

## 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

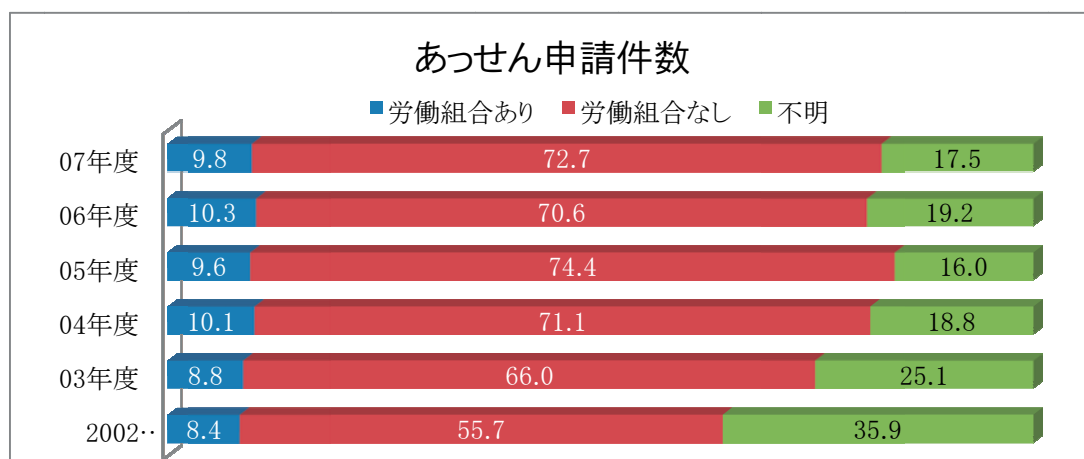
以上、コミュニティ・ユニオンを中心に労働組合の個別労働紛争の解決・予防に関する考察を行い、また、紛争の解決・予防に向けての示唆（政策的含意）をも明らかにしたので、本文の内容を繰り返し触れない。ここでは、最後に、労働組合が個別労働紛争の解決・予防に対してどのような役割を果たしているのか、その意義とコミュニティ・ユニオンの高い解決能力背景を見た上で、今後の課題について簡単に触れたい。まず、本文では考察することができなかった労働組合全体の役割について紛争の予防を中心にみることにする。

### 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<sup>224</sup>。

[図表 5-1]



資料出典：厚生労働省提供資料（2008.10. 24）。<sup>225</sup>

<sup>224</sup> 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。

<sup>225</sup> 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<sup>226</sup>。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<sup>227</sup>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<sup>228</sup>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<sup>229</sup>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、労働組合の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。

<sup>226</sup> 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。

<sup>227</sup> 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。

<sup>228</sup> 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。

<sup>229</sup> 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<sup>230</sup>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<sup>231</sup>」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、

<sup>230</sup> 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。

<sup>231</sup> 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<sup>232</sup>。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<sup>233</sup>、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<sup>234</sup>、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

---

<sup>232</sup> 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。

<sup>233</sup> 呉学殊（2008a）（2008b）。

<sup>234</sup> 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』法政大学出版社。

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/>)