

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

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 —

濱口桂一郎

労働政策研究・研修機構統括研究員

平成22年10月13日報告

ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体、および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録したものである。速記録に基づく報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下の通り。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有する上でも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催する。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワーク作りの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

3. 参加対象：企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

報告者プロフィール

はまぐち けいいちろう
濱口 桂一郎・労働政策研究・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員

1958年生まれ。1981年3月 東京大学教養学科第三（相関社会科学科）卒業、1983年3月 東京大学法学部卒業、1983年4月 労働省入省。労働時間課長補佐、福井労働基準局監督課長、高齢・障害者対策部企画課長補佐等を経て、1995年4月 欧州連合日本政府代表部一等書記官。埼玉県職業安定課長、労働福祉事業団総務課長、衆議院厚生労働調査室次席調査員を経て、2003年7月 東京大学大学院法学政治学研究科附属比較法政国際センター客員教授、2005年7月 政策研究大学院大学教授、2008年8月より現職。主な著書に、EU労働法の形成』日本労働研究機構（1998年・2001年増補版）、『労働法政策』ミネルヴァ書房（2004年）、『EU労働法政策決定過程の分析』（1）（2）東京大学（2005年）、『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』岩波新書（2009年）、訳書に、ロジェ・ブランパン『ヨーロッパ労働法』信山社（2003年）、OECD『世界の高齢化と雇用政策』明石書店（2006年）。

目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

I. 基調報告

| | |
|----------------------------------|----|
| 「個別労働関係紛争処理事案の内容分析」 | 3 |
| 1. 集团的労働紛争処理制度と従来からの個別労働者の紛争解決手段 | 3 |
| 2. 労働組合カバレッジの低下と個別労働紛争処理制度の形成 | 3 |
| 3. 労働局における相談件数の推移 | 4 |
| 4. 斡旋申請受理事案の全体傾向の概観 | 5 |
| 5. 雇用終了事案の総括 | 7 |
| 5-1. 権利行使、ボイス（発言） | 8 |
| 5-2. 労働条件変更拒否、変更解約告知 | 9 |
| 5-3. 態度 | 10 |
| 5-4. 非行、私生活、副業 | 12 |
| 5-5. 能力、傷病 | 14 |
| 5-6. 経営 | 15 |
| 6. いじめ・嫌がらせ事案の分析 | 16 |
| 7. 三者間労務提供関係事案の分析 | 18 |

II. 討議概要

| | |
|-------------------------|----|
| 1. 斡旋参加後の合意状況・解決金水準について | 21 |
| 2. 個別労働紛争処理制度の今後の課題について | 22 |
| 3. 大企業の斡旋状況について | 22 |

III. 報告レジュメ・資料

IV. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

I. 基調報告

I. 基調報告

「個別労働関係紛争処理事案の内容分析」

1. 集団的労働紛争処理制度と従来からの個別労働者の紛争解決手段

本日は、当機構の労使関係・労使コミュニケーション部門の4人で、昨年度より始めた研究の初年度の成果から、私が担当した部分を中心にお話ししたいと思います。

前提として、個別労働紛争なる特別な仕組みが、そもそも何で必要とされてきたかの背景事情に触れておこう。ご承知の通り、戦後日本の労働紛争処理制度は専ら、労働組合と使用者の間の集団的な紛争処理システムという形で確立されてきた。使用者による団体交渉拒否や不利益取扱いは、労働組合法が不当労働行為として禁止し、違反に対しては労働委員会が救済命令を発出する。そして、労使間紛争に発展してしまった場合には、労働関係調整法が労働委員会の斡旋、調停、仲裁の調整手続といった仕組みを用意している。これらは、すべて労働組合が紛争の主体になるものであって、個別労働者が直接、訴えるという事態は想定されてこなかった。

では、労働組合の後ろ盾がない個別労働者は何に頼ってきたか。賃金不払い等の法令違反は労働基準監督署への申告等で解決できるが、不当解雇等の民事紛争は対象外である。そのため、最終的な解決手段としての裁判に訴えざるを得なかった。だが、過去には審理に10年以上要することも多かったし、最近は司法制度改革により相当スピードアップされてきているとはいえ、それでも1年程度はかかってしまう。すなわち、恨み骨髓に達して残りの人生かけても争うぞといった覚悟のある人でないと、なかなか敷居の高いものであり、結局のところ個別労働者には非現実的な手段にとどまってきた。

そのため、集団的な紛争処理システムにおいても、本来は個別的なもの——例えば解雇されてから企業外労組に加入して、団体交渉を要求するといったいわゆる「駆け込み訴え」が、実質的には個別紛争ながら、形式的には集団紛争として取り扱われることがしばしばあった。実際、労働委員会に上がってくる事案の半分以上は既にそうなっている。

2. 労働組合カバレッジの低下と個別労働紛争処理制度の形成

こうしたなか、労働組合の組織率は1949年の55.8%から、1970年には35.4%、1990年には25.2%、2009年には18.5%と、どんどん低下していった。最近では、組織率は若干持ち直しているものの、労働者の絶対数が減っているため、組織労働者数自体は右肩下がりが続いている。とりわけ中小零細企業——ここでは100人未満とすると、組織率は2009年でなんと1.1%しかなく、労働組合に頼ることはほとんどできない状況にある。また、非正規労働者にとっては、企業別組合の大部分の組織化対象から除外されてきたため、会社に労働組合があってもそれに頼ることはなかなか出来ないといった事情もある。つまりいろいろな意味で、

集団的労使関係では救い切れない個別労働者が増えてきたため、10年ほど前から徐々に、個別労働者と使用者の間の紛争解決を援助する、「個別労働紛争処理制度」というものが形成されてきたのである。

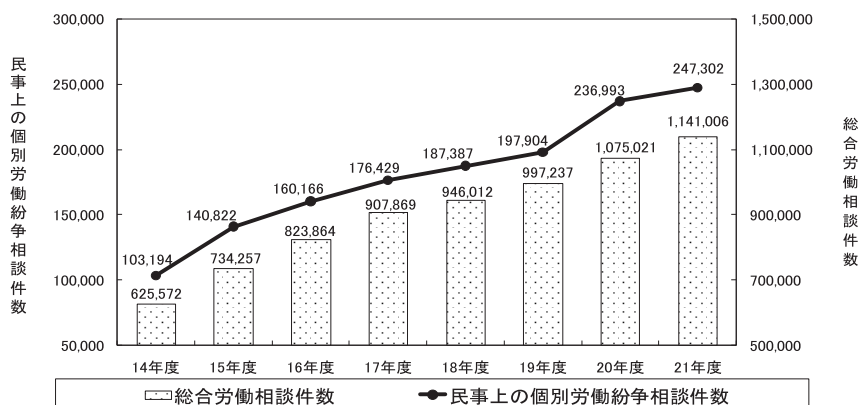
1998年の労働基準法改正を通じて、都道府県労働基準局長（当時）が紛争当事者に対し、助言・指導できる制度が設けられた。これが、2001年には個別労働紛争解決促進法（「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」）の制定に発展し、各都道府県労働局で一般的な相談、労働局長による助言・指導、そして新たなスキームとしての紛争調整委員会による斡旋が実施されるようになった。なおその際、（形式上は）集団的な紛争処理しか取り扱ってこなかった労働委員会でも、個別紛争の斡旋を実施できるようになった。また、司法制度においても2004年に労働審判という枠組みが作られ、裁判所の中に労使の参加する労働審判委員会が設置され、調停や審判が実施されるようになった。

こうした紛争処理の制度設計論も多くに関心が寄せられる問題ではあるが、我々が今回、研究対象にしたのはむしろ、現実の職場でどのような紛争が起こっているかという中身である。そんなことは、現に存在する判例で一目瞭然ではないかと思うかもしれないが、先述したようにごく普通の個別労働者にとっては、裁判は資金面でも労力面でも、そして何より機会費用（時間）の面から敷居の高い、最終解決手段に他ならなかった。結果、残りの人生を闘争で浪費するくらいなら、さっさと他で再就職した方が良いと泣き寝入り、埋没する形で終始していたと思われる個別紛争についても、個別労働紛争処理制度という新たな枠組みが顕在化させ、各都道府県労働局等には膨大な件数の事案が上がってくるようになった。我々はこの内容について、初めて分析を試みた。

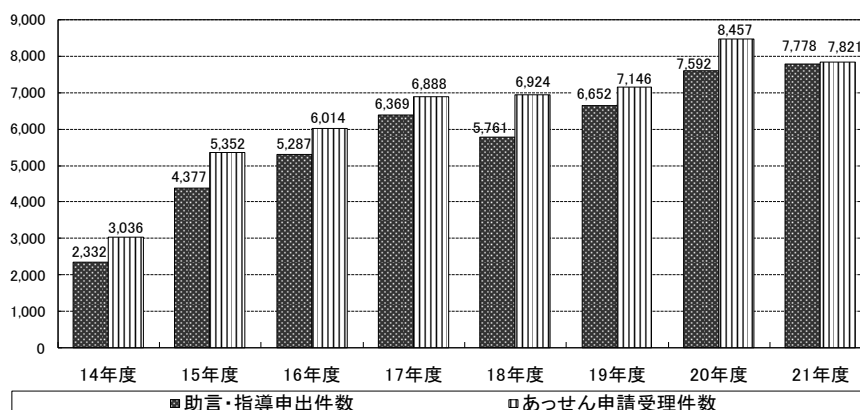
3. 労働局における相談件数の推移

各都道府県労働局、各労働基準監督署等で取り扱った事案件数の推移をみると、「総合労働相談コーナー」に寄せられたあらゆる相談の累積で、制度設置当初の2001年度には25万1,545件だったのが、昨年度（2009年度）は114万1,006件まで増えている。このうち民事上の相談件数が約25万件（247,302件）で、そのうち労働局長が助言・指導すると申し出た件数が7,778件。斡旋をして欲しいと申請した件数は、7,821件となっている（参考図1・2）。我々が研究対象にしたのは、斡旋申請受理事案で、過去最多となっている2008年当時の8,457件である。とはいえ、47都道府県の労働局すべての合計はさすがに扱い切れないため、四局を選びこれらで受理された斡旋申請事案1,144件を対象に、詳細な内容分析を試みることにした。研究は、2009年度から三カ年計画でスタートし、初年度は全体傾向の概観を行った上で、解雇、雇止め、退職勧奨、自己都合退職など雇用終了事案、いじめ・嫌がらせ事案、労働条件引下げ事案、三者間労務提供関係事案について分析した。

参考図 1：総合労働相談の受付状況と民事上相談件数の推移



参考図 2：助言・指導申出件数及び斡旋申請受理事数の推移



資料出所：厚生労働省「平成 21 年度個別労働紛争解決制度施行状況」（平成 22 年 5 月）

4. 斡旋申請受理事案の全体傾向の概観

四局における斡旋申請受理事案の全体傾向を概観すると、全 1,144 件のうち雇用終了関係が約 3 分の 2 (66.1%) に相当する 756 件となっており、いじめ・嫌がらせ関係が約 2 割強 (22.7%) の 260 件となっている。実は、このいじめ・嫌がらせ関係が結構多いというのが、恐らく斡旋事案の最大の特徴であり、雇用終了とはとにかくどちらに責任があるか明確になることが多いが、いじめ・嫌がらせはなかなか判定的な仕組みに乗せるのが難しいため、斡旋のような調整的な仕組みに集中して上がってきていると考えられる。このほか、労働条件の引き下げ関係が 1 割強 (11.2%) の 128 件あり、さらに派遣や請負など三者間労務提供関係がある。これら 4 本の柱を、私・濱口はじめ内藤、鈴木、細川の各研究員で分担して分析した。

まず、斡旋申請を行った労働者の就労形態をみると、正社員がほぼ半分の 51.0%、パート・アルバイトや期間雇用、契約社員といった直用非正規が 3 割 (30.1%)、派遣が 1 割強 (11.5%)、このほか試用期間等その他といった具合になっている。後に出てくるが、正社員と直用非正規、派遣でどれほど取り扱いが異なるかという、実はそんなに変わらないという興味深い傾

向も浮き彫りになっている。というのも、資料には出していないが、先述した労働組合の組織率 1.1%という、100 人未満規模の中小零細企業が、全体の 58.2%を占めている。さらに、企業規模を明記していないものも 2 割ほどあるため、これもおおむね中小零細だと仮定すると、実は 8 割近くが中小零細企業である可能性が高いだろうと考えている。逆に言うと、そうした中小零細企業における、労働者と使用者の間の紛争をめぐる話し合いを促進し、ローコストで解決を目指すのに寄与しているのが、個別労働紛争処理制度だと言っていいだろう。

次に、合意状況をみると、使用者側による「不参加打ち切り」が 42.7%で半数弱を占める。斡旋は当然のことながら任意のものであり、強制されることはない。すなわち、そもそも斡旋に参加するかどうかは任意のため、入り口段階で拒否されればそれで仕舞いになってしまう。参加してからも、斡旋に必ず合意しなければならないという制約はない。そのため、斡旋に入ってから本人側から「取下げ」たのが 1 割弱（8.5%）、斡旋に入ったもののどうしても合意に達しなかったという、「不合意打ち切り」が 2 割弱（18.4%）ある。そしてどうにか、斡旋を通じて「合意成立」（民法上の和解契約）に漕ぎ着けたのが、約 3 割（30.2%）という結果になっている。

こうした現状を、どう評価するかについては議論の分かれるところだろうが、そもそも入り口段階での「不参加打ち切り」が、4 割を超えているのは問題ではないかという指摘はある。この点、労働法学者等に確認したところ、要するに任意のものなので受けなくても良いということ、斡旋の入り口段階でわざわざ説明していることに、一因がありそうだ。そんなことはわざわざ言う必要はない、とにかく斡旋に入れてしまえば良いといった意見もあろうが、逆にその分、不合意打ち切りになってしまうケースが増えるだけかもしれない。もちろん、分析する立場からすると、まず斡旋に参加してくれないとそもそも何が起きているのか、労働者側の訴えしか知りようがないため、とりあえずは参加してもらった方が有り難いのだが、対処には工夫が必要だろう。

その上で、この研究で恐らくもっとも、多くの関心を集めるのは、合意成立の結果、一体いくらで解決しているかという具体的な解決金額だろう。日本の場合、雇用終了関係の判例法理では、解雇が違法だと無効、すなわち雇用が継続していたことになり、その間働いていたと仮定して給料全額を支払えという解釈になる。この点が実は欧州諸国のようにどれくらい支払わなければならないかがある程度分かりやすい解雇法制とは異なり、裁判が長く続くほど幾何級数的に上昇するので非常に推測しにくく、日本ではやたらとクビ代が高いという印象になっている。つまり判例だけを見ていたのでは判然としないクビ代が、実際に任意の紛争処理システムでは一体いくらで解決したかをみることによって初めて判明するわけだが、結論を先に言ってしまえば、恐らく多くの方が思い浮かべる水準に比し、意外に少ないと感じるだろう。

具体的にみると、もっとも多いのは 10 万円以上 20 万円未満の 10 万円台で約 4 分の 1（24.3%）。また、20 万円台（13.0%）と 30 万円台（13.9%）がほぼ同率の約 13%で、5 万

円以上 10 万円未満が 12.4%と、この周辺に相当部分が入ってくる。次いで、多い順に 5 万円未満の 9.5%、50 万円以上 100 万円未満の 8.4%などとなっているが、いずれにしる皆さんの相場観に比べれば相当低いだらう。これにはいくつかの理由が考えられる。一つには、斡旋に来る労働者の 6 割から最大 8 割くらいが、中小零細企業ということがあるだろう。また、一つには任意の制度のため、合意が成立している以上は会社側が許容できるような金額に収まっており、どうしても判定的なものに比べれば相当低くならざるを得ないということもあるだろう。

その上で、具体的な金額も重要だが、中には結構、時給払いの人も含まれているわけで、むしろ月給の何ヶ月分に相当するのかが知りたいという意見を、報告書執筆後に各方面から頂戴した。研究中、私も考えなかったわけではないが、研究対象は行政がメモしている実務文書であり、わざわざ月給がいくら、時給がいくらといった記載欄がとくに設けられているわけではない。要は、偶然書いてあるものを調べ上げて集約するしかないのだが、その後地道に書き出してみた結果が次の通りである。まず、月額で表示しているものが 168 件あり、もっとも多いのは 1 ヶ月～1.5 ヶ月分で 24.6%だった。おおむね 10 万円台というのがこれに相当する。これに半月～1 ヶ月分が 18.5%、1.5 ヶ月～2 ヶ月分が 16.7%で続き、だいたい 1 ヶ月分強くらいのところヤマがあり、周辺にピラミッドのように分布している。すなわち、日本の任意の個別労働紛争処理制度は、平均的に 1 ヶ月分 + α で解決していると言っていいだろう。次に、時間給表示の 74 件についてみると、顕著な傾向があるわけではない。50 時間分未満から 300 時間分程度まで、広範囲に分布している。

それでは以下、斡旋申請受理事案のうち、雇用終了関係、いじめ・嫌がらせ関係、労働条件の引き下げ関係、三者間労務提供関係の各特徴について、私が担当した雇用終了事案を中心に詳しくみたいと思う。

5. 雇用終了事案の総括

雇用終了事案については、労働局が作成した斡旋処理票やその附属文書に、普通解雇、懲戒解雇、整理解雇、雇止め、退職勧奨、自己都合退職などと記入されているものが相当する。こうした分類自体にも意味がないわけではないが、実際に内容を読み解いてゆくと、例えば非行が原因でも懲戒解雇ではなく普通解雇にされているとか、経営上の理由としながら整理解雇ではなく普通解雇になっているとか、実に多様なケースがみられた。そこで、いわゆる形式論で議論してもあまり意味がないのではないかと考え、むしろ具体的にどのような理由で雇用終了に至ったかによる、類型化を試みることにした。

それによると、全 756 件のうち、もっとも多いのは「経営」を理由とするもので 218 件 (28.8%) あった。2008 年度はご承知のようにリーマンショックに直面したので、経営上の理由による雇用終了が多く発生したと考えられる。これに次ぐのが「態度」であり、167 件 (22.1%) にのぼっている。これが結構多いのが、恐らく日本の雇用終了事案の 1 つの特徴

ではないかと思うが、実は非常に興味深い。というのも通常、労働法の教科書等で雇用終了のところをみると、大きく経営上の都合による整理解雇と、労働者個人に理由がある個別解雇に分けられており、個別解雇はさらに勤務成績不良、傷病、そして非違行為の3つに分類されている。実際、これらに相当する事案も多くあるわけだが、現実の職場で起こっているのはそんな生易しいものではない。つまり態度が悪いから辞めてもらったというのも、相当数発生していることが分かる。

このほか、雇用終了理由で多いのは、順に、「能力」が70件(9.3%)、「傷病」が48件(6.3%)、「準解雇」が47件(6.2%)、「非行」が39件(5.2%)、「労働条件変更拒否」が26件(3.4%)、「ボイス(発言)」が23件(3.0%)、「変更解約告知」が21件(2.8%)、「コミュニケーション不全」が17件(2.2%)、「権利行使」が14件(1.9%)、「年齢」が11件(1.5%)、「退職トラブル」が8件(1.1%)——などとなっている。このほか、「私生活」(7件、0.9%)や「副業」(5件、0.7%)、「障害」や「雇用形態」(ともに4件、0.5%)、「外国人差別」(1件、0.1%)があり、「理由不明」が26件、3.4%となっている。以下、類型ごとに詳述する。

5-1. 権利行使、ボイス(発言)

この研究の中で私がもっとも気になった、ある意味で世に問うべきだと感じたのは、労働者が何か正当な権利を行使したという、より労働法的にも問題性が高いものだけでなく、使用者に対して、何か発言(ボイス)を行ったことなどを理由とした雇用終了——大括りに「発言制裁系」と呼べそうな事案が、全体のたかだか5%とはいえ、一定程度存在するという事実である。

例えば、有給や時間外手当がないので労働基準監督署に申告したら普通解雇になった、育児休業を取得したら雇止めされた、労働条件の明示を求めたら内定を取り消された、といった労働法に係わる権利行使に伴うものがある。これらはさすがに会社側が悪いのだから全部、金銭解決しているのだろうと思いきや、うちには有給休暇はないと突っぱねられ、不参加切りで終わっている。任意の制度の弱さが窺えるところだ。さらに問題だと感じるのは、個別労働紛争処理制度では労働局長による助言・指導、斡旋ができるようになっているわけだが、これらを行ってもらったために普通解雇、懲戒解雇になったという事案も結構、発生してきている点だ。個別労働紛争解決促進法では、こうした援助を求めたことを理由に事業主は解雇その他不利益な取扱いをしてはならないと明記している。にも関わらず、実態としてはこれで終わってしまっているものもある。労働組合法や労働関係調整法では、そのところがもっと担保されているので、個別労働紛争解決促進法でももう少し、仕組みを整備する必要があるのでないかと思う。

また、発言制裁系事案の中には、労働者が何か会社に対して文句を言った、声を上げたことに対するものもある。例えば、マネジャーの降格人事に嘆願書をもって抗議したら普通解雇されたといったような、企業運営に対して発言(ボイス)したことに対するもの。また、

例えば個人情報をおの従業員に漏らしたことに抗議したら普通解雇になったとか、いじめの現状を公にしたら派遣を解除された、あるいはデータの改ざんを拒否したら普通解雇された、賞味期限や注文数のごまかしを指摘したら普通解雇されたなど、ある種の社会正義を指摘したことに対する制裁のようなものもある。この点、ご承知の通り既に公益通報者保護法があり、そういうことを理由とする解雇は無効だと明記されているが、これに対する制裁が実態としてあったときに、裁判所へ訴え出るのは相当なコストを要するし、斡旋の中だけでやるというのもなかなか難しいと感じるところだ。

5-2. 労働条件変更拒否、変更解約告知

次に、労働条件を変更すると言われて拒否したら雇用終了に至ったようなもの、労働条件変更とクビになるのはどちらがいいと選択を迫られ、結果的に雇用終了したようなもの——いわゆる「変更解約告知」と称されるもののほか、労働条件変更自体を原因としてクビになったわけではないが、要するに退職を余儀なくされたという、いわゆる「準解雇」（形式上は自己都合退職）と称されるものを合わせ、大括りに「労働条件変更系」と呼べそうな事案もある。労働条件の変更項目には、配転や賃金・労働条件の引き下げ、そして正社員からパート等非正規へといった雇用上の地位変更の大きく3つあるため、労働条件変更系の雇用終了の3パターンと掛け合わせて9つのフレームになるわけだが、これらも全体としては結構な数にのぼっている。

具体的にみると、例えば他店舗で勤務するよう命じられ、拒否したら普通解雇になったというものがある。配置転換にも、場所変更と職務変更の2つがあるが、例えば保母職で採用されたのに、介護職で勤務させられたことに抗議すると、普通解雇になったものなどもある。配転拒否による雇用終了は全13件あったが、興味深いのはそのうち正社員が7件、常用派遣を含めれば8件となっており、対して直用非正規が5件と、実はあまり違いがない点だ。労働法の議論では、正社員と非正規の待遇格差は義務の違いを反映したものとされ、正社員は勤務地非限定が原則で、非正規は勤務地が限定している、あるいは正社員は命令されれば何でもやらなければならないが、非正規は拒否できると言われてきたが、実際にはそうでもなく、非正規でも配転命令を拒否するとそれで仕舞いになってしまうことがある。このことは、中小零細企業になればなるほど、正社員と非正規の義務の違いは、待遇格差を説明するのに、あまり本質的なものではないのかもしれないということを示唆している。すなわち、少なくとも配転については、正社員と非正規の義務の違いとして果たして主張できるのか、労働法学者にもう少し整理し直す必要性を、考えてもらいたいところだ。また、労働条件変更の具体的なケースで、もっとも典型的なのは賃金その他労働条件の不利益変更だが、例えば減給を拒否したら普通解雇になったというもの、月給制から時給制への変更を拒否したら普通解雇になったというものなど11件が該当した。

労働条件変更と雇用終了を天秤にかける形で労働者に提示して選択させる、いわゆる変更

解約告知については、ドイツでは留保つき承諾を含めて制度化されているが、日本では 10 年ほど前に議論されて以来、難しい労働法の教科書に登場する程度となっている。だが、むしろ日本の職場の最先端に目を転じると、実は現に行われているということが、斡旋事案をみるとよく分かる。何らかの意味で、この変更解約告知に当たるものが 3%弱あるということは、全国規模でみれば結構存在することになる。さらに言えば、変更解約告知を拒否したから雇用終了して斡旋に来ているケースだけカウントされているわけで、分かりましたと素直に承諾したケースは上がって来ていない。そう考えると、中小零細企業の現場では、既に変更解約告知が相当数存在するとみた方が良いのではないか。この点恐らく、アカデミックな労働法学の世界観と現実にかかなりのズレがあると言えるだろう。

具体的にみると、例えば長女が長期入院状態なのに転勤命令が下った、従うかやめるかどちらかの選択しかないと言われたといった、配転と絡むものが 9 件ある。それから、賃金その他の不利益変更と絡むのが 4 件で、最賃に引き下げるか、嫌なら来なくて良いといったものもある。とりわけ、変更解約告知が多いのは雇用上の地位変更に絡むものであり、例えば請負へ移行するかクビになるか、あるいは週 3 日の非常勤になるかクビになるか迫られて退職したとか、育児休業から復帰したらパートになるか解雇だと言われたとか、中には転勤かつ減給して、しかも有期契約になることに従えなければ退職しないと強要されたといった極限的なケースまである。これらをみると、実は地位変更を受け入れ、何とか雇用はつながったものの、正社員から非正規に移行したというようなケースが、現実には少なくないのではないかと感じる。

準解雇についても触れておくと、労働条件の変更に絡み自己都合退職に至ったケースが 19 件あったほか、いじめ・嫌がらせを受け退職を余儀なくされたケースが 17 件あった。前者については、例えば遠距離出向を命じられ、自宅介護ができなくなるのでやむなく退職したとか、夜間シフトがある事業所に移動しろと言われて自主退職したなど、配転を理由とするものが 9 件あり、また、賃金が引き下げられたとか、雇用上の地位を変更されたので辞職したといったようなケースもいくつかあった。

5-3. 態度

雇用終了事案の中の最大のクラスターは、いわゆる「態度の不良性」であり、全部で 167 件にのぼった。具体的にみると、態度の不良性と言って初めに思い浮かぶのは業務命令拒否で、例えば上司の指示（トイレ掃除）に従わないから普通解雇した、受付業務を教えるよう言われて拒否したから普通解雇されたものなどがあったが、21 件にとどまった。基本的に、雇用契約は指揮命令下における労務提供と、対価報酬との交換なので、指揮命令に従わないことはすなわち債務不履行を意味し、理論的にも雇用終了を正当化する一つの理由足り得る。ただ、そうは言っても、それだけを理由にクビにすることが、社会的に正当化されるのに充分かと言うと、必ずしもそうでもないようなものも結構多いようだ。ここはある種、雇用終了

の社会的妥当性をめぐり裁判闘争に発展し、これでも未だクビにはできないとした判断基準と、現実にはこの程度でもうクビにされてしまうのかという、とくに使用者側における感覚のズレが表出してきているように感じる。

「態度の不良性」と言っても、次に思い浮かぶのは業務遂行上の問題だが 29 件だった。業務怠慢はすなわち労務提供の不完全履行に相当するため、理論的には雇用終了の理由になり得る。ただ、実際に紐解くと、例えば出退勤をメールで送信してきたので普通解雇した、派遣先から勤務態度に対する苦情が寄せられたので雇止めした、仕事中に抜け出すので普通解雇した、勤務中に居眠りしていたため普通解雇した、さらには警備室内でスリッパを履いていたので普通解雇したといったものまであり、それだけでクビになってしまうのか・・・という感じも否めない。つまり、割とみみっちいことで、あっさり切られている現状は注目に値するだろう。日本の解雇判例を見ていると、こんなひどいことをしてもまだクビを切れないという、雇用保護の強さばかりが目につくため、日本はそんな国なのだろうと思われがちだが、それは要するに裁判所という高い敷居をまたいだ人が、そうだったというだけに過ぎないことが分かる。大勢の人たちにとっては、たったこんなものでというような、判例とはあまりにも隔絶した世界観が、実は広がっていることを示唆している。こうした実態は、もうちょっと認識されてしかるべきではないだろうか。

ここまでは、ひとまず問題のみみっちさを別にすれば、確かに雇用終了の原因足り得るようなケースだが、「態度の不良性」を理由に雇用終了された事案でもっとも多いのは、実は職場のトラブルであるという点に話を進めよう。具体的にみると、会社の調和を乱したので雇止めした、同僚と積極的にコミュニケーションを図る努力をしないので退職勧奨した、協調性が欠如しているため普通解雇したなど、そういう類が 49 件もあった。これは非常に興味深いことで、労働法の教科書等には恐らく、そういうものが解雇の正当な理由足り得るとは書いてないが、実際の職場感覚からすれば実は一番多い。日本では、中小零細企業になるほど職場の人間関係が重要で、それを乱すような者は追放されてしかるべきという、そんな感覚が強い様子が窺える。膨大な量の斡旋処理票やその附属文書を見てゆくと、コミュニケーション、チームワーク、協調性、職場の秩序など、だいたい同じような言葉が使われていることに驚かされる。当に、そうした人間関係の円滑さこそが職務遂行に不可欠であり、むしろちょっと仕事が出来ないなんてことよりよほど問題だという意識が、かなり多くの職場に存在しているようだ。私だって、同じ職場にコミュニケーションが図れない同僚がいたら良い気持ちはしないだろうが、それが雇用終了の正当な理由としてポンと出されて、そのままスツと通ってしまうのは、やはり労働法の教科書等の世界観とはあまりにもかけ離れていることは間違いない。

「態度の不良性」を理由に雇用終了された事案で、職場のトラブルに次いで多かったのは、顧客とのトラブルだ。例えば顧客からクレームを受けたので普通解雇した、得意先とトラブルを起こしたため普通解雇した、利用者の評判が悪いから普通解雇した、あるいは専門学校

で学生から質問に答えてくれないという苦情が出たから普通解雇したなど、22件あった。確かに顧客とのトラブルは困るだろうが、それだけでストンとクビ切りまで行ってしまうというのは、恐らく日本の企業活動では顧客との関係を長期的に良好に保つ努力が非常に重要であって、それだけに顧客からあいつは何だと批難されることは好ましくないからだろう。一方で事案をみると、最近言われているモンスターペアレントやモンスターペーシャントなどのように、顧客の方が変ではないかというものもある。だが、とりわけ中小零細のサービス業関係では、顧客をモンスターなんて到底呼べるはずもなく、文句を言われること自体、労働者側に落ち度があったからに他ならないと、どうしてもそういう方向に行ってしまうがちだ。だから、顧客の要求だけでそんなに簡単にクビにして良いのかという、そのところの抑止力はなかなか効いていない。

このほか、態度関係でいくつかみていくと、例えば遅刻、欠勤が13件あり、休みというのも10件あった。確かに、遅刻も欠勤も労務提供の不完全履行ということになるが、それこそ1日無断欠勤しただけで普通解雇だといったものもあり、少なくとも裁判所に行けば高知放送事件（解雇権濫用法理関係、最高裁昭和52年1月31日第二小法廷判決）しかりで、決して正当化されないだろう。また、体調不良で4日間休んだら普通解雇とか、試用期間中に風邪や頭痛で4回休んだため普通解雇などがしばしばみられるが、中小零細企業だということもあるが、世の中では案外、遅刻や欠勤、休み等は態度の悪さと一括りにされ、簡単にクビを切られている事実が厳然とある。

なお、態度に含めて良かったのか疑問は残るが、相性というのも15件あった。相性とは何か、斡旋処理票の実際の表現をなぞると、「カラーに合わないから」「社風に合わないから」、もっと直接的には「相性の問題」と言われたケースもあるし、ひどいのは店長から「俺的にダメ」と言われたケースなどがあった。1%強を多いとみるか少ないとみるかの見解は分かれそうだが、いずれにしろ全国同率で存在すると仮定すれば、決して少ない件数ではないだろう。つまり、非常に感覚的な人間関係というものが、雇用終了理由としてスッと出てくること自体、日本の労働社会の一つの特徴を表しているように思う。ただ、実はクビにする理由は他に存在するのだが、それを言いたくないので、相性不一致の問題にすり替えたという可能性もある。その場合でも、少なくとも相性が合わないという方が、表面的な理由としては出しやすいし、受け入れられやすいと思っていること自体が、とりわけ中小零細企業を感覚を非常によく表しているのではないかと思う。

5-4. 非行、私生活、副業

労働法の教科書等では、個人的な理由による雇用終了の柱の一つに非違行為を挙げているが、斡旋事案でいわゆる非行を理由とする解雇は39件だった。ただ、形式上も懲戒解雇になっているものはむしろ少なく、非行を理由としているが普通解雇というのが、結構ある点が興味深い。当然のことながら、非行は正当な解雇事由になる。とはいえ、内容を詳しくみる

と、なるほどというものばかりではない。もっとも多いのは背任行為で17件だが、どういうものを背任と称しているかと言えば、例えばバスの通勤定期があるのに自転車通勤したとか、会社のガソリンを勝手に自分の車に給油したなど。確かに悪いし、詐欺に相当するだろうが、卑小というかわばみみっちい犯罪ばかりで、それだけで解雇かという感じもする。また、背任と会社側は言っている、本当だろうかというのも若干ある。例えば、取引業者との癒着を理由に普通解雇された事案。40万円で解決したのだが、しっかり社内決裁まで受けて実施している。ところが、後になって社長が経費節減のため別の業者に見積りをさせたら、はるかに安くできることが判明し、経費の無駄遣いではないか、取引業者との癒着と言えるのではないかと、普通解雇になっている。似たような話で、例えば本部に報告を上げずに、勝手にイベントを開催したというのがあり、40万円で解決している。前任者がやったのと同じようにやったのに、なぜかけしからん、背任だと言われて懲戒解雇されており、同じ組織人の立場からすればなかなかつらいところ。逆に、背任というからには、秘密漏洩したとか、あるいは顧客情報を勝手に持ち出したとか、企業からすると当然だと思われるような解雇事案でも、金銭解決していたりするものがあって驚く。

それから、非行にもいろいろあり、件数的にはそれほど多くないが、金銭トラブルを起こしたとか、部下のカードや友人・顧客の名前で借金したとか、そういうことが発覚して懲戒解雇になったケースもみられた。これは確かに、解雇せざるを得ないだろうと思うのだが、なぜか370万円で金銭解決したりしている。また、例えば職場の窃盗、あるいは物理的暴力、アルバイトを平手打ちしたので懲戒解雇した、これが150万円で解決していたりして何だろうと思う。全般的に解決金水準が低いのは先述の通りだが、たまに高いものがあり、よほど本人に正当性があるのだろうと思いきや、そういうのに限って実は職場でセクハラしたとか、業務中に路上で放尿したとか、これが59万で解決かと驚愕してしまう。斡旋には判定機能がないため、要は会社側がもうこんな人間とは手を切りたいので、これだけ解決金を出して終りにしたいと思えばそれで解決してしまう。一方、明らかに使用者側に非があるひどい解雇のされようでも、斡旋に参加してもらえなければ解決のしようがない。斡旋が悪いわけではなく、世の中そんなものということだ。

広い意味で非行に入るものとして、私生活上の理由というのも7件あり、大きく2種類みられた。一つはサラ金・ヤミ金から借金して、電話督促が会社にかかってくるようになり、他の社員の迷惑や、業務上の支障になって普通解雇したようなケース。4件だが、世の中には実は結構多いのではないかと思う。もう一つは、家族や親族が事件を起こしたことを理由に普通解雇されたようなケース。本人とは直接、関係のない問題を理由に、雇用終了に至ることはいかななものかという気はするが、一つの現実として3件あった。

あと、広い意味での非行に属するものとして副業も5件あった。世間的には、副業の拡がりを取り沙汰されていることを想えば、案外少ないではないかと思うかもしれないが、中には例えば、土曜も勤務に指定されてはいるのだが、実際には出勤要請が殆どないため、バイ

トをしても良いかと尋ねたら普通解雇になったケースがあった。聴かずにやって露呈した場合に、懲戒理由になるのは分からなくもないが、質問しただけでというのはなかなか厳しいところだ。

5-5. 能力、傷病

労働法の教科書等で、個人的な理由による雇用終了のもう一つの柱に取り上げられているのは職務能力だが、今回 756 件のうち能力を理由とした雇用終了は 70 件で、1 割に満たなかった。このこと自体、恐らく学術的な世界での個別的な雇用終了のイメージとは大きく異なるだろう。一般に、雇用契約の性格から言えば能力不足、要するに仕事が出来ないからというのが、もっとも正当な理由になるはずだ。だが意外にも、それなりの数はあるが思ったほど多くない。しかも、能力を理由に挙げてはいるが、内容をよく読むと、本当に能力を理由とした雇用終了なのかと疑問符がつくものもある。むしろ、具体的なスキルを挙げて、職務能力がないと指摘しているものは 6 件しかない。例えば、トラック運転が出来ないので普通解雇したケースは 9.6 万円で解決している。また、パソコン入力が遅いから普通解雇したケースは、13 万円で解決したりしている。日本では、そもそもそういう具体的なことを雇入れの契約段階で特段決めるわけではないし、そうしたことで物事をやっているわけでもないということの表れかもしれないが、労働法の教科書等にある、能力を理由とした解雇には正当性があるという時にイメージされるものとは、だいぶかけ離れていると言えるだろう。

また、職務能力の一環として、例えば営業で注文を 3 件取ってきなさいと言ったのに、ノルマを消化できなかったというような、成果未達成を挙げているものも 7 件あった。それから、仕事上のミスが 10 件。同じミスを何度も繰り返すのは明らかに能力不足の証だが、半数くらいのケースは 1 回ミスしただけで普通解雇になっていた。それで能力を測れるのか疑問だが、いずれにしろそういったところも非常に敷居の低い現実がある。その上で、職務能力が理由とされる時にもっとも多いのは、実は一般的な能力不足であり、38 件にのぼった。要は、具体的なものを何ら示していない。もっと言えば、コミュニケーションが図れないとか、人間関係に問題があるとか、本当の意味での能力不足なのか、むしろ能力に態度が絡んだような形で主張しているものが多かった。また、例えば管理職として不適格のため普通解雇したとか、児童と接する業務に適性がないので普通解雇したなど、当該職務に照らして向いていないという不向きも 9 件あった。

労働法の教科書等で個別解雇というと、非行と能力に並んで挙げられるのは傷病だが、今回は 48 件あった。傷病は当に労働能力を低下させる要因だから、一般的に解雇の正当な理由足り得る。とりわけ中小零細企業では、傷病になった場合に他の事業所や職務等へ配置換えするなんて、容易にはできないのでそれなりの正当性もあろう。だが、今回の事案のうち、もっとも多かったのは実は精神疾患（15 件）。しかも、精神疾患はただ本人が勝手におかしくなったということよりも、もちろん労働者側の訴えだがその多くは、例えばパワハラが原

因でうつ病になり出勤不能になって解雇通告されたとか、暴言・罵声を浴びせられてストレス障害で休養をしていたら、辞めるかパートに転換だと責められ退職したとか、あるいは同僚の嫌がらせでパニック障害になり休職していたが、職場復帰を伝えると退職勧奨されたとか、相当部分に何らかのいじめ・嫌がらせが絡んでいる。なお、傷病のカテゴリーに限らず、今回取り扱った斡旋申請受理事案全体の中で、何らかのメンタルヘルスに係わるものは 34 件と相当数にのぼった。現在の日本の職場の精神衛生状態は、決して良くないことを表しているように思う。

それから、傷病には身体的な慢性疾患も 10 件ほどあった。例えば、大腸に持病があり、再発した時点で辞表を出すよう迫られたとか、過労とストレスでアトピー性皮膚炎になって休職していたら、退職勧奨を受けたとか、あるいは仕事で腱鞘炎を発症したと言ったら、契約満了に伴い退職させられたといったような、労災認定を受けているわけではないが、労働者側は業務に起因していると主張しているケースが多々みられる。さらに 1 件、いろいろな意味で問題があると感じたのは、いずれにしろ多くの場合は、当該疾患が業務遂行能力を下げている、すなわち休んだために労務不提供になっているのとは異なり、慢性疾患が職務遂行能力を低下させているわけではないのに解雇されたケースまであること。糖尿病のため、社内でインスリンを投与しなければならないが、それを顧客に見られるとまずいと普通解雇されたケースで、20 万円で解決している。糖尿病のため何か職務遂行に支障が出ているなら致し方ないかもしれないが、このケースは違う。ただ、社内でインスリンを飲んでいることがけしからんというだけの理由で解雇しており、かなり問題だと思う。斡旋で解決しているのだが、逆にこうしたケースはもう少し、きちんとした形で対応していかなければならないのかもしれない。あと傷病の中には、例えば風邪の発熱で 3 日間欠勤したら、営業職として通用しないとと言われて普通解雇されたなど、傷病といえばその通りだが、営業なのに風邪くらいで休むような者はけしからんという、むしろ態度が理由になっているような話も含まれていた。

5-6. 経営

時間も限られてきたが、いわゆる経営上の理由による雇用終了がすべて整理解雇になっているわけではなく、むしろ半分以上は普通解雇に分類されている点も面白いところだ。いずれにしろ、会社側が経営上の理由で雇用終了したと言っているものが、全部で 218 件あるが、同一企業から複数の労働者が同時に斡旋申請しているケースが少なくない。これを同じものとして括ると、実質は 144 件になる。すなわち、リーマンショックが発生した年度ではあるが、それでも実質はこの程度ということだ。これらは中身でみると、理由そのものは実は大して違いがない。要するに事業運営、経営不振など、同じようなことが書いてある。ただ、面白いのは雇用形態によってどういう違いがあるかで、109 件が正社員（うち内定取り消しが 7 件だが大半が解雇）、直用非正規が 61 件、派遣が 36 件となっている。問題は、直用非正

規と派遣の内訳であり、直用非正規の方は期間途中解約が 32 件で、雇止めが 27 件。対して派遣は期間途中解約が 16 件で、雇止めが 15 件。要するに、どちらも存在しており、実際の事案では期間途中だからどうこう、雇止めだからどうこうという形での違いはあまり見られない。労働法の教科書等には、期間の定めがある雇用契約は雇止めが可能だが、期間途中解約はより難しいなどと書いてあるにも係わらず、実は必ずしもそうでもないというのが実態のようだ。また、正社員の解雇も無造作に、要は経営不振でクビというのが結構多い。そういう意味から、大企業正社員を中心としたモデルで考えていると、正社員の解雇と非正規の解雇等には大きなギャップがあるように感じるが、幹旋に来るような次元でみれば、正社員であろうが非正規であろうが、期間途中だろうが雇止めだろうが、実はそれほど差がないというのが、むしろ実態のような気がする。つまり、雇用形態による違いというものが、雇用終了に対する敷居の強さにおいて、実はそれほどの違いになってないような印象を受ける。

その上で、経営上の理由を丹念にみていくと、いささか問題があることにも気づく。例えば、会社側は経営不振を理由に整理解雇だと言っているが、同時に新たに雇入れしているとか、病棟閉鎖を理由に解雇されたが実際にはそのまま営業しているとか、工場閉鎖を理由に普通解雇されたが他の労働者は雇用維持されているとか、そのような矛盾を突いているものが 11 件ほどある。これは恐らく、本当の理由は別にあるが、それを表に出すといろいろ差し支えがあるので、経営不振だと主張しているケースだろうと思われる。ということは、逆に整理解雇四要件などというのはどこかの世界であって、とりわけ中小零細企業になるほどそうだろうが、表面上は経営上の理由だと言っておけば、それで通るだろうという感覚があるのだと思う。

なお、細かいことを言ってもしょうがないが、準解雇に分類したものが 47 件あり、先ほど労働条件の変更に係わるところで、配転とか労働賃金引き下げとか、あるいは雇用上の地位が変更されたために退職を余儀なくされたものが 19 件あると述べた。だが、この中には、労働条件変更によるもののほかに、いじめ・嫌がらせを理由として退職に追い込まれたものも 17 件ある。これは、幹旋という行政処理をするための文書として、いじめ・嫌がらせに○をつけ、さらに自己都合退職にも○を付けているものがある、という意味に他ならない。いじめ・嫌がらせで解雇されたケースと本質的に何が違うかと問われれば、恐らく同一であると言って良いと考えられるが、とりあえずはそういう形で分類していることをご承知置きたい。

6. いじめ・嫌がらせ事案の分析

いじめ・嫌がらせについては、内藤が担当したので、具体的には報告書（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」（2010年6月））をお読みいただきたい。ここでは簡単に要約すると、いじめの加害者は上司(44.4%)や先輩・同僚(27.1%)、会社代表者等(17.9%)が多く、被害者では女性、とりわけシングルマザーや、非正規、障害者などが多

くなっている。いじめの態様は、身体的苦痛(暴力、傷害等)、精神的苦痛(暴言、罵声、差別、無視等)、社会的苦痛(仕事を与えない等)などであり、その影響としてはメンタルヘルス(約3割)や退職が挙げられる。

このほか、報告書にはないが、私なりにいじめ・嫌がらせ事案の特徴を分析してみたので、今日のご披露してみたい。何かというと、例えば労働条件引き下げ事案なら、労働条件を引き下げたことが客観的な事実として確認できるわけだが、いじめ・嫌がらせ事案は200件以上あると言いながらも実態の相当部分は、会社側がそんなことはないと否定するようなケースが非常に多い。非解雇型の雇用終了事案の中で、いじめ・嫌がらせに絡んでいるものが80件ほどあったので詳しくみると、要するに労働者側がいじめ・嫌がらせを受けていたと主張しており、会社側も全面肯定、つまりおっしゃる通りで申し訳ございませんと認めているのは4件に過ぎない。例えば、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にして退職に追い込まれたというケースで、60万円で解決したもの、あるいはお婆さんと連呼されて堪え難くて退職したことに対し、配慮に欠けたとして25万円で解決したものなどがある。

これに対し、部分肯定として確かにある程度、それに相当する行為の存在を認めているけれど、相対的には会社側が正当性を主張しているものが3件あった。例えば、暴言を受け退職したケースでは、労働者が反抗的な態度だったために厳しい口調で叱責し、売り言葉に買い言葉でそうってしまったが、そもそも労働者にも非があるだろうと反論しており、50万円で解決している。その上で、もっとも多いのは全面否定しているものであり、斡旋不参加でも回答紙に「そんな事実はまったくない」と書いてきたようなものも含めて私は事実否定と解釈否定の二つに分けた。労働者側の主張に対応する一定の事実は認めつつも、それがいじめ・嫌がらせ的性格であることについては全面的に否定するのが「解釈否定」で、言ったけれどもそれはいじめ・嫌がらせではないという言い分で36件あった。例えば、労働者側は理事長のパワハラで思わず辞めると言った、これに対し会社側は他の職員とトラブルを起こしたので、理事長が注意すると、反発して退職したと言いつつ、こうした場合に、そういうやりとりはあったがいじめでも嫌がらせでもない、と反論するようなものが実は一番多い。それから、そもそも事実の存在自体を否定するという「事実否定」が25件あった。不参加打ち切りのケースに書いている場合が多いので、事実否定なのかむしろ解釈否定の趣旨で書いてあるのか判断しにくいけど、そう反論しているものが結構多い。それから、そもそもそんな事実があったかどうかについて一切、コメントしないで「参加しない」旨だけ回答してきたものが12件だった。

こうしていじめ・嫌がらせに関する非解雇型の雇用終了事案についてみると、恐らく裁判に持っていったとしても非常に難しいだろうということが予想される。要するに、物証があるわけではないので、ある意味、言った・言わないの押し問答にならざるを得ない。つまり、斡旋だからこそ一定の解決が図られている。とりわけ、解釈論だけでなく、事実自体を認めない

ようなものでも、それなりに金銭解決している場合があるのは、斡旋ならではだろう。具体的な斡旋のやり取りが面白いので紹介すると、斡旋委員がこんなことを言っている。「非がないからと突き放してもいいが、会社に勤めていて体調を崩したのは事実。御見舞い的なものを支払って紛争にひとまず蹴りをつけてはどうか」。つまり、斡旋は判定的ではない仕組みだからこそ、事実関係の真偽を問わず、申請人が嫌な思いをした事実自体は否定できないことを根拠に、解決金という名目での問題解決を促し、両者の合意を引き出している。斡旋には不参加打切りの泣き寝入りのような脆弱さもある半面、逆にいじめ・嫌がらせ事案等では力を発揮し、まあまあともかく本人が嫌な思いしたと言うのだからと、それなりの金で解決させてしまう側面もある。当に任意的なシステムのメリットであり、こういった観点からの分析は報告書では行っていないのだが、個人的には非常に興味深いと考えている。

7. 三者間労務提供関係事案の分析

労働条件引き下げ事案については、時間の都合上、スライドのみで説明を割愛するとして、最後に三者間労務提供関係における個別紛争事案について触れておきたい。三者間労務提供関係事案は、労働者派遣、業務請負、職業紹介、個人請負、その他の5類型であり、270件のうち労働者派遣が48.9%、業務請負(下請企業で就労する労働者)が40.4%などとなっている。全般的な傾向として私が大変面白いと感じたのは、合意成立の可能性が高いことだ。先述したように、全体では合意成立が3割だが、三者間労務提供関係では41.5%にのぼっている。逆に、そもそも入り口で入らない不参加打ち切りについても、全体だと5割弱にのぼるのに対し、三者間労務提供関係では28.5%となっている。すなわち、派遣や請負の方がより斡旋に応じやすく、合意にも至りやすい前向きな傾向がみられる。理由はさまざまあろうが、直雇用だと身内だったこいつがこんなことで文句つけやがってという感覚が高くなるのに対し、派遣会社は逆に諸々の問題はそもそもあり得べしということで、もちろん自社として一定の対応の仕組みも持っているだろうし、あるいは外部的なものに対しても対応するキャパシティを持っているためかもしれない。

また、とりわけ派遣の場合は、雇用終了自体というより、雇用終了に伴い新たな派遣先を紹介してくれない、希望に沿っていなかったというような形で紛争になっているケースが多い。それから、雇用終了や労働条件引下げ等にまつわる紛争は、派遣元に対する斡旋申請という形になるが、いじめ・嫌がらせのようないわゆる職場環境型の紛争については、派遣先に対する斡旋申請という形になっている。このように、三者間労務提供関係に特有ないくつかの特徴が明らかになっており、報告書で細川が分析を試みているので、関心があればご覧いただきたい。

II. 討 議 概 要

II. 討議概要

1. 斡旋参加後の合意状況・解決金水準について

質問：斡旋に参加した場合には、会社側が解決金を支払い、合意を取り付けるケースが多いのか、それとも会社側は事実否認等で突っぱねるケースが多いのか、傾向的などころを伺いたい。

濱口：全般的な傾向は先述した通り、半数弱が入り口段階で不参加になっており、斡旋後の合意成立が3割、不合意打切りが2割弱、取下げが1割弱となっている。内容的には、労働者側がより反抗的なものほど会社側も強気に反発し、合意に至らない傾向が若干あるかなという感じはするが、明確には言い切れない。合意したものでも、労働者側に理があるから高い解決金が支払われているわけでは決してなく、斡旋という性格上仕方ないのだが、要は会社側がもうこれで解決したいと思えばそれで解決している。解決金の水準は、雇用形態で見ると正社員ほど高く、直用非正規がその次、派遣、試用期間と徐々に低下していくという明らかな関連性が窺えるのだが（表1・2）、同一雇用形態内では、同じような性格・内容のものでも非常に散らばりがあり、一義的な傾向が出しにくい状況である。

表1：就業形態別にみた斡旋終了区分

| | 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%) |

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

表2：就業形態別にみた解決金額

| | 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 | 不明・その他 | 合計 |
|-------|-----------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|------------------|-------------|-----------|-------------|
| 正社員 | 7(4.3%) | 8(4.9%) | 39(24.1%) | 22(13.6%) | 24(14.8%) | 12(7.4%) | 19(11.7%) | 11(6.8%) | 1(0.6%) | 1(0.6%) | 18(11.0%) | 162(100.0%) |
| 直用非正規 | 15(13.8%) | 18(16.5%) | 28(25.7%) | 10(9.2%) | 15(13.8%) | 1(0.9%) | 7(6.4%) | 6(5.5%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 9(8.3%) | 109(100.0%) |
| 派遣 | 6(14.3%) | 9(21.4%) | 11(26.2%) | 7(16.7%) | 6(14.3%) | 2(4.8%) | 1(2.4%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 42(100.0%) |
| 試用期間 | 5(16.1%) | 8(25.8%) | 5(16.1%) | 6(19.4%) | 2(6.5%) | 2(6.5%) | 2(6.5%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 1(3.2%) | 31(100.0%) |
| その他 | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 1(100.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 1(100.0%) |
| 不明 | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 1(100.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 0(0.0%) | 1(100.0%) |
| 合計 | 33(9.5%) | 43(12.4%) | 84(24.3%) | 45(13.0%) | 47(13.6%) | 18(5.2%) | 29(8.4%) | 17(4.9%) | 1(0.3%) | 1(0.3%) | 28(8.1%) | 346(100.0%) |

資料出所：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」

2. 個別労働紛争処理制度の今後の課題について

質問：個別労働紛争処理制度には、どのような課題が残されていると考えているか、示唆的なもので構わないので伺いたい。

濱口：斡旋は、例えばいじめ・嫌がらせが典型だが、事実がどうであるかはともかく現に紛争があるから、問題があるから何らかの解決をつけようと言ってうまく合意に導くことができる側面がある。一方、判定的なところへ行けば、こんなのが結論にはなり得ないというものも結構ある。要は、判定的なものが必要だと思われるものについては、そうしたところへしっかりとつなげる仕組みも作った方が良いのではないかと思う。では、具体的に何をどうするんだと問われると、現時点ではなかなか整然と言えないのだが、少なくとも事案ごとに解決法を分けて考えることが重要だと思う。あまり事実関係をきちぎち言わずに進めてしまった方が良いものもあれば、逆に大まかにやってしまうと変に逃げ道を作ってしまうため、判定的に考えていった方が良いものもある。これらが1つのスペクトラムを形成しているので、どこでどう線引きするか、知恵の出し所ではないか。

3. 大企業の斡旋状況について

質問：大企業で労働組合もあるようなところでは、斡旋事案はどのくらい発生しているのか。また、弊社はコンサルタント会社だが、斡旋に入ると労働問題があることを社会的に認めることにつながるので、そもそも入らないことが重要な選択肢であるとアドバイスすることもある。これは果たして正しいのか、立場的に回答しにくいだろうがヒントをいただきたい。

濱口：斡旋申請受理事案は、先述した通り圧倒的に中小零細企業に偏っている。100人未満が殆どで4分の3近くを占め、1,000人以上は43件で3.8%、そのうち23件は三者間労務提供関係事案となっている。ということは、大企業では派遣元大手にまつわる斡旋が多いのであって、それらを除くケースは非常に少ないと言える。つまり斡旋は、中小零細をターゲットとした仕組みだと言えるだろう。だから、労働者にとってこんなにもひどい話が、事実関係も大して明らかにされず、よく分からない解決で終わっているというような側面も、逆に、使用者側には落ち度がないような話でも、とにかくこの程度の金を支払って済むならと解決しているような側面も、いずれも多くはこの点から派生していると考えられる。

その上で、あまり的確な回答にはならないだろうが、本当に大きな企業が、稀に斡旋に上がってくるケースがいくつかある。そうしたところだけ取り上げて分析したわけではないが、印象に残っているのは斡旋という仕組みをよく理解していないために、顧問弁護士が十数枚にも及ぶような反論書を書いてくるケースがあるという現状だ。一体何を考えているんだという感じだが、企業側がそうした姿勢だと解決しにくくなってしまう。斡旋はそもそもそんな、大それたことをやる制度設計にはなっていない。本人がぐじゅぐじゅっと書いて、会社の方もぐじゅぐじゅぐじゅっと返してきて、それでまあまあと言いながら調整する類のもの。そこに恰も、裁判でギリギリやるかのような、弁護士事務所が押判した申立書類がドサッと届くと、本来は斡旋で解決できる程度の話でも、こじれて扱い切れなくなってしまう。

Ⅲ. 報告レジュメ・資料

個別労働関係紛争処理事案の 内容分析

労働政策研究・研修機構
労使関係・労使コミュニケーション部門
濱口桂一郎

集团的労働紛争処理制度

- 戦後日本の労働紛争処理制度はもっぱら集团的労使関係制度として構築された
- 労働組合法は不利益取扱いや団体交渉拒否を不当労働行為として禁止、違反には労働委員会が救済命令を発出
- 労働関係調整法は労使間の紛争に対し、労働委員会の斡旋、調停、仲裁の調整手続を用意
- いずれも労働組合が紛争の主体で、個別労働者を想定していない

労働組合カバレッジの低下

- 労働組合組織率の低下(1949:55.8%→1970:35.4%→1990:25.2%→2009:18.5%)
- 中小零細企業(100人未満)における労働組合の不在(2009:1.1%)
- 日本の企業別組合の大部分は非正規労働者を組合員から除外
- 集团的労使関係で救えない個別労働者が増大

従来 of 個別労働者の紛争解決手段

- 裁判: 法律上は可能。しかし日本の裁判所では審理が長期間(10年以上も)のため、個別労働者には非現実的
- 解雇後に企業外の労働組合に加入して団体交渉を要求する等のいわゆる「駆け込み訴え」= 実質は個別紛争、形式は集団紛争
- 賃金不払い等の法律違反は労働基準監督署への申告等で解決できるが、不当解雇等の民事紛争は対象外

個別労働紛争処理制度の形成

- 1998労働基準法改正:都道府県労働基準局長による紛争当事者への助言・指導
- 2001個別労働紛争解決促進法:都道府県労働局において相談、局長による助言・指導、紛争調整委員会による斡旋を実施
- 労働委員会においても個別紛争の斡旋を実施
- 2004労働審判法:裁判所に労使の参加する労働審判委員会を設け、調停、審判を実施

労働局事案件数の推移

| 年度 | 総合労働相談 | 民事上の相談 | 助言指導申出 | 斡旋申請受理 |
|------|-----------|---------|--------|--------------|
| 2001 | 251,545 | 41,284 | 714 | 764 |
| 2002 | 625,572 | 103,194 | 2,332 | 3,036 |
| 2003 | 734,257 | 140,822 | 4,377 | 5,352 |
| 2004 | 823,864 | 160,166 | 5,287 | 6,014 |
| 2005 | 907,869 | 176,429 | 6,369 | 6,888 |
| 2006 | 946,012 | 187,387 | 5,761 | 6,924 |
| 2007 | 997,237 | 197,904 | 6,652 | 7,146 |
| 2008 | 1,075,021 | 236,993 | 7,592 | 8,457 |
| 2009 | 1,141,006 | 247,302 | 7,778 | 7,821 |

JILPTにおけるプロジェクト研究

- 2009年度から3年計画で労働局事案の分析を開始
- 2008年度の4局の斡旋事案(1,144件)を対象に報告書を作成
- 全体傾向の概観、雇用終了事案、いじめ・嫌がらせ事案、労働条件引下げ事案、三者間労務提供関係事案について分析

全体の傾向

| 事案 | | 解決金額(円) | |
|----------|------------|---------------------|--------|
| 雇用終了 | 756(66.1%) | 1~49,999 | 9.5% |
| いじめ・嫌がらせ | 260(22.7%) | 50,000~99,999 | 12.4% |
| 労働条件引下げ | 128(11.2%) | 100,000~199,999 | 24.3% |
| | | 200,000~299,999 | 13.0% |
| | | 300,000~399,999 | 13.6% |
| | | 400,000~499,999 | 5.2% |
| | | 500,000~999,999 | 8.4% |
| | | 1,000,000~4,999,999 | 4.9% |
| | | 5,000,000~9,999,999 | 0.3% |
| | | 10,000,000~ | 0.3% |
| | | 不明・その他 | 8.1% |
| | | 合計 | 100.0% |
| 合意状況 | | | |
| 合意成立 | 30.2% | | |
| 取下げ | 8.5% | | |
| 不参加打切り | 42.7% | | |
| 不合意打切り | 18.4% | | |
| その他 | 0.1% | | |
| 合計 | 100.0% | | |

雇用終了事案の総括

| 雇用終了理由類型 | | | | | |
|----------|-----|-------|-------------|-----|--------|
| 権利行使 | 14 | 1.9% | 障害 | 4 | 0.5% |
| ボイス(発言) | 23 | 3.0% | 年齢 | 11 | 1.5% |
| 労働条件変更拒否 | 26 | 3.4% | 外国人差別 | 1 | 0.1% |
| 変更解約告知 | 21 | 2.8% | 経営 | 218 | 28.8% |
| 態度 | 167 | 22.1% | 雇用形態 | 4 | 0.5% |
| 非行 | 39 | 5.2% | 準解雇 | 47 | 6.2% |
| 私生活 | 7 | 0.9% | コミュニケーション不全 | 17 | 2.2% |
| 副業 | 5 | 0.7% | 退職トラブル | 8 | 1.1% |
| 能力 | 70 | 9.3% | 理由不明 | 26 | 3.4% |
| 傷病 | 48 | 6.3% | 合計 | 756 | 100.0% |

雇用終了事案の分析(1)

- 発言制裁系：
 - ①労働法上の正当な権利行使(年休取得等)を理由とする雇用終了
 - ②その他ボイスへの制裁(個人情報、社会正義、企業運営等)としての雇用終了
- 労働条件変更系：
 - ①労働条件変更(配転、賃金引下げ、雇用上の地位変更)拒否を理由とする雇用終了
 - ②労働条件変更と雇用終了の選択を労働者に提示した結果としての雇用終了
 - ③労働条件変更のため退職を余儀なくされたもの(準解雇)

雇用終了事案の分析(2)

- 態度不良を理由とする雇用終了の多さ
- 具体的な業務命令拒否(21件)や業務遂行の不良性(29件)よりも、職場のトラブル(49件)や顧客とのトラブル(22件)が多い
- 遅刻・欠勤(13件)や休み(10件)のほか、相性(15件)も
- 非行の半数は背任行為(17件)だが卑小
- 私生活を理由とする雇用終了も7件

雇用終了事案の分析(3)

- 能力不足を理由とする雇用終了の過半は具体的な職務能力やミスを示さない
- 具体的職務能力不足(6件)、成果未達成(7件)、仕事上のミス(10件)、不向き(9件)
- 傷病を理由とする雇用終了のうち精神疾患(15件)が最多、慢性疾患(10件)も
- 障害、年齢、外国人を理由とする雇用終了も若干ずつ

雇用終了事案の分析(4)

- 経営上の理由による雇用終了(218件)には、同一企業から複数労働者が斡旋申請する事例が多く、実質は144件
- 派遣36件:期間途中解雇16件、雇止め15件
- 直用非正規61件:期間途中解雇32件、雇止め27件
- 正社員の解雇109件(うち内定取消7件)
- 表面的経営上の理由も11件

いじめ・嫌がらせ事案の分析

- いじめの加害者:上司(44.4%)、先輩・同僚(27.1%)、会社代表者等(17.9%)
- いじめの被害者:女性(特にシングルマザー)、非正規労働者、障害者など
- 態様:身体的苦痛(暴力、傷害等)、精神的苦痛(暴言、罵声、差別、無視等)、社会的苦痛(仕事を与えない等)
- いじめの影響:メンタルヘルス(約3割)、退職

労働条件引下げ事案の分析

- 主な類型として;①勤務時間(日数)減少による賃金減少(18件)、②配転等による賃金減少(17件)、③経営不振による賃金減少(12件)、④勤務評価による賃金減少(10件)、⑤雇用形態変更による賃金減少(6件)、⑥勤務態度を理由とする賃金減少(5件)等
- 合意成立した34件のうち、労働条件の引下げを解消して継続勤務しているのは4件。他は解決金で解決

三者間労務提供関係における個別紛争事案の分析

- 労働者派遣、業務請負、職業紹介、個人請負、その他の5類型。270件のうち、労働者派遣は48.9%、業務請負(下請企業で就労する労働者)は40.4%
- 紛争が多い反面、使用者もあっせんによる解決に前向き
- 登録型派遣労働者の場合、雇用終了とともに、新たな派遣先の紹介をめぐって紛争となっているケースが多い
- 職場環境型紛争では、派遣先に対するあっせん申請が多い

IV. ビジネス・レーパー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)

「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

(2005年1月25日報告)

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？

——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題

——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)

「『成果主義』成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)

「事業再生における労働組合の役割とは？—再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)

「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方——2007年問題における企業のバラエティー論から」

報告者：太田聡一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)

「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」

報告者：奥山明良・成城大学法学部教授 (2006年8月29日報告)

「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果——人材戦略としての意義とその活用を考える」

報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授 (2006年12月13日報告)

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

報告者：富田 望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官
(2007年7月11日報告)

「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」

報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授 (2007年7月24日報告)

「平成19年度労働経済の分析」

報告者：石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官 (2007年9月4日報告)

「労働契約法の意義と法的留意点」

報告者：野川 忍・東京学芸大学教授 (2008年3月5日報告)

「ホワイトカラーの労働時間管理のあり方——名目的管理監督者問題をきっかけに」

報告者：大内伸哉・神戸大学教授 (2008年5月30日報告)

「グローバル経済下における高度外国人材の有効な雇用管理とは？——高度外国人材の採用と雇用の現状と課題——」

報告書：白木三秀・早稲田大学政治経済学術院教授／留学センター長

(2009年9月26日報告)

「平成20年労基法改正と法的留意点——月60時間超時間外労働部分の割増賃金率50%以上引上げ義務化等」

報告者：富田 望・厚生労働省労働基準局監督課調査官

(2009年2月26日報告)

「改正労働基準法について——平成20年改正労基法及び省令・告示・施行通達の解説——」

報告者：奥山晃正・厚生労働省労働基準局監督課法規係長

(2010年8月27日報告)

「高齢者就業率の規定要因——定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果——」

報告者：山田篤裕・慶応義塾大学経済学部准教授

(2010年1月26日報告)

「改正育児・介護休業法の施行に向けて」

報告者：山口正行・厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課課長補佐

(2010年2月5日報告)

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

個別労働関係紛争処理事案の内容分析

—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係—

発行年月日 2011年3月1日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 調査・解析部

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL : <http://jil.go.jp> TEL : 03-5903-6286

印 刷 有限会社 太平印刷
