

厚生労働省岐阜労働局発表
平成 2 2 年 5 月 1 1 日

	岐阜労働局総務部企画室	
担	企画室長	村木 宜弘
当	労働紛争調整官	金丸 裕子
	0 5 8 - 2 4 5 - 8 1 2 4	

労働相談件数が過去最高

平成 2 1 年度の個別労働紛争解決制度の運用状況

岐阜労働局（局長 矢部憲一）では、県内の労働基準監督署などに総合労働相談コーナーを設けて、あらゆる労働相談に応じています。

また、解雇や労働条件引下げなどの民事上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 2 1 年度（平成 2 1 年 4 月～平成 2 2 年 3 月）の総合労働相談件数と助言指導及び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。

《ポイント》

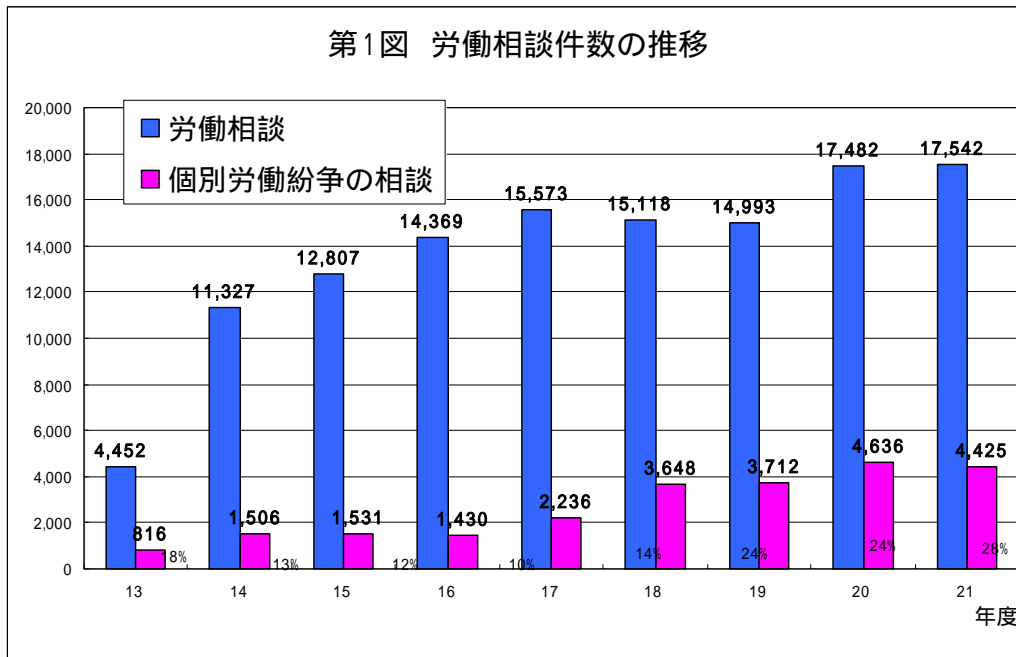
1. 総合労働相談件数は 1 7 , 5 4 2 件で、前年度より約 3 % 増加し過去最高の件数となりました。
総合労働相談のうち解雇や労働条件引下げなどに関する民事上の個別労働紛争の相談件数は 4 , 4 2 5 件で、平成 2 0 年度より 4 . 6 % 減少しました。
2. あっせん申請件数は 7 8 件で、平成 2 0 年度を 4 1 件（ 3 5 % ）下回り、助言指導の申出件数も 6 1 件で、平成 2 0 年度より 1 0 件（ 1 4 % ）減少しました。

平成 2 1 年度の具体的状況は別添 1、助言指導の事例は別添 2、あっせんの事例は別添 3、個別労働紛争解決制度については別添 4 をそれぞれ参照してください。

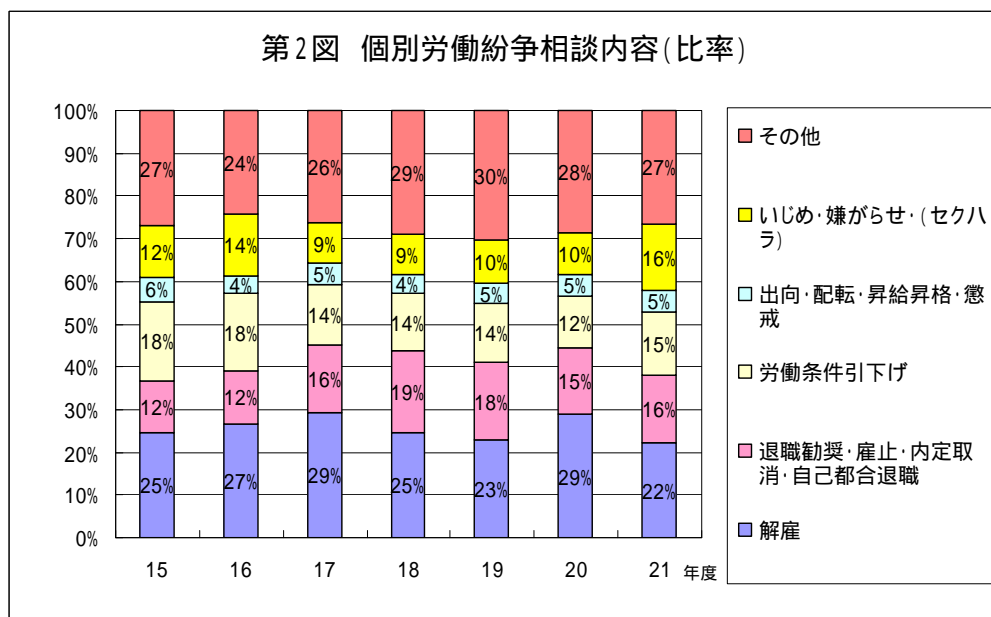
1. 相談受付状況

岐阜労働局及び県内7か所の労働基準監督署に設置している総合労働相談コーナーに、平成21年度の1年間に寄せられた相談は17,542件で、前年と比較し60件(3%)増加し、過去最高を記録した。

この要因としては、平成20年暮れからの景気の悪化で、平成21年1月からの各月の月間相談件数が通常月の約500件増となり、その影響が平成21年秋頃まで続いていたことが挙げられる。このうち労働基準法上の違反を伴わない解雇、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ものが4,425件であった(第1図)。

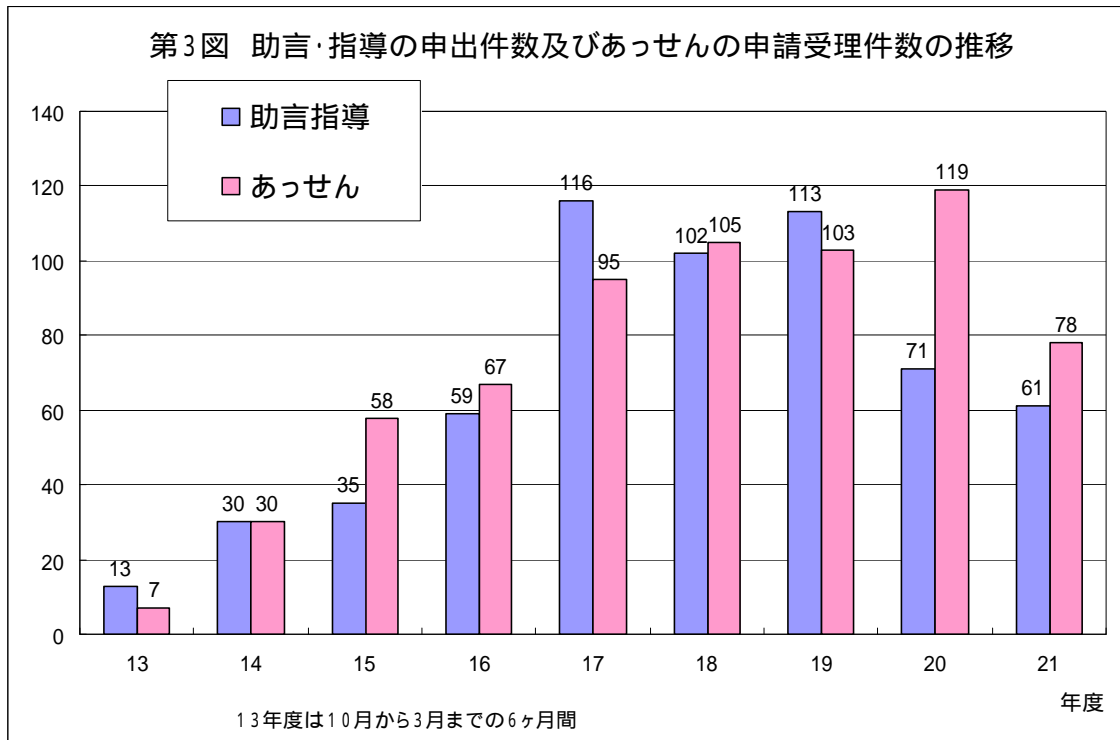


民事上の個別労働紛争(4,425件)に係る相談の内容は、例年通り解雇に伴う補償の請求(22%)などがもっとも多いが、その割合は昨年度の29%から大幅に減少した。代わって労働条件の引下げ(15% 昨年度12%)、いじめ・嫌がらせ(16% 昨年度10%)が増加しているのが特徴である(第2図)。



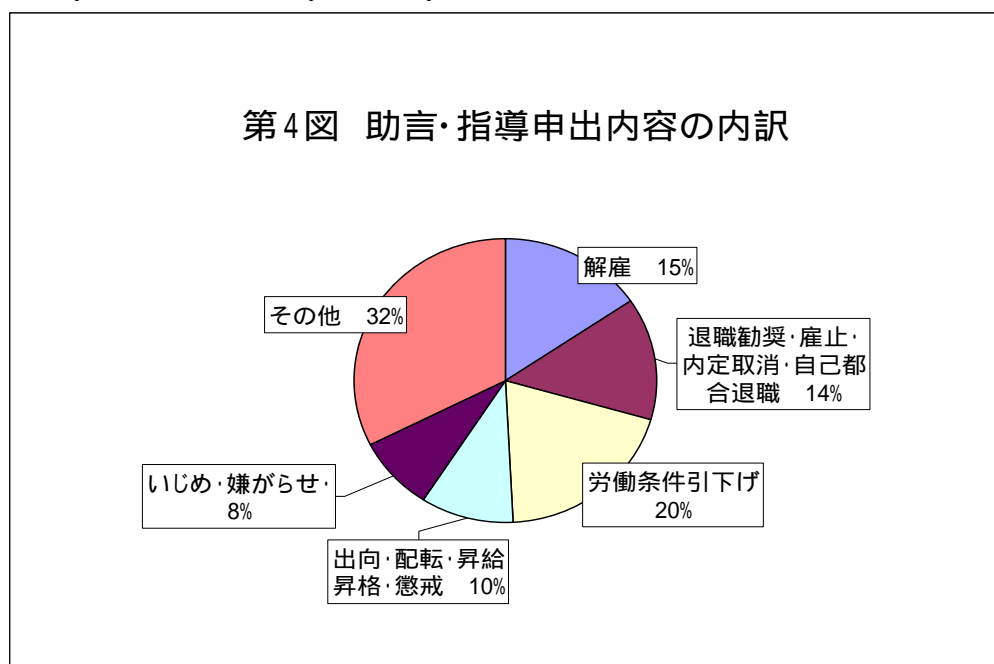
2. 岐阜労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの申請状況

助言・指導申出件数は61件で、平成20年度より14%の大幅減となった。またあっせんの申請件数も78件で、平成20年度より35%の大幅減となった。これらの要因として、長引く不況のため、話し合いを基調とする任意の制度である個別労働紛争解決制度の利用を望むより、差し当たって仕事を見つけることが先決であること、あるいは条件が低下しても今の仕事を確保することが肝要であるといった意識が働いたことが考えられる(第3図)。



3. 岐阜労働局長による助言・指導の主な内容

助言・指導(61件)の主な内容は、労働条件の引下げに関するものが最も多く(20%)、次いで解雇(15%)、退職勧奨・雇止め・内定取消・自己都合退職(14%)となっている(第4図)。



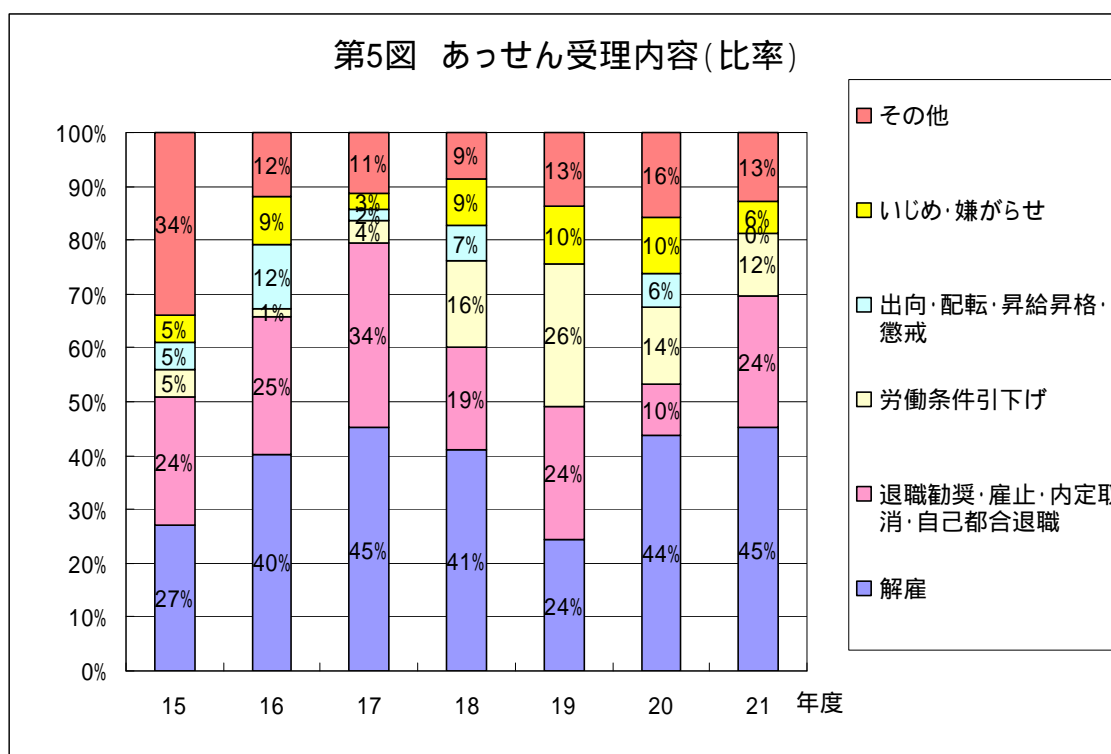
助言・指導の申出を受け付けた事案の処理状況は、前年度からの繰り越し分を含め、平成21年度の1年間に処理を終了したものは61件であり、このうち助言・指導を実施したものは58件、申出が取下げられたものが3件である。

処理に要した期間は92%が1か月以内である。申出人は全て労働者であった。

4. 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

あっせん申請(78件)の主な内容は、解雇が45%、退職勧奨・雇止め・内定取消・自己都合退職が24%、労働条件の引下げ12%、いじめ・嫌がらせが6%となっている。

平成20年度後半からの急速な景気の悪化による影響が、平成21年度まで続いていると考えられる(第5図)。



あっせん申請を受理した事案の処理状況は、前年度からの繰り越し分を含め、平成20年度に手続きを終了したものは89件であり、このうち、あっせん不参加の42件、あっせん取下げ、労働者の死亡等8件を除く43件について、実際に紛争調整委員会によりあっせんを実施した。

あっせんにより、当事者間で合意が成立したものは26件で、合意に至った割合は61%である。

処理に要した期間は1か月以内が53%、1か月を超え2か月以内が43%である。申請人は労働者からが97%であった。

労働局長による助言指導事例

労働条件の引下げを伴う更新契約に係る事案

(申出の内容)

申出人は、約20年前にパートとして入社した。当初書面による雇用契約はなかったが、平成20年に初めて書面による雇用契約を締結した。契約期間は1年とされていたが、労働時間は8時間であり、時給なども今までと変わりがなかった。昨年10月に被申出人より、平成21年11月から1年間の雇用契約書が提示されたが、労働時間が5時間とされ残業なしとなっていた。今までは8時間労働の上、毎日2時間ほど残業をしており、今回の提示された雇用契約では、生活に支障をきたしてしまう。理由を被申出人Bに尋ねたが、「60歳前のパートは一律5時間勤務ときまったから」と言われた。このままでは辞めざるを得なくなってしまうが、納得が行かないので労働局から助言して欲しい。

(助言指導の結果)

被申出人に連絡し、原則として契約更新の際に従前の契約内容でなければならぬということはないが、何回も契約を更新してきたパート等や恒常的業務に従事している「実質的無期限タイプ」の労働者の場合は、契約更新の際に、労働条件が従来条件よりも低下したものを呈示した場合に、継続してきた労働条件の一方的不利益変更となることを説明し、本件は入社後長期間期間の定めのない契約であったこと、従来ずっと同じ労働条件で就労してきたこと等から、労働条件の一方的不利益変更とも考えられると説明した。

被申出人からは「そういうことであれば円満解決が望ましいので、前向きに検討したい。」と返答があった。後日申出人より電話があり、被申出人より労働時間8時間、残業なし、完全週休2日制という新たな雇用契約書の提示があり、申出人としても納得できる内容であり満足しているとのことであり解決した。

紛争調整委員会によるあっせん事例

労働条件の引下げ（賃金）といじめ・嫌がらせに係る事案

（申請の内容）

申請人は15年前に入社し、企画営業・接客の仕事をしてきたが、2年前に入社した総支配人からいじめ・嫌がらせを受けるようになった。総支配人は自分の気に入らない人には強く当たり、言葉の最後に「バカ」とついたり、「辞めさせる」「覚悟しておけ」等頻繁に言われている。また平成21年1月分から減給され現在も減給され続けている。減給の理由もわからず承服できない。減給の撤回と減給された分の支払い、また、いじめ・嫌がらせの精神的慰謝料30万円を求めたい。

（紛争当事者の主張）

《申請人の主張》

総支配人は、注意するときだけではなく常時暴言やパワハラと思われる行為をしている。自分のみではなく従業員全員に行っている。会社にも苦情を申し立てたが、改善されなかった。また今まで勤務態度について注意を受けたこともあり、客を怒らせてしまったこともある。自分自身接客は天職ではないと思っている。

給料の減額は勤務態度が悪いという理由だったと思うが、減額期間も聞かされていない。会社の就業規則の減額の規定がどうなっているか、契約書にどんな記載があったかも分からない。

《被申請人の主張》

申請人は接客態度に問題があって、過去何度も配置転換をしたが、接客業である以上、接客ができなければ一人前とはいえない。

今回減額した根拠は、減額直前の賞与の査定で最低の評価になったからである。また総支配人の指示に従わなかったことも加味して1割減とした。

就業規則に減額の規定はなく、契約書にもなかったと思う。会社としても減額は初めてのことであり、昇給と同じ考えで行ったまでである。期限は決めていない。

パワハラの件は、総支配人は会社再建の使命があって着任しており、ひどい言葉使いではあるが、パワハラとは考えていない。

（あっせんの内容）

あっせん委員は被申請人に対し、賃金の減額については、就業規則にも労働契約にも減額に関する規定がないため減額の根拠がなく、労働条件の引下げとして労働者の合意を得ていないため違法であると説明したところ、被申請人は法律のことはわからなかったため、違法であるならば差額を支払い、給料額を減額前の金額に戻すと回答した。しかしパワハラについては認めることはできないと主張したため、あっせん委員は名目を問わず給料の減額を行ったことに対する慰謝料として考えてはどうかと話したところ、減額の差額の利息分程度は支払えると回答した。申請人もこの内容に了解したため、合意が成立した。