

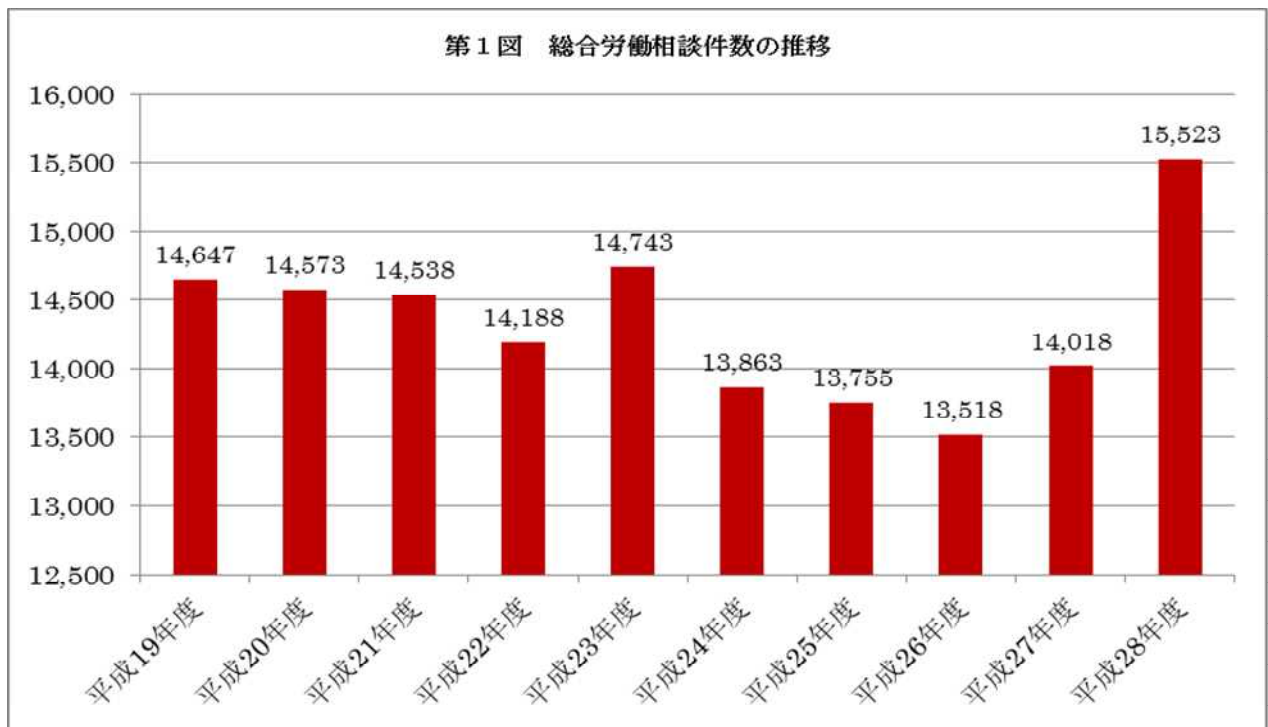
平成 28 年度の個別労働紛争解決制度の利用状況

三重労働局

1 総合労働相談の状況

(1) 相談件数の推移

ここ数年減少傾向であったが、総合労働相談・民事上の個別労働相談ともに、増加傾向に転じている。(第1図、第2図)

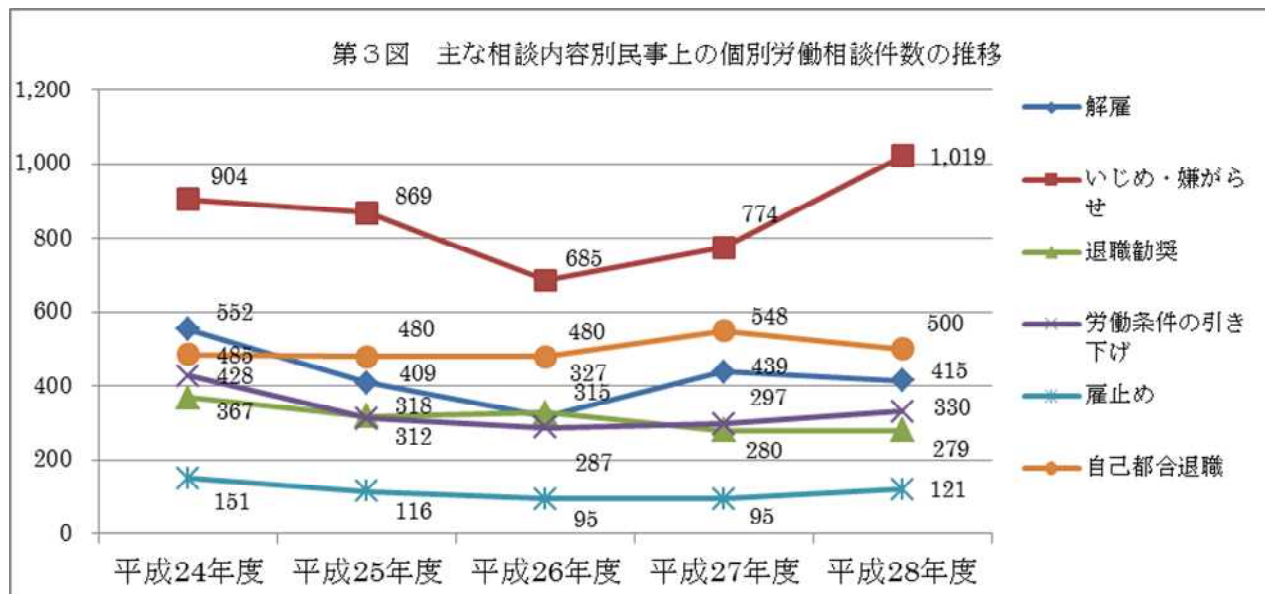


(2) 相談内容

平成 28 年度の民事上の個別労働紛争に関する相談内容を件数の多い順にみると、「いじめ・嫌がらせ」が 1,019 件 (20.6%、6 年連続最多)、「自己都合退職」が 500 (10.1%)、「解雇」が 415 件 (8.4%)、「労働条件引き下げ」が 330 件 (6.7%)、「退職勧奨」が 279 件 (5.6%)、雇止めが 121 件 (2.4%) であった。(第 3 図)

※1 回の相談時に異なる事項があれば重複計上している。助言・指導、あっせんについても同じ。

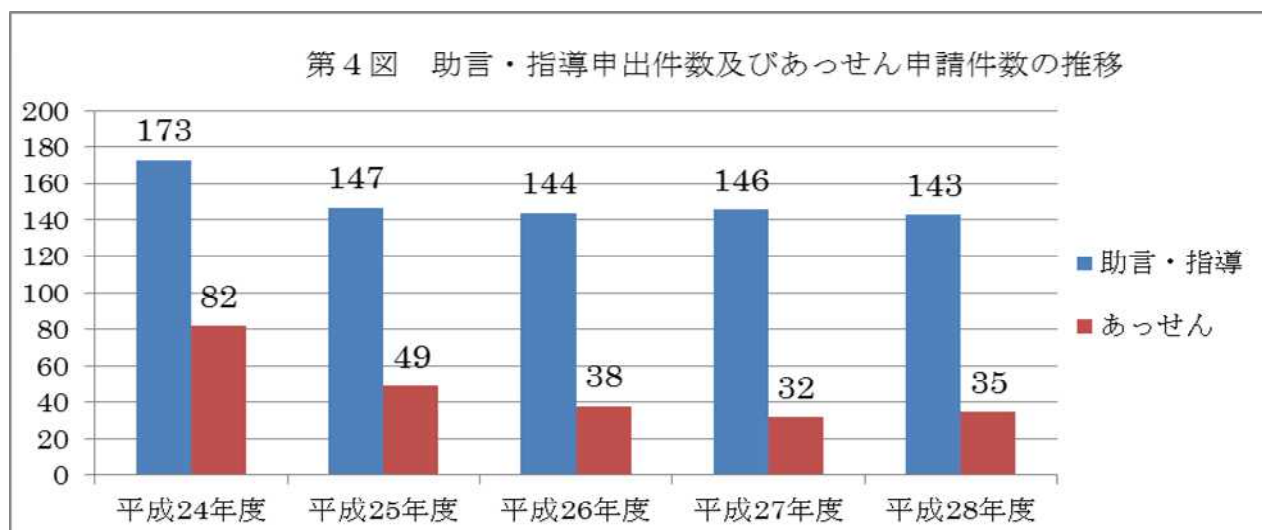
カッコ内は民事上の個別労働紛争相談 (内容別延べ合計件数) に占める割合



2 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

(1) 助言・指導申出件数、あっせん申請件数の状況

助言・指導申出件数、あっせん申請件数いずれの件数とも、減少傾向である。(第 4 図)



(2) 助言・指導申出の内容（内容に占める割合）

助言・指導申出の主な内容をみると、いじめ・嫌がらせに関するものが 61 件（38.61%）と最も多く、次いで、労働条件引下げ（賃金・退職金・その他）10 件（6.3%）、解雇（普通・整理・懲戒）9 件（5.7%）となっている。

(3) あっせん申請事案の内容（内容に占める割合）

受理したあっせん事案について主な内容をみると、いじめ・嫌がらせに関するもの、解雇（普通・整理・懲戒）、労働条件引下げ（賃金・退職金・その他）、賠償がいずれも同数で 6 件（16.2%）となっている。

3 平成 28 年度における助言・指導の事例

契約期間途中の解雇に係る助言・指導

◎申出人は、3 か月間の有期労働契約を締結し、業務に従事していたが、業務不適格として、契約期間途中の解雇を 30 日前に予告された。

従事していた業務は今まで経験がなく習熟中であったことなど契約期間途中の解雇に納得できないため、解雇を撤回して欲しい、として助言・指導を申し出たもの。

◎助言・指導の内容・結果

・事業主に対し、労働契約法第 17 条の規定に基づき、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないことを説明し、法令に沿った解決に向けて申出人と話し合うなどの対応をとるよう助言した。

・助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、解雇を取り消した上で、当初の契約終了日まで勤務を続けられることになった。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

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（以下「個別労働関係紛争」という。）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、国の施策等と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報の提供、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ものができるものとする。

相談窓口	所在地	電話番号
三重労働局 総合労働相談コーナー	津市島崎町 327-2 (三重労働局雇用環境・均等室内)	059-226-2110
四日市 総合労働相談コーナー	四日市市新正 2-5-23 (四日市労働基準監督署内)	059-351-1661
松阪 総合労働相談コーナー	松阪市高町 493-6 (松阪労働基準監督署内)	0598-51-0015
津 総合労働相談コーナー	津市島崎町 327-2 (津労働基準監督署内)	059-227-1282
伊勢 総合労働相談コーナー	伊勢市船江 1-12-16 (伊勢労働基準監督署内)	0596-28-2164
伊賀 総合労働相談コーナー	伊賀市緑ヶ丘本町 1507-3 (伊賀労働基準監督署内)	0595-21-0802
熊野 総合労働相談コーナー	熊野市井戸町 672-3 (熊野労働基準監督署内)	0597-85-2277

都道府県労働局の組織見直しを行い、総合労働相談コーナーの所属は、平成28年4月1日より「総務部企画室」から「雇用環境・均等室」に変更しました。

雇用環境・均等室では、労働相談の利便性をアップするため、パワハラや解雇等に関する相談とマタハラやセクハラ等に関する相談の対応を一体的に進めており、今後一層の啓発指導をすすめております。

また、個別の労働紛争を未然に防止する企業指導等の取組と、調停・あっせん等の解決への取組についても、同一の組織で一体的に進めております。