

2020年10月27日

明治大学2020年度労働講座企画委員会寄付講座

## 第6回講義「職場のリアル(4) 労働組合の役割」

[担当講師]

連合東京 連合ユニオン東京執行委員

上本 俊之



「連合」公式キャラクター「ユニオニオン」  
ユニオン(組合)とオニオンをあわせた名前。  
オニオンは、ユニオンの語源とされている。

## [組織紹介] 連合ユニオン東京

「連合ユニオン東京」は、労働者が個人加入できる労働組合です。

日本最大の労働団体「連合」の、47都道府県組織の一つである「連合東京」に加盟しています。「連合東京」の役職員と労働相談専門員が、「連合ユニオン東京」の執行部を務めています。

○「連合(日本労働組合総連合会)」(組合員約700万人) <https://www.jtuc-rengo.or.jp/>

○「連合東京」(組合員約119万人) <https://www.rengo-tokyo.gr.jp/>



職場で問題を抱えている人たちからの労働相談にのり、相談者と一緒に問題解決に取り組んでいます。主な活動は、労働相談、会社・団体(使用者)との団体交渉、労働組合の結成の支援、集团的労使関係の構築の支援です。詳しくは、「4 労働組合の役割・問題解決機能 — 連合ユニオン東京の活動事例」にて説明します。

## 本講義について

本講義では、受講される皆さんが「実際に職場で労働問題に直面したら、解決のためにどうするのか」について考え、イメージできるよう、労働問題の解決方法を紹介します。

特に、労働組合の役割・問題解決機能について、「連合ユニオン東京」の活動事例を含めて詳しく説明します。

### [構成]

- 1 近年の労働相談の傾向・特徴 — 新型コロナウイルス感染拡大前
- 2 近年の労働相談の傾向・特徴 — 新型コロナウイルス感染拡大後
- 3 労働問題の解決方法
- 4 労働組合の役割・問題解決機能 — 連合ユニオン東京の活動事例

# 1 近年の労働相談の傾向・特徴 — 新型コロナウイルス感染拡大前

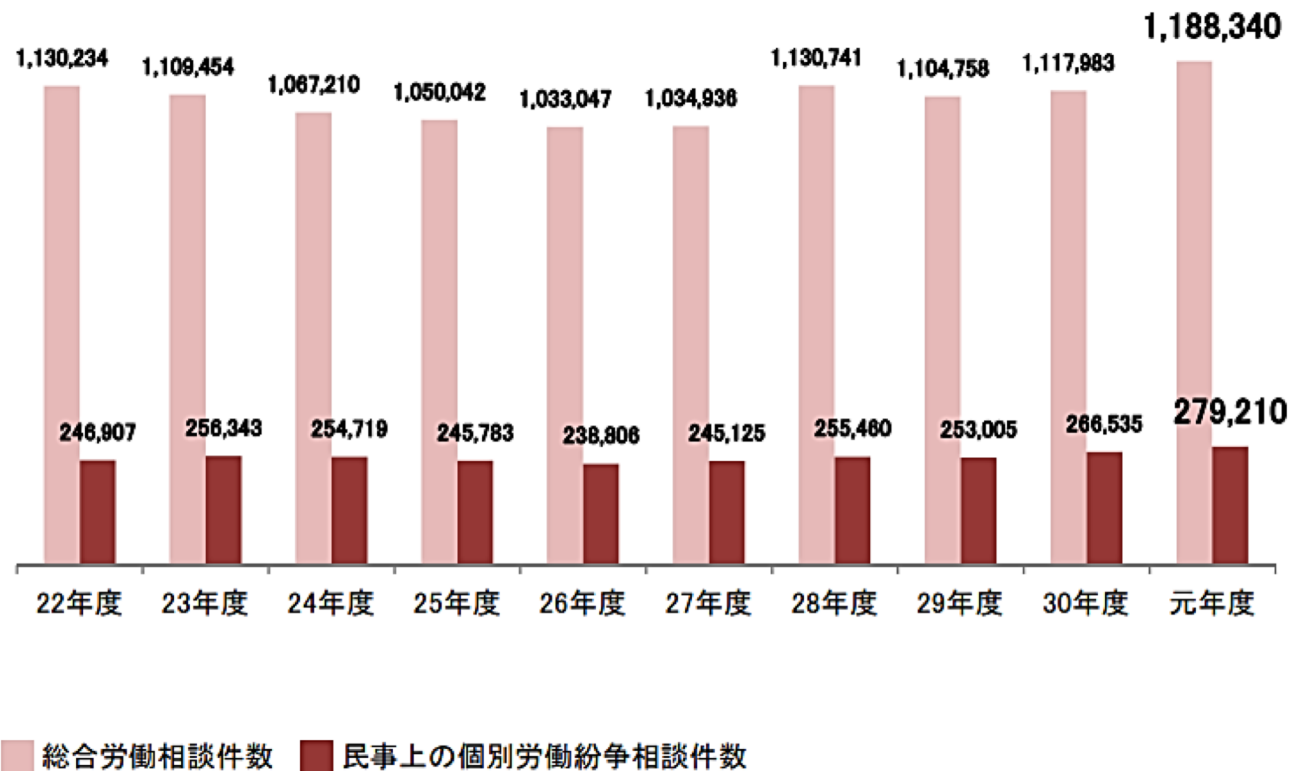
## (1) 厚生労働省「総合労働相談」(全国)

### — 相談件数の推移(10年間)

厚生労働省「総合労働相談」コーナーに寄せられた相談件数は、2019(令和元)年度に、118万8,340件となりました。近年、相談件数は100万件を超え、高止まりしています。

そのうち、2019(令和元)年度の、「民事上の個別労働紛争」の相談(法制度の問い合わせ、労働基準法等違反の疑いがあるもの(法令に基づく行政指導等に対応するもの)を除いたもの)は、27万9,210件です。

## (1) 相談件数の推移



出所)厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」2020年7月1日

# 1 近年の労働相談の傾向・特徴 — 新型コロナウイルス感染拡大前

(2) 厚生労働省「総合労働相談」(全国)

— 「民事上の個別労働紛争」の相談内容

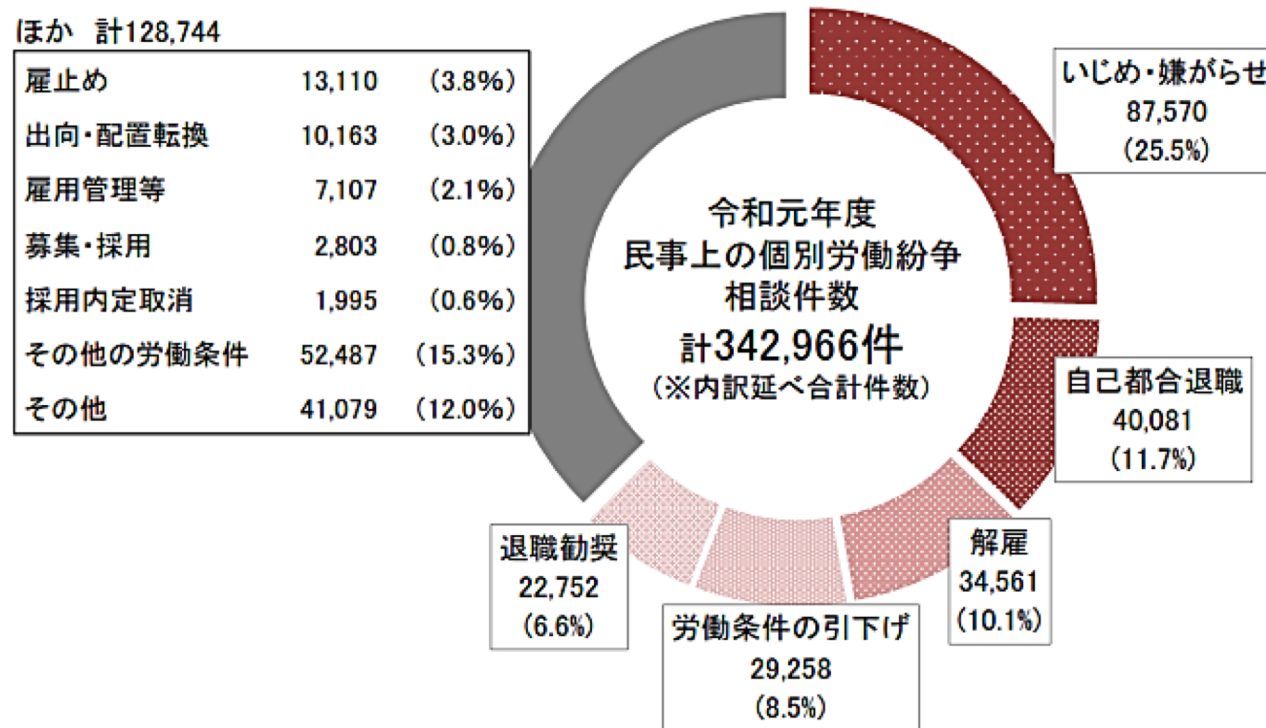
(2019(令和元)年度)

「いじめ・嫌がらせ」が87,570件、25.5%(前年度比5.8%増)で最多となっています。

また、「自己都合退職」11.7%、「解雇」10.1%、「退職勧奨」6.6%など、労働契約の終了に関する内容が多くなっています。

出所) 厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」2020年7月1日

(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。



# 1 近年の労働相談の傾向・特徴 —新型コロナウイルス感染拡大前

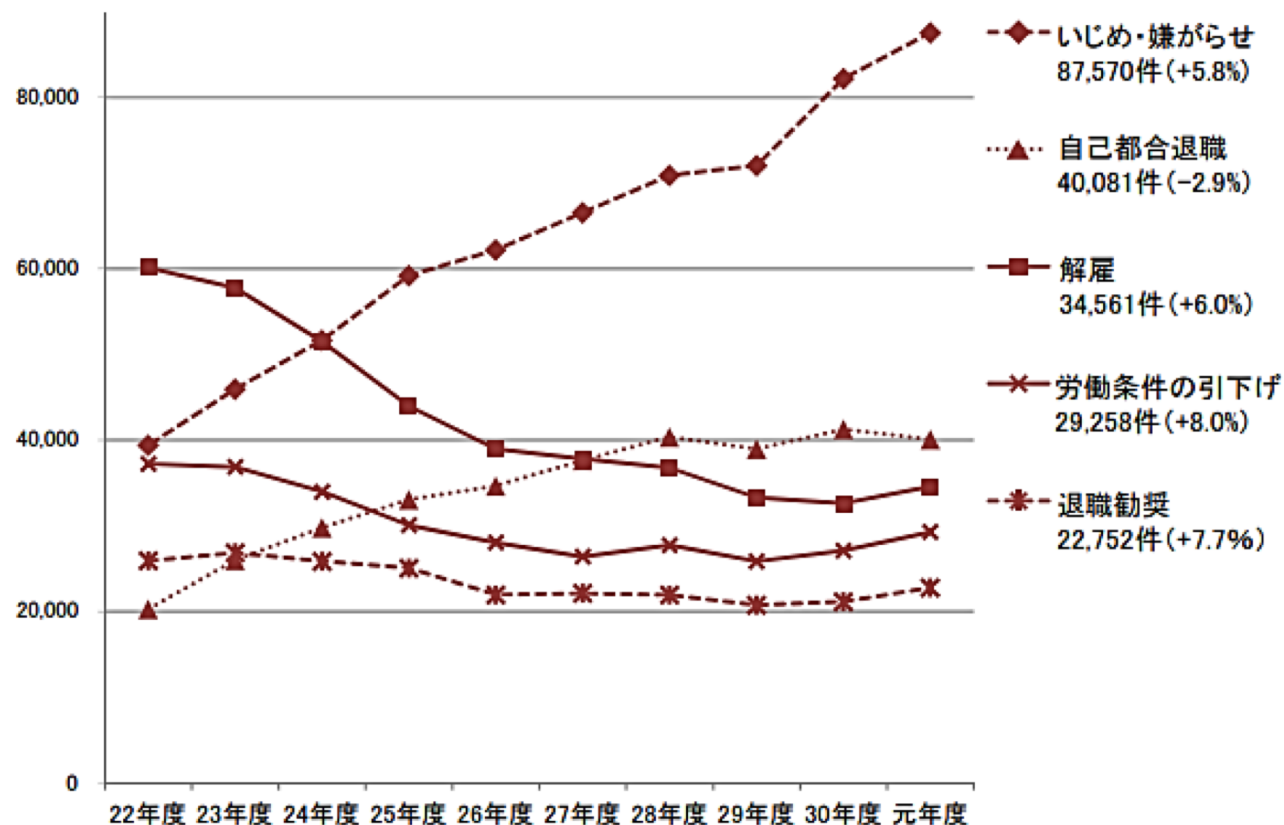
(3) 厚生労働省「総合労働相談」(全国)

—「民事上の個別労働紛争」の相談内容  
の推移(10年間)

「いじめ・嫌がらせ」が増え続け、8年間連続で最多  
となっています。

出所) 厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」2020年7月1日

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ ( )内は対前年度比。

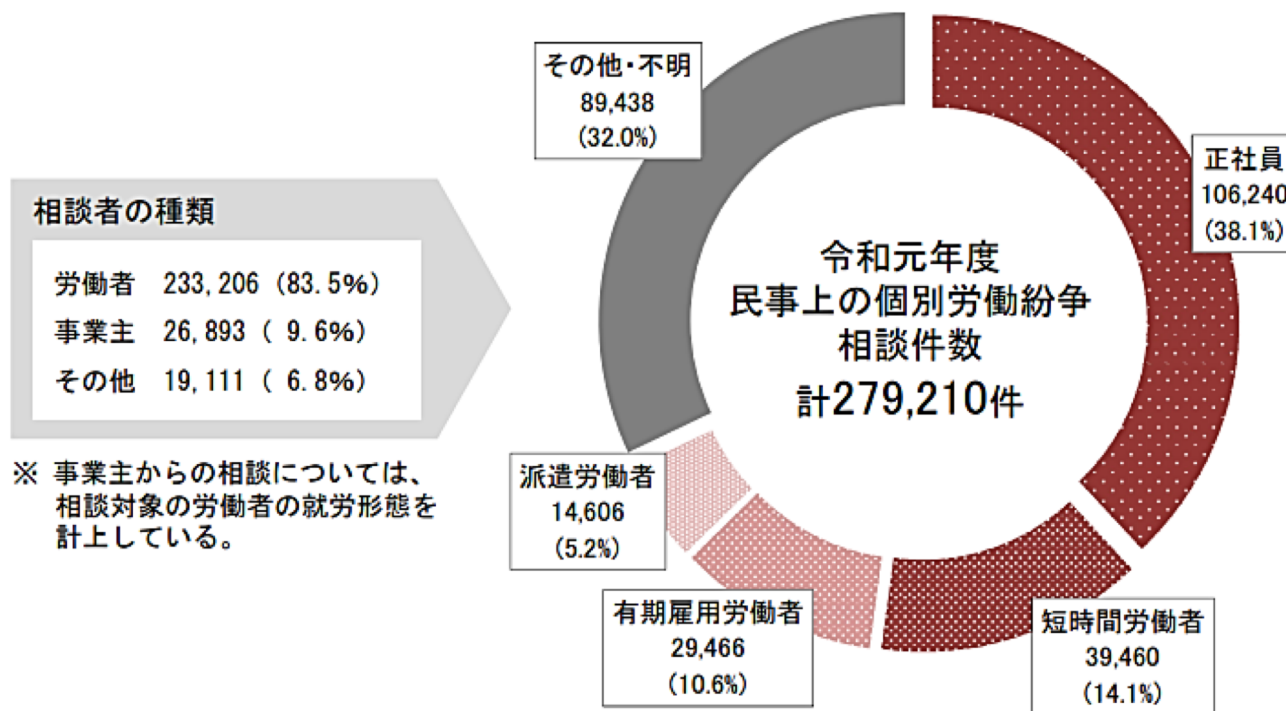
# 1 近年の労働相談の傾向・特徴 — 新型コロナウイルス感染拡大前

(4) 厚生労働省「総合労働相談」(全国)

— 「民事上の個別労働紛争」の相談者の  
就労形態別(2019(令和元)年度)

「正社員」が38.1%、「短時間労働者」・「有  
期雇用労働者」・「派遣社員」の非正社員は、  
29.9%です。

(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



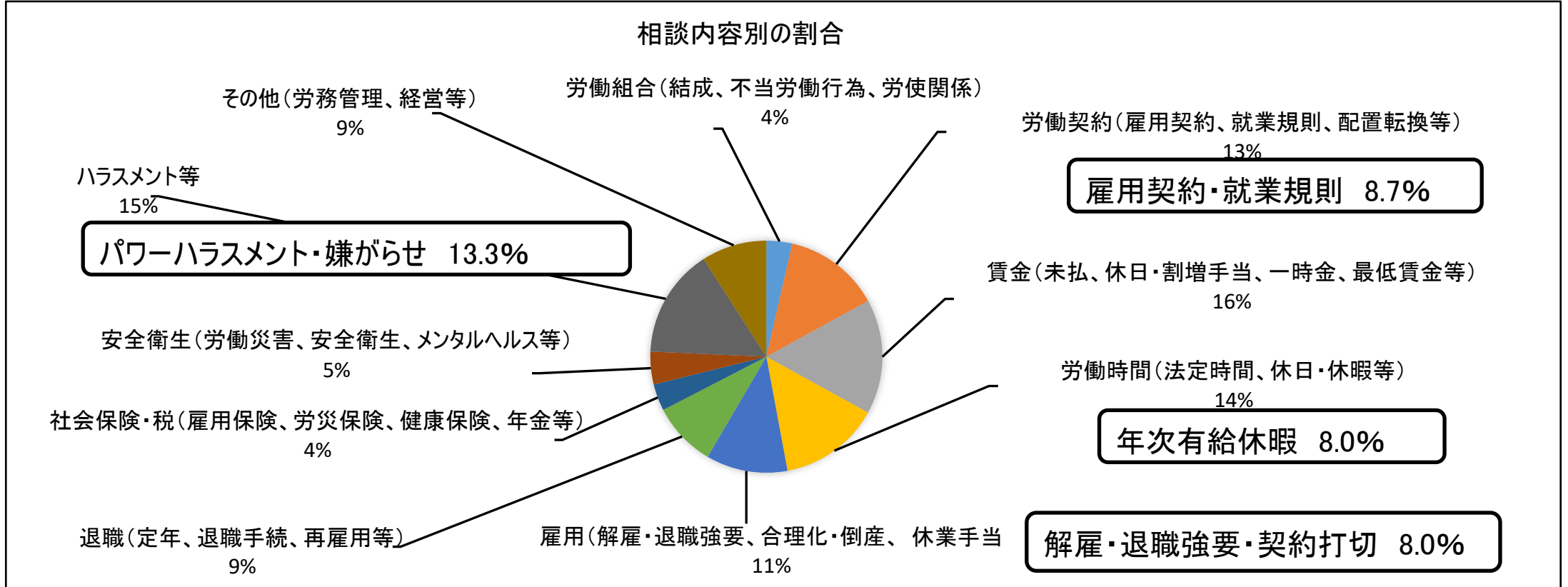
出所)厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度の  
行状況」2020年7月1日

※ ( ) 内は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

# 1 近年の労働相談の傾向・特徴 —新型コロナウイルス感染拡大前

(5) 連合「なんでも労働相談ホットライン」(全国) — 相談件数と内容(2019年1月1日～12月31日)

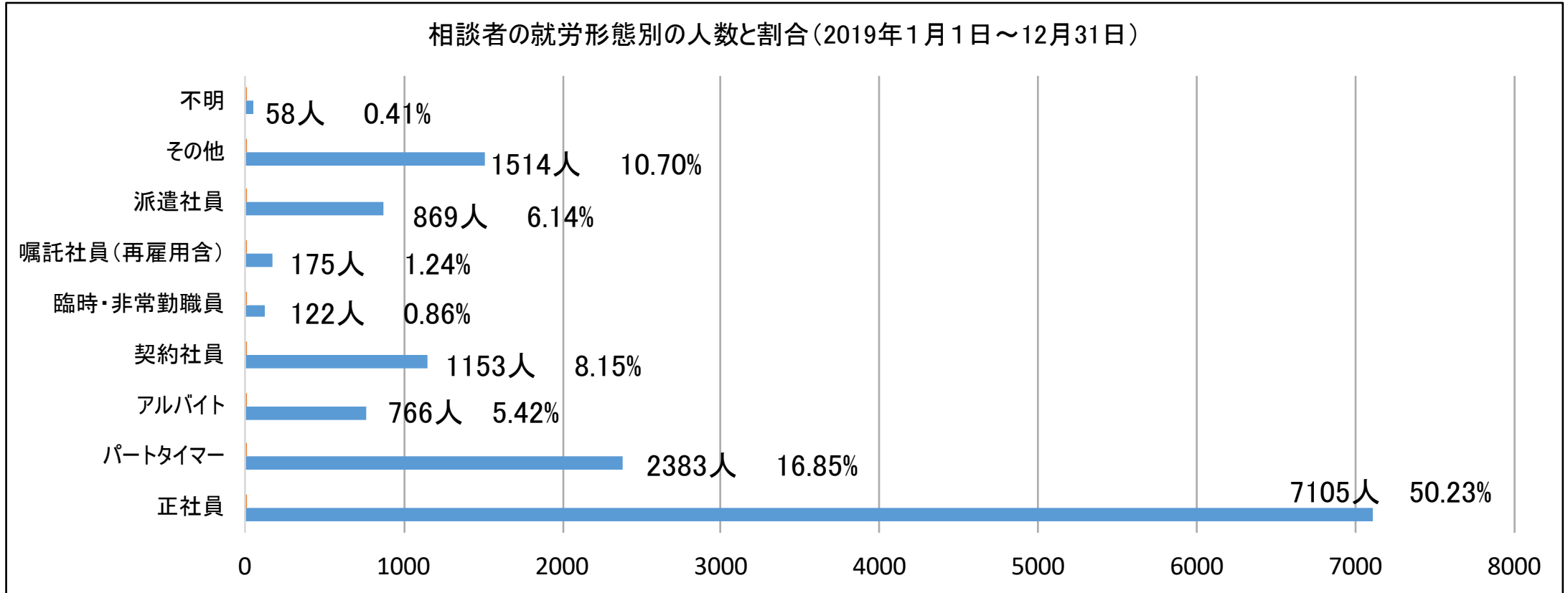
連合「なんでも労働相談ホットライン」に寄せられた労働相談の相談件数は、15,593件です。相談内容では、「パワーハラスメント・嫌がらせ」が13.3%と最多、他に多いのが「雇用契約・就業規則」8.7%、「年次有給休暇」8.0%、「解雇・退職強要・契約打切」8.0%、です。



# 1 近年の労働相談の傾向・特徴 —新型コロナウイルス感染拡大前

(6) 連合「なんでも労働相談ホットライン」(全国) — 相談者の就労形態と性別(2019年1月1日～12月31日)

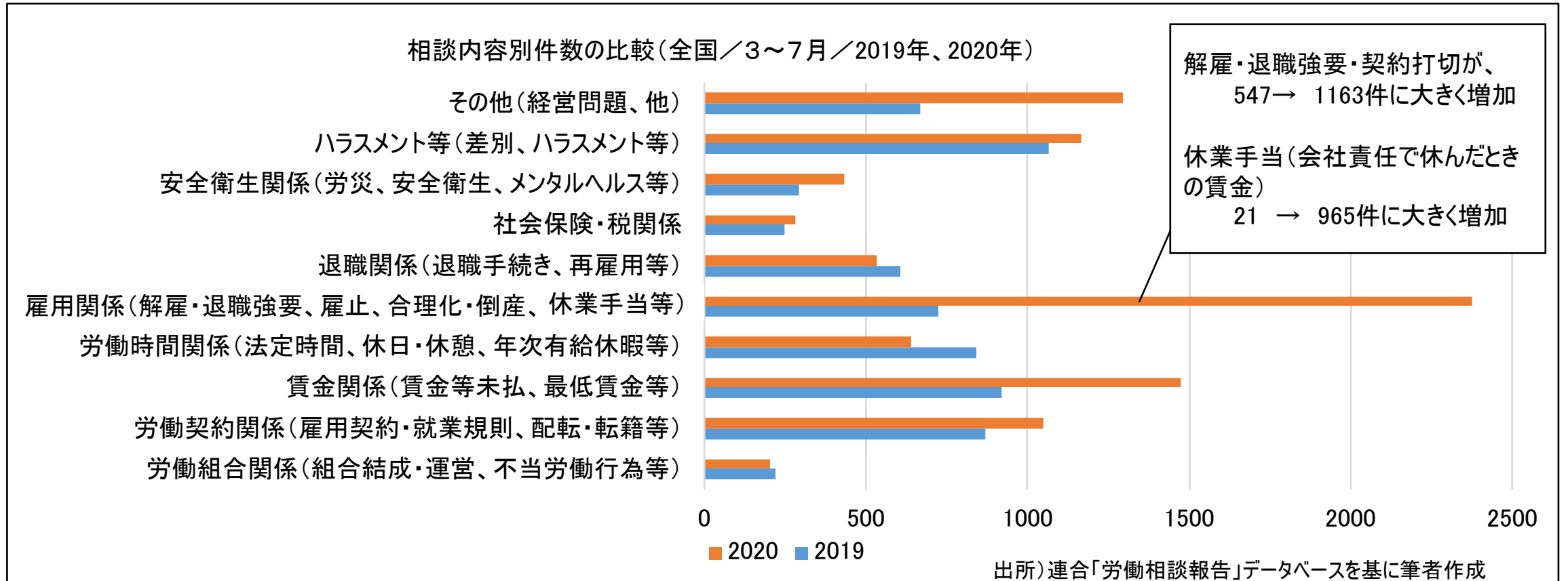
相談者の就労形態は、「正社員」が50.23%と最多、「不明」・「その他」を除く「パートタイマー」・「アルバイト」・「契約社員」・「派遣社員」等の非正社員(合計)は38.66%です。相談者の性別は、男性 50.07%、女性49.79%、その他 0.14%です。



## 2 近年の労働相談の傾向・特徴 —新型コロナウイルス感染拡大後

(1) 連合「なんでも労働相談ホットライン」(全国) — 3月～7月の相談件数と内容(2019年、2020年の比較)

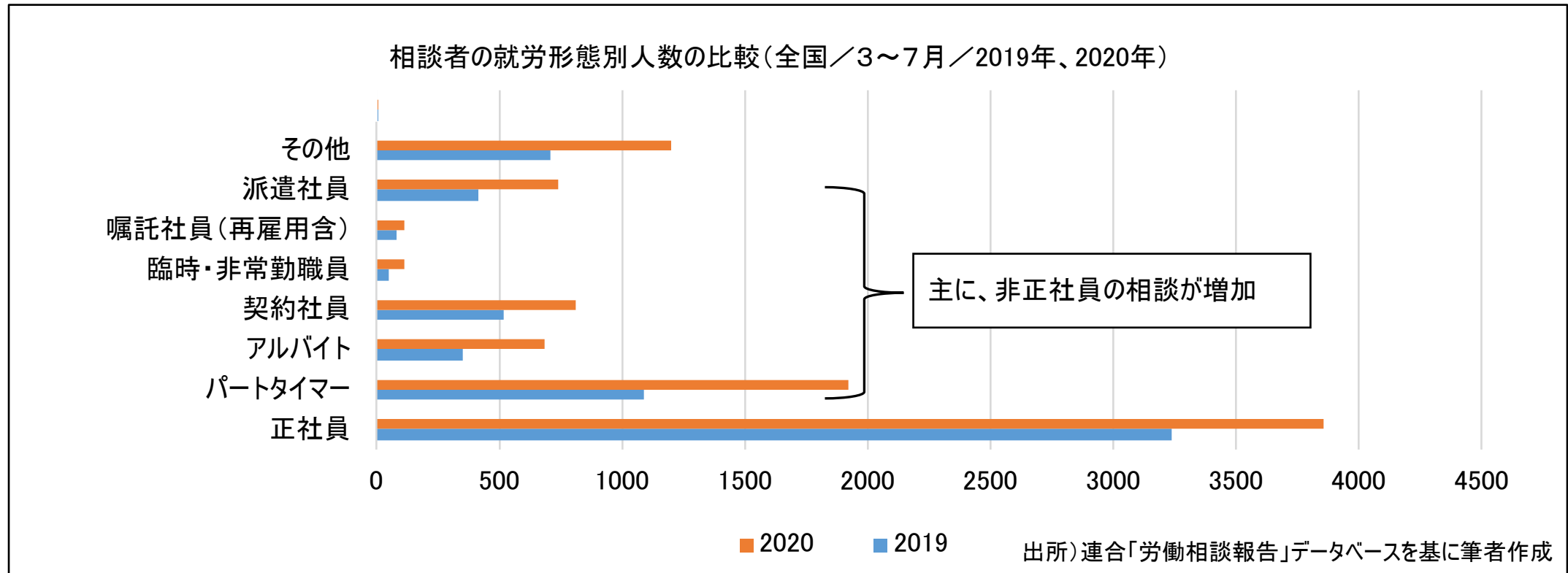
6450件(2019年)から9454件(2020年)へと約1.5倍に増加しました。特に「解雇・退職強要・契約打切」と「休業補償」が大きく増加しました。なお、東京都内では372件(2019年)から946件(2020年)へと約2.5倍に増加しました。増加件数の殆どが、新型コロナウイルス関連の相談です。



## 2 近年の労働相談の傾向・特徴 —新型コロナウイルス感染拡大後

(2) 連合「なんでも労働相談ホットライン」(全国) —3月～7月の相談者の就労形態(2019年、2020年の比較)

主に、「パートタイマー」、「アルバイト」、「契約社員」、「派遣社員」等の非正社員が増加しました。なお、東京都内では、「正社員」の相談も約2倍に増加しています。





### 3 労働問題の解決方法

皆さんは、実際に職場で労働問題に直面したら、どうしますか？

[労働者の場合(実際の労働相談の事例より)]

- 上司(や同僚)から嫌がらせをされた。 ○残業が多過ぎて、つらい。 ○「パートタイマーに有給休暇はない」と言われた。
- 理由の説明もなく、一方的に賃金をカットされた。 ○残業代の支払いを求めたら、仕事を外され、自己都合退職するよう求められた。
- 会社は新規採用を募集しているのに、「経営が厳しい」とだけ言われ、自分だけが解雇された。 等々



労働者、使用者(経営者)のどちらも、一般的に行える労働問題の解決方法

**解決方法(1)** ワークルール(労働法令、その他の決まり)の理解と遵守

**解決方法(2)** 専門機関(行政、司法、民間団体)、弁護士、労働組合への相談や申し立て

労働者に保障されている労働問題の解決方法

**解決方法(3)** 労働組合(労働組合の結成・加入、使用者との団体交渉、労働協約の締結、集团的労使関係の構築※)

※本質的な解決方法(未然防止策を含む)は「健全な労使関係に基づく、労使の交渉・協議による職場のルール・労働条件・環境の改善」です。

# 3 労働問題の解決方法

## (1) ワークルール(労働法令、その他の決まり)の理解と遵守

①ワークルールは、多数あります。

労働契約法、最低賃金法、労働基準法、労働安全衛生法、労災保険法、雇用保険法、働き方改革関連法、ハラスメント対策関連法、  
男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パート有期雇用労働法、労働者派遣法 など  
労働組合法、労働関係調整法、労働委員会規則、その他各法の規則、行政通告等、判例

②ワークルールの基礎知識の理解のため、これから社会で活躍される皆さんに、以下のものをおすすめします。

○**連合「働くみんなにスターターBOOK」** ※特におすすめ！2020年10月現在、東京都内の49大学に案内し、11大学に計820部を配布。

[デジタルブック] <https://www.ituc-rengo.or.jp/soudan/workrules/data/bookdata/html5.html#page=1>

[PDF] [【別冊】連合「働くみんなにスターターBOOK」【第5版】2020年2月](#)

○厚生労働省「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識」ハンドブック

[厚労省HP →PDF] [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html)

○東京都「ポケット労働法2020」冊子

[東京都HP →PDF] <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryo/pocket/index.html>

○東京都「知らないと損する労働法」動画

[東京都HP →YouTube] <https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/douga/>

○日本ワークルール検定協会「ワークルール検定(初級/中級)」 <http://www.workrule-kentei.jp/>

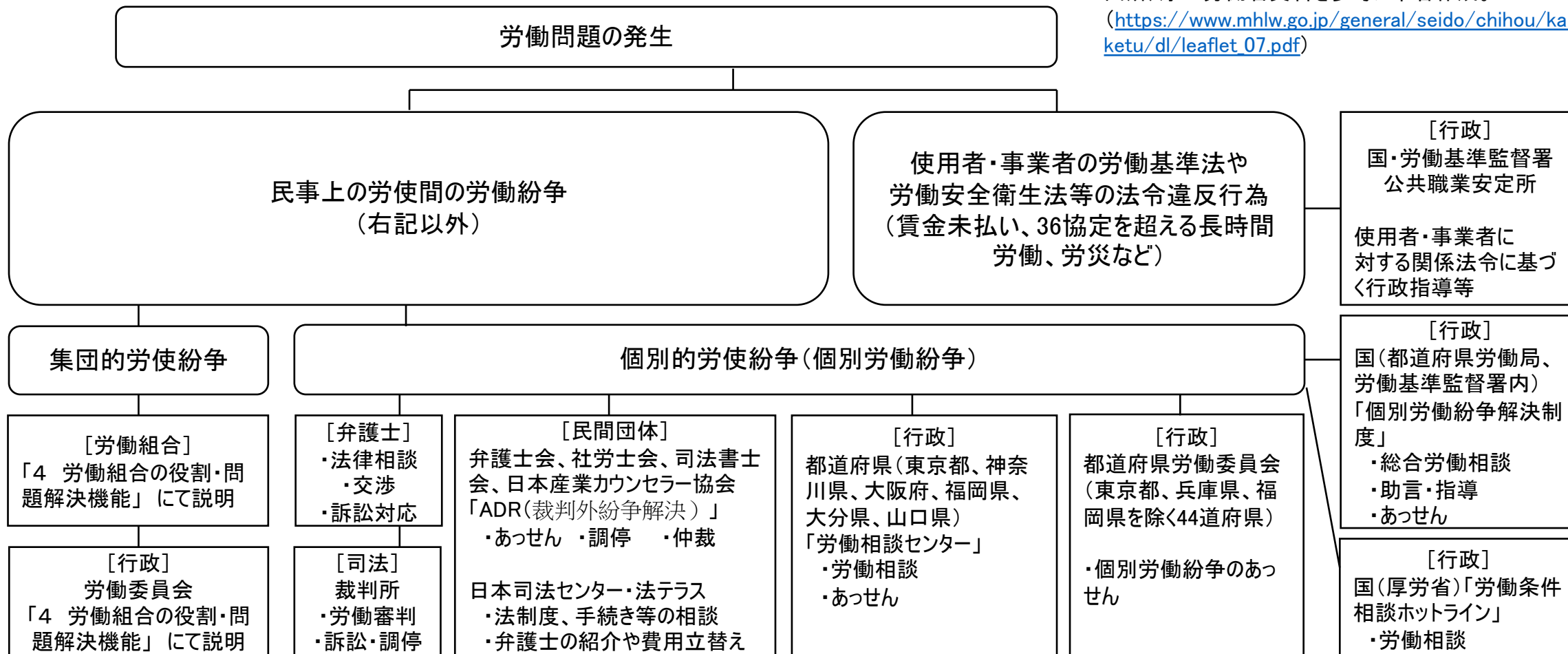


# 3 労働問題の解決方法

(2) 専門機関(行政、司法、民間団体)、弁護士、労働組合への相談や申し立て

①労働問題の各解決方法へのフローチャート

出所)厚生労働省資料を参考に筆者作成。  
[https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kai ketu/dl/leaflet\\_07.pdf](https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kai ketu/dl/leaflet_07.pdf)



### 3 労働問題の解決方法

(2) 専門機関(行政、司法、民間団体)、弁護士、労働組合への相談や申し立て

#### ②行政

○国(厚生労働省) 全国の労働基準監督署

[機能] 罰則を背景に、使用者・事業者の賃金未払い、労使協定を超える法定時間外労働など、法令違反行為を取り締まります。

[注意] 「民事不介入」原則により、不当解雇の争いなど、民事上の労使間の労働紛争には対応しません。

○国(厚生労働省)「個別労働紛争解決制度」(都道府県労働局、労働基準監督署内に窓口設置)

(HP <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>)

[機能] 総合労働相談、個別労働紛争に関して使用者へ助言・指導、あっせん(労使の話し合い解決の支援)を行います。

[注意] 助言・指導、あっせんに強制力はなく、労使いずれかが応じない場合は終了となります。

○国(厚生労働省)「労働条件相談ほっとライン」(労基署等が閉庁している平日夜間、土日・祝日/フリーダイヤル0120-811-610)

(HP [https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/lp/hotline/?yclid=YSS.1000196326.EAlaIQobChMI9PGtIpia7AIVU3RgCh1xDgnIEAAYASAAEgJnbPD\\_BwE](https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/lp/hotline/?yclid=YSS.1000196326.EAlaIQobChMI9PGtIpia7AIVU3RgCh1xDgnIEAAYASAAEgJnbPD_BwE))

[機能] 労働相談、関係機関紹介

[注意] あっせん等を行いません。

○都道府県の個別労働紛争解決機関

・都道府県労働委員会「個別労働紛争のあっせん」(東京都、兵庫県、福岡県を除く44道府県)

・都道府県「労働相談センター」等(東京都、神奈川県、大阪府、福岡県、大分県、山口県)

・兵庫労使相談センター(兵庫県経営者協会と連合兵庫が共同で実施/兵庫県は実施せず)

(中央労働委員会HP <https://www.mhlw.go.jp/churoi/assen/itiran.html>)

[機能] 労働相談、個別労働紛争のあっせんを行います。

[注意] あっせんには強制力はなく、労使いずれかが応じない場合は終了となります。

# 3 労働問題の解決方法

## (2) 専門機関(行政、司法)、弁護士、労働組合への相談や申し立て

### ③司法

#### ○裁判、労働審判

[機能](通常は)労働者が、弁護士を立て、訴訟を起こす。当事者は判決に強制的に従う。

[注意]裁判・弁護士費用等の経済的負担、判決までの一定期間(労働審判は平均70日、労働裁判(1審)は平均14.3カ月)を要します。

### ④民間団体

#### ○ADR(裁判外紛争解決手続き)

- ・弁護士会
- ・社会保険労務士会
- ・司法書士会
- ・日本産業カウンセラー協会 等

(法務省HP <http://www.moj.go.jp/KANBOU/ADR/index.html>)

[機能]個別労働紛争のあっせん、調停、仲裁を行います。

[注意]あっせん、調停には強制力がありません(仲裁判断は判決と同じ効力があります)。

#### ○日本司法センター「法テラス」サポートダイヤル(全国110地方事務所で実施)

(HP <https://www.houterasu.or.jp/>)

[機能]労働法、法制度や手続き等の無料相談・助言、弁護士の紹介や費用立て替え等を行います。

[注意]あっせん等を行いません。弁護士費用の負担など、上記③と同じ負担があります。

### ⑤労働組合

「4 労働組合の役割・問題解決機能 一連合ユニオン東京の活動事例」(次スライドから)にて詳しく説明します。

## 4 労働組合の役割・問題解決機能ー連合ユニオン東京の活動事例

### (1) 労働組合とは

労働組合法は、労働組合を「労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう」と定義しています。

労働者は一人ひとりでは立場が弱く、使用者(会社・団体)に対する交渉力がありません。一人ひとりがバラバラに、または少人数の有志で使用者に要求しても、問題の解決や労働条件・職場環境等の改善はあまりすすみません。

そのため、**憲法28条は労働者に労働三権として、団結権、団体交渉権、団体行動権を保障しています。労働組合は、職場の問題について使用者と対等な立場で交渉する権利が保障され、使用者と締結する労働協約には効力と拘束力があります。**

### (2) 労働組合の組合員＝労働組合法上の労働者※

一般の雇用労働者だけではなく、例えば、会社等で「管理職」とされている人や、業務委託契約の個人事業主でも、労働組合の組合員となれる場合があります。

※労働組合法は、組合員の範囲について、使用者の利益代表(役員、人事・労働関係の権限者等)や使用者から経理的援助を受けている者を除き、広く認めています。

また、労働組合法上の「労働者」は、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者」とされ、労働基準法上の労働者より範囲が広いとされています。厚生労働省「労使関係法研究会報告書」(平成23年7月)は、労働組合法上の労働者か否かについて具体的に検討する各判断要素等を示した上で、契約の形式のみにとらわれるのではなく、当事者の認識や契約の実際の運用を重視して判断されるべきとしています。

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001juuf.html>)

業務委託、請負、フリーランス等の「曖昧な雇用」については、連合「働くみんなの連合サポートQ(Wor-Q)」(<https://jtuc-network-support.com/>)を参照してください。

### (3) 集団的労使紛争

労働者個人と使用者との争いである「個別的労使紛争(個別労働紛争)」に対して、労働者が加入した労働組合と使用者との争いは「集団的労使紛争」と言います。



## 4 労働問題の役割・問題解決機能ー連合ユニオン東京の活動事例

### (4) 労働組合の基本的な役割・機能

労働組合は通常、団結権、団体交渉権を行使し、労働問題の解決をはじめ、労働条件の維持改善等を図ります。

なお、労働組合法は、労働組合の結成、加入、団体交渉等の正当な行為を理由とする、労働者や労働組合に対する不利益行為を「不当労働行為」として禁止しています。

#### ① 団結（労働組合の結成、加入）

労働組合を結成もしくは労働組合に加入することにより、使用者と対等な立場で交渉する権利が保障され、交渉力も増します。

労働組合には、会社・団体単位の「企業別労働組合」と、「連合ユニオン東京」のような個人加入できる「地域ユニオン」があります。

労働組合は、2名以上で結成できます。

#### ② 団体交渉

団体交渉とは、労働組合が使用者またはその団体と行う交渉のことをいいます。労働組合が団体交渉を申し入れると、労働組合法により、使用者に「団体交渉応諾義務」、「誠実交渉義務」が生じ、使用者は団体交渉を拒否できず、誠実に交渉しなければなりません。

裁判とは違い、労使の話し合いにより幅広い解決が図られます。

円滑に問題が解決すれば、結果として、弁護士費用や裁判費用等の負担や精神的負担が軽減されます。

#### ③ 労働協約の締結

労働協約は、労働組合だけが使用者との間で締結でき、労働組合法により規範的効力、一般的拘束力が特別に付与されるため、職場のルールである就業規則より効力が強く、優先されます。

連合に加盟する多くの労働組合が、労使間で労働協約を締結しています。

## 4 労働問題の役割・問題解決機能ー連合ユニオン東京の活動事例

### (4) 労働組合の基本的な役割・機能

#### ④ 集団的労使関係の構築

労働問題の本質的な解決方法は、「健全な労使関係に基づく、労使の交渉・協議による職場のルール・労働条件・環境の改善」です。このような労使関係と慣行があれば、労働問題を未然防止でき、問題が発生しても円滑に解決できます。

労働組合は、一定人数の組合員の加入、労使協議や団体交渉、上記③の労働協約締結等を通じて、**使用者と健全な集団的労使関係を構築し、職場のルール・労働条件・環境を改善**することができます。その結果、**労使双方に、以下のような効果・メリット**があります。

また、組合員数が従業員の過半数を超えて「過半数労働組合」になると、法的に多くの役割が与えられます。例えば、労働基準法により、使用者は、従業員に法定時間外労働や法定休日労働をさせる場合、いわゆる「36協定」をこの「過半数労働組合」と締結しなければなりません。

#### [労働組合の効果・メリット]

##### ○ 組合員にとって

- ・労働問題を未然に防止し、発生後の解決も円滑・迅速になる。
- ・職場のルールや賃金、労働時間などを話し合いで決められるようになり、労働条件が改善される。
- ・組合員の不満・苦情などが会社側に伝えやすくなり、職場の風通しが良くなる。
- ・不当な解雇や安易なリストラなどがなくなり、雇用が安定する。
- ・経営に関する情報が入りやすくなり、透明性が増す。
- ・倒産や企業売却などのとき、身を守るため、大きな力となる。

##### ○ 使用者にとって

- ・個別労使紛争を未然に防ぐことができる。
- ・従業員の意識や不満、改善提案などの生の声、職場の問題を早く把握でき、問題の早期解決やコンプライアンスの強化につながる。
- ・働きやすい職場になると、従業員の意欲が向上し、業績も上がる。
- ・情報の共有化やコミュニケーションの円滑化が進むと、無駄がなくなり、仕事の効率がアップする。

## 4 労働問題の役割・問題解決機能ー連合ユニオン東京の活動事例

### (5) 連合ユニオン東京の活動

それでは、連合ユニオン東京の活動事例を通じて、労働組合の役割と問題解決機能を具体的に説明します。

#### ① 基本姿勢と活動

- 労働問題、労働紛争の早期解決  
労働相談、団体交渉、労働裁判支援基金（費用立替制度）
- 労働問題、労使紛争の未然防止、安心して働ける職場づくり  
労働組合の結成、健全な集团的労使関係の構築、労働協約の締結

#### ② 活動の流れ

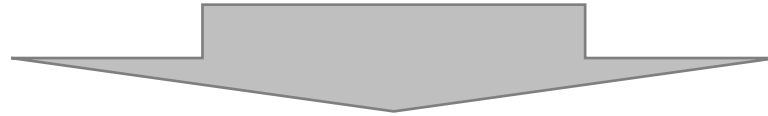


#### 労働相談

- 1) 労働者が、「**連合なんでも労働相談ホットライン**」のフリーダイヤル **0120-154-052 (いこうよ れんごうに)** ※へ電話で相談する。電話は、発信地の都道府県にある連合（東京都内からは連合東京（連合ユニオン東京））へつながる。  
※連合では、メール、LINEの相談も受け付けています。 <https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/>
- 2) 連合ユニオン東京の執行部（連合東京の労働相談員）が電話で対応し、必要な場合に面談を行い、労働問題の解決ための助言を行う。

## 団体交渉

- 1) 労働者が他の労働組合に加入しておらず、個人での問題解決が困難な場合、連合ユニオン東京に個人加入する。
- 2) 連合ユニオン東京より使用者(会社・団体)に団体交渉を申し入れる。
- 3) 連合ユニオン東京の執行部が交渉員となり、団体交渉を行い、問題を解決する。



## 労働組合の結成

- 1) 今後の労使紛争の未然防止、安心して働ける職場づくりのために「労働組合が必要」と判断した場合、連合ユニオン東京や連合加盟の産業別労働組合が支援し、複数の有志の労働者とともに労働組合を結成する。
- 2) 使用者(会社・団体)に対して「労働組合結成通告」を行う。



## 労働協約の締結、健全な集団的労使関係の構築

- 1) 労働組合と使用者とで、労使紛争の未然防止、安心して働ける職場づくりのため、協議や交渉を重ねる。
- 2) 労働協約を締結し、労働条件や職場環境の改善を図りつつ、健全な集団的労使関係を築く。

# 4 労働問題の役割・問題解決機能ー連合ユニオン東京の活動事例

## (5) 連合ユニオン東京の活動

### ③ 不当労働行為が起きた時の対応

ー労働委員会への救済申立て、和解、命令

団体交渉や労働組合の結成のとき等に、労働者や労働組合に対して、右記のような不利益行為を行うことは、「不当労働行為」として禁止されています。

使用者(会社・団体)が「不当労働行為」を止めないときは、速やかに、労働委員会へ救済申し立て等を行います。

組合活動をしたことなどによる  
**〈不利益取扱い〉**



正当な理由のない  
**〈団体交渉拒否〉**



組合運営に対する  
**〈支配介入〉**



労委での発言などを理由とした  
**〈報復的不利益取扱い〉**



(注)イラストは代表的な事例です。



# 4 労働問題の役割・問題解決機能ー連合ユニオン東京の活動事例

## (5) 連合ユニオン東京の活動

### ③ 不当労働行為が起きた時の対応

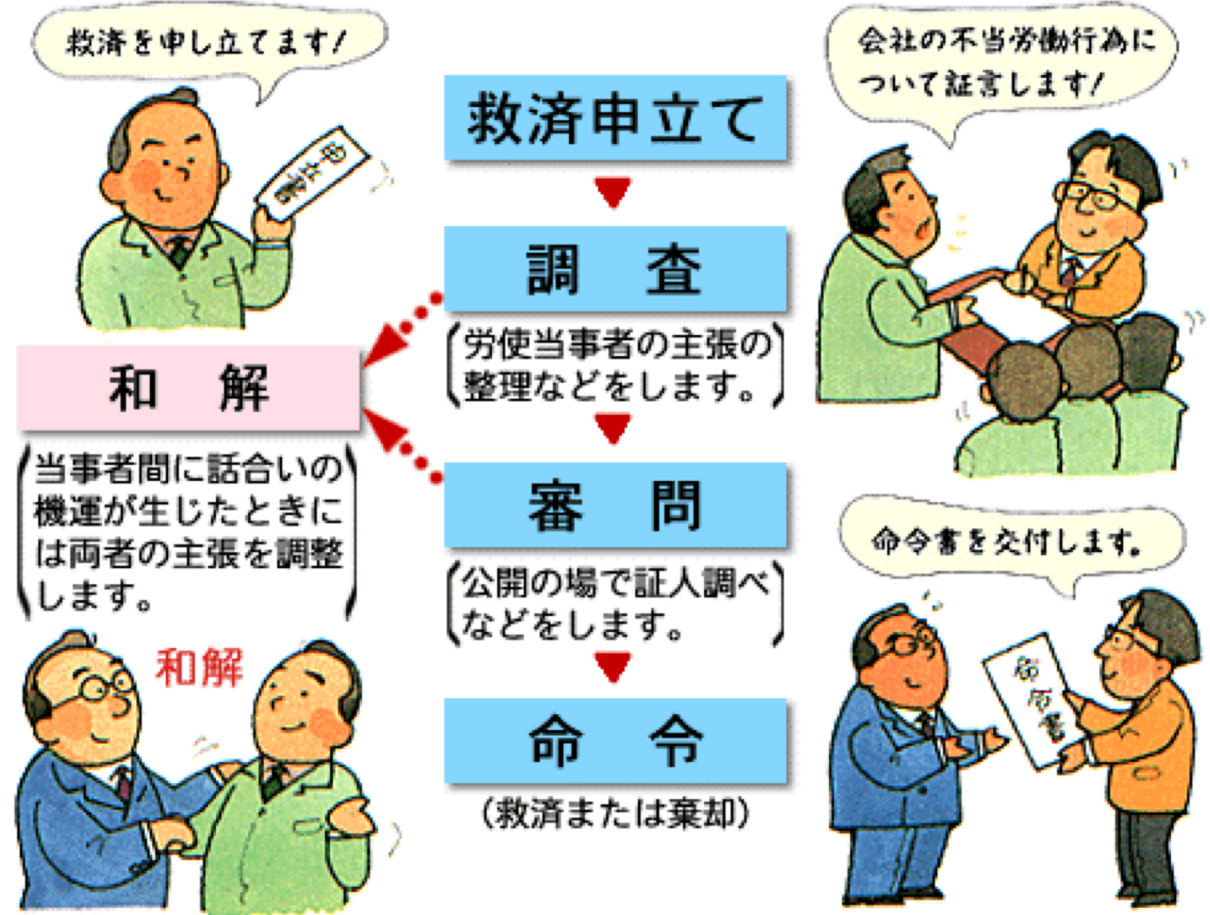
ー労働委員会への救済申立て、和解、命令

労働組合法により、中央労働委員会と都道府県労働委員会が設置されています。労働者の団結擁護・労働関係の公正な調整企図を目的とする行政委員会、使用者委員、労働者委員、公益委員の各同数で構成されています。

労働組合から「不当労働行為救済申立て」を受け、調査、審問を経て、使用者に救済命令を発します。命令前の和解が多いです(例:2018~2020年、東京都では約50~70%)。



## 不当労働行為審査の流れ





## 4 労働問題の役割・問題解決機能ー連合ユニオン東京の活動事例

### (6) 連合ユニオン東京による問題解決事例

筆者が実際に対応した事例を紹介します。

注)解決時の協定において労働組合、使用者、組合員との間で秘密保持を約束しているため、会社等が特定できないように内容を一部修正しています。

#### [事例1] 退職強要

##### ○相談者

製造業、53歳・男性、無期雇用、30年間勤務、事務職。

##### ○相談内容

- 1) 相談者は、使用者から、面談で「来期、あなたは会社の予算外。現在の部署から1か月後に異動することは決定しているが、異動先がなかなか見つからない。他のグループ会社へ出向し、運転業務を命じ、賃金は半減する。それが嫌なら解雇する。いま自ら退職するなら、3か月間の有給の転職活動を許可し、1年分の退職金を上乘せする」と告げられた。
- 2) 相談者は主に自分の賃金で2人の子を養い、高校生の子の大学受験を予定しており、「賃金を大幅に下げずに働きたい。他のグループ会社への出向には合意するが、運転業務は不安だ」として、雇用継続と賃金維持、職種の再検討を希望した。
- 3) 使用者は相談者に対して、上記1)と同様の面談を1か月間に6回繰り返した。相談者は苦痛に耐えながら、上記2)の希望を出し続けた。すると、使用者は、何も知らない同じ部署の社員を集め、相談者の「退職祝いパーティー」を開き、相談者に退職の挨拶をさせた。その後、無給の自宅待機を命じた。

## 4 労働問題の役割・問題解決機能ー連合ユニオン東京の活動事例

### (6) 連合ユニオン東京による問題解決事例

#### [事例1] 退職強要

##### ○解決までの対応

1) 相談者は連合ユニオン東京の組合員となり、団体交渉を行った。連合ユニオン東京は、使用者に対して、以下のことを指摘し、相談者に対する全ての違法・不当な行為を即時に止め、雇用継続を前提に職種や労働条件の交渉に応じるよう求めた。

- ・相談者(労働者)に問題はなく、大幅な労働条件の引き下げや退職の理由がない。
- ・出向は、合理的理由、業務必要性がなく、労働条件を一方的かつ大幅に不利益変更するものであり違法である。
- ・解雇の可能性を示しつつ、心理的負荷を与えながら、大きな不利益変更となる出向か退職かという選択を執拗に迫ることは、退職強要であり、不当かつ違法である。即時にそれらを止めること。
- ・民法により、会社都合の自宅待機命令は賃金100%を補償しなくてはならない。

2) 数回の団体交渉を経て、自宅待機中の賃金の支払い、他のグループ会社への出向、労務管理の業務、出向前の金額を下回らない賃金、退職強要を行わない旨の協定書を締結し、解決した。相談者は、出向先会社で勤務を続けた。

## 4 労働問題の役割・問題解決機能ー 連合ユニオン東京の活動事例

### (6) 連合ユニオン東京による問題解決事例

#### [事例2] パワーハラスメント

##### ○ 相談者

情報通信業、30代・男性、無期雇用、10年間勤務、研究職。

##### ○ 相談内容

- 1) 同じフロアで働く会計業務を行う行為者(50代・女性)が、約5年間にわたり、相談者の仕事の進め方について難癖やクレームをつけていた。行為者は、社員のなかで勤続年数が最長であり、同調する社員のグループを形成している。
- 2) 相談者は、体調を崩し、心療内科で「適応障害」と診断された。

##### ○ 解決までの対応

- 1) 行為者によるハラスメント行為について、相談者が記録したメモを基に、同行為の事実経過を記した文書を作成した。
- 2) 相談者は連合ユニオン東京の組合員となり、団体交渉を行った。使用者に対して、同文書、心療内科の診断書を示し、使用者の安全配慮義務の履行、事実確認と行為者のハラスメント行為の即時禁止、相談者のメンタルヘルス不全への配慮、業務ライン外からの越権行為の禁止、職場のガバナンスとコミュニケーションの正常化を求めた。
- 3) 団体交渉後、行為者のハラスメント行為は止まり、相談者は1か月の休養を経て、職場復帰し、勤務を続けた。

## 4 労働問題の役割・問題解決機能ー連合ユニオン東京の活動事例

### (6) 連合ユニオン東京による問題解決事例

[事例3] 会社吸収合併前の退職強要と合併後の雇用不安

#### ○相談者

デザイン会社、約8割の社員、無期雇用。

#### ○相談内容

- 1) 会社が、株100%を保有する親会社に吸収合併されることとなり、使用者(会社)は合併前に人員を削減するため、希望退職を募集した。退職者が目標人数に達しなかったのか、使用者は、社員Xの属する制作部を中心に執拗に退職勧奨を行った。
- 2) 社員Xは、使用者から面談で「来期にやってもらう仕事はない。あなたは必要とされていない」と、一定の退職金上乗せを条件に退職を執拗に迫られた。社員Xは「必要とされていない」と完全否定され、精神的苦痛と怒りの感情の中、退職同意書にサインしてしまった。その後、冷静になり退職同意の撤回を求めたが、使用者は全く応じず、退職となった。
- 3) こうした様子を見て、多くの社員の間、「会社が吸収合併される前に、自分たちも退職させられるかもしれない。合併後も、吸収される側の会社の自分たちが人員削減の対象となるかもしれない」との不安が広がった。

## 4 労働問題の役割・問題解決機能ー連合ユニオン東京の活動事例

### (6) 連合ユニオン東京による解決事例(労働相談から解決まで)

#### [事例3] 会社吸収合併前の退職強要と合併後の雇用不安

##### ○ 解決までの対応

- 1) 3名の社員が、会社による合併前の執拗な退職勧奨の抑止や、合併後の新会社による雇用継続を求め、連合ユニオン東京へ相談に来た。
- 2) 連合ユニオン東京は、相談に来た3名の社員とともに、広く社員へ呼びかけ、約8割の社員が加入するA労働組合を結成した。
- 3) A労働組合は、使用者に対して結成通告を行い、会社合併前の退職勧奨を止め、雇用に関わる重要事項はA労働組合と実行前に協議することを要求した。使用者は、それらについてA労働組合と約束した。
- 4) 同時に、A労働組合は、合併後の新会社でのリストラを抑止するため、相手側会社にあるB労働組合に対して、会社合併後の両労働組合の統合、全組合員(元A労働組合員を含む)の雇用継続に向けた取り組みを要請した。連合東京、当該の産業別労働組合が仲介し、B労働組合の合意を得た。B労働組合は、使用者との良好な集团的労使関係を築き、労働協約を締結していた。
- 5) その後、会社合併が行われ、労働契約は承継された。A労働組合とB労働組合は統合し、両組合員の雇用継続を求めた。その後、人員削減は行われず、雇用が継続した。

## 4 労働問題の役割・問題解決機能ー 連合ユニオン東京の活動事例

### (6) 連合ユニオン東京による解決事例(労働相談から解決まで)

[事例4] 新型コロナウイルス感染拡大によるシフト勤務の減少と仕事外し(パワーハラスメント)

#### ○相談者

飲食サービス業、40代・男性、無期雇用、8年間勤務、接客業。

#### ○相談内容

- 1) 相談者が勤務する店舗が、新型コロナウイルス感染拡大により、3月から5月まで休業し、6月から開店時間を短縮して営業を再開した。しかし、労働時間は、感染前の6割程度に減少した。相談者はシフト勤務制であったが、出勤日が以前の2割程度に減ってしまった。
- 2) 相談者は、収入減で生活が苦しく、使用者に対して「出勤日が減った分、雇用調整助成金の特例を活用しつつ休業手当を支払ってほしい。もしくは、自分で休業支援金を申請するので、休業を証明してほしい」と求めたが、使用者は取り合わず、その後の約1か月間、相談者のシフト勤務を全く無くしてしまった。

#### ○解決までの対応

- 1) 相談者は連合ユニオン東京の組合員となり、団体交渉を行った。使用者に対して、相談者のみ出勤させないことはパワーハラスメントであり即時に止め、他の社員と公平に出勤させること、出勤させなかった期間の賃金を支払うことを求めた。
- 2) 使用者は頑なに出勤を認めず、相談者に対して退職を勧奨した。
- 3) 団体交渉を経て、相談者は、一定の退職金の支払いを条件として退職に合意した。