

# 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

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

日本で個別労働紛争の解決を行ってきた主な労働組合として、コミュニティ・ユニオンがある。同ユニオンは主として、企業内では解決できない労働紛争の解決をめざしている。解決方法は会社と団交で紛争を解決する自主解決、労働委員会を介しての解決、司法機関を通じての解決という3つの形態がある。連合福岡ユニオンの場合、紛争の約8割が自主解決で終結する。紛争の個別事例としてセクハラ、残業代未払い、そして突然の解雇について考察してみたが、いずれの紛争も経営陣の法令違反や低い資質によって引き起こされた。前者2事例は自主解決、後者は労働審判を通じて満足のいく解決をみた。ユニオンの高い紛争解決力は長年の経験とプロとしての信条、広いネットワークと情報交換、そして幹部の固い信念と熱い心によるところが大きい。全体的に見ると、労働組合は個別労働紛争を半減させる役割を果たしている。また最近、連合も個別労働紛争の解決力を高めている。労働局や労働審判制度による紛争の解決が進められている中、ユニオンが紛争の解決・予防機能を高めていくことが課題であるが、連合との協力関係を強める必要があると考える。

## 目次

- I 集团的労働紛争の減少と個別労働紛争の増加
- II 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
- III コミュニティ・ユニオン組合員の個別事例
- IV 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

## I 集团的労働紛争の減少と個別労働紛争の増加

日本では、労働組合と会社との間で発生する集团的労働紛争件数は、1997年を境にほぼ一貫して減少している。2007年の636件<sup>1)</sup>は、ピークだった1974年の1万462件<sup>2)</sup>に比べると6.1%に過ぎず、相対的に集团的労働紛争はないに等しいといえる。特に、労働紛争が会社側に損失を与える半日以上ストライキを伴う争議件数は、2007年54件と、ピーク時の1974年の5197件に比べて

1.0%に過ぎない。こうした争議件数の減少傾向をみると、日本では集团的労働紛争はほぼなくなったといっても過言ではあるまい。

一方、会社と労働者個人との間で発生する個別労働紛争の件数は、1990年代以降増加傾向にある。地方裁判所における労働関係民事事件新受件数(通常訴訟件数)は、1990年代以降ほぼ一貫して増加した。2005年の2446件は、1991年の662件に比べて3.7倍も増加したことになる。労働関係民事通常訴訟件数がすべて個別労働紛争であるかはさだかではないが、労働組合組織率の低下や集团的労働紛争の減少に鑑みるとその多くが個別労働紛争とみられる(労働政策研究・研修機構(2008a))。

また、2001年から個別労働紛争解決促進法に基づき始まった労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん件数は、おおむね増加の一途をたどっている。その件数は、最近5年間で2.7倍に増加した。

近年、日本では、個別労働紛争解決を行うシステムが整ってきた。集団的労働紛争を取り扱う労働委員会のほかに、個別労働紛争を取り扱うシステムとして、2001年からスタートした各県の労働局の労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん、また、2006年から始まった労働審判制度が挙げられる。また、各都道府県の労政事務所もあっせん等を通じて労働紛争の解決に取り組んできている。そして、2001年から44の地方労働委員会でも個別労働紛争を取り扱っている。

以上の行政・司法機関以外に以前から労働紛争の解決・予防に取り組んでいるのが企業の外に組織されている労働組合である。主たる労働組合として、コミュニティ・ユニオン、全国一般、地方連合会の地域ユニオン等が挙げられよう。ここでは、コミュニティ・ユニオンを中心に<sup>3)</sup>、個別労働紛争の解決・予防に関する役割をみることにする。

## II 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<sup>4)</sup>

#### ①コミュニティ・ユニオンとは

コミュニティ・ユニオン<sup>5)</sup>とは、地域社会に根をもった労働組合<sup>6)</sup>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<sup>7)</sup>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、ユニオンの組合員数は約1万5000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<sup>8)</sup>。

### 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れば、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<sup>9)</sup>）

#### ア. 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人を数える。組合員数は、ユニオンへの加入・脱退が激しい<sup>10)</sup>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、寺山早苗書記次長がいるが、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1000円、上限4000円）であり、入会金は3000円である。組合員の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。

#### イ. 労働紛争の解決・予防への取り組み・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務所のあっせん制度、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行うようにし、相談者がユニオンを選択した場合には、要求を整理、ユニオンへの加入<sup>11)</sup>を会社に通知する手続をとる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経路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ようになっていいる。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件は相談がきている。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1374人<sup>12)</sup>）にのぼ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、雇用70.0%、賃金16.7%、労働契約6.1%、その他7.2%であった。解決方法としては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年労働審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なり増えつつある。

#### ・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、「福岡ユニオンは二年前に結成されて以来、約三百件の相談を受け、うち約七十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記事や放送を見た使用者は、人事・労務上で何か問題を起こせばユニオンに交渉を突きつけられるか、地労委や裁判所に申立をさ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。

### Ⅲ コミュニティ・ユニオン組合員の個別事例——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、紛争の発生メカニズムと解決プロセスについても詳細にみる。事例は、ユニオンの団交により自主解決したセクハラと残業未払い事件、労働審判を介して解決した突然解雇事件を取り上げる。

#### 1 セクハラ（TIさん<sup>13)</sup>）

##### ①個人属性と職場実態

TI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。パン屋さんの仕事自体、好きだったという。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、午前8時から12時まで働き、14時から19時まで郵便局に勤務していた。同社は、2007年8月25日に退職している。

会社は学校給食や病院、老人施設等にパンを卸している。社長、社長の妻、30代後半の息子（専務）、息子の妻の4名と従業員が20名程度の会社であったが、正社員はTI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

TIさんが、会社の専務からセクハラを受け始めたのは入社1カ月後の2005年5月であった。TIさんのほかにも3名がセクハラを受けていたという。TIさんは、セクハラをずっと我慢した。それは、会社に「入った時から子供を大学に入れ

て、薬学部で、私立で下宿なんで、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、「ほとんど一人の閉め切った部屋だったので、やられ放題だった」という。

TI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ます、1人で仕事をしていました。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。

TIさんは、セクハラを受けた別の女性が夫にその実態を告げ、夫の勤め先の労働組合を通じて解決したことを思い出し、「セクハラのこと」を彼女の夫に初めて明かしたところ、「主人はめちゃくちゃ怒ったんですけども、訴えたりそういうのは嫌みたいで、やっぱり逆恨みとかあるし、訴えて別にお金が欲しいみたいな感じじゃないので、もうやめる決心をし、とにかく（セクハラの実態を会社に、筆者）言いにいこうということで」夫婦で会社に行った。その日は、8月25日、給料日であった。また、退職日にもなった。「専務は、すみませんと言って、社長もすみません」って「また、連絡します」と謝ったそうである。

しかし、TIさんは、専務のことを許せなかった。それにはいくつかの理由がある。第1に、辞めた次の日に、「専務の奥さんが、まったく関係ない従業員を呼んで、TIさんが（専務の夫婦を、筆者）離婚させるためにいって面白がってるんやみたいなことをいったこと」、また後日、「専務の母親からは、TIさんは、子宮がんやったから体を悪くしてやめたみたいなの、うその発言もされた」ことを耳にしたからである。第2に、再発防止を図りたいとの思いもあった。専務のセクハラを受けた人には独身者もあり、セクハラは「病気なんで今後もきつとあると思うので、それが絶対許せない」と思ったという。第3に、「もう会社自体が間違ってます。そういうのも、会社としても、

存在することが許されへんです。ましてや、教育とか老人福祉施設とか障害施設に納めてますけど、そんな会社がそんなところに納めるって、ちょっと許せないの、どうにかしたいなと思った」。人間性の必要なところに非人間的な行為をする会社のパンを提供してほしくないという社会的正義感からである。第4に、退職日、専務の謝罪があっても、それは、「絶対反省してないというのが丸わかりなのに、ただ偽りの謝罪だけ受けても向こうの思うつぼなんで、絶対それは許さへん、向こうに絶対ダメージを与えたい」と思ったからである。

こうした思いが強くなり、どうすれば、「ダメージを与える」ことができるか、悩み、行動を起こしたことが労働紛争に発展した。

### ③紛争解決：自主解決

#### ア．行政の未解決

TI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。そこでは、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のでみたい。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いわれた」という。続いて、未払い残業代の請求を（筆者）「いいに行くのができなかつたら内容証明とか送りなさい」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「互いに来てもらって、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。

そして、雇用均等室に相談したら、「損害賠償とか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、「その勇気はなかったです<sup>14)</sup>。電話したりとか書面を送ったりとか、自分で何かするっていうのは恐ろしくてできなかったです」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ない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ったと、当時の苦しい心境を語ってくれた。

TI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ところ、「内容を聞いてびっくりして、それはもう損害賠償で請求したほうがいい」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

TI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、同日に訪れた。「来た瞬間、ここにお任せしよう」と思い、ユニオンに加入した。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、人自体安心できる人ってわかったから」、それに「正義感」を感じたからだだったという。

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た。「TI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」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<sup>15)</sup>（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るといふものである。

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参加した。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、TI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TI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。TIさん

は、「謝罪は、当然ですけど、謝罪って心がきつくないと思ってたんで、だからお金が欲しかったんじゃないんで、相手にダメージを与えたかったんで。とにかくダメージっていったらやっぱりお金しかないんじゃないですか。それでやっぱりちょっとはダメージを与えたなっていう満足感があるんです」と、ユニオンによる解決に満足感を示した。また、彼女の夫もTIさんの行動を評価したそうである。

TI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るっていうか。このことがあってから、ほんとうに自分の中で勇氣ができて、新しい会社も行ってらんですけれども、そこでもちゃんと自分の言うことは言えるようになった<sup>16)</sup>んですね」と述べている。このように、問題解決に勇氣づけられたTIさんは2008年6月現在、ある郵便局で正義感をもって職場生活を送っている。

TI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機関に問い合わせをしたが、結局、実を結ぶことはできなかった。しかし、ユニオンを通じてはわずか1カ月で満足のいく解決をみることができた。その要因は何だったのだろうか。

第1に、TIさんは、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氣まではなかった。ユニオンは、TIさんのセクハラを解決しようという決意と自分で直接行動を起こせなかった勇氣のなさとのギャップを埋めてくれた。すなわち、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。TI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、以前から会社の社長と専務を知っていた。会社側は交渉当日、顔をあわせた際に同委員長が交渉相手であることを知り、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、長い間、学校給食の調理員の仕事をするとともに、同調理

員の組合委員長を務めていた関係上、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<sup>17)</sup>と、学校にパンの納入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、実際の労働条件と「初めの募集の中身とが全然違う」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、「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いうのが、常にやっぱりある」ということで、いろんな人に助けられて何らかの形で個人的に労働運動・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

1. 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。TIさんが「とにかくダメージを与えたい」という固い決意をし、行動に移したことをみると、セクハラ被害がどれほど甚大なものであったかを物語っている。会社は、典型的な同族会社であったので、社内での解決の道はなかったに等しい。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。
2. ユニオンは、TIさんのセクハラを解決しようという決意と自分で直接、行動を起こせなかった勇気のなさとのギャップを埋めた結果、TI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。
3. 協定書にもある、「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」という内容と、会社の受けた約

120万円のダメージが、今後セクハラ防止や他の労働法違反防止にどのようにつながるのかわからない。委員長が、交渉の場で、こういう問題の再発の時には、教育委員会に伝えるという発言も含めて考えると、学校にパンを納入している会社にとって、協定書と委員長の存在は、無視できないほどの監視人であるに違いない。TI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。

4. 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、もっぱら、TIさんの勇気によるものである。セクハラ被害を告発するのは、上記のとおり、女性にとって二重の被害につながるもので、よほどのことがない限りできない。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、TI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 残業代未払い (Wさん<sup>18)</sup>)

##### 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<sup>19)</sup>。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。しかし、2006年、「会議中にみんなの前で社長に『こいつが作るような資料はあてにならない』みたいな感じでいわれたり」して、Wさんが自ら「課長から下ろしてください」と申し出た。その年、降格されたが、その後約1年間、失語症になったこともある。

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150億～160億円を数える。社員は約350人で、そのうち、正社員は120～130人くらいで、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。

## 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（大動脈弁不全症<sup>20</sup>）が確認され、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、実態は全くそうになっていなかった。

Wさんは、会社に対し、労働時間が長くまた休みも与えてくれないのであれば、「その分<sup>21</sup>給料に反映してくれませんか」と頼んだ。それは、心臓病の「手術にお金が必要と思ひ、1円でも多く稼がなきゃいけない」と思ったからである。しかし、会社の対応は、「何もし、聞けない、働け」という感じだったという。「もしかしたらそこで8時間ぐらいの労働にするけれど、それだったらやっぱりほかの人にしめしがつかないから、もうちょっと給料を下げるよという話が来たとしたら、受けたかもしれない」と述懐する。会社はWさんの言い分を聞き入れてくれず、何の配慮もしてくれなかった。こういう会社の対応に対して、Wさんは、「従業員を人と考えていない。つまり一個の人間だから、こういうことをいったらどう思うんだろうな」というような意識がない。それってというのは、悪意を持ってやるよりも悪いことだと思いますよ。心臓病だっていうことを知っただけで、配慮しないってどういうことですか」と思い、「辞めさせたいのだな」と感じた。

2007年8月、Wさんは9月からホテル営業に加えてホテルの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、引き受けざるを得なかった。その際、Wさんは、総務部長に「私心臓悪いですよ、ちょっとこれどうにかできませんか。休みのほうをちょっと増やしていただくか、休めないのであればその分の給料を見てもらえな

いか、そういう形になりませんか」と頼んだが、「ホテルはそういう慣例（労働時間が長い＝筆者）だから」といって最終的に聞き入れてもらえなかった<sup>22</sup>。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、「どんどん悪い条件というのは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する様相をみせた。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<sup>23</sup>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ところ、翌日会社は、引き受けなければ、「現在の仕事+雑用」という形で3万円減給すると通告した。同月27日、会社は、「12月になればどうするかははっきり話せ」と攻めてきた。Wさんは、「もう死んでしまうかもしれない可能性があり」また、現在の仕事と雑用を引き受ければ、仕事の「分量は増える可能性があるのに給料減らすっていうのは納得できなかった」ので、「代理人<sup>24</sup>を立ててやりますから」と告げると、「まあちょっと待って」といい、3万円減給案は撤回したという。

そうしたことがあって、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。

なお、Wさんの勤めていた会社の社長は、「好き嫌いが激しい人で、理由も言わないで賃金を引き下げる。理由も客観的なものではなく主観的なものです」といわれるくらいワンマン経営者であったという。

### 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。

Wさんは、このような会社の殺人的な働かせ

方は自分を退職に追い込もうとしている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<sup>25)</sup>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さんの通常の残業、深夜、休日、休日深夜を合わせた残業時間は、2年間を通じて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、連合がごしまユニオン（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。Kユニオンを知るきっかけとなったのは、Wさんが約4年前に本社勤務の時、同社のアルバイト社員が未払い残業の支払いを求めてKユニオンにかけ込み、同ユニオンの書記長が本社を訪れ解決したことであった。その時、Kユニオンの問題解決姿勢を見て「労働者にとって頼もしい組織だ」との印象を持ったという。

Wさんが具体的にKユニオンを訪れ同ユニオンの書記長に会ったのは2007年8月のことであった。Wさんを含めて、社長が、「3人の給料が高すぎる」といっているという噂が社内で流布していたので、以前、Kユニオンの存在を知っていた同僚と3人でKユニオンを訪れて書記長と下打ち合わせをした。しかし、「もう何回か下げられていたので」社内でも「もう下げすぎた」という話があり、それ以上の引下げは行われなかった。そのため、ユニオンに加入することはないままであった。

ところが、Wさんは、2007年11月、ホテルの営業と居酒屋店長の仕事を打診された。Wさんは、重い疾患をもつ自分に最も大変な仕事をさせることは退職に追い込もうとするためのものであると判断し、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

された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」といい本社で就業規則を見て所定労働時間や残業割増率<sup>26)</sup>等を確認した。その資料を、Kユニオンの書記長に「持っていったら、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未払い残業代を請求することにした。

Wさんは、未払い残業問題を社内で解決することはそもそも不可能であると感じていた。会社の問題について「それはおかしいでしょうということを一生涯懸念しているのに、社長がそうだからとか、会社がそうだからとかみたいな理由で、いや、もう受けられないからというようなことですよ。全部、突っぱねてきているわけですからね。実際、社内でやってもどうせもうらちがあかんなどということだった」ので、今回の未払い残業も社内ではどうにもならないと判断し、ユニオンにお世話になることを決めたという。

「このまま泣き寝入りしたくないということで」、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・休日出動手当の請求を行い、会社の未払い行為とWさんの請求が労働紛争に発展することになった。

Wさんは、「年末年始は忙しかったものですから、会社に対して迷惑がかからないように、そこでは事は起こさなかった」という「配慮」の後、年明けから手術前の療養のために有休を申請しておいた。具体的には、1月から約1カ半月有休を申請し、その後、傷病の長期休暇願を出した。2008年4月に手術予定を会社に告げてその間、休職扱いとなっていた。

Kユニオンは、2008年1月7日付で未払い残業代の請求書を会社に送った。請求額は、未払い分だけで2006年1月から2007年12月までの2年間、651万6315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週間以内に未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、出席者は会社側は、総務部長と会社側の弁護士、書記であり、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くり、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、残業未払い、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。Wさんは、4月8日手術の予定であったが、紛争解決のためにそれを延期せざるを得なかった。

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回目の団交は、4月25日に行われた。団交の結果、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。

合意書の主な内容は次のようであった。

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、未払い残業代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。

特記すべきことの一つは、「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い、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、未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できたが、「ご縁があってユニオン」を知ったこと、それと、会社のことを考えてのことであったと、次のように

語ってくれた。「基準監督署までいったら、会社のほうに何らかの悪影響が出てしまうんで、私の方としては、会社に反省してもらいたいというのが第一なんで、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、社員にも人望があった」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ったし、また、早期に解決したが、その背景としては、Wさんの勤務実態を示すタイムカードがあったこと、また、Wさんの病気があったこと、そして問題はWさんにあるのではないという証言<sup>27)</sup>があったことや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<sup>28)</sup>」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」ということが会社側に伝わったことが挙げられる<sup>29)</sup>。会社側の弁護士は、地域で有能な弁護士として知られており、こうした事情のある中で、会社に対して「絶対負けるから、そんな変な、刺激するようなことはやめなさい。下手に交渉事で戦うんじゃないくて、できるだけ相手の希望に沿う形で」と助言したとみられ、それが今回の満足できる解決につながったのではないかと、Wさんは述懐した。

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、「やはり公的というか、開かれた機関というか、社内で一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、いってみれ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労働紛争の解決・予防に向けての示唆

1. 会社が一方的な人事・労務管理をしない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」<sup>30)</sup>ことを止めれば今回の紛争にまではならなかっただろうと、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たことが紛争の発

端となったといえる。

2. 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の未払いが直接的な原因であった。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。
3. 労働者の尊厳の回復が紛争の予防につながる。Wさんは、社長に人格を無視されるようなことを何回も経験したあげくに、自ら降格を申し出た。そのような社長に「立ち向かわなければならない」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。
4. 非人間的な取扱いは、社長（創業者の息子）の個人的なやり方によるものであるが、こうしたやり方は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。その確認が今後の課題となる。
5. 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。
6. 労働組合もない会社の中で、未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、それはあくまでも退職が前提となっている。

### 3 突然解雇（Rさん<sup>31)</sup>）

#### ①個人属性と職場実態

Rさんは62歳の女性である。母親の介護をしながらテレフォンアポインターの仕事をしていた。

1人で母親を介護・扶養しなければならないので高い収入を求めて仕事を選択した結果である。下記の会社に40日勤めた後、突然辞めさせられたときの時給は1200円であった。他のアポインターは時給1000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人であった。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

##### ・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『あばば』という求人誌をみて採用面接に行った。同メーカーは福岡事務所を新たに開き、所長と部長が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がRさんである。Rさんは、8年くらい、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を買われたのである。所長と部長は、通信販売のアポインターの仕事については「何も知らないの、ぜひ入社して頑張ってください」といい、即時にRさんを採用した。Rさんは、採用とともに、「もしよかったら、今からあなたの後に面接に見えるから、面接してください。チーフという役職をお願いします」といわれた。Rさんは、「任せなさいタイプ」でもあり、また、アポインターの仕事に「経験もあるから、力になれるかなと思ひ、ああ、いいですよ」とすぐに応じた。

Rさんは、4日間、採用面接をする傍ら、事業の立ち上げに専念した。「4日間、本当に寝ないでといったら大きさだけれども、商品知識がまったくゼロだったので、まず、商品の名前の成分について本屋さんで本を買って読んで、書いて、それでトークづくり」を精力的に行った。過度なストレスで「眠れない日が続き、体重も3kg落ち、発疹ができていた」。

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つ

た。「所長というのは何もしないでいて、何というんですか、これを勉強しろとも言わないし、何もしないんですよ。ただ、朝は私よりも若干早く来て、じっと座ってコーヒーを飲むんですよ。質問してももちろんわからないし、そういうふうな感じですね」。そのため、「皆に結構無視されている感じだった」という。結局、アポインターの皆は、8年ちかく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。Rさんは、皆から「どうしたらいい」と聞かれると、「そのトークはこういうふうになったらどう」などという形で指導に当たっていた。

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。

#### ・突然の解雇

Rさんは、6月24日(土曜日)、同僚2人とともに昼食をとりに行った際に、「今度商品に対するパンフレットをつくるという話が出たので、そのパンフレットの内容も社長にお願いしよう」ということになった。社長は、商品のことも知っているし、事務所のアポインターの話も聴く人で静岡から福岡に時々来ていた。そこで、Rさんが携帯電話で社長に電話し、「社長、何人かの要望で、社長が今度福岡に見えた時にミーティングをしてほしいということですので、時間をとって頂けますか」と聞き、2週間後に来る時に、社長が「皆で食事をしながらミーティングをするということ」になった。一緒に食事に行った同僚の一人が、「社長に言いたいことがあるから電話をかわって」といい、社長に事務所の実情、所長のこと、すなわち、「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、「社長が再来週福岡に来て、ミーティングをしてくれて食事もあるということだから、皆に報告しようと思って、意気込んで事務所にいった」。しかし、所長は、突然、「仕事をしなくていいから帰れ」と言ったという。Rさんは、「何ですか」と言ったら、「何で社長に電話したか」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」と説明しても、聞き入れてもらえなかった。後に部長から聞いた話であるが、その日の朝、社長から電話があり所長がひどく怒られたという。Rさんは、「私は社長に給料を頂いているので、社長に電話で確認します」といったところ、「外でしろ」といわれた。Rさんが、社長に電話をし「社長、いま所長に解雇といわれましたけれども、私は社長から給料を頂いているから、社長が解雇といわれたんだったら分かりますけれども」と言うと、社長は、「僕は所長を信頼しているから、所長のいう通りやってくれ」といったという。Rさんは「解雇の理由を教えてください」と頼んだが、「それは所長に聞きなさい」といわれた。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」と頼むと、所長は「ああ、わかった」と言ったものの、「それは本社にいえ」「今すぐ帰れ」といわれたので、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うと、「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」といわれたという。この解雇をめぐる、会社がRさんの主張を受け入れなかったため、Rさんは会社の外での解決を求め紛争に発展した。

#### ③紛争解決:労働審判を介しての解決

##### 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、Rさんの雇用形態は、会社の主張する委託契約ではなく雇用契約であると言われたため、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いて相談し、処理のための申告を行った。同監督署は、調査を行い<sup>32)</sup>、実質的な雇用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文書で社長宛に送った。しかし、会社からの返事は全くなかった。監督署は、8月17日、所長(代

理で部長) 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ので、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さんは給料明細等を挙げながら、雇用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申し出たため、その後、監督署は、所長を呼んで聴いたところ、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いい、両者の主張が堂々巡りとなったの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、私がいらないから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をさせて下さい」と頼んだが、「それはできない」と監督署に言われた。その代わりに、労働局のあっせん制度を紹介され、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、労働局から、「相手(会社、筆者)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、「夏の暑い時に、会社が出てこないといったから、それで全部今までダメ押しだったんです。それはないだろうと思って」ユニオンに行くことにした。

#### イ. ユニオンを通じての解決

Rさんがユニオンの存在を知り組合員になったのは次のような経緯である。すなわち、約6年前に「健康食品・化粧品」の通信販売会社に勤めたことがあるが、その時、横の席で仕事をしていた「気の弱い」人があるチーフの人に「意地悪をされた」<sup>33)</sup>ので、そのチーフに「どうしてそんな同僚に意地悪をするの」と、「ちょっと大きな声を2人で出し合った」ところ、「その人が東京にいる社長に『私(Rさんをいう)が社内の雰囲気を乱す』と電話でいった結果、社長が「それなら首にしろ」と命じた。それを聞いていた事務員が「社長に電話して、『Rさんは全然空気を乱してい

ない。そのチーフのほうを辞めさせた方がいい』といった」らしい。結果的に、Rさんと事務員が辞めさせられることになった<sup>34)</sup>。Rさんは、それに納得できず、事務員と一緒に、労働基準監督署にいて相談したが、「何かユニオンってあるらしいよ」といわれて、電話帳で調べた結果、ユニオンの存在を確認することができた。会社の対応に問題があり福岡ユニオンの団交によっては解決ができず、結局裁判まで行ったが、約100万円の解決金をもらうことができた。

その時、福岡ユニオンの組合員となったRさんは、ユニオンを脱退せずにそのまま残った。それは、「私はどこに行っても労働組合のない会社なんです。まして電話の仕事というのはいつ首になるか分からないですよ。ずっと死ぬまで働かないといけないのですけれども、ユニオンが私の組合だから、あると心強い」からである。

ところが、ユニオンの組合員であったRさんは、今回の紛争の時に、なぜ最初からユニオンに頼まなかったのか。「実は、解雇されたのが3回目なんです。だから、もういくら私が心臓が強くても、こんなにユニオンに迷惑をかけられないと思って、自分でやるだけやろうと思ったんですよ。前の2回もユニオンにお願いして解決したんです。今回も、もういくら何でもと思って、恥ずかしいものですから。でも、こういう結果で、全然ちががあかなかったので、ユニオンにお世話にならざるを得なかった」という。

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、月給の4カ月分を請求することを主要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<sup>35)</sup>。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きたため、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、固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〈会社の答弁書提出日〉?)、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「したかし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、上記の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<sup>36)</sup>。しかし、結果的に、会社側から約80万円の金員をもらい紛争は解決した。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労働紛争の予防・解決に向けての示唆

1. 今回の労働紛争は、突然の解雇から発生した。Rさんが社長に電話した際に、同僚がその電話で職場の実態、所長の仕事ぶりについて話したことが原因で所長が社長に怒られ、電話をかけたRさんを解雇しそれを社長が承認した。Rさんはなぜ解雇になったのかいまだに分からない<sup>37)</sup>。
2. 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があるとみられる。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示された。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。会社がきちんとした労務管理を行うことが紛争予防につながり、そうするように行政側からの何らかの指導や制裁等が求められる。
3. 労働基準監督署がRさんと会社との関係は委託契約ではなく雇用契約であるとして、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、監督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ということで打ち切られた<sup>38)</sup>。Rさんは、「出てこない相手(会社、筆者)を何らかの罰則とかを設けて出てこさせて話さないと、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思われる。

4. 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。労働審判での和解による解決であって紛争の真相が明らかになっていないため、紛争の責任所在を正確には判断しかねるが、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。
5. 「気が強い」「正義の味方<sup>39)</sup>」の性格の持主であったRさんは、これ以上ユニオンに迷惑をかけたくなかったので、今回の紛争を解決するために自ら会社や行政機関への接触を試みた。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語ってくれた。また、「組合がない会社で勤めている人はやっぱりこういう(ユニオン)ところがあつたらすごく安心ですよ、精神的にも」といい、組合費1000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る。
6. 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「本当にいいのができたな」と高く評価している。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、紛争の解決をみた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。TIさんは、会社に「ダメージを与えたい」思いを満足させることができた。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。TIさんのセクハラ被害の場合、とにかく「ダメージを与え」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、ユニオンが行動力で埋めて解決した。行政は、あくまでもTIさん本人が直接行動を起こすことを求めたが、それは、TIさんの能力を超える要求だったのである。TIさんの場合、ユニオンの行動力が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、ユニオンが、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、和解で解決を見たのである。

第3に、紛争の発生メカニズムをみると、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。TI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傲慢な意識があった。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に対しての労働基準法、労働組合法、男女雇用機会均等法といった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と傲慢な姿勢により、労働者の尊厳が踏みにじられた。TI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」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<sup>40)</sup>。

第5に、個別労働紛争の予防につながる解決を見たことである。セクハラ被害のTIさんや残業代の未払い被害のWさんの場合、ユニオンが会社と協定を結ぶ際に、再発防止につながる内容を入れ、口頭でも再発防止のことを強く申し入れた。

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、「不当な解雇」をしないなど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もある。それを生かすかどうかは会社に任されている。

#### IV 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、本文の内容には繰り返し触れない。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・奥平（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、厚生労働省の2つのデータをつきあわせて労働組合の役割をみることにする。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、同省の『労働組合基礎調査』によれば、労働組合の組織率は18.1%であるが、同省の「資料提供（図1）」によれば、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させているといえる<sup>41)</sup>。

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<sup>43)</sup>。労働組

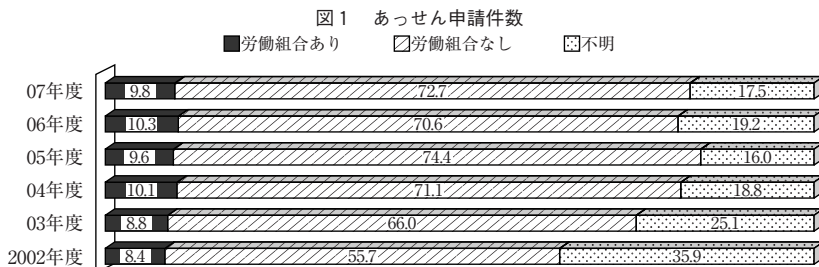
合は、約3割の労働者の不平・不満を吸い上げることを通じて、個別労働紛争の予防の役割を果たしているといえる。

また、労働組合がある企業ほど、労使協議機関等の労使コミュニケーションツールが多く設置されている<sup>44)</sup>ので、紛争につながる内容がその場で話し合わせ解決していることも1つの要因といえよう。

次に、連合の取り組み<sup>45)</sup>について簡単にみることにする。連合では、1996年6月4日の「第22回中央委員会」で決定した「当面の組織拡大方針」の中で、多様な雇用・就労形態の労働者、零細企業で就労している労働者を組織化する受け皿として、全国の地方連合会に地域ユニオンを結成していくことを確認した。その後、多くの地域ユニオンが結成された。また、連合には、全国共通のフリーダイヤルがあり、電話をかけた都道府県にある地方連合会につながる。電話のほとんどが個別労働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）。

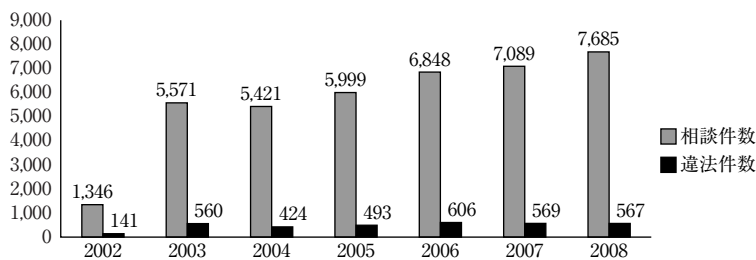
2008年3月31日、現在、連合の地域ユニオンがある地方連合会は、44都道府県である。地域ユニオンに属する組合数は388組合、組合員数は1万3183人であり、そのうち、個人加盟は1312人である。約1割が個人加盟になっている。ただし、個人加盟の組合員は、はじめに相談した問題が解決すれば脱退する場合も多く、常に入れ替わっており、また、人数も流動的である。

個人が加盟すると、地域ユニオンは、問題の解決に向けて、組織拡大を試みるとともに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調査によると、団交申入れを行った



資料出所：厚生労働省提供資料（2008.10.24）。<sup>42)</sup>

図2 地方連合会の労働相談件数&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』。

件数は、2006年7月から12月の6カ月間で490件、また、2007年11月から08年4月の6カ月間で671件と、約1年の間、約37%も増加した。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、個別労働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度から確認できる。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」<sup>46)</sup>がある。すなわち、①服装、接する態度（礼儀正しく且つ堂々と）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える。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、判例等の知識を示す。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詰めの段階では労働者の要求をことさら強調する。そして許容でき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もしくは長期間在住しているので、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、マスコミ関係者、学校の同期生等であるが、それを動員すれば、解決率アップにつながる。TI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・ユニオン全国交流会集、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・交流等枚挙に暇がないほどのネットワークと情報交換がある。

第3に、ユニオン幹部の固い信念と熱い心、そして共闘である。労働者を「泣き寝入り」させてはいけないという固い信念がある。また、過去、労働組合や同僚に助けられてきたことに対する恩返し思いもあり、労働運動に対して燃えている。そのため、団交には、「ある意味命をかけるぐらいのつもりで<sup>47)</sup>」行くという。こうした固い信念と熱い心があるために、前述した広いネットワークと情報交換を介して、ユニオン同士が助け合う共闘ができる。ユニオンの内部だけではなくユニオン間でも「みんなは1人のために、1人はみんなのために」というユニオンの精神が生きているので解決力が高い。

## 3 今後の課題

ここでは、コミュニティ・ユニオンに限って今後の課題をみることにする。まず、第1に、コ



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られるかどうか。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おり、主としてユニオンだけが個別労働紛争解決を行う時代ではなくなっている。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けるかどうか真剣勝負をしなければならない時期にきている。

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<sup>48)</sup>。組合員数の拡大は、組合への加入・脱退が多い中で、至難の課題である。連合福岡ユニオンは、その1つの方法として、衆議院選挙区に合わせた地域分会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。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、協力して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<sup>49)</sup>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考えられる。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。

最後に、本文でみたように、また、すでに問題提起したように<sup>50)</sup>、コミュニティ・ユニオンは、企業内で解決できない労働紛争という社会的な問題を解決している。行政機関でも解決できない労働紛争を処理するケースもある。労働紛争の解決という面では、行政機関や司法機関のような働きをしているといっても過言ではなく<sup>51)</sup>、大多数の企業別労働組合とは異なる役割を果たしている。

労働紛争の解決という公共的な働きに対して何らかの形で公的な支援があってもよいのではないかなと思われる。

- 1) 厚生労働省 (2007) 『労働争議統計調査結果概要』。
- 2) 労働省 (1975) 『労働争議統計調査年報告』。
- 3) 以前から個別労働紛争の解決に取り組んでいる労働組合がコミュニティ・ユニオンである。調査研究のため、2007年末からコミュニティ・ユニオン全国ネットワークの小野博文共同代表、黒崎隆雄事務局長をはじめ多くの関係者に大変お世話になっている。この場を借りて心より感謝申し上げます。本稿は、そのような調査の一部を用いて書かれたものである。他の組合の個別労働紛争の解決については本格的に調べていないので、ここでは取り上げないことをお断りしておく。
- 4) この節の内容は、呉 (2008) を若干修正し転載した。字数の制約のために、削除した内容もあるので、詳しいことはそちらを参照されたい。
- 5) コミュニティ・ユニオンについては、今まで、多くの研究がなされてきた。ユニオンの存在が初めて具体的に紹介されたのは、コミュニティ・ユニオン研究会編 (1988) であり、ユニオンの形成背景や類型については、小畑 (2003a, 2003b)、そしてユニオンの約20年間の活動展開と評価については、長峰 (2003) 等がある。そのほかの研究については、長峰 (2003) の脚注を参照されたい。
- 6) コミュニティ・ユニオン研究会編 (1988)。
- 7) コミュニティ・ユニオン全国ネットワークのホームページ：[http://www11.plala.or.jp/kobeunion/cm\\_union/union\\_net.html](http://www11.plala.or.jp/kobeunion/cm_union/union_net.html)
- 8) そのほか、労働相談活動、共済活動等が挙げられよう。
- 9) この節の内容も、呉 (2008) を若干修正し転載したが、詳しいことはそちらを参照されたい。
- 10) 例えば、2006年9月1日から2007年8月31日までの1年間、同ユニオンへの加入者は126人、脱退者も106人と加入・脱退が激しい。連合福岡ユニオン (2007) 『第12回定期大会議案書』。
- 11) ユニオンへの加入は、必ず書記長との面談と承認が必要であるが、それは、ユニオン活動の妨害者がユニオンに入ることを防ぐためであるという。
- 12) 組合員数、事件の内容、解決方法の数値には、2007年と2008年のものは入っていない。
- 13) TIさんに対するヒアリング調査は、2008年6月19日(木)、あかし地域ユニオンの中谷紀子委員長との席の上、行った。TIさんは、調査に協力するために、わざわざ有給休暇までとってくれた。大変辛い過去のことを打ち明けてくださったTIさんにご紹介いただいた中谷紀子委員長にこの場を借りて心より感謝申し上げます。
- 14) 勇気は、だいぶ経ってから出たが、最初はもう恐ろしくてでなかったという。
- 15) 就業規則はなかった。
- 16) 具体的には次の通りである。ある郵便局でお金の管理をする女性は、二十数年勤めている一番古株のパートであるが、自分の仕事をとられたくないという恐怖感から人をいじめてどんどん辞めさせている。例えば、ある人が15分遅刻したのを45分と改ざんするとか、弔電を頼んだお客への請求のファックスをTIさんが送り間違えたとうそをついたりといったことなどである。TIさんは、その女性の話が正しくないと思い、倉庫にいつて関連書類等を確認し、ありのままを課

- 長に報告した。こうした取組みを通じて、職場のいじめをなくそうと努力している。
- 17) 委員長は、交渉の際に、「今後、こういうことがあったら委員委員会にいますよ」と告げたそうである。
- 18) Wさんへのヒアリングは、第1回目が2008年3月27日(木) 連合かごしまユニオン(以下、Kユニオンと表す)の会議室で、また、第2回は2008年6月6日(金) 電話を通じて行った。心臓病の療養中にもかかわらずヒアリングに応じてくださったWさんにこの場を借りて感謝の意を表す。また、ご紹介くださったKユニオンの福森勉書記長にも感謝申し上げる。
- 19) Wさんは、大学卒業後、大変有名な食品会社に入社し10年間勤めた後、祖母と両親の介護のために地元に戻り、ハローワークで会社を見つけて入社した。
- 20) 4級の障害者となっているが、「身体障害者福祉法」施行規則別表第5号によれば、同障害は、心臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるものとなっている。
- 21) 1万円の金額をあげてお願いした。
- 22) 総務部長は、1万円の増額を「社長に掛け合ってみるといったんですけれど、結局は社長のほうがどうしてもだめだったということと終わった」という。
- 23) この仕事は、月曜から水曜日までは、午前9時に出社して18時までホテル営業、間1時間休みがあるが、18時から21時まででは休みなしで居酒屋のウェーターという内容であり、金曜から日曜日までは、13時出社して18時までホテルの営業、間1時間休みが与えられるが、再び、18時から深夜0時まで居酒屋の仕事をしなければならないものであった。いずれも拘束時間11時間で休みは1時間しか与えられない仕事であった。休みは月5日しかとれない。
- 24) Wさんは、11月22日、会社の就業規則等を見て、会社にどう対応すればいいのかを相談にKユニオンの書記長を訪れたが、代理人とは同書記長をいう。
- 25) 就業規則には、労働時間は始業午前9時終業午後6時(休憩時間正午から午後1時まで)となっており、週労働時間40時間、休日は月8日と書いてあった。
- 26) 同社の就業規則では、時間外労働割増率は1.25、休日割増は1.35、そして深夜割増は0.25(時間外割増に加えるものとみられる。筆者)となっていた。
- 27) 会社のメインバンクから出向で同社に勤めていたある部長が銀行に戻るときに、Wさんにたいして「君なりに頑張ってるのはわかるし、君の仕事ぶりっていうのがそんな悪くないっていうのはわかっているから頑張れよ」という趣旨の手紙を残してくれた。
- 28) ユニオンの書記長が、Wさんのいままでの会社勤務実態から、裁判になれば会社の危ないところ公にならざるを得ないことを会社に告げたようである。実際、パチンコ業界は、「逮捕者が出た瞬間、免許が取り消しになるもんですから。つまり、それはイコールつぶれる」ということを意味するので、会社は弱みをもっていただろうと、Wさんは回想した。
- 29) そのほかに挙げられる背景は、マクドナルドをめぐる、埼玉県内の現役店長が残業代を求めた訴訟で、東京地裁が2008年1月、店長は管理職にあたらないと認め、同社に約750万円の支払いを命じていることが追い風となるとともに、Wさんが会社の営業と広告宣伝を担当していたことからマスコミ関係に知り合いを持っており、Wさんのことで会社の悪いところがマスコミにばれればいけないかという憂慮も会社にあったのではないかとみられる。
- 30) 反対に、「ここまでしか仕事をしないのなら(給料、筆者)を下げたいと思うけど、ちょっと考えてくれないか」という形で段階を踏んでいたら紛争にはならなかったとみられる。
- 31) Rさんへのヒアリングは、2008年3月24日、連合福岡ユニオンの事務室で行われた。貴重なお話をしてくださったRさん、また、ご紹介いただいたユニオンの志水輝美書記長と寺山早苗書記長に、この場を借りて感謝申し上げる。
- 32) Rさんはタイムカード等の資料を労働基準監督署に提供したという。
- 33) 通信販売は出来高払い制の強い職種である。そのため、テレフォンポインターは自分の顧客(カルテ)管理をしているところが、「気の弱い」人は、「私のカルテがどんどん無くなる」と泣きながらRさんにいった。「それが原因で、『気の弱い』人はものをあまり強く言えないので、私が出しゃばって言ってやったんです。そうしたら社内の風紀を乱す」とチーフに指摘された。チーフは、何か不都合があれば、その「気の弱い」人のせいにし意地悪をしていたという。
- 34) 急に「お前たち2人とも首」といわれたという。
- 35) 会社が、なぜ上記の労働局のあっせんや組合の団交に応じなかったのか、その詳細は分かっていない。1つ想像できるのは、Rさんが、突然解雇されたことが「頭に来たから」会社の使っていた求人誌「あばば」に電話をし、求人誌に掲げている労働条件と実態とは異なっていることを告げて、同社の求人広告がその求人誌に掲載できなくなったこと、また、サプリメントの中身が同じなのに、ラベルの1つは「糖尿に効く」もう1つは「ダイエット」に効くと張られていたので、こんな売り方がいいのかと、解雇後保健所に相談に行ったが、保健所がそれを同社に連絡したこと(労働審判における会社の答弁書)で、会社はRさんの要求を無視したのではないかと考えられる。
- 36) Rさんによれば、一応の事実の確認がなされたが、会社側は「大きな声を出すとか、反論するとかいうことはなかった」という。
- 37) 会社は、Rさんが業務「委託解除してほしい」と申し出たと主張するが、上記の内容を見る限り、会社の主張は疑わしいといわざるを得ない。Rさんが思うには、「アポインターたちが、事務所の部長とか所長にいろいろ相談するのでもなく、私に相談するんです。そういうのが彼らには面白くなかった」と回想する。それは、Rさんが仕事に対する知識もあり、チーフという役職をもらっていたからだとみられる。「私が少し所長を立てればよかったけれども、全然立てる材料がないんですよ」という状況の中、所長の立場が弱まりRさんの存在が気にかかったと考えられる。Rさんが、所長に解雇の理由を聞いたが、その答えは、「何で社長に電話したの」の一言だったという。
- 38) Rさんは、この打ち切りに対して「会社に解雇されたより、そっちのほうが腹が立ちました」「結果が出ないにしても親身になってくれたというところは1件もなかった。私はそっちのほうが腹が立ったんです」と行政に期待した割にはそうならなかったことへの失望感を隠さなかった。
- 39) Rさんは、自分のことを「正義の味方ではないんですけども、口を出してしまうんですよね」といい、間接的な表現を使った。
- 40) 労使コミュニケーションの分析からの提案については、呉(2007)を参照されたい。
- 41) 不明が17.5%あり、それをどう見るかによって若干の解釈の違いがありうる。不明を除いて組合の「あり」と「なし」を100とみて計算すると、2007年度の場合、労働組合があ

- ると答えた人のあっせん申請件数に占める割合は、11.9%である。ご多忙の中、貴重な資料を提供して下さった厚生労働省の担当者にご場を借りて感謝申し上げます。
- 42) 労働局長による助言・指導申請件数の中でも、申請者の会社に労働組合がある割合は10%前後であり、労働組合の存在が個別労働紛争を約半減させているといえる。不明を除いて組合の「あり」と「なし」を100とみて計算すると、2007年度の場合、労働組合があると答えた人の助言・指導申請件数に占める割合は、13.3%であった。
- 43) 労働省の『労使コミュニケーション調査報告』で、不平・不満を申し立てた人の中で、労働組合を通じて行った人の割合で、全調査対象者の会社に労働組合があったと答えた人の割合を割った数値である。それぞれの割合は、1989年15.3%、63.4%、1994年19.5%、63.7%、1999年、17.9%、56.7%であった。2004年の場合、労働組合を通じて、事業所に不平・不満をいった人の割合は15.1%であるが、組合のある割合は確認がとれていないので以前のものとは比較できないし、また、集計規模も30人以上全体であるので、それ以前の50人以上の集計とは正確には比較できない。
- 44) 例えば労使協議機関の設置率は、組合のある企業は80.5%、ない企業は15.0%に過ぎない(厚生労働省(2004))。また、労働組合の執行委員、職場委員等への組合員の直接個別相談等も個別紛争の予防につながる(労働政策研究・研修機構(2008b))。また、UIゼンセン同盟は、組合サービスの一環として「生活応援なんでも相談」を運営し、組合員やその家族からの様々な相談を受けつけているが、それも紛争の予防につながるだろう。
- 45) 2008年9月25日に連合の総合組織局の担当者に対して、ヒアリング調査を行い、貴重な資料をご提供いただいた。その後も電話による取材に応じていただいたり、追加の資料を送ってくださるなど、ご多忙の中、ご協力いただいた担当者の方にはこの場を借りて感謝を申し上げます。
- 46) 2008年9月5日「連合総研ゆめサロン」発表の際には、「我流労使交渉の20カ条」となっていた。追加の3つは、①次の攻めにつながらない質問はしない、②労働審判の解決水準を紹介し、譲歩を迫る、③和解することは相互にメリットがあることを説明する、であった。労働審判の経験から学んだ2つのことが追加されている。
- 47) 連合かごしまユニオンの福森勉書記長。
- 48) 連合の「地域ユニオン」に加盟しているコミュニティ・ユニオンの場合、連合から事務所や専従者の賃金等の支援を受けるところもある。
- 49) 連合東京のオルグのスペシャリストの組織拡大活動については、古山修(1997)、(2003)を参照されたい。
- 50) 呉(2008)。
- 51) コミュニティ・ユニオンの労働紛争解決は、その大半が企業との交渉で自主解決の形で終結する。企業の同意がなければ

ば自主解決できない。また、労働紛争を抱える労働者は、紛争解決のためにユニオンに加入し、解決されるとそのほとんどがユニオンを脱退する。以上の面からみると、労働紛争の解決や解決の際の一過性的な係わりという公共的な働きは行政や司法機関とさほど違わないように考えられる。

#### 参考文献

- 大竹文雄・奥平寛子(2006)「個別労働紛争の決定要因」『日本労働研究雑誌』No. 548.
- 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.
- (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.
- 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』労働政策研究報告書No. 90, p. 189-193.
- (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・レーパー・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.
- 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』.
- 長峰登記夫(2003)「コミュニティ・ユニオン運動の20年」浜村彰・長峰登記夫編著『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版局.
- 古山修(1997)「労働相談活動と組織化活動から見た専従オルグの仕事と将来像」『労働調査』5月号, 労働調査協議会.
- (2003)「連合東京における組織化の取り組みと展望」『労働調査』5月号, 労働調査協議会.
- 労働政策研究・研修機構(2008a)『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』労働政策研究報告書No. 98.
- (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」.

おう・はくすう 労働政策研究・研修機構主任研究員。最近の主な著作に「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), 「CSRと企業別組合の役割」稲上毅・連合総合生活開発研究所編『労働CSR——労使コミュニケーションの現状と課題』(NTT出版, 2007年)。産業社会学・労使関係論専攻。