



---

---

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	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<sup>1</sup>。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<sup>2</sup>）。

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<sup>3</sup>。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<sup>4</sup>、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。

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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に助言された。

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<sup>5</sup>。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

---

<sup>5</sup> 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<sup>6</sup>。

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<sup>7</sup>、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

---

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 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<sup>8</sup>。

〔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ったり、紛争が発生していなかったり、あるいは紛争が解決していなかったり、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。

<sup>8</sup> 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