

平成 22 年度の個別労働紛争解決制度の利用状況

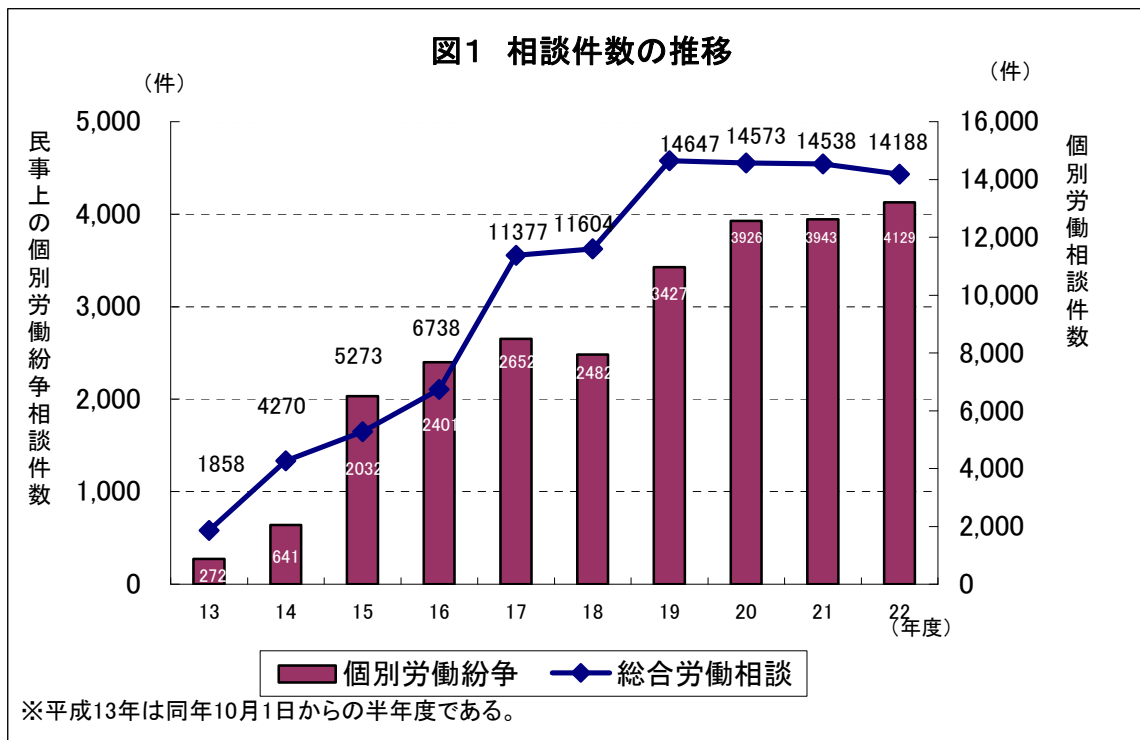
三重労働局

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。

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。



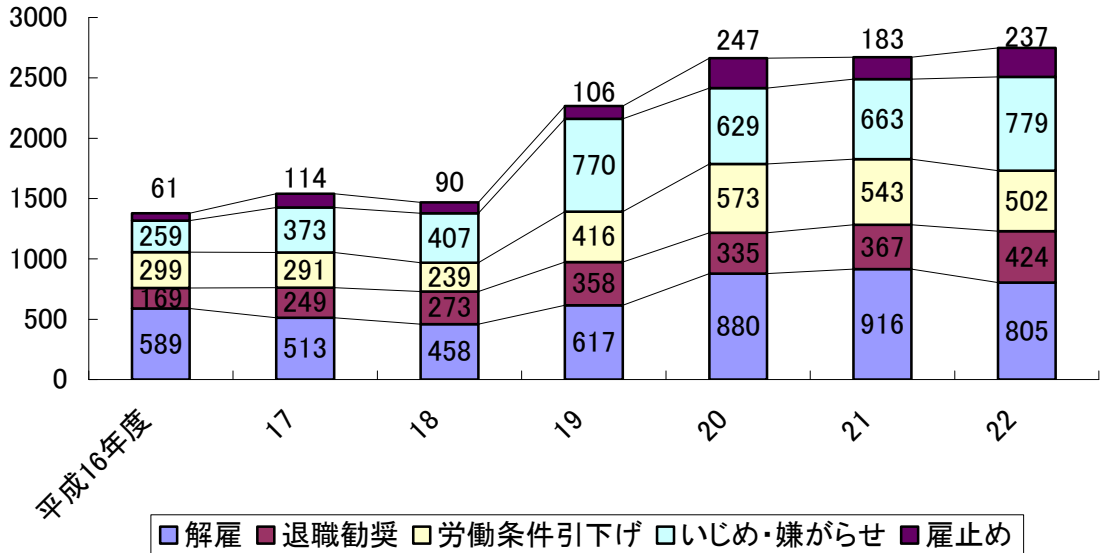
(2) 相談内容

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）

図2 主な相談内容別件数推移



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

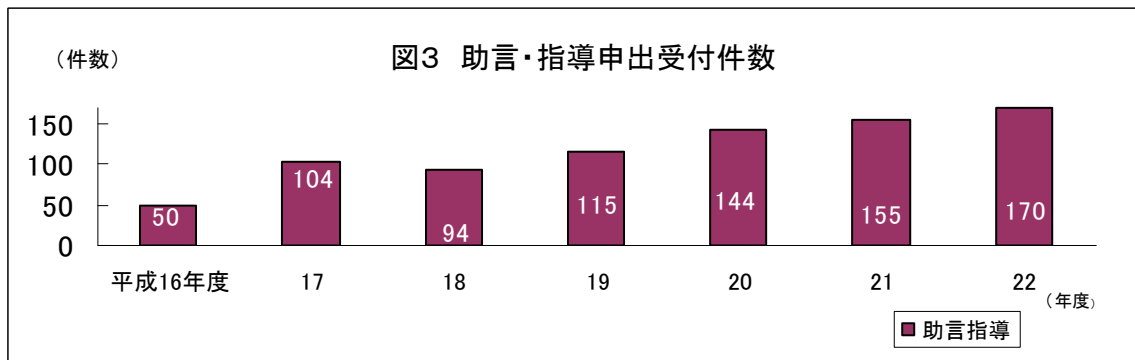
上記1の民事上の個別労働紛争の相談事案のうち、当事者間で紛争の自主的な解決に至らなかった事案については、個別労働紛争の解決を図るための裁判外紛争処理制度として、労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん制度を運用している。

(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)



② 助言・指導申出の内容

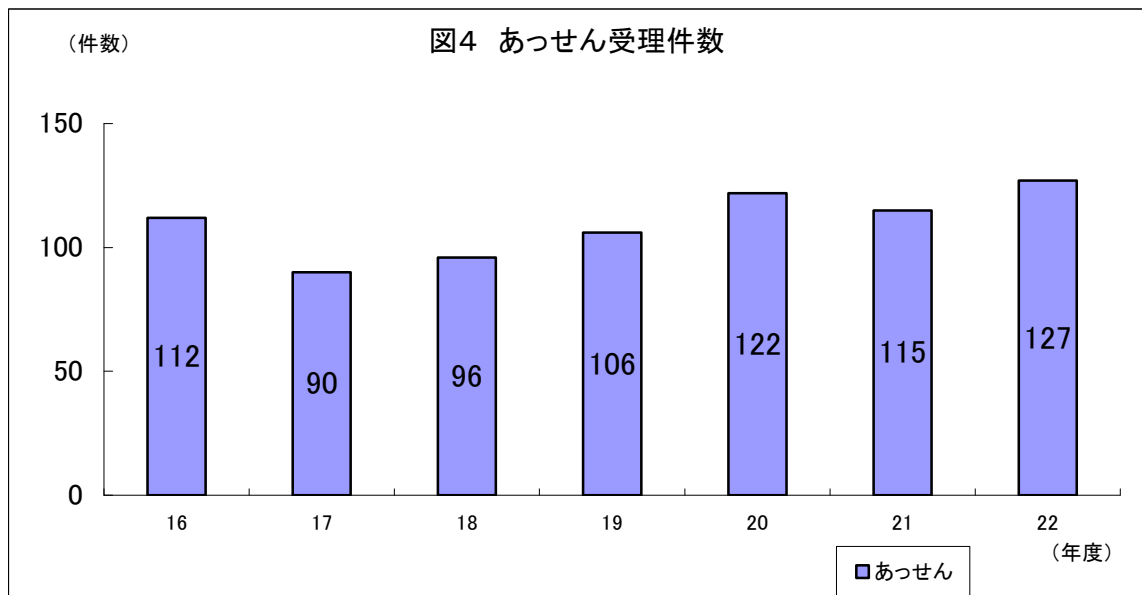
助言・指導申出の内容をみると、いじめ・嫌がらせに関するものが 43 件（19.8%）と最も多く、次いで、解雇（普通・整理・懲戒）29 件（13.4%）、労働条件引下げ 27 件（12.4%）となっている。

（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。

総合労働相談窓口一覧

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ものができるものとする。

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。