

労働紛争相談件数7,294件、148.3%の大幅増(前年同期比)**～平成15年度上半期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15年度上半期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、平成15年4月から9月までに寄せられた相談の総件数は51,444件で、前年同期比7.6%の増加となっている。このうち、民事上の個別労働紛争に関する相談については7,294件で、前年同期比148.3%と大幅に増加した。同紛争の相談内容別の内訳をみると、解雇に関するものが33.0%と最も多く、労働条件の引下げに関するものが15.5%、いじめ・嫌がらせに関するものが9.6%と続いている。寄せられた相談のうち、労使の話合いで解決できなかった事案については、裁判外紛争処理制度として労働局長が助言・指導を行う制度、紛争調整委員会があっせんを行う制度を運用しているが、その運用状況、具体的な事例は次のとおり。

東京労働局長による助言・指導

平成15年4月から9月までの半年間に、労働局長の助言・指導の申出があったものは238件であった。

同期間に、助言・指導の手続きを終了したものは240件であり、このうち、判例等に照らし紛争当事者のいずれかに何らかの問題がある、あるいは更なる話合いをすることが適当であると認められたため労働局長が助言・指導を実施したものは142件であった。

申出内容のトップは、解雇に納得がいわず、解雇の撤回、復職を求めるといったものが最も多く131件(構成比で55.0%)に上り、続いて退職金規定の不利益変更など労働条件の引下げが不当であるとした申出が39件(同16.4%)あった。

東京紛争調整委員会によるあっせん

同上半期に、紛争調整委員会によるあっせんの申請があったものは418件である。

また、あっせんの手続きを終了したものは421件であった。このうち、当事者間の合意が成立したものは159件であった。

申請内容のトップは、解雇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を求めるというものが最も多く202件（同48.3%）に上っている。

また、企業内でいじめ・嫌がらせを受け退職を余儀なくされたことに対し謝罪と慰謝料を求めての申請も27件（同6.5%）あった。

なお、助言・指導、あっせんの具体的な事例は下記のとおりである。

助言・指導の事例

<労働条件の引下げ（退職金）に関する事例>

内容

会社の業績悪化に伴い、役員から退職勧告を受け、その際退職金の計算は会社都合による退職の扱いになる旨を確認し、これに応じ退職をした。

しかしながら、支払われた退職金は、自己都合退職による退職金計算がなされているばかりでなく、退職金規定が知らないうちに減額改定されており、新规定

での退職金が支払われている。

改定前の会社都合の退職金規定を適用して退職金を支給するよう求め助言・指導を申出。（卸売業）

結果

事業主は改定前の会社都合に基づく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、会社の退職勧奨に応じた退職であると判断することが妥当であること、また、退職金規定の改定については、正式な改定手続きを行っていないことから、会社都合による退職金を旧規定により支払うこと。

<配置転換に関する事例>

内容

入社時に、転勤はない条件で都内の店舗に勤務していたにもかかわらず、入社まもなく、隣接県店舗への転勤を打診された。これは不当であり、引き続き採用条件どおり都内店舗での勤務を求め助言・指導を申出。（小売販売業）

結果

事業主は配置転換の撤回に応じた。

助言・指導の内容

本件については、事業主と本人との雇用契約書が存在しないことに加え、就業規則には配置転換の条項があるが本人に提示されていないこと、また、申出人の

配属店舗は面接時に新規オープンしたものであり、そこでの勤務となる旨申出人に話しており、本人が継続的にそこで勤務できるという示唆と受止める発言をした実態があることから、配置転換を撤回すること。

<解雇に関する事例>

内容

会社より、申出人の営業成績不振のため解雇する旨の通知があった。成績評価は客観的査定基準がなく、一方的な評価であり納得できるものでない。その撤回を求めたが受け入れられないので、解雇を撤回し今までどおり職場で働けるよう求め助言・指導を申出。(印刷業)

結果

事業主は解雇を撤回し、本人と話し合い、新たな雇用条件により雇用契約を締結することで復職を認めた。

助言・指導の内容

申出人の営業成績は芳しいものではないが、入社後1年少し経過したに過ぎない一般営業職で、本人が一定以上の営業成果を達し得なかったことを理由に、会社が本人の進退を求め得る対象とは認め難いこと、また、会社は営業成績向上のための教育・訓練を実施するなどの適切な措置を何ら講じていないことなど、本件解雇は権利濫用と判断される可能性が

あることから解雇を撤回すること。

あっせんの事例

<退職勧奨に関する事例>

内容

会社の機密事項を外部に漏らしたとして自己都合退職を強要された。会社都合と自己都合の退職金の差額と慰謝料を含め300万円の支払いを求めあっせん申請。(サービス業)

結果

事業主は解決金として120万円を支払うことで合意した。

あっせんのポイント

本件について、事業主は本来懲戒解雇に該当するものであるが、本人の将来を考慮して自己都合退職するよう退職願に署名してもらったものであり、会社都合による退職金の支給には応じられない旨強く主張。双方の主張に大きな隔たりがあった点について、あっせん委員が調整を重ねた結果、合意形成に至ったもの。

<セクハラに関する事例>

内容

上司によるセクシュアルハラメントを受けた。精神的ショックで出勤もままならないので、慰謝料、治療費、生活補償の支払いと謝罪を求めあっせんに申

請。(サービス業)

結果

事業主が和解金として100万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、セクハラ的事实を否定。しかしながら、誤解を招く部分もあったことは認め、円満に解決金での解決をする意向を確認したので、解決金の支払いに応じることで解決にいたったもの。

<採用内定取り消しに関する事例>

内容

勤務開始日も示され採用内定を得ていたにもかかわらず、「業務不振により採用を取り消す」旨の通知を受けた。内定に伴い、それまで続けていた就職活動を

全て終了させていたので、次の就職活動に向けての金銭的生活保障として、予め提示されていた給料の2ヶ月分の支払いを求めあっせんに申請。(建設業)

結果

事業主が解決金として35万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、経営状況の急激な悪化や金融からの借入れが滞るなどの状況から、入社しても直ぐ辞めてもらう事態になってはとの配慮からやむなく内定をキャンセルと主張したが、会社として、入社時に提出必要な書類まで本人に渡すなど反省すべき点があることを認識のうえ、どのような対応をすることが最善であるか理解させることで解決に至ったもの。

インフォメーション

東京都中央会・多摩連絡所(立川)をご利用ください!

東京都中央会では、7多摩中小企業会館(立川市)に「多摩連絡所」を設置しています。毎週火曜日には、組合の設立や運営、決算関係の手続きをはじめ、組合全般に関するご相談をお受けしています。お気軽にご相談、ご利用ください。

相談日 毎週火曜日 午前9時30分～午後5時

場所 多摩中小企業会館 地下1階(立川市錦町2-2-32 ☎042-525-6811)

相談に来訪の方は、相談内容と来訪時間を本会振興課(☎03-3542-0386)まで、事前にご連絡いただければ幸いです。