

第2章 調査結果の詳細

1. 調査件数

調査対象は全体で51件であり、5つの県の労働局と労働委員会にあっせん申請をした個人に調査をしている。比較分析をするため同一県内の労働局と労働委員会の双方に調査を依頼し、協力をいただけたのがこの5つの県である。

労働局、労働委員会別の件数はそれぞれ27件、24件となっている。各県別にみると、A県は労働局が5件、労働委員会が5件、B県は労働局が8件、労働委員会が3件、C県は労働局が9件、労働委員会が3件、D県は労働局が1件、労働委員会が10件、E県は労働局が4件、労働委員会が3件である（表2-1参照）。なお、調査対象の選定は各労働局、各労働委員会に任せている。

表2-1 調査件数

(件)

A県	労働局	5
	労働委員会	5
B県	労働局	8
	労働委員会	3
C県	労働局	9
	労働委員会	3
D県	労働局	1
	労働委員会	10
E県	労働局	4
	労働委員会	3
計		51

2. 調査対象の属性

調査対象の51人中、男性は27名、女性は24名である。年齢は、20代が4名、30代が13名、40代が14名、50代が15名、60代以上が4名となっている。在職状況については在職の者が13名、離職の者が14名、紛争事項が「解雇」「雇止め」の者が24名で、在職の場合、紛争が生じた会社にいる者は7名、別の会社にいる者は5名である。雇用形態は、正社員の

者が 38 名、正社員以外の者が 13 名となっており、正社員の者の方が多い。就業する（していた）企業の規模は従業員 300 人以上の企業が 10 名、100～299 人が 9 名、30～99 人が 9 名、29 人以下が 29 名と零細企業に就業している（していた）者が大半を占める。

3. 紛争事項

紛争事項については表 2-2 に示す通りである。C 労働局では「いじめ・嫌がらせ」が 5 件、D 県労働委員会では「賃金不払い」が 6 件と目立つが、全体としてみると「解雇」が 26 件と圧倒的に多く、「いじめ・嫌がらせ」が 13 件、「賃金不払い」が 9 件と続く。紛争内容の詳細については、表 2-3 に示す通りである。

表 2-2 紛争事項（複数回答）

(件)

	解雇	雇止め	労働条件の引下げ	退職勧奨	出向・配置転換	賃金不払い	その他の賃金	その他の労働条件	セクハラ	女性労働問題	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	その他
A 労働局	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
A 県労働委員会	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
B 労働局	3	0	0	1	1	0	1	0	0	0	3	0	1
B 県労働委員会	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
C 労働局	4	0	0	1	0	0	2	0	0	0	5	0	0
C 県労働委員会	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
D 労働局	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D 県労働委員会	4	0	0	0	0	6	0	1	0	0	0	0	1
E 労働局	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E 県労働委員会	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
計	26	1	0	2	2	9	3	2	0	0	13	0	4

表 2-3 紛争事項の具体的内容

A 労働局

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
男性	40代	運送業	トラック運転手	退職時に、過去に運転していた車で起きた事故について、その車の修理代と保険料を半額払えといわれたが、納得出来ない。適正な金額のあつせんを求める。
男性	50代	運送業	トラック運転手	整理解雇。
女性	30代	医療業 病院	医師	当初の労働契約と違う勤務を強いられている。また、職場でいじめ、嫌がらせを受けている。これらを改善してもらいたい。
男性	30代	リサイクル業	作業員	経営不振を理由に、突然、解雇されたが、納得がいかない。慰謝料を請求する。
男性	20代	製造業	製造	本件利用者と同じく整理解雇された同僚らは、有給休暇未消化分が、最後の給与に加算され支払われていた。当然、本件利用者にも支払われると思っていたが支払われなかったため、会社担当者に確認すると、「本件利用者が退職前に申請書を出していないため支払わなかった。」と言われた。退職前に申請書が必要であると会社からの説明はなかったため、納得がいかない。有給休暇未消化分の金額を請求する。

A 県労働委員会

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
女性	50代	総合ビルメンテナンス	清掃	解雇の撤回。
女性	50代	公益法人		上司による嫌がらせをやめさせること、定年年齢の確認。
男性	20代	運送業	トラック運転、荷物あげおろし	給料が毎月 10 万円しか支払われず、残額について、未払いの状態が継続している。
女性		ホテル・旅館業	ホテルの客室清掃・ベッドメイク	①懲戒解雇とされた解雇理由の撤回、②給料 6 ヶ月分の補償。
女性	30代	食堂	食堂での調理・接客	①解雇理由証明書に記載してある理由が納得できないので説明を求める、②慰謝料の請求。

B 労働局

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
男性	30代	電気機械器具製造業	製造業	正社員として勤務していたが、仕事上のミスが報告が遅れたことで、上司から暴力を受け約1ヶ月の怪我を負った。会社に対して謝罪と説明を求めたが、誠意のある回答が得られず、逆に退職届の提出を命じられ、自己都合退職した。経済的・精神的損害に対する補償金400万円(年収相当)の支払いを求める。
女性	40代	特別養護老人ホーム	看護師	勤続6ヶ月以降年3回(3、6、12月)の賞与支給を受けていた。賞与増額により社会保険扶養限度を超過した経緯があり、事業場に年収について限度内の調整を願い出たところ、年1回の12月のみとなった。本年3月も賞与支給はなく、6月賞与時に本年賞与支給は調整のうえ12月のみ支給すると事業場から言われたが、退職により、限度額調整は不要となった。よって、3月、6月の支給分、各3万円の計6万円の支払いを求める。
男性	30代	家電販売業	電気製品販売修理	全国フランチャイズ電気店に就労するが、採用に当たって、転勤はないと聞いていた。今般、研修という名目で、北陸への転勤命令があったが、いつ戻れるかわからず、生活の本拠が決められないので同意できない。当該命令の撤回を求める。
女性	40代	ガソリンスタンド	事務・接客	いじめ・パワハラに対する対応が遅いこと、事実上のサービス残業の押し付け、指導要領が悪いこと、その他多くのことから受けた苦痛から体調をくずして入院、結果、退職を余儀なくされた。パワハラの酷い期間が3ヶ月あり、今後の生活に困ることから、その期間と同じ3ヶ月分賃金に対応する60万円を請求する。
女性	50代	各種ゴム製品製造業	ゴム製品の検査業務	期間契約社員として就労していたが、上司から就労する適当な職場が無くなった旨を告げられ、自宅か食堂休憩室で仕事をするよう打診された。退職勧奨と受け取り、その旨を記載して退職届を提出し退職した。しかしながら、会社から、当該退職届は保留し自己都合として退職届を提出し直すように迫られた。突然の退職及び退職届の書き直しの強要に対する謝罪、及び精神的慰謝・経済的保障として80万円と給料の4か月分、合計140万円の支払いを求める。

男性	60代	貨物運送業	貨物自動車 運転	期間契約の更新を繰り返し、60歳からもシニア社員として同様に就労。同僚とのトラブルにより普通解雇を言い渡された。解雇撤回を求めるが、不可であれば契約期間満了までの給与及び賞与の合計相当額の補償金 300 万円の支払いを求める。
女性	50代	不動産業	事務	不動産販売の営業所事務員として勤務していたが、解雇予告をされた。解雇予告は、余剰人員による整理解雇だというのが、新たな募集を行っており納得できない。また、有給取得の際に契約更新しない旨を言われたり、自分の通勤者を指して「(親会社の)ライバル会社の車なんかに乗っているんじゃない。」など嫌がらせがあった。さらに、正社員の登用人選に当たっても、それまでの勤務実績を考慮することなく、均等な待遇を受けなかった。上記、整理解雇等に対する精神的慰謝及び経済的保障として 100 万円の支払いを求める。
女性	50代	農薬販売業	事務員	事務員として長年勤務していたが、社長から口頭で社内秩序を乱したことを理由に解雇を通告された。後日、解雇理由証明書の交付を受けたが、経営不振による人員削減となっていた。解雇理由や解雇対象となったことに納得がいかない。3年後に定年退職する前提で生活設計をたててあったが、急な離職により生活が困窮する。経済的、精神的損害の補償金として 600 万円以上の支払いを求める。

B 県労働委員会

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
女性	40代	加工	製造	使用者からの言葉の暴力、体罰、ハードな仕事内容等からうつ病になり、退職。病気のために働くことができないので、生活補償として相当費用を要求したい(退職に伴う退職条件の上乗せを求める。)
女性	50代	NPO 法人 (知的障害者グループホームの経営など)	総務	法人から解雇を通告されたが、理由に納得できないので、解雇撤回を求める。
女性	40代		清掃	

C 労働局

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
男性	40代	観光バス会社	バスの運転手	入社して退社したのは11か月間で契約社員であった。勤務態度についていじめと思われるような、「職務放棄を理由とするペナルティ」を求められた。仕事が終わって帰社したら、上司から「ぶっ殺す」等事務所内で大声でわめかれ、翌日の勤務をはずしてくれと言ったことが勤務放棄と言われた。運転手の出入りが激しい。慰謝料給料の2か月分を要求している。
女性	50代	木製ドアの製造、販売、取付	木製ドアの製造の釘打ち（工具による）作業	工程からはずされ、材料の整理、清掃、スプレー缶の穴あけ等、嫌がらせのため、いたたまれず退職を余儀なくされた。慰謝料の支払いを求めてあつせん申請した。100万円請求したいところ50万円の請求をしている。
男性	40代	運転手	運送業における運転手	上司から返事が悪いと言って、新聞紙を丸めてたたかれる等いじめを受けた。
女性	40代	耳鼻咽喉科の医院	看護師	突然解雇された。「解雇通告書」理由は事業縮小のため、希望退職の募集はなかった。解雇されたのは私のみだった。解雇された日までは賃金は払われたが、解雇予告手当は貰っていない。退職金は「会社都合」で貰った。今も医院はやっている。正当化するような理由を言っている。私は金銭で100万円を要求する。
男性	50代	私立高等学校	スクールバスの運転と一部事務	学校の違法実態を申し上げ是正を求めた。求人票記載と就業実態が異なる。学校に就職したのに、〇〇商事に出向扱いとなった。学校のスクールバスが有償であったのを注意した。3日前の解雇で賃金の2か月が振り込まれた。7か月の賃金の支払いを求める。解雇権の乱用も主張。
女性	30代	眼科	看護師	賞与を払ってほしい。
女性	30代	眼科	看護師	賞与を出すと言いながら出してくれなかった。賞与を払ってほしい。
男性	30代	自動車部品の設計で労働者（特定26業務の）を派遣するもの	自動車部品の設計	入社してから1か月位で即時解雇された。その前に退職勧奨があったが応じなかった。解雇理由の会社拒否はたった1日出勤が悪いと言うが、身障者であること。メールの件については該当はない。従って解雇理由はいつわり、それを金銭で補償されたい。

女性	40代	美容業	化粧品の販売とエステの作業	旅行中、メールが経営者から入り、「悪口を言ったか。」と言われ解雇と言われたが、誤解と認め撤回されたので、出社したが、他の者の態度がよそよそしいので、2日間勤務したが、退職を余儀なくされた。
----	-----	-----	---------------	--

C 県労働委員会

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
女性	50代	木製建具製造販売	製造	不当な解雇に関する解決金。
女性	50代	木製建具製造販売	製造	精神的、経済的損害に対する補償金。
男性	30代	衣料品製造販売	営業	退職金以外の退職加算金の上乗せ。

D 労働局

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
男性	60代	交通運輸業	トラック運転手	トラックの運転手として従事していたところ、乗務する車に関して社長から「俺の配車に文句があるか、俺の言うことを聞かない者はいらぬ。」と言われ、解雇通告され退職した。運転手として長年乗務していたが、これは不当解雇であり、急なことで生活も苦しく、精神的にも苦痛である。これまで受けた経済的損失と精神的苦痛に対する補償として96万円以上の補償金を求める。

D 県労働委員会

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
男性	40代	印刷業	営業事務	印刷業を営む会社の営業職として採用された申請者が、内勤への職務替えの後、会社から退職を強要され、これを実質的な解雇であるとして争うとともに、時間外勤務等の未払い分の支払いを求めてあつせん申請に及んだ。
男性	40代	教育（専門学校経営）	学校事務	勤務していた専門学校を退職して、法人に事務課長として採用された申請者が試用期間満了時には本採用しないと告げられ、その後に実際に解雇通告されたため、解雇理由に納得できないと、解雇に伴う金銭補償を求めた。

男性	40代	運輸業	事務(労務及び運行管理)	運輸業を営む会社の事務管理職として勤務していた申請者が、従業員である女性ドライバーにたいするわいせつ行為があったとして自宅謹慎を指示された後、会社から懲戒解雇通知を受けたため、同様な処分を受けた他の従業員と相談の上、退職金の支給と離職票の離職理由を「会社都合」とすることを求めてあっせん申請に及んだ。
女性	20代	マッサージサロン	マッサージ	会社の相談役からの従業員の人格を否定するような言動が原因で退職したが、1カ月前までに退職の申し出がなかったとの理由で、賃金を半分に減額された。店長の了解を得ていたと、社長に抗議し、賃金の全額支給を求めたが、聞き入れられなかったため、労働委員会にあっせん申請した。
男性	50代	食料品製造業	営業事務	水産加工業を営む会社の営業部長職であった申請者が、会社を退職後に、在職期間中の賃金等に未払いがあると会社に文書で請求し、会社が一部支払いの意思を示したものの、その対応に誠意が見られないとしてあっせん申請に及んだ。
男性	50代	建築リフォーム工事業	大工(住宅改修等)	申請者は、事業主から解雇を告げられ、その後に未払賃金を請求したところ、逆に事業主から工事手直し等による損害発生に係る費用の支払いを求められたため、労働委員会に個別あっせんの申請をした。
男性	30代	その他の小売業	燃料等販売業務	申請者は、正社員として採用された際、会社の方針としてタイムカードを押した後のサービス残業を行うことに従っていた。しかし、勤務が10年近くに及んだことから、サービス残業についても時間外手当の支払いを求めたが、会社はこれを拒否したので労働委員会に個別あっせんの申請をした。
男性	30代	その他事業サービス業(警備事業)	警備	申請者は、会社の求人を見て応募し採用されたが、募集条件との違いもあった上にサービス残業はできないとこれを拒否したところ、会社の時間管理の伝票を自宅に持ち帰ったとの疑いをかけられこれを否定しても信用できないと始末書の提出を求められた。更に、現場での作業員の仕事の手伝いを求められこれを断ったところ、以後は仕事の割当てが無くなった。そこで、申請者は、所轄の労働基準監督署に相談した後、休業補償と仕事の割当てを会社に求めたが、会社が始末書の提出が先という態度だったので、納得できないとして労働委員会に個別あっせんの申請をした。

女性	40代	電気工事業 (事業組合)	経理事務	事業組合に経理事務員として採用された申請者は、過去にも解雇通告を受け、その撤回で解決した経緯があったところ、その後、業務改善の資料を中間監査会で配布したことや事業組合のあり方に関する文書を組合員全員に郵送したことにより、棚卸し業務に配置転換された。更に、通常総会当日に壁に張り紙をしたことなどを問われ、退職届の提出を求められたり退職勧告を通知され、最終的に理事会で解雇が承認されたとして、解雇通知が渡された。申請者はこれを返戻し、労働委員会にあっせん申請をした。
男性	30代	学習塾経営	学習塾教室管理運営	申請者は、学習塾に教室長候補として採用されたが、勤務して約1週間後に、能力面の問題や、会社の事情を理由として、解雇を通告された。また、働いた日数分の給料を日割で振り込むと言われたが、求人票に記載の給料の額と異なっていた。解雇の具体的理由が不明で納得がいけないことから、解雇撤回を求めて労働委員会にあっせんを申請した。

E 労働局

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
女性	20代	農園	事務	入社当初から、社長からの「グズ、ブタ」などの暴言によるパワーハラスメントを受けており、そのため10ヶ月位たって体調を崩してしまった。医師からは「抑うつ状態」の診断書をもらい、会社に連絡したが、その後「解雇予告通知書」が郵送された。社長の「いじめ・嫌がらせ」と不当解雇による精神的損害と経済的損害に対する補償金の支払いを求める。
男性	30代	派遣業	製造	派遣社員として9ヶ月の雇用契約を交わしていたが、途中で解雇を口頭で通告(1ヶ月前に予告)された。それにも拘らず離職票を作成するために必要として「退職願」を提出するよう言われており、こうした会社のやり方に不満がある。また、同じ派遣先で働いていた他の派遣会社では1ヶ月分の解雇予告手当も支給されていた。会社の不適当な扱いによって被った損害の補償を求める。
女性	50代	リネンサプライ業	一般事務	正社員として経理・総務を担当してきた。手術のため入院し復職の予定でいたが、去年のミスを理由に解雇を通告された。会社の赤字の責任の全てが私のミスというのは、経理をしていたので違うと思う。いきなりの解雇に納得できない。経済的・精神的損害に対する補償を求める。

男性	60代	一般機械製造	出庫作業	パート期間契約社員として勤務してきたが、会社の業績不振を理由に契約満了をもって雇止めする旨通告された。申請者は、労災事故で障害（14級）を負っており、再就職が困難なことから、損害賠償を求める。
----	-----	--------	------	--

E 県労働委員会

性別	年齢	業種	仕事内容	具体的な内容
男性	40代	私立学校	教育	正当な理由なく試用採用取消しということで、即日の解雇がなされた。
男性	50代	大手電器メーカー工場内請負業務	製造	
男性	60代	一般建設業	現場代理人	

4. 紛争に関する労働組合への相談について

会社に労働組合があるかどうかを尋ねたところ、「ある」と答えた者は8名、「ない」と答えた者は42名、「わからない」は1名であった。組合がある場合、「加入している」者は3名、「加入していない」者は5名となっている。

組合に相談したかについては、「相談した」者が4名、「相談していない」者も4名である。相談した場合、「力にはなれないと言われた（御用組合で、組合の幹部は会社での出世のステップ）」という者もいたが、「組合から使用者と交渉したが決裂した」り、「執行部と経営側が話しあうが、誠実な回答なし」といったケースもあった。相談していない場合、その理由として「看護師の労働条件については熱心だが、医師に関してはほとんど取り組みがなされていないから」、「契約社員であり、組合に加入していなかったから」、「組合員でなかった」、「正社員のための組合のため、パート契約社員の声を聴いてもらえない（会社以上にハードルが高い）」というように、正社員ではないことを理由とする者がいる。

社外の労働組合に加入している者は4名で、加入していない者は45名であり、加入している者は少ない。社外の労働組合に相談したかを尋ねたところ、相談した者が9名、相談していない者が37名と相談していない者が圧倒的に多いが、社外の労働組合に加入してなくても相談した者が数名いることがうかがえる。相談した理由として、「切羽詰まった気持ちで相談できる労組・団体をインターネットで検索した」、「会社に組合なく、問題多かった」、「同様の処分を受けた者の中に、組合の役員を知っている者が居たから」、「組合に加入しており、役員を知っていた」、「当時はこの組合に加入していたから」、「労政事務所より紹介された」などが挙げられる。

相談結果について、「社外の労働組合と会社との間の集団的な紛争としての対応（組合交渉、労働委員会への救済申立て等）」について回答者が述べたか否かは、述べた者は1名、述べなかった者は4名であった。

5. 紛争に関する社内等での相談について

会社に紛争についての相談窓口が「ある」と答えた者は4名、「ない」は45名、「わからない」は2名であり、相談窓口がない企業で働いている（いた）ものが圧倒的に多い。相談窓口がある場合、利用した者は2名、利用しなかった者も2名となっている。

会社の相談窓口以外に、社内で誰かに相談したか（例：上司、同僚、人事部門の担当者など）を尋ねたところ、相談した者は27名、相談していない者は22名であった。相談した理由は表2-4、相談した結果は表2-5、相談しなかった理由は表2-6の通りである。

表2-4 相談した理由

同じ境遇にあるから。
同じような問題を抱えていたので。
愚痴を聞いてもらいたかったから。
同じ立場におり、気持ちをわかってもらえるから。
仲がよいから。
同時に解雇されたため。
パワハラ・暴力は直近上司の班長から受けたが、その上の中途の管理者には自分の悪口が伝わっていたことから話のわかる人と思ってNO.2の部長に相談した。
腰痛のため仕事を辞めたいと思っていたので、そのことをすぐ上の管理者に申し出る際、本件と一緒に相談した。
人間的に信頼でき、一時期職責が上だった人。
会社に問題があることを知ってほしい。
仲の良い友人。
当該部署のトップ。
考え方がしっかりしており、頼りになる人。また、いじめがあるという背景を知っている。
勤務している営業所の前所長であり、後任所長との引き継ぎで営業所にきていた（申請者と後任所長とは過去にトラブルあり）。
若い人であったがリーダーだから。
気を許していて相談した。

未払い賃金に関して同じ問題を抱えていると考えたため。
本件解雇を受け、精神的ストレスがあったので、自分の気持ちをわかって貰うため。
未払い賃金に関して同じ問題を抱えていると考えたため。
本件紛争の解決について権限があると考えたから。
組合として話し合いを持ってもらうため。
体調を崩して休んでいる間に、心配して連絡をくれた。
職場の直属の上司だったため。

表 2-5 相談した結果

部長のほか工場長や社長も出てきたが、いかに説明してもむしろ自分を加害者扱いして、会社内での解決は無理だと感じた。
直属上司は「事務長に言いなさい」とのことだったので、事務長に話したところ、「ボーナスをあと出しはできない。正社員になって働くなら出したくないわけではない。」として取りあってくれなかった。
自分の能力を買ってくれている人なので、「こんな会社にはいないで転職したら」と言われた。
「シフト（勤務割）を担当している者が残業するのは当たり前」と言いながら「残業実績は出さな」といったような矛盾した回答があり、信頼できない状態。
トラブルになっている状況を話し、愚痴を言った程度で、解決策等の相談はしていない。
当初は何とかするということがあったが、トラブルの相手が辞表を出したことから喧嘩両成敗でお前も辞めろとなってしまった。
紛争時の直近上司より更に上の上司に事態の確認をしてくれたが、既に社長の決裁が終わっており、どうしようもないとのことだった。
前所長は、今回の解雇について、「自分は聞いていない。」として社長にかけ合ってくれたが、既に決定済みなのでどうにもならないとのことだった。
リーダーは上司に伝えることを拒んだ。
会計士が賞与の支払い日に在籍していなければ支払わなくてもよいと言ったとのこと。労働基準監督署相談員の指導を受けた。
会計士が払わなくても良い。労働基準監督署労働相談員の指導を受けた。
そのすべてが経営者にバレて然も悪口を言っていたと伝わっていた。
同僚が会社に現職として働いているため、問題解決に向けた相談に対する良い結果は得られなかった。
特に有効な助言はなかった（今の職場で耐えて頑張れと言われた程度）。
同僚らと一緒に労働委員会にあっせん申請した。
同僚が会社に現職として働いているため、相談に対する良い結果は得られなかった。

無視されてしまった。
話し合いは持たれたが経営側から誠実な回答はなかった。
社長の暴言に家族も困っており、自分が受けたパワハラ（いじめ・嫌がらせ）の実態を聞いてもらっただけ。
上司が先に辞めてしまったため、結論に至らなかった。

表 2-6 相談しなかった理由

退職し、会社に行くこともなかった。
全く考え付かなかった。
解雇されて後に発生した問題であり、会社の人と会う機会がなかった。
組合を通じて会社と交渉していたため。
相談したことがバレて再びいじめを受けることがこわい。
ワンマン経営の学校であるので、理事長の言う事にみんな従うのみ。同席した事務長も逆らえない。
派遣されている会社元は、わたし 1 人しか派遣されていたので相談相手がいなかった。
同僚等の連絡先を知らない。
自分の立場を理解して相談に応じてくれるような人が社内になかったため。
会社に親しくしている者がいなかった。
社内の空気はバラバラで人を思う状況ではない。

社外の身近な人に相談したか（例：友人、家族など）を尋ねたところ、相談した者が 37 名、相談していない者が 13 名であった。相談した場合の理由は表 2-7、相談結果は表 2-8 に示す通りである。

表 2-7 相談した理由

身近にいる人だから。
元同僚で、今の自分と、以前、同じ状況にあったから。
誰かに話を聞いてもらいたかったから。
同じ医療職に就いており、以前、今野自分と似た状況にあったから。
自分にとって、最も身近な人の一人だから。
生計を一にしており、家族の問題だったから。
家族だから。

年上で仲のいい人。
信頼できる人で、偶然連絡があったことから。
残業が多く家族にも迷惑をかけていることから。
自分と同様の境遇にあった人（事故の関係で会社を解雇され、一昨年ごろ、労働局のあっせん制度を利用。）
人事労務に詳しい人だったため。
信じられるから。
いずれも身近な人で信頼できるから。
世間の物事をよく知っている人物と考えたから。
信頼できる相手から助言してもらいたいと思ったため。
自ら労働問題の経験もあるということで信頼できたから。
同一世帯に父と二人しかおらず、何事も相談してきたから。
状況の理解を求めため。
今までもいろいろ相談してきたから。
相談しやすい間柄だった。
今までも何でも相談してきている。

表 2-8 相談結果

父に、無料法律相談会に行くように言われた。
どこかに相談するようアドバイスされた。
自分と同じ状況にあった人がどうしたか情報収集ができた。（皆、車の修理代等を払わずに退職したことがわかった。）
労働審判制度を利用したことを聞き、制度の内容、手続き、費用等について教えてもらった。
労働局へ相談に行くことを勧められた。場合によっては、裁判をすることも考えてよいのではとのアドバイスを受けた。
労働局へ相談することを勧められた。
公的機関への相談や生活保護の申請について勧められ、それらの制度を利用しようと思った。
夫は、そんなに騒がなくてもよいと言った。
「正社員になって働けばいいじゃない。」と言われた。
「サラリーマンなので転勤は仕方ないのではないか」と言われた。
いじめや勤務時間のけじめに問題があるなら、早いとこ会社をやめてほしいと要望された。
泣き寝入りせず、交渉を続けていく。

監督署への相談や各種の紛争解決制度を教えてくれた。
公的機関等に申し立て、話を聞いてもらうことにした。
労働委員会を紹介された。
あっせんを申請することになった。
「解雇権の濫用である。」との結果であった。引き下がる訳にはいかない。労基署にも相談することになった。
経営者が相談に応じないため、その会計士が監督署に行くようすすめた。
経営者が相談に応じず、その会計士に監督署に行くようすすめられた。
労働基準監督署に相談することにした。
労働委員会にあっせん申請をして解決を求めることにした。
勤務する現場にはいないため、話を聞いてもらいだけに終わった。
退職に当たって、使用者から退職金等の支給を求めるべきとの助言を得た。
専門機関に相談して解決を図ることを勧められた。
労働委員会とは何かについて、教えて貰った。
父に相談していた時に労働組合が労働相談をしているとのニュースがあり、二人でそこに相談することに決めた。
当初は職場に復帰できるよう頑張れと言ってくれていたが、事業組合の役員等が会計処理において様々な違法なことまでも行っていることを知ると戻らない方が良いと助言するようになった。
今回の紛争の件に時間を費やすより、今後の就職に向けて前向きに行動した方が良いとのアドバイスを受けた。
専門の機関等への相談をすすめられた。
会社のやり方がおかしいとの結論。
労働局の相談窓口の利用を勧められた。

6. 紛争に関する社外の専門家、関係機関への相談について

社外の専門家や関係機関に相談したかについて尋ねたところ、相談した者が42名、相談していない者が8名であった。相談した場合の相談先、相談方法、理由、相談結果は表2-9に示す通りである。

表 2-9 相談した場合の相談先、相談方法、理由、相談結果

A 労働局

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
労働基準監督署	訪問	仕事のことなので労働基準監督署に相談すればよいと思ったから。	労働局を紹介された。
ハローワーク	訪問	雇用保険の失業給付のことで相談に行き、その際、解雇についての相談も聞いてもらった。	労働基準監督署を紹介された。
労働局総合労働相談コーナー	訪問	労働審判制度について、インターネットで調べていた際、労働局総合労働相談コーナーについて知り、相談に行くことにした。	労働局のあっせん制度について、説明を受け、利用することとした。
労働局	訪問	友人に勧められて。	労働局のあっせん制度について説明を受け、利用することとした。
労働局	電話、後、訪問	家族に勧められて。	労働局のあっせん制度について説明を受け、利用することとした。
労働局	訪問	労働基準監督署で紹介されたから。	労働局のあっせん制度を利用することとした。
労働基準監督署	訪問	ハローワークで紹介されたから。	労働局のあっせん制度について話を聞き、利用することとした。
弁護士による無料法律相談会	弁護士事務所へ訪問した	友人に紹介されて。	裁判をする場合の、費用、期間について説明を受け、解雇に関する法律について話を聞いた。また、裁判をした場合は、勝率が高いといわれた。

A 県労働委員会

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
県の労働相談窓口	訪問及び電話	労働相談業務を行っていることを業務を通して知っていたから。	労働委員会のあっせん制度の紹介。

県の人権相談窓口	訪問及び電話		相談窓口から労働委員会事務局に連絡し、対応可能か否かを確認の上、相談者に紹介。
労働基準監督署	訪問	会社を指導する機関だから。	対応は難しいとの回答だった。
労働基準監督署	訪問		労働局を紹介された。
県中小企業労働相談所	訪問	ハローワークで勧められた。	労働委員会のあっせんを勧められた。
弁護士による無料法律相談会	訪問	父の知り合いからの紹介。	県労働委員会を紹介された。
労働局	電話	労働基準監督署で勧められた。	会社側へ労働局長による指導が行われた。あっせん申請をした。
県労働委員会	訪問	法律相談会での弁護士（労働委員会委員）からの紹介。	期限をきって再度催促。不履行ならあっせんを申請してはどうか。
弁護士（法テラスを通して）	訪問	裁判所の利用を考えていたので。	労働委員会へのあっせん申請を前提に、中小企業労働相談所への相談を勧められた。
中小企業労働相談所	訪問	弁護士に勧められた。	労委へのあっせん申請を勧められた。

B 労働局

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
労働基準監督署	訪問	労働に関する問題は、監督署に相談できると思っていた。	監督署では会社に対して話し合うよう助言指導してくれたが、会社側と話し合っても自分を加害者扱いする姿勢は変わらなかった。
県の相談窓口	電話	電話帳で相談窓口を探した。	労働基準監督署（総合労働相談コーナー）を案内された。
市の相談窓口	電話	どこでも、藁をもつかむ思いから。	専門外との回答。
法テラス	電話	インターネットで相談窓口を知った。	労働局を紹介された。
労働基準監督署	最初は電話、その上で訪問	労働問題を扱っている役所だから。	助言指導、あっせん、裁判の3つの制度を紹介され、説明を受けた。

労働基準監督署	直接訪問	元同僚からのアドバイス。	あっせん制度の利用。
労働基準監督署	直接訪問	解雇の理由が不当だと思ったから。(監督署の存在は元上司が教えてくれた。)	1ヶ月の予告期間があるので法律違反にならない。不当だと思うなら慰謝料請求しかないと言われ、あっせん制度を教示された。
労働基準監督署	最初電話・その後訪問	娘がネット等で紛争処理機関を調べた。	あっせん制度を案内された。
警察署	訪問し、被害届を出した	暴行傷害を受けたから。	現在、傷害事件として処理中。
弁護士会	電話	法律家。	残念ながら無理。弁護士費用が無駄になる。
ハローワーク	電話	労働相談窓口があると思っていた。	法テラス同様、労働局を紹介された
市の弁護士無料法律相談	訪問	市の広報をみた。	裁判やれば勝てると言われたが、その人は労働専門の弁護士ではなく依頼せず(裁判は最後の手段と思っていた)。
社会保険労務士	電話	どこでも。	企業側の立場に立っており回答がトンチンカン。
社会保険労務士	娘が学校で相談	娘が通っている専門学校の講師。	労働局のあっせん制度を教示された。
労働局・労働基準監督署	電話のあと訪問	労働関係行政機関。	局長助言指導が不調だったため、あっせん申請。

B 県労働委員会

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
県の相談窓口	訪問	労働基準監督署に紹介された。	アドバイスをもらい、労働委員会にあっせん申請を行うこととなった。
県の相談窓口	電話	インターネットで調べた。	労働委員会のあっせんに勧められた。
労働保険事務組合	電話	離職票に掲載されていた。	別の相談機関を紹介されていた。
労働基準監督署	訪問、電話		県の労働相談窓口の紹介を受けた。

県の相談窓口	訪問	相談をやっているということを知ったため。	あっせんの申請をすることにした。
--------	----	----------------------	------------------

C 労働局

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
監督署			監督署であっせんをすすめられ、それに応じた。
労働局企画室	訪問	いやがらせされ、退職を余儀なくされた。	あっせんすることにした。
駅の総合労働相談コーナー	訪問	いじめで退社せざるを得なかったためそのつぐないを求めたい。	あっせん申請することになった。
労働基準監督署	訪問	家族と相談した結果。	あっせん申請をすることになった。
労働基準監督署	労基署へ出向いた。	解雇権の濫用等を申し立てたところあっせん申請をすすめられた。	あっせん申請した。
労働基準監督署			
労働基準監督署			
労働基準監督署	訪問及び電話の両方	解雇が不当であること。「社宅（月8万円位）をすぐ出る（最初は2週間以内）」と言われたが、行くところもないので出れないがどうしたらよいか。	あっせん申請をすすめられた。
労働基準監督署	訪問	労働基準法違反もあったから。	労働基準法違反は是正された。割増賃金の支払。
警察署			警察は民事を争ってくれと言われた。
総合労働相談コーナー	事前に電話して訪問した。	労働基準監督署。	あっせん申請した。

C 県労働委員会

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
弁護士	訪問（市役所の無料相談）	あっせん申請時に労働局から弁護士に相談するように勧められた。	不当な解雇であると言われた。
労働局			
労働局（総合労働相談コーナー）	訪問	インターネットで労働基準監督署を検索していたところ、労働局に相談コーナーがあることを知ったため。	組合として相談したため、労働委員会を紹介された。
弁護士	訪問（弁護士会の有料相談）	労働局のあっせん不調後、労働局から勧められた。	不当な解雇だが、裁判はお金がかかるから勧めない、と言われた。

D 労働局

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
安定所	訪問	離職票の交付を受けたとき、退職の理由が自己都合になっており納得ができず安定所に相談した。	解雇の問題であるから監督署に行くように指導された。
監督署	訪問	安定所の指導による。	事業主は解雇と言っていないので、裁判所に相談するように言われた。裁判所は、労働局に相談するよう言われた。

D 県労働委員会

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
弁護士	訪問した。	法人に力尽くで解雇され、納得できなかったから。	法的に争えば勝訴できるのではないかと紛争解決の方向性が示された。
労働基準監督署の担当官	訪問等	以前に会社に調査に来た際に対応したことがあり、そこで面識があったため	労働委員会での個別あっせんで解決しなければ、労働基準監督署として、調査又は指導に入って貰い解決してもらうことを確認した。
弁護士	訪問	知人がその弁護士を知っていたから。	労委に行くことを勧められた。

法テラス	電話	事業組合の報復が配置転換等いじめの段階に達しているため、法的措置が必要と考えたから。	まず、労働基準監督署へ行くようにと助言された。
公共職業安定所	訪問	入社後、会社が示した労働条件と求人票の内容とに相違があったため、今後、是正の指導をしてほしいと思い、併せて解雇の件について相談した。	紛争解決機関として、労働委員会等を紹介された。
所管の労働基準監督署	訪問した。	解雇されるということ自体が初めてなので、とりあえず労基署としての見解を貰いたかったため。	解雇を徹底的に争った方が良くということとお金のかからない個別労働紛争あっせん制度を利用した方が良くと勧められた。
地方法務局 (人権擁護課)	同局がデパートで開催していた人権擁護相談会に行った。	インターネットの情報で相談会開催を知り、力になって貰えると考えたから。	弁護士に相談するようにと助言された(その後、法テラスへ)。
労働局			
労働基準監督署			

E 労働局

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
女性相談センター	訪問	市の広報で知ったため。	社長のパワハラであり、労働局のあっせん制度の利用を勧められた。
ハローワーク			

E 県労働委員会

相談した場合、相談先	相談方法	理由	相談結果
弁護士	電話	客観的な判断を得るため。	問題が整理された。

7. あっせん制度の利用前における他の紛争解決機関・制度の利用について

労働局のあっせん制度を利用した者に、今回の紛争について、既に労働委員会のあっせん制度を利用したかどうか尋ねたところ、27名全員が利用していなかった。労働委員会以外の紛争解決機関・制度を利用したかについては、利用した者は皆無で、利用していない者は25名となっている。

今回の紛争について、実際には利用しなくても、他の紛争解決機関・制度の利用を検討したかについては、検討した者が8名、検討していない者が18名で、検討した場合、「裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）」と答えた者は7名、残りの1名は「その他」と答えている。

他方、労働委員会のあっせん制度を利用した者に、今回の紛争について、既に労働局のあっせん制度を利用したかを尋ねたが、利用した者は3名と少なく、利用していない者は21名であった。利用した場合、「相手方不参加による不調」が1名、「話し合いをしたが不調」が2名である。

労働局以外の紛争解決機関・制度を利用した者は1名、利用していない者は23名と圧倒的に多い。利用した者は「裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）」でも、「弁護士会の紛争解決センター」でもなく、「その他」の期間を利用している。

今回の紛争について、実際には利用しなくても、他の紛争解決機関・制度の利用を検討した者は12名、検討していない者は11名であった。検討した場合、労働局のあっせん制度が3名、裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）が8名となっている。

なお、他の紛争解決機関・制度を利用しなかった理由については表2-10に示す通りである。

表2-10 利用しなかった理由

県労働委員会の利用を勧められたため。
労委のあっせんが不調に終わった場合に利用する。
友人から聞いた話では、裁判ほどではないが、時間がかかることと、弁護士に依頼したほうがよく、その費用がかなりかかるから。まずは、費用がかからず、1日で終わる労働局のあっせん制度を利用することにしたから。
最初に労働局のあっせん制度を利用し、その結果を見て、利用するかしないかを検討することとしたから。
①裁判は費用がかかること ②訴訟を起こす前に、「あっせん」制度を利用してはどうかと勧められたため。
お金がかかる。

先ずは手続きが簡便な制度を利用。地位の原状回復が第一前提で金銭解決は考えていなかった。
費用がかかり、手続きが難しそうだったため。
あっせん不成立になってから考えたい。
とりあえず労働局のあっせんが適当と判断した。
同じ無料の制度であるが、あっせんを具体的に行ってくれる可能性が労働委員会の方が高かったため。
将来も同じ分野（学校教育事務）に就職する気持ちで居るならば、裁判所等に申し立てすることは、しこりが残ることになり、戻ることができないことになると判断したから。
本件を和解で解決しなければならぬ事案と思っていたが、労働局の個別あっせんでは、使用者が応じないと回答すればそれで終わりとなってしまい意味がないから。
本件解雇を時期を見て別の形で争うこととし、まずは休職、資格取得を優先させた。当面、休息も必要と考えた。
とりあえず労働委員会事務局と相談した。
裁判をやるのは大変なことだと思い、手続きはしなかった。（他の制度は知らなかった。）
先ずは、労働局のあっせん制度を利用し、不調に終わったら労働審判等を考えることとした。

8. 労働局、労働委員会のあっせん制度の利用について

労働局のあっせん制度を利用したもので、あっせん申請時など、あっせん開始前に今回の利用者ヒアリングを行った者に対して、もし、合意不成立となったなら、他の紛争解決機関・制度の利用を検討するかどうか尋ねたところ、「検討する」とした者が9名、「検討しない」とした者が1名、「わからない」が2名であった。検討する場合の機関・制度の名称は表2-11に示す通りである。

表2-11 検討する機関・制度の名称（複数回答）

	(件)
労働委員会のあっせん制度	3
裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）	6
弁護士会の紛争解決センター	1
その他	2

また、あっせん終了後に今回の利用者ヒアリングを行った者で合意が成立した者に対し、仮に合意不成立であったならば、他の紛争解決機関・制度の利用を検討していたかどうか尋ねたところ、「検討していた」者が4名、「検討しなかった」者が2名であった。検討してい

た場合の機関・制度の名称は表 2-12 に示す通り、裁判所が 3 名である。

表 2-12 検討していた機関・制度の名称

	(件)
労働委員会のあっせん制度	0
裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）	3
弁護士会の紛争解決センター	0
その他	0

合意不成立の者に対し、他の紛争解決機関・制度の利用を検討するか尋ねたものについては、「既に手続開始（又は終了）」が 0 名、「検討する（又は検討中）」が 6 名、「検討しない」が 1 名、「わからない」が 1 名となっている。「既に手続開始（又は終了）」「検討する（又は検討中）」の場合の機関・制度の名称は表 2-13 に示す通りである。

表 2-13 既に手続開始（又は終了）、検討する（又は検討中）」の場合の機関・制度の名称（複数回答）

	(件)
労働局のあっせん制度	0
裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）	5
弁護士会の紛争解決センター	0
その他	2

他方、労働委員会のあっせん制度を利用した者で、あっせん申請時など、あっせん開始前に今回の利用者ヒアリングを行った者に対し、もし、合意不成立となったなら、他の紛争解決機関・制度の利用を検討するか尋ねた場合については、「検討する」とした者が 6 名、「検討しない」とした者が 2 名、「わからない」が 2 名であった。検討する場合の機関・制度の名称は表 2-14 に示す通りである。

表 2-14 検討する機関・制度の名称（複数回答）

	(件)
労働局のあっせん制度	1
裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）	6
弁護士会の紛争解決センター	1
その他	0

また、あっせん終了後に今回の利用者ヒアリングを行った場合で合意成立の場合、仮に合意不成立であったならば、他の紛争解決機関・制度の利用を検討していたかどうか尋ねたところ、「検討していた」者が5名、「検討しなかった」者が2名であった。検討していた場合の機関・制度の名称は表2-15に示す通りである。

表2-15 検討していた機関・制度の名称

	(件)
労働局のあっせん制度	1
裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）	2
弁護士会の紛争解決センター	0
その他	1

合意不成立の場合、他の紛争解決機関・制度の利用を検討するかについては、「既に手続開始（又は終了）」が3名、「検討する（又は検討中）」が2名、「検討しない」が0名、「わからない」が2名となっている。「既に手続開始（又は終了）」「検討する（又は検討中）」の場合の機関・制度の名称は表2-16に示す通りである。

表2-16 既に手続開始（又は終了）、検討する（又は検討中）の場合の機関・制度の名称（複数回答）

	(件)
労働局のあっせん制度	1
裁判所（労働審判、裁判、少額訴訟、仮処分、民事調停等）	3
弁護士会の紛争解決センター	0
その他	2

9. 紛争解決機関・制度について

今回のような労働問題についての紛争を解決するために社外の紛争解決機関・制度を利用する場合、どのような事項を重視するかについて、①～⑨から上位2つまで選択し、順位を付けてもらったところ、表2-17のような結果となった。ここから利用者は、「費用が安くて済むこと」、「解決まで時間がかからないこと」を重視していることがうかがえる。

表 2-17 どのような事項を重視するか

	(件)	
	1位	2位
①解決まで時間がかからないこと	12	7
②費用が安くて済むこと	14	9
③金銭面で納得できる結果が得られること	5	8
④感情面で納得できる結果が得られること	4	4
⑤場所、日程等の面で利用しやすいこと	2	2
⑥申請が簡便な方法でできること	5	7
⑦手続の中でいろんな立場の人に自分の主張を聞いて判断してもらうこと	4	9
⑧会社との関係が悪くならないこと	2	3
⑨その他	1	0

労働局のあっせん制度利用者に対して、労働委員会のあっせん制度および地方裁判所の労働審判制度を知っているか尋ねたところ、表 2-18 のような結果となった。ここから、労働委員会のあっせん制度を知らない者が圧倒的に多いことがわかる。

表 2-18 労働局のあっせん制度利用者における他の紛争解決機関・制度の認知

	(人)			
	労働委員会のあっせん制度		地方裁判所の労働審判制度	
	知らない	知っている	知らない	知っている
A労働局	4	1	2	3
B労働局	5	3	5	3
C労働局	9	0	1	8
D労働局	1	0	0	1
E労働局	3	1	3	1
計	22	5	11	16

また、労働委員会のあっせん制度利用者に対して、労働局のあっせん制度および地方裁判所の労働審判制度を知っているか尋ねたところ、表 2-19 のような結果となった。労働局のあっせん制度を知らない者も多数いることがうかがえる。

表 2-19 労働委員会のあっせん制度利用者における他の紛争解決機関・制度の認知
(人)

	労働局のあっせん制度		地方裁判所の労働審判制度	
	知らない	知っている	知らない	知っている
A 県労働委員会	4	1	3	2
B 県労働委員会	3	0	1	2
C 県労働委員会	0	3	0	3
D 県労働委員会	5	5	6	4
E 県労働委員会	1	0	1	1
計	13	9	11	12