「中小企業における労働組合の要求闘争」

2013 年 6 月 22 日

種本良彦（静岡県労働研究所　理事）

1、労働組合の基本的な姿勢

①企業規模にかかわりなく組合員の要求を基本に据える

中小企業における労働組合の要求闘争は、多くの中小企業が労働者の要求に応じるだけの財源がない状況のなかで、どのようにして要求を獲得するかということですから非常に困難なたたかいとなります。だからといって会社の経営状態を考慮して提出する必要はありません。

会社の経営状態を考慮すれば、要求は小さくなります。もっと考慮すれば要求を提出しない方がいいということになるでしょう。これでは、まことにものわかりのいい労働組合ということになります。労働組合が要求を提出しなければ、労働組合の存在意義が問われます。例えば、2013 年の静岡県労働組合評議会加盟組織の春闘要求は、その要求提出組織単位数の 82.7％ですから 17.3％の組織が春闘要求を提出していないことになります。要求を提出しない要因としては、いくつか考えられますが「要求しても獲れない」という意識を多くの組合員がもっていると思われます。しかし、この点が非常に大事な要因です。つまり、要求実現の道筋が見えなければ組合員が団結し、闘争を前進させることには限界があるからです。

ここを突破しなければ要求闘争は初期の段階から展望がありません。したがって要求討議を何回も繰り返し、要求実現の道筋まで見えるようにする必要があります。この場合、組合の執行部は討議資料として企業の経営状況を示す資料を用意する必要があります。要求討議で重要な点は、例えば賃金引上げ要求や一時金要求の場合、企業側の支払い能力から議論するのではなく、あくまで労働組合ですから、労働者の生活実態や労働実態から議論を重ねることがもっとも重要です。

②企業の経営状況を掴む

賃金の引上げ要求や一時金要求に対して、企業側が支払い原資がないとして要求に応じない場合があります。この場合の対応は、原資がないことを示す資料を企業側に要求します。具体的には、財務諸表の提出を求めます。しかし、企業側が資料の提出を拒否する場合があります。この場合には労働組合は「口頭では原資がないことを証明できないから信用できない」と主張し、さらに資料の提出を要求します。実は、企業側にとっても本当に賃金引上げ原資の捻出が困難であるなら、資料を提示して説明すれば説得力があるのです。つまり労働組合に納得させる資料となります。資料の提出に応じる場合でも、外部に漏らさないことを条

件とする場合もあります。企業側が財務諸表を提出した場合には、経営分析を行います。そのうえでどこをどうすれば原資が出てくるかを指摘します。団体交渉に金融関係の労働組合や自治体の労働組合(自治労連)または、民主商工会(静岡県商工団体連合会・民主商工会)等に参加してもらうことにより、経営分析結果について説得力をもちます。団体交渉に労働組合が委任した者の出席は認められています。労働組合法第 6 条は「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために、使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する」と規定しています。

2、具体的な解決方法

経営分析の結果、原資が見当たらない場合もあります。この場合は、静岡県中小企業の妥結平均額を参考にして妥結し、支払いの執行を猶予します。つまり、労働債権として書面で協定しておきます。後日、経営状態が改善され、支払い原資が生み出された場合に執行させます。しかし、労働組合が監視しなければ企業側は経営努力や営業努力を怠ります。したがって、いつまでたっても履行されません。そこで、確実に実行させるために、毎月経営状況を労働組合に報告することを義務付けます。

なお、一時金については、労働協約、就業規則、労働契約等において支給時期、支給額(月数)や計算方法が定められている場合には、仮払いを認めた判例もあります(日本プリニカ事件・東京地裁)。また、就業規則に月数が明記されている場合には、それが実施されないとき労働基準監督署に労基法 24 条の未払い賃金として申告し、是正勧告が行われた事例もあります。賃金の引き上げや一時金の支払いが困難な場合には、直接原資を必要としない退職金制度の改善や、労基法の水準を上回る年次有給休暇日数増加などの要求も追及します。こうした要求は直接原資を必要としないため、企業側にとって受け入れやすい要求内容です。労働組合としてはこの点も重視する必要があります。

中小企業の場合、企業内において支払い原資を確保することは非常に困難がともないます。つまり内的要因より外的要因につよく影響をうけているからです。ここで典型的な事例として、タクシー労働者の賃金支払原資を確保する運動にとりくんだ自交総連の経験を紹介します。タクシー労働者の賃金形態は歩合給制度が導入されています。したがってタクシー乗客が支払う料金が直接労働者の賃金に反映されます。つまり乗車率(実車率)が多くなければ賃金収入は安定しません。近年、国の政策によりタクシー業界への参入規制が緩和されたため、業界の過当競争は激化し、タクシー中小企業経営の状態は悪化しました。同時にタクシー労働者の賃金収入も減収となりました。自交総連は、こうした状況を世論

に訴え、政府や省庁交渉等も実施し、国会でも取り上げられました。このような運動が国を動かして、タクシー労働者の賃金原資に充てることを条件として、タクシー料金の値上げが実施されました。自交総連の運動は、こうしてタクシー労働者の賃金原資を確保したという経験があります。

3、支払原資を生み出す経営改善のとりくみ

経営分析の結果、経営改善の方向性が見えてきますから労働組合としては、積極的に経営改善のための政策を提起します。そのうえで経営改善をテーマとした労使協議会を設置して、具体的課題を明確にして実地を迫ります。

しかし、経営改善に取り組む場合、注意が必要です。社長の性格に左右されるからです。経営状況が極めて深刻な状況の場合であれば、この際、労働組合の追い出しを狙って偽装解散をする場合もあります。したがって社長と「とことん」議論する必要があります。社長が労働組合による経営改善に対する姿勢や方針を理解しなければ、労使協議会のテーブルには就こうとはしません。ここで労使協議会と団体交渉の区別について説明しておきます。労使協議会とは、経営改善や業務改善をテーマとして協議する場です。したがって法的拘束力はありませんが、信義則効果はあります。団体交渉は労働条件に関する問題が中心となります。このようにはっきり区別して対応する必要があります。

労使協議会の設置が合意され、労使協議会で経営改善運動に取り組む場合、労働組合側としても留意が必要です。それは、全組合員の同意のもとに推進することがポイントになります。なぜかといいますと「うちの組合は、会社側の立場にたっている」「これでは『連合』とおなじだ」という意見がでてくる場合があります。こうした疑問には丁寧に説明する必要があります。内部留保があっても要求しない『連合』とは、基本的に違うことを説明し理解してもらう必要があります。つまり、わたしたちの経営改善闘争は、要求実現のための経営改善、職場改善闘争であるということを説明し納得してもらうことが、闘争を取り組むうえで極めて重要です。この点が不十分のまま推進すると迫力を欠いたとりくみとなり、成果も期待できません。

中小企業は、多くの場合が親会社や取引会社の影響のもとにおかれ、労働条件の改善要求は自己完結が困難です。したがって労働組合としては、親会社の発注単価や発注量等の要請のとりくみが考えられます。しかし、当該組合が単独で要請行動を行いますと、発注を停止したりする可能性もあります。これは労働組合を毛嫌いする不当労働行為に該当しますが、それを承知のうえで行われる場合もあります。

したがって、こうした企業側の対応を回避する方法として、当該の労働組合だけの単独行動ではなく、地区(地域)労連や静岡県評などの要請行動が考えられます。また、業界団体や自治体、国に対して中小企業を守る政策の実施を要求する運動にとりくむことは、労使の共通課題として展開する必要があります。

中小企業が経営困難な状況の場合、資金繰りが大きな問題となります。こうした場合、労働組合としても労働債権確保の立場から、取引銀行や信用保証協会等への要請行動も必要となります。また、親企業や元請け企業からの下請代金の支払いが滞っている場合には、支払代金遅延防止法の活用も必要となります。なお、行政機関の中小企業支援施策も利用することが必要です。この点も労使で行動できる内容です。

また、中小企業における労働組合にとって、最低賃金を引き上げる運動に積極的に取り組む必要があります。全労連の方針では、時給 1000 円以上の実施を求めています。決定された場合には中小企業においても時給 1000 円は実施されなければなりません。中小企業間または、同業種会社間において賃金水準が低いほど企業間競争は有利となりますが、法律で定めることにより、公正性という点からはある程度効果があるでしょう。最低賃金法においても第 1 条で「賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もって、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする」としています。このように企業間競争を労働条件の側面から規制することが重要となります。しかし、経営困難な中小企業において最低賃金の 1000 円以上を実施するためには困難が伴います。したがって国による助成措置制度が求められます。

労働者の要求実現を企業の外から、つまり企業の枠を超えて運動を展開するには、個々の企業別ではなく産業別や地域に結集してたたかうことがもっとも大事となります。少数組合の場合は影響力も弱いですから、主体的力量の拡大が求められることはいうまでもありません。また、企業内に複数組合が併存している場合には組合間共闘により、企業側への影響力を強めることも必要です。

以上