

# 個別労働紛争における 労働組合の役割

久本 憲夫

(京都大学教授)

本稿では個別労働紛争を広く捉え、紛争可能性をもつ各種の不満・苦情が、「発言」「離職」「我慢」「紛争」の4つの可能性をもつことを仮説的に提示する。企業別組合活動は各種の不満や苦情は減らすだろうが、それが顕在化した個別労働紛争の数を必ずしも減らすとは限らない。むしろ、個別労働紛争の質的側面をみることが重要であるとする。こうした観点から、まず組合員のこうした各種の不満・苦情をすくい取り、離職や我慢、さらには紛争に至らないことを目的として活動する企業別組合について検討する。これは会社に対する労働者の発言機能であり、企業別組合にとっては職場の日常活動である。しかし、実際には企業別組合が対応できる不満・苦情の対応には限界がある。企業別組合が対応しにくいテーマも少なくない。また、中小企業では企業別労働組合のない企業のほうが圧倒的に多い。そこで、つぎに紛争が顕在化したときの労働組合活動として、コミュニティ・ユニオンの活動を取り上げる。多くの困難のなかでこれは個別労働紛争において重要な役割を果たしているが、残念ながら現実にはその活動は決定的に不十分である。そこで最後に、企業別労働組合やコミュニティ・ユニオン活動の限界を踏まえ、個別労働紛争を未然に防ぎ、各種の不満・苦情をすくい取る組織として、過半数従業員代表制の実質化を提言する。これこそが、経済的に悲惨な個別労働紛争を減らす1つの大きな試みであるとする。

## 目次

- I はじめに
- II 不満と個別労働紛争
- III 労働組合は個別労働紛争を減らすのか
- IV 企業別労働組合による個別労働紛争予防
- V 企業外労働組合による個別労働紛争対応
- VI 結びにかえて——過半数従業員代表制の実質化を

## I はじめに

集团的労働紛争の当事者としての労働組合は、個別労働紛争にどのように関係しているのであろうか。労働組合と一口にいても、企業別労働組合、コミュニティ・ユニオン、産別組織、ナショナルセンターと多くの種類がある。個別労働紛争との関係においてもそれぞれの労働組合はしばし

ば異なった関係にある<sup>1)</sup>。もちろん、組合が対象とするのはあくまで組合員の個別労働紛争を未然に防いだり、発生した個別労働紛争を適切に処理・解決したりすることであり、非組合員の個別労働紛争とは無関係のはずである。しかし、現実にはしばしば異なる。さらに、労働組合が労働者の利益代表という理念から、あるいは労働者を「潜在的な組合員」と考えれば、労働組合が個別労働紛争に関与することは、組合組織化にとっても重要な課題ということになるだろう。

労働紛争は、集团的労働紛争と個別労働紛争とに分けられる。いうまでもなく労働組合は集团的労使関係の代表的な当事者である。個別労使関係とは、使用者と労働者個人の雇用をめぐる諸関係である<sup>2)</sup>。組合組織率は低下し、個別労働紛争が増えている。これを単純に考えれば、集团的労働

紛争処理システムが低下するとともに、労使関係の比重が集団的なものから個別的なものに変化してきたということになる。ただ、組合組織率の低下の程度と個別労働紛争急増をみると、組合組織率が低下したから個別労働紛争が急増したというよりも、制度の整備による今まで泣き寝入りだった事案の表面化と雇用環境の悪化（不安定雇用の増加）が大きな理由であるようにおもわれる。

近年、労働組合組織率の低下には歯止めがかかっているが、不況と個別労働紛争処理制度の一定の整備によって、個別労働紛争の件数は伸び続けている。インターネットの普及により、遅ればせながらも、労働者が労働法の知識について、格段にアクセスしやすくなった。また、支援組織も活発に活動し始めている。これは誠に望ましい近年の変化である。

本稿では、最初に不満と個別労働紛争の関係について考察したのち、企業別労働組合の苦情処理活動を扱い、次いで企業外労働組合による個別労働紛争対応について論じる。そして、最後に、過半数従業員代表制の実質化の必要に触れる。

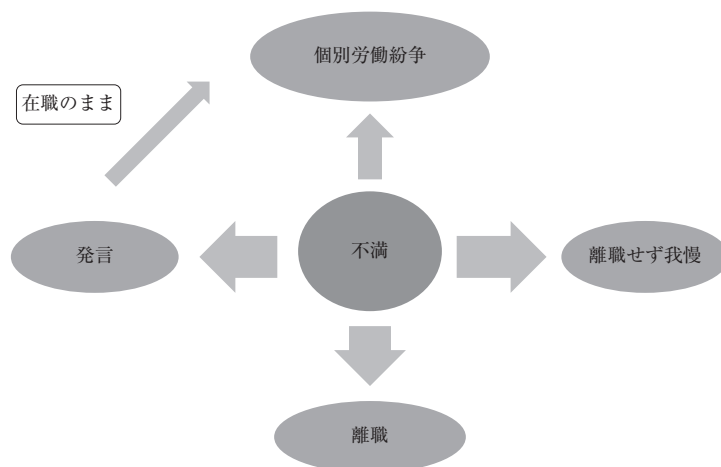
## II 不満と個別労働紛争

個別労働紛争は、個人の各種の不満が表出する現象の1つである。したがって、個別労働紛争を捉えるにあって、より広い視野からこの問題を考える必要があるだろう。本稿では、不満の種類と

対応という観点から、試論的に以下のような区分をしてみたい。ここでは4つに分けた（図1）。まず、不満を上司・同僚・組合などにつけて、その解決を図ることがある。これをここでは「発言」と呼ぶ<sup>3)</sup>。つぎに、離職はしないが、発言することは控えて「我慢」することもしばしばである。モラルは下がるが、かといってすぐによい転社先がなければ離職しないだろう。第3の選択は「離職」である。この職場で働けないとおもえば、会社を辞めることで不満の解消を図ろうとするだろう。最後の第4の反応が「紛争」である。紛争には企業に留まりながら起こす場合と、会社を辞めさせられて起こす場合がある。

勤めている企業の労働条件や不満の種類・程度によって、個人の不満への対応は異なるだろう。不満の種類ごとに分けると、まず、(1)どのような職場でも発生するような不満と、(2)主として労働条件が悪く、企業別労働組合もない（あってもほとんど機能していない）企業で発生するものに分けることができる。(1)の普遍的な不満のなかでも、個別労働紛争に発展しにくいものと発展しやすいものがある。たとえば、人事考課や賃金、離職金、労働時間、仕事の進め方などの不満〔タイプA〕は、優良企業や労働組合が機能しているところでは、各種の発言機構（上司や人事部、労働組合）を通して処理され、個別労働紛争に至ることは少ない。問題は解決しなくても、本人は「我慢」するだろう<sup>4)</sup>。労働組合としても、組合員

図1 不満と個人の対応



の不満をすくい上げることは職場の労働運動そのものであるから、積極的に不満の解決にあたろうとするだろう。もともと労働条件が悪く、有効に機能する企業別労働組合もないところでは、いったんは上司や経営者に「発言」するかもしれないが、苦情が受け入れられないと、離職するか我慢するかであろう。いずれにせよ、個人的な怨念や憤懣がない限り、個別労働紛争にまで至ることはほとんどないだろう。

これに対して、職場の人間関係など職場全体というよりも個人的な関係の不満〔タイプB〕については、労働組合ができることは限られている。この種の不満は、しばしば誰が悪いというわけでもないから、当事者たちへの話し合いもあるだろうが、一般には会社側に異動を申し入れる程度であろう。

同じ人間関係でもしばしば紛争となるものとして「いじめやセクハラ」〔タイプC〕がある。企業も対応するだろうが、特に上司・部下の関係では、組合員にとっては組合の方が意見を言いやすいだろう。

これらに対して、後者の不満(2)がある。ここでは〔タイプD〕としよう。たとえば個別解雇や離職強要、賃金不払いなどである。これらは、企業業績の良くない中小企業ではしばしば起こる。我慢(泣き寝入り)することも少なくないだろうが、こうしたケースは、個別労働紛争に発展しやすい。タイプDは企業別労働組合のないケースが多いだろうが、組合はあっても、組合の力が弱い場合や職場で孤立していたり、浮いていたる場合には、組合があっても対応しないか、経営者と同じ立場をとる場合もあるだろう。

「個別労働紛争」として表面化するのには、タイプCとタイプDが多いように思われる。そして、コミュニティ・ユニオンなど企業外労働組合が関係するのは、主としてタイプD、ついでタイプCではないだろうか。それに対して、企業別労働組合が関係するケースは、タイプAが中心となる。もちろん、企業内に複数の組合が併存している場合には、組合間の対立から少数派組合の組合員による、昇進差別など個別労働紛争という形をとる紛争はある。

### Ⅲ 労働組合は個別労働紛争を減らすのか

個別労働紛争を抑制するには2つの方法がある。①労働者が異を唱えることがないように紛争を起こすコストを高くし、泣き寝入りや離職を強いること、②労働者が異を唱えることを減らすように労使が努力することである。今まで、日本はこの両方の側面が機能して個別労働紛争が少なかったのではないだろうか。とくに①の効果はあまりにも強かったようにおもわれる。というのは、個別労働紛争になった場合をみると、その理由は単に経済的な問題ではなく、経済問題を度外視した「怨念・恨み」によるものが少なくないからである。つまり、個別労働紛争が少なかったことは、残念ながら、決して②の要因だけに帰することはできない。

いかに集団的労働紛争が正当に解決されたとしても、個別労働紛争は無くなるわけもない。たとえば、個人的な態度を理由とする解雇などは、集団的労使関係の対象ではない。個人の後ろ盾に労働組合がたつことはあってもあくまで個別労働紛争である。ドイツの個別労働紛争の多さをみてもそれはわかる。労働組合だけでなく、従業員代表会の存在にもかかわらず労働裁判所にかかる件数は多い。そもそも労働組合や従業員代表組織が、個別労働紛争を減らすのかどうかが明らかではない。全体として、職場に労働組合があることが、個別労働紛争を減らすとは必ずしも言えないだろう。いくつかの場合が考えられる。3つの場合を考えてみよう。

- (1) 労働組合がほとんど経営に対してなんらの力も持っていない場合……経営に対して組合が何らの力も持っていないのであるから、むしろ組合員の不満を増加させる可能性がある。組合がなければ単に離職する労働者が、組合があるために組合執行部に期待をかけ、裏切られたとして個別労働紛争が表面化したり、組合が不法行為を容認・見て見ぬふりをしたりすることへの反発もありうる。
- (2) 労働組合があっても組合員でない場合……

非正社員の場合、労働組合員である可能性は低い。つまり、勤め先（派遣労働者においては派遣先か、派遣元か）に労働組合がある場合であっても組合員ではないケースが多いだろう。そうした人たちが起こす個別労働紛争は少なくないように思える。非正社員を組合員にしているケースは少ないし、組合の組織化意欲も決して高くない。これは一律に労働条件の悪い企業よりも、組合があり非正規として非組合員である場合に労働条件における不満感をかなり高めることとなり、組合が存在することが個別労働紛争を増加させる原因ともなりうる。日本の企業別労働組合は非組合員に対して、とくに間接雇用の労働者に対する対応は、一般的に鈍い。もちろん、組合員化している組合では、非正規雇用の組合員の組合費を低くとどめているところも多く、「労多くして功少なし」という意識、「非正規雇用」従業員と正規雇用従業員の労働条件格差（労働市場の別に起因する）をどう解決すべきなのかという難問の中で苦闘しているのも事実であるが。

- (3) 本人は組合員ではあるが、職場で浮いている、あるいは組合役員と意見が衝突した場合……職場の人々の同意を得られない場合では、当該労働者は組合を会社と同類であると認識することになる。この種の不満や紛争に対しては、企業別労働組合は無力である。企業外労働組合の支援を受けて、行政的あるいは司法的な場で決着をつけるしかない。

もちろん、労働組合がある場合には、紛争につながる前に、未然に不満を「発言」することを通じて、解決する場合は少なくないだろう。労使コミュニケーションの改善によって、個別労働紛争の種を減らしている可能性が高い。この点については次の節で論じる。

また、組合が一定機能している企業であれば、露骨な不法行為による個別労働紛争は起こりにくいだろう。もちろん、すでに述べたように、職場の人間関係など企業別労働組合が対応しにくいテーマについては、紛争の種を減らすことは容易ではないかもしれない。

個別労働紛争に対する企業別労働組合の役割について、重要なのは「質的な側面」だろう。顕在化した個別労働紛争が減ればよく、増えれば悪いと一概にはいえない。たとえば、明らかな違法行為については、企業別労働組合は対応しやすい。職場の支持があるテーマであれば、経営側に強く言うことができるだろう<sup>5)</sup>。組合が対応しにくいテーマは、すでに述べたように職場内で対立する問題であろう。職場のいじめ・非行・能力不足などである。組合員が訴えられる場合もあるだろう。次の節では企業別労働組合の苦情処理についてみることにしよう。

#### IV 企業別労働組合による個別労働紛争予防

個別労働紛争といえば、顕在化したものだけが取り上げられる傾向がある。しかし、すでに見てきたように、発生した紛争だけが問題なのではなく、紛争を抑圧するのではなく、その種となる多くの不満・苦情について、早い時点で解決することが大切である。その解決を、企業が適切におこなうのが人的資源管理の課題である。職場の上司や同僚、さらには人事部が相談に乗ることによって、多くの問題は解決している。労使コミュニケーションは企業にとって日常的な課題である。多くの企業別労働組合もまた組合員の不満や苦情の処理のために活動している。

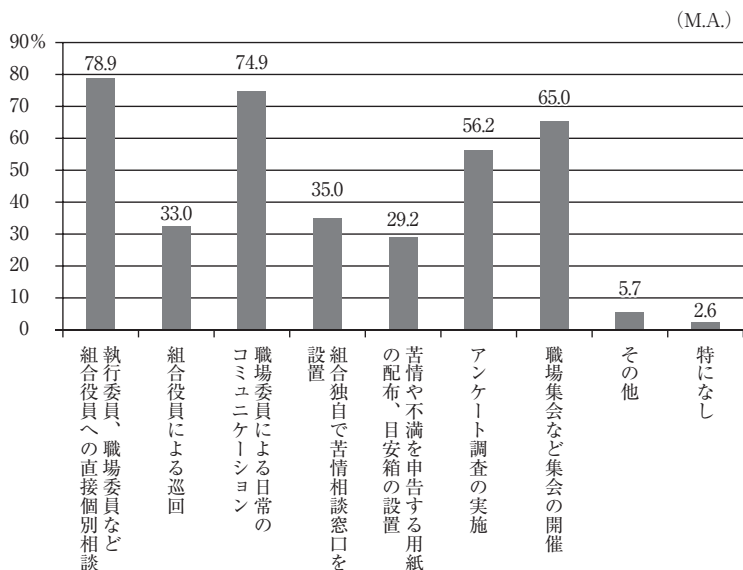
##### 1 アンケート調査

労働組合に対するアンケート調査をみておこう(JILPT 2009c)<sup>6)</sup>。図2に示されているように、労働組合が組合員の苦情や不満を把握する方法として多いのは、「執行委員、職場委員など組合役員への直接個別相談」「職場委員による日常のコミュニケーション」「職場集会など集会の開催」「アンケート調査の実施」である。それに対して、「苦情相談窓口」や「組合役員による巡回」などは組合によって差がある。

また図3に示すように、2割から3割の組合がこうした苦情や不満の把握について、対象を組合員に限定せず、非組合員の不満などについても汲

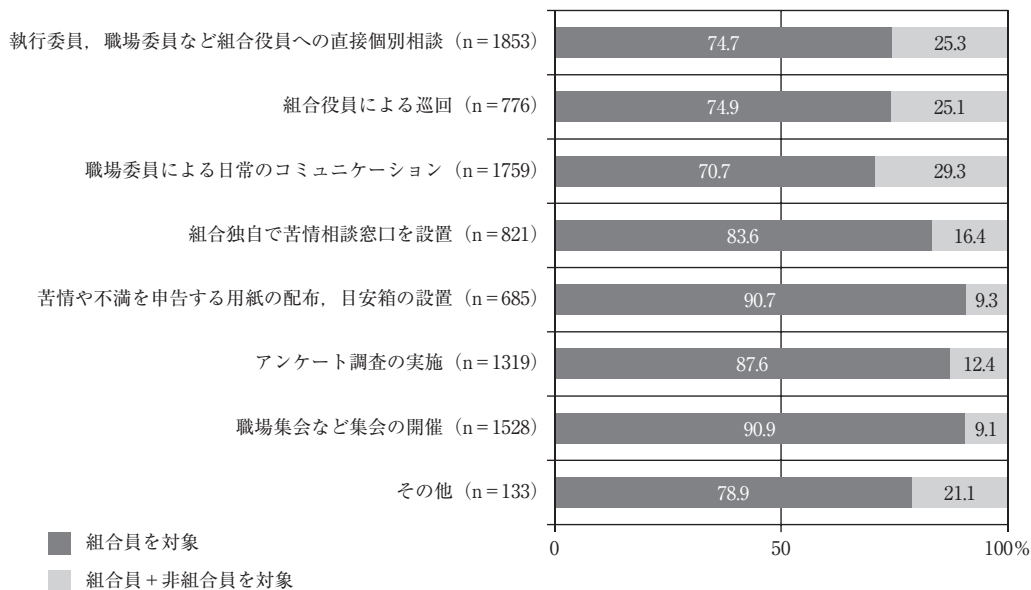


図2 個別の苦情や不満を把握する方法 (n=2349)



出所：JILPT (2009c：9)

図3 個別の苦情や不満を聞く対象



出所：JILPT (2009c：10)

み取っている。これは、日本の労働組合がそれほど排他的ではないことを示している。ただ、この調査では調べられていないが、非組合員の場合、直接雇用の非正規従業員に比べて間接雇用の従業員に対しては、対応に迷いが見られている<sup>7)</sup>。

図4は、受けつけた苦情内容であるが、最も多

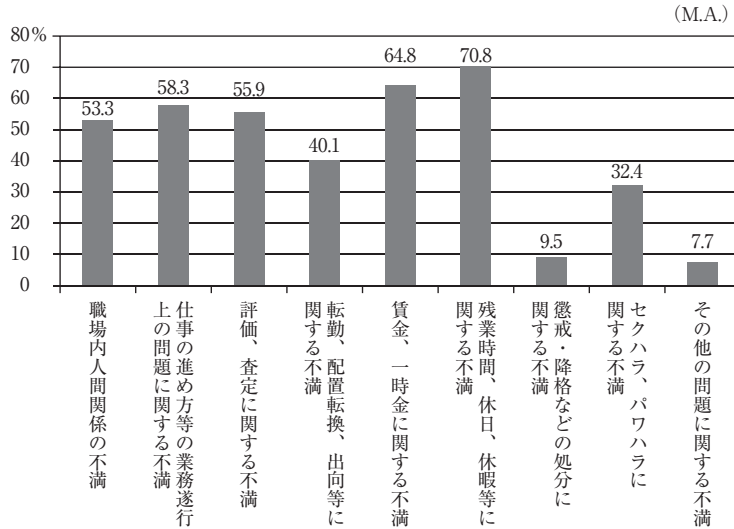
いのが「残業時間、休日、休暇などに関する不満」であり、ついで「賃金・一時金」「仕事の進め方など」「評価・査定」「職場内人間関係」「転勤・配転・出向等」「セクハラ・パワハラ」の順となっている。煩雑なので数字は示さないが、仕事のゆとりの減少や成果主義化の影響で、個人の

苦情・不満が増えているとかなりの組合はみている。組合が受けつけた苦情・不満に対して、どのような対応をしたのかを示したのが、図5である。これによれば、会社に検討を申し入れて相談者に回答・説明することが最も多く、ついで、組合だけで相談者に回答・説明することが続いている。それに対して、実質的な是正を行わせたことも1

割から3割程度の組合であった。また、関連制度や適用の運用の将来に向けての見直しなど、集团的紛争処理といえる対応をした組合も4割弱を数えており、単純に個別労働紛争処理とは言いきれない側面を有していることがわかる。

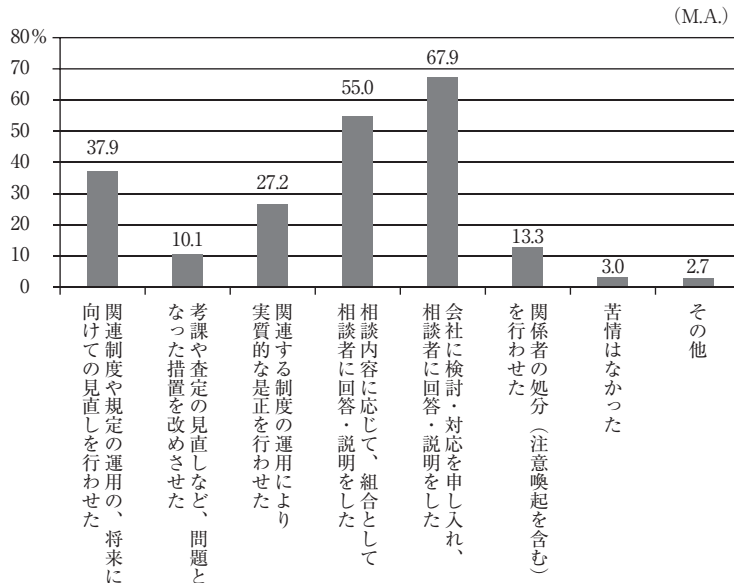
組合は回答・説明などを行っているが、はたして個人の苦情・不満は解決したと組合は認識してい

図4 最近5年間に受けつけたことのある苦情内容 (n=2349)



出所：JILPT (2009c : 14)

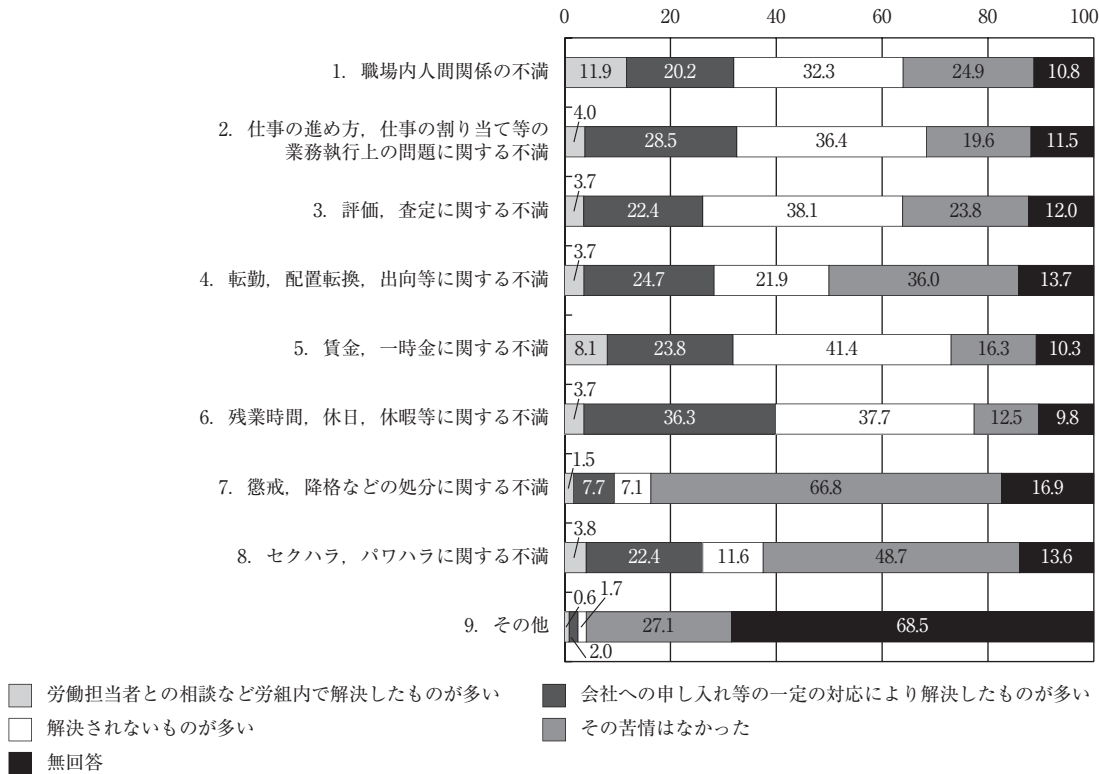
図5 最近3年間に取扱った苦情・不満に関して講じた措置 (n=2349)



出所：JILPT (2009c : 17)

図6 最近3年間の苦情・不満の解決状況 (n=2349)

(M.A.)



出所：JILPT (2009c：19)

るのであろうか。この点を見たのが、図6である。解決できる場合と解決できない場合が相半ばしている。賃金・一時金や評価・査定、仕事の進め方などでは解決できない場合の方が多いようである。

この点を従業員調査 (JILPT 2009b：46, 402, 405) からみると、労働組合が「ある」と回答した者のうち、労働組合が従業員の苦情・不満への対応や解決のための制度・仕組みを持っている割合は、45.4%だった。企業別労働組合に加入している者について、苦情・不満の解決について労働組合への期待を聞くと、「大いに期待している」10.2%、「期待している」37.5%、「あまり期待していない」37.0%、「まったく期待していない」13.8%、「無回答」1.4%となっており、期待している者と期待していない者が相半ばしている。「あまり期待していない」と「全く期待していない」と答えた企業別労働組合加入者に、組合に期待しない理由

を聞くと、最も多いのは「労働組合に経営側に対する発言力が小さい」49.6%と「会社と同じ対応しかしない」42.0%であり、ついで「労働組合が従業員個別の問題を取り扱うことに関心がない」21.6%、「労働組合活動の情報が周知されていない」21.3%、「会社から不利益な取り扱いを受けるおそれがある」18.4%となっている。労働組合は万能ではない。

## 2 苦情処理の活動方式——聴き取り調査から

企業別労働組合の苦情処理に関する聴き取り調査には、連合総研 (1999) がある。この内容については、佐藤 (2000) と久本 (2002) に詳しい。この調査を参考として聴き取り調査から見えてくる活発な活動をしている企業別労働組合の活動方式についてまとめることにしよう<sup>8)</sup>。近年ではJILPT (2008) が会社と組合の双方に対する聴き取り調査を実施している<sup>9)</sup>。組合の苦情処理活動

のやり方は、つぎのように類型化することができるように思われる。

①職制組合員方式……組合活動の中核を担っているのは、職場のベテランであり、組合員のなかで社内資格の最も高い層である。職長や係長がこれにあたる。独自の方式というよりも苦情処理のベーシックといったほうがよいかもしれない。たとえば、ある企業では上席とよばれる人がその役割を果たしている。上席者とは各職場（基本的には係）の平社員のなかで最も資格が高く、役付き昇進手前の者で、一般にその職場の業務全般にわたって精通し、ふだんの個人の業務は予算・業務計画立案・特命業務など業務総括的な仕事が多い。上司は、上席者を使って後輩部下の業務上あるいは業務外の悩みなどについて把握しようとするし、後輩は上席者にまず相談し、場合によっては上司に伝達されることを期待している。また、組合としても職場の実態把握のため、まずは上席者に問い合わせたりする。職制としての機能と組合としての機能を双方兼ね備えたものである。

②情報共有方式……中規模事業所でおこなわれている方式である。たとえば、ある組合では、年に1回、春闘のあとに1カ月くらいを苦情処理月間とし、執行委員が3名ずつ3組に分かれて全職場をまわる。1回の参加人数は3～5名程度で約100のグループとなる。きわめて少人数単位であり、またすべての苦情について会社が答えることになっているため、参加者はみんな何らかの発言をする。出された質問・意見・要望を生産対策部が福利、組合、各職場の問題など項目別に所定の書式に整理し、回答欄を空白にして労務担当者に提出する。このさい内容の不明確な点などの確認作業もおこなう。この事例で特徴的なのは、組合が組合員から出されたこれらの苦情などについて、取舍選択や重要性の判断などを一切おこなわないことである。すべての苦情は労務担当者から該当する部署にまわされ、それぞれ回答と期日を記入してもらう。期日とは、具体的な対応がとれるときは実施

期日であり、とれないときは組合員に会社が説明する期日を指す。当該部署で記入の済んだ書類は労務担当を通じて組合に戻される。組合は回答内容をチェックし、不十分なものは労務に対して再記入をもとめる。たとえば、会社が対応できない場合にはその理由を明確にさせる。経費上対応できないならばいくらかかるのか、経費があればできるのかなどを確認する。対応する場合は、誰がいつまでにおこなうのかを確認する。こうしてできた回答書を各班委員（支部委員）に配布する。組合員はこれを見る。組合員からのすべての苦情に回答があるので、組合員の関心も高い。

③体系化方式……情報共有方式は組合員規模が数千人単位となるとなかなかできるものではない。もちろん、細分化してそれぞれが苦情処理することは不可能ではないが、効率性もあり、より体系的に処理しようということになる。苦情のくみ上げを大規模に組織的におこなう方式を体系化方式と呼ぼう。テーマは、人事・賃金から要員・異動さらには政策・制度関係まで含み、まさに体系化方式といえる広がりをもっている。鉄鋼業をここではとりあげる。隔年開催で「生活総点検活動」とよばれている。実に大規模なものである。幅広い内容を含むから、解決を図る場もおのずと異なる。職場、単組、連合会、地域（鉄鋼労連の県本部や連合の地方協議会、組織内議員）、国政（連合）などとなる。点検項目は(1)人事・賃金、(2)労働時間、(3)出向関係、(4)健保関係、(5)交通対策関係、(6)組合活動関係、(7)福利・厚生関係、(8)要員・異動関係、(9)安全衛生関係、(10)職場環境関係、(11)地域・生活環境、(12)政策・制度関係、(13)その他。これは3つに大別される。(1)～(6)は原則として組合提起事項として、直接組合に提出される。それに対して(7)～(10)は原則として所属提起事項として職場折衝で解決をはかる。(11)(12)は地域・国政レベルの話となる。組合提起事項についてみると、5月下旬に方針が決定と同時に中央委員



への説明がある。翌日から5月末までに支部委員会がひらかれ、支部委員に説明される(執行役員は組員70人に1人、支部委員は組員25人に1人の割合)。6月はじめから2週間が「掘り起こし活動」期間である。全組員が参加して所定の用紙に苦情を書く。6月の後半2週間が中央委員による集約・整理期間である。6月30日から7月10日にかけて支部集約が行われる。この期間内に支部長は「一日専従」(組合休暇取得)で、各中央委員単体に集約・整理されたものを、支部としての所属折衝提起事項と組合提起事項に最終的に集約する。

④共同決定方式……昇格・昇進や人事考課の運用に積極的に組合が関与している場合にある。ある企業では、人事考課に使わない前提として、OJTシートによる本人と上司との面談がある。ここが仕事についての希望や不満を話す場となっており、好評であるという。年に2回、1回あたり30分から1時間程度かけている。組合はこの面談の実施状況および結果について各支部がアンケートなどによってチェックする。ここで特徴的なのは、実際の人事考課・昇格・昇進の手続きとして、労使で構成される「職務評価委員会」の存在である。この委員会はまず各事業所単位で開かれる。各課・部から上申された評価処遇案を1人ひとりすべてについて、この職務評価委員会で検討する。その結果は、今度は全社レベルの委員会で検討し処遇を決定するというシステムである。まさしく共同決定方式といえることができる。事業所レベル、中央レベルとも労使各10名の同数で委員会は構成されている。

⑤職場交渉方式……職場の力の最も強い方式である。バスの営業所である事例では、分会(営業所)と管理職(所長、副所長の2名のみ)の間でほとんどすべての課題に対処している。個々の課題も分会のなかで大衆議論をおこなってとりあげる。支部全体では組員数1200名弱を数える。それが営業所単位で分会をつくっている。人事については分会執行

部がチェックしたものを支部執行部がまとめ、支部執行部が会社と交渉する。苦情処理委員会はなく、すべての案件は労使交渉となる<sup>10)</sup>。

さて、企業内の苦情処理システムがない場合やここでも解決しない場合は、企業外部の行政機関や司法機関にかかることになる。こうした案件は企業別労働組合の機能の限界を超えており、しばしば企業別労働組合は経営者と同類の存在として、みなされることになる。企業外での個別労働紛争が不可避となる。

## V 企業外労働組合による個別労働紛争対応

### 1 個別労働紛争の内容

コミュニティ・ユニオンをはじめとする企業外の労働組合(主として、その名の通り、地域組合)が関係する個別労働紛争は、企業別労働組合のない企業や企業別労働組合による苦情処理がうまくいかなかった場合に引き起こされる<sup>11)</sup>。JILPT(2010a)が調べたあっせん件数1144件内訳をみよう。まず雇用形態でみると、正社員51.0%、直用非正規30.2%、派遣11.5%、試用期間中6.6%である。企業規模でみると、100人未満58.2%と中小企業が大部分を占める。圧倒的多数が労働者による訴えである。申請内容は、雇用終了が66.1%と3分の2近くを占め、いじめ・嫌がらせが22.7%、労働条件引下げが11.2%となっている。終了区分をみると、合意成立が30.2%、取下げ等が8.5%、被申請人の不参加による打ち切りが42.7%、不都合が18.4%等となっている。このようにみると、先の区分ではタイプDが圧倒的に多いことが分かる。中小企業中心であり、企業別労働組合の組員である割合は多くないと想像される。非正規や派遣労働者などはほとんどが組員ではないだろう。もちろん、先に検討したように、企業別労働組合の組員であっても個別労働紛争処理の申請をすることがあろう。

## 2 コミュニティ・ユニオンの活動

最近の本格的な研究としては、呉 (2008), 呉 (2010) がある, その基礎をなす調査は, JILPT (2009a) と JILPT (2010b) である。以下では, 主として呉の研究と泰山 (2009) に依拠して, コミュニティ・ユニオンの個別労働紛争に対する活動を見ておくことにしよう。呉 (2008) によれば, 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<sup>12)</sup>。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。」(呉 2008: 70)

コミュニティ・ユニオン運動は, 1980年代半ばにパートタイマーなど非正規雇用が増加するなかであって, 当時の総評解体 (1987年) を前にして, 地域労働運動の「炎を絶やさない」という思いのなかでおこったという<sup>13)</sup>。コミュニティ・ユニオンは多くの場合, 個別労働紛争に直面した労働者が支援を期待して組合に加入する。そのため, 個別労働紛争を集団的な力で解決しようとする人々とそれを支援しようとする組合との関係によって成立する。コミュニティ・ユニオンを通した場合, 集団的労働紛争という形式をとるが, 多

くの場合, 実態は以下にみるように, 個別労働紛争あるいは少数集団の労働紛争である。実際のコミュニティ・ユニオン運動に長年携わっている泰山 (2009) の記述に従うと, つぎのように整理できる。

「とりわけユニオンの場合, 不安定雇用労働者のウェイトが大きいので, 「職場に組合を」とはなかなか結びつきにくい, ほとんどが個人での加入だ。おのずと地域の中小零細企業労働者, 職種よりも地域を優先するパート, あるいは派遣, 滞日外国人ら不安定雇用労働者の「駆け込み」相談が活動の中心となる。したがって, 活動も労働基準法をバイブルに「生存権」の運動としてある。」(泰山 2009: 395)

個別労働紛争の内容についてみよう。Fユニオンの場合, 1996年12月結成以来2006年までの約11年間, 693件(組合員ベース1374人)受けつけ, 団交の申し入れを行った。内容は, 雇用70.0%, 賃金16.7%, 労働契約6.1%, その他7.2%であり, 解決方法として団交などによる自主解決が79.9%, 労働委員会が11.6%, 裁判が8.5%となっている (JILPT 2009a: 16)。また, 「UNIONひごろ」の1983~2002年の団体交渉内容を多い順にすると, 「解雇・離職強要」87件, 「派遣」63件, 「賃金・労働条件」27件, 「労災解雇」26件などとなっている。派遣や労災の件数が多いのが, このユニオンの特徴である。(泰山 2009: 400) 生々しい事例を紙幅の制約からここでは引用しないが, まさしく労働基準法をバイブルとした「団体」交渉が行われる<sup>14)</sup>。大企業労働者の場合には, 職場のいじめが大きなテーマとなっている<sup>15)</sup>。

1990年代以降, 雇用の不安定化が進み, 個別労働紛争が急増する中で, 企業外労働組合としてのコミュニティ・ユニオンの活動領域は拡大してきたとあってよいだろう。呉 (2010) によれば, コミュニティ・ユニオンは順調に拡大強化されている。しかし, ナショナルセンターからの支援がなければ, その活動はかなり困難である。たとえば, 泰山はつぎのようにいう。

「組織化, 財政の困難さの要因をあげると, まず「菓子折り」的解決になるケースが多い。つまり, 解雇事件とか問題が解決して, 「ありがとうござ

いました」で終わる場合。あるいは、相談が個別化していることや、組合員の点在、また皆不安定雇用で賃金も安いいため、組合費も低く抑えていることなどがあげられる。それから組合員への利益供与が少ないこと。つまりユニオンの活動家はほとんどの時間を「駆け込み」相談に費やしているため、いったん解決した組合員へのフォローが十分にできない。たとえば解雇事件で解決して職場復帰を果たしたとしても、たいていが職場では1人組合員なので、職場の法律違反は解決できるが、一時金や賃上げ交渉など職場の労使の力関係に関わる問題は非常に困難だというようなことがある。また、救済する側とされる側の固定化の問題も、ユニオン運動のかかえる困難さの1つで、このことを克服するために、たとえば他の組合員の団交に参加を義務づけるとか、さまざまな工夫をしているところもある。」(泰山 2009: 408)

### 3 コミュニティ・ユニオンを支えるナショナルセンター

コミュニティ・ユニオンへの社会的ニーズが拡大するなか、これを財政的・人的に支えるのは、ナショナルセンターである。呉 (2010)<sup>16)</sup>によれば、旧総評・地区労の弱体化を経て、近年、連合ではコミュニティ・ユニオンの強化に着手している。2010年3月末時点で、個人でも加入できるユニオンは45地方連合会に67ユニオンを数える。そのユニオンに加入している組合は458組合、組合員数は1万5551名、うち個人で加盟している組合員は1672名である。この間、連合は個人加盟の組合員獲得に力を注いでおり、組織人員も増加傾向にある。地方アドバイザーも1999年の71名から2010年9月時点で98名と増員されている。

全労連も2000年以来、個人加盟のユニオンであるローカルユニオンの強化を図っている。2009年6月24日時点で、個人でも加入できるローカルユニオン135のうち、県単位が34、地域単位が101あり、組合員数は1万355名である。2000年には組合員数が1923名であったから、いかに組織拡大に成功しているかがわかる。労働相談の専任相談員も2008年には235名と、2002年の

150名から大幅に増やしている。また、全労協は全国一般全国協議会のもとに2010年9月時点で、43組織が加盟しており、組合員数は1万1049人と、他の2つのナショナルセンターに引けを取らない組織を維持している。

このように、ナショナルセンターはコミュニティ・ユニオンを支援するため体制を以前より進めている。しかし、膨大な労働者からみれば、ごく一部の支援に留まっているといわざるを得ない。とくに個別労働紛争の増加に対して決して十分とは言えないだろう。

## VI 結びにかえて——過半数従業員代表制の実質化を

企業別労働組合は完全ではない。企業外部への個別労働紛争処理システムが必要であることに変わりはない。インターネットによって、個別労働紛争の運動は進めやすくなっているが、積極的に参加するのはやはり大変である。コミュニティ・ユニオンは、ナショナルセンターの支援のもとに労働者個人の利益を守るために奮闘しているが、財政的不安定性のために、未だ十分な活動ができていないといいたいがたい。労働法の実効性を高めるには、何らかの集団的な組織が必要である。その手段は、過半数従業員代表制度の実質化である。とくに悲惨な個別労働紛争の予防には力を発揮するであろう<sup>17)</sup>。

従業員の過半数代表は労働組合ではないが、企業別労働組合を基本とするわが国の労使関係からみると、労働組合に類似した機能を持ちうる。個別労働紛争の多くが中小零細企業でおこっているという事実を虚心にみれば、こうした企業での集団的な労使交渉こそが必要である。相談窓口を設置するだけでは問題は解決しない。従業員代表の実質化に必要なものは何か。まず、従業員代表は複数者で構成されねばならない。少なくとも3名の従業員代表が必要である。現行制度の最大の問題の1つは、過半数代表者が1人に限られていることである。経営に対して、1人だけで全従業員を代表することができるわけがない。相談相手が必要である。それによって、まっとうな判断をし



やすくなる。

さらに、過半数従業員代表には、経営側と結んだ協定内容について、従業員に周知し説明する責任を課す必要がある。これによって、従業員も労使協定の内容を理解することができるようになる。民主主義が選挙権と被選挙権だけの問題ではなく、代表者は国民に対して彼らが行った事柄を知らせ、批判を甘んじて受けねばならないのと同様に、あるいは組合執行部が一般組合員に対して説明しなければならぬと同様に、代表者には選んだ人々に対する責任があるのである。一般従業員に知らされない協定があってはならない。

もちろん、職場でのコミュニケーションが大切だとしても、多くの企業で経営者の抵抗が少なくないことが予想される。この点について、日本労働研究機構（1996）によれば、従業員代表制度の法制化については、無組合企業の約6割が法制化に賛成している。法制化への強い抵抗を示す企業は1~2割である。とはいえ、法制化に抵抗があることも事実であろう。それは2つの観点からみることができる。権限問題とコスト負担である。前者は、従業員代表が経営権への制限となるのではないかという恐れであり、後者はコスト負担への嫌悪である。まず、過半数従業員代表制が経営権への制限となることは事実である。しかし、経営者としても従業員との真の労使コミュニケーションが重要であることはいうまでもないことである。コミュニケーション不足は、従業員も経営者も不幸にする。企業には、できることとできないことがある。過半数の従業員はその程度のこと、わかっているのではないだろうか。つぎにコストについて考えてみよう。もちろん、専従というわけにはいかないから勤務時間外の活動となる。最低限の手当はあってもよい。企業が、会議室などの利用について便宜供与するとすれば、100人規模の中企業でも実際には年間50万円もあれば十分ではないだろうか。企業にとって、それほど重い負担ではないとおもう。コミュニケーションの充実を考えれば安いものである。

ここで重要なことは、集团的紛争処理機構と捉えられがちな組織こそが、個別労働紛争に対応できるということである。職場外の組織では、顕在

化した個別労働紛争にしか対応できない。潜在的な紛争に対応することはできない。つまり、集团的紛争処理機構を職場につくりあげることが重要なのである。しかし、組合組織率をみれば明らかのように、中堅企業以下での組合組織率は「壊滅的」である。過半数従業員代表の実質化をはかることが、潜在的な個別労働紛争を減少させるために、真に重要な方策であるように思えてならない<sup>18)</sup>。

- 1) 本稿では扱わないが、逢見（2006）が指摘するように、行政的・司法的機関への労働者側代表としての労働組合の関与も、労働組合の重要な仕事である。
- 2) 2人以上が集团的といつてよいかというのは必ずしも明確ではない。
- 3) いずれも企業（とくに上司）はそれなりの対応をしようと思われるので、以下では組合などとの関係に限定して記述する。なお、「発言」は組織内での発言に限定している。個別労働紛争が本稿のテーマであるため、組織外の発言はここでは「紛争」とした。
- 4) 我慢は、従業員のモラルを下げるため、労働組合はもちろん企業としても決して望ましいわけではないが、なくなることはない。
- 5) 法律に抵触する場合であっても、職場の労働者の支持を必ずしも得ることができないテーマの場合、企業別労働組合は対応しにくい。こうしたときに、法に抵触すると強く主張する従業員がいた場合、しばしば個別労働紛争となる。その場合、企業別労働組合はしばしば経営側と同じ立場にいるものとみなされる。
- 6) 本稿では、労働政策研究・研修機構をJILPTと略記する。
- 7) 連合総研（2007）。
- 8) この項は、連合総研（1999）および久本（2002）の内容を要約したものである。
- 9) なお、労使でつくる苦情処理委員会はほとんど活用されていない。ただ、これはこうした委員会が不要ということの意味しているわけではない。むしろ、苦情処理委員会の前段階で問題を解決することに労使双方が努力しており、その設置は抑止力としての意味を持っている。
- 10) ほかに「全員参画方式」もあるが、これは例外的であると考え、ここでは省略する。
- 11) 行政機関に持ち込まれる個別労働紛争については、近年注目すべき報告書が刊行された。JILPT（2010a）、JILPT（2011）である。初期のコミュニティ・ユニオンの活動については、コミュニティ・ユニオン研究会（1998）とその代表者であった高木（2000）が詳しい。近年では、個別労働紛争との関連で呉（2008、2010）という優れた研究がある。
- 12) なお、2005年、労働委員会を取り扱われた不当労働行為事件数（新規、初審）は294件であるが、その中、コミュニティ・ユニオン関係の件数は146件と全事件数の49.7%を占めている。また、労働争議調整事件は、559件であったが、そのうち、コミュニティ・ユニオン関係の件数は333件と全体の59.6%にのぼる（JILPT 2009a：12）。
- 13) 高木（2000：54）によれば、コミュニティ・ユニオンが出現するのは、1980年代前半であり、最初の組合は1983年2月

- に結成されたユニオンひごろ（大阪）、同年11月の勤労者ユニオン（石川）、1984年3月の江戸川ユニオン（東京）の3つである。ただ、泰山（2009:394）によれば、ユニオンひごろは結成当時は「東地域合同労組」という名称であり、ユニオンと初めて名乗ったのは、江戸川ユニオンである。
- 14) この点については、呉（2008）、JILPT（2009a）、JILPT（2010b）も参照。
- 15) 職場のいじめは、たとえばドイツでも深刻な問題であり、洋の東西を問わない。
- 16) 呉（2010）は論文名が示すように、合同労組の一部としてコミュニティ・ユニオンを扱っているが、本稿では特に区別しない。
- 17) この点については、久本（2007）で詳しく論じた。
- 18) 本稿で論じたように、労働組合運動が個別労働紛争に果たす役割は小さくないが、それで十分であるとはいえない。組合と無関係な労働者は社会における「静かなる多数派」である。過半数代表制の実質化以外にも有望な仕組みがある。個別紛争処理に雇用保険を用いるという考えである。経済的に厳しい状況に置かれている労働者にとっては、労働審判でさえ、経済的にかなりの負担となるだろう。コミュニティ・ユニオンに加盟したとしても、その後、活動を続けられるものは多くはないだろう。ましてや裁判に持ち込むゆりのある者は少ないだろう。個別労働紛争は雇用関係においてどこでも起こりうるものである。ある確率で個人が失業すると同様に、ある確率で個別労働紛争が起こりうる。したがって、これに対して労働保険とくに雇用保険制度で支える仕組みが考えられてもよいだろう。解雇や賃金問題などの個別紛争を労働者が起こした時に（使用者が起こした場合も同様に考えてよい）調停や裁判にかかる費用を雇用保険が負担するのである。高い時間とコストを支払って、訳もなく個別紛争を起こす人はほとんどいないだろう。泣き寝入りを防ぎ、健全な個別労働関係を作り上げるために、できるだけ少ないコストで紛争処理ができる「経済的な」仕組みが必要なのではないだろうか。保険料は労使折半がよいだろう。雇用保険料給付全体からみたら微々たるものにとどまるだろうが、その社会的な意味はとても大きいのではないだろうか。

#### 参考文献

- 呉学殊（2008）「労働組合の紛争解決・予防——コミュニティ・ユニオンの取り組みを中心に」『日本労働研究雑誌』No.581, 69-87頁。
- （2010）「合同労組の現状と存在意義——個別労働紛争解決に関連して」『日本労働研究雑誌』No.604, 47-65頁。
- 逢見直人（2006）「労働紛争解決に果たす労働組合の機能」『日本労働研究雑誌』No.548, 72-79頁。
- 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, 4-19頁。
- 厚生労働省（2010）『平成21年労使コミュニケーション調査』。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——やさしい心のネットワーク』第一書林。
- 佐藤博樹（2000）「個別的苦情と労働組合の対応——職場の上司

- と労働組合」『日本労働研究雑誌』No.485, 2-12頁。
- 高木郁朗（2000）「コミュニティ・ユニオンの組織と活動」『社会政策学会誌』第3号, 御茶の水書房, 53-70頁。
- 日本労働研究機構（1996）『無組合企業の労使関係』調査研究報告書No.88。
- 泰山義雄（2009）「90年代以降の大阪におけるコミュニティ・ユニオン運動」大阪社会労働運動協会編『大阪社会労働運動史 第9巻』有斐閣, 393-412頁。
- 久本憲夫（2002）「重要化する苦情処理と労働組合」仁田道夫編『労使関係の新世紀』日本労働研究機構。
- （2007）「労使関係論からみた従業員代表制——「過半数代表者」の実質化を中心に」『季刊労働法』216号, 40-47頁。
- 編著（2009）『労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房。
- 福井祐介（2003）「コミュニティ・ユニオンの取り組みから——NPO型労働組合の可能性」『社会政策学会誌』第9号, 法律文化社, 89-102頁。
- （2005）「日本における社会運動的労働運動としてのコミュニティ・ユニオン——共益と公益のあいだ」『大原社会問題研究所雑誌』No.562-563, 17-28頁。
- 連合総合生活開発研究所（1999）『職場労使関係の国際比較に関する調査研究報告書』。
- （2007）『労使コミュニケーションの新天地——日本における労働者参加の現状と可能性』労働政策研究・研修機構（2007）『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』中間報告書』労働政策研究報告書No.87。
- （2008）『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。
- （2009a）『労働紛争発生メカニズムと解決プロセス——コミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例』労働政策研究報告書No.111。
- （2009b）『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調査（企業調査・従業員調査）』調査シリーズNo.58。
- （2009c）『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調査（労働組合調査）』調査シリーズNo.59。
- （2010a）『個別労働関係紛争処理事案の内容分析——雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係』労働政策研究報告書No.123。
- （2010b）『個人加盟ユニオンの紛争解決——セクハラをめぐる3つの紛争事例から』資料シリーズNo.76。
- （2011）『個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ——非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案』労働政策研究報告書No.133。

ひさもと・のりお 京都大学大学院経済学研究科教授。最近の主な著作に『企業内労使関係と人材形成』（有斐閣, 1998年）。労使関係論, 労働経済論, 社会政策論専攻。