



担当	総務部企画室 室長 高橋 尚子 統括労働紛争調整官
	藤本 由紀夫 電話 3512-1609

平成21年度における個別労働紛争解決制度の施行状況

— 相変わらず解雇、雇止めの相談件数が増加傾向 —

《概要》

東京労働局（局長 東 明洋）では「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく個別労働紛争解決制度の運用を行っているが、平成21年度の施行状況は以下のとおりである。

① 総合労働相談件数	130,550件	(5.5%減*)
② 民事上の個別労働紛争相談件数	29,107件	(15.9%増*)
③ 助言・指導申出受付件数	626件	(12.7%減*)
④ あっせん申請受理件数	1,702件	(7.5%減*)

[* 増減率は平成20年度の実績との比較]

(参考資料1 年度別個別労働紛争解決制度の利用状況の表1, 図1, 図2参照)

⑤ 民事上の個別労働紛争相談件数のうち、整理解雇の相談件数は、2.7倍に増加した平成20年度より、更に32.9%増加した。

(参考資料2 個別労働紛争解決制度の利用状況の第6図参照)

1 相談受付状況について

平成21年度において、都内21か所の総合労働相談コーナーには、年間13万件を超える総合労働相談が寄せられた。これらの相談の中で、労働関係法

上の違反を伴わない民事上の個別労働紛争に関する相談は、約2万9千件に達し、昨年度に引き続き制度発足以来最多となった。

民事上の個別労働紛争に関する相談の主な内容は、「解雇」に関するものが全体の28.9%を占めて最も多く、次いで「労働条件の引き下げ」に関するものが14.1%、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが13.3%、「退職勧奨」に関するものが12.5%、「雇止め」に関するものが6.6%と続いている。

(参考資料2 個別紛争解決制度の利用状況の第2図, 第3図参照)

平成21年度の民事上の個別労働紛争に関する相談内容の内訳をみると、平成20年度と比較し、多くの項目で件数が増加している。

中でも、「整理解雇」の件数は平成20年度比32.9%増、「普通解雇」同比21.9%増、「雇止め」同比25.1%増、「退職勧奨」同比19.0%増、「労働条件引き下げ(賃金)」15.5%増と依然増え続けている。

一方、「採用内定取消」は、同比23.8%減となった。

(参考資料2 個別紛争解決制度の利用状況の第4図, 第5図, 第6図参照)

2 東京労働局長による助言・指導及び東京紛争調整委員会によるあっせんの運用状況について

相談によっても、紛争の自主的解決に至らなかった事案については、民事上の労使間個別労働紛争の解決を図るため裁判外紛争処理制度として、

① 東京労働局長が助言・指導を行う制度

② 東京紛争調整委員会があっせんを行う制度

を運用しているところであるが、この制度の利用状況は以下のとおりである。

① 東京労働局長による助言・指導

平成21年4月からの1年間に、労働局長の助言・指導の申し出があったものは626件で、平成20年度と比較し12.7%の減少となった。同期間に助言・指導の手続きを終了したものは、前年度からの繰り越し分を含めて621件であった。

このうち、労働局長が助言・指導を実施したものは552件であった。(残余は取下げ、打切りなどとなったものである。)

助言・指導の申出内容についてみると、解雇(普通解雇、整理解雇、懲戒解雇)に関するものが、23.0%に当たる144件と最も多く、続いて労働条件の引下げが80件で12.8%、いじめ・嫌がらせが74件で11.8%、雇止めが71件で11.3%、退職勧奨が61件で9.7%となっている。

(参考資料1及び参考資料2 個別紛争解決制度の利用状況の第7図参照)

② 東京紛争調整委員会によるあっせん

平成21年度に紛争調整委員会によるあっせんの申請があったものは1,702件となり、平成20年度と比較して7.5%の減少となった。

あっせん処理については、前年度からの繰り越し分を含めて、平成21年度にあっせんの手続きを終了したものは1,756件、このうち、あっせん不参加785件、あっせん取下げ等74件を除いた897件について、実際に紛争調整委員会によるあっせんを実施した。

あっせんにより、当事者間の合意が成立したものは624件で、合意に至った割合は69.6%であった（残余は取下げ、打切りとなったものである。）。

あっせん申請の内容についてみると、解雇に関するものが最も多く全体の47.4%を占め、次いで、雇止めに関するものが10.0%、いじめ・嫌がらせに関するものが9.8%、労働条件の引下げに関するものが8.2%と続いている。

（参考資料1及び参考資料2 個別紛争解決制度の利用状況の第8図参照）

あっせん内容の典型的な事例としては、解雇、雇止め及びいじめ・嫌がらせに対して労働者が損害賠償を求めるものが挙げられ、一部で金銭的な和解、謝罪等を含む合意が成立している。

なお、助言・指導、あっせんの具体的な事例は**参考資料3**のとおりである。

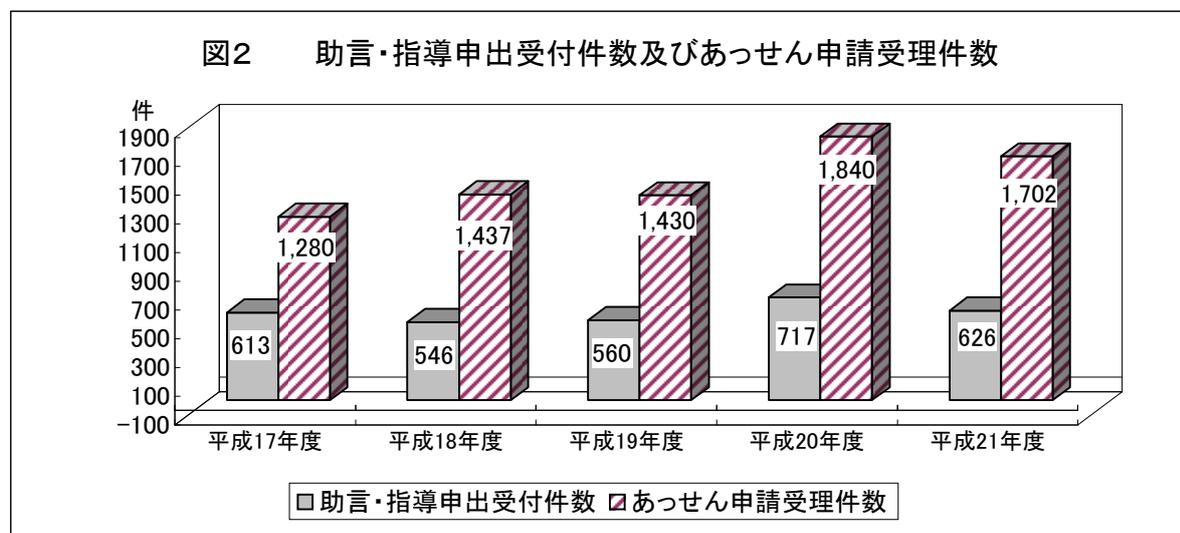
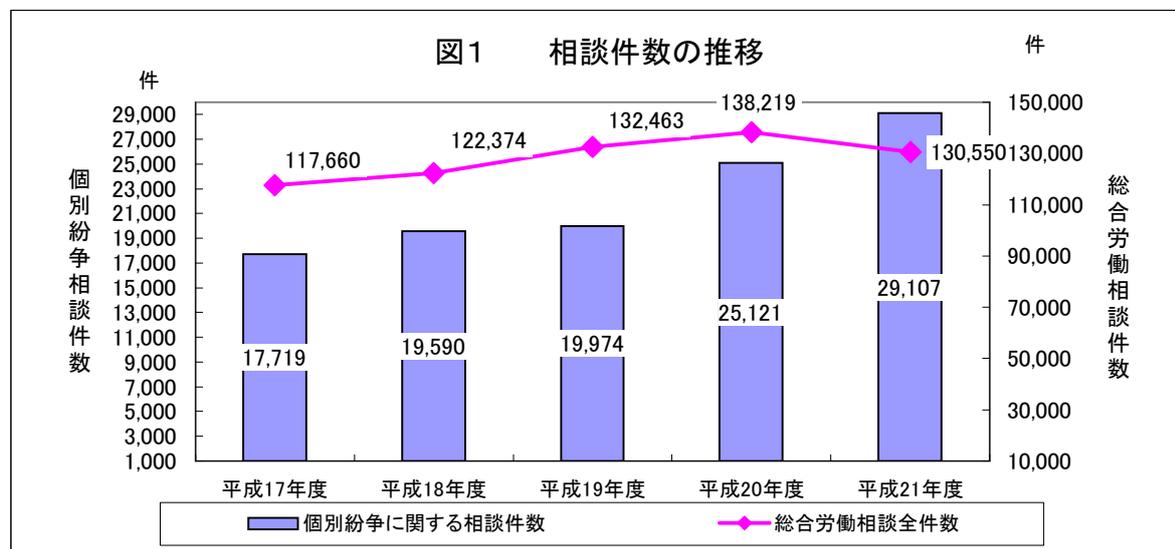
年度別 個別労働紛争解決制度の利用状況 (参考資料1)

表1

(単位:件)

	総合労働 相談件数	個別労働紛争 相談件数	労働局長による 助言・指導申出件数	紛争調整委員会による あっせん申請件数
平成17年度合計	117,660(1.2%)	17,719(25.9%)	613(79.2%)	1,280(43.7%)
平成18年度合計	122,374(4.0%)	19,590(10.6%)	546(-10.9%)	1,437(12.3%)
平成19年度合計	132,463(8.2%)	19,974(2.0%)	560(2.6%)	1,430(-0.5%)
平成20年度合計	138,219(4.3%)	25,121(25.8%)	717(28.0%)	1,840(28.7%)
平成21年度合計	130,550(-5.5%)	29,107(15.9%)	626(-12.7%)	1,702(-7.5%)

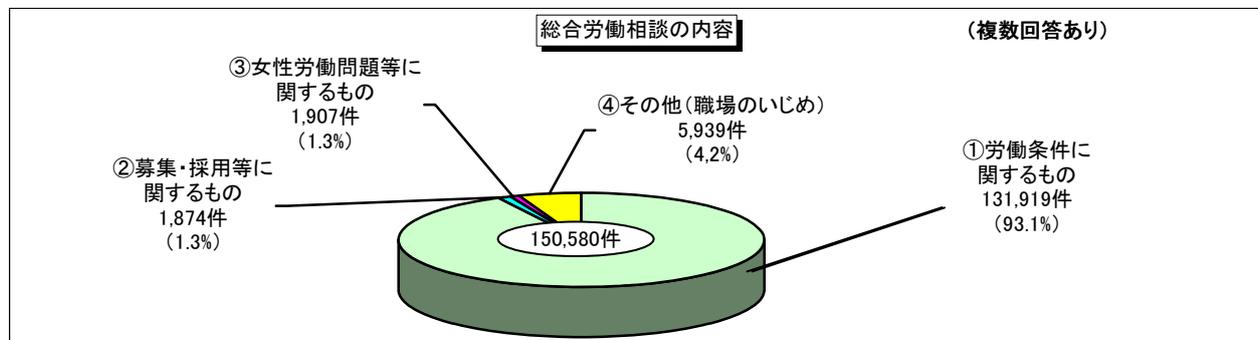
※注:()内は前年度と比較した増加率である。



個別労働紛争解決制度の利用状況

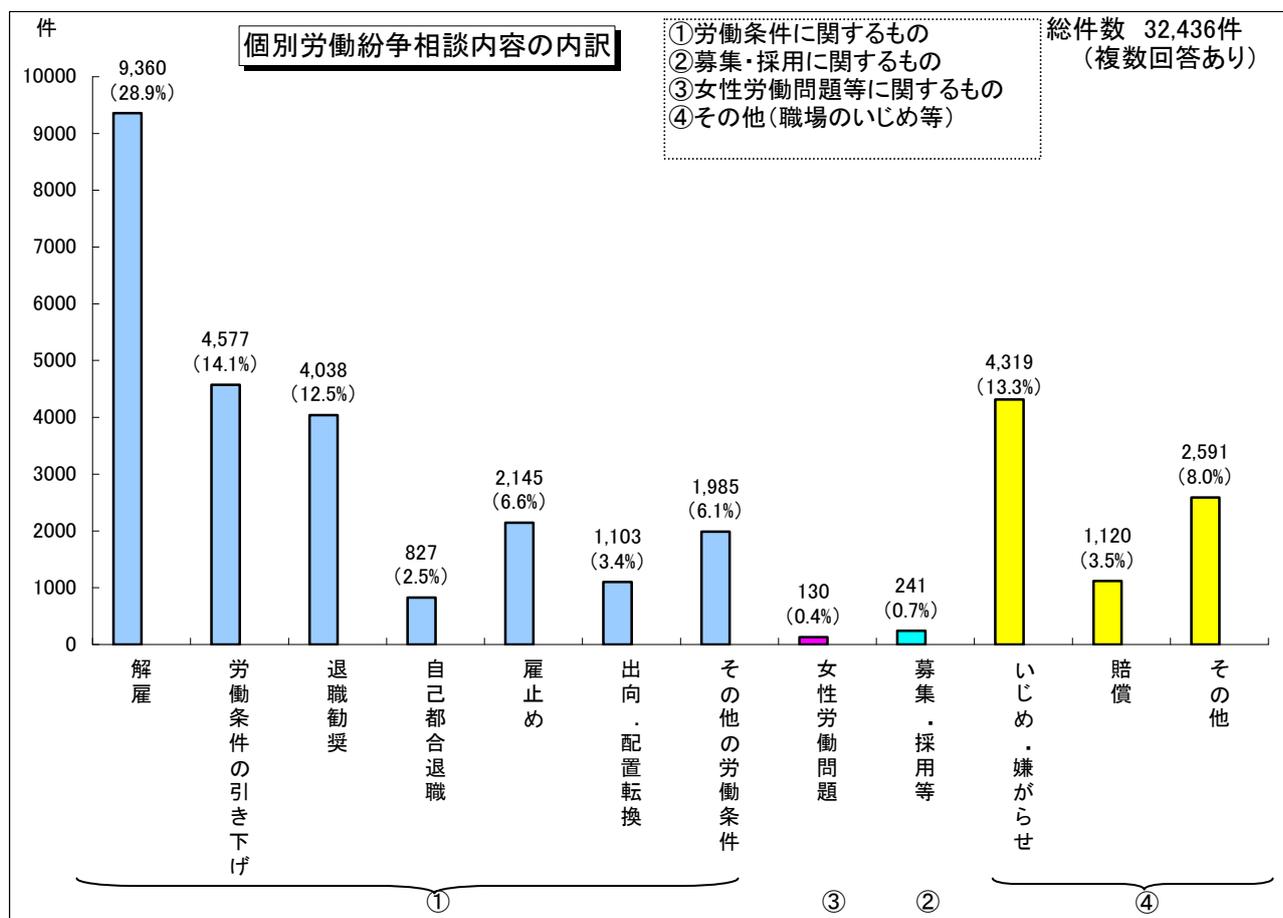
(平成 21 年 4 月～平成 22 年 3 月)

第1図 総合労働相談の内容

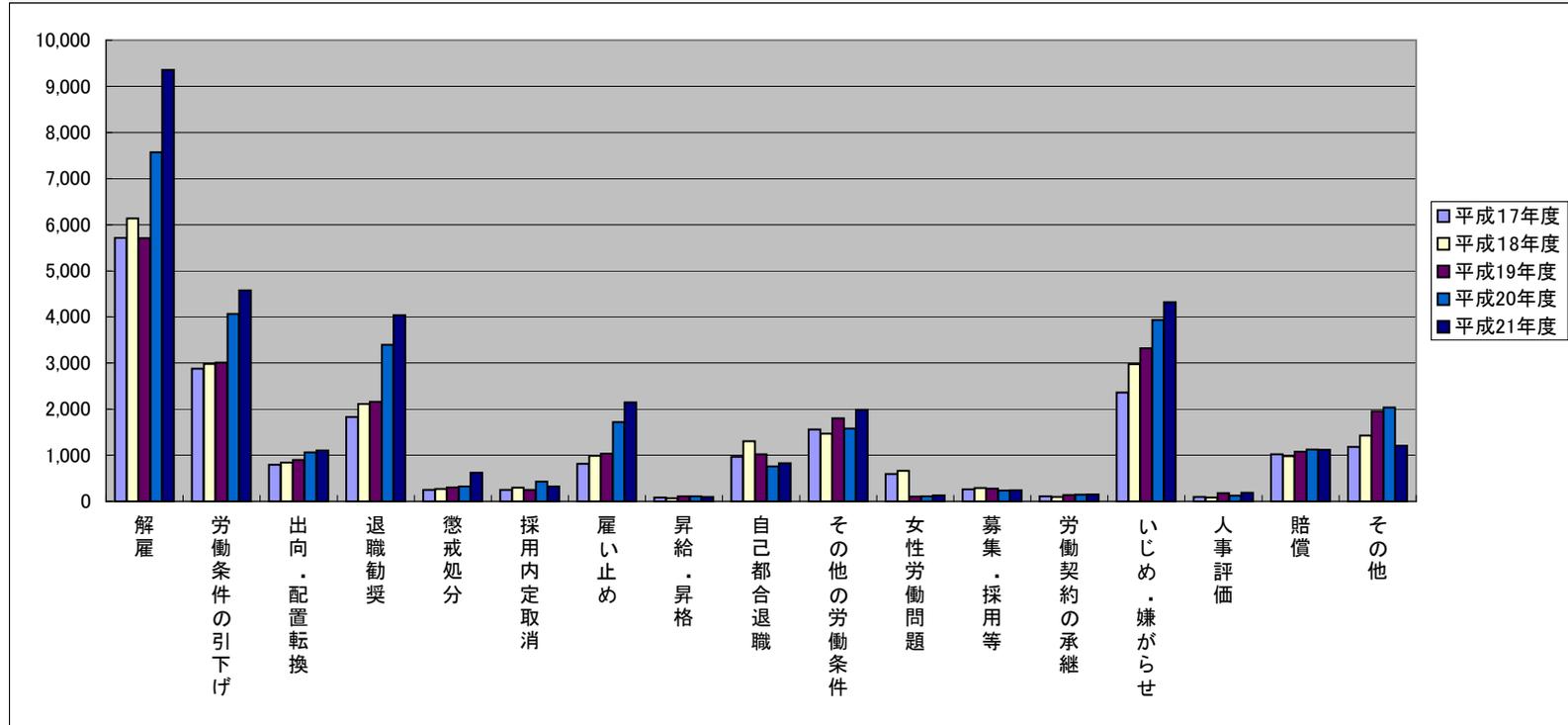


※ 総合労働相談件数130,550件について相談内容別に整理したもので、1件の相談について複数の項目がある。

第2図 個別労働紛争相談内容の内訳



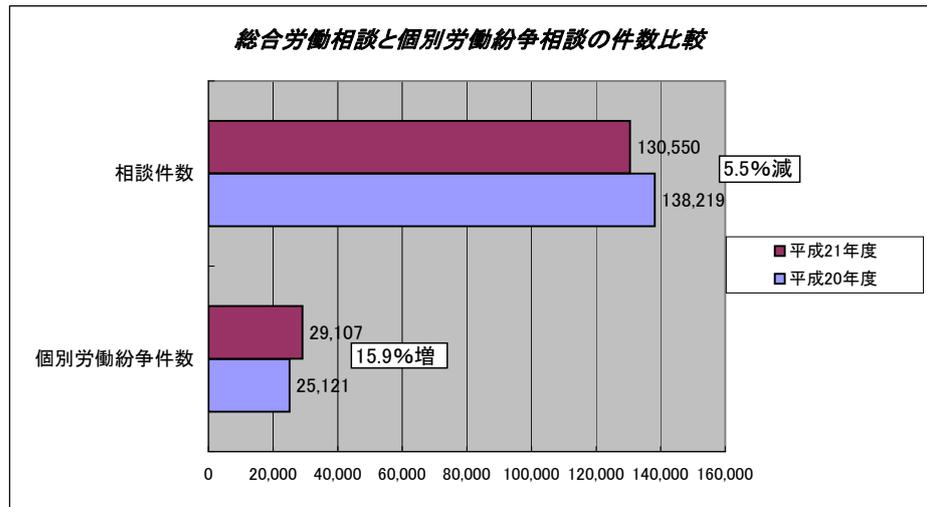
第3図 個別労働紛争相談の内容(内訳)
17～21年度



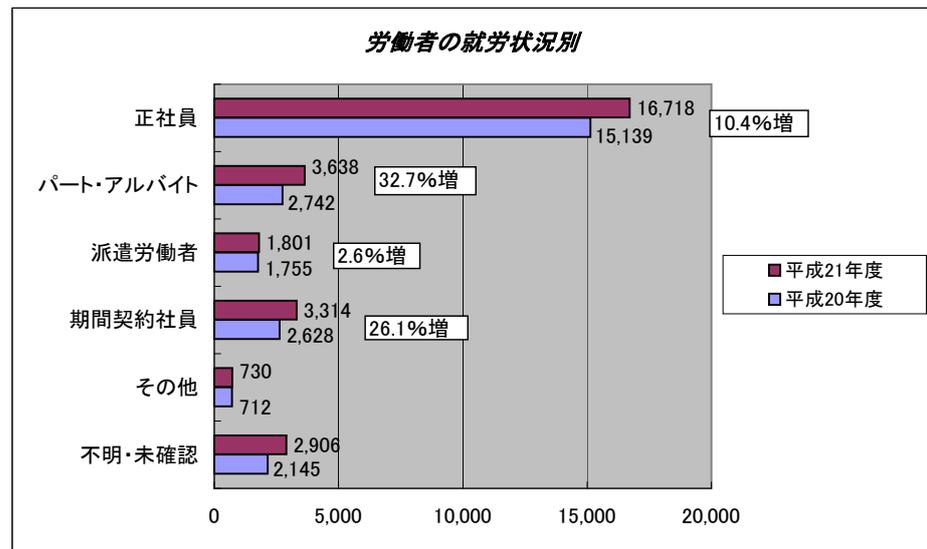
	解雇	労働条件の引下げ	出向・配置転換	退職勧奨	懲戒処分	採用内定取消	雇い止め	昇給・昇格	自己都合退職	その他の労働条件	女性労働問題	募集・採用等	労働契約の承継	いじめ・嫌がらせ	人事評価	賠償	その他	合計
平成17年度	5,715	2,879	794	1,827	247	245	815	80	964	1,557	595	265	107	2,358	94	1,021	1,182	20,745
%	27.5	13.9	3.8	8.8	1.2	1.2	3.9	0.4	4.6	7.5	2.9	1.3	0.5	11.4	0.5	4.9	5.7	100.0
平成18年度	6,133	2,984	845	2,112	266	299	984	68	1,305	1,473	664	293	96	2,972	85	983	1,426	22,988
%	26.7	13.0	3.7	9.2	1.2	1.3	4.3	0.3	5.7	6.4	2.9	1.3	0.4	12.9	0.4	4.3	6.2	100.0
平成19年度	5,706	3,009	897	2,158	305	245	1,035	108	1,020	1,801	104	275	137	3,317	180	1,074	1,952	23,323
%	24.5	12.9	3.8	9.3	1.3	1.1	4.4	0.5	4.4	7.7	0.4	1.2	0.6	14.2	0.8	4.6	8.4	100.0
平成20年度	7,570	4,062	1,062	3,392	321	429	1,715	110	762	1,578	113	237	142	3,937	127	1,124	2,037	28,718
%	26.4	14.1	3.7	11.8	1.1	1.5	6.0	0.4	2.7	5.5	0.4	0.8	0.5	13.7	0.4	3.9	7.1	100.0
平成21年度	9,360	4,577	1,103	4,038	618	327	2,145	97	827	1,985	130	241	155	4,319	189	1,120	1,205	32,436
%	28.9	14.1	3.4	12.5	1.9	1.0	6.6	0.3	2.5	6.1	0.4	0.7	0.5	13.3	0.6	3.5	3.7	100.0

平成20年度と平成21年度の相談件数比較

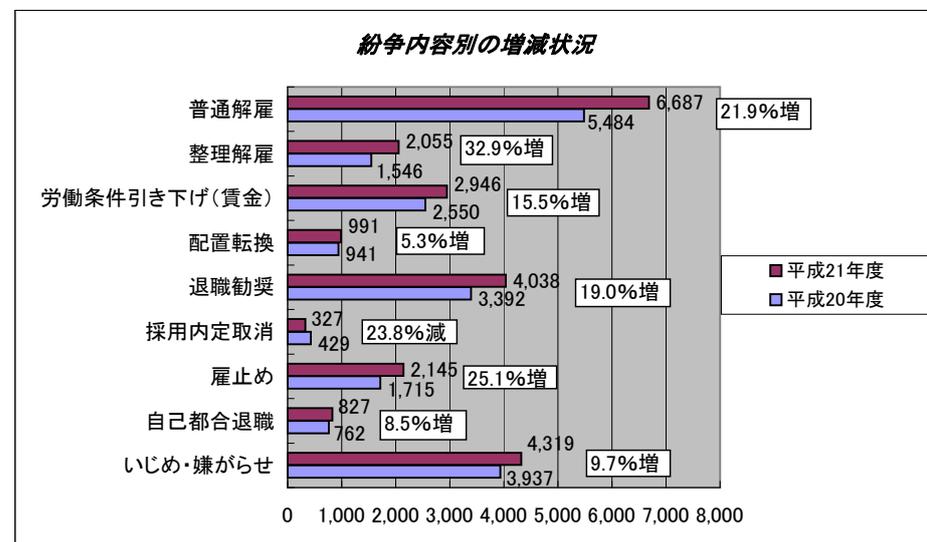
第4図 相談状況



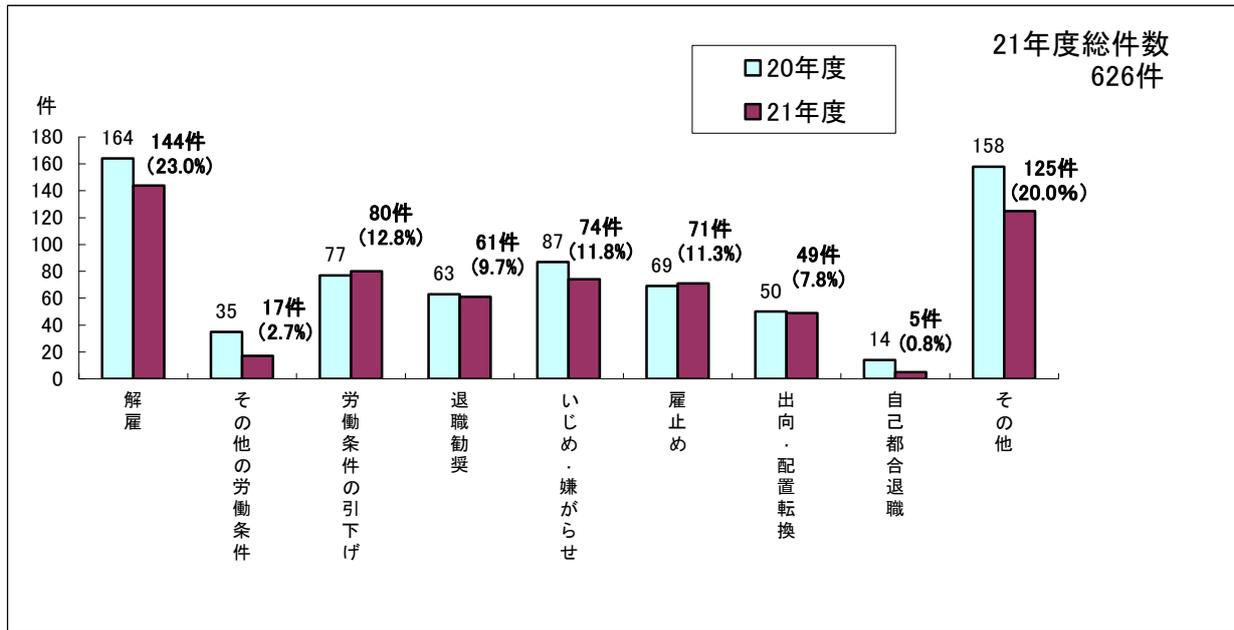
第5図 個別労働紛争に関する相談状況



第6図 紛争内容(抜粋)の状況



第7図 労働局長の助言・指導の申出内容



◎ 東京労働局長による助言・指導の状況

(1) 助言・指導の申出の受付件数 626件

《紛争の内容》

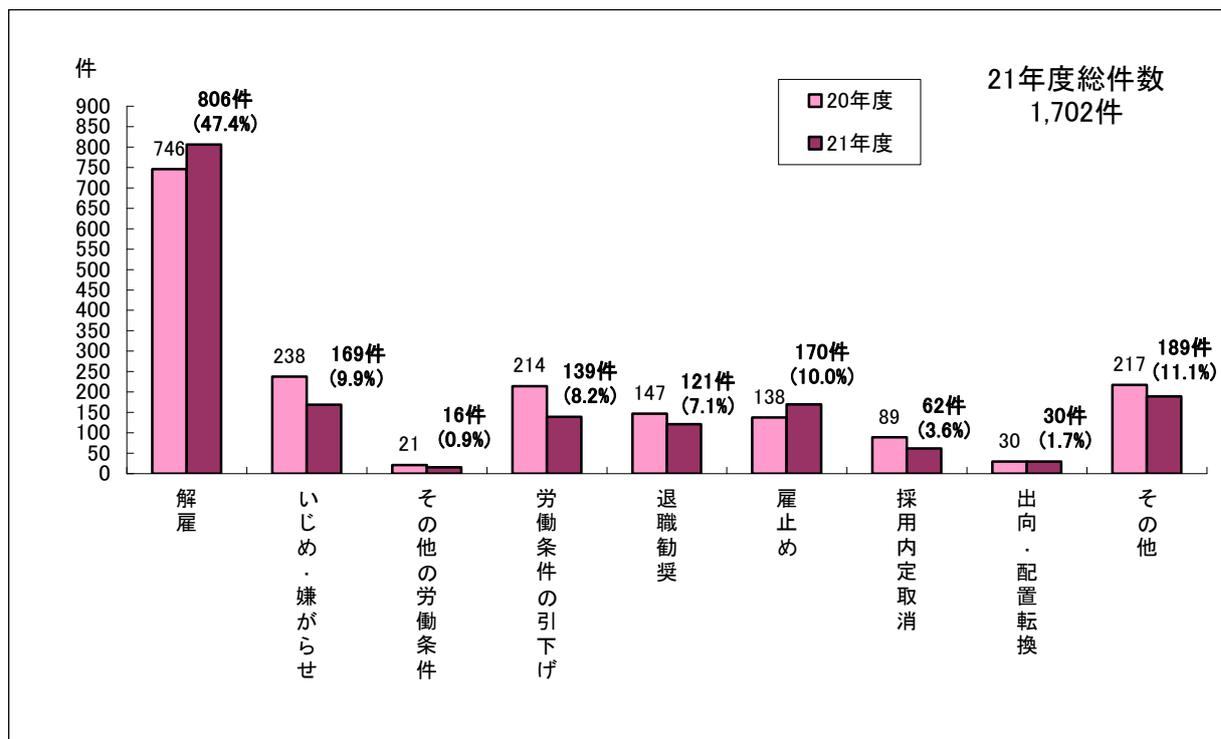
普通解雇	109件
整理解雇	23件
懲戒解雇	12件
その他の労働条件	17件
労働条件の引下げ	80件
退職勧奨	61件
いじめ・嫌がらせ	74件
雇止め	71件
出向・配置転換	49件
自己都合退職	5件
その他	125件

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 621件

《終了の区分》

助言を実施	552件
文書指導の実施	0件
取下げ	55件
打切り (助言・指導すべきと判断されないもの)	12件
制度対象外事案・他	2件

第8図 あっせん申請の内容



◎ 東京紛争調整委員会によるあっせんの状況

(1) あっせんの申請の受理件数 1,702件

《紛争の内容》

普通解雇	574件
整理解雇	204件
懲戒解雇	28件
いじめ・嫌がらせ	169件
その他の労働条件	16件
労働条件の引下げ	139件
退職勧奨	121件
雇止め	170件
採用内定取消	62件
出向・配置転換	30件
その他	189件

(2) あっせんを開始した件数 1,674件

(3)あっせんの手続を終了した件数	1, 756件
あっせん不参加の件数	785件
あっせん取下げ等の件数	74件
実際にあっせんを実施した件数	897件

《終了の区分》

当事者間の合意が成立したもの	624件
合意不成立により打切りとなったもの	273件

助言・指導，あっせんの具体的事例

(助言・指導事案1)

整理解雇

○ 事案の概要

アルバイトとして働いていたところ，厳しい状況による人件費削減のためとしてアルバイト全員の解雇を言い渡された。しかしながら，その後別途雇い入れた派遣のアルバイトが勤務を開始したことが納得できないとして解雇の撤回を求めたもの。(接客娯楽業)

○ 助言・指導の内容

会社側は退職勧奨であることを主張したが，新たに労働者を雇い入れて必要人員の倍の人数の労働者を抱えたままで退職勧奨と主張しても，事案の解決にはならないこと，退職の勧奨を行うのなら，退職条件の上乗せなどの措置も検討すべきではないか助言。

○ 結果

月の勤務日数は数日減ったものの，時給額は当面据え置きとして雇用継続がなされるようになった。

(助言・指導事案2)

労働条件引下げ(賃金)

○ 事案の概要

勤続20年以上で現場責任者として勤務していた。しかし採算の悪化に対する責任として給与査定で基本給額が減額されたとして，元の賃金額での支払いを求めたもの。(建設業)

○ 助言・指導の内容

就業規則に賃金減額についての規定がないこと，賃金額の変更について労働者の同意がないことなどを指摘し，就業規則による労働条件の変更及び賃金の減額・変更に関する判例を示して助言。

○ 結果

賃金減額についての根拠規定がないことより，会社側は今回の賃金減額を見送り元の賃金額に回復させた。

(あっせん事案1)

いじめ・嫌がらせ(派遣先)

○ 事案の概要

事務用機器操作の派遣労働者として派遣された会社の配属先の課長が，プライベートなことをしつこく聞いてきたり，自分のその時の気分や感情でつらく

当たってきたりするため、体調を崩した。派遣先の部長や派遣元の担当者に相談をしてもまともに対応してくれないため、抑うつ状態となり休職するようになったところ、雇用契約終了の通知がきた。

労働者の安全、健康に配慮をして働きやすい職場にする責務を果たしていないとして、精神的苦痛に対する補償及び医療費の自己負担分の支払いを求めたもの。(ビル管理業)

○ あっせんのポイント

会社側は課長にも問題があったが、申請人の性格も影響していると主張したが、派遣先及び派遣元の相談対応が十分でなかったことなどの指摘が委員よりなされ、解決金による和解を求めた。

○ 結果

派遣元及び派遣先がそれぞれ 35 万円を支払うことで合意が成立した。

(あっせん事案 2)

労働条件引き下げ (退職金)

○ 事案の概要

20 年間営業職として勤務していた。退職日の 3 ヶ月前に、会社の業績悪化を理由に基本給が 40%カットされた。そのため、減額された基本給を元に退職金が計算され、大幅な減額となった。退職金だけは減額前の基本給額にて算出したものの支給を求めたもの。(産業用機械器具製造・販売業)

○ あっせんのポイント

会社側は退職金の支給は就業規則及び退職金規程の定めに則ったものであると主張したが、委員より、退職金は老後の生活費の比重が大きく、多額の変動をきたすのは問題であると指摘して歩み寄りを求めた。

○ 結果

あっせんの結果、申請人主張額全額ではないものの事業主がカット後の退職金に上乘せを行い 200 万円とすることで合意がなされた。

(あっせん事案 3)

整理解雇

○ 事案の概要

パートタイマーとして入社したが、2 ヶ月後、担当課長より、懲戒解雇もしくは自己都合での退職を通告された。試用期間中ではあるが、懲戒解雇されるような心当たりはなく、この通告のため体調を崩したとして、経済的・精神的損害に対する補償を求めたもの。(その他の事業)

○ あっせんのポイント

委員が調整を行ったところ、会社側は懲戒解雇を通告していないが、要員削減は必要であったこと、要員削減は本人に起因するものではないこと、会社としての対応に不備があり、申請人に精神的負担を強いたことを認めた。

○ 結 果

あっせんの結果、事業主は、遺失賃金として6万5千円、給与約1ヶ月分10万円の合計16万5千円の支払いを行うことで合意した。

(あっせん事案4)

採用内定取消

○ 事案の概要

2月下旬に内定通知を受け取り、同じ年の4月1日に入社を予定していた。しかし3月下旬、会社の取引先の都合という理由で入社日が延期になることの通知を受けた。次回入社日は夏頃になるとの説明であった。4月中旬、5月から入社できるかもしれないが確定ではないと言われたため、会社の対応に不安を感じて内定を辞退した。

今回、当該会社より内定が出たため、就職活動を停止し、別の会社2社から出していた内定も辞退したため、今回の雇入れ延期に伴う経済的な補償及び精神的な慰謝料として賃金の1ヶ月分を求めたもの。(職業紹介・人材派遣業)

○ あっせんのポイント

会社より申請人に対して、雇用開始日、年俸額、労働条件確認書の交付約束がメールで通知されていたこと、事業の進捗と人材確保の歩調が合わず入社タイミングがずれたことなど、事業主の責任において不備を感じることを指摘して委員が歩み寄りを求めた。

○ 結 果

あっせんの結果、会社側が20万円を支払うことで合意が得られた。

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。

個別労働紛争解決システム

