



労働政策研究報告書 No.123

サマリー 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－」（サマリー）

執筆担当者

濱口桂一郎	労働政策研究・研修機構統括研究員
内藤忍	労働政策研究・研修機構研究員
鈴木誠	労働政策研究・研修機構アシスタントフェロー
細川良	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員

調査研究の目的

労働法の2大基軸は国家規制による契約への介入と労働者の団結による集团的労働条件規制であり、とりわけ後者の仕組みが集团的労使関係システムとして先進社会における労働条件規制の中心となってきた。これが紛争処理システムの設計にも影響を及ぼし、終戦直後に制定された労働法制において、労働関係にかかる紛争処理システムはもっぱら労働組合を一方当事者とする集团的システムとして構築された。そこでは、個別労働者に関わる問題も集团的枠組みで取り上げられ、解決されることが想定されていたと言える。しかし、労働組合組織率が終戦直後の55.8%から2009年の18.5%まで下がってくるにつれ、労働組合に組織されない労働者の数が増加してきた。これはとりわけ組織率1.1%に過ぎない従業員100人未満の中小企業に当てはまる。また、非正規労働者を組合員としない日本の企業別組合の慣習の下で、組合のある企業においても組織されない非正規労働者が増大してきた。

このような中で、1990年代から個別労使紛争処理システムの構築が大きな政策課題となってきた。もちろん、民事紛争はすべて裁判所に訴えて解決を求めることができるが、時間的・金銭的なコストから多くの労働者には事実上その利用が極めて困難であったのである。様々な議論の末、2001年10月から個別労働関係紛争解決法が施行され、全国の労働局において、個別労働紛争に関する相談、助言指導及びあっせんが行われている。2009年度においては、総合労働相談が1,141,006件、民事上の個別労働紛争相談が247,302件、助言・指導申出受付が7,778件、あっせん申請受理が7,821件と、極めて多数に上っている。いわば、現代日本の労働社会の現実の個別労使紛争の姿をかなりの程度掬い上げていると言える。

しかしながら、これら個別紛争処理の内容については、1年に1回、厚生労働省から「個別労働紛争解決制度施行状況」として大まかな統計的データが公表されるのみで、その具体的な紛争や紛争処理の姿は明らかになっていない。典型的と判断された事案を紹介するものはあるが、その全体像を明らかにしたものはない。

また、近年の労働問題への関心の高まりの中で、ジャーナリストによる職場の実態の告発なども多く出版され、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とした。

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。

調査研究の方法

以上のような目的の下、本調査研究では、厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室より、全国の47都道府県労働局のうち4局において2008年度に取り扱った助言・指導及びあっせんの記録について、当事者の個人情報情報を抹消処理した上で、その提供を受けた。

一つの事案についての記録と情報量において、助言・指導事案よりもあっせん事案が極めて豊富であることから、本調査研究ではほとんどもっぱらあっせん事案を対象とし、一部必要に応じて助言・指導事案を用いるにとどめた。

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

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

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

報告書の概要

(1) 個別労働関係紛争あっせん事案の概要(量的把握)

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

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

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

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

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

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

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

(2) 雇用終了事案の分析

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

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

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

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

態度や能力を理由とする雇用終了の内容をさらに立ち入ってみると、具体的な業務命令拒否や具体的な職務能力不足を理由とするものはあまり多くなく、態度で言えば、職場のトラブルや顧客とのトラブル、能力で言えば具体的な能力やミスや成果不足を示さない一般的能力不足を理由とするものが多い。さらに、態度で言えば「相性」、能力で言えば「不向き」といった抽象的かつ曖昧な理由による雇用終了も少なくない。

一方、労働条件変更拒否を理由とする雇用終了や変更解約告知など労働条件変更と関連するものもかなりの数に上る。また、労働法上の権利行使やその他の発言を理由とした類型的に客観的合理性に乏しいと思われる雇用終了も決して少なくない。

(3) 労働局あっせん事案に見る職場のいじめ・嫌がらせ・ハラスメントの実態

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

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

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

被害者におけるいじめの影響を見ると、まずメンタル・ヘルスへの影響が大きく、およそ3割の事案で何らかの精神的な問題を医師に診断されるか自ら訴えている。そのため、時間のかかる訴訟ではなくあっせん制度で迅速な解決を図り、新たな一歩を踏み出したいという意向もみられる。また、いじめを受けて退職せざるを得なくなったか、いじめ相談をしたことを理由として解雇（雇止め）されるなど、雇用への影響も多く見られる。

いじめ事案でも金銭のみの請求が77.7%と多くを占めるが、謝罪や撤回、行為の中止を求

めるものも少なくない。ただし、合意が成立する場合は金銭合意がほとんどで、謝罪等を求める場合でも使用者がいじめの事実を認めることはほとんどない。

(4) 労働条件引下げと人事労務管理の課題

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

また、このうち合意成立に至った34件について、次のようにケース分けをして分析をしている。すなわち、①労働条件の引下げを解消し、継続勤務しているケース、②継続勤務を希望するが、解決金を受け取り、退職したケース、③継続勤務を希望せず、解決金を受け取って、退職したケース、④退職後、あっせん申請をし、解決金を受け取ったケース、⑤退職金に関して、不支給・減額を覆し、解決金を受け取ったケース、⑥解決金を受け取らず退職したケース、の6ケースである。

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

(5) 三者間の労務提供関係における個別労使紛争の実態と課題

第5章では、労働者派遣に限らず、他の就労形態に属する業務請負、職業紹介、個人請負、その他の5類型の三者間労務提供関係事案を分析対象とする。その件数は270件であり、全体の4分の1近くを占める。そのうち労働者派遣は48.9%、業務請負(下請企業で就労する労働者)は40.4%である。

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

雇用終了事案については、三者間労務関係にある労働者が労務供給先の都合によって雇用喪失につながる危険性があり、ある意味で不合理に雇用を不安定な地位に置かれていることは否定できない。また、特に登録型派遣労働者の場合、雇用終了自体とともに、それに引き続く新たな派遣先の紹介をめぐる紛争となっているケースが多い。

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

労働政策研究報告書 No. 123 サマリー
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/>)