

職場でのトラブルの解決のお手伝いをします。

労働者、使用者のみなさま、悩んでないで相談しませんか。

## 平成21年度の個別労働紛争解決制度施行状況について

**総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争相談件数は過去最高！**

### < 概 要 >

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の施行状況 ～平成21年度～

1. 総合労働相談件数	87,874件(対前年度比 8.9%増)
2. 民事上の個別労働紛争相談件数	12,219件(同 2.8%増)
3. 助言・指導申出受付件数	398件(同 23.6%減)
4. あっせん申請受理件数	431件(同 2.0%減)

愛知労働局では、県下17箇所(注)に**総合労働相談コーナー**を設け、専門の総合労働相談員を配置して、労働に関するあらゆる相談にワンストップで対応する総合労働相談を行っている。

個別労働紛争解決制度は、平成13年10月の施行から今年で9年を迎えるが、平成21年度の総合労働相談件数は87,874件、解雇、雇止め、退職勧奨、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数は12,219件となり、それぞれ過去最高を記録した。一方、労働局長による助言・指導の申出受付件数は398件、あっせん申請受理件数は431件となり、平成20年度を下回るものとなった。

平成19年度比(対前々年度比)で見た場合、総合労働相談件数は18.7%増、民事上の個別労働紛争に係る相談件数は31.4%増、助言・指導申出受付件数は17.8%増、あっせん申請受理件数は41.3%増と、いずれも大幅な増加となっており、助言・指導申出受付件数、あっせん申請受理件数については、平成20年度が大幅な増加であったために一時的に減少となったものであり、全体としては、高止まりの状況にあると考えている。

平成20年秋のリーマンショック後、経済・雇用情勢は回復途上にあるものの、このような個別労働紛争解決制度の利用の拡大は、人事労務管理の個別化等の雇用形態の変化、企業の人件費圧縮の取り組み、労働組合の組織率の低下等を背景として、解雇、雇止め、退職勧奨、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等の個別労働紛争が依然多発している状況を示しているものである。

愛知労働局としては、労働分野のADR(労働者と企業の民事トラブルを裁判に訴えずに解決できる裁判外紛争処理制度)としての県民の制度の理解・期待がますます高くなっている中、個別労働紛争を労使がより簡易・迅速に解決できるよう、今後とも、本制度の一層の周知及び円滑な実施に努めていくこととしている。

(注)総合労働相談コーナーは、県下全ての労働基準監督署内(14箇所)の他、愛知労働局企画室内(企画室総合労働相談コーナー)、名古屋市中区栄の中日ビル10階(栄総合労働相談コーナー)、名古屋市中村区名駅南の住友生命名古屋ビル15階(名駅総合労働相談コーナー)の県内17箇所に開設している。

# 個別労働関係紛争解決制度の施行状況

グラフ(P4)参照

## 1. 相談等の状況

### (1) 総合労働相談件数と個別労働紛争相談件数(図1-1)

県内17箇所の総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は平成21年度1年間で87,874件(平成20年度80,686件)で、対前年度比で8.9%増加した。

このうち、解雇、雇止め、退職勧奨、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数は12,219件(平成20年度11,888件)で、対前年度比で2.8%増加し、全相談件数に占める割合は13.9%(平成20年度14.7%)となっている。

民事上の個別労働紛争に係る労働者の就労状況は、正社員が全体の50.4%(20年度46.3%)と最も多く、次いでパート・アルバイトが16.5%(同13.3%)、期間契約社員が8.3%(同6.4%)、派遣労働者が6.7%(同13.4%)であり、派遣労働者の割合が大幅に減っている。

### (2) 助言・指導受付、あっせん受理状況(図1-2)

平成21年度1年間の労働局長による助言・指導の申出受付件数は398件となっており、平成20年度の521件に比し、23.6%の減少となっている。

平成21年度1年間のあっせん申請受理件数は431件となっており、平成20年度の440件に比し、2.0%の減少となっている。

## 2. 労働局長による助言・指導の状況

### (1) 労働局長による助言・指導の受付の内訳(図2)

助言・指導に係る紛争の内訳は、解雇に関するものが23.6%(20年度26.3%)と最も多く、次いでいじめ・嫌がらせ16.1%(同13.2%)、退職勧奨10.8%(同9.6%)、労働条件の引下げ9.0%(同11.3%)の順となっている。

労働者の就労状況は、正社員が労働者全体の55.5%(20年度48.0%)を占め、次いでパート・アルバイトが20.6%(同18.0%)、期間契約社員が10.6%(同9.2%)、派遣労働者が6.0%(同14.8%)であり、派遣労働者の割合が大幅に減っている。

事業場の規模は10～49人が全体の25.1%(20年度23.6%)を占め、次いで10人

未満が14.8%(同14.0%)、50～99人が12.8%(同9.6%)であり、次いで300人以上が11.6%(同12.3%)、100～299人が11.6%(同13.8%)で同率である。

## (2) 助言・指導の結果

平成21年度中に労働局長の助言・指導の手続きを終了した件数は400件であり、このうち助言指導を行ったものが388件(全体の97.0%)、助言指導を行ったものの内、何らかの解決があったものが148件(全体の37.0%)で、未解決が240件(全体の60.0%)であった。

なお、未解決であるものの内40件(16.7%)があっせんの申請に移行している。

また、申出の取り下げがあったものが6件(全体の1.5%)で、その他、企業の消滅等により手続きを終了したものが6件(全体の1.5%)あった。

1ヶ月以内に処理を終了したものが94.0%(20年度97.1%)である。

## 3. 紛争調整委員会によるあっせんの状況

### (1) 紛争調整委員会によるあっせんの受理の内訳(図3)

あっせん申請の内容の内訳は、解雇に関するものが42.0%(20年度31.6%)と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせ12.3%(同18.0%)、退職勧奨8.4%(同7.7%)、雇止め7.4%(同5.7%)、労働条件の引下げ5.3%(同8.2%)の順となっている。

申請人は、労働者からの申請が418件、事業主からの申請が13件となっている。

申請労働者の就労状況は、正社員が58.9%(20年度53.0%)、パート・アルバイトが16.2%(同18.4%)、期間契約社員が12.1%(同7.0%)、派遣労働者が7.0%(同17.3%)であり、派遣労働者の割合が大幅に減っている。

### (2) あっせんの結果

平成21年度中にあっせんの手続きを終了した件数は453件(20年度受付分を含む。)である。当事者間で合意が成立したものが129件で28.5%(20年度103件で24.5%)、自主的解決等により申請の取り下げがあったものは19件で4.2%(同30件で7.1%)、あっせん不調又はあっせんに参加しない等の理由によりあっせんを打切ったものが303件で66.9%(同286件で68.1%)で、その他、企業の消滅等により手続きを終了したものが2件で0.4%(同1件で0.2%)あった。

1ヶ月以内に処理を終了したものが47.2%(20年度54.0%)、2ヶ月以内が91.2%(同91.1%)である。

# 個別労働関係紛争解決制度の施行状況

## 1. 相談等の状況

図1-1 総合労働相談件数と個別労働紛争相談件数

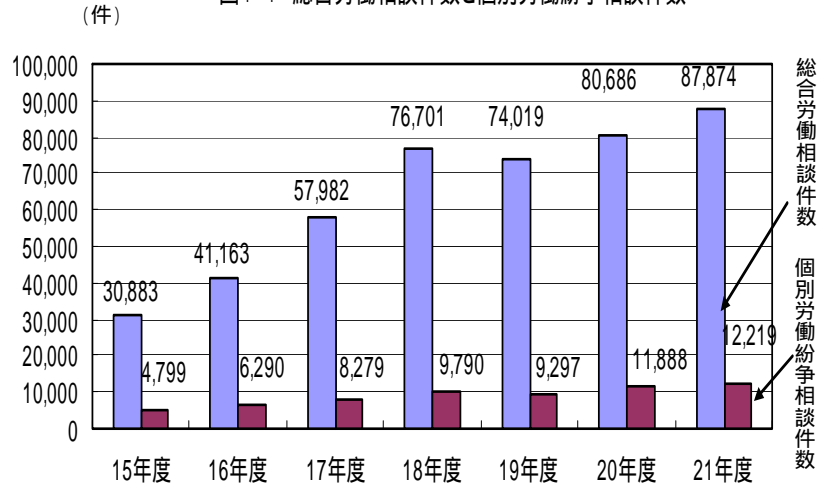
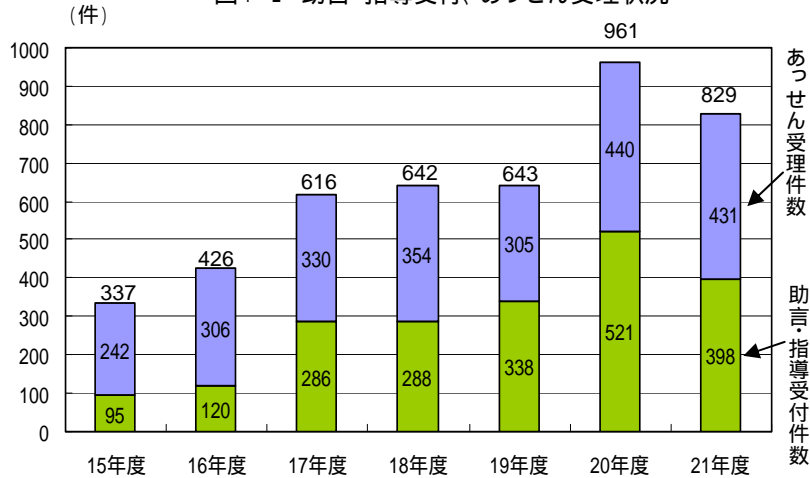
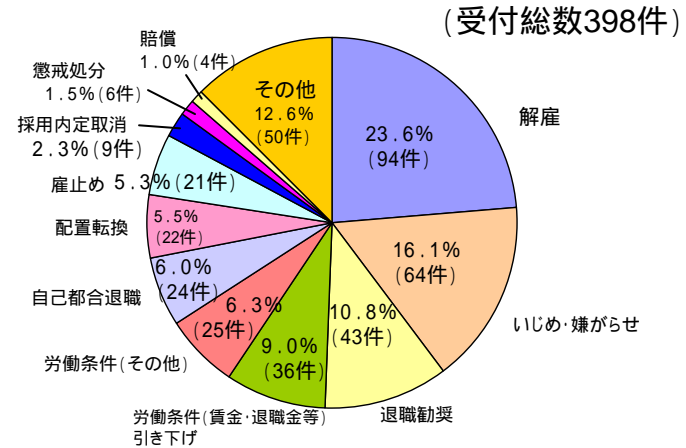


図1-2 助言・指導受付、あっせん受理状況



## 2. 労働局長による助言・指導の状況 (平成21年度)

図2 労働局長による助言・指導の受付の内訳 (平成21年度)



### 【助言・指導の結果】

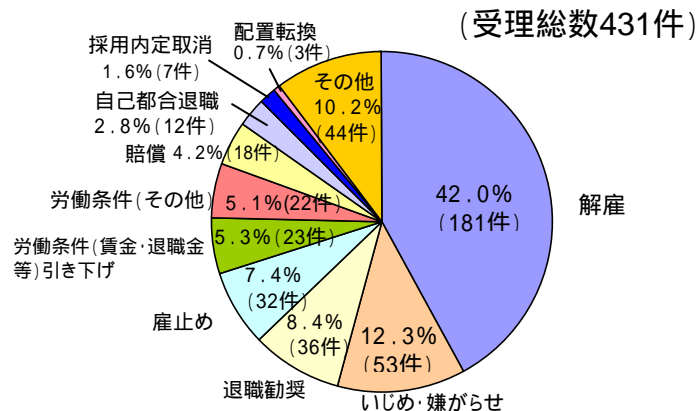
(手続終了件数400件)

- 解決事案 148件 (37.0%)
- 未解決事案 240件 (60.0%)
- 申出の取り下げ事案 6件 (1.5%)
- その他 6件 (1.5%)

処理期間  
1ヶ月以内 376件(94.0%)  
あっせん移行 40件

## 3. 紛争調整委員会によるあっせんの状況 (平成21年度)

図3 紛争調整委員会によるあっせんの受理の内訳 (平成21年度)



### 【あっせんの結果】

(手続終了件数453件)

- あっせん案の受諾その他当事者間の合意成立事案 129件 (28.5%)
- 申請の取り下げ事案 19件 (4.2%)
- 打切り事案 303件 (66.9%)
- その他 2件 (0.4%)

処理期間  
1ヶ月以内 214件(47.2%)  
2ヶ月以内 413件(91.2%)



**栄総合労働相談コーナー**  
名古屋市中区栄：中日ビル10階

**名駅総合労働相談コーナー**  
名古屋市中村区名駅南：住友生命ビル15階



**栄総合労働相談コーナー**は地下鉄栄駅から徒歩5分の場所に、**名駅総合労働相談コーナー**は名古屋駅から徒歩10分の場所に位置し、午前9時から午後5時までの間、総合労働相談員が職場のトラブルでお悩みの方の相談をお聞きしております。職場のハラスメント等の複雑なトラブルにもプライバシーに配慮をし、静かな環境でご相談に応じております。

**企画室総合労働相談コーナー**は、愛知労働局企画室内に設けられています。愛知労働局企画室は助言・指導、あっせんの事務局となっており、総合労働相談員による相談とともに助言・指導及びあっせんに関する疑問にお答えしております。

上記以外の**総合労働相談コーナー**は、各労働基準監督署内に設けられています。

窓口では総合労働相談員が相談に対応し、相談内容を整理させていただき、法律違反の相談については、その場で労働基準監督署の職員に取り次ぎを行っています。

## 【助言・指導の例】

事例1：業務上のミスに対する損害賠償請求の問題に関する助言	
事案の概要	<p>申出人は、コンビニへの配送業務を行う者であるが、オール夜勤が続いたこともあって疲れがたまり、赤信号で停止中、うとうとし、自転車を前方の車に接触させてしまった。</p> <p>相手方から会社に請求があり、会社は 万円を負担したが、申出人は会社から、そのうちの約9割である 万円の損害賠償を求められた。</p> <p>保険を使ったかどうかは分からないが、もともと仕事の上での事故であるし、スケジュールが過密だったのも要因であるので、ほとんどの責任を押し付けられるのは、おかしいのではないかとして助言を求めたもの。</p>
助言・指導の内容	<p>類似の事例に係る複数の判例を示しながら、損害賠償額は制限されることが多いこと、ミスの程度、事故の態様、保険の利用、損害額等、損害の公平な分担という観点から、慎重な判断が必要である旨の助言を行い、結果として、申出人が 万円の4分の1を負担することで、話がまとまった。</p>

## 【あっせんの例】

事例1：有期契約期間中の解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、契約期間1年間の有期契約を結んでいたが、仕事量が大幅に減少したことを理由に契約期間の途中での解雇を通告された。労働時間を減少しても良いので解雇の撤回を求めたが、受け入れられず、期間満了前の解雇には納得がいかないとして、契約期間中の賃金相当額の補償を求めてあっせん申請を行ったもの。</p> <p>あっせんの結果、 万円の解決金を支払うことで合意が成立した。</p>
あっせんのポイント	<p>有期労働契約期間の場合、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の満了までの間に、労働者を解雇することはできない。</p> <p>本件の場合、仕事量の減少が解雇の理由であっても、やむを得ない事由といえるかどうか慎重に判断しなければならないことをアドバイスし、解決金を支払うことで双方の合意が成立した。</p>
事例2：いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、正社員として2年間勤務してきたが、その間、多くの人が社長の指示に従わないとして退職させられてきた。申請人に対しては、些細なことで立腹し反省文を書かさせるなどしていた。その後も、勤務中に社長からの暴言、威嚇、いじめ、嫌がらせが続き、精神的に不安定になり、療養するに至った。最終的には勤務中に社長の指示に従わなかったとして自主退職促され、同意できないと拒否すると解雇を告げられた。在職中の精神的苦痛に対する補償を求めてあっせん申請を行ったもの。</p> <p>あっせんの結果、 万円の解決金を支払うことで合意が成立した。</p>
あっせんのポイント	<p>退職勧奨については、被勧奨者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとされる場合があること、また、いじめについては、人格まで否定するような言動を繰り返すことはパワハラにあたることをアドバイスしたところ、被申請人は、いじめの事実について一部認め、解決金を支払うことで双方の合意が成立した。</p>

## 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

### 1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

### 2 概要

#### (1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

#### (2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

#### (3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

#### (4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

#### (5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

# 個別労働紛争解決システム

