

個別紛争とユニオン運動

嶋崎 量 弁護士

一 はじめに

「業種別職種別ユニオン運動」研究会発足記念シンポジウムで報告の機会をいただきありがとうございます。木下武男先生には、神奈川県労働弁護団で業種別職種別ユニオン運動のお話をうかがう機会があり、とても興味をもっておりました。

残念ながら、現在、労働組合の組織率は減少傾向が続いています。そんな状況で、労働組合の活性化に向けて何かこの研究会が突破口となるヒントがあればと思います、皆さんと一緒に勉強をさせていただこうと思っています。

本日の私の報告では、労働弁護士として現在個別紛争を通じて一人でも加入できる労働組合・ユニオンとの関わりを通じて現在感じている点を三つ、お話をさせていただきます。

そして、その現状認識をふまえつつ、私がこの研究会、さらには今後の個人で加入できるユニオンの活動に期待する点を三つ、お話をさせ

ていただきます。

二 現在感じている点

1 ユニオンに対する社会の期待 (潜在的なニーズ)

現在、数多くの労使紛争が起きています。その労働者の多くは、解雇・賃金未払い・ハラスメントなどの被害をうけても、職場に労働組合も無く、きちんと権利主張をする機会が得られない現実があります。

労働組合がない職場の「普通の」労働者がこういういた労働トラブルに遭遇しても、どうやって対応すれば良いのかわからず泣き寝入りを強いられています。私は、若者が使い潰される「ブラック企業」被害の対策に取り組んできましたが、一人でも加入できるユニオンのことをまったく知らずに、被害を受け入れていた若者が多数存在することを痛感しました。

一人でも入れるユニオンに対して、もっと活

動の場を拡げていき、一人でも加入できる労働組合があるということ、実際にユニオンに加入して紛争を解決するだけではなく、まともな労働条件を勝ち取っているということを知り、潜在的なニーズを引き出してほしいという思いがあります。そのためには、ユニオンにおいても、時代に即した情報発信・コミュニケーションスキルの習得も不可欠でしょう。

2 弁護士だけでは対応できない 労働トラブルが多いこと

私のような労働弁護士が、ユニオンに労働者を紹介し加入してもらうことも多いです。その理由ですが、弁護士だけでは対応が難しい・十分ではない案件が多いからです。

たとえば、休職期間満了による職場復帰のケース。職場環境の調整など、弁護士でも対応は可能ですが、具体的な復帰後の環境調整について、弁護士の交渉（相手方も弁護士が出てくることが多い）だと、どうしても細部まで条件を詰めづらいのです。

最近増加しているハラスメントの問題も、ハラスメントを生み出す職場環境の改善を求めて行くには、ユニオンの存在が不可欠です。

また、在職中の残業代請求なども、未払い残業代を確保するだけでなく、労働時間の適性把握を徹底させ将来の残業代不払いを防止したり、長時間労働自体の是正について対応を求めるとは、ユニオンに加盟して団体交渉を進めること

が不可欠です。

3 「モグラたたき」にならざるをえない現状

大きな役割りが期待されるユニオンですが、組合員自身の紛争が解決すると、同時にユニオンも離れてしまうケースが多いです。そうすると、個別紛争を解決しても、「モグラたたき」のように被害がわき出て、肝心の職場環境の改善には至らない場合も多いのではないのでしょうか。

とくに、残業代請求・解雇事件（金銭解決）の場合などは、解決時に退職している場合も多く、紛争解決と同時にユニオンも脱退してしまっているのが多いという実感があります。個別の労使紛争は解決できても、その職場環境を変えていく、継続的な力にはなりにくいのが現状であって、歯がゆい思いをすることも多いです。労使紛争のあった職場を離れて他の職場に移っても、ユニオンに関わった労働者が、新たな職場でもユニオン活動を継続しやすい取り組みができないかと感じています。

三 今後のユニオン運動に期待する点

以上述べたような現状認識をふまえ、私がこの研究会、さらには今後のユニオン運動に期待するのは、以下の点です。

1 労働市場を意識した取り組み

「ブラック企業」「求人詐欺」という言葉が広く社会に周知されるようになりました。いくら有名な企業でも「ブラック企業」は存在し、若者が使い潰される可能性があることも、求人票どおりの労働条件が確保されない「求人詐欺」の被害が多く出ていることも、多くの労働者は知っています。多くの業界で人手不足が叫ばれ、優れた人材の確保に向けて使用者が躍起になっていくなか、ユニオンによる職場の労働条件改善や求人情報の適正化に向けて取り組み、これを世間に周知することで、職場に良い労働者が集まる環境が整っています。ユニオンが、積極的に労働市場を意識した取り組みにより、使用者にその存在価値を理解され、組織拡大を図ることができないでしょうか。

業種別職種別のユニオンであれば、その業界に広く蔓延する違法行為（たとえば、学習塾のコマ給を悪用した賃金未払問題）を把握しているので改善点を指摘しやすく、職場を離れた後も、同じ業種や職種内部で、真つ当な労働条件が確保された会社（ユニオンが組織化している職場）を斡旋することもできるでしょう。自身の労働問題を解決した後も、労働市場を意識した取り組みで、次の就労先をどうするのかを考えて、継続的にユニオンに加入し続ける人も増えたり、使用者にとってもユニオンが存在する意義を理解させて組織を拡げていける可能性はな

いででしょうか。

2 若いオルグの養成

労働組合の活動を職業とする人が、将来展望がなく長く働き続けられる保障もない不安定な思いであれば、いかにやり甲斐がある仕事であろうと、その組織が発展していくことはないだろうと思います。この点には、労働組合だろうと営利企業であろうと、違いはないでしょう。そういった意味では、若いオルグの養成は、ユニオン運動にとって大きな課題だと思います。志ある若いオルグをどれだけ育てられるか、そのための財政基盤の確保は、重要な課題で避けずには通れません。

たとえば、ユニオン運動において、他の社会運動と同様に、インターネットやSNSを効果的に活用することは考えられないでしょうか。多くの労働者は、該当でピラを受け取ったり人づての照会ではなく、インターネットやSNSから、労働問題に関する情報入手しています。基盤となる組織が無いところからスタートする一人でも入れるユニオンの運動においては、労働トラブルに直面したときにどこに相談すれば良いのか、相談先を選択する時点でも、インターネットやSNSは重要な役割を果たします。また、ユニオンが労働トラブルについて、インターネットやSNSを使って積極的に情報を発信することが、争議解決にとって重大な役割を果たすことも増えています。お金が無くて

も、人手がなくても、巨大な権力と対峙できるインターネットやSNSの効果的な活用は、ユニオン運動にとって不可欠なのです。

ですが、若いオルグのいない組織では、この新しい道具であるインターネットやSNSの活用方法がわからない、そもそも重要性が認識できないこともあります。若いオルグをどうやって育てていくのかは、時代に即したユニオンの活動内容を提起していくためにも重要です。

3 シェアリングエコノミー・ライドシェア

現状はライドシェアの問題が少し社会に認識されてきた程度ですが、数年のうちに、シェアリングエコノミーの問題が大きな労働問題の課題として浮き上がってくるだろうと思います。シェアリングエコノミーで働く人の労働条件が劣悪なものになることを防ぐためには、労働組合による集団的な労使関係を構築していくことが不可欠です。

ですが、シェアリングエコノミーで働く人相互には、これまで企業別労働組合が団結するうえで大切にしてきた、同じ職場で時間的・場所的な環境の共有が確保できません。シェアリングエコノミーで働く労働者の相互には、時間的・場所的な環境を共有することはほとんどなく、同じ使用者であっても、インターネットを通じて、わずかな接点があるだけでしょう。

こういった労働者の組織化には、企業別組合の組織化と同じ論理だけでは、太刀打ちできない

いのではないかと考えます。インターネットやSNSというツールを駆使しつつ、業種別職種別の繋がりをもったユニオンの存在が、重要になってくるように思います。

四 まとめ

雑ぱくでしたが、以上で私からの報告を終わります。私の拙い報告が、何か新しいユニオン運動を生み出すのに少しでもお役に立てれば幸いです。

(しまさき ちから)

サービス残業地獄からの突破法！

ワタミの初任給はなぜ日銀より高いのか？

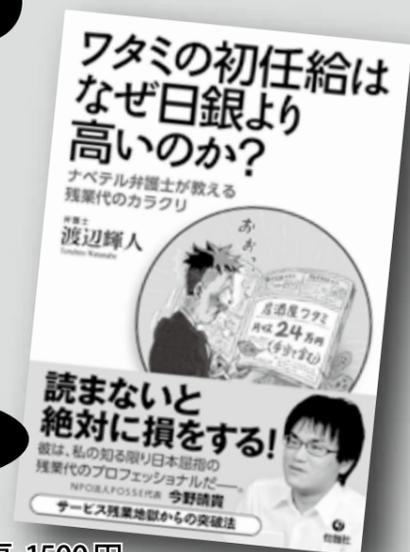
ナベテル弁護士が教える
残業代のカラクリ

弁護士・渡辺輝人 著

読まない絶対損をする！
彼は、私の知る限り日本屈指の「残業代プロフェッショナル」だ。
NPO法人POSSE代表 今野晴貴氏 推薦！

好評発売中！

四六判・184頁・1500円



旬報社

〒162-0041 東京都新宿区早稲田鶴巻町544 中川ビル4F
Tel: 03-5579-8973 FAX: 03-5579-8975

立ち読み機能など充実 ▼ (価格税別)
<http://www.junposha.com/>