

担 当	平成14年10月22日
	大臣官房地方課
	労働紛争処理業務室長 高崎 真一
	室長 補佐 能登 清和
	電話 03-5253-1111 (内線7737) 夜間直通 03-3502-6679

個別労働紛争解決促進法施行1年 相談総数、50万件を大きく上回る

助言・指導、あっせん件数：約4千件

〔労働関係民事新受総件数3,567件(H13年)を上回る〕
～あっせん利用労働者、事業主から感謝の声～

ポイント

《個別労働紛争解決促進法施行後1年の実績》

- | | |
|-------------------|------------|
| 1. 総合労働相談件数 | : 544,687件 |
| 2. 民事上の個別労働紛争相談件数 | : 89,971件 |
| 3. 助言・指導申出受付件数 | : 1,911件 |
| 4. あっせん申請受理件数 | : 2,115件 |

昨今の厳しい経済・雇用情勢、不良債権処理等による企業倒産やリストラの加速等により、企業と個々の労働者間の紛争（個別労働紛争）の増加は、大きな社会問題となっている。個別労働紛争の解決を援助する『個別労働紛争解決制度』は、リストラ時代におけるセーフティネットとして労使双方から利用されている。

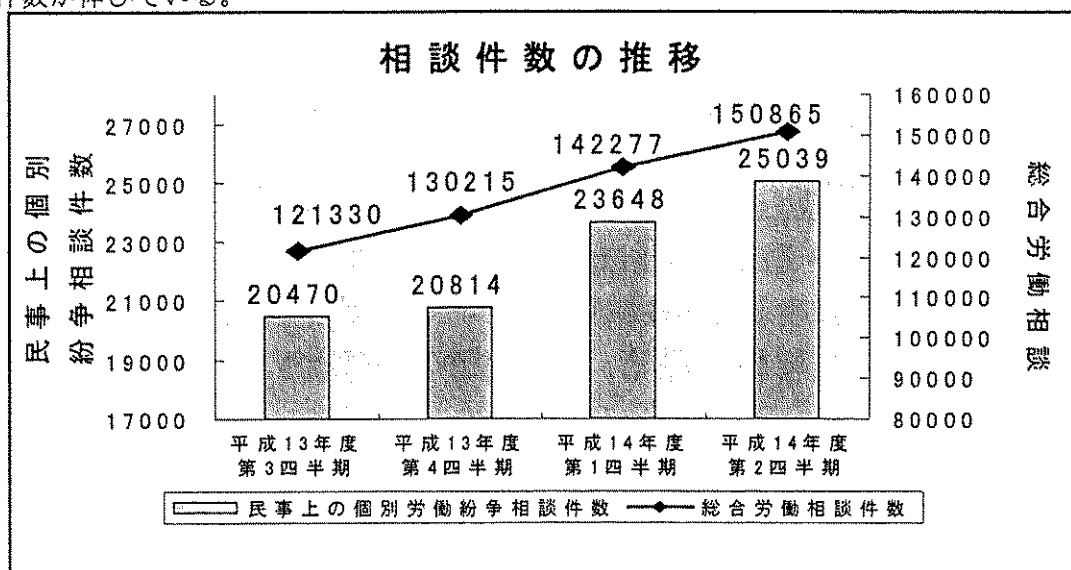
厚生労働省としては、こうした状況に対応すべく、平成15年度の各種概算要求において、相談体制の充実を図るとともに、あっせんを行う紛争調整委員会委員の増員（174→300名）等の要求を行っているところである。

『個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（別添5、6）』の施行に伴い、平成13年10月から各都道府県労働局において、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等の個別労働紛争解決制度がスタートし、1年が経過した。施行状況は以下のとおりである。（概要は別添3、都道府県労働局別一覧は別添4）

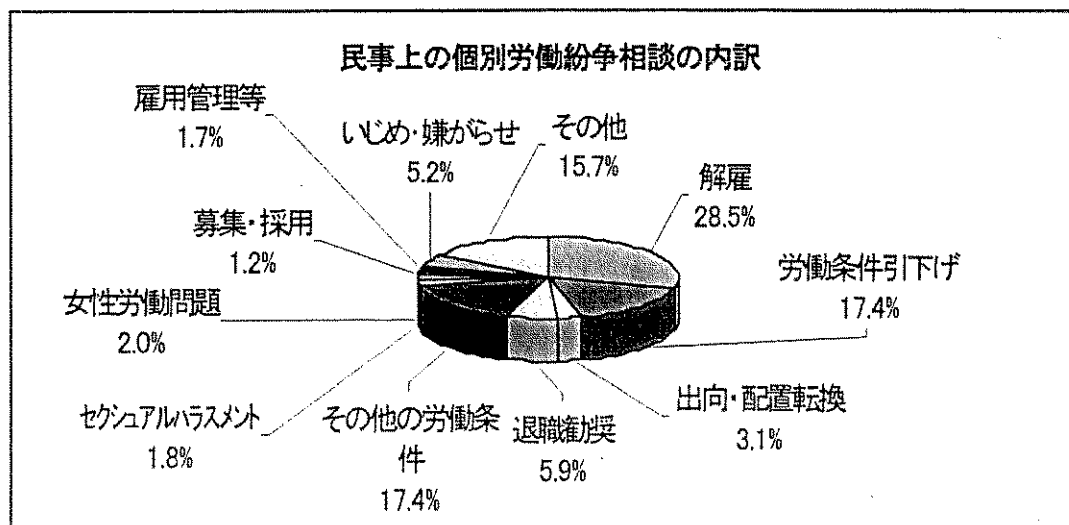
◆相談受付状況

各都道府県労働局、主要労働基準監督署内、駅近隣の建物などにおいて、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の総合労働相談コーナー（約250ヵ所）を開設しているところであるが、1年間に寄せられた相談は54万4,687件であった。

このうち、労働関係法上の違反を伴わない、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ものが8万9,971件である。四半期ごとの推移を見ると、確実に件数が伸びている。



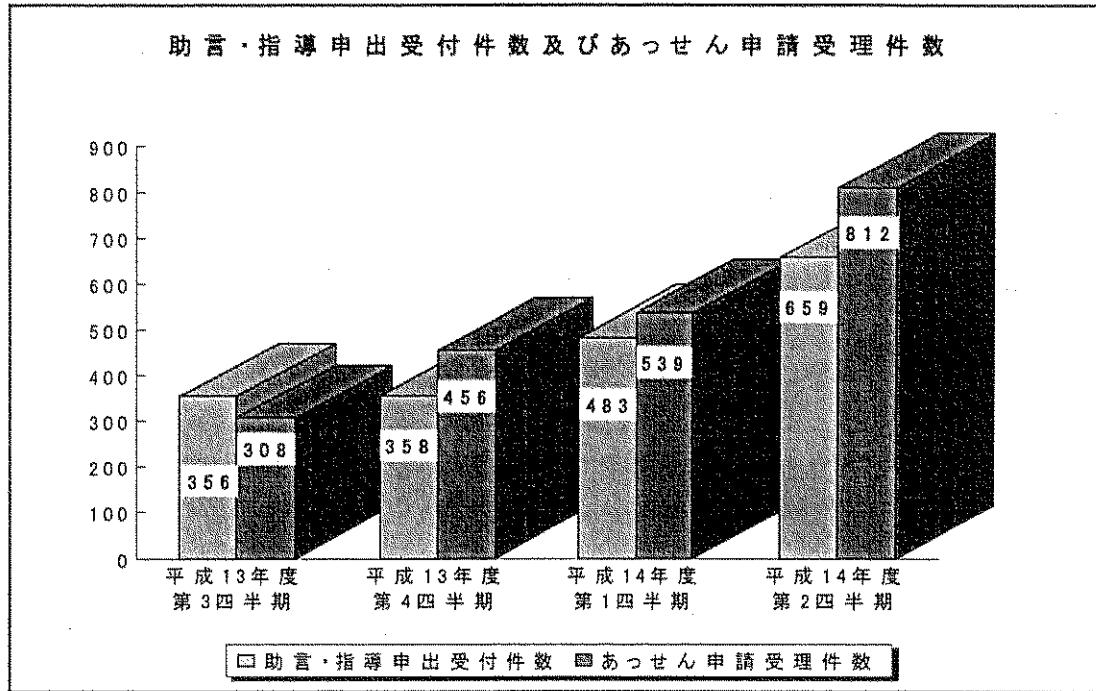
また、民事上の個別労働紛争にかかる相談内容の内訳は、厳しい経済・雇用情勢を反映して、解雇に関するものが28.5%と最も多く、次いで労働条件引下げが17.4%、退職勧奨5.9%、いじめ・嫌がらせ5.2%と続いている。



◇都道府県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

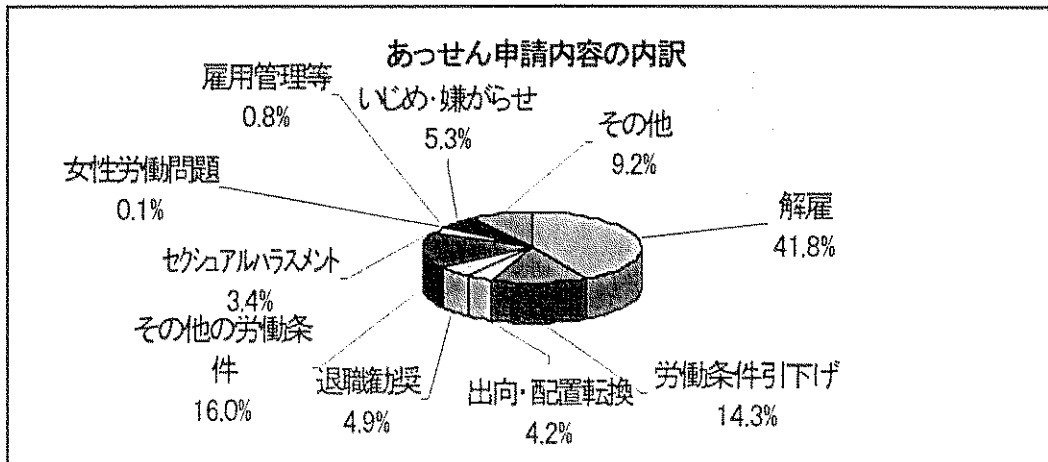
1年間の当該制度に係る助言・指導申出受付件数は、1,911件。あっせん申請受理件数は、2,115件である。四半期ごとの推移は右肩上がりであるが、平成14年度第1・四半期から第2・四半期の伸びは、助言・指導が176件、36.4%増、あっせんが273件、50.6%増とその増加幅は、ますます大きくなっている。

注) 助言・指導申出受付総数1,911件は、平成13年10月以降に新規に受け付けた件数に、旧制度から引き継いだ申出件数55件を加えた数である。



◆紛争調整委員会によるあっせん

あっせんの申請の主な内容は、解雇に関するものが41.8%と最も多く、労働条件引下げが14.3%、いじめ・嫌がらせが5.3%と続いている。



あっせんの実施事例は、別添1のとおり。

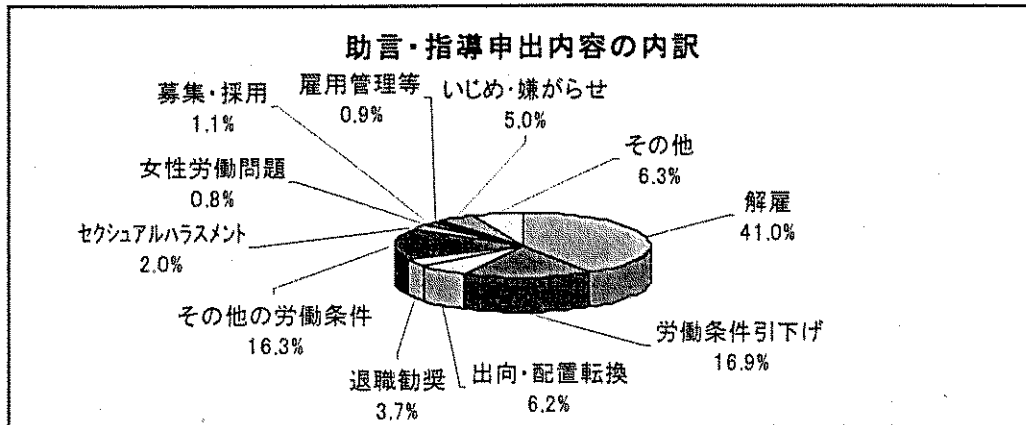
平成13年10月から平成14年9月の1年間に申請を受理した事案の都道府県労働局における処理状況をみると、平成14年9月までに手続きを終了したものは1,791件であり、このうち、合意が成立したものは714件(39.9%)、自主的解決等により申請が取り下げられたものは254件(14.2%)、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由により、あっせんを打ち切ったものは804件(44.9%)となっている。

処理に要した期間は、1ヶ月以内が59.4%、1ヶ月超え3ヶ月以内が36.6%となっており、3ヶ月以内に96.0%が処理されており、迅速な処理が行われているといえる。

申請人は、労働者が2,073件(98.0%)と大半を占めるが、事業主からの申請も38件(1.8%)となっており、労使双方からの申請も4件あった。就労状況は、正社員が77.3%と最も多いが、パート・アルバイトが10.4%、派遣労働者・期間契約社員も8.2%を占めている。事業所の規模は、10～49人が29.4%と最も多く、次いで10人未満16.2%、50～99人16.0%となっている。また、労働組合のない事業所の労働者が59.7%である。

◆都道府県労働局長による助言・指導

助言・指導の申出の主な内容は、解雇に関するものが、41.0%と最も多く、労働条件引下げが16.9%、出向・配置転換6.2%、いじめ・嫌がらせ5.0%と続いている。



助言・指導の実施事例は、別添2のとおり。

平成13年10月から平成14年9月の1年間に申出を受け付けた事案について都道府県労働局における処理状況をみると、平成14年9月までに手続きを終了したものは1,747件であり、このうち助言・指導を実施した件数は1,208件(69.1%)、申出が取り下げられたものは323件(18.5%)、処理を打ち切ったものは128件(7.3%)であった。

処理に要した期間は、1ヶ月以内が75.1%、1ヶ月超え3ヶ月以内が21.6%となっており、3ヶ月以内に96.7%が処理されており、迅速な処理が行われているといえる。

申出人は、労働者が99.4%とほぼ大半を占めるが、事業主からの申出も12件あった。就労状況は、正社員が71.6%と最も多いが、パート・アルバイトが14.8%、派遣労働者・期間契約社員も9.3%を占めている。事業所の規模は、10～49人が34.6%と最も多く、次いで10人未満20.3%、50～99人14.1%となっている。また、労働組合のない事業所の労働者が69.2%である。

あっせんの例（利用者のコメント紹介）

申請人等の区分	退職金に係る事案（事業主・労働者双方からの申請）
事案の概要	<p>事業主は、労働者AとBの退職に際し、退職金制度がないことを踏まえ、退職金の支給を口頭で約束し、支払交渉を行ったが、度重なる交渉で感情的な対立も激しくなり、金額の隔たりも大きく、当事者同士の話し合いが不可能な状況になり、事業主及び労働者があっせん申請を行った。</p> <p>あっせんの結果、Aは260万円、Bは450万円支払うことで合意が成立した。</p>
紛争当事者のコメント	<p>（事業主）労働者の業務成績に対してどのくらいの慰労金を払ってよいか見当がつかない上、労働者との度重なる交渉で、仕事も手につかないほど、精神的に疲労していた。公正中立な立場で、迅速に話し合いをつけてくれ、仕事にも集中できるようになって感謝している。</p> <p>（労働者）話し合いがつかず、慰労金がちゃんと支払われるか心配だったが、納得できる金額で話し合いが付き、感謝している。</p>
申請人等の区分	セクシュアルハラスメントに係る事案（労働者からの申請）
事案の概要	<p>申請人は、事業主からの電話やメール、食事やデートの誘い等、また言葉によるセクハラにより拒食症になった。個人的なつきあいを断った時点から勤務体制や言葉での嫌がらせが続き、身体的、精神的にも追い込まれ辞めざるを得なくなり、退職した。そのため、精神的な損害補償として6ヶ月分の給料に相当する補償金の支払を求めたが応じないため、あっせん申請を行った。</p> <p>あっせん委員が調整した結果、要求どおり支払うことで合意が成立した。</p>
紛争当事者のコメント	<p>（労働者）この制度を利用しなければ、泣き寝入りで終わっていたかもしれない。利用してよかった。</p>
申請人等の区分	労働者派遣に係る事案（労働者からの申請）
事案の概要	<p>申請人は派遣会社と1年間の有期契約を締結していたが、派遣先の都合により10ヶ月間で派遣契約が打ち切りとなり、その後派遣会社は、別の派遣先を紹介することなく放置し、1年の契約期間到来とともに雇用期間満了による退職扱いとされた。派遣契約の終了後、放置された期間について、派遣会社に補償として2ヶ月分賃金の支払を求めてあっせん申請を行った。</p> <p>あっせん委員により派遣契約の打ち切りがあったとしても、雇用期間を一方的に短縮できないこと等を踏まえ両者の歩み寄りを促したところ、派遣会社は申請人に18万円の解決金を支払うことで合意が成立した。</p>
紛争当事者のコメント	<p>（労働者）個々の労働者は企業と個別労働関係紛争について交渉しようとしても企業から拒否されるとどうしようもない状況である。そのような中で、今回第三者機関である紛争調整委員会のあっせん委員に企業との話し合いに立ち会って頂き、解決金の支払という合意ができたことに大変感謝している。</p>

助言・指導の例（利用者のコメント紹介）

申出人等の区分	配置転換に係る事案（労働者からの申出）
事案の概要	<p>申出人は、〇市にある店舗で勤務するという条件で入社した。その後、同店から△市にある別の店舗への配置転換の通告が行われた。今回の配置転換は会社の一方的措置で納得できないので契約期間終了日まで、従前の店舗で勤務できるように、同措置の撤回を求めて、助言・指導の申出を行った。</p> <p>○労働局長の助言により、紛争当事者間の話し合いがもたれ、申出人に対する配置転換命令が撤回され、引続き従前の職場で勤務することができるようになった。</p>
紛争当事者のコメント	<p>（事業主）企業が法等を知らないうちに問題を起こすこともあり、労使双方の大きな問題になる前の早い段階でその問題の解決に向けた行政機関の助言・指導が行われ、結果として速やかに解決を図ることができ、企業にとっても有益であった。</p>

申出人等の区分	懲戒処分に係る事案（労働者からの申出）
事案の概要	<p>申出人は、課長から課長代理への降格を命じられた。降格の理由は、申出人が部下の不正行為の噂を流布したことが、課長として相応しくないためであると説明されたが、噂を流布した事実はなく、納得がいかないため処分の撤回を求めて、助言・指導の申出を行った。</p> <p>○労働局長より、被申出人に対し、事実関係の調査の結果、申出人が噂を流布した事実は認められず、申出人に対する処分については、懲戒権の濫用となるので懲戒処分を撤回するよう指導文書を交付したところ、被申出人は懲戒処分を撤回し、課長への復帰を命じた。また、降格に伴う役職手当の減額分についても、遡って支給された。</p>
紛争当事者のコメント	<p>（労働者）簡易で、お金もかからず、労働局長の指導により是正され、大変ありがたく感じている。この制度があっただけよかった。</p>

個別労働紛争解決制度の運用状況について

(平成13年10月1日～平成14年9月30日)

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 544,687件	
相談者の種類	労働者 334,229件 事業主 162,661件 その他 47,797件
2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 89,971件	
①相談者の種類	労働者 74,376件 事業主 9,980件 その他 5,615件
②紛争の内容(※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が98,965件となる。)	普通解雇 19,451件 整理解雇 6,023件 懲戒解雇 2,777件 労働条件の引下げ 17,204件 出向・配置転換 3,055件 退職勧奨 5,812件 その他の労働条件 17,260件 セクハラ 1,743件 女性労働問題 2,023件 募集・採用 1,203件 雇用管理等 1,730件 いじめ・嫌がらせ 5,099件 その他 15,585件
3 都道府県労働局長による助言・指導の件数	
(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数 1,911件	紛争の内容(※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が1,994件となる。) 普通解雇 571件 整理解雇 151件 懲戒解雇 95件 労働条件の引下げ 336件 出向・配置転換 124件 退職勧奨 73件 その他の労働条件 325件 セクハラ 39件 女性労働問題 16件 募集・採用 22件 雇用管理等 17件 いじめ・嫌がらせ 100件 その他 125件
(2) 助言・指導の手続を終了した件数 1,747件	終了の区分 助言を実施 1,127件 指導を実施 81件 取下げ 323件 打切り 128件 その他 88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 2,115件	紛争の内容(※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が2,204件となる。) 普通解雇 691件 整理解雇 174件 懲戒解雇 57件 労働条件の引下げ 315件 出向・配置転換 93件 退職勧奨 109件 その他の労働条件 352件 セクハラ 74件 女性労働問題 3件 雇用管理等 17件 いじめ・嫌がらせ 117件 その他 202件
(2) あっせんの手続を終了した件数 1,791件	終了の区分 当事者間の合意の成立 714件 申請の取下げ 254件 打切り 804件 その他 19件

個別労働紛争解決制度の運用状況（平成13年10月～平成14年9月分）

局名	総合労働相談件数	民事上の個別労働紛争相談件数	労働局長の助言・指導制度の申出受付件数	紛争調整員会のあっせん制度申請受理件数
北海道	19,640	2,403	60	132
青森	2,825	399	13	39
岩手	3,126	733	41	13
宮城	9,577	844	38	50
秋田	2,636	458	21	26
山形	3,153	532	27	25
福島	7,835	693	23	14
茨城	11,011	1,542	39	64
栃木	10,588	1,346	10	22
群馬	8,233	1,427	27	18
埼玉	26,353	5,993	61	47
千葉	24,534	7,233	20	55
東京	92,443	6,230	300	324
神奈川	33,430	6,316	50	122
新潟	14,373	2,242	18	21
富山	3,138	653	14	10
石川	3,856	1,151	24	21
福井	2,795	569	9	16
山梨	1,503	819	11	18
長野	7,250	623	40	10
岐阜	8,747	1,578	27	20
静岡	13,898	3,080	50	22
愛知	25,168	3,208	56	145
三重	3,906	531	23	36
滋賀	3,565	1,260	26	22
京都	16,972	3,267	50	83
大阪	47,064	5,349	150	123
兵庫	45,361	6,184	48	72
奈良	3,344	1,324	22	35
和歌山	2,181	891	14	21
鳥取	779	428	15	9
島根	1,062	529	21	15
岡山	10,096	1,528	60	53
広島	18,690	1,363	44	54
山口	3,359	834	45	16
徳島	2,024	719	26	16
香川	3,235	1,313	40	14
愛媛	5,755	651	27	18
高知	1,939	640	21	21
福岡	13,049	7,206	32	62
佐賀	3,463	781	83	45
長崎	3,600	1,687	11	27
熊本	5,698	1,039	63	33
大分	1,493	383	29	29
宮崎	4,377	742	20	32
鹿児島	3,117	554	33	25
沖縄	4,446	696	29	20
合計	544,687	89,971	1,911	2,115

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、当該施策として地方労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該地方労働委員会に対し、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のスキーム

