

《目標&ポイント》

- 職場での権利に焦点を当てて、それをどう具体的に実現するか？ 労働相談の仕方もある
- 権利・義務の世界が前提にしている紛争観や人間像についての検討
 - 紛争を適切に処理するための資質を知るために

1. 権利実現の仕組み

権利 → その内容を知るとともに、それをどう具体的にどう実現するかが重要
権利実現の仕組み

①法に関する知識や情報

権利について知らなければ「権利主張」ができない

- 条文や主要な裁判例を知る → 一定の体系的な学習
- 労働組合、相談体制、救援機構等の権利実現の仕組みを知る
- 実際の紛争では

- ・労働法の概括的なものから、会社の行為や労働者への対応が「不適切、不当」と感じるセンス
- ・ある行為が特定の法律に違反しているのかどうか等の法律知識
- ・自分の契約上の権利内容、具体的には労働契約書、会社の就業規則等について適確に知ること

②権利意識

権利をわがものにし、置かれた状況で行動を起こす資質

- ・権利についての理解
- ・権利を他人に適切に伝えるコミュニケーション能力
- ・対立を恐れない態度
- ・他人の権利行使を敵対視しない態度

権利行使の妨げ → 使用者より権利行使を嫌悪する同僚の態度が抑圧的な場合があるから

現実の職場が求めるもの

- ・緊張状態を作らない「協調性」の重視
- ・強い「同調圧力」

③権利を行使する仕組み

権利行使は個人の主体的な行為

- ・それを社会的にささえる労働組合、外部団体（労働NPO）の役割
- ・同僚の支援

職場を基盤とした集団的な性質がある

権利行使の帰趨は他の従業員に対しても決定的な影響がある

職場トラブルの処理の仕方についての共通の情報を得るニーズ

帰趨（きすう）→ 物事が最終的に落ち着くこと

- ・法テラス等による法律扶助
- ・マスコミ報道による教育効果

権利行使を促進する仕組み

- 法令や就業規則の周知（労基法 106 条）
- 特定の権利行使や申立・申請をしたことを理由とする不利益取り扱いの禁止規定
 - ・監督機関への申告 労基法 104 条 2 項 → 労働基準監督署
 - ・救済期間への申立 労組法 7 条 4 号 → 労働委員会（都道府県、中央）
 - ・労働局への解決の援助等

個別労働関係紛争解決促進法 4条3項、5条2項
男女雇用機会均等法 17条2項
パートタイム労働法 24条2項

・権利行使

均等法 9条

育児介護休業法 10条、16条

○判例 広島中央保健生協事件（最一小判 平成26.10.23） 妊娠を理由とする差別

副主任の職位にあった理学療法士

妊娠中の敬意な業務への転換（労基法65条3項） → 副主任でなくなる（免じる）
育児休業終了後 → 副主任にならなかった（任ずる）、戻らなかった。

→ 均等法3条3項に違反して無効なもの → 副主任手当を求めて提訴した事案
広島高裁は、原告の請求を破棄（原告の請求が認められなかった）

↓
最高裁は、広島高裁の判決を破棄（原告の請求が認められる → 広島高裁へ差し戻し）
↓
（最高裁の説示に従い、再度判決を出す）

* 労基法第65条3項

「使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。」

* 均等法第9条3項

「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」

最高裁の判断

原則

一般に降格は労働者に不利な影響をもたらす処遇であるところ、上記のような均等法1条及び2条の規定する同法の目的及び基本的理念やこれらに基づいて同法9条3項の規制が設けられた趣旨及び目的に照らせば、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、

例外

当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、

又は事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であつて、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である。

④権利を実現する機構・手続き

- ・労働局による個別斡旋制度
- ・労働委員会
- ・労働審判
- ・裁判所

使い勝手の良い制度かどうか疑問

⑤具体的権利内容を規定する実定法

- ・労働基準関係の立法が重要 強行法規のため知る必要が高い
- ・労基法上の労働時間規制・労働者派遣業法に規定は複雑
- ・就業規則や雇用終了の条文は、判例法理に関連する放置式が必要

以上

- ①、② → 個人的資質・能力 ⇒ 条文や裁判例の入手は容易だが、趣旨の理解は困難
- ③ → 社会的支援 ⇒ 職場や地域の連帯意識が希薄でとなり弱体化
- ④、⑤ → 制度的仕組みの整備 ⇒ 近時充実してきている

その他、課題

- ・自分の契約内容の知識があやふや
- ・権利意識の情勢になると絶望的
- ・権利行使に対する解雇・処分というハードな対応、処遇上の不利益や何気ない排除まで多様な抑圧手段
- ・ソフトな抑圧構造の解明も緊急な課題

2. 権利・義務の世界

職場での紛争→人間関係的な色彩⇒権利義務で解決すると職場の和や人間関係を破壊する恐れ

○法律が必要な時

近隣紛争、リストラ、離婚などの紛争状態になった時

自主解決が出来ない場合に権利・義務関係が全面的に持ちだされる

○紛争の見方

紛争をどう見るか、自然なものとするのか？どのような手段や基準で紛争を解決すべきか？

日本とヨーロッパ・アメリカでの紛争観の違い → 法律や裁判が身近なものにならない原因

(1) 法律の前提となる「紛争＝生理現象」観

欧米型の紛争（観）とは何か？

近代民主首位の基本原理

自由、平等な「個人」がそれぞれの「利益（エゴ）」を追求しながら社会を形作る
エゴのぶつかり合いとその調整が社会統合の原理である

中世社会が崩壊し、神も封建領主もなくなった社会は、まさに「万人の万人に対する戦い」（ホッブス）

多様な個人が自分の利益をあくまでも追求して社会を形成する→利益の対立→紛争

紛争を社会にとって自然なもの → 欧米型の紛争観 → 紛争は生理現象

法は、紛争を解決するための基準

法律内容の合理性の担保するための手続き的保障としての民主主義、多数決原理

多数決原理 → エゴの調整原理

契約の自由 → エゴの実現・調整原理

(2) 紛争自体を異常とみるわが国の紛争観

- ・わが国では多様な個人が社会を作るという発想は希薄 → 多様な個人から出発しない
- ・協調性や和の重視、横並び意識は確固としている → 若い世代ほどその傾向が強い
- ・実際はエゴイスト（利己主義者）が多いが利己的であることに対する建前上の批判は強い
自分と違う生き方に対する寛容さに欠ける
- ・多様な個人がそれぞれの利益を追求するという社会イメージは希薄である
- ・争いを自然なこととみなす余裕もない
- ・あくまでも利益を追求する人は自己中心（クレーマー）とみなされ、非難排除の対象
- ・お互いに利益をそこそこ追求することによって人間関係を良好にする工夫、
協調性が強く要請される
- ・同調圧力の強い社会 → 紛争は本来あってはならないこと → 病理現象と評価
紛争を合理的に解決しようとする迫力に欠ける
- ・紛争状態になる前の回避
「根回し」、多様な情報収集・アドバイス → 問題が表面化しないための努力
- ・紛争が発生した場合
特定の人間関係を前提にした、以心伝心、ナアナア主義、腹芸、ボス交
解決できない → 「出るところに出る」ようやく権利・義務的な世界
- ・インフォーマルな紛争解決手段 → 人間関係を悪くしない、早期の解決を図る
それなりに合理的なもの

ADRとして脚光を浴びているが、権利義務的な世界が前提である

(3) 労働法を学ぶ意義

利害の対立や紛争はあってはならないもの→紛争の発生を予測し、その備えて周到な対策を
たてること → 相手を信頼しない行為みんされる
契約を細かく詰めることはどうしてもヘタ

・労働契約は不明瞭な契約の典型

労働条件明示義務（労基法 15 条）

合意内容の書面化（労契法 4 条、▲労基法施行規則 第 5 条 3 項）

就業規則の周知義務（労基法 106 条）

} やっていない企業
も多い

・労働者自身も労働契約の契約化を要求することは少ない

採用時に聞くと不利に取り扱われるという労使関係上の恐れ
一般的な契約意識利害の対立や紛争はあってはならないもの



法律や裁判制度の考え方と相容れない

しかし最近では、牧歌的・人間関係的な紛争観が急激に変貌しつつある

適切にエゴの出すという訓練がなされえないので、相手の出方によってはクレーマー化する
クレーマー化しないと権利を強く主張できないという風土

労使関係や会社がうまくいっている場合 → 法的な問題はあまり発生しない

会社の経営状況が不安定化

私生活重視型の若年労働者

会社との距離をとりやすいパート、派遣労働者の増加

紛争状態が発生しやすくなる

↓
経営サイド 従業員
の自立
自己責任
を重視

↓

お互いの主張を正面からぶつけあう法理論による解決の要請

- ・労働法の知識や法的なものごとの考え方が不可欠
- ・自分を守るためにも、相手の立場を十分理解するためにも不可欠
- ・職場は権利・義務だけの世界ではない → 法的な解決の限界も知る必要性

↳ 第7章 人間関係紛争

3. 労働相談の仕方を知る

法的な知識とともに人間的な資質が要求される

(1) 日々の生活での努力

権利を自分のものにするには、権利を主張するという気持ち・気合が必要である

権利意識 → 会社によっていることは許せない → 正義感

正義感 → 自分に向けられたもの

同僚に向けられたもの ⇒ そう感じられるかがポイント

想像力や共感する能力の問題

職場において必要ときに適切に文句を言うためには、自分のことを理解し、場合によれば一緒に争い、自分のために証言し、少なくとも敵対しない人間関係を内外で作ることが重要

↓

このような人間関係のないところでは、権利を実現することは困難
面倒くさい人間関係から自由な個人を前提にしているように思われがち
労働法上の権利・義務については即場における良好な人間関係が重要な意味をもつ

労働法上の権利は、同僚との利害の共通性がその前提となっている

→ 自分だけではなく職場全体のルールに他ならないから

イジメの実態についての証言など

日々の職場においての一定の人間関係を作っておくことが必要

(2) 一緒に行動する

上司に相談
苦情処理制度 } 事実関係や自分の意向を適
確に説明する能力が必要

○労働組合 (*歴史的な事項は省略)

・企業内組合

権利や利益を集団的に、自分たちで実現する目的をもっている

職場の労働条件 → 本来集団的なもの、労働組合を通じての権利実現は極めて有効

・コミュニティ・ユニオン 企業外の組合

使用者と団交する権利をもち、個別の苦情も義務的団交事項

○従業員の過半数代表制等 (*等は、労使委員会か) (例えば労基法36条)

制度の実効性や独立性を支える仕組みは十分ではない

(3) 相談の仕方

相談者 せっぱ詰まってくることが多い → { 適確に自分の状況の説明が難しい
気持ちが入りすぎる

次のことに関して事前にメモを作っておく

①事実関係を明確にしておくこと

- ・可能な限り、自分の不利なことも含めて客観的に話すことが重要
事実とどう感じたかを区別すること
- ・説明についての留意として、
自分の気持ちを聞いて欲しいのか、
ルール違反を問題にしたいのか をはっきりさせること
ルール違反を問題にしたいのであれば、事実関係を主に説明をする
- ・相談担当者は、見方ではなくあくまでもアドバイザーであるため期待のし過ぎは禁物
- ・事実関係の明確化のために資料を提出する（就業規則、労働契約書、離職票）
就業規則は、周知義務があるからもらっておく
紛争が生じてからでも必ず資料は残しておく、手紙や日記など
- ②トラブルをどう解決したいのかをはっきりさせる
 - ・どのような解決のパターンがあるかを聞く（解決の仕方がわからない時）
 - ・自分の本音や決断を適切に伝える
- (4) 企業外での解決機関に頼る
 - ・裁判所（訴訟） *少し変更
法的に白黒をつけたい場合 権利・義務の紛争だけが対象 最も権威ある機関
 - ・裁判所（労働審判）*少し変更
訴訟より簡易にかつ迅速に法的な紛争を解決するために設置
原則三回の話し合い糖で解決が立て前なので迅速
裁判や労働審判では、外部からなんらかのサポートが必要
→ まずは法律相談をしてから利用するかどうかを判断する
 - 自分だけで闘いたい場合
 - ・労働局や労働委員会の斡旋
斡旋 → 当事者の主張を聞き、自主的な解決を援助する
立証は裁判所ほどうるさくはなく、斡旋員のアドバイスもある
強制力がない
斡旋内容はある程度相手も納得する互譲的内容 → 不満が残るのが一般的
使用者が斡旋の場に来なくても良いので出てこないケースもある → お手上げ
以上

このノートはオフィスむらかみ 社会保険労務士 村上洋一が勝手に私の責任でまとめたものです。
ご意見があれば、ご連絡をお願いします。

mail : office.murasan@gmail.com