



労働政策研究報告書 No.133

サマリー 2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ

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

「個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ－非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案－」（サマリー）

執筆担当者

濱口桂一郎	労働政策研究・研修機構統括研究員
鈴木 誠	労働政策研究・研修機構アシスタントフェロー
細川 良	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員

調査研究の目的

今日、労働組合組織率は2割を下回り、従業員100人未満の中小企業ではわずか1.1%に過ぎない。また、非正規労働者を組合員としない日本の企業別組合の慣習の下で、組合のある企業においても組織されない非正規労働者が増大してきた。このような中で2001年10月から個別労働関係紛争解決法が施行され、全国の労働局において、個別労働紛争に関する相談、助言指導及びあっせんが行われている。しかしながら、これら個別紛争処理の内容については、1年に1回、厚生労働省から「個別労働紛争解決制度施行状況」として、大まかな統計的データが公表されるのみで、その具体的な紛争や紛争処理の姿は明らかにされてこなかった。

そこで、労働政策研究・研修機構の労使関係・労使コミュニケーション部門では、2009年度から2011年度までの3年間のプロジェクト研究として、労働局で取り扱った個別労働関係紛争処理事案を包括的に分析の対象とし、現代日本の労働社会において現に職場に生起している紛争とその処理の実態を、統計的かつ内容的に分析することとした。初年度においては、個別労働関係紛争の大部分を占める解雇その他の雇用終了事案、いじめ・嫌がらせ事案、労働条件引下げ事案、派遣その他の三者間労務提供関係事案を分析対象とし、労働政策研究報告書 No.123 として刊行した。

第2年度においては、非解雇型雇用終了事案、メンタルヘルス事案、配置転換・在籍出向事案、試用期間関係事案及び使用者から労働者に対する損害賠償請求事案を分析対象として研究を行い、報告書として取りまとめた。

報告書の概要

(1) 非解雇型雇用終了（広義の準雇用）事案

第1章では、初年度報告書で取り上げた雇用終了事案のうち形式的には労働者の発意による雇用終了である退職勧奨事案と自己都合退職事案に加え、あっせん処理票上においては雇用終了が申請内容とされていないが実質的には使用者側の何らかの行為によって労働者が退職に追い込まれたことを主張している事案を含めて、統一的に把握し分析を行った。このよ

うな事案は、労働法学においては「準解雇」と呼ばれることが多いが、必ずしも解雇に準じるとばかりは言えない面もあるので、ここでは「非解雇型雇用終了事案」と呼び、あっせん処理票上の分類により「退職勧奨」、「自己都合退職」およびそのいずれにも属さない「潜在的準解雇」に分けて分析している。

非解雇型雇用終了事案は175件に上り、うち初年度報告で雇用終了事案として対象としたものが84件（退職勧奨が38件、自己都合退職が46件）、初年度報告では他の申請内容に分類されていた潜在的準解雇が91件である。これと解雇型雇用終了事案599件（雇止めを含む）とを比較すると、就労形態では正社員が退職勧奨を受ける可能性が高く、直用非正規は自己都合退職の可能性が高く、派遣と試用期間は解雇型が多いという興味深い現象がみられる。また、合意成立状況では退職勧奨が6割以上不参加打切りであるのに対して、自己都合退職と潜在的準解雇では不参加が少なく合意成立が多い。解決金額でも、退職勧奨ではかなり低いのに対し、潜在的準解雇は若干高めである。

非解雇型雇用終了事案175件を雇用終了理由類型によって分類（重複あり）すると、大きく労働条件型が64件、職場環境型が123件となる。

労働条件型の64件には、労働条件引下げ、雇用上の地位変更、配置転換・出向、職務範囲、労働者への賠償請求、低労働条件、差別、個人情報、懲戒処分といったことが原因となって退職を余儀なくされたケースが含まれるが、労働条件引下げ(31件)と配置転換・出向(21件)が多く、雇用上の地位変更(6件)がこれに次いでいる。雇用上の地位変更には、正社員から非正規への地位変更のほか、求人や内定では正社員であったはずのものが雇用の時点では非正規とされたケースもある。また、配置転換・出向では、場所的空間的移動が15件、職務・部署の異動が6件と、やや前者が多い。

職場環境型の123件のうち大部分を占めるのはいじめ・嫌がらせによる88件であり、以下、職場トラブルによる13件、ボイスへの制裁12件（労働法上の権利行使6件、その他のボイス6件）、物理的暴力10件、追い出し目的4件となる。

このうちいじめ・嫌がらせによる非解雇型雇用終了事案について、これに対する使用者側の主張に即して分類すると、労働者側の主張を全面的に肯定するもの(全面肯定)が4件、労働者側の主張の一部についていじめ・嫌がらせ行為の存在を肯定するもの(部分肯定)が3件、一定の行為があったことは認めるがそれがいじめ・嫌がらせであったことを否定するもの(解釈否定)が39件、いじめ・嫌がらせの事実そのものを否定するもの(事実否定)が25件、ノーコメントが17件である。

最も多い解釈否定を具体的にみると、まず使用者側の主張によればいじめ・嫌がらせを意図しない言葉を労働者側が誤解して勝手に退職しながら退職に追い込まれたと主張しているに過ぎないことになる事案がかなりの数に上る。また「誤解」と言っているが表現が過ぎていられると思われるケースもある。事案として多いのは、業務上の適切な指導であったと主張するものであり、それも労働者側の問題点を仕事上のミスに求めるものにとどまらず、さらに

進んで労働者本人の態度の悪さを原因と強調する使用者も多い。この延長線上には、あっせん申請者がいじめ・嫌がらせの被害者なのではなく、むしろ申請者本人の方が当該職場においていじめ・嫌がらせや暴行の加害者であったと主張するケースもある。

事実否定のうち、使用者側があっせんに参加して事実を完全に否定しながら金銭解決を受け入れているケースが15件中8件とかなりの数に上ることも興味深い。その理由は、あっせんの具体的なやりとりの中で、事実関係の真偽を問わず問題解決のために一定額の支払いを行うよう調整されているからである。解釈否定も含めれば、88件中64件とほとんど大部分に当たる事案が、いじめ・嫌がらせの存在自体について労使双方の間に認識の相違があるという点が、雇用終了や労働条件引下げのように対象事実自体については共通認識のあることが多い事案と極めて異なる点である。

以上、労働条件型についても職場環境型についても、非解雇型雇用終了事案においては、裁判のように権利義務関係を確定するための判定的な解決システムでは難しい事案をそれなりに解決できるという意味で、あっせんのような調整的解決システムのメリットを示しているとも言える。

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

これに対して、いじめ・嫌がらせのような職場環境型の場合、準解雇としての訴えは同様に困難であるが、いじめ・嫌がらせ行為自体を損害賠償請求として訴えることは十分可能である。しかしながら、いじめ・嫌がらせに主観的な面があり、客観的にその存在を立証することがかなり難しいことを考えると、裁判で争うことには障壁がある。ところがあっせん事案では、事実を否定している使用者も「事実関係の真偽を問わず」一定の解決金を支払うことが多い。これは判定的でなく調整的な解決システムであるから可能なことである。

(2) メンタルヘルス事案

第2章では、あっせんが申請された全事案のうち労働者側に何らかのメンタルヘルス上の問題があるとみられる69件を取り上げた。もっとも労働局の分類上に「メンタルヘルス」という項目はなく、雇用終了事案やいじめ・嫌がらせ事案という形で挙がってきているものが多い。またここでは原則として、あっせん処理票その他の文書に、本人側の主張として明確に精神疾患ないし精神的不調が示された事案に限っている。それ以外にも事案の内容から労

働者に何らかの精神的問題があるのではないかと推測されるケースも数多いが、判断基準を一義的に決定することが不可能であるため対象としていない。全 69 事案のうち病名に「うつ」という文字が含まれるケースが 40 件と過半数に達することから、これを「うつ関連事案」として一括する。

メンタルヘルス事案を就労形態別にみると、全事案では半数に過ぎない正社員が 7 割強と極めて多く、正社員が非正規労働者に比べて高い精神的圧迫を受けていることを窺わせる。また企業規模別にみると、相対的に大企業が多く、中小企業が少ない。絶対数ではなお零細企業の方が多いが、相対的には大企業の方に精神的圧迫感が強いことが窺われる。申請内容は圧倒的にいじめ・嫌がらせが多く、約 4 分の 3 である。なお合意成立が 4 割弱と全事案の 3 割よりもかなり高く、不参加による打切りが 2 割強と全事案の 4 割強より著しく低いのも目につく。解決金額は若干高めである。

「うつ関連事案」40 件を、まず当該「うつ」自体について労使双方とも真性と認めているか、それとも使用者側からその「うつ」自体に疑問が呈されているかによって分類すると、後者が 5 件ある。次に前者について、労使とも業務に起因すると認めているもの 2 件、労使とも業務外の原因で発症したと認めているもの 5 件、「うつ」の原因に争いがあるもの 20 件に分けられる。最後のものは、労働者側の主張においては、もともと「うつ」ではなかったのに業務に起因して「うつ」が発症したと主張しているケース 15 件と、もともと「うつ」であったが業務に起因して「うつ」が再発ないし増悪したと主張しているケース 5 件に分けられる。

会社側が「うつ」自体に疑問を呈しているケースは、近年精神医学方面でも「擬態うつ病」とか「新型うつ」といった形で指摘されてきており、全体社会にみられる現象の一端が発現している面があると思われる。近年における「擬態うつ病」の隆盛を考えると、企業がこのようなケースに直面する可能性は決して少なくない。

「うつ」以外の精神不調事案はいずれも数が少ない。自律神経失調症、急性ストレス反応、対人関係障害、不安神経症、神経衰弱、パニック障害、社会不安性障害、ストレス障害、適応障害、境界性パーソナリティ障害、不眠症、PTSD、等々と、さまざまな疾病名が診断されているが、あっせん関係書類から窺われるその病状にどれほどの違いがあるのかも必ずしも明確ではない。

(3) 配置転換・在籍出向事案

第 3 章では、配置転換事案 53 件と在籍出向事案 5 件の計 58 件を分析した。配置転換・在籍出向事案を就労形態別に見ると、正社員が 3 分の 2 を占めている一方、直用非正規も 27.6% と全事案に比べて大差なく、直用非正規も配置転換をめぐる紛争が多発している点は特筆すべき点である。また相対的に大企業や労働組合のある企業でも発生している。また、合意率は低く、正社員については参加しても解決しない可能性が高く、直用非正規については参加

しない可能性が高い。

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

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

これらの紛争はあっせんにより合意に至ったものが全事案と比べて少ないだけでなく、合意に至った事案は原状復帰が叶わず結果として金銭解決に至るケースがほとんどである。

(4) 試用期間関係事案

第 4 章では試用期間における紛争を対象として分析した。このような紛争は 75 件と全事案のうち 7%を占め、裁判例に比べてかなり多い。これは、全事案に比べても小規模企業の割合が高く、こういった企業では大企業に比べて採用手続が簡素であるため、試用期間の認識が異なることが原因とも考えられる。紛争の内容はほとんどが雇用終了事案であり、合意に至ったケースでも解決金額は全事案に比べて低額に分布している。

紛争に至る経緯としては、雇用終了に際しての使用上の説明不足が労働者の不満を生むという傾向が見られる。注目すべきは、試用期間中であること等を雇用終了の合理的理由として挙げるケースが少なくなく、そのような使用者の認識が紛争を引き起こす要因の一つとなっているとも考えられる。

また、試用期間中の紛争には、労働者の勤怠状況や身体的な問題を使用者が取り上げるケースが多く、本採用後の長期勤続を見越した使用者の判断が雇用終了事由の少なからぬ要素を占めている。

さらに、労働者側からは、使用者からの注意・指導・教育訓練の不足や何を求めているかを明らかにしていないことを問題とするケースが少なくない一方で、そのような注意・指導が退職強要やいじめ・嫌がらせと受け止められ、結果として紛争を生じさせるケースも少なくない点に、試用期間関係事案特有の難しさがある。

試用期間を使用者がどのように位置づけているかを明らかにしていないために、結果とし

て当該試用期間に対する労使間の認識の齟齬が生じることが、試用期間関係紛争の大きな要因となっていると考えられる。

(5) 労働者に対する損害賠償請求事案

第5章では、労働者が職務遂行過程で行った行為によって使用者が何らかの損害を被った場合に、使用者が労働者に対して損害賠償を請求した事案を分析した。このような事案のあつせん件数は19件と少ないが、いくつか興味深い知見が得られた。

紛争事例のうち最も多いのは、労働者が就業中に車両事故・交通事故を発生させ、それによって生じた修理代等について、使用者が労働者に損害賠償請求を行うものである。その大部分はトラック運転手の事案であるが、その中で労働者側が、事故の原因が過重労働にある旨を主張しているケースが多いことは、トラック運転手の労働条件に問題が残されていることを窺わせる。また、車両事故・交通事故のような事案では、労働者側が事故の発生について一定の責任があることを自覚していることから、賃金からの控除による支払いが使用者によって一方的に、あるいは労働者の同意の下で行われているケースがみられる。

車両事故・交通事故以外にも、労働者の非違行為、勤務懈怠等によって生じたとされる損害の賠償を求める事案があり、中には横領、背任に類するような明白な非違行為を主張するものもあるが、多くは必ずしも損害の事実や労働者の帰責性が明白ではない。これらは、労働者の勤務態度等を使用者が問題視し、一種の制裁・懲罰的な効果を企図して損害賠償という形式をとっているケースが少なくないように思われる。

これら直接的な損害賠償請求の他に、在職中に業務に関連して労働者が取得した資格・免許、技能養成等の費用について、当該労働者の退職時に会社から返還を請求されるという事案もある。

労働政策研究報告書 No. 133 サマリー

個別労働関係紛争処理事案の内容分析Ⅱ

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

発行年月日 2011年 3月 31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販 売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2011 JILPT

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)