

JILPT 資料シリーズ

No. 74 2010年9月

第10回日韓ワークショップ報告書

# 個別労使紛争の現状と課題： 日韓比較



第10回日韓ワークショップ報告書  
個別労使紛争の現状と課題：日韓比較

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

労働政策研究・研修機構では毎年、韓国労働研究院（KLI）と共催で、日韓両国に共通する労働政策課題を取り上げて議論し、相互の研究の深化を図ることを目的に「日韓ワークショップ」を開催している。2010年のワークショップは「個別労使紛争」をテーマとして6月4日に日本（東京）で開催した。

日本における集団的労使紛争は、バブルの崩壊以降20年以上にわたって減少を続けており、2008年の争議件数はわずか100件あまりとなった。一方、個別労使紛争については、解雇や労働条件の引き下げに関するもの、いじめ・嫌がらせなどを争点として、増加の一途をたどっている。

このため、個別労使紛争増加の原因は何なのか、どのように解決をはかるべきなのかについての問題意識が高まってきている。JILPTにおいても、主要な研究プロジェクトの1つとして個別労使紛争を取り上げ、現状分析・調査研究を行っているところである。

一方、韓国でも、日本と同様に個別労使紛争に関する問題が増加している状況にある。韓国政府も強い関心を持ち、KLIにおいてもいろいろな角度から研究を進めている。

以上のような背景の下で行った今回のワークショップでは、両研究機関の研究者が個別労使紛争に関する日韓両国の現状と課題をこれまでの研究成果に基づいて報告し、紛争の現状、予防と解決に向けた意見交換を行った。

本報告書はワークショップの報告論文を収録したものである。これが今後の両国の個別労使紛争に関する研究の一助となれば幸いである。

2010年9月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 稲 上 毅

# 目 次

## 【第1セッション】

「韓国の個別労働紛争解決システム」 （イ・ソンヒ 韓国労働研究院研究委員）	3
「個別労使紛争処理システム形成の背景」 （濱口 桂一郎 労働政策研究・研修機構 統括研究員）	11
「労働組合の紛争解決・予防ーコミュニティ・ユニオンの取り組みを中心に」 （呉 学殊 労働政策研究・研修機構 主任研究員）	15

## 【第2セッション】

「韓国の個別労働紛争事例：非正規労働者の解雇をめぐる問題について」 （パク・ジェソン 韓国労働研究院研究委員）	37
「個別労働紛争処理事案の内容分析」 （濱口 桂一郎 労働政策研究・研修機構 統括研究員）	47
プログラム	64
出席者リスト	65

# 第1セッション

# 韓国の個別労働紛争解決システム

韓国労働研究院 (KLI) 研究委員  
イ・ソンヒ

## 1. 韓国の個別紛争解決システムの構造

### (1) 企業内の個別労働紛争解決システム

企業内の紛争解決システムには、労働者参加協力促進法に基づいた苦情処理制度がある。苦情処理制度は、企業内で労働者が作業環境や労働条件等に不満がある場合、企業内の苦情処理委員に申告し、苦情処理委員が解決を支援する制度である。

### (2) 企業以外の個別労働紛争解決システム

労働者が使用者から不当な扱いを受けて個別労働紛争が発生した場合、法律的に救済を受けるためには2つの方法がある。1つは、労働委員会に救済申請をして行政の救済を受ける方法である。労働委員会の行政的救済は、労働委員会の判定を通じて行政命令を出すことにより、労働者の不当な扱いを救済する制度だ。もう1つは、裁判所に解雇無効確認訴訟や損害賠償請求、賃金支給仮処分を申請して、司法判断を通じて解決する方法である。

### (3) 労働委員会中心の個別労働紛争解決システム

韓国の個別労働紛争解決のための制度の中では、労働委員会の救済制度が最も重要な役割を果たしている。

企業内の苦情処理制度の活用状況は、事業所により制度や運用の違いが大きく、労働組合が組織されていない事業所では活用度が低い。裁判所の判決による救済の場合も、時間がかかり、費用もかなり高いという短所がある。

これに比べ、労働委員会の個別労働紛争解決システムは、すべての労働者が救済申請を出すことができ、費用がかからずに迅速かつ容易に解決できるという点で、最も多く活用されている。

特に、1997年以降労働委員会の地位が強化され、公正性に対する信頼度が高まりつつあり、労働委員会による個別労働紛争解決事例が増加している。

## 2. 企業内労使紛争解決のための苦情処理制度

### (1) 苦情処理制度の趣旨

苦情処理制度は、企業内で労働者が作業環境や労働条件に不満や苦情がある場合、これを労働者参加協力促進法に定められた手順により、企業内で自主解決する制度である。労働者参加協力促進法では、従業員30人以上の事業所には、苦情処理制度運営のための苦情処理委員を置くことが義務づけられている。

### (2) 苦情処理委員

苦情処理委員は、企業、または事業所単位で任命され、労使を代表する3人以内で構成さ

れる。労使協議会が設置されている企業、または事業所の場合には、労使協議会委員の中から任命し、労使協議会が設置されていない場合には、使用者が任命する。苦情処理委員は、無報酬、非常任であり、苦情処理委員で活動した時間は、労働時間として認められる。委員の任期は3年である。

企業の労働者は、労働条件・作業環境に不満や苦情がある場合、苦情処理委員に申告できる。苦情処理委員は、労働者の苦情を受け付け、企業内で適切な解決法を模索する。苦情処理委員は、苦情の受け付けおよびその処理に関する台帳を作成・整理し、これを1年間保存しなければならない。

### (3) 苦情処理手順

企業内で苦情のある労働者は、口頭または書面で苦情処理委員に申告し、苦情処理委員は迅速にこれを処理するよう努力しなければならない。苦情処理委員は、労働者から苦情を聴取して10日以内に、措置事項の処理結果を当該労働者に通知しなければならない。

労働者の苦情申告に対して、苦情処理委員による解決が難しい場合、これを労使協議会に付議して処理することができる。労使協議会では労使間の協議で処理する。

### (4) 苦情処理制度と労働組合との関係

苦情処理委員は、労使協議会が任命することになっているため、労使協議会が設置されている事業所では、労使協議会の委員の中から苦情処理委員を任命するが多い。

労使協議会は労使同数で運営され、労働者委員は従業員の投票によって選出される。労働組合が組織されており、かつ組合員が従業員の過半数を超える場合、労働組合が労働者委員の推薦権を持つ。このように労働組合で労使協議会労働者委員を推薦する場合、労働者推薦苦情処理委員は労組が推薦した者が任命されるが多い。

労働組合は、組合活動の一環として、組合員の苦情を受理し、これに対し労使協議を要請して労使協議会で処理する場合も多い。組合員が従業員の過半数を占める事業所では、実際には労働組合が実質的な苦情処理を担う場合が多い。

### (5) 企業内苦情処理制度の活用状況

企業内の苦情処理制度の活用状況は、企業によってかなりの差がある。使用者が苦情処理制度と労使協議会を積極的に活用する企業においては、苦情処理制度を通じて個別労働紛争の相当部分を解決する反面、使用者が苦情処理制度に関心を持たない企業においては、活用度が低い。

苦情処理制度は、労働組合が設立されていない中小規模事業所では、あまり活用されていない。ただし、労働組合が組織されていない一部の大企業では、労働組合の結成を防げる目的で苦情処理制度を積極的に活用し、労働者の個別的な不満を速やかに解決している。これに比べ、労働組合が組織されている事業所では、労働組合が労使協議会を通じて実質的な苦情処理業務を担う方式で苦情処理制度が活用されている。

### 3. 労働委員会の個別労働紛争救済制度

#### (1) 労働委員会の救済制度の特徴

労働委員会の救済制度は、労働基準法に基づき、労働者が正当な理由なく不利益待遇を受けたと判断される場合、行政命令を通じて労働者の不利益待遇を改善する制度である。

労働基準法 23 条は、「使用者が労働者に不当解雇等をすれば、労働者は労働委員会に救済申請ができる」と規定している。また、30 条は、「労働委員会は不当解雇等が成立していると判定すれば、救済を命じなければならない」と規定している。

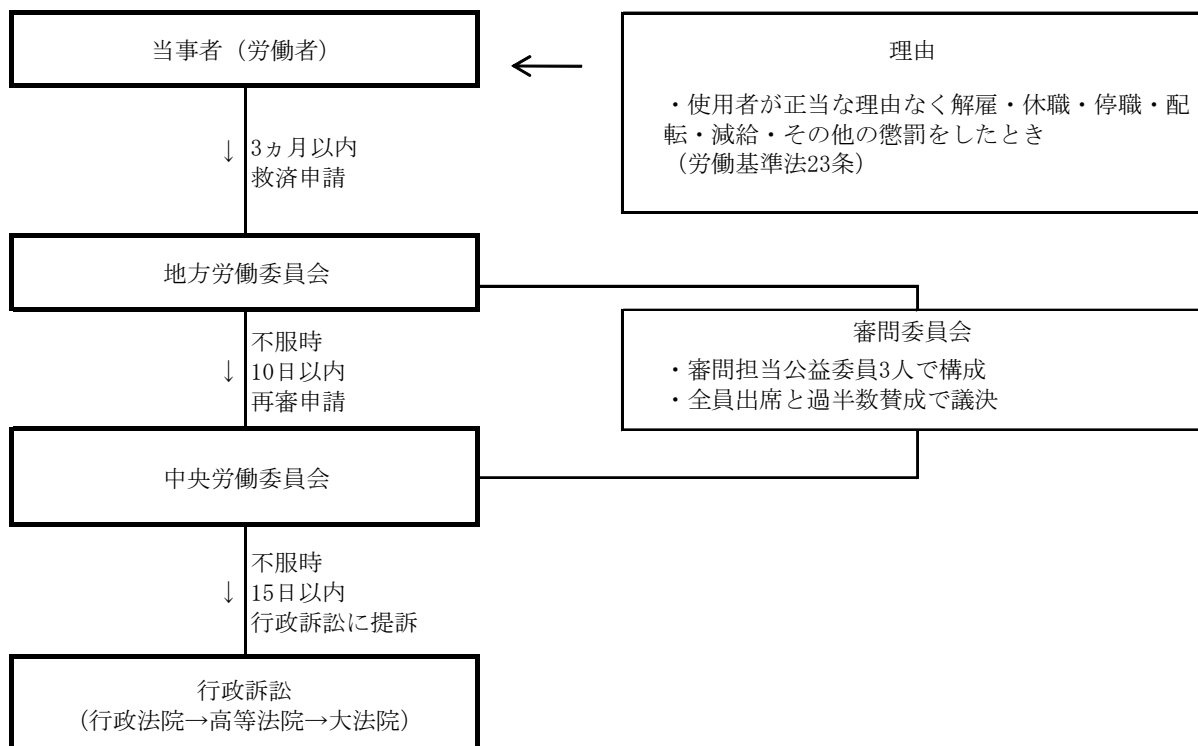
労働委員会は、労働者が不当解雇等の不利益待遇を受けたとして救済申請をし、審問委員会で不当な待遇と判断された場合には、救済命令を下す。労働委員会審問制度は、公益を代表する委員 3 人で構成する審問委員会が担当する。審問委員会は、救済命令の権限を持ち、使用者の不当解雇に対し、正当性の有無を判断する。このような労働委員会の行政的救済制度は、正当な理由なく不利益待遇を受けた労働者が、より簡易・迅速に安価で救済を受けられることにその趣旨がある。

#### (2) 労働委員会の救済対象

救済申請の対象は、不利益待遇である。労働基準法23条は、「使用者は、正当な理由なく、解雇、休職、配転、減給、その他の懲罰をしてはならない」と規定している。この「その他の懲罰」は労働関係で受けた不利益待遇全般と解釈されており、救済申請の対象となっている。

#### (3) 労働委員会の救済手順

図 1 労働委員会の手順





#### ①地方労働委員会の初審手続き

最初の救済申請（初審手続き）は、不当解雇にあった労働者が、不当解雇となった日から3カ月以内に行わなければならない。労働委員会は、不当解雇救済申請を受理後、迅速に必要な調査を行い、当事者を審問しなければならない。労働委員会は審問の後、不当解雇が成立すると判断すれば、使用者に救済命令を下し、不当解雇等が成立しないと判断すれば、救済申請を棄却する決定をしなければならない。

#### ②中央労働委員会の再審手続き

地方労働委員会の救済命令や棄却決定に不服な使用者や労働者は、救済命令や棄却決定の通知を受けた日から10日以内に、中央労働委員会に再審を申請（再審手続き）することができる。再審の調査・審問手順は、初審手順と同じである。

#### ③行政訴訟

中央労働委員会の再審判断に対し、使用者や労働者は、再審決定の通知を受けた日から15日以内に行政訴訟を起こすことができる（労働基準法31条）。

#### ④救済命令の確定

上記の異議申し立て期間内に再審を申請しないか、行政訴訟を起こさなければ、救済命令、棄却決定、または再審の判断は確定する。救済命令を内容とする判断結果を履行しなければ、労働委員会は履行強制金を科することができ（1回に2,000万ウォン以下、2回科料可能）、確定した救済命令を履行しない場合、罰則が適用される（1年以下の懲役、または1,000万ウォン以下の罰金）。

#### （4）救済命令の内容

労働委員会の審問委員会が、労働者が正当な理由なく不利益待遇を受けたと判断した場合、審問委員会は原状復帰を命令する。このような労働委員会の救済命令は、行政命令の性格を帯びており、履行しない場合、履行強制金の賦課対象となる。

救済命令の内容は、不当解雇や不当停職の場合、原職復帰と共に、解雇または停職期間の賃金相当額を支給するように命令する。それ以外に不当な配転と判定する場合、原職復帰を命じている。

不当解雇の場合には、原職復帰以外に金銭補償を請求することもできる。金銭補償は、労働者のみ申請でき（使用者は請求権がない）、その金額は解雇期間の賃金相当額以上である。

#### （5）和解制度

労働委員会は、労働者の不利益待遇に対する救済申し立てに対し、和解を通じて紛争を解決することもできる。

労働委員会は、調査および審問過程において、いつでも当事者に和解案を提示して和解勧告することができ、和解が成立すれば和解調停書を作成する。この和解調停書は、裁判所の和解と同様の効力を持っており、当事者は和解後、これに従わなくてはならない。

和解は労使間の紛争を自主的に解決する方式であり、実質的な救済効果を高めることができるという長所を持っている。第1に、紛争が迅速に終結し、救済が速やかに実施される。現行法上の救済命令の場合、不服手続きが終了するまで救済が遅れることがあるが、和解の場合、救済手続きもその救済も迅速に行われる。第2に、労使が和解内容を自主的に履行することにより、その履行が担保される。和解は労使当事者間において対立した立場を解消させ、以後の円滑な労使関係を回復させることができ、また使用者が任意に合意したことは自主的に履行されるので、救済命令による強制よりもその履行が担保される。

#### (6) 労働委員会の個別労働紛争救済制度の運営状況

労働委員会の救済申し立ては、1980年代以降増加している。特に、1997年の労働委員会法の改正以後、救済申し立ては著しく増加した。これは、労働委員会の救済制度の公正性に対する信頼や、労働者の権利意識が高まったことに起因しているとして分析されている。救済制度は、労働者に費用が発生することなく、裁判所より速やかに判断を下すことも増加の要因と考えられる。

労働委員会の救済制度において、もう1つ特徴的なのは、2007年度以降の和解制度を通じた紛争解決が増加している点である。2007年の労働基準法の改正により、和解制度が定められ、労働委員会で和解による紛争解決が積極的に支援されているためと思われる。

表1 労働委員会救済制度の現状

年度	受理	処理内容							次年繰越
		合計	認定	一部認定	棄却	却下	取下げ	和解	
2000	6,393	5,316	941	29	1,312	297	2,654	83	1,077
2001	8,192	6,892	1,279	71	1,455	522	3,467	98	1,300
2002	8,024	6,987	1,279	88	1,704	997	2,805	114	1,037
2003	6,799	5,709	1,049	68	1,359	288	2,743	202	1,090
2004	7,606	6,221	1,134	72	1,423	306	3,072	214	1,385
2005	8,295	6,703	1,188	95	1,650	284	3,141	345	1,592
2006	8,631	7,378	1,084	222	2,186	431	3,205	250	1,253
2007	9,389	8,028	1,030	249	1,812	357	3,360	1,220	1,361
2008	11,158	10,004	1,116	218	1,953	504	3,927	2,286	1,154
2009	11,935	10,714	1,069	187	1,995	667	4,072	2,724	1,221

## 4. 裁判所の個別労働紛争解決制度

### (1) 裁判所の個別労働紛争解決制度

労働者が労働契約関係にある使用者に不利益待遇を受けた場合、民事訴訟を通じて救済を受けることができる。解雇にあった場合、労働者は裁判所に解雇無効を訴える訴訟を起こすことができる。また、この訴訟を通じて従業員の地位保全仮処分申請、または賃金支給の仮処分申請をすることもできる。その他にも不当な停職、配転、懲戒等の不利益待遇に対し、

裁判所に民事訴訟を起こすことができる。

民事訴訟による救済方法は、労働委員会を通さずに損害賠償を受けるために、従業員地位認定の訴訟または、賃金支給請求の訴訟等を起こすことができる。民事訴訟は、労働委員会および行政裁判所の手続き以前もしくは以後、または同時に起こすことが可能である。

### (2) 裁判所の訴訟手順

労働者が裁判所に不利益待遇に対する訴訟を起こす場合、管轄地方裁判所に民事訴訟することができ、管轄裁判所は1審判決を通じて不当な待遇と判断する場合、原状回復と損害賠償判決を下す。このような1審裁判所の判決に対し、労使当事者は高等裁判所に控訴でき、控訴審の結果に対し大法院に上告することができる。このように裁判所の確定判決が出る場合、司法の判決として強制力を発揮することになる。

### (3) 裁判所の個別労働紛争解決制度の活用状況

裁判所の訴訟を通じた個別労働紛争の解決方法は、弁護士費用がかかり（小額裁判の場合、弁護士なしの訴訟、および国選弁護人の助力を得ることが可能）、裁判所の訴訟を通じた紛争解決は最高裁の確定判決まで1年半から2年の期間が必要とされるので、労働委員会を経ずに直ちに訴訟するケースはかなり少ない。大規模な不当解雇事件や、賃金未払い事件等の場合にのみ、労働委員会を経ずに訴訟を通じて解決している。

## 5. 個別労働紛争の解決と地域労働組合の役割

### (1) 地域労働組合の現況

韓国の労働組合は、企業別労組の伝統が強かった。しかし、1990年代以後、企業別労働組合が産業別労働組合に組織再編する事例が増加しており、現在は全組合員のうち、企業別労組所属組合員と産業別労組所属組合員が同様の水準を維持している。これに比べ、地域労働組合が全労働組合に占める比率は6%程度であり、相対的に少ない。

表2 韓国の労働組合組織の現状（2008年）

	組合数 (%)	組合員数		
		合計 (%)	男	女
合計	4,886 (100.00)	1,665,798 (100.00)	1,290,682	375,116
企業別労組	4,526 (92.63)	784,521 (47.10)	626,053	158,468
産業別労組	63 (1.29)	786,421 (47.21)	573,964	212,457
地域労組	254 (5.20)	94,856 (5.69)	90,665	4,191

地域労働組合を、加盟する上部団体別に見れば、韓国労総加盟労組が50%超と最も多い。これに比べ民主労組加盟は16%水準に止まっており、上部団体に加盟しない未加盟労働組合の比率が29%を占めている。

業種別に見れば、運輸業と業種区分のない一般労組等が多くの部分を占めている。

表3 上部団体所属別地域労組の現状

上部団体	労組数 (%)		組合員数 (%)	
韓国労総	137	(53.94)	81,370	(85.78)
民主労組	43	(16.93)	7,201	(7.59)
未加盟	74	(29.13)	6,285	(6.63)
合計	254	(100.00)	94,856	(100.00)

(2) 地域別労働組合の個別労働紛争解決支援の役割

地域別労働組合が個別労働紛争の解決で果たす役割は、企業別労働組合と大差ない。大部分の労使協議会が設置されている事業所の場合、労使協議会労働者委員を通じて、個別労働の紛争の解決に向けて支援している。

この中でも地域一般労組の場合、企業単位に支部を置かず、該当事業所の組合員が地域労組に直接加入する方式で組織されている場合が多い。このような地域一般労組では、地域労組で直接組合員の苦情処理をするために、該当事業主と交渉または協議をする方式により、個別労働紛争解決支援の役割を果たしている。

## 個別労使紛争処理システム形成の背景

労働政策研究・研修機構統括研究員

濱口 桂一郎

### 1. 集团的労使関係システムの形成と収縮

雇用関係は、民法上は「労働に従事すること」と「その報酬」との双務契約（第623条）であるが、両当事者（使用者と労働者）間の交渉力の格差（取引の実質的不平等性）のために、産業革命時代以来劣悪な労働条件が横行した。これを是正するため、国家規制による契約への介入と労働者の団結による集团的労働条件規制が進められてきた。これが労働法の2大基軸であり、とりわけ後者の仕組みが集团的労使関係システムとして先進社会における労働条件規制の中心となってきた。20世紀社会において、ただ「労使関係」と言えば、それは集团的労使関係のことであった。

日本における集团的労使関係システムの形成の試みは戦前期から行われたが、経営者側の強い反対のため、労働組合法の成立には至らなかった。終戦後、GHQの占領下で労働組合法及び労働関係調整法が制定され、労働者と使用者の間の様々な紛争は労働組合という集团的な枠組みを通じて解決されることを前提としたシステムが構築された。すなわち、労働者はすべて労働組合を結成し、団体交渉をし、場合によってはストライキなど団体行動をとる権利を有する。公共部門を除き、この労働3権は現在に至るまですべての民間労働者に保障され続けている。

労働組合と使用者の間の交渉がうまくいかない場合には、労働関係調整法に基づき、労働委員会によるあっせん、調停、仲裁という3つの調整手続が行われる。これら3種の調整はすべて集团的紛争を対象としており、個別労働者の訴えを取り上げることは想定していない。

さらに労働組合法はアメリカ法にならって不当労働行為制度を設け、労働組合員であることを理由とする解雇等の不利益取扱いや団体交渉拒否などに対して、労働委員会が使用者に救済命令を発するという仕組みも設けた。この制度もあくまでも労働組合に関わる使用者の不当な行為を対象とするものであって、労働組合と関わりのない個別労働者の訴えを取り上げるものではない。

このように集团的枠組み中心の制度設計がなされ、それが継続されてきた理由は、労働者の利害は労働組合によって正当に代表され、労働組合の活動を通じて実現されるべきであるという考え方が広く認められてきたからであろう。この考え方自体は必ずしも間違っているわけではなく、今日においても重要な意義を有している。

しかしながら、この集团的労使関係システムは、その根幹を労働者による自発的な労働組合の設立に置いており、すべての労働者の利害が労働組合によって代表されることは必ずしも担保されていない。不当労働行為制度があるとはいいいながら、新たに労働組合を設立する

ことは労働者にとって大きなコスト負担であり、とりわけ中小企業の労働者にとってはその心理的障壁は大きい。終戦直後は占領軍の後押しもあり大量の労働組合が一気に設立されたが、その後は新規設立はなかなか進まず、労働者数の増加の中で労働組合組織率は減少し続けてきた。

労働組合組織率の推移を見ると、終戦直後の占領下では1949年に55.8%と、労働者の過半数が組合員であったが、その後は、1970年の35.4%、1990年の25.2%、2009年の18.5%と、減少の一途をたどっている（最近数年は、労働者数の減少もあり若干上昇しているが）。これはとりわけ中小企業において顕著であり、従業員1,000人以上の企業では組織率は46.2%であるが、従業員100人～999人の企業では14.2%、従業員100人未満の企業ではわずか1.1%に過ぎない（2009年）。中小企業労働者のほとんどすべてはせっかく法が用意してくれた集団的労使関係システムによる保護を享受できないのである。

また、日本の企業別組合は伝統的に同じ職場で働く非正規労働者を組合員としないという慣習を維持してきたため、1990年代以来非正規労働者数が増加する中で、労働組合のある企業においてもそれに組織されない労働者の数が増大してきた。さらに、日本の労働組合法は使用者の利益を代表する者の参加を認めていないが、産業構造が高度化する中で企業組織も複雑化していき、管理的立場に立つ労働者の数も増大してきた。そのため、かつての基準に従って管理職を労働組合員から外していくと、彼らは労働組合によって利害を代表されることができない。このように、職場の様々な局面において、終戦直後に形成された集団的労使関係システムでは救えない労働者が増大してきたのである。

## 2. 個別労使紛争解決システムとしての企業外労働組合

このような中で、終戦直後に労働組合法が制定されたときの目的とは異なる形で、企業別労働組合によって利害を代表されない中小企業労働者、非正規労働者、管理職労働者などの個別労働者の紛争を、企業外の労働組合（通常日本では「ユニオン」と呼ばれる）が取り上げ、解決に向けて行動するという事態が発生してきた。

良くあるパターンは次の通りである。労働組合に加入できない中小企業労働者や非正規労働者や管理職労働者が、使用者による解雇・雇止めや労働条件引下げといった事態に直面し、企業外部に存在する労働組合（ユニオン）に駆け込み、この組合の組合員となる。この組合は、新たに組合員となった労働者の利害を代表して、問題の企業に団体交渉を申し込む。通常、団体交渉とは、労働者の集団的な労働条件を労使トップ間で交渉するものであるが、このようなケースの場合、団体交渉といってもその中身は駆け込んできた個別労働者の労働条件に限られ、実質的には個別交渉である。しかしながら、労働組合法によって労働組合の団体交渉権は守られているので、これを拒否することは不当労働行為となる。場合によっては、この企業外組合は労働委員会に調整を求めたり、不当労働行為を訴えたりして、団体交渉を強制することもできる。こうして、労働組合法上の団体交渉という形をとって、実質的な個

別労使紛争が一定の解決を見ることができると言える。

この解決方法が現実にもどのように有効に活用されているかについては、呉学殊研究員による報告に詳しい。

しかしながら、いかに有効に機能していると言っても、本来集団的な労働条件決定のために設けられたシステムを、そこから排除された労働者の個別紛争解決のためのバイパスとして使うというのは、制度の本旨からみても問題が残らざるを得ない。このような事態が生ずる原因は、個別労働者の個別的な紛争を適切に処理する公的な枠組みが的確に整備されていないからではないか、という問題意識が、次第に高まっていった。

### 3. 個別労働紛争解決促進法の制定までの道のり

いうまでもなく、個別労使紛争も民事紛争であり、裁判所に訴えて解決を求めることができる。しかしながら、法律上可能であることと、現実にも可能であることには大きな差がある。とりわけ、日本の裁判所では審理に大変長期間かかり、個別労働者が訴えを提起することは、よほどのことでなければ非現実的であった。

たとえば、戦後労働法学において有名な判例を例にとると、1958年から1960年に臨時工として採用され、何回も更新を繰り返した挙げ句に雇い止めされた労働者たちが、契約更新拒絶を解雇権濫用として無効と訴えた東芝柳町事件では、1968年に地裁の一審判決が、1970年に高裁判決が、そして1974年に最高裁判決が出されている。また、1957年に就業規則の改正により定年を55歳に設定され、既に定年に達していることを理由に解雇された労働者が就業規則の不利益変更の効力を訴えた秋北バス事件では、1962年に地裁で一審判決が、1964年に高裁判決が、そして1968年に最高裁判決が出されている。いわば、人生のかなりの部分を裁判闘争に費やす覚悟がなければ、裁判に訴えるという選択肢は困難であった。

裁判所までいかない簡易な公的サービスが全くなかったわけではない。国の制度ではないが、東京都などいくつかの地方自治体は、労政主管事務所において事実上解雇など個別紛争の相談やあっせんを行ってきた。労政主管事務所はもともと「労働組合の結成と労使間の円滑な調整」を目的とする機関であったが、労働委員会と異なり法律でその権限を集団的紛争に限定されていなかったため、個別紛争にも柔軟に対応できたのである。

このような中で、個別労使紛争処理システムの第一歩として、1998年に労働基準法が改正され、都道府県労働基準局長が、労働条件についての労働者と使用者との間の紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決の援助を求められた場合には、当事者に対して必要な助言・指導をすることができることとされた。これが現行法における助言・指導の出発点である。

一方、労働法学者等からなる労使関係法研究会がこの問題の検討を開始し、1998年に提言をとりまとめた。そこでは、個別労使紛争処理制度として次の6つの選択肢を示した。

①労働委員会活用案：労働委員会に従来の労働争議調整機能と不当労働行為救済権限に加えて、個別労使紛争についての相談、調整機能を与える。

- ②雇用関係委員会案：労働委員会を国の機関として大改組し、労働関係上のすべての苦情・紛争についての相談・調整機能を持たせる。
- ③労政主管事務所活用案：都道府県ごとの差異に問題点があると指摘。
- ④民事調停制度活用案：裁判所の民事調停の中に雇用関係調整制度を設ける。
- ⑤都道府県労働局案：上記都道府県労働基準局長の助言・指導を発展させ、相談、調整を行う。
- ⑥雇用関係相談センター案：民間団体による相談制度。

この後、政労使の態度は、労働組合が労働委員会活用案、経営側が民事調整活用案、労働省が労働局活用案を主張し、様々な経緯の末2001年7月に、都道府県労働局において相談、助言・指導及びあっせんを行うとともに、地方公共団体が行う努力義務も規定する形で個別労働紛争解決促進法が成立した。そして、同年10月から施行されている。

#### 4. 労働審判制の成立

2004年、労働審判法が制定された。これは1999年以来司法制度改革審議会およびその労働検討会で審議されてきた。審議会の委員の中には欧州諸国の例にならって労使が裁判員として参加する労働裁判所の設立を唱道するものもあった。それに消極的な委員との妥協として、明確な三者構成の裁判所と単に労使を含む調停制度の間に、新たな労働審判制度が設計された。この法律は2006年4月から施行されている。

キャリア裁判官1人とパートタイムの専門家2人（使用者と労働者）からなる労働審判委員会は、まず調停の努力をする。その努力が失敗すれば、審判委員会は事件を解決する審判を行う。この審判は拘束力を持たない。しかしもし双方が異議を申し立てなければ事件は決着する。もしいずれかが審判に異議を申し立てると、事件は自動的に通常の民事手続きに移行する。法は労働審判委員会に3回以内に事件を解決するよう要求している。

[参考]

以上の各種個別紛争処理システムの実績を比較すると、以下のようになる。

	労働局あっせん	労働委員会あっせん	労政主管部局あっせん	労働審判
2002年度	3,036	233		
2003年度	5,352	291	1,370	
2004年度	6,014	318	1,298	
2005年度	6,888	294	1,215	
2006年度	6,924	300	1,243	1,163
2007年度	7,146	375	1,144	1,563
2008年度	8,457	481	1,047	2,417
2009年度	7,821			



## 労働組合の紛争解決・予防

### ーコミュニティ・ユニオンの取組みを中心にー

労働政策研究・研修機構主任研究員

呉 学殊

1. コミュニティ・ユニオンの個別労働紛争解決・予防への取り組み
  - (1) コミュニティ・ユニオンの概要
  - (2) ユニオンの事例（連合福岡ユニオンの事例）
2. コミュニティ・ユニオン組合員の個人事例：紛争の発生メカニズムと解決プロセス
  - (1) セクハラ（Tさん：パート労働者）
  - (2) 残業代の未払い（Wさん：正社員）
  - (3) 突然解雇（Rさん：いわゆる偽装請負の雇用労働者）
  - (4) 小括
3. 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

#### 1. コミュニティ・ユニオンの個別労働紛争解決・予防への取り組み

##### (1) コミュニティ・ユニオンの概要

###### ①コミュニティ・ユニオンとは

コミュニティ・ユニオンとは、地域社会に根をもった労働組合として、パートでも派遣でも、外国人でも、だれでも1人でもメンバーになれる労働組合のことを言う。1984年、「ふれ愛 ゆう愛 たすけ愛」を合言葉にして結成された江戸川ユニオンが最初のコミュニティ・ユニオンである。その後、コミュニティ・ユニオンは全国各地で結成された。コミュニティ・ユニオン全国ネットワークに参加しているユニオンは、2008年9月現在、30都道府県に74ユニオンを数えており、組合員数は約15,000人に達している。コミュニティ・ユニオンは、基本的にそれぞれ独立した労働組合であるので、活動も一様ではない。しかし、ほぼ共通した活動として、労働紛争の解決活動を挙げることができる。

###### ②労働紛争解決の3タイプ

コミュニティ・ユニオンの労働紛争解決は、労働紛争を抱えている労働者がユニオンに加入することから始まるが、解決方法は概ね3つのタイプに分けられる。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。労働審判の際に、事件を労働弁護士に依頼することもあるが、ユニオンが直接労働審判の申請書を書いた上で、労働紛争を抱えている労働者本人がそれを提出し審判に臨むこともある。

## (2) ユニオンの事例（連合福岡ユニオンの事例）

### ①概要

連合福岡ユニオンは、1996年12月に結成され現在にいたっているが、組合員数は2008年5月現在、約590人を数え、ユニオンへの加入・脱退が激しい中でも、増加傾向にある。

連合福岡ユニオンの事務局は、専従者としては志水輝美書記長、T書記次長がいるが、そのほか、アドバイザー3人、パート職員1人で構成されている。財政は、組合費、入会金、カンパ、物品販売等でまかなっているが、組合費は、基準内賃金の1.5%（但し、下限1,000円、上限4,000円）であり、入会金は3,000円である。組合員の組合脱退は自由であるが、組合費は原則として1年間の支払義務がある。

### ②労働紛争の解決・予防への取り組み

#### ア. 労働紛争の解決

連合福岡ユニオンは、訪問する相談者に対し、労働局や県労働福祉事業所のあっせん制度、裁判の仮処分、本裁判、少額訴訟、労働審判、そしてユニオンの団体交渉という労働紛争解決手段の特徴などを説明したうえで、相談者自らが解決手段の選択をおこなうようにし、ユニオンを選択した場合には、要求の整理、ユニオンへの加入と会社への通知手続きとともに団体交渉の申し入れを行う。

連合福岡ユニオンは、連合福岡の労働相談を担当しているため、連合福岡にくる相談はその媒体が電話であれ直接訪問であれ自動的に連合福岡ユニオンにつながることになっている。労働相談件数は、2003年度928件をピークに減少傾向にあるものの、1日約2件の相談がくる頻度である。2007年度の労働相談を雇用形態別に分類すると、正社員53.7%、パートタイマー12.6%、派遣社員8.6%、契約社員7.7%、アルバイト5.1%、そしてその他が12.2%であった。

連合福岡ユニオンは、1996年12月結成以来2006年までの約13年間、748件（組合員ベース1,374人）に上る個別労働紛争事件を受け付け、団交の申し入れを行った。事件の内容は、下表のとおり、雇用70.0%、賃金16.7%、労働契約6.1%、その他7.2%であった。解決方法として団交などによる自主解決が79.9%とほとんどであるが、労働委員会（11.6%）や裁判（8.5%）まで行くこともある。2006年労働裁判がスタートしてからは、労働委員会を介して紛争を処理することはほとんどなくなった。逆に、労働審判を介する紛争解決件数がかかり増えつつある。

## イ．労働紛争の予防

ユニオンの結成や活動については、地方紙の新聞やテレビによく掲載されている。例えば、西日本新聞（1996.3.9）によれば、「ユニオン福岡は2年前に結成されて以来、約300件の相談を受け、うち約70件は会社との交渉や地労委、地裁への提訴などを行って解決してきた。福岡地区労働センターの事務局長（現、志水輝美書記長）は『何か行動を起こせば道は開けるということを実感した。泣き寝入りが一番いかん』と語る。」と紹介されている。また、2008年7月4日には、NHK総合福岡「にんげん交差点」でユニオンの取り組みが放映された。こうした新聞記事やテレビ放送がその地域の使用者や労働者にどのように伝わったのかは知りかねるが、少なくともこのようなメディア記事や放送を見た使用者は、何か人事・労務問題を起こしたらユニオンに交渉を突きつけられるか地労委や裁判に巻き込まれる可能性があると考え、問題が起こらないように人事・労務管理に当たっていたのではないかと考えられる。

## 2. コミュニティ・ユニオン組合員の個人事例：紛争の発生メカニズムと解決プロセス

ここでは、コミュニティ・ユニオンの個別労働紛争の解決・予防に関する役割を具体的に考察するために、同ユニオンを通じて、紛争を解決した組合員・元組合員の事例を分析するが、紛争の内容や発生の背景についても詳細にみる。

### （1）セクハラ（Tさん）

#### ①個人属性と職場実態

Tさんは49歳の女性。既婚者であり、3人の子供がいる。パン製造業の会社に2005年4月に正社員として入社。当時の基本給は17万円で、手取りが14万円台であった。2006年10月からはパートに切り替えた。同社は、2007年8月25日に退職している。

従業員が20名程度の会社であったが、正社員はTさんを入れて3名であった。

#### ②紛争の発生：専務のセクハラ

Tさんが、会社の専務よりセクハラを受け始めたのは入社1か月後の2005年5月であった。Tさんのほかにも3名がセクハラを受けていたという。Tさんは、セクハラをずっと我慢した。それは、「子供を大学に入れて、めちゃくちゃお金が要って、絶対頑張ろうと思ったから」である。セクハラ行為は、「ほとんど1人の閉め切った部屋だったんで、やられ放題だった」という。

Tさんがセクハラを受けた2007年5月5日の出来事を次のように語ってくれた。「祝日は仕事が少ないため、1人ずつ交代で出ることが決まっており、Tさんは1人で仕事をしている。その際、専務にスカートをめくり上げられ、キスをされ、胸を触られている。そして、専務の下半身が勃起して、それを出し、横でマスターベーションを始めた」という。

また、専務の誕生日の時に、「誕生日プレゼントはいらないからキスをしてくれと言って、無理やりキスをされ、体を触られた」という。

Tさんは、「セクハラのこと」を彼女の夫に明かし、もう退職する決心をし、とにかくセクハラの実態を会社に言いに行こうということで、夫婦で会社に行った。専務は、「すみません」と言い、社長も「すみません、また、連絡します」と謝ったそうである。

しかし、Tさんは、専務のことを許せなかった。いくつかの理由がある。最低限の再発防止を図りたいとの思いもあった。一種の社会的正義感もあった。また、向こうに絶対ダメージを与えたい、と思ったからである。

### ③紛争解決

#### ア．行政の未解決

Tさんは、退職後、訴える先をずっと探していた。最初に、県の男女共同参画センターに電話で相談した。返事は、会社に「自分で言いに行ってください。そこでけられたら私たちが出ます。」と言われたが、退職する時に、社長と専務に謝罪を受けていたから、「もし言いに行っても、もう謝罪したんじゃないですかという話になるだろう」と思い、会社に行かなかった。

未払い残業代もあったので、労働基準監督署にも相談した。「会社によって計算方法が違うんでみたいに。だから、そんな大したことでもないん違いますかみたいな感じで言われた」という。続いて、未払い残業代の請求に行けなかったら内容証明を送りなさいと言われた。また、セクハラのことも言ったが、1回目の連絡では「互いにきてもらって、謝って、何か書類書いて終わりです」、2回目の連絡では、「自分で言いなさい」と助言されたが、「そこまでできひんな」と思ってそれきりだった。

以前、三木市のセクハラ関連のセミナーに行ったことがあり、そこに電話したら雇用均等室を紹介してもらった。同室に相談したら、「損害賠償を請求したかったら、自分で内容証明を送りなさい」と言われた。しかし、「その勇氣はなかったです。電話したり書面を送ったり、自分で何かするっていうのは恐ろしくてできなかつたです」と。

以上、行政からの助言は、まず、自分で何かをしなければならぬというものであったが、上記のとおり、そこまでの勇氣はなく、恐ろしくてできなかつたと、当時の苦しい心境を語ってくれた。

Tさんは、男女共同参画センターから月2回相談ができる社会保険労務士を紹介してもらった。その社労士に相談したら、「内容を聞いてびっくりして、それはもう賠償責任で請求したほうが良い」と助言してくれるとともに、ユニオンの電話番号を教えてくれた。

#### イ．ユニオンによる解決

Tさんは、2008年1月7日、紹介されたあかし地域ユニオンに電話し、その日、同ユニオンを訪れた。「来た瞬間、ここにお任せしよう」と思い、ユニオンに加盟した。それは、当時、「副委員長（現委員長）が会社のことを知っていたし、安心できる人ってわかつたから」、それに「正義感」を感じたからだったという。

あかし地域ユニオンは2008年1月10日付で団体交渉の申し入れを行っている。「Tさんが

あかし地域ユニオンに加入することとなったのは、貴社専務による悪質なセクハラ行為により退職を余儀なくされたこと。また、労働条件の違法状態が判明したため、「貴下に対し、労働組合として団体交渉の開催と要求を」次のとおり申し入れた。要求内容は、第1に「労働条件について精査する資料として、当組合に対し貴社の就業規則等（給与規定、退職金規定などを含む）の写しを交付されたい」、第2に「退職するまでの2年間分のタイムカードの写しを交付されたい」、第3に「専務によるセクハラ行為に対する事実確認と謝罪を求め」というものである。このような要求に基づいて、2008年1月22日あるいは23日に団体交渉の開催を申し入れている。

団交は、2008年2月6日に行われた。会社からは、社長と専務、そして代理人弁護士が見えた。団交の結果、次のような協定が取り交わされて紛争は解決した。第1に「会社は、Tさんに対して本件の解決金として約120万円を支払う」、第2に「会社は、今後も労働関係法規を遵守し、パート・アルバイトを含め労働者の福祉の増進に資するよう努めることを約束する」等であった。

ユニオンとTさんは、以上の協定内容以外に、口頭により、専務に謝罪してもらった。Tさんは、ユニオンに対し「信じてもらえて、全部受け入れてくださるという形で、ほんとうに安心できた」と述べている。このように、Tさんは、以上の解決に勇気づけられて、2008年6月、現在、ある郵便局で正義感に満ちた職場生活を送っている。

Tさんは、2007年8月25日、退職してから約4カ月間、「とにかくダメージを与えたい」思いで、セクハラ被害を解決するために、様々な行政に問い合わせしたが、結局、実を結ぶことができなかった。しかし、ユニオンを通じて、ちょうど1カ月で満足のいく解決を見たが、その要因は何であるのか。

第1に、Tさんは、勇気を出して会社に「とにかくダメージを与えたい」という決意は強かったが、自分で直接会社に電話したり書面を書き送ったりするほどの勇気まではなかった。解決の第1要因は、ユニオンの行動力であった。

第2に、ユニオン幹部の顔の広さであろう。Tさんのセクハラ問題の相談を受けたのはユニオンの委員長（当時、副委員長）であったが、同委員長は、長い間、会社の社長と専務を知っていた。そのために、会社は、ユニオンの団交要求や要求内容を受け入れざるを得なかった。

これに関連して、第3に、同委員長は、教育委員会との関係をもっている。会社は、セクハラの実態がユニオンを通じて教育委員会に伝わると、学校にパンの仕入れができなくなると判断し、ユニオンの要求を受け入れた可能性がある。

そして、第4に、同委員長が、学校給食の調理員として働いていた時、実態の労働条件と初めの募集の中味が全然違う」ことでどうしたらいいかと悩んだ結果、ある組合に相談に行ったら、組合を作るしかないといわれて組合をつくった。その後、「2回首切り攻撃もあったし、すごい修羅場を乗り越えてきて強くなった。」その過程で、いろんな人に助けをもら

って何らかの形で「まじめで一生懸命働いている人間をこんな扱いするのは許されへんって  
というのが、常にやっぱりある」という、個人的に労働運動・労働者に恩返ししたいという決  
意が強かったことも挙げられよう。

#### ④労働紛争の解決・予防に向けての示唆

ア．セクハラという問題を解決するのは大変難しい。被害者がセクハラ被害を明かすとい  
う苦しみ、つまり、二重の被害を受けるからである。予防のためには、行政等が、会社、  
特に同族会社の経営者に対するセクハラ防止教育を強めていかなければならないし、監督や  
罰則の強化も求められる。

イ．ユニオンは、Tさんのセクハラを解決しようという決意と、自分で直接起こせなかつ  
た勇気のなさとのギャップを埋めた結果、Tさんの満足のいく解決をみることができた。本  
人の直接行動を求める行政では解決できなかった、セクハラの問題を解決したユニオンの存  
在意義は高いといわざるを得ない。

ウ．Tさんの問題解決が、同社でのセクハラや労働法違反の再発防止につながっていると  
いって過言ではあるまい。再発防止策を入れたユニオンの解決戦略は高く評価すべきである。

エ．以上、セクハラ解決・防止に向けての示唆が今後実を結ぶことになれば、それは、  
Tさんの勇気によるものである。セクハラはあってはならない犯罪であり、その防止のため  
には様々な行政や立法の措置が必要である。しかし、それも実効性を持つためには、被害に  
あった女性が勇気を出して告発していかなければならない。そういう意味でも、Tさんの勇  
気と今回のヒアリングへの協力は大変評価すべき行動である。

### (2) 残業代の未払い(Wさん)

#### ①個人属性と職場の実態

Wさんは39歳の男性で2002年に幹部社員候補者として主任という役職で入社した。1年後、  
係長、2005年には課長に昇進するほど有能な人であった。

Wさんが勤めていた会社は、2つのホテルとパチンコ7店舗、そして居酒屋6軒を持ち、  
年商約150-160億円を数える。社員は約350人で、そのうち、正社員は約120-130人。その  
ほかは、パート・アルバイトであった。社長は、創業者の息子であった。会社には、労働組  
合も従業員組織もない。会社の業績は、最近3年間、売上高は伸びているが、利益は大きな  
増減の推移を示している。

#### ②紛争の発生：「残業代の未払い」

##### ア．会社の「殺人的な働かせ方」

Wさんは、2006年11月、会社健診の人間ドックで心臓病が確認された。すぐにそれを会社  
に報告した。しかしながら、会社は、2007年4月、Wさんを本社事務からホテル営業へ異動  
させた。ホテルの営業業務は、通常、12時間勤務で休みは1時間しか与えられない。また、  
休みの日数は、1カ月あたり2日しかとれない。就業規則には、週40時間、1カ月あたり8日  
休みとなっているが、実態は全くそうなっていなかった。

2007年8月、Wさんは9月からホテル営業に加えてホテル隣にある岩盤浴の店長業務まで行うように言い渡された。深夜までの仕事もあって肉体的にきついと思ったが、引き受けざるをえなかった。その際、Wさんは、総務部長に「私は心臓が悪いので、どうにかならないですか。」と頼んだが、「ホテルは労働時間が長いのが慣例だから」と最終的に聞き入れてもらえなかった。実際、Wさんの9月の労働時間をみると、出勤はほとんど午前7時から8時台であるが、深夜0時以降まで仕事を行った日数は11日にものぼった。残業時間は102時間、そのうち、深夜残業時間は32時間に達した。そのほか、休日勤務時間が31時間、そのうち、深夜残業時間が3時間あった。休みは4日間だけだった。このような仕事をさせられて、「どんどん悪い条件を無理やり押し付けてやめさせようとした、あるいは虐待しようとした」というふうに、Wさんは感じた。

会社の殺人的な働かせ方は、さらにエスカレートしようとした。同年11月19日、会社は、Wさんに対し、12月からホテル営業と居酒屋店長という激務を打診した。Wさんは、このような仕事は、病気のためできないと返答した。翌日、会社は、引き受けないなら、「現在の仕事+雑用」という形で3万円減給すると通告した。「代理人を立ててやりますから」とWさんが告げたら、「まあちょっと待って」ということで、3万円減給は撤回したという。

それがあって、12月からは岩盤浴の店長のポストを外されて、ホテルの営業と部長の補佐役を行うことになった。

#### イ. 残業代の未払い

殺人的な働かせ方、社長のワンマン経営が続いている中で、残業は恒常的になっていた。もちろん、残業手当は払われていなかった。2006年1月から2007年12月までの2年間、不払い残業代は6,456,137円であった。

Wさんの賃金（税引き前）も2006年3月分は350,000円であったものが2007年9月分は303,000円と、47,000円もの減額となっていた。

会社は、12月からWさんにホテルの営業と居酒屋の営業をさせると通告したが、Wさんは普通の人でもきつい内容の仕事であるので、できないと伝えた。会社は、部長の補佐+ホテルの営業+総務の仕事（雑用）を行わせることとし、給料も10%カットするとWさんに告げた。

Wさんは、このような会社の姿勢が自分を退職に追い込みたいことを意味すると思い、退職の準備をすることにした。会社の就業規則から退職金の規定、また、就業時間等を確認するとともに、残業時間と残業代を計算することにした。

Wさんの残業時間は、通常の残業、深夜、休日、休日深夜を合わせ、2年間のうち、100時間を下回る月は6カ月だけで残りは100時間を超えていた。特に、2007年4月、ホテルの営業を担当して以来、2007年12月まで継続して毎月100時間を超えていた。

#### ③紛争解決：自主解決

Wさんは、2007年11月26日、「このまま泣き寝入りしたくない」、「勝ち負けの問題より、

立ち向かわなければいかん」という決意の下、連合かごしまユニオン（以下、Kユニオンと表す）を訪れて加入し同ユニオンの組合員となった。

Wさんは同月22日、Kユニオンを訪れて、どう対応すべきかを相談した。所定労働時間や残業割増率規定を確認しておくことが重要だと助言されて、Wさんは、会社に「辞めるかもしれないので、退職金規定を見せてくれ」と言い、本社で就業規則を見て所定労働時間や残業割増率等を確認した。その資料を、Kユニオンの書記長に持っていくと、「これはもうやれるぞ」という反応を示したのでユニオンを通じて不払い残業代を請求することにした。

2008年1月7日付で、ユニオンは、会社に対し過去2年間の未払い残業・休日出勤手当の請求を行い、会社の不払い行為とWさんの請求要求が労働紛争に発展することになった。

Wさんは、会社の殺人的な働かせ方、会社はそれにより自分を退職に追い込む狙いがあったこと、また、会社に展望がないということで辞める決意をしていたが、会社には知らせなかった。

Kユニオンは、2008年1月7日付で不払い残業代の請求書を会社に送った。請求額は、未払い金だけで6,516,315円に達した。そのほか、遅延損害金の14.6%を追加した金額を、要求書到着後2週間以内にWさんの銀行口座に振り込むように要求した。「納得いかない場合、ユニオンとの団体交渉という形式で話し合いを行うことはやぶさかではない」と付け加えた。

会社は、2週間以内に不払い残業代を支払わなかったため、Kユニオンは会社との団体交渉を行わざるを得なかった。団交は4回行われたが、主な内容は次の通りである。

第1回目の団交は、2008年3月3日、会社側の弁護士法律事務所で行われたが、出席者は会社側は、総務部長と会社側の弁護士、書記でもあるユニオン側は書記長とWさんであった。交渉内容は、5月いっぱいまでの休職をめぐり、賃金計算の根拠や計算方法についてであった。

第2回目の団交は、3月27日に行われ、残業代不払い、慰謝料、不当に給料を引き下げられたことをめぐり話し合いが進められた。第3回目の団交は、4月初旬に行われたが、退職を前提に退職金、未払い残業代の請求等の金額交渉を進めた。しかし、具体的な妥結には至らず、次の4回目の交渉までに電話等を通じて詰めの交渉を行った。

そして第4回目の団交が、4月25日に行われた。その結果、次のような合意書を取り交わすことができ、紛争は解決した。

合意書にはつぎのような主要内容が含まれていた。

1. 甲（Wさん）は退職する。
2. 解決金等として約750万円（うち退職金約60万円、不払い残業代610万円等）を支払う。
3. 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。
4. 本合意書に定めるもののほか、何らの債権債務のないことを相互に確認する等。

特記すべきことの1つは、「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」という合意内容である。Wさんは、大変な思いをする同僚のために、この要求を行ったが、会社がこれに応じた。妥結後、Wさんが確認してみたところ、実際、ホテルで勤務する係長以上の休みが月5日だったものが6日に増えたという。

Wさんは、不払い残業代問題を解決するために、労働基準監督署に行くこともあり得たが、縁があつてユニオンを知ったこと、それと、会社のことを考えてのことであつたと、次のように語ってくれた。「基準監督署までいったら、会社にある程度、悪影響が出てしまうので、私としては、会社に反省してもらいたいというのが第1なので、温情の意味も含めて監督署にはいかなかった」という。こう思ったのも「今の社長のお父さんが情のある方で、社員にも人望があつた」ことが影響したという。

#### ・ユニオンの存在意義

上記の合意書の内容は、Wさんとユニオンがほぼ満足できるものであつたし、また、早期解決の背景としては、Wさんの勤務実態をあらわすタイムカードがあつたこと、Wさんの病気があつたこと、そして問題はWさんにあるのではないという証言内容があつたことや、Wさんが「社長の側近として会社の中心にいたので、もし裁判になったら、これだけの問題じゃ済まない」と告げたこと、最後には、ユニオンの書記長は「迫力がある方で、あの人だったら本気でやるだろうって」いうことが会社側に伝わったことが挙げられる。

Wさんは、ユニオンを通じて進めてきた以上のような交渉に対して、「やはり公的な機関というか、開かれた機関というか、社内で1人で戦ってるわけじゃないので。その辺はもう会社と対等な形で、まあいけば社会という舞台の上で会社と戦う」という状況で、会社と交渉できるというメリットを挙げてくれた。

#### ④紛争の解決・予防に向けての示唆

ア．会社が一方的な人事・労務管理を辞めることが紛争の予防につながる。2007年4月、給料を「理由もなく一方的に下げる」ことを止めれば今回の紛争まではならなかつただろうと、Wさんは回想する。特に、2007年4月、労働時間の長いホテルの営業をさせながら一方的に給料を下げるのが紛争の発端となつたといえる。

イ．経営者の遵法意識の徹底化である。今回の紛争は会社の残業代不払いが直接的な原因であつた。12時間拘束しながら残業代は一銭も払っていない。就業規則には「始業9時終業午後6時（休憩時間正午から午後1時まで）」と1日8時間、残業すれば残業手当を支払うと書いてあるが、実際は、その就業規則は空文に過ぎず全く実行されていない。

ウ．労働者の尊厳の回復が紛争の予防につながる。Wさんは、社長に「立ち向かわなければならぬ」決意をするほど、労働者の尊厳が踏みにじられたのである。その鬱憤を晴らすということも紛争の根底にはある。紛争予防のためにも、職場の中で労働者の尊厳が守られるシステムが構築できるように法的・行政的な措置が取られるべきである。

エ．非人間的な取扱いは、社長（創業者の息子）の個人的な管理方式によるものであるが、その管理はWさんの会社の社長にとどまらず、ある程度2代目の社長が持ちうる一般的な傾

向の可能性も否定できない。その確認は今後の課題となる。

オ．Wさんは、会社のことをも考えて、労働基準監督署等の行政機関や司法機関を使う前にユニオンを介して問題解決を図ることにした。愛社心を持っているから公には会社名を出したくない、という人にとってユニオンはよい紛争解決機関である。

カ．労働組合もない会社の中で、不払い残業の問題を解決することは大変困難であるとみられる。社外の労働組合・ユニオンがその問題解決により適しているといえる。ただし、それは限りなく退職が前提となっている。

### (3) 突然解雇 (Rさん)

#### ①個人属性と職場実態

Rさんは62歳の女性である。テレフォンアポインターの仕事をしていた。時給は1,200円であった。他のアポインターは時給1,000円であった。

Rさんが勤めていた会社は、静岡に本社と工場、福岡には事業所を置き、薬品・健康食品の製造・販売をしているいわゆるサプリメントメーカーである。本社と工場の従業員数は53人。Rさんは福岡事務所に勤めていたが、同事務所では、所長、部長、そして8人のアポインターが仕事をしていた。

#### ② 紛争の発生：突然の解雇

##### ア．事業の立ち上げとアポインターのプロ

Rさんは、2006年5月16日、上記のサプリメントメーカーの福岡事務所に求人誌をみて採用面接に行った。同メーカーは新たに福岡事務所を開いたが、所長と部長が初めての採用面接をしていた。面接を受けて初めてテレフォンアポインターとして採用されたのはRさんである。Rさんは、8年ほど、健康食品のアポインターの仕事をしてきたので即戦力としてその能力が買われたのである。Rさんは、事業の立ち上げに専念した。

一方、所長と部長は健康食品の通信販売の仕事には知識がなく職場を引っ張る働きができなかった。「結局、アポインターの皆は、8年くらい健康食品の通信販売に携わってきたRさんを頼っていた」しかし、所長は、「何かいいことがあったら、いかにも自分がしたように社長に電話して」いたので、社長もそれを真に受けて「僕は所長を信頼している」というような職場状況であった。

##### イ．突然の解雇

Rさんは昼休み、携帯電話で社長に電話していたら、同僚の1人が、「社長に言いたいことがあるから電話をかわって」といって、社長に事務所の実情、所長のこと、すなわち、「もう仕事は何もしない、知識もないし、言葉使いも荒いからあの人の下では皆仕事は嫌だ」という悪口をバーッと言い出した。

翌週、月曜日の朝、Rさんは、所長から突然、「仕事をしなくていいから帰れ」と言われたという。Rさんは、「なぜですか」と言ったら、「どうして社長に電話したか」と追及されたので、「私が電話したけれども、所長が怒るようなことは一切言っていませんよ」と弁明

しても、聞き入れてもらわなかった。社長も所長も解雇するといったので、「解雇証明書と解雇予告手当をもらえますか。」とお願いしたら、所長は「ああ、わかった」と言ったという。しかし、「それは本社に言え」、「今すぐ帰れ」と言われたので、Rさんは、そのまま帰らざるを得なかった。

Rさんは、翌日、本社（経理担当：社長の妻）に電話し、解雇証明書と解雇予告手当のことを言ったら、「本社は関係ない」と断られたので、それでは、「労働基準監督署に相談に行きます」といったら、「行けばいい」といわれた。同解雇をめぐり、会社はRさんの主張を受け入れなかったため、Rさんは会社の外で解決を求めていくことで紛争に発展した。

### ③紛争解決

#### ア．労働行政での未解決

Rさんは、7月18日、管轄の労働局に電話で相談したところ、雇用形態は、会社の主張する委託契約ではなく労働契約であるという判断をもらった。その後、数回にわたり本社に連絡し解雇証明書と解雇予告手当を求めたが、「業務委託契約」であるとのことで拒否され続けた。Rさんは、8月1日と7日、直接、管轄の労働基準監督署に出向き問題解決のために相談し、処理のための申告を行った。同監督署は、調査を行い、実質的な労働契約であると労働契約の存在を認めた。Rさんは、監督署の助言に基づき、解雇証明書と解雇予告手当を求める旨の要求を手紙で書き、社長宛に送った。しかし、会社からの返事は全然なかった。監督署は、8月17日、所長を呼び調べたが、会社が業務委託契約であるとの主張を変えなかったため、翌日、Rさんに電話して会社とRさんの主張が異なるので、この件は打ち切ることを告げたそうである。しかし、Rさんが給料明細等を挙げながら、労働契約であると主張し、所長を呼んで実態をもっと調べてほしいと監督署にお願いした。その後、監督署が所長を呼び、聴いたところ、所長は委託契約の主張を撤回したが、Rさんの退職は解雇ではなく自主退職によるものであると主張したと言い、両者の主張が堂々巡りでこの件の調査は打ち切ると、8月29日、電話でRさんに告げたという。Rさんは、「会社は、私がいなくてもいい加減なことを言えるんじゃないですか」、「会社と私と同時に監督署の人と話させて下さい」とお願いしたが、「それはできない」と監督署に言われた。その代わりに、労働局にあっせん制度があるとの紹介があり、Rさんは9月14日、労働局に行きあっせん申請を行った。申請書には、その間の経緯と解雇予告手当1カ月分と精神的損害に対する補償として1カ月分、あわせて月給の2カ月分を請求した。しかし、25日、監督署から、「会社があっせんに参加する意思がないという返事がきましたので打ち切ります。」との連絡があった。

Rさんは、ユニオンに行くことにした。

#### イ．ユニオンを通じての解決：労働審判

Rさんは6年前にユニオンの存在を知り組合員になっていた。ユニオンは、10月26日、会社に対して、解雇予告手当と不当解雇による経済的損失・精神的苦痛に対する補償として、計4カ月分の月給を請求することを主な内容とする団交申し入れを行った。しかし、会社は

団交に応じなかった。そのため、11月2日、再度の団交申し入れを行ったが、それにも応じなかった。結局、ユニオンは労働審判を選択することにした。

労働審判の申立は個人のみが行うことになっていたため、形式上、申立人はRさんとなっている。申立書の内容確定と記載はすべてユニオンの書記長によって行われた。12月18日付で提出された「労働審判手続申立書」によれば、ユニオンは、解雇理由の明示がない解雇は無効と主張し、Rさんは労働契約上の権利を有する地位にあること、しかし、団交拒否等の会社の強硬な態度また紛争の早期解決の観点から金銭の支払いによる解決もやむを得ないこととし、その際、賃金の6カ月分を含む約170万円の請求を行った。労働審判は、12月15日、第1回目、その後（2007年1月10日）、第2回目の審判が行われ和解で終結した。審判では、解雇を「やったかやらなかったかではなく、金額だけ」をめぐって審議が行われた。会社が裁判所に出した「答弁書」によれば、上記したRさんやユニオンの主張をほとんど否定するものであった。しかし、結果的に、会社側から約80万の金員をもらい上記の紛争は解決した。同額は、審判でユニオン側が求めた金額には大幅に満たないものの、当初Rさんが会社に求めた解雇予告手当（1カ月、約20万円）の4倍、また、労働局あっせんの際に求めた2カ月分の2倍にのぼるものであった。

#### ④紛争の予防・解決に向けての示唆

ア．今回の労働紛争は、突然の解雇から発生した。Rさんはなぜ解雇になったのかいまだに分からない。

イ．Rさんは、解雇されるときに、解雇証明書と解雇予告手当を会社に求めたが、会社はそれに応じなかった。その背景には、Rさんとの契約は雇用契約ではなく業務委託契約であると、会社が認識していたことだとみられる。しかし、実態は雇用契約であったし、労働基準監督署からも雇用契約であるとの判断がなされた。会社は、実態に合わせてRさんの求める解雇証明書と解雇予告手当を与えていたら今回の紛争は社外に出ることはなかった。実態に基づいた会社の対応は紛争予防につながり、そうするように行政面からの何らかの指導や制裁等が求められる。

ウ．労働基準監督署が調査に基づいてRさんと会社との関係が委託契約ではなく雇用契約であり、Rさんの求める解雇予告手当を払わせたら紛争はすぐ解決できたはずである。しかし、署は両者の主張が異なるので処理を打ち切った。また、労働局にあっせん申請しても会社が応じないから打ち切った。Rさんは、「出てこない会社を何らかの罰則とかを設けて出てこさせて話さない、あっせんにならないでしょうが」といっているように、行政の実効性を高めるような処置がとられれば紛争の早期解決ができたとみられる。

エ．会社は、Rさんの解雇予告手当（月給の1カ月分）の支給を拒否したが、結局その4倍にのぼる金員を払って紛争を解決した。金銭的に見れば、会社は予告手当の3倍を余計に支払い大きな損失を被る形となった。労働審判で和解による解決だったので紛争の真相が明らかになっていない。そのため、紛争の責任所在を正確に判断しかねるが、予告手当の4

倍もの金銭的な支払いをしたことからみると、Rさんの主張をほぼすべて否定した会社の答弁書は信用し難いといわざるを得ない。実態に基づいた早期解決が企業にとってもメリットがあるといえる。

オ．Rさんは、今回の紛争を解決するために自ら会社や労働行政への接触を試みた。しかし、自主的には解決できず、ユニオンにお世話にならざるを得なかった。Rさんは、「ユニオンは全然知らない時に会社に交渉とか行ってくれているんですよ。それにすごく感動して、すごく感謝したんですよ。」と、改めてユニオンの真摯な対応と高い解決能力を言い表してくれた。また、「組合がない会社に勤めている人はやっぱりこういう（ユニオン）ところがあったらすごく安心ですよ、精神的にも」といい、組合費1,000円以上のものを得ることができると、ユニオンへの加入を薦めていた。

カ．Rさんは、労働審判について、「結論が早く出る」「当事者が同じ場所で同時に話せる」「費用がかからない」ということで、もう本当にいいのができたと思うくらい、評価している。しかし、紛争の真相が明らかにならず、その紛争解決から当事者の労使が何を学びとったかは未知である。紛争の解決だけではなく紛争の予防につながる労働審判のあり方を探ることも残された課題といえよう。

#### （４）小括

以上、コミュニティ・ユニオンを通じて、労働紛争解決をした3つの事例を紛争発生メカニズムと解決プロセスに焦点を当てて具体的に考察してみた。ここでは、3つの事例の共通点を中心に簡単に取りまとめる。

第1に、3つの事例とも、労働紛争当事者が紛争の解決内容について満足している。Tさんは、会社に「ダメージを与えたい」思いが満たされるほどの内容で解決を見た。Wさんは、約2年間の残業未払い分をほとんどもらうことができた。Rさんの場合、当初自ら会社に要求していた解雇予告手当の4倍、また、労働局あっせんの際に求めた額の2倍にのぼる解決金を勝ち取った。

第2に、行政の解決できない労働紛争がユニオンの運動により解決できた。Tさんのセクハラ被害の場合、とにかく「ダメージを与えて」紛争を解決しようとした決意と、自分で直接、行動を起こせなかった勇気のなさのギャップを、ユニオンは行動力で埋めて解決した。行政は、あくまでもTさん本人が直接行動を起こすことを求めたが、それは、Tさんの能力を超える要求だったのである。Tさんの場合、ユニオンの行動力は紛争解決の決め手であった。Rさんの場合、約3カ月間、行政を通じて労働紛争を解決しようとしたが、結局、実を結ぶことができなかった。会社がユニオンの交渉に応じず自主解決には至らなかったが、ユニオンは、労働審判にかかわるすべての手続きをして支援した結果、和解で解決をみたのである。

第3に、紛争の発生メカニズムをみると、専務、社長、所長という会社の経営陣によって紛争が引き起こされた。彼らは創業者の2代目か経営経験のない者であった。人事労務管理

に関する経営者の能力が足りない、遵法意識がない、そして資質がないといわざるを得ない。Tさんのセクハラ被害の場合、専務と会社は、男女雇用機会均等法に、また、Wさんの勤め先の社長とRさんの勤め先所長・社長はそれぞれ残業代未払い、解雇予告手当にかかわる労働基準法に違反している。彼らには、会社は社会の公器であるという意識が希薄であり、社内であれば何でもできるという強い傲慢主義があった。労働紛争の円満な解決や予防のために、少なくとも新しく経営陣になる経営者への労働基準法、労働組合法、男女雇用機会均等法等の労働法の教育が必要であろう。

第4に、経営陣の低い遵法意識・傲慢主義により、労働者の尊厳が踏みにじられた。Tさんに対する非人間的なセクハラ、Wさんに対する「殺人的な働かせ方」、そしてRさんに対する「突然解雇」という内容である。労働者の尊厳が守られるためには、労働組合の組織化が重要であるが、それが進まない現状では、従業員代表制のような労使の話し合いの場の設置を法制化することも1つの選択肢である。

第5に、個別労働紛争の予防につながる解決をみたことである。セクハラ被害のTさんや残業代の未払い被害のWさんの場合、ユニオンが会社と解決のための協定を結ぶ時に、再発防止につながる内容を入れたし、口頭でも再発防止のことを強くいった。

第6に、コミュニティ・ユニオンの紛争解決は、労使関係の健全化を促している。交渉の中で、就業規則の確認、「無茶な解雇」の不当性等の適正な労務管理の徹底を求めている。会社側は、ユニオンとの団交が労使関係や労務管理の学習の場でもある。団交による解決は、ただの解決ではなく、学習の場を提供する意味のある場である。それを生かすかどうかは会社の手に任されている。

### 3. 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。

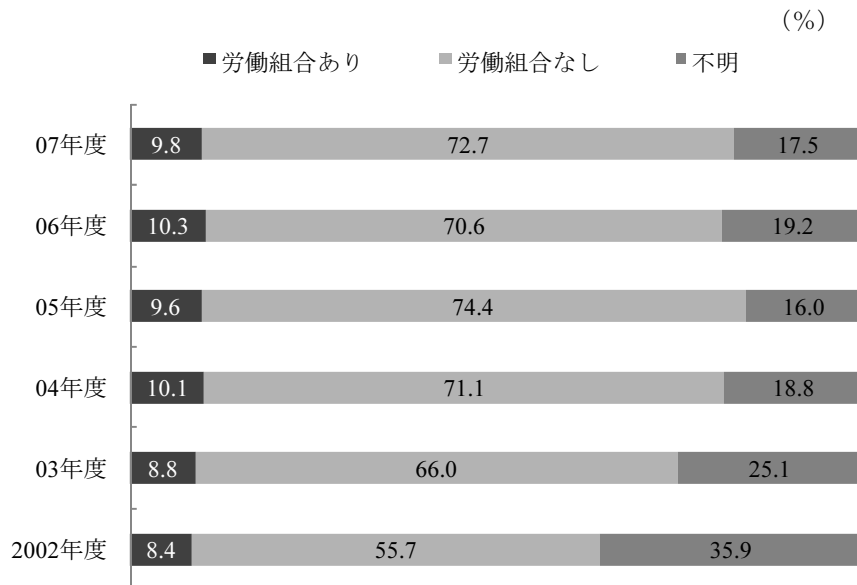
#### (1) 労働組合全体：個別労働紛争の予防役割を中心に

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1/2であるので、労働組合は個別労働紛争を半減しているといえる。

図1 あっせん申請件数割合



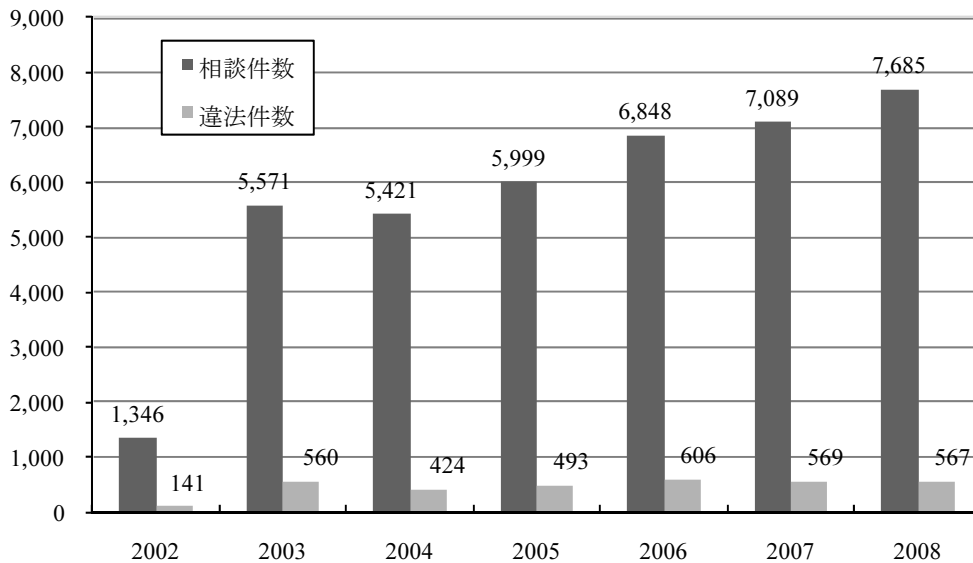
資料出典：厚生労働省提供資料（2008.10.24）

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。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れ解決していることも1つの要因といえよう。

次ぎ、連合の取り組み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1人でも加盟できる「地域ユニオン」に加盟してもらう（相談件数の推移は[図2]）。

図2 地方連合会の労働相談件数及び相談内容の違法件数



資料出典：連合提供資料（2008）『労働相談件数集計』

2008年3月31日、現在、連合の地域ユニオンがある地方連合会は、44都道府県である。地域ユニオンに属する組合数は388組合、組合員数は13,183人であり、そのうち、個人加盟は1,312人である。約1割が個人加盟になっている。ただし、個人加盟の組合員は、はじめに相談した問題が解決すると脱退する場合も多く、常に入れ替わっており、また、人数も流動的である。

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

## （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、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や紛争当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、連合福岡ユニオン志水書記長の場合、我流労使交渉の17カ条がある。すなわち、①服装、接する態度（礼儀正しく且つ堂々と）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、マスコミの人、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。Tさんのセクハラ被害解決で一例をみた。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」させてはいかん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の思いもあり、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」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強い。

### (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、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ある。ユニオンが競争を勝ち抜くのかどうか真剣勝負をしなければならない課題を抱えている。

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。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、第4に、本文でみたように、また、すでに問題提起したように、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って過言ではなく、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があってもよいのではないかと思われる。

**【参考文献】**

- 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月下旬号
- 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月下旬号
- 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『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』P.189-193
- 呉 学殊（2008）「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
- 厚生労働省（2004）『労使コミュニケーション調査報告』
- 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
- 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・研修機構（2008b）「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」
- 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』

## 第2セッション

# 韓国の個別労働紛争事例：非正規労働者の解雇をめぐる問題について

韓国労働研究院(KLI)研究委員

パク・ジェソン

## はじめに

最近、韓国で個別労働紛争と関連して争点となっているのは、非正規労働者に関する事例である。特に解雇と関連して、非正規労働者の特殊な状況が問題となっている。

まず第1に、有期労働契約の期間満了による契約終了を解雇と見なすことができる特別な場合に関する問題である。特に、有期労働契約が長期間にわたり反復更新されていたり、労働者が自分の有期労働契約は更新されるものと期待するだけの合理的理由がある場合に問題となる。

第2に、形式上請負契約を締結しているが、労働の提供形態は労働者と変わらない、いわゆる「特殊形態労働従事者」（労働者＋自営業者）の契約解除を解雇と見なすことができるのか、という問題である。これは、特殊形態労働者が、労働基準法の適用を受ける労働者として認定され得るか、という問題として提起される。

第3に、社内下請け関係において請負労働者が解雇された場合、元請人を相手に解雇の不当を争う場合が少なくない。社内下請けが偽装請負、違法な派遣、または違法な労働者供給に該当するという主張が絡み合っている問題である。

これら3つの問題は、以前から重要な論争の対象ではあったが、最近注目すべき判決が相次いで出ているため、新しい論争局面に入ってきている。以下、順に考察する。

## 1. 有期労働契約

「労働契約は、定められた期間がないか、一定の事業完了に必要な期間を定めたものを除いては、その期間は1年を超過できない」。この規定は、1953年労働基準法に制定され、2006年12月21日、期間制法によって廃止される。条文だけを見れば、1年を超過しない有期労働契約が原則であるかのように思われるが、最高裁は定められた期間のない労働契約が原則であることを確認する解釈を下した。

「1年以上の労働契約が締結された場合でも、その労働契約は当然無効になるのではなく、1年の契約期間を持った労働契約として認定され、それ以後の労働関係は、特別な事情がない限り期間に定めがないものと見なければならぬ」。<sup>1</sup>

このような原則は、有期労働契約が数回反復更新された場合に、これを期間の定めのない労働契約と見なす判決につながる。1994年の延世語学院事件の判決が代表的である。

「期間を定めて採用された労働者であるとしても、長期間にわたりその期間の更新が反復

<sup>1</sup> 最高裁 1989.7.11 宣告 88 ダカ 21296 判決

され、その定めた期間が単なる形式に過ぎなくなつた場合には、事実上期間の定めのない労働者の場合と違いはなくなり、使用者が正当な理由なく更新契約の締結を断るのは解雇と同じように無効である」。<sup>2</sup>

しかし、1996年8月29日のKDK事件の全員合議判決で、最高裁はこの原則を完全にひっくり返す。

「立法の趣旨は、労働者が退職の自由を制限され長期間労働継続の強要防止を目的として、長期の労働期間を定めることにより、労働者保護のために1年を超過する労働契約期間における労働関係において、労働者に退職の自由を保障しようとするところにある。労働契約期間は単なる労働契約の存続期間に過ぎず、『労働関係において賃金、労働時間、福利厚生、解雇等労働者の待遇に関して定めた条件』を意味する労働基準法第20条が定める労働条件に該当しないので、労働契約当事者は原則としてこれを任意に定めることができる。したがって1年を超過する労働契約期間を定めて労働契約を締結したとしても、その契約期間自体は有効なので、契約期間の範囲内では使用者は労働基準法第21条を根拠に1年の期間が経過したことを理由に労働関係の終了を主張できない。ただし労働者としては、1年が経過した後はいつでも当該労働契約を破棄できる。一方、労働契約期間を定めた場合においては、労働契約当事者間の労働関係は特別な事情がない限りその期間が満了することで、使用者の解雇等別途の措置を待つまでもなく当然終了する」。<sup>3</sup>

この判決は、有期労働に対する法の規制を完全に解消し、有期労働の「まばゆいばかりの」増加に多大に寄与することとなった。最高裁は長期労働の防止という名目で従属からの解放を主張し、退職の自由という名目で失業の価値を宣言した。しかしその結果は、正反対に、従属からは解放されるが、退職の自由を実現する行為は不幸の門を叩く破滅をもたらすだけであった。残念ながら、最高裁が非正規労働者の量産と社会の二極化の法的根拠を提供したことになる。この判決が招く危険に対しては、かつて次のような批判があった。

「判決の趣旨に従えば、使用者は期間満了後にはいつでも労働契約の終了を主張できることになる。そうすると、使用者はあえて期間の定めのない労働契約を締結する必要はなく、すべての正規労働者に対して担当業務に関係なく、一定期間を定めた労働契約の締結を行い、必要により期間満了を理由に労働関係を終了させることができるようになるため、労働者の雇用は極めて不安定になった。これは労働者の雇用保障という、重要な現代の法理に逆行する結果を招く。結局、この判決は労働基準法上の解雇制限規定を有名無実にする恐れのある深刻な問題を内包していると言えるだろう」。<sup>4</sup>

労働契約の当事者は、契約期間を任意に定めることができ、その決定は有効であるとの最高裁判例の判断基準の変更は、反復更新された有期労働契約の効力に関する判断においても

<sup>2</sup> 最高裁 1994.1.11 宣告 93 ダ 17843 判決

<sup>3</sup> 最高裁 1996.8.29 宣告 95 ダ 5783 全員合議体判決：KDK 事件

<sup>4</sup> キム・ソンス、「1年を超過する労働契約期間を定めた労働契約の効力」〈労働法研究〉第6号 1997, 568-569 ページ

影響しているように思われる。1994年の延世語学院事件判決以後、少なくとも2003年までは、判断基準は変わることがなかったが、反復更新された有期労働契約を、期間の定めのない契約と見なした判決は、寡聞なためか見出すことはできない。結局、この時期は有期労働契約に対する規制がない時期といえる。無期契約労働者が反復更新の有期労働者に、また用役業者の労働者にと地位を落とすことになったのは、この時期の特徴的な現象の1つである。

2003年頃から若干の変化が認められる。下級審<sup>5</sup>と最高裁<sup>6</sup>で、反復更新された有期労働契約を期間の定めのない契約と見なした判決が相次いだ。1994年延世語学院事件の判決以後、ほとんど10年ぶりの方向転換といえる。労働委員会で有期契約を反復更新した労働者を、期間制法(有期労働契約法)の適用を受ける有期労働者ではないとして申請を却下するほどにまで至るなど、判例法理の変化が大きな影響を及ぼした。

しかし、長期間反復更新されたとしても、労働契約書や就業規則に最長期間が定められている場合には、無期契約と見なされない傾向がある。「5年以上勤めながら、5回にわたり労働契約を更新したとしても、労働契約書に契約満了と同時に労働契約が解約されると明示されていれば、期間の満了により労働者の雇用関係は終了する」<sup>7</sup>という判決、「6年間5回にわたり労働契約を更新したとしても、労働契約書と就業規則に最長期間を5年と制限していれば、再契約の合理的で正当な期待が認められているとみなすことはできない」<sup>8</sup>という判決が、これに該当する。

特記すべき点は、有期労働契約であっても、更新に対する合理的な期待が可能な場合には、期間の定めのないものと同じであるという判例である。

「労働者が期間満了後、労働契約が更新されるであろうということに対する合理的な期待を持たせる特別な事情があるならば、これは事実上期間の定めのない労働契約と違いがないので、このような場合、使用者が社会通念上相当であるとして認められる合理的な理由なしに労働者との労働契約更新を拒否することは、労働契約の更新に対する労働者の正当な期待を侵害するものであるため、無効である」<sup>9</sup>

もちろん、「更新期待権」と関連して、すでに最高裁が再採用の手順や要件に関する根拠規定があるということを経由して、再採用期待権を認めたことがあり<sup>10</sup>、更新の反復と並んで更新期待権を「特別な事情」で認めたこともある<sup>11</sup>。しかし、2008年のソウル行政裁判所の判決は、契約更新に関する根拠規定が他になく、更新の反復が成り立たない最初の更新時点

<sup>5</sup> ソウル高等裁判所2004.9.9.宣告2003ヌ16220判決、2005.2.4.宣告2003ヌ14675判決、2005.5.3.宣告2004ヌ11598判決、ソウル行政裁判所2007.10.11.宣告2007クハブ3015判決、ソウル地方裁判所2007.12.28.宣告2006カハブ107000判決、ソウル行政裁判所2009.2.24.宣告、2008クハブ35835判決など

<sup>6</sup> 2003.11.28.宣告2003ドゥ9336判決、2006.2.24.宣告2005ドゥ5673判決、2006.12.7.宣告2004ダ29736判決、2007.9.7.宣告2005ドゥ16901判決

<sup>7</sup> ソウル高等裁判所2009.5.12.宣告、2008ヌ24523判決

<sup>8</sup> ソウル高等裁判所2009.2.4.宣告、2008ヌ21005判決

<sup>9</sup> ソウル行政裁判所2008.4.4.宣告2007クハブ33511判決

<sup>10</sup> 最高裁2005.7.8.宣告2002ドゥ8640判決、2007.10.11.宣告2007ドゥ11566判決

<sup>11</sup> 最高裁2007.9.7.宣告2005ドゥ16901判決

で更新期待権を認めたとという点で、過去の最高裁判決より一歩先に進んだものと評価することができる。

ソウル行政裁判所の判決の第2の意義は、更新期待権認定の可否に関する判断の次のような基準を提示している点である。①業務の内容が一時的・季節的なものか、1年を通して常時あるものか、②業務の量が一定の水準を維持しているか、③該当業務を担当する労働者が企業の主要な集団に属しているか、④労働契約期間が下請け契約期間と関連しているか、⑤労働契約の終了が労働契約の期間と実際に関連して成り立っているか、⑥労働契約書に更新や延長を予定する趣旨の文言が含まれているか、⑦期間を定めることが、熟練の確保のために必要なこととして認定され得るのか。(筆者が再構成)

いくつかの基準(特に①②③)は、有期労働契約に関する問題の核心を扱っている点において注目される。「特別な事情」もなく、解雇関連規定を回避するために乱用される有期労働契約を適切に規制する判断基準の確立が、今後の判例に残された課題であろう。

しかし、ソウル行政裁判所の判決は、1つ理解し難い点を含んでいる。判決は、労働者の更新期待権が認められる場合には、期間の定めのない労働契約と違いがないことを認めながらも、更新の拒否においては、「正当な理由」(労働基準法23条)でなく「社会通念上相当であるとして認められる合理的理由」があれば良いとしている。この表現は、韓国の裁判所が、労働者の集団的同意なしで、労働者が不利益を被る方向に変更された就業規則の効力を認める場合に使う表現である。今ここで、このような表現がなぜ登場するのか。

判決文は、更新の拒否は「実質的に懲戒解雇に該当」し、「不当解雇と同じように」地方労働委員会の救済命令が可能であるとしている。「解雇と同じこと」であれば、使用者は「正当な理由」があつてこそ更新を拒否できるのである。恐らく、更新期待権が認められる場合でも、解雇に比べ、更新拒否の方が正当性を認められる余地がある、という考えを、暗に表したのではないかと考えられる。「期間の定めのある労働契約において、更新期待権が認められるとしても、社会通念上相当であるとして認められる合理的な理由があつて、その労働契約の更新を拒否したとすれば正当だ」<sup>12</sup>という判決も同じ脈絡である。

実際のところ、韓国の裁判所は、かなり以前から解雇の「正当な理由」を「社会通念上労働契約を存続させることができないほど労働者に責任ある理由がある場合」<sup>13</sup>として解釈してきたので、「社会通念」は韓国の裁判所において最終的な判断基準とするに値するが、ただしそれが実定法規定を無視するレベルまで進んでいないかに注目しなければならないであろう。

## 2. 特殊労働形態従事者

いわゆる特殊労働形態従事者の契約(形式上請負契約)が解約された場合、当該従事者は、

<sup>12</sup> ソウル行政裁判所 2009.6.18.宣告、2008 クハブ 41670 判決

<sup>13</sup> 最高裁 1991.10.25.宣告 90 ダ 20428 判決など



自分の契約は実質上労働契約であるから契約解除は解雇であると主張する。実際の訴訟では、当該従事者が労働基準法の適用を受ける「労働者」に該当するかどうか争われる。「労働者」であれば解雇禁止規定が適用されるためである。最高裁が労働基準法上の労働者性判断基準を最初に示したのは1994年である。

「労働基準法上の労働者に該当するかどうかは、契約の形式が雇用契約であるのか請負契約であるのかよりもその実質にあり、労働者が企業または事業所に賃金を目的に従属的な関係で労働を提供したかどうかにより判断しなければならない。従属的な関係があるかどうかは、業務内容が使用者が決め、就業規則またはサービス（人事）規定等の適用を受けて、業務遂行過程において使用者が相応の指揮・監督をするのか、使用者が勤務時間と勤務場所を指定し、労働者がこれに拘束を受けるのか、従事者が自ら備品・原材料や作業道具等を所有するとか、第三者を雇用して業務を代行させる等独立して自らの意図で事業を営むことができるのか、労働提供を通して利害を被る危険を自ら抱えているのか、報酬の性格が労働自体を対象としたものなのか、基本給や固定給が定められているのか、および所得税の源泉徴収の有無等報酬に関する事項、労働提供関係の継続性と使用者に対する従属性の有無とその程度、社会保障制度に関する法令で労働者として地位を認められるか等の経済的・社会的な様々な条件を総合的に判断しなければならない」。<sup>14</sup>

しかし、このような「総合的判断」は、現実的には労働者性をほとんど認めない結果となる。なぜなら、ほぼすべての条件が認められる場合にだけ、労働者性を認めるためである。すなわち、判断基準の7～8割程度を満たしていても、いくつかの否定的な条件があれば労働者性が否定される場合があった。

2006年12月7日の最高裁判決は、1994年の最高裁判決が示した判例法理をそのまま維持しながらも、次のような意義深い補足意見を付けた。

「ただし、基本給や固定給が定められていたのか、所得税を源泉徴収したのか、社会保障制度に関して労働者として認められるのか等の事情は、使用者が経済的に優れている地位を利用して、任意に定める余地が大きい。このため、それらの点が認められないということだけで労働者性を簡単に否定してはならない」。

また、従来判例で使っていた「具体的で直接的な指揮監督」という表現の代わりに、「相応の指揮監督」という表現を使うことにより、指揮監督性の影響力を緩和させている。「相応の指揮監督」という表現は、以後最高裁判決でも繰り返されており<sup>15</sup>、指揮監督の強度は、「具体的で直接的な」レベルではなく、「相応の」レベルならば十分だという立場が確立されたと思われる。

一方、2006年の判決の補足意見と表現のみが違うだけで、結論は同じことのように思われ

<sup>14</sup> 最高裁 1994.12.9.宣告 94ダ 22859 判決

<sup>15</sup> 最高裁 2009.5.14.宣告 2009ダ 6998 判決（労働者性否定）、最高裁 2009.10.29.宣告 2009ダ 51417 判決（労働者性認定）等多数。ただし、最高裁 2009.3.12.宣告 2009ド 311 判決は、「具体的で直接的な指揮監督」という表現を再び使った異例の判決である。

る補足意見を付した最高裁判決が下された。

「全体的に見て、賃金を目的に従属的關係で使用者に労働提供したと認められる以上、労働者に対する上記の様々な条件のうち、一部の条件が欠如していたり他の地位を併せ持っているとしても、そうした理由だけで労働基準法上の労働者でないと言うことはできない」。<sup>16</sup>

だが、この2009年の判決と2006年の判決には大きな違いがある。2006年の判決の補足意見は、いわゆる「形式的条件」と「実質的条件」を区別して判断するという考え方をしているが、2009年の判決の補足意見は、労働者性判断のための各条件は、肯定と否定の両方面において全てが同じ価値を持つのではないとの考えを含んでいる。いわば、労働者性判断の条件は、肯定の方向においては労働者性を表す積極的価値を持ち、否定の方向においては労働者性を表すことができない消極的価値を持つだけであることだ。

これは、「実質的条件／形式的条件二分法」とは多少異なる観点である。すなわち、形式的条件（例えば、固定給が決まっているのかどうか）を相対的にあまり重要でないとして判断するのではなく、労働者性が認められるような条件であれば、労働者性を強く推定させる積極的価値を持つものとして理解する立場である。また、実質的条件（例えば、使用者から具体的・直接的指揮監督を受けるかどうか）にしても、労働者性を否定されるような場合（具体的・直接的指揮監督を受けない場合）でも、労働者性を必ずしも表してはいない、という消極的価値のみを持つと理解する立場である。例えていうなら、芽が生えてきたときには土の中に種があるということが分かるが、芽が生えていないからといって土の中に種がないということとはできないのと同じ論理である。

実際のところ、このような考えは2006年の判決にも萌芽的に含まれていたことではあるが、2009年の判決はもう少し具体的な表現となったように思われる。2009年の判決のもう1つの意義は、労働者性を否定するための総合的判断から、労働者性を認めるための判断への転換である。

### 3. 社内下請け

社内下請け（労働者供給）において、労働者は、事実上元請人（使用事業主）の指示・監督の下で労働を提供するのであり、請負人（供給事業主）によって解雇された労働者は、元請人を相手に不当な解雇の可否を争う場合が少なくない。この場合、労働者は元請人と請負人との間の請負契約が偽装請負であり、従って元請人との間に労働契約関係が成立すると主張をする一方、たとえ労働契約関係が成立しなくても、派遣法の適用により2年が経過すれば直接雇用と見なされると主張する。

それゆえ、裁判所は、まず元請人と下請け労働者の間に暗黙的な労働契約関係が成立するかどうかを判断し、認められない場合、派遣法の適用の可否を判断する。不法派遣に対する派遣法の適用問題は論議の的であったが、最近の最高裁判決は、不法派遣に対しても派遣

---

<sup>16</sup> 最高裁 2009.4.23.宣告 2008 ㊦ 11087 判決

法が適用されるとして、この争点を解消した<sup>17</sup>。

### （１）暗黙的な労働契約法理：現代尾浦造船事件

元請人と下請け労働者の間に暗黙的な労働契約関係が成立すると認めた代表的な最高裁判例が、2002年の京畿化学事件<sup>18</sup>と2003年のSKインサイト코리아事件<sup>19</sup>、そして2008年の現代尾浦造船事件<sup>20</sup>である。2002年の京畿化学事件は、いわゆる「小社長法人」の労働者と事業主の間に労働契約関係を認めたものであり、2003年のSKインサイト코리아事件は、グループ内子会社の労働者と親会社との間の労働契約関係を認めたものである。

そして2008年の現代尾浦造船事件は、個人下請け業者の労働者と元請人との間に労働契約関係を認めたものである。特に、現代尾浦造船事件は、元請人と請負人が同じ支配構造に属していない場合でも暗黙的な労働契約関係の成立を認めたという点で、前の2つの判決を補完する意味を持っている。しかし全体的に見れば、韓国の裁判所が暗黙的な労働契約法理を適用して元請人の使用者性を認める場合は珍しい、と言える。

なぜなら、暗黙的な労働契約関係が成立するためには、請負人の存在が形式的、名目的なものに過ぎなければならないが、請負人の独立性は簡単に認められるためである。判決例を検討してみれば、裁判所が考える請負人の独立性というのは、完全ではなく「若干の独立性」であることが分かる<sup>21</sup>。請負人にその若干の独立性だけあれば、たとえ下請け労働者と元請人との間に従属関係が認められたとしても、労働契約関係は否定されうるという点で、暗黙的な労働契約法理は決定的な限界がある。これは前項で考察したように、「総合的判断」が実質的に労働者性を否定する結論につながったことと類似していると言えよう。

しかし、請負人の独立性があるかどうかは、元請人と下請け労働者の間に従属関係が存在するのか、すなわち労働契約が成立するのかどうかとは無関係である。両者の間に労働契約が成立するかどうかは、2つの関係の実態に関する問題である。今の暗黙的な労働契約法理は、「従属関係あれば労働契約あり」という、最高裁が確立した実質主義判断の原則に反するものである。暗黙的な労働契約法理は、「従属関係はあるが・・・」とあって、労働契約の成立の可否が実質的な従属関係によって決定されるのではなく、周辺の法律関係によって間接的に決定されるようにすることにより、裁判所自らが自己矛盾を招いている。社内下請けにおいて、下請け労働者と元請人の間に労働契約関係が成立するか否かは、両者に従属関係が存在するかどうかだけをもって判断すれば足りることである。

暗黙的な労働関係法理のジレンマは、とにかく請負人の独立性が認められる限り、請負人とその労働者の間に締結した労働契約をないものと見なすことはできないのではないかと

<sup>17</sup> 一方、個別的労働関係ではないが、不当労働行為と関連して、実質的支配力法理に基づいて元請人の使用者性を認めた判決が最近出てきた。この判決は、従来暗黙的な労働契約法理に基づいて個別労働関係上の使用者と集团的労働関係上の使用者を、事実上同じ概念として見ていた立場から抜け出し、両者が違うこともあるという点を認めている。最高裁 2010.3.25.宣告 2007 ドウ 8881 判決現代重工業事件

<sup>18</sup> 最高裁 2002.11.26.宣告 2002 ド 649 判決

<sup>19</sup> 最高裁 2003.9.23.宣告 2003 ドウ 3420 判決

<sup>20</sup> 最高裁 2008.7.10.宣告 2005 ダ 75088 判決

<sup>21</sup> ソウル南部地方裁判所 2008.7.18.宣告 2007 カハプ 13702 判決および 2007 カハプ 10338 判決参照

思われる。しかし、請負人の独立性と元請人と下請け労働者の間の従属関係は、並存することができる。

## （２）派遣法適用論：イエスコ事件<sup>22</sup>

元請人と下請け労働者の間に暗黙的な労働契約関係の成立が認められない場合に、労働者側は、「元請人が請負人の労働者を使って労働させるのは、事実上労働者派遣に該当するのであるが、請負人が派遣業許可を受けていなかったとか、派遣が許可されている業務ではない等の理由で違法な派遣となり、派遣法上の直接雇用と見なす規定の適用により、2年が経過すれば直接雇用と見なされる」という主張をする。違法な派遣に対しても派遣法が適用されるか否かについては、しばらく下級審で適用否定論<sup>23</sup>と適用肯定論<sup>24</sup>が対立していた。

イエスコ事件の最高裁判決は、違法な派遣に対しても派遣法が適用されるとすることにより、その間の論議を一応解消した。

事件の概要は次の通りである。労働者甲と乙は都市ガス販売小売り業者であるイエスコ社に派遣されて3年7カ月勤めた後、直接1年ずつ2年間、有期労働契約を締結する形で計5年7カ月の間イエスコに勤めた後、契約期間満了を理由に解雇された。これに対し労働者は、違法な派遣2年が経過した時点で、労働者とイエスコ社間に直接雇用と見なす規定によって期限の定めのない直接的な労働契約が成立し、したがってイエスコと労働者の間には依然として労働契約が存続するにもかかわらず、イエスコが一方的に期間満了を主張して解雇するのは、一方的な契約解約であり違法であると主張した。

「直接雇用と見なす規定は、派遣労働者保護法第2条第1号で定義している『労働者派遣』があり、その労働者派遣が2年を超過して続く事実から、直ちに事業主と派遣労働者の間に直接雇用関係が成立するという意味であり、この場合その雇用関係の期間は期限があると見るだけの他の特別な事情がない限り、原則として期限の定めのないものとして見なければならぬ」。

派遣法適用論は、適用否定論の不正義、すなわち、法に違反した者が法を遵守した者より有利になるという不正義を正すことにより、法的正義を実現した。1996年のKDK事件判決において、有期労働契約に対する制限を事実上完全に反故にしてしまったのが1つの事件であるとすれば、2008年のイエスコ事件判決は正反対の意味でまた1つの事件と言える。2つの判決がともに全員合議判決であるという点も、また事件の意味を強めている。

しかし、派遣法を適用する限り、派遣期間が2年を超過する時点においてのみ、雇用条項（旧派遣法第6条第3項）を適用できる、という限界がある。2年以内では不法の状況を放置または容認しているという点では、批判を禁じ得ない。

<sup>22</sup> 最高裁 2008.9.18.宣告 2007 ドウ 22320 判決

<sup>23</sup> ソウル行政裁判所 2002.1.25.宣告 2001 グ 43492 判決、ソウル高等裁判所 2003.12.18.宣告 2002 ヌ 18793 判決、ソウル行政裁判所 2007.7.10.宣告 2006 クハブ 28055 判決、ソウル南部地方裁判所 2008.7.18.宣告 2007 カハブ 13702 判決、ソウル高等裁判所 2006.2.10.宣告 2004 ヌ 14399 判決

<sup>24</sup> ソウル高等裁判所 2003.3.14.宣告 2002 ヌ 2521 判決、ソウル中央地方裁判所 2004.11.26.宣告 2003 カハブ 96857 判決、ソウル中央地方裁判所 2007.6.1.宣告 2005 カハブ 114124 判決

実際、現代自動車牙山工場の社内下請け労働者に、派遣法上の直接雇用と見なす規定が適用された事例においても、派遣期間が2年を超過しない一部労働者の請求は棄却されている<sup>25</sup>。もし、違法な派遣に対しても派遣法を適用すべきだとすれば、または適用するほかはないというならば、旧派遣法の直接雇用と見なす規定と現行派遣法の直接雇用義務規定は、2年の不法を容認しているという点で、ともに違憲の疑いを禁じ得ないであろう。

派遣法の関連規定が、違憲の罅から抜け出る方法は、職業安定法の適用を仰ぐしかない。旧派遣法において、様々な法違反の類型に対して何ら保護規定がないのは、適法な派遣だけを対象にする意向を明らかにしているのであり、違法の場合には職業安定法の適用を予定していると理解しなければならない。これは現行派遣法でも同じことである。すなわち、現行派遣法は、旧派遣法の立法趣旨と同じように、2年間は職業安定法の適用を予定しているものと見なさなければならない。

事実、供給期間と言おうが派遣期間と言おうが、その期間が2年を超過した労働者の場合には、職業安定法を適用しようが派遣法を適用しようが大差ないということもできる。いや、むしろ派遣法を適用する方が労働者には有利であるといえる。なぜなら、職業安定法を適用する場合、派遣先企業と労働者の間に従属関係が成立するということを立証しなければならないが、派遣法を適用する場合は、期間が超過しさえすれば「雇用と見なす」ことも、「雇用義務」と見なすことも、特段の要件なしに可能となるからである。そうした点において、派遣法は職業安定法に代わる法ではなく、職業安定法を補完して労働者に更なる権利実現手段を提供する法であるといえる。

暗黙的な労働契約法理は、請負人の独立性を過度に重視することにより、現実にはほとんど適用されることがないという点で、派遣法適用論は、派遣期間が2年を超過しない場合に労働者は何の保護も受けられないという点で、2つとも不完全である。そして、実質的支配説は、労働契約の成立が肯定されなければならない場合において、部分的な使用者責任に後退してしまうという点で限界がある。

これら3つの論理は、暗黙的な労働契約法理を頂点とした垂直的關係にあると思われる。多少大雑把に言えば、①暗黙的な労働契約関係が認められれば最も良く、②認められなければ派遣法を適用して派遣期間が2年を超過した労働者を救済し、③それも無理であれば、実質的支配説を根拠に団体交渉で解決に導く、という考え方である。

---

<sup>25</sup> ソウル中央地方裁判所 2007.6.1.宣告 2005 カハプ 114124 判決

# 個別労働紛争処理事案の内容分析

労働政策研究・研修機構統括研究員

濱口 桂一郎

## 1. 研究の目的

2001年10月から開始された都道府県労働局における労働相談、助言・指導及びあっせんの件数の推移は次の通りである。

表 1

	総合労働相談 件数	民事上の個別労働 紛争相談件数	助言・指導申出 受付件数	あっせん申請 受理件数
2001年度 (下半期)	251,545	41,284	714	764
2002年度	625,572	103,194	2,332	3,036
2003年度	734,257	140,822	4,377	5,352
2004年度	823,864	160,166	5,287	6,014
2005年度	907,869	176,429	6,369	6,888
2006年度	946,012	187,387	5,761	6,924
2007年度	997,237	197,904	6,652	7,146
2008年度	1,075,021	236,993	7,592	8,457
2009年度	1,141,006	247,302	7,778	7,821

これら個別紛争処理の内容については、1年に1回、厚生労働省から「個別労働紛争解決制度施行状況」として大まかな統計的データが公表されるのみで、その具体的な紛争や紛争処理の姿は明らかになっていない。典型的と判断された事案を紹介するものはあるが、その全体像を明らかにしたものはない。

そこで、労働政策研究・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門においては、2009年度からのプロジェクト研究の柱として、労働局で取り扱った個別労働関係紛争処理事案を包括的に分析の対象とし、現代日本の労働社会において現に職場に生起している紛争とその処理の実態を、統計的かつ内容的に分析することによって、その全体像を明らかにすることを目的として研究を開始した。

研究期間は2009年度から2011年度までの3年間を予定しているが、初年度である2009年度においては、個別労働関係紛争の大部分を占める解雇その他の雇用終了事案、いじめ・嫌がらせ事案、労働条件引下げ事案、派遣その他の3者間労務提供関係事案の4領域を、今日の労働法政策において注目を集める大きな課題として取り上げ、その紛争の内容について深く突っ込んだ分析を行った。

以上のような目的の下、本調査研究では、厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室より、全国の47都道府県労働局のうち4局において2008年度に取り扱った助言・指導及びあっせんの記録について、当事者の個人情報情報を抹消処理した上で、その提供を受けた。4局については明らかにできないが、全国的なバランスと都道府県規模等を考慮して選定したものである。

提供を受けた記録は次の通りである。助言・指導については「労働局長の助言・指導処理票」、あっせんについては「あっせん申請書」、「あっせん処理票」、「事情聴取票（あっせん）」、「あっせん概要記録票」及び添付書類である。添付書類には、あっせん申請に対して被申請人が提出した「回答書」や、あっせんの結果合意に至った場合における「合意文書」が含まれる。

1つの事案についての記録と情報量において、助言・指導事案よりもあっせん事案が極めて豊富であることから、本調査研究ではほとんどもっぱらあっせん事案を対象とし、1部必要に応じて助言・指導事案を用いるにとどめた。

本調査研究の対象となったあっせん件数は1,144件であり、同時期における全国のあっせん申請受理件数8,457件の約13.5%に相当する。

## 2. 個別労働関係紛争あっせん事案の概要

まず、あっせん事案1,144件全体の傾向を概観する。「正社員」が51.0%であり、「直用非正規」が30.1%と続く。「派遣」は11.5%であり、あっせん申請全体からみると比率は高くはない。だが、総務省統計局の『就業構造基本調査（平成19年）』において示されている「労働者派遣事業所の派遣社員」の比率が3.0%であることを鑑みれば、あっせん申請における「派遣」の比率11.5%は高いと言える。また、「正社員」は男性（65.5%）が、「直用非正規」は女性（59.3%）が占める割合が高い。「派遣」は若干女性の方の比率が高いが、男女ほぼ半々となっている。

企業規模別にみると、100人未満の企業におけるあっせん件数が58.2%であり、多数を占める。100人未満の企業においては社内の苦情処理制度が整備されていないことが予想され、あっせん申請という形で紛争が外部化していると考えられる。

表 2

			(件数、%)				
就労状況	件数	%	就労状況	男	女	不明	合計
正社員	583	51.0	正社員	382 (65.5)	190 (32.6)	11 (1.9)	583 (100.0)
直用非正規	344	30.1	直用非正規	139 (40.4)	204 (59.3)	1 (0.3)	344 (100.0)
派遣	132	11.5	派遣	64 (48.5)	68 (51.5)	0 (0.0)	132 (100.0)
試用期間	76	6.6	試用期間	51 (67.1)	24 (31.6)	1 (1.3)	76 (100.0)
その他	4	0.3	その他	3 (75.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
不明	5	0.4	不明	5 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
合計	1,144	100.0	合計	644 (56.3)	487 (42.6)	13 (1.1)	1,144 (100.0)

表 3

労働者数	件数	%
1～9人	183	16.0
10～29人	230	20.1
30～49人	120	10.5
50～99人	133	11.6
100～149人	65	5.7
150～199人	30	2.6
200～299人	39	3.4
300～499人	49	4.3
500～999人	26	2.3
1,000人以上	43	3.8
不明	226	19.8
合計	1,144	100.0

申請内容の件数と比率は以下の通りである。

表 4

申請内容	件数	%	申請内容	件数	%
1 普通解雇	330	28.8	17 募集	0	0.0
2 整理解雇	104	9.1	18 採用	0	0.0
3 懲戒解雇	26	2.3	19 定年等	1	0.1
4 労働条件引下げ（賃金）	96	8.4	20 年齢差別	0	0.0
5 労働条件引下げ（退職金）	19	1.7	21 障害者差別	3	0.3
6 労働条件引下げ（その他）	16	1.4	22 雇用管理改善、その他	6	0.5
7 在籍出向	5	0.4	23 労働契約の承継	0	0.0
8 配置転換	53	4.6	24 いじめ・嫌がらせ	260	22.7
9 退職勧奨	93	8.1	25 教育訓練	2	0.2
10 懲戒処分	8	0.7	26 人事評価	12	1.0
11 採用内定取消	29	2.5	27 賠償	20	1.7
12 雇止め	109	9.5	28 セクハラ	1	0.1
13 昇給、昇格	1	0.1	29 母性健康管理	0	0.0
14 自己都合退職	64	5.6	30 メンタル・ヘルス	34	3.0
15 その他の労働条件	80	7.0	31 その他	99	8.7
16 育児・介護休業等	2	0.2	—	—	—

このうち、本研究で分析対象とした3領域を取り出すと、次の通りとなる。「雇用終了」は、「普通解雇」「整理解雇」「懲戒解雇」「退職勧奨」「採用内定取消」「雇止め」「自己都合退職」「定年等」の8項目の合計である。また、「労働条件引下げ」は「賃金」「退職金」「その他」の合計である（表5参照）。



表 5

	件数	%
雇用終了	756	66.2
いじめ・嫌がらせ	260	22.8
労働条件引下げ	128	11.3

あっせん申請がなされても、被申請人があっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明したときはその段階で打ち切られる。これが42.7%と半数近くを占める。また、あっせんの手続きに入っても、紛争当事者があっせん案を受諾しないなど解決の見込みがないときには不都合として打ち切られる。これが18.4%存在する。一方、あっせん申請者から取り下げることとも8.5%あり、最終的に合意に到達するケースは30.2%である。これを申請内容別にみると、次のようになる。

表 6

(件数、%)

	合意成立	取下げ等	被申請人の 不参加による 打ち切り	不都合	制度対象外 事案	合計
雇用終了	233 (30.8)	60 (7.9)	329 (43.5)	133 (17.6)	1 (0.1)	756 (100.0)
いじめ・嫌がらせ	80 (30.8)	17 (6.5)	96 (36.9)	67 (25.8)	0 (0.0)	260 (100.0)
労働条件引下げ	34 (26.6)	14 (10.9)	56 (43.8)	24 (18.8)	0 (0.0)	128 (100.0)
合 計	346 (30.2)	97 (8.5)	489 (42.7)	211 (18.4)	1 (0.1)	1,144 (100.0)

こうして合意が成立した場合の解決金額を就労状況別に見ると、「正社員」の場合、10万円以上40万円未満に集中しており、1円以上5万円未満が4.3%、5万円以上10万円未満が4.9%と低額解決となる比率は比較的低い。50万円以上100万円未満も11.7%ある。

他方、「直用非正規」の場合、1円以上5万円未満が13.1%、5万円以上10万円未満が16.8%、「派遣」の場合、それぞれ14.3%、21.4%と、「正社員」に比べて低額解決になる傾向にある。これは、そもそも低額請求をしていることによると思われるが、高額請求をしても非正規の場合、希望通りにいかず低額の解決金を受け取っていることがうかがわれる。

また、解決金額の分布を申請内容（大分類）で見ると、「雇用終了」は5万円以上40万円未満が65.7%となっている。ただし、1,000万円を超える解決金を受け取ったケースもある。

表 7

	(件数、%)											合計
	1～ 49,999円	50,000～ 99,999円	100,000～ 199,999円	200,000～ 299,999円	300,000～ 399,999円	400,000～ 499,999円	500,000～ 999,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000～ 9,999,999円	10,000,000 円以上	不明・ その他	
正社員	7 (4.3)	8 (4.9)	39 (23.9)	22 (13.5)	25 (15.3)	12 (7.4)	19 (11.7)	11 (6.7)	1 (0.6)	1 (0.6)	18 (11.0)	163 (100.0)
直用非正規	14 (13.1)	18 (16.8)	28 (26.2)	10 (9.3)	14 (13.1)	1 (0.9)	7 (6.5)	6 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (8.4)	107 (100.0)
派遣	6 (14.3)	9 (21.4)	11 (26.2)	7 (16.7)	6 (14.3)	2 (4.8)	1 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	42 (100.0)
試用期間	6 (18.8)	8 (25.0)	5 (15.6)	6 (18.8)	2 (6.2)	2 (6.2)	2 (6.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.1)	32 (100.0)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
不明	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
合計	33 (9.5)	43 (12.4)	84 (24.3)	45 (13.0)	47 (13.6)	18 (5.2)	29 (8.4)	17 (4.9)	1 (0.3)	1 (0.3)	28 (8.1)	346 (100.0)

表 8

	(件数、%)											合計
	1～ 49,999円	50,000～ 99,999円	100,000～ 199,999円	200,000～ 299,999円	300,000～ 399,999円	400,000～ 499,999円	500,000～ 999,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000～ 9,999,999円	10,000,000 円以上	不明・ その他	
雇用終了	19 (8.2)	34 (14.6)	58 (24.9)	31 (13.3)	30 (12.9)	12 (5.2)	23 (9.9)	12 (5.2)	1 (0.4)	1 (0.4)	12 (5.2)	233 (100.0)
いじめ・ 嫌がらせ	5 (6.2)	6 (7.5)	22 (27.5)	16 (20.0)	12 (15.0)	8 (10.0)	4 (5.0)	2 (2.5)	0 (0.0)	1 (1.2)	4 (5.0)	80 (100.0)
労働条件 引下げ	6 (17.6)	2 (5.9)	8 (23.5)	2 (5.9)	6 (17.6)	0 (0.0)	2 (5.9)	3 (8.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (14.7)	34 (100.0)

「いじめ・嫌がらせ」は10万円以上50万円未満が72.5%を占め、「雇用終了」と比べて若干高額な解決金額を受け取る傾向があり、1000万円を超えるケースもある。

「労働条件の引下げ」は若干低めの解決金額を受け取る傾向があり、10万円以上20万円未満が23.5%、1円以上5万円未満と30万円以上40万円未満が17.6%を占める。

### 3. 雇用終了事案の分析

前述のように、本研究の対象となる4局のあっせん事案1,144件のうち、解雇、雇止め、退職勧奨、自己都合退職などの雇用終了事案は合わせて756件と、過半数の66.1%を占めている。また、社会的にも雇用終了事案は個別労働関係紛争のもっとも典型的な類型として注目されている。

一方、労働法制においては、2003年の労働基準法改正により判例の解雇権濫用法理が実定法上に条文化され、2007年に労働契約法に規定が移されたが、具体的にどのような理由でどのような雇用終了が発生した場合に、どのような判断がされるかについては、経営上の理由による解雇についての整理解雇4要件（ないし4要素）を除けば定式化された基準はほとんど存在せず、個別事案ごとに裁判所の判断に委ねられているのが実態である。また、日本の判例法理では基本的に権利濫用による解雇無効及びその類推適用という法的構成をとることから金銭解決の余地がなく、裁判によらず解決を図る際に拠るべき金銭解決の水準も社会的に形成されているとは言いがたい。

そこで本研究においては、個別事案を丹念に読み込む中で雇用終了理由類型を析出し、これに基づいて事案を分類して、現在の日本社会における雇用終了の実態を明らかにする。この分類は、労働局が付した雇用終了形態とは必ずしも一致しない。たとえば、内容的に経営上の理由によるものでも整理解雇ではなく普通解雇となっているものや、非行を理由とするものでも懲戒解雇ではなく普通解雇となっているものは非常に多い。また、ある事案が解雇であるのか退職勧奨であるのかそれとも自己都合退職であるのかは、使用者側と労働者側の具体的な発言の趣旨をどう捉えるかによって極めて微妙な判断を要するものである上に、そのどれに当たるか自体が労使間の争点となっている事案も少なくない。

本研究において用いる雇用終了理由類型を件数別にみると以下ようになる。通常、解雇に関する労働法学の議論では、経営上の理由による整理解雇以外の労働者個人の行為や属性に基づく解雇については、勤務成績不良、傷病、非違行為の3つが典型的な解雇事由として挙げられる。これらについて、解雇権濫用を基礎づける要素とそれを否定する要素を比較考量して、解雇の有効無効を判断するものとされている。これは、これら事由が存在する場合には雇用を終了させることが一応合理的であり得るという前提の上で、その客観的合理性及び社会的相当性を判断するという考え方に立っていると見える。

表 9

	件数	%
権利行使	14	1.9
ボイス	23	3.0
労働条件変更拒否	26	3.4
変更解約告知	21	2.8
態度	167	22.1
非行	39	5.2
私生活	7	0.9
副業	5	0.7
能力	70	9.3
傷病	48	6.3
障害	4	0.5
年齢	11	1.5
外国人差別	1	0.1
経営上の理由	218	28.8
雇用形態	4	0.5
準解雇	47	6.2
コミュニケーション不足	17	2.2
退職トラブル	8	1.1
理由不明	26	3.1
合計	756	100.0

これに対し、労働局あっせん事案で目立つのは「態度」を理由とする雇用終了の多さであり、発言制裁系の多さである。「態度」については、事案によっては必ずしも「能力」と明確に区分しがたい面もあり、広い意味での「勤務成績不良」の一環と見ることもできないわけではないが、それが本質的に使用者側の主観的判断に基づくものであることから、「能力」を理由とする雇用終了とは区別して検討することが必要であると考えられる。さらに、「ボイス」「権利行使」といった発言制裁系の雇用終了は、少なくともこれまでの判例法理ではそもそも客観的に合理的な事由とは考えられておらず、その意味では裁判所で適用される解雇権濫用法理とは区別された現実社会における雇用終了の実態をもっともよくうかがわせるものといえよう。

以下では、まずこれら典型的に客観的合理性の乏しいと思われる雇用終了類型から順次検討していく。

#### (1) 権利行使への制裁

広い意味での発言制裁系の雇用終了事案のうち、労働者のイニシアティブによる行動であって、労働法上の正当な権利行使であるものを理由として雇用終了に至ったものをここでは「権利行使」と呼ぶ。

「有休や時間外手当がないので監督署に申告して普通解雇」（25万円で解決）や、「有休を

とったとして普通解雇」(12万円で解決)、「育児休暇を取得したら雇い止め」(30万円で解決)など、計14件あり、5件が金銭解決している。

## (2) ボイスへの制裁

広い意味における発言制裁系の雇用終了事案のうち、労働者のイニシアティブによる行動であって、労働法上の権利行使ではないものが理由となっている23件をここでは「ボイス」と一括している。

これをさらに分けると、次のようになる。

①必ずしも労働法上の権利行使ではないが一般的には正当な労働者個人の権利行使と見られる抗議に対する制裁としての雇用終了、たとえば「個人情報(家族の国籍)を他の従業員に漏らしたことに抗議すると普通解雇」(7万円で解決)、「いじめの現状を公にしたら派遣解除で雇い止め」(20万円で解決)など9件あり、4件金銭解決している。

②労働者個人の権利というよりも社会正義を主張したことに対する制裁としての雇用終了、たとえば、「データ改ざんを拒否して普通解雇」(30万円で解決)など3件あり、1件金銭解決している。

③企業運営に対して意見を述べたことに対する制裁としての雇用終了は5件あるが、すべて解決していない。

④その他のボイスへの制裁としての雇用終了は6件あり、3件金銭解決している。

## (3) 労働条件変更拒否

使用者からのイニシアティブによる労働条件変更に対する労働者側のネガティブな反応が理由となっている雇用終了事案は26件ある。これらはある意味では発言への制裁と見ることでもできるが、内容的にはむしろ労働条件の不利益変更と雇用終了の交錯する領域であり、変更解約告知とも密接に連続している。

①このうち件数として最も多いのが配転拒否であり、13件あるが、解決は3件である。

②賃金その他の不利益変更拒否を理由とする雇用終了事案は形式的には11件あるが、このうち8件はすべて同一企業に勤務する労働者から出された同一内容の事案であり、金銭解決は2件である。

③さらに雇用上の地位に関わる変更拒否を理由とする雇用終了事案として2件あり、いずれも解決していない。

## (4) 変更解約告知

これと密接に関連するのが、使用者側が何らかの不利益変更と雇用終了の選択を労働者に提示した結果雇用終了に至った事案(変更解約告知)であり、21件ある。

①まず、配転と絡む変更解約告知が、「長女が長期入院状態なのに転勤命令、「従うか辞めるか」と退職勧奨」(打ち切り)など9件見られ、金銭解決は1件のみである。

②賃金その他の不利益変更とからむ変更解約告知は4件あり、1件「解決金ゼロ」で解決しているのみである。

③変更解約告知において件数が多いのは雇用上の地位変更と絡むものであり、「請負への移行か辞めるか」（8万円で解決）など7件に及ぶ。ここに現れているのはそれが雇用終了という形で表面に現れたものであり、その背後には雇用上の地位変更という選択肢を受け入れて雇用継続されたより多くのケースが隠れていると考えられる。

④これらの複合型もある。

#### （５）態度

労働者の個人的事情を理由とするもののうちで件数的にもっとも多いのが「態度」を理由とする雇用終了事案であり、経営上の理由による雇用終了に次いで、全部で167件にのぼる。これは、一方では権利行使やボイスなどの発言制裁系と連続し、他方では「能力」を理由とする雇用終了とも連続するところがある。また、一口に「態度」といっても、その範囲はかなり広い。

①まず、もっとも明確な「態度」として、業務命令拒否、正確に言えば通常の業務遂行上の指揮命令権に属する命令に対する拒否的行動がある。たとえば「一部業務を拒否し派遣先の要求で契約解除」（15万円で解決）など、これを理由とする雇用終了事案は21件あり、金銭解決は5件のみである。

②具体的な業務命令拒否を理由とするものではないが、それに近接するものとして業務怠慢など業務遂行上の態度の不良性を理由とする雇用終了が29件ある。金銭解決は6件だけで、その金額もかなり低い。

③「態度」を理由とする雇用終了のうちで、件数的に最も多いのが職場のトラブルを理由とするもので、49件にのぼる。金銭解決したのは17件である。これは、日本の労働社会において、職場の人間関係の持つ意味が極めて大きいことを物語っているように思われる。

④同じトラブルでも、顧客とのトラブルを理由とする雇用終了は22件で、うち金銭解決したものは9件ある。これは日本においては客のサービスへの要求水準が極めて高く、事業主側も顧客の意向に沿うことを最も重要と考える傾向にあることが背景にあるだろう。

⑤遅刻・欠勤等を理由とする雇用終了は13件あり、5件が金銭解決している。

⑥休みを理由とする雇用終了は10件あり、6件が金銭解決している。

⑦不平不満のボイスを理由とするものも5件ある。

⑧広い意味での「態度」に含まれるとはいえ、どこがどういけないのかが明確ではない雇用終了理由に「社風に合わない」「カラーに合わない」などの「相性」がある。これが15件にもものぼること自体が、感覚的なレベルの人間関係を重視する日本の労働社会の特徴を示しているとも言える。

⑨趣旨不明のものも3件ある。

#### （６）非行

講学上、個別解雇事由の大きな柱が非違行為であることを考えると、労働局あっせん事案において非行を理由とする雇用終了件数は39件と必ずしも多いとはいえない。もっとも、解

雇形式上の懲戒解雇と雇用終了理由としての非行とは必ずしも対応するわけではない。非行を理由とする普通解雇も多いし、一方で非行とは言えない態度やボイスを理由とする懲戒解雇もかなり見られる。

①非行として一番多いのは背任行為であり、「バスの通勤定期がありながら自転車通勤、始末書出さず懲戒解雇」(5.86万円で解決)など17件にのぼる。ただし、「身に覚えのない売上金3万円の不足を理由に雇い止め」(5万円で解決)など労働者が非行を否定しているケースが4件ある。

②非行といっても意図的なものではなく業務上の事故によるものも6件とかなりある。

③金銭トラブルを理由とする雇用終了は1件ある。

④職場の窃盗を理由とする雇用終了は5件であるが、そのうち労働者側が事実を認めているのは1件だけで、他はすべて労働者が窃盗の事実を否定している。

⑤職場において明確な物理的暴力を振るったことを理由とする雇用終了事案は2件ある。

⑥職場におけるいじめ・セクハラを行ったことを理由とする雇用終了は4件あるが、そのうち3件では労働者側がいじめ行為を否定している。

⑦業務上の不品行として業務中の放尿行為の例がある。

⑧経歴詐称は1件だけである。

⑨懲戒事由不明の解雇も1件ある。

#### (7) 私生活上の問題

私生活上の行為を雇用終了の理由とする事案は7件ある。もっとも、「会社に闇金からの電話がかかるようになり、自宅待機を命じ、普通解雇」(10万円で解決)などは、職場に督促の電話がかかってくることを業務遂行上の障害と考えれば、私生活の問題とは言い切れない。

一方、「父が事件を起こしたことを理由に普通解雇」(不参加)など、本人とは関係のない家族・親族の問題が雇用終了の理由となっているケースも3件ある。

#### (8) 副業

副業を理由とする雇用終了は2件あり、2件金銭解決している。

#### (9) 能力

個別雇用終了のもっとも典型的な事例と考えられているのは「能力」を理由とする雇用終了であろうが、件数的には「態度」に次ぐ70件である。もっとも、日本の職場においては主観的な「態度」と客観的な「能力」は必ずしも明確に区別しがたいところがあり、ある意味では「態度」も「能力」の一環と見られている面もあるので、件数の比較自体にはそれほど意味はないとも言える。

①客観性という意味ではもっとも明確である個別具体的な職務能力の不足を示した事例は6件と意外に少ない。自動車運転技能が2件、パソコンの技能が4件ある程度である。もっとも、これらについても雇用契約締結時にそのような条件で合意していたとはいえないケー

スが見られ、雇用終了にどの程度客観的合理性があるかは疑わしい。

②成果主義に基づく雇用終了は7件ある。いずれも雇用契約締結時にそのような条件で合意していたという形跡はない。

③仕事上のミスを経由とする雇用終了は10件である。ミス、とりわけ同じミスの繰り返しが客観的な能力の指標であり得ることは確かであるが、「1回ミスで普通解雇」（10万円で解決）というようなケースもある。

④「能力」を経由とする雇用終了の中で、圧倒的に件数の多いのは、具体的な職務能力や具体的なミスや具体的な成果不足を示さない一般的能力不足を経由とするものであり、38件ののぼる。

⑤一般的能力不足を経由とする雇用終了よりもさらに抽象的かつ曖昧なものが「不向き」という雇用終了理由であり、9件ある。

#### （10）傷病

傷病を経由とする雇用終了は48件である。傷病はまさに労働能力を低下させる要因であるので、一般的には解雇の正当な理由となりうるものであるが、労働局あっせん事案を見ると様々な問題があることがうかがわれる。

①労働基準法により休業中及びその後30日間解雇が禁止される労働災害に絡む雇用終了が11件ある。不参加事案については必ずしも事情が明らかでないが、法の趣旨からして適切ではない雇用終了がかなりあるようである。

②私的負傷を経由とする雇用終了は2件である。

③慢性疾患を経由とする雇用終了は10件ある。このうち「社内でインスリン投与を顧客に見られると困ると、持病（糖尿病）を経由して普通解雇」（20万円で解決）は疾患を経由とする差別とも考えられる。

④傷病を経由とする雇用終了で最も多いのは精神疾患に基づくものである。雇用終了事案全体の中で何らかのメンタルヘルス問題を伴う事案はかなり多くなっているが、明確に精神疾患を経由とする雇用終了だけでも15件ののぼる。そして、その相当部分に何らかのいじめ・嫌がらせ問題が絡んでおり、今日の日本の職場における社会的精神健康状態が必ずしも良好とは言いがたいことを示唆しているように思われる。

⑤これらに対し、通常の疾患を経由とする雇用終了は、当該体調不良自体による労働能力低下が問題というよりは、むしろ体調不良ぐらいで休みを取るような「態度」が雇用終了の真の原因となっているケースが多いように思われる。金銭解決は1件もない。

⑥なお、労働者本人の傷病ではなく、家族の傷病を経由とする雇用終了も2件見られる。育児・介護休業法の趣旨からするとかなり問題をはらんでいると言える。

#### （11）障害

身体的または知的な障害も職務能力を低下させる要因であることは間違いないので、障害に基づく能力の低さを理由とする3件の雇用終了も広い意味における「能力」に含まれる



が、これは同時に障害を理由とする差別をも構成することになる。

これに関連して、「子どもの障害のため出勤状況悪く普通解雇」（30万円で解決）といったケースもある。

### （12）年齢

年齢を理由とする雇用終了は11件あり、大部分は定年等のない非正規労働者である。老齢が労働能力低下の指標であると見なされている場合には「能力」に基づくものと受け取られているであろう。なお、実際に理由とされている年齢は65歳から70歳とかなり高く、もし定年制や継続雇用制度を有していれば合理的と見なされたと思われる。

### （13）外国人差別

かなり特殊な事案であるが、「外国人と仕事をしたくないからと普通解雇」（不参加）という事例が1件ある。

### （14）経営

以上はすべて労働者個人の行為や属性に基づく雇用終了であるが、雇用終了理由として最も多いのはいうまでもなく経営上の理由によるものであり、218件（実質144件）に及ぶ。これを労働者の雇用形態別にその状況を見ると、

①派遣労働における経営上の理由による雇用終了：登録型派遣労働者の場合、派遣元の経営状況ではなく派遣先企業の経営状況が雇用終了の理由となることがほとんどである。36件（実質33件）のうち、期間途中の解雇等が16件（実質13件）、期間満了による雇い止めが15件とほとんど同数である。

②直用非正規雇用における経営上の理由による雇用終了：直接雇用の非正規雇用（パート・アルバイト及び期間雇用契約）における経営上の理由による雇用終了において、期間途中の解雇等と期間満了による雇い止めの件数を比較してみると、61件（実質41件）中、前者が32件（実質22件）、後者が27件（実質12件）、その他2件と、期間途中の解雇等の方が若干多くなっている。

③正社員における経営上の理由による雇用終了：正社員における経営上の理由による雇用終了は全部で109件（実質58件）であるが、正社員については期間満了による雇い止めはありえないが、正式採用前の内定取消事案も7件とかなりの数に上る。

なお、表面上は経営上の理由を掲げているが真に経営上の理由であるかどうか疑わしいケースも11件ある。

### （15）雇用形態をめぐる争い

雇用形態に関する争い自体が主たる争点となっている事案が4件ある。

### （16）準解雇

形式的には自己都合退職であるが、使用者側の行為によって労働者が退職に追い込まれたようなケースを準解雇と呼び、47件ある。労働者を退職に追い込んだ原因によって分類すると、

①いじめ・嫌がらせを原因とするものが17件ある。これらはあくまでもいじめ・嫌がらせに

より自己都合退職したもののうち、当該自己都合退職自体を雇用終了事案としてあっせん申請したものに限られる。これよりも遥かに多くの数のいじめ・嫌がらせ事案において、いじめ・嫌がらせが原因となって結果退職となっている。

②労働条件変更：配転を理由とするものが9件、賃金その他の不利益変更を理由とするものが8件、雇用上の地位変更を理由とするものが2件で、合計19件である。これらは実質的には(3)の労働条件変更拒否や(4)の変更解約告知と連続性がある。

③職場トラブルを原因とするものは8件ある。

④その他の理由による準解雇とおぼしきケースが3件あるが、事情はよくわからない。

#### (17) コミュニケーション不全

雇用終了の理由が労働者側なり使用者側にあるというよりも、労働者と使用者の間のコミュニケーション不全が結果的に雇用終了という事態をもたらしたのではないかと思われるケースも17件とかなりの数に上る。

#### (18) 退職をめぐるトラブル

雇用終了自体の正当性が問題となっているわけではなく、使用者側の退職拒否、退職時期、退職形式、退職理由、補償金額など退職に関わるさまざまな事項をめぐる争いが生じているケースも8件存在する。

#### (19) 理由不明

実際には何らかの理由があるはずであるが、あっせん関係資料からはその理由が窺い知れないものが26件ある。

#### (20) 集団的あっせん申請

雇用終了理由類型ではないが、同一企業の同一事業所から、複数の労働者によって同一の事案が個別労働紛争としてあっせん申請されるケースが25件（個別労働者ごとにカウントすると121件）とかなりの数に上っている。このうち、経営上の理由によるものや労働条件変更に関わるものは、その性質上特定の労働者個人だけではなく、同僚の労働者とも共通する問題であり、本来は集団的労使関係上の問題としての性格を有している。もし労働組合のような集団的労使関係の枠組みが企業内に存在すれば、その枠組みを通じて協議交渉が行われるべきものであり、その枠組みで解決に至るなり、あるいは労働委員会のような集団的労使紛争解決システムを通じて解決を模索するという形になるべきものである。

### 4. いじめ・嫌がらせ事案の分析

いじめ・嫌がらせに関する事案は260件あるが、これを以下のような観点から分析した。

#### (1) いじめの当事者

加害者に着目すると、もっとも典型的なパターンは①上司から部下へのいじめ44.4%であり、次いで②先輩・同僚によるもの27.1%、③会社代表者等によるもの17.9%となっている。

被害者に着目すると、①女性に対するいじめが54.6%と全あっせん件数における42.6%を

かなり上回っており、女性の場合特に子どもがいる、シングルマザーである、離婚経験があるなど家庭事情がいじめの背景に存在することがある。また②非正規労働者に対するいじめの比率が若干高く、③障害者に対するいじめも少なからず見られる。

## （２）いじめの行為態様

いじめの行為態様を大きく分けると、①身体的苦痛を与えるもの（暴力、傷害等）、②精神的苦痛を与えるもの（暴言、罵声、悪口、差別、偏見、プライバシー侵害、無視等）、③社会的苦痛を与えるもの（仕事を与えない等）に分けられるが、一方で客観的にいじめ・嫌がらせとは思えないようなささいな行為についてもあつせん申請されている。

## （３）いじめの訴えに対する使用者の対応

多くの場合、いじめの被害者がまずは上司や会社に相談しているが、その相談はほとんど失敗している。

## （４）いじめの訴えに対する労働組合の対応

労働組合があるケースは少ないが、ある場合でも労働組合によって解決できたケースはほとんどない。もっとも、労働組合等で解決できなかったからこそ、労働局へあつせん申請されているとも言える。

## （５）被害者におけるいじめの影響

被害者におけるいじめの影響を見ると、まず①メンタル・ヘルスへの影響が大きく、およそ3割の事案で申請人が何らかの精神的な問題を医師に診断されるか、自ら訴えている。そのため、時間のかかる訴訟ではなく、労働局のあつせん制度を利用して迅速な解決を図り、新たな一步を踏み出したい、治療に専念したいという意向も見られる。また②いじめを受けて退職せざるをえなくなったか、いじめ相談したことを理由に解雇（雇止め）されるなど、雇用への影響も多く見られる。

## 5. 労働条件引下げ事案の分析

労働条件引下げ事案は128件あるが、本研究ではこれを紛争発生類型により18の類型に、また解決した事案を紛争解決類型により6の類型に分類した。

### （１）紛争発生類型

①労働条件引下げで最も多いのが勤務時間あるいは勤務日数の減少による賃金の減少であり、18件ある。そのうち合意に至ったのは5件ある。

②次に多いのが、職種転換、配置転換、出向による賃金の減少であり、17件ある。合意は2件のみである。

③経営不振による賃金の減少は12件あり、金銭解決したものはない。

④勤務評価による賃金減少も10件あり、能力不足、個人売上げが低い、成果が上がらない、仕事ができないなどの理由により、賃金の引下げが行われている。また、それに同意できない場合には解雇を伴うケースもある。合意に至ったものが3件であり、そのうち金銭解決が

2件、謝罪が1件である。

⑤厳密には労働条件の引下げとは言い難いところもあるが、賃金が入社時の約束と相違していたというケースも7件ある。賃金を入社時の約束通りに変更させたケースはないが、金銭解決が3件ある。

⑥雇用形態が正社員から請負、パート、アルバイトに変更され、賃金が減少したというケースも6件あり、雇用形態の変更要請とともに解雇も促されることが多い。6件中3件が金銭解決で合意に至っている。

⑦勤務態度を理由に賃金が減額されたものが5件ある。そのうち4件が勤務態度から配置転換、職種転換を迫られ、その結果、賃金が減少したというケースである。残りの1件は、薬の副作用でいねむり、遅刻が増え、それによるペナルティとして賃金の減額が行われている。この場合、解雇も言い渡されている。いずれのケースも合意に至っていない。

⑧賃金形態を月給制から時給制に変更された結果、賃金が減少したというケースは3件あり、合意は1件である。

⑨降格による賃金減少というケースも2件ある。そのうち1件は元の部長職として復職することで合意に至っている。

⑩賞与の引下げ・不支給については6件あり、合意に至ったものは3件ある。

⑪歩合給の不支給については3件あるが、全て同一会社で複数の労働者によって同一の事案が個別労働紛争としてあっせん申請したものである。いわば集团的あっせん申請であるが、会社側は歩合給の仕組みについて労働者へ周知させていなかったことから紛争が発生しており、解決していない。

⑫手当の引下げについては2件あるが、いずれも解決していない。

⑬以上に収まらないその他の賃金引下げが11件ある。

⑭退職金については、まず解雇による退職金の不支給・減額が7件ある。そのうち合意が成立したものは1件のみである。

⑮勤務評価による退職金の減額は3件あるが、いずれも解決していない。

⑯経営不振による退職金の減額・不支給は3件あり、合意に達したものは2件ある。

⑰以上に収まらないその他の理由による退職金の減額は6件ある。

⑱賃金、退職金以外の労働条件引下げとしては8件ある。勤務日数を増やすよう要請され、断った結果、契約が更新されなかったケースや、配置転換により通勤時間が長くなったため退職を余儀なくされたケースなど、退職が絡むケースが多い。

## (2) 紛争解決類型

労働条件引下げに関するあっせん申請128件のうち、合意成立に至ったものは34件である。これを以下の6つの解決類型に分類した。

①労働条件の引下げを解消し、継続勤務しているケースが4件ある。全て正社員による申請である点が特徴的である。うち、3件は労働条件の引下げをほぼ元の状態に戻している。残

りの1件は、評価をめぐる申請であるが、あっせんを通じて労使コミュニケーションが促進された結果、会社側の説明不足に対する謝罪を得るということで合意に至っている。

②継続勤務を希望するが、解決金を受け取り、退職したケースは5件ある。これら5件について、申請者は苦渋の選択として、金銭解決を選び、退職している点で必ずしも円満な解決とは言えないところもある。だが、あっせんにより、金銭解決ではあるが、紛争を早期に終結させることができたという側面もあると言えよう。

③継続勤務を希望せず、解決金を受け取って、退職したケースは6件ある。申請者はそもそも退職を念頭において金銭解決するためにあっせん申請しており、その意味で④の退職後にあっせん申請をして解決金を受け取ったケースと同種の類型とも言える。

④退職後、あっせん申請をし、解決金を受け取ったケースは14件あり、合意成立のなかで最も多い類型である。退職後の申請であるため、全て解決金の支払いを求めている。

⑤退職金に関しては、4件が合意に至っており、退職金の不支給・減額を覆している。必ずしも要求通りの金額を解決金として受け取っているわけではないが、相当額の解決金となっている。

⑥解決金を受け取らずに退職したケースも1件ある。これはあっせんにおいて会社側が申請人に損害賠償請求を考えているとしたため、申請人は解決金を求めないこと、また被申請人は損害賠償を請求しないということで合意したものである。

## 6. 三者間労務提供関係における個別紛争事案の分析

以上が雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げといった事案の類型ごとの分析であるのに対して、最後に三者間労務提供関係という就労形態に着目してさまざまな事案を分析している。これに該当するのは、労働者派遣のほか、業務請負、職業紹介、個人請負、その他の5類型である。その件数は270件であり、全体の4分の1近くを占める。そのうち労働者派遣は48.9%、業務請負（下請企業で就労する労働者）は40.4%である。

労働人口に占める派遣労働者の割合から比べて、三者間労働関係は実態として多くの紛争を発生させており、それがあっせんに現れている。もっとも、三者間関係事案は合意成立の率が高く、被申請人の不参加による打ち切りの率が低いことから、使用者もあっせんによる解決に前向きと見られる。ただし、直用非正規と同様、解決金額は低い傾向にある。

雇用終了事案については、三者間労働関係にある労働者が労務供給先の都合によって雇用喪失につながる危険性があり、ある意味で不合理に雇用が不安定な地位に置かれていることは否定できない。また、特に登録型派遣労働者の場合、雇用終了自体とともに、それに引き続く新たな派遣先の紹介をめぐる紛争となっているケースが多い。

さらに、派遣労働者は他の就労形態に比べて、いじめ・嫌がらせを中心とした職場環境をめぐる紛争に巻き込まれやすく、この場合、他の派遣関係あっせん事案ではほとんどが派遣元に対してあっせん申請がなされているのに対して、派遣先に対してあっせん申請がなされ

るケースが少なくない。これは、派遣労働者の就業環境については派遣先が（一定程度）責任を負うべきであるという認識が派遣労働者にあることと、派遣労働者の職場環境をめぐる紛争については派遣先の職場管理に問題があるケースが多いことが考えられ、この点についての派遣先の課題は大きい。

## プログラム

テーマ：個別労使紛争

日時：2010年6月4日（金）

場所：東京

主催：韓国労働研究院（KLI）

労働政策研究・研修機構（JILPT）

### 10:00-10:15 開 会（あいさつ）

- キム・ジュソプ 韓国労働研究院 院長代理
- 稲上 毅 労働政策研究・研修機構 理事長

### 10:15-12:30 第1セッション（座長：キム・ジュソプKLI院長代理）

「韓国の個別労働関係紛争解決システム」

イ・ソンヒ KLI研究委員

「個別労使紛争処理システム形成の背景」

濱口 桂一郎 JILPT統括研究員

「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」

呉 学殊 JILPT主任研究員

### 13:45-15:45 第2セッション（座長：稲上 毅JILPT理事長）

「韓国の個別労働紛争事例：非正規労働者の解雇をめぐる特殊問題について」

パク・ジェソン KLI研究委員

「個別労働紛争処理事案の内容分析」

濱口 桂一郎 JILPT統括研究員

### 16:00-17:00 全体討議 とりまとめ

## 参加者リスト (List of Participants)

### 韓国労働研究院 (KLI : Korea Labor Institute)

Jooseop KIM	Acting President
Myung-Sook JUN	Director, International Cooperation and Information Office
Sung-Hee LEE	Research Fellow
Jeseong PARK	Research Fellow
Kiu-Sik BAE	Research Fellow
Mikyong KIM	International Cooperation and Information Office
Yi Geun KIM	Administration Office

### 労働政策研究・研修機構 (JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training)

稲上 毅 理事長  
(Takeshi Inagami, President)

浅尾 裕 研究所長  
(Yutaka Asao, Research Director General)

浜田 浩児 副所長  
(Koji Hamada, Vice Research Director General)

濱口 桂一郎 統括研究員 (労使関係・労使コミュニケーション部門)  
(Keiichiro Hamaguchi, Research Director)

呉 学殊 主任研究員 (労使関係・労使コミュニケーション部門)  
(Hak-Soo Oh, Senior Researcher)

坂井 澄雄 国際研究部長  
(Sumio Sakai, Director, International Affairs Dept.)



---

JILPT 資料シリーズ No. 74

第10回日韓ワークショップ

個別労使紛争の現状と課題：日韓比較

発行年月日 2010年9月15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

(編集) 国際研究部 研究交流課 TEL:03-5991-5188

印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2010 JILPT

\* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)