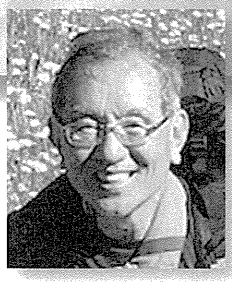
時代の流れとともに生きる労働弁護士

連載 第5回

労働者の権利と労働組合の団結力の併行時代をめざして



弁護士 徳住（とくずみ） 堅治（けんじ） 旬報法律事務所
1973年弁護士登録

Ⅰ　平成期以降個別的労使紛争は激増した～労働組合の姿は見えなかった

1　1990年代は経済が低迷し合理化・リストラが横行

1989年12月29日日経平均株価が、当時の史上最高値3万8915円を記録した。翌1990年の松が明けると、バブルが崩壊し、株価も不動産価額も暴落した。企業は経営不振に陥り、大型倒産が続出した。金融機関は膨大な不良債権を抱え、大手証券会社である山一證券も破綻し、都市銀行・地方銀行の統廃合が頻繁に行われるようになった。日本経済が壊れたかの様相を示していた。「失われた30年」と呼ばれる経済減速期の始まりである。企業は、退職強要・希望退職募集・整理解雇・雇止め・労働条件切下げなどのリストラ・合理化を次々に実行していった。

雇用調整の第一歩は、NEC・三洋電機などの家電メーカーにおいて、管理職のみを対象としたボーナス現物支給から始まった。NECは、1992年冬の管理職のボーナスを1割ダウンした上に、課長以上の管理職6500人を対象に自社製品の引換券をボーナスとして支給した。三洋電機では部長級の管理職600人を対象にボーナス支給額の1割相当分の自社製品引換券を支給した。1993年1月9日付「朝日新聞」が「パイオニアの管理職35名に対する事実上の指名解雇」と報道した。それまで、わが国では大手企業の管理職や正社員に手を付けるリストラは見られなかった。国民は大きな衝撃を受けた。パイオニア・TDK・クラリオン・三洋電機・日立ホームテック・日本NCR・CSK・コダック・オムロン・朝日生命・日本IBM・JR西日本・野村證券・マツダ・三菱重工・NTT・日産・住友金属・日本住宅金融・KDD・東洋紡・オークマ・日本航空・NKK・ノースウエスト・アルプス電気・ミノルタ・沖電気・日本NCRなどの名だたる大企業、そして中小企業にも雇用調整の波が押し寄せてきた。ホワイトカラーの中高年齢の管理職・正社員がまずターゲットとされ、その後非正規労働者のリストラも続いた。政府は、景気後退を認めることに消極的であり、かえって「雇用情勢は悪化しておらず景気は底固い」などとのんきな見解を表明していた。

2　雇用調整ホットラインに相談者が殺到～労働組合の姿は見えなかった

日本労働弁護団は、1993年2月15日、16日東京・神奈川・埼玉の3県で「雇用調整ホットライン」を開設した。雇用調整ホットラインには、502件の相談が押し寄せた。相談開始時間午前10時の1時間前から電話が鳴り始め、終了時間午後7時を過ぎても途絶えることがなかった。東京では電話4

台を設置し、常時5〜6人の相談担当者が事務所に詰めて相談にあたった。「8回目でやっと電話が繋がった」という相談者もいたりして、実際の相談者数は502件の倍を超えると推測された。あるソフトウェア会社では営業担当部長を石川県松任市の山中での山林伐採の仕事を命じて退職に追い込み、家電メーカーでは管理職を8カ月間机一つの地下室に移し仕事を与えないなど、管理職に対する強迫的退職強要の相談が目についた。日本型雇用システムが崩壊するのでないかと慄いた。雇用をめぐる新しい時代の始まりを予感した。

このような嵐の中でも、労働組合の姿は見えなかった。「雇用調整」に対する防波堤は、労働者の「権利意識」と結びついた「労働組合の団結力」であるはずである。1970年代まで勇ましくたたかった労働組合は、会社のリストラ策に対抗できず無策であり、変質していた。「企業の倒産を避けるためにリストラは已む得ない。」との判断から、労働者の権利を蔑ろにする会社の横暴に追従した。労働者の要求を組織し会社にぶつけ、団体交渉や争議行為によって解決を図る機能を失い、企業内労働組合という組織形態の弱点が浮かび上がった。相談者の多くは未組織労働者であり、相談できる労働組合がなく電話の相談に殺到した面があることも確かである。しかし、労働組合のある職場からも、「労働組合が有効な対応策を持っていない。」と嘆きの声が聞こえてきた。なかには、「うちの労働組合はだめなんですよ。それは一番私が知っています」と自嘲気味に語る管理職もいた。

3　労働者は「誤った俗説」に惑わされ、希薄な権利意識・労働契約意識

当時「誤った俗説」が巷に溢れていた。「1カ月の解雇予告手当を払えば会社は自由に解雇できる。」、「経営不振だと会社が整理解雇することは自由である。」、「退職勧奨することは会社の自由だから、会社は『やめません』と言っても何度も呼びだしたりして説得できる。」、「管理職にボーナスを現物支給しても法律違反ではない。」、「管理職は労働組合に加入できないし、管理職組合はわが国ではできない。」というのである。1993年1月26日付朝日新聞夕刊では、「採用内定取消は、事実上の解雇にあたる。ただ、労働基準法上は解雇するには一カ月前に予告通知が必要というだけで、補償などは民法上の問題である。」と解説していた。労働者だけでなく、使用者やマスコミもワークルールに無知だった。

相談を実施して改めて痛感したのは、労働者の「権利意識の低さ」、「労働契約意識の希薄さ」である。相談者のほとんどは、「会社が不景気なら、しかたがない」と思い込まされていた。私たちは*1、「雇用調整について誤った俗説が横行し、国民の間に雇用調整を制限する法律・判例・労働契約・慣行が知られていないことが企業の横暴を許す一因となっている。この本のなかで企業の横暴な雇用調整をはねかえす術をあらゆる角度から紹介する。」として、「退職強要をはねかえす12章」、「判例法理による整理解雇の厳しい絞り」など解説した。「「やめます。」と言わないかぎり、やめさせられることはありません。やめる気がないのなら、『やめません。』とはっきり言うことです。」、「整理解雇について、裁判所は整理解雇の4要件と呼ばれる厳しい絞りを掛けている。使用者が『人員削減する必要性』、『解雇の回避努力義務』、『選定基準及び選定の合理性』、『手続きの合理性』を4つの要件を満たさない限り、解雇は無効。」と訴えた。

さらに、「管理職も労働者である。労働組合に加入し、結成することもできる。労働法の保護を受けることができる」との「管理職への熱きメッセージ」を送った（前掲書72頁）。現に存在していた「青森銀行管理職組合」の活動を紹介したところ、マスコミ陣が青森まで取材に押しかけた。このような呼びかけに呼応して、「管理職ユニオン」、「セメダインフォラム」（セメダイン管理職労働組合）が結成され、個人加盟のユニオンが続々誕生した。94年1月の「管理職組合を考える集い」、95年2月の

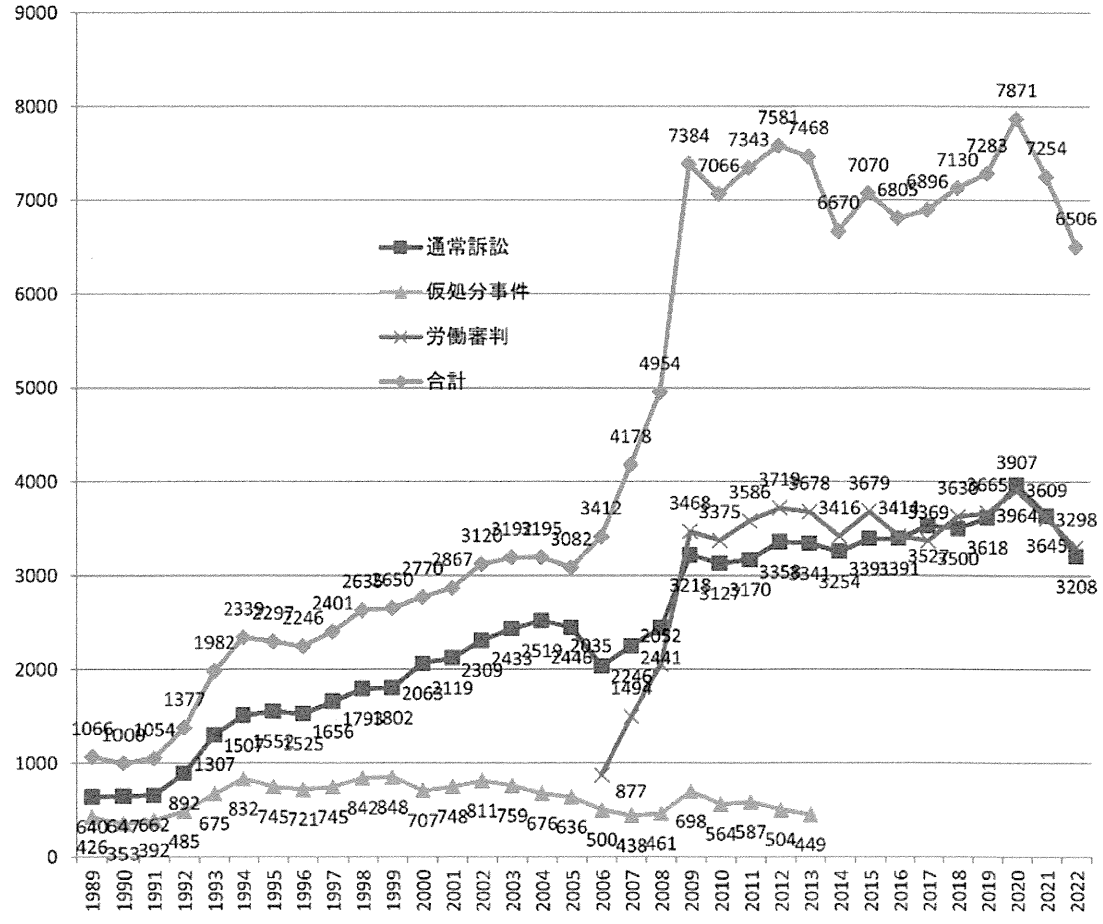
「管理職組合を広める集い」には、多くの管理職・マスコミが殺到し熱気あふれる集会となった。

4　1990年以降個別労使紛争が激増した

1990年以降労働裁判件数が激増した。労働裁判件数は、1990年は丁度1,000件（通常訴訟647件+労働仮処分353件）だった。

その後、企業のリストラ・合理化策に、労働者が異議申立する労働裁判が、1995年には2,297件（1,552件+745件 ）、2000年 に は2,770件（2,063件+707件）、2005年には3,082件（2,446件+636件）と、3倍以上に激増した。2006年から労働審判制度がスタートし、労働審判申立件数を加えた労働裁判件数は、2020年に7,871件（通常訴訟3,964件+労働審判3,907件）となり、約30年間で7倍強に増え*2、この傾向は今日まで続いている。労働裁判のほとんどが個別労使紛争であり、労働者は個人としてたたかう道を歩まざるを得なかった。他方、労働争議件数について、「総争議」は1974年の10,462件がピークであり、1989年が1,858件、2022年が270件と激減し、現在ではピーク時の40分の1となっている。「争議行為を伴う争議」は、1974年の9,581件がピークであり、1989年が1,433件、2022年が65件と激減している。1990年以降まさに個別労使関係の時代を迎えたといえる。

労働事件通常起訴・仮処分・労働審判新受件数



5　今後も個別労使紛争は増える可能性がある

都道府県労働局の「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」では、総合労働相談コーナーにおける相談は1,210,412件、うち民事上の個別労働紛争は266,162件となっている。また、厚労省発表の「長時間労働が疑われる事業所に対する令和5年の監督指導結果」によると、監督指導の実施事業場は26,117事業場、違法な時間外労働があったもの11,610事業場、賃金不払残業がったもの1,821事業場と報告されている。これらの調査結果によると、権利侵害を受けても労働審判・労働裁判等を利用することなく、泣き寝入りしている労働者は極めて多いと考えられる。わが国の労働裁判申立件数が今後2万件を超えると、労働者の権利確立のたたかいは新たな段階を迎える可能性がある。

諸外国における労働裁判紛争件数は、下記の通りである。ちょっと古い資料ではあるが、労働裁判申立件数は、ドイツで40万件(2013年)、フランスで17万件(2012年)、イギリスで10万件(2013年)となっており、わが国の数十倍の申立がなされている。わが国でも、ハラスメント(セクハラ・パワハラ・カスハラ・マタハラ等)事件が増え、解雇・雇止め、配転、残業代請求等の個別労使紛争事件は今後も増えていくことが予想される。

Ⅱ　個別的労使関係時代を迎えての日本労働弁護団の取組み

1　個別的労使紛争の増加に相応しい取り組み

日本労働弁護団では、1993年の雇用調整ホットラインの開設以降、全国各地でホットライン活動の常設化を図り、労働者の相談に応じる体制を整えていった。1993年以降毎年「労働法講座」を開催し、労働者・労働組合にワークルールを普及することに努めた。また、当時「日本の企業社会において、労働契約下での法的な権利義務の認識が希薄で、働く側にも雇う側にも労働契約に関する法

諸外国における紛争件数

	司法	行政
イギリス（※1）	105,803件 （2013年度 雇用審判所の新受、2014年に制度改正し大幅減少）	40,938件 （2013年度制度改正前、雇用審判所の情報提供によるあっせんの件数。）
ドイツ	403,457件 （2013年 労働裁判所の既済事件数）	なし
フランス	175,174件 （2012年 労働裁判所の係属件数）	－ （労働監督官が非公式な調停を行う場合がある。）
イタリア	113,337件 （2012年 労働審判所の新受件数）	－ （地域労働局の調停委員会による紛争解決）
スペイン（※1）	421,043件 （2013年 労働裁判所の新受件数）	529,067件 （2013年 調停・仲裁サービス（SMAC）の個別労働紛争あっせん・調停件数）
デンマーク（※1）	労働仲裁パネル：97件（2013年に扱った紛争件数） 解雇審判所：年間60～80件 労働裁判所：853件（2013年、集団的労働紛争案件を含む。）	－ （中央苦情処理委員会において対応）
韓国	－	14,322件 （2013年 全労働委員会における合計受付件数）
オーストラリア（※1）	1,264件 （2013年、連邦裁判所及び連邦巡回裁判所における労働関係紛争取扱件数）	37,066件 （2013年度 公正労働委員会の新受件数。集団的労働紛争を含む。）
アメリカ	－ （通常裁判所において審理）	88,778件 （2014年度の雇用機会均等委員会（EEOC）新受件数）
日本	民事訴訟：3,254件（新受、2014年） 労働審判：3,416件（新受、2014年）	労働局における総合労働相談件数のうち、民事上の個別労働紛争相談件数：238,806件（2014年度） ⇒労働局あっせん申請件数：5,010件（2014年度） 労働委員会あっせん申請件数：319件（2014年度） 労政主管部局あっせん申請件数：845件（2014年度）

※1　裁判所に訴えを提起する前に、行政機関等に調停やあっせん等を申し立てることを義務付けている
（注）「－」は件数が不明、「なし」は制度そのものが存在しない場合。
（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構『解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～』、最高裁判所事務総局『司法統計』

※厚生労働省「第5回透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会（平成28年3月9日）参考資料」14頁より抜粋

的知識が十分ではなく、そのためにリストラ・雇用調整の名の下に、多くの働く人々の権利が侵害されている」ことを踏まえ、実務家が相談活動の実践に利用できるように、1995年に「労働相談実践マニュアル」を発行した。マニュアルの発行は、大変な反響を呼び、瞬く間に在庫がなくなった。日経新聞でも取り上げられ、経営法曹はこのマニュアルの対策検討会を開いていた。実践マニュアルは、今日でも浩瀚の「新労働相談実践マニュアル　第2版」として発行され続けている。

1997年に労働弁護団賞を創設した。毎年「労働者の権利確立に格段の功績があった弁護士・弁護団」を表彰する制度である。第1回(1997年)には丸子警報器事件弁護団、及び、過労死事件における団体定期保険の運用改善を勝取った水野幹男弁護士へ、第2回(1998年)には電通過労死事件の勝利判決を得た藤本正弁護士へ授与された。この弁護団賞は今日まで続いている。労働弁護士は、労働裁判・労働審判が主戦場だと捉えて、さまざまな努力を積み重ねている。

2　日本労働弁護団の緊急五大項目提言とその後の法制化

日本労働弁護団では、個別的労使紛争の時代に対応するために、労働分野における実体法及び手続法についての立法化を強く求め続けた。94年4月「労働契約法制立法提言(第一次案)」*3を発表した。94年6月には「労働契約法制立法提言(緊急五大項目)」を採択し、①解雇、配転・出向・転籍、採用の3項目について、民事上の要件と効果を明確にする規定を設けること、②個別的労使紛争処理の手続法の整備、③労働者代表制の整備を提言した。

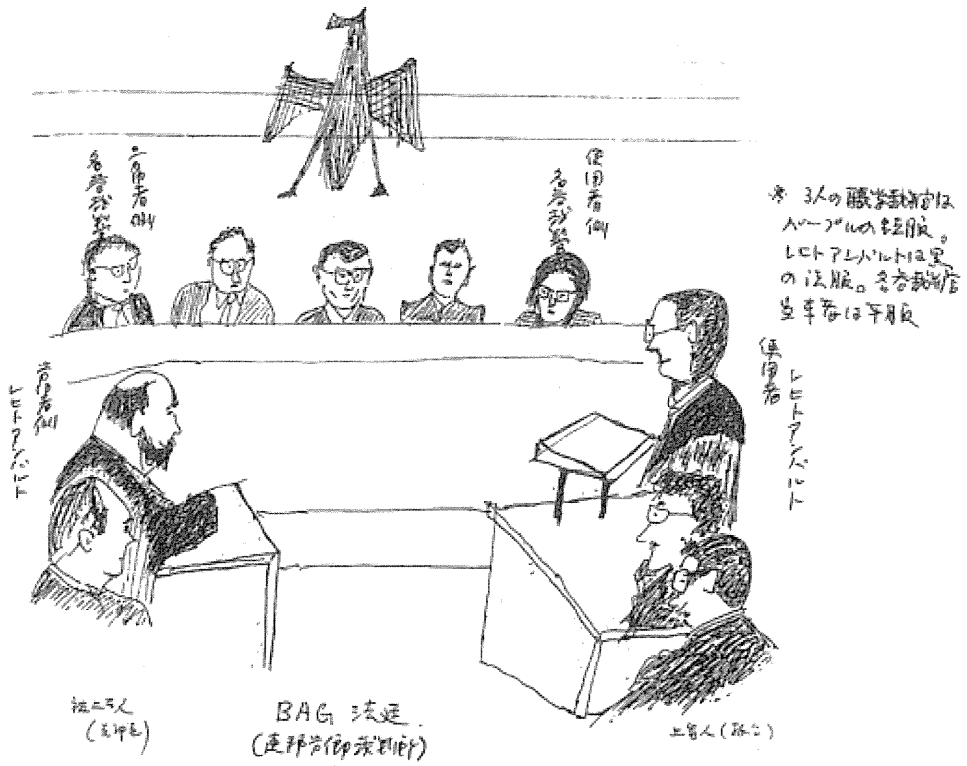
その後、解雇規制法の立法化を求める運動を展開した。解雇権濫用法理が2003年労働基準法18条の2に法制化され、2007年労働契約法の制定に伴い同法16条に移し替えられた。解雇権濫用法理の法制化は、労働保護法体系の中で重要な位置を占める重石になった。

個別労使紛争処理手続法の制定について、1999年から司法制度改革審議会、2002年から労働検討会で審議された。1997年、日本労働弁護団は、ドイツ・フランス・イギリス等に労働裁判についての調査団を派遣した。私は、ドイツ調査に参加し、労働参審制の調査を行った。

労働検討会において、労働者側はドイツの労働参審制の導入を主張し、使用者側は労働調停制度の新設を主張し、議論は白熱していた。2003年夏、学者・労使の委員の努力の結果、「個別労使紛争について、3回以内の期日で、裁判官1名と労働関係の専門的な知識経験を有する者2名(労使各1名)が構成する労働審判委員会が、当該事件について審理し、調停による解決の見込みがある場合にはこれを試み、調停によって解決ができないときは、権利義務関係を踏まえて事案の実情に即した解決を行うための労働審判を下す制度であり、併せて、これと訴訟手続とを連携させることにより、事件の内容に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ることを目的とする。」との労働審判制度を導入することが決まった。労働審判制は、2006年、スタートした。一部の労働組合からは、個別労使紛争を金銭で解決する風潮が広がるのではないかと、反対の声があったことも事実である。しかし、日本労働弁護団は、個別労使紛争が増大傾向にあり、労働者がその紛争を迅速・適正に解決する手段を得ることは労働者の要望にかなうものであると考えた。労働審判制度はわが国独特のユニークな制度である。簡易迅速に、適正性の解決が図れるとして高い評価を得ており、今日では多くの労働者に利用されている。

労働契約法の制定について、2004年4月から「今後の労働契約法の在り方に関する研究会」において検討が始まった。日本労働弁護団は、200条を超える労働契約法案を提起し、速やかな法案制定を訴えた。労働法制審議会では当初200条を超える案が検討されたが、最終的には労使の異論がな

ドイツ連邦労働裁判所法廷



事案　モルモン教の支部長の解雇事件。モルモン教では、不貞を厳禁し、不貞は殺人罪に次ぐ重大犯罪だとされている。支部長は、不貞を働き、「破綻しかけた家庭を是正する」ということで、信仰姉妹を上司にあてがいしたら、上司に「私には抱けられない。もっと上の役付を」と詰められて、それ以上の上司に相談したところ、全部ばれることとなり1週間後に解雇。

い判例法理を法制化することで、労働契約の原則、就業規則の適用・変更、労働契約の継続・終了についてのわずか19条のこぶりなものとなった。労働契約法は、2008年に施行された。一部の労働法学者からは、「個別合意の法案に集団的な法規制である就業規則の項目を入れることは問題である。」との強い批判があったが、「労使の権利義務を定める労働契約ルールが法制化された意義は、歴史的にみても大きい」と考えている。

Ⅲ　労働組合の再生を～労働組合の団結力と労働者の権利の併行をめざす

1　1990年以降「失われた30年」で労働組合の役割が低下し社会発展は停滞

「失われた30年」において、労働者は退職強要・解雇・賃金引下げ等のリストラの嵐にさらされ、法と裁判を頼りに個人として立ち上がり、個別労使紛争が増加した。そこには労働者に寄り添って支援し、共にたたかう労働組合の姿はなかった。労働組合は、リストラとたたかう役割・機能を果たせなかった。

わが国の労働組合が戦後最も重視してきた賃金についても、1990年以降の「失われた30年」において、ストライキ等の争議を構えて賃上げ闘争に取組むことがなかった。企業業績が悪化すると、企業は、雇用維持を優先し正社員の賃上げを抑制し、正社員を非正規労働者に置換えていった。1990年代半ば1千万人だった非正規労働者は、現在では約2千万人となり労働者の約4割近くを占めるに至った。2000年以降企業業績が回復しても、企業は労働者の賃金を抑制し企業利益確保を重視してきた。企業内組合が特徴である労働組合は、企業の賃金抑制策を容認し追従した。他方、企業は、確保した企業利益からの株式配当は45兆9662億円で前年比14.7%増加し、600兆円以上を内部留保している*4。

賃金指数（名目・実質）推移（1991-2020）をみると、1991年を100として2020年では、日本は名目賃金111.4、実質賃金103.1と全く増加しなかった。他方、アメリカ名目賃金278.7、実質賃金144.4、フランス名目賃金216.0、実質賃金133.7など各国とも大幅に増加した。わが国の労働分配率も、1996年頃は約63%だったが、2020年には57%に低下した*5。企業は株式配当や内部留保を大幅に増やし、労働分配率が低下して労働者は低賃金状態におかれている。低賃金状態は、単に労働者が人間らしい生活ができないだけではなく、わが国の社会発展の桎梏となっている。

2　労働組合の再生～労働者の代表として役割を果たすことを願う

労働組合の再生の道を見出すのは、現状ではなかなか難しい。労働組合の再生を目指すためには、ナショナルセンター・産業別労働組合・単位組合についての組織論や運動論等を多面的な分析・検討が必要である。本論では、労働組合の存立の基礎となる職場での団結力の構築についてのみ論じる。

労働組合の再生の基礎は、職場における団結力強化が鍵である。例えば、職場でセクハラ・パワハラなどのハラスメント被害を受けて苦しんでいる労働者、長時間過重労働で苦しみ過労死しそうな労働者、退職勧奨を受けている労働者など、呻吟している労働者がいても、同僚や仲間は、見て見ぬふりの態度をとる。相談に乗り、解決のために共に立ち上がってくれる同僚や仲間を見出すことができない。職場に労働組合の支部・分会がありその役員等がいても、労働者が悩んでいる問題を正面から受け止めようとしない。結局労働者は、法と裁判を頼りに個人として立ち上がる以外にない。「残業時間をどのように抑制するか」は、36協定の締結権を有する労働組合に決定権がある。「長時間労働を抑制し、過労死・過労自殺を無くすために、労働組合は36協定の締結権を利用すべきだ。」、「セクハラ・パワハラで悩んでいる労働者のために、職場の仲間で証拠を集め、ハラスメントを止めさせることを会社に申入れることが有効だ。」などとアドバイスしても、悩んでいる労働者の問題を団結して解決する動きが生まれない。職場で団結をどう作るかが、労働組合の再生の鍵である。

職場で団結を勝ち取るために、労働法やワークルールの知識を広めることが重要である。労働者も、組合の役員も活動家も、そして使用者も、労働法やワークルールについてほとんど無知である。労働組合も、労働法の基礎知識などを学習・教育する機会を設けなくなった。中・高・大の学校教育では、ワークルールは全く教えられていない。企業のメンバーシップとして新規採用される新卒者は、ワークルールについて全く無知のまま労働現場に投げ込まれる。労働法の基礎知識やワークルールを学ぶことにより、どうすれば人間らしい豊かな労働（ディーセントワーク）を実現できる方途を知ることができる。数年前から金属関係の産業別組合JAMにおいて、組合員300名以下の組合の役員・活動家約40名を対象に、2泊3日の泊まり込みで「JAM労働法基礎講座」を開いている。3人の弁護士が講師となり、「労働法を知る大切さ

（労働基準法）」、「労働法を知る大切さ（労働契約法）」、「労働組合法」、「安全衛生活動と労働組合」、「M&Aと労働組合」、「仕事と生活の調和」をテーマに話をする。聴講者も熱心で、職場の問題を踏まえて意見・質問する人が多く、1テーマで20数名が発言するなど相互交流も盛んである。聴講者も大変満足したとの評価がほとんどである。こうしたワークルールを学ぶ取組が、労働組合の団結の質を高めると信じている。

企業内組合が日本の労働組合の特徴である。日本の民間部門の労働組合の9割近くが企業別労働組合であり、労働組合の9割近くが企業別労働組合に組織されている*6。企業別組合なので、労組の幹部にとっても企業の命運が優先し、会社が経営不振に陥った時などは「企業の生き残り最優先」の立を取ることが多い。企業内の労使関係の交渉が主となるので、労働組合も企業の決断に従う傾向が昨今強くなっている。企業別組合は、産業別・職種別・地域別の交流・情報交換を強め、企業内の枠を超えた同一の賃金・労働条件の確立を図る運動も模索すべきである。労組法18条の労働協約の地域的拡張の規定を利用して地域内の労働条件を統一する動きがある。茨城県内のヤマダ電機等3社とUAゼンセン加盟組合との間で年間所定休日原則111日以上との労働協約を締結し、2021年9月22日、厚労大臣が茨城県内で拡張適用することを決定した。2024年1月5日、福岡県知事は、「時間給制水道検針員」について、労働協約（最低時給・社会保険等に関する権利の最低基準等）についての地域単位の拡張適用を公告した。このように企業単位を超えた同一の労働条件を獲得する運動を強めることも重要である。看護師・保育士・介護士などの同種労働者について、企業枠を超えた同一労働同一賃金を確立する運動など今後重視すべき課題だと思う。

労働組合は、働く者を代表するという原点を忘れず行動してもらいたい。労働組合の役割と存在が弱くなると、企業経営者は緊張感を無くし横暴になり、社会発展が望めなくなるのが歴史的事実である。労働組合が再生し、労働組合の団結力と労働者の権利が併行し、より社会的役割を果たす時代が訪れること願っている。

<脚注>

＊1　鵜飼良昭・徳住堅治・水口洋介『雇用調整をはねかえす法　泣き寝入りしないための12章』（花伝社、1993年）16頁。同年8月26日付東京スポーツ新聞は、「不況におびえるサラリーマンの必読本『雇用調整をはねかえす法』」と紹介した。

＊2　2014年以降最高裁は、司法統計の中で労働仮処分申立件数を発表しなくなった。

＊3　季刊労働者の権利201号、労働法律旬報1333号掲載

＊4　2025年度「法人調査企業統計」から

＊5　厚生労働省『労働経済の分析』2023年版

＊6　水町勇一郎「詳解労働法　第4版」（東京大学出版会、2025年）1116頁