

「労働組合による異議申し立て行動の実態」についての調査報告書

— 21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会Ⅲ —

連合総研では、2007年12月よりシリーズ研究「21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究」と銘打って、順次テーマを設定し、ヒアリングによる労働組合の実態調査を積み重ねてきた。これまで第1期では「非正規労働者の組織化」、第2期では「地域協議会の実態」をテーマに報告書を刊行している。

そして、このシリーズ研究の第3弾として、労使対立、要求、労使交渉、解決、労使協定・協約改定という一連の流れについて実態を調査し、労働組合が直面する現代的課題を明らかにするとともに、上記の過程を通じた労働組合の組織力強化の方策について検討を行う目的で、「労働協約とストライキ」をテーマに設定し、2010年9月に研究委員会を設置した（主査：中村圭介 東京大

学教授）。

研究委員会では、近年において、スト突入、36協定破棄、スト権確立、ワッペン闘争準備など、さまざまな形で経営側に異議申し立て行動を行った労働組合を対象に、12組合のヒアリング調査を行い、2013年3月にその成果を報告書として発刊した。

本報告書は、「序論」と「ヒアリングレポート」で構成されている。「序論」では調査研究の目的を述べた後、過去の争議研究を紹介しながら本研究の位置づけを行い、「ヒアリングレポート」では11組合の事例を紹介している。本稿はこの報告書の概要を紹介するものであり、詳細は報告書をご参照いただきたい。

（文責：事務局）

序論

目的と関心

本研究の目的は、今日の労働組合がどんな状況に置かれた場合に、どのような方法で使用者にはっきりと異議を申し立てるのかという問いを、事例研究によって解き明かすことである。本研究では広義の「経営側への異議申し立て行動」を行った労働組合の事例を調査した。ここでいう異議申し立て行動は、争議行為だけでなく、使用者の政策・方針を真っ向から否定すること、スト権確立のための投票準備をすること、スト権を確立すること、労働委員会など第三者の関与を求めることも含んでいる。そして、第二の研究目的は、同じ状況に置かれた労働組合でも、異議申し立てを行う組合と行わない組合があるとしたら、この違いは何によってもたらされるのかという問いに対して、その答えを探索する手掛かりを発見することである。

これまでに蓄積されてきた争議研究の社会科学的方法は、経済学的アプローチ、労使関係論的アプローチ、行動科学的アプローチの3つに大別できる。労使

対立の争点に応じて、経済学的アプローチと労使関係論的アプローチを選びとり、行動科学的アプローチと併用しながら事例を読み解く必要がある。

ヒアリングレポート

第1章 交渉力の基盤は「日常の活動」にあり

マイカルユニオンは「日常の活動」をベースに高い組織力を誇る組合であり、それゆえ交渉力も強く、経営側に対して効果的に「声」をあげてきた労働組合である。本章では、マイカルユニオンの日常の活動（情報収集力、組合員の参加、事業所レベルの労使協議）に触れた後、象徴的なエピソードとして、会社更生法適用時の経営陣への責任追及、経営側からの営業時間変更申入れへの対応、元旦の時給割増を求める署名活動を紹介した。さらに、賃闘（春闘）時に毎回行っている交渉戦術として、スト権投票・ワッペン闘争の準備を調査した。現在はマイカルとイオンリテールの合併により、労働組合も合併し新生イオンリテール

ワーカーズユニオンとなっているが、マイカルユニオン時代に実施していた事業所レベルの労使協議会の実施などの内容が、新組合の労働協約にも引き継がれている。

第2章 廃業の危機から労使一丸となって事業存続を実現

自治労全国一般新潟労働組合新潟容器支部の事例は、取引先から持ちかけられた企業買収を阻止するため、組合員の結束力を固め、最終的には企業買収の撤回、事業継続と組合員の雇用確保に成功したものである。もともと新潟容器の当時の社長は高齢で健康上の不安を抱えており、さらには後継者も見つかりなかったところに、最大顧客からの企業買収が持ちかけられ、一旦はその買収話を受け、廃業を決断した。そして組合員に廃業および即時全員解雇が告げられると、組合員も事業継続のための交渉を続けたいとする委員長グループと、解雇を受け入れて条件交渉を行うべきとするグループに分裂してしまった。その後、労組は自治労全国一般新潟労働組合の支援を受けながら、組合内部の結束を固め直し、組合自らがリストラ案を提案するなど熱心に事業継続交渉を進めるなかで、買収を持ちかけた企業への不信もあって社長は事業継続を決断するに至った。労働組合があったからこそ、粘り強く交渉ができ、結果として事業継続ができたといえよう。

第3章 組合を通じて業界イメージを改善していきたい

アコムユニオンが結成されたきっかけは、顧客との取引経過の改ざん事件の際に、会社側が社員個人に責任転嫁し、事態收拾およびその後の改善を現場に押し付けただけでなく、個人面談による「犯人探し」に奔走したことである。このような一連の事件をめぐる会社の体質や悪化した社内の人間関係を改善する

ための手段として、労働組合についての知識をほとんど持っていなかった一部の有志が、労働組合の結成を決断し、上部団体と連携をとりながら問題の解決に取り組んだ。組合結成直後は、会社側による組合役員への嫌がらせがあったが、組合側はあくまで話し合い、交渉を通じての解決を目指すというスタンスをとり、労働委員会も活用しながら、団体交渉のルールを整備し、サービス残業問題についての交渉をすすめている。そして彼らが組合を結成したもう1つの理由は、世間から消費者金融業界は悪いイメージでとらえられているので、労働組合として会社の体質を改善できれば、このイメージを変えることが可能だと考えたことであった。

第4章 小売業におけるスト権の事前確立

上新電機労働組合は毎年の賃闘（春闘）時にスト権を事前確立（労使交渉前のスト権投票実施）している。事前確立方式をとっている労働組合は多くないが、とくに流通業では非常に稀である。労働組合がスト権の事前確立を行うようになったのは、社長交代をめぐる明らかになった暴力団との癒着、経営側からの不当労働行為や、合理化をめぐる労使対立がきっかけである。そして店舗展開の多様化によって勤務シフトが複雑化し、雇用形態が多岐にわたるなかでも、80%を超える高率でスト権を確立し続けている。

第5章 審判員の地位向上へ向けて

JSD連帯労組プロ野球審判団支部が2009年にスト通告を行い、厚生年金の資格を守り抜いた過程を紹介している。使用者側であるNPB側は、審判員を雇用契約ではなく請負契約とし、厚生年金の資格を喪失させる必要があると主張したのに対し、連帯労組は審判団の労働者性を主張し、厚生年金の継続を求めた。しかし、労働者性をめぐる議論は平行線をたどったため、連帯労組はスト権を確立し、スト通告を行うに至

った。これにより、NPBとの間で厚生年金資格の継続へ向けて取り組んでいく覚書を交わすこととなった。この事例では、スト通告だけでも労使交渉は組合側の主張に沿って飛躍的に進展し、結果として労使関係の安定化にもつながっている。

第6章 オーナー経営のもとで労働条件向上へ大きな一歩を踏み出す

大和冷機労組は、もともとストライキを頻繁に行っていた組合ではない。むしろ、賃闘（春闘）・一時金交渉では、毎回冷静に会社の業績や経済状況を分析し、「社会的に妥当な」水準を目指して交渉を行っている組合である。要するに、もともと積極的にスト権投票を利用しようという組合ではなかった。しかし、2000年代後半に入って業績が落ち込み、賃金・一時金交渉がうまく進展しないケースが出てきた。これは、大和冷機労組にとって非常に重要な局面であり、組合員に対して労働組合の存在意義を示せるかどうかが問われていた。大和冷機労組は執行部や大会の場で議論を重ね、組合員を説得し、上部団体の支援を受けながら、スト権確立、36協定破棄を行い、結果として労使交渉を進展させることに成功している。

第7章 賃金の「構造維持」を守り抜く

松山労働組合は2009年春闘の際に10年ぶりのストライキを行い、2010年春闘の際には2010年3月29日～4月5日までの第六波に及ぶストライキを行った。本章では、この第六波に及ぶストについて事例紹介をしている。このときは、会社側は賃金の「構造維持」を崩そうと意図し、回答のタイムリミットをずらしてきたと考えられるが、これにより労使の信頼関係に若干の懸念が生じた。これに対して、労働組合は賃金の「構造維持」は譲れないこと、さらに会社側の例年と異なる対応からそれまで築いてきた労使慣行を破棄される懸念からストライキを行った。松山労働組合が強靭な抗議行動に出ることができた理由は、「労使対等の原則」を日常的に組合員で守り抜いてきた組織力と、長

期闘争を闘い抜いた実践力ある歴史と伝統、そしてストライキが究極的な労使コミュニケーションのツールとして位置付けられた労使関係システムが構築されていることによるだろう。これが労使の信頼関係の形成に一役買っていると考えられる。

第8章 組合執行部への信頼関係再構築

本章では、大梅製作所労働組合（仮名）が2009年冬季一時金闘争においてストを実施した経緯を紹介した。ストの背景として2008年のリーマンショック後、定昇の凍結や2009年夏季一時金が1カ月と振るわなかったこと、また2組2交代への変更による労働強化によって、労使関係だけではなく組合員と執行部の関係も不安定なものとなっていた。そのような中、組合員からはストの要望があったにもかかわらず、前執行部はストを実施せず、組合員の不満が募っていた。その後、2009年冬季一時金闘争は新執行部体制で臨むことになったが、会社側回答が低水準であったため、新執行部は組合員の納得を得べくストに突入し、増額回答を引き出した。増額は数字としては振るわなかったが、ストを打ったことにより、組合員の納得を得ることができ、会社側も新執行部に対してある種の緊張感を持って接するようになった。

第9章 人員不足および労使慣行破棄によるストライキ

小田急バス労働組合は2006年秋闘時に12時間ストライキ、2008年春闘時に24時間ストライキを実施した。2006年秋闘は合理化による人員不足に端を発し、会社側の「裏切り行為」もあって、労働組合が立ち上がった。そして、労働組合がストを打ったのは自らの利害だけではなく、ダイヤ欠車など「社会的に許されない」事態を正したいという正義感からでもあった。また、2008年春闘では、労使慣行破棄という会社側の不誠実な行動を正す必要があることからストを闘い抜いた。このように、一連の合理化による「裏切り行為」や労使慣行の破棄は、労使の信頼関係に綻びを生じ

させることがこの事例からうかがい知ることができる。また、この事例は人員不足に端を発する新規社員の採用と非正規社員の正社員化について労働組合が発言している点も重要である。

第10章 会社解散通告を乗り越えて

中央自動車学校社長は、全国一般石川地方労働組合中央自動車学校分会を日ごろから疎ましく思っていた。そのため、組合の弱体化や組合つぶしを企図して不当労働行為を繰り返していた。そのような折、2005年11月に県から北陸新幹線建設予定地として中央自動車学校の敷地の一部を買収したいとの打診があり、社長は周囲に一切相談なしに2007年3月に敷地買取契約を結んでしまう。その後、労働組合に対し3カ月後の会社解散、希望退職とそれに応じない者の整理解雇を通告し、深刻な労使対立に陥った。この用地売却と会社解散は組合つぶしが真の目的であった。これに対し、組合側はストライキの実施や、労働委員会への申し立て、裁判闘争だけでなく、上部団体とともに抗議FAXの送付、他産別への連帯の呼び掛け、街頭での署名運動などを行った。会社側が設定した解散日以降も、組合員は毎日制服を着用して出勤し、裁判資料の作成や闘争資金調達のための物品販売の配送作業を行って闘争を続けた。最終的には、2008年2月に会社側と和解し、組合員は全員同じ金沢市内にある城東自動車学校に正社員として雇用される形で決着している。

第11章 投資ファンドとの1年超におよぶ闘い

東急観光労働組合（現トップツアー労働組合）は、企業が投資ファンドに売却され、その後1年超にわたる泥沼の労使紛争に陥りながらも、最終的には労使の和解にこぎつけている。本報告書で扱った事例の中では、闘争が最も大規模でかつ長期にわたった事例であり、最終的には国政をも巻き込む大問題にまで発展している。かつての東急観光は東急グループに属し、

労使関係も比較的友好的だったが、投資ファンドへの企業売却後、労働組合無視・労働組合つぶしの攻撃を受けることになった。東急観光労組は、労働組合に敵対的かつ急激な改革を強引に進めようとした投資ファンドに対し、団体交渉、36協定破棄、労働委員会への申し立て、裁判闘争など、さまざまな形で「声」をあげ、一時金がまともに払われず、第二組合に過半数を奪われるという状況に陥りながらも、和解に至るまで闘いぬいたのである。そして、闘争継続と紛争解決にあたって上部団体の支援が大きな役割を果たしていた。単組だけではできない闘争戦術を可能にし、紛争解決への選択肢を広げるという意味で、上部団体に加盟する意味が大きいことを、この事例は示している。

21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会Ⅲ「労働協約とストライキ」の構成と執筆分担 (肩書は2012年10月現在)

主 査	中村 圭介	東京大学社会科学研究所教授 (序論)
委 員	佐藤 厚	法政大学キャリアデザイン学部教授 (2012年3月まで)
	鈴木 誠	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー (第5章、第7章、第8章、第9章)
	杉山 寿英	連合労働条件・中小労働対策局部長 (第2章、第3章)
	陳 浩展	連合雇用法制対策局次長
	連合総研事務局	
	龍井 葉二	(副所長)
	中野 治理	(主任研究員)
	高島 雅子	(前研究員; 第4章、第10章)
	南雲 智映	(研究員; 第1章、第6章、第11章)