

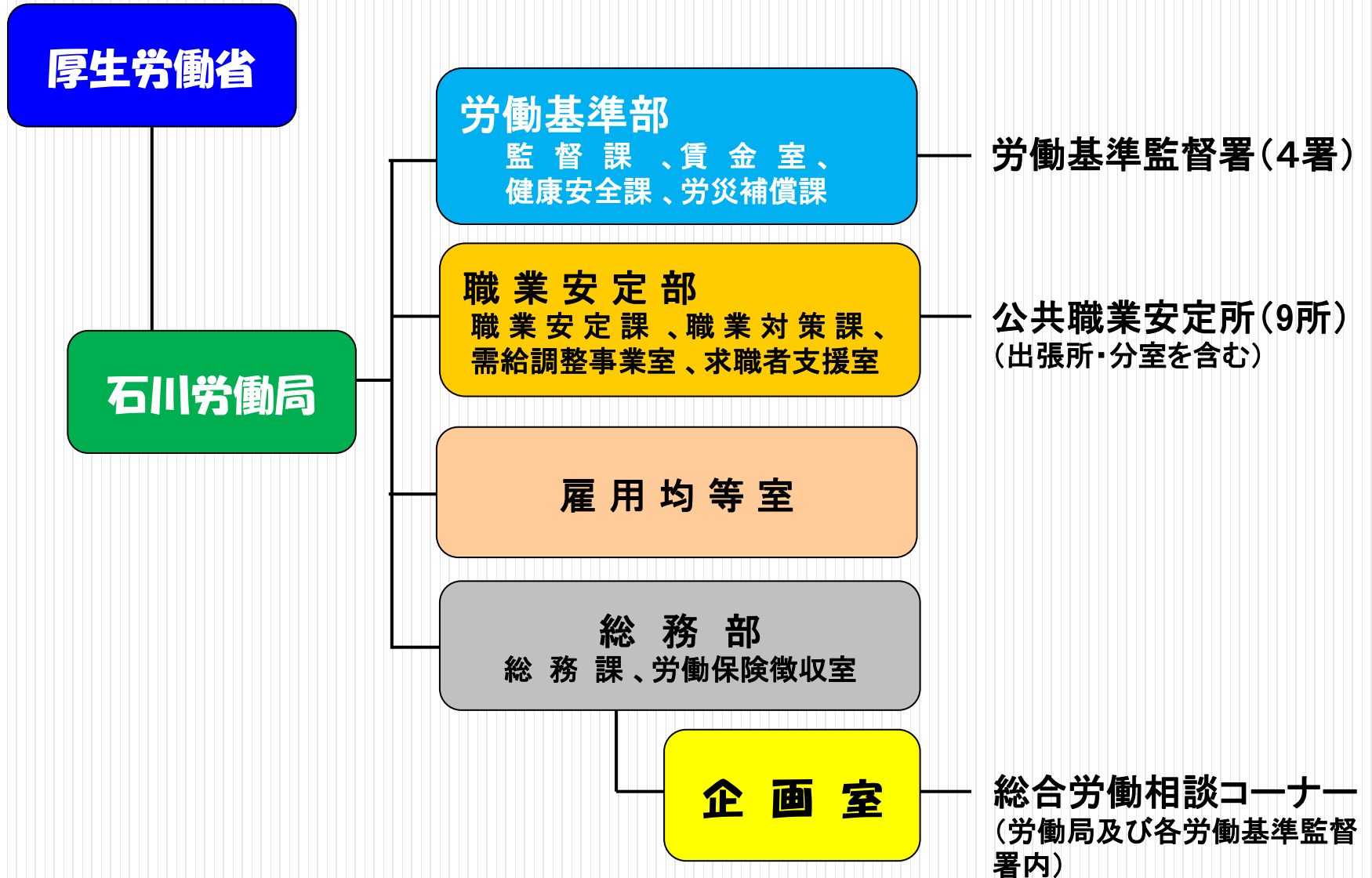
個別労働紛争解決制度の 概要と施行状況について



石川労働局 総務部 企画室

(平成26年1月)

「労働局の組織」について



「労働局の業務分担」について

労働基準監督署

労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の違反に対する行政指導や捜査

公共職業安定所

雇用保険法、職業安定法、高年齢者雇用安定法等に関する事項についての行政指導

雇用均等室

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等の違反に対する行政指導

企画室

総合労働相談窓口（相談先が分からない時の窓口）
上記以外の個別労働紛争に対する解決援助

「総合労働相談コーナー」について

「総合労働相談コーナー」(県内5箇所)

相談コーナー設置場所	所在地	専用電話番号
石川労働局 総合労働相談コーナー	金沢市西念3-4-1 (石川労働局 企画室内)	(076) 265-4432
金 沢 総合労働相談コーナー	金沢市新神田4-3-10 (金沢労働基準監督署内)	(076) 292-7947
小 松 総合労働相談コーナー	小松市日の出町1-120 (小松労働基準監督署内)	(0761) 22-4207
七 尾 総合労働相談コーナー	七尾市小島町西部2 (七尾労働基準監督署内)	(0767) 52-7640
穴 水 総合労働相談コーナー	穴水町川島キ84 (穴水労働基準監督署内)	(0768) 52-1184

◆ 各総合労働相談コーナーの開設日・開設時間は、月曜日～金曜日(祝祭日・年末年始を除く)の午前8時30分～午後5時15分です。

個別労働関係紛争の解決にあたっての手法

- ・「紛争」・・・・・・・・紛争の一方の当事者の主張に対し、両当事者の主張が一致していない状態
- ・「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の間の紛争

労働者側

事業主側

労働関係のトラブル
(個別労働紛争)

「とにかく困っているの、何とかして欲しい。」

民事上の個別労働紛争
(個別労働紛争解決制度の対象)

争点の整理

労働基準法、職安法、均等法
等の法令違反

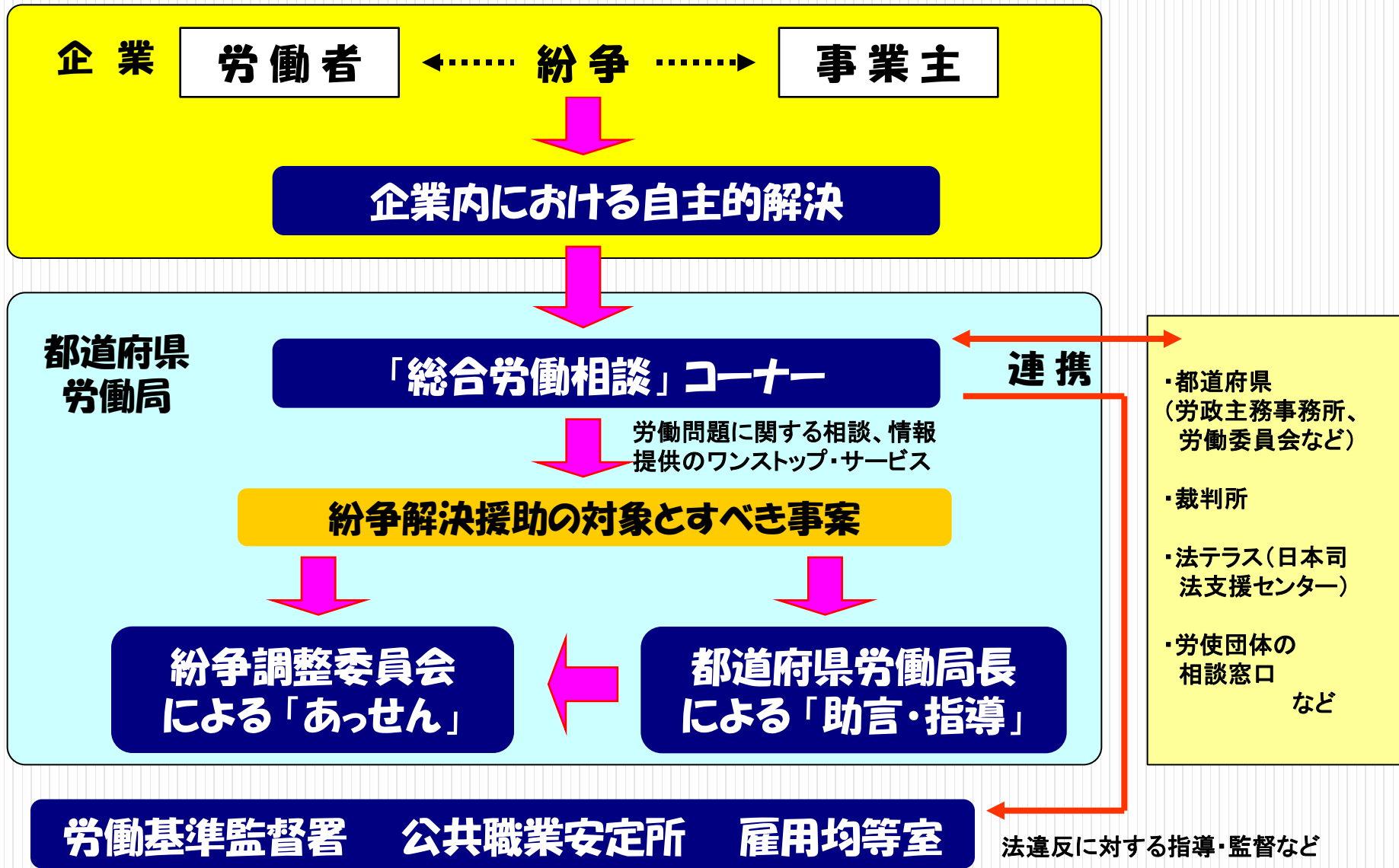
法令所管機関
による行政指
導等

- ・ 総合労働相談
- ・ 助言・指導
- ・ あっせん

(ただし、労働組合、労働者の家族、労働者が死亡した場合の相続人、他の機関が所掌とする案件は対象外)

「個別労働関係紛争解決制度」の概要

※「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」(平成13年10月1日施行)



個別労働関係紛争の解決援助の対象

対象範囲・・・「労働条件その他の労働関係に関する事項についての紛争」

対象となる紛争

- 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などの労働条件に関する紛争(労働基準法違反に該当するもの以外)
- いじめ・嫌がらせ(パワハラを含む)などの職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- 募集・採用に関する紛争 (あっせんは対象外)
- その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争 など

対象とならない紛争

- 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- 裁判で係争中である、または確定判決が出ているなど、他の制度において取り扱われている紛争
- 労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争 など

「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・指導とは・・・」

- ◎ 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、その**問題点を指摘し、解決の方向を示す**ことにより、紛争当事者の**自主的な紛争解決を促進する**制度。
- ◎ 法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、あくまで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、何らかの**措置を強制するものではない**。
また、当事者双方の**主張の可否を判断するものではない**。
- ◎ なお、法違反の事実がある場合には、法令等に基づいて、指導権限を持つ機関が、それぞれ行政指導等を実施することになる。

労働局長による「助言・指導」の手続の流れ

職場におけるトラブル

総合労働相談コーナー

関連する法令・裁判例などの情報提供

「助言・指導制度」、「あっせん制度」についての説明

助言・指導の申出

あっせんの申出

都道府県労働局

助言・指導の実施

解決

解決せず

あっせんへ移行

終了

他の紛争解決機関を教示

「紛争調整委員会によるあっせん」(1)

あっせんとは・・・

- ◎ **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。**
 - ・ 紛争当事者の間に、公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入る。
 - ・ 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。

紛争調整委員会とは・・・

- ◎ **弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家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中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。

紛争調整委員会によるあっせんの特徴

① 手続が迅速・簡便

長い時間と多くの費用を要する裁判に比べ、手続が迅速かつ簡便。

「紛争調整委員会によるあっせん」(2)

② 専門家が担当

弁護士、大学教授、社会保険労務士など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する。

③ 利用は無料

あっせんを受けるのに費用は一切かからない。

④ 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になる。

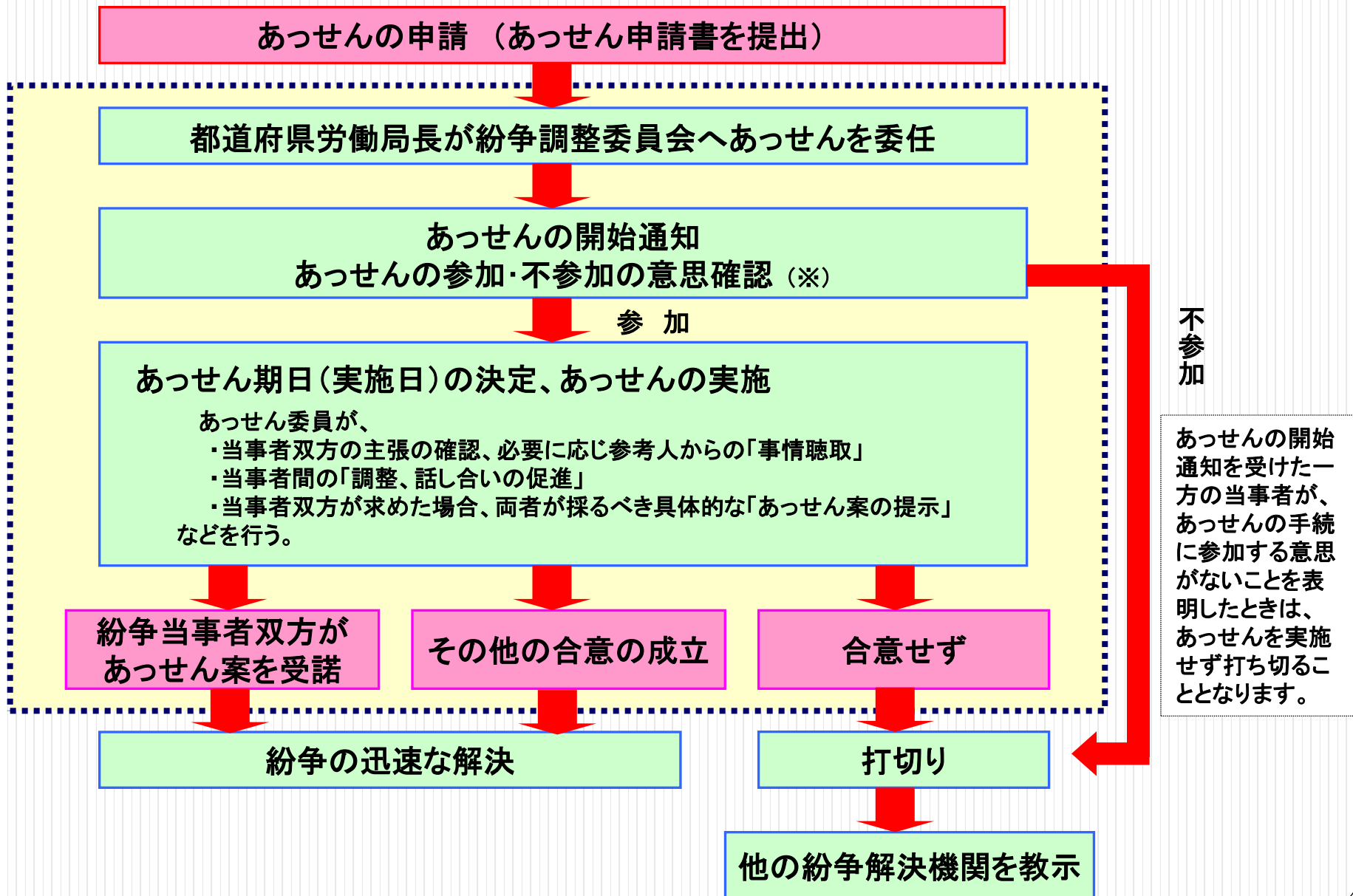
⑤ 非公開

あっせんの手続は非公開であり、紛争当事者のプライバシーを保護する。

⑥ 不利益取り扱いの禁止

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る。

「紛争調整委員会によるあっせん」の手続の流れ



あっせんの申請について

あっせんを希望する方へ

◎ 労働局総務部企画室、または最寄りの総合労働相談コーナー（労働基準監督署内）へご相談下さい。

◎ 申請用紙（「あっせん申請書」）は、労働局総務部企画室及び各総合労働相談コーナーに備えてあるほか、厚生労働省のホームページ（下記リンク）からも入手できます。

（ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html> ）

あっせん申請方法について

◎ あっせん申請は、「あっせん申請書」に必要事項を記載の上、『紛争の当事者である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長』に提出して下さい。

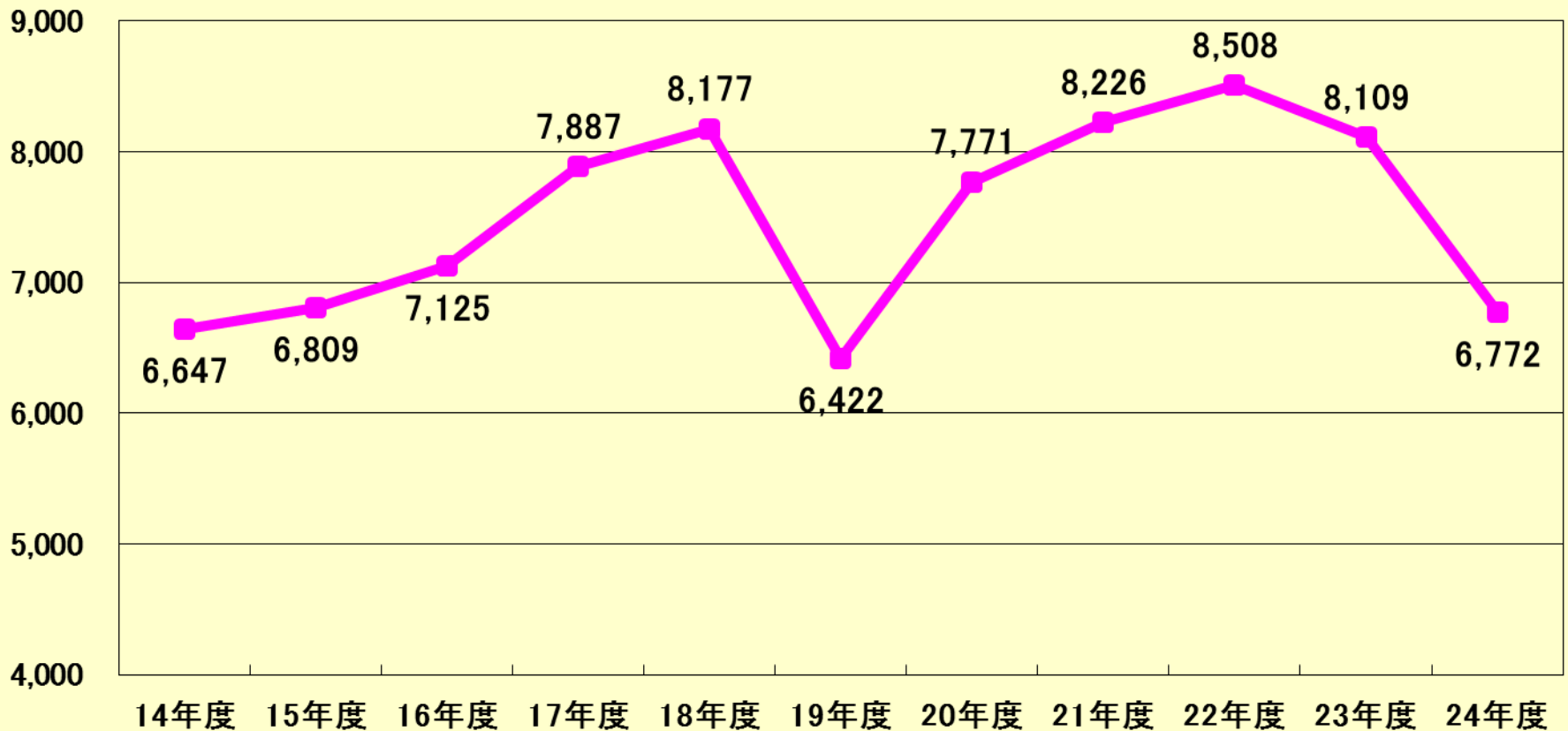
◎ 申請書の提出は、原則として申請人本人が来庁して行うことが望ましいものですが、遠隔地からの申請等の場合には、郵送等による提出も可能です。

「あっせん申請書」(様式)

あっせん申請書			
紛争当事者	労働者	氏名	労働 一郎
		住所	〒000-0000 石川県〇〇郡〇〇町〇〇-〇 電話 0000-000-0000
	事業主	氏名 又は名称	A株式会社 (代表取締役 石川 太郎)
		住所	〒000-0000 〇〇県〇〇市〇〇町〇-〇-〇 電話 0000-000-0000
※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地		A株式会社 B工場 〒000-0000 石川県〇〇市〇〇町〇-〇 電話 0000-000-0000	
あっせんを 求める事項 及びその理由		平成〇年〇月〇日に入社し、平成〇年〇月〇日から正社員として工場勤務をしていたが、平成〇年〇月〇日、工場長から経営不振を理由として、同年〇月〇日付けの解雇を通告された。 経営不振というが、整理解雇しなければならないほどではなく、また、なぜ私が整理解雇の対象になったのか何の説明もない。本当は復職したいが、それがためなら、経済的・精神的損害に対する補償金として、〇〇万円の支払いを求めたい。	
紛争の経過		平成〇年〇月〇日に、社長に連絡をとり、解雇を撤回してくれるよう要請したが、聞き入れてもらえなかった。併せて補償金の支払いなどの提案も行ったが、拒否された。	
その他参考となる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合はない。	
平成 〇 年 〇 月 〇 日			
		申請人 氏名又は名称	労働 一郎 (印)
石川 労働局長 殿			

「総合労働相談」件数の推移

総合労働相談件数の推移（石川労働局管内）

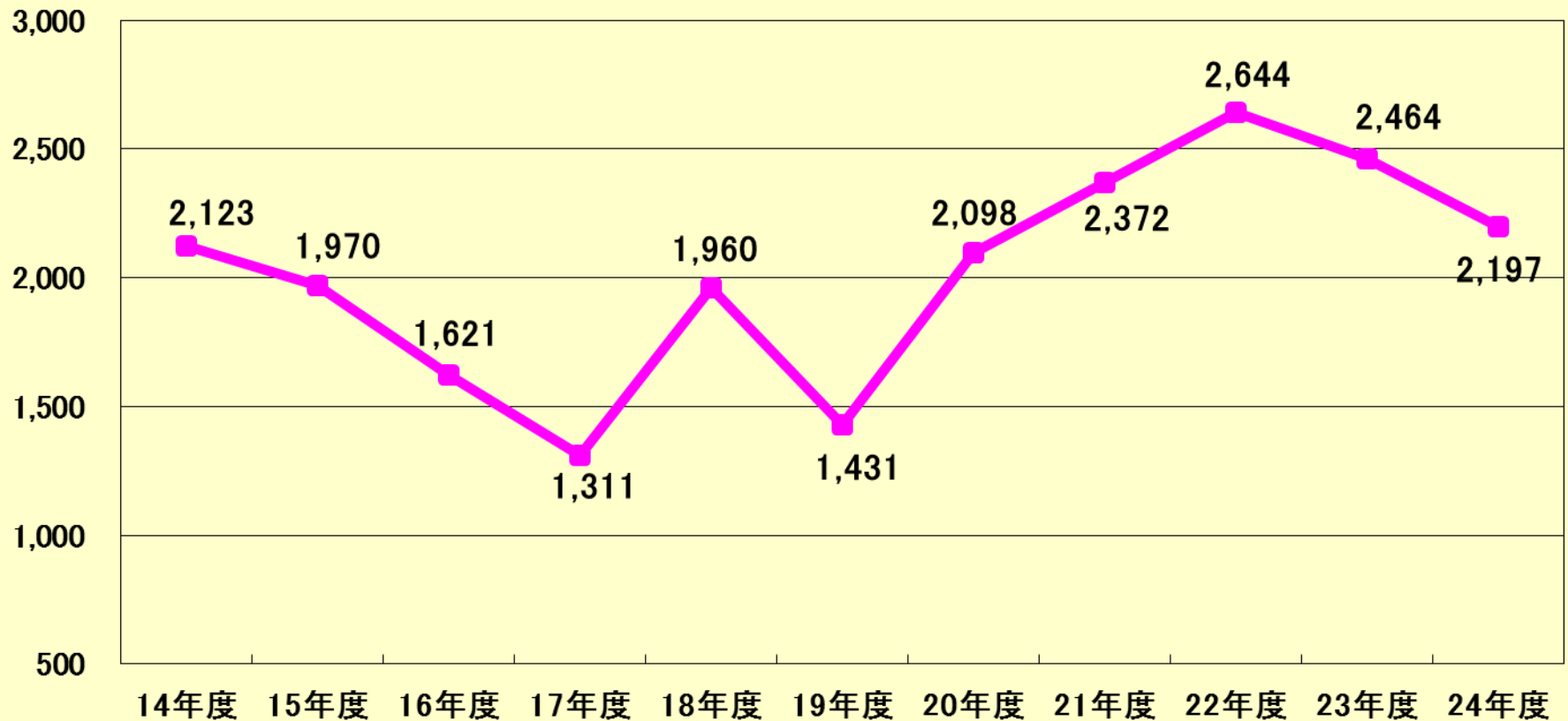


※「総合労働相談」

法令・制度の問い合わせ、行政指導等の対象となるべき法違反等の内容に加え、民事上の個別労働紛争に係る相談を含む労働に関するあらゆる相談。

「民事上の労働関係紛争」相談件数の推移

民事上の個別労働関係紛争相談件数（石川労働局管内）

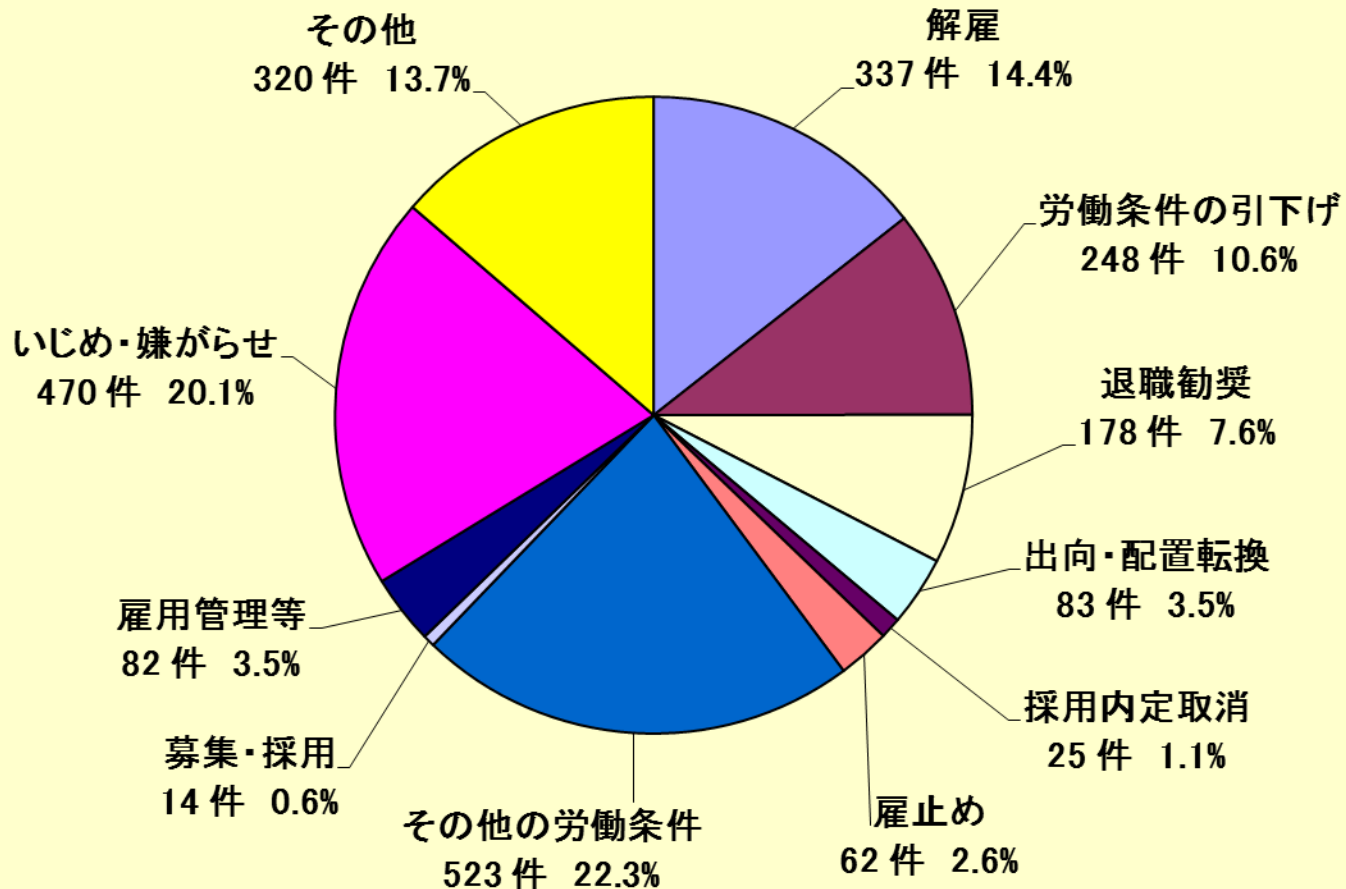


※「民事上の個別労働関係紛争」

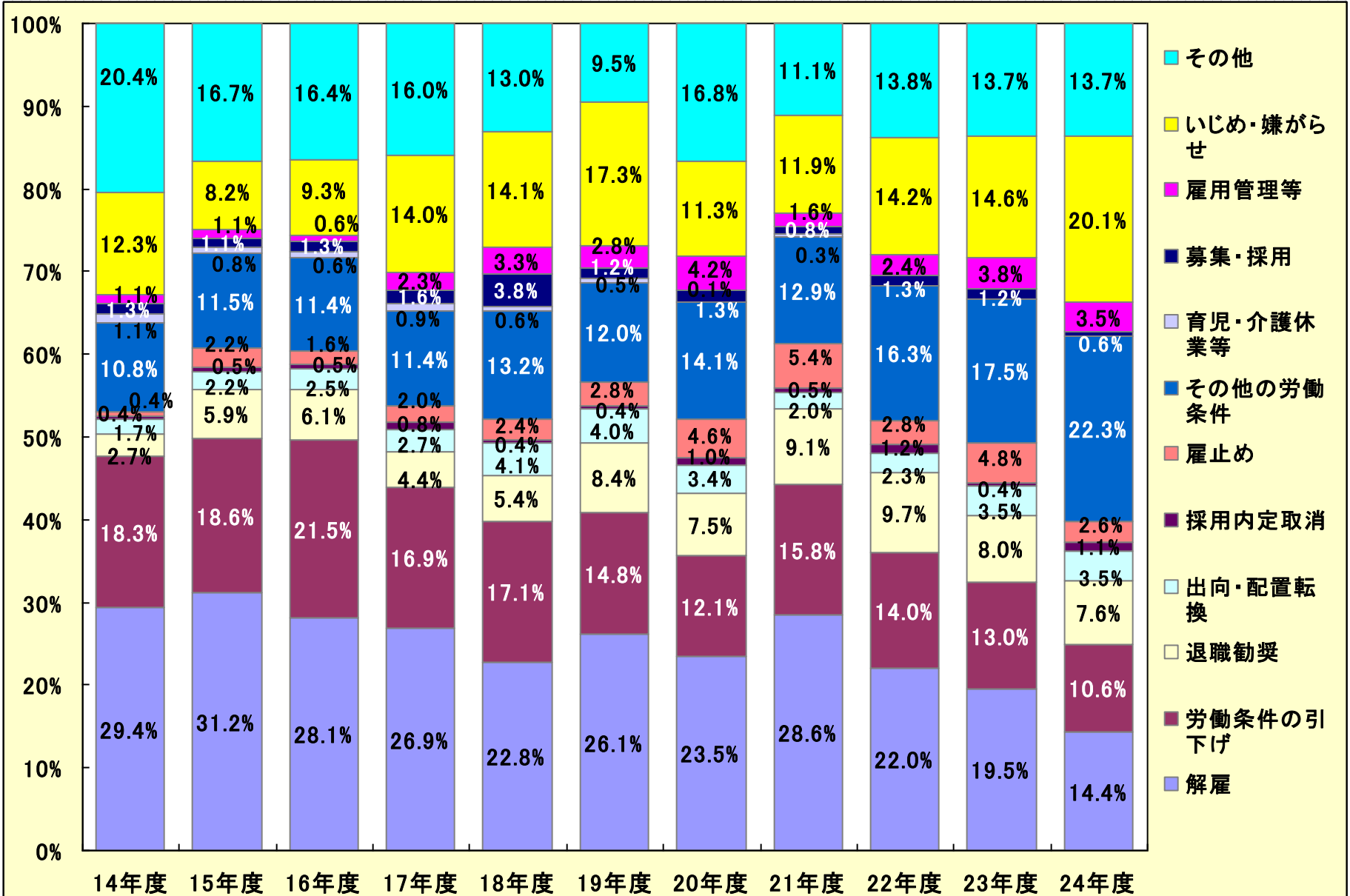
労働者個人と企業との間の民事的内容に関する紛争。

「民事上の労働関係紛争」相談内容(平成24年度)

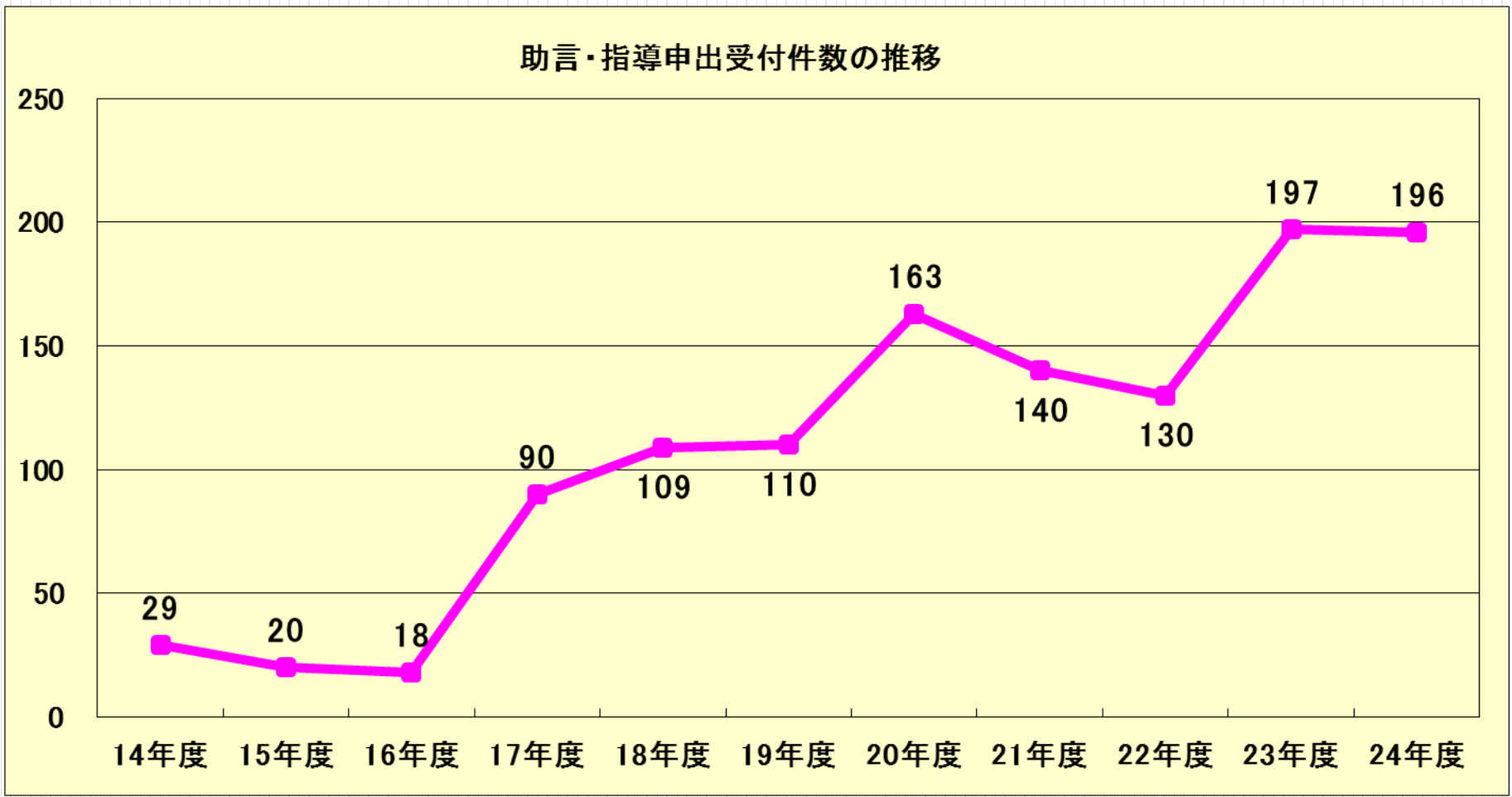
民事上の個別労働紛争に係る相談内容 (平成24年度・石川労働局管内)



「民事上の労働関係紛争」相談内容の推移 石川労働局 (18)



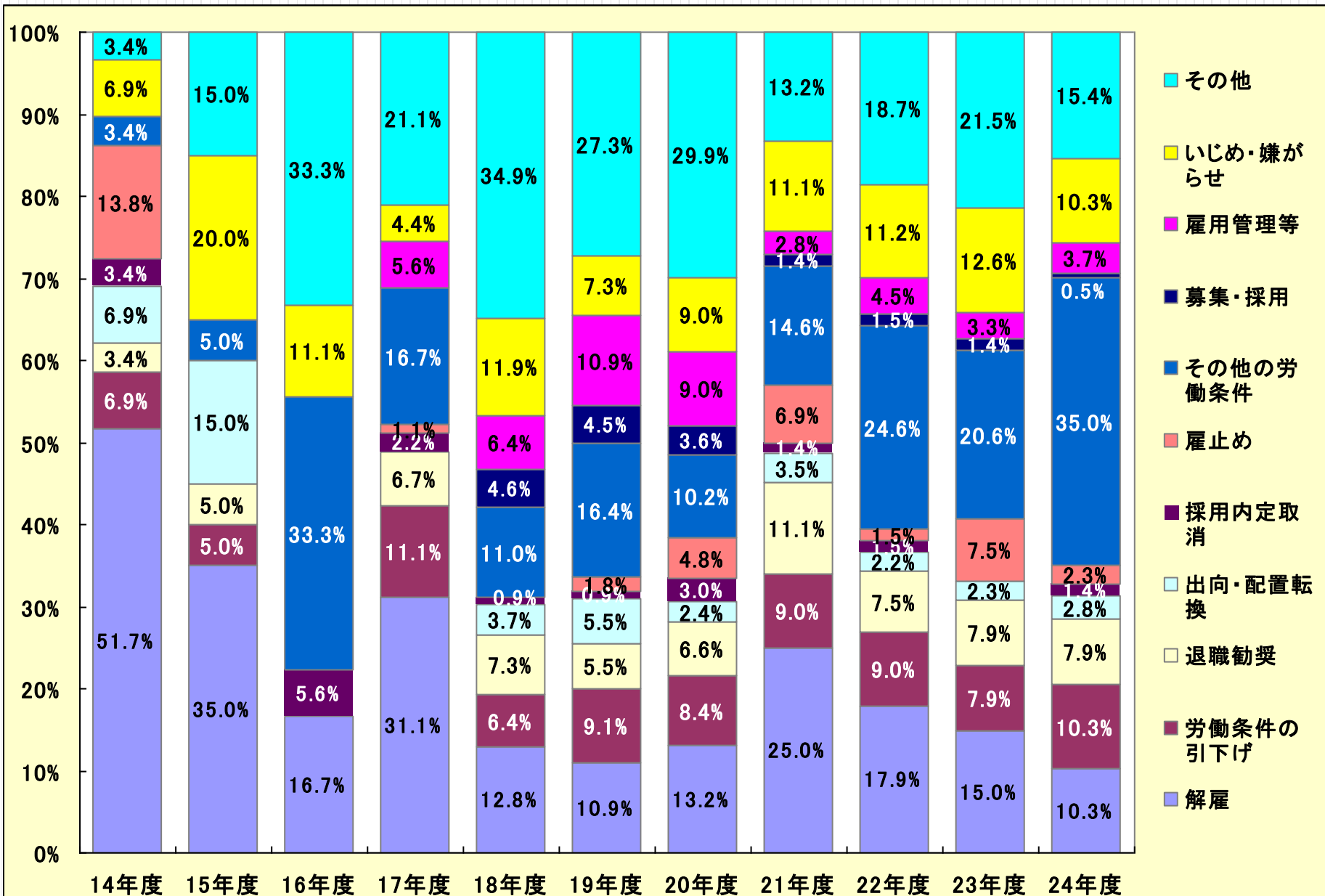
「助言・指導」申出件数の推移



※「労働局長の助言・指導制度」

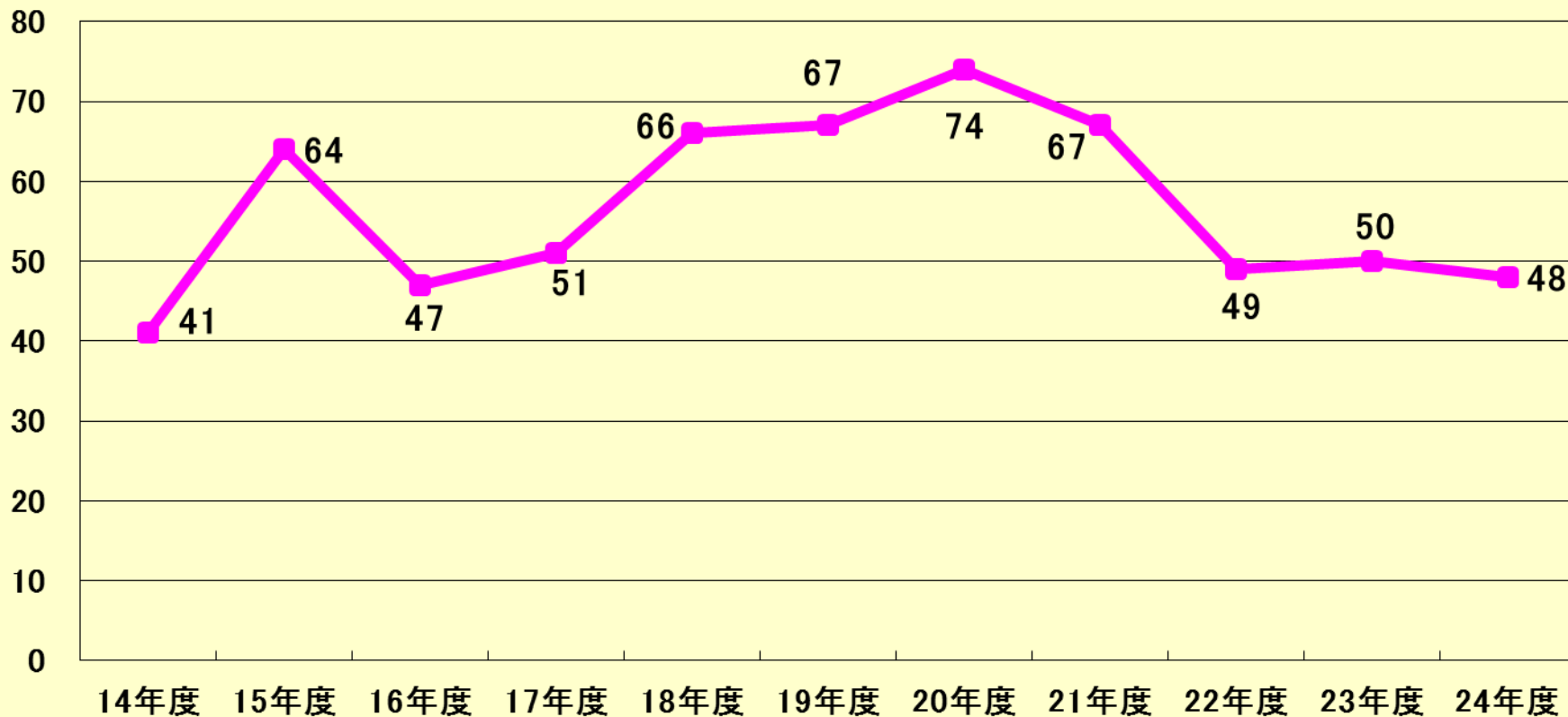
民事上の個別労働関係紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対し、個別労働関係紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより紛争当事者が自主的に紛争を解決することを促進する制度。

「助言・指導」申出内容の推移



「あっせん」申請件数の推移

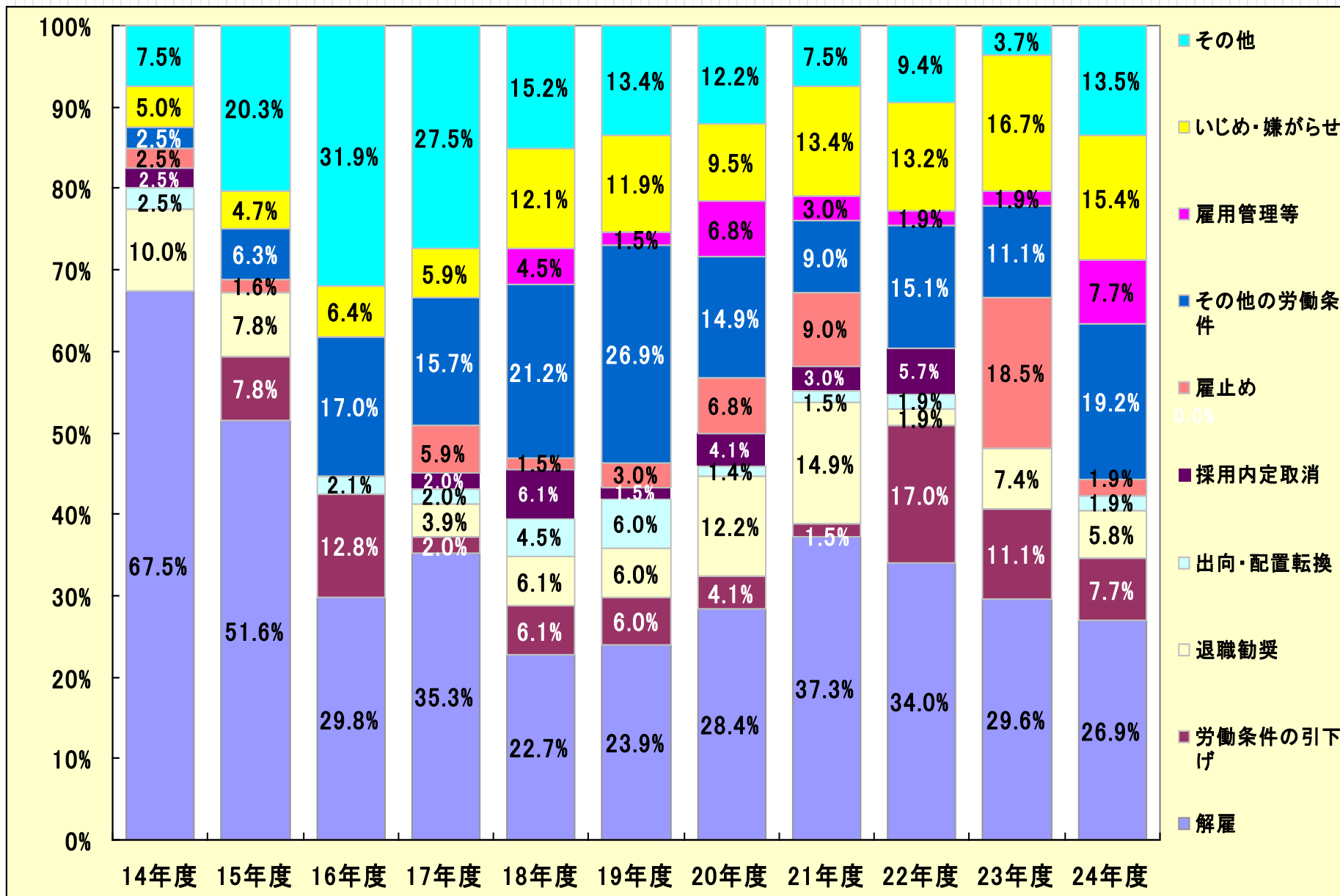
あっせん申請受理件数の推移



※「労働局長の助言・指導制度」

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、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探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。

「あっせん」申請内容の推移



「助言・指導」の事例について

事例1：「労働条件の引下げ」による紛争の解決に向けた助言

事 概	案 要	フルタイム勤務だったが、事前通告のないままシフト表の勤務時間が減らされていた。勤務時間を戻すよう会社と話し合ったが、業務方針を理由に拒否された。元の勤務時間に戻してもらいたいとして口頭助言の申出があったもの。
助 内	言 容	労働契約法8条により、労働条件の変更には双方の合意が必要とされていること等から、早期解決のため、当事者間でよく話し合いを行うよう口頭助言。
結 果		話し合いが行われた結果、元の勤務時間で勤務することとなった。
【参考】		労働契約法第8条(概要) 労働者及び使用者は、その「合意」により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

事例2：「解雇」による紛争の解決に向けた助言

事 概	案 要	申出人が担当した顧客からのクレームを理由として解雇を通告された。クレームの内容自体が事実と違っているため、解雇撤回を求めたい。会社と話し合いの場を設けて欲しいとして口頭助言の申し出があったもの。
助 内	言 容	労働契約法16条により、合理的な理由がない場合に解雇は無効と判断され、紛争が拡大する可能性もあるため、当事者間でよく話し合いを行うよう口頭助言。
結 果		話し合いが行われた結果、解雇の撤回要求は取り下げ、会社が賃金1ヵ月分相当の補償金を支払うことで合意した。
【参考】		労働契約法第16条(概要) 解雇は、「客観的に合理的な理由」を欠き、「社会通念上相当である」と認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効となる。

事例3：「自己都合退職」による紛争の解決に向けた助言

事 概	案 要	会社に採用されたが、十分な引継ぎ等が行われたいまま勤務をさせられ、会社の対応に不信感を抱き退職届を提出したが、会社からは後任が見つかるまで認めないと言われた。退職を認めて欲しいとして口頭助言の申出があったもの。
助 内	言 容	民法627条を説明し、申出人は2週間以上前に申し出ており、申出人自身も業務の引継ぎ等を受けておらず、これ以上の勤務はできないとの思いであり、退職を認めることが双方にとって建設的な解決になるのではないかと口頭助言。
結 果		口頭助言の結果、申出人の希望どおりの退職日に退職できることとなった。
【参考】		民法627条第1項(概要) 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から「2週間」を経過することによって終了する。

事例4：「いじめ・嫌がらせ」による紛争の解決に向けた助言

事 概	案 要	上司から無視される等のパワハラ行為を受け続けており悩んでいる。今後もこの会社で勤め続けたいという思いがあるので、会社に対して、パワハラの解決のための話し合いを求めたいとして口頭助言の申出があったもの。
助 内	言 容	労働契約法第5条(使用者の安全配慮義務)を説明し、職場でのパワハラ行為を放置した場合には、会社側に民事上の責任が問われる可能性もあることから、当事者間でよく話し合い早期解決に努めるよう口頭助言。
結 果		話し合いが行われた結果、パワハラの相手方から謝罪があり、申出人も納得し受け入れた。
【参考】		労働契約法5条第1項(概要) 使用者は、労働契約に伴い、労働者が「その生命、身体等の安全を確保しつつ労働する」ことができるよう、「必要な配慮」をするものとする。(「生命、身体等の安全」には、「心身の健康」も含む。)

事例5：「雇い止め」による紛争の解決に向けた助言

事 案 概 要	<p>長年契約期間を更新して勤務してきたが、突然、契約を更新しないと言われショックを受けた。雇い止めになった理由を説明する場を設けて欲しいとして口頭助言の申出があったもの。</p>
助 言 内 容	<p>労働契約法19条を説明し、長期間反復更新された期間雇用者の雇い止めについては、雇止めする合理的な理由がない場合は無効と判断される場合があるので、当事者間でよく話し合っ早期解決に努めるよう口頭助言。</p>
結 果	<p>話し合いが行われた結果、一定の労働条件の変更に合意した上で、契約が更新されることとなった。</p>
【参考】	<p>労働契約法第19条第1項(概要)</p> <p>以下のいずれかに該当する「有期労働契約」について、契約期間満了までの間に、労働者が契約更新の申込みをした場合又は契約期間満了後遅滞なく契約締結の申込みをした場合、使用者が申込みを拒絶することが、「客観的に合理的な理由」を欠き、「社会通念上相当である」と認められないときは、使用者は従前の契約内容と同一の労働条件で申込みを承諾したものとみなす。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの。 ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に、その契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの。

「あっせん」の事例について

事例1：「解雇」に係るあっせん

事 概	案 要	所属長から電話で解雇を通告されて退職した。しかし、社長は「所属長には人事権がないので、会社として解雇はしていない」と主張している。納得がいかないため、解雇による経済的損害に対する補償金●●円の支払を求めるとしてあっせん申請したもの。
あ っ せ ん 結 果	結 果	あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、解決金として▲▲円を支払うことで合意が成立した。

事例2：「賃金引下げ」に係るあっせん

事 概	案 要	雇入れ時に交付された労働契約書に不備が多数あり、実際の賃金等の労働条件とも異なっており、当初想定したものより低いため、退職せざるを得なくなった。会社の労務管理の不備による経済的・精神的損害に対する補償金として●●円の支払を求めるとしてあっせん申請したもの。
あ っ せ ん 結 果	結 果	あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、解決金として▲▲円を支払うことで合意が成立した。

事例3：「いじめ・嫌がらせ」に係るあっせん

事 概	案 要	上司や同僚から、いじめ・嫌がらせを受けたので、会社に相談したものの、個人的な問題として取り合ってくれなかった。いじめ問題に対処しなかった会社に対して、文書での謝罪と慰謝料●●円の支払を求めるとしてあっせん申請したもの。
あ っ せ ん 結 果		あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、解決金として▲▲円を支払うことで合意が成立した。

事例4：「雇止め」に係るあっせん

事 概	案 要	有期契約のパート労働者として業務委託先で勤務していたが、次年度の契約が取れなかったことを理由として契約終了となった。1ヵ月分の補償はすると言われたため、退職届を提出したが支払われていない。補償金及び迷惑料として●●円の支払を求めるとしてあっせん申請したもの。
あ っ せ ん 結 果		あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、解決金として▲▲円を支払うことで合意が成立した。

事例5：「配置転換」に係るあっせん

事 概	案 要 <p>上司と口論となり、何回か会社側と話し合ったが、職種及び配置の転換及びこれに伴う賃金体系も変更を通告された。雇用継続は求めないが、経済的・精神的損害に対すると補償金として●●円の支払を求めるとしてあっせん申請したもの。</p>
あ っ せ ん 結 果	<p>あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、解決金として▲▲円を支払うことで合意が成立した。</p>

事例6：「退職勧奨」に係るあっせん（使用者側からの申請）

事 概	案 要 <p>労働者の勤務態度に問題があり、顧客の信用が失墜する恐れがあるため異動を打診したが、被申請人が拒否した。早く問題を解決したいが、労働者が交渉を拒否し解決の糸口がつかめず困っている。もはや双方の信頼関係も破綻し、今後の雇用継続も困難であるため、労働者に対して、雇用契約を解除することの合意を求めるとしてあっせん申請したもの。</p>
あ っ せ ん 結 果	<p>あっせんを実施した結果、双方が譲歩し、雇用契約の合意解約の確認と併せて、会社が労働者に解決金として▲▲円を支払うことで合意が成立した。</p>