

個別労働紛争解決制度の施行状況について

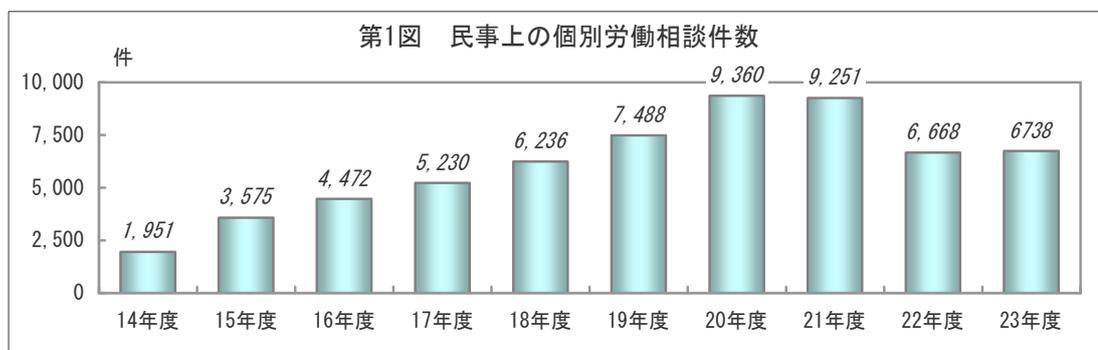
広島労働局(局長 勝田智明)は、平成23年度の個別労働紛争解決制度の施行状況を取りまとめた。

① 民事上の個別労働紛争相談件数	6,738件 (1.05%)
② 助言・指導実施件数	197件 (10.1%)
③ あっせん申請受理件数	113件 (△7.4%)
	※ () は、平成22年度実績との比較

1 民事上の個別労働紛争に係る相談受付状況

(1) 相談件数

労働関係法令上の違反を伴わない民事上の個別労働紛争相談件数は6,738件で、前年度と比べ70件(1.05%)増加した。(第1図)

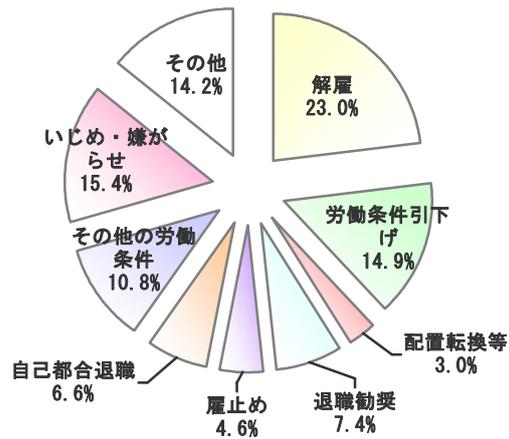


(2) 相談内容の内訳

民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、解雇に関するものが1,591件(23.0%)で最も多く、いじめ・嫌がらせに関するものが1,061件(15.4%)、労働条件引き下げに関するものが1,032件(14.9%)、その他の労働条件744件(10.8%)と続いている。(第2図、第1表)

前年度比で変動の大きいのは、労働条件の引下げに関する相談197件増(23.6%)自己都合退職に関する相談90件増(24.7%)で、逆に配置転換等に関する相談は70件減(△25.0%)、雇い止めに関する相談は112件減(△25.9%)であった。

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



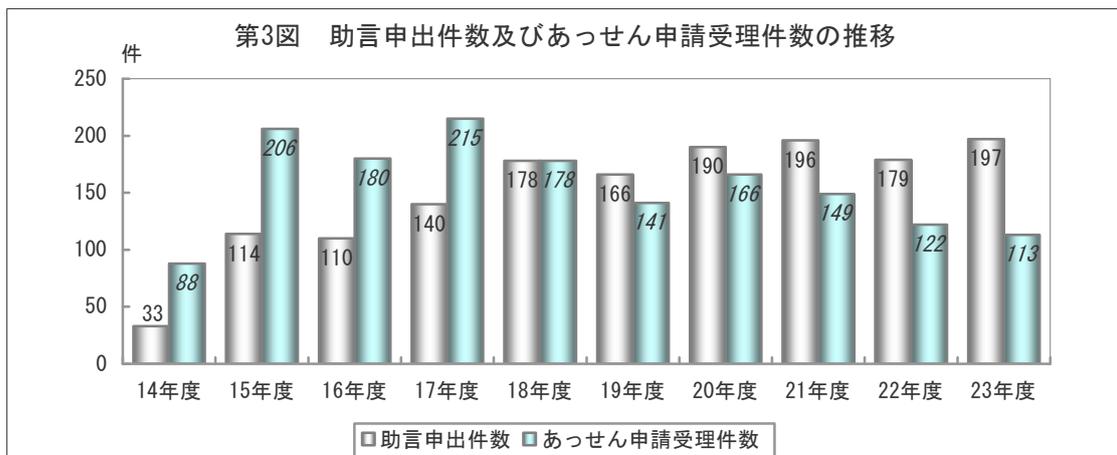
第1表

相談の内容	件数	前年度比
解雇	1,591	△0.04%
労働条件の引き下げ	1,032	23.6%
配置転換等	210	△25.0%
退職勧奨	512	△7.9%
雇止め	321	△25.9%
自己都合退職	454	24.7%
その他の労働条件	744	△7.0%
いじめ・嫌がらせ	1,061	6.5%
その他	982	△13.9%

※ 内訳が複数にまたがる事案があるため、相談件数とは一致しない。

2 労働局長による助言及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

平成23年度の当該制度に係る助言申出件数は197件で、前年度比で18件（10.1%）の増加であった。あっせん申請受理件数は113件で、前年度比で9件（△7.4%）の減少であった。（第3図）



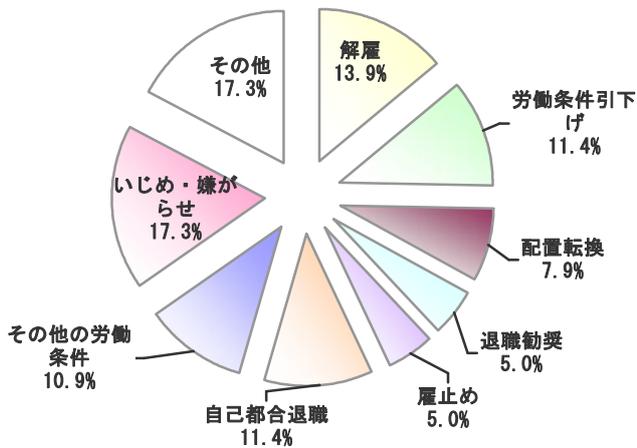
3 労働局長による助言の主な内容

(1) 助言の申出の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く35件（17.3%）、解雇28件（13.9%）、労働条件引下げと自己都合退職が23件（11.4%）と続いている。前年度比では、労働条件引下げ、配置転換等に関するものが増加した。（第4図、第2表）

(2) 申出人は、労働者が194件（98.4%）と大半を占め、事業主は3件であった。

労働者の就労状況については、正社員が102人（51.7%）で最も多く、パート・アルバイトが33人（16.8%）、期間契約社員が33人（16.8%）、派遣労働者が11人（5.6%）となっている。

第4図 助言申出内容の内訳



第2表

助言申出の内容	平成23年度	平成22年度
解雇	28	36
労働条件の引き下げ	23	13
配置転換等	16	9
退職勧奨	10	13
雇止め	10	11
自己都合退職	23	15
その他の労働条件	22	16
いじめ・嫌がらせ	35	32
その他	35	45

※ 内訳が複数にまたがる事案があるため、相談件数とは一致しない。

4 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

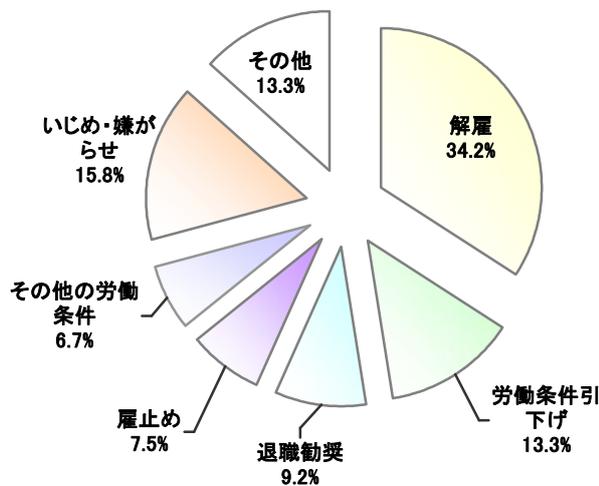
- (1) あっせん申請の主な内容は、解雇に関するものが41件(34.2%)と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するもの19件(15.8%)、労働条件の引き下げに関するもの16件(13.3%)と続いている。(第5図、第3表)
- (2) 申請人は、労働者が111件で、事業主からの申請は2件であった。労働者の就労状況については、正社員が67人(59.2%)と最も多く、パート・アルバイトが14人(12.4%)、期間契約社員が19人(16.8%)、派遣労働者が5人(4.4%)となっている。
- (3) あっせん申請を受理した事案の処理状況をみると、平成23年度に手続を終了したものは108件で、合意が成立したものは39件(36.1%)となっている。(第4表)

第3表

あっせん申請の内容	平成23年度	平成22年度
解雇	41	47
労働条件の引き下げ	16	12
配置転換等	3	4
退職勧奨	11	9
雇止め	9	8
自己都合退職	1	0
その他の労働条件	8	5
いじめ・嫌がらせ	19	16
その他	16	32

※ 内訳が複数にまたがる事案があるため、相談件数とは一致しない。

第5図 あっせん申請の内訳



第4表

手続を終了した件数	合意	取下げ	打切り	その他
108	39 (36.1%)	6 (5.6%)	63 (58.3%)	0 (0.0%)

【助言の例】

○ いじめ・嫌がらせに係る助言

事案の概要	申出人は、パートとして入社し販促の業務に従事していたが、会社の都合により、申出人を含めたパート数名が販促部門から出荷部門への配置換えになった。出荷部門は3種類の作業があるが、申出人を除くパートには3種類の作業が均等に指示されるが、申出人には1種類の作業しか指示されなかった。申出人が社員に理由を尋ねても明確な説明がなく、申出人は精神的な不安から次第に出社することが苦痛になり、身体的な症状も呈するようになった。職場状況の改善を求めて助言を申し出た。
助言の内容・結果	会社の労務担当者に申出人の主張を伝え、事実関係の調査と調査結果に対応した検討を依頼した。会社は、職場の責任者等からの事情聴取、申出人と面談による意向把握を行い、作業指示が公平になるよう留意した。1ヵ月後に会社が再度申出人に面談したところ、「皆と問題なく仕事できるようになり不安がなくなった。」との発言があった。

【あっせんの例】

○ 配置転換に係るあっせん

事案の概要	申請人は、設計部署に中途採用されたが、能力不足を理由として製造部署に配置転換された。申請人は、設計部署の限定採用であり、十分な指導教育もされなかったため製造部署への配置転換は無効であり、配置転換の撤回と設計部署への復帰を求めるあっせんに申請した。
あっせんのポイント	複数回のあっせんを開催し、あっせん委員が調整を図ったところ、申請人の設計部署への復帰はならなかったが、解決金の支払いにより自主退職することで合意解決した。

※ 個別労働紛争

労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争。

※ 労働局長による助言・指導

民事上の個別労働紛争について、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民事上の個別労働紛争を解決することを促進する制度。行政指導と異なり、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、一定の措置を強制するものではない。

※ 紛争調整委員会

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。

※ 紛争調整委員会によるあっせん

紛争当事者の間に、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入り、双方の主張の要点を確かめ、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。