

第15章

労働者の権利と労使関係

Keyword

企業別（内）組合（in-house union）、個人加盟ユニオン（individual affiliate union (IAU)）、個別労働紛争（individual labor-related dispute）、雇用関係（employment relation）、労働法（labor law）

1 労働者の権利

学生のみなさんがアルバイトをしていると、労働条件にかかわるさまざまな問題に出くわします。たとえば、大学に入学してすぐに、レストラン〇〇でウェイトレスのアルバイトをはじめた和泉明子さんの3つの例で考えてみましょう¹。

例① 4月に、明子さんが採用されたとき、社長であり店長であるAさんが言ったことは「求人広告は時給1200円を出したが、明子さんはウェイトレスの経験がないので、最初の3ヶ月間は仕事を覚える見習い期間だね。見習い期間は時給1080円としよう。4ヶ月目から時給1200円に昇給します」ということだった。明子さんは「えっ、1200円じゃないの」と内心想ったが、しかし、経験がないのは事実なので「しかたない」と思った。

¹ 3例とその解説については、橋口・肥下・伊田（2010）を参考にしました。

例② 6月の雨の日に勤務をはじめてすぐに、明子さんがレストラン〇〇の店舗内の階段を下りているとき、ぬれた個所ですべり足首をひねってしまった。足首が痛くて勤務が続けられる状態ではなかったので、その日は欠勤し、病院で診察を受けた。さいわい、軽いねんざの診断だった。その日から3日間連続して勤務予定が入っていたが、明子さんは痛みのため全部欠勤した。ようやく痛みが取れた後、勤務予定が入っていた5日目から出勤した。その月の給与明細書をあとでみると、欠勤の3日間は給与が支払われていなかった。欠勤は事実なので、明子さんは「当然かな」と思った。

例③ 9月になって、明子さんは仕事もほぼ覚えたように思うが、実は、憂うつな出勤日が増えてきた。というのは、経営コンサルタントであるBさんがAさんを訪ねてきて事務室でよく相談するようになったけれども、このBさんが明子さんに性的な冗談をよく言うのだ。Aさんはそれを笑って聞いているだけである。明子さんは、Bさんがいる事務室に入るのがしだいに嫌になってきた。しかし、Bさんはいつも事務室にいるわけではないし、レストラン〇〇の店舗は明子さんの通勤と帰宅に便利な場所にあるので、ここでアルバイトを続けるならば「がまんしかないな」と明子さんは思った。

明子さんは、学生が本業であってアルバイトは副業であっても、アルバイトとしての明子さんは雇用労働者（雇われて働く労働者 この章では、単に「労働者」と呼びます）の一人です。そして現代日本の法律では、働くうえでさまざまな権利が労働者に保障されています。それを3つの例について解説しましょう。3つの例では、アルバイトなど非正規労働者にも法律が適用されます。

例① Aさんは、求人広告（時給1200円）と違う労働条件（最初の3ヶ月間は時給1080円で、4ヶ月目から時給1200円）を後から告げて、その労働条件で明子さんを働かせました。この場合、求人広告は虚偽とみなされる可能性が

強く、そうであれば、職業安定法によって、それをおこなったAさんに懲役または罰金が科せられます。この規定を根拠に、時給1200円を最初から支払うように明子さんはAさんに求めることができます。

職業安定法第65条 次の各号のいずれかに該当する者は、これを6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。（1-7、9号を省略）

8 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行つた者又はこれらに従事した者

例② 明子さんのねんざという負傷は勤務中に起こったので、労働基準法上の業務災害に認定されるはずです。認定されると、労働基準法が定める休業補償として、3日間の賃金の60パーセントをAさんは明子さんに支払う義務が生じます。また病院の費用もAさんが負担する義務が生じます。これらについて、明子さんはAさんに求めることができます。

労働基準法第75条の1 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

労働基準法第76条の1 労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の100分の60の休業補償を行わなければならない。

例③ Bさんの性的な冗談は、明子さんにたいするセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）にあたるでしょうし、Aさんは、Bさんのセクハラ行為を放置しているといえます。セクハラは「昇給したいなら、デートにつきあえ」などと労働者にせまる対価型ではありません。セクハラ状況の放置で労働者が働きづらくなることも、環境型のセクハラになります。Bさんの性的な冗談はその1つです。そして、環境型のセクハラを防止する措置をとることは、男女雇用機会均等法によって、Aさんの義務になっています。この規定を根拠に、Bさんの性的な冗談をやめさせるように、明子さんはA

さんに求めることができます。

男女雇用機会均等法第11条の1 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

3つの例をみなさんはどう考えられたでしょうか。このような法律があって労働者の権利を守っていることを、意外に思った学生もいることと思います。このような法律は、一挙にできたものではなく、労働者が人間社会に登場してからの長い歴史の間に、しだいに発達し積み上がったものです。

2 労働法と労働組合²

(1) 労働保護法の発展

高校世界史の補講からはじめましょう。

多数の雇用労働者が人間社会にはじめて登場したのは、18世紀後半のイギリスにおける産業革命の結果です。産業革命によって、動力源を用いた工場での大量生産がはじまり、工場での大量生産を担当する労働者もまた多数が雇われるようになったからです。当時の大工場は綿毛から綿糸を製造する紡績業に多く、そこでは多数の女性や子どもが労働者として働いていました。作動中の大きな紡績機械をとめないで糸つぎをするには、機械の間をすり抜けられる小さな体格の労働者が好まれたからです。なお、機械そのものを製作する工場では男性労働者が多数でした。

2 第2節についての大学生向きの参考文献として、戸塚・徳永編（1977）を紹介しておきます。同種の文献は、1970年代までは多数が公刊されましたが、現在は公刊されません。その理由は第4節を参考にしてください。

当時の労働者の労働条件は非常に劣悪なものでした。工場では、危険な機械が多いうえに、1日12時間以上の労働が普通のため労働者の疲労が激しく、結果として、工場での事故は頻繁に起こり、多数の労働者が負傷し死亡しました。労働者が負傷したり病気にかかると、医療水準が低いことと、低賃金のために治療費が十分にまかなえないことが、労働者の死亡率を高めました。このような劣悪な状況が産業革命とともにイギリス社会に広がりました。

この劣悪な状況を改善する必要について、当時の有識者はもちろん労働者自身も、強く感じました。そして、その改善のために、2つの主要な方法がとられることとなりました。その1つは有識者がとった方法です。その方法とは、紡績工場で働く女性や子どもを念頭に、労働条件の最低基準を法律で設定して、その順守を法律で使用者に強制したことです。19世紀前半には「工場法」と総称される多数の労働保護法がイギリス議会で制定されましたが、工場法はこのための法律でした。たとえば1847年の工場法は、1日10時間を標準労働日とすることを世界ではじめて設定したので有名です。イギリスの工場法の考え方は、海を越えて世界の国々に広まり、それぞれの国で発達しました。発達とは、一般的にいえば、労働保護法がカバーする労働条件の項目が拡大されることと、労働条件の最低基準が引き上げられたことです。標準労働日を例とすれば、現在の国際標準は1日7-8時間に引き上げられています。日本でもイギリス工場法の影響は大きく、この章の最初で述べた例①②③に関連する3つの法律は、そのどの起源も、日本の1947年制定の労働基準法へ、さらに1911年制定の工場法へ、そしてイギリスの19世紀前半の工場法へ、とさかのぼることができます。

(2) 労働組合と労働組合法の発展

産業革命後におけるイギリス労働者の劣悪な状況を改善するもう1つの方法は、賃金水準の高い男性労働者が自分自身でとった方法です。その方法とは、彼らは地域の職種ごとに自主的団体を結成したことです。そして、団体

の会員となった労働者から会費を徴収し、それを積み立てておいて、負傷や病気の会員が働けないで無収入のときに、積み立てた会費から会員に生活費を支給したのです。彼らの賃金水準は、当時の労働者のなかでは比較的高い水準であり、会費を納入する余裕がありました。

さらに、この団体は、会員である労働者の賃金水準を守るユニークな方法をとりました。まず、会員の労働者が使用者から支払われるべき時給額を、団体として合意しました。そして、この合意した時給額を支払おうとしない使用者から、会員が退職することを奨励し、奨励にしたがって退職した会員へ、この合意した時給額を積み立てた会費から支払うこともまた合意しました。そうすると、もし仮に、ある地域のある職種の労働者が、全員、この団体の会員になると、その地域の使用者は、この時給額を支払わないかぎり労働者を雇用することができず、営業ができません。それゆえ、使用者はこの時給額を支払います。労働者からいえば、労働者が決めた時給額をこうして使用者に守らせるのです。また、この経緯のなかで、時給額をいくりにするかについて、労使の事実上の話し合いがもたれました。

このような労働者の団体が、最初の労働組合でした。また、彼らのこのような退職がストライキのはじまりであり、このような話し合いが労使間の団体交渉のはじまりでした。最初の産業革命がイギリスで起こったのと同様に、これらも最初にイギリスではじまったのです。

19世紀はじめのころまでのイギリスでは、こうした労働組合やストライキや団体交渉は、使用者に損害を与える営業妨害行為として法律で禁止されていました。しかし、これらは労働条件の向上に有効であって、事実として存在し発展しました。そして、この存在と発展の事実に対応して、法律の禁止もしだいにゆるめられ、労働組合はもちろん、ストライキも団体交渉も1870年代前半の労働組合法などの諸法律によって合法化されました。

1888年に、ロンドンのマッチ製造工の少女たちがストライキ（マッチガール・ストライキ）に勝利しました。それに触発されて、翌1889年に、隣接する港湾施設で荷役する労働者が大ストライキを起こして勝利し、安定した労

働組合を結成しました。これらは労働組合運動として重要でした。というのは、彼ら彼女らは低賃金であって組合費が負担できず、労働組合を結成できない労働者であるとそれまで考えられてきましたが、それが打破されたからです。いいかえると、社会のあらゆる労働者が労働組合を結成できることを示したからです。労働組合は社会で普通の存在になりました。

1870年代から1930年代にかけての時期に、イギリスではもちろんのこと、イギリスについて産業化したフランス、ドイツ、アメリカなどの国々でも、イギリスと同様な労働組合と労働組合法の発展が見られました。アメリカでは1930年代の大恐慌期に労働組合の組織化がすすみ、その状況のもとで、高校の世界史教科書に出てくるワグナー法（全国労働関係法）も、アメリカの労働組合法として1935年に制定されました。ワグナー法によって、一定の条件を満たしたストライキも団体交渉も、明白に合法的な労働組合の行為とされたのです。

1939年にはじまった第2次世界大戦は、社会における労働組合の大きな役割が認識されるうえで、決定的な機会となりました。第2次世界大戦は枢軸国側（ドイツ、イタリア、日本が中心）と連合国側（アメリカ、イギリスを中心とし、ソ連と中国などが加わる）との間で戦争になりましたが、両陣営は労働組合への対応について対照的でした。すなわち枢軸国側の政府は、自国の労働組合を弾圧し解散させて戦争に臨み、他方、連合国側の政府は、労働組合の協力をえて戦争を遂行しました。第2次世界大戦は製造業における兵器生産が重要だった戦争であり、連合国側の政府は、製造業に多い労働組合の協力を戦争勝利に必要不可欠と考えたのです。さて、第2次世界大戦の結果は連合国側の勝利でした。いいかえると、労働組合の協力をえた側の勝利でした。その結果、連合国側の戦後社会では、労働組合の権威が高まりました。

日本の労働組合は、1890年代末から、アメリカやイギリスの労働組合をモデルに、小規模ですが組織されていました。しかし、第2次世界大戦のはじまりとともに、全部の労働組合が政府によって解散させられました。敗戦後の1945年12月に、労働組合法が急に制定されるとともに、多数の労働組合が

結成されました。

第2次世界大戦後から1960年代までが、日本を含む世界の多くの国において、労働者の中にしめる労働組合員の割合（この割合のことを労働組合の推定組織率³といいます）がもっとも高く、その活動がもっとも盛んでした。労働組合の最盛期といってよいでしょう。

3 労使関係の研究⁴

第2次世界大戦後から1960年代までの労働組合の最盛期に、労働組合と使用者が作り上げる関係を研究の中心におきつつ、雇用労働について社会科学的研究する分野がイギリスとアメリカの研究者によって形成されました。それが「労使関係 industrial relations」の研究です。industry (industrial) を労使と日本語に訳したのは、industry が労働者と使用者で構成されるからであり、英語でもそのような意味で industry は使われています。イギリスとアメリカでは「労使関係」の名称をつけた学会が結成されました。イギリスでは「英国大学労使関係学会」であり、アメリカでは「労使関係研究学会」でした。また、両学会が中心となって「国際労使関係学会」も1966年に結成されました。

労使関係の研究が前提としていたのは、労働者の権利は、労働保護法によるよりも、労働組合の活動によって、より十分に守られるとの考え方でした。第1に、労働保護法が労働者に与える権利は労働条件の最低基準までですが、労働組合による使用者との団体交渉やストライキによれば、それ以上の有利な条件を労働者が獲得できる可能性があります。第2に、法律による労働条件の最低基準を現場で使用者に実際に守らせるのは、労働組合の活動

であるともいえます。

さらに重要なことは、第3に、賃金額など、労使間の団体交渉で決まることが当然である労働条件も少なくないことです。なぜ当然なのでしょう。その答は、賃金とは労働サービスという商品の代価とみなすことができ、したがって、賃金額の交渉は労使間の商取引の一種とみなすことができるからです。とすれば、ストライキも、労働サービスという商品を売り惜しんで、取引上の駆け引きをおこなっているとみなすことができます。このようにみなすと、これらは市場経済における当然の行為となります。

ところで、労働組合がストライキをおこない賃金額の引き上げに成功すれば、それは、使用者にとって短期で考えると、損害であり費用の増加であって悪いことです。しかし労使関係の研究では、それは、使用者にとっての短期の費用の増加を上回るころの、社会全体にとっての中長期の便益の増加をもたらす好ましいことと考えます。第1に、それは民主主義の1つの形態であって、労働者は、自分に影響する決定に関わることができるからです。これを「産業民主主義」といいます。第2に、使用者よりも労働者ははるかに数が多いので、多数の労働者の所得が増加し、そして労働者による消費支出が増加して、多数の労働者の生活条件が改善されるからです。第3に、消費支出が増加する結果として、マクロ経済的にみると、社会全体の需要が増加し、それは社会全体の経済成長をもたらすからです。この考え方は、ケインズが発展させた経済学理論の応用です。第4に、ストライキは労働者の意見表明であり、賃金額の引き上げはそれが使用者に容認されたことです。ですから、結果として、労働者の満足度が増加し、そのため、その企業に嫌気をさして離職する労働者は減少するからです。賃金額の引き上げが労働者に好ましいのはもちろんですが、その結果としての離職率の低下は、使用者にとっても、労働者を募集し仕事を覚えさせる費用の減少を意味して好ましいことです。この考え方を「発言・退出理論」といいます。

さて労働組合の最盛期でも、労働組合に加入できない労働者は存在しました。そうした労働者の主張は、労働組合全国組織の代表が政府委員会などで

3 推定である理由は、どの国でも、労働者数と労働組合員数は異なる統計調査の結果であって厳密には整合性がないのに、それぞれの数値を使って割合を求める割り算をおこなっているからです。

4 第3節についての日本語の参考文献はありません。英語文献では Kaufman (2004) の大著が非常に参考になります。

代弁しました。そして、政府委員会などにおける労使代表の議論が労使間の団体交渉に見立てられて、そうした労働者の労働条件は決められました。このことは、労働組合と使用者との団体交渉が、労働条件の決定方法で準拠すべき標準モデルであったことを示しています。これを反映して、労使関係の研究もまた、労働組合員である労働者についてばかりでなく、労働者の全般についての社会科学的な研究の意味も含むようになりました。

4 労働組合の後退

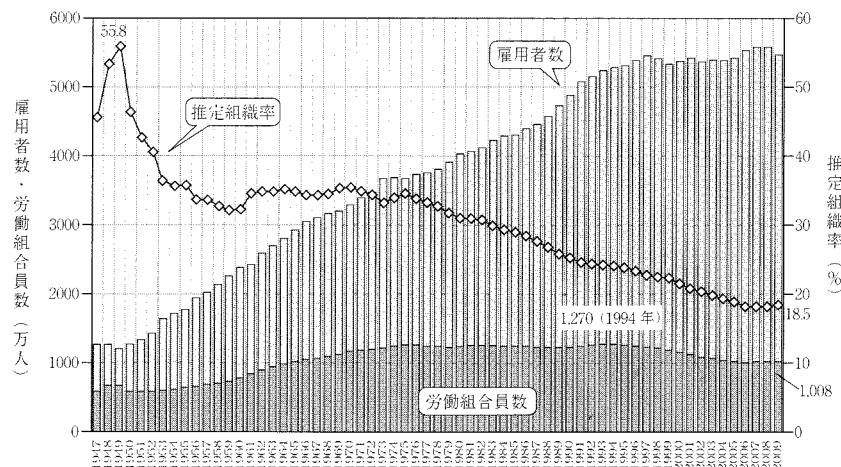
1970年代に入ってから現在にいたるまでの期間、イギリスやアメリカや日本など少なくない国々では、労働組合が後退してきました。後退とは、1つは労働組合の推定組織率の低下です。たとえば日本では、1960年代の35%前後から、2009年には18.5%に低下しました(図15-1 参照)。

労働組合の推定組織率の低下の理由として各国共通でしばしば指摘されるのは、ア) 製造業からサービス業へと産業構造が変化したことです。また、イ) パート労働者など、いわゆる非正規労働者が増加したことです。かつての労働組合は製造業の正規労働者を中心に組織されていたので、この2つの変化は推定組織率を低下させる影響がありました。さらに、ウ) アメリカでは、使用者が反労働組合の態度を強めたことが指摘されますし、エ) 日本では、既存の労働組合が労働組合の新規組織化に熱心でないことも指摘されます。

いま1つの後退は、既存の労働組合が社会的影響力を弱めたことです。もっとも、推定組織率が高いままであって、大きな社会的影響力を現在も保持している国々も存在します。たとえば、2008年の北ヨーロッパ諸国の推定組織率は70%前後です。また、後退の理由も、各国に共通するものもあれば、異なるものもあります。

既存の労働組合が社会的影響力を弱めたことについて、それがもっとも目立つ国の1つはおそらく日本でしょう。日本の労働組合の多数は、イギリス

図15-1 労働組合員数・雇用者数・推定組織率の推移



注) 単一労働組合(下部組織のない単位組織組合と下部組織を持つ単一組織組合の本部を含めた組合員数)の数値。

1947～52年は単位労働組合(単位組織組合と単一組織組合の最下部組織)の組合員数。

推定組織率は労働組合員数を労働力調査の雇用者数で除したもの(各年6月30日現在—40年代を除く)。

資料) 厚生労働省「労働組合基礎調査」。

出所) <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3810.html> (2011年8月12日アクセス)。

やアメリカの労働組合が企業横断的な組織形態であるのとちがい、企業別の組織形態をとっています。それを企業別組合(または企業内組合)とよびます。日本の民間企業の企業別(内)組合によくみられる特徴とは、①企業ごとに労働組合が組織されることだけでなく、②大企業に集中して存在し、小企業には少数しか存在しないことを指摘しなければなりません⁵。また、③その企業の正規労働者だけが原則として組合員となることができ、非正規労働者は原則として組合員になれないことも重要な特徴です⁶。さらに、大企

5 2010年の推定組織率で示すと、労働者1000人以上の大企業では推定組織率46.2%にも達します。これに対して、労働者99人以下の小企業では推定組織率1.1%にしかすぎません(厚生労働省(2010)「労働組合基礎調査」)。

6 2010年の民間企業における企業別(内)組合の組合員は約740万人です。民間企業における統計上は企業別(内)組合でない労働組合の組合員は約100万人です。この他に、公務部門の労働組合の組合員が約160万人います。合計で、日本には約1000万

業で正規労働者として長期勤続する労働者の多数は男性ですので、④そうでない女性労働者については、その利益を企業別（内）組合が十分に代表しているかどうか疑問なことも指摘してよいでしょう。

日本の民間大企業における企業別（内）組合の多数は、この間、企業の競争力強化に協力する活動方針をとりました。協力とは、ストライキをせず⁷団体交渉で多くのことを使用者に要求しないだけでなく、競争力強化になる経営方針に賛成することなども含みます。いわば、使用者の費用負担を増加させないどころか利益を増加させる労働組合の活動であり、それで達成された好業績からの見返りとして、その企業の正規労働者の労働条件を向上させようとしたのです。その活動方針の背景にあるのは、この間の経済のグローバル化と情報技術の発展が、商品市場における企業間の競争を激化させ、企業の競争上の位置が短期間で変化するようになったことです。そして、その企業の競争上の位置が、その企業で働く労働者の労働条件の決定に強く影響するようになったことです。

この組織形態と活動方針のもとでは、企業別（内）組合の組合員である大企業の（男性）正規労働者は、恵まれた労働条件を享受できる可能性があります。それ以外の大多数の労働者はそうでなく、おおむね、恵まれない労働条件で働いています。そのため、日本の大多数の労働者にとっては、企業別（内）組合は意義が薄い存在となります。では、企業別（内）組合の組合員である大企業の（男性）正規労働者にとってどうかといえば、企業別（内）組合は金銭面では恵まれた労働条件をもたらしているかもしれませんが、企業への協力がしばしば過剰になってしまい、組合員の長時間労働や過重労働の対策をしばしば十分にとっていない。その最悪の結果が、組合員の精神

人の組合員がいます（厚生労働省（2010）「労働組合基礎調査」）。

7 2010年度1年間に発生した半日以上ストライキは38件で労働損失日数2万3244日でした（厚生労働省（2011）「労働争議統計調査」）。なお2008年では、イギリスで144件で75万9000日、アメリカで16件で195万4000日でした。労働損失日数とは、ストライキ中に労働者が労働に従事しなかった延べ日数のことで、ストライキの規模を示すもっとも適切な指標です（労働政策研究・研修機構、2011）。

疾患や過労死・過労自殺です。彼らにとっても、企業別（内）組合は十分に頼るべき組織ではなくなりつつあります。

労働組合の後退は少なくない国々に共通していて、それは「労使関係」との用語にも影響を与えています。たとえば現在のイギリスとアメリカでは、用語として「労使関係」を使用しないで「雇用関係 employment relations」を使用することが多くなっています。英語の「労使関係」は労働組合の活動を連想させるため、労働組合が関与しない雇用労働も含むことが「雇用関係」の含意の1つです。また、ほぼ同様の考え方から、アメリカの学会である「労使関係研究学会」は2005年に「労働雇用関係学会」に名称変更され、「国際労使関係学会」も2010年に「国際労働雇用関係学会」に名称変更されました。

5 労働問題の不変と解決

日本の企業別（内）組合は後退しましたが、存在しなくなったわけではありません。また、企業別（内）組合の組合員の労働条件についてのさまざまな問題も存在し続けるでしょう。それらの労働問題は、企業別（内）組合が対処するはずで

では、企業別（内）組合の組合員でない労働者の労働問題については、労働者はどのようにして解決を期待できるのでしょうか。労働条件は、一般的にいて、それが正当か不当かについての判断が労働者側と使用者側で分かれがちで、労使紛争になりやすいといえます。もちろん、労働保護法違反のような労働者に権利があることの明白な場合もあれば、賃金額の引き上げのように、法律違反ではなく、労使間の交渉でしか決められない場合もあります。労働者がとることのできる方法は、およそ2つあります。

第1の方法は、労働者が個人加盟ユニオンの窓口で労働問題を相談（労働相談といいます）し、それをきっかけとして、そのユニオンの組合員となる方法です。そうすると、組合員となった労働者のために、そのユニオンが使

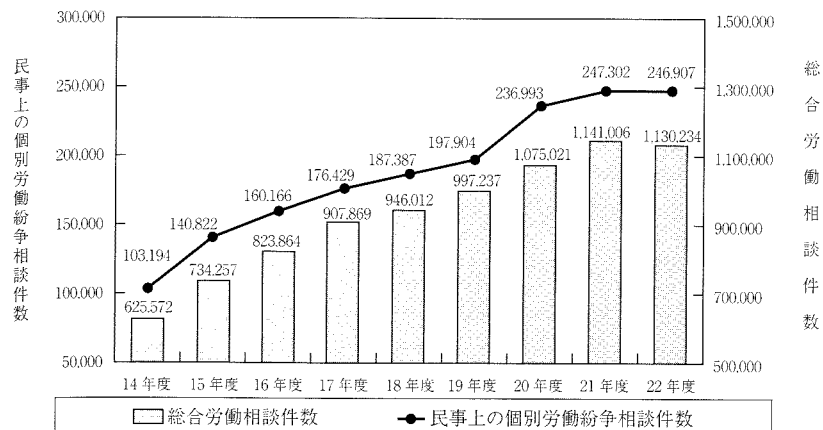
用者に要求事項を提出し、団体交渉を申し込みます。個人加盟ユニオンとは、企業別（内）組合ではない労働組合の1つであって、労働者であれば誰でも組合員となることのできる組織形態をとっています。企業別（内）組合との違いをはっきりと示すため、この個人加盟ユニオンは、その名称に「ユニオン」の文字をしばしば使用します。ユニオンとは労働組合の意味です。

労働組合であるユニオンは労働者の自主的団体ですので、組合員は組合費の納入が必要であり、活動への参加も必要です。ユニオンが組合員のために団体交渉を申し込み、団体交渉がはじまると、要求事項の相当な割合が組合員に有利に解決するといわれます。本章冒頭の明子さんの3例のように明白な権利の主張であると、その完全な実現も容易でしょう。労働者にとってのユニオンの有効性はかなり高いといえます。個人加盟ユニオンは、企業別（内）組合の後退に反比例するかのようになり、この20年間で大きく発展しました。しかし、個人加盟ユニオンは少数で小規模であって、現在、全国で約300ユニオンがあり、合計で組合員は3～5万人しかいません。この小ささが個人加盟ユニオンの大きな課題です（遠藤，2011a）。

第2の方法は、労働者が法律上の労働相談にたよる方法です。個別労働紛争解決促進法が2001年に制定され、厚生労働省の所管のもとに、全国に約300の総合労働相談コーナーが設置されました。コーナーはあらゆる労働相談を受け付け、受け付けた相談事案を分類して、法律違反にあたる事案については別の政府機関である労働基準監督署などの指導や監督にゆだね、また、正当か不当かの判断が労使の当事者で分かれて労使が対立している事案については、民事上の個別労働紛争相談事案に分類します。そして、相談によって、当事者による紛争の自主的解決を促進するほか、公式の助言・指導・あっせんでも解決をはかります。総合労働相談件数も民事上の個別労働紛争相談件数も、制度の発足から増加傾向にあり、2010（平成22）年度は、それぞれ1,130,234件と246,907件にのびりました（図15-2参照）。

法律上の労働相談は行政サービスの一種ですので、労働者に費用負担はありません。相談はもちろん公式の助言・指導・あっせんも、行政サービスの

図15-2 労働相談件数の推移



注）年度は平成であり、平成22年度は2010年度である。

出所）厚生労働省（2011）「平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況」。

一種ですので、労使の当事者に対して強制力をもちません。そのため、解決事案数も、解決条件の労働者にとっての有利さも、第1の方法にかなり劣るといわれます。

第1の方法でも第2の方法でも解決できないときは、労働審判または通常の民事訴訟という司法手続きが残されています。

さて2010年代の日本は、労働と生活のこれまでのあり方が行き詰まり、その転換が求められています。行き詰まりの1つの表れは、ワーキング・プアが無視できない数で社会に登場してきたことです。ワーキング・プアとは、働いていても賃金水準が低くて貧しい生活しかできない労働者のことです。その多くは、雇用が安定せず失業する危険が大きい非正規労働者です。ワーキング・プアは企業別（内）組合の組合員の対極にいる労働者ということができます。日本のこれまでのあり方では、働いていれば、そこそこの生活を労働者はおくることができることが暗黙の前提でしたので、これは衝撃的な変化といわなければなりません⁸。

彼ら彼女らの労働者としての権利は、労働条件の最低基準が守られるだけ

では不十分です。彼または彼女らが適切な賃金水準で働くことができるように社会的支援を受ける権利も含めて、また、そこそこの生活を送ることができる権利も含めて、考慮すべきでしょう。すなわち、従来の用語では社会保障といわれる分野の諸施策も考慮に入れなければなりません。

現在の日本における労使関係の研究は、企業別（内）組合についての構造や機能の研究のみではまったく不十分であり、広い意味での労働者の権利を意識したところの、第5節で言及したトピックスを含める研究でなければなりません。それは、イギリスやアメリカにおける研究動向を考慮に入れたところの、日本でとるべき研究方向でもあります。

（遠藤 公嗣）

引用文献

- 遠藤公嗣（2011a）「非正規労働者の組織化—企業内組合と個人加盟ユニオン」『（明治大学）経営論集』58巻3号，pp.1-16。
- 遠藤公嗣（2011b）「雇用の非正規化と労働市場規制」大沢真理編『承認と包摂—労働と生活の保障（ジェンダー社会科学の可能性 第2巻）』岩波書店，pp.143-166。
- 厚生労働省（2011）「平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001clbk-att/2r9852000001clda.pdf> 2011年8月12日アクセス）。
- 厚生労働省（2010）「労働組合基礎調査」（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/13-22.html> 2011年8月12日アクセス）。
- 厚生労働省（2011）「労働争議統計調査」（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/14-22a.html> 2011年9月5日アクセス）。
- 戸塚秀夫・徳永重良編（1977）『現代労働問題—労資関係の歴史的動態と構造』有斐閣。
- 橋口昌治・肥下彰男・伊田広行（2010）『〈働く〉ときの完全装備 15歳から学ぶ労働者の権利』解放出版社。
- 労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際労働比較 2011年版』。
- Kaufman, Bruce E. (2004) *The Global Evolution of Industrial Relations: Events,*

Ideas and the IIRA, ILO.

調べてみよう

法政大学大原社会問題研究所ウェブサイト (<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/links/index.html>) にある社会労働リンク集を活用して、

1. 日本の労働組合にはどのような中央組織と産業別連合団体があり、それらはどのような活動をしているかについて、任意の5つを選んで比較してみよう。
2. 日本の労働組合でない労働団体について、どのような団体があり、どのような活動をしているかについて、任意の5つを選んで比較してみよう。
3. 海外の労働組合について、どのような労働組合があり、どのような活動をしているかについて、任意の5つを選んで比較してみよう。なお、英語の読解力が必要です。

Further Study

1. 戸室健作（2011）『ドキュメント 請負労働180日』岩波書店。
2. 藤原千沙・山田和代編（2011）『労働審判3 女性と労働』大月書店。
3. 木下武男（2007）『格差社会にいどむユニオン』花伝社。

8 このパラグラフの内容については、遠藤（2011b）を参照してください。