

第1章 個別労働関係紛争あつせん事案の概要（量的把握）

1 労働者と企業の属性

2008年度における4局のあつせん件数は1,144件である。そのうち、「労働者」による申請は98.3%と大多数を占め、「使用者」による申請は1.7%と少ない。1140件中、「男性」に関わる案件は56.3%、「女性」は42.6%である。この場合、申請人が使用者であっても、あつせんの対象となっている労働者の性別をカウントしており、以下で取り扱う1,144件もそのようにカウントする。

就労状況は、第1-1-1表に示すとおり、「正社員」が51.0%であり、「直用非正規」が30.2%と続く。「派遣」は11.5%であり、あつせん申請全体からみると比率は高くはない。だが、総務省統計局の『就業構造基本調査（平成19年）』において示されている「労働者派遣事業所の派遣社員」の比率が3.0%であることに鑑みれば、あつせん申請における「派遣」の比率11.5%は高いといえる。また、「試用期間」に紛争が発生し、あつせん申請したものは6.6%を占める。

就労状況別に性別をみると、第1-1-2表に示す通り、「正社員」は男性（65.7%）が、「直用非正規」は女性（59.7%）が占める割合が高い。「派遣」は若干女性の方の比率が高いが、男女ほぼ半々となっている。試用期間は男性が68.0%と多い。

第1-1-1表 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1-1-2表 就労状況別にみた性別

	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、次ページの第1-1-3表に示す通り、「不明」が19.8%と多いものの、100人未満の企業におけるあつせん件数が58.2%であり、多数を占めるといってよい。100人未満の企業においては社内の苦情処理制度が整備されていないことが予想され、あつせん申請という形で紛争が外部化していることも考えられよう。

また、労働組合の有無については、こちらも「不明」が13.0%と多いものの、労働組合があると答えている案件は15.9%で、無いと答えている案件は71.1%と圧倒的に多い。労働者は不満や苦情があっても、会社に労働組合がないため、それを訴えることができず、解決を模索してあつせん申請をしていると思われる。

第 1-1-3 表 労働者数

労働者数	件数	パーセント
1～9 人	183	16.0%
10～29 人	230	20.1%
30～49 人	120	10.5%
50～99 人	133	11.6%
100～149 人	65	5.7%
150～199 人	30	2.6%
200～299 人	39	3.4%
300～499 人	49	4.3%
500～999 人	26	2.3%
1000 人以上	43	3.8%
不明	226	19.8%
合計	1144	100.0%

2 申請内容

申請内容の件数と比率は、第 1-2-1 表に示す通りである。また、「雇用終了」「いじめ・嫌がらせ」「労働条件引下げ」に分類して、件数と比率を示しているものが第 1-2-2 表である。

第 1-2-1 表 申請内容

申請内容	件数	パーセント	申請内容	件数	パーセント
1 普通解雇	330	28.8%	17 募集	0	0.0%
2 整理解雇	104	9.1%	18 採用	0	0.0%
3 懲戒解雇	26	2.3%	19 定年等	1	0.1%
4 労働条件引下げ（賃金）	102	8.9%	20 年齢差別	0	0.0%
5 労働条件引下げ（退職金）	19	1.7%	21 障害者差別	3	0.3%
6 労働条件引下げ（その他）	8	0.7%	22 雇用管理改善、その他	6	0.5%
7 在籍出向	5	0.4%	23 労働契約の承継	0	0.0%
8 配置転換	53	4.6%	24 いじめ・嫌がらせ	260	22.7%
9 退職勧奨	93	8.1%	25 教育訓練	2	0.2%
10 懲戒処分	8	0.7%	26 人事評価	12	1.0%
11 採用内定取消	29	2.5%	27 賠償	20	1.7%
12 雇止め	109	9.5%	28 セクハラ	1	0.1%
13 昇給、昇格	1	0.1%	29 母性健康管理	0	0.0%
14 自己都合退職	64	5.6%	30 メンタル・ヘルス	34	3.0%
15 その他の労働条件	80	7.0%	31 その他	99	8.7%
16 育児・介護休業等	2	0.2%			

注 1) 申請内容は複数にまたがる事案もあるので、合計は全事案数 1,144 件を超える。

注 2) 申請内容に関して、雇用均等室所管のものは原則として除かれる。詳細は序章参照。

第 1-2-2 表 雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げの件数と比率

	合計
雇用終了	756 (66.1%)
いじめ・嫌がらせ	260 (22.7%)
労働条件引下げ	128 (11.2%)

注) 「雇用終了」は、「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 項目のことを指す。

最も多いのが「雇用終了」で 66.1%を占める。具体的には、「普通解雇」28.8%、「整理解雇」9.1%、「懲戒解雇」2.3%、「退職勧奨」8.1%、「採用内定取消」2.5%、「雇止め」9.5%、「自己都合退職」5.6%、「定年等」0.1%である。

ついで「いじめ・嫌がらせ」が 22.7%、「労働条件引下げ」（「賃金」「退職金」「その他」を合わせたもの）も 11.2%を占める。

第 1-2-3 表は 4 局におけるあっせん申請 1,144 件の申請内容を就労状況別にみたものである。また、件数の多い「雇用終了」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件引下げ」についてみたものを次ページの第 1-2-4 表として示している。

「正社員」のうち「雇用終了」は 64.0%、「いじめ・嫌がらせ」は 22.1%、「労働条件引下げ」は 15.4%である。

「直用非正規」のうち「雇用終了」は 67.8%、「いじめ・嫌がらせ」は 24.9%と「正社員」と同程度の比率であるが、「労働条件引下げ」は 9.3%と低い。

第 1-2-3 表 就労状況別にみた申請内容

	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	その他	不明	合計
1 普通解雇	160(27.4%)	94(27.2%)	29(22.0%)	47(62.7%)	0(0.0%)	0(0.0%)	330(28.8%)
2 整理解雇	82(14.1%)	17(4.9%)	3(2.3%)	2(2.7%)	0(0.0%)	0(0.0%)	104(9.1%)
3 懲戒解雇	24(4.1%)	1(0.3%)	0(0.0%)	1(1.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	26(2.3%)
4 労働条件引下げ（賃金）	70(12.0%)	27(7.8%)	1(0.8%)	4(5.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	102(8.9%)
5 労働条件引下げ（退職金）	18(3.1%)	1(0.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	19(1.7%)
6 労働条件引下げ（その他）	3(0.5%)	4(1.2%)	1(0.8%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	8(0.7%)
7 在籍出向	5(0.9%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	5(0.4%)
8 配置転換	33(5.7%)	16(4.6%)	3(2.3%)	1(1.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	53(4.6%)
9 退職勧奨	55(9.4%)	25(7.2%)	4(3.0%)	9(12.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	93(8.1%)
10 懲戒処分	8(1.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	8(0.7%)
11 採用内定取消	22(3.8%)	1(0.3%)	3(2.3%)	3(4.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	29(2.5%)
12 雇止め	0(0.0%)	69(20.0%)	36(27.3%)	4(5.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	109(9.5%)
13 昇給、昇格	1(0.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.1%)
14 自己都合退職	29(5.0%)	27(7.8%)	7(5.3%)	0(0.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	64(5.6%)
15 その他の労働条件	33(5.7%)	36(10.4%)	8(6.1%)	2(2.7%)	1(25.0%)	0(0.0%)	80(7.0%)
16 育児・介護休業等	1(0.2%)	1(0.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(0.2%)
17 募集	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
18 採用	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
19 定年等	1(0.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.1%)
20 年齢差別	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
21 障害者差別	1(0.2%)	1(0.3%)	0(0.0%)	1(1.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	3(0.3%)
22 雇用管理改善、その他	5(0.9%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(1.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	6(0.5%)
23 労働契約の承継	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
24 いじめ・嫌がらせ	129(22.1%)	86(24.9%)	33(25.0%)	10(13.3%)	1(25.0%)	1(20.0%)	260(22.7%)
25 教育訓練	1(0.2%)	0(0.0%)	1(0.8%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(0.2%)
26 人事評価	11(1.9%)	1(0.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	12(1.0%)
27 賠償	15(2.6%)	3(0.9%)	0(0.0%)	1(1.3%)	0(0.0%)	1(20.0%)	20(1.7%)
28 セクハラ	1(0.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.1%)
29 母性健康管理	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
30 メンタル・ヘルス	21(3.6%)	8(2.3%)	3(2.3%)	2(2.7%)	0(0.0%)	0(0.0%)	34(3.0%)
31 その他	50(8.6%)	22(6.4%)	15(11.4%)	7(9.3%)	2(50.0%)	3(60.0%)	99(8.7%)
人数	583	345	132	75	4	5	1144

第 1-2-4 表 就状況別にみた申請内容（雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ）

	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	その他	不明	合計
雇用終了	373(64.0%)	234(67.8%)	82(62.1%)	66(86.8%)	1(25.0%)	0(0.0%)	756(66.1%)
いじめ・嫌がらせ	129(22.1%)	86(24.9%)	33(25.0%)	10(13.3%)	1(25.0%)	1(20.0%)	260(22.7%)
労働条件引下げ	90(15.4%)	32(9.3%)	2(1.5%)	4(5.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	128(11.2%)

「派遣」については、「雇用終了」が 62.1%、「いじめ・嫌がらせ」が 25.0%であり、「労働条件引下げ」は 1.5%と少ない。

「試用期間」については「雇用終了」が 86.8%と圧倒的に多く、「いじめ・嫌がらせ」が 13.3%、「労働条件引下げ」が 5.3%となっている。

3 終了区分

全体の終了区分は、「合意成立」が 30.2%、「取下げ等」が 8.5%、「被申請人の不参加による打ち切り」が 42.7%、「不合意」が 18.4%、「制度対象外事案」が 0.1%である。

第 1-3-1 表は就労状況別にみた終了区分を示したものである。「正社員」の場合、「合意成立」が 27.8%、「取下げ等」が 9.9%、「被申請人の不参加による打ち切り」が 46.0%、「不合意」が 16.3%である。

「直用非正規」は、「合意成立」が 31.6%、「取下げ等」が 5.8%、「被申請人の不参加による打ち切り」が 40.9%、「不合意」が 21.7%である。また、「派遣」は、「合意成立」が 31.8%、「取下げ等」が 9.1%、「被申請人の不参加による打ち切り」が 37.9%、「不合意」が 20.5%となっている。

「正社員」は非正規と比べて、若干ではあるが、「合意成立」の比率が低く、「被申請人の不参加による打ち切り」の比率が高い。

なお、「試用期間」の場合、「合意成立」が 41.3%と高めの数字が出ている。

第 1-3-2 表は、終了区分を申請内容別にみたものである。そのうち、件数の多い「雇用終了」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件引下げ」についてみたものを第 1-3-3 表として示している。

第 1-3-1 表 就労状況別にみた終了区分

	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。

第 1-3-2 表 申請内容別にみた終了区分

	合意成立	取下げ等	被申請人の不参加による打ち切り	不都合	制度対象外事案	合計
1 普通解雇	98 (29.7%)	26 (7.9%)	151 (45.8%)	54 (16.4%)	1 (0.3%)	3300 (100.0%)
2 整理解雇	22 (21.2%)	12 (11.5%)	60 (57.7%)	10 (9.6%)	0 (0.0%)	104 (100.0%)
3 懲戒解雇	6 (23.1%)	4 (15.4%)	10 (38.5%)	6 (23.1%)	0 (0.0%)	26 (100.0%)
4 労働条件引下げ(賃金)	26 (25.5%)	13 (12.7%)	43 (42.2%)	20(19.6%)	0 (0.0%)	102 (100.0%)
5 労働条件引下げ(退職金)	5 (26.3%)	0 (0.0%)	10 (52.6%)	4 (21.1%)	0 (0.0%)	19 (100.0%)
6 労働条件引下げ(その他)	3 (37.5%)	1 (12.5%)	4 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (100.0%)
7 在籍出向	1 (20.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)	2 (40.0%)	0 (0.0%)	5 (100.0%)
8 配置転換	13 (24.5%)	7 (13.2%)	19 (35.8%)	14 (26.4%)	0 (0.0%)	53 (100.0%)
9 退職勧奨	27 (29.0%)	4 (4.3%)	51 (54.8%)	11 (11.8%)	0 (0.0%)	93 (100.0%)
10 懲戒処分	4 (50.0%)	1 (12.5%)	3 (37.5%)	0 (0.0%)	0(0.0%)	8 (100.0%)
11 採用内定取消	15 (51.7%)	5 (17.2%)	8 (27.6%)	1 (3.4%)	0 (0.0%)	29 (100.0%)
12 雇止め	37 (33.9%)	5 (4.6%)	30 (27.5%)	37 (33.9%)	0 (0.0%)	109 (100.0%)
13 昇給、昇格	0(0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
14 自己都合退職	27 (42.2%)	4 (6.2%)	19 (29.7%)	14 (21.9%)	0 (0.0%)	64 (100.0%)
15 その他の労働条件	27 (33.8%)	10 (12.5%)	37 (46.2%)	6 (7.5%)	0 (0.0%)	80 (100.0%)
16 育児・介護休業等	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (100.0%)
17 募集	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
18 採用	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
19 定年等	1 (100.0%)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	1 (100.0%)
20 年齢差別	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
21 障害者差別	2 (66.7%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)
22 雇用管理改善、その他	3 (50.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (100.0%)
23 労働契約の承継	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
24 いじめ・嫌がらせ	80 (30.8%)	17 (6.5%)	96 (36.9%)	67 (25.8%)	0 (0.0%)	260 (100.0%)
25 教育訓練	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	2 (100.0%)
26 人事評価	5 (41.7%)	0 (0.0%)	3 (25.0%)	4 (33.3%)	0 (0.0%)	12 (100.0%)
27 賠償	9 (45.0%)	2 (10.0%)	8 (40.0%)	1 (5.0%)	0 (0.0%)	20 (100.0%)
28 セクハラ	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
29 母性健康管理	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
30 メンタル・ヘルス	10 (29.4%)	4 (11.8%)	11 (32.4%)	9 (26.5%)	0 (0.0%)	34 (100.0%)
31 その他	22 (22.2%)	7 (7.1%)	50 (50.5%)	19 (19.2%)	1 (1.0%)	99 (100.0%)
合計	346 (30.2%)	97 (8.5%)	489 (42.7%)	211 (18.4%)	1 (0.1%)	1144 (100.0%)

第 1-3-3 表 申請内容別にみた終了区分（雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ）

	合意成立	取下げ等	被申請人の不参加による打ち切り	不都合	制度対象外事案	合計
雇用終了	233 (30.8%)	60 (7.9%)	329 (43.5%)	133 (17.6%)	1 (0.1%)	756 (100.0%)
いじめ・嫌がらせ	80 (30.8%)	17 (6.5%)	96 (36.9%)	67 (25.8%)	0 (0.0%)	260 (100.0%)
労働条件引下げ	34 (26.6%)	14 (10.9%)	56 (43.8%)	24 (18.8%)	0 (0.0%)	128 (100.0%)

「雇用終了」のうち「合意成立」が 30.8%、「取下げ等」が 7.9%、「被申請人の不参加による打ち切り」が 43.5%、「不都合」が 17.6%である。

「いじめ・嫌がらせ」については、「合意成立」が 30.8%、「取下げ等」が 6.5%となっているが、「不都合」が 25.8%と若干高く、「被申請人の不参加による打ち切り」が 36.9%と若干低めである。

「労働条件引下げ」は、「合意成立」が 26.6%と若干低く、「取下げ等」が 10.9%、「被申

請人の不参加による打ち切り」が 43.8%、「不合意」が 18.8%となっている。

4 あっせんの手続き

あっせんの端緒は、「相談」によるものが 78.1%と圧倒的に多く、「助言指導」が 8.2%、「その他」が 2.9%である。

あっせんにかかる日数は、第 1-4-1 表に示す通り、終了区分ごとに異なる。「被申請人の不参加による打ち切り」の場合、「8～14 日間」が 41.5%、「15～30 日間」が 47.6%となっている。

「合意成立」は、「31～60 日間」が 63.6%と最も多く、「不合意」の場合も「31～60 日間」が 65.4%と、比較的短期間であっせんの結果が出ることになる。

なお、「合意成立」の 20.8%、「不合意」の 22.3%が、「61 日間以上」にわたるあっせんとなっている。

第 1-4-1 表 終了区分別あっせん日数

	1～7 日間	8～14 日間	15～30 日間	31～60 日間	61 日間以上	不明	合計
合意成立	0 (0.0%)	1 (0.3%)	53 (15.3%)	220 (63.6%)	72 (20.8%)	0 (0.0%)	346 (100.0%)
取下げ等	19 (19.6%)	10 (10.3%)	23 (23.7%)	30 (30.9%)	15 (15.5%)	0 (0.0%)	97 (100.0%)
被申請人の不参加による打ち切り	17 (3.5%)	203 (41.5%)	233 (47.6%)	30 (6.1%)	5 (1.0%)	1 (0.2%)	489 (100.0%)
不合意	0 (0.0%)	0 (0.0%)	26 (12.3%)	138 (65.4%)	47 (22.3%)	0 (0.0%)	211 (100.0%)
制度対象外事案	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
合計	36 (3.1%)	214 (18.7%)	336 (29.4%)	418 (36.5%)	139 (12.2%)	1 (0.1%)	1144 (100.0%)

5 請求金額

第 1-5-1 表は、請求金額別にみた終了区分を示したものである。40 万円未満の請求をしている事案では 40%を超える「合意成立」率を示している（ただし、20 万円以上 30 万円未満については 33.3%と若干低めではある）。だが、40 万円以上になると比率は徐々に低下している。

他方、20 万円以上の請求になると「被申請人の不参加による打ち切り」の比率が高くなる傾向にある。「不合意」については特徴のある結果は出ていないが、あっせん開始時に提示された請求金額が高ければ、そもそもあっせんに参加しない可能性がうかがえる。

つぎに、就労状況別にみた請求金額が、第 1-5-2 表である。「正社員」は比較的高額の請求をしており、50 万円以上 100 万円未満が 18.7%、100 万円以上 500 万円未満が 27.8%となっている。また、「試用期間」は、50 万円以上 100 万円未満が 21.3%、100 万円以上 500 万円未満も 21.3%となっており、「正社員」並みに比較的高めの請求をしている。

第 1-5-1 表 請求金額別にみた終了区分

	合意成立	取下げ等	被申請人の 不参加による 打ち切り	不都合	制度対象 外事案	合計
1～49999 円	4 (40.0%)	0 (0.0%)	6 (60.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	10 (100.0%)
50000～99999 円	9 (50.0%)	1 (5.6%)	6 (33.3%)	2 (11.1%)	0 (0.0%)	18 (100.0%)
100000～199999 円	37 (48.7%)	10 (13.2%)	20 (26.3%)	9 (11.8%)	0 (0.0%)	76 (100.0%)
200000～299999 円	33 (33.3%)	7 (7.1%)	47 (47.5%)	12 (12.1%)	0 (0.0%)	99 (100.0%)
300000～399999 円	38 (40.0%)	8 (8.4%)	41 (43.2%)	8 (8.4%)	0 (0.0%)	95 (100.0%)
400000～499999 円	14 (38.9%)	0 (0.0%)	17 (47.2%)	5 (13.9%)	0 (0.0%)	36 (100.0%)
500000～999999 円	73 (32.7%)	16 (7.2%)	83 (37.2%)	50 (22.4%)	1 (0.4%)	223 (100.0%)
1000000～4999999 円	79 (29.4%)	15 (5.6%)	125 (46.5%)	50 (18.6%)	0 (0.0%)	269 (100.0%)
5000000～9999999 円	9 (22.5%)	6 (15.0%)	12 (30.0%)	13 (32.5%)	0 (0.0%)	40 (100.0%)
10000000 円以上	4 (17.4%)	3 (13.0%)	13 (56.5%)	3 (13.0%)	0 (0.0%)	23 (100.0%)
不明	46 (18.0%)	31 (12.2%)	119 (46.7%)	59 (23.1%)	0 (0.0%)	255 (100.0%)
合計	346 (30.2%)	97 (8.5%)	489 (42.7%)	211 (18.4%)	1 (0.1%)	1144 (100.0%)

第 1-5-2 表 就労状況別にみた請求金額

	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	不明	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%)

他方、「直用非正規」は、「正社員」と同程度の金額を請求しているものの、もう一方で10万円以上20万円未満が13.6%、20万円以上30万円未満が10.1%と比較的低額の請求をしている傾向もある。「派遣」も20万円以上30万円未満が11.4%、30万円以上40万円未満が11.4%と比較的低額の請求をしている。

なお、請求には謝罪、撤回、行為の中止などもあり、必ずしも金銭のみの請求が行われているわけではない。

申請内容別にみた請求金額は、次ページの第1-5-3表に示す通りである。そのうち、件数の多い「雇用終了」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件引下げ」についてみたものを第1-5-4表として示している。

「雇用終了」「いじめ・嫌がらせ」「労働条件引下げ」のいずれも100万円以上500万円未満の請求をしている案件の比率が最も高い（「雇用終了」26.2%、「いじめ・嫌がらせ」25.4%、「労働条件引下げ」16.4%）。ついで、50万円以上100万円未満の請求が多い（「雇用終了」21.4%、「いじめ・嫌がらせ」23.8%、「労働条件引下げ」13.3%）。

第1-5-3表 申請内容別にみた請求金額

	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	不明	合計
1 普通解雇	1 (0.3%)	0 (0.0%)	31 (9.4%)	39 (11.8%)	21 (6.4%)	11 (3.3%)	67 (20.3%)	79 (23.9%)	12 (3.6%)	6 (1.8%)	63 (19.1%)	330 (100.0%)
2 整理解雇	0 (0.0%)	1 (1.0%)	2 (1.9%)	5 (4.8%)	8 (7.7%)	1 (1.0%)	26 (25.0%)	50 (48.1%)	3 (2.9%)	0 (0.0%)	8 (7.7%)	104 (100.0%)
3 懲戒解雇	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (3.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (30.8%)	1 (3.8%)	0 (0.0%)	16 (61.5%)	26 (100.0%)
4 労働条件引下げ (賃金)	4 (3.9%)	4 (3.9%)	10 (9.8%)	10 (9.8%)	6 (5.9%)	2 (2.0%)	16 (15.7%)	12 (11.8%)	9 (8.8%)	4 (3.9%)	25 (24.5%)	102 (100.0%)
5 労働条件引下げ (退職金)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.3%)	7 (36.8%)	1 (5.3%)	1 (5.3%)	9 (47.4%)	19 (100.0%)
6 労働条件引下げ (その他)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2(25.0%)	0(0.0%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	0(0.0%)	2 (25.0%)	0(0.0%)	0 (0.0%)	2 (25.0%)	8 (100.0%)
7 在籍出向	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (60.0%)	5 (100.0%)
8 配置転換	0 (0.0%)	1 (1.9%)	3 (5.7%)	1 (1.9%)	1 (1.9%)	2 (3.8%)	7 (13.2%)	4 (7.5%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)	33 (62.3%)	53 (100.0%)
9 退職勧奨	1 (1.1%)	2 (2.2%)	11 (11.8%)	6 (6.5%)	10 (10.8%)	6 (6.5%)	14 (15.1%)	21 (22.6%)	3 (3.2%)	2 (2.2%)	17 (18.3%)	93 (100.0%)
10 懲戒処分	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (37.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)	4 (50.0%)	8 (100.0%)
11 採用内定取消	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (6.9%)	6 (20.7%)	5 (17.2%)	0 (0.0%)	7 (24.1%)	8 (27.6%)	1 (3.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	29 (100.0%)
12 雇止め	0 (0.0%)	2 (1.8%)	4 (3.7%)	9 (8.3%)	12 (11.0%)	8 (7.3%)	33 (30.3%)	21 (19.3%)	1 (0.9%)	3 (2.8%)	16 (14.7%)	109 (100.0%)
13 昇給、昇格	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 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)
14 自己都合退職	1 (1.6%)	2 (3.1%)	9 (14.1%)	4 (6.2%)	7 (10.9%)	2 (3.1%)	15 (23.4%)	11 (17.2%)	1 (1.6%)	1 (1.6%)	11 (17.2%)	64 (100.0%)
15 その他の労働 条件	2 (2.5%)	6 (7.5%)	9 (11.2%)	8 (10.0%)	9 (11.2%)	0 (0.0%)	10 (12.5%)	9 (11.2%)	3 (3.8%)	2 (2.5%)	22 (27.5%)	80 (100.0%)
16 育児・介護休業 等	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0(0.0%)	2 (100.0%)
17 募集	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
18 採用	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
19 定年等	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%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1(100.0%)
20 年齢差別	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
21 障害者差別	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)
22 雇用管理改善、 その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	6 (100.0%)
23 労働契約の承 継	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
24 いじめ・嫌がら せ	1 (0.4%)	3 (1.2%)	10 (3.8%)	17 (6.5%)	22 (8.5%)	9 (3.5%)	62 (23.8%)	66 (25.4%)	13 (5.0%)	12 (4.6%)	45 (17.3%)	260 (100.0%)
25 教育訓練	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (100.0%)
26 人事評価	0 (0.0%)	1 (8.3%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)	4 (33.3%)	2 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (25.0%)	12 (100.0%)
27 賠償	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.0%)	3 (15.0%)	1 (5.0%)	1 (5.0%)	2 (10.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	12 (60.0%)	20 (100.0%)
28 セクハラ	0 (0.0%)	0 (0.0%)	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%)	1(100.0)
29 母性健康管理	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
30 メンタル・ヘル ス	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (2.9%)	2 (5.9%)	0 (0.0%)	10 (29.4%)	13 (38.2%)	2 (5.9%)	1 (2.9%)	5 (14.7%)	34 (100.0%)
31 その他	1 (1.0%)	1 (1.0%)	4 (4.0%)	4 (4.0%)	3 (3.0%)	4 (4.0%)	18 (18.2%)	23 (23.2%)	0 (0.0%)	2 (2.0%)	39 (39.4%)	99 (100.0%)

第 1-5-4 表 申請内容別にみた請求金額（雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ）

	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	合計
雇用終了	3 (0.4%)	7 (0.9%)	59 (7.8%)	70 (9.3%)	63 (8.3%)	28 (3.7%)	162 (21.4%)	198 (26.2%)	23 (3.0%)	12 (1.6%)	131 (17.3%)	756 (100.0%)
いじめ・嫌がらせ	1 (0.4%)	3 (1.2%)	10 (3.8%)	17 (6.5%)	22 (8.5%)	9 (3.5%)	62 (23.8%)	66 (25.4%)	13 (5.0%)	12 (4.6%)	45 (17.3%)	260 (100.0%)
労働条件引下げ	4 (3.1%)	4 (3.1%)	12 (9.4%)	10 (7.8%)	7 (5.5%)	3 (2.3%)	17 (13.3%)	21 (16.4%)	10 (7.8%)	5 (3.9%)	35 (27.3%)	128 (100.0%)

6 解決金額

就労状況別にみた解決金額を示したものが、第 1-6-1 表である。「正社員」の場合、10 万円以上 40 万円未満に集中しており、1 円以上 5 万円未満が 4.3%、5 万円以上 10 万円未満が 4.9%と低額解決となる比率は比較的低い。50 万円以上 100 万円未満も 11.7%ある。

他方、「直用非正規」の場合、1 円以上 5 万円未満が 13.8%、5 万円以上 10 万円未満が 16.5%、「派遣」の場合、それぞれ 14.3%、21.4%と、「正社員」に比べて低額解決になる傾向にある。これは、そもそも低額請求をしていることによると思われるが、高額請求をしても非正規の場合、希望通りにいかず低額の解決金を受け取っていることが請求時と解決時の比率を比較することによりうかがい知れる。

「試用期間」については、請求金額は比較的高額であったものの、解決金額は 30 万円未満に集中している。

なお、請求と同様に、解決には謝罪、撤回、行為の中止などもあり、必ずしも金銭のみの解決が行われているわけではない。

第 1-6-1 表 就労状況別にみた解決金額

	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%)

次ページに、申請内容別にみた解決金額として表 1-6-2 表を示している。第 1-6-3 表は、「雇用終了」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件引下げ」についてみたものであり、それぞれ傾向が異なる。

「雇用終了」は 5 万円以上 40 万円未満が 65.7%となっている。ただし、1000 万円を超える解決金を受け取ったケースもある。

第 1-6-2 表 申請内容別にみた解決金額

	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
1 普通解雇	9(9.2%)	15(15.3%)	26(26.5%)	14(14.3%)	8(8.2%)	6(6.1%)	11(11.2%)	4(4.1%)	1(1.0%)	0(0.0%)	4(4.1%)	98(100.0%)
2 整理解雇	0(0.0%)	1(4.5%)	10(45.5%)	0(0.0%)	5(22.7%)	0(0.0%)	2(9.1%)	2(9.1%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(9.1%)	22(100.0%)
3 懲戒解雇	0(0.0%)	1(16.7%)	2(33.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(16.7%)	0(0.0%)	2(33.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	6(100.0%)
4 労働条件引下げ (賃金)	6(23.1%)	1(3.8%)	6(23.1%)	2(7.7%)	5(19.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(3.8%)	0(0.0%)	0(0.0%)	5(19.2%)	26(100.0%)
5 労働条件引下げ (退職金)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(20.0%)	0(0.0%)	1(20.0%)	0(0.0%)	1(20.0%)	2(40.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	5(100.0%)
6 労働条件引下げ (その他)	0(0.0%)	1(33.3%)	1(33.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(33.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	3(100.0%)
7 在籍出向	0(0.0%)	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%)	1(100.0%)
8 配置転換	0(0.0%)	0(0.0%)	4(30.8%)	1(7.7%)	2(15.4%)	2(15.4%)	2(15.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(15.4%)	13(100.0%)
9 退職勧奨	2(7.4%)	7(25.9%)	4(14.8%)	4(14.8%)	6(22.2%)	1(3.7%)	1(3.7%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(7.4%)	27(100.0%)
10 懲戒処分	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(50.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(25.0%)	4(100.0%)
11 採用内定取消	0(0.0%)	2(13.3%)	3(20.0%)	5(33.3%)	2(13.3%)	0(0.0%)	3(20.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	15(100.0%)
12 雇止め	5(13.5%)	4(10.8%)	8(21.6%)	4(10.8%)	5(13.5%)	2(5.4%)	4(10.8%)	3(8.1%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(5.4%)	37(100.0%)
13 昇給、昇格	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
14 自己都合退職	3(11.1%)	4(14.8%)	5(18.5%)	4(14.8%)	4(14.8%)	2(7.4%)	2(7.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(3.7%)	2(7.4%)	27(100.0%)
15 その他の労働条件	6(22.2%)	5(18.5%)	6(22.2%)	3(11.1%)	1(3.7%)	0(0.0%)	1(3.7%)	1(3.7%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4(14.8%)	27(100.0%)
16 育児・介護休業等	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%)	0(0.0%)	1(100.0%)
17 募集	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
18 採用	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
19 定年等	0(0.0%)	0(0.0%)	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%)	1(100.0%)
20 年齢差別	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
21 障害者差別	0(0.0%)	1(50.0%)	0(0.0%)	1(50.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(100.0%)
22 雇用管理改善、その 他	0(0.0%)	0(0.0%)	1(33.3%)	2(66.7%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	3(100.0%)
23 労働契約の承継	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
24 いじめ・嫌がらせ	5(6.2%)	6(7.5%)	22(27.5%)	16(20.0%)	12(15.0%)	8(10.0%)	4(5.0%)	2(2.5%)	0(0.0%)	1(1.2%)	4(5.0%)	80(100.0%)
25 教育訓練	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
26 人事評価	2(40.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(20.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(20.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(20.0%)	5(100.0%)
27 賠償	0(0.0%)	1(11.1%)	1(11.1%)	1(11.1%)	0(0.0%)	1(11.1%)	0(0.0%)	1(11.1%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4(44.4%)	9(100.0%)
28 セクハラ	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%)
29 母性健康管理	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)	0(-)
30 メンタル・ヘルス	0(0.0%)	1(10.0%)	1(10.0%)	1(10.0%)	4(40.0%)	0(0.0%)	1(10.0%)	1(10.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(10.0%)	10(100.0%)
31 その他	2(9.1%)	3(13.6%)	2(9.1%)	5(22.7%)	2(9.1%)	5(22.7%)	0(0.0%)	2(9.1%)	1(4.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(9.1%)

第 1-6-3 表 申請内容別にみた解決金額（雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ）

	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
雇用終了	19 (8.2%)	34 (14.6%)	58 (24.9%)	31 (13.3%)	30 (12.9%)	12 (5.2%)	23 (9.9%)	12 (5.2%)	1 (0.4%)	1 (0.4%)	12 (5.2%)	233 (100.0%)
いじめ・嫌がらせ	5 (6.2%)	6 (7.5%)	22 (27.5%)	16 (20.0%)	12 (15.0%)	8 (10.0%)	4 (5.0%)	2 (2.5%)	0 (0.0%)	1 (1.2%)	4 (5.0%)	80 (100.0%)
労働条件引下げ	6 (17.6%)	2 (5.9%)	8 (23.5%)	2 (5.9%)	6 (17.6%)	0 (0.0%)	2 (5.9%)	3 (8.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (14.7%)	34 (100.0%)

「いじめ・嫌がらせ」は10万円以上50万円未満が72.5%を占め、「雇用終了」と比べて若干高額の解決金額を受け取る傾向があり、1000万円を超えるケースもある。

「労働条件の引下げ」は若干低めの解決金額を受け取る傾向があり、10万円以上20万円未満が23.5%、1円以上5万円未満と30万円以上40万円未満が17.6%を占める。

7 請求金額別にみた解決金額

第1-7-1表は請求金額別にみた解決金額を示したものである。30万円以上40万円未満の請求をした場合、10万円以上20万円未満の解決金を受け取ったケースが55.3%というように、請求金額よりも低額の解決金額を受け取る傾向にある。

また、100万円以上500万円未満の請求をした場合、50万円以上100万円未満の解決金を受け取ったケースが21.5%、500万円以上1000万円未満の請求をした場合、100万円以上500万円未満の解決金を受け取ったケースが22.2%ある。事案によっては比較的高い解決金額を受け取るケースもある。

第1-7-1表 請求金額別にみた解決金額

請求金額 \ 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
1~49999円	4(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%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
50000~99999円	7(77.8%)	2(22.2%)	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(0.0%)	9(100.0%)
100000~199999円	9(24.3%)	16(43.2%)	12(32.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	37(100.0%)
200000~299999円	3(9.1%)	11(33.3%)	11(33.3%)	5(15.2%)	1(3.0%)	0(0.0%)	2(6.1%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	33(100.0%)
300000~399999円	4(10.5%)	1(2.6%)	21(55.3%)	7(18.4%)	4(10.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(2.6%)	38(100.0%)
400000~499999円	1(7.1%)	1(7.1%)	4(28.6%)	2(14.3%)	4(28.6%)	2(14.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	14(100.0%)
500000~999999円	3(4.1%)	3(4.1%)	17(23.3%)	15(20.5%)	19(26.0%)	8(11.0%)	6(8.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2(2.7%)	73(100.0%)
1000000~4999999円	1(1.3%)	4(5.1%)	13(16.5%)	12(15.2%)	14(17.7%)	6(7.6%)	17(21.5%)	8(10.1%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4(5.1%)	79(100.0%)
5000000~9999999円	0(0.0%)	0(0.0%)	2(22.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(11.1%)	1(11.1%)	2(22.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	3(33.3%)	9(100.0%)
10000000円以上	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(25.0%)	2(50.0%)	0(0.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
不明	1(2.2%)	5(10.9%)	4(8.7%)	4(8.7%)	5(10.9%)	1(2.2%)	2(4.3%)	5(10.9%)	1(2.2%)	0(0.0%)	18(39.1%)	46(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%)

8 まとめ

- (1) 2008年度における4局のあっせん件数は1,144件で、そのうち「労働者」による申請が大多数を占め、「使用者」による申請は少ない。「男性」に関わる案件が「女性」よりも若干多い。就労状況は、「正社員」が過半数を占め、「直用非正規」が約3割である。「派遣」は1割強であるが、労働市場全体の派遣労働者が占める割合に鑑みれば、あっせん申請の比率は高いと言える。また、「試用期間」に紛争が発生し、あっせん申請したものも一定数を占める。就労状況別に性別をみると、「正社員」は男性が、「直用非正規」は女性が占める割合が高い。「派遣」は若干女性の方の比率が高いが、男女ほぼ半々となっている。試用期間は男性の比率が高い。申請人の企業における労働者数は、100人未満の企業におけるあっせん件数が多数を占める。100人未満の企業においては社内の苦情処理制度が整備されていないことが予想され、あっせん申請という形で紛争が外部化していることも考えられよう。また、労働組合の有無については、無いと答えている案件が圧倒的に多い。労働者は不満や苦情があっても、会社に労働組合がないため、それを訴えることができず、解決を模索してあっせん申請をしていると思われる。
- (2) 申請内容の件数と比率をみると、最も多いのが「雇用終了」であり、ついで「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件引下げ（賃金、退職金、その他）」という順になっている。就労状況別の申請内容について、「正社員」のうち「雇用終了」は6割半ば、「いじめ・嫌がらせ」は2割強、「労働条件引下げ」は1割強を占める。「直用非正規」「派遣」のうち「雇用終了」、「いじめ・嫌がらせ」は「正社員」と同程度の比率であるが、「労働条件引下げ」は少ない。「試用期間」については「雇用終了」が圧倒的に多い。
- (3) 全体の終了区分は、「合意成立」が約3割にのぼる。ただし、「被申請人の不参加による打ち切り」が4割強で、「不合意」が2割弱ある。終了区分を就労状況別にみると、「正社員」は非正規と比べて、若干ではあるが、「合意成立」の比率が低く、「被申請人の不参加による打ち切り」の比率が高い。なお、「試用期間」の場合、「合意成立」が4割強と高めの数字が出ている。
- (4) あっせんの端緒は、「相談」によるものが圧倒的に多い。あっせんにかかる日数は、終了区分ごとに異なる。「被申請人の不参加による打ち切り」の場合、8日～30日の間が大多数を占める。「合意成立」は、31～60日間で最も多く、「不合意」の場合も31～60日間で多い。比較的短期間であっせんの結果が出るといえよう。
- (5) 請求金額別の終了区分をみると、40万円未満の請求をしている事案では40%を超える「合意成立」率を示している。だが、40万円以上になると比率は徐々に低下している。他

方、20万円以上の請求になると「被申請人の不参加による打ち切り」の比率が高くなる傾向にある。「不都合」の場合については、特徴のある結果は出ていないが、あっせん開始時に提示された請求金額が高ければ、被申請人（使用者）がそもそもあっせんに参加しない可能性がうかがえる。つぎに、請求金額を就労状況別にみると、「正社員」は比較的高額の請求をしている。また、「試用期間」も「正社員」並みに比較的高めの請求をしている。他方、「直用非正規」は、「正社員」と同程度の金額を請求しているものの、もう一方で比較的低額の請求をしている傾向もある。「派遣」も比較的低額の請求をしている。また、請求金額を申請内容別にみると、「雇用終了」「いじめ・嫌がらせ」「労働条件引下げ」のいずれも100万円以上500万円未満の請求をしている比率が最も高い。ついで、50万円以上100万円未満の請求が多い。

- (6) 解決金額を就労状況別にみると、「正社員」の場合、低額解決となる比率は比較的低い。他方、「直用非正規」「派遣」の場合、「正社員」に比べて低額解決になる傾向にある。これは、そもそも低額請求をしていることによると思われるが、高額請求をしても非正規の場合、希望通りにいかず低額の解決金を受け取っていることが請求時と解決時の比率を比較することによりうかがい知れる。「試用期間」については、請求金額は比較的高額であったものの、解決金額は30万円未満に集中している。また、解決金額を申請内容別にみると、「雇用終了」は5万円以上40万円未満に集中している。ただし、1000万円を超える解決金を受け取ったケースもある。「いじめ・嫌がらせ」は10万円以上50万円未満に集中しており、「雇用終了」と比べ若干高額の解決金を受けとっている。「労働条件の引下げ」は若干低めの傾向がある。
- (7) 解決金額を請求金額別にみると、請求金額よりも低額の解決金額を受け取る傾向にある。また、事案によっては比較的高い解決金額を受け取るケースもある。

第2章 雇用終了事案の分析

第1節 はじめに

第1章で見たように、2008年度における4局のあっせん事案1,144件のうち、解雇、雇止め、退職勧奨、自己都合退職などの雇用終了事案は合わせて756件と、過半数の66.1%を占めている。また、社会的にも雇用終了事案は個別労働関係紛争のもっとも典型的な類型として注目されている。

一方、労働法制においては、2003年の労働基準法改正により判例の解雇権濫用法理が実定法上に条文化され、2007年に労働契約法に規定が移されたが、具体的にどのような理由でどのような雇用終了が発生した場合に、どのような判断がされるかについては、経営上の理由による解雇についての整理解雇4要件（ないし4要素）を除けば定式化された基準はほとんど存在せず、個別事案ごとに裁判所の判断に委ねられているのが実態である。また、日本の判例法理では基本的に権利濫用による解雇無効及びその類推適用という法的構成をとることから金銭解決の余地がなく、裁判によらず解決を図る際に拠るべき金銭解決の水準も社会的に形成されているとは言いがたい。

このような実体法的な意味においては、日本の解雇法制は未だに、上記労働基準法改正前に島田陽一教授が評したように、「解雇法制が、ないようである、あるようでない」¹という状況にあるとも言える。ただし、島田教授が述べている「現在では、労働者が解雇の不当性を争うためには、訴訟を起こさねばならない。しかし、裁判というものは、一般労働者には大変敷居の高いものである。この結果、多くの労働者は、裁判を提起することをあきらめて、解雇のリスクを自ら背負うことになって」おり、「労働法の教科書には描かれている解雇規制が、本当に必要な人には利用されていないか、またはほとんど知られていないという深刻な状況」については、その後の個別労働紛争解決法や労働審判法の施行によって、かなりの変化が見られる。膨大な数の雇用終了事案が労働局のあっせんや労働審判に持ち出されるようになってきているからである。

そこで本章では、この多数に上る雇用終了事案について、統計的分析によりその全体的傾向を明らかにするとともに、とりわけ具体的にどのような理由で雇用終了がなされているのかという点に焦点を当てて、分析を行う²。

本章で分析に用いる雇用終了理由類型は、本研究において個別事案を丹念に読み込む中で分類されたものであり、労働局が付した雇用終了形態とは必ずしも一致しない。たとえば、

¹ 島田陽一「解雇規制をめぐる立法論の課題」(『日本労働法学会誌99号』法律文化社、2002年) p75～。

² 雇用終了理由類型ごとに裁判例を分析した研究として、大変古いものであるが、小西國友「解雇の自由—判例理論を中心として」(1)～(6・完)(『法学協会雑誌』86巻9,10,11,12号、87巻1,2号)がある。

内容的に経営上の理由によるものでも整理解雇ではなく普通解雇となっているものや、非行を理由とするものでも懲戒解雇ではなく普通解雇となっているものは非常に多い。また、ある事案が解雇であるのか退職勧奨であるのかそれとも自己都合退職であるのかは、使用者側と労働者側の具体的な発言の趣旨をどう捉えるかによって極めて微妙な判断を要するものである上に、そのどれに当たるか自体が労使間の争点となっている事案も少なからずあり、安易に分類しても分析上あまり有用性があるとは言えない。

本章において用いる雇用終了理由類型は以下の19類型である。

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

以下、第2節では若干の統計的分析を行い、雇用終了事案の全貌を概観する。その上で第3節においては、雇用終了事案全756件をこれら19類型に分類して、現在の日本社会における雇用終了の実態を明らかにする。また、第4節においては、その他の側面から若干の分析を行う。

第2節 雇用終了事案の統計的分析

1. 雇用終了事案と全事案の比較

(1) 性別

雇用終了事案における男女の比率は、男性が56.9%、女性が42.6%と、全事案における男女の比率とほぼ同じであり、男性がやや多い。

第2-1表

雇用終了	件数	パーセント	全事案	件数	パーセント
男	430	56.9%	男	644	56.3%
女	322	42.6%	女	487	42.6%
不明	4	0.5%	不明	13	1.1%
合計	756	100.0%	合計	1,144	100.0%

(2) 就労形態

雇用終了事案の約半数が正社員で、全事案における比率とほとんど変わらない。また、直用非正規労働者が3割強、派遣労働者が1割強という比率もほとんど同じである。つまり、雇用終了が紛争となる可能性は、正社員と非正規労働者でほとんど違いがないように見える。ただ、試用期間の割合が若干高いのは、試用期間中は雇用終了しやすいという意識があることを示しているともとれる。

第2-2表

雇用終了	件数	パーセント	全事案	件数	パーセント
正社員	374	49.5%	正社員	583	51.0%
直用非正規	233	30.8%	直用非正規	345	30.2%
派遣	82	10.8%	派遣	132	11.5%
試用期間	66	8.7%	試用期間	75	6.6%
その他	1	0.1%	その他	4	0.3%
不明	0	0.0%	不明	5	0.4%
合計	756	100.0%	合計	1,144	100.0%

(3) 企業規模

企業規模でみると、規模不明を除いても50人未満の小規模企業の労働者からの申請が48.2%と半分近く、100人未満では61.2%と過半数をはるかに超えている。これは全事案の50人未満で46.6%（100人未満では58.2%）とほぼ同傾向である。

企業規模と就労形態の関係を見ると、500人以上の大規模企業では派遣労働者に係る事案が多く、100人未満の小規模企業では正社員と直用非正規労働者に係る事案が多くなっている。これは、大企業ほど自ら直接雇用終了をするよりは派遣という間接的な形で行うことを好んでいることを示していると考えられる。興味深いのは、小規模企業において正社員と直

第 2-3 表

雇用終了	件数	パーセント	全事案	件数	パーセント
1～9 人	134	17.7%	1～9 人	183	16.0%
10～29 人	157	20.8%	10～29 人	230	20.1%
30～49 人	73	9.7%	30～49 人	120	10.5%
50～99 人	98	13.0%	50～99 人	133	11.6%
100～149 人	46	6.1%	100～149 人	65	5.7%
150～199 人	19	2.5%	150～199 人	30	2.6%
200～299 人	20	2.6%	200～299 人	39	3.4%
300～499 人	38	5.0%	300～499 人	49	4.3%
500～999 人	14	1.9%	500～999 人	26	2.3%
1000 人以上	26	3.4%	1000 人以上	43	3.8%
不明	131	17.3%	不明	226	19.8%
合計	756	100.0%	合計	1,144	100.0%

用非正規の比率に規模による影響があまり見られないことである。小規模企業においては、正社員は直用非正規に比べて雇用終了が困難であるという意識は薄いことを示しているとも受け取れる。また、30 人未満の零細企業に試用期間に係る事案が多いのは、零細企業ほど試用期間について文字通りに受け取り、判例法理を知らないことによるものとも考えられる。

第 2-4 表

雇用終了	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	その他	合計
1～9 人	69(51.5%)	44(32.8%)	4(3.0%)	16(11.9%)	1(0.7%)	134(100.0%)
10～29 人	74(47.1%)	50(31.8%)	9(5.7%)	24(15.3%)	0(0.0%)	157(100.0%)
30～49 人	33(45.2%)	24(32.9%)	11(15.1%)	5(6.8%)	0(0.0%)	73(100.0%)
50～99 人	66(67.3%)	20(20.4%)	6(6.1%)	6(6.1%)	0(0.0%)	98(100.0%)
100～149 人	15(32.6%)	18(39.1%)	8(17.4%)	5(10.9%)	0(0.0%)	46(100.0%)
150～199 人	10(52.6%)	6(31.6%)	3(15.8%)	0(0.0%)	0(0.0%)	19(100.0%)
200～299 人	10(50.0%)	4(20.0%)	5(25.0%)	1(5.0%)	0(0.0%)	20(100.0%)
300～499 人	7(18.4%)	23(60.5%)	8(21.1%)	0(0.0%)	0(0.0%)	38(100.0%)
500～999 人	6(42.9%)	2 (14.3%)	6(42.9%)	0(0.0%)	0(0.0%)	14(100.0%)
1000 人以上	7(26.9%)	7(26.9%)	10(38.5%)	2(7.7%)	0(0.0%)	26(100.0%)
不明	77(58.8%)	35(26.7%)	12(9.2%)	7(5.3%)	0(0.0%)	131(100.0%)
合計	374(49.5%)	233(30.8%)	82(10.8%)	66(8.7%)	1(0.1%)	756(100.0%)

全事案	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	その他	不明	合計
1～9 人	100 (54.6%)	57 (31.1%)	6 (3.3%)	17 (9.3%)	2 (1.1%)	1 (0.5%)	183 (100.0%)
10～29 人	111 (48.3%)	76 (33.0%)	16 (7.0%)	26 (11.3%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	230 (100.0%)
30～49 人	55 (45.8%)	35 (29.2%)	24 (20.0%)	6 (5.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	120 (100.0%)
50～99 人	92 (69.2%)	25 (18.8%)	10 (7.5%)	6 (4.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	133 (100.0%)
100～149 人	24 (36.9%)	24 (36.9%)	11 (16.9%)	6 (9.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	65 (100.0%)
150～199 人	16 (53.3%)	9 (30.0%)	3 (10.0%)	2 (6.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	30 (100.0%)
200～299 人	21 (53.8%)	9 (23.1%)	8 (20.5%)	1 (2.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	39 (100.0%)
300～499 人	16 (32.7%)	25 (51.0%)	8 (16.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	49 (100.0%)
500～999 人	10 (38.5%)	6 (23.1%)	10 (38.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	26 (100.0%)
1000 人以上	18 (41.9%)	12 (27.9%)	11 (25.6%)	2 (4.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	43 (100.0%)
不明	120 (53.1%)	67 (29.6%)	25 (11.1%)	9 (4.0%)	1 (0.4%)	4 (1.8%)	226 (100.0%)
合計	583 (51.0%)	345 (30.2%)	132 (11.5%)	75 (6.6%)	4 (0.3%)	5 (0.4%)	1,144 (100.0%)

(4) 合意成立の有無

合意成立は30%強で、不参加による打ち切りが4割以上を占めている。この傾向も全事案とほとんど変わらない。

第2-5表

雇用終了	件数	パーセント	全事案	件数	パーセント
合意成立	233	30.8%	合意成立	346	30.2%
取下げ等	60	7.9%	取下げ等	97	8.5%
不参加による打ち切り	329	43.5%	不参加による打ち切り	489	42.7%
不合意	133	17.6%	不合意	211	18.4%
制度対象外事案	1	0.1%	制度対象外事案	1	0.1%
合計	756	100.0%	合計	1144	100.0%

なお、合意成立の状況を就労形態別に見ると、正社員では被申請人の不参加による打ち切りの割合が極めて高く半分近くを占め、直用非正規がこれに次ぎ、派遣や試用期間はその割合が低いのに対し、合意成立は派遣と試用期間でいずれも4割強と多く、直用非正規ととりわけ正社員で少なくなっている。合意成立が正社員ほど少なく非正規性が強くなるほど多くなるのは、後述の解決金額との関係で、非正規性が強いほど低い金額による解決がされていることを反映している可能性があるが、そもそも不参加による打ち切りが正社員に近いほど多くなっているのは、個別紛争事案のこじれ具合が正社員では高いことを示しているのであろうか。

第2-6表

	正社員	直用非正規	派遣	その他	試用期間	合計
合意成立	102(27.3%)	69(29.6%)	34(41.5%)	0(0.0%)	28(42.4%)	233(30.8%)
取下げ等	36(9.6%)	16(6.9%)	6(7.3%)	0(0.0%)	2(3.0%)	60(7.9%)
不参加による打ち切り	182(48.7%)	97(41.6%)	26(31.7%)	1(100.0%)	23(34.8%)	329(43.5%)
不合意	54(14.4%)	51(21.9%)	15(18.3%)	0(0.0%)	13(19.7%)	133(17.6%)
制度対象外事案	0(0.0%)	0(0.0%)	1(1.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.1%)
合計	374(100.0%)	233(100.0%)	82(100.0%)	1(100.0%)	66(100.0%)	756(100.0%)

(5) 解決金額

合意が成立した場合の解決金額は、10万円以上20万円未満が約4分の1と最も多く、5万円以上10万円未満、20万円以上30万円未満、39万円以上40万円未満が順次これに次ぐ。

この金額はかなり低いようにも見えるが、あっせん制度が権利義務関係の判定を行うものではなく、あくまでも両当事者の合意に向けた調整を行うものであることを考えると、必ずしもそういえない面もあろう。

なお、不明・その他のうち、解雇撤回、復職となったケースは10189、30365、30534の3件（章末の事案一覧参照）だけである。このうち10189と30534は正社員であり、30365は

直用非正規の期間途中解雇で、解雇を撤回し残期間休職であるので金銭解決に近い。

第 2-7 表

雇用終了	件数	パーセント	全事案	件数	パーセント
1～49,999 円	19	8.2%	1～49,999 円	33	9.5%
50,000～99,999 円	34	14.6%	50,000～99,999 円	43	12.4%
100,000～199,999 円	58	24.9%	100,000～199,999 円	84	24.3%
200,000～299,999 円	31	13.3%	200,000～299,999 円	45	13.0%
300,000～399,999 円	30	12.9%	300,000～399,999 円	47	13.6%
400,000～499,999 円	12	5.2%	400,000～499,999 円	18	5.2%
500,000～999,999 円	23	9.9%	500,000～999,999 円	29	8.4%
1,000,000～4,999,999 円	12	5.2%	1,000,000～4,999,999 円	17	4.9%
5,000,000～9,999,999 円	1	0.4%	5,000,000～9,999,999 円	1	0.3%
10,000,000 円以上	1	0.4%	10,000,000 円以上	1	0.3%
不明、その他	12	5.2%	不明、その他	28	8.1%
合計	233	100.0%	合計	346	100.0%

なお、解決金額の分布を就労形態別に見ると、正社員が比較的高く、直用非正規、派遣、試用期間の順に低くなっている。正社員の場合、10 万円台が 25%と最も多いが、10 万円未満は 10%以下で、100 万円以上の高額解決も 9%近くある。直用非正規の場合、10 万円台が 29%と最多だが、10 万円未満も 26%とかなり低額の解決も多い。一方で 100 万円以上も 7%以上と少なくなく、直用非正規労働者の多様性を示している。これに対して、派遣労働者の場合は 5 万円～10 万円未満と 10 万円台が同率で並び、50 万円以上は 3%弱で、100 万円以上の高額解決はないなど、正社員だけでなく直用非正規よりも低い水準にある。また、試用期間の者も 5 万円～10 万円にピークがあるなど低い水準にあるが、これは勤続期間の短さを反映している可能性もある。

第 2-8 表

	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	合計
1～49,999 円	3(2.9%)	8(11.6%)	3(8.8%)	5(17.9%)	19(8.2%)
50,000～99,999 円	7(6.9%)	10(14.5%)	9(26.5%)	8(28.6%)	34(14.6%)
100,000～199,999 円	26(25.5%)	20(29.0%)	9(26.5%)	3(10.7%)	58(24.9%)
200,000～299,999 円	12(11.8%)	6(8.7%)	7(20.6%)	6(21.4%)	31(13.3%)
300,000～399,999 円	17(16.7%)	9(13.0%)	3(8.8%)	1(3.6%)	30(12.9%)
400,000～499,999 円	7(6.9%)	1(1.4%)	2(5.9%)	2(7.1%)	12(5.2%)
500,000～999,999 円	13(12.7%)	7(10.1%)	1(2.9%)	2(7.1%)	23(9.9%)
1,000,000～4,999,999 円	7(6.9%)	5(7.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	12(5.2%)
5,000,000～9,999,999 円	1(1.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.4%)
10,000,000 円以上	1(1.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.4%)
不明、その他	8(7.8%)	3(4.3%)	0(0.0%)	1(3.6%)	12(5.2%)
合計	102(100.0%)	69(100.0%)	34(100.0%)	28(100.0%)	233(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はほぼ半数が 1 か月以内、ほぼ 9 割近くが 2 か月以内と

なっており、おおむね迅速な処理がされているといえる。雇用終了事案と全事案にほとんど差は見られない。

第 2-9 表

雇用終了	件数	パーセント	全事案	件数	パーセント
1～7 日間	24	3.2%	1～7 日間	36	3.1%
8～14 日間	150	19.8%	8～14 日間	214	18.7%
15～30 日間	226	29.9%	15～30 日間	336	29.4%
31～60 日間	273	36.1%	31～60 日間	418	36.5%
60 日間以上	82	10.8%	60 日間以上	139	12.2%
不明	1	0.1%	不明	1	0.1%
合計	756	100.0%	合計	1144	100.0%

2 雇用終了形態

(1) 雇用終了形態の分布

雇用終了事案について、終了形態別に見ると、普通解雇が 4 割を超えて最も多く、以下雇止め、整理解雇、退職勧奨が 1 割台で並んでいる。ただし、内容分析をすると、これらの区別は必ずしも有用とは言えない面もある。とりわけ、経営上の理由によるものでも整理解雇ではなく普通解雇となっているものや、非行を理由とするものでも懲戒解雇ではなく普通解雇となっているものはかなり多い。また、解雇か退職勧奨か自己都合退職かは事案によって極めて微妙であり、それ自体が争点になっているものも多い。

ここでは、原則として労働局の事案分類に基づきつつ、最低限の修正を加えてある。

第 2-10 表

	件数	パーセント
普通解雇	330	43.7%
整理解雇	104	13.8%
懲戒解雇	26	3.4%
退職勧奨	93	12.3%
採用内定取消	29	3.8%
雇止め	109	14.4%
自己都合退職	64	8.5%
定年等	1	0.1%
合計	756	100.0%

第 2-11 表

	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	合計
権利行使	7	0	1	2	1	3	0	0	14
ボイス	12	0	2	4	1	3	1	0	23
労働条件変更拒否	18	1	0	3	0	4	0	0	26
変更解約告知	9	0	0	6	2	0	4	0	21
態度	111	0	6	20	4	21	5	0	167
非行	13	0	13	6	0	6	1	0	39
私生活	4	0	1	2	0	0	0	0	7
副業	3	0	1	1	0	0	0	0	5
能力	44	0	0	11	2	13	0	0	70
傷病	24	0	0	15	1	6	2	0	48
障害	2	0	0	2	0	0	0	0	4
年齢	3	0	0	0	0	7	0	1	11
外国人差別	1	0	0	0	0	0	0	0	1
経営	52	103	1	10	10	42	0	0	218
雇用形態	1	0	0	1	0	2	0	0	4
準解雇	1	0	0	5	0	0	41	0	47
コミュニケーション不全	6	0	0	3	2	2	4	0	17
退職トラブル	1	0	0	1	0	0	6	0	8
理由不明	18	0	1	1	6	0	0	0	26
合計	330	104	26	93	29	109	64	1	756

(2) 性別雇用終了形態の分布

整理解雇と懲戒解雇は男性に多く、その分女性は普通解雇が多くなっているが、別途、雇用終了理由類型でみると、女性も（男性より少ないとはいえ）経営上の理由や非行を理由に解雇されており、女性はこれらの理由であっても「普通解雇」とされる傾向にあるようである。

第 2-12 表

	男	女	不明	合計
普通解雇	179(41.6%)	148(46.0%)	3(75.0%)	330(43.7%)
整理解雇	74(17.2%)	30(9.3%)	0(0.0%)	104(13.8%)
懲戒解雇	23(5.3%)	2(0.6%)	1(25.0%)	26(3.4%)
退職勧奨	49(11.4%)	44(13.7%)	0(0.0%)	93(12.3%)
採用内定取消	13(3.0%)	16(5.0%)	0(0.0%)	29(3.8%)
雇止め	60(14.0%)	49(15.2%)	0(0.0%)	109(14.4%)
自己都合退職	31(7.2%)	33(10.2%)	0(0.0%)	64(8.5%)
定年等	1(0.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.1%)
合計	430(100.0%)	322(100.0%)	4(100.0%)	756(100.0%)

(3) 就労形態別雇用終了形態の分布

就労形態と雇用終了形態のクロス集計をすると、当然のことながら雇止めは正社員にはなく、直用非正規で3割、派遣で4割以上と、期間の定めが雇用終了に活用されていることが判る。もっとも、直用非正規で5割近く、派遣でも4割弱が期間途中の解雇を行っており、期間途中の解雇が困難という認識はあまりないようである。

興味深いのは試用期間においては試用期間の満了を待たず普通解雇するケースが極めて多いことである。

第 2-13 表

	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	その他	合計
普通解雇	161(43.0%)	93(39.9%)	29(35.4%)	47(71.2%)	0(0.0%)	330(43.7%)
整理解雇	82(21.9%)	17(7.3%)	3(3.7%)	2(3.0%)	0(0.0%)	104(13.8%)
懲戒解雇	24(6.4%)	1(0.4%)	0(0.0%)	1(1.5%)	0(0.0%)	26(3.4%)
退職勧奨	55(14.7%)	25(10.7%)	4(4.9%)	9(13.6%)	0(0.0%)	93(12.3%)
採用内定取消	22(5.9%)	1(0.4%)	3(3.7%)	3(4.5%)	0(0.0%)	29(3.8%)
雇止め	0(0.0%)	69(29.6%)	36(43.9%)	4(6.1%)	0(0.0%)	109(14.4%)
自己都合退職	29(7.8%)	27(11.6%)	7(8.5%)	0(0.0%)	1(100.0%)	64(8.5%)
定年等	1(0.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.1%)
合計	374(100.0%)	233(100.0%)	82(100.0%)	66(100.0%)	1(100.0%)	756(100.0%)

(4) 合意成立の有無と雇用終了形態

合意成立と雇用終了形態のクロス集計をすると、合意成立の可能性が高いのは採用内定取消、自己都合退職、雇止めの順であり、一方不参加による打ち切りの可能性が高いのは整理解雇、退職勧奨、普通解雇の順である。興味深いのは、雇止めは参加はしても合意に至らない可能性が高いことである。

第 2-14 表

	合意成立	取下げ等	被申請人の不参加による打ち切り	不都合	制度対象外事案	合計
普通解雇	98(29.7%)	26(7.9%)	151(45.8%)	54(16.4%)	1(0.3%)	330(100.0%)
整理解雇	22(21.2%)	12(11.5%)	60(57.7%)	10(9.6%)	0(0.0%)	104(100.0%)
懲戒解雇	6(23.1%)	4(15.4%)	10(38.5%)	6(23.1%)	0(0.0%)	26(100.0%)
退職勧奨	27(29.0%)	4(4.3%)	51(54.8%)	11(11.8%)	0(0.0%)	93(100.0%)
採用内定取消	15(51.7%)	5(17.2%)	8(27.6%)	1(3.4%)	0(0.0%)	29(100.0%)
雇止め	37(33.9%)	5(4.6%)	30(27.5%)	37(33.9%)	0(0.0%)	109(100.0%)
自己都合退職	27(42.2%)	4(6.3%)	19(29.7%)	14(21.9%)	0(0.0%)	64(100.0%)
定年等	1(100.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100.0%)
合計	233(30.8%)	60(7.9%)	329(43.5%)	133(17.6%)	1(0.1%)	756(100.0%)

(5) 雇用終了形態といじめ・嫌がらせ

ここで、第 3 章で分析するいじめ・嫌がらせ事案との関係を見ておく。全事案中いじめ・嫌がらせ事案は 260 件で 22.7%を占めているが、雇用終了事案のうちいじめ・嫌がらせ事案でもあるものは 87 件で、雇用終了事案のうち 11.5%である。逆にいじめ・嫌がらせ事案のうち雇用終了事案でもあるものの割合は 33.5%となる。

雇用終了形態のうちいじめ・嫌がらせ事案との重複が高いものは、3割を超える自己都合退職と 2割強の退職勧奨である。雇止めでも 1割弱がいじめ・嫌がらせ事案である点は重要であろう。

第 2-15 表

	いじめ・嫌がらせ事案	全数	パーセント
普通解雇	30	330	9.1%
整理解雇	6	104	5.8%
懲戒解雇	1	26	3.8%
退職勧奨	19	93	20.4%
採用内定取消	0	29	0.0%
雇止め	10	109	9.2%
自己都合退職	21	64	32.8%
定年等	0	1	0.0%
雇用終了事案合計	87	756	11.5%
全事案	260	1144	22.7%

3 雇用終了理由類型

本研究では、対象あっせん事案の雇用終了理由類型を、その内容に即して19の類型に分類した。その具体的な内容については第3節において、さらに細かい類型化を行いつつ、詳細に分析を行うこととし、ここでは全体像を把握するために、若干の統計的分析を行う。

(1) 雇用終了理由類型の分布

雇用終了事案のうち最も件数が多いのは経営上の理由によるものであり、218件に及ぶ。ただし、この中には同一企業に勤務する労働者からほぼ同時にあっせん申請が出された同一内容の事案がかなり含まれており、本来は集団的事案としての性格が強いと思われる。これらを個人ごとではなく事案ごとに算定した実質ベースの件数で見ると144件となり、態度を理由とする雇用終了の167件よりも若干少なくなる。

第 2-16 表

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

労働者個人の行為や属性に基づく雇用終了においては、このように態度を理由とする雇用終了が 167 件と圧倒的に多く、以下能力を理由とするもの 70 件、傷病を理由とするもの 48 件、非行を理由とするもの 39 件と続く。一方、労働条件変更拒否を理由とする雇用終了や変更解約告知など労働条件変更と関連するものもかなりの数に上る。また、労働法上の権利行使やその他の発言を理由とした雇用終了も決して少なくない。

(2) 性別雇用終了理由類型の分布

性別と雇用終了理由のクロス集計をすると、おおむね全体の傾向と同様男性が若干多いが、能力を理由とする雇用終了と準解雇（形式的には自己都合退職であるが、使用者側の行為によって労働者が退職に追い込まれたようなケース）については女性の方が多くなっている。

第 2-17 表

	男	女	不明	合計
権利行使	7	7	0	14
ボイス	14	9	0	23
労働条件変更拒否	18	8	0	26
変更解約告知	13	8	0	21
態度	95	71	1	167
非行	24	14	1	39
私生活	6	1	0	7
副業	5	0	0	5
能力	33	37	0	70
傷病	27	21	0	48
障害	3	1	0	4
年齢	6	5	0	11
外国人差別	0	0	1	1
経営	129	88	1	218
雇用形態	3	1	0	4
準解雇	22	25	0	47
コミュニケーション不全	7	10	0	17
退職トラブル	5	3	0	8
理由不明	13	13	0	26
合計	430	322	4	756

(3) 就労形態別雇用終了理由類型の分布

就労形態と雇用終了理由類型のクロス集計をすると、就労形態によってどのような雇用終了理由が多く現れるかが明らかになる。

経営を理由とする雇用終了は、全体でも 28.8%と最も多いが、とりわけ派遣労働者については雇用終了事案の 44%近くを占めており、派遣労働が事業活動の変動に応じて増減される弾力的労働力として活用されていることを示している。

態度を理由とする雇用終了は 22.1%と次に多いが、正社員は相対的にかなり少なく、直用非正規と派遣労働者、とりわけ試用期間中の者の比率が高い。

同様の傾向は能力を理由とする雇用終了にも見られる。正社員は若干少なめで、直用非正

規と試用期間の割合が高い。

労働条件変更拒否と変更解約告知が正社員に多いのは、直用非正規や派遣のように契約更新による労働条件変更という手段がとれないことを考えれば理解できる。

件数は少ないが、労働法上の権利行使を理由とする雇用終了が正社員よりも直用非正規、それよりも派遣労働者において高い比率で見られることは、非正規労働者のおかれた地位を示唆しているようにも見える。

第 2-18 表

	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	その他	合計
権利行使	5(35.7%)	5(35.7%)	4(28.6%)	0(0.0%)	0(0.0%)	14(100.0%)
ボイス	12(52.2%)	7(30.4%)	3(13.0%)	1(4.3%)	0(0.0%)	23(100.0%)
労働条件変更拒否	17(65.4%)	7(26.9%)	1(3.8%)	1(3.8%)	0(0.0%)	26(100.0%)
変更解約告知	15(71.4%)	3(14.3%)	0(0.0%)	3(14.3%)	0(0.0%)	21(100.0%)
態度	66(39.5%)	57(34.1%)	19(11.4%)	25(15.0%)	0(0.0%)	167(100.0%)
非行	22(56.4%)	9(23.1%)	2(5.1%)	6(15.4%)	0(0.0%)	39(100.0%)
私生活	4(57.1%)	1(14.3%)	1(14.3%)	1(14.3%)	0(0.0%)	7(100.0%)
副業	3(60.0%)	0(0.0%)	1(20.0%)	1(20.0%)	0(0.0%)	5(100.0%)
能力	31(44.3%)	23(32.9%)	6(8.6%)	10(14.3%)	0(0.0%)	70(100.0%)
傷病	28(58.3%)	12(25.0%)	2(4.2%)	6(12.5%)	0(0.0%)	48(100.0%)
障害	1(25.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	2(50.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
年齢	2(18.2%)	7(63.6%)	0(0.0%)	2(18.2%)	0(0.0%)	11(100.0%)
外国人差別	1(100.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100.0%)
経営	117(53.7%)	62(28.4%)	36(16.5%)	3(1.4%)	0(0.0%)	218(100.0%)
雇用形態	0(0.0%)	3(75.0%)	0(0.0%)	1(25.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
準解雇	15(31.9%)	24(51.1%)	7(14.9%)	0(0.0%)	1(2.1%)	47(100.0%)
コミュニケーション不全	10(58.8%)	5(29.4%)	0(0.0%)	2(11.8%)	0(0.0%)	17(100.0%)
退職トラブル	7(87.5%)	1(12.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	8(100.0%)
理由不明	18(69.2%)	6(23.1%)	0(0.0%)	2(7.7%)	0(0.0%)	26(100.0%)
合計	374(49.5%)	233(30.8%)	82(10.8%)	66(8.7%)	1(0.1%)	756(100.0%)

	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	その他	合計
権利行使	5(1.3%)	5(2.1%)	4(4.9%)	0(0.0%)	0(0.0%)	14(1.9%)
ボイス	12(3.2%)	7(3.0%)	3(3.7%)	1(1.5%)	0(0.0%)	23(3.0%)
労働条件変更拒否	17(4.5%)	7(3.0%)	1(1.2%)	1(1.5%)	0(0.0%)	26(3.4%)
変更解約告知	15(4.0%)	3(1.3%)	0(0.0%)	3(4.5%)	0(0.0%)	21(2.8%)
態度	66(17.6%)	57(24.5%)	19(23.2%)	25(37.9%)	0(0.0%)	167(22.1%)
非行	22(5.9%)	9(3.9%)	2(2.4%)	6(9.1%)	0(0.0%)	39(5.2%)
私生活	4(1.1%)	1(0.4%)	1(1.2%)	1(1.5%)	0(0.0%)	7(0.9%)
副業	3(0.8%)	0(0.0%)	1(1.2%)	1(1.5%)	0(0.0%)	5(0.7%)
能力	31(8.3%)	23(9.9%)	6(7.3%)	10(15.2%)	0(0.0%)	70(9.3%)
傷病	28(7.5%)	12(5.2%)	2(2.4%)	6(9.1%)	0(0.0%)	48(6.3%)
障害	1(0.3%)	1(0.4%)	0(0.0%)	2(3.0%)	0(0.0%)	4(0.5%)
年齢	2(0.5%)	7(3.0%)	0(0.0%)	2(3.0%)	0(0.0%)	11(1.5%)
外国人差別	1(0.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.1%)
経営	117(31.3%)	62(26.6%)	36(43.9%)	3(4.5%)	0(0.0%)	218(28.8%)
雇用形態	0(0.0%)	3(1.3%)	0(0.0%)	1(1.5%)	0(0.0%)	4(0.5%)
準解雇	15(4.0%)	24(10.3%)	7(8.5%)	0(0.0%)	1(100.0%)	47(6.2%)
コミュニケーション不全	10(2.7%)	5(2.1%)	0(0.0%)	2(3.0%)	0(0.0%)	17(2.2%)
退職トラブル	7(1.9%)	1(0.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	8(1.1%)
理由不明	18(4.8%)	6(2.6%)	0(0.0%)	2(3.0%)	0(0.0%)	26(3.4%)
合計	374(100.0%)	233(100.0%)	82(100.0%)	66(100.0%)	1(100.0%)	756(100.0%)

(4) 合意成立の有無と雇用終了理由類型

合意成立と雇用終了理由類型のクロス集計により、各類型の特徴を見ると、経営を理由とする雇用終了においては不参加打ち切りの比率が高く、合意成立が少ないのに対して、態度を理由とする雇用終了においては不参加打ち切りがかなり少なく、経営を理由とする場合よりも合意した件数が多くなっている。能力を理由とする雇用終了においても不参加はやや少なめである。

一方、態度を理由とする雇用終了と能力を理由とする雇用終了を比較すると、前者はあっせんに入っても不都合となる可能性が高く、後者は合意が成立する可能性が高い。

第 2-19 表

	合意成立	取下げ等	被申請人の 不参加による 打ち切り	不都合	制度対象外 事案	合計
権利行使	5(35.7%)	0(0.0%)	6(42.9%)	2(14.3%)	1(7.1%)	14(100.0%)
ボイス	8(34.8%)	2(8.7%)	10(43.5%)	3(13.0%)	0(0.0%)	23(100.0%)
労働条件変更拒否	5(19.2%)	4(15.4%)	11(42.3%)	6(23.1%)	0(0.0%)	26(100.0%)
変更解約告知	6(28.6%)	2(9.5%)	8(38.1%)	5(23.8%)	0(0.0%)	21(100.0%)
態度	55(32.9%)	9(5.4%)	61(36.5%)	42(25.1%)	0(0.0%)	167(100.0%)
非行	16(41.0%)	2(5.1%)	16(41.0%)	5(12.8%)	0(0.0%)	39(100.0%)
私生活	2(28.6%)	1(14.3%)	4(57.1%)	0(0.0%)	0(0.0%)	7(100.0%)
副業	2(40.0%)	0(0.0%)	3(60.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	5(100.0%)
能力	28(40.0%)	6(8.6%)	28(40.0%)	8(11.4%)	0(0.0%)	70(100.0%)
傷病	16(33.3%)	0(0.0%)	23(47.9%)	9(18.8%)	0(0.0%)	48(100.0%)
障害	2(50.0%)	0(0.0%)	2(50.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
年齢	6(54.5%)	0(0.0%)	3(27.3%)	2(18.2%)	0(0.0%)	11(100.0%)
外国人差別	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(100.0%)
経営	53(24.3%)	19(8.7%)	106(48.6%)	40(18.3%)	0(0.0%)	218(100.0%)
雇用形態	2(50.0%)	0(0.0%)	2(50.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4(100.0%)
準解雇	14(29.8%)	4(8.5%)	22(46.8%)	7(14.9%)	0(0.0%)	47(100.0%)
コミュニケーション不全	7(41.2%)	3(17.6%)	5(29.4%)	2(11.8%)	0(0.0%)	17(100.0%)
退職トラブル	6(75.0%)	0(0.0%)	1(12.5%)	1(12.5%)	0(0.0%)	8(100.0%)
理由不明	0(0.0%)	8(30.8%)	17(65.4%)	1(3.8%)	0(0.0%)	26(100.0%)
合計	233(30.8%)	60(7.9%)	329(43.5%)	133(17.6%)	1(0.1%)	756(100.0%)

(5) 雇用終了理由類型といじめ・嫌がらせ

雇用終了理由類型のうちいじめ・嫌がらせとの重複の高いものは、準解雇の半数近くを筆頭に、態度、非行、傷病、私生活等が 15%内外を占めている。経営上の理由による雇用終了においても、5%強がいじめ・嫌がらせを訴えていることは注目すべきであろう。

第 2-20 表

	いじめ・嫌がらせ	全数	パーセント
権利行使	1	14	7.1%
ボイス	2	23	8.7%
労働条件変更拒否	0	26	0.0%
変更解約告知	2	21	9.5%
態度	26	167	15.6%
非行	6	39	15.4%
私生活	1	7	14.3%
副業	0	5	0.0%
能力	5	70	7.1%
傷病	7	48	14.6%
障害	0	4	0.0%
年齢	1	11	9.1%
外国人差別	0	1	0.0%
経営	12	218	5.5%
雇用形態	0	4	0.0%
準解雇	22	47	46.8%
コミュニケーション不全	2	17	11.8%
退職トラブル	0	8	0.0%
理由不明	0	26	0.0%
合計	87	756	11.5%
全事案	260	1144	22.7%

第 3 節 雇用終了理由類型ごとの内容分析

通常、解雇に関する労働法学の議論では、経営上の理由による整理解雇以外の労働者個人の行為や属性に基づく解雇については、勤務成績不良、傷病、非違行為の 3 つが典型的な解雇事由として挙げられる。これらについて、解雇権濫用を基礎づける要素とそれを否定する要素を比較考量して、解雇の有効無効を判断するものとされている。これは、これら事由が存在する場合には雇用を終了させることが一応合理的であり得るという前提の上で、その客観的合理性及び社会的相当性を判断するという考え方に立っていると言える。

これに対し、労働局あっせん事案で目立つのは「態度」を理由とする雇用終了の多さであり、発言制裁系の多さである。「態度」については、事案によっては必ずしも「能力」と明確に区分しがたい面もあり、広い意味での「勤務成績不良」の一環と見ることもできないわけではないが、それが本質的に使用者側の主観的判断に基づくものであることから、「能力」を理由とする雇用終了とは区別して検討することが必要であると考えられる。さらに、「ボイス」「権利行使」といった発言制裁系の雇用終了は、少なくともこれまでの判例法理ではそもそも客観的に合理的な事由とは考えられておらず、その意味では裁判所で適用される解雇権濫用法理とは区別された現実社会における雇用終了の実態をもっともよく窺わせるものといえよう。

以下では、まずこれら類型的に客観的合理性の乏しいと思われる雇用終了類型から順次検討していく。

1 権利行使への制裁

広い意味での発言制裁系の雇用終了事案のうち、労働者のイニシアティブによる行動であって、労働法上の正当な権利行使であるものを理由として雇用終了に至ったものをここでは「権利行使」と呼んでいる。

- ・10185(非女)：有休や時間外手当がないので監督署に申告して普通解雇(使は業務対応の悪さを主張)(25 万円で解決)
- ・10220(正男)：有休を申し出たら「うちには有休はない」その後普通解雇(使は「業務態度不良」)(不参加)
- ・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(取下げ)
- ・20095(派男)：配置転換の撤回を求めてあっせん申請したら雇止め(不参加)
- ・20159(派男)：有休拒否に対し労働局が口頭助言した直後に普通解雇(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)
- ・20199(派女)：妊娠を理由に普通解雇(不開始)
- ・30017(正女)：有休申請で普通解雇(使は通常の業務態度を主張)(打ち切り)
- ・30204(非女)：有休をとったとして普通解雇(使は当日申請で有休と認めず欠勤と主張)(12 万円で解決)
- ・30264(非女)：有休を請求して普通解雇(使は当日申請で業務に支障と主張)(6 万円で解決)
- ・30327(非女)：育児休暇を取得したら雇止め(使は力量劣るためと主張)(30 万円で解決)
- ・30514(非男)：労基署に未払い賃金を申告したら雇止め(使は事実でないと主張)(不参加)
- ・30611(正男)：指示に従わず減給、これをあっせん申請して懲戒解雇(使は職場トラブル、顧客とのトラブルが理由と主張)(打ち切り)
- ・30634(正男)：労働条件の明示を求めたら内定を取り消し(15 万円で解決)

正当な権利行使への制裁としての雇用終了事案は 14 件である。このうち、20199 は所管が同じ労働局の雇用均等室であることからそちらに移送され、不開始となっているが、その他については通常のあっせん手続とされている。このうち 5 件がこれにより金銭解決に至っているのは、事案の性格上使用者側に若干の後ろめたさが存在するからではないかとも考えられ、あっせんによる解決の有用性は否定できないが、不参加や打ち切りという形でのあっせん終了でいいのかについては、制度設計上議論のあるところであろう。また、解決金額の水準も 6 万円から 30 万円と平均的なものであり、そもそも正当な雇用終了ではないことが必ずしも解決金額に反映されているとはいえない。

こういった企業においては使用者側にそもそも基本的な労働法上の権利行使に対する正しい認識が欠乏していることも窺わせる。こういった事態に対しては、もちろん一般的な労働法知識の普及啓発活動が必要であることは言うを待たないが、こういう形で労働行政のアン

テナにかかってきたことを捉えて、あっせんを実施するかどうかとは別に、使用者に対する正しい知識の啓発の機会とすることも考えられてよいように思われる。

なお有休関係事案のうち、30204 と 30264 は有休当日申請であり、必ずしも正当な権利行使とは言いがたい面もある。欠勤と考えれば「態度」を理由とした解雇ということになる。

なお、労働局の助言指導を理由とする雇用終了事案が 1 件（普通解雇）、あっせん申請したことを理由とした雇用終了事案が 2 件（懲戒解雇、雇止め）ある。個別労働紛争解決促進法においては、都道府県労働局長による助言指導について、「事業主は、労働者が第一項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」（第 4 条第 3 項）と規定し、この規定があっせんの申請をした場合にも準用されている（第 5 条第 2 項）。罰則その他の制裁規定は存在しないとはいえ、あっせん申請したことを理由とする雇用終了に関するあっせん申請が不参加や打ち切りといった形で終了してしまうことは、あっせん制度の趣旨からして問題なしとしないように思われる。

20159 については、労働者の有休申請を拒否したことに対して労働局が口頭助言指導を行った直後の解雇で、予告期間が 10 日であったことから、監督署が 1 ヶ月の予告手当の支払いを指導し、支払われたが、あっせん自体は不参加となった。

20177 は日本語の読めない外国人女性で、切迫早産の直前に「病院代が安くなるための書類」と言われて退職届にサインさせられたもの。使用者側は派遣契約で労働が提供できないので退職勧奨したと主張している。

2 ボイスへの制裁

広い意味における発言制裁系の雇用終了事案のうち、労働者のイニシアティブによる行動であって、労働法上の権利行使ではないものが理由となっている 23 件をここでは「ボイス」と一括している。

これをさらに分けると、①必ずしも労働法上の権利行使ではないが一般的には正当な労働者個人の権利行使と見られる抗議に対する制裁としての雇用終了、②労働者個人の権利というよりも社会正義を主張したことに対する制裁としての雇用終了、③企業運営に対して意見を述べたことに対する制裁としての雇用終了、④その他のボイスへの制裁としての雇用終了の 4 種類に分けられる。

(1) 必ずしも労働法上の権利行使ではないが一般的には正当な労働者個人の権利行使と見られる抗議に対する制裁に属するものとして、次の 9 件がある。

- ・ 10011(非女)：個人情報(家族の国籍)を他の従業員に漏らしたことに抗議すると普通解雇(7 万円で解決)
- ・ 10057(正男)：会社から監視カメラで監視され、抗議すると普通解雇(15 万円で解決)

- ・ 20088(派女)：いじめの現状を公にしたら派遣解除で雇止め(20 万円で解決)
- ・ 30015(派男)：応募した業務と違う営業に回され、申し入れたら雇止め(不参加)
- ・ 30037(試女)：無給研修に疑問を呈し、正式採用拒否(不参加)
- ・ 30048(正男)・ 30049(非女)：配転で交通費を請求したが拒否され、退職勧奨(不参加)
- ・ 30077(正男)：賃金が求人票と異なり、問うと退社を促された(10 万円で解決)
- ・ 30563(非男)：偽造契約書に承諾させようとし、意見を言うると退職を勧める(不参加)

8 件中金銭解決 4 件であるが、解決金額の水準は 7 万円から 20 万円とかなり低い水準である。企業規模で見ると、大部分は 5 人から 50 人規模と小零細企業であるが、10011 が 1000 人規模と大企業であるのが目につく。個人情報の漏洩といった一般的な人権感覚は必ずしも企業規模によらないのかも知れない。

(2) 労働者個人の権利というよりも社会正義を主張したことに対する制裁に属するものは次の 3 件である。

- ・ 10029(非女)：賞味期限や注文数のごまかしを指摘したら普通解雇(不参加)
- ・ 10210(正女)：データ改ざんを拒否して普通解雇(30 万円で解決)
- ・ 30036(正男)：ハローワーク紹介で内定した会社が他社に労働者を供給する会社であることに疑義を呈したところ内定取消(不参加)

これらはいくまでも労働者側の主張であるから事実であるか否かは必ずしも明らかではない。しかしながら、もし事実であるならば、これらは一般的には公益通報者保護法にいう「通報対象事実が生じ、またはまさに生じようとしていると思料する場合」における「当該労務提供先等に対する公益通報」(第 3 条第 1 項)に該当する可能性もあり、その場合かかる公益通報をしたことを理由とする解雇は無効であるはずである。

もとより、あっせんは公益通報の事実認定をする場ではないので、あっせんの中で対応することは困難であろうが、何らかの対応の方策は考えられてもよいかも知れない。

(3) 企業運営に対して意見を述べたことに対する制裁としての雇用終了に属するものとしては、次の 5 件がある。

- ・ 20070(正男)：常務に「勝手にやらんで欲しい」と言って懲戒解雇(打ち切り)
- ・ 20214(正女)：マネージャーの降格人事に嘆願書をもって抗議したことで普通解雇(取下げ)
- ・ 30131(正男)：客先で荷下ろし順に意見をしたら出入り禁止となり、さらに普通解雇(不参加)
- ・ 30243(正女)：運営に意見が食い違っただけで普通解雇(打ち切り)

- ・ 30594(非男)：副社長と営業方針、やり方が合わないとして雇止め(打ち切り)

これらは労働者のボイスに対する使用者の制裁という性格とともに、小零細企業における経営意思決定をめぐる関係者間の権力闘争的側面もあると考えられる。5件中解決したものがないことも、金銭で解決するような問題ではないことを窺わせるところがある。

このようないわば企業の内部的ステークホルダー的側面に関わる紛争は、政党や各種団体における「除名」に近いものがあると考えられ、利害対立を調整するという労働問題の感覚とは必ずしもそぐわないのかも知れない。

(4) その他のボイスへの制裁として、次の6件がある。

- ・ 10032(正男)：勝手に日曜出勤したので出勤停止、処分撤回を要求して懲戒解雇(取下げ)
- ・ 10056(正女)：会社・社長の批判、社長の机を開けて社員の履歴書を見たので普通解雇(25万円で解決)
- ・ 10075(正男)：会議中の発言や営業員との口論を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10097(派男)：会社を信用できないと発言したことを理由に普通解雇(16.5万円で解決)
- ・ 20052(正男)：言い争いで出勤停止、不服申立に対し自主退職したものと見なす(30万円で解決)
- ・ 20086(非男)：社長、専務、同僚への暴言で普通解雇(不参加)

これらは具体的な発言をきっかけとして雇用終了が起きているので「ボイス」に分類しているが、内容的には「態度」を理由とする雇用終了と連続しており、使用者に対する批判が雇用終了に値する悪い「勤務態度」であるという認識が相当程度存在していることを窺わせるものでもある。

3 労働条件変更拒否

使用者からのイニシアティブによる労働条件変更に対する労働者側のネガティブな反応が理由となっている雇用終了事案は26件ある。これらはある意味では発言への制裁と見ることもしできるが、内容的にはむしろ労働条件の不利益変更と雇用終了の交錯する領域であり、変更解約告知とも密接に連続している。ここでは、①配転拒否を理由とする雇用終了、②賃金その他の労働条件変更の拒否を理由とする雇用終了、③雇用上の地位に関わる変更拒否を理由とする雇用終了といった、具体的な労働条件変更の内容別に検討していく。

なお、通常の業務遂行上の指揮命令権に属する命令に対する拒否的行動は、後述の「態度」の中で取り扱う。

(1) まず、件数として最も多いのが配転拒否であり、13件ある。

- ・10039・10040(非男)：役職者として出向してきたのに昇進を拒否したので雇止め(それぞれ100万円、150万円で解決)
- ・10074(正女)：他店舗勤務を拒否して普通解雇(打ち切り)
- ・100125(非女)：異動拒否で普通解雇(不参加)
- ・10193(正男)：勤務先の廃止に伴い、東京勤務を拒否し普通解雇(打ち切り)
- ・20153(正男)：業績不振及び異動命令拒否で整理解雇(不参加)
- ・30050(正男)：障害者で長時間労働に耐えられないのに京都勤務を拒んで普通解雇(不参加)
- ・30114(正女)：配置転換命令に従わず普通解雇(打ち切り)
- ・30224(正女)：保母として採用されたのに介護職員として働かされ、抗議すると普通解雇(打ち切り)
- ・30234(非男)：配転命令を拒否すると「辞めてもらうしかない」と退職勧奨(不参加)
- ・30541(派男)：常用派遣、東京への転勤命令に従わないので普通解雇(打ち切り)
- ・30573(正女)：配転を拒否したので退職勧奨(打ち切り)
- ・30613(非男)：介護施設への異動拒否を理由に普通解雇(16万円で解決)

興味深いのは配転拒否事案のうち正社員は7件(常用派遣を含めれば8件)であって、直用非正規労働者も5件にのぼることである。一般的には正社員と非正規労働者の待遇格差を正当化する論拠として、正社員の雇用契約は勤務地無限定が原則であるが、非正規労働者は勤務地限定が原則と考えられているが、現実の労働社会においてはそのような区分は動揺しつつあるのかも知れない。それが非正規労働者に対しても正社員と同じように配転を命令することができ、それを拒否する者に対しては雇用終了もあり得るという形で進行しているとすれば、正社員と非正規労働者の待遇格差に関する議論に対しても、新たな視角からの議論があり得るのかも知れない。

配転拒否事案の特徴は、13件中3件という解決率の低さである。金銭解決にも応じないということは、使用者側に配転拒否はどこかで労使間で妥協すべき利害対立ではなく、許すべからざる反逆であるという認識があるからであろうか。しかしながら、これまで想定されてきた正社員の勤務地無限定原則は長期的な雇用保障を暗黙のうちに前提とするものであったことを考えると、配転拒否を理由とする雇用終了を中小零細企業や非正規労働者にまで広範に認めることにはパラドックスが存在するはずであり、労働法の上でも議論すべき点があるように思われる。

なお10039・10040は、労働条件変更拒否の一種ではあるが、新規開業会社に親会社から管理職への昇進含みの特別嘱託として出向してきた者が昇進を拒否した事例であり、非常に特殊な事例である。

なお、配転とからむ変更解約告知が9件あり、配転を原因とする自己都合退職は準解雇の項に9件挙がっている。これらを合わせると、配転に関わる雇用終了事案は31件となる。これを雇用形態別に見ると、正社員20件、直用非正規11件で、やはり配転問題は正社員だけの問題ではなくなっていることが窺える。

(2) 賃金その他の不利益変更拒否を理由とする雇用終了事案は形式的には11件あるが、このうち30358～30361及び30380～30383の8件はすべて同一企業に勤務する労働者から出された同一内容の事案である。正確に言えば、企業規模4人の零細企業における全員解雇がその全員によって2回にわたってあっせん申請されたものである。

- ・10081(非女)：勤務日数変更を求められ納得できず説明を求めたら雇止め(17.5万円で解決)
- ・20085(正男)：月給制から時給制への変更を拒否したら普通解雇(150万円で解決)
- ・20130(正男)：自社株購入を拒否して「聞けないなら会社を辞めろ」(不参加)
- ・30358～30361(正男・正女)：減給を拒否したら普通解雇(取下げ)
- ・30380～30383(正男・正女)：減給を拒否したら普通解雇(不参加)

こういうケースを見ると、裁判所において確立したとされる労働条件の不利益変更法理とはまったく異質の次元で現実の労働社会が動いていることを痛感させられる。

なお、すぐ後に賃金その他の不利益変更とからむ変更解約告知が4件ある。また、賃金その他の不利益変更を原因とする自己都合退職は準解雇の項に8件ある。これらを合わせると、賃金その他の不利益変更配転に関わる雇用終了事案は23件(実質16件)となる。

(3) さらに雇用上の地位に関わる変更拒否を理由とする雇用終了事案として2件ある。

- ・30209(試男)：試用期間の延長を拒否したら普通解雇(不参加)
- ・30411(非男)：事業部長だったが休職、復帰後一般営業員扱いを拒むと雇止め(不参加)

なお、すぐ後に雇用上の地位変更とからむ変更解約告知が7件あり、雇用上の地位変更を原因とする自己都合退職は準解雇の項に2件挙がっている。これらを合わせると、雇用上の地位変更に関わる雇用終了事案は11件となる。雇用上の地位変更と雇用終了の組み合わせは変更解約告知という形をとる可能性が高いようである。

4 変更解約告知

労働条件変更拒否を理由とする雇用終了と密接に関連するのが変更解約告知であり、21件ある。ここでは、使用者側が何らかの不利益変更と雇用終了の選択を労働者に提示した結果

雇用終了に至った事案を変更解約告知に分類している。これについてもやはり配転、賃金その他の労働条件変更、雇用上の地位変更といった類型別にその状況を見ておく。

(1) まず、配転と絡む変更解約告知が 9 件見られる。

- ・ 10166(正女)：異動か解雇か迫られた(不参加)
- ・ 20055・20056・20063(正男)：職種転換か退職かを迫られた(打ち切り)
- ・ 20203(正女)：教務主任になるか退職するかと迫られた(不参加)
- ・ 30126(非女)：店長の解雇通告後、本社は異動か退職の選択を迫る(5 万円で解決)
- ・ 30318(正男)：長女が長期入院状態なのに転勤命令、「従うか辞めるか」と退職勧奨(打ち切り)
- ・ 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)
- ・ 30579(正男)：「配置転換に従えないなら退職しかない」(不参加)

このうち 20055・20056・20063 の 3 件は同一企業の同一事案であり、3 人のトラックの運転手が 10 トントラックから 4 トントラックに転換することにより大幅な減収になることからあっせん申請したもので、集团的紛争の性格がある。

また、20203 は広義の配置転換に含まれるが、昇進と絡む変更解約告知として若干特殊性がある。

(2) 賃金その他の不利益変更とからむ変更解約告知は 4 件（実質 3 件）ある。10172・10173 の 2 件は同一事案である。

- ・ 10172・10173(非女)：平日週 4 日勤務を平日週 5 日＋土曜も出勤するか、無理なら解雇(取下げ)
- ・ 20062(正男)：最賃に引き下げる。応じなければ来なくても良い(不参加)
- ・ 30121(正男)：賃金引き下げか解雇か(解決金ゼロで解決)

(3) 変更解約告知において件数が多いのは雇用上の地位変更と絡むものであり、7 件（実質 6 件）に及ぶ。ここに現れているのはそれが雇用終了という形で表面に現れたものであり、その背後には雇用上の地位変更という選択肢を受け入れて雇用継続されたより多くのケースが隠れていると考えられる。正社員の非正規化は、一般的には正社員が行っていた業務を新たに雇用した非正規労働者によって代替することによって進行すると考えられるが、こういう正社員自身の強制的非正規化も現実に存在しており、それが変更解約告知という形で行われている点も注目に値する。

- ・ 10124(正男)：請負への移行か辞めるか(8 万円で解決)
- ・ 30190(正男)：退職しなければパートにする(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)
- ・ 30548・30549(試男)：面接時と異なる雇用条件(正社員のはずが嘱託)を示し、応じなければ内定取消(各 20 万円で解決)
- ・ 30560(正女)：育児休業から復職後、パートか解雇かと迫られ解雇に応じた(不参加)
- ・ 40002(試男)：アルバイトになるか退職か(打ち切り)

なお、(1)(2)(3)の複合型も 1 件存在する。変更解約告知の一つの極限形といえようか。

- ・ 30596(正女)：転勤・減給・有期化に従えなければ退職するよう強要(不参加)

5 態度

さて、労働者の個人的事情を理由とするもののうちで件数的にもっとも多いのが「態度」を理由とする雇用終了事案であり、経営上の理由による雇用終了に次いで、全部で 167 件のぼる。これは、一方では権利行使やボイスなどの発言制裁系と連続し、他方では「能力」を理由とする雇用終了とも連続するところがある。また、一口に「態度」といっても、その範囲はかなり広い。

以下では、①命令拒否(通常業務遂行上の指揮命令権に属する命令に対する拒否的行動)を理由とする雇用終了、②業務遂行上の態度を理由とする雇用終了、③職場のトラブルを理由とする雇用終了、④顧客とのトラブルを理由とする雇用終了、⑤遅刻・欠勤等を理由とする雇用終了、⑥休みを理由とする雇用終了、⑦不平不満のボイスを理由とする雇用終了、⑧相性を理由とする雇用終了、⑨その他不明に分けて、その具体的な姿を見ていくことにする。

(1) まず、もっとも明確な「態度」として、業務命令拒否、正確に言えば通常業務遂行上の指揮命令権に属する命令に対する拒否的行動がある。これを理由とする雇用終了事案は 21 件ある。

- ・ 10014(非男)：売上増のため出張を要求され、「行かないのなら辞めろ」「辞める」(5 万円で解決)
- ・ 10037(試女)：受付業務を教えるように言われ、拒んだら普通解雇(不参加)
- ・ 20057(正男)：職務命令違反、勤務態度不良で普通解雇(不参加)
- ・ 20110(正男)：上司に従わないという理由で懲戒解雇を予告されたので退職届を提出(30 万円で解決)
- ・ 20120(正男)：運行命令の放棄と社内での暴言が理由で懲戒解雇(打ち切り)

- ・ 20123(正男)：悪質運転を繰り返したことを理由に「もう要らない」(打ち切り)
- ・ 20169(正女)：上司の指示に従わない(トイレ掃除等)ので普通解雇(不参加)
- ・ 30004(非女)：指導に従わないので普通解雇(不参加)
- ・ 30056(非女)：自己都合退職後アルバイト勤務中業務妨害したので普通解雇(不参加)
- ・ 30079(派男)：一部業務を拒否し派遣先の要求で契約解除(15万円で解決)
- ・ 30097(非男)：同僚とのトラブルでうつ病に、業務命令を拒否したら更新拒否(不参加)
- ・ 30128(非女)：仕事を拒否し、意に反することがあると無断欠勤するので退職勧奨(7万円で解決)
- ・ 30185(非女)：指示に従わないので退職勧奨(打ち切り)
- ・ 30207(正男)：専任講師として採用されたのに収益追求を強要され、退職勧奨(不参加)
- ・ 30222(非女)：「会社の方針に従えなければ辞めてくれて結構」(不参加)
- ・ 30223(非女)：「長い時間働かなければ辞めてくれ」(不参加)
- ・ 30240(正女)：受付事務でカウンセリング業務を拒否したので普通解雇(10万円で解決)
- ・ 30278(正男)：研修中本人の就業拒否のため普通解雇(不参加)
- ・ 30337(非女)：業務改善に応じず「明日から来なくてもいいです」(打ち切り)
- ・ 30363(正男)：再三の是正指示にかかわらず業務着任できないため普通解雇(打ち切り)
- ・ 30559(正男)：社命に従わず仕事に熱意なしと普通解雇(不参加)

これらは、3の労働条件変更拒否が合意された労働条件の一方的不利益変更に対する拒否であるのに対して、雇用契約に基づき支配従属関係にある労働者としては服従することが通常要求される使用者の業務上の指揮命令に対する拒否であることから、一般的にはなんらかの客観的合理性がある場合が多いであろう。金銭解決に至ったものが5件のみで、大部分は不参加や打ち切りとなっているのも、使用者側に正当性があるという感覚が強いためではないかと思われる。

もっとも、内容的に雇用終了を正当化するまでの悪質さが労働者側にあるかどうかはかなり疑問があり、おそらく裁判になれば社会的相当性がないとして解雇無効となる可能性が高いケースが多いように思われる。その意味では、これらは雇用終了の社会的相当性に関する判例の水準と世間一般における感覚とのずれを示しているということもできるかもしれない。

なお30079は対象業務を限定している派遣法との関係で一部業務拒否の正当性が問題になりうる事案である。それ以外の特定業務拒否は、労働条件変更拒否の中の配転拒否と連続性があり、どちらに区分するか問題になりうるが、保母という資格職(30224)は労働条件変更拒否とし、そうでない受付事務(30240)は業務命令拒否と分類した。

(2) 具体的な業務命令拒否を理由とするものではないが、それに近接するものとして業務怠慢など業務遂行上の態度の不良性を理由とする雇用終了がある。法律的に説明すれば、雇用契約上の義務である労務提供は行っているが、その態様が不良であるため不完全履行となっているものということになるが、それがどこまで債務の本旨に従った履行となっていないと言えるのかについては、必ずしも明確ではないものが多い。おそらく実態としては、小さな業務命令拒否の積み重ねを業務怠慢という風に表現しているケースも多いと思われる。業務命令拒否と業務怠慢とを明確に区別することは困難であろう。業務怠慢やそれに類するような抽象的な雇用終了理由を示しているものとしては、29件ある。こちらも金銭解決に至ったものは6件だけで、その金額もかなり低い。やはり使用者側に正当性があるという感覚が強いためであろうと思われる。

- ・10018(非男)：出退勤をメールで送信したため普通解雇(不参加)
- ・10021(非女)：業務怠慢を理由に普通解雇(不参加)
- ・10038(正男)：移転就職で、住民票を移しておらず自分の車をもたないことを理由に普通解雇(不参加)
- ・10098(正男)：業務上の失態重なり報告怠るので普通解雇(不参加)
- ・10106(派男)：派遣先からの勤務態度についての苦情で雇止め(打ち切り)
- ・10112(正男)：仕事に誠意が見られないとして解雇(取下げ)
- ・10116(非男)：業務手順が守られないという理由で普通解雇(不参加)
- ・10139(正男)：職務怠慢を理由に懲戒解雇(不参加)
- ・20015(非男)：ずさんな清掃の仕方ゆえ普通解雇(2万円で解決)
- ・20016(非女)：作業内容の不備を理由に労働条件引き下げに加え退職勧奨(不参加)
- ・20047(正女)：能力、勤務態度、協調性の問題から普通解雇(15万円で解決)
- ・20096(正男)：事務局長として職務懈怠で懲戒解雇(10万円で解決)
- ・20162(正女)：仕事中に抜け出すので普通解雇(1万円で解決)
- ・20200(非女)：接客態度が悪いので普通解雇(不参加)
- ・20201(非女)：誠実さが無いので普通解雇(不参加)
- ・30025(正男)：ミスを報告しないので普通解雇(不参加)
- ・30173(正男)：業務に支障をきたす行為多く、パート社員とし「クビ」(30万円で解決)
- ・30276(正男)：勤務態度不良、成績不良で普通解雇(打ち切り)
- ・30279(派女)：マナー違反を理由に雇止め(不参加)
- ・30328(試男)：態度が反抗的なので普通解雇(打ち切り)
- ・30371(派男)：勤務中の居眠りを理由に普通解雇(打ち切り)
- ・30390(正男)：後輩に誤った指示をし、業務をほったらかしにしたので普通解雇(50万円で解決)

- ・ 30517(正男)：仕事ぶり、態度ともに悪いので普通解雇(打ち切り)
- ・ 30583(非男)：勤務中の言動や行動に改善なしとして普通解雇(打ち切り)
- ・ 40018(非男)：勤務態度に問題ありと普通解雇(打ち切り)
- ・ 40019(非女)：事務の乱雑さで雇止め(打ち切り)
- ・ 40030(非女)：勤務態度、勤務成績不良で普通解雇(打ち切り)
- ・ 40035(非男)：業務態度不良で雇止め(打ち切り)
- ・ 40038(正男)：警備室内でスリッパを履いていたので普通解雇(打ち切り)

(3) 「態度」を理由とする雇用終了のうちで、件数的に最も多いのが職場のトラブルを理由とするものである。49 件にのぼる。これは、日本の労働社会において、職場の人間関係の持つ意味が極めて大きいことを物語っているように思われる。

これらのケースにおいては、とりわけ上司や同僚とのコミュニケーション、協調性、職場の秩序、といった言葉がキーワードとして用いられており、こういった人間関係の円滑さが職務遂行上不可欠であり、これらを尊重する態度が欠けていることは雇用終了を正当化するほどの不良性を意味するという社会的意識が職場にかなりの程度存在していることが窺われる。

もっとも、業務内容と直接関係のない職場の人間関係を理由とする雇用終了の正当性に対しては、業務内容に直接関わる上記命令拒否や勤務態度に比べると若干の感覚の違いが存するようにも思われる。金銭解決したのは 17 件で全体の約 3 分の 1 と平均的な数字であるし、とりわけ解決金額が、15 万円から 50 万円（720 万円は外れ値としても）とやや高めになっていることは、正当性の感覚が若干弱いことを示しているのかも知れない。

- ・ 10028(正女)：職場のトラブルで夫が威力業務妨害したので退職勧奨(謝罪・退職金で解決)
- ・ 10044(非女)：フロアマネージャを怒らせたので出勤停止、普通解雇(取下げ)(あっせん外で 30 万円で解決)
- ・ 10169(派女)：宗教関係の精神の混乱のため退職勧奨(15 万円で解決)
- ・ 10171(非女)：従業員間のトラブルを報告したら誤解で即日普通解雇(不参加)
- ・ 20042(正女)：再入社が知れていじめを受け、「これからいじめがひどくなるから退職してほしい」(不参加)
- ・ 20071(正男)：「傷害事件を起こす恐れがあるので辞めてもらう」(打ち切り)
- ・ 20092(非女)：マネージャーとトラブって欠勤、メールのやりとりで退職とされた(打ち切り)
- ・ 20113(非男)：上司との喧嘩で顧客から殴られたことを理由に退職勧奨(打ち切り)
- ・ 20154(非男)：個人を誹謗中傷するメールを再度送ったため普通解雇(打ち切り)
- ・ 20155(正男)：部下とトラブリ、「こんな部下と一緒に働けない」と言ったら退職とされ

た(28 万円で解決)

- 20160(非女)：会社の調和を乱したので雇止め(不参加)
- 20176(正女)：上司とのトラブルで普通解雇(50 万円で解決)
- 30007(非男)：協調性の欠如ゆえ雇止め(不参加)
- 30011(非女)：職場トラブルから「不満があれば辞めてもらっていい」(打ち切り)
- 30051(非男)：職場内の人間関係や勤務態度から雇止め(打ち切り)
- 30054(正男)：人間関係乱したとして普通解雇(打ち切り)
- 30065(試男)：職員との信頼感欠如を理由に普通解雇(25 万円で解決)
- 30087(試男)：自分でネットショップを経営し火の車で使用者や他の従業員に無心したので普通解雇(打ち切り)
- 30104(派男)：就労初日に派遣先担当者との見解の相違で即日解除(不参加)
- 30136(試女)：同僚とコミュニケーションを凶ろうとしないので退職勧奨(30 万円で解決)
- 30151(正女)：職場の秩序を乱したとして普通解雇(50 万円で解決)
- 30156(非男)：コミュニケーションがとれず協調性に欠けるとして雇止め(取下げ)
- 30170(試男)：協調性がないという理由で普通解雇(不参加)
- 30181(派女)：他スタッフとの協調性低いとして雇止め(不参加)
- 30192(試男)：現場責任者が指導したところ噛みつきトラブルになり退職勧奨(1.2 万円で解決)
- 30226(非女)：チームワークを乱すので退職勧奨(不参加)
- 30235(試女)：挨拶ができない、声が小さいので普通解雇(不参加)
- 30241(派女)：派遣先から人間関係のトラブルで契約解除の申し出あり雇止め(15 万円で解決)
- 30253(正男)：取締役に罵声を吐くなど勤務態度不良で普通解雇(720 万円で解決)
- 30254(正男)：協調性がないので普通解雇(取下げ)
- 30294(派女)：派遣先で他の派遣労働者とのトラブルを理由に雇止め(打ち切り)
- 30312(試男)：意思疎通を凶らず社長の指示以外聞かないので普通解雇(40 万円で解決)
- 30349(正男)：職場での暴言、脅迫、命令無視を理由に懲戒解雇(打ち切り)
- 30353(正女)：職場内の人間関係が悪化したため普通解雇(40 万円で解決)
- 30355(派男)：女性パートが嫌がっているという理由で雇止め(不参加)
- 30415(非女)：皆から無視されるようになり、異動先がないとして普通解雇(不参加)
- 30434(正男)：業務中不満をぶちまけ、同僚を脅迫したため退職勧奨(不参加)
- 30435(非女)：上司とのコミュニケーションがとれないので普通解雇(不参加)
- 30515(試男)：コミュニケーション能力不足を理由に普通解雇(不参加)
- 30536(非男)：風紀を乱したため普通解雇(打ち切り)
- 30537(正男)：忘年会で上司への暴言を理由に懲戒解雇(17.5 万円で解決)

- ・ 30540(試男)：態度が悪く、周りとのコミュニケーションがとれないとの理由で普通解雇(不参加)
- ・ 30574(派女)：派遣先での喧嘩を理由に普通解雇(打ち切り)
- ・ 30625(試男)：協調性の欠如ゆえ普通解雇(50 万円で解決)
- ・ 30642(非女)：他の作業を手伝わなかったから普通解雇(取下げ)
- ・ 40009(正男)：職場の秩序を乱すとして普通解雇(打ち切り)
- ・ 40012(正女)：他従業員とのトラブルで解雇(離職直前に過去に遡って1年の有期契約にして雇止め)(4 万円で解決)
- ・ 40032(試男)：試用期間中、他の従業員に溶け込まず孤立して普通解雇(打ち切り)
- ・ 40033(非男)：店内の盗難騒ぎでトラブルになり普通解雇(15 万円で解決)

職場トラブルの多くは労働者に原因があったり、少なくとも双方に責任がある場合が多いようであるが、20042 は再入社が同僚に知れていじめを受けていることを理由に、いじめられている側の労働者に退職勧奨した事案であり、少なくとも当該労働者の「態度」自体が問題となっているわけではないが、トラブルの原因となること自体が問題ということであろう。

職場トラブルに分類した以上のケースのうち、30349（暴言、脅迫）と 30537（暴言）は懲戒解雇であり、使用者の感覚としては非行に含まれるものであろう。ただ、他の職場トラブル事案にも多かれ少なかれ、使用者側から見ると「非行」的性格が含まれていると思われ、広い意味での職場トラブルのうちいじめ・セクハラを行ったことを理由とするもののみを「非行」の項に挙げることにした。

- (4) 同じトラブルでも、顧客とのトラブルは雇用契約の目的である業務の遂行に直接関係するものであるが、必ずしも意図的な行為ゆえのトラブルとは言えず、むしろ業務遂行上の気配りの乏しさゆえトラブルが発生することが多いという意味では「能力」を理由とする雇用終了と類似した面もある。件数は 22 件で、うち金銭解決したものは 9 件とかなり多めである。おそらく職務の違いゆえであろうが、解決金額も訪問看護の 3 万円から医師の 160 万円、専門学校講師の 215 万円まで分散している。

顧客とのトラブルが雇用終了の理由となるのは、事業活動において顧客とのある程度長期的な関係を良好に維持することが重要であり、特定の労働者のサービス提供上における行動が顧客との関係を悪化させることが事業運営上に好ましくない影響を与えるという状況が一般的に存在していることを物語っているであろう。これは、とりわけ、日本においては客のサービスへの要求水準が極めて高く、事業側も顧客の意向に沿うことを最も重要と考える傾向にあることから、より強められている可能性がある。

しかしながら、労働者と顧客との間で発生するトラブルが常に労働者の責めに帰すべき

ものであるとは必ずしも限らず、近年社会問題ともなっているモンスターペアレントやモンスターペイシヤントと言われるような不当な要求を行ってトラブルを発生させる顧客も存在しうることを考えると、顧客とのトラブルの発生自体に雇用終了を正当化する要因があるとは限らない面もある。

- ・10007(非女)：小児科医が看護師や患者の母親とトラブルを起こすので普通解雇(160 万円で解決)
- ・10154(非男)：利用者や市からセクハラ発言にクレームがあったので普通解雇(5 万円で解決)
- ・10188(非女)：仕事上のクレームがあったため普通解雇(不参加)
- ・10238(非女)：現場でトラブルを起こしたため普通解雇(不参加)
- ・20077(正男)：他社の運転手や客からの苦情多く普通解雇(打ち切り)
- ・20084(非男)：皆に迷惑をかけ、クレームが多いので普通解雇(不参加)
- ・20143(正女)：仕事のミスで顧客を怒らせたので普通解雇(5 万円で解決)
- ・20205(正男)：得意先とのトラブルで普通解雇(不参加)
- ・30005(正男)：得意先に失敗多く改めないで普通解雇(不参加)
- ・30152(非男)：クレーム、事故が多いと雇止め(打ち切り)
- ・30165(試男)：品位に欠け、客に不愉快な思いをさせたので普通解雇(打ち切り)
- ・30172(正女)：入居者からクレームがあったとして普通解雇(24 万円で解決)
- ・30284(試男)：荷物の扱いが悪く、顧客の苦情あり普通解雇(打ち切り)
- ・30324(非女)：客とのトラブルや従業員同士のトラブルで雇止め(打ち切り)
- ・30335(派女)：派遣先の隣の会社からのクレームを理由に雇止め(45 万円で解決)
- ・30339(正男)：現場作業でクレーム多いと普通解雇(会社は請負契約と主張)(打ち切り)
- ・30521(非女)：学生から授業中質問に答えてくれないとクレームがあり普通解雇(215 万円で解決)
- ・30533(非男)：請負先からのクレームがあり普通解雇(20 万円で解決)
- ・30539(正男)：仕事のミスや苦情がひんばんなのに反省がないので退職勧奨(打ち切り)
- ・30551(非女)：利用者のウケが悪いからという理由で普通解雇(3 万円で解決)
- ・30565(非男)：顧客からクレームがあったため普通解雇(18 万円で解決)
- ・40043(非男)：客からのクレームで普通解雇(不参加)

(5) 広い意味では一般的な勤務態度に含まれるものであるが、遅刻・欠勤等を理由とする雇用終了も 13 件にのぼっている。確かに遅刻や無断欠勤は法律上は雇用契約上の債務の不履行であるので、合理的な理由であり得ることは確かであるが 13 件中 5 件が金銭解決していることを見ると、必ずしも使用者側に正当性の感覚が高いわけでもないようでもある。

- ・ 10042(試男)：いところを病院に連れて行くため遅刻・無断欠勤で普通解雇(40 万円で解決)
- ・ 10048(試男)：無断欠勤や同僚を罵ったので普通解雇(不参加)
- ・ 10049(試?)：無断欠勤や勤務中の中抜けを理由に普通解雇(50 万円で解決)
- ・ 10102(派女)：遅刻など勤怠状況悪く派遣先から拒否されたため雇止め(3.12 万円で解決)
- ・ 20061(派男)：欠勤を伝えると「もう来なくて良い」(不参加)
- ・ 30027(正女)：欠勤が多いので退職勧奨(取下げ)
- ・ 30032(正男)：勤務中連絡が取れなくなり無断欠勤で普通解雇(不参加)
- ・ 30162(正男)：無断欠勤するようでは困ると普通解雇(17.5 万円で解決)
- ・ 30180(正男)：職場離脱を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 30292(正男)：遅刻を理由に懲戒解雇(取下げ)
- ・ 30396(非女)：欠勤や早退が多いため雇止め(不参加)
- ・ 30519(正男)：無断欠勤(1 日)をしたとの理由で普通解雇(6.8 万円で解決)
- ・ 30631(正女)：社長のパワハラでうつ病、薬の副作用で居眠り・遅刻で普通解雇(取下げ)

(6) 休みを理由とする雇用終了は 10 件（実質 9 件）ある。事案によっては（5）に含めるべき欠勤と区別することができるかどうか疑問な面もあるが、債務不履行である欠勤が理由であると明確にされていないことから一応別項目とした。逆に、この休みが正当な年次有給休暇の取得を意味しているのであれば、1 の権利行使を理由とする雇用終了に含まれることになるが、そのように明確にされているわけでもない。逆に 1 で述べたように、有休の当日申請を理由とする雇用終了はこちらに含まれるとも言える。その意味では、これら欠勤、休み、有休が明確に区別されにくい状況は、現実の労働社会における労使双方の権利義務関係の意識の曖昧さを示しているということもできるかも知れない。

- ・ 10104(試女)：休みが多すぎを理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10111(正女)：体調不良による半休を理由に退職勧奨(23.3 万円で解決)
- ・ 20021・20023(試男)：体調不良で 4 日間休んだため普通解雇(同一事案について労使双方からあっせん申請)(5 万円で解決)
- ・ 20129(試男)：試用期間中、風邪や頭痛で 4 回休んだため普通解雇(1 万円で解決)
- ・ 20136(正女)：社長から「メタボ、豚、デブ」と言われ、うつで休み普通解雇(18.1 万円で解決)
- ・ 20184(非女)：休みが多いと普通解雇(不参加)
- ・ 30078(正男)：休務したいと伝えたら社長命令で普通解雇(不参加)
- ・ 30270(非女)：体調不良で 2 日休んだため普通解雇(打ち切り)
- ・ 30315(派女)：体調不良で休んだため雇止め(13 万円で解決)

(7) 「態度」を理由とする雇用終了の中には、不平不満のボイスを理由とするものも5件含まれる。これを2の「ボイスへの制裁」に含めないのは、具体的な発言への制裁とは言いがたいと思われるからであるが、連続性があることは確かである。また、実態としてはむしろ後述のコミュニケーション不全型に近いとも思われる。

- ・10043(正女)：「このままでは体がもたない」「やってられない」と愚痴ったら退職手続(30万円で解決)
- ・10100(正男)：「この会社は最低だ」と叫ぶので「そんなに嫌なら辞めたらどうだ」(150万円で解決)
- ・30184(正女)：大学教授が納得しないと卒業できないと財務諸表の開示を求めたため内定取消(不参加)
- ・30427(派男)：派遣では働きたくないというので雇止め(10万円)
- ・30616(派女)：「時給上げないとやる気起きない」に派遣先が不快感で退職勧奨(打ち切り)

30427は「長期で雇う」といわれたのに派遣とされ、雇止めで退寮を迫られるという問題をはらんだケースである。なお、30616は労働者の声を派遣元が派遣先に伝えたところ派遣先が不快感を示したケースであり、三者間労務供給関係におけるコミュニケーションの問題が現れている。

30184はかなり特殊な事案であるが、ボイスへの制裁に近い性格のものとして、会社への情報開示要求を理由とした内定取消というケースである。

(8) 広い意味での「態度」に含まれるとはいえ、どこがどういけないのかが明確ではない雇用終了理由に「相性」がある。これが15件にもものぼること自体が、感覚的なレベルの人間関係を重視する日本の労働社会の特徴を示しているとも言える。もっとも、これは雇用終了理由としてわざとこういう曖昧な表現にとどめてあるだけであって、実際にはもう少し具体的な雇用終了理由があるのかも知れない。そうであるとすると、これらは、明確な理由を示して雇用を終了させることは人間関係上好ましくなく、わざと曖昧な表現をすることによって相手を傷つけないように配慮する方が望ましいという価値観の現れと見ることもできよう。

- ・10096(非女)：「うちの事務所に合っていない」「解雇ですね」(10万円で解決)
- ・10110(非女)：カラーに合わないを理由に普通解雇(不参加)
- ・10136(試男)：社風に合わないことを理由に普通解雇(不参加)
- ・20048(非女)：店長から「俺的にだめだ」と普通解雇(15万円で解決)
- ・20068(非女)：社風に合わないから普通解雇(不参加)

- ・ 20104(正男)：いったん内定したが営業向きでないと思い取り消し(25 万円で解決)
- ・ 30044(非男)：挨拶しなかったため採用 4 日後に「辞めて欲しい」(打ち切り)
- ・ 30083(正女)：会社方針に合わないと普通解雇(不参加)
- ・ 30088(正男)：会社方針に合わない(100 万円で解決)
- ・ 30247(正男)：社長交代で普通解雇(不参加)
- ・ 30261(正男)：廃業し息子が後継するにあたり、他は継続雇用するが、本人は雇用したくないと普通解雇(取下げ)
- ・ 30341(試女)：「相性の問題ですね」と普通解雇(打ち切り)
- ・ 30555(正男)：やる気なし、社長の意に沿わないとして普通解雇(打ち切り)
- ・ 30626(正女)：再面接で社員としての適合性に欠けると判断して内定取消(不参加)
- ・ 30633(正男)：有料紹介業者を通じて社風に合わないと解ったから内定取消(30 万円で解決)

(9) 最後に、広い意味の「態度」に含まれるもののうち、確かに労働者の具体的な言動を雇用終了の理由として挙げているが、その趣旨が意味不明であるものが 3 件ほどある。いずれも使用者側不参加であり、いきさつはよくわからない。

- ・ 10071(正男)：異動の送別会中に会社の鍵を忘れたことを思い出し依頼したら即刻解雇(不参加)
- ・ 30040(非女)：「会社の恥、お詫びに死ね」と言われ、配置転換、雇止め(不参加)
- ・ 30311(試男)：待機中過度に挨拶しすぎとして解雇(不参加)

6 非行

労働法学において、個別解雇事由の大きな柱が非違行為であることを考えると、労働局あっせん事案において非行を理由とする雇用終了件数は必ずしも多いとはいえない。もっとも、解雇形式上の懲戒解雇と雇用終了理由としての非行とは必ずしも対応するわけではない。非行を理由とする普通解雇も多いし、一方で非行とは言えない態度やボイスを理由とする懲戒解雇もかなり見られる。

以下では、まず非行を理由とする雇用終了 39 件について、①背任行為を理由とする雇用終了、②業務上の事故を理由とする雇用終了、③工作上的の金銭トラブルを理由とする雇用終了、④職場の窃盗を理由とする雇用終了、⑤職場の暴力を理由とする雇用終了、⑥いじめ・セクハラをしたこと理由とする雇用終了、⑦業務上の不品行を理由とする雇用終了、⑧経歴詐称を理由とする雇用終了、その他とさらに細かく類型化して検討していく。

(1) まず、非行として一番多いのは背任行為であり、17 件にのぼる。ただし、労働者が非行を否定しているケースが 4 件ある。

- ・10022(試男)：社員から借金を繰り返し、ガソリンを勝手に自分の車に給油して普通解雇(打ち切り)
- ・10026(正?)：バスの通勤定期ありながら自転車通勤、始末書出さず懲戒解雇(5.86 万円で解決)
- ・10156(正男)：残業手当不正受給を理由に普通解雇(不参加)
- ・10175(正男)：取引業者との癒着を理由に普通解雇(40 万円で解決)
- ・20046(正男)：社有車の距離数改ざんを理由に懲戒解雇(打ち切り)
- ・20115(非女)：店長から犯罪行為に荷担したように怒鳴られて退職(労働者は非行を否定)(打ち切り)
- ・20128(派女)：タイムシートの改ざんや患者からのクレームで派遣先が更新拒否(不参加)
- ・20132(正男)：本部に報告せずイベントを開催させた背任行為を理由に懲戒解雇(40 万円で解決)
- ・30008(非男)：顧客情報漏洩していないのに退職を求められ雇止め(労働者は非行を否定)(取下げ)
- ・30052(正男)：経歴詐称、交通費不正請求のため普通解雇(不参加)
- ・30064(正女)：業務上横領を理由に普通解雇(労働者は非行を否定)(2 万円で解決)
- ・30117(試男)：交通費の不正使用、専門知識不足、協調性に欠ける(打ち切り)
- ・30140(試女)：身に覚えのない売上金 3 万円の不足を理由に雇止め(労働者は非行を否定)(5 万円で解決)
- ・30175(正女)：謝金支払い上の問題で懲戒解雇か自主退職かを迫られた(打ち切り)
- ・30200(非男)：秘密漏洩(輸送ルートの変更)を理由に普通解雇(不参加)
- ・30495(正女)：個人情報を持ち出しを図ったため普通解雇(209.4 万円で解決)
- ・40001(正男)：顧客の契約破棄(転職先への顧客移動)を理由に懲戒解雇(不参加)

非行と言っても、そのかなりのものは交通費の不正受給などいささか卑小な非行である。とはいえ、いかに卑小であっても、交通費、ガソリン代等の不正取得が犯罪行為であることも確かである。ただ、たとえば 10026 のケース（中国人労働者）では、労働者側は「仕事を最優先に考えて、出勤時間を守るため、特に雨の日、自転車通勤している」と主張しており、それがまさに不正受給に当たるという使用者側との文化摩擦が浮き彫りになっている興味深い事案である。10156 は、解雇通知書では残業代不正受給が理由となっていたが、その後の通知書では無断早退や職務懈怠が理由となっており、使用者側不参加のため事実関係がやや不明であるが、後者が理由とすれば「態度」に分類されることになる。

10175 は社内決裁を受けて実施したものにつき、社長が経費節減のためとして別業者に再見積をさせたところ価格差が大きく、それを経費の無駄遣いだとして「辞めてくれ」と言われたというケースであり、背任行為といえるかどうか大変疑問がある。また、20132 は前任者と同様に実施したイベントについて背任行為とされた事案であり、組織人の辛さが現れている事案とも言える。

なお、情報漏洩に関わる事案が 3 件あるのは興味を惹く。また、40001 は顧客との個人的なつながりを持って転職しようとした営業マンを懲戒解雇した事案であり、顧客とのつながりが企業にとっても労働者にとっても無形財産であることを物語っているようである。

(2) 非行といっても意図的なものではなく業務上の事故によるものも 6 件とかなりある。20044 はある意味で私生活上の行為ではあるが、社用車運転中であることから業務上とされて当然であろう。

- ・ 10239(非男)：経理業務で販促金を紛失したため雇止め(不参加)
- ・ 20044(正男)：業務終了後私用で社有車を運転中人身事故を起こし懲戒解雇(150 万円で解決)
- ・ 20049(試男)：業務上の交通事故や業務ミスから退職勧奨(6.3 万円で解決)
- ・ 30255(正男)：商品積荷事故を認めよ、嫌ならクビと言われ、拒むと退職勧奨(不参加)
- ・ 30258(正男)：2 回の交通事故を理由に懲戒解雇(不参加)
- ・ 30651(正男)：職務従事中の交通事故で懲戒解雇(不参加)

(3) 金銭トラブルを理由とする雇用終了は 1 件ある。10004 は個人の借金という意味では私的な金銭トラブルではあるが、部下や顧客を巻き込んでいることを考えれば仕事上の金銭トラブルというべきであろう。

- ・ 10004(正男)：部下のカードや友人・顧客の名前で借金して懲戒解雇(370 万円で解決)

(4) 職場の窃盗を理由とする雇用終了は 5 件であるが、そのうち労働者側が事実を認めているのは 40008 の 1 件だけで、他の 4 件ではすべて労働者が窃盗の事実を否定している。40008 は 30 年勤続した部長職がレジから 13 万円着服したために懲戒解雇となり退職金がゼロになったケースである。

- ・ 10079(非女)：工場長から泥棒扱いされ雇止め(労働者は非行を否定)(25 万円で解決)
- ・ 10163(非女)：身に覚えのない窃盗を理由に普通解雇(労働者は非行を否定)(不参加)
- ・ 20127(試女)：社長からタバコやボールペンを盗んだとして懲戒解雇(労働者は非行を否定)(不参加)

- ・ 30076(正女)：罵声を浴びせ、辞めさせるために商品を盗んだことにされて普通解雇(労働者は非行を否定)(不参加)
- ・ 40008(正男)：レジからの着服で懲戒解雇(不参加)

(5) 職場において明確な物理的暴力を振るったことを理由とする雇用終了事案は2件にとどまる。

- ・ 10034(非男)：アルバイトを平手打ちしたので普通解雇(150万円で解決)
- ・ 30502(正男)：就業中部下を殴って出血させたので懲戒解雇(打ち切り)

(6) 職場におけるいじめ・セクハラを行ったことを理由とする雇用終了は4件あるが、そのうち3件(いずれも女性)においては労働者側がいじめ行為を否定しており、この問題の難しさを示している。

- ・ 10153(正女)：いじめの犯人と疑われ辞めるよう促された(労働者は非行を否定)(20万円で解決)
- ・ 10162(正男)：セクハラを理由に懲戒解雇(取下げ)
- ・ 30332(派女)：いじめをしたからという理由で雇止め(労働者は非行を否定)(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」(労働者は非行を否定)(不参加)

(7) やや特殊事例であるが、業務上の不品行として業務中の放尿行為の例がある。

- ・ 30016(非男)：業務中に路上で放尿したので普通解雇(59万円で解決)

(8) 経歴詐称は2件であるが、経歴詐称自体が有害というよりも、20002は「うそをつく人とは人間関係がうまくいくはずがない」という「態度」の問題であるようである。

- ・ 10151(正男)：請負先での経歴詐称と無断欠勤を理由に退職勧奨(30万円で解決)
- ・ 20002(試女)：試用期間中、過去の勤務歴を隠していたとして普通解雇(21.25万円で解決)

(9) なお、懲戒解雇であるがその懲戒事由が不明のものがある。

- ・ 30189(正男)：懲戒事由不明の解雇(不参加)

7 私生活上の問題

6 で見たような業務上の非行ではなく、私生活上の行為を雇用終了の理由とする事案は 7 件ある。もっとも、闇金、サラ金がらみの 3 件 (10174, 20126, 30082) は職場に督促の電話がかかってくることを業務遂行上の障害と考えれば、私生活の問題とは言い切れないのかもしれない。「非行」に挙げた 10004 (部下や顧客を巻き込んだ金銭トラブル) の例もあり、こういう形で表面化していなくても、闇金やサラ金の取り立てに追われている労働者は水面下ではかなりの数に上るのであろう。

また、40005 は私生活といえば私生活であるが、特に地方においては社内における男女交際は純粋の私生活とは言い切れない面があろう。同事案が学校法人の事案であることも影響しているのかも知れない。

それに対して興味深いのは、本人とは関係のない家族・親族の問題が雇用終了の理由となっているケースが 3 件もあることである。

- ・ 10174(派男)：闇金からの電話がかかってきたので普通解雇(不参加)
- ・ 20126(試男)：会社にサラ金から電話がかかり「他の社員の手前辞めて欲しい」と退職勧奨(2.88 万円で解決)
- ・ 30082(正男)：会社に闇金からの電話がかかるようになり、自宅待機を命じ、普通解雇(10 万円で解決)
- ・ 30376(非女)：父が事件を起こしたことを理由に普通解雇(不参加)
- ・ 40005(正男)：社内における男女交際を理由に懲戒解雇(取下げ)
- ・ 40011(正男)：親族の相続問題を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 40021(正男)：親族の問題で退職勧奨(不参加)

8 副業

広い意味での「非行」に該当するものとして、副業を理由とする雇用終了は 5 件ある。このうち、30595 は会社との競業行為そのものであり、背任行為に分類しても良いと思われる。それ以外は会社の業務に直接影響を与えるものではないと思われるが、副業は「態度」としての悪さの表象と見なされていると考えた方がいいかもしれない。

- ・ 10120(正男)：副業を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10186(正男)：土曜も勤務日だが出勤がほとんどないため、バイトをしていいかと相談したため普通解雇(不参加)
- ・ 30419(派男)：勤務時間外にリクルート活動を行ったため普通解雇(43 万円で解決)
- ・ 30595(正男)：在籍中会社の顧客に個人での営業行為をしたため懲戒解雇(不参加)
- ・ 30600(試男)：社員でありながら他社の仕事のために欠勤したので退職勧奨(8 万円で解決)

9 能力

個別雇用終了のもっとも典型的な事例と考えられているのは「能力」を理由とする雇用終了であろうが、件数的には「態度」に次ぐ70件である。もっとも、「態度」の項で述べたように、日本の職場においては主観的な「態度」と客観的な「能力」は必ずしも明確に区別しがたいところがあり、ある意味では「態度」も「能力」の一環と見られている面もあるので、件数の比較自体にはそれほどの意味はないとも言える。ここに挙げられているのは、明示的に能力や成果の低さを理由とした雇用終了である。

ここでは、雇用終了事由として示された事項に基づいて、さらにいくつかの類型に分類してみる。もっとも、「能力」は客観的といっても、実際に挙げられた理由は極めて抽象的かつ曖昧なものであって、具体的にどの能力がどのように不足しているかが明示されたケースはあまり見当たらない。

(1) 客観性という意味ではもっとも明確である個別具体的な職務能力の不足を示した事例は6件と意外に少ない。自動車運転技能が2件、パソコンの技能が4件ある程度である。もっとも、これらについても雇用契約締結時にそのような条件で合意していたとはいえないケースが見られ、雇用終了にどの程度客観的合理性があるかは疑わしい。

- ・10123(非女)：協調性がなく、車の運転ができないので退職勧奨(55万円で解決)
- ・20165(正女)：パソコン入力が遅いとして普通解雇(13.42万円で解決)
- ・30163(非女)：面接時には問題にされなかった中国語・パソコン能力を理由に普通解雇(不参加)
- ・30291(派女)：PC入力不得意のため業務に支障で雇止め(打ち切り)
- ・30553(非女)：パソコン入力時に間違いが多いので雇止め(欠勤分を有休扱いで解決)
- ・30617(派男)：トラック運転のスキルがないので普通解雇(9.6万円で解決)

(2) 成果主義に基づく雇用終了は7件ある。いずれも雇用契約締結時にそのような条件で合意していたという形跡はないので、使用者側が一方的に設定した基準をクリアしなければ雇用終了してもよいという発想が特段の問題意識なく抱かれているのであろう。

- ・10019(正男)：受注額の粗利益より人件費の方が多いため普通解雇(不参加)
- ・30045(正男)：「月間800万円を達成しなければ退職」と退職勧奨(不参加)
- ・30070(非女)：業務評価を理由に雇止め(不参加)
- ・30073(非女)：「ノルマを達成できなければアウト」と普通解雇(不参加)
- ・30306(正男)：3件受注しないと辞めてもらおうと通告し退職勧奨(不参加)
- ・30567(非男)：更新基準(自販機販売台数)により雇止め(60万円で解決)

- ・40004(非女)：ノルマが達成できないからと、知らずに退職届を書かされ雇止め(不参加)

(3) 仕事上のミスを経由とする雇用終了は 10 件である。ミス、とりわけ同じミスの繰り返しが客観的な能力の指標であり得ることは確かであるが、1 回のミスを捉えて雇用終了というようなケースもあることからすると、ミスそれ自体に対する制裁としての雇用終了という感覚も使用者にはかなり強いのではないかと思われる。

- ・10179(非女)：仕事のミスを経由に社長が威圧的言動で退職勧奨(不参加)
- ・20116(試男)：作業ミスで上司に暴行・暴言を受け、普通解雇された(20 万円で解決)
- ・30099(非女)：1 回ミスで普通解雇(10 万円で解決)
- ・30274(非女)：仕事のミスを経由に雇止め(打ち切り)
- ・30392(派男)：(派遣会社からの申立)業務処理のミスから雇止めしたら解雇と主張され、平行線(取下げ)
- ・30428(試女)：同じミスを何回も繰り返すので雇止め(1 万円で解決)
- ・30525(正女)：1 つのミスを繰り返し責め退職に追い込まれた(5 万円で解決)
- ・30584(派男)：派遣先で顧客名を間違えるという重大なトラブルがあったので雇止め(6 万円で解決)
- ・30602(正男)：売上の未収を経由に普通解雇(不参加)
- ・30610(非男)：安全配慮ミスを繰り返すため普通解雇(打ち切り)

(4) 「能力」を経由とする雇用終了の中で、圧倒的に件数の多いのは、具体的な職務能力や具体的なミスや具体的な成果不足を示さない一般的能力不足を経由とするものであり、38 件にのぼる。これらは、同時に「態度」も理由として挙げるものもあり、客観的な「能力」の問題と主観的な「態度」の問題が使用者側からはあまり区別されず、一連の不適合として認識されていることを物語っているように思われる。

- ・10017(正女)：「仕事ができない」と言われ退職届の提出を迫られた(5 万円で解決)
- ・10148(正男)：試験に不合格、不良工事多く、職人として失格として普通解雇(取下げ)
- ・10183(正女)：勤務成績不良で普通解雇(不参加)
- ・10187(正男)：契約と異なる肉体労働に従事し、能力欠如で普通解雇(不参加)
- ・10199(正男)：営業力不足で普通解雇(不参加)
- ・20010(正男)：(会社側からの申立)介護職の仕事量をこなさないため普通解雇(18 万円で解決)
- ・20054(正男)：技術に疑問、看過し得ない行動があったので退職勧奨(32 万円で解決)
- ・20094(試男)：試用期間中、仕事ぶりが採用基準を満たさず普通解雇(打ち切り)
- ・20156(正女)：能率の低下を経由に普通解雇(打ち切り)

- ・ 20170～20172(非女)：生産性が低いため普通解雇(不参加)
- ・ 20213(正男)：業務対応能力不足で普通解雇(不参加)
- ・ 30003(非女)：判断力、コミュニケーション力が不足(100 万円で解決)
- ・ 30081(正男)：技量、業務姿勢を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 30096(正女)：体が大きく目立ち能力に欠けるとして普通解雇(不参加)
- ・ 30115(正女)：「仕事をまったく覚えな。とりあえずクビ」と普通解雇(打ち切り)
- ・ 30169(正男)：能力、人間関係に問題ありと退職勧奨(打ち切り)
- ・ 30231(非女)：契約通りの仕事が為されないため普通解雇(不参加)
- ・ 30238(試男)：職務能力不足で普通解雇(打ち切り)
- ・ 30320(非女)：期間中沖縄に長期出張中、客の回転悪く雇止め(50 万円で解決)
- ・ 30362(試女)：採用翌日に能力不足で普通解雇(3.7 万円で解決)
- ・ 30365(非男)：業務遂行能力がないとして普通解雇(解雇撤回、年度中休職扱いで解決)
- ・ 30366(正男)：「仕事の能力がないから辞めて欲しい」と退職勧奨(取下げ)
- ・ 30372(派男)：常用派遣、成績が悪いため普通解雇(打ち切り)
- ・ 30373(正男)：業務遂行能力、能率が劣るため普通解雇(不参加)
- ・ 30418(正女)：能力不足を理由に普通解雇(取下げ)
- ・ 30426(試男)：仕事のスピードがより必要との理由で普通解雇(不参加)
- ・ 30437(非男)：「給料を払って仕事を任せられないなら来てもらう意味がない」と退職勧奨(6 万円で解決)
- ・ 30448(派女)：スキル不足と派遣先の業績悪化を理由に雇止め(10 万円で解決)
- ・ 30483(正女)：業務成績不良で普通解雇(不参加)
- ・ 30527(正女)：仕事ができないから普通解雇(15 万円で解決)
- ・ 30570(正女)：新人研修でスキル不足がわかったと内定取消(35 万円で解決)
- ・ 30581(派男)：派遣先から能力的に問題ありとされたので普通解雇(25 万円で解決)
- ・ 30586(試男)：職人としての技量が足りないと普通解雇(3.2 万円で解決)
- ・ 30609(正男)：スキルが足りないからと普通解雇(取下げ)
- ・ 30637(正男)：職務遂行能力不足で退職勧奨(普通解雇とすることで解決)
- ・ 30650(正男)：仕事の能力がないため普通解雇(取下げ)

(5) 一般的能力不足を理由とする雇用終了よりもさらに抽象的かつ曖昧なものが「不向き」という雇用終了理由であり、9 件ある。もっともそのうち、管理職としての適性を挙げている 30433 と児童と接する業務への適性を挙げている 30449 はある程度の具体性を感じることができるが、他はどこがどのように不向きであるのかも明らかではない。その意味では、「態度」の中の「相性」とほとんど変わらないと言うこともできるかも知れない。

- ・10003(試女)：向いていないと雇止め(打ち切り)
- ・10131(非女)：即戦力ではないとして普通解雇(不参加)
- ・20058(試男)：面接後作業をさせられ、報酬をもらい、その後「体が悪そうだから」と採用拒否(不参加)
- ・20196(正女)：業務に適性がないとして普通解雇(20.8 万円で解決)
- ・30086(非女)：入社 1 週間で「この仕事に合っていない」と普通解雇(3 万円で解決)
- ・30127(非女)：「この仕事に向いていない」と普通解雇(不参加)
- ・30391(正女)：即戦力にならないことを理由に普通解雇(不参加)
- ・30433(試男)：管理職として不適格として普通解雇(不参加)
- ・30449(非女)：児童と接する業務に不向きとして普通解雇(36 万円で解決)

10 傷病

傷病を理由とする雇用終了は 48 件である。傷病はまさに労働能力を低下させる要因であるので、一般的には解雇の正当な理由となりうるものであるが、労働局あっせん事案を見ると様々な問題があることが窺われる。以下では、まず労災関係事案を見た上で、私傷病について疾患の種類別に検討していきたい。

(1) まず、労働基準法により休業中及びその後 30 日間解雇が禁止される労働災害に絡む雇用終了が 11 件ある。不参加事案については必ずしも事情が明らかでないが、法の趣旨からして適切ではない雇用終了がかなりあるようである。

- ・10214(正男)：怪我(荷下ろし作業中の労災事故)の報告をする度に退職を強要(不参加)
- ・20087(正男)：荷積み中負傷し休職、「あなたの仕事はない」と普通解雇(不参加)
- ・20146(正男)：業務上負傷し、労災申請したら「今日でもういい」と普通解雇(不参加)
- ・30302(正男)：業務上の怪我で休業中に退職勧奨(不参加)
- ・30338(正男)：業務上の交通事故で解雇、行政指導で撤回するも復職できず(不参加)
- ・30408(正男)：トラックから落下し休業、復帰後突然「いらぬ」と普通解雇(20 万円で解決)
- ・30431(非男)：業務上の熱中症で休業中に退職を強要(不参加)
- ・30488(試男)：通勤災害で休業中、長期欠勤を理由に普通解雇(18 万円で解決)
- ・30516(非男)：業務上負傷し休業、職場復帰を拒否され解雇(不参加)
- ・30599(非女)：業務上負傷で休業中に、機械を減らすとして雇止め(不参加)
- ・30647(試男)：作業中負傷で入院中、退職届を出すよう要求された(不参加)

(2) 私的負傷を理由とする雇用終了は2件である。

- ・30100(派男)：期間途中、交通事故で負傷し、欠勤中普通解雇(30万円で解決)
- ・30221(非女)：交通事故で休職中に雇止め(不参加)

(3) 慢性疾患を理由とする雇用終了は10件ある。10182、30178、30229、30262は労働者側は業務に起因する疾患であると主張しているが、認定されたわけではない。大部分は当該慢性疾患が職務遂行能力を低下させるという前提で使用者側が解雇や退職勧奨を行っているが、10073のケースでは必ずしもそうではなく、「インスリン投与を顧客に見られるのはサービス業として非常に困る」という判断からのものであり、疾病を理由とする差別と見ることできる。

- ・10073(正男)：社内でインスリン投与を顧客に見られると困ると、持病(糖尿病)を理由に普通解雇(20万円で解決)
- ・10182(正男)：過労で持病(大腸憩室炎)が再発したのに「辞表を出せ」と退職勧奨(32万円解決)
- ・30061(正女)：B型肝炎で休職、配置転換に納得せず退職勧奨(不参加)
- ・30161(非男)：網膜剥離で入院後、復職を求めたが普通解雇(30万円解決)
- ・30178(正女)：勤務中腰を痛め、職場復帰を求めたが退職を要求される(13.8万円解決)
- ・30229(正女)：過労とストレスで休職(アトピー性皮膚炎)、復職後も通院加療中に退職勧奨、解雇(打ち切り)
- ・30262(非女)：仕事で腱鞘炎を発症していると話したら契約満了(2万円解決)
- ・30512(正男)：脳梗塞で入院リハビリ中、リハビリ終了まで雇用継続と合意したのに12月末打ち切りを通告(不参加)
- ・40020(正男)：病気(うつ病と深部静脈血栓症)を理由に強制退職(解雇)(不参加)
- ・40042(正男)：心臓機能障害のため車の運転ができないため内定取消(20万円解決)

(4) 傷病を理由とする雇用終了で最も多いのは精神疾患に基づくものである。雇用終了事案全体の中で何らかのメンタル・ヘルス問題を伴う事案はかなり多くなっているが、明確に精神疾患を理由とする雇用終了だけでも15件にのぼる。そして、その相当部分になんらかのいじめ・嫌がらせ問題が絡んでおり、今日の日本の職場における社会的精神健康状態が必ずしも良好とは言いがたいことを示唆しているように思われる。

- ・10076(正男)：業務中犬に噛まれたためうつ病になり、欠勤のため退職勧奨(不参加)
- ・10180(正女)：パワハラが原因でうつ病、出勤不能になり、解雇通告(不参加)

- ・10234(正男)：バス運転に集中できずもうろうと意味不明の言動で危険として普通解雇(不参加)
- ・20041(試男)：精神障害でいじめを受け自宅療養中に雇止め(7万円で解決)
- ・30021(正女)：「アホアホ」と暴言、ストレス障害で休養、辞めるかパートかと迫られ解雇(打ち切り)
- ・30109(正女)：適応障害で休職中普通解雇(75万円で解決)
- ・30111(正男)：精神疾患の療養の再延長を申し込んだが普通解雇(打ち切り)
- ・30249(試女)：勤務中にリストカットして普通解雇(打ち切り)
- ・30257(正女)：うつで休職後、復職したが退職勧奨(不参加)
- ・30356(正女)：同僚の嫌がらせでパニック障害、職場復帰を伝えると退職勧奨(47万円で解決)
- ・30405(試男)：脳の手術を行ったこと(運転中引きつけの恐れ)を理由に普通解雇(打ち切り)
- ・30421(非女)：悲鳴(個人的攻撃)で休職、復職を希望すると退職を勧める(不参加)
- ・30606(正男)：うつ病で休職、復職を申し出たが「戻る席がない」と退職勧奨(打ち切り)
- ・30649(正男)：パニック障害で休業、復帰できなければ辞めてもらおうと退職勧奨(33万円で解決)
- ・40031(派女)：私的にリストカットしたことを知られて雇止め(打ち切り)

(5) 以上のようなケースはおおむね傷病が労働能力を低下させるという観点からの雇用終了と見てよいが、以下に見るような体調不良といった通常の疾病を理由とする雇用終了は、当該体調不良自体による労働能力低下が問題というよりは、むしろ体調不良ぐらいで休みを取るような「態度」が雇用終了の真の原因となっているケースが多いように思われる。その意味ではこれら8件はむしろ「態度」の中の遅刻・欠勤や休みを理由とする雇用終了に近いと言えるかも知れない。

- ・20142(非女)：上司と言い争い、いったん解雇後復職したが体調を崩し休職し退職に至った(5万円で解決)
- ・20145(正女)：嫌がらせが原因で体調を崩し退職した(打ち切り)
- ・30095(非女)：店内で倒れて休んだので普通解雇(不参加)
- ・30133(試女)：体調不良で病院に行ってから連絡を入れたら普通解雇(不参加)
- ・30137(正男)：風邪の発熱で3日欠勤したら営業職として通用しないと普通解雇(打ち切り)
- ・30528(非女)：嫌がらせによる体調不良で休みたいと申し出たら退職を強要(不参加)
- ・30576(正男)：体調を崩し休んでいる間に退職勧奨(不参加)
- ・30620(正女)：体調不良で帰るよう言われ、休養中に解雇の電話(不参加)

(6) なお、労働者本人の傷病ではなく、その家族の傷病を理由とする雇用終了も2件見られる。もちろん、家族の傷病によりその介護や看護のため就労が困難になることが理由であるが、育児・介護休業法の趣旨からするとかなり問題をはらんでいると言える。また、次の「障害」を理由とする雇用終了の中で取り上げる家族の障害を理由とする雇用終了事案とも極めて類似した事案であるといえよう。

- ・30414(非男)：家族介護のため休職を伝えると普通解雇(不参加)
- ・30575(非女)：母の看護で1ヶ月休職後出勤すると「来なくて良い」と普通解雇(4万円で解決)

1 1 障害

身体的または知的な障害も職務能力を低下させる要因であることは間違いないので、障害に基づく能力の低さを理由とする3件の雇用終了も広い意味における「能力」に含まれる。しかしながら、これは同時に障害を理由とする差別をも構成することになるので、独立の扱いが必要である。現在国連障害者権利条約に基づく国内法制の整備が検討されている。もっとも、労働局あっせん事案で見ると、現時点では障害者差別という認識はほとんど存在していないことが窺える。

- ・10091(非男)：知的障害者が勤務中パニックになり非常ボタンを押したため退職勧奨(不参加)
- ・30091(試女)：身体的な理由で職務に合わない退職勧奨(不参加)
- ・30237(試男)：知的障害者が仕事についてこれず計算ができないので普通解雇(18.4万円解決)

なお、これに関連して、労働者本人の障害ではなく、労働者の家族の障害を理由とする雇用終了が1件あることを特筆しておきたい。使用者の意識としては出勤状況の悪さが勤務態度の悪さとして認識されて雇用終了の理由となっているのであろうが、近年の欧州司法裁判所の判例(コールマン判決)では家族の障害を理由とする不利益取扱いは障害を理由とする差別に該当するとされており、日本でも今後そのような問題意識が必要となる可能性があるからである。

- ・30199(正男)：子どもの障害のため出勤状況悪く普通解雇(30万円解決)

1 2 年齢

年齢を理由とする雇用終了は11件ある。大部分は定年等のない非正規労働者である。老齢が労働能力低下の指標であると見なされている場合には「能力」に基づくものと受け取られ

ているであろう。なお、実際に理由とされている年齢は 65 歳から 70 歳とかなり高く、もし定年制や継続雇用制度を有していれば合理的と見なされたと思われる。

興味深いものとして 10181 がある。改正高年齢者雇用安定法により 65 歳までの継続雇用が原則として義務づけられた中で、労使協定による例外が認められ、かつ中小企業については施行後 5 年間就業規則による例外が認められている。この事案はまさにこの就業規則により例外を定めていたケースであり、法制上は直ちに違法というわけではないが、100 万円というかなり高額な解決金となったのは、他の定年退職者が原則再雇用される中でそこから外されることは解雇に近いという感覚が労使双方にあったからではないかと推測される。

- ・ 10082(正女)：高齢・役職以外が普通解雇の対象というが、自分より年上がいる(30 万円で解決)
- ・ 10134(試女)：66 歳になり、足が悪いことを理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10135(試女)：65 歳になったことを理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10181(正男)：定年後再雇用制度があるのに再雇用されない(100 万円で解決)
- ・ 20076(非女)：60 歳定年といわれたが期間満了による雇止めだった(不参加)
- ・ 20083(非男)：65 歳定年により雇止め(50 万円で解決)
- ・ 30158(非男)：70 歳になったので雇止め(雇止め確認で解決)
- ・ 30277(非男)：66 歳を理由に雇止め(30 万円で解決)
- ・ 30281(非男)：期間臨時社員を廃止し、60 歳以上のシニア社員の要件を欠くため(打ち切り)
- ・ 30293(非男)：期間臨時社員を廃止し、60 歳以上のシニア社員への移行を拒否(打ち切り)
- ・ 30592(非女)：68 歳と高齢ゆえ雇止め(10 万円で解決)

1 3 外国人差別

かなり特殊な事案であるが、外国人差別の事例が 1 件ある。ただし、本件の真の理由は他にあるようであり、外国人であることは表面上の理由であるようであるが、表面上の理由として外国人であることが雇用終了を正当なものとして示すという意識が存在することが窺われ、その意味で興味深い事例であるといえる。

- ・ 10009(正?)外国人と仕事をしたくないからと普通解雇(不参加)

1 4 経営

以上はすべて労働者個人の行為や属性に基づく雇用終了であるが、雇用終了理由として最も多いのはいまでもなく経営上の理由によるものであり、218 件(実質 144 件)に及ぶ。これらについては、理由を細かく分類することにあまり意味はないので、労働者の雇用形態別にその状況を概観する。とりわけ、派遣労働と直用非正規雇用(パート・アルバイト及び

期間雇用契約)における経営上の理由による雇用終了において、本来正社員の解雇よりも厳格であるはずの期間途中の解雇と期間満了を理由とする雇止めがどのように行われているかを、正社員の経営上の理由による解雇と比較して見ていく。

(1) 派遣労働における経営上の理由による雇用終了

通常「経営上の理由」とは労働者を雇用する企業の経営不振を意味するが、登録型派遣労働者の場合、派遣元の経営状況ではなく派遣先企業の経営状況が雇用終了の理由となることがほとんどである。36件(実質33件)のうち、期間途中の解雇等が16件(実質13件)、期間満了による雇止めが15件とほとんど同数であるが、やや後者が多いのは派遣期間途中の雇用終了は難しいという認識から雇用終了しやすいように期間を設定している面がやや強いということであろうか。後述の直用非正規雇用と対照的な結果となっているのは、雇用契約の期間途中解約にはあまり抵抗はないが、商取引である派遣契約の期間途中解約にはより抵抗が大きいということかも知れない。労働法の感覚からすると逆転現象とも思えるが、日本の労働社会の一つの側面である。

もっとも、期間途中の雇用終了と期間満了時の雇止めとの差がそれほどでもないという点に着目すると、期間途中であっても派遣契約を打ち切って雇用終了することは可能であるという認識もかなり強いとも言えそうである。そうすると、雇用期間の定めは役に立つようで役に立たないともいえるし、役に立たないようで役に立つともいえることになる。

(イ) 期間途中の解雇等

- ・10080(派女): 派遣先の操業縮小を理由に退職勧奨(20万円で解決)
- ・10237(派男): 経営状況悪く普通解雇(8万円で解決)
- ・10240(派男): 派遣先の仕事が終了したため期間途中で打ち切り(不参加)
- ・10251(派男): 派遣先の業績不振で整理解雇(不参加)
- ・20064(派男): 期間10ヶ月を残して派遣先の経営不振で普通解雇(90万円で解決)
- ・20139(派男): 取引先との契約が終わり、新たな就労先が確保できないので整理解雇(取下げ)
- ・20174・20175(派男): 派遣先の生産低下で完全撤退のため普通解雇(打ち切り)
- ・20185(派女): 派遣先の経営不振で普通解雇(不参加)
- ・30206(派女): 業務量減少のため期間途中で普通解雇(10.6万円で解決)
- ・30245(派女): 派遣先から期間途中で打ち切り通告で普通解雇(20万円で解決)
- ・30303(派女): 営業所の赤字を理由に整理解雇(不参加)
- ・30342(派男): 派遣先の業務縮小とスキル不足を理由に普通解雇(不参加)
- ・30490～30492(派女): 不況の影響で期間途中の普通解雇(各7.75万円で解決)

(ロ) 期間満了による雇止め

- ・ 10128(派男)：派遣先減産のため雇止め(不参加)
- ・ 10164(派男)：引越に伴う契約満了というが引越は中止(打ち切り)
- ・ 20004(派女)：派遣先社員で対応できる業務量になったため雇止め(打ち切り)
- ・ 30006(派女)：派遣先から入金が遅れたため雇止め(3 万円で解決)
- ・ 30106(派女)：対象業務の関係で派遣先変更を希望したが紹介なし(35 万円で解決)
- ・ 30174(派男)：派遣先の都合で雇止め(取下げ)
- ・ 30267(派男)：次期派遣契約がないとして雇止め(不参加)
- ・ 30300(派女)：経費削減を理由に雇止め(不参加)
- ・ 30439(派女)：経営不振を理由に雇止め(打ち切り)
- ・ 30440(派女)：赤字を理由に雇止め(不参加)
- ・ 30500(派男)：派遣先自体がなくなるから雇止め(5 万円で解決)
- ・ 30513(派女)：派遣先の業績悪化で減員のため雇止め(20 万円で解決)
- ・ 30523(派女)：紹介予定派遣で派遣先が雇入れないと表明(不参加)
- ・ 30557(派男)：派遣先の工期が早く終了したため当初の約束より早く雇止めされた(24 万円で解決)
- ・ 40036(派男)：派遣先の社員充当のため雇止め(打ち切り)

なおこのうち 30006 はやや特殊なケースであり、派遣先の経営不振自体が理由ではなく、(それが遠因であるにしても) 派遣先から派遣元への派遣料金の支払いが遅れたことを理由とする雇用終了である。

また、30106 は派遣先に人員削減といった事情はなく、労働者が対象業務のスキャンニング以外の外回り業務をして欲しいといわれたので、本来業務のできる別の派遣先を探して欲しいと依頼したが実現しなかったために雇止めになったケースである。

(ハ) なお、派遣就労開始前の内定取消も 3 件ある。登録型派遣においては就労開始とともに雇用関係が発生するという法的構成になっており、就労開始前の事実上の内定状態と、判例法理上雇用関係が成立している「採用内定」との関係をもとにどのように考えるべきかは必ずしも明らかではないが、社会的実態としては「内定取消」以外の何ものでもないもので、むしろ今後の法整備上の課題とも考えられる。

- ・ 10149(派女)：派遣先都合で紹介予定派遣を中止し内定取消(20 万円で解決)
- ・ 30188(派女)：登録型で派遣先紹介されたが派遣先の都合で内定取消(5.5 万円で解決)
- ・ 30364(派女)：3 度にわたり勤務開始が延期され、仕事に就けない(内定取消)(不参加)

(二) なお、常用派遣の場合、派遣就業していない待機期間中も雇用関係は継続するが、それが長期にわたる場合には雇用終了に至ることがある。これはむしろ派遣会社自体の経営上の理由と考えるべきであろう。

- ・ 10233(派男)：常用派遣、待機 1 年にして普通解雇(打ち切り)
- ・ 30622(派男)：常用派遣、派遣先がないので普通解雇(打ち切り)

(2) 直用非正規雇用における経営上の理由による雇用終了

これに対して、直接雇用の非正規雇用（パート・アルバイト及び期間雇用契約）における経営上の理由による雇用終了において、期間途中の解雇等と期間満了による雇止めの件数を比較してみると、61 件（実質 41 件）中、前者が 32 件（実質 22 件）、後者が 27 件（実質 12 件）、その他 2 件と、期間途中の解雇等の方が若干多くなっている。これは、直接雇用の場合、雇用期間の定めをしても期間満了までは雇用を維持しなければならないという制約感が相対的に薄いということを示しているのであろうか。

(イ) 期間途中の解雇等

- ・ 10109(非女)：期間途中経営不振で普通解雇(不参加)
- ・ 10118・10119(非男)：「仕事がないので」解雇、寮追い出し(打ち切り)
- ・ 10146・10147(非女)：経営不振を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10176～10178(非女)：経営不振を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 20067(非女)：人員整理で整理解雇(不参加)
- ・ 20069(非男)：仕事が減り自宅待機が増え退職強要された(不参加)
- ・ 20079(非女)：業務統合のため退職勧奨(不参加)
- ・ 20089(非男)：事業縮小でマネージャー制廃止のため整理解雇(不参加)
- ・ 20101(非男)：経営不振で整理解雇(15 万円で解決)
- ・ 20102(非男)：経営不振で整理解雇(30 万円で解決)
- ・ 20117(非女)：人員削減という理由で整理解雇だが、その後 1 名増えている(不参加)
- ・ 30028・30029(非女)：事業所閉鎖を理由に整理解雇(打ち切り)
- ・ 30107(非男)：経営不振で整理解雇(不参加)
- ・ 30149(非女)：業績不振で普通解雇(打ち切り)
- ・ 30220・30232(非女)：業務を東京に移すため整理解雇(いったん取下げ、その後 12 万円で解決)(同一労働者による同一事案)
- ・ 30370(非男)：「暇なので辞めて欲しい」と退職勧奨(不参加)
- ・ 30503～30506(非女)：経営不振で整理解雇(取下げ)

- ・ 30535(非男)：不況に伴う人員整理で整理解雇(30 万円で解決)
- ・ 30568(非男)：経営不振で整理解雇(30 万円で解決)
- ・ 30589・30590(非女)：閉店のため解雇というが、同僚は他部署勤務可能(不参加)
- ・ 30598(非女)：業績悪化で整理解雇(10 万円で解決)
- ・ 30640(非男)：業績悪化で退職勧奨(10 万円で解決)

(ロ) 期間満了による雇止め

- ・ 20025～20040(非男)：人員削減を理由に雇止め(打ち切り)
- ・ 20152(非男)：業績不振で雇止め(70 万円で解決)
- ・ 20157(非女)：経営不振で雇止め(打ち切り)
- ・ 20179(非女)：経営不振で雇止め(不参加)
- ・ 20194(非男)：景気悪化で雇止め(打ち切り)
- ・ 30177(非男)：英会話教室、出勤可能な日時を答えたのに雇止め(4.8 万円で解決)
- ・ 30242(非男)：規模縮小のため、60 歳まで更新されると聞いていたが雇止め(打ち切り)
- ・ 30397(非男)：経営方針として 1 名減員するので雇止め(不参加)
- ・ 30412(非男)：経営不振で雇止め(15 万円で解決)
- ・ 30494(非男)：経営不振で雇止め(不参加)
- ・ 30566(非女)：入園児数減少のため雇止め(40 万円で解決)
- ・ 30636(非男)：工場閉鎖のため雇止め(不参加)

(ハ) その他

- ・ 30020(非男)：海外の医学部を受験する生徒のため英語で理科を教える教員が業務終了により普通解雇(5 万円で解決)
- ・ 30309(非男)：長期病欠者が復帰するので普通解雇(不参加)

この 2 件は、雇用契約の継続自体が特別な事情の継続に係らしめられている（と少なくとも使用者側は考えている）ケースであり、その観点からは当該事情の終了がすなわち期間満了とも見ることができるが、期間の定めとは暦日によるという発想が一般的な現状からすれば、労働者側からすると解雇と映ることも当然とも言える。

(3) 正社員における経営上の理由による雇用終了

正社員については判例法理上は整理解雇 4 要件ないし 4 要素によって経営上の理由による雇用終了から手厚く保護されているというのが一般的な通念であるが、実際には下記に明ら

かなように、経営不振という理由を示すだけできわめて簡単に整理解雇が行われており、むしろ現実の労働社会においては経営不振は雇用終了におけるかなり万能の正当事由と考えられているといった方がいいとすら言えるかも知れない。

正社員における経営上の理由による雇用終了は全部で 109 件（実質 58 件）であるが、正社員については期間満了による雇止めはありえないので、経営上の理由のうち経営不振ではない企業組織変動によるものとそれ以外及び内定取消に区分する。また、真に経営上の理由であるかどうか疑わしいケースもかなりある。

(イ) 経営上の理由による雇用終了のうち、経営不振ではない企業組織変動を理由とするものが 3 件ある。

- ・ 30124(正女)：営業譲渡(吸収合併)を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 30187(試女)：業務体制変更のため普通解雇(不参加)
- ・ 30275(正男)：支店の統廃合で普通解雇(50 万円で解決)

(ロ) これに対し、もっとも典型的な整理解雇等の事案である経営不振を理由とする雇用終了（内定取消を除く）は 99 件（実質 48 件）と最も多い。

- ・ 10012(正男)：合理化で整理解雇(不参加)(あっせん外で 31.4 万円で解決)
- ・ 10013(正女)：経営不振を理由に退職勧奨、拒否すると解雇(35 万円で解決)
- ・ 10030(正女)：「仕事をする場所がない」と退職勧奨(不参加)
- ・ 10068～10070(正女)：業績不振を理由に退職勧奨(不参加)
- ・ 10155(正男)：経営不振を理由に整理解雇(取下げ)
- ・ 10200(正男)：経営不振で整理解雇(不参加)
- ・ 10207(正男)：経営状態悪化で整理解雇(打ち切り)
- ・ 10222～10228(正女)：親会社の倒産を理由に普通解雇(不参加)
- ・ 10246(正男)：経営不振で整理解雇(不参加)
- ・ 20012(正女)：経営不振で整理解雇(不参加)
- ・ 20060(正女)：営業不振で整理解雇(不参加)
- ・ 20125(正男)：業績悪化による人員整理で解雇(10.4 万円で解決)
- ・ 20141(正男)：経営不振で整理解雇(取下げ)
- ・ 20161(正男)：業績予想厳しいため整理解雇(打ち切り)
- ・ 20178(正男)：経営悪化で整理解雇(不参加)
- ・ 20180・20181(正女)：経営不振で整理解雇(各 15 万円で解決)
- ・ 20193(正男)：経営不振で整理解雇(10 万円で解決)

- ・ 20195(正女)：営業不振で整理解雇(10 万円で解決)
- ・ 20198(正男)：経営不振で整理解雇(15 万円で解決)
- ・ 20204(正女)：事業縮小で整理解雇(12.5 万円で解決)
- ・ 20208(正男)：経営不振で整理解雇(打ち切り)
- ・ 30012(正女)：本社移転のため(不参加)
- ・ 30043(正男)：事業所立ち上げのため入社したが閉鎖となり解雇(打ち切り)
- ・ 30407(正男)：仕事が減少したことを理由に普通解雇(不参加)
- ・ 30062(正男)：経営上の理由で整理解雇(10 万円で解決)
- ・ 30066(正女)：大阪営業所閉鎖のため普通解雇(打ち切り)
- ・ 30138(正男)：経営不振で給料カットの末退職勧奨(打ち切り)
- ・ 30141(正女)：経営不振で整理解雇(不参加)
- ・ 30196・30197(正男・正女)：経営不振で整理解雇(16.8 万円、36.6 万円で解決)
- ・ 30233(正男)：経営不振と規模縮小を理由に整理解雇(打ち切り)
- ・ 30256(正女)：赤字経営のため整理解雇(取下げ)
- ・ 30296(正女)：仕事がないことを理由に退職勧奨、拒否すると解雇(不参加)
- ・ 30308(正女)：業務依頼件数の減少を理由に整理解雇(打ち切り)
- ・ 30336(正女)：事業所の規模縮小のため整理解雇(50 万円で解決)
- ・ 30379(正男)：経営不振で整理解雇(100 万円で解決)
- ・ 30438(正男)：経営不振で整理解雇(打ち切り)
- ・ 30441～30447、30450～30481(正男)：経営不振で整理解雇(不参加)
- ・ 30518(試男)：業績悪化で整理解雇(8 万円で解決)
- ・ 30534(正男)：経営不振で整理解雇(復職で解決)
- ・ 30538(正男)：事業リストラによる人員整理で整理解雇(打ち切り)
- ・ 30544～30546(正女)：突然整理解雇(不参加)
- ・ 30552(正?)：経営不振で普通解雇(不参加)
- ・ 30572(正女)：経営不振で整理解雇(10 ヶ月間雇用継続で解決)
- ・ 30588(正男)：経営不振で整理解雇(不参加)
- ・ 30601(正男)：経営不振、民事再生のため整理解雇(不参加)
- ・ 30623(正男)：業績悪化、業績不振で整理解雇(不参加)
- ・ 30627・30630(正女)：経営不振を理由に解雇通告後、転勤を提案されたが拒否(不参加)
- ・ 40034(試男)：試用期間中、経営不振で整理解雇(打ち切り)
- ・ 40037(正男)：赤字計上で人員整理解雇(取下げ)

(ハ) 同じく経営不振を理由とするものであるが正式採用前の内定取消事案も7件とかなりの数に上る。

- ・10077(正女)：事情が変わったのでと内定取消(取下げ)
- ・20082(正男)：内定を受けたので前の会社を辞職していたのに、経営状態を理由に取り消し(60万円で解決)
- ・20140(正女)：受注先から生産中止の連絡が来たため内定取消(13.6万円)
- ・30357(正男)：業績不振で内定取消(取下げ)
- ・30526(正男)：経営不振で内定取消(50万円で解決)
- ・30571(正女)：(会社側からのあっせん申請)経営状況の悪化から内定取消を了承して欲しい(60万円で解決)
- ・30587(正女)：売上激減で内定取消(40万円で解決)

(4) 表見的に経営上の理由による雇用終了

表面上は経営上の理由を掲げている雇用終了のうち、真に経営上の理由であるかどうか疑わしいケースも11件とかなりある。これらは、おそらく隠れた雇用終了の理由があると思われるが、それを表面に出すよりも経営上の理由を示した方が望ましいという判断が使用者側にあるのであろう。

性格的には、これらは理由不明の雇用終了や非正規労働者における単なる期間満了のみを理由とする雇用終了に近いものとも考えられるが、形式上経営上の理由を明示していることから、ここでは経営上の理由に含めておく。

- ・10020(正男)：経営不振を理由に整理解雇だが、新たに雇入れあり(不参加)
- ・10025(正男)：経営不振を理由に整理解雇だが、同額の求人募集(取下げ)
- ・10138(正女)：病棟閉鎖を理由に解雇しながら閉鎖していない(47万円で解決)
- ・10143(正男)：当初は経営不振で解雇といいながら、後に勤務態度不良が理由に(60万円解決)
- ・10189(正女)：工場閉鎖を理由に普通解雇だが、他の労働者はすべて配置換えで雇用維持されている(復職で解決)
- ・10191(正男)：経営不振を理由としながら通知書では懲戒解雇となっていた(不参加)
- ・20053(正男)：業績悪化を理由に整理解雇後、懲戒解雇と説明(取下げ)
- ・20078(正女)：経営合理化と説明されたのに解雇通知書に「勤務成績不良」(10万円解決)
- ・30307(正男)：業務依頼件数の減少を理由に普通解雇なのに図面の求人を出している(不参加)
- ・30406(正女)：閉店により整理解雇されたがその後再開されていた(不参加)
- ・30484(正女)：部署不要で整理解雇というが他のスタッフは勤務(100万円解決)

(5) 内規

なお、経営状況ではなく会社の内規による雇用終了も、経営側の理由による雇用終了であるので、ここに入れておく。

- ・30614(非女)：アルバイトは3年までとの内規による解雇(打ち切り)

15 雇用形態に関する争い

以下ではやや違った観点から類別していく。まず、雇用形態に関する争い自体が主たる争点となっている事案が4件ある。

- ・30090(非男)：正社員求人なのに嫌なら解雇と言われ有期にされ雇止め(30万円で解決)
- ・30195(試男)：試用期間との認識でいたら期間満了更新せずと通告(25万円で解決)
- ・30641(非女)：社員と思い入社したら、期間契約として雇止め(不参加)
- ・30648(非男)：正職員として採用されたのに、「パート勤務がのめないなら辞めろ」(不参加)

30090は正社員求人に応募し採用されると3ヶ月の契約社員で、抗議すると嫌なら解雇と言われ、試用期間との認識でそれを受け入れて就労したが期間満了で雇止めされた事案であり、30648は採用時は正社員との約束であったが、就労開始時にパートとされ、試用期間との認識でそれを受け入れて就労したが、正社員化を拒否された事案である。雇用終了時点での本来の変更解約告知とは異なるが、採用時点で解雇の脅しで雇用上の地位変更を実現してしまうことによって雇用終了を期間満了によるものにしてしまうという意味では一種の変更解約告知ともいえる。

16 準解雇

形式的には自己都合退職であるが、使用者側の行為によって労働者が退職に追い込まれたようなケースを労働法学では準解雇と呼ぶ。ここでは、計47件を、労働者を退職に追い込んだ原因によって分類する。

(1) いじめ・嫌がらせ

準解雇のうちもっとも多いのはいじめ・嫌がらせによるものであり、17件に及ぶ。

- ・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)
- ・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(打ち切り)
- ・20073(非男)：戦力外通告や「ホモじゃないか」と言われ、解雇の不安で退職(打ち切り)
- ・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)

- ・ 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)
- ・ 20138(非男)：目の病気で「めくら」「のろま」と言われ、改善されず退職(50 万円で解決)
- ・ 20148(非男)：同僚から中傷をうけ、やむなく退職(3 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)：パワハラを受けて退職に追い込まれた(不参加)
- ・ 30299(派男)：派遣先のパワハラで退職(打ち切り)
- ・ 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)
- ・ 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(打ち切り)
- ・ 30409(正男)：職探しすることが業務とされ、退職に追い込まれた(不参加)
- ・ 30430(正男)：上司に暴言・暴行を受け、退職を強要された(不参加)
- ・ 30593(正女)：監視・暴言が行われ、「進退を考えろ」と強要(取下げ)
- ・ 30621(非女)：メールで社内いじめを受け、退職せざるを得なくなった(不参加)
- ・ 40025(非女)：毎日のように「辞めてしまえ」と責めたてる(不参加)

これらはいくまでもいじめ・嫌がらせにより自己都合退職したものうち、当該自己都合退職自体を雇用終了事案としてあっせん申請したものに限られる。これよりも遥かに多くの数のいじめ・嫌がらせ事案において、いじめ・嫌がらせが原因となって結果退職となっており、むしろ在職のままいじめ・嫌がらせのあっせん申請を行うような労働者はほとんどいないのが実態である。しかしながら、労働者本人がいじめ・嫌がらせ行為のみをあっせん申請しているケースはここには含まれていない。

(2) 労働条件変更

準解雇のうち労働条件変更を理由とするものは、実質的には3の労働条件変更拒否を理由とする雇用終了や4の変更解約告知と連続性がある。配転を理由とするものが9件、賃金その他の不利益変更を理由とするものが8件、雇用上の地位変更を理由とするものが2件で、合計19件である。

(イ) 配転を理由とする準解雇は9件ある。

- ・ 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)：異動を言いわたされ、退職(不参加)
- ・ 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)

(ロ) 賃金その他の不利益変更を理由とする準解雇は 8 件ある。

- ・ 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)
- ・ 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(打ち切り)
- ・ 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)
- ・ 30280(非女)：募集時と異なる作業で退職(打ち切り)
- ・ 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)
- ・ 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)：午前中勤務とされ退職(打ち切り)

(ハ) 雇用上の地位変更を理由とする準解雇は 2 件ある。

- ・ 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)

なおこのうち、20059 は形としては内定辞退（自己都合退職）であるが、ハローワークの求人票も内定時も正社員としていながら、その後就労までの間に派遣社員としての登録を求めるとい形で隠微に雇用形態の変更を行おうとしたことによるものであり、やや悪質性が感じられる。

(3) 職場トラブルを理由とする準解雇は 8 件ある。うち 3 件は同一職場における同一の職場トラブルに起因するものである。

- ・ 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)
- ・ 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)
- ・ 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)
- ・ 30413(正男)：労働条件改善を求めたがまったく対応されず退職に追い込まれた(不参加)

- ・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)

(4) その他の理由による準解雇とおぼしきケースが3件あるが、いずれも使用者側不参加であり、事情はよくわからない。

- ・20134(派男)：「欠勤、遅刻、早退なしに働くと約束できるか」と言われ退職(不参加)
- ・30260(非女)：契約不履行のため退職(意味不明)(不参加)
- ・30323(派男)：離職せざるを得なくなった(理由不明)(不参加)

17 コミュニケーション不全

雇用終了の理由が労働者側なり使用者側にあるというよりも、労働者と使用者の間のコミュニケーション不全が結果的に雇用終了という事態をもたらしたのではないかと思われるケースも17件とかなりの数に上る。もちろん、コミュニケーション不全という観点から見れば、「態度」を理由とする雇用終了事案の中にも、職場のトラブルや不平不満のボイスを理由とするもののように、労使間に何らかのコミュニケーション不全が遠因になっていると思われるケースが多い。ここではあくまでも「売り言葉に買い言葉」に典型的な労使間のコミュニケーション不全が直接雇用終了の原因となっていると思われるもののみを挙げる。

- ・10002(正男)：他部署に応援に行き叱責され「もう辞める」(取下げ)
- ・10078(正男)：「辞めるのなら本日辞めろ」「辞める」その後頭を下げたが拒否(不参加)
- ・10094(正女)：トラブルを理事長に訴えるために退職願を書いたらそのまま受理された(不参加)
- ・10103(正男)：退職を申し出、午後撤回すると「もういい」(不参加)
- ・10194(非女)：「明日から来なくていい」その後「戻って欲しい」と言われ「戻ります」と答えたが「戻せない」(23万円で解決)
- ・20001(正女)：退職申し出に慰留したのに、後任者が見つかったと解雇(30万円で解決)
- ・20065(正女)：理事長のパワハラで思わず「辞める」といい、撤回を申し入れるが拒否(106万円で解決)
- ・20133(非男)：採用通知を受け、担当者に連絡しようとしたが不在で、その後「連絡ないから不採用」(12万円で解決)
- ・20135(試男)：「お引き取りください」と言われ「クビですか」と聞くと「自分で解釈してくれ」(取下げ)
- ・30057(正女)：「辞めるか」と言われ「生活保障されるなら」ところが支払われない(不参加)
- ・30250(非女)：マネージャ「明日から来んでいいわ」その後会社から「解雇ではない」と言われたが断った(10万円で解決)

- ・ 30297(正女)：「2～3日待つて欲しい」を内定取消と誤解(5万円で解決)
- ・ 30310(試男)：健康保険証交付のトラブルから解雇(10万円で解決)
- ・ 30346(非女)：退職申し出たが期限直前に継続を要求したが拒否された(取下げ)
- ・ 30347(非女)：退職申し出たが期限直前に継続を要求したが拒否された(30346 と同一人物)(不参加)
- ・ 30487(正男)：注意すると暴言を吐き飛び出したので解雇(打ち切り)
- ・ 30509(正女)：退職届提出後取り下げたのに退職とされた(打ち切り)

これらは雇用終了の正当性というよりも、退職の意思表示が真意ではない心裡留保が問題となるケースが多いであろう。しかし、一時の感情に基づく発言等を捉えて雇用終了に持ち込んでしまうという事態の推移からすると、職場において日頃から労使間のコミュニケーションが必ずしも密接ではない状況が窺われる。

18 退職をめぐるトラブル

雇用終了自体の正当性が問題となっている以上の事案に比べて、退職に関わるさまざまな事項をめぐる争いが生じているケースも少数ずつではあるが計8件存在する。

(1) 使用者側の退職拒否

- ・ 30089(正女)：自己都合退職を申し出たが拒否された(解雇で退職で解決)
- ・ 30108(正男)：営業本部長、会社側が雇用継続を要求(退職し、75万円で解決)

(2) 退職時期

- ・ 10058(非男)：上司の誤った説明で退職時期前倒し(8.27万円で解決)
- ・ 20081(正女)：妊娠で退職日を1ヶ月前倒しされた(30万円で解決)
- ・ 30144(正男)：90日後の退職を伝えたら7日後の退職を強要された(35万円で解決)

(3) 退職形式

- ・ 40028(正男)：退職願を出したのに解雇とされた(不参加)

(4) 退職理由

- ・ 30329(正男)：現場作業が無理になったので退職願を出したが、労災ゴロと言われた(厳重に注意で解決)

これは、会社のために退職を申し出たのに気持ちを踏みにじられたという訴えである。

(5) 補償金額

- ・ 30295(正女)：自己都合退職で、会社側から補償金の額を調整したいとあっせん申請(25 万円で解決)

19 理由不明

これらは、実際には何らかの理由があるはずであり、本来ならそれぞれの項目に含められるべき事案であるが、あっせん関係資料からはその理由が窺い知れず、理由不明という扱いにするほかないものである。

- ・ 10005(正女)：突然解雇(取下げ)
- ・ 10006(正女)：採用されたとして前社を退職したのに内定取消(打ち切り)
- ・ 10055(正男)：経営者夫婦が離婚して普通解雇(取下げ)
- ・ 10095(正女)：納得できる理由なく内定取消(取下げ)(あっせん外で 30.4 万円で解決)
- ・ 10101(正男)：解雇された(使用者は否定)(不参加)
- ・ 10212(正男)：(会社側が)金銭解決を図りたい(取下げ)
- ・ 20167(正女)：内定後電話すると「不採用」といわれた(使用者側は内定していないと主張)(打ち切り)
- ・ 30092(正女)：就労直前に一方的に内定取消通告(取下げ)(あっせん外で取消を撤回)
- ・ 30164(非女)：出向勤務中解雇通告(不参加)
- ・ 30183(正男)：突然解雇(不参加)
- ・ 30266(正女)：納得できない理由(不明)(取下げ)
- ・ 30298(非男)：突然解雇(取下げ)
- ・ 30322(非女)：理由不明の解雇(不参加)
- ・ 30343(正男)：研修後、本採用拒否(不参加)
- ・ 30377(正男)：理由不明の解雇(不参加)
- ・ 30384(非女)：納得できない理由で懲戒解雇(不参加)
- ・ 30385(正男)：理由不明の解雇(不参加)
- ・ 30423(非女)：納得できない理由で解雇(不参加)
- ・ 30424(非女)：納得できない理由で解雇(不参加)
- ・ 30482(正男)：理由不明で退職勧奨(不参加)
- ・ 30508(試男)：試用期間中に承服できない理由で解雇(不参加)
- ・ 30531(非男)：承服しかねる理由で解雇(不参加)
- ・ 30605(正女)：突然解雇(取下げ)
- ・ 30632(正女)：突然内定取消(不参加)
- ・ 30635(正男)：翌日に解雇を知らされた(不参加)

- ・30646(正男)：勤務地変更に応じたのに、一方的に内定取消(不参加)

第4節 集团的あっせん申請

雇用終了事案に特有というわけではないが、雇用終了事案に顕著に見られる現象として、同一企業の同一事業所から、複数の労働者によって同一の事案が個別労働紛争としてあっせん申請されるケースが25件(個別労働者ごとにカウントすると121件)とかなりの数に上っている。

その大部分は経営上の理由による雇用終了であるが(17件(個別労働者ごとにカウントすると96件))、労働条件変更拒否や変更解約告知によるものも5件(個別労働者ごとにカウントすると17件)、それ以外の理由によるものも3件(個別労働者ごとにカウントすると8件)ある。以下に、それらを再掲する。なお、労働組合の有無が判るものについてはその旨を付記する。

<経営上の理由による雇用終了>

- ・10068～70(3件)(正女)：業績不振を理由に退職勧奨(不参加)(労組無)
- ・10118・10119(2件)(非男)：「仕事がないので」解雇、寮追い出し(打ち切り)(労組無)
- ・10146・10147(2件)(非女)：経営不振を理由に普通解雇(不参加)(労組無)
- ・10176～10178(3件)(非女)：経営不振を理由に普通解雇(不参加)(労組無)
- ・10222～10228(7件)(正女)：親会社の倒産を理由に普通解雇(不参加)
- ・20025～20040(16件)(非男)：人員削減を理由に雇止め(打ち切り)(労組有・不加入)
- ・20174・20175(2件)(派男)：派遣先の生産低下で完全撤退のため普通解雇(打ち切り)(労組無)
- ・20180・20181(2件)(正女)：経営不振で整理解雇(各15万円で解決)(労組無)
- ・30028・30029(2件)(非女)：事業所閉鎖を理由に整理解雇(打ち切り)(労組無)
- ・30196・30197(2件)(正男・正女)：経営不振で整理解雇(16.8万円、36.6万円で解決)(労組無)
- ・30220・30232(非女)：業務を東京に移すため整理解雇(いったん取下げ、その後12万円で解決)(同一労働者による同一事案)(労組無)
- ・30441～30447、30450～30481(39件)(正男)：経営不振で整理解雇(不参加)(労組有・不加入)
- ・30490～30492(3件)(派女)：不況の影響で期間途中の普通解雇(各7.75万円で解決)(労組無)
- ・30503～30506(4件)(非女)：経営不振で整理解雇(取下げ)(労組無)
- ・30544～30546(3件)(正女)：突然整理解雇(不参加)(労組無)
- ・30589・30590(2件)(非女)：閉店のため解雇というが、同僚は他部署勤務可能(不参加)(労組無)
- ・30627・30630(2件)(正女)：経営不振を理由に解雇通告後、転勤を提案されたが拒否(不参加)(労組無)

<労働条件変更拒否・変更解約告知>

- ・10039・10040(2件)(非男)：役職者として出向してきたのに昇進を拒否したので雇止め(それぞれ100万円、150万円で解決)
- ・10172・10173(2件)(非女)：平日週4日勤務を平日週5日＋土曜も出勤するか、無理なら解雇(取下げ)
- ・20055・20056・20063(3件)(正男)：職種転換か退職かを迫られた(打ち切り)
- ・30358～30361・30380～30383(8件)(正男・正女)：減給を拒否したら普通解雇(取下げ・不参加)(労組無)
- ・30548・30549(2件)(試男)：面接時と異なる雇用条件(正社員のはずが嘱託)を示し、応じなければ内定取消(各20万円で解決)(労組有・不加入)

<その他>

- ・20170～20172(3件)(非女)：生産性が低いため普通解雇(不参加)(労組無)
- ・30048(正男)・30049(非女)(2件)：配転で交通費を請求したが拒否され、退職勧奨(不参加)(労組有・不加入)
- ・30288～30290(3件)(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)(労組無)

これらのうち、経営上の理由によるものや労働条件変更に関わるものは、その性質上もともと、特定の労働者個人だけではなく、同僚の労働者とも共通する問題であることが多いと思われる。その意味では個別労使関係上の問題というよりも、本来は集团的労使関係上の問題としての性格を有しているはずである。

これらは、もし労働組合のような集团的労使関係の枠組みが企業内に存在すれば、その枠組みを通じて協議交渉が行われるべきものであり、その枠組みで解決に至るなり、あるいは労働委員会のような集团的労使紛争解決システムを通じて解決を模索するという形になるべきものである。

これらのうち、4件(個別労働者ごとにカウントすると59件)については労働組合が存在するが、いずれもあっせん申請者たちは労働組合に加入していない。このうち、20025～20040の事案は16人の日系ブラジル人の非正規労働者に係る事案であるので、非組合員であることは理解できるが、30441～30447・30450～30481の計39人に係る事案は、正社員であるあっせん申請者たちが企業規模73人の過半数を占めており、彼らが組合のある企業において非組合員であるという事態はやや理解に苦しむところがある。

いずれにしても、このような本質的に集团的性格の労使紛争が、適切な枠組みが欠如しているために労働局あっせんという本来個別労使紛争の解決のための制度にやってくるという事態は、集团的労使関係システムのあり方として真剣に考えるべき課題であると思われる。

<雇用終了事業一覧表>

No.	雇用形態	性別	事業	類型	内容	決着	要求額	決着額	規模	労組
10002	正	男	自己都合退職	コミュニケーション不全	他部署に転属に行きたくして叱責「もう辞める」 向いていない	取下げ				
10003	試	女	雇止め	能力		打切り				無
10004	正	男	懲戒解雇	非行	部下のカードや友人、顧客の名前で借金 突然	○	復職 or 退職金	370万円		無
10005	正	女	普通解雇	理由不明		取下げ				
10006	正	女	内定取消	理由不明	採用されたとして前社を退職	打切り			10	
10007	正	女	普通解雇	態度	小児科医が看護師や患者の母親とトラブルを起こすので解雇	○	184万円	160万円		無
10009	正	？	普通解雇	外国人差別	外国人と仕事をしにくいからと解雇	不参加				無
10011	正	女	普通解雇	ボイス	個人情報(家族の国籍)を他の従業員に漏らしたことに抗議すると解雇 合理化	○		7万円	1,000	
10012	正	男	整理解雇	経営		不参加		(31.4万円)		
10013	正	女	整理解雇+い	態度	経営不振を理由に退職勧奨、拒否すると解雇	○	65万円	35万円		無
10014	正	男	退職勧奨+い	態度	売上増のため出張を要求され「行かないのなら辞める」 「仕事ができない」と言われ退職届の提出を迫られた	○	15万円	5万円	8	
10017	正	女	退職勧奨+い	能力	出勤をメール送信したため	○	1ヶ月分		5	
10018	非	男	普通解雇	態度	受注額の粗利益より人件費の方が多いため	不参加			30	無
10019	正	男	普通解雇	能力	経営不振が理由だが、新たに雇入れ有り	不参加			6	無
10020	正	男	整理解雇	経営	業務怠慢を理由に解雇	不参加			30	無
10021	正	女	普通解雇+い	態度		不参加				無
10022	試	男	普通解雇	非行	社員から借金を繰り返し、ガソリンを勝手に自分の車に給油	打切り				無
10025	正	男	整理解雇	経営	経営理由が理由だが、同額の求人募集	取下げ				
10026	正	？	懲戒解雇	非行	ハスの通定期ありながら自転車通勤、始末書を出さず	○	解雇撤回	58,636円	20	
10028	正	女	退職勧奨+い	態度	職場のトラブルで夫が威力業務妨害	○	謝罪・60万円	謝罪・退職金		
10029	正	女	普通解雇	ボイス	賞味期限や注文数のごまかしを指摘したら解雇	不参加				
10030	正	女	退職勧奨	経営	「仕事をすすめる場所がない」	不参加				
10032	正	男	懲戒解雇	ボイス	勝手に日曜出勤したので出勤停止、処分撤回を要求して解雇	取下げ				
10034	非	男	普通解雇	非行	アルバイトを平手打ちしたので	○	200万円	150万円	20	無
10035	非	女	自己都合退職	準解雇	突然配置転換を命ぜられ退職せざるを得なかった	○	50万円	10万円		無
10037	試	女	普通解雇	態度	受付業務を教えるよう言われ拒んだら解雇	不参加				無
10038	正	男	普通解雇	態度	移転就職で、住民票を移しておらず自分の車をもちたこと理由に 「このままでは体がもたない」「やっつけられない」と息切ったら退職手続	○	1,116万円	100万円		
10039	非	男	雇止め	労働条件変更拒否	役職者として出向してきたのに昇進を拒否したので	○	1,368万円	150万円		
10040	非	男	雇止め	労働条件変更拒否		○	60万円	40万円	15	
10042	試	男	普通解雇	態度	いとこを病院に連れて行くため遅刻・無断欠勤で解雇	○	復職 or 60万円	30万円		
10043	正	女	自己都合退職	態度	「このままでは体がもたない」「やっつけられない」と息切ったら退職手続	○				
10048	試	男	普通解雇	態度	無断欠勤や勤務を罵ったので	不参加				無
10049	試	？	普通解雇	態度	無断欠勤や勤務中の中抜け	○	70万円	50万円	15	
10055	正	男	普通解雇	理由不明	経営者夫婦が離婚して解雇	取下げ				無
10056	正	女	普通解雇	ボイス	会社、社長の批判、社長の机を開けて社員の前で履歴書を見たので	○	50万円	25万円		無
10057	正	男	普通解雇+い	ボイス	会社から監視カメラで監視され、抗議すると解雇	○	30万円	15万円		無
10058	正	男	自己都合退職	退職トラブル	上司の誤った説明で退職時期前倒し	○	25万円	82,747円		無
10068	正	女	退職勧奨	経営		不参加				無
10069	正	女	退職勧奨	経営		不参加				無
10070	正	女	退職勧奨	経営		不参加				無
10071	正	男	普通解雇	態度	異動の送別会中に会社の鍵を忘れたことを思い出し依頼したら即刻解雇	○	50万円	20万円	200	
10073	正	男	普通解雇	傷病	社内でインスリン投与を顧客に見られると困ると、持病を理由に	○				
10074	正	女	普通解雇	労働条件変更拒否	他店舗勤務を拒否して解雇	打切り			9	
10075	正	男	普通解雇	ボイス	会議中の発言や営業員との口論を理由に	不参加			20	無
10076	正	男	退職勧奨	傷病	業務中、犬に噛まれたため欠勤のため	不参加				無
10077	正	女	内定取消	経営	事情が変わったので	取下げ				無
10078	正	男	退職勧奨	コミュニケーション不全	「辞めるなら本日辞める」その後頭を下げたが拒否	不参加				無
10079	非	女	雇止め+い	非行	工場長から厄繰り扱いされ雇止め	○	謝罪・復職	25万円	100	無
10080	派	女	退職勧奨	経営	派遣先の操業縮小を理由	○	80万円	20万円		無
10081	非	女	雇止め	労働条件変更拒否	勤務日数変更を求められ、納得できず説明を求めた	○	40万円	17.5万円		無
10082	非	女	普通解雇+い	年齢	高齢・役職以外というが自分より年上がいる	○	90万円	30万円		無
10083	非	女	自己都合退職	コミュニケーション不全	「婆さん」と呼ばれることで退職に追い込まれた	○	50万円	25万円		無
10091	非	男	退職勧奨	障害	知的障害者が勤務中にパニックになり、非常ボタンを押しただため	不参加				

10094	正	女	自己都合退職	コミュニケーション不全	トラブルを理事長に訴えるため退職願を書いたら、そのまま受理 納得できる説明なし	不参加			100		
10095	正	女	内定取消	理由不明		取下げ	(30.4万円)				無
10096	非	女	自己都合退職	態度	「うちの事務所に合っていない」「解雇ですね」	○	30万円		7		無
10097	派	男	普通解雇	ボイス	「会社を信用できない」と発言したことを理由に	○	50万円		30		無
10098	正	男	普通解雇	態度	業務上の失態重なり報告急る	不参加			30		無
10099	非	女	自己都合退職	準解雇	応援として他職場へ行くことを拒否したら嫌なら辞めたらどうだ」	取下げ			13		無
10100	正	男	普通解雇	態度	「この会社は最低だ」と叫ぶのを拒否したら嫌なら辞めたらどうだ」	○	500万円	150万円			無
10101	正	男	普通解雇	理由不明	解雇された(使用者は否定)	不参加					無
10102	派	女	雇止め	態度	遅刻など勤怠状況悪く派遣先から拒否されたため	○	30万円	31200円			無
10103	正	男	普通解雇	コミュニケーション不全	退職を申し出、午後撤回すると「もういい」	不参加			3		無
10104	試	女	普通解雇	態度	休みが多すぎ	不参加			30		無
10106	派	男	雇止め	態度	派遣先からの勤務態度についての苦情で	打切り					無
10109	非	女	普通解雇	経営	期間途中、経営不振で解雇	不参加					無
10110	非	女	普通解雇	態度	力率に合わない	不参加			5		無
10111	正	女	退職勧奨	態度	体調不良による半休を理由に	○	100万円	23.3万円			無
10112	正	男	普通解雇	態度	仕事に誠意が見られない	取下げ					無
10116	非	男	普通解雇	態度	業務手順が守られないという理由で	不参加					無
10118	非	男	普通解雇	経営	「仕事がないので」素直に出し	打切り					無
10119	非	男	普通解雇	経営	〃	打切り					無
10120	正	男	普通解雇	副業	副業を理由	不参加					無
10123	非	女	退職勧奨	能力	協調性がなく、車の運転ができない	○	110万円	55万円			無
10124	正	男	普通解雇	変更解約告知	請負の移行か辞めるか	○	25万円	8万円			無
10125	非	女	普通解雇	労働条件変更拒否	異動拒否で解雇	○					無
10128	派	男	雇止め	経営	派遣先減産のため	不参加					無
10131	非	女	普通解雇	能力	即戦力ではない	不参加					無
10134	試	女	普通解雇	年齢	66歳になり、足が悪いことを理由	不参加					無
10135	試	女	普通解雇	年齢	65歳になったことを理由	不参加					無
10136	試	男	普通解雇	態度	社風に適合しない	不参加			10		無
10138	正	女	普通解雇	経営	病後閉鎖を理由としながら閉鎖していない	○	131万円	47万円			無
10139	正	男	懲戒解雇	態度	職務怠慢を理由	不参加			200		無
10143	正	男	普通解雇	態度	当初は経営不振と言いつつ、後に勤務態度不良が理由	○	200万円	60万円			無
10144	非	女	普通解雇	態度	フロアマネージャを怒らせたので出勤停止	取下げ		(30万円)			無
10146	非	女	普通解雇	経営	経営不振を理由	不参加					無
10147	非	女	普通解雇	経営	〃	不参加					無
10148	正	男	普通解雇	能力	試験に不合格、不長工事多く、職人として失格	取下げ			30		無
10149	派	女	内定取消	経営	派遣先都合で紹介予定派遣の中止	○	109万円	20万円			無
10151	正	男	退職勧奨	非行	請負先での経歴詐称と無断欠勤を理由	○	105万円	30万円			無
10152	正	女	自己都合退職	準解雇	社長と口論になり、いじめを受けようになり退職	打切り					無
10153	正	女	退職勧奨	非行	いじめの犯人と疑われ、辞めるよう促された	○	80万円	20万円	10		無
10154	非	男	普通解雇	態度	利用者や市から、セクハラ発言にクレームがあったため	○	10万円	5万円			無
10155	正	男	整理解雇	経営	経営不振を理由	取下げ					無
10156	正	男	普通解雇	非行	残業手当不正支給を理由	不参加			150		無
10162	正	男	懲戒解雇	非行	セクハラを理由	取下げ					無
10163	非	女	普通解雇	非行	身に覚えのない窃盗を理由	不参加			3		無
10164	派	男	雇止め	経営	引越を伴う契約満了という引越は中止	打切り					無
10166	正	女	普通解雇	変更解約告知	異動か解雇か	不参加					無
10169	派	女	退職勧奨	態度	宗教関係の精神の混乱のため	○	40万円	15万円			無
10171	非	女	普通解雇	態度	従業員間のトラブルを報告したら、誤解で即日解雇	不参加					無
10172	非	女	普通解雇	変更解約告知	平日週4日勤務を平日週5日土曜も出勤するか、無理なら解雇	取下げ					無
10173	非	女	普通解雇	変更解約告知	〃	取下げ					無
10174	派	男	普通解雇	私生活	関金からの電話がかかってきた	不参加					無
10175	正	男	普通解雇	非行	取引業者との癒着を理由	○	60万円	40万円			無
10176	非	女	普通解雇	経営	経営不振を理由	不参加					無
10177	非	女	普通解雇	経営	〃	不参加					無
10178	非	女	普通解雇	経営	〃	不参加					無
10179	非	女	退職勧奨	能力	仕事のミス理由に社長が威圧的言動で退職勧奨	不参加					無

20037	非	男	終業	終業	400	有
20038	非	男	終業	終業	400	有
20039	非	男	終業	終業	400	有
20040	非	男	終業	終業	400	有
20041	試	男	傷病	○	100	無
20042	正	女	退職勧奨	いじめを受けて自宅療養中に雇止め	90万円	7万円
20044	正	男	懲戒解雇	再入社が知れていじめを受け、「これからのいじめがひどくなるから退職してほしい」	不參加	
20046	正	男	懲戒解雇	業務終了後、私用で社有車を運転中人身事故	○	(処分変更) 150万円
20047	正	女	普通解雇	社有車の距離数改ざんを理由	打切り	
20048	非	女	普通解雇	能力、勤務態度、協調性	○	30万円
20049	試	男	退職勧奨	店長から「構造的に」と解雇	○	15万円
20050	正	男	自己都合退職	業務上の交通事故や業務ミスから	○	49万円
20052	正	男	自己都合退職	遠隔地への転勤命令を拒否し退職	不參加	500
20053	正	男	整理解雇	言い争いで出勤停止。不服申立に対し自主退職したものと見なす	○	30万円
20054	正	男	退職勧奨	業績悪化を理由に解雇後、懲戒解雇と説明	取上げ	
20055	正	男	自己都合退職	技術に疑問。看過し得ない行動があった	○	32万円
20056	正	男	自己都合退職	職種転換か退職かを迫られた	打切り	
20057	正	男	普通解雇	〃	打切り	
20058	試	女	自己都合退職	職務命令違反、勤務態度不良	不參加	
20059	他	女	自己都合退職	面接後作業をさせられ、報酬をもらい、その後「体が悪そうだから」と採用拒否	不參加	
20060	正	女	普通解雇	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	不參加	
20061	派	男	普通解雇	営業不振	不參加	
20062	正	男	普通解雇	欠勤を伝え「もう来なくてよい」	不參加	
20063	正	男	自己都合退職	「厳責に引き下げる。応じなければ来なくてよい」	不參加	
20064	派	男	自己都合退職	職種転換か退職かを迫られた	打切り	
20065	正	女	自己都合退職	期間10ヶ月を残して派遣先の経営不振で	○	180万円
20067	非	女	整理解雇	理事長のバワハラで思わず「辞める」と言い、撤回を申し入れたが拒否	○	1014万円
20068	非	女	普通解雇	人員整理	不參加	
20069	非	男	普通解雇	社風に合わないから	不參加	
20070	正	男	退職勧奨	仕事が減り、自宅待機が増え、退職強要された	不參加	
20071	正	男	普通解雇	常務に「勝手にやらんで欲しい」と言っくて	打切り	
20073	非	男	自己都合退職	「傷害事件を起こす恐れがあるので辞めてもらう」	打切り	
20075	非	女	自己都合退職	戦力外通告やオカマ扱いされ、解雇の不安で退職	打切り	
20076	非	女	雇止め	料理長から「クビだ」と言われ、部長から「覚えが悪い」と言われ、退職	○	22.5万円
20077	正	男	普通解雇	60歳定年と言われたが、期間満了だった	不參加	
20078	正	女	普通解雇	他社の運転手や客からの苦情多し	打切り	
20079	非	女	退職勧奨	経営合理化と説明されたのに、解雇通知書に「勤務成績不良」	○	94万円
20080	正	女	自己都合退職	業務統合のため	不參加	
20081	正	女	自己都合退職	遠距離出向を命じられ、自宅介護ができなためやむなく退職	不參加	
20082	正	男	自己都合退職	妊娠で退職日を1ヶ月前倒しされた	○	2ヶ月分
20083	非	男	雇止め	内定を受けたので退職していたのに、経営状態を理由に取消	○	60万円
20084	非	男	普通解雇	65歳定年により	○	240万円
20085	正	男	普通解雇	皆に迷惑をかけ、クレーム多い	不參加	
20086	非	男	普通解雇	月給制から時給制への変更を拒否したら解雇	○	150万円
20087	正	男	普通解雇	社長、専務、同僚への暴言	不參加	
20088	派	女	雇止め	荷積み中負傷し休職。「あなたの仕事はない」	不參加	
20089	非	男	整理解雇	いじめの現状を公にしたら派遣解除で雇い止め	○	50万円
20092	試	女	自己都合退職	事業縮小でマネージャー制廃止のため	不參加	
20094	試	男	普通解雇	マネージャーとトラブルで欠勤。メールのやりとりで退職とされた	打切り	
20095	派	男	雇止め	試用期間中、仕事ぶりが採用基準を満たさず	打切り	
20096	正	男	懲戒解雇	配置転換の撤回を求めてあつせんに申請したら雇止め	不參加	
20098	正	男	自己都合退職	事務局長として職務解怠	○	300万円
20101	非	男	整理解雇	上司から蹴られるなど暴力、中傷を受け、やむなく退職	不參加	
20102	非	男	整理解雇	経営不振	○	100万円
20103	非	男	自己都合退職	経営不振	○	28万円
20104	正	男	内定取消	一方的なシフト変更で退職せざるを得なくなった	○	10万円
				一旦内定したが、営業向きでないと思い取消	○	60万円
						25万円
						20

20192	非	男	自己都合退職	準解雇	暴言を吐かれ、出勤できなくなり退職	取下げ	100万円	10万円	7	無
20193	正	男	整理解雇	経営	経営不振	○			300	無
20194	非	男	雇止め	経営	景気悪化	打切り			114	有
20195	正	女	整理解雇	経営	営業不振	○	144万円	10万円	57	?
20196	正	女	普通解雇	能力	業務に適正がない	○	209万円	20.8万円	139	?
20198	正	男	整理解雇	経営	経営不振	○	30万円	15万円	233	無
20199	派	女	普通解雇	権利行使	妊娠を理由に解雇	不参加			40	?
20200	非	女	普通解雇	態度	接客態度が悪い	不参加			15	無
20201	非	女	普通解雇	態度	誠実さが無い	不参加			15	無
20203	正	女	退職勧奨	変更解約告知	教務主任になるか退職するかと迫られた	不参加			?	無
20204	正	女	普通解雇	経営	事業縮小	○	60万円	12.5万円	20	無
20205	正	男	普通解雇	態度	得意先とのトラブル	不参加			100	?
20208	正	男	整理解雇	経営	経営不振	打切り			14	?
20213	正	男	普通解雇	能力	業務対応能力不足	不参加			17	無
20214	正	女	普通解雇	ボイス	マネージャーの降格人事に嘆願書をもって抗議したこと	取下げ	撤回 or 460万円	100万円	17	無
30003	非	女	雇止め	能力	判断力、コミュニケーションが不足	○			30	無
30004	非	女	普通解雇	態度	指導に従わない	不参加			12	無
30005	正	男	普通解雇	態度	得意先から入金が遅れたため	不参加			15	無
30006	派	女	雇止め	経営	派遣先から入金が遅れたため	○	50万円	3万円	550	無
30007	非	男	雇止め	態度	協調性の欠如	不参加			9	無
30008	非	男	雇止め	非行	顧客情報漏洩していないのに退職を求められた	取下げ			500	無
30011	正	女	退職勧奨	態度	職場トラブルから「不満があれば辞めてほしい」	打切り			2	無
30012	非	女	普通解雇	経営	本社移転のため	不参加			3	無
30015	派	男	雇止め	ボイス	応募した業務と違う営業に回され、申し入れたら不更新	不参加			24	無
30016	非	男	普通解雇	非行	業務中に路上で放尿したので	○	141万円	59万円	99	無
30017	正	女	普通解雇	権利行使	有休申請で解雇	打切り			3	無
30018	非	男	自己都合退職	準解雇	パワハラを受けて退職に追い込まれた	不参加			100	無
30020	非	男	普通解雇	経営	海外の医学部受験する生徒のため英語で理科を教える教員	○	撤回+有休分	5万円	7	無
30021	正	女	普通解雇	傷病	「アホアホ」と暴言、ストレス障害で休業、やめるかパートに迫られた	打切り			4	無
30025	正	男	普通解雇	態度	ミスが報告しない	不参加			9	無
30027	正	女	退職勧奨	態度	欠勤が多い	取下げ			90	無
30028	正	女	整理解雇	経営	事業所閉鎖を理由	打切り			3	無
30029	非	女	整理解雇	経営	〃	打切り			3	無
30032	正	男	普通解雇	態度	勤務中連絡が取れなくなり無断欠勤	不参加			23	無
30036	正	男	内定取消	ボイス	ハローワーク紹介で内定した会社が他に会社に供給する会社であることに疑義を呈	不参加			12	無
30037	試	女	普通解雇	ボイス	無給研修に疑問を呈し、正式採用拒否	不参加			30	無
30040	非	女	雇止め	態度	「会社の恥。お詫びに死ぬ」と言われ、配置転換、雇止め	不参加			155	無
30043	正	男	普通解雇	経営	事業所立上げのため入社したが閉鎖となり解雇	打切り			3	無
30044	非	男	普通解雇	態度	挨拶しなかったため採用4日後に「辞めてほしい」	打切り			53	有
30045	正	男	退職勧奨	能力	「月間800万円を達成しなければ退職」	不参加			2	無
30047	正	男	普通解雇	経営	仕事が減少したことを理由	不参加			3	無
30048	正	男	退職勧奨	ボイス	配転で交通費を請求したが拒否され、退職勧奨	不参加			18	有
30049	非	女	退職勧奨	ボイス	〃	不参加			18	有
30050	正	男	普通解雇	労働条件変更拒否	障害で長時間勤務に耐えられないのに京都勤務を拒んで解雇	不参加			35	無
30051	非	男	雇止め	態度	職場内の人間関係や勤務態度	打切り			15	無
30052	正	男	普通解雇	非行	経歴詐称、交通費不正請求のため	不参加			310	無
30054	正	男	普通解雇	態度	人間関係乱した	打切り			3	無
30056	非	女	普通解雇	態度	自己都合退職後アルバイト勤務中に業務妨害	不参加			10	無
30057	正	女	退職勧奨	コミュニケーション不全	「詰めるか」生活保障されるなら「ところが支払わない	不参加			8	無
30061	正	女	退職勧奨	傷病	日型肝炎で休職。配置転換に納得せず、退職勧奨	不参加			57	無
30062	正	男	整理解雇	経営	経営上の理由	○	100万円	10万円	5	無
30064	正	女	普通解雇	非行	業務上横領を理由(本人否定)	○	20万円	2万円	4	無
30065	試	男	普通解雇	態度	職員との信頼感欠如	○	190万円	25万円	100	無
30066	正	女	普通解雇	経営	大阪営業所閉鎖のため	打切り			3	無
30070	非	女	雇止め	能力	業務評価を理由	不参加			100	無
30073	非	女	普通解雇	能力	「ノルマを達成できなければアウト」	不参加			9	無

30076	正	女	普通解雇十い	非行	罵声をあびせ、締めさせるために商品を盗んだこととされた	不参加	50万円	3	無	
30077	正	男	退職勧奨	ボイス	賞金が求人票と異なり、間うと退社を促された	○	10万円	9	無	
30078	正	男	普通解雇	態度	休務したいと伝えたら、社長命令で解雇	不参加		3	無	
30079	派	男	普通解雇	態度	一部業務を拒否し派遣先の要求で契約解除	○	70万円	30	無	
30081	正	男	普通解雇	能力	技量・業務姿勢を理由	不参加		2,000	有	
30082	正	男	普通解雇	私生活	会社にヤミ金から電話がかかるようになり、自宅待機を命じ、解雇	○	100万円	33	無	
30083	正	女	普通解雇	態度	会社方針に合わない	不参加	30万円	20	無	
30086	正	女	普通解雇	能力	会社方針に合わない	○		1	無	
30087	正	男	普通解雇	態度	人社1週間でこの仕事に合っていないと解雇	打切り		6	無	
30088	正	男	普通解雇	態度	自分でネットショップを営む火の車で使用者や他の従業員に無心	○	100万円	10	無	
30089	正	女	自己都合退職	退職トランプル	退職を申し出たが、拒否された	○	円満な解約	120	無	
30090	正	男	自己都合退職	雇用形態	正社員求人なのに嫌なら解雇と言われ有期にされ雇止め	○	75万円	1,200	無	
30091	正	女	退職勧奨	理由	身体的な理由で職務に合わない	不参加		5	無	
30092	正	女	内定取消	理由不明	就労直前に一方的に取消通告	取下げ	(撤回)	3	無	
30095	正	女	普通解雇	傷病	店内で倒れて休んだので解雇	不参加		8	無	
30096	正	女	普通解雇	能力	体が大きく目立ち、能力に欠ける	不参加		14	無	
30097	正	男	普通解雇	態度	同僚とのトランプルでつづ病に。業務命令を拒否したら更新拒否	不参加		10	無	
30099	正	女	普通解雇	能力	1回ミスで解雇	○	10万円	175	有	
30100	派	男	普通解雇	傷病	期間途中、交通事故で負傷し欠勤中解雇	○	100万円	700	無	
30104	派	男	普通解雇	態度	就労初日に派遣先担当者との見解の相違で即日解雇	不参加		80	無	
30106	派	女	普通解雇	その他	対象業務の関係で派遣先変更を希望したが紹介なし	○	40万円	10	無	
30107	非	男	整理解雇	経営不振	経営不振	不参加		3	無	
30108	正	男	自己都合退職	退職トランプル	営業本部長、会社側が雇用継続を要求	打切り		6	無	
30109	正	女	普通解雇	傷病	適応障害で休職中	○	撤回し75万円	21	無	
30111	正	男	普通解雇十い	傷病	適応障害で休職中	打切り		102	無	
30114	正	女	普通解雇	傷病	精神疾患の療養の再延長を申し込んだが解雇	打切り		13	無	
30115	正	女	普通解雇	労働条件変更拒否	配置転換命令に従わず解雇	打切り		50	無	
30117	正	男	普通解雇	能力	「仕事を全く覚えな。とりあえずクビ」	打切り		20	無	
30121	正	男	普通解雇	非行	交通費の不正使用、専門知識不足、協調性に欠ける	○	420万円	12	無	
30124	正	女	普通解雇	変更解約告知	賞金引下げが解雇	不参加		90	無	
30126	正	女	普通解雇	変更解約告知	営業譲渡(吸収合併)を理由に	○	13万円	35	無	
30127	非	女	普通解雇	能力	店長の解雇通告後、本社は異動か退職の選択を迫る	不参加	5万円	3	無	
30128	非	女	普通解雇	態度	「この仕事に向いてない」	不参加		8	無	
30131	正	男	退職勧奨	ボイス	仕事を拒否し、意に反することがあると無断欠勤	○	13万円	7万円	10	無
30133	正	女	普通解雇	傷病	客先で荷下ろし時に意見をしたら出入禁止、さらに解雇	不参加		3	無	
30136	試	女	退職勧奨十い	態度	体調不良で病院に行つてから連絡を入れたら解雇	○	50万円	30万円	10	無
30137	正	男	普通解雇	傷病	同僚とコミュニケーションを図ろうとしない	打切り		33	無	
30138	正	男	退職勧奨	経営不振	風邪の発熱で3日欠勤したら、営業職として通用しないと解雇	打切り		5	無	
30140	試	女	雇止め	経営不振	経営不振で給料カットの未退職勧奨	○	謝罪し、5万円	5万円	10	無
30141	正	女	整理解雇	経営不振	身に覚えのない売上金3万円の不足を理由	不参加		8	無	
30144	正	男	退職勧奨	退職トランプル	90日後の退職を伝えたら、7日後の退職を強要された	○	60万円	35万円	140	無
30149	非	女	普通解雇十い	経営不振	業績不振	打切り		160	無	
30151	正	女	普通解雇	態度	職場の秩序を乱した	○	120万円	50万円	13	無
30152	正	男	雇止め	態度	クレーン、事故が多い	打切り		40	有	
30156	非	男	雇止め	態度	コミュニケーションがとれず協調性に欠ける	取下げ		5	有	
30158	非	男	雇止め	年齢	70歳になったので終了	○	1年延長	雇止めを確認	320	無
30161	非	男	普通解雇	傷病	網膜剥離で入院後、復職を求めたが解雇	○	435万円	30万円	110	無
30162	正	男	普通解雇	能力	無断欠勤するようでは困る	○	30万円	17.5万円	80	無
30163	非	女	普通解雇	能力	面接時に問題にされなかった。中国語、パソコン能力で解雇	不参加		2	無	
30164	非	女	普通解雇	理由不明	出向勤務中解雇通告	不参加		25	無	
30165	正	男	退職勧奨	態度	品位に欠け、客に不愉快な思いをさせた	打切り		7	無	
30169	正	男	普通解雇	能力	能力、人間関係に問題あり	打切り		15	無	
30170	試	男	普通解雇	態度	協調性が無いという理由	不参加		3,000	無	
30172	正	女	普通解雇	態度	入居者からクレームがあったとして	○	50万円	24万円	50	無
30173	正	男	普通解雇	態度	業務に支障をきたす行為が多く、パート社員とし「クビ」	○	50万円	30万円	1,000	無
30174	派	男	雇止め	経営不振	派遣先の都合で終了	取下げ		1	無	

30175	正	女	退職勧奨	非行	謝金支払上の問題で懲戒解雇か自主退職かを迫られた	打ち切り					無
30177	非	男	雇止め	経営	英会話教室、出勤可能な日時を答えたのに雇止め	○	18万円	4.8万円	20	無	
30178	正	女	退職勧奨	傷病	勤務中腰を痛め、職場復帰を求めたが、退職を要求される	○	80万円	13.8万円	220	無	
30180	正	男	普通解雇	態度	職場離脱を理由	不参加			3	無	
30181	派	女	雇止め	態度	他スタッフとの協調性低い	不参加			42	無	
30183	正	男	普通解雇	理由不明	突然	不参加			13	無	
30184	正	女	内定取消	態度	大学教授が納得しないと卒業できないと財務諸表の開示を求めたため	不参加			10	無	
30185	非	女	退職勧奨	態度	指示に従わない	打ち切り			19	無	
30187	試	女	普通解雇	経営	業務体制変更のため	不参加			5	無	
30188	派	女	内定取消	経営	登録型で派遣先を紹介されたが、派遣先の都合で取消	○	21万円	5.5万円	20	無	
30189	正	男	懲戒解雇	非行	懲戒事由不明	不参加			?	有	
30190	正	男	退職勧奨	変更解約告知	退職しなければパートにする	不参加			2	無	
30192	試	男	退職勧奨	態度	現場責任者が指導したところ噛みつきトラブルに	○	1.2万円	1.2万円	28	無	
30195	試	男	退職勧奨	雇用形態	試用期間との認識でいたら期間満了更新せずと通告	○	30万円	25万円	12	無	
30196	正	男	整理解雇	経営	経営不振	○	400万円	16.8万円	20	無	
30197	正	女	普通解雇	経営	子供の障害のため出勤状況悪く解雇	○	285.6万円	36.6万円	20	無	
30199	正	男	普通解雇	障害	秘密漏洩(輸送ルートの変更)	不参加	30万円	30万円	28	無	
30200	非	男	普通解雇	非行	職場環境改善を求めたが応じず、退職	不参加			15	無	
30201	正	男	自己都合退職	準解雇	有休をとったとして解雇	○	25万円	20万円	20	無	
30204	非	女	普通解雇	権利行使	業務量減少のため	○	撤回	12万円	40	無	
30206	派	女	普通解雇	態度	専任講師として採用されたのに収益追求を強要された	○	15万円	10.6万円	130	無	
30207	正	男	退職勧奨+い	態度	業務量減少のため	不参加			200	無	
30209	試	男	普通解雇	労働条件変更拒否	試用期間の延長を拒否したら解雇	不参加			10	無	
30212	非	女	自己都合退職	準解雇	ミスを怒られ、退職せざるをえなかった	不参加			40	無	
30213	非	男	自己都合退職	準解雇	勤務日数増、賞与不支給など契約変更を提示され、退職	打ち切り			65	無	
30220	非	女	整理解雇	経営	業務を東京支社に移すため	取下げ			10	無	
30221	非	女	雇止め+い	傷病	交通事故で休職中に雇止め	不参加			307	無	
30222	非	女	退職勧奨	態度	「会社の方針に従えなければ辞めてくれ結構」	不参加			44	無	
30223	非	女	退職勧奨	態度	「長い時間働かなければ辞めてくれ」	不参加			44	無	
30224	正	女	普通解雇	労働条件変更拒否	「長い時間働かなければ辞めてくれ」	打ち切り			140	無	
30226	非	女	退職勧奨	態度	「長い時間働かなければ辞めてくれ」	不参加			13	無	
30229	正	女	普通解雇	傷病	チームワークを乱すので	打ち切り			50	無	
30231	非	女	普通解雇	能力	復職後も、通院加療中に退職勧奨、解雇	打ち切り			150	無	
30232	非	女	整理解雇	経営	契約通りの仕事が為されなかったため	不参加			10	無	
30233	正	男	整理解雇	経営	業務を東京支社に移すため	○	24万円	12万円	4	無	
30234	非	男	退職勧奨	経営	経営不振と規模縮小	打ち切り			4	無	
30235	試	女	普通解雇	態度	配転命令を拒否すると「辞めてもらうしかない」	不参加			12~13	無	
30237	試	男	普通解雇	障害	挨拶ができない、声が小さいため	不参加			5	有	
30238	試	男	普通解雇	障害	仕事についてこれず計算ができない(知的障害)	○	38万円	18.4万円	120	無	
30240	正	男	普通解雇	能力	職務能力不足	打ち切り			14	有	
30241	派	女	普通解雇	態度	受付事務で、カウンセリング業務を拒否したので	○	20万円	10万円	8	無	
30242	非	男	雇止め	態度	派遣先から人間関係のトラブルで契約解除の申し出	○	30万円	15万円	1,800	無	
30243	正	女	普通解雇	経営	規模縮小のため、60歳までに更新されると聞いていたが雇止め	打ち切り			38	有	
30245	派	女	普通解雇	ボイス	運営に意見が食い違っただけで解雇	打ち切り			2	無	
30247	正	男	普通解雇	態度	運営期間満了中に就労打ち切り通告	○	60万円	20万円	300	無	
30249	試	女	普通解雇	傷病	社長交代で解雇	不参加			3	無	
30250	非	女	普通解雇	傷病	勤務中にリストカット	打ち切り			7	無	
30253	正	男	普通解雇	態度	マネージャー「明日から来ないわ」その後会社から「解雇ではない」と言われた	○	22万円	10万円	25	無	
30254	正	男	普通解雇	態度	取締役が罵声を吐くなど勤務態度不良	○	撤回	720万円	8	無	
30255	正	男	退職勧奨	非行	協調性がない	取下げ			4	無	
30256	正	男	整理解雇	非行	商品積荷事故を認めよ、嫌ならクビといわれ、拒むと退職勧奨	不参加			40	無	
30257	正	女	退職勧奨	傷病	赤字経営のため	取下げ			35	無	
30258	正	男	懲戒解雇	非行	うつで休職後、復職したが退職せよと	不参加			50	有	
30259	正	女	自己都合退職	準解雇	2回の交通事故を理由	不参加			100	無	
30260	非	女	自己都合退職	準解雇	異動を言いわたされ、退職	不参加			10	無	
30261	正	男	普通解雇	態度	契約不履行のため退職(?)	不参加			20	有	
					廃業し息子が後継するに当り、他は継続雇用するが、本人は雇用しない	取下げ			8	有	

30647	試	男	退職勧奨	傷病	作業中負傷で入院中、退職届を出すように要求された	不参加			9	無
30648	非	男	普通解雇	雇用形態	正職員として採用されたのに、「パート勤務がのめないなら辞めろ」	不参加			80	無
30649	正	男	退職勧奨	傷病	パニック障害で休業。復帰できなければ辞めてもらう	○	40万円	33万円	35	無
30650	正	男	普通解雇	能力	仕事の能力がないため	取下げ			150	無
30651	正	男	懲戒解雇	非行	職務従事中の交通事故で	不参加			20	無
40001	正	男	懲戒解雇	非行	顧客の契約破棄	不参加			50～99	無
40002	試	男	普通解雇	変更解約告知	アルバイトになるか退職か	打切り			100	無
40004	非	女	雇止め	能力	ノルマが達成できないからと、知らずに退職届を書かされた	不参加			353	有
40005	正	男	懲戒解雇	私生活	社内における男女交際	不参加			26	有
40008	正	男	懲戒解雇	非行	レジからの着服	不参加			315	有
40009	正	男	普通解雇	態度	職場の秩序を乱す	打切り			33	無
40011	正	男	普通解雇	私生活	親族の相続問題	不参加			84	？
40012	正	女	普通解雇	態度	他従業員とのトラブル(離職前後に遡って1年の有期契約にして雇止め)	○	謝罪	4万円	10	無
40018	非	男	普通解雇	態度	勤務態度に問題	打切り			89	無
40019	非	女	雇止め	態度	事務の乱雑さ	打切り			？	無
40020	正	男	普通解雇+い	傷病	病気を理由に強制的退職	不参加			108	無
40021	正	男	退職勧奨	私生活	親族の問題で退職迫られる	不参加			18	無
40025	非	女	退職勧奨	準解雇	毎日のように「辞めてしまえ」と責められて	不参加			10	無
40028	正	男	普通解雇	退職トラブル	退職願を出したのに解雇とされた	不参加			49	無
40029	非	男	自己都合退職	準解雇	午前中勤務とされ退職	打切り			24	無
40030	非	女	普通解雇	態度	勤務態度、勤務成績不良	打切り			148	有
40031	派	女	雇止め	傷病	私的にリストカットしたことを知られて	打切り			3	無
40032	試	男	普通解雇	態度	試用期間中、他の従業員に溶け込まず孤立	打切り			14	無
40033	非	男	普通解雇	態度	店内の盗難騒ぎでトラブル	○	15万円	15万円	4	無
40034	非	女	普通解雇	経営	試用期間中、経営不振	打切り			15	有
40035	非	男	雇止め+い	態度	業務態度不良	打切り			35	無
40036	派	男	雇止め	経営	派遣先の社員充当	打切り			300～	？
40037	正	男	整理解雇	経営	赤字計上で人員整理	取下げ			159	無
40038	正	男	普通解雇	態度	警備員室でスリッパをばいしていた	打切り			312	無
40042	正	男	内定取消	傷病	心臓機能障害のため、車の運転ができないため	○	100万円	20万円	550	無
40043	非	男	普通解雇	態度	客からのクレーム	不参加			11	無

第3章 労働局のあっせん事案にみる職場のいじめ・嫌がらせ・ハラスメントの実態

第1節 はじめに

本章は、4労働局のいじめに関する事案のあっせん記録260件を素材に、判例等からでは必ずしも明らかになっていない、職場におけるいじめ・嫌がらせ・ハラスメント（以下「いじめ」という）の実態と、これらに係る紛争の地方労働局のあっせん手続における処理の実際について明らかにしようとするものである。

1. 4労働局のあっせん事案におけるいじめ紛争の割合

4労働局の全あっせん事案において、いじめが申請内容となっている紛争は、全体で第2位、260件、22.7%である（第3-1-1表）。

なお、平成21年5月22日に厚生労働省が発表した「平成20年度個別労働紛争解決制度施行状況」によれば、全都道府県のあっせん事案の申請内容では、「いじめ・嫌がらせ」は第2位という順位は同じであるが、15.2%（1,340件）と、今回検討対象とした4労働局における割合より少なかった。4労働局の「いじめ・嫌がらせ」記録では、労働局担当者による「申請内容」区分についての記載があったが、本研究で同記録の提供を受けた後、内容によってこちらで適宜「申請内容」の追加修正を行った。その結果、労働局で「いじめ」に分類されていなかった多くのあっせん事案において、紛争の背景にはいじめが関わっていることがわ

第3-1-1表 申請内容

申請内容	件数	パーセント	申請内容	件数	パーセント
1 普通解雇	330	28.8%	17 募集	0	0.0%
2 整理解雇	104	9.1%	18 採用	0	0.0%
3 懲戒解雇	26	2.3%	19 定年等	1	0.1%
4 労働条件引下げ（賃金）	102	8.9%	20 年齢差別	0	0.0%
5 労働条件引下げ（退職金）	19	1.7%	21 障害者差別	3	0.3%
6 労働条件引下げ（その他）	8	0.7%	22 雇用管理改善、その他	6	0.5%
7 在籍出向	5	0.4%	23 労働契約の承継	0	0.0%
8 配置転換	53	4.6%	24 いじめ・嫌がらせ	260	22.7%
9 退職勧奨	93	8.1%	25 教育訓練	2	0.2%
10 懲戒処分	8	0.7%	26 人事評価	12	1.0%
11 採用内定取消	29	2.5%	27 賠償	20	1.7%
12 雇止め	109	9.5%	28 セクハラ	1	0.1%
13 昇給、昇格	1	0.1%	29 母性健康管理	0	0.0%
14 自己都合退職	64	5.6%	30 メンタル・ヘルス	34	3.0%
15 その他の労働条件	80	7.0%	31 その他	99	8.7%
16 育児・介護休業等	2	0.2%			

注1) 申請内容は複数にまたがる事案もあるので、合計は全事案数1,144件を超える。

注2) 申請内容に関して、雇用均等室所管のものは原則として除かれる。詳細は序章参照。

かり、これらの事案の申請内容に「いじめ」を追加した。このため、全国より4労働局のデータにおける「いじめ」事案の割合が多くなったと思われる。全国のあっせん事案についても、このような分類方法を採用すれば、「いじめ」に分類される事案の割合はさらに高くなる可能性があるだろう。

2. いじめのあっせん申請があった企業の労働者数

100人未満の小規模企業の労働者からのいじめに関する紛争のあっせん申請は過半数を占めている(51.9%)。ただ、4労働局の全あっせんでも100人未満の企業は58.2%にのぼっているから、4労働局の全あっせんと比較した場合、いじめに関する紛争のあっせん申請は、100人未満の小規模企業の労働者からは若干少ない結果となっている。

第3-1-2表 あっせん申請があった企業の労働者数

	4労働局いじめあっせん			4労働局全あっせん		
	件数	パーセント	累積パーセント	件数	パーセント	累積パーセント
1～9人	35	13.5%	13.5%	183	16.0%	16.0%
10～29人	50	19.2%	32.7%	230	20.1%	36.1%
30～49人	27	10.4%	43.1%	120	10.5%	46.6%
50～99人	23	8.8%	51.9%	133	11.6%	58.2%
100～149人	16	6.2%	58.1%	65	5.7%	63.9%
150～199人	10	3.8%	61.9%	30	2.6%	66.5%
200～299人	11	4.2%	66.1%	39	3.4%	69.9%
300～499人	8	3.1%	69.2%	49	4.3%	74.2%
500～999人	7	2.7%	71.9%	26	2.3%	76.5%
1000人以上	13	5.0%	76.9%	43	3.8%	80.3%
不明	60	23.1%	100.0%	226	19.8%	100.0%
合計	260	100.0%	100.0%	1144	100.0%	100.0%

第2節 いじめ紛争の実態

1. いじめの当事者

(1) 加害者に着目した場合

いじめに関するあっせん事案の当事者として最も典型的なパターンは、①上司から部下に対するものであり、全体の44.4%を占める。上司は、直属の上司の場合もあるが、部長や専務などの直属でない上司(役員・管理職)の場合もある。上司の就労形態はあっせん記録上必ずしも明らかではないが、おそらく正社員であると推察される。また、企業における一般的な管理職の男女比から、多くの場合、男性正社員であると思われる。

加害者に着目した場合、次に多いのは、②先輩・同僚(グループのリーダーを含む)によるいじめであり、27.1%となっている。先輩・同僚の場合はその就労形態や男女比は不明である。

3 番目に多いのは、③会長や社長など組織代表者本人もしくは代表者と同視できる者によるいじめであり、17.9%を占めている。その他、いじめを行った加害者が誰なのかについて、あっせん申請書等に全く記述していない事案も約1割存在する（10.6%）。

(2) 被害者に着目した場合

一方、いじめ事案の被害者に着目すると、(ア)女性、(イ)非正規労働者、(ウ)障害者、(エ)その他（他県出身者、外国人、高齢者）といった人々が多いことがわかる。

ア 女性に対するいじめ

いじめのあっせん事案では、いじめを受けたとする被害者（申請人）は女性が過半数を占めている（54.6%）（第3-2-1表）。調査対象の4労働局の全あっせん事案では、女性労働者の申請割合は42.6%にすぎないから、いじめ事案の被害者に特に女性が多いことがわかる。

第3-2-1表 男女別のあっせん申請件数

	いじめあっせん件数	4労働局全あっせん件数
男性	117 (45.0%)	644 (56.3%)
女性	142 (54.6%)	487 (42.6%)
不明	1 (0.4%)	13 (1.1%)
合計	260 (100.0%)	1,144 (100.0%)

また、いじめ事案では、特に、子どもがいる、シングルマザーである、離婚経験があるなど、家庭生活・プライバシーに関わる事情を有する女性からのあっせん申請がいくつか存在するのも特徴的である。例えば、女性正社員が、育休復帰後の管理職としての成績不振について上司に叱責・罵倒され、また専務によって離婚歴などの個人情報了他従業員へ漏えいされるなどのいじめによってうつ病を発症した事案（40010）がある。また、上司から「お前臭い」と言われ、体臭を消すスプレーを渡されたり、「口調が強い」「手際が悪い」などと言われて蹴られたりげんこつで頭を殴られたりするなどのいじめを受けて、うつ病を発症した10010の事案では、申請人であるパート女性は、子どもがおり、離婚経験があった。事案40041は、会社の信用に関わるとして、上司が「付き合っている人がいるという噂があるが、その人と結婚するのか」などの質問をするなど、上司によるプライバシー侵害等があった事案だが、申請人は非正規のシングルマザーであった。このような家庭事情を有する申請人のすべてではないが、一部の人々については、こうした事情がいじめの背景になっていることが推察される。そして、このような家庭事情があるがゆえにいじめを受ける対象者となっているのは、多くが女性であり、家庭事情がいじめの背景に存在している男性の申請人は少ない。

イ 非正規労働者に対して行われるいじめ

いじめに関するあっせん申請を最も多く行っている、すなわち、いじめの被害を受けたという主張を最もしているのは、就労形態別にみれば、「正社員」(50.0%)である。続いて、パート、アルバイト、有期契約労働者を含む「直用非正規労働者」が32.7%、「派遣労働者」が12.7%となっている。正社員が多いのは、あっせんを申請する労働者の中で正社員の数が最も多いからである。

4 労働局の全あっせん件数における就労形態別の件数と比較すると、若干ではあるが、いじめ事案における直用非正規労働者と派遣労働者のほうが比率が高い(第3-2-2表)。また、総務省統計局「平成19年度就業構造基本調査」の全国労働者の就労形態と比較しても、いじめあっせん事案における直用非正規労働者は若干比率が高く、また、派遣労働者に至っては、全国労働者中3.0%存在するとされているところ、いじめ事案には12.7%も含まれるというかなり高い結果となっている。

このような派遣労働者が申請人となるいじめのあっせん事案は、派遣先正社員が派遣男性を中傷し、精神的に追い詰めて就業不能にさせた事案(10072)、派遣先正社員が派遣女性に無視・嫌がらせを行った事案(20088)、さらに、派遣男性が若い派遣先正社員からパワハラを受け、持病のうつ病が悪化し、休職に至った事案(20074)など33件存在している。

第3-2-2表 就労形態別あっせん件数

	いじめあっせん件数	4労働局全あっせん件数	(参考)全国労働者の就労形態*
正社員	130 (50.0%)	583 (51.0%)	34,324.2 (64.4%)
直用非正規	85 (32.7%)	345 (30.2%)	16,248.2 (30.5%)
派遣労働者	33 (12.7%)	132 (11.5%)	1,607.5 (3.0%)
試用期間	10 (3.8%)	75 (6.6%)	-
その他	1 (0.4%)	4 (0.3%)	1,042.9 (2.0%)
不明	1 (0.4%)	5 (0.4%)	0 (0%)
合計	260 (100%)	1,144 (100%)	53,262.5 (100%)

*総務省統計局「平成19年度就業構造基本調査」より。単位千人。

第3-2-3表 就労形態別、男女別、4労働局いじめあっせん

	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	その他	不明	合計
男	73(28.1%)	25(9.6%)	12(4.6%)	5(1.9%)	1(0.4%)	1(0.4%)	117(45.0%)
女	56(21.5%)	60(23.1%)	21(8.1%)	5(1.9%)	0(0%)	0(0%)	142(54.6%)
不明	1(0.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.4%)
合計	130(50.0%)	85(32.7%)	33(12.7%)	10(3.8%)	1(0.4%)	1(0.4%)	260(100.0%)

第3-2-4表 就労形態別、男女別、4労働局全あっせん

	正社員	直用非正規	派遣	試用期間	その他	不明	合計
男	383(33.5%)	138 (12.1%)	64 (5.6%)	51 (4.5%)	3 (0.3%)	5 (0.4%)	644 (56.3%)
女	189 (16.5%)	206 (18.0%)	68 (5.9%)	23 (2.0%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	487 (42.6%)
不明	11 (1.0%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	13 (1.1%)
合計	583 (51.0%)	345 (30.2%)	132 (11.5%)	75 (6.6%)	4 (0.3%)	5 (0.4%)	1,144 (100.0%)

女性と非正規労働者（直用非正規、派遣）はそれぞれ、いじめのあっせん申請を多くしているため、女性で直用非正規の場合は、4 労働局全あっせん中 18.0%のところ、いじめの場合は 23.1%、女性で派遣の場合は、全あっせん中 5.9%のところ、いじめでは 8.1%と多くなっている（第 3-2-3 表、第 3-2-4 表）。したがって、男性正社員の割合は、全あっせん中 33.5%であるところ、いじめでは 28.1%と相対的にかなり比率が低い結果となっており、いじめの被害を最も受けにくいグループと言える。

ウ 障害者

調査対象の事案には、障害者に対するいじめも少なからず含まれている。例えば、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にも関わらず、上司が皆の前で精神障害者であることを明かしたり、「障害者はクビにする」等の発言をしたりした結果、病状が悪化し自宅療養となった非正規男性の事案（20041）、やや難聴の非正規女性の申請人に対し、上司が、「耳が聞こえない」「呼んでも返事をしない」と怒ったり、「挨拶もできない」「あなたを見ていると仕事のできる人間じゃないことは分かります」等の暴言、罵声を毎日浴びせて大きなショックを与え、退職せざるを得ない状況になった事案（10059）、聴覚及び口話障がいの非正規女性の申請人に対し、上司が机を叩いて罵ったり、「単語くらいはしゃべれ」などの暴言を吐いた結果、心身衰弱となり、休職せざるを得なくなった事案（10213）、視覚障害の非正規男性の申請人に対し「めくら」「のろま」「給料泥棒」「辞めてしまえ」等と売り場全体に響くような大声で罵声を浴びせたり、月に数回は足蹴りなどの暴力も働いた結果、退職に至った事案（20138）、足に障害のある非正規女性の申請人に対し、現場責任者である上司が「障害者はノロノロ仕事をしている。さっさと働ける人をよこせ。役立たず」などの発言をした事案（20182）などがある。障害者のいじめ事案の場合は、特に、行為態様として暴言が多い。

エ その他

その他、他県出身者、外国人、高齢者に対するいじめもいくつか見られる。例えば、他県出身であるために同僚らがよそ者扱いをし、意見を聞いてくれないなどのいじめによりうつ病を発症した事案（40020）、他県出身者である非正規女性が、プライバシーに関わる質問（その地域の会社では当然の質問だと使用者は考えている）や感情的な叱責などのパワハラをされ、適応障害と診断された事案（40041）、外国出身である正社員女性の申請人に対し、社員手帳をくれない、暴言を吐かれるなどの外国人差別をした事案（20012）、非正規女性である申請人が上司である店長らに「歳をとっているからじゃまなので、ハローワークへ行って仕事を探すように」と言われた事案（20212）などがある。

2. いじめの行為態様

調査対象となったあっせん事案において、職場のいじめの行為態様には大きく分けて以下の3つのものがある。

- ・ 身体的苦痛を与えるもの（暴力、傷害等）
 - 【10092・非女¹・段ボールで突然叩かれる・怒鳴る】
 - 【20017・正男・上司がネクタイを引っ張る、叩く、蹴る、物を投げる】
 - 【20013・非女・0℃前後の部屋で仕事をさせられる】

- ・ 精神的苦痛を与えるもの（暴言、罵声、悪口、差別、偏見、プライバシー侵害、無視等）
 - 【20045・正女・客の前で「バカ、ボケ、カス、人としてなっていない】
 - 【20065・正女・社長の暴言「何でもいからハイと言え、このバカあま】
 - 【40041・非女・私生活への干渉】
 - 【10084・非男・男性への非難を言うミーティングを上司が行ったケース】
 - 【10079・非女・ロッカー室冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われる】
 - 【40025・非女・仕事取り上げ、毎日「辞めてしまえ】
 - 【10083・非女・呼び名は「婆さん」・業務命令はいつも怒声】
 - 【20071・正男・傷害事件を起こす可能性がある（から解雇）との偏見】
 - 【10027・正女・同僚が手や髪の毛を触る、不愉快な発言】

- ・ 社会的苦痛を与えるもの（仕事を与えない等）
 - 【10100・正男・社員旅行参加を拒絶される】
 - 【20019・正男・回覧物を回されない、暑気払いや忘年会によべれない】
 - 【20119・正男・中国転勤を断ったところ、仕事を与えず小部屋に隔離】
 - 【20148・非男・仕事が与えられない】

これらは誰の目にもあきらかに問題と思われるようないじめ行為である。民事訴訟になれば、違法性が肯定されるものも多くあろう。こうした行為が行われている一方で、実際は、いじめや嫌がらせとは客観的には思えないようなささいな行為についても、いじめ、嫌がらせもしくはハラスメントだとして多くのあっせんが申請されている。こうした事案は裁判上ではほとんど現れてこない。

こうした傾向については何を原因だとするのは難しい問題であるが、少なくとも、いじめや嫌がらせとは客観的には思えないような行為であっても、それを主観的にはいじめと受

¹ 非＝直用非正規労働者、正＝正社員、派＝派遣労働者、女＝女性、男＝男性を表す。

け止め、悩み、病む数多くの労働者がおり、現に労働紛争に発展しているということは言えるだろう。したがって、労働紛争予防の観点からは、労働者によって受け止め方に差があるということを想定した対応が必要となろう。しかし言うまでもなく、これは通常の人間関係においても必要とされてきた技術であり、今に始まった必要性ではないはずだから、もしも職場のいじめ紛争が最近増えているということが事実だとすれば、このような人間関係における基本的な技術が若干忘れられているということがあるのかもしれない。

3. いじめの訴えに対する使用者の対応

今回分析の対象とした 260 件のいじめ事案では、多くの場合、申請人であるいじめの被害者が、いじめの被害をまずは上司や会社に相談している。その後、労働局のあっせん手続を申請していることから、これらの相談はほとんど失敗していると考えてよい。例えば、非正規男性が上司より中傷・人格否定され、会社に相談したところ、異動部署がないと言われ、退職勧奨を受けた事案（10063、損害として 80 万円と上司の謝罪を請求したが、自主和解のため取下げ）、非正規男性が同僚から罵声・暴言を受けたので、これを使用者に伝えたところ、降格された上、社員を多数集め、申請人を誹謗する場を設けた事案（10084、約 22.5 万円で合意）、正社員女性の申請人が、本社の内部通報システムに通報するも、調査の結果いじめの事実はなかったとされ退職した事案（10085、合意に至らずあっせん打ち切り）、正社員男性の申請人が、同僚からのいじめ（メイド喫茶に通っているんだらうなどの事実無根のうわさ話をされたり、タバコで申請人のズボンを焦がしたり、蹴飛ばされたりなどの暴力）を受け、上司に相談したが、対応をしてもらえず、さらに会社から解雇された事案（10100、15 万円で合意）、正社員女性の申請人が、上司からのパワハラで、会社に環境改善要望書を出したところ、部長等から異動か解雇の通告を受けた事案（10166、使用者の意向によりあっせん不参加）、正社員男性が同僚からの嫌がらせがエスカレートし暴力でけがをするまでに至ったため、会社に対処を求めたが、対処してもらえず、逆に無断欠勤だとして退職に追いこまれた事案（10167、44 万円合意）、調理師の正社員男性が、同僚から悪口「バカ」「アホ」や暴行（軽い打撲）を受けたため、部長に 2 回訴えるも何の対処もしてくれず、仕事が忙しいとして一切の交渉を拒否された事案（10242）がある。本件について、使用者は、「本件は、職員間で発生した単なる行き違いによるトラブルであり、法人として関与するものではありません」と回答してあっせん不参加としている。また、非正規女性の申請人が、同僚からの嫌がらせについて上司に相談したら、現場を見ていないとして対応をもらえず、また、理事には、「自分には関係ない、勝手に 2 人でやってくれ」と迷惑そうな態度をされ、逆に「あなたが悪いから嫌がらせされるんじゃないの？」との発言をされ、社長が朝礼で「個人を中傷する人はこの会社を去ってもらわなくてはならない」とやさしく注意するも効き目はなかった（20051、申請人は、金銭ではなく、加害者に適切な指導を行うことを要求したが、あっせんを取下げ）。さらに、視覚障害の申請人が受けた「めくら」「のろま」「給料泥棒」「辞めてし

まえ」等の暴言、足蹴りなどの暴力について上司に相談するも、逆に「お前が馬鹿だから、アホだから」「罵声は我慢しろ。暴力行為については見ていないので対応できないし、暴力等の原因を作るあなたが悪い」と言われ、相手にされなかった事案（20138、50 万円で合意）もある。

4. いじめの訴えに対する労働組合の対応

いじめに係るあっせんの申請人の組織に労働組合があるのは13.5%のみとなっている（あっせん処理票等の資料からは、当事者の職場に労働組合があるか否か、申請人の労働者が労働組合に所属しているかどうかは必ずしも正確にわかるわけではなく、不明のものも18.1%と多い）。

第3-2-5表 労働組合の有無

	いじめあっせん件数	パーセント
労働組合ある	35	13.5%
労働組合なし	178	68.5%
不明	47	18.1%
合計	260	100.0%

労働組合があるとされている事案のうち、労働組合の対応を知ることができる事案がある。例えば、バス運転手（正社員男性）の申請人に対し、同僚や上司が事実でないことを非難、「挨拶がない」、仲間外れ、言いがかり、足を蹴るなどのいじめを行ったため、労働組合に相談したところ、改善がみられなかった事案（40022）、タクシー運転手（正社員男性）が、労働組合に相談したところ、組合は「会社はお前を懲戒にしていると言っているので、一身上の都合で辞めたほうがいい」との助言を本人にし、一方、会社には、申請人の退職勧告要望書を組合名義で提出していた事案（20077）、正社員女性の申請人が上司によるセクハラ発言、性差別的発言、パワハラ等を受けたため、親会社の労働組合に相談したが、プライバシーが守られず、かえって会社に居づらくなった事案（10215）などである。最後のケースでは、申請人は、当該労働組合には現状を変える意思が感じられなかったと記している。

今回調査対象としたいじめ事案においては、労働組合等の別の紛争解決手続で解決できなかったからこそ労働局のあっせんが申請されている可能性が高いため、労働組合のよい取組みを知ることは当然ながら難しい。とはいえ、いじめは労働者の心に大きな傷を残す。メンタルヘルスを害すれば、社会復帰も難しくなる。できる限り早い段階での問題・紛争解決を目指すなら、企業内の労働組合の果たせる役割は本来大きいはずである。事案10215はあっせん手続で45万円で合意に至っている。使用者にとっても、労使でいじめ問題に取り組むことは、こうした紛争処理コストを削減することにもつながるだろう。

5. 被害者におけるいじめの影響

(1) メンタル・ヘルスへの影響

いじめを受けた労働者は、いじめ行為をきっかけにメンタル・ヘルスを患うことがある(今回分析対象の事案では、おおよそ3割の事案の申請人が何らかの精神的な問題を医者に診断されるか、自ら訴えている)。そのため、時間のかかる訴訟ではなく、労働局のあっせん制度を利用して迅速な解決を図り、新たな一步を踏み出したい、治療に専念したいという意向を持つ労働者もみられる。

【詳細事例1(20072) 正女・部長の発言により精神的に追い詰められ、うつ病を発症し、退職】

事案の概要

申請人Xは、本社が大都市圏にあるアパレル業のK店(事業場5人)で働く正社員の女性。入社3年目より被申請人Y社のA取締役部長(東京の営業部署)から退職を勧奨されたり、Xの人格を傷つける言葉をかけられたりしてきた。A部長の言葉によってXは精神的に追い詰められ、1年半後、うつ病と診断され、休職し、労働局へあっせんを申請した。

A部長によってXが精神的に追い詰められた経緯は以下のようなものである。入社後研修における同僚との言い争いを理由に、Xは「辞めてもらってかまわない」とA部長に言われた。その後A部長に常に無視されているような気持ちになり、Y社の人事のホットラインに相談しようか同僚に酒席で相談したところ、この話がA部長に伝わってしまい、A部長に「お前は飲み席で俺の悪口を言った。会社のサービス規程に反する。普通なら解雇だ!」と言われる。

一方、K店においても、同僚たちがXに会社の重要な連絡事項を知らせてくれなかったり、顧客からXに送られていたものが1か月ほど放置されていたりしたことなどがあり、不満を同僚の前で爆発させたことがあった。この数日後、この件で、A部長が東京から来て、「お前は人にマイナスしか与えない最低な人間や」「皆のやる気をなくさせている」「今度やったら解雇する」「悪いと思ったら皆に謝れ」「反省文をメールしろ」「人の話を聞いていない、幼稚園児以下や」「前店長の築いたK店をお前はこわしている」などとXに言った。これまで前店長たちに相談をすることがあったが、A部長にそれも制止され、以降相談できなくなったこともあって、精神的に追い詰められ、自分を責め、自殺したいと思い始めた。

翌月、A部長からまた「お前は何も変わっていない」「店の雰囲気が悪いのはお前のせいだ」「前の会社も人間関係を乱してやめたんじゃないのか」と責められた。4か月後、A部長は「Y社では今、チームワークを乱す者を辞めさせている。お前もリストラの対象にあがっている。辞めさせたい者に辞めるように仕向けてるんだ」と話し、Xは、リストラの恐怖におびえ始める。

半年後、K店で2人が3か月後に辞めることをXが知らなかったことについて、A部長か

ら「(K店の) 少ない人数でお前だけ2人が辞めることを知らないなんておかしい。それだけ皆の輪に入っていない(ということだ)」「2人はXのせいで辞めるのではないと言っているが、俺はお前のせいで辞めることも少しあると思う」とXに言った。Xは売り上げも上がっていたが、A部長は「お前は会社に全く貢献していない」と言った。また、「今までの男性社員は皆お前の扱いに困っていた」などとも言った。

その後、Xは他店への異動を申し出るが、A部長に「人事部長がお前は協調性がないからダメだと言った。うわさは広まるんだ。もっとがんばれ」と言われ、Xは人事部長までそう思っていることにショックを受ける。その後、Xは人と接するのが怖くなり、病院でうつ病と診断された。その後退職したが、この間もA部長等のことを思い出すとパニックになったため、早期に会社を辞めようと思った。

あっせんでは、①Xの人格を傷つけるような言葉による嫌がらせがあったことをY社が認め謝罪すること、②A部長等の嫌がらせが原因でうつ病になり、退職せざるを得ない状況に追い込まれたことにより被った精神的・経済的損害に対して、賃金の半年分相当額(130万円)と未払い残業代の70万円の合計200万円の支払いを求めた。

あっせん手続の経過

Y社はあっせんに応じたが、A部長はXに対し退職勧奨もしていないし、言葉等による嫌がらせもしていない、また、会社とうつ病発症の因果関係は不明であると主張して、謝罪を拒絶したが、解決金として賃金1か月相当額22万円の支払いに応じる姿勢を見せた。しかし、Xは未払い残業代を含め100万円の支払いを譲らず、委員からあっせんが打ち切られる方針が伝えられた。ところが、Xは、「このまま紛争が継続すると、私の病気が悪化する可能性がある。金銭的に譲歩するので、あっせんを継続して今日限りで解決してもらいたい」旨の強い要望を示したので、再度調整が行われ、Y社がXに35万円の補償金を支払うことで合意した。

上記事例の場合、Xに協調性がないとして、個人面談の席上、取締役部長が労働者Xに何回も「指導や注意」を行っているが、これがXの人格を傷つける発言の形をとっており、通常の指導や注意の範囲を超えている。このような行き過ぎた指導が、結果的には嫌がらせ・ハラスメントとなる事案が多く、また、本件のように、いじめの被害者がメンタル・ヘルスを患うことも多い。また、上記事例の場合、こうした「行き過ぎた指導」の側面に加え、「チームワークを乱す者を辞めさせている。お前もリストラの対象にあがっている。辞めさせた者に辞めるように仕向けてるんだ」と部長がはっきり言うなど、Xを退職させる意図が感じられるのも特徴である。いじめの背景には、このような「退職に追い込むため」という理由があることも多い。

(2) 雇用（退職、雇止め、解雇）への影響

いじめ事案の場合、いじめを受けて退職せざるをえなくなったか、もしくはいじめ相談をしたことなどを理由として解雇（雇止め）された後に、あっせん申請をするか、メンタル・ヘルスを患って休職中にあっせん申請するケースが多い（なお、後者の場合でも、あっせん合意の結果、退職となることがほとんどで、復職となったケースはほとんど見当たらない）。以下の事例は、派遣労働者がいじめを訴えたところ、派遣契約を解除され、その後、直接雇用されるも雇止めされたケースである。

【詳細事例 2（20088）派女・派遣元にいじめ訴え後、派遣契約解除され、その後雇止めされた事案】

事案の概要

申請人 X は、被申請人 Y 医院に医療事務の派遣社員として午前中勤務する女性である。勤務開始後 5 ヶ月目ころから同じ医療事務の正社員女性 A による無視・嫌がらせが始まった。半日のパート勤務であった X は、院長等からの連絡事項を伝達してもらう必要があったが、A が伝えず、業務にも支障が出た。また自分の仕事のミス X のせいにして、「X は人間失格だ」などと勤務中に患者の前で誹謗中傷を繰り返したりするようになった。実は Y 医院には過去にも A のいじめが原因で辞めた職員が多くいて、直接雇用する職員ではやっていけなくなり、派遣社員に頼らざるを得なくなったという事情があった。理事（院長の妻）は「(A さんと一緒に職場では) 今までの (直接雇用の) 人は続かなかったので、派遣の人ならばよいと思ったのに。」と話していた。

1 年 3 か月後、いじめについて派遣元に相談したところ、派遣先に話してくれた。派遣先の理事は派遣元に電話で詫言、その後派遣先代表者である院長も X 本人に詫言した。その結果、A は退職した。しかし、その後すぐに派遣先の意向で X の派遣契約が解除された。その後、代わり的人がいなかったため X は Y 医院に直接雇用されることとなったが、1 か月後に解雇（雇止め）された。派遣契約解除や解雇の理由について、理事は「これを機に白紙に戻し新メンバーでやりたい、A とかかわりがあった人を一掃したい」と話した。X は対人恐怖症になり、社会復帰が難しくなってしまった。

あっせん手続の経過

あっせんでは、X は直接雇用の解雇および派遣社員当時のいじめの損害に対する補償金として 50 万円を求めたところ、X と Y は解決金 20 万円で合意した。なお、派遣元には請求していない。

この事案は、いじめの相談を派遣元にしたことがきっかけで、派遣先に派遣契約を解除されたものである。その後、1 か月ほど直接雇用されているが、これはもともと人手不足解消か後任への業務引き継ぎのために雇用したように思われるため、いじめ（の相談）の影響と

して、派遣契約を解除されることがありうるということを示している事例である。職場のいじめは、それによる直接的な精神的・物理的損害に加えて、雇用を切られるという経済的な損害をも引き起こす。さらにいじめによってメンタルヘルスを患った場合は、社会復帰が難しくなり、より長期の経済的損害をももたらす。本人にとってはもちろん損害であるが、労災保険、雇用保険上も大きな負担となる。職場のいじめ問題に取り組むことは急務であろう。

第3節 都道府県労働局におけるいじめ事案のあっせん処理

1. あっせん申請から手続終了までの日数

大半の事案（86.5%）は2か月以内（60日）と短期間に終了している。これは4労働局の全あっせんの日数（87.7%の事案が60日以内に終了）とほぼ同じ結果となっている。

第3-3-1表 あっせん手続日数

	件数	パーセント	累積パーセント
1～7日間	2	0.8%	0.8%
8～14日間	29	11.2%	11.9%
15～30日間	79	30.4%	42.3%
31～60日間	115	44.2%	86.5%
61日間以上	35	13.5%	100.0%
合計	260	100.0%	100.0%

2. 合意成立の有無

いじめのあっせん事案の合意成立は80件（30.8%）である。打切りは163件（62.7%）、うち、不参加による打切りは96件（36.9%）、不都合による打切りは67件（25.8%）である。これらは、4労働局の全あっせんの割合と比較しても、終了区分に大差はない。

第3-3-2表 終了区分

		いじめあっせん件数		4労働局全あっせん件数	
合意成立		80 (30.8%)		346 (30.2%)	
取下げ		17 (6.5%)		97 (8.5%)	
打切り	不参加	163 (62.7%)	96 (36.9%)	701 (61.3%)	489 (42.7%)
	不都合		67 (25.8%)		211 (18.4%)
制度対象外		0 (0%)		1 (0.1%)	
合計		260 (100%)		1,144 (100%)	

3. あっせんの請求内容と合意内容

(1) 請求内容

いじめのあっせん事案では、その他の事案同様、金銭のみの請求が77.7%と多くを占めている。請求金額は100～500万円未満が25.4%と一番多く、次に50～100万円未満が23.8%

と続いている（第 3-3-4 表）。

ただ、第 3-3-3 表のように、金銭に加えて謝罪や撤回、行為の中止を求めるものも少なくない。また、なかには、金銭の請求をせずに行為の中止のみを求めるといったものもある。例えば、事案 20051 では、いじめを受けた非正規女性は、加害者に対し、いじめや嫌がらせをやめるよう会社が適切な指導を行うことを求めた（本件は、詳しい事情は不明だが、あっせんが後に取下げられている）。

第 3-3-3 表 請求の内容（金銭のみと金銭以外）

	度数	パーセント
謝罪	38	14.6%
撤回	15	5.8%
行為の中止	5	1.9%
金銭のみ	202	77.7%
合計	260	100.0%

第 3-3-4 表 請求金額の内容

	度数	パーセント
1～49999 円	1	0.4%
50000～99999 円	3	1.2%
100000～199999 円	10	3.8%
200000～299999 円	17	6.5%
300000～399999 円	22	8.5%
400000～499999 円	9	3.5%
500000～999999 円	62	23.8%
1000000～4999999 円	66	25.4%
5000000～9999999 円	13	5.0%
10000000 円以上	12	4.6%
不明	45	17.3%
合計	260	100.0%

(2) 合意内容

合意が成立する場合は、請求内容に応じて、金銭合意がほとんどである。この場合、10～20 万円未満での合意が一番多く（27.5%）、30 万円未満の合意金額が過半数（61.3%）である。請求内容では、金銭以外に、謝罪や撤回、行為の中止を求めるものも少なくなかったが、使用者がいじめの事実を認めることはほとんどなく、これらの請求が合意内容に盛り込まれることはほとんどない。

第 3-3-5 表 いじめ案件の合意金額

	4 労働局いじめあつせん		
	件数	パーセント	累積パーセント
1～49999 円	5	6.3%	6.3%
50000～99999 円	6	7.5%	13.8%
100000～199999 円	22	27.5%	41.3%
200000～299999 円	16	20.0%	61.3%
300000～399999 円	12	15.0%	76.3%
400000～499999 円	8	10.0%	86.3%
500000～999999 円	4	5.0%	91.3%
1000000～4999999 円	2	2.5%	93.8%
10000000 円以上	1	1.3%	95.0%
不明・その他	4	5.0%	100.0%
合計	80	100.0%	100.0%

第4節 まとめと今後の課題

本章は、判例等からでは必ずしも明らかになっていない、職場におけるいじめ・嫌がらせ・ハラスメント（以下「いじめ」という）の実態と、これらに係る紛争の地方労働局のあっせん手続における処理の実際について、4労働局のいじめ事案のあっせん記録260件を素材に、明らかにしようとしたものである。

本研究で明らかになった点をまとめると、以下の点になる。第一に、一見いじめの事案と思われぬような事案も、紛争の背景にはいじめが関わっていることが多いこと、第二に、いじめの加害者は①上司が多いが、②先輩・同僚と③社長等が加害者となっていることも多いこと、第三に、被害者としては、女性と非正規労働者が多いこと、第四に、いじめの行為態様は客観的に明らかに違法性が高いと思われぬような行為であっても、いじめと受け止める労働者がいる以上、労働紛争予防の観点から、使用者は、労働者によって受け止め方に差があるということ想定した対応が必要となろう。第四に、職場のいじめは、それによる直接的な精神的・物理的損害に加えて、雇用を切られるという経済的な損害をも引き起こす可能性、メンタルヘルスを患う可能性も高く、労働者にとって重大な損害をもたらすこと、また、労災保険、雇用保険上も大きな負担となることから、職場のいじめ問題に取り組むことは急務であると考えられること等が明らかになった。

今回の調査研究を通して追究しなければならないと考える、今後の研究上の課題は以下である。第一に、いじめの要因・背景としてはどのようなことがありうるのかという点である。報復的いじめ、過剰な仕事量・ノルマなどなどが考えられるが、その他に、仕事内容と本人の能力等のミスマッチがいじめの原因になっている事案がいくつか見受けられ、気になっている。採用前に説明されていた仕事内容と異なった場合に、採用後、仕事上のミスが生じ、それを理由にいじめやハラスメント（行き過ぎた指導も含む）が起きているケースである。例えば、業務に関連する本人の専門知識不足をきっかけに、何を言っても否定され、威圧されるような叱責をされ、うつ病を発症した事案（40013）がある。今後は、こうした事案を含め、いじめの要因・背景を分析したい。

また、今後検討しなければならない第二の課題は、いじめ型紛争の紛争処理手続の在り方である。その検討の第一歩として、今回対象としたいじめのあっせん事案の紛争処理手続の詳細な分析が必要となろう。さらに、第三の課題として、職場のいじめの防止対策の在り方を検討する必要がある。今回対象とした事案からは、いじめを受けた労働者がメンタルヘルスを患い、継続就労・再就職が不可能になるなどの例が多くみられた。職場のいじめが引き起こす事態を考えれば、そもそもいじめが起きないようにするためにはどうしたらいいかについても考えていく必要があるだろう。今後の課題である。