

第1章 非解雇型雇用終了（広義の準解雇）事案

第1節 はじめに

本プロジェクト研究の第1次報告書である『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―』においては、第2章として「雇用終了事案の分析」（以下「昨年度報告」という。）を取り上げた。そこで対象としたものは、あっせん処理票において、申請内容が普通解雇、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、定年等の8つの雇用終了形態のいずれかに該当する事案であり、全事案1144件のうち756件であった。

これらのうち、退職勧奨と自己都合退職以外の6つは使用者の発意による雇用終了であり、自己都合退職は労働者の発意による雇用終了であり、退職勧奨は実質的には使用者の発意によるものであるが形式的には労働者の発意による雇用終了である、と一応分類しうる。しかしながら、実質的な雇用終了の発意としての退職勧奨の行為がなく、まったく労働者の自発的な退職と見えるものであっても、使用者側の一定の行為が原因となって労働者が不本意な退職に追い込まれたような場合は、解雇に準じた現象として分析する必要がある。労働法学においては、このような事案を「準解雇」と呼ぶことがある。

昨年度報告においては、これら雇用終了事案を分析するに当たり、具体的にどのような理由で雇用終了がなされたのかという観点から、ボイス、態度、能力、経営など19種類の雇用終了理由類型を析出し、これに基づいて個々の事例を検討した。その際、他の雇用終了理由とはやや異質であるが、「準解雇」という類型を設定した。ここでは「形式的には自己都合退職であるが、使用者の行為によって労働者が退職に追い込まれたようなケース」を47件選出し、いじめ・嫌がらせによるもの、労働条件変更（配転、賃金その他の不利益変更、雇用上の地位変更）によるもの、職場トラブルによるもの、その他に分類して、内容を分析したところである。

しかしながら、これら47件はあくまでもあっせん処理票において申請内容として自己都合退職が記載されたもののうち「準解雇」の概念に該当するものを拾い上げたに過ぎず、それ以外にも「準解雇」の概念に該当するようなケースは多く見られる。これは、あっせん申請の処理方法に関わる問題であるが、例えば申請者がいじめ・嫌がらせによって退職に追い込まれたとしてあっせん申請してきた場合、いじめ・嫌がらせ事案としてのみ扱うか、自己都合退職事案としてのみ扱うか、両者にまたがる事案として扱うかは、必ずしも基準があるわけではなく、各労働局によって、また同じ労働局内であっても、さまざまな取扱がされている。

そのこと自体は、あっせん処理票がそもそも分析のためのものではなく、現実の紛争処理のための行政文書であることからすれば、別段問題ではない。現実のあっせん手続は、あっ

せん申請書、労使双方からの事情聴取票などを踏まえて事案内在的に行われているのであり、あっせん処理票上の申請内容がどのように分類されているかは直接影響するものではない。しかしながら、現実の労働社会において生起している事態を把握分析しようとする本研究の問題意識からすると、これらを統一的に把握することが望ましい。

そこで、改めて本研究の対象となった 1144 件の事案のすべてを内容的に分析し直し、あっせん処理票上の申請内容に関わらず、実態として使用者側の何らかの行為によって労働者が退職に追い込まれた事案を選び出して、その原因となった使用者側の行為類型ごとに分析を行うこととする。これは労働法学における用語では「準解雇」と呼ばれることが多いが、必ずしも内容的に解雇に準じるとばかりは言えない面もあるので、本章ではとりあえず中立的に「非解雇型雇用終了事案」と呼んでおく。なお、自己都合退職事案にはこれに当たらないものもかなりある。

なお、退職勧奨についても形式的に解雇ではなく、まさに退職勧奨という使用者側の行為によって労働者が退職に追い込まれているという点で共通しているので、統一的に扱うこととする。したがって、本章の対象となるのは、あっせん処理票上では退職勧奨事案、自己都合退職事案及び雇用終了自体はあっせん申請の対象ではない事案の 3 種類ということになる。この最後の類型を本章では「潜在的準解雇事案」と呼ぶことにする。

潜在的準解雇事案の選定基準は、あっせん申請書その他の書類上に、「退職を余儀なくされた」「退職せざるを得なかった」等といった表現が用いられているものとした。いじめ・嫌がらせ等が申請内容とされており、かつその事象の後に当該労働者が退職したことが明らかなものであっても、退職自体についてその不本意性が明示されていないものは含めていない。書類上に退職の不本意性が明示されていないものであっても、ストーリー全体から実際には不本意退職であったと推察されるケースも多いが、基準が不明確になってしまうことから、あえて除外している。その意味では、実質の意味での潜在的準解雇事案は本章で分析対象とするものよりもさらに多いと考えられる。

第 2 節 準解雇法理について

分析に入る前に、本章で用いている「準解雇」という用語について、若干の解説を加えておく。

現在の日本においては、雇用終了に関する法理としては一般的規制法理としての解雇権濫用法理が存在し、普通解雇、懲戒解雇、整理解雇等、使用者側からの一方的な意思表示に基づく雇用終了と定義される「解雇」に適用される。正確に言えば、労働者が裁判所に解雇事案を訴えたときに、裁判所が当該事案に対して解雇権濫用法理を適用して判断する。この法理は現在、労働契約法第 16 条に「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と規定されてい

る。このうち特に、企業経営上の理由に基づく整理解雇については、整理解雇 4 要件ないし 4 要素といわれるものが判例法理として存在している（実定法上の規定はない）。

法律上「解雇」に当たらない雇用終了のうち、有期労働契約が反復更新された後に期間満了したことを理由として使用者側が雇用終了を通告することを「雇止め」と呼び、解雇権濫用法理それ自体は適用されないが、解雇権濫用法理の類推適用というややアクロバティックな手法により、一定の場合に期間満了によって雇用が終了せず継続するとの判断がなされている。

以上はいずれも、使用者側が雇用終了を望み、労働者側が雇用終了を拒否しているという状況を前提とするものであるが、現実の雇用終了の中には、外形上は労使の合意または労働者側の申出によって雇用が終了しているものであっても、それが使用者側の不当な行為や職場環境によってもたらされたものであって、労働者側が本音では雇用終了を望んでいない場合がよくある。現在の日本では、民法上の意思表示の瑕疵といった理論を用いることを除けば、これらを救済するための法理は存在していないが、英米法の法理などを参照しながら、これを主張する学説が存在する。

その代表的なものとして、小西國友教授の擬制解雇法理や小宮文人教授の準解雇法理がある*1。前者は、「労働者と使用者の意思の合致によって締結される合意解除も、それを構成する労働者側における申込みないし承諾の意思表示が、労働契約を終了せしめんとする使用者の終了意思の具体化された各種の所為の支配的影響のもとになされる場合には、それは解雇として取り扱われるべきである。すなわち、擬制解雇と認めるべきである」という説である。後者は、「使用者の追い出し意図に基づく行為によって労働者の退職がもたらされたと言える場合、その退職が労働者と使用者との合意解約によるか労働者の解約告知によるかを問わず、使用者に解雇を正当化する事由が存しない限り、当該使用者の行為と雇用の終了とを一体として準解雇を構成する」という説である。

前者が解雇権濫用法理に倣って擬制解雇を無効とするのに対して、後者は使用者による雇用終了誘致行為を一定の範囲で不法行為として捉え、労働者による損害賠償請求を可能とするものとしている点が法律構成上大きく異なる点である。現在の日本の判例では、解雇権の濫用が認められた場合の法律効果は解雇の無効であって、金銭補償が正面から認められていないが、昨年度報告で明らかにしたように圧倒的大部分が金銭解決となっている労働局あっせん事案においては、小宮教授の唱道する準解雇法理を適用しうる余地は大きいようにも思われる。

準解雇については、連合が 2001 年にまとめた労働契約法案においても、労働者が辞職せざるを得ない状態を使用者が故意に作り出しその結果として労働者が辞職したときは、労働者の一方的解約告知または労働者と使用者の合意解約であっても、労働者は解雇予告手当の支払い及び解雇理由の告知の権利を行使することができるとしていた。また、2005 年の労働契

*1 小宮文人『雇用終了の法理』信山社(2010年)

約法制研究会報告においては、労働者が行った合意解約の申込みや辞職の意思表示が使用者の働きかけに応じたものであるときは、一定期間はその効力を生じないこととし、その間は労働者が撤回することができるようにすることが提言され、2006年に労働政策審議会労働条件分科会に事務局から提示された「在り方（案）」においては、労働者が納得しない退職を防止するため、使用者は労働者に対して執拗な退職の勧奨及び強要を行ってはならないとしていた。しかし、いずれもその審議の中で消えていき、現在も準解雇に関する法規定は一切存在しない。

第3節 非解雇型雇用終了事案の統計的分析

以下では、雇用終了事案から退職勧奨と自己都合退職を除いた解雇型雇用終了事案（雇止めを含む）と非解雇型雇用終了事案の特性を比較する。

1 性別

解雇型雇用終了事案は男性の方が多く、非解雇型雇用終了事案は女性の方が多くことがわかる。それだけではなく、非解雇型雇用終了事案の中でも、より解雇型に近い退職勧奨は若干男性の方が多く、自己都合退職は男女同数であり、雇用終了が紛争として表面化していない潜在的準解雇事案では女性の方が多くなっており、明確に性別による傾斜が見られる。これは、女性ほど実質的には非自発的な雇用終了を自発的な形式によって行う（行うよう求められる）傾向が強いことを示していると思われる。逆にいえば、女性の明示的な解雇は男性に比べて過小評価される危険性が高いといえる。

第1-3-1表

	解雇型	非解雇型	退職勧奨		
			自己都合退職	潜在的準解雇	
男	350	79	20	23	36
女	245	95	18	23	54
不明	4	1	0	0	1
合計	599	175	38	46	91

	解雇型	非解雇型	退職勧奨		
			自己都合退職	潜在的準解雇	
男	58.4%	45.1%	52.6%	50.0%	39.6%
女	40.9%	54.3%	47.4%	50.0%	59.3%
不明	0.7%	0.6%	0.0%	0.0%	1.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

2 就労形態

就労形態で見ると、派遣と試用期間において解雇型が多く、直用非正規において非解雇型が多くなっている。期間雇用における雇止めはここでは解雇型に分類されているので、これはもっぱら自己都合退職の相対的な多さによるものである。非解雇型雇用終了の類型と就労形態の対応関係は興味深く、正社員は退職勧奨を受ける可能性が極めて高く、直用非正規は自己都合退職の可能性が高い。

第 1-3-2 表

	解雇型	非解雇型	退職勧奨		
			自己都合退職	潜在的準雇用	
正社員	289	85	25	18	42
直用非正規	182	64	8	24	32
派遣	71	15	1	3	11
試用	57	7	4	0	3
その他	0	2	0	1	1
不明	0	2	0	0	2
合計	599	175	38	46	91

	解雇型	非解雇型	退職勧奨		
			自己都合退職	潜在的準雇用	
正社員	48.2%	48.6%	65.8%	39.1%	46.2%
直用非正規	30.4%	36.6%	21.1%	52.2%	35.2%
派遣	11.9%	8.6%	2.6%	6.5%	12.1%
試用	9.5%	4.0%	10.5%	0.0%	3.3%
その他	0.0%	1.1%	0.0%	2.2%	1.1%
不明	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	2.2%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

3 企業規模

雇用終了形態と企業規模の間には特に有意の関係は見当たらない。差異は規模不明の存在によってもたらされているように見える。

第 1-3-3 表

	解雇型	非解雇型	退職勧奨		
			自己都合 退職	潜在的準 解雇	
1～9 人	100	27	9	12	5
10～29 人	122	36	8	10	18
30～49 人	58	17	3	5	9
50～99 人	81	15	2	4	9
100～149 人	39	8	0	4	4
150～199 人	14	7	1	4	2
200～299 人	16	7	1	1	5
300～499 人	30	5	2	2	1
500～999 人	12	5	1	1	3
1000 人以上	18	10	4	2	4
不明	109	38	7	1	30
合計	599	175	38	46	91

	解雇型	非解雇型	退職勧奨		
			自己都合 退職	潜在的準 解雇	
1～9 人	16.7%	15.4%	23.7%	26.1%	5.5%
10～29 人	20.4%	20.6%	21.1%	21.7%	19.8%
30～49 人	9.7%	9.7%	7.9%	10.9%	9.9%
50～99 人	13.5%	8.6%	5.3%	8.7%	9.9%
100～149 人	6.5%	4.6%	0.0%	8.7%	4.4%
150～199 人	2.3%	4.0%	2.6%	8.7%	2.2%
200～299 人	2.7%	4.0%	2.6%	2.2%	5.5%
300～499 人	5.0%	2.9%	5.3%	4.3%	1.1%
500～999 人	2.0%	2.9%	2.6%	2.2%	3.3%
1000 人以上	3.0%	5.7%	10.5%	4.3%	4.4%
不明	18.2%	21.7%	18.4%	2.2%	33.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

4 合意成立の有無

非解雇型雇用終了事案は解雇型事案に比べて、若干合意成立の可能性が高く、不参加打切りの可能性が低い。もっとも、非解雇型の内訳は退職勧奨とそれ以外では対照的であり、退職勧奨事案では不参加打切りが 6 割を超えてきわめて多いのに対し、自己都合退職事案と潜在的準解雇事案では不参加打切りが 3 割強とかなり少なく、参加した上での不合意も 2 割強と若干多めであるが、合意成立が 4 割弱と相当に多くなっている。

第 1-3-4 表

	解雇型	非解雇型	潜在的準解雇		
			退職勧奨	自己都合退職	潜在的準解雇
合意成立	179	59	9	17	33
取下げ等	52	10	2	3	5
被申請人の不参加による打ち切り	259	69	23	15	31
不都合	108	37	4	11	22
制度対象外事案	1	0	0	0	0
合計	599	175	38	46	91

	解雇型	非解雇型	潜在的準解雇		
			退職勧奨	自己都合退職	潜在的準解雇
合意成立	29.9%	33.7%	23.7%	37.0%	36.3%
取下げ等	8.7%	5.7%	5.3%	6.5%	5.5%
被申請人の不参加による打ち切り	43.2%	39.4%	60.5%	32.6%	34.1%
不都合	18.0%	21.1%	10.5%	23.9%	24.2%
制度対象外事案	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

5 解決金額

合意が成立した事案の解決金額を見ると、解雇型と非解雇型であまり明確な特徴は見いだせないが、退職勧奨事案の解決金額がかなり低いのは合意成立の可能性が低いことと考え合わせると、解雇ではない形で退職させた以上それ以上に訴えに耳を貸す余地が少ないということかも知れない。これに対して潜在的準解雇事案は合意成立の可能性が比較的高い上に、解決金額も若干高めに分布している。これは、正面から不本意に雇用終了に至ったという訴えに対しては強硬な姿勢であっても、雇用終了自体はとりあえず措いてそれ以外の紛争理由を掲げる者に対しては、ある程度柔軟な態度を示すことを意味しているのかも知れない。

第 1-3-5 表

	解雇型	非解雇型	潜在的準解雇		
			退職勧奨	自己都合退職	潜在的準解雇
1～49999 円	14	5	1	2	2
50000～99999 円	23	8	3	2	3
100000～199999 円	49	15	1	5	9
200000～299999 円	23	10	1	2	7
300000～399999 円	20	6	2	1	3
400000～499999 円	9	7	0	2	5
500000～999999 円	20	5	0	2	3
1000000～4999999 円	12	1	0	0	1
5000000～9999999 円	1	1	0	1	0
不明・その他	8	1	1	0	0
合計	179	59	9	17	33

	解雇型	非解雇型	潜在的準解雇		
			退職勧奨	自己都合退職	潜在的準解雇
1～49999 円	7.8%	8.5%	11.1%	11.8%	6.1%
50000～99999 円	12.8%	13.6%	33.3%	11.8%	9.1%
100000～199999 円	27.4%	25.4%	11.1%	29.4%	27.3%
200000～299999 円	12.8%	16.9%	11.1%	11.8%	21.2%
300000～399999 円	11.2%	10.2%	22.2%	5.9%	9.1%
400000～499999 円	5.0%	11.9%	0.0%	11.8%	15.2%
500000～999999 円	11.2%	8.5%	0.0%	11.8%	9.1%
1000000～4999999 円	6.7%	1.7%	0.0%	0.0%	3.0%
5000000～9999999 円	0.6%	1.7%	0.0%	5.9%	0.0%
不明・その他	4.5%	1.7%	11.1%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

6 あっせん申請から終了までの期間

あっせん申請から終了までの期間にあまり差は見られないが、潜在的準解雇事案がやや長めの時間がかかっているようである。

第 1-3-6 表

	解雇型	非解雇型	退職理由		
			退職勧奨	自己都合退職	潜在的準解雇
1～7日間	22	2	0	1	1
8～14日間	118	24	9	8	7
15～30日間	176	52	13	15	24
31～60日間	216	73	12	17	44
61日間以上	66	24	4	5	15
不明	1	0	0	0	0
合計	599	175	38	46	91

	解雇型	非解雇型	退職理由		
			退職勧奨	自己都合退職	潜在的準解雇
1～7日間	3.7%	1.1%	0.0%	2.2%	1.1%
8～14日間	19.7%	13.7%	23.7%	17.4%	7.7%
15～30日間	29.4%	29.7%	34.2%	32.6%	26.4%
31～60日間	36.1%	41.7%	31.6%	37.0%	48.4%
61日間以上	11.0%	13.7%	10.5%	10.9%	16.5%
不明	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

第 4 節 雇用終了理由類型ごとの内容分析

以下では非解雇型雇用終了事案全 175 件を雇用終了理由類型によって次のように分類した。
まず、全体を大きく労働条件型と職場環境型に分け、それぞれをさらに類型化した。

A 労働条件型	64 件
(a) 労働条件引下げ	31 件
(b) 雇用上の地位変更	6 件
(c) 配置転換・出向	21 件
(d) 職務範囲	1 件
(e) 労働者への賠償請求	3 件
(f) 低労働条件	3 件
(g) 差別	3 件
(h) 個人情報	1 件
(i) 懲戒処分	1 件
B 職場環境型	123 件
(a) 追い出し目的	4 件

(b) ボイスへの制裁	12 件
(c) 物理的暴力	10 件
(d) いじめ・嫌がらせ	88 件
(e) 職場トラブル	13 件

これらは重なるものもあるので単純合計にはならない。以下の分析においては、重出事案は重出以降は斜体字にしてある。

以下、非解雇型雇用終了事案を雇用終了理由類型ごとに順次検討していく。

1 労働条件型

労働条件型には、労働条件引下げ、雇用上の地位変更、配置転換・出向、職務範囲、労働者への賠償請求、低労働条件、差別、個人情報、懲戒処分といったことが原因となって退職を余儀なくされたケースが含まれるが、労働条件引下げと配置転換・出向が多く、雇用上の地位変更がこれに次いでいる。

(1) 労働条件引下げ

労働条件引下げによる非解雇型雇用終了事案は 31 件ある。退職勧奨が 11 件、自己都合退職が 12 件、潜在的準解雇が 8 件である。

これに昨年度報告で分析した労働条件引下げ拒否を理由とする解雇等 10 件(11 件のうち 20130 は退職勧奨)、労働条件引下げとからむ変更解約告知 4 件を加えると、労働条件引下げと関連する雇用終了は全部で 38 件となる。

	労働条件引下げ
解雇等	10
変更解約告知	4
退職勧奨	11
自己都合退職	12
潜在的準解雇	8
計	38

(i) 退職勧奨

- ・ 10014(非男)*2：出張か退職かを迫られ退職(出張だと経費を自己負担)(5 万円で解決)

*2 「直用非正規の男性」を表す。 正：正社員、非：直用非正規、派：派遣、試：試用期間、他：その他の就労形態。以下同様。

- ・ 10030(正女)：勤務日数を週1日とされたため退職(不参加)
- ・ 10151(正男)：期待したスキルがなく年収510万→360万とされ退職(30万円で解決)
- ・ 20016(非女)：作業内容の不備を理由に週3日、1日2時間勤務とされ退職(不参加)
- ・ 20126(正男)：日給5千円に引き下げられ、退職(2.88万円で解決)
- ・ 20130(正男)：賃金10%カットで「言うことを聞けないならやめろ」(不参加)
- ・ 30138(正男)：給料未払が続き、退職金も払わず退職勧奨(打切り)
- ・ 30338(正男)：解雇撤回後大幅減給を提示し、復職できず(不参加)
- ・ 30407(正女)：転勤、店長外れ、給料引下げに応じないなら辞めてもらう(不参加)
- ・ 30596(正女)：工場へ配転、有期化、基本給4万円下げに従えなければ退職(不参加)
- ・ 40025(非女)：仕事取り上げられ毎日2時間風呂場掃除だけで「辞めてしまえ」(不参加)

30596は配置転換(本社の事務職から工場勤務へ)、雇用上の地位変更(3か月契約へ)、労働条件引下げ(工場勤務の基本給への引下げ)の複合事案である。

(ii) 自己都合退職

- ・ 20055/20056/20063(正男)：10トントラックから4トントラックへ転換で大幅収入減で退職(打切り)
- ・ 20103(非男)：一方的なシフト変更で退職せざるを得なくなった(4万円で解決)
- ・ 20147(非女)：契約更新時に7.5時間→6時間、時給800円→790円通告で退職(14.1万円で解決)
- ・ 30213(非男)：勤務日数増、賞与不支給など契約変更を提示され退職(打切り)
- ・ 30271(非女)：週6日6時間から週5日4時間となり、退職に追い込まれた(不参加)
- ・ 30285(正男)：面接時の労働条件と異なるのに是正されず退職(48.8万円で解決)
- ・ 30345(非女)：店長が変わり、勤務スケジュールが変更され退職に追い込まれた(不参加)
- ・ 30325(正男)：住宅手当打切り、遠方配置転換のため退職(50万円で解決)
- ・ 30603(非女)：シフトが週1回に減らされ、戻すことを拒否されたので退職(不参加)
- ・ 40029(非男)：1日8時間から午前中勤務とされ生活できず退職(打切り)

(iii) 潜在的準解雇

- ・ 10114(非女)：清掃・草取りへの職務変更と賃金減額で退職(不参加)
- ・ 10170(正女)：アルバイトにし、40時間→25時間で月収5万円減で退職(打切り)
- ・ 10184(非男)：勤務記録を短縮されたことに抗議すると勤務時間を短縮され退職(不参加)
- ・ 20100(正男)：「受注できなければクビ」と叱責され、給料減額され退職(15.1万円で解決)
- ・ 20183(非女)：月15日くらい勤務できるといわれたのに月2-3日程度なので退職(10万円で解決)

- ・ 20212(非女)：週 3-4 日から 1 日に一方的に変更され、退職(不参加)
- ・ 30093(正?)：突然営業所に配属され月 26 万→時給 1000 円となり、退職(不参加)
- ・ 30208(正男)：リストラでうつ病になり、勤務評価が下げられ退職(打切り)

このうち 20100 は住宅の営業マンで、即戦力を期待され、本人も自分の実績をアピールして採用されたにも関わらず、10 ヶ月間で 1 棟しか受注できず、成績劣悪と評価されて、「自力で開拓し、住宅 3 棟の受注ができなければクビにする」「給料は (40 万円から) 20 万円に減額する」と通告された。このときは結果的に減額されなかったが、受注できないまま、「2 棟受注できなければ今までの給料 10 か月分全額返せ」と激しく叱責され、給与を減額すると言われ、嘔吐、頭痛など体調不良も生じ、その結果「退職届」を出したケースである。

雇用終了事案の類型でいえば「能力」の中の「成果主義」に相当するようなケースであるが、たとえば 30306 (雇用終了事案) (労働政策研究報告書 No.123、p.47 参照) の場合、入社してから既に 4 件受注していたにも関わらず、「10 日間で 3 件受注しないと辞めてもらう」と退職勧奨しており、いかにも理不尽な印象を受けるのに対し、本件では即戦力人材としての期待が裏切られた面は否定できない。

また、30208 は管理職であったが、業績不振によるリストラ施策が行われる中、3 ヶ月間うつ病で休職し、その後役員との面接で業績考課が悪いため早期退職対象者であると説明され、人材開発室に異動し、再就職活動を開始し、内定をもらってやむなく退職したというケースである。「やむなく退職」と記されているので潜在的準解雇としたが、実体的には会社による再就職措置といえる。

(2) 雇用上の地位変更

雇用上の地位変更による非解雇型雇用終了事案は 6 件ある。退職勧奨が 2 件、自己都合退職が 3 件、潜在的準解雇が 1 件である。

これに昨年度報告で分析した雇用上の地位の変更拒否を理由とする解雇等 2 件、雇用上の地位変更とからむ変更解約告知 6 件(7 件のうち 30190 は退職勧奨)を加えると、雇用上の地位変更と関連する雇用終了は全部で 14 件となる。

この 14 件のほとんどは、正社員からパート、有期、アルバイト、非常勤、派遣等非正規への地位変更に関わるものであるが、求人や内定では正社員であったはずのものが雇用の時点では非正規とされたために雇用終了に至ったケースが 4 件にのぼっている。

	雇用期間途中の 地位変更	求人・内定からの 地位変更	計
解雇等	2	0	2
変更解約告知	4	2	6
退職勧奨	2	0	2
自己都合退職	1	2	3
潜在的準解雇	1	0	1
計	10	4	14

(i) 退職勧奨

- ・30190(正男)：退職しなければパートにする(不参加)
- ・30596(正女)：工場へ配転、有期化、基本給4万円下げに従えなければ退職を勧奨(不参加)

(ii) 自己都合退職

- ・20059(他女)：正社員として内定受けたのに派遣社員として登録を求められ内定辞退(不参加)
- ・20151(非女)：正社員求人なのにパートで雇われたので退職(不参加)
- ・30321(正男)：解雇か週3日の非常勤かと言われ退職(19万円で解決)

(iii) 潜在的準解雇

- ・10170(正女)：正社員からアルバイトとし、40時間→25時間で月収5万円減で退職(打切り)

10170はハローワーク紹介で正社員として2年半勤務した者が突然、時給制で1日5時間週5日のアルバイトに変更して欲しいと言われた事案であり、身分変更は自分だけで他の社員は変更なしであった。まず解雇に関する助言・指導の申出がされ、会社側に申出内容を伝えたところ、「経営環境不況の折、労働時間の短縮を伝えたら直ちに辞めますと言われ、・・・退職したので解雇ではありません」との反応で、その後「労働条件引下げ」をめぐってあっせんに移行した。

(3) 配置転換・出向

配置転換・出向による非解雇型雇用終了事案は21件ある。退職勧奨が6件、自己都合退職が10件、潜在的準解雇が5件である。

これに昨年度報告で分析した配置転換等の拒否を理由とする解雇等11件(13件のうち2件は退職勧奨)、配置転換等とからむ変更解約告知2件(6件のうち4件は退職勧奨)を加える

と、雇用上の地位変更と関連する雇用終了は全部で34件となる。

この計34件を配置転換の内容(場所的空間的異動か、職務・部署の異動か)で分類すると、次のようになる。場所的空間的異動が21件、職務・部署の異動が13件と、やや前者が多い。

	場所的空間的異動	職務・部署の異動	計
解雇等	6	5	11
変更解約告知	0	2	2
退職勧奨	4	2	6
自己都合退職	9	1	10
潜在的準解雇	2	3	5
計	21	13	34

(i) 退職勧奨

- ・20203(正女)：教務主任になるか退職かと迫られ退職(不参加)
- ・30318(正男)：長女が長期入院状態で転勤命令、「従うか辞めるか」(打切り)
- ・30407(正女)：「転勤に応じないのであれば辞めてもらうしかない」(不参加)
- ・30573(正女)：配転を拒否したので退職勧奨(打切り)
- ・30579(正男)：「配置転換に従えないなら退職しかない」(不参加)
- ・30596(正女)：工場へ配転、有期化、基本給4万円下げに従えなければ退職(不参加)

(ii) 自己都合退職

- ・10035(非女)：突然配置転換を命ぜられ退職せざるを得なかった(10万円で解決)
- ・10099(非女)：応援として他職場へ行くことを拒否したら嫌がらせで退職(取り下げ)
- ・20050(正男)：遠隔地への転勤命令を拒否し退職(不参加)
- ・20080(正女)：遠距離出向を命じられ、自宅介護ができないためやむなく退職(不参加)
- ・20147(非女)：夜間シフトがある他事業所への異動を指示され退職(14.1万円で解決)
- ・30259(正女)：エリア店長の不当な扱いで異動を言いわたされ、退職(不参加)
- ・30280(非女)：募集時と異なる作業で退職(打切り)
- ・30314(正男)：暴言を受け、転勤を命じられ、辞めざるを得ない(40万円で解決)
- ・30325(正男)：配置転換のため辞めざるを得なくなった(50万円で解決)
- ・30386(非女)：他店への異動を命じられ退職せざるを得なかった(不参加)

(iii) 潜在的準解雇

- ・10008(正女)：他店への異動を通告され承諾したら新しい正社員が配属され退職(不参加)

- ・ 10129(正男)：職場のトラブルを理由に病院警備→交通誘導へ、退職(42 万円で解決)
- ・ 30093(正?)：突然営業所に配属され月 26 万→時給 1000 円となり、退職(不参加)
- ・ 30214(非女)：園芸部門から家具部門への異動を命じられ、退職(打切り)
- ・ 30597(正男)：他県の会社に出向を命じられたが、母の介護で難しいという退職勧奨(60 万円で解決)

30573 は正社員であるが、入社時の説明では「転勤はない」といわれていたのに、営業部長から他県への異動を切り出され、拒否したら退職勧奨を受けたケースである。会社側の言い分は、異動は雇用の維持を第一に考え、また本人のスキルアップのためでもあるというもので、簡単に割り切れない。

これと対照的なのが 30386 で、パートタイマーであるが、同社のパート就業規則には「業務上の必要ある時は、職場もしくは職種を変更することがある」と記載されており、会社側は落ち度がないと主張しているケースである。論理的にはそうであるが、そもそもパートの身分としつつ職務も場所も無限定という正社員型の高要求水準を求めることがバランスを失っていないかという問題もありそうである。

いじめ・嫌がらせや職場トラブルとの複合事案としては、30314 が上司の暴言を受け、本部に上司と違うところで働けるよう頼んだところ、他工場勤務を提示されたが、自宅から通勤不可能であるという事案で、会社側としてはそもそも上司の暴言はなく、教育指導の範囲内に過ぎないとの立場から、あえて本人の希望を入れて異動させたものとの主張であった。また 30325 は上司との口論のため配転され、通勤時間が片道 2 時間 20 分とされたと主張しているものである。

配転事案でもっとも深刻なものが家庭責任との両立に関わるケースである。20080 は通勤時間が片道 1.5 時間かかり、出向先のホテルの勤務時間が朝 6 時から夜の 9 時までで、途中に休憩時間があるがその間に自宅に帰って介護をすることが不可能であることから、出向命令に対し配慮を求めたが聞き入れられなかったというものである。また 30597 では、正社員は全国的に配置転換の可能性があるが、本人は過去 2 年間に自己申告書において「異動したい」と書いていたにもかかわらず、他県への出向命令発令後、母親の介護が必要であり、父親は海外で事業をしているため母親の介護が無理で、現在は転勤できる状況でないので配慮して欲しいと申し入れたケースである。

(4) 職務範囲

職務範囲が問題になった事案は 1 件ある。

(iii) 潜在的準解雇

- ・ 30067(非男)：設備管理業務のみならず保安業務までさせられたので退職(不参加)

これは設備管理の業務請負であるが、本人は派遣と称している。派遣であれば職務範囲は派遣法上の問題となりうるが、業務請負であれば少なくとも法律上の問題があるわけではない。そもそも、設備管理業務と保安業務がどこまで明確に峻別しうるものであるかも明らかではない。

なお、昨年度報告では「態度」に分類したが、30079（労働政策研究報告書 No.123、p47 参照）は一部業務を拒否し派遣先の要求で契約解除した事案であるが、派遣法が対象業務を限定していることとの関係で正当性が問題になりうることを既に指摘している。

(5) 労働者への賠償請求

労働者への賠償請求が原因となって退職に至った事案は3件ある。退職勧奨が1件、潜在的準解雇が2件である。労働者への賠償請求があっせん申請内容となっている事案は全部で20件あり、その大部分があっせん申請時には退職しており、潜在的準解雇と思われるケースもあるが、ここでは明確に「退職を余儀なくされた」等の記述があるものに限っている。

(i) 退職勧奨

- ・20049(正男)：業務上物損事故を起こし、退職を強要され、車両修理代支払いの念書を強要された(6.3万円で解決)

(iii) 潜在的準解雇

- ・10093(?男)：事故による車両修理代の負担が100万円で退職(40万円で解決)
- ・30211(非男)：駐車場で警備中客の車の損傷事故があり、身に覚えがないのに弁償金を請求され退職(25万円で解決)

20049は昨年度報告では「非行」に分類されている。

30211は立体駐車場の警備係として勤務、お客様の車のミラー損傷事故があり、会社が弁償したが、本人は身に覚えがないのに、その時間帯勤務という理由で上司2人から弁償金を払うように要求され、拒否し、パート社員に弁償金の支払いを求めるような会社には居られないとやむなく退職したが、社長に確認すると、パート社員に弁償を求めることはない聞き愕然としたというケースである。

(6) 低労働条件

労働条件の引下げではなく、当初から低い労働条件であることが退職の原因となっているケースをここに含めることには、「使用者の行為によって」という定義に合致しない面もあり、いささか問題もあるが、本人が「やむなく退職」と記述しているものを非解雇型雇用終了としてとりあえずここに含めておく。自己都合退職が2件、潜在的準解雇が1件である。

(ii) 自己都合退職

- ・30201(正男)：職場環境改善を求めたが応じず、退職(20万円で解決)
- ・30413(正男)：労働条件改善を求めたがまったく相手にされず退職に追い込まれた(不参加)

(iii) 潜在的準解雇

- ・30191(派女)：住込管理人の業務が長時間労働で残業代もなく退職(不参加)

30191は派遣の住み込み管理人であり、単身者の食事の準備のみという当初の話とは違い、独身、単身、家族寮の対応も求められ長時間勤務でハードで残業代も払われず、体調不良で入院、休養し、その後も点滴を受けながら勤務したケースで、肉体的・精神的苦痛を訴えており、職場環境型に含めても良いような事案である。

(7) 差別

差別が原因となって退職に至った事案は3件あり、退職勧奨、自己都合退職、潜在的準解雇それぞれ1件ずつである。

これらについては、差別事案の分析においてまとめて検討する。

(i) 退職勧奨

- ・10091(非男)：知的障害者がパニックになり非常ボタンを押したので、退職を要求された(不参加)

(ii) 自己都合退職

- ・20138(非男)：目の病気で差別発言があり、改善されず退職(50万円で解決)

(iii) 潜在的準解雇

- ・20158(正男)：先輩から「教育してもムダ」と言われた(打切り)

(8) 個人情報

(iii) 潜在的準解雇

- ・10033(非女)：セクハラで退職後、住所という個人情報が漏洩されたため、派遣会社から内容証明郵便を送りつけてきた(不参加)

本事案は個人情報漏洩が原因で退職に至ったというわけではなく、退職の原因はあくまでセクハラであり、その後個人情報の漏洩をも問題としてあっせん申請に至ったものである。

(9) 懲戒処分

(ii) 自己都合退職

- ・20110(正男) : 上司に従わないので懲戒解雇と予告されたので退職届を提出(30万円で解決)

これは昨年度報告では「態度」に分類されているが、経緯はやや複雑である。正社員として営業していたが、部長から昨年実績 110%増の目標を与えられても「最低限のことはやりますよ」など、個人プレーをやりたがるので「懲戒解雇だと就職活動に差し障るので依願退職ということで辞表を受け付ける」と言われ、退職せざるを得なかったものである。

2 職場環境型 (広義のいじめ・嫌がらせ)

(1) 追い出し目的

これは広義のいじめ・嫌がらせによる非解雇型雇用終了事案のうちで、労働者を退職にしようという使用者側の意図が明確なものである。マスコミ等で追い出し目的のいじめとして報じられる行為に相当するものであるが、本研究対象であるあっせん申請事案においては4件とあまり多くない。当然のことながらすべて退職勧奨に含まれる。

(i) 退職勧奨

- ・30409(正男) : 出向終了後、職探しが業務の部署に配属、退職に追い込まれた(不参加)
- ・30539(正男) : 退職勧奨され、小さな部屋に入れられ、トイレと食事以外動くなと言われた(打切り)
- ・30593(正女) : 理事長から監視・暴言が行われ、「進退を考えろ」と強要された(取下げ)
- ・40025(非女) : 仕事を取り上げられ毎日2時間風呂場掃除だけで「辞めてしまえ」(不参加)

追い出し目的といっても、会社側にも当然理由はある。30539の場合、業務上のミスや失敗で苦情が多く、役員や上司と面談し、「やりたいことはあるか」「何もあります」「それなら辞めたらどうか」「辞めるような仕事ぶりではない」「悪かったら辞めるのか」「はい」という問答があり、その後に各支店から苦情が噴出したことを伝え、退職勧奨を行った。そして入院後本人が出社したら応接室に連れて行かれ、「今後は所属先も仕事場もない。椅子に座ってトイレと食事以外は動くな」と言われたという事案である。昨年度報告では「態度」の「顧客とのトラブル」に分類している。

(2) ボイスへの制裁

少なくともあっせん申請者の主張においては本人のボイスに対する制裁として使用者側に

において何らかの行為が行われ、その結果として退職を余儀なくされたとされるものは、退職勧奨が5件、自己都合退職が2件、潜在的準解雇が5件と、併せて12件である。

これに昨年度報告で分析したボイス（労働法上の権利行使及びそれ以外を含む）への制裁としての解雇等35件（37件のうち2件は退職勧奨）を加えると、ボイスと関連する雇用終了は全部で46件となる。

この計46件をボイスの内容（労働法上の権利行使か、それ以外のボイスか）で分類すると、次のようになる。労働法上の権利行使に関わるものが18件、その他のボイスに関わるものが28件と、やや後者が多い。

	労働法上の権利行使	その他のボイス	計
解雇等	12	23	35
退職勧奨	4	1	5
自己都合退職	0	2	2
潜在的準解雇	2	3	5
計	18	28	46

(i) 退職勧奨

- ・ 20017(正男)：残業代の支払いを求めたら、パワハラ、いじめを受け、退職勧奨(不参加)
- ・ 20177(派女)：出産直前に虚偽の説明で退職届にサインさせた(不参加)
- ・ 30077(正男)：ハローワークの求人票と異なる賃金の取扱を問うと退職を促された(10万円で解決)
- ・ 30257(正女)：手術で病気欠勤を申し出たら自己欠勤扱いで退職を勧奨(不参加)
- ・ 30318(正男)：有休取得を禁止する等陰湿な排除、子どもが入院状態なのに転勤命令で退職(打切り)

(ii) 自己都合退職

- ・ 20103(非男)：店長の行為を批判したため時給減額、シフト変更で退職(4万円で解決)
- ・ 30314(正男)：店長の暴力と暴言を受け、配転を求めたら遠方への転勤を命じられ退職(40万円で解決)

(iii) 潜在的準解雇

- ・ 10044(非女)：出勤時間の誤りを申し出たら店長から罵倒され、後に誤りと判明したが退職(15万円で解決)
- ・ 10184(非男)：勤務記録を短縮されたことに抗議すると人格を否定する発言をされ退職(打切り)
- ・ 30153(非女)：いじめの実態をホットラインに告発後、嫌がらせを受け退職(打切り)

- ・ 30210(正女)：「親戚に売れ」を拒否して暴言を吐かれ、退職(24 万円で解決)
- ・ 30394(派女)：派遣先上司のミスを指摘したら嫌がらせを受け、退職(10 万円で解決)

ボイスへの制裁といっても、ボイスの態様や制裁の程度はさまざまである。30077 では、ハローワークの求人票では日給 1 万円以上と記載されていたが実際は 8 千円で、その理由を問うと「うちははじめは 8 千円。今さら変えるわけにはいかない。気に入らなければ辞めて貰ってもよい」と言われ退職している。会社側の言い分は、現場職人を採用するつもりで求人を出したが本人は職人の経験がなく、断るつもりだったがどうしてもというので雇ったものだとすることで、能力のミスマッチを挙げている。

30210 は子会社に出向したケースで、新規獲得で受注しろと言われたが数字が伸びなかったため(子会社の)代表取締役から「親戚に商品を勧めろ」と強要され、これを拒否して受注を持っていかなかったため、全体ミーティングで暴言を吐かれた。そこで出向元の相談窓口
に相談したところ、社長から「明日から来るな」と言われ退社したものである。ボイスへの制裁という面に加え、親会社からの出向者の行動に対する子会社経営者の感覚も背景にあるのかも知れない。

(3) 物理的暴力

広義のいじめ・嫌がらせによる非解雇型雇用終了事案のうち物理的暴力に関わるものは 10 件ある。退職勧奨が 1 件、自己都合退職が 3 件、潜在的準解雇が 6 件である。

(i) 退職勧奨

- ・ 30430(正男)：上司に暴言・暴行を受け、退職を強要された(不参加)

(ii) 自己都合退職

- ・ 20098(正男)：上司から蹴られるなど暴力、中傷を受け、やむなく退職(不参加)
- ・ 30314(正男)：店長の暴力と暴言を受け、配転を求めたら遠方への転勤を命じられ退職(40 万円で解決)
- ・ 30352(非女)：清掃中にゴキブリ殺虫剤をふきつけられ、辞めざるを得なかった(打切り)

(iii) 潜在的準解雇

- ・ 10050(不男)：同僚から暴力を振るわれ「お前は死ね」と罵倒、退職(取下げ)
- ・ 10092(非女)：介護士から段ボールで叩かれたり怒鳴られたりして退職(否定)(7.5 万円で解決)
- ・ 10117(正男)：同僚より罵声、遅刻して暴行を受け、うつ病になり退職(取下げ)
- ・ 10145(正女)：薬剤師が壁を蹴って大穴を開け、不眠症になり退職(不参加)

- ・ 30085(正男)：係長の暴力で足を骨折し、退職(20 万円で解決)
- ・ 30143(他男)：同僚からタッカーで目を突かれ負傷(打切り)

物理的暴力にもさまざまな程度がある。10092 は介護施設の清掃担当のパートで、本来介護士が掃除することになっていた倉庫が余りに埃だらけなので見かねて掃除し、「余り汚さないでくださいね」と言ったら、突然、空の段ボールで頭を叩かれ、その後掃除の合間に入所者と雑談しているとその介護士から怒鳴られるようになり、施設長に相談したが対応されず退職したという暴力として軽度の事案である。

これに対し 30085 は、直属上司の係長から仕事の段取りが悪いと責め立てられているうちに、興奮した係長がモップを振り回し、その柄が本人の足の疲労骨折していたところに当たり、悪化した。また頭や顔を数発殴られ、顔面が腫れ上がったが被害届は出さず、専務との面談で退職を申し出たというケースである。この係長は本人の教育係であり、高校の先輩でもあった。

一方 30143 は内装工事の現場で、先輩同僚が「仕事を早くしろよ」という意味でタッカー(ボードを留めるホッチキスのようなもの)を打ってきたところ、振り返ってタッカーの針が目刺さり、入院したケースであり、故意の暴力ではないが結果は深刻である。会社側は当事者同士の問題という姿勢であり、こういう労働者同士の暴力への使用者の責任意識は必ずしも強くない。

(4) いじめ・嫌がらせ

上司や同僚を含む使用者側からのいじめ・嫌がらせ行為が原因となって労働者が退職に追い込まれたと労働者側が明確に主張している事案は 88 件に及ぶ。

以下ではこれら 88 件を、これに対する使用者側の主張に即して 5 種類に分類する。労働者側の主張を全面的に肯定するもの(全面肯定)、労働者側の主張の一部についていじめ・嫌がらせ行為の存在を肯定するもの(部分肯定)、一定の行為があったことは認めるがそれがいじめ・嫌がらせであったことを否定するもの(解釈否定)、いじめ・嫌がらせ行為の事実そのものを否定するもの(事実否定)、ノーコメント(無視)である。

	全面肯定	部分肯定	解釈否定	事実否定	無視	計
退職勧奨	0	0	3	0	5	8
自己都合退職	3	1	10	3	1	18
潜在的準解雇	1	2	26	22	11	62
計	4	3	39	25	17	88

(イ) 全面肯定

使用者側が労働者側の主張を全面的に認めている事案は 4 件にとどまる。もっとも、使用

者側が非を認めているのは2件だけである。

(ii) 自己都合退職

- ・10083(非女)：「婆さん」と呼ばれる等で退職に追い込まれた(25万円で解決)
- ・10096(非女)：「ワープロが遅い、うちに合っていない」と言われ、「解雇ですね」と退職(10万円で解決)
- ・20142(非女)：上司と言い争い、専務から「どちらかが辞めるしかない」と言われた(5万円で解決)

(iii) 潜在的準解雇

- ・20112(正女)：退職したいと言ったら本部長から嫌がらせを受け、パニック障害とうつ病で休職(60万円で解決)

20112については、「大筋その通り、園長から本部長に強く注意した。大変申し訳なく思っている」として、60万円で解決している。また10083については「あだ名で呼び合っていたが配慮に欠けた」と25万円で解決している。

10096と20142では、発言自体は認めているものの、辞めさせる意図ではなかったと述べている。もっとも、それが労働者に対するいじめ・嫌がらせとして受け取られたこと自体は認めているので、ここでは全面肯定に含めた。

(㍑) 部分肯定

使用者側がいじめ・嫌がらせに相当する行為の存在を認めているが、総体的には使用者側の正当性を主張しているケースは3件である。

(ii) 自己都合退職

- ・20138(非男)：目の病気で差別発言があり、改善されず退職(50万円で解決)

(iii) 潜在的準解雇

- ・20100(正男)：「受注できなければクビ」「給料返せ」と叱責され、体調悪化で退職(15.1万円で解決)
- ・20197(正男)：店長退職に伴い増員し、新店長候補と思っていたにもかかわらず作業から外した(33.25万円で解決)

20138に対して使用者側は「反抗的な態度のため厳しい口調で叱責し、売り言葉に買い言葉になった」と認めて50万円で解決している。また、20100については「営業成績極めて悪

く、本人の責任」と言いつつ、15.1 万円で解決し、20197 に対しては「資格がないのに店長にできない」と非妥協的であったが 33.25 万円で解決した。

(ハ) 解釈否定

件数が極めて多いのは、労働者側が主張する事実に対応する一定の事実は認めつつも、それがいじめ・嫌がらせ的性格のものであることを全面的に否定するものであり、一言で言えば「それはいじめ・嫌がらせではない」と主張するものであり、39 件（うち 2 件は同一事案を派遣元と派遣先それぞれにあっせん申請したもの）に上る。

(i) 退職勧奨

- ・ 10017(正女)：院長から「仕事ができない」と言われ、体調不良で退職(5 万円で解決)
- ・ 10028(正女)：事務部長より暴言を受け、健康を害し退職(謝罪+退職金で解決)
- ・ 10153(正女)：特定労働者への嫌がらせの犯人と疑われ、出勤できず退職(20 万円で解決)

(ii) 自己都合退職

- ・ 10152(正女)：社長と口論になり、いじめを受けるようになり退職(打切り)
- ・ 20065(正女)：理事長のパワハラで思わず「辞める」と言い、撤回を申し入れたが拒否(106 万円で解決)
- ・ 20073(非男)：「戦力外通告」などと言われ、解雇の不安で退職(打切り)
- ・ 20075(非女)：料理長から「クビだ」と言われ、部長から「覚えが遅い」と言われ、退職(15 万円で解決)
- ・ 20115(非女)：レジの客対応について、店長から犯罪に荷担したように侮辱され、退職(打切り)
- ・ 20147(非女)：日頃より係長から「解雇する」「俺の言うことが聞けないか」と嫌がらせを受け退職(14.1 万円で解決)
- ・ 20192(非男)：暴言を吐かれ、出勤できなくなり退職(取下げ)
- ・ 30018(非男)：法令違反でないのにコールのミスと言われ、退職に追い込まれた(不参加)
- ・ 30280(非女)：ベテランパートから苦情や嫌みを言われ、これ以上働けず退職(打切り)
- ・ 30321(正男)：解雇かパートかと言われ、物のように扱われてきたので退職(19 万円で解決)

(iii) 潜在的準解雇

- ・ 10001(派男)：派遣先上司から時間外に個室で業務指導(説教)で退職(3 万円で解決)
- ・ 10027(正女)：同僚から言葉の暴力やセクハラまがいをされ退職(10 万円で解決)
- ・ 10084(非男)：同僚からのいじめについて異動させるとの約束を守られず退職(22.5 万円で解決)

- ・ 10157(正女)：上司から仕事ミスを厳しく叱責され、モニターで監視され退職(打切り)
- ・ 10215(正女)：事務に向かないと異動を強要、心療内科に通い、退職(45 万円で解決)
- ・ 10218(正女)：「あなたの席はそこではない」等と言われ、退職(不参加)
- ・ 20090(非女)：同僚 3 人からいじめを受け、上司も対応せず、退職(打切り)
- ・ 20118(正男)：勝手に作業手順を変え問題を起こしたため掃除を命じられ退職(取下げ)
- ・ 20121(正女)：先輩店員にいじめられ、店長に相談しても対応せず退職(25 万円で解決)
- ・ 20124(正男)：上司からパワハラを受け、心身にストレスがたまり退職(打切り)
- ・ 20158(正男)：素手で便器掃除やゴミ片付けをさせられ、ボケ、バカと言われた(打切り)
- ・ 20212(非女)：店長から「年取って邪魔なのでハローワークで仕事を探すように」と言われ退職(不参加)
- ・ 30034(派女)：いじめから生ずる心身ストレスで勤務できなくなった(打切り)
- ・ 30035(派女)：派遣先のいじめで他の職場に変えてもらえずうつ病で働けなくなった(打切り)
- ・ 30094(非女)：公休日を無断欠勤扱いされ、中傷メモを貼られ、追い込まれ退職(打切り)
- ・ 30098(正男)：不眠症から復職しようとしたら社長から暴言、うつ病で退職(18 万円で解決)
- ・ 30166(非女)：管理人夫妻から「自分でシフトを決めるな」と言われ、退職(9 万円で解決)
- ・ 30176(正男)：長時間の拘束と度を越した罵詈雑言で退職(不参加)
- ・ 30205(非女)：社長から名指しで過大な暴言を受け退職(15 万円で解決)
- ・ 30236(正男)：皆の前でミスを公表し「欠陥社員」と言われ、うつ病で休職、退職(100 万円で解決)
- ・ 30263(派男)：ハラスメントで退職せざるを得なくなった(打切り)
- ・ 30287(非女)：店長の暴言、出勤日数を減らされる等の嫌がらせで退職(9.4 万円で解決)
- ・ 30313(正男)：営業所長から「暗いオーラが出てる」「君はバカ」「親は育てるのに失敗した」等と言われ、退職(40 万円で解決)
- ・ 30496(非男)：代表者の息子から暴力を受け、恐怖心から退職(打切り)
- ・ 30561(非女)：チーフの暴力的な言動で心療内科に通院、仕事ができない状態に(打切り)
- ・ 30582(非男)：新店長から毎日シフトを減らすと言われ退職(打切り)

以上を、使用者側の主張による事案のあり方に従って見ていくと、まず使用者側の主張によればいじめ・嫌がらせを意図しない言葉を労働者側が誤解して勝手に退職しながら退職に追い込まれたと主張しているに過ぎないことになる事案が 20 件近くある。

例えば、10017 に対して使用者側は「目配り気配り心配りに注意し、協調性をもって接してくれとittedだけ」と主張し(5 万円で解決)、20065 については「本人が自分勝手に他の職員とトラブルを起こし、事務局長が気弱で注意せず、理事長が注意すると反発して退職した」と主張したが、106 万円で解決した。20075 には「指示を聞かず、同僚とトラブルを起こ

したので‘帰れ’と言っただけ」と主張し、15万円で解決している。20192はこのタイプの典型的な例で、「高熱でインフルエンザの疑いがあるのに出社したので‘小学校でも登校禁止だ’と言ったのを誤解した」と使用者側は主張し、結果取下げとなっている。

「誤解」と言っているが表現が過ぎていると思われるものに30313がある。使用者側は「一人前になるため厳しく鍛えて下さい、と言われたので、言葉遣い、客先対応など、できるだけ事細かに指導した。その表現を誤解された」と主張しているが、「暗いオーラ」「親は育てるのに失敗」などは誤解を超えているであろう（40万円で解決）。また30496について使用者側は「指導しても仕事が不完全、粗雑で、厳しく指導したが改善されず、もっとしっかりしろよ、との思いで頭に手をかけたことはある」と述べ、暴力についての解釈否定というべき主張を行い、結果打ち切りとなっている。

事案として多いのは、業務上の適切な指導であったと主張するもので、30018に対しては「法令違反でなくてもコンプライアンス遵守基準を設け、逸脱すればその都度的確な指導を行っている」と反論して不参加、10001に対しては「業務施行上の問題点解消のため」（3万円で解決）、10157には「介護方法、接遇マナーを指導したのみ」と主張して打ち切り。20121には「接客が雑なため先輩として教育指導」（25万円で解決）、30176には「厳しい指導はしたが、適正な業務上の指導・命令の範囲内」（不参加）、30321には「口頭や書面で指示しても処理できず、利用者に迷惑をかけ、苦情が強まるばかり」（19万円で解決）など数多い。

30561に対する「仕事が遅く、産地表示、値引き表示などでミスがあり、発注ミスで大量に商品を仕入れたことがあり、やや厳しく注意した」は、「やや厳しく注意」と認めつつも、本人のミス等からその正当性を主張して打ち切りとなっている。また、30582についても「レジの処理でスピードを上げて貰いたい、商品発注の精度を上げて貰いたい旨指導したのみで、断じてパワハラではない」と主張して打ち切りとなっている。

これらではなお労働者側の問題点を仕事上のミスに求めているが、さらに進んで労働者本人の態度の悪さを原因と強調する使用者も多い。30205に対しては「社長が業務上の指示をしたのに、本人のみ背を向けパソコンに向かっていたため、そのような態度は社会人としていかなものかと指摘した」と主張し（15万円で解決）、30263に対しては「他部署の女性を花火に誘い迷惑しているので止めさせた」と主張する（打ち切り）。20118に対する「職場から苦情が殺到し、面談しても聴かないためやむなく異動させた」（取下げ）もこれに含まれよう。これらにおいては、少なくとも使用者側の主張では、主たる問題はいじめ・嫌がらせと「誤解」された言動にではなく、そのような言動を引き起こした労働者側の行動にこそあるということになる。

この延長線上には、あっせん申請者がいじめ・嫌がらせの被害者なのではなく、むしろ申請者本人の方が当該職場においていじめ・嫌がらせや暴行の加害者であったと主張するケースがある。たとえば、20147に対しては「本人のいじめ行為により、本人以外の従業員が全員退職する事態となり、指導した」（14.1万円で解決）と主張している。

(ケース：20147)

このケースは興味深いので、詳しく紹介する。本人は有期契約で時給 800 円の「チーフ」である。

本人の「あっせん申請書」では、「社員食堂で主任、責任者として勤務していましたが、役割も変わり、時間も減らされ、時給も下げられ、その事により、私も体調を崩し、・・・係長から呼ばれて、他の事業所への異動を言われました。行けと言われれば、シフト時間に無理があるため、辞めろと言っているのに辞めざるを得なくなりました。あくまで私の意思ではありませんでした」と、配転による不本意退職を主張している。

これに加えて、「係長から 1 年間で私が 10 人も辞めさせたと(根も葉もないこと)の嘘のことを言われ、その中にも職長としての手当は 1 円も頂いておりませんでした。私は私なりに赤字を出してはいけないと一生懸命頑張った 5 年と 8 か月の矢先、嘘の事を言われ、追い出しの手段でした。そして『解雇してやる』『裁判してでも』と捨て台詞を言われました。その時のショックで体の苦痛と頭が真っ白になり、自分でどうやって帰ったか覚えておりません」、「月曜日から金曜日まで電話が鳴る度に嫌みを言われ、電話恐怖症になりました」、「遂に過労と精神的苦痛により倒れてしまい、仕事を休みました。毎日点滴しながらでも会社に体調報告をしたのですが、家にまで係長から電話があり、人手不足だと嫌みを言われました。病欠で休んでいても体が休まりませんでした。身も心もズタズタで毎日不安で寝れませんでした」、「職場がうまくなるように係長に相談をしたのですが、突然机の上の書類を何回も叩き付けて、椅子を投げ出し、話も聞きたくない、帰れと何回も言われました。・・・職長としての私はとても傷つきました」、「精神的ストレスにより髪の毛が抜け、今でも洗髪するとき、いっぱい髪の毛が手に付き、鏡は見ないようにしています(見ると髪の毛がバーコードのようになっていて精神的ショックで寝れないからです)」、「勤務時間を短くするとか、社会保険から抜くとか、俺の言うことが聞けないのかとか、毎日だらだらと嫌みを言い続けられました」等と、上司によるいじめ・嫌がらせが強調されている。

一方、会社側の申立書によれば、「X さん以外の従業員が一斉に退職するという事態が起こり、全員の理由として X さんが大きな声で怒鳴る、特定の人をいじめの対象にする、嫌がらせを受ける、献立の作成、帳簿処理を命じられたということでした。この点について、C から X さんに対し、事実を確認したところ、本人も認め、今後は気をつけますと反省の態度を示したため、C も再度一から事業所を建て直すよう指示しました」、「2008 年退職者全員が X さんより大きい声で怒鳴られ、精神的な苦痛を受けたと、パワーハラスメントがあったことを訴えています」、「今月 X さん以外の全従業員から退職したいと申し入れがありました。全員と一緒に仕事はしたくないのが理由だそうです。他従業員同士は連携が取れていて、自分たちが頑張ろうねと結束していたようなのですが、今のままだと辞めるとはっきり言っています」と、本人のいじめ・嫌がらせ行為が問題の原因であるとされている。

あっせんにおいては、上記いじめ・嫌がらせに関わる事実関係は措いて、「有期雇用契約を締結し、勤務場所が限定されているのに、契約期間の途中で異動させるには本人の合意が必要である。問題ある社員との認識があったとしても、雇用契約書に基づく義務は履行すべきである。無理な異動を命じ、自主退職という形をとった解雇のように思える」と説示して譲歩を促し、結局 14.1 万円の支払いで金銭解決している。

これはいじめ・嫌がらせに係る事実の確定はきわめて困難であることを示しているとも言える。おそらく、双方にとってそれぞれの主張は「真実」であり、あっせんはその多面的な「真実」を肯定も否定もすることなく何らかの解決を付けることが求められるわけである。

もとよりあっせんは判定的解決を目指すものではなく、真実がいかようであったかを明らかにすることを目的としていないので、これらはすべて労使双方がそのように主張しているという客観的事実を示すものでしかないが、このような解釈否定事案の数多さからも、いじめ・嫌がらせ事案の本質的不確実性が浮かび上がる。このように使用者側は必ずしも非を認めていないのに、39 件中 17 件が金銭解決に至っているのは、あっせんの過程で「使用者側はいじめ・嫌がらせのつもりではなかったとしても、労働者側がいじめ・嫌がらせとして受け取っているのは事実である」ことへの一定の対応を求められ、それに応じるケースが多いからである。これは、裁判のような判定的な仕組みではなく、あっせんというまさに調整的な仕組みであることから可能な解決であるといえる。

(二) 事実否定

同じく否定であっても、労働者側の主張する行為に相当する事実自体の存在を否定するケースが 25 件とかなりの数に上る。ただし、その多くは不参加事案において回答書に「そのような事実はない」と記すのみというものが多く、あっせんに参加して詳しく主張を述べれば解釈否定に含まれるものもあると思われる。

(ii) 自己都合退職

- ・ 20145(正女)：主任介護員から嫌がらせを受け、体調崩し退職(打切り)
- ・ 20148(非男)：同僚から中傷をうけ、仕事を与えられずやむなく退職(3 万円で解決)
- ・ 30299(派男)：派遣先の代表取締役ら 3 人からパワハラで退職(打切り)

(iii) 潜在的準解雇

- ・ 10010(非男)：店長からいじめを受けうつ病になり退職(30 万円で解決)
- ・ 10059(非女)：毎日暴言、罵声を浴びせられ、こなせない量の仕事で退職(10 万円で解決)
- ・ 10072(派男)：派遣先正社員より中傷され就業不能に(30 万円で解決)
- ・ 10085(正女)：上司より暴言を吐かれ、評価を貶めるメールを送信され退職(打切り)

- ・ 10127(正男)：工場長のパワハラの恐怖心で体調悪化し、通院中退職(不参加)
- ・ 10167(正男)：同僚から嫌がらせを受け、フォークリフトを当てられ退職(44 万円で解決)
- ・ 10190(正男)：パワハラでうつ病に罹患、入院後復職を拒否され退職(80 万円で解決)
- ・ 10195(正女)：社長からいじめ、自宅付近の駐車場で待ち伏せされ「生活できないようにしてやる」と言われ、退職(不参加)
- ・ 10196(正女)：社長からいじめ、過重労働で体調崩し、退職(不参加)
- ・ 10197(正男)：社長から心ない言動で退職(20 万円で解決)
- ・ 20008(正女)：嫌がらせで退職せざるを得なくなった(取下げ)
- ・ 20097(非女)：准看護師にいじめられ、退職(打切り)
- ・ 30026(正男)：支店長の激しい叱責でフラッシュバックを起こし、退職(不参加)
- ・ 30105(非女)：足の捻挫をきっかけに店長から嫌がらせを受け、退職(打切り)
- ・ 30142(派男)：派遣先でパワハラを受け退職(不参加)
- ・ 30150(非男)：酒を飲んだ上司から「クビにする」と言われ、退職(10 万円で解決)
- ・ 30160(非女)：いじめがまかり通り精神的に限界で退職(不参加)
- ・ 30305(非女)：業務妨害に等しい嫌がらせを受け、退職(不参加)
- ・ 30354(正女)：ことごとく社長からいじめを受け、退職を余儀なくされた(不参加)
- ・ 30417(派女)：派遣先の言動で精神的苦痛を受け、退職(3 万円で解決)
- ・ 30511(非女)：主任の言葉の暴力、いじめに耐えきれず退職(打切り)
- ・ 30529(派女)：派遣先女性社員から八つ当たりされ、侮辱、嫌みを言われ退職(不参加)

このうち、主張内容は事実否定とはいえ、実質的には解釈否定に近いものとして 10059 がある。「一切の暴言、罵声等はしていない」と明確に断言しているが、本人がそのように感じた理由について「何度かあいさつをしたり、呼びかけたりしても返事等がなかったため、自然と声が大きくなってしまったようだ」、「X さんから難聴と申告があった」と述べており、大きな声で呼びかけた事実は認めている。

興味深いのは、使用者側があっせんに参加して事実を完全に否定しながら金銭解決を受け入れているケースも 15 件中 8 件とかなりの数見られることである。不参加事案であれば、詳しく聴けば実は解釈否定であるという可能性があるが、これらにはその可能性はない。

いじめ・嫌がらせと解釈されうるような事実の存在を全面的に否定しながら、なぜ金銭解決に至っているのかを、あっせんの具体的なやりとりの記述から見ていくと、あっせんの本質に関わる大変興味深い姿が浮かび上がってくる。

たとえば、20148 においては「非がないからと突き放すことも良いが、会社に勤めていて、体調を崩したのは事実であるから、お見舞い的なものを支払い、紛争にひとまずけりをつけることはできないか、と促したところ、3 万円で合意」、30150 では「事実関係の真偽を問わず、問題解決のために金銭の支払いで解決したらどうかと促したところ、10 万円で合意」、

10072 では「申請人が嫌な思いをした事実自体を否定することはできないので、解決金という名目で解決を図った方がよいのではないかと促したところ、30 万円の支払いで合意」、10197 では「法的に争った場合に、申請人の主張が認められる可能性が低いことから金銭で解決したらどうかと促したところ、20 万円の支払いで合意」など、事実関係を判定する仕組みではなく、「紛争にけりをつける」ための調整の仕組みであることが大きいことが窺える。

これは必ずしも、使用者側にまったくやましいところがないのに金銭解決を余儀なくされているという意味でもない。事実の全面否定は使用者側の主張であって、労働者側は当該事実の存在を主張しているものであり、真実が奈辺にあるかはあっせんにおいては探りようがない。これをむしろ、真実探求とは切り離れた面前の紛争解決のために何が必要かという観点から金銭解決が呈示され、労使双方がそれぞれの利害を踏まえてそれを受諾していると見れば、まさに判定的ではない調整的手続の存在意義が示されているともいえよう。

解釈否定も含めれば、88 件中 64 件とほとんど大部分にあたる事案が、このようにいじめ・嫌がらせの存在自体について労使双方の間に認識の相違があるという点が、雇用終了事案や労働条件引下げ事案のように対象事実自体については共通認識のあることが多い事案と極めて異なる点であり、その意味で、あっせんのような調整型紛争解決手続の存在意義も、いじめ・嫌がらせ事案のように事実の存否自体に共通認識がないことが通常であるような事案においてこそ高いといえるかも知れない。

(ホ) 無視

使用者側がいじめ・嫌がらせの有無には言及せず、単にあっせんに参加しない旨のみを伝えてきたケース

(i) 退職勧奨

- ・ 10179(非女)：社長から「この仕事に向いていない」といじめを受け、退職(不参加)
- ・ 20042(正女)：再入社が知れていじめを受け、退職勧奨(不参加)
- ・ 20135(非男)：工場長から責め立てられ嫌みを言われ退職(取下げ)
- ・ 30207(正男)：専任講師なのに収益追求を強要された(不参加)
- ・ 30370(非男)：仕事があっても入れてくれずいじめられた(不参加)

(ii) 自己都合退職

- ・ 30333(正男)：セクハラ嫌疑を受け、うつで休業。退職せざるを得なくなった(不参加)

(iii) 潜在的準解雇

- ・ 10016(正女)：社長指示による威圧的・暴力的な言動で退職(不参加)
- ・ 10033(非女)：技術顧問からセクハラを受け退職後、住所という個人情報が漏洩された

め、派遣会社から内容証明郵便を送りつけてきた(不参加)

- ・ 10063(非男)：上司より中傷、人格否定を受け体調崩し退職(取下げ(和解))
- ・ 10105(正男)：経営側・従業員からの厳しい対応で退職(不参加)
- ・ 10192(非女)：料理長のいじめで体調を崩し通院、退職(不参加)
- ・ 20045(正女)：社長から「バカ、ボケ、カス、人としてなっていない」と暴言を受け、退職(不参加)
- ・ 30030(正女)：「給料に見合う仕事をしない」「うちの会社は有休がないのに休む」と言われ退職(不参加)
- ・ 30429(正男)：入社初日から人間性を否定され、質問しても怒られ、うつ状態で退社(不参加)
- ・ 30436(正女)：主任に車で連れ回され、看護師にいじめられ、辞めざるを得なくなった(不参加)
- ・ 30497(非女)：先輩女性から無視、わざと避ける、叱責を受け、退職(不参加)
- ・ 30524(派女)：上司のパワハラが原因で退職(不参加)

(5) 職場トラブル

いじめ・嫌がらせと内容的には連続的であるが、労働者が一方的にいじめ・嫌がらせを受けたというのではなく、上司や同僚等とのトラブルが原因であることが明確に示されている13件を、職場トラブルとして類型化した。

(i) 退職勧奨

- ・ 30136(試女)：社長や社員と仲良くできないためと執拗な退職勧奨(30万円で解決)
- ・ 30420(非女)：同僚に対するいじめを理由に「辞めてくれ」(不参加)
- ・ 30434(正男)：業務中不満をぶちまけたとして退職を強要(不参加)

(ii) 自己都合退職

- ・ 20122(派男)：派遣先からのクレームに「置いておけない」と言われ、退職申出(取下げ)
- ・ 20142(非女)：上司と言い争い、専務から「どちらかが辞めるしかない」と言われた(5万円で解決)
- ・ 30212(非女)：ミスを怒られ、退職せざるをえなかった(不参加)
- ・ 30288～30290(派女)：職場のトラブルが解消されず退職に追い込まれた(各6万円、5万円、3万円で解決)
- ・ 30542(正女)：元同僚のストーカー行為を相談したが聞いてもらえず退職(不参加)
- ・ 30621(非女)：現場責任者と衝突、社長、管理職からバッシングを受け、退職(不参加)

(iii) 潜在的準解雇

- ・10060(非女)：店長から差別的処遇(特定の人だけジュースをもらった云々)で退職(不参加)
- ・10087(非女)：工場長からいじめを受け、専務から「他の人をいじめている」と注意され退職(打切り)
- ・30198(正男)：部下の暴言について会社の責任を追及し、退職(25万円で解決)
- ・30225(非女)：院長宅で朝食作っていたがいじめ、セクハラを受け退職(打切り)

これらはいずれも、現代日本の職場の実相をよく映し出していると思われる。例えば、30136において会社側は「同僚とコミュニケーションを図ろうとしない態度に問題」「辞めろと言った覚えはない」と主張し、30420では「試料や試験管を人の背中に当てる、素手で背後から押し、実験台に打ち付けて痣ができるまでのことを行った」と主張している(本人は「いじめをした覚えもない」と主張)。30434になると、会社側の主張では「業務中、同乗者に、元厚生事務次官夫妻殺傷事件を例に挙げて、従業員の家族の住所も調べてあるから、同様の事件を起こす、ナイフで刺してやる、等言って、同乗者を不安と恐怖に陥らせた」ということになる(本人は「日常勤務中、いじめ、暴力、恐喝を受けていた」と主張)。

20142は上司とのトラブルが原因であるが、背景として経営不振による時短・減給があり、専務との間で「上司に対して我慢できないならば、上司もあなたのことが嫌いだし、あなたも上司のことが嫌いだから、どちらかが辞めるしかないよね」、「これからも頑張っていきたい」、「あなた独身で一人暮らしだから、仕事が減って労働時間が減らされ、給料が少なくなり、お金がないから、あなたはイライラするんだ。このまま働き続けても労働時間を長くすることはできないから、他へ行った方がいい」というやりとりの結果雇用終了となっている。

20122は派遣先とのトラブルがもとになった事案であるが、「派遣先との契約が切れたのは、本人に対してクレームがあったから」、「クレームの内容が理不尽」、「たとえ理不尽であっても客先が絶対だ。反省する気のないヤツは社員としてうちに置いておけないから反省したら教えてくれ」、「やはり反省する点が思い当たらない」、「会社の指示に従えないような奴は置いておけない」というやりとりで雇用終了に至っている。

30288～30290は、病院現場への派遣という同一の職場から同一の問題で3人が同時にあっせん申請した事案である。彼らの同僚の「Aさんの言動が原因で退職者が出るなど職場環境がどんどん悪化したにも関わらず、支社長や現場管理者は何の改善策も採らない」という主張に対し、会社側は「改善に向けて頻繁に現場に赴き、可能な限り対応したが、感情的対立を修復できなかった」と主張し、同僚間トラブルが雇用終了に至っている。

10087はあっせん申請者本人がいじめの加害者であると会社側が強く主張しているケースで、専務によると「Xの同僚から、泣きながら『Xさんからひどいいじめを受けて仕事にならない』と相談を受け、周りに聞き取りをすると『見ていて可哀想なくらい』。Xは新人が入ってくると必ずこういう問題を起こしてしまう」。このように、職場トラブルにはどちらがい

じめ・嫌がらせの加害者であり被害者であるのかが当事者によってまったく対立する構図となることがまま見られる。

30198 は、店長である本人が、部下が切れて暴言を発したことについて会社の責任を主張するという珍しいケースである。会社側は、本人の指導に大きな問題があり、スタッフを指導していく上で、ストレートに「非常識だ、モラルに欠ける」と烈しく言うと反発が生じるので、再三にわたり「順序を追って穏やかに指導するように」と指導してきたと述べている。

同僚間の嫉妬感情が背後にあると思われるケースもある。10060 では、本人は「店長がある女子準社員をひいきし、差別的処遇を受けるようになった」とあっせん申請したが、会社側によれば、本人の会社に対する主張は「店長と一緒に仕事をしたくないので、店長を異動させよ」というもので、店長は事実を否定している。本人の言う「差別的処遇」とは、個人的にジュースを貰った貰わないとか、仕事中に声をかけたかけないといった「取るに足りない事柄」であるという。

このように、職場のトラブルを原因とする非解雇型雇用終了には、きわめて多様な職場の実相が映し出されている。

第5節 まとめ

以上分析してきた非解雇型雇用終了事案を大きく分けると、全体の3分の1が労働条件引下げや配置転換・出向などが原因となっている労働条件型であり、3分の2がいじめ・嫌がらせや暴力、職場トラブルなどが原因となっている職場環境型である。これらは、裁判のように権利義務関係を確定するための判定的な解決システムでは難しい事案をそれなりに解決できるという意味で、あっせんのような調整的解決システムのメリットを示している面もある。

例えば労働条件型の場合、労働条件の引下げや配置転換・出向そのものを裁判で争うとなると、あくまでも自分からは辞めずに頑張って労働条件の回復や原職復帰を求めることが必要となるが、追い込まれたとはいえ自分から辞めている場合にはそれは困難である。他方、それらが原因となって辞めざるを得なかったこと自体を裁判上損害賠償請求として訴えることができるかということ、日本ではイギリスのような準解雇という概念が確立していないこともあり、そのような道はほとんど存在しない。解雇事案そのものに損害賠償請求が認められにくく地位確認訴訟しかない中では、こういった事案の解決はあっせんのような調整型システム以外では難しいであろう。

これに対して、いじめ・嫌がらせのような職場環境型の場合、準解雇としての訴えは同様に困難であるが、いじめ・嫌がらせ行為自体を損害賠償請求として訴えることは十分可能である。ではこちらの類型ではあっせんの意味が少ないかということ、逆にもっと大きいように思われる。それは、これらが判定の難しい行為であるということからくる。

第4節で見てきたように、いじめ・嫌がらせを受けたという労働者の訴え88件に対する使用者側の主張のうち、労働者の主張を全面的に肯定するのは4件、部分的に肯定するのは3件に過ぎず、一定の行為があったことは認めるがそれがいじめ・嫌がらせであったことを否定するものが39件、事実そのものを否定するものが25件、無視が17件と、圧倒的にその存在を否定しているのである。これは、いじめ・嫌がらせに主観的な面があり、客観的にその存在を立証することがかなり難しいことを考えると、裁判で争うことに対して大きな障壁になる。

ところがあっせん事案では、事実を否定している使用者も「事実関係の真偽を問わず」とか「嫌な思いをしたことは否定できないので」等といった理由で一定の解決金を支払っていることが多い。これは、まさに判定的ではなく調整的な解決システムであるから可能なことであろう。

このように、労働条件型、職場環境型いずれについても非解雇型雇用終了事案については、あっせんのような調整的解決システムは判定型解決システムでは解決困難な事案に対して一定の解決を与えるという社会的機能を果たしているように思われる。

第2章 メンタルヘルス事案

第1節 はじめに

本章では、あっせん申請された全事案のうち、労働者側に何らかのメンタルヘルス上の問題があると見られる69事案を取り上げる*1。その中には、使用者、上司や同僚の言動によって精神疾患が発生したと主張するものから、業務外の原因により生じた精神疾患による休職の扱いをめぐる発生した紛争まで、さまざまな類型が含まれる。労働局の分類上に「メンタルヘルス」という項目はなく、雇用終了事案やいじめ・嫌がらせ事案という形で上がってきているものが多い。

本章で取り上げるメンタルヘルス事案とは、原則としてあっせん処理票その他の文書に、本人側の主張として明確に精神疾患ないし精神的不調が示された事案に限られる。ただし、本人に病識はないが本人が精神病であることが事案の原因となっていることが会社側主張から明らかなものも含めている。それ以外にも事案の内容から労働者に何らかの精神的問題があるのではないかと推測されるケースも数多いが、判断基準を一義的に決定することが不可能であるため、ここでは対象としていない。

事案の内容分析に当たっては、メンタルヘルス事案のうち、病名に「うつ」という文字の含まれるケースが40件と過半数に達することから、これらを「うつ関連事案」として一括し、それ以外と区分する。これは、内容を詳しく見ていくと精神医学的にはあまり意味がないと考えられる分類であるが、現実の労働社会において「うつ」として出現する事案が他のメンタルヘルス事案に比べてきわめて多いことから、便宜的に行うものである。

第2節 メンタルヘルスに係る労働紛争、労働政策の概況

近年、メンタルヘルスに係る労働紛争が増大するとともに、メンタルヘルスに係る労働政策も一定程度進展してきている。本節では、本章における分析の前提として、これらの概況を簡単に説明しておく。

1 労災補償における「過労自殺」問題

この問題が取り上げられるようになったきっかけは、労災補償におけるいわゆる「過労自殺」問題である。これは、経済情勢の悪化を背景とした人員削減、一人当たり仕事量の増大、長時間労働の中で、労働者が疲労困憊し、精神を病み、高じて自殺に至るといった構図で語られ、1990年代に入ってから労災請求が急増するようになった。行政当局は伝統的な精神障害

*1 昨年度報告ではメンタルヘルス事案を34件としたが、全事案の内容を精査した結果、かなり多くなった。

の考え方に立脚し、故意に自殺した場合には労災補償の対象にならないとしてきたが、1996年に地裁レベルで相次いで自殺と業務との因果関係を認める判決^{*2}がなされ、社会的関心が高まった。そこで労働省は精神障害等の労災認定に係る専門検討会を設置し、検討を行った結果、1997年に「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（基発第544号）を発出した。

これはそれまでの精神障害の考え方を根本から転換し、外因、心因、内因という分類に代えて、ストレス—脆弱性理論を採用し、いわゆる内因性とされる精神分裂病（当時。現在は「統合失調症」）や躁うつ病も対象に採り入れた。そして、精神障害が業務上と認められるための要件として、対象疾病の発病前概ね6か月の間に客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷が認められること、並びに業務以外の心理的負荷及び個体的要因により当該精神障害を発病したとは認められないこと、を挙げている。業務による心理的負荷としては、転勤や上司とのトラブルといった出来事の他に、仕事量の変化、責任の増加、作業困難度等の出来事に伴う変化等も含めて評価される。

その後、2007年に上司によるパワーハラスメントによる自殺事件判決^{*3}が相次いだことを受けて、2008年には新たな通達（基労補発第0206001号）が発出され、いじめの内容・程度が、業務指導の範囲を逸脱し、被災労働者の人格や人間性を否定するような言動（ひどいいじめ）と認められる場合には、心理的負荷の強度をⅡからⅢに修正した。

なお、2010年の労働基準法施行規則の改正により、それまで「その他業務に起因することの明らかな疾病」という一般条項の解釈として行われてきた精神障害・自殺の労災認定が、「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病」と明記されるに至った。

2 労働安全衛生政策におけるメンタルヘルス

以上のような労災補償の動きを受けて、労働安全衛生政策では2000年に「事業場における労働者の心の健康作りのための指針」を策定した。ここでは、労働者自らによるセルフケア、管理監督者によるラインによるケア、産業医等の事業場内産業保健スタッフによるケア、産業保健推進センター等の事業場外資源によるケアの4つに分類し、特にラインによるケアについて、職場環境、労働時間、仕事の量と質、職場の人間関係、人事労務管理体制等の問題点の改善を図る必要を強調している。

2004年には「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に関する検討会」の報告書が取りまとめられ、精神障害による自殺の事案は長時間労働であったことが多いことから、長時間の時間外労働を一つの基準として対象者を選定し、メンタルヘルス面のチェックを行う仕組み

^{*2} 電通事件東京地裁判決（1996年3月28日）、加古川労基署長事件神戸地裁判決（1996年4月26日）。なお、前者は2000年2月18日の最高裁判決で確定している。

^{*3} 名古屋南労基署長事件名古屋地裁判決（2007年10月31日）、静岡労基署長事件東京地裁判決（2007年10月15日）。

を作ることが効果的であるとした。2005年の労働安全衛生法改正では、月100時間を超える時間外労働を行った者への面接指導において「当該労働者の勤務の状況、当該労働者の疲労の蓄積の状況、その他当該労働者の心身の状況について確認する」と、「心」の文字が法文上に現れたが、まだメンタルヘルス対策が法文上に明記されたとはいえない。

一方、年間自殺者が3万人を超える状況に対処するため、2006年自殺対策基本法が制定された。民主党政権になってからは「自殺対策100日プラン」、「命を守る自殺対策緊急プラン」が策定されるなど、自殺対策はますます強調され始めた。厚生労働省でも2010年、「自殺・うつ病対策プロジェクトチーム」が「誰もが安心して生きられる、暖かい社会づくりを目指して」と題する報告書を取りまとめ、その中に「職場におけるメンタルヘルス不調者の把握及び対応」という項目が盛り込まれた。

これを受けて労働安全衛生行政サイドでも「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」で議論が行われ、9月に報告書を取りまとめた。10月から労働政策審議会安全衛生分科会で議論が始まり、12月に職場の受動喫煙対策などと併せて「今後の職場における安全衛生対策について」として建議された。

建議では、まず事業主が取り組む理由付けとして「メンタルヘルス不調に影響を与える要因には、職場以外のものもあること等から、労働者自身がストレスに気づき、これに対処すること(セルフケア)が必要であるとともに、事業者が労働者のプライバシーに配慮しつつ適切な健康管理を行い、職場環境の改善につなげていくことが重要」と述べ、それを踏まえて「事業者の取組の第一歩として、医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業主に対し医師による面接の申し出を行った場合には、現行の長時間労働者に対する医師による面接指導制度と同様に、事業者が医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする「新たな枠組み」を導入することが適当」としている。

この新たな枠組みについて、①個人情報保護の観点から医師は労働者に直接通知すること、②事業者は面接の申し出や面接指導結果を理由として労働者に不利益取扱いをしてはならないこと、③メンタルヘルスに知見を有する医師等で構成される外部専門機関を登録機関とし、嘱託産業医と同様の役割を担うことができるようにすること、④医師がストレスに関する症状・不調を確認する項目について標準的な例を示すこと、⑤小規模事業場のため、地域産業保健センターの機能を強化すること、などを併せて求めている。

また、この新たな枠組みの他に、管理職に対する教育、情報提供の充実、産業保健スタッフの養成・活用、配置転換後等のストレスが高まるおそれがある時期における取組の強化、うつ病等による休業者の職場復帰のための支援なども挙げられている。

この新たな枠組みの内容は、分科会提出資料によれば、医師がストレスに関連する症状・不調を確認したら、まずは事業者ではなく労働者に通知するというところでプライバシーの保護を図っているが、その後の手続の進行は基本的に労働者が事業者に面接の申出をするこ

とを基軸に構成されている。すなわち、申出を受けた事業者が産業医等に面接の実施を依頼し、医師が面接指導を実施した上で、医師が事業者に意見を述べ、これに基づき事業者が事後措置を実施するという形になっている。

今後、これに基づいて労働安全衛生法改正案が国会に提出されることとなる。

第3節 メンタルヘルス事案の統計的分析

1 性別

メンタルヘルス事案の男女比は全事案の男女比とほぼ同じで、男性 55%、女性 45%である。

第 2-3-1 表

	度数	パーセント
男	38	55.1
女	31	44.9
合計	69	100.0

2 就労形態

メンタルヘルス事案を就労形態別に見ると、正社員がきわめて多いことが目につく。全事案では 51%に過ぎない正社員が、メンタルヘルス事案では 71%を占めているということは、正社員が非正規労働者に比べて高い精神的圧迫を受けていることを窺わせる。

第 2-3-2 表

	度数	パーセント
正社員	49	71.0
直用非正規	13	18.8
派遣	5	7.2
試用期間	2	2.9
合計	69	100.0

3 企業規模

メンタルヘルス事案を企業規模別に見ると、全事案に比べて大企業が多く、中小企業が相対的に少ないことが分かる。規模不明を別にすれば、100 人未満企業の割合が全事案では 58.2%であるのに対してメンタルヘルス事案では 40.6%に過ぎず、逆に 500 人以上企業の割合が全事案では 6.1%に過ぎないのにメンタルヘルス事案では 11.6%に達している。

もちろん、絶対数ではなお零細企業の方が多いためであるが、相対的には大企業の方が精神的な圧迫感が強いことが窺われる。

第 2-3-3 表

	度数	パーセント
1～9 人	8	11.6
10～29 人	9	13.0
30～49 人	4	5.8
50～99 人	7	10.1
100～149 人	7	10.1
150～199 人	2	2.9
200～299 人	5	7.2
300～499 人	4	5.8
500～999 人	2	2.9
1000 人以上	6	8.7
不明	15	21.7
合計	69	100.0

4 申請内容

申請内容は、圧倒的にいじめ・嫌がらせが多く、約 4 分の 3 を占める。全事案ではいじめ・嫌がらせは 22.7% であるから、メンタルヘルス事案といじめ・嫌がらせ事案はきわめて密接な関係にあることがわかる。

以上からすると、メンタルヘルス事案はどちらかという大企業の正社員が主としていじめ・嫌がらせを受けて発生する可能性が高いと言える。

第 2-3-4 表

	度数	パーセント
普通解雇	10	14.5
労働条件引下げ(賃金)	8	11.6
配置転換	2	2.9
退職勧奨	4	5.8
懲戒処分	1	1.4
雇止め	3	4.3
自己都合退職	2	2.9
その他の労働条件	5	7.2
障害者差別	1	1.4
いじめ・嫌がらせ	51	73.9
その他	5	7.2
合計	69	100.0

5 終了区分

終了区分で見ると、合意成立が 39.1%と全事案の 30.2%よりかなり高く、逆に不参加による打ち切りが 21.7%と全事案の 42.7%に比べて著しく低いことが目につく。また、不都合も 30.4%と全事案の 18.4%よりもだいぶ高い。メンタルヘルス事案においては企業側が土俵に乗ってくるケースがかなり多いのは、労働者側の問題点を説明したいという意識が強いからであろうか。

第 2-3-5 表

	度数	パーセント
合意成立	27	39.1
取下げ等	6	8.7
被申請人の不参加による打ち切り	15	21.7
不都合	21	30.4
合計	69	100.0

6 解決金額

合意成立した場合の解決金額を見ると、10 万円台と 30 万円台が 22.2%で並び、50 万円台も 11.1%ある一方、10 万円未満の少額解決が 1 件と少なく、若干高めに分布しているようである。

第 2-3-6 表

	度数	パーセント
50000～99999 円	1	3.7
100000～199999 円	6	22.2
200000～299999 円	4	14.8
300000～399999 円	6	22.2
400000～499999 円	1	3.7
500000～999999 円	3	11.1
1000000～4999999 円	2	7.4
10000000 円以上	1	3.7
不明・その他	3	11.1
合計	27	100.0

第 4 節 メンタルヘルス事案の内容分析

1 「うつ」関連事案

病名に「うつ」という文字が含まれているケース 40 件（同一事案を派遣元と派遣先を相手取ったものを別にカウントすると 41 件）のうち、明確に「うつ病」と書かれているものはか

なり少なく、大部分は「うつ状態」とか「抑うつ症」とか「抑うつ神経症」といった表現になっている。これらの相違がどの程度の意味を有するかは必ずしも明らかではないことから、以下ではまず、当該「うつ」自体について労使双方とも真性と認めているか、それとも使用者側からその「うつ」自体に疑問が呈されているかによって分類する。そして前者について、労使ともに業務に起因すると認めているもの、労働者側は業務に起因すると主張しているが使用者側はそれを否定しているもの、労使とも業務外の原因で発症したと認めているものに分類する。

真性「うつ」	業務に起因する「うつ」		2(3)
	「うつ」の原因に争い	「うつ」発生型	15
		「うつ」再発型	5
	業務外「うつ」		5
ノーコメント		8	
「うつ」に疑問			5
「うつ」計			40(41)

(1) 真性「うつ」

(イ) 業務に起因する「うつ」であると会社側も認めている事案

「うつ」の発生自体が業務に起因することを会社側が否定していない事案は3件しかなく、そのうち2件は同一事案を派遣元と派遣先を別々に相手取って起こしたあっせん申請であることから、実質的には2件である。

- ・10065/10066(いじめ・嫌がらせ)(派女)：派遣先上司より嫌がらせを受け、うつ病に罹患(派遣元 32.5 万円、派遣先 37.5 万円で解決)

頭痛、吐き気、めまいなどの症状で「うつ病」との診断を受け、労働不能となり通院した。会社側は「感情的な対応になり、配慮に欠けていた」といじめの事実を認め、派遣元、派遣先双方が金銭補償することで合意に至っている。

- ・20112(いじめ・嫌がらせ)(正女)：退職したいといたら本部長から嫌がらせを受け、パニック障害、うつ病で休職(60 万円で解決)

診断書は「パニック障害、うつ病、睡眠障害」とされている。会社側は異議なくいじめの事実を認め、60 万円で解決している。

(ロ) 会社側が原因を争っている事案－「うつ」発症型

「うつ」事案の大部分は、労働者側がいじめ・嫌がらせ・パワハラによって「うつ」を発症したと主張しているが、会社側は「うつ」の業務起因性を否定しているケースで、全部で20件ある。そのうち、労働者側の主張において、もともと「うつ」ではなかったのに業務に起因して「うつ」が発症したと主張しているケースが15件、もともと「うつ」であったが業務に起因して「うつ」が再発ないし増悪したと主張しているケースが5件ある。

- ・10010(いじめ・嫌がらせ)(非女)：店長からいじめを受けてうつ病になり退職(30万円で解決)

会社側はパワハラを否認、うつ病との因果関係も否認し、職場外の心理的負荷が原因と主張している。診断書は「うつ状態が遷延している。本人の話からは、勤務において暴言、暴力を受けたことが発症に影響しているものと推察される」としているが、会社側は、本人が店長からいじめを受けていたと主張する日に店長が出勤していない日や本人が出勤していない日があることを指摘し、「プライベートがうまくいっていないせいでうつ病になったのでは？会社には一切関係ないですね」と主張していた。

- ・10090(いじめ・嫌がらせ)(正女)：指名客が少ないため「自分の給料分も稼げないくせに」と言われ、うつ病に(取下げ)

仔細は不明であるが、当事者間で解決している。

- ・10117(いじめ・嫌がらせ)(正男)：同僚より罵声、遅刻して暴行を受け、うつ病になり退職(取下げ)

会社側は事実と異なり一方的と主張している。

- ・10132(いじめ・嫌がらせ)(正男)：工場長からのいじめでうつ病、休業中(174万円で解決)

診断書は「抑うつ症」である。会社側は「工場長は昔気質だがいじめはない」と主張し、社長や工場長の指示に従えないのであれば辞めて貰うしかないとしていたが、結局174万円で解決した。

- ・10180(普通解雇、いじめ・嫌がらせ)(正女)：パワハラでうつ病発症、出勤不能となり解雇通告(不参加)

会社側はパワハラの実事なし、解雇理由は無断欠勤と主張している。会社が本人に「業務改善要望書」を渡し、その中で経理処理の不正確さや、挨拶や協調性等の勤務姿勢を指摘した。本人はこれを受け取って精神的に追い込まれ、動悸が止まらず、涙が溢れ、無気力感がひどく、(社長や課長に直接連絡すると動悸がひどく症状が悪化するため)同僚に電話連絡したので、無断欠勤ではないと主張している。

- ・20009(賃金引下げ、懲戒処分、その他)(正男)：総務部長だが、女子職員の管理責任を問われ、賃下げ、降格でうつ病に(処分撤回、退職後総務部長に復帰)

診断書は「抑うつ神経症」であり、「倦怠、易疲労、不眠、食思不振を来し、意欲減退、集中困難も併存。職場での葛藤が少なくとも引き金にはなっていると思われる」と診断している。

本人の主張では、女子職員2人の仲が悪く、2人とも退職したのは本人の指導が悪かったからとして減給20%を言い渡され、その後「これは命令だ」として平社員への降格を通告されたものである。

これに対し会社側の主張では、本人による女子職員へのパワハラで、その女子職員がストレスに耐えかね、慰留したが体調不良で退職した。もう1人も優秀だったが総務部長のパワハラで精神的苦痛に耐えられず円形脱毛症になり、総務部長の下で働けないと退職した。その他にも社員からの苦情が多く、総務の業務が滞っているので減給・降格した、と主張している。

このような、いわばハラサー自身による被ハラメントの訴えは、現実の労働社会にはかなり数多いと思われる。

- ・20072(いじめ・嫌がらせ)(正女)：部長から「最低の人間」等と言われ、恐怖でパニック、うつ病で退職(35万円で解決)

会社側は「嫌がらせはしていない、同僚とトラブル頻繁で、スタッフ全員が本人と一緒に働けないと部長に相談があり、面談し、和解の仲介をしたもの」と述べ、さらに「本人の父の入退院等の家庭の事情で相当な心労があり、会社とうつ病の発症との関係は不明」としている。

- ・20091(いじめ・嫌がらせ)(非女)：エリアマネージャーの嫌がらせでうつ病で退職(打切り)

診断は当初「うつ状態」であったが、その後「うつ病」になっている。会社側によれば、「エリアマネージャーは上司ではなく、いじめも一切していない」。

- ・30098(いじめ・嫌がらせ)(正男)：不眠症から復職しようとしたが、その際社長から暴言を受け、今度はうつ病になった(18万円で解決)

会社側は「暴言、差別発言は一切していない」と主張し、「無断欠勤があれば叱責するのが上司の役目」とも述べている。

- ・30103(いじめ・嫌がらせ)(正男)：社長の息子の態度が悪く、うつ病で長期療養(20万円で解決)

本人は「社長の長男が上司を通り越して直接仕事を要求し、早くするようせつづくので、ミスをすると名指しで責める」と主張するが、会社側は「もともと躁うつ病の傾向があったのではないかと主張している。

- ・30227(配置転換、いじめ・嫌がらせ)(正男)：暴言等のパワハラでうつ状態になり休職、産業医から配転を勧められる(勤務可能と判断後異動)

会社側は「業務指導でパワハラではない」という立場だが、健康状態を配慮し、例外的に異動を検討するという対応となった。

- ・30319(いじめ・嫌がらせ)(正男)：上司から暴言を浴びせられ、抑うつ神経症で通院中(取下げ)

本人によると、「会社はあなたを必要としない」「あなたが会社にいると会社にとって迷惑だ、あなたは会社を辞めるべきだ」等と執拗に退職を迫った。これに対して会社側は「寝耳に水で驚いている」と反応し、会社のコンプライアンス担当を交えて話し合うことになり、いったん取下げることとなった。

- ・30631(普通解雇、賃金引下げ、いじめ・嫌がらせ)(正女)：社長のパワハラでうつ病、薬の副作用で居眠り遅刻、それを理由に減給、解雇(取下げ)

社長が、ささいなことで怒鳴り散らし、ストレスを感じ、うつで薬を処方され、副作用で仕事中2回居眠りをした。金曜終業間際に「明日出勤しろ」と言われ、用事があるという、「後で頑張っても遅いぞ」と脅し、その後突然、遅刻、居眠りを理由に、正社員からアルバイトに変更すると言われた。

会社側の回答が来る前に、労働組合に依頼するつもりである旨を示したため、制度の適用

外となるので取り下げることとなった。

- ・40010(いじめ・嫌がらせ)(正女)：管理者や同僚リーダーからのいじめでうつ病(30万円で解決)

本人によると、産休明けに部長からリーダーに任命され、断ったが受け入れられず、他の従業員の面前で罵倒された。

これに対して会社側は、すべての言動・行動を否定し、「うつ病になったのは本人の器質的問題あるいは家庭など私的な問題が原因」と真っ向から否定した。

あっせん員の調整により、会社側より職場環境の維持・形成義務の一部に義務不履行の部分もあったかも知れないとの反応を得て、金銭解決に至っている。

- ・40013(いじめ・嫌がらせ)(正男)：支店長のパワハラでうつ病、休職(打切り)

会社側は「パワハラは不存在。支店長の言動は通常の教育・指導・叱責の範囲内」と主張し、その根拠として、同僚の「本人はSEなのに建築に無知で、そのために支店長に怒られていた」「知らないのに人の言うことを聞かずにミスをするので叱られて当然」等の批判を引用している。

(ハ) 会社側が原因を争っている事案－「うつ」再発型

- ・10076(退職勧奨)(正男)：業務中犬に噛まれて負傷し、それを引き金にうつ病に(不参加)

会社側は、「うつ病は以前から患っているし、主治医もいる。会社に入社したときには既に患っていることを隠していた」と、業務との因果関係をまったく否定している。

- ・20074(いじめ・嫌がらせ)(派男)：派遣先正社員のいじめでうつ病悪化、休職、雇止め(打切り)

本人は「以前からうつ病だったが、治療を受けて症状が安定化していたにも関わらず、嫌がらせにより症状が悪化した」と主張しているが、会社側は否定している。

- ・20136(普通解雇、いじめ・嫌がらせ)(正女)：社長から「メタボ、豚、デブ」といわれ、抑うつ状態で休業、解雇(18.1万円で解決)

診断は「抑うつ状態」である。本人によれば、「学生時代に抑うつ状態であったが、その後

治癒していた。それが社長の暴言で再発した」ものであるが、会社側は「居眠りや入力ミス、配達ミスを厳しく注意しただけ」と主張している。

- ・30171(賃金引下げ、いじめ・嫌がらせ)(正男)：主任長からパワハラを受け、うつ病、PTSDに(打切り)

本件における「うつ病」は診断書では「難治性うつ病」であり、精神障害2級の認定を受けている。会社側は、病状悪化は家庭の事情によるものだとしている。

- ・30564(いじめ・嫌がらせ)(非女)：軽度のうつを説明して入職したが、残業代の不払いを訴えていじめに遭い強度のうつに(打切り)

これはもともと業務外の軽度のうつであったが、職場のいじめにより強度のうつに悪化したという主張である。本人によると、雇入れ通知書には時間外なしと書かれていたのに、時間外労働させられ、残業代は払われず。上司に訴えたら8時間分支払われたが、雇止めを予告され、窓口業務から外され、職員全員が口をきかなくなり、ショックで強度のうつで出社できなくなった。これに対して会社側は、雇止めは本人の業務不適應のためとのみ主張している。

(二) 業務外「うつ」事案

- ・20010(普通解雇)(正男)：抑うつ状態で休職したため、パートを雇い賃下げ、解雇を通告(18万円で解決)

本件は会社側があっせん申請したケースである。診断書の病名は、「気分障害(抑うつ状態)、自律神経失調症」、「抑うつ状態(抑うつ感、閉塞気分、睡眠障害、全身倦怠感などの症状)」であるが、本人も業務上を主張していない。本人がこの症状のため欠勤したため、解雇を通告したが、本人が異議を述べているため、あっせん申請となった。

- ・30145(その他)(正男)：父親の病気でうつ病となり休職、診断書を出しても復職を拒否される(打切り)

これは本人もうつ病の原因が業務外であることを前提として、復職の是非が問題になっている事案である。

主治医は「症状軽減、現時点で就労は可能。ただし、重度の就労や残業は控えること。不眠や倦怠感など再発を思わせる症状が認められたら、当院受診すること」という診断であっ

た。これに対して所属長は、「職場環境が激変している。…簡単な仕事をしながら、体を慣らすといった環境ではない。…復帰に当たっては、他者との関係や業務遂行の能力において的確な対応ができるとの判断の下、完全な症状の回復の目途が立ってからの復職を望む」と述べている。また、産業医は「実際の変化に直面したときに適応が難しいのではないかと述べ、争点が本人の精神状態よりもむしろ、本人が休職している間に発生した職場環境の激変への適応可能性に向けられている点が興味深い。

- ・30257(退職勧奨、その他の労働条件)(正女)：反応性うつで休職後、復職したが、手術で病気が欠勤申し出たら自己欠勤扱いで退職(不参加)

これは「うつ」自体は業務外であり、復職後の別の傷病による欠勤が争点となった事案である。

- ・30344(その他の労働条件)(正男)：うつ病で休業、復職を申し出たが「辞めて欲しい」と退職勧奨(解決)

これは本人が業務外と認めているわけではないが、会社側主張によれば本人の妻が「C型肝炎の薬による副作用」と述べているという。会社側としては「再発して再度行方不明になったり、事故があった場合、大変なことになるので、復職させたくない」ということで退職勧奨したものである。

- ・30606(退職勧奨)(正男)：うつ病で休職、復職を申し出たら戻る席がないと退職勧奨(打切り)

会社側によれば、うつ病で休職し、2か月後に復職を申し出てきたが、突然発病して職場放棄される懸念から、どの部署も引き取りを拒否し、無理に異動させても、社内のチームワークを乱すことになるため、退職を勧めた。

(ホ) ノーコメント

- ・30102(いじめ・嫌がらせ)(非男)：料理長から高圧的な嫌がらせを受け、ストレス障害、うつ病、神経性大腸炎に(不参加)
- ・30333(自己都合退職、いじめ・嫌がらせ)(正男)：セクハラ嫌疑を受けうつ病で休職、復職後嫌がらせで悪化し退職(不参加)
- ・30378(いじめ・嫌がらせ)(正男)：所長から暴言を受け、うつ病になった(不参加)
- ・30425(いじめ・嫌がらせ)(非男)：部長の度重なるパワハラでうつを発症(不参加)

- ・ 30426(普通解雇、いじめ・嫌がらせ)(正男)：上司から暴言を受け、解雇され、うつ病と診断(不参加)
- ・ 30429(その他の労働条件、いじめ・嫌がらせ)(正男)：入社初日から人間性を否定され、質問しても怒られ、うつ状態で退社(不参加)
- ・ 30483(普通解雇)(正女)：業務成績不良を理由に即時解雇され、うつ状態で通院中(不参加)
- ・ 40020(普通解雇、賃金引下げ、その他)(正男)：いじめでうつ病(不参加)

(2) 「うつ」に疑問のある事案

「うつ」関連事案の中には、会社側が労働者の「うつ」であること自体に疑問を呈しているケースが5件ある。これらについては、その判断の正当性を明らかにするため、会社側からかなりの量の文書が提示されていることが多く、それらを熟読していくと、確かに労働者側の主張する「うつ」自体に疑問が感ぜられるものが多い。

こうした事案については、精神医学方面においても、近年、「擬態うつ病」とか「新型うつ」といった形で指摘されてきており^{*4}、おそらく全体社会に見られる現象の一端が発現している面があると思われる。ここでは、各ケースについてできるだけ事案の本質が浮かび上がるように推移を詳しく紹介していく。

近年における「擬態うつ病」の隆盛を考えると、企業がこのようなケースに直面する可能性は決して少ないわけではないと考えられるからである。

- ・ 10190(いじめ・嫌がらせ)(正男)：パワハラでうつ病罹患、入院後復職を拒否され退職(80万円で解決)

これは、本人の主治医と産業医のいずれもが「発症原因は業務上ではなく、上司4名との人間関係」と明言している。主治医の診断は「抑うつ気分」であるが、「相手を見据えて背筋を伸ばし大きな声でよどみなく、自身で記載した文を見せて、上司を非難する言葉を並べ、その者たちが居るところでは働けないと発言している」と述べ、産業医も「非常に堂々とした態度で、クラシカルな意味での「うつ」とは異なる」と述べている。この産業医の意見では、「訴状内容はかなり一方的な自己愛他罰的な文章で、常識的にあり得ないような罵言が並んでいて、…あまりにもパワハラの変態に沿ったような記載内容」、「うつ病としても、パーソナリティ障害を含めたいわゆる「新型うつ病」のような状態。自己嫌悪的な発想が見受けられず、いわゆる典型的な「うつ」の、心のエネルギーが枯渇して無気力無表情となり下を向いて小声で引っかかりながら話すような様子はまったく見受けられない」としている。

これらからすると、産業医のいうパーソナリティ障害はあり得るとしても、「うつ」に含め

^{*4} たとえば、林公一『それは、「うつ病」ではありません』宝島新書、上野玲『都合のいい「うつ」』祥伝社新書など、近年多く指摘されている。

るのはかなり疑問なケースであり、むしろ人間関係のトラブルによる不快感を「うつ」と称しているようにも見える。逆にいえば、そういう事案であるために、会社側も 80 万円での金銭解決に応じたとも考えられる。

- ・ 30236(いじめ・嫌がらせ)(正男)：皆の前でミスを公表し、「欠陥社員」と言われ、うつ病で休職し退職へ(100 万円で解決)

主治医の最初の診断は「中等症うつ病エピソード」であり、確認のため産業医が診断したところ、「うつ病ではないが、うつ状態にあるのは確か。人格面に問題がある。自己愛が肥大化している(自己愛性人格障害)」、「うつ病と診断に至るほどの状態とは考えられない。他罰的傾向が強く、会社に対する不満が強い。思考と情緒のつながりの悪さといった問題が内在。衝動制御にも問題があり、執拗に訴える傾向がある。こうした心理検査結果からも明らかなように性格的な問題がある」とのことであった。

これを受けて会社が主治医に確認したところ、「(原因を) パワハラとは私もまったく見ていません。プライベートな問題があり、原因は複合的」、「診断書は積極的に書いたものではない。診断書にその他あれもこれも書いてくれと言っていたが、それらは断った」と述べている。

ちなみに、本人は「社員のまま私が自殺なんかすれば会社の名前に傷が付くでしょう。リストカットという症状も出てきているし」等と、自らの症状を逆手にとって脅迫的な言辞を吐いているとのことで、やはり「うつ」とは認めにくいケースであるが、これもまたそれゆえに会社側は 100 万円での金銭解決に応じている。

- ・ 30351(その他の労働条件)(正男)：抑うつ状態で有休取得、その後「戻るところはない」と言われた(27 万円で解決)

これは労働者自身が「うつ」であることを否定している事案である。

まず労働者側が「抑うつ状態」という診断書を出して有休を取得した。これに対して会社側が業務の不安定を避けるために、ストレスのない業務への配置換えを提案した。これに対し、労働者側は「疲労が溜まったために、もっぱら休暇を取ることを目的に医師に相談したところ、同医師が病名を抑うつ状態とする診断書を勝手に作成したのであり、抑うつ状態ではない」と弁明した。その後、「就業が可能になった」旨の医師の診断書を持参したが、会社側は配転を主張し、本人は帰宅してそのまま欠勤している。

会社側は「7 日以上は無断欠勤は懲戒解雇に当たる上、虚偽の診断書を提出した疑いが濃厚で、懲戒解雇もやむを得ない」と強硬に主張していたが、結局 27 万円で金銭解決している。

- ・30532(その他の労働条件)(非女)：同僚看護師の業務説明でうつ病になってしまう(15万円で解決)

これはそもそも「うつ病になってしまう」という本人の主張のみであり、診断書も存在しない。その意味ではここに含めること自体いささか疑問もあるが、一応「うつ病」という文字が申請書に書かれていることから、ここで取り上げる。

本人の主張によれば、「同僚看護師に長時間、病院のシステム、業務内容の説明をされ、内容が上司の言ったことと食い違い、混乱を起こしてうつ病になった」との訴えである。カウンセリングには通っているようであるが、そのテーマは「同僚とか先輩に対しての相談の仕方」など、外形的にも「うつ」とはいいいにくいものである。

会社側によれば、本人から毎日のように2-3時間のクレームの電話があり、職員がノイローゼになるくらい嫌がらせをしているとのことで、おそらくそれもあって15万円で金銭解決に至っている。

- ・30167(賃金引下げ、いじめ・嫌がらせ)(正女)：店長から嫌がらせを受け、うつ病に(不参加)

本人の主張によれば、店長からセクハラを受け、うつ病の診断書を出そうとしたが拒否されたということで、事情聴取の結果、店長は解任、降格され、減給処分も受けている。

ところが本件においては、会社側が本人を「計画的に上司をセクハラ犯に仕立て上げ、会社に金品を恐喝する行為」だと非難しており、「うつ病」の存在自体を否定して、その診断書の受け取りも拒否している。

2 その他の精神不調事案

「うつ」以外の精神不調事案はいずれも数が少なく、しかもそれぞれ診断されたその疾病名について、あっせん関係書類からうかがわれるその病状にどれほどの違いがあるのかも必ずしも明確ではない。

ただ、本報告書は精神医学的検討を行うべき場ではないので、提示されている病名に従って分類し、その内容を概観していく。

なお、これらは「うつ」関連事案と重なるものもあるので、以下の分析において重出事案は斜体字にしてある。

(1) 自律神経失調症

自律神経失調症は2件ある。いずれも会社側は非を認めていないが、1件は金銭解決し、もう1件は打ち切りとなっている。

- ・10235(いじめ・嫌がらせ)(非女)：同僚から「バカだからできない」等と悪口を言われ、自律神経失調症に(15万円で解決)

診断書には「本日、手足の脱力感、頭痛、嘔気、動悸を主訴として来院、一度のみの診察だが、自律神経失調症の疑いが考えられる」とある。会社側によれば、同僚から仕事が遅いと苦情があり、指導したもので、非はないが、解決のために譲歩したいとして金銭解決している。

- ・30416(いじめ・嫌がらせ)(非男)：変人扱いや言葉の暴力で自律神経失調症で通院(打切り)

診断は「自律神経失調状態」である。会社側は、変人扱いやパワハラ的事实はないとし、「お前、昨日勝手に休んで、今日も遅刻して、すみませんでしたの挨拶もないのか」と注意しただけであると主張している。

(2) 急性ストレス反応

急性ストレス反応は1件あるが、職場におけるどのような言動が急性ストレス反応を引き起こすのかについての、興味深い実例を提供しているので、やや詳しく見ていきたい。

- ・10250(いじめ・嫌がらせ)(正女)：人事考課面談で机を叩いて怒鳴られ、急性ストレス反応(打切り)

本人の記述によると、人事考課面談において「何かありましたか」と聞いたところ、その質問には答えてくれないままF課長は席から立ち上がり、本人をにらみつけて、真下の机を手のひらでバンバン叩きながら、「Xさんは自分に自信を持ちすぎる！」等と大声で怒鳴りつけた。F課長はさらに興奮し、「いいですか(叩く)、Hさんたちは主任です(叩く)、主任に対して(叩く)、私は正しい(叩く)と反論したでしょ(叩く)、Xさんは自分は正しいと言いつぎ(叩く)、あのHさんが怒るということはXさんの言い方が悪いからですよ(叩く)」と、一方的に怒鳴り続けたという。

診断書は「急性ストレス反応」で、その説明として「明らかに・・・までは問題なく日常業務を行っており、健康であったことを考えると、受診に至ったのは、上司とのやりとりが原因であり、そのため急性ストレス反応を発症したものである。病気の発症に際しては因果関係は明らかに認められる」と書いている。

これに対して会社側は、「F課長がXに対して指導を行ったが、その場において行き過ぎた指導があったことは認める」、「F課長の行為には適切でない面もあるが、既にXに対して謝罪し、法人に対しても始末書を提出しているので、要求には応じられない」と、原因を認め

ながらも要求には応じず、結局金銭解決に至らず打ち切りとなっている。

(3) 対人関係障害

これは障害等級2級の対人関係障害者であるという個人情報社内明かされたことをめぐる紛争である。

- ・20041(雇止め、障害者差別、いじめ・嫌がらせ)(正男)：対人関係障害であることが明かされ、いじめに遭い体調崩し、雇止め(7万円で解決)

本人が入社時に「障害者であることを内密にする」という条件で入社したのに、B副部長が吹聴したという事案である。これに対し会社側は、「当初は内密にしていたが、本人がスムーズなコミュニケーションができず、他部署から苦情が来たため、やむを得ず説明した」と弁明している。

これは、対人関係障害のように、外見的には精神的な障害を有していることがわからないが、コミュニケーションを交わす中で健常者との相違が浮かび上がってきってしまうような障害に特有の問題であろうが、そのような障害類型が増加してくる中で、対処のあり方を考える必要が高まってきていると言えよう。

(4) 不安神経症

- ・20065(自己都合退職、いじめ・嫌がらせ)(正女)：理事長のパワハラで思わず「辞める」と言い、不安神経症で入院(106万円で解決)

本人の訴えによると、新しいパートの前で「この人は冷たくものをずけずけ言う人だ」、「この人は何も感じないから」と言われ、仕事の移管に抗議すると「何でもいからハイと言え」と怒鳴られ、思わず「7月いっぱい辞めさせて下さい」と言ったら、「分かった。ご苦労さん」と言われたという。そのまま医者に行き、不安神経症と診断されて緊急入院した。

これに対して使用者側は、本人が他の女性職員とたびたびトラブルを起こしていたと主張し、上記いきさつについて、パートの女性の面倒を見るよう命じたら「そんなことはできません。私は理事長の考えているようには動けません。私は私なりの仕事がありますから無理です」という答えが返ってきたので、「その言い方は何ですか。いつも君は私の言ったことに反発して、いままで1回でもハイと言ったことがないではないか」というと、本人はふてくされて「そういう風に言うなら、私は7月いっぱい辞めさせて貰います」といい、「いいよ」と答えた、と主張している。

なお、不安神経症自体にはコメントしていないが、その後本人はそれまで快活に喋っていたのに急に「具合が悪い」と言いだし「医者に行ってきます」と出て行ったと述べ、暗に疑

問を呈している。

(5) 神経衰弱

- ・20105(賃金引下げ、配置転換)(正男)：神経衰弱で休職、復職にあたり配転を言い渡し(16万円で解決)

会社側によれば、もともとコミュニケーションが取れず、ミスを繰り返していたが、発端は、電話を受けた本人が利用者を間違えるミスをしたので、リーダーが電話の内容を確認し、指摘したところ、聞く耳を持たず「私が悪かった」を繰り返し、土下座して頭を床に打ち付け、その後高笑いして鼻歌を歌うなど、異常な印象を与えた。これを受けて施設長が本人と面談し、受診と休職を命じた。その結果「神経衰弱」と診断された。

- ・20158(いじめ・嫌がらせ)(正男)：民族差別やいじめで神経衰弱状態になり休職、母国に戻ったが退職(打切り)

本人の主張は次の通り。工場長から掃除、ゴミ拾い、草取り等の雑用を命じられた。トイレ掃除用の手袋がなく、「やる気を見せられるから素手でやると良い」と言われ、素手で便器の中を磨いた。酒が飲めないのに宴会で無理に飲まされ、翌日具合が悪くて休むと、翌々日「酒を飲んでも休まず出勤するように」と怒られた。リフトの鉄板に頭をぶつけ労災で5日休んだら「会社に迷惑をかける」と大変怒られた。その結果神経衰弱状態になり、休職して、退職となった。

これに対して会社側は、他の新入社員と同じように対応したと主張している。

(6) パニック障害

- ・20112(正女)：退職したいと言ったら本部長から嫌がらせを受け、パニック障害、うつ病で休職(60万円で解決)(うつ再掲)
- ・20121(いじめ・嫌がらせ)(正女)：先輩のいじめに会社から対応してもらえず、パニック障害で退職(25万円で解決)
- ・30286(いじめ・嫌がらせ)(非女)：パニック障害で休職後復職したが、上司から怒鳴られ恐慌性パニック障害(打切り)

パートタイマー。仕事が忙しく、これによるストレスと職場の人間関係から軽い動悸におそわれた。その後、休日自宅で横になって起き上がろうとしたが起き上がれず、目の前が真っ暗になって動悸もひどいため、近所の病院で診察を受けたが「異常なし」。2週間後も同じ症状で「異常なし」。心療内科を受診し、仕事が原因のストレスと家庭との両立が負担と

なつてのパニック障害と診断。40日休業。

復職後、仕事で上司から怒鳴られて発作が起きた。その後休業中の診断書は「恐慌性パニック障害(挿間性発作性不安)、会社環境によるストレス要因で増悪傾向となる」と記されている。

- ・30649(退職勧奨)(正男)：パニック障害で休業、「3か月で完全復帰できなければ辞めてもらう」と言われた(33万円で解決)

入社時、履歴書にパニック障害の持病があることを明記し、承知の上採用された。プログラマーとして出向先で就労。通勤途中で発症し、契約期間途中で終了することを繰り返した。会社は「頑張って行ってくれ」と言うだけ。休職を命じられ、その後就労可能との診断書を提出したが、退職を強要された。

会社側によれば、休職満了時に完治していない場合は退職となることについて合意していた。診断書は「パニック障害、上記傷病のため通院加療中だが、病状改善し、現状で就労可能と思われる」と書いてあるが、確認すると不安そうな表情で曖昧な返事しか返ってこなかったという。会社側資料による具体的なやりとりは次の通り。

Y「どうですか、体調の方は」

...

Y「いままで何度か大丈夫かとうかがって、やっぱりダメだったというケースがあったと思うんですけど、その辺はどうですか」

Y「ある程度は改善し、仕事も可能と思われる、というレベルでは、また同じことを繰り返してしまうのではないかと考えてしまうんですけども、その辺はいかがですか」

X「だいぶ改善されてきたみたいなので大丈夫だと思います」

...

X「たぶん出ないと思うんで、大丈夫だと思うんですけど」

Y「たぶん・・・とかでは。たぶん・・・ではうちとしては、お仕事行っていただいて、また取引先がなくなってしまうのも怖いですが、その辺考えると今後っていうのは難しいと判断せざるを得ないと思います」

このように、会社側が本人の主張をあくまでも崩す形で復職を拒否している。

(7) 社会不安性障害

- ・20124(いじめ・嫌がらせ)(正男)：上司のパワハラで社会不安性障害、また胃腸障害も発症(打切り)

食鶏飼育、加工の仕事。一人で農場の管理を押しつけられ、朝起きると、周りにたくさん

の鶏の死骸が見えるようになり、パニック状態に陥った。精神科を受診し、「社会不安性障害」と診断され、「会社を辞めると治る」と言われた。なお、上司のパワハラについては、会社側は全面否定。

(8) ストレス障害

- ・30021(普通解雇、いじめ・嫌がらせ)(正女)：「アホアホ」「脳みそは豆腐みたい」と暴言、ストレス障害で休職(打切り)

院長の暴言・セクハラのため、「ストレス障害で3か月の休養加療を要する」と診断されたが、「先生が精神病を馬鹿にするような人だったので、怖くて言えなかったため」病名、病状について説明せず、「体調不良のため3か月の長期休暇」を申し出た。欠勤が続けば退社せよと求められて、医師の診断書を郵送した。医院側は仕事上の注意、警告は数限りなく行ったが、暴言、セクハラは事実無根と主張。

- ・30102(非男)：料理長から高圧的な嫌がらせを受け、ストレス障害、うつ病、神経性大腸炎に(不参加)
- ・30111(普通解雇、賃金引下げ、いじめ・嫌がらせ)(正男)：執拗な始末書提出命令で気分変調症、急性ストレス障害で療養、解雇(打切り)

会社側によれば、指示通り作業せず、作業を混乱させたため始末書を提出させたもの。本人によれば、「嘘をついている、頭がおかしい」「反省なし、社員失格」等と罵倒されたという。心療内科で受診し、気分変調症、急性ストレス障害と診断され休職したが、会社側は、本来なら懲戒解雇と主張。

(9) 適応障害

- ・30034(いじめ・嫌がらせ)(派女)：いじめから生ずる心身ストレスで勤務できなくなった(打切り)
- ・30035(いじめ・嫌がらせ)(派女)：派遣先のいじめで他の職場に変えてもらえず適応障害に(打切り)

これらは同一事案を派遣先、派遣元それぞれを相手取ったあっせん申請である。本人は「適応障害の中の躁うつ病」と述べているが、診断書は添付されておらず、正確な診断名は不明である。会社側は、ミスを注意したがいじめはないと主張。

- ・30109(普通解雇)(正女)：適応障害で休職中、復職を拒否され解雇(75万円で解決)

本人によれば、業務の忙しさがストレスになったようで、全身に湿疹が出て、「無理に働いて医療事故につながったら困るでしょう」といわれて休職した。ところが復職可能という診断書を提出後、看護師長から「他のスタッフが一緒に働けないという判断をしているため、病院では受け入れられない」とメールが来、その後の話し合いで「辞めてください」といわれた。

- ・30139(いじめ・嫌がらせ)(正男)：職場で暴漢に襲われ、適応障害で休職、さらにパワハラ(不参加)

職場の売店でトラブル、暴行を受けたが、きちんと対応されなかったという主張。膨大な訴えの書類があるが、病院側は事実関係を否定し、「症状と素因の有無といった問題点もあり」と、暗に業務外を示唆している。

- ・40041(いじめ・嫌がらせ)(非女)：上司からのパワハラで適応障害になり、出勤困難(打切り)

本人によれば「女性蔑視的」「プライベート」なことを言われ、精神的に追い込まれたと主張。会社側はパワハラ認識なし。

(10) 境界性パーソナリティ障害

- ・40031(雇止め)(派女)：境界性パーソナリティ障害で私的にリストカットしたことを知られ自宅休養を命じられ雇止め(打切り)

会社側は、帰宅途中に手首を切り、自傷行為を行ったため、派遣元・派遣先とも関係者に謝罪し、このため派遣契約を解除せざるを得なくなったと主張。待機中に派遣先に「自殺する」メールを送ったとも述べている。

本人は境界性パーソナリティ障害であるが、専門家によればこれは「自傷や自殺企図をはじめ、周囲が冷静ではいられない、激しい行動を伴いやすく、「また、うつ状態や不安障害、摂食障害、薬物乱用などを合併していることも多く、一筋縄ではいかないケースも少なくない」ということである*5。

(11) 不眠症

- ・30098(正男)：不眠症から復職しようとしたが、社長が暴言、うつ病に(18万円で解決)

*5 岡田尊司『境界性パーソナリティ障害』幻冬舎新書

(12) PTSD

- ・30171(正男)：主任長からパワハラを受け、うつ病、PTSDに(打切り)

(13) 拒食症

- ・30252(いじめ・嫌がらせ)(正男)：心ない暴言で拒食症の症状で休職(20万円で解決)

会社側は暴言についてはきちんとお詫びしており、配慮が足らなかった等と認めている。

(14) 胃潰瘍

- ・30501(いじめ・嫌がらせ)(非女)：パワハラを受け胃潰瘍になった(不参加)

(15) 不明

具体的な病名はあっせん関係書類上に見えないが、精神科や心療内科に通院しているという記述から、何らかの診断が下されていることが想定される事案である。

- ・10072(いじめ・嫌がらせ)(派男)：派遣先社員より中傷され、就業不能に(50万円で解決)

「オェッ」「フッ」と言われた等と主張するが、会社側は否定。繰り返し精神科に行き、精神安定剤と睡眠導入剤を処方されている。

- ・10127(いじめ・嫌がらせ)(正男)：工場長のパワハラの恐怖心で体調悪化、通院中に退職(不参加)

「パワハラによる精神疾患で現在通院中」とあっせん申請書にある。

- ・10215(いじめ・嫌がらせ)(正女)：事務に向かないと異動を強要、心療内科に通院し退職(45万円で解決)
- ・30221(雇止め、いじめ・嫌がらせ)(非女)：交通事故で休職中、嫌みを言われ精神科に通い、そして雇止め(不参加)
- ・30561(いじめ・嫌がらせ)(非女)：チーフの暴力的な言動で心療内科に通院、仕事ができない状態(打切り)

3 その他本人に病識のない精神病事案

以上とは性格が異なり、本人の主張には精神疾患はまったく出てこないが、会社側の主張から病識のない精神病であることがうかがわれる事案が2件ある。

- ・10086(正男)：うつ病で入院、退職後損害賠償を要求(打切り)

本人の主張が大変わかりにくい、「会社で毒薬を飲まされた」とか「実家に乗っ取ろうとした」といった妄想的な内容が多く、「病院では私の病名を説明してくれない」と述べている。

会社側によれば、会社や在勤中に関わった社員の自宅に頻繁に電話をかけ、社長に会わせろと言ったり、社員宅を突然訪れて恐怖心を抱かせており、警察に相談しているという。

前提となる事実認識に一致する部分が全くなく、打ち切られた。

- ・30375(その他)(正男)：統合失調症で自宅待機だが、本人に病識なく就業禁止に(打切り)

本人の主張は「私が健康であるのに、私傷病として取り扱い、何の説明もなく、就業禁止通知書で通告した。職場復帰を求める」というもので、内科医院の医師の「内科的に就業に関してまったく問題のないことを証明します」という診断書を添付している。

会社側によれば、職場の女性の右肩を突然殴打する事件を起こし、不可解な言動をしたため、自宅待機を命じた。専門医(精神科医)から統合失調症という診断がされ、産業医から就業禁止の措置が妥当とされたが、本人に病識がなく、やむを得ず文書で就業禁止を通知したという。

4 ならし勤務と労働条件

- ・30179(賃金引下げ)(正男)：心の病で休職から復帰時に、ならし勤務で早出残業させなかったため収入ダウン(打切り)

あっせん書類上は「心の病」とのみ記され、具体的な病名は不明である。会社側は、産業医の意見を聞いた上で、徐々に様子を見ながら完全復帰できるように決められた本来の勤務系統のみをこなすこととし、本人に負担をかけないように配慮したと主張しているが、本人によれば、割増賃金がもらえる早出残業ができなくなり、得られるはずの収入がダウンしたのでその補償を要求している。

精神疾患からの職場復帰についてはならし勤務が望ましいとされているが、そのこと自体が紛争の原因となってしまった事案である。

第5節 まとめ

以上分析してきたメンタルヘルス事案 69 事案のうち、社会的にもポピュラーとなっている「うつ」関連事案 40(41)事案については、業務に起因することが明らかなものは2(3)件、業務外であることが明らかなものは5件に過ぎず、20件が「うつ」の原因について労使双方の

間に争いがある。メンタルヘルスをめぐる労働紛争を判定的な紛争解決システムにおいて処理しようとする際には、この問題は大きな障害となる可能性がある。

また、5件と必ずしも数が多いとはいいがたいが、労働者本人が「うつ」を主張しながら使用者側が「うつ」であること自体に疑問を呈している事案がかなりあることも、現代社会の一つの現象として注目に値する。第4節で詳しく見たとおり、これらは企業の労務管理上に問題を投げかけるものでもある。精神医学方面においては既に「擬態うつ病」や「新型うつ」といった形で指摘されてきている現象であるが、今後労働問題としても大きな課題となっていく可能性がある。

「うつ」以外の精神不調事案は個々の診断がややばらばらで、全体的な描像を描きにくい。そのかなりの部分は「うつ」とされている事案と実体的にはあまり変わらないような印象も受ける。これは現代精神医学の問題であるかも知れないが、個々の症状に対応してややアドホックに病名が付けられている嫌いがあるようにも思われる。

第3章 配置転換・在籍出向事案

第1節 はじめに

本章の課題は、労働局のあっせんにおける配置転換・在籍出向事案の分析を通して、個別労働紛争の実態に迫ることである。本研究が対象とした4局全あっせん1144件のうち、配置転換は53件、在籍出向5件と合計58件(5.1%)である。これらの事案は全体の1144件に対して必ずしも高い比率を占めているわけではないが、配置転換・在籍出向によって賃金が低下することもあること、また住居の移転を伴うこともあるため、労働者の生活に密接にかかわる事案の1つであり、それをめぐっていかなる紛争が生じているのか明らかにすることは非常に意義深いと考える。

人事労務管理の観点からすると、とりわけ配置転換は能力開発との関係で論じられることが多い。もちろん、そういった側面は大いにあるし、企業において人的資源の蓄積を図るためにも計画的なOJTを行う必要があるだろう。だが、本章で扱う事案では、計画的なOJTの一環としてではなく、また必ずしも労働者の同意を得て行われているわけではない。だからこそ紛争に発展しているともいえる。

事案の多くは解決金を求めてあっせん申請したわけではなく、配置転換・在籍出向の撤回を求めたものが多いが、結果として合意に至ったものは金銭解決が多い。継続雇用を前提としたあっせん申請というのがこの事案の特徴である。だが、必ずしも労働者の希望通りの結果となっているとは言えず、本章はこの点についても言及する。

本章の構成はつぎの通りである。まず、第2節で「あっせん申請書」などをデータ化したものから4局における配置転換・出向事案の統計的分析を行う。第3節では、紛争発生理由に基づいて、配置転換・在籍出向をめぐる個別労使紛争の分類を行う。その際、正社員、直用非正規、派遣のそれぞれに分けて説明するが、これは正社員だけではなく、非正規社員においても紛争が生じていることを際立たせるためである。第4節では、この事案に特徴的な12の事例を詳細に紹介する。そして、第5節では、本章の取りまとめを行う。

第2節 配置転換・在籍出向事案の統計的分析

まず、本節では配置転換・在籍出向に関する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、統計的分析を行う。

1 労働者と企業の属性

4局の全あっせん1144件のうち、「配置転換」に関わるものは53件、「在籍出向」に関わ

るものは5件であり、合計58件で全体の5.1%を占める。男性に関わるものは53.4%、女性は44.8%と若干男性の方が高い比率を占めている。第3-2-1表に示す就労状況をみると「正社員」は67.2%と高く、4局全あつせんの「正社員」51.0%（第3-2-2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27.6%と一定の比率を占めており、4局全あつせん30.2%に比して大差ない。「直用非正規」においても配置転換をめぐる個別労働紛争が多発している点は特筆すべき点である。なお、「派遣」は3件と件数自体少なく、5.2%を占めるのみで（4局全あつせんは11.5%）、4局全あつせんと比べると低いといえる。

第3-2-1表 就労状況（配置転換・在籍出向） 第3-2-2表 就労状況（4局全あつせん）

就労状況	件数	パーセント
正社員	39	67.2%
直用非正規	16	27.6%
派遣	3	5.2%
試用期間	0	0.0%
その他	0	0.0%
不明	0	0.0%
合計	58	100.0%

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3-2-3表は就労状況別にみた性別であるが、「正社員」は男性が64.1%、女性が33.3%となっており、第3-2-4表に示した4局全あつせんと比べても同傾向にある。だが、「直用非正規」については、男性が25.0%、女性が75.0%と女性の占める比率が圧倒的に高い。「派遣」は、男性が66.7%、女性が33.1%と男性の方が高い比率を占める。

第3-2-3表 就労状況別にみた性別（配置転換・在籍出向）

就労状況	男	女	不明	合計
正社員	25(64.1%)	13(33.3%)	1(2.6%)	39(100.0%)
直用非正規	4(25.0%)	12(75.0%)	0(0.0%)	16(100.0%)
派遣	2(66.7%)	1(33.3%)	0(0.0%)	3(100.0%)
合計	31(53.4%)	26(44.8%)	1(1.7%)	58(100.0%)

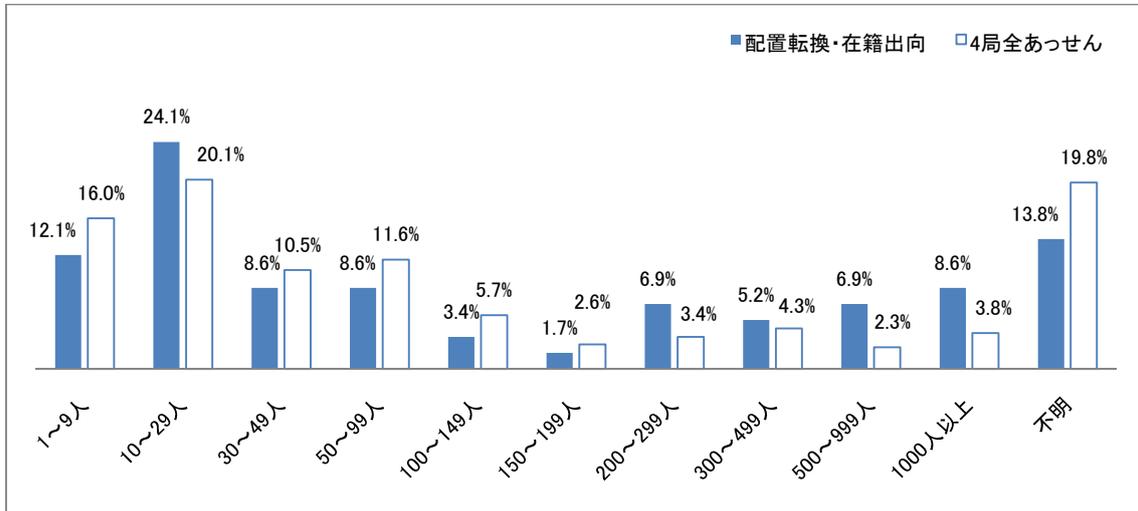
第3-2-4表 就労状況別にみた性別（4局全あつせん）

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3-2-1図に示す通り、100人未満の企業におけるあつせん件数が全体の53.4%を占める。これは、4局全あつせんにおける労働者数と同様の傾

向にあるが、配置転換・在籍出向については300人以上の労働者を有する企業でも20.7%を占めており、大企業でも紛争が多く発生している点が特徴的である。

第3-2-1図 労働者数



また、労働組合の有無について、労働組合があると答えている案件は29.3%で、無いと答えている案件は62.1%と圧倒的に多いが、4局全あっせんの労働組合あり15.9%、無し71.1%と異なる傾向にある。上述した労働者数の多い企業でも紛争が多く発生していることを踏まえると、規模の効果が働いていると考えられる。

2 終了区分

配置転換・在籍出向事案58件中、「合意成立」は24.1%、「取り下げ等」は13.8%、「被申請人の不参加による打ち切り」は34.5%、「不都合」は27.6%である。4局全あっせんの「合意成立」30.2%、「不都合」18.4%と比べて、合意率は低く、また不都合率は高いのが特徴的である。

第3-2-5表は就労状況別にみた終了区分である。第3-2-6表に示した4局全あっせんと比べて、「正社員」の「合意成立」が25.6%（4局全あっせんは27.8%）と若干低い。「被申請人の不参加による打ち切り」については28.2%（4局全あっせんは46.0%）と約18ポイントも低くなっているが、一方で「不都合」が33.3%（4局全あっせんは16.3%）と約17ポイントも高くなっている。「正社員」に関しては、企業のあっせんへの参加する割合が高くなるものの、紛争が解決しない可能性が高いことがうかがえる。

「直用非正規」に関しては、「合意成立」が25.0%と「正社員」と比して若干高めである。だが、「被申請人の不参加による打ち切り」が56.3%と格段に高く、この数字は4局全あっせんの40.9%よりも高い。「直用非正規」によるあっせん申請に対して、会社側は参加しない傾向にあるといえよう。

「派遣」については、「合意成立」に至ったケースはなく、「取下げ」が66.7%、「不合意」が33.1%となっている。

第3-2-5表 就労状況別にみた終了区分（配置転換・在籍出向）

	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
正社員	10(25.6%)	5(12.8%)	11(28.2%)	13(33.3%)	0(0.0%)	39(100.0%)
直用非正規	4(25.0%)	1(6.3%)	9(56.3%)	2(12.5%)	0(0.0%)	16(100.0%)
派遣	0(0.0%)	2(66.7%)	0(0.0%)	1(33.3%)	0(0.0%)	3(100.0%)
合計	14(24.1%)	8(13.8%)	20(34.5%)	16(27.6%)	0(0.0%)	58(100.0%)

第3-2-6表 就労状況別にみた終了区分（4局全あっせん）

	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
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%)

3 請求金額

第3-2-7表に示した請求金額をみると、まず特徴的なのは「その他」が62.1%を占めることである。これは、あっせん申請により金銭解決を求めていることが少ないことを意味している。ただし、金銭解決を求める際には、50万円以上100万円未満が13.8%、100万円以上500万円未満が8.6%を占め、4局全あっせんと同傾向にあるといえる。

第3-2-7表 請求金額

	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	その他	合計
配置転換・在籍出向	0(0.0%)	1(1.7%)	3(5.2%)	1(1.7%)	1(1.7%)	2(3.4%)	8(13.8%)	5(8.6%)	1(1.7%)	0(0.0%)	36(62.1%)	58(100.0%)
4局全あっせん	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%)

就労状況別に請求金額をみると、第3-2-8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17.9%、100万円以上500万円未満が10.3%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12.5%、「派遣」は5万円から10万円未満が33.3%と比較的低額の請求をしている傾向がある。これは第3-2-9表に示した4局全あっせんと同傾向にある。

第 3-2-8 表 就労状況別にみた請求金額（配置転換・在籍出向）

	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	その他	合計
正社員	0(0.0%)	0(0.0%)	1(2.6%)	0(0.0%)	1(2.6%)	2(5.1%)	6(17.9%)	4(10.3%)	1(2.6%)	0(0.0%)	23(59.0%)	39(100.0%)
直用非正規	0(0.0%)	0(0.0%)	2(12.5%)	1(6.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(6.3%)	1(6.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	11(68.8%)	16(100.0%)
派遣	0(0.0%)	1(33.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(66.7%)	3(100.0%)
合計	0(0.0%)	1(1.7%)	3(5.2%)	1(1.7%)	1(1.7%)	2(3.4%)	8(13.8%)	5(8.6%)	1(1.7%)	0(0.0%)	36(62.1%)	58(100.0%)

第 3-2-9 表 就労状況別にみた請求金額（4局全あっせん）

	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	その他	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%)

4 解決金額

解決金額は、第 3-2-10 表に示す通り、10 万円以上 20 万円未満が 28.6%、50 万円以上 100 万円未満が 21.4%を占める。これは 4局全あっせんと比べて、若干高めの傾向にある。

第 3-2-10 表 解決金額

	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	その他	合計
配置転換・ 在籍出向	0(0.0%)	0(0.0%)	4(28.6%)	1(7.1%)	2(14.3%)	2(14.3%)	3(21.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(14.3%)	14(100.0%)
4局全あっ 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たのが第 3-2-11 表である。「正社員」は 50 万円以上 100 万円未満が 30.0%、30 万円以上 40 万円未満および 40 万円以上 50 万円未満が 20.0%を占める。それに対して、「直用非正規」は 10 万円以上 20 万円未満が 50.0%、20 万円以上 30 万円未満が 25.0%と相対的に低額の解決金を受け取る傾向にある。これは 4局全あっせんと同傾向にあるといえる。

第 3-2-11 表 就労状況別にみた解決金額（配置転換・在籍出向）

	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	その他	合計
正社員	0(0.0%)	0(0.0%)	2(20.0%)	0(0.0%)	2(20.0%)	2(20.0%)	3(30.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(10.0%)	10(100.0%)
直用非正規	0(0.0%)	0(0.0%)	2(50.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(25.0%)	4(100.0%)
合計	0(0.0%)	0(0.0%)	4(28.6%)	1(7.1%)	2(14.3%)	2(14.3%)	3(21.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(14.3%)	14(100.0%)

第 3-2-12 表 就労状況別にみた解決金額（4 局全あっせん）

	1～ 499999円	50000～ 999999円	100000～ 1999999円	200000～ 2999999円	300000～ 3999999円	400000～ 4999999円	500000～ 9999999円	1000000～ 49999999円	5000000～ 99999999円	10000000 円以上	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 紛争の分類

ここでは、紛争発生理由に基づいて、配置転換・在籍出向をめぐる個別労使紛争の分類を行うが、正社員、直用非正規、派遣のそれぞれに分けて説明する。

1 正社員

まず、正社員の個別労働紛争についてであるが、正社員の紛争は 39 件あり、そのうち (1) 撤回要求、(2) 労働条件の不利益変更、(3) 解雇・退職勧奨、(4) 自主退職、(5) 異動要求、(6) その他に分けて説明する。

(1) 撤回要求

配置転換の撤回を求める事案は 13 件ある。その多くは金銭解決を求めておらず、あくまでも元の職務への復帰を求めている。「打ち切り」が 6 件と合意成立には至っていないが、比較的公司側が紛争解決に乗り出している傾向にある。この点は、「不参加」が 2 件と少ないことからもうかがいしれる。

だが、「合意成立」は 3 件あるものの、すべて金銭解決により、配置転換が撤回されたケースはない。労働者としては苦渋の選択をしたことがうかがえる。また、配置転換の異動撤回は会社側としては受け入れにくい性格のものと思われる。なお、「取下げ」は 2 件ある。

- ・ 10024（正女）：検査業務に従事してきたが、上司から業務改善書を交付され、その後事務処理等の業務に配置転換を命じられた。業務改善書にあった虚偽報告等の指摘について質問したところ、事実関係を再調査するとの約束であったが、それも実現されないまま配置転換を命じられ、納得できない。元の職務への復帰を求める（打ち切り）。
- ・ 10121（正女）：研修のため 1 週間前に転勤を命じられた。転勤は現実的に不可能であり、復職を求める。無理な場合、経済的・精神的損害に対して 60 万円の支払いを求める（13 万 8000 円で合意）。
- ・ 20149（正男）：3 年間の約束で出向を命じられたが、6 年以上経過した現在も出向したま

までであるため、出向元への復帰を求める（打ち切り）。

- ・ 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（37万6600円で合意）。
- ・ 30182（正男）：駐車場の係員として勤務していたが、警備員として配置転換を命じられた。しかし、配置転換には納得できず、2時間余り話をしたが認められなかった。駐車場の係員として現場復帰を求める（打ち切り）。
- ・ 30265（正男）：配置転換されたが、持病の腰痛があり、前職場では何の支障もなかったものの、配転場所での仕事内容は異なり、期待に添うことが出来かねる。また配転に伴う賃金の低下、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。従来職場への復帰を求める（打ち切り）。
- ・ 30282（正男）：営業職として勤務していたが、他の会社へ出向を命じられた。申請人は部署を異動したばかりであり、また、一緒に出向する予定の者は元上司で、人間関係等の問題で再度上司として同じ会社での勤務は精神的な苦痛を感じるため、出向の撤回を求めたい（取下げ）。
- ・ 30422（正女）：保育士として勤務していたが、園長による長年にわたる嫌がらせがストレスとなり、しゃべろうとすると口元が引きつり明確にしゃべれなくなった。このことでより以上の嫌がらせがなされ、保育士の仕事から用務員扱いとなった。そのため、保育士としての仕事に戻すことを求める（打ち切り）。
- ・ 30489（正女）：保育業務を担当していたが、介護休業を取得し、復帰した。その後、パート保育士がいるときは保育の仕事はその人が担当し、自分は他の仕事をするようになった。納得できないので、保育士としての仕事をさせるように話し合いをしたが、受け入れてもらえず、その上、設備・備品関係の設置や変更等を自分を無視して何の連絡もなしにやられるようになった。組織の決定ということだが、本来の保育士の仕事があるにもかかわらず、それをさせないこと、職場環境の変更等に自分の存在を無視してやるようなやり方に納得できない。したがって、保育士としての本来の業務を中心にさせること、自分の存在を無視するような対応をしないよう求める（打ち切り）。
- ・ 30498（正男）：営業部から本社生産部へ配置転換となる辞令を受けた。現在の部署で前任者からうまく引き継ぎができなかったことが配置転換となった理由である。しかし、前任者は引き継ぎをする気があまりなく、おそらくは辞めたくないがゆえに延命を考えていたとしか思えない。会社が求めている引き継ぎがうまくいかなかったことを申請人の責任として、そのことを理由として配置転換したことは不当な行為であると思われるので、配置転換の撤回を求める（不参加）。
- ・ 30499（正男）：営業開発部で勤務していたが、退職を勧告された。退職が嫌なら工場へ転勤し、生産関係の仕事をしてくれと、退職か転勤かの二者択一を期限一週間で迫られ、翌週転勤を選択し、現在工場に勤務している。退職勧告の理由は不当かつこじつけであり、

しかもそれを理由として退職を迫る根拠がない。転勤後の業務は転勤前と比べてとても同等な範囲とはいえないものであるので、人事権の濫用であり、転勤前の業務・勤務場所へ戻すことを求める（不参加）。

- ・ 30604（正男）：特別養護老人ホームという条件で勤務を始めたが、併設されているデイサービスに移動するよう通告された。この異動は納得できるものではないので、異動の撤回を求める（34万8000円で合意）。
- ・ 30643（正女）：工場へ異動となったが、半年ほどしかたたないのに、他の事業所への異動を命じられた。子育てをしていて、通勤に2時間以上かかり、就業規則の時間では通えない。よって異動の撤回を求める（取り下げ）。

(2) 労働条件の不利益変更

配置転換に伴い、賃金が減少するなどの不利益変更をめぐって個別労使紛争が発生した件数は11件ある。「合意成立」は1件と少なく、金銭解決である。「打ち切り」は4件、「不参加」は3件となっている。なお、「取下げ」は3件である。

- ・ 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、いじめ・嫌がらせも受けている。一方的経済的不利益分190万円、精神的損害に対する保証金200万円、医師のカウンセリングの手配及び暴力事件に対する補償金として100万円の合計490万円の支払いと謝罪を求める（打ち切り）。
- ・ 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。一方的な労働条件の不利益変更および配置転換命令の撤回を求める（取下げ）。
- ・ 20105（正男）：介護士として介護業務に就いてきたが、施設長から精神的不安定と指摘され、休職に入った。精神科で「精神過敏症」と診断され治療を受け、2か月後に医師から介護士として復職が可能であると診断された。事務局長に介護士として復職したい旨を申し出たが、復職にあたり清掃業務に配置転換すると言われた。そのため、介護士としての復職を求める。なお、清掃業務に配置転換すると1か月の勤務日数が15日になり、賃金も減額になる。退職しなければならなくなった場合は、経済的損失と精神的損失に対して補償金として18万円の支払いを求める（16万1978円で合意）。
- ・ 20050（正男）：遠隔地への転勤命令を受けたが、自宅からの通勤も転居も困難なため拒否し退職した。「離職者都合による退職」として4割減の退職金が支払われた。「会社都合による退職」として満額の退職金支払いを求める（不参加）。
- ・ 30039（正男）：昼食休憩中、公園のベンチで寝ころんでいたところ、突然注意を受けた。その1週間後、リフォームの現場への出入り禁止となり、不利益な給与体系への変更を告

げられた。休憩中にベンチで寝ころんでいただけで、このような扱いを受けることには納得ができないので、元の条件で勤務することを求める（打ち切り）。

- ・ 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。このことによって受ける経済的・精神的損害に対する補償金として 60 万円の支払いを求める（不参加）。
- ・ 30334（正女）：カウンセラーからオペレーターに配置転換された。この配置転換は、①上司の仕事ぶりの改善を求めるメールを本社に送ったことに対する報復的な措置と考えられる、②賃金が 10 万円あまり低下する、③カウンセラーに比べて腰への負担が多くなる（腰痛治療中）。これらの理由によって受け入れることができないため、撤回を求める。また、この命令のため業務に就けなかったことによる損失 81 万 5416 円の支払いを求める（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して退職勧奨された。退職を余儀なくされたことによる、経済的、精神的損害に対する補償金として給料の 3 か月分の支払いを求める（不参加）。
- ・ 30569（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、配置転換とそれにとま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。いずれも甘受できない一方的な不利益変更であるため、元来の契約での処遇を求める。それがだめならば、労働契約の解除を行う条件として、解雇予告手当相当額 30 万円と補償金 20 万円の合計 50 万円を求める（取下げ）。
- ・ 30615（正男）：出向時に提示された賃金が、仕事に比較して不当に低く、なおかつ労働環境も悪いため体調を崩した。再三待遇の改善を求めたが、誠意ある回答をもらえなかった。これらに対する精神的・金銭的損害として 300 万円（月額 25 万円×12）の支払いを求める（打ち切り）。
- ・ 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。26 万 1300 円の支払いを求める（打ち切り）。

(3) 解雇・退職勧奨

事実上の解雇となる配置転換や配置転換を拒否したことによる退職勧奨は 4 件ある。うち 3 件は金銭解決を求めているが、1 件は「合意成立」に至ったものの、「打ち切り」が 1 件、「不参加」が 1 件という状況である。金銭解決を求めてはいなかった 1 件の事案は、出向を拒否したところ、本人都合による退職という離職票を一方的に作成されたというものである。労働者側は出向前の職場で就労することを求めていたが、それが不可能なら解雇とすることを求め、結果として金銭解決に至っている。

- ・ 10129（正男）：不当な配置転換（事実上の解雇）を通告された。経済的・精神的損害に対する補償金として本給の36か月分（560万円）の支払いを求める（42万円で合意）。
- ・ 30573（正女）：営業部長から異動の話を持ち出されたが、それを拒否したことにより退職勧奨を受け、退職せざるを得なくなった。入社時の説明では転勤はないと言われていたため、会社側の対応に納得できない。経済的・精神的損害に対する補償金として30万円の支払いを求める（打ち切り）。
- ・ 30579（正男）：突然、社長より配置転換の話があった。入社時の仕事内容の契約が違うこと、その仕事は無理でできないと回答すると、社長命令に従えないなら退職しかないと言われた。自分自身に非があるとは思えず、納得できないが、配置転換には同意できないので、退職しか選択がなく、退職した。しかし、会社の都合による退職（解雇）命令だと思っている。突然の退職（解雇）のために生活設計に大きな影響があり、経済的・精神的損害に対する補償金として賃金2か月分相当額の40万円の支払いを求める（不参加）。
- ・ 30597（正男）：他県の子会社への出向を命じられたが、それを拒否したところ、上司に「転勤できないならわかってるやろな」と言われ、会社が離職理由欄に一身上の都合による退職と記載した離職票を勝手に作成した。また、離職理由に異議なしとあらかじめ記入されていた。出向前の職場で勤務することを望む（60万円で合意）。

（4） 自主退職

配置転換により退職せざるを得なかったというケースは4件ある。すべて金銭解決を求めているが、「合意成立」が2件、「不参加」が2件という結果になっている。

- ・ 20080（正女）：ホテルの食堂で調理補助・レジ係として勤務していたが、他のホテルへ出向を命じられた。通勤時間が片道1.5時間かかり、家族に介護を必要としている者がいるため、出向命令への配慮を申し入れたが、聞き入れられなかった。それにより、退職せざるを得なかったため、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る（不参加）。
- ・ 30259（正女）：異動後、エリア店長の不当な扱いもあり、14日前に異動を言い渡された。3日前になっても異動先を伝えられず、連絡も取れなかった。これらを含め、精神的苦痛になり退職せざるを得なかった。雇用保険受給までの生活費および精神的苦痛に対し、85万円の補償を求める（不参加）。
- ・ 30314（正男）：店長による暴力と暴言を受け続けた。本部に店長と違うところで働けるよう頼んだところ、不当な転勤を命じられ、辞めざるを得ない状況に陥った。よって、精神的苦痛・損害に対する補償金、キャリアに影響を受けること、無職になることの経済的ダメージ、家族に与える不安に対する補償として63万3000円（3か月分の給与相当）の支払いを求める（40万円で合意）。

- ・ 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。再就職に要する期間にあたる1年間の賃金相当額の補償金、退職金の上乗せとして30万円、精神的苦痛に対する慰謝料として50万円の計410万円の支払いを求める（50万円で合意）。

（5）異動要求

配置転換を撤回するというのではなく、現在の職場から他の職場へ異動を求めるというあっせん申請は4件ある。このようなケースもあっせん申請される点が非常に興味深い。ただし、「合意成立」は1件のみで、これはメンタルヘルスへの対応から会社側は異動に応じたものと思われる。他の3件は、「打ち切り」が2件、「不参加」が1件で、会社側としても労働者の要求通りに異動を行うことは容易ではないことがうかがえる。

- ・ 10023（正女）：清掃業務に従事してきたが咳が止まらず、アレルギー性の喘息と診断された。現在の業務では病状が悪化するので配置転換を求めたが、希望に応じられないとの回答があった。健康に悪影響を及ぼさない業務への配置転換を求める（不参加）。
- ・ 20019（正男）：実際にさせられている業務内容が別の部署の切粉の片づけである。違う部署の業務をさせられるのは嫌がらせであり、配置転換を求める（打ち切り）。
- ・ 30227（正男）：正社員として勤務していたが、現場に配属されたところ、指導も一切なく、暴言等のパワハラを受け、ノイローゼ状態に陥り、また別の上司から暴言・罵声・罵倒され、うつ状態で休職した。復帰することになったが、事前の産業医との面談では、配置転換を勧められ、会社にも伝わっているはずだったが、規定では出来ないと上司から言われたため、うつの原因となった職場に復帰せざるを得なくなった。今後、病気の再発防止のためにも、他の支社への転勤を求める（通勤可能な他の支社へ異動することで合意）。
- ・ 30522（正男）：直属の上司等から度重なるパワハラを受け、心労で体調不良となり、現在休職中である。以前、時間外・休日勤務手当等の不払いについて直属上司とトラブルとなり、就業規則に基づき、本部の通報相談窓口へ不正行為の通報を行ったが、総務部長は労基法違反の事実を認めず、逆に申請人がおかしいと非難した。その後、この不正行為を所轄労基署に相談し、結果、労基法違反の是正勧告が出された。①就業規則に通報者への説明義務が明記されているにもかかわらず、いまだ説明がないので、その説明を求めたい。②不正事実があったにもかかわらず、申請人がおかしいと言ったことへの謝罪、③上司のパワハラに対して配置転換を求めたが、応じてもらえないので、転勤させてほしい、④上司のパワハラにより被った実損害金133万1540円の支払いを求める（打ち切り）。

（6）その他

配置転換をめぐる、上記の分類に収めにくい事案をここにまとめた。虚偽の理由による

配置転換に対して憤りを感じた事案、異動前の職場で希望退職したかったという事案、メンタルヘルスにかかわる事案がある。

- ・ 10008（正女）：勤務していた店舗には申請者を含め3名の正社員がいたが、そこでの売上げでは3名分の賃金を支払うことが困難であると言われ、他店舗へ配置転換を促された。そのような理由であれば異動もやむを得ないと考えて承諾したが、異動した矢先に元の店舗へ新しい正社員が配属され、畏にはめられたと思った。退職を決意し、補償金として給料1カ月分の支払いを求める（不参加）。
- ・ 30053（正男）：グループ関連会社に異動するよう言われ、異動したが、異動する前の会社で希望退職の要請があったことを聞いた。事前に知っていたならば、条件の良い方で退職していた。よって、希望退職者と同等の補償金（賃金2.5か月分）を求める（50万円で合意）。
- ・ 30134（正男）：本社事業部社員として入社したが、同時に直営レストランにて1か月間店長代行として勤務した。その後本社事業部部員として勤務するが、4か月後に本社命令により現場（事業所）勤務を命じられた。そこでも異動を2回言い渡され、医師からうつと診断された。本社社員としてかかった経費の未払い分（携帯代20万円、高速料金代12万円）の請求と承諾なしの異動命令による精神的苦痛を受けた慰謝料200万円の合計232万円を請求する（不参加）。

2 直用非正規の紛争

直用非正規においても配置転換をめぐる個別労使紛争が発生している。事案の傾向としては正社員と同様な点もあるが、後に記すように配置転換に伴う正社員化要求といった直用非正規特有の個別労使紛争がある。

(1) 解雇

配置転換を拒否したところ解雇されたという事案が3件ある。「合意成立」は1件のみであるが、この事案はもともと解雇の撤回と現職継続を求めており、金銭解決は求めていない。だが、結果として金銭解決に至っており、労働者の苦渋の選択がうかがい知れる。他の2件は金銭解決を求めていたが、「打ち切り」「不参加」となっている。

- ・ 30214（非女）：朝、店長から電話があり辞令により異動するように言われた。昼前に返事を聞くということで考える時間もなかった上、面接の際に異動できない旨を何度も言っていた場所への異動であり、受け入れなかったら辞めてもらうと言われた。辞めるつもりはなかったが、辞めざるを得なくなり、このことによる経済的・精神的損害に対する補償金として10万円の支払いを求める（打ち切り）。

- ・ 30234（非男）：配置転換命令があり、勤務時間帯が合わないため拒否したところ、異動できない場合は辞めてもらうしかないと言われた。不本意ながら退職したが、会社のやり方に到底納得できないでいる。失職による経済的損失の補償として合計月給の1.6倍を求め（不参加）。
- ・ 30613（非男）：非常勤職員として障害者施設勤務をしていたが、施設長から介護施設への異動拒否を理由として解雇通知を受けた。解雇の撤回と現職継続を求めたい。もし撤回が認められなければ異動を考慮してもよい（16万円で合意）。

（2） 自主退職

配置転換に伴い退職せざるを得なかったという事案は2件ある。2件とも金銭解決を求める事案であるが、うち1件が「合意成立」に至っている。もう1件は「不参加」である。

- ・ 10035（非女）：突然配置転換を命じられたが、不当な配置転換により退職せざるを得なかった。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る（10万円で合意）。
- ・ 30386（非女）：これまで複数の店舗を異動してきたが、再度異動を命じられた。しかし、パートの身分であり、家族や本人の体調の都合がつかず退職せざるを得なかった。そのため、今後の生活保障として3か月分の給料相当額の支払いを求める（不参加）。

（3） 撤回要求

配置転換の撤回を求める事案も存在する。この事案は金銭解決を求めてはいなかったが、結果として金銭解決に至っている。

- ・ 30215（非女）：正社員として勤務した後、パートで販売勤務した。重篤なサービス規律違反を理由として解雇を通告された。労働局の助言により解雇は撤回されたが、納得できない配置転換を要求された。今まで通り、同じ条件で復職したい（20万円で合意）。

（4） 賃金減少分の補償

配置転換に伴い賃金が減少したことによってあっせん申請したケースは1件のみで、「不参加」である。このケースはいじめ・嫌がらせとも関連するケースである。

- ・ 40025（非女）：清掃部門のパート社員として勤務していたが、現場責任者に突然仕事を引き上げられ、その仕事を新人に任せていた。毎回のように辞めてしまえと責め立てられ、1日2時間のみの勤務へ変更された。そのため、賃金が減少した。元の形で復職したい。また、意図的に時間短縮された分の賃金および補償金を求めたい（不参加）。

(5) 説明要求

配置転換の理由が説明されず、その説明を求め、またいじめ・嫌がらせの解消を求める事案が1件ある。

- ・ 30147（非女）：異動を通告されたが、何の説明もなく納得していないため、十分な説明を求める。また、上司のパワハラとその他数名からの嫌がらせをやめさせ、これまで受けた嫌がらせによる精神的損害に対する慰謝料180万円を支払うことを求める（打ち切り）。

(6) 正社員化要求

支社閉鎖による他県への異動を求められたが、直用非正規という立場での異動は受け入れがたいことから正社員化要求を、いわば集团的あっせん申請という形で行われたケースがある。これは直用非正規特有の事案といえよう。

- ・ 30399～30403（5名）（非女）：嘱託社員（1年契約）として勤務していたが、支社長から経費削減目的による現在勤務している支社が閉鎖されることと、他県への転勤を通告された。入社時に勤務地限定と説明されたことや期間雇用という身分での転勤は受け入れがたいことから、正社員化を要請したい。やむなく退職する場合、整理解雇ということは会社も認めているので、経済的・精神的損害に対する補償金として12か月分給与相当額を求める（不参加）。

(7) その他

以上の分類に収まらない事案をその他としてまとめた。

- ・ 30223（非女）：配達担当として勤務していたが、収入制限があるため、1日4時間労働の条件で入社したのに「長い時間働かなければ辞めてくれ」と言われた。また、退職した同僚に対し、主任がきつい口調で言っていたので意見したところ、「辞めさせるつもりで言った」と聞き、そのような上司のもとで働くことに嫌気がさし、退職した。退職による経済的損失の補償として15万円の支払いを求める（不参加）。
- ・ 30251（非男）：役員の運転業務に従事しているが、待機する部屋がA～Dあるうち、Cの部屋に待機している。Cの部屋にいる教官が他の社員に対して自分とは話をしてはいけないという指示を出しているため働きにくい状況となり、精神的苦痛を感じるので、教官のいない他の部屋で待機することを求める（有給休暇を消化して退職）。
- ・ 30618（非女）：調理補助者としてパート勤務してきたが、部長から配転を命じられ、特別養護老人ホームに赴任した。だが、責任者からいろいろと詰められて仕事をさせてもらえず、そのことを部長に訴えたところ自宅待機状態におかれた。このような状態で生活に困

るので、正常に戻し、本来受け取れる賃金と同等の 2 か月分の補償金を文書で求めたが、回答がなかった。これまでの賃金減を補填するために 20 万円の支払いを求める（取り下げ）。

3 派遣労働者

派遣労働者からの個別労働紛争は 3 件と少ない。派遣先の変更に不服を抱いてあっせん申請したものが 2 件ある。残りの 1 件は配置転換の撤回を求める当初の紛争内容が、契約期間までの継続雇用を確認するなどの要求に変更されたものである。

- ・ 10211（派女）：派遣元より急きょ派遣先の変更を言われた。契約期間までの賃金（60%）7 万 9800 円の支払いを求める（取り下げ）。
- ・ 20022（派男）：派遣社員として工場に勤務していたが、作業ミスが発生させ、それが原因で派遣元の上司から配置転換を命じられた。異動先の部署は同じ工場内だが人員削減の計画がある部署である。そこで削減の対象となった場合は、県外に派遣されるか、それがダメなら退職するということであった。この配置転換は不当であることから、撤回を求めたが、あっせん申請後、従前の部署に配置換えが行われた。そのため、請求事項を派遣雇用契約期間満了日までの継続雇用の確認、雇用契約書に記載の雇用期間まで更に継続雇用するよう努力すること、申請人が起こした業務上のミスは、当日の朝、派遣元統括責任者から人権侵害の言動を受けたことによる精神的苦痛が一因であると認めること、に変更した（取り下げ）。
- ・ 30541（派男）：派遣先にて勤務していたが、拘束時間内に同僚から一方的に暴力を受け、このことが原因で転勤命令を受けた。ところが、これを拒否したところ、解雇を通告された。何ら落ち度もないのに解雇されたことは納得できない。不当解雇であるので、解雇の撤回と配置転換の撤回も求める（打ち切り）。

第 4 節 事例紹介

1 隣県への配置転換の撤回要求 10121（正女）

(1) 個人属性と職場実態

Aさんは、女性の正社員で、保育園に勤務していた。4月1日から正職員として勤務し、研修を受けていた。6か月間は試用期間であった。

(2) 紛争の発生

Aさんは、隣県への転勤を申し渡され、転勤不可の場合は自己都合退職を迫られたという。保育園側の主張としては、遅刻や園児を観察する能力が劣っていたので、再度研修を実施す

ることが必要と判断したとのことであった。そして、隣県の保育園で研修を行うこととし、Aさんに通知したが、本人が承諾しなかったため、業務命令違反として解雇したという。

Aさんとしては、転居の伴う転勤は現実的ではなく、また転勤に伴う諸条件の説明もなかったため、納得できるものではなかった。そのため、助言の申し出をした。労働局は保育園園長宛てに、Aさんと転勤に関わる件について話し合いを促す助言を実施した。園長も助言内容を了解した。だが、その後、Aさんと園長との話し合いは不調に終わり、Aさんよりあっせんの申請がなされた。あっせんでの要求は、現職場での就労を希望するが、それが無理ならば退職に伴う和解金 60 万円の支払いである。

(3) 紛争解決

保育園側は、1円たりとも支払いたくなく、60万円という金額は到底容認できるものではないとしたが、あっせん委員の調整により、給料の1か月分である13万8000円の支払いで合意した。

2 賃金の減少を伴う配置転換 20105 (正男)

(1) 個人属性と職場実態

Bさんは、男性の正社員で、従業員規模 340 名の特別養護老人ホームで介護士として介護業務に就いていたが、上司である施設長から精神的に不安定であると指摘され、休職するよう命じられ、Bさんは休職に入った。

(2) 紛争の発生

Bさんは、精神科で「精神過敏症」と診断され治療を受けたが、2か月後に通院先の医師から介護士としての復職が可能であると診断された。そこで、施設の事務局長に介護士として復職したい旨を申し出た。だが、事務局長は、復職にあたって、介護士ではなく、清掃業務に配置転換することを言い渡した。

Bさんは、介護職として経験を積んで社会福祉士の資格取得を目指しており、これからも介護士として続けたいと考えていた。また、環境整備職（清掃業務）に配置転換されると、1か月の勤務日数が15日となり、今までの介護士の勤務日数より5日程度減ってしまい、賃金も減額となる。そのため、Bさんはあっせん申請をした。あっせんで求める事項は、介護士としての復職であるが、復職できなければ退職しなければならず、その場合は、退職によって被る経済的損害と精神的損害に対して補償金として18万円の支払いである。

(3) 紛争解決

あっせんでは、Bさんは、上記の通り、復職を希望すると主張した。それに対して、施設長は部署のリーダーに面談してBさんの業務状況の確認を行ったところ、つぎの通りであっ

たことを主張した。

第一に、Bさんは仕事内容の把握ができず、わからないことでも「ハイ」と返事してミスを繰り返し、その都度リーダーが注意すると苛立ちの態度を見せたことである。第二に、指導してもオムツの種類が覚えられず、間違えた使い方をするため、尿漏れ便漏れが酷く、周りの職員の業務量が増えていた。第三に、職員に一言声をかけることができず、コミュニケーションもうまくとれなかった。第四に、一番問題と感じたこととしているが、間違っただけを指摘すると「悪かった」と言うものの、反省が見られず、同じ失敗を繰り返し、「バカヤロー」等とぶつぶつ独り言を発しながら業務をしていた。第五に、事の発端であるが、電話を受けたBさんが利用者を間違えるミスをしたので、リーダーが電話の内容を確認し、指摘したところ、聞く耳をもたず「私が悪かった」を繰り返し、かつ土下座して頭を床に打ちつけ続けた。その場は、制止してなんとか落ち着かせたが、その後高笑いをして鼻歌を歌うなど異常な印象だったという。

施設長はリーダーからの上記報告を受け、Bさんと面談を行い、受診と休職を命じたのだが、Bさんは復職可能とする診断書を提出して介護職への復職を求めた。施設側の判断としては環境整備職への配置転換を行い、業務の様子を見たいと説明したが受け入れられなかった。

施設側はBさんの要求している金額18万円満額を支払い、退職として解決したいとした。あっせん委員の調整により、施設側が18万円から社会保険料等を差し引いた金額、16万1978円を解決金としてBさんに支払うことで合意した。

3 出向拒否による離職 30597（正男）

(1) 個人属性と職場実態

Cさんは、男性の正社員で、大学卒業後飲料品メーカーへ新卒として入社した。勤続10年目で、職務内容は自動販売機の設置場所を探す営業（営業開発）であり、月収30万円であった。

(2) 紛争の発生

Cさんの母親は介護が必要になり、Cさんは転勤などによって現在の職場を離れることはできない状態にあった。そのような中で、他県の子会社へ出向命令が発令されている。

だが、Cさんはそれを拒否したところ、上司に「転勤できないならわかってるやろな」と言われ、会社が離職理由欄に一身上の都合による退職と記載した離職票を勝手に作成されたという。また、そこには離職理由に異議なしとあらかじめ記入されていた。Cさんはその日からやむを得ず有給休暇を取得した。そして、出向命令の撤回と退職勧奨をやめるよう内容証明郵便にて求めた。それに対して、会社側は「一度出した辞令を変更する気はない」との一点張りだったという。

そこで、Cさんはあっせん申請をした。あっせんで求める事項は、他県の子会社に勤務する労働契約上の義務のないことの確認と、やむを得ず取得している有給休暇による損害及び給与として、あっせん成立の日まで月額30万円の支払いを求めるというものである。

(3) 紛争解決

あっせんでは、Cさんは、出向命令を撤回し、今後も現在の職場で勤務することを求めて、出向予定先以外であったとしても異動に応じることはできないとした。そして、もし現在の職場で勤務することができないならば、解雇にしてほしいとした。また、本件解決の日までは、有給休暇を充てるのではなく、会社側が給与を補償してほしいと主張した。

それに対して、会社側は、そもそもCさんは一昨年にできれば異動したいと記された自己申告書を提出していること、昨年はスキルアップのため異動したいと記載していたこと、勤務地が変更になるのが嫌な人については子会社の販売会社への転籍希望にも応じており、3年前には転籍希望者を募った際にCさんは応募していないことを主張した。そのため、出向命令を撤回することはできないこと、またCさんが取得している年次有給休暇についても金銭解決はできないとした。会社側は、このまま出向命令に従わない場合、話し合いで自己都合退職を勧めることになるが、Cさんが応じなければ、普通解雇も検討しなければならなくなるとし、退職金は自己都合退職の場合は100万円、普通解雇の場合は会社都合であるため120万円になると述べていた。ただし、暫定的な措置として、突発的にでも休みやすいうように配慮するという譲歩案も提示していた。

あっせん委員の調整により、会社側はCさんに退職を勧奨し、Cさんはこれに応じて退職すること、会社側はCさんに退職金として182万8834円及び解決金として60万円を支払うことで双方合意した。

4 通勤時間の長時間化による自主退職 30325 (正男)

(1) 個人属性と職場実態

Dさんは、男性の正社員で、企業規模300人の会社で働いていた。他県で採用され、Dさんの希望により現在の職場で勤務することとなった。賃金は一か月で約27万円であった。

(2) 紛争の発生

Dさんはつぎの3つの理由から会社を辞めざるを得なくなったという。第一に配置転換により通勤時間が往復4時間以上と長くなったこと、第二に賞与決定のための業績評価が不当な取り扱いを受けていること、第三に10年間支給される住宅手当が5年8か月で不当に打ち切られたこと、である。会社に労働組合はあるが相談していない。

そのためDさんは、退職にあたって、再就職にまで要する期間1年分の賃金、退職金30万円の上乗せ、精神的苦痛に対する慰謝料として50万円の合計410万円を要求するあっせん

申請を行った。

(3) 紛争解決

あっせんでは、会社としてはDさんに従来通り働いてもらうことを基本とし、和解案は考えられないとしていた。なお、賞与の査定については通常通り査定を行っているとしていた。また、住宅手当については、最終的に働きたいところを本拠地とし、本拠地以外で勤務する場合に支給されるもので、会社がDさんに本拠地を確認したところ、現在の職場のあるところであったため、住宅手当を打ち切ったという。

あっせん委員の調整により、Dさんは退職し、会社側は冬季賞与および解決金として50万円を支払うことで合意した。

5 うつ病による異動要求 30227 (正男)

(1) 個人属性と職場実態

Eさんは、男性の正社員で、従業員が6万人を超える大企業に勤務していた。会社は保険業を営んでおり、Eさんはサービスアドバイザー業務を担っていた。

(2) 紛争の発生

現場に配属後、指導も一切なく、先輩アドバイザーから暴言等のパワハラを受け、ノイローゼ状態に陥った。また、別の上司から暴言・罵声・罵倒され、うつ状態で休職した。6か月後に復帰することになったが、会社の産業医との面談では、配置転換を勧められ、「他の支社へ行けるよう手配する」と言われたことからEさんは配置転換を期待していた。そのことは会社にも伝わっているはずだったが、規定では出来ないと上司から言われたため、うつの原因となった職場に復帰せざるを得なくなった。そのためEさんは、病気の再発防止のためにも、他の支社への転勤を求めるというあっせん申請を行った。

(3) 紛争解決

あっせんでは、Eさんは今後の病気の再発防止のためにも他の支社への転勤を求めた。会社側は、業務の指導は行われていたこと、上司がEさんの人格を否定するような暴言・罵倒・罵声は行われていなかったこと、パワーハラスメントはなかったことを主張した。ただし、①「他の支社への異動を検討する」こと、②「異動後の担当業務については、現在と同様にサービスアドバイザー業務とする」こと、③「異動後の支社において職務復帰を行う際は、主治医・産業医判断により通常勤務可能となってからにする」ことが提案された。

あっせん委員の調整により、会社側はEさんに対して「所属する現支社から通勤可能な他の支社へ異動させるものとし、異動後の職場復帰については、主治医、及び産業医が通常勤務可能と判断を行ってから、とする」ことで双方合意した。

6 異動拒否による解雇 30613 (非男)

(1) 個人属性と職場実態

Fさんは男性で、非常勤職員として障害者施設に勤務していた。施設の従業員は6名である。

(2) 紛争の発生

終礼後、Fさんは施設長に呼ばれ、「介護の方へ行ってくれ」と配置転換を促された。それに対してFさんは「嫁さんと相談しますので、考えさせて下さい」と述べた。

その後、朝礼後、施設長に呼ばれ、「パソコンがたいしたことない」、「文章がまとめられて書かれていない」、「もう一人の職員の方が仕事ができる」、「あなたは嫌われてますよ」など言われ、昼の休憩後には「自主退職か解雇かどっちや」と一方的に言われ、さらに「帰れ」と言われたという。

Fさん、施設長、事務所の方の3名で話をしたが、解雇と言われた。Fさんは「辞めません」と言って事務所を出た。そして、その夕方に、施設長が自宅へ来て、暴言を吐きかけられ、Fさんはその場を逃げた。

あっせんにより求める事項は解雇の撤回と現職継続であった。ただし、Fさんはもし解雇の撤回が認められなければ異動を考慮してもよいとしていた。

(3) 紛争解決

会社側は「回答書」にて、Fさんに対してこれまで職務上の助言を行ってきたが、「結果として助言の内容や意味が理解されていなかったのか、いつの間にか利用者への支援が、自身の考え方による勝手な支援として表面化してしまい、再三職員から注意を促されることがあり、日が経つにつれ職員の助言は聞き入れられず、Fさんの接遇態度等に対するクレームが施設長に寄せられ」、「この事態を受け、F氏と施設長とで話し合いが行われ、F氏も『分かりました。』と、その時は理解を示しますが、一週間もすれば忘れられてしまう現状があ」ったことを主張していた。このような状況は幹部会議で法人本部にも報告され、「Fさんのこれまでの社会経験や年齢を考慮すると障害理解は難しく、介護施設での就労経験を活かして、高齢者との関係の方が理解しやすいであろう判断。また、介護施設の介護職不足もあり、双方の状況を配慮すれば、介護施設への異動が妥当である」とされ、施設長からFさんへ配置転換を打診していたという経緯が説明された。

このような経緯があり、異動の打診をしたところ、Fさんは「妻と相談したい」とし、連休明けに的外れな回答をしたため、施設長は再度異動の経緯を説明した。だが、Fさんは理解しておらず、さらに施設長へ暴言を吐いたことから「解雇」という言葉につながったという。その後、Fさんからの連絡はなく、施設長は退職の手続きなどでFさんに連絡し、来園してもらったが、Fさんは「私は今後どうなるんですか」と発言したため、「来てもらう気は

ありません」と返答したところ、何も言わずに出て行ってしまった。その後、退職の手続きは未完了の状態であったため、Fさんの自宅へ訪問したが、「何なんですか、家まで」といって犬の散歩に出かけてしまったという。施設長としては、退職の手続きと施設の鍵などの返却を求める目的であったが、結局話し合いが無いまま、退職手続きは未完了となっていた。

和解案として、「仮に高齢者介護施設での異動を聞き入れて頂けたとしても、一連の行動や対応から察するに、職員が一致団結しなければ成り立ちにくい当法人の福祉現場での就労は適切を欠く恐れがあると判断して」、1か月分の給与を解雇予告手当として支払うとした。

あっせん委員の調整により、施設側はFさんに16万円を支払うことで合意した。

7 不当な配置転換による自主退職 10035（非女）

(1) 個人属性と職場実態

Gさんは、直用非正規の女性で、20人規模の企業に勤めていた。

(2) 紛争の発生

Gさんは配置転換を命じられた。この配置転換は不当であり、退職せざるをえなかったという。あっせんで求める事項は、経済的・精神的損害に対する補償金として50万円の支払いであった。

(3) 紛争解決

あっせんでは、Gさんは「こちらは悪くないのに、一方的に…配置転換を命じられたことは、『辞めろ』ということと同じだと判断した。復職する意思はある」と主張した。

それに対して、会社側は「Gさんの職場について人を減らさなければならなかったこと、同僚との言い争いがみっともないことなどから配置転換を命じた。職場復帰は考えられない」とした。

あっせん委員の調整により、解決金10万円の支払いで合意した。

8 解雇撤回後の配置転換撤回要求 30215（非女）

(1) 個人属性と職場実態

Hさんは、直用非正規の女性で、百貨店に勤めていた。当初は正社員として勤務していたが、途中から直用非正規として販売に従事していた。

(2) 紛争の発生

Hさんは、重篤な服務規律違反を理由として解雇を通告された。これは、Hさんが故意に商品（段ボール2箱）を地下4階階段付近へ放置したことに起因する。

百貨店側は当日出勤の従業員に心当たりがないか確認したが、「心当たりがない」との返

事が返ってきたため、警備に協力を要請し、防犯カメラの映像で調査したところ、Hさんが写っているのを発見した。店長はHさんに質問したところ、うっかり忘れていたと釈明したという。この件で本社へ報告が行き、本社幹部が現場で店長に事情聴取している。Hさんは前の説明は嘘で、店長を困らせるためにやったことを述べた。

百貨店側は、商品を故意に放置するのは悪質な行為であることと、当初の調査の際に名乗り出なかったこと、防犯カメラで判明した後に虚偽の説明を行ったことなどに鑑み、自主退職を勧めたが、Hさんは固辞したという。百貨店側は本社で解雇通知書および同意書を作成し、Hさんに提示したが、Hさんはサインを拒否し、その後連絡が取れなくなってしまった。その後、Hさんの弟と名乗る者から、解雇への同意書へサインすることを拒否するとの連絡がなされ、労働局より再度話し合うよう助言を受けた。百貨店側は他店への異動を提案したが、Hさんはそれを拒否し決裂した。

Hさんとしては、労働局の助言により解雇は撤回されたが、納得できない配置転換を要求されたとしている。今まで通り、同じ条件で復職したいことから、あっせん申請をした。

(3) 紛争解決

あっせんでは、Hさんは「商品管理の改善を店長に再三申し入れたが聞き入れてくれなかったので、改善してもらうために、つい商品を指定以外の場所に放置し、事情を聞かれたときに虚偽の報告をしてしまった。これについては反省している」、「普通解雇を撤回した代わりに配置転換を持ち出されたので、意地になったかもしれない。しかし、配置転換先はパートで通勤するには遠い」、「近いところの店を提示されたら戻りたいが、自分が戻ることによって他のアルバイトに迷惑をかけるのであれば、望まない」、「いまは気持ちが折れてしまっているので、戻れなくてもいいと思うようになった」と述べている。そして、「給料3か月分と解雇扱いを望む」とした。

それに対し、百貨店側は「商品管理については致し方ない部分もあり、見解の相違」とした上で、「会社としては虚偽の報告が信頼関係を損ねたので一番ショックが大きい」とした。

あっせん委員の調整により、Hさんが退職し、百貨店側が20万円の解決金を支払うことで合意した。

9 賃金減少分の補償 40025 (非女)

(1) 個人属性と職場実態

Iさんは、女性の直用非正規である。9時から17時まで掃除部門で勤務していた。企業規模は10人未満である。

(2) 紛争の発生

Iさんは現場責任者(料理長)に突然仕事をとり上げられた。責任者はHさんの仕事を他

の新人にやらせ、Hさんには風呂場の仕事のみ2時間勤務と指定してきた。また、料理長は毎日のように「辞めてしまえ」と責め立てていたという。Iさんは会社側に確認するも、会社がその新人を採用したわけではなく、料理長が勝手にしていることである、と言われるだけであったという。

Iさんはあっせん申請をし、元の形で復職したいこと、意図的に時間短縮された分の賃金支払い相当額6割を求めたいとした。加えて、精神的損害に対する補償金として30万円の支払いを求めた。

(3) 不参加による打ち切り

被申請人(使用者)が「あっせんには参加しない」と表明したため、打ち切りとした。

10 異動の説明要求 30147 (非女)

(1) 個人属性と職場実態

Jさんは、女性の直用非正規で、従業員23名の企業に勤務していた。派遣で勤務していたが、上司から勧められて、直用非正規として雇用された。

(2) 紛争の発生

Jさんは第二センターから第一センターへ異動を命じられた。これは第一センターと第二センターが統合されるためと説明されたという。だが、第二センターからJさんを含めた2名が第一センターへ異動したものの、逆に第一センターから第二センターへ2名異動しており、Jさんは自分が異動しなければならない必要があったのか疑問を抱いていた。

これに関して、会社側は、主たる業務を行う場所が第一センターに変更になったため、と主張している。

(3) 打ち切り

あっせんで求める事項は、第一に「異動について何の説明も無く納得していないため、十分な説明を求める」こと、第二に「上司のパワーハラスメントとその他数名からの嫌がらせを止めさせることを求める。(可能なら第二に戻してもらいたい。)」、第三に「これまでに受けた嫌がらせによる精神的損害に対する慰謝料180万円の支払いを求める」ことである。

会社側の主張として、第一に「異動の理由については説明したが、今まで何の異議も聞いていなかった」こと、第二に「第一センター長はパワーハラスメントをしているとは認識しておらず、受け取り方の問題だと考えている。その他数名からの嫌がらせについても事実が全くわからない。解決のため第二に戻すということは考えていない」こと、第三に「今のところ、慰謝料を支払わなければならない理由は把握していないが、あっせん当日、委員の意見も聞いて」考えたいというものであった。

あっせん委員は和解に向けて調整を図ったが、当事者双方の主張に隔たりが大きく合意に至らないことから、あっせんを打ち切ることとなった。

11 正社員化要求 30399～30403（5名）（非女）

（1）個人属性と職場実態

Kさんたち5名は出版社に1年契約の嘱託社員として勤務していた。

（2）紛争の発生

Kさんたちは、支社長から経費削減を目的とする支社閉鎖と他県への転勤を通告された。入社時に勤務地限定と説明されたこと、また期間雇用という身分での転勤は受け入れ難いことから、正社員化を要請するあっせん申請を行った。Kさんたちは、それまでに何度も話し合いを重ねてきたという。だが、会社側から正社員化はないと明言され、最終案として退職時の支払い金として給料の2か月分を提示された。さらに、進退の意思表示をするよう通告された。

なお、あっせん申請の際、Kさんたちは、正社員化がかなわず、やむなく退職する場合、整理解雇ということは会社も認めているので、経済的・精神的損害に対する補償金として12か月分給与相当額を求めている。

（3）不参加による打ち切り

会社側からあっせん不参加の表明があり、打ち切りとなった。

12 派遣労働者の撤回要求 30541（派男）

（1）個人属性と職場実態

Pさんは、男性の派遣労働者であり、特定派遣社員として入社した。派遣会社の規模は1万2000人を超える。給与は月30万円程度であった。派遣先へは6か月～1年程度の契約で、同じ派遣先へは最長1年8か月程度継続勤務していた。

（2）紛争の発生

Pさんは、向かいの席で仕事をしていた者（加害者）が咳をしていたため、昼食時に食堂で注意したところ、マスクをするということで加害者は了解したという。しかし、加害者は「昼から帰りたい、気分が悪い」と派遣元へ電話をし、間もなく派遣元所長から「何があったのか」といった内容の電話がPさんにあり、その電話対応中に加害者がPさんの顔面を殴り、その上後頭部を蹴るなどした。

本社において懲罰委員会（社長、常務、組員代表2名で構成）にかけられ、Pさんと加害者も出席した。事件後、社長自ら派遣先へ謝罪に行ったが、派遣先からの信用は失墜し、さ

らに1人あたり1千万円の利益を損失することになったとPさんは言われた。その後、加害者は退職している。

顛末書を派遣元に提出し、その後病院へ治療にむかう了解をえていたにもかかわらず、Pさんは、急に休業届を提出するよう要請され、また、ブロック長から「言葉遣いが悪い」「言葉の教育を受けるか」など言われ続け、治療に行くことを妨害されたという。そして、部長から他県への転勤を命じられた。その際、転勤しても仕事があるかどうかはわからないと言われている。Pさんは、勤務地域を変更される契約ではないと思っていたことと、他県へ行っても仕事があるかどうかわからないと言われたことから、他県へ行く気にはなれないので拒否したところ、業務命令に従わないという理由で、解雇を通告された。

Pさんは、労働組合を通じて社長に連絡をとり、配置転換の撤回を求めた。だが、聞き入れてもらえなかった。Pさんは何ら落ち度もないのに解雇されたことは納得できなかった。不当解雇であるので、解雇の撤回と配置転換の撤回も求めるあっせん申請を行った。

(3) 打ち切り

会社側として、Pさんは「各支店においてトラブルを起こしている上、噂も広まり現在の地域でPさんを派遣することはできない」ことから他県への転勤を命じたという。そして、「今回で暴力事件は2回目であるが、今回についてはPさんは被害者であると思う。しかし、原因はPさんにある(乱暴な話し方をする)」こと、「会社の業績が悪化していることもあり、転勤命令時点で、Pさんの担当する仕事があるわけではなかったが、業績悪化を受けて、会社としてリストラ、或いは退職勧奨に踏み切らざるをえない状況にあるため、Pさんについても、リストラ対象となるころだった」と主張していた。そのため、業務命令に従わないことから解雇を通告したという。会社側は配置転換撤回、解雇撤回、いずれについても応じられないとしている。

あっせんにおいて、Pさんは「既に派遣会社との信頼関係はないので、解決金の支払いを求める気持ちもあるが、退職前に補償を求めても拒否された経緯があることから、この場で解決できないと考えている」とした。これに対して、会社側は「解雇は正当であり、撤回するつもりはないが、解決金ということであれば、社内で検討して本人に連絡する」とした。あっせん委員は調整を試みたが、紛争当事者双方の主張に隔たりがあり、あっせんは打ち切られることとなった。

第5節 まとめ

以上から、配置転換・在籍出向をめぐる個別労使紛争は、正社員に限らず非正規社員においても発生していること、中小零細企業だけでなく従業員300人以上の大企業においても発生していること、労働組合があると答えている案件が4局全あっせんと比して多いことが明

らかとなった。

また、4局全あっせんと比して、合意率は低い。「正社員」に関しては、企業のあっせんへの参加する割合が高くなるものの、紛争が解決しない可能性も高いこと、「直用非正規」によるあっせん申請に対して、会社側は参加しない傾向にあること、「派遣」に至っては合意に至ったケースがないことがわかった。

紛争内容の特徴については、正社員は(1)撤回要求、(2)労働条件の不利益変更、(3)解雇・退職勧奨、(4)自主退職、(5)異動要求、(6)その他に分類でき、直用非正規は、(1)解雇、(2)自主退職、(3)撤回要求、(4)賃金減少分の補償、(5)説明要求、(6)正社員化要求、(7)その他に分類できる。派遣労働者は、件数自体少ないが、派遣先の変更に不服を抱いたものが主となっている。

詳細に紹介した12の事例から浮かび上がる配置転換・在籍出向事案の特徴は、その多くが元の職場で働きたいため、撤回を求めてあっせん申請をしていることである。だが、現状復帰を求める事案の場合、労働者の望むとおりに解決することが極めて少ないことが明らかとなった。また、配置転換により退職せざるをえなくなった、あるいは配置転換を拒否したら解雇されたというケースでは、退職しているため、経済的損失などにより金銭の要求をしており、その場合は一定の解決をみることができる。その他、異動の要求、異動の説明要求、直用非正規の転勤に伴う正社員化要求、派遣労働者の転勤撤回要求など、多岐にわたるケースがある。

これらの紛争はあっせんにより合意に至ったものが4局全あっせんと比べて少ないことはすでに指摘したが、合意に至った事案は原状復帰が叶わず結果として金銭解決に至るケースがほとんどである。

第4章 試用期間関係事案

第1節 はじめに

日本では、正規職員の雇入れにあたっては、一般的に、入社試験、採用内定、入社、試用、本採用というステップがとられるものとされ、試用期間は、終身雇用制度を前提とした長期にわたる労働契約関係に入るに先立ち、本採用を予定するものの従業員としての適格性や職業能力の有無を判断するための試みの期間であるとされている。

そして、試用期間については、現行法上明確な法的規制が存在するわけではないが、試用期間の法的性質については、古くから労働法学説および裁判例において議論が蓄積されてきており、これを個別の契約ごとの具体的な解釈の問題であるという留保を付けつつも、通常の場合は解約権留保付きの労働契約と解する立場がほぼ定着している¹。そして、こうした試用期間を解約権留保付労働契約関係と解する法理は、長期雇用を前提とした新卒採用の正社員のみならず、期間雇用的な過渡的労働関係についても同様に適用されるというのが判例の立場である²。

以上のような、試用期間の法的性質に関する判例上の法理がほぼ確立していることもあってか、試用機関をめぐる裁判例上の紛争は、それほど数の多いものではないが、いずれにせよ、こうした試用期間の法的性質に関する評価は、(長期雇用を前提とし)採用試験を経て内定を出し、場合によっては研修を行う等の慎重な手続きを経て、初めて採用(試用)に至ることを前提としたものであるということが出来る。

これに対して、本報告書で検討の対象としている個別労働関係紛争処理の事案を見ると、労基法が14日以内の試用期間については解雇予告手当の支払義務に関する規定の適用が除外される規定を置いていることが影響しているのか、試用期間中あるいは試用期間の満了時点での解雇に関する紛争が少なからず存在している。そして、その内容についてみると裁判例等でみられるような、慎重な採用手続きを経た上で採用(試用)に至った労働者についての、試用期間における紛争は、むしろ極少数という状況であり、簡易な採用手続きによって、まさに言葉通りの「試用」として、採用された労働者についての紛争がその大半を占めている。

本章では、個別労働関係紛争処理における試用期間における紛争の分析を通じて、こうした、従来裁判例等で確立されてきた試用期間概念とは異なる位相として存在をしている、試用期間の紛争の実態と課題を明らかにすることを目的として、その紛争事例の分析と検討を行う。

¹ 菅野和夫『労働法(第9版)』166頁、三菱樹脂事件(最高裁大法廷昭48.12.12判決民集27巻11号1536頁)。

² 神戸弘陵学園事件(最高裁第3小法廷平2.6.5判決民集44巻4号668頁)。

第2節 試用期間関係事案の統計的分析

本報告書において検討の対象とした、個別労働関係紛争のあっせん処理事案 1144 件中、試用期間におけるあっせん事例は 4 局で合計 75 件あり、全体の約 7%を占めている。

(1) 性別

当事者である労働者の性別が男性であるケースが 51 件 (68.0%)、女性であるケースが 23 件 (30.7%) となっており³、これは男性 56.3%、女性 42.6%となっている全事案の比率に比べ、男性の比率が高くなっている。その理由としては、試用期間の多くが正社員、あるいは有期契約労働者であっても一定以上の長期間の就労を予定する労働者に対して実施をされており、こうした労働者については、比較上女性よりも男性の割合のほうが高いということが影響しているのではないかと予想される。

(2) 企業規模

企業規模別に見ると、第4-2-1表に示すとおり、労働者数が不明となっている事案が 9 件 (12.0%) あるものの、労働者数が 10 人~29 人の事業場における紛争の割合が 26 件 (34.7%) と最も多く、次いで 1~9 人の事業場における紛争の割合が 17 件 (22.7%) となっている。このように、労働者数 30 人未満の小規模な事業場における紛争の割合が高いという点では、全事案と同様の傾向にあるが、試用期間における紛争については、その傾向がより強く、従業員数 30 人未満の事業場における紛争の割合が 6 割近く (全事案については 4 割弱) と、相当の割合を占めている。

(3) 紛争類型

紛争類型についてみると、第4-2-2表に示すとおり、全事案と同様、雇用終了に関する紛争が最も多くなっているが、試用期間における紛争については、その傾向が一層顕著になっており、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争その他との複合的な事案も含め、雇用就労が問題となっている紛争件数が 66 件と、圧倒的な割合を占めている。このように、試用期間における紛争は、基本的に試用期間中の解雇あるいは試用期間満了に伴う解雇等の雇用終了に関する紛争であるとの理解が可能である。

³ なお、性別が不明のものが 1 件ある。

第4-2-1表 企業規模別の紛争発生状況

試用期間	度数	割合	累積
1～9人	17	22.7	22.7
10～29人	26	34.7	57.4
30～49人	6	8.0	65.4
50～99人	6	8.0	73.4
100～149人	6	8.0	81.4
150～199人	2	2.7	84.1
200～299人	1	1.3	85.4
1000人以上	2	2.7	88.0
不明	9	12.0	100.0
合計	75	100.0	

全事案	度数	割合	累積
1～9人	183	16.0	16.0
10～29人	230	20.1	36.1
30～49人	120	10.5	46.6
50～99人	133	11.6	58.2
100～149人	65	5.7	63.9
150～199人	30	2.6	66.5
200～299人	39	3.4	70.0
300～499人	49	4.3	74.3
500～999人	26	2.3	76.6
1000人以上	43	3.8	80.3
不明	226	19.8	100.0
合計	1144	100.0	

第4-2-2表 紛争類型区分（試用期間）

	度数	割合	累積
雇用終了	55	73.3	73.3
職場環境	3	4.0	77.3
労働条件	3	4.0	81.3
人事	1	1.3	82.7
その他	1	1.3	84.0
雇用終了+職場環境	5	6.7	90.7
雇用終了+労働条件	2	2.7	93.3
雇用終了+その他	3	4.0	97.3
職場環境+その他	1	1.3	98.7
雇用終了+職場環境+その他	1	1.3	100.0
合計	75	100.0	

(4) 終了区分

試用期間における紛争の終了区分についてみると、第4-2-3表示す通り合意成立が31件（41.3%）となっており、全事案と比べ、合意成立による解決の割合がやや高くなっている。

第4-2-3表 終了区分

試用期間	度数	パーセント
合意成立	31	41.3
取下げ等	4	5.3
被申請人 不参加 打ち切り	27	36.0
不合意	13	17.3
合計	75	100.0

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 不参加 打ち切り	489	42.7
不合意	211	18.4
制度対象外	1	.1
合計	1144	100.0

(5) 請求金額

請求金額についてみると、第4-2-4表が示すとおり、50万円以上100万円未満および100万円以上500万円未満の請求を行なっている事案の件数がそれぞれ16件(21.3%)ずつとなっており、最も多い割合を占めている。この傾向は、第4-2-5表が示す、全事案における分布と比べてもほぼ同様の傾向にあると言える。このことから、試用期間であって勤続年数が短いということについては、労働者が請求を行なうに際しては、それほど強く意識しているわけではないということが推測される。

第4-2-4表 請求金額分布・試用期間

	度数	パーセント	累積
1~49999円	3	4.0	4.0
50000~99999円	1	1.3	5.3
100000~199999円	5	6.7	12.0
200000~299999円	9	12.0	24.0
300000~399999円	7	9.3	33.3
400000~499999円	4	5.3	38.6
500000~999999円	16	21.3	59.9
1000000~4999999円	16	21.3	81.2
5000000~9999999円	2	2.7	84.0
不明	12	16.0	100.0
合計	75	100.0	.

第4-2-5表 請求金額分布・全事案

	度数	パーセント	累計
1～49999 円	10	0.9	0.9
50000～99999 円	18	1.6	2.5
100000～199999 円	76	6.6	9.1
200000～299999 円	99	8.7	17.8
300000～399999 円	95	8.3	26.1
400000～499999 円	36	3.1	29.2
500000～999999 円	223	19.5	48.7
1000000～4999999 円	269	23.5	72.2
5000000～9999999 円	40	3.5	75.8
10000000 円以上	23	2.0	77.8
不明	255	22.3	100.0
合計	1144	100.0	

(6) 解決金額

個別労働関係紛争処理制度のあっせん処理によって合意が成立した事案について、その解決金額をみると、第4-2-6表が示すとおり、試用期間における紛争については、5万円以上10万円未満の解決金となっている事案が8件(25.8%)と最も多い割合を占めており、次いで20万円以上30万円未満の解決金となっている事案が6件(19.4%)となっている。これは、第4-2-7表が示す全事案の傾向と比べると、1万0円未満の解決金となっている事案が4割強と、全事案に比べほぼ2倍となっており、30万円以上の解決金となっている事案は2割弱と、全事案に比べほぼ半分となっている。

以上のように、労働者からの請求金額については、試用期間であるということが影響をしている面は少ないのに対し、実際の紛争解決に至る過程においては、試用期間であって、勤続期間が短いということが、大きく影響しているのではないかと予想される。

第4-2-6表 解決金額分布・試用期間

	度数	パーセント	累積
1～49999円	5	16.1	16.1
50000～99999円	8	25.8	41.9
100000～199999円	5	16.1	58.0
200000～299999円	6	19.4	77.4
300000～399999円	2	6.5	83.9
400000～499999円	2	6.5	90.4
500000～999999円	2	6.5	96.8
不明・その他	1	3.2	100.0
合計	31	100.0	

第4-2-7表 解決金額分布・全事案

全事案	度数	パーセント	累計
1～49999 円	33	9.5	9.5
50000～99999 円	43	12.4	21.9
100000～199999 円	84	24.3	46.2
200000～299999 円	45	13.0	59.2
300000～399999 円	47	13.6	72.8
400000～499999 円	18	5.2	78.0
500000～999999 円	29	8.4	86.4
1000000～4999999 円	17	4.9	91.3
5000000～9999999 円	1	.3	91.6
10000000 円以上	1	.3	91.9
不明・その他	28	8.1	100.0
合計	346	100.0	

第3節 紛争事例の分析

本節では、試用期間における紛争事例の整理と分析を行う。もっとも、第2節で見たように、試用期間における紛争事例のほとんどは、雇用終了に関する事案であり、いじめ・嫌がらせ等、他の紛争類型については試用期間中であることを背景とする特徴は必ずしも明確には見いだせない。そこで、本稿では、試用期間中（満了時）における雇用終了事案について、その発生の背景ごとに事案の整理を行い、分析を行うこととする。

そこで、試用期間中（満了後）の雇用終了事案についてみると、全体としてみた場合には、とりわけ紛争発生事由については、雇用終了事案全体と共通する部分が少なくない⁴。しかし、個別の事案をみていくと、試用期間中（満了後）の雇用終了事案であることに特有とみられる事案も散見される。ここでは、そうした事案を中心に提起し、試用期間における雇用終了事案の問題状況を分析する。

1. 使用者が、（試用期間であることを理由に）雇用終了事由を具体的に説明しないケース

試用期間中（満了後）に限らず、雇用終了事案においては、その理由をめぐって紛争が生じるケースがその多くを占めており、なかでも使用者が解雇理由等を示さない（示していても具体性がない）というケースが少なくない。これに関連し、試用期間中（満了後）の雇用終了事案においては、使用者が、試用期間中であることそれ自体を合理的な雇用終了（解雇）理由として主張し、それ以上の説明をなさないことが紛争に結び付くケースが多く見られる。

これらの事案の中で、もっとも典型的に見られるのは、使用者が、労基法21条4号を根拠

⁴ 雇用終了事案全体の紛争発生状況については、濱口桂一郎「雇用終了事案の分析」『個別労働関係紛争処理事案の内容分析（労働政策研究報告書 No.123）』25頁以下参照。

に、試用期間の14日以内であることを理由に、解雇の合理的な理由を特に示さないというケースである。

事例1－(1) 事例番号20094(学習塾・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

申請人は、被申請人の採用面接を経て、新規開校教室の教室長として雇用され、開校の準備を進めてきたが、研修の際に、被申請人から別の教室長を連れてくると通告され、最終的に別の教室に移るように命じられた。申請人は、これは実質的に解雇であるとして、経済的・精神的損害に対する補償として60万円の支払を求めてあっせん申請した。

使用者側は、試用期間中(14日間)の解雇であり、解雇理由及び解雇予告手当の支払は必要ないと主張(なお、使用者側は、予備的には申請人たる労働者は採用基準に満たなかったものである旨を主張したが、採用基準に満たなかったことについては、あっせん申請以前には申請人には伝えていない)。

処理経過

あっせん委員の調整がなされたところ、最終的には当事者間で直接解決したいとの被申請人の意向があり、打ち切りとなった。

また、試用期間として採用し、14日以内ではない事案においても、労働者に対して解雇理由を明確に説明しないことが紛争につながっているケースも多く存在する。

事例1－(2) 事例番号10003(公益法人・直用非正規)

申請の経緯および当事者の主張

申請人は、採用面接を受けた際、最初の2カ月は試用期間であると言われた一方、担当者に、前任者は仕事を覚えたと思ったら急にやめられて困った(前任者は勤続3年間)のでそういうのは困ると言われており、また20年近く勤続している人もいるとのことなので、長期雇用(継続的な契約更新)を期待できるという印象を受け、長期雇用を希望している旨を伝えていた。ところが、ある日突然、新しい人が入ってくるので、今月一杯で雇止めする旨を通告された。長期雇用の希望を承知しながら採用から2カ月でこのような理由で突然雇止めされたことによる精神的経済的損失に対し、解雇予告手当相当額および慰謝料の合計30万円の支払を求めてあっせん申請。

使用者側は、期待に反して業務の適格性に欠ける(作業ミスが多い等の具体的な欠陥はないが担当者が「向いていない」と評価した)ため、契約を不更新としたこと、長期勤務可能な者を希望である旨は述べたが、最初の2カ月は試用期間である旨は面接の際にはっきり伝えてあること、配転も検討したが、同僚とのトラブルがある等協調性に欠ける面があり職場環境の乱れへの懸念からやむを得ないものであって合理的なものであること、解雇理由を新

しい人が入ってくるからとしたのは、業務不適格性の旨をストレートに伝えるのはかわいそうと思ったからと主張。

処理経過

試用期間を理由とした雇用終了にせよ、雇止めにせよ、合理的な理由が必要であるが、使用者側の主張は具体性に欠ける旨あつせん委員が教示したが、被申請人の側に歩み寄りなく、不都合のまま打ち切りで終了した。

事例1－(3) 事例番号 30341 (小売業・直用非正規)

申請の経緯および当事者の主張

被申請人に雇用され、経理事務員として就業していたところ、6日後に突然解雇を言い渡された。解雇理由を尋ねると、社長から相性の問題といわれたのみである。不当な解雇による生活保障として25万円の支払いを求めあつせん申請。

使用者側は、履歴書に記載の経験から期待される能力が認められないこと（従来雇用していた事務員に比べ、指導の理解能力が低い等）、上司に対して威圧的な言葉遣いをする等、他の従業員との協調性に問題があること、今後取り扱うことになる商品が保管されている倉庫の見学を促しても怖いという理由で応じないことなどから、職務能力および他の従業員の士気の問題から、試用期間ということを考慮して解雇したものであると主張。

労働者側は、わずか5日で判断されるのはおかしいし、試用期間については解雇の時点で初めて聞いたと反論。

処理経過

あつせんが行われたものの、双方の主張に隔たりがあり、不都合に終わった。

2. 試用期間中（満了後）の解雇につき、試用期間中であるという点については労使に共通認識があるものの、雇用終了事由をめぐって主張に対立があるケース

(1) 労働者が、雇用終了の原因となった事実関係の存在を否定するケース

試用期間中の雇用就業事案において紛争の原因でもっとも多いのは、使用者側が指摘する雇用終了事由について、労働者側がその存在（事実関係）を否定するケースである。もっとも、こうしたケースは、試用期間に限らず、通常の雇用終了事案でも多く見られるものであり、試用期間中の雇用終了事案に特徴的というものではない。そこで、ここでは、いくつかの事例を紹介するにとどめたい。

事例2－(1) 事例番号 20127、21119 (ホテル業・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

被申請人に雇用され、試用期間を設けてフロント係として勤務していたが、社長からたばこやボールペンを盗んだことを理由に解雇された。解雇理由に該当する事実はなく、不当な

解雇であるとして、精神的苦痛に対する慰謝料 5 万円および経済的損害に対する補償として賃金 2 カ月分相当の支払いと、謝罪を求めてあっせん申請。

使用者側は、申請人の勤務態度が著しく不良であり、指導担当の正社員が耐えられない状況になったため、業務適性なしとして解雇したものであると主張。

処理経過

被申請人が上記内容を主張し、あっせんに不参加を表明したため、申請人の申し出により助言指導として当事者間の自主的解決が促されたが、被申請人はこれに応じず、終了した

(2) 使用者が雇用終了事由とした事実については労働者側も認めるが、それが雇用終了事由に該当しない旨を主張するケース

労働者が雇用終了事由について争う場合、(1) で述べたように、事実関係そのものを争うケースが最も典型的であるが、これに類するものとして、事実関係そのものは争わないものの、当該事実が雇用終了事由に該当しない旨を主張するケースも多く見られる。

こうしたケースのうち、試用期間に関する紛争で特に多く見られるのは、勤怠状況に関する争いである。

事例 2 - (2) 事例番号 40129 (廃棄物収集業・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

被申請人に雇用され、試用期間 3 カ月で勤務をしていたが、風邪のため欠勤する旨を伝えたと、担当主任から欠勤が多いことを理由に解雇すると通告された。不当な解雇であるとして、職場復帰又は精神的・経済的損害に対する補償として 50 万円の支払を求めてあっせん申請。

使用者側は、欠勤 8 日、遅刻ないし早退が 10 日で、出勤状況が著しく悪いため、業務不適格として解雇したものであると主張。

労働者側は、無断欠勤はしておらず、業務不適格とは言えないと主張したが、使用者は、無断欠勤はないにせよ、出勤状況が著しく悪いと主張。

処理経過

あっせんにおいて、委員の調整により、10 万円の支払いで合意した。

(3) 労働者が、注意・指導を受けていないとして納得できないとするケース

ア 試用期間中(満了後)の雇用終了事案においては、被申請人である使用者の述べる雇用終了事由の適否とは別に、使用者から注意・指導を受けていないとして雇用終了に納得できないと労働者側が主張するケースが少なくない。

事例 2 - (3) 事例番号 40032 (廃棄物収集業・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

申請人は、試用期間 3 カ月、その後正社員として雇用されるとの条件で勤務していたところ、試用期間中に解雇通告された。離職票には「当事業所の業務に向いていない」と解雇理由が記載されていたが、就労中、注意・指導を受けた経験がなく納得できるものではないとして、経済的・精神的損害にかかる補償金 15 万円 (約 1 カ月分の賃金) の支払いを求めてあっせん申請。

使用者側は、挨拶ができない等、申請人の社会性の欠落による業務上の支障が解雇理由であると主張し、申請人の主張に対しては、注意・指導は 1 回行ったと反論した。

処理経過

あっせんが行われたものの、双方の主張に隔たりがあり、不都合に終わった。

イ これに対し、試用期間中に注意・指導を行うなかで、使用者が改善が見られない場合には本採用拒否 (あるいは試用期間中の解雇) もありうる旨を告知し、あるいは仄めかす場合がある。ところが、これについて、労働者が退職強要あるいは解雇の意思表示と受け止め、紛争になるケースもみられる。

事例 2 - (4) 事例番号 21029、20021 (金属製造業・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

申請人は、被申請人に雇用されたところ、試用期間中に体調不良のため 4 日間欠勤した。これに対し被申請人会社より「一線を引け」と言われ、即時解雇されたものと認識した。これに対し、解雇予告手当相当額の支払いを求めて助言指導を申し出た。

使用者は、勤務態度を改めるか、退職するか之二択を迫ったのみであり、申請人がこれに対して自己都合退職したものであると主張。

処理経過

助言指導により当事者間の話し合いが促されたものの、解決には至らず、あっせんに移行した。その結果、あっせん委員の調整により、5 万円の支払いで合意した。

ウ また、試用期間中の注意・指導をめぐっては、これを差別あるいはいじめととらえられるケースも存在する。

事例 2 - (5) 事例番号 20041 (技術サービス業)

申請の経緯および当事者の主張

事実上の試用期間としての臨時社員契約中、上司からいじめ・嫌がらせ・障害者差別的な発言をされた揚句、臨時社員の期間満了時に雇止めをされた。これは事実上の本採用拒否で

あると考えるが、いずれにせよ合理的な理由が欠けているとして、嫌がらせに対する慰謝料および経済的な損失についての賠償を請求。

これに対し使用者側は、本採用拒否はあくまでも申請人労働者の勤務怠慢・能力不足によるものであり、また、申請人がいじめ・嫌がらせと主張する内容については通常の指導の範囲内であったと主張。

処理経過

あっせんにおいて、委員の調整により、7万円の支払いで合意した。

(4) 労働者側が、判断期間が短すぎる旨を主張するケース

ア 以上のような事案に対し、試用期間中の労働者が、使用者が指摘するミス等について、その存在は否定しない場合であっても、業務不適格と判断するまでの期間が短すぎる点に納得できないとするケースもみられる。

事例2－(6) 事例番号 20116 (食品製造業・正社員)

被申請人に雇用され、1～2ヶ月間は試用期間として、ジャムの製造作業に従事していたところ、製造工程で不慣れによるミスを犯してしまい、上司に襟首を掴まれ工場の外に連れ出されて暴行された上、暴言を浴びせられ、「クビだ」と言われた。その後、専務から即日解雇を告げられた。退職証明書には職場不適合の記載があったが、ミスがあるのは認めるとしても、試用期間中、わずか2週間で判断されるのは納得できない。上司から暴行・暴言を受けたことに対する精神的損害として50万円および解雇による経済的損害の補償として賃金3カ月相当の60万円の合計110万円の支払を求めてあっせん申請。

使用者側は、当初から上司の指示がうまく伝わらず、具体的に指示をしても対処できない状態であった。申請人適示のミスののち、配置転換をして機会を与えたが状況は改善されず、やることはやった上での解雇で、解雇予告手当も支払っていると主張。

処理経過

あっせんにおいて、委員の調整により、20万円の支払いで合意した。

イ また、これに類するものとして、試用期間満了後の本採用拒否につき、事前に話し合い等がなされないまま、試用期間満了の段階にその旨をいきなり通告されたとして労働者側が納得できないとするケースもある。

事例2－(7) 事例番号 30312 (研究開発業・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

被申請人に雇用され、約6カ月間を試用期間として総務部に勤務していたところ、試用期間満了の1カ月前に、試用期間満了後本採用しない旨を通告された。解雇理由について、コ

コミュニケーション不足という抽象的な理由は具体性を欠き、勤務態度等については特に改善指導があったわけでもなく、納得できるものではない。復職または経済的・精神的損害に対する補償として賃金3カ月分相当の120万円の支払いを求めてあっせん申請。

使用者側は、当初から幹部候補として採用したものであるところ、申請人は社長および役員の話は聞くが、それ以外の者の意見は聞かないという態度であり、会議においてもたびたび他の部署の部長と怒鳴りあうという状況であって、社長から口頭で指導しても改善されない状況であったので、会社の運営に今後支障をきたすと判断して本採用を見送ったものであると主張。

労働者側は、経理担当者として経費削減に取り組んでいたものであり、他の部門にそうした危機感が感じられないことから積極的な提言を行ったものであって、批判は当たらない、また事前に、具体的な指導や、本採用の可否についての話し合いなどの手続もなかったことにも納得できないと反論。

処理経過

あっせん委員の調整により、40万円の支払いで合意した。

3. 試用期間満了後、労働条件を変更しての本採用を使用者側が提案するケース

試用期間満了後における雇用終了事案の中には、使用者が、試用期間中の勤務状況その他を理由として、当初予定していた形態（主として正社員登用）の形での採用はできないが、他の形態（主としてアルバイト・パート・有期契約労働者といった直用非正規の形態）での採用を提案し、これについて労働者が受け入れられないとして雇用終了にかかる紛争に発展するケースが存在する。

事例3－（1）事例番号41002、40002（飲食業）

申請の経緯および当事者の主張

飲食店の「店長」として、1か月の試用期間を定めた上で、被申請人と期間の定めのない雇用契約を締結したところ、試用期間満了後、被申請人から社員としては採用できないと言われた。実質的な違法解雇であるとして1カ月分の賃金相当額の賠償金を請求。

使用者側は、試用の結果、店長としては能力不足であると判断し、「アルバイト」としての採用を提案したところ、労働者側がこれを拒否したのであるから解雇にはあたらないと主張。

処理経過

労働局による助言指導により当事者間の話し合いを促すも解決に至らず、あっせんに移行。あっせんにおいても双方の主張に隔たりがあり、不合意に終わった。

4. 採用手続きをめぐる紛争

このほか、試用期間であることそれ自体に起因するものではないが、本採用前であることが原因か、試用期間に入る前の段階における労働条件についての説明が不十分であったことが試用期間中（満了後）に判明し、そのことが紛争発生の原因となるケースもいくつか見られる。これは、労働者の側は、試用期間は既に当該使用者との労働関係に入り込んでいると認識しているのに対し、試用の段階では使用者側として、本採用ではなくあくまでも能力判定期間（ある意味において採用過程の一環）と認識しているという認識の齟齬が原因であると考えられる。

事例4－（1）事例番号 30350（介護サービス業・直用非正規）

申請の経緯および当事者の主張

被申請人の面接を受け、翌月から勤務することで合意したが、その際に労働時間は9：00～17：00ということで口頭合意した。ところが、実際に出勤した段階で、2週間の試用期間中は9：00～17：00だが、以降は7：00～21：00のシフト勤務になると言われた。そのような形態での勤務は不可能であり、当初からそのような説明があれば前職を退職して採用に応じることはなかったので、話が違ふと異議を申し立てたところ、辞めてもらうしかないと言われた。約束違反に対する賠償として賃金2カ月分相当の30万円の支払いを求めてあっせん申請。

処理経過

被申請人があっせんへの不参加を表明し、終了。

事例4－（2）事例番号 30328（印刷業・正社員）

申請の経緯および当事者の主張

被申請人に雇用され、就労していたところ、1週間後に労働条件の相違が判明したため、その旨指摘したところ、部長に態度が反抗的なのでいらないといわれ、さらに1週後に解雇された。採用当初から労働条件および業務内容にまともな説明がなく、前職を退職して転職したことに対する補償として180万円の支払いを求めてあっせん申請。

使用者側は、所長の後継者として採用したのに、反抗し、自己主張ばかりしたため社長の印象が悪い。自己主張ばかりする人間はいかかなものか、金銭解決は会社の非を認めることになるので応じられないと主張。

処理経過

あっせんが行われたものの、双方の主張に隔たりがあり、不合意に終わった。

5. その他の特殊な事案

その他、試用期間に関連し、特殊な事案がみられたので、ここであわせて事例を紹介して

おきたい。本事案は、求人に応募してきた労働者に対し、作業に従事して職務能力を判断するという使用者側の対応について、これが採用試験という趣旨であるのか、それとも試用期間を設けての採用であるのかということについて、労働者と使用者との間に認識の齟齬がある事案である。

事例5－(1) 事例番号 20058、21052 (印刷業・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

申請人は、ハローワークの紹介で被申請人の求人に応募した。作業に従事してもらって能力を見たいと言われたため、試用期間を設けて採用されたものと認識した。ところが、1日作業に従事した段階で、「体が悪そう」という理由で解雇された。勤務能力とは関係ないことで解雇されたことに対し、慰謝料および補償金 61 万 8000 円の支払いを求めてあっせん申請

処理経過

被申請人が不参加を表明したため、申請人の希望により労働局が助言指導として被申請人に対して自主的な話し合いによる解決を促したところ、被申請人は、申請人はそもそも採用しておらず、対応する気はないと回答し、終了した。

第4節 まとめ

(1) 第1節で述べたとおり、試用期間における裁判例は、それほど多く見られるものではない。これに対して、あっせん事例を見ると、本書で分析の対象とした4局で合計75件のあっせん事例が存在している。これは、4局全体のあっせん事例の7%を占めており、従来、裁判例がそれほど多くないこともあり、法的紛争の分析対象としては、さほど多く取り上げられてこなかった類型であるにもかかわらず、試用期間中における紛争は、少なからず生じていることが指摘できる。

このように、試用期間におけるあっせん事例が相応に存在するにもかかわらず、裁判例にまで上がってくるケースが少ない理由としては、その多くが小規模な事業場において生じているということもその要因の1つとして考えることもできそうである。

本書において検討の対象としたあっせん事例全体の傾向として、中小規模の事業場における事例が多くを占めていることは既に多く指摘されていることであるが、試用期間における個別労働紛争事例についてみると、従業員数30人未満の事業場における件数が6割近くを占めている。これは、従業員数30人未満の事業場における紛争件数の割合が、個別労働紛争全事案でみた場合には4割弱であったことからすると、個別労働紛争事案全体としての傾向はもちろんであるが、中でもとりわけ試用期間における紛争については小規模な事業場における事案の割合が特に高いことが指摘できる。

その要因としては、さまざまなものが考えられ、そもそも個別労働紛争それ自体が中小規

模の事業場における労使当事者の利用が多いということがその要因として考えられるところではある。もっとも、全事案に比べてもさらに試用期間における紛争事例についてみるとより小規模な事業場における紛争の割合が多いということについては、1つの考え方として以下のような推測も可能ではなかろうか。

すなわち、一般に、企業規模が大きくなればなるほど、採用に到るまでの手続きが綿密になされるということは通常であるところ、その結果として、採用手続を通過した労働者については、使用者側としても当該労働者を以後継続的に雇用していくことが既に基本的な方向性として確定しており、試用期間はあくまでもそのための最終チェックの段階と観念されていることから、試用期間中において、特段の事由が発生しない限りは、紛争に巻き込まれる可能性は高くはない。これに対して、規模が小さい企業においては、採用に到るまでの手続に多くの手間をかけている余裕が無いことも少なくないであろうことから、簡易な手続きで採用を決定し、その上で、試用期間中にまさに「本採用」するか否かの判断を行なうことを意図するケースが多くなるということが考えられる。その結果、使用者側としては、試用期間中というのはまさに「本採用」するか否かの2つに1つの選択という認識であるのに対し、労働者側としては、既に自身は当該使用者に採用されたのであるから、当然に試用期間満了後は本採用されるであろう期待というのをいだいているケースも少なくない。こうした試用期間に対する認識の齟齬が、とりわけ中小規模の事業場において発生しやすい結果として、試用期間中（満了後）の雇用終了事案が多く生じる結果となるという推測も可能ではないかと思われる。

(2) 試用期間における紛争の内容についてみると、その多くは雇用終了事案（75件中66件）であり、その他の事案については、試用期間中のいじめ・嫌がらせに関する事案は（雇用終了との複合を除き）4件、労働条件引き下げ等に関する紛争（採用時の説明との齟齬等含む）が3件、試用期間満了後の配転命令に関する事案が1件などとなっている。

これに対し、あっせんの結果として合意に至ったケースについてみると、その解決金額は、全事案と比べて低額に分布している傾向にある。そもそも、あっせん事例全体の傾向として、解決金額自体が小額であるケースが多い傾向にあることは他の章においても、既に指摘をされているところではあるが、試用期間における紛争事例について、解決金額がより低い傾向にあることについては、その要因として勤続期間が短いということが（特に、使用者の合意がない限り、すなわち使用者がその解決金額に納得しないと合意に至らないというあっせんの性格を考慮した場合に）影響しているという可能性も考えられるのではないだろうか。

(3) 試用期間における紛争事例について、その紛争の状況についてみると、その多くを占める雇用終了の事案については、その雇用終了にいたる経過（雇用終了事由およびそれに対して労働者があっせん申請にいたるまでの経緯）の多くは、試用期間中に限らない、雇用終

了事案全体と共通する部分が少なくない状況である。

なかでも、特に紛争に至る経緯として多いケースを見ると、雇用終了理由を説明しない、説明したとしても具体的な説明がないという場合がその多くを占めており、雇用の終了に際しての使用者の説明不足が、結果として労働者の不満を生み、紛争にまで発展するという経過をたどっているというのが1つの典型的な傾向といえることができる。これは、試用期間中に限らない、雇用終了事案一般とも一定程度共通する傾向である。

ただし、ここで1点付け加えておく必要があるのは以下のことである。すなわち、試用期間における紛争事例についてみると、使用者側の主張として、試用期間中であること、さらには試用期間開始から14日以内であることを、雇用終了（解雇）の合理的理由として挙げるケースが少なくない（中には、14日を過ぎると解雇できなくなるので早めに解雇したなどとするケースもある）ということである。このことは、使用者の認識として、そもそも、試用期間中についてはそれ自体直ちに雇用終了（解雇）が可能な根拠となる、あるいは試用期間中については解雇をしやすいという認識が少なからず存在しており、そういったことも、試用期間中における雇用終了にかかる紛争を引き起こす要因の1つとなっていることが指摘できるのではないだろうか。

また、雇用終了事由についてみると、紛争にいたる要因としては、事実関係の認識に齟齬があるケースがその多くを占めており、この点については、試用期間中に限らない、雇用終了事案一般とも一定程度共通する傾向にあり、特に使用者が雇用終了事由（解雇理由）としてあげた事実について、労働者の側がその事実関係を否定するという紛争類型については、それ自体試用期間中の紛争に特有の現象はそれほど多く見られるものではない。

これに対し、事実関係そのものは争わないが、これが雇用終了事由に該当するかどうかという点に争いがあるケースも少なくない。これについても、試用期間中に限らない、雇用終了事案一般とも共通する部分が多く存在する。ただし、試用期間中における紛争においては、この点について、とりわけ勤怠状況・あるいは身体的な問題を使用者がとりあげるケースが全体として多い傾向にあり、このことは、本採用後の長期勤続を見越した判断というものが、試用期間中における使用者からの雇用終了事由の少なからぬ要素を占めているということは指摘できよう。

他方、労働者側の言い分についても注目すると、使用者が申し立てた雇用終了事由についての争いはともかくとして、試用期間中において、使用者からの注意・指導、あるいは教育訓練が十分でない、また当該労働者に使用者が何を求めているかを明らかにしていないことを問題としているケースも少なくない。実際、試用期間中においては、（即戦力としての採用というようなケースを除けば）労働者自身が独力でその能力をフルに発揮をするということは困難なケースも多く、こうした段階での使用者のサポートが十分でないにもかかわらず、雇用終了に至ったことが、これに対する労働者の納得性を引き下げる要因となって、紛争にまで発展するにいたることも少なくないと思われる。もっとも、こうした注意・指導が、結

果として紛争を生じさせるケースも少なからず存在しているところに、試用期間中であること特有の難しさが存在しているとも言える。具体的には、本採用拒否を仄めかすことが退職強要と受け止められるケースや、いじめ・嫌がらせと受け止められるケースが存在していることが指摘できる。

これらの紛争発生の要因の背景には、当該試用期間について、それを使用者がどのように位置づけ、労働者に対して何を求めているのかということをも明らかにしておらず、その結果として当該試用期間に対する労使間の認識の齟齬が生じることが、試用期間における個別労働紛争の大きな要因となっていることが指摘できるものと思われる。この点、試用期間に当たっては、その位置づけ、本採用に向けての条件等を、労働者に対して予め明らかにしておくことが、試用期間を巡る紛争の予防として最も重要ということができよう。

第5章 労働者に対する損害賠償等請求事案

第1節 はじめに

労働者が職務遂行過程で行った行為によって、使用者が何らかの損害を被った場合に、使用者が労働者に対して損害賠償請求を行う場合がある。これは、使用者が、業務運営の過程で生じたリスクに対する対応の1つとして理論的に想定される方法ということができる。しかし、労使関係が、一般的には対等な交渉力を欠いた関係であると考えた場合、こうした使用者から労働者に対する損害賠償の請求が無条件に認められるかという点には議論の余地があるところである¹。

この点、使用者から労働者に対する損害賠償の請求については、戦前の労使関係における封建的遺制を排除する目的から、労働基準法は違約金および賠償予定の禁止を掲げている。こうした制限について、長期間の契約期間を定めて労働者を拘束し、途中退職および逃亡に対して違約金および損害賠償の予定を定めるといった、戦前に典型的に見られた事例は、もはや（ほぼ）存在しないといってよい状況となっている。

しかし、使用者から労働者に対する損害賠償の請求を行うというケースがまったくなくなったわけではない。そして、これらのケースは、大きく分けて2つの類型に分類することが可能であると言える。第一に、使用者が、労働者の債務不履行ないし不法行為によって損害を被った場合に、これによって生じた損害賠償責任を追及するというケースであり、第二に、使用者が教育や研修、あるいは職務の遂行に必要な資格・免許の取得費用を負担し、これが終了した後一定期間経過以前に退職する場合には当該費用の返還を義務付けるというようなケースである。

これらのうち、前者のケースについては、労働基準法16条が禁止をしているのは、違約金や損害賠償の予約といった、事前に一定事由が生じた場合に賠償を予定することであって、現実に生じた損害の賠償については、労働者が労基法16条によって免責されるというわけではない²。しかし、労働者の些細なミスによって莫大な損害が使用者に発生した場合に、その全額を労働者が負担するのが妥当であるのかという問題や、労働者が職務遂行の過程でミスを犯したことにつき、これを執拗に責任追及することが、結果として労働者の人格的隷属を強要するものになるおそれという問題がある。

この点、前述の通り、労基法16条は労働者が職務に関連する行為によって現実に損害を与えた場合に、これについての賠償責任追及を禁止しているわけではないので、理論上は民法の一般原則に従って処理がなされることとなり、労働者に故意・過失があれば、当該労働者

¹ 使用者から労働者に対する損害賠償請求にかかる問題について検討した主な文献として角田邦重「労働者に対する損害賠償請求」『講座 21世紀の労働法 4 労働契約』（有斐閣）92頁以下など。

² 昭22.9.13 発基17号。

は債務不履行ないし不法行為に基づく損害賠償責任を負うことになる。実際、企業の就業規則においては、懲戒処分に関する条項とは別に、労働者が故意、過失によって使用者に損害を与えた場合に（民法の一般原則に沿って）損害賠償の義務が発生する旨を規定している場合も多いようである³。しかし、使用者の損害が、労働者が意図して（使用者に損害が発生することを明白に認識した上で）行った行為によって発生した場合はともかくとして、それが労働者の不注意によって発生した場合、民法の一般的な賠償法理をそのまま適用して、労働者にその責任のすべてを負わせるのが妥当なのかという問題があるのは前記のとおりである。そこで、このような場合、①労働者の労働によって利益をあげている使用者は、労働の過程で生じた損害についても一定の危険を負担すべきであること、②労働者の労務提供は、使用者の指揮命令に従って行われており、労働者はその下で危険や損害を生み出しかねない環境や条件の下で就労させられていること、③使用者は経営上生じうる損害について、一定程度保険制度やコスト計算を通じて損失の分散を図ることができるが、労働者にはこうしたリスク分散を期待することができないことなどの認識を背景に、労働者の責任を一定程度制限すべきと解されている⁴。

裁判例においても、契約上の信義則を根拠に、諸般の事情を考慮した上で、使用者による労働者に対する賠償請求については、一定の制限が課されるものとされている⁵。このような、信義則という契約原理上の一般条項を用いた裁判実務上の処理については、個別の事案に応じた柔軟な処理が可能であるという点で肯定的な評価がなされることが多い⁶一方で、このような請求が認められる条件・範囲・制限の根拠・請求可能額の減額幅の基準等の点で、明確性を欠き、予測可能性という観点からは問題を抱えているとの指摘が可能であろう。

実際、労働者の立場からみると、使用者から損害賠償の請求を受けた場合、これについての法律上の規定が存在しないことから、自身に支払義務があるのかどうかということについて判断をするのは、一般的に困難な状況にあると言える。また、これらの損害賠償請求は、使用者による制裁の意図などが含まれていることも少なくなく、しばしば威圧的な態様を伴って請求が行われることがある。このような事情から、使用者によって損害賠償の支払い請求がなされた労働者が、労働局の個別労働関係紛争処理制度を利用しようとするケースが、それほど数は多くないものの、存在している。

本章では、こうした使用者からの労働者に対する損害賠償請求事案が、どのような原因で発生し、紛争を生じさせているのか、また、これらの事案について、どのような紛争処理が図られているのか、またこれらの紛争の発生についてどのような問題があるのかについて、それぞれの事案を素材に分析を行うこととする。なお、本章でとりあげる、使用者から労働

³ 前掲角田 104 頁。

⁴ 前掲角田 107 頁。

⁵ 茨城石炭商事事件：最高裁第一小法廷昭 51.7.8 判決（判例時報 827 号 52 頁）、林和彦「労働者に対する損害賠償請求」別冊ジュリスト『労働判例百選（第 7 版）』48 頁。

⁶ 前掲林 48 頁。

者に対しての損害賠償請求に係るあっせん事案については、件数それ自体は19件と多くないため、他の章で行っている数量データに関する分析については割愛する。

第2節 使用者から労働者に対する損害賠償等請求事案の分析

本報告書の作成にあたり、検討の対象とした4局における個別労働関係紛争事案の中で、使用者から労働者に対する損害賠償等請求事案のあっせん件数は19件存在する⁷。また、これらの19件のあっせん処理事案のうち、3人の労働者が同一の事案についてそれぞれ個別にあっせん申請を行っている事案が1件、同一の事案につき使用者と労働者の双方がそれぞれ個別にあっせん申請を行っている事案が1件あり、実質的にはあっせん事案の件数としては16件となる⁸。

1 (交通) 事故等に関する損害(修理代)の支払い請求

使用者から労働者に対して損害賠償請求が行われる事案のうち、もっとも多いケースは、労働者が就業中に車両事故(交通事故)を発生させ、それによって生じた修理代等について、使用者が労働者に対して損害賠償請求を行う事案であり、全19件中9件とほぼ半数を占めている。当然のことではあるが、こうした事案が発生するのは貨物運輸業(トラック運転手)ないし社用車を利用するいわゆる外回りの営業社員と言われる職種の者である。

(1) こうした事案の典型例は、事故に伴う修理費用について、使用者から労働者に対して請求が行われるあるいは労働者に対して費用負担を求められるといったケースである(事例1-(1))。

事例1-(1) 事例番号10045(貨物運輸業・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

被申請人に雇用され、4トントラックの運転手として勤務していたところ社用車(トラック)の軽度の修理・破損についてその修理代(部品代)を負担させられていたことにつき、部品代1万円の支払を求めてあっせん申請。なお、同時に、在職時の上司によるいじめについても慰謝料を求めている。

⁷ なお、分析対象とした処理票において、申請内容の分類上「賠償」に区分されている事案の中には、労働者が使用者に対して損害賠償を請求していることをもって、申請内容分類を「賠償」としている処理票が散見された。本章の検討対象は、あくまで使用者から労働者に対して損害賠償請求等がなされた事案の分析であり、こうした労働者から使用者に対する損害賠償請求事案については除いていることをお断りしておく(なお、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」における申請内容分類についても、同様の観点から、処理票上は「賠償」に分類されているものの、同報告書の作成にあたっては「賠償」の分類から除外している事案がある)。

⁸ なお、本章で取り上げる「賠償」事案については、その件数が少ないことから、参考のために助言指導における事案についても適宜分析対象として取り上げている。

使用者側は、申請人が在職中に3件の重大事故を起こしていることを主張。なお、同時に、部品代を負担させるような扱いはしておらず、そのような事実は確認できないが、事実であれば部品代は支払う旨も回答している。

処理経過

あっせん委員の調整により、(いじめについては事実の真偽を争うことなく)申請人が負担したとする部品代1万円を含む解決金を、使用者が申請人労働者に対して支払うことで合意した。

(2) もっとも、こうしたケースのうち、使用者から支払請求がなされるあるいは費用負担が求められた際に、当該請求について、労働者の側が直ちにこれの撤回を求めてあっせん申請等がなされるというケースも存在するものの(事例1-(2))、多くの事案においては、事故による修理費用等について、使用者が賃金からこれを差し引いて支払うという取扱がなされており、労働者が何らかの事情で退職に至った際に、上記の控除について異議を唱えてあっせん申請等を行うという形となっている(事例1-(3)など)。周知のとおり、賃金の支払については労働基準法24条において、労働者にその全額を支払わなければならないとする「賃金全額払の原則」が定められており、労働者が使用者に対して与えたとする不法行為による損害賠償債権を自働債権とし、使用者から労働者に対して支払うべき賃金を受働債権とする相殺についても、これを認めないとするのが最高裁判例の基本的な立場である⁹。そこで、こうした事案については本来的には労働基準監督署で取扱うべき事項であり、個別労働紛争処理制度の俎上にそもそも乗るべきではないとの見解もありうる。他方で、使用者による一方的な相殺とは異なり、労働者との合意による相殺(あるいは労働者による賃金債権の放棄)については、それが労働者の自由な意思に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在することが前提であるとはいえ、これを認めるのが判例の立場であり¹⁰¹¹、労働者が何らかの合意をした旨を使用者が主張した場合には、当該合意の有無も含め、個別労働紛争としての性格も包含するものとして制度の対象となることはありうると言えよう。

事例1-(2) 事例番号20020(クリーニング業の配送業務・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

申請人労働者が会社敷地内で事故を起こし、外壁の修繕代金99,750円を請求されたこと、配送の遅れによるトラブルが原因で勤務日数が月22~23日程度から月15~16日程度に減らさ

⁹ 日本勸業経済会事件：最大判昭36.5.31民集15巻5号1482頁、関西精機事件最二小判昭31.11.2民集10巻11号1413頁、菅野和夫『労働法(第9版)』(有斐閣、2010)221頁。

¹⁰ 日新製鋼事件：最二小判平2.11.26民集44巻8号1085頁。なお、シンガー・ソーイング・メシオン・カンパニー事件：最二小判昭48.1.19民集27巻1号27頁も参照。

¹¹ なお、こうした判例の立場に対しては、学説からは労働基準法が定める最低基準たる全額払の原則を個別合意で排除できる結果をもたらす等として根強い批判もある(前掲菅野222頁等)。

れたことに納得がいかないとして助言指導を申し出た（21019）。助言指導の結果、当事者間で話し合いが行われたが、使用者側が、外壁の修繕代金に加え、社用車の修繕代金を合わせた上で、その半額の支払いを労働者に請求し、加えて減給の懲戒処分を課したため、あっせんに移行した。

あっせんでは、申請人労働者から、勤務時間中における社用車の事故に関する修理代の請求・懲戒処分(減給)を受けたことに関する処分等の撤回要求（他に、労働条件の引下げ(勤務日数の減少)の撤回要求）がなされたところ、使用者は、賠償請求は撤回し、これに代わるものとして上記懲戒処分を行うこととしたので正当であると主張した。

処理経過

被申請人（使用者）が、上記主張をした上で不参加を表明したため、打切りとなった。

事例1－（3）事例番号 10054（貨物運輸業・正社員）

申請の経緯および当事者の主張

被申請人において勤務した3年9カ月の間、事故の損害金を負担させられたがそれについての説明がないこと等につき、（在職中、他の従業員とは異なり、資格免許の取得をさせてもらえなかったこと等とあわせ）慰謝料100万円の支払を求めてあっせん申請。なお、申請人は、事故を起こした事実は認めているものの、それは被申請人の教育訓練の問題（必要な資格免許を取得させないまま仕事に従事させられていた）であると主張した。

処理経過

被申請人（使用者）が不参加を表明したため、打切りとなった。

（3）そして、これらの紛争において、労働者側は、事故の発生につき一定の責任を有していることは認めるものの、とりわけトラック運転手の事案においては、事故の原因が長距離運転による過重労働にあり、使用者にもその責任の一端がある旨を主張するケースが見られる（事例1－（4）、（5））。

事例1－（4）事例番号 10093（貨物運輸業）

申請の経緯および当事者の主張

事故による車両修理代として毎月分割して負担させられていたことにつき、精神的・経済的損害に対する補償として40万円の支払を求めてあっせん申請。なお、3年前の仕事が原因で腰痛となったことにつき労災と認めてもらえなかった、同僚の前で罵倒された、労働時間をごまかされていた、自分に対する配車がなされず仕事を取り上げられて退職に追い込まれたなどとする主張を合わせて行っている。

使用者側は、申請人は事故が多かったことなどを指摘し、これに対して申請人は、被申請人が指摘する事故の多さについては、長距離運行が重なったことによる睡眠不足が原因であ

ると再反論した。

処理経過

あっせんでは、あっせん委員が、修理代の負担については、労働基準法24条が定める賃金全額払の原則との関係が問題となる可能性が存在すること、負担額が多額であったために手取りが減って申請人労働者が長距離運行を多くこなさざるを得なくなったことなどを指摘し、調整の結果、使用者が申請人労働者に対し40万円を支払うことで合意した。

事例1－(5) 事例番号 21075 (貨物運輸業)

申出の経緯および当事者の主張

業務終了後、高速道路で帰社中、過重労働が原因の居眠り運転でガードレールにぶつけて損傷させてしまった。修理代として785,999円の支払いを使用者から請求されたが、全額支払わなければならないのか疑問であるとして助言指導申出。

使用者側は、過重労働はなく、申出人が修理費用全額を負担すべきであると主張。

処理経過

労働局による助言指導の結果、当事者間で話し合いが継続され、5万円を申出人が負担することで和解した。

(4) こうした、事故に関する修理代負担についての紛争については、その処理経過について注目すると、第一に、労働者側も事故の発生それ自体は認めており、さらには事故について一定の責任があることについては認識をしているケースがあること、また、修理代金等が発生していたとしても、それを労働者に負担させるに当たっては、労働基準法24条の定める賃金全額払い原則との関係が問題となる余地もあることなどの事情によるものか、事実関係そのものについて争いがあるような事案に比べると、あっせん委員の調整等により（合意内容がいかなるものとなるかはともかくとして）合意成立に至るケースが多いように思われる（事例1－(1)、(4)、(5)、(6)）。

事例1－(6) 事例番号 20049 (医薬品販売業の営業社員・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

申請人労働者が、(試用期間中における社用車の自損事故・業務中におけるミスの多発・勤務態度不良(遅刻・欠勤)を理由とした退職強要を受けたことに加え、)社用車の修理費用の支払い請求を使用者から受けたことに対し、(退職強要に対する補償金の支払いおよび)修理費用支払い請求の撤回を求めてあっせんに申請した。

処理経過

あっせんにおける調整の結果、解雇予告手当相当分から事故による物損分を差し引いた63,000円を使用者が申請人労働者に支払うことで合意成立した。

(5) 当事者の主張に注目した場合に、注目されるのは、使用者側が、単に事故を起こしたことに對して、損害賠償請求を行うというだけでなく、問題となった労働者が繰り返し事故を起こしていることを問題としているケースが見られる(事案1-(1)、(4)、(7))。こうした事実に加え、(損害賠償請求事案の中に占める割合は高いとはいえ)車両事故等に起因する使用者から労働者に対する損害賠償請求事案の、あっせん事案全体に占める絶対数の少なさを考慮した場合、こうした車両事故について、使用者は一般に、事故を起こしたら直ちに労働者に対して損害賠償を請求するというよりは、事故が繰り返し発生している、普段の勤務態度に問題がある等の複合的な理由により、ある種の懲罰的な目的も兼ねて、労働者に対して損害賠償請求を行っているのではないかと考えられそうである。

事例1-(7) 事例番号 40014 (貨物運輸業・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

トラック運転手である申請人は、被申請人会社にて勤務中、2度の車両事故を起こして退職することとなった。1度目の事故の免責分20万円及び2度目の事故の際の修理代161,438円の支払いについては賃金と相殺することで合意したが、さらに修理代及び事故に伴う遅配の損害とを合わせて600万円の支払いを求められたため、明細を提示することおよび返済困難により支払額の調整を求めてあっせん申請。

使用者側は、2度目の事故の際、虚偽報告があったことを問題視。2度目の事故に際して請求した修理代161,438円は、当座の稼働をするための応急処置代であり、完全な修理代として602,648円の支払いを求めると主張した。

処理経過

あっせんにおける調整の結果、申請人から使用者に対して支払い済みである金額にかかる領収書について、使用者が申請人に交付することについては合意した。ただし、残額の支払いの扱いについては合意成立しなかった。

事例1-(8) 事例番号 20164 (精密機器製造/販売業の営業社員・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

申請人労働者は、被申請人に雇用され、就労していたところ、勤務中に営業車を取引先の車両に接触させてしまい、以降、毎月の賃金から控除する形で費用の半分を返済している。その後、解雇予告を受けた際に残り10万円分の返済を免除すると言われた。ところが、解雇日に半年後までに返済するように迫られた。解雇された結果として支払い能力がなく、返済の免除を求めるとしてあっせん申請。

処理経過

取り下げにより終了した。

事例 1 - (9) 事例番号 41005 (清掃業者の営業社員・正社員)

申出の経緯および当事者の主張

申出人労働者は、被申出人会社を退職する際、雇用期間中に持病（てんかん）の発作によって社用車の事故を起こしたことにかかる修理代（199 万 5 千円）について、退職金を上記修理代に充てることを要求された。これに対し、所定通りの退職金を支払うよう助言指導を申し出た。なお、申出人の主張によれば、退職前月の賃金について、修理代として 3 万円が天引きされていたとのことであるが、その事実関係は不明である。

これに対し、使用者は、①退職金の支払いについては今後行う予定である、②修理代金の件については改めて労使で話し合う、③社用車の事故について申出人からの謝罪がないことが不満である、④運転業務にも関わらずてんかんの持病について事前説明がなかったことが問題であると主張した。

処理経過

助言指導を実施した結果、当事者間の話し合いが行われたことが確認された。

2. 業務に関連して会社に損害を与えた等とする損害賠償請求

1 で述べたように、使用者が労働者に対して損害賠償請求を行う事案の多くは、車両事故・交通事故のような、具体的な事故の発生に基づき、請求を行うというものであるが、こうしたもののほかに、労働者が業務遂行中に何らかの不手際等があったとして、それによって発生したとする損害について、使用者が労働者に対して賠償請求を行うというケースも見られる。

(1) こうした事案の中で、もっとも分かりやすい例は、労働者が横領・背任などの違法行為を行い、それによって使用者に損害を与えたと使用者が主張しているケースである（事例 2 - (1)）。

事例 2 - (1) 事例番号 30110 (不動産業・正社員)

申請の経緯および当事者の主張

被申請人に雇用され、営業職として勤務していたが、自主退職を申し出たところ、まったく根拠のない損害賠償 133 万円および携帯電話の解約手数料 6 万円の計 139 万円の支払を執拗に請求された。支払う意思はないとして、今後二度と請求を行わないことを求めてあつせん申請した。

使用者側は、顧客から預かった工事代金について申請人による着服が判明したためと主張している。

処理経過

本件につき、ユニオンを通じた団交も併行して行われており、申請人から団交に一本化する

るとの申出により、本制度の対象事案ではなくなり、申請人による取下げで終了した。

(2) また、横領・背任のような犯罪行為とまでは至らなくとも、労働者の明白な業務懈怠等によって損害が生じたとして、当該労働者に対して賠償請求を行うという事案もある（事例2－(2)）

事例2－(2) 事例番号 40015（広告業・直用非正規）

申請の経緯および当事者の主張

チラシ配りの仕事に従事していたところ、配り終えたとされるチラシがごみ捨て場から発見されたとして契約を解除され、かつ損害賠償の請求を受けた。捨てたのではなく、配布を忘れていたものを同居人が誤って捨てたものであり、また処分されていたチラシは、仕事を受けた20,000枚中2,000～4,000枚ほどであり、請求額が高すぎるとしてあっせん申請。

処理経過

使用者側は、簡裁に民事訴訟を提起済みとして不参加を表明したため、打切りとなった。

(3) 以上のような、(使用者の主張によれば)労働者の行為によって使用者が何らかの損害を被ったことは明白であるような事例もあるものの、使用者が主張する損害の中身について、あるいはそれが労働者の責任に起因するものであるのかという点について明確でない事例も散見される（事例2－(3)、(4)）。

事例2－(3) 事例番号 30072、30074、30075（卸売業・正社員）（3人の労働者による同一事案の申請）

申請の経緯および当事者の主張

被申請人に雇用され、正社員として勤務してのち退社した。その後、被申請人（使用者）の代理人弁護士から、不良在庫等にかかる損害賠償請求が届いたが、かかる請求には応じられないので、請求に応じる義務がないことの確認を求めてあっせん申請した。

処理経過

被申請人（使用者）が不参加を表明したため、打切りとなった。

事例2－(4) 事例番号 30507（食品製造／販売業・正社員）

申請の経緯および当事者の主張

被申請人に雇用され、正社員の事務員として勤務していたが、採用時から部長より、ささいなミスを大きく取り上げ、大声で暴言を吐く等何度も暴言・暴行を受け、精神的に耐えられなくなったため、退職を申し出たところ、これから忙しくなるのに辞める気かと部長に高圧的に言われたため、退職日を2カ月延期した上で退職することにした。すると、退職日ま

で、データ入力ミスに対する弁償の強要などを数回にわたって受け、支払わなければ済まさないという態度であったため、合計 38,083 円を支払わされた。上記損害金の支払に納得がいかないため返還を求めるとともに、暴言・暴行にかかる精神的損害にかかる慰謝料として 30 万円の支払いも求めたいとしてあっせん申請した。

使用者側は、就業規則上、賠償に関する規定があるわけではない。しかし、従業員のミスにより損失が発生した場合には、損失額を支払ってもらうことがある。もっとも、これはあくまでも合意によって労働者が自主的に払っているだけのことである（使用者側担当者は、私ならたとえ社長に言われても払わない。払ったのは自分の責任を自覚しているからだと主張）。なお、部長の暴言等については、申請人労働者が部長の上司である副本部長に相談した際、申請人に対する詳しい事情聴取等を行ってはいないが、部長は指導熱心であり、いじめなどはあり得ないと主張している。

処理経過

あっせんでは、当事者の主張に開きがあり、不合意による打切りとなった。

上記 2 - (1) ~ (4) の事案に見られるように、1 で述べた車両事故・交通事故のようなケースと異なり、使用者が労働者の業務遂行上の何らかの行為によって損害を受けたと主張する事案の多くは、その事実関係自体、もしくは会社が受けた損害に関する当該労働者の責任の所在について、そもそもの争いが存在することから、具体的な事実認定を行うことを前提としない個別労働紛争処理制度の下では、あっせん委員の調整による合意の成立が困難となる傾向にあると思われる（上記 2 - (1) ~ (4) については、いずれもあっせんによつては解決せず）。

(4) また、こうした労働者の行為と使用者の損害との関係が必ずしも明確でない、使用者からの賠償請求事案については、使用者の意図として、損害の填補それ自体というよりは、労働者が勤務態度不良であると使用者がみなした（実際に勤務態度が不良であったかどうかはともかく）ことにつき、一種の制裁的な目的で、賠償請求を行っているように思われる事案も見られる（事例 2 - (4)、(5)、(6)、(7)）。このような、制裁目的とも思われる賠償請求が行われた場合、その使用者の態様が高圧的あるいは威圧的な態様でなされる傾向にあることは予想される場所であり、こうした使用者側の態度に押されて労働者が不本意ながら賠償請求に応じるというケースも考えられる場所である。このような場合、賠償請求それ自体の合理性もさることながら、こうした態様で請求を行うこと自体、問題視すべきところであろう。

事例 2 - (5) 事例番号 11046 (飲食業)

申出の経緯および当事者の主張

被申出人に雇用され、出前の宅配員として勤務している。ある日、精算を済ませて帰宅した後、店長から電話があり 1,710 円の不足があるので明日の昼までに持ってこなければしかるべき処分をするといわれた。精算をきちんと済ませた後のことであり、処分は不当で納得できないとして助言指導を申し出た。

使用者側は、売上金の不足は 2 度目であり、今回は再発しないよう忠告するにとどめたが、今回は日頃から指示に従わない点も含め、深く反省するよう求める趣旨であった。具体的な処分を決めているわけではなく、話し合いを持つ用意はあると回答。

処理経過

助言指導に基づき当事者間の話し合いの実施が確認された。

事例 2 - (6) 事例番号 11053 (小売業)

申出の経緯および当事者の主張

店頭のチラシにおける被申出人の従業員募集を見て応募し、面接後、採用された。実務研修後、ローテーション勤務に入ったが、作業ができずに同僚に聞いても教えてくれない等の嫌がらせを受けた。その後、所用ででかけるため許可を得て 2 日間欠勤したが、風邪をひいた上に携帯を持参していなかったため、続く 2 日間も結果として無断欠勤となった。帰宅後、店長に事情を説明し、謝罪した上で、このような状況では勤務を続けられないので即日退職したい旨を申し出たところ、急な退職は承知できず、損害賠償請求も辞さないと言われたとして助言指導申し出た。

処理経過

助言指導に基づき当事者間の話し合いの実施が確認された。

事例 2 - (7) 事例番号 30211 (警備業・直用非正規)

申請の経緯および当事者の主張

被申請人に雇用され、元請の立体駐車場の警備係として勤務していたところ、利用者の車のミラー損傷事故が発生し、被申請人が弁償することになったことにつき、身に覚えがないのに当該時間帯に勤務していたという理由で弁償を強く求められたため、これを拒否した。しかし、被申請人が弁償できなければ辞めさせるという姿勢だったため退職を申し出てしまった。後日確認すると、申請人のようなパート労働者に弁償させるような例はないとのことで、納得がいかず、経済的損害の補償として 25 万円の支払を求めてあっせん申請。

使用者側は、あくまでも注意を促したものであり、その際に再発防止の意味で弁償してもらうこともあると述べたに過ぎない。あるいは話の中で感情的になったのかもしれないので、申請人の生活も考慮して、賃金の 1 カ月相当額程度の和解金を考えていると回答。

処理経過

あっせん委員の調整により、25万円の支払いで合意した。

3. 資格・免許取得、技能養成等の費用にかかる、退職後の会社からの返還請求

1、2で述べたような、労働者の行為によって使用者が受けた損害にかかる賠償請求のほか、使用者から労働者に対する損害賠償請求に類する事例として、在職中に業務に関連して労働者が取得した資格・免許、技能養成等の費用について、当該労働者が退職した際に、会社からの返還を請求されるという事案もある（事例3－（1）、（2））。

こうしたケースは、あっせん事例で1件見られる（事例3－（1））のみであるが、業務の遂行にあたって必要とされる資格・免許及び技能習得に要する費用を使用者側が負担する場合、当該費用の回収という観点から、労働者に対して一定の歯止めをかけるための方策をとることは一般的に予想されることであり、賠償に関する事案ではないものの、鉄道会社の車掌業務を請け負っている被申請人に雇用され、業務発注元である鉄道会社で車掌業務に従事していた労働者が、被申請人に対して退職を申し出たのに対し、被申請人使用者が、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旨を主張したケースが存在している。このように、資格・免許及び技能習得にかかる費用の回収をめぐる紛争それ自体は、賠償に関する事案以外においても見られるところであることから、今後同様の事案が増加していく可能性も否定できないところである。

事例3－（1）事例番号30033（旅客運輸業・正社員）

申請の経緯および当事者の主張

正社員として被申請人に雇用され、タクシー運転業務を行っていたが、体調を崩して休職し、その後退職したところ、被申請人から二種免許養成費用および入社準備金等の合計432,041円の支払を求められた。求人広告では免許費用は会社全額負担となっており納得できないとして、支払義務のないことの確認を求めあっせん申請。

使用者側は、入社の際に入社準備金10万円を支給し、300乗務以内に退職した場合には全額返還する旨の誓約書を取っていること、また2種免許養成費用についても同様である。入社準備金および2種免許養成費用については、申請人が病気休職の末退職したこと、300乗務にあと30乗務足らずであったことを斟酌して話し合いに応じると主張。

処理経過

あっせん委員による調整の結果、申請人が、使用者に対して養成費・入社準備金の約1割にあたる26,675円（および、別途紛争になっていた会社による立替払い分の前払い金139,500円、共済の掛け金等1,256円）を支払うことで合意した。

事例 3 - (2) 事例番号 21170 (美容業)

申出の経緯および当事者の主張

申出人労働者は、被申出人に雇用された際、スクール経費として 63 万円を支払った。しかし、実際には被申出人の従業員から実技を教えてもらうという内容であった。その後、退職を申し出た際に支払済みの受講費の返還を求めたが返還してくれないとして助言指導申し出た。

処理経過

助言指導として被申出人に対し当事者間の話し合いが促されたが、解決には至らなかった。

4. その他、賠償に関する事案の概要

事例 4 - (1) 事例番号 30550 (貨物運輸業)

申請の経緯および当事者の主張

被申請人である労働者は、申請人（使用者）に雇用され、その後、常務取締役営業部長として勤務していたが、得意先の部長に対して自分の都合ばかり主張した結果、出入り禁止となって会社に不利益をもたらした。また、朝 9 時前に事務所を出てから帰ってこず、何の報告もないという事態があったため、1 カ月分の賃金を渡して解雇した。その後も、会社に対して暴言を吐く等、精神的苦痛を受けているため、謝罪と賠償を求めるとともに、あっせんを通じた問題の解決を図りたいとしてあっせん申請（会社側の申請）。

処理経過

被申請人である労働者が不参加を表明し、打ち切りとなった。

事例 4 - (2) 事例番号 40044 (小売業)

申請の経緯および当事者の主張

申請人労働者は、店長との間のトラブルが原因で退職したところ、制服代の買取弁償・印刷ミスの DM ラベル代・名刺代等の支払い請求を使用者から受けたことにつき、債務の不存在確認を求めてあっせん申請した。

処理経過

あっせん委員による調整の結果、使用者側が申請人に対する請求を放棄することで合意が成立した。

第 3 節 まとめ

(1) 本章で検討の対象とした、使用者から労働者に対する損害賠償等請求事案のあっせん件数は 19 件（実質件数 16 件）であり、件数それ自体としては、他の申請内容（紛争類型）

と比べても、少数の部類に属するものと言える。しかし、賠償に関する事案は、労働関係法規において何らかの具体的な規定が存在するわけではなく、もっぱら民法上の規定に基づいて処理が図られるしかないのが現状である。この点、労働者の立場からすれば、労働関係法規に具体的な規定が存在するものに関する紛争については、司法機関あるいは行政取締機関を通じた解決を志向する余地が高いと言えるのに対し、こうした労働関係法規における具体的な規定が存在しない、賠償に関する紛争については、司法機関あるいは行政取締機関に労働者が訴え出る契機をつかみにくい側面があるともいえる¹²。その意味において、労働局による個別労働関係紛争処理制度のような、行政機関の仲立ちによる紛争解決は、一定の機能を果たしうるものではないかと考えられる。

(2) 使用者から労働者に対して損害賠償請求が行われる事案の、実際の内容について見ると、紛争事例のうち、もっとも多いケースは、労働者が就業中に車両事故（交通事故）を発生させ、それによって生じた修理代等について、使用者が労働者に対して損害賠償請求を行う事案である。こうした事案は、裁判例における、使用者から労働者に対する損害賠償請求においても数の上で大きな比重を占めており、これと併せて現実には発生している損害賠償請求事案の中で大きな比重を占めていると考えるのが妥当であろう。

こうした車両事故・交通事故のような事案では、多くの割合を占めるのはトラック運転手が当事者となっているケースであるが、その中で、その実際上の当否はともかくとして、労働者側が、事故の原因が過重労働にある旨を主張しているケースがまま存在する。この点、トラック運転手における車両事故・交通事故が生じた際の修理費用の取扱について、一定のルールづくりが行われることが望ましい一方、根本的にはこうした事故そのものの発生件数を減らしていくことが望ましく、この中で、労働者側の主張にあるような労働条件（長時間労働・過重労働）に関する問題が背景に存在するとすれば、こうした問題の解決を図ることも同時に必要とされるというべきであろう。

また、こうした車両事故・交通事故のような事例については、労働者がその事故の発生自体について、一定の責任があることを自覚していることの結果として、以下のような状況が発生していることが推測できる。すなわち、一方では、こうした車両事故・交通事故によって使用者側に生じた損害について、賃金からの控除による支払が使用者によって一方的に行われ、あるいは労働者の同意の下で行われているとみられるケースがまま存在するということである。これは、事故発生時において、労働者が一定の責任を自覚していることから、使用者によって費用の請求を求められた場合に、その場でこれに抗することが心理的に難しい面があることが影響していると推測される。しかし、この点については、賃金からの控除は、労働基準法が定める賃金全額払の原則によって原則的に禁止をされているところであり、こ

¹² むろん、賃金全額払い原則、すなわち本章に即して言えば賠償額の賃金からの一方的控除を禁止する労働基準法 24 条の存在について、使用者・労働者の双方に対して十分な周知を図るべきことは言うまでもない。

の点の周知が使用者・労働者の双方に対して図られなければならないであろう。さらに、合意による相殺についても、労働者の自由な意思に基づくことが必要であるところ、現実には上記のような心理状況を加味した場合に、労働者が真に自由な意思で同意をしたかどうかについては、常に紛争の要因となりうると言えよう。他方で、個別労働関係紛争処理制度が、本質的にあっせん委員の調整により当事者の合意形成を促すという性格を有していることから、車両事故・交通事故のような、労働者自身にも一定の責任に対する自覚がある一方、その責任をすべて労働者に負担させるということについては使用者側も一定の躊躇が見られるようであり、そのことから、本制度を通じた解決がそれなりの割合に上っている側面もうかがえるところである。

(3) 使用者から労働者に対する損害賠償請求については、(2)で述べた車両事故・交通事故のような事案のほかにも、労働者の非違行為、勤務懈怠等によって生じたとされる損害について、これを賠償するように使用者が求める事案も存在する。むろん、これらの中には横領、背任に類するような明白な非違行為を主張するケースも存在するものの、こうした事例の多くは、必ずしも使用者の主張する損害の事実、あるいは当該損害にかかる労働者の帰責性が明白ではないケースとなっている。

このようなケースは、当該労働者の勤務態度その他を使用者が問題視し、一種の制裁・懲罰的な効果を企図して、損害賠償の請求という形式をとっているケースが少なくないと思われる。(2)で述べた、車両事故・交通事故のような、事案についても、1回の事故ではなく、複数回の事故が生じていることを使用者の側が問題視し、あるいは請求の正当性を裏付けるものとして主張しているケースがまま見られることから、こうした使用者による労働者に対する損害賠償の請求は、単なる損害の填補というだけではなく、ある種の制裁的な意図をもってなされている側面があるという評価も可能であろう。

(4) (2) (3)で述べた、使用者による労働者に対する直接的な損害賠償請求のほかに、これに類する事案として、在職中に業務に関連して労働者が取得した資格・免許、技能養成等の費用について、当該労働者が退職した際に、会社からの返還を請求されるという事案もある。こうしたケースは、すでに裁判例においては、研修費用等の返還請求の事例を中心に、一定数の事案の蓄積がなされている一方、本章で検討の対象としたあっせん事例においては、わずかに1件見られるのみである。しかし、業務の遂行にあたって必要とされる資格・免許及び技能習得に要する費用を使用者側が負担する場合、当該費用の回収という観点から、労働者に対して一定の歯止めをかけるための方策をとることは一般的に予想されることであり、賠償に関する事案ではないものの、鉄道会社の車掌業務を請け負っている被申請人に雇用され、業務発注元である鉄道会社で車掌業務に従事していた労働者が、被申請人に対して退職を申し出たのに対し、被申請人使用者が、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旨を主張したケースが存在している（30089）。このように、資格・免許及び技能習得にかかる費用の回収をめぐる紛争それ自体は、賠償に関する事案以外においても見られるところである。今後、こうした、とりわけ職務遂行に極めて関連性の高い、資格・免許及び技能習得にかかる費用負担についても、新たな紛争の類型として、賠償に関する事案の一つの類型として増加していくことになるのか、その動向に注目しておく必要があると思われる。

労働政策研究報告書 No. 133

個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ

－非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、
試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案－

発行年月日 2011年 3月 30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

©2011 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/>)