

資料1

『日本の雇用終了－労働局あっせん事例の分析』（抄）

I 個別労働関係紛争の概観

	総合労働相談 件数	民事上の個別労働 紛争相談件数	助言・指導申出 受付件数	あっせん申請受 理件数
2001 年度	251,545	41,284	714	764
2002 年度	625,572	103,194	2,332	3,036
2003 年度	734,257	140,822	4,377	5,352
2004 年度	823,864	160,166	5,287	6,014
2005 年度	907,869	176,429	6,369	6,888
2006 年度	946,012	187,387	5,761	6,924
2007 年度	997,237	197,904	6,652	7,146
2008 年度	1,075,021	236,993	7,592	8,457
2009 年度	1,141,006	247,302	7,778	7,821
2010 年度	1,130,234	246,907	7,692	6,390
2011 年度	1,109,454	256,343	9,590	6,510
2012 年度	1,067,210	254,719	10,363	6,047

	労働局あつせん	労働委員会あつせん	労政主管部局あつせん	労働審判	労働関係民事事件
2002年度	3,036	233			2,321
2003年度	5,352	291	1,370		2,433
2004年度	6,014	318	1,298		2,519
2005年度	6,888	294	1,215		2,446
2006年度	6,924	300	1,243	1,163	2,035
2007年度	7,146	375	1,144	1,563	2,246
2008年度	8,457	481	1,047	2,417	2,441
2009年度	7,821	503	1,085	3,531	3,218
2010年度	6,390	397	919	3,313	3,127
2011年度	6,510	393	909	3,586	3,170
2012年度	6,047	338	801	3,719	3,358

1 雇用上の地位

	件数	パーセント
正社員	583	51.0%
直用非正規	344	30.1%
派遣	132	11.5%
試用期間	76	6.6%
その他	4	0.3%
不明	5	0.4%
合計	1144	100.0%

	男	女	不明	合計
正社員	382 (65.5%)	190 (32.6%)	11 (1.9%)	583 (100.0%)
直用非正規	139 (40.4%)	204 (59.3%)	1 (0.3%)	344 (100.0%)
派遣	64 (48.5%)	68 (51.5%)	0 (0.0%)	132 (100.0%)
試用期間	51 (67.1%)	24 (31.6%)	1 (1.3%)	76 (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%)

2 企業規模

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%

3 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）	96	8.4%	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）	16	1.4%	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%			

	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%)

4 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
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 (0.1%)	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 (25.0%)	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%)

5 解決金額

	1～ 49,999円	50,000～9 9,999円	100,000～1 99,999円	200,000～2 99,999円	300,000～3 99,999円	400,000～4 99,999円	500,000～9 99,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000～ 9,999,999円	10,000,000円 以上	不明・その 他	合計
正社員	7(4.3%)	8(4.9%)	39(23.9%)	22(13.5%)	25(15.3%)	12(7.4%)	19(11.7%)	11(6.7%)	1(0.6%)	1(0.6%)	18(11.0%)	163(100.0%)
直用指規	14(13.1%)	18(16.8%)	28(26.2%)	10(9.3%)	14(13.1%)	1(0.9%)	7(6.5%)	6(5.6%)	0(0.0%)	0(0.0%)	9(8.4%)	107(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	6(18.8%)	8(25.0%)	5(15.6%)	6(18.8%)	2(6.2%)	2(6.2%)	2(6.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(3.1%)	32(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(12.5%)	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%)

	1～ 49,999円	50,000～9 9,999円	100,000～1 99,999円	200,000～2 99,999円	300,000～3 99,999円	400,000～4 99,999円	500,000～9 99,999円	1,000,000～ 4,999,999円	5,000,000～ 9,999,999円	10,000,000 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%)
労働条件低下	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%)

(参考)労働審判 (東大社研調査)

	1～499,999 円	500,000～9 99,999円	1,000,000 ～1,499,999 9円	1,500,000 ～1,999,999 円	2,000,000 ～2,499,999 9円	2,500,000 ～2,999,999 円	3,000,000 ～3,999,999 9円	4,000,000 ～4,999,999 9円	5,000,000 円以上	合計
労働者側回答	71(36.1%)	62(22.8%)	44(16.2%)	37(13.6%)	16(5.9%)	9(3.3%)	16(5.9%)	7(2.6%)	10(3.7%)	272(100.0%)
使用者側回答	31(20.3%)	45(29.4%)	25(16.3%)	20(13.1%)	13(8.5%)	4(2.6%)	9(5.9%)	0(0.0%)	6(3.9%)	153(100.0%)

6 解決金額の水準 (対賃金比)

月額表示

月分	人数	%
0.5月分未満	22	13.1%
0.5～1月分未満	31	18.5%
1～1.5月分未満	48	24.6%
1.5～2月分未満	28	16.7%
2～3月分未満	17	10.1%
3～4月分未満	12	7.1%
4～5月分未満	1	0.6%
5月分以上	9	5.4%
合計	168	100%

日額表示

日分	人数	%
10日分未満	11	39.3%
10～20日分未満	6	21.4%
20～30日分未満	8	28.6%

30日以上	3	10.7%
合計	28	100.0%

時間額表示

時間分	人数	%
50時間分未満	13	17.6%
50～100時間分未満	10	13.5%
100～150時間分未満	10	13.5%
150～200時間分未満	10	13.5%
200～300時間分未満	15	20.3%
300～400時間分未満	10	13.5%
400～500時間分未満	4	5.4%
500時間分以上	2	2.7%
合計	74	100.0%

(注) 通常のフルタイム勤務を前提とすると、概ね 100 時間 = 12.5 日 = 0.6 月に相当する。

II 雇用終了理由類型ごとの内容分析

労働者の行為	297 (282)
労働者の発言への制裁	28 (27)
年休・育休の取得	6
あっせん申請・助言指導申出	4
その他労働法上の権利行使	6
労働法上以外の正当な権利行使	9 (8)
社会正義の主張	3
労働条件変更拒否への制裁	51 (39)
配置転換（勤務場所）拒否	12
配置転換拒否	8
変更解約告知	4
配置転換（職務）拒否	10 (9)
配置転換拒否	6 (5)
変更解約告知	4
雇用上の地位変更拒否	9 (8)
雇用上の地位変更拒否	1
変更解約告知	8 (7)
降格拒否	1
労働条件引下げ拒否	19 (9)
労働条件引下げ拒否	11 (4)
変更解約告知	8 (5)

労働者の態度	168(166)
業務命令拒否	20
業務遂行態度不良	31
職場のトラブル	49
顧客とのトラブル	23
遅刻・欠勤	13(12)
休み	10(9)
不平不満の発現	9
相性	10
態度（趣旨不明）	3
労働者の非行	38
不正行為	18
業務上の事故	4
金銭トラブル	1
職場の窃盗	5
職場の暴力行使	2
職場におけるいじめ・セクハラ	4
業務上の不品行	1
経歴詐称	2
懲戒事由不明	1
私生活上の問題	7
副業	5
労働者の能力・属性	137(135)
労働者の能力	76(74)
具体的な職務能力不足	10
成果未達成	7
仕事上のミス	12
一般的能力不足	38(36)
不向き	9
労働者の傷病	45
労働災害・通勤災害	11
私傷病	2
慢性疾患	9
精神疾患	15
体調不良	6
家族の傷病	2
労働者の障害	4
身体障害	1
知的障害	2
家族の障害	1

	労働者の年齢	11
	外国人差別	1
経営上の理由		211(133)
	派遣労働者	37(34)
	期間途中の解雇等	17(14)
	期間満了による雇止め	15
	内定類似状態の取消	3
	常用派遣の待機期間中の解雇	2
	直用非正規労働者	54(30)
	期間途中の解雇等	26(17)
	期間満了による雇止め	27(12)
	特殊な有期契約の終了	1
	正社員	103(53)
	経営不振ではない企業組織変動	3
	経営不振	94(44)
	経営不振による採用内定取消	6
	表見的整理解雇	16(15)
	正社員	13(12)
	直用非正規	3
	内規	1
準解雇		139(135)
	労働条件変更に係る準解雇	40(38)
	配置転換（勤務場所）	12
	配置転換（職務）	4
	雇用上の地位変更	4
	労働条件引下げ	18(16)
	労働者への賠償請求	2
	職場環境に係る準解雇	99(97)
	職場追い出し型	3
	発言制裁型	4
	物理的暴力	10
	差別	3
	障害者差別	1
	年齢差別	1
	人種・民族差別	1
	労働者の能力	12
	労働者の態度	19
	経営者本人	7
	管理監督者	12
	職場の人間関係	22(20)

	劣悪な精神的職場環境	2
	理由不明のいじめ・嫌がらせ	14
	相互被害者意識型	5
	新型うつ	2
	主観的いじめ・嫌がらせ	3
コミュニケーション不全		17
その他		13
	雇用形態に関する争い	4
	退職を巡るトラブル	9
	使用者側の退職拒否	2
	退職時期	3
	退職形式	1
	退職理由	1
	補償金額	2
理由不明		27
合計		841 (742)

(雇用終了事案の一覧：「行為」と「能力・属性」に係るもの)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)：保育士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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)
- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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が多く、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)

- ・ 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ルで欠勤、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) : 部下とトラブル、「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図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嘸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)：意思疎通を図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)
- ・ 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)

- ・ 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)
-
- ・ 10042(試男) : いとこ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)
-
- ・ 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)
-
- ・ 10043(正女) : 「このままでは体がもたない」「やっつけられない」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)

- ・ 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に普通解雇(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) : 再接触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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 30189(正男)：懲戒事由不明の解雇(不参加)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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)：P C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)

- ・ 10019(正男)：受注額の粗利益より人件費の方が多いので普通解雇(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)

- ・ 10179(非女)：仕事のミスを理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)：仕事のミスで理由に雇止め(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)：売上の未収を理由に普通解雇(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)

- ・ 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)：能率の低下を理由に普通解雇(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不了。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)

- ・ 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)

- ・ 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「いない」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)
-
- ・ 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)
-
- ・ 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(32万円で解決)
 - ・ 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(30万円で解決)
 - ・ 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(13.8万円で解決)
 - ・ 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(2万円で解決)
 - ・ 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(20万円で解決)
-
- ・ 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)
-
- ・ 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(32万円で解決)
 - ・ 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(30万円で解決)
 - ・ 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(13.8万円で解決)
 - ・ 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(2万円で解決)

- ・ 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(20万円で解決)

- ・ 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
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)

- ・ 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)

- ・ 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)

- ・ 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
で解決)

- ・ 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
で解決)

(報告書の結論部分より)

2 日本の職場の「フォーク・レイバー・ロー」

(1) 「態度」の重要性

本報告書で分析した労働局あっせん事案から窺われる日本の労働社会における「フォーク・レイバー・ロー」の最大の特徴は、雇用終了するかどうかなぎりぎりの段階において、労働者の適性を判断する最重要の基準がその「態度」にあるという点であろう。これは、明示的に「態度」を雇用終了の第一の理由に挙げている事案が多いことのみならず、言葉の上では「能力」を理由に挙げているものであってもその内容を仔細に見れば「態度」がその遠因にあるものも多いなど、極めて多くの雇用終了に何らかの形で関わっていることから、強調されるべき点である。

また、雇用終了の理由となるほどの「態度」の悪さといった時に、判例法理から通常想定されるような業務命令拒否や業務遂行態度不良といった業務に直接かかわる態度だけではなく、それよりむしろ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ことが問題とされる職場のトラブルが多く、事案で雇用終了理由として挙げられているという点に、職場の人間関係のもつ意味の大きさが浮き彫りにされているといえる。

通常典型的な個別解雇事由として挙げられる非行についても、判例法理からみて直ちに解雇を正当化するまでの悪質性を有する事案は少なく、非行と非行に至らない「態度」との差は相対的なものに過ぎないし、逆に判例法理からしても客観的合理性に欠ける可能性が高いと思われるさまざまな権利行使や社会正義の主張といった労働者の発言への制裁としての雇用終了事案についても、まさに労働者の発言を悪しき「態度」と見なす考え方が背後にあるとみられる。その意味でも、フォーク・レイバー・ローにおける雇用終了理由としての「態度」の広範な重要性は強調される必要があるだろう。

(2) 「能力」の曖昧性

広い意味での「態度」の重要性と対照的であるのが、雇用契約の本旨からすればもっとも典型的な雇用終了理由となるはずの「能力」の意外なまでの希薄さである。もちろん、使用者側の主張において労働者の「能力」を主たる雇用終了理由としている事案の数はそれほど少ないわけではないが、詳しくみると抽象的かつ曖昧なものが多く、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ない。むしろ、主観的な「態度」と客観的な「能力」が明確に区別されず、一連の不適合さとして認識されている事例が目立つ。

これは、日本の職場において求められている能力が、個別具体的な職務能力というよりは、上司や同僚との人間関係を良好に保ちつつ、職場の秩序を円滑に進めていく態度としての能力であることを物語っているといえる。もっとも、それが雇用終了の理由として堂々と通用するかかどうかという点を除けば、この点は大企業の職場においても似た傾向があるともいえ、むしろ規模の大小を問わず日本の職場に共通の特徴というべきかも知れない。

(3) 「経営」の万能性

労働局あっせん事案が判例法理と極めて対照的な姿を示すのは経営上の理由による雇用終了に係る事案である。判例法理においては、少なくとも正社員については整理解雇4要件ないし4要素という形で極めて手厚く保護されているというのが一般的な通念である。しかしながら、多くの中小企業における実態をみると、経営不振という理由を示すだけで極めて簡単に整理解雇が行われており、むしろ経営不振は雇用終了における万能の正当事由と考えられているとすらいいうる面もある。

このことを側面から立証すると思われるのが、表面上は経営上の理由を掲げているが、真に経営上の理由であるかどうか疑わしいケース（表見的整理解雇）の存在である。日本の裁判所が構築してきた解雇に関する判例法理が、個別的な理由による解雇よりも整理解雇をよりいっそう強く規制してきたことと照らし合わせると、裁判所において適用される労働法と、現実の労働社会で通用している「フォーク・レイバー・ロー」の落差をこれほど明確に示す領域はない。多くの経済学者による日本の解雇規制に関する議論が、ほとんどもっぱら整理解雇に対する判例法理の規制の強さを非難するものであることを考えると、それが現実の中小企業を中心とした労働社会の姿からいかにかけ離れているか、思い半ばに過ぎるものがある。

(4) 職場環境の劣悪化

以上の項目は、法社会的な関心から注目される職場の「生ける法」の典型的な特徴を示したものであるが、自己都合退職など広い意味での雇用終了事案の原因を見ていくと、いじめ・嫌がらせに典型的な職場環境の劣悪化が大きな要因を占めていることがわかる。物理的暴力も含め、労働者の能力、態度、人間関係などを理由とするいじめ・嫌がらせが雇用終了をもたらしているケースの多さは、むしろ社会心理学的分析を必要とする事態であるようにも思われる。これがどの程度近年の現象であり、どの程度従来から存在していた現象であるのかは、必ずしも明らかではないが、いずれにしても、今日の日本の職場の精神的健康状態が好ましいものではないことを示唆しているものとして、真剣に受け取る必要があることは確かである。

第5章 政策的含意

1 経済学からの解雇規制批判の検討

近年、経済学分野から日本の解雇規制に対する批判が相次いでいる。例えば、福井秀夫はその論文^{*1}で、「解雇規制は日本社会に由々しき歪みを構造的にもたらしている。…第三に、学歴貴族・既得権をもつ中高年層が若者・非正規雇用者の就業機会を奪い、社会階層の流動化を阻害して格差を助長する。解雇規制の自由化はむしろ、学歴やコネ・既得権がなくても誠実に努力する大多数の日本の若者や勤労者を確実に救済するだろう」と述べている。また、大竹文雄・奥平寛子はその実証研究^{*2}において、解雇規制の強化が企業行

動を変化させることを通じて、雇用率を低下させたり不安定雇用を増加させることを明らかにしたと主張している。

前者がやや情緒的な議論であるのに対して、後者は実証研究であるので検討に値する。彼らによれば、整理解雇に関する判例において、各都道府県の地方裁判所ごとに傾向が異なっている。例えば、東京地裁の判決はより使用者寄り（解雇有効と認める）の傾向があるのに対し、大阪地裁の判決はより労働者寄り（解雇無効と認める）の傾向があるという。そして、この各地裁の整理解雇判決の傾向と各都道府県の就業率、完全失業率、労働参加率等の関係を観察すると、整理解雇規制の厳しい都道府県ほど、若年男性および高齢男性の就業率を下げ、20代後半と40/50代の女性の労働参加を妨げる傾向があるとしている。

このような研究は、インドやアメリカで行われた研究に倣ったものであるが、そもそも多くの労働規制が州法で規定され、司法システムも州ごとに独立しており、州際事項のみが連邦司法制度で扱われるインドやアメリカにおける研究手法を、極めて中央集権的な日本の裁判にそのまま適用することの妥当性は検討されていないようである。日本の司法界の事情を少しでも知っていれば、裁判官が定期的に全国異動していく日本において、各裁判官が、自分が以前いた地方裁判所で自ら行った判決の傾向をあえて放棄し、赴任した先の地方裁判所で（他の裁判官によって）行われてきた判決の傾向に必ず倣っているという議論の前提は到底信じがたいものがある。

しかし、それ以上に大きな問題は、これが『判例 CD-ROM』（第一法規）から「整理解雇」で検索された1950年～2001年までの整理解雇判例260件のみを基礎データとした分析であるという点である。著者らのいうところの大阪地裁と東京地裁の違いなるものも、50年間累積してせいぜい十数件程度の違いに過ぎない。これらが、現実の労働社会で日常的に行われている膨大な経営上の理由による雇用終了事案のごくごくわずかな一部に過ぎないことは、常識をもって理解されうるところである。

本報告書で分析したわずか1年間の4局におけるあっせん事案を概観しただけでも、大阪地裁の整理解雇に対する厳格な姿勢が大阪府に所在する企業の行動を変化させ、労働市場状況を決定したかの如き議論が、如何に脆弱な論拠に拠っているものであるかが理解されよう。日本においてこの50年間に行われた膨大な経営上の理由による雇用終了の圧倒的大部分に近い姿を示しているものは、莫大な費用と機会費用をあえてつぎ込んで裁判に訴えたごくわずかな労働者たちの事案であるか、それともそれ以外の労働者たちの事案であるか、これもまた常識をもって判断しうることである。

一方、安藤至大は情報の非対称性をめぐって解雇規制のメリット・デメリットについて論じている³。これは実証的というよりは理論的な分析であるが、特に個別労働者に着目し、労働者たちの間で能力の違いがあるにもかかわらず、求職者の能力を企業側が事前に正確に知ることができない場合に、解雇規制を導入することが求職・採用活動や採用後の行動を歪める可能性を指摘している。

これは、理論的には決して否定されるべき議論とはいえない。経営上の理由ではなく労働者の個別的理由によって、現実の企業が労働者を解雇したいと考える際の判断基準が、もっぱらその職務を遂行する上での能力であるという（雇用契約理論からすればある意味で当然の）前提を所与のものとして考えるのであれば、この議論には一定の妥当性があるろう。しかしながら、本報告書で分析したあっせん事案から窺えるように、現実に行われて

いる雇用終了の理由において、「能力」はかなり希薄な位置しか占めておらず、表面上は「能力」を問題にしている事案であってもその実は「態度」が原因となっているものも含めれば、圧倒的多数の事案が「態度」がその理由であり、とりわけ職場の人間関係の比重が大きいことからすれば、上記分析はやや現実とずれている感を否めない。

もっとも、安藤の分析における「能力」を「態度」に代え、態度の良い労働者と態度の悪い労働者が事前には判定困難である場合に解雇規制を導入することが採用前後の行動を歪めるとする議論として再定式化するならば、その議論は妥当性があると思われるし、現に大企業正社員についてジャーナリスティックなレベルで論じられることのある「問題社員」という存在はそれを指し示しているとみることもできる。

とはいえ、本報告書で取り上げた諸事案が雄弁に物語っているように、労働者からあつせん申請がされている多くの中小企業においては、判例法理からしても客観的合理性に欠ける可能性が高いと思われるような事案も含めて、かなり容易に雇用終了が行われており、解雇規制の存在によって何らかの歪みが生じているという事実を証明するのはかなり困難ではないかと思われる。逆に、事実上解雇への制約が極めて希薄であることが、さまざまな権利行使や社会正義の主張といった労働者の発言への制裁としての雇用終了を容易にすることによって、(発言すべき時にあえて発言せず、沈黙を守るという形で)労働者の行動に歪みを生ぜしめている可能性も考えられないではない。こういったことについては、改めて現実の職場の姿を踏まえた上で、理論的分析がされることが望ましいと思われる。

2 規制改革会議の答申の検討

以上のような経済学からの解雇規制批判を背景にして、2007年から2008年にかけての時期には政府の規制改革会議から解雇規制の見直しが求められたことがある。

2007年5月、規制改革会議の労働タスクフォース(福井秀夫主査)は「脱格差と活力をもたらす労働市場へ～労働法制の抜本的見直しを～」と題する意見書を公表し、その中で「判例頼みから脱却し、当事者の合致した意思を最大限尊重し、解雇権濫用法理を緩和する方向で検討を進めるべきである」と解雇規制の緩和を求めるとともに、「解雇の金銭的解決については、判例により人為的に作り出された一種の「解雇権を排除する強力かつ不明朗な規制」を無批判に与件とする議論であることから、そうした規制自体の不条理を直視し、その強さの範囲を見直すことが先決」と、消極的な態度を示した。これに沿って、同年12月の規制改革会議第2次答申においては、「判例頼みから脱却し、当事者の合致した意思を最大限尊重し、解雇権濫用法理を緩和する方向で検討を進めるべきである」と述べており、これは同年3月に「規制改革推進のための3か年計画(改定)」として閣議決定された。

さらに翌2008年12月の規制改革会議第3次答申においては、諸外国の実証研究を例示しつつ、「我が国ではこうした実証研究は極めて遅れており、労働政策の立案にあたって、実証研究や事後検証がほとんど生かされていないのが実態である。そこで、欧米で先行している実証研究等を参考にして、過去の判例や法解釈などが、労働市場においてどのような影響を及ぼしているかについても、政策判断の観点から十分に検証していく必要がある。」と論じ、具体的施策として「解雇規制についても我が国労働市場を取り巻く規制の

一つとして、実証研究や経済理論等も参考としつつ、学術的な検証に耐えうる手法により可能な限り分析し、その結果を国民に十分開示するとともに、解雇規制の在り方の検討に反映していくべきである。」と、実証研究の実施を求めた。これは2009年3月に「規制改革推進のための3か年計画(再改定)」として閣議決定され、その中に「解雇規制についても我が国労働市場を取り巻く規制の一つとして、実証研究や経済理論等も参考としつつ、学術的な検証に耐えうる手法により可能な限り分析し、その結果を国民に十分開示するとともに、解雇規制の在り方の検討に反映していく。」として盛り込まれた。

これを受けて、厚生労働省より労働政策研究・研修機構に対して、「経済理論に偏重することなく、現実の実態に根差して」解雇規制が現実の世界で果たす役割について実証的研究を行うことが要請され、労働政策研究・研修機構としては、既に予定していたプロジェクト研究「個別労働関係紛争処理事案の内容分析」の一部としてこれを実施することとしたものである。

したがって、本報告書も含め、これまで公表してきた『労働政策研究報告書 No.123 個別労働関係紛争処理事案の内容分析－雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げおよび三者間労務提供関係』および『労働政策研究報告書 No.133 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、試用期間および労働者に対する損害賠償請求事案』は、上記閣議決定によって求められた実証研究として位置づけられることになる⁴。

3 金銭解決制度の導入の検討

本研究の政策的含意として論じておく必要があるのは、上記規制改革会議労働タスクフォースの意見書においてむしろ消極的な態度が示されていた解雇の金銭解決制度の立法化の問題であろう。この問題については2000年代に入ってから何回か法政策的検討が行われてきたが、現時点ではなお手がつけられていない。

2003年の労働基準法改正時には、2002年12月に取りまとめられた労働政策審議会の建議において、「解雇の効力が裁判で争われた場合において、裁判所が当該解雇を無効として、解雇された労働者の労働契約上の地位を確認した場合であっても、実際には原職復帰が円滑に行われないケースも多いことにかんがみ、裁判所が当該解雇は無効であると判断したときには、労使当事者の申立てに基づき、使用者側からの申立てにあっては当該解雇が公序良俗に反して行われたものでないことや雇用関係を継続しがたい事由があること等一定の要件の下で、当該労働契約を終了させ、使用者に対し、労働者に一定の額の金銭の支払いを命ずることができることとすることが必要」と明記され、さらに翌2003年2月に示された案では、補償金の額が「平均賃金の〇日分」と書かれていた。ところが、労使の批判や民事訴訟手続き上の問題のため、金銭解決制度は国会提出法案からは削除されてしまった。

そののち、2007年の労働契約法制定に向けた動きの中では、2005年9月に公表された「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告において、労働者からの申立てと使用者からの申立てに分けて金銭解決制度の導入を論じ、とりわけ解決金額の基準について、個別企業における事前の集団的な労使合意(労働協約や労使委員会の決議)がなされてい

る場合に限って認めるという仕組みを提起していたが、労働政策審議会における審議では正面から議論されることはなく、結局解雇権濫用法理を定めた労基法 18 条の 2 をそのまま労契法 16 条に移動するだけの最小限の法整備にとどまった。

そののち法政策としては金銭解決制度に関する議論はなされていないが、現実社会における膨大な雇用終了事案においては、(もちろん解決しない事案の方が多いわけであるが、解決した場合でも) その圧倒的大部分において金銭解決がされていることを踏まえると、法制度上金銭解決の額の基準がまったく存在していないことは、解決の際のよりどころが存在せず、結果的に本報告書のあっせん事案の多くにみられるような極めて低額による金銭解決を維持せしめている面もないわけではないように思われる。

これは、労働法学者や弁護士といった労働法制に発言する専門家の視野がもっぱら裁判に訴えてまで解雇の不当性を争うごく一部の労働者に局限されてしまい、そのため金銭解決制度が(さもないと不当な解雇は無効であるため在職していることを前提とした賃金の支払いを求めることができるのに) 一定の金銭の支払いで解雇を認めてしまう好ましからざる制度であると映ってしまうことも背景にあらう。裁判にまで訴えない圧倒的多数の労働者にとっては、法制度上に金銭解決の基準が存在することは、あっせんその他の非判定的システムにおいてもそれを援用することができるという意味で、相当程度メリットがあると考えられるが、裁判所に来た紛争だけを考慮に入れるのであれば、デメリットも否定できない。

なお、金銭解決制度のメリットとしては、厳密な意味での解雇事案に限らず、雇止めや退職勧奨、さらにはいじめ・嫌がらせを理由とする自己都合退職など雇用終了をめぐって紛争が生じている全ての場合について、紛争を解決するための道具として活用できるという点があることも念頭に置かれる必要があらう。

こういった側面も総合的に考慮しつつ、今後労働契約法制の在り方が再度検討される際には、広く雇用終了事案における金銭解決制度の導入ととりわけその場合の解決金額の基準の設定について議論がされることが期待される。

4 個別労働紛争解決システムの設計

最後に、本報告書で見てきた事例から、個別労働紛争解決システムのあり方について、若干のコメントを述べておきたい。

いうまでもなく労働局のあっせん制度は完全に任意の調整制度であり、それゆえいかなる当事者といえども参加を強制されることはない。したがって、被申請人の不参加による打切りが全事案の 4 割以上に上っているからといって、それ自体としては必ずしも制度設計に問題があるというわけのものではない。

とはいえ、第 2 章で見たように、被申請人の不参加事案においても、被申請人の回答書においてそれなりに詳しく申請人の主張に対する反論が記載されているケースも少なくない。こういったケースの中には、当初の誘導の仕方如何によっては、双方の主張を明らかにしつつ何らかの解決を探るといったコースに載せることが可能なものもそれなりに存在しているのではないかと思われる。

そのような、被申請人の態度からして必ずしも不参加事案とならなくてもよいようなケ

ースが不参加事案となっている理由としては、被申請人に対するあっせん開始通知書において「あっせんの手続きに参加する意思がない旨が表明された場合には、あっせんによっては解決の見込みがないものとして、あっせんの手続きを打ち切ることになります」とか、「あっせんの手続きは、参加が強制されるものではなく、また、不参加の意思が表明された場合にも、不利益な取扱いがされるものではありません」と繰り返し強調していることもあるように見受けられる。

この背景には、個別労働関係紛争解決促進法案が国会に提出される直前において、当時の与党であった自由民主党の経済産業部会・中小企業調査会合同会から申し入れがあり、あっせん申請があった場合、他方当事者が不参加を表明すれば直ちにあっせんを打ち切る旨を省令で明記することとされた経緯がある。もちろん、被申請人が不参加を表明しているのに行政当局が参加を強要するようなことは許されないが、未だ参加するともしないとも表明していない段階において、あたかもあっせんへの不参加を懲憑しているかのように見える文言をわざわざ提示する必要はないのではないか、とも思われる。

むしろ、例えば「あっせんは何ら予断なく、申請人、被申請人双方の見解を踏まえて進められるものであり、申請人の意見を前提に行われるものではありません」等といった、内容について被申請人の不安を鎮めるような文言に代えることを検討してもよいように思われる。

*1 福井秀夫「解雇規制が助長する格差社会」（福井秀夫・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制』日本評論社）

*2 大竹文雄・奥平寛子「解雇規制は雇用機会を減らし格差を拡大させる」（福井秀夫・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制』日本評論社）

*3 安藤至大「労働市場における不確実性と情報の非対称性」（福井秀夫・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制』日本評論社）

*42010年12月公表の「規制改革推進のための3か年計画等のフォローアップ結果について」においては、上記事項についての講ぜられた措置の概要等として「解雇事案を中心とする個別労働関係紛争の実態について、独立行政法人労働政策研究・研修機構において、平成21年度に調査研究（「個別労働関係紛争処理事案の内容分析」）を実施し、平成22年6月に公表したところ。」と記載されている。