

厳しい経済・雇用情勢を反映、相談件数10万件超える

～平成14年度個別労働紛争解決制度の運用状況～

- 東京労働局 -

東京労働局はこのほど、平成14年度個別労働紛争解決制度の運用状況を発表した。それによると、厳しい経済・雇用情勢を反映し、総合労働相談件数は10万件を超えた。このうち、労働関係法上の違反を伴わない民事上の個別労働紛争が6千8百件超となっている。同紛争の相談内容は、解雇に関するものが36.2%と最も多く、次いで労働条件の引下げに関するものが19.3%となっている。これらの相談によっても、紛争の自主的解決が見られなかった事案については、裁判外紛争処理制度としての①労働局長が助言・指導を行う制度、②紛争調整委員会があっせんを行う制度により、労使間個別労働紛争の解決を図っている。その概要、具体的な事例は次のとおり。

東京労働局では「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく個別労働紛争解決制度の運用を行っているが、平成14年度の運用状況は以下のとおりである。

- ① 総合労働相談件数
100,470件（12.5%増*）
- ② 民事上の個別労働紛争相談件数
6,802件（3.3%増*）
- ③ 助言・指導申出受付件数
295件（8.2%減*）
- ④ あっせん申請受理件数

472件（93.6%増*）

[*増加率は平成13年度下半期分（H13.10～H14.3月）を平準化した実績と比較した。]

厳しい経済・雇用情勢を反映し、都内21ヶ所の総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は10万件を超えており、これらの相談の中で、労働関係法上の違反を伴わない民事上の個別労働紛争に関する相談は6千8百件を超え、民事上の個別労働紛争に関する相談の内容は、解雇に関するものが36.2%と最も多く、次いで労働条件の引下げに関するも

のが19.3%、退職勧奨に関するものが9.5%、いじめ・嫌がらせに関するものが7.4%と続いている。

これらの相談によっても、紛争の自主的解決が見られなかった事案については、民事上の労使間個別労働紛争の解決を図るため裁判外紛争処理制度として

- ① 労働局長が助言・指導を行う制度
- ② 紛争調整委員会があっせんを行う制度

を運用しているところであるが、この制度の運用状況は以下のとおりである。

1. 東京労働局長による助言・指導

平成14年4月から1年間に、労働局長の助言・指導の申出があったものは295件で全国の12.7%を占めている。

同期間に、助言・指導の手続きを終了したものは269件であった。このうち、労働局長が助言・指導を実施したものは131件であった。(残余は取下げ、打切りとなったものである。)

主な内容の特徴としては、厳しい雇用環境の下、企業のリストラ、統廃合が続いている中で、事業主からの解雇・退職勧奨に納得がいかず、復職を求めていることに対し助言・指導を行ったものが最も多く41.0%、続いて労働条件の引下げ等が不当であるとして労働条件の現状回復を求めていることに対し助言・指導を

行ったものが27.8%という状況である。

2. 東京紛争調整委員会によるあっせん

同時期に、紛争調整委員会によるあっせんの申請があったものは472件で、全国の15.5%を占めている。

あっせんの手続きを終了したものは440件であった。このうち、当事者間の合意が成立したものは143件であった。(残余は取下げ、打切りとなったものである。)

主な内容の特徴としては、事業主から受けた解雇・退職勧奨を撤回し職場復帰ができないのであれば、当面の生活補償としての解決金を支払うことで合意が成立するものが最も多く60.4%を占めている。

また、企業内でのいじめ・嫌がらせの事案でも一部で合意が成立している。

助言・指導、あっせんの具体的な事例は別葉のとおり。

助言・指導の例

<配置転換に関する事案>

内容

突然、上司から地方の担当者が退職となったので後任として転勤命令を受けた。現在、子供が病気療養中で別居はできないこと、また家族同行で赴任しても

構わないので行ってもらいたいといっているが、転地により、子の病状の悪化が予想されることから、転勤に応じられない旨申し出たところ、退職をせまられているので、地方への転勤を撤回し東京で継続勤務を続けられるよう求め助言・指導を申出。(サービス業)

結果

助言・指導により事業主は転勤命令を撤回した。

助言・指導の内容

本件の欠員補充の対象者について、何故申請人としなければならないかの事情が認められないこと、また、転勤が子供の病状に悪影響を及ぼす可能性が高く、このことは、就業規則上に定める転勤拒否の正当理由有りとは判断されることから、転勤命令の撤回を行うこと。

<その他の労働条件に関する事案>

内容

半年間休職により治療に専念、休職期間満了前に医師の診断書を添え復職を申し出たが、会社はこれを認めず退職を勧奨するばかりであるので、会社都合による退職金(100%)の支給もやむなしと考え交渉をしたが、会社は自己都合による退職金70%の支給を譲らず話しは平行線である。退職したくないので復職をしたい。どうしても復職を認めないのであれば、退職金100%の支給を求め助

言・指導を申出。(製造販売)

結果

助言・指導の結果、事業主は100%の退職金を支給することに応じた。

助言・指導の内容

本件については、事業主は本人の復職は絶対に認めないと主張していることから、退職金を70%にする就業規則等の根拠がなく、妥当性を欠くことから退職金100%を支給すること。

<解雇に関する事案>

内容

上司より、業績の悪化、業界での経験が少ないなどを理由に解雇を言い渡された。解雇理由に納得がいかず何度か話し合いを行い、その撤回を求めたが受け入れられないので、解雇を撤回し職場で今までどおり働けるよう求め助言・指導を申出。(サービス業)

結果

助言・指導の結果、事業主は解雇を撤回し、本人と話し合い、他の職場への配置転換とすることで復職を認めた。

助言・指導の内容

本件については、具体的な解雇理由が本人に示されておらず、解雇理由に正当性、妥当性が認められないことから解雇を撤回すること。

————— あっせんの例 —————

<セクハラに関する事案>**内容**

上司からのセクハラで精神的苦痛を受けた。その後の会社の対応にも誠意が全く感じられないので、慰謝料として500万円の支払と謝罪文を求めあっせんを申請。(製造業)

結果

あっせんの結果、事業主は慰謝料として180万円の支払と合意書に謝罪文を入れることで合意した。

あっせんのポイント

本件については、事業主がセクハラの実事関係を申請人の主張どおりである旨認めており、慰謝料の支払いと謝罪文の記載について応じているが、申請人が受けた精神的苦痛に対する慰謝料の額があまりにも低かった事案。

過去の判例を示しながらあっせんを進めたことで、双方の合意に至ったもの。

<採用内定の取消しに関する事案>**内容**

採用内定取消しに納得がいかないので、6ヶ月分の賃金相当額の補償と採用内定により現職場を退職してしまったことへの慰謝料の支払いを求めあっせんを申請。(広告業)

結果

あっせんの結果、事業主が和解金として40万円を支払うことで合意した。

あっせんのポイント

事業主は、内定とは言ったが、内定決定とは本人に伝えていない旨強く主張するように、申請人に対する意思決定の返事を曖昧に行い、誤解を招いたことを十分に認識させたことで解決に至ったもの。

<いじめ・嫌がらせに関する事案>**内容**

営業社員十数名の中で、営業事務員は自分1人で、自分1人でこなせる仕事量を超えているにもかかわらず、一部の営業社員、上司の仕事の強要や罵声を浴びせられたり、事実でないことでの中傷を受けるなどのいじめにより体調を壊し、出社することに恐怖を抱いている。会社に改善を求めたが一向に改善されないのので、会社都合による退職を認め、精神的に立ち直り社会に復帰できるまでの生活費、慰謝料の支払いを求めあっせんを申請。(不動産業)

結果

あっせんの結果、事業主が和解金として100万円を支払い退職することで合意した。

あっせんのポイント

事業主は、いじめ等他意はないと主張したが、退職まで追い詰めた原因が何であったかを十分認識し、会社としてどのような対応をすることがベストであるか理解させることで解決に至ったもの。