

富山労働局発表  
平成21年5月22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増加 ～

富山労働局（局長 <sup>さくら いしんいち</sup> 櫻井真一）で平成20年度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   | 11,006件 | (昨年度比 908件 9.0%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   | 2,091件  | (同 237件 12.8%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   | 107件    | (同 15件 16.3%増加)    |
| (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. 「あっせん」申請件数   | 111件    | (同 10件 9.9%増加)     |
| (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。) |         |                    |

個別労働紛争解決制度は「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、個々の労働者と事業主との間の紛争について、迅速かつ適正な解決を図るために平成13年10月1日から設けられている制度です。

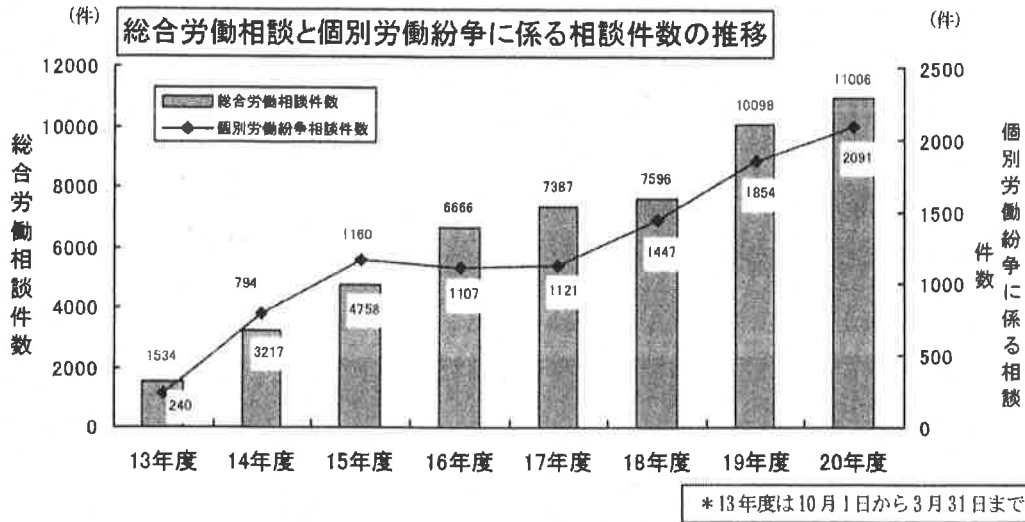
相談窓口は富山労働局総務部企画室及び各労働基準監督署に設置している『総合労働相談コーナー』であり、制度発足以降、相談件数は増加の一途をたどっています。

昨年からの社会経済状況や雇用失業情勢の悪化を反映し、相談件数は昨年度に引き続き1万件を超え、労働局長による助言・指導やあっせん件数は共に100件を越えました。

## 内容の詳細

### 1. 〈総合労働相談の状況〉

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に寄せられた相談件数は、平成20年度上期では4,711件であったものが下期では6,295件と増加し、年度合計では11,006件と、平成13年10月に制度が開始された以降、最も多数となりました。

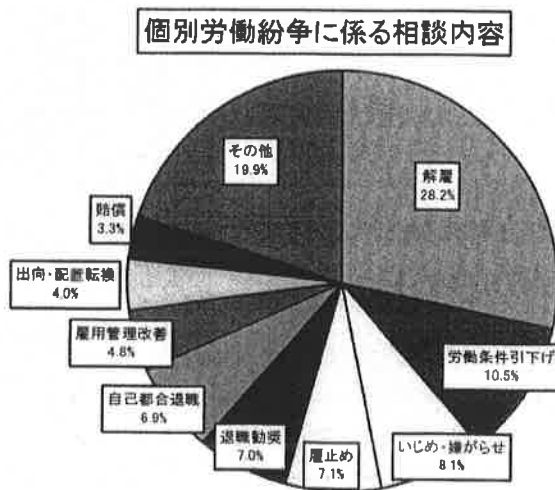


### 2. 〈個別労働紛争に係る相談〉

昨年度総合労働相談コーナーに寄せられた2,091件の個別労働紛争に係る相談内容は、下表のとおり「解雇」に関するものが最も多く、次いで「労働条件引下げ」、「いじめ・嫌がらせ」、「雇止め」、「退職勧奨」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)

昨年度と比べ、「解雇」、「雇止め」の割合が大きく増加しました。

また、労働者の就労状況に関しては、正社員52.0% (19年度52.5%)、パート・アルバイト13.0% (同15.1%)、派遣労働者11.8% (同6.6%) 等でした。



(上記円グラフは20年度分の割合)

主な相談内容	19年度		20年度	
	件数	割合%	件数	割合%
解雇	507	20.8	689	28.2
労働条件引下げ	223	9.2	257	10.5
いじめ・嫌がらせ	245	10.1	198	8.1
雇止め	33	1.4	174	7.1
退職勧奨	154	6.3	170	7.0
自己都合退職	172	7.1	169	6.9
雇用管理改善	153	6.3	118	4.8
出向・配置転換	70	2.9	98	4.0
賠償	137	5.6	80	3.3
その他	738	30.3	486	19.9
合計	2,432	100.0	2,439	100.0

### 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。

昨年度は 107 件の助言・指導の申出があり、申出の内容は、「解雇」に関するものが最も多く、次いで「退職勧奨」、「労働条件引下げ」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、助言・指導を実施しています。

### 4. 〈あっせんの運用状況〉

「あっせん<sup>(※)</sup>」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。

昨年度あった 111 件のあっせん申請の主な内容は、「解雇」に関するものが最も多く、次いで「退職勧奨」、「労働条件引下げ」の順と、「助言・指導」と同じ傾向となっています。

これらのあっせん申請に対して、36 件については委員によるあっせんが行われ、その結果、29 件（26.1%）は当事者間の合意が成立しました。

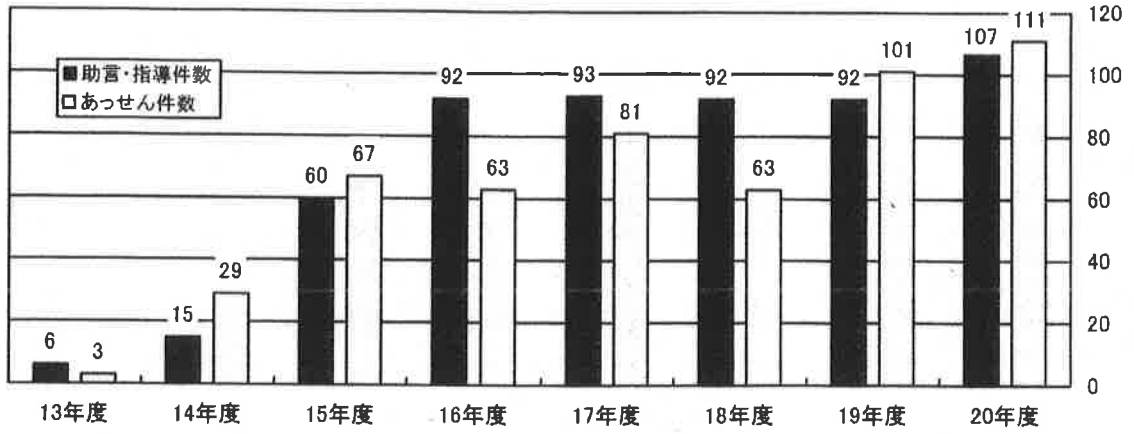
(※) 弁護士等の労働問題の専門家により組織された「紛争調整委員会」が都道府県労働局ごとに設置されており、この委員のうちから指名されたあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

助言・指導及びあっせん申請内容の内訳（複数の内容に関する相談はそれぞれに計上）

	19 年度助言・指導		19 年度あっせん		20 年度助言指導		20 年度あっせん	
	件数	割合%	件数	割合%	件数	割合%	件数	割合%
解雇	24	23.8	41	36.3	41	36.0	37	29.8
退職勧奨	11	10.9	11	9.7	12	10.5	15	12.1
労働条件引下げ	6	5.9	8	7.1	9	7.9	14	11.3
雇止め	5	5.0	2	1.8	5	4.4	8	6.5
その他の労働条件	42	41.6	30	26.5	31	27.2	32	25.8
上記以外	13	12.9	21	18.6	16	14.0	18	14.5
合計	101	100	113	100	114	100	124	100

助言・指導及びあっせん申請件数の推移

(件)



\* 13年度は10月1日から3月31日まで

以下の事例は、昨年度取り扱った事例を元に、個人のプライバシー等を考慮して記載しています。個別労働紛争解決制度をご理解いただく際の参考としてください。

## 平成 20 年度に実施した助言・指導の事例

### 事例 1：退職の申出及び年次有給休暇の取得

申出人である労働者は、9月初旬に「9月末の退職及び9月15日から9月末までの年次有給休暇の請求」したところ、「9月22日での自己都合退職」の扱いをするといわれたことから、被申出人に対する助言・指導を求めたもの。

#### 【助言・指導結果】

被申出人に対して「申出人の行為は社内規則を満たしており、民事的にも違法である部分が認められないことから、法に則った対応をするように。」との助言をしたところ、これを了承し、申出人が希望した内容となった。

### 事例 2：解雇予告手当の支払

即時解雇された申出人が被申出人に対して解雇予告手当の支払を求めたところ、「いつ支払えるかわからない。」と返答され、正当に支払われるかどうか不安であるので、被申出人に対する助言・指導を求めたもの。

#### 【助言・指導結果】

被申出人に対して申出人の意向を伝えたところ、賃金と同時に支払うことを約束し、申出人もこれを了解した。

## 平成 20 年度に実施したあっせんの事例

### 事例 1：解雇による経済的損失補償

申請者は、被申請者から「業務縮小による即時解雇」され、法定の解雇予告手当以外に1月分の賃金相当額が支払われたが、急な解雇であるために、経済的な損害に対して金銭補償を求める旨のあっせん申請を行った。

#### 【あっせん結果】

被申請人は「申請者に対して、既に法定以上の支払を行っており、応じられない。」との意向であったが、双方があっせんでの解決を希望し、申請人の要求する金額には至らないが、2カ月分相当額の補償金を支払うことで双方合意した。

### 事例 2：離職事由の変更

申請人は、被申請人が行った降格処分を受け入れられないと主張したところ、即日懲戒解雇処分となったので、普通解雇への変更及び解雇予告手当の支払いを求め、あっせん申請を行った。

#### 【あっせん結果】

解雇に至った経緯については両者の主張に相違があり、被申請人は懲戒解雇の撤回に難色を示したが、あっせん委員が過去の判例等を説明したところ、被申請人は懲戒解雇処分を撤回し、解雇予告手当を支払うことで双方合意した。