

ユニオン幹部・活動家養成講座テキスト

●カリキュラム（全五回） http://kaname.news.coccan.jp/files/kouza_text2014.pdf

第1回：私、要宏輝の労働運動の軌跡

（総評全国金属～連合の40年余オルグの経験から）

第2回：実践「労働相談」と労働局活用の勘所

（連合大阪労働相談員・和歌山労働局総合労働相談員の経験から）

第3回：武器として労働法、手段としての労働組合

（要流「労働組合原論」）

第4回：労働運動の砦＝労働委員会を活用する

（大阪府労働委員会労働者委員7年の経験から）

第5回：労働運動に未来はあるかー救いはユニオンに！

（合同労組＝ユニオンの過去・現在／港合同の組織と闘いのエッセンス／連合労働運動の総括）

補論：労働運動の過去・現在・未来

<附属資料>

1. 厚労省「平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況」
2. ケーススタディ「労働相談」（精選24題）
3. 大阪府「不当労働行為企業排除制度」に関わる文書（2点）
4. 厚労省「企業規模別（民営企業）労働組合員数」（2013年）
5. 大阪労働者弁護団「労働法制改悪に対する反対声明」（2014.4.8）

●講師：要 宏輝（元連合大阪副会長・元大阪府労働委員会労働者委員）

略歴：総評系労働組合（全国金属ほか）オルグ40年、大阪府労働委員会労働者委員7年、連合大阪労働相談員10年、厚生労働省和歌山労働局総合労働相談員3年／70歳（2014年2月現在）／「パナソニック偽装請負批判論文弾圧」「出版妨害」「大阪府労働委員会委員再任妨害」「不当労働行為企業モリタへの連合大阪伊東会長謝罪事件」の四件の連合大阪訴訟原告（2009.1～2010.8）

主な著作：編著「倒産労働運動―大失業時代の闘い方、生き方」（柘植書房、1987年）／単著「正義の労働運動ふたたび」（アットワークス、2007年、労働ペンクラブ賞受賞）、他

（2014年7月12日作成）

<ユニオン幹部養成講座第一回>

私、要宏輝の労働運動の軌跡

はじめに

一. 春闘 60 年の歴史を俯瞰して…

- ① 1955～1973 年度：陽気な高成長期／年平均成長率 9.1%／好況＋戦闘力あり
- ② 1974～1990 年度：ジレンマの低成長期／年平均成長率 4.2%／1976～スタグフレーション／労働運動「冬の時代」へ／不況＋戦闘力ダウン
- ③ 1991 年度～現在：隘路のデフレ不況期／年平均成長率 0.9%（1991～2010 年度）／デフレ不況＋戦闘力なし

二. 総評全国金属の時代（1967～1989）

- (1) 「西高東低型」春闘（1970～1976）
- (2) 合理化～倒産攻撃の嵐（1975～1980）
- (3) 刑事弾圧の嵐（1976～1977）
- (4) 組織脱退の嵐（1974～1976）

三. 金属機械の時代（1989～1999）

- (1) 全金連合との統一、JAM結成に向けての仕事
- (2) 「統一」をめぐる論理
- (3) 労働戦線統一、産別合併の「功罪」

四. 連合大阪の時代（1999～2009）：

- (1) 大阪の地域最賃を日本一にしたこと
- (2) ホームレス自立支援法を作ったこと
- (3) 研修・実習生の受け皿組合「連合大阪ハートフルユニオン」を作ったこと
- (4) 「連合大阪なんでも相談センター」を作ったこと
- (5) 大阪府労働委員会労働者委員の仕事：（講座第四回）
- (6) 連合大阪訴訟を提起したこと：（講座第五回）

五. 和歌山労働局の時代（2009～2012）：（講座第二回）

六. これからのこと：世直しは後世に委ねる訳にはいかない

次のリベラルの再生を担う者、それは労働人口の 4 割を占める非正規、34%を占める年収 200 未満の貧困層、そして人口の 25%・有権者の 3 割を占める 65 歳以上の高齢者だ（寺島実郎）。

< 幹部養成講座第二回 >

実践「労働相談」と労働局活用の勘所

一. 労働局のしくみ——法違反・民事案件の処理に限って

(1) 労働局には、方面（監督署）、労災、職業安定（ハローワーク）、などの部署があるが、とりわけ、法違反・民事案件の処理に関わっては三つの所管部署で対処、①方面（労基法違反事案）、②均等室（セクハラ・育児・介護事案）、③ハローワーク（職業紹介・失業給付、雇用安定のための各種助成金事案）、④総合労働相談（方面・均等室・ハローワークの所管の単一事案は扱えないが、それと重畳する民事事案や①～③の所管事案以外のすべての民事事案）。

(2) 個別労働紛争の相談件数：5年連続の100万件越え（別紙・厚生労働省「平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況」）

(3) 監督官や相談員の接遇の実態（口述）

イ. 監督署：窓口相談員と監督官（どちらに相談すべきか）／ロ. ハローワークの窓口相談員と正規職員の権限の違い／ハ. 労働組合と労働局（行政の民事不介入原則）

（注）和歌山労働局：職員数160・非常勤239・合計399名、うち40歳以上278名・68%

二. 労働局のADR（裁判外紛争解決制度）＝助言・指導、あっせん制度

(4) **総合労働相談員**：総合労働相談員の行う**助言・指導**は、労基法14条3項「行官庁は使用者に対し、助言と指導を行うことができる」を根拠としている。紛争防止と解決が目的である助言・指導制度は、個別労働関係紛争解決促進法（2001.10）による総合労働相談員制度が発足、労働契約法成立（2008.3）も加わって大きく発展する。

この総合労働相談員は労働局長の代理権能者として、かなりの仕事が可能であるが、その仕事ぶりは相談員個々の資質によって「格差」は大きい。私の相談活動は「臆せず、気楽に、オレ流で」の、「要流」でやってきた。その最たるものは「**とりなし助言**」（相談員一人が主宰する「あっせん」のようなもの）で、裁判官の行う交互面接方式で判断や心証に近い話しをして、それこそ迅速で解決水準も高い成果をあげた。労使双方の相談者も納得し、喜んでもらった。その他のADR、労働審判（2006.4 施行）や労働委員会の斡旋との違い、その決定的な利点は「とりなし助言」だ。助言・指導で解決できない、団交でしか解決できない事案は労働組合を紹介する（総合労働相談コーナーでは系統別の組合を案内し、相談者に自主的に選択してもらうサービスも行っている）。

また、総合労働相談員制度の発足よりも以前から展開されていた、労働局の行う「あっせん」はその取り扱い件数こそ多く、その「売り」は秘密・無料・迅速（開廷は原則一回、あっせん員は弁護士）だが、解決水準が低く、解決率も40%弱と低い（2012年度、労働局「あっせん」6047件・解決率39.9%。労働審判3660件・解決率81%）。私は「あっせん」を相談者に推奨したくなく、関与したのは3年間でわずか数件にとどまる。

(附) パワハラ、セクハラ事案は証拠・証人を用意できなければ「言った、言わない」「やった、やらない」の水掛論に終始する。私は相談者に ICレコーダーでの再録取を試みることを勧める（民間人の「隠し録取（どり）」は罪ではない）。被害者が既に退職していた場合は「陳述書」を書かせる。その際、「事実のみを書くこと」「嘘を書けば、名誉棄損で逆にやられる」と説諭する。そして、でき上がった陳述書を加害者に読ませる。社会的地位のある加害者ほど、裁判沙汰を恐れ、被害者の満足できる解決内容で和解となる。公にならず、秘密裏に早く決着できる「とりなし助言」の好事例だ。これは、被害者がホテルに誘われ、拒否したところ、報復パワハラを受けてウツになり、退職した事案だった。

三. 労働基準監督署：司法警察の窓口

(5) **労働基準監督官**：労働基準監督署は全国に 321 カ所、「司法警察員」といわれる労働基準監督官は 3181 人で展開している。国民 1 万 6400 人につき 1 人の割合で、国際基準の「1 万人につき 1 人」に比して少なすぎる。彼らの仕事は、労働基準法・最低賃金法・労働安全衛生法違反の摘発・取締りだ（労基法 102 条「労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察員の職務を行う」、最賃法、労安法にも同旨の規定がある）。労働局には、銃器以外の手錠・腰縄などが強制捜査のために常備してある。暴力団絡みの事案では、警察とも連携して捜査に臨んでいると思われる。

監督官の任務は、法違反の申告に対して、相談・申告受理（法違反かどうか判断）、是正勧告⇒監督指導がおもな仕事だ。監督指導には申告者名を会社に明らかにせずに行う「情報監督」、申告者名を明らかにして行う「申告監督」の二種類があるが、後者の場合は結果報告が申告者に為される。是正勧告や監督指導はあくまで行政指導なので法的強制力はないが、大抵の使用者は従う。悪質な使用者は従わないが、その場合は送検される。しかし検察での証拠調べの段階で使用者は是正勧告等を受け入れるので起訴を免れる。また、送検のためには証拠調べ・証拠収集など莫大な労力が要るが、送検してもほとんど起訴に至らないので送検されるのはよほど悪質なケースに限られる。ちなみに、大阪労働局管内の平成 25 年（1-12 月）の送検状況は、送検件数 79 件、うち労基法違反 32 件・労安法違反 47 件であり、うち強制捜査を行ったのは 12 件である。

(6) 相談者に対する接遇（窓口対応）の当否について

1) 就業規則の周知義務（法 106 条）：周知義務だけではなく、その周知対象は大幅に増やされている。三六協定・1 年単位の変形労働時間に関する協定・フレックスタイム協定、その他の労使協定。周知されていないことが労使トラブルの因となっている。

賃金や労働時間などの最低基準効（労働者の権利の最低基準を保障する協定）に関わる項目は「労働者への周知」は就業規則の有効要件ではない。一方、周知が有効要件とされるのは、法的拘束力（労働者に義務を課す規定）に関わる、解雇・配転・出向などの項目だ（大阪労働者弁護士団編「活用しよう『改正』労働契約法 p 34〜」。

<附> 就業規則を周知していなかった、創業歴の古い、零細企業の会社清算・全員解雇の事件があった。監督署で就業規則の届出存否・閲覧を求めたところ、(森の宮の中央労働基準監督署の倉庫から) 出てきた、何十年も前の古い就業規則のなかに退職金規定があり、結果、退職金が支払われた。この事例から言えることは、「使用者は自らに不利な就業規則について、それが『不周知』であるとして自分から無効を主張することはできない、すなわちそれが労働条件の最低基準を定めているものであれば自分で定めた就業規則上、自ら無効とは言えない」ということだ。・・・ただ、監督署での就業規則の保存義務期間は、昔は「永久保存」だったが「30 年」になり、現在は「10 年」になっているので注意。

2) 就業規則の閲覧：基発 354 号「就業規則の開示対象者に該当する者に、最小限の範囲でコピー交付可」とあるが、これは義務ではなく、あくまで行政サービスで行っている

もの。しかし、窓口指導や対応は、①「先ずは会社に要求して」と求められる、②コピーを拒否し、閲覧のみにとどめられる、③コピー・サービスまでしてくれる、と署によってその窓口対応は異なる。

3) 法違反の申告手続き：申告手続きに前置して、「先ずは（労働者が）会社に要求して」とする窓口指導がなされる。労働者にリスクを強い、労使間の新たな火種になることの懸念を抱き、逆に労働者に申告を思いとどまらせることになりかねない。このような監督官らの窓口での接遇に疑念を抱く労働者は多い。当初、私も「ウツの労働者にムチ打つようなことをさせるのか」と反発した。しかし、これは**法違反の成立日～事実確認**のために必要不可欠な手続きなのである。

四. ハローワーク：職業安定行政（職業紹介・失業給付）の窓口

(7) 「求人開拓班」というのが展開されている。民間企業OBで年齢も中小零細企業経営者と近いことから、企業にとっても相談しやすい。開拓班が企業へ「キャリアシート」の生きた求職者の情報を持ち込んで、マッチングしそうな求人を探すという形態をとっているため、求人・求職のマッチングに要する時間的ロスが省ける。掘り起こされた求人はミスマッチも少なく、実効性もかたい。「キャリアシート」は求職者が希望業務、自己経歴、PRポイントなどを記し、これをパソコンに入力し、求人企業が自由の検索できるシステムになっている。

このような求人開拓の依頼や労働保険の徴収業務の委託が企業に対する負い目となって、失業給付が「企業寄り」、労働者に厳しいものとなってしまっている。元々、職安行政は労働者の雇用安定・労働者保護が基本であったが、労働政策の産業政策への従属化、企業中心の労働力政策に重点を移してきた結果、労働者・国民にとって、昔の「公共職業安定所」と比べ、その存在意義が後退していることは否めない。

(8) 職安の接遇・窓口対応での、最も解決困難なトラブルは**失業給付**をめぐる事案だ。離職者から総合労働相談員にまわってくる「苦情相談」の最たるものが、失業給付の使用者寄りの処理に関わる事案だ。つまり、真の離職事由が「自己都合退職」か「会社都合退職・解雇」か、をめぐるトラブルだ。解雇された労働者が、ハローワークに失業給付手続きを行った際、離職票の離職事由欄に「自己都合退職」と記入され、本人が「異議あり」に○（まる）印をしているケースでは、ほとんどが「自己都合退職」扱いにされてしまう、よくある事案だ。「自己都合退職」と「会社都合退職・解雇」とでは失業給付の、給付制限（3カ月の待機期間）や基本手当の給付期間に大きな格差がある。大抵は使用者の離職事由の虚偽申請で、これは雇用保険法の罰則適用対象事案だが、使用者は簡単には訂正しない。ハローワークの正規職員の職権（公金支出の絡む事案はハローワークの窓口相談員＝非正規職員の権限の埒外）で「訂正」は可能だが、確たる証拠が必要だ。当局の職権行使の逡巡は、公金の支出を厳正にしたいというのが建前だが、失業給付の実務は企業寄りの立場だ。相談者（労働者）の自力救済の最後の手段は、労働局長または行政監察官への「直訴」

しかない。が、そこに行くまでの過程で、「手ごわい」離職者に対しては、準「特定受給資格者」扱い、つまり、「給付制限なし」扱い（解雇扱い）とする代わりに基本手当の給付期間は「自己退職」扱いとする妥協的な「中間措置」を職権で行って納得させるのが常套手段だ。離職者の失業給付の早期受給願望につけこんだ当局の裁量権行使だ。しかし、大多数の離職者は「泣き寝入り」させられているのが実態だ。

また、使用者が「会社都合=解雇」を何としても「自己都合退職」にしたい事情が会社側にある。それは、解雇事件をひき起こした会社は一定期間、求人することができないこと、解雇をめぐる争議中は求人ができないことなど、職安法上の規制やペナルティを回避したいからだ。また、雇用調整助成金はじめ各種助成金制度（12の支給対象・26の給付金メニュー、2008.10現在）を利用している会社は、その受給資格の停止、受給済みの助成金の返還を求められるからだ。これらを指摘すると、使用者は「背に腹は代えられない」ので、「とりなし助言」（前述）が首尾よくできた。

（附）私が担当した最悪の相談ケース。相談者の女性労働者は事務員として、ハローワークの紹介で零細企業に採用され、6カ月後に解雇された。試用期間の2ヶ月間は（派遣社員でもないのに）「物件費」から賃金が支出され、さらに離職票には「自己退職」とされていた、つまり、「4カ月、働いて自己退職した」ことにされていたため、失業給付の受給資格がなく、「雇用保険被保険者資格確認請求書」（遡及願）の作成から始まって、失業給付受給にたどり着くのに難儀した。解雇不安とパワハラ相談を受けていたので、私は彼女に賃金台帳と勘定元帳の「物件費」のコピーをとらせていた。それを証拠として、ハローワークに提出させたが、接遇した正規職員は被解雇者に対して、そのコピーが使用者会社のものかどうか分からないので、「このコピーに会社印をもらってこい」とまで言い放ったのである。そんなことは出来るべくもない。私は策を弄して、失業給付を100%「解雇扱い」にさせて彼女を救った。

五. 小括：総合労働相談員の体験総括

（9）来局される労働者相談者についての印象は、個人の性格もあって職場で「浮いている」人が多く、ほとんどの方が何らかの病気・障害を持っておられること、そして「生きる術=組合員として生きる方法」を熟知されていないことだ。

なぜ、テレビドラマで労働組合が扱われないのか（週刊金曜日 830号 p20）。NHKならスポンサーと関係ないからできるはずなのに、内部規制があるのかも。会社員の職業生活では労働組合との接点があっても当然なのに、TVドラマに労働組合が登場しない。政府のメディア政策に問題があるのか、労働組合の社会的価値がないのか。学校での職業教育の不在、就職活動の指導にも問題があるのは明らかだ。大学の担当者が、「面接のとき、労働条件について質問するな」と指導している。

（10）連合時代、労働相談の要諦について、「労働相談の仕事は、オルグの仕事とよく似ている。相談者と被相談者の関係には何らかのシンパシーが働かなければならない。『何で悩み、いかに苦勞されているか』をじっくりと聞き込み、シンパシーを通わせることが肝要だ。シンパシー（共感）を超えて、コミットメントが必要だ。コミットメントというのは他人の立場も考え、他人をサポートする、つまり支援するということ。労働相談は他人を支えるという観点でする仕事だ」（自著「正義の労働運動ふたたび」P5）と思い至った。

（11）連合大阪と労働局の相談業務はともに「解決型相談」をめざすものであるが、労使紛争の解決の最終ステージは、前者は労働組合法にもとづく「団交」、後者は個別労働紛争解決促進法（平成13年10月施行）を根拠とする「助言・指導」「あっせん」である。都道

府県や大きな市の自治体の労働相談員との決定的な違いは、労使紛争を解決促進する法的権限の有無だ。

連合大阪と労働局の相談業務の違いはいろいろある。労働局の相談者は労働者だけでなく経営者・事業主もいる。相談員のスタンスは国家公務員であり、「中立」でなければいけない。しかし「中立」とは「どっちつかず」の仕事をするわけではない。労働者の相談には労働者を助けるアドバイスを、使用者の相談には使用者にとって有利なアドバイスをする。二律背反のような相談を器用にこなさなければならない。また、公務員は国民の下僕とみなされているので、できの悪い相談者からは「公務員のくせに生意気だ」とか「偉（えら）そうな口を利くな」と言って怒鳴られることもある。

(12) また、労働局の仕事（行政）をなかから見てみると、労働局というよりは「労使局」と思う場面も少なくない。それは労働保険の徴収やハローワークの求人依頼を企業に頼らざるを得ないといった事情にもよる。しかし「方面（監督署）の鬼」と言われ、労働者の保護にがんばった監督官も少なくない。彼らは経営者団体から疎まれ、「他府県の監督署へ飛ばせ（配転せよ）」と迫害を受けた。毎年、労働基準監督官の採用試験の案内リーフレットのキャッチコピー「あなたの正義と優しさを、すべての働く人たちに」に偽りなく、労働局が「労使局」に変節しないことを願うばかりだ。

六. 実践「労働相談」

(13) 個別労働紛争の相談内容のトップは「いじめ・嫌がらせ」、51,670 件（別紙「平成 24 年度個別労働紛争解決制度施行状況」）である。日本では「パワーハラスメント」、国際的には「モッピング（mobbing）」という。

<パワハラの種類>

1. 攻撃型：人前で怒鳴る（「辞めろ」「うちの会社に向いてない」）
2. 陰湿型：無視、村八分
3. 退職強要型：降格、配転、仕事を干す、セクハラ（均等法 11 条）がらみのいじめ
4. 傷害型：被害者に心身の不調、自殺未遂
5. 組織型：**モッピング**（組織的ハラスメント手法、職場での集団虐待、追出し部屋）

(14) パワハラの問題

違法な加害行為：個人の権利または法律上保護される利益、つまり**身体・生命・健康**、所有権などの財産権、名誉・氏名・肖像などの**人格的利益**を違法に侵害すること。

1. 刑法上の責任

名誉棄損（刑 230 条）、侮辱（刑 231 条）、脅迫（刑 222 条）ほか

2. 民事上の責任

債務不履行（契約関係）と不法行為（契約関係を前提としない）は損害賠償請求権の二大発生原因である。

①加害者（上司や管理職）の不法行為（民 709 条・715 条）

②使用者の債務不履行（民 415 条）：安全配慮義務、就業環境配慮義務

③共同不法行為（民 719 条）：各自が連帯して賠償責任を負う。

3. 人格権に基づく差止請求

「人格権」とは個人の人格的利益を保護するための権利。憲法 13 条「幸福追求権」から導かれる基本的人権の一つとも理解されているが、人格権は本来私法上の権利であり、私人間に適用される。

人格権に基づく差止請求はその根拠規定は不法行為に基づく差止請求である。人格権の侵害という特別重大な不法行為、放置すれば社会正義に照らし許容できないレベルの悪質事案についての差し止めは、**通常不法行為に基づく差止請求とは異なり、侵害者の故意または過失についての立証責任を要しない！**

(15) ケーススタディ「労働相談」

総合労働相談員が個別の労働相談を受けて、為す対応や留意点は以下のとおりである。

①労基法・均等法違反と絡んだ民事事案、そして純然たる民事事案は、「助言・指導」、ケースによっては「とりなし助言」へと進める。

②「とりなし助言」での和解の要諦は、「足して二で割るのではなく、寄せて二で割る」、労働委員会の「あっせん」と同じである（講座第四回で詳述）。

③当然であるが、裁量権の逸脱・濫用を行ってはならない、つまり、恣意的に判断するか、「考慮すべき事項を考慮せず、考慮すべきでない事項を考慮」して判断する（**他事考慮せずに判断する**）とか、は注意しなければならない。その判断が合理性をもつ判断として許容される限度を超えた不当なものであるときは、裁量権の行使をあやまった、違法なものであることを免れないとされる（最高裁判断）。

④なお、個別の相談事例について、精選して、資料「ケーススタディ『労働相談』」として別掲したので参照されたい。

<幹部養成講座第三回>

武器としての労働法、手段としての労働組合（要流「労働組合原論」）

一. はじめに

拡がる、秋葉原事件への共感

(1) 「この人はたまたま通り魔をしましたが、もう一つ、自殺という手段もあったと思うんです。僕は皆殺し願望も自殺願望も経験があるので、気持ちはよく分かります。原因は特にこれとは言えないんですけど。学生時代からアルバイトと派遣を繰り返す人生で、何もやってもうまくいかなかった。(中略) 普段から自分を惨めだと思っていると、ちょっとしたミスとか、他人の何げない一言にすごく落ち込むんです(中島岳志著「秋葉原事件 加藤智大の軌跡」p225)。他に、赤木智弘「希望は戦争」(2007)にもリセット願望とルサンチマン(弱者の怨恨・憎悪)の主張がみられる。

Willing slave (嬉々として自分から進んでなる奴隷)

(2) 働くとは人の期待に応えること。人の期待に応えるとは自分の都合が無視されること。しかし、自分を犠牲にしながら、同時に自己実現していく(?)という矛盾(自己幻想)を抱えている。その最たるものが過労死。強制されていないのになぜ死ぬまで働くのか。強制されていないがゆえに死ぬまで働く。自分で進んで働き、死にゆく(今はやりの、ブラック企業は論外!)。「ハイ・パフォーマンス・カルチャー」、従業員一人ひとりが自らの業績を向上させる努力を怠らず、使用者も従業員に対して人事考課・査定をもって自発性を促す、企業風土のことだ。

労働法は武器として、労働組合は手段として、なぜ機能していないのか

(3) 私は連合時代、名刺に「憲法九条」条文に加えて、「憲法第27条②賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、(労使の契約や自治に委ねず、労働者を保護するため)法律でこれを定める」を刷り込んで配った。企業内組合の「御用性」が許せなかったからだ。労基法の第1条第2項は、「労働関係の当事者(会社と労働組合一筆者)は、(労基法の)最低基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」としている。しかし、労基法の要請する「最低基準プラス α 」の闘いはみられず、各種労働条件は最低基準に張り付いてしまっている。「時間外労働減⇒失業者減⇒賃金上昇」が労働運動の正方向なのに、企業は残業を生産計画に織り込み、組合は時短を形だけ要求するだけで実現するための闘いもせず、労働者は低賃金をカバーするために残業に血道を上げている(自著「正義の労働運動ふたたび」p235)。

二. 近代市民法の修正として生まれた労働法

(4) 市民法の三原理(枠組み)

「身分から契約へ」と変わった近代市民法の基本理念は「自由と平等」(⇒労働運動の理念として「博愛=連帯」が加わる)、そして市民法の三つの基本原理(⇒修正)は、①所有権

絶対の原則（⇒所有権の行使は公共の福祉に役立つべき）、②契約自由の原則（⇒労働法による労働者保護）、③過失責任の原則（⇒使用者の無過失責任を問う労働災害）。資本主義社会の流れとその法の運用を概観すれば**弊害**が見いだされてきた。経済の自律に任せてきたところ、大資本による剰余価値の搾取が実現される。つまり資本主義社会と所有権の絶対性・契約の自由の法体系が結合することによって経済的支配と被支配という弊害が生まれ、その反省として市民を労働者、農民、漁民、中小企業家、失業者等の形でとらえ、実質的な自由と平等の保障を通して生存を保障する考えが登場した。修正の三原則とは「公共の福祉の法理」、「信義誠実の原則」、「権利乱用禁止の原則」として承認されている。

（５）労働関係は契約である

労働組合の法的役割、もっとも基本的役割は、「孤立した労働者を自立した労働者に転化させること」。市民法の枠組みは、すべての市民は独立・自由・平等・対等な人間であるという「仮説」である。独立～対等な関係が生まれるのは、労使の当事者間（私人間）で合意した時、つまり合意の協定化（協約化）をもって権利・義務の生まれる根拠となるのである。悪質な経営者が、口先では「法律は守ります」と言いながら協定化を拒む理由はここにある。

（６）労働力商品の特殊性

しかし、労働者は自立し自律できる市民ではない。労働者は、使用者と対等・平等な当事者として労働契約を締結できないという現実がある。もっとも重要な労働契約において「市民」となり得ない。使用者に売り渡す労働力商品の特殊性（①不可貯蔵性、②人格不可分性、③競争による相対的過剰性）にその根拠がある。①は「売り止めができない」「売り止めすれば飢え死にする」ということ、②は、「売買価格が適正かどうか」にとどまらず、「労働力商品の処分＝労働の仕方が問題」であり、つまり、労働者がどのようにこき使われる（処分される）か。労働力商品は労働者の人格と不可分、賃金とは「人間の血と肉以外に宿るところのない、この独自の商品の価格」（マルクス「賃労働と資本」）。賃金が「後払い」になっているために「労働の対価」のように現象するが、**労働というのは見かけの現象で、後に成果賃金や人事処遇制度の根拠とされる。労働を担っている実体は労働者、その本質は労働力の費消。**③は、社内で競争をあおる人事考課・査定制度や非正規などの差別雇用制度、生産労働人口減少下にあつては海外進出、研修実習生制度の利用等によって企業内外の労働市場で相対的過剰人口をつくりだし、労働者間の競争を煽ること。

（７）市民法の修正

このような矛盾を解決し、労働者を市民法でいう自由な当事者へと回復させるためのシステムとして、憲法で団結権、団体交渉権、争議権を認め、労組法で不当労働行為を定めた。団結権は徒党を組む権利。団交権とは、相手に「義務なきこと＝賃上げほか」を強要する権利。争議権とは、旗を立て、生産をストップさせて要求を実現しようとする権利で本質的には威力業務妨害。・・・これら行為は、最近まで営業の自由、契約の自由を侵害する行為＝犯罪として処罰されてきた。

(8) 労働基本権と刑法 35 条

刑法 35 条には「正当業務行為はこれを罰せず」と明記。医者の治療行為は個人の病を治し、労働者の労働基本権の行使は社会の病＝弊害を治す、正当業務行為である。労働者をして、真に自由な当事者に復帰させるために三つの労働基本権を与え、後は使用者との対等関係のもとでの合意＝労使協定（労働協約）を締結されることを、法の要請とした。憲法 11 条は労働基本権を「犯すことのできない永久の権利」としつつ、13 条では「公共の福祉に反する場合には制限を加える」とも宣言している。1973 年、全農林警職法事件最高裁判決は、公務員のスト権をめぐる従来判例の流れを歴史的に逆転させた。後付けの話しであるが、1975 年のスト権ストは法的には「無謀なスト」ということになる。

(9) 不当労働行為制度

社会権は国の作為を求め、自由権は国の不作為を求める。その社会権の最たるものが労働三権であり、不当労働行為救済制度である。国家としては、団結権・団体交渉権・争議権という三つの権利を使用者が侵害することを止めること。しかし、法律が権利を守ってくれるわけではない。国家は団結権を与えたのだから、団結するのもしないのも労働者の自由、労使協定を結ばないのは労働組合の怠慢（＝行政の民事不介入の原則）。またいくら立派な協定を結んでも当事者組合が御用化すれば実効性はなくなる。

組合を結成し、組合に加入し、合意契約や労使協定が締結されなければ権利（債権債務関係）は発生しない。労働組合の基本的機能は、従属した労働者を「対等な取引の主体」に転化せしめる役割だ。

(10) 公正競争基準としての労働基準法

とはいえ、団結できない人もいる。その人たちのために、労働条件の最低基準を決めた労働基準法がある。その目的（法律効果）は労働者保護だけではなく、企業の競争条件を平準化するため。労基法違反はなぜ犯罪か？労働者の権利を侵害したからではなく、社会秩序を侵害したからから、使用者が刑務所に入るという話だ。

70 年代初め、労基法 4 条（男女間差別賃金の禁止）にもとづく、画期的な監督署の是正勧告が相次いだ。三和銀行 3 億円、立石電機 6 億円、第一勧銀 5 億円など。しかし、企業側は 4 条を潜脱する方法として、昇格・昇進しなければ賃金があがらない人事管理制度を開発した。4 条をめぐる法的争いはモグラたたきのようなものだ。民事訴訟では相手側に「差別ではない」とする立証責任があり、興味深い労働事件だった。

また電力会社の組合は原発騒動を見るまでもなく、人の命を「屁（へ）」とも思わない連中。「関西電力では共産党支持の組合員を『アカちゃん収容所』（尼崎第 2 火力発電所）をつくって、配置転換し、女性組合員が自殺までしている」（大谷昭宏著「関西電力の誤算」）。

また、日本の労基法には解雇規制はない（労働契約法 16 条で「権利濫用として無効」とは規定）。整理解雇四要件（⇒四要素）は判例法理にとどまる。韓国勤労基準法 24 条では整理解雇四要件が定められ、「正当な理由なしに解雇できない」（要注：解雇正当事由説）としている（大阪労働者弁護団「活用しよう改正労働契約法」 p 64）。EU 統一指令では

雇用についての最低基準を決めている。

三. 労働組合の基本的機能：労働者の保護者・経営の対抗者・社会の変革者

(11) 労働組合の役割と三つの「健康」（組合結成〇周年大会の挨拶バージョン）

労働組合の究極の任務は、組合員を無事に定年（今では年金接続）まで送り届けることではないでしょうか。定年まで勤め上げることは至難なことです。定年まで勤め上げるためには、健康の維持はじめ、定年まで働き続けることのできる労働条件と快適な職場環境の確保といった条件が満たされていなければなりません。定年をつつがなく迎えるためには三つの「健康」が必要です。

まず、第一は組合員自身の健康。組合は組合員が病気や過労死、労災に遭わないように取り組まなければなりません。労災と言え、〇〇委員長の非業の死は慙愧に耐えません。あの豪放磊落な人となりは今でも忘れがたい存在です。

第二は勤めている会社の健康。今、不況の雇用調整の嵐が吹き荒れています。大企業では平時でも早期退職優遇制度などによって中高年労働者が不当にも放逐され続けています。株式会社の平均寿命は20年とも30年とも言われますが、労使協力して会社を維持発展させなければなりません。〇〇労働組合は結成〇周年ということですが、会社の歴史もあわせて考えると、会社のカウンターパートナー（対抗者）としての組合の役割発揮が立派になされてきたことの証左ではないでしょうか。

第三は国や社会の健康、つまり平和が必要です。戦争になったら、労働者の生活も命も会社も何もかもパーです。そのためにも反戦・平和の取り組みや世界との連帯行動が大切です。一方、侵略されたアジアの側からすれば、いまだに「日の丸」や「君が代」は許容しておらず、「戦争犯罪および人道に反する罪に時効はない」とする国際法「時効不適用条約」もあり、故昭和天皇は中国を訪問できなかつた。アジアの人々との平和・友好関係の構築が課題です。以上の三つの「健康」維持のためには、それを担う労働組合や社会運動がなによりも「健康」でなければならぬと思います。組合結成50周年を機にますますご発展されることを祈念いたします。（要 宏輝）

四. 労働法を武器として使いこなし、労働組合を有効な手段ならしめるために

(12) 村田浩司弁護士：要さん、ありがとうございます。お金にならないからやらないとか、勝てないからやらないとか、本人（労働者：要注記）にやる気がないからやらないとなると権利は目減りしていく一方。なんとか儲かって、本人もやる気が出る方法を考えて大量に提訴すれば、勝てるようになるのではないかといつも思っています（Fb：要宛コメント）。

(13) 最近の、経済社会の変化を反映した裁判事例と法的問題

経済の低迷から、リストラ／非正規雇用の増大：派遣労働者法的問題、有期契約労働の雇止め事案で、労働者性・使用者性／外資系の事件も目立ち、整理解雇では「能力不足解雇」「ロックアウト解雇」、退職誘導の降格・能力評価やいわゆる「追い出し部屋」をめぐる事件／正社員の雇用関係も「紛争の質」が悪化：いじめ・パワハラ事件、メンタルヘル

不健全による長期欠勤者の取り扱い、長時間労働による過労自殺・脳心臓疾患。定年後の再雇用・継続雇用問題／etc

(14)「近時の裁判例を、判断の内容からみると、新しい法解釈を樹立するようなものはほとんどない」「現在は、1960年代から80年代前半、つまり高度経済成長期と安定成長期にかけて形成された『長期雇用慣行の法理』の応用の時代とってよい」「大きな経済変動で長期雇用慣行そのものも変化し、新しい事件も起きているが、それに対して裁判所は80年代くらいまでに形成された法理論・判例法理——それは労働契約法になっているが——既存の法理論・判例法理を当てはめ、応用して、現在の時代に合った解決を模索している」(月刊「ビジネスガイド」2014.4 臨時増刊号、菅野和夫「労働関係の裁判例から何を読み取るべきか」)

(15) 最近の事例研究：時代の状況を反映したトピックな裁判例

ア. 成績不良解雇：ヒューレットパッカー事件、ブルームバーグ・エル・ピー事件

イ. 退職誘導：日本アイ・ビー・エム事件

ウ. 派遣切りと派遣先への責任追及①（黙示の労働契約の正否・損害賠償請求）：松下プラズマディスプレイ事件他4事件（負け）、マツダ防府工場事件（勝ち）

エ. 派遣切りと派遣先への責任追及②（団交要求）：阪急交通社事件（←平成7最三小判「朝日放送事件」踏襲）

オ. いじめ・パワハラ（職務上の注意・叱責と不法行為）：ザ・ウインザー・ホテルズ・インターナショナル事件

カ. 外国人研修・実習生事件：八紘事件他

（附1）派遣法「改正」をめぐる二つのケツタイな論調がある。①輸出型大企業（パナソニック）：産業空洞化を防ぎ、派遣労働は日本の雇用維持に貢献している。②某労働局：派遣の「日々派遣」を廃止すると、手配師が復活する？／派遣法の「功績」はマル暴の支配を排除したこと／日雇労働者の賃金を釜日労や全港湾を介して支払うことができなくなる！

（附2）また、別の話しであるが、政府は日雇労働者の定義を「日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者」としてきたが、今般、「30日以内の労働契約の日雇派遣は原則禁止」（平成24年10月1日施行）となったが、雇用期間を「31日」と定めることによって、一日単位で派遣先を変える日々派遣、短期派遣を続けられる裏技が可能。やはり登録型の派遣労働を禁止するしかない。

（附3）第一に、GHQの戦後五大改革のひとつ、「労働組合結成・労働三法制定」によって、ようやく間接雇用が禁止された。その当時の臨時工は直接雇用で「期間の定めのない雇用」だったので、組合の組織拡大の対象とされ、高揚する労働運動によって「本工化＝組合員化」として帰結した。その後の60年代の高度経済成長期では、労働力不足をカバーするために農漁民の出稼ぎ労働が利用された。出稼ぎ労働は6ヶ月働いて離職し、後の半年は百姓や漁師をしながら雇用保険（失業保険）の現金収入で食いつなぐのが常だった。しかしその後、出稼ぎ労働＝季節工は、短期（細切れ契約）の期間工や派遣、請負工にされ、制度改悪によって雇用保険の受給資格要件が6ヶ月以上雇用されていることから12ヶ月以上雇用されていることになり、先の「出稼ぎ労働」のパターンは駆逐された。偽装派遣労働や偽装請負労働がはびこった背景にはこのような事情が存在した。第二に、なぜ、職業安定法が改悪され、労働者派遣法が作られてしまったのか、の真摯な反省が必要である。

①労働力を利用する者が使用者の責任を果たすこと(直接雇用の原則)

②使用者による均等待遇の原則(同一価値労働・同一賃金の原則)

③労使関係の民主的形成(労働条件の対等決定の原則)

④労働組合の結成・加入の自由(団結権保障の原則)

⑤賃金の中間搾取禁止の原則

以上の間接雇用禁止の五原則は、今では大きく空洞化させられている(月刊「労委労協」2009.1号要宏輝論文「大量の派遣切りに転じた製造業の『2009年問題』」)

<幹部養成講座第四回>

労働運動の砦＝労働委員会を活用する

一. なぜ、個別労使紛争が増えるのか

(1) 1975年スト権ストを境目にストライキが急激に減少し、集团的労使紛争が全体として減少し、労働委員会（**労委**と略す）の争議調整の役割は過去のものになった。

「一方で、個別労使紛争が圧倒的に増えています。労働相談も年間100万件を超えています。個別労使紛争と集团的労使紛争の違いは、その紛争案件に労働組合がコミットしているかどうかの違いです。例えば、個別労使紛争当事者の労働者が地域ユニオンに駆け込めば、これは集团的労使紛争に形を変えた審査・調整事件になってしまうわけです。（中略）集团的労使紛争が減少し、個別労使紛争が増える第一の理由は、官・民の正社員（正職員）組合が**1995万人（2014.2労働力調査）**にのぼる非正規労働者の組織化を行わないからです。第二の理由は、労組法のいう自主性要件、民主性要件を外形上は満たしているが実態は「法外組合」つまり御用組合が増えているからです。熊沢誠先生は「末端の職制のレベルで、組合の役員と職制が兼任している」と言われましたが、つまりは労使の一線がなくなってしまう、そんな組合が増えているのです。そんな組合は賃上げ交渉、賃下げ交渉が行き詰まってもストも打たず、組合員を泣かせる。（中略）企業別組合の大半が会社の「言いなり」の存在になり下がっている。日本的経営を支えてきたのは、「企業別組合」「終身雇用」「年功賃金」の三種の神器ですが、今や「企業別組合」のみが生き延びている。正確には、経営にとって利用価値が大きく、延命させられているというのが実態です。」（「職場の人権」2012.7号 p 18「要宏輝コメント」）。

二. 労働委員会の救済を受けられる「法内組合」とは

(2) 「労働組合法のいう自主性要件（2条）、民主性要件（5条）を具備した法内組合でなければ、法的な保護・救済を受けられない。会社に従属した御用組合は会社と法的に争うということはありませんので、実態上の「法外組合」であつても何一つ不自由しない。そして、このような企業別組合は、労働組合の基本的機能である「労働者の保護者」「会社の批判者」「社会の改革者」の三つのうち、「労働者の保護者」としての最低の機能すら果たせなくなっている。」（前掲書「職場の人権」 p 19）。

三. 労働委員会——その活用の勘所

1. 審査事件

●裁判所との違い

(3) 審理の「迅速化」[的確化]を眼目とした「改正労組法」が2005年1月1日に施行され、10年になる。①証拠提出命令、②証人出頭命令、③取消訴訟における新証拠の提出制限、④和解調書の債務名義化などがその改正点である。労委の「売り」は、「迅速な救済」「低廉な手続き」、そして何よりも「労働者保護法にかなった救済」の三点セットである。よく言われていることではあるが、裁判所は私法上の権利義務で判断し、労委は「間接事

実による推認」という手法で判断する。労委と裁判所とは本来違うものである。裁判所は「証拠に基づく事実認定」、労委は「推認による事実認定」という判断の手法が違う。命令文によく出てくる「以上の諸般の事実からすると、本件の差別は反組合的な意図をもってなされたものと推認する」という件（くだん）のものである。その違いにもかかわらず、労委の裁判所への「同化」が進んだ。

●労働者委員とどう付き合うか

(4) 労働者委員の役割：審査手続きに**参与委員**として参画する労働者委員は申立人の味方であり、中立ではない。申立人のために最大限働くことが使命である。よほど評判の悪い労働者委員でない限り、使わない手はない。しかし、労働者委員のなかには労委を活用した経験者はほとんどいない。申立書を作る、そして申立て当事者、代理人・補佐人といった経験者は皆無に近い。すべてをこなしてきた経験者は、定数 11 人の労働者委員のなかで、7 年間の在任中、私一人であった。ど素人の労働者委員の「先生」方とどう付き合うか。

(附) 東京地裁平 6 (行ウ) 第 7 号、東京都地方労働委員会労働者委員任命処分取消等請求事件、平 10.1.29 民事第 11 部判決：労働者委員は任命された以上は、「労働者を代表する者」(労組法 19 条 1 項)として、自己の所属する系統別労働組合の利益の枠を超えて、等しく申立人たる労働組合、労働者の主張や利害等を明らかにして客観的に妥当な解決を図る職責を負うのであって、特定の系統の労働組合の利益のために奉仕することが要請されているのではない。

大阪の労委では、参与の労働者委員を指名できない（あっせん事件では指名できる）。理由は、大阪全労協が、労働者委員の仕事ぶり（審問・調整・総会の出席状況）の情報開示を毎年求めるようになってから、それに対応するために、労働者委員の担当事件の割り振りをローテーション化している。調査開始の直前に、事件の担当労働者委員の通知を受ける。「知らない」労働者委員でも受けざるを得ない。忌避する選択もあるが、情報・相談関係が途絶するが、一転、和解になる時には公益委員が労働者委員の代わりにやってくれる。

(5) 労委の**心証形成**がどのように進んでいるのかを、どう知るか：申立人組合が請求する救済内容のうち、一番目は自信があるが、二番目はやや自信がないというケースはままある。しかし、申立人側としては、二番目も立証活動をやらなければならない。このような場合、審問進行の途中で、問題の二番目の請求内容について、公益委員や使用者委員がどのような心証を形成しつつあるのか、また、事件担当の労働者委員はどんな意見を持っているのか、それらを知りたいのは人情だ。

実はこれこそ、労働者委員の「個人技」の領域だ。審問の前後に、必ず「打ち合わせ」が入る。特に、山場の審問の後の「打ち合わせ」は第一のキー・ステージだ。そこで、公益委員や事務局（主担）の心証の「当たり」を探る。公益委員は素人みたいな人もいるので、命令文の原案を執筆する主担がキーマンだ。第二のキー・ステージは、結審後に求められる「求釈明」事項の内容だ。特に、弁護士などの代理人のついていない事件は、審問を数多く行ってはいても、立証不足のケースがみられる。

第三のキー・ステージは、命令文原案の執筆前に行われる、事件の担当公益委員が行う、参与の労働者委員からの意見聴取である。労委規則上の手続きにはなく、大阪の労委の独自の手続きではないかと思われるが、これが最も重要なステージと認識して対処してきた。

公益委員との「時間制限なしの一本勝負」みたいなものだ。

第四のキー・ステージは、成案化された命令文を審議する公益委員会議の合議に出席して、担当の労働者委員が意見を述べる場だ（規則 42 条 2 項）。第四のそれは法律行為だが、それ以外のステージでの労働者委員の言動は法律行為ではない。意見表明は口頭でもよいが、できるだけ意見書として提出する方がよい。そして、労働者委員の「仕事」の証として、その意見書を申立組合に渡す。・・・申立組合は、自らの事件の勝ち・負けにつながる、最も重要な、労委の心証形成に労働者委員を介してコミットできるということだ。

●どのような事件を和解にもちこむべきか

(6) 労委が和解を勧めるのはどのような事案か、負けるから勧めるのか、といった質問をよく受けることがある。弁護士の先生は、高裁が和解を勧めるときは、一審の地裁判決がひっくり返る時と、おおむね認識している。実践で体得した「勘」のようなものだ。審査手続きの第一から第四ステージまでほぼコミットできた労働者委員は、労委の心証形成を「心証的」につかんでいる（しかし、事件の「勝ち」「負け」は公言できない）。

和解勧誘は、訴訟がいかなる程度にあるかを問わず行うことができる（民訴法 89 条）。「いつでも、当事者に和解を勧めることができる」（労組法 27 条 14 の 1）。審査の途中で、不当労働行為が成立しているかどうかを判断して、その判断に基づいて和解を勧告する「判定的和解」も「譲歩の和解」も可能である。

私は、申立人がひとつの事件の帰趨にすべてをかけているようなケースで、「負ける」との心証を得た場合、労働者委員の責任で和解に持ち込むか、和解ができない場合は取り下げさせる方向で指導してきた。このようなことが可能なのは、申立人と労働者委員との間に信頼関係がなければならぬ。信頼関係は最初から存するものではなく、長い審問過程を通じて作られて行くものだ。

ここ何年か、労委での敗訴率（棄却・却下の割合）が上がってきているのは、信頼関係にもとづく、和解や「取り下げ」指導が少なくなってきた所為（せい）ではないか。勝利命令を取るべき事件、和解に持ち込むべき事件、取り下げるべき事件といった形で峻別し、労働者委員は申立組合と対すべきだ。近年、命令事案で救済率（全部・一部救済の件数÷命令プラス却下の総件数の割合）が三分の一程度に終わっている暦年があるのはいいだけない（平成 26 年 5 月号府労委情報紙「なにわ」、平成 22 年：34%、23 年：57%、24 年：37%、25 年：70%）。

●初審命令をどう履行させるか（大阪府「不当労働行為企業排除制度」）

(7) 「使用者は遅滞なく命令を履行しなければならない」（労委規則 45 条 1 項）。労委の初審命令は履行義務がある。このことを知らない使用者と、知っていて不服申立や取消訴訟を提起する使用者がいる。同じ不履行者でも、後者は「確信犯」だ。

「再審査申し立ては初審命令の効力を停止しない」（労組法 27 条 5 項）。しかし、実際には再審査申立は効力停止の効力があるものと曲解されて運用されている。日本の法体系がドイツ法に由来しているため、アメリカ法（ワグナー法）から生まれた日本の労組法の、「初

審命令の履行義務」を理解していない弁護士すらいる。不当労働行為の「やり得」を防ぎ、初審命令の実効性を確保するために、大阪府には不当労働行為企業に対する「ペナルティ制度」がある（資料3：1977年4月7日付「大阪府公聴第6号」の発布でもって、不当労働行為企業の「指名停止」「入札排除」、その他が制度化された）。大阪府の「ペナルティ制度」の存在があまり知られていないのか、利用する労働組合が少ないのは寂しい、というよりはもったいない。

不当労働行為救済制度の眼目は、原状回復主義にあるが、初審命令が履行されず、最高裁までの五審制で争うことを認めている現状は、不当労働行為の「やり得」認めていることと同じである。

<注>当時、黒田知事は総評全国金属、全港湾などの四件の要請行動に対して、それぞれ、「労働関係法令違反の企業を指名競争入札から排除する（1977年1977年4月7日付「大阪府公聴第6号」）」との回答を為した。所管する労働部では長年にわたり、「この回答は他事考慮にあたるので採用できない」とする発注部局との間で協議しながら、労政課が会社にこのことを知らしめることについて了解をとりつけた。「他事考慮」というのは入札と微妙に絡み、逆に行政訴訟を起されることがあるとの判断に立ったからである。もう一つ、契約局の「入札停止基準」という、「企業の不祥事に対してペナルティを与える基準」が存在していたが、その基準のなかに労働関係法令を加えた。これは各種法令順守のなかの一つとして採用された採用されたもので、労働法違反は一月の停止という処分になる。どの段階で処分を出すかについては、これまでのやり取りのなかで「中労委命令」の段階ということになっている。東京都や神奈川県が最高裁の確定時としているが、大阪府は行政委員会の命令と行政訴訟を分けてとらえて「中労委命令」とした。

2. 調整事件

(8) 労働争議は労使間の私的な争い。当事者間で解決が困難な場合、公正な第三者機関である労委が相互の主張を調整し、紛争の解決を援助＝調整する。調整には「あっせん」「調停」「仲裁」の三種類あるが、労働委員会で最も多く利用されているのが、法的な拘束力はないものの、事案に応じて多様な調整活動ができる「あっせん」だ。

あっせん手続きには強制力はなく、応じるか否かは被申請者（ほとんどは使用者）の任意だが、事前に事務局がメリット等を十分に説明しているので、あっせん辞退の申出をせずに応じた場合はあっせん成立の可能性は大きい。

●あっせん活動

(9) あっせん開始までに事務局が聞き取りを行って、紛争の争点整理がなされる。公・労・使側各1名のあっせん員の三者構成であっせん活動を開始、歩み寄りを行うよう説得・指導・示唆・意向打診を繰り返し行いながら、双方の主張をとりなし、譲歩を求め、対立を解きほぐす。団交の余地が残っているとみられる時は、再度、団交開催を求め、自主解決を促す。そして、あっせんの最終局面において、解決に向けた「あっせん案」を提示する。

また、当事者間の主張の開きが大きく、「斡旋員は、自分の手では事件が解決される見込みがないときは、その事件から手を引く」（労調法14条）。「打ち切る」ではなく、「手を引いても（労使関係の推移を）観ていますよ」という含意だ。その場合、「要望」という形で紛争解決の向けた方向性を示し、「必要なら、また、どうぞ」と、秋霜烈日のなかにも春風駘蕩の趣を残して、労・使を送り出す。

注意してほしいのは、労委では、和解成立によって、事件の和解手続きに関わる調書がすべて廃棄され、開示を求めても存在しない。滅多にないが、何年か経過後、あっせんの

和解条項の履行をめぐる紛議が蒸し返される事件があった。事件を担当した産別のオルグが死去していたので、当時の記録が見つからず、申立組合が苦勞した。あっせん経過の記録はキチンと残しておくことだ。

<注>裁判官一人が交互面接方式によって（紛争当事者双方が同席する方式ではなく）それぞれに違う心証を示すようなやり方は好ましくない。原告・被告の一方または双方が和解に応じないことを明らかにしているのに、裁判所が和解期日を繰り返し、訴訟を遅延させる。裁判を受ける権利の侵害のようなケースもある。

●和解の利点

(10) 和解の利点は、紛争議の黒白をつけずに当事者間で譲歩しあう「自主解決」の道を開くこと、解決が早いこと、形式ぶらずに臨機応変・融通無碍に和解案を模索できること、裁判所にも係属しているいくつかの争いも含めて一挙に解決できること・・・そして双方の感情の融和は命令ではできない、最大の利点だ。あっせんは、「どんな紛争議も解決の道あり」の実践のステージだ。

次いで、法7条の不当労働行為各号事件の和解について検討する。

①1号の解雇事件：解雇事件の顛末は、原職復帰と合意退職に分かれる。辞めた者のうちでも過半数はバックペイ以外に解決金をもらっている例が多い。長期化すれば、被解雇者の数によってはバックペイが相当な金額になる。行政訴訟になれば、労働側は他で働いて得た収入をバックペイから控除される。和解によって早く解決することが労使双方にとって利益となる。

②2号の団交拒否事件：単純な団交拒否の単独案件だ。命令は速く出せるが実効性がないので困る。会社が明らかに団交に応じていない事実が存しても、「正当な理由なくして、団体交渉を拒否してはならない」とか、「誠実団交に応じなければならない」というような、法律の条文と同じような命令は出すわけにもいかない。命令を出しても当事者が納得して団交する気がないと、目的を達することができない。この2号事件では「なぜ、団交ができないのか」、その障壁や原因を労使からの事情聴取のなかから見つけ出し、自主的に団交ができるようにもっていく、和解しかない。一方で、私は、命令の実効性がある、つまり団交開催を余儀なくさせる2号事件については、「特急」なみの迅速命令を意識的に求めてきた。それは被申立人会社の事業が官公需に関係するケースだ（後述）。

③3号の支配介入事件：これも2号事件と同じように、事実認定も容易で、「支配介入をしてはならない」といった趣旨の命令を出すことも簡単だが、これを機会に労使関係を正常化するように約束させ、当事者が本当にその気持でやってくれるにするには、和解の方が命令よりも実効を上げることができる。しかし、組合分裂にまで発展した場合は労使関係の正常化は困難だ。今のウクライナ情勢や北方領土と同じで、「戦争で失った領土は話し合いでは取り戻せない」（レーニン）。

●あっせんの要諦

(11) あっせんの要諦について述べる。

①**キー案件は何か、キー案件を絞ること**：あっせん活動の第一幕は、公・労・使のあっせん員三名と事務局、両当事者の合同の場で、申請側から経過説明をしてもらい、相手側

から補正・補充の意見を聴き、争点を明確にする。案件が多数あるときはキーとなる案件を絞り込む。この点ではあっせん申請を受けて争点整理する事務局の責任が大きい。労働者委員も指名を受けた段階で即座に申請組合から事情聴取することが肝要だ。

②**最後まで解決案を暗示しないこと**：あっせん活動の第二幕は、労・使のあっせん員が分担して労・使各側から交互に意見を聴く（要注記：労委規則 42 条 2 では、法改正前は「聞く」という語彙、つまり「聞きおく」ということであったが、「聴く」に変わったのは「耳プラス、目と心でもってきく」ということ）。「相手はこう言っているが、この点はどうか」といった形で相手方の立場にたつての質問を繰り返すうちに、暫時、解決点が見えてくる。事実関係が明らかになれば道は開けるとも言われるが、その際に法理や経営理論や他組合の動向などが必要な材料となる。この過程で自己（あっせん員）の想定する解決案を絶対に暗示してはならない。下手をすると、当事者がその案の「上積み」あるいは「値切り」を企図して、逆襲に転じたり、論争になったりすることがままある。・・・やがて、譲り合う幅も小さくなり、最後にその差が縮まらなくなる。

③**「足して二で割るのではなく、寄せて二で割れ」**：あっせん活動の最終幕は、あっせん案の提示である。あっせんの機が熟した段階で、労・使から「任せる」との言質を取り付け、直ちにその段階における両者の意見を「足して二で割る」斡旋案を示す（事案によっては労使間で締結する「確認書案」を併せて提示する）。「寄せる」ためには使用者委員の「見識」に頼ることも大きい。

四. 小括

(12) 労委の紛争処理と裁判所の紛争処理のアプローチは全く違い、対立するのは当たり前であった。労委の「遅れてきた正義」「遅すぎる正義」はそれなりに機能を果たしてきた。労委では、直接証拠がなくても、間接事実（状況証拠）に基づく「推認」という手法で事実認定することが多い。命令文（裁判の判決にあたる）によく登場する、「以上の諸般の事情からすると、本件差別は反組合的な意図をもってなされたものと推認する」という件（くだん）の文言である。不当労働行為事件で「推認」という手法が広く多用され、許されてきたのは、労委が労働組合法第 7 条に基づく労働者の救済機関だからである。使用者の不当労働行為（労組法第 7 条違反）の立証責任は申立組合側にある。その立証に必要な証拠は被申立人（使用者）の側にある。とりわけ、その 1 号「不利益扱い」の認定には使用者の不当労働行為意思（心・考え）の立証が不可欠である。それは「**悪魔の証明**」といわれ、どだい困難な話だ。そこに、労委の「推認」手法の正当性が認容されてきた。最近では労委が直接証拠主義に走り（すぎ）、裁判所が間接証拠主義に走る（労委と裁判所の関係逆転現象その 1）。

公益委員のなかには「中立・公正」を著しく欠き、強権的な審査指揮を行い、不埒かつ不都合な公益委員もいる。問題命令を乱発する公益委員は、労働者委員が「×印」を記して不信任できる（労働組合法第 19 条 3 項「公益委員は使用者委員及び労働者委員の同意を

得て、都道府県知事が任命する。）」(2014.5「現代の理論」デジタル版・要宏輝論文「最低賃金制度と闘いの変遷史」p9)。

(13)「簡易・迅速・低廉な手続きで解決」という労委の「お株」は、労働審判がスタートした(2006.4)以前から、裁判所に奪われ、労委との「逆転現象」(その2)が続いている。長期の審査事件は、事件記録を手押し車に積み込んで審問廷に運ぶ。中労委に事件を移送するのに事件記録を「貨車」で運ばなければならないと言われるほど「長期化」しているということだ。・・・その上、行政訴訟にでもなれば弁護士等の訴訟費用もかさばり、とても簡易・迅速・低廉とはいかない。裁判所の行政訴訟で逆転負けにでもなれば、仮払い賃金の債権・債務が逆転し、労働者の年金受給権の消滅、勝ったところで(少ない)解決金しか当該の労働者には回らない、争議を抱えてきた上部組織が損失を被る。さらに予期せぬリスクも生まれる。

遡るが、この「逆転現象」の第一の理由は民事労働裁判事件が急増したことにある。長く、民事労働裁判事件はほぼ1000件で推移してきたものが、1992年にはほぼ3000件に。労委の事件数が四分の一になってきたのに対し、裁判所で取り扱う事件数が三倍になっている。もっと重要なことは、民事労働事件の処理日数が着実に短くなり、労委の処理日数よりさらに短くなっていることである。2005年で、平均審理日数が300日程度であり、労委の四分の一から三分の一である。件数の減少の上に審理の遅延、遅滞の恒常化、長期滞留事件の増加という事態が続き、労委のコストパフォーマンスの低下、存在意義が問われることになり、2004年の労組法の改正、施行(2005.1)へと進んだ。

(14) 労委制度の凋落・危機といった事態は、実は労委の責任ではない。労働運動の衰退にともなう、集団的労使の力関係の変化、つまり労働運動の弱体化の結果である。これは世界的な潮流であるが、日本とアメリカで顕著である。労働三権を認め、法的救済として労委制度を設けた日・米で、組合組織率、政治的社会的影響力、その存在意義が最も凋落したのは皮肉な現象というほかない。

また、「逆転現象」の第二の原因の、審査の遅延・遅滞は「労働運動の一環」として審査事件が係属していることにある。労使の紛争が企業内で決着しないかぎり、その主戦場が労委の場に移り、申立は形を替えてリピーター化し、当該紛争は延々と続く。

(15) 1980年代までは、労使協議会が企業内のインフォーマルな紛争処理システムとしてよく機能してきた。これは年功序列・終身雇用という安定的な長期雇用にもとづいて長期的な労使関係・人間関係が形成されてきたからである。これを前提に、将来も正常かつ安定的な労使関係の形成に資することを眼目に、労委の審査手続きは弾力的かつ柔軟に、適切な解決を図る機関としての役割を果たしてきた。「逆転現象」の第三の原因は、年功序列・終身雇用という安定的な長期雇用制度が崩れ、労働市場が流動化し、雇用が非正規化したからである。

<附1>大阪府労働委員会機関紙「なにわ」に掲載された、私、要のメッセージ

●究極の仕事は和解

労働委員会の究極の仕事は「和解」。そこでお願ひですが、労働側「敗訴＝棄却」の場合でも、命令文のなかに労働者側の主張事実だけはキッチリと叙述していただきたい。ご存知のように、上級審では下級審の判定に関わる同じ証人、証拠は採用してくれません。労働側の挽回の機会を奪い、逆転勝訴の芽を摘み取り、和解の道を閉ざす「主張事実のカット」は命綱を無慈悲に断ち切るようなものです。労働側当事者は中労委と東京高裁での闘いを続けなければなりません。使用者の訴訟費用は税金で落とせるが、労働者の訴訟費用は命、人生そのものです。(平成20年5月「なにわ」第47号)

●労働事件も民事

労働委員会の事件も民事です。刑事事件は有罪か無罪、黒白をはっきりつける世界。労働事件は「盗人にも三分の理」ではないが、黒白をつけにくい、「判定勝ち」の世界。私は労働局の相談・助言・斡旋の仕事が続けています。労働委員会の皆さんのご苦勞がよくわかります。刑事事件のような全部棄却ではなく、一部救済にこだわって紛争の解決・和解の途を残してください。(平成23年5月「なにわ」第50号)

<附2>使用者概念の拡大

「労働委員会でよく問題になる使用者概念は、法文上の定義はないが、その範囲は社会的に広い。使用者概念の「拡大」の歴史は古くて新しい。総評全国金属労働組合(1967～)⇒全国金属機械労働組合(1989～)⇒JAM(1999～)⇒連合大阪(2004～現在)と続いた40年間の運動キャリアのなかで、私の関わった事件から列挙する。

①社長個人の使用者性の認定：同族企業の事件ではすでに定着している古い命令判断だ。公私混同の事実の存否が要件である。

②親会社の使用者性を認定：画期的な判決をみたのは川岸工業事件(昭45年仙台地裁)。これ以降、法人格乱用や法人格形骸化を理由とした労働側勝利の命令や判決が定着する。

③破産管財人の使用者性を認定：管財人の使用者性認定は倒産がらみの事件では大きなテーマだった。これを大きく実現したのは田中機械事件(昭59年大阪地労委)だった。今日ではよく知られている、「直接の労働契約の存否にかかわらず、影響力・規制力を行使するものが労使関係の一方の当事者として法的責任を負う」とする使用者概念が通説となる画期的な命令だった。

④裁判官の使用者性を争う：会社更生法で倒産した会社の開始決定に際して、担当裁判官と事業管財人が一体となって当該企業労組に上部団体(全国金属)から脱退を迫り、脱退させてしまった額田製作所事件(昭58年大阪地労委)といった特異な事案まで登場した。

使用者概念の拡大に関しては、労働委員会命令の果たした役割は大きい。その扉を叩き、「救済」の窓を開いてきたのは、裁判所に先行した労働委員会の「闘い」であった。(2006.10、中央労働委員会編「労働委員会六〇年の歩み」所収の要宏輝の記念随想p191～)

<附3>大阪府「不当労働行為企業排除制度」の活用事例

初審命令後、直ちに「不当労働行為企業排除制度」にともなう措置を求めて、府知事と市長宛に要請行動を行う。要請の趣旨は概ね次のようなものだ。

「今般、私どもが大阪府労働委員会に申立てていた不当労働行為事件の救済命令が出されました。つきましては、命令交付の相手方企業に対して、初審命令の履行に向けて大阪府の強力な指導を求めます。もし府の指導に従わなかった場合は、この不当労働行為企業を大阪府の行う指名入札から排除することをはじめ、その他の府の行い得るすべての制裁措置を講ずることを求めて要請する次第です。記・①事件名②命令交付日③不当労働行為企業名・代表者名」。

この要請を受けて、府の労政が不当労働行為企業側と折衝する。要領を得た府の担当者の説得に大抵の企業は応じて和解となる。

また、地方自治体の委託業者が使用者の場合は、命令交付以前の適当な時期に要請行動を行う。大抵の自治体から要請組合に概ね次のような回答がかえってくる。

「本市では、各種法令違反による不法行為等を行った入札資格登録業者に対しては、本市入札参加資格停止要綱の規定に基づき、入札資格停止措置を行っています。労働委員会によって不当労働行為と認定、救済命令が出され、…その事実を確認した時点で、入札資格停止措置…契約解除も視野に入れて法令遵守の指導を行っていきたい」(2005年3月、泉佐野市長「関西合同労組宛回答」/同年4月、泉南市長「関西合同労組宛回答」)

「初審命令不履行は違法」であることを自治体関係者に説得的に話し込んでいけば、今日日(きょうび)はコンプライアンスの時代、和解なども難しいことではない。

<幹部養成講座第五回>

労働運動に未来はあるか——救いはユニオンに！

一. 合同労組（ユニオン）の研究の沿革

(1) 林信雄教授（注）が、最も早く合同労組に着目した先生で、1950年の日本労働協会雑誌で「合同労組は近時の中小企業問題と労働運動の展開を背景として中小企業労働組合の特殊類型」とし、合同労組の定義を「中小企業における企業横断の組織」で個人加盟を建前とし、その組織形態としては業種別ないし産業別合同労組、職種別ないしは職能別合同労組、地域合同労組の三類型に分類した。後に、この三つ目の型（タイプ）は「産業や業種に関係なく、ただ地域的に横断的に中小企業の労働者を包括して結成」するものと再定義された（1960年、津曲蔵之丞教授）。

（注）彼は横浜市大の労働法の先生で、1960年前後から神奈川労働委員会会長をやり、当時の日産労使と一緒に「近代労研」をつくり、右派の労使協調主義に利用されたが、労使対等の近代的労使関係を訴え、最後は、日産労組トップの塩路一郎を「労働組合覇権主義」と批判する論文を書き、たもとを分かちつ。この老学者の娘婿の清水某は日産が牛耳る自動車労連の事務局長で、一族にも被害が及ぶことを覚悟しての決断だったが、1986年、石原社長による日産労組クーデターによって、婿殿は生き延びたばかりか、組合トップに上り詰めた。私は、「日産はなぜトヨタに負けたのか」の話をする時に、このネタをよく使った。

(2) 石川吉右衛門教授は、著名な労働法の先生で、中労委会長も長らく務めた。彼によって合同労組の実態とそれに対応した法理の究明が為された。彼は、合同労組の誕生は一つの社会現象だとし、「労働市場や使用者が求める雇用・就労形態に合わせて合同労組というものが出てくる。社会現象を反映して合同労組が誕生してくる。だから、それを定義し、枠をはめるということは不適切である」とし、労組法の適用に先鞭をつけた。つまり、労委で実態に合わせて法を運用した。当時、労組法が想定していた労働組合とは、単位組合（企業別組合）か、その連合団体である労働組合（産業別労働組合）でしかなかった。合同労組のイメージ自体が「超経営」的、つまりは企業を超えた横断的な労働組合、これが企業別組合と決定的に異なる特質だ。

合同労組は、労組法制定当時は存在しなかったが、1960年当時の合同労組の活躍と労委で惹起していた事件について法の適用を推進し、関係者に道筋をつけることとなった。合同労組のオルグにとって、「暗夜に灯火」だった。このように、合同労組の歴史は古いが、今日の「管理職ユニオン」のような形態の出現は誰も考えていなかった。

(3) 60年代以降の合同労組の発展は、総評全国一般の歴史に見ることができるが、企業別労働組合の枠組みに制約されて、欧米のゼネラルユニオンのようなダイナミックな展開を遂げていない。当事者の努力は多とするも、良くも悪くも「創業者」の趣向が強く反映し、小じんまりまとまるか、分裂するか、・・・かつて東京や大阪には社会党系二つ、共産党系二つ、その他含めて五～六もの合同労組が乱立していた。ナショナルセンターの分裂や統一といった地殻変動の影響もあった。

二. 合同労組の三つのタイプ

(4) 今でも労組法上の用語は単位労働組合か、連合団体である労働組合しかない。然し、

合同労組のタイプ、その組織形態や内実は様々だ。

①**タイプA**：弱小の企業別組合の合同体、いわゆる「**中小労連型合同労組**」。支部・分会を名称してはいるが、実権は支部・分会にあり、実質的には企業別組合的な資質に集約されている。

②**タイプB**：合同労組には個人加入しているのが通常であるが、その構成員が個人にとどまらず企業別組合もあるタイプ、つまり、「タイプA」のなかに個人加盟を認める受け皿を備えた、いわゆる「**混合型合同労組**」。組織人員が増えることを是として、便宜的に一括加入を認めてしまうと、後々、組織運営上の問題も派生する。合同労組の活動に参加するなかで、当該支部が個人加盟方式に発展的に解消することが望ましい。

③**タイプC**：合同労組には様々な企業で働く労働者、失業中の労働者、解雇され駆け込んできた労働者等が個人加盟し、単位組合的、単一組織形態の単純かつ明確な、いわゆる「**純粋型合同労組**」。

以上の、合同労組の分類とは別に、熊沢誠氏は、自著「労働運動とはなにか」（岩波書店刊）のなかで、コミュニティユニオンについて「新・旧」に分けている。「新」とは、2006年頃に生まれたいわゆる若者ユニオンなど。「旧」とは、1983～84年頃に台頭した老舗ユニオン（全国ユニオンネットワークに属す）とのこと。私は、これらのユニオンのほとんどは「タイプC」に属するとみている。

三. 合同労組の組織的な特徴

(5) 合同労組の組織的な特徴について。

①**組合員資格問題**：合同労組の発足当時に議論になったのは、組合員の資格問題。今でこそ、当たり前になっている労組法 3 条の「労働者」の定義に関わる問題だ。合同労組は企業の外に存在する労働組合であり、組合員資格を得るための前提として特定企業の従業員資格を必要としない。労組法 2 条 1 項に該当しない労働者、失業者、被解雇者など誰でも加入できるオープンな労働組合だ。

資格喪失も、組合員が自らに意思で脱退するか、除名されるか、労組法 2 条 1 項の「監督的な地位」に移って組合規約に定める組合員資格に当てはまらなくなった場合である。つまり労働者である限り、持ち運び自由な組合員資格だ。

②**組合役員の資格**：組合役員の資格は企業の従業員籍が前提になっていない。役員は組合員のなかから選挙によって大会で選出される。職業的オルガナイザーはその組合の承認のもとに任命し、採用される。

③**執行権・交渉権・争議権の集中**：個人加盟方式一本の合同労組は、この三権は執行委員会に集中・集約される。つまり、個々の労働者が直接、合同労組に加入することによって組合員の権利・義務関係が生まれる。個々の企業に成立する職場の組合組織は合同労組の支部や分会であって、合同労組の執行機関の統制のもとに置かれるという関係になる。

④**組合費**：組合費は個々の組合員が一定額もしくは一定率を合同労組に納入し、支部・

分会の組合費が合同労組から交付される。組合財政が一元化されている。逆に、連合世界では、企業別組合の従業員組合員から徴収される組合費 100 円は、単組 90 円・産別 6 円・連合 4 円とった割合で上納される。ヒト・カネを単組が統括し、単組>単産>連合の力関係となっている。

四. 合同労組（ユニオン）の機能、可能性

(6) 太陽のもとで働き生活する、地球人的な労働者を組織できる。地域のごとに労働者を結集できる。プロの専従オルグが指導し、教育し、面倒をみることができる。

また、組織上の利点は、①企業内少数、一人であっても合同労組の力で対抗できる。②個人加盟であるから、覆面組合員として多数への準備活動、問題発生への応急対策がオルグの指導によって可能となる。③使用者の不当労働行為によって少数化しても、複数組合併存下にあっても、組合員の団結権・交渉権・争議権が保障される。使用者の支配介入によって脱退者が出て、組合員が一人になっても組合財産、組合事務所等の有利占有ができる。④零細企業の労働者でも、少数の組合員でも合同労組としての団体交渉参加や統一闘争参加、他の労働者との情報交流等で、閉じこもっていた未組織職場から連帯する職業生活への脱皮が、合同労組という組織形態のなかで実現できる。⑤中小零細企業の貧弱な企業内福祉に対して労働者自主福祉運動として労金・労済への加入、共済活動が合同労組の規模において可能になる。

(7) 「**トラブルメーカーになれ**」: 世の労働組合が人畜無害の「空気」のような存在になり果てている。「使用者にとってのトラブルメーカーになれ」との、ザンダ・ボースンの金言がある (AFL・CIO「トラブルメーカーズ・ハンドブック」)。「トラブルメーカー」といえば、マイナーに聞こえるが、使用者の不当な扱いに対して「異議申立てをチャンとやれ」ということ。いま、労使紛争といえるようなトラブルは、合同労組やコミュニティユニオンの世界にしか存在しない。大阪府労委の不当労働行為救済申立事件数に占める合同労組の割合は 2011 年・82% (73 件)、12 年 88% (64 件)、13 年 78% (72 件) と圧倒的だ。

動員費を払っても集まらない企業別組合のメーデー、昔のようにデモでもしようものなら、動員力はもっと落ちる。選挙で所属産別の組織内議員が落選するという現象は、組合員のほとんどが投票に行かないか、フダ (票) を投じていないこと。つまりは組合を信頼していない証拠だ。総じて、今の企業別組合は労使関係においてトラブルメーカーになり得ない限りにおいて「安泰」ではあるが、その影響力や権利は目減りする一方で、一般正社員は、「組合費を払っている未組織労働者」同然だ。「会社組合」と非正規労働者の領域はユニオンの「広大な沃野」(熊沢誠) で、ユニオンは昔も今も「**企業外の受け皿**」だ。

(8) もう一つの大きな「沃野」は、逆説的ながら、規制緩和 (雇用システムの多様化) や労働法制「改正」ラッシュの生み出す領域だ。たとえば、「小さく生んで大きく育てる」といわれた労働契約法は従来の判例法理を法文化しただけのものであったが、「改正」によって労使紛争の火種をまき散らすことになった。争いをなくするための法規範が逆に紛争

を増やしてどうする。ユニオンの駆込み相談が増える。以下、争点化するケースを探ってみる。

●無期雇用転換について（労契法 18 条）

①いわゆる「最長 5 年」の設定は有期雇用期間の「短期化」を誘発する。また、本条は 2013 年 4 月 1 日以降の契約から適用されるが、3 月まで更新を繰り返してきた労働者に対して 4 月以降の更新時に最長勤務年数契約や更新回数上限設定契約を締結すれば、それで雇止めできると「誤解釈」される可能性がある。しかし、19 条（雇止めに合理的理由が無ければ更新とみなす）でもって 5 年目の更新を争えば、18 条との「合わせ技」で無期雇用へ転換する可能性も十分ありうる。

②無期契約へ転換してもその他の労働条件（基本賃金、諸手当、労働時間、職務・職種限定など）は「そのまま」の、正規と有期労働者との間に「中間労働者」が出現し、退職金をどうするかなどの雇用管理上や処遇の難点が生ずる。すでに大学では研究員などの無期雇用化を防ぐために最長 5 年で雇止めする契約紛争が発生している。

③定年後再雇用者（継続雇用者）を 1 年契約で更新 65 歳を超えてしまった場合、「死ぬまで雇用」という事態が生まれる。

④派遣労働者で政令業務（事実上雇用期間無期限：専門 28 業務）に従事している者（3～6 カ月の有期契約の更新）が、5 年を超えた場合に申し込みがあると派遣元では定年まで雇用義務が発生し、派遣先が無くても雇用し続けなければならない。

⑤無期雇用への転換を防止するためには最長勤務年数契約や更新回数上限設定契約が増えることになるが、その契約が真の労使合意に基づくものかどうか、争いの因（もと）になる。争いを避けるために、毎回の契約書に残更新回数、残勤務可能年数の記載、最終契約期間中の年休完全消化の促進や年休買上げ制度の創設、満期慰労金の給付契約などの措置を講じて、明白な期間満了、円満満期雇止めにすることを教示したマニュアルも出ている。

●不合理な労働条件の廃止（労契法 20 条）

①すべての労働条件が対象であるにもかかわらず、何が不合理かの判断基準がファジーなために、裁判で判断を求めるなど、いたずらに労使紛争を招く。

②厚労省通達で不合理の例としている「通勤手当」についても、労働者の「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、配置の変更の範囲その他の事情を考慮して」合理性を判断するとされているが、「不合理と認められるものであってはならない」というのは「合理的でなければならない」とまでは必要はないと解釈されている。つまり、労・使にとって、不合理か否かの判断は極めて困難であり、明確性に欠ける。

また、その他の労働条件として、作業手当、特殊勤務手当、食事手当、社員旅行、作業服貸与、慶弔休暇、家族手当、賞与、退職金、企業内労災上積補償などがあるが、これらについても争いを誘発するおそれ大きい。

③「不合理と認められるものでない」云々について、裁判で「不合理」と認められても、有期労働契約の規定が無効になり、無期労働者と同等の取り扱いになるのか、損害を請求

できるのか、単なる訓示規定であり行為規範であるというのか、諸説があり、裁判の結果を見なければわからない。

(附)東京メトロの地下鉄駅売店で働く非正規労働者の女性たちでつくる全国一般東京東部労組メトロコマース支部が、正社員との賃金差別を撤廃するよう求めた裁判の第1回口頭弁論が6月19日に開かれます。昨年施行された改正労働契約法第20条を使った非正規労働者による全国初の裁判です。裁判は、今年5月1日のメーデーに、同支部組合員4人が原告となり、同じ売店で同じ仕事をしている正社員との賃金差額など約4250万円を請求しました。その内訳は月例賃金の差額(6万~9万円)、非正規労働者には支給されていない住宅手当9200円、正社員との年間の賞与(ボーナス)差額約124万円、非正規労働者には支給されていない退職金約300万円などです。駅売店における正社員と非正規労働者とは、業務や責任の度合い、転勤などの範囲もまったく同じです。有期雇用契約であることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止した労働契約法第20条に違反していることは明らかです。このような非正規労働者への理不尽な差別は多くの企業で広がっています。同支部が提訴後、郵政産業労働者ユニオン組合員の非正規労働者3人が、やはり労働契約法第20条を使って賃金差別撤廃の裁判を提訴しました。私たちはすべての非正規労働者の怒りや悔しさを胸にかならず裁判闘争に勝利する決意です。(Fb:全国一般東京東部労組)

(9) **小さなものほど壊れにくい**：大きなものより、小さなものほど壊れにくい。ユニオンの運動は、「こし餡(あん)」というよりは「つぶ餡」タイプだ。こし餡はお湯をかければ溶けて流れてしまうが、つぶ餡はお湯をかけても離れはするが、消えて無くならない。また、寄せ集めることができる(中野麻美弁護士の話)。その粒、つまり一人ひとりのオルグ、役員・活動家の個性や可能性を相互に大切にしている。しかし、ユニオンには大きな可能性があるが、困難性も大きい。それは「組織拡大」と「財政難」だ。ユニオンは紛争議を通じて、労働者の救済と使用者の教育という政府や地方政府の下請けのような公益事業をやり、公共財の役割を果たしている。組合員を「市民」に置き換えて、NPOのように何らかの公的助成を講ずるべきではないかという説も出ている。

(10) **「梁山泊」のような港合同**：私の属してきた金属労働運動の世界で、ユニオンの可能性と困難性の、二元方程式を見事に解いてきた労働組合が「港合同」(正式名称：かつての総評全国金属労働組合港合同、現在は全国金属機械労働組合港合同)だ。まごうことなく、労働運動の理念を信じ、実践し、実現してきた。労働歌を合唱する「社会主義リアリズム」の世界が「港合同」には残っている。かの左翼バネが錆びることなく発条力を持ち続けている。今の労働運動を嘆き、絶望を口にする「左翼」も少なくないが、行くなら愁嘆場ではなく、港合同を訪れるがいい。大和田幸治著「企業の塀を超えて」(2001年、星雲社刊)の一読を薦めたい。

<補論：労働運動の過去・現状・未来>

(11) **日本の組織労働者の内訳**。その全体の組合員の45%が1000人以上の民間大企業組合の職場で、その領域は「労働運動の陥没地帯」、1950年後半以降、大争議はなく、もっとも遅れた分野だ。23%が旧官公労で、法的には「労働運動の封じ込め地帯」であったが、1960年代から75年のスト権ストまで労働運動の戦闘的な翼を形成してきた。競争的でない人事考課制度とノン・キャリア組が戦闘性の基盤であった。中小企業の職場は今も「労働運動の不毛地帯」、100人未満では組織率1%(2013年厚労省調査、全体では17.7%だが、民間では16.6%の組織率)だ。

集团的労使紛争は1975年以降、つるべ落としに激減し、春闘相場の「高位平準化」機能や賃上げの波及力を失った、暦年の「敗北春闘」は若年層、中途採用者、中小末組織労働

者の賃金改善を遅滞させ、縮小させてきた企業規模別格差を拡大させることとなった。

(12) 連合評価委員会最終報告(2003.9、座長中坊公平弁護士)は、「労働組合員が自分たち(要注記：企業内正社員)のために連帯するだけでなく、社会の不条理に立ち向かい、自分よりも弱い立場にある人々と共に闘うこと」を要請し、「窓の外は寒い、家の中は暖かいから外にさえ出なければよい、という錯覚にとらわれたまま、家の土台の寸前まで土砂が崩れ、断崖が迫っていることには、目をつぶってしまっている」と警告を鳴らした。

最大のナショナルセンター(NC)の連合、大きな図体(ずうたい)はできたが、「もう一つの社会」、それをめざす「もう一つの政府」といった大きな物語がなく、1970年代はじめの「国民春闘」のような大きな闘いも組織できえていない。連合は「労働を中心とした福祉社会」を公言してはいるものの、それは「弱者救済すらできぬ(しない)」のエクスキューズ(言い訳)にしか聞こえない。高度成長末期から始まった女子パート、アルバイト、派遣労働者等の流動的低賃金労働者の活用は、80年代後半からの労働規制緩和も加わって急拡大し、雇用形態・就労形態を多様化し、今や、「非正規」雇用は就労人口の4割(約2000万人)を占め、「超格差社会」を現出せしめている。

(附)最大のナショナルセンター(NC)の連合は、官民あらゆる産別(産業)をカバーしているため、内部の政策要求の利害調整が難しい。利害対立は当然だが妥協点を見出せない政策要求は策定できない。政策が一致しなければ力の合目的な発揮はできない。政権と対立軸のない連合の、漠とした状況が労働運動の方向感覚と活力を失わせている。連合、全労連、全労協とNCは鼎立しているが、三つとも組織拡大は果たせず、逆に減少している。

(13) 毎年の春闘総括で、企業主義の克服を「総括」してきたが、企業別組合の弱点である、会社との癒着に陥りやすい組織構造に目をつぶってやり過ごし、企業別組合の変質・変節(「企業別組合三段階論」)に対応できず、「会社から独立した存在であること」の意味を問う視点をも風化させてきた。「諸悪の根源は企業別労働組合にある」と、私は言い続けてきたが、企業主義の壁は厚く、とりわけ大企業の労使関係は磐石で、連合労働運動の構造問題そのものだ。私が「連合大阪訴訟」を提起したのもこの構造問題を撃ちたかったからだ。

(注)企業別労働組合三段階論：その時代を主導した民間大手組合の特質を解析・区分したもの。その第一段階は<1940年代後半~50年代初期>の「戦後初期型」組合で、この原形を保っていたのは三井三池に代表される炭労や民営化以前の国労等であった。第二段階は<1950年~60年代前半>の、生産性に協力し、成果配分にあずかる「協調主義型」組合。第三段階は<1960年代半ば~1989年労戦統一前後>の「経営の末端職制と組合が融合した」組合。さらに私は、第四段階として<1990年代~今日まで>の、「グローバル競争下で組合機能が溶融(メルトダウン)した」組合を加え、「四段階論」とする。

しかし、大企業の労使関係も安泰ではない。資本の活動から自由であり得ない以上、彼らに未来はないことは明らかだ。真の敵は資本家・経営者ではなく、人格のない「資本」であることがはっきりしている。資本は国家や民族を必要としない、ましてや会社形態は仮の姿、その会社の「ポチ」組合も容赦なく切り捨てる。それが資本の無政府性、グローバル展開というものだ。

トヨタやキャノンといった一人勝ちの企業や「多国籍企業」は国家の保護を必要としないばかりか、足枷(あしかせ)と思っている。TPP交渉を見ればわかるように農業などの低生産性部門の保護の巻き添えになることを恐れている。パナソニックのリストラやトヨタの賃金抑制の使用者の論理は、「外国で稼いだ利益を国内労働者の賃金に還元できな

い！」だ。工場（資本）の海外移転で、1997年以降、賃金は下がり続けている。この日本でも、「一億総中産階級」はやせ細り、「1対99」の二極化に確実に進んでいる。

正社員によって構成されていた労働運動が機能不全に陥っている現在、正社員にしてみれば、いつ非正規並の賃金や身分になるか分からないとなると、非正規と連携するしかない。正社員は自分の地位と賃金を守るためにひたすら非正規を搾取するのではなく、自分の賃金は下がっても非正規と協力する関係をつくるべきだ。長期的に見れば、両者にとって悪いことではない。広島電鉄はこの関係調整を「正社員化」という荒業で実現した。

(14) 1980年代末から90年代初頭にかけて、「社会主義」体制の崩壊によって、反帝国主義の戦線ははかりしれない打撃をこうむった。あれから20数年、世界の労働運動・革命運動は、いまだに後退戦の泥沼から抜け出すことができていない。私たちが日々目撃している世界の現実、資本主義がとっくに歴史的役割を終え、寄生的性格をいよいよあらわにし、人民の膏血を搾ることによって生きながらえる存在に成り果てた姿だ。植民地のような、収奪すべき「周辺」が無くなった今、資本主義は新たな「周辺」をつくりだしている。アメリカのサブプライム層、EUのギリシャ・キプロスなど南欧諸国、日本の非正規労働者。これらは無理に作られた「周辺」だ。いまこそ「社会主義（資本主義）の危機は人類の危機」の認識を研ぎ澄ますべきときだ。

「1対99」現象、つまり不平等問題が先鋭化しているのはアメリカだ。金融資産の40%が1%の富裕層に集中し、一方でフードスタンプ（低所得者向け食料品購入補助制度）の受給者が4600万人、国民の7人に1人と云う驚くべき数字だ（2012.8米国農務省）。オキュパイ・ウォールストリート（ウォール街占拠運動）に始まり、富裕層の独立自治体づくりにまで発展している。富めるブルジョワジーと貧しきプロレタリアの二極化・対立はここまできている。

（附）アメリカでは、富裕層の「独立」、社会の分断が深まっている。「自分たちが払った税金が、貧しい怠け者のために使われるのは嫌だ。私達が払った税金は私達のために使うべきだと、富裕層が『富裕層の、富裕層による、富裕層のための政治』を求め、貧困層が住む地区を切り捨てて『独立』する自治体がアメリカで増えています。富裕層は塙に囲まれ武装した警備会社を守るゲーティッドシティ（要塞街）に住んでも、税負担はしなければなりません。それならば富裕層が住む地区を独立させればいい、そうすれば思うがままに街を作ることが出来る、減税が可能になる、なんといっても税金を食い潰す貧困層を切り捨てることのできる、という思いから、富裕層だけの街作りが進んでいる。富裕層と貧困層の分断が街作りにまで及んでいるアメリカの現状です。」（2014.4.22NHK [クローズアップ現代]

また、お隣の、有名なサムスンやヒュンダイ（現代）はすでに韓国の企業ではない。FTAによって「コメ」以外の産業が全滅、アメリカ資本の植民地と化した。非正規や貧困そして犯罪の増加率、すべてが日本をしのいでいる。

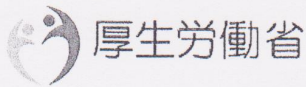
グローバリゼーションの、アメリカ資本の罠に捉われた日本もTPPでやがてはそうなる。日本の相対的貧困率はOECD30カ国中、四番目に高い。無業世帯の貧困は世界共通だが、日本では働いても貧困に陥っている人が多いのが特別だ。1年以内の短期契約が九割を占め、その状態が長期化している「不本意非正規労働者」はこの10年間で二倍に増加している。国家主義者の安倍は、「戦争できる国」をめざしているが、戦争は昔も今も、国家債務の帳消しと最大のスポンディング政策だ。

ウクライナ紛争をよそに、米・ロのエネルギー資本の連携が進展している。旧「社会主

義圏」をも組み込み、国家を使用人とし、主人となった資本の〈帝国〉が展開するグローバリゼーションはここまで来ている。抵抗するには、「反グローバリゼーション」といったスローガン対置だけでは無力だ。我らの「新しいグローバリゼーション」をつくり出すことだ。G8開催に合わせて、「世界社会フォーラム」が展開されてきたが、これもその一つ。世界的規模とスピード感で運動展開していかないと失業や賃金の下降を止めることはできない。賃金は世界中で低位に平準化（賃金の下方均衡化）し、また、「労働組合に関わる制度、つまり、労働法、公式組合に対する経営者の承認、団交、政府による紛争解決などは、先進国ではどこでも危険なほどに弱体化している」（エレン・D・フリードマン：国際共同労働研究センター、広州市・中山大学）。21世紀の資本と労働の力関係は圧倒的に資本が優位に立っている。労働規制の緩和は資本家の利益のためのものにすぎない。

「万国の労働者よ、団結せよ！」といったインターナショナルな連係ではなく、国家を超えて「グローバルに団結せよ！」「資本の〈帝国〉との闘いを！」が時代の要請である。企業や資本に完全には包摂されていない労働者・労働組合にこそ、未来が託されている。自国内の不正義・不公正のみならず、他国における搾取に対して、それこそ、連合して闘わなければならない。

〈未完・要 宏輝〉



平成25年5月31日
大臣官房地方課労働紛争処理業務室
室長 田中 仁志
室長補佐 吉谷 真治
(代表電話) 03(5253)1111(内線7738)
(直通電話) 03(3502)6679

平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況

相談件数のトップは「いじめ・嫌がらせ」、助言・指導申出件数は初めて1万件超えて過去最多

労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争を円滑に解決するための「個別労働紛争解決制度」は、平成13年10月の法律施行から今年で12年を迎えます。このほど平成24年度の状況をまとめたので公表します。

【平成24年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

・総合労働相談件数	106万 7,210 件(前年度比3.8% 減)
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	25万 4,719 件(同 0.6% 減)
・助言・指導申出件数	10,363 件(同 8.1% 増)
・あっせん申請件数	6,047 件(同 7.1% 減)

○ 相談内容は『いじめ・嫌がらせ』がトップ

・総合労働相談件数は、5年連続で100万件を超えており、民事上の個別労働紛争に係る相談件数は、高止まりである。

・『いじめ・嫌がらせ』に関する相談は、増加傾向にあり、51,670件。民事上の個別労働紛争相談の中で最も多かった。

○ 助言・指導申出件数が過去最多

・助言・指導申出件数は、制度施行以来増加傾向にあり、初めて1万件を超えた。

・あっせん申請件数はやや減少した。

○ 迅速な対応

・助言・指導は1カ月以内に97.4%、あっせんは2カ月以内に93.8%を処理。

※「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間での労働条件や職場環境などをめぐる紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度で、幅広い分野の労働問題を対象とする「総合労働相談」、個別労働紛争の解決につき援助を求められた場合に行う都道府県労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に労働局長が紛争調整委員会に委任して行う「あっせん」の3つの方法があります。

ケース・スタディ「労働相談」

1. 退職の自由と退職届の書き方
2. 具体的な労働条件の明示（15 条）違反：雇入通知書に「雇用期間」の欄に「期間の定めなし」、「休日または勤務日」の欄に「休日週 2 日以上」と記載
3. 研修期間中に 2 日働き、体調不良で欠勤したが解雇され、給料は違約金（派遣料金 10 日分）と相殺の上、不足の違約金を弁護士を通じて請求すると脅かされた
4. 女性パートの雇用保険、社会保険、税金
5. 介護施設での入居者虐待の内部告発をめぐる報復トラブル
6. パワハラ・いじめと更新時契約の不利益変更
7. 正社員の兼業（ダブルワーク）の可否
8. 時間外労働の限度に関する基準（36 条の関連告示）と過労死ライン
9. 社員の多数を得意先会社へ出向
10. 10 年余も「出向」されている女性事務員
11. 従業員への損害賠償請求と身元保証人への求償権行使
12. エステの従業員の資格取得費用負担とその費用弁済と歩合給、中途退職の違約金
13. 塵肺認定
14. 退職・解雇に伴う、使用者の行うべき事務処理
15. 知的障害者の賃金、障害年金の預かり
16. 調理場での「指曲症」の労災手続き
17. 年休消化は、過年度分からすべきか、本年度発生分からすべきか
18. 6 か月契約の社員が「年休が取りづらい」「介護休暇を取得できるか」
19. 雇用保険の受給者資格の確認請求ほか
20. 有期契約の期間中の解雇・退職勧奨
21. 正社員が 1 カ月以上無断欠勤し、行方が分からない。解雇したいが・・・
22. 自宅待機者に対する解雇予告手当の除外認定手続き、賃金支払い義務
23. 高卒直入の採用内定者の健康診断で、現場労働に耐えられない障害が見つかった。
当該労働者は既に入社して試用期間中であるが解雇できるか
24. 早期優遇制度の希望退職に応募して認められない場合、退職強行しても優遇条件（特別退職付加金）を法的に請求できるか

不当労働行為企業を「公共事業の指名から排除」
する旨の大阪府知事の回答

回 答

公聴第75号

昭和48年7月24日

大阪府知事 黒田了一

総評全国金属労働組合

大阪地方本部 委員長 伊藤国治殿

記

1. 公共事業を発注するに際して、指名競争入札に参加させる業者につきましても、その業者が労働関係法令に違反しておれば、一定期間指名から排除するようにいたします。
この場合には、労働関係法令を所管しております行政機関等からの法令違反についての告発、処分通知等に基づき行ないます。
2. 企業誘致につきましても、今後本府が誘致または用地分譲を行ないます場合には、ご要請の趣旨を十分配慮してまいりたいと存じます。
3. 知事表彰につきましても、大阪府表彰規則に基づいて行なっているところでありますが、表彰候補者に公害問題、労働基準法違反、不当労働行為等の府民感情にそぐわない事実がある場合は、表彰の対象から除外することといたします。
4. 各種団体等が主催される行事、催物などに対する祝辞、祝電、メッセージ等の依頼が極めて広範囲にわたっておりますが、その取扱いについては、前各項の趣旨に基づき、十分配慮してまいりたいと存じます。

以 上

不当労働行為企業を「公共工事の指名から排除」
する旨の大阪府知事の回答

大阪府公聴第6号

1977.4.7

物品の買入れにつきましては、要請書の「労働基準法、最低賃金法、家内労働法、職業安定法、労働組合法並びに公害条例に違反した業者」に対し関係法令を所管している行政機関の処分決定があった場合その内容に応じて一定期間指名停止の措置を行うこととしております。

また、公共事業における工事契約に際しましては、建設労働及び環境保全に関する法令等に違反することのないよう行政指導に努めているところでありますが、関係行政機関等から法令違反行為についての告発、処分通知等があった場合は、一定期間指名から排除する等の厳正な措置を講じております。

大阪府知事 黒田了一

建設工事に当り、不当労働行為企業の「指名留保」
をする旨の大阪市長の見解

大阪市総務第786号

1977.3.18

本市においては、中小企業の保護育成のため工事発注、物品購入、その他の契約にあたって、その受注の拡大のため積極的に努力を重ねています。

特に建設工事の施行にあたっては、建設業法、労働基準法等関係法令を遵守するよう、毎年入札参加資格承認時に有資格者全員に対し「建設工事の適正な施行の確保について」を通知することにより、その周知徹底を図っています。

なお、関係法令に違反する行為があり労働基準局等主務官庁から通知があったときには、指名留保等の厳正な措置を含め、違反をおこさないよう指導を行っています。

大阪市長 大島 靖

3 企業規模別（民営企業）の状況

民営企業の労働組合員数（単位労働組合）は831万4千人で、前年に比べて2万5千人の増（0.3%増）となっている。

これを企業規模別にみると、1,000人以上規模が529万人（全体の63.6%）と6割以上を占め、300～999人規模が118万7千人（同14.3%）、100～299人規模が63万5千人（同7.6%）などとなっている。（第3表）

第3表 企業規模別（民営企業）労働組合員数（単位労働組合）

企業規模	労働組合員数			雇用者数 万人	推定組織率 %
	対前年差 千人	対前年比 %	構成比 %		
計	8,314	25	0.3	5,006	16.6
1,000人以上	5,290	92	1.8	1,179	44.9
300～999人	1,187	-12	-1.0	1,388	13.1
100～299人	635	-12	-1.9		
30～99人	209	-6	-2.6	2,369	1.0
29人以下	31	-1	-3.6		
その他	963	-36	-3.6

注：1) 「その他」には、複数企業の労働者で組織されている労働組合及び企業規模不明の労働組合の労働組合員数が含まれる。
2) 雇用者数は、労働力調査の民営企業（農林業を除く。）の数値であり、「計」には「企業規模不明」が含まれる。

2014年4月8日

各位

大阪労働者弁護団
代表幹事 丹羽 雅雄

(連絡先) 〒530-0047 大阪市北区西天満4-5-8-501

電話06-6364-8620 FAX06-6364-8621

労働法制改悪に対する反対声明

安倍政権の労働法制改悪に対して

安倍政権は、憲法改悪、解釈改憲により個人の尊重、平和主義を基本とする社会の在り方を根底から変え、また、戦後の労働運動が獲得し、維持してきた労働者の権利保護法制をその理念から崩そうとしている。

労働法制の策定・変更は、少なくとも公・労・使の三者による協議を尽くし、民主的な手続を進めなければならない。しかるに安倍政権は、日本経済再生本部、産業競争力会議などを駆使し、他方では労働政策審議会を軽視し、使用者・企業の意見を速やかに吸収しながら、「日本再興戦略」、「規制改革実施計画」を閣議決定した。そしてわずかな調整をただけで、2014年3月7日には施行間もない労働契約法18条を骨抜きにする有期雇用特別措置法案を閣議決定し、また同年3月11日には労働者派遣法についてその常用代替防止の絶対的要請を根底から崩す改定法案を閣議決定し、それぞれ国会に上程した。

さらに、安倍政権は、労働時間規制の緩和、ジョブ型正社員の導入、解雇事案の金銭解決など、労働者を長時間労働に駆り立て、格差を拡大し、解雇しやすくする法制への変更を企てている。また、ハローワークの情報を民間に開放し、労働者を有料職業紹介事業者の利益の手段にしようとしている。

産業競争力会議の雇用・人材分科会の『「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して』（2013年12月26日）は、まさに私たちの社会を、労働者をいつでも、どこでも、自由に使える、使用者にとって世界でトップレベルの社会にしようとするものである。この3月28日には、国家戦略特別区域法に基づく「雇用」特区として手始めに福岡市が指定された。4月1日には特区で活用されるとする「雇用指針」が公表され、解雇しやすい「ガイドライン」などを示している。

労働者の権利擁護を使命とする私たち大阪労働者弁護団は、安倍政権のこのような動きに断固として反対するものである。

労働者派遣法改悪に対して

安倍内閣は本年3月11日、労働者派遣法改定法案（以下「改定案」という。）を閣議決定し、第186国会へ提出した。報道によれば、安倍内閣は改定案を今国会で成立させ、2015年4月からの施行を目指すとしている。

改定案の最大の問題点は、直接雇用の原則を維持する観点から、「労働者派遣の利用は専門的・臨時的な業務に限る」としてきた労働者派遣法の根本原則を放棄している点である。

すなわち、改定案によれば、派遣先企業は、派遣元で無期雇用されている派遣労働者については、業務の種類にかかわらず、無期限に派遣労働者を受け入れることができる。また、派遣元と有期雇用契約を締結している派遣労働者についても、派遣先企業は3年ごとに労働者の過半数代表から、形式的に「意見を聴取」しさえすれば、人を入れ替えていつまでも派遣労働者を受け入れ続けることができる。

このような制度が導入されれば、派遣先企業は、あらゆる業務について無期限かつ無限定に派遣労働者を永続的に利用できるのであるから、これまで企業の業務を担ってきた直接雇用の正社員の多くが派遣労働者に置き換えられる、すなわち「常用代替」が促進され、「正社員ゼロ」への一里塚となる。

そもそも、戦後労働法は「労働力を必要とする者は、自ら労働者を雇用して労働力を調達すべきである」という直接雇用の原則の下、中間搾取の禁止（労基法6条）や労働者供給事業の原則禁止（職安法44条）によって、労働者と使用者の間に第三者が介入して利益を得ることを禁止してきた。これは前近代的労働関係において、労働関係への営利業者の介入が中間搾取による低賃金や劣悪な職場環境など、さまざまな弊害をもたらしたことへの反省にもとづくものである。

2008年のリーマンショック後の「派遣切り」の広がりと同年末の「年越し派遣村」は、直接雇用の原則の例外たる労働者派遣制度が、上記のような弊害を内包するものであることを白日の下にさらした。その結果、現在までに、きわめて不十分なながらも「派遣労働者の保護」を図るための若干の法改正が行われてきた。

しかし、現在でもなお、派遣労働者は派遣先企業にとって「安価で、いつでも使い捨て可能な」きわめて都合の良い存在として利用されており、派遣労働者は低賃金・不安定雇用を余儀なくされるとともに、そのような不安定な地位はセクハラ・パワハラ被害の温床になっているという問題も指摘されている。

いまとられるべき施策は、短期的には、このような不安定かつ劣悪な地位に置かれている派遣労働者の地位を向上させることであり、具体的には派遣先労働者との「均等待遇」を使用者に義務づけることである。そして長期的には、前述した「直接雇用の原則」に立ち戻り、派遣労働者の数を縮小させるための措置をとっていくことである。

よって、当弁護団は、改定案に断固反対するものである。

「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」に対して

安倍内閣は、本年3月7日、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措

置法」案（以下「特措法案」という。）を閣議決定し、同日国会上程した。特措法案は、昨年4月に施行されたばかりの改正労働契約法18条1項に例外を設け、事実上これを骨抜きにしようとするものである。

すなわち、通算契約期間が5年を超えた有期雇用労働者には、期間の定めのない無期雇用への転換権が付与されることになったが、特措法案は、①5年を超える期間限定の「特定有期業務」に就く有期雇用労働者については、省令で定める一定の要件の下に上記通算契約期間を上限10年まで伸張り、②定年後有期雇用労働者として継続雇用される者については、継続雇用される期間は上記通算契約期間に算入しないとしており、2015年4月1日からの施行を予定している。

しかしながら、改正労働契約法は、附則3項で、法施行後8年を経過し無期転換権の行使が現実化した後に、18条の規定を再検討することを予定しているのである。それにもかかわらず、法施行後まだ1年しか経過していない現時点で、特別措置法としてであれ18条の例外を設けることは、あまりに性急かつ強引に過ぎる立法態度であるといわざるを得ない。

安倍内閣は、特定秘密保護法の立法をめぐって国中が揺れ動いた昨年12月に、十分な議論も経ないまま国家戦略特別区域法を成立させ、同附則2条で特措法案を本年の通常国会に提出することを宣言したのであるが、まさしく同スケジュールどおりに事態は進行している。

なるほど、特措法案は、高度の専門家的労働者であって一定の年収を得ている者や、定年後の継続雇用労働者に限定して例外的措置を行うものであり、その限りでは、一般有期雇用労働者には累が及ばないのかもしれない。

しかしながら、そもそも有期雇用という労働契約の在り方は、労働者にとっては期間経過後の雇用が保障されず、雇用不安を伴わざるを得ない雇用形態であり、労働契約法18条はこれを多少なりとも改善するための措置として立法されたものである。

いわば、ささやかな改善措置であったにもかかわらず、立法早々そこに例外を設け、しかも、上記一定の収入要件を法律で定めず省令に委任していることから、この先とめどなく適用対象者が拡げられ、労契法18条が空洞化していくことが強く懸念される。

よって、当弁護団は、特措法案に断固反対するものである。

以上

2014年4月8日

大阪労働者弁護団 代表幹事 弁護士 丹羽 雅 雄

(本声明についてのお問い合わせ先) 大阪労働者弁護団 事務局長 弁護士 大橋さゆり
〒541-0041 大阪市中央区北浜2-1-3 北浜清友会館ビル9階
大阪ふたば法律事務所 TEL:06-6205-9090 FAX:06-6205-9091