

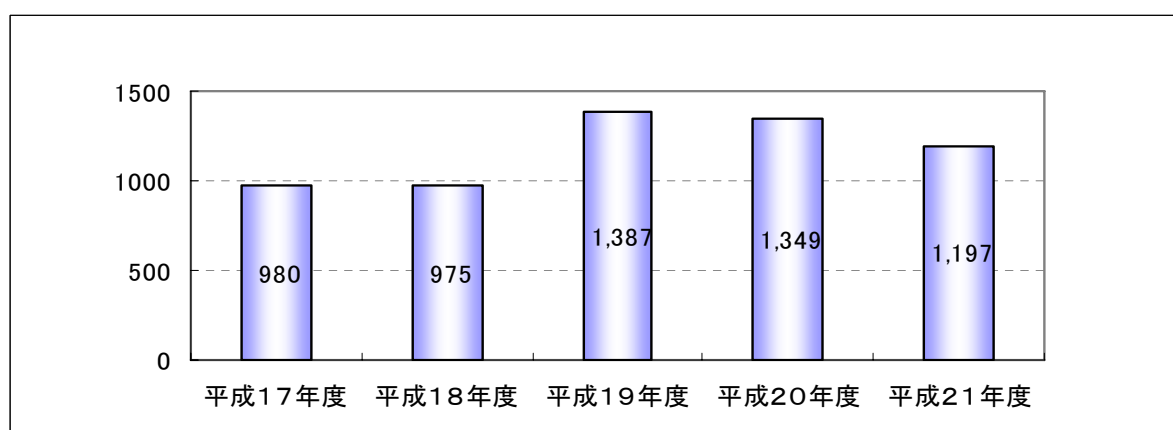
個別労働紛争解決制度の利用状況

1 総合労働相談の状況

鳥取労働局及び県内の労働基準監督署に、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナー（4ヶ所）を設置していますが、平成21年度の1年間に寄せられた相談は4,791件（前年度5,571件）でした。

このうち、労働基準法上の違反を伴わない解雇や労働条件の引下げなどのいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談（「個別労働紛争相談」）は第1図のとおり1,197件であり、平成19年度以降において高い水準が続いています。

第1図 民事上の個別労働紛争件数の推移

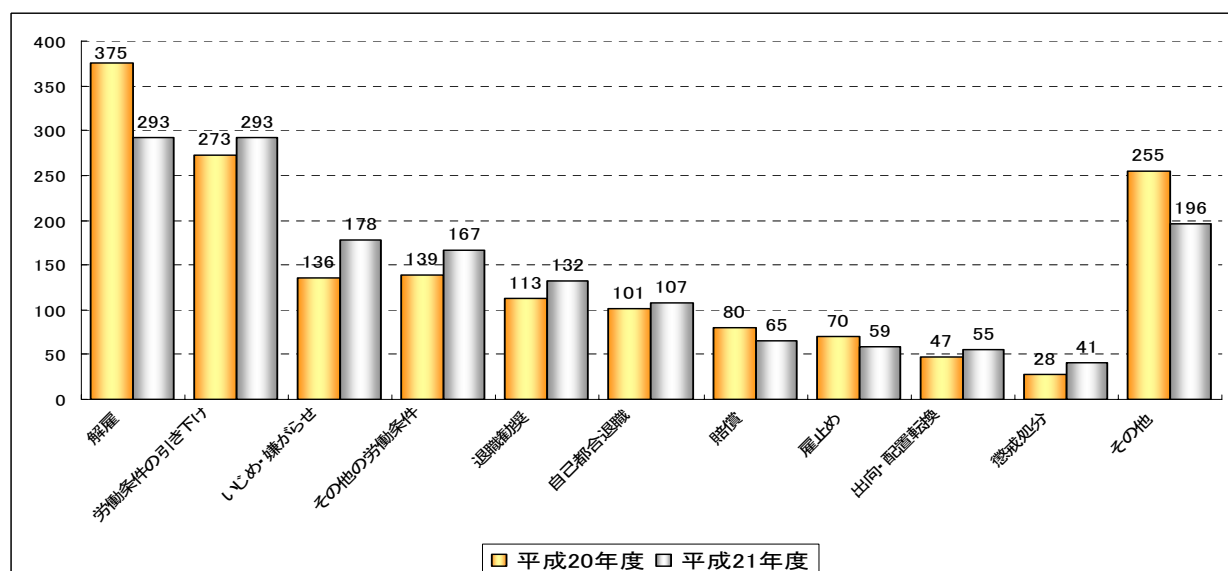


2 個別労働紛争の相談状況

平成21年度に寄せられた個別労働紛争相談の内訳は、「解雇」及び「労働条件の引き下げ」に関するものが最も多く293件となり、次いで「いじめ・嫌がらせ」が178件、「その他の労働条件に関するもの」が167件と続いています（第2図）。

特に「いじめ・嫌がらせ」の相談は昨年度よりも30%以上増加しており、「労働条件の引下げ」「退職勧奨」の相談とともに、個別労働紛争解決制度が始まった平成13年度以降、過去最高の件数となりました。

第2図 民事上の個別労働紛争の相談の内容

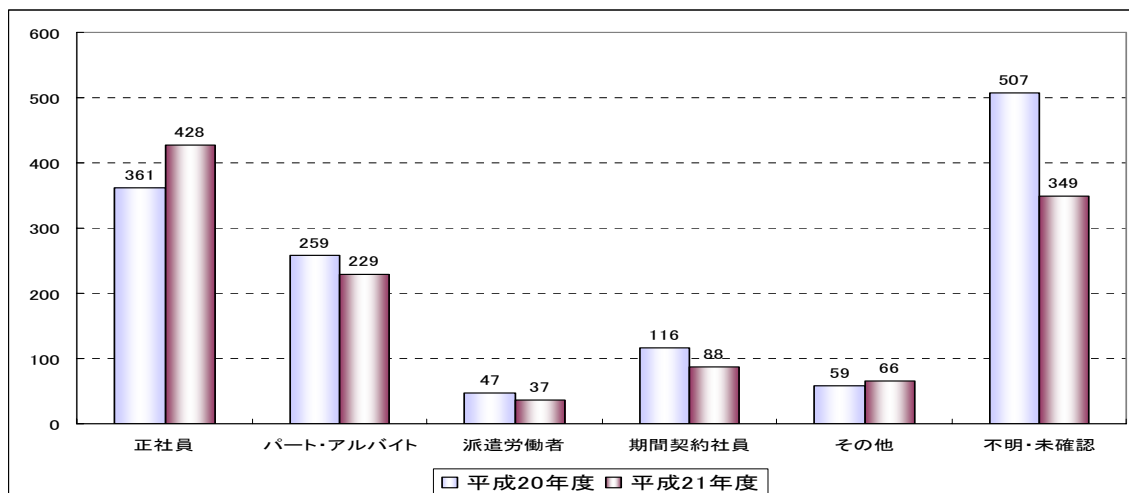


※1件の相談で内容が複数にまたがる事案もあるため、合計が第1図の相談件数より多くなります。

個別労働紛争相談をした相談者の割合は、労働者（求職者を含む。）が77.3%（925件）と大半を占めており、事業主からの相談は12.5%（150件）となっています。

また、相談された労働者の就労状況を見ると、正社員が最も多く428件となり、前年度より増加した一方で、パート・アルバイト、派遣労働者、期間契約社員の非正規労働者の相談は減少となりました（第3図）。

第3図 個別労働紛争相談を行った労働者の内訳

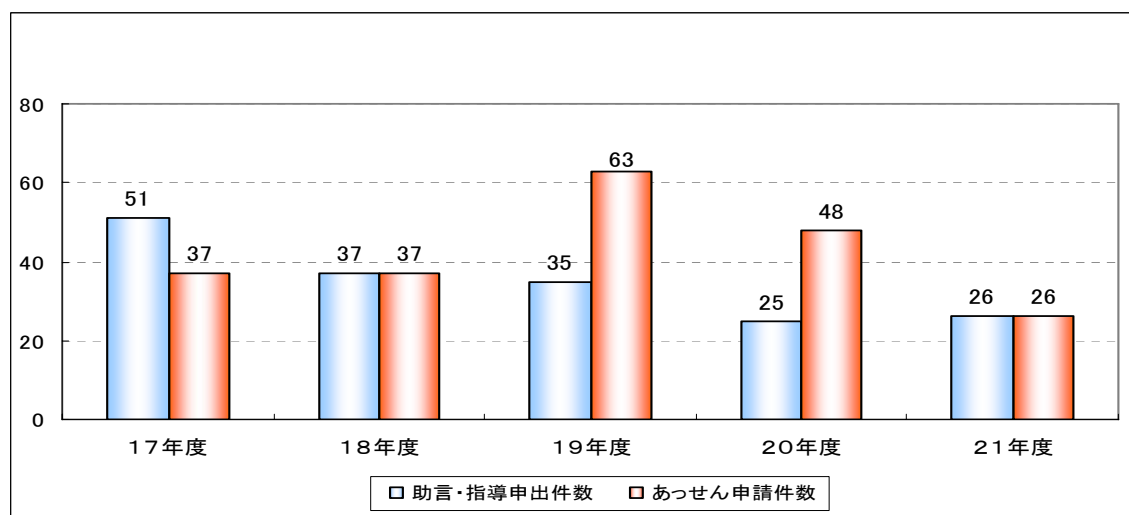


3 鳥取労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

個別労働紛争を迅速かつ適正な解決を支援するために、個別労働紛争解決制度において労働局長による助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん等の解決援助サービスを提供しています。

平成21年度の当該制度に係る助言・指導の申出件数は26件であり、あっせん申請の受理件数は26件となっています（第4図）。

第4図 助言・指導及びあっせんの受理件数



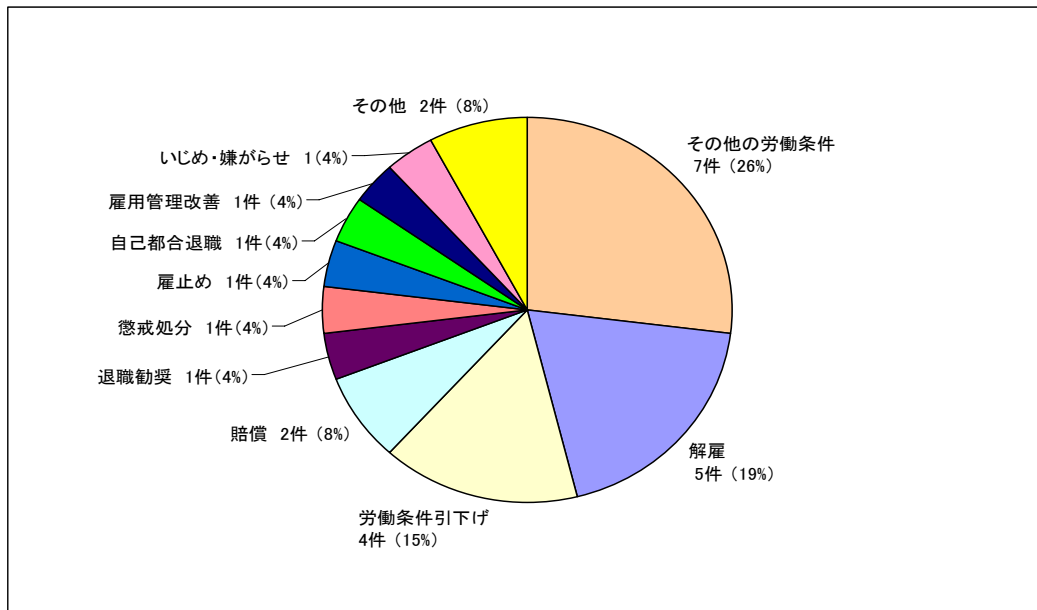
4 鳥取労働局長による助言・指導の主な内容

平成21年度に受理した助言・指導の申出の主な内容は、「その他の労働条件」が7件（26%）で最も多く、次いで「解雇」が5件（19%）、「労働条件の引下げ」4件（15%）などとなっています（第5図）。

【助言・指導とは】

個別労働紛争の問題点を指摘し、紛争当事者に対して解決の方向を示唆することにより、自主的に紛争を解決することを促進する制度です。

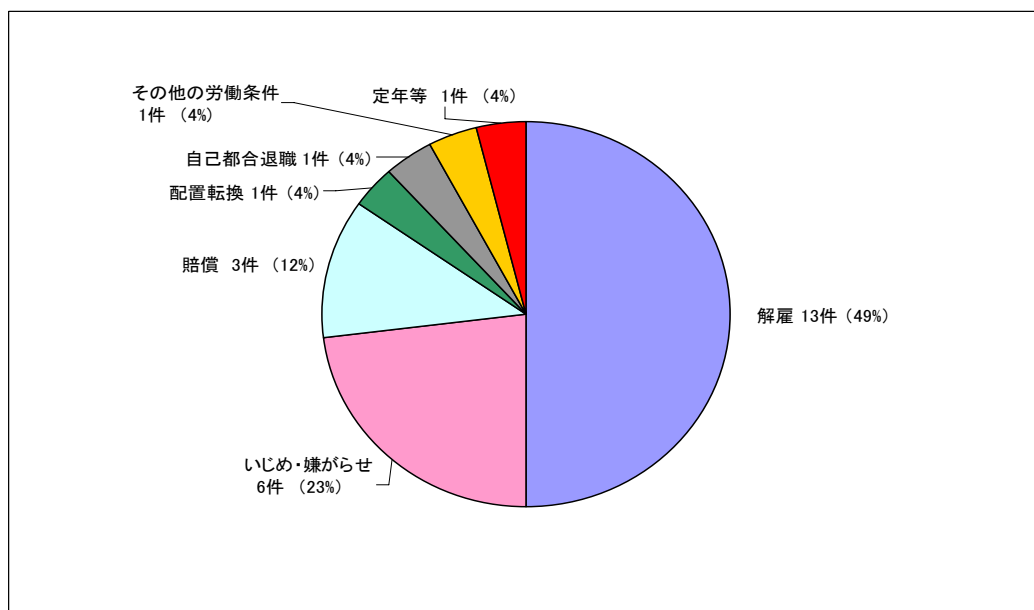
第5図 労働局長による助言・指導申出内容の内訳



5 鳥取労働紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

平成21年度に受理したあっせん申請の主な内容は、「解雇」が最も多く13件（48％）で半数近くを占めており、次いで「いじめ・嫌がらせ」が6件（23％）、「賠償」3件（12％）などとなっています（第6図）。

第6図 あっせん申請の内訳



平成21年度にあっせんの手続きを終了した30件（前年度の繰越分を含む。）のうち、合意が成立したものは13件（43％）であり、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由であっせんを打切ったものが16件（53％）、申請が取り下げられたものが1件ありました。

【あっせんとは】

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として学識経験者が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど紛争当事者間の調整を行い、話し合いにより紛争の解決を図る制度です。

個別労働紛争解決制度の運用状況

(平成21年4月1日～平成22年3月31日)

- 1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 4,791件
相談者の種類
労働者 2,556件 事業主 1,385件 その他 850件
- 2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 1,197件
(1) 相談者の種類
労働者 925件 事業主 150件 その他 122件

(2) 紛争の内容(内容の内訳は複数にまたがる事案もあるため合計が1,586件となる。)
解雇 293件 労働条件の引下げ 293件 在籍出向 2件 配置転換 53件
退職勧奨 132件 懲戒処分 41件 ※採用内定取消 4件 雇止め 59件
昇給・昇格 5件 自己都合退職 107件 その他の労働条件 167件
育児・介護休業等 38件 募集 3件 採用 15件 定年等 8件
雇用管理改善・その他 9件 労働契約の承継 2件 いじめ・嫌がらせ 178件
賠償 65件 その他 112件
※採用内定取消は一般求人に係る採用内定取消に係る相談件数であり、学卒者に
係る採用内定取消は含まれていない。
- 3 労働局長による助言・指導の件数
(1) 助言・指導の申し出の受付を行った件数 26件
紛争の内容
解雇 5件 労働条件の引下げ 4件 退職勧奨 1件 懲戒処分 1件 雇止め 1件
その他の労働条件 7件 雇用管理改善 1件 いじめ・嫌がらせ 1件 賠償 1件
自己都合退職 1件 採用内定取消 1件 その他 2件

(2) 助言・指導の手続きを終了した件数 26件
終了の区分
助言(口頭、文書)の実施 26件 (うち解決したもの 17件)
取下げ 0件
- 4 紛争調整委員会によるあっせんの件数
(1) あっせんの申請の受理を行った件数 26件
紛争の内容
解雇 13件 配置転換 1件 自己都合退職 1件 その他の労働条件 1件
定年等 1件 いじめ・嫌がらせ 6件 賠償 3件

(2) あっせんの手続きを終了した件数 30件
終了の区分
当事者間の合意の成立 13件
申請の取下げ 1件
打ち切り 16件

【助言・指導の例】

事例：退職勧奨に係る助言・指導	
事案の概要	別の会社でアルバイトをしていたことが解雇相当の就業規則違反に当たるとして退職勧奨を受けた申出人（労働者）が、多数の者による退職勧奨は不当であるとして、労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容	被申出人（事業主）に対して、ことさらに多数の者による退職勧奨は、不当に退職を強要する結果となる可能性が高いとの判例があることを助言し、再度、本人と話し合うことを助言した結果、数日の出勤停止処分に留まり、雇用が継続されることとなった。

【あっせんの例】

事例：１ 解雇に係るあっせん	
事案の概要	申請人（労働者）は経営不振を理由に解雇されたが、経営不振の理由や自分がなぜ整理解雇の対象になったのか説明がない。復職したいが、それがだめであれば、経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求めたいとして、あっせンを申請したもの。
あっせんの結果	あっせん委員の調整の結果、雇用契約の終了を確認のうえ、被申請人が申請人に解決金〇〇円を支払うことで双方が合意した。
事例：２ いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	申請人（労働者）は、上司からの暴言により体調を崩し退職を余儀なくされたことについて、精神的苦痛及び経済的損失に対する慰謝料の支払いを求めたいとして、あっせンを申請したもの。
あっせんの結果	嫌がらせの事実について双方に争いはあったが、あっせん委員の調整の結果、被申請人が申請人に解決金〇〇円を支払うことで合意が成立した。