



労使関係セミナー —労働委員会制度とその機能—

■第1部 基調講演

「労働委員会制度とその役割
—非正規社員の紛争解決—」

■第2部 事例の紹介と解説

「有期労働契約における雇止めについて」

【日時】平成25年10月25日（金）13：30～15：30

【会場】名古屋合同庁舎第2号館 6階 共用大会議室

【主催】中央労働委員会（中部地方事務所）

【協賛】新潟県労働委員会 長野県労働委員会 静岡県労働委員会

富山県労働委員会 石川県労働委員会 福井県労働委員会

岐阜県労働委員会 愛知県労働委員会 三重県労働委員会

労使関係セミナー第1部・基調講演 労働委員会制度とその役割 —非正規社員の紛争解決—

松村文人
名古屋市立大学大学院経済学研究科教授
2013年10月25日

1. はじめに

- (1) 講演の内容
- (2) 構成

(1) 講演の内容

- ▶労働委員会の役割・組織
- ▶戦後日本で果たしてきた役割
- ▶最近の紛争の傾向
- ▶非正規雇用の増加と背景
- ▶非正規雇用をめぐる紛争

(2) 構成

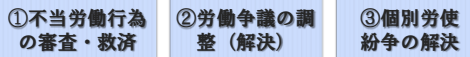
1. はじめに
2. 労働委員会の役割と組織
3. 労働委員会の特徴—諸外国との比較
4. 戦後日本の紛争解決の歴史
5. 最近の紛争の傾向
6. 非正規社員の増加と背景
7. 非正規社員をめぐる紛争

2. 労働委員会の役割と組織

- (1) 役割
- (2) 組織

(1) 労働委員会の役割

- ✓ 企業と働く人々間の労使紛争の解決
- ✓ 労働者が団結することを擁護し、労働関係の公正な調整を図る（労働組合法第19条）
- ✓ 三つの権限（役割）



従来から
（集团的労使紛争の解決） 平成13年から

7

① 不当労働行為の審査・救済

- ▶ 労働者が労働組合に加入したことを理由に会社側が不利益な処遇を行ったり、正当な理由がなく組合との団体交渉を拒否したり、組合の運営に介入したような場合、申立に基づいて審査を行い、そのような行為を止めるよう命令を出すこと

件数	平成24年新規申立件数	354件
	再審査の新規申立件数	75件
	救済率	50%
	終結率	41%

8

② 労働争議の調整（解決）

- ✓ 会社と労働組合の間で労働条件をめぐる労働争議が起こったとき、労働関係調整法に基づいて、あっせん、調停、仲裁のような手段により争議の解決を図ること

件数	平成24年新規係属件数	463件
	解決率	59.1%

9

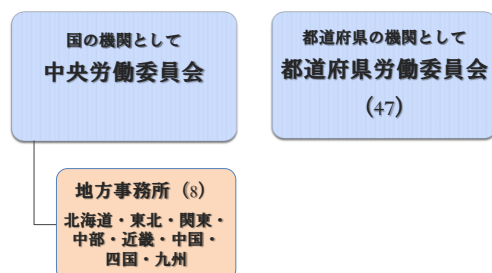
③ 個別労使紛争の解決

- ✓ 集团的紛争の解決に加えて、近年、会社と従業員個人との間で、解雇、賃金切り下げ、いじめ・パワハラなどをめぐる個別的な紛争が増えたため、新たに開始されたサービス。
- ✓ 労働委員会の新たな3つめの役割

件数	平成23年新規係属件数	393件
	解決率	57.8%

10

(2) 労働委員会の組織



11

3. 労働委員会の特徴 — 諸外国との比較

- (1) 日本の労働委員会の特徴
- (2) 個別労使紛争の解決

12

(1) 日本の労働委員会の特徴

一西谷敏（大阪市立大学名誉教授）他による

1. 三者構成の原則

- ・公益・労働者・使用者の各代表
- ・公益のみ（米）、「政」労使（仏）

2. 判定機能と調整機能の二機能

- ・不当労働行為の審査・救済、労働争議の解決

3. 中労委と都道府県労委の二重構造

- ・国の機関、都道府県の機関

13

(2) 個別労使紛争の解決機関

- ✓ 欧州諸国では早期から、個別紛争を受け付ける労働裁判所、労働審判所が設置された
- ✓ 人口規模から見て、日本を上回る個別紛争件数を取扱っている

14

4. 戦後日本の紛争解決の歴史

- (1) 不当労働行為
- (2) 労働争議の調整（解決）
- (3) 集団的紛争の減少

15

(1) 不当労働行為（労働組合法第7条）

1号 不利益な取扱い

- ・組合員、組合加入を理由とした解雇、不利益な取扱い

2号 団体交渉の拒否

- ・正当な理由のない団体交渉の拒否、不誠実な交渉姿勢

3号 労働組合への支配・介入

- ・組合結成、運営への支配・介入、経費の援助

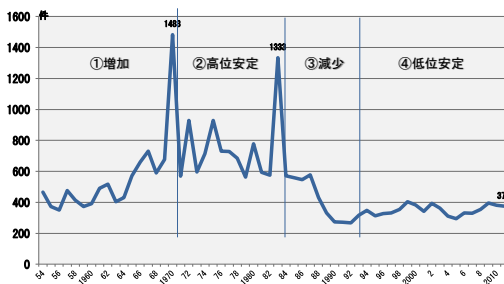
4号 労働委員会申立てへの報復

- ・労働委への申立て、中労委再審査を理由とした不利益な取扱い

16

■ 不当労働行為の新規申立件数

1970～80年代は600～900件／しかし90年代以降300件台の低水準で推移



17

出所) 中央労働委員会『労働委員会年報』各年版より作成。

■ 不当労働行為の変化

労働運動が盛んだった頃、1号・3号の割合が高かったが／現在は2号の割合が高い

		1969年	1983年	2011年	
1号	不利益な取扱い	535 (79.1)	1146 (86.0)	165	(45.8)
2号	団体交渉拒否	135 (20.0)	237 (17.8)	275	(76.4)
3号	組合支配・介入	439 (64.9)	1131 (84.8)	197	(54.7)
4号	労働委申立て報復	9 (1.3)	16 (1.2)	8	(2.2)
計		676 (100.0)	1333 (100.0)	360	(100.0)

18

出所) 中央労働委員会『労働委員会年報』各年版より作成。注) 右が件数、左()内が構成比%。複数
数の号に關する申立があるため、号別件数の合計は計を上回る。

(2) 労働争議調整の新規係属件数

大部分はあっせん／1960～70年代は1500件前後／90年代以降は500件台の低水準で推移



出所) 中央労働委員会『労働委員会年報』各年版より作成。

19

■ 争議調整事項の変化

労働運動が盛んだった頃、調整の中心は賃金だった／今は経営・人事(解雇)、団交促進の比率が高い

	1973年		1988年		2011年	
組合承認・組合活動	80	(3.6)	39	(4.9)	31	(3.2)
協約締結・全面改定	31	(1.4)	25	(3.2)	16	(1.6)
賃金等	1388	(62.2)	341	(43.2)	256	(26.3)
給与以外	222	(10.0)	67	(8.5)	79	(8.1)
経営又は人事	164	(7.4)	89	(11.3)	189	(19.4)
うち解雇	63	(2.8)	34	(4.3)	107	(11.0)
団交促進	264	(11.8)	165	(20.9)	290	(29.8)
総事件数	2231	(100.0)	790	(100.0)	543	(-)
総項目件数	-	-	-	-	973	(100.0)

出所) 中央労働委員会『労働委員会年報』各年版より作成。注) 右が件数、左()内が構成比%。1973年、88年の構成比は総事件数に対する比率、2011年の構成比は総項目件数に対する比率。

20

(3) 集団的紛争の減少をどう見るか

- ▶ 低成長への移行、グローバル競争
- ▶ 労働組合の縮小・減少

〔肯定論〕 労使関係の成熟化／労使紛争の解決・回避の習熟化／労使協議による問題解決

〔懐疑論〕 ストライキ否定を基本とする協力的な企業別労使関係の定着／紛争の潜在化

21

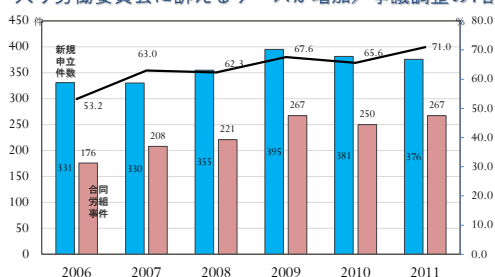
5. 最近の紛争の傾向

- (1) 集団的紛争における合同労組事件の増加
- (2) 個別紛争の増加

22

(1) 集団的紛争における合同労組事件の増加

一人で企業外の組合(地域労組など)に入り労働委員会に訴えるケースが増加／争議調整の7割



(出所) 中央労働委員会『労働委員会年報』平成23年版より作成。

23

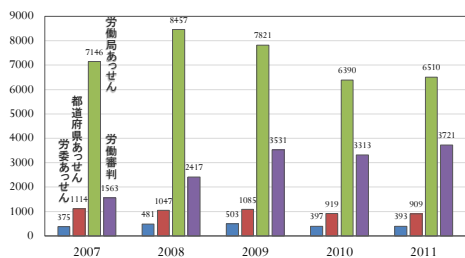
● 合同労組事件が増えている背景

1. 解雇、賃金不払い、いじめ・パワハラなどの個別紛争の増加、顕在化
2. 労働運動の全般的後退、組合(員)の減少により身近に組合がなくなる
3. 企業外の組合に加入し集団的紛争として労働委員会に訴える

24

(2) 会社・社員間の個別労働紛争の増加、顕在化

労委あっせん／都道府県〃／労働局〃／労働審判

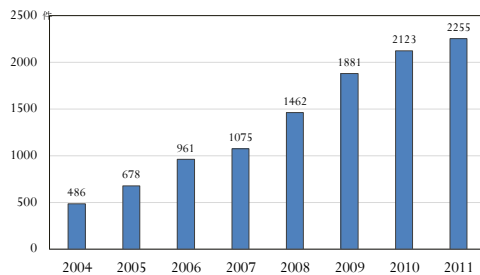


(出所) 中央労働委員会資料より作成。

(注) 「都道府県あっせん」は「都道府県の労政主管部局等あっせん」の略。

25

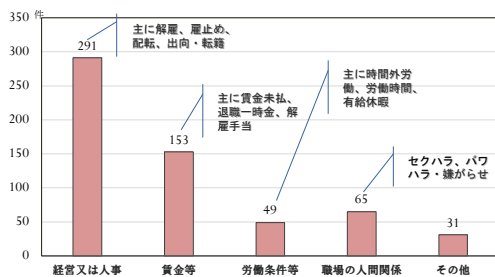
労働委員会における個別紛争に関する相談・助言件数の推移 7年で4倍以上に



(出所) 中央労働委員会「労働委員会年報」平成23年版

26

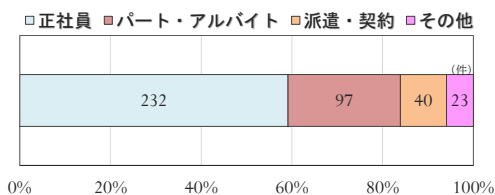
労働委員会における内容別紛争あっせん事項数 解雇、雇止め、賃金未払など



(出所) 中央労働委員会「労働委員会年報」平成23年版より作成。

27

あっせん事件: 当事者である労働者の就労状況 4割程度の申請が非正社員から



(出所) 中央労働委員会「労働委員会年報」平成23年版より作成。

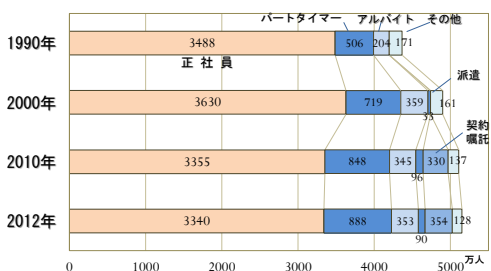
28

6. 非正規社員の増加と背景

- (1) 非正規社員の増加
- (2) 正社員ではない社員の増加
- (3) 雇用の不安定化
- (4) 不安定労働の拡大

29

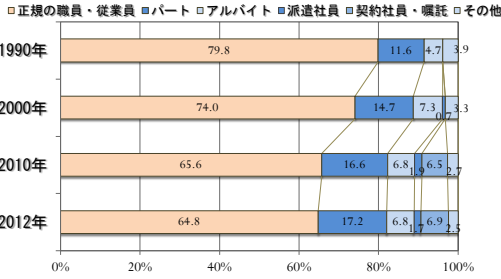
(1) 非正規社員の増加: 人員数で見ると雇用者増加は頭打ち/正社員は減り、増えているのは非正社員/パート、派遣、契約社員の伸びが目立つ



(出所) 総務省「労働力調査特別調査1990年2000年」、「労働力調査(詳細集計)」2010年2012年より作成。

30

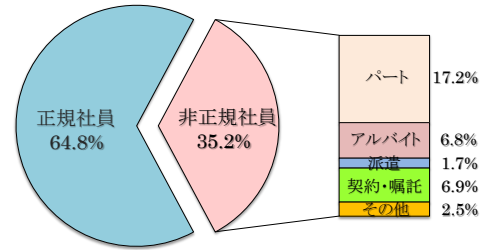
■非正規社員の増加：比率で見ると
5人に1人から3人に1人へ／2012年に35.2%／
上昇が続いており4割に接近



31 (出所) 総務省「労働力調査特別調査1990年2000年」、「労働力調査(詳細集計)」2010年2012年より作成。

■非正規雇用の内訳(2012年)

パート17%／アルバイト7%／派遣2%／契約・嘱託7%



32 (出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」2012年より作成。

2013/12/6

■非正規雇用増加の背景・動機

背景 グローバル競争、発展途上国との競争
日経連・新時代の「日本的経営」1995年
総額人件費の抑制
長期にわたるデフレ不況

経営の動機

コスト削減

雇用調整

33

(2) 正社員ではない社員が増えている

1. 新卒採用を正社員から契約社員に替える

- ・新卒を1年、3年などの契約社員で採用する傾向

2. 正社員を個人請負、個人代行に切り替える

- ・アフターサービスなどの職務を個人請負化する

3. 派遣社員を繰り返し使う

- ・正社員を雇わずに派遣社員を雇い続ける(正社員代替)

34

(3) 雇用が安定していると思われていた領域で雇用の不安定化が進んでいる

●「名ばかり」正社員の広がり

正社員扱いで職務は正社員と変わらず無期契約だが、低賃金、昇給・賞与なし、昇格なしなど、労働条件が悪い／無期契約となった契約職員にも見られる

●公務公共職場での非正規職員の拡大

自治体で働く職員の3分の1を非正規が占める(自治労2012年6月調査)／非正規率33.1%／大半の契約は1年以内で時給900円未満(年収で200万円に届かない)

35

(4) 「不安定労働」(ILO)の拡大

①正社員を最低限まで制限または縮小する

②人員の柔軟性を最大化する

③リスク負担を労働者に転嫁する

④労働者は労働法の対象ではなく、社会保障の保護も提供されない(以上、国際金属労働組合連盟(IMF))

⑤待機契約、臨時契約、職業紹介事業所を通じた契約、一時契約、パートタイム契約、季節契約、偽自営業、・・・(国際公務労連PSI)

36

(出所) ILO駐日事務所「メールマガジン」2013年7月31日より作成。

7. 非正規社員をめぐる紛争

- (1) 不安定雇用化による紛争拡大
- (2) 個別紛争あっせん件数
- (3) 労働契約法改正による有期雇用規制

37

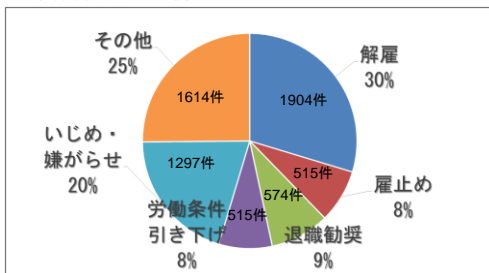
(1) 雇用不安定化による紛争拡大

- ✓有期契約のため「雇止め」の恐れ
「地位の不安定化」「雇用生活の不安定化」
(毛塚勝利・中央大学教授)
- ✓立場が弱かったり使用者がはっきりしないため
労使交渉が困難
労働組合が関与せず問題が放置される

38

(2) 紛争内容別に見た個別労働紛争あっせん申請件数(労働局、2012年)

解雇、いじめ・嫌がらせに、退職勧奨、雇止め、労働条件引き下げが続く

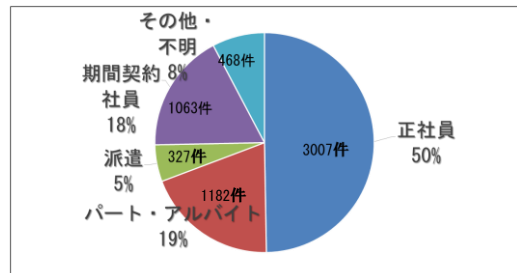


39

(出所)厚生労働省「平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況」より作成。

■就労形態別に見た個別紛争あっせん申請件数(2012年)

4割以上が非正規社員による申請/契約社員の増加が特徴



40

(出所)厚生労働省「平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況」より作成。

(3) 労働契約法改正による有期雇用の規制

- ✓有期契約の規制、雇用の安定化
「有期雇用の規制の必要性は国際的な共通理解。有期雇用は雇用不安をもたらす社会全体に深刻な影響を及ぼすから」(西谷敏)
- ✓改正労働契約法(2013年4月1日施行)

①雇止めに関する判例法理の法定化(19条)
(12年8月10日施行)

②有期雇用が5年を超えて更新された場合の無期雇用転換申込権の付与(18条)

③有期雇用を理由とする不合理な労働条件の禁止(20条)

41

■不安定雇用をめぐるその他の動き

- 個人請負に関する「労働者性」の認定
 - ・委託業者に関する最高裁判決(2011年4月12日、12年2月21日)
 - ・出演契約、業務委託、運送請負契約などの就業者を労働組合法上の労働者として認定→不当労働行為救済
 - ・〈例〉INAX、国立劇場、ソクハイ
- 違法派遣の場合の正社員化
 - ・改正労働者派遣法(2013年4月1日施行)
 - ・違法派遣の場合、派遣先への労働契約申込みなし制度を認める(15年10月1日施行)
 - ・マツダ判決(2013年3月13日山口地裁)が「黙示の契約」を認め、派遣社員の正社員化を命じる

42