



福井労働局発表
平成22年5月28日

担当

福井労働局 総務部 企画室
企画室長 高村盛雄
労働紛争調整官 澤井乙夫
電話 0776 - 22 - 0221

平成21年度 福井労働局における個別労働紛争解決制度の運用状況

—— 個別労働紛争解決制度の利用は依然として高水準 ——

- 1 福井労働局（局長 島谷敏昭）は、このほど、同局が取り扱う、個々の労働者と事業主との間における紛争の簡易・迅速な解決を目指す「個別労働紛争解決制度」の平成21年度の運用状況を取りまとめた。
- 2 個別労働紛争解決制度は、平成13年10月に施行された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づくものであるが、人事労務管理の個別化及び複雑化等を反映し、県内5か所（福井労働局、福井・武生・敦賀・大野の各労働基準監督署内¹）に設けている総合労働相談コーナーには、労働問題に関する相談が平成20年度と比較すると件数は減少したが、依然として高水準の件数となっている。
福井労働局では、今後とも、個別労働紛争解決制度の周知を図るとともに、紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることとしている。

福井労働局管内における「個別労働紛争解決制度」の運用状況（平成21年度）

1 総合労働相談件数	6,821 件（4.5%減）
2 民事上の個別労働紛争相談件数	1,672 件（26.2%減）
3 助言・指導申出受付件数	53 件（53.5%減）
4 あっせん申請受理件数	72 件（31.4%減）

- 1 ()内は、平成20年度実績と比較したもの。
- 2 全国の数値は別添4参照のこと。

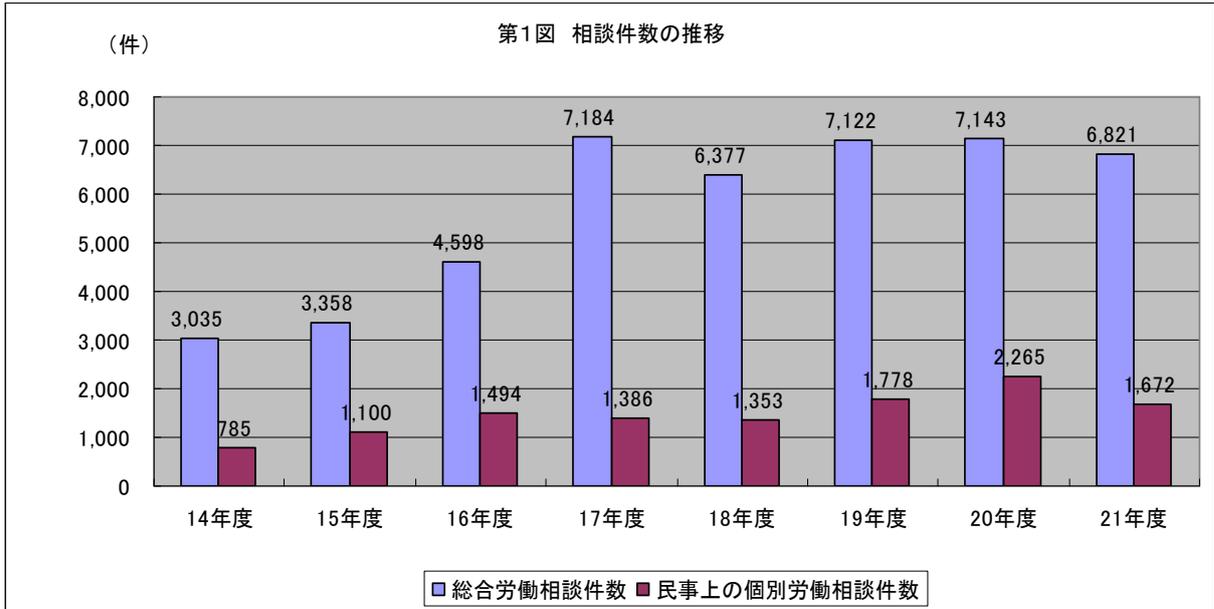
【県内総合労働相談コーナー一覧】

福井労働局総合労働相談コーナー	（福井春山合同庁舎14階）	0776（22）3363
福井総合労働相談コーナー	（福井労働基準監督署内）	0776（54）6167
武生総合労働相談コーナー	（武生労働基準監督署内）	0778（23）1440
敦賀総合労働相談コーナー	（敦賀労働基準監督署内）	0770（22）0745
大野総合労働相談コーナー	（大野労働基準監督署内）	0779（66）3838

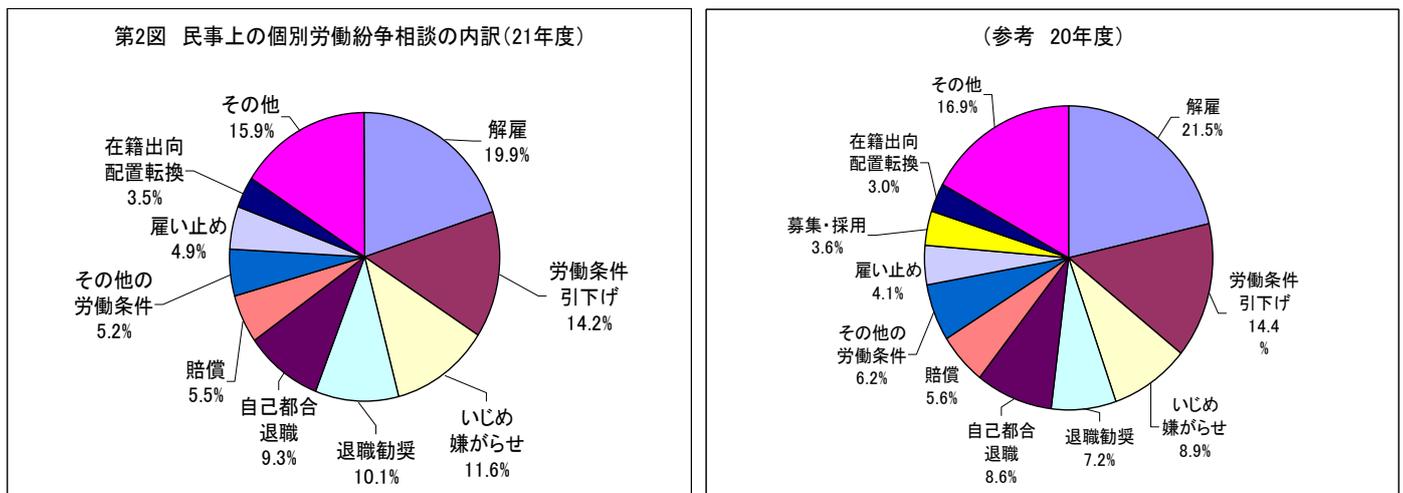
1 相談受付状況

(1)労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを福井労働局、福井・武生・敦賀・大野の各労働基準監督署に設けており、平成 21 年度の 1 年間に寄せられた相談件数は 6,821 件であった。

このうち、解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談件数は 1,672 件であった（第 1 図）。



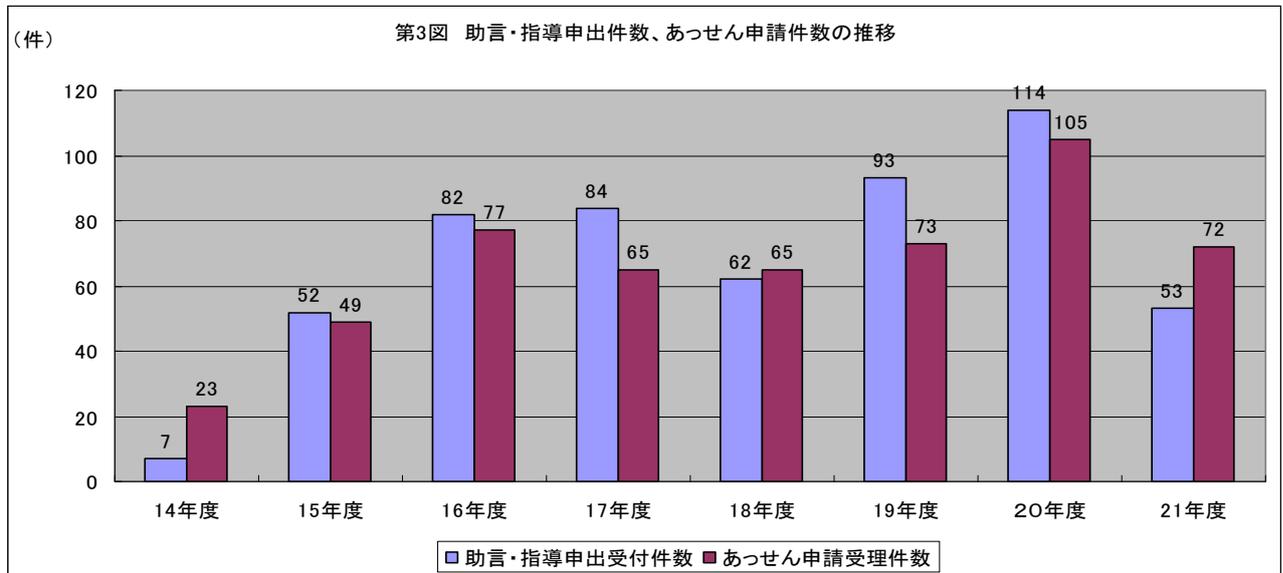
(2)民事上の個別労働紛争に係る相談 1,672 件の主な内容は、解雇に関するものの割合が 19.9%と最も多く、次いで、労働条件の引下げが 14.2%、いじめ・嫌がらせが 11.6%、退職勧奨が 10.1%と続いている（第 2 図）。



2 福井労働局長による助言・指導及び福井紛争調整委員会によるあっせん

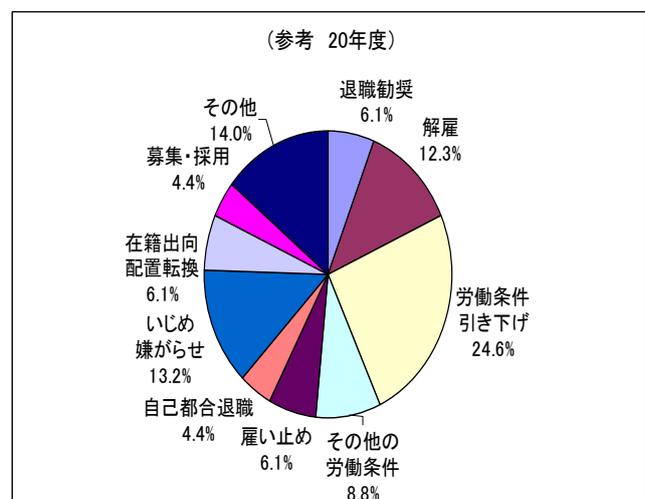
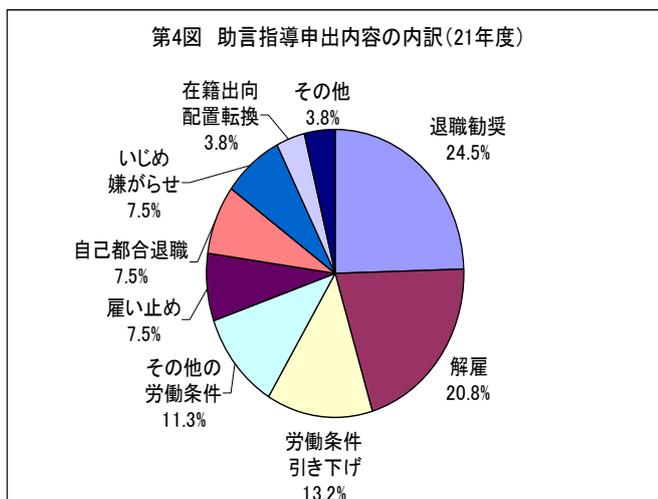
平成 21 年度における助言・指導申出受付件数は 53 件で、平成 20 年度に比べ 61 件の減少（53.5%減）となっている。

一方、あっせん申請受理件数は 72 件で、平成 20 年度に比べ 33 件の減少（31.4%）となっている。（第 3 図）



3 福井労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出を受けた 53 件の主な申出内容は、退職勧奨に関するものの割合が 24.5%と最も多く、解雇に関するものが 20.8%、労働条件引き下げに関するものが 13.2%、その他の労働条件に関するものが 11.3%、雇い止めに係るもの、自己都合退職に係るもの及びいじめ・嫌がらせに係るものがそれぞれ 7.5%と続いている。（第 4 図）



助言・指導は労働者のみならず事業主からも申出ができる制度であるが、53件のうち52件が労働者、1件が事業主からの申請であった。

申出に係る労働者の就労状況の割合では、正社員が45.3%と最も多く、パート・アルバイトが30.2%、期間契約社員が11.3%、派遣労働者が9.4%、その他が1.9%であった。

申出に係る事業場の規模別の割合では、10～49人規模が43.4%と最も多く、次いで300人以上規模が24.5%、100～299人規模が11.3%となっている。

また、労働組合のない事業場の労働者の割合が79.2%を占めた。

- (2) 平成21年度に手続きを終了した件数は55件(前年度受付の繰り越し分2件を含む。)であり、取り下げのあった事案2件を除いて助言・指導を実施した。

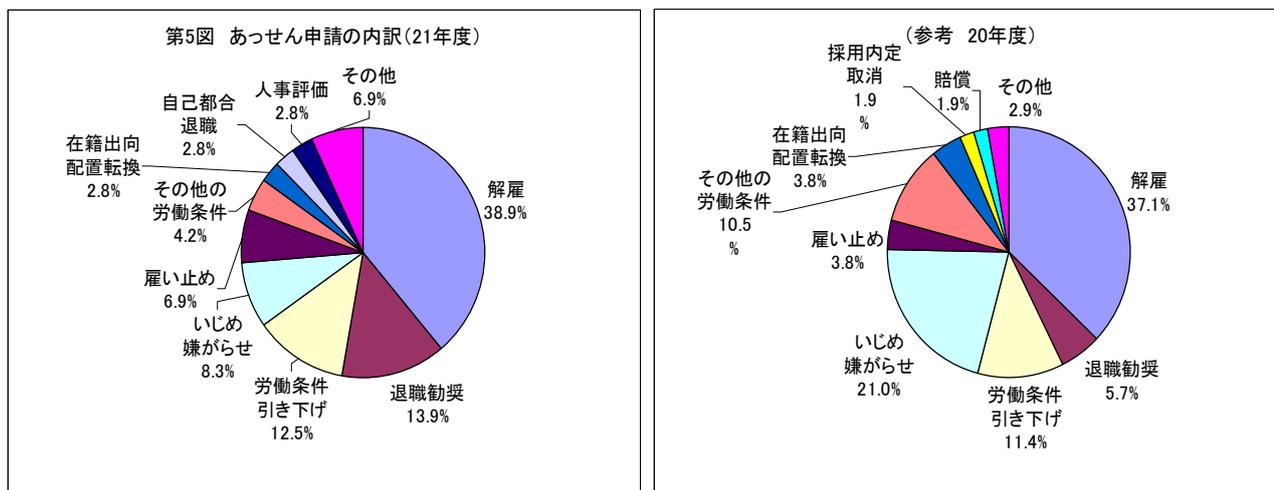
手続きを終了した件数の55件のうち、解決したものは36件(65.5%)で、解決に至らず相談者があっせん申請手続きに移行したものは9件(16.4%)であった。

手続き終了までの処理に要した期間は、1か月以内の割合が94.5%、1か月を超えて2か月以内が5.5%で、全てが2か月未満の期間であった。

なお、助言・指導を実施した事例は、別添1のとおりである。

4 福井紛争調整委員会によるあっせん

- (1) あっせん申請を受理した72件の主な申請の内容は、解雇に関するものの割合が38.9%と最も多く、次いで退職勧奨に関するものが13.9%、労働条件の引き下げに関するものが12.5%、いじめ・嫌がらせに関するものが8.3%となっている(第5図)。



あっせん申請は労働者のみならず事業主からも申請できる制度であるが、72件のうち70件が労働者、2件が事業主からの申請であった。

申請人に係る労働者の就労状況の割合では、正社員が66.7%と最も多く、パート・アルバイトが12.5%、期間契約社員が11.1%、派遣労働者が9.7%であった。

事業場の規模別の割合では、10～49人規模が40.3%と最も多く、次いで、100～299

人規模が 19.4%、50～99 人規模及び 10 人未満規模が 16.7%であった。
また、労働組合のない事業場の労働者の割合が 91.7%を占めた。

(2) 平成 21 年度にあっせん手続きを終了した件数は前年度受付の繰り越し分 5 件を含む 77 件である。

手続きを終了した件数 77 件のうち、合意が成立したものは 33 件 (42.9%)、申請が取り下げられたものは 3 件 (3.9%)、紛争当事者の一方が手続きに参加しない又はあっせんに参加するも当事者間の主張の隔たりが大きく解決は困難と認められたことによりあっせんを打ち切ったものは 41 件 (53.2%) であった。

紛争当事者の参加によりあっせんを開催した場合の合意形成率は 65.9%であった。

手続き終了までの処理に要した期間は、1 か月以内の割合が 67.5%、1 か月を超えて 2 か月以内が 27.3%で、2 か月を超えて 3 か月以内が 5.2%となっている。

なお、あっせんを実施した事例は、別添 2 のとおりである。

【紛争調整委員会とは】

弁護士、社会保険労務士等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。

この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

助言・指導の例

事例 1 雇い止めに係る助言・指導の事例（労働者からの申出）	
事案の概要	申出人は小売業に勤務する期間契約の清掃作業員であるが、業務合理化により清掃業務が減少したこと及び申出人が 63 歳と高齢になってきたことを理由に、事業主から契約更新は今回が最後であり、次回以降は契約更新をしないとされたが、就業規則には原則 65 歳までの契約更新が規定されていることから納得できないとして、次回契約更新をしないとの事業主の申し出の撤回を求めて労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容	有期雇用契約であったとしても、反復更新を繰り返した場合など、更新拒否をするに当たって解雇と同様に見なし、一定の合理的な理由が必要とされるとの判断も定着してきていることから、次回以降の契約更新の可否について改めて、当事者間で十分に話し合うこと。
助言・指導の結果	労働局長の助言・指導を踏まえ、次回契約更新の可否については契約期間中の勤務状況等をもって改めて判断することとして、事業主は現時点での次回契約更新をしない旨の申し出を撤回した。

事例 2 いじめ・嫌がらせに係る助言・指導の事例（労働者からの申出）	
事案の概要	労働者はパート労働者であるが、上司である契約社員から仕事を外される等のいじめ嫌がらせを受けたことに対して、経営者に対応策を講じるよう求めていたが、何ら改善措置を取ってくれなかったとして労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容	使用者は労働契約法により職場の安全配慮義務が課せられており、また判例でも労働契約に付随する義務として職場環境配慮義務を負うとされているので、事実確認を行うと共に申立人と解決策についてよく話し合うこと。
助言・指導の結果	労働局長の助言・指導を踏まえ、当事者からの聴取など事実関係の調査が実施されるとともに、再発防止対策が講じられた。

助言・指導の例

事例3 自己都合退職に係る助言・指導の事例（労働者からの申出）	
事案の概要	<p>申出人はレジヤ施設に勤務する正社員であるが、1ヶ月間の試用期間を勤務して職務内容が相談者にあわないと感じたことや、子供の学級閉鎖で10日間ほどの休暇が避けられなくなったことなどが重なったことから、退職を申し出たところ、事業主から突然の退職の申し出には応じられない等と言われたことについて、退職を認めてくれるよう、労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容	<p>退職の申し出については民法に原則2週間前までに申し出ることが規定されており、また就業規則に規程がある場合にはこれも考慮する必要があるため、退職時期等について当事者同士で十分に話し合うこと。</p>
助言・指導の結果	<p>労働局長の助言・指導を実施したことにより、事業主の理解も得られ、当日付での退職が認められた。</p>

事例4 その他の労働条件(勤務シフト)に係る助言・指導の事例（労働者からの申出）	
事案の概要	<p>労働者は配送業務に従事する正社員。所定勤務時間は作業班ごとに従事者の希望を考慮して決められる勤務シフトによることとなっているところ、相談者についてのみ希望が聞き入れられず、日曜日の出勤日数が多く設定されていることについて改善を求めたが、全く改善されていないとして労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容	<p>勤務シフトは労働条件の根幹的な事項であることから公正な扱いが必須であり、上司等の恣意的な扱いはパワハラの問題に発展する可能性もあることから、申立人と勤務シフトの割り振りについてよく話し合うこと。</p>
助言・指導の結果	<p>労働局長の助言・指導を踏まえ、日曜出勤の割り振り日数が軽減されるなど、申請者の希望を踏まえた勤務シフトが組まれるようになった。</p>

あっせんの例

事例 1 解雇をめぐるあっせんの事例（労働者からの申請）	
事案の概要	労働者は縫製業務のパート労働者として勤務していたが、体調不良による長期欠勤の後、復職を願い出たところ、すでに退職扱いとなっていると言われた。しかし、労働者は自分から退職を申し出たことはないため納得がいけないとして、復職若しくは復職が認められない場合の生活補償金の支払いを求めてあっせんを申請したもの。
あっせんの結果	労働者は退職となることに理解を示し、会社も解決金を支払うことで双方の合意が成立した。

事例 2 雇い止めをめぐるあっせんの事例（労働者からの申請）	
事案の概要	労働者は有期契約のパート労働者であり、契約更新に当たって事前に更新を打診されていたが、持病治療のため入院する必要が発生したため、事前に更新時期と入院が重なることに支障がないことを確認の上、休職の手続きを取ったところ、更新時期直前になって、就業規則に契約更新時に求職中の者については契約更新はしないと規程されていることを理由として雇い止めを一方向的に告げられた。このことに対して労働者は休職が契約更新に支障がないことを確認した際に会社が誤った説明をしたことが原因であり、それにも関わらず更新拒否となったことに納得がいけないとして、契約更新及び生活補償金の支払いを求めてあっせんを申請したもの。
あっせんの結果	会社側は労務管理上の斉一性から復職は認められないが、事務処理上のミス認め、労働者も解決金の支払による退職に理解を示し、解決金を支払うことで双方の合意が成立した。

あっせんの例

事例1 解雇をめぐるあっせんの事例（労働者からの申請）	
事案の概要	<p>労働者は正社員として道路開設工事の現場監督の業務に従事していたが、上司から別の道路開設工事の監督も兼務するよう指示されたことについて、二つの現場の監督を兼務することは施工管理に責任が持てなくなるとして再考を求めたところ、業務命令に従わないことをもって解雇を通知されたとして、不当な解雇によって被った経済的損失に対する生活補償金として 円を求めてあっせんを申請したものの。</p>
あっせんの結果	<p>あっせんの場での協議により、労使間の雇用関係が継続していることを認め、解雇から復職までの期間の賃金に相当する解決金の支払いと、従前の地位及び勤務条件での復職を約束することで双方の合意が成立した。</p>

事例2 退職勧奨をめぐるあっせんの事例（労働者からの申請）	
事案の概要	<p>労働者は営業職に従事する正社員であるが、会社から申請者の営業成績の悪化を理由に営業ノルマについての念書を求められた。その後、ノルマを達成できなかったことから進退を自身で判断するようと言われ退職に追い込まれた。さらに半ば強制的に自己都合を退職事由とする退職届の提出をさせられたことについて、退職は事業主による不当な退職勧奨によるものであり、自己都合を退職事由とされることには納得がいかないとして、退職事由が事業主による退職勧奨を理由とするものであることの確認を求めてあっせんを申請したものの。</p>
あっせんの結果	<p>会社側は退職事由は事実に基づいたものであり、変更には応じられないとのことであったが、申請者の在職中の功績を考慮して 円の解決金を支払うことで双方の合意が成立した。</p>

福井労働局における個別労働紛争解決制度の運用状況について
(平成 21 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日)

1	総合労働相談コーナーに寄せられた相談 6,821 件
	相談者の種類 労働者 3,905 件 事業主 1,760 件 その他 1,156 件
2	民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 1,672 件
	相談者の種類 労働者 1,318 件 事業主 170 件 その他 184 件
	紛争の内容 (内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が 2,205 件となる。) 解雇 439 件 (普通解雇 313 件 整理解雇 87 件 懲戒解雇 39 件) 労働条件の引下げ 313 件 出向・配置転換 78 件 退職勧奨 222 件 自己都合退職 204 件 その他の労働条件 114 件 雇い止め 107 件 募集・採用 32 件 雇用管理等 7 件 いじめ・嫌がらせ 256 件 賠償 122 件 その他 311 件
3	都道府県労働局長による助言・指導の件数
(1)	助言・指導の申出の受付を行った件数 53 件
	紛争の内容 解雇 11 件 (普通解雇 10 件 整理解雇 0 件 懲戒解雇 1 件) 労働条件の引下げ 7 件 出向・配置転換 2 件 退職勧奨 13 件 雇い止め 4 件 自己都合退職 4 件 その他の労働条件 6 件 いじめ・嫌がらせ 4 件 その他 2 件
(2)	助言・指導の手続を終了した件数 55 件 (前年度の繰り越し分 2 件を含む。)
	終了の区分 助言を実施 53 件 指導を実施 0 件 取下げ 2 件 打切り 0 件 その他 0 件
4	紛争調整委員会によるあっせんの件数
(1)	あっせんの申請の受理を行った件数 72 件
	紛争の内容 解雇 28 件 (普通解雇 16 件 整理解雇 10 件 懲戒解雇 2 件) 労働条件の引下げ 9 件 配置転換 2 件 退職勧奨 10 件 懲戒処分 1 件 雇止め 5 件 昇給・昇格 1 件 自己都合退職 2 件 その他の労働条件 3 件 定年 1 件 いじめ・嫌がらせ 6 件 人事評価 2 件 その他 2 件
(2)	あっせんの手続を終了した件数 77 件 (前年度の繰り越し分 5 件を含む。)
	終了の区分 当事者間の合意の成立 33 件 申請の取下げ 3 件 打切り 41 件

個別労働紛争解決制度の運用状況について

(平成20年4月1日～平成21年3月31日)

労働局名	総合労働相談件数	民事上の 個別労働紛争 相談件数	労働局長の 助言・指導 申出受付件数	紛争調整委員会の あっせん 申請受理件数
1 北海道	36,747	7,140	195	303
2 青森	11,275	2,622	76	76
3 岩手	10,699	2,683	55	67
4 宮城	21,777	4,394	118	106
5 秋田	9,579	2,660	58	82
6 山形	9,787	1,845	120	118
7 福島	11,095	4,097	84	77
8 茨城	25,202	5,416	129	121
9 栃木	13,500	2,823	116	166
10 群馬	19,558	5,347	107	108
11 埼玉	55,882	11,491	257	234
12 千葉	25,907	4,737	414	252
13 東京	138,219	25,121	717	1,840
14 神奈川	53,255	14,638	256	282
15 新潟	14,176	2,837	136	141
16 富山	11,006	2,091	107	111
17 石川	7,771	2,098	163	74
18 福井	7,143	2,265	114	105
19 山梨	7,579	2,263	64	75
20 長野	18,908	4,254	182	214
21 岐阜	17,482	4,636	71	119
22 静岡	38,979	4,516	320	242
23 愛知	80,686	11,888	521	440
24 三重	14,573	3,926	144	122
25 滋賀	12,640	2,068	44	122
26 京都	29,875	7,710	137	228
27 大阪	108,009	20,176	425	651
28 兵庫	46,523	10,147	218	222
29 奈良	9,067	2,222	56	186
30 和歌山	8,461	1,625	107	59
31 鳥取	5,571	1,349	25	48
32 島根	6,773	2,485	52	44
33 岡山	16,128	3,074	99	140
34 広島	35,552	9,360	190	166
35 山口	5,324	1,464	302	76
36 徳島	4,313	1,527	76	41
37 香川	7,088	1,239	89	19
38 愛媛	11,040	2,033	72	94
39 高知	5,998	1,003	102	84
40 福岡	42,677	11,491	123	223
41 佐賀	6,793	1,749	41	66
42 長崎	9,526	2,013	103	48
43 熊本	9,268	5,311	272	114
44 大分	6,220	2,365	98	93
45 宮崎	10,000	1,696	44	79
46 鹿児島	9,323	5,583	193	79
47 沖縄	8,067	3,515	200	100
計	1,075,021	236,993	7,592	8,457

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のスキーム

