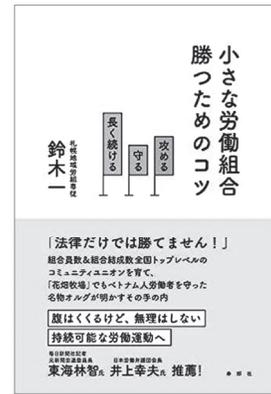


書評

鈴木 一

『小さな労働組合
勝つためのコツ』

(寿郎社、2022年 1800円+税)



近間 由幸

はじめに

ゼミの受講生からの質問で、「労働組合はどうやったら結成できるのですか？」と質問を受けたことがある。労働組合法上の条文に基づいて言えば、2人以上の労働者が自主的に結成したという事実があれば組合を結成できたことになる、と説明できる。しかし、何をもって結成したことになるのか、結成した労働組合を通じてどのように職場の問題を解決したらよいか、あるいは自分が労働組合を職場で一から作ろうと思ったとき、具体的なプロセスをイメージして人に説明できるのか、ゼミ生から質問を受けたとき筆者はうまく説明することができなかった。

大学の講義で労働組合について取り上げる際、多くの場合には労働組合にかかわる法律を根拠にしてその役割を説明するか、労働組合の歴史的な事実関係を取り上げることになる。しかし、これらは労働組合を通じて今まさに自らが直面している課題を解決したいと考えている人に、その答えを提供するものであるとは必ず

しも言い難い。本稿で取り上げる著書『小さな労働組合 勝つためのコツ』は、冒頭で取り上げたような問いに対して答えを提供する内容、すなわち組合結成から団体交渉に至るまでの具体的な戦略に関する解説書となっている。本書の第2章でも述べられているが、「組合結成と山登りは似て」おり、手続き上は簡単でも、実際に結成するとなると様々な困難が生じるため、「素人だけで進めるのは大変危険」であるとされている。組合結成を歓迎する経営者はまずいないからだ。以下では、本書の内容を紹介し、労働運動論から見た本書の意義について考えていく。

1 内容紹介

本書の著者は、札幌地域労組の組合専従である鈴木一氏である。札幌地域労組は、1974年に結成され、札幌市および近郊に80の支部、2,200名の組合員を擁する。本書は、著者の経験をもとに、労働相談から組合結成に向かってどうアプローチしていくのか、組合結成後に頻発する不当労働行為をどう乗り越えていくの

か、不当労働行為に対してどのような反撃ができるのか、組合と対峙する使用者側の弁護士とどう渡り合うべきなのか、などを解説している。また、その内容は個人で加盟できる労働組合——コミュニティユニオン（地域労組）の専従のオルガナイザー（組合員を指導したり組織化したりする役目を持つ人、以下「専従オルグ」と記載）の立場からのものとなっている。

本書は全13章構成となっているが、以下では各章の概要を順に取り上げていくよりも上記の問題をトピックとして取り上げ、著者の戦略の全体像を捉えることを試みたい。

○労働相談から組合結成に向かってどうアプローチしていくのか

本書によれば、労働組合とは、「より働きやすい職場、働きがいのある職場を目指すことが目的の団体」（16頁）である。そのため、経営者との対立を最初から目的にしている相談に対しては本当に組合結成が必要なのかどうかを慎重に判断している。理論上は2人から組合結成は可能であるが、極端な少数組合はよほど信念の強い当事者でなければ組織維持が大変となるためお勧めしていない。そのため、著者は労使関係の確立に結び付くのかどうか、最初の面談の段階で見極め、今後の道筋を立てておくという。緊急の駆け込み事案であれば、職場での支部組合結成を目指すのではなく、相談者を札幌地域労組に個人加盟させて交渉を行っている。

第2章では、組合結成の準備から組合結成大会に至るまでのプロセス、および使用者側への通知の方法について解説されている。組合結成に向けて具体的に動き出したら、まずはコアになるメンバーで「結成準備会」を作ることとなる。準備会の会合では職場の全体像を把握する

ために、組織図を作成する。この組織図は、経営者が職場で作成している組織図や連絡網を参考にするが、それらを職場から持ち出すことが難しい場合には相談者に同じ職場の構成員の年齢、地位（正社員か非正規か）、勤続年数などをメモしてもらい、そのメモを組織図として活用する。そして、「◎」、「○」、「△」、「×」などの記号を使って、仲間になってくれそうな人かどうかを書き込んでいく。

結成準備の段階では、専従オルグが相談者やその仲間に「労働者の権利」と「不当労働行為制度」について教える。ここでは、抽象的に労働基準法や労働組合法を取り上げてはだめで、これから組合を作ろうというときには、相談者の理解度に合わせていろいろなことを説明する技術が必要とされる。例えば、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」（労基法2条）と定められている「労使対等の原則」を教える際には、労使が対等な立場で決定できると想定されている「絵に描いた餅」状態の法律をあえて説明し、「本当にこの法律が守られたらすごいよね」と思ってもらうことから始めているという。そのうえで、どうやったらこれを「食べられる餅」にすることができるのか…となったところで、労働組合を登場させることで、相談者やその仲間たちに労働組合を結成する意義について理解を深めてもらえるように工夫している。

このようにして組合結成までに職場で仲間を作りつつ、組合結成の噂が使用者側に伝わりそうになる前の頃合いを見計らって結成大会の日程を設定することとなる。組合員が増えるほど情報は漏れやすくなるからだ。さらに組合結成と同時に、使用者側に団体交渉を求めていくことになる。その際、まず何について交渉するか

が非常に重要となる。要求項目は、組合員がもっとも改善を求めていること、緊急性の高いことを優先して4～5項目程度に絞っておく必要がある。この要求項目の具体例は、団体交渉について取り上げた第4章で詳細に取り上げられている。

組合結成大会までに用意する文書は、①組合結成通知書、②労働組合法へのご理解のお願い、③団体交渉の申入書（要求書）、④基本労働協約案の4つである。本書の第2章では、これら4つの文書の見本が見開きで掲載されている（34-41頁）ため、どのように書類を作成する必要があるかの参考になる（ただし、労働組合を結成したばかりの段階では専従オルグが作成すべきであるとしている）。

組合結成通知書を作成する際には、「自分が組合加入したことを会社に明かしたくない」と尻込みする組合員が出てくることもある。しかし、著者は“腹をくくる”という意味でも名前を出すべきだとしている。札幌地域労組も、組合員の名前を伏せたまま組合結成に臨んでいた時代があったそうだが、このやり方はリスクを伴うという。例えば、名前を伏せた非公然組合員に嫌がらせが始まった際に、組合員であることを知らなかったがゆえに不当労働行為ではないとする使用者側の主張がまかり通ってしまう場合がある。このため、名前を伏せることは、いざというときに組合員を守れない事態にもなりえ、さらには当事者がビビっているのを使用者側に悟らせてしまうと著者は述べている。

組合結成通知書の文書を手渡す際は、アポなしの突然の訪問になる。その場合、必ずしも経営者に直接面談できなくても管理者に渡すか、誰も適任者がいなければ事務員に名刺と文書を渡し、後で連絡をくれるよう伝言する。法的に

は、これで使用者側に結成を通知したことになる。このとき、使用者側が組合結成を回避しようと画策することもあり得るが、専従オルグ抜きで勝手に組合員と交渉を始めないよう、使用者側に対し、「正当な団体交渉が始まる前の個別の交渉や、誰が首謀者かと探るようなことをしたら、ただちに不当労働行為として訴えます」と少しきつい調子で警告し、「不安があるなら、顧問の弁護士さんへ相談されたらどうですか」と促すようにしている。

2章では最後に、組合結成通知を終えた後に専従オルグが職場から離れた後のアフターフォローのことについても触れられている。組合員に連絡をお願いしていたにもかかわらず連絡がこないことが生じた場合に、「連絡がないから何も起きなかったのだ」と安心するのか、それとも「連絡できない何かが起きているんじゃないか」と考えるのが、その後の組合運営を左右するため重要であるとされている。

以上のように、労働組合を結成して維持していくまでには、用意周到な戦略が必要とされており、専従オルグがもつ最大の役割は、まずは組合を使用者の攻撃から守ること、そして職場に根付くまで組合を育てることにある。

○組合結成後に頻発する不当労働行為をどう乗り越えていくのか、どう反撃するか

組合が結成された後に直面する問題は、経営者からの「不当労働行為」である。労働組合法第7条では、会社は、労働者が組合員であることや、組合に加入したり、組合を結成しようとしたことなどを理由として、解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならない、と明記している（労働組合法7条1号）。組合員であることを理由として、その労働者を解雇したり、賃金

を引き下げたりすることは、不当労働行為として法律で禁止されている。本書の第3章では、この不当労働行為に対する対処法も事例を挙げながら具体的に述べている。

著者はこれまで150を超える職場で労働組合を結成してきたが、そのうち約8割の職場で組合つぶし（不当労働行為）が発生している。使用者側が不当労働行為を行った場合、組合は労働委員会に救済の申し立てを行うことができるが、自分たちが受けた嫌がらせが不当労働行為であるかどうかを判断するときには、「もし自分たちが組合を結成しなかったら、こういう目に遭っただろうか?」と考え、組合結成以前と以後あるいは組合加入以前と以後を比較すれば一目瞭然であると著者は述べている。

典型的な不当労働行為は、組合活動を理由とする不利益な取り扱いや団体交渉拒否であるが、職場で組合員が不利益に取り扱われたり、団体交渉が機能しない状態に陥ったりすると、職場における組合の影響力は一気に低下する。こうなると、せっかく結成した組合も「ああ、やっぱり組合に入っているといじめられるのか」、「団体交渉なんかやっても無意味じゃないか」などと職場で思われてしまう。

このため、使用者側の不当労働行為に対しては、備えをしておくことで組合結成を妨げられないようにすることが必要である。そのためには、使用者側の反応を事前に予想しておくこと、例えば、「組合結成の通知を受けたらどう思うか。その後、どういう行動に出るのか」、あるいは、自分が思い切り意地悪な使用者になったつもりで、「どうやってあの憎たらしい組合をつぶそうか?」と考え、想像してみると良いと述べられている。

このようにして、経営者側からの不当労働行

為も予想しつつ、組合側が行える戦略としては、①労働委員会への救済申し立て、そして②敵の中に味方をつくる、という2つが考えられる。

①救済申し立て

「この使用者は間違いなく本格的な不当労働行為を仕掛けてくるだろう」と予想されるときは、あらかじめ労働委員会への救済申立書を作成する。第6章では、一般的な申立書の記載例の説明から始めて、救済申し立てをする際の証拠集めの方法や気を付けるべき点についてまとめられている。

速やかな救済申し立ては、不当労働行為を受けて不安になっている組合員を励ます効果があるのはもちろんのこと、使用者側をけん制する効果もある。使用者側は「不当労働行為なんかしていない!」、「組合の誤解だ!」などと真面向から否定してくるのが常であり、ひどい場合には「組合による捏造だ!」という主張さえするという。こうした主張を打ち砕けるかどうかは、不当労働行為の証拠が揃うかどうかにかかっている。この証拠集めにはメールやLINEなども有効であり、「組合から脱退しろと上司に言われた」などといった書き込みが残っていれば、それを印刷して証拠とすることができる。

一方で、不正確な話はどんどん削いでいき、確実な話だけ申立書に書いていく必要がある。それは、多くの不正確な話より、たった1つの正確な事実があったほうが、不当労働行為の決定打になるからである。

②敵の中に味方をつくる

団体交渉を有利に進めることや不当労働行為に対する対抗としては、第8章で取り上げられていた内容もユニークである。第8章では筆者

がベトナム戦争に反対する市民運動に参加していたことで教訓として学んだ「敵の中に味方を作ることの大切さ」を労働運動の中で実践する方法が取り上げられている。

組合結成以来10年近く紛争が続いていたある介護施設の事例では、組合執行部に対し、「施設長を囲んで会食しましょう」と打診して半ば強引に施設長との会食を実行に移した経験が語られている。この施設長は理事長の盾として団体交渉を担わされていた人物であり、理事会の席では理事長から罵倒されていた。筆者はこの情報を聞いてチャンスだと施設長を味方に引き入れ、労働組合側が有利になるよう使用者側の弁護士をわざと探さないという協力を取り付けることができた。この労使紛争では、理事長が最終的に「労使紛争は、弁護士が嫌がってつかないね。もう次回から出廷しない」と、裁判所前で待ち構えていたテレビカメラに向かって述べていたという。

他にも、1997年に札幌地域労組が管理職ユニオンを立ち上げた際には、ある社会福祉法人との団体交渉の場で「先日、札幌管理職ユニオンを作りました。みなさんのような管理職も、このユニオンに加入することができるんですよ。そうしたらこちら側に座れますよ」と伝えると、後日「本当に組合に加入できるのでしょうか」と電話がかかってきたという、冗談のようなオルグが成功した事例も取り上げられている。

○組合と対峙する使用者側の弁護士とどう渡り合うべきなのか

第7章では良識のある弁護士とそうではない弁護士の違いについて具体例を挙げながら取り上げており、使用者側の代理人として登場する

弁護士の傾向をまとめている。

見識のある弁護士であれば、使用者側が行う不当な解雇や労働条件の引き下げに対してはそれを撤回させ、円満解決に至るケースが多い。労働法や労使関係をよく理解していたある弁護士のなかには、「組合が存在した方が経営が安定します」と言って、組合嫌悪で凝り固まっている経営陣を説得し、さらに「この考えに従わないなら、代理人を降りますよ」と粘り強く論ずる弁護士もいれば、労働基準法違反などがあった場合に、組合の前であっても「これは会社が悪いよ。すぐ是正して」と使用者側に是正させる弁護士も存在するという。こういう弁護士が使用者側につくと、不当労働行為はすぐに止む。

しかし一方で、労使問題の扱いがよくわからないのに組合対策を請け負い、団体交渉でその場限りのディフェンスをする弁護士たちもいる。このような弁護士に遭遇した場合には、団体交渉における弁護士らの対応を記録しておき、不当労働行為として労働委員会への救済申し立てを行う必要が生じる。

本書ではこれまでに取り上げた内容の他にも、個人加盟で管理職ユニオンを結成した際のエピソードや、地元のメディアでも大きく報じられた花畑牧場でのベトナム人労働者のたたかいの事例、内部告発者を保護する役割としての労働組合のあり方についてなど、幅広い内容が本書では取り上げられている。詳細はぜひ本書を手にとりてご覧いただきたい。

2 本書の意義について若干のコメント

労働運動論の観点から見た本書の意義は、組

組織化が実現した労働組合あるいは専従者の思想と行動の内実を読み取ることができる点である。札幌地域労組を対象とした労働運動論からの研究事例としては、上原（2012）や呉（2010）などが挙げられるが、これらの研究に加え、専従者自らの手で執筆された本書から学ぶべき点は多いと考えられる。

上原（2012）によれば、札幌地域労組の一番の特徴は、組織化に取り組む場合に、個人加盟を主眼とするのではなく、職場での組合づくりへと発展させるという方針で取り組むという、非常にオーソドックスな方法を貫いている点にある。それは、呉（2010）も指摘しているように、「1.（当事者が）腹をくくる、2.（当事者が労働組合を）複数人で発足させる、3.（職場の）過半数を仲間につける」という3要件を満たしているケースで組織化が取り組まれている点にも表れている。このことが、持続可能な組

合作りを重視する戦略へと結びついていると考えられる。

本書の「おわりに」でも述べられているが、日本が先進諸外国と比して実質賃金が低い国となっている背景には、労働運動の弱体化が関係している。労働運動の担い手である労働組合の組織率を上げていくことが課題となっているが、そのためには単に数値目標を掲げて組織率向上を訴えるだけでなく、不断的努力によって使用者に対抗できるしっかりとした労働組合の組織づくりが重要であることを、本書の実践例は示している。労働法の原則が実態とかけ離れたものとならないためにも、まず身近な組合員との連帯をいかにして築いていくか、そのために克服すべき課題は何なのかを明確化していく必要があるだろう。

（ちかま よしゆき・鹿児島県立短期大学専任講師、
労働総研会員）

【参考文献】

- ・上原慎一（2012）「第1章 中小労連から地域労組へ」遠藤公嗣著『個人加盟ユニオンと労働NPO』33-54頁。
- ・呉学殊（2010）「コミュニティ・ユニオンと組織化」『進歩と改革』No.704、61-71頁。