

紹介

個別労働紛争と人事管理・労働組合

——都道府県労働局のあっせん事案に基づく分析

鈴木 誠

(労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー)

目次

- I はじめに
- II データ
- III 成果主義と個別労働紛争
- IV 労働組合の紛争防止機能
- V おわりに

I はじめに

本稿の目的は、都道府県労働局が保有するあっせんの記録に基づいて、成果主義と個別労働紛争、および労働組合の紛争防止機能について考察することである。

個別労働紛争が大幅に増加し、その内容も多様化している。現在も都道府県労働局の総合労働相談では解雇に関するものが多いが、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げに関するものも一定の割合を占めている。そうした中、人事管理上の評価・処遇をめぐる個別労働紛争が近年の特徴的な紛争の1つとなっている。また、紛争防止機能を担う労働組合の組織率も2010年時点で18.5%と、決して高いとはいえない。

本稿は、以上の点を踏まえ、成果主義と個別労働紛争、および労働組合の紛争防止機能に焦点をあてて議論する。以下ではまず、先行研究を検討しつつ課題を整理しよう。

第一に、成果主義と個別労働紛争について。一般的な認識は、成果主義的な評価・処遇制度の導入の結果として、個別に労働条件が決定される労働者が増加し、個別労働紛争の発生に結びつく

いうものであろう。その場合の成果主義とは何か。また、それによりどのような個別労働紛争が生じているのか。

守島(2006)は、人事管理の変化と個別労働紛争の増加について、アンケート調査を基に議論した研究である。そこでは、成果主義的な人事施策の導入といった場合、つぎの3つの施策の導入や、導入の結果を指すことが多いとしている。すなわち、①評価にあたって顕在化された能力や短期的な成果などの指標を重視する、②その結果を賃金や処遇の決定により大きく反映させる、③基本給決定式において年齢や勤続に連動した部分を削除したりする、である。その上で、個別労働紛争の増加の背景を知るために、成果主義的な評価・処遇制度や人事管理の変化のどのような側面が個別労働紛争に影響を与えているのかという課題を設定し、賃金格差仮説、賃金不安定化仮説、既得権喪失仮説の検討を行っている。だが、アンケート調査は従業員数200人以上の企業と労働者に対して行ったものであり、中小零細企業が軽視されている。また、個別労働紛争の発生と直接的に関連づけた分析ではないため、紛争発生の可能性を示唆するにとどまっている。

大竹・奥平(2006)は、個別労働紛争の決定要因を計量経済学的に議論している研究である。だが、成果主義がどのようなものか定義しておらず、また成果主義の代理変数として対数賃金階差を用いている。この研究では、人事管理のどのような実態が個別労働紛争に結びついているのか明らかになっているとはいえない。加えて、分析で

用いているデータは、労働関係民事通常訴訟の新受件数と仮処分の新受件数の和であり、具体的な個別労働紛争の内容について吟味したものではない。

これらの先行研究は、成果主義と個別労働紛争について何も言っていないに等しい。成果主義という場合、客観的な成果指標に基づく評価によって処遇が変動する精緻に設計された施策の導入を指すと思われる。都道府県労働局の保有するあっせんの記録を繙くと、個別労働紛争の多くは中小零細企業の労働者によるものであった。そこでは、成果主義というよりも、恣意的なノルマ主義とでもいべき手荒な人事管理のために精神的・経済的損害を受け、個別労働紛争が発生している。成果主義と個別労働紛争を議論する際、この現実を踏まえて議論しなければならないのではないか。本稿では、個別労働紛争の内容を吟味し、まずは紛争の実態を明らかにする。

第二に、労働組合の紛争防止機能について。山川(2004)や菅野(2010)などは、労働組合の組織率低下が紛争防止機能を低下させていると指摘している。だが、大竹・奥平(2006)によると、労働組合の組織率低下は個別労働紛争の増加に結びつかないという。このような分析結果は、ある意味、労働組合の存在意義を脅かすものである。はたして本当なのだろうか。

本稿は、都道府県労働局の保有するあっせんの記録に基づいて分析したが、あっせん申請は組織化されていない労働者によるものが多い。組織率低下は、個別労働紛争の発生に結びついていると思われる。

また、先行研究では触れられていないが、労働組合の紛争防止機能を議論する際、労働者の労働組合に対する信頼にも着目する必要がある。労働組合があるのにもかかわらず労働組合が自分のために交渉してくれないと判断すれば、労働者は紛争を解決すべく1つの方法として都道府県労働局のあっせんを利用するであろう。そのようなケースでは、労働者は労働組合に信頼をおいていないと考えられる。多くの労働組合は個別労働紛争の解決に尽力しており、紛争の外部化を食い止めていると思われるが、本稿では個別労働紛争の内容

について吟味した上で、労働者が労働組合を信頼していないがゆえに個別労働紛争へと発展している事案が一定程度存在することを明らかにする。

叙述はつぎの通り行う。IIでは、本稿で用いるデータである都道府県労働局の保有するあっせんの記録について説明する。IIIでは、成果主義と個別労働紛争について、IVでは、労働組合の紛争防止機能について考察する。そして、Vでは、本稿で得られた知見をとりまとめる。

II データ

2001年10月から個別労働関係紛争解決法が施行され、全国の労働局において、個別労働紛争に関する相談、助言・指導、あっせんが行われている。これまで集団的労働紛争の処理にあたってきた都道府県労働委員会も個別労働紛争の処理を始めており、また2006年4月から労働審判法が施行され、裁判所も通常裁判以外に個別労働紛争の解決に乗り出している。だが、件数は労働局が圧倒的に多い。

具体的には、2008年度の数値でみると、労働委員会のあっせん受理件数が481件、労働審判受理件数が2417件であるが、労働局の件数は、総合労働相談が107万5021件、民事上の個別労働紛争相談件数が23万6993件、助言・指導申出件数が7592件、あっせん申請受理件数が8457件である¹⁾。労働局の個別紛争処理は、現代日本の労働社会における現実の個別労働紛争の姿をかなりの程度掬い上げているといえる。

しかしながら、これら個別紛争処理の内容については1年に1回、厚生労働省から「個別労働紛争解決制度施行状況」として、大まかな統計的データが公表されるのみで、その具体的な紛争や処理の姿は明らかとなっていない。これまで紛争の内容を紹介したものとしては、厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室(2003)、渡辺(2007)、野田(2011)などがあるが、いずれも典型的と判断された事案を紹介するにとどまっている。

そのため、労働政策研究・研修機構(JILPT)労使関係・労使コミュニケーション部門では、2009年度からのプロジェクト研究の柱として、

都道府県労働局で取り扱った個別労働紛争の処理事案を分析する研究を開始した。これは、現代日本の労働社会において現に職場に生起している紛争と処理の実態を、量的かつ質的に分析することによって明らかにすることを目的としている。その現段階の成果物として、労働政策研究・研修機構編（2010, 2011）、濱口（2010a, b）、鈴木（2010a, b）、細川（2010, 2011）がある。

我々の研究で用いたデータは、全国の47都道府県労働局のうち4局において2008年度に取り扱った助言・指導およびあっせんの記録である。厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室より、当事者の個人情報抹消処理した上で、その提供を受けた。ただし、一つの事案についての記録と情報量において、助言・指導事案よりもあっせん事案が極めて豊富であることから、主にあっせん事案を対象として分析している。

対象としたあっせん事案は1144件であり、同時期における全国のあっせん申請受理件数8457件の約13.5%に相当する。具体的な申請内容は、表1に示す通りである。この1144件のうち、雇

用終了（普通解雇、整理解雇、懲戒解雇、退職勧奨、採用内定取消、雇止め、自己都合退職、定年等）が756件（66.1%）、いじめ・嫌がらせが260件（22.7%）、労働条件引下げ（賃金、退職金、その他）が128件（11.2%）であり、大多数を占める。

4局全あっせんの1144件について、就労状況、企業規模、労働組合の有無はつぎの通りである²⁾。

就労状況は、正社員にかかわるものが583件（51.0%）を占め、パート・アルバイト、期間契約社員などの直用非正規は345件（30.2%）、派遣は132件（11.5%）、試用期間は75件（6.6%）、その他が4件（0.3%）、不明が5件（0.4%）である。

企業規模別にみると、30人未満の零細企業で413件（36.1%）、100人未満では666件（58.2%）と過半数を超える。規模不明が226件（19.8%）あり、その大部分が100人未満に含まれると考えられると、あっせん事案の大部分は中小零細企業で発生しているといえる。

また、労働組合の有無については、労働組合があると答えている案件は182件（15.9%）と少なく、無いと答えている案件は813件（71.1%）と

表1 4局全あっせんにおける申請内容

(単位: 件, %)

申請内容	件数	比率	申請内容	件数	比率
1 普通解雇	330	28.8	17 募集	0	0.0
2 整理解雇	104	9.1	18 採用	0	0.0
3 懲戒解雇	26	2.3	19 定年等	1	0.1
4 労働条件引下げ (賃金)	102	8.9	20 年齢差別	0	0.0
5 労働条件引下げ (退職金)	19	1.7	21 障害者差別	3	0.3
6 労働条件引下げ (その他)	8	0.7	22 雇用管理改善, その他	6	0.5
7 在籍出向	5	0.4	23 労働契約の承継	0	0.0
8 配置転換	53	4.6	24 いじめ・嫌がらせ	260	22.7
9 退職勧奨	93	8.1	25 教育訓練	2	0.2
10 懲戒処分	8	0.7	26 人事評価	12	1.0
11 採用内定取消	29	2.5	27 賠償	20	1.7
12 雇止め	109	9.5	28 セクハラ	1	0.1
13 昇給, 昇格	1	0.1	29 母性健康管理	0	0.0
14 自己都合退職	64	5.6	30 メンタル・ヘルス	34	3.0
15 その他の労働条件	80	7.0	31 その他	99	8.7
16 育児・介護休業等	2	0.2			

注: 1) 申請内容は複数にまたがる事案もあるので、合計は全事案数1144件を超える。

2) 申請内容に関して、雇用均等室所管のものは原則として除かれる。

圧倒的に多い。不明が149件(13.0%)であり、おそらくその大部分は労働組合が無いものと考えられる。労働者は不満や苦情があっても、会社に労働組合が無いため、それを訴えることができず、解決を模索してあっせん申請をしていると思われる。このように、あっせん事案の大部分は労働組合の無い企業で発生しているが、労働組合があるにもかかわらずあっせん申請している事案が182件(15.9%)存在することにも注意が必要である。

Ⅲ 成果主義と個別労働紛争

4局全あっせん1144件のうち、本節では労働条件引下げ事案の128件を対象とする。というのは、成果主義と個別労働紛争を論じる際、成果主義的な評価・処遇制度の導入の結果として、個別に労働条件が決定される労働者が増加し、個別労働紛争の発生に結びつくというのが一般的な認識であると思われるからである。まずは労働条件引き下げ事案128件のうち、任意に選択した3件について紹介する。

1 営業実績が悪いことによる不当な賃金減額(事案番号：20100)

Aさんは、男性で、2007年10月25日に住宅販売を行っている企業へ正社員として入社した。15年間の住宅販売の経験を見込まれて営業マネージャー職に就いていた。この企業には、本社と支店を合わせて営業職が7名、設計・現場監督を合わせると14名ほどの従業員がいた。

2008年7月11日、Aさんは社長に呼ばれ、「9月末までに自力で開拓し住宅3棟の受注をできなければクビにする」と言われ、さらに7月24日にも「8月からの給料(40万円)を20万円に減額する」と言われた。Aさんは、「減額20万円には応じられない」と断り、8月分の給料は減額されなかったが、このことでAさんは「精神的苦痛を感じ、体調の不良をうったえるようになった」という。9月14日に再度社長から「9月末までに住宅2棟受注できなければ今までの給料10カ月分の全額を返しなさい」などと激しく叱責さ

れたため、嘔吐、頭痛などの体調不振と精神的不調がさらに悪化した。Aさんは9月18日付で退職することにし、前日の9月17日に社長へ退職願を提出し受理された。その際、Aさんは社長からの借入金20万円を9月分の給料から差し引くことに同意した。

その後、給料支払期日である9月25日に9月分の給料が振り込まれていなかったため、Aさんは社長に確認したところ、「あなたは、9月分の給料について20万円の減額に応じているので、残りと貸付金20万円を相殺した」と言われた。だが、「9月分給料の20万円減額を認めた覚えがない」という。そのため、Aさんは9月29日に、9月分給与から減額された20万円と、社長からの激しい叱責により被った精神的損害と退職することを決意せざるを得ない状況に追い込まれたことで被った経済的損害に対しての補償金として50万円の、合計70万円の支払いを求めるあっせん申請をした。なお、7月25日支払いの給与からも一方的に4万円が減額されていたとAさんは主張していた。

会社側は10月10日にあっせんへ参加する旨を表明した。あっせんは11月6日に個別面談方式で終始行われ、Aさんは上記の要求を行った。それに対して、会社側は「申請人の営業としての実績はきわめて悪く、事業計画上の数字もまったく達成していない状況であった。その上勤務時間内に自宅へ戻ってしまい営業もせず、その懲戒処分として20万円を減額したものであり、申請人ともすべて話し合い、納得して実施したものである」と主張した。

あっせん委員は双方の主張を踏まえ調整を行った。その結果、7月分の賃金計算違い分4万1000円と、紛争解決金として11万円をAさんに支払うことで合意することとなった。

2 成果が上げられなかったことによる賃金引下げ(事案番号：10221)

Bさんは、女性で、2008年5月21日にビルメンテナンス業を営む企業へ正社員として入社した。正社員が3名の営業所に配置された後、エリア担当として約50~60名のパート労働者の労務

管理および作業管理を担当し、Bさん自身も清掃実務に従事していた。

Bさんの勤務していた営業所は、2008年9月から赤字解消のため会社方針が一新され、新体制の支店となった。この支店の正社員は支店長、上席、Bさんの3名である。だが、「支店長（植木手入作業経験）及び上席（施設のワックス掛作業）とも、ここでの一般清掃作業の経験が無かったため、会社が求めるほどの成果が得られなかった」という。そのため、事業部長から正社員の3名に責任分担として賃金引下げを行うこととされ、Bさんの賃金は2009年1月より23万円から15万円へと8万円引き下げられる旨が告げられた。

Bさんは、「一方的な大幅賃金引き下げでは生活困難が予想され月額20万円を要望して3回ほど話し合いを持ったが進展は得られなかった」という。そこで、総合労働相談コーナーに口頭助言を申し出、話し合いをもったが進展はなかった。Bさんとしては、「会社の行った大幅賃金引下げに関し、事前に何ら指摘や指導もされていない。エリア担当責任と言うが賃金引下げられる程の責任の立場にない」ことから憤りを感じていた。そして、「この様な大幅引下げでは生活が困難となる為、転職せざるを得なくなる」と考えた。そのため、2009年1月19日付で社長宛てに書面にて賃金を元の月額23万円に戻すか、さもなければ経済的・精神的損害に対する補償金として基本給3カ月分の69万円の支払いを求めたが不調に終わった。1月29日にも社長、事業部長などを交えて話し合ったが、要求は拒否されたため、Bさんは1月30日に上記の要求に基づくあっせん申請をした。

会社側は2月16日にあっせんへ不参加の意を表明し、「本件は、管理職としての役職を解き、一般社員としたための賃金の引き下げによるものである」こと、「1人の賃金を引き上げると、他の従業員にも影響が出るため、本人の要求には応じられない」ことを意向調書に記していた。そのため、あっせんは会社側の不参加による打ち切りとなった。

3 仕事ができないことによる変更解約告知（事案番号：20062）

Cさんは、男性の正社員で、2008年3月26日に建設関係の企業へ入社し、現場での作業をしていた。

Cさんは、6月9日に、「専務より仕事が出来ない等の理由で賃金を最低賃金にするというような話があり、応じられなければ来なくてもよいと言われた」と変更解約告知をされた。そのため、6月12日に総合労働相談コーナーへ相談に行き、口頭助言が実施されたが、未解決となった。そして、「全く納得が出来ないため、専務と話し合ってきたが話し合いがつかず解雇となった」というように、6月17日に7月17日付解雇を通告された。その後、Cさんは「専務に補償金の支払いについて提案を行ったが拒否された」ため、7月10日に、「復職は希望しないが、この処遇に対して経済的・精神的損害に対する補償金として26万円の支払いを求めたい」というあっせん申請を行った。

だが、会社側は、7月28日にあっせん不参加の意を表明し、あっせんは会社側の不参加による打ち切りとなった。

4 考察

成果主義的な評価・処遇制度の導入の結果として、個別に労働条件が決定される労働者が増加し、個別労働紛争の発生に結びつくのだろうか。

Aさんは、営業実績が悪いことを理由として不当に賃金を減額された。Bさんは、「会社が求めるほどの成果が得られなかった」というものの、成果主義的な評価・処遇制度のもとで賃金が引き下げられたわけではなかった。Cさんは、仕事ができないことによる賃金の引下げであった。また、労働条件引下げ事案128件を、紛争の発生理由に基づいて分類すると、表2のようになる。このうち、成果主義的な評価・処遇制度とのかかわりでは、とりわけ④勤務評価による賃金減少、⑧降格による賃金の減少、⑨賞与の引下げ・不支給、⑪手当の引下げ、⑬勤務評価による退職金の減額が重要であろう。これらに関する、先に事案

の紹介をした3件以外の概略は表3の通りである。退職金の減額については成果主義が関連しているのかどうか定かではないが、労働条件引下げ事案の多くは成果主義とは到底言えないものである。

このことは、成果主義と個別労働紛争に関する一般的な認識と、都道府県労働局のあっせんにみる個別労働紛争の実態は異なっていることを示している。これは、個別労働紛争の多くが中小零細企業で発生していることに起因すると考えられる。労働条件引下げ事案128件のうち、30人未満の零細企業では45件(35.2%)、100人未満では75件(58.6%)と過半数を超える。規模不明が33件(25.8%)あり、その大部分が100人未満に含まれると考えると、労働条件引下げをめぐる個別労働紛争の大部分は、4局全あっせんの傾向と同様に、中小零細企業で発生している。

中小零細企業には成果主義が浸透していない。労働条件引下げをめぐる労働局にあっせん申請をしてくる労働者は、必ずしも成果主義的な評価・処遇制度に不満を抱いて紛争を外部化させて

いるわけではない。多くは、恣意的なノルマ主義とでも呼ぶべき手荒な人事管理によって個別労働紛争に発展している。

このような人事管理に対し、労働者はどのような意識をもっているか。Aさんは「精神的苦痛を感じ」、Bさんは「生活が困難となる為、転職せざるを得なくなる」と考え、Cさんは「全く納得が出来ない」としていた。その他の事案でも労働者は上記3つの意識を有している。人事管理をめぐる個別労働紛争の多くは、手荒な人事管理に対するこのような意識のもとで発生している。

IV 労働組合の紛争防止機能

表4は、4局全あっせん1144件の就労状況と労働組合の有無をクロス集計したものである。1144件中、労働組合が無いと答えている事案は813件(71.1%)と圧倒的に多い。不明が149件(13.0%)であり、おそらくその大部分は労働組合が無いものと考えられる。このように、あっせん事案の大部分は労働組合の無い企業で発生している。

表2 労働条件引下げ事案における申請内容の詳細

(単位：件、%)

申請内容	申請内容の詳細	件数	比率
労働条件引下げ（賃金）	①職種転換、配置転換、出向による賃金の減少	21	16.4
	②勤務時間（日数）の減少による賃金の減少	18	14.1
	③経営不振による賃金の減少	12	9.4
	④勤務評価による賃金減少	10	7.8
	⑤賃金が入社時の約束と相違していたケース	7	5.5
	⑥雇用形態の変更による賃金の減少	6	4.7
	⑦賃金形態の変更による賃金の減少	3	2.3
	⑧降格による賃金の減少	2	1.6
	⑨賞与の引下げ・不支給	6	4.7
	⑩歩合給の不支給	3	2.3
	⑪手当の引下げ	2	1.6
	⑫その他の賃金引下げ	12	9.4
労働条件引下げ（退職金）	⑬解雇による退職金の不支給・減額	7	5.5
	⑭勤務評価による退職金の減額	3	2.3
	⑮経営不振による退職金の減額・不支給	3	2.3
	⑯その他の理由による退職金の減額	6	4.7
労働条件引下げ（その他）	⑰その他の労働条件引下げ	8	6.3

注：申請内容は複数にまたがる事案もあるので、合計は労働条件引下げ事案数128件を超える。

表3 「勤務評価による賃金減少」などの紛争内容の概略

④勤務評価による賃金減少	<ul style="list-style-type: none"> ●10064 (正社員男性)：能力不足との判断から賃金を引下げられた(打ち切り)。 ●10089 (正社員男性)：個人売上げを理由に賃金を36万5000円から26万5000円に減額すると通告された(取下げ)。 ●10151 (正社員男性)：スキル不足から賃金を一方的に下げられ、退職処分になった(30万円で合意)。 ●20016 (直用非正規女性)：作業内容の不備から労働条件の変更を通知された。仕事の内容、労働日数、収入金額全てにおいて納得できず、退職勧奨もされ、やむなく退職した(不参加)。 ●20018 (正社員男性)：勤務評価が悪いことを理由に賃金を引下げると通告され、19万円の賃金が15万円へと4万円引下げられた(不参加)。 ●30203 (正社員女性)：産前産後休業を取得し、その期間の評価が低く、賃金下がった(謝罪で合意)。 ●30208 (正社員男性)：リストラから退職を余儀なくされた。就業中、評価のランクが低かったため、賃金が減少した(打ち切り)。
⑧降格による賃金の減少	<ul style="list-style-type: none"> ●20009 (正社員男性)：部長職から平社員への降格による賃金減少(部長職として復職することで合意)。 ●30111 (正社員男性)：降格に伴う賃金減少。解雇も言い渡されており、かつパワハラもあった(打ち切り)。
⑨賞与の引下げ・不支給	<ul style="list-style-type: none"> ●10067 (正社員女性)：支給されるはずであった臨時賞与が支払われなかった(不参加)。 ●20150 (正社員男性)：正社員への登用に伴い、支払われるべき賞与が支払われなかった(取下げ)。 ●30168 (正社員女性)：出産のため退職することにしたが、賞与が減額されていた(3万円で合意)。 ●30172 (正社員女性)：面接時で表示された賞与額より少なく、労基署に相談に行ったところ、そのことが会社にわかり解雇された(24万円で合意)。 ●30217 (直用非正規女性)：説明と異なり賞与が支払われなかった(不参加)。 ●30248 (直用非正規女性)：人事評価が低く、賞与が少なかった(3万円で合意)。
⑩手当の引下げ	<ul style="list-style-type: none"> ●30167 (正社員女性)：嫌がらせを受け、退職勧奨も受けた。退職間際にインセンティブ手当をマイナスされた(不参加)。 ●30272 (正社員男性)：口約束で変わらないということであったが、手当を1万円減額された(不参加)。
⑭勤務評価による退職金の減額	<ul style="list-style-type: none"> ●30116 (正社員男性)：人事考課を踏まえた結果、退職金が44万568円減額された(打ち切り)。 ●30146 (正社員男性)：約14年間勤務し、退職金120万円を受領したが、8年間勤務した人には320万円の退職金が支払われていた。一般的な退職金の計算方法で算出しても238万6800円少ない。会社は勤務状況、実績、会社への貢献度、会社の経営状況等を総合的に判断して決定したとしている(不参加)。 ●30219 (正社員女性)：16年間、看護師として勤務。過去の慣例から223万3000円の退職金を受け取れると考えていたが、87万円しか支払われなかった(打ち切り)。

表4 就労状況と労働組合有無のクロス表 (件数)
(単位：件)

	労働組合有り	労働組合無し	不明
正社員	88	425	70
直用非正規	75	227	43
派遣	8	98	26
試用期間	9	58	8
その他	0	3	1
不明	2	2	1
合計	182	813	149

他方、労働組合があると答えている事案は182件(15.9%)である。このうち、正社員にかかわるものが88件、直用非正規(パート・契約社員など)が75件、派遣労働者が8件、試用期間が9件で、不明が2件となっている。表4に示してはいないが、正社員にかかわるもの88件のうち、労働組合に加入していなかった事案は44件であり、組合員であるとみられる事案も44件である。おそらく組合員でありながら、労働組合によって救済されなかった事案44件において、なぜ労働者があっせん申請をしたのか検討する必要がある。このうち、任意に選択した3件について紹介しよう。

1 パワハラ、そして配置転換による賃金減少（事案番号：30171）

Dさんは、地方公営企業に務める男性の正職員である。そこには45人の職員がいる。

Dさんは、1993年10月1日に入職したが、2005年頃から営業所の主任長にパワハラを受けたという。2006年3月19日に「職場で決定的なパワハラを受け」「何故、こんなに私だけ言われるのか訳がわからなくなり死にたくりました」とDさんは述懐している。これが原因でDさんはうつ病およびPTSD（心的外傷後ストレス障害）になった。そして、3カ月の病欠後、配置転換されたが、重作業員から倉庫業務の軽作業員になったため、収入が大幅に減った。その後、2008年7月17日から休職している。Dさんは「パワハラによって失った物」として、「入局後15年の実績」「仕事に対する情熱」「信頼、有給休暇、笑顔、喜び、気力、家庭の幸せ、娘の進学、賃金、時間」を挙げていた。そして、その代償としてパワハラによる賃金の損害額396万円、今後10年間の医療費120万円、および慰謝料200万円の総計716万円の支払いを、人事給与担当係長に請求した。だが、「理解できない。あなたの精神的苦痛の損害額が理解できない。答えられない」と言われたという。そのため、Dさんは2008年7月18日にあっせん申請をし、上記の要求通り総計716万円の支払いを求めている。

職場には労働組合と苦情処理機関がある。だが、Dさんは「どちらも（主任長と——引用者）癒着しているので相談は出来ない」と不信感を抱いており、「労働組合はあるが救済は求めている」。

8月1日に使用者側はあっせんに参加する旨を表明した。あっせんは9月17日に行われた。Dさんは「パワーハラスメントを受けたことにより人生が狂ってしまった。あっせん申請書のとおり金銭解決を求める」と主張していた。それに対して、使用者側は、「調査の結果、パワハラはなかったと認識している。見舞金等の制度もなく金銭解決は考えていない。申請人と相談して、様子を見ながら段階を踏んで職場復帰できるように受入体制について配慮したい」としていた。

あっせん委員は、双方の主張を踏まえ調整を図った。だが、双方の主張の隔たりが大きいことから、あっせんは打ち切られた。

2 うつ病による勤務形態の変更と収入減（事案番号：30179）

Eさんは、男性の正社員で、280人規模の企業に22年間路線バスの運転手として勤めている。Eさんは、うつ病のため、2008年4月ごろから通院していた。そして、5月31日から休職し、7月2日に復職した。

復職後、「本来、私は、7月2日から1カ月単位の變形労働に^{ミマ}着いていなくてはなりません。会社は私の病状を理由に異なった勤務を命じています」という。一定期間、早出・残業のない勤務形態へ就き、その間のEさんの収入は減ってしまった。また、Eさんの休職事由の情報が漏れ、復帰初日に同僚数人からそのことに関して声をかけられた。Eさんは、「休職事由の回復を願ってくださっていると思うより、職場から外される恐れを感じた」というように、個人情報^{ミマ}が漏洩していることに不信感を抱いた。そのため、Eさんは7月24日にあっせん申請をし、補償金として8万3000円の支払いと情報漏洩に対する謝罪を求めている。なお、Eさんは「労働組合に救済を求めたものの拒否された」という。

会社側は、7月30日にあっせんへ参加する旨を表明した。あっせんは8月18日に実施された。あっせんで、Eさんは、第一に「通院は本年（2008年——引用者）4月頃からしており、復帰に際して、産業医からの注意等は特になかった。通常の勤務でかまわない」こと、第二に「被申請人から、早出・残業はしないように言われたが、心の病でもあり偏見をもっているように思えた」こと、第三に「復帰後に社員の1人から、うつ病だったのかと言われた。また、他の社員からも精神的なことは気をつけるように言われ、情報が漏れているように思えた」ことを主張した。

それに対して、会社側は、第一に「心の病から復帰する社員には、健康に配慮した勤務を講じている。産業医から比較的軽い症状である旨の説明を受け、早い段階で1カ月単位の變形労働の基本勤

務にした」ことを主張した。また、会社側の事情聴取票ではあるが、「労働組合も、同じ見解で対応している模様」と記されている。第二に、「加重労働にならないよう、早出・残業はさせなかった」という。第三に「個人情報管理など守秘義務については、マニュアル化し、取扱いには細心の注意を払っている。今回の申請人の指摘をうけ、さらに周知徹底をしたところである」ことを主張した。

あっせん委員は調整を試みたが、会社側は「一定期間、早出・残業をさせなかったのは、健康面を配慮したものであり、補償金の支払には応じられない」とした。また、「個人情報管理の運用については、今後もより細心の注意をはらい取り扱う旨の解決案が示された」。だが、Eさんは受け入れなかった。あっせん委員は双方の主張を基にあっせんを進めたが、主張が食い違うことから打ち切りとした。

3 職務遂行能力が劣ることによる解雇(事案番号：30373)

Fさんは男性の正社員で、2007年1月10日に従業員5人の企業へ入社し、2月21日から店舗勤務をしていた。

だが、2008年10月30日に、業務管理部長から「職務遂行能力または能率が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められる」という理由で、10月31日付の解雇を通告された。労働組合があるため、「会社の労働組合を通じて解雇の撤回を求めたが、平成20年11月18日に労働組合から会社の態度が変わらないと説明があった」。そのため、11月19日に、Fさんは「不当であり、私が働ける場所は社内にあるはずであるので、復職を求める」というあっせん申請をした。なお、「この件で、現在労使交渉は行われていない」という。

会社側は12月3日にあっせん不参加の意を表明し、あっせんは不参加による打ち切りとなった。

4 考 察

4局全あっせん1144件中、少なくとも813件は労働組合が組織化されていない。また、労働組

合があっても非正規労働者のため加入していない事案が25件ある(直用非正規・派遣労働者83件中、残りの58件は加入しているかどうか不明)。加えて、正社員で、労働組合がありながら加入していない事案が44件ある。労働組合の組織率低下によって個別労働紛争が増加していると考えるのが素直な理解であろう。

また、正社員で、おそらく組合員でありながら、労働組合によって救済されなかった事案44件において、なぜ労働者があっせん申請をしたのか。先に紹介した3事案において、Dさんは、労働組合が上司と癒着していると考え、労働組合に不信感を抱いており、あっせん申請している。Eさんは、労働組合に救済を求めたものの拒否されたという。拒否というのが事実かどうかは定かではないが、Eさんにとっては裏切られたという気持ちがあり、労働組合に対する信頼が低下したため、あっせん申請している。また、Fさんの場合、労働組合を通じて解雇の撤回を求めたが、会社の態度が変わらず、継続して労使交渉をしてもらえなかった。そのため、労働組合に対する信頼が低下し、あっせん申請をしている。その他に、「会社に労働組合はあるが、春闘などは行っていない模様」「会社の労働組合に相談したが、プライバシーが守られず余計に会社に居づらくなった」「配置転換の内示の後、組合側からかけ合ってもらったが聞き入れられなかった」「労働組合はあるが何ら対応をしてくれない」などの事案がある。

これらは、労働者が労働組合を信頼していないケースである。また、理由はわからないが、労働組合には相談していないというものが21件ある。これらの事案でも、労働者は労働組合を信頼しておらず、労働組合が自分のために交渉をしてくれないと判断し、紛争を解決すべくあっせん申請をしたと思われる。

労働者の労働組合に対する信頼が維持されている場合、労働者は労働組合に救済を求めずにあっせん申請をすることはないであろう。多くの労働組合は個別労働紛争の解決に尽力しており、紛争の外部化を食い止めていると思われる。だが、上記の事案では労働組合が機能しているとはいえない。このような労働組合にとって、個別労働紛争

を未然に防ぐためにも労働者の信頼を獲得することが求められている。

V おわりに

本稿では、都道府県労働局が保有するあっせんの記録を用いて、成果主義と個別労働紛争、および労働組合の紛争防止機能について考察した。新たな知見はつぎの通りである。

第一に、成果主義と個別労働紛争について。成果主義的な評価・処遇制度の導入によって個別労働紛争が増加しているという一般的な認識と、労働局のあっせんにみる個別労働紛争の実態は異なっている。あっせん申請は中小零細企業の労働者によるものが多い。そこでは、成果主義というよりも、恣意的なノルマ主義とでも呼ぶべき手荒な人事管理が行われている。人事管理をめぐる個別労働紛争の多くは、手荒な人事管理に対する労働者の「精神的苦痛」「生活が困難」「納得できない」という意識のもとで発生している。

第二に、労働組合の紛争防止機能について。労働組合がない企業で個別労働紛争が多く発生しており、労働組合の組織率低下が個別労働紛争の増加に結びついている可能性は高い。また、多くの労働組合は個別労働紛争の解決に尽力しており、紛争の外部化を食い止めていると思われるが、労働者が労働組合を信頼していないがゆえに個別労働紛争へと発展しているケースが一定程度存在する。これらの事案では労働組合が機能しているとはいえず、このような労働組合は今後、個別労働紛争を未然に防ぐためにも労働者の信頼を獲得する必要がある。

最後に、本稿で明らかにした事実認識から導き出されるインプリケーションを簡単に述べておこう。

第一に、大企業における成果主義と個別労働紛争について。本稿では、多くの個別労働紛争が中小零細企業において発生していることが明らかとなった。このことは、大企業では紛争が発生していないことを意味するものではないが、成果主義的な施策によって評価・処遇が低くなったとしても、苦情申し立ての仕組みや労働組合の機能に

よって個別労働紛争が外部化せず、一応は企業内で処理できていると考えられる。また、山川(2004)は、従来の日本型雇用システムのもとでは、「がまん」をしたほうが労働者にとって合理的な選択であるともいっていると指摘している。山川の推測とは異なるが、日本型雇用システムに大きな変更はなく、転職をさけるインセンティブが未だ存在しており、引き続き大企業の労働者は「がまん」している可能性もある。

第二に、労働組合の今後について。組織率の低下が個別労働紛争の発生に結びついていると考えられることから、組織率を高めることが紛争防止につながるであろう。事案の紹介はしなかったが、労使コミュニケーションが不足していたがゆえに個別労働紛争に発展したケースも、都道府県労働局が保有するあっせんの記録に散見する。労働組合が組織化されていれば、労使コミュニケーションが円滑に進み、個別労働紛争が外部化しない可能性も考えられる。また、労働組合がありながら、非正規労働者や管理職などであるため組合員ではないという事案も存在する。非正規労働者の組織化、組合員の範囲再考など、労働組合にとって重要な課題であるといえる。加えて、メンタルヘルスを患っている労働者が労働組合に不信感を抱いている事案もみられる。このような組合員を特別扱いすべきではなからうが、信頼を失墜させないようにきめ細かな対応をすることが労働組合には求められている。

仁田(2008)は「法と経済と社会」学の可能性を探求する提案をしている。本稿はこの提案を実践できているわけではないが、今後、そうした試みがなされることを期待しており、そのための呼び水になれば幸いである。

*本稿を執筆するにあたり濱口桂一郎統括研究員(労働政策研究・研修機構)、内藤忍研究員(労働政策研究・研修機構)、細川良講師(拓殖大学)から有益なコメントをいただいた。ここに記して感謝の意を表する。いうまでもなく、本稿にありべき誤りの責めは筆者に帰するものである。

- 1) 労働局の件数は、最新の2010年度において、総合労働相談が113万234件、民事上の個別労働紛争相談件数が24万6907件、助言・指導申出件数が7692件、あっせん申請受理件数が6390件である(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2-9852000001clbk.html>)。

2) 4局全あっせん1144件の詳細については、労働政策研究・研修機構編(2010)の第1章を参照されたい。

参考文献

大竹文雄・奥平寛子(2006)「個別労働紛争の決定要因」『日本労働研究雑誌』No.548, pp.4-19.

厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室(2003)『職場のトラブル解決好事例——リストラ・セクハラ・いじめ』保険六法新聞社.

菅野和夫(2010)『労働法 第九版』弘文堂.

鈴木誠(2010a)「労働局のあっせん事案からみた個別労働紛争の実態——労働条件引下げ事案を中心に」『労働調査』第490号, pp.12-18.

——(2010b)「労働局のあっせんにおける労働条件引下げ事案の分析」『季刊労働法』第231号, pp.72-85.

仁田道夫(2008)「解雇法制と規制改革論議」『季刊労働法』第223号, pp.14-20.

野田進(2011)『労働紛争解決ファイル——実践から理論へ』労働開発研究会.

濱口桂一郎(2010a)「労働局個別労働関係紛争処理事案の内容分析」『ジュリスト』No.1408, pp.56-62.

——(2010b)「雇用終了事案の分析」『季刊労働法』第231号, pp.54-67.

細川良(2010)「個別労働紛争処理事案から見る三者間労務提供関係における紛争の実態と課題」『季刊労働法』第231号, pp.86-98.

——(2011)「個別労働紛争解決促進制度に見る労使紛争の一断面——都道府県労働局におけるあっせん事案を中心に」『日本労働研究雑誌』No.613, pp.29-37.

守島基博(2006)「人事管理の変化と個別労働紛争の増加」『日本労働研究雑誌』No.548, pp.20-32.

山川隆一(2004)「労働紛争解決システムの新展開と紛争解決のあり方」『季刊労働法』第205号, pp.2-24.

労働政策研究・研修機構編(2010)『個別労働関係紛争処理事案の内容分析——雇用終了, いじめ・嫌がらせ, 労働条件引下げ及び三者間労務提供関係(労働政策研究報告書No.123)』労働政策研究・研修機構.

——(2011)『個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ——非解雇型雇用終了, メンタルヘルス, 配置転換・在籍出向, 試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案(労働政策研究報告書No.133)』労働政策研究・研修機構.

渡辺章(2007)『個別的労働関係紛争あっせん録』労働法令協会.

すずき・まこと 労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー。最近の主な論文に「能力主義下における職務給・能率給——三菱電機1968年人事処遇制度改訂のもう一つの側面」『日本労働研究雑誌』No.596, pp.69-84(2010年)。労使関係論, 人的資源管理論専攻。