

三重労働局発表

平成19年10月30日

担	三重労働局総務部企画室
室長	小島 正和
当	紛争調整官 古市 泰久
電	電話 059-226-2110

## 平成19年度上期における個別労働紛争解決制度の利用状況について

－ 労働相談件数は制度発足以来最多を更新。－

三重労働局（局長 村上竹男）では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（別添1）に基づく、平成19年度上期の個別労働紛争解決制度の利用状況を取りまとめた。

### 【概要】

平成19年度上期（4月～9月）において、三重労働局管内6箇所の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は7,278件となり、個別労働紛争解決制度の運用を開始した平成13年10月以来最多となった。

また、早期解決を求める助言・指導の申出件数も過去最多の62件になるなど、同制度の利用が進んでいる。

① 総合労働相談件数	7,278件	(27.0%増*)
② 民事上の個別労働紛争に関する相談件数	1,668件	(30.9%増*)
③ 助言・指導申出受付件数	62件	(5.1%増*)
④ あっせん申請受理件数	52件	(13.0%増*)

〔\*増減率は、前年度同期の実績と比較した。〕

(※) 個別労働紛争解決制度とは

個別労働関係紛争を迅速・適正に解決するため「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が制定され、平成13年10月1日より以下のような個別労働紛争解決制度を運用している。

- ① 労働局の出先機関として総合労働相談コーナーを設け、労働問題に関するあらゆる相談に対応し、情報提供を行うワンストップサービスを実施
- ② 紛争当事者に対し、問題点を指摘し、解決の方向性を示唆する労働局長による助言・指導の実施
- ③ 労働局に設置している学識経験者から構成される紛争調整委員会において、紛争当事者双方の主張の要点を確認しつつ、その合意に向けたあっせんの実施

## 平成 19 年度上期における個別労働紛争解決制度の利用状況

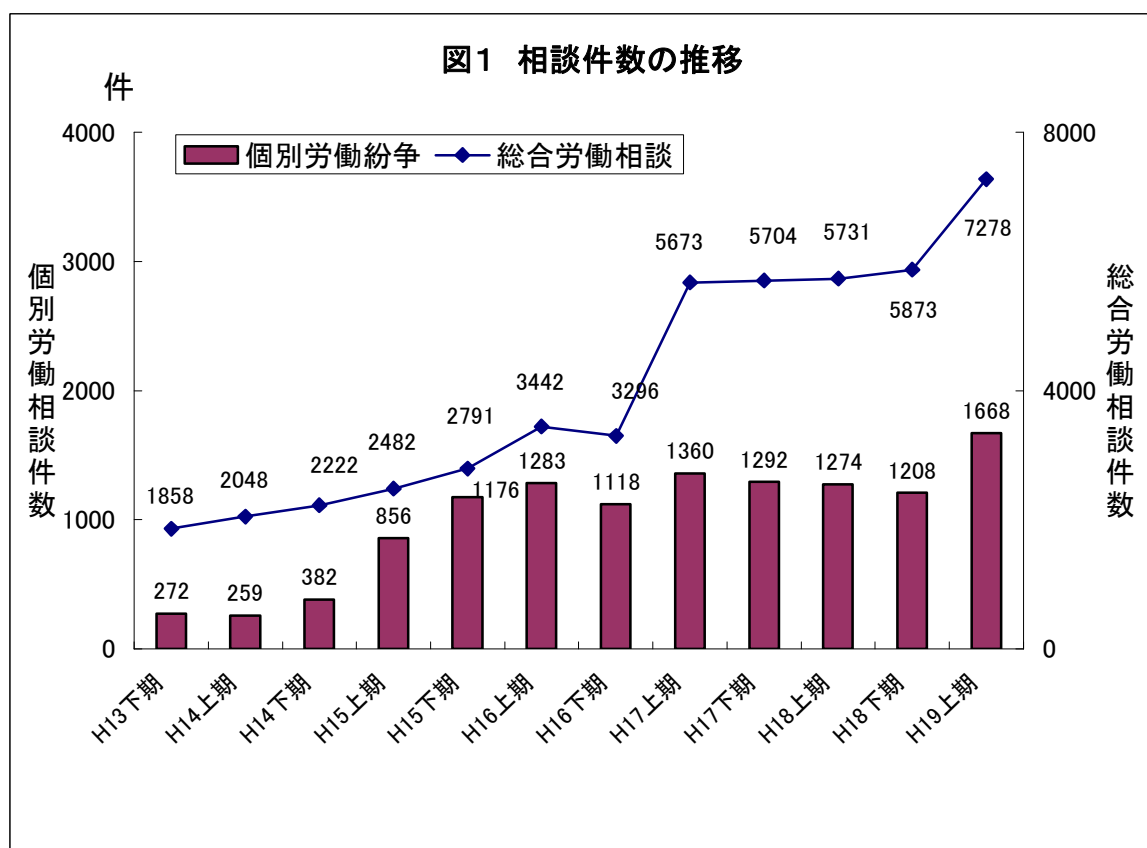
三重労働局

### 1 民事上の個別労働紛争に関する相談の状況

#### (1) 相談件数

三重労働局では、労働に関するあらゆる相談にワンストップで対応するため、県内 6 箇所に総合労働相談コーナーを開設している。平成 19 年度の上半期に寄せられた相談は 7,278 件となり、個別労働紛争制度の運用を開始した平成 13 年 10 月以来年々増加し、過去最多となった。

このうち、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相談（労働関係法令上の違反を伴うものを除く。）は 1,668 件となった。（図 1）



#### (2) 相談内容

民事上の個別労働紛争に関する相談 1,668 件の内容をみると、解雇（普通・整理・懲戒）に関するものが最も多く 359 件（21.5%）で、次いでいじめ嫌がらせ 325 件（19.5%）、労働条件引下げ 229 件（13.7%）となっている。

（別添 2）

## 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

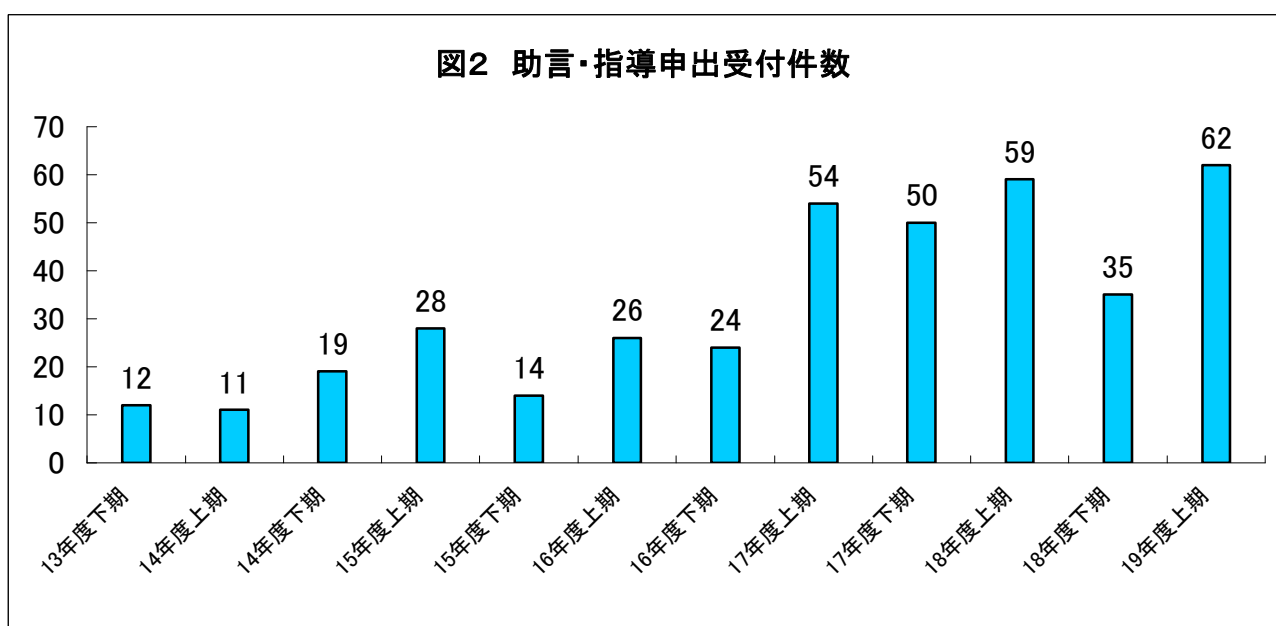
上記1の民事上の個別労働紛争の相談事案のうち、当事者間で紛争の自主的な解決に至らなかった事案については、個別労働紛争の解決を図るための裁判外紛争処理制度として、労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん制度を運用している。

### (1) 三重労働局長による助言・指導の状況

#### ① 助言・指導の申出受付件数

助言・指導の申出受付件数は62件で、前年同期の59件から増加した。

(図2)



なお、労働局長による助言・指導を行ったもののうち紛争の解決を確認したものは37件(59.7%)であった。(別添2)

#### ② 助言・指導申出の内容

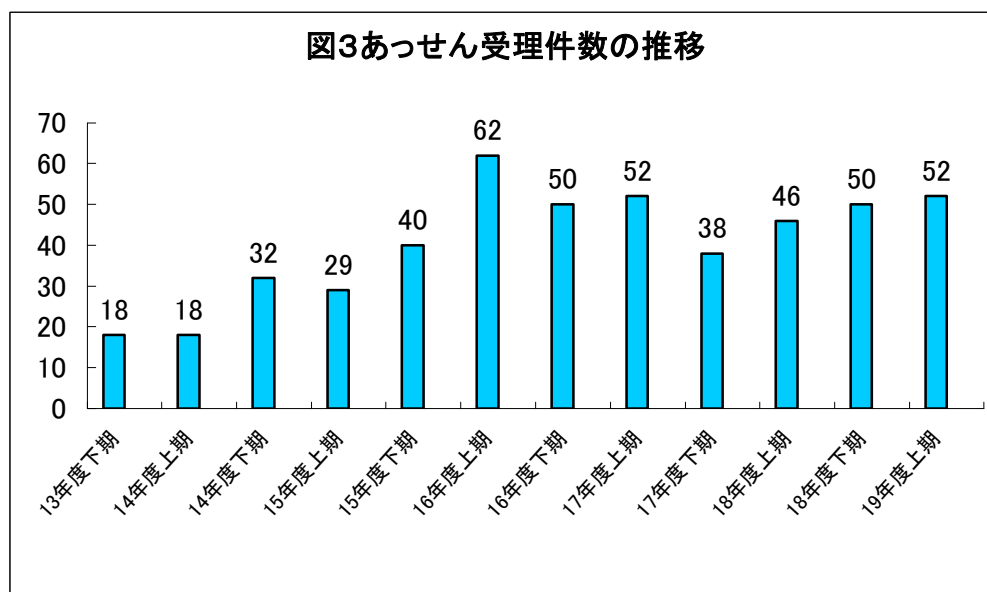
助言・指導申出の内容をみると、解雇(普通・整理・懲戒)に関するものと、いじめ・嫌がらせがともに11件(17.7%)と最も多く、配置転換10件(16.1%)となっている。

### (2) 三重紛争調整委員会によるあっせんの状況

#### ① あっせん受理件数

平成19年度上期において、三重紛争調整委員会によるあっせん申請を受

理したものは52件であった。(図3)



前年度からの繰越分を含めて、平成19年度上期にあっせんの手続を終了したものは54件で、このうち合意成立は15件、申請の取り下げは5件、不参加等による打ち切りは34件であった。(別添2)

## ② あっせん申請事案の主な内容

平成19年度上期に受理したあっせん事案についての内容をみると解雇(普通・整理・懲戒)に関するものが20件(38.5%)、次いで、いじめ・嫌がらせ14件(26.9%)、自己都合退職6件(11.5%)となっている。

## (3) 具体的事例

助言・指導、あっせんの具体的な事例は別添3のとおりである。

## 3 平成19年度上半期の個別労働紛争解決制度の利用状況の特徴

平成19年度から、セクハラおよび母性保護に関する事案に係る個別労働紛争については、改正雇用均等法に基づき雇用均等室での件数の計上となり除かれているにもかかわらず、総合労働相談件数は増加傾向にある。

いじめ・嫌がらせが増加している。民事上の相談件数では191件から325件(前年同期比70.2%増加)、総合労働相談件数では、平成18年度1年間のいじめ・嫌がらせに関する相談件数407件と比較しても、平成19年度上半期だけで325件と増加傾向が止まらない状況である。また、助言指導件数で8件から11件(37.5%増)、あっせん件数でも6件から14件(133.3%増)と増加傾向が顕著である。

## 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と置くものとする。

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ことができるものとする。

## 個別労働紛争解決援助制度の運用状況（平成19年4月1日～平成19年9月30日）

三重労働局

1	総合労働相談コーナーに寄せられた相談	7,278件		
	相談者の種類			
	労働者	4,275件	事業主	1,989件
			不明	1,014件
2	民事上の個別労働紛争に係る相談の件数	1,668件		
	①相談者の種類			
	労働者	1,318件	事業主	225件
			その他	125件
	②紛争の内容（※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が2,070件となる。）			
	解雇	359件（普通解雇296件、整理解雇28件、懲戒解雇35件）		
	労働条件引下	229件	在籍出向	6件
			配置転換	122件
	退職勧奨	171件	懲戒処分	13件
			採用内定取消	11件
	雇止め	36件	昇給・昇格	19件
			自己都合退職	130件
	その他労働条件	100件	育児・介護休業	53件
			募集	8件
	採用	16件	定年等	2件
			年齢差別	1件
	障害者差別	3件	雇用管理改善等	14件
			労働契約の継承	3件
	いじめ・いやがらせ	325件	人事評価	5件
			賠償	112件
	その他	332件		
3	三重労働局長による助言・指導の件数			
	(1)助言・指導の申出の件数	62件		
	紛争の内容			
	解雇	11件（普通解雇11件、整理解雇0件、懲戒解雇0件）		
	労働条件引下	4件	配置転換	10件
			退職勧奨	6件
	雇止め	2件	昇給・昇格	1件
			自己都合退職	4件
	その他労働条件	6件	いじめ・いやがらせ	11件
			募集	0件
	賠償	3件	その他	14件
	(2)助言・指導の手続きを終了した件数	62件		
	※うち、解決を確認した件数	37件		
	終了の区分			
	助言を実施	62件	指導を実施	0件
			取下げ	0件
	打切り	0件	その他	0件
4	紛争調整委員会によるあっせんの件数			
	(1)あっせん申請の受理を行った件数	52件		
	紛争の内容			
	解雇	20件（普通解雇19件、整理解雇0件、懲戒解雇1件）		
	労働条件の引下げ	5件	配置転換	2件
			退職勧奨	2件
	採用内定取消	0件	雇止め	0件
			いじめ・いやがらせ	14件
	昇給・昇格	0件	自己都合退職	6件
			その他労働条件	0件
	その他	4件		
	(2)あっせんの手続きを終了した件数	54件（平成18年度申請の繰越分も含む）		
	終了の区分	54件		
	当事者間の合意の成立	15件	申請の取下げ	5件
	打切り	34件	その他	0件

### 別添3

#### 1 助言指導申出・処理事案例（抄）

- 申出人はヘッドハンティングで部長職になったが社長から解雇を通告され、翻意された。「自分として辞めることとしたいが、経緯にかかり精神的な部分の慰謝料を請求したい。」旨の助言の申出がなされた。被申出人に対応方法について助言したところ、後日、申出人より「慰労金1,300万円にて、金銭解決した。」との連絡があった。
- 申出人は販売員をしていたが、同僚の財布が盗まれた疑いをかけられ退職を迫られた。その後、真犯人がでたが会社から対応がない。「職場の環境を改善してもらい、自分への誤解を解いてもらった上で、元の職場で働きたい。」旨の助言の申出がなされた。被申出人に申出内容を伝え 対応方法を助言したところ、後日被申出人より「会社が謝罪し、継続して雇用されることとなった。」との連絡があった。
- 申出人は事務員として勤務しているが、「化学物質過敏症で職場の換気を良くしてもらいたい」と助言の申出がなされた。  
被申出人に対応方法について助言したところ、後日申出人より「換気の対応をしてくれるようになった。」との連絡があった。
- 申出人は事務職で現場職への配置転換を命じられ、配置転換で賃金も減額になるといわれた。「配置転換はやむなしだが、賃金まで引き下げられるのは納得いかない。」との助言の申出があった。  
被申出人に対応方法について助言したところ、後日申出人より「配置転換撤回、条件も現在のままで働けるようになった。」との連絡があった。

## 2 あっせん申請受理・処理事案例（抄）

- 申請人は看護職であったが、施設の医師からいじめ・嫌がらせを受け、自分の能力の生かせない部署に配置転換を示唆され退職に追い込まれた。「代表者の文書謝罪と慰謝料を求める。」としてあっせん申請が行われた。  
あっせんの結果、本件について口頭謝罪するとともに解決金を支払うことで合意した。
  
- 申請人は配置転換を拒否して懲戒解雇させられた。「懲戒解雇の撤回と突然の解雇に関する経済的補償を求める。」としてあっせん申請が行われた。  
あっせんの結果、懲戒解雇を撤回し会社都合で退職したこととすることで合意した。
  
- 申請人は介護職で、利用者とのトラブルで賃金の引下げと正社員からパートへの身分降格とされた。この労働条件の撤回を求めたい。」としてあっせん申請が行われた。  
あっせんの結果、申請人が職務に関する反省をおこなうことと、被申請人が今後の正社員への登用と申請人の生活確保について現実的な労働時間の確保を行うことで合意した。