[図表3-1]のとおり、雇用70.0%、賃金16.7%、労働契約6.1%、その他7.2%であったが、解決方法として団交などによる自主解決が79.9%とほとんどであるが、労働委員会（11.6%）や裁判（8.5%）まで行くこともある。

Fユニオンが2006年10月から2007年9月までの1年間、労働紛争解決のために当該会社に団交申し入れを行った41紛争事件の労働者を雇用形態や性別にみると、パートタイマー1件（2.4%）、派遣1件（2.4%）、契約社員5件（12.2%）、そして正社員34件（82.9%）と正社員が圧倒的に多く、性別では、男性26件、女性19件³⁶と男性のほうが多かった。

Fユニオンが、自主解決に至らず、地労委や労働審判などに持ち込んだ労働紛争件数は2006年6月から翌年8月までの1年強あまり16件であった。そのうち、地労委が7件、労働審判が7件、裁判が2件であった。地労委に持ち込まれた紛争は、救済命令、立会団交、解決という形で終わる件数が半数近くあるが、半数は打ち切りとなり、その後具体的にどのように解決されたのか、不明である。一方、労働裁判に持ち込まれた紛争事件は、そのほとんどが和解で解決されている。素早い解決を図るのに労働審判は適しているのではないかとみられる。

Fユニオンの志水書記長は、今までの労働審判の経験や全国のユニオンからの情報を踏まえて、労働審判制度について次のような要望を提示している。「ある裁判所は労働組合の傍聴を一切認めないようである。しかし、労使紛争の交渉を担当してきた組合役員がその事情を最も知っている立場とすれば、傍聴は認めることが望ましい。加えて、組合役員が代理人とまではいなくても、発言が可能な制度に改めて同制度がより広く活用できるようにすべきである」と指摘している。

³⁴ 連合福岡ユニオン（2001）『ホワイトレポート 結成5周年記念誌』。

³⁵ 組合員数、事件の内容、解決方法の数値には、2007年のものは入っていない。

³⁶ 1つの労働紛争件数には男女両方が含まれている場合、男性、女性それぞれ1件にし、また、1つの事件に同性が複数あっても1件とカウントした。

[図表 3-1] Fユニオンの労働相談件数と個別労働紛争事件の年度ごとの申し入れ件数及び主たる要求内容(件数)

年度	組合加入者	組合脱退者	相談件数	個別労働紛争事件				合計
				雇用	賃金	労働契約	その他	
1996			330					
1997	122	29	448	35	6	1	7	49
1998	128	134	463	49	8	2	9	68
1999	109	106	770	49	4	2	2	57
2000	76	81	625	47	4	1	2	54
2001	179	112	816	40	5	5	5	55
2002	188	198	842	61	17	4	4	86
2003	156	102	928	60	22	5	6	93
2004	86	97	716	39	14	7	2	62
2005	142	107	745	27	12	7	6	52
2006	105	106	655	32	13	4	2	51
2007	126	106	568					66
合計				439 (70.0%)	105 (16.7%)	38 (6.1%)	45 (7.2%)	693 (100.0%)

資料：1) Fユニオン（2006）『Uni Vision 働く尊厳を求めて』（Fユニオン結成10周年記念誌）。

2) Fユニオン（2008）『Fユニオン現状と課題』（2008年3月30日、札幌パートユニオン総会発表資料）。

(2) 労働紛争の予防

ユニオンの活動が労働紛争の予防にもつながっている。Fユニオンが1994年2月、「福岡地区労センター・ユニオン福岡」として立ち上げられるときに、最も早く反応したのは福岡経営者労働福祉協会という経営者団体であった。同協会は、1994年1月8日、「短時間労働者の労務管理」という題で研修会を開くこととし、その副題として「短時間労働者の労組『ユニオン福岡』結成に向けてその対策を検討する」を付した。その対策内容がどのようなものであったのかはわからないが、ユニオンの結成が経営者の正常な労務管理を促したのではないかとみられる。それによって、労働紛争が予防される可能性があったと推測できる³⁷。

ユニオンの結成や活動については、地方紙の新聞によく掲載されている。例えば、西日本新聞（1996.3.9）は、「ユニオン福岡は2年前に結成されて以来、約300件の相談を受け、うち約70件は会社との交渉や地労委、地裁への提訴などを行って解決してきた。福岡地区労センターの事務局長は『何か行動を起こせば道は開けるということを実感した。泣き寝入りが一番いかん』と語る。」と紹介している。また、2008年7月4日には、NHK総合福岡「にんげん交差点」³⁸でユニオンの取り組みが放映された。こうした新聞記事やテレビの放送がその地域の使用者や労働者にどのように伝わったのかは知りかねるが、少なくともこのような

³⁷ 研修の開催通知の右ページには、福岡地区労センターとK物流システムとの間に交わされた確認書が掲載されていた。その内容は、同センターが、業務上での事故に伴う車修理代を事故発生者の賃金から天引きした会社の行為に対し、その撤回を求めて勝利したものであった。

³⁸ 副題は、「泣き寝入りしたらいかん～小さな労働組合の戦い～」であった。

新聞記事や放送を見た使用者は、何か人事・労務問題を起こしたらユニオンに交渉を突きつけられるか地労委や裁判に巻き込まれる可能性があると考え、問題が起こらないように人事・労務管理に当たっていたのではないかと考えられる。

また、志水書記長は、使用者とパート労働者との間の紛争を予防するために、「雇用契約書（パート用見本）」を独自に作成し、労働組合を通じて普及した。それが現在の雇用通知書の原形となったと述懐しているが、それがパート労働者の紛争予防につながったとみられる。

2. 大分ふれあいユニオン（以下、Oユニオンという。）

1) Oユニオンの概要

Oユニオンは、1988年結成され現在に至っている。2007年12月現在、組合員数は、532人であるが、そのうち、分会に属している組合員数は414人、個人加盟が96人、そのほか、サポートセンター会員は22人である。過去1年間、個人組合員は15人が新規加入し、19人が脱会した。ユニオン組合内規によると、組合費は、個人・分会組合員とも月1500円であるが、入会の際に入会費として3000円が設定されている。そのほか、労使交渉・裁判闘争で労働紛争が解決した場合、金額に応じてユニオン闘争カンパを要請する場合もある。それは、原則、10万円以内の解決金の場合、組合費の半年前納、30万円以内の場合、2年間の組合費前納と任意カンパ、30万円以上の場合、組合費2年以上の前納と1割以上のカンパである。財政的には、そのほか、団結ラーメン、団結素麺を県下の労働組合・組合員に販売している。最近、労働紛争の妥結金が少額傾向にあるのでカンパの額も少ないなか、団結ラーメン・素麺の販売金は財政的に大きい。販売金の半額は組合の収入になる仕組みになっているという。

Oユニオンの事務局は、専従者1人、半日パート職員1人の2人体制であるが、平和センターの事務局長でOユニオンの副委員長が適宜支援している。

Oユニオンの形成経緯を簡単にみると、次の通りである。大分総評中央地区労は、1982年に「ふれあい110番」を開設し、未組織労働者からの訴えや、かけ込み相談活動を行っていたが、受け皿がないため、組織的に有効な対応、適切な指導、事後対策等に困難があり、その場限りの対応になったとの認識の下、1987年定期大会で個人加盟ができる地域ユニオン組織の設立を決定した³⁹。

その決定に基づいて、1988年4月29日、Oユニオンは82人の組合員で結成された。その後、組合員数は順調に伸び、約5カ月間経った同年10月1日には181人まで増加した。また、結成10年を迎える1998年には750人までに増えた。その後も、工場閉鎖による解雇・賃金未払い等の紛争が増え、2000年～2001年にかけては1000人を超えた時もあった。

³⁹ Oユニオン（1998）『ふれ愛・友愛・たすけ愛——人はみんなのためにみんなは一人のために：大分ふれあいユニオン10周年記念誌』。

2) 労働紛争解決・予防への取り組み

労働紛争を抱えている相談者がユニオンに加入すると、約7割がユニオンと会社との団体交渉で自主解決になるが、残りの3割は地労委か裁判にまでもつれる。最近、「経営者の質が悪くなって」団体交渉で解決できず、地労委か裁判まで行く件数の割合が増えているという。特に、全国展開している会社の支店よりも地場の中小企業の経営者は、「てめえが法律ですから、もう好き勝手という」形で、ユニオンの団体交渉に誠実に応じず結局裁判まで行く場合が多いという。

○ユニオンが行っている労働相談の件数をみると、2001年度（2001年11月～2002年10月）72件、02年度71件、03年度67件、04年度44件、05年度40件、そして2006年度（2006年11月～2007年10月）36件と、最近減少傾向にある。2006年度の場合、電話相談のみで労働相談が終わったのが24件、ユニオンに加入し当該企業に団交申し入れを行い解決したのが6件、解決せずに脱退したのが1件、労働裁判で和解したのが1件、労働審判申し立ての予定が1件、係争中が1件、交渉中が2件である。

3. 連合かごしまユニオン（以下、Kユニオンという。）

Kユニオンは、2001年4月15日設立された。設立のきっかけは労働相談であった。連合鹿児島は、連合運動の年間行事の1つとして、労働相談ダイヤルを行ってきたが、それに真剣に取り組みば取り組むほどあるジレンマに陥った。それは、労働相談を受けて問題の解決を図るために労基署やハローワーク（正式名称は「公共職業安定所」、縮約語で「職安」といわれる。以下、調査協力者の発言を尊重してそれぞれの名称を使うことにする。）に連絡すると、そこから当該企業に連絡がいくが、その企業では労働相談にいった人の「犯人探し」が始まり、当該人に対する「解雇や退職強要などの仕打ちが仕掛けられる」という問題であった。労働相談者の問題を解決していくためには、当該企業との交渉を行う必要があったが、相談者の入る受け皿の組合がなかった。現Kユニオンの福森勉書記長は、受け皿組合の結成のため懸命な努力を重ねた結果、連合鹿児島の中に、Kユニオンの設立が認められるようになり、上記した通り、設立にこぎつけることができた。

2007年12月現在、Kユニオンの組合員数は215人である。2005年7月から2006年5月までの労働紛争件数は24件に及んだ。組合費は、個人加入の場合、1カ月1000円、職場単位の加入では1カ月550円であるが、入会費は組合費の2カ月分である。Kユニオンの書記長は、連合鹿児島の中企業対策部長でもあるので、活動費や人件費などの費用はそのほとんどが連合鹿児島の財政でまかなわれている。

第2節 労働紛争発生メカニズムと解決プロセス

以下、上記した九州地方の3つのコミュニティ・ユニオンを通じて、労働紛争を解決した

組合員に対するヒアリングを中心に労働紛争発生メカニズムと解決プロセスを明らかにする。上記のように、ユニオンに紹介された組合員の事例は、個別労働紛争だけではなく集团的労働紛争もあった。本稿では、紛争当事者やユニオンが分会を作って紛争解決に取り組む事例を集团的労働紛争、そうではない紛争を個別労働紛争とみなして分析する。

分析にあたり、①紛争当事者である労働者の個人属性と職場実態、②紛争の発生、③紛争解決、そして④紛争の予防・解決に向けての示唆という順番にそって記述する。紛争の発生と紛争解決には、それぞれの事例が簡単にわかるように、見出しを付けた。また、各事例から得られる示唆も異なるので、それぞれの事例ごとに紛争の予防・解決に向けての示唆を摘記することにした。その際、包括的な示唆を示すにとどめた。関係の労使や行政機関等がその示唆を活かす形で具体的で現実的な対応を考えた方がより実効性があると思ったからである。

1. 集团的労働紛争

(1) 【事例 1(集)⁴⁰】 YG さん⁴¹：冠婚葬祭職員、新設会社採用拒否・解雇、44 歳の男性

① 個人属性と職場実態

YG さんは、1996 年 6 月に冠婚葬祭会社の SM 社の O 支社へ入社して 2002 年 10 月まで勤めていた。44 歳の男性である。現在、塾の先生をしている。YG さんは、後述の労働紛争解決後も O ユニオンに個人会員という形で今でも残り活動している。

② 紛争の発生：新会社への採用拒否（解雇）

YG さんは、1996 年 6 月、SM 社⁴²の O 支社に雇用され同年 8 月頃から葬祭部に配属された。O ユニオンが地労委に提出した申立書等によると、紛争のきっかけは次のとおりである。SM 社は、1999 年 8 月頃、同社の広島支社の管轄労基署から賃金体系と週 40 時間超の勤務態勢⁴³に対して是正勧告を受けて対応策を検討した結果、1999 年 9 月に O 支社の葬祭部の従業員と個別に業務委託契約を締結し雇用関係を解消した。しかし、SM 社は、業務委託契約者から社会保険で不利益を被ること等の指摘に遭い、2000 年 11 月 29 日、葬祭関係の業務を引き受ける会社として JK 社を設立し、従来の業務委託契約者を従業員として雇用した。ところが、SM 社は、2002 年 10 月 25 日、JK 社を解散し、同月 30 日、葬祭業の FK 社を新たに設立した。その際、YG さんは、他の従業員 7 人とともに、同月 21 日、JK 社の解散を理由に口頭で解雇を言い渡され同月 31 日解雇された。しかし、新たにできた FK 社は、YG さんと他の

⁴⁰ カッコ内の「集」は、集团的労働紛争を表す。

⁴¹ YG さんへのヒアリングは、2007 年 12 月 13 日、O ユニオンの事務室で行われた。貴重なお話をしてくださった YG さん、また、ご紹介に当たったユニオンの小野博文副委員長と金子良一書記長に、この場を借りて感謝申し上げる。

⁴² SM 社は本社を熊本市に置き、大分市、鹿児島市、広島市、東京都、千葉などに支社を置いて冠婚葬祭業を営んでいる会社である。

⁴³ 36 協定を結ばずに残業をさせるだけではなく時間外手当も支払わなかったなどの実態。

2人（全員組合員）のみを採用せず（雇用しない旨の通知書を手渡した）、非組合員である従業員のみを雇用した。YGさんらは、事実上解雇されたものであり、それに納得できず労働紛争になったのである。

③ 紛争解決：地労委、地裁を介して自主解決

YGさんは、葬祭部の3人とともに、2002年5月28日にOユニオンに加入すると共にJK分会を結成した⁴⁴。その背景は次のとおりである。すなわち、YGさんら4人は、解雇される前、日頃からJK社の強引なやり方に不満を持っていたのであるが、突然同僚の出向問題が起こったこと、また、2002年3月から給料が約20%引き下げられたことから集团的に会社に対応していかないと自分達従業員の身分がどうなるかわからないと考えて労働組合を結成した。

JK社を設立した時に、O支社の課長だった人がJK社の社長となった。JK社になってから手当が下げられるらしいという話を耳にしたYGさんらは、「こんなのだったらまた組合つくります」と、社長に言ったら「そうされたら困る」ということで手当はSM社の支社水準に戻された。しかし、「1年くらいたって手当も下げられ、また、事実上、葬祭部の給料も売り上げの何パーセントに決められたが、そのパーセントが年々下げられていった」のである。その過程で、葬祭部の同僚一人が冠婚部に転籍となる話があった。YGさんらはこのままであると大変だと思い、葬祭部の人達で、前述のとおり、Oユニオンへの加入とともにJK分会を結成したのである。

組合結成を告げられるとたちまち会社の姿勢が変わったという。喫煙場所の指定やミスしたら懲戒の対象にするなど管理が細かくまた厳しくなった⁴⁵という。このように会社が組合嫌いなのは、同社の親会社であるSM社長の態度から来るものであったという。すなわち、SM社の社長は、「一番嫌いなのが組合」だからである。その背景には、個人的な側面もあるとみられるが、業種の特徴から「労働時間が不規則で夜中とか泊まりとかあるので、まともに労働基準法に定められたとおりにすると、とてつもなく給料が確かに上がる」ので、労働基準法を守らせる働きをする組合ができることを警戒していたからだとみられる。

Oユニオンは、まず、転籍を拒否したとして解雇させられた組合員の復職等を求めて2002年6月から2～3回団交を行った。しかし、会社がそれに応じなかったためユニオンは、2002年7月3日、地裁に地位保全等の仮処分命令申立を行ったところ、同年10月17日、会社の

⁴⁴ YGさんがOユニオンと初めてかかわったのは、1997年6月に遡る。その時、SM社のO支社でほとんどの労働者が加入する労働組合を作り、Oユニオンに入った。会社の「組合つぶし」に遭い、労働組合は、同年、10月に解散に追い込まれることになったという。

⁴⁵ 組合員の1人が離婚していたが、それを会社に報告しなかったことが発覚され、家族手当の不正受給という理由で解雇になったという。また、葬祭部（JK社）から冠婚部への転籍を命じられた組合員はそれを拒否した理由で解雇となった。その移動は、形式上は会社間の移動であるが、同組合員から見るとJK社の退職に当たるので拒否したという。ただ拒否したのではなく転籍先での労働条件の明示を要求したが、会社はそれに応じなかったため拒否することになったという。

懲戒解雇を無効と判決された。会社は、それを機に、上記のとおり、2002年10月25日解散し、同月30日FK社が設立されたが、その際、組合員3人全員が不採用となり事実上解雇されたのである。

その後、Oユニオンは、FK社とその親会社SM社に対し団体交渉を申し入れるが、YGさんらとは雇用関係がないとの理由で団交を拒否された。そのため、Oユニオンは、2002年12月、FK社とSM社(FK社の経営全般について直接かつ具体的指揮権を有していると判断)の不当労働行為(組合員解雇等の不利益取り扱いと支配介入)に対する救済を求めて地労委に申立てを行った。また、Oユニオンは、2002年から2003年にかけてSM社らを相手にYGさんらの地位保全等仮処分命令申立書、賃金仮払い仮処分命令申立書を地方裁判所に提出した。そのため、紛争の解決は、地労委と地方裁判所で図られるようになった。

地裁では、2003年9月26日、今回の解雇問題は、SM社が1999年業務委託契約を締結したことから発生したものであり、その業務委託契約に問題があると指摘し次のような判決を言い渡した。すなわち、「債務者SM社としては、(業務委託契約によって、;筆者)従業員が受けることのできる利益がある半面、収入の保障や身分関係について、非常に弱い立場に立つことの説明や、または、このような不利益を補う制度の説明を十分に従業員に行った上で従業員を退社させる配慮がなされるべきである。この点、本件においては、雇用契約から業務委託契約に切り替えるに際し、従業員から身分保障や受注保障等について何らの質問もなく、債務者SM社の方でも特段の説明をした事実も認められない。かかる状態において、資本金の多い会社を退職したことによる不利益がまさに具現化した本件解雇につき、債務者SM社は、債権者らが債務者SM社を退職したことを主張して、債務者SM社と債権者ら間の雇用契約の不存在ひいては賃金支払義務の不存在を主張することは許されないというべきである。以上により、本件においては、債務者SM社が従業員の身分保障について十分に説明をしないまま債権者らを債務者SM社から退職させた点は不当であり、債権者らに対する賃金支払義務を免れないものというべきである」。

地裁は、以上の判決に基づいて、SM社は、YGさんに約450万円を支払うように命じた。

地労委では、2005年2月4日、次のような労使の和解協定書が、地労委の立会の下、取り交わされ最終的な解決となった。①YGさんらとSM社及びFK社との間に雇用関係が存在しなかったことを相互に確認する。②SM社とYGさんらの間において、地裁の賃金仮払仮処分命令申立事件の決定に従って、SM社がYGさんらに対して既に支払った仮払金は解決金の一部であることを相互に確認し、SM社はYGさんらに対し、上記金員の返還請求権を放棄する。③SM社は、YGさんらに対し、前項の金員のほかに解決金の残金として合計金1900万円の支払義務のあることを認め、これを2005年2月21日限りYGさんら代理人弁護士の銀行口座に振り込むことによって支払う。④YGさんらは、地裁に出している雇用契約関係確認等請求事件、地位保全等仮処分命令申立事件、賃金仮払仮処分命令申立事件を直ちに取り下げる。⑤SM社は、地裁の仮処分異議申立事件を直ちに取り下げる。⑥YGさんらとSM社及び

FK 社は、本協定締結により本件に関する紛争がすべて解決したことを認め、両当事者間には、本件に関して本協定書に定める以外の債権・債務が一切存在しないことを互いに確認し、今後、本件に関して一切の異議を申し立てない。

以上のように、YG さんらの労働紛争は、突然の転籍、解雇などに絡んだものであり、O ユニオン加入から約 2 年 8 カ月を経て、団交、地裁の判決と地労委での和解協定書により終結したのである。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. 今回、YG さんらの労働紛争は、「(SM 社の) 中で働いている人はもう社長が言われたらそのとおりなんですよ。何も誰も言えないという会社だし、嫌やったら辞めればいいじゃないというスタンス」から発生したものであるとし、YG さんは続いて次のように語った。「紛争の原因は、やっぱり会社は、要は、従業員を人間として見てないんですよ。要は、その従業員はもう、そうですね、虫けらじゃないけれども、自分の思うとおりにやれる。当然ワンマン社長です。(そのため、) 一番働く上で重要な給料がとか、そういったことを平気で変えてくることにある。紛争の原因として、社長が組合が好きとか嫌いというのはそのあとの話である」と述懐した。労使コミュニケーションのなさ、会社の一方的な管理が紛争の大元の原因であり⁴⁶、それを改善することが紛争予防の第一の道である。

2. 紛争の原因ともつながることであるが、今回、紛争の解決に約 2 年 8 カ月の歳月がかかったことの 1 つは、会社の「不当労働行為」であった。不当労働行為の予防は、労働紛争の予防と紛争の早期解決にもつながるとみられ、そのための対策が必要であろう。今回、社長の「組合嫌い」に不当労働行為の根源があるとみられるが、不当労働行為防止のための経営者教育も 1 つの選択肢であると考えられる。

3. 労働紛争解決の迅速化が求められる。YG さんは、裁判が約 2 年間と長くかかりすぎたこと等の裁判制度に対しては「がっかりしたですね、ものすごく」と、解決の迅速化を求めた。その理由としては、「その約 2 年間、「(仕事ができなかったので；筆者) 社会に帰属していないような感じがするんですよ。ものすごくそれが嫌やったですね」と語り、社会への帰属意識の希薄化、自己実現の機会喪失を少なくするためにも紛争解決の迅速化を願った。

(2) 【事例 2(集)】IT さん⁴⁷：トラック運転手、未払い残業請求・解雇、58 歳の男性

① 個人属性と職場実態

IT さんは、運送会社 A 社に勤めている。A 社は、1971 年に創業され資本金約 3000 万円で

⁴⁶ YG さんは、「これ(紛争；筆者)がなければ(SM 社に；筆者)ずっとおれたのになという後悔は全然ないです。その裁判をしたことの後悔も全然ないです」と、このような労使コミュニケーションのない、一方的な管理のなされている会社には未練がない旨を言い表した。

⁴⁷ IT さんへのヒアリングは、2007 年 12 月 13 日、O ユニオンの事務室で行われた。また、14 日の裁判を傍聴した。貴重なお話をしてくださった IT さん、また、ご紹介いただいたユニオンの小野博文副委員長と金子良一書記長に、この場を借りて感謝申し上げる。

従業員約 150 人を雇っており、そのうち、約 60 人はトラック運転手である。A 社は、トレーラー、トラック約 130 台を保有している。

IT さんは、1996 年 6 月に S 社に入社して 2007 年 12 月、現在にいたっている。58 歳男性である。

会社は、大分の地元では、大手の運送会社である。社長は 3 代目に当たる。

② 紛争の発生：残業代未払い

・未払い残業の多さ

「大分から東京に行けば残業時間 2 時間、往復ですよ。それで深夜が 1.5 とか。それで 1 カ月給与明細に 15 時間とか 20 時間の、定形なんです。実際は 100 時間から 150 時間なのに。」
実際、IT さんが記録した「棒引き」（会社の命令に基づいて運転手が記録した運転記録）に基づいて算出した残業や休日の労働時間をみると、2006 年 3 月の場合、出勤日数 29 日、残業 115.65 時間、日曜日出勤 36.50 時間、土曜日出勤 11.25 時間、そして深夜残業 7.25 時間であった。合計すると 170.65 時間となる。ところが、その月の給与明細書には、勤怠の項目に、出勤日数 23 日、代休日数 0.0 日、有休日数 0.0 日・・・残業時間 13.30 時間、深夜残業 0.0、そして深夜手当 15.30 となっており、残業時間と深夜手当を合計すると 28.60 時間となる。支給欄には、残業手当 9100 円、深夜残業手当 0 円、深夜手当 4400 円、有休日数残 0.0 日、そして 27 日以上働くと出る手当が 2 万円、等となっている。時間外手当に当たる賃金は合計 1 万 3500 円にすぎない。それに 27 日以上出勤の際に支給される出勤手当 2 万円を加えても 3 万 3500 円となる。その月、基本給は 6 万 6700 円であるが、それを時給に換算すると 1 時間当たり約 387 円⁴⁸と上記の棒引きによる残業・土日労働時間 170.65 を掛けると約 6 万 6042 円でありそれに法定割増率 1.25 を掛けると約 8 万 2600 円である。実際支給された 3 万 3500 円はそれに大きく及ばない。

・長い労働時間・残業の実例

IT さんが 2005 年 8 月 29 日から 9 月 2 日まで行った仕事を、IT さんの棒引き記録を基にみると、次のとおりである。

- ・ 8 月 29 日：午前 7 時出勤。その後運転して 11 時、宮崎に着き約 13 時までは運転以外の業務（主に荷積みか荷降ろし、以下同じ。）に就いて 13 時 30 分まで 30 分運転し新富町について 15 時まで運転以外の業務に就く。15 時から運転し 19 時に別府に着いた。19 時にカーフェリーに乗り翌日 6 時 30 分に大阪南港に着く。
- ・ 8 月 30 日：6 時 30 分から運転し 8 時 30 分に伊賀上野に着き 9 時まで 30 分間休憩・仮眠をとる。9 時からずっと運転し 20 時に御殿場に着く。御殿場で翌日 3 時 30 分まで休

⁴⁸ IT さんの場合、基本給は 1 日 2900 円と 11 年間全く変わらなかったという。A 社の所定労働時間が 7.5 時間であるので時給は 387 円である。

憩・仮眠をとる。

- ・8月31日：未明3時30分に起床とともに運転に入り7時30分東京に着く。10時まで運転以外の業務に就いて10時から11時30分まで運転し千葉に着く。12時30分まで休憩・仮眠をとった後、約30分間運転し13時に茨城県東町に着いて1時間運転以外の業務を行う。14時から19時まで運転して海老名サービスステーションに到着し、約1時間休憩・仮眠をとった後、すぐ運転につき翌日1時に愛知県音羽町に着いて5時30分まで休憩・仮眠をとる。
- ・9月1日：5時30分に起きて養老サービスステーションに7時30分に着く。8時30分まで休憩・仮眠をとった後、8時30分から16時まで運転し鳥取県浜村に着いて17時まで1時間休憩・仮眠をとる。17時から運転を再開し翌日1時に長門市の道の駅に着き5時まで休憩・仮眠をとる。
- ・9月2日：5時に起床とともに運転につき9時30分までに運転し続けて9時30分に熊本県植木町に着く。そこで14時30分までに運転以外の仕事をして30分運転し熊本に着く。15時から16時までに運転以外の業務をして16時から運転を再開し20時に所属の事業所に戻り帰宅する。

以上の5日間、ITさんが休憩・仮眠をとった時間は、カーフェリー乗船時間（11時間30分）を含めて、約37時間であり、残りの109時間は運転、運転以外の業務を行ったことになる。

・賃金の引き下げ（運行費の廃止）と厳しい食費捻出

長い労働時間、不払い残業が続いている中、賃金の引き下げが行われたが、その代表的なのは運行費の廃止である。2005年3月までは運行費という名称で大阪1万2000円、東京2万2000円と定額がついていてその場所に行ってくると支給されるものであった。運行費は、用途はご本人に任されていて、食費でも高速代でも何でも使える自由なお金であった。同年4月からそれがなくなり生活がきつくなったという。

その結果、ITさんら運転手は長距離運転の場合、食費などの費用を自分で捻出しなければならなかったのであるが、そのようなお金がないということで、会社から前借した。その名は「運行手当」となっているが、運転の先行きが関東であれば8000円がつく。しかし、それは、その月の給料から「前払金」という名称で天引きされる⁴⁹。そのため、「運行手当」は運転手に賃金として支払われるものではないのであまり意味のない賃金支給項目⁵⁰である。

給料から返さなければならない「運行手当」の8000円で関東5日間の食費を賄うのはとて

⁴⁹ ITさんの場合、2006年3月給料支給明細書には支給欄に「運行手当」3万8500円があり、控除欄に「前払金」3万8500円が記載されている。

⁵⁰ 「自分自身にお金があればいいですが、お金がないから意味がある」と、ITさんは言う。

も難しいという。5日間で8000円だと「1食当たり400なんぼですか。一番安い海苔弁でも380円でしょう。お茶、ペットボトルを買うとすれば150円くらいですから、やはり600円近くになります。その差の分だけは持ち出し、辛抱すればわずかで済みますけれども、持ち出しになる。…関東へ行って、会社がくれる以外に1万円くらい持っていないと不安ですよね」。続いて、「最初のうちはこれでやっていたんですけど、やっぱり何ぼか持ち出していくとなると、1カ月、2カ月は辛抱できても、それは半年、1年続けばかなりボディーブローみたいになってきますから」と5日間の長距離運転の厳しさとともに生活の厳しさを、ITさんは語ってくれた。

・トラックの中での仮眠と過労運転の実態

厳しさはそれだけではない。仮眠はすべてトラックの中で済ませる。「トラックの後ろに仮眠ベッドがあるんです。2メートル30ぐらいあるかな。寝返りを打つと目が覚めます」という感じの仮眠をとっているという。

「最近の新聞で、過労死の記事がありました。残業100時間、150時間と書いてあるんですよ。トラックにも乗っていないのにこれぐらいで死ぬかと思いましたものね。100時間オーバーはしょっちゅうですから。トラックの運転手と、普通の工場などで働くの、私らは自分が死ぬだけじゃなくて、他人を殺すこともありますからね。過労死、ふうんといってみているけど、うちらもよく過労死しないなと思います。…私も居眠りで、自分がよけて、腕がいいわけでもない。相手の人がよけてくれたから大事故を起こさなかっただけで、そういうものもあります。他の人に助けられて走っている感じですね。トラックが来たらよけようみたいなところはあります。夜は特にそうです。トラックは夜中、走っていて、前の乗用車に接近すれば、乗用車がよけてきますよ。他の皆さんに助けられて運送している感じです」。

・「ワンマン経営」と乏しい労使コミュニケーション

組合を作る直接的な動機は、上記のように、残業手当が正確に支払われていないことであった。「一番は、残業時間ですね。給与明細に載っている残業時間が極端に少ない、働いた分だけくれよ。」というのが組合結成動機として最も大きかったが⁵¹、そのほか、「ボーナスを出さないのに社長はシーマを買ったり、そんなことをやっていた」ことも挙げられる。ボーナスは、制度としてはあったが、2005年は1回だけ、2006年以降は支払われていないという。「最初に入った時は12万ぐらい」あったボーナスがその後「どんどん下がって、1万円とか、何だこれ、ボーナスじゃないじゃないかと言っているんですけど」という形で結局2006年からは支払われていない。

⁵¹ このような経済的な動機が労働紛争のタネであったが、使途自由の「運行費」がなくなったのが経済的な厳しさを強めたという。それさえ支給され続けたら組合もつくらなかったしこのような紛争には至らなかったと懐疑した。

不払い残業が発生しているのは社長の遵法意識が乏しいからといって次のように語った。「東京から離れているということもあって、その辺の法律を守ろうという意識というか、やりたい放題ですね。別に、労基署に訴えない限り逮捕されるわけでもないし、問題になるわけでもなし、こういうぐあいに世間が騒いでくれるわけでもないですから。そういう会社はいっぱいありますよ。そういう法律遵守の気持ちが田舎に行くほど薄いんじゃないかと思います」。

こうした金銭的な問題や社長の挙動に対する不満、経営者の遵法意識の乏しさのほかに、会社経営について会社の説明がないことが挙げられる。「ボーナスも出ないなら出ないでいいんだけど、それなりの説明をしてほしいし、運行費がなくなったのも、それはそれで説明してくれればいいんですけど、説明というのが全くないですから。」という労使コミュニケーションが図られていないことが会社に対する不信感を強めたとみられる。「売上（運賃）も見せてくれない。」運転手は、能率手当として売上高の10%を支給されることになっているが、そもそも売上高がいくらかわからないので能率手当もなぜこういう金額になったのかわからないと次のように指摘した。「売上は、何回か言っていますけれども、一度も教えてもらったことはないです。（能率手当；筆者）、それはみんな疑心暗鬼ですよ。信じていません」。

このような小さい不満が積もり積もったが、最終的に残業手当が正当に払われていないことが決定的な紛争の原因であり、組合結成の動機であった。

③ 紛争解決：地裁と地労委を通じて

ITさんは、残業手当が正当に支払われていない、また、労働条件が切り下げられる中で、仲間とともに労働組合をつくらうと言っているときに、その仲間知り合いの弁護士がいたのでその辺の話をしてみたが、その弁護士からOユニオンを紹介されて初めてOユニオンと縁を結ぶことになった。過去、「組合つぶし」⁵²にあった経験から、組合結成には慎重であったが、Oユニオンのベテラン幹部、労働弁護団が付いているから、組合をつくって闘争を起こそうと思ったという。ITさんは、Oユニオンに来る前に、何回も労基署にいつて実際の残業時間と残業手当額との格差があまりにも大きいことを訴えたことがある。その時、労基署が会社に連絡をとってくれたが、全く改善されずにそれっきりになったという。

以下、「OユニオンA分会にかけられた不当労働行為事件について」に基づいて、ITさんの労働紛争の解決に向かう過程を再構成することにする。

・Oユニオンへの加入とA社分会結成

ITさんは、残業手当が正当に貰えていないのではないかと不審に思い、会社に説明を求め

⁵² 以前、A社で労働組合をつくったことがあるが、次のように、「3カ月ぐらいで潰された」という。すなわち、「3カ月ぐらいは我慢できるけど、それ以上になると、やはり給料がもらえないでしょう、一人抜け、二人抜けしてしまうんです。いい仕事をやるからこっちへ来いと、そういうので、今の古いのが何名か、やはり残っているんです。」

ても説明してくれない、就業規則や賃金規定を見せてくれと言っても見せてくれないという状態が続いたことから、2006年5月3日、11人⁵³の同僚とともに、会社と対等に労働条件に関する交渉を行う必要があると判断し、Oユニオンに加入するとともにOユニオンA分会を結成した。組合員数は12人と、従業員150人の1割に満たなかった。

・団体交渉の経過

Oユニオンは、同月11日、A社に対し組合結成通告と団体交渉の申し入れを行い、同月25日、第1回の団体交渉を行った。要求は、①就業規則を提示すること、②残業手当の計算方法を明らかにすること、その2点であった。その団交で、会社が提示した就業規則・残業手当の計算方法・地区別運行計画表は、組合員が初めて見るものであった。就業規則には就業時間が8時30分からとなっているが、実際の始業は8時であったこと、また、残業時間も実際の残業時間をカウントして計算するのではなく、関東の場合、何時間というふうにすでに地域別に決められていることが初めて分かったという。

6月9日、開かれた第2回目の団体交渉では、運行先によってあらかじめ残業時間も含む労働時間が決められているというみなし労働時間制を採用しているのであれば、実動に近い形に改めるべきだと、組合は主張したのに対し、会社側は再検討すると返事した。

・「不当労働行為」の始まりと組合員の賃金の激減

会社は、同月12日の朝礼で、始業時間をこれまでの8時から就業規則のとおり8時30分に改めることを従業員に告げた。その時、会社が団交における組合側の主張を誠意を持って受け止めたこと、組合は判断し今後の労使関係に期待を持てると感じたという。

ところが、13日、会社は、朝礼で、組合員のみ翌日から長距離運行はさせないと通告した。また、14日、会社は、朝礼で組合員に対し待機場所を休憩所ではなく駐車場を指定した。その日、OユニオンとA分会の役員が会社に抗議し翌日から元とおりの休憩所で待機することができるようになった。同日、組合は、組合員に長距離運行をさせない理由を質したところ、会社は、「組合の執行委員が残業はしないといった。執行委員の言葉は組合の意思と同じだ。だから組合員には残業をさせられないと判断した。」などといったという。実態は、執行委員の一人が、配車係に対し、個人的都合で特定日の残業ができない旨申告したにすぎないことであったという。組合の是正要求に対し、会社は拒否し残業の伴う長距離運行については組合員のみさせずに、その代わりに、清掃や草むしりといった作業を一日中させた日々が続いたという。

この長距離運行の停止に伴い、組合員の賃金は大幅に引き下げられた。A社の運転手の賃金は、基本給・家族手当といった毎月定額で支払われる部分が全賃金の30%に過ぎない一方、

⁵³ のちに2人が加わり、組合員は計14人となった。

走行手当（1 Km 当たり 4 円）・能率手当（運賃収入の 10%）・安全運行手当・残業手当など毎月の運行実績に応じて支払われる変動部分が賃金のほぼ 7 割を占めている。そのため、長距離運行をさせられない組合員の賃金は大幅に引き下げられた。例えば、IT さんの場合、組合結成前の 2006 年 3 月、手取り賃金が約 22 万円だったものが、長距離運行が停止させられた 6 月には約 11 万円と半減したのである。

6 月 16 日、会社は、同月 24 日予定していた団体交渉を時間外労働に関する交渉と捉え、組合員には残業をさせないので協議事項がなくなったと判断し、組合に団体交渉をしないことを通告した。

・地労委にあっせん申請

組合は、このままでは、正常な話し合いによる解決が望めないと判断し、20 日、①時間外労働を伴う仕事を組合員のみさせないことは不利益取り扱いであり、従来通りの運行をさせること、②誠意をもって団体交渉を行うこと、③時間外手当に関する労使の協議は継続して行うこと、を内容とするあっせん申請を地労委に行った。しかし、会社は、O ユニオンの役員があっせんの席に参加するならば、あっせんに応じられないと地労委に回答し、あっせんを拒否した。

・組合員に対する乗務停止命令

会社は、8 月 23 日⁵⁴、組合員 6 人に対し、翌日から当分の間、乗務停止命令を命じると文書で告知した。その理由は、運行業務においてデジタコ（デジタルタコグラフ）を不正操作し安全運行手当を不正に取得したというものであった。安全運行手当は、一般道、高速道での制限速度の遵守等により A,B,C,D,E とランクづけられランクに応じて支給される手当である。一般道の制限速度（1 時間当たり 60 キロ）と高速道の制限速度（90 キロ）は異なるが、走る道路にあわせてデジタコを合わせなければならない。制限速度以上スピードを出すとピーピーとブザーが鳴り安全運行点数が減り、安全運行手当が少なくなる。A 社の運転手は組合員か非組合員かを問わず、安全運行点数の減点を避けるために、ピーピーが鳴らないように一般道を走る時も、デジタコを高速道に設定してきた悪しき慣行があり、会社もそれを「認めてきた」ことである。それなのに、組合員のみ乗務停止命令を発したのである。

・地裁等への提訴と会社の対応（懲戒解雇）

O ユニオンは、以上の会社の処置が不当であると判断、仮処分により保全すべき権利として、①賃金未払い請求権、②乗務停止命令無効による地位保全を認める仮処分命令を求めて、9 月 7 日、地裁の支部に申立を行った。

⁵⁴ 9 月 19 日は、残る組合員 8 人に対しても乗務停止命令を告知した。

また、ユニオンは12月19日、会社に対し過去2年間の未払い残業手当の支給を求める「残業代支払請求事件」を本裁判に申し立てた。その総額は、組合員12人で約9563万円であった。

ところが、会社は、2007年1月31日、12人の組合員全員に対し、文書でデジタコの不正操作などの理由に文書で懲戒解雇の通知を行った。

同年2月9日、仮処分裁判の決定が出された。裁判所の判断は、会社の不当労働行為を認め、組合員が申し立てた賃金の支払いを100%認めた内容であったという。会社は、その仮処分不服し、2月13日、仮処分決定の取り消しを求めて異議申立を行った。

○ユニオンは、2007年2月23日、懲戒解雇の取り消し、乗務差別禁止、賃金請求、陳謝文の掲載を求める「不当労働行為救済申立書」を地労委に提出した。地労委では、職員による調査、7月25日第1回目の調査、8月30日第2回目の調査、10月15日第3回目の調査(予定)が行われた。

・組合員の職場復帰とその後

会社は、2007年11月7日、突然、「懲戒解雇の撤回と近距離運転のみの乗務とする措置、その後の乗務停止命令を撤回する」という通知書を組合員に送った。翌日、組合員は、全員職場復帰を果たした。

○ユニオンは、早速、職場復帰に当たっての具体的な要求を会社に提出し、同月22日、会社と団交を行った。組合の申し入れ事項と会社の回答は次のとおりである。①今後分会並びに上部団体であるユニオンとの団体交渉には誠意をもって対応すること。(会社回答：対応する)。②分会組合員に対する非組合員との差別など不当労働行為を行わないこと。(会社回答：平等に扱う)。③早急に「乗務停止命令」「近距離運転のみの乗務とする措置」以前の業務に就かせること。そのための車両を確保すること。(会社回答：その方向で努力する)。組合としては、解雇撤回後初の団交でもあるので、社長が出席し、謝罪の一言もあってしかるべきだと期待していたが、一貫して社長は姿を見せない不誠実な対応であったという。そのような会社の姿勢は次のようなやりとりでも見られた。すなわち、会社の回答をもらう前に、組合が「今回、懲戒解雇撤回はどのような判断に基づいて行ったのか」との問いに対し、会社は、代理人である弁護士が「いまだ係争中であり、今の段階でその質問に答えることはできない」との態度をとったという。

ところで、A社は2008年2月29日、関連の生コン会社とともに、地裁に破産手続きの開始を申し立てたと報じられた⁵⁵。報道によれば、A社は、2007年3月期は25億円余りを売り上げ、県内の業界では上位の売り上げだったが、産廃関連事業での債務増加や、原油価格高騰に伴うコスト増などで不安定な経営を強いられており、生コンも採算面で低調で会社の信

⁵⁵ 『毎日新聞』2008年3月1日。

用低下が響き、負債総額が2社で計21億3000万円にのぼったという。

ITさんらの労働紛争は、会社の破産手続き開始申請で、どのような解決を迎えることになるのか全く見通しがつかず、今後の成り行きが注目される場所である。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. ITさんらがOユニオンへの加入とともにA社分会を作るきっかけは、未払い残業の多さであった。ITさんらの納得できる金額が支払われていれば労働紛争にならなかったといえる。法律を遵守しなかったことが今回の労働紛争の根源であり、紛争を予防するためには法律遵守の徹底化が求められる。ITさんが未払い残業のことで個人的に労基署を訪問した際に行われた労基署の指導に基づいて、会社が改善策をとったら今回の労働紛争にならなかった可能性がある。その意味で、労基署の指導だけではなく指導後のフォローアップ体制も必要とみられる。
2. 「労働条件の一方的な引き下げ（運行費の廃止）さえ行われなかったら今回の労働紛争にはならなかっただろう」、とITさんが述懐する通り、労働条件の一方的な引き下げによる経済的困窮が労働紛争の原因となった。
3. 労使コミュニケーションの欠如である。「話し合いですね。話し合いは何もないし、説明責任もないし、会社が苦しければ苦しいで言ってくればそれじゃ頑張りましょう、協力しましょうということになると思うんですけども、そういう話が何もない」ことが今回の労働紛争の根底にある。コミュニケーションの欠如は、社長のワンマン経営によるところが大きいといえよう。労使コミュニケーションの大切さを経営者に伝える経営者啓蒙が何より重要であるが、それと同時に、就業規則の明示等法律遵守の徹底化も図れる必要がある。そうすることが労働紛争の予防に大きくつながるとみられる。
4. 不当労働行為の根絶である。組合が最初の2回までの団交で会社に求めたのは、就業規則の提示と残業手当計算方法の明示と改善であり、それさえ円満に労使話し合いの中で解決されれば今回の労働紛争の拡大にならなかったと考えられる。しかし、会社は、組合員に対し長距離運行の停止、乗務停止命令、懲戒解雇など不当労働行為を行っていたが、それが紛争の拡大をあおったとみられる。不当労働行為の根絶は、労働紛争の早期解決に役立つと考えられるが、それに向けた実効性のある対策が求められる。

(3) 【事例3(集)】KSさん⁵⁶：置き薬販売員、賃金の大幅引き下げ・解雇、51歳の男性

① 個人属性・職場状況

KSさんは、従業員23人の家庭常備薬会社（置き薬屋）に勤めている。51歳で勤続22年

⁵⁶ KSさんへのヒアリングは、2007年12月14日（第1回目）と2008年3月28日（第2回目）に、Kユニオンの事務室で行われた。貴重なお話をしてくださったKSさん、また、紹介していただいたユニオンの福森勉書記長に、この場を借りて感謝申し上げる。

の男性であり、扶養家族4人（妻、子供3人）である。

KSさんの勤め先企業は、K県を営業エリアとしている。現在の社長は、創業者の息子である。最近、会社の業績は、下の図表の通りである。売上高は、ほとんど変化がなく、利益は最近100万円強である。

[図表 3-2] KSさんの勤め先企業の最近業績

年月	売上高（百万円）	利益（千円）
2008.1	215	-
2007.1	205	1,100
2006.1	210	1,100
2005.1	200	1,100
2004.1	200	500
2003.1	215	400

資料出典：『日経テレコム21』

注）企業が特定できないように、入手した実際の企業業績データを必要最小限修正した。以下、企業業績に関するデータは同様である。

② 紛争の発生：賃金の大幅引き下げ・解雇

KSさんは、1990年ごろからボーナスがもらえなくなり⁵⁷、また、2003年5月からは歩合制の導入により給料が低くなり「もうどうしようもない状態まで追い込まれて」生活できなくなる状況となった。有志の4～5人がロイヤルティ（後述）という給料算定方法を変えるように社長に要望書を提出した。社長は、2006年「5月から1カ月間の入金が1人100万円持ってこない人間はやめてもらう」と発言、労働紛争となった。

・紛争発生の職場環境

社長のワンマン経営

KSさんは、社長のワンマン的経営実態を次のように語った。「私の結婚式のときに、社長は仲人までしてくれたが、結婚式が終わってから主任からいきなり次長に上がって。でも、その次長に上がって1年間の中で、事がコロッと変わってしまって1年で降格ですよ。」「もう、私だけではなくて、すぐ気に入ったらポン、何かあったらズドンと。極端な話、昇格から降格の辞令というのものない。ただ、みんなのいる前で口頭で、落とす時も口頭で今度は本人に言わずに、次の上になった者に言わせる。そういったでたらめみたいな状態があった」という。

また、社長は、社員に対し「首にするぞ」という脅しを頻繁にするという。「業績が悪いと『首にするぞ』とか『今月こだけしないと、もう来月いっぱい辞めてもらう』とか、そ

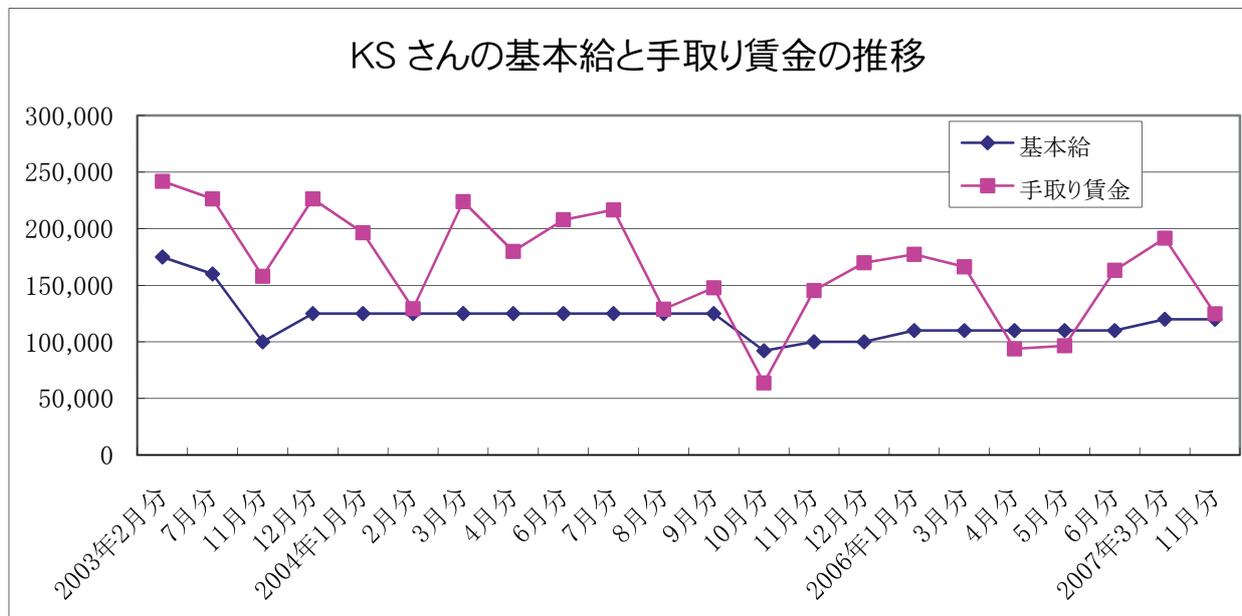
⁵⁷ ボーナスの支給計算が、[(支給月の前々月までの6カ月間の売り上げ+入金) ÷ 2 × 0.3 × 入金率 = B、B - ロイヤリティ] = 支給額になったので、社員のほとんどがボーナスがもらえなくなった。もちろん、KSさんもその一人であった。

いったという。それは、「われわれ社員は、入金のあるところに行かないと給料がもらえません。だから、使っていただいていつもお金をくれるところに行くわけ。で、結局、使わないところにはいかなくなるわけ。自然と2年、3年と行かなくなったら、今度は回りづらくなって、突然行っても『薬箱はもう捨てたよ』、『期限が切れていたから捨てた』という形で客がどんどん少なくなっていったという。それなのに、業績が低迷したら、「お前たちが回っていない」と社長に叱られる。会社の業績低迷の原因は、こうした歩合給の導入で客が少なくなったこと、それに規制緩和で大型のドラッグストアが増えてそこに客をとられたこと、そして、お年寄りが増えているが、大半が国民年金暮らしで「他の収入のない人が果たしてこの薬代にいくら出せるかということを考えれば、おのずから皆さん薬のほうを使わないように、使わないようになっている」ことが挙げられる。

KS さんらが最も不満に思ったのがロイヤルティと呼ばれる経費である。「総売上入金の中から我々がもらえるべき給料からロイヤルティが引かれる」ことで賃金がかなり引き下げられることになる。特に、勤続年数が長い人ほど、減額幅は大きい。KS さんの場合、勤続年数が5年以上であるため、月6万円が引かれていた。

そのほか、2004年1月からは、KS さんの場合、年齢給(3万5000円)、勤続手当(1万4000円)、家族手当(2万1000円)、通勤手当(1万円)、それに皆勤手当(1万円)が支払われなくなった⁵⁹。

[図表 3-3]



資料出所：KS さんの給料明細書から集計。

⁵⁹ そのほか、KS さんは役職から外されてしまい、以前、支給されていた役職手当(3万円：2003年3月、2万円：2003年8月)も不支給になった。

その結果、ほぼ全員の賃金が引き下げられた。「それが2年半続いて、もうこれ以上はできないと。もう、みんな借金ばかり増えてどうしようもない」ところまで追い込まれたという。こうした低賃金は、KSさんに限ったわけではなく「ほとんどが10万円台」であるという。なかには10万円を割り込む時もあった。2004～2006年、KSさんの手取り額が10万円を下回ったのが5回もあり、そのうち、1回は6万3763円と7万円未満であった（〔図表3-3〕参照）。扶養家族4人を抱えているKSさんにとって生活できない給料といわざるを得ない。

転職しない理由

以上のような社長のワンマン経営や労働条件の切り下げの中でも、KSさんは辞められない背景について次のように語った。「景気が悪くなるとともに、もう我々は年齢的に上ですから、就職がないんです。仕事がないものだから、もうつつい、後ろを見れば女房、子供が4人いるわけですから。たとえ給料を減らされても、頑張るしかない。もしここをやめたら、保険証がなくなるし、子供の熱が出て病院に行きたくても、保険がなかったらどうしようもない」という背景の中で、「ここでもうちょっと辛抱しないとしょうがない。そういう状況で1年1年が過ぎていった」という。

以上のようにいまの会社を辞められないのは、絶対的に雇用の場が少ないなか年齢的に再就職が難しいこと、扶養家族4人を抱える中で医療保険を手放すことができないこと、そして、ちょっと辛抱すれば労働条件の改善の可能性があると思ったことがあげられる。

会社の中では、「社長、何とかしてくださいなんて、とんでもないという感じでしたから」辛抱してきたが、「それが2年半続いて、もうこれ以上はできないと。もう、みんな借金ばかり増えてどうしようもない」ところまで追い込まれたという。いまの給料では生活できないので、「アルバイトを休みのたびにしている」という。

社長のワンマン経営を承知しながらも、「社長も、もし良心があるんだったら、考え直してくれるかもしれない」という微かな期待をかけて「有志が4、5名集まって、みんなに一応、署名捺印してもらって、生活ができないから、何とかこのロイヤルティーという計算方法を考えてもらえないだろうかということで、経営者をお願いにあがった」が、翌日の朝礼で、「5月から1カ月間の入金がない人間はやめてもらう」と発言し、特に、勤続5年以上の4人に対しては、固有名詞を挙げて「もう今月いっぱいやめてくれ」と言われた。

このような社長の退職処置に対し納得できないKSさんらは、翌日、社長室に行って「何でやめないといけないんですか」と問いただすと、社長は、「100万円ができない者はやめてもらう。辞表をもってこい」と発言した。KSさんらは、「それはできません」と「どうしてもやめなさいけないんだったら、社長のほうで解雇通知を出してください」といったら、社長は「喜んで出します」と即答したという。6月の月始めに「解雇」といわれて、それに

納得できず、紛争となった。

③ 紛争解決：団体交渉により最低賃金を10万円以上にする。

・賃金制度の改定：ロイヤルティーの廃止

KSさんは、2005年12月頃、困窮の末、知り合いの弁護士のところに行って「ただやめるのはいやだから、訴訟を起こしてでもやっつけてやりたい気があります」と相談したら、Kユニオンを紹介された⁶⁰。KSさんは、やめる覚悟でいたものであったので、一応同僚のみんなに「僕はもうやめるけど、20年勤めているわけだから、このまま引き下がるのは、とてもじゃないけど許せん。一応、1人でも戦うつもりでおるから、みんな邪魔をせんといってくれないか」と言ったところ、「じゃあ、私なんかも一緒にやります」ということで、「それなら、こういう連合ユニオンというところがあるから、そこに相談に行ってみようか」という話になって、有志が何人か集まって、3~4人でKユニオンを訪れた。

2006年5月1日、メーデーの日に13人で労働組合を結成すると同時にKユニオン（分会として）に加入するが、翌月始め「解雇」といわれ、その撤回を求めて6月団体交渉を申し込んだ。

第1回目の団体交渉の際に、社長は、ロイヤルティーの撤廃については合意したが、全歩合制の給与体系を譲らず進展が見られなかった。団交の後、「もう団体交渉をしてもまともに受け付けてくれない」ので、今まで不当と思われる「ロイヤルティーを全額返してくれ」、「時間外手当もついていない」ことなどを中心に労基署に訴えた。労基署の担当者が、「タイムカードと日報を一所懸命調べた」上、会社に対し、「もう支払いなさい。（賃金制度を；筆者）改定しないとだめですよ」という是正勧告を出した。その結果、社長が「ロイヤルティーを廃止するから、基準局の訴えを破棄してくれ」と頼んできたという。KSさんは、「我々はこれから先もこの会社にお世話にならないといけないわけだから、給料が4万円でも5万円でも上がるんだったらもうしょうがないからみんな折れてくれ」と同僚にお願いをし了解を取り付けて、基準局の訴えを取り下げたという。会社は、次のような賃金規定の変更届を労基署に提出したという。同賃金規定は同年10月から実施された。

月給の算式は次の通りである。

算式＝基本給12万円＋（回収集金額－55万円）×0.3＋営業手当（3万円）

月給は、基本給12万円と営業手当3万円を合わせた15万円を基本とし、歩合制として回収集金額から55万円を引いた値の3割を追加する仕組みになっている。その結果、通常の勤務をしていれば10万円以内にならないように設定されている。この制度になって、同じ実績でも手取りで4~5万円くらいは上がったという。最近、「入金は、冬場を除くと、月に大体

⁶⁰ 以前からラジオでKユニオンの存在については「ちょこちょこ聞いていた」という。

60万円前後で」あるため、歩合給はほとんどなく、社会保障費などが引かれると皆手取り12万円くらいだそうです。

このように、ユニオンに加入しここまでの問題解決ができたことに、「やればできるものなんだなと思ったけど、やっぱり、僕なんかの力だけではだめですね。今でもやっぱり（ユニオン書記長が；筆者）いないと、実際は厳しいという状態ですね」といい、ユニオンに頼りがいがあり当分それが続くと感じている。

労働時間については、おおむね、帰宅時間は夜8時30分ごろであり、残業も多いが、それに当たる定額として営業手当が支給される形になっている。休みは、毎週日曜日、月2回（隔週土曜日）⁶¹、お正月、5月ゴールデンウィーク時期の祝日、旧暦お盆（3日間）となっているという。組合結成後、有給休暇は認められるようになったという。

・「不当労働行為か」

KSさんは、会社が労働組合の活動に対する牽制をしていると見ている。まず、入社して間もない社員に主任に昇格させることで組合脱退を誘い、2人が脱退した。また、組合結成と活動をリードしてきたKSさんに対して、会社は、係長役職の降格、20年間もらい続けた安全運転管理者手当5000円を支給しなくなったという。そういうこともあって組合結成当初15名だった組合員数が現在は13人に減っている。なお、組合員は全員営業職である。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. 何よりも紛争は生活のできないくらい労働条件が引き下げられたことから発生した。今後、紛争が起こらないようにするためには、労働条件を引き上げる措置をとる必要がある。そのためには、経営者が、「しっかりした内容で経営方針を変えていかなければ」ならない。賃金制度の改定、それに伴う賃金額の減少は特定の人に限ったことではなくほぼ全営業社員に及んでいる。「お前たちが回っていない」と叱る問題ではない。経営者は、業績が上げられるような経営戦略・方針を決めるべきであろう。
2. 社長のワンマン経営を改めることは紛争の予防にとって重要である。紛争の直接的なきっかけは、賃金の大幅引き下げと解雇であったが、社長が紛争をあおる形で、朝礼で突然、解雇を告げたことにあった。ワンマン的な経営は、そのほか、社長の息子を入社させ息子の「1000万円までの給料を捻出する⁶²」ためには一方的に歩合制を導入したこと、突然、降格・昇格を行い従業員の理解が得られないこと等で表れている。これらの行為は、社長に対する社員の不信感を煽り紛争の底流を作ったとみられるが、これがなかったら紛争は起こらなかった可能性もある。また、KSさんらは、生活が苦しくなる中

⁶¹ 1月、5月、8月、そして12月は土曜日の休みはない。

⁶² 社長の息子は、営業職の中で業績が最も悪いほうである。例えば、2005年11月の実績をみると、息子の売上高は51万2856円と、営業職員23人のうち、20位であり、KSさんの115万6464円の1/2にも満たない。

で、「生活できないから、何とかこのロイヤルティーという計算方法を考えてもらえませんか」という要望に対して、従業員との話し合いを持ち、従業員の生活実態を聞き、従業員の気持ちを踏まえて前向きに対応したら紛争にならなかったかもしれない。

3. 今回、紛争の解決には労基署の対応が重要であった。労働組合が、会社の法律違反に対して、自主的な解決を望み、経営側に誠実な対応をお願いしたにもかかわらず、改善しなかった場合、それを労基署に告げれば、行政が指導・監督などを通じて、労働者に不利にならない改善を当該会社にやらせてそれを確認することが紛争解決に有効であろう。
4. KS さんらは我慢に我慢を重ねて今の会社に勤め続けている。会社のために、労基署への申告も取り下げた。そうした KS さんらに対し「不当労働行為」を行っていくと紛争は拡大する可能性がある。これ以上の紛争拡大を回避するためにも「不当労働行為」のようなことを行わないことが何より肝要であり、会社のために真剣に考えている KS さんらの声に耳を傾けて行けば労使ともよい関係を結び、今後、紛争の防止にもつながると考えられる。

2. 個別労働紛争

1) 正規労働者

(1) 【事例 4】TY さん⁶³：大手製紙会社事務員、退職勧奨、41 歳の女性

① 個人属性・職場実態

1989 年 4 月、TY さんは大学卒業後製紙会社の一般職として採用された。その製紙会社では、毎年 4 月になったら一人一人応接室に女性だけ呼ばれて、「採用計画を立てるけど、退職、結婚の予定はあるの」と聞かれるという慣行があった。2000 年後半に、会社は、新陳代謝という名目の下、30 歳以上の女性従業員を退職させる方針を決めたようだ。社内では、「女性 30 歳高齢者」ということで暗黙の肩たたきが行われていた。

② 紛争の発生：退職勧奨（「女性 30 歳高齢者」肩たたき）

会社は、2000 年頃から退職する女性正社員の代わりに契約社員を採用しはじめて、正社員から契約社員への代替を進めた。同年 8 月頃、「女性社員をみんないったん退職扱いにして契約社員に契約をし直すらしいよ」といううわさが TY さんの耳に入った。具体的な情報が一切入ってこなかったのが心配をし「支店長らの動きをちょっと気にしていた」が、何もなかった。そのうち、TY さんの勤めていた支店のほうで「女性(契約社員)の募集をしているということになって、誰もやめんのになんで？みたいな話になった」という。会社は、TY さんたちに対して特に何の説明もなく求人募集を始め、面接などの採用活動を進めていった。毎年 4 月に

⁶³ TY さんへのヒアリングは、2007 年 12 月 11 日、F ユニオンの事務室で行われた。貴重なお話をしてくださった TY さん、また、ご紹介いただいたユニオンの志水輝美書記長に、この場を借りて感謝申し上げます。

行われる退職予定を聞くヒアリングが、2000年には、10月にもう一回行われた。当時、TYさんの属していた一般紙部門⁶⁴には30歳以上の女性従業員が5人いたが、全員がヒアリングを受けた。そのうち一人が結婚のことで退職する予定だったが、残りの4人は全員「やめません」といったという。会社は、自然退職者が一人であることを確認した上、年齢が最も多い2人を呼び、「今すぐとは言わないけれども、会社も新陳代謝しなくてはいけないので考えておいてくれないか」といった。その2人にはTYさんも含まれていて退職勧奨されたのである。

③ 紛争解決：自主解決

TYさんは、会社に同様に呼ばれたもう一人と共に、知人から友達関係にあるF県労働福祉事務所相談員を紹介された。すぐその相談員に相談したら「連合福岡ユニオンに入るのが一番だ」といって直接ユニオンの書記長に電話してくれて訪問日時を決めた。土曜日夕方相談したのに翌週月曜日夕方訪問できたことが、TYさんにとって感激そのものであったという。

ユニオンの書記長とのやりとりは次のとおりである。まず、書記長は、TYさんが勤めている会社に労働組合があることを知り、その組合に相談することを勧めた。TYさんは、翌日、企業内組合専従役員に契約社員の採用が決まって退職勧奨をされ引継ぎをいわれたことを告げたが、「会社が採用活動をするのは、それは会社の人事権の問題だから組合がどうこう言える問題じゃない」、会社に「引継ぎをしてくれ」といわれたら「とりあえずそれはしてください」と言い返された。また、「TYさんの退職勧奨のことについて人事部長に聞いてみたらやめさせるとかそういうのは考えていないみたい」とも言われた。TYさんは、書記長にこういう組合の対応を報告した。書記長は、その組合が上部組織に入っていない単独の組合であることを確認して会社に団交申し入れをすることにした。その際、書記長は、TYさんら⁶⁵は退職勧奨されて会社に「裏切られたという気持ちがあってもものすごくモチベーションが下がり、もう引き続き仕事をするという気持ちが全くなくなっていた」ことを確認し、退職を前提に条件交渉をするという認識を有していた。

会社はユニオンの団体交渉に素直に応じ、ユニオンの要求をすべてのむ形で交渉が進められた。それは、会社の退職勧奨の証拠を持っていたからである。F支店の支店長が「女子高齢者」への退職勧奨の内容のコピー用紙⁶⁶を取り忘れていたことが見つかり、ユニオンがそれを確保していたのである。

ユニオンは、2000年11月、会社に対しTYさんらの組合加入通知並びに団体交渉申し入れを行い、翌年1月協定書を結び退職勧奨事件を解決した。主要交渉内容は次のとおりである。

⁶⁴ TYさんの勤めていた製紙会社のK支店では、企業の使う印刷用紙か新聞用紙を担当する一般用紙事業部とティッシュやオムツなどの一般消費者向けの販売を担当する家庭紙事業部に分かれていたが、御本人は一般紙部門に属していた。

⁶⁵ 退職勧奨されて問題解決のためにFユニオンを訪れたのはTYさん以外にもう1人いたが、ユニオンを通じて、TYさんと同様の解決を見たという。

⁶⁶ コピー用紙には「5人の女子高齢者（30歳以上）の合理化は継続して進める」と明記されていた。

解決金は約 490 万円であった。

第 1 に、退職勧奨を認め当事者に謝罪を行うことである。これは、組合が証拠を持っていたので会社は素直に退職勧奨を撤回し、謝罪に応じざるを得なかった。

第 2 に、退職金は会社都合による金額を払うことである。TYさんは、会社を退職し再就職するのに 1 年分の年収が必要と考え、会社都合による退職金がそれに当たると見て要求し、会社はそのまま認めて支払うことにした。

第 3 に、退職勧奨問題の解決金という意味で退職手当の加給を支払うことである。これも会社はそのまま応じた。

第 4 に、残業代未払い分の支払と年次有給休暇残余日数の買い上げを行うことである。残業代未払い分の支払を求めるためには残業したという記録が必要であったが、当事者には断片的な記録しかなかった。しかし、会社は、記録のない残業について追認してかなりの未払い残業代を払った。年次有給休暇の買い上げも要求とおりに行われた。

第 5 に、退職勧奨の再発防止策を講ずることである。会社は、男女雇用機会均等法の内容を紹介しながら、「女性従業員のみ結婚の予定についてヒアリングを行う行為も均等法に抵触する」旨を明記したものを社内報に掲載した。また、その旨をユニオンに報告した⁶⁷。

会社は、九州で退職勧奨事件のことでユニオンから団体交渉の申し入れを受けるなどのことがあって全社的に退職勧奨が収まり「今のところ聞く限りではまだ（30 歳以上の女性；筆者）正社員の人もずっと勤め続けているので、少なくとも再発防止というのにはなった」と、TYさんは述懐した。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. TYさんの労働紛争は、会社の「女性 30 歳高齢者」肩たたきから発生した。会社も認めている通り、男女雇用機会均等法の違反が労働紛争を引き起こしたのである。同法の周知や遵法の徹底化はこのような労働紛争の予防に欠かせなくそのための具体的な対策を講ずるべきである。
2. 企業内労働組合の経営チェック機能の強化が求められる。上記のとおり、TYさんの勤務先企業では、「女性 30 歳高齢者」肩たたきが慣行化されていた。企業内労働組合は、そのような実態を見過ごしてきたといわれても仕方なく、女性組合員の雇用を守るようなチェック機能を果たしてこなかったといわざるを得ない。組合が経営チェック機能を果たしていたら今回の紛争は予防できたはずである。経営チェック機能を果たすためにも、日々組合員からの意見の把握や吸い上げが何よりも組合の重要な役割であることを改めて認識すべきであろう。
3. 今回、TYさんの労働紛争解決は、当該事件の解決にとどまらず、同様の紛争の予防に

⁶⁷ 別の人も TYさんとほぼ同様の解決を見た。

もつながったと評価できる。再発防止に向けたユニオンの交渉戦術は特記すべきであろう。

4. 労働者は、法に触れるような会社実態に対しては、2006 年施行された公益通報者保護法に基づいて対応を起こすべきであるが、もし紛争が起きたらそれを有利に解決するためには関連証拠を確保することも重要である。

(2) 【事例 5】IW さん⁶⁸：ホテル営業職員、残業代未払い、39 歳の男性

① 個人属性と職場実態

IW さんは 39 歳の男性であり、2002 年、幹部社員候補者として主任という役職で入社した⁶⁹。1 年後、係長、2005 年には課長に昇進するほど有能な人であった。しかし、2006 年、会議中、みんなの前で社長に「こいつが作るような資料はあてにならん」みたいな感じでいわれたりして、IW さんが自ら「課長を下げてください」と申し出た。その年、降格されたが、その後約 1 年間、失語症になったこともある。

IW さんが勤めていた会社は、複数のホテル、パチンコ、そして居酒屋を持ち、年商約 150～160 億円を数える。社員は約 350 人で、そのうち、正社員は約 1/3 であり、そのほかは、パート・アルバイトであった。社長は、創業者の息子であった。会社には、労働組合も従業員組織もない。

会社の最近業績は、下の図表の通りである。最近 3 年間、売上高は伸びているが、利益は増減の推移が大きい。2008 年は約 2 億 8000 万円の赤字である。

[図表 3-4] IW さんの勤め先企業の最近業績

年月	売上高（百万円）	利益（千円）
2008.2	12,000	-282,000
2007.2	10,000	4,000
2006.2	9,000	46,000
2005.2	11,000	249,000
2004.2	9,000	77,000
2003.2	11,000	170,000

資料出典：『日経テレコム 21』

② 紛争の発生：「残業代の未払い」

- ・会社の「殺人的な働かせ方」

⁶⁸ IW さんへのヒアリングは、第 1 回目が 2008 年 3 月 27 日（木）K ユニオンの会議室で、また、第 2 回目は 2008 年 6 月 6 日（金）電話を通じて行った。大変な心臓病を抱えながらもヒアリングに応じてくださった IW さんにこの場を借りて感謝の意を表す。また、ご紹介いただいた K ユニオンの福森勉書記長にも感謝申し上げる。

⁶⁹ IW さんは、大学卒業後、大変有名な食品会社に入社し 10 年間勤めた後、祖母と両親の介護のために地元に戻り、ハローワークで会社を見つけて入社した。

IWさんは、2006年11月、会社健診の人間ドックで心臓病（大動脈弁不全症⁷⁰）が確認された。すぐにそれを会社に報告した。しかしながら、会社は、2007年4月、IWさんを本社事務からホテル営業へ異動させた。ホテルの営業業務は通常、12時間勤務で休みは1時間しか与えられない。また、休みの日数は、1カ月あたり2日しかとれない。就業規則には、週40時間、1カ月あたり8日休みとなっているが、実態は全くそうになっていなかった。

IWさんは、会社に対し、労働時間が長くまた休みも与えてくれないのであれば、「その分⁷¹給料に反映してくれませんか」と頼んだ。それは、心臓病の「手術にお金が必要と思ひ、1円でも多く稼がなきゃいけない」と思ったからである。しかし、会社の対応は、「何もなし、聞けない、働け」という感じだったという。「もしかしたらそこで8時間ぐらいの労働にするから、それだったらやっぱりほかの人にしめしがつかないから、もうちょっと給料を下げるよという話が来たとしたら、受けたかもしれない」と述懐する。そのくらい、会社はIWさんの言い分を聞き入れてくれず何らかの配慮もしてくれなかった。こういう会社の対応に対して、IWさんは、「従業員を人と考えていない。つまり1個の人間だから、こういうことをいったらどう思うんだろうな」というような意識がない。それってというのは、悪意を持ってやるよりも悪いことだと思いますよ。心臓病だっていうことを知っていながら、配慮しないってどういうことですか」と思ひ、「辞めさせたいのだな」と感じた。

2007年8月、IWさんは9月からホテル営業に加えてホテルの隣に岩盤浴の店長業務まで行うように言い渡された。深夜までの仕事もあって肉体的にきついと思ひしたが、引き受けざるをえなかった。その際、IWさんは、総務部長に「私心臓悪いですよ、ちょっとこれどうにかならないですか。休みのほうをちょっと増やしていただくか、休めないんであればその分の給料を見てもらえないか、そういう形になりませんか」と頼んだが、「ホテルはそういう慣例（労働時間が長い；筆者）だから」といって最終的に聞き入れてもらえなかった⁷²。実際、IWさんの9月の労働時間をみると、出勤はほとんど午前7時から8時台であるが、深夜0時以降まで仕事を行った日数は11日にものぼった。残業時間は102時間、そのうち深夜残業時間は32時間に達した。そのほか、休日勤務時間が31時間、そのうち、深夜残業時間が3時間あった。休みは4日間だけだった。このような仕事をさせられて、「どんどん悪い条件と無理やり押し付けてやめさせようとした、あるいは虐待しようとしたというふうに」、IWさんは感じた。

会社の殺人的な働かせ方は、さらにエスカレートしようとした。同年11月19日、会社は、IWさんに対し、12月からホテル営業と居酒屋店長を打診した。この仕事は、月曜から水曜日までは、午前9時入社して18時までにホテル営業、間1時間休みがあるが、18時から21

⁷⁰ 4級の障害者となっているが、「身体障害者福祉法」施行規則別表第5号によれば、同障害は、心臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるものとなっている。

⁷¹ 1万円の金額をあげてお願いした。

⁷² 総務部長は、1万円の増額を「社長に掛け合ってみるといったんですけど、結局は社長のほうがどうしてもだめだったということで終わった」という。

時までは休みなしで居酒屋のウェーターという内容であり、金曜から日曜日までは、13時出社して18時までホテルの営業、間1時間休みが与えられるが、再び、18時から深夜0時まで居酒屋の仕事をしなければならないものであった。いずれも拘束時間11時間で休みは1時間しか与えられない仕事であった。休みは月5日しかとれない。IWさんは、このような仕事は、病気のため、できないと返答した。翌日、会社は、引き受けないなら、「現在の仕事+雑用」という形で3万円減給すると通告した。同月27日、会社は、「12月になればどうするかはっきり話せ」と攻めてきた。IWさんは、「もう死んでしまうかもしれない可能性があり」また、現在の仕事と雑用を引き受ければ、仕事の「分量は増える可能性があるのに給料減らすっていうのは納得できなかった」ので、「代理人⁷³を立ててやりますから」とIWさんが告げたら、「まあちょっと待って」ということで、会社は3万円減給を撤回したという。

それがあって、12月からは岩盤浴の店長のポストを外されて、ホテルの営業と部長の補佐役を行うことになった。

・社長のワンマン経営

IWさんの勤めていた会社の社長は、「好き嫌いが激しい人で、理由も言わないで賃金を引き下げる。客観的なものではなく主観的なものです」といわれるくらいワンマン経営者である。「結局、社長のほうが人を大事にしないというか、そういういじめたいやつはいじめればいいんだみたいな感じ」の人であったという。年2回評価があるが、社長が評価の前に多くの社員が聞こえる形で「あいつはできないとか、こいつはだめだ」とかっていうので、それに洗脳されて、「公正な評価っていうのは全くやっておりません」という状況だったという。

また、会社の経営においても、IWさんは、「こちらが言ったことも聞かなかつたりとかです。実際まずい、まずいというか赤字になりますよっていうことも、無理やり自分がやりたいからやるというようなことで、ハッキリ言ってもう責任もとれないという人ですから」といい、「もうついて行きたくない」社長であったと厳しい評価を下している。「前に説明してあれは納得したやつじゃないのかなということまで蒸し返して、だからお前は仕事がダメなんだみたいなこと」を言われ、IWさんは、結局失語症になってしまった。周りのみんなから、「かわいそうだねっていうようなので、辛かったねというようなのはちゃんとメモで渡してもらっている人もいるぐらい」、社長はIWさんを追い詰めたとみられる。IWさんは、社長が「そこまで言うなら、私はもう結構ですから、もう下げて（降格して）ください」と申し出るくらいだったという。

社長のワンマン経営も影響してか、「どんどん業績が下がってきている一方で、将来性もない」。特に、約3年前に、「この会社を一代で築きあげた先代の社長が亡くなってから」特に業績が落ちた。もちろん、地域の中で、遊技（パチンコ）もホテルも競争激化で非常に苦

⁷³ IWさんは、11月22日、会社の就業規則等を見て、会社にどう対応すればいいのかを相談にKユニオンの書記長を訪れたが、代理人とは同書記長をいう。

しくなっていたことも業績悪化の一因である。

IWさんは、辞める前に勤めていたホテルで会社（社長）が「変に改装か何かかけて始めたが、お客が半分ぐらいに激減している」状況を挙げ、「やり方もわからんのに変なことをするから、商売分かっていない」と、IWさんは社長の経営能力を疑っている。

今の社長がワンマン経営をするのは前社長の息子で2代目だからという。2代目は、「家庭の事情をひっくるめた創業者に関する反発意識が働いて、もうお父さんみたいにはならんというか、お父ちゃんのやっている方針には、おれはそれは違うという形で、せっかく築き上げていた従業員との信頼関係とかというのをどんどん崩して⁷⁴」変えていったとみられる。前の社長は、「現場に来て、『おはよう』、『みんな頑張ってるか、大丈夫か』、『これ、君がやったのか、ありがとう』みたいに、一人一人に声かける方」だったが、今の社長はその正反対の姿勢、すなわち、「自分独りよがりというよりは独善的、自分が思っていることが正義だっていう」姿勢を見せたという。IWさんに対して人格を否定するくらいの批判、例えば、「こんなことするようなやつはあてにならんし、もうこんなもの捨てろ、捨てていいよ」という発言も全員が見ている前にしたという。

・残業代の未払い

殺人的な働かせ方、社長のワンマン経営が続いている中で、残業は恒常的になっていた。もちろん、残業手当は払われていなかった。ユニオンの計算によると、2006年1月から2007年12月までの2年間、IWさんに対する未払い残業代は651万6315円であった。

IWさんの賃金（税引き前）も2006年3月分は35万円⁷⁵であったものが2007年9月分は30万3000円と4万7000円ものが減額となっていた。

会社は、12月からIWさんにホテルの営業と居酒屋の営業をさせると通告したが、IWさんは普通の人でもきつい内容の仕事であるので、できないと伝えた。会社は、部長の補佐+ホテルの営業+総務の仕事（雑用）を行わせることとし、給料も10%カットするとIWさんに告げた。IWさんは、2008年1月から病気の手術の準備をして術後回復してホテルの営業と居酒屋の営業という仕事への異動を受け入れるなら「給与カットはやめてもらえないでしょうか、療養にお金も必要ですしお願いします」と会社の善処をお願いしたが、会社は「だめだ、私⁷⁶は君に伺いに来ているのではない。決まったことだ。受けるのか受けないのかだ」と言いつけた。

このような会社の姿勢は自分を退職に追い込むためだとIWさんは思い、退職の準備をす

⁷⁴ 「社長は、30歳頃交通事故に遭い足を悪くしている障害者であるが、事故の時に、人間不信になり人を信頼しなくなったのではないかと、IWさんは考えている。

⁷⁵ 35万円の賃金の構成は、基本給22万円+役職手当5万円+職務手当5万円+業務手当3万円であった。また、2007年9月分の賃金構成は、基本給20万8000円+役職手当3万5000円+職務手当3万円+調整手当3万円であった。

⁷⁶ 総務部長で取締役の人。

ることとした。会社の就業規則から退職金の規定、また、就業時間⁷⁷等を確認するとともに、残業時間と残業代を計算することとした。

IWさんの残業時間は、下の図表のとおりである。通常のリ残業、深夜、休日、休日深夜を合わせた残業時間は、2年間、100時間を下回る月は6カ月だけで残りは100時間を超えていた。特に、2007年4月、ホテルの営業を担当して以来、2007年12月まで継続して毎月100時間を超えていた。

[図表 3-5] IWさんの2006～7年の残業時間の月別推移

年月	残業時間	深夜残業	休日出勤	休日深夜	合計
2006年1月	92:15	5:22	41:01	0:00	138 : 38
2	69:37	7:15	35:51	1:37	114 : 20
3	59:26	0:00	42:32	1:19	103 : 17
4	81:35	3:53	51:30	1:00	137 : 58
5	77:45	9:41	0:00	0:00	87 : 26
6	84:52	18:11	67:42	3:23	174 : 80
7	80:10	10:35	14:22	0:00	105 : 70
8	69:21	5:12	27:54	0:21	102 : 48
9	53:05	3:38	26:53	0:00	83 : 36
10	64:16	10:53	5:44	0:00	80 : 53
11	53:35	5:40	0:00	0:00	59 : 15
12	67:05	3:33	35:52	0:00	106 : 30
2007年1月	53:15	3:11	0:00	0:00	56 : 26
2	42:26	0:50	10:22	0:00	53 : 38
3	58:08	2:14	20:12	2:36	83 : 10
4	80:02	0:21	26:23	0:00	106 : 46
5	88:12	1:31	36:20	0:00	126 : 30
6	108:27	9:09	52:00	4:00	173 : 36
7	100:06	8:59	31:34	0:00	140 : 39
8	75:20	5:13	35:16	1:00	116 : 49
9	102:11	32:39	31:39	3:00	169 : 29
10	85:37	2:25	29:52	2:00	119 : 54
11	58:07	3:28	31:30	7:21	100 : 26
12	78:47	0:53	27:14	5:00	111 : 54

出所：Kユニオン提供資料。

「このまま泣き寝入りしたくないということで」、後述のとおり、Kユニオンに加入し、未払い残業手当の請求準備をしていた。2008年1月7日付で、ユニオンは、会社に対し過去2年間の未払い残業・休日出勤手当の請求を行い、会社の不払い行為とIWさんの請求要求が

⁷⁷ 就業規則には、労働時間は始業午前9時終業午後6時（休憩時間正午から午後1時まで）となっており、週労働時間40時間、休日は月8日と書いてあった。

労働紛争に発展することになった。

③ 紛争解決：ユニオンによる自主解決

IWさんは、2007年11月26日、「このまま泣き寝入りしたくない」、「勝ち負けの問題より立ち向かって、立ち向かわなければいかん」という決意の下、Kユニオンを訪れて組合加入し同ユニオンの組合員となった。Kユニオンを知るきっかけとなったのは、IWさんが約4年前に本社勤務の時、同社のアルバイト社員が不払い残業の支払いを求めてKユニオンにかけ込み、同ユニオンの書記長が本社を訪れ解決したことで、Kユニオンの存在を知った。その時、Kユニオンの問題解決を見て「労働者の頼もしい組織だ」との印象を持ったという。

IWさんが具体的にKユニオンを訪れ同ユニオンの書記長に会ったのは2007年8月のことであった。IWさんを含めて、社長が、「3人の給料が高すぎる」といっている噂が社内で公言されていたので、以前、Kユニオンの存在を知っていた同僚と3人でKユニオンを訪れて書記長と下打ち合わせをした。しかし、「もう何回か下げられていたので」、社内でも「もう下げ過ぎた」という話があり、それ以上の引下げは行われなかった。そのため、ユニオンに加入することはないままことが終わった。

ところが、IWさんは、2007年11月、ホテルの営業と居酒屋店長の仕事を打診された。それは、重病を患っている自分に最も大変な仕事をさせて退職に追い込むためのものであると判断し、同月22日、Kユニオンを訪れて、どう対応すべきかを相談した。所定労働時間や残業割増率規定を確認しておくことが重要だと助言されて、IWさんは、会社に「辞めるかもしれないので、退職金規定を見せてくれ」といって本社で就業規則を見て所定労働時間や残業割増率⁷⁸等を確認した。その資料を、Kユニオンの書記長に「持っていったら、これはもうやれるぞ」という反応を示したのでユニオンを通じて不払い残業代を請求することにした。

IWさんは、不払い残業問題を社内で解決することはそもそも不可能であると感じていた。何か会社の問題について「それはおかしいでしょうということを一生涯懸命いつているのに、社長がそうだからとか、会社がそうだからとかみたいな理由で、いや、もう受けられないからというようなことですよ。全部、突っぱねてきているわけですからね。実際、社内でやってもどうせもうらちがあかんなどということだった」ので、今回の不払い残業も社内ではどうにもならないと判断し、ユニオンにお世話になることを決めたという。

IWさんは、会社の殺人的な働かせ方、会社はそれにより自分の退職に追い込む狙いがあったこと、また、会社に展望がないということで辞める決意をしていたが、会社には知らせなかった。

IWさんは、会社が自分を辞めさせたいと感じたのは、2007年4月、ホテルの営業のほうに異動になったことである。その後、9月からホテルの営業に岩盤浴の店長、それに11月に、

⁷⁸ 同社の就業規則では、時間外労働割増率は1.25、休日割増は1.35、そして深夜割増は0.25（時間外割増に加えるものとみられる；筆者）となっていた。

ホテルの営業に居酒屋ウェーターの仕事をさせようとしていることを見て、退職勧奨のことを強く感じたという。退職を決心したのは、会社の「殺人的な働かせ方」と社長のワンマン経営に加えて、「どんどん業績が下がってきている一方で、将来性もない」。特に、約3年前に、「この会社を一代で築きあげた先代の社長が亡くなってから」業績が落ちたことも挙げられる。

IWさんは、12月いっぱいまで「年末年始は忙しかったものですから、会社に対して迷惑がかからないように、そこでは事は起こさなかった」という「配慮」の後、年明けから手術前の療養のために有休を申請しておいた。具体的には、1月から約1ヶ月半、有休を申請し、その後、傷病の長期休暇願を出した。2008年4月に手術予定を会社に告げてその間、休職扱いとなっていた。

Kユニオンは、2008年1月7日付で不払い残業代の請求書を会社に送った。請求額は、未払い金だけで既述のとおり651万6315円に達した。そのほか、遅延損害金の14.6%を追加した金額を、要求書到着後2週間以内にIWさんの銀行口座に振り込むように要求した。「納得いかない場合、ユニオンとの団体交渉という形式で話し合いを行うことはやぶさかではない」と付け加えた。

会社は、2週間以内に不払い残業代を支払わなかったため、Kユニオンは会社との団体交渉を行わざるを得なかった。団交は、4回行われたが、主な内容は次の通りである。

第1回目の団交は、2008年3月3日、会社側の弁護士法律事務所で行われたが、出席者は会社側の場合、総務部長と会社側の弁護士、書記であり、ユニオン側は書記長とIWさんであった。交渉内容は、5月いっぱいまでの休職をめぐり、賃金計算の根拠や計算方法についてであった。

第2回目の団交は、3月27日、行われ、残業不払い、慰謝料、不当に給料を引き下げられたことをめぐり話し合いが進められた。IWさんは、4月8日手術の予定であったが、紛争解決のためにそれを延期せざるを得なかった。

第3回目の団交は、4月初旬に行われたが、退職を前提に退職金、未払い残業代の請求等の金額交渉を進めた。しかし、具体的な妥結には至らず、次の4回目の交渉までに電話等を通じて詰めの交渉を行った。

そして第4回目の団交は、4月25日に行われた。団交の結果、次のような合意書を取り交わすことができ、紛争は解決した。

合意書にはつぎのような主要内容が含まれていた。

1. 甲（IWさん）は退職する。
2. 解決金等として約750万円を支払う。
3. 会社は従業員に対する労働条件が改善されるように努力するものとする。
4. 本合意書に定めるもののほか、何らの債権債務のないことを相互に確認する。

解決金等として支払われる約 750 万円の内訳は次の通りである。すなわち、退職金は約 6 年間で約 60 万円、慰謝料 50 万円、会社都合退職を自己都合退職に替えるに伴う失業手当額の減額分が 30 万円、不払い残業手当の支給額が 610 万円であった。

特記すべきことの 1 つは、「従業員に対する労働条件が改善されるように努力するものとする」という合意内容である。IW さんは、大変な思いをする同僚のために、この要求を行ったが、会社がこれに応じた。妥結後、IW さんが確認してみたところ、実際、ホテルで勤務する係長以上の休みが月 5 日だったものが 6 日に増えたという⁷⁹。

IW さんは、不払い残業代問題を解決するために、労基署に行くこともあり得たが、「ご縁があってユニオン」を知ったこと、それと、会社のことを考えてのことであったと、次のように語ってくれた。「労基署までいったら、会社のほうにある程度、悪影響が出てしまうんで、私の方としては、会社に反省してもらいたいというのが第一なんで、温情の意味も含めて労基署にはいかなかった」という。こう思ったのも「今の社長のお父さんが情のある方で、社員にも人望があった」ことが影響したという。

・ユニオンの存在意義

上記の合意書の内容は、IW さんとユニオンがほぼ満足できるもので、早期に解決したが、その背景としては、IW さんの勤務実態をあらわすタイムカードがあったこと、また、IW さんの病気があったこと、そして問題は IW さんにあるのではないという証言内容⁸⁰があったことや IW さんが「社長の側近として会社の中心にいたので、もし裁判になったら、これだけの問題じゃ済まない⁸¹」と告げたこと、最後には、ユニオンの書記長は「迫力がある方で、あの人だったら本気でやるだろうって」いうことが会社側に伝わったことが挙げられる⁸²。会社側の弁護士は、地域で有能な弁護士として知られており、会社に対して「絶対負けるから、そんな変な、刺激するようなことはやめなさい。下手にもう交渉事で戦うんじゃないんで、できるだけ相手の希望に沿う形でって」というふうに助言したとみられ、それが今回の満足できる解決につながったのではないかと、IW さんは述懐した。

IW さんは、ユニオンを通じて進めてきた以上のような交渉に対して、「やはり公的な機関

⁷⁹ しかし、社長の「人の使い方とか扱いは全然変わっていない」様子であったという。

⁸⁰ 会社のメインバンクから出向で同社に勤めていたある部長が銀行に戻るときに、IW さんにたいして「君なりに頑張ってやってるのはわかるし、君の仕事ぶりっていうのがそんな悪くないっていうのはわかっているから頑張れよ」という趣旨の手紙を残してくれた。

⁸¹ ユニオンの書記長が、IW さんのいままでの会社勤務実態から、裁判になれば会社の危ないところが公に出ざるを得ないことを会社に告げたようである。実際、パチンコ業界は、「逮捕者が出た瞬間免許を取り消しになるもんですから、営業を。つまり、それはイコールつぶれる」ということを意味するので、会社は弱みをもっていたらと、IW さんは回想した。

⁸² そのほかに挙げられる背景は、マクドナルドをめぐる、埼玉県内の現役店長が残業代を求めた訴訟で、東京地裁が 2008 年 1 月、店長は管理職にあたらないと認め、同社に約 750 万円の支払いを命じていることが追い風となるとともに、IW さんが会社の営業と広告宣伝を担当していたことからマスコミ関係に知り合いを持っており、IW さんのことで会社の悪いところがマスコミにばれるのではないかとという憂慮も会社にあったのではないかとみられる。

というか、開かれた機関というか、社内で一人で戦ってるわけじゃないので。その辺はもう会社と対等な形で、まあいえば社会という舞台の上で会社と戦う」という形で、会社と対等な立場で交渉できるというメリットを挙げてくれた。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. 会社が一方的な人事・労務管理を止めることが紛争の予防につながる。2007年4月、給料を「理由もなく一方的に下げる」⁸³ことを止めれば今回の紛争まではならなかっただろうと、IWさんは回想する。特に、2007年4月、労働時間の長いホテルの営業をさせながら一方的に給料を下げるのが紛争の発端となったといえる。
2. 経営者の遵法意識の徹底化である。今回の紛争は会社の残業代の不払いが直接的な原因であった。12時間拘束しながら残業代は一銭も払っていない。就業規則には「始業9時終業午後6時（休憩時間正午から午後1時まで）」と1日8時間、残業すれば残業手当を支払うと書いてあるが、実際は、その就業規則は空文に過ぎず全く実行されていない。
3. 労働者の尊厳の回復が紛争の予防につながる。IWさんは、社長に人格を無視されるようなことを何回も経験した揚げ句、自ら降格を申し出た。そのような社長に「立ち向かわなければならぬ」決意をするほど、労働者の尊厳が踏みにじられたのである。その鬱憤を晴らすということも紛争の根底にはある。紛争予防のためにも、職場の中で労働者の尊厳が守られるシステムが構築できるように法的・行政的な措置が取られるべきである。
4. 非人間的な取扱いは、社長（創業者の息子）の個人的な管理方式によるものであるが、それはIWさん会社の社長の特性にとどまらず、ある程度2代目の社長が持ちうる共通の傾向という可能性も否定できない。その確認が今後の課題となる。
5. IWさんは、会社のことをも考えて労基署等の行政機関や司法機関を使う前にユニオンを介して問題解決を図ることにした。愛社心を持っているから公には会社名を出したくないという人にとってユニオンはよい紛争解決機関である。
6. 労働組合もない会社の中で、不払い残業の問題を解決することは大変困難であるとみられる。社外の労働組合・ユニオンがその問題解決により適しているといえる。ただし、それはおおむね退職を前提としなければ難しい。

⁸³ 反対に、「業務をここまで仕事しないので（給料；筆者）を下げたいと思うけどどうなの、ちょっと考えてくれないか」という形で段階を踏んでいたら紛争にならなかったとみられる。

(3) 【事例 6】KB さん⁸⁴：短期大学教授、退職勧奨、68 歳の男性

①個人属性と職場実態

KB さんは日本とアメリカの大学でそれぞれ修士号を取得してオーストラリアに長く住んだ⁸⁵後、1991 日帰国してある会社に就職し、レーザープリンターの開発をやっていた。1 年半後、東京への転勤を命じられたが、東京での生活は「気が狂いそうなので」退職した。その後、ソフト・ハードシステムの開発設計という自営業と受託事業を行いながら、1993 年、S 県に所在するある短期大学に入職し、現在に至っている。家族は奥さんと大学 4 年生の子がいる。同短大には、労働組合はなかった。

上記の短大は理事長が学長を兼任しており、事実上、同短大に関連するほぼ全ての権限を掌握しているという。

② 紛争の発生：退職勧奨

KB さんは、上記短大に入職する前に、コンピューターの開発・設計の技術を活かして、自ら会社⁸⁶をおこすとともに、ある企業⁸⁷から委託を受けてソフト開発・設計を行っていた。年収は約 1000 万円に及んだが、仕事が少なくなりつつあった。そのため、兼業が必要となった。

ちょうどその頃、KB さんは、同短大の教員より紹介され、1993 年度、同短大の教授として採用された。採用の際、KB さんは、出勤・授業は週 2 日であると学長と口約束⁸⁸をした。授業は前期の場合、最少 3 コマから最多 10 コマを推移していた⁸⁹。出勤日数が少ないことで給料は少なかった⁹⁰という。このように、出勤日を週 2 日としたのは自営業をし続けるためであった⁹¹。授業は、「コンピューターのプログラミング、情報処理全般」を担当した。

ところが、3 年か 4 年くらい経ったころからトラブルが発生した。「100%短大の仕事に専念する」ようにいわれた。それは、週 2 日短大⁹²に行くという当初の約束と違ったので、「今さら変えることは出来ないから、それはちょっと難しい」と回答した。理事長は、それが気

⁸⁴ 2009 年 2 月 11 日（水）、福岡県立文化センターでヒアリングを行った。大変な事情があるにもかかわらず、早くヒアリングにご協力くださった KB さんにこの場を借りて感謝の意を表す。また、ご紹介いただいた F ユニオンの志水輝美書記長と寺山早苗書記次長に感謝申し上げる。

⁸⁵ コンピューター会社で働いていた。

⁸⁶ 約 2002 年まで経営した。

⁸⁷ この会社は、1999 年頃、潰れたという。

⁸⁸ 短大が、文書で勤務日数を示して契約を締結しなかったのは、政府からお金が大学に出ないからと、KB さんは推測した。

⁸⁹ 具体的に見ると、1993 年度 5 コマ、94 年度 10 コマ、95 年度 9 コマ、96 年度 9 コマ、97 年度 9 コマ、98 年度 9 コマ、99 年度 6 コマ、2000 年度 5 コマ、01 年度 6 コマ、02 年度 5 コマ、03 年度 4 コマ、04 年度 5 コマ、05 年度 3 コマ、06 年度 4 コマ、07 年度 3 コマ、そして 08 年度 3 コマであった。

⁹⁰ 税込み約 35～6 万円、税引き後手取り額は約 25～6 万円、ボーナスは月給の 5～7 カ月分であった。

⁹¹ KB さんは、「根っからの大学の先生じゃなかった」ので、自分の仕事がやりたいとのことを短大に伝えて承諾されたという。

⁹² 1998 年頃から授業が増えて週 3 日短大にいった。それは、「英語も教えてくれ」と言うことで英語をも担当することになったからである。しかし、出勤日が増えても「給料は変わらなかった」という。その上、学長が KB さんの週 2 日勤務であることを「教務課にいつてないので」、教務課が出勤しない曜日に授業を入れた。「ちょっとでらんないから変えてくれ」といったところで、学長ともめて、2002 年度は「10%、一年間減給にされた」ともあるという。

にくわなかったのか⁹³、「時々、退職金の割増をするから辞めろ」と言ってきた。KBさんは、1998年頃から、「何かがあるごとに割増退職金を払うから辞めてちょうだい」と学長に言われ続けた。「初めて言われたときには、ちょっと精神的に落ち込んだ。別に何も悪いことをしていないのに。立ち直るのに、最初、何週間かかった。けど、何回も言われたら、もう何も思わなく」なった。

理事長は、「私（KBさん）が兼業であるということを誰にもいっていないわけ。だから、ほかの先生は、何で来ないんだというわけですよ。それで、変な目で見られたわけですよ。だから、自分の都合のいいようにばかりしているわけですよ。それで、ことあるごとに呼び立てては、退職勧告みたいなのを」していたという。また、副学長からも「仕事（兼業）を辞めろ、短大に仕事を専念しろ」と、1998年頃から言われるようになった。KBさんは、「給料を上げてくれないのにそんなことできん」と答えた。

紛争の発生になった直接のきっかけは、学生の成績のことであった⁹⁴。KBさんは、「学期のはじめに、単位は、出席点、中間課題、最終課題の3点で評価する。最終課題は提出しなかったら如何なる理由があろうとも単位なし」⁹⁵と説明するとともに、最終課題の提出は、Almail (Mail Software) の添付ファイルにて提出する⁹⁶ように具体的に指導した。KBさんは、以上の指導・注意に基づいて前期の成績を採点し処理した。

ところが、2008年10月初旬、「学生が試験の成績を聞きに来たわけですよ。『なぜ私が落ちこちたんですか』といわれ、あなたは、課題を出していないから落としたんだよ」⁹⁷といった。その学生は、「5～6人の仲間を連れてきて、ファイル名のついてある送信箱のプリントアウトしたシートを見せながら、『出したでしょ、出したでしょ』⁹⁸というので、再度、（受信されなかった）理由を説明しようとしたが、全く聞く耳を持たず送信したと一点張りであった。それで頭にきたから、うるさいと怒鳴った。それがアカデミックハラスメントだ」⁹⁹と認識されて、2008年10月18日、学長より「授業をやめろ、研究室にずっといろ」といわれ

⁹³ KBさんは、学長から「何となく差別されるような、そういう態度」を示された。例えば、「そばまで寄ってきて、はっと顔をそむけたり、すっと逃げていく、また、挨拶も受けない」というような「変な態度」に遭っていたという。

⁹⁴ 後述する成績をめぐるトラブルの前も、何回かトラブルがあった。KBさんは、学則に基づいて出席が足りないから落とすやつを「通せ」と、短大に言われて「嫌だ」といったものの、「通せ」と強くいわれて「もう通さざるを得ない」ことになる等のトラブルがあったという。

⁹⁵ 1年次の授業単位を落とした学生でも次年度真面目に出て所定の成績をとればAの単位を与えることもあり、再履修させることも教育の一環と、KBさんが考えていた。

⁹⁶ KBさんは、4月の集中講義の際には、Almailの利点・欠点を詳細に説明し、実際にメールの送受信をやらせる。学生は、それをもとに中間課題をメールの添付ファイルで送信し、Almailの使い方を完全にマスターすることになるという。

⁹⁷ 成績をめぐるトラブルは以前からあったようである。KBさんは、成績をつける際に、学則に基づいて厳格に行ってきたそうである。例えば、出席が1/3に満たなければ単位を与えないという学則に従い、それに当たる学生には単位を与えなかったという。そのことで学長から「単位をやれ」と言われたが、「否だ」と応答すると、「退職金を割り増しするから辞めろ」といわれることがしばしばあったという。

⁹⁸ 学生が提示したファイルは名前だけが書いてあって、いつ送ったかという記録がなかったので、「それは送ったことにならんと」判断し、KBさんは学生の言い分を受け入れることができなかったという。

⁹⁹ 学生の親も単位が与えられなかったことで短大に怒鳴り込んできたそうである。

て「牢屋」にいるような状態¹⁰⁰となった。短大から「授業担当停止措置・退職勧奨¹⁰¹」があったわけである。KBさんはこうした短大の処分に納得できず、問題の解決のために学外に対応策を求めていくことで紛争に発展したのである。

③ 紛争解決：ユニオンによる自主解決

KBさんは、授業担当停止措置を受けて、それを解決するために、非常勤で教えている別の大学の先生に相談した。その先生は他の先生を紹介してくれたので、その先生に相談したところ¹⁰²、Fユニオンを紹介された。

KBさんは、2008年10月30日、Fユニオンを訪れて労働相談を行った上、同ユニオンに加入した。ユニオンは、翌日、KBさんの勤めている短大の理事長宛に「労働組合加入通知並びに団体交渉申し入れ」を行った。主な内容は次の通りである。1. 短大は授業担当停止措置を謝罪の上撤回し、従前どおりに講義を保障すること、2. 授業担当停止措置の理由を明示し、なぜそれを行ったのか、その根拠規定を明示すること。3. 就業規則等規則類を組合に提出すること等であった。

短大は、ユニオンの団交申し入れに対し、11月28日、次のような回答を行った。主要内容は次の通りである。すなわち、「同教授（KBさん）から暴言を吐かれ、不快や恐怖を感じたと訴える学生が複数いたため、KB教授が学生へアカハラ行為をしている可能性が極めて高いと判断し、学長は服務規律の保持のため、学生への損害拡大を防止する措置として、労働契約に基づく業務命令で、授業担当停止の措置をとったもので、それを撤回しない。また、今回、学長は同教授へ退職勧奨はしていない」と、短大側は主張した。また、就業規則もユニオンに提出した。

ユニオンと短大は、翌日の29日、団体交渉を行った。ユニオンは、短大に対し、12月5日までに文書にて回答を求めた。その結果、短大は、12月5日、12月8日より授業担当停止の業務命令を解除する旨の通知をユニオンに送った。そのため、KBさんは授業再開することになった。

ところが、短大の学長は、12月11日、KBさん呼び出し、12月17日に「懲戒委員会」を開く¹⁰³のでそれに参加し弁明するように通知した。KBさんは、すぐユニオンにその通知内容を伝えた。それを受けたユニオンは、2008年12月16日、次のような「申し入れ」を行っ

¹⁰⁰ 気持ち的には「牢屋」にいるような思いがあったが、実際は、「研究室に来て、自分の好きなことをやっていた。読む本はいっぱいあるし、コンピューターをやったら、飽きることはないから」という感じの過ごし方をしていた。

¹⁰¹ 短大の学生部長は、10月28日、KBさんの研究室を訪ね、「今回の件で懲戒免職にするのはかわいそうなので、来年3月に依願退職をするように勧告した。」という。

¹⁰² KBさんから相談を受けた先生は、法学部の先生で自ら法律事務所を持っていて、「もう訴訟しても問題ない、勝てるけど、長引く可能性がある」といい、ユニオンを紹介したそうである。

¹⁰³ 12月3日の教授会で、KBさんに対し懲戒の必要があると判断されて懲戒委員会を設置した。副学長は、メモを持ってきて12月8日に設定した懲戒委員会に出席するようにKBさんに要求した。KBさんは同委員会には出席しなかった。

た。すなわち、「団交での協議事項に関連する問題を、組合に一切連絡せず、組合員に直接通知するやり方は、労使関係をいたずらに紛糾させるものである」と警告しながら、つぎのような内容の申し入れを行った。1. 貴法人が懲戒の対象になると判断し、審議しようとしている KB さんの行為、2. 懲戒委員会の設置の根拠規定及び懲戒委員会のメンバー、3. 懲戒処分手続（懲戒委員会で懲戒すべき事実を認めた場合、その後の手続き等）、4. 懲戒委員会では、一方的な決めつけなどをせず、公正中立な姿勢で KB さんの説明を聞くこと。

17日、短大側は、KBさんに対し、「懲戒委員会を止めます」と一方的に通知した¹⁰⁴。その後、2月11日ヒアリングの時までに「もう何も言ってこない」という。

以上のようなユニオンの交渉・活動により、KBさんは短大で勤務し続けており、来年70歳の定年まで勤めたいと考えている。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. 短大の学長である理事長は、採用の際に、KBさんの兼業を認めて、週2日の勤務を受け入れた。短大側が、その口約束を破って「兼業」を止めるように働きかけ、「退職金の割増をするから辞めろ」とことのあるたびに「退職勧奨」を行ったが、それが紛争の種の1つとなった。短大側が当初の約束を守れば今回の紛争は起きなかった可能性があると考えられる。
2. 紛争は、成績をめぐる学生が4～5人の友達を連れて抗議に来た時のKBさんの注意をアカハラとみなし、同学生の親が学長に抗議したことで、学長がKBさんに「授業担当停止措置」を行ったが、KBさんがそれを納得せず学外に解決を求めたことにより発生した。学長が、成績トラブルの発生原因を徹底的に調べるとともに、KBさんの措置について正確な理解をすることができたら、授業担当停止措置を行わない可能性もあり、それにより今回の紛争は起きなかったはずである。紛争の予防のためには、事業主が紛争につながりうる問題について、当事者の主張を丁寧に聞いて事実認識をきちっと行うべきである。
3. 短大は、ユニオンとの団交を経て、授業担当停止措置を解いたが、間もないうちに懲戒委員会を開くことをKBさんに一方的に通知した。しかし、それに関連して、ユニオンの申し入れを受けた短大は、何の説明もなく懲戒委員会の開催を止めた。前の授業担当停止措置と合わせて従業員に何らかの処分をするときには、当事者にその理由を納得できる形で説明することが紛争の予防につながる。
4. 紛争を抱えたKBさんは、別の大学の先生よりFユニオンを紹介されて組合員となった。KBさんは、ユニオンの短大との団交により、授業を再開することができた。また、懲

¹⁰⁴ KBさんは、こういう短大の対応に対して、「非常に幼稚なんですよ、やり方が。論理が通っていないわけ。子供が、これはちょっと話がそれますが、餓鬼大将がいて、その餓鬼大将が、自分のいいままに、他のあれをいじめると、こういうような感じなんですよ。」と、気紛れな対応を批判した。

戒委員会への出席をも回避することができ、現在も在職中である。授業担当停止措置の解除や懲戒委員会開催の阻止を果たしたユニオンの役割は大きく、解決能力が高い。

(4) 【事例 7】 NN さん¹⁰⁵：カメラ販売員、退職勧奨、52 歳の男性

① 個人属性と職場実態

NN さんは 52 歳の男性である。独身で両親と同居している。NN さんは、1980 年 O 社（日本の大手カメラメーカーの顕微鏡・測定器の特約販売店、1940 年代末設立）という光学機器専門商社に入社して勤めていたが、2002 年 9 月、同社はある会社（NC 社という。）の 100% 子会社となり、2006 年 4 月には NC 社に合併された。

NN さんは、2006 年 5 月 21 日、会社対抗ソフトボール大会に参加したが、その時、右肩上腕部を骨折し、44 日間入院・手術し 7 月 7 日退院して 1 週間のリハビリを余儀なくされた。1 週間の夏期休暇をとった後 7 月 18 日出社したが、社内でのいじめ・退職強要を受けることになる。

NN さんの職場は、NC 社の九州支店として約 70 人が勤めていた。NC 社の全従業員は約 290 人にのぼり、資本金は約 230 億円で国内有名カメラメーカーの 100% 子会社である。

NN さんの勤め先企業の最近業績は下の図表の通りである。売上高は最近減少傾向にある。利益は増減が激しい。

[図表 3-6] NN さんの勤め先企業の最近業績

年月	売上高（百万円）	利益（千円）
2008.3	20,000	-51,000
2007.3	22,000	485,000
2006.3	25,000	305,000
2005.3	24,000	101,000
2004.3	21,000	363,000
2003.3	18,000	-89,000

資料出典：『日経テレコム 21』

② 紛争の発生：退職強要

・入院前のいじめ・退職強要

上記のように、O 社が 2002 年、NC 社の 100% 子会社となり、2006 年 NC 社に合併された。合併前の O 社の社長が亡くなったが、その後から会社での「言葉使いがガラッと変わったような感じが」あったという。新社長は、宴会の席で旧 O 社の「若いもんは扱いようがあるけど、年寄りはいらん」といったことがある。その後、NN さんより年寄りか同期の社員は「ど

¹⁰⁵ NN さんへのヒアリングは、2008 年 3 月 25 日、F ユニオンの事務室で行われた。貴重なお話をしてくださった NN さん、また、ご紹介いただいたユニオンの志水輝美書記長と寺山早苗書記次長に、この場を借りて感謝申し上げます。

んどん、本当に辞めさせられた」という。旧 O 社の社員たちは、資本が入り子会社となれば、「やっば、金出しとるところが強いわけですから、旧 O 社におった人間、悪く言えば 1 年以内に全部辞めさせられるんじゃないかなという不安があった」が、それが現実化したといえる。辞める人のお別れ会に行ってみると、「心臓の波形がおかしくなっている人も」いたという。

NN さんの上司である部長が自宅の「方向が一緒だから」車で送ってあげたが、その後、当然かのように送迎を要求された。2006 年 2 月、事務所の 2 階改築工事があったが、総務・経理担当の NN さんは、その工事に立ち会いをしなければならなかった。工事は、13 日間連続で行われたので、NN さんは休日も出勤した。「13 日間で 60 時間ぐらいしか寝てない」のに仕事が終わって早く帰ろうとしても、「送ってもらう」といわれると遅くまでその部長をまたなければならなかった。

NN さんは、2006 年 5 月 17 日、その日から毎週水曜日はノー残業デーであることを支店長から伝えてもらい、それを全員に知らせるべきであった。しかし、支店長が不在だったのでその情報が伝わらなかった。そのような状況の中で、あるゼネラルマネージャー（部長に当たる）が朝礼の社員全員の前で、ノー残業デーを「通達しないのか」、「お前、何しよるんだ」という叱りを、「バカバカバカみたいな格好で」2 日連続でいわれ、「罵倒された。」という。また、顧客からの入金方法が本社と九州支店で違うので、本社の経理マネージャーに確認し、各営業所にメールで連絡したが、同ゼネラルマネージャーから総務関係職員の全員の前で「何で勝手なことをするのか」と罵倒された。

NN さんは、上記のように、2006 年 2 月、事務所 2 階の改築工場の立ち会い、また、3 月から 5 月の間、決算と会社合併業務で毎日 13～15 時間働いてきて疲れがたまっている中、ゼネラルマネージャーに「罵倒され精神状態がおかしくなり」、5 月 19 日、午後休みをとった。

2006 年 5 月 21 日、会社対抗ソフトボール大会が開かれた。NC 社からは女性の参加がなかったので、その代りに 50 歳以上の 2 名が必要だった。NN さんは、会社の若い人たちに、「来て下さいよ、もう立っとくだけでいい」と誘われて、会社の許可¹⁰⁶を得て参加した。大会途中、NN さんは、「変なヘッドスライディング」になり「ベースに当たって肩がポンと。肩のつなぎ目の軟骨が全部へっこむ」ようなけがをした。

翌日、病院に診察に行ったところ、「右上腕骨端骨折と診断され手術しないと右腕が動かなくなる」との説明を受け、25 日入院し、27 日手術を受けることになった。NN さんは、その旨を支店長に電話で連絡した。NN さんは、7 月 7 日、退院し、約 1 週間の夏休みを利用して毎日リハビリに通った。

入院から退院の間、会社から、「仕事の分からない事の電話が頻繁に」あった。ところが、手術して 2 週間ぐらい経った 6 月中旬、ISO 関連部門の管理者であった NN さんは、「6 月 29

¹⁰⁶ 会社に、お弁当やお茶代等の費用を請求する稟議書のようなものを立てて認めてもらったという。

日～30日 ISO14001 の継続審査があるので入社する」ように会社にいわれ、医者に外出の許可を求めたところ、外出したら「生活もまともにできないで腕が動かなくなっても知らんぞ」と激怒されたので、出社を断ると、「届け出を出さないと欠勤扱いになるかもしれない」と言われた。それ以降、会社より問い合わせの電話が激減し会社の対応が変わったという。「それを言い出してから見舞いが止まったんです。それまで来よかったけど、ぴたーっととまって、何かおかしいな」と、NNさんは感じた。

・会社復帰後のいじめ・退職強要

NNさんは、7月18日、出社し、30分ぐらいかけて「ちゃんと支店長にご迷惑をかけたっという挨拶」をした。支店長に「何にもしなくていい」と言われ、まだ手が動かないから「まあゆっくりでいいよみたいな言葉」のニュアンスで聞きとった。しかし、職場の状況は変わり、NNさんはいわゆる「いじめ」に遭うことになった。「誰も口きかない」、「ちょっと冷たい目に遭った」。「しゃべってくれる人がおらんというのはつらい。徹底してましたんで。」また、工作中、部長が「(私の；筆者) 後ろに来て、お前仕事する？」という監視をNNさんは受け、「もうコンピューターも使えんようにさせ」られた。

仕事が与えられなくて「自分でつくりよったです。コンピューターの画面プログラムをつくって、ボタンをたくさんつくって、そのボタンからメールに行けるように。インターネットに行けるようとかですね。」という具合で自ら仕事を作り出していった。

また、NC社の社長は、年2回、福岡に来るが、「私の下に1年ばかりの部下がおった」が、その人に事務の合理化賞（社長賞）を与えるある時に、「お前、必ず出れ」と支店長にいわれたことがある。NNさんは、そのことで「私に嫌みするつもりだった」と思い、びっくりしたという。

2002年、O社がNC社の100%子会社になって1年後から、NNさんの月給は7万2000円減額になった。減給はNNさんだけではなくO社社員ほとんどに対して行われた。また、ボーナスも以前は夏冬それぞれ4カ月、それに年度末3月に決算ボーナスがあって利益の1/3を社員に還元してもらった¹⁰⁷が、子会社化の後、決算ボーナスはなくなった。

減額により、NNさんの月給は、02年4月49万7130円となり、その後、03年11月40万5000円、06年6月40万円、そして06年8月36万円とほぼ減少してきた。その間、役職も部長代理から次長、そして2006年4月から平社員に降格された。

NNさんは、2006年7月21日、支店長より「本社から1人減らすように言われてます。今のままで総務の仕事は回ってます。総務のことは何もしなくていい。今は仕事はたいして無いが、用意しておきます。社長も了解済みです。8月1日から役職手当(4万円)を外します。」といわれて、それを退職強要と考え、助けを求めることにした。

¹⁰⁷ 残りの1/3は配当、あと1/3は内部留保に回したが、同社内ではそれを1/3ルールといわれていたという。

③ 紛争解決：地労委を通じて

NNさんは、社内ではじめ・退職強要に耐えられず、助けを求めて、2006年7月24日、Fユニオンにいき、組合に加入した。ユニオンの存在は次のような経緯で知ることができた。すなわち、以前、NNさんの弟¹⁰⁸も「若いのによけい給料をもらっているみたいないじめ」に遭ったことがあり、その問題を解決するためにインターネットでいろいろ調べていたが、その際、ユニオンの存在を知った。弟はユニオンにお世話になることもなく退職した。NNさんがいじめ・退職強要のことで弟に相談したら、ユニオンのことをいわれてインターネットでFユニオンの連絡先を知ることができた。

Fユニオンは、25日付で会社に対し、「労働組合加入通知および団体交渉申し入れ」を行った。申し入れ書には、NNさんの「労働条件に関する一切の責任を執行委員会が把握していますので、今後組合員に関する件はすべて執行委員長他執行委員へご連絡いただくよう要望して加入通知を致します。」と記してあった。ところが、会社は、29日、NNさん呼び、「管理は本社に移したため、管理職はいらない…ので役職手当は外します」というとともに、「ユニオンを辞める、また、団体交渉を辞めるように伝えなさい」といい、その旨をユニオンの書記長に連絡するように指示した。NNさんは、ユニオンの書記長に電話しその旨を伝えたが、それを承諾しないという返事をもらいそれを会社に伝えた。

8月7日、NNさんは総務から営業へ異動させられた。11日、NNさんは、会社から団体交渉を延期するようにユニオンの書記長に伝えるように指示された。ユニオンに連絡した結果、「会社から連絡してもらおうように」といわれ、それを会社に伝えた。16日、会社（支店長）より団体交渉は無くなるとの暗示が示された。

会社は、ユニオンの団交申し入れに対して、21日付で次のような「回答書」を書面で作成しユニオンに送った。主たる内容は、①NNさんは会社利益代表者に該当する。②ユニオンが労組法上の団体性の要件に疑義がある。③団体交渉応諾義務がない。④ユニオンの主張（いじめ・退職強要）が事実と異なる等の主張を行った上、これからのやりとりは、当面「書面」のみとし、「会社及び会社関係者に対する直接面談や架電は一切お断りします。」とのものであった。

ユニオンは、会社の「回答書」に対して、会社の事情により団交の延期を受け入れたにもかかわらず団交が成立しなかったこと、また、連絡をユニオンにせずNNさんに行ったことに対する問題を指摘し、23日付で、再度、団交申し入れを行った。会社は、25日、再度の団交申し入れに対して、前回の会社「回答書」で指摘した疑義について応答を求めた。

ユニオンは、会社の対応に対し、「ユニオンの主張が事実と異なる」とする会社の主張をより詳細に示すとともに、団交に応じるように「抗議並びに3度目の団体交渉申し入れ」を、29日付で行った。会社は、30日付で「回答書と抗議文」と題する文書をユニオンに送った。

¹⁰⁸ コンピューターエンジニア、ロケットの打ち上げ関連の仕事をしていた。

そこには、前回、会社「回答書」で指摘した疑義についての応答と「ユニオンの3人が会社の九州支店に突如来訪し、支店長への面会強要、強談威迫の言動」に対する抗議の内容が記された。ユニオンは、9月5日、会社が言う「事実を反し、当を得ぬ主張であり会社は容認できない」と主張する内容を具体的に示すように、また、「団交を一方向的に延期した理由を書面で明示するように」要求する「抗議文及び4度目の団体交渉申し入れ」を行った。会社は、それに対して、繰り返し、8月21日付の「回答書」に対する質問への応答等を求めた。

ユニオンは、会社のこうした対応を誠実な団交の拒否と受け止め、9月6日、福岡県地労委に誠実団交の開催を求めるあっせんを申請した。同委員会は、会社とユニオン双方に10月24日、委員会の立ち会いのもと、2時間程度団体交渉を行うようなあっせん案を提示した。労使双方は、そのあっせん案を受諾した。地労委立ち会いのもとでの団交、また、11月20日の団交を経て、最終的に12月11日、次のような協定書が結ばれ紛争は解決した。すなわち、主な内容として、第1に、NNさんは2006年12月31日付で、会社都合で退職する。第2に、会社は、会社都合扱いの退職金規定に基づき、約570万円（合併時の退職金約75万円は除く）を支払う。第3に、会社は、本件解決金290万円の支払い義務があることを認め支払うこと等であった。

NNさんは、「ユニオンさん、手伝ってもらわなかったら、そのままじっと我慢しとったら、誰も口きかんじゃないですか、おかしくなっとったですから、たぶん、過労死しとったんじゃないかな」と回想して、ユニオンのおかげで命が助かったといい、「本当、ユニオンに来てよかったな」と語ってくれた。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. NNさんに対するいじめ・退職強要は、旧O社がNC社の100%子会社また合併されるに伴い、O社の中高年者が辞めさせられる中で起きた。いじめ・退職強要は、合併後の新社長の「年寄りはいらん」との発言、上司の「帰宅の際の乗り合い」、「誰も口をきかない」、「仕事の監視」、「仕事の排除」等であるが、「役職手当の外し」による4万円の減額と1名減員の公言化を退職強要と受け止め、解決のために労働紛争に発展した。
2. いじめ・退職強要は、退院後の会社復帰から強まった。入院中、ISO継続審査のために会社の外出要請に応えられなかったことが大きく影響したとみられる。しかし、NNさんは、医者に出発の許可を得るために申し出たが、断られた。その結果、会社の要請に応えられなかったのである。会社が、NNさんが外出しなかったという結果だけで見ずに、外出のための努力を見て復帰後の対応をしていたら紛争につながらないいじめ・退職強要はなかった可能性もある。紛争の予防のためには会社が従業員の行為の結果だけではなくプロセス・努力をも見るべきであろう。
3. 役職手当の外しは、会社合併により、総務・経理機能が本社に集中化されるに伴うものとみられる。NNさんはいじめ・退職強要で精神状態がおかしくなっている中、突然

の4万円削減を受け入れることができなかった。役職手当の外しが不可避であっても、何年間にわたる漸進的な減額という軽減措置がとられていたら、紛争が予防されたかもしれない。また、本人の同意を得られない中、役職手当の外しによる賃金の減額は労働条件の不利益変更に当たり法的な正当性に欠けているとみられる。

4. NNさんは、いじめ・退職強要の問題を解決するためにユニオンに加入したが、会社側がユニオンの団交に誠実に応じなかったために、結局、地労委のあっせんを介して問題を終結した。ユニオンに助けしてもらわず、「そのままじっと我慢しといたら、たぶん、過労死しとったじゃないかな」と回想するように、NNさんは、ユニオンの問題解決能力を高く評価している。「過労死」になる前に、ユニオン等の紛争解決機関を通じて労働問題を解決するのが何より重要であり、今回、ユニオンはNNさんの「過労死」を引きとめる一役をしたといえる。

(5)【事例8】SRさん¹⁰⁹：大学助教授、退職勧奨・解雇、44歳の男性

① 個人属性と職場実態

ある大学の助教授であるSRさんは、2005年3月31日、19年間勤めていた大学から解雇された。その理由は、SRさんの属していた工学部「ある学科」が廃学科となったことに伴うものであった。同学科には20人の教職員が在籍していたが、2005年までの5年間、そのほとんどの人が「解雇される」か「泣く泣く退職願を書くか」それとも「うまいことほかの転職を探して移るか」で退職を余儀なくされた。

② 紛争の発生：解雇

紛争は、大学が同学科の学生全員が卒業したらSRさんが大学を辞めることに同意していたことを理由に解雇したのであるが、SRさんは退職を拒否し続け、同意したことはないという事で両方の主張が対立したことから発生したのである。拒否し続けた主な理由の1つは、同学科の専門分野以外でも「数学」など探せばいくらでも教えられる科目があると判断していたからであり¹¹⁰、同学科の廃止を理由に「とにかく人を減らしたかった」ことに同意することができなかったからである¹¹¹。

¹⁰⁹ SRさんへのヒアリングは、2007年12月12日、Oユニオンの事務室で行われた。貴重なお話をしてくださったSRさん、また、ご紹介いただいたユニオンの小野博文副委員長と金子良一書記長に、この場を借りて感謝申し上げます。

¹¹⁰ 大学は、裁判でそういうことは一切言わなかったという。

¹¹¹ SRさんは、2004年3月に、同学科の学生は新年度になると「4年生しかいないので辞めなさい」と退職強要をされたことがあるが、その時、「(とにかく同学科の学生が最後までやめる(=卒業する；筆者))まで退職するわけにはいきません」と答えたが、大学は、それを2004年度が終わると、SRさんは「やめる」と受け止め、翌年、退職の「通知書」を持ってきたそうである。

③ 紛争解決：高裁判決を介して

SRさんがOユニオンに来ることになったのは2005年4月であった。ユニオンを知ることになったのは大学同僚の紹介によるものであった。

Oユニオンは、2005年4月12日、大学側と団体交渉を持ち、SRさんの解雇は、「整理解雇の4要件」を満たさない解雇であり無効であると主張したが、大学側は、整理解雇ではなく「事前に大学側とSRさんとの間に退職の合意があったから¹¹²⁾」解雇したと主張した。しかし、ユニオンは、SRさんはそのような合意をしたことがないと反論したが、大学側は解雇を撤回する意思がないとの態度に終始したので、団交による解決は困難だと判断し、「地位保全の仮処分裁判の申立て¹¹³⁾」を行い、解雇無効を主張し争うこととした。

大学側は、仮処分の裁判で解雇の理由として「退職通知書を直接手渡すと『分かりました』¹¹⁴⁾と述べ、特に異議を述べなかった」とする退職合意の根拠を提出することに加えて、「研究室での寝泊り」、「交通費不正取得」、「有給休暇の不正取得」を解雇理由に挙げた。

2006年1月19日、開かれた仮処分判決では、上記の大学側の主張が退けられた。しかし、「これまで争点となっていなかった整理解雇の4要件が持ち出されSRさんの解雇は4要件を満たしているとの判断で、SRさんの申立てが却下された」という。ユニオンは、判決が不可解であり不当と判断し即時高裁に抗告すると同時に、O地裁での本裁判で争うことにした。高裁では、和解が勧められ、「大学側はSRさんの研究室利用は認めないが、裁判が終わるまでは一定の賃金を仮に支払う」との意思が示されSRさんもそれを受け入れ「暫定和解」が成立した。

2007年3月9日、地裁の本裁判では、「原告が、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する」との判決が言い渡されて、SRさんとOユニオンが完全勝利をおさめた。Oユニオンは、同判決を受けて、SRさんの職場復帰を求める団交を行ったが、大学側はそれを拒否、控訴する旨を伝えられた。同年、11月30日、高裁の裁判でも、「SRさんが退職願を書いていなく、また、それ以外にも退職をしていたという証拠は何もない」ので解雇は無効であり、また、そのほかの大学の主張も退けられるとの判決が出されて、SRさんとOユニオンは、完全勝利を勝ち取ったのである。

SRさんは、2008年1月10日、大学に復帰し現在にいたっている。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. SRさんは、大学のある学科の廃学科に伴って「とにかく人を減らしたかった」大学の一方的な方針に同意することができなかった。SRさんが担当できる科目を探したり新設

¹¹²⁾ 大学の通知書では、「平成17年3月31日所定の手続きで円満退職することを認め通知します」と書いてあるが、SRさんは「それにサインもしていないし、同意したこともない」という。

¹¹³⁾ 厳密にいうと、団交の前に仮処分を提訴したという。それは、大学側が「なかなか交渉に応じてくれなくて、ずっと先に延ばされた」のがその理由である。

¹¹⁴⁾ 2004年2月3日、「通知書」を受け取ったが、「どうしたらいいかなと、ずっと迷っていた」という。

- したりするなどの十分な対応・誠意を見せたら今回の紛争は予防できたとみられる。
2. 大学は、ユニオンとの団交において、SR さんが退職に同意したことがないと指摘されたにもかかわらず、一方的に合意退職であるとの主張を変えなかった。SR さんご本人とユニオンの主張・指摘を受けて、「合意退職」に問題があるとの認識をもち対応策を講じていたら紛争が拡大することはなかっただろうと考えられる。
 3. 以上のような大学の対応は、工学部教授会で「多分 20 回のうち、2 回か 3 回、単純な質問をしたのが唯一の発言というぐらいで、全部書類が来て『はい、これでいいですね』と言って、じゃあ誰もいないです、ハイ、通過』という感じ」で「独裁的に」行った大学運営と相通じている。日々、労使の充実したコミュニケーションが行われず、また、教授らの意見が吸い上げられない風通しの悪い大学経営に今回の紛争の根や紛争の拡大があったのではないかと考えられる。こうした大学経営を改めていくことは紛争予防につながると思われる。

(6) 【事例 9】 TU さん¹¹⁵：元生コン運転手、退職金未払い憂慮、51 歳の男性

① 個人属性と職場環境

TU さんは高校を卒業して警察と消防で勤めたことがあるが、「その時代、暴力は当たり前です。暴力をするから暴力で返しますね。即懲戒免職です。」という形で退職され、その後、「市役所と県庁でも臨時職員としてアルバイト」をした経験もある。その後、生コン会社の運転手となった。いまは、ある共済の職員である。51 歳の男性である。

② 地方の職場実態と労働紛争

・地方の職場実態

—自殺者続出

「僕のいとこで、僕と同じ年で、小さいころから小学校も中学校も高校まで一緒だったんですよ。それがこの前、自殺したんですよ」。彼は、当時 50 歳で水道会社に勤めていた。彼の会社は、「どんどんリストラをして、結局 1 人で、現場の写真も撮らんといかん、スコップも握らんといかん、夜もいつでも電話が来て、引っぱり出されて仕事もせんないかん、いろんなことで悩んで悩んで、最後に死ぬ 3 日前に会うんですよ、まさかその時に死ぬとは思わないですが。だから死んだときも会社はあんまりめちゃくちゃな使い方をした」という。TU さんは、彼が多くの悩みを抱え、「実はこうこうだからどうかしてくれんか」というから、彼を連れて K ユニオンにきて相談したが、彼は、「いや、おれはそこまでせんでもいい。会社から逆に変な目で見られたら結局やめんといかんようになる」というタイプの人であったと

¹¹⁵ TU さんへのヒアリングは、2007 年 12 月 14 日（第 1 回目）と 2008 年 3 月 29 日（第 2 回目）に、K ユニオンの事務室で行われた。貴重なお話をしてくださった TU さん、また、ご紹介いただいたユニオンの福森 勉書記長に、この場を借りて感謝申し上げる。

悔やむ。

「(別の；筆者) 人も死ぬ1週間ぐらい前に会ったんです。どこか仕事はないやろうかと。ないよな、なかなかないよなといったら、その人は自転車でとんでもねえところまで行って山の中でその人も首つりしたがね。結局、今度はその山主が、何で人のうちで首をつったのか、縁起が悪いから金をやれとか、めちゃくちゃです、世の中というのは」。

TUさんは、以前、生コン会社で運転手の仕事をしていましたが、建設現場の人夫の方のことを次のように語った。「人夫の人がおったです、何人か。みんな一緒にクビになったですがね。そのうちの1人の人は餓死ですよ。冷蔵庫に何もはいちよっらんかった。そして、よっぽど、隣の人に『何かちょっと食わしてくれんかな』と言えんかった、その性格ですよ。餓死。それであともう1人の人もアル中ですよ、今度は」という厳しい現実を目のあたりにして、TUさんは肩を落とした。

・生コン会社での職場実態

—私たちは死刑囚

TUさんは、以前、勤めていた生コン会社は役員が7人いた株式会社であったが、「株式会社何々としても結局個人商店なんです。社長1人独裁者ですよ。社長が直接いうんじゃないで、たとえば専務に、『あれ辞めさせ、あれ捨てろ』というたら、『はい』って言って帰りますよ。僕が入ってからその生コン会社を予告なしに辞めさせられるまで¹¹⁶、49人クビになったですからね。即日ですよ」。「(底辺にいる私たちは；筆者) みんな死刑囚なんです、みんなが。いつ死刑の執行日があるかわからんというやつです。死刑は決まっているんですよ、最初から。その執行日はいつかがわからただけで」。「私たちは、社長たちの道具ですよ、人間じゃなくて。人間じゃないんですよ。道具」。「人間を人間とおもっていない」といって、職場の中で、底辺の人々がどう取り扱われているかを涙を流しながら訴えた。その実例を次のように挙げた。「突然ですよ。朝、弁当を持っていきますがね。持ってきて朝3人呼ばれたこともありました。刑務所の死刑囚と一緒に。場内放送が入るんですよ。工場の中で、誰さん、誰さん、誰さん、事務所まで。死刑の執行日ですよ。そして、こっちからこうみちよったら、事務所からこう歩いてくるのがこう見えますがね。みんなこうしてきますがね。その日は、僕は5時過ぎに会社を出てうちに帰ったら、うちに2人待っちゃったな、がっくりした」という形で3人は解雇となったという。

その解雇の理由について、「理由がわかれば分かりますが、理由なしにその執行日が、誰にいつ来るかわからないですよ」と明確な理由がわからないまま、解雇になるという。「理由もなく、一緒に働いている同僚のみんなが、何でやろうかという理由なくクビ。クビですよ、

¹¹⁶ 1991年頃から2003年頃までの期間であった。多く働いた時の運転手数は20人ぐらいで普通は12人ぐらいであったという。

完全に。解雇とかいう格好いい言葉じゃなくて、クビ。そして、その理由が絶対わからない。何でクビにするんだろうか。」

解雇の理由がわかることもあるが、それはささやかな感情的なこともあるという。「みんな生活を抱えちよるものだから、それに必死にみんな耐えるんですよ。人間、感情の動物ですがね。クビになるとわかっていても、たまに、あんまりめっちゃくちゃなことをするものだから、今度ドアの閉め方、バーン、ドーンと閉めますがね。その日の夕方、クビの宣告を受けて。みんな知らないんですよ、クビになったということ。それで明るる日、クビになっているから来ていないんですね。それで、きょうは休みかなとか言っていますが、会社は言わないんですから、あれをクビにしたとか。1日出てこない。2日出てこない。3日出てこない。あれ、おかしいなと思っても聞けないんですよ。事務所の中では『あの人は休みですか』とも聞けないんですよ。本人のうちに電話して聞かんと。もうめっちゃくちゃやったですよ。」

以上のような会社の「暴挙」ぶりに対して、「僕は、昔、江戸時代だったら、刀を持って行って社長の首をはねてやりたいですよ。それだけみんなから憎まれている。そんなことをしているわけだから。そして自分は何億という豪邸をつかって、そこにベンツとか車も何台も据えている」。TUさんは、そういうことを言いながら感情を抑えきれないほどの憤りを露わにしていた。

この異様なことから、ハローワークで同社の求人は断られるという。そのため、同社の社長は、従業員に、「友達をだれか紹介しろ」と頼むが、「いつ自分も死刑執行されるかわからんのに、友達にも言いだせないですがね」という形で友人紹介には至らないという。

－労働時間と休憩

「就業規則がないからわからなんけど、とにかく朝は遅くても早出ということがなくても7時15分までに行かないと怒られるんですよ。それで仕事があったら即、タイムカードを押すんです」というように、7時15分まで出勤することが決まっていた。しかし、帰りは6時前にタイムカードを押すことがいいが、それ以降になると押さないという。「5時55分に帰る人はいい人なんです、会社から見たら。6時5分に帰る人は、ああ、会社で粘って残業をねらっているな、そういうのはそれから何か月以内にクビという感じでした」ので「皆帰るとき、残業になったらいかん、残業になったらいかんというて僕なんか残業になってもタイムカードを押さずに帰ってきたのが何日もあったです。クビになりたくないために」。タイムカードを押さずに帰ると定時退勤扱いとなり、残業代は発生しない仕組みとなっている。

就業規則は、「あるのすら僕は知らなかった」という。「就業規則を見せとかいうものなら、それを言うた時点でおまえはクビですよ」という雰囲気であったので、就業規則の存在を知っていたとしてもそれを見せてもらうことはほぼ不可能に近かったようである。

就業時間内の休憩時間もとれないときがあるという。「昼御飯も5分とか3分とかいうこと

もあったんですよ。ほとんどやったな。そういうのが多かった。休憩なしです、昼も。弁当のふたを開けて箸を突っ込んだら呼ばれるんですよ。『早く仕事しろ』というて」という実態も話していただいた。

③ 労働紛争には至らず

2003年頃、建設業界では「どんどん値崩れが起きて」多くの会社の業績が落ちてきた。その中で、TUさんの会社にも「もうそろそろ会社をつぶすかもしれない」という噂がTUさんの耳に入った。TUさんらは皆、「いつも冷や冷やしていた会社だから辞めるのは別にやめていいが、退職金を本当にくれるか、くれんかが不安だった」という。どうすればいいのかわからず、電話帳を調べて「基準局、相談所などいろんなところに電話をした」が、結局、助けてくれるところがKユニオンであることを知り、ユニオンに相談に来た。

TUさんは、Kユニオンへの加入とともに分会を作り、分会長に就任した。組合の結成を会社には通告しなかった。「退職金をくれないとか何か変な話になった時には、組合を実は立ち上げている」というつもりでいたのである。ところが、会社から「退職金が提示されてみんなほっとなったような感じ」で紛争にはならなかった¹¹⁷。

会社は、一度、全員解雇してから秘かにTUさんに「お前は残れ」という要請をしたが、TUさんは、それは皆に「裏切り者」といわれるので再三断った。だが、何回も会社に要請され、仲間からの理解を得る形で結局再雇用されたという。再雇用後、生コン車から落ちて足の骨を折る事故（複雑骨折）に遭い病院に入院したが、病院の中で解雇といわれ「首になった」という。ところが、その生コン会社には1つのゴルフ練習場があったが、もう1つのゴルフ練習場をオープンすることになった。オープンする練習場の支配人から採用の申し出があり、そこに採用されたが、「もとの会社は一緒なのに、何で辞めんといかんかったのか、また、再び同じ会社に入るのか」という不信感を感じたという。案の定、練習場のオープン後、1～2カ月で「だんだん人数が減らされてきて、自分も今度ストレスになって網膜剥離が出てクビでしたがね。下手な病気になったらクビにするところなんです」という形で会社を辞めさせられたという。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. TUさんは労働紛争に遭わずに生コン会社を退職したが、それは幸いであった。いつ紛争が起きてもおかしくない職場実態であった。「江戸時代だったら、刀を持って行って社長の首をはねてやりたい」という恨みをもっているのはTUさんだけではなかっただろう。このような鬱憤があれば、場合によれば何らかの刑事事件につながりかねない。労働紛争や何らかの事件を予防するためには何が必要であるのか。第1に、職場のルー

¹¹⁷ しかし、ある人は、よりよい退職金を求めて裁判を起こしたが、結局、裁判費用などで得になることはなかったという。その人は、兄の友達である弁護士に頼り、容易く裁判を起こしたという。

ルである就業規則をきちんと従業員に明示すべきである。始業時間、就業時間、退職規定、退職金規定等。第2に、就業規則にも関連するが、最低限の法令遵守が守られるような対策が必要であろう。理由も解らないまま、予告手当も支給されないまま解雇になってしまっている。「道具」に扱われている非人間的な職場実態を改善するためにも労働関係法令の厳罰化も検討する必要があるとみられる。

2. TUさんの周りに3人の労働者が世を去った。3人の死因をわかることはできなかった。それぞれの性格や考え方、また、おかれた状況の違いがあったと推察されるが、「仕事がない」、「解雇された」、そして過重労働の中で悩みの末、世を去った3人であった。TUさんのいとこさんは、「会社から逆に変な目で見られたら結局やめんといかんようになる」と思い、労働紛争を起こさずに世を去ったのである。紛争といえば、マイナスイメージがあるが、TUさんのいとこのことを思えば、必ずしもそうとは言えない。むしろ、生存のための叫び声と捉え、命が救えるチャンスと前向きにとらえる視点も必要ではないかと考えられる。

2) 非正規労働者：パートタイマー

(1) 【事例 10】 SM さん¹¹⁸：自動車学校運転手、雇用形態変更と時給の引き下げ、52 歳の男性

① 個人属性と職場実態

52 歳男性で 2007 年 7 月まで自動車学校の送迎バスの運転手であった。1996 年入社、2007 年 7 月退職する時に時給 860 円、フルタイムパート、入社以来時給は 10 円上がった。退職金なし。就業規則を見せてもらったことはない。半年ごとに契約更新するが、会社側は更新の知らせも何も見せずに自動的に更新された。SM さんの会社の最近の業績は、下の図表の通りである。地元では、知名度の浸透した自動車学校であるが、最近、競争激化による生徒数が減少し、2007 年、業績が若干下降した。

〔図表 3-7〕 SM さんの勤め先企業の最近業績

年月	売上高（百万円）	利益（千円）
2007.9	100,000	15,000
2006.9	120,000	25,000
2005.9	120,000	25,000
2004.9	120,000	25,000
2003.9	120,000	25,000

資料出典：『日経テレコム 21』

¹¹⁸ SM さんへのヒアリングは、2007 年 12 月 11 日に F ユニオン事務室で行われた。貴重なお話をしてくれた SM さん、ご紹介いただいた同ユニオンの志水輝美書記長と寺山早苗書記次長に、この場を借りて感謝申し上げます。

② 紛争の発生：アウトソーシング・労働条件切り下げ

会社は、2006年秋くらい、送迎バス部門を派遣会社にアウトソーシングすることとし、同年末までにその派遣会社に18人全員転籍を求めた。アウトソーシングの背景は、2006年、労基署が長時間労働を是正するように勧告した。そのとき、残業は多い月で100時間、少ない時で50時間あった。18人のうち、多くの人が2006年末に派遣会社¹¹⁹に移ったが、SMさんを含め4人は1～4月が繁忙期であることもありその会社で働きつづけた。会社は、2007年3月終わりごろ、4人を呼び、派遣会社に移るように言ったが、その際、労働条件の引下げ(時給860円から830円へ)を提示した。SMさんは、労働条件の引下げと雇用不安のことを考えると派遣会社への転籍を受け入れることができなかった。何よりも労働条件の引き下げは、一人暮らしのSMさんには生計が成り立たない可能性があったからである。

③ 紛争解決：ユニオンによる自主解決

SMさんは、インターネットでFユニオンの存在を知り、訪問しユニオンに加入した。ユニオンは、2007年3月末頃、会社に対し転籍通知の白紙撤回、過去2年間未払い残業代の割増賃の支払、社会保険・雇用保険への加入などを求める団交を申し入れた。4月の初めに第1回団体交渉が行われたが、会社側は、「法に触れるようなことはしておりません」、「送迎運転手は皆派遣会社に行ったからいくら頑張っても会社に残ることはできない」、「残業代の未払いは休憩時間が十分あったので払えない」という反応を示した。会社側は、この問題を解決するために弁護士や労働問題専門家に当たってみたが、適任者を探すことができず結局ユニオンの書記長に「解決策を出してください。一任します。」とやってきた。

Fユニオンの書記長は、SMさんが派遣会社に転籍せずに一人で残り以前と同様の運転業務を行うことが難しいだろうと判断し、次の2つの解決案をまとめ会社に提示した。すなわち、第1案は、派遣会社に転籍するが、期間の定めのない正社員とすること、また、週40労働時間に月20万円の月給制にすること、過去2年間の未払い残業の支払い、雇用保険の過去2年間の遡及加入をすることだった。第2案は、退職を前提に、残業代の割増未払いを支払うこと、有給休暇40日分を買い上げること、そして解決金(平均月額支給額の3カ月分)を支払うこと等であった。会社は、第2案を選択し140万円ぐらいを支払った。それに伴い、SMさんは2007年7月に会社を退職した。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. 会社は、労基署の長時間労働是正勧告をきっかけに運転部門を派遣会社にアウトソーシングしたことが紛争の元となった。会社が長時間労働の是正に向けた取り組みを社内

¹¹⁹ 派遣会社の最近業績をみると、毎年12月基準で売上高(利益)は、2003年18億(-13百万)、04年17億(-27百万)、05年16億(10万)、07年16億(-2百万)、07年11億(-82百万円)と売上高は減少傾向であるが、利益は、05年を除き、マイナスであり、特に、07年の赤字額は最近最高額である(『日経テレコム21』)。

でどのように進めたのか知らないが、是正勧告を社内労務管理の改善に活かしたら今回の紛争を起こすことにはならなかったと考えられる。

2. 会社が、アウトソーシングの際に、その必要性などについて関係者に十分説明し納得の得られる形で進める努力をもっと行ったら紛争を起こすことはなかったかもしれない。その時、集団的な説明もさることながら対象者個々人に対しても十分説明を行うべきだったのではないか。
3. SMさんの場合、一人暮らしであったので、提示された派遣会社での労働条件は生活のできないくらいの低いレベルであった。SMさんは、生存のために会社のアウトソーシング方針に異議申立をせざるを得なかった。アウトソーシングが必要であったとしても、労働条件の引下げ(時給 860 円から 830 円へ)が行われなかったら、紛争にはならなかった可能性がある。会社は、労働条件の変更の際に、労働紛争にならないためにも、対象者の個人的な事情を十分踏まえて行うべきである。
4. SMさんの勤め先企業の業績が 2007 年若干減少した。また、アウトソーシング先の派遣会社の業績も最近急速に悪化している。派遣会社は、SMさんの勤め先企業からの運転部門を引き受ける背景は詳細に知りかねるが、業績悪化からの脱皮をはかるためであったとみられる。そのため、業務委託交渉力が弱くそのため SMさんの時給を従来より 30 円減額して提案したとみられる。会社は、アウトソーシング先企業の業績等を SMさんに説明し納得を得る努力をしたら、SMさんは転籍を受け入れたかもしれない。紛争予防のためには丁寧な説明、労使コミュニケーションが何より重要である。
5. フルタイムで 11 年も勤めた人を退職金もなく簡単に転籍させる。転籍措置が労基署からの長時間労働の是正勧告に従うことの一環であったが、結局、SRさんらはより低い雇用・労働条件におかされることになった。行政が是正勧告を出す時に、勧告に基づく是正が、是正の前の雇用・労働条件を下回らないことを前提に置く必要があるのではないか。今回、そうであったら SMさんの紛争は起きなかった可能性がある。

(2)【事例 11】SK さん¹²⁰：食品製造、突然解雇、49 歳の女性

① 個人属性と職場実態

SKさんは、49歳の女性である。お弁当等料理の材料を作る工場でパートタイマーとして6年4カ月間仕事をしていた。工場は、自宅から歩いて5分しかかからないところであったので便利であった。自動車販売店を経営している夫、3人の子供と一緒に暮らしている。地元で生まれ育ち現在にいたっている。

SKさんの勤めていた職場は、13人のパートタイマーのみで構成されてお弁当等料理の材

¹²⁰ SKさんには、2008年3月29日(土)、Kユニオン事務室でヒアリングを行った。快くヒアリングに応じてくださったSKさんにこの場を借りて感謝申し上げます。当時は、紛争が解決していない状況であった。また、ご紹介していただき、後日、協定書の資料提供をしてくださった福森書記長にも感謝申し上げます。

料をつくっているところである。本社は、同じ鹿児島市にあり、工場で作られた料理の材料をもってお弁当やいろいろな料理を作って販売している。全従業員数はパートタイマーを含めて約 170 人である。社長は、前社長の妻が後を継いでいるという。

SK さんの勤め先企業の最近業績は、下の図表の通りである。売上高は、8 億円台に推移しているが、利益は、ここ 2 年間 100 万円以下である。

[図表 3-8] SK さんの勤め先企業の最近業績

年月	売上高（百万円）	利益（千円）
2008.3	830	1,000
2007.3	800	800
2006.3	800	2,800
2005.3	810	1,700
2004.3	800	1,500
2003.3	680	1,000

資料出典：『日経テレコム 21』

② 紛争の発生：突然解雇

・情報提供なし・一方的な応援要請

SK さんが勤めていた工場は、会社の唯一の工場で、すべての従業員はパートタイマーのみによって構成されている。工場の従業員は、入社の際に、日曜日休み・週休二日制、お正月のお節の時やお盆の時にちょっと出るという約束であった。工場は、元々別会社であり名前も現在の工場名とは違っていたが、社長は同じであった。どういうわけか全く知らないが、元々の会社名はなくなって現在の工場名となり、現在の会社の一工場と再編された。そうなったのは 2005 年 4 月 1 日の出来事であったが、社長との面談があった 2007 年 12 月 27 日までは工場の誰にもその事実を知らされなかった。

現在の会社の工場として再編されてから工場から本社への応援¹²¹が頻繁に行われるようになった。いつの間にか、別会社から一工場に再編されて、いまは「別会社じゃないんだから、工場なんだから、本社と同じなんだから、応援があったら文句を言わないで行かないといけないんだよ」といわれるようになった。

本社への応援は、次のような理由で、行きたくない嫌なものであった。すなわち、「もう早くしなさい」という荒い言葉使い、また、朝 6 時から仕事をして午後 5 時に帰してくださいと言えば、「誰がそんなこといってんねん」、あるいは、皆の前で「今帰るといふ人、手を挙げてごらん、誰が帰るんだね」と手を挙げさせられるだけではなく、パートの責任者が「代表で怒られる」という雰囲気だからである。そういう応援に行ってもまた応援で労働時間が

¹²¹ SK さんは「出向」という言葉をつかっていた。たぶん、社内でも出向と呼ばれていたとみられる。

11 時間になっても時給は 650 円¹²²と変わらないという。

応援先の職場実態が以上の有り様であったので、「みんながもうやっぱり不平不満多い」が、「それでもみんなは行くんです。2 人と言われたらどうにかやりくりしてみんなで行くんです。みんなぶつぶつ言いながらもやっぱりやるんです。」と応援要請に応じなければならなかった。そういう応援要請は、「突然 2 日前に、いつの日曜日に出向、手伝いなさい、これは社長命令だ」という形で行われるが、工場の 13 人が相談してそのつど対応してきた。

・突然の解雇

そのような応援要請が、2007 年 12 月 26 日もあった。「何人かお正月に出るように」というお電話があった。そうしたら職場のみんなが「もうみんな辞める辞めるってそれがわーと大騒ぎになってしまった。」それが社長の耳に入ったみたいで、急にみんな辞められたら困るというのを社長も感じたのか、翌日社長との個人面談が行われることになった。

27 日、SK さんは社長ら¹²³に呼ばれて「辞める意思があるのか、続ける意思があるのか」と聞かれた。SK さんは、「いずれは辞めるかもしれないけれども、今すぐとかということは考えていません。」と言ったら、社長から「そうなの、じゃあ、辞める意思があると思ってる人にそんな詳しいお話はしなくていいわ」という発言があり、面接は終わった。面談は、13 人すべてが別々に受けたという。勤続年数が最も長いパートの責任者は、「私はやめたいんですと言ったらいいが、社長は「あなたは責任者だから 3 カ月はだめだよ」といったと伝えられた。

SK さんは、12 月 30 日、お節を詰めるために仕事に行った。結果として 31 日から 1 月 3 日までのお正月休みをとることになった。

正月明け 4 日、社長と一緒に面談した部長が工場に来て事務室に SK さん呼び、「SK さん、すぐ辞めていいよ」と告げた。SK さんは、「私、辞めるといっていませんよ」と言ったら、部長は「あなたは暮れに辞めるといったがね」と退職を促した。SK さんは、「誤解しないでください。私は辞める気があるのか、辞めないのかと言われたから、いずれは辞めるといっただけで、今やめるとは言っていないんです。」と、今すぐ辞める気がないことをいった。しかし、部長は、「あのね、仕事も 1 月、2 月はあんまりないから、もうすぐやめていいよ」と再度退職を迫った。SK さんが再度「やめません」というと、部長は、「辞める気がないんだったら、社長に自分で謝りに行きなさい。」と促した。しかし、SK さんは、「何で、私、社長に謝らないといけないですか。社長に悪いことは何もしていませんけれども」と要求を拒否した。そうしたら「早く退職届を出しなさい」と言われた。SK さんは会社の解雇に納得いかず、結局紛争になった。

¹²² 時給の 650 円は約 1 年前に増額したもので、その前までは 610 円であったという。SK さんは入社して約 5 年間、610 円の時給は上がらなかったという。SK さんの月給は大体 9 万円から 10 万円近くに推移していた。

¹²³ 社長のほか、部長、社員の 3 人が工場の人々を面談した。

③ 紛争解決：ユニオンによる自主解決

・行政機関における未解決

SKさんは、「早く退職届を出しなさい」と言われたその日、納得できなかったので労基署に行った。それは、「自分のいっていることがおかしいのか、おかしくないのかというのをちゃんとした行政に聞いてみよう」と思ったからである。労基署の方からは、「別に会社に損害を与えるようなことも何も仕事の失敗もしているわけではないし、ただ言葉のやりとりだから、何にも辞める事由はないから、そのまま勤めなさい」と言われたので、「そのままずっと次の日も仕事へ行って何事もなく仕事を普通どおりしていた。」その後、会社からは何の連絡もなかった。

ところが、2008年1月28日、前年の12月に社長と一緒に面談した女性の社員が工場を訪れてSKさんと呼んだ。彼女は、部長に「SKさんに退職はどうなっているか」と聞くように頼まれたことを告げたが、SKさんは、「会社に迷惑をかけていないんだから、そのままいます」と応答した。そうしたら、彼女は「あした、私と一緒にいって社長に謝りますか」と言ったが、SKさんは「私、謝るような悪いことは本当にしていませんよ。何で謝らないといけないのか」といった。彼女は、「1月31日にもう1回話をしましょう」と言って工場を出た。

2月1日、流しで工作中、部長から電話があり、いきなり「あんた、退職届はいつになったら出すのね。早よう出さんね、12月31日付で書きなさい。」と退職届を出すように言われたので、「そういうことなんて1つも考えていないし、言ってもいないんです。」と退職の思いがないことを告げた。電話の間、前述の女性社員が工場に来て前に辞めた人の退職届をもってきて、「この通り漏れなく書いてください」とSKさんにいった。SKさんは、部長と女性社員とのやり取りが「事務室とかではなくて、みんながいるところの流しで話をしているから、みんなも何かやりとりをしているな」と思いながらも声は聞こえるわけだから、悲しかったです」と、その時の辛かった思いを明かしてくれた。もっと辛かったのは、ちょうどその日お昼頃、社長からパートの責任者に電話があり、「私は何もこのこと（SKさんへの退職勧奨）は知らなかったのよ、部長が何かかわいそうなことをいったみたいね。辞める時には花束を渡したかったのに」といったらしく、「自分が仕向けておったのに、よくもあんなことが言えるよね」と思えば、感情が「グサッときて」、「悔しくて悔しくてしょうがなかった」という。

その日、SKさんは、帰宅して会社のことを電話で主人にいったら、「そんなことを言われてまでいることはない。すぐ辞めて、何でお前がそんなことを言われたいといけないのか」といわれたので、女性社員に電話をし辞めることを告げた。退職届は、2月1日付で3日に郵便で出した。退職願は、女性社員から手渡されたある人の離職票のとおり、「このたび、一身上の都合により来る平成20年2月1日をもって退職いたしたく、ここにお願い申し上げます」と書いた。

2週間後の19日、雇用保険の離職票が届いた。SKさんは、その翌日、また、労基署に行った。労基署からは、「出す前に来ればよかったのに。何で会社都合で辞めると出さなかったのか。会社の都合なんだから会社都合と書けばよかったのに¹²⁴。これはもう明らかに解雇だよ。だけど、解雇だけれども、会社が認めるかね。」と言われただけで「それでおしまいだっただ¹²⁵」という。

同日、SKさんは離職票をもってハローワークにいった。ハローワークの方は、「これは解雇だね」といって「申立を立てる」という手続きをとるからということで申立書に名前を書くように言われ書いた。その3日後、職安の人から電話があり、会社の部長に聞いたら「暮れにごたごたが工場内であるんだったら、SKさんは本社にきていいよと言ったら、SKさんが行かないといった」という内容だったと告げられた。SKさんは、工場のパートタイマー13人は本当に仲が良く、だから結構長く何年も続いていることを挙げ、ごたごたは一切ないこと、また、本社への異動の話も一切なかったこと等を職安の人に話したが、最後は、自己都合を会社都合退職に変えるのは「なんかちょっと無理みたいですよ」といわれたので、「何て悲しいことなんだろう」と思ったという。

SKさんは労働行政機関に行けば助けてくれると思っただけに失望感を感じたといい、その心情を次のように語ってくれた。労基署に「助けてくれると思い、今まで一度もいったことはなかったですから、そういうところに行くのも勇気でした。本当に勇気でした」。しかし、2回目に労基署に行った時に「解雇だね」と言いながら何の解決策を出してくれなかった時に悲しみを感じたという。「私はそれまで、職安にいけばいいだろう。労基署にいったら助けてくれるだろうという気持ちがあって、お話は聞いてくださったんだけど、結局それは解決にはあまりならなくて、ただ、解雇ですねとは言ってくださいでも、それまでなんです」という対応しかもらえず悔しくて虚しい思いをしたという。

・ユニオンによる紛争解決

SKさんは、労働行政からも助けてもらえなかった悲しいことを、SKさんの「いい相談相手」である23歳の長女に話した。長女からは、「そんなことであきらめたらだめよ」といわれた。長女はインターネットでユニオンの存在¹²⁶を知り、「ユニオンさんに助けてもらいなさい」と助言してくれた。SKさんは、「ユニオンさんに助けてもらえなかったら、もう最後だとおもってあきらめよう」と思った。その話を夫にしたら、「職安でもその程度しかしてもらえなかったんだから、そんな出来るものか。だけど、できないと思って行動に移してみろ」

¹²⁴ SKさんは、離職願いを書くときには、会社都合と書く頭がなかったという。その旨、労基署の方にいった。

¹²⁵ SKさんは、3月5日、失業手当の受給額を確認しにハローワークに行ったが、その際、上の方に呼ばれて、「もう1回会社に言ってみるから」離職票を見せてくださいと言われた。ユニオンに相談したら、ユニオンが「動いているからもう離職票をもっていかなくていいよ」といわれ、それ以上ハローワークにお世話になることはなかったという。

¹²⁶ SKさんは、自動車販売店をしている「お父さんの会社の関係でユニオンさんをお客さんでちらっと聞いたことがある。」という。

と後押ししてくれた。

SKさんが、長女に助言されまた夫に後押しされて、Kユニオンにお電話したのは2008年2月27日であった。その日、ユニオンの書記長が出張で不在だったが、別の人が対応してくれた。「話を聞いてくださっただけでもホッとして、すごく対応をよくして下さったんです。何か悲しかったものですから、こんなによく話を聞いてくれたと思って、何かそれだけでも満足してしまった」と助けられた気持ちを、SKさんは笑顔で表してくれた。

書記長は、出張後3月3日にSKさんに電話し、翌日SKさんの夫婦に会った。SKさんは、書記長が会ってくれたことでとても喜んだと次のように語ってくれた。「これでもう解決しなかったとしても、ちゃんとここまで話を聞いてくれるところがあったんだから、私のいっていることが本当にああそうだなとわかってくれる。職安でも労基署でもこれは解雇だねと言うのに、それでもそこで終わるのではなくて、そういうふうに、それをちゃんと動いてくれたというのは感動でした。本当にすごく喜んで。」

書記長は、SKさんの解雇は「完全に不当解雇」とみて、会社に「今から出て行くから」といい「そのままと乗り込んでいった。」要求は、会社が自己都合による退職というが、もしそうならば、失業給付額が「本人の自己都合と会社都合との間に大きな開きがある。自己都合にしてほしいといえ、私の方も折れてもいい、その代りにちゃんと失業手当が少なくなった分を全部保証すること、また、5～6年も仕事をして会社に貢献したからせめて3カ月かそれぐらいは退職和解金として、あなたたちが無理やり雇用を切ったわけだから、その分いわばお詫び代として出さないとだめよ」と主張した。

会社は、この問題について、ある社労士事務所に連絡をしたようである。数日後、同事務所の社労士から電話があり、3月17日、書記長はSKさんと一緒に同事務所に出向きその社労士にあった。社労士は、SKさんの「言っていることが全部本当だ」と思い、会社に退職金規定がなくても「3カ月ぐらいの退職金は払え」と助言することを約束してくれたという。

ユニオンを通じて、紛争解決の方向に向かっている状況を見て、SKさんは、「本当に最後の最後、もうこれでもう本当にこれでお願ひしてダメだったら、もうどうしようもないなと思って、そういうふうに（書記長に；筆者）出会ってよかったです。もう本当に人としてよかったです。何か救われたなと思います。」との心境を語ってくれた。

書記長は、約20万円近く払わせたいと思っていたが、SKさんがこれでいいということで次のような協定書の内容で紛争は解決した。

5月1日に次のような協定書が結ばれた。

1. SKさんは、会社の事情により、2008年2月1日に退職するにいたったことを、会社、SKさん、ユニオンは確認する。
2. 会社は、SKさんに退職和解金として15万円を支払うこととする。
3. 会社は、15万円をSKさんの指定口座に5月8日限り振り込む。

4. 会社、SK さん、ユニオンは、本協定書の条項に定める以外には、本件に関し、相互になんらの債権債務のないことを確認する。

会社が、なぜ、SK さんを退職させようとしたのか、その真相はまだ分からないが、ひとつ言えるのは、人件費削減のためであるとみられる。1 月から 3 月にかけては、売上が少ないので人件費を減らそうとしたとみられる。次のような SK さんの話がそれを表している。「結局、私が休めば人件費は要らないわけですから、その分、人件費が浮くわけですから」。会社は、人件費を減らすために、SK さんを減らしただけでなく、労働時間も減らしたという。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. 円滑な労使コミュニケーションは紛争解決や予防につながる。1 月 4 日、部長が、SK さんの辞める意思がないことを確認して「辞めなくていいから、じゃ勤めて」くださいと言え、元々紛争は起きなかったはずである¹²⁷。しかし、部長は、「こっちの意見を聞かず、多分もうやめてほしいというそのつもりで来た」と、SK さんは感じたという。一方的に会社の方針を押しつけないで、従業員の声を素直に聞くことが紛争の予防にもなる。

労使コミュニケーションのない状況は日々の管理でも表れている。13 人のパートタイマーだけで働いている工場に社長が来ることは年間数回にも満たない、また、部長も社員もあまり来ない。SK さんは、社長のことを「人を人とも思わないような雇い方というのは本当に失礼な人だ」と言い表している。

2. 会社再編等の情報を従業員に正式・正確に伝えることが紛争の予防につながる。13 人のパートタイマーが勤めていた元の会社をなくして一工場に再編したにもかかわらず、会社は、そのことを 3 年近く当人に正式に知らせなかった。そうなのに、「工場に変わったから応援があるといわれたら必ず行くんだよ」と言われ「みんな何かモヤモヤしながらも、何か矛盾している。何かおかしいね」と疑問を感じていた。「みんな集めて説明があつて、みんなが承知したんだつたら何も言えないけれども、それもないままここまで来たからこんな大騒ぎになった」と、SK さんは昨年 12 月のことを述懐している。会社が、会社再編等の情報を従業員に正式・正確に伝えて、12 月 26 日、お正月の際に本社へ応援を要請したら、大騒ぎにならず、27 日個人面談もなく、したがって紛争もなかったはずである。風通しの悪い会社の姿勢が今回の紛争を引き起こしたとって過言ではない。
3. 従業員の働く意欲の向上に対する経営者の認識の低さが紛争を起こす可能性があり、その是正が紛争予防に役立つとみられる。「工場の人たちがみんな一生懸命働いていても、

¹²⁷ もしそうならば、「私もちょっと言葉が誤解されるようなことをいったんですかね」といって何の問題もなく終わったはずだと、SK さんは回想する。

お弁当を詰めるこっち（本社）の人の方が（工場の人達より；筆者）偉いよ」といわんばかりの社長の言い方に、工場みんなは「本当に悔しい」といっていたという。みんなが行きたがらない本社への応援についても、応援先の職場での言葉使いやパートタイマーの規定の労働時間を守らせる等の対応をしていたら、12月の「大騒ぎ」は起こらなかったはずである。日々、従業員の働く意欲を維持し高める経営者の姿勢や管理が労働紛争を未然に予防できるとみられる。

4. 以上の紛争の解決や予防にかかわる事柄は社長の経営能力に大きく左右されるものであるが、創業者を継ぐ2代目の社長に関する研究が求められる。現社長は、創業者である前社長の妻である。前社長が「復帰できなく」なったので、社長に就任したとみられる。社是には、「食を基盤に・・・感動を与える企業精神を第一とする」と書いてあるが、SKさんから聞いた限りでは、現社長から社是の内容は確認できない。経営能力のない人（創業者の親族）が社長になってしまうことが労働紛争を起こす可能性がある。
5. SKさんは、紛争解決のために、助けてもらうために労基署と職安に足を運んだが、結果的には助けられなかった。ユニオンは、労働行政では結果的に助けられなかった今回の紛争を解決したのである。会社の納得できない辞めさせ方に悔しい思いを抱えていたSKさんにとって、ユニオンは、「最後の救い主」であった。労働者の納得できる紛争解決のためにもユニオンの役割は大変重要であり、労働行政機関の解決できなかった公的な役割に対しては何らかの公的支援があってもよいのではないか。

(3)【事例 12】KG さん¹²⁸：スーパーの警備員、退職強要、39 歳の男性

① 個人属性と職場実態

KGさんは、39歳の男性である。ハローワークの紹介で2007年8月にあるセキュリティ会社の鹿児島支店に警備員として入社した。60歳以上の両親と同居している独身である。片道13キロを原付バイクで通勤している。KGさんは、約5年前にある警備会社で勤めたことがあるが、その会社が倒産して退職した。その後、暫くアルバイトをした後、ある運送会社の荷物仕分け仕事を契約社員としてやっていたが、業績不振により解雇されたことがある。

セキュリティ会社は、大手スーパーグループの総合ビルメンテナンスグループ会社¹²⁹の子会社である。大手スーパーの孫会社に当たる。同会社は、全国にいくつかの支部があるが、九州支部は福岡にある。上記の鹿児島同支店は、大手スーパーのショッピングセンターを警備している。支店には、24名の警備員がいていくつかの組に編成されている。紛争当時、KGさんは、朝7時から午後4時までの組に入って仕事をしていた。時給は800円であり、月給は13万～14万であった。

¹²⁸ KGさんへのヒアリングは、2008年3月27日Kユニオン事務室で行われた。貴重なお話をしてくださったKGさん、ご紹介いただいた同ユニオンの福森勉書記長に、この場を借りて感謝申し上げます。

¹²⁹ 大阪に本社を置いているこの会社グループは、2007年時点で32億円の資本金に従業員は約5400人、そして国内ではセキュリティ会社を含め4社の会社を有している。

KG さんの勤め先企業の最近業績は、下の図表の通りである。売上高も利益も最近大幅に増加している。

[図表 3-9] KG さんの勤め先企業の最近業績

年月	売上高（百万円）	利益（千円）
2008.2	133,000	4,405,000
2007.2	89,000	2,468,000
2006.2	49,000	1,213,000
2005.2	43,000	518,000
2004.2	43,000	-118,000
2003.2	42,000	558,000

資料出典：『日経テレコム 21』

② 紛争の発生：退職強要

・ 厳しい職場環境—更衣室と苦情窓口の問題

KG さんが警備員として勤めている大手スーパーの店舗に満足な更衣室が設けられていない。1つしかいない更衣室に制服をハンガーにかけておき、そこで毎回着替える。「隣で他人のが置いてあるから間違っかけて着たりしてトラブルたらいけない」という思いもあった。

また、更衣室のカギは1つしかなく先に更衣室を使った人から鍵を手渡してもらわなければならない。問題は、鍵を持っている人が「1階にいたりトイレに行ったりして、例えば30分前に早く来たのに、その人がカギを返してくるまでに（仕事の；筆者）5分前とかあわや遅刻、制服を着替えるのに時間がかかって遅刻寸前ということが何回か何日かあった¹³⁰」ことである。

そのほか、更衣室は「音がびゅーっと」し「ダスト」もあった。ダストに敏感である KS さんは更衣室でせき込むこともあった。なんとかこのような更衣室を改善したい思いがあった。

まず、KG さんが考えたのは、「鍵を又貸ししなくていい、遅刻じゃないけれども余裕をもって着替えたい、そのカギをもらうために早く来なくてもいい、また、やっぱり入れ違いすれ違い」という問題を解決するためには、自分専用のロッカーを借りたいという思いに至った。

しかし、KG さんがロッカーを借りたいと思っても職場ですぐ解決にならない。それは苦情の窓口がなかった。鹿児島支店の警備員の中に KS さんの職場上司に当たる隊長¹³¹がいるが、「情報を伝えてもど忘れしていることが多くて、そんなにもお願いしても『あれっ?』』という感じで「そういうようなタイプの人間なので、その人に言ってもらちが明かないな」と

¹³⁰ 同社の社長も「鍵の管理につきましては、管理方法が全く原始的すぎます（同社社報誌 2008 年 2 月号）。」と認めている。

¹³¹ 鹿児島支店では、警備員のことを隊員といい、その長を隊長と呼んでいる。

いう状況であった¹³²。他の警備員も隊長に「直接話をしても伝わらない場合があつて、うっかりということが起きて、いっても無駄だな」ということを、KGさんは聞いていた。

また、鹿児島支店を管理する主任（所長とも言われる）は通常福岡支部で仕事をし、鹿児島支店には月1回くらいのペースで来る。KGさんが、「直談判」のために福岡に行く2日前に、主任にロッカーの改善をお願いしたら「我慢してくれんか」といわれた。「電話だと話が『はい』とか『うん』とかいえるだけ」で言いたいことが正確に伝わらないと感じた。

職場の中で解決ができない、また、責任者は職場に常駐しないという問題があり、ロッカー問題の苦情を申し立てる環境が整っていなかった。

・飛び越えての直談判～退職強要

KGさんは、何か「そういうふうになったら、ぱっと行動に出るタイプ、いわゆる行動派的な性格をもっている。苦情窓口も整っていない中、そういう性格も手伝って、KGさんは、更衣室（ロッカー借り）問題を解決するために、責任者のいる九州支部所在地の福岡に行くことを思いつき、すぐ行動に移した。2008年2月6日、非番であつたので自腹で約1万5000円のチケットを買い、新幹線に乗り込んだ。新幹線の中で、セキュリティ会社の九州支部に電話したら、ある人から、「（責任者である主任が；筆者）今ちょっと出てるわよ」といわれた。それもあつて、更衣室の問題は、いずれ大元の手スーパーが関与しないと解決できないのではないかと、すなわち、セキュリティ会社に行っても「逆に話がややこしくなってしまうかもしれない」ということで、大元の手スーパーに行ってお願ひした方がいいかなと思つた。それに、住所を調べて見たら、セキュリティ会社より大元の手スーパーの「ほうが駅から近いかな」という考えもあつて」KGさんの足は大手スーパーに向いていた。ちょうど、駅で、「大手スーパーの事務室がどこですか」と道を聞いてみたら、その人が当該スーパーの職員で「一緒について行きましょう」と親切に案内してくれた。

大手スーパーの事務室でKGさんを応対してくれた人は大手スーパー九州（株）の人事総務部長であつた。彼は、「ほんとうはここにあなたが来るところじゃないけれども、それは何か問題があるのであれば私もそれはよく聞いて、1番の親会社ですから、セキュリティ会社のほうにできることがあればして何とかしましょう¹³³」という話をしてくれた。KGさんが、「それを信じて帰った途端に、セキュリティに何か情報が流れて、携帯電話が鳴って「おまえ、タクシーで来い」っていうふうになつて、「今、どこにおる」「博多駅です」「さっさと来い」って言われた。10時から12時ぐらいまで「おまえ、何てことをしてくれたんだ。お

¹³² KGさんらの指摘の通り、隊長の個人の問題もあろうとみられるが、「現場がローテーション勤務であることから、隊長と隊員のコミュニケーション機会を設けにくい（同社社報誌2008年2月号）」と、同社社長が指摘していることをみると、会社の組織体制上の問題もあつたといえる。実際、鹿児島支店の勤務シフト表を見ると、隊長の勤務時間は21時から11時30分であるが、KGさんのそれは、7時から16時までであつた。隊長とKGさんが一緒に勤務する時間が少なくコミュニケーションをうまくしていくことは困難だったのでないかと考えられる。

¹³³ Kユニオンの書記長の伝聞である。

まえ、要求書にいちやもんつけに行ったのか」って言われて、「いや、私はお願いに行っただけですよ」と言ったという。さらに、「お前はとんでもないことをしてくれた」、親会社（＝大手スーパー）のほうから「あれ（＝KG さん）を雇用していたら、もうお前たちの仕事をとり上げる¹³⁴」といわれたという。

主任の上司に当たる部長が鹿児島支店に来て「今回の件は、まあ一応始末書を書いてくれ。始末書だけじゃだめかもしれないから転勤をしてもらおう可能性がある」と KG さんに告げたという。KG さんは、次のような始末書を書き提出した。「私は、2月6日、福岡市の大手スーパー九州（株）にロッカーの件で直談判に行き、軽率な行動をとってしまいました。セキュリティ会社から機械室のロッカーを提供して頂きましたが、着替のためにはほこりとか環境とかあまり適していませんので、思いつきで福岡まで出向いてしまいました。その上、鍵の管理が1個のため別の隊員とすれ違うことがあるため出向きました。直接、隊長に相談すればよかったですのですが、今は反省しています。後からロッカーが有料で借りられる事を聞いて最初から相談すればよかったですと思っています。私の場合、履き違えた感があります。よって今後、問題等そして疑問に思った事には、隊長に相談していきます。現在は反省しています。2008年2月8日 KG」

ところが、2月12日、鹿児島で会社の主任に呼び出されて、「もう転勤してもらって、東京か大阪か。」と迫られた。KG さんは、「いや、私は親が障害者になったので面倒を見ないといけない。」といったら、「それだったらもう退職してくれ。ほかの警備会社を紹介するから、そこに行ってくれんか」と再度迫られた。そして翌日、隊長は次のような退職要求を文章で書き、KG さんに渡した¹³⁵。

「KG 殿 退職届の提出をお願いいたします。最終勤務日平成 20 年 2 月 15 日、退職日平成 20 年 2 月 16 日、上記の日付にて隊長宛に提出をお願い致します。平成 20 年 2 月 13 日 隊長」

実際、2月16日以降、KG さんは勤務シフトから外されていた。

KG さんは、職場で味方にしてくれる 2 人の仲間に相談したら、退職願を「書く必要はない。例えば、会社の金を盗んだとか横領したとか、店舗の商品を盗んだとかだったらもう懲戒処分でおれないけど、今回の件は労働改善の要求だから、そんな辞める必要はないよ。」といわれた。KG さんは、仲間の声もあったから、「粘って、退職拒否して」、K ユニオンに助けを求めることにし労働紛争となった。

¹³⁴ K ユニオンの書記長の伝聞である。書記長は、こういう発言は親会社がしたはずがなく、嘘だと思ったという。

¹³⁵ と同時に、退職届票も渡された。

③ 紛争解決

KGさんは次のような経緯です。すでにKユニオン・福森書記長の存在を知っていた。すなわち、約5年前にある警備会社に勤めていたが、その会社が倒産して賃金未払いが発生した。それを解決するために県の労働政策課にかけ込んでいったところ、ユニオンを紹介してもらいユニオンを通じて解決したことがあったからである。その後、ほぼ毎月、「自分の休みの時に（ユニオンを；筆者）訪ねて遊びがてらいろいろ悩みを相談して」きた。そのため、スムーズにまたユニオンに世話になることができた。退職強要があった2月12日、Kユニオンに加入した。

Kユニオンの福森書記長は、KGさんの話をもとに、19日、会社に対し次のような趣旨の団交申し入れを行った。すなわち、「KGさんは、直談判に福岡に行ったことを反省し始末書も提出した。それなのに、東京か大阪への配置転換を迫り、承諾しなければ退職しか選択肢はないとやってきた。また、KGさんは退職届を提出するように指示を受けた。こうした会社の対応は、KGさんを事実上解雇に追いやったといえざるを得ない。KGさんは障害者の親を扶養しているので転勤に応じない正当な理由がある。したがって、会社が、KGさんの就業を拒否することは法と正義に違反するものであり、合理的な根拠がなければ職場にもどさなければならない。ユニオンは、KGさんからの一方的な言い分しか聞いていないので団体交渉の際に会社の見解に合理性があればそれを受け入れることにやぶさかではない。」

その後、Kユニオンは、会社と団体交渉を行った。ユニオンは、「いくら親会社とは言え、『あれを雇用していたら、もうお前たちの仕事を取り上げる』ということ」をいうはずがないと攻めた。会社は、退職強要したことについて「それは申し訳なかった。それは行き過ぎだ」といい、撤回する旨を伝えた¹³⁶。しかし、KGさん本人にも問題があると指摘した。書記長は、「それらについては今後、もしそれなりの問題を発生させた暁には、もう私が後見人になると。私が責任をとって、もしいろいろな問題が起こった時にはもう身を引かせる」といい、職場復帰という解決を見た。

紛争解決により、KGさんは、3月8日、仕事に復帰した。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. 会社のKGさんに対する退職強要は、KGさんの「軽率な行動」から端を発したが、会社が認めている通り、「行き過ぎ」の面もあった。もし、退職強要でKGさんが退職したら、目の障害を持っている60歳の母親、無職で年金暮らしの67歳の父親を扶養しているKGさんの3人家族生活がどうなったのだろうか。今回、ユニオンによる円満解決はその家族生活を救ったとって過言ではないだろう。

¹³⁶ 会社が退職強要を撤回した背景については詳細のことは分からないが、大元の手スーパーの労働組合がUIゼンセン同盟に加入しており、同同盟の組織は連合鹿児島にも入っている。Kユニオンも連合鹿児島の一人であるので、何らかの形でそういう関係が伝わった結果も1つの要因ではないかと考えられる。

2. 行動派である KG さんが、非番の日、自腹で新幹線のチケットを買い、鹿児島から福岡までに乗りに乗ったのは更衣室と苦情窓口の問題があったからである。会社が従業員の苦情を把握し専用ロッカーを設けてあげたり、また、更衣室の環境を KG さんの納得のいくように改善してくれたら、KG さんが福岡まで行くことはなくまた紛争も起きなかったはずである。また、隊長を含めて警備員同士がよい人間関係を持ち、互いに職場の問題について話し合っただけ自主解決すべきところは自主的に解決し、必要であれば会社に要請できるように、会社が職場のよい人間関係の形成や風通しのよい意思疎通の組織管理¹³⁷を行っていたらこの種の労働紛争は未然に防げたと思われる。
3. 人の性格は様々である。たまたま KG さんは性格上「行動派」になってしまった。彼の「飛び越え」の行動は、職場環境問題を手っ取り早く解決したいという善意から出てきたものであり、福岡に向かっている中での思いつき、担当者の不在という悲運、偶然にも大手スーパー職員に会い人事総務部長にまで案内してもらおうという好運にあう等のいくつかの運もあって現実化されたものである。会社が、障害者の両親を扶養している KG さんに対して、東京か大阪に転勤を迫り、最終的には退職届まで提出するように強要したのは「行き過ぎ」である。会社の「行き過ぎ」はどこから出たのかわからないが、従業員の行動のみを見ないで行動の底にある心を察知して「行き過ぎた」処分をしないことが紛争の予防につながる。「行き過ぎた」処分により、約3週間、給料の減額¹³⁸という金銭的なマイナスは言うまでもないが、KG さんと両親の精神的な衝撃は計り知れないものがあっただろう。
4. KG さんは5年前にユニオンにお世話になってから「遊びがてら」Kユニオンの書記長を訪ねいろいろな悩み事を相談した。書記長は KG さんの後見人となった。今回の退職強要は「行き過ぎ」という側面もあるが、KG さんの行動派的性格による「飛び越え」の問題も影響した。復帰という形で円満に紛争が解決したのは、後見人の書記長の存在が大きくこの種の紛争解決の切り札となったといえよう。

(4) 【事例 13】SS さん¹³⁹：明太子販売員、突然解雇、58 歳の女性

① 個人属性と職場実態

SS さんは、58 歳の女性で雇用形態はパートであった。SS さんは、空港のレストランで働いていたが、勤務時間数が減ってそこを退職することになり、空港に勤めている知人に「人

¹³⁷ セキュリティ会社の社長は、自ら「1 万人の警備員をマネジメントする体制・能力が極めて弱い」と指摘し、その要因として「各支社の警備担当の役割が不十分です。これはマネジメントできる基幹要員の不足が原因である」ことを挙げている（同社社報誌 2008 年 2 月号）。鹿児島支店で 24 人の警備員が働いているにもかかわらず、担当責任者は福岡で常駐し鹿児島には月 1 回くらいしか来ないのはまさに基幹要員が不足している実態を表しているといえる。

¹³⁸ 3 月分の月給は約 6 万 7000 円と通常の 1/2 に満たなかった。

¹³⁹ SS さんへのヒアリングは、2008 年 10 月 26 日 F ユニオン事務室で行われた。貴重なお話をしてくださった SS さん、ご紹介いただいた同ユニオンの志水輝美書記長と寺山早苗書記次長に、この場を借りて感謝申し上げます。

が足りないとき、どっか知ってるところあったら紹介してください」と軽い気持ちで言ったところ、「今ね、人が足りないのよね」といわれ、間もなく現在の会社に勤めるようになった。2002年5月に入社し2008年6月末退社するまで約6年強の勤続年数であった。勤務は、2つのシフトで行われている。早番は6時から14時まで、遅番は12時から21時までである。番のダブる12時から14時の間、各番が交互に昼食をとる。時給は800円であり、勤務期間中、この額は変わっていない。月給で約16万円（税込）であった。

SSさんが勤めていた会社は、空港で明太子を販売している。売店では、同社の社員だけではなく、明太子を製造している会社（以降、委託会社という。）の社員も働いていた。前者が7人、後者が2人であった。売店の管理は、ほとんど行われなかったが、クレームの指摘等は委託会社からいわれたという。社長の息子であるマネジャー（約36歳）は従業員の採用・退職管理を行っている。同社は、福岡に明太子、喫茶店、ラーメン店等の4店舗を経営し、従業員数は約40人である。

② 紛争の発生：解雇

SSさんは、2008年5月23日、職場の近いところにある、ある喫茶店・レストランに来るようにマネジャーにいわれた。入ったら、「ちょっと奥に座れ」と命令されて座ると、「俺はもうお前（あんた）と7月からは契約しないからそのつもりで仕事すればいい」と突然言われた。その後、SSさんは、マネジャーに「お客さんのクレームとしては、してはならないことをしたな。今度はない、と行ってたよな」、「5月に隣としゃべって試食をもらって喜んだ。それが解雇の理由だ」と言われた。SSさんは、マネジャーにそういわれて「やっぱりショックはショックでしたね」というくらいショックを受けた。「私が悪かったんだけど、もっと言い方がなかったのかなあって」という思いを強くした。

6月12日、SSさんは、会社の事務員から、「解雇通知書」を手渡された。そこには、「貴殿は、以前より勤務時間中に職務を逸脱する行為を繰り返す等、勤務態度が不良であり、当社の社員としてふさわしくないと判断したため、平成20年6月25日をもって退職して頂きたく、ここに通知いたします」と書いてあった。

上記の解雇理由に挙げられている2つのことを詳記すると次の通りである。まず、客からのクレームの件である。SSさんは、2007年12月6日、SSさんが客に品物を渡して代金をもらい、釣銭を渡そうとしてレジを打つ直前に内線電話が鳴ったので、受話器をとった。5階から「足りないのがあったら下ろすのある」という電話だったので、応答したが、言い忘れたことがあったので、すぐかけ直した。そのため、釣銭を渡すのが遅くなり客を待たせた。それが原因で、そのお客が袋に書いてある電話番号（品物製造販売会社）に電話をかけてクレームをいった。

もう1つ、隣店の店員と雑談した件は次の通りである。ある日、SSさんは「隣（の店の店員；筆者）としゃべってて、試食品をちょっと頂いた」が、それはほんの2～3分の間であ

った。もちろん、「お客さんのいないとき」であったし、SSさんのほか、店員が2人仕事をしていた。しかし、ちょうどその時、日報を取りにきたマネジャーの目にそれがとまった。SSさんは、「すみません」とマネジャーに謝った。そのことから数日後にマネジャーから呼び出しがあった。

SSさんは、上記の解雇通知書をもらった時、「やっぱり、え、こういうので解雇されるわけなんだ」と思い、解雇に納得がいかなかった。その日、SSさんは、帰宅して夫に解雇通知書を見せた。夫からは、「おまえ、それは印鑑もなし、日付もなし、そういうのってあるわけないだろう」といわれた。

SSさんは、解雇に納得がいかず、会社の外でその解決を求めて行動することになり、労働紛争に発展した。

③ 紛争解決：労働審判を介して

SSさんは、解雇通知書に疑問を持ち、6月15～6に、労基署に電話して、「これ（解雇；筆者）は正当なんですか、不当なんですか」と聞いたところ、そういう問題は、「連合福岡ユニオンがありますので、そちらに相談なさったらどうですか」といわれるとともに、電話番号を教えてもらった。

SSさんは、6月18日、友人と一緒にFユニオンを訪ねて労働相談を行った後、ユニオンに加入した。

ユニオンは、翌日の19日、会社に対し、SSさんの「労働組合加入通知並びに団体交渉申し入れ」を行った。同申し入れには、SSさんの解雇は違法無効であるので撤回すること、また、精神的、経済的に多大な損害を被ったSSさんに対し、解雇問題を解決するためには6カ月分賃金に相当する解決金を支払う等の内容が書かれていた。

2008年6月26日の第1回目の団交では、会社側は、「30日前に解雇予告を行っているので正当なやり方である。勤務態度が不良であるので、解雇は撤回しない。解決金を支払う理由はないので支払わない」と主張した。ユニオンは、勤務態度の不良について特定できないことが多く、解雇の具体的な理由を書面で提出するように要求した。

会社側は、7月8日、5月にSSさんに手渡された解雇通知書の外に別の解雇通知書¹⁴⁰をユニオンに送った。

第2回目の団交は、7月11日に行われた。ユニオンは、会社に服務規定があるかどうか、従業員に対する注意や指導をなぜ雇用主ではない委託会社の職員が行うのか、また、労使交渉で何らかの解決案を提示する意思があるかどうか確認したが、会社側は検討し7月18日までに回答すると応じた。18日、会社側から電話があり、解決案の提示の意思がないと回答した。そのため、ユニオンは紛争解決を目指し労働審判に申し立てすることにした。

¹⁴⁰ ユニオンによれば、解雇通知書の日付は5月23日となっているが、1回目の団交に提出されなかったものであり、1回団交の後、作られたものとみなされる。

ユニオンは、SSさんが58歳で再就職が容易ではないことも考慮して月給の12カ月分の支払いを求めて労働審判に臨んだ。

労働審判は3回行われている。第1回目は2008年9月19日、第2回目は9月25日、第3回目は10月7日である。第1回目は会社側の弁護士の都合で、会社側は欠席したので、SSさん、ユニオンの志水書記長、寺山書記次長のユニオン側のみが出席した。SSさんは、解雇通知書の書いてある事柄について、実態に基づいて説明し、認めることは認め、そうではないことについては反論した。また、会社の代理人弁護士が裁判所に提出した「答弁書」の内容についても具体的に陳述した。そして、裁判員・裁判官の質問についても答えた。

労働審判は9月25日の第2回目で話は固まった。会社側はマネジャーと弁護士と76歳の従業員1人、合わせて3人が出席した。2回目では、「私がですね、その解決として、お金で解決するか、それとも、また仕事に復帰するかみたいなことを聞かれましたね。だからいやもう、復帰というのは多分会社は認めてくれないと思いますので、私は金銭であれしたいと思いますということを言いましたね。解決したいと思いますと言いました」という。

審判員・審判官は、会社側に対し、1回目の際に、SSさんの述べたことに対して、会社側の考えを聞いた。主に、「従業員の人とマネジャーがいろいろ答えてました」という。SSさんは、解決のために、「希望としての要求は半年ぐらいを希望しています」っていったが、会社側は、「そうした時に、一切出さないって言ったんです。最初は。解約金みたいなそういうようなのは出しませんと。相手はそういうふうに最初は出てました」と、SSさんは回想した。

三回目の労働審判は9月30日に予定されていたが、会社側の都合が悪く、10月7日に行われた。会社側はマネジャーと弁護士の2名が参加した。第3回目では「大体相手方が大体6カ月には満たなかったんですけど、5カ月とちょっと……。5カ月と1日2日ぐらいは出るように希望を言ってきてますので、もしそれで解決でよかったらね、相手方に申しますけど」と裁判官がSSさんに告げた。SSさんは、「まあ私が6カ月って希望してたのでね、まあそこで解決したらいいかなあっていうあれですね、わかりました、もうそれで結びますので、ということで、あのその日はもう、それで話し合いは終わりました」という形で紛争は解決した。

SSさんは、ユニオンに対して、「こういうような解雇のことですね、あ、こういうふうにして相談できるところってあるんだなっていうのも知ったし。で、相談に行ったらほんとに親身になってもらったしですね。それはほんとに感謝してますね。こんなふうにして相談に行きますけどいいですか、って言ってもですね、やっぱり時間割いてくれたりとかするじゃないですか。ああ、ほんとありがたいなあって私がささいなことだからね、相談したことがですね、何か親身になってくれたことが、やっぱりほんとにありがたかったですね。」とユニオンの対応に感謝の意を表した。「ユニオンを通じて、紛争が解決して何となく解決が見えたりして、自分の中で仕事してきて、やっぱり、吹っ切れるんですよ」と述べた。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. 今回の紛争は、客からのクレームと隣店の店員との雑談・試食を理由に会社が解雇したが、SSさんがそれに納得できなかったから発生した。こうしたクレームは6年以上の勤務の中で初めてのことであり、また、雑談も他の店員も日常的に行われるものであり¹⁴¹、それによって仕事に支障を起こすものではないというSSさんの認識からみると、解雇は受け入れられないものであった。
2. 解雇通知書に疑問を持ったが、それは、印鑑も日付もないばかりか、通知書の上端に関係のない「KN 税理士事務所」¹⁴²というマークも付いていたからである。会社の軽率な対処が紛争への道の糸口となったとみられる。また、マネジャーの無礼な対応¹⁴³が今回の紛争をもたらしたといっても過言ではない。もしマネジャーが「あなたは足も悪くしている。でもまだ頑張れるかもしれない。でもだんだんにね、いま、(従業員の)人数も増えたし、そろそろ考えてもいいんじゃないか」と言われていたら、「自分も辞めます¹⁴⁴って言えたかもしれません」と、SSさんは述懐した。マネジャーの軽率で無礼な対応が紛争を起こしたといっても過言ではない。会社・管理者の従業員に対する丁寧な対応が紛争の予防につながるとみられる。
3. SSさんは、今回の解雇のことでとても辛い思いをした。「6年間仕事してきて要らないよと言われたって、子供たちにはやっぱ言えなかった」と、解雇による辛い心を打ち明けた。また、SSさんは、マネジャーに解雇を言い渡されてから1カ月間勤めたが、「その1か月嫌でしたね。マネジャーと顔を見せるのも見るのも嫌だった」という。会社が、解雇によって労働者の受ける心の辛さを認識して慎重に対応すれば、紛争は減らされるとみられる。
4. SSさんは、ユニオンに相談して、「何とか気持ちのもやもやですね、そこで相談してですね、何か吹っ切れたようだ」というとともに、「相談に行っただけでほんとうに親身になってもらったしですね。それは本当に感謝してますね」と感謝の気持ちを表した。ユニオンは、SSさんが気持ち的に救われるところとなった。SSさんが、解雇通知書に疑問を持ち、労基署に相談した結果、ユニオンを紹介されたことを考えてみると、同署の対応が紛争の解決の橋渡し役となったといえる。行政が労働紛争の解決を促進するためにも紛争当事者にユニオンを積極的に紹介することも1つの方法である。
5. 会社が、6月、ユニオンとの団交で、解雇したことの非を認めて誠実に対応していたら、紛争は早期に解決し金銭的にも少ない金額¹⁴⁵で済んだかもしれない。会社は、ユニオン

¹⁴¹ 「誰でも今までやってたことだったんだけど、この注意で辞めるのかと、ほんとう虚しかった」とSSさんは言う。

¹⁴² マネジャーが税理士の事務所に行き、SSさんの解雇のことを相談した結果、その事務所から会社の事務室に送られたものをそのままSSさんに渡した結果とみられる。

¹⁴³ マネジャーは、今回の解雇に関連して、「厳しく言葉を吐き捨てるみたいにしていった」という。

¹⁴⁴ SSさんは、2008年12月まで勤めて辞めたいという思いを持っていた。

¹⁴⁵ ユニオンは、解決金として6か月を要求したが、それを全部とるとは思わなかったとみられる。労働審判で

の団交が紛争の早期解決に役立つと考えて、誠実に対応することが費用的にも時間的にもロスを縮減することができるだろう。

(5)【事例 14】MN さん¹⁴⁶：古着リサイクル販売員、突然解雇、32 歳の女性

① 個人属性と職場実態

MN さんは 32 歳の女性で 1 人の子（7 歳の息子）がいる。MN さんは、2007 年 1 月中旬、道を通りかかったときに、店の張り紙を見て古着のリサイクル販売店に応募し、面接後、数日が経って店舗統括から採用の連絡があり、同月 23 日、今宿店に入社した。店は、4 人でシフトを組んで運営されていた。全員が女性で準社員であり、賃金は時給 850 円だった。主たる仕事は、古着の仕分け・返品と販売である¹⁴⁷。古着の値段は工場で付けられていて、店舗ではそれを付けることはない。

MN さんが勤めていた会社は、古着リサイクル業を営む株式会社として 1979 年に設立された。資本金は、3000 万円である。同社は、福岡を中心に 15 店舗を有しているが、MN さんの勤務していた今宿店はそのひとつであった。従業員数は 150 人であった。同社には、社長はもちろん、社長の妻も勤めており、人事、給与関係を取り仕切っているいわゆる同族会社であった。会社・店舗に労働組合はなかった。

② 紛争の発生：「不当な転勤」

・勤務日数の一方的な削減

MN さんは、採用の際に、採用後「最初の 1～2 カ月は研修期間で 1 カ月のうち 16 日勤務でその後慣れてきたら 24 日勤務になります」と説明された。採用後すぐの 3 月¹⁴⁸から 24 日勤務となった。時給は 1 時間 850 円であった。

ところが、2008 年 4 月 28 日、会社からファクスで送られたシフト表にはなんの説明もなく¹⁴⁹18 日勤務に減らされていた。給料明細書¹⁵⁰をみると、勤務日数は 6 月 18 日、7 月 17 日となっている。そのため、賃金は約 4 万円減となり、手取額は 10 万円を若干上回る程度であった。

和解した 5 か月強と弁護士費用を考えると、会社は 6 か月以上の費用がかかったと考えられる。

¹⁴⁶ 2009 年 2 月 12 日（木）、F ユニオンの事務室でヒアリングを行った。大変な事情があるにもかかわらず、快くヒアリングにご協力くださった MN さんにこの場を借りて感謝の意を表す。また、ご紹介いただいた同ユニオンの志水輝美書記長と寺山早苗書記次長にこの場を借りて感謝申し上げる。

¹⁴⁷ 社員の 1 人が、「一応古着とかを工場のほうでいったん集めて、それを風呂敷みたいなのに入れて、それを 4 トントラックに載せてもって来て、そして私たちがそれを出したり、中には着れないものとか汚いものとか、そういったものがあれば、それを仕分けしながら店舗のほうにハンガーにかけて」販売すること、そして販売できないものを返品処理することが仕事の主たる内容である。

¹⁴⁸ 2 月は 23 日であった。勤務日数が 24 日となって会社より「24 日勤務になったので保険証をつくるので、年金手帳と印鑑をもってきて」と言われ 4 月 1 日、保険証ができたという。

¹⁴⁹ 会社は、ファクス送信後、電話で「本社から社員を派遣するので、18 日勤務になった」と告げたが、「実際は平日 2 人体制で荷物の搬入日だけ社員がきて 2～3 時間店内の作業をし、夕方 17 時頃には本社に戻った」という。

¹⁵⁰ 賃金は翌月払いなので、5 月から減らされた勤務日数が賃金に反映されたのは 6 月からである。

【図表 3-10】 MNさんの出勤日数と賃金の推移

2008 年月	出勤日数	基本給	通勤手当	差引支給額（手取額）
4 月	24	163,200	4,800	148,415
5 月	24	163,200	4,800	148,415
6 月	18	122,400	3,600	107,847
7 月	17	115,600	3,400	100,889
8 月	8	54,400	1,600	38,267

出典：MNさんの給料支給明細書

・「不当な転勤」

MNさんは、勤務日数の減少に伴い賃金が減ったため、苦しい生活を強いられていた。その中、会社は、2008年7月7日、MNさんら4人それぞれの個人宛に、7月14日から宗像店に転勤するように配転命令¹⁵¹をファクスで4人の勤めている店に送った。ファクスの内容は全く同じであった。当日、非番であったMNさんは配転命令のことを電話で今宿店の同僚から伝えられた。それを「最初聞いた時は頭の中が真っ白というか、どうすればいいのかわかって、時間が経つにつれて腹立たしさがものすごく出てきて、最初は宗像に行かないといけない」と思ったという。そう思ったのは、健康保険、厚生年金保険、雇用保険の社会保険に加入していたので、母子家庭のMNさんにとって、いまの会社はメリットが大きかったからである。

MNさんは、翌日出勤し、「本社¹⁵²にどういうことですかということをお願いしても、とにかく宗像店というところにいけど、もうそれしか」言われなかった。転勤先の「宗像というのは場所的にも遠いので、やめるということをお願いのかな、それを期待されてるのかなということを思ったんですね。だから、『事実上のクビなんですか』ということ（統括支店長）に聞いたら、『いや、それは違う』と言われたものの、納得できる返答をもらうことができず、「とにかく、行くの、いかないのということしか」言われなかった。

MNさんは、つぎのような理由で配転命令に応じることができなかった。まず、第1に、転勤命令に書いてある「現金事故¹⁵³を私は起こしていない」し、「スタッフの対応のまずさ」

¹⁵¹ 配転命令の内容は次の通りである。「この数カ月度重なるクレームの電話（スタッフの対応のまずさ、スタッフが仕事をせず私語ばかり等）、また、店舗でのトラブル：現金事故

平成18年度より店をオープンして、スタッフの指導、売り上げ向上と、本社よりスタッフを送り指導してきたつもりでしたが、今、経営者としての指導力のなさを疑われ、西海岸の店舗としての品格をも問われています。現状のスタッフではこの店の運営は困難かと思われまます。よって、7月14日（月）宗像支店の勤務を命じます。〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇」

¹⁵² MNさんを採用した時に面接した統括支店長に電話した。

¹⁵³ 同僚の1人がつぎのようなことで起こした事故であった。すなわち、買い物客が払った札で余った分をお釣りと返すが、そのためのお釣りを常時用意しなければならない。銀行で両替すると手数料が取られるので、郵便局で両替をしていたが、事故当日は、休日であったので郵便局が閉まっていた。そのため、同僚は、ゲームセンターに両替にいった。両替機に1万円札を入れて9000円は千円札で出て、残りの1000円は100円玉で出てきたが、9000円を抜き忘れた事故であった。同僚は、始末書を書いた。「二度とこういうことを起こした時は給料から天引きしますよ」と言われて、一応、その現金事故は終わった。

についての自分の問題点が思い出さない。また、「私語ばかり」¹⁵⁴という会社の指摘も MN さんに当てはまらない。ただ、クレームは 1 回あった¹⁵⁵という。第 2 に、配転命令の理由をいくら聞いても¹⁵⁶「とくにか宗像店にいけ」という一点張りで納得できる説明が全くなされなかった。第 3 に、転勤により通勤時間が長くなって家庭生活ができない¹⁵⁷とともに、通勤費が今までの通り、定額 1 日 200 円しか支払われず、給料のほぼ半分を占めることになり、生活が成り立たないという理由であった。

何よりも、MN さんが転勤に応じることができないのはそれなりの理由があったからである。すなわち、MN さんには子供が 1 人いて保育園に通っていた。出勤の際に、子供を保育園に預けるが、仕事が夜 7 時に終わるために、子の迎えは実家の母親が行っていた。MN さんは、仕事の終了後、実家に行って子供を連れて自宅に戻る生活をしてきた。職場と自宅の間に実家があるために、仕事をしながら子の保育園への送り迎えは好都合であった。自宅から職場までは車で 20 分しかかからない。このように、仕事と子育ての両立ができると見込んで、職場を選んだのである。

4 人中の 2 人は、面接の時に、「一番最初に転勤はあるんですかということを知ったら、『転勤はないです』ということを知って」確認したそうである¹⁵⁸。そのため、転勤は受け入れられないものであった。

そのため、同年 7 月 13 日、会社の正社員が今宿店の鍵、売上金を受け取りに来た際、MN さんらは、同じ内容の「配転命令無効の通知」¹⁵⁹を社長に届けるよう手渡した。

その間、MN さんらは、「ずっと本社に電話とかも入れて、どうにか話し合いを持ってくれと、ここ（宗像店）に行くにしてもいけないにしても、誰でも家庭をもっているし、事情というものがある。だから、そういったことも私たちは踏まえて話し合いをしたかったです

¹⁵⁴ 「私語って、ワイワイ言ってしゃべるわけでもないですし、だから、どういったところで指摘をされているのかということも私たちにもわからない」という。ただ、毎月 1 回、店長会議があるが、その会議で、今宿店について客からのクレームがあったことを 1 回指摘されたことはあるという。

¹⁵⁵ ある客が気に入ったシャツを購入しようとしたが、そのシャツのボタンがとれていた。その客は何時間もかけて苦情を言い、結局閉店時間である 19 時を過ぎて 21 時くらいになった。同僚の店長が最初「すみません」、「申し訳ございませんでした」と謝ったが、その客が「どんどん調子に乗ってきて、結局自分は遠いところから来たといって、この西海岸を 3 店舗くらい今日は回ってきてやっとここで自分の欲しいというシャツにあった」といいながら時間が過ぎてしまった。その客は、(苦情のために費やした；筆者)「この時間をどうしてくれるんだ」といっていたので、店長が社長に連絡をとった結果、「お金はもうもらわなくていいから、それはお客にやってください」といわれ、そのシャツを客に渡してことは終わった。クレームといったらそういうことが挙げられるという。

¹⁵⁶ スタッフ 4 人は、「誰でも家庭をもっているし、事情というものがある。だから、そういったことも私たちは踏まえて話し合いをしたかったですけれども、全然受け合ってもくれなかった」という。

¹⁵⁷ MN さんは、自宅から転勤先までは「高速じゃなくて下道を走って行くにしたら 2 時間以上かかります。そうなったら、朝 7 時、6 時半には家を出ないといけない」とことになり、小学校の子の学校したくができず、子持ちの MN さんにとって家庭生活ができない状況であったという。

¹⁵⁸ MN さんは、面接の際に転勤のことを聞かなかった。

¹⁵⁹ 通知の内容は次の通りである。「平成 20 年 7 月 7 日午後 5 時頃、ファクスにて送られて参りました配転命令は、会社と本人との契約の中に、『勤務地限定』の合意があり、配転命令は無効です。平成 20 年 7 月 14 日以降も、引き続き今宿店勤務いたします。・当人とその家族に多大な不利益を強いる。入社時・入社後、就業規則の提示はなく、就業契約は、『勤務地限定・勤務日数限定』されておりまして、本人の合意無しに、『勤務地変更・勤務日数変更』は無効であるとの旨、労基署に確認済みです。」

けれども、全然受け合ってもくれなかった¹⁶⁰」というように、会社側は MN さんらの転勤について具体的な理由を示さないだけでなく、話し合いの場を持つことを拒んでいた。

7月14日が過ぎても MN さんらは今宿店に出勤し続けた。それは、働く意思があるという「何か証拠を残さないといかん」と思い、記入式のタイムカードに「朝出勤して時間を書いて、お店を出る時間をまた書いた」。しかし、仕事はやらせてもらうことができなかったという。本社から送られた社員から「ここに来られても困るから、宗像店にいつてくれ、即言われるんですよ。だから、仕事をするもしないも、手つかずのままですぐ追い返されてしまうので、仕事という仕事は何もできていなかった」。14日から3~4人の新人がその店に働きだした。社員は、「新しいスタッフの人がいるから、あなたたちは宗像店にいつてくれ、じゃないと僕が困る」といつていた。そのときの辛い心境をつぎのように語ってくれた。すなわち、「14日以降に朝出勤してるときに、常連のお客さんが、大体毎日きているお客さんがおられたんですけども、私たちが店に入らないで外にいるから、やっぱり変に思いますよね。『あら、どうしたの』と言われて、『いや、何でもありません』といつたら、『入りづらい』といわれたり、あるいは、『お店へ戻ってきてよ』といわれたりすることもあったという。

こうした日が続く中、「日に日に、1日経って、2日経って、それでもやっぱり受け合ってくれないので、だんだんやっぱりすごい不安になった」。特に、「社長の下に社長の奥さんがいるんですね。一応その奥さんが人事とか経理とか、そういった担当をしてたみたいなので、その奥さんに直接電話をしたりとかしてたんですけども、全然受け合ってもらえなかった」ので、不安は増していつた。社長の妻に電話がつながっても「給料泥棒」とまでいわれたそうである。

③ 紛争解決

行政における未解決

MN さんらは、労働局や労基署を訪れて相談した。「今までの過去の例なんかをいろいろ見せてもらって。同意もないのに転勤、そういうことはしなくていいとか、そういうことも結構いろいろ教えてもらった」。また、「14日過ぎても今宿店に行っているんですけどこういう形をとっていいんですかね」と聞いたら、「それはそれでとってたほうがいい」と言われた。さらに「出勤した日というのは紙に書いたり、自分でもメモして、タイムカードがあるならきちっとタイムカードにも書いて残しておきなさい」と助言された。「最終的にはあっせんというものがありますよ」といわれたので、7月23日、福岡労働局に勤務日数の急減の是正と配転命令無効のあっせん¹⁶¹を申請した。同局から7月30日付の「あっせん開始通知書」が発

¹⁶⁰ そのため、「業務命令なので、これに従うしかない。だけど、行くにしても、交通費は出してくれないし」という現実的な問題もあり、葛藤する日々が続いた。

¹⁶¹ あっせん申請書には、つぎのようなあっせんの理由が書かれていた。「今宿店に平成19年1月より勤務していましたが、平成20年5月より、急に勤務日数が減らされ、平成20年7月14日に転勤を命じられました。が、説明もなく、突然のことに納得できないため。」

行されたものの、8月8日、会社があっせんの手続きに参加する意思がないとのことで、「あっせん打ち切り通知書」が発行されてMNさんらに送られた。労働局を介して紛争を解決しようとしたが、会社のあっせんへの参加拒否により、結局、解決されないままであった。

ユニオンによる解決（労働審判を介して）

MNさんは、姑¹⁶²の知人弁護士から紹介されたある弁護士に相談した結果、次のように、Fユニオンを紹介された。すなわち、「こういう組合があるから、そこは個人でも入れるから、もう最後の神頼みでも行ってみたら」という形で紹介されて、「本当にどうしようもないし、このままじゃ下がれない」という思いをもって、同年8月29日、ユニオンの事務所を訪れた。労働相談の上、組合に加入した¹⁶³。

Fユニオンは、9月4日付配達証明郵便で「労働組合加入通知並びに団体交渉申し入れ」を会社へ送付した。Fユニオンは、「団体交渉申し入れ」の中で、団交申し入れにいたった経緯を詳しく記載した上、転勤通知は違法無効であり撤回すること、転勤の根拠規定を明示すること、転勤の業務上の必要性及び転勤通知の理由の説明、また、合意の上での宗像店転勤または再就職までの賃金を補償すること等の要求項目を掲げて、9月11日までに労使協議のうえ、団交を開催するように促した。

会社は、Fユニオンの団交申し入れに対し、「決算時期なので10月に入ってから連絡する」、「具体的な金額を提示してほしい」、「9月11日柳川で開催、福岡開催であれば来週」などの連絡をしてきた。ユニオンは、MNさんらに連絡したところ、9月11日開催は困難であるが、18日開催であれば可能との返事があったため、18日に再度の団交開催を申し入れるとともに、会社の要請のあった金額については月額平均賃金の6カ月分を明示した。

18日、ユニオンと会社は団交を開催したが、社長は何ら事前連絡をせず欠席し、店舗統括のみが出席した。しかし、店舗統括は、「社長の欠席の理由はわからない」、「私は全く権限がない」、「社長から委任を受けていない」等といい、事実上、団交は成立しなかった。そのため、同日、ユニオンは、社長欠席の理由と9月29日団交開催を求める「抗議並びに3度目の団体交渉申し入れ」を会社側に送った。

9月29日、第1回目の団交が開かれたが、社長は、「転勤は研修であった、今宿店は赤字店舗である、解雇は1カ月の賃金を払えばよい」等の回答をした。ユニオンは、6カ月の解決条件に対する具体的な回答を求めたところ、社長は、「実質的な権限を有する妻の意向に従わなければならないので持ち帰り検討する」と回答した。

10月14日、第2回目の団交が開かれた。ユニオンは、前回の態度を変えない会社に対し、

¹⁶² MNさんは、「不当な転勤」を命じられた時は、1人の子持ちの母子家庭であったが、その後、再婚した。

¹⁶³ MNさんは、途中、連絡が取れない1人を除き、2人の同僚にユニオンのことを紹介し一緒に加入するように勧めた。「半信半疑」であったが、加入した。団体交渉と労働審判は、3人一括して行われた。そのために、3人（実際はユニオン）は「併合審理を求める上申書」を提出した。以降、MNさんらとは基本的にこの3人をいう。

要求水準を切り下げて妥結をはかったが、社長は、団交の場で、妻と電話で連絡をとった結果、ユニオンの要求は受け入れられないと返事した。そのため、交渉は決裂したのである。

ユニオンは、交渉による解決は困難と判断し、12月、労働審判の申立を行った。申立書はユニオンの志水書記長が書いた。

申立書の内容は、上記した「宗像店への転勤」の不当性については書かれていた。まず、第1に、MNさんらは実態的に勤務地限定社員である。2人は採用の際に転勤なしの労働契約であったことのほか、交通費が距離とは無関係に1日一律200円であること、そして本人の同意を得ていないことから配転命令は無効である。第2に、転勤は、業務上の必要性を欠如している。それは、会社の挙げているクレームや現金事故はすでに解決済みであり、転勤先の宗像店では5人の従業員が勤務しており、MNさんらの4人を勤務する余地がないことから業務上の必要性が全くない。第3に、MNさんらは、仕事と生活の調和を図るために転勤のない労働契約を選択したが、それができない配転は退職を企図したのである。不当な動機・目的である。また、転勤によりMNさんらとその家族が被る不利益は大きく、生活が成り立たない。第4に、配転に際し説明義務を果たしていない。

こうした転勤の不当性ととも、上記した労働局のあっせんや団交の流れが述べられていた。

申立ての金額としては、MNさんの場合、2008年7月15日から労働審判確定の日までの給料とそれの年6パーセントの割合の金員等の325万2000円を求めた。

第1回目の労働審判では、MNさんらは、申立書に基づいて事実を淡々と述べたが、会社の社長は「売り上げが悪かった」、その店を「つぶそうかと考えた」、「1カ月分の給料しか払いません、懲戒解雇は1カ月分の給料しか保証はしなくていい。僕はそれぐらいの知識しか知らない」等の「何かもう馬鹿にしているんじゃないか」というような言い方をしたそうである。

第2回目の労働審判では、会社側は、社長が欠席し、代理人弁護士のみが出席した中で、「和解金として給料の5カ月分」を提示した。MNさんらは、ユニオンの書記長と相談した結果、それを受け入れることにし、紛争は解決した。

こうした紛争解決に対して、MNさんは、「せいぜい出ても3カ月分ぐらいかなって」思ったが、「5カ月分という意外な答えが出たので、本当になんかもう最後、裁判所を出るときには涙が出て、本当にここに、遠回りはしたんですね、ここに来るまでに。だけど、その遠回りが結果、近道だったということで、本当にもうユニオンの皆さんには本当に感謝しています、今」とユニオンの解決能力に高い評価をした¹⁶⁴。

¹⁶⁴ MNさんは、ユニオンの高い解決能力を目のあたりにし、パートでお弁当を配達している友人にユニオンの存在を紹介した。それは、「問題が起こる前にこういうところがあるっていうことを知っていたら、すごく気持ち的にもうちょっと楽というか、余裕がある、余裕を持てるんじゃないかなってことをすごく思った」からである。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. まず、今回の転勤に関する労使の話し合いの場があったら紛争は起こらなかった可能性があるし、社内で解決されることもありえた。転勤先の宗像店に「行くにしてもいいかないにしても、いくにしたら結局、じゃあ朝何時に出てとか、そういったことって、まずそこから考えないといけないわけですので、そういったことの方向性に話し合いを持っていけば、何らかの解決方法があったんじゃないかなとも思うし、じゃあもう、宗像店にいけませんと、そういう答えを私たちが出すのであれば、それはそれでまた違った解決方法というのがあったのかもしれないし」と、MNさんがいうように、MNさんらが求めていた話し合いの場を会社が拒み続けたことで今回の紛争は起きたといえる。紛争の予防のためには、何よりも、職場の問題に対して労使が話し合いの場を持つことが重要である。
2. 労使の話し合いの場が設けられて、会社が、配転の必要性をMNさんらの納得できる形で説明すれば紛争は起きなかつたろう。それは、MNさんの場合、この会社が社会保険に加入していて好条件であったからである。ただし、転勤に伴う不利益（給料の約半分の交通費）が軽減されるという条件付きである。以上のように、労働条件の変更について紛争を予防するためにも制度的に何らかの労使の話し合いの場が設けられるのが望まれる。
3. 紛争の早期解決のためには、行政機関（労働局）のあっせんの有効性を高める必要がある。MNさんらは、7月14日付の配転命令に不当性を感じ、同月23日、労働局のあっせん申請を行った。しかし、会社側の拒否であっせんは行われず、解決は約半年以上かかった。あっせんに参加しなければ何らかのペナルティを科する等の措置がとられたら、会社はあっせんに参加した可能性がある。MNさんは、いま（ヒアリング時）、思えば、「その時そういう権力が、労働局なり、労基署なりの権力があつたのであれば、もうちょっと早い解決が、どっちに転ぶかはわからないですけど、もうちょっと早い、期間が短い期間で答えが出てきたかなあ」と振り返ってくれた。母子家庭のMNさんにとって、「何が辛いかといったら子供を見るのが一番つらかったですね。やっぱり欲しがらないですか、お買い物とか一緒に行けば御菓子1つでも欲しいというし、だけどそれを実際、これを買えば、本当にその日その日暮らしの生活をしていたので、先は見えないし」と、収入がなかった半年間の苦痛は考えられないほどであったと考えられる。
4. 紛争解決までの生活保障策が必要である。MNさんは、紛争解決のために労働局のあっせん申請を行ったが、会社の拒否であっせんは行われなかった。その後、約半年の間、収入のない中、母子家庭を支えなければならなかった。「この結果（労働審判の和解；筆者）に来るまでのあの思いというのも2度としたくないくらいの思いをやっぱりしてきた半年なんですよね」というように、精神的にも経済的にもかなり厳しい日々を送つたとみられる。少なくとも、労働者があっせんに申請して会社の拒否であっせんが行われ

ない場合、当事者の要望があれば、紛争の解決までに生活ができるように資金を無利子で融資する等の生活保障策も必要とみられる。

3) 非正規労働者：派遣

(1) 【事例 15】MI さん¹⁶⁵：派遣先鋳物会社システム部、突然解雇、28 歳の女性

① 個人属性と職場実態

MI さんは 28 歳の女性で未婚であり、63 歳の母親と 2 人暮らしである。高校を卒業後、コンビニエンスストア、ファミリーレストラン、雑貨屋等でアルバイトをしていた。ハローワークの紹介で設計事務所にパートとして働いたこともある。その後、酒屋の正社員として 2 年半程度働いたこともあった。2007 年 12 月中旬に派遣会社に初めて登録し、17 日より、契約を結び、派遣先で働いた。その後、同派遣会社と 2008 年 4 月 30 日までの派遣労働契約を結んで働いている間に紛争が発生した。時給は 1050 円であった。

MI さんの登録し労働契約を結んでいる派遣会社は、1967 年創立された。福岡を中心に人材派遣業を行っており、社員数は 10 名である。派遣先は、鋳物の開発・取引や建設・工事等を行っている会社であるが、2008 年 3 月現在、従業員数は 69 名である。東証 1 部に上場されている。

② 紛争の発生：突然の契約途中解除・解雇

MI さんは、2007 年 12 月 17 日から 12 月 31 日まで、第 1 回目の雇用契約を締結した。その後、12 月 21 日に、2008 年 1 月 1 日から 4 月 30 日までに第 2 回目の雇用契約を結んで派遣先で働いていた。

ところが、2008 年 1 月 11 日、「お昼休みにいきなり派遣会社さんから電話がかかってきて、『パソコンのスキルが低いので、辞める日は足手まといになるので今日にしましょう』って言われて、えって思って、じゃあどうするんですかみたいなことを聞いたら、『いや、今日で終わりなので』って言われて、何か派遣ってこんなものかな」と思った。今日で終わりだと言われて、MI さんは、「茫然としてしまって、一体何が起こったのかちょっと分からない状態ですね。なんかおかしいっていう、これからどうするんだろうって」、派遣会社の突然の契約解除には納得できなかった。

MI さんが、一方的な契約解除に納得がいかなかったのは、次のような経緯があるからである。MI さんは、2007 年 12 月、ハローワークの職業訓練でマイクロソフトオフィス 2003 のワードスペシャリスト・エキスパート、エクセルのスペシャリストとパワーポイントのスペシャリスの資格を取得した。しかし、そのような資格を活かした実務経験はなかった。

¹⁶⁵ MI さんへのヒアリングは、2008 年 10 月 25 日、F ユニオンの事務室で行われた。貴重なお話をしてくださった MI さん、また、ご紹介いただいたユニオンの志水輝美書記長と寺山早苗書記次長に、この場を借りて感謝申し上げます。

12月、MIさんは、派遣会社と雇用契約を結ぶ前に、派遣先の事前面接に応じるようになった。派遣先の「面接する方が3人くらいいらっしゃって、後ろに派遣会社の方がいた。」その事前面接でいろいろ聞かれたという。MIさんは、上記の資格は持っているものの、実務経験がないことなど、ありのままを話した。MIさんの雇用契約は、そのような事前面接のうえ、結ばれたのである。

しかし、派遣先での仕事は、実務経験のないMIさんの能力を超えるものであった。「データを渡されて、『こうしてほしい』。例えば、『4つある文字を3つにしてください』というか、そういう時に関数とかを使わなきゃいけないんですけど、そういうのは習っていないから分からなかったりできなかつたりして」いたという。

派遣先で任される仕事は「初めてだし、分からないことが結構あって、聞いていたら『時間がかかる』ってすごくいわれる」とともに、派遣会社からも「何でできないんですか」と追及されることがあった。

MIさんは、仕事をこなすために自宅でいろんな本等を用いて勉強はしていたが、「難しいことが多過ぎて、量も多い」ことで対応が大変だった。派遣先で隣に座っている女の正社員は「聞いたら教えてくれた」が、もう1人のシステム部の男性の正社員は、「遅い」といわれることがあったという。

MIさんは、仕事が難しいとは思いながら、家でも勉強して何とか仕事をこなそうと努力している最中、派遣会社から電話で一方向的に「今日でおしまいです」といわれたことに対して、なぜそうなったのか、その詳しい理由を聞くこともできなかった。それを理解するためにたまたまFユニオンに相談したことで、労働紛争となった。

③ 紛争解決：ユニオンによる自主解決

MIさんは、突然の契約解除を母親に相談した。母親は、たまたまテレビでユニオンの特集を見たが、それを思い出し、「あなた、ここに相談に行ってみたら」と勧めた。MIさんが解約解除について「詳しい内容を聞きたい」と思って、Fユニオンに電話したら、「ああ、そしたらこちらで詳しくお話してみませんか」といわれた。MIさんは、1月15日、Fユニオンを訪問し、労働相談を行った後、組合に加入した。

ユニオンは、翌日の16日、「労働組合加入通知及び団体交渉申し入れ」を派遣会社に送った。申し入れには、契約途中解除は実質的な解雇に当たるので、解雇予告手当相当分を支払うこと、また、契約期間（4月30日）までの賃金を補償すること等の要求が記されていた。

派遣会社は、1月22日付の「申し入れに対する回答」をユニオンに送った。回答には次のことが記載されていた。すなわち、契約途中解除は、パソコンのスキルだけの理由ではなく、**勤怠・無断遅刻¹⁶⁶・書類記入間違い¹⁶⁷・鍵紛失¹⁶⁸**等の派遣先との業務上のトラブルがあるこ

¹⁶⁶ MIさんは、事前面談の初日と出勤の初日、2回の遅刻は認めているが、その後、遅刻はないという。

¹⁶⁷ 派遣先管理台帳の記入間違いがあったことを、12月28日、指摘されたが、その後からは間違えていないと、

とを踏まえての措置となっている。

ユニオンは、派遣会社の回答に「事実でないところ、失当しているところなどが多々あり」、派遣会社の主張を容認することができないと判断し再度団交を申し入れた。

2月7日、派遣会社の代理弁護士が書面にてMIさんに新たな就業機会の確保を図るため、直ちに働ける同等以上（時給1050円）の派遣先を2社提供できる用意があることを示し、ユニオンに送った。この書面送付に先立ち、同弁護士は、和解金として1カ月を支払う用意があるとユニオンに連絡したが、ユニオンは、雇用契約満了までの賃金補償を要求した。両方の主張がかみ合わなかったため、同弁護士が上記の書面を送ったとみられる。

ユニオンは、2月8日付の「申し入れ」の中で、雇用契約の中途解除とそれに伴う解雇を認めること、違法な事前面接の実態等についてその問題点等を指摘し、2月18日の団交までに書面にて回答するように求めるとともに、新たな派遣先についてもその時話し合うように提案した。

派遣会社は、2月14日付の「申し入れに対する回答」の名で、1月11日、中途解除の時には仕事を紹介しなかったことは認めながらも「お会いして仕事紹介する手順で段取りをして」いたことを挙げて、解雇の意思表示はしていないと主張した。また、新たな派遣先を紹介しているにも関わらず、MIさんがそれに同意せず勤務しない場合、雇用期間の賃金を支払うことには応じかねることを告げた。

2月18日、ユニオン側と派遣会社側は団体交渉を行った。一時中断をはさんだ団交で、ユニオンは、契約解除のあたっての不手際についての謝罪、契約解除の翌日から雇用契約期間満了までの60%の賃金相当分の解決金の支払い、雇用保険加入・離職票の交付を要求した。ユニオンの要求に対して、派遣会社側は、2月22日、書面で、次の仕事の紹介をしなかった不手際については謝罪を表明したが、60%の賃金相当分の解決金については承服できない、雇用保険の加入と離職票の交付については検討すると答えた。

ユニオンは、2月26日付で派遣会社に送った「抗議並びに早期解決の申し入れ」文書の中で、契約解除は合理性がなく不当であること、また、新しい派遣先の紹介も団交の後行ったものでありその前に仕事紹介を予定したとの事実がないこと、そして、2月18日の団交の際にユニオンの要求した解決条件を受け入れ早期解決を行うように要求した。

また、ユニオンは、派遣先に対しても、事前面接の事実やそれにより採用権限を行使した使用者責任があることを主張し、MIさんの契約解除の理由について文書にて回答するように、2月27日、申し入れた。派遣先は、こうした申し入れに対して、紛争解決後の4月15日、事前面接は実施しなかったとの回答を文書にて行った。

派遣会社の代理弁護士が送った2月27日付の手紙には、MIさんを解雇した事実がないので、ユニオンの主張を到底受け入れることができないこと、また、MIさんが既に他社で働い

MIさんという。

¹⁶⁸ 鍵紛失について、派遣の担当者から注意されたことは認めるが、その後、そのようなことはない。

ているので、二重利得につながる4月30日までの契約期間の賃金補償は到底是認できないこと等を挙げるとともに、交渉の日時を決めたいので、連絡してほしいとの内容が書かれていた。

その後、ユニオンと派遣会社代理弁護士との間に文書による交渉を経て、3月21日付で次のような協定書を結びMIさんに関連する紛争は解決した。協定書の内容は、1. MIさんは、2008年1月11日退職したことを相互に確認する。2. 派遣会社は、その退職に際し、十分な説明を欠いたことを陳謝する。3. 派遣会社は、和解解決金として25万円を支払う等であった。

MIさんは、以上の解決に対して、「お金じゃなくて、そういう、気持ちですっきりしたっていうのが一番だったから、それがよかったな」と思い、ユニオンに感謝の意を表した。MIさんは、解決後もユニオンは脱退せず、現在も加入している。それは、次のような思いがあったからである。すなわち、「自分だけ解決して、それだったらこちらに失礼なような気がするんですよ。一生懸命してくれたのにつて」という思いからである。「あと、ほかにもどんどん困っている方とかが来たりするだろうし、気持ちもわかるんですよ」、「ちょっとでも役に立てたらいいかなと思って」ということからユニオンに加入し続けている。

現在、MIさんは、別の派遣会社に登録し、健康食品を扱っている会社で働いているが、「やっぱりそっち（正社員；筆者）のほうが気持ち的には落ち着くし、いいところというか、あったらちょっと就職、正社員入ろうかなって今、探してはいる」ところである。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. MIさんの紛争は、派遣会社がいきなり電話にて「今日でおしまいです」と一方的に契約途中解除したことによって発生した。派遣会社が雇用契約期間を守ることが紛争の予防につながる。また、途中解除の後、すぐ次の派遣先を紹介していたら¹⁶⁹紛争は予防できた可能性がある。
2. 突然の契約途中解除に対して、MIさんは、「『こういう理由なので』ってちゃんと説明が欲しかったです」また、「もっと前からってほしかった」というように、派遣会社がかつて前に十分な説明を行わなかったことに対して疑問を感じた。ユニオンに連絡したのも、その契約解除がどういうことか詳しい説明を聞きたいと思ったからであった。交渉の中で、派遣会社側が説明したことを、MIさんに事前に充分説明していたら、紛争は起きなかった可能性がある。
3. 派遣という雇用形態からくる紛争の種、すなわち、コミュニケーションの欠如がある。MIさんは、「今も一応派遣会社に登録して働いてはいるんですけど、すごく働きづらいですね。会社に入っている、自分が直接勤めているわけではないっていう感じはする

¹⁶⁹ MIさんは、「終わってからも次の紹介とかも全くなかったから、そういうのはちゃんとしてほしかったなっていうのもあります。」というように、途中解除直後、紹介はおこなわれなかったとみられる。

ので、なんか居心地が悪い」と、派遣労働そのものに疑問を呈している。また、「派遣先の会社の方が何かあったら、派遣会社さんを通すじゃなくて、直接行ってほしかったですね。¹⁷⁰⁾」と指摘するように、派遣労働者と派遣会社、派遣先との3者の間、コミュニケーションの問題点が起きやすくそこから紛争が発生する可能性があると考えられる。紛争の予防のためにも現在のような派遣労働のあり方を見直すべきであると考えられる。

4. MIさんは、紛争の解決までに約2カ月がかかったが、ユニオンの解決への取り組みに満足している。ユニオンが「一生懸命してくれた」ことで、解決後、ユニオンを脱退せず組合活動に参加している。他の組合員の紛争解決の団交にも参加して、「その方はちょっとすごい自分の要求する内容が結構、そこまで言わなくてもいいんじゃないかなと思いつつ、ああ、こういうことまで言うんだなとか」を経験しながら、従業員としてのあるべき姿や会社との関係を考える機会を持っている。こうした組合の活動が将来、紛争の予防にもつながるとみられる。

(2)【事例16】TKさん¹⁷¹⁾：派遣先：医療・食品製造会社の被服管理、解雇、54歳の女性

① 個人属性と職場実態

TKさんは、54歳の女性で、2006年2月登録派遣社員として派遣会社に入社し青汁を製造する会社（以下、派遣先という）の安全衛生課で派遣パートとして働いていた。仕事の内容は、「お客さんがエアシャワー室に入る前に、アルコールで吹き上げて掃除したり、被服をクリーニングに出したりする等の被服管理」を行っていた。勤務時間は9時から17時までである。時給は750円であった。

TKさんの勤めていた派遣会社は、福岡に本社を置く大手人材派遣会社グループ社の1社である。同グループは2001年に設立された。従業員数は2000人であり、売上高は、07年6月現在、80億円である。一方、派遣先の会社は、食品、化粧品、医薬部外品の研究、開発、受託製造を行っている会社であり、1993年設立された。従業員数は2008年3月現在、550人である。

② 紛争の発生：解雇

TKさんは、派遣社員として派遣先で働く際に、派遣会社から包装課か安全衛生課のうち、1つの課を選択するように言われた。TKさんは、「もともと私も、安全衛生課の仕事とかいっても、私のはっきりわからなかったから、包装課のほうがよかったですね、気持ちは」というように、安全衛生課よりも包装課を希望していた。しかし、「安全衛生課も包装課も、

¹⁷⁰⁾ MIさんは、派遣先が「本当はどう思っているのかが分からないっていうのがあるから」とコミュニケーションの問題点を指摘している。

¹⁷¹⁾ TKさんへのヒアリングは、2008年10月25日、レストランで行われた。貴重なお話をしてくださったTKさん、また、ご紹介いただいた同ユニオンの志水輝美書記長と寺山早苗書記次長に、この場を借りて感謝申し上げます。

時給も労働条件も一緒」であると告げられ、最終的には安全衛生課を選び、仕事をしていた。

2007年12月始め、同じ派遣会社の社員として包装課に勤めている同僚から12月の給料より750円であった時給が「50円上がる」といわれた。TKさんは、自分の時給も当然上がると思った。というのも、第1に、同じ派遣会社の社員であること、第2に、入社の際、両課とも労働条件が同じであること、そして、第3に、TKさんの紹介した同僚が以前、同じ労働条件の下、包装課から安全衛生課に異動になったことを考えてのことである。

TKさんは、時給アップのことが気になり、その確認のために、電話で派遣会社の担当者に「私も当然上がるんでしょうね」¹⁷²と聞いたが、担当者から「いいえ、(包装課の時給；筆者)上がりませんよ」といわれた。TKさんは、包装課の人に再度時給アップのことを確認したら、「上がる」といわれた。そのため、TKさんは、再び、派遣会社の担当者に、それを確認したら、包装課は「実は上がる」といわれ、「じゃ私も上げてください」と頼んだ。「じゃ分かりました、じゃ上に相談します。」といわれた。

ところが、「全然返答がなかった。」¹⁷³そのため、2008年1月、その担当者に確認したら『課が違うから上がらない』、『包装課に行けば上がるかもしれませんが』といわれた。」そうである。

TKさんは、こうした派遣会社の担当者の対応に対して、包装課の時給が「上がるものを上がらないとか、うそついたようなことからはじまったんです。だから余計何か不信感がある」というように、不信感を抱くようになった。それに、「包装課に行けば上がる」のではなく「上がるかもしれませんが」というあいまいな返事のような不信感をもっと高めた。

そのような不信感の中で、TKさんは仕事を続けていた。TKさんは、仕事柄、人事課長(女性)とも顔を合わせることが多く、お互いに女性だからよく話をしていた。2月、そのような普通の話の流れで「私だけ時給が上がらないんですよ」といって話した。そうしたら、人事課長は、「ああそれはおかしいですね。じゃ先方に言ってみましょう」となり、派遣会社に「時給のこと、ちゃんと説明しないと不服が出ますよ」といったようであった。しかし、派遣会社から連絡はなかった。

3月6日、派遣会社の担当者より留守電電話がTKさんの携帯に入ったので、TKさんは電話した。「すると、何の説明もなく『4月から更新はありません』といわれた」という。そして、「4月1日～4月4日までの分は会社にとりに来てください」とも言われた。TKさんは、「派遣先から断られた」と思ったが、派遣先の人事課からは「うちは断っていません。派遣元が断った」と伝えられた。

¹⁷² TKさんは、派遣会社に入って安全衛生課で働いて2年半になるが、時給が上がらないのが納得いかなかった。仕事を始めて時給は「少しずつ上がっていきます」といわれたこともあり、また、「私が2年半ぐらいいたんですけれども、2年半上がっていないというのはみんなから不思議がられていたんです。『え、1回も上がっていないんだ』という感じで。だから、私の中では2年間一回も上がっていないから、当然50円、職場全体ですね。例えば、今日入った人でも上がるわけなんですよね。だから当然私はもう2年半経って一回も上がっていないから上がるもの」であると、感覚的に考えていた。

¹⁷³ 派遣会社の担当者は、時給が上がらないので「ちょっと言いにくかったから」連絡しなかったという。それに対して、TKさんは、「言いにくからうが何であろうが、聞いたことに対してはきちんと返事をもらわない」と思い、また、不信感を抱いた。

3月26日、TKさんは派遣会社から終了届を書くように言われた。終了の理由として、3つの選択肢¹⁷⁴があったが、どれも該当しないと思い、その他の項目に「派遣元の都合により更新が無かった為」と書いた。また、仕事の紹介を希望する場合は、住所と氏名を記入するようとなっていたので、それを書き提出した。しかし、派遣会社から連絡はなかった。

③ 紛争解決：ユニオンによる自主解決

・行政における未解決

TKさんは、「何か私の中で、私がやめたんじゃない、自分からやめたんじゃないけれども、私からやめたみたいな形に何か持っていこうとしているのがやっぱりわかったから、それがおかしいと思っていたから」、労基署にそれを相談しに行った。同署より、離職票を請求するようにといわれ、4月5日、そのとおりにした。

4月16日、派遣会社から離職票が届いた。しかし、「辞めた理由に一身上の都合」と書いてあった。それを持ち、労基署に再度相談にいった。その時、辞めた理由が違うこと、また、「辞めるとは一回もいっていないことや退職届も書いていないこと」をいった結果、「自己退社ではないことを主張した申し立てを書いてハローワークに提出する」ようにいわれ、そのとおりにした。ハローワークからは、「第三者が、辞めさせるというような言葉を聞いて、それを証拠に出来れば証拠になる」といわれて、21日、派遣先に確認したら「TKさんとは更新しないでくれ」と派遣会社からいわれたことを報告した。

ハローワークが、5月7日、派遣会社にTKさんの退職のことを聞いたら「派遣先を引き揚げさせたこと認めたけど、『別の派遣先を紹介するといったけど、TKさんが断った。』と」派遣会社が言っていることを、TKさんに告げた。TKさんは、「言ってもいないことを言ったと言いつつ」派遣会社のやり方に腹が立ったが、個人では何も解決できないと思い、また、労基署に出向いた。同署からは、「言った、言わなかったは当事者にしか分からないこと」なので、事実を説明して頂くために「あっせんの選択肢もある」と助言された。

TKさんは、5月20日、労働局にあっせんを申請したが、派遣会社が拒否したため、あっせんは成立しないと、6月6日付で通知された。TKさんは納得がいかず、市の無料相談所に行くことにした。そのことでご主人に相談したら「もうやめとけ」と言われたものの、「どうしても私が何か、その嘘を平気で言うことに対してですね。辞めたということを一回もいっていないのにTKさんが勝手に辞めて行きました」とする派遣会社の対応が「それがもう腹立たしかった」ので、夫の反対にも関わらず、TKさんは、労働局のあっせん資料や雇用契約書等の書類を持ち、市の無料相談所に行き、相談員の弁護士に見せて説明したところ、「ああ、これはもう解雇ですよ。行政へ行っても無駄、ユニオンに行きなさい」と、いわれた。同弁護士からユニオンの電話番号を教えてもらった。

¹⁷⁴ 派遣先の契約切れ、派遣元の契約切れ、本人が契約の更新を希望しないであったという。

・ユニオンによる解決（自主解決）

TKさんは、6月17日、Fユニオンを訪れて、組合に加入した。ユニオンは、同日、派遣会社に対して、「労働組合加入通知並びに団体交渉申し入れ」を行った。その中には、毎回、3カ月の雇用契約期間を連続更新したが、2008年4月は1日から4日までの4日間であることや契約更新をしない理由の説明がなされていないこと等を見ると、雇い止めは違法無効であるので撤回すること、また、4月5日以降の賃金を支払うこと等が含まれていた。

派遣会社は、ユニオンの団交申し入れに対して次の内容を返事した。すなわち、派遣会社は、TKさんに「4月からの契約更新はせず、別の仕事を紹介させて頂きたい」と異動を勧め、相談をしたが、いまの『派遣会社からの紹介では仕事に行きません』と強く希望され、弊社はTKさんの要望を受け入れ、退職の処理を実施して」いるので、解雇ではない」ことであると主張した。

ユニオンと派遣会社は2回の団交で協定書を締結して解決したが、第1回目の交渉では、派遣会社が1カ月の給料を払い解決したいと申し出たが、ユニオンはそれを拒否した。第2回目では、最低3カ月は必要とするユニオンの主張を派遣会社が受け入れ、次のような協定書（7月15日付）を締結・妥結し紛争は解決した。すなわち、

1. 派遣会社は、TKさんに対する2008年4月5日付解雇を撤回する。
2. 派遣会社とTKさんは、4月5日付で雇用契約を合意により解約し、TKさんは同日付の会社都合扱いで退職する。
3. 派遣会社は、本紛争の解決金として2008年6月30日までの賃金相当分29万4000円を支払う等である。

TKさんは、こうした解決内容に対し、派遣会社への対応を批判する一方、ユニオンの取り組みを高く評価した。まず、派遣会社に対して、「一応3カ月分は支払ってもらったんですけどもね。でも、私の中では全然納得いかない¹⁷⁵。気持はよくなかったですね、ハッキリ言って。」というように、派遣会社の「うそ」や「誠実のなさ」に腹を立てた。TKさんが誠実のなさを感じるのは、「もちろんお金も大事ですけれども、やっぱり一言、ただ、言いたくなくても、すみませんって、要は謝罪の言葉がほしかったです」という言及からもうかがえる。派遣先で勤めた2年半の間、派遣会社の担当者が「面識を持って対応」したことがなく「ただ電話でのやりとりで」すべてのことが処理されたことにも誠実のなさを感じている。「もう派遣会社には勤めたくない」くらいの思いを抱いている。

一方、ユニオンに対しては、「いやもうユニオンに幾らかでもお礼したい」と思うほど、「ユ

¹⁷⁵ 時給が上がらないことに対して、「だから、そういったのも私がきちんと入った時に説明を受ければそれは納得しますよ」。しかし、そうではなかったため、「やっぱり変な差別を受けたようで納得」できなかったという。最後まで、そのような説明はなされていなかったという。

ニオンに対しては本当に感謝どころじゃないんです」と繰り返し、感謝の意を述べていた。それは、ユニオンの交渉により、第1に、自己都合退職から会社都合退職へと変わって、失業手当を退職後3カ月後から3カ月間もらうはずが、退職後4週間以内で6カ月間受給することになった¹⁷⁶。第2に、給料の3か月分の金銭的な補償をもらった。第3に、精神的に前向きになって早く仕事に就くことができた。ユニオンの解決がないまでは、「本当に仕事したいと思ってもやっぱり何か踏み切れなかった」が、解決により、「前向きになれた」ので、失業手当受給期間（6カ月）を待たずに、新しい仕事（学童の世話の仕事）に就くことができた。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. TKさんの「解雇」をめぐる紛争が発生したのは、派遣会社が時給アップの問い合わせに対して、「納得できるようなことは一回もないです。私に説明はないんです。」というように、納得できる説明がなされていないことから発生した。紛争の予防のためには、会社が時給などの労働条件に対する従業員の質問にきちんと対応すべきである。
2. 派遣会社が納得できる説明をすることができなかつたのは、不公正な人事・労務管理をしているからであった。入社の際、労働条件が同じであるということで安全衛生課に入ったり、包装課から安全衛生課に部門移動したりしたにもかかわらず、同時に時給を上げなかったこと、また、新人採用の際に800円で募集しているのに既存の従業員には750円を据え置くこと¹⁷⁷等の公正ではない人事・労務管理を行っていた。紛争を回避するためには、公正な人事・労務管理を行う必要がある。
3. 紛争の早期解決を図るためには、労働局のあっせんに応じるべきである。TKさんが「解雇」に納得できず、5月20日、労働局のあっせんを申請したが、派遣会社はそれを拒否した。そのため、解決は約2カ月長引いた。労働紛争の早期解決を図るためにも、労働局のあっせんに参加するメリットを増やすか、参加しない場合のペナルティを与える措置が求められる。
4. TKさんはユニオンの紛争解決に大変感謝の意を表している。それは、金銭的な補償を得るだけでなく、精神的に前向きになったからである。今回、ユニオンの紛争解決は、ただ、紛争を解決するのにとどまらず、紛争当事者であるTKさんの考え方を前向きに変えて早期に新しい仕事に就くようにしたとって過言ではない。そういう意味で、ユニオンの紛争解決への取り組みは、少なからぬTKさんの人生の転機をもたらしたといえよう。

¹⁷⁶ TKさんは、45歳以上で被保険期間が2年半であり、自己都合等の理由による一般受給資格者になった場合は失業手当の給付日数は90日だが、会社都合等による特定受給資格者の場合は180日と日数が増える。

¹⁷⁷ そもそも包装課の50円時給アップもそういう派遣会社の不合理的な賃金管理に対して、既存の従業員が問題提起したことから実現できたという。

4) 非正規労働者：業務請負(偽装)

(1) 【事例 17】 KR さん¹⁷⁸：健康食品のテレフォンアポインター、突然契約解除・解雇、62 歳の女性

① 個人属性と職場実態

KR さんは 62 歳の女性である。母親の介護をしながらテレフォンアポインターの仕事をしてきた。昔、約 2 年間、食堂を経営したことがあるが、体調を崩して辞めた。その後、主にテレフォンアポインターの仕事をしてきた。それは、1 人で母親を介護・扶養しなければならないので高い収入を求めて仕事を選択した結果である。下記の会社を 40 日勤めて突然辞めさせられるときの時給は 1200 円であった。他のアポインターは時給 1000 円であった。

KR さんが勤めていた会社は、静岡に本社と工場、福岡には事業所を置き、薬品・健康食品の製造・販売をしているいわゆるサプリメントメーカーである。本社と工場の従業員数は、53 人であった。KR さんは福岡事務所に勤めていたが、同事務所では、所長、部長、そして 8 人のアポインターが仕事をしてきた。

会社の最近業績は、下の図表の通りである。売上高は若干減少傾向にある。

[図表 3-11] KR さんの勤め先企業の最近業績

年月	売上高 (百万円)	利益 (千円)
2007.9	420	
2006.9	420	
2005.9	420	6,339
2004.9	439	4,035
2003.9	472	2,048
2002.9	609	36,029

資料出典：『日経テレコム 21』

② 紛争の発生：突然解雇

・事業の立ち上げとアポインターのプロ

KR さんは、2006 年 5 月 16 日、上記のサプリメントメーカーの福岡事務所に『あばば』という求人誌をみて採用面接に行った。同メーカーは新たに福岡事務所を開いたが、所長と部長が初めての採用面接をしていた。面接を受けて初めてテレフォンアポインターとして採用されたのは KR さんである。KR さんは、8 年くらい、健康食品のアポインターの仕事をしてきたので即戦力としてその能力が買われたのである。所長と部長は、通信販売のアポインターの仕事については「何も知らないの、ぜひ入社して頑張ってください。」といい、即時 KR さんを採用した。KR さんは、採用とともに、「もしよかったら、今からあなたの後に面

¹⁷⁸ KR さんへのヒアリングは、2008 年 3 月 24 日、F ユニオン事務室で行われた。貴重なお話をしてくれた KR さん、ご紹介いただいた同ユニオンの志水輝美書記長と寺山早苗書記次長にこの場を借りて感謝申し上げます。

接に見えるから、面接してください。チーフという役職をお願いします」といわれた。KRさんは、「任せなさいタイプ」でもあり、また、アポインターの仕事に「経験もあるから、力になれるかな」と思い、ああ、いいですよ」と、その場、応諾した。

KRさんは、4日間、採用面接をする傍ら、事業の立ち上げに専念した。「4日間、本当に寝ないでといったら大げさけれども、まったくゼロだったので、まず、商品の名前の成分について本屋さんで本を買って読んで、書いて、それでトークづくり」を精力的に行った。

KRさんは、在職中の40日間、解雇者3人（KRさんを除く）、自主退職者2人という形で多くの人が会社を辞める状況の中でいい雰囲気を作りアポインター達を定着させて早く売り上げを出すために、「アポインター達の指導に最善を尽くし、」「掃除当番の人より早く出てまずトイレ掃除をして手伝ったり、午後3時には自腹でお菓子をも用意したりしていた」。過度なストレスで「眠れない日が続き、体重も3kg落ち、発疹ができていた。」

一方、所長と部長は健康食品の通信販売の仕事には知識がなく職場を引っ張る働きができなかった。「所長というのは何もしないでいて、何というんですか、これを勉強しろとも、何もしないんですよ。ただ、朝は私よりも若干早く来て、じっと座ってコーヒーを飲むんですよ。やっぱり質問してももちろんわからないし、そういうふうな感じですね。」そのため、「皆に結構無視されている感じだった」という。結局、アポインターの皆は、8年くらい健康食品の通信販売に携わってきたKRさんを頼っていた。KRさんは、皆が「どうしたらいい、こうしたらいい」と聞かれると、「そのトークはちょっとこういうふうにいったらどう」という形で指導に当たっていた。

しかし、所長は、「何かいいことがあったら、いかにも自分がしたように社長に電話していたので、社長もそれを真に受けて「僕は所長を信頼している」というふうな職場状況であった。

・突然解雇

KRさんは、6月24日（土曜日）、同僚2人とともに昼食をとりに行った。食事の中で、「今度商品に対するパンフレットをつくるという話が出たので、そのパンフレットの内容も社長にお願いしよう」ということになった。社長は、商品のことも知っているし、事務所のアポインターの話も聞く人で静岡から福岡に時々来ていた。それで、KRさんが携帯電話で社長に電話し、「社長、何人かの要望で、社長が今度福岡に見えた時にミーティングをしてほしいということですので、時間をとって頂けますか」と聞き、2週後に来る時に、社長が「皆で食事をしながらミーティングをするということ」になった。一緒に食事に行った同僚の一人が、「社長に言いたいことがあるから電話をかわって」といって、社長に事務所の実情、所長のこと、すなわち、「もう仕事は何もしない、知識もないし、言葉使いも荒いからあの人の下

では皆仕事は嫌だ¹⁷⁹」という悪口をバーッと言い出した。

翌週、月曜日の朝、KRさんは、「社長が再来週福岡に来て、ミーティングをしてくれて食事をするということだから、皆に報告しようと思って、意気込んで事務所にいった。」しかし、所長は、突然、「仕事をしなくていいから帰れ」といったという。KRさんは、「何ですか」と言ったら、「何で社長に電話したか」と追及されたので、「私が電話したけれども、所長が怒るようなことは一切言っていませんよ」と解明しても、聞き入れてもらわなかった。後に部長から聞いた話であるが、その日の朝、社長から電話があって所長がすごく怒られた。KRさんは、「私は社長に給料を頂いているので、社長に電話で確認します」といったところ、「外でしろ」といわれた。KRさんは、社長に電話して「社長、いま所長に解雇といわれましたけれども、私は社長から給料を頂いているから、社長が解雇といわれたんだったら分かりますけれども」と言ったら、社長は「僕は所長を信頼しているから、所長のいう通りやってくれ。」といったという。KRさんは、「解雇の理由を教えてください。」と頼んだが、「それは所長に聞きなさい。」という返事もらった。社長も所長も解雇するといったので、「解雇証明書と解雇予告手当をもらえますか。」とお願いしたら、所長は「ああ、わかった」といったという。しかし、「それは本社にいえ」、「今すぐ帰れ」といわれたので、KRさんは、そのまま、帰らざるを得なかった。

KRさんは、翌日、本社（経理担当：社長の妻）に電話し、解雇証明書と解雇予告手当のことを言ったら、「本社は関係ない」と断られたので、それでは、「労基署に相談に行きます。」と言ったら、「行けばいい」といわれた。解雇をめぐり、会社はKRさんの主張を受け入れなかったもので、KRさんは会社の外で解決を求めていくことで紛争に発展した。

③ 紛争解決：労働審判を介して

・労働行政での未解決

KRさんは、7月18日、管轄の労働局に電話で相談したところ、雇用形態は、会社の主張する委託契約ではなく労働契約であるという判断もらった。その後、数回にわたり本社に連絡し解雇証明書と解雇予告手当を求めたが、「業務委託契約」であるとのことで拒否され続けた。KRさんは、8月1日と7日、直接、管轄の労基署に出向き相談し、処理のための申告を行った。同労基署は、調査を行い¹⁸⁰、実質的な労働契約であると認定した。KRさんは、労基署の助言に基づき、解雇証明書と解雇予告手当を求める旨の要求を手紙で書き、社長宛に送った。しかし、会社からの返事は全然なかった。労基署は、8月17日、所長（代理で部長）を呼び、調べたが、会社が業務委託契約であるとの主張を変えなかったもので、翌日、KRさんに電話して会社とKRさんの主張が異なるので、この件は打ち切ることを告げたそうであ

¹⁷⁹ このように社長にいった人は、「お年寄りのおばあさんとご主人、2人とも病気なんですけれども、2人を面倒見ながら働いていたが、社長がそれを知っていて、すごく彼女を精神的に激励したので、彼女も社長の自分に対してそういう気持ちがあったか知らないけれども、洗いざらい話した」と、KRさんはみる。

¹⁸⁰ KRさんはタイムカード等の資料を労基署に提供したという。

る。しかし、KRさんが給料明細等を挙げながら、労働契約であると主張し、所長を呼んで実態をもっと調べてほしいと労基署にお願いした。その後、労基署は、所長を呼び、聴いたところ、所長は委託契約の主張を撤回したが、KRさんの退職は解雇ではなく自主退職によるものであると主張したといい、両者の主張が堂々巡りでこの件の調査は打ち切ると、8月29日、電話でKRさんに告げたという。KRさんは、「会社は、私がいらないからいい加減なことを言えるんじゃないですか」、「会社と私と同時に労基署の人と話させて下さい」とお願いしたが、「それはできない」と労基署に言われた。その代りに、労働局にあっせん制度があるとの紹介があり、KRさんは9月14日、労働局に行きあっせん申請を行った。申請書では、その間の経緯と解雇予告手当1カ月分と精神的損害に対する補償として1カ月分、あわせて月給の2カ月分を請求した。しかし、25日、労基署から、「相手（会社；筆者）があっせんに参加する意思がないという返事がきましたので打ち切ります」との連絡があった。

KRさんは、「夏の暑い時に、会社が出てこないといったから、それで全部今までダメ押しだったんです。それはないだろうと思って」ユニオンに行くことにした。

・ユニオンを通じての解決：労働審判

KRさんは次のような経緯でユニオンの存在を知り組合員になっていた。すなわち、約6年前に「健康食品・化粧品」の通信販売会社¹⁸¹に勤めたことがあるが、その時、横の席で仕事をしていた「気の弱い」人があるチーフの人に「意地悪をされた」¹⁸²ので、そのチーフに「どうしてそんな同僚に意地悪をするの」ということから、「ちょっと大きな声を2人で出し合った。」そうしたら、「その人が東京にいる社長に『私（KRさんをいう）が社内の雰囲気乱す』と電話でいった結果、社長が「それならクビにしろ」と命じた。それを聞いていた事務員が「社長に電話して、『KRさんは全然空気を乱していない。そのチーフのほうを辞めさせた方がいい』といった」らしい。結果的に、KRさんと事務員が辞めさせられることになった¹⁸³。KRさんは、それに納得できず、事務員と一緒に、労基署にいった相談したが、「何かユニオンってあるらしいよ」といわれて、電話帳で調べた結果、ユニオンの存在を確認することができた。会社の対応に問題があってFユニオンの団交によっては解決ができず、結局裁判まで行ったが、約100万円の解決金をもらうことができた。

その時、Fユニオンの組合員となったKRさんは、ユニオンを脱退せずに居残った。それ

¹⁸¹ 本社は東京にあり、福岡事務所はテレフォンポインター12~3人、事務員は2人で構成されているが、チーフがほとんどのことを仕切っていたという。当時の事務所の雰囲気は、「1人の人をいじめて、何か皆で、仲間うちがいるんですけども、要するにちょうちん持ちといいますか、その人たちとその人の反応を楽しんでいるというような感じの会社」であったという。社長は東京から月1回福岡事務所に来ていた。

¹⁸² 通信販売は出来高払い制の強い職種である。そのため、テレフォンポインターは自分の顧客（カルテ）管理をしている。ところが、「気の弱い」人は、「私のカルテがどんどん無くなる」と泣きながらKRさんにいった。「それが原因で、『気の弱い』人はものをあまり強く言えないので、私が出しゃばって言ってやったんです。そうしたら会社の風紀を乱す」とチーフに指摘された。チーフは、何か不都合があれば、その「気の弱い」人のせいにし意地悪をしていたという。

¹⁸³ 急に「お前たち2人もクビ」といわれたという。

は、「私はどこに行っても労働組合のない会社なんです。まして電話の仕事というのはいつクビになるか分からないんですよ。ずっと死ぬまで働かないといけないあれですけど、ユニオンが私の組合だから、あると心強い」からである。

ところが、ユニオンの組合員であった KR さんは、今回の紛争の時に、なぜ最初からユニオンにお願いしなかったのか。「実は、解雇されたのが3回目なんです。だから、もういくら私が心臓が強くて、こんなにユニオンに迷惑をかけられないと思って、自分でやるだけやろうと思ったんですよ。前の2回もユニオンにお願いして解決したんです。今回も、もういくら何でもと思って、恥ずかしいものですから。でも、こういう結果で、全然ちががあか」なかったもので、ユニオンにお世話にならざるを得なかった。

ユニオンは、10月26日、会社に対して、解雇予告手当と不当解雇による経済的損失・精神的苦痛に対する補償として、計月給の4カ月分を請求することを主な内容とする団交申し入れを行った。しかし、会社は団交に応じなかった¹⁸⁴。そのため、11月2日、再度の団交申し入れを行ったが、それにも応じなかった。結局、ユニオンは労働審判を選択することにした。

労働審判の申立は個人のみが行うことになっていたため、形式上、申立人は KR さんとなっている。申立書の内容確定と記載はすべてユニオンの書記長によって行われた。12月18日付で提出された「労働審判手続申立書」によれば、ユニオンは、解雇理由の明示がない解雇は無効と主張し、KR さんは労働契約上の権利を有する地位にあること、しかし、団交拒否等の会社の強硬な態度また紛争の早期解決の観点から金銭の支払いによる解決もやむを得ないこととし、その際、賃金の6カ月分を含む約170万円の請求を行った。労働審判は、12月15日、第1回目、その後（2007年1月10日〈会社の答弁書提出日〉?）、第2回目の審判が行われ和解で終結した。審判では、解雇を「やったかやらなかったかではなく、金額だけ」をめぐる審議が行われた。会社が裁判所に出した「答弁書」によれば、上記した KR さんやユニオンの主張をほとんど否定するものであった¹⁸⁵。しかし、結果的に、会社側から約80万円の金額をもらい上記の紛争は解決した。同額は、審判でユニオン側が求めた金額には大幅に満たないものの、当初 KR さんが会社に求めた解雇予告手当（1カ月、約20万円）の4倍、また、労働局あっせんの際に求めた2カ月分の2倍にのぼるものであった。

¹⁸⁴ 会社が、なぜ上記の労働局のあっせんや組合の団交に応じなかったのか、その詳細は分かっていない。1つ想像できるのは、KR さんが、突然解雇されたことが「頭にきたから」会社の使っていた求人誌「あばば」に電話をし、求人誌に掲載している労働条件と実態とは異なっていることを告げて、同社の求人広告がその求人誌に掲載できなくなったこと、また、サプリメントの味が同じなのに、ラベルの1つは「糖尿に効く」、もう1つは「ダイエット」に効くと張られていたので、こんな売り方がいいのかと、解雇後保健所に相談に行ったが、保健所がそれを同社に連絡したこと（労働審判における会社の答弁書）で、会社は KR さんの要求を無視したのではないかと考えられる。

¹⁸⁵ KR さんによれば、一応の事実の確認がなされたが、会社側は「大きな声を出すとか、反論するとかいうことはなかった。」という。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. 今回の労働紛争は、突然の解雇から発生した。KRさんが会社の発展のために社長に電話した際に、同僚がその電話で職場の実態、所長の仕事ぶりについて話したが、それが原因で所長が社長に怒られて電話をかけたKRさんを解雇しそれを社長が承認した。KRさんはなぜ解雇になったのかいまだに分からない¹⁸⁶。
2. KRさんは、解雇されるときに、解雇証明書と解雇予告手当を会社に求めたが、会社はそれに応じなかった。その背景には、KRさんとの契約は雇用契約ではなく業務委託契約であると、会社が認識していたことだとみられる。しかし、実態は、雇用契約であったし、労基署からも雇用契約であるとの判断がなされた¹⁸⁷。会社は、実態に合わせてKRさんの求める解雇証明書と解雇予告手当を与えていたら今回の紛争は社外に出ることはなかった。実態に基づいた会社の対応は紛争予防につながり、そうするように行政面からの何らかの指導や制裁等が求められる。
3. 労基署が調査に基づいてKRさんと会社との関係が委託契約ではなく雇用契約であり、KRさんの求める解雇予告手当を払わせたら紛争はすぐ解決できたはずである。しかし、署は両者の主張が異なるので処理を打ち切った。また、労働局にあっせん申請しても会社が応じないから打ち切った¹⁸⁸。KRさんは、「出てこない相手（会社；筆者）を何らかの罰則とかを設けて出てこさせて話さないと、あっせんにならないでしょうが」といっているように、行政の実効性を高めるような処置がとられれば紛争の早期解決ができたと思われる。
4. 会社は、KRさんの解雇予告手当（月給の1か月分）の支給を拒否したが、結局その

¹⁸⁶ 会社は、KRさんが業務「委託解除してほしい」と申し出たと主張するが、上記の内容を見る限り、会社の主張は疑わしいといわざるを得ない。KRさんが思うには、「アポインターたちが、事務所の部長とか所長にいろいろ相談するのでなく、私に相談するんです。そういうのが彼らには面白くなかった。」と回想する。それは、KRさんが仕事に対する知識もあり、チーフという役職をもらっていたからだともみられる。「私が少し所長を立てればよかったけれども、全然立てる材料がないんですよ」という状況の中、所長の立場が弱まりKRさんの存在が気にかかったと考えられる。KRさんが、所長に解雇の理由を聞いたが、その答えは、「何で社長に電話したの」の一言だったという。

¹⁸⁷ KRさんは、テレフォンアポイントの仕事はそのほとんどが委託契約という形で契約が結ばれるが、実態は、雇用関係であると、次のように語っている。すなわち、建前は委託契約といっても「実際は、もう完璧な社員扱いなんです。もう1分、2分遅刻しても30分引かれるんですよ。休みは理由を書いて休むんですよ。それで売り上げが少なかったらガッガッ言われるんですよ。」「売れないから会社はこの人を伸ばそうじゃないんです。もうすべて使い捨て。いくら売れていても、ある時が来てガタンと売れなくなったら、過去にいい結果があっても今なんですよ。やっぱり皆、渡り鳥みたいにあちこち転々としていますね。」KRさんの6月の報酬額をみると、支払金額が16万8900円であったが、その内容は次の通りである。すなわち、16万8900円＝17万9400円（時給1200円×137時間＋交通費1万5000円）－社販引1万500円。他のアポインターの時給は1000円であった。

また、アポインターの仕事は、以前は収入がよかったので約8割の人が「旦那さんがいない」「母子家庭の人が多かった」という。しかし、今はよくもらっても月20万くらいが相場という。現在、アポインターのおおむねの時給は1000円であるが、他の職種は700－800円くらいなので今でも時給は高いほうで、母子家庭の人が多いという。

¹⁸⁸ KRさんは、この打ち切りに対して「会社に解雇されたより、そっちのほうが腹が立ったですよ。」「結果が出ないにしても親身になってくれたというところは1件もなかったですよ。私はそっちのほうが腹が立ったです。」と、行政に期待した割にはそうならなかったことへの失望感を隠さなかった。

4 倍にのぼる金員を払って紛争を解決した。金銭的に見れば、会社は予告手当の 3 倍を余計に支払い大きな損失を被る形となった。労働審判で和解による解決だったので紛争の真相が明らかになっていない。そのため、紛争の責任所在を正確に判断しかねるが、予告手当の 4 倍もの金銭的な支払いをしたことからみると、KR さんの主張をほぼすべて否定した会社の答弁書は信用し難いといわざるを得ない。実態に基づいた早期解決が企業にとってもメリットがあるといえる。

5. 「気が強い」、「正義の味方¹⁸⁹」の性格の持主であった KR さんは、これ以上ユニオンに迷惑をかけたくなかったため、今回の紛争を解決するために自ら会社や労働行政への接触を試みた。しかし、自主的には解決できず、ユニオンにお世話にならざるを得なかった。KR さんは、「ユニオンは全然知らない時に会社に交渉とか行ってくれているんですよ。それにすごく感動して、すごく感謝したんですよ。」と、改めてユニオンの真摯な対応と高い解決能力を言い表してくれた。また、「組合がない会社で勤めている人はやっぱりこういう（ユニオン）ところがあつたらすごく安心ですよ、精神的にも」といい、組合費 1000 円以上のものを得ることができると、ユニオンへの加入を勧めていた。
6. KR さんは、労働審判について、「結論が早く出る」「当事者が同じ場所で同時に話せる」「費用がかからない」ということで「私はもう本当にいいのができたな」と思うくらい評価している。しかし、紛争の真相が明らかにならず、その紛争解決から当事者の労使が何を学びとったかは未知である。紛争の解決だけではなく紛争の予防につながる労働審判のあり方を探ることも残された課題といえよう。

(2) 【事例 18】IU さん¹⁹⁰：大工、労災不認定、59 歳の男性

① 個人属性と職場実態

IU さんは 59 歳の男性で、長い間大工の仕事をしてきたベテラン中のベテランであった。紛争時は 56 歳で、入社して 3 年が経っていた。仕事もよくでき、仕事先の「家主さんとか施主からいい評価をもらって、次の担当もまたあの人にとって、また、2 回目のリフォームとかいろいろ増築とかあった場合は、指名が私に」来るほど高い評価を得ていた。会社も、お客からの高い評価を踏まえて、毎月、給料のほかに少ないときには 3000 円、多いときには 5 万円くらいまで IU さんに追給したという。

IU さんが 2005 年 1 月まで勤めていた会社は、住宅の新築、増改築、民家再生を行う建設会社である。2006 年現在、年商は約 5 億円、資本金は 1600 万円である¹⁹¹。同社には、社長、

¹⁸⁹ KR さんは、自分のことを「正義の味方ではないんですけども、口を出してしまうんですよ。」といい、間接的な表現を使った。

¹⁹⁰ IU さんへのヒアリングは、2008 年 3 月 28 日 K ユニオン事務室で行われた。貴重なお話をしてくださった IU さん、ご紹介いただいた同ユニオンの福森勉書記長に、この場を借りて感謝申し上げます。

¹⁹¹ 同社ホームページ。同ホームページによると、同社は、1970 年代前半創業以来、2006 年 5 月までに新築 678 棟、増改築 497 棟、そして民家再生 28 棟の工事实績を記録している。

専務、部長、4人の社員がいたが、「すべての権限は専務が握っていて、社長は何の権限もない」。同社は典型的な同族会社で、社長は専務の父、部長は専務の奥さんであった。同社には、社員の外に約10人の大工さんと手間請けの5組がいた。大工さんは、ほとんど従業員と同様の取扱いをされていたという（後述）。一方、手間請けは、会社と請負契約で仕事を行っている。1坪の手間単価は、大体4万2000円くらいであったという。IUさんは、入社後1年経って「手間請けのほうもあつたら私にもさせてください」と頼んだが、専務が「IUさんはこっち（大工；筆者）のほうで一本でいってください」と言われたという。

IUさんの勤め先企業の最近業績は、下の図表の通りである。売上高は、増減を繰り返しているが、利益は2006年が約200万円と最高値である。

[図表 3-12] Uさんの勤め先企業の最近業績

年月	売上高（百万円）	利益（千円）
2007.5	349	435
2006.5	459	2,204
2005.5	418	1,293
2004.5	479	322
2003.5	378	105
2002.5	333	199

資料出典：『日経テレコム 21』

② 紛争の発生：労災認定の拒否

・IUさんの働き方

IUさんは採用されるときに、正式に書類は交わしていなかったが¹⁹²、次のような口頭による約束・指示を受けたという。すなわち、「面接したときは、最初、社員とは言えませんが、うちでずっと働いてくださいということで、1カ月に1回お金が入りますとか、休んだ分は払いませんよと。だから、来てもらった日は必ず払いますとか、朝8時から夕方6時までの時間内で¹⁹³、昼時間が1時間休みがあって、10時と3時は10分間ですよと。朝は会社に必ず出勤して、会社の専務とか現場監督の課長から、きょうはどこどこに行きなさいという指示があって、会社の電話を持たされて、それで仕事場に行って、夕方まで仕事をしたら、会社に帰ってくる必要はないけど、会社の携帯を持たせていますから、自分の電話じゃなくて会社の携帯で、きょう何人いましたかと。IUさんのほかに何人いましたかと。2人いたら2人分を申告して、ちゃんと報告しなさい」と。実際、IUさんは、毎日出勤し作業の指示を受

¹⁹² IUさんは、採用されるときに、雇用契約を何か紙に「明記してください」と頼んだが、「うちの会社は、大工さんたちを雇って仕事をしてもらう場合は、口頭で指示をして契約しますから」と断られたという。

¹⁹³ 会社（専務）は、6時前に仕事が終わると分単位で賃金を差し引いたという。「とにかく給料はちゃんと1円たりとも少なく払う、1円まで入れる人でしたから。給料明細見ても、1円まで入っていましたからね。普通は10円で切ってますよ。10円ぐらいで1円は。ということは、こまめに計算して、時間は夕方の6時まで仕事をしないと、10分前にでもやめていると、10分間差し引きますよ」という形で給料を支払ったという。

け、上記のとおり、仕事の内容と人員などを報告したそうである。

休みは日曜日のみで、その他はほとんど仕事を行ったという。仕事が多い月には28日間、少ない月には22日間働いた。賃金は、日給月給制で入社当時は1日1万円であったが、仕事ぶりを見て2カ月経って1日1000円増額し、また、交通費も800円つけてもらったという。さらに、怪我の前にまた1000円増額して、最終的には1日当たり1万2800円が支給されていたという。

・労災の発生

IUさんは、2005年1月24日、社員などと一緒にお客の新築の車庫を造る際に、高所より転落し大けがをした。傷病名は、両橈骨遠位端骨折、頭蓋骨骨折、急性硬膜下血腫、右頬骨骨折、眼科（目の障害）¹⁹⁴であった。

怪我の発生時の状況は、次のとおりである。一緒に作業していた若い社員が、車庫の上の屋根の骨組みをつくっていたときに、「おじさん（=IUさん）、ここボルト通らないよって。どうかしてください」と言われ、IUさんが「じゃ俺が見てみる」といって行ってみたら、木の穴が小さく、ボルトが通らない状態だった。IUさんは、立てられた車庫の壁の木¹⁹⁵の上¹⁹⁶に乗り、かがんで車庫の屋根にかける木の穴を掘り直すことになった。ドリルが「最初はスムーズに入っていたが、途中から調子が悪くなって（節にかみこんで）ドリルの回転に負けてしまって」隣家の屋根のない車庫のコンクリート床に右頭をぶつける形で横に飛ばされ動くこともできない状態だったという。

IUさんが転落し怪我をした時に、救急車を呼ぶことはできなかった。現場と一緒にいた社員の一人は、専務から「現場で怪我した場合は、なるべく救急車を呼ぶな」と言われており、IUさんの車で病院に運んだという。病院では、「手首が両方折れ、顔の骨も折れている。内出血しているから」ということで「この病院じゃちょっと対応できない」ので「市立病院に救急車でそのまま転送された」ほど大怪我であった¹⁹⁷。

IUさんは、車庫を造ることになった時に、会社の社員に「脚立を持ってきなさい、足場をどうするの、足場を組んでくれ」と頼んだが、専務は、「足場を組む余裕がない、お金がない¹⁹⁸」とその一点張りで、結局、脚立も用意されず足場も作ってもらえないまま作業に入った。

¹⁹⁴ 怪我した右の眼は外面は正常のように見えるが、「目から脳に伝える神経が折れて直角になってしまって一生見えない」と、病院の先生に言われ、完全失明の状態となった。

¹⁹⁵ 幅は10.5センチであった。

¹⁹⁶ 約2メートルの高さであったという。

¹⁹⁷ IUさんは、1月24日、怪我をして入院し5月3日に退院、その後、10月頃まで通院した。

¹⁹⁸ しかし、専務は、「もう3000万円ぐらい貯金しているんですよって、自分だけ儲かっている」という実態があるなかで、お金がないというのは言い訳しか聞こえないそうであったという。また、社長がバブルの時に借金を1千万～2千万していたようであるが、専務がそれをも全部返済するほど儲けがよかったという。このように、専務がお金を儲けようとする理由の1つに、健康問題を抱えている中で、将来、息子に多額のお金を残しておきたいことが考えられるという。足場を作る費用は約3万円以上とみられるが、今回の車庫設置代金は、庭や車庫までのアプローチ工事と一緒にあったから約200～300万円と推定されるという。

③ 紛争解決：ユニオンによる自主解決

・労災申請までの心境

IUさんが、入院していた際、専務も社長も御見舞金1万円を持って見舞いに来たが、治療費や労災のことは一切口にしないままだった¹⁹⁹という。ただ、専務の口から出る言葉は、「IUさん、入院は後何月までですかね、4月までだったら5月初めから仕事復帰してくださいね」だけだったという。IUさんは、治療費が心配だったため、入院後3日ほど経って専務を呼んだ。専務に、「国民健康保険を使うのか、労災にするのかを決めてください。できれば国民健康保険は使わないようにしてください」と頼んだが、「うちじゃ前例がない」、今までの怪我は「全部国民健康保険で自腹でしていましたよ」と言われ、国民健康保険を使うように促された。IUさんは、もう一度専務を呼んだが、専務の話は仕事のことばかりだったので、「入院の治療費のことを話してもらえればよかったですけど」といったら、「えっ」「何言うんだらうかというような顔で、びっくり」されたという。「治療費ですよ。こうしてけがしたんだから、会社のほうで面倒見てもらえるんでしょね」とIUさんが言ったら、「だめだ。治療費は会社から一切出ません」²⁰⁰と言り返されたという。IUさんは、「労災にしてもらえば、治療費は全部今までかけていた中から出るんだから、会社は出す必要ないですよ」というと、「その労災は使えません」との返事だったという。IUさんの奥さんと娘さんも、病院の廊下で「労災保険は使えません」と専務の奥さんから長い時間かけて説得されたという。

IUさんは、会社の強硬な態度に折れて「これはもうだめだなということで」ほぼ労災を使うのを諦めて、「労災がない場合、すごい借金か、家を売るか²⁰¹どっちかせないかな」、「今まで働いてきて20何年間払ってきたのが後1年でパーになる²⁰²」と思うと眠れなかったという。

・Kユニオンへの加入と問題解決

入院して約2週間経たないうちに、息子さんから「Kユニオンの書記長に頼めばいい」といつてきたという。息子さんは以前、不払い残業代のことで書記長にお世話になったことがあり²⁰³、それを思い出したのである。IUさんは、結局、「書記長に任せたほうがいい」と判断し、娘さんがKユニオンに連絡をした。上記のとおり、IUさんは労災保険を使わせて下さいと頼んだが、会社がそれを認めず、Kユニオンを介して問題解決を図ることで紛争に発展

¹⁹⁹ 「治療費とか健康保険とかというのは、向こうから一言も出ないんですよ。見舞いに来ても向こうは出さないんです。自分でするんだらうというふうな」という会社の対応であったという。

²⁰⁰ 会社から「労災は使えない」と説得される時に、「会社が（民間；筆者）保険に入っているから、保険がいっぱいおりますから、それをIUさんのほうに渡します」と言われていたという。

²⁰¹ IUさんは、「借金してこの先いつまで仕事ができるかわからんからもう売ったほうがいいのかも」と考えていたという。その時、IUさんの家の上に幼稚園があるが、その園が「売ってくれ売ってくれとずっと来ていた」こともあって売る方に気持ちが傾いたそうである。

²⁰² 当時、家のローンの支払いが1年くらい残っていたという。

²⁰³ 残業代を請求したら、社長に怒られて「お前、そんな請求するんならクビやぞ」と言われたという。案の定、息子さんは残業代をもらえずに首になって、助けを求めてKユニオンに連絡し、ちゃんと残業代をもらうことで書記長にお世話になったという。

した。

Kユニオンの書記長は、連絡を受けてすぐ病院に駆けつけた。その場で、IUさんはKユニオンへの加入を申請したという。Kユニオンは、IUさんの働き方から見て間違いなく労働者であるので、今回の怪我は労働災害であることを会社に認めさせることができると確信した。Kユニオンは、会社（専務）との団交で、労災を申請するように要求したが、会社は、「請負だから労災はだめ」だと要求を拒否し、交渉は決裂した。その時、書記長は、「労災にしないと裁判するぞ²⁰⁴」と会社に告げたが、IUさんが几帳面な方で、毎日の仕事、勤務時間等を細かく記入していた手帳があったため、裁判では絶対勝てる確信していた。会社は、対応策を考えるために、ある社労士に相談に行ったようである。Kユニオン書記長は、会社の代理人社労士と会い、労働者性にかかわる厚生労働省の報告書を見せて、IUさんの場合、請負ではなく労働者であることを主張した。書記長は、組合の要求を会社が受け入れなければ、裁判に持ち込むことを決意していたが、2～3日後、その社労士から、ユニオンの主張を全面的に受け入れることにしたという連絡をもらい、労災申請ができたという。けがから約1カ月前後で労災が認められたという。そのため、団交は1回だけで終わり²⁰⁵、IUさんの治療費も労災保険から支払われることになった²⁰⁶。

書記長は、右眼が見えず、両手が使えないIUさんの生活のために、障害年金の受給を目指して活動を続けた。しかし、主に病院での検査ミスで、失明したはずのIUさんの右眼の視力が0.2と出たため、それは簡単ではなかった。書記長は、直接IUさんを連れて労基署に向き、視力測定をしてもらい、また、病院にも再検査をしてもらった結果、右眼の失明が明らかになった。そうした書記長の取り組みが実り、IUさんは、現在、障害年金²⁰⁷を受給している。右眼が全く見えない、また、手が思うように動かないという障害を負っている。

IUさんは、Kユニオンの書記長によって「救われた」といって同書記長を「神様みたいなひと」といい、書記長に助けてもらわなかったら、「どうにもできなくて、にっちもさっちもいなくて、本当に路頭に迷っていた」だろうと回想する。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. IUさんは、会社の拒否により、書面の雇用契約を結ぶことはできなかったが、実態は

²⁰⁴ 書記長は、団交のときには、「ある意味命をかけるぐらいのつもりで」いくという。「おどおどしちゃうと、(会社は労働者を)本当にごみみたいに扱う」からといい団交の決意を改めて語ってくれた。

²⁰⁵ 会社は、IUさんがKユニオンに加入し労災申請に動いてからは全くIUさんに連絡をしてこなかった、まさに「音信不通」だったという。また、専務は、「私が工作中、元気なときはいい感じの付き合いをしていたけど、怪我した途端に人格が変わるのか」、「怪我した後は向こうが鬼みたいに見えてきて。人のことは何ともないんだな」と思われるくらい、対応が冷たくなったという。

²⁰⁶ IUさんは退院するまで3カ所の病院で治療を受けたが、労災が決まる前、病院から「仮の支払いを一応済ませてくれ、払う方法だけはちゃんと署名して転院してください」と言われていたが、Kユニオン書記長は、病院に連絡をとり労災にすることを告げてIUさんが治療費を払わないで済むようにしたが、それも「書記長が知り合いが多いから」できたことだとIUさんはいった。実際、書記長は顔が広く病院、弁護士、社労士等あらゆる方面で人脈をもっているようであった。

²⁰⁷ 年金額は、7級で月9万5000円である。怪我から約2年かかって障害認定が決まったという。

労働者であった。そのため、IUさんは、労災保険の被加入者であるはずであり、労災に遭ったら当然労災申請をすべきである。しかし、会社は、IUさんは請負契約であると主張し、労災申請への協力を拒否したことで紛争が起きた。会社がIUさんの働く実態（労働者性）と法律に基づいて労災申請に協力していたら、今回の紛争は起きなかったはずである。経営者の遵法を徹底化することが紛争の予防に役立つ。

2. IUさんの怪我は、IUさんの求めた足場や脚立の設置があったら防げたと思われる。「足場を組む余裕がない、お金がない」という理由で、IUさんの願いは退けられた。現場の担当者の声に耳を傾けていたら、今回の紛争の基になった怪我は防げたはずである。今回の怪我や労災の申請で、企業はどのくらい負担を負うことになったのか定かではないが、日々、一般従業員との労使コミュニケーションや現場労働者の意見の吸い上げが充実していれば、今回の怪我は予防できたとみられる。
3. IUさんは、怪我の後遺症で仕事をすることができない。「何でも家とかこういう建物をつくるのが好きで、それを生きがい」にしてきた本人の生きる意味を今回の怪我が奪ったといっても過言ではない。それだけではなく、社会は有能な人材を失ったし、また、政府は怪我がなかったら負う必要もなかった障害年金や治療費などを負担し、財政的なマイナス効果を被ったのである。今回の紛争に限ってみても、労働者を守ることは結果的に財政的にもプラスになり、怪我のない職場環境をつくるのが、国の財政負担を軽減する1つの道である。現場での安全衛生の確保が何よりも重要である。
4. IUさんは、Kユニオンの書記長のことを「神様みたいな人」と高く評価した。書記長の紛争解決の取り組みがなかったら、今まで築いてきた家が売られてしまい、路頭に迷っていただろうとのIUさんの回想を思い起こせば、そのような評価も肯ける。Kユニオン書記長は、自ら病院に駆けつけたし、また、会社との団交、社労士との話し合い、病院との話し合い、そして障害年金受給申請などに至るまで、親身になってIUさんを助けた。組織としてのKユニオンだけではなく、書記長個人の熱意があったからこそ可能であった紛争解決といえる。
5. 最後に、障害年金の申請にあたり、病院の診断は右眼の視力を0.2としたが、それに納得できなかったK書記長は、IUさんを連れて直接労基署に行き、労基署での検査などを経て、右眼の失明状態を証明させることができた。それにより、7等級の障害年金を受給することができた。労基署が病院の診断だけに頼らず、K書記長の問題提起に真摯に対応したことが、IUさんの障害の実態に見合う障害等級決定に結び付いた。

(3)【事例 19】HN さん²⁰⁸：業務用冷蔵庫のメンテナンス受付・手配、突然契約解除・解雇、58 歳の男性

① 個人属性と職場状況

HN さんは、58 歳の男性である。1996 年 11 月、会社に入社して 2008 年 1 月までに勤めた。その前は、約 10 年間電機メーカーで勤めたことがある。HN さんの仕事は、業務用冷蔵庫のメンテナンスの受付とメンテナンスの手配である。24 時間 365 日、電話によって仕事が行われる。メンテナンスの出先はそのほとんどがスーパーとコンビニである。「トイレにも電話機をもっていかにかだめだし、まず、休めない。」という時間拘束が非常に強い仕事であった。HN さんの職場では労働組合やそのほか労使協議等の組織的な労使コミュニケーションのツールは一切ない。

会社は、1960 年代に設立されており資本金は約 100 億円、従業員数は約 2500 人くらいである。同社は、飲料・食品の流通分野を中心として自動販売機などの自動化機器・システムや、スーパーマーケット、コンビニエンスストア、料理飲食店用の設備・器材を広く提供する大手メーカーである。HN さんが勤めていた九州支社の従業員は約 40 人であった。

HN さんの勤め先企業の最近業績は、下の図表の通りである。売上高はほぼ横ばいであるが、利益の増減は激しいが、最近 2 年間は低い。

[図表 3-13]HN さんの勤め先企業の最近業績

年月	売上高 (百万円)	利益 (千円)
2008.3	157,575	380,000
2007.3	151,301	526,000
2006.3	161,033	2,341,000
2005.3	165,822	2,503,000
2004.3	147,774	195,000
2003.3	150,447	1,164,000

資料出典：『日経テレコム 21』

② 紛争の発生：突然契約解除・解雇

・仕事の実態：偽装業務委託

HN さんは、1996 年入社して 2000 年までは内勤での電話受付業務と、外勤²⁰⁹での応援・補助・立会の業務に従事していた。受付業務は、2 人でシフトを組み 23 時まで行い、その後は東京へ自動的に転送されていた。2000 年 3 月からは、東京への転送がなくなり、24 時間受付業務がスタートし、一時期は 1 人が 24 時間勤務を行ったこともある。その後、後述のように 10 時から 19 時までの常勤 1 名と 19 時から翌日 10 時までには 3 人でシフトを組んでいた。

²⁰⁸ HN さんへのヒアリングは、2009 年 3 月 25 日 F ユニオン事務室で行われた。貴重なお話をしてくださった HN さん、ご紹介いただいた同ユニオンの志水輝美書記長と寺山早苗書記次長に、この場を借りて感謝申し上げます。

²⁰⁹ スーパーマーケットやコンビニエンス等での冷蔵庫等の設置が行われていた。

2001年からは、会社の方針により受付業務と現場業務との兼任がなくなり、HNさんはもっぱら受付業務を担当することになった。受付業務の具体的な内容は、会社から冷蔵庫等を設置してもらい保守メンテナンス契約を交わしたスーパーやコンビニ等から修理を受け付けると、関係の修理業者（約50社）に連絡して「どこそこの店で冷えていないから行ってください」と行かせて、終了の確認をとって、それをパソコンに入力するとともに台帳に残していく仕事であった。お客が単純な操作ミス等で電話することもあるので、設置された冷蔵庫等の設計や動作などを詳しく知っておく必要²¹⁰があるという。

HNさんが解雇寸前の勤務態勢は、平日と土日祭日で異なる。平日は、10時から19時まで派遣の人が仕事を行い、19時から翌日10時まではHNさんら3人中1人が担当し残りの2人は休む。土日祭日は、10時から19時まで仕事をする派遣社員が休むので、HNさんら3人が24時間担当しなければならない。2008年1月のシフト表によると、HNさんは19時から翌日10時までの勤務が10回、10時から19時までの勤務が3回であり、総労働時間は177時間であった。基本的に1人による仕事であるために、休みはほとんどとれない。「私は11年間、母が亡くなった当時のときの1週間以外、1回もとっていない」という。

HNさんは、会社と業務委託契約を締結して仕事をしてきた。しかし、実態は雇用契約であった。上記のように、HNさんの労働時間は拘束されており、賃金は、1996年12月時点でみると、基本給16万円、技能給2万円、特別手当7万円、賞与年2回で基本給の1か月分、出勤手当8000円、日祭日出勤1万3000円、平日勤務の時給1500円であった²¹¹。

HNさんは、業務委託契約であったので、それに基づいて税務署で「所得税の確定申告書」を行ってきた。しかし、会社（本社）は、2000年3月に入ってから、所得税の確定申告書から給与所得への税務変更申請の要請を行った。税務署から「契約書内容等から給与所得である」²¹²という指摘を受けての対応であったとみられるが、その真相はわからない。会社は、1999年分の給与所得の源泉徴収票をHNさんに送り、会社の支払った源泉徴収税額（約170万円）を会社の銀行口座に振り込むようにHNさんをお願いした。これは、「税金の還付のため」であったとみられる。その後、会社は、違法な契約条件を改善しないまま、ずっとやってきたので、変更要請がなかった。

ところが、2007年11月、会社は、HNさんらの業務委託契約には業務形態に次のような問題があるとし、雇用形態の変更を求めた。労基法抵触問題とは、次の通りである。第1に、HNさんらは、会社からの具体的な仕事の依頼、業務従事の指示などに対して諾否の自由がない。第2に、業務内容及び遂行方法について、会社からの具体的な指揮命令を受けている。

²¹⁰ 修理の電機屋さんは、HNさんの電話連絡で「深夜でも走っていくから、故障じゃなかったなんていうと、電機屋さんは怒るから」、「ある程度電話で直せるところまで、研修はちゃんとやって」いるので、詳しいという。厚いマニュアルが何冊もあるという。

²¹¹ 賃金は、ほぼ毎年上がっていったとみられるが、主に基本給の増額によるものであった。2000年3月の場合、基本給は22万5000円と1996年に比べて6万5000円が増加した。

²¹² 会社が税務署に送った手紙の内容による。

第3に、会社の命令、依頼により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある。第4に、会社から勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されている等拘束性がある。第5に、労働提供に代替性（再委託）が認められていない。

こうした問題を解消するために、次の3つの雇用形態のうち、1つを選ぶようにHNさんらは求められた。第1に、直接雇用への切り替え（現行の社員とは異なる正社員か嘱託社員）、第2に、派遣会社に登録して派遣社員として就労、第3に、違法性のない業務委託形態とし、業務委託契約を継続する。

同問題を解消するために、2007年11月15日に、合同説明会があり、雇用形態の選択をしてもらいたいとの説明があった。翌月、HNさんは個人面談に応じ、雇用形態として派遣を選んだ。その理由は、「給料が安くなってもいいから、朝はどんなに早くてもいいから、日の高いうちに働いて、夜、帰ってきて寝る仕事に変わ」りたいと、奥さんにいていたちょうどその時、「派遣の話が出たから、とりあえずそれにした時、6カ月辛抱しようという気持ちが」あったからである。

・退職勧奨と解雇

ところが、年が明けて2008年1月20日、HNさんは、突然、支社長に呼ばれて「申し訳ないけれども、君は契約解除で辞めてもらうことになる。それについては2月いっぱいまで終わりだ。3月分をただでくれてやるから、終わりにしてくれ」と言われた。それに対して、HNさんは、「私は派遣を希望してきて、支社長も了解していたのに、あの話はどうなったんだ」と聞いたら、「本社が大幅な赤字なので、委託の人間の人でも順番に辞めてもらうことになって、HNさんは一番古いから、あなたになった。」と言われた。HNさんは、業務委託の3人の中で、1番古くまた、現場の仕事を担当していたこともあり、残りの2人に比べて月給が5万、10万円高いことを考えて、「3人の仕事が一緒だったら、低いほうに全部合わせるとか、真ん中の金額に合わせるとか、やり様があるでしょう。人を減らすことよりも、そっちのほうが先でしょう」といったが、聞き入れてもらえなかった。

退職勧奨があって3日後、HNさんは、会議室に呼ばれて「とにかく今日は帰れ。机の中とロッカーの荷物を持って、今すぐ出ていけ」と言われた。支社長と直属の上司2人が見張っているところでロッカーから荷物を出させられて、段ボールに詰めさせられて、机の中の物も出させられて、他の社員から分断してそれをずっと一部始終見ていた。」その際、会社は、次のような確認書を書き、HNさんにサインを求めたが、拒否した。その内容は、業務委託停止時期は1月23日、慰労金として業務委託契約金の2か月分、餞別金を合わせて100万円を支払うものであった。しかし、契約書はあつたりなかったしていた。契約書があつた時もHNさんの押印がない場合もあり、また、会社が勝手にHNさんの判こを造り押印した時もある。

った²¹³。

HNさんが真っ先に退職勧奨・解雇になった理由は何であるのかは明らかではないが、HNさんのお話によれば、次の3つが考えられる。

第1に、前述のように、HNさんの賃金は他の2人に比べて高かったこと。

第2に、同僚にした「退職するかもしれない」という話が会社に伝わったこと。具体的にみると、次の通りである。HNさんは、年長の同僚に「突然、夜勤に替わらせられてやっぱり夜ばかりになると体調が悪いので、今年の夏は、体力的にも夜の仕事は自信がないから辞めるかもしれん」ということをいった覚えはあるが、その人以外にはいっさいお話ししたことがない。それが会社に伝わったのか、会社は、第2回目の団体交渉で、「自分から辞めるといっているようでは、仕事のテンションも下がっておるだろうから、夏場にもし倒れたら本人にとっても不幸だし、今のうちだと、そろそろ、別途100万円を用意して納得していなくなったほうがお互いのためだ」とのことをいったが、そこから推測できる。

職場の個人面談の結果については、会社から何ら説明もない。「個別に、誰がどんなことをいわれて、どんな返事をしたんだろうという疑心暗鬼の状態」であった。その中で、年長の同僚がHNさんの退職可能性について会社にいったが、それがHNさんにとっては「スパイ活動」に見えた。

第3に、会社が、HNさんのことを「うるさい」²¹⁴と思ったからであろう。HNさんは、学生時代の同級生に社労士がいたので、会社の人事労務問題について相談してきた。そのため、職場の人たちが「私のところに聞きに来ていた」こと、また、HNさんが会社の説明会に「一番核心をついた質問で言質とってた」こと、それに勤続年数が一番長いこと等が会社には負担となっただろうとみられる。

いっぽう、HNさんは、会社が次のことをやってくれたら、後述するように、ユニオンにかけ込むような紛争にならなかつただろうと回想する。

第1に、解雇が「いきなりだと困るから、雇用契約があったという形にして、失業保険が出る形で、会社都合退職ということで辞めさせてくれた」ら、会社の退職勧奨を受け入れたらだろう。

第2に、会社が、雇用保険等の手続きをしない代わりに、約200万円の補償をしてくれたら紛争にならなかつたのに、会社（支店長）が総額で100万円しか提示しなかつたからである。団交の中で、本社からは約200万円を覚悟していたことを挙げ、HNさんは次のように語った。すなわち、「一番いかんのは、本社である程度ハラをくくって、条件（約200万円；

²¹³ 例えば、2006年の契約書にはHNさんの押印がなく、2007年はHNさんの実印ではないハンコが捺されている。なお、06年は口頭で3万円ダウンを言い渡された。ちなみに、2007年の業務委託契約書によると、業務委託料として37万円が設定されており、前にあった技能給やボーナス等の項目はなくまた、委託料には残業や休日出勤手当も含まれていると記されていた。

²¹⁴ 支社長は、東京から転勤してきたが、HNさんのことを「田舎の夜間の受付のおやじが、何かちょろちょろ知り合いが多そうやから、真っ先にあいつを始末してくれ」と考えたのではないかと、HNさんは振り返った。

筆者)で折り合いをつけようとしていたのに²¹⁵、地方の一責任者(支社長;筆者)がそれを
はしょって、我が手柄にしようとしたことで、100万円を提示されたので納得いかなかった
という。

と同時に、第3に、1月23日、突然、「ロッカーの前に一緒に連れて行って、荷物を詰め
させてから『いますぐ帰れ』なんて、ほとんど犯罪行為」であるし、「40年、50年前のやり
方」であるとし、HNさんは怒りをあらわにしたが、それも今回の紛争を招いた会社の対応
であったとみられる。

以上のことで、HNさんは、会社に対し、「徹底抗戦しよう、今でも徹底抗戦したい」と
歯を食いしばる思いを語ってくれた。

③ 紛争解決：ユニオンによる自主解決

1月23日、会社から放り出されたHNさんは、翌日の1月24日、Fユニオンに加入した。
ユニオンは、高校の同級生であった社労士から紹介された。社労士は、相談に来たHNさん
に、「HNさん、話がそこまでいったら(直接雇用か派遣か業務委託かの選択を迫られたら;
筆者)、私よりユニオンに行ったほうがいいですよ。あそこはしぶといから、とにかく私がこ
てんぱんにやられましたから」といい、Fユニオンに行くように勧めた。まず、役所を紹介
しない理由としては、「HNさんが役所に向け込んでも、社会保険とか、雇用関係というのは、
これは誰がみても通りますから、僕でもそれはやれますけれども、これはユニオンを通して
ワーク(=ハローワーク;筆者)にいったほうが、きっと条件も、それは迫力が違います。」
と役所関係の手続きをする上でも、ユニオンを通じて行うほうがよいと助言された。すなわ
ち、HNさんは、迫力ある解決のためにはユニオンが一番という社労士の助言を受けてユニ
オンの戸をたたいたのである。

Fユニオンは、2008年1月30日付で次のような要求項目をつけて団交申し入れを行った。
すなわち、第1に、業務委託契約は実質の労働契約であり、契約途中解除は解雇に当たる。
解雇理由書を提出すること、第2に、解雇予告手当を支払うこと、第3に、HNさんの解雇
は不当解雇にあたるので損害賠償として6か月分の賃金を補償すること、第4に、社会保険、
雇用保険は2年間遡って加入手続きを行うこと等であった。

ユニオンは、2月14日、第1回目の団体交渉、3月4日第2回目の団体交渉を行い、次の
ような内容の協定を結び、同紛争を解決した。

²¹⁵ 本社は、「別途100万(合計200万円;筆者)といった。事情が事情だから、別途100万を用意します。だから、何とぞ社会保険の件は、ご勘弁願いたいという指示を(支社に;筆者)した」と、HNさんは団交で聞いたという。また、HNさんが200万円の金銭にこだわったのは、大卒の子に地方公務員という就職が決まっていたが、遠方に生活しているので、4月までに面倒をみなければならなかったこともある。それに加えて、「私も11年、この会社にいましたので、知り合い、仲のいい人とか私びいきの人もたくさんおるから、『本社でも条件を考えるとみただから、目いっぱいってから辞めにやいかんよ』とそこまで教えてくれた」が、怪しげな、込みこみ100万円といわれて納得がいかなかったことも挙げられよう。

1. 会社は、2008年1月23日付の解雇通知を撤回する。会社とHNさんは、同月31日付で雇用契約を合意解約する。
2. 会社は、HNさんの厚生年金、健康保険、介護保険、及び雇用保険について法律の定めに従い、加入の遡及手続きを行う。
3. 会社は、本件解決金として約220万円を支払う。

HNさんは、「本当にここ（Fユニオン；筆者）があってよかったです。」とユニオンの解決への取り組みに満足を示した。金額のことはもちろん、「何か月もかかるやつがやっぱり1カ月くらいで済んだ」ということがユニオンを高く評価する背景²¹⁶となっている。

④ 紛争の予防・解決に向けての示唆

1. HNさんの労働紛争は、会社の突然解雇によるものであった。会社が退職の条件についてHNさんと丁寧に話し合いをしたら今回の紛争は防げる可能性があった。HNさんは、会社都合による失業手当が受けられるのであれば、100万円の退職補償金で退職を受け入れる意向があった。また、失業手当がもらえない場合、約200万円の退職補償金が支払われたら紛争にならなかつたらう²¹⁷。
2. 会社が、上述のような問題のある業務委託契約を止めて、税務署からの指摘があった2000年に適法な雇用契約に切り替えて雇い続けたら、今回の解雇に伴い、HNさんは失業手当を受けられることになる。そうすれば今回の紛争は予防できたはずである。長年、会社の違法な業務委託契約が今回の紛争の原因の1つになったともいえる。
3. 紛争の予防は、失業手当や退職補償金という条件だけではなく、会社が「今すぐ出ていけ」という突然の解雇通知、半強制的に「ロッカーから荷物を出させて段ボールに詰めさせる」ような「40年、50年前のやり方、ほとんど犯罪行為」をしなかつたら、HNさんの会社に対する感情が悪化せずに100万円の退職補償金でそのまま退職する可能性も否定できない。従業員の人間的な管理は紛争を防げるだろう。
4. 2008年1月、HNさんは、支社長に呼ばれて「2月いっぱいまで終わりだ、3月分をただでくれてやるから、終わりにしてくれ」と言われたが、それさえ守ってくれたら今回の紛争にならなかつたら可能性がある。また、その時、会社の経営が「赤字」の状況下、HNさんの給料が高いことが解雇の1要因であれば、HNさんの給料引き下げの提案を受け入れて解雇しなかつたら今回の紛争は防げたはずである。そういうことをせずに、3日

²¹⁶ そのほかに、HNさんが解雇になった時に、持ち帰りできなかった荷物が会社に残っていたが、ユニオンが正式に本社と団体交渉をする前までは「荷物、どうするんだ？」という感じの電話がかかってきたが、ユニオンがかかわったらすぐ荷物を送ってくれたそうである。そのことを指して、HNさんは、「個人だと認められる」と言い、ユニオンの存在意義の高さを明らかにしてくれた。

²¹⁷ 「1月の末でも、別途100万円でしたら、子供が就職する4月まで何とかしのげますから、（会社の退職勧奨に；筆者）乗っていたかもしれない」というように、会社が家族の状況などを含めてHNさんの意向を聞いておけば紛争は予防できたとみられる。

後に、突然の解雇をさせられた結果、今回の紛争が起きた。会社の約束を一貫して守ること、また、従業員の意見に耳を傾けること、さらに会社の事情を丁寧に説明し社員の納得を得ることが紛争を引き起こさない道である。

5. Fユニオンによる解決の内容は、会社都合の退職による失業手当の受給や失業手当なしの約200万円の退職補償金というHNさんの期待をはるかに超えるものであった。その上、迅速であった。ユニオンの交渉能力の高さを物語っている。こうした解決内容を引き出したのは、ユニオンの交渉能力のほかに、HNさんが会社の違法性を表す諸証拠を多く持っていたことも一要因であろう。

第4章 労働紛争発生メカニズムと解決プロセスの総括と類型化

ここでは、前章で取り上げた19事例について簡単な整理と比較、そして類似点を中心に総括し、そして類型化を試みることにする。類型化は、紛争の発生の場合、次の4つに分ける。まず、第1は、地位向上型であるが、それは、今よりも高い地位（役職・資格・身分、賃金・ボーナス等の労働条件）を目指して会社側に要求するが、労使の主張が衝突し紛争になるケースである。

第2は、地位回復型である。会社が地位を引き下げたことに対して、その回復を求めていくが、会社がそれを認めないことから紛争に発展するケースである。

第3は、生存型であるが、経済的な側面と身体・精神的な側面に細分できる。まず、経済的な側面として、現状の地位や下げられた労働条件では、生活がほぼ成り立たないので、生存のために地位の向上や下げられた労働条件の回復を求めるが、会社がそれを無視・拒否することにより、紛争に発展するケースである。身体・精神的な側面では、現状のままでは、自分の身体・精神的生存が保たれないと思い、社外に助けを求めていく過程で紛争になるケースがある。

最後に、第4は、報復型である。労働者の尊厳・人間性を踏み躪られている労働者がその回復を求めていくか、そうした行為をした経営者に対する恨みを晴らしていくという過程で紛争に発展するケースである。

以上の4類型は、それぞれ排他的ではなく、むしろ複数の類型が混在することが多い。そのため、この類型化は相対的なものであり、絶対的なものではない²¹⁸。

解決の類型は、既述した通り、3つに分けられる。すなわち、第1に、自主解決である。ユニオンが、紛争解決のために加入した組合員の会社に対し、団交の申し入れを行い、その会社との交渉で紛争を解決するタイプである。大半の労働紛争が自主解決によって終結する。第2に、労働委員会を介した解決である。ユニオンが、自主解決を試みるが、会社側が団交に応じない等の対応のために、労働委員会に不当労働行為の審査や労働争議の調整を申請して解決するタイプである。第3に、裁判、労働審判等の司法機関を通じた解決である。ユニ

²¹⁸ 本稿の研究対象ではないが、個別労働紛争にならない、紛争を起ささないタイプもある。大きく満足型と諦念型、そして無力型に分けられよう。満足型は、現在の職場生活に不平・不満を感じないので労働紛争を起ささないタイプである。諦念型は、現在の職場生活に不平・不満を感じているものの、それを申し立てたところでどうにもならないか申し立てるルートがないと感じて紛争を起すことを諦めるタイプである。そして最後に、無力型は、現在の職場生活に不平・不満を感じていても、それを問題提起する勇気さえもないタイプであり、そのうち一部は自殺という形で現われるだろう。厚生労働省の『労使コミュニケーション調査報告（2004）』の集計でみると、調査対象労働者の中で、不平・不満を事業所に申し立てたことがないもの（86.3%）のうちに、その理由を「特に不平・不満がないから」（47.9%）が満足型に当たり、「申し立てたところでどうにもならないから」（31.9%）と「不平・不満を申し立てる正式ルートがないから」（10.6%）が諦念型に分類される。「その他」が9.6%あるが、その中には無力型も含まれている可能性も否定できない。警視庁の自殺統計資料によると、自殺者数は、1998年3万人に達し、その後、3万人台で増減している。2007年の場合、職業別にみると、自殺者33,093人のうち、27.7%（9,154人）が雇用労働者であるが、そのうち、無力型の人も含まれているとみられる。

オンが、労働委員会を介してでも解決できないかあるいは労働委員会を介さずに直接司法機関を通じて労働紛争を解決しているが、迅速な解決を求めて労働審判を活用するケースが最近増加している。

この解決の類型も3つが互いに排他的なものではない。むしろ、紛争解決を目指して労働委員会と裁判までの命令・審判・判決を求めていくことができるのは、ユニオンの支援があるからであるという側面をみると、ユニオンの自主解決の一環ともいえる。しかし、紛争解決の社会的な広がりを確認するために3つの類型に分けてみた。

以下、第3章で取り上げた集団的労働紛争と個別労働紛争の順に見ることとする。

第1節 集団的労働紛争

1. 発生メカニズムと紛争予防への示唆

1. 3つの集団的労働紛争は、会社の一方的な大幅賃下げから発生したのが共通である。YGさんの場合約20%の賃下げ、ITさんの場合運行費（東京の場合、2万2000円）の廃止、KSさんの場合ロイヤルティー（6万円減）の導入が大幅賃下げの実態であり、また、直・間接的に組合の結成動機となった。KSさんの場合、諸手当の廃止や賃金制度の改定により、2004～06年の間、手取り賃金が5回も10万円を下回り、生活そのものがほぼ不可能に近かった。

2. 一方的な大幅賃下げの中で、紛争の直接的な引き金は、YGさんの場合新設会社への採用拒否・解雇、ITさんの場合多額の残業代の未払い、そしてKSさんの場合解雇であった。いずれも法律（判例を含む）違反である。集団的労働紛争の発生は、会社の法律違反が主因といえる。

3. 賃下げと法律違反からわかるように、3つの紛争発生の根底には、つぎのような労使コミュニケーションの欠如と会社側の労働者尊厳の蹂躪がある。YGさんは、紛争の「原因は、やっぱり会社は、要は、従業員を人間としてみてないんですよ。虫けらじゃないけれども、自分の思うとおりにやれる。」と言い表し、ITさんは、「話し合いですね。話し合いは何もないし、説明責任もないし、会社が苦しければ苦しいで言ってくればそれじゃ頑張りましょう、協力しましょうということになると思うんですけども、そういう話は何もない。」、「社長そのものが、話し合いに応じるという人ではないんです。ワンマンというか、話し合いに応じて話をしてくれたらいいけれども、話の「は」の字もしないです。独裁者ですよ。」とした。そしてKSさんは、「業績が悪いと『首にするぞ』とか『今月こだけしないと、もう来月いっぱい辞めてもらう』とか、そういう脅しがもう毎月あるんです。」と憤りを露わにした。

4. 以上、紛争の発生メカニズムからみると、紛争を予防するためには、何よりも経営者に対する遵法意識の涵養、労働者尊厳や労使コミュニケーションの重要性に対する認識の

高揚が肝要である。後押し的な措置だけではなく制裁的な措置も強めるべきである。行政や司法等の国家機関がどのような具体的な取り組みをとるべきなのか、今後考えるべきである。例えば、上記の紛争予防にかかわる行政の教育を履修した会社に対しては何らかのメリットが与え、履修しなかった会社に対しては罰則を強める。また、仮に労働紛争が起きた場合、それが会社に起因するものであれば、履修した会社よりしなかった会社にもっと大きな制裁を加えることを行っていけば、紛争はかなり予防できると考えられる。

2. 解決プロセスと早期解決・紛争予防への示唆

3つの集团的労働紛争の中で、完全な解決を見たのは YG さんだけである。IT さんと KS さんは進行中である。それを前提に、解決プロセスをみることにする。

1. 3つの紛争とも、それぞれのユニオンの全面的な支援の下、解決に向けた取り組みがなされた。しかし、長い時間が費やされた。YG さんの場合約 2 年 8 カ月かかり、IT さんの場合 1 年半以上経っても解決されず、また、KS さんの場合 5 カ月がかかった。YG さんと IT さんの場合、地労委と裁判を介する形となったが、その最も大きな要因は会社側の不当労働行為であった。YG さんには新設会社への採用拒否・解雇、IT さんには長距離運行停止（賃金の大幅減²¹⁹）、乗務停止命令、懲戒解雇を、会社側が行ったのである。こうした会社の不当労働行為が紛争を悪化させまた長引かせた。労働紛争の早期解決のためにも不当労働行為の根絶が何よりも重要であり、それに向けた実効性のある対策が求められる。

2. 紛争解決プロセスについてみると、YG さんの場合、会社の団交拒否→地裁への地位保全等の仮処分命令申立（懲戒解雇無効判決）→地労委へ不当労働行為救済申立（救済命令）→地裁への賃金仮払仮処分（認める判決）等²²⁰を経て、最終的には地労委での和解（YG さんらの 3 人に対する和解金 1900 万円等）によって解決した。

IT さんの場合、団交申入れ→不当労働行為（長距離運行停止）に対する地労委へのあっせん申請・会社拒否による不調→不当労働行為（乗務停止命令）→地裁への賃金未払い請求権・地位保全仮処分申立→地労委への不当労働行為救済申立書提出→職場復帰→地裁へ破産手続き申立²²¹となり、まだ、解決に至っていない。

KS さんは、団体交渉により最低でも手取り給料が 10 万円以下にはならないようにしたが、依然として 10 万円台を推移し、生活困窮に陥っている。紛争が解決したとは言えない状況である。

²¹⁹ 手取り月給が約 22 万円から約 11 万円に半減した。

²²⁰ 関連する書類は 11 ファイルにのぼる。

²²¹ IT さんは、会社の経営に疑問を感じていた。一例として、1997 年頃、洪水により、JA フーズの製造したジュースが浸かり廃棄処分することになったが、会社がそれを 500 万円で請け負って、それを IK 社にそのまま外注した。しかし、IK 社はそれを処理するのに 5000 万円かかったという。結局、IK 社から IT さんの会社に 4500 万円を請求する事態となった。ジュースの廃棄請負を進めたのが会社の当時の常務であったが、彼は社長の姻戚関係にあるという。IT さんは、かねてから会社の経営が「おかしい」と思ってきたが、その結果が破産として現われた格好である。

3. 以上のように、長い解決期間、未解決は上記の不当労働行為からわかるように経営者の「組合嫌い」によるところが大きい。労働三権は、日本の憲法と労働組合法により、保障されており、それに基づいて行う組合の結成、交渉、行動を、使用者が認めることは当然である。組合嫌いの原因は計り知れないが、それによって引き起こされた紛争解決のプロセスはあまりにも当該労働者に甚大な精神的・経済的被害をもたらしている。「その約2年間、（仕事ができなかったので；筆者）社会に帰属していないような感じがするんですよ。ものすごくそれが嫌だったですね。」という YG さんの発言がそれを象徴的に表している。被害は、労働者だけではない。YG さんの場合、会社が約2年8か月にわたって、解雇された YG さんらの3人に給料を払い続けた後、和解金として1900万円を支払う経済的な被害を被ったといえよう。労働紛争の解決に伴う労使の被害を最小限にするためにも、経営者に労働組合法・労使関係に関する労働教育を行うとともに、違法の際には強力な制裁を講じるのが労働紛争の早期解決にもつながると考えられる。

4. IT さんに限ることであるが、経営側が労働組合を認めて正常な労使関係を維持し、紛争発生の直接的な引き金になった残業代未払いが労働時間の合理的な削減につながる形で解決すれば、交通事故を減らし交通安全を確保するのにも役立つ。IT さんの過酷な労働の中で、「（交通事故を起こさないのは；筆者）、腕がいいわけでもない。相手の人がよけてくれたから大事故を起こさなかっただけで、そういうのもあります。他の人に助けられて走っている感じですね。トラックが来たらよけようみたいなところはあります。夜は特にそうです。」と、YG さんが言うように、運送業界における正常な労使関係による長時間で過酷な労働時間の削減は交通安全の確保につながる。

5. 経営者の属性が2代目か3～4代目である（IT さんの場合、未詳）。経営者が創業者であるかそれとも2代目以上かにより、従業員に対する考え方・思い入れが異なることも予想される。創業者ではないと次のことが考えられる。第1に、会社を興す苦勞も知らないうえ、創業の時に苦勞を共にした従業員の心も理解しようとせず従業員に対する愛着心も薄いとみられる。第2に、創業者の下で比較的な豊かな生活をし、底辺にある人の心をおかろうとしない。第3に、失業の経験がほとんどないとみられ、失職する労働者の心境やその後の生活の大変さを理解しない。第4に、人事・労務管理も含めて出来上がった会社を引き継ぐので、従業員管理の法律的な側面にも詳しくない可能性が高い。以上のような側面から創業者から会社を引き継ぐ息子等の経営者の下で、労働紛争が多く発生する可能性があり、また、不当労働行為等から紛争解決が長引くこともありうるのではないかと考えられるが、より精緻な因果関係の分析は今後の課題である。

3. 紛争の発生と解決の類型化

記述した4類型を用いて、上記の3つの集団的労働紛争を類型化すると、紛争の発生の場合、地位回復型で共通している。すでにみたように、3事例とも大幅な賃下げが行われたが、その回復を目指した結果、紛争の発生につながったからである。付加的にKSさんは生存型の色彩が強いが、それは、扶養家族4人もいるのに手取り賃金がほとんど10万円台にまで下げられ、5回は10万円を下回ったからであり、また、「僕はもうやめるけど、20年勤めているわけだから、このまま引き下がるのは、とてもじゃないけど許せん。一応、1人でも戦うつもりでおるから、みんな邪魔をせんといってくれないか」との決戦の思いからもその報復の思いがうかがえる。そして、ITさんは、長時間労働に伴い、自分の過労死を心配したことから生存型を帯びる紛争の発生となった。

紛争解決は、上記のように、YGさんは長期間の地労委と裁判を通じて終結したが、ITさんは裁判を通じてもまだ本格的な解決には至らず、また、KSさんはユニオンの団交による自主解決によって紛争は一応の解決を見たが、手取り月収が10万円台を推移し、全面的な解決までには至っていないといわざるを得ない。

[図表 4-1] 集団的労働紛争の発生と解決の類型

		【事例1】 YGさん	【事例2】 ITさん	【事例3】 KSさん	
紛争の 発生	地位向上型				
	地位回復型	◎	◎	◎	
	生存型	経済			○
		身体・精神		○	
報復型			○		
紛争 解決	自主解決			○	
	地労委	○			
	裁判	○	○		

注1) 紛争の発生の場合、◎＝「色彩が最も強い」、○＝「強い」、空欄＝「関係ない」を意味する。

2) 紛争解決の場合、○は「活用あり」を示し、空欄は「活用なし」を意味する。

3) 裁判は労働審判を含む。以下、同じである。

第2節 個別労働紛争

1. 正規労働者

1) 発生メカニズムと紛争予防への示唆

1. まず、紛争の発生は、紛争にならなかったTUさんを除き、すべてが退職勧奨であった。IWさんは、直接的には残業代未払いによる紛争であったが、退職勧奨を感じていた。具体的にみると、TYさんに対する女性30歳高齢者の肩たたき、IWさんに対する生存を脅かす激務、KBさんに対する授業担当停止・常態化した退職勧奨、NNさんに対する役職手当の

外し・1名減員の公言、SRさんに対する虚偽の退職同意の主張が退職勧奨の内容である。

2. 退職勧奨の背景をみると、TYさんの場合男女雇用均等法に反する職場の慣行、IWさんの場合社長の個人的な狙い打ち、KBさんの場合当初契約に反する要求と学生とのトラブル、NNさんの場合会社組織の再編と入院時の外出不能、SRさんの場合廃学科に伴う代替授業の未用意である。

3. 5事例とも解雇権濫用法理と整理解雇4要件の法理²²²に照らし合わせてみれば、退職勧奨による退職は法令に反する恐れが極めて強い。また、TYさんの事例は、会社の認めている通り、男女雇用機会均等法に抵触している。IWさんの場合、多額の残業代未払いだけではなく、「殺人的な働かせ方」により、あわや過労死になるところであったとって過言ではない。経営者の法令遵守が労働紛争の予防につながる。

4. 5事例いずれも、会社が退職勧奨を行う必然性がどれほどあったのか計り知れないが、当該労働者ときちっとしたコミュニケーションをとっていたら、紛争にならなかった可能性がある。KBさんの場合、当初契約の確認と学生とのトラブルの実態、NNさんの場合、入院時の外出不能状況、SRさんの場合、退職意思のないことを、使用者側が実態のまま確認していたら、紛争は起こらなかった可能性が高い。

2) 解決プロセスと早期解決・紛争予防への示唆

1. 紛争解決のプロセスをみると、TYさんの場合、県の労働福祉事務所訪問→Fユニオンの紹介→Fユニオン加入とユニオン団交による自主解決となった。紛争がスムーズに解決したのは、ユニオン側が女性合理化を示す証拠を掌握していたからであるとみられる。紛争解決までに約3か月がかかった。

IWさんの場合、過去の経験からKユニオンの既知→Kユニオン加入とユニオン団交による自主解決であったが、未払い残業手当のほぼ全額受給は、ユニオン書記長の断固決戦の姿勢、IWさんの中核的な社内地位・経験、労働者有利の社会的環境と会社側弁護士の説得などが絶妙に重なったためとみられる。紛争解決まで約4か月がかかった。

KBさんの場合、他大学先生への相談・Fユニオン紹介→ユニオン加入と団交による自主解決となったが、KBさんの素早い対応とユニオンの的確な交渉戦術が早期解決に導いたとみられる。紛争解決までに約2か月が経過した。

NNさんの場合、弟のFユニオンの存在紹介・ネット検索によるユニオン認知→ユニオン加入とユニオン団交→会社の団交拒否→地労委立ち会いのもとでの団交による解決となった。紛争解決まで約5か月がかかったが、それは主に会社側がユニオン存在そのものに疑義を呈したことによるものであった。

SRさんの場合、大学同僚からのOユニオン紹介→ユニオン加入とユニオンの団交申入

²²² 具体的な内容は、菅野和夫（2007）『労働法〔第7版補正2版〕』弘文堂の第3編第4章第2節解雇を参照されたい。

れ・大学の強硬態度→地裁への地位保全仮処分申立(解雇容認判決)→仮処分の高裁へ控訴・地裁の本裁提訴→高裁での和解(賃金仮支払い)→地裁本裁の解雇無効判決・職場復帰の組合団交の拒否・会社の高裁への控訴→高裁の解雇無効判決→大学復帰というプロセスを経て、紛争が解決したが、その間、約2年6カ月の期間が過ぎた。解決まで長期間が経過したのは、主に大学側が解雇撤回を行わないという強固の姿勢の下、当初両者の同意による退職から懲戒退職への解雇・退職理由の変更等と度重なる地裁・高裁の審理・判決期間によるものであった。

会社側は、早期解決のためにもユニオンの交渉申し入れに誠実に対応し、実態に沿った現実的な対応が求められる。

2. 退職勧奨の解決は、5人中、KBさんとSRさんの2人を除き、退職する形となった。しかし、いずれの人もユニオンの取り組みについて感謝の意を表している。素早い対応(TYさん、KBさん)はもちろんのこと、NNさんは、過労死の防止にもつながったと次のように語っている。すなわち、「そのままじっと我慢しとったら、たぶん、過労死しとったじゃないかな」「誰も口きかんじゃないですか、おかしくなっとったですから」と。また、IWさんは、会社と対等に交渉できたのは会社の外にある社会的な存在としてのユニオンがあったからだと高く評価した。

3. 直接、紛争の予防につながる解決を見た事例が2つあった。TYさんの場合、再発防止策を会社に求めたが、会社もそれを受け入れた結果、実態としても紛争の再発につながる女性30歳高齢者肩たたきが行われていないそうである。IWさんも同僚のために、労働条件の改善を求めた結果、「会社は従業員に対する労働条件が改善されるように努力するものとする。」という回答を引き出した。紛争当事者の同僚への愛着心とユニオンの交渉戦術が紛争の予防につながる。

3) 紛争の発生と解決の類型化

以上、正規労働者の紛争の発生と解決についてまとめてみたが、4つの類型に照らしてみると、次の図表の通りである。まず、TYさんであるが、勤務継続が会社の女性30歳高齢者肩たたきという退職勧奨により危うくされたので、それを止めさせて勤め続けたいという地位回復を求めてFユニオンを訪れた。団交の結果、会社は退職勧奨を撤回し、謝罪したことにより、TYさんは地位回復をしたものの、「裏切られたという気持ちがあってもものすごくモチベーションが下がり、もう引き続き仕事をするという気持ちが全くなくなった」ので、退社することにした。

IWさんは、大動脈弁不全症という極めて重い病気を持っているにもかかわらず、退職勧奨につながる激務への異動とそれに伴う殺人的な長い労働時間によって、身体的な危機感を抱いていた。身体的な生存のためにも退職勧奨と過度な未払い残業を解決しなければならなかったこと、また、手術のためには経済的にも準備をしなければならなかったことから紛争が

発生した。それに、「このまま泣き寝入りしたくない、勝ち負けの問題より立ち向かって、立ち向かわなければならない。」という決意の下、自分の尊厳を踏みにじった社長個人への報復に立ちあがったことも紛争の発生につながった。

KBさんは、常態化した退職勧奨の上、学生とのトラブルによる授業担当停止措置により、退職に追い込まれる可能性があるという危惧心から在職という地位を回復したいと思いFユニオンに加入し紛争に発展した。

NNさんは、役職手当の外しによる賃下げと同時に1名減員の公言による退職勧奨という職の危機から現在の地位を守るためにFユニオンに加入した。地位危機からの回復だけではなく、過労死の危険から回避したいという生存への思いも加わって紛争に発展した。

SRさんは、所属学科の廃学科に伴い、同意を示さなかった退職を大学側が強引に退職に同意したと主張し解雇した自分の地位を回復するためにOユニオンに加入して紛争につながった。

TUさんは、退職金未払いの恐れからKユニオンに加入したものの、退職金が支払われて紛争にまで発展しなかったが、自分の経験から報復のための紛争が地方には潜在していることを露わにした。「僕は、昔、江戸時代だったら、刀をもって行って社長の首をはねてやりたい」との衝撃的な発言がそれを象徴的に示している。

紛争解決の類型をみると、ユニオンの団交による自主解決がTYさん、IWさん、そしてKBさんに当てはまるが、NNさんは、地労委、また、SRさんは裁判と地労委により最終的に紛争が解決した。

[図表 4-2] 正規労働者の労働紛争発生と解決の類型

		事例 4 TYさん	事例 5 IWさん	事例 6 KBさん	事例 7 NNさん	事例 8 SRさん	事例 9 TUさん	
紛争 の 発 生	地位向上型							
	地位回復型	◎		◎	◎	◎		
	生存型	経済		○				
		身体・精神		◎		○		
	報復型		○				◎潜在	
紛争 解 決	自主解決	○	○	○				
	地労委				○	○		
	裁判					○		

注 1) 紛争の発生の場合、◎＝「色彩が最も強い」、○＝「強い」、空欄＝「関係ない」を意味する。

2) 紛争解決の場合、○は「活用あり」を示し、空欄は「活用なし」を意味する。

2. 非正規労働者：パートタイマー

ここでは、1990年代後半以降、日本社会に大きな問題となっているパートタイマー、派遣労働者、そして（偽装）請負労働者の紛争発生メカニズムと解決プロセスについてまとめてみることにする。まず、非正規労働者の中で最も多いパートタイマーについてみる。

1) 発生メカニズムと紛争予防への示唆

1. まず、紛争の発生メカニズムを見ることにする。SMさんは、11年間フルタイムパートとして自動車学校送迎運転手であったが、運転部門の派遣会社へのアウトソーシングに伴う転籍と時給引き下げにより、雇用不安と生活不安を抱えてそれを解消するためにFユニオンに加入し紛争に発展した。残業の全廃と時給の引き下げは1人暮らしのSMさんの生存を脅かした。

SKさんは、「いま辞めるとはっていない」のに、会社が強引に辞めさせようとした。SKさんは、その悔しさを晴らすために行政・ユニオンを訪問していった結果、紛争に発展した。

KGさんは、自分の「軽率な行動」から端を発する問題で、反省するという始末書を書いて提出し問題が解決するかと思いきや、鹿児島から東京か大阪への転勤を命じられた。障害者の両親の面倒をみるKGさんにとって、その転勤は受け入れられないものであった。転勤強要の後日、退職届の提出を要求され、勤務シフトからもはずされた。退職強要を解決するために5年前から世話になっていたKユニオンを訪れて組合員となることで、紛争に発展した。

SSさんは、勤続6年の間、客からの唯一クレームと他店での雑談を主因に会社から解雇通知書を手渡された。解雇になることではないこと、また、通知書に疑問を感じて夫に相談した結果を踏まえてその説明を求めて労基署を訪れてFユニオンを紹介されて組合加入して紛争となった。

そして、最後、MNさんは、突然、本社から転勤命令がファクスで送られた。母子家庭で6歳の子の面倒をみなければならず、また、転勤命令に従うと交通費が給料の約半分に占めることにより生ずる経済的な困窮を考えると、受け入れられない転勤命令であった。それを解決するためにFユニオンに加入し紛争になった。

2. パートタイマーの5事例も労使コミュニケーションが図られていたら紛争は予防できたと考えられる。SMさんの場合、1人暮らしによるぎりぎりの生活の確認、SKさんの場合、本人の意思の確認、KGさんの場合、障害者の親の扶養と職場の苦情処理機能のなさ・行動派という性格の理解、SSさんの場合、マネジャーの丁重なことばづかい、MNさんの場合、話し合いへの応諾がなされていれば紛争は起こらなかっただろう。

2) 解決プロセスと早期解決・紛争予防への示唆

では、以上の紛争を抱えていた5人のパートタイマーがその紛争をどのように解決したのか、そのプロセスを簡単に整理すると次のとおりである。

1. SMさんは、インターネットによりユニオン認知→Fユニオン加入・団交→会社が解決案をユニオンに全面委任→退職選択・ユニオンによる自主解決という流れで紛争が解決された。

SKさんは、労基署の助言に従う出勤継続→会社の退職強要→退職→労基署再訪（自己都合から会社都合退職への訂正不能）→娘に相談しユニオンの存在を知る→K ユニオン加入・団交による自主解決で紛争は終結した。

KGさんは、受け入れ不能な遠方転勤拒否・退職強要→仲間に相談、退職必要なしとの助言→既知のKユニオンに相談・加入→団交による自主解決（ユニオン書記長の後見人としての保障により）という解決の道をたどった。

SSさんは、労基署訪問・Fユニオンの紹介→Fユニオン加入・2回の団交・不調→労働審判3期による紛争解決を見ることになった。

MNさんは、労基署訪問・出勤記録保存の助言→労働局の紛争調整委員会あっせん申請・会社拒否→弁護士によるFユニオンの紹介→組合加入・2回団交・不調→労働裁判2期で和解という流れをたどり紛争が解決した。

紛争発生から解決までに最も時間がかかったのは、MNさんと約8カ月であった。主な理由は、会社が団交に誠実に応じなかったからである。不当労働行為の防止・処罰強化が紛争の早期解決につながる。また、紛争解決のために労働行政機関を利用したのは、SKさん、SSさん、MNさんであったが、SSさんはユニオンを紹介されすぐ紛争解決に向かったのであるが、SKさんとMNさんはユニオンに辿り着くまで時間がかかった。紛争の早期解決を図るうえで、行政機関が紛争当事者にユニオンを紹介することも有効である。また、MNさんは、労働局のあっせんに対し会社が応じなかったことから、紛争解決が伸びた。労働局のあっせんの成立は、紛争の早期解決を図るのに有効であるが、あっせん成立率の向上のための処置が望まれる。KGさんは、行政機関を使わずに紛争を解決したが、その理由の1つはユニオンの書記長が後見人となったからである。紛争の早期解決・円満解決にユニオンの存在意義がある。

2. 紛争解決におけるユニオンの存在意義についてあらためて見てみると、SMさんの場合、会社が解決案をユニオンに全面委任するほど、ユニオンの交渉力が高かった。SKさんは、「こんなに話を聞いてくれたと思って、何かそれだけでも満足してしまった。」、ユニオンの書記長が「ちゃんと動いてくれたというのは感動でした。本当にすごく喜んで。」「何か救われたなと思います。」と、ユニオンに心からの感謝の意を表した。KGさんにはユニオンの書記長が「後見人」となった。SSさんは、ユニオンが「何か親身になってくれたことがやっぱ本当にありがたかった」との感謝の意を示した。MNさんは、「本当にもうユニオンの皆さんには本当に感謝しています。」と行政でも解決できなかった紛争が、ユニオンのバックアップによって労働審判で解決されたことを喜んだ。

3) 紛争の発生と解決の類型化

SMさんは、転籍による雇用不安と生活不安を解消するためにユニオンに加入して紛争に発展したが、会社の転籍措置に従えば、1人暮らしの生活・生存ができないと判断した。経

済的な生存をかけた紛争であった。

SKさんは、感情が「クサッときて」「悔しくて悔しくてしょうがなかった」というように、いま辞めるとはいつていないにもかかわらず、強引に辞めさせようとする会社の姿勢、特に、女性社長自身がSKさんの退職を仕向けながら知らん振りすることや他人にそれを平気にしていることに対して、社長は「人を人とも思わないような雇い方というのは本当に失礼な人」と感情を抑え切れなかった。報復の思いがうかがえる。

KGさんは、障害者の両親の面倒を見続けるためには遠方転勤を拒否せざるを得なかったが、それに伴い退職強要を受け、実際、勤務シフトからはずされていたが、現職復帰という地位回復を求めてユニオンに助けを求めた。

SSさんは、自分の軽易なミスを認めているが、それを理由に強引に解雇通知書を突きつけたマネジャーに対して、「もっと言い方がなかったのかなって」解雇を言い渡されたときの無礼な態度、解雇通知書の軽率さという思いを持っていた。そういう人間性無視に対する鬱憤が今回の紛争につながった。薄いレベルではあるが、報復の思いが窺える。

MNさんは、受け入れ不可能な転勤を拒否したが、それに伴い出勤が拒否された。出勤の拒否されている元の店舗への復帰を目指してユニオンに加入し紛争につながった。元の店舗への復帰は、母子家庭としてぎりぎりの生活を守るためにでもあった。

一方、紛争解決の類型を見ると、SMさん、SKさん、そしてKGさんがユニオンによる自主解決で終結したが、SSさんとMNさんは労働審判の和解により解決を見た。解決の結果、KGさんのみ現職に復帰し、残りの4人のパートタイマーは退職となった。

[図表 4-3] パートタイマーの労働紛争発生と解決の類型

		事例 10 SMさん	事例 11 SKさん	事例 12 KGさん	事例 13 SSさん	事例 14 MNさん	
紛争の 発生	地位向上型						
	地位回復型	○	○	◎		◎	
	生存型	経済	◎		○		○
		身体・精神					
	報復型		◎		◎		
紛争 解決	自主解決	○	○	○			
	地労委						
	裁判				○	○	

注 1) 紛争の発生の場合、◎＝「色彩が最も強い」、○＝「強い」、空欄＝「関係ない」を意味する。

注 2) 紛争解決の場合、○は「活用あり」を示し、空欄は「活用なし」を意味する。

3. 非正規労働者：派遣労働者

近年、大きな社会問題となっている派遣労働者の2事例について紛争の発生メカニズムと解決プロセスをみることにする。

1) 発生メカニズムと紛争予防への示唆

1. 紛争の発生メカニズムをみると、まず、MIさんは、派遣先で「お昼休みにいきなり派遣会社から電話がかかってきて、辞める日は今日にしましょう。」と解雇を通知された。派遣先の「事前面接」を経て契約を取り交わされたMIさんにとって、突然の解雇は納得しなかった。それを母親に相談した結果、Fユニオンを訪れて組合員となり、紛争に発展した。

TKさんは、派遣先に派遣される前に、派遣先の二つの課は労働条件が同じであるとの説明を派遣会社から受け安全衛生課に入った。派遣先の包装課の時給が50円上がることを耳にし、同額の時給アップを派遣会社に確認したところ、契約更新を拒否され事実上解雇となった。TKさんは、それに納得できず、労基署・労働局、Fユニオンに相談にいった結果、紛争となった。

2. 派遣という雇用形態そのものから来る労使コミュニケーションの問題が紛争の発生の根底にある。MIさんとTKさんがしきりに納得のいかない派遣会社の対応を指摘した。MIさんは、「(派遣会社が；筆者)『こういう理由なので』ってちゃんと説明してほしいです。」と指摘するとともに、「派遣先の会社の方も何かあったら、派遣会社さんを通すじゃなくて、直接言って欲しかったです。」と、派遣労働者、派遣会社、そして派遣先会社の3社のコミュニケーションの問題を指摘した。TKさんは「納得できるようなことは一回もないです。私に説明はないんです。」と派遣会社のコミュニケーションのなさを指摘する。よいコミュニケーションができる仕組みをどう構築するかが派遣労働者の紛争予防につながるとみられる。

2) 解決プロセスと早期解決・紛争予防への示唆

1. 解決プロセスをみると、MIさんは、母親相談・テレビによるユニオン認知→ユニオン加入・団交による自主解決という過程で紛争を終結した。

TKさんは、労基署の助言→労働局の紛争調整委員会斡旋申請・会社拒否による不調→市の無料相談所の弁護士にFユニオンを紹介される→ユニオン加入・団交による自主解決というプロセスを踏んだ。

2. MIさんもTKさんも自主解決で紛争を終結したが、MIさんの場合、ユニオンの団交期間が比較的長かったが、それは、派遣会社が紛争に至った実態を素直に認めなかったからである。ユニオンの交渉に実態に基づいた派遣会社の対応があれば紛争の解決が早まるとみられる。

3) 紛争の発生と解決の類型化

NIさんは、派遣先のお昼休みに派遣会社から電話がかかり、「今日でおしまいです」といわれて「いったい何が起こったのかちょっとわからない状態」であった。帰宅し母親に相談

したら、テレビでみたFユニオンに相談に行き組合員となって紛争となった。明確には示されていないが、現職復帰を求めたと見られる。また、派遣会社の対応に不信を感じていた。

TKさんは、50円の時給アップを確認したことが紛争の元となった。他課の時給アップが当然TKさんにも適用されると思ったからである。そういう意味で積極的な地位向上より受動的な側面が強い。また、「いってもいないことをいったと言い通す」派遣会社の対応に腹が立ちその解消という意味合いもあって紛争の発生につながった。

解決は、MIさんが他の紛争解決機関を経ずにユニオンによる自主解決の形となった。TKさんもユニオンによる自主解決で紛争を終結したが、その間、労基署・労働局、市の無料相談所を経てユニオンにたどり着いた。

[図表 4-4] 非正規労働者：派遣労働者の労働紛争の発生と解決の類型

		【事例 15】 MIさん	【事例 16】 TKさん
紛争の 発生	地位向上型		◎
	地位回復型	◎	
	生存型	経済	
		身体・精神	
報復型	○	○	
紛争 解決	自主解決	○	○
	地労委		
	裁判		

注 1) 紛争の発生の場合、◎＝「色彩が最も強い」、○＝「強い」、空欄＝「関係ない」を意味する。

2) 紛争解決の場合、○は「活用あり」を示し、空欄は「活用なし」を意味する。

4. 非正規労働者：(偽装) 請負労働者

派遣とともに、偽装請負が大きな社会問題となっている。委託元が請負労働者に対して出勤管理、指揮命令等の人事労務管理を行っていることが偽装請負の一側面である。今回、偽装請負の形で勤めさせられた3つの事例を取り上げることができた。

1) 発生メカニズムと紛争予防への示唆

1. 紛争発生メカニズムをみると、KRさんは、土曜日、善意で遠方にいる社長に電話をかけたが、同僚がその電話で所長の悪口をしたことにより、翌週の月曜日、出勤したら所長に「仕事しなくていいから帰れ」といわれて即日解雇となった。それに不服し1人で退職予告手当を要求したが、拒否されて社外の紛争解決機関を利用することとなり紛争に発展した。

IUさんは、駐車場建築という業務中に転落し大きな災害に遭った。入院し、巨額の病院費用を心配し会社に労災認定を求めたが、拒否された。労災認定を求めてKユニオンに相談することで労働紛争に発展した。

HNさんは、突然、「とにかく今日は帰れ」との退職勧奨にあった。違法な業務委託契約を合法的な契約に切り替えたいとの会社の要請に応じて、会社により提示された3つの選択肢のうち、派遣という選択をした直後の退職勧奨であった。その3日後、100万円付きの退職に同意するよういわれたが、HNさんがそれを拒否したら強引に退社させられた。問題解決のためにFユニオンに加入したことで紛争に発展した。

2. 会社が、偽装請負を認めて対応していたら紛争は予防できたとみられる。KRさんの場合、解雇された理由はさておいても、解雇予告手当を求めたが、会社は請負だと主張し、それに応じなかった。それにより、KRさんは、労働行政、ユニオン、最終的には労働審判までいって解雇予告手当問題を解決しようとした結果、紛争に発展した。また、IUさんの場合、会社がIUさんの労働実態に基づいて労働者性を認めて労災申請に協力していたら、今回の紛争は起こらなかったはずである。当該企業が偽装の違法性を認めて問題に対応すれば、それが紛争の予防につながるだろう。

2) 解決プロセスと早期解決・紛争予防への示唆

1. 解決プロセスをみると、KRさんは、自らの解雇予告手当の請求・会社拒否→労基署の請負ではないとの判断、解雇をめぐる労使主張の相違で調査打ち切り→労働局の紛争調整委員会あっせん申請・会社拒否→ユニオンの団交申し入れ・会社拒否→労働審判の和解という過程を経て紛争を終結させた。

IUさんは、労災について家族との相談・Kユニオン認知→ユニオンに加入・団交による自主解決という形で紛争を解決するとともに、ユニオンの助けにより障害（労災）年金を受給することになった。

HNさんは、高校の同級生である社労士に相談・ユニオンの紹介→ユニオンに加入・団交による自主解決という形で解決を見た。

2. 紛争発生と同様の内容であるが、紛争が発生したら、会社は偽装の違法性を認めて法令に従って対応すれば紛争解決の早期化が予想される。

3) 紛争の発生と解決の類型化

KRさんは、自分の善意が裏目になって突然解雇された。1カ月の解雇予告手当を要求したが、それは所長の突然解雇・社長の承認という会社の行為に対する対抗意識があったと見られる。また、1人暮らしの母親の生活をも面倒見なければならないという経済的な側面もあつての紛争発生となった。

IUさんは、工作中転落して大怪我をし病院に入院したが、会社の労災不認定にあった。大怪我となった身体の治療・そのための治療費の確保を目指してユニオンに加入した結果、労働紛争となった。

HNさんは、会社に「荷物を詰めさせられて、今すぐ帰れ」との「犯罪行為」にあい、「徹

底抗戦しよう」と思って行動した結果、ユニオンに加入することとなり紛争に発展した。会社の非人間的な取り扱いに「徹底抗戦しよう」という報復の心が強かった。また、100万円付きの退職要求は彼の期待に大幅に満たないものであったので退職を受け入れられなかった。

紛争解決は、KRさんの場合、ユニオンのバックアップの下、労働審判を介して、IUさんとHNさんの場合、ユニオンの会社との団交による自主解決の形で図られた。

[図表 4-5] 非正規労働者：(偽装)請負労働者の労働紛争の発生と解決の類型

		【事例 17】 KRさん	【事例 18】 IUさん	【事例 19】 HNさん	
紛争の 発生	地位向上型				
	地位回復型				
	生存型	経済	○	○	
		身体・精神		◎	
報復型	◎		◎		
紛争 解決	自主解決		○	○	
	地労委				
	裁判	○			

注1) 紛争の発生の場合、◎＝「色彩が最も強い」、○＝「強い」、空欄＝「関係ない」を意味する。

2) 紛争解決の場合、○は「活用あり」を示し、空欄は「活用なし」を意味する。

以上、個別労働紛争の発生メカニズムと解決プロセスを総括したが、労働紛争は、集团的労働紛争と同様に、会社側の法令違反や労使コミュニケーションの欠如によって紛争の種がまかれた。労働者がそれにどう対応するかにより4つの紛争発生の類型に分かれる。それを簡単にまとめると次の図表の通りである。今回、調査した個別労働紛争を発生類型別にみると、地位向上型1件(6.3%)、地位回復型7件(43.8%)、生存型3件(18.8%)、そして報復型5件(31.6%)であった。紛争発生を内容別にみると、解雇・退職勧奨等の雇用問題が13件(81.3%)と圧倒的に多く、労災不認定、転籍・賃金切り下げ、そして退職金不支給憂慮がそれぞれ1件(6.3%)であった。他方、紛争解決類型でみると、ユニオンが会社との団交による自主解決は10件(62.5%)と最も多く、次いで裁判(労働審判含む)4件(25%)、そして地労委2件(12.5%)であった。しかし、裁判も地労委もユニオンが自主解決の一環として当該組合員をバックアップしたことを考えれば、事実上、ユニオンが100%の紛争解決をしているとあって過言ではない²²³。

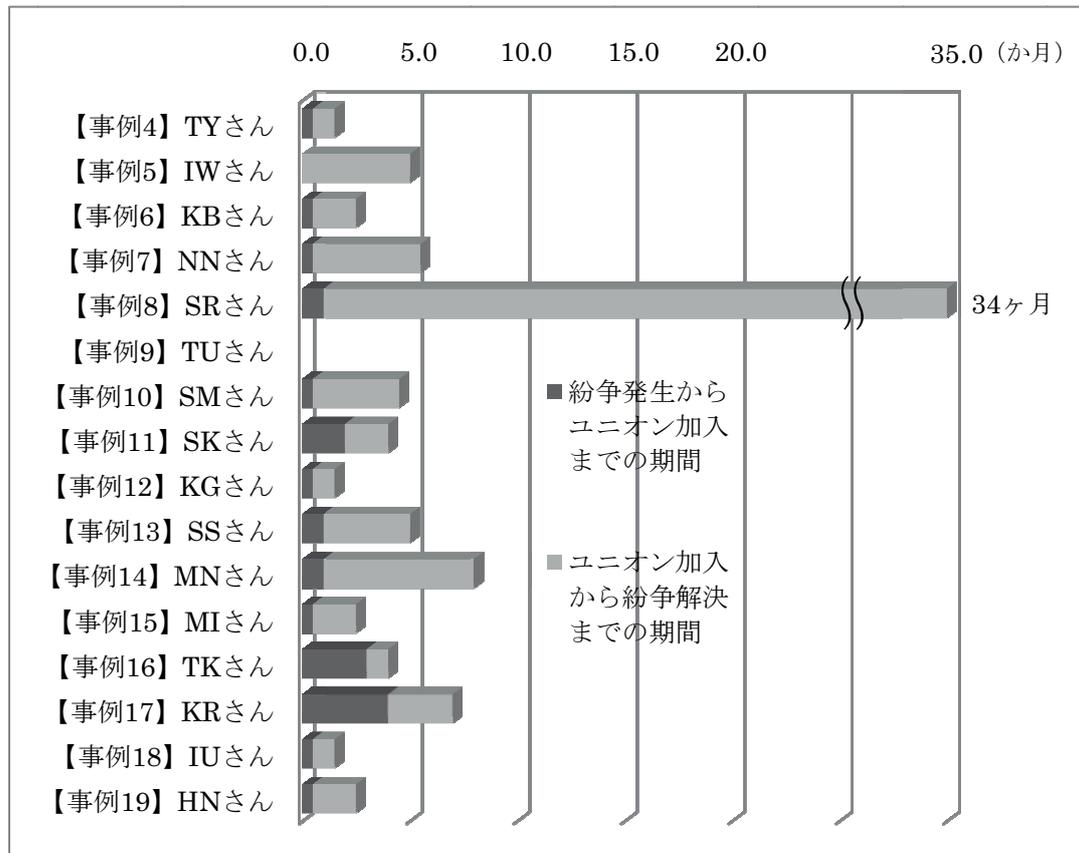
²²³ もちろん、今回の事例は、そのほとんどが紛争解決した事例であることから解決率がほぼ100%となったことを追記しておきたいが、ユニオンが紛争解決のために団交申入れをしたことはそのほとんどがユニオンの取り組みにより解決することも明記しておきたい。

[図表 4-6] 個別労働紛争の発生と解決類型化の総括

紛争と解決の類型		正規労働者	非正規労働者			計 (100%)	
			パート	派遣	請負 (偽装)		
紛争の発生	地位向上型			1		1(6.3%)	
	地位回復型	4	2	1		7(43.8%)	
	生存型	経済		1			3(18.8%)
		身体・精神	1			1	
	報復型	1	2		2	5(31.6%)	
紛争解決	自主解決	3	3	2	2	10(62.5%)	
	地労委	2				2(12.5%)	
	裁判	1	2		1	4(25%)	

また、個別労働紛争が解決するまでにかかった期間を示せば、[図表 4-7] の通りである。解決期間がもっと長かったのは、【事例 8】SR さんであった。SR さんが退職願を出していないのに、大学がそれを出したと強引に主張して地労委、地裁、高裁まで行って紛争が解決した事例であるが、結局、大学が高裁で負けて、復職を認めたケースである。

[図表 4-7] 非正規労働者の個別労働紛争の解決期間



注) [事例 17] KR さんの場合、ユニオン加入から紛争解決までの期間は、既存の組合員であったため、ユニオンが紛争解決に関与してからの期間である。

第3節 小括

ここでは、紛争の予防・解決におけるユニオンの存在意義について簡単に触れてみたい。

まず、第1に、ユニオンが、紛争に巻き込まれた労働者の慰め役を担っていることである。紛争を抱えている労働者は、どうすればいいのかわからない。自分の主張が認められないことに対する焦燥感や虚脱感も持っている。その時に、親身になって相談に応じるユニオンの存在そのものに対して、多くの労働者は「ありがたい」「救われた」との感謝の意を表している。このような機能を担う機関は他にはなかなか見当たらない。それにより、紛争当事者は沈着に紛争解決に向かうことができる。

第2に、ユニオンは、労働者の尊厳を取り戻し、紛争当該労働者が再び仕事に戻り、頑張ろうとする蘇生力を与えている。労働者は自分の主張がユニオンにより認められ、納得のいく形で紛争が解決すれば、意欲を持って次の仕事に取り組んでいく。特に、派遣社員であったMIさんとTKさんがそうであった。

第3に、ユニオンは団交の際に紛争の発生につながった会社の人事・労務管理・コミュニケーションの問題を指摘する。会社は、その指摘を前向きにとらえることが出来れば、人事・労務管理・コミュニケーションの改善につながり、紛争の予防にもつなげるだけでなく労働者の労働意欲を高めることにもつながる。それを活かせるかどうかは当該企業の姿勢・決断次第である。

第4に、どの企業・組織も少なからぬ労働紛争の種をもっている。企業は、企業内労働紛争をもつば抑え込むべき回避の対象とみなさず、働き甲斐のあるよりよい職場環境を作るきっかけと前向きにとらえてもいいのではないか。コミュニティ・ユニオンは、企業の外から、そのような機会を提供しているといえる。

第5章 労働組合の個別労働紛争の解決・予防の意義と今後の課題

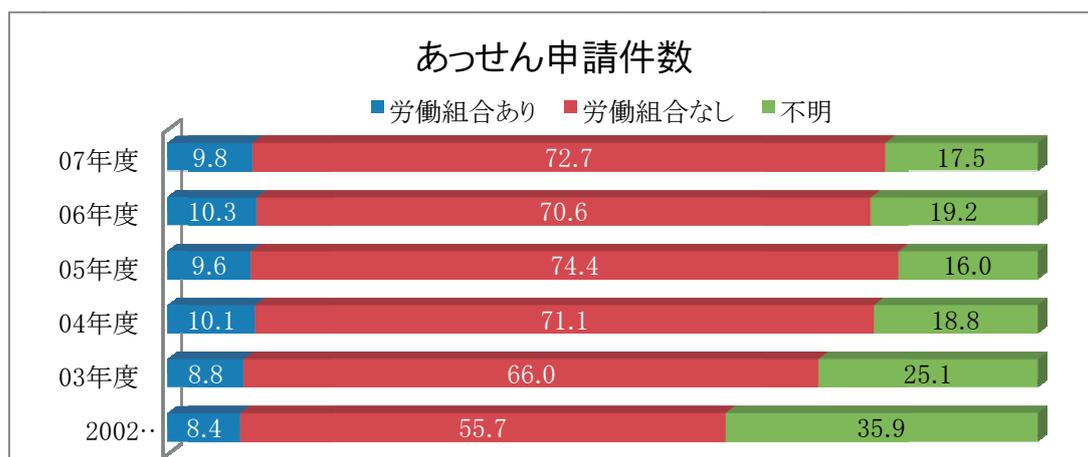
以上、コミュニティ・ユニオンを中心に労働組合の個別労働紛争の解決・予防に関する考察を行い、また、紛争の解決・予防に向けての示唆（政策的含意）をも明らかにしたので、本文の内容を繰り返し触れない。ここでは、最後に、労働組合が個別労働紛争の解決・予防に対してどのような役割を果たしているのか、その意義とコミュニティ・ユニオンの高い解決能力背景を見た上で、今後の課題について簡単に触れたい。まず、本文では考察することができなかった労働組合全体の役割について紛争の予防を中心にみることにする。

1. 労働組合全体：個別労働紛争の予防役割を中心に

労働組合が個別労働紛争の解決・予防についてどのような役割を果たしているのか。それを明確に示すデータは今のところ、見当たらない。大竹文雄・奥平寛子（2006）によれば、労働組合組織率は個別労働紛争の増加や減少に影響を及ぼさないという。

ここでは、間接的なデータを中心にみることにする。[図表 5-1]を見る限り、労働組合の存在が個別労働紛争の予防にある程度の役割を果たしているといえる。例えば、2007年、労働組合の組織率が18.1%であるが、労働局の紛争調整委員会へのあっせん申請をした人の中で、自分の会社に労働組合があると答えたのは9.8%である。単純に考えれば、あっせん申請の9.8%は組合組織率18.1%の約2分の1に当たり、労働組合の存在は個別労働紛争を減らすことにつながっているといえる²²⁴。

[図表 5-1]



資料出典：厚生労働省提供資料（2008.10. 24）。²²⁵

²²⁴ 不明が17.5%あり、それをどう見るかによって若干の解釈の違いがありうる。不明を除いて組合の「あり」と「なし」を100とみて計算すると、2007年度の場合、労働組合のあると答えた人のあっせん申請件数に占める割合は、11.9%である。ご多忙の中、貴重な資料を提供して頂いた厚生労働省の担当者にこの場を借りて感謝申し上げます。

²²⁵ 労働局長による助言・指導申請件数の中でも、申請者の会社に労働組合がある割合は10%前後であり、労働

労働組合が、直接、個別労働紛争予防を行う役割の1つとして、組合員の不平・不満を吸い上げ、それを解消することが挙げられる。不平・不満を事業所に申し立てた労働者の中で、労働組合を通じて、それを行った割合をみると、1989年24.1%、94年30.6%、99年31.6%と若干増加した²²⁶。労働組合は、約3割の労働者の不平・不満を吸い上げることを通じて、個別労働紛争の予防役割を果たしているといえる。

また、労働組合がある企業ほど、労使協議機関等の労使コミュニケーションツールが多く設置されている²²⁷ので、労働者の個別労働紛争につながる内容がその場で話し合わせ解決していることもひとつの要因といえよう。

次に、連合の取り組み²²⁸について簡単にみることにする。連合では、1996年6月4日の「第22回中央委員会」で決定した「当面の組織拡大方針」の中で、多様な雇用・就労形態の労働者、零細企業で就労している労働者を組織化する受け皿として、全国の地方連合会に地域ユニオンを結成していくことを確認した。その後、多くの地域ユニオンが結成された。また、連合には、全国共通のフリーダイヤルがあり、電話をかけた都道府県にある地方連合会につながる。電話のほとんどが個別労使紛争と言っても過言ではない。その電話相談者や来訪者個人がひとりでも加盟できる「地域ユニオン」に加盟してもらっている。

個別労働紛争にかかわる連合の相談件数と団交申入れ件数は、既述のとおり、増えており、その役割が強まりつつある。

全労連の場合、団交申入れ件数は把握されていないものの、労働相談件数、労働相談からユニオンへの加入件数、そしてローカルユニオン組合員数が、前記したとおり、増加していることを見る限り、労働紛争の予防・解決の役割が高まっているといえる。

2. コミュニティ・ユニオン

本文で見たとおり、コミュニティ・ユニオンの労働紛争解決能力が高い。能力の高さは、Fユニオンの場合、団交申入れした件数の約8割が自主解決により終結したこと²²⁹や紛争当

組合の存在が個別労働紛争を減らしているといえる。不明を除いて組合の「あり」と「なし」を100とみて計算すると、2007年度の場合、労働組合があると答えた人の助言・指導申請件数に占める割合は、13.3%であった。

²²⁶ 労働省の『労使コミュニケーション調査報告』で、不平・不満を申し立てた人の中で、それを労働組合を通じて行った人の割合が、全調査対象者の会社に労働組合があったと答えた人の割合を割った数値である。それぞれの割合は、1989年15.3%、63.4%、1994年19.5%、63.7%、1999年、17.9%、56.7%であった。2004年の場合、労働組合を通じて、事業所に不平・不満をいった人の割合が15.1%であるが、組合のある割合は確認されていないので以前のものとは比較できないし、また、集計規模も30人以上全体であるので、それ以前の50人以上の集計とは正確には比較できない。

²²⁷ 例えば労使協議機関の設置率は、組合のある企業は80.5%、ない企業は15.0%に過ぎない(厚生労働省2004)。また、労働組合の執行委員、職場委員等の組合員への直接個別相談等も個別紛争の予防につながる。労働政策研究・研修機構(2008c)。また、UIゼンセン同盟は、組合員サービスの一環として「生活応援なんでも相談」を運営し、組合員やその家族からの様々な相談を行っているが、それも紛争の予防につながるだろう。

²²⁸ 2008年9月25、連合の総合組織局の担当者に対してヒアリング調査を行うとともに、貴重な資料をも提供してもらった。その後も、適宜、資料を送ってもらったり電話による調査を行ったりした。ご多忙の折、御協力してくれた担当者にこの場を借りて感謝申し上げます。

²²⁹ 行政、司法機関等の紛争解決率(和解・あっせん成立率)については、渡邊岳(2008)「実務家から見た労働紛争処理システム」を参照されたい。

事者の満足から確認できる。ではなぜ、高い紛争解決能力を持っているのか。

第1に、紛争解決のプロだからである。次のようなプロ信条、例えば、連合福岡ユニオン（本文のFユニオン）の志水書記長の場合、我流労使交渉の17か条²³⁰がある。すなわち、①服装、接する態度（礼儀正しく且つ堂々）はとりあえず大切に。ユニオンと交渉要員の説明。②入り口で喧嘩しない。③要求根拠は明確にし、交渉期限の目安を明示する。④議論（口数）に負けない。⑤省略。⑥省略。⑦相手側の弱点を徹底的に攻める。⑧相手によって対応を変化する。ある時は理論的に、ある時はだだっ子のように単純な攻めを。⑨省略。⑩必要に応じ法律、判例等の知識をひけらかす。⑪必要に応じ大衆行動、街頭宣伝等の力を誇示する。⑫（筋の通らない主張の場合など）、その場で労働者を叱る。⑬使用者の主張にある程度理解を示し、プライドは徹底的に潰さない。⑭詰めめの段階では労働者の要求をことさら強調する。そして許容する限度で要求を下げ、譲歩幅で使用者を納得させる（組合が行司役）。⑮間を取る（休憩、次回交渉に回す）。その場合、宿題は持ち帰らない、相手に持ち帰らせる。⑯平行線、決裂寸前のとき、相手側に解決（内容）を委ねる。⑰弁護士を引き出す、または引き離す。

第2に、地域内外の広いネットワークと情報交換である。域内では、多くのコミュニティ・ユニオンのリーダーは、それぞれの地域で生まれ育ったか、あるいは長い間住みついているので、その地域で顔が広い。地域の労働組合の幹部、政治家、弁護士、社労士、マスコミ人、学校の同期生等であるが、それを動員すれば、解決アップにつながる。域外では、毎年コミュニティ・ユニオン全国交流集会、東北、兵庫、九州等の地方ネットワーク、年3回のコミュニティ・ユニオン運営委員会、闘争支援、機関誌の発行と共有、国際連帯・交流等枚挙しきれないほどのネットワークと情報交換がある。

第3に、ユニオン幹部の固い信念と熱い心、そして共闘である。労働者を「泣き寝入り」させてはいけないという固い信念がある。また、過去、労働組合や同僚に助けられてきたことに対する恩返し思いもあり、労働運動に対する心が燃えている。そのため、団交には、「ある意味命をかけるぐらいのつもりで²³¹」行くという。こうした固い信念と熱い心があるために、前記した広いネットワークと情報交換を介して、ユニオン同士が助け合う共闘ができる。ユニオンの内部だけではなくユニオン間でも「みんなは1人のために、1人はみんなのために」というユニオンの精神が生きているので解決力が高い。

3. 今後の課題

ここでは、コミュニティ・ユニオンに限って今後の課題をみることにする。まず、第1に、

²³⁰ 2008年9月5日「連合総研ゆめサロン」発表の際には、「我流労使交渉の20か条」となっていた。追加の3つは、①次の攻めにつながらない質問はしない、②労働審判の解決水準を紹介し、譲歩を迫る、③和解することは相互にメリットがあることを説明する、であった。労働審判の経験から学んだ2つのことが追加されている。

²³¹ 連合かごしまユニオン（本文のKユニオン）の福森勉書記長。

コミュニティ・ユニオンは、個別労働紛争解決における存在意義を今後も持ち続けるかどうか。前述のとおり、最近、行政、司法、労働委員会の分野で迅速な労働紛争解決システムができています。主としてユニオンだけが個別労働紛争を行う時代ではなくなっています。すなわち、紛争解決の競争の時代に突入しているのです。コミュニティ・ユニオンが、他の機関が有していない、コミュニティ・ユニオンならではの特性、得意分野をどれだけ生かし、労働者のために機能させてより多くの労働者を組合員として迎えることができるかが課題である。

第2に、リーダーの確保・育成、財源の確保、そして組合員数の拡大という課題である。多くのユニオンでリーダーの高齢化が進んでいるが、世代交代が進まない。その背景の1つは、厳しい財政事情があるとみられる。それをどう克服するか、大きな課題である²³²。組合員数の拡大は、組合への加入・脱退が多い中で、至難の課題である。連合福岡ユニオン（本文のFユニオン）は、その1つの方法として、衆議院選挙区に合わせた地域支部をつくりユニオンメンバーの横のつながりを強化している。大いに参考になるだろう。

第3に、以上の課題を解決するためにも、コミュニティ・ユニオンは連合との協力関係や相互学習効果を本格的に考える時期に来ているのではないかと。連合の持つ財政力、広告力、人材力等とコミュニティ・ユニオンの経験・プロ性、行動力等を、協力の下、融合すればかなりの課題が解決できるとみられる。労働相談から組織拡大につなげていることで顕著な実績を残している連合東京の事例はコミュニティ・ユニオンの組織拡大に大きな参考になるだろう。ユニオンと連合はお互いに学びとることが多いと思う。相互学習により、個別労働紛争の解決・予防、組織拡大と集团的労使関係の拡大、よりよい労働環境の醸成がもっと進むことを期待する。

最後、本文でみたように、また、すでに問題提起したように²³³、コミュニティ・ユニオンは、企業内で解決できない労働紛争という社会的な問題を解決している。行政機関でも解決できない労働紛争を処理するケースもある。労働紛争の解決という面では、行政機関や司法機関のような働きをしているとあって過言ではなく²³⁴、大多数の企業別労働組合とは異なる役割を果たしている。労働紛争の解決という公共的な働きに対して何らかの形で公的な支援

²³² 連合の「地域ユニオン」に加盟しているコミュニティ・ユニオンの場合、連合より事務所や専従者の賃金等の支援を受けるところもある。

²³³ 呉学殊（2008a）（2008b）。

²³⁴ コミュニティ・ユニオンの労働紛争解決は、その大半が企業との交渉で自主解決の形で終結する。企業の同意がなければ自主解決できない。程度の差はあるものの、企業としても企業内で解決できない紛争がユニオンの団交等の働きにより解決するので、「助かる」。というのもユニオンによる解決は、企業名が公的機関に知らせずに済む等のメリットがあるからである。もし、企業がユニオンとの交渉を通じて紛争を解決したくなければ、労働審判等を利用すればよい。企業がそれをせずに、ユニオンとの団交に応じ、紛争解決を行うにはそれなりのメリットがあるからである。労働者がなぜ労働審判を利用しないのかという疑問もわいてくるが、まだ、労働審判を認知している労働者は限られている。また、労働紛争を抱える労働者は、紛争解決のためにユニオンに加入し、解決されるとそのほとんどがユニオンを脱退する。以上の面からみると、労働紛争の解決や解決の際の一過性的な係わりという公共的な働きは行政や司法機関とさほど変わらないように考えられる。

があってもよいのではないかと思われる。

最後に、今後の研究方向を簡単に示しておきたい。まず、コミュニティ・ユニオンについては、第1に、本稿は、主に九州地方のコミュニティ・ユニオンを中心に労働紛争の発生・解決について考察したが、調査は、すでに九州地方以外でも行った。今後、それを取りまとめていきたい。第2に、今まで調査しなかった首都圏やそのほかの地域のコミュニティ・ユニオンを調査し、本稿と同様の方法でその結果を取りまとめたい。第3に、コミュニティ・ユニオンの労働紛争解決・予防に関する全体像を明らかにするために2009年2月～3月モニター調査の一環としてアンケート調査を行ったが、それを集計して行きたい。

連合の地方連合会について調査を深めていきたい。連合は、1996年より地方連合会に対して1人でも入れる「地域ユニオン」を作るように呼びかけてきた。その結果、ほとんどの地方連合会が地域ユニオンを結成した。地域ユニオンの活動は、地方連合会ごとに様々であるが、個別労働紛争の解決・予防の役割をすることもするところもある。その地域ユニオンについては、本稿のコミュニティ・ユニオン調査と同様の方法で、ユニオンの幹部とユニオンを通じて紛争解決した組合員（元組合員含む）に対してヒアリング調査を行ってその結果を取りまとめたい。その前段階としては、2009年2～3月、地方連合会に対し、アンケート調査を行った。

全労連の取り組みについても調査を行っていきたい。全労連は47都道府県に地方組織をおいている。その中には、1人でも加入できる「ローカルユニオン」を42都道府県においている。ローカルユニオンは個別労働紛争の解決・予防の役割をするとみられるが、その実態について調べていきたい。

以上の組合以外にも、個別労働紛争の解決・予防の役割を果たしているとみられる全国一般等についても調査を行っていきたい。

以上のような調査・研究を踏まえて、個別労働紛争における労働組合の取り組みを明らかにしていきたい。本稿は、中間的な成果に過ぎない。

【参考文献】

*ユニオンや紛争当事者から提供された大量の資料はここには示さなかった。

大竹文雄・奥平寛子（2006）「個別労働紛争の決定要因」『日本労働研究雑誌』No.584。

小畑精武（2003a）「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と展望（上）」『労働法律旬報』No.1560、9月号。

小畑精武（2003b）「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と展望（下）」『労働法律旬報』No.1562、10月号。

清田富士夫編著（2007）『詳解労働審判法—逐条解説と審判書式の作成方法—』ぎょうせい。

呉学殊（2007）「中小企業の労使コミュニケーションと従業員代表制の模索」労働政策研究・研修機構編『中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定』労働政策研究・研修機構。

呉学殊（2008a）「労働組合の労働紛争解決・予防への取り組みに関する研究—コミュニティ・ユニオンの事例を中心に」『ビジネス・レーバー・トレンド』2008年7月号。

呉学殊（2008b）「労働組合の紛争解決・予防—コミュニティ・ユニオンの取り組みを中心に」『日本労働研究雑誌』No.581。

厚生労働省（2004）『労使コミュニケーション調査報告』。

厚生労働省労働基準監督局監督課編（2007）『労働裁判における解雇事件判例集』労働新聞社。

厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室（2006）『リストラ・セクハラ・いじめ 職場のトラブル解決好事例』保険六法新聞社。

コミュニティ・ユニオン研究会編（1988）『コミュニティ・ユニオン宣言』第一書林。

志水輝美（2007）「最近の労働相談事情—連合福岡ユニオンからの報告—」、労働調査協議会『労働調査』2007年9月号。

菅野和夫（2007）『労働法〔第7版補正2版〕』弘文堂。

中央労働委員会事務局編（2006）『平成17年労働委員会年報第60集』。

中央労働委員会事務局（2007）『平成19年度全国労働委員会事務局調整主管課長会議』。

内閣府（2008）『自殺対策白書（平成20年版）』。

長峰登記夫（2003）「コミュニティ・ユニオン運動の20年—現状と課題」、浜村 彰・長峰登記夫『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版局。

日本労働弁護団（2007）『労働審判実践マニュアル』。

野川忍監修・労働政策研究・研修機構編（2009）『職場のトラブル解決の手引き—個別労働関係紛争判例集—』労働政策研究・研修機構。

福井祐介（2002）「コミュニティ・ユニオンが個別紛争解決に果たす役割について—アンケート調査を手がかりに—」、九州大学大学院人間環境学研究院『人間科学 共生社会学』第2巻。

労働政策研究・研修機構（2007）『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究（中間報告書）』労働政策研究報告書 No.86』。

労働政策研究・研修機構（2008a）『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』労働政策研究報告書 No.98。

労働政策研究・研修機構（2008b）『企業外における個別労働紛争の予防・解決システムの運用の実態と特徴』JILPT 資料シリーズ No.42。

労働政策研究・研修機構（2008c）「職場におけるコミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する（労働組合）調査結果」。

渡辺章（2007）『個別的労働関係紛争あっせん録』労働法令協会。

渡邊岳（2008）「実務家から見た労働紛争処理システム」『日本労働研究雑誌』 No.581.

労働政策研究報告書 No. 111

労働紛争発生メカニズムと解決プロセス

ーコミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例ー

発行年月日 2009年6月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2009 JILPT

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)