

# 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

JILPT 副主任研究員 吳学殊

### 1. はじめに

近年、日本では、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、個別労働紛争を取り扱うシステムとして、二〇〇一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、二〇〇六年から始まった労働審判制度があげられる。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。

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、地方連合会のユニオン等があげられる。

ここでは、二〇〇七年度より実施している「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」の一環として行った調査(1)の結果の一部としてコミュニティ・ユニオンの取り組みについてみることにする。

### 2. コミュニティ・ユニオンの労働紛争解決・予防

#### (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(2)として、パートでも派遣でも、外国人でも、だれでも一人でもメンバーになれる労働組合(3)のことを言う。一九八四年、「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、二〇〇八年六月現在、三〇都道府県に七一ユニオンを数えており、ユニオンの組合員数は約一五五〇〇〇人に達している。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あげることができる(4)。

#### (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、解決方法は概ね三つのタイプに分けられる。第一に、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。第二に、労働委員会を介した解決である。



コミュニティ・ユニオンで構成する全国コミュニティ・ユニオン連合会(全国ユニオン)結成大会の様子(2002年11月)

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。二〇〇五年、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)は二九四件であるが、その中、コミュニティ・ユニオン関係の件数は一四六件と全体事件数の四九・七%を占めている。また、労働争議調整事件は、五五九件であったが、そのうち、コミュニティ・ユニオン関係の件数は三三三件と全体の五九・六%にのぼる(5)。第三に、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。

### 3. コミュニティ・ユニオンの事例・連合福岡ユニオンの労働紛争解決・予防への取り組み

#### (1) 連合福岡ユニオンの概要

連合福岡ユニオンは、一九九六年二月に結成され現在にいたっているが、組合員数は二〇〇八年五月現在、約五九〇人を数える。組合員数は、ユニオンへの加入・脱退が激しい(6)ものの、

表：連合福岡ユニオンの組合加入者、労働相談件数と労使交渉件数の推移

年度	組合加入者	相談件数	労使交渉件数					合計
			雇用	賃金	労働契約	その他		
1996		330						
1997	122	448	35	6	1	7		49
1998	128	463	49	8	2	9		68
1999	109	770	49	4	2	2		57
2000	76	625	47	4	1	2		54
2001	179	816	40	5	5	5		55
2002	188	842	61	17	4	4		86
2003	156	928	60	22	5	6		93
2004	86	716	39	14	7	2		62
2005	142	745	27	12	7	6		52
2006	105	655	32	13	4	2		51
2007	112	568						66
合計			439	105	38	45		693

出所：1) 連合福岡ユニオン (2006)『Uni Vision 働く尊厳を求めて』(連合連合福岡ユニオン結成10周年記念誌)  
 2) 連合福岡ユニオン (2008)『連合福岡ユニオン現状と課題』(2008年3月30日、札幌パートユニオン総会発表資料)  
 3) 連合福岡ユニオン (2008)『連合福岡ユニオンの戦い』(2008年4月26日、大分ふれあいユニオン大会発表資料)

(2) 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業所のあつせん制度、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(7)とそれの会社への通知手続とともに団体交渉の申し入れを行う。

連合福岡ユニオン

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、アドバイザー三人、パート職員一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、基準内賃金の一・五%(但し、下限一〇〇〇円、上限四〇〇〇円)であり、入会金は三〇〇〇円である。組合員の組合脱退は自由であるが、組合費は原則として一年間の支払義務がある。

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ようになってきている。労働相談件数は、表のとおり、二〇〇三年度九二八件をピークに減少傾向にあるものの、一日約二件の相談がくる頻度である。二〇〇七年度の労働相談を雇用形態別に分類すると、正社員五三・七%、パートタイマー一・二・六%、派遣社員八・六%、契約社員七・七%、アルバイト五・一%、そしてその他が一・二・二%であった。

た。

連合福岡ユニオンは、一九九六年一月結成以来二〇〇六年までの約一年間、六九三件(組合員ベース一三七四人(8))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、表のとおり、雇用七〇・〇%、賃金一六・七%、労働契約六・一%、その他七・二%であった。解決方法として団交などによる自主解決が七九・九%とほとんどであるが、労働委員会(一一・六%)や裁判(八・五%)まで行くこともある。

連合福岡ユニオンが二〇〇六年一月から二〇〇七年九月までの一年間、労働紛争解決のために当該会社に団交申し入れを行った四一紛争事件の労働者を雇用形態や性別にみると、パートタイマー一件、派遣一件、契約社員五件、そして正社員三四件と正社員が圧倒的に多く、性別では、男性二六件、女性一九件(9)と男性のほうが多かった。

連合福岡ユニオンが、自主解決に至らず、労働委員会や労働審判などに持ち込んだ労働紛争事件数は二〇〇六年六月から翌年八月までの一年強で一六件であった。そのうち、労働委員会が七件、労働審判が七件、裁判が二件であった。労働裁判に持ち込まれた紛争事件は、そのほとんどが和解で解決されている。素早い解決を図るのに労働審判は適しているのではないかとみられる。

(3) 労働紛争の予防

ユニオンの活動が労働紛争の予防にもつながっている。連合福岡ユニオン

が一九九四年二月、「福岡地区労センタ一・ユニオン福岡」(連合福岡ユニオンの前身)として立ち上げられるときに、もつとも早く反応したのは福岡経営者労働福祉協会という経営者団体であった。同協会は、一九九四年一月八日、「短時間労働者の労務管理」という題で研修会を開くこととし、その副題として「短時間労働者の労組「ユニオン福岡」結成に向けてその対策を検討する」というものを付した。その対策内容がどういうものであったのかは計り知れないが、ユニオンの結成が経営者の正常な労務管理を促したのではないかとみられる。それによって、労働紛争が予防される可能性があったと推測できる(10)。

ユニオンの結成や活動については、地方紙の新聞によく掲載されている。例えば、西日本新聞(一九九六年三月九日)によれば、「ユニオン福岡は二年前に結成されて以来、約三〇〇件の相談を受け、うち約七〇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。福岡地区労センタ一の事務局長(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ふことを実感した。泣き寝入りが一番いかん』と語る」と紹介されている。こうした新聞記事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新聞記事を見た使用者は、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。

る。また、志水書記長は、使用者とパート労働者との間の紛争を予防するために、「雇用契約書（パート用見本）」を独自に作成し、労働組合を通じて普及した。それが現在の雇用通知書の原形となったと述懐しているが、それがパート労働者の紛争予防につながったとみられる。

#### 4. 労働紛争解決の個別事例

ここでは、コミュニティ・ユニオンの労働紛争解決活動をより具体的に考察するために、個別事例を二つ見ることにする(11)。九州地域の連合かごしまユニオンの元組合員と連合福岡ユニオンの組合員の事例である。以下、労働紛争発生メカニズムと解決プロセスを詳述する。

##### ①IUさん（連合かごしまユニオンの元組合員）(12)

##### 〈個人属性と職場実態〉

IUさんは五九歳の男性で、長い間大工の仕事をしてきたベテラン中のベテランであった。紛争時は五六歳で、入社して三年が経っていた。仕事もよくでき、仕事先の「家主さんとか施主からいい評価をもらって、次の担当もまたあの人について、また、二回目のリフォームとかいろいろ増築とかあった場合は、指名が私に」来るほど高い評価を得ていた。会社も、お客からの高い評価を踏まえて、毎月、給料のほかに少ないときには三〇〇〇円、多いときには五万円くらいまでIUさんに追

給したという。

IUさんが二〇〇五年一月まで勤めていた会社は、住宅の新築、増改築、民家再生を行う建設会社である。二〇〇六年現在、年商は約五億円、資本金は一六〇〇万円である(13)。同社には、社長、専務、部長、四人の社員がいたが、「すべての権限は専務が握っていて、社長は何の権限もない」。同社は典型的な同族会社で、社長は専務の父、部長は専務の奥さんであった。同社には、社員の外に約一〇人の大工さんと手間請けの五つの組（一組二人）がいた。大工さんは、ほとんど従業員と同様の取り扱いをされていた（後述）。一方、手間請けは、会社と請負契約で仕事を行っている。一坪の手間単価は、大体四万二〇〇〇円くらいであった。IUさんは、入社後一年経って「手間請けのほうもあったら私にもさせてください」と頼んだが、専務が「IUさんはこつち（大工・筆者加筆）のほうで一本でいってください」と言われたという。

##### 〈紛争の発生・労災保険申請の拒否〉

——IUさんの働き方——

IUさんは採用されるときに、正式に書類は交わしていないかったが(14)、次のような口頭による約束・指示を受けた。すなわち、「面接したときは、最初、社員とは言えませんが、うちでずっと働いてくださいということ、一カ月に一回お金が入りますとか、休んだ分は払いませんよと。だから、来てもらった日は必ず払いますとか、朝八時から夕方六時までの時間内(15)、昼時間が一時間休みがあって、一〇時

と三時は一〇分ですよと。朝は会社に必ず出勤して、会社の専務とか現場監督の課長から、きょうはどこどこに行きなさいという指示があって、会社の電話を持たされて、それで仕事場に行って、夕方まで仕事をしたら、会社に戻ってくる必要はないけれど、会社の携帯を持たせていますから、自分の電話じゃなくて会社の携帯で、きょう何人いましたかと。IUさんのほかに何人いましたかと。二人いたら二人分を申告して、ちゃんと報告しなさい」と。実際、IUさんは、毎日出勤し作業の指示を受け、上記のとおり、仕事の内容と人員などの報告を行ったそうである。

休みは日曜日のみで、その他はほとんど仕事をを行ったという。仕事が多い月には二八日間、少ない月には二二日間働いた。賃金は、日給月給制で入社当時は一日一万円であったが、仕事ぶりを二カ月経って一日一〇〇〇円増額し、また、交通費も八〇〇円つけてもらった。さらに、怪我の前には一日一〇〇〇円増額して、最終的には一日当たり一万二八〇〇円が支給されていた。

##### ―労災の発生―

IUさんは、二〇〇五年一月二四日、社員などと一緒にお客の新築の車庫を造る際に、高所より転落し大けがをした。傷病名は、両橈骨遠位端骨折、頭蓋骨骨折、急性硬膜下血腫、右頰骨骨折、眼科(目の障害)(16)であった。

怪我の発生時の状況は、次のとおりである。一緒に作業していた若い社員が、車庫の上の屋根の骨組みをつくつ

ていたときに、「おじさん(IIUさん)、ここポルト通らないよって。どうにかしてください」と言われ、IUさんが「じゃ俺が見てみる」といって行ってみたら、木の穴が小さく、ポルトが通らない状態だった。IUさんは、立てられた車庫の壁の木(17)の上(18)に乗り、かがんで車庫の屋根にかけると木の穴を掘り直すことになった。ドリルが「最初はスムーズに入っていたが、途中から調子が悪くなって(節にかみこんで)ドリルの回転に負けてしまつて」隣家の屋根のない車庫のコンクリート床に右頭をぶつける形で横に飛ばされ動くこともできない状態だったという。

IUさんが転落し怪我をした時に、救急車を呼ぶことはできなかった。現場に一緒にいた社員の一人は、専務から「現場で怪我した場合は、なるべく救急車を呼ぶな」と言われており、IUさんの車で病院に運んだという。病院では、「手首が両方折れ、顔の骨も折れている。内出血しているから」ということで、「この病院じゃちよつと対応できない」ので「市立病院に救急車でそのまま転送された」ほどの大怪我であった(19)。

IUさんは、車庫を造ることになった時に、会社の社員に「脚立を持ってきなさい、足場をどうするの、足場を組んでくれ」と頼んだが、専務は、「足場を組む余裕がない、お金がない(20)」とその一点張り、結局、脚立も用意されず足場も作ってもらうことができないうまま作業に入った。



〈紛争解決〉

―労災申請までの心境―

I Uさんが、入院していた際、専務も社長も御見舞金一万円を入れて見舞いに来たが、治療費や労災のことは一切口にしないままだった(21)。ただ、専務の口から出る言葉は、「I Uさん、入院は後何月までですかね、四月までだったら五月初めから仕事復帰してくださいね」だけだったという。I Uさんは、治療費が心配だったため、入院後三日ほど経って専務を呼んだ。専務に、「国民健康保険を使うのか、労災にするのかを決めてください。できれば国民健康保険は使わないようにしてください」と頼んだが、「うちじゃ前例がない」、今までの怪我は「全部国民健康保険で、自腹でしていましたよ」と言われ、国民健康保険を使うように促された。I Uさんは、もう一度専務を呼んだが、専務の話は仕事のことはばかり



本文と写真は関係ありません

だったので、「入院の治療費のことを話してもらえればよかったんですけど」といつたら、「えっ」何言うんだろうかというような顔で、びつくり「されたという。」「治療費ですよ。こうしてけがしたんだから、会社のほうで面倒見てもらえるんでしょね」ってI Uさんが言ったら、「だめだ。治療費は会社から一切出ません」(22)と言い返された。I Uさんは、「労災にしてもらえば、治療費は全部今までかけていた中から出るんだから、会社は出す必要ないんですよ」というと、「その労災は使えませんが」との返事だった。I Uさんの奥さんと娘さんも、病院の廊下で「労災保険は使えません」と専務の奥さんから長い時間かけて説得されたという。

I Uさんは、会社の強硬な態度に折れて「これはもうだめだなということ」で「ほぼ労災を使うのを諦めて、「労災がない場合、すごい借金か、家を売るか(23)どっちかせないかな」、「今まで働いてきて二〇何年間払ってきたのが後一年でパーになる(24)」と思うと眠れなかったと述べている。

入院して約二週間経たないうちに、息子さんから「連合かごしまユニオンの福森勲書記長に頼めばいい」といわれた。息子さんは以前、不払い残業代などで書記長にお世話になったことがあり(25)、それを思い出したのである。I Uさんは、結局、「書記長に任せようがいい」と判断し、娘さんが連合かごしまユニオンに連絡をした。上記のとおり、I Uさんは労災保険を使わせて下さいと頼んだが、会社がそれを認めず、結局、連合かごしまユニオンを介して問題解決を図ることで紛争

に発展した。

―連合かごしまユニオンへの加入と紛争解決―

連合かごしまユニオンの福森書記長は、連絡を受けてすぐ病院に駆けつけた。その場で、I Uさんは連合かごしまユニオンへの加入申請を行った。書記長は、I Uさんの働き方から見て間違いなく労働者であるので、今回の怪我は労働災害であることを会社に認めさせることができるかと確信した。ユニオンは、会社(専務)との団交で、労災を申請するように要求したが、会社は、「請負だから労災はだめ」だと要求を拒否し、交渉は決裂した。その時、書記長は、「労災にしないと裁判するぞ(26)」と会社に告げたが、I Uさんが几帳面な方で、毎日の仕事、勤務時間等を細かく記入していた手帳があったため、裁判では絶対勝てるかと確信していた。会社は、対応策を考えるために、ある社労士に相談に行ったようである。書記長は、会社の代理人社労士と会い、労働者性にかかわる厚生労働省の報告書を見せて、I Uさんの場合、請負ではなく労働者であることを主張した。書記長は、組合の要求を会社が受け入れてくれなければ、裁判に持ち込むことを決意していたが、二三日後、その社労士から、ユニオンの主張を全面的に受け入れることにしたという連絡をもらい、労災申請ができたという。けがから約一カ月前後で労災が認められた。そのため、団交は一回だけで終わり(27)、I Uさんの治療費も労災保険から支払われることになった(28)。

書記長は、右眼が見えず、両手が使えないI Uさんの生活のために、障害年金の受給を目指して活動を続けた。しかし、主に病院での検査ミスで、失明したはずのI Uさんの右眼の視力が〇・二と出たため、それは簡単ではなかった。書記長は、直接I Uさんを連れて基準監督署に向き、視力測定をしてもらい、また、病院にも再検査をしてもらった結果、右眼の失明が明らかになった。そうした書記長の取り組みが実り、I Uさんは、現在、障害年金(29)を受給している。右眼がまったく見えない、また、手が思うように動かないという障害を負っている。

I Uさんは、連合かごしまユニオンの書記長によって「救われた」といつて同書記長を「神様みたいなひと」といい、書記長に助けてもらわなかったら、「どうにもできなくて、にっちもさっちもいなくて、本当に路頭に迷っていた」だろうと回想する。

〈紛争の予防・解決に向けての示唆〉

1. I Uさんは、会社の拒否により、書面の雇用契約を結ぶことはできなかったが、実態は労働者であった。そのため、I Uさんは、労災保険の被加入者であるはずであり、労災に遭ったら当然労災申請をすべきである。しかし、会社は、I Uさんは請負雇用であると主張し、労災申請への協力を拒否したことで紛争が起きた。会社がI Uさんの働く実態(労働者性)と法律に基づいて労災申請に協力していたら、今回の紛争は起きなかつたはずである。経営者の遵法を徹底することが紛争の予防に

役立つ。

2. IUさんの怪我は、IUさんの求めた足場や脚立の設置があったら防げたと思われる。「足場を組む余裕がない、お金がない」という理由で、IUさんの願いは退けられた。現場の担当者の方に耳を傾けていたら、今回の紛争の基になった怪我は防げたはずである。今回の怪我や労災の申請で、企業はどのくらい負担を負うことになったのか定かではないが、日々、一般従業員との労使コミュニケーションや現場労働者の意見の吸い上げが充実していれば、今回の怪我は予防できたと思われる。

3. IUさんは、怪我の後遺症で仕事をすることができない。「何でも家とかこういう建物をつくるのが好きで、それを生きたい」にしてきた本人の生きる意味を今回の怪我が奪ったといっても過言ではない。それだけではなく、国は有能な人材を失ったし、また、怪我がなかったら負う必要もなかった障害年金や治療費などを負担し、財政的なマイナス効果を被ったのである。今回の紛争に限ってみても、労働者を守ることは結果的に財政的にもプラスになり、怪我のない職場環境をつくること、国の財政負担を軽減する一つの道である。建設現場での安全衛生の確保が何よりも重要である。

4. IUさんは、連合かごしまユニオンの福森書記長のことを「神様みたいな人」であると高く評価した。書記長の紛争解決の取り組みがなかったら、今まで築いてきた家屋敷が売られてしまい、路頭に迷っていただ

ろうとのIUさんの回想を思い起こせば、そのような評価も肯ける。書記長は、自ら病院に駆けつけたし、また、会社との団交、社労士との話し合い、病院との話し合い、そして障害年金受給申請などに至るまで、親身になってIUさんを助けた。組織としての連合かごしまユニオンだけではなく、福森書記長個人の熱意があったからこそ可能であった紛争解決といえる。

5. 最後に、障害年金の申請にあたり、病院の診断は右眼の視力を〇・二としたが、それに納得できなかったK書記長は、IUさんを連れて直接基準監督署に行き、監督署での検査などを経て、右眼の失明状態を証明させることができた。それにより、七等級の障害年金を受給することができた。監督署が病院の診断だけに頼らず、福森書記長の問題提起に真摯に対応したことが、IUさんの障害の実態に見合う障害等級決定に結び付いた。

#### ② Tさん（連合福岡ユニオンの組合員）(30)

##### 〈個人属性・職場状況〉

一九八九年四月、大学卒業後製紙会社的一般職として採用された。その製紙会社では、毎年四月になったら一人一人応接室に女性だけ呼ばれて、「採用計画を立てるけど、退職、結婚の予定はあるの」と聞かれるという慣行があった。二〇〇〇年後半に、会社は、新陳代謝という名目の下、三〇歳以上の女性従業員を退職させる方針を決めた

ようだ。社内では、「女性三〇歳高年齢者」ということで暗黙の肩たたきが行われていた。

##### 〈紛争のきっかけ・退職勧奨Ⅱ〉「女性三〇歳高年齢者」肩たたき

会社は、二〇〇〇年頃から退職する女性正社員の代わりに契約社員を採用しはじめて契約社員による正社員の代替を進めた。同年八月頃、「女性社員をみんないったん退職扱いにして契約社員に契約をし直すらしいよ」といううわさがTさんの耳に入った。具体的な情報が一切入ってこなかったので心配はし「支店長らの動きをちよつと気にしていた」が、何もなかった。そのうち、Tさんの務めていた支店のほうで「女性（契約社員）の募集をしているということになって、誰もやめんのになんで？ みたいな話になった」という。会社は、Tさんたちに対してとくに何の説明もなく求人募集をはじめ面接などの採用活動を進めていった。毎年四月に行われる退職予定を聞くヒアリングが、二〇〇〇年には、一〇月にもう一回行われた。当時、Tさんの属していた一般紙部門(31)には三〇歳以上の女性従業員が五人いたが、全員がヒアリングを受けた。そのうち一人が結婚で退職する予定であったが、残りの四人は全員「やめません」といった。会社は、自然退職者が一人であることを確認した上、年齢が最も高い二人を呼び、「今すぐとは言わないけれども、会社も新陳代謝しなくてはいけないので考えておいてくれないか」といった。その二人にはTさんも含まれていて退職勧奨されたのである。



本文と写真は関係ありません

##### 〈紛争解決〉

Tさんは、会社と同様に呼ばれたもう一人と共に、知人から友達関係にあるF県労働福祉事務所相談員を紹介された。すぐその相談員に相談したら連合福岡ユニオンに入るのが一番だといって直接ユニオンの書記長に電話してくれて訪問日時を決めた。土曜日夕方相談して、翌週月曜日の夕方に訪問できたことが、Tさんにとって感激そのものであったという。

連合福岡ユニオンの志水輝美書記長とのやりとりは次のとおりである。まず、書記長は、Tさんが勤めている会社に労働組合があることを知り、その組合に相談することを勧めた。Tさんは、翌日、企業内組合専任役員に契約社員の採用が決まって退職勧奨をされ引継ぎをいわれたことを告げたが、「会



社が採用活動をするのは、それは会社の人事権の問題だから組合がどうこう言える問題じゃない」、会社に「引き継ぎをしてくれ」といわれたら「とりあえずそれはしてください」と言い返された。また、「Tさんの退職勧奨のことについて人事部長に聞いてみたところやめさせるとかそういうのは考えていないみたい」とも言った。Tさんは書記長にこういう組合の対応を報告した。書記長は、その組合が上部組織に入っていない単独の組合であることを確認して会社に団交申し入れをすることにした。その際、書記長は、Tさんらは退職勧奨されて会社に「裏切られた」という気持ちがあってもものすごくモチベーションが下がり、もう引き続き仕事をするという気持ちが全くなくなっていた」ことを確認し、退職を前提に条件交渉をするという認識を有していた。

会社はユニオンの団体交渉に素直に応じ、ユニオンの要求をすべてのむ形で交渉が進められた。それは、会社の退職勧奨の証拠を持っていたからである。F支店の支店長が「女子高齢者」への退職勧奨について記したコピー用紙<sup>32)</sup>を取り忘れ、ユニオンがそれを確保していたのである。

ユニオンは、二〇〇〇年一月、会社に対しTさんらの組合加入通知並びに団体交渉申し入れを行い、翌年一月協定書結び退職勧奨事件を解決した。主要交渉内容は次のとおりである。解決金は約四九〇万円であった。

第一に、退職勧奨を認め当事者に謝罪を行うことである。これは、組合が証拠を持っていたので会社は素直に退

職勧奨を撤回し、謝罪に応じざるを得なかった。

第二に、退職金は会社都合による金額を払うことである。Tさんは、会社を退職し再就職するのに一年分の年収が必要と考え、会社都合による退職金がそれに当たると見て要求したが、会社はそのまま認めて支払うことにした。

第三に、退職勧奨問題の解決金という意味で退職手当の加給を支払うことである。これも会社はそのまま応じた。

第四に、残業代未払い分の支払と年次有給休暇残日数の買上を行うことである。残業代未払い分の支払を求めたためには残業したという記録が必要であったが、当事者に断片的な記録しかなかった。しかし、会社は、記録しない残業について追認してかなりの未払い残業代を払った。年次有給休暇買上も要求どおり行われた。

第五に、退職勧奨の再発防止策を講ずることである。会社は、男女雇用機



会均等法の内容を紹介しながら、「女性従業員のみに結婚の予定についてヒアリングを行う行為も均等法に抵触する」旨を明記したものを社内報に掲載した。また、その旨をユニオンに報告した<sup>33)</sup>。

会社は、九州で退職勧奨事件のことでユニオンから団体交渉の申し入れを受けるなどがあったところ、限りに退職勧奨が収まり、「今のところ聞く限りではまだ正社員の人もずっと勤め続けているので、少なくとも現行の再発防止というのにはなった」と、Tさんは述べた。

### 〈紛争の予防・解決に向けての示唆〉

1. Tさんの労働紛争は、会社の「女性三〇歳高齢者」肩たたきから発生した。会社も認めている通り、男女雇用機会均等法の違反が労働紛争を引き起こしたのである。同法の周知や違反の徹底化はこのような労働紛争の予防に欠かせなくするための具体的な対策を講ずるべきである。

2. 企業内労働組合の経営チェック機能の強化が求められる。上記のとおり、Tさんの勤務先企業では、「女性三〇歳高齢者」肩たたきが慣行化されている。企業内労働組合は、そのような実態を見逃して来たといわれても仕方なく、女性組合員の雇用を守るようなチェック機能を果たしてこなかったといわざるを得ない。組合の経営チェック機能を果たしてきたら今回の紛争は予防できたはずである。経営チェック機能を果たすためにも、日々組合員からの意見の把握や吸い上げが何よりも組合の重

要な役割であることを改めて認識すべきであろう。

3. 今回、Tさんの労働紛争解決は、当該事件の解決にとどまらず、同様の紛争の予防にもつながったと評価できる。再発防止に向けたユニオンの交渉戦術は特記すべきであろう。

4. 労働者は、法に触れるような会社実態に対しては、二〇〇六年施行された公益通報者保護法に基づいて対応を起こすべきであるが、もし紛争が起きたらそれを有利に解決するためには関連証拠を確保することも重要である。

### 5. まとめ

以上、労働組合の労働紛争解決・予防への取り組みについてコミュニティ・ユニオンを中心にみてみた。また、コミュニティ・ユニオンを通じて労働紛争を解決した二つの個別事例について詳しく考察した。最後に、本文の内容以外に、労働紛争解決にあたり、いくつかの示唆点を述べておきたい。第一に、労働紛争のほとんどが使用者の法令違反から発生した。法令遵守の徹底、そのための実効性のある対策が求められる。第二に、二つの事例でみたように、コミュニティ・ユニオンは、労働紛争を抱えている労働者の救世主のような存在であったが、それはユニオン幹部の温かくかつ丁寧な対応に支えられている。第三に、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いつて過言ではなく<sup>34)</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つてもよいのではないかと思われる。今回の特集テーマである「企業内紛争の予防と処理」という視点で、コミユニティ・ユニオンの存在意義を考えたい。Tさんの事例でみたように、コミユニティ・ユニオンは、当該労働紛争だけを解決するのではなく、「女性三〇歳高年齢者」という暗黙の退職勧奨を防ぐという紛争予防の役割をも果たした。労働紛争とその解決を人事労務管理の改善のための機会としてとられそれを活かせるかどうか、当該企業の姿勢・決断次第であるが、コミユニティ・ユニオンはそのような機会を提供する役割を果たしているといえる。どの企業・組織も少なからぬ労働紛争の種類を持っている。企業は、企業内労働紛争をもつばら抑え込むべき回避の対象とみなさず、働き甲斐のあるよりよい職場環境を作るきっかけと前向きに捉えてもよいのではないか。コミユニティ・ユニオンは、企業の外からそれを応援しているといえ、言いすぎなのだろうか。

【参考資料・文献】

- 連合福岡ユニオン (二〇〇六) 『Uni Vision 働く尊厳を求めて』(連合福岡ユニオン結成一〇周年記念誌)。
- 連合福岡ユニオン (二〇〇七) 『第二回定期大会議案書』。
- 連合福岡ユニオン (二〇〇八) 『連合福岡ユニオン

現状と課題』(二〇〇八年三月三〇日、札幌パトユニオン総会発表資料)。

連合福岡ユニオン (二〇〇八) 『連合福岡ユニオンの戦い』(二〇〇八年四月二六日、大分ふれあいユニオン大会発表資料)。

コミユニティ・ユニオン研究会編 (一九八八) 『コミユニティ・ユニオン宣言』第一書林。

中央労働委員会事務局編 (二〇〇六) 『平成一七年労働委員会年報第六〇集』。

深沢幸子 (二〇〇八) 『パワハラ社長にも申しした日』おきたまユニオン。

〔注〕

1. 今回の一連の調査ができるように御配慮下さったコミユニティ・ユニオン全国ネットワーク共同代表の小野博文様、事務局長の黒崎隆雄様をはじめ多くの関係者の方々にこの場を借りて心よりお礼申し上げます。
2. コミュニティ・ユニオン研究会編 (一九八八) 『コミユニティ・ユニオン宣言』第一書林。
3. 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://www1.tnabara.or.jp/kobanunion/union/union.net.html>
4. そのほか、労働相談活動、共済活動等があげられよう。
5. 中央労働委員会事務局編 (二〇〇六) 『平成一七年労働委員会年報第六〇集』。労働委員会の集計では、コミユニティ・ユニオンではなく合同労組という名称が使われている。合同労組すべてがコミユニティ・ユニオンであるかは確認できない。
6. 例えば、二〇〇六年九月一日から二〇〇七年八月三十一日までの一年間、同ユニオンへの加入者は二六人、脱退者も一〇六人と加入・脱退が激しい。連合福岡ユニオン (二〇〇七) 『第二回定期大会議案書』。
7. 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。
8. 組合員数、事件の内容、解決方法の数値には、

二〇〇七年のものは入っていない。  
9. 一つの労働紛争件数には男女両方が含まれている場合、男性、女性それぞれ一件にし、また一つの事件に同性が複数あつても一件とカウントした。

10. 研修の開催通知の右ページには、福岡地区労働センターとK物流システムとの間に交わされた確認書が掲載されていた。その内容は、同センターが、業務上での事故に伴う車修理代を事故発生者の貸金から天引きした会社の行為に対し、その撤回を求めて勝利したものであった。

11. 最近、ある地方新聞社社長のパワハラに対する詳しい事例報告としては、深沢幸子 (二〇〇八) 『パワハラ社長にも申しした日』おきたまユニオン。  
12. IUさんには、二〇〇八年三月二八日、ヒアリングを行った。多忙の中、ヒアリングに快く応じてくださったIUさん、また、ご紹介にあつた連合かごしまユニオンの福森勉書記長にこの場を借りてお礼申し上げます。

13. 同社ホームページ。同ホームページによると、同社は、一九七〇年代前半創業以来、二〇〇六年五月までに新築六七八棟、増改築四九七棟、そして民家再生二八棟の工事実績を記録している。

14. IUさんは、採用されるときに、雇用契約を何か紙に「明記してください」と頼んだが、「うちの会社は、大工さんたちを雇って仕事をしてもらう場合は、口頭で指示をして契約しますから」と断られたという。

15. 会社(専務)は、六時前に仕事が終わると分単位で貸金を差し引いたという。「とにかく給料はちゃんと一円たりとも少なく払う、一円まで入れる人でしたから。給料明細見ても、一円まで入っていましたからね。普通は一〇〇円で切ってますよ。一〇〇円ぐらいで一円は、ということとは、こまめに計算して、時間は夕方六時まで仕事をしないと、一〇分前にもやめていると、一〇分間差し引きますよ」という形で給料を支払ったという。

16. 怪我した右の眼は外面は正常のように見える

が、「目から脳に伝える神経が折れて直角になってしまつて一生見えない」と、病院の先生に言われ、完全失明の状態となった。  
17. 幅は一〇・五センチであった。  
18. 約二メートルの高さであったという。

19. IUさんは、一月二四日、怪我をして入院し五月三日に退院、その後、一〇月頃まで通院した。  
20. しかし、専務は、「もう三〇〇万円ぐらい貯金しているんですけど、自分だけ儲かっている」という実態があるなかで、お金がないというのはいりか聞きか聞かぬとIUさんはいう。また、社長がバブルの時に借金を一〇〇〇〜二〇〇〇万程度をしていたようであるが、専務がそれをも全部返済するほど儲けがよかつたという。このように、専務がお金を儲けようとする理由の一つに、五〇歳前後であるが、肝臓病を患わっていたことで、いつ、何が起るかかわらないので、当時中学生の息子のことを考えてお金を残しておきたかつたことがお金儲けに執着した理由の一つだIUさんは推測している。

足場を作る費用は約三万円以上とみられるが、今回の車庫設置代金は、庭や車庫までのアプローチ工事も一緒だつたから約二一三〇〇万円と推定されるという。

21. 「治療費とか健康保険とかというのは、向こうから一言も出ないんですよ。見舞いに来ても向こうは出さないんです。自分でするんだろうというふうな」という会社の対応であつたという。

22. 会社から「労災は使えない」と説得されるときに、「会社が(民間・共)保険に入っているから、保険がいつばいありますから、それをIUさんのほうに渡します」と言われていたという。

23. IUさんは、「借金してこの先いつまで仕事ができるかわからんからもう売ったほうがいいかも」と考えていたという。その時、IUさんの家の上に幼稚園があるが、その園が「売つてくれ売つてくれとずっと来ていた」こともあつて売る方に気持ちが悪かつたという。

24. 当時、家のローンの支払いが一年くらい残つていたという。

25. 残業代を請求したら、社長に怒られて「お前そんな請求するんなら首やぞ」って言われたという。案の定、息子さんは残業代をもらえずに首になって、助けを求めて連合がしまユニオンに連絡し、ちゃんと残業代をもらうことができ書記長にお世話になっていった。
26. 書記長は、団交のときには、「ある意味命をかけるぐらいのつもりで」いくという。「おどおどしちゃうと、(会社は労働者を) 本当にごみみたいに扱う」からという団交の決意を改めて語ってくれた。
27. 会社は、IUさんが連合がしまユニオンに加入し労災申請に動いてからはまったくIUさんに連絡をしてこなかった、まさに「音信不通」だった。また、専務は、「私が仕事中、元氣などはいい感じの付き合いをしていたけど、怪我した途端に人格が変わるのか」、「怪我した後は向こうが鬼みたいに見えてきて。人のことは何ともないんだな」と思われるくらい、対応が冷たくなったという。
28. IUさんは退院するまで三カ所の病院で治療を受けたが、労災が決まる前、病院から「仮の支払いを二応済ませてくれ、払う方法だけはちゃんと署名して転院してください」と言われていたが、連合がしまユニオン書記長は、病院に連絡をとり労災にすることを告げてIUさんが治療費を払わないで済むようにしたが、それも「書記長が知り合いが多いから」できたことだとIUさんは述べている。実際、書記長は顔が広く病院、弁護士、社労士等あらゆる方面で人脈をもっているそうであった。
29. 年金額は、七級で月九万五〇〇〇円である。怪我から約二年かかって障害認定が決まった。
30. Tさんには、二〇〇七年一月一日、連合福岡ユニオン事務所へヒアリングを行った。多忙の中、ヒアリングに快く応じてくださったTさん、また、ご紹介にあたった連合福岡ユニオンの志水輝美書記長にこの場を借りてお礼申し上げます。
31. Tさんの勤めていた製紙会社のK支店では、企業の使う印刷用紙か新聞用紙を担当する一般用紙事業部とティッシュやおムツなどの一般消

- 費者向けの販売を担当する家庭紙事業部に分かれていたが、御本人は一般紙部門に属していた。32. コピー用紙には「五人の女子高齢者(三〇歳以上)の合理化は継続して進める」と明記されていた。
33. 別の人もTさんとほぼ同様の解決を見た。
34. 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自主解決できない。自主解決は企業にとってもありがたい労働紛争解決の方法である。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。
- おう・はくすう  
 (プロフィール)  
 労働政策研究・研修機構(JILPT) 副主任研究員。専門分野は産業界・労働組合・労働関係と労働コミュニケーション。「佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学』有斐閣、二〇〇七)、「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)、JILPTプロジェクト研究シリーズNo.2『労働条件決定システムの現状と方向性—集团的発言機構の整備・強化に向けて—』(二〇〇七年) などがある。

# 日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)  
 年刊購読料10,740円  
 (〒サービス)

6 No.575 June. 2008  
 特集 = 長時間労働

- 【提言】  
 人材と人材 山田昭男
- 【論文】  
 日本の長時間労働——国際比較と研究課題 小倉一哉  
 日本の労働時間規制の課題——長時間労働の原因をめぐる法学的分析 梶川敬子  
 仕事管理と労働時間——長時間労働の発生メカニズム 佐藤厚  
 長時間労働と健康問題——研究の到達点と今後の課題 岩崎健二  
 労働時間と税制——Prescott 論文を巡って 岡村繁樹
- 【紹介】  
 UIゼンセン同盟における労働時間適正化への取り組み 千頭洋一  
 東京電力における労働時間適正化への取り組み 伊藤篤
- 【書評】  
 奥津真里著『失業者の求職行動と意識——再就職支援のあり方を探る』 吉田恵子
- 【読書ノート】  
 佐藤博樹・小泉静子著『不安定雇用という虚像——パート・フリーター・派遣の実像』 中野麻美
- 【論文 Today】  
 S. R. バゲンスト「現代型雇用差別に対する新たな法的アプローチとその課題」 所浩代
- 【フィールド・アイ】  
 スペインの民主化30年 石原真三子

7 No.576 July. 2008  
 特集 = 労働契約法と改正パート労働法

- 【提言】  
 形成過程の中国労働法体系 高見澤啓
- 【論文】  
 労働契約法の制定——意義と課題 山川隆一  
 労働契約法制定過程と法制定の意義・評価——労働者側弁護士の立場から 宮里邦雄  
 労働契約法の制定過程と今後の展望——使用者側弁護士の立場から 中野誠  
 中国労働契約法の内容とその意義 山下昇  
 均等待遇と差別禁止——改正パートタイム労働法の意義と課題 向角道代  
 正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識 奥西好夫  
 改正パートタイム労働法のインパクト——経済学的考察 椎丈英子
- 【投稿(研究ノート)】  
 公共職業安定所職員の精神健康と一般職業紹介の業務ストレスサーについて 高橋美保  
 欧州の雇用失業統計における、長期育児休業取得者(雇用者)の取扱の違い、M字カーブ、従業員 佐藤哲彰
- 【書評論文】  
 山口典男著『イギリス労使関係のパラダイム転換と労働政策』と上田真士著『現代イギリス労使関係の変容と展開——個別管理の発展と労働組合』を讀む 小笠原浩一
- 【論文 Today】  
 大橋龍雄著『派遣労働と人間の尊厳——使用者責任と均等待遇原則を中心に』 中内哲
- 【フィールド・アイ】  
 「個と公——個人レベルの情動が集団レベルでの情動に集約される瞬間」 中島由佳  
 シェスタの国の労働時間 石原真三子

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課  
 Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp