

岐阜労働局発表

平成19年5月1日

岐阜労働局総務部企画室

担当 企画室長 溝口康広

労働紛争調整官 宇都宮良三

TEL 058-245-8124

あっせん申請件数過去最高

—平成18年度の個別労働紛争解決制度の運用状況—

岐阜労働局では、県内の労働基準監督署など6か所に総合労働相談コーナーを設けて、あらゆる労働相談を受付けています。

また、解雇や労働条件引下げなどの個別労働紛争については、労働局長の助言指導や紛争調整委員会によるあっせんも実施し、紛争の解決を援助しています。

平成18年度（18年4月～19年3月）の総合労働相談件数と労働局長による助言指導および紛争調整委員会によるあっせんの状況についてとりまとめましたので発表します。

1. あっせん申請件数は105件で、17年度より11%増加し、平成13年度に制度が発足して以降、初めて100件を超えました。
2. 総合労働相談件数は15,118件、労働局長による助言指導の申出件数は102件で、それぞれ17年度より3%、12%減少しましたが、総合労働相談のうち解雇などの個別労働紛争の相談件数は3,648件で、17年度より63%増加しました。
3. 18年度の具体的状況は別添1を、労働局長による助言指導の事例は別添2を、紛争調整委員会によるあっせんの事例は別添3を、個別労働紛争解決制度については別添4を参照して下さい。

個別労働紛争解決制度の運用状況

平成 18 年度(18 年4月~19 年3月)

《 》は前年度の状況

■ 制度の利用状況

(1) 総合労働相談件数	15,118件	《15,573 件》(対前年比 -3%)
(2) 個別労働紛争相談件数(上記内数)	3,648件	《2,236 件》(対前年比 +63%)
		$\left[\frac{\text{個別労働紛争相談件数}}{\text{総合労働相談件数}} \right] = 24\%$
(3) 助言・指導受付件数	102件	《116 件》(対前年比 -12%)
【内容】		
○解雇(普通・整理・懲戒)		13 件
○退職勧奨・雇止め		12 件
○配置転換・出向		6 件
○自己都合退職		5 件
○いじめ・嫌がらせ・セクハラ		8 件
○労働条件引下げ		16 件
○その他の労働条件		12 件
○その他		32 件
(4) あっせん受案件数	105件	《95 件》(対前年比 +11%)
【内容】		
○解雇(普通・整理・懲戒)		43 件
○退職勧奨・雇止め		6 件
○自己都合退職		14 件
○いじめ・嫌がらせ・セクハラ		9 件
○労働条件引下げ		17 件
○配転出向等その他の労働条件		7 件
○その他		9 件

■ 総合労働相談者の属性

労働者(求職者)	8,168 件	(54%)	《53%》
事業主	3,960 件	(26%)	《27%》
その他	2,990 件	(20%)	《20%》

■ 助言・指導、あっせん利用者の属性

◇助言・指導

労働者から 102 件 《114 件》 事業主から 0 件 《2 件》

◇あっせん

労働者から 104 件 《93 件》 事業主から 1 件 《2 件》

■ 助言・指導、あっせんに係る労働者の雇用形態

◇助言・指導

正社員	50 件(49%)	パート・アルバイト・期間契約社員	32 件(31%)
	《56%》		《40%》
派遣労働者	9 件(9%)	その他	11 件(11%)
	《2%》		《3%》

◇ あっせん

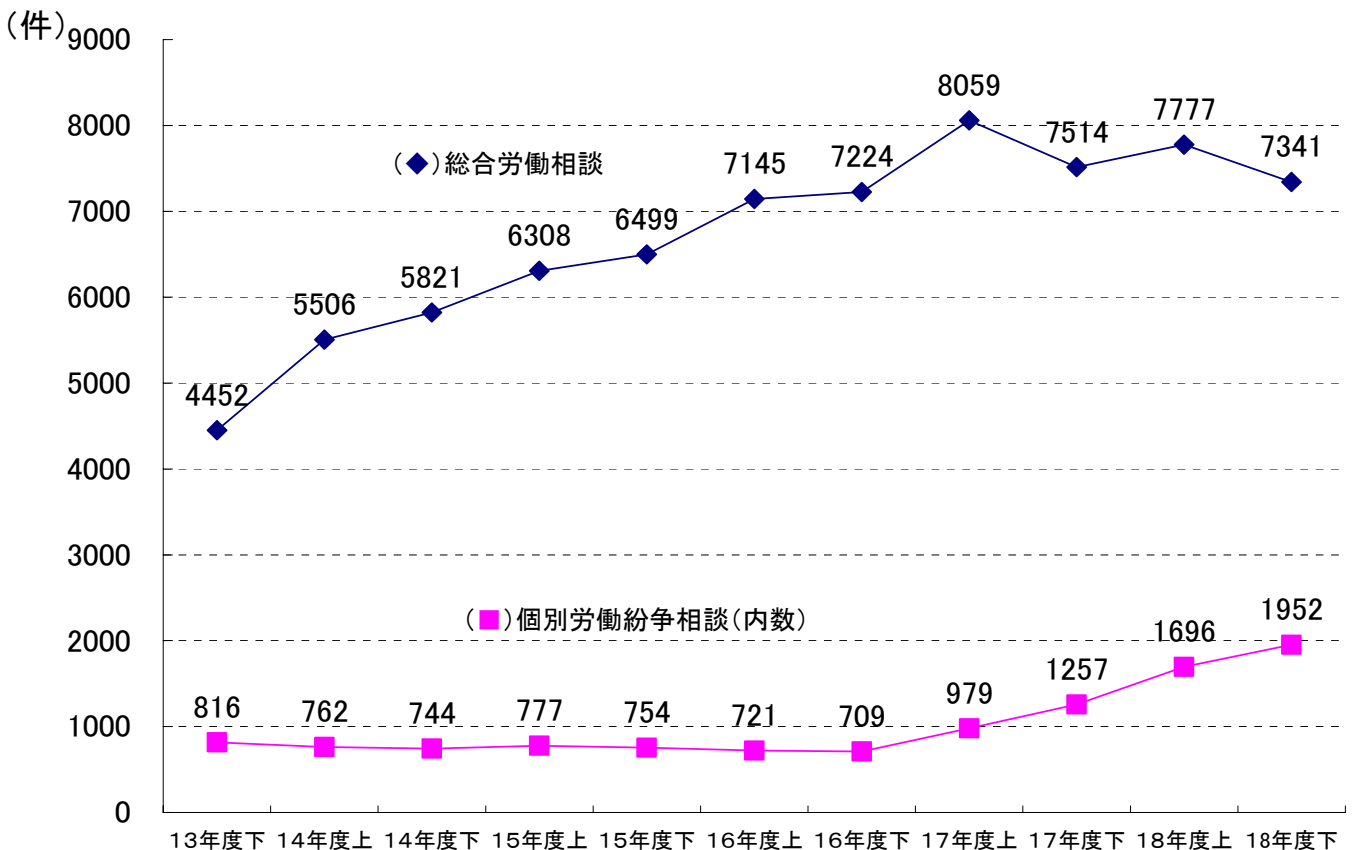
正社員 76件 (73%) 《55%》 パート・アルバイト・期間契約社員 20件 (19%) 《41%》
 派遣労働者 5件 (5%) 《2%》 その他 4件 (4%) 《2%》

■ あっせんの処理状況

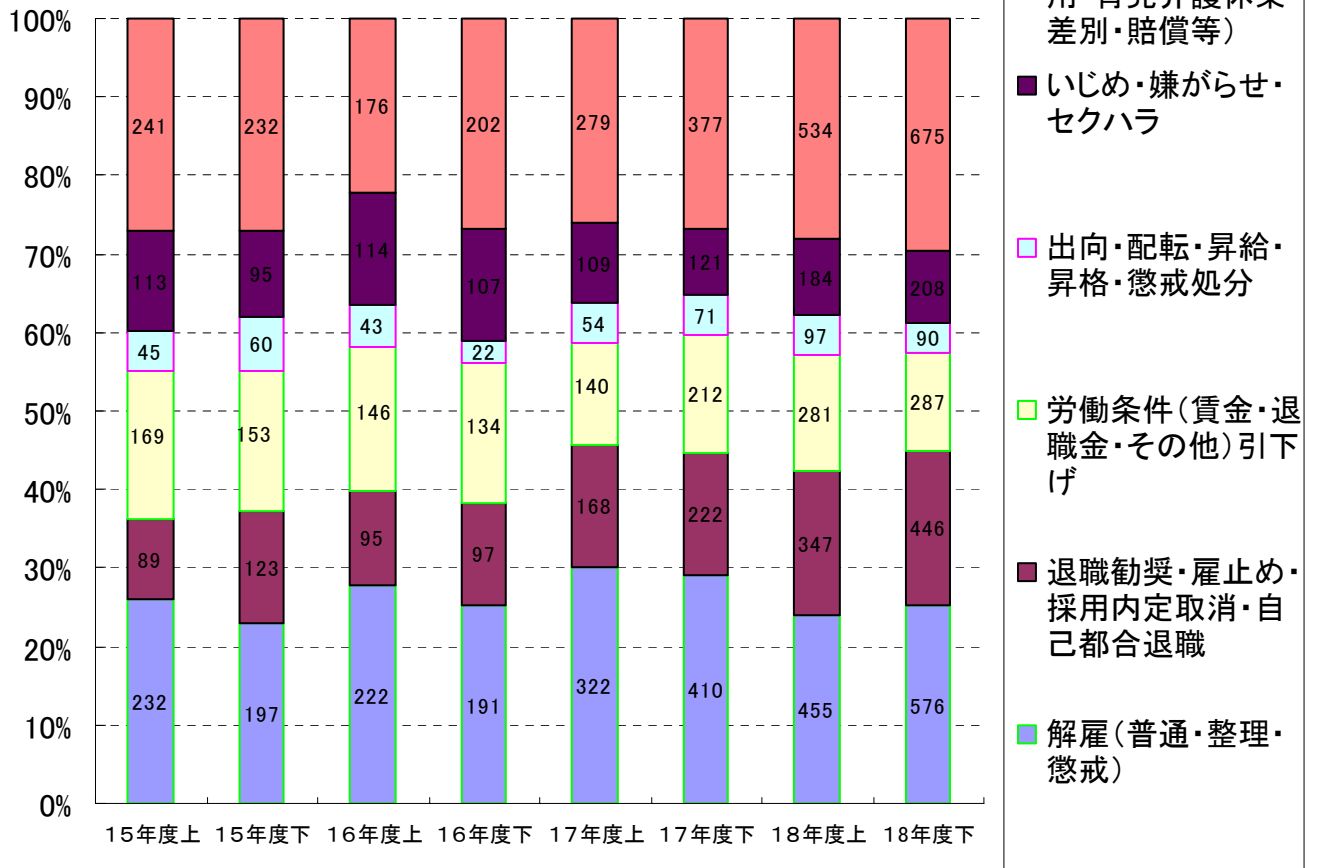
処理終了件数	106件 《92件》	合意率 41% 《54%》
あっせん実施件数	53件 《51件》	実施率 50% 《55%》
合意件数 (上記内数)	38件 《43件》	実施による合意率 72% 《84%》
あっせん実施前合意件数	5件 《7件》	実施前合意率 5% 《8%》
不参加件数	38件 《31件》	不参加率 36% 《34%》
取下げ件数	10件 《3件》	取下げ率 9% 《3%》
処理期間別件数	1カ月以内 55件 (52%) 《52件 57%》	2カ月以内 46件 (43%) 《37件 40%》
	3カ月以内 4件 (4%) 《3件 3%》	4カ月以内 1件 (1%) 《0件 0%》

■ 半期毎の状況

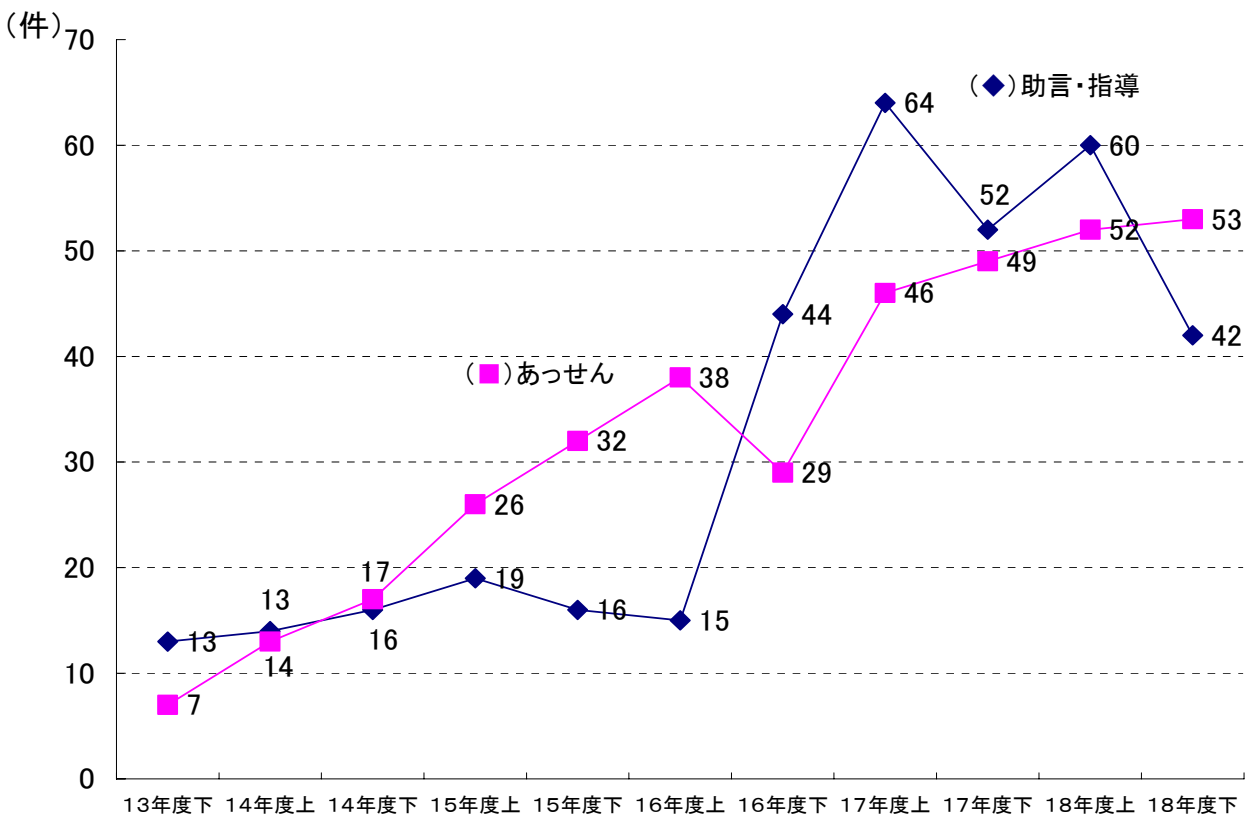
(1) 総合労働相談件数と個別労働紛争相談件数 (内数)



(2) 個別労働紛争相談内容と内訳比率 (数字は件数)



(3) 助言・指導受付件数とあっせん受理件数



労働局長による助言指導事例

事例1 雇止めに係る事案

(申出の内容)

申出人Aは、6ヶ月間または3ヶ月間の有期労働契約の更新を繰り返し、これまで20年近く就労してきたが、今回明確な理由の説明もされないまま契約満了の1カ月前に雇止めを通告された。

赤字経営であること等の一般的理由で、人員削減が必要であるとも聞いていない。私は仕事のミスで注意を受けたこともないし、過去の雇止めの例も聞いたことがない。

雇止めに納得できないので、せめて来年秋までの継続雇用を求める。

(助言指導の結果)

被申出人Bからの事情も聴取した上で、雇止めの判例も教示し、雇止めの撤回も含めて再検討を促したところ、雇止めが撤回され継続雇用されることで解決した。

事例2 労働条件（賃金）引下げに係る事案

(申出の内容)

申出人Cは、半年前から経理事務担当として就労している者であるが、仕事上のミスにより時給1,250円の賃金を最低賃金（675円）まで引下げられることを通告された。

ある程度の引下げはやむを得ないが、せめて時給1,000円の支払いを求める。

(助言指導の結果)

被申出人Dからの事情も聴取した上で、話し合いによる解決を促したところ、当事者間で話し合いが持たれ、賃下げは撤回し、当初の賃金1,250円を支払うことのほか、1カ月分の賃金の支払いを受けたうえ退職することで申出人Cが納得し解決した。

紛争調整委員会によるあっせん事例

事例 1 普通解雇に係る事案

(申請の内容)

申請人Eは昨年からX市の店舗で勤務しているが、Y県への異動を打診されたので家庭の事情で困難な旨返答したところ、自主退職を勧告された。自主退職に納得できなかつたので解雇にするよう求めたところ、職務命令違反による解雇となった。異動命令はまだ発令されていないため命令に違反した事実はなく、当該解雇理由は納得できない。

復職と賞与の支給を求めるが、無理ならば3カ月分の金銭補償を求める。

(あっせんの結果)

復職と賞与の支払いは認められないものの、1カ月分の賃金相当額を会社側が解決金として支払うことで双方の合意が成立した。

事例 2 労働条件（賃金）引下げに係る事案

(申請の内容)

申請人Fは出稼ぎの派遣労働者として6カ月間の有期労働契約で就労していたが、被申請人Gは当初明示した賃金額が手違いで誤りであったとして賃金を引下げたため、申請人Fは元に戻すように求めているが、うつ症状のため就労が困難になった。

残りの契約期間の賃金全額のほか、通院費用と精神的損害に対する補償金の支払いを求める。

(あっせんの結果)

残り4カ月分の賃金や精神的損害に対する補償金の支払いは認められないものの、会社側が1カ月分の賃金相当額の解決金を支払うことや寮費等の支払いを免除すること、退寮日の期限を半月後とすることのほか、申請人Fの自己都合退職とすることで双方の合意が成立した。

労働者、事業主のみなさまへ

職場のトラブル、 解決へのお手伝い。

解雇や配置転換、
賃下げ、セクハラなど、
労使間のトラブルで
悩んでいませんか？
お気軽にご相談ください。

まずは
気軽に
相談を

【都道府県労働局総務部企画室】

または【総合労働相談コーナー】へ

<http://www.mhlw.go.jp/>

「総合労働相談コーナー」は厚生労働省ホームページにて案内しています。

上記厚生労働省
ホームページに
アクセスの上
トップ
ページ → 窓口
一覧 → 総合労働
相談コーナー
とお進みください。

解雇

配置
転換

賃下げ

セク
ハラ

いじめ

●「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行されています。

佐藤 隆太

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づいて、次の3つの制度が用意されています。個々の労働者と事業主との間のトラブル（個別労働紛争）でお困りのみなさま、是非この制度をご利用ください。

1 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談

個別労働紛争が発生する原因の中には、単に法令や判例を知らなかったり、誤解に基づくものが多くみられます。そのため、労働問題について関連情報を入手したり相談をすることにより、紛争に発展することを未然に防止、または紛争を早期に解決することができます。

このため、各都道府県労働局の総務部企画室等に「総合労働相談コーナー」を設置し、総合労働相談員を配置しています。

総合労働相談コーナーでは、労働条件、募集・採用、男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、いじめなど、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からのご相談を、専門の相談員が、面談あるいは電話でお受けしています。

2 都道府県労働局長による助言・指導

都道府県労働局長による助言・指導は、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対し、個別労働紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に紛争を解決することを促進する制度です。

法違反の是正を図るために行われる行政指導とはおのずと性格が異なり、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、一定の措置の実施を強制するものではありません。

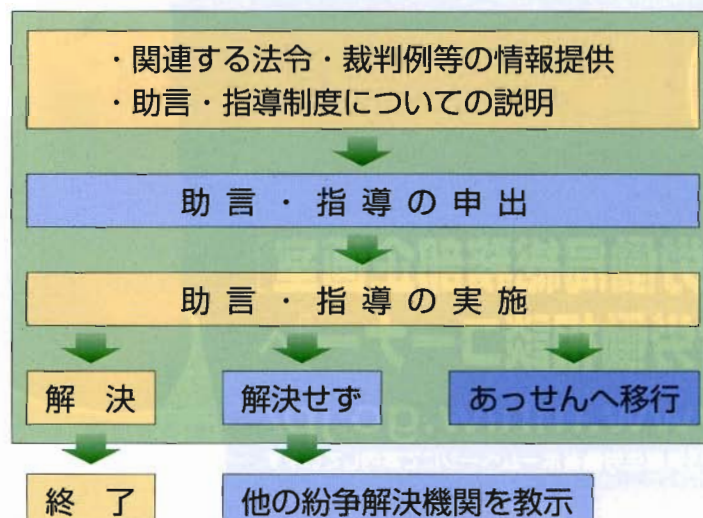
対象となる紛争の範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。

具体的には・・・

- ① 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争
- ② セクシュアルハラスメント、いじめ等職場の環境に関する紛争
- ③ 会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止等の労働契約に関する紛争
- ④ 募集・採用に関する紛争 など
- ⑤ その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車等会社の所有物の破損に係る損害賠償をめぐる紛争 など

手続きの流れ

職場における
トラブル



◎あっせんとは

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として学識経験者が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

◎紛争調整委員会とは

弁護士、大学教授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ます。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します。

◎紛争調整委員会によるあっせんの特徴

- ① **対象となる紛争**……労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争が対象となります。(募集・採用に関するものは対象となりません。)
- ② **手続が迅速・簡便**……多くの時間と費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便です。
- ③ **専門家が担当**……弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当します。
- ④ **費用**……あっせんを受けるのに費用はかかりません。
- ⑤ **合意の効力**……紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、受諾されたあっせん案は民法上の和解契約の効力をもつこととなります。
- ⑥ **非公開**……あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーを保護します。
- ⑦ **不利益取扱いの禁止**……労働者があっせんの申請をしたことを理由として、事業主が労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

手続きの流れ

あっせんの申請

都道府県労働局総務部企画室（所在地一覧参照）、最寄りの総合労働相談コーナーにおいて、あっせん申請書の提出（あっせん申請書の記載例参照）。

- ① 都道府県労働局長が、紛争調整委員会へあっせんに委任します。
- ② 紛争調整委員会の会長が指名したあっせん委員があっせん期日（あっせんが行われる日）の決定及び紛争当事者への期日の通知
- ③ あっせんの実施
 あっせん委員が
 （ ・ 紛争当事者双方の主張の確認、必要に応じ参考人からの事情聴取
 ・ 紛争当事者間の調整、話し合いの促進
 ・ 紛争当事者双方が求めた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案の提示
 ）
 等を行います。

合意の成立等により
紛争の迅速な解決

合意できない場合打ち切り

他の紛争解決機関を教示