

第2セッション

**日中韓の労使関係のガバナンスに関する
具体的な実践**

労働争議調停人の特性について

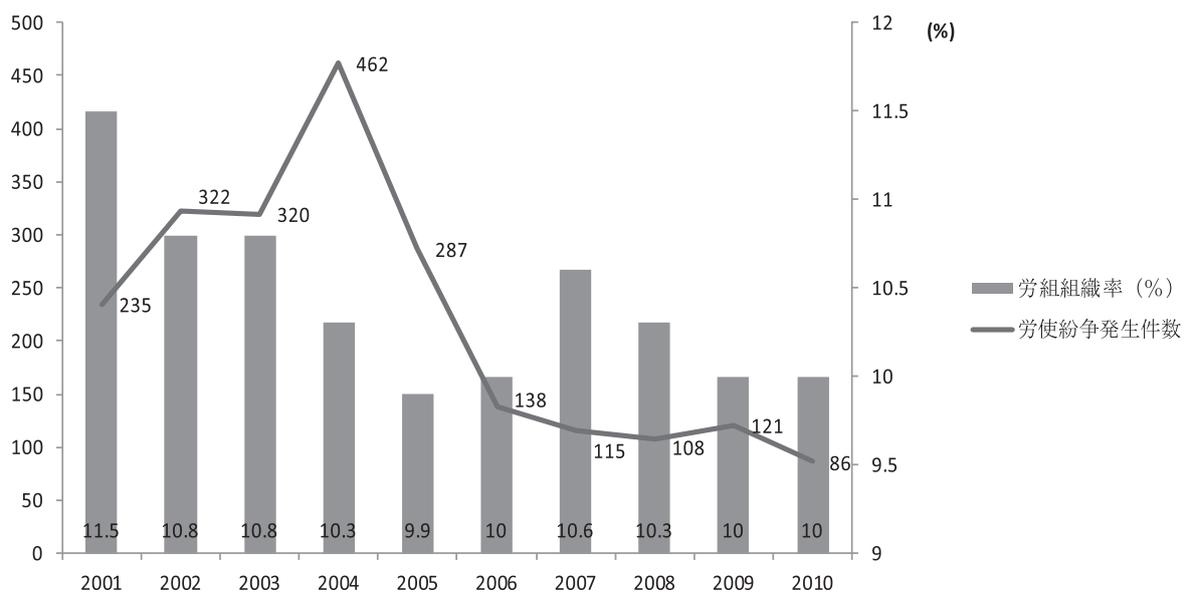
韓国労働研究院 研究委員

ソン・ミンズ

1. 背景と目的

韓国の労使紛争は1987年に急増した後で持続的に減少しつつあったものの、1990年代半ばには落ち着くようになった。労使紛争は1997年の経済破綻以降、再び増加しつつあるものの、その後の労働組合組織率の低下と共におおむね減少傾向を保つようになった。過去10年間の労組組織率と労使紛争発生件数は次の通りである。

図1 過去10年間の労組組織率と労使紛争発生件数

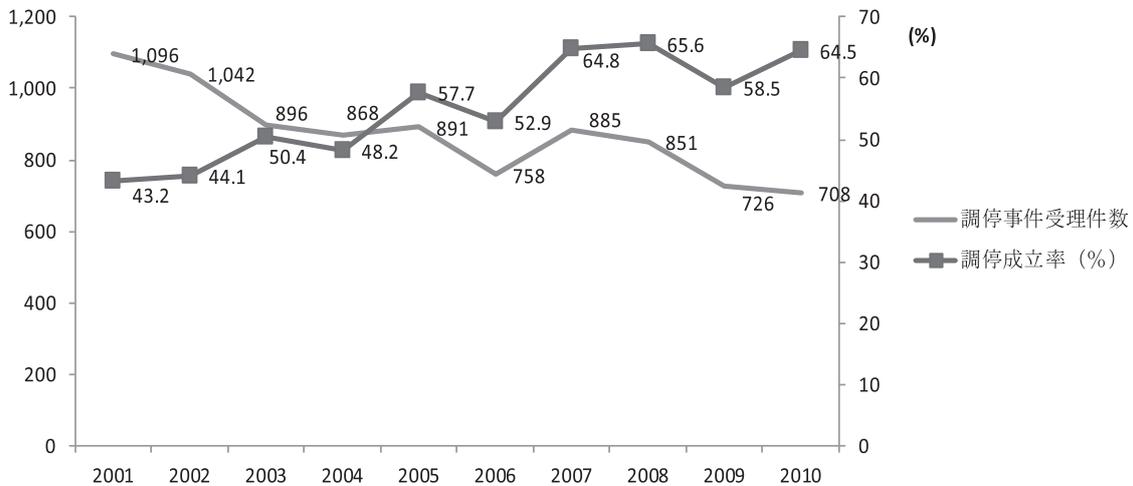


出典：KLI労働統計 各年度

労働争議に関連した調停事件はこの10年間で年間700件以上が受理されている。争議調停申請件数は1997年の経済破綻を経て以来、次第に増加したものの、2002年からは減少に転じることになる。その理由は、賃金の団体交渉が産別労組の共同交渉によってなされるケースが増えたためと解される（中央労働委員会2004年）。

一方、調停成立率はひたすら上昇しつつある。過去10年間の調停事件受理件数と調停成立率は次の通りである。

図2 過去10年間の調停事件受理件数と調停成立率



出所：労働委員会ブリーフ 各年度

調停成立率が高まることとなった主要な理由は次の2つと推定される。第1の理由は、労組の闘争エネルギー喪失による。経済構造（鉱業と製造業の雇用減少、サービスおよびIT産業の成長）および労働力の構成（女性、ホワイトカラー、非正規雇用の増大）の変化、使用者側の労組敬遠戦略、ストライキに対する否定的な世論の広まりなどによって労組の資源動員能力が弱まり、次第に闘争エネルギーを失うこととなった。これに伴って労組は次第に、高コストを伴うストライキより調停を通じた問題解決方式を望むようになった。第2の理由は、労働委員会の発展に見出すことができる。労働委員会の調停サービスおよびレベルの強化、現地調停の活性化なども調停成立率の向上に大きな影響を及ぼした。調停事件に対する速やかな調査、緻密な対応策、事前調停会議、自主的な労使交渉の促進などによって調停成立率は徐々に上昇したと判断される。

現場の発展と共に、学問的にも労働争議調停関連の研究が積み重ねられている。韓国の場合、1987年以降に労働争議調停関連の研究49本が権威ある学術雑誌に掲載された。このうち39本は法学系専門誌に、10本はその他の社会科学専門誌に掲載された。

多様な調停成果影響要因のうち、調停人は重要な位置を占める。Berkowitz, Goldstein, Indik (1964) は、調停が極めて個人的な手続きかつ方法であり、調停人は調停システムの核心的存在である、と主張した。調停人が争議当事者らから不信を買う場合、調停成功の可能性は非常に低くなる (Hiltrop, 1989)。調停人の存在そのもの（人的特性）が調停人の行為（調停テクニックなど）よりも調停成果に大きな影響を及ぼすとの主張もある (Bowling & Hoffman, 2000)。

しかし、調停人の特性についての客観的で詳細な分析は不十分な状況にある。実務者も学者も調停の成立における調停人の重要性を熟知しているにもかかわらず、データ確保の難しさなどの理由で関連分野の研究は非常に不足している (Mareschal 2005; Herrman 2006)。調停

人と調停成果との関係を扱った概念研究（主張）または実験室研究、意識調査を通じた研究などが一部にあるものの、実際の現場状況や客観的な資料を土台とした研究は極めて少ない。調停人の特性が調停成果へ及ぼす影響についての実証的な研究が必要なタイミングにある。

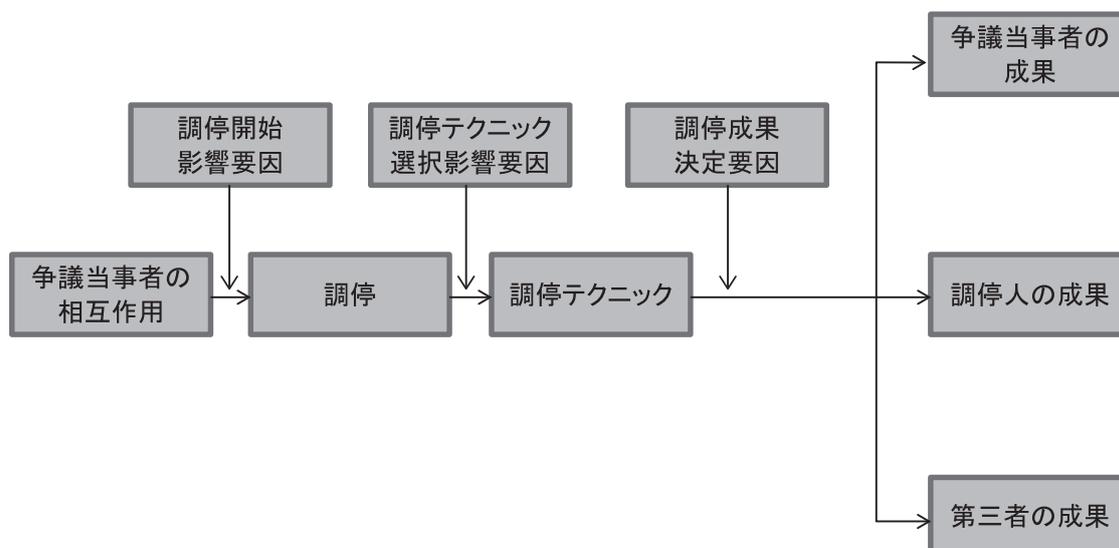
今回の発表においては、労働紛争の調停成果に及ぼす要因のうち、労働争議調停人の特性についての国内外の議論を共有したいと思う。これを通じて理論的、政策的な示唆を導き出し、今後の研究方向を探る。

2. 調停成果影響要因

調停は調停案を強制する権限のない第三者によって、2人またはそれ以上の集団争議の解決を手助けすること（Kressel and Pruitt, 1989）と定義される。調停タイプ、調停システム、調停テクニックなどの多様さにもかかわらず、ほとんどの学者らは調停の3つの基本的な概念である、1）支援または相互作用スタイル、2）第三者によるもの、3）強制する権限がないこと、に同意している（Wall et al., 2001）。調停分野としては、労働争議のみならず、国際紛争、地域紛争、学内紛争、家庭内紛争などがある。調停研究の全般的な枠組みを示した研究にはWall et al. (2001) と Herrman et al. (2006) がある。

Wall et al. (2001) は調停研究の6つの流れとして、調停開始影響要因、調停それ自体 (per se)、調停テクニック、調停テクニック選択影響要因、調停成果、調停成果決定要因を示した。まず、調停開始影響要因として争議当事者の相互作用を挙げることができる。これは外部環境、企業内での雇用関係、労使の特性、資源動員力、戦略の選択などに影響される。そして、当事者らの要請および承認、調停人の同意によって調停を開始するかどうかが決められる。この際に規範 (norms) と期待効用 (expected benefits) が重要な変数として働く。調停それ自体についての研究として、調停分野（国際紛争、労働争議など）についての研究、調停スタイル（調停、仲裁、あっせん、オンブズマンなど）に関する研究がある。調停テクニックでは、圧迫、協力、懐柔、統合、問題解決、情報提供、エンパワーメントなどがある。このような調停テクニックを選ぶ影響要因には、環境要因（文化、規範、調停システム、時間的プレッシャーなど）、調停人の要因（スキルレベル、理念、好き嫌い、戦略）、紛争当事者の要因（歴史、好き嫌い、葛藤レベル）、紛争の争点などがある。一方、調停成果は、争議当事者の成果、調停人の成果、そして第三者の成果に大きく分けることができる。争議当事者の成果としては調停成立、合意、満足、関係改善、信頼回復、問題解決、成果の上乗せなどがあり、調停人の成果としては名声、信用、経済的成果を挙げることができる。第三者の成果には、地域社会の和平、効用のさらなる増大などが含まれる。こうした調停成果を決定付ける要因としては、葛藤レベル、葛藤の段階、紛争の争点、資源の希少性、当事者の姿勢と力、調停人のレベルおよび姿勢、調停人の地位、調停の透明性、制度の特性などを挙げることができる。

図3 Wall et al. (2001) の調停研究の枠組み



一方、Herrman et al. (2006) は、調停研究の枠組みを時系列で再分類した。争議発生時点 (T0)、調停時点 (Tm)、調停直後の時点 (T1)、そして調停後一定期間の過ぎた時点に分けて、各段階別の主要変数を体系化した。

まず、争議発生時点 (T0) の主な変数としては、個人の特性、争議当事者の信念および姿勢、争議の特性、制度の特性がある。個人の特性の細目には、紛争当事者の特性と調停人の特性が含まれる。紛争当事者の特性としては、労使間の違い、加害者と被害者、性別などの人口統計学的な特性、認知的な特性が含まれる。調停人の特性としては、紛争当事者とのコミュニケーション、親密な関係作りを通じた信頼構築、当事者間の協力的な問題解決に向けた姿勢を引き出す能力、事実確認、手続き説明などの機能的で手続き的な手助けなど、調停人に求められるスキルが含まれる。争議当事者の信念および姿勢としては、調停参画への意気込み、自発性、調停への期待および信頼レベル、満足度、紛争解決への意気込み、紛争当事者の認知エラーや偏見が調停結果に及ぼす影響などが含まれる。争議の特性としては、紛争の争点、法的特性、当事者間の力学関係などがある。制度の特性には、紛争解決主体の特性 (裁判所、労働委員会、私的調停など)、そして各主体のアプローチ度、効果性などが含まれる。

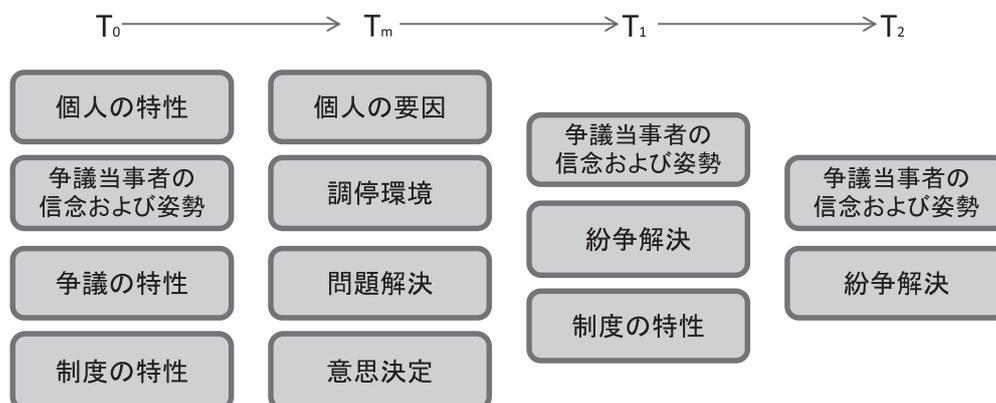
調停がなされた時点 (Tm) における主要変数は、個人の要因、調停環境、問題解決プロセス、意思決定段階が含まれる。まずは個人の要因として、調停人の共感レベル (視点取得の心がけ、親切さ、温かみ、信頼感)、当事者らが自由に意見表明できる雰囲気作りができたかどうか、争議当事者らの発言機会および十分な時間があつたかどうか、問題および立場の明確さの度合い、調停人および紛争当事者の自己効力感、調停現場の雰囲気 (敵対的/好意的) などが含まれる。Herrman et al. (2006) は、各人の立場、観点、基準、哲学次第で同一の問題がさまざまに認識されうるため、調停人は調停開始前に問題および立場をはっきりと定

義しておく必要があることを強調する。調停環境においては紛争当事者らの出席率、手続き上の明確さ（調停人の説明）、手続きの公正さ、紳士の対応、調停人の中立性、調停人の現場を仕切る能力などが含まれる。問題解決プロセスとしては、積極的な交渉、意見表明、創意に富む代案模索プロセスなどが含まれる。意思決定段階は、紛争当事者の意思決定と調停人の意思決定に分けることができる。Herrman et al. (2006) によれば、意思決定時の調停人は2つのスタイルに分けられる。1つはオーケストラ指揮者型として当事者間の自主的な決定を導くタイプであり、もう1つは交渉人（Deal Maker）型として前者に比して相対的に積極的な代案を提示して合意を強調するタイプである。

調停成果は調停直後(T1)、調停後1年以上(T2)に分けることができる。Herrman et al. (2006) は前者を短期成果、後者を長期成果とした。短期成果の細目は紛争当事者の信念および姿勢、紛争解決、制度の特性に分かれ、長期成果もまた紛争当事者の信念および姿勢、紛争解決要因が含まれる。まず、短期成果の紛争当事者の信念および態度の場合、制度およびシステムへの満足度、調停人への満足度、プロセスへの満足度（手続きの公正さおよび透明性）、結果に対する姿勢、結果への順応ぶり、納得の原因（きっかけ）、怒りと恐怖心の後退、心のケア（精神衛生の向上）などが含まれる。調停直後（T1）の紛争当事者の信念および姿勢の調査は、調停人や調停プログラム評価が根拠資料として活かされる。紛争解決要素には、合意率（調停が成立したかどうか）、争点解決率、分配の正当性（平衡性／効率性）、関係が改善したかどうか（葛藤要素、コミュニケーション、信頼、相互理解の向上）などが含まれる。制度の特性には、制度の効率性、効果性、コスト分析などが含まれ、細目としては1件当たりの所要時間、会議の回数、システムを改善するかどうか、1件あたりの予算などがある。

調停から一定期間過ぎた時点（T2）での紛争当事者の信念および姿勢には、その後の制度およびシステムに対する満足度評価、その後の調停結果、調停人への評価、関係の変化などの要素が含まれる。紛争解決には、合意の履行、結果を承服しているかどうか、正義の回復、問題の是正、マナー傾向の減少（依存しがちな傾向など）などが含まれる。T2の調査時点に関して、3カ月後、6カ月後、1年後、3年後において行われた研究もある。

図4 Herrman et al. (2006)の調停研究の枠組み



調停成果に影響を及ぼす要因は、紛争要因（争議の特性）と行為者要因（個人の特性）に大別できる。紛争要因には紛争の争点、葛藤のレベルと段階、行為者要因には紛争当事者の特性および調停人の特性が含まれる。前述した通り、労働争議調停人の特性と調停成果を主な変数とした一部の主張または実験室研究、意識調査による研究があるものの、実際の現場状況、客観的資料に基づく研究は極めて数少ない。調停成果影響要因に関連した主な研究および結果は次の通りである。

表1 調停成果影響要因に関連した主な研究および結果

区分	研究者	主な結果
紛争 (紛争レベル、段階)	Kochan & Jick(1978)	原理原則(principles) 関連の争点であるほど、紛争レベルがハードなほど、調停成功率は下がる
	Hiltrop(1989)	・賃金関連の争点は原理原則関連の問題より調停成功率が高い ・労使交渉の終盤またはストが差し迫ったタイミングで調停者が介入すれば成立率が高まる
	Whiting(1994)	単一の争点より複数の争点のほうが調停成立率が高い
	Henderson(1996)	紛争の争点が多いほど調停成立率は下がる
行為者	Bercovitch(1989)	当事者の力の差が大きいほど調停成立の可能性は低下する
	Hiltrop(1989)	紛争当事者から調停者が不信を買う場合、調停成立率は下がる
	Carnevale & Pruitt (1992)	調停人の専門性と調停への意気込みは調停成立率にプラスに作用
	TaiGiKim(キム・テギ, 2003)	製造業、民主労総は調停成功の可能性が下がる 調停経験の豊富な事業体であるほど調停案を受け容れない可能性が高い
	KongHee Lee, EunJong Shin (イ・ゴンヒ, シン・ウンジョン, 2010)	・労組側が「使用者側が大掛かりな作戦を仕掛けてくる」と認識する場合、調停成立の可能性が高まる ・調停委員への信頼度が高いほど調停成立の可能性が高まる
	KongHeeLee (イ・ゴンヒ, 2011)	労使担当者の積極的な姿勢、調停委員の能力は調停成立にポジティブな影響

Kochan & Jick (1978) は1974年から1976年までニューヨークの公共部門（自治体、警察、消防の公務員）の67におよぶ調停事例、労使間交渉代表、調停人へのアンケートを基に、調停成立影響要因を実証した。調停人の変数（資質、経験、教育水準、カスタム戦略、攻めの戦略）、労使の変数（経験、内部での意見不一致、交渉代表者の権限、労使間の葛藤、非現実的な期待、支払い能力、行き過ぎた献身、合意への意気込み）、争議の争点、争議レベルなどが調停成立率、争点解決率、労働者側、会社側の賃金・非賃金案の譲歩レベルなどに及ぼす影響を考察した。研究の結果、調停人の攻めの戦略は当事者らとの信頼構築が前提とされている場合にのみ働き、調停人の経験と資質が調停成功に有意な影響を及ぼした。一方、原理原則（principles）に関連した争点であるほど、紛争レベルがハードなほど、調停成立率は低くなった。

Hiltrop (1989) は、イギリスの労働問題調停支援機関であるACAS（あっせん・調停・裁定機関）が1981年から1982年までに関わった260の調停事例の調停人を対象に行ったアンケートと、1985年にACASに調停を依頼した213事例の労使代表を対象としたアンケートを基に、労使の特性、労使関係、調停申請の主体、争議の原因、ストライキの懸念があったかどうか、調停人のさまざまな戦略（解決策提示、根回し、対話の窓口役）、葛藤のタイプ、交渉者の経験など調停成立に影響を及ぼす影響要因を多角度から検討し、労働争議調停の普遍的特徴を導き出した。研究の結果、原理原則関連の争点よりも賃金の争点は、労使共に調停申請を行った場合、スト入りの懸念が高いほど、調停への意気込みが強いほど、交渉者の姿勢に協調性があるほど、交渉者の経験が豊富なほど、調停人を信頼するほど、調停成立率が高まることを確かめた。また、労使交渉の終盤またはスト入り差し迫ったタイミングで調停人が介入するほうが調停成立率を高めた。Hiltrop (1989) の研究は、調停理論の一般化を試みたという意味合いがある。

争点の数と調停成立率の関係を考察した研究もある。Bercovitch (1989) は、争点の数は多いほど調停成立率を下げると主張した反面、Whiting (1994) は、争点がひとつの場合はむしろ調停成立率が下がると主張した。争点がひとつだけの場合は取引材料がないために調停を通じた紛争解消は難しい、という理屈である。

行為者の特性と調停成功との関係を考察した研究もある。Bercovitch (1989) は、当事者間の力のアンバランスが大きいほど調停成立の可能性は低くなる、と主張した。Hiltrop (1989) は、紛争当事者から調停人が不信を買う場合、調停成立率が低くなることを主張する。Carnevale & Pruitt (1992) は、調停人の専門性と調停への意気込みは調停成立率にプラスに作用することを主張した。TaiGi Kim (キム・テギ, 2003) は、業種別としては製造業、労組の上位団体別としては民主労総の事業所の調停は成功の可能性が低く、また、調停経験の豊富な事業体であるほど調停案を受け容れない可能性が高いと主張する。KongHee Lee, EunJong Shin (イ・ゴンヒ, シン・ウンジョン, 2010) は労組の立場において「使用者側が大掛かりな作戦を仕掛けてくる」と認識した場合に調停成立率が高まり、調停委員への信頼度が高いほど調停成立の可能性が高まると主張した。KongHee Lee (イ・ゴンヒ, 2011) は、調停成立へのポジティブな要因として、労使当事者の積極的な姿勢と調停人の能力を挙げた。中央労働委員会によれば、労働争議の調停プロセスにおいて労使代表が調停会議に出席するかどうかは調停成立に甚大な影響を及ぼす。2011年の場合、調停会議のプロセスに労使双方の代表が出席した場合の調停成立率は73.2%である反面、労使代表から委任された代理人が出席した場合の調停成立率は55.8%にすぎず、17.4%ポイントもの差があった。

表2 最近3年間の労使代表出席別に見た調停成立率（中央労働委員会）（％）

区分	調停成立率			
	労使代表出席	労側／代表 使側／委任	労側／委任 使側／代表	労使共に委任 (代理人の出席)
2011年10月	73.2	62.1	59.2	55.8
2010年	71.3	62.5	67.1	50.6
2009年	79.1	52.1	50.0	41.0

3. 労使紛争調停人の特性と調停成果

(1) 視点取得能力(Perspective Taking Ability)

視点取得とは、相手の立場になってみようとする心、相手と目線を合わせようという試み、言いたいことを多少控えて話をもっと聞こうとする姿勢である。こうした姿勢から共感芽生える。Jones & Bodtger (2001) は、調停人の感情、視点取得能力が意思決定と調停結果に決定的な影響を及ぼすと主張した。Landsberger (1955) は、労使それぞれの弁護士および交渉代表を対象にニューヨーク州調停委員の資質を評価した。調停人に求められる資質として、ユーモア、人柄、権威、共感力、節制力、仕事への情熱、知性、労使関係の知識を導き出した。Manson (1958) は、ニューヨーク、ミシガン、カリフォルニア、FMCS（アメリカ連邦調停局）での調停人採用基準の比較を通じて、調停人に求められる経験、資質、知識を分野別にまとめた。ここには共感 (Empathy)、気配り (Consideration)、聞き上手 (Art of listening) などが含まれている。

表3 調停人に求められる25の特性 (Manson, 1958)

Character	Intellectual	Emotional	Social	Technical
誠実さ	想像力	辛抱強さ	機転、抜け目無さ	会議を仕切る力
公正さ	独創性	忍耐力	駆け引き	労使関係、 関連分野の知識
公平さ	機敏さ	共感	気配り	文章作成能力
度胸	論理性	安定性	落ち着き	要約能力
			ユーモア感覚	
			聞き上手	
			話し上手	
			控え目な行動	
			説得力	

Brookmire & Sistrunk (1980) は、時間的プレッシャー、調停の公正さ、調停人の能力が交渉結果（賃金、合意事項の数、交渉への満足度）に及ぼす影響を分析した。研究の結果、調停人の視点取得能力と紛争当事者の顔を立ててやる能力（face saving capacity）は、当事者をして譲歩への正当性を強めさせ、交渉妥結にポジティブな影響を及ぼすことが判った。Goldberg (2005) は、調停人と争議当事者らの親密な関係（理解、共感、信頼に基づく）作りが調停成立において何よりも大事であることを見いだした。弁護士 Jeon HyunHee (チョン・ヒョンヒ, 2011) は、訴訟の際に依頼人と相談しながら彼らと共に怒り、悔しがり、泣いた事件であるほど勝訴の確率が高かった、と主張する。まるで当事者になったかのように依頼人に完全に共感し感情移入して進めた事件の場合、ほとんど勝訴したというのである。

Portilla (2006), Poitras (2009), Stuhlmacher & Poitras (2010) は、調停人が備えるべき最低限の徳目として、聞き上手、気配り、共感 (empathy)、謙遜、忍耐力、希望、公正さ (impartiality) を挙げた。調停人の視点取得能力と聞き上手は相互に好循環構造を形成する。その理由として、調停人の視点取得の心がけは徹底して当事者の立場で物事を見ることができきっかけを作り、それによって最善のカスタムタイプの解決策を提供できるためであると説明した。

(2) プラス思考 (Positive Affectivity) と自己効力感 (Self-efficacy)

昨今、さまざまな領域における多数の研究が、プラス思考と職務成果上とのプラスの関係を報告している。プラス思考を持つ人間は他人をポジティブに捉え、その他人もまた彼らを魅力的な人物として捉えるようにさせる (Staw et al., 1994)。

プラス思考のもうひとつの強さは、ストレスのかかる状況下でも上手く適応しながら問題解決に向けて対処できるようにさせる、というものである。特に、プラス思考状態にある人間は、協調性のある状況においてさらに協調性を発揮し、統合的な解決策を見だし、仲間内の葛藤を和らげ、チームワークを高める。このため、集団的な葛藤により生じるパフォーマンス上の制約を抑えて士気を高めることで、集団のパフォーマンスを高めることができる (Carver et al, 1989)。また、プラス思考の強い集団は、情報処理が得意で、置かれた状況をきちんと判断し、提供された情報をうまく活用して的確な意思決定を下せることになる (Staw & Barsade, 1993)。

Portilla (2006) は、調停人のプラス思考と楽観論が調停人自身のみならず紛争当事者に希望を与え、究極的には調停の成功へポジティブな影響を及ぼす、と主張した。Cruthirds (2006) は、調停人のプラス思考とユーモラスな人柄が緊張とストレスを和らげ、クリエイティブな雰囲気高め、まとまりを強めることで、紛争当事者らのコミュニケーション、聞く姿勢、理解力、受容力を高める、と主張した。

一方、プラス思考は楽観論のみならず自己効力感などの能力的要素を含む概念である。自己効力感 (Self-efficacy) は、特定の個人が特定の状況において特定の仕事をどれほど上手くこなせるかに関する自分自身への信頼と関連する概念として、直接・間接的に人間の行動に

影響を及ぼすことになる (Bandura, 1977)。調停人の自己効力感は調停の際に心理的な安定感を提供し、紛争当事者らとのコミュニケーションの質を向上させ、調停結果にポジティブな影響を及ぼすことができる (Chi et al, 2009)。

(3) 人口統計学的な特性 (年齢、性別、専門、バックグラウンド)

韓国のように組織の縦秩序が顕著で儒教 (confucian) が支配的な場合、年齢は重要な社会的カテゴリーの役目を果たすことになる。また、個人が同性の仲間と一緒に仕事をする事になれば社会上の交流に大きな満足を示して安心感を覚えることもある (MoonJoo Kimキム・ムンジュ, JeongKoo Yoonユン・ジョング, 2009)。こうした傾向は労使紛争調停人にも同様に適用される。調停人が紛争当事者から信頼されている時は、合意可能性への期待が大きくなり調停成立率が高まる。このような信頼の源は、性格的な特性ばかりではなく、年齢、性別、経験などの人口統計学的特性に由来することもある。

Kochan & Jick (1978), Briggs & Koys (1989) らによれば、調停人の年齢と経験が増すほど調停成功に向けてポジティブとなる。台湾企業を対象にしたChi et al. (2009) は、社内紛争調停人としての公平管理性を調べたところ、部下たちの公正さの認識は調停人のプラス思考と自己効力感によって強まった。これは本人らと上司の年齢差が大きい場合にのみ成立する、と主張した。韓国の場合、50歳代の調停人が44%、60歳以上が25%、40歳以下が31%と判明した (Hoon Kimキム・フン他, 2009)。

調停人の性別に関する研究もある。Carnevale et al. (1989) によれば、男性は女性に比べて調停の際に安心感を与え、これが調停成立の自信へとつながっている。Mareschal (2005) は、アメリカの労使紛争解決機構であるFMCS調停人への詳細なインタビュー、トレーニングプログラム資料の分析、実際の調停事件に出席しての観察などを通じて、調停人に対する当事者らの受容性、調停人の性別、調停結果を考察した。研究の結果、男性調停人は、紛争当事者らの調停後の労使関係にポジティブな影響を及ぼすことが判明した。性別論議についての説明として、労使紛争分野の場合は女性調停人を受け容れる歴史が浅いうえ、「労働分野は男の領域 (male dominated field)」という認識、女性調停人に対する社会的偏見などが女性調停人の自信低下に帰結していると主張した。韓国の場合、調停人全体のうち約7%が女性である。

調停人の専門および前職に関連した研究も存在する。ニューヨーク、ミシガン、カリフォルニア、FMCSの場合、調停人の採用基準として労働法、労使関係、経済一般、交渉、職務分析、労使紛争関連法制の知識を求めている。Manson (1958) は、調停人がモデレーターよりも高い能力と資質を必要とし、特に学際的な知識を兼備することの大切さを強調した。アメリカの調停人選抜ガイドラインを示したShaw (1988) もまた、紛争調停者は多方面の知識を兼ね備えねばならず、これは争議当事者らの受容性に多大な影響を及ぼすと主張した。Hartfield (1988) は、FMCS調停人の学歴が高卒から博士まで多様であるものの、ほとんどの

労使関係および交渉について博学な知識を備えていると主張した。調停人のバックグラウンドは労働畑と経営畑出身、関連分野の官僚、教授が大多数を占め、調停成果向上のために労使関係および交渉についての知識が最低限必要であると強調した。

争議1件毎に1人の常勤調停者が置かれるアメリカとは異なり、韓国は一般的に1件につき3人の非常勤調停委員が置かれる三者合議システムである。このうち中心的な役目を担う公益委員の場合、半数を超える52%が大学教授出身であり、労務士(19%)、弁護士(9%)、前職官僚(7%)などで構成されている。専門および出身の異なるメンバーで構成されたグループであるほど、彼らの持つさまざまな知識を基に多様な観点と視点から最も合理的な意思決定を下す可能性が高まる。また、タスクに関連する情報を公開して交換し合い、建設的な解決策を見いだすべく、異なる観点から可能なすべての争点を検討することで生産性を高めることができる(Jackson & Joshi, 2004)。

4. 調停人アンケート

先行研究を基に2010年から2011年までの2年間に実質的に労使紛争調停に参画した調停人を対象に、自己申告方式で、視点取得能力、プラス思考、自己効力感についてアンケートを行った。全493人のうち286人のアンケートが回収(回答率58%)された。

視点取得能力の測定には、Lamonica (1981), Van Wagoner, Gelso, Hayes & Diemer (1991)の共感能力評価測定を参考とし、紛争調停人に合わせて設問項目を修正した。プラス思考はLuthans et al. (2007)の心理的資本測定(Psychological Capital Questionnaire、以下PCQ)を修正して活用した。自己効力感はLuthans et al. (2007)とChen, Gully, & Eden (2001)の開発した測定法を基に、重複部分をカットして調停人に合わせて示した。各設問の回答は「まったくそうではない(1点)」から「大いにそうである(5点)」までのリッカート方法で、5段階評定となっている。各測定のアンケート内容および平均点数は次の通りである。

表4 アンケートの内容と結果

区分	アンケートの内容	平均 (標準偏差)
視点取得能力	私は辛抱強く紛争当事者の話を最後まで聴いた後に自分の意見を語っている。	4.59 (0.55)
	私は紛争当事者の否定的な感情を尊重し受け容れようと努力している。	4.21 (0.75)
	私は紛争当事者の感情を偏見なく尊重している。	4.16 (0.78)
	私は紛争当事者の観点から事件を見ている。	4.21 (0.79)
	私は言葉の裏に隠された意味を理解している。	4.25 (0.65)
プラス思考	私は調停が難関にさしかかった際、それを解決できる方法をたくさん考え付く。	4.1 (0.66)
	私は今の自分を「成功した」と自己評価している。	3.6 (0.81)
	私は今の調停委員会において自分が設定した目標を達成している。	3.59 (0.88)
	私は業務において必要なことは自力で処理できる。	3.85 (0.81)
	私は調停業務のポジティブな面を見ようとしている。	4.42 (0.6)
自己効力感	一般的に私は重要な問題について好成果を収めている。	3.88 (0.65)
	私は他の調停委員との会議において自信を持って自分の職務分野を代表できる。	4.24 (0.67)
	私は仲間たちに自分の持つ情報を自信を持って伝えることができる。	4.26 (0.64)
	今の調停事件解決戦略に対する議論があるなら自信を持って貢献できる。	4.13 (0.64)
	自分で決めたいかなる試みも成功するものと信じている。	3.62 (0.68)
	私は難しい業務を効果的に果たすことができるという自信がある。	3.9 (0.69)

自己申告方式の問題点にも関わらず、この結果は労使紛争調停人の性格的特性を推察させてくれる。調停人は視点取得能力、プラス思考、自己効力感の強いグループで、3領域の大体において高得点を記録した。視点取得能力の場合、全項目で4点(そうである)を上回った。調停人のほとんどがポジティブマインドと自信を持ち、視点取得の心がけを積極的に発揮したのである。韓国の調停成立率がひたすら上昇する理由も、これと無関係ではない。先行研究と本アンケート結果を基に、調停人の性格的特性と調停成立率は強い関連があるものと仮定してみる次第である。

5. まとめ

現在の韓国の労使紛争解決の教育課程は、制度学習、調停テクニック、シミュレーションなどの技能向上に重点を置いており、相対的に「粘り強さ」についての関心が不足しているように思われる。主な労使紛争解決の教育課程は次の通りである。

表5 機関別の労使紛争解決の教育課程

機関	対象	主な内容
労働委員会	調停委員	<ul style="list-style-type: none"> －周期：四半期ごとに1回開催 －対象：中央労働委員会 調停担当公益委員 －内容：団体交渉の見通し、労働争議調停申請における労働条件と調停申請の範囲の検討、調停事件の分析および優秀事例の発表など
雇用労働部	労働監督官	<ul style="list-style-type: none"> －基本課程：初任監督官課程(4泊5日) －専門レベル課程：労使紛争予防調停課程(2泊3日) 公務員労使関係専門家課程(専門レベル課程、2泊3日)など 11課程 －管理者レベル課程：個々の労働関係法研究課程(2泊3日)など 4課程
雇用労働研修院 (旧韓国労働教育院)	公益委員、 調査官、 労務士、 労務管理担当者など	<ul style="list-style-type: none"> －紛争予防調停トライアル：交渉テクニック、紛争調停テクニックおよびシミュレーション －紛争調停テクニック改善トライアル：紛争調停テクニックおよび制度、海外の紛争調停制度とテクニック －紛争調停テクニック教育課程：交渉テクニック、調停プロセス、シミュレーション －紛争予防調停専門家課程：IR理論、紛争調停関係法、対話と合意引き出し術、調停テクニック

労使紛争調停人の選抜およびレベルアップにおける「粘り強さ」についての再考が求められる。

一方、労働争議の調停についての研究を進展させるためには、次のような方向における追加・補完の研究が必要である。まずは、全体を包括する明確な理論的背景に裏付けられた統合的な研究を行われなければならない。ある研究が実を結ぶためには、理論的背景の適合性を先行させなければならないからである。一部の先行研究の結果や主張、統合的ではない部分的な観点に則って研究モデルを作った場合、歪んだ結果をもたらしかねない。

同時に、調停人委員会の特性についての考察が求められる。争議毎に1人の常勤調停人が置かれるアメリカとは異なり、韓国は一般的に1件につき3人の非常勤調停委員が置かれる三者合議システムである。委嘱事情の特性上、三者合議構成の調停人委員会は必然的に葛藤をはらむことになる。調停人を対象に調停の障害要因を調べた結果、労使当事者の交渉姿勢が最大の割合を占めた。その理由は、使用者委員と労働者委員が互いに相手側の交渉姿勢を最大の障害要因であると指摘したためである(Hoon Kimキム・フン他, 2009)。その重要性にも拘わらず、労働争議調停人委員会の多様さ(Diversity)についての研究は皆無である。既存の海外文献の多くが、1人の調停人の特性が調停成果に及ぼす影響を扱っている。他の委員らとの関係のダイナミックスを考慮しないまま既存の文献と似通った方法論を適用した場合、信頼の置ける結果を導き出しづらくなる。調停人委員会の特性が調停成立に及ぼす影響についての実証分析を通じ、さらに効率的な労働争議解決策を模索し、多様性の研究の地

平を広げなければならない。

一方、労使紛争調停人のみならず調査官の役割を反映されなければならない。調停における調査官は大事な役目を担っている。主に労働監督官出身者で構成される調査官は、事実関係の調査、証拠集め、調査報告書作成、面談、根回しなど、事件ごとに役割の比重は異なるものの、時には調停人に次ぐ役目を果たすケースもある。調停成立において調停人と調査官の役目を区別して考察する必要がある。

今回のフォーラムが労使紛争調停人の役割について問い直すきっかけとなることを願う次第である。各国の労働委員会が紛争当事者の痛みを共感でき、共に手を携え合って号泣しながら希望を語り合う人々で満ち溢れる温みのある「癒しの場」へと生まれ変わることを望む。

参考文献

<韓国語文献>

- MoonJooKim, JeongKooYoon (キム・ムンジュ、ユン・ジョング、2009) チームの多様性とチームの共有メンタルモデルの相互作用がチームの効果性に及ぼす影響に関する研究、韓国人事組織学会2009夏期統合学術大会 pp.857-881
- TaiGiKim (キム・テギ、2003)、調停の成功要因：労使紛争の場合、労働経済論集、第26巻(1),2003.3,pp.53-73.
- HoonKim, TaiGiKim, DongbaeKim, HongYoungKim, HaklinKim (キム・フン、キム・テギ、キム・ドンベ、キム・ホンヨン、キム・ジュイル、キム・ハンニン、2009)『労働委員会と労使紛争解決システム改善策の研究』韓国労働研究院
- KongHeeLee, EunJongShin (イ・ゴンヒ、シン・ウンジョン、2010) 労使紛争における調停の成功要因に関する経験的研究：交渉戦略、葛藤レベルおよび調停人への信頼を中心に、産業関係研究第20巻第2号、2010.6. pp.125-152
- KongHeeLee (イ・ゴンヒ、2011) 労使紛争調停における労使担当者の姿勢、調停委員の能力が労使関係に及ぼす影響：調停成立の媒介効果、組織と人事管理研究、35集3巻、pp.141-169
- JeonHyunHee (チョン・ヒョンヒ、2011)『挑戦、あまりにも魅力的な』リブック
中央労働委員会、『調停と審判』、各号
韓国労働研究院、『KLI労働統計』、各号

<英語文献>

- Bandura, A. (1977), "Toward a Unifying Theory of Behavioral Change", *Psychological Review*, Vol. 84, No. 2, pp. 191-215.
- Bercovitch, J.(1989), International dispute mediation: A comparative empirical analysis. In *Mediation research*, Kressel and Pruitt(ed), pp.53-67. SanFrancisco: Jossey-Bass.
- Berkowitz, M., Goldstein, B., Indik, B. P.(1964), "The State Mediator: Background, Self-image, and Attitudes" *Industrial and Labor Relations Review*, pp. 257-275.
- Bowling, D. and Hoffman, D.(2000), "Bringing Peace into the Room: The Personal Qualities of the Mediator and Their Impact on the Mediation" *Negotiation Journal*, January, pp. 5-28.
- Briggs, S. & Koys, D. J.(1989), "What makes labor mediators effective?" *Labor Law Journal*, August, pp. 517-520.
- Brookmire, D. A., Sistrunk, F.(1980), "The Effects of Perceived Ability and Impartiality of Mediators and Time Pressure on Negotiation" *Journal of Conflict Resolution*, Vol. 24 No. 2, June, pp. 311-327.
- Carnevale, P. J. D., Donlon, D. E., Hanisch, K. A., and Harris, K. L. "Experimental Research on the Strategic-Choice Model of Mediation." In K. Kressel, D. G. Pruitt, and Associates (eds.), *Mediation Research*. San Francisco: Jossey-Bass, 1989.
- Carnevale, P. J. D. and D. G. Pruitt. (1992), *Negotiation and Mediation*, *Annual Review of Psychology*. 43, pp. 531-582.

- Carver, C.S., Scheier, M. F., Weintraub, J.K.(1989), Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.56, No.2, pp.267-283.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83.
- Chi, S. C. S., Friedman, R. A., Yang, M, Y.(2009), "Are Supervisors Fair Mediators? The Effects of Personality Traits and Age Difference on Expected Mediation Fairness", *Social Behavior and Personality*, 37(1). pp. 59-72.
- Cruthirds, K. W. (2006), "The impact of humor on mediation" *Dispute Resolution Journal*, August/October, 2006, pp. 33-40.
- Goldberg. S. B. (2005), "The Secrets of Successful Mediators" *Negotiation Journal*, July, pp. 365-376.
- Hartfield, E. F.(1988) "Qualifications and Training Standards for Mediators of Environmental and Public Policy Disputes", *Seton Hall Legislative Journal*, Vol. 12:109, pp. 109-124.
- Henderson, D. A.(1996), Mediation success: An empirical analysis. *Ohio State Journal on Dispute Resolution* 11,pp.105-147.
- Herrman M. S., Hollett N., and Gale J. (2006), Mediation from beginning to end: A testable model, In *The Blackwell Handbook of Mediation*, Herrman M. S.(ed), Blackwell Publishing.
- Hiltrop J. M.(1989), Factors Associated with Successful Labor Mediation, In *Mediation Research*, Kressel and Pruitt(ed), pp. 241-262 San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Jackson, S. E., & Joshi, A. 2004. Diversity in social context: A multi-attribute, multi-level analysis of team diversity and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 675-702.
- Jones, T. and Bodtker, A. (2001), "Mediating with Heart in Mind: Addressing Emotion in Mediation Practice", *Negotiation Journal*, pp. 217-244.
- Kochan. T. A., Jick. T. (1978), "The Public Sector Mediation Process", *Journal of Conflict Resolution*, Vol. 22 No. 2, June 1978, pp. 209-240.
- Kressel and Pruitt(1989), *Mediation Research*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Lamonica, E. L.(1981), "Construct Validity of an Empathy Instrument," *Research in Nursing and Health*, 4, 389-400.
- Landsberger. H. A. (1955), "Interim Report of a Research Project in Mediation" *Labor Law Journal*, August, pp. 552-560.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, S. M. 2007. Positive Psychological Capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*. 60: 541-572.
- Manson, Julius. J. (1958), "Mediators and Their Qualifications" 9(10)*Labor Law Journal*. 755-764.
- Mareschal, P. M. (2005), "Building a better future through mediation: Insights from a survey of FMCS mediators" *J. Collective Negotiations*, Vol. 30(4), pp. 307-323.
- Poitras, J. (2009), "What makes parties trust mediators?" *Negotiation Journal*, July, pp. 307-325.
- Portilla, Julian(2006), "What Exists is Possible: Stories from Conflict Resolution Professionals", *Conflict Resolution Quarterly*, vol.24, no.2, pp. 241-248.
- Shaw, M. L.(1988), "Mediator Qualifications: Report of a Symposium on Critical Issues in Alternative Dispute Resolution", *Seton Hall Legislative Journal*, Vol. 12:125, pp. 125-136.
- Stuhlmacher. A. F. and Poitras. J. (2010), "Gender and Job Role Congruence: A Field Study of Trust in Labor Mediators" *Sex Roles* 63: 489-499.
- Staw, B. M. & Barsade, S. G(1993), Affect and Managerial Performance: A Test of the Sadder-but-Wiser vs. Happier-and-Smarter Hypotheses, *Administrative Science Quarterly*, 38; 304-331.
- Staw, B. M., Sutton, R. I., Pelled, L. H.(1994), Employee Positive Emotion and Favorable Outcomes at the Workplace, *Organization Science*, Vol.5, No.1, pp. 51-71.
- VanWagoner,S.L.,Gelso,C.J.,Hayes,J.A.,& Diemer,R.A.(1991). Countertransference and the reputedly excellent therapist. *Psychotherapy*,28(3), 411-421.
- Wall, Jr. J. A., Stark. J. B., Standifer. R. L.,(2001), "Mediation. A current review and theory development", *Journal of Conflict Resolution*, Vol. 45 No. 3, June 2001, pp. 370-391.
- Whitting, R. A.(1994), Family disputes, nonfamily disputes,and mediation success. *MediationQuarterly*11, pp.247-260.

合同労組の現状と存在意義—個別労働紛争解決に関連して—

労働政策研究・研修機構

主任研究員 呉 学殊

第1節 合同労組とは

合同労組とは何かをいう前に、日本で一般的な労働組合組織形態である企業別労働組合が何であるかを簡単にみてみたい。日本の企業別労働組合は、憲法と労働組合法の認めている労働者の団結権、交渉権、そして行動権という労働三権を企業ごとに駆使している組合である。企業別労働組合の下では、特定企業の従業員（ほとんど正社員）でなければ当該の企業別組合に加入することが出来ない。労使交渉・団体交渉も企業別労働組合の幹部・組合員でなければ行うことが出来ない¹。行動権も企業別労働組合が持っている。企業別労働組合の実態をみると、その76%の組合が企業とユニオンショップ協定を結び（厚生労働省2005）、入社する者を組合員として迎えている。また、93.5%の組合がチェックオフ協定を結んで（厚生労働省2006）、給料から組合費を天引きしている。企業別組合が加入している上部組織の産業別労働組合も基本的に企業別労働組合の労働三権を制約することはできない。

それでは、合同労組の定義に移る。まず、いくつかの定義を紹介する。労働委員会は、紛争事件の集計分類上、合同労組を「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」（中央労働委員会2008：130）であると定義している。菅野和夫は、「中小企業労働者を組織対象とし、企業の中ではなく一定地域を団結の場として組織された労働組合であり、個人加盟の一般労組を純粋型とするもの」（菅野2010：507）であると定義している。約50年前に、渡辺健二は、「2つ以上の中小企業の労働者が地域ごとに産業別、職能別に、または産業、職能にかかわらず組織した、個人加盟の単位組合または単一組織の労働組合」（渡辺1963：24）と定義づけた。また、石川吉右衛門は、「合同労組は、わが国の労働運動が、その組織活動の一環として採用してきた一形態であって、それが将来どのような発展（あるいは衰退）を示すかは予知の限りではない」と前置きしながら、「中小企業で働く、または、働くものと考えられている労働者が、一定の地域において、超経営的（横断的）に、職業別・産業別に、または職業産業にかかわらず、組織する労働組合である」（石川1963：215）と解した。

以上の定義からわかるのは、合同労組は「企業や職種・産業の枠にこだわらない」、「個人加盟できる」、「一定地域を基盤に」、そして主に「中小企業労働者」が加入する労働組合というイメージである。これらの定義を参考に、また、現在の合同労組の実態を踏まえて、本稿では、次のように合同労組を定義する。すなわち、「合同労組とは、当該組合の規約に賛同す

¹ 企業別労働組合出身の産業別組合幹部でさえ、出身企業の団交に入ることも許されていない場合もある。

る労働者であれば個人の誰でも組織でも加入できて一定地域を基盤に労働三権を行使する労働組合」である。企業別労働組合と対比しながら詳述してみる。第1に、合同労組は、それぞれ規約を持っており、それに賛同することを条件としている。企業別労働組合は「会社の従業員は労働組合の組合員でなければならない」という規定が一般的であり、必ずしも規約に賛同することを条件としない。第2に、企業別労働組合は、当該企業の従業員であることを条件に組合加入資格を与えているが、合同労組は企業の枠を設定することはない。また、企業の規模も問わないが、実態は中小企業の労働者が組合員の大半である。企業別労働組合の場合、会社を退職すると自動的に組合員資格を失うが、合同労組は会社を辞めても組合員資格には何の影響も出ない。第3に、企業別労働組合は、従業員個人のみを加入対象としているのが一般的であるが、合同労組は、個人だけではなく単組、支部、分会という組織も加入対象としている。第4に、企業別労働組合は、企業を単位としているので、事業所・工場が地域を異にしても従業員を同組合に組織しているが、合同労組は、活動の限界を考えて組織範囲を特定地域に限定することが普通である。そして、第5に、企業別労働組合も合同労組も労働三権を専有している²が、合同労組の場合、支部や分会等の構成組織に委譲することもある。もちろん、企業別労働組合も複数の単組・支部によって構成されていればそれに労働三権を委譲することもある。

さて、合同労組という単語が持つ意味から合同労組の特徴をみてみたい。「同」だから「合」するという見方と、「合」するから「同」になるという見方もあり得る。最近の合同労組を鑑みてみると、前者であれば、「解雇された」、「大幅賃下げ」、「差別」等、企業から不利益を受けたという「同じ処遇」に追い込まれる人が個人であるいは組織を作って他の個人や組織と「合」した結果としての合同労組であり、後者であれば、前者の結果、合同労組に入ってみると、「不当に会社からやられた」のは自分だけではなく他の人も「同じ状況」であるから、「同類意識」や企業・社会に対する「同じ考え方」が形成して1つの組織として存在する合同労組である。

このような合同労組であるが、組合加入形態によって、大きく3つのタイプに分けることができる。合同労組の育て親といえる松井保彦（松井2010：151-152）によれば、第1のタイプとして企業別労働組合の寄せ集めという「中小労連型」、第2のタイプは、個人加盟を原則としているが、企業別労働組合も加入する「混合型」であるが、中小労連型の合同労組が個人加盟の受け皿を用意し、地方本部の中に「合同労組支部」を併設するケースもみられる。そして個人のみを加入対象とする「まったくの個人加盟型」が第3のタイプとなる。全国一般の中で、この第3のタイプに属していたのは岩手中小と東京一般だけだったという。

² 特にコミュニティ・ユニオンはそういう性格が強い。

第2節 合同労組の歴史的展開とその広がり

1. 合同労組の本格的な展開

合同労組は、いくつかの歴史的な変遷をたどってきた。合同労組の本格的な歴史的展開は、1955年7月、地場木材産業労働組合を中心に、全国各地に散在していた地域合同労組が結集して、東京で全国一般の結成大会を開催した時からといえよう。総評は、同年、第6回定期大会で「中小未組織労働者を対象とする組織化のために組合員1人あたりカンパ10円」を提案し、翌年そのカンパを基に、全国にオルグ100人を配置した。1961年にはそのオルグが250人を越えた（松井2010）という。総評だけではなく全労や新産別というナショナルセンターも中小企業の組織化を進めるのに、「合同労組という形が最も望ましい」という組織化方針を決定した。その結果、合同労組の結成が進んだ。1960年、当時までの合同労組は、産業を組織単位として結成された産業別合同労組が296組合と全体の合同労組の63%を占めた。職能別に作られた職能別合同労組は84組合と、全体の18%であり、特定の産業や職能を設定しない一般合同労組³は92組合と全体の19%にいたった。実際の労働運動においては、合同労組より全国一般という組織名がよく使われた。

合同労組が団交権を認められる等法律面でも労使関係の面でも確立したのが1960年代の前半であった。総評が1961年、「主として零細企業の労働者を、企業から独立した外部にある組合に個人加盟方式で組織する組合」を合同労組の一形態と定義し、個人加盟によるオルグを進めていったが、実態は、企業別労働組合が加入する産業別組合がない等の理由から寄せ集まった合同労組が多かった。その後、合同労組は多く結成されて組織人員も増やしていった⁴。

2. コミュニティ・ユニオンの結成と拡大

総評には多くの地区労があったが、自主性が認められていた。その中、江戸川地区労⁵がパート110番⁶の運動の中、パート労働者の労働相談を受けてその権利を守り高めていくための受け皿として個人でも入れるユニオンとして江戸川ユニオンを結成した⁷が、それがコミュニティ・ユニオンの第1号といわれている。その後、全国でパート労働者の受け皿組織として

³ 産業別、職能別合同労組（主には企業別労組の集合体）と差別化し、純粋な個人加盟の意味合いを表すために「一般」という言葉を使ったとみられる。広島一般労組の事例。沼田編（1963）。

⁴ 合同労組の発展と後退・分裂・再編については「ユニオン運動の形成と現状」（大原社会問題研究所（2010）：40-68）を参照されたい。

⁵ 正式名称は江戸川区労働組合協議会であった。

⁶ パート110番運動は1981年3月初めて全国一般東京一般の南葛一般と葛飾地区労との共同活動によって行われたが、NHKはじめ民放テレビ局が取り上げるとともに、総評も全国地区労研究集会で全地区労にパート110番の開設を提起し、決定したという。パート110番を創案したのは、全国一般東京一般の松井保彦会長であった。全国一般東京一般労働組合「東京一般労働組合史」編纂委員会（2005）。松井保彦編（2010）。

⁷ 相談に来たパート労働者が「私たちでも入れる組合があればいいのにね」ということが個人加盟ユニオンを作るきっかけとなったという。同ユニオンの創設者である小畑精武は、当時、アンケート調査を通じて、「1人でも入れる組合に入りたい」と答えたのが応答者の20.3%であることを明らかにし、同ユニオンへの潜在的加入者があると考えた。詳細は小畑精武（2003a,b）を参照されたい。

コミュニティ・ユニオンが多く結成されることになった。

1989年の連合結成を期に、総評の解散が決まり、それに伴い総評の地域組織であった地区労も解散となるのが必至の情勢であった1980代後半、江戸川ユニオンの運動を取り入れようとする地区労が多く現れた。地区労によって結成されたコミュニティ・ユニオンはパート労働者等の非正規労働者の組織化を進めるとともに労働者の駆け込み寺的な役割を果たしながら組織を拡大していった。地区労が解散・縮小していく中で、コミュニティ・ユニオンは自立すべくさらなる運動を展開していった。こうしたコミュニティ・ユニオンが集まって、1989年から全国交流集会を開き、翌年は正式にコミュニティ・ユニオン全国ネットワーク（以下、「全国ネット」という）を作った。1990年から全国交流集会を「コミュニティ・ユニオン全国交流集会」とし、毎年開催場所を変えながら集会を開き存在感を高めていった。参加人数は、全国から約300~400人となる。2009年の北海道・とちぎ交流集会では、31都道府県の86団体・ユニオンから341人が参加した。今年も、鹿児島で第22回の集会が開かれる。全国交流集会とともに東北、首都圏、東海、関西、兵庫、九州ではブロック会議が毎年開催されている。

合同労組であった全国一般からもコミュニティ・ユニオン運動に参加する組合が多くなるとともに、管理職ユニオン、女性ユニオン、パートユニオン等の特徴のあるコミュニティ・ユニオンも現れた。

以上により、コミュニティ・ユニオンは大きく3つの流れがある（黒崎2003）。第1に、地区労を母体として結成された「地区労型」であり、江戸川ユニオン、大分ふれあいユニオン、神戸ワーカーズユニオン、武庫川ユニオン、あかし地域ユニオン、おおだてユニオン、連合福岡ユニオン等がこれに属する。第2に、元々全国一般として活動していた組織から生まれた「全国一般型」で、札幌地域労組、東京ユニオン、東京管理職ユニオン、ユニオンみえ等と比較的に組合員規模が大きい。第3に、「市民運動型」で女性運動などに取り組む中で労働組合の必要性が生じ結成された女のユニオンかながわ等がある⁸。

2010年9月現在、全国ネット加盟のコミュニティ・ユニオンは全国に73ユニオン、組合員1万5,000人に達している。ちなみに、コミュニティ・ユニオンを合同労組の中に入れることは、ユニオンの当事者には戸惑いを与える。以下の理由がある。第1に、合同労組は実態はどうであれ企業別労働組合の集合体というイメージが強い。第2に、そのため、労働協約の締結権も基本的にそれぞれの単組が持っている。第3に、個人が直加盟できる組織というイメージが弱く、また、個人の労働紛争の解決を積極的に行っているとは言い難い。コミュニティ・ユニオンは以上の合同労組のイメージとは異なり、また、同ユニオンのリーダーは、新しい労働運動の先駆者という自負を持っているので、従来からの合同労組に含まれること

⁸ 江戸川ユニオンの創設者である小畑精武は、コミュニティ・ユニオンを次のように5つの類型に分けている。すなわち、「地区労基盤型」、「中小一般労組型」、「共済型」、「地域市民運動型」、そして「パートユニオン型」である。詳細は小畑精武（1993a,b）を参照されたい。

については抵抗があることを断わっておきたい⁹。そういう意味でコミュニティ・ユニオンを個人加盟ユニオンと称するほうが合同労組よりの確であろう。

3. 個人加盟ユニオン・合同労組のルネサンス

(1) 連合

産業別労働組合運動を主軸にスタートした連合であったが、組織人員の減少、様々な労働問題への対処の困難等で社会的な存在が薄れていった。その中で、地域労働運動の活性化、組織拡大、非組合員への対応を迫られた。その対応策として、連合は、1996年6月第22回中央委員会の「当面の組織拡大方針」を決定し、組織化・拡大対象の受け皿として、地方連合会のもとに「地域ユニオン」を結成することとした。それを奨励するために「組織拡大推進交付金¹⁰」制度の確立を決めた。その結果、1998年から地方連合会にフリーダイヤル、地方アドバイザーを置くことになった。フリーダイヤルの労働相談を意欲的に組織化に結びつけ、地域ユニオンでの組織化と構成組織加盟につなげるように取り組むこと、また、地方アドバイザーは、未組織・産別未加盟組合にかかわる情報の把握と関係産別組織への提供、構成組織との連携・共同行動による組織拡大、常設するフリーダイヤル労働相談活動を組織化に結び付ける取り組み、そして地域ユニオンの活動支援の役割が与えられて、地域ユニオン支援者となった。

連合は、2001年11月、第一次組織財政検討委員会において、「地域ユニオン」のあり方については、「地方連合会は、連合の組織方針である『産別結集』を基本としつつも、個人や小規模地場企業の組織化を積極的に担う」ことを前提として、具体的には、[1] 個人や100人未満の単組の加盟、[2] 加盟組合費は産別会費に準じる額とする、[3] 地域協議会への権利・義務は地方構成組織と同様の扱いなどを骨格として、地方連合会や地協が主体となった「地域ユニオン」として積極的に展開するとの抜本強化策を答申している。この考えを踏まえつつ、さらに地協に軸足を置いた方向で「地域ユニオン」のあり方について検討する¹¹方針を決めた。ちなみに、連合では、地域ユニオンを「企業別労働組合の協議体としての地区労や地区同盟のような『地域労働組合』とは異なる『一定範囲の地域社会を組織単位としている労働組合』であり、職種・業種・職場の違い、雇用・就労形態の違い、個人・グループなどが混在している労働組合」であるとした（連合2000）。組織拡大を狙いとした地域ユニオンの結成方針の決定には、コミュニティ・ユニオンの影響が大きかったという（高橋2010）。

以上のような取り組みにより、連合では、2010年3月31日現在、個人でも加入できるユニ

⁹ コミュニティ・ユニオン全国ネットワークの岡本哲文事務局長は、コミュニティ・ユニオンを合同労組の中に入れることについて、「悲しい」とコメントした。2010年9月22日、電話通話。

¹⁰ 同交付金の中で、「地域ユニオン拡大交付金」が設けられた。そのほか、地域ユニオンの結成・組織拡大対策費として「地域ユニオン特別対策費」も導入し、地域ユニオンの結成・拡大の計画・実績の申請に基づいて随時交付された。

¹¹ 連合ホームページ (<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/weekly/no691/03.html>)

オンは45地方連合会に67ユニオンある。そのユニオンに加入している組合は458組合、組合員数は1万5,551人である。そのうち、個人で加盟している組合員数は1,672人と、全組合員数の10.1%を占めている¹²。地域ユニオンの全組合員数も個人加盟組合員数も2008年3月31日現在、それぞれ1万3,183人、1,312人から増加している。労働相談件数も2004年5,420件、05年6,002件、06年6,850件、07年7,093件、08年1万655件、そして09年1万940件（連合非正規労働センター提供資料2010）と毎年増加している。また、地方アドバイザーも1999年71名（連合2000）から2010年9月現在98名（連合提供資料2010）に増員されている。

（2）全労連

他方、全労連は、1989年結成以来、社会的影響力を発揮するための方針を掲げていたが、組織化に本格的に力を入れて動き出したのは2000年7月の第19回大会であった。全労連が個人加盟ユニオンであるローカルユニオンを初めて打ち出したのは2002年7月の第20回大会であった¹³。

全労連は、同年11月に初めてローカルユニオン全国交流集会を開いて、①特定の単産に所属しない地方組織の直轄組織としてローカルユニオンを建設する。②ローカルユニオンを結集して1つの単産をつくる、という構想は持たないことを決めた。その後、2004年から3年間かけて12名のオルグを配置するとともに、2006年7月の第22回定期大会で組織拡大強化・中期計画を決定して、ローカルユニオンの位置づけを明確にした。同大会では、「多くの地方組織で①労働共済、②常設労働相談所、③ローカルユニオン確立を『3点セット』と位置づけ意識的に追求してきた」ことがローカルユニオンの全国的な飛躍につながっていると評価した。2008年には、組織拡大維持特別会計として組合員1人あたり5円を組織化のために値上げし、ローカルユニオンを含む地域組織の強化と非正規労働者の組織化対策に充当することにした。

以上の取組みにより、全労連では、2009年6月24日現在、個人でも加入できるローカルユニオンが135ユニオンあるが、そのうち、県単位のものが34、地域単位が101であり、組合員数は1万355人である¹⁴。同組合員数は、2000年1,923人であったが、ローカルユニオンが定期大会で打ち出されてからは急増した。02年3,020人、05年4,678人、2008年5,965人、そして2009年は前記のように1万人を突破した。また、労働相談件数も2002年1万1,727件、05年1万2,116件と毎年1万件を超えている。労働相談の専任相談員も2002年150人から2008年235人に増員されている。こうしたローカルユニオンの発展の背景として、①大量宣伝の効果、②労働相

¹² 連合組織局提供資料（2010）から筆者が割り出したものである。多少の相違があるかも知れない。

¹³ 寺間（2010）。実際、第20回大会議案書によれば、全労連は、「未組織労働者組織化の産業をこえた受け皿づくりとして、全都道府県で『ローカルユニオン』の結成を迫る。そのための交流、情報交換、経験や実践を学ぶ『ローカルユニオン交流会』を開催する」と謳っている。前の第19回大会では、「労働相談・解決交渉などを通じて、中小零細企業・商店労働者などを積極的に「地域労組」「地域合同労組」に結集させる」としたものの、ローカルユニオンという言葉は使われていなかった。全労連（2000）。

¹⁴ 全労連（2009）。最近のローカルユニオン数と組合員数をみると、次の通りである。すなわち、2004年72ユニオン（3,318人）、05年92ユニオン（4,678人）、06年119ユニオン（5,418人）、07年116ユニオン（5,877人）、そして08年120ユニオン（5,965人）と、ユニオン数も組合員数も急増した。

談センターの確立、③労働共済の確立などが挙げられている（全労連提供資料2009）。

さらに、ローカルユニオンの役割としては、第1に、職場・地域に存在する「1人ぼっち」の労働者をなくし、要求を実現すること、第2に、労働組合としての学習・教育運動を強め地域運動の担い手を育成すること、第3に、地域のすべての未組織労働者をはじめ、派遣・請負、臨時・パート等の非正規雇用の組織化とりわけ青年、女性を組織すること（寺間2009a）と整理している。また、全労連組織局長である寺間誠治（2010年7月から政策総合局長）は、ローカルユニオンを3つの類型に分けている。第1は、「団交重視型」として労働組合の資格要件を満たした法内組合モデルである。新宿一般、岩手ローカルユニオン、首都圏青年ユニオン等が挙げられる。第2に、「組織化モデル」として、話し相手もない、居場所もない人を対象に居場所を提供しながら労働共済などを通じて実利実益も伴うものにしようというユニオンであるが、伏見ふれあいユニオン、コミュニティユニオン東京が挙げられる。そして第3に、両方を重視する「複合型モデル」として、札幌ローカルユニオン「結」、地域労組おおさか等が挙げられる（寺間2010）。

2009年現在、全労連が取りまとめた集計によると、ローカルユニオンの平均組合員数は76.7人（そのうち、サポーター、准組合員は12.2%）、平均組合費は843円、労働共済加盟者の割合は45.5%であった。2008年のリーマンショックの影響により、多くの派遣労働者が雇用の打ち切りとなる、いわゆる「派遣切り」にあったが、全労連はローカルユニオンを含めて彼ら（約170件、1,208人：寺間2009b）の受け皿となり問題解決に取り組み存在意義を高めた（全労連提供資料2009）。

（3）全労協

全労協は、1989年、組織発足以来、中小労働運動の強化をうたっているが、具体的な運動は構成組織に任せている。全労協は、「中小零細企業で働く労働者、非正規労働者のために、企業内で正規—非正規労働者が共同の戦いを作り出すことと共に、個人でも入ることができる合同労組の役割は決定的に大きいものがある」と強調している（全労協2009）。全労協の合同労組を束ねているのは、全国一般労働組合全国協議会（全国一般全国協）である。全国一般全国協に2010年9月現在43の組織が加盟しており、組合員数は1万1,049人（全労協提供資料2010）という。

以上のほか、合同労組としては、連合加盟の全国一般があったが、2006年自治労と組織統合し、全国一般評議会となっている。2010年9月現在、組合員数は約3万5,000人（ウィキペディアフリー百科事典）というが、その中で個人加盟組合員数が何人であるかはわからない。また、全労連の全国一般もあるが、組合員数は2009年6月30日現在2万9,856人である。

産業別労働組合が個人でも加入できる体制を整えているところもあるが、一般的な合同労組まではいえないので、ここでは具体的に言及しない。

1980年代後半からコミュニティ・ユニオンの結成と運動の拡大により、従来、中小労働組合の連合体という色彩が強かった合同労組が個人加盟ユニオンの合同労組として復権したユ

ニオンも多数ある。その後、連合が1996年から個人加盟ユニオンの地域ユニオンを結成・強化していく方針を決め、また、全労連も2002年から個人加盟ユニオンの強化を進めている。それに伴い、両ナショナルセンターのユニオン数も組合員数も増加傾向にある。まさに、合同労組のルネサンス時代を迎えているとあって過言ではないだろう。

第3節 合同労組の現状—個別労働紛争解決に関連して—

労働政策研究・研修機構では、近年、個別労働紛争の増加の中、紛争の解決や予防に関連する調査を行ったが、その一環として労働組合の役割についても調査を行った。調査は、個別労働紛争の解決に大きな役割を果たしているとされるコミュニティ・ユニオンを訪問し、同ユニオンの活動内容だけではなく、ユニオンを通じて紛争解決した労働者に対してヒアリング調査を行い、紛争の発生背景、解決のプロセス、その中でのユニオンの役割を明らかにした（労働政策研究・研修機構2009、2010）。それとともに、コミュニティ・ユニオン、連合の地域ユニオン、全労連のローカルユニオン、そして全労協の全国一般（以下、全国一般は全労協所属の「全国一般全国協」をいう）に対して、『労働組合の労働紛争解決・予防に関するモニター調査』（以下、「モニター調査」という。担当は筆者）を行った。その結果を中心に合同労組の現状を探ってみたい。

モニター調査は、2009年1月から2010年3月までに¹⁵上記の4所属の合同労組に対して実施した¹⁶が、調査方法としては、コミュニティ・ユニオン、連合、全労連、全国一般の合同労組を統括する担当者に調査への御理解を頂き、調査対象を選んで頂いた。その上で、所属組合に対して調査への協力の依頼状を書いてもらい、それを調査票とともに調査対象に送った。調査は2回行われたが、有効回収票と回収率は次のとおりである。1回目の場合、コミュニティ・ユニオン41票（配布数73、回収率56.2%）、連合の地域ユニオン42票（配布数47、89.4%）、全労連のローカルユニオン18票（配布数41、回収率43.9%）、全国一般7票（回付数41、17.1%）であった。2回目の場合、コミュニティ・ユニオン26票（35.6%）、連合の地域ユニオン22票（46.8%）、全労連のローカルユニオン15票（36.6%）であった。この場を借りて調査協力者に対して感謝の意を表したい¹⁷。

合同労組の現状を、今回調査結果を基に全体平均と4つの所属別に取りまとめるが、単純比較には限界があることをまずお断りしたい。例えば、連合は、地域ユニオンによって組織された支部・分会を産業別労働組合に移行するための1つの通過点とみている。現に、組合

¹⁵ ただし、全労協の各全国一般については2009年11月から2010年3月までである。

¹⁶ 法政大学大原社会問題研究所では、「労働運動再活性化の国際比較：日米韓豪の労働運動の変容の分析」（代表：鈴木玲、筆者もメンバーの1人）プロジェクトを立ち上げて、『個人加盟組合の活動に関するアンケート調査』を行った。同調査は、全国の個人加盟組合（コミュニティ・ユニオン、一般労組など）を対象に2009年11月～2010年3月にかけて実施された。161ユニオンから回答があったが、全労連のローカルユニオンが81票と全体の50.3%を占めているのが特徴である。『個人加盟組合の活動に関するアンケート調査結果報告』というタイトルで公表される予定である。

¹⁷ また、今回の調査・集計は、労働政策研究・研修機構の鈴木誠アシスタント・フェローと共同で行った。同氏にも感謝の意を表したい。

員数が多い支部・分会は産業別労働組合に移行している。一方、コミュニティ・ユニオンはそういうことはない。それにより、組合員数だけではなく組合運営にも大きな違いが現れる。この調査結果は、あくまで合同労組の現状をよりわかりやすく理解するためにそれぞれの所属別にみているが、その違いが合同労組間の優劣を表すものではないことはまず断っておきたい。

1. 合同労組の組織構成：組合員数の推移

合同労組の組合員数は1組合平均200人前半を推移している。2006年201.5人から2008年240.2人に増加したが、その後、減少し2010年現在221.2人である。組合員の中での男性が占める割合は6割前半であり、男性の方が多いが、日本全国の全組合員の男性割合70.9%（2009年）に比べて低い。すなわち、相対的に女性が多い組合といえよう。正社員比率は、50%台の後半で推移しており、日本全国の全組合員の中で占める正社員比率93%（2009年¹⁸）に比べると、かなり低いといえる。組合員の中で、個人加盟組合員が占める割合は3割前後である。

合同労組を組合員ベースでいえば、200人前半で小さい組織であるが、相対的に女性と非正社員が多く、個人加盟組合員が約3割前後占めているといえよう。

図表1 組合員数、男性比率、正社員比率、個人加盟組合員数とその比率の推移

	組合員数	男性比率 (%)	正社員比率 (%)	個人加盟組合員数と比率
2006年	201.5	62.5	58.7	51.0 (25.3%)
2007年	216.8	61.5	58.6	56.1 (25.9%)
2008年	240.2	60.3	56.7	65.2 (27.1%)
2009年	234.4	63.5	57.7	77.2 (32.9%)
2010年	221.2	63.0	57.2	61.1 (27.6%)

出所：労働政策研究・研修機構「労働組合の労働紛争解決・予防に関するモニター調査」結果。以下の図表も同じである。

1組合当たり組合員数は、地域ユニオン、コミュニティ・ユニオン、全国一般、ローカルユニオンの順で多くなっている。また、組合員の中で個人加盟組合員の割合は、全国一般、ローカルユニオン、コミュニティ・ユニオン、そして地域ユニオンの順である。

¹⁸ パートタイム組合員が全組合員に占める割合である7%を100から引いたもの。

図表2 所属別組合員数と個人加盟組合員割合の推移

	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
2006年	187.2 (33.4%)	304.3 (9.3%)	52.4 (66.4%)	175.0 (85.3%)
2007年	196.4 (36.4%)	322.8 (8.5%)	65.8 (74.2%)	189.1 (81.2%)
2008年	209.5 (42.9%)	356.6 (10.8%)	80.4 (74.3%)	183.9 (85.4%)
2009年	232.8 (41.0%)	340.5 (18.5%)	91.2 (78.3%)	188.7 (83.1%)
2010年	204.6 (41.2%)	341.6 (15.2%)	83.1 (67.5%)	

最近、3年間（2006年～2008年）の組合員数の変動についてみると、「組合の加入者が脱退者を上回り増加」が最も多く41.1%を占めているが、「加入者も脱退者も少なくてほぼ横ばい」25.2%、「加入者も脱退者も多くてほぼ横ばい」11.2%、「加入者より脱退者が多くて減少」は9.3%であった。合同労組の所属別にみると、ローカルユニオンとコミュニティ・ユニオンは、「組合の加入者が脱退者を上回り増加」が最も多い。全国一般と地域ユニオンは「加入者も脱退者も少なくてほぼ横ばい」が多いが、地域ユニオンはそれと同レベルで「組合の加入者が脱退者を上回り増加」している状況である。

図表3 最近3年間の合同労組の組合員変動状況

(%)

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
組合の加入者が脱退者を上回り増加	41.1	48.8	33.3	61.1	0.0
組合の加入者も脱退者も少なくてほぼ横ばい	25.2	17.1	33.3	16.7	42.9
組合の加入者も脱退者も多くてほぼ横ばい	11.2	7.3	9.5	16.7	28.6
組合の加入者より脱退者が多くて減少	9.3	14.6	7.1	0.0	14.3

2. 労働紛争解決と紛争の背景・予防策

合同労組の活動の中で、最も重視されていることの1つが労働相談・紛争解決である。1年間に、合同労組には何件の労働相談が入ってくるのか。全体平均では、2006年245件から増加し2008年303.4件を記録した後、2009年は293.5件と微減した。所属別にみると、コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオンは全体の動向と同じ傾向をみせているが、全国一般は毎年振幅が大きい¹⁹。相談件数は、全国一般、地域ユニオン、ローカルユニオン、そしてコミュニティ・ユニオンの順である。労働相談を行った労働者は、男性が50～60%で推移して女性より若干多く、正社員比率は46～47%と非正規労働者が若干多かった。年ごとの差はほとんどなかった。

¹⁹ 全国一般の中で、東京東部労働組合の相談件数は、2006年4,840件、2007年2,914件、2008年4,085件、そして2009年4,647件と全体平均より一桁多い件数を記録しているが、大きな振幅は同組合の影響によるものといっても過言ではない。

図表4 労働相談件数の推移

	全体 平均	コミュニティ・ ユニオン	地域 ユニオン	ローカル ユニオン	全国 一般
2006年	245.0	105.7	299.3	203.6	968.8
2007年	252.4	125.5	314.2	278.8	509.5
2008年	303.4	138.0	369.1	349.1	700.7
2009年	293.5	76.8	360.0	309.7	806.7

合同労組が労働紛争を解決するために口頭か書面による団体交渉の申し入れをした件数をみると、全体平均で2006年13.6件から07年14.5件、08年17.4件、09年22.4件と毎年増加している。コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオンは全体平均と同じ傾向をみせているが、全国一般は、増減がある。また、2008年までの新規団交申し入れ件数は、コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオン、全国一般の順で、コミュニティ・ユニオンが最も多く、2009年には地域ユニオンとローカルユニオンが急増したことが目立つ。新規団交申し入れの労働者当事者は、男性が53%～59%と女性より多かったが、正社員が48%～56%と増加傾向にある。最近、労働紛争が正社員にも広がっているといえよう。紛争当事者は、2008年の場合、単独の労働者が72.3%と最も多く、複数人の労働者が17.0%、分会等の労働組合が10.6%となっている。団交申し入れは、そのほとんどが労働者個人の問題を解決するために行われている。

図表5 新規団交申し入れ件数

	全体 平均	コミュニティ・ ユニオン	地域 ユニオン	ローカル ユニオン	全国 一般
2006年	13.6	18.1	11.8	10.9	9.8
2007年	14.5	19.7	14.0	11.1	5.3
2008年	17.4	23.9	15.5	13.8	7.0
2009年	22.4	23.9	26.0	20.1	7.0

2008年1年間、紛争解決のために行った団交申し入れが最終的にどのような形で終結したのかをみると、合同労組が使用者側との団交で紛争を解決した「自主解決」が全体の67.9%とかなり高かった。合同労組が使用者側の団交拒否等により自主解決できない場合、労働委員会等の紛争解決機関を使うことがあるが、それを使う割合をみると、労働委員会介在解決が6.9%、労働審判介在解決6.4%、通常裁判介在解決4.1%、労働局・労働基準監督署介在解決3.7%、そして地方自治体介在解決0.9%となった。解決できずに終わったのは10.1%であった。

自主解決率は、コミュニティ・ユニオン(74.5%)、地域ユニオン(67.4%)、全国一般(64.4%)、ローカルユニオン(48.9%)とコミュニティ・ユニオンが最も高かった。

図表6 紛争解決方法の割合（2008年の1年間の状況）（%、括弧の中は件数）

	全体平均	コミュニティ・ ユニオン	地域 ユニオン	ローカル ユニオン	全国 一般
使用者側との団交で 紛争が解決した	(14.8) 67.9	74.5	67.4	48.9	64.4
労働委員会を介して 紛争が解決した	(1.5) 6.9	6.2	9.5	2.3	6.3
労働審判を介して 紛争が解決した	(1.4) 6.4	5.0	7.4	8.6	4.4
通常裁判を介して 紛争が解決した	(0.9) 4.1	3.9	3.7	7.2	6.3
労働局・労働基準監督署を 介して紛争が解決した	(0.8) 3.7	3.1	3.7	4.5	3.1
地方自治体を介して 紛争が解決した	(0.2) 0.9	0.4	0.5	4.5	0
解決できずに終わった	(2.2)10.1	7.0	7.9	24.0	15.6

注：選択肢として「翌年に持ち越した」と「そのほか」は解決方法がわからないので、除外した。件数は、それぞれ4.1件、1.6件であった。

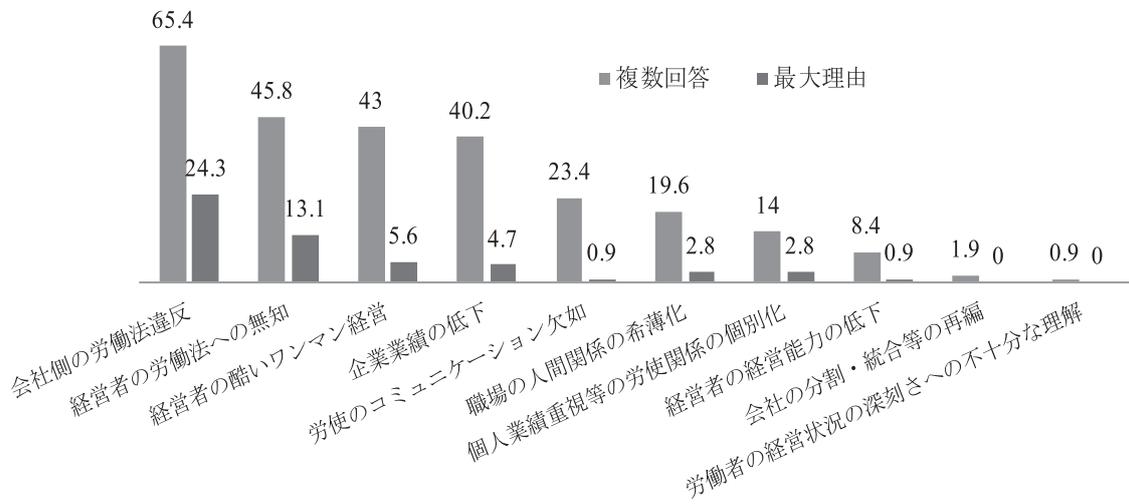
合同労組の自主解決率（67.9%）は、他の個別労働紛争解決機関の和解・あっせん成立率に比べても高いレベルといえる。渡邊（2008）によると、和解・あっせん成立率は、裁判所の通常訴訟49.6%、仮処分手続41.5%、労働審判68.8%、労働局の紛争調整委員会38.4%、機会均等調停会議43.5%、労働委員会67.6%、東京都労働相談情報センター73.5%であったが、合同労組の自主解決率は東京都労働相談情報センター、労働審判に次いで高い。合同労組が裁判や労働委員会、労働局などを通じてでも最終的に解決する割合は90%と非常に高いと言わざるを得ない。

合同労組の幹部が認識している労働紛争の発生背景・理由として最も多いのが会社側の労働法違反で65.4%にのぼっている。次いで、経営者の労働法への無知45.8%、経営者のいきすぎたワンマン経営43%、企業業績の低下40.2%、労使のコミュニケーション欠如23.4%、職場の人間関係の希薄化19.6%、個人業績重視等の労使関係の個別化14%であった。10%未満の割合は、経営者の経営能力の低下8.4%、会社の分割・統合等の再編1.9%、そして労働者の経営状況の深刻さへの不十分な理解0.9%であった。労働紛争の発生背景・理由の最大要因は、会社側の労働法違反と経営者の労働法への無知でそれぞれ24.3%、13.1%であった²⁰。労働紛争のほとんどは会社側の労働法違反と経営者の労働法への無知から発生しているといえる。

²⁰ 不明が42.1%であった。

図表7 労働紛争の発生背景・理由

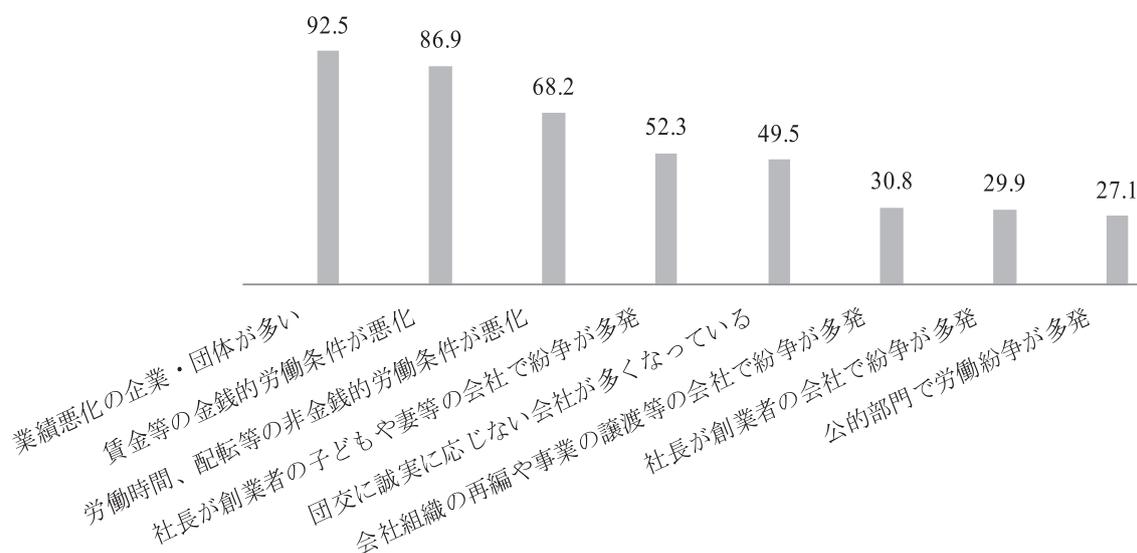
(%)



労働紛争を起こしている企業側の経営等の諸状況についてみると、最も多く一般的にみられるのが「業績悪化企業・団体が多い」(92.5%) ことである。また、「賃金、一時金、ボーナス等の金銭的な労働条件が悪化している」(86.9%) ことも大半の企業で見られる。次いで「労働時間、転勤、配置転換等の非金銭的な労働条件が悪化している」企業も68.2%と約7割に近かった。また、特徴的なのは、「社長が創業者の子どもや妻等の親戚である会社で紛争が多発している」と指摘した割合が52.3%と半数を超えているが、「社長が創業者である会社で紛争が多発している」と答えた割合は29.9%にとどまった。労働紛争は、創業者より子や妻等が社長となっている会社で多発していることが分かる。「団交に誠実に応じない会社が多くなっている」と認識している合同労組の割合も49.5%にのぼり、約半数であった。「会社組織の再編や事業の譲渡等の会社で紛争が多発している」のも、また、「公的部門で労働紛争が多く発生している」のもそれぞれ30.8%、27.1%と少なかった。

図表8 労働紛争発生企業の経営等の諸状況

(%)



合同労組が紛争予防のために求めていることは、「会社の法令違反について罰則を強化すべきである」という声が多く70.1%にのぼった。「現行の法令の下で、労働基準監督署等の国の行政機関が監督・指導を強めるべきだ」と求める割合も69.2%と高かった。合同労組が「労働組合の組織率を高めるべきだ」と自らの組織を拡大することが紛争予防につながると考える割合も57%と半数を超えた。「社長や人事労務担当者に対して労働基準法、労働組合法等を教育すべきである」(31.8%)は3割にのぼったが、「紛争を起こした企業名を積極的に公表すべきである」(23.4%)という意見は3割に満たなかった。「労働者の意見が経営側に伝わるような仕組み(例えば従業員代表制)を導入すべきだ」と考える合同労組は11.2%と1割に達した。

3. 合同労組の活動・組合員の参加

合同労組はどのような活動を行い、また、地域社会等はそれについてどのように評価しているのか。また、組合員の組合活動への参加はどうなっているのかについてみてみたい。まず、合同労組の半数以上(52.3%)は、「地域労働者の働く環境をよくするのに大きな貢献をしている」と自負している。そのためか、「組合の活動について地域の理解が高まっている」(54.2%)と感じており、「組合の活動も新聞等のマスコミによく報道されている」(44.9%)という。これらの選択肢に最も多く回答したのはコミュニティ・ユニオンであった。このような活動をする合同労組に対して、「公的支援があってほしい」と要望する割合も58.9%と約6割に達しており、所属別の差はほとんどみられない。

組合員が「組合の大会、学習会等の行事に積極参加している」割合も49.5%と約半数にのぼっているが、「組合執行部の役員を積極的に引き受けてくれる」と答えたのは31.8%にとど

まった。「組合の今後の展望が明るい」と楽観的にみているのは36.4%であった。ローカルユニオンが最も楽観的にみているが、組合員の組合活動が相対的に低いことを鑑みると、前記のように、最近、急速に組合員数を伸ばしてきたことの現われであるとみられる。

図表9 合同労組の活動と組合員の参加 (%)

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
組合の大会、学習会等の行事に組合員が積極的に参加している	49.5	51.2	50.0	38.9	71.4
組合員が組合執行部の役員を積極的に引き受けてくれる	31.8	41.5	19.0	38.9	42.9
組合の活動について地域の理解が高まっている	54.2	63.4	50.0	61.1	14.3
地域労働者の働く環境をよくするのに大きな貢献をしている	52.3	58.5	47.6	55.6	42.9
組合の活動が新聞等のマスコミによく報道されている	44.9	56.1	38.1	38.9	42.9
組合の今後の展望が明るい	36.4	43.9	23.8	55.6	28.6
組合に対する公的支援があってほしい	58.9	58.5	59.5	61.1	57.1

一方、合同労組の組合員はその多くが労働紛争を抱えてその解決を求めて組合に加入するが、彼らは紛争が解決したらどのくらい組合に残っているのか。最近、3年間、おおむね37.4%であった。紛争が解決するとその6割の組合員が組合を脱退している。最も残留率が多いのがコミュニティ・ユニオンで40.9%に達した。次いで地域ユニオン35.4%、ローカルユニオン35.2%、そして全国一般30.0%であった。具体的に紛争解決した労働者が合同労組に残るか脱退するかについてみることにする。大きく「残留型」と「脱退型」に分けられる。「残留型」には、「組合に助けてもらったので、組合活動に貢献したく意識的に組合に残る人が多い」(32.7%)という「積極残留型」であるが、これらの種類の組合員が合同労組を大いに支えているといえる。「組合に助けてもらったので、すぐの脱退は申し訳ないと思い、何か月か、組合に残る人が多い」(55.1%)という「義理残留型」、そして「解決金を払うと自動的に一定期間組合に残る規定により、組合に残る人が多い」(9.3%)という「規定依拠残留型」に分けられる。「脱退型」は、組合費・解決金「未払い脱退型」として、「組合費未払いで脱退扱いになる人が多い」(42.1%)、「解決金を払わずにすぐ脱退する人が多い」(10.3%)、組合費を払わないだけでなく「連絡が取れず脱退扱いになる人が多い」(25.2%)というのが挙げられる。最後に、組合費・解決金「支払い脱退型」には「解決金を払ってすぐ脱退する人が多い」(26.2%)が入る。合同労組が「残留型」、その中でも「積極残留型」の組合員を増やすことが大きな課題であるが、それが多いのはコミュニティ・ユニオンで41.5%に達している。

図表10 紛争当事者の紛争解決後組合残留状況（3つまで選択）

(%)

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
組合に助けてもらったので、組合活動に貢献したく意識的に組合に残る人が多い	32.7	41.5	23.8	33.3	28.6
組合に助けてもらったので、すぐの脱退は申し訳ないと思い、何カ月、組合に残る人が多い	55.1	65.9	38.1	77.8	28.6
解決金を払うと自動的に一定期間組合に残る規定により、組合に残る人が多い	9.3	14.6	7.1	0.0	28.6
解決金を払ってすぐ脱退する人が多い	26.2	36.6	16.7	27.8	28.6
解決金を払わずにすぐ脱退する人が多い	10.3	4.9	11.9	16.7	14.3
組合費未払いで脱退扱いになる人が多い	42.1	51.2	23.8	72.2	28.6
連絡が取れず脱退扱いになる人が多い	25.2	29.3	14.3	50.0	0.0
その他	18.7	22.0	21.4	5.6	14.3

ちなみに、合同労組が存続し発展していくためには常に組合員が組合に入るようにしないといけませんが、その際、広報活動が非常に重要である。紛争当事者がどのような媒体で合同労組を知ったかという認知媒体でみると、最も多かったのが「知人」(20.1%)と「インターネット」(20%)であった。次いで「新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ」と「ビラ、パンフ(折り込み含む)、チラシ等の書面媒体」がともに15.6%であった。そのほか、「労政事務所、労政担当課、商工課等の地方自治体」(5%)、「弁護士や社労士等」(4.6%)、「労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の国の行政機関」(3.9%)であった。最近増加した認知媒体は「インターネット」が42.4%と最も多かった。そのほか、「新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ」(20.7%)、「知人」(13%)であった。残りの認知媒体は10%未満と少ない。

所属別にみると、コミュニティ・ユニオンは、「知人」(23.6%)、「インターネット」(19.5%)、「新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ」(14.5%)、地域ユニオンは「ビラ、パンフ(折り込み含む)、チラシ等の書面媒体」(21.8%)、「新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ」(21.5%)、「インターネット」(17.2%)であった。ローカルユニオンは、「インターネット」(29%)、「知人」(23.2%)、「ビラ、パンフ(折り込み含む)、チラシ等の書面媒体」(12.0%)、全国一般は「インターネット」(27.2%)、「知人」(17.7%)、「労政事務所、労政担当課、商工課等の地方自治体」(10.8%)であった。

図表11 紛争当事者の合同労組認知媒体

(%)

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
新聞、ラジオ、テレビ等のマスコミ	15.6	14.5	21.5	6.3	7.4
ビラ、パンフ（折り込み含む）、チラシ等の書面媒体	15.6	12.9	21.8	12.0	0.6
インターネット	20.0	19.5	17.2	29.0	27.2
労働局、労働基準監督署、ハローワーク等の国の行政機関	3.9	5.2	3.5	2.5	2.3
労政事務所、労政担当課、商工課等の地方自治体	5.0	4.7	3.5	2.9	10.8
弁護士や社労士等	4.6	4.6	4.1	7.6	0.0
知人	20.1	23.6	14.5	23.2	17.7
その他	15.4	15.2	13.9	16.5	34.1

4. 組合財政

合同労組の財政についてみる。まず、組合費の徴収方法は、定額が74.8%とほとんどの合同労組が定額方式によって組合費を徴収しているが、全国一般のみが併用方式が最も多い。定率は9.3%、定額と定率の併用が8.4%であった²¹。ほとんどの合同労組が採択している定額方式であるが、その組合費をみると、一律定額の場合、1,135円であった。定率の場合、月給の1.4%であった。定額と定率の併用では、定額部分が1,250円、定率部分が月給の0.9%と組合費が最も高い。所属別に定額組合費の水準をみると、全国一般1,500円、コミュニティ・ユニオン1,446円、ローカルユニオン1,211円、そして地域ユニオン851円の順となっている。

図表12 組合費の徴収方法

	全体平均		コミュニティ・ユニオン		地域ユニオン		ローカルユニオン		全国一般	
	割合	組合費	割合	組合費	割合	組合費	割合	組合費	割合	組合費
定額（円）	74.8	1,135	70.7	1,446	83.3	851	77.8	1,211	28.6	1,500
定率（月給割合）	9.3	1.4	9.8	1.5	11.9	1.6	5.6	1.0	14.3	1.3
併用（円+月給割合）	8.4	1,250 +0.9	9.8	1,300 +0.9	2.4	1,000 +1.4	5.6	1,000 +1.0	42.9	1,333 +0.9

合同労組は、駆け込み寺的な役割を果たして労働者の労働紛争を解決することが最重要活動の1つであるが、一般的な企業別労働組合とは違って入会金制度を持っていることに特徴がある。具体的に入会金制度を持っている合同労組の割合は32.7%であるが、コミュニティ・ユニオンが51.2%と半数を超えている。全国一般42.9%、地域ユニオン21.4%、ローカルユニオン16.7%の割合で入会金制度がある。入会金は、コミュニティ・ユニオン（2,714円）、地域ユニオン（1,833円）、全国一般（1,667円）、ローカルユニオン（401円）の順である。

²¹ 不明が7.5%であった。

図表13 入会金制度の有無と入会金

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
制度あり (%)	32.7	51.2	21.4	16.7	42.9
金額 (円)	2142	2714	1833	401	1667

合同労組は、組合費以外にも収入があることが珍しくはない。実際、組合収入の中で、組合費が占める割合は67.4%と残り3割強が組合費以外の収入である。所属別に組合費が組合の全収入に占める割合をみると、ローカルユニオン81.8%、全国一般73.5%、地域ユニオン65.2%、コミュニティ・ユニオン62.5%の順に高い。逆にいうと、コミュニティ・ユニオンが、組合費以外の収入が組合の全収入に占める割合が最も高い。所属別に特徴的なことをみると、コミュニティ・ユニオンは、紛争解決の解決カンパ（65.9%）に組合費外の収入を頼っているが、組合の全収入に占める割合も17.5%に及ぶ。他の合同労組とは違って、賛助会費（34.1%）、交付金（17.1%）、そして物販費（17.1%）からも組合費以外の収入をあげている。地域ユニオンは、交付金（57.1%）が組合費以外の収入のメインであり、組合費の12.8%を占めている。地域ユニオンが属している地方連合会からの交付金とみられる。解決金カンパ（16.7%）、物販費（4.8%）からも組合費以外の収入をあげている。一方、ローカルユニオンは、もっぱら解決金カンパ（72.2）からの収入が組合費以外の収入の大半であるが、組合費に占める割合も11.9%と高い。全国一般も組合費以外の収入をもっぱら解決金カンパ（28.6%）に頼っているが、組合の全収入に占める割合は11.7%とそう多くない。所属別に要約すると、コミュニティ・ユニオンが最も多様な組合費以外の収入を挙げており、解決金カンパも組合の全収入に占める割合が最も多い。それを組合費以外の収入の多源型解決金カンパ高比重のコミュニティ・ユニオンと言い表すと、そのほかは、交付金依存の地域ユニオン、解決金カンパ依存のローカルユニオン、全国一般といえよう。

図表14 組合費以外の収入とそれの組合収入全体に占める割合 (%)

	全体平均		コミュニティ・ユニオン		地域ユニオン		ローカルユニオン		全国一般	
	あり	割合	あり	割合	あり	割合	あり	割合	あり	割合
物販費	8.4	2.5	17.1	1.8	4.8	6.8	0.0	0.0	0.0	0.0
解決金カンパ	44.9	10.1	65.9	17.5	16.7	4.1	72.2	11.9	28.6	11.7
交付金	28.0	9.9	17.1	6.6	57.1	12.8	0.0	0.0	0.0	0.0
賛助会費	14.0	2.1	34.1	3.3	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
入会費	22.4	1.4	34.1	1.7	16.7	1.8	16.7	1.2	14.3	1.7
その他	36.4	6.6	46.3	6.6	35.7	9.3	16.7	5.2	28.6	13.2

組合費と組合費以外の収入を合わせた全収入は、2008年1年間でどのくらいであるか。全体平均は、401万17円と400万円をわずかに超えている。総支出も400万円を超えていて、総収

入をわずかに超過している。総支出の中で、人件費の占める割合は12.5%である。組合の総収入は、全国一般²²、コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオンの順である。総支出も総収入と同様の傾向をみせているが、全国一般の場合、総支出が総収入よりかなり低いことが特徴である。総支出の中で、人件費が占める割合は、コミュニティ・ユニオンと全国一般が19.6%と高いが、地域ユニオンとローカルユニオンはそれぞれ7.1%、5.3%と低い。地域ユニオンとローカルユニオンの人件費割合が低いのは、上部団体や関連組織の幹部がユニオンの執行部を担っており、彼らには報酬を払わないからだと思われる。

図表15 合同労組の年間総収入、総支出、人件費の割合（2008年基準）

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
総収入 (円)	4,010,017	6,561,422	2,511,818	629,625	8,527,667
総支出 (円)	4,084,831	6,695,850	2,342,458	602,771	6,570,000
人件費 割合(%)	12.5	19.6	7.1	5.3	19.6

最近3年間の組合収入と財政状況についてみると、組合収入は全体的に増加しているといえる。全体平均で「増加」40.2%、「減少」15.9%、「横ばい」39.3%であった。「増加」が多い順でみると、ローカルユニオン50.0%、地域ユニオン45.2%、コミュニティ・ユニオン39.0%、全国一般は0%であった。

一方、財政状況をみると、合同労組全体で、「かなり厳しい」16.8%、「厳しい」37.4%と両方を合計すると、54.2%の組合が組合財政の厳しさを訴えている。その中で、コミュニティ・ユニオンの場合、「かなり厳しい」が他の合同労組に比べると約2倍高い。地域ユニオンは「普通」が最も高く、ローカルユニオンは「厳しい」と「普通」の合計が相対的に高い。全国一般は「楽」の割合が14.3%と他の合同労組に比べて高いのが目につく。

図表16 最近3年間の組合収入と財政状況 (%)

		全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
組合収入	増加	40.2	39.0	45.2	50.0	0.0
	減少	15.9	26.8	7.1	0.0	42.9
	横ばい	39.3	31.7	38.1	50.0	57.1
財政状況	かなり厳しい	16.8	24.4	11.9	11.1	14.3
	厳しい	37.4	46.3	23.8	44.4	42.9
	普通	38.3	24.4	54.8	38.9	14.3
	楽	1.9	2.4	2.4	0.0	14.3

²² 全国一般の場合、ある組合の総収入が約4,000万円と飛び抜けて多いことが全国一般全体の総収入・総支出を押し上げた。

5. 組合リーダー

まず、合同労組に専従者は何人いるのかをみると、全体平均で1.1人である²³。1つの合同労組に1人強の専従者がいる計算である。高い順でみると、ローカルユニオン1.5人、全国一般1.4人²⁴、コミュニティ・ユニオン1.0人、地域ユニオン1.0人である。

合同労組リーダーは、平均年齢が53.8歳、男性の割合は82.2%、経験年数は11.9年であった。

2000年以降、合同労組の専従者数の変化状況をみると、全体平均では「変化なし」が64.5%と最も多く、「増加」18.7%、「減少」2.8%という割合であるが、全般的には「変化なし」の中でも増加傾向にあるといえよう。「増加」の割合は、ローカルユニオン（27.8%）、コミュニティ・ユニオン（22%）、地域ユニオンと全国一般（14.3%）の順である。ローカルユニオンは、減少がなく増加が最も多く、専従者数を一番増やしているといえよう。

図表17 2000年以降の専従者数の変化状況

(%)

	全体平均	コミュニティ・ユニオン	地域ユニオン	ローカルユニオン	全国一般
増加	18.7	22.0	14.3	27.8	14.3
減少	2.8	2.4	4.8	0.0	0.0
変化なし	64.5	56.1	71.4	66.7	57.1

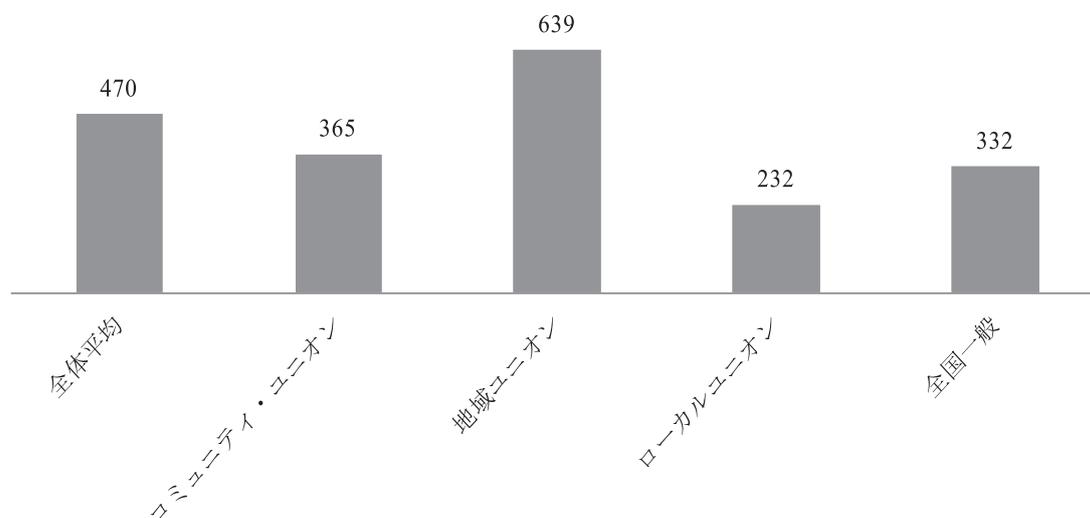
合同労組の組合リーダーの平均年収（税引き前）をみると、423万5,469円であった。そのうち、専従者は469万7,916円、半専従261万4,286円、非専従は395万8,370円であった。専従者に限って所属別にみると、地域ユニオンが639万円と最も高く次いでコミュニティ・ユニオン365万円、全国一般332万円、ローカルユニオン232万円であった。地域ユニオンの平均年収が高いのは、地方連合会の事務局長や副事務局長等が地域ユニオンの専従を兼任していることが主因といえよう。一般的に同幹部は地域ユニオンからは給料をもらっていない。

²³ 調査票では、専従者総数を記入のうえ、そのうち、役員専従と職員・パートにそれぞれ分けて記入するようお願いした。その結果、役員専従1.5人、職員・パート0.8人であった。両方を合わせると、専従者総数1.1人を超えている。

²⁴ ある組合の専従者が6人であることが全国一般全体の専従者数を押し上げている。

図表18 合同労組専従者の平均年収（税引き前）

（単位：万円）



合同労組リーダーの組合活動実態について全体平均と専従者に分けてみると、リーダーの50.5%（専従者：77.6%、以下同じ。）は、一般的に「毎日の活動時間が8時間を超えており」、58.9%（83.7%）は、「毎週5日を超えて活動する日が多く」、80.4%（93.9%）は、「休日（土・日・休日）でも活動する日が多い」。それだけではなく、「組合員等からの連絡があれば勤務時間外でも対応している」リーダーが90.7%（100%）とほとんどであり、38.3%（46.9%）の合同労組のリーダーは、「原則、24時間365日すべてが労働組合時間であるといっても過言ではない」ほど、全人生を組合活動に投じているといえよう。

図表19 合同労組のリーダーの組合活動実態

(%)

	全体平均	専従者
毎日の活動時間は8時間を超えるのが一般的である	50.5	77.6
組合活動日は、毎週、5日を超えるのが多い	58.9	83.7
年間、月組合活動日は22日を超える月が多い	62.6	87.8
組合活動は、組合員等からの連絡があれば勤務時間外でも対応する	90.7	100.0
休日（土・日・休日）でも活動する日が多い	80.4	93.9
原則、24時間365日すべてが組合活動時間であるといっても過言ではない	38.3	46.9

以上のように、いわば過酷な組合活動を行っている合同労組のリーダーは、その89.7%（93.9%）が「組合の活動にやりがいを感じており」、37.4%（46.9%）は「生まれかわってもこの仕事をしたい」と考えている。しかし、経済的には48.6%（51.0%）は、「組合からの報酬だけでは家計を賄うのがきつい」と告白している。合同労組のリーダーは、はたして家族にどう見られているのか。3/4以上の75.7%（79.6%）は、「家族が組合の仕事に理解を示してくれる」と考えているが、1/4の24.3%（24.5%）は「自分の仕事が家族生活に迷惑だと、家族が感じている」とみている。また、「子どもにもこの仕事をやってほしい」のは16.8%

(18.4%)と最も少ない。その最大要因は、以上の回答内容を踏まえると、経済的な理由であると考えられる。

図表20 合同労組リーダーの活動自己評価と家族の考え方 (％)

	全体平均	専従者
組合の活動にやりがいを感じている	89.7	93.9
組合からの報酬だけでは家計を賄うのがきつい	48.6	51.0
生まれかわってもこの仕事をしたい	37.4	46.9
子どもにもこの仕事をやってほしい	16.8	18.4
家族がこの仕事に理解を示してくれる	75.7	79.6
この仕事が家族生活に迷惑だと、家族は感じている	24.3	24.5

第4節 合同労組の存在意義と課題

今回、調査対象となった合同労組は、組合員数だけでみると、多くて5万人強であり²⁵、大きい単組や企業連より小さい。しかし、その存在意義は大きい。いくつかの側面からみることにする。

1. 存在意義

(1) 労働運動の担い手

労働委員会の調整事件の新規係属件数の中で、合同労組事件が占める割合は2008年68.7%²⁶にのぼっており、ほぼ毎年その割合は増加している。日本の労働争議件数（半日以上同盟罷業）は一貫して減少し、最近は50件前後を推移している中で、労働運動における合同労組の地位は決して低くはない。

合同労組は、単に個別労働者の駆け込み寺的な役割だけではない。パート労働者、派遣労働者等の非正規労働者や弱い立場に置かれている労働者に関連する法的な問題を積極的に提起している。コミュニティ・ユニオン運動の出発点は、パート労働者問題を解決しようとしたパート110番である。また、近年、派遣法の改正の動きも派遣ユニオン等の合同労組からの問題提起によるところが大きい。

また、2000年以降、企業別労働組合が企業との労働協約の改定を通じて、パート労働者等の組織化を進めているが、その背景の1つとして健全な労使関係の維持や組織防衛があげられる（呉2004）。従業員の一部が合同労組に加入し、企業が同労組から団交申し入れを受けると健全な労使関係を維持することができないということで、当該企業別労組が企業を説得し

²⁵ 2010年時点で具体的にみると、コミュニティ・ユニオン約1万5,000人、連合の地域ユニオン1万5,551人、全労連のローカルユニオン1万355人（2009年）、そして全労協の全国一般1万1,049人と、計5万1,955人である。

²⁶ 最近の割合をみると、2002年55.2%、03年57.1%、04年57.4%、05年59.6%、06年58.9%、そして07年65.2%と毎年増加している。合同労組の場合、新規係属件数の約半数近くが駆け込み訴え事件（労働者が調整事件になり得る状況が発生した後に合同労組に加入し、当該組合から当該事項を調整事項として申請があった事件）である。その割合は2002年31.7%、03年37.9%、04年44.7%、05年49.5%、06年43.0%、07年46.9%、そして08年48.3%であった。振幅はあるものの、増加傾向といえよう。中央労働委員会編（2008）。

て組合員の範囲を拡大する労働協約を取り交わしてパート労働者を組織している。最近、進んでいるパート労働者の組織化も間接的ではあるが、合同労組の働きが見え隠れしている。

一部の使用者は、合同労組から突然団交申し入れをされて戸惑うという。もちろん、その思いを理解できなくはないが、駆け込みの労働者がものをいえる職場環境を構築してきたかを検証するきっかけとして前向きにとらえてもよいのではないか。また、一部の企業別労働組合幹部も「合同労組はけしからん」と非難する。しかし、合同労組は能動的な運動より受身的な運動を行っている。すなわち、合同労組は自ら企業別労使関係の中に入って問題を抱えている労働者を探し出すのではなく、問題を抱えてその解決を求めて自ら訪れる労働者を受け入れて運動を行っている。

日本の企業別労働組合・労使関係には長短がある。長所の1つが労使協調であるが、それが行き過ぎると組合は「御用組合」と揶揄されることもある。それは組合運動をチェックする機能が弱まっているからである。そういう状況の中で不利益を被った組合員や当該企業の従業員が合同労組に加入し問題を解決することも稀にある。合同労組から団交申し入れを受けて労使関係を危惧する企業別労働組合にさらなるよい労働運動を促している側面もある。企業別労働組合がメインである日本だからこそ、企業の外にある合同労組の存在意義があるのではないか。

(2) 個別労働紛争の高い解決力

合同労組は、労働者が助けを求めてくる駆け込み労働紛争を解決するという最も重要な役割を果たしている。既述したとおり、合同労組が当該労働者の事業主と団交によってその紛争を解決する自主解決率は67.9%と、他の行政や司法の個別労働紛争解決機関の和解・あっせん成立率に比べても高い水準である。合同労組の紛争解決力は高いといわざるを得ない。紛争解決力の高さは、ユニオン幹部のプロ性、地域内外の広いネットワークと情報交換、そしてユニオン幹部の固い信念と熱い心、そして共闘から生まれる²⁷。

合同労組は、紛争解決力の高さだけではなく、紛争解決をする件数も少なくない。2008年1年間に、合同労組が事業主との団交により自主解決した紛争解決件数は2,387件²⁸と推定できる。労働局の紛争調整委員会3,234件（あっせん成立2,647件＋取下げ587件²⁹）よりは少ないものの、労働委員会271件（解決212件＋取下げ59件）、労働審判1,028件（2007年）、労働関係の通常訴訟1,114件（2007年）より多い。

今まで、合同労組の個別労働紛争に関する正確な統計がなく、事例だけが取り上げられることが多かったとみられる。今回の調査も全合同労組から回答を得られたわけではないので、合同労組の全容をとらえることは困難であるが、合同労組の個別労働紛争の高い自主解決率

²⁷ 具体的には、労働政策研究・研修機構（2009）を参照されたい。また、セクハラ紛争解決については、労働政策研究・研修機構（2010）を参照されたい。

²⁸ この数字は、2008年1年間、合同労組平均新規団交申し入れ件数（17.4件）×調査対象全合同労組（202組合）×自主解決率（67.9%、すなわち0.679）である。

²⁹ 厚生労働省（2009）。<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/05/h0522-4.html>

と多数の件数が明らかになり、それが行政や司法機関に比べても遜色のないものであるという結果であった。また、行政が解決できない紛争を合同労組が最終的に解決することも珍しいことではない（労働政策研究・研修機構2009、2010）。

（3）労働問題の可視化

合同労組は2つの意味で開かれた組合である。入口も出口も開かれている。まず、入口についてみると、前述したとおり、基本的に労働者であれば誰でも入れる開かれた組織であり、合同労組に来る・加入する人が様々な労働問題の情報を持ってくる。そのため、合同労組は世の中にある生の労働問題の情報を多く有している。もう1つ出口は、組合員はほぼ何の制限も受けずに脱退することができるが、組合の情報も積極的に組合の内外に開示する組織である。情報の開示・可視化は、いつも出入りが激しい組合員に組合活動を理解してもらうために行わなければならないという組合内対策とともに、理不尽な労働問題の実態を改善していくために多くのマスコミなどに開示していかなければならないという社会対策の必要から積極的になされている。労働問題の可視化という側面で合同労組は大きな役割を果たしており、労働問題の解消やより望ましい労働ルールの形成に少なからぬ影響を及ぼしているといえよう。なお、開かれた合同労組であるがゆえに、リーダーは常に組織の新陳代謝と自己革新を通じて、労働問題の可視化能力を高めているといえる。

2. 課題

第1に、組織拡大である。前記のとおり、今回の調査対象となった合同労組の組織人員は5万人をわずかに超えている。合同労組は、労働相談や紛争解決の中で組織化を試みてはいるものの必ずしも成功しているとはいえない。しかし、組織化に成功し顕著な実績を上げている合同労組もある。札幌地域労組や連合ユニオン東京がその典型例であり、両ユニオンから組織化の秘訣・ノウハウを積極的に習得して組織拡大につなげることが重要である（呉2009a）と考える。

また、紛争解決を求めて組合加入した労働者の多くは紛争解決とともに合同労組を去っていく。それらの労働者が合同労組に留まり、一緒に運動に取り組んでいく環境を作ることが出来るかも大きな課題である。地域分会を作り、それにチャレンジし一定の成果を上げている連合福岡ユニオンの取り組みから多くの示唆を得ることが出来るだろう。

第2に、人材の確保である。合同労組のリーダーは、組合活動にやりがいを感じ、家族も理解を示しているが、自分の子どもにその仕事をやってほしいとは思わない。その最大要因は経済的問題であるとみられる。そのため、合同労組のリーダーの高齢化が進む中、人材の確保は至難の課題である。紛争解決した労働者を確保する合同労組も散見されるが、最近、ローカルユニオンに多くの青年が集まっている。人材確保の課題解決のために、ローカルユニオンの取り組みに注視することも有効であろう。

第3に、他の組合との連携・交流や学習効果を活かすことである。連合福岡ユニオンは、

連合福岡の労働相談を受け持っていることもあって多くの相談者を迎えて、顕著な紛争解決実績を上げている。特に、ナショナルセンターをもたないコミュニティ・ユニオンは大規模労組と連携して多くの労働相談を受ける体制を作ることが重要であるが、相手の協力なしに進めることが出来ない。どのように協力を取り付けることが出来るかが大きな課題である。

また、今回調査した4つの所属別合同労組は、所属内の合同労組との間では交流を進めている。コミュニティ・ユニオンの全国交流集会が代表的である。しかし、所属間の交流は非常に少ない。所属の壁を乗り越えて交流の場を広げれば合同労組の一層の発展を期待することもできよう。それに加えて、合同労組のリーダーは、長年の運動を通じて自分のやり方を築き上げてきた。そのために、交流から得る学習効果を活かすことが難しいこともある。自分の長所を持ち続けながら、他の合同労組のよさをどう取り入れていくかが課題である。

第5節 終わりに ～合同労組研究から政労使への提言～

ここでは、本文の要約をせずに、本文の内容や今までの調査研究を踏まえて、政労使への提言をしてみたい。まず、政府に対して合同労組に対する公的支援のあり方を具体的に検討してほしい。個別労働紛争を多く取り扱っている合同労組は、使用者側の労働法の違反や無知によって引き起こされた不利益取り扱いの解決を求めて駆け込む労働者のために、使用者側との団体交渉によって、紛争を解決している。行政が解決できないことまで解決する例も少なくない。解決の過程で、使用者側に判例法理も含む労働法の学習を提供している。労働法の周知・遵守の徹底化は行政の役割といえるが、合同労組がその肩代わりをしている。そして不特定多数の労働者からの労働相談に応じており、労働行政の問題点や労働問題の情報も提供している。このような役割を果たしている合同労組に対し積極的な公的支援を検討すべきではないか。現に6割弱の合同労組が公的支援を求めている。

使用者側に対しては、もっと円滑な労使コミュニケーションを図ってほしい。労使コミュニケーションは、経営危機を減らした従業員のやる気、技能、労働能率、そしてチームワークを高める経営資源でもある（呉2009b）。しかし、合同労組を訪れる労働者は、労使コミュニケーションの欠如のために企業の中で問題提起をすることが出来ないのがそのほとんどである。紛争の発生は、合同労組の幹部が指摘しているように、使用者側の労働法の違反や無知によるもので、それを指摘する合同労組に対してアレルギー的な拒否反応を示すのではなく、誠実に対応すれば、円満・早期に紛争は解決する。どの組織も問題を抱えている。それに気づき解決できるかどうか重要である。このような観点から、合同労組からの問題提起・団交申し入れを積極的に活用し、よりよい労使コミュニケーションの構築に努めて経営資源を磨く好機ととらえることを望む。

そして、最後に労働組合に対しての提言である。グローバル化の下、労働組合も国際交流を盛んに行っているが、意外と国内の組合間、特に合同労組との交流は少ないように見える。企業内労使関係では気付かない多くの労働・社会問題があり、合同労組はその情報を豊富に

もち、問題解決に努めている。また、合同労組は、多くの企業との交渉の中で、より望ましい企業経営や労使関係のあり方について卓見をもっている。合同労組との交流から多くのことを学ぶことができ、企業内労使関係の向上やより望ましい社会の構築に活かすことが出来る。いつでも門戸が開かれている合同労組との交流が日本の労働運動の活性化の触媒となりうる。

[参考資料・文献]

- 石川吉右衛門（1963）「合同労組をめぐる法律問題」、石川吉右衛門のほか4人『合同労組』日本労働協会JIL文庫23
- 呉学殊（2004）「パートタイマーの組織化と意見反映システム—同質化戦略と異質化戦略—」『日本労働研究雑誌』No.527
- 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
- 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
- 呉学殊（2009）「労使コミュニケーションの現状と課題—中小企業を中心に—」、関西経営者協会『関西経協』2009.3、第63巻第3号
- 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
- 黒崎隆雄（2003）「神戸（兵庫）のユニオン運動15年の歩み—連合時代下の地域労働運動の試み—」（未公開論文）
- 菅野和夫（2010）『労働法第9版』弘文堂
- 厚生労働省（2005）『労働組合活動実態調査報告』
- 厚生労働省（2006）『労働協約等実態調査』
- 厚生労働省（2009）『平成20年度個別労働紛争解決制度施行状況』
- 全国一般東京一般労働組合「東京一般労働組合史」編纂委員会（2005）『人間らしい生活を求めて』
- 全労協（2009）『全労協第21回定期全国大会議案書』
- 全労連（2000）『第19回定期大会議案書』
- 全労連（2009）『第24回臨時大会 組織関係資料集』
- 全労連提供資料（2009）『労働相談と地域ユニオン』
- 高橋均（2010）「高橋均氏聞き取り」法政大学大原社会問題研究所『日本の労働運動再活性化へ向けた諸活動：ユニオン・リーダーの聞き取り記録』
- 中央労働委員会（2008）『労働委員会年報第63集』
- 寺間誠治（2010）「寺間誠治氏聞き取り」法政大学大原社会問題研究所『日本の労働運動再活性化へ向けた諸活動：ユニオン・リーダーの聞き取り記録』
- 寺間誠治（2009）「第5回ローカルユニオン全国交流集会 問題提起～案」
- 寺間誠治（2009）「『非正規切り』、雇用破壊とのたたかい—社会的連帯で大企業の職場支配に立ち向かう—」全労連『月刊全労連』7月号No.150
- 沼田稲次郎編（1963）『合同労組の研究—その実態と法理—』労働科学研究所
- 松井保彦（2010）『合同労組運動の検証—その歴史と論理—』フクイン
- 松井保彦編（2010）『合同労組の検証—その歴史と論理—付属資料集』フクイン
- 連合（2000）『熱意と行動、組織拡大への挑戦—組織拡大の方針・報告資料集—』
- 連合組織局提供資料（2010）『地域ユニオンの現況』
- 連合非正規労働センター提供資料（2010）『労働相談件数集計』
- 労働政策研究・研修機構（2009）『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—』労働政策研究報告書No.111
- 労働政策研究・研修機構（2010）『個人加盟ユニオンの紛争解決—セクハラをめぐる3つの紛争事例から—』資料シリーズNo.76
- 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.
- 渡辺健二（1963）「合同労組の現状」石川吉右衛門のほか4人『合同労組』日本労働協会JIL文庫23

労使関係の問題点への対処における中国の取り組み

中国労働保障科学研究院 院長 田 小宝
人力資源・社会保障部労働科学研究所 労働法研究室副主任 黄 昆
中国労働保障科学研究院 政策シミュレーション研究室主任 張 一名

労使関係の問題点への対処とは、労使関係を調整する各段階において作業の関門となる部分をとらえ、利益協調メカニズム、要求要望メカニズム、権益保障メカニズムを整備することによって、労使紛争の発生を効果的に防ぐこと、あるいは減じることをさす。労使間の問題点について対処を強めることは、協調的な労使関係を構築するための根本対策であり、企業と従業員の活力を根底から引き出し、協調できる要素を最大限にし、不協和音を最小限に減ずることに有利であり、協調的な労使関係の構築に対して基本的かつ根本的な意義を持つ。

21世紀に入り、中国政府も中国社会も労使関係の問題にますます注視するようになった。中国政府は「社会のよりいっそうの調和」を重点目標に「中流社会」の建設を推し進め、「協調的労使関係の発展」を明確に指示している。また、「第12次5カ年計画」では、協調的労使関係の構築に関して専門項目を定め、その全体目標、基本課題、具体的業務を示している。中国政府と中国社会は、労使関係を根本的に整備し、協調的労使関係の構築を実現するために、業務を推進し、明確な成果をあげている。また同時に、共産党委員会が指導し、政府が責任を持ち、社会が協同し、企業と従業員が共同参画する労使関係の利益調整の構造が、基本的に形成されている。

1. 利益協調メカニズムに関する主な実践対策

(1) 労使関係の三者協議メカニズムの全国各級政府への広範な普及

中国では2001年に「国家労使関係協調三者会議」を実施した。その後、現在までに、労使関係協調三者メカニズムを省・市・県政府で普遍的に確立し、労使関係の協調に関する重要課題の研究を進め、非常に顕著な成果を上げている。このうちの一部は、実際の運用においても有益な実績を積んでいる。

遼寧省は三者メカニズムが比較的早く確立した省だが、2003年末時点で、省内全14市のすべてで三者メカニズムを確立し、省級三者メカニズムネットワーク体系を整えた。この三者メカニズムは徐々に市級から地区・県・町村級へと広がっている。遼寧省の三者メカニズムは、次の2つの面で非常に効果的な役割を果たしている。1つは、三者協議を通じて、労働争議の処理や法律法規の実施、国有企業改革における労使関係の処理、女性従業員の特別権益保護、といった普遍的な問題に対して一連の政策を公布し、規範的な労使関係や労働の法律法規の徹底実施の強化などに、効果的な役割を果たしたことである。2つ目は、三者協議メカニズムによって、雇用側の人材資源信用度ランク評価メカニズムが確立したことである。

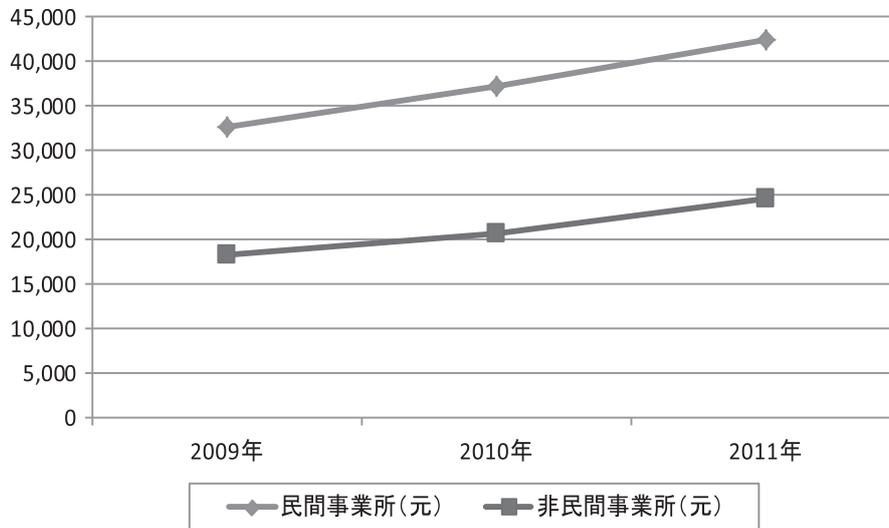
2005年、遼寧省では三者が共同で、雇用側の人材資源管理に対する信用度ランク評価制度に関する政策を制定し、公布した。この政策では、雇用側の人材資源管理の信用度ランク評価の原則と内容、評価基準が明確化されると同時に、共同で「雇用主の人材資源管理信用度ランク評価委員会」を設立し、ランク評価業務を行っている。三者共同による評価は、各方面の意見が全面的に反映されるだけでなく、信用度ランク評価作業を足並みそろえて推進することができ、信用度ランク評価の客観性と公平性を確保できる。

上海市では、率先して三者協議メカニズムを労働保障政策の制定プロセスに導入した。政府が関連政策を制定する以前に、前もって雇用者側の代表者と従業員の代表者の両者による討論と協議を実施し、政府が相互の意見をすべて聴取し、総合的な協調を行った上で、最終的に政策を制定するという方法を実施した。上海市が三者協議メカニズムを導入して制定した労働保障政策には、『当市労災保険変動料率規定』や『最低賃金基準の調整』といった、重要な労働政策や民生に関わる重要問題も含まれている。

（２）企業従業員の賃金の上昇メカニズム確立の推進

各地方では、賃金の集団交渉の推進や賃金の指導ガイドラインの設置、労働力市場の賃金水準、産業における人件費指導制度などの対策を実施することによって、企業と従業員が平等な協議のもとで合理的に賃金水準を確定する方式を導入している。また同時に、最低賃金基準の引き上げを継続している。「第11次5カ年計画（2006～2010年）」の期間中、全国の省・自治区・直轄市での最低賃金基準の調整回数は平均で3.2回に達し、平均引き上げ率は12.9%となった。なかでも2010年は、全国の30の省・自治区・直轄市で実施した最低賃金の引き上げ率が平均で22.8%となった。こうした努力により、「第11次5カ年計画」期間中には、企業の在職従業員の平均賃金と出稼ぎ労働者の賃金の年平均上昇率が10%以上となり、過去最高の賃金上昇率となった。天津市滨海新区では、企業の第一線で働く従業員の賃金上昇を支援するため、賃金増額15%を基準に、総額100万元を限度とする奨励制度を設置した。

図表1 中国の都市部における民間事業所および非民間事業所における在職従業員の年収（2009～2011年）



出所：2009～2011年度 中国人力資源と社会保障事業発展統計公報

（3）労働契約制度及び、集団協議と集団契約制度を積極的に推進、集団契約が労使関係の調整に果たす効果を重視

各地方政府は、労働契約制度の推進に力を入れ、労使関係の調整において労働契約が持つ基本的な役割を十分に引き出している。特に、2008年の労働契約法の実施以降、各地方政府は労働契約制度の導入を重視し、事業所の人員募集を法に基づいて規範化し、企業の中でも特に中小企業の労働契約締結率を向上させた。従業員の合法的な権益を積極的に擁護し努力した結果、労働契約の締結率は顕著に上昇し、人員募集行為も以前より規範化された。従業員の就業と労使関係の安定がいっそう強まった。

これと同時に、各地方政府は集団契約制度の推進にも力を入れ、賃金の集団協議や賃金契約に特化した集団協議を大いに提唱している。また、一部の地域や産業では、地域単位や産業単位で行う集団契約でも推進の成果が上がっており、労働組合あるいは従業員代表と企業や業界団体とが平等に協議する形式の集団労使関係調整メカニズムが、初歩段階ながら確立している。黒龍江省、浙江省、安徽省、福建省など24の省・自治区・直轄市で集団契約条例を制定し、天津市、河北省などでは賃金集団協議専門規定が定められている。

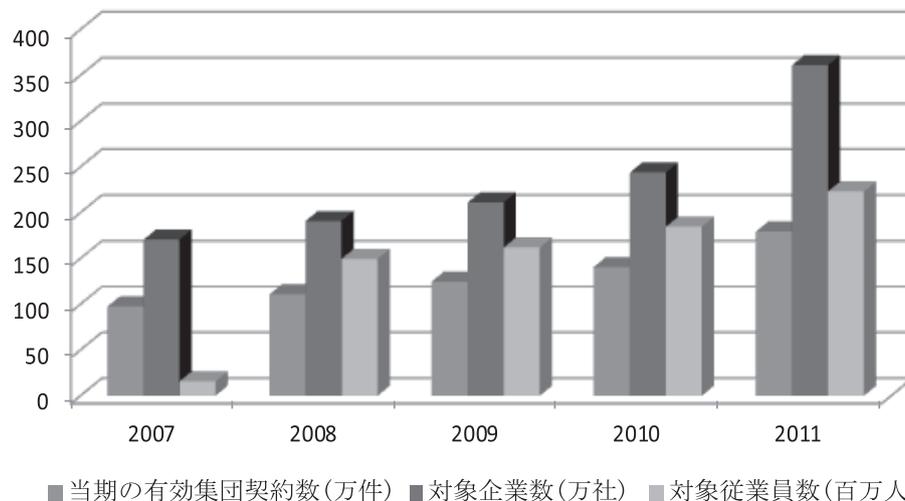
2011年末時点で、全国で締結された集団契約は179万3千件（今年新規に締結された契約及び、過去に契約され現在も有効期間中の集団契約の合計。以下同様）である。前年比38万5千件増加、増加率は27.4%。企業数は360万9千社、前年比117万社増加、増加率は48%。従業員数は2億2,322万8千人、前年比3,846万8千人増加、増加率は20.8%。

この総数の内訳をみると、地域単位の集団契約は23万5千件、企業数176万5千社、従業員数5,881万5千人。産業単位の集団契約は17万3千件、企業数は62万2千社、従業員数は2,790

万9千人。賃金特化の集団契約は92万件、企業数は195万1千社、従業員数は1億1,724万2千人である。

賃金特化の集団契約の内訳をみると、地域単位の賃金特化集団契約は6万6千件、企業数は99万2千社、従業員数は3,084万2千人。産業単位の賃金特化集団契約は2万3千件、企業数は25万社、従業員数は1,093万6千人である。

図表2 2007～2011年に中国で締結された集団契約数と企業数及び従業員数



出所：2007～2011年『中国労働組合組織及び労働組合業務発展状況統計公報』
中国労働組合統計調査サイト：<http://stats.acftu.org/>

図表3 2011年の全国の集団契約締結状況

	集団契約 総数	地域単位 集団契約	産業単位 集団契約	賃金特化 集団契約	労働安全衛 生集団契約	女性従業員集 団契約	その他の 集団契約
契約数 (万件)	179.3	23.5	17.3	92	17.5	85.5	3.5
企業数 (万社)	360.9	176.5	62.2	195.1	27.9	161.9	4.7
従業員数 (万人)	22,322.8	5,881.5	2,790.9	11,724.2	2,312.2	6,019.2	396

出所：『2011年労働組合組織及び労働組合業務発展状況統計公報』、中華全国総工会研究室（2012年5月1日）

2. 要求要望に関する主な実践対策

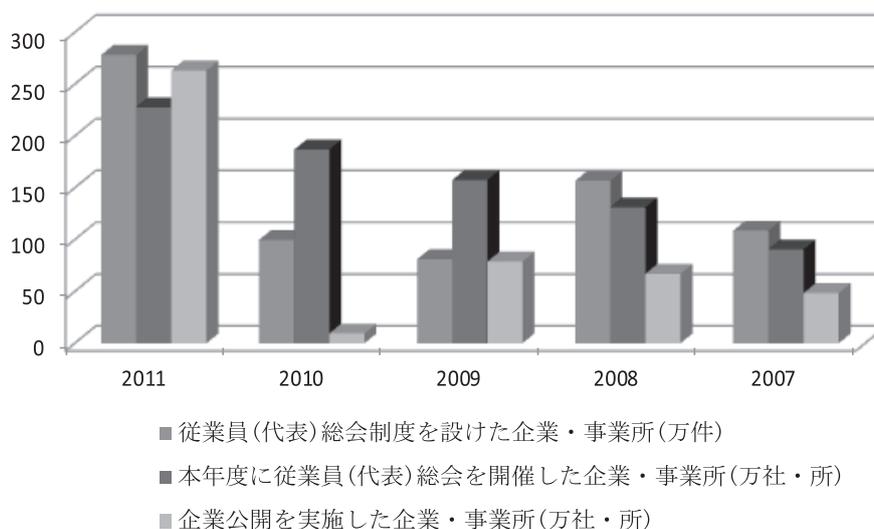
(1) 企業の民主的管理の推進、企業内労使関係の意思疎通と協調メカニズムの健全化

企業内での民主的管理を強化し、労使関係の意思疎通と協調メカニズムを健全化することは、労使関係の問題点を根本から整備するための重要な要素である。これには、従業員（代表）総会制度や、多形式・多段階での企業内の労使間の意思疎通メカニズム、企業内の苦情

や争議の処理メカニズムなどが挙げられる。企業の民主的管理を推進するために、北京市や湖北省などの26の省・自治区・直轄市では企業民主管理条例を制定し、従業員が法に基づいて民主的に参画し、民主的に決定し、民主的に監督することを促し、従業員の行動の指針あるいは問題点や紛糾の協調に対して民主的管理がもたらすプラスの効果に着目している。一部の企業では、従業員代表総会制度の設置や、企業公開、民主評価制度の推進、従業員理事と従業員監事制度の健全化などを行うことで、従業員の企業管理への参画や監督メカニズムの構築を強化している。杭州市蕭山区では、25名以下の民間企業が地区全体の企業数の84%を占め、かつ製造業に従業員数が集中していることから、従業員代表総会のない小規模企業に対して、社内従業員会と地域単位の従業員代表総会の両方で二重にカバーしている。江蘇省太倉市では企業が「三定」労使対話や日時を定めた意思疎通のメカニズムを構築することを提唱している。「三定」とは、「時間を定め・場所を定め・メンバーを定め」た対話と言う意味で、企業側が少なくとも月に1回、管理役員が従業員を招き、労使関係の問題について対話と意思疎通を行い、従業員側から、言いたいこと、求めるもの、訴えたいこと、支援を欲すること、提案したいこと、改善したいことを聞き、労使間の協調に影響を及ぼす不安定要素を小さいうちに摘み取り、企業内部で解決して、「小さな摩擦」が「大問題」に発展することを避けるねらいを持つものである。

企業の発展に伴い、民主制の必要性が高まることに適応していく経営者が増加しており、自ら経営理念を転換して管理方式を調整し、企業の各部分における民主的管理制度を着実に実施すると同時に、従業員との対話日程の設定や労使共同会議、民主懇談会、合理化意見の募集といったさまざまな方策を講じて、従業員に多岐に渡る要求要望の窓口を提供するなど、企業の経営管理方法をタイムリーに改善し、協調的労使関係を構築している。

図表4 2007～2011年の中国企業の民主的管理実施状況



出所：『中国労働統計年鑑2008～2011』 『2011年労働組合組織及び労働組合業務発展状況統計公報』
中華全国総工会研究室（2012年5月1日）

(2) 末端部の労使関係協調業務の強化、従業員のためのより簡便な要求要望方法の提供

各地方政府はさまざまな方式を設けて個々の労働者の労働と社会保障サービスのプラットフォーム建設に力を入れており、労働と社会保障公共サービス体系は町村単位から各自治会やコミュニティの住民組織まで網羅している。四川省成都市では、労使関係協調業務を個々まで行き渡らせることを積極的に進めている。都市部と農村部の2,618の住民組織に至るまで、就業と社会保障サービス機構に労使関係の協調機能を持たせており、4,935人の労使関係協調職員チームを組織し、労使関係の協調業務の難題を拾い出し、個々の住民に重点を置く体制を基本的に実現した。これにより、協調的労使関係と労使紛争のタイムリーな協調的処理の推進に向け、前提条件を整えた。

人力資源社会保障部労働監察局は、全国規模で労働監察のグリッド化、ネットワーク化管理を推進しており、都市と農村部を網羅する労働保障監察基層グリッドを確立し、相応の人員を配置して、監察業務を実施し告発や苦情の受理を行っている。この対策は国際労働機関（ILO）からも評価されている。労働保障監察のグリッド化とネットワーク化管理は、まず上海で開始された。2004年、上海市は労働保障監察グリッド化管理を全面的に実施し、市全域を964のグリッドに区分けした。2,644名の監察協力管理員を配置して、市・区（県）級の労働保障監察チームが中心となり、労働保障監察協力管理員チームが補佐する形の労働保障監察実施体制を整えた。同時に、上海市労働保障管理情報システムを活用し、社会保険、職業斡旋、労働力資源などの情報を共有しながら、労働保障監察ネットワーク化管理を正式にスタートした。上海市の「グリッド化・ネットワーク化」管理の実績をもとに、青島市、成都市、蘇州市、広州市天河区などの地区でも、労働保障監察の「グリッド化・ネットワーク化」管理を模索し始め、良好な成果を収めている。各地区で模索と実践を進める過程で、地域性のある労働保障監察「グリッド化・ネットワーク化」管理の内容と形を開発し、整え、対象範囲も拡大を続け、業務状況の変化に対応しながら労働者の合法的な権益を擁護する能力もますます高くなっている。

労働保障監察のグリッド化、ネットワーク化管理

労働保障監察グリッド化管理とは、労働保障監察管轄の規定に基づいて、管轄区域内の雇用事業所の数と監察管理の難度に応じて、町村の自治会やコミュニティを基礎単位とするいくつかのグリッドに区分する。各グリッドに一定数の監察業務人員を配置し、その担当と責任を明確にし、グリッド内の雇用事業所の人材募集や労働契約、賃金の支給、労働条件、社会保険などの情報と状況をリアルタイムで収集し、かつコントロールするもので、責任が明確でオンタイム追跡の可能な、都市と農村部の雇用事業所を縦横に網羅する労働保障監察法執行ネットワークである。

労働保障監察ネットワーク化管理とは、グリッド化監察の基礎の上で、現代の情報技術を活用し、雇用事業所の人材募集情報を収集し、人材募集データベースを構築する。これと同

時に、省(自治区・直轄市)或いは市(地区)の労働保障情報システムで情報共有、データ比較、ダイナミックコントロール、早期警戒予測、一括受理、事件管理、監督・処理、統計分析、組織人員管理といった主要機能を共有できる労働保障監察コントロール管理プラットフォームを再編成し、開発運用して、管理の情報化、法に基づく規範化、監察と管理の一体化を実現し、労働保障監察の法律実施効果をいっそう高めることである。労働保障監察のグリッド化、ネットワーク化管理は、労働における法律違反の防止に効果的であり、労働紛争のタイムリーな処理に非常に役立つ。北京市豊台区ではグリッド化管理を実施し、重点企業に対してトータルダイナミックコントロールを実施した結果、2009年には建築施工企業での賃金に関する違法行為が180件も摘発され、労働紛争の発生を効果的に防止した。山東省濰坊市では、「グリッド化とネットワーク化」管理の実施後、情報をキャッチできる雇用事業所の数がそれまでの7千社足らずから2万7千社に増加した。

(3) 協調的な労使関係の指標体系の確立、労使関係問題のリスク評価と警告の強化

北京市、河北省、浙江省、江蘇省、福建省などでは、協調的労使関係の評価指標体系の確立が模索されている。なかでも、浙江省は2010年12月に全国に先駆けて「労使関係協調指数」という評価体系を制定し、省内各市の人力社会保険部門がサンプル調査とデータ統計を開始した。さらに、2011年6月には、浙江省内各市・地区の労使関係協調指数を初めて発表した。この指数体系の編纂では、定量分析と定性分析を組み合わせ、公的統計データと第三者機関の調査とを総合して相互に補完させており、「政府業務部門業務状況指数」と「企業の法律法規遵守状況指数」、「労働者の満足度指数」の3部で構成されている。このうち、各市における省政府の定めた社会保障分野の各目標の達成状況を表した「政府業務部門業務状況指数」が全体の60%を占めている。独立した第三者機関のサンプル調査により作成された「企業の法律法規遵守状況指数」と「労働者の満足度指数」がそれぞれ20%ずつを占めている。この評価体系では、「労使関係」を23項目の具体的指標に細分化している。これには賃金支払い保証メカニズム、社会保険、収入の分配、労働紛争、従業員研修、休息・休暇、就業環境、生活環境、達成感などがあり、「満足、やや満足、普通、やや不満、不満」の5段階の主観的評価をパーセンテージで表している。この指標体系が浙江省で実施された後、浙江省内の各市・地区で労働者の利益の要求要望を重視することが促進され、労使関係の協調業務の推進に良い影響を与えた。さらに、市政府と地区政府の成績審査にも組み込まれた。

3. 権益の保障に関する主な実践対策

(1) 労働基準と労働紛争の処理に関する法律法規を常に整備、労使関係の立法と法の執行を強化、協調的労使関係の法制化の構築の顕著な迅速化

21世紀に入って、労使関係立法は中国の特色のある社会主義法制建設において重要な位置を占めるようになった。1990年代に公布された労働法、企業労働争議処理条例、女性従業員

労働保護規定などを基礎にして、労働者の就業権益の保障、労使関係の安定、労働者の収入権の保障、労使関係の規範化などに関する問題に重点をおき、就業促進法、労働契約法、労働争議調停仲裁法、社会保険法などが相次いで公布された。従業員の有給休暇条例や労働保障監察条例の発表、職業病予防治療法と労災保険条例の修訂などにより、労使関係の各種業務と労働争議の調停処理のための基本的な法的根拠ができあがった。一部の地方では、国の法律法規の細分化と当地における労使関係の特殊事情の解決に着目し、関連法律の実施規定や地方独自の法規を制定している。

立法を重視すると同時に、労使関係の法律実施業務も推進を続けている。各地方の労働保障監察機関は、法の執行への取り組みを強化しており、公安部門、工商行政管理部門、安全生産監督部門との協力体制による法律執行メカニズムを構築している。労働組合や共産党青年団、婦女連合会などの組織とともに協力体制のメカニズムを構築し、日常的な巡回調査や告発・苦情の調査、書類審査、特定項目検査、重大事件の特別調査といった方法を総合的に運用して法律を遵守し、根源から予防し、立件して調査処理し、権利の擁護と安定の維持を目標とする労使関係の法律執行態勢を確立している。江蘇省などの地方では、自治会（町村）に労働保障監察中隊が設置され、監察機関が住民の個々にまで行き渡っている。多くの地方では、観察員チームの研修に力を入れており、末端部分での法の執行レベルの向上に力を入れている。「第11次5カ年計画」の期間中、各地の労働監察機関が検査した雇用事業所数は830万1千社に上り、199万件の告発・苦情事件が調査処理された。このうち、調査処理された重大な違法事案は150件以上に上った。雇用事業所に対して、計6,465万人の労働者との雇用契約の締結が命じられ、3,353万人の労働者に対して支払われた未払い分の賃金総額は391億2千万元となり、80万8千社の事業所に対し、労働者の社会保険料の支払いが命じられ、その金額は251億2千万元に達した。

（2）労働人事争議の調停仲裁業務に継続的に注力

各地方政府は、労働人事争議を適時に効果的に処理することに重点を置き、労働争議調停仲裁法の徹底実施を契機に、末端の調停機関の強化と労働人事争議仲裁院の建設を着実にを行い、さまざまな資源を整理再編成する作業を重視し、労働人事争議の調停仲裁業務が常に新たな進展を得られるように推進している。「第11次5カ年計画」期間中には、全国で数百万件に上る労働争議や紛糾が、企業の労働争議調停委員会と町村（自治会）の労働争議調停組織によって適切に調停された。各地方の労働人事争議仲裁機関は、「早い立件、早い仲裁、早い解決、良好な仲裁」の原則を一貫して貫き、計264万4千件の労働争議事件を立件し処理した。調停率は90%以上を維持した。農村からの出稼ぎ労働者の賃金問題事件だけに限ってみても、2010年10月から2011年2月までの間に各仲裁機関が処理した事件数は3万4千件に達し、6万5千人の農村からの出稼ぎ労働者に5億3千万元の未払い労働報酬が支払われた。北京市末端労働争議調停機関と各地の仲裁機関は、難題を拾い出し重点を個々の労働者に置く

原則を貫き、紛糾を柔軟に処理して、大量の労働争議を末端かつ根本から取り除き、小さいうちから摘み取っている。

(3) 賃金不払いの撲滅に注力

中国政府と中国社会は、総合的対策を実施して、賃金未払い問題の解決に力を入れている。「第11次5カ年計画」の期間中、建設工事分野での農村からの出稼ぎ労働者への長期に渡る賃金未払い問題と、国有企業の給与の長期未払いの問題を基本的に解決した。これにより支払われた賃金は、全国で前者が337億元、後者が665億4千万元であった。賃金の不払い行為への処罰に力を入れ、賃金未払い問題の防止と解決に長期的に効果を発揮するメカニズムを作り上げ、各地方政府でも専門の文書を制定し、国は新たに修訂した刑法に「悪意的な給与不払い罪」を追加した。北京市では、区と県の実績審査に、「給与の未払いがない」という条件を組み込むことを命じた。浙江省では、省内各地で「給与不払いのない都市」の建設に積極的に取り組んでいる。多くの省や市で、給与保証金や出稼ぎ労働者賃金支払い監督チェック、企業の給与不払い報告などの制度を作り、整えている。

(4) 従業員の資質教育の強化、作業者の技能水準と就業能力の向上

ア 従業員研修補助金制度の実施

労働者が研修に参加しようとする積極性を奨励するため、各省・自治区・直轄市では具体的な職業訓練補助金基準と実施規定を制定している。浙江省寧波市では、出稼ぎ労働者に対して就業指導と職業紹介を無料で行う規定を設けており、職業技能訓練に参加する場合は1人300元までの経費補助も受けられる。「第11次5カ年計画」の期間中、国と地方政府は、農村の貧困層を援助する「雨露計画」において、研修用資金として46億元を投入し、このうちの34億元を農村の余剰労働力に対して行う職業訓練に使用、641万人が受講した。上海市は、職業訓練において、とりわけ、政府が補助金を出す研修プログラムにおいては全国のトップクラスにある。労働力市場の需給比率とニーズに合わせて、上海市労働保障局が政府の研修補助金を交付する職業（職種）目録を発行し、政府の研修補助金を受けられる対象者が当該目録中の研修プログラムに参加する場合、審査に合格すれば、政府から50～100%の研修費用補助金が交付される。政府の研修補助金を受けられる対象者とは、当市の定住戸籍を持つ失業者、リストラされ無期限帰休状態にある非就業者、農村の余剰労働力、大学の最終学年に在学中の学生、在職中の従業員などである。

イ 労働力の受入れ地と供給地間で就業研修協力メカニズムの確立

現在、労働力の受入れ地である江蘇省、浙江省、広東省、上海市、山東省などの地方政府では、「注文書形式研修」メカニズムを確立している。人材を募集する企業が当地の労働部門に対し、募集職種、人数、給与、技術要件などの募集情報を提供し、労働部門がこれらの情報を整理統合して、労働力の提供地の労働部門に連絡する。労働力の提供地の労働部門は、

「注文書」の内容に応じて研修を実施した後、その労働力を受入れ地に送り出す。こうした「注文書式研修」メカニズムにより、労働力の無秩序な流動を効果的に解決することが可能となる。一部の受入れ地政府では、労働力の提供地への補助金制度を実施している。天津市滨海新区では、『天津市滨海新区労働力供給不足専用補助金規定』を制定した。全国38カ所の労働力供給基地と長期協力関係を結び、不足している労働力の供給1名につき100元の補助金を天津市滨海新区が支給している。

ウ 様々な形式による企業の従業員研修の強化指導

各地方政府は様々な方式によって、従業員に研修を行う企業自身の積極性を高め、従業員の資質を高めるよう指導している。広東省では、民間企業が積極的に従業員の職業教育や再就職、転職、技能向上などの研修を行うことを指導しており、企業に対し、従業員が複数の方法を利用して昇進できるメカニズムの構築や、従業員の技能や成績と待遇向上とをリンクさせる奨励制度の設置を指導している。省が行う職業技能コンテストはすでに27の産業分野の計34職種が対象となっている。浙江省諸暨市では、従業員に対し、「全ての人に成長の方法があり、全ての人に研修の機会があり、全ての人に発展の基盤がある」を提唱し、従業員の成長と企業の発展とが相乗効果をもたらすように、力強く対策を講じている。政府と労働組合の指導と推進の下、多くの民間企業が、研修による従業員の技能向上と奨励とを自企業が健全に発展していくための重要な一環ととらえて、勢力を傾けて、経費の投入とその成果の評価とを重視している。一部の企業では、新人に実務指導担当者をつけ、職業のキャリアの蓄積を支援する方式を導入している。また一部の企業では、当地の大学などと提携して社会人専門学校を開設し、従業員に対して直接に学歴教育を実施している。

(5) ヒューマンケアを強化し、労働者の現実面での困難を解決

ア 出稼ぎの労働力を当地市民に変更するメカニズムの確立

浙江省、広東省、江蘇省、上海市など、主として建築現場の出稼ぎ労働者が集中している地区では、相次いで、点数制やグリーンカード制などにより出稼ぎ労働者を当地市民に変更するメカニズムを導入している。さらに、出稼ぎ労働者の子女が近くの学校や託児所に入学できる関連政策も発表している。浙江省寧波市では、一連の政策を公布し、出稼ぎ労働者に寧波市民待遇を提供している。たとえば、「優秀な出稼ぎ労働者に市民戸籍を与える政策」では、模範労働者、先進的生産者、優秀共産党員、最優秀労働者、出稼ぎ労働者歌謡大会でスターなどに選ばれた人物は、寧波市の戸籍取得手続きを行うことができ、その配偶者と未成年の子女も一緒に移転することができる。またこの他に、優秀な出稼ぎ労働者を各地方の人民代表大会代表や政治協商会議委員、コミュニティの住民代表や末端責任者に推薦する政策や、出稼ぎ労働者を公共福祉サービスの対象にする政策など、出稼ぎ労働者と当地市民とが「同市民待遇」を受けられるようにしている。

イ 出稼ぎ労働者の住宅保障メカニズムの確立

天津市滨海新区政府は、各種の共同住宅を政府出資で建築している。企業が集中し、大型プロジェクトのあるところには、共同住宅を建築するという一貫した方式を実施しており、共同住宅とプロジェクトを同時に計画し、企業労働者の住宅問題を解決している。中・低所得者向け住宅と労働者の宿舍式共同住宅の建築は年々増加しており、すでに、専門家用住宅、現場・事務従業員住宅、建築作業員用住宅が30カ所建設され、ベッド数は22万人分に上る。このうち、現在使用中の共同住宅は23カ所で、11万4千人が入居しており、労働者が安心して生活し、満足して仕事に取り組めるよう、良い環境を作り上げている。さらに、すべての共同住宅に比較的完備された公共施設が付設しており、映画館、図書館、ネットワークセンター、スーパー、医療センター、レストランなどが設置されている。また、共同住宅の入居者の特徴にあわせ、公共の就業サービスや職業訓練、夜間大学、放送大学などが提供されている。

総括すると、協調的労使関係を構築し、労使関係の問題点の根本整備を強化するという観点から見ると、中国は幅広い実践を展開しており、比較的良好な成果を上げている。当然ながら、依然としていくつかの根の深い問題がまだ解決を見ていないが、今後、解決方法と対策を模索し続けていくことが可能だと期待できる。