

# 労働者側ヒアリング資料

## 目 次

資料 25-A	古山レジュメ
資料 25-B	資料編
資料 25-C	小山レジュメ
資料 25-D	資料編

## 労働検討会(労働者側意見)

2002年7月1日  
連合東京 古山 修

個別労働相談の概要(「資料 1」)

1. 現状：増加傾向にある
2. 相談のルート
3. 相談概要

紛争解決に取り組んだ具体的事例(「資料25-B」)

1. 紛争の特徴
  - (1)労働者を職場から排除...各個撃破・恫喝
  - (2)長時間労働と給与の大幅切り下げによる過酷な勤務実態...
  - (3)就業規則：無視、不利益変更
2. 紛争解決手段
  - (1)組合結成・団体交渉
  - (2)労働委員会
  - (3)労働基準監督署
  - (4)裁判所

最後に

1. 法が守られない現状
2. 労働検討会に期待するもの
  - (1)裁判所を利用しやすく
    - 時間
    - 費用
    - 見込み
    - 職場にいながら裁判をやる困難性

以上

全国一斉、労働相談ダイヤルキャンペーンとそれに引き続く

## 2002年2月、連合東京、労働相談、就職相談内容報告

2002.3.14. 連合東京、第5回執行委員会資料 組織局

### I. 取り組みと報告の概略

全国一斉、労働相談ダイヤルキャンペーンの連合東京としての取り組みは、

① 全国一斉キャンペーン期間：2月12日～15日を中心として、2月を労働相談の「強化月間」として、また、「就職相談」を加えた対応として実施した。

② キャンペーンのPR行動として

連合東京は、

- ・29地区協における主要駅頭における街頭宣伝行動（独自作成チラシ&ポケットティッシュ配布）、TBSラジオCM（1ヶ月）、地下鉄、私鉄駅貼ポスターなどを実施

全国キャンペーンは、

- ・NHKテレビニュース（2/11）放映があり、読売新聞（2/11）広告がなされた。

### II. 労働相談の受け付け状況

日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日
					2.01	2.02
					<b>8</b>	<b>2</b>
2.03	2.04	2.05	2.06	2.07	2.08	2.09
	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>
2.10	2.11	2.12	2.13	2.14	2.15	2.16
	<b>12</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>3</b>
2.17	2.18	2.19	2.20	2.21	2.22	2.23
	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
2.24	2.25	2.26	2.27	2.28		
	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		

労働相談件数は、昨年度の倍以上の件数が殺到

労働環境悪化の中でのトラブル増加、連合の取り組みが広く知られる！

（相談件数、連合ユニオン東京加入人数、3年間比較）

年 度	相 談 件 数	連合ユニオン東京加入数
<b>2002年</b>	<b>232件</b>	<b>86名</b>
2001年	110件	64名
2000年	112件	53名
1999年	68件	14名

（地協受付、三多摩：21、南部：3、西部：4件、東部西：4件、東部東：4件）

### III. 相談経路の状況

インターネット	テレビ	ラジオ	新聞	チラシ
32	35	27	26	42
労政事務所	知人	その他	不明	
8	16	11	35	

連合東京には、日常的取り組みに加え、テレビ、ラジオ、新聞広告が影響して受付増！

地協には、街頭配布チラシによる相談が多数

#### IV 相談者

中小企業の勤労者からの相談が圧倒的

労働相談の7割が、100名以下の企業で働く者からの電話

パートワ-からの相談も多く寄せられる!

男性： 133件 女性： 99件

20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	不明
21件	40件	45件	48件	14件	64件

雇用形態

社員	パートワ-	契約社員	アルバイト	失業中	不明
113件	47件	11件	6件	32件	19件
派遣					
4件					

相談者の企業規模

10名未満	10~99名	100~1,000名	1,000名以上	不明	なし
41件	79件	38件	13件	35件	26件

#### V 2月の組合の結成

★労働相談から「連合ユニオン東京」での組合結成

ビィビッドユニオン 10名 女性服製造卸 2月22日結成  
 ワブコジャパンユニオン 40名 自動車部品 2月23日結成：自動車総連加盟)  
 ユニオンおおわだ 5名 イベント企画 2月26日結成

#### IV. 相談の内容、一部重複あり ( )は、2001年数

就職相談は、ワ-外と連携して相談を実施!

依然として多い解雇やそれに関連する相談

就職相談	: 26件		
解雇、退職勧奨	: 88件 (51)	賃金、臨給、労働条件全般	: 29件 (15)
賃金未払い	: 22件 (16)	いじめ、セクハラ	: 16件 (9)
契約打ち切り	: 8件 (7)	時間外労働	: 8件 (4)
退職	: 7件	退職金支払い	: 10件
配置転換	: 7件 (4)	雇用保険、社会保険	: 9件 (4)
労組結成	: 4件 (4)	倒産	: 8件 (4)
労働災害	: 3件	パート問題全般	: 22件

#### V. 相談特徴と具体的相談内容 依然として「解雇」が多くを占める深刻な状況!

- ①相談内容における解雇は、相変わらず高い割合となっている。退職勧奨の内容も退職強要的な内容が多く、相談されている。
- ②一方で、事実上「解雇」ながら、退職届けの提出を従業員に記入させるという、退職勧奨に応じた形式を求めるケース、さらに自主退職—自己都合という形式を迫る事例も少なくない件数が報告された。
- ③労働条件上の問題でも、単なる法律・制度説明を求めるものではなく、大幅な賃金切り下げなどでの個人的な「イジメ」と退職強要へも繋がる内容となっている。
- ④取り組みの死°-ル効果もあり、パートワ-からの相談が増加している。
- ⑤雇用保険の適用がなされていない使用者責任が希薄な中小企業が多く、または、経費

削減などにより保険料支払いを中止するなど深刻なケースも多い。

- ⑥連合エフ東京の交渉を通じての中小企業の経営状況は、一層、厳しさが増しており、整理解雇に伴う退職金支払いさえ出来ない企業が増加している。

## VI. 報告事例、紹介 (\*\*就職相談は、基本的(株)ワークネットに対応した。)

### (年俸制で賃金切り下げの連続で転職を考える)

#### ・男性、48歳 食品業務卸会社勤務

4年前に課長職になり、年俸制に移行。会社規定の45歳での課長以上職への任用評価基準に達せぬ理由から降格、年俸制のまま減給、2年続けて15%づつの大幅な減給と今年度はさらに減給が予想され、他の同年齢の元課長職もと転職を考えてたが、3名でユニオンに加入して年俸改善を要求して交渉中。

### (整理解雇されたが、なんとしても会社に残りたい…)

#### ・女性、47歳 食品会社勤務

BSE問題から、主力商品のデパート内販売コーナーなど売り上げ激減。会社は、10数名に退職勧奨、本人は、住宅ローンを抱える中、最後まで応じないものの、1月、整理解雇される。なんとかパートタイマーでもいいから、この会社で働きたい。会社も自分の販売力を認めておりどうして私が解雇なのか！ 今ちゃんとした就職は見当たらない。ユニオン加盟で会社と交渉して、パートタイム労働ながらで再雇用されることとなった。

### (外資系企業での解雇が続く)

#### ・女性、勤続6年

ポストがなくなったという理由で解雇を言われた。解雇条件は、700万円の退職金などで、労政事務所にいったらそれ以上は、無理と言われた。ユニオン加盟して、本人は、働くことを希望して交渉している。

### (経費削減で正社員削減をパートタイムで補填)

#### ・女性、勤続4年 大手運送会社の社員食堂、

食堂における経費削減で正社員を解雇、パートタイマーに切り替えるためという。正社員の給与でも月給18万円というのに！

### (職場と業務は同じ、雇用主が変わり、大幅な賃金ダウン！)

#### ・男性、58歳 ボイラー技士

約100名ほどでボイラー関係の仕事をしている。勤務先は、ずっと同じ職場。4~5年で業務発注の企業が発注先企業を変えることが慣例化。その都度、新たな会社と雇用契約して働いている。今度の会社の労働条件の提示は、大幅な条件ダウン！

### (介護のパートタイマーの実状)

#### ・女性、52歳 介護Vパー

介護保険になり、以前は、役所の登録ヘルパー。ヘルパーも民間にならなくてはいけないため、民間に行ったが時給は、介護で1時間420円と国で出している時給の半分も行かず、ましてや、交通費、移動、業務報告など、働くための必要費が全て、時給にならないシステム。オムツ交換、着替え、散歩、一人の人が生きていくため必要最低限のこの手伝い。

民間は、とにかく営利主義、だめらな変わりはいくらでもいるとの考え方です。犬の散歩では30分で、わたしたちの時給は高いということもある。1時間の仕事で往復40分以上かかる仕事があったり、雨の日、台風、祭日もなく仕事をして、ボーナスもない。病気で休んでも保障なし。はつきり言って進められる仕事ではない。

## 労働相談の具体的事例

2002年7月1日  
連合東京 古山 修

### 1. 労働者を職場から排除

- (1) 具体的理由のない解雇（知人／団交・労働組合）\*カッコ内は相談ルートと紛争解決手段  
外資系のM社で、昨年、女性のAさんが解雇が通知された。団体交渉を申し入れ、直ちに解雇は撤回された。1年経過した今年6月、Aから電話が入った。内容は「10名の事実上の指名解雇が起きている、相談にのってほしい...」とのことだった。解雇理由はなく担当者の好き嫌いが基準となっている。解雇が繰り返される典型的な例。  
現在、Aと仲間数人で解雇撤回と労働組合結成へ向け準備中...
- (2) 業務不良を本人の責任に...解雇（連合地方組織／団交・裁判）  
外資系F社...業績不良を本人のマネジメントの悪さと決めつけて解雇。解雇理由は事実無根、評価を誤ったもの、本人に責任を押しつける類のものであることが団体交渉の中で明確に。しかし、会社が解雇撤回の意思がないことから、裁判へ...  
地位保全仮処分を申請。和解で解決。
- (3) 管理職に対する報復的懲戒解雇（ホームページ／団交・労働組合・労働委員会）  
具体的理由が説明されず口頭で解雇が通告。1か月後、解雇理由なるものが提出される。内容は、勝手に会社の印鑑を使用し契約したとのこと。取締役が保管しており、本人は使用したことがない。その他も、事実無根。更に、1か月後、懲戒解雇処分が通知される。団交も拒否  
不当労働行為救済申立を労働委員会に提出、係争中。
- (4) 懲戒解雇（ホームページ／団交・労働委員会）  
「辞職届」を提出したことに対して報復的に懲戒解雇。賃金の支払いも行われていない。他にも2名に対して賃金未払い。  
労働委員会にて「あつせん団交」を申請...
- (5) 退職強要（労政事務所／団交・労働組合）  
2名に対して退職勧奨。理由は評価が低いとのこと...。両名の勤続年数は28年。店舗拡大中。団交を行ったところ、直ちに撤回される。  
しかし、降格、配転等の必要な嫌がらせが続いている。
- (6) 大使館での解雇（大使館組合員／なし）  
大使館での解雇の相談では上司の嫌がらせの結果、解雇が通告された。ウイーン条約の存在が判断を微妙に狂わせている。また、団交拒否、裁判、労働委員会には従わないと  
のことが公然と言われている。  
本人は、諦めてしまった。

## 2 . 過酷な勤務実態

### (1)長時間労働の常態化（労政事務所 / 労働組合）

外資系 A 社、従業員数50数名、長時間労働、土日出勤、地方への長期間の出張が常態化している。この根底には、人を育てるというマネジメントの欠如、機械のクオリティ、無計画な受注等の問題がある。更に、現場を知らない営業が採算を無視した見積もりを続け、結果、利益が出ない経営体質となっている。従業員は、受注を減らしても利益を出すべき...このままの状況が続くならば会社は信頼を失い、顧客を失い経営の存続が危ぶまれる...と会社に提言しているが聞き入れられない。

従業員の 1 人が過労で職場で倒れた。従業員の置かれている状況は深刻である。自分から職場を去る...か、どうにかする(労組を作り対応)...か、最悪、命を落とす(過労死)...、という状況に追い込まれている。

組合結成で対抗...

### (2)健康破壊（雑誌 / 労働組合）

S 社（ベンチャー企業、従業員数120名）の相談も凄まじい。相談者は女性の B さん、凄まじい長時間労働の職場である。勤務時間は、午前 9 時から午後 6 時、給与は年俸制で 2 時間の時間外が含まれているとのことである。従業員は、午後 8 時迄は最低働き、それ以降についても時間外手当についても支払われないものだと思っている。

B の部署では女性が10名で内 3 名が貧血で倒れている。また、他の部署でも自律神経失調症等で通院を余儀なくされている人がいる。B は、午後11時頃までの残業が続き、生理不順となり通院している。

組合結成で対抗...

## 3 . 就業規則等の不利益変更

### (1)合併による排除：信用金庫 6 社（新聞 / なし）

合併を機に「新給与制度」が導入、結果、中高年の給与が10~25%の範囲で切り下げられる。存続会社の職員については除外されている。企業内労組があるが制度導入で同意、相談者は管理職であり非組合員。対抗として管理職の組合をつくり不利益変更不同意の意思表示を提案...。多くの仲間も退職せざるをえなくなっているとのことであった。その後、相談者からの連絡はなくなった。

### (2)給与体系と交通費の変更（ホームページ / 団交・労働委員会）

約 15%の給与カットと交通費の大幅カット(5万円)応じない場合は法人の解散と全員解雇の提案を行った。法人としては財政的に厳しいわけではない。

結果、交渉で約 4%カットと交通費のカット幅の大幅縮小で合意。

### (3)合併・併合等による不利益変更（ホームページ / 労働組合）

船舶関連の職場でも合併・併合・分社。結果として、賃金等労働条件の切り下げ・下位平準化と人員削減が同時に進行している。

再就職支援制度等への対策も検討している。

### (4)就業規則の一方的な変更（新聞 / なし）

給与・退職金規程の改定、既に、その前段では社会保険が廃止されていた。  
本人は、反対してもどうにもならないと判断して退職してしまった。

## 労働検討会ヒアリング

2002年7月1日

小山 正樹

## 1 個別労使紛争の現状とその特徴

(1) 個別労使紛争が増加している - 100万件といわれる労働相談

(2) 労働相談の特徴

- ・主な相談内容 解雇・退職強要、賃金未払い、労働条件の不利益変更
- ・労働組合のない事業所の労働者が圧倒的多数

(3) 個別労使紛争増加の背景

- ・バブル経済破綻後の経済環境の悪化と経営者のモラル低下 例：
- ・労働組合のない中小企業で深刻な労働問題が発生
- ・有期雇用契約労働者の増大、労働条件の個別化の進行

## 2 紛争処理制度の現状・課題

(1) 企業内紛争解決

- ・労働組合があり労使関係が成り立っている事業所では苦情処理制度などで一定の機能を発揮
- ・労働組合があって労使関係として機能する
- ・しかし、企業内紛争解決の限界
  - \* 民間の雇用労働者の82%は未組織労働者
  - \* 100人未満企業では98.7%の労働者が未組織

(2) 都道府県労政事務所

- ・労働者の身近な紛争解決機関
- ・東京、大阪、福岡等で多くの労働者が利用している

(3) 地方労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会

- ・昨年の10月にできた制度で評価これから
- ・「複線型」として、さまざまなADRはあったほうがいい
- ・しかし、ADRは互譲のものであり納得性が得られない場合がある 例：
- ・裁判制度があつてこそそのADR

(4) 労働委員会

- ・集団的紛争解決としての実績 = 労使の参加の意義
  - 労働者側を説得する労働者委員、使用者側を説得する使用者委員
- ・不当労働行為審査における労働委員会の果たす役割と労働委員会の改革の必要
- ・5 審制の問題
- ・39 道府県で個別労使紛争処理の取り組みが開始され、実績を上げつつある

(5) 裁判所

裁判所へ行けない実態

- ・時間がかかる 例：大星ビル管理事件で13年

- ・費用がかかる 例：A 県のセクハラ事件で東京から弁護士を呼んで 300 万
- ・会社にいられなくなる（労働組合がない場合）
- ・どのように訴訟を起こしたらいいかわからない
- ・勝つか負けるかわからない

自分の生活、自分の人生をかけなければ訴訟は起こせない（組織労働者でも同じ）

例：大星ビル管理事件、ほか

### 3 労働参審制度導入への期待

#### (1) 労使自治の重要性

- ・労使の緊張関係のなかで企業別労使関係が培ってきた適切な判断力と柔軟な紛争解決力
- 例：

- ・労使自治は、企業の発展、社会の健全な維持・発展に寄与してきた

#### (2) 労働事件の特性

- ・使用者と一人の労働者は対等ではない
  - ・生活の糧を得るための働く場での争い
  - ・企業経営の実情や職場の実態が背景にある
- 例：

#### (3) 労働参審制への期待

- ・参審制は、労使の利益代表の参加ではない
- ・労使自治で培った判断力などを生かすこと
- ・迅速、適正（納得性）の実現

以 上

## 添付資料

## 1. 個別労使紛争の増加

## (0) はじめに

近年、労働関係の紛争は、集団的紛争から個別的紛争へシフトしてきていると言われている。実際、厚生労働省がホームページ上で「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」について解説している部分にも、法律の趣旨として、

「企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働関係紛争解決制度の整備を図る」

との記載がある。

## (1) 連合の「何でも労働相談ダイヤル」の相談数傾向

「何でも労働相談ダイヤル」の活動は、通年活動として取組を行っている地方連合会もあるが、連合本部では毎年1月1日から4月30日までの期間における相談活動のアンケートを実施している。表中の数字は、地方連合会と本部分の合計である。

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年
相談件数	3,383件	3,109件	3,860件	3,831件	4,279件

## (2) 労政事務所への相談数傾向

## 東京都

1991年度まで平均すると年間3万件であった相談は、バブル崩壊後に一気に増加した。労使からの相談のうち、88.1%が労働組合のない事業所のもの(2000年度)である。

	1997年度	1998年度	1999年度	2000年度	2001年度
相談件数	48,875件	55,232件	48,359件	48,045件	52,445件

大阪府

	1997年度	1998年度	1999年度	2000年度	2001年度
相談件数	8,080件	10,408件	10,982件	10,761件	10,319件

福岡県

	1997年度	1998年度	1999年度	2000年度	2001年度
相談件数	448件	255件	741件	678件	807件

(3) 個別労働紛争解決制度の利用者数

2001年10月1日より「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、地方労働局において労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん等の、個別労働紛争解決制度が開始された。

	2001年10月~12月	2002年1月~3月
総合労働相談コーナーに寄せられた相談	121,330件	130,215件

相談者の内訳	2001年10月~12月	2002年1月~3月
労働者	76,086件	77,463件
事業主	35,300件	40,953件
その他	9,944件	11,799件

#### (4) 地方労働委員会

2000年4月に「地方分権一括法」が施行され、地方労働委員会の事務が国の委任から地方自治に切り替わった。各都道府県の地労委が独自に仕事の幅を広げられるようになったために、2002年4月1日現在では、東京、神奈川などを除く39都道府県において、地労委が個別紛争処理に取り組んでいる。

個別労働紛争解決促進法では、地方労働局長の下で紛争調整委員の行うあっせん手続等を定めている。地労委が今回の法改正に基づきあっせんを行うことになれば、両者は競合する。この両者の関係を如何にするかは、各都道府県によって異なっている。

#### 愛知県

2001年4月、全国で初めて地労委による個別労使紛争の取り扱いを始めた（高知県も同時）。サービスの内容は、あっせんのみで労働相談は労政主管事務所で扱う。

##### 個別労働関係紛争に係るあっせんの取扱状況（平成13年度申出分）

###### 1. 申出件数

11件（労働者10件、使用者1件）

###### 2. 処理結果内訳

解決 7件

取下げ 1件

不開始 3件（相手方の不承諾）

###### 3. 申出内容

解雇 2件

退職条件 4件

復職 1件

退職事由 3件

その他 2件

\* 申出の内容は複数の場合があり、申出件数とは一致しない。

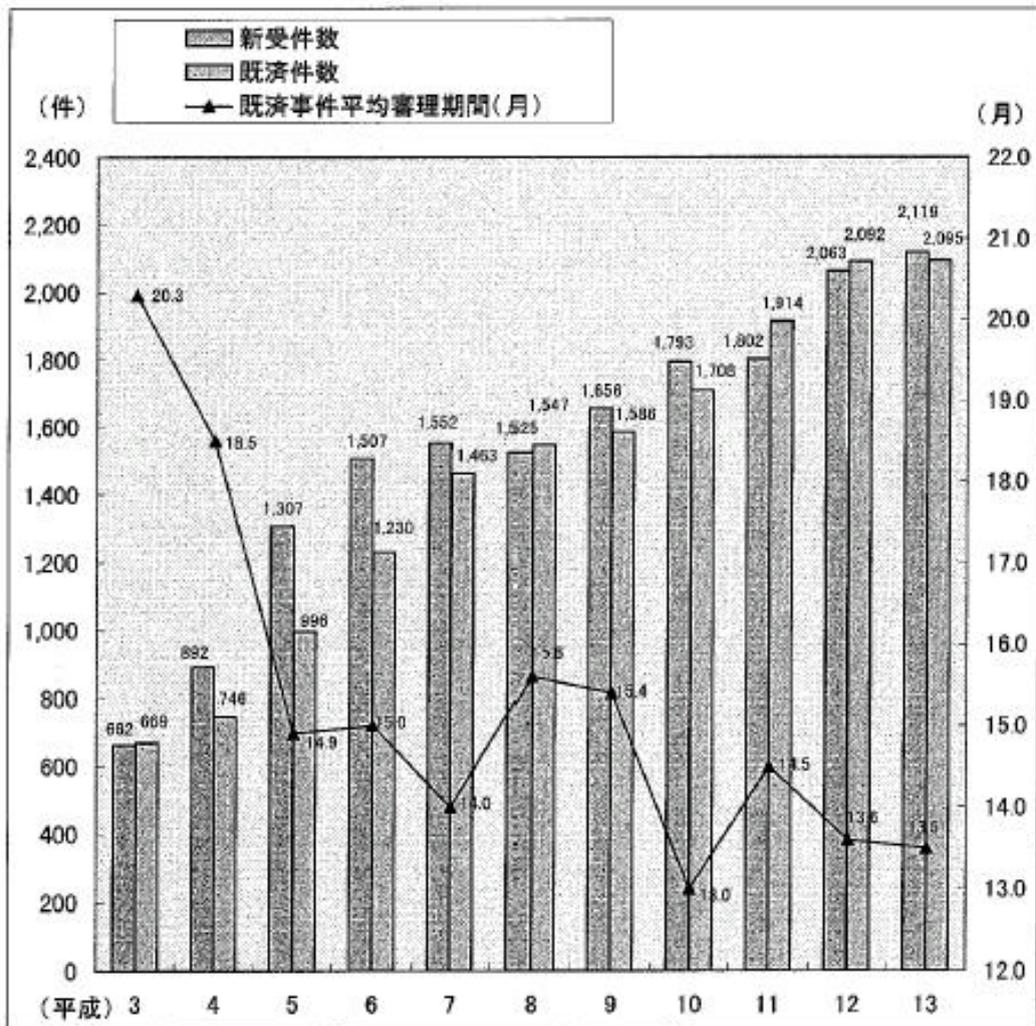
###### 4. 解決に要した期間

平均 41日

\* あっせんを実施して解決した事件における、申出から解決までの平均処理日数

#### (5) 全国の地方裁判所

労働関係民事事件を、全国の地方裁判所が毎年何件受け付けているかの調査。バブル崩壊後、提訴数が激増している。



(平成3年 = 1991年)

ドイツの労働裁判所やイギリスの雇用審判所などの労働裁判所制度と日本の労働裁判制度を比較した時の特徴。

労働事件を専門とする職業裁判官が手続きの運営や判断の中核を担う。

これに労使裁判官が参加して、雇用労使関係に関する専門的知見を注入する。

手続きが口頭主義、集中審理(即日決定・言渡し、後日書面送付)を基本とした簡易・迅速・低廉なものとして設計され運営されている。

大量の事件を処理する上で、和解による解決を優先している。

「専門的司法による大量迅速処理の労働裁判システム」(独・英など)

VS

「非専門的司法による少量精密処理の労働裁判システム」(日本)

## 2. 相談内容

(1) 連合の「何でも労働相談ダイヤル」の傾向  
データは1.(1)と同じ。

### 相談内容上位五位まで

1998年	1999年	2000年	2001年	2002年
解雇・退職強要	解雇・退職強要	解雇・退職強要	解雇・退職強要	解雇・退職強要
契約打ち切り	契約打ち切り	契約打ち切り	契約打ち切り	契約打ち切り
労働問題以外	賃金・一時金・	未払い賃金	労働問題以外	未払い賃金
年次有給休暇	諸手当・最賃	賃金・一時金・	未払い賃金	賃金・一時金
未払い賃金	労働問題以外	諸手当・最賃	雇用保険・	諸手当・最賃
賃金・一時金・	退職金・退職手	就業規則	労災保険	労働問題以外
諸手当・最賃	未払い賃金	年次有給休暇	賃金・一時金・	年次有給休暇
			諸手当・最賃	

相談内容には、「解雇・退職強要・契約打ち切り」「未払い賃金」が毎年上位にきている。賃金のみを生活の拠所としている労働者にとっては、迅速な解決が求められる事件である。

(2) 労政主管事務所への相談  
東京都

### 相談内容上位五位まで

1997年度	1998年度	1999年度	2000年度	2001年度
解雇	解雇	解雇	解雇	解雇
賃金不払い	賃金不払い	賃金不払い	賃金不払い	賃金不払い
賃金その他	賃金その他	労働契約	労働契約	労働契約
労働契約	労働契約	賃金その他	賃金その他	賃金その他
退職金	退職金	退職金	退職	退職

大阪府

相談内容上位五位まで

1997年度	1998年度	1999年度	2000年度	2001年度
賃金未払い	解雇・退職勧奨	解雇・退職勧奨	解雇・退職勧奨	解雇・退職勧奨
解雇・退職勧奨	賃金未払い	賃金未払い	賃金未払い	賃金未払い
雇用その他（退職等）	労働保険	退職金	労働契約	労働契約
労働条件その他（労働契約等）	労働条件その他（労働契約等）	雇用保険	その他の賃金	雇用保険
労働保険	雇用その他（退職等）	労働契約	雇用保険	退職金

福岡県

相談内容上位6位まで（2000年9月1日～2001年8月31日）

解雇・退職強要・雇止め	237件
雇用保険・労災保険	93件
その他	89件
労働契約関係	75件
賃金・予告手当・諸手当・最賃	62件
差別・嫌がらせ・セクハラ	43件

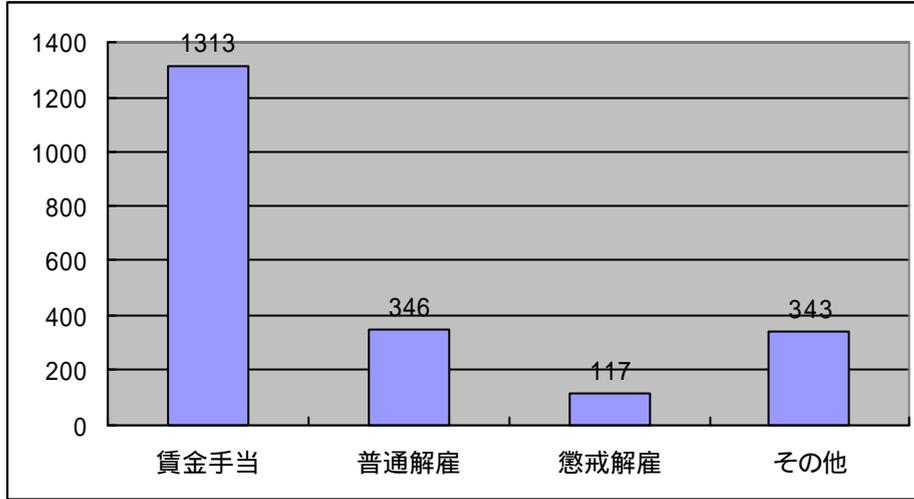
（3）個別労働紛争解決制度への相談

相談内容上位五位まで

解雇  
労働条件引き下げ  
出向・配置転換  
退職勧奨  
その他の労働条件

( 4 ) 裁判所

全国地裁・労働関係民事通常訴訟事件（種類別新受件数）



( 2001 年 )

計 2119 件

### 3. 解決までの期間

#### (1) 大星ビル管理事件

連合に加盟している産業別構成組織である「化学リーグ 21」が取り組んだ裁判。ビル管理にあたる警備員の「仮眠時間」が労働時間であるか否かが争われた。裁判の経緯は以下のとおり。

1989年 3月	東京地裁に提訴
1993年 6月	東京地裁判決
1996年 12月	東京高裁判決
2002年 2月	最高裁判決

東京地裁に提訴してから判決が確定するまでには、ほぼ13年を費やしている。

#### (2) 角川文化振興財団事件（もし解雇を裁判で争うなら）

角川書店から委託された出版企画の編集、製作が業務である会社。

1998年 12月	労働者へ解雇が通告される
1999年 3月	解雇強行
4月	東京地裁へ提訴（仮処分【財団を相手に】と本訴【財団と角川書店を相手に】を同時に提訴）
11月	仮処分が棄却される
2002年 3月	第16回目の和解交渉で和解成立

解雇強行から和解成立まで、3年を費やしている。

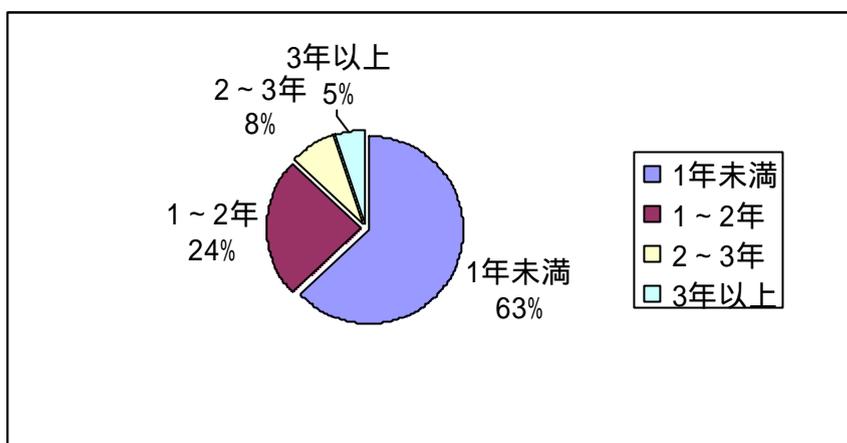
#### (3) 日本ヒルトン事件（雇止めとその後の労働条件変更を争うなら）

有期労働契約更新時の労働条件不利益変更と雇い止めが争われた。ホテル「ヒルトン東京」において、配膳人として日々雇用されていた労働者が、労働条件の切り下げに応じず解雇された事件。

1999年 3月	会社が、労働条件切り下げに応じない配膳人は一月後から雇用できない、と通告。
11月	東京地裁に申し立てた地位保全賃金仮払の仮処分が棄却される
2002年 3月	東京地裁判決。雇止無効とし、地位確認と賃金支払を命じる

雇止めから勝訴判決まで、3年を費やした。しかし会社側は地裁判決を不服とし、現在控訴中である。

( 4 ) 労働関係民事通常訴訟事件の審理期間 ( 全国地裁 )



( 2001 年 )

2001 年の平均審理期間は、13.5 ヶ月である。

1 年未満の期間の内訳は、【3 月未満 19 %、3 ～ 6 月 17 %、6 月 ～ 1 年 27 %】である。

( 5 ) 全国地裁・全国高裁の新受件数と、推定控訴率

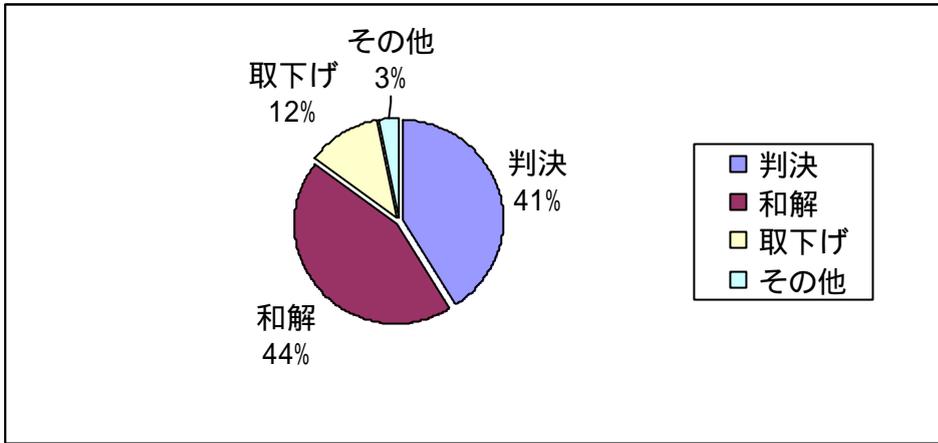
全国高裁の新受件数を、全国地裁の新受件数で割り、推定控訴率を割り出した。

年度	全国地裁 新受件数	全国高裁 新受件数	推定控訴率
1991年度	662	159	24.00%
1992年度	892	138	15.50%
1993年度	1,307	152	11.60%
1994年度	1,507	178	11.80%
1995年度	1,552	232	14.90%
1996年度	1,525	291	19.10%
1997年度	1,656	277	16.70%
1998年度	1,793	264	14.70%
1999年度	1,802	318	17.60%
2000年度	2,063	403	19.50%
2001年度	2,119	471	22.20%

ドイツとの比較について

ドイツでは、権利紛争と利益紛争を分けているので、日本の控訴率とは単純に比較できないだろう。しかし利益紛争の控訴率も 15 % 弱であるため、控訴率は全般として日本よりも低い。

( 6 ) 労働関係民事通常訴訟事件 終局結果割合 ( 全国地裁 )



( 2001 年 )

平成 13 年

2001 年

労使関係総合調査

General Survey on Labour Relations

労働組合基礎調査報告

Basic Survey on Labour Unions

厚生労働省大臣官房統計情報部

Statistics and Information Department,

Minister's Secretariat Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan

### (3) 規模別の状況

イ 民間企業の労働組合数及び労働組合員数を単位労働組合についてみると、55,535組合、869万4千人で、前年に比べ組合数は1,003組合の減少(1.8%減)、組合員数は28万1千人の減少(3.1%減)となっている。労働組合員数を企業規模別にみると、1,000人以上規模が507万9千人(全体の58.4%)と約6割を占め、次いで300~999人規模が138万1千人(同15.9%)、100~299人規模が81万3千人(同9.4%)、30~99人規模が30万1千人(同3.5%)、29人以下規模が4万5千人(同0.5%)となっており、前年に比べると労働組合員数は、すべての規模で減少した。推定組織率は1,000人以上規模53.5%、100~999人規模17.7%、99人以下規模1.3%と規模が小さいほど組織率は低くなっている(第5表、第6表)。

ロ 労働組合員数規模(国営を含む全労働組合)別に単一労働組合員数をみると、1,000人以上規模が751万6千人と全体の67.0%を占め、次いで300~999人規模が180万8千人(全体の16.1%)、100~299人規模が118万4千人(同10.6%)、30~99人規模が58万人(同5.2%)、29人以下規模が12万4千人(同1.1%)となっている。

前年に比べ労働組合員数は、30~99人規模以上では減少し、29人以下規模では増加した(第7表)。

第5表 企業規模別民間企業の労働組合数及び労働組合員数 (単位労働組合)

企業規模	労働組合数	労働組合員数				雇用者数		推定組織率	
		対前年差	対前年比	構成比	対前年比	平成12年	平成13年		
		人	人	%	%	万人	%	%	%
計	55,535	8,693,962	-281,259	-3.1	100.0	4,840	0.9	18.7	18.0
1,000人以上	19,707	5,078,794	-195,506	-3.7	58.4	950	-2.5	54.2	53.5
300~999人	8,411	1,381,013	-22,394	-1.6	15.9	1,242	3.8	18.8	17.7
100~299人	9,715	813,087	-29,881	-3.5	9.4				
30~99人	9,756	300,584	-13,372	-4.3	3.5	2,617	0.8	1.4	1.3
29人以下	4,722	45,242	-1,401	-3.0	0.5				
その他	3,224	1,075,242	-18,705	-1.7	12.4	-	-	-	-

(注) 1) 雇用者数は総務省統計局「労働力調査」各年6月分で民間企業(非農林業、ただし官公営を除く)の数値であり、計には「規模不明」が含まれる。

2) 企業規模「その他」には、複数の企業(グループ企業は除く。)の労働者で組織されている労働組合及び規模不明の労働組合が含まれる。

第6表 企業規模別民間企業の労働組合員数の推移 (単位労働組合)

年	計			1,000人以上			100~999人			99人以下		
	労働組合員数	雇用者数	推定組織率	労働組合員数	雇用者数	推定組織率	労働組合員数	雇用者数	推定組織率	労働組合員数	雇用者数	推定組織率
	人	万人	%	人	万人	%	人	万人	%	人	万人	%
平成9年	9,609,888	4,855	19.8	5,697,418	975	58.4	2,407,550	1,197	20.1	400,234	2,663	1.5
10	9,457,989	4,814	19.6	5,575,424	980	56.9	2,371,572	1,213	19.6	388,654	2,596	1.5
11	9,211,750	4,751	19.4	5,408,466	945	57.2	2,306,359	1,181	19.5	375,161	2,598	1.4
12	8,975,221	4,796	18.7	5,274,300	974	54.2	2,246,375	1,197	18.8	360,599	2,596	1.4
13	8,693,962	4,840	18.0	5,078,794	950	53.5	2,194,100	1,242	17.7	345,826	2,617	1.3

(注) 1) 雇用者数は総務省統計局「労働力調査」各年6月分で、民間企業(非農林業、ただし官公営を除く。)の数値であり、計には「規模不明」が含まれる。

2) 推定組織率は、労働組合員数を雇用者数で除して算出したものである。

3) 第5表(注)3)に記した「その他」の企業を省略しているため、計と規模別の合計とは一致しない。

第7表 労働組合員数規模別労働組合数及び労働組合員数 (単一労働組合)

労働組合員数規模	労働組合数		労働組合員数			
	平成12年	平成13年	平成12年	平成13年	対前年比	規模別構成比
			人	人	%	%
計	31,185	30,773	11,538,557	11,212,108	-2.8	100.0
1000人以上	1,696	1,658	7,750,665	7,515,797	-3.0	67.0
300~999人	3,528	3,451	1,856,184	1,807,996	-2.6	16.1
100~299人	7,177	6,975	1,218,594	1,183,772	-2.9	10.6
30~99人	10,101	9,937	589,673	580,333	-1.6	5.2
29人以下	8,683	8,752	123,441	124,210	0.6	1.1