



労働政策研究報告書 No. 123

2010

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

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—

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—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

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年代から個別労使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、助言指導及びあっせんが行われている。その件数は2009年度において、総合労働相談が1,141,006件、民事上の個別労働紛争相談が247,302件、助言・指導申出受付が7,778件、あっせん申請受理が7,821件と、極めて多数に上っている。

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紛争処理の姿は明らかになっていない。

また、近年の労働問題への関心の高まりの中で、ジャーナリストによる職場の実態の告発なども多く出版され、その中に個別労働紛争の実例も多く収録されているが、いずれもエピソード的に語られるにとどまり、今日の職場で発生している紛争の全体像を示しているとは言いがたい。

そこで、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することが本調査研究の目的である。

さらに、個別労働関係紛争の大部分を占める解雇その他の雇用終了事案、いじめ・嫌がらせ事案、労働条件の不利益変更事案、派遣その他の三者間労務提供関係事案などは、今日の労働法政策において注目を集める大きな課題となっており、こういった分野における今後の政策論議において、現実の労働社会の実態は極めて有益な情報を提供することになると考えられる。その意味で、今後の労働法政策への事実に基づいた政策提言の素材として活用することが本研究の第二の目的である。

本報告書が多くの人々に活用され、今後の労働法政策に関わる政策論議に役立てば幸いである。

2010年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名	所属	執筆章
はまぐち けいいちろう 濱口 桂一郎	労働政策研究・研修機構統括研究員	序章・第2章
ないとう しの 内藤 忍	労働政策研究・研修機構研究員	第3章
すずき まこと 鈴木 誠	労働政策研究・研修機構アシスタントフェロー	第1章・第4章
ほそかわ りょう 細川 良	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員	第5章

目 次

序章 調査研究の目的と概要	1
第1節 調査研究の目的と方法	1
1 調査研究の目的	1
2 調査研究の方法	2
3 個別労働紛争解決促進法の概要と注意点	4
第2節 報告書の概要	6
1 報告書の構成	6
2 報告書の概要	6
(1) 個別労働関係紛争あっせん事案の概要(量的把握)	6
(2) 雇用終了事案の分析	7
(3) 労働局あっせん事案に見る職場のいじめ・嫌がらせ・ハラスメントの実態	8
(4) 労働条件引下げと人事労務管理の課題	8
(5) 三者間の労務提供関係における個別労使紛争の実態と課題	9
第1章 個別労働関係紛争あっせん事案の概要(量的把握)	11
1 労働者と企業の属性	11
2 申請内容	12
3 終了区分	14
4 あっせんの手続き	16
5 請求金額	16
6 解決金額	19
7 請求金額別に見た解決金額	21
8 まとめ	22
第2章 雇用終了事案の分析	25
第1節 はじめに	25
第2節 雇用終了事案の統計的分析	27
1 雇用終了事案と全事案の比較	27
(1) 性別	27
(2) 就労形態	27
(3) 企業規模	27
(4) 合意成立の有無	29
(5) 解決金額	29

(6) あっせん申請から終了までの期間	30
2 雇用終了形態	31
(1) 雇用終了形態の分布	31
(2) 性別雇用終了形態の分布	32
(3) 就労形態別雇用終了形態の分布	32
(4) 合意成立の有無と雇用終了形態	33
(5) 雇用終了形態といじめ・嫌がらせ	33
3 雇用終了理由類型	34
(1) 雇用終了理由類型の分布	34
(2) 性別雇用終了理由類型の分布	35
(3) 就労形態別雇用終了理由類型の分布	35
(4) 合意成立の有無と雇用終了理由類型	37
(5) 雇用終了理由類型といじめ・嫌がらせ	37
第3節 雇用終了理由類型ごとの内容分析	38
1 権利行使への制裁	39
2 ボイスへの制裁	40
(1) 必ずしも労働法上の権利行使ではないが一般的には正当な労働者個人の 権利行使と見られる抗議に対する制裁	40
(2) 労働者個人の権利というよりも社会正義を主張したことに対する制裁	41
(3) 企業運営に対して意見を述べたことに対する制裁	41
(4) その他のボイスへの制裁	42
3 労働条件変更拒否	42
(1) 配転拒否	43
(2) 賃金その他の不利益変更拒否	44
(3) 雇用上の地位に関わる変更拒否	44
4 変更解約告知	44
(1) 配転と絡む変更解約告知	45
(2) 賃金その他の不利益変更と絡む変更解約告知	45
(3) 雇用上の地位変更と絡む変更解約告知	45
5 態度	46
(1) 業務命令拒否	46
(2) 業務遂行上の態度の不良性	48
(3) 職場のトラブル	49
(4) 顧客とのトラブル	51
(5) 遅刻・欠勤等	52

(6) 休み	53
(7) 不平不満のボイス	54
(8) 相性	54
(9) 趣旨不明	55
6 非行	55
(1) 背任行為	56
(2) 業務上の事故	57
(3) 金銭トラブル	57
(4) 職場の窃盗	57
(5) 職場における物理的暴力	58
(6) 職場におけるいじめ・セクハラ	58
(7) 業務上の不品行	58
(8) 経歴詐称	58
(9) 懲戒事由不明	58
7 私生活上の問題	59
8 副業	59
9 能力	60
(1) 個別具体的な職務能力の不足	60
(2) 成果主義	60
(3) 仕事上のミス	61
(4) 一般的能力不足	61
(5) 不向き	62
10 傷病	63
(1) 労働災害	63
(2) 私的負傷	64
(3) 慢性疾患	64
(4) 精神疾患	64
(5) 体調不良等	65
(6) 家族の傷病	66
11 障害	66
12 年齢	66
13 外国人差別	67
14 経営	67
(1) 派遣労働における経営上の理由による雇用終了	68
(i) 期間途中の解雇等	68

(ロ) 期間満了による雇止め	69
(ハ) 派遣就労開始前の内定取消	69
(ニ) 常用派遣	70
(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	70
(イ) 期間途中の解雇等	70
(ロ) 期間満了による雇止め	71
(ハ) その他	71
(3) 正社員における経営上の理由による雇用終了	71
(イ) 経営不振ではない企業組織変動を理由とするもの	72
(ロ) 経営不振を理由とする雇用終了	72
(ハ) 経営不振を理由とする正式採用前の内定取消事案	74
(4) 表見的に経営上の理由による雇用終了	74
(5) 内規	75
15 雇用形態に関する争い	75
16 準解雇	75
(1) いじめ・嫌がらせ	75
(2) 労働条件変更	76
(イ) 配転	76
(ロ) 賃金その他の不利益変更	77
(ハ) 雇用上の地位変更	77
(3) 職場トラブル	77
(4) その他の理由	78
17 コミュニケーション不全	78
18 退職をめぐるトラブル	79
(1) 使用者側の退職拒否	79
(2) 退職時期	79
(3) 退職形式	79
(4) 退職理由	79
(5) 補償金額	80
19 理由不明	80
第4節 集团的あっせん申請	81
<雇用終了事案一覧表>	83
第3章 労働局のあっせん事案にみる職場のいじめ・嫌がらせ・ハラスメントの実態	97
第1節 はじめに	97

1. 4労働局のあっせん事案におけるいじめ紛争の割合	97
2. いじめのあっせん申請があった企業の労働者数	98
第2節 いじめ紛争の実態	98
1. いじめの当事者	98
(1) 加害者に着目した場合	98
(2) 被害者に着目した場合	99
ア 女性に対するいじめ	99
イ 非正規労働者に対して行われるいじめ	100
ウ 障害者	101
エ その他	101
2. いじめの行為態様	102
3. いじめの訴えに対する使用者の対応	103
4. いじめの訴えに対する労働組合の対応	104
5. 被害者におけるいじめの影響	105
(1) メンタル・ヘルスへの影響	105
(2) 雇用(退職、雇止め、解雇)への影響	107
第3節 都道府県労働局におけるいじめ事案のあっせん処理	108
1. あっせん申請から手続終了までの日数	108
2. 合意成立の有無	108
3. あっせんの請求内容と合意内容	108
(1) 請求内容	108
(2) 合意内容	109
第4節 まとめと今後の課題	110
第4章 労働条件引下げと人事労務管理の課題	111
第1節 はじめに	111
第2節 4局における労働条件引下げ事例の量的把握	112
1 労働者と企業の属性	112
2 申請内容	113
3 終了区分	114
4 請求金額	115
5 解決金額	117
第3節 紛争発生の種類	119
1 職種転換、配置転換、出向による賃金の減少	119
2 勤務時間(日数)の減少による賃金の減少	120

3	経営不振による賃金の減少	121
4	勤務評価による賃金減少	122
5	賃金が入社時の約束と相違していた	123
6	雇用形態の変更による賃金の減少	124
7	賃金形態の変更による賃金の減少	124
8	降格による賃金の減少	124
9	賞与の引下げ・不支給	125
10	歩合給の不支給	125
11	手当の引下げ	125
12	その他の賃金引下げ	126
13	解雇による退職金の不支給・減額	127
14	勤務評価による退職金の減額	127
15	経営不振による退職金の減額・不支給	128
16	その他の理由による退職金の減額	128
17	その他の労働条件引下げ	129
第4節	紛争解決の類型	129
1	労働条件の引下げを解消し、継続勤務しているケース	129
2	継続勤務を希望するが、解決金を受け取り、退職したケース	130
3	継続勤務を希望せず、解決金を受け取って、退職したケース	131
4	退職後、あっせん申請をし、解決金を受け取ったケース	131
5	退職金に関して、不支給・減額を覆し、解決金を受け取ったケース	132
6	解決金を受け取らず退職したケース	133
第5節	紛争解決の事例(労働条件の引下げを解消し、継続勤務しているケース)	134
1	作業配分の改善	134
(1)	個人属性と職場実態	134
(2)	紛争発生	134
(3)	紛争の解決	135
2	降格による賃金の減少	136
(1)	個人属性と職場実態	136
(2)	紛争の発生	136
(3)	紛争解決	137
3	元の職務への復帰	137
(1)	個人属性と職場実態	137
(2)	紛争発生	137
(3)	紛争解決	138

4	産前産後休業期間中の業績考課	138
(1)	個人属性と職場実態	138
(2)	紛争発生	138
(3)	紛争解決	139
第6節	人事労務管理の課題	140
第5章	三者間の労務提供関係における個別労使紛争の実態と課題	143
第1節	はじめに	143
第2節	三者関係紛争の数量的把握	144
1	全事案との比較による三者関係紛争の傾向分析	144
(1)	性別	144
(2)	企業規模	145
(3)	紛争の発生状況	145
(4)	紛争の解決状況	145
(5)	紛争にかかる請求	147
(6)	解決金額	149
2	三者関係事案における就労状況別分析	150
(1)	三者関係事案における就労類型別件数	150
(2)	性別	151
(3)	企業規模	152
(4)	派遣労働における申請相手	153
(5)	紛争の発生状況	155
(6)	紛争の解決状況	155
(7)	紛争にかかる請求金額	157
(8)	紛争にかかる解決金額	159
3	業種別傾向	160
4	小括	162
第3節	三者関係事案の紛争類型とその特徴	165
1	雇用終了	165
(1)	普通解雇	165
(2)	整理解雇	170
(3)	懲戒解雇	172
(4)	退職勧奨	172
(5)	採用内定取消	174
(6)	雇止め	175

(7) 自己都合退職	178
2 就労環境	179
3 労働条件	180
4 人事	181
第4節 紛争事例の紹介と分析	181
1 派遣元による雇止めの事案(1)	181
2 派遣元による雇止めの事案(2)	183
3 業務の外注化に伴う雇用主の変更と、受託会社(新たな雇用主)との紛争(1)	184
4 業務の外注化に伴う雇用主の変更と、受託会社(新たな雇用主)との紛争(2)	185
5 派遣先におけるいじめ・嫌がらせ事案(1)	187
第5節 まとめ	189

序章 調査研究の目的と概要

第1節 調査研究の目的と方法

1. 調査研究の目的

雇用関係は、民法上は「労働に従事すること」と「その報酬」との双務契約（第623条）であるが、両当事者（使用者と労働者）間の交渉力の格差（取引の実質的不平等性）のために、産業革命時代以来劣悪な労働条件が横行した。これを是正するため、国家規制による契約への介入と労働者の団結による集团的労働条件規制が進められてきた。これが労働法の2大基軸であり、とりわけ後者の仕組みが集团的労使関係システムとして先進社会における労働条件規制の中心となってきた。20世紀社会において、ただ「労使関係」と言えば、それは集团的労使関係のことであった。

これが紛争処理システムの設計にも影響を及ぼし、終戦直後に制定された労働法制において、労働関係にかかる紛争処理システムはもっぱら労働組合を一方当事者とする集团的システムとして構築された。そこでは、個別労働者に関わる問題も集团的枠組みで取り上げられ、解決されることが想定されていたと言える。労働組合組織率が過半数を超えていた終戦直後（1949年に55.8%）にはあまり問題が生じなかったが、1970年の35.4%、1990年の25.2%、2009年の18.5%と下がってくるにつれ、労働組合に組織されない労働者の数が増加してきた。これはとりわけ中小企業に当てはまる。従業員1000人以上の企業では組織率は46.2%であるが、従業員100人～999人の企業では14.2%、従業員100人未満の企業ではわずか1.1%に過ぎない（2009年）。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年代から個別労使紛争処理システムの構築が大きな政策課題となってきた。もちろん、民事紛争はすべて裁判所に訴えて解決を求めることができるが、時間的・金銭的なコストから多くの労働者には事実上その利用が極めて困難であったのである。こうして、様々な議論の末、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、助言指導及びあっせんが行われている。また、これまでもっぱら集团的紛争処理にあたってきた都道府県労働委員会においても、個別紛争処理が始められた。さらに、2006年4月から労働審判法が施行され、裁判所における紛争処理も行われている。

これら諸制度の概要については、JILPT 資料シリーズ『企業外における個別労働紛争の予防・解決システムの運用の実態と特徴』（No.42）に要約されているが、最新の数値で見ると、労働委員会におけるあっせん受理件数が2008年度に481件、労働審判受理件数が2008年度に2,417件であるのに対し、労働局の件数は2009年度において、総合労働相談が1,141,006件、

民事上の個別労働紛争相談が 247,302 件、助言・指導申出受付が 7,778 件、あっせん申請受理が 7,821 件と、極めて多数に上っている。いわば、現代日本の労働社会の現実の個別労使紛争の姿をかなりの程度掬い上げていると言える。

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紛争処理の姿は明らかになっていない。これまでのところ、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著『職場のトラブル解決好事例』（保険六法新聞社、2006年）や渡辺章著『個別的労働関係紛争あっせん録』（労働法令協会、2007年）、野田進「個別的労働関係紛争あっせんファイル」（『季刊労働法』218号より連載）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り、その全体像を明らかにしたものはない。

また、近年の労働問題への関心の高まりの中で、ジャーナリストによる職場の実態の告発なども多く出版され¹、その中に個別労働紛争の実例も多く収録されているが、いずれもエピソード的に語られるにとどまり、今日の職場で発生している紛争の全体像を示しているとは言いがたい。

そこで、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することが本調査研究の第一の目的である。

さらに、個別労働関係紛争の大部分を占める解雇その他の雇用終了事案、いじめ・嫌がらせ事案、労働条件の不利益変更事案、派遣その他の三者間労務提供関係事案などは、今日の労働法政策において注目を集める大きな課題となっており、こういった分野における今後の政策論議において、現実の労働社会の実態は極めて有益な情報を提供することになると考えられる。その意味で、今後の労働法政策への事実に基づいた政策提言の素材として活用することが本研究の第二の目的である。

本報告書は、3年計画の調査研究の初年度の研究成果の中間報告と位置づけられ、主な分野ごとに個別労働関係紛争の実態を明らかにすることに重点を置き、具体的な政策提言は控えている。

2. 調査研究の方法

以上のような目的の下、本調査研究では、厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室より、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・指導及びあっせんの記録について、当事者の個人情報情報を抹消処理した上で、その提供を受けた。4局

¹ 竹村三恵子『ルポ雇用劣化不況』（岩波新書、2009年）、風間直樹『雇用融解』（東洋経済新報社、2007年）、東海林智『貧困の現場』（毎日新聞社、2008年）など。

については明らかにできないが、全国的なバランスと都道府県規模等を考慮して選定したものである。

提供を受けた記録は次の通りである。助言・指導については「労働局長の助言・指導処理票」、あっせんについては「あっせん申請書」、「あっせん処理票」、「事情聴取票（あっせん）」、「あっせん概要記録票」及び添付書類である。添付書類には、あっせん申請に対して被申請人が提出した「回答書」や、あっせんの結果合意に至った場合における「合意文書」が含まれる。

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、本調査研究ではほとんどもっぱらあっせん事案を対象とし、一部必要に応じて助言・指導事案を用いるにとどめた。

本調査研究の対象となったあっせん件数は 1,144 件であり、同時期における全国のあっせん申請受理件数 8,457 件の約 13.5%に相当する。

本調査研究では、この 1,144 件について、その申請内容を分類して、解雇その他の雇用終了に関わる紛争、いじめ・嫌がらせに関わる紛争、労働条件の不利益変更に関わる紛争の 3 つの分野と、申請内容横断的に派遣・請負など三者間労務提供関係の下における紛争を類型として取り出し、以下の各章において分析を行っている。

また、その際、関係者の抹消した個人情報以外の情報として、労働者の性別、就労形態、労働者数、労働組合の有無などを分析に用いている。

これら情報のうち、申請内容、就労形態については、あっせん申請を受けた労働局において一定の振り分けがされているが、本調査研究においては、上記関係記録全体を読んだ上で、必要に応じて分類をやり直している。特に、雇用終了事案であるとともにいじめ・嫌がらせ事案でもあるなど、内容的に複数の項目に該当する事案については、そのいずれの項目にも計上することとし、それぞれの分析の完全を期することとした。そのため、申請内容ごとの件数の合計は全事案数をかなり超えることとなった。

また、就労形態については、「あっせん処理票」における「労働者の就労状況」の欄では、「1.正社員 2.パート・アルバイト 3.派遣労働者 4.期間契約社員 5.その他」と分類されていたが、内容分析の結果、パート・アルバイトと期間契約社員については就労の実態と職場の呼称とが入り交じり、区別して分析する意義が見いだせなかったため、「直用非正規労働者」として一括することとした。一方、処理表の分類には存在しないが、試用期間との趣旨で有期契約を締結している事例がかなり多く、それが正社員とされたり期間契約社員とされたりしていること、採用内定中の者について正社員とされたりその他とされたりしている例が見られることなどから、こういった雇用関係開始期の特別な就労形態にある者を「試用期間」として独立させることとした。

なお、労働者数については、必ずしもすべての事案に記録されているわけではない上に、内容分析をすると、当該労働者が就労する事業所の労働者数が記載されている場合と、複数

の事業所を含めた企業全体の労働者数が記載されている場合が混在しており、そのいずれであるか判然としないものも多い。事案の大部分は内容から判断すると単一事業所からなる中小企業であると考えられるものが多いが、データ上は注意が必要である。

また、労働組合の有無についても、必ずしも記録されていないことが多い上に、特に非正規労働者の場合、労働組合があるが本人が加入していないケースが両様に記載されることがあり、データとして使用することにはやや問題がある。ただ、圧倒的に組合がないとするものが多い。

3. 個別労働紛争解決促進法の概要と注意点

以下、個別労働紛争解決促進法の関係規定の概要を説明するとともに、その関連で注意すべき点を若干指摘しておく。

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとされている（第5条第1項）。

都道府県労働局に、紛争調整委員会が置かれる（第6条）。

委員会によるあっせんは、委員のうち会長が事件ごとに指名する3人のあっせん委員が行う（第12条第1項）。あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならない（同条第2項）。

あっせん委員は、当事者や参考人から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができる（第13条第1項）。

あっせん委員は、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるときには、あっせんと打ち切ることができる（第15条）。

以上が概要であるが、注意すべき点がいくつかある。まず、対象となる個別労働関係紛争である。本法第1条では「労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む。）」と定義しているが、このうち女性労働関係の法規定に係る紛争については、次第に男女雇用機会均等法等の調停の規定が適用され、本法に基づく助言・指導及びあっせんの対象とはならなくなってきた。

具体的には、本法施行時点（2001年10月）では、当時の男女雇用機会均等法において助言・指導・勧告制度及び調停制度の対象となっていた募集・採用、配置・昇進及び教育訓練、定年・退職・解雇に係る差別事案のみが本制度の対象外であり、セクシュアルハラスメント事案等は本法の対象であったが、2006年の男女雇用機会均等法改正（2007年4月施行）により、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置についても同法の調停の対象に含められ、本法の対象から外された。また、2007年のパート労働法改正（2008年4月施行）により、パート労働者の労働条件等に係る紛争についても同法の調停の対象とされ、本法の対象から

外された。さらに、2009年の育児・介護休業法改正（2010年4月施行）により、育児・介護休業その他に係る紛争についても、本法の対象から外されている。本調査研究の対象期間においては育児・介護休業等はまだ対象であったが、セクシュアルハラスメントはすでに対象ではなかった。職場におけるハラスメント事案という点で共通性を有するセクシュアルハラスメント事案といじめ・嫌がらせ事案が、現行制度上別の取扱いになっていることは、特に第3章の分析を読む上で念頭に置かれる必要がある。

これに対し、労働基準法違反のように、法違反事項を含む紛争については、法律上はあっせんの対象から外れるわけではないが、法令等に基づき指導権限をもつ機関がそれぞれ行政指導等を実施することが本来の姿であるので、まず行政指導等を行い、その結果紛争原因となった事項が改善され、これにより紛争が解決した場合にはあっせんは行われないうこととなり、法違反事項は改善されたものの、それ以外の事項についての紛争がなお残る場合には、行政指導等の後に、さらにあっせんの対象とする、とされている²。

この記述自体は明確であるが、現実の紛争は必ずしも明確に振り分けられるわけではない。例えば、労働基準法第20条（解雇の予告）は30日前の解雇予告又は30日分の解雇予告手当を義務づけているが、当該雇用終了が使用者による解雇であるのか労働者による退職であるのか自体が紛争となっているケースが極めて多く、その場合、解雇であるか否か自体が行政庁の認定制となっているわけではないので、解雇予告手当の不支給と主張される事案が直ちに法違反事項として行政指導の対象となるわけではない。そのため現実には、法違反が疑われるケースも含めて、幅広くあっせんの対象とされている。

あっせんの打ち切り事由について、施行規則第12条は、

- 一 第六条第二項の通知を受けた被申請人が、あっせんの手続に参加する意思がない旨を表明したとき。
- 二 第九条第一項の規定に基づき提示されたあっせん案について、紛争当事者の一方又は双方が受諾しないとき。
- 三 紛争当事者の一方又は双方があっせんの打ち切りを申し出たとき。
- 四 法第一四條の規定による意見聴取その他あっせんの手続の進行に支障があると認めるとき。
- 五 前各号に掲げるもののほか、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるとき。

と規定しているが、本報告書ではこのうち第一号による打ち切りを「不参加」として、他の打ち切りから区別している。

不参加による打ち切りの場合は、あっせん申請書に記述された一方当事者の主張によって事案の内容を判断することとなり、その妥当性に問題が生ずるが、実際には不参加による打

² 厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室編『個別労働紛争解決促進法』（労務行政研究所）p123～。

ち切りの場合であっても、その旨を通知する回答書や連絡票において被申請人の主張が記述されていることがかなり見られ、それらを組み合わせて読み込むことで、ある程度事案の概要を把握することも可能である。

第2節 報告書の概要

1. 報告書の構成

本報告書の構成は次の通りである。

まず、第1章において、対象とした個別労働関係紛争あっせん事案の概要について、数量的把握を行う。

第2章から第5章までは、それぞれ個別労働関係紛争において件数の多い解雇その他の雇用終了事案、いじめ・嫌がらせ事案、労働条件引下げ事案、及び申請内容横断的に派遣・請負など三者間労務提供関係事案を取り上げ、数量的分析と内容的分析を行う。

2. 報告書の概要

(1) 個別労働関係紛争あっせん事案の概要（量的把握）

2008年度における4局のあっせん件数は1,144件である。就労状況は、正社員が51.0%、直用非正規が30.2%、派遣が11.5%、試用期間中が6.6%である。また企業規模でみると、100人未満が58.2%と、中小企業が大部分を占めている。

申請内容は、本書の各章で取り上げる項目でみると、雇用終了が66.1%と3分の2近くを占め、いじめ・嫌がらせが22.7%、労働条件引下げが11.2%となっている。ただしこれらには重複するものもある。

終了区分をみると、合意成立が30.2%、取下げ等が8.5%、被申請人の不参加による打ち切りが42.7%、不都合が18.4%等となっている。

あっせんにかかる日数は、被申請人の不参加による打ち切りの場合はほとんど30日以内であるが、合意成立及び不都合の場合でも大部分は31～60日で結果が出ている。

請求金額が40万円未満の場合には合意成立が40%を超えるが、40万円以上になると徐々に低下する。また、正社員は比較的高額の請求をしているが、直用非正規、派遣の請求は比較的低額である。

解決金額で見ても、正社員は10万円以上40万円未満に集中しているが、比較的高額の解決も見られるのに対し、直用非正規や派遣は10万円未満も3割以上あり、正社員に比べて低額解決になっている。

総じて、請求金額よりも低額の解決金となっている。また、事案によっては比較的高い解決金を受け取るケースもある。

(2) 雇用終了事案の分析

第2章では、労働局が付した雇用終了形態（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）とは別に、個別事案から帰納的に導出した雇用終了理由類型を主として分析に用いる。これは、内容的に経営上の理由によるものでも整理解雇ではなく普通解雇となっているものや、非行を理由とするものでも懲戒解雇ではなく普通解雇となっているものが非常に多く、また、ある事案が解雇であるのか退職勧奨であるのかそれとも自己都合退職であるのかは、使用者側と労働者側の具体的な発言の趣旨をどう捉えるかによって極めて微妙な判断を要するものである上に、そのどれに当たるか自体が労使間の争点となっている事案も少なからずあるからである。

これらは具体的には、①労働法上の正当な権利行使への制裁、②労働者のボイスへの制裁（抗議、社会正義、企業経営への意見、その他）、③労働条件変更への拒否（配転、賃金その他の労働条件、雇用上の地位変更）、④変更解約告知（不利益変更と雇用終了の選択を提示して雇用終了に至ったもの）、⑤態度（命令拒否、業務遂行上の態度、職場のトラブル、顧客とのトラブル、遅刻・欠勤、休み、不平不満、相性、その他）、⑥非行（背任行為、業務上の事故、仕事上の金銭トラブル、職場の窃盗、職場の暴力、いじめ・セクハラ、業務上の不品行、経歴詐称）、⑦私生活上の問題、⑧副業、⑨能力（個別具体的な職務能力、成果主義、仕事上のミス、一般的能力不足、不向き）、⑩傷病（労働災害、私的負傷、慢性疾患、精神疾患、体調不良、家族の傷病）、⑪障害、⑫年齢、⑬外国人差別、⑭経営上の理由、⑮雇用形態に関する争い、⑯準解雇（形式的には自己都合退職であるが、使用者側の行為によって労働者が退職に追い込まれたもの）（いじめ・嫌がらせ、労働条件変更、職場トラブル、その他）、⑰コミュニケーション不全、⑱退職をめぐるトラブル、⑲理由不明であり、雇用終了にかかる756事案すべてを分類し、その傾向を分析している。

件数が最も多いのは経営上の理由によるもの（218件）であるが、この中には同一企業に勤務する労働者からほぼ同時にあっせん申請が出された同一内容の事案がかなり含まれており、これらを実質ベースでみると144件となり、態度を理由とする167件よりも若干少なくなる。

労働者個人の行為や属性に基づく雇用終了においては、このように態度を理由とする雇用終了が167件と圧倒的に多く、以下能力を理由とするもの70件、傷病を理由とするもの48件、非行を理由とするもの39件と続く。

態度や能力を理由とする雇用終了の内容をさらに立ち入ってみると、具体的な業務命令拒否や具体的な職務能力不足を理由とするものはあまり多くなく、態度で言えば、職場のトラブルや顧客とのトラブル、能力で言えば具体的な能力やミスや成果不足を示すことをせずに一般的能力不足を理由とするものが多い。さらに、態度で言えば「相性」、能力で言えば「不向き」といった抽象的かつ曖昧な理由による雇用終了も少なくない。

一方、労働条件変更拒否を理由とする雇用終了や変更解約告知など労働条件変更と関連するものもかなりの数に上る。また、労働法上の権利行使やその他の発言を理由とした類型的

に客観的合理性に乏しいと思われる雇用終了も決して少なくない。

(3) 労働局あっせん事案に見る職場のいじめ・嫌がらせ・ハラスメントの実態

第3章では、まず260件のいじめ紛争の実態を次のような観点から分析している。いじめの当事者については、加害者に着目した場合、①上司から部下へのいじめが44.4%、②先輩・同僚によるものが27.1%、③会長や社長など代表者によるいじめが17.9%であり、被害者に着目した場合、①女性に対するいじめが54.6%と過半数を占め（特にシングルマザーや離婚経験者が目立つ）、②非正規労働者特に派遣労働者に対するいじめの訴えは全体の比率よりも高く、③障害者に対するものも少なくない。

いじめの行為態様については、①身体的苦痛を与えるもの（暴力、傷害等）、②精神的苦痛を与えるもの（暴言、罵声、悪口、差別、偏見、プライバシー侵害、無視等）、③社会的苦痛を与えるもの（仕事を与えない等）がある一方、客観的にはいじめとは思えないようなささいな行為もあっせん申請されている。

多くの場合、いじめの被害者がまずは上司や会社に相談しているが、その相談はほとんど失敗している。また労働組合があるケースは少ないが、ある場合でも労働組合によって解決できていない。もっとも、それゆえに労働局のあっせん手続を申請しているともいえる。

被害者におけるいじめの影響を見ると、まずメンタル・ヘルスへの影響が大きく、およそ3割の事案で何らかの精神的な問題を医師に診断されるか自ら訴えている。そのため、時間のかかる訴訟ではなくあっせん制度で迅速な解決を図り、新たな一步を踏み出したいという意向もみられる。また、いじめを受けて退職せざるを得なくなったか、いじめ相談をしたことを理由として解雇（雇止め）されるなど、雇用への影響も多く見られる。

いじめ事案でも金銭のみの請求が77.7%と多くを占めるが、謝罪や撤回、行為の中止を求めるものも少なくない。ただし、合意が成立する場合は金銭合意がほとんどで、謝罪等を求める場合でも使用者がいじめの事実を認めることはほとんどない。

(4) 労働条件引下げと人事労務管理の課題

第4章では、まず労働条件引下げをめぐる紛争の発生理由に着目し、128件のあっせん申請を次のように典型的に説明する。すなわち、①職種転換、配置転換、出向による賃金の減少、②勤務時間（日数）の減少による賃金の減少、③経営不振による賃金の減少、④勤務評価による賃金減少、⑤賃金が入社時の約束と相違していた、⑥雇用形態の変更による賃金の減少、⑦賃金形態の変更による賃金の減少、⑧降格による賃金の減少、⑨賞与の引下げ・不支給、⑩歩合給の不支給、⑪手当の引下げ、⑫その他の賃金引下げ、⑬解雇による退職金の不支給・減額、⑭勤務評価による退職金の減額、⑮経営不振による退職金の減額・不支給、⑯その他の理由による退職金の減額、⑰その他の労働条件引下げ、の17類型である。

また、このうち合意成立に至った34件について、次のようにケース分けをして分析をして

いる。すなわち、①労働条件の引下げを解消し、継続勤務しているケース、②継続勤務を希望するが、解決金を受け取り、退職したケース、③継続勤務を希望せず、解決金を受け取って、退職したケース、④退職後、あっせん申請をし、解決金を受け取ったケース、⑤退職金に関して、不支給・減額を覆し、解決金を受け取ったケース、⑥解決金を受け取らず退職したケース、の6ケースである。

さらに、このうち労働条件の引下げを解消し、継続勤務している4つのケースについて、紛争発生と紛争解決のプロセスを中心に詳細な説明を行い、最後に人事労務管理の課題について触れている。

(5) 三者間の労務提供関係における個別労使紛争の実態と課題

第5章では、労働者派遣に限らず、他の就労形態に属する業務請負、職業紹介、個人請負、その他の5種類の三者間労務提供関係事案を分析対象とする。その件数は270件であり、全体の4分の1近くを占める。そ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%である。

労働人口に占める派遣労働者の割合から比べて、三者間労働関係は実態として多くの紛争を発生させており、それがあっせんに現れていると見られる。三者関係事案は合意成立の率が高く、被申請人の不参加による打ち切りの率が低いことから、使用者もあっせんによる解決に前向きと見られる。ただし、直用非正規と同様、解決金額は低い傾向にある。

雇用終了事案については、三者間労務関係にある労働者が労務供給先の都合によって雇用喪失につながる危険性があり、ある意味で不合理に雇用が不安定な地位に置かれていることは否定できない。また、特に登録型派遣労働者の場合、雇用終了自体とともに、それに引き続く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。

さらに、派遣労働者は他の就労形態に比べて、いじめ・嫌がらせを中心とした職場環境をめぐる紛争に巻き込まれやすく、この場合、他の派遣関係あっせん事案ではほとんどが派遣元に対してあっせん申請がなされているのに対して、派遣先に対してあっせん申請がなされるケースが少なくない。これは、派遣労働者の就業環境については派遣先が（一定程度）責任を負うべきであるという認識が派遣労働者にあることと、派遣労働者の職場環境をめぐる紛争については派遣先の職場管理に問題があるケースが多いことが考えられ、この点についての派遣先の課題は大きい。