

# JILPT労働政策フォーラム

## 個別労働関係紛争処理事案の内容分析

労働政策研究・研修機構

労使関係・労使コミュニケーション部門

濱口桂一郎

# 集团的労働紛争処理制度

- 戦後日本の労働紛争処理制度はもっぱら集团的労使関係制度として構築された
- 労働組合法は不利益取扱いや団体交渉拒否を不当労働行為として禁止、違反には労働委員会が救済命令を発出
- 労働関係調整法は労使間の紛争に対し、労働委員会の斡旋、調停、仲裁の調整手続を用意
- いずれも労働組合が紛争の主体で、個別労働者を想定していない

# 労働組合カバレッジの低下

- 労働組合組織率の低下 (1949:55.8%→1970:35.4%→1990:25.2%→2009:18.5%)
- 中小零細企業(100人未満)における労働組合の不在(2009:1.1%)
- 日本の企業別組合の大部分は非正規労働者を組合員から除外
- 集团的労使関係で救えない個別労働者が増大

# 従来の個別労働者の紛争解決手段

- 裁判: 法律上は可能。しかし日本の裁判所では審理が長期間(10年以上も)のため、個別労働者には非現実的
- 解雇後に企業外の労働組合に加入して団体交渉を要求する等のいわゆる「駆け込み訴え」= 実質は個別紛争、形式は集団紛争
- 賃金不払い等の法律違反は労働基準監督署への申告等で解決できるが、不当解雇等の民事紛争は対象外

# 個別労働紛争処理制度の形成

- 1998労働基準法改正:都道府県労働基準局長による紛争当事者への助言・指導
- 2001個別労働紛争解決促進法:都道府県労働局において相談、局長による助言・指導、紛争調整委員会による斡旋を実施
- 労働委員会においても個別紛争の斡旋を実施
- 2004労働審判法:裁判所に労使の参加する労働審判委員会を設け、調停、審判を実施

# 労働局事案件数の推移

年度	総合労働相談	民事上の相談	助言指導申出	斡旋申請受理
2001	251,545	41,284	714	764
2002	625,572	103,194	2,332	3,036
2003	734,257	140,822	4,377	5,352
2004	823,864	160,166	5,287	6,014
2005	907,869	176,429	6,369	6,888
2006	946,012	187,387	5,761	6,924
2007	997,237	197,904	6,652	7,146
2008	1,075,021	236,993	7,592	<b>8,457</b>
2009	1,141,006	247,302	7,778	7,821

# JILPTにおけるプロジェクト研究

- 2009年度から3年計画で労働局事案の分析を開始
- 2008年度の4局の斡旋事案(1,144件)を対象に報告書を作成
- 全体傾向の概観、雇用終了事案、いじめ・嫌がらせ事案、労働条件引下げ事案、三者間労務提供関係事案について分析

# 全体の傾向

事案	
雇用終了	756(66.1%)
いじめ・嫌がらせ	260(22.7%)
労働条件引下げ	128(11.2%)

合意状況	
合意成立	30.2%
取下げ	8.5%
不参加打切り	42.7%
不合意打切り	18.4%
その他	0.1%
合計	100.0%

解決金額(円)	
1~49,999	9.5%
50,000~99,999	12.4%
100,000~199,999	24.3%
200,000~299,999	13.0%
300,000~399,999	13.6%
400,000~499,999	5.2%
500,000~999,999	8.4%
1,000,000~4,999,999	4.9%
5,000,000~9,999,999	0.3%
10,000,000~	0.3%
不明・その他	8.1%
合計	100.0%



# 雇用終了事案の総括

雇用終了理由類型		
権利行使	14	1.9%
ボイス(発言)	23	3.0%
労働条件変更拒否	26	3.4%
変更解約告知	21	2.8%
態度	167	22.1%
非行	39	5.2%
私生活	7	0.9%
副業	5	0.7%
能力	70	9.3%
傷病	48	6.3%

障害	4	0.5%
年齢	11	1.5%
外国人差別	1	0.1%
経営	218	28.8%
雇用形態	4	0.5%
準解雇	47	6.2%
コミュニケーション不全	17	2.2%
退職トラブル	8	1.1%
理由不明	26	3.4%
合計	756	100.0%

# 雇用終了事案の分析(1)

- 発言制裁系：
  - ①労働法上の正当な権利行使(年休取得等)を理由とする雇用終了
  - ②その他ボイスへの制裁(個人情報、社会正義、企業運営等)としての雇用終了
- 労働条件変更系：
  - ①労働条件変更(配転、賃金引下げ、雇用上の地位変更)拒否を理由とする雇用終了
  - ②労働条件変更と雇用終了の選択を労働者に提示した結果としての雇用終了
  - ③労働条件変更のため退職を余儀なくされたもの(準解雇)

## 雇用終了事案の分析(2)

- 態度不良を理由とする雇用終了の多さ
- 具体的な業務命令拒否(21件)や業務遂行の不良性(29件)よりも、職場のトラブル(49件)や顧客とのトラブル(22件)が多い
- 遅刻・欠勤(13件)や休み(10件)のほか、相性(15件)も
- 非行の半数は背任行為(17件)だが卑小
- 私生活を理由とする雇用終了も7件

## 雇用終了事案の分析(3)

- 能力不足を理由とする雇用終了の過半は具体的な職務能力やミスを示さない
- 具体的職務能力不足(6件)、成果未達成(7件)、仕事上のミス(10件)、不向き(9件)
- 傷病を理由とする雇用終了のうち精神疾患(15件)が最多、慢性疾患(10件)も
- 障害、年齢、外国人を理由とする雇用終了も若干ずつ

## 雇用終了事案の分析(4)

- 経営上の理由による雇用終了(218件)には、同一企業から複数労働者が斡旋申請する事例が多く、実質は144件
- 派遣36件：期間途中解雇16件、雇止め15件
- 直用非正規61件：期間途中解雇32件、雇止め27件
- 正社員の解雇109件(うち内定取消7件)
- 表面的経営上の理由も11件

# いじめ・嫌がらせ事案の分析

- いじめの加害者：上司(44.4%)、先輩・同僚(27.1%)、会社代表者等(17.9%)
- いじめの被害者：女性(特にシングルマザー)、非正規労働者、障害者など
- 態様：身体的苦痛(暴力、傷害等)、精神的苦痛(暴言、罵声、差別、無視等)、社会的苦痛(仕事を与えない等)
- いじめの影響：メンタルヘルス(約3割)、退職

# 労働条件引下げ事案の分析

- 主な類型として;①勤務時間(日数)減少による賃金減少(18件)、②配転等による賃金減少(17件)、③経営不振による賃金減少(12件)、④勤務評価による賃金減少(10件)、⑤雇用形態変更による賃金減少(6件)、⑥勤務態度を理由とする賃金減少(5件)等
- 合意成立した34件のうち、労働条件の引下げを解消して継続勤務しているのは4件。他は解決金で解決

# 三者間労務提供関係における個別紛争事案の分析

- 労働者派遣、業務請負、職業紹介、個人請負、その他の5類型。270件のうち、労働者派遣は48.9%、業務請負(下請企業で就労する労働者)は40.4%
- 紛争が多い反面、使用者もあっせんによる解決に前向き
- 登録型派遣労働者の場合、雇用終了とともに、新たな派遣先の紹介をめぐって紛争となっているケースが多い
- 職場環境型紛争では、派遣先に対するあっせん申請が多い