

JILPT 第2期プロジェクト研究シリーズ *No.4*

日本の雇用終了

—労働局あっせん事例から

はじめに

個別労働関係紛争の実態

今日、労働組合組織率は2割を下回り、従業員100人未満の中小企業ではわずか1.1%に過ぎない。また、非正規労働者を組合員としない日本の企業別組合の慣習の下で、組合のある企業においても組織されない非正規労働者が増大してきた。このような中で、1990年代から個別労働紛争処理システムの構築が大きな政策課題となり、2001年10月から個別労働紛争解決促進法が施行され、全国の労働局において、個別労働紛争に関する相談、助言・指導およびあっせんが行われている。その件数は、2010年度において、総合労働相談が1,130,234件、民事上の個別労働紛争相談が246,907件、助言・指導申出受付が7,692件、あっせん申請受理が6,390件と、極めて多数に上っている。

しかしながら、これら個別労働紛争の内容については、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紛争処理の姿は必ずしも明らかになっていない。

そこで、独立行政法人労働政策研究・研修機構の労使関係・労使コミュニケーション部門は、2009年度から2011年度までの3年間のプロジェクト研究として、労働局で取り扱った個別労働関係紛争処理事案を包括的に分析の対象とし、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その処理の実態を、統計的かつ内容的に分析することによって、その全体像を明らかにしてきた。

2009年度の成果は『労働政策研究報告書 No. 123 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、労働条件引下げおよび三者間労務提供関係』として2010年6月に公表し、2010年度の研究成果は『労働政策研究報告書 No. 133 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、試用期間および労働者に対する損害賠償請求事案』として2011年3月に公表している。

本書は、以上の研究で取り上げた分野のうち分析対象事案の3分の2を占める雇用終了事案と、それ以外でも雇用終了にかかわる多くの事案についてその内

容を詳しく紹介分析しようとするものである。その目的は、今日の日本の労働社会において日常的に発生している雇用終了という現象を、曇りのない目で事実をありのままに認識し、職場のありようを考えていくためのよすがとしてもらうことにある。

雇用終了の実態

過去10年間にわたって、解雇を始めとする雇用終了を巡る学問的および政策的議論はかまびすしく行われてきたが、その議論の素材がややもすると裁判所に持ち込まれ、解雇権濫用法理に基づいてその効力が判断された限られた事案に偏っていたため、労働法学者にしても、労働経済学者にしても、「現実の日本の労働社会において解雇は厳しく制限されている」という固定観念に基づいて論じられてきた嫌いが無いとは言えない。また、その認識を前提にして、とりわけ規制緩和論者から「解雇規制は日本社会に由々しき歪みを構造的にもたらしめている」といった批判も繰り返さされてきた。

しかしながら、現実の労働社会においては、時間と費用のかかる裁判に持ち込まれないような膨大な数の解雇その他の雇用終了事案が発生している。その圧倒的大部分は世に知られることのないまま消え去っているが、今回研究の対象とした労働局の個別労働関係紛争あっせん事案は、その実態をかなりの程度リアルに伝えており、裁判所の判例法理のみに基づいて日本の現実を論ずることの歪みを正すという観点からも、貴重な情報を提供してくれている。

そこで本書では、雇用終了の理由による事案の類型化を分析の中心に据え、個々の事案の特性がわかるように、できる限りその内容を詳細に紹介するとともに、労働法学的のみならず法社会学的な観点からコメントを行っている。あっせんはあくまでも調整行為であり、判決や不当労働行為の救済命令のような判定行為ではないため、その決着は必ずしも労働法学的観点から見て適切なものとは言えないものもある上、相手側不参加や打ち切りなどによって解決に至らない事案も多くみられるが、ここでの主眼は個々の雇用終了事案に対する規範論的立場からの（良いとか悪いとかいった）判断にあるのではなく、現実の日本の労働社会で行われている雇用終了の実情をできるだけその背景に立ち入って明らかにするところにある。

これは、2009年3月に閣議決定された「規制改革推進のための3か年計画（再改定）」において、「解雇規制についてもわが国労働市場を取り巻く規制の一つとして、実証研究や経済理論等も参考としつつ、学術的な検証に耐えうる手法により可能な限り分析し、その結果を国民に十分開示するとともに、解雇規制の在り方の検討に反映していく」とされたことを受け、厚生労働省より労働政策研究・研修機構に対して、「経済理論に偏重することなく、現実の実態に根差して」解雇規制が現実の世界で果たす役割について実証的研究を行うことが要請され、上記プロジェクト研究の一部としてこれを実施することとしたものである。

日本の職場の「フォーク・レイバー・ロー」

本書から浮かび上がってくる日本の職場の姿は、労働法の教科書が想定する理念的な姿とはかなり異なっている。その具体的な姿は本論でさまざまに描き出されるが、事案が裁判所に持ち込まれることによって公権力によって発動される裁判規範としての「判例法理」と相当程度重なり合いながらも、そこに至らない段階では事実上職場の暗黙のルールとして、それとはかなり異なる規範原理で動いている「生ける法」としての「労働法」が通用しているというのが、本書から浮かび上がってくる職場の実態である。

このような、労働者側による例外的な裁判行動があれば判例法理によって否定されうるが、そこまでの法的行動がなされない限り、あっせんのような紛争処理に当たっても一定の規範性を否定されないような職場の「生ける法」を、本書では「フォーク・レイバー・ロー」と呼んでいる。

それをごく簡単に要約するならば、次のようになろう。①「態度」の重要性：雇用終了するかどうかのようなぎりぎりの段階において労働者の適性を判断する最重要の基準がその「態度」にあり、言葉の上では「能力」を理由に挙げているものであってもその内容を見れば「態度」がその遠因にあるものが多い。その内容も上司や同僚とのコミュニケーション、協調性などが問題とされるなど職場の人間関係が重要な意味を持ち、また権利行使や社会正義の主張などの労働者の発言も悪しき「態度」の徴表と見なされて雇用終了の理由となっている。②「能力」の曖昧性：雇用契約の本旨からすればもっとも典型的な雇

用終了理由となるはずの「能力」はあまり多くない上に、抽象的かつ曖昧で、具体的にどの能力がどのように不足しているか明示されておらず、むしろ主観的な「態度」と客観的な「能力」が明確に区別されず、一連の不適格さと認識されている。③「経営」の万能性：多くの中小企業では、経営不振という理由を示すだけで極めて簡単に整理解雇が行われており、経営不振は雇用終了における万能の正当事由とさえいえる。表面上は経営上の理由を挙げながら、真に経営上の理由であるか疑わしいケース（表見的整理解雇）の存在も、これを側面から立証する。④職場環境の劣悪化：一方、どの程度近年増加した現象であるか明らかではないが、いじめ・嫌がらせに典型的な職場環境の劣悪化が自己都合退職など広い意味での雇用終了事案の大きな要因を占めている。

2012年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

目 次

はじめに

第1章 個別労働関係紛争の概観	12
第1節 個別労働関係紛争処理システムの概要	12
1 集团的労使関係システムの形成と収縮	12
2 個別労使紛争解決システムとしての企業外労働組合	14
3 個別労働紛争解決促進法と労働審判法の制定	15
第2節 個別労働関係紛争事案の研究	17
1 労働局の個別紛争事案を対象とした研究	17
2 研究の方法	19
3 研究成果	20
4 個別労働紛争解決促進法の概要と注意点	21
第3節 個別労働関係紛争あっせん事案の統計的分析（概観）	24
1 雇用上の地位	24
2 企業規模	26
3 申請内容	27
4 終了区分	29
5 解決金額	30
6 解決金額の水準（対賃金比）	32
第2章 雇用終了理由類型ごとの内容分析	34
第1節 労働者の「行為」に係る雇用終了事案	40
1 労働者の発言への制裁	41
(1) 年次有給休暇、育児休業の取得を理由とする雇用終了	42
(参考) 雇用終了以外の有休取得関連事案	47

(2) あっせん申請、助言指導の申出	47
(参考) 雇用終了以外の不利益取扱事案	50
(3) その他労働法上の権利行使	51
(4) 労働法上以外の正当な権利行使	52
(5) 社会正義を主張したことに対する制裁	56
(参考) 社会正義を主張しなかった事案	57
2 労働条件変更拒否への制裁	58
(1) 配置転換（勤務場所）拒否への制裁	60
(i) 配置転換（勤務場所）拒否による解雇等	61
(ii) 配置転換（勤務場所）に係る変更解約告知	64
(2) 配置転換（職務）拒否への制裁	66
(i) 配置転換（職務）拒否による解雇等	68
(ii) 配置転換（職務）に係る変更解約告知	70
(3) 雇用上の地位変更拒否への制裁	72
(i) 雇用上の地位変更拒否による解雇等	73
(ii) 雇用上の地位変更に係る変更解約告知	73
(4) 降格拒否への制裁	76
(5) 労働条件引下げ拒否への制裁	76
(i) 労働条件引下げ拒否による解雇等	77
(ii) 労働条件引下げに係る変更解約告知	79
3 態度	81
(1) 業務命令拒否	82
(2) 業務遂行態度不良	91
(3) 職場のトラブル	103
(4) 顧客とのトラブル	121
(5) 遅刻・欠勤	130
(6) 休み	134
(7) 不平不満の発言	138
(8) 相性	142
(9) 態度（趣旨不明）	145

4	非行	145
(1)	不正行為	146
(2)	業務上の事故	152
	(参考) 在職型の業務上の事故事案	154
(3)	金銭トラブル	154
(4)	職場の窃盗	155
	(参考) 在職型の職場の窃盗事案	156
(5)	職場の暴力行使	156
(6)	職場におけるいじめ・セクハラ	157
	(参考) 脅迫行為を理由とした継続雇用拒否の事案	159
(7)	業務上の不品行	159
(8)	経歴詐称	160
(9)	懲戒事由不明	161
5	私生活上の問題	161
6	副業	163
第2節	労働者の「能力・属性」に係る雇用終了事案	165
1	能力	166
(1)	具体的な職務能力不足	167
(2)	成果未達成	170
(3)	仕事上のミス	172
(4)	一般的能力不足	177
(5)	不向き	188
2	傷病	190
(1)	労働災害・通勤災害	191
	(参考) 在職型労災関連事案	193
(2)	私傷病	194
(3)	慢性疾患	195
(4)	精神疾患	198
(5)	体調不良	203
(6)	家族の傷病	204

3	障害	205
	(1) 身体障害	206
	(2) 知的障害	206
	(3) 家族の障害	207
4	年齢	207
5	外国人差別	210
第3節	経営上の理由による雇用終了事案	211
1	派遣労働における経営上の理由による雇用終了	211
	(1) 期間途中の解雇等	212
	(2) 期間満了による雇止め	214
	(3) 内定類似状態の取消	217
	(4) 常用派遣の待機期間中の解雇	218
2	直用非正規雇用における経営上の理由による雇用終了	219
	(1) 期間途中の解雇等	219
	(2) 期間満了による雇止め	223
	(3) 特殊な有期契約の終了	227
3	正社員における経営上の理由による雇用終了	227
	(1) 経営不振ではない企業組織変動	227
	(2) 経営不振	228
	(3) 経営不振による採用内定取消	236
4	表見的整理解雇	238
	(1) 正社員	238
	(2) 直用非正規	242
5	内規	243
第4節	準解雇事案	244
1	労働条件変更に係る準解雇	247
	(1) 配置転換（勤務場所）に係る準解雇	247
	（参考）在職型配置転換事案（勤務場所）	254
	(2) 配置転換（職務）に係る準解雇	255
	（参考）在職型配置転換事案（職務）	257

(3) 雇用上の地位変更に係る準解雇	260
(参考) 在職型の雇用上の地位変更事案	262
(4) 労働条件引下げに係る準解雇	263
(参考) 在職型の労働条件引下げ事案	267
(5) 労働者への賠償請求に係る準解雇	269
2 職場環境に係る準解雇	269
(1) 職場追出し型の準解雇	270
(2) 発言制裁型の準解雇	271
(3) 物理的暴力による準解雇	273
(4) 差別による準解雇	276
(i) 障害者差別	276
(ii) 年齢差別	277
(iii) 人種・民族差別	277
(5) 能力を理由とするいじめ・嫌がらせを原因とする準解雇	278
(6) 態度を理由とするいじめ・嫌がらせを原因とする準解雇	282
(i) 経営者本人(またはこれに準ずる者)によるいじめ・嫌がらせ	283
(ii) 経営者ではない管理監督者によるいじめ・嫌がらせ	285
(7) 職場の人間関係による準解雇	290
(8) 特定人へのいじめ・嫌がらせではない劣悪な精神的職場環境による準解雇	296
(9) 理由不明のいじめ・嫌がらせを原因とする準解雇	297
(10) 相互被害者意識型の事案	300
(11) 「新型うつ」事案	302
(12) 主観的いじめ・嫌がらせ事案	303
(13) いじめ・嫌がらせ行為の存否	304
第5節 コミュニケーション不全事案	306

第6節	その他	312
1	雇用形態に関する争い	313
2	退職を巡るトラブル	314
	(1) 使用者側の退職拒否	314
	(2) 退職時期	315
	(3) 退職形式	315
	(4) 退職理由	316
	(5) 補償金額	316
3	理由不明	317
第3章	横断的観点からの分析	321
第1節	集团的あっせん申請	321
第2節	メンタルヘルス事案	325
1	「うつ」関連事案	325
	(1) 業務に起因する「うつ」	326
	(2) 「うつ」の原因を争っている事案	327
	(i) 「うつ」発症型	327
	(ii) 「うつ」再発型	330
	(3) 業務外「うつ」事案	331
	(4) ノーコメント	332
	(5) 新型「うつ」	332
	(6) 「うつ」偽装	333
2	その他のメンタルヘルス事案	334
	(1) 自律神経失調症	334
	(2) 急性ストレス反応	335
	(3) 対人関係障害	336
	(4) 不安神経症	336
	(5) 神経衰弱	336
	(6) パニック障害	336
	(7) 社会不安性障害	337

(8) ストレス障害	337
(9) 適応障害	337
(10) 境界性パーソナリティ障害	338
(11) 不眠症	338
(12) PTSD	338
(13) 拒食症	338
(14) 胃潰瘍	338
(15) 不明	338
3 本人に病識のない精神病事案	339
4 精神疾患からの復帰	340
第4章 日本の職場の「フォーク・レイバー・ロー」	341
1 労働法への法社会学的アプローチ	341
(1) 労働法学と法社会学	341
(2) 「生ける法」	343
(3) フォーク・レイバー・ロー	344
2 日本の職場の「フォーク・レイバー・ロー」	345
(1) 「態度」の重要性	345
(2) 「能力」の曖昧性	346
(3) 「経営」の万能性	347
(4) 職場環境の劣悪化	347
第5章 政策的含意	349
1 経済学からの解雇規制批判の検討	349
2 規制改革会議の答申の検討	351
3 金銭解決制度の導入の検討	353
4 個別労働紛争解決システムの設計	355
索引	357
執筆者略歴	359