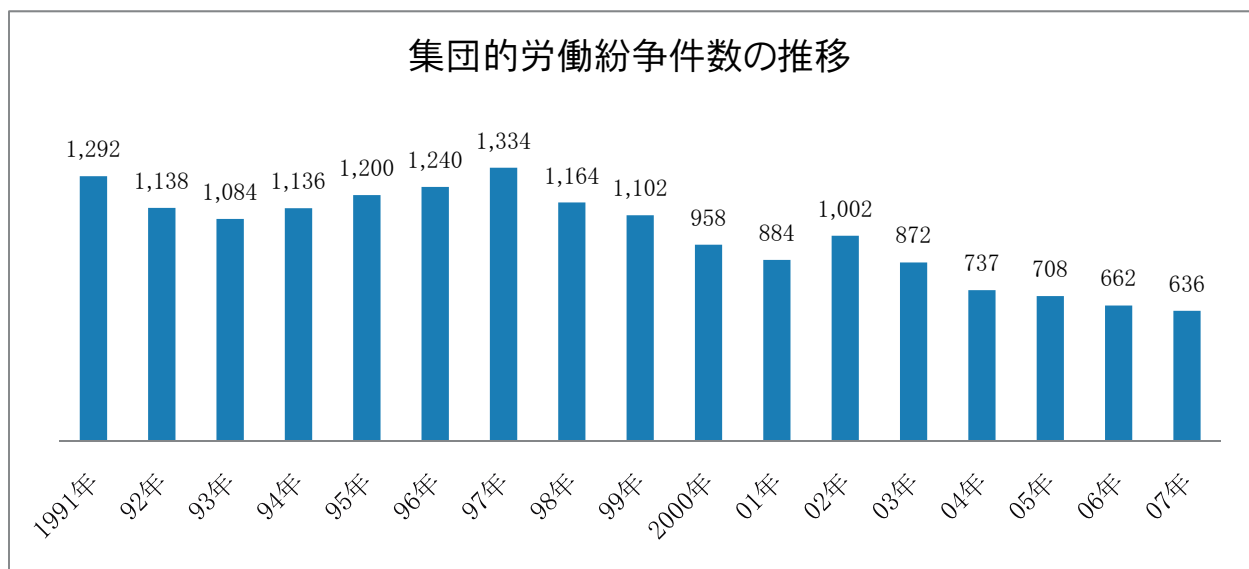


第 1 章 個別労働紛争の増加と労働組合の役割

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]



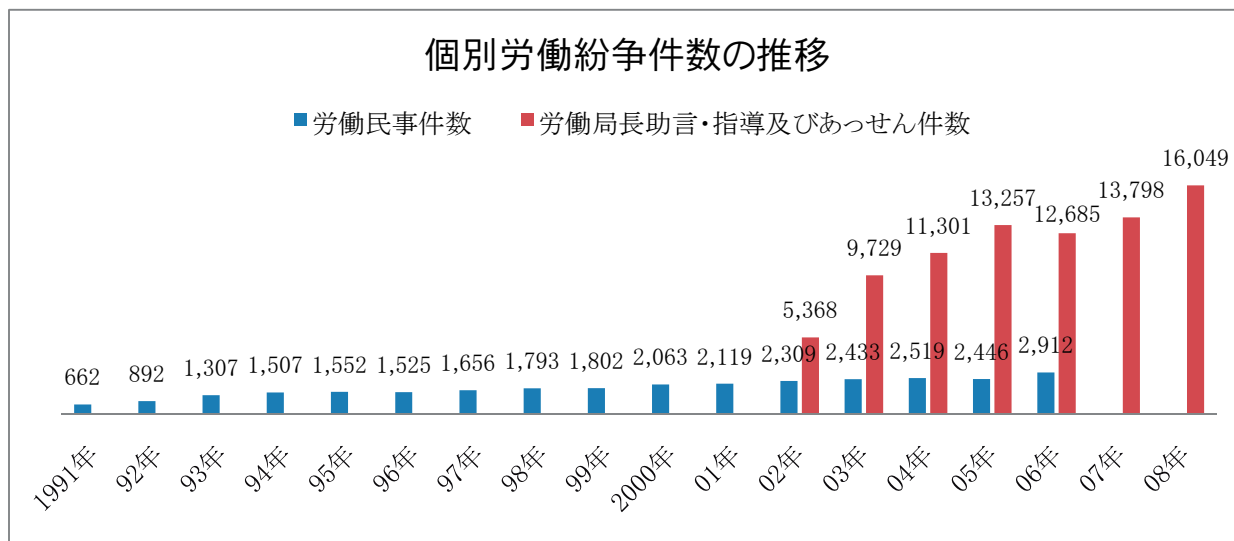
資料出所：厚生労働省『労働争議統計調査年報告』各年。

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。

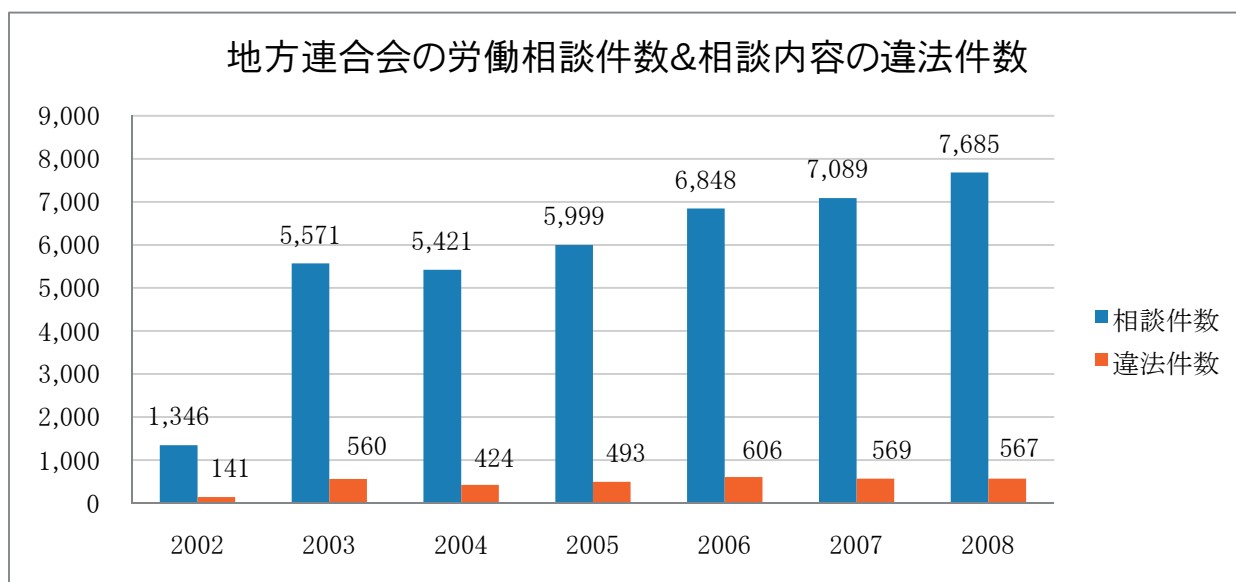
このように、問題が生じた労働者がいわゆる「駆け込み寺的」に加入する労組は企業別労

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』

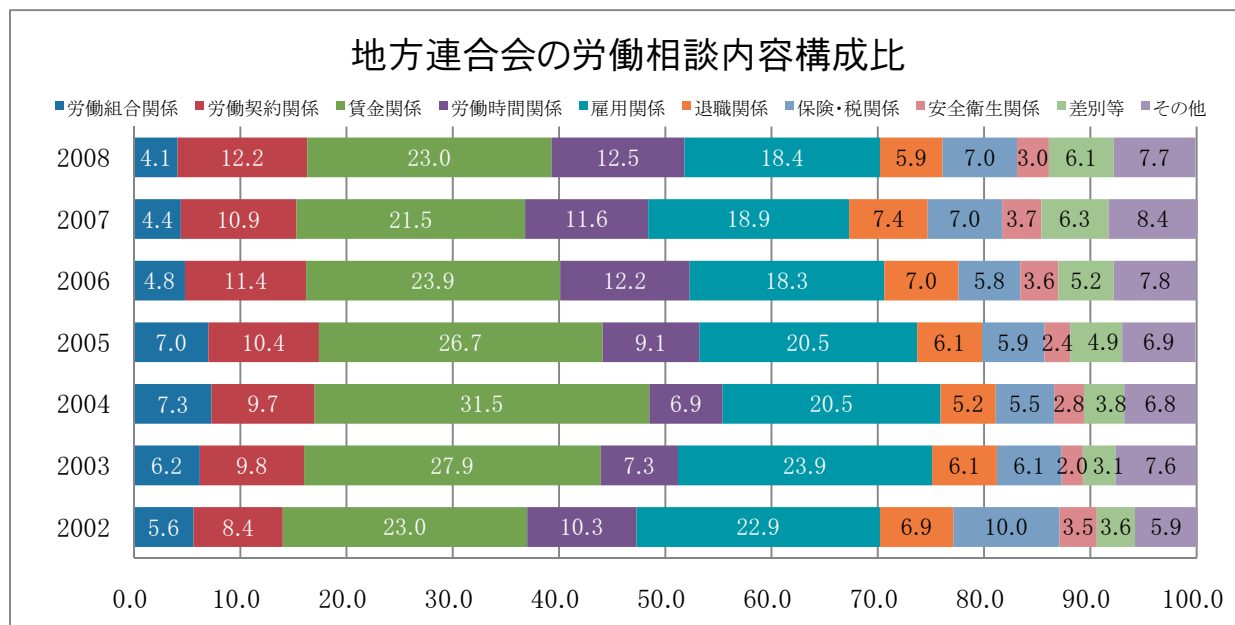
労働相談内容別にみると、2008年の場合、賃金未払、不払い残業、休日手当、一時金、最低賃金等の賃金関係が23.0%と最も多く、次いで解雇・退職勧奨・契約打ち切り、合理化・倒産・閉鎖、解雇予告手当、休業補償等の雇用関係が18.4%、法定労働時間、休日・休憩、年次有給休暇等の労働時間関係が12.5%、そして就業規則・雇用契約、雇用形態、配置転換・出向・転籍等の労働契約関係が12.2%であった。その他の相談内容は10%を下回っている。最近、賃金関係と雇用関係は減少傾向であるが、労働時間問題と労働契約関係は増加傾向に

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。

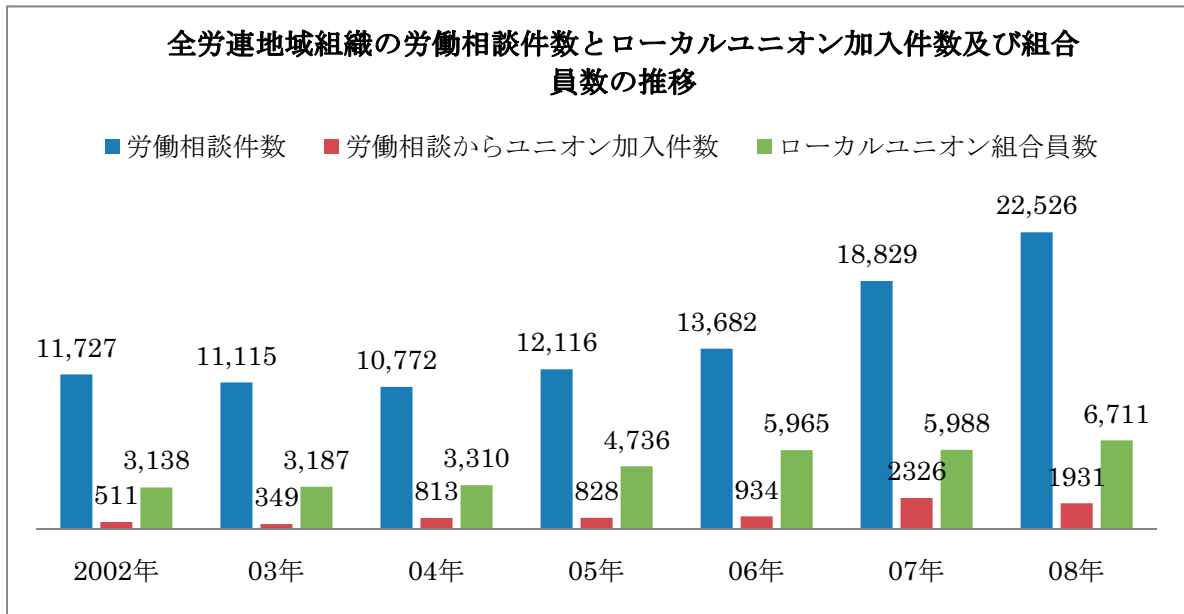
個人加盟の後、地域ユニオンは、問題の解決に向けて、使用者に対し団体交渉を申し入れる。連合が全国の地方連合会に行ったアンケートでは、団交申し入れを行った件数は、2006年7月から12月の6カ月間で、490件、また、2007年11月から08年4月の6カ月間で、671件と、約1年の間、約37%も増加した。団交申し入れは、そのほとんどが、個別労使紛争の解決を目的としたものであると思われる。

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し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』。