

2021年10月21日

明治大学2021年度労働講座企画委員会寄付講座

第5回講義「職場のリアル(3) 労働組合の活動」

[担当講師]

連合東京 連合ユニオン東京書記長
湯浅 祐樹



「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」……一人でも入れる労働組合
労働組合結成をサポートする労働組合。



連合(約700万人)

連合東京(約121万人)

連合ユニオン東京
(約500人)



働いていて困った、
これ正しいのかなあ。

電話相談



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る。
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等。

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する。

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する。

キーワードは？

一人で悩まずに、すぐに相談

[構成]

- 1 近年の労働相談の傾向・特徴
- 2 労働問題の解決方法
- 3 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ー
- 4 まとめ

1 近年の労働相談の傾向・特徴

(1) 厚生労働省「総合労働相談」(全国)

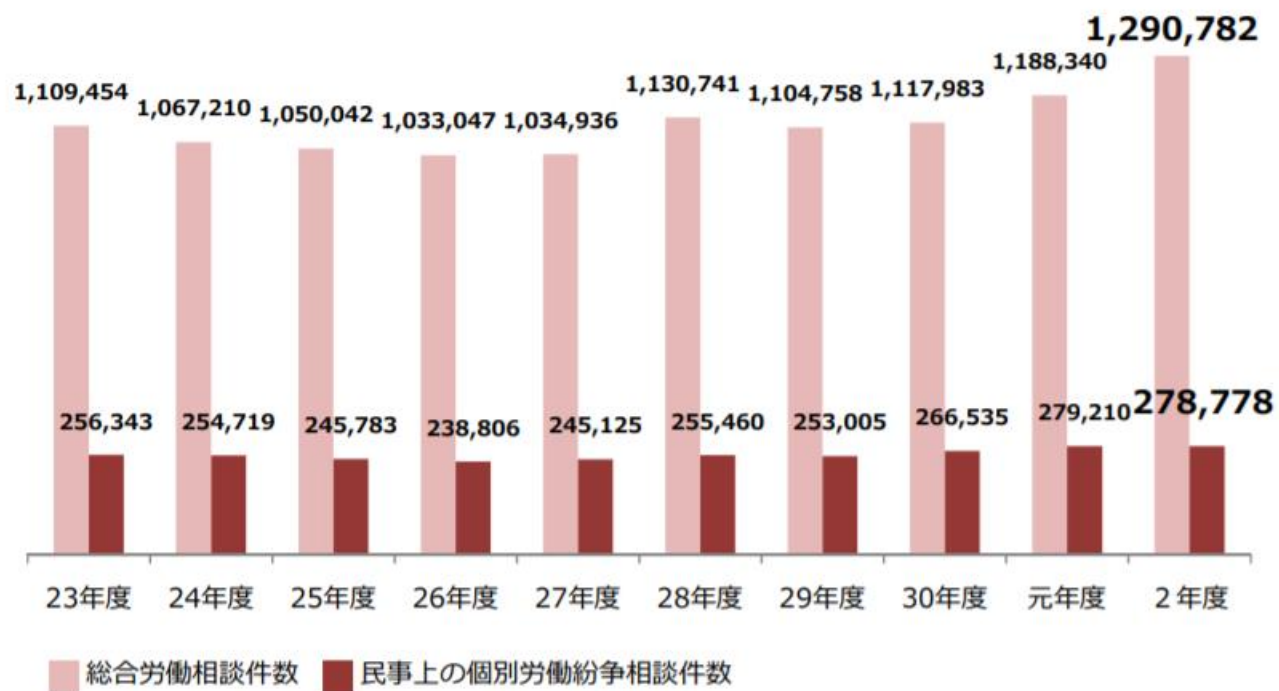
ー相談件数の推移(10年間)

厚生労働省「総合労働相談」コーナー相談件数

2020(令和2)年度に・・・129万782件。

相談件数は**100万件**を超え、高止まり。

(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」2021年6月30日

1 近年の労働相談の傾向・特徴

(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

(2020(令和2)年度)

「いじめ・嫌がらせ」が79,190件で最多。

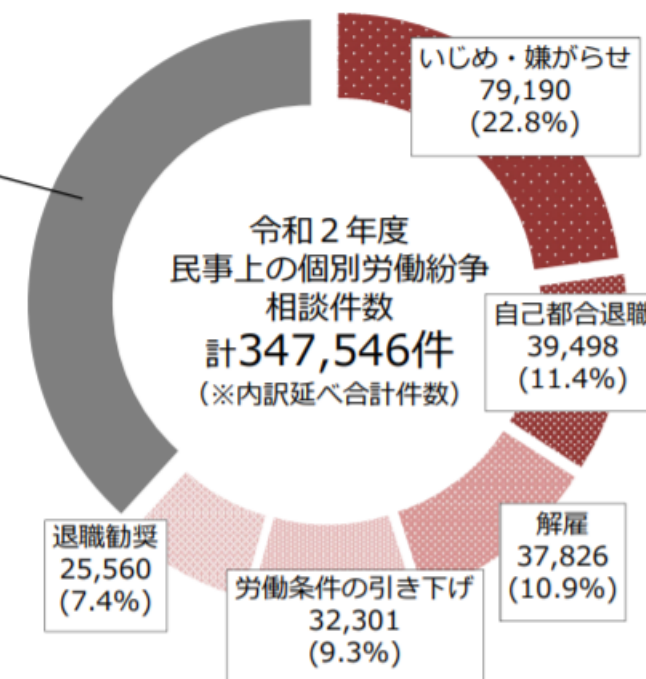
また、「自己都合退職」11.4%、「解雇」10.9%、「退職勧奨」7.4%など、**労働契約の終了に関する内容**が多くなっている。

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」2021年6月30日

(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

ほか 計133,171

雇い止め	15,056	(4.3%)
出向・配置転換	10,438	(3.0%)
雇用管理等	7,651	(2.2%)
募集・採用	2,193	(0.6%)
採用内定取り消し	2,387	(0.7%)
その他の労働条件	55,366	(15.9%)
その他	40,080	(11.5%)



※ %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回の相談で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。

1 近年の労働相談の傾向・特徴

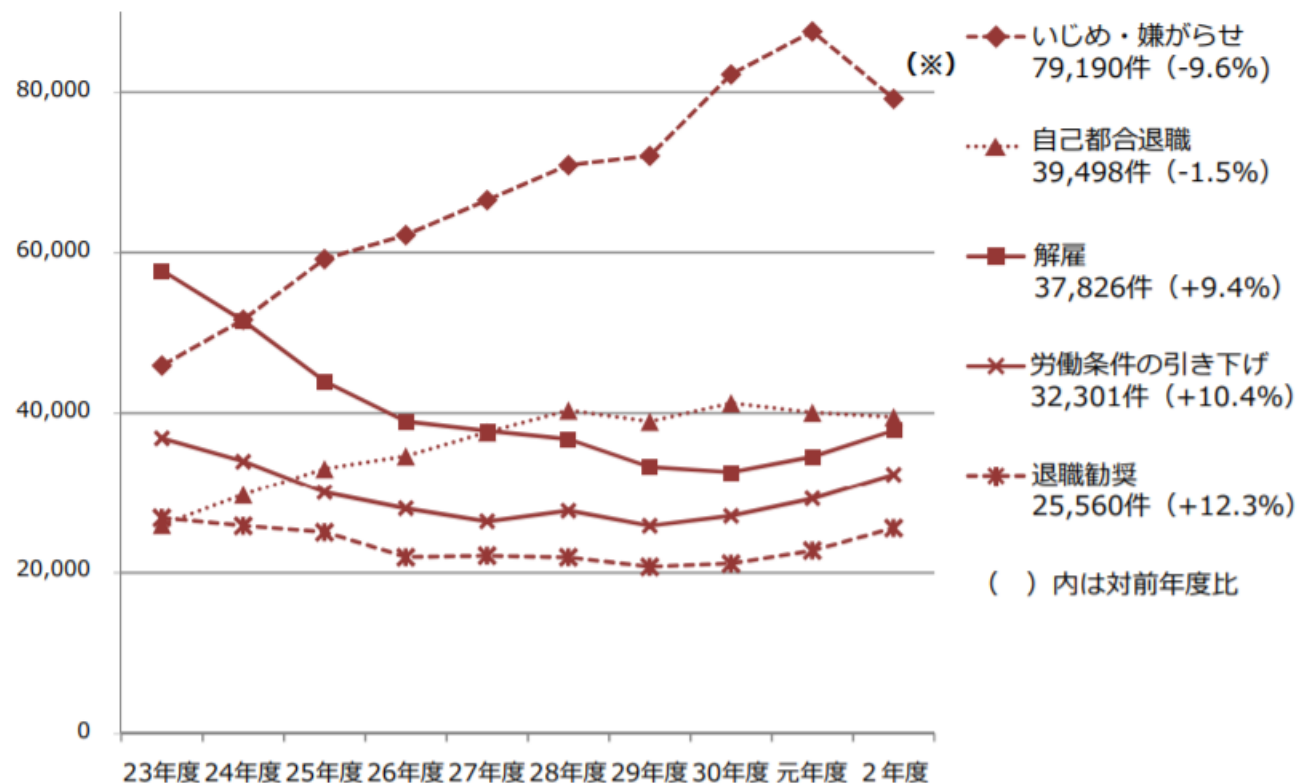
(3) 厚生労働省「総合労働相談」(全国)

「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9年間連続で最多。

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」2021年6月30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)

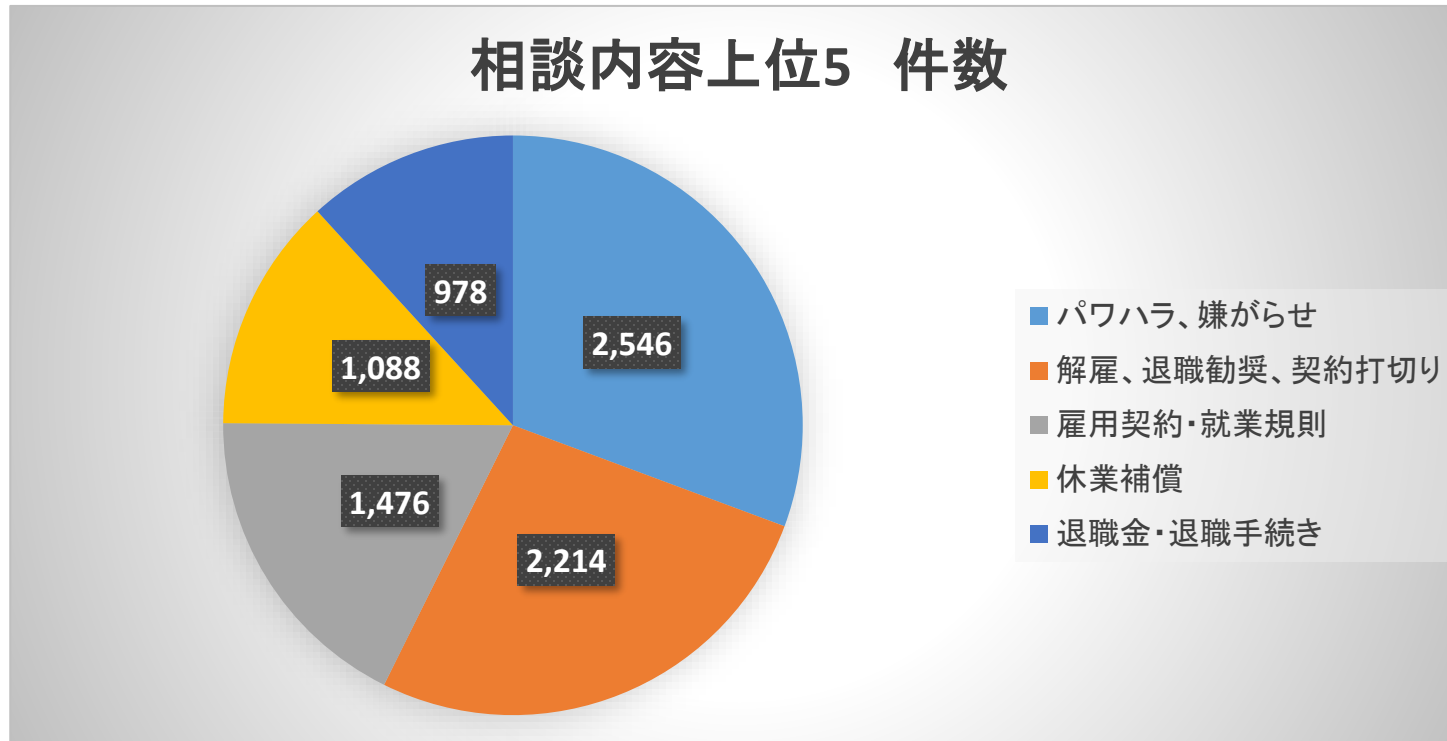


※ 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。 <参考> 同法に関する相談件数：18,363件

1 近年の労働相談の傾向・特徴

(5) 連合「なんでも労働相談ホットライン」(全国) 一相談件数と内容(2020年1月1日～12月31日)

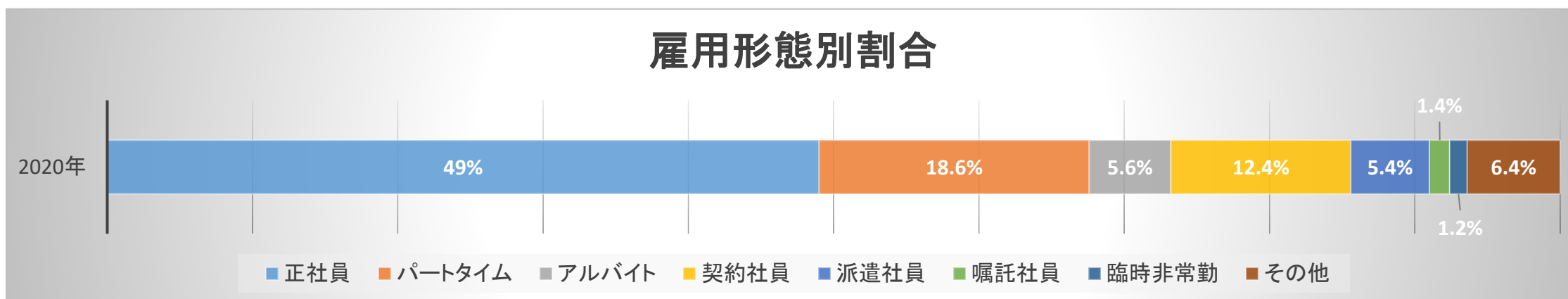
連合「なんでも労働相談ホットライン」に寄せられた労働相談の相談件数は、18,455件。相談内容では、「パワーハラスメント・嫌がらせ」が2,546件と最多、他に多いのが「解雇・退職勧奨・契約打ち切り」2,214件。



1 近年の労働相談の傾向・特徴

(6) 連合「なんでも労働相談ホットライン」(全国) 一相談者の就労形態と性別(2020年1月1日～12月31日)

相談者の就労形態は、「正社員」が49.0%と最多。



	正社員	パート タイム	アルバ イト	契約社 員	派遣社 員	嘱託社 員	臨時 非常勤	その他
2020 年	49.0%	18.6%	5.6%	12.4%	5.4%	1.4%	1.2%	6.4%

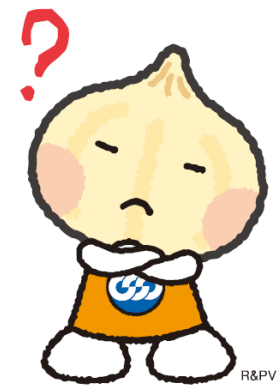
性別	男性	女性
2020 年	47.1%	52.9%

2 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。
- 残業時間が月100時間を超えている。
- うちの会社は有給休暇はないと言われた。
- 有給休暇を使うな、使うなら理由が必要と言われた。
- 給与体系が変わり不利になる。
- 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。
- 「経営が厳しい」とだけ言われ、自分だけが解雇された。 等々



2 労働問題の解決方法

解決方法(1)

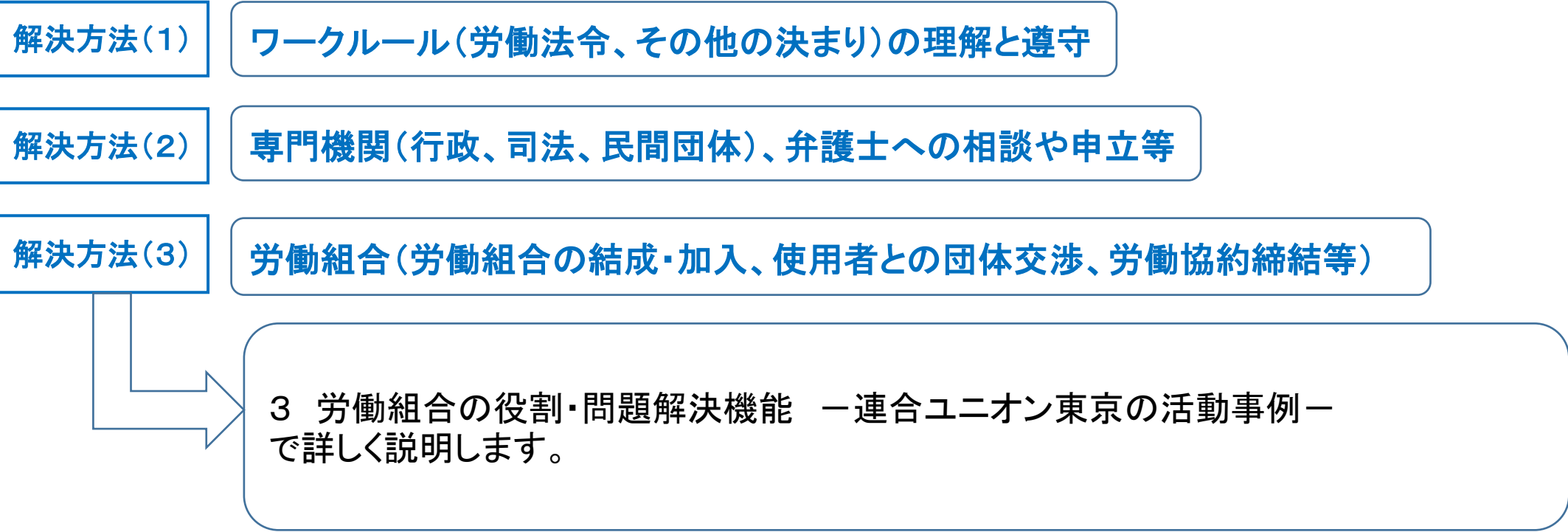
ワークルール(労働法令、その他の決まり)の理解と遵守

解決方法(2)

専門機関(行政、司法、民間団体)、弁護士への相談や申立等

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、労働協約締結等)



3 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 —
で詳しく説明します。

2 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

①ワークルールは、多数あります。

労働法・・・労働基準法、労働契約法、労働組合法、最低賃金法等

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」** ※2021年10月現在、東京都内の52大学に案内し、14大学に計1,680部を配布。

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

○**連合東京ほぼ3分労働法動画**

[連合東京HP] <https://www.rengo-tokyo.gr.jp/roudouhoumv/>



○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

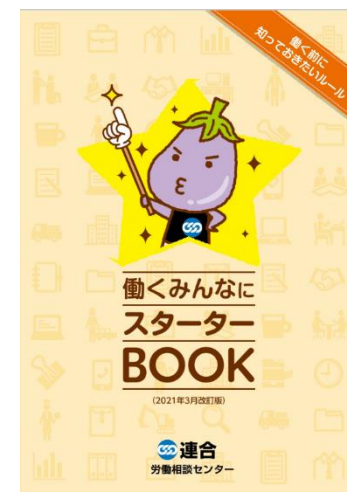
○東京都「ポケット労働法2021」冊子

[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)」



2 労働問題の解決方法

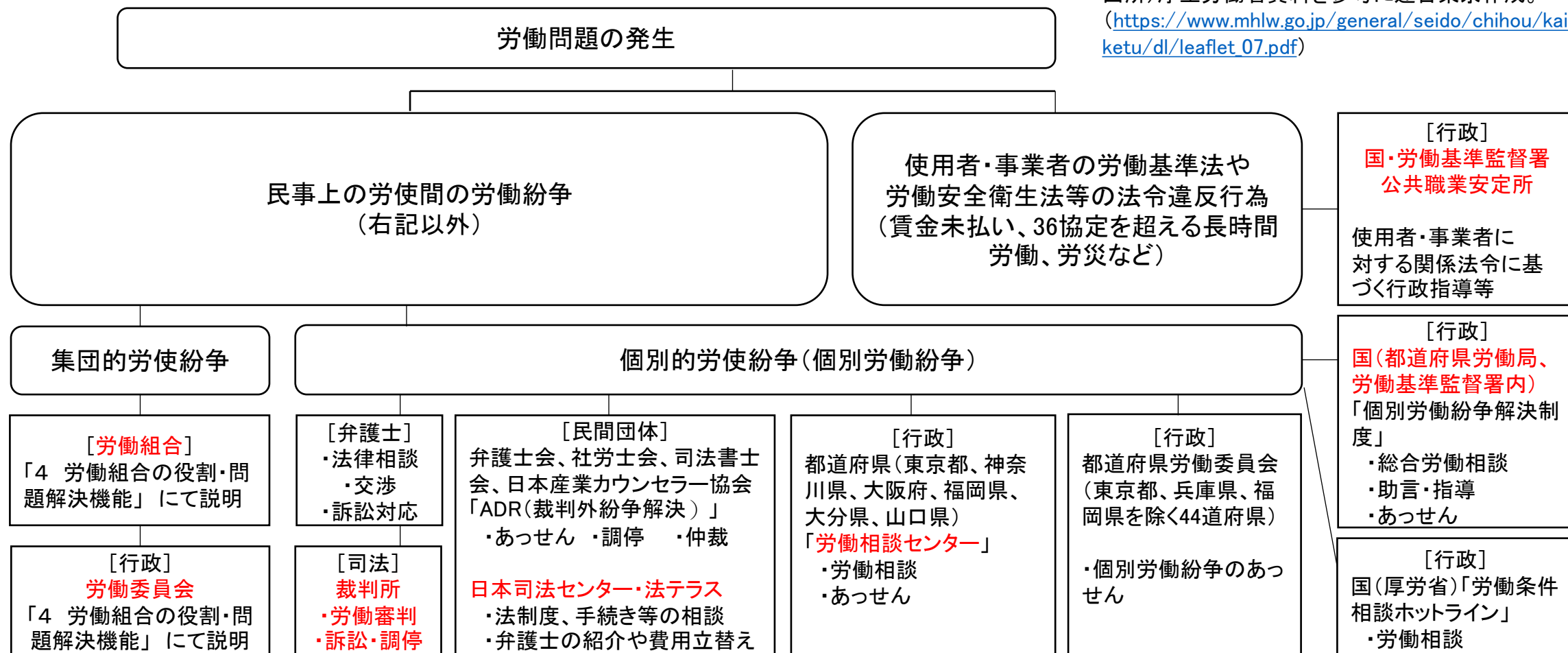
解決方法(2)

解決方法(3)

労働問題の各解決方法へのフローチャート

重要！

出所)厚生労働省資料を参考に連合東京作成。
(https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kai ketu/dl/leaflet_07.pdf)



2 労働問題の解決方法

解決方法(2)

専門機関(行政、司法、民間団体)、弁護士への相談や申立等

代表的な機関
の紹介！

行政

- ①労働基準監督署・公共安定所・・・労基法違反、雇用保険法等の方違反を取り締まる。
- ②労働局・・・助言・指導、あっせんを行う。
- ③労働相談情報センター・・・あっせんを行う。
- ④労働委員会・・・あっせん、救済申立

司法

裁判・労働審判・・・労働者が弁護士を立て訴訟を行う。

民間団体

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)・・・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う。

3 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ー

(1) 労働組合とは

労働組合法・・・「労働者が**主体**となって**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」と定義している。

憲法28条・・・労働三権

1. 団結権
2. 団体交渉権
3. 団体行動権(争議権)

- ・労働者一人では弱い
- ・交渉に法律が関わらない



組合があると



- ・集団で交渉ができる
- ・**労働組合法**の基での交渉ができる
- ・法律以外の労働条件、労働環境についての交渉もできる。

3 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

(2) 労働組合の基本的な役割・機能

[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。

3 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ー

(2) 労働組合の基本的な役割・機能



労働組合は守られている？強い？パート1

労働三法

労働基準法、労働組合法、労働関係調整法

労働三権

労働組合にのみ認められた権利
(団結権、団体交渉権、団体行動権)

3 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ー

(2) 労働組合の役割・問題解決機能



労働組合は守られている？強い？パート2

労働者の範囲

労働組合法

労働契約法

労働基準法

- ・プロ野球選手
- ・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。



3 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ー

(2) 労働組合の役割・問題解決機能

労働委員会の活用について



労働組合は守られている？強い？パート3

圧力、不利益、交渉
拒否、不誠実交渉

交渉が上手くいかない

救済申立

あっせん

行政

労働委員会

詳細は次ページへ

3 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ー

(2) 労働組合の役割・問題解決機能

労働委員会(救済申立てとは?)

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〉

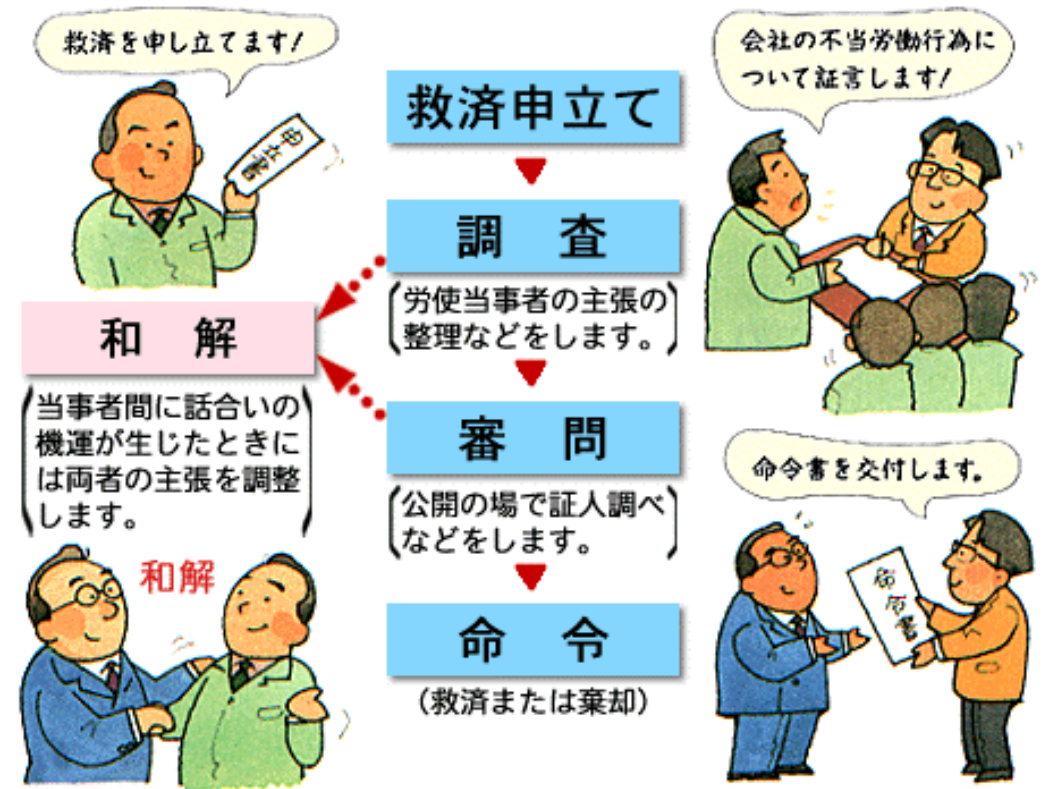


労委での発言などを理由とした
〈報復的不利益取扱い〉



(注)イラストは代表的な事例です。

不当労働行為審査の流れ



3 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ー

(3) 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）が電話で応対し、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。

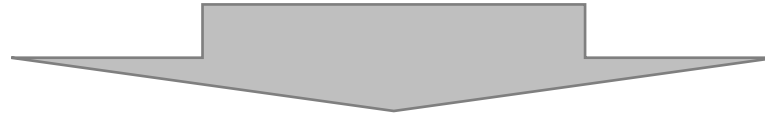
団体交渉

- 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。

3 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－

(4) 連合ユニオン東京による対応事例

[事例1]退職勧奨➡整理解雇

(解雇撤回、復職に向けて現在も係争中)

○相談者 男性2名、女性1名

クルーズ船運航会社を提訴／連合ユニオン東京組合員／「解雇回避義務尽くさず」



新型コロナウイルスの集団感染が発生したクルーズ船「ダイヤモンドプリンセス号」の運航会社に対し、元従業員3人が8月7日、解雇は無効だとして東京地裁に提訴した。地位確認と未払い賃金、損害賠償の支払いを求めている。

運輸会社は米国のカーニバル・ジャパン。3人は営業や予約手配、顧客対応などを担っていた。訴状などによると、同社は6月初旬、従業員68人の

うち24人に退職勧奨を行った。退職に応じなかった原告らに対し、同26日、解雇を通告した。

提訴後の会見で代理人の今泉義竜弁護士は「整理解雇四要件（解雇の必要性、解雇回避義務の実施、人選の合理性、労働者との誠実協議）を満たしていない。特に雇用調整助成金や持続化給付金を申請しないなど、解雇回避努力が尽くされていない」と指摘する。

3人は退職勧奨の直後、連合ユニオン東京に加入した。団体交渉では雇用調整助成金の活用などを求めたが、会社側は「焼け石に水」「国民の税金を、そんな無駄なところに使うべきではない」などと述べ、拒否したという。裁判に先立ち、東京都労働委員会に救済を申し立てている。

勤続15年という原告は「クルーズ船のお客様がまだ少なかった時に働き始め、話の通じない米国本社とお客様の間に立って仕事をしてきた。そんな私たちの人生を考えず、裏切られた思いだ。安心して働ける元の会社に戻ってほしい」と語っていた。

〈写真〉冷酷な首切りを行ったカーニバル・ジャパン社に対し、原告らは日本の雇用ルールを守るよう訴えている（8月7日、都内）

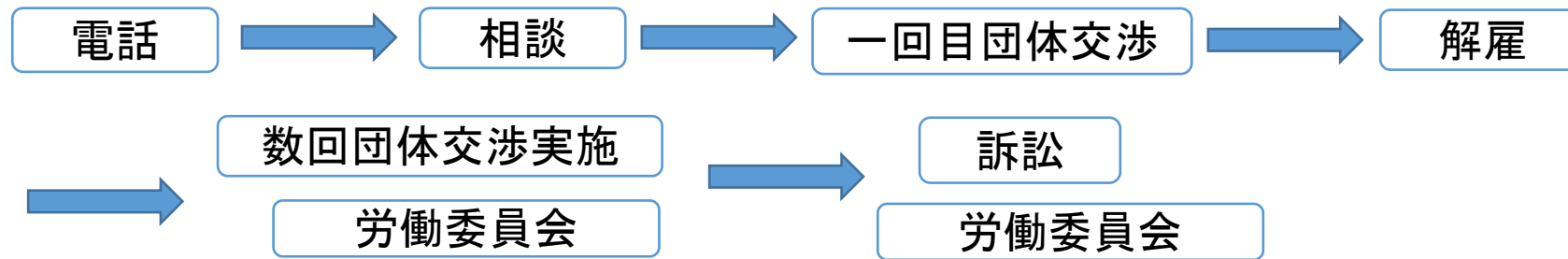


3 労働組合の役割・問題解決機能ー連合ユニオン東京の活動事例ー

(4) 連合ユニオン東京による対応事例

[事例1] 退職勧奨→整理解雇(係争中)

○対応



労働組合

行政:労働委員会

司法:裁判、弁護士

P12参照

様々な機関を使い、併用して解雇撤回復職に向けて係争中。

3 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ー

(4) 連合ユニオン東京による対応事例

[事例2] 退職勧奨➡労働組合結成

○相談者

営業、50代・男性、無期雇用、14年勤務

○相談内容

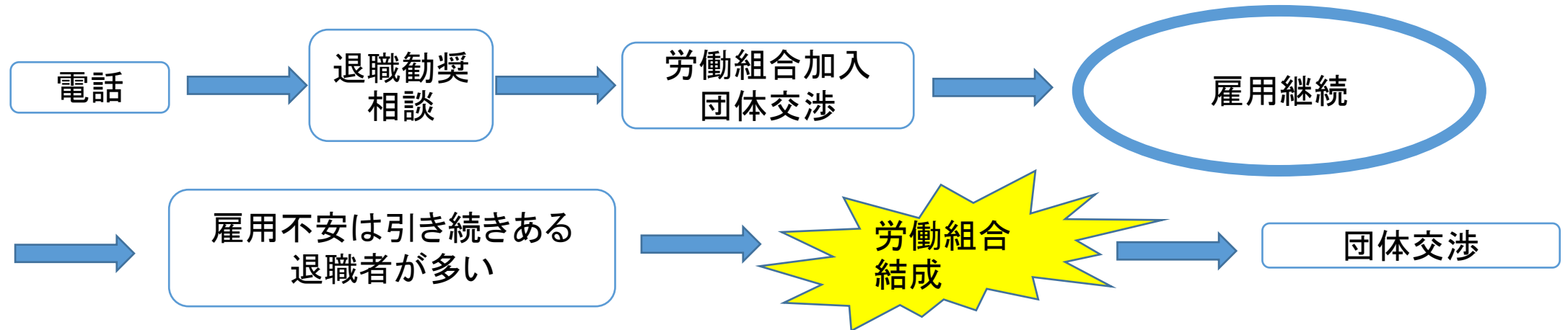
- 1) 会社買収により退職勧奨を受ける。継続して働きたい。
- 2) 企業買収になり退職者が多い。

3 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ー

(4) 連合ユニオン東京による問題解決事例

[事例2]

○対応



- ・退職勧奨を受けた当事者が団体交渉により、雇用継続維持を勝ち取る。
- ・組合の重要性を感じた当事者が、ユニオン東京支援の基、組合立上げの中心となり現在雇用の安定に向けて組合書記長として活動中。

3 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ー

(4) 連合ユニオン東京による問題解決事例

[事例3] パワハラ、労働時間管理の問題

○相談者

廃棄物の収集運搬および関連業務、50代男性

○相談内容

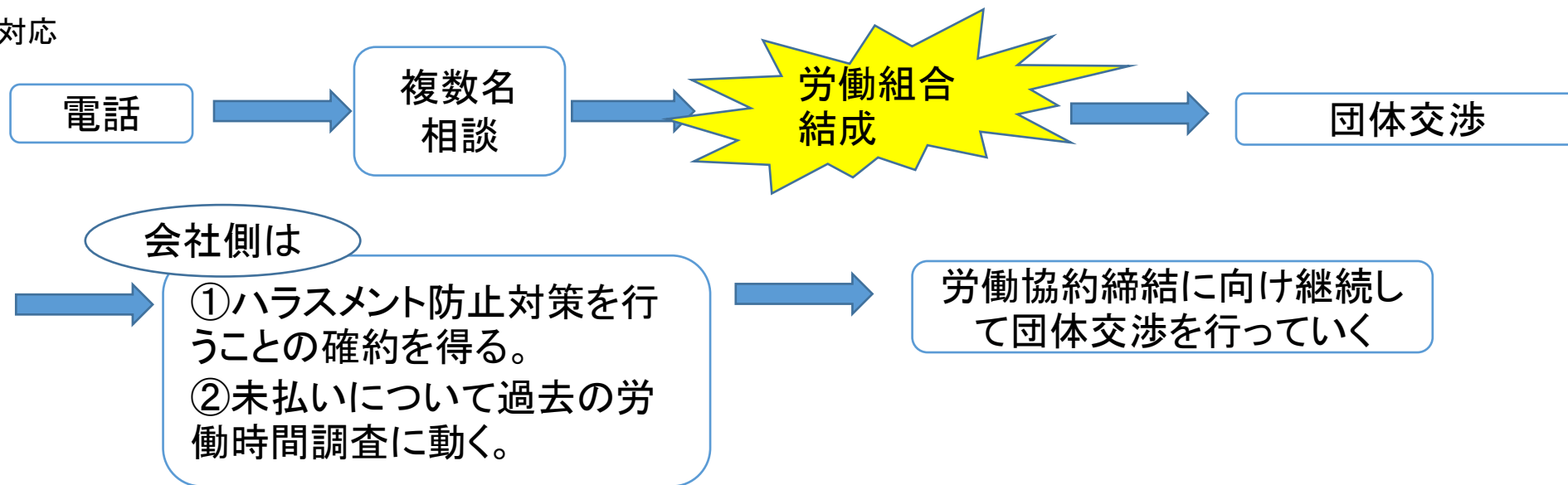
- 1) 上司によるパワハラ
- 2) サービス残業、時間管理が杜撰

3 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ー

(4) 連合ユニオン東京による対応事例

[事例3]

○対応



4 まとめ

働くとは・・・生活するため、幸せになるため、仲間・遣り甲斐・夢・希望を得るもの

