

個別労働紛争

08年度労働局での相談件数が初めて100万件超える

T
O
P
I
C
S

トピックス

2

厚生労働省は五月二三日、個別労働紛争解決促進法の〇八年度施行状況を公表した。それによると、調査時点で全国三〇〇カ所に設置している総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、約一〇八万件と初めて一〇〇万件の

三%増の約八五〇〇件となった。同省大臣官房地方課の労働紛争処理業務室では、「昨年度後半以降の経済・雇用情勢の急激な悪化等を反映し、また、人事労務管理の個別化等雇用形態が変化していること、個別労働紛争解決制度も〇一年一〇月の施行から今年で八年目を迎え、着実にその周知が図られてきたこと」等から、利用が大幅に拡大した」とみている。

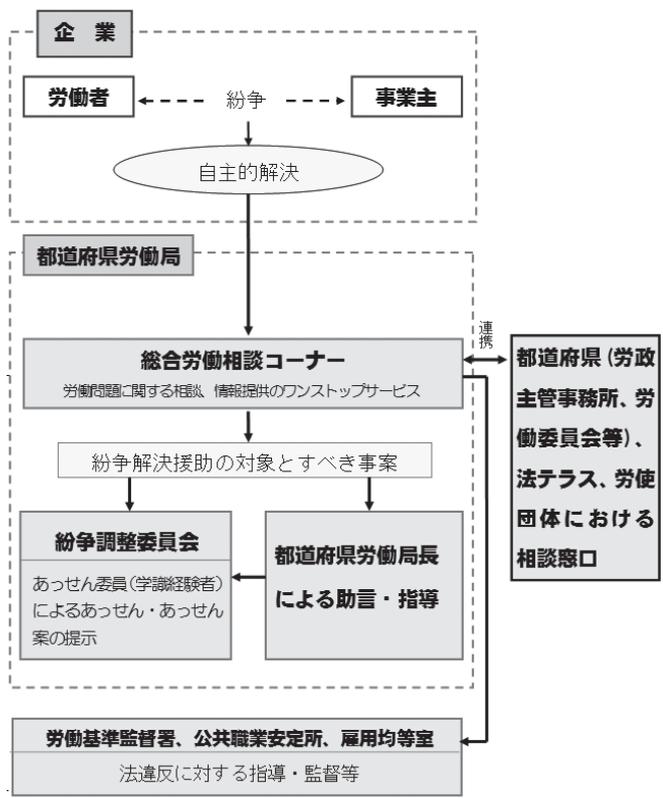
の大半を突破。うち、民事上の個別労働紛争相談件数は約二四万件で、前年度に比べ一九・八%増えた。これに対し、解決状況は助言・指導の申出受付件数が同一四・一%増の約七六〇〇件、あっせんの申請受理件数が同一八・

〇一年一〇月に施行され、八年目を迎える個別労働関係紛争解決法は、企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、個々の労働者と事業主の間に増加してきた個別労働関係紛争について、企業内で自主的な解決を図るよう努力義務を規定。そのうえで、紛争の未然防止や紛争の解決促進に向けた、総合的な解決システムを整備・充実してきている(図1)。

相談の内容は「解雇」が最多

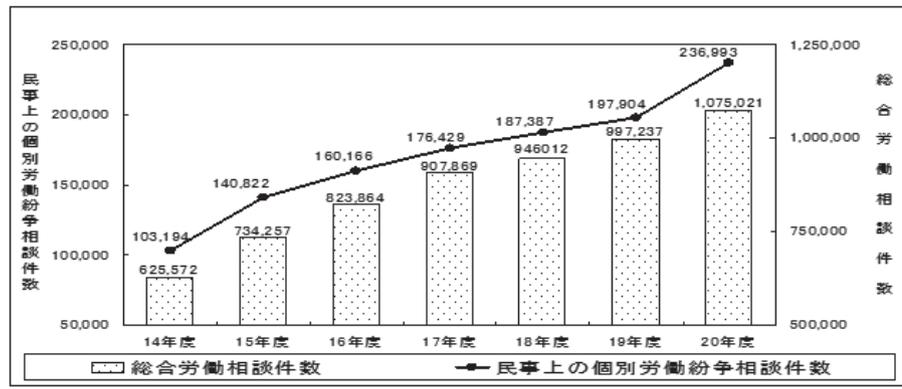
一連のシステムでは、まず各都道府県労働局や労働基準監督署、駅近隣の建物等に、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応する窓口(総合労働相談コーナー)を設置(〇八年度は三〇〇カ所。〇九年度は三九〇カ所に拡充)。ここで受け付けた相談のうち、法違反事案については労基署等で指導・監督する一方、紛争解決援助の対象事案については、都道府県労働局長による助言・指導や、紛争調整委員会(学識経験者)によるあっせん・あっせん案の提示、迅速・適正な解決をめざしている。

図1 個別労働紛争解決システム



厚労省がこのほどまとめた同法の〇八年度の施行状況によると、全国の総合労働相談コーナーに〇八年度一年間に寄せられた相談件数は、一〇七万五〇二一件。前年度に比べ約八万件(七・八%)の増加となり、制度創設以来初

図2 相談件数の推移



めて一〇〇万件の大半を突破した(図2)。このうち、労基法上の違反を伴わない、解雇、労働条件の引下げなどいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものは、二万六千九百三十三件で、昨年度より約四万件(一九・八%)増加した。その相談内容は、「解雇に関するもの」がもっとも多く(二五・〇%)、

以下、「労働条件の引下げに関するもの」（一三・一％）、「いじめ・嫌がらせに関するもの」（二一・〇％）、「退職勧奨」（八・四％）——と続く。前年度対比でみると、「解雇」が二・九％↓二五・〇％、「労働条件の引下げ」が二・五％↓一三・一％のほか、「退職勧奨」で七・七％↓八・四％——と伸びが目立つ。

なお、「解雇」の内訳については、「普通解雇」が昨年度の三万九四九〇件に対し今年度は四万六五三六件、「整理解雇」が同六八三七件から一万四九六〇件、「懲戒解雇」が同五四二二から五七三四件——と推移しており、とくに整理解雇の増加が著しい。

民事上の個別労働紛争に係る相談者は、労働者（求職者）が八〇・五％と大半を占め、事業主は一・五％にとどまる。労働者の就労状況は、正社員が四六・〇％でもっとも多いが、パート・アルバイトは一六・三％、派遣労働者が八・三％、期間契約社員も八・三％となっており、前年度（カッコ内数値）と比較して正社員（四八・〇％）やパート・アルバイト（一七・二％）の割合が若干減少する一方、派遣労働者（六・九％）や、期間契約社員（六・九％）の割合が増加している。

助言・指導、あっせんも二ケタの大幅増

こうした民事上の個別労働紛争に係る相談に対し、〇八年度における助言・指導申し出件数は七五九二件で、前年度比一四・一％の増加。あっせん申請受理件数は八四五七件で、同一八・三％の増加とそれぞれ二ケタの大幅増と

なった。

このうち助言・指導の申し出の主な内容は、「解雇に関するもの」がもっとも多く（二五・一％）、これに「いじめ・嫌がらせに関するもの」（二一・七％）、「労働条件の引下げに関するもの」（一〇・五％）——と続く。いじめ・嫌がらせ関連が引き続き増加したほか、解雇関連も伸びた。申出人の事業所規模は、「一〇〇～四九人」が二八・九％ともっとも多く、次いで「一〇人未満」が一八・四％、「一〇〇～一九九人」が一・九％だが、労働組合のない事業所の労働者が六六・一％にのぼっている。

申し出を受け付けた事案の都道府県労働局における処理状況を見ると、〇八年度一年間に手続きを終了したものは七五四六件（なお前年度は六五九二件）だった。このうち、「助言・指導を実施したもの」が九七・三％を占め、「申し出が取り下げられたもの」が一・八％、「処理を打ち切ったもの」が〇・五％——となっている。処理に要した期間は、「一カ月以内」が九六・一％と圧倒的に多い。

具体的な助言・指導の実施例としては、いじめ・嫌がらせに関連して、「直属の上司から業務指示と称して暴言等を受け、出勤が困難な状況にあるため、所属事業場の責任者に職場環境について相談したが改善が見られない。仕事そのものは続けたいと考えているため、職場環境改善に向け労働局長の助言・指導を申し出た」事案に対し、「客観的に状況判断できる人事担当責任者に申出人の主張を伝えた上で、パワーハラコメントに関する法的整理を説明するとともに、本人と話し合うよう助言」。

その結果、「申出人と人事担当責任者が話し合いを行い、職場環境の改善がなされた」。

また、配置転換等に関連して、「現在勤務している事業場の業務縮小を理由に勤務日数の大幅な削減を通告され、応じられない旨回答したところ、遠隔地での勤務を命じられた。当初契約では他の事業場での勤務は前提とされていなかったため、労働条件の変更の撤回を求め、労働局長の助言・指導を申し出た」事案に対し、「労働契約で定められた労働条件を使用者が一方的に変更することは原則できないこと、労働契約上勤務地が限定されている場合に労働者の同意なく行った転勤命令は無効とされる場合があることを踏まえ、再度、申出人と話し合うことを助言」。結果、「申出人と会社で話し合い、従来の勤務地、勤務シフトで働けるようになった」——ものなどがある。

次に、民事上の個別労働紛争に係る相談に対し、紛争調整委員会によるあっせんが申請された状況を見る。あっせん申請の主な内容は、「解雇に関するもの」が三九・六％ともっとも多い。次いで、「いじめ・嫌がらせに関するもの」が一五・二％、「労働条件の引下げに関するもの」が八・五％などとなっている。申請人は、労働者が九八・四％と大半を占めるが、事業主も一・五％、労使双方からも〇・一％あった。労働者の就労状況は、正社員が五五・二％ともっとも多く、パート・アルバイトが一七・四％で続く。また、期間契約社員が一・七・〇％、派遣労働者は九・七％で、前年度に比べこれら労働者全

体に占める割合が増加した。

あっせん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見ると、〇八年度一年間に手続きを終了したものは七九二〇件（同七〇三四件）である。このうち、「合意が成立したものは三三・四％で、「申請者の都合により取り下げられたもの」が七・四％、「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ち切ったもの」が五八・八％——となっている。処理に要した期間は、「一カ月以内」が五四・一％、「一カ月超二カ月以内」が三八・一％だった。

具体的なあっせんの実施例としては、解雇（整理解雇）関連で、「経営不振理由に解雇されたが、自分が解雇されることの合理的理由もなく、かつ解雇回避の努力も見られなかったことから解雇の撤回を求めてあっせん申請を行った」事案に対し、「あっせん委員が整理解雇に関する裁判における考え方を示し、双方の主張を整理し調整を行った結果、申請人の申出内容である職場復帰で合意が成立した」ケース等が紹介されている。

なお、あっせんの打ち切り等後は、労働審判や民事通常訴訟に発展するケースもある。参考数値を示すと、〇八年度における労働関係民事通常訴訟事件の新受件数は二四四一件（〇七年度は二二四六件）、労働審判事件の新受件数は二〇五二件（同一四九四件）となっている（ともに全国地方裁判所の集計）。

（調査・解析部）