

三重労働局発表

平成23年5月31日

| | |
|---|-----------------|
| 担 | 三重労働局総務部企画室 |
| | 室長 日美 昌平 |
| 当 | 補佐 鈴倉 信男 |
| | 紛争調整官 久保田洋一 |
| | 電話 059-226-2110 |

平成22年度個別労働紛争解決制度の利用状況について

— 労働紛争の相談 4,129件 —

個別労働紛争相談、助言・指導、あっせんの利用が増加

三重労働局（局長 藤井礼一）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22年度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22年度、三重労働局管内7箇所の総合労働相談コーナー（別添2）等に寄せられた相談件数は14,188件（*）であり、4年連続で1万4,000件を超える高水準で推移している。

そのうち労働関係法の違反を伴わない解雇、労働条件の引き下げなど、民事上の個別労働紛争に関する相談件数は4,129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月以来最多を更新した。

また、助言・指導の申出件数は170件、あっせんの申請件数は127件となるなど、同制度利用の定着化が進んでいる。

相談内容別では、特に「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が増加（17.5%増）した。

- | | | |
|----------------------|--------|-----------|
| ① 民事上の個別労働紛争に関する相談件数 | 4,129件 | （4.7%増*） |
| ② 助言・指導申出受付件数 | 170件 | （9.7%増*） |
| ③ あっせん申請受理件数 | 127件 | （10.4%増*） |

〔*増減率は、前年度の実績と比較した。〕

（*）相談件数の内訳

相談件数は次の4区分で集計している。なお、複数の区分にまたがる相談は、内訳では重複計上している。

| | |
|--------------------|--------|
| 民事上の個別労働紛争に関する相談 | 4,129件 |
| 労働に関する法律・制度の間合せ等 | 9,625件 |
| 法令違反に対して行政指導を求める相談 | 1,247件 |
| その他 | 548件 |

（**）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 県内7箇所に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。（熊野総合労働相談コーナーは21年4月より実施。）
- 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 22 年度の個別労働紛争解決制度の利用状況

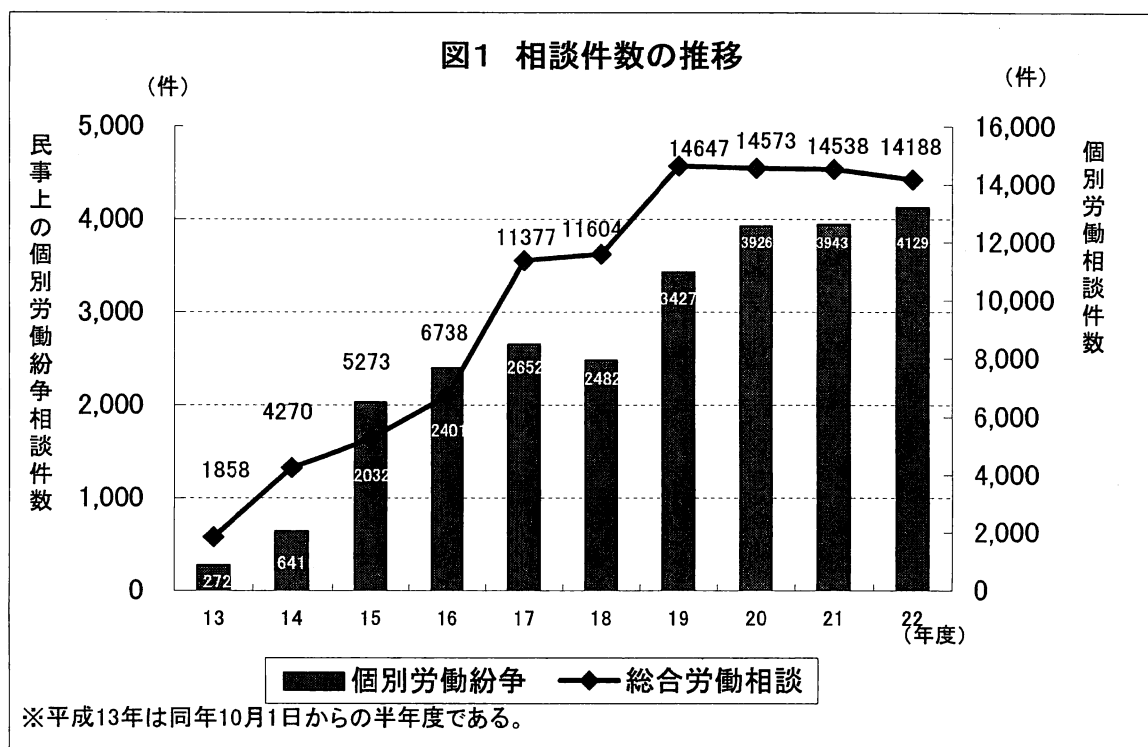
三重労働局

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 7 箇所に総合労働相談コーナーを開設しているところであるが、平成 22 年度の 1 年間に寄せられた相談は 14, 188 件であった。(別紙 1)

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 4, 129 件で、個別労働紛争制度の運用を開始した平成 13 年 10 月以降、増加傾向を示しており、4, 000 件を超える相談件数となった。(図 1)。また、就業状況別では、派遣労働者からの相談は 188 件(前年度 264 件)と前年度に比して 28. 8 パーセント減少したのに対し、期間契約社員からの相談が 280 件(前年度 244 件)と前年度に比して 14. 8 パーセント増加した。

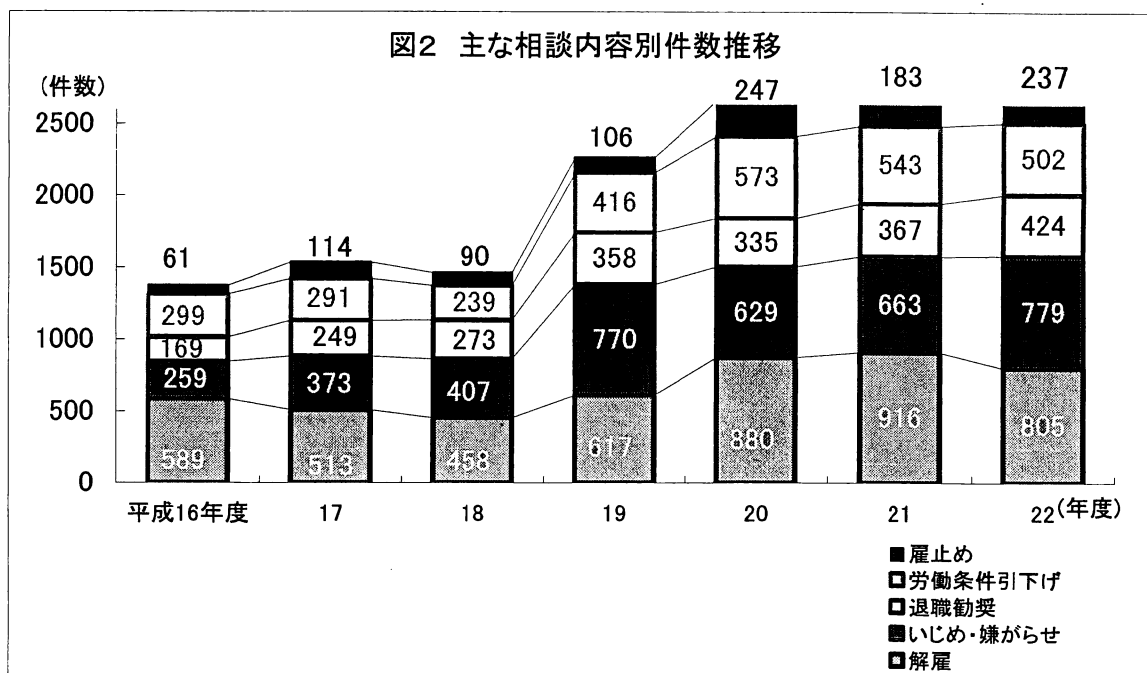


(2) 相談内容

民事上の個別労働紛争に関する相談 4, 129 件を件数順に相談内容をみると、

- | | | |
|----------------|-------------|------------|
| ① 解雇(普通・整理・懲戒) | 805件(19.5%) | 前年度比12.1%減 |
| ② いじめ・嫌がらせ | 779件(18.9%) | 前年度比17.5%増 |
| ③ 労働条件の引下げ | 502件(12.2%) | 前年度比7.6%減 |

であった。(図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。

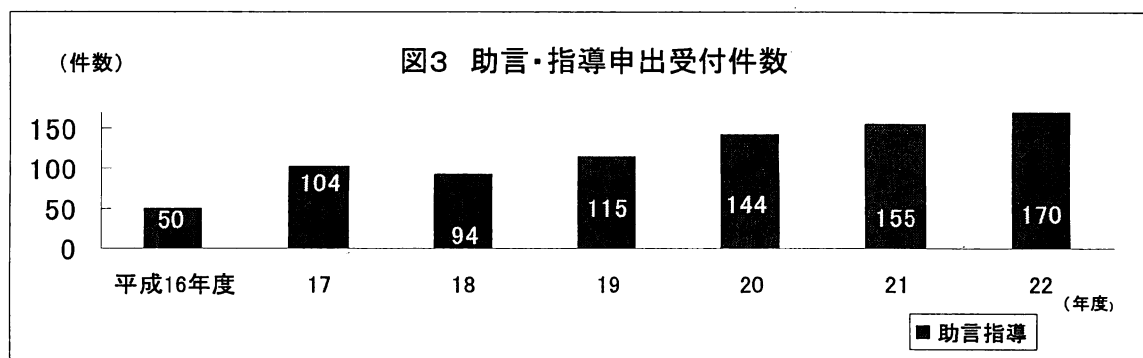
(1) 三重労働局長による助言・指導の状況

① 助言・指導の申出受付件数

助言・指導の申出受付件数は170件で、前年度より15件増加した。

(図3)

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109件(64.1%)であった。



② 助言・指導申出の内容

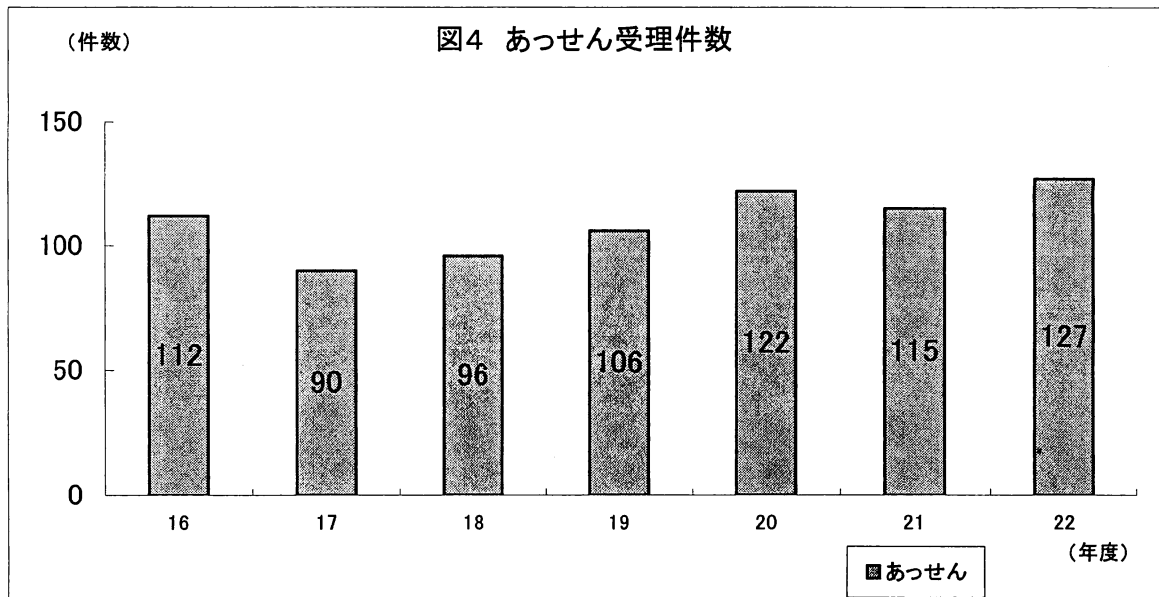
助言・指導申出の内容をみると、いじめ・嫌がらせに関するものが43件（19.8%）と最も多く、次いで、解雇（普通・整理・懲戒）29件（13.4%）、労働条件引下げ27件（12.4%）となっている。

(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22年度において、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127件であった。（図4）

前年度からの繰越分を含めて、平成22年度にあっせんの手続を終了したものは123件で、このうち合意成立は55件、あっせんで合意しなかった等で打ち切りをしたものは56件、申請したが取下げたものは11件であった。



② あっせん申請事案の主な内容

平成22年度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47件（30.3%）、次いで、いじめ・嫌がらせ29件（18.7%）、労働条件引下げ19件（12.3%）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紙2のとおりである。

別添 1

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ことができるものとする。

別添 2

| 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 (三重労働局総務部企画室内) | 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 |

別紙 1

労働相談の状況について

(平成 22 年 4 月 1 日 ~ 平成 23 年 3 月 31 日分)

三重労働局

1 総合労働相談に関する事項

| | | | | |
|-----|--------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------------------|
| (1) | 相談者の 種類 計 14,188 件 | ①労働者(求職者) 8,235 件 | ②使用者 3,801 件 | ③その他 2,152 件 |
| (2) | 相談者の 性別 計 14,188 件 | ①男 9,009 件 | ②女 5,045 件 | ③不明 134 件 |
| (3) | 相談の区分 計 15,549 件 | ①個別労働関係紛争 4,129 件 | ②法令、制度の問い合わせ 9,625 件 | ③法施行事務(監督権限の行使、行政指導の実施) 1,247 件 |
| (4) | 相談の内容 計 15,931 件 | ①労働条件に関するもの 12,465 件 | ②募集・採用等に関するもの 227 件 | ③女性問題等に関するもの 70 件 |
| | | | ④その他(職場のいじめ等) 3,169 件 | |

2 個別労働関係紛争に係る相談状況について

| | | | | |
|-----|---------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| (5) | 相談者の 種類 計 4,129 件 | ①労働者(求職者) 3,145 件 | ②使用者 556 件 | ③その他 428 件 |
| (6) | 労働者の 就労状況 計 4,129 件 | ①正社員 1,165 件 | ②パート・アルバイト 647 件 | ③派遣労働者 188 件 |
| (7) | 相談者の 性別 計 4,129 件 | ①男 2,445 件 | ②女 1,665 件 | ③不明 19 件 |
| (8) | 労働組合の 有無 計 4,129 件 | ①有り 199 件 | ②無し 852 件 | ③不明 3,078 件 |
| (9) | 紛争の内容 計 4,969 件 | 1. 普通解雇 616 件 | 2. 整理解雇 110 件 | 3. 懲戒解雇 79 件 |
| | | 4. 労働条件引下げ(賃金) 257 件 | 5. 労働条件引下げ(退職金) 38 件 | 6. 労働条件引下げ(その他) 207 件 |
| | | 7. 在籍出向 17 件 | 8. 配置転換 142 件 | 9. 退職勧奨 424 件 |
| | | 10. 懲戒処分 35 件 | 11. 採用内定取消 39 件 | 12. 雇止め 237 件 |
| | | 13. 昇給・昇格 19 件 | 14. 自己都合退職 432 件 | 15. その他の労働条件 272 件 |
| | | 16. 募集 23 件 | 17. 採用 30 件 | 18. 定年等 18 件 |
| | | 19. 年齢差別 1 件 | 20. 障害者差別 4 件 | 21. 雇用管理改善 92 件 |
| | | 22. 労働契約の承継 4 件 | 23. いじめ 779 件 | 24. 教育訓練 4 件 |
| | | 25. 人事評価 16 件 | 26. 賠償 230 件 | 27. その他 774 件 |
| | | 28. 女性関係 70 件 | | |

別紙 2

1 助言・指導申出・処理事案例（抄）

解雇

申出人は、契約社員であったが、「人員余剰を理由に解雇を告げられた。契約満了日までの残り 2 ヶ月間分の補償を求めたい。」との助言・指導の申し出がなされた。

被申出人に対し、対応方法について助言・指導したところ、後日申出人より「会社が話し合いに応じ、一部補償することで合意した。」との回答であった。

労働条件引下げ

申出人は、管理職であったが、「事業縮小により配転され、給料の 25 パーセント引下げを告げられた。大幅な引下げには納得できない。」との助言・指導の申し出がなされた。

被申出人に申出内容を伝え助言・指導したところ、後日申出人より「会社側から、私が計算した額より引下げ額が少ない条件が提示された。」との連絡があった。

いじめ・いやがらせ

申出人は運転手であったが、「上司から仕事上のミスにつき 2 時間も叱責された。このため、以後の業務に遅れが生じ、さらに叱責された。また、日頃、上司から「お前は俺のストレスのはけ口や。」などの発言もあり、職場環境改善をしてほしい。」との助言・指導の申し出がなされた。

被申出人に申出内容を伝え助言・指導したところ、後日、申出人より職場環境改善がなされたとの連絡があった。

2 あっせん申請受理・処理事案例（抄）

雇止め

申請人は、パートとして 10 年程勤務していたが、「始業時刻の変更を相談したところ、雇止めを通告された。雇止めを撤回し、引続き勤務したい。」として、あっせん申請が行われた。

あっせんの結果、「契約更新し引続き雇用する。」ことを双方が確認し、合意成立。

解雇

申請人は、営業職員であったが、「他部署へ配転され、配転先でも能力不足であるとして解雇か子会社への転籍を迫られた。転籍を拒否したところ、解雇された。納得できず、解雇に関して補償を求めたい。」として、あっせん申請が行われた。

あっせんの結果、「解決金 20 万円を支払う。」ことを双方が確認し、合意成立。