

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 6 月 22 日現在

機関番号：12613

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2014～2014

課題番号：26885032

研究課題名(和文) 会社による雇用調整を目的としたいじめに対する労働組合の取組みに関する実証研究

研究課題名(英文) A Study of Actives of Labor Unions to Bullying with All Executives for Restructuring

研究代表者

杉村 めぐる (SUGIMURA, Meguru)

一橋大学・大学院経済学研究科・特任講師(ジュニアフェロー)

研究者番号：50732468

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,100,000円

研究成果の概要(和文)：平成26年度において、雇用調整を目的としたいじめに対する労働組合の取組みに関するヒアリング調査を行った。具体的なヒアリング先は、港合同、名古屋ふれあいユニオン、おおだてユニオン、なかまユニオン、ソニー労働組合仙台支部である。ヒアリングでは、どのようないじめが行われたか、いじめに対して労働組合としてどのように取り組んでいるか、解決に向けた今後の課題の3点を中心に、労働組合執行部およびいじめ被害者を対象に調査した。組合執行部だけでなく、いじめ被害者もヒアリングできたことは、大きな成果であるといえる。具体的な成果物は「雇用形態間格差は『労-労対立』か」『研究論叢』52(2)である。

研究成果の概要(英文)：I Studied about actives of labor unions to bullying with all executives for restructuring. This study method is interview from union members and victims. Main interviewees are Minato-Godo Union, Odate Union, Nakama Union and The Sendai branch of Sony Union. The main points of question is that (1)type of bullying by executives (2)how to approach to the bullying by the labor unions, (3)challenge of the future for a solution.

研究分野：社会学

キーワード：いじめ 雇用調整 労働組合

## 1. 研究開始当初の背景

退職勧奨を断った労働者に対して会社が主体となって自主退職に追い込むことを目的に行ういじめ・嫌がらせ(以下、会社ぐるみのいじめ)が注目されはじめたのは2012年に朝日新聞が大手電機メーカーを中心に設置されているという「追い出し部屋」の存在と問題性を報じたことにある。この一連の報道を受けて、会社ぐるみのいじめの存在が明るみになったが、学術的に何が問題で、どういった対応策がとりうるか必ずしも明らかにされてこなかった。そうした状況を踏まえて本研究では会社ぐるみのいじめの実態とそれへの対応策に関する実証的研究を行った。

本研究の学術的な特色は、会社が行う主体である場合のいじめの解決方法を見出そうとしている点にある。これまで会社ぐるみのいじめ以外の職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに対する解決方法についての調査、研究はなされてきたが(労働政策研究・研修機構2012<sup>2)</sup>職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査<sup>3)</sup>労働政策研究・研修機構)、会社ぐるみのいじめの解決のあり方についての調査、研究は不十分である。特に客観的なデータに基づく研究は皆無なのが現状である。したがって、職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントのなかでもとりわけ解決が困難な会社ぐるみのいじめに対して労働組合の取り組みがどれほどの効果があるのかについて検証することは、いじめに対する明確な法的規定がない我が国においてその重要性はますます高まってきている。

## 2. 研究の目的

2012年以降、退職勧奨を断った労働者に対して会社が主体となって自主退職に追い込むことを目的に行ういじめ・嫌がらせ(以下、会社ぐるみのいじめ)が問題視されてきた。これまで我が国では強い整理解雇規制と使用者の広範な裁量権が結びつくことで長期雇用慣行が形成されてきたが、近年では逆にそれらが会社ぐるみのいじめを生じさせる原因となっている。特に2012年末ごろから「追い出し部屋」と呼ばれる部署への異動を命じることで従業員を精神的に追い込む手法が問題とされている。本研究では、こうした会社ぐるみのいじめの実態と背景を明らかにし、そのうえでこのいじめに対する取り組みの現状と課題を浮き彫りにすることで、この問題への有効な解決策を提示することを目的とした。

## 3. 研究の方法

本研究では会社ぐるみのいじめを解決で

きる有力なアクターとして労働組合に注目し、労働組合の具体的な取り組み内容についてヒアリング調査を実施した。また同時にいじめ被害者に対するヒアリング調査も行った。具体的なヒアリング先は、港合同、名古屋ふれあいユニオン、おおだてユニオン、なかもユニオン、ソニー労働組合仙台支部などである。ヒアリングでは、(1)どのようないじめが行われたか、(2)いじめに対して労働組合としてどのように取り組んでいるか、(3)解決に向けた今後の課題の3点を中心に調査した。

## 4. 研究成果

### (1)会社ぐるみのいじめの実態

関東、東海、関西、東北地方のコミュニティユニオンおよび企業別労働組合のヒアリング調査により、大企業よりも中小企業において露骨な会社ぐるみのいじめが行われていたことが明らかとなった。具体的には、中小企業においては、労働組合に加盟したことを契機に技術職の労働者に対して一人だけの部署に配置転換しそこで一日中草むしりをさせる、日本刀で脅して辞表を書かせる、合理的な理由なく自宅待機命令を出し給与を4割カットする、などがみられた。

それに対して大企業においては、仕事を与えない、パソコン、名刺などの一般の従業員に支給される仕事上のリソースを与えない、社内公募を見つけない業務を出す、といったものにとどまった。

また本研究で調査した大企業においては、いじめ行為が行われる以前に被行為者に対して退職勧奨が行われており、それを拒否した者に対して上記のいじめ行為を行っていた。それに対して中小企業においては、退職勧奨にあたる行為は見られず、いわば気に入らない労働者を解雇という直接的手段を使わずに会社から排除する目的でいじめ行為を行っていた可能性がある。

本研究の調査開始以前の仮説においては、いじめ行為が行われる以前に何らかの退職を勧奨する行為が行われていたと考えていたが、調査によって大企業においては、仮説通りの結果が見られたが、中小企業においては、仮説に相反する結果が出た。会社ぐるみのいじめは、必ずしも退職勧奨を断ったことを契機として行われるとは限らず、場合によっては、その他のことを契機として行われることがある。特に中小企業においては、退職勧奨との関連が相対的に弱く、いじめの態様としても違法性が高い行為が目立った。

もっとも解決アクターである労働組合側から見れば、違法性の高いいじめ行為は、団体交渉、労働委員会、あるいは裁判等を通じて改善要求等を出しやすく、比較的解決しやすいといえる。

## (2)労働組合による会社ぐるみのいじめへの対応策

### 団体交渉

こうした会社によるいじめに対して労働組合の主な対応策としては、第一に団体交渉でいじめ行為の中止と被害者への謝罪の要求を出すことがあった。団体交渉の成果としては、いじめや嫌がらせ以外の意図が客観的に見出せないような行為については団体交渉後、中止されることがあったことが挙げられる。特に中小企業における露骨ないじめ・嫌がらせにおいては団体交渉によって行為が止まるケースが相当数確認された。

もっとも、団体交渉に会社社長などの人事権やそれを背景として社内で強い権力をもった、いじめ行為者が参加しない場合は、交渉が難航するケースが多かった。特に弁護士や社労士などの社外の者が会社側代理人として団体交渉に参加した場合、会社側は強硬な姿勢を崩さないケースがたびたび見られた。その意味で、労働組合側にとって、有利な交渉を行うためには、社内で権力をもった人物を交渉のテーブルにつかせることが重要である。

他方で、いじめの意図性が明確でなく業務の範囲か否かが判然としないような行為については、団体交渉は不調となるケースが多く、また団体交渉後もいじめ行為が続くことが多かった。このようなケースはもっぱら大企業においてみられた。

なお、謝罪の要求については、企業規模問わず要求が通るケースはほとんど見られなかった。

### 労働委員会

労働組合の第二の対応策としては、労働委員会への救済申立があった。この救済申立は、もっぱら労働組合員であることを理由とする不利益取り扱いに対して行われた。組合加盟後もいじめ行為が止まない場合においては、労働委員会はいじめ行為を不当労働行為として認めて救済命令を出すことがあることが確認された。それはたとえ組合加盟前にいじめが開始されていたとしても、組合加盟後にもいじめが継続していた場合は、当該行為を不当労働行為として認定し、救済命令を発することもあり得た。

会社ぐるみのいじめは、分類上は個別労働紛争に属するといえるが、被害者が組合に加盟しており、集団的労使関係が成立している場合は、労働委員会への救済申立が可能である。団体交渉が不調に終わった場合は、労働委員会が裁判のいずれかに向かうことが多いが、労働委員会は被害者が職場に残ろうとする意志がある者が利用するケースが多く、裁判は退職の意思を固めた者が利用するケースが多いといえる。

ただし留意すべきは、労働委員会への救済

申立を契機にして労使関係は急速に悪化し、会社側の組合嫌悪に拍車がかかるケースがあることである。労働委員会の利用により会社側がさらに組合を嫌悪することで、組合員に対する差別やいじめが質量ともに増加するという悪循環が事例として認められた。

もっとも、そうした悪循環は、会社の行為が違法なものであれば、何らかの法的、制度的な手段に則って断ち切ることが本調査のなかで示された。

### 裁判等

労働組合の第三の対応策としては、裁判や労働審判といった司法の場で争うことがあった。直接的には被害者が原告になるが、労働組合が強くバックアップするケースは非常に多く見られた。もっとも裁判等までいくものは、比較的深刻ないじめ被害のものが多く、すでに被害者は退職や休職しており、仮に勝訴しても復職の意思のない者が目立った。したがって、裁判等は、いじめ行為の有無を立証したり、その立証結果にたつて損害賠償を請求するには有効な手段になりうるが、その後の職場環境の改善はあまり期待できない。

### 成果のまとめ

本研究の結果、いじめ行為者が会社である場合、労働組合は被害者側を擁護する有力なアクターであることが確認された。団体交渉や労働委員会の活用によっていじめ行為が中止されたことは、それを端的に物語っている。だが課題も残されていた。労働組合側は、問題が解決した後も職場に残って組合員として活動することを望んでいたのに対して、被害者側は必ずしもそうしたことを望んでいないケースが多かった。言い換えれば、労働組合の取り組みの方向性が、いじめを止めさせて職場環境の改善を図ることにあつたのに対して、被害者は受けたいじめに対して何等かの保証を獲得することにあつたといえる。そうしたことは、労働組合が団体交渉や労働委員会を通じた解決を望んだのに対して、被害者は裁判での解決を好む傾向があつたことからもうかがえる。

今後、労働組合にとって、あるいは被害者にとって、どういった解決方法が望ましいのか具体的なケーススタディを基にしてより一層の研究を行う必要がある。

## (3)本研究で扱えなかった課題

メンタルヘルスの不調を抱えた被害者のケア

会社ぐるみのいじめによって被害者がメンタルヘルスに不調をきたすことは十分に考えられる。しかし、今回の調査ではメンタルヘルスの不調を抱えながら会社と闘う姿勢を見せたものは見いだせなかった。今後、メンタルヘルスの不調を抱えた被害者の対

応策の事例を調査することで、メンタルヘルスの不調を抱えた被害者に対してどのような対応策を講じるべきかさらに立ち入った考察が必要となる。

#### その他の解決アクターとの比較検討

本研究は会社ぐるみのいじめに対する被害者側の解決アクターとして労働組合を取り上げて分析した。今後は労働組合にとどまらず、弁護士やあっせんにおける紛争調整官といった解決アクターを調査対象に含めることで、それぞれの解決アクターの優位性等の比較検討を行っていききたい。またそのためには、法学研究者の研究協力を仰げるよう調整していききたい。

#### 量的な把握に基づく対応策

本研究は、会社ぐるみのいじめの実態と解決に関して主にヒアリング調査に基づいて質的把握を行った。しかし当然ながら、質的把握だけでは、学問としての一般性、普遍性を十分に担保できない。研究開始前の計画では、労働経済学と行動心理学を専門とする研究者に研究協力を仰ぐ予定だったが、就職やその他の研究プロジェクト等により実現しなかった。

そこで今後は、さらに質的調査を充実させるとともに、アンケート調査等で得たデータを統計的に分析することで量的な把握にも努めていききたい。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

杉村 めぐる 雇用形態間格差は「労 労対立」か、工学院大学研究論叢、査読無、52 巻 2 号、2015 年、19 - 40

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

杉村 めぐる (SUGIMURA, Meguru)

一橋大学・大学院経済学研究科・特任講師  
(ジュニアフェロー)

研究者番号：50732468