

## 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<sup>218</sup>。

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

<sup>218</sup> 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<sup>219</sup>）、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<sup>220</sup>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<sup>221</sup>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。

<sup>219</sup> 手取り月給が約 22 万円から約 11 万円に半減した。

<sup>220</sup> 関連する書類は 11 ファイルにのぼる。

<sup>221</sup> 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<sup>222</sup>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いつて過言ではない。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

<sup>222</sup> 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解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、いま辞めるとはっ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。

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かったです。」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での請求・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<sup>223</sup>。

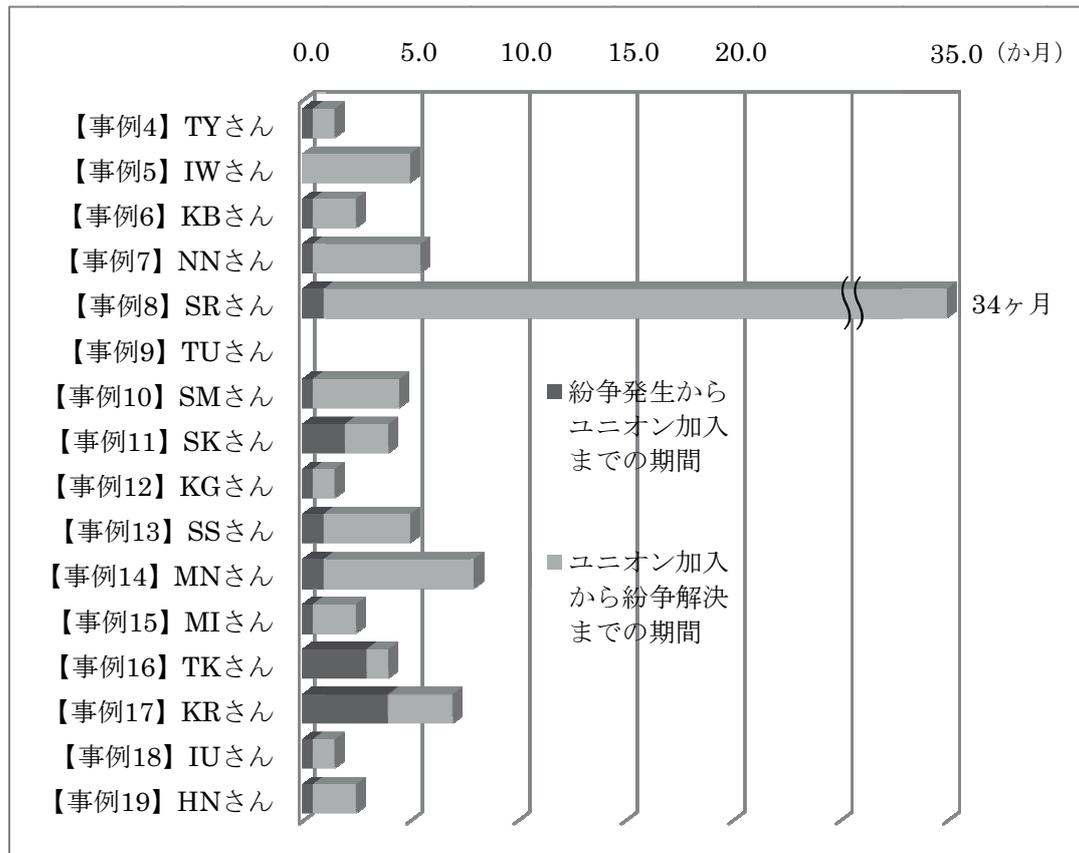
<sup>223</sup> もちろん、今回の事例は、そのほとんどが紛争解決した事例であることから解決率がほぼ100%となったことを追記しておきたいが、ユニオンが紛争解決のために団交申入れをしたことはそのほとんどがユニオンの取り組みにより解決することも明記しておきたい。

[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ら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。