

紹介

個別労働紛争解決促進制度に見る労使紛争の一断面

——都道府県労働局におけるあっせん事案を中心に

細川 良

(拓殖大学非常勤講師)

目次

- I はじめに
- II 量的把握から見る個別労働紛争あっせん事案における紛争発生状況の概要
- III 個別労働紛争事案の分析・検討
- IV あっせん制度の意義と課題

I はじめに

労働紛争は、一般に労働組合等と使用者との間で生じる集団的労働紛争と、個々の労働者と使用者との間に生じる個別労働紛争とに分類されるところ、近年、集団的労働紛争の件数は大幅に減少し、これに対して個別労働紛争の件数が大幅に増加していることは、つとに指摘されるところである(菅野 2010: 707-708)。このような状況を受け、1990年代以降、従来、民事紛争としての労働紛争の解決を担ってきた裁判所とは別に、個別労使紛争処理システムの整備・構築が重要な政策課題の1つとして進められ、2001年10月からは個別労働関係紛争解決法に基づく労働局の相談、助言指導及びあっせんが実施されている。

そこで、本稿においては、全国の労働局において行われている個別労働紛争解決促進制度における紛争の実態を、あっせん事例を中心として分析することにより、従前の裁判紛争を対象とする研究においては必ずしも明らかではなかった労使紛争の多様な実態を明らかにするとともに、労働法学が取り組むべき課題について、一定の示唆を得

ることを目的としたい。

なお、紙幅に限りがあることもあり、紛争類型のすべてにわたって詳細な検討を行うことは困難である。そこで、次章以降については、以下のような構成をとることとしたい。すなわち、まず、本稿で検討の対象とする個別労働紛争事案の発生状況について概要を示した上で(II)、具体的な紛争類型の分析・検討を行うこととしたい(III)。ここでの分析・検討は、紛争類型として多数を占める順に、雇用終了事案(1)、いじめ・嫌がらせ事案(2)、労働条件に関わる事案(3)について検討を行うものとする。最後に、あっせん事案の解決状況を念頭に、制度の意義と課題について若干の検討を行う(IV)。

II 量的把握から見る個別労働紛争あっせん事案における紛争発生状況の概要

ここでは、本稿で分析・検討の対象とするあっせん事案 1144 件につき、その量的な把握を通じて、紛争発生状況の概要を示す¹⁾。

1 紛争当事者

本稿で主に分析・検討の対象とする4局のあっせん事例件数は1144件であるが、あっせんの申請者を見ると、うち98.3%が労働者による申請である。個別労働紛争解決促進制度は、使用者による申請を排除しておらず、現に、発生した紛争について当事者間のみでの話し合いでは解決がつか

ず、使用者が労働局に仲介を求める形であっせん申請を行っている事例も見られるものの、その数は非常に限られており、またそうした事案の多くは、被申請人である労働者があっせん参加することなく打ち切りとなっている。このことから、個別労働紛争解決促進制度は、現状においては労使紛争の仲裁機関としての側面よりも、労働者にとってのある種の権利救済機関の1つとしての側面が強く認識されていることがうかがわれる。

そこで、次にあっせん申請を行った労働者の属性についてみると、正社員が約51.0%、直用非正規が30.2%と続き、派遣労働者が11.5%となっている²⁾。また、試用期間中(満了時)の紛争が6.6%を占めている。

性別についてみると、全体としては、男性が56.3%とやや多いが、より詳しく見ると、正社員については男性が65.7%を占め、直用非正規では女性が59.7%となっている。

また、申請人労働者が所属する企業の規模についてみると、(不明が19.8%だが)従業員100人未満の企業におけるあっせん件数が58.2%を占めており、あっせんの対象の多くは小規模な事業場における紛争となっていることがわかる。

2 紛争の発生状況

紛争の発生類型についてみると、解雇終了事案が全体のほぼ2/3を占めており、次いでいじめ・嫌がらせ事案が2割強、労働条件に関する事案が2割弱となり、その他にも多種多様な紛争が存在するが、それらは限られた件数となっている。

Ⅲ 個別労働紛争事案の分析・検討

ここでは、本稿で分析・検討の対象とするあっせん事案1144件につき、その具体的な紛争の状況について分析を行う。以下、紛争の約2/3を占める雇用終了事案(1)、次いで全体の2割強を占めるいじめ・嫌がらせ事案(2)、全体の2割弱を占める労働条件に関わる事案(3)について、検討する。

1 雇用終了事案

本稿で分析の対象としているあっせん事案1144件のうち756件と約2/3を占めるのが雇用終了事案である。

ここでは、あっせん事例における雇用終了事案について、その紛争発生状況に注目して、主要な紛争類型の概要を示した上で(a)、あっせん事案において特徴的な状況が示されている事例のうち、特に三者間労務提供関係における雇用終了事案の状況(b)、試用期間中(満了時)における雇用終了事案の状況(c)について、それぞれの紛争の特徴を分析・検討する。

(a) 雇用終了事案の紛争発生状況

本稿で分析の対象とする雇用終了事案は全体で756件であるが、これについて、実体的な紛争発生状況(雇用終了理由)に着目すると、経営上の理由によるものが218件(28.8%)、当該労働者の態度を理由とするものが167件(22.1%)を占めており、他の雇用終了事由と比べて圧倒的に多数となっている。これに対し、労働法学において典型的な解雇事由の例としてとらえられている、能力不足、傷病、非行を理由とした雇用終了は、それぞれ70件(9.3%)、48件(6.3%)、39件(5.2%)となっている。このほか、労働条件の変更を契機とした雇用終了が47件(6.2%)、労働者が一定の権利行使等、使用者に対して何らかの主張を行ったことを契機とした雇用終了が37件(4.9%)などとなっている。以下、紙幅の都合上、特に件数の多い経営上の理由による雇用終了(i)および態度を理由とする雇用終了(ii)について取り上げ、その紛争の特徴を指摘していく³⁾。

(i) 経営上の理由とする雇用終了

雇用終了事案のうち、その理由として最も多いのは経営上の理由によるもので、218件(22.8%)におよぶ⁴⁾。そして、経営上の理由による雇用終了について、労働者の属性に着目した場合、正社員における事案が109件(50.0%)、直用非正規における事案が61件(28.0%)、派遣労働者にかかる事案が36件(16.5%)となっている(その他・不明が12件)。この分布を、あっせん事例全体に

おける労働者の属性の分布と比較すると、派遣労働者の割合が高い⁵⁾ものの、正社員の占める割合については大差がない。経営上の理由による人員削減については、一般に正社員は判例法理（整理解雇法理）によって手厚く保護される一方、派遣労働者を含めた非正規雇用については削減の対象となりやすいと考えられがちであるが、このような実態をみる限り、正社員であるか非正規労働者であるかにかかわらず、経営上の理由による雇用終了が幅広く存在していることが窺われる。

次に、経営上の理由による雇用終了事案の実態について見ると、解雇にかかる経営上の事情について具体的な説明がなされず、抽象的な「経営上の理由（経営不振・業績悪化）」といった文言のみで解雇等が実行されている事案が多く、また、労働者の側が「整理解雇4要件（要素）」にかかる手続の履行・説明を求めたにもかかわらず、使用者がこれを無視している、あるいは十分な説明がないとしてあせん申請がなされている事例も少なくない。これらの実態からは、整理解雇法理の存在が経営上の理由による解雇をためらわせているという状況はうかがわれず、むしろ「経営上の理由」が、使用者にとって雇用終了を正当化する理由として大きな位置を占め、場合によっては「使い勝手のいい解雇事由」と認識されている側面があることが窺われる。

なお、経営上の理由による雇用終了事案においては、同一事業場で就労する労働者から集团的にあせん申請がなされたと思われる事例が17件、96名分含まれている⁶⁾。経営上の理由による雇用削減（あるいは労働条件の引下げ）については、集团的労使関係の枠組みを通じた解決を図ることが有効な手段の一つとして提起されることはしばしば見られるところであるが、こうした事例からは、集团的労働関係の枠組みが十分に機能せず、個別労働関係紛争処理の枠組みに載ってくる事例が、現実には少なからず存在することを示している。わが国における現在の集团的労使関係システムが、適切に機能しきれていない側面が存在することを示すとともに、労働者が被る不利益について集团的枠組みに基づいて処理をすることを考える場合に、中・小規模の企業を中心に、そうした

枠組みが十分に機能しうるのかという視点を考慮すべきであることを示唆しているといえよう⁷⁾。

(ii) 労働者の「態度」を理由とする雇用終了
(i)で述べた経営上の理由による雇用終了に対し、労働者の個人の事情を理由とする雇用終了事案において、その理由として多いのは、(勤務)態度を理由とするものである。こうした勤務態度を理由とする雇用終了事案においては、業務命令違反や遅刻・欠勤といった、具体的な業務遂行にかかる勤務態度不良もさることながら、職場内の人間関係のトラブルに起因するとみられる事案も少なくない。このうち、人間関係に起因する雇用終了事案においては、使用者が事前に問題を指摘し、あるいは改善を図ることなく雇用終了に至っているケースが多く、その結果として労働者の側が、「なぜ雇用終了に至ったのか分からない」としているケースも少なくない。労働法学の観点からは、単なる人間関係といった抽象的な事由は、それ自体直ちには解雇事由となるとは考え難いところであるが、こうした実態からは、円滑な人間関係の形成が職務遂行に不可欠であって、これを欠くことが雇用の継続につき重大な瑕疵を構成するという認識が広く存在していると考えるか、あるいは、人間関係の問題については、指導等による改善を図るのが困難であるため、解雇という選択肢が採られがちであるとも可能と思われる。

また、これに関連して、顧客とのトラブルを理由とした雇用終了事案も少なからず存在している。確かに、顧客とのトラブルは、当該労働者の職務遂行能力に瑕疵があることをうかがわせる事情と考えることが可能であろう。しかしながら、こうした事案において、当事者の主張を読む限りにおいては、労働者の側が自身の過失を否定している、あるいは過失の程度が大きいとは考えにくいと思われるにもかかわらず、当該顧客等に事実関係等の確認を行わずして雇用終了に至っているケースも少なくない。これは、企業において顧客の意向に沿うことが極めて重視されていることが要因であると考えられるが、だからといって労働者の過失の程度について必ずしも明確にされないままに雇用終了に至っているという点はやはり問

題というべきであろう。

(b) 三者間労務提供関係における雇用終了事案あっせん事案全体を通じた特徴の1つとして、派遣、請負といった、三者間の労務提供関係における件数が1/4近くを占めていることも大きな特徴である。そこで、ここでは特に三者間労務提供関係における雇用終了事案について、労務提供先に起因する雇用終了という側面(i)および労務提供元の雇用責任という側面(ii)から若干の分析を試みたい。

(i) 労務提供先に起因する雇用終了

三者間労務提供関係における雇用終了事案の特徴として、雇用終了の発生原因が労務提供先(派遣先等)に存在するというケースが多く見られることがあげられ、三者間労務提供関係における雇用終了事案の約1/3がこうした事案となっている。具体的には、大別して2つの類型に分類され、第一に、労務提供先(派遣先)から勤務態様等についてクレームがついたことを理由として雇用終了に至る例であり、第二に、労務提供先(派遣先)の都合により雇用終了に至るという例である。

三者間労務提供関係においては、労働者との雇用関係は労働力の供給元企業(請負会社・派遣会社)にあるとはいえ、労務提供自体はあくまでも労務提供先において行われている以上、労務提供先がイニシアチブを有する雇用終了事案が多くなることは、ある程度必然的な帰結といえる。もっとも、より具体的に紛争の状況を見ると、雇用終了の原因となった事由について、労働者が納得できない旨を述べるのに対し、使用者たる労働力の供給元企業が労務提供先に対して事実関係の確認等を行わない(できない)とする事案が少なくない⁸⁾。雇用の終了について事実上の主導権を握っているのが労務提供先であるにもかかわらず、労働者に対してその事由を説明するのは労務供給元であるという乖離が、労働者の納得の度合いを低め、紛争を惹起する要因として働いている面もあるといえよう。

(ii) 労働者派遣契約における雇用責任

(i)において見たように、三者間労務提供関係においては、労働者の雇用の帰趨について労務提

供先が強い影響力を有し、そのイニシアチブにより雇用終了に至るケースが多く見られる。また、三者間労務提供関係においては、請負の事案、派遣の事案を問わず、労務提供先の契約責任の有無について、古くから議論がなされ、裁判例が積み重ねられてきている⁹⁾。

しかし、三者間労務提供関係における雇用終了事案をみると、請負関係における72件の事案のうち、労務提供先に対してあっせん申請をした例はわずかに1件しかないばかりか、労働者派遣の事案においても、雇用終了事案83件中、派遣元のみに対するあっせん申請が75件と9割を占め、派遣先に対してあっせん申請を行った事案はわずかに8件しかない(派遣先のみへの申請が5件、双方に対する申請が3件)。このことから、三者間労務提供関係において、雇用契約の帰趨にかかる責任については、請負・派遣の違いを問わず、労働者にとって労働契約の締結相手である労務提供元(派遣元)企業が負っているという認識が強くなり、実際の労務を提供している相手であるからといって、労務提供先に対して雇用契約の継続にかかる責任を追及するという認識はさほどではないことがうかがわれる。

他方、労務提供元に対する責任追及について見ると、登録型派遣にかかる事案について、以下のような特徴がある。すなわち、派遣契約の終了それ自体の妥当性を措いて、むしろ他の派遣先を紹介すべきである、あるいは紹介すべきであるのにそれをしていないのは不当である旨の主張を労働者が行っている事案が少なからずみられる。こうした、派遣元に雇用(派遣)継続のための一定の措置を求める旨の主張は、派遣期間途中の解約の場合においては通常想定しうるところである¹⁰⁾が、派遣契約満了に伴う雇止め等の事案においても、同様の主張が労働者からなされていることが特徴的である。その背景には、採用段階で設定された派遣契約期間にかかわらず、長期間の就労を予定しているあるいは希望している旨を派遣元が労働者に対して述べていた等というように、派遣元が労働者に対して雇用継続の期待を抱かせるような対応をしている事案も少なくない。

以上のように見ると、三者間労務提供関係にあ

る労働者においては、その形態にかかわらず、労務提供先ではなく、労働契約の締結相手である労務提供元が雇用契約についての責任を負うべきであるとの認識が強く、他方で、(登録型派遣において派遣契約が満了した場合であっても)派遣元等は労働者に生じた雇用継続の期待に応じた責任を果たすべきであるとの認識が強いことがうかがわれる。確かに、(i)で述べたように、三者間労務提供関係においては、雇用の帰趨について労務提供先が強いイニシアチブを有するものである以上、労務提供先の雇用継続についての責任を一概に軽視するべきではないとも考えられるが、その一方で、こうした労働者の認識および請負・常用派遣においても労働提供元が雇用責任を果たしていないことがうかがわれる実態を考慮するならば、むしろ労務提供元(派遣元)が、労働者に対してどのような範囲で雇用継続についての責任を負うべきであるのかという点について(登録型派遣における派遣元が、派遣労働者に対して雇用継続の期待を抱かせているようなケースを含め)さらなる検討が必要ではないかと考えられる。

(c) 試用期間における雇用終了事案¹¹⁾

試用期間の法的性質に関しては、判例法理がほぼ確立したこともあって、近年においてはこれについての労働法学の議論はさほど多くはなく、また裁判例も数が多いわけではない。これに対し、あっせん事案における試用期間をめぐる紛争の状況は、相応の件数が存在し、また事案の発生状況も判例法理が前提とする状況とは異なる面がある。そこで、試用期間における雇用終了事案の概況を示した上で(i)、その紛争の状況について、いくつかの類型に分けて紹介する(ii)。

(i) 試用期間における雇用終了事案の概要

試用期間における雇用終了事案は66件あり、これは試用期間にかかる紛争全体(75件)の9割を占めるとともに、雇用終了事案の1割弱と、相応の件数が生じていることが分かる。このことから、裁判例の件数が示す状況とは異なり、試用期間をめぐる紛争が実際には相応に生じていることが分かる。

次に、その66件の内訳についてみると、紛争

当事者である使用者側の事業規模につき、従業員数30人未満の事案が40件と、約6割を占めている。これは、雇用終了事案全体について、従業員数30人未満の事案の割合が約4割と中小規模の使用者が当事者となっているケースが多いことを踏まえても、小規模企業により大きな偏りがあることが窺える。その背景としては、あくまでも推測にすぎないが、こうしたごく小規模な企業においては、採用手続きにあたって(比較的規模の大きい企業のように)慎重な手続きを踏むことが難しく、まさしく試用期間の間に採否を決定するという手法が取られがちであるということが考えられようか。

(ii) 試用期間における雇用終了事案の紛争状況
試用期間における雇用終了事案においても、その紛争発生事由を中心とした状況については、その多くが(a)で示した雇用終了事案全体と共通するものとなっている。しかしながら、個別の事案の中には、試用期間における紛争事案であることに特有の事情が生じているケースも散見される。そこで、ここでは試用期間における雇用終了事案に特徴的なケースの類型をいくつか紹介する。

①使用者が、「試用期間」であることそれ自体を雇用終了の根拠とするケース

試用期間における雇用終了事案においては、使用者がまさに「試用期間であること」それ自体を雇用終了の正当化事由として示しているケースが多く見られる。その典型は、予告手当に関する例外を定めた労基法21条4号を根拠として挙げ、14日の試用期間満了前の解雇であるから解雇理由および解雇予告手当の必要がない等と主張するケースである¹²⁾。

②試用期間における雇用終了事由めぐって、労使に主張の対立があるケース

試用期間における雇用終了事案の中で最も多いのは、使用者側が示す雇用終了事由について、労働者側と主張の対立があるケースである。中でも特徴的な点は、使用者が能力不足・適性不足の旨を指摘した事由について、労働者の側が、当該事項についてそもそも使用者から注意・指導がなされていない、ある

いはそうした技術・能力が必要である旨が採用段階から一切説明されていない旨の反論をする事案や、使用者が雇用終了事由として指摘する事実について労働者は争わないが、業務不適格と判断するまでの時間が短すぎる旨を主張するという事案が多く見られる¹³⁾ことがあげられる。

③試用期間満了時に、試用期間の延長あるいは労働条件を変更しての本採用が問題となるケース

試用期間満了後の雇用終了事案の中には、試用期間中の勤務状況その他を理由として、試用期間の延長、あるいは当初予定していた形態（正社員登用）の形では採用できないが、他の形態（アルバイト、パート、有期契約労働）としての採用なら可能である旨を提案し、これについて労働者が受け入れられないとして紛争に発展するケースが散見される。試用期間の延長については、使用者の利益に鑑み、就業規則等でその可能性、事由、期間等が明定されていない限り認めるべきではない（菅野2010:183）とされる。使用者側の主張としては、本来であれば本採用拒否となるところ、その猶予としての措置であるとのことであろうが、そうしたことがありうる旨があらかじめ示されていないこと、またこうした措置をとる根拠が具体的に示されていないことが問題を生じさせていると言えよう。

以上のように、あっせん事案においては、試用期間をめぐる少なからぬ紛争が見られるところであるが、そのほとんどは、従来、判例・学説が基本的に想定してきた、慎重な採用手続きを前提とした試用期間における紛争ではなく、まさに試用期間において採否を見極めるという趣旨での「トライアル」的な試用期間における紛争である。こうした紛争のあっせん事例における状況からは、小規模な企業においては、こうした「トライアル」的な試用は、むしろ一般的に行われているものと理解することができよう。しかし、問題は、こうした「トライアル」的な試用については、判例法理¹⁴⁾を適用する余地があると考えられるものの、あっせん事案の対象となっている（主に小規模な）企業においては、そうしたルールは通用し

ておらず、むしろ労基法21条4号の規定のみがルールとして認識されている（しかも、あたかも試用期間中あるいは試用期間の14日以内であれば合理的な理由の有無を問わずに解雇できるかのような誤解が生じている）ことであろう。こうした状況を鑑みると、試用期間としての有期雇用について、より具体的なルールの確立とその定着が求められていると考えられよう。

2 いじめ・嫌がらせ事案¹⁵⁾

いじめ・嫌がらせが申請内容となっている事案は、本稿で検討の対象とするあっせん事案1144件中260件、22.7%を占めており、申請内容別では2番目に多くなっている。

以下、あっせん事例におけるいじめ・嫌がらせ事案にみられるいくつかの特徴的な状況について紹介をしていくこととしたい。

(a) いじめ・嫌がらせの当事者

いじめ・嫌がらせ事案において、その当事者に注目した場合、以下のような特徴がみられる。第一に、いじめ・嫌がらせの加害者に注目した場合、典型的に想定されるのは、いわゆる上司からのいわゆるパワハラということになるが、実際、加害者が役員・管理職といった上司であることが窺われる事例が44.4%を占め、さらに社長・会長といった、組織代表者による事案が17.9%となっている。その一方で、職場の同僚・先輩といった、必ずしも職務権限上の上下関係にあるわけではない状況における事案も27.1%を占めており、いじめ・嫌がらせ事案が、必ずしも職務上の上下関係においてのみ生じているわけではないことが窺われる。第二に、いじめ・嫌がらせの被害者に注目した場合、特定の属性を有していることがその背景にあることが窺われる事案が見られる。そのことをデータ上最も分かりやすく示しているのは性別であり、すなわち、あっせん事案全体でみた場合には、申請人労働者が男性である事案が約56.3%を占めている（女性は42.6%）のに対し、いじめ・嫌がらせ事案について見ると、申請人労働者が女性である事案が54.6%（142件）と、男性（117件、45.0%）よりも多くなっている。また、

加害者が上司等ではなく、職場の同僚等、職務権限上の上下関係にない事案においては、いわゆる正社員から非正規労働者に対するいじめ・嫌がらせの事案が多く見られることを指摘しておきたい。

(b) 派遣関係におけるいじめ・嫌がらせ事案と労働者の対応

いじめ・嫌がらせ事案において、当事者が非正規労働者である事案が一定数存在することは前述のとおりであるが、このうち、派遣労働者がいじめ・嫌がらせを受けたとする事案において、これへの対応について特徴的な点があることを指摘しておきたい。

すなわち、派遣労働者が申請人となる事案においては、申請相手として労働契約上の当事者である派遣元に対するあっせん申請と、労務提供先である派遣先に対するあっせん申請とが想定される。派遣元に対するあっせん申請とが想定される。派遣労働者にかかる事案全体としてみると派遣元のみに対する申請が大半を占める（132件中98件、74.2%）のに対し、いじめ・嫌がらせ事案においては、派遣先が申請先に含まれるケースが多数にのぼっている。すなわち、派遣関係におけるいじめ・嫌がらせ事案33件のうち、派遣元に対してのみあっせん申請がなされている事案は8件と、約1/4に過ぎず、派遣元・派遣先の双方に対して申請がなされた事案が14件、派遣先に対してのみ申請された事案も11件にのぼる。こうした事実からは、（先に述べた雇用契約それ自体についての責任とは異なり）職場環境については、実際の労務提供先（指揮命令権者）である派遣先が（も）責任を負うべきであるとの認識が派遣労働者に存在していることが窺われる。また、具体的な事案をみると、派遣元が、労働者が主張するいじめ・嫌がらせが存在することは認めているものの、派遣元としては派遣先に対して配慮を求めるのが限度であって、実際にいじめ・嫌がらせ行為を排除するための権限行使は派遣先に委ねざるを得ないとしているケースが散見され、こうした事案における派遣先が負うべき責任が大きいことが示されているといえよう。

3 労働条件に関わる事案

労働条件に関わる事案は、いじめ・嫌がらせより少なく、全事案の2割弱となっている。このうち、賃金、退職金等の引き下げに関する事案¹⁶⁾が労働条件に関する事案の半分強を占めており、有給休暇の取得等に関する事案が2割弱となる。このうち、労働条件の引き下げに関する事案¹⁷⁾については、正社員が当事者となっているケースが約7割を占めており、他方で派遣労働者の労働条件引下げ事案はわずかに2件しかない。これは、派遣労働者については、労働条件を変更した上で雇用を継続するというケースが少なく、労働条件を維持することが難しくなった場合にはそもそも契約自体を終了してしまうというケースが多いということだろうと考えられる。

128件の労働条件引下げに関する紛争で、正社員が当事者となっている紛争でもっとも多くを占めるのは、①職種転換・配置転換等に伴う賃金引下げ事案であり、19件ある¹⁸⁾。その多くは、単なる人事異動としての職種転換・配置転換に伴うものではなく、勤怠状況・勤務態度等を要因として、こうした措置が取られているケースが多い。これに、勤務評価を理由に（職種変更等を伴わずに）賃金が減額されたという事案9件¹⁹⁾を加えると、正社員が当事者となっている賃金引下げ事案の4割が、勤怠状況・勤務態度を含めた、勤務評価を理由とする賃金引下げ事案ということになる。正社員が当事者となっている賃金引下げ事案で次に多いのは、経営不振を理由とする賃金減額の事案で、12件あるが、ここには同一の事案につき8人の労働者が同時に申請を行う、いわゆる集団のあっせん申請事案であり、実体的な件数としては5件しかないことになる。1で述べたように、雇用終了事案においては経営上の理由とする事案が非常に多くの割合を占めていることと合わせて考えると、あっせん制度の対象となるような中小規模の企業においては、正社員であったとしても、経営状況が悪化した場合には、労働条件を引き下げるといよりもむしろ、直截的に人員削減を実施する方法で人件費の削減を図っている傾向が強いという推測も可能であろう。

これに対し、非正規労働者が当事者となっている労働条件引下げ事案でもっとも多いのは、シフト変更等に伴い勤務時間あるいは勤務日数が減少することによって、賃金が減少するという事案で、17件ある²⁰⁾。ここでの賃金減の発生事由は、勤務態度等を理由とするものもあれば、経営上の理由とするものもあり、雇用の調整弁として捉えられがちな非正規労働者であるが、経営上の理由から人件費の削減の必要が生じた場合において、直ちに雇用終了によって人員削減を図るだけでなく、勤務日数の調整による人件費の削減も並行して行われている状況が見て取れる。

なお、労働条件変更事案においては、他の事案と同様、金銭の支払い（および雇用関係の終了確認）により合意が成立している事案が多いものの、労働条件の引下げを撤回した上で雇用を継続する旨の合意が成立している事案も散見される²¹⁾。

IV あっせん制度の意義と課題

最後に、あっせん制度の意義と課題について、紛争の解決状況を念頭に若干の検討をしておきたい。

まず、あっせん制度の最も重要な意義としては、その処理件数の多さからも明らかなように、従来、裁判の俎上に上がることがなく、特になんらの処理がなされることもなくすごされてきた紛争について、これを解決制度の俎上にのせ、少なからぬ事案について一定の解決が図られていることが挙げられよう。

また、雇用終了事案については、雇止めあるいは自己都合退職であるか退職強要であるかが争われている事案や、いじめ・嫌がらせ事案における事実の有無、あるいはそれにかかる使用者の責任について、従来の裁判による解決においては、これらの認定について非常に難しい状況が生じるところ、そうした事実の有無、あるいはそれにかかる使用者の責任の正確な確定という点を措いた上で、一定額の金銭の支払いによって、紛争の処理が図られている点も、あっせん制度の調整的側面が持つ効能の表れといえることができる。

他方で、あっせん制度については、いくつかの

課題も見られる。

その第一は、なんとといっても（金銭解決における）解決金額の水準の妥当性の問題であろう。特に、解決金額の相場が低すぎる、あるいは解決金額の水準の不明確性という点に、大きな課題を抱えていると言える。第二の問題としては、紛争の解決方法が金銭解決に偏りすぎているのではないかという点であろう。すなわち、雇用終了事案においては復職を、いじめ・嫌がらせ事案においては謝罪ないし行為の撤回・中止（またその上での雇用継続）を、それぞれ労働者が希望している事案が少なくないにもかかわらず、そうした解決が図られたケースは極めて少ないのが実情である。この点も、紛争の解決方法として、必ずしも妥当な解決が図られているわけではないのではないかという批判がありうるであろう。

この点、第一の点については、前述のとおり、そもそも予告手当の支払い義務すら発生するか否かが明確でない事案も少なからず含まれていることを考慮するならば、全体として解決金額の水準が押し下げられる傾向にあるのはやむをえない面もあるといえる。しかしながら、事案の性格に応じた解決金額の水準を形成し、あっせん事案の解決の場においてこれを生かしていく方法を模索することは、妥当な解決を追求する上で必要なことといえるであろう²²⁾。また、第二の点については、現状においても、あっせんのほかに、助言・指導等の制度を通じて、当事者同士の話し合いで解決しているケースも少なくないという点に留意すべきであるが、あっせんについては、あっせん委員による仲介により、一層の妥当な解決を図りうるという考え方もありうる。あっせんについてそのような機能を期待するならば、あっせん委員について労働法あるいは労使関係の専門家を中心とするなどの方法も今後の選択肢の1つとして考えられよう。

1) ここでは、紙幅の都合上、紹介できるデータは限られるが、より詳細なデータについては労働政策研究・研修機構（2010：11-23）、濱口（2010a：50-53）を参照されたい。

2) なお、厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室（2011）によると、本稿で検討の対象とした2008年度につき、派遣労働者にかかる紛争の件数は全国で818件（9.7%）

- となっていたが、2009年度、2010年度と減少傾向にあり、2010年度は全国で350件（5.5%）となっている。
- 3) より詳細な分析は労働政策研究・研修機構（2010：38-96）参照。
 - 4) 紛争類型分類上の整理解雇の件数（104件）を大きく上回るものであるが、これは、経営上の理由による雇止めや退職勧奨について、申請受付者が事案の性格に応じて、「整理解雇」ではなく、「雇止め」や「退職勧奨」に分類していることによる。
 - 5) 要因として、いわゆるリーマン・ショックを受けた「派遣切り」の影響が可能性として考えられる。現に、本稿で検討の対象とする2009年度については、紛争全体について見ても前後の年度に比べ、紛争当事者に占める派遣労働者の割合が高い（前掲注2）。
 - 6) こうした複数の労働者による集団的なあっせん申請を全体として1件と算定した場合、経営上の理由による雇用終了事案の実質的な件数は144件となる。
 - 7) なお、これらの事案の多くは、申請人が非組合員であり、また少なからぬ事案において、そもそも事業場に労働組合が存在しないというものである。こうした事案については、そこで労働組合を結成するという選択肢ではなく、集団であっせん申請を行うという選択肢を採用したものと考えられる。それ自体、今後の集団的労働関係システムのあり方を考える上で一定の課題を示唆するところであるが、のみならず、労働組合が存在するにもかかわらず、こうした集団的な問題が労働組合を通じてではなく、労働局の個別紛争処理制度に持ち込まれている事案も存在することを付け加えておく。
 - 8) 「派遣先が決めることなので仕方がない」「派遣先には派遣元は何も言えない」との対応もまま見られ、あるいは契約終了の理由として示された事由につき労働者が当該事実を否定するなどして、派遣元に対し派遣先への照会を求めたことにつき「それはできない」と回答している事案もある。
 - 9) 代表的なものとして、サガテレビ事件（福岡高判昭58・6・7判時1084号126頁）、パナソニックプラズマディスプレイ事件（最二小判平21・12・18労判993号5頁）など。
 - 10) 平21労告244号派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針参照。
 - 11) 雇用終了事案に限らない、試用期間におけるあっせん事案の全体像については、労働政策研究・研修機構（2011：93-109）を参照。
 - 12) 言うまでもないことだが、労基法21条4号は、解雇予告および予告手当の支払いの義務についての例外を定めたものであって、解雇の合理的な理由が不要となるわけではない。
 - 13) こうした事案では、使用者が労基法21条4号を持ち出し、「14日以上経過すると簡単に解雇できないので、早めに解雇した」などと述べているケースも散見される。
 - 14) 神戸弘陵事件最三小判平2・6・5民集44巻4号668頁。
 - 15) いじめ・嫌がらせ事案に関するより詳細な事例の分析については、労働政策研究・研修機構（2010：97-110）を参照。
 - 16) 賃金引下げ、退職金の引下げ等、労働条件の引き下げに関する事案の詳細については、労働政策研究・研修機構（2010：111-141）参照。
 - 17) その大多数は、賃金の引き下げに関する事案で、労働条件

- 引下げ事案128件中102件（約8割）を占めている。
- 18) 非正規労働者が当事者となっている、職種変更等に伴う賃金減額の事案は2件。
 - 19) 非正規労働者が当事者となっている、職種変更等を伴わずに賃金が減額されたという事案は1件である。
 - 20) 事案の詳細は明確でないが、記録上正社員が当事者となっていて、勤務日数を週1日に減らされ、賃金が減少したため退職に追い込まれたとする事案も1件ある。
 - 21) こうした解決例の詳細は労働政策研究・研修機構（2010：134-139）、鈴木（2010：79-84）参照。
 - 22) これに関連し、現実にはこれだけの金銭解決がなされ、また雇用終了事案において必ずしも労働者が復職を望まない例が少なからず含まれていることもあわせるならば、あるいは解雇の金銭解決制度の導入を検討し、それを通じて解決の相場を形成するという手法も考えられるところではある。もっとも、あっせん事案において金銭解決が主流となり、また労働者もそれを受け入れているのは、あっせんに持ち込まれる事案はそもそも労使の関係が破綻した状態にある事案が多いことが影響しているとも考えられ、直ちに解雇一般について金銭解決制度を導入すべきであるかという点は、別問題であるとの考え方もありえよう。

参考文献

- 厚生労働省大臣官房地方課労働紛争処理業務室（2011）「平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況」（2011年5月25日プレスリリース <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001clbk-att/2r9852000001clda.pdf>）
- 菅野和夫（2010）『労働法（第9版）』弘文堂。
- 鈴木誠（2010）「労働局のあっせんにおける労働条件引下げ事案の分析」『季刊労働法』231号72頁以下。
- 野田進（2011）『労働紛争解決ファイル——実践から理論へ』労働開発研究会。
- 濱口桂一郎（2010a）「個別労働紛争の実態とその処理——研究の目的と概要」『季刊労働法』231号48頁以下。
- （2010b）「労働局個別労働関係紛争処理事案の内容分析」『ジュリスト』1408号56頁以下。
- 労働政策研究・研修機構編（2008）『企業外における個別労働紛争の予防・解決システムの運用の実態と特徴（資料シリーズNo.42）』。
- （2010）『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（労働政策研究報告書No.123）』。
- （2011）『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（労働政策研究報告書No.133）』。

ほそかわ・りょう 拓殖大学非常勤講師。最近の主な論文に「フランスの事業譲渡における労働関係規制」（世界の労働2010年9月号）。労働法専攻。