



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

第4章 労働条件引下げと人事労務管理の課題

第1節 はじめに

本章の目的は、あっせん事案の分析から労働条件引下げに関する個別的労使紛争の実態を明らかにし、その考察から人事労務管理の課題を析出することである。

労使紛争は、いくつかの観点から分類が可能であるが、一つには集団的労使紛争と個別的労使紛争に分類することができる。集団的労使紛争は、就業規則の不利益変更など労働条件引下げに関するものも該当する。もちろん、集団的労使紛争についてはこれまでも多くの議論がなされてきており、その重要性に変化はない。だが、個別的労使紛争の増加・多様化傾向が見られることが指摘されて久しい。現在においても、裁判や労働相談において大きな比重を占めているのは、解雇や賃金不払いなどの伝統的な紛争類型であるものの、近年では労働条件引下げの事案が目立っているという¹。本章では、労働条件引下げをめぐる個別的労使紛争が近年増加していることに鑑みて、その実態を明らかにすることが極めて重要であると判断し、あっせん事案における労働条件引下げに焦点を当てた分析を行う。

労使関係研究の歴史を振り返ってみると、その最大の関心事は、労使紛争がどのように発生し、どう解決されるかであった²。ただし、これまでは集団的労使紛争に主眼が置かれていたといえる。近年の個別的労使紛争をめぐるのは、コミュニティ・ユニオンの取組みを軸に、個別的労使紛争の発生メカニズムと解決プロセスを明らかにする調査研究が進められている³。それに対して、本章では、労働条件引下げ事案に限定されるが、都道府県労働局があっせんを通じていかに個別的労使紛争を解決しているのかに着目する。

第1章で説明したように、2008年度における4局のあっせん事案1,144件のうち、労働条件引下げ事案をあわせて128件と、全体の11.2%を占める。これは、雇用終了、いじめ・嫌がらせに続いて3番目に多い事案である。労働局の分類では、「労働条件引下げ（賃金）」「労働条件引下げ（退職金）」「労働条件引下げ（その他）」の3通りに分類されているが、本研究では個別事案を丁寧に読み込み、再分類しているため、労働局が付した分類とは必ずしも一致しない。128件という件数は再分類した後のものである。なお、「労働条件引下げ」という場合はこれら「賃金」「退職金」「その他」の3つを統合したものを意味する。

本章の叙述はつぎの通り行う。続く第2節では、「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」および添付書類をデータ化したものをもとに、労働条件引下げに関する4局のあっせん申請128件に限定して、量的把握を行う。第3節で

¹ 菅野和夫『労働法 第9版』弘文堂、2010年、p.707。

² 仁田道夫『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会、2003年、p.185。

³ 労働政策研究・研修機構編『労働紛争発生メカニズムと解決プロセス——コミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例』（労働政策研究報告書 No.111）労働政策研究・研修機構、2009年。

は、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典型的に説明する。第 4 節では、労働条件引下げに関するあっせん申請 128 件のうち、合意成立に至った 34 件を 6 つの紛争解決パターンに分類し、それぞれ説明する。第 5 節では、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説明する。そして、第 6 節では、人事労務管理の課題と、労働局のあっせんにおける今後の可能性について検討する。

第 2 節 4 局における労働条件引下げ事例の量的把握

まず、本節では労働条件引下げに関する 4 局のあっせん申請について、「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」および添付書類をデータ化したものをもとに、量的把握を行う。

1 労働者と企業の属性

4 局の全あっせん 1,144 件のうち、「労働条件引下げ」に関わるものは 128 件と 11.2% を占める。男性に関わるものは 63.3%、女性は 35.2% と男性の方が高い比率を占めている。第 4-2-1 表に示す就労状況をみると「正社員」は 70.3% と高く、4 局全あっせんの「正社員」51.0%（第 4-2-2 表参照）と比しても高い比率を示している。他方、「直用非正規」は 25.0%（全あっせんは 30.2%）、「派遣」は 1.6%（全あっせんは 11.5%）、「試用期間」は 3.1%（全あっせんは 6.6%）であり、全あっせんと比して少ない。

第 4-2-1 表 就労状況（労働条件引下げ）

就労状況	件数	パーセント
正社員	90	70.3%
直用非正規	32	25.0%
派遣	2	1.6%
試用期間	4	3.1%
その他	0	0.0%
不明	0	0.0%
合計	128	100.0%

第 4-2-2 表 就労状況（4 局全あっせん）

就労状況	件数	パーセント
正社員	583	51.0%
直用非正規	345	30.2%
派遣	132	11.5%
試用期間	75	6.6%
その他	4	0.3%
不明	5	0.4%
合計	1144	100.0%

第 4-2-3 表は就労状況別にみた性別であるが、「正社員」は男性が 73.3% と圧倒的に多く、「直用非正規」は女性が 68.8% とかなりの比率を占める点が特徴的である。これは、全あっせんの就労状況別にみた性別を示した表 4-2-4 と見比べても顕著な数字である。

第4-2-3表 就労状況別にみた性別（労働条件引下げ）

就労状況	男	女	不明	合計
正社員	66(73.3%)	22(24.4%)	2(2.2%)	90(100.0%)
直用非正規	10(31.3%)	22(68.8%)	0(0.0%)	32(100.0%)
派遣	1(50.0%)	1(50.0%)	0(0.0%)	2(100.0%)
試用期間	4(100.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
合計	81(63.3%)	45(35.2%)	2(1.6%)	128(100.0%)

第4-2-4表 就労状況別にみた性別（4局全あっせん）

就労状況	男	女	不明	合計
正社員	383(65.7%)	189(32.4%)	11(1.9%)	583(100.0%)
直用非正規	138(40.0%)	206(59.7%)	1(0.3%)	345(100.0%)
派遣	64(48.5%)	68(51.5%)	0(0.0%)	132(100.0%)
試用期間	51(68.0%)	23(30.7%)	1(1.3%)	75(100.0%)
その他	3(75.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
不明	5(100.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	5(100.0%)
合計	644(56.3%)	487(42.6%)	13(1.1%)	1144(100.0%)

申請人の企業における労働者数は、第 4-2-5 表に示す通り、「不明」が 25.8%と多いものの、100 人未満の企業におけるあっせん件数が 75 件で全体の 58.6%であり、多数を占めるといえる。第 4-2-6 表に示した全あっせんにおける労働者数と比べて、同様の傾向にある。

第4-2-5表 労働者数（労働条件引下げ）

労働者数	件数	パーセント
1～9 人	23	18.0%
10～29 人	22	17.2%
30～49 人	19	14.8%
50～99 人	11	8.6%
100～149 人	5	3.9%
150～199 人	3	2.3%
200～299 人	2	1.6%
300～499 人	6	4.7%
500～999 人	1	0.8%
1000 人以上	3	2.3%
不明	33	25.8%
合計	128	100.0%

第4-2-6表 労働者数（全あっせん）

労働者数	件数	パーセント
1～9 人	183	16.0%
10～29 人	230	20.1%
30～49 人	120	10.5%
50～99 人	133	11.6%
100～149 人	65	5.7%
150～199 人	30	2.6%
200～299 人	39	3.4%
300～499 人	49	4.3%
500～999 人	26	2.3%
1000 人以上	43	3.8%
不明	226	19.8%
合計	1144	100.0%

また、労働組合の有無については、こちらも「不明」が 13.3%であるが、労働組合はあると答えている案件は 10.9%と少なく、無いと答えている案件は 75.8%と圧倒的に多い。これは、全あっせんにおいて労働組合がないとしている比率 71.1%よりも高いものである。

2 申請内容

4 局の全あっせん 1,144 件のうち、「労働条件引下げ」に関わるものは 128 件と 11.2%を占めるが、そのうち「賃金」に関するものが 8.9%、「退職金」に関するものが 1.7%、「その他」

に関するものが 0.7%となっている。「労働条件引下げ」に関わる 128 件に限定すると、「賃金」に関するものが 79.7%、「退職金」に関するものが 14.8%、「その他」に関するものが 6.3% という分布になっている。

「労働条件引下げ」に関わる 128 件に限定し、就労状況別にみた申請内容を示したものが第 4-2-7 表である。「正社員」「直用非正規」の「賃金」に関する申請はそれぞれ 77.8%、84.3% とかなりの比率を占める。「正社員」では「退職金」が 20.0%であり、「直用非正規」でも 3.1% となっている。ただし、「直用非正規」の 3.1%という数字は、1 件のみを意味し、定年退職後に再雇用されている者が退職金についてあっせん申請しているもので、実質的に「正社員」以外は退職金について争っていない。「派遣」「試用期間」はそもそもの数がそれぞれ 2 件、5 件と少ないが、「試用期間」は「賃金」に関するものが 100.0%を占める。

第4-2-7表 就労状況別にみた申請内容（労働条件引下げ）

	労働条件引下げ (賃金)	労働条件引下げ (退職金)	労働条件引下げ (その他)	人数
正社員	70(77.8%)	18(20.0%)	3(3.3%)	90
直用非正規	27(84.3%)	1(3.1%)	4(12.5%)	32
派遣	1(50.0%)	0(0.0%)	1(50.0%)	2
試用期間	4(100.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4
合計	102(79.7%)	19(14.8%)	8(6.3%)	128

注) 申請内容は複数にまたがる事案もあるので、合計は128件を超える。

3 終了区分

「労働条件引下げ」128 件中、「合意成立」は 26.6%、「取下げ等」は 10.9%、「非申請人の不参加による打ち切り」は 43.8%、「不合意」は 18.8%である。「合意成立」の比率が、全あっせんの 30.2%と比して低いのが特徴的である。

第 4-2-8 表は就労状況別にみた終了区分である。第 4-2-9 表に示した全あっせんと比して、「正社員」の「合意成立」が 24.4%（全あっせんは 27.8%）、「被申請人の不参加による打ち切り」が 40.0%（全あっせんは 46.0%）と若干低めであり、「不合意」が 22.2%（全あっせんは 16.3%）と若干高めである。「直用非正規」は、「合意成立」が 34.4%と正社員と比して若干高めであるが、「被申請人の不参加による打ち切り」も 53.1%と高くなっており、全あっせんと比してもこの比率は高い(全あっせんにおける「直用非正規」の「合意成立」は 31.6%、「被申請人の不参加による打ち切り」は 40.9%)。「派遣」に関しては「合意成立」に至ったものがない。「試用期間」は「合意成立」に至ったものが 25.0%で、「被申請人の不参加による打ち切り」は 50.0%、「不合意」が 25.0%を占める。

第4-2-8表 就労状況別にみた終了区分（労働条件引下げ）

	合意成立	取下げ等	被申請人の 不参加による 打ち切り	不都合	制度対象外 事案	合計
正社員	22(24.4%)	12(13.3%)	36(40.0%)	20(22.2%)	0(0.0%)	90(100.0%)
直用非正規	11(34.4%)	1(3.1%)	17(53.1%)	3(9.4%)	0(0.0%)	32(100.0%)
派遣	0(0.0%)	1(50.0%)	1(50.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(100.0%)
試用期間	1(25.0%)	0(0.0%)	2(50.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
合計	34(26.6%)	14(10.9%)	56(43.8%)	24(18.8%)	0(0.0%)	128(100.0%)

注)「取下げ等」には、申請の取下げの他に、申請人の不参加1件が含まれる。以下、同様である。

第4-2-9表 就労状況別にみた終了区分（全あっせん）

	合意成立	取下げ等	被申請人の 不参加による 打ち切り	不都合	制度対象外 事案	合計
正社員	162(27.8%)	58(9.9%)	268(46.0%)	95(16.3%)	0(0.0%)	583(100.0%)
直用非正規	109(31.6%)	20(5.8%)	141(40.9%)	75(21.7%)	0(0.0%)	345(100.0%)
派遣	42(31.8%)	12(9.1%)	50(37.9%)	27(20.5%)	1(0.8%)	132(100.0%)
試用期間	31(41.3%)	4(5.3%)	27(36.0%)	13(17.3%)	0(0.0%)	75(100.0%)
その他	1(25.0%)	0(0.0%)	2(50.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
不明	1(20.0%)	3(60.0%)	1(20.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	5(100.0%)
合計	346(30.2%)	97(8.5%)	489(42.7%)	211(18.4%)	1(0.1%)	1144(100.0%)

第 4-2-10 表は申請内容別にみた終了区分である。「賃金」「退職金」とも「合意成立」の比率は 26%前後であるが、「その他」の「合意成立」は 37.5%と若干高い。「賃金」における「被申請人の不参加による打ち切り」は 42.2%、「不都合」は 19.6%であり、「退職金」における「被申請人の不参加による打ち切り」は 52.6%、「不都合」は 21.1%となっている。「退職金」の場合、雇用関係が終了した後のあっせん申請となるため、企業側にあっせんへ参加するインセンティブが弱い側面もあると考えられる。

第4-2-10表 申請内容別にみた終了区分（労働条件引下げ）

	合意成立	取下げ等	被申請人の 不参加による 打ち切り	不都合	合計
労働条件引下げ（賃金）	26(25.5%)	13(12.7%)	43(42.2%)	20(19.6%)	102(100.0%)
労働条件引下げ（退職金）	5(26.3%)	0(0.0%)	10(52.6%)	4(21.1%)	19(100.0%)
労働条件引下げ（その他）	3(37.5%)	1(12.5%)	4(50.0%)	0(0.0%)	8(100.0%)

4 請求金額

申請内容別に請求金額をみると、次ページの第 4-2-11 表に示す通り、不明の比率が高いものの、「賃金」に関するものは 50 万円以上 100 万円未満が 15.7%、100 万円以上 500 万円未満が 11.8%、「退職金」に関するものは 100 万円以上 500 万円未満が 36.8%を占める。「退職金」に関して高額な請求をする傾向にあることがわかる。

第4-2-11表 申請内容別にみた請求金額（労働条件引下げ）

	1～ 49999円	50000～ 99999円	100000～ 199999円	200000～ 299999円	300000～ 399999円	400000～ 499999円	500000～ 999999円	1000000～ 4999999円	5000000～ 9999999円	10000000 円以上	不明	合計
労働条件引下げ (賃金)	4(3.9%)	4(3.9%)	10(9.8%)	10(9.8%)	6(5.9%)	2(2.0%)	16(15.7%)	12(11.8%)	9(8.8%)	4(3.9%)	25(24.5%)	102(100.0%)
労働条件引下げ (退職金)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(5.3%)	7(36.8%)	1(5.3%)	1(5.3%)	9(47.4%)	19(100.0%)
労働条件引下げ (その他)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(25.0%)	0(0.0%)	1(12.5%)	1(12.5%)	0(0.0%)	2(25.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(25.0%)	8(100.0%)
全あっせん	10(0.9%)	18(1.6%)	76(6.6%)	99(8.7%)	95(8.3%)	36(3.1%)	223(19.5%)	269(23.5%)	40(3.5%)	23(2.0%)	255(22.3%)	1144(100.0%)

第4-2-12表は請求金額別にみた終了区分であるが、必ずしも少額の請求をしているからといって「合意成立」に至っているわけではないことがうかがえる。この点は、第4-2-13表に示した全あっせんと比して異なる点である。

第4-2-12表 請求金額別にみた終了区分（労働条件引下げ）

	合意成立	取下げ等	被申請人の 不参加による 打ち切り	不合意	制度対象外 事案	合計
1～49999円	1(25.0%)	0(0.0%)	3(75.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
50000～99999円	1(25.0%)	0(0.0%)	2(50.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
100000～199999円	4(33.3%)	1(8.3%)	5(41.7%)	2(16.7%)	0(0.0%)	12(100.0%)
200000～299999円	4(40.0%)	0(0.0%)	5(50.0%)	1(10.0%)	0(0.0%)	10(100.0%)
300000～399999円	2(28.6%)	0(0.0%)	4(57.1%)	1(14.3%)	0(0.0%)	7(100.0%)
400000～499999円	1(33.3%)	0(0.0%)	1(33.3%)	1(33.3%)	0(0.0%)	3(100.0%)
500000～999999円	6(35.3%)	2(11.8%)	6(35.3%)	3(17.6%)	0(0.0%)	17(100.0%)
1000000～4999999円	9(42.9%)	1(4.8%)	7(33.3%)	4(19.0%)	0(0.0%)	21(100.0%)
5000000～9999999円	1(10.0%)	4(40.0%)	2(20.0%)	3(30.0%)	0(0.0%)	10(100.0%)
10000000円以上	0(0.0%)	2(40.0%)	3(60.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	5(100.0%)
不明	5(14.3%)	4(11.4%)	18(51.4%)	8(22.9%)	0(0.0%)	35(100.0%)
合計	34(26.6%)	14(10.9%)	56(43.8%)	24(18.8%)	0(0.0%)	128(100.0%)

第4-2-13表 請求金額別にみた終了区分（全あっせん）

	合意成立	取下げ等	被申請人の 不参加による 打ち切り	不合意	制度対象外 事案	合計
1～49999円	4(40.0%)	0(0.0%)	6(60.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	10(100.0%)
50000～99999円	9(50.0%)	1(5.6%)	6(33.3%)	2(11.1%)	0(0.0%)	18(100.0%)
100000～199999円	37(48.7%)	10(13.2%)	20(26.3%)	9(11.8%)	0(0.0%)	76(100.0%)
200000～299999円	33(33.3%)	7(7.1%)	47(47.5%)	12(12.1%)	0(0.0%)	99(100.0%)
300000～399999円	38(40.0%)	8(8.4%)	41(43.2%)	8(8.4%)	0(0.0%)	95(100.0%)
400000～499999円	14(38.9%)	0(0.0%)	17(47.2%)	5(13.9%)	0(0.0%)	36(100.0%)
500000～999999円	73(32.7%)	16(7.2%)	83(37.2%)	50(22.4%)	1(0.4%)	223(100.0%)
1000000～4999999円	79(29.4%)	15(5.6%)	125(46.5%)	50(18.6%)	0(0.0%)	269(100.0%)
5000000～9999999円	9(22.5%)	6(15.0%)	12(30.0%)	13(32.5%)	0(0.0%)	40(100.0%)
10000000円以上	4(17.4%)	3(13.0%)	13(56.5%)	3(13.0%)	0(0.0%)	23(100.0%)
不明	46(18.0%)	31(12.2%)	119(46.7%)	59(23.1%)	0(0.0%)	255(100.0%)
合計	346(30.2%)	97(8.5%)	489(42.7%)	211(18.4%)	1(0.1%)	1144(100.0%)

就労状況別に請求金額を見ると、第4-2-14表に示す通り、「正社員」が高額の請求をする傾向にある。具体的には、50万円以上100万円未満が15.6%、100万円以上500万円未満が20.0%、500万円以上1000万円未満が10.0%となっている。それに対して、「直用非正規」は10万円以上20万円未満が21.9%、20万円以上30万円未満が15.6%、「派遣」は10万円以上20万円未満が50.0%、「試用期間」は20万円以上30万円未満が50.0%であり、比較的低額の請求をしている傾向がある。

第4-2-14表 就労状況別にみた請求金額（労働条件引下げ）

	1～ 49999円	50000～ 99999円	100000～ 199999円	200000～ 299999円	300000～ 399999円	400000～ 499999円	500000～ 999999円	1000000～ 4999999円	5000000～ 9999999円	10000000 円以上	不明	合計
正社員	1(1.1%)	3(3.3%)	4(4.4%)	3(3.3%)	4(4.4%)	1(1.1%)	14(15.6%)	18(20.0%)	9(10.0%)	4(4.4%)	29(32.2%)	90(100.0%)
直用 非正規	2(6.3%)	1(3.1%)	7(21.9%)	5(15.6%)	3(9.4%)	2(6.3%)	3(9.4%)	2(6.3%)	1(3.1%)	1(3.1%)	5(15.6%)	32(100.0%)
派遣	0(0.0%)	0(0.0%)	1(50.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(50.0%)	2(100.0%)
試用期間	1(25.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(50.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
合計	4(3.1%)	4(3.1%)	12(9.4%)	10(7.8%)	7(5.5%)	3(2.3%)	17(13.3%)	21(16.4%)	10(7.8%)	5(3.9%)	35(27.3%)	128(100.0%)

第4-2-15表 就労状況別にみた請求金額（全あっせん）

	1～ 49999円	50000～ 99999円	100000～ 199999円	200000～ 299999円	300000～ 399999円	400000～ 499999円	500000～ 999999円	1000000～ 4999999円	5000000～ 9999999円	10000000 円以上	不明	合計
正社員	2(0.3%)	5(0.9%)	12(2.1%)	39(6.7%)	39(6.7%)	15(2.6%)	109(18.7%)	162(27.8%)	31(5.3%)	17(2.9%)	152(26.1%)	583(100.0%)
直用 非正規	3(0.9%)	11(3.2%)	47(13.6%)	35(10.1%)	34(9.9%)	9(2.6%)	59(17.1%)	67(19.4%)	5(1.4%)	6(1.7%)	69(20.0%)	345(100.0%)
派遣	2(1.5%)	1(0.8%)	11(8.3%)	15(11.4%)	15(11.4%)	7(5.3%)	39(29.5%)	23(17.4%)	1(0.8%)	0(0.0%)	18(13.6%)	132(100.0%)
試用期間	3(3.9%)	1(1.3%)	5(6.7%)	9(12.0%)	7(9.3%)	4(5.3%)	16(21.3%)	16(21.3%)	2(2.7%)	0(0.0%)	12(16.0%)	75(100.0%)
その他	0(0.0%)	0(0.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(25.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	1(25.0%)	4(100.0%)
不明	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(20.0%)	0(0.0%)	1(20.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	3(60.0%)	5(100.0%)
合計	10(0.9%)	18(1.6%)	76(6.6%)	99(8.7%)	95(8.3%)	36(3.1%)	223(19.5%)	269(23.5%)	40(3.5%)	23(2.0%)	255(22.3%)	1144(100.0%)

5 解決金額

申請内容別に解決金額をみると違いが見受けられる。次ページの第4-2-16表によると、「賃金」に関しては1円以上5万円未満が23.1%、10万円以上20万円未満が23.1%と低額の解決金を受け取る傾向にあるが、「退職金」に関しては10万円以上20万円未満が20.0%であるものの、50万円以上100万円未満が20.0%、100万円以上500万円未満が40.0%と比較的高額の解決金を受け取る傾向にある。

第4-2-16表 申請内容別にみた解決金額（労働条件引下げ）

	1～ 49999円	50000～ 99999円	100000～ 199999円	200000～ 299999円	300000～ 399999円	400000～ 499999円	500000～ 999999円	1000000～ 4999999円	5000000～ 9999999円	10000000 円以上	不明・ その他	合計
労働条件引下げ (賃金)	6(23.1%)	1(3.8%)	6(23.1%)	2(7.7%)	5(19.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(3.8%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4(16.0%)	26(100.0%)
労働条件引下げ (退職金)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(20.0%)	0(0.0%)	1(20.0%)	0(0.0%)	1(20.0%)	2(40.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	5(100.0%)
労働条件引下げ (その他)	0(0.0%)	1(33.3%)	1(33.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(33.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	3(100.0%)
全あっせん	33(9.5%)	43(12.4%)	84(24.3%)	45(13.0%)	47(13.6%)	18(5.2%)	29(8.4%)	17(4.9%)	1(0.3%)	1(0.3%)	28(8.1%)	346(100.0%)

就労状況別に解決金額をみても違いが見受けられる。第4-2-17表によると、「正社員」は10万円以上20万円未満が22.7%、30万円以上40万円未満が13.6%を占めるが、100万円以上500万円未満が13.6%と比較的高額の解決金を受け取る案件もある。これは「退職金」に関わる案件が正社員に集中していることによる。他方、「直用非正規」は40万円未満に解決金が集中しており、「試用期間」は5万円未満となっている。

第4-2-17表 就労状況別にみた解決金額（労働条件引下げ）

	1～ 49999円	50000～ 99999円	100000～ 199999円	200000～ 299999円	300000～ 399999円	400000～ 499999円	500000～ 999999円	1000000～ 4999999円	5000000～ 9999999円	10000000 円以上	不明・ その他	合計
正社員	2(9.1%)	1(4.5%)	5(22.7%)	1(4.5%)	3(13.6%)	0(0.0%)	2(9.1%)	3(13.6%)	0(0.0%)	0(0.0%)	5(22.7%)	22(100.0%)
直用 非正規	3(27.3%)	1(9.1%)	3(27.3%)	1(9.1%)	3(27.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	11(100.0%)
試用期間	1(100.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100.0%)
合計	6(17.6%)	2(5.9%)	8(23.5%)	2(5.9%)	6(17.6%)	0(0.0%)	2(5.9%)	3(8.8%)	0(0.0%)	0(0.0%)	5(14.7%)	34(100.0%)

第4-2-18表 就労状況別にみた解決金額（全あっせん）

	1～ 49999円	50000～ 99999円	100000～ 199999円	200000～ 299999円	300000～ 399999円	400000～ 499999円	500000～ 999999円	1000000～ 4999999円	5000000～ 9999999円	10000000 円以上	不明・ その他	合計
正社員	7(4.3%)	8(4.9%)	39(24.1%)	22(13.6%)	24(14.8%)	12(7.4%)	19(11.7%)	11(6.8%)	1(0.6%)	1(0.6%)	18(11.0%)	162(100.0%)
直用 非正規	15(13.8%)	18(16.5%)	28(25.7%)	10(9.2%)	15(13.8%)	1(0.9%)	7(6.4%)	6(5.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)	9(8.3%)	109(100.0%)
派遣	6(14.3%)	9(21.4%)	11(26.2%)	7(16.7%)	6(14.3%)	2(4.8%)	1(2.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	42(100.0%)
試用期間	5(16.1%)	8(25.8%)	5(16.1%)	6(19.4%)	2(6.5%)	2(6.5%)	2(6.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(3.2%)	31(100.0%)
その他	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100.0)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100.0%)
不明	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100.0%)
合計	33(9.5%)	43(12.4%)	84(24.3%)	45(13.0%)	47(13.6%)	18(5.2%)	29(8.4%)	17(4.9%)	1(0.3%)	1(0.3%)	28(8.1%)	346(100.0%)

第3節 紛争発生の種類

本節では、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、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類型に分けて説明する。各項ごとに、紛争発生の概要を記した後それぞれの紛争について簡単に記している。

1 職種転換、配置転換、出向による賃金の減少

労働条件引下げで、最も多いのが、職種転換、配置転換、出向による賃金の減少であり、21件ある。配転を受け入れなければ退職を強要するという変更解約告知のケースもある。21件のうち19件が正社員によるものである。合意に至ったものは2件と少なく、不参加も6件と若干少なめである。打ち切りは10件と多く、解決には至らなかったものの、会社側が紛争解決を望んでいる比率が高いといえる。なお、取下げが3件ある。

また、直用非正規によるものは2件のみである。いずれも、退職、解雇が絡むケースであり、2件とも会社側の不参加によってあっせんは実施されていない。

- ・ 10046(正男): 突然、配置転換され、品質低下による客先のクレームが改善されないことの責任を取らされ、賃金を一方的に下げられた。また、退職勧奨もされた(打ち切り)。
- ・ 10114(非女): 職務変更、15万円から8万円の賃金減額を通告され、やむを得ず退職した(不参加)。
- ・ 10125(非女)配転とそれに伴う賃金減少を通知され、異動を拒否したところ、解雇を通告された(不参加)。
- ・ 20055・20056・20063(3件)(正男): 10tトラックから4tトラックの運転手に職種転換を通告された。賃金が大幅に減少すると考え、それを拒んだところ自主退職するように通告され、退職せざるを得なかった(打ち切り)。
- ・ 20105(正男): 休職していたが、復職にあたり、配置転換を促された。勤務日数が減ってしまうため、賃金が減少する(16万1978円で合意)。
- ・ 30010(正男): 勤務態度、働きが悪いことから、4tトラックの運転手から3tトラックへの運転手へ変更され、賃金が7万円下がった(打ち切り)。
- ・ 30024(正男): 運転手から工場内社業への配置転換により賃金が減少した(元の職務へ戻す

ことで合意)。

- ・ 30039(正男):勤務態度が悪いことから配置転換をされ、賃金体系も変更された(打ち切り)。
- ・ 30171(正男):パワハラを受け、うつ病になり、配置転換された、それにより、重作業員から軽作業員になったため、収入が減った(打ち切り)。
- ・ 30216(正女):事業主からの申請で、職務の変更と減給を提示し、今後の労働条件について協議したい(不参加)。
- ・ 30265(正男):配置転換されたが、賃金の低下、労働時間の不規則形態、通勤時間等不利益を被り納得できない(打ち切り)。
- ・ 30334(正女):カウンセラーからオペレーターに職種変更された。そのため賃金が10万円余り低下する(取下げ)。
- ・ 30407(正女):配置転換を要請されたが、業務内容が異なる、通勤距離が長くなる、賃金が減少する、等により拒否したところ、それに応じられなければ退職してもらうしかないと言われ退職勧奨された(不参加)。
- ・ 30569・30611(2件)(正男):社長の指示に従わないことを理由に減給を通知されたが、不当であると反論すると、配置転換とそれにもなう給与の減額を通知された。同意しない場合、退職するように求められた(取下げ)。
- ・ 30596(正女):事務職から工場勤務へ転勤するよう命じられた。基本給が4万円下がるが、命令に従えないのであれば、退職するよう強要された(不参加)。
- ・ 30615(正男):出向の通知を受けたが、賃金が低く、労働環境も悪いため、体調を崩した(打ち切り)。
- ・ 40020(正男):班編成により日給が1万1000円から9500円に引下げられた。うつ病も発症している(不参加)。
- ・ 40023(正男):出向により、賃金が減少した。その後、業績等の結果から降格され減給となった(打ち切り)。

2 勤務時間(日数)の減少による賃金の減少

労働条件引下げでつぎに多いのが勤務時間あるいは勤務日数の減少による賃金の減少であり、18件ある。そのうち、17件が直用非正規による申請である。会社側の理由としては経営不振を理由とするもの、勤務態度によるものなど様々である。申請人は、結果として賃金が減少したため、退職を余儀なくされたケースも多い。会社側があっせんに参加した場合、あっせん委員は会社側が申請者本人の同意を得ずに勤務時間(日数)を減らしていることを問題視している。そのため、金銭解決ではあるものの、合意に至ったものが5件あり、打ち切りは3件と比較的少ない。元の勤務時間、勤務日数に戻すケースはない。不参加は9件と半数を占めるように、会社側としてはあっせんに参加するインセンティブの弱い事案といえる。なお、取下げが1件ある。

- ・ 10030(正女)：勤務日数を週 1 日に減らされ、退職せざるを得なかった(不参加)。
- ・ 10047(非女)：1 日 8 時間、週 4 日勤務から、1 日 4 時間勤務へ変更を通告された(不参加)。
- ・ 10176～10178(3 件)(非女)：経営不振から勤務日数を減らされた(不参加)。
- ・ 10184(非男)：勤務履歴を短縮操作したことについて抗議したところ、大幅に勤務時間を削減された。抗議を続けたが人格を否定された上、今後の勤務を認めないと伝えられた(打ち切り)。
- ・ 10245(非女)：週 3～4 日の勤務だったが、週 1～3 日程度しか勤務させてもらえず、収入が減った(打ち切り)。
- ・ 20099(非女)：1 日 8 時間の労働時間であったが、6 時間に変更された(取下げ)。
- ・ 20102(非男)：勤務時間の短縮および時給の引下げによる賃金の減少。また、解雇もされた(30 万円で合意)。
- ・ 20103(非男)：時給を一方向的に減額され、また出勤日も減らされ、賃金が減少。退職を余儀なくされた(4 万円で合意)。
- ・ 20147(非女)：役割の変更、勤務時間の短縮、時給の減額により賃金が減少。これらのことで体調を崩し、有給を取得したが、復職にあたって他の事業所への異動を指示された。そこでは夜間勤務があることから勤務は無理と判断し、やむを得ず退職した(14 万 1000 円で合意)。
- ・ 20212(非女)：年齢を理由に転職を促され、かつ勤務日数を週 3～4 日から 1 日へ変更された(不参加)。
- ・ 30113(非女)：1 日 5 時間を週 5 日勤務していたが、1 日 3 時間を週 5 日勤務へ変更された(不参加)。
- ・ 30239(非女)：1 日 8 時間から 4 時間へ勤務時間を減少され、賃金が減少(2 万円で合意)。
- ・ 30410(非男)：牛乳の配達業務に従事してきたが、仕事量が減ったため、午前中のみ配送を要請され、勤務時間の減少により、賃金が減少(36 万円で合意)。
- ・ 30603(非女)：予告もなくシフトが週 1 回に減らされた。そのため、退職を余儀なくされた(不参加)。
- ・ 40025(非女)：退職勧奨された上、2 時間のみの勤務へ変更され、賃金が減少(不参加)。
- ・ 40029(非男)：1 日 8 時間勤務していたが、午前中のみ勤務へ変更を促され、その後自宅待機させられた(打ち切り)。

3 経営不振による賃金の減少

経営不振による賃金の減少は 12 件あり、すべて正社員による申請である。この 12 件のうち、8 件は同一企業の同一事業所から、複数の労働者によって同一の事案が個別労働紛争としてあっせん申請しており、いわば集団的あっせん申請である。これら 8 件は、業績不振から賃金の半減を要請され、それを拒否したところ解雇されたというもので、全て合意に至ら

ず、取下げあるいは不参加となっている。

また、残りの 4 件のうち、30121 は賃金の減額に同意できなければ解雇という通告をされているが、解決金を求めないことで合意に至っている。このケースについては幾分特殊なので、次節第 6 項で若干詳細に説明する。20130 は退職した後の申請で不参加、10248 は退職を念頭においてあっせん申請し、取下げとなっている。30348 は定年退職後に過去の賃金カットについてあっせん申請しているもので、合意に至らず打ち切りであっせんが終了している。経営不振による事案の場合、紛争解決は望みにくいといえよう。

- ・ 10248(正男)：業績不振による労働条件の変更として、年俸 860 万円から 500 万円へ減額された(取下げ)。
- ・ 20130(正男)：経営不振を理由に賃金を 2 万円減額された。また、100 万円分の自社株をローンで購入することを求められ、拒否したところ退職勧奨され、退職した(不参加)。
- ・ 30121(正男)：経営不振を理由に賃金の減額を言い渡され、同意できない場合は解雇という通告をされた(解決金を求めないことで合意)。
- ・ 30348(正男)：経営不振を理由に賃金の大幅カットが過去にされており、その額は 600 万円になる(打ち切り)。
- ・ 30358～30361・30380～30383(8 件)(正男・正女)：業績不振から減給を提示され、それを拒否したところ解雇された(取下げ・不参加)。

4 勤務評価による賃金減少

勤務評価による賃金減少も 10 件あり、そのうち 9 件が正社員による申請である。能力不足、個人売上げが低い、成果が上がらない、仕事ができないなどの理由により、賃金の引下げが行われている。また、それに同意できない場合には解雇を伴うケースもある。合意に至ったものが 3 件であり、そのうち金銭解決が 2 件、謝罪が 1 件である。打ち切りは 2 件であり、不参加は 4 件となっている。

直用非正規は 1 件のみであり、作業内容の不備から労働条件の変更を通知されたものの、仕事の内容、労働日数、賃金全てにおいて納得できず、退職勧奨もされ、やむなく退職している。このケースでは、会社側はあっせん不参加である。

- ・ 10064(正男)：能力不足との判断から賃金を引下げられた(打ち切り)。
- ・ 10089(正男)：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(正男)：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)。
- ・ 10221(正女)：会社側の求める成果を上げられず、23 万円の賃金を 8 万円引下げられた(不参加)。

- ・ 20016(非女)：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(正男)：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)。
- ・ 20062(正男)：仕事ができないなどの理由により、賃金を最低賃金額に引下げること、それに応じられなければ解雇と通告された。話し合いがまとまらず、解雇された(不参加)。
- ・ 20100(正男)：営業としての実績が悪いことから、賃金を減額された。また、社長からの叱責により退職を決意せざるを得なかった(11万円で合意)。
- ・ 30203(正女)：産前産後休業を取得し、その期間の評価が低く、賃金が下がった(謝罪で合意)。
- ・ 30208(正男)：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)。

5 賃金が入社時の約束と相違していた

厳密には労働条件の引下げとは言い難いところもあるが、賃金が入社時の約束と相違していたというケースも7件ある。うち、正社員3件、直用非正規3件、試用期間1件である。直用非正規3件のうち2件は面接時、入社時に提示された勤務日数よりも実際に勤務できる日数が少なく、したがって賃金も期待していたより少ないというケースである。

あっせんにより賃金を入社時の約束通りに変更させたケースはないが、金銭解決が3件ある。これは正社員1件、直用非正規2件である。残りの4件は、不参加が3件、取下げが1件となっている。

- ・ 10048(試男)：約定の賃金額30万円よりも少ない23万円しか支払われなかったが、理由は試用期間中であるためとのことであり納得できない。また、経営不振などを理由に事実上解雇通告を受けた(不参加)。
- ・ 10216(正男)：労働条件が面接時の説明と異なり、その後賃金も引下げられた(取下げ)。
- ・ 10229(非女)：契約締結時の説明より賃金が2万円少なかった(不参加)。
- ・ 10247(正男)：面接や契約時に提示された賃金17万5000円より、実際に支払われた賃金は少なかった(不参加)。
- ・ 20182(非女)：実際に働き始めたら、面接の時に提示された勤務日数より少なかった(20万円で合意)。
- ・ 20183(非女)：勤務日数が入社時の約束と相違していたため退職した(10万円で合意)。
- ・ 30077(正男)：求人票と賃金が異なり、退職も促され、退職した(10万円で合意)。

6 雇用形態の変更による賃金の減少

雇用形態が正社員から請負、パート、アルバイトに変更され、賃金が減少したというケースも6件あり、雇用形態の変更要請とともに解雇も促されることが多い。うち、試用期間が1件である。6件中3件が金銭解決で合意に至っており、不参加は2件、打ち切りは1件となっている。

- ・ 10124(正男)：正社員から請負への変更を促され、退職を余儀なくされた(8万円で合意)。
- ・ 10170(正女)：正社員からパートに変更を促され、また労働時間も減らされ、退職した(不参加)。
- ・ 30058(正女)：正社員からパートへ変更され、かつ自宅待機をさせられた(37万6600円で合意)。
- ・ 30173(正男)：正社員として働いていたが、パートに切り替えられ、その後退職に追い込まれた(30万円で合意)。
- ・ 30190(正男)：経営不振から退職勧奨された。退職しなければパートにすると言われた(不参加)。
- ・ 40002(試男)：正社員として入社したが、アルバイトへの変更を促され、それを拒否したら解雇された(打ち切り)。

7 賃金形態の変更による賃金の減少

賃金形態を変更された結果、賃金が減少したというケースは3件ある。合意に至ったものは1件あるが、このケースはあっせん委員の調整により解雇権の濫用になる可能性も示唆され、退職金も含めた解決金を支払うことで合意に至っている。

その他のケースは、取下げが1件、不参加が1件であり、後者の不参加のケースは、なぜ時給制に変更されるのか説明をしないこと、その後休まされている状態になり、退職せざるを得ないことからあっせん申請したものである。

- ・ 20011(正男)：賃金形態の変更を通知され、拒否した。その後、同意できなければ配置転換をすると通知された(取下げ)。
- ・ 20085(正男)：賃金形態を月給制から時給制へ変更され、同意できないこと申し入れたところ解雇された(150万円で合意)。
- ・ 30093(正?)：配転と同時に時給1000円を提示された。なぜ時給になるのかも説明されず、その後、休まされている状態になり、退職せざるを得ない(不参加)。

8 降格による賃金の減少

降格による賃金減少というケースも2件ある。そのうち1件は元の部長職として復職する

ことで合意に至っているが、残りの1件は解雇も言い渡されており、打ち切りとなっている。

- ・ 20009(正男)：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(正男)：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

賞与の引下げ・不支給については6件あり、正社員4件、直用非正規2件と、必ずしも正社員のみ申請ではない。申請者は期待をもっていたにもかかわらず、理由の説明もなく賞与を減額・不支給されたことに対してあっせん申請しており、合意に至ったものは3件ある。うち1件は、労基署に相談に行ったところ、そのことが会社に知れ、解雇されたというもので、解雇も含めたあっせん申請である。不参加は2件、取下げは1件である。

- ・ 10067(正女)：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(正男)：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(正女)：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(正女)：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(非女)：説明と異なり賞与が支払われなかった(不参加)。
- ・ 30248(非女)：人事評価が低く、賞与が少なかった(3万円で合意)。

10 歩合給の不支給

歩合給の不支給については3件あるが、全て同一会社で複数の労働者によって同一の事案が個別労働紛争としてあっせん申請したものである。いわば集団的あっせん申請であるが、会社側は歩合給の仕組みについて労働者へ周知させていなかったことから紛争が発生している。3件とも会社側の不参加により解決していない。

- ・ 30118～30120(3件)(正男)：歩合給が払われていない(不参加)。

11 手当の引下げ

手当の引下げについては2件あるが、2件とも不参加である。一つは、退職勧奨を受け、退職間際に手当を減額されたというものであり、もう一つは、口頭で手当に変更はないと言われていたにもかかわらず、実際には減額されていたというものである。

- ・ 30167(正女)：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(正男)：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)。

12 その他の賃金引下げ

賃金に関して、以上の 11 類型に分けたが、そこには収まらないケースをその他の賃金引下げとしてまとめた。

- ・ 20006(正男)：会社の勧めで重機を購入し、金融会社から 510 万円借入れたが、その重機を使用する仕事を与えられなくなり、収入が減った(作業配分を元に戻すことで合意)。
- ・ 20126(試男)：頻繁な金融業者からの電話、無断欠勤から日給の減額か退職を迫られた(2 万 8800 円で合意)。
- ・ 30014(非男)：6 日間の有給休暇を請求したが、そのうち 4 日分は週の労働日数を越える分だとして、通告なく取り消された。そのため、賃金が 4 万 2000 円カットされた(不参加)。
- ・ 30031(試男)：パートとして入社し、試用期間として働いていたが、賃金体系が変更となり、試用期間が無くなるということであった。試用期間が無くなるのであれば、昇給した金額が支払われるべきと考え、差額を請求する(不参加)。
- ・ 30080(正男)：4 t トラックの運転手として入社したが、賃金改正により、他の従業員は上がったものの、自分は下がってしまった。仕事が少なくなっていること、会社の利益が上がっていないこと、会社のレクリエーションに参加しないこと、日曜祝日に出勤しないことなどと社長から説明があった(不参加)。
- ・ 30154(正男)：正社員からパートになったらどうかと言われ、退職勧奨されていると受け止め、出勤しなくなった。その後、職場復帰の相談をしたが、給料が半額ならと言われた(10 万円で合意)。
- ・ 30179(正男)：早出、残業がない勤務形態へ変更され、得られるはずの収入が減った(打ち切り)。
- ・ 30202(正男)：正社員なのにもかかわらず、パートと同じ計算で賃金が支払われた(1 万円で合意)。
- ・ 30301(派男)：事業主からの申請であり、新しい雇用契約書に署名してもらいたいが、減給となるため署名してもらえない(不参加)。
- ・ 30338(正男)：業務中の交通事故で負傷したのにもかかわらず、解雇された。行政指導により解雇は撤回されたが、復職にあたり、大幅な減給事項が記載された覚書を一方的に提示された(不参加)。
- ・ 30520(正男)：入院休業しても賃金が支払われるはずなのに、減額されていた(不参加)。

- ・ 30631(正女):社長のパワハラによりうつ病を発症。薬の副作用でいねむり、遅刻が増えた。それを理由に解雇通告をされた。また、欠勤によりペナルティとして賃金を10%減額されたが、その後も10%減額されており納得できない(取下げ)。

13 解雇による退職金の不支給・減額

退職金については、まず解雇による退職金の不支給・減額が7件ある。そのうち合意が成立したものは1件のみである。この1件は、申請人が通勤途中の自動車自損事故により負傷したため、有給休暇を取得して入院加療していたところ、会社から退職勧奨され、退職届を提出すれば論旨退職扱いとして退職金350万円を支払うと通告されていたものである。申請人は退職勧奨に応じなかったところ、懲戒解雇とする旨の通知書が送付されてきており、不当であるとして復職を求め、それが不可能な場合には処分の撤回と退職金の支払いを求め、あっせんにより370万円の解決金を受け取ることで合意している。

このようなケースでは合意に申請人の要求に基づいた合意が導かれやすい可能性がある。だが、解雇による退職金の不支給・減額は不参加が5件と多く、打ち切りも1件ある。

- ・ 10004(正男):懲戒解雇による退職金の不支給(370万円で合意)。
- ・ 30189(正男):懲戒解雇による退職金の不支給(不参加)。
- ・ 30243(正女):7年間勤務していたが、解雇された。退職金と思われる20万円が振り込まれたが、過去の貢献を考えると少ない(打ち切り)。
- ・ 40001(正男):懲戒解雇は不条理な処分であり、通常支払われたであろう退職金の支払いを求める(不参加)。
- ・ 40008(正男):約30年間勤務したが、13万円を着服したため懲戒解雇となり、退職金が支払われなかった(不参加)。
- ・ 40028(正男):退職を願い出たところ解雇された。会社は退職金を支払いたくないため解雇にしたのではないかと疑われる(不参加)。
- ・ 30558(正女):7年間勤務したが勤務態度等を勘案され、解雇された。2年間勤務して退職した者の退職金が50万円であり、自分にも退職金を払ってほしい(不参加)。

14 勤務評価による退職金の減額

勤務評価による退職金の減額は3件ある。そのうち打ち切りは2件と、会社側は紛争解決に乗り出しているが、合意には至っていない。不参加も1件ある。

- ・ 30116(正男):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(正男):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(正女)：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ら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)。

15 経営不振による退職金の減額・不支給

経営不振による退職金の減額・不支給は3件あり、合意に達したものは2件ある。残りの1件は打ち切りである。経営不振による事案であっても、退職金は長年の功績を称えたものであり、会社側は紛争解決に積極的であることがうかがえる。

- ・ 10088(女正)：経営不振により、退職金を203万4500円減額された(150万円で合意)。
- ・ 30138(正男)：バブル崩壊後、経営不振となり、賃金を大幅にカットされ、賃金未払いも続いた。退職勧奨を受け退職したが、会社規約では退職金制度があるとなっているものの、勤続32年分の退職金が支払われなかった(打ち切り)。
- ・ 30246(正男)：経営不振のため役員から平社員に降格され、退職金を減額された(65万円で合意)。

16 その他の理由による退職金の減額

退職金に関して、以上の3類型に分けたが、そこには収まらないケースをその他の理由による退職金の減額としてまとめた。

- ・ 20086(非男)：定年退職し、再雇用された。再雇用前の24年間勤務に対する退職金が340万円しか支払われなかった。また、賞与についても適正に払われていたか疑問である。さらに、社長・専務・課長に対する暴言および同僚への暴力等の理由で解雇された。(不参加)。
- ・ 20131(正男)：申請人より勤続年数の短いものが退職金を受け取っていたのに、申請人には退職金が支払われなかった(不参加)。
- ・ 20173(正男)：5年余り勤務していたが、退職金規定の変更により、退職金が支払われなかった(12万5033円で合意)。
- ・ 30157(正女)：10年余り勤務して退職したが、退職金が少なかった。会社は懲戒解雇とすべき理由があり、退職金不支給とするところだという(34万円で合意)。
- ・ 30639(正?)：約31年間勤務したが、退職金が支払われなかった。理由はアルバイト扱いだからということで納得できない(不参加)。
- ・ 40007(正男)：約3年間勤務し、退職金1147万3538円を受け取った。しかし、この金額は退職金規定をいびつに解釈したものであり、約80万円不足している。ただし、会社は労基署から計算に間違いはないと言われている(不参加)。

17 その他の労働条件引下げ

賃金、退職金以外の労働条件引下げとしては8件ある。勤務日数を増やすよう要請され、断った結果、契約が更新されなかったケースや、配置転換により通勤時間が長くなったため退職を余儀なくされたケースなど、退職が絡むケースが多い。

- ・ 10014(非男):完全歩合制の移行。さらに、出張か退職の選択を迫られ、退職(5万円で合意)。
- ・ 10015(正女):雇用形態を正社員から時間型にするよう要望を出したところ、申請を取り下げるよう強要された(不参加)。
- ・ 10081(非女):勤務日数を増やすことを要請され、断ったところ、契約が更新されなかった(17万5000円で合意)。
- ・ 30186(非男):経営不振により、支給されていた交通費1200円が1日上限500円へと変更された(不参加)。
- ・ 30325(正男):配置転換により通勤時間が長くなったため、退職を余儀なくされた。賞与決定の業績評価も不当に取り扱われた(50万円合意)。
- ・ 30407(正女):配置転換を要請されたが、業務内容が異なる、通勤距離が長くなる、賃金が減少する、等により拒否したところ、それに応じられなければ退職してもらうしかないと言われ退職勧奨された(不参加)。
- ・ 30591(非女):週1日勤務していたが、常勤への変更の申し出があり、それに応じる準備をしていたが、この話はなかったことにしてほしいと言われ、週1日の勤務もうやむやにされた(不参加)。
- ・ 30612(派女):派遣登録社員として、3年程度の見込みで就労していたが、3ヶ月更新と口頭で説明されたが、後に契約期間が1ヶ月へと短縮された(取下げ)。

第4節 紛争解決の類型

前節で説明した労働条件引下げに関するあっせん申請128件のうち、合意成立に至ったものは34件である。この34件は、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ケースに分類することができる。以下、順に説明する。

1 労働条件の引下げを解消し、継続勤務しているケース

まず、労働条件の引下げを解消し、継続勤務しているケースが4件ある。この4件について

ては次節で詳細な事例の説明をする。全て正社員による申請である点が特徴的である。うち、3件は労働条件の引下げをほぼ元の状態に戻している。残りの1件は、評価をめぐる申請であるが、あっせんを通じて労使コミュニケーションが促進された結果、会社側の説明不足に対する謝罪を得るということで合意に至っている。

- ・ 20006(正男)：会社の勧めで重機を購入し、金融会社から510万円借入れたが、その重機を使用する仕事を与えられなくなった。そのため収入が100万円減少した。500万円の支払い、作業配分を元に戻し、かつ謝罪を求める。結果として、作業配分を元に戻すことで合意。
- ・ 20009(正男)：部長職から平社員への降格による賃金減少。部長職での定年退職および部長待遇での退職金の支払いを求める。降格処分を撤回し、部長職として復職。
- ・ 30024(正男)：運転手から工場内社業への配置転換により賃金が減少したため、元の職務への復職を求めた。雇用形態が曖昧であったため、元の職務へ戻すとともに、最低月額25万円の収入となるような業務委託契約をすることで合意。
- ・ 30203(正女)：産前産後休業を取得し、その期間の評価が低く、賃金が下がった。評価の見直しと謝罪を求めるが、それが不可能なら50万円の支払いを求める。結果として説明不足に対する謝罪と今後女性の働きやすい職場環境づくりに努めるという確約を得て合意。

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

継続勤務を希望するが、解決金を受け取り、退職したケースは5件ある。これら5件について、申請者は苦渋の選択として、金銭解決を選び、退職している点で必ずしも円満な解決とはいえないところもある。だが、あっせんにより、金銭解決ではあるが、紛争を早期に終結させることができたという側面もあるといえよう。

- ・ 10004(正男)：懲戒解雇による退職金の不支給。復職を希望し、それが不可能な場合は、退職金の支払いを求める。結果、370万円の解決金を受け取り、合意。
- ・ 20102(非男)：勤務時間の短縮および時給の引下げによる賃金の減少。また、解雇も言い渡されている。解雇の撤回と、28万円の支払いを求め、30万円の解決金を受け取り、退職。
- ・ 20105(正男)：休職していたが、復職にあたり、配置転換を促された。勤務日数が減ってしまうため、元の職務への復職を求めるが、それができなければ18万円の支払いを求め、16万978円の解決金を受け取り、退職。
- ・ 30058(正女)：正社員からパートへ変更され、かつ自宅待機をさせられた。自宅待機を解除し、常勤職へ戻すことを求める。解決金として37万6600円を受け取り、退職。
- ・ 30154(正男)：正社員からパートになったらどうかと言われ、退職勧奨されていると受け止め、出勤しなくなった。その後、職場復帰の相談をしたが、給料が半額ならと言われた。

元の条件で職場復帰を求めるが、その条件がのめないならば退職条件として109万円の支払いを求め、解決金10万円を受け取り、退職。

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

継続勤務を希望せず、解決金を受け取って、退職したケースは6件ある。申請者はそもそも退職を念頭において金銭解決するためにあっせん申請しており、その意味で次項に記す退職後にあっせん申請をして解決金を受け取ったケースと同種の類型ともいえる。

- ・ 20126(試男)：頻繁な金融業者からの電話、無断欠勤から日給の減額か退職を迫られた。申請人は事実上の解雇と思っており、25万円の支払いを求める。手続き上は欠勤扱いであるため、2万8800円の解決金を受け取り、退職。
- ・ 20182(非女)：実際に働き始めたら、面接の時に提示された勤務日数より少なかった。申請人はこれを嫌がらせと受け止め、また責任者から陰で侮辱されていることを知り、50万円の支払いを求めた。解決金20万円を受け取り、退職。
- ・ 30168(正女)：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。昨年度との差額15万円の支払いを求め、3万円を受け取る。
- ・ 30202(正男)：正社員なのにもかかわらず、パートと同じ計算で賃金が支払われた。差額の1万5000円を請求し、解決金として1万円を受け取る。
- ・ 30325(正男)：配置転換により通勤時間が長くなったため、退職を余儀なくされた。賞与決定の業績評価も不当に取り扱われた。410万円の支払いを求め、解決金50万円を受け取る。
- ・ 30410(非男)：勤務時間の減少により、賃金が減少。36万円の支払いを求め、36万円の解決金を受け取る。

4 退職後、あっせん申請をし、解決金を受け取ったケース

退職後、あっせん申請をし、解決金を受け取ったケースは14件あり、合意成立のなかで最も多い類型である。退職後の申請であるため、全て解決金の支払いを求めている。

- ・ 10014(非男)：完全歩合制への移行。さらに、出張か退職の選択を迫られ、退職。実質的な退職の強要であるとして、15万円の支払いを求め、5万円の解決金を受け取る。
- ・ 10081(非女)：勤務日数を増やすことを要請され、断ったところ、契約が更新されなかった。実質的な解雇として40万円の支払いを求め、17万5000円の解決金を受け取る。
- ・ 10124(正男)：正社員から請負への変更を促され、退職を余儀なくされた。25万円の支払いを求め、8万円の解決金を受け取る。
- ・ 10151(正男)：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。105万円の支払いを求め、30万円の解決金を受け取る。

- ・ 20085(正男)：賃金形態を月給制から時給制へ変更され、同意できないこと申し入れたところ解雇された。60 万円の支払いと退職金の満額支給を求め、150 万円を受け取る。
- ・ 20100(正男)：営業としての実績が悪いことから、賃金を減額された。また、社長からの叱責により退職を決意せざるを得なかった。減額された 20 万円と精神的・経済的損害による 50 万円の補償金、合わせて 70 万円を求め、11 万円を受け取る。
- ・ 20103(非男)：時給を一方的に減額され、また出勤日も減らされ、賃金が減少。退職を余儀なくされたことから、10 万円の支払いを求め、4 万円の解決金を受け取る。
- ・ 20147(非女)：役割の変更、勤務時間の短縮、時給の減額により賃金が減少。これらのことで体調を崩し、有給休暇を取得したが、復職にあたって他の事業所への異動を指示された。そこでは夜間勤務があることから勤務は無理と判断し、やむを得ず退職した。179 万円の支払いを求め、解決金として 14 万 1000 円を受け取る。
- ・ 20183(非女)：勤務日数が入社時の約束と相違していたため退職した。経済的損害に対する補償金として 20 万円の支払いを求め、解決金 10 万円を受け取る。
- ・ 30077(正男)：求人票と賃金が異なり、退職も促され、退職した。130 万円の支払いを求め、解決金 10 万円を受け取る。
- ・ 30172(正女)：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。50 万円の支払いを求め、解決金 24 万円を受け取る。
- ・ 30173(正男)：正社員として働いていたが、パートに切り替えられ、その後退職に追い込まれた。50 万円の要求をし、解決金として 30 万円を受け取る。
- ・ 30239(非女)：勤務時間の減少によって賃金が減少。5 万 7800 円の支払いを求め、2 万円を受け取る。
- ・ 30248(非女)：人事評価が低く、賞与が少なかった。30 万円の支払いを求め、3 万円の解決金を受け取る。

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

退職金に関しては、4 件が合意に至っており、退職金の不支給・減額を覆している。必ずしも要求通りの金額を解決金として受け取っているわけではないが、退職金を 203 万 4500 円減額されたというケースでは、申請者の金額的には 8 割ぐらいなら妥協してもよいという意向に基づき、150 万円の解決金を受け取っている。また、勤続 5 年に相当する退職金を求めたケースと勤続 10 年に相当する退職金を請求したケースがあるが、それぞれ 12 万 5033 円、34 万円の解決金を受け取っている。役員から平社員へ降格され、退職金が減額されたケースもあるが、65 万円の解決金を受け取っている。

- ・ 10088(正女)：経営不振により、退職金を 203 万 4500 円減額された。150 万円の解決金を支払うことで合意。

- ・ 20173(正男)：退職金規定の変更により、退職金が支払われなかった。勤続5年に相当する退職金の支払いを求め、12万5033円を受け取り、合意。
- ・ 30157(正女)：10年余り勤務して退職したが、退職金が少ないため、100万円の支払いを求め、解決金として34万円を受け取る。
- ・ 30246(正男)：役員から平社員に降格され、退職金を減額された。329万2900円の支払いを求め、65万円を受け取る。

6 解決金を受け取らず退職したケース

以上は、労働条件の引下げを解消、ないし解決金を受け取って合意したケースであるが、解決金を受け取らずに退職したケースも1件ある。このケースについて会社側の主張を踏まえて若干説明すると、申請者はアプリケーションソフトの開発に従事していたが、勤務態度があまり良くなく、他の労働者とのコミュニケーション能力も劣っているという理由から在宅勤務を行っていた。在宅勤務に移行する前に、会社の開発用パソコンを商品開発業務で使用するにあたり、そのパソコンに保存されていた各種ソースコードや開発データなどのバックアップを取らずに消去していた。そのため会社の業務に多大な支障をきたすことになった。また、アプリケーション開発に対する努力や向上心が見受けられないこと、在宅勤務に関する覚書で取り交わした事項を順守しないことなど会社として問題視していた。加えて、売上低迷による業績不振という事態に陥っていた。これらの理由から、会社側は申請人の基本給の引下げを申し出ていた。

しかしながら、申請人は基本給の引下げに同意できないとしていた。そのため、会社側は解雇予告手当を支払い、申請人はそれ以外には一切債権がないことを確認していた。だが、その後、申請人は会社の最大かつ最重要な取引先に「不当解雇について」というメールを送信しており、取引先の担当者から会社にもメールの内容に対する確認の連絡がきた。申請人は会社および取引先に対して多大な迷惑をかけようと意図していたと、会社は認識していた。このような事情から、あっせんにおいて会社は申請人に対して損害賠償請求を考えているとしていた。

このような解決金を受け取らず合意し退職するケースは特殊な事例である。申請人としては損害賠償を請求されるとは考えていなかったため、あっせん申請をしたと考えられるが、あっせん委員の調整の結果、申請人は解決金を求めないこと、また被申請人は損害賠償を請求しないということで合意し、退職している。

- ・ 30121(正男)：経営不振を理由に賃金の減額を言い渡され、同意できない場合は解雇という通告をされた。420万円の支払いを求めものの、申請人は解決金を求めないこと、また被申請人は損害賠償を請求しないということで合意し、退職。

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）

本節では、前節第1項で簡単に説明した、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に説明する。

1 作業配分の改善 2006（正男）

(1) 個人属性と職場実態

Aさんは2000年に妻とともに森林組合へパートの技能員として入社し、2001年に正社員として雇用された。森林組合には約60名の従業員がいた。賃金は月給出来高併用制であり、Aさんは600万円程度の年収であった。Aさんとその妻は2人で1つの班をなしており、個人所有の刈払機およびチェーンソーを使用して、草刈りや伐採作業を行っていた。

2002年末に当時の支所長に呼ばれ、森林組合には積み込み用重機がないが、これから先は積み込み用重機を使う仕事があるから、林業改善資金を使って購入してはどうかと勧められた。Aさんは積み込み用重機の購入となると多額の資金が必要となるため、支所長に森林組合がリースをして対応するようお願いした。その後、3ヶ月程度、森林組合がリースした積み込み用重機を使用して集材作業を行っていたが、2003年3月に再び支所長に積み込み用重機の購入を勧められた。Aさんは、林業改善資金を利用することで個人購入を了解した。だが、支所長を通じて申請してあった林業改善資金が職員個人への貸付はできないということで、森林組合から認められなかったことを支所長から伝えられた。

そのため、2003年5月に、Aさん、その妻、支所長が銀行に出向いて、Aさんの妻が連帯保証人となり、積み込み用重機の購入代金510万円を借り入れた。そして、積み込み用重機および装備一式を510万円で購入した。

Aさんの購入した積み込み用重機は、森林組合がAさんからリースすることとなった。しかしながら、購入時から2004年度途中までリース料金が支払われなかった。リース料金は1ヶ月40万円であった。そこで、Aさんは支所長に申し出て、2004年度途中からリース料金が支払われることとなった。積み込み用重機購入後、3年間は積み込み用重機を使用した仕事を回してもらえ、月々7万円ずつ銀行に返済し、2006年には銀行からの借入金が残り160万円となっていた。

(2) 紛争発生

2007年4月に赴任してきた課長が、嫌がらせから、積み込み用重機を使用する仕事を回してくれなくなったとAさんは述べている。積み込み用重機購入以前は600万円程度だった年収が、購入後には100万円増の700万円になった。だが、積み込み用重機を使用した仕事を回されなくなってからは、年収が元の600万円程度になっていた。

2008年4月に課長へ再度積み込み用重機を使用する仕事を回してもらえるようお願いしたが、

拒否されてしまった。そのため、Aさんは2008年4月21日にあっせん申請し、つぎの3点について要求した。

第一に、積み込み用重機を購入すればその関連の仕事ができ、収入アップにつながると勧められたため、積み込み用重機を購入することになったにもかかわらず、その後仕事を与えてもらえなかったことで被った経済的・精神的損害に対する補償金として500万円の支払い。第二に、積み込み用重機を使った仕事への復帰。これに関して、森林組合は積み込み用重機を使った仕事を外注に出しており、Aさんとしては自分に優先して仕事を回してほしいと考えていた。なお、Aさんは積み込み用重機を使用した作業へ復帰できるのであれば、補償金500万円は望まないとしていた。第三に、組合長からの謝罪を求める。これは、Aさんたちの訴えを組合長に理解してほしいということであった。

(3) 紛争の解決

2008年5月12日に森林組合からあっせんに参加する旨の連絡があった。5月26日に実施された紛争調整員による森林組合への事情聴取の際、森林組合側としてはAさんに積み込み用重機を使う仕事を回すつもりはないと述べていた。その理由として、第一に「重機扱い能力に欠ける」こと、第二に「夫婦2人では安全面（緊急時の救出等が困難）が確保されない」こと、第三に「経費面から申請人個人所有の重機を使うことは不経済であるため重機作業をさせることはできない。（組合でも小型積み込み用重機を所有している。それでも不足の場合はリースの重機を使い、なお不足の場合は個人所有の安いものという順序で使用するのを経費面で大前提である）」こと、第四に「重機の仕事自体もそんなに豊富にあるわけではないので優先的に重機を使った作業を回す約束はできない」こととしていた。その上で、森林組合側はAさんにチェーンソーでの伐採能力はあることから積み込み用重機を売却してはどうかと提案している。それに際して、森林組合が積み込み用重機の売却先をあっせんするつもりであるとしていた。

あっせんは申請後の約1ヶ月半後である6月5日に行われた。森林組合側の意向は積み込み用重機を使用する仕事をAさんに回さないというものであった。しかしながら、あっせん委員の調整の結果、安全を確保することができる適切な人員を配置した場合（少なくとも1人以上の増員）は、積み込み用重機の借り上げ条件等を協議し、合意に至れば、積み込み用重機を使用した作業を配分するという合意に至った。Aさんの班はAさんとその妻の2名で編成されており、それでは安全が確保できないことから、Aさんの班に少なくとも1名以上の人員を加えることで、森林組合側はAさんの要求通り、積み込み用重機を使用する仕事を回すこととなった。

2 降格による賃金の減少 2009（正男）

(1) 個人属性と職場実態

Bさんは男性で、約80名の従業員を抱える企業の総務部長であった。会社は鉄板を切断・プレスして自動車部品等を製造していた。1981年に入社し、1988年に総務部長の役職についていた。勤続は27年で、総務部長として20年間勤務していた。総務部には3人の女子事務職員が働いていた。だが、2007年12月頃から3人の社員仲が悪くなった。そのため、1名、また1名と退職していき、業務に混乱をきたすこととなった。

(2) 紛争の発生

女子事務職員が退職していく事態を受けて、社長は総務部長であるBさんの管理能力に問題があり、責任はすべてBさんにあると決め付け、2008年3月17日に給与の20%を減給する懲戒処分を下した。これにはBさんの開発したコンピューターシステムが女子事務員にとって難しく、それを理由に女子事務員が辞めたいと申し出てきたことも起因する。

さらに、Bさんは3月28日に社長と常務に呼び出され、「平社員になって一から出直してください」と降格を通告された。Bさんは11月20日付けで定年退職となる予定であったが、定年を前に平社員へ降格されると基準内賃金が下がり退職金にも大きく影響すること、また雇用保険の失業給付にも影響が出ることから、「考えさせてください」と返答した。だが、常務から「これは命令だ」と言われ、その威圧的な態度にBさんはストレスがピークに達し、その日は早退した。その頃からBさんは食事がとれなくなったという。4月3日に心療内科で診察を受け、抑うつ神経症と診断され、1ヶ月の安静療養の診断書が出された。Bさんは診断書を会社に提出し、休職した。その後、5月1日に心療内科で再度診断を受け、3ヶ月の休業を要する診断書が出された。

Bさんは5月1日に再度診察を受ける前の4月22日に労働局の企画室総合労働相談センターに相談していた。そして翌日の23日にあっせん申請し、受理されていた。あっせんを求める事項はつぎの3点であった。

第一に、部長職から平社員への降格及びそれに伴う賃金の減額に納得いかないので部長待遇での定年退職（2008年11月20日付け）及び部長待遇での退職金の支払い。第二に、抑うつ神経症と診断されて現在休職中であるがこれは、降格処分等事業場における業務が起因しているから、休業期間中（2008年11月20日定年まで）の賃金（賞与も含め）を部長待遇で補償してもらいたい。第三に、また、就業規則では60歳定年退職後、再雇用を希望した者全員が再雇用されることになっているので、このような状況に陥らなければ60歳定年後、当然に再雇用され65歳まで勤務できたはずであるから、退職後65歳までの賃金相当額1500万円の補償をしてもらいたい。

Bさんは3月分給料の20%減額と部長職から平社員への降格に関する会社側の理由に納得がいっていなかった。そのため、以上の3点をもってしてBさんはあっせんに挑むこととな

った。ただし、Bさんは「部長職での復職（賃金も部長待遇）ができればほかは望まない」というようにあっせん開始時点で主張が変化していた。

(3) 紛争解決

5月16日に会社側からあっせんに参加するという連絡があった。あっせん申請の約1ヶ月半後である6月3日にあっせんが行われている。事案の問題点は、減給及び降格の処分は適正であったかという点にある。

会社側の主張としては、以下の3点である。

第一に、Bさんは現在休業中であり退職ではない。部長職への復職は認めるが、11月20日付け定年退職時の待遇補償（退職金を含めて）は、現段階で論じることはできない。3月分賃金20%カット、並びに3月28日に申し渡した降格処分は撤回する。第二に、病気期間中の賃金補償はしない（4月1日から6月12日までは有給休暇、それ以降は傷病手当金を請求してもらいたい）。第三に、60歳定年後については、健康で働ける状態にあり、希望すれば就業規則に従う。現段階で、60歳から65歳の賃金補償は論ずることはできない。

あっせん開始時におけるBさんの要求は部長職での復職のみを求めるものへと変化していたため、会社側が賃金カット、および降格処分を撤回するとしている以上、紛争が激化することはなかった。このような会社側の主張を踏まえ、あっせん委員はつぎのような調整を行い、合意解決に至っている。

第一に、会社側は、2008年3月19日付の減給処分及び2008年3月28日付の降格処分を撤回する。第二に、Bさんは、2008年7月20日まで療養のため休職する（2008年6月12日までは有給休暇を消化し、6月13日以降は傷病手当金を請求する）。第三に、Bさんは、2008年7月21日以降総務部長として復職する。このように、Bさんの主張が全面的に受け入れられ、あっせんは終了した。

3 元の職務への復帰 30024（正男）

(1) 個人属性と職場実態

Cさんは、2006年9月に産業廃棄物の回収・運搬業務を行う会社へ入社し、運転手として収集運搬をしていた。会社には約30名の従業員がいた。当初、1～2ヶ月は給与明細があり、所得税も控除されていた。その後、2007年から賃金体系が歩合給へと変更され、1回運搬すると3000円支払われることとなった。会社からの請求書にサインをするとその金額が振り込まれるという。これには所得税がかからなかった。

(2) 紛争発生

2008年3月に、4月1日からCさんを含む3名に対して「運搬業務を中心に工場内の搬出を手伝ってほしい」と要請された。賃金は日給1万円であった。Cさん以外の2名は日給1

万円のまま、従来と同様に収集運搬業務をしていたが、Cさんは運搬業務が全くなくなり、工場内での産業廃棄物の種分け業務のみとなった。労働時間は、7時から19時までの12時間労働で、タイムカードは作業員だけにあり、Cさんは日報を付けるように言われていた。Cさんは、工場内作業はきつく、運搬業務で入社したこと、また運転手でなくなり月収も下がったことに対し、元の運転手に戻すよう求め、4月11日にあっせん申請をした。

(3) 紛争解決

4月22日に会社側からあっせんに参加する旨の連絡があった。会社側は、5月12日に行われた紛争調整委員による事情聴取において、あっせん開始通知書が届き、申請内容について社として検討するつもりであったが、Cさんの態度に判断がつかかねていると述べていた。というのは、Cさんはあっせん申請後に無断欠勤を繰り返しており、会社側への事情聴取が行われた5月12日現在も出勤してこない状況であったという。そのため、会社側はあっせんには参加するが、無断欠勤しているCさんに対し、働く気があるのか疑問であるとし、あっせん当日の話し合いの中で、あっせん案を検討したいとしていた。

あっせんは申請の約1ヶ月半後の6月2日に開催され、あっせん委員の調整はつぎのように行われた。Cさんの雇用実態が労働者でありながら、雇用形態が曖昧であったため、今後は双方の意向により、業務委託契約を交わしてCさんは運送業務に戻ることもとなった。また、最低月額25万円の収入が得られるようにすることで合意した。

4 産前産後休業期間中の業績考課 30203（正女）

(1) 個人属性と職場実態

Dさんは2004年4月に旅行代理店を営む企業へ正社員として入社した。Dさんの勤務する支店は約50名の従業員がいた。Dさんは内勤の事務員で、労働時間は通常は17時半までであるが、育児により1時間短縮中で、9時から16時半まで勤務していた。2007年4月14日から6月24日まで産前産後休暇を取得し、育児休業は取得せず6月25日より職場復帰していた。なお、Dさんは2007年の12月下旬に、産前産後休業期間中を対象期間とする夏のボーナスが支払われていないことで雇用均等室へ相談に行っていた。その結果、和解金として冬のボーナスに加算されていたという経緯があった。

(2) 紛争発生

職場復帰後の2007年8月、Dさんは当時の課長から上半期の業績考課を71点で提出したと告げられていた。しかしながら、翌年2008年3月26日に、課長から業績給の表を見せてもらったところ、評価が71点の時と比べ500円低いことがわかった。上半期の評価は71点ではなく0点とされていたという。Dさんは、その当日の3月26日に、業績考課に対する異議申立書を本社の総務部長へメールで送付し、2～3日後に支店長と課長から説明があった。

だが、Dさんとしては、なぜ事前にDさん本人に説明しなかったのかということと、正しい評価のし直しができないということに納得ができなかった。その前提として、私傷病で1ヶ月休職した者がいたが、その者に対して減点等はされていなかったことを知っていた。

Dさんは2008年の4月上旬に、今回の評価が71点から0点に下がり、業績給が500円低かったことに対して雇用均等室に相談に行った。しかしながら、前回のボーナスに加算して支払ったことで、今回の件も解決されていると会社から言われたという。そのため、雇用均等室で対応するよりも、あっせんで解決した方が良いのではないかと促され、8月5日にあっせん申請をした。

Dさんの要求は、少なくとも71点への再評価、かつ2008年4月に遡っての賃金の改定との差額の支払い、および突然の0点の評価に対する謝罪を求めるというものであり、それが不可能な場合は経済的・精神的損害に対する補償金として50万円の支払いを求めていた。

(3) 紛争解決

2008年8月14日に会社側からあっせん参加の表明がなされた。会社側は8月25日に行われた紛争調整委員による事情聴取の際、Dさんの評価が0点であるというのは誤解であることを述べていた。というのは、長期病欠、産休、長期出向などの者は評価の対象外であり、その場合、0という数値を用いて対処しているということであった。

この会社の評価制度についてはつぎの通りである。一般職の昇進・昇給は年に1回、4月に実施される。その基準となる評価は2～3月に役割考課として行われるが、年に2回行われる業績考課等を中心に、会社への貢献度、社員としての協調性等を総合勘案し、所属長、部門長、本部長などの評価を経て最終的に役員会にて決定される。

上半期は1月から6月までであり、その期間を対象としたボーナスは6月5日に支払われる。会社の内規として長期にわたり役務の提供がなく、かつ支給当日に役務の提供をしていない社員は支給対象外となっており、Dさんはこれに該当していた。支給総原資を計算するにあたって支給対象者でない場合は業績考課リストから外す必要があり、Dさんは評価リストから外されることとなった。また、Dさんは上半期の途中で産休に入っているため、会社側としては正確な評価はできない状況でもあったという。

このような評価制度のため、Dさんの2007年上半期の評価は行われず、課長が71点という評価をしていても、事務処理上、0という数値を用いて対処されていた。2008年3月になって知ることとなった2007年上半期の業績評価が0点というのは、Dさんの誤解であると会社側は主張していた。また、私傷病で1ヶ月休職した者がおり、その者の評価が減点されていなかったことについては、実質16.5日を休んでいるが、内7日間は有給休暇で処理しており、評価上において問題はないと考えているとしていた。

なお、上述したように、Dさんは産前産後休業期間中を対象期間とする2007年夏のボーナスが支払われていないことで、2007年の12月下旬に雇用均等室へ相談に行っていた。そ

の結果、冬のボーナスに10万円の加算がされていたが、会社としては規定順守のため別項目で支給していた。この加算は、一般的に産休・育休をとる社員が多い中で育休もとらずに復職したこと、Dさんが雇用均等室に相談したことに配慮したという。

会社側としては、評価は様々な要素を総合勘案して行っているため、Dさんの求める賃金の改定には応じられず、また0点という評価に対する謝罪、補償金50万円に対しても応じられないとしていた。

このように、Dさんと会社側の主張は対立していたが、申請後の約2カ月後である10月10日に行われたあっせんにおいて、あっせん委員の調整の結果、合意が成立した。会社側は産前産後休業中の業績考課の評価方法について十分に説明することができなかつたことにより、精神的な苦痛を与えたことについて謝罪し、今後とも女性の働きやすい職場環境づくりに努めることとなった。Dさんは評価を覆すことはできなかつたが、このようなあっせんに合意しており、評価に納得したものと思われる。

第6節 人事労務管理の課題

労働条件引下げに関わるあっせん申請は128件であり、そのうち合意に至ったものは34件(26.6%)である。合意に至ったものの多くは、退職後あるいは継続勤務を希望せずに金銭解決に至っている。また、継続勤務を希望するものの解決金を受け取り退職に至ったケースが5件あり、この場合、労働者は苦渋の選択として退職を選んでいる。これらのケースからはもちろん重要なインプリケーションが導き出されるものと思われるが、ここでは労働条件の引下げを解消し、継続勤務しているケースに着目する。件数は4件と必ずしも多くはないものの、この4件の存在は労働局のあっせんにおける今後の可能性も示唆していると考えられる。

個別的労使紛争を処理する方法として、人事労務管理論のテキスト⁴では「企業のなかに人事部門やライン管理職、労働組合などからなる紛争処理機関をつくることである。個別的労働紛争の対象になるのは、おそらく人事考課の結果や賃金額といった優れて個別企業的な問題であり、この点からすれば企業内に処理機関が存在することは望ましい」としている。ただし、「反面、処理機関が企業のなかにあると、何か問題が生じた場合、労働者がそれを紛争という形で表に出しにくいという問題もある」ことから、第2の方法として「個別的労働紛争を取り扱う専門機関を企業外につくることである。現在、国の地方労働局において個別労働紛争処理が行われている」としている。

つまり、企業内に紛争処理機関を設置し、労使コミュニケーションの促進を図ることが個

⁴ 佐藤博樹・藤村博之・八代充史『新しい人事労務管理 第3版』有斐閣、2007年、pp.255-256。

別的労使紛争処理にとって基本である。人事労務管理を円滑に行うにあたって、この点は強調すべき点である。また、企業内で個別的労使紛争を解決できない場合には、企業外、すなわち都道府県労働局のあっせんなどを利用するというのが一般的な個別的労使紛争処理の流れである。

だが、企業規模が小さい場合、企業内に紛争処理機関を設置することは困難な場合が多いと考えられる。前節で紹介した、労働条件の引下げを解消し、継続勤務しているケース4件はいずれも中小企業で、労使のコミュニケーションが不足していた事例といえる。現状の中小企業では企業内に紛争処理機関を設置することができず、労使コミュニケーションが十分にとられていないのであれば、次善の策を考える必要がある。そこで、一般的な人事労務管理論の想定から外れることになるが、本章では、企業の枠を超えて、都道府県労働局のあっせん制度と一体的に個別的労使紛争処理を行うような人事労務管理が有効ではないかと考える。確かに、紛争が企業外に出てしまうことは、人事労務管理の失敗ともいえる。だが、労働局のあっせんを利用することによって個別的労使紛争の解決が促進できるのであれば、労使双方にとって有益であろう。その具体的な方策として、例えば、都道府県労働局が作成するモデル就業規則に、労働者が不満・苦情を抱いた際にはあっせん制度を利用する規定を盛り込むことによって、それを促すことが考えられる。

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

第1節 はじめに

本研究の対象となる、労働局における個別労働紛争についてのあっせんおよび助言・指導において、その対象となる紛争当事者が、労働者派遣・業務請負¹²といった、三者（場合によってはそれ以上）間の関係となっている事例が少なくない。

こうした三者間の労務提供関係に派生する個別労使紛争事例³においては、労働者を中心として、それぞれの当事者がどのような関係にあり、どのような責任を負っているかという点につき（とりわけ当事者の意識において）曖昧であり、あるいはしばしば齟齬が生じており、そのことが紛争を複雑化させているケースも少なくない。

労働者派遣の発達、業務のアウトソーシング化の進展に伴い、こうした三者関係紛争は、確実にその数を増してきていることが予想され、また労働者派遣あるいは（世間一般で言うところの）「偽装」請負に関連する問題を中心として、社会的な問題関心は表面上高まっているように見受けられる。しかしその一方で、こうした三者関係紛争の実態がどのようなものとなっているかについては、必ずしもその実像が明らかにされているとは言えない状況にある。裁判例を見ても、労働者派遣については、伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件⁴、マイスタッフ・一橋出版事件⁵、パナソニックプラズマディスプレイ事件⁶などの著名事件に加え、ごく最近になって、下級審レベルで事例が積み重ねられて来てはいるものの、その事件数および紛争類型はいまだごく限られたものであるし、請負については、判例の蓄積がそれなりになされているものの、その多くは、（形式上）受託会社に雇用されている労働者に対する委託会社の雇用責任の有無の問題に争点が限られており（この点については、派遣についての裁判例も同様の傾向にあると思われる）、現実に生じている多様な紛争の実態は、必ず

¹ ここでいう業務請負とは、雇用主が業務委託契約・請負契約などを締結（受託）し、雇用されている労働者が、委託者のために労務を提供する関係になっているものを指す。近年、労働者性との関係で問題となっている、個人が業務を請け負って労務を提供する関係（集金業務・運送業務・メンテナンス業務 etc）は、同じように請負契約にかかる問題ではあるが、本章の主たる目的は、三者間の労務提供関係における紛争を扱うものであるので、個人請負という労務提供実態については、若干の指摘にとどめる。

² なお、形式的には請負の関係に立ちながら、委託者が労務提供を行う労働者に対して指揮命令を行う等、実質的に労働者派遣と同様の関係が生じている、いわゆる「偽装請負」が近年問題とされているが、労働局におけるあっせんおよび助言指導においては、裁判とは異なり、明確な事実認定が行われているわけではないので、請負関係であるか労働者派遣であるか（あるいは、いわゆる「偽装請負」であるのか）、その実態が明確でないものが少なくない。本章では、この点についてはあくまでも当事者の発言・あっせんの記録における記載等から、筆者の判断において判別を行っていることをお断りしておく。

³ 以下、こうした三者間の労務提供関係に派生する個別労使紛争を「三者関係紛争」、こうした紛争にかかる事案を「三者関係事案」と表記する。

⁴ 最二小決平 21.3.27。

⁵ 東京高判平 18.6.29。

⁶ 最二小判平 21.12.18。

しも明らかになっていない状況にあると考えられる。

本章では、以上のような問題意識を前提に、平成 20 年度に労働局のあっせんの対象となった事例を中心とした分析を通じて、三者関係紛争の実態を明らかにした上で、(1) これらの紛争を類型化し、どのような紛争が生じているかの実態を整理した上で、(2) 近年の労務提供のアウトソーシング化を中心とした労務提供関係の多様化を背景に、どのような紛争が発生してきているのか、また (3) 三者間の労働関係において、どのような紛争が多く生じており、かつ (4) 三者間の労働関係に固有の問題としてどのような紛争が生じているのかを明らかにすることを通じて、(5) 立法その他何らかの対応が要される課題であるかを明らかにし、三者間における労働関係についての課題を浮き彫りにすることを目的としている。

本章の構成についてであるが、まず、本研究報告において検討の対象とした 4 局における三者関係紛争について、量的な把握を通じて概観を示す (第 2 節)。次いで、三者関係紛争の紛争類型を整理することにより、紛争のより具体的な実態を明らかにするとともに (第 3 節)、三者間における労働関係に固有の問題を示している事例についての事例の紹介及び分析を行う (第 4 節)。末尾に、以上の分析を通じて明らかにされた、三者関係紛争の実態の特徴と、今後の課題についてのまとめを行うこととする (第 5 節)。

第 2 節 三者関係紛争の数量的把握

2008 年度において、本報告書において分析の対象とした 4 局のあっせん件数の合計は 1144 件であるが、このうち、本章において検討の対象とする三者関係事案は 270 件である。本節では、まず、1. 全事案の傾向との比較による、三者関係紛争の傾向分析を行い、次いで、2. 三者関係事案を就労状況別に派遣・請負・職業紹介・個人請負・その他に分類した上で、就労状況別の傾向分析を行い、さらに、3. 業種別の傾向分析を行った上で、4. 数量的把握を通じた三者関係紛争の全体的な傾向についての若干の考察を行う。

1 全事案との比較による三者関係紛争の傾向分析

(1) 性別

三者関係紛争の紛争当事者たる労働者の性別を見ると、女性が 118 件 (43.7%) であるのに対し、男性が 151 件 (55.9%) とやや多く⁷、これは、男性 56.3%、女性 42.6%となっている全事案における比率 (第 1 章 1 第 1-1-2 表参照) とほぼ同様の傾向である。

⁷ 性別不明のものが 1 件ある。

(2) 企業規模

三者関係紛争における企業規模別の比率は、第 5-2-1 表のとおりである。企業規模が不明である事案の比率が 20.4%と多いものの、全体として、第 5-2-2 表に示す全事案と同様に従業員数 50 人未満の小規模の企業の比率が高いことが分かる。なお、1000 人以上の企業の割合が全事案に比べて高いのは、全国規模の派遣会社の派遣労働者にかかる紛争が、この部分を押し上げているためとみられる。

第 5-2-1 表 三者関係・企業規模

三者間関係	度数	パーセント
1～9 人	28	10.4
10～29 人	46	17.0
30～49 人	36	13.3
50～99 人	17	6.3
100～149 人	19	7.0
150～199 人	6	2.2
200～299 人	15	5.6
300～499 人	13	4.8
500～999 人	12	4.4
1000 人以上	23	8.5
不明	55	20.4
合計	270	100.0

第 5-2-2 表 全事案・企業規模

全事案	度数	パーセント
1～9 人	183	16.0
10～29 人	230	20.1
30～49 人	120	10.5
50～99 人	133	11.6
100～149 人	65	5.7
150～199 人	30	2.6
200～299 人	39	3.4
300～499 人	49	4.3
500～999 人	26	2.3
1000 人以上	43	3.8
不明	226	19.8
合計	1144	100.0

(3) 紛争の発生状況

三者関係事案の紛争発生原因を表すのが、第 5-2-3 表に示す三者関係事案における申請内容である。そして、同表で用いた申請内容について、「雇用終了」「就労環境」「労働条件」「人事」「その他」の類型別に整理したのが第 5-2-4 表である。紛争の類型別にみると、第 5-2-4 表が示すように、三者関係事案の約 2/3 の多数を占めるのが雇用終了にかかる紛争であり、ついで、就労環境にかかる紛争、労働条件にかかる紛争と続く。これは、全事案における傾向（第 1 章 2 第 1-2-1 表、第 1-2-2 表参照）と同様である。このように見ると、第一に、三者関係紛争においても雇用終了に関して多くの紛争が発生していること、第二に、他の就労形態との比較において、三者関係事案全体としてみた場合には、紛争発生原因の分布についてさほど大きな差異はないことが分かる。

(4) 紛争の解決状況

三者関係事案がどのように決着をしたかを示す、終了区分別の比率は第 5-2-5 表に示すとおりである。第 5-2-6 表に示す全事案における終了区分に比べると、被申請人の不参加による打ち切りの割合が低く、すなわち、三者関係事案においては、あっせんの場に被申請人が参加する割合が高いことが分かる。また、その結果として合意成立の割合が高くなっている⁸。

⁸ 被申請人があっせんに応じたケースにおいて合意が成立した割合については、三者関係事案（173 件中 112 件

第5-2-3表 三者関係・申請内容（1）

申請内容	件数	パーセント
1 普通解雇	63	23.3%
2 整理解雇	21	7.8%
3 懲戒解雇	1	0.3%
4 労働条件引下げ（賃金）	14	5.2%
5 労働条件引下げ（退職金）	0	0.0%
6 労働条件引下げ（その他）	2	0.7%
7 在籍出向	1	0.3%
8 配置転換	13	4.8%
9 退職勧奨	14	5.2%
10 懲戒処分	0	0.0%
11 採用内定取消	13	4.8%
12 雇止め	47	17.4%
13 昇給、昇格	0	0.0%
14 自己都合退職	17	6.3%
15 その他の労働条件	27	10.0%
16 育児・介護休業等	0	0.0%
17 募集	0	0.0%
18 採用	0	0.0%
19 定年等	0	0.0%
20 年齢差別	0	0.0%
21 障害者差別	1	0.3%
22 雇用管理改善、その他	1	0.3%
23 労働契約の承継	0	0.0%
24 いじめ・嫌がらせ	55	20.4%
25 教育訓練	1	0.3%
26 人事評価	0	0.0%
27 賠償	2	0.7%
28 セクハラ	0	0.0%
29 母性健康管理	0	0.0%
30 メンタル・ヘルス	3	1.1%
31 その他	23	8.5%

第5-2-4表 三者関係・申請内容（2）

申請内容区分	件数	パーセント
雇用終了 ⁹	176	65.2%
就労環境 ¹⁰	61	22.6%
労働条件	43	15.9%
人事 ¹¹	14	5.2%
その他	25	9.3%

=64.7%)と全事案(557件中346件=62.1%)とでさほど変わらない。

⁹ ここでいう「雇用終了」とは、普通解雇・整理解雇・懲戒解雇といった解雇事案に加え、退職勧奨、採用内定取消、雇止め、自己都合退職といった、結果として雇用契約の終了につながった事案をいう。

¹⁰ ここでいう「就労環境」とは、いじめ・嫌がらせを中心に、差別、雇用管理、教育訓練等、労働者の就労環境に関係する事案をいう。

¹¹ ここでいう「人事」とは、配置転換などをいう。

第 5-2-5 表 三者関係・終了区分

三者関係	度数	パーセント
合意成立	112	41.5
取下げ等	19	7.0
被申請人の不参加による打ち切り	77	28.5
不合意	61	22.6
制度対象外事案	1	0.4
合計	270	100.0

第 5-2-6 表 全事案・終了区分

全事案	度数	パーセント
合意成立	346	30.2
取下げ等	97	8.5
被申請人の不参加による打ち切り	489	42.7
不合意	211	18.4
制度対象外事案	1	.1
合計	1144	100.0

(5) 紛争にかかる請求

三者関係事案における紛争で、申請人が何らかの金銭の支払を請求した際の請求金額を示す請求金額区分別の比率は、第 5-2-7 表に示すとおりである。第 5-2-8 表に示す全事案における比率に比べると、三者関係事案においては、全体の傾向として 500,000 円未満の請求事案の数値が若干高いことが分かる。このことから、三者関係事案においては労働者からの請求金額が、全事案に比べて低額である事案が多いことが、被申請人である使用者のあっせんへの参加の比率、ひいては合意による解決の比率を高めている側面もあると考えられる。実際、三者関係事案の請求金額別にみた終了区分を示す第 5-2-9 表を見ると、請求金額 200,000 円未満において極めて高い合意成立の割合を示していることが分かる。また、他方で、請求金額が 500,000 円を超えると、たとえあっせんに使用者が参加したとしても、合意が不成立で終わる比率がかなり上昇することが分かる。もっとも、全事案における請求金額別にみた終了区分を示す第 5-2-10 表と比べると、請求金額の区分にかかわらず、全体として三者関係事案の方が全事案に比べて合意成立の割合が高いことが分かる。このことから、三者関係事案において合意による解決の割合が全事案に比べて高いのは、単に請求金額による影響だけでなく、全体として当事者の双方があっせんを通じた解決を図る意思を有している割合が高いことによるものと考えられる。この点、三者関係紛争については、一般の正規労働者と比べると臨時・代替的性格をあわせもつことから、労使双方に紛争を金銭により迅速に解決をしようという意思が働いているという可能性も考えられる。もっとも、同様に臨時・代替的性格を有すると考えられる、直用非正規の労働者についてみると、第 5-2-12 表に見られるように、請求金額が三者関係事案と同様に全事案に比べてやや低い金額に集まっているのに対し、終了区分についてはむしろ三者関係事案よりも全事案における分布と近くなっている（第 5-2-11 表参照）。こうしたことから、単に臨時・代替的性格を有することとは別に、三者関係事案については労使に紛争を迅速に解決しようという何らかの意識が働いているものと考えられる。

なお、個別労使紛争に際しては、請求内容は損害賠償等の支払の請求に限られない。金銭の支払のみを請求するものがほとんどであるが、いじめ・嫌がらせの事案等を中心に、あっせんの対象となった使用者による行為の撤回を求めるものに加え、謝罪を求めるものもあることを付け加えておく（第 3 章参照）。

第5-2-7表 三者関係・請求金額

	度数	パーセント
1～49999円	2	0.7
50000～99999円	5	1.9
100000～199999円	24	8.9
200000～299999円	28	10.4
300000～399999円	34	12.6
400000～499999円	12	4.4
500000～999999円	61	22.6
1000000～4999999円	52	19.3
5000000～9999999円	7	2.6
10000000円以上	1	0.4
不明	44	16.3
合計	270	100.0

第5-2-8表 全事案・請求金額

	度数	パーセント
1～49999円	10	0.9
50000～99999円	18	1.6
100000～199999円	76	6.6
200000～299999円	99	8.7
300000～399999円	95	8.3
400000～499999円	36	3.1
500000～999999円	223	19.5
1000000～4999999円	269	23.5
5000000～9999999円	40	3.5
10000000円以上	23	2.0
不明	255	22.3
合計	1144	100.0

第5-2-9表 三者関係・請求金額別にみた終了区分

	請求金額											不明	合計
	1～49999円	50000～99999円	100000～199999円	200000～299999円	300000～399999円	400000～499999円	500000～999999円	1000000～4999999円	5000000～9999999円	10000000円以上			
合意成立	1 50.0%	4 80.0%	17 70.8%	13 46.4%	15 44.1%	7 58.3%	24 39.3%	23 44.2%	1 14.3%	0 .0%	7 15.9%	112 41.5%	
取下げ等	0 .0%	1 20.0%	2 8.3%	2 7.1%	1 2.9%	0 .0%	5 8.2%	2 3.8%	0 .0%	0 .0%	6 13.6%	19 7%	
被申請人 不参加 打ち切り	1 50.0%	0 .0%	3 12.5%	7 25.0%	15 44.1%	4 33.3%	19 31.1%	10 19.2%	2 28.6%	0 .0%	16 36.4%	77 28.5%	
不合意	0 .0%	0 .0%	2 8.3%	6 21.4%	3 8.8%	1 8.3%	12 19.7%	17 32.7%	4 57.1%	1 100.0%	15 34.1%	61 22.6%	
制度対象 外事案	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 1.6%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 0.4%	
合計	2 100.0%	5 100.0%	24 100.0%	28 100.0%	34 100.0%	12 100.0%	61 100.0%	52 100.0%	7 100.0%	1 100.0%	44 100.0%	270 100%	

第5-2-10表 全事案・請求金額別にみた終了区分

	請求金額											不明	合計
	1～49999円	50000～99999円	100000～199999円	200000～299999円	300000～399999円	400000～499999円	500000～999999円	1000000～4999999円	5000000～9999999円	10000000円以上			
合意成立	4 40.0%	9 50.0%	37 48.7%	33 33.3%	38 40.0%	14 38.9%	73 32.7%	79 29.4%	9 22.5%	4 17.4%	46 18.0%	346 30.2%	
取下げ等	0 .0%	1 5.6%	10 13.2%	7 7.1%	8 8.4%	0 .0%	16 7.2%	15 5.6%	6 15.0%	3 13.0%	31 12.2%	97 8.5%	
被申請人 不参加 打ち切り	6 60.0%	6 33.3%	20 26.3%	47 47.5%	41 43.2%	17 47.2%	83 37.2%	125 46.5%	12 30.0%	13 56.5%	119 46.7%	489 42.7%	
不合意	0 .0%	2 11.1%	9 11.8%	12 12.1%	8 8.4%	5 13.9%	50 22.4%	50 18.6%	13 32.5%	3 13.0%	59 23.1%	211 18.4%	
制度対象 外事案	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 .4%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 .1%	
合計	10 100.0%	18 100.0%	76 100.0%	99 100.0%	95 100.0%	36 100.0%	223 100.0%	269 100.0%	40 100.0%	23 100.0%	255 100.0%	1144 100.0%	

第 5-2-11 表 直用非正規・終了区分

	度数	パーセント
合意成立	109	31.6
取下げ等	20	5.8
被申請人 不参加 打ち切り	141	41.0
不合意	75	21.8
合計	344	100.0

第 5-2-12 表 直用非正規・請求金額

	度数	パーセント	累積 パーセント
1～49999 円	3	.9	.9
50000～99999 円	11	3.2	4.1
100000～199999 円	47	13.7	17.8
200000～299999 円	35	10.2	28.0
300000～399999 円	34	9.9	37.6
400000～499999 円	9	2.6	40.3
500000～999999 円	59	17.1	57.5
1000000～4999999 円	67	19.4	76.9
5000000～9999999 円	5	1.5	78.4
10000000 円以上	6	1.7	80.0
不明	69	20.0	100.0
合計	344	100.0	

(6) 解決金額

三者関係事案につきあっせんを通じて合意が成立した場合の解決金額は、第 5-2-13 表に示されるとおり、100,000 円以上 200,000 円未満が最も多く、ついで 50,000 円以上 100,000 円未満、200,000 円以上 300,000 円未満および 300,000 円以上 400,000 円未満、50,000 円未満と続く。全事案の解決金額の分布を示す第 5-2-14 表と比較すると、100,000 円台を中心として、400,000 円未満の割合が高いという点では同様であるが、全体としてみると、三者関係事案の方が全事案に比べて解決金額の低い事案の割合が若干高いことが窺える。さらに、第 5-2-15 表が示す正社員にかかる紛争における解決金額の分布、第 5-2-16 表が示す直用非正規労働者にかかる紛争における解決金額の分布と比べると、正社員にかかる紛争においては、100,000 円未満の金額で解決となった事案が 1 割にも満たない一方で、500,000 円以上の金額で解決となった事案も 2 割近く見られるのに対し、三者関係紛争においては、100,000 円未満の金額で解決となった事案が 3 割近くを占める一方、500,000 円を超える金額で解決となった事案は 1 割に満たないように、解決金額の分布に大きな差が生じている。これは、100,000 円未満の金額で解決となった事案が 3 割近くを占め、500,000 円以上の金額で解決となった事案が 1 割強に過ぎない、直用非正規労働者にかかる紛争の解決金額の傾向（第 5-2-16 表参照）と同様である。このように、三者関係紛争においては、少なくとも解決金額の分布からみる限りにおいて、低額の解決金で折り合う意思（あるいは折り合わざるを得ない事情）が労働者の側に存するものと考えられる。直用非正規労働者との共通性ということで考えれば、やはり臨時・代替的性格を有していると考えられていることが影響しているであろう。

第 5-2-13 表 三者関係・解決金額

三者関係	度数	パーセント
1～49999 円	14	12.5
50000～99999 円	18	16.1
100000～199999 円	29	25.9
200000～299999 円	17	15.2
300000～399999 円	17	15.2
400000～499999 円	3	2.7
500000～999999 円	7	6.3
1000000～4999999 円	3	2.7
不明・その他	4	3.6
合計	112	100.0

第 5-2-14 表 全事案・解決金額

全事案	度数	パーセント
1～49999 円	33	9.5
50000～99999 円	43	12.4
100000～199999 円	84	24.3
200000～299999 円	45	13.0
300000～399999 円	47	13.6
400000～499999 円	18	5.2
500000～999999 円	29	8.4
1000000～4999999 円	17	4.9
5000000～9999999 円	1	.3
10000000 円以上	1	.3
不明・その他	28	8.1
合計	346	100.0

第 5-2-15 表 正社員・解決金額

正社員	度数	パーセント
1～49999 円	7	4.3
50000～99999 円	8	4.9
100000～199999 円	39	24.1
200000～299999 円	22	13.6
300000～399999 円	24	14.8
400000～499999 円	12	7.4
500000～999999 円	19	11.7
1000000～4999999 円	11	6.8
5000000～9999999 円	1	.6
10000000 円以上	1	.6
不明・その他	18	11.1
合計	163	100.0

第 5-2-16 表 直用非正規・解決金額

直用非正規	度数	パーセント
1～49999 円	15	13.8
50000～99999 円	18	16.5
100000～199999 円	28	25.7
200000～299999 円	10	9.2
300000～399999 円	15	13.8
400000～499999 円	1	.9
500000～999999 円	7	6.4
1000000～4999999 円	6	5.5
不明・その他	9	8.3
合計	109	100.0

2 三者関係事案における就労状況別分析

本章において分析の対象とする三者関係事案は、労働者の就労形態・当事者間の関係性に着目すると、さらに「派遣」、「請負」、「職業紹介」、「個人請負」、「その他」の5つの類型に分類¹²することができる。

以下では、上記5類型の数量的比較分析を行う。

(1) 三者関係事案における就労類型別件数

三者関係事案における、就労類型ごとの件数は第 5-2-17 表に示すとおりである。また、派

¹² ここでいう「請負」とは、業務委託契約の受託企業に雇用された労働者が委託企業のために労務提供をする関係のことを指し、就労者自身が業務委託契約を締結して委託者のために労務を提供するものについては、ここでは「個人請負」と呼ぶこととして区別をする。なお、職業紹介、個人請負は、正確には三者間の労務関係とは異なるが、職業紹介については紹介型派遣と類似の紛争が見られること、個人請負については三者間労務供給関係と同様に責任の所在をめぐる紛争が生じるものと考えられることから、参考として本章における検討対象とすることとした（第 1 節注 1 も参照）。なお、その他に分類されるものは、以前は派遣等で就労していた者が、その後直接雇用等に転換した後に紛争が生じたもの、申請人自身は三者間労務供給関係の元にあるわけではないが、紛争に派遣労働者等の三者間労務供給関係にある者が関わっているもの等、紛争当事者が紛争発生時点においては三者間労務供給関係には立っていないものも含む。これについても、上記と同様の理由から、参考として本章の検討対象とした。

遣労働者を登録型・常用型・紹介派遣の3つに、また請負の労働者を正規・非正規の2つに分類したのが第5-2-18表である。第5-2-17表の示す大分類によれば、三者関係紛争における労働者の就労類型は、労働者派遣が最も多く、約半数を占める。また、職業紹介は、件数は多くなく、大都市部の局に集中している。個人請負については件数がほとんど存在しないが、これは、個人請負で労務提供を行う者は、「労働者」には当たらないとされ、制度対象外となることがあるためと思われる。細かく見ると、派遣労働者については登録型派遣労働者にかかる紛争の割合が圧倒的に高く、派遣労働者にかかる紛争の89.4%を占める。請負の労働者については、正規に比べてやや非正規の割合が高いことが分かる。これは、全事案でみた場合には直用のうち正規の割合(583件、全事案の51.0%)の方が、直用非正規の割合(344件、全事案の31.0%)に比べて高いこととは対照的である。

第5-2-17表 三者関係・就労状況(1)

	度数	パーセント
派遣	132	48.9
請負	109	40.4
職業紹介	12	4.4
個人請負	2	.7
その他	15	5.6
合計	270	100.0

第5-2-18表 三者関係・就労状況(2)

	度数	パーセント
登録型派遣	118	43.7
常用型派遣	10	3.7
紹介派遣	4	1.5
請負・正規	47	17.4
請負・非正規	62	23.0
職業紹介	12	4.4
個人請負	2	.7
その他	15	5.6
合計	270	100.0

(2) 性別

三者関係事案における就労類型ごとの男女の比率は、第5-2-19表に示すとおりである。三者関係事案全体としては、全事案と同様に男性の比率が若干高いことは前述のとおり(本章第2節1(1)参照)であるが、就労類型ごとにみると、労働者派遣においては、男性よりも女性の比率が高いことが分かる。ただし、より細かく就労状況を分類した第5-2-20表を見ると、これは派遣労働者の大多数を占める登録型派遣における分布によるものであり、常用型派遣においてはこれとは正反対に労働者のほとんどが男性である。常用型派遣労働者にかかる紛争の多くが情報処理その他の技術者派遣業における紛争であるが、この分野には女性の労働者の数が多くないことが影響していると考えられる。また、請負では男性の割合が全事案と比べても高かったが、さらにこれを正規と非正規とで分けると、請負企業にかかる紛争のうち、正規労働者にかかる紛争は圧倒的に男性が多いことが分かる。

第 5-2-19 表 就労状況・性別のクロス表(1)

	性別			合計
	男	女	不明	
派遣	64 48.5%	68 51.5%	0 .0%	132 100.0%
請負	71 65.1%	37 33.9%	1 .9%	109 100.0%
職業紹介	8 66.7%	4 33.3%	0 .0%	12 100.0%
個人請負	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	2 100.0%
その他	6 40.0%	9 60.0%	0 .0%	15 100.0%
合計	151 55.9%	118 43.7%	1 .4%	270 100.0%

第 5-2-20 表 就労状況・性別のクロス表(2)

	性別			合計
	男	女	不明	
登録型派遣	53 44.9%	65 55.1%	0 .0%	118 100.0%
常用型派遣	9 90.0%	1 10.0%	0 .0%	10 100.0%
紹介派遣	2 50.0%	2 50.0%	0 .0%	4 100.0%
請負・正規	40 85.1%	7 14.9%	0 .0%	47 100.0%
請負・非正規	31 50.0%	30 48.4%	1 1.6%	62 100.0%
職業紹介	8 66.7%	4 33.3%	0 .0%	12 100.0%
個人請負	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	2 100.0%
その他	6 40.0%	9 60.0%	0 .0%	15 100.0%
合計	151 55.9%	118 43.7%	1 .4%	270 100.0%

(3) 企業規模

三者関係事案における就労類型ごとの企業規模別の比率は、第 5-2-21 表のとおりである。企業規模が不明である率が高いものの、全体として、小規模の企業の比率が高く、全事案の傾向と同様の状況にあることは前述のとおり（本章第 2 節 1（2）第 5-2-1 表、第 5-2-2 表参照）であるが、請負については 100 人未満の小規模事業場（とりわけ 30 人未満の事業場）に集中しているのに対し、派遣については、50 人未満の事業場の割合が高いという点で請負あるいは全体の傾向と同様の状況にある一方で、請負ほどは極端に小規模の事業場に集中する傾向がみられず、労働者数 100 人を超える事業場においても、請負に比べると、一定数の紛争が生じていることが分かる。就労類型をさらに細かくした上で、企業規模別の比率を見た

第 5-2-21 表 三者関係・就労類型と企業規模のクロス表（1）

	労働者数										
	1～9 人	10～29 人	30～49 人	50～99 人	100～149 人	150～199 人	200～299 人	300～499 人	500～999 人	1000 人以上	不明
派遣	6 4.5%	16 12.1%	24 18.2%	10 7.6%	11 8.3%	3 2.3%	8 6.1%	8 6.1%	10 7.6%	11 8.3%	25 18.9%
請負	14 12.8%	26 23.9%	9 8.3%	4 3.7%	5 4.6%	3 2.8%	5 4.6%	4 3.7%	2 1.8%	10 9.2%	27 24.8%
職業紹介	3 25.0%	2 16.7%	2 16.7%	2 16.7%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	2 16.7%	1 8.3%
個人請負	1 50.0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 50.0%
その他	4 26.7%	2 13.3%	1 6.7%	1 6.7%	3 20.0%	0 .0%	2 13.3%	1 6.7%	0 .0%	0 .0%	1 6.7%
合計	28 10.4%	46 17.0%	36 13.3%	17 6.3%	19 7.0%	6 2.2%	15 5.6%	13 4.8%	12 4.4%	23 8.5%	55 20.4%

場合（第 5-2-22 表）、請負において非正規が 10 人未満の事業場の紛争の多くを占めている傾向は見られるものの、母数が少なくなることもあり、必ずしもはっきりとした傾向が見出せるとまではいえない。

第 5-2-22 表 三者関係・就労形態と企業規模のクロス表（2）

	就労状況								合計
	登録派遣	常用派遣	紹介派遣	請負・正規	請負・非正規	職業紹介	個人請負	その他	
1～9 人	5 4.2%	1 10.0%	0 .0%	4 8.5%	10 16.1%	3 25.0%	1 50.0%	4 26.7%	28 10.4%
10～29 人	15 12.7%	1 10.0%	0 .0%	12 25.5%	14 22.6%	2 16.7%	0 .0%	2 13.3%	46 17.0%
30～49 人	22 18.6%	1 10.0%	1 25.0%	5 10.6%	4 6.5%	2 16.7%	0 .0%	1 6.7%	36 13.3%
50～99 人	7 5.9%	3 30.0%	0 .0%	1 2.1%	3 4.8%	2 16.7%	0 .0%	1 6.7%	17 6.3%
100～149 人	9 7.6%	1 10.0%	1 25.0%	3 6.4%	2 3.2%	0 .0%	0 .0%	3 20.0%	19 7.0%
150～199 人	3 2.5%	0 .0%	0 .0%	2 4.3%	1 1.6%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	6 2.2%
200～299 人	8 6.8%	0 .0%	0 .0%	3 6.4%	2 3.2%	0 .0%	0 .0%	2 13.3%	15 5.6%
300～499 人	8 6.8%	0 .0%	0 .0%	2 4.3%	2 3.2%	0 .0%	0 .0%	1 6.7%	13 4.8%
500～999 人	9 7.6%	0 .0%	1 25.0%	1 2.1%	1 1.6%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	12 4.4%
1000 人以上	9 7.6%	2 20.0%	0 .0%	3 6.4%	7 11.3%	2 16.7%	0 .0%	0 .0%	23 8.5%
不明	23 19.5%	1 10.0%	1 25.0%	11 23.4%	16 25.8%	1 8.3%	1 50.0%	1 6.7%	55 20.4%
合計	118 100.0%	10 100.0%	4 100.0%	47 100.0%	62 100.0%	12 100.0%	2 100.0%	15 100.0%	270 100.0%

(4) 派遣労働における申請相手

三者関係事案の中でも、派遣労働に関する事案については、派遣元に対してあっせん申請がなされる場合、派遣先に対してあっせん申請がなされる場合、派遣元・派遣先の双方に対してあっせん申請がなされる場合が考えられる。もっとも、第 5-2-23 表に見られるように、大半のあっせん事案において、あっせん申請は派遣元に対してのみなされており、派遣先に対してのみあっせん申請が行われた事案は 12.1%、派遣元・派遣先の双方に対してあっせん申請が行われた事案は 13.7%¹³に過ぎない。派遣先または派遣元・派遣先の双方に対してあっせん申請が行われる事案は、第 5-2-24 表の通り、就労環境に関する紛争が含まれているものがほとんどである。このことから、派遣労働者は、雇用に関する責任は派遣元会社が負っ

¹³ なお、派遣先・派遣元の双方に対してあっせん申請がなされた事案 18 件には、日雇い派遣で就労していた労働者が、派遣元 1 件および派遣先 3 件に対してそれぞれあっせん申請を行った例が 1 件、同一の派遣元から同一の派遣先に派遣されていた労働者 6 名のうち、6 名とも派遣先に申請を行う一方、派遣元に対しては 2 名だけが申請を行ったという事案が含まれる。このため、厳密には、派遣元・派遣先の双方に対してあっせん申請を行った労働者の実数は 6 名（約 5.0%）である。

ており、就労環境に関する責任については派遣先が（も）負っていると認識していると考えられる。

さらに、紹介先による雇用を予定する性格を有するものとして、類似する性格を有する紹介予定派遣および職業紹介についてみると、その大半が雇用終了に関する事案であるところ、件数は少ないながら、紹介予定派遣についてはすべて派遣元に対してのみ申請がなされているのに対し、職業紹介の事案については紹介先に対してのみ申請がなされている。この点からも、三者関係事案において、雇用の帰趨については雇用契約の締結先が責任を負うという認識は、一定程度共有されていると考えることもできそうである。

また、申請先別の終了区分は、第5-2-25表にみられるとおりであり、紛争に被申請人が不参加となる割合については派遣先に対する申請と派遣元に対する申請とで大差はないが、派遣先に対する申請は、件数そのものが少ないが、派遣元に対する申請に比べると合意による解決の割合が低くなっている。

第5-2-23表 派遣事案におけるあっせん申請先

	度数	パーセント
派遣元	98	74.2%
派遣先	16	12.1%
派遣元・派遣先双方	18	13.7%
合計	132	100.0

第5-2-24表 派遣事案・申請内容区分と申請先のクロス表

	申請先			
	派遣元	派遣先	双方	合計
雇用終了	69 70.4%	2 12.5%	3 16.7%	74 56.1%
就労環境	6 6.1%	7 43.8%	14 77.8%	27 20.5%
労働条件	8 8.2%	0 .0%	0 .0%	8 6.1%
人事	2 2.0%	0 .0%	0 .0%	2 1.5%
その他	6 6.1%	3 18.8%	1 5.5%	10 7.6%
雇用終了+就労環境	1 1.0%	2 12.5%	0 .0%	3 2.3%
雇用終了+人事懲戒	1 1.0%	0 .0%	0 .0%	1 .8%
雇用終了+その他	4 4.1%	0 .0%	0 .0%	4 3.0%
就労環境+労働条件	1 1.0%	0 .0%	0 .0%	1 .8%
就労環境+その他	0 .0%	1 6.3%	0 .0%	1 .8%
雇用終了+就労環境+その他	0 .0%	1 6.3%	0 .0%	1 .8%
合計	98 100.0%	16 100.0%	18 100.0%	132 100.0%

第 5-2-25 表 派遣事案・申請先と終了区分のクロス表

	終了区分					合計
	合意成立	取下げ等	被申請人不参加に打ち切り	不合意	制度対象外事案	
派遣元	36 36.7%	11 11.2%	33 33.7%	17 17.3%	1 1.0%	98 100.0%
派遣先	4 25.0%	1 6.3%	5 31.3%	6 37.5%	0 .0%	16 100.0%
双方・派遣元	1 16.7%	0 .0%	3 50.0%	2 33.3%	0 .0%	6 100.0%
双方・派遣先	1 8.3%	0 .0%	9 75.0%	2 16.7%	0 .0%	12 100.0%
合計	42 31.8%	12 9.1%	50 37.9%	27 20.5%	1 .8%	132 100.0%

(5) 紛争の発生状況

三者関係事案における就労類型ごとの紛争タイプの比率は、第 5-2-26 表のとおりである。就労タイプの違いにかかわらず、雇用終了事案の比率が半数以上を占め、これは全事案の傾向と変わらない。ただし、それに次ぐものについては、派遣においてはいじめ・嫌がらせを中心とした就労環境にかかる申請の比率が高く、請負においては就労環境にかかる紛争よりも労働条件にかかる紛争の比率の方が高い。派遣においては、同一の就労場所において雇用形態の違いによって生じるいじめ・嫌がらせ等の就労環境に関するトラブルが少なからず存在するのに対し、請負は、(少なくとも建前上は) 委託者からの指揮命令とは切り離されていることから、こうした紛争が派遣に比べればやや生じにくい面があるとも考えられ、また、労働条件の変更を使用者が検討する場合、派遣の場合には、雇用終了を通じてこれが行なわれ、雇用継続を前提とした労働条件(不利益変更)に関する紛争は生じにくい面があるものと考えられる。また、職業紹介に関しては大半が雇用終了事案であり、またそのほとんどが紹介先と労働者のミスマッチ(期待した能力がなかった等)に起因するものである。

(6) 紛争の解決状況

三者関係事案における就労類型ごとの紛争解決状況の比率は、第 5-2-27 表のとおりである。派遣にかかる紛争の解決状況は、全事案における状況と大差ない(本章第 2 節(4) 第 5-2-6 表参照)が、請負にかかる紛争については、合意の成立率が高く、被申請人の不参加率も低い(あっせんへの参加率が高い)ことが分かる。さらに、第 5-2-28 表の通り、就労類型を細かくみると、請負の非正規労働者にかかる紛争について、合意の成立の割合がかなり高いことが分かる。請負の非正規労働者にかかる紛争は、給食業の請負および建物・施設管理業の請負を業とする企業に雇用される労働者について、業務委託契約を打ち切られた、(公施設の管理請負業務等において) 入札に負けたなどの理由により就労先がなくなったことに起因する紛争が多く含まれており、このような場合には、労働者にとっては就労の継続等を求めるのは困難である一方、使用者にとっても労働者に非があるとは考えておらず、労使双方に金

第 5-2-26 表 三者関係・就労状況と紛争類型のクロス表

	就労状況					合計
	派遣	請負	職業紹介	個人請負	その他	
雇用終了	74 56.1%	56 51.4%	10 83.3%	0 .0%	8 53.3%	148 54.8%
就労環境	27 20.5%	7 6.4%	0 .0%	1 50.0%	2 13.3%	37 13.7%
労働条件	8 6.1%	15 13.8%	0 .0%	1 50.0%	0 .0%	24 8.9%
人事	2 1.5%	4 3.7%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	6 2.2%
その他	10 7.6%	5 4.6%	1 8.3%	0 .0%	0 .0%	16 5.9%
雇用終了 就労環境	3 2.3%	7 6.4%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	10 3.7%
雇用終了 労働条件	0 .0%	5 4.6%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	5 1.9%
雇用終了 人事懲戒	1 .8%	2 1.8%	0 .0%	0 .0%	1 6.7%	4 1.5%
雇用終了 その他	4 3.0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	2 13.3%	6 2.2%
就労環境 労働条件	1 .8%	3 2.8%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	4 1.5%
就労環境 人事	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 6.7%	1 .4%
就労環境 その他	1 .8%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 6.7%	2 .7%
労働条件 人事	0 .0%	2 1.8%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	2 .7%
労働条件 その他	0 .0%	0 .0%	1 8.3%	0 .0%	0 .0%	1 .4%
雇用終了 就労環境 労働条件	1 .8%	2 1.8%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	3 1.1%
雇用終了 労働条件 人事	0 .0%	1 .9%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 .4%
合計	132 100.0%	109 100.0%	12 100.0%	2 100.0%	15 100.0%	270 100.0%

銭的な解決を選択するのもやむを得ないという認識で一致する状況が多く存在する（また、上記のような委託者からの業務委託契約の打ち切り通告、入札に負けたことによる業務委託契約の打ち切り通告は、現契約が満了する直前になって通告されるケースが珍しくない。この結果、使用者にとっては雇用継続のための手を打つ時間的な余裕が制約され、解雇につき金銭解決を図るほかないというケースも多い）ためにこのような結果につながっているのではないかと考えられる。

第 5-2-27 表 三者関係・就労状況と終了区分のクロス表 (1)

	終了区分					合計
	合意成立	取下げ等	被申請人不参加 打ち切り	不合意	制度対象外 事案	
派遣	42 31.8%	12 9.1%	50 37.9%	27 20.5%	1 .8%	132 100.0%
請負	58 53.2%	7 6.4%	19 17.4%	25 22.9%	0 .0%	109 100.0%
職業紹介	7 58.3%	0 .0%	3 25.0%	2 16.7%	0 .0%	12 100.0%
個人請負	0 .0%	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	2 100.0%
その他	5 33.3%	0 .0%	4 26.7%	6 40.0%	0 .0%	15 100.0%
合計	112 41.5%	19 7.0%	77 28.5%	61 22.6%	1 .4%	270 100.0%

第 5-2-28 表 三者関係・就労状況と終了区分のクロス表 (2)

	終了区分					合計
	合意成立	取下げ等	被申請人不参加 打ち切り	不合意	制度対象外 事案	
派遣	40 33.9%	10 8.5%	46 39.0%	21 17.8%	1 .8%	118 100.0%
常用派遣	1 10.0%	2 20.0%	1 10.0%	6 60.0%	0 .0%	10 100.0%
紹介派遣	1 25.0%	0 .0%	3 75.0%	0 .0%	0 .0%	4 100.0%
請負・正規	20 42.6%	2 4.3%	7 14.9%	18 38.3%	0 .0%	47 100.0%
請負・非正規	38 61.3%	5 8.1%	12 19.4%	7 11.3%	0 .0%	62 100.0%
職業紹介	7 58.3%	0 .0%	3 25.0%	2 16.7%	0 .0%	12 100.0%
個人請負	0 .0%	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	2 100.0%
その他	5 33.3%	0 .0%	4 26.7%	6 40.0%	0 .0%	15 100.0%
合計	112 41.5%	19 7.0%	77 28.5%	61 22.6%	1 .4%	270 100.0%

(7) 紛争にかかる請求金額

三者関係事案における就労類型ごとの請求金額の傾向は、第 5-2-29 表のとおりである。前掲の本節 1 (5) 第 5-2-7 表及び第 5-2-8 表が示すとおり、三者関係事案全体としての請求金額の傾向は、全事案における傾向と大差がなかったが、これを就労状況区分ごとにみると、派遣については 500,000 円以上 1,000,000 円未満の請求が最も多く、次いで 1,000,000 円以上 5,000,000 円未満の請求が多い状況であり、他方請負については 1,000,000 円以上 5,000,000 円未満の請求が最も多く、次いで 500,000 円以上 1,000,000 円未満の請求が多い状況となっている。さらに細かく見ると、第 5-2-30 表に示すとおり、派遣労働者については常用型派遣に比べると登録型派遣労働者の方が請求金額の低い区分に分布しており、さらに請負の中で見

第 5-2-29 表 三者関係・請求金額と就労状況のクロス表 (1)

	就労状況					合計
	派遣	請負	職業紹介	個人請負	その他	
1~49999 円	2 1.5%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	2 .7%
50000~99999 円	1 .8%	4 3.7%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	5 1.9%
100000~199999 円	11 8.3%	11 10.1%	0 .0%	0 .0%	2 13.3%	24 8.9%
200000~299999 円	15 11.4%	10 9.2%	1 8.3%	0 .0%	2 13.3%	28 10.4%
300000~399999 円	15 11.4%	14 12.8%	2 16.7%	0 .0%	3 20.0%	34 12.6%
400000~499999 円	7 5.3%	4 3.7%	1 8.3%	0 .0%	0 .0%	12 4.4%
500000~999999 円	39 29.5%	15 13.8%	5 41.7%	0 .0%	2 13.3%	61 22.6%
1000000~4999999 円	23 17.4%	22 20.2%	2 16.7%	0 .0%	5 33.3%	52 19.3%
5000000~9999999 円	1 .8%	4 3.7%	1 8.3%	1 50.0%	0 .0%	7 2.6%
10000000 円以上	0 .0%	1 .9%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 .4%
不明	18 13.6%	24 22.0%	0 .0%	1 50.0%	1 6.7%	44 16.3%
合計	132 100.0%	109 100.0%	12 100.0%	2 100.0%	15 100.0%	270 100.0%

第 5-2-30 表 三者関係・請求金額と就労状況のクロス表 (2)

	就労状況								合計
	登録派遣	常用派遣	紹介派遣	請負・正規	請負・非正規	職業紹介	個人請負	その他	
1~49999 円	2 1.7%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	2 .7%
50000~99999 円	1 .8%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	4 6.5%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	5 1.9%
100000~199999 円	11 9.3%	0 .0%	0 .0%	3 6.4%	8 12.9%	0 .0%	0 .0%	2 13.3%	24 8.9%
200000~299999 円	14 11.9%	1 10.0%	0 .0%	4 8.5%	6 9.7%	1 8.3%	0 .0%	2 13.3%	28 10.4%
300000~399999 円	15 12.7%	0 .0%	0 .0%	4 8.5%	10 16.1%	2 16.7%	0 .0%	3 20.0%	34 12.6%
400000~499999 円	6 5.1%	0 .0%	1 25.0%	1 2.1%	3 4.8%	1 8.3%	0 .0%	0 .0%	12 4.4%
500000~999999 円	37 31.4%	0 .0%	2 50.0%	3 6.4%	12 19.4%	5 41.7%	0 .0%	2 13.3%	61 22.6%
1000000~4999999 円	18 15.3%	4 40.0%	1 25.0%	13 27.7%	9 14.5%	2 16.7%	0 .0%	5 33.3%	52 19.3%
5000000~9999999 円	0 .0%	1 10.0%	0 .0%	3 6.4%	1 1.6%	1 8.3%	1 50.0%	0 .0%	7 2.6%
10000000 円以上	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 2.1%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 .4%
不明	14 11.9%	4 40.0%	0 .0%	15 31.9%	9 14.5%	0 .0%	1 50.0%	1 6.7%	44 16.3%
合計	118 100.0%	10 100.0%	4 100.0%	47 100.0%	62 100.0%	12 100.0%	2 100.0%	15 100.0%	270 100.0%

ても正規労働者に比べて非正規労働者の方が請求金額の低い区分に分布していることが分かる。すなわち、派遣・請負のそれぞれにおいて、雇用契約が有期雇用である者については無期雇用である者に比べて請求金額が低くなっている。これは、労働者がどの程度継続的な雇用関係を期待しているかということが、雇用関係の継続を阻害することとなる労使紛争の発生時に労働者が請求する代償の多寡に影響していることを示すものと考えられる。また、登録型派遣労働者については、自身の雇用が元来不安定であるという認識のもと、雇用関係の継続が阻害される紛争が発生した場合には低めの代償でも妥協し、次の雇用を探そうとする傾向があるという可能性も、考えられよう。

(8) 紛争にかかる解決金額

三者関係事案における紛争解決事案についての、就労状況ごとの解決金額の傾向は、第5-2-31表のとおりである。請負に比べ、派遣において、100,000円未満の解決金となっている割合がやや高く、また500,000円以上の解決金で解決した事案が、派遣ではほとんど見られない一方、請負においてはこれが散見されることから、(6)で述べた傾向をある程度裏付けていると言えよう。

第5-2-31表 解決金額と就労状況のクロス表

	就労状況				合計
	派遣	請負	職業紹介	その他	
1～49999円	6 14.3%	8 13.8%	0 .0%	0 .0%	14 12.5%
50000～99999円	9 21.4%	8 13.8%	0 .0%	1 20.0%	18 16.1%
100000～199999円	11 26.2%	15 25.9%	2 28.6%	1 20.0%	29 25.9%
200000～299999円	7 16.7%	8 13.8%	1 14.3%	1 20.0%	17 15.2%
300000～399999円	6 14.3%	8 13.8%	2 28.6%	1 20.0%	17 15.2%
400000～499999円	2 4.8%	1 1.7%	0 .0%	0 .0%	3 2.7%
500000～999999円	1 2.4%	4 6.9%	2 28.6%	0 .0%	7 6.3%
1000000～4999999円	0 .0%	2 3.4%	0 .0%	1 20.0%	3 2.7%
不明・その他	0 .0%	4 6.9%	0 .0%	0 .0%	4 3.6%
合計	42 100.0%	58 100.0%	7 100.0%	5 100.0%	112 100.0%

3 業種別¹⁴傾向

最後に、三者関係事案における業種別の状況については、第5-2-32表のとおりである。もっとも多い業種は製造業の23.7%である。そして、次いで多いのは貨物運輸・物流業であり、これは、倉庫内の作業請負などが多くを占めている。3番目に多い飲食・給食業は、ホテル・レストランの調理および配膳業務の派遣・請負もあるものの、その多くは、社員食堂あるいは寮のまかないといった、給食業務の請負である。また、4番目に多い建物・施設管理、5番目に多い警備業、7番目に多い清掃業は、そのほとんどが請負形態のものである。警備業と並んで5番目に多い情報処理・情報技術は、常用型派遣もしくは請負形態による技術者の派遣が多くを占めている。

次に、業種別の終了区分を示す第5-2-33によれば、母数が少ないことも考慮しなければならないが、飲食・給食業、建物・施設管理業、コールセンター・オペレーターについては合意による解決の割合が高くなっている。情報処理・情報技術分野については、不参加は1件しかないものの、不合意による打ち切りが半数近くを占めている点で特徴がある。

第5-2-32表 業種別割合

	度数	パーセント
製造業	64	23.7%
貨物運輸・物流	27	10.0%
飲食・給食業	22	8.1%
建物・施設管理	16	5.9%
警備業	14	5.2%
情報処理・情報技術	14	5.2%
清掃業	11	4.1%
小売・接客業	11	4.1%
コールセンター・オペレーター	8	3.0%
病院・薬局・福祉施設	7	2.6%
通信業	6	2.2%
建設業	5	1.9%
教育	5	1.9%
金融業	4	1.5%
公共部門・財団法人	4	1.5%
住宅・不動産	3	1.1%
旅客運輸	2	0.7%
その他・不明	47	17.4%
合計	270	100.0%

¹⁴ あっせん処理票およびあっせん申請書には「業種」の記載欄は存在しないため、業種の特定は以下の方法によった。すなわち、①あっせんの端緒が助言・指導である場合、助言指導票には業種記載欄があるため、それに依拠する、②あっせんの端緒が相談である場合、相談票に業種の記載がある場合があるため、記載がある場合にはそれに依拠した、③①②のいずれでもないものについては、あっせんの資料(当事者の主張内容に記載されている就労内容等)から予想される業種を、筆者の判断で適用した。なお、申請の対象が派遣元である場合、派遣先企業の業種を充てている。また、業種の分類は、筆者独自の分類による。

また、各業種を就労状況別に区分した第5-2-34表によれば、製造業では派遣の割合が高く、いわゆる偽装請負問題の社会問題化等により、製造業の現場において、請負から派遣への切り替えが進んでいる可能性も考えられる。また、母数が少ない点を考慮しなければならないが、コールセンター・オペレーター、通信業、小売・接客業、病院・薬局・福祉施設において、派遣の割合が高い。他方、警備業については派遣がないのは当然(脚注15参照)として、飲食・給食業、建物・施設管理業、清掃業に加え、情報処理・情報技術業において請負の割合が高くなっていることが分かる。

第5-2-33表 業種と終了区分のクロス表

	合意成立	取下げ等	被申請人不参加 の打ち切り	不都合	制度対象外 事案	合計
製造業	22 34.4%	6 9.4%	23 35.9%	12 18.8%	1 1.6%	64 100.0%
貨物運輸・物流	10 37.0%	1 3.7%	6 22.2%	10 37.0%	0 .0%	27 100.0%
飲食・給食業	11 50.0%	1 4.5%	6 27.3%	4 18.2%	0 .0%	22 100.0%
清掃業	6 54.5%	0 .0%	5 45.5%	0 .0%	0 .0%	11 100.0%
建物・施設管理	11 68.8%	1 6.3%	2 12.5%	2 12.5%	0 .0%	16 100.0%
警備業	6 42.9%	1 7.1%	4 28.6%	3 21.4%	0 .0%	14 100.0%
病院・薬局・ 福祉施設	5 71.4%	0 .0%	1 14.3%	1 14.3%	0 .0%	7 100.0%
コールセンター・ オペレーター	5 62.5%	1 12.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 .0%	8 100.0%
建設業	1 20.0%	0 .0%	1 20.0%	3 60.0%	0 .0%	5 100.0%
情報処理・情報技術	7 50.0%	0 .0%	1 7.1%	6 42.9%	0 .0%	14 100.0%
旅客運輸	1 50.0%	0 .0%	0 .0%	1 50.0%	0 .0%	2 100.0%
教育	3 60.0%	0 .0%	0 .0%	2 40.0%	0 .0%	5 100.0%
住宅・不動産	0 .0%	0 .0%	3 100.0%	0 .0%	0 .0%	3 100.0%
金融業	1 25.0%	0 .0%	1 25.0%	2 50.0%	0 .0%	4 100.0%
通信業	1 16.7%	0 .0%	4 66.7%	1 16.7%	0 .0%	6 100.0%
専門サービス業	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	1 100.0%
小売・接客業	7 63.6%	0 .0%	3 27.3%	1 9.1%	0 .0%	11 100.0%
公共部門・財団法人	1 25.0%	0 .0%	1 25.0%	2 50.0%	0 .0%	4 100.0%
その他	14 30.4%	8 17.4%	15 32.6%	9 19.6%	0 .0%	46 100.0%
合計	112 41.5%	19 7.0%	77 28.5%	61 22.6%	1 .4%	270 100.0%

第5-2-34表 業種 と 就労状況 のクロス表

	就労状況					合計
	派遣	請負	職業紹介	個人請負	その他	
製造業	47 73.4%	8 12.5%	4 6.3%	0 .0%	5 7.8%	64 100.0%
貨物運輸・物流	11 40.7%	15 55.6%	0 .0%	0 .0%	1 3.7%	27 100.0%
飲食・給食業	2 9.1%	20 90.9%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	22 100.0%
清掃業	0 .0%	11 100.0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	11 100.0%
建物・施設管理	0 .0%	15 93.8%	1 6.3%	0 .0%	0 .0%	16 100.0%
警備業	1 ¹⁵ 7.1%	13 92.9%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	14 100.0%
病院・薬局・福祉施設	5 71.4%	0 .0%	2 28.6%	0 .0%	0 .0%	7 100.0%
コールセンター・オペレーター	7 87.5%	1 12.5%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	8 100.0%
建設業	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 .0%	5 100.0%
情報処理・情報技術	4 28.6%	10 71.4%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	14 100.0%
旅客運輸	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	2 100.0%
教育	2 40.0%	1 20.0%	0 .0%	0 .0%	2 40.0%	5 100.0%
住宅・不動産	2 66.7%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 33.3%	3 100.0%
金融業	3 75.0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 25.0%	4 100.0%
通信業	5 83.3%	1 16.7%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	6 100.0%
専門サービス業	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	1 100.0%
小売・接客業	8 72.7%	1 9.1%	2 18.2%	0 .0%	0 .0%	11 100.0%
公共部門・財団法人	1 25.0%	2 50.0%	0 .0%	0 .0%	1 25.0%	4 100.0%
その他	32 69.6%	8 17.4%	1 2.2%	1 2.2%	4 8.7%	46 100.0%
合計	132 48.9%	109 40.4%	12 4.4%	2 .7%	15 5.6%	270 100.0%

4 小括

- (1) 本報告書において分析の対象とした4局のあっせん件数の合計は1144件であるが、このうち、本件で対象とした三者関係紛争は270件と、23.6%を占めている。すなわち、あっせん事案のうちの1/4近くを占めていることになる。このうち、派遣労働にかかる紛争は132件、全事案の11.5%を占めている。労働人口に占める派遣労働者の割合から比べると、派遣労働にかかる紛争発生件数が占める割合が高いと評価でき、このことから、第一

¹⁵ 警備業の派遣は禁止されていて本来はあり得ないが、あっせん申請票上は派遣労働者に区分され、かつ申請労働者も「派遣され就労」と記述するものが1件あり、便宜的に派遣に分類した。

に、派遣労働を中心とした三者間労務提供関係は、労使紛争を発生させやすい要素を含んでいる可能性が指摘できる。第二に、派遣労働者が当事者となっている裁判例が少ないのに対し、あっせんにおいては1割以上を占めていることから、前述の三者間労働関係が紛争を惹起させやすいという側面があることに加え、派遣労働者にとっては、個別労働紛争が発生した際に、裁判に訴えるには敷居が高いが、あっせんを通じてであれば問題の解決を図りたいと考える労働者が少なからず存在しているという可能性が指摘できよう。このことは、三者関係紛争においては小規模の企業における紛争の占める割合が高い¹⁶こと（本節1（2）第5-2-1表、第5-2-2表参照）、請求金額についても、あっせん全事案の傾向と比べてやや低額におさまっている（本節1（5）第5-2-7表、第5-2-8表参照）からも、そのことがある程度裏付けられているとも考えられる。

あっせんによる解決への姿勢という点を、使用者の立場からみると、三者関係事案においては、全事案と比べて合意の成立の成立率が高く、かつ被申請人（使用者）¹⁷の不参加による打ち切りの率が低い（本節1（4）第5-2-5表、第5-2-6表参照）ことから、労働者だけでなく、使用者側も、三者関係紛争においてはあっせんによる紛争の解決により前向きであると考えることができそうである。なお、これが労働者からの請求金額が全事案に比べて全体に低額であるという要素のみによるわけではないことは本節1（5）において指摘したとおりである。

解決の仕方についてみると、三者関係事案においてあっせんによる合意が成立した112件につき、解決金額が全事案に比べると若干低い区分に分布しており、特に、正社員にかかる事案と比較した場合に、解決金100,000円未満の割合が高く、他方で500,000円を超える解決金額となった事案が非常に少ないということが、傾向として見て取れる。これは、直用非正規にかかる事案における解決金額の傾向と同様であり、典型的な正規労働者に比べて、三者間関係における労働者は、直用非正規とともに、紛争が生じた場合にも比較的低い条件であっても解決を図る傾向にあるということがいえる（本節1（6）第5-2-13表～第5-2-16表参照）。直用非正規および三者間労務関係における労働者との共通項を考えた場合に、臨時・代替的な性質をもち、流動的な雇用であるという認識を労使ともに一定程度有しているということが、こうした傾向に影響しているとも考えられる。

- (2) 紛争の発生状況については、三者関係事案全体としてみた場合には、雇用終了事案が全体の2/3を占め、ついで就労環境に関する事案、労働条件に関する事案と続き、全事案と変わらない傾向が表れている（本節1（3）第5-2-3表、第5-2-4表参照）。すなわち、三者関係事案であっても、雇用終了が、もっとも労使間の紛争を惹起させる要素であること

¹⁶ あっせん事案全体についても同様の特徴があるが、三者関係事案においてその傾向はより顕著である。

¹⁷ 厳密には、使用者があっせん申請を行い、労働者側が被申請人となるケースも存在するが、その件数は微々たるものであるため、一般には被申請人不参加による打ち切りの比率は、使用者のあっせんに対する姿勢を表しているものと解してよいと考えられる。

には変わりがないということである。そして、雇用契約責任の所在が曖昧になりがちな三者関係事案であるからと言って、雇用終了に関する紛争により偏りやすいかという、数量的に見た場合には、それほど極端な偏りが生じているわけではない。

- (3) 三者関係事案について、さらにこれを就労状況別により細かく分類して分析すると、三者関係事案 270 件のうち、派遣労働者に関する事案が 132 件、下請企業で就労する労働者に関する事案が 109 件と、それぞれの件数がほぼ半々の割合で存在している（本節 2 (1) 第 5-2-17 表参照）。そして、派遣労働者に関する事案のうち、そのほとんどが登録型派遣労働者に関する紛争であるが、少ないながらも常用型派遣労働者にかかる紛争も存在する。紹介型派遣については、件数が 4 件と非常に少ない。下請企業で就労する労働者に関する事案においては、非正規雇用の者の割合がやや高いが、極端に差があるわけではない（本節 2 (1) 第 5-2-18 表参照）。こうした、三者関係事案における就労状況に分けて分析を行うと、以下のようなことが分かる。

ア 就労状況別にみた場合に、顕著に傾向が表れているものの 1 つが性別である（本節 2 (2) 第 5-2-19 表、第 5-2-20 表参照）。すなわち、三者関係事案全体でみた場合には、全事案と同様に男性の申請者の割合が若干高かったが、就労状況別にみると、派遣労働者、とりわけ登録型派遣労働者については逆に女性の割合の方がやや高くなっている。他方で、常用型派遣労働者および下請企業の正規労働者にかかる事案においては、男性の割合が圧倒的に高くなっている。登録型派遣労働者については、実数として登録型派遣労働者に占める女性の割合が相対的に高いということに加え、あるいは女性という弱い立場と、登録型派遣労働者という弱い立場とがあいまって、より労働者が紛争状況に追い込まれやすいという可能性も考えられる。請負にかかる紛争において、正規労働者については男性が圧倒的に多いのに対し、非正規労働者については、男性と女性の割合がほぼ同等となっており、登録型派遣労働者同様、非正規労働者が正規労働者に比べて立場が弱いと考えられることからすると、こうした立場の弱い臨時・代替的な就労状況に置かれがちである女性が、紛争状況に追い込まれやすい面があると考えられるであろう。

イ また、紛争の発生状況についても、就労状況別にみると、一定の特徴が見て取れる。すなわち、三者関係事案全体としてみた場合には、全事案と同様に雇用終了事案が 2/3 程度を占め、次いで就労環境に関する事案、労働条件に関する事案と続いているが、これを派遣と請負とに分けてみると、6 割前後が雇用終了事案であるという点においては共通するが、請負にかかる事案においてはこれに労働条件に関する紛争が続き、他方派遣にかかる事案においては、就業環境に関する事案が全事案同様に 2 割以上を占め、労

働条件に関する紛争の割合がやや低めとなっている。これは、第一に、派遣にかかる事案の大半を占める登録型派遣労働者については、主として継続的な雇用を前提とする労働条件の変更にかかる紛争はあまりなじまないこと、第二に、非正規の者も半数近く含まれるとは言え、業務請負契約の受託企業に雇用される労働者は、(少なくとも建前上は)指揮命令権者に直接雇用されていることから、雇用形態の差異に起因するいじめ・嫌がらせなどの就労環境にかかる紛争が、派遣労働者に比べると若干発生しにくい面があるという可能性も考えられる。

なお、派遣労働者にかかる事案については、派遣元、派遣先、あるいはその双方があっせん申請の相手方になる可能性があるが、大半は派遣元に対してあっせん申請がなされている。派遣先(あるいは双方)に対してあっせん申請がなされる事案の多くは、いじめ・嫌がらせを中心とした就業環境に関する事案であり、こうした事実からは、派遣労働者は基本的に雇用に関しては派遣元が責任を負い、就業環境に関しては派遣先も一定の責任を負うと認識しているものと考えられることができる。

第3節 三者関係事案の紛争類型とその特徴

第2節では、三者関係事案について、全体としての数量的傾向の把握、また就労状況別の紛争傾向の把握を行った。本節では、三者関係事案について、紛争の類型ごとの整理を行った上で、紛争類型ごとにどのように紛争が発生しているかについての分析を行う。

1 雇用終了

三者関係事案において、もっとも件数が多く、270件中176件、65.2%を占めるのが、雇用終了にかかる事案であり(第2節第5-2-5表参照)、この傾向は全事案における傾向と同様である。すなわち、三者関係事案においても、雇用終了に関する紛争がもっとも大きな比重を占めている。以下、雇用終了にかかる事案について、本報告書における申請内容分類に従い、三者関係事案における雇用終了にかかる事案について、(1)普通解雇、(2)整理解雇、(3)懲戒解雇、(4)退職勧奨、(5)採用内定取消、(6)雇止め、(7)自己都合退職に分類し、それぞれどのような紛争が発生しているかについての分析を行う。

(1) 普通解雇

三者関係事案における普通解雇事案は63件と、雇用終了事案のうちの1/3以上、三者関係事案全体に占める割合としても23.3%と、非常に大きな割合を占めている。第5-3-2表に示すとおり、普通解雇事案の合意による解決は半数近い47.6%である。また、第5-3-3表に示すように、普通解雇事案についての解決状況に関する傾向は、就労状況別に見て大きな差は

ない。また、業種別にみると、飲食・給食業においては、普通解雇事案の割合が低く、清掃業においては普通解雇事案の割合が高いことが見て取れる。

第 5-3-1 表 普通解雇事案・就労状況別
発生件数

	度数	パーセント
派遣	29	46.0
請負	28	44.4
職業紹介	4	6.3
その他	2	3.2
合計	63	100.0

第 5-3-2 表 普通解雇事案の終了区分

	度数	パーセント
合意成立	30	47.6
取下げ等	2	3.2
被申請人不参加による打ち切り	16	25.4
不都合	14	22.2
制度対象外事案	1	1.6
合計	63	100.0

第 5-3-3 表 普通解雇事案の就労状況と終了区分のクロス表

	終了区分					合計
	合意成立	取下げ等	被申請人の不参加による打ち切り	不都合	制度対象外事案	
派遣	13 44.8%	2 6.9%	8 27.6%	5 17.2%	1 3.4%	29 100.0%
請負	13 46.4%	0 .0%	7 25.0%	8 28.6%	0 .0%	28 100.0%
職業紹介	2 50.0%	0 .0%	1 25.0%	1 25.0%	0 .0%	4 100.0%
その他	2 100.0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	2 100.0%
合計	30 47.6%	2 3.2%	16 25.4%	14 22.2%	1 1.6%	63 100.0%

第 5-3-4 表 業種別の普通解雇事案発生件数

	度数	当該業種の紛争件数 に占める割合
製造業	18	28.1
貨物運輸・物流	8	29.6
飲食・給食業	2	9.1
清掃業	5	45.5
建物・施設管理	2	12.5
警備業	4	28.6
病院・薬局・福祉施設	1	14.3
コールセンター・オペレーター	2	25.0
建設業	3	60.0
情報処理・情報技術	6	42.9
教育	1	20.0
通信業	2	33.3
小売・接客業	2	18.2
公共部門・財団法人	1	25.0
その他	6	13.0
合計	63	100.0

ア 普通解雇について紛争となる場合、第一に問題となるのは、解雇理由の正当性ということになる。普通解雇事案は、その件数が多数に上ることもあり、全事案におけるのと同様¹⁸、三者関係事案についてもその要因は非常に多岐にわたるが、これらを分析・整理すると、以下のような傾向にあることが分かる。

(ア) 第一に、普通解雇一般について解雇理由とされることが多い、職場の秩序を乱したとされるもの、例えば、労務管理の不備を理由に「会社を信用できない」等の発言をおこなった(10097)といった企業秩序にかかる解雇理由、派遣先で居眠りをして即日解雇(30371)といった労働者の能力にかかる解雇理由、労災からの復職拒否(30516)といった労務提供の不能にかかる解雇理由などは三者関係の普通解雇事案においても見られる。

(イ) また、普通解雇ではあるものの、経営上の要因も背景として存在する事案も多く存在する。例えば、常用派遣の情報処理技術者として被申請人において就労していたところ、得意先(派遣先)が少なくなり、また申請人のスキル不足で今後も派遣が困難であるとして解雇された30372などがその典型である。また、当該労働者の勤務態度等を問題としながらも、同時に、経営上の理由も解雇理由として使用者側が示す例も散見される(20184など)。派遣先の経営上の理由により、派遣契約が途中で解約されたため、派遣元から解雇されるという事例も、その典型と言えよう(20064など)。このほか、使用者側は経営上の理由による解雇であると主張するが、労働者側は経営が苦しい状況は見られず、派遣先等での人間関係を理由とする解雇ではないかと主張する例も散見される(20185など)。

(ウ) 三者関係事案において典型的に多く見られる例の1つと考えられるのは、派遣先あるいは業務委託の委託者から当該労働者の作業内容等に関するクレームがついたことを理由とする普通解雇事案である。具体的には、清掃業請負における顧客からのクレームを受けた例(20015、10188)、学校教育補助に従事していたところ委託者からクレームが来たとする例(30449)、警備業請負において勤務中にスリッパを履いていたことについてクレームを受けたとする例(40038)、検査員として従事していたところ能力に関してクレームを受けたとする例(10210)、顧客を怒らせて結果当該顧客を喪失したことを理由とする例(20143)、市役所の駐輪所の管理業務に従事していたところ勤務態度について委託者に問題視され、契約を更新しないと通告されたことを理由とする例(10154)、派遣先から当該労働者の派遣契約を打ち切られたことにつき、契約を喪失したとして重責解雇とされた例(30079)などがある。中には、クレームを受けたのに対し、改善を指導したにもかかわらず改善されないという事案もあるが、クレームを受けたことから直ちに解雇されたという事案も少なくない。

¹⁸ 全事案における解雇事案の分析は、第2章を参照。

また、クレームとは異なるが、請負事案において、発注元の管理者の指示に従わない、発注元労働者とのチームワークが問題である（30533）等とする事案も少なくない。もっとも、請負の場合は発注者からの業務上の指揮命令を受けないことを建前とすると、こうしたことが解雇理由となしうるのか、問題もはらんでいるといえよう。情報技術者にかかる紛争の大半は、顧客先のクレームあるいは業務上の指示違反を理由とするものであるが、その際、上司（あるいは顧客）との感情的な軋轢が雇用終了の間接的な要因となっている事例が多く割合を占めている（30363 など）。これは、技術職であるが故の感情的な対立が生じやすいという可能性とともに、情報処理技術者分野における労務管理の在り方に課題がある可能性も推測される（具体的な事案としては、派遣先でのコミュニケーション不足が問題とされた例（30541）、業務上の注意としてパワハラを行ったと労働者が主張する例（30111）、協調性不足を理由として解雇されたとする例（30625）などがある）。

- (エ) 請負関係の固有の普通解雇事案として、清掃業あるいは施設管理業に散見される、受注者が入札等により変更になった結果ことに起因する解雇事案がある。具体的には、新たな受注者に雇用されて、従前からの就労場所で勤務をしていたところ、他への異動を打診され、拒否したところ解雇されるという事案（10125）があるほか、委託先の変更に伴って新たな受注会社に転籍したが、その際特に説明がなかったにもかかわらず、年齢を理由に解雇されたとする例（10134・10135）などもある。

イ 普通解雇事案において第二に問題となるのは、それが解雇にあたるのかどうかという問題である。

労働者が普通解雇として撤回を求めるのに対し、使用者側が自己都合退職を主張するケースは、こうした例の典型として解雇紛争においてよく見られることであるが、三者関係事案においてもこうした事案は少なくない。具体的には、期間途中で、派遣先の都合で契約が解除されると言われたため、パニックになって自己都合退職を申し出てしまったとする例（30245）、勤務時間の短縮を通告され、収入減により経済的に苦しくなるので退職を申し出たが、実質的には解雇に等しいと主張するもの（30173）、解雇だから退職届を書けと強く迫られ恐怖のあまり書いたとする例（30565）、「もう要らない。車を降りてもらう」と言われたことを解雇通告と受け止めたが、使用者はその後出勤しなかったことについて自己都合退職と受け止めている例（20123）、解雇予告を受けた際に退職届の提出を求められて提出した例（20174・175）のほか、またやや特殊事案ではあるが、日給10,000円から請負制に変更（経費が自己負担になる）を求められ、辞めざるを得なくなったことを解雇として争った例（10124）などもある。

ウ 派遣にかかる普通解雇事案として固有に存在する問題としては、以下のようなものが

ある。

- (ア) 登録型派遣として有期労働契約を更新して派遣労働者として就労していたところ、契約期間満了前に解雇される¹⁹ケースも少なくない。これについて、解雇そのものの有効性に関する争いについては、通常の有期契約労働者の期間中の解雇と同様に考えられる。ところが、登録型派遣の場合に特徴的に見られるものとして、解雇後の新たな就業機会の提供がなされないことを、労働者側が問題視する事案がある（30342）。もっとも、これについては、派遣元が新たな派遣先を紹介したにもかかわらず、当該労働者が当該新派遣先での就労を拒否するという例もある（10237、30206、10240、20061）。ただし、新たな派遣先への派遣を労働者が拒否する場合、仕事内容に関してマッチしていない（経験のない仕事への従事を求められた例として20064）、などの事情が存在する場合が多い。また、新たな派遣先を使用者が探しているものの、いつまでたっても紹介がされないことにつき、実質的な解雇として争う例もある（30622）。
- (イ) 派遣の事案においても1つ典型的に見られる紛争としては、解雇理由の説明にかかる紛争である。典型的な例としては、解雇された際、理由の説明を求めたのに対し、派遣元が「派遣契約を解除されたため。」とのみ説明し、解除の理由の説明および契約の履行を派遣先に対して求めないことを問題視する事案（30342）などである。
- (ウ) また、契約更新の際、長期間残ってほしい等と言われたため、他の派遣会社の紹介による就労を断って契約を更新したにもかかわらず、期間途中で解雇されたことが問題となった事例もある（30490～30492）。

エ 職業紹介の事案においては、紹介先において期待された能力が見られなかったことを理由とした普通解雇の事案が大半である（マネキン紹介の事案である10194、人材紹介会社によるものとして30170など）。

こうした、労務提供先において期待した能力が見られないことを理由とする解雇は、派遣および請負においても少なからずみられる。その典型は、派遣先において期待した能力が発揮できないことを理由として試用期間中の解雇扱いとされるものである。もっとも、その際、労働者側が、派遣元から受けていた説明と異なる能力を求められたことを問題とする事案が少なくない（使用者側は即戦力を希望も能力不足で試用期間中に解雇したが、労働者は使用者が必要としたとする能力の説明を受けていなかったとする例（30617）、労働者側は1年間は契約社員とし、1年後に正社員と聞いていたが試用期間満了後に解雇されたとする例（30581）など）。また、これに関連して、求人広告あるいは採用時の説明と異なることが紛争の要因となるケースも散見される（予定より派遣期間が短縮されたことが問題となった例として30206などがある）。

¹⁹ なお、期間満了時に雇用が終了する場合は、後述の雇止めの問題である。

(2) 整理解雇

三者関係事案における整理解雇事案は 21 件と、雇用終了事案の約 11.9%、三者関係事案全体に占める割合としては 7.8%と、普通解雇に比べると件数は少なめである。第 5-3-5 表に示すとおり、整理解雇に分類されている事案は、派遣に比べて請負の方が多くなっている²⁰。整理解雇事案の合意による解決は 28.6%となっているが、取下げに分類されている 5 件のうち 4 件は、同一の利用者に対する複数労働者によるあっせん申請の事案であり、同事案は手続外で和解したための取り下げとなっていることから、実質的には普通解雇と同様に半数近くが合意によって解決していると評価できる。業種別にみると、製造業、飲食・給食業について、紛争全体に占める整理解雇事案の割合が、平均に比べてやや高くなっている。製造業の事業の件数がやや多いことについては、景気悪化の影響も考えられよう。

第 5-3-5 表 整理解雇・就労状況

	度数	パーセント
派遣	3	14.3
請負	13	61.9
職業紹介	1	4.8
その他	4	19.0
合計	21	100.0

第 5-3-6 表 整理解雇・終了区分

	度数	パーセント
合意成立	6	28.6
取下げ等	5	23.8
被申請人不参加の打ち切り	4	19.0
不合意	6	28.6
合計	21	100.0

第 5-3-7 表 整理解雇・就労状況と終了区分のクロス表

	終了区分				合計
	合意成立	取下げ等	被申請人不参加の打ち切り	不合意	
派遣	0 .0%	1 33.3%	2 66.7%	0 .0%	3 100.0%
請負	4 30.8%	4 30.8%	1 7.7%	4 30.8%	13 100.0%
職業紹介	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	1 100.0%
その他	2 50.0%	0 .0%	1 25.0%	1 25.0%	4 100.0%
合計	6 28.6%	5 23.8%	4 19.0%	6 28.6%	21 100.0%

²⁰ もっとも、普通解雇の項目で触れたように、普通解雇に分類されている紛争においても、経営上の要因が関係している事例も一定程度存在する。特に、(派遣先の経営難が原因かどうかは分からないが)派遣契約を打ち切られたことを理由とした派遣労働者の解雇を、整理解雇に分類とした場合には、派遣労働者の整理解雇事案が増加することとなる。本報告書においては、普通解雇・整理解雇のいずれにも分類することが可能である事案については、データ処理の都合上、申請内容および労働局での分類を参考にいずれかに割り振っているため、この点は割り引いておきたい。

第 5-3-8 表 整理解雇事案・業種別

	度数
製造業	9
貨物運輸・物流	1
飲食・給食業	3
情報処理・情報技術	1
住宅・不動産	1
専門サービス業	1
その他	5
合計	21

具体的な紛争類型についてであるが、製造業請負に典型的に見られるのは、労働者が担当している部署・部門において、発注元からの受注が減少したこと（10200 など。なお、本事案は、使用者側から景気が回復すれば再雇用に努めるとする、いわゆるレイオフ的な提案がなされたが、合意には至らなかった）を理由とする整理解雇である。また、赤字が増加している等、経営が悪化していることに伴う経営判断として整理解雇が行ったとする場合も存在する（10207、30535、30233）。このほか、情報処理の分野においては、得意先との契約が打ち切られたことにより、当該労働者の派遣先がなくなったとして整理解雇の対象とされるケースもある（30534）。さらに、給食事業の下請会社で原材料費の高騰および受注者との値上げ交渉の不調を理由に、賃金の高い労働者を解雇するという事例（30568）もある。

また、派遣の事案においても、派遣先の赤字を理由に派遣契約を打ち切られたことによる解雇という事案が典型的に存在する（30303）。また、普通解雇の事例でも類似の事例が存在したが、派遣先から契約を打ち切られたというだけでなく、新たな派遣先も見つからないことを整理解雇の理由とするものもある（20139）。なお、請負においても、発注者から委託契約を打ち切られたため、他の勤務場所への異動が打診されたが、条件が合わないとして断ったため整理解雇扱いとされた例も存在する（30028・30029）。

また、勤怠不良・素行不良があると使用者が判断している労働者について、経営悪化による人員削減に合わせて整理解雇したという事例も存在する（20178）。また、経営不振を理由としているが、具体的な説明がないことから、真の理由は別にあると労働者が考えている例もある（異動拒否が理由と主張するものとして 20208）。

なお、整理解雇事案においては、申請人労働者がいわゆる整理解雇 4 要件を満たしていないことを主張する例が多い。具体的には、整理解雇をしなければいけないほど経営が悪化しているとは思えない（10200、10207、20178、30303、30503～30506）、自身が解雇対象となる理由が分からない・説明がない（10200、10207、20178、30303、30503～30506）、解雇回避努力をしていない（20178、30568）、十分な説明がなされていない（20178、20198）などである。

また、普通解雇の項でも触れたが、整理解雇の場合においても、整理解雇するので退職届を書くようにと指示を受け、指示通りに記載したところ失業給付を受ける段階になって自己

都合退職扱いとされていることが問題となるという事例も存在する（20125）。

なお、整理解雇の場合、労働者の側に帰責事由が存在しないこともあってか、労働者の側が強く復職を求めるケースがあり、結果として金銭解決とは異なる解決方法が模索されるケースがある。上記 10200 の事例もそうだが、30534 では、しばらくの間申請人労働者を休職扱いとし、期間到来後は被申請人会社はワークシェアリング等により雇用の確保に努める旨の合意がなされた。

最後に、最終的には経営不振を理由に整理解雇としているが、それ以前に派遣先への直接雇用のための採用試験を受けたところ、理由の説明がなく不合格とされた点を問題としている例もある（10251）。

(3) 懲戒解雇

三者関係における懲戒解雇の事案は、20120 の 1 件である。同事案は、貨物運輸業務に従事していた申請人労働者が、遠方への運航予定が入ったため、専務に運行費の前借（ガソリン代等）を依頼したが断られたため、暴言を吐いてしまったことにつき、後日反省文の提出を求められたため、平成 20 年 8 月 25 日に反省文を提出したところ、反省が見られず、就業規則上の懲戒解雇規定に該当するとして、同年 9 月 25 日付解雇を予告されたという事案である。これに対し、懲戒解雇が不当であるとしてこれにより被った経済的・精神的損害に加え、予告期間中に取得した年次有給休暇の賃金の未払いを合わせた 1,500,000 円の支払及び、無理な業務命令を課せられたために速度違反で支払うことになってしまった反則金の支払を求めてあっせん申請したものである。一般的な労働者の懲戒解雇事案と同様のタイプの事案であり、三者関係としての特質性は見受けられない。

(4) 退職勧奨

三者関係事案における退職勧奨事案は 14 件となっており、雇用終了事案の約 8.0%、三者関係事案全体に占める割合としては 5.2%となっている。就労区分別の内訳は、派遣が 4 件（占有率 3.0%、うち合意解決 2 件、不参加打ち切り 1 件、不合意打ち切り 1 件）、請負が 9 件（占有率 8.3%、うち解決 3 件、不合意打ち切り 1 件、不参加打ち切り 5 件）、その他が 2 件である。

一般に、退職勧奨に関して紛争が生じるケースとして多くみられるのは、使用者の直接的な圧力あるいは誘導によって自己都合退職に追い込まれたとして、こうした圧力あるいは誘導を違法な退職勧奨として争う事案である（第 2 章参照）が、三者関係事案においても同様のケースは見られ、圧力型としては、「有期契約労働者として雇用され、受注先の集配業務に従事していたところ、日頃からいじめ・暴力・恐喝を度重ねて受けており、その後、ある日突然呼び出されて総務課長ほか 2 名から退職強要され、退職届を書かされたとして慰謝料および退職強要による経済的損害の支払を求める」という事案（30434）、誘導型としては、「社

長から呼び出しを受け、うまく話をもっていかれて自己都合退職ということで退職届に署名捺印をさせられてしまった。本来は解雇である所を解雇手当の支払を逃れるために悪質な退職勧奨で自己都合退職扱いとされた」とする事案(30600)、「有期雇用契約の更新を繰り返しながら受注先〔製造業〕で就業していたところ、人員整理のためとのことで退職勧奨を受け、同意書を提出した。しかし、本当は辞めたくなかった」とする事案(10080)、「被申請人に雇用され、被申請人の親会社から請け負っている駅および鉄道車両の清掃業務に従事していたところ、駅の非常ボタンを押すいたずらをしたこと等、勤務上の不始末を理由に退職勧奨され、退職した。しかし、退職勧奨の理由とされた勤務上の不始末は、解雇の理由となるほどのものではないとして、違法な退職勧奨により退職に追い込まれたなど(申請人は障害者であり、そのことに対する指導・配慮が不十分であったことも主張している)として謝罪及び慰謝料の支払いを求めた事案(10091)などである。また、退職勧奨の動機としては、10091事件のように申請人本人〔勤務態度・能力等〕に起因するものもあれば、上記10080事件のように、経済的理由によるものもある(ただし、同事件は、使用者側は、人員整理の事実を認めつつも、申請人については無断欠勤等の勤務態度が理由であるとしている)。

また、退職勧奨に関する紛争は、上述のような直接的な圧力または誘導によるものだけでなく、さまざまな要因により労働者が退職に追い込まれたと主張するものがあり、これを一種の違法な退職勧奨とみなしてあつせんを申請するケースもみられる。

具体的には、①ハラスメント型の違法な退職勧奨を訴えるタイプとして、「年俸額を一方的に下げられ、また派遣先(受注先)で受けた暴行について、対応を怠ったこと、上司からパワハラ・モラハラを受けたこと等について、申請人を退職に追い込むための違法な退職勧奨であった(なお、申請人は最終的には解雇されているが、復職は求めている)として、年俸額の差額等の支払いを求めた事案(10151)が、第二に、②配置転換及び労働条件の変更によって退職を余儀なくされたことについて違法な退職勧奨としてあつせん申請するタイプとして、「パート労働者として警備業務に従事していたところ、配転命令がなされ、勤務時間帯が合わないことから拒否したところ、異動できない場合は辞めてもらうしかないと言われて不本意ながら自己都合退職に追い込まれた」とする事案(30234)、「給食業務の受託を業とする被申請人に雇用され、店長として勤務していたところ、別の職場に異動して欲しいという話となったが、労働条件が違うことおよび通勤距離が長くなることにより、勤務が難しい旨を被申請人に伝えたところ、退職勧奨を受け、転勤に応じられないなら辞めてもらうしかないと言われたため、退職を余儀なくされた」とする事案(30407)、「被申請人の準社員として駐車監視員の業務に従事していたところ、待機所での副所長にあたる統括代行の業務上の誤りを指摘したことが原因で、有給休暇の取得禁止等、陰湿ないじめを受けるようになり、加えて、長期入院状態の長女の見舞いのため、極力転勤を避けたい旨希望していたにもかかわらず、あるとき有給休暇を申請した直後に、通勤時間がこれまでの倍の時間がかかる待機所への転勤命令が出され、これに対して家庭の事情を聴いてほしいと願い出たところ、転勤

命令拒否であるとして退職届の提出を命じられた」とする事案（30318）が、第三に、③私傷病等による休職中（満了時）に退職勧奨されたとしてあっせん申請するタイプとして、「被申請人に雇用され、正規従業員のプログラマーとして、発注元会社に出向する形で勤務をしていたところ、パニック障害の持病により休職状態となった。その後、医師による就業可能の診断書を提出したにも関わらず、完全に治っていない、また倒れるかもしれない等として復職を拒否され、取締役管理部長より退職を強要された」という事案（30649）、あるいは「有期契約労働者として被申請人に雇用され、派遣先にて派遣労働者として勤務していたところ、胃腸炎のため4日間欠勤した。その後、被申請人の指定病院での診断を受けさせられ、結果次第で雇用継続の有無を決めるとされていたが、その後被申請人から呼び出され、言われるままに退職届を提出させられた」とする事案（10169）がある。また、これに類似の事案として、「製造業に派遣されて就労していた女性労働者が、産休明けに元の派遣先に再派遣を依頼したところ、派遣先に不景気の影響で仕事がなくなったと断られたためとして退職勧奨を受けた」とする事例（20177）もある（なお、この事件では、早産により入院した際に、労務が提供できないとして退職勧奨を受け、いったんは退職に合意したが、夫が苦情を申し立てて退職合意書が破棄されたという事実もある）。

このほか、厳密な意味での退職勧奨の事例に分類されるかは微妙であるが、「1カ月契約を更新して登録型派遣労働者としてテレホンアポインターの仕事に従事していたところ、成果と報奨金の関係について派遣元を通じて派遣先に問い合わせをしたところ、(契約期間中であるにもかかわらず)『派遣先からいらぬといわれたので辞めてほしい』と言われたため、これに対し解雇予告手当の支払いを求めたところ、解雇を撤回して元の職場に派遣するよう言われたが、一度クビと言われた派遣先に対しては信頼が持てないとして、同じ職場への派遣を希望しない旨を伝えたところ、自己都合退職扱いとされた」というもの（30616）もある。

(5) 採用内定取消

三者関係事案における採用内定取消事案は13件となっており、雇用終了事案の約7.4%、三者関係事案全体に占める割合としては4.8%となっている。就労区分別の内訳は、派遣が4件（占有率3.0%、うち合意解決2件、不参加打ち切り2件）、請負が4件（占有率3.7%、うち解決3件、不合意打ち切り1件）、職業紹介が5件（占有率41.7%、うち合意解決3件、不参加打ち切り2件）である。

採用内定取消にかかる紛争は、一般的な事例と同様、採用が内定（あるいは決定）した（あるいはその旨を労働者が認識した）後に、会社の都合により採用が白紙に戻されるという事例（10006）が典型であるが、三者関係事案に特有の事例の典型として、採用内定後に、急遽派遣先の人員削減のため不採用となったと通告されたという事例（30188）、あるいは製造業の請負企業において受注先からの急な生産中止通告を受けたことを理由とする内定取消の事案（20140）といった例が見られる。また、厳密には内定取消とは異なる事案であるがこれに

類する事案として、登録型派遣の事案において、採用が内定しながら派遣先の都合で就労開始時期がたびたび延期され、就労できないことにつき、経済的および精神的損害に対する補償を求めてあつせん申請を行う例も見られる（30036、30364）。こうした事例では、派遣元は、結果として申請人労働者に不利益を与えたことを認めつつも、派遣開始までは労働契約は発生していない、あるいは派遣先の都合であつて派遣元たる被申請人に責任はない等と主張するが、この点、第一に登録型派遣において労働契約の締結時期がどこに設定されるのかという法的な問題が生じるとともに、他方で、派遣先の都合による場合は、派遣元が労働者派遣契約の締結にかかる派遣先の契約締結上の過失を追及すべきであつて、派遣先の都合であることは派遣元の責任を直ちに免れさせるものではない点に留意すべきであろう。

なお、職業紹介にかかる事案の半分が採用内定取消事案である点をここで指摘しておく。職業紹介にかかる事案は、基本的に紹介先に請求がなされており、そして、その事例のほとんどが、採用内定（と労働者が認識した）時点において提示されていた（あるいは紹介会社の説明により労働者が認識していた）労働条件を、後になって被申請人が変更しようとし、これに申請人労働者が異議を申し立てたところ、内定を取り消しとされたというものである。求人票あるいは紹介会社による労働条件の説明不備等は、労働条件に関する紛争でもしばしば問題となつており、採用段階での労務提供先および仲介者による労働条件に関する説明不備が、紛争発生のおよび少なからぬ要因となつていくことが指摘できるだろう。

(6) 雇止め

三者関係事案における雇止め事案は 47 件となつており、雇用終了事案の約 26.7%、三者関係事案全体に占める割合としては 17.4%となつている。

就労状況別にみると、派遣の割合が高く、普通解雇と同数である一方で、請負の割合が低くなつている。これは、登録型派遣を中心に、派遣労働契約関係の多くが、有期労働契約に基づいて成立しているのに対し、請負については、下請企業に雇用されている労働者は正規雇用の者も非正規雇用の者も混在していることから生じている差であると考えられる。終了区分別にみると、合意成立の割合が 46.8%と、これは雇用終了事案一般と同様の傾向であるが、就労状況別に終了区分を見ると、請負では母数が少ないことを考慮するとしても、9 件

第 5-3-9 表 雇止め・就労状況

	度数	パーセント
派遣	36	76.6
請負	9	19.1
その他	2	4.3
合計	47	100.0

第 5-3-10 表 雇止め・終了区分

	度数	パーセント
合意成立	22	46.8
取下げ等	2	4.3
被申請人 不参加 打ち切り	13	27.7
不合意	10	21.3
合計	47	100.0

第 5-3-11 表 雇止め・終了区分と就労状況のクロス表

	就労状況			合計
	派遣	請負	その他	
合意成立	14 38.9%	7 77.8%	1 50.0%	22 46.8%
取下げ等	2 5.6%	0 .0%	0 .0%	2 4.3%
被申請人の不参加 による打ち切り	12 33.3%	1 11.1%	0 .0%	13 27.7%
不合意	8 22.2%	1 11.1%	1 50.0%	10 21.3%
合計	36 100.0%	9 100.0%	2 100.0%	47 100.0%

第 5-3-12 表 雇止め・業種

	度数
製造業	5
貨物運輸・物流	4
飲食・給食業	1
清掃業	2
建物・施設管理	3
病院・薬局・福祉施設	2
コールセンター・オペレーター	2
旅客運輸	1
教育	2
金融業	1
通信業	1
小売・接客業	5
公共部門・ 財団法人	2
その他	16
合計	47

中 7 件が合意による解決が成立しているという極めて高い合意成立率となっている。業種別にみた場合、意外にも製造業の件数はさほど多くない。

紛争の発生類型についてみると、普通解雇事案と同様、雇止めの理由については多岐にわたる。典型的なものとしては、労働者の勤怠不良（遅刻・無断欠勤・早退（10102、30396）、派遣先の上司の指示を聞かない（20088）、業務上のミス（30584）、業務処理のミスあるいは勤務態度不良につき指導しても改善されない（30392、10106 等）、成績不良（30448）、視力低下に伴い業務の一部が担当できなくなったこと（30553）、1 カ月契約を更新してきていたところ、体調不良による労務の不履行（30315、30431）、精神疾患（発作的なリストカットを理由に自宅待機を命じられ、期間満了と同時に雇止め（40031）。うつ病で長期欠勤し、退院後、復職の申出および翌月のシフトを確認したところ、雇止め（30412）、高齢であること（雇止め時 65 歳で、被申請人は定年と主張、申請人は定年について聞いていないと主張（20083）、雇止め時 68 歳（30592）、雇止め時 66 歳、申請人は健康であれば 70 歳まで勤務できると聞いていたと主張（30277）、派遣先における人間関係・協調性の欠如（30355、30332、30335、

30294、30181、30241)、成績不良+職場内の人間関係の不良(30051)、派遣先の減産(10128、30300、30440、30439)、人員配置上、削減の必要が生じた(30397)といった具体的な理由が挙げられているものも多い一方、単に派遣先との契約が終了した(20004、30174、30500、30015、30267)とするのみで、契約終了の具体的な理由を示さない例も少なくない

また、雇止めの理由をめぐっては、そもそも派遣先から契約を打ち切られたことを理由とされ、より具体的な理由の説明がないことについて、申請人労働者が納得いかないとする例や、現場担当者からは契約の継続を要望されていたにもかかわらず、上層部の判断で雇止めされたことにより期待が裏切られたとする例(20004)も存在する。このほか、特殊な事案として、派遣先の業務縮小にともなって派遣契約が終了となったという理由で雇止めされたが、実際には他の派遣労働者がその後も申請人労働者が担当していた業務を代わって担当しており、申請人労働者を排除するための雇止めだったのではないかと主張する例(40036)も見られる。

また、普通解雇の事案でもみられたが、派遣先からの労働者派遣契約の不更新に伴って雇止めを行う際、新たな派遣先の紹介をめぐって紛争となっている例も少なからずみられる。具体的には、被申請人である派遣元が、端的に新たな派遣先はないとのみ述べる例(40036)、他の派遣先も探したが、相手先から合意が得られなかったとして、雇止めもやむを得ない旨を主張する例(30500等)に加え、被申請人である派遣元が、申請人労働者の雇止めに対する補償の請求に対して、条件が合わずに実際の派遣には至らなかったが、新たな派遣先を紹介しており、雇用関係を終了したという認識はないと主張する例(10102)、新たな派遣先を紹介したが、申請人労働者がこれを拒否したと主張する例(10128、30181等)、などがある。もっとも、このように新たな派遣先を紹介したにもかかわらず申請人労働者がこれを拒否したとする事案については、従前と業務内容が異なる、賃金が下がる、派遣先が遠方である(30174、30294、30448、30513)など、申請人労働者にとって不利益を伴うものとなっていることが少なくなく、派遣元あるいは派遣先の都合で一方向的に雇止めをされたにもかかわらず、新たな派遣先において労働条件が引き下げられることに納得がいかないという心理から紛争に至っているものと考えられる(これに対し、30513のように、派遣元側が、派遣先が異動することによって派遣労働者に負担が生じるのは当然という立場を示すものもある)。

このほか、派遣先の都合による雇止めの後、新たな派遣先が決まらないことに加え、状況についての明確な説明もないことを補償を求める理由としてあげる事例もある(30106)。また、雇止め事案の中には、最初の契約を試用期間的に用いて、試用期間満了後の雇止めとして紛争が発生する例もある。試用期間満了後の本採用拒否(雇止め)については、労働者の能力不足等が理由としてあげられることが多いが、その際、三者関係事案においては、派遣元の説明になかった能力を派遣先で求められた結果、試用期間後に雇止めとなったとする例が散見される。具体的には、パソコン入力が不得意であることを理由に雇止めされたが、派遣元からパソコン入力の能力が必要であるとは聞かされていなかった(30291)、等である。

同様に、紹介予定派遣の事案で、正社員登用を前提に紹介予定派遣を受け、有期労働契約を被申請人と締結し、紹介派遣先で就労していたところ、契約満了と同時に雇止めが通告されたことにつき、正社員になれるとの説明を受けて、他の紹介を断って就労したにもかかわらず、これを裏切られたとして経済的・精神的補償として、400,000 円の支払を求めるという事案もある。

また、雇止め事案一般にみられるものであるが、契約期間の設定は形式だけで長期間働ける、将来的に派遣先の正社員あるいは契約社員になれる等と再三聞かされ、長期間の雇用継続を期待させておきながら、派遣先の都合というのみで雇止めされたとする例も散見される（30427 など。なお、この事案では、採用の段階で、派遣先メーカーとの面接もあり、派遣先担当者から長期で働けると聞かされたので、採用に応じることにしたという旨の申請人労働者の主張もなされている）。

(7) 自己都合退職

三者関係事案における採用内定取消事案は 17 件となっており、雇用終了事案の約 9.7%、三者関係事案全体に占める割合としては 6.3%となっている。就労区分別の内訳は、派遣が 7 件（占有率 5.3%、雇用終了占有率 8.5%、うち合意解決 3 件、不合意打ち切り 1 件、不参加打ち切り 2 件）、取下げ（自主解決）1 件）、請負が 9 件（占有率 8.3%、雇用終了占有率 12.3%、うち合意解決 5 件、不合意打ち切り 2 件、不参加打ち切り 0 件、取下げ 2 件）、その他が 1 件である。

紛争の類型としては、原因は定かではないが、何らかの理由で派遣契約期間満了前に自己都合退職せざるを得なくなった（30089）というものもあるが、多くはいじめ・嫌がらせが原因で自己都合退職に追い込まれたというもの、あるいは労働条件の変更、あるいは配置転換により自己都合退職に追い込まれたというものである。この点、退職勧奨と類似しているが、違いがあるとすれば、申請人労働者が、当該使用者の行為に対して、申請人労働者を退職に追い込む意図を有していたとみなしていたかそうでないかの差である。

また、自己都合退職に関する紛争として多いのは、有給休暇の消化に関する事例である。

さらに、やや特殊な例として、30089 がある。この事例は、平成 17 年 7 月 8 日に被申請人に雇用され、平成 19 年 3 月より正規従業員として申請外 E 電鉄の車掌業務に従事していたが、平成 20 年 4 月 30 日に退職を申し出、翌 5 月 1 日に退職届を提出した。しかし、退職を拒否された。退職の意思表示をして 2 週間が経過しており、円満な労働契約の解約を求めてあっせん申請したという事例である。使用者側は、車掌の養成に 10.5 か月～12 か月かかるという性格上、退職期間を 6 月及び 12 月に限定し、退職は 1 年前に申し出ることを就業規則に規定していると主張しているが、こうした主張は民法 627 条の規定により無効となる。ただし、こうした事例に関して、養成費用を肩代わりさせるという手法が今後発生するおそれがあるのではないかという問題はなお残されていると思われる。

2 就労環境

三者関係事案において、雇用終了に次いで件数が多く、270 件中 62 件、23.0%を占めるのが、いじめ・嫌がらせをはじめとする就労環境にかかる事案である。

就労環境にかかる事案については、個別にみた場合は、就労形態等による固有の紛争発生状況は存在するものの、全体的な数量的観察から明らかになるような就労形態・業種その他の差異による紛争発生の傾向の違いは必ずしも明確ではなく、就労形態・業種等にかかわらず紛争が発生する傾向にあるようである。

- (1) 就労環境にかかる事案のほとんどは、いじめ・嫌がらせを受けている旨を労働者が訴えるというものであり、典型的なものは、被申請人の正社員に誹謗中傷される等の嫌がらせを受けた（20186～20191、慰謝料 300,000 円を請求）、職場の同僚から侮辱発言を受けた（30543、謝罪文の提出を請求）、業務の進行について過大な圧力をかけられ、トラブルが生じた際にすべての責任を押し付けられる（30034、30035、派遣元・派遣先の双方に対して 600000 円を請求）といった、就業先の直用（正規）労働者による嫌がらせの類、あるいは同僚（同一派遣先の派遣労働者同士など）による嫌がらせ、業務についての過重圧力であるが、これに加えて、いわゆるパワーハラスメントを訴える事例も少なくない。

このほか、派遣先における派遣労働者が 1 人で、業務上の指示やマニュアルもなく、教育指導も不十分であったことにつき、差別・嫌がらせをされていたとする例（10164,10165、結果的に契約期間満了前の退職に追い込まれたとして、残期間分の賃金相当額の 7 割を派遣先、3 割を派遣元に請求）、労働条件の変更を、労働者自身が嫌がらせと受け止めるケースも見られる（20212 など）。

- (2) 就業環境にかかる事案は、解雇、自己都合退職など、態様はさまざまであるが、結果として雇用終了につながるケースが多いのも特徴である。具体的には、前任者からの引き継ぎがなく、仕事を与えられない状況が続いたため、精神的な苦痛などから自己都合退職に追い込まれた（20148）とする例、「オカマ」扱いされる・「辞めてもらってかまわない」と言われる等の嫌がらせを受けて退職に追い込まれたことについて、実質的に解雇と主張する例（20073）、委託元の研修所食堂で勤務をしていたところ、料理長からたびたび嫌がらせ（パワハラ）を受け、退職に追い込まれたとする例（20075、経済的損害として賃金 1 カ月分、精神的損害として賃金半月分の合計 1.5 カ月分の賃金相当額の支払を請求）などのように、いじめ・嫌がらせを中心とした就業環境にかかる問題によって雇用終了につながったことから紛争が発生している事案のほか、派遣先の上司であるリーダーからパワハラを受けた際に、派遣先相談窓口および派遣元の担当者に改善を求めたが、納得のいく解決が得られなかったため、退職に追い込まれたと主張する例（30524）のように、就業環境に関する問題が発生した際に、きちんとした対応や納得のいく解決が得られなかった結

果として雇用終了につながったとして紛争となるケースも散見される。

こうした、就業先における職場管理が問題となって紛争となるケースが存在する一方、被申請人労働者からいじめを受けた旨の申出を受け、関係者から事情聴取を行ったところ、いじめの事実は確認できないため、その点について被申請人労働者と確認をし、かつ被申請人労働者の関係者から、この件に関連して被申請人労働者と同一の事業場に派遣されているスタッフが精神的苦痛を受けているため、これを止めてもらうように求めて使用者側（派遣元）があっせん申請をしたという事例（30041）もあり、三者関係事案における労務供給場所での職場管理の難しさが浮き彫りになっている。

3 労働条件

三者関係事案における労働条件の引下げに関する紛争は270件中43件と、15.9%を占めている。このうち、賃金の引下げに関する紛争が14件、その他の労働条件引下げに関する紛争が2件（交通費の不払い、月給制から仕事1回あたりの請負制への変更）、その他の労働条件に関する紛争が27件ある。もっとも、このその他の労働条件に関する紛争のうち、そのほとんどが、退職に伴う有給休暇の消化に関する紛争である。その意味で、労働条件の引下げ（不利益変更）にかかる紛争は270件中16件にすぎない。全事案の中に占める労働条件にかかる紛争の割合もそれほど高いわけではないが、三者関係事案についてみた場合、特に登録型を中心とした労働者派遣については、基本的に（長期的な）雇用継続を前提とした労働条件の変更にかかる紛争は、発生しにくいという側面があるものと考えられる。

派遣関係における労働条件引下げ事案の典型例としては、情報技術者の常用派遣労働者として勤務していたところ、年俸額を一方向的に下げられた例（10151、最終的には解雇され、また派遣先で受けた暴行について対応を怠ったこと、派遣元の上司からパワーハラスメント・モラルハラスメントを受けたこと等を理由に、年俸額の差額5カ月分および賃金1カ月分相当の計1,050,000円の支払いを請求）のような、常用派遣労働者における労働条件引下げ事案がある。また、請負の事案では、被申請人が受託しているホテルの清掃業務に従事しているところ、採用当初に比べシフトに入れる日数が少なくされたと主張する例（20182、嫌がらせでシフトを入れてくれなかったことによる経済的損害および侮辱による精神的損害を合わせた500,000円の支払いを請求）のように、主として勤務シフトの減少が問題となっているケースが典型である。

また、有給休暇の消化にかかる紛争については、特に請負の事案において、被申請人が受注していた業務につき急に受注できなくなった結果、有給休暇の消化をできないままに退職させられるという事案が多く存在する。特に、公共部門の施設管理等の業務の受託者においては、年度末ぎりぎりになって次年度の受託の有無が決まる結果、受託できなかった場合に突然の業務終了となって有給休暇の消化に支障をきたすという例が散見される（10062、10201～10206など）。

4 人事

三者関係事案における人事に関する紛争は、14 件（5.2%）である。労働条件に関する紛争と同様、配置転換を中心とした人事に関する紛争²¹は、継続的な雇用を前提とするものが基本であるため、登録型を中心とした派遣労働にはそぐわないという面があり、件数が少ないものと思われる。

請負関係における人事（配転）事案は、その多くが、発注者からのクレームを受けたことを理由とした就労先の変更である（10035、10129、30039、30182）。発注者からのクレームは、前述のとおり、請負事案における普通解雇の理由としてしばしば生じるものであるが、解雇という形ではなく配置転換の形で問題となるケースがしばしばある。このような場合、労働者側が元の職場への復帰を求めてあっせん申請を行ったことに対する使用者の主張は、そのほとんどが「顧客の要望であるので元の職場への復帰は不可能である」というものである。こうした発注者のクレームが果たして合理的な内容であるかどうかは必ずしも明らかではないが、被申請人使用者が、発注者に対する立場が弱い結果として、仮に発注者のクレームが合理的なものでなかったとしても、被申請人としては従わざるを得ないという問題が生じている可能性は指摘できよう。

第4節 紛争事例の紹介と分析

第3節においては、三者関係事案における紛争類型別の整理を行ったが、本節においては、三者関係事案における典型的な事例を取り上げ、より詳細な事実関係を紹介するとともに、事例分析を行うこととする。

1. 派遣元による雇止めの事案（1）（事件番号 21004）

事案の概要

申請人 X は、労働者派遣を業とする Z 社の登録型派遣労働者として登録後、平成 16 年春より Z 社に派遣労働者として雇用された上で派遣先 B 社に派遣されて、オペレーターとして勤務をしていた（業務内容は、「派遣期間の制限が除外される 26 の専門業務」に該当するものであった）。X の B における職場では、X を含む 20～30 人が派遣労働者として勤務しており、現場の上司は F 部長であった。なお、Z 社は、その後、組織変更により Y 社（被申請人）となったが、X は引き続き Y 社から Z 社に派遣される形で勤務を継続していた。

X は、6 か月を期間とする有期契約の更新により勤務を継続していたところ、平成 20 年冬に、契約期間の満了をもって、Y 社から雇止めをされた。この際、契約期間満了の 2 ヶ月半

²¹ 懲戒に関する紛争は、本報告において検討対象とした 4 局における三者関係事案では存在しなかった。

ほど前に、F部長から、「実際の業務内容について、専門業務以外の業務が1割を超えて含まれている」ことを理由に、今回の期間満了以降、契約の継続ができない旨が伝えられたが、XがBの派遣先責任者およびYの派遣元責任者に派遣の継続の希望を申し出たところ、「書面上の不備を是正すれば、継続雇用が可能である」旨の回答がなされた。ところが、契約期間の1ヶ月半ほど前になり、F部長から再度、期間満了後のXにかかる労働者派遣契約の打ち切りを通告されたため、Yの担当者であるDと話し合いを持ったところ、「B社から、人員が足りているとの理由で、Xにかかる労働者派遣契約が打ち切られることとなったため、今回の期間満了をもってY社とXとの雇用契約を更新せず、打ち切りとする」と雇止めを通告された。

これに対しXは、同人にかかる労働者派遣契約の打ち切りの理由が変遷しており、納得できるものではないとして、精神的・経済的損害に対する補償として500,000円弱の支払いを求めてあっせん申請を行った。

あっせん手続の経過

Yは、「労働者派遣契約の打ち切りの理由については、話し合いの際に説明したとおりであって、非はない」と主張し、あっせん委員による調整によっても歩み寄りがなく、打ち切りとなった。

分析

雇用終了に関する紛争は、解雇・雇止め等、雇用契約を終了させる使用者の行為によって発生するのが当然であるが、使用者による雇用終了行為が行われる際、労働者に対してなされる説明が納得のいくものでない場合、紛争を発生させる間接的な要因となることがしばしばある。

この点、派遣等の3者間の労務提供関係にある場合、雇用主である派遣元が労働者に対して説明する理由と、派遣先が労働者に対して行う労働者派遣契約の打ち切りの理由が食い違う（あるいは理由の説明を拒む、理由が変遷する）ことがしばしばあり、このことが労働者の不信感を醸成して紛争をより悪化させる場合がある。

特に、労働者派遣関係の場合、派遣元は、「派遣先に労働者派遣契約を打ち切られたから」と理由を説明することが多く、これに対し、派遣労働者は、「なぜ労働者派遣契約が打ち切られたのか」を知りたい（一般的な労働契約関係であれば、このことが「解雇理由」となる）と考える場合が多いのに対し、この点の派遣先の対応は不十分であるケースが多く、こうした派遣先の対応が紛争を惹起させている側面があるものと考えられる。

参考（事件番号 42045）

事案の概要

申出人 X は、平成 19 年秋から、派遣会社 B から派遣労働者として雇用され、Y に派遣されて受付業務に従事していた。当初の契約期間は 1 カ月であり、更新後の契約期間は 2 ヶ月単位であるとされ、更新については期間満了の 1 カ月前に行われるものとされていた。ところが、最初の更新を終え、2 回目の期間が満了する約 20 日前になって、Y の上司である A 課長から、更新については留保すると言われ、さらにその 2 日後に、次の更新はなくなったと通告された。これに対し X は、更新をしない理由を尋ねたが、A は「雇用契約のことは派遣元である B に聞いてくれ」と言うのみで、不更新の説明がなされなかった。そこで X が B の担当者に理由を尋ねたところ、「Y における受付業務の体制の見直しにより人員を 1 人削減することになり、成績順で X が不採用（不更新）となった」と回答されたため、その点を A 課長に確認したが、回答がなされないまま、契約期間満了として雇用関係を終了させられた。

これに対し X は、労務提供先である派遣先 Y から契約の終了の理由の説明がないことを不服として、助言指導を申し出た。

2. 派遣元による雇止めの事案 (2) (事件番号 41036)

事案の概要

申請人 X は、平成 19 年夏から、派遣会社 Y に、期間 3 か月の雇用契約で採用され、派遣先 S 社に派遣されて H 工場にて就労していた。その後、3 か月ごとに契約が更新され、勤務を継続していたところ、平成 20 年秋、契約期間満了の約 1 カ月前に、Y の担当者から次の更新がない（雇止め）の旨を通告された。担当者の説明によれば、S 社が減産のために業務を縮小することになり、従来 X が従事していた業務について、派遣労働者ではなく正社員が対応することとなったのが雇止めの理由であるとのことであった。

ところが、契約期間が終了してからしばらくして、S 社の現場で一緒に働いていたパート労働者から、X の S 社への派遣が終了した翌週から、Y 社から別の派遣労働者が派遣され、X が従事していた業務を行っていると言われた。

X は、このような事実関係からすると、Y の雇止め理由は合理的なものとはいえず、納得のできるもの（雇止めの本当の理由は、S 社の現場担当者に X がよく思われていないことではないかと元同僚から聞いているとのことである）ではないとして、経済的・精神的損害に対する補償金として、賃金 3 カ月分相当の支払いを求めてあっせん申請を行った。

あっせん手続の経過

Y は、雇止めの理由は、「X が Y において就業している業務が縮小し、当該派遣業務が終了になったため」であること、またその後も同様の業務について Y から S に労働者派遣が行われていることについては、「S における再度の生産調整及び人員体制の変更の結果、当該業務について再度労働者派遣の申込みがあったため、これに応じたものである。なお、その際、X を派遣しなかった理由としては、S から X 以外のものを派遣するよう要請されたためであ

る」と主張した。

Xは、上記Yの主張に納得せず、あっせん委員の調整によっても双方歩み寄りが見られなかったため、打ち切りにより終了となった。

分析

労働者を解雇する場合には、労働契約法16条により、合理的な理由が必要であるとされ、また、雇止めについても、一定の条件の下に労働契約法16条所定の解雇権濫用法理に準じて労働者の保護が図られている。本件のように、減産を理由とした場合の解雇（雇止め）については、その後同一の業務に従事する労働者が別途雇用された場合、解雇（雇止め）に合理性は認められないと判断されるのが一般的であろう。

しかし、本事案のように、派遣先が好まない派遣労働者との労働者派遣契約をいったん終了させ、別の派遣労働者を派遣させるというケースはしばしばみられる。この場合、派遣契約が終了された労働者の能力・適性に問題がある等の場合、当該措置が合理性を有する可能性もあるが、（本事案において、事実かどうかはともかく、Xが主張しているように）人間関係等を背景として恣意的にこのような措置が取られる場合も少なくなく、問題があるものと考えられる。このような場合、派遣元が当該派遣関係を終了した労働者に対し、新たな派遣先を確保すれば、労働者の不利益を最小限のものにとどめることができるが、本事案のように、派遣契約の終了を理由として派遣元との有期雇用契約を終了させられるものとするれば、著しく不合理な事情により労働者が雇用を失うものと評価できるのではないか。

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）

（事件番号 11035）

事案の概要

申請人Xは、A社に雇用され、平成12年春より5年間にわたり同社が受託したB市内の公的施設の清掃業務に従事していたが、その後入札により同施設の清掃業務の受託会社がY社に変更となったため、Y社に転籍し、引き続き同施設で就労していた。Y社への変更後は、同一の業務内容について、担当者の人数が削減される等の事情もあり、労働条件が厳しくなったものの、なんとか3年間にわたって勤務を継続してきた。

ところが、平成20年春になって、突然、遠方のC市内にある公的施設への配置転換を命じられたため、C市内での勤務は不可能と感じ、退職をせざるを得なくなってしまった。

これまでB市内の施設で継続的に勤務してきており、不当な配置転換により退職に追い込まれたとして、経済的・精神的損害に対する補償として約500,000円の支払いを求めてあっせんを申請した。

あっせん手続の経過

使用者側は、Xが勤務していたB施設内の清掃業について、作業人員の効率化の必要があったものであり、利潤追求の観点から矛盾のない措置であると反論したが、あっせん委員の調整により、約100,000円の支払いで合意した。

分析

業務請負関係において紛争が散見されるものとして、施設管理業・清掃業等の受託会社と、これに雇用され、委託者のために労務の提供を行っている労働者との間の紛争がある。こうした紛争の典型例の1つが、業務受託会社の変更が関わっているものであり、その中でもいくつかの類型が見られる。

本事案は、その中の典型的な類型の1つであり、業務受託会社の変更の際、同一の施設における労務を継続するため、新たに業務を受託した会社に転籍をしたものの、その後に労働条件を不利益に変更される、あるいは新たな受託会社の、別の受託場所への配置転換を強いられるという場合である。

本件のように、受託会社の変更後に、旧受託会社における他の勤務場所への配置転換を希望せず、新受託会社に転籍をして就労を継続している労働者の場合、勤務場所の変更を希望しないあるいは変更が困難である場合が少なくないが、他方、新受託会社は（入札で勝つために）経費削減のため、労働者が従事していた勤務場所における人員の削減を図ることがしばしばあるため、紛争が多く発生することとなる。

法的に見れば、これは新受託会社との新たな雇用承継に際して、どのような労働条件で労働者が新受託会社と契約を締結したのか（労働契約の承継がどのようになされたのか）という問題と、新受託会社による労働条件変更の可否という問題となると考えられる。しかしながら、労働者の認識としては、受託会社に変更されてはいるものの、引き続き同一の場所で、同一の労務を提供しているという認識しかなく、またこうした新受託会社との労働契約の締結に関する契約内容の確認が曖昧になされていることが少なくないようである。その結果、後に新受託会社との発生を引き起こすこととなるケースが少なくないことから、こうした受託会社の変更に伴う労働者の契約内容の承継・変更に関する手続について、発注元・発注先の双方が明確にすることが必要ではないかと思われる。

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）

（事件番号 11062）

事案の概要

申請人Xは、平成18年春よりY社に雇用され、Y社がC市から請け負ったD施設の運営業務に従事していた。Y社とC市との運営契約は3年間の期限付きであったところ、次期の運営委託業務契約について、入札の結果E社が請け負うことになり、Y社による請負業務が次年度以降なくなることとなった。

その際、入札の結果が確定したのが、業務委託契約満了の約2カ月前であったこともあり、Dで勤務していた労働者について、有給休暇の残日数の消化が困難となったことから、有給休暇の残日数の賃金相当分を、慰労金と言う形で穴埋めをすることがY社から説明された。

Xは、その後、E社に就職活動を行った結果、E社に採用され、引き続きD施設での業務に従事することとなったが、Y社から支払いを約束されたはずの慰労金が支払われなかった。

以上のことから、XはY社に対し慰労金を支払うことを求めてあっせんを申請した。

あっせん手続の経過

Y社は、Xが雇用契約期間満了前に、Y社に無断でE社と接触し、就職活動を行ったことにつき、ノウハウの漏洩の恐れ・服務規程違反の可能性があることから、慰労金の支払いを見送ることにしたと主張した。

これに対し、あっせん委員が、労働者には職業選択の自由があることなどを示しつつ調整を行ったところ、Y社がXに対し100,000円を支払うことで双方が合意した。

分析

前述のとおり、業務請負関係において紛争が散見される施設管理業・清掃業等の受託会社と、これに雇用され、委託者のために労務の提供を行っている労働者との間の紛争の典型例が、業務受託会社の変更に関わる紛争であり、本事案は、業務受託会社の変更の際の雇用の変更に際しての紛争である。

このような事案の場合、労働者自身は当該施設において労務を行うことを予定して採用募集に応じているケースが多く、業務受託会社の変更の際は、旧受託会社に雇用されて他の勤務場所に移ることよりも、新たに業務を受託した会社に転籍し、同一の就労場所で勤務を継続することを希望する人が多い。

しかし、このような転籍をして雇用を継続することを希望する労働者に関するルール（事業承継に関するルール）が定まっていない状況においては、契約の承継についてが紛争の発生要因となることがしばしばある。

本事案のように、こうした受託会社の変更は、従前の契約が満了する直前まで決定されないこともしばしばあり、このような場合にはまして労働者は従前の勤務場所での労務提供を希望する可能性が高いものと考えられる。本事案は、こうした労働者の就職活動を旧受託会社が、ノウハウの保持の観点から問題にした事案であるが、これも、広い意味でみれば同一業務の受託者の変更に伴う、当該業務に従事する労働者の雇用の取扱いに関するルールが存在しないことから生じている問題と評価することができるであろう。こうした受託者の変更に関する労働者の契約の在り方について、発注者、旧受託者、新受託者がどのような責任を負うべきであるのか、検討の必要性があるものと考えられる。

5. 派遣先におけるいじめ・嫌がらせ事案（1）（事件番号 11065、11066²²）

事案の概要

申請人労働者 X は、派遣会社 Y1 社に雇用され、平成 16 年冬から Y2 社 M 営業所に派遣されて、事務局として OA 機器操作の業務に従事していた。X と Y1 社との雇用契約は、有期労働契約であり、おおむね 3 カ月単位で契約更新を繰り返していた。なお、M 営業所は、責任者である F 所長以下 3 名で構成されており、うち X のみが派遣労働者であった。

X が M 営業所にて勤務を始めてから 3 年弱が経過した頃、M 営業所における営業担当者（従前より F 所長と折り合いが悪かったと X）が転勤により異動となった。この頃より、F 所長は、X に対していじめの矛先を向けるようになり、ささいなこと（たまたま探しているファイルがすぐに見つからない等）で前触れもなく大声で執拗な叱責を行う、事業所内が禁煙であるにも関わらず堂々と近くで喫煙し、辞めてほしいと言っても無視する、前月末の請求書について F 所長のチェックを受けてから提出したものであるにもかかわらず、違っている点

²² 同一の事案について、派遣元、派遣先双方に対して別々に申立がなされている事案であるため、両事件を同一事案として紹介する（なお、あっせん処理もまとめて行われている）。

を指摘し、その後も1日中強い語気で指示を出す、物を置く際や扉の開閉の際にバンと大きな音を立てるなどのパワハラ行為を受けた。このため、XはY1社に事情を説明し、仕事を辞めたいと申し出た。その際は、Y1からY2と話を合意をするのでと言われ、Y2社のN支店長からF所長をきちんと指導するので勤務を続けてほしいと要請されたため、勤務を継続し、いじめも少なくなかった。ところが、それから半年ほどたったころから、再びF所長によるいじめが始まり、さらには応接室に呼び出され「電話の切り方がなんですか」などと叱責し、Xが密室の状態で一方向的に叱責するように話すのは止めてほしいと言うと「そんなことをいうならもうあなたとは契約できない」と言い、さらにXが人事部に相談の電話をするという、「そんな権利はない」「そういうことをしたらここでは仕事を続けられなくなる」と言い、返事をしないと執拗に「返事は」と言うなど一方向的に叱責され、翌日に頭痛・吐き気・めまい等の症状勤務不能となり、病院で診断を受けたところ「うつ病」と診察された。

以上を受け、Xは、Y2社（F所長）のいじめに対し、改善・苦情を申し出ていたにもかかわらず、何らの改善もみられず、うつ病発症により勤務不能となったことによる経済的・精神的損害についての補償金として、Y1社・Y2社双方に対して、休業による損失及び慰謝料を合わせて計1,500,000円弱の支払いを求めてあっせん申請を行った。

あっせん手続の経過

Y1社は、営業担当Cが、Xから相談を受ける都度、Y2社への改善の申入れを行い、うつ病の診断結果に対しても、傷病手当の案内を行う等、適切な対応を行っており、Xの要求には理由がない（ただし、問題解決のために、誠意ある対応をする）と主張した。

また、Y2社は、Xの相談を受け、F所長およびXから事情聴取を行った上で関係回復に努めたものの、従前よりF所長の指示・態度が厳しく、Xがいじめ・嫌がらせと感じたことについて、F所長の対応が感情的で配慮に欠ける点があったことは認めるとしつつ、XにもF所長の指示を拒絶する等、良好とはいえない態度があったとして、金額面について協議したいと主張した。

これを受け、あっせん委員が当事者の主張を整理した結果、Y1が300,000円強、Y2が400,000円弱を、それぞれXに対して支払うことで合意が成立した。

分析

個別労働紛争においては、いじめ・嫌がらせに関する事案が、雇用終了に次いで大きな割合を占めている。本章で検討の対象とする、三者間の労働関係においても、いじめ・嫌がらせに関する事案は多く存在するが、本件はその1例である。

本件は、Xの主張によれば、従前より他のY2社従業員についてもF所長と折り合いが良くなかったとしているように、非正規従業員に対する正規従業員のいじめ・嫌がらせと言うよりは、正規労働者においてもしばしば生じる典型的なパワーハラスメント事案が、非正規労

働者に対しても累が及んだ例と評価できそうである。

他方、Xが、派遣元であるY1社、派遣先であるY2社の双方に対して、慰謝料等の支払いを求めてあっせん申請を行っている点は、三者間の労働関係における特徴的なあらわれかたと評価することができそうである。

そして、派遣元であるY1社は、Xから相談を受ける都度、派遣先に対する改善申し入れを行っているとして、必要な対応はとっていると主張しているが、この点は、派遣労働者についてのいじめ・嫌がらせ事案において、派遣元はどこまでの対応を求められるのかという観点から、また派遣元がとりうる対応の限界という点から、興味深い例と評価することができそうである（なお、XはY1Y2双方に対して慰謝料等の支払いを求めているが、請求額は同額ではなく、Y1に対する請求額の方が若干少なくなっており、合意成立額も若干低額となっている。これは、Xの主張するいじめ・嫌がらせの直接的な加害責任があるということで、Y2社に対する請求額等が高くなっているとも評価できるであろうが、Y1については最低限の必要な対応をしていたという側面もあったのではないかと考えられそうである）。

派遣先であるY2社は、Xの落ち度を指摘しつつも、F所長の対応に問題があったことを認め、あっせんに応じている。当然のことではあるが、雇用関係はないが自らの指揮監督の下にある派遣労働者に対して、派遣先会社が、配慮義務の一環としていじめ・嫌がらせの発生を予防すべきものであることを示す事例として評価できそうである。また、Xの主張によれば、支店長の指導によりいったんはいじめ・嫌がらせが収まったが、しばらくして再びいじめ・嫌がらせが始まったとされており、いじめ・嫌がらせの事案において、いったんもつれた人間関係について、同一の職場にありながら関係の修復を図ることの困難さを示す例ともいえそうである。この点、派遣元の責任において派遣労働者を他の派遣先に異動する等の措置を図ることが望ましいのか、やはり配慮義務の一環として、派遣先が問題を生じさせている労働者を異動させる等の措置を図るのが望ましいのかという問題がありそうである。この点、本来的には後者ではないかと考えるが、派遣元は派遣先に関する人事権がない以上、派遣先に配慮及び対応を求めることはできても、問題を生じさせている派遣先労働者を異動させることができるわけではない。この場合、派遣労働者に対して異動を打診することは、当該派遣労働者の不満を惹起させる可能性が高い一方、そのまま当該派遣先に派遣を続けることが（当該派遣労働者が派遣先の変更を希望しない場合であったとしても）果たして望ましい対応なのかという問題が残りそうである。

第5節 まとめ

(1) 派遣および請負といった、本章で分析の対象とした労務供給形態については、その実態について社会的には問題がしばしば指摘されることがあるものの、裁判例としてあらわれ

る紛争の件数は必ずしも多くなく、その実態は明らかとは言えない状況にあったと思われる。

しかし、本報告書において分析の対象とした4局のあっせん件数のうち、三者関係事案は23.6% (270件)、すなわち、全体の1/4近くを占めていることになる。また、派遣労働にかかる紛争も全事案の1割以上を占めており、労働人口に占める派遣労働者の割合から比べて、紛争発生件数が高いとみることができる。このことから、第一に、派遣労働を中心とした三者間労働関係は、(裁判紛争等には表れない) 実態として、非常に多くの紛争を発生させていると言えるだろう。こうした裁判紛争には表れない三者間労働関係にかかる紛争が、なぜあっせん制度においてこれだけの量としてあらわれているかという理由については、本報告書において検討の対象とした資料のみでは確たることはいえない部分もある(第2節の小括で述べたとおり、賃金がそれほど高くなく、また臨時的・代替的な性質を有していることから流動的な性格をもつ雇用形態であるがゆえに、裁判紛争に比べて迅速かつ簡易な金銭解決が可能なあっせん制度の方が、現状においてはマッチしているという可能性は考えられよう)。とはいえ、あっせん制度を通じて、こうした裁判紛争には表れない紛争が掬いあげられ、一定の合意解決につながっていることは、事実として指摘することができる。

(2) 紛争の発生状況についてみると、三者関係事案全体としてみた場合には、正規従業員あるいは直用非正規といった他の就労形態と極端に変わるわけではない。すなわち、三者間労務供給関係においても、雇用終了をめぐる事案が多くを占める一方で、紛争は必ずしも雇用終了事案のみに偏っているわけではなく、いじめ・嫌がらせを中心とした就労環境をめぐる紛争も一定程度存在することが見て取れる。もっとも、第3節においてみたとおり、労働条件引下げおよび人事(配転)のような、継続的な雇用を前提とする労働条件の変更にかかる事項については、派遣労働(とりわけ登録型派遣)においては、その就労形態の性格上、紛争としてあらわれることは少ないということが(論理的には当然のこととはいええるであろうが)指摘できる。しかしながら、個別の類型ごとに細かく分析すると、三者関係に特有の問題も生じていることも見て取れる。

(3) 雇用終了事案において、三者関係事案に特有の問題としては、労務供給先の都合によって、その都合が合理的なものであるか否かにかかわらず、雇用喪失につながる危険があるというものが重要である。すなわち、典型的な例を挙げるとするならば、労働者派遣契約における解雇あるいは雇止めの事例においては、派遣先から契約を解約され、あるいは更新されなかったことが、解雇ないし雇止めの理由としてしばしば挙げられているが、その際に、中には労務供給先からの契約を終了する合理的な理由が示されているものもあるものの、理由が示されていない(あるいは十分な理由説明がなされていない)というケース

も少なくない。また、請負の事案においても、発注者からのクレームが付けられた場合に（むろん、そうしたクレームそのものが労働者に帰責性のあるものであって、合理的な内容である場合もあるだろうが）、当該労働者の雇用主は、顧客からの要望ということで、これに対して労働者を守る姿勢を示すというのは困難な状況となっているケースがしばしばある。また、公共部門などでしばしばみられることではあるが、入札等による急な受注先の変更により、当該就労場所で就労していた労働者が、いきなり仕事を失うケースが散見されることも指摘できる。このような場合に、三者間労務関係にある労働者が、その雇用の帰趨について、ある意味で不合理に不安定な地位におかれていることは否定できないであろう。

(4) なお、雇用終了をめぐっては、とりわけ登録型派遣労働者にかかる紛争において、雇用が終了すること自体もさることながら、それに引き続く新たな派遣先の紹介をめぐって（多くは間接的ではあるが）紛争となっているケースが多くあるということを指摘しておく必要がある。登録型派遣労働については、派遣先に対する労働者派遣契約を前提として派遣元との労働契約が締結されるという関係にあるという立場から、あるいは当該派遣契約が打ち切られた場合に、新たな派遣先を探すことについてどれほどの責任があると派遣会社が認識しているかは定かではないが、少なくとも、労働者側の認識としては、とりわけ（派遣先）会社の都合で旧派遣先との契約が終了となった場合においては、新たな派遣先を探すことについて、派遣会社は一定の責任があるという認識を有していることは、こうした紛争における労働者側の主張から明らかであり、登録型派遣をめぐっては、派遣契約が終了した後の新たな派遣先の確保が、重要な問題として存在していることを指摘しておく必要がある。

(5) 職場環境をめぐる紛争についてみると、統計的に見る限り、派遣労働者が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いということが言えそうである。これに関してまず指摘しておくべきことは、派遣労働者が申請人となったあっせん事案において、その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、職場環境をめぐる紛争に関しては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という点である。これについては、第一に、（派遣労働者の雇用それ自体に関しては派遣元が責任を負うとしても）派遣労働者の就業環境については、派遣先が（一定以上）責任を負うべきであるという認識が派遣労働者にあるということが考えられる。また、第二に、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結果として、紛争が生じるケースが多いということも考えられよう。この意味で、派遣労働者の職場環境の確保という点について、現状では派遣先が十分な対応ができていない面があるのではないかとということが考えられる。特に、第3節および第4

節において指摘したように、派遣労働者の職場環境の確保をめぐることは、派遣元の取りうる措置に限界があると考えられることから、この点についての派遣先の課題は大きいものと言えるのではないだろうか。

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、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係－

発行年月日 2010年 6月 10日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2010 JILPT

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)