

# 労使紛争の現状と政策課題

——合同労組の労使紛争解決を中心に

呉 学 殊

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

## 目 次

- I 労使紛争の現状
- II 労使紛争の順機能と逆機能
- III 政策課題

## I 労使紛争の現状

### 1 集团的労使紛争の減少と個別労使紛争の増加

日本の集团的労使紛争は減り続けて最近では半日以上のスライキ（同盟罷業）を伴う紛争は、2010年度は38件である。同件数は、最多だった1974年の5,197件の0.7%に過ぎない。そのほかの指標もほぼ同様である。例えば、総争議件数は、682件と最多の1万462件に比べて6.5%、労働争議を伴う争議は、85件と最多の9581件の0.9%、そして半日未満の同盟罷業件数は、56件と最多の6667件の0.8%である<sup>1)</sup>。

集团的労使紛争の激減と対照的に労働者個人と会社とのトラブル、いわゆる個別労使紛争は増加傾向である。裁判所の労働民事事件数は、1991年662件から2010年3127件へと、20年間で4.7倍増加した。また、2001年、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律によって、労働局が行っている民事上の個別労使紛争解決に関わる労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会のあせせん申請受理件数は、2002年5368件から2011年1万6100件と3倍増加した。

### 2 企業別労働組合の個別労使紛争の解決・予防

以上、日本の労使紛争は、集团的労使紛争の減少と個別的労使紛争の増加といえる。個別労使紛争の解決を図る機関は、司法の通常訴訟、2006年度からスタートした労働審判、労働行政の労働局、雇用均等室、また、各都道府県の労働委員会、労働行政担当部局等のほか、労働組合も欠かせない。労働組合は、日本の場合、その多くが企業別労働組合であるが、企業別労働組合は、通常の組合活動の中で、組合員の個別問題の解決や未然防止に努めている。その役割もあって、労働局の紛争調整委員会にあせせん申請した労働者の割合は、労働組合のあるところがないところの約1/2である<sup>2)</sup>。労働組合は個別労使紛争を半減させているといえよう。実際、労働組合のある企業では、不平・不満を企業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は、1999年31.6%であった。企業別労働組合が企業内で個別労使紛争の予防・解決に一定の役割を果たしている。

### 3 個人加盟ユニオン（合同労組）の個別労使紛争の解決・予防

#### (1) アンケート調査の結果

企業別労働組合が日本の労働組合の大半を占めているが、企業の外に組織されている多くの労働組合がある。その中で、個別労使紛争の解決・予防に大きな役割を果たしている労働組合が合同労組である。2009～10年に行った調査に基づいて

まず合同労組の現状と存在意義をみることにしたい。調査の対象は、コミュニティ・ユニオン（73組合）、連合の地域ユニオン（47組合）、全労連のローカルユニオン（41組合）、全労協の全国一般（41組合）である。

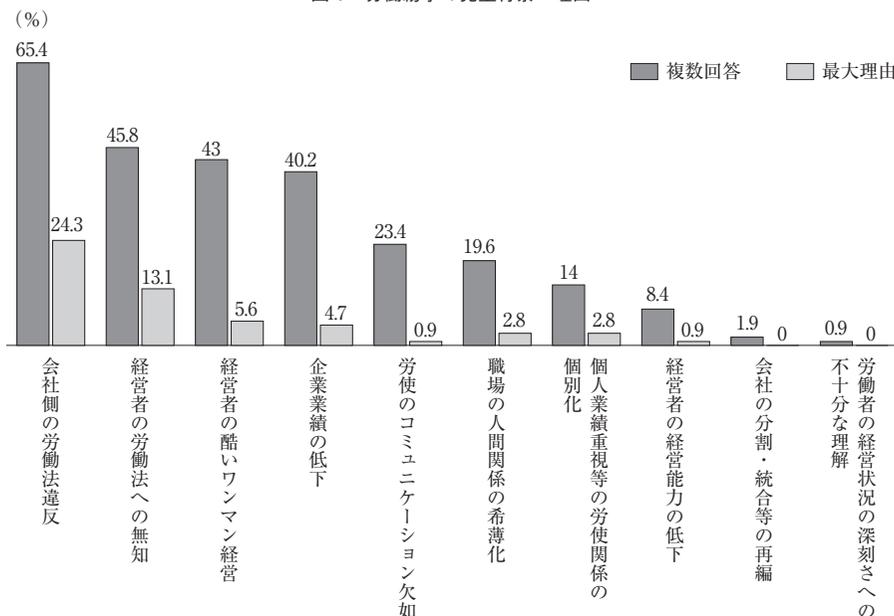
2010年を基準に合同労組の一般的な姿をみると、1組合当たり平均組合員数は、約220人、男性比率63%、正社員比率約57%、個人加盟組合員の割合約28%であった。企業別労働組合に比べて、女性と非正規労働者の割合が多いという特徴がみられる。

合同労組は、誰からも労働相談に応じ、その相談から当事者がユニオンを通じて労働問題を解決しようとする場合、組合に加入してもらう。合同労組は、その労働問題を解決するために、当該企業に団交申し入れを行う。2009年、合同労組の平均労働相談件数は293.5件、新規団交申し入れ件数は22.4件であった。合同労組が「使用者側と団交でその労働問題（紛争）を解決した」割合（自主解決率）は、2008年を基準に67.9%であった。そのほか、「労働委員会を介して紛争が解決した」6.9%、「労働審判を介して紛争が解決した」6.4%等であった。「解決できずに終わった」は

10.1%と、合同労組は、個別労使紛争を主に使用者側との団交による自主解決で終結しているが、労働委員会、労働審判等を介してでも紛争の9割を終結している。自主解決率は、他の紛争解決機関の和解・あっせん成立率に比べても高いレベルといえよう<sup>3)</sup>。

個別労使紛争の発生背景・理由について、合同労組の幹部が認識していることを中心にみてみる。最も多いのが会社側の労働法違反と65.4%にのぼっている。次いで、経営者の労働法への無知45.8%、経営者の酷いワンマン経営43%、企業業績の低下40.2%、労使のコミュニケーション欠如23.4%、職場の人間関係の希薄化19.6%、個人業績重視等の労使関係の個別化14%であった。10%未満の割合は、経営者の経営能力の低下8.4%、会社の分割・統合等の再編1.9%、そして労働者の経営状況の深刻さへの不十分な理解0.9%であった。労使紛争の発生背景・理由の最大要因は、会社側の労働法違反と経営者の労働法への無知でそれぞれ24.3%、13.1%であった<sup>4)</sup>（図1参照）。労使紛争のほとんどは会社側の労働法違反と経営者の労働法への無知から発生していると言える。

図1 労働紛争の発生背景・理由



出所：呉学殊（2012）。

## (2) 事例調査

① Rさんの事例<sup>5)</sup>: 解雇, 連合福岡ユニオン

Rさんは、2006年5月、静岡県に本社があるサプリメントメーカーの福岡事務所に最初のテレフォンアポインターとして採用された。テレフォンアポインターのプロであったRさんは、その分野に知識・経験のない同事務所の所長、部長の代わりに、アポインターの採用を行い、事業の立ち上げや運営に大きく貢献した。しかし、6月26日、突然、解雇された。2日前の24日、Rさんが本社の社長と携帯電話で話をした時に、同僚の人が所長の無能力さについて言及したことがその発端であった。Rさんは、会社に解雇予告手当を請求したものの、拒否されて労働基準監督署に相談した。同署の調査に対して、所長は、最初はRさんが雇用労働者ではなく委託契約であったことを告げて、その後、それを撤回したものの、解雇ではなく自主退職したと答えた。その結果、同署は調査を打ち切った。Rさんは、労働局のあっせん(予告手当1カ月分と精神的損害に対する補償1カ月分)を申請したものの、使用者が応じなかったため、打ち切られた。その結果、連合福岡ユニオンに紛争解決を依頼することになった。同ユニオンは、会社に対して解雇予告手当と精神的損害に対する補償として計4カ月分の請求を行った。しかし、会社が団交に応じなかったため、労働審判の申し立て<sup>6)</sup>を行った。同ユニオン(Rさん)は、賃金6カ月分を含む約170万円の請求を行ったが、最終的には約80万円で終結した。

② Kさんの事例<sup>7)</sup>: 解雇・セクハラ, にいがたユニオン

Kさんは、2003年精神科医療法人に看護師として就職し、2009年1月解雇通知された。その間、法人の理事長(院長でもある)から抱きつかれる、胸に手を入れられる等のセクハラを受けていた。Kさんは、突然の解雇通知を受け、院長に解雇の理由とセクハラの実態の承認を求めたが、満足な回答を得られなかったため、社外で同問題を解決することにした。Kさんは、解雇通知の当日、管轄の労働基準監督署に行ったが、雇用均等室を紹介された。Kさんは、雇用均等室でセクハラの実態を説明し、セクハラと不当解雇に対

し160万円の賠償をを求めることを告げた。雇用均等室は院長を呼び、Kさんの要求内容を伝えたが、院長は、セクハラについては弁明し、最終的に40万円の解決金であれば、解決したいと告げた。Kさんは、それを受け入れられないものと考えて拒否し、警察にも行ったが、解決につながる対応をしてもらうことができず、再度、監督署に行ったところ、労働局のあっせんに勧められた。あっせんでは、雇用均等室とほぼ同様の賠償要求を行ったが、院長が出席もせず40万円を支払うという伝言があるだけであった。Kさんは、それを拒否し自分の納得する解決策を求め、連合新潟県央地域協議会に相談し、それを通じて、にいがたユニオンに加入した。同ユニオン(連合新潟の個人加盟ユニオン)は、弁護士との相談の上、労働審判で訴えてKさんに関する紛争解決を図ることとし、それに必要な費用を連帯基金から支援することを決めた。労働審判の2回目の審議で、院長は、セクハラの実態を認めて謝罪を行い、解決金として200万円を提示した。Kさんと同ユニオンがそれを受け入れて紛争は解決した。

③ Wさんの事例<sup>8)</sup>: 残業代未払い, 連合がごしまユニオン

39歳男性のWさんは、2002年幹部候補生として主任という役職で鹿児島市にあるホテル、パチンコ、居酒屋等を経営する企業に入社し、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。2006年会社健診の人間ドックで心臓病(大動脈弁不全症)が確認され会社にも報告した。しかし、会社は、翌年4月、Wさんを本社事務から激務のホテル営業に配転させた。2007年9月からは、岩盤浴の店長まで兼務させた。その際、Wさんは、「休みを増やすか、あるいは、給料をあげるか」の善処を求めたが、認められなかったため、退職勧奨をさせられていると感じた。Wさんは、会社よりさらに激務を行うように求められたり、減給を求められたりしたので、それに納得できず、「代理人<sup>9)</sup>を立ててやりませうから」と告げた結果、さらなる不利益措置は行われなかったという。2006年1月から2007年12月までのWさんの残業時間(休日・深夜を含む)は月平均110時間にのぼり、24カ月中17カ月が

100時間を超えていた。こうした「殺人的な働き方」をされたにもかかわらず、残業手当は一切払われていなかった。Wさんは、2007年11月、「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ならぬ」という決意の下、残業手当や退職勧奨のことを相談するために、連合かごしまユニオンを訪れた。同ユニオンは、2008年1月Wさんの組合加入を受けて、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う団交申し入れを行った。4回の団交の結果、会社との間に次のような合意書を取り交わし、紛争は解決した。すなわち、

1. 甲（Wさん）は退職する。
2. 解決金等として約750万円を支払う。
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。

解決金等として支払われる約750万円の内訳は次の通りである。すなわち、退職金は約6年間で約60万円、慰謝料50万円、会社都合退職を自己都合退職に替えることに伴う失業手当額の減額分が30万円、不払い残業手当の支給額が610万円であった。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。

以上、2事例は、労働基準監督署、労働局紛争調整委員会のあっせん、雇用均等室の調停、また、警察署でも被害者の求める紛争解決を果たすことができず、最終的に合同労組の支援の下、労働審判で解決したものであり、残りの1事例は、ユニオンが会社との団体交渉を通じて紛争を自主的に解決したものである。

### (3) 合同労組の存在意義：高い紛争解決力

合同労組は、労働者が助けを求めてくる駆け込み労働紛争を解決するという最も重要な役割を果たしている。既述のとおり、合同労組が当該労働

者の事業主と団交によってその紛争を解決する自主解決率は67.9%と他の行政や司法の個別労働紛争解決機関の和解・あっせん成立率に比べても高い水準である。

合同労組は、紛争解決力の高さだけではなく、紛争解決をする件数も少なくない。2008年1年間、合同労組が事業主との団交により自主解決した紛争解決件数は2387件<sup>10)</sup>と推定できる。労働局の紛争調整委員会3234件（あっせん成立2647件+取下げ587件<sup>11)</sup>よりは少ないものの、労働委員会271件（解決212件+取下げ59件）、労働審判1028件（2007年）<sup>12)</sup>、労働関係の通常訴訟1114件（2007年）より多い。

自主解決率の高さと紛争解決件数の多さを鑑みると、合同労組の労働紛争解決力は高いといわざるをえない。その理由をあげると次のとおりである。

まず、第1に、労働紛争解決のプロだからである。連合福岡ユニオンの志水書記長は、プロとして次のような信条（「我流労使交渉20カ条」<sup>13)</sup>）を持っている。すなわち、①服装、接する態度（礼儀正しく且つ堂々）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させる。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。⑱次の攻めにつながらない質問はしない。⑲労働審判の解決水準を紹介し、譲歩を迫る。⑳和解することは相互に

メリットがあることを説明する、というものである。

合同労組の幹部は、それぞれ経験や学習などを通じて、自分なりの解決ノウハウをもち、紛争解決を重ねるにつれてそれをもっと磨いていくプロである。

第2に、地域内外の広いネットワークと情報交換である。合同労組の中でもコミュニティ・ユニオンの場合、域内では、多くのリーダーは、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。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<sup>14)</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高い。前記のKさんの事例では、連合新潟・にいがたユニオンの幹部・組合員が共闘を組み、人的にも金銭的にも支援した結果、納得のいく紛争解決につながったのである。

## II 労使紛争の順機能と逆機能

「紛争」といえば、マイナスのイメージがある。しかし、プラスの側面もあるのである。ボールディングによれば、「紛争とは競争のある状態

であり、そこではいくつかの当事者が潜在的な将来の位置が両立しえないことを意識していて、しかも、各当事者がほかの当事者の欲求と両立できない1つの位置を占めようと欲求しているような競争状況である」という。基本的に競争と欲求がなければ紛争は起こらないのであり、紛争の解決は当事者の欲求を満たすことにつながるから、プラスの側面もある。

筆者が研究してきた合同労組による労使紛争の解決を中心に、紛争の順機能と逆機能について考察してみることにする。まず、順機能についてみると、第1に、紛争当事者の労働者は、合同労組による紛争解決に対して満足し蘇生力をえている。セクハラ被害者の場合、特にそういう傾向があった。セクハラ被害者であったTさんは、「本当に自分の中で勇気ができて、新しい会社もいってるんですけども、そこでもちゃんと自分のいうことはいえるようになったんです<sup>15)</sup>」といい、前記のKさんは、「すごく助けてもらって、それで、ああ、信じてもいい人たちもいるんだなあ」と語った。蘇生力の確保は、納得のいく金銭的解決だけではなく、使用者・加害者からの謝罪をもらったことも大きいといえよう。

第2に、紛争の再発防止につながる。合同労組は、団交・紛争解決の過程で、解決に向けて使用者側と様々な話し合いを行う。紛争の大半は経営側の労働法の無知か違反から発生しているが、合同労組は、それを指摘し使用者に労働法の学習機会を提供する。使用者は、紛争解決の過程で労働法の学習と法律遵守の重要性に気づけば紛争の再発防止につながる。合同労組は、妥結協定書の中に、再発防止につながる条項を入れているところも少なくない。あかし地域ユニオンは、上記のTさんのセクハラ紛争解決の際に、「会社は、今後も労働関係法規を遵守し、パート・アルバイトを含めて労働者の福祉の増進に資するように努めることを約束する」を入れた。連合かごしまユニオンは、Wさんの未払い残業紛争解決の際に、「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」を、また、連合福岡ユニオンは、「女性30歳高齢者」という慣行のあった会社で退職勧奨されたTYさん<sup>16)</sup>の紛争解決の際

に、「会社は、本紛争を教訓に『改正男女雇用機会均等法と当社の取り組みについて』を社内報に掲載する。また、会社は組合に対し『男女雇用機会均等法に関する当社の対応について』の書面を提出する」という条項を入れた。使用者が、以上のような合同労組の再発防止策を実際の労務管理に生かしているかは確認しがたいが、合同労組は、少なくとも法令遵守と人事労務管理高度化への可能性の機会を使用者に与えたことは間違いない。

個別労使紛争の当事者である労働者の多くが紛争解決後、当該の会社を離れる。実際は、解雇されてから合同労組に駆け込むことが多いので、紛争解決によって、解雇が確定される。そのため、以前の職場を失うことが多いが、それに対してあまり未練を持っていない。

逆機能についてであるが、集团的労使紛争（実際は、組合結成・活動）の事例である。2つの事例とも、ワンマン経営者によって、「給料が低くなりもうどうしようもない状態まで追い込まれて」組合結成に至ったKSさん組合支部の事例<sup>17)</sup>と、長時間残業に対してごく一部しか支払わずまた一方的に労働条件が引き下げられて組合結成に至ったITさん組合支部の事例<sup>18)</sup>である。両社とも破産申請を行い、結果的に労働者は職場を失った。逆機能につながった要因（「紛争の逆機能要因」）として次のことが挙げられる。第1に、一方的な労働条件の引き下げである。KSさんの会社（置き薬販売）では、ロイヤルティーという名前で賃金から引かれた。勤続5年以上の場合、月額6万円である。ITさんの会社（運送業）では、運行費（大分から関東往復の場合使途自由の2万2000円）の廃止である。

第2に、低い労働条件である。KSさんは、51歳勤続22年であるが、2004～06年の間、10万円を下回ったのが5回もあった。ITさんは、1カ月残業時間（2006年3月）が170.65時間なのに、実際支払われるのは28.60時間と、支払い残業時間が実働時間に比べて極端に短い。

第3に、労使コミュニケーションの無さである。KSさんは、一方的に賃金が引き下げられたロイヤルティーについて、再考をお願いしたら、

翌日、社長は何の説明もなしに「1カ月の入金が100万円持ってこない人間は辞めてもらう」、勤続5年以上の人に対しては固有名詞をあげて「もう今月いっぱいやめてくれ」と一方的に告げた。ITさんは、賃金の約7割が走行手当や能率手当（運賃収入の10%）等で決まるが、運賃収入を教えてもらったことがない。「話し合いですね。話し合いは何もないし、説明責任もないし、会社が苦しければ苦しいって言ってくれればそれじゃ頑張りましょう、協力しましょうということになると思うんですけども、そういう話が何もない」という職場だったと、ITさんはいう。

第4に、法令違反である。会社は、労働組合の結成や活動を行う組合員に対して、不当労働行為を行った。KSさんの会社は、KSさんに対し係長役職の降格、勤続年数の少ない組合員に対する組合脱退勧誘等の不当労働行為、ITさんの会社は、組合員に対する長距離運行停止、乗務停止、懲戒解雇等の不当労働行為を行った。

2事例の会社がなぜ破産申請を行ったのかについて正確には分からない。労働者は、自分の生存を守り、納得のいく働き方をしてよりよい会社を作ることを目指して労働組合を結成した。しかし、会社は組合を敵視し不当労働行為を行い、会社経営の好転の機会を逸してしまった。労働組合の存在・活動（ストライキのような争議は行っていない）が企業にどのようなダメージを与えたのかは確かではないが、会社は組合を嫌って破産申請を行ったかあるいはその期日を早めた可能性はゼロとは言いきれない。破産申請と雇用の喪失という紛争の逆機能は、上記の4つの「紛争の逆機能要因」によって現実化されたといえよう。

以上、紛争の順機能と逆機能を鑑みると、紛争が起きないことが必ずしもよいとは言いきれない側面があるのではないか。良好な職場環境・人間関係・労使コミュニケーションがなされているので、紛争が起きないという側面もある一方、劣悪な職場環境・人間関係・労使コミュニケーションの下なのに、紛争解決への知識欠如や紛争による精神的・経済的不利益等を恐れて紛争を起さないこともあろう。どの人間も組織も問題がないとは言いきれない。問題を改善し、よりよい会社や

働きやすい労働環境を作るという前向きな考え方で紛争を捉えることも必要であると思われる。

### Ⅲ 政策課題

以上、合同労組の労使紛争解決についてみてきたが、最後に政策課題につながることを指摘しておきたい。第1に、労働行政の権限強化・事業主への罰則強化である。それは、合同労組が紛争予防のために求めていることとして、「会社の法令違反について罰則を強化すべきである」という声が最も多く70.1%にのぼり、また、「現行の法令の下で、労働基準監督署等の国の行政機関が監督・指導を強めるべきだ」と求める割合も69.2%にのぼったからである<sup>19)</sup>。

第2に、合同労組に対する公的支援のあり方を具体的に検討してほしい。個別労使紛争を多く取り扱っている合同労組は、使用者側の労働法の違反や無知によって引き起こされた不利益取り扱いの解決を求めて駆け込む労働者のために、使用者側との団体交渉によって、紛争を解決している。行政が解決できないことまで解決する例も少なくない。解決の過程で、使用者側に判例法理も含む労働法の学習を提供している。労働法の周知・遵守の徹底化は行政の役割といえるが、合同労組がその肩代わりをしている。そして不特定多数の労働者からの労働相談に応じており、労働行政の問題点や労働問題の情報も提供している。このような役割を果たしている合同労組に対し積極的な公的支援を検討すべきではないか。現に6割弱の合同労組が公的支援を求めている。

\*この論文は、新しい調査を行わずに、既存の調査結果を基に作成した。主なものは、呉(2012)、労働政策研究・研修機構(2009)、労働政策研究・研修機構(2010)である。詳細については上記の書物を参照されたい。

- 1) 厚生労働省(2011)『平成22年労働争議統計調査の概況』。
- 2) 2007年度、あっせん申請を行った労働者の中で、職場に労働組合が「ある」と答えた割合は9.8%、「なし」72.7%、そして「不明」17.5%であった。同年、労働組合組織率が18.1%であるので、9.8%は組織率の約1/2である。「不明」を除いて、労働組合の「ある」「なし」だけにすると、「ある」

の割合は13.3%と約2/3である。

- 3) 渡邊(2008)によると、和解・あっせん成立率は、裁判所の通常訴訟49.6%、仮処分手続41.5%、労働審判68.8%、労働局の紛争調整委員会38.4%、機会均等調停会議43.5%、労働委員会67.6%、東京都労働相談情報センター73.5%であったが、合同労組の自主解決率は東京都労働相談情報センター、労働審判に次いで高い。
- 4) 不明が42.1%であった。
- 5) 詳細については、呉(2012)の第10章を参照されたい。
- 6) 申立書は、同ユニオンの志水書記長が自ら書いた。
- 7) 詳細については、労働政策研究・研修機構(2010)を参照されたい。同報告書では「KKさん」となっている。
- 8) 詳細については、労働政策研究・研修機構(2009)を参照されたい。同報告書では、「IWさん」となっている。
- 9) 連合かごしまユニオンの書記長を念頭においた。
- 10) この数字は、2008年1年間、合同労組平均新規団交申し入れ件数(17.4件)×調査対象全合同労組(202組合)×自主解決率(67.9%、すなわち0.679)である。
- 11) 厚生労働省(2009)。  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/05/h0522-4.html>
- 12) 最近、労働審判件数は急増している。2010年度3375件、11年度3586件である。
- 13) 労働政策研究・研修機構(2009)。
- 14) 連合かごしまユニオンの福森勉書記長。
- 15) 呉(2012)の第10章を参照されたい。
- 16) 労働政策研究・研修機構(2009)。
- 17) 同上
- 18) 同上
- 19) そのほか、合同労組が「労働組合の組織率を高めるべきだ」と自らの組織を拡大することが紛争予防につながると考える割合も57%とちょうど半数を超えた。「社長や人事労務担当者に対して労働基準法、労働組合法等を教育すべきである」(31.8%)は3割にのぼったが、「紛争を起こした企業名を積極的に公表すべきである」(23.4%)という意見は3割に満たなかった。「労働者の意見が経営側に伝わるような仕組み(例えば従業員代表制)を導入すべきだ」と考える合同労組は11.2%と1割に達した。

#### 参考・引用文献

- 呉学殊(2012)『労使関係のフロンティア——労働組合の羅針盤』(増補版)労働政策研究・研修機構。  
労働政策研究・研修機構(2009)『労使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(筆者は呉学殊)。  
労働政策研究・研修機構(2010)『個人加盟ユニオンの紛争解決——セクハラをめぐる3つの紛争事例から』JILPT資料シリーズNo.76(筆者は呉学殊)。  
渡邊岳(2008)『実務家から見た労使紛争処理システム』『日本労働研究雑誌』No.581。  
K.E. ボールディング(1971)『紛争の一般理論』(内田忠夫・衛藤藩吉訳)ダイヤモンド社。

おう・はくすう 労働政策研究・研修機構労使関係部門主任研究員。最近の主な著作に『労使関係のフロンティア——労働組合の羅針盤』(増補版、労働政策研究・研修機構)。産業社会学・労使関係論専攻。