

岩手労働局発表
平成22年6月2日

担当	岩手労働局総務部企画室 企画室長 永山 智照 労働紛争調整官 熊谷 久 電話 019-604-3002
----	--------------------------------------------------------------

平成21年度の個別労働紛争解決制度運用状況

～相談件数約9,952件、助言・指導及びあっせんは141件～

岩手労働局（局長 山崎 眞司）では、平成21年度における「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく相談状況等を取りまとめました。

■ 概 要 ■

○ 総合労働相談件数 9,952件（対前年度比6.9%減）

○ 民事上の個別労働関係紛争相談件数 2,699件（同 0.5%増）

○ 助言・指導申出受付件数 89件 ○ あっせん申請受理件数 52件

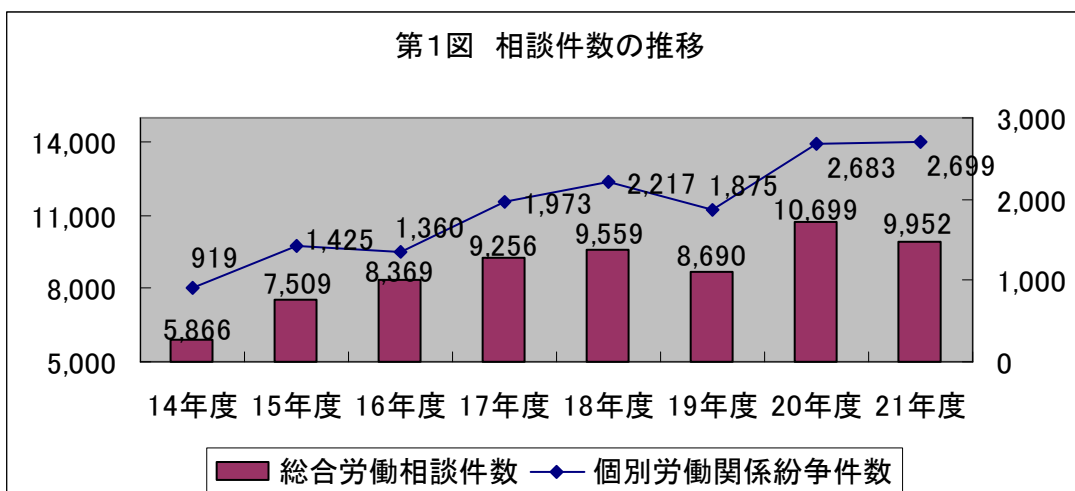
現下の厳しい経済・雇用情勢等による企業倒産やリストラ等の増加を反映して、解雇、労働条件の引下げ、いじめ嫌がらせ等、労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との間の紛争（「個別労働関係紛争」）相談事案は高い水準で推移しています。

岩手労働局では、今後とも解雇など個別労働関係紛争の増加傾向が続くことが見込まれることから、労使が労働紛争を簡便・迅速に解決できるよう、個別労働紛争解決制度の周知及び円滑な実施に努めていくこととしています。

1 相談受付状況 ～相談件数は高水準、目立つ「解雇」、「労働条件引下げ」～

(1) 総合労働相談件数

相談窓口寄せられた労働相談件数は9,952件で、年度途中にリーマンショックが発生した平成20年度の相談件数10,699件に比し、747件の減少（対前年比6.9%減）となっていますが、依然として高い水準で推移しています。（第1図、第1表）。



(第1表)

項目 / 年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
総合労働相談件数	5,866	7,509	8,369	9,256	9,559	8,690	10,699	9,952
個別労働関係紛争件数	919	1,425	1,360	1,973	2,217	1,875	2,683	2,699
構成比率(紛争)	16%	19%	16%	21%	23%	22%	25%	27%

(2) 民事上の個別労働関係紛争に関する件数

このうち、労働関係法上の違反を伴わない、解雇の正当性、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働関係紛争に関するものは**2,699件**であり、平成20年度の2,683件に比し16件の増加(0.5%増)となり、制度発足以来最多の件数となりました。(第1図)

(3) 相談者の状況

民事上の個別労働関係紛争の相談者を労使別に見ると、「労働者」が2,057件(76.2%)、「事業主」が337件(12.4%)、「その他」(家族、友人等)が305件(11.3%)となっており、労働者側からの相談が大半を占めておりますが、事業主側からも相当数の相談があります。

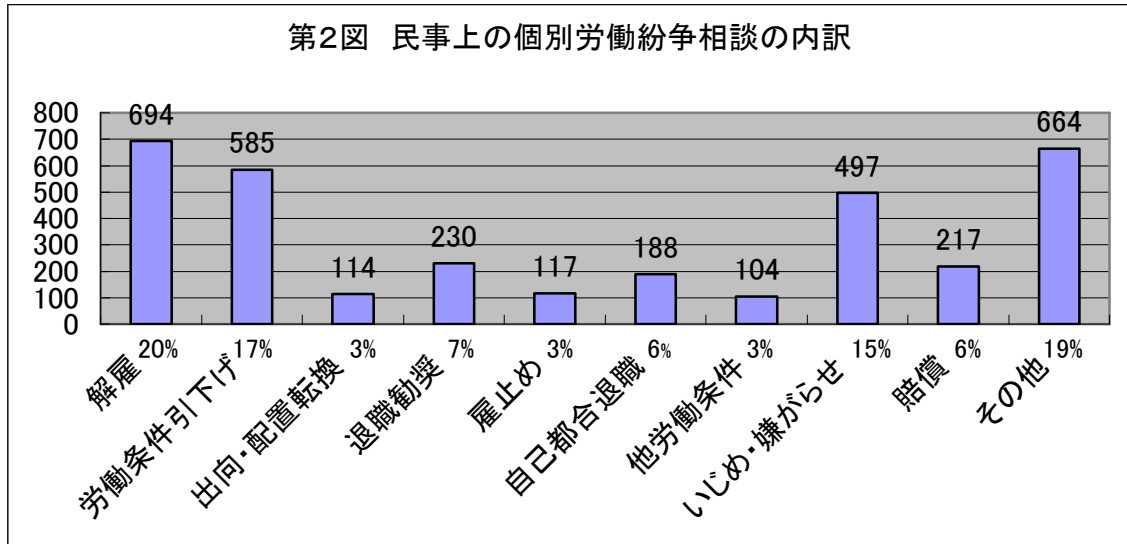
相談労働者の就業状況は「正社員」が1,166人(43.2%)、「パート・アルバイト」が459人(17.0%)、「期間契約社員」が224人(8.3%)、「派遣労働者」が54人(2.0%)等となっています。

(4) 相談内容

民事上の個別労働関係紛争の主な内容としては、「解雇」に関するものが最も多く、694件(普通解雇438件、整理解雇170件、懲戒解雇86件)となっています(20.3%)。次いで職場における賃金・退職金等の「労働条件引下げ」が585件(17.1%)、「いじめ・嫌がらせ」が497件(14.5%)、その他の順となっています。(第2図)

なお、解雇に関する相談は、昨年比して16.3%減となっており、リーマンショック直後の状況からはやや落ち着いてきたと思われませんが、「労働条

件の切り下げ」が2.8%増となっており、また、「いじめ・嫌がらせ」が11.6%増と2年連続して大幅に増加する等、県内における厳しい雇用環境が反映される結果となっています。

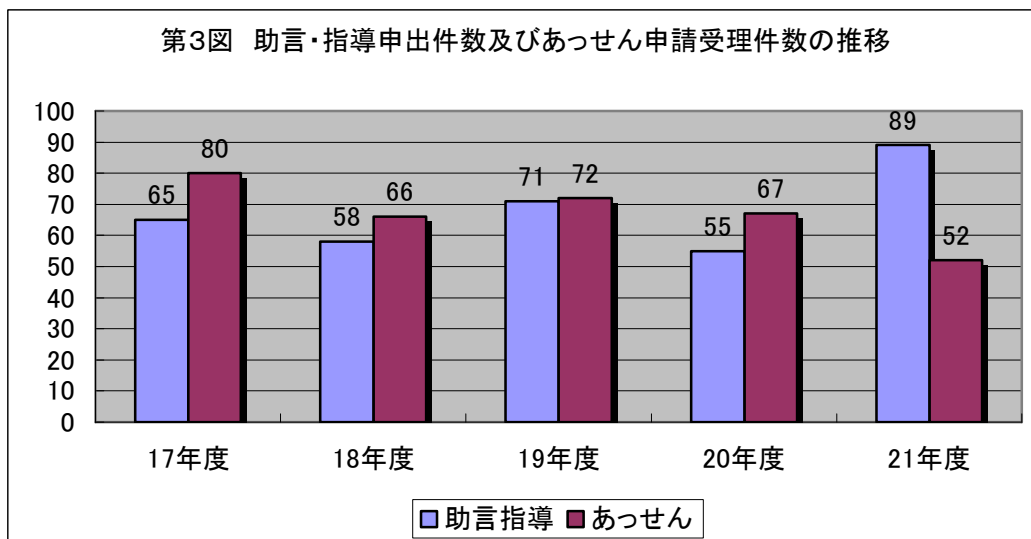


(単位：件) (*1件の相談で複数の項目があった場合には、それぞれ計上しています。)

2 労働局長による助言・指導

(1) 申請受理件数

労働局長による助言・指導の申出受付件数は89件で、平成20年度の55件に比べて34件の増加となっています。(第3図) 制度発足以来最多の件数となりました。



(2) 申出人の状況

申出を労使別にみると、「労働者」が89件で「使用者」が0件となっており、労働者の申出が全数を占めています。申出労働者の就労状況は、「正社員」が46人（51.6%）、「パート・アルバイト」が23人（25.8%）、「期間契約社員」が15人（16.8%）等となっています。

(3) 事案の内容

助言・指導の事案の主な内容としては、「解雇」に関するものが23件（普通解雇19件、整理解雇3件等）（22.1%）と最も多く、次いで「労働条件引下げ」が18件（17.3%）「いじめ・嫌がらせ」が13件（12.5%）、「雇止め」が10件（9.6%）、その他の順となっています。

(4) 解決状況等

平成21年度に受け付けをした89件のうち次年度へ繰越した3件を除き、当期に手続を終了した件数は86件となっています。このうち、助言・指導を実施した事案は80件、何らかの解決をしたものは59件（解決率は73.7%）となっています。

また、申請者の都合により申請が取り下げられたものが5件（5.8%）、申請者と連絡がとれなくなったために助言・指導を打ち切ったものが1件（1.1%）となっています。

なお、平成21年度における処理に要した期間は、1か月以内が82.5%となっています。

* 解決例：

- ・ 原職復帰等の申出はかなわなかったが、一時金の支払で解決した例
- ・ 職場でのいじめに対し、事業主に改善を求め話合いで解決した例

3 紛争調整委員会によるあっせん

～「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」の内容が多い～

(1) 申請受理件数

あっせんの申請受理件数は52件で、平成20年度の67件に比べて15件の減少となっています。（第3図）

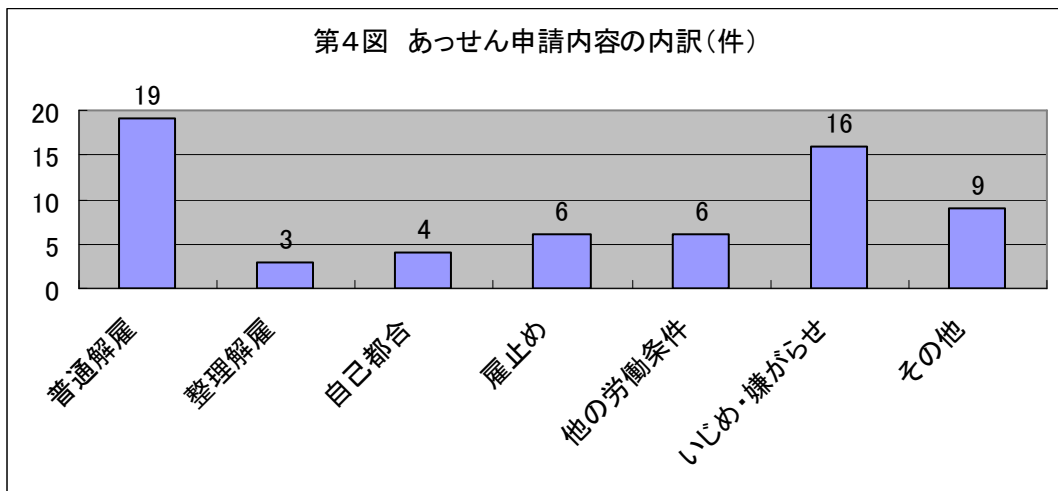
(2) 申請人の状況

申請を労使別にみると、「労働者」が51件で「使用者」が1件となっており、労働者の申請が大半を占めています。申請労働者の就労状況は、「正社員」が25人（48.0%）、「期間契約社員」が14人（26.9%）、「パート・アルバイト」が11人（21.2%）等となっています。

(3) 事案の内容

あっせん事案の主な内容としては、「解雇」に関するものが22件（普通解雇19件、整理解雇3件）（34.9%）と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が16件（25.3%）、「雇止め」が6件（9.5%）、「その他の労働

条件」が6件（9.5%）その他の順となっています。（第4図）



（*1件の申請で複数の項目があった場合には、それぞれ計上しています。）

(4)解決状況等

平成21年度に受理した52件に前年度からの繰越件数2件を加えた54件のうち、当期に手続を終了した件数は52件となっています。このうち、あっせんを行った事案は25件、うち合意が成立したものは19件（解決率は76.0%）となっています。

また、申請者の都合により申請が取り下げられたものが3件（5.7%）、紛争当事者の一方が手続に参加しない等の理由によりあっせんと打ち切ったものが24件（46.1%）となっています。

なお、平成21年度における処理に要した期間は、1か月以内が88.4%となっています。

あっせんの事例は別添1のとおりです。

あっせん事例

1 事例 《解雇に係るトラブル》

○事案の概要

申請人は1年間の雇用期間中に業務適格性などを理由として解雇されたが、解雇されるようなことは行っていないなどとして、補償金等の支払いを求め、あっせん申請を行ったもの。

あっせんの結果、解決金を支払うことで双方の合意が成立した。

○ポイント

あっせん委員から、契約期間途中の解雇は止むを得ない事由が必要であるなど限定的にしか認められないもので、社会通念上の客観的・合理的理由が必要なこと、会社も業務の指導を適切に行って、労働者を教育することが必要であることなどをアドバイスし、あっせんを進め双方の合意が成立した。

2 事例 《いじめ嫌がらせに係るトラブル》

○事案の概要

申請人が上司から作業上のトラブル以降、継続的に些細なことで怒鳴られ、言葉によるからかいやいじめ嫌がらせを受け、精神的苦痛に耐えられずに退職したとして、慰謝料の支払を求めたもの。

あっせんの結果、解決金を支払うことで双方の合意が成立した。

○ポイント

いじめ嫌がらせの事実があったか否かを含め、双方の主張に隔たりがあったが、あっせん委員から双方の主張を整理して問題点を指摘したことを契機に、あっせんを進め双方が合意した。

3 事例 《雇止めに係るトラブル》

○事案の概要

申請人が当初6か月更新の期間雇用者として業務等の説明時に1年間の雇用がある旨の話をされ勤務していたが、同期間終了の20日前になり契約の打ち切りの話があった。生活の予定が立たず会社の対応が不誠実であるとして、契約の更新を求めたもの。

あっせんの結果、解決金を支払うことで双方の合意が成立した。

○ポイント

契約の更新の期待権について、双方の主張に隔たりがあったが、あっせん委員から双方の主張を整理して、雇用契約書の内容、説明時の状況及び打ち切り通知の期間などの問題点を指摘したことを契機に、あっせんを進め双方が合意した。

■ 個別労働紛争解決制度の概要

個別労働関係紛争については、裁判外紛争処理制度の1つとして、「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（法律の概要は「参考3」参照）、

- ① 労働局長による助言・指導
- ② 紛争調整委員会によるあっせん

等の個別労働紛争解決制度が実施されています（解決の流れは「参考2」参照）。

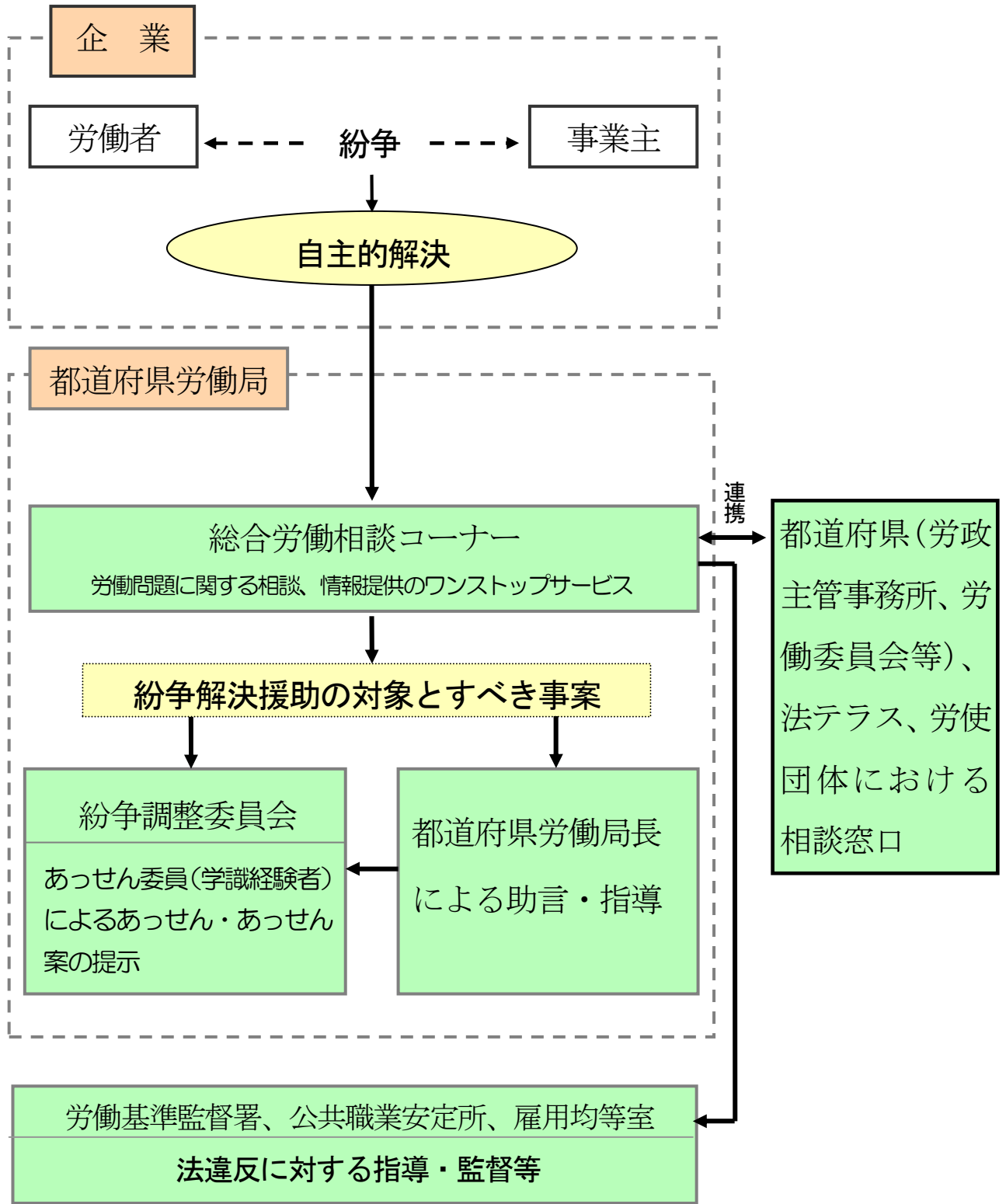
助言・指導の制度は紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することによって、強制力はありませんが、当事者が話し合いによる解決を促すものです。

労働局の行うあっせん制度は「簡易・迅速・無料・プライバシー保護」を特徴としており、申請書一枚で申請でき（簡易）、あっせん開始後1カ月をめどとした処理を行っており（迅速）、手数料は無料、紛争処理は非公開となっています。

■ 相談窓口の開設状況

岩手労働局総務部企画室と各労働基準監督署内に、専門の相談員を配置して、労働に関するあらゆる相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーを設置しており、また、県内10カ所の公共職業安定所、同2カ所の出張所においても、全て相談窓口を開設しています。

個別労働紛争解決システム



個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）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（「個別労働関係紛争」）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。

(6) 施行日

平成13年10月1日