

富山労働局発表

平成21年10月30日

連絡先

富山労働局 総務部 企画室
企画室長 廣瀬正己
労働紛争調整官 松林郁夫
電話076-432-2728

個別労働紛争解決制度の運用状況について

～ 相談件数は引き続き高水準で推移 ～

富山労働局(局長 ^{ほり え まさ かず}堀江雅和)で平成21年度上半期(4月～9月)に取り扱った総合労働相談やあっせん等の件数を取りまとめましたので、その内容を以下のとおり発表します。

概要

1. 「総合労働相談」件数 5,391件(昨年度同期比 680件 14.4%増加)
(労働関係の法令制度の問合せ・労働紛争に関する相談等)
2. 「個別労働紛争」事案 1,094件(同 278件 34.1%増加)
(上記の内、民事上の個別労働紛争に係る相談)
3. 「労働局長による助言・指導」件数 38件(同 18件 32.1%減少)
(上記の「個別労働紛争」に関し、その解決のために当事者の一方から援助を求められた場合に、必要な助言・指導を他方の当事者に対して行う制度です。)
4. 紛争調整委員会による「あっせん」申請件数 43件(同 13件 23.2%減少)
(上記の「個別労働紛争」に関し、紛争当事者双方が話し合いでの解決を希望する場合、第三者(公正中立な弁護士・有識者等)の調整(あっせん)により解決を図る制度です。)

富山労働局総務部企画室及び各労働基準監督署に設置している『総合労働相談コーナー』等に寄せられた相談件数、そのうち民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、共に過去最多であった昨年度下半期(平成20年10月から平成21年3月まで)の6,295件、1,275件からはそれぞれ904件(14.4%)、181件(14.2%)減少しましたが、上半期としては過去最多の件数であり、引き続き高水準で推移しています。

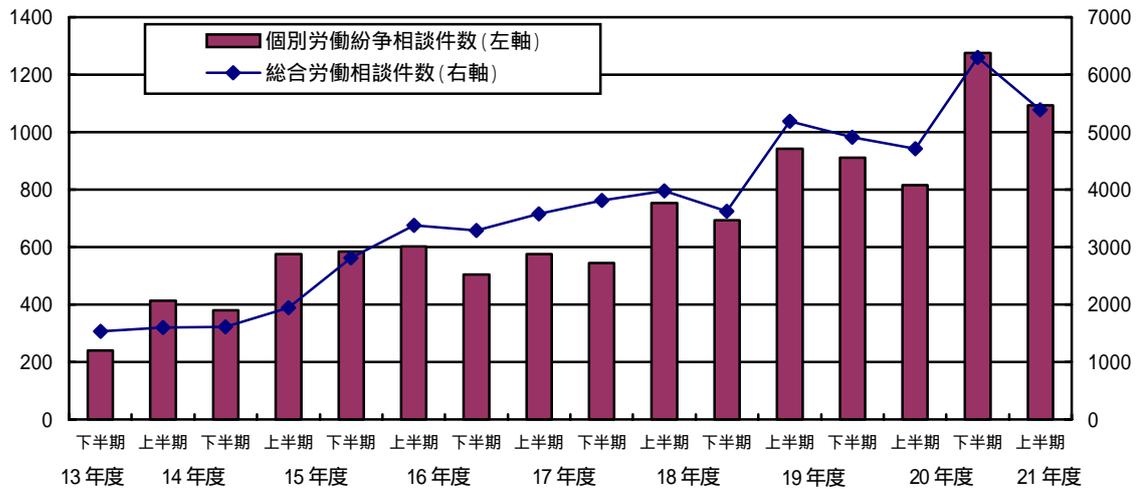
富山労働局においては、労働者と使用者との間の個別の労働紛争が生じた場合には、紛争解決制度に基づく「総合労働相談コーナー」での相談、簡易迅速・無料・非公開である「局長の助言・指導」や「あっせん」制度の利用を引き続き勧めています。

内容の詳細

1. 労働相談の状況

富山労働局総務部企画室及び4つの労働基準監督署内に設置された総合労働相談コーナー等に寄せられた相談件数は、昨年秋以降の急激な景気悪化の影響を受けて、各年度半期としては過去最多となった平成20年度下半期の6,295件からは904件(14.4%)減少しましたが、それに次ぐ5,391件と、引き続き多数の相談が寄せられています。

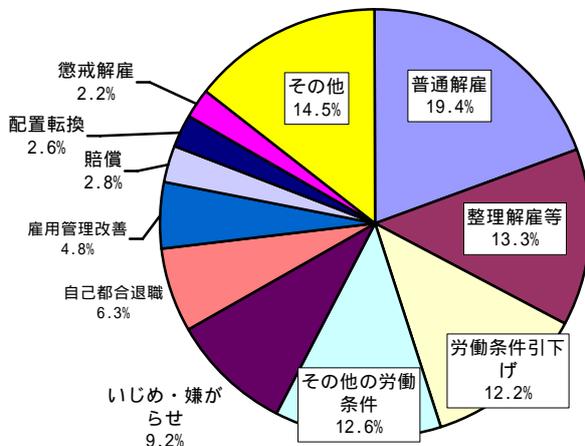
また、それらの相談の内、民事上の個別労働紛争に関する相談は1,094件あり、平成20年度下半期の1,275件からは181件(14.2%)減少しましたが、これも引き続き高水準で推移しています。



2. 個別労働紛争に係る相談

1,094件の個別労働紛争に係る相談内容は、下表のとおり「普通解雇」に関するものが最も多く、次いで「整理解雇、退職勧奨、雇止め」、「労働条件の引き下げ」、「いじめ・嫌がらせ」の順となっています。(複数の内容に関する相談はそれぞれに計上)

主な相談内容の内訳

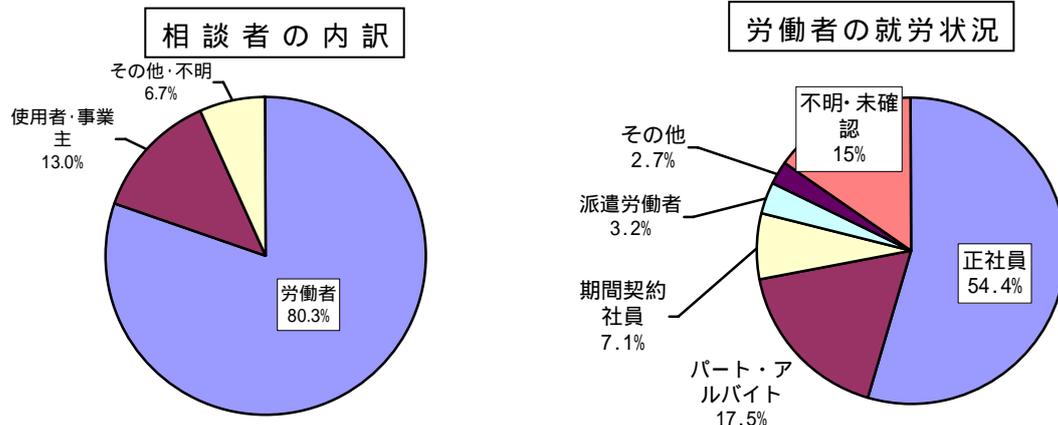


主な相談内容	件数	比率(%)
普通解雇	257	19.4
整理解雇、退職勧奨、雇止め	176	13.3
労働条件引き下げ	162	12.2
その他の労働条件	167	12.6
いじめ・嫌がらせ	122	9.2
自己都合退職	84	6.3
雇用管理改善	64	4.8
賠償	37	2.8
配置転換	34	2.6
懲戒解雇	29	2.2
上記以外	192	14.5
合計	1,324	100.0

1,094 件の相談の内、879 件(80.3%)が労働者からの相談で、事業主からの相談も 142 件(13.0%) ありました。

相談の対象となった労働者の就労状況については、正社員が 595 件(54.4%)と最も多く、パート・アルバイト(191 件、17.5%)、期間契約社員(78 件、7.1%)の順となっています。

また、派遣労働者に関する相談も 35 件(3.2%) ありました。

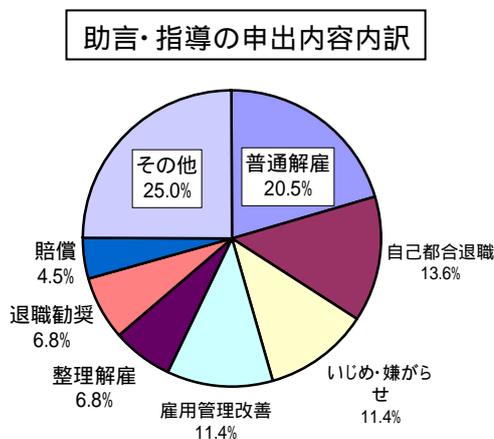


3. 労働局長による助言・指導の状況

「労働局長の助言・指導」とは、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が関係法令や過去の裁判例等を参考に、紛争当事者に対して個別労働紛争の問題点を指摘し、自主的に紛争を解決することを促進する制度です。

本年4月から9月末までに申出があった38件の内容は、「解雇」に関するものが最も多く、次いで「自己都合退職」に関するもの、「いじめ・嫌がらせ」及び「雇用管理改善」に関するものの順でした。

これらの申出に対して、確定した判例法理、類似事案の集積等がある軽微あるいは簡易な事案等については、簡易・迅速な紛争解決という観点から、紛争の相手に対して口頭での助言・指導を実施しています。



主な申出内容	件数	比率(%)
普通解雇	9	20.5
自己都合退職	6	13.6
いじめ・嫌がらせ	5	11.4
雇用管理改善	5	11.4
整理解雇	3	6.8
退職勧奨	3	6.8
賠償	2	4.5
上記以外	11	25.0
合計	44	100.0

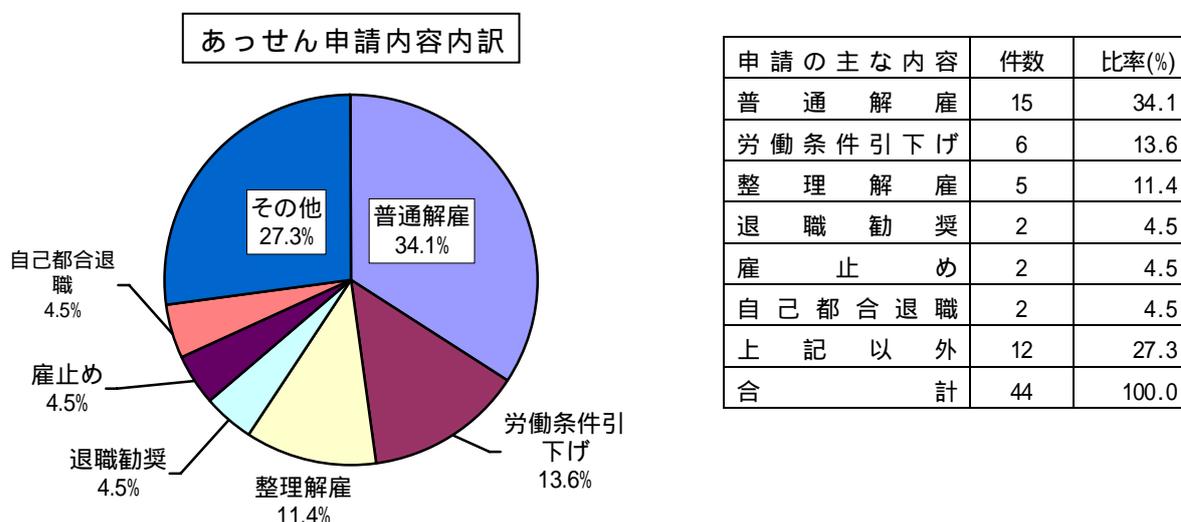
4. あっせんの運用状況

「あっせん^()」とは、個別労働紛争当事者の間に公平・中立な学識経験者が入り、双方の主張の要点を確かめ、事案によって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、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

本年4月から9月末までの間にあっせん申請があった43件の主な申請内容は、「普通解雇」に関するものが15件と最も多く、次いで「労働条件引下げ」、「整理解雇」の順となっています。

これらのあっせん申請に対して、10件については委員によるあっせんが行われ、その結果、7件は当事者間の合意が成立し、解決しました。

() 弁護士等の労働問題の専門家により組織された「紛争調整委員会」が都道府県労働局ごとに設置されており、この委員のうちから指名されたあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。



あっせんにより解決した事例

- ・ 有期労働契約の雇用期間中に、仕事量減少を理由に契約の解除をされた労働者が、残余期間分の賃金相当額の金銭補償を求める申請に対して、90万円の補償を行うことで合意したものの。
- ・ 有期労働契約を繰り返していたが、その更新がなされなかったことに対する補償を求める申請に対して、10万円の支払いを行うことで合意したものの。
- ・ 定年後に嘱託として65歳まで雇用されることを期待して、賃金の低い「正社員」となったが、65歳以前に雇用されなくなったことに対して補償を求める申請に対して190万円の支払いを行うことで合意したものの。