

平成26年度労使関係セミナー

日時：平成26年10月8日（水） 14:00～16:30

場所：仙台第二合同庁舎2階大会議室

中央労働委員会東北区域地方調整委員

中央労働委員会事務局東北地方事務所

次 第

- 1 開会 (14:00)
- 2 挨拶 (14:00)
中央労働委員会事務局東北地方事務所長 佐藤 秀一 氏
- 3 基調講演 (14:05~14:50)
演題 「経済思想のパラダイム変換と労働問題」
講師 国立大学法人福島大学名誉教授 箱木 禮子 氏
(前福島県労働委員会公益委員)
- ◇ 休憩・準備 (10分)
- 4 パネルディスカッション (15:00~16:30)
 - (1) テーマ
労使紛争を扱う各機関の特徴等について
 - (2) 参加者
 - ① パネリスト
仙台地方裁判所民事首席書記官 本郷 光彦 氏
宮城労働局総務部企画室労働紛争調整官 洞口 宗彦 氏
山形県労働委員会公益委員
国立大学法人山形大学教授 高橋 和 氏
中央労働委員会事務局東北地方事務所長 佐藤 秀一 氏
 - ② コーディネーター
中央労働委員会東北区域地方調整委員長 弁護士 中谷 聡 氏
- 5 閉会 (16:30)

経済学におけるパラダイム変換と労働問題

福島大学名誉教授 箱木 禮子

1) パラダイム（考え方の基本的枠組み）の変換

1989年11月 ベルリンの壁崩壊
旧社会主義国を支えたマルクス経済学の退場
資本主義は残ったが・・・
労働組合も残ったが・・・

2) 激動する世界経済：～from 1971

1971（昭和46）年 ニクソン・ショック
1974年ごろから1980年ごろ 二回の石油危機
1985（昭和60）年 プラザ合意 「新前川レポート」
1989（平成元年）年 ベルリンの壁崩壊
1990（平成2）年 東西ドイツ統一・・・一つのヨーロッパへ
1991（平成3）年 ソ連崩壊
1992（平成4）年 鄧小平の南巡講話と中国の社会主義市場経済化
1995（平成7）年 阪神・淡路大震災
1997（平成9）年 アジア通貨危機・大手金融機関破綻
2001（平成13）年 アメリカ同時多発テロ
2005（平成17）年ごろから サブプライム問題深刻化
2008（平成20）年 リーマン・ショック
2011（平成23）年 東日本大震災 福島第一原発事故

3) 労働市場の流動化と労働組合

非正規雇用の急拡大
組織率の長期低迷
企業別組合→タテ型組織と流動化・フラット化する労働市場

4) 労働組合の新しい姿を求めて

個別労働紛争の激増・・・働く者が直面する現実
組合に何を期待できるか

平成26年度労使関係セミナー パネルディスカッション

テーマ：労使紛争を扱う各機関の特徴等について

中央労働委員会東北区域地方調整委員

中央労働委員会事務局東北地方事務所

資 料

1 仙台地方裁判所

- 労働審判手続きの流れ

2 宮城労働局総務部企画室

- Press Release
- パンフレット

(職場のトラブル解決 サポートします)

3 山形県労働委員会

- リーフレット

(山形県労働委員会の「しおり」)

- リーフレット

(〔個別労働関係紛争〕の円満解決に向けて、
「山形県労働委員会」がお手伝い)

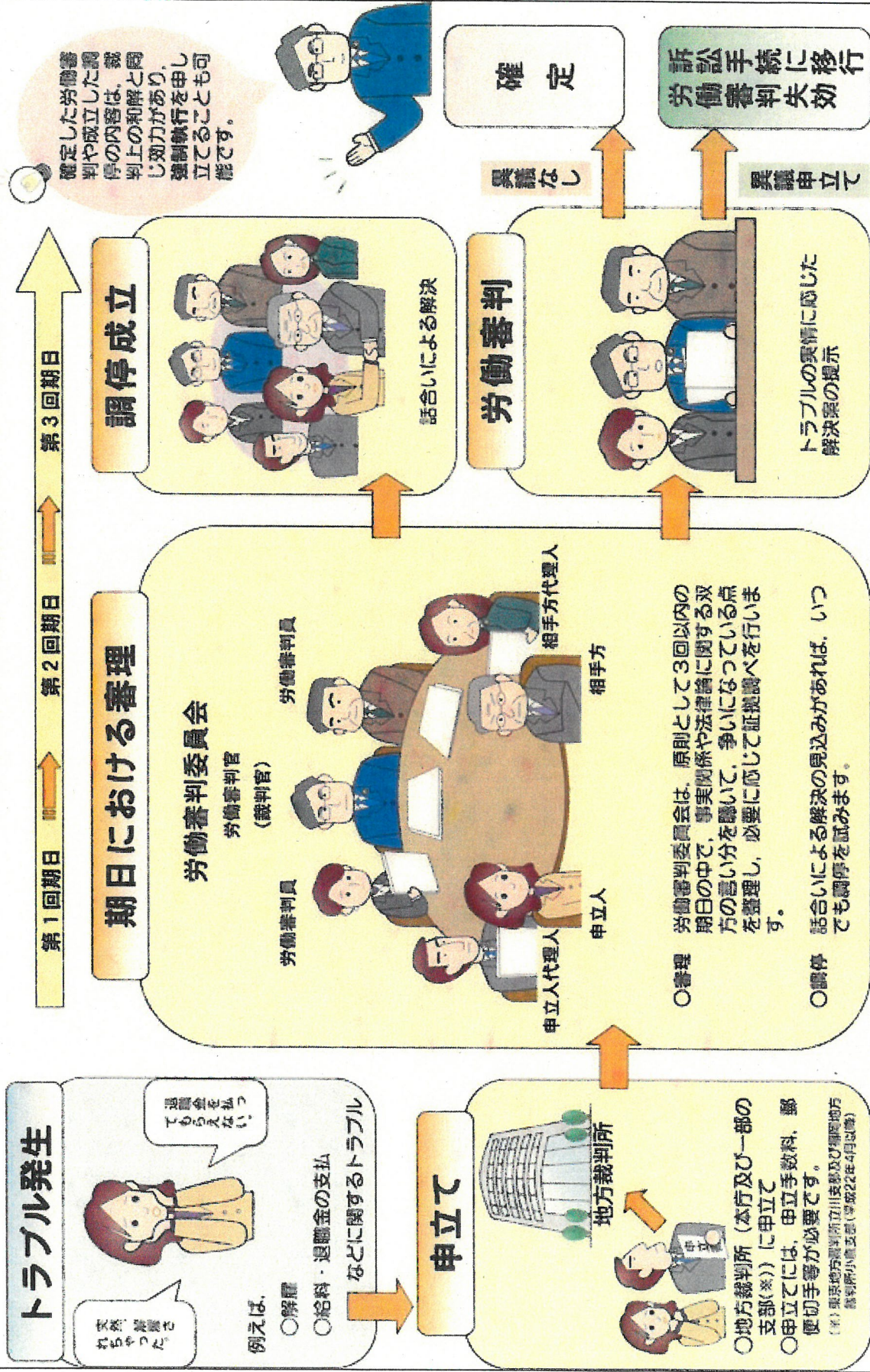
4 中央労働委員会事務局東北地方事務所

- リーフレット (労使間のトラブルでお困りのときは労働委員会をご利用ください！
解決のお手伝いをいたします！)

～労働審判手続の流れ～

労働審判制度とは

労働審判官(裁判官)と労働関係の専門家である労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を、3回以内の期日で審理し、通算調停を試み、調停がまとまらなければ、事案の実情に応じた柔軟な解決を図るための判断(労働審判)を行うという紛争解決制度です。労働審判に対する異議申立てがあれば、訴訟に移行します。





ひと、くらし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau

<http://miyagi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

Press Release

報道関係者 各位

平成26年5月29日
宮城労働局総務部企画室
企画室長 竹村慶一
労働紛争調整官 洞口宗彦
電話 022 (299) 8834

～個別労働紛争相談件数、助言・指導件数が過去最高～

《平成25年度 宮城労働局における個別労働紛争解決制度の施行状況》

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1 総合労働相談件数 | 22,801件(前年度比 11.1%増) |
| 2 民事上の個別労働紛争相談件数※ | 5,288件(前年度比 16.9%増) |
| 3 助言・指導申出受付件数 | 200件(前年度比 44.9%増) |
| 4 あっせん申請受理件数 | 86件(前年度比 95.5%増) |

労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争を円満に解決するための「個別労働紛争解決制度」は、平成13年10月の法施行から今年で13年目を迎え、職場での紛争解決に大きな役割を果たしています。

宮城労働局（局長 井上 真）は、このほど平成25年度の状況を取りまとめたので公表します。

（1）総合労働相談件数は7年連続して2万件を超え、過去最高であった。

民事上の個別労働紛争相談件数も過去最高となった。

助言・指導申出件数も過去最高であった。

平成25年度の県内の総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談件数は、制度発足以来最高となった。制度発足以来、右肩上がりで増加してきており、7年連続の2万件超えと高水準傾向は続いている。

また、民事上の個別労働紛争件数は大幅に増加して過去最高となり、その結果、宮城労働局長による助言・指導の申出件数も前年の約1.5倍に増加した。

(2) 紛争内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」、「解雇」、「労働条件引下げ」等の紛争が増加傾向。

個別労働紛争に関する具体的な相談内容では、多い順に、
「いじめ・嫌がらせ」(注1) (全体比20.7%, 1093件, 前年比487件増)
「自己都合退職」(注2) (全体比15.1%, 798件, 前年比246件増)
「解雇」(全体比13.8%, 732件, 前年比13件増)
「労働条件引下げ」(全体比10.5%, 556件, 前年比25件増)
となっており、この4区分で全相談件数の60.1%を占めている。

(注1)

「いじめ・嫌がらせ」の例としては、上司等が労働者に対して「無能だ。」
「使えない。」等いわゆる侮辱・ひどい暴言等の精神的攻撃を行うものなど
がある。

(注2)

「自己都合退職」の例としては、労働者が会社を退職したい旨伝えて
も、上司等から「忙しいので認められない。」「替わりの人を見つけてもらえ
ないと退職は許さない。」等と言われ退職したくてもできないというものがある。

(3) 助言・指導申出内容は「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」、「解雇」の順に多く、あっせん申請内容は「懲戒処分」が最も多く、続いて「解雇」及び「いじめ・嫌がらせ」が同数で多くなっている。

助言・指導申出内容の内訳を見ると、
「いじめ・嫌がらせ」(全体比25.0%, 50件, 前年比23件増)
「自己都合退職」(全体比20.5%, 41件, 前年比22件増)
「解雇」(全体比13.5%, 27件, 前年比0件増)
と続いている。

あっせん申請内容の内訳を見ると、

「懲戒処分」(全体比 26.7%, 23 件, 前年比 23 件増)

「解雇」「いじめ・嫌がらせ」(全体比各 19.8%, 各 17 件, 「解雇」は前年と同数, 「いじめ・嫌がらせ」は前年比 8 件増)

となっている。

- (4) 宮城労働局では、引き続き、個別労働紛争解決制度の周知・広報等を通じて制度利用を促進し、懇切丁寧な相談を通じて個別労働紛争当事者への適切な情報提供等の支援を行うとともに、「助言・指導」や「あっせん」により当事者の置かれた状況や希望する解決方法等に応じた紛争の簡易・迅速な解決に努め、良好な労働環境の整備を促進することとしている。

また、「いじめ・嫌がらせ」による増加が、精神障害にかかわる労災請求にもつながることから、その予防・解決のためにも、平成24年3月に厚生労働省において取りまとめられた「職場のパワーハラスメント」の提言を周知することとしている。

※「民事上の個別労働紛争相談」とは、労働分野の相談のうち、労働基準法や職業安定法等に基づく行政指導等の対象とはならない事項に係る民事上の労働紛争に関する相談（紛争の未然防止のための相談を含む。）をいう。

例) 解雇の理由、いじめ・嫌がらせ、労働条件の切下げ等

- ◎ 個別労働紛争解決制度に係る業務の流れは別紙1、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要は別紙2参照。

《平成 25 年度個別労働紛争解決制度の施行状況》

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」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、労働者や使用者等を対象とした

- ①総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- ②労働局長による助言・指導
- ③紛争調整委員会によるあっせん

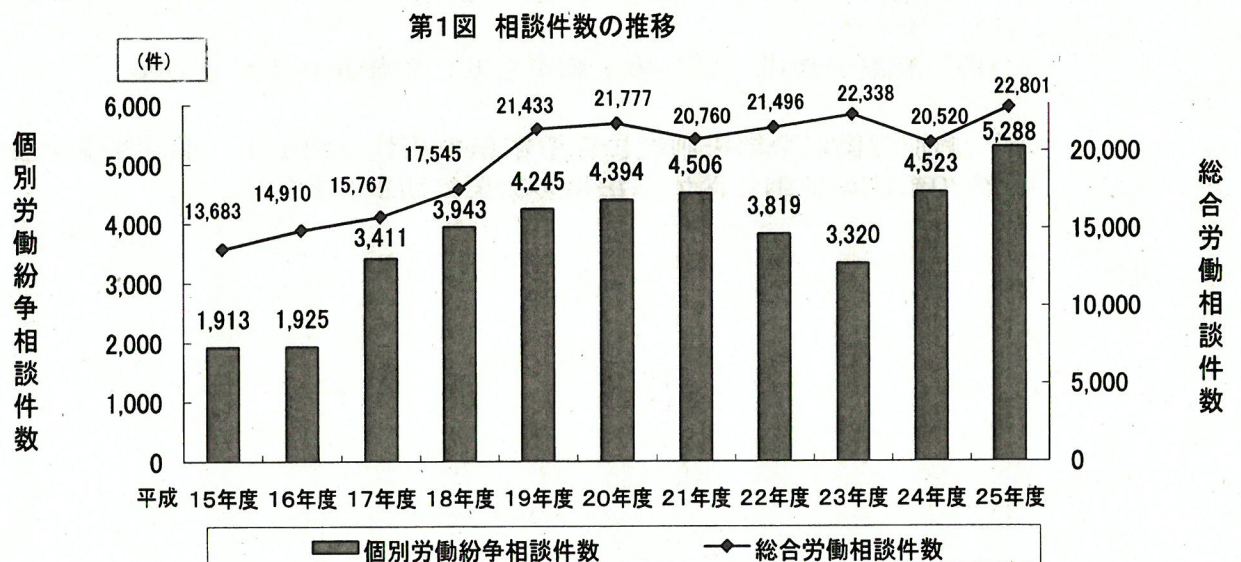
による「個別労働紛争解決制度」がスタートし、この 4 月で 12 年半が経過した。

平成 25 年度の宮城労働局における制度施行状況は以下のとおりである。

1 相談受付状況

- (1) 宮城労働局では管内 7 か所に総合労働相談コーナーを設置し、労働問題に関する情報提供や相談等を行っている。(設置場所は別紙 3 参照)

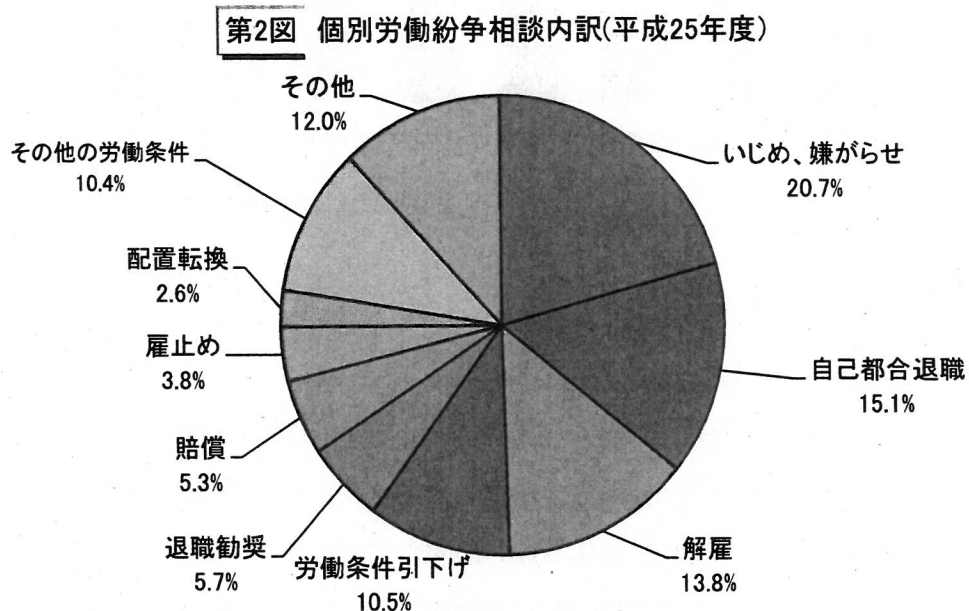
平成 25 年度に寄せられた総合労働相談件数は、平成 25 年 4 月から平成 26 年 3 月までの 1 年間で 22,801 件（前年度比 11.1%増）となり、7 年連続で 2 万件を超える高水準が続いている。また、労働基準法、職業安定法等に基づく行政指導等の対象とはならない事項に係るいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談件数は 5,288 件（前年度比 16.9%増）で、制度発足以来過去最高となった。（第 1 図）



- (2) 平成 25 年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳は、第 2 図に示すとおり、「いじめ、嫌がらせ」に関するものが全体の 20.7%と最も多く、次いで「自己都合退職」に関するものが 15.1%、「解雇」に関するものが 13.8%、「労働条件の

引き下げ」に関するものが 10.5%と続いており、この 4 つの区分で 60.1%と半数以上を占めている。

相談件数の増減をみると、前年度に比べて「いじめ・嫌がらせ」が 487 件も増加したほか、「自己都合退職」が 246 件、「解雇」が 13 件、「労働条件引下げ」が 25 件、「退職勧奨」が 99 件の増加となっている。（第 2 図）



2 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) 労働相談によっても、紛争の自主的解決に至らなかった事案については、紛争当事者の希望に応じて

①都道府県労働局長による助言・指導

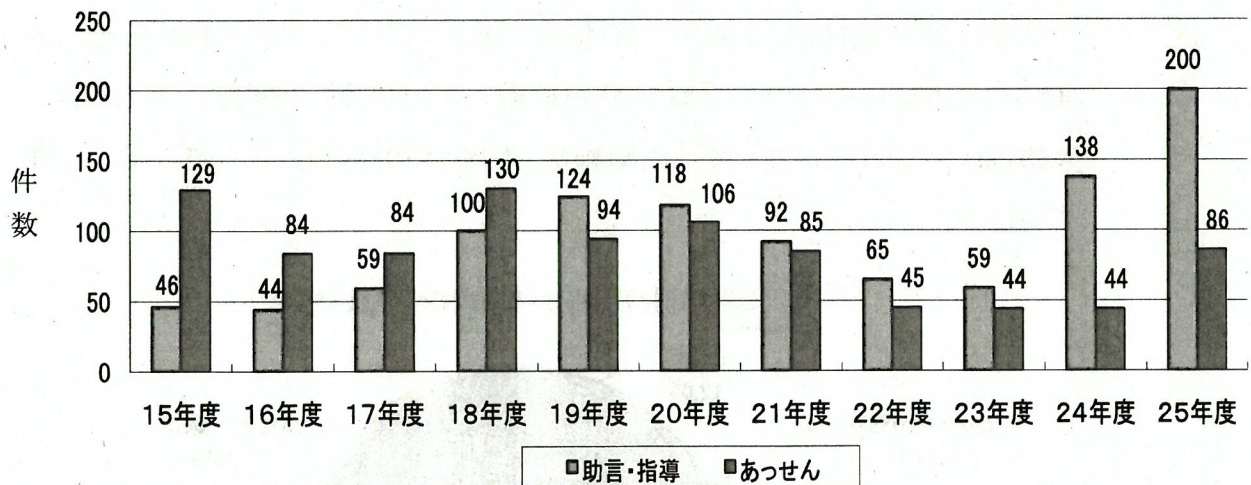
②紛争調整員会によるあっせん

を実施しており、これらの平成 25 年度の運用状況は、個別労働紛争相談件数が過去最高となったこともあって、助言・指導申出受付件数も 200 件（前年度比 44.9%増）と過去最高となった。

なお、あっせん申請受理件数は 86 件（前年度比 95.5%増）であった。

（第 3 図）

第3図 助言・指導申出受付件数及びあっせん申請受理件数



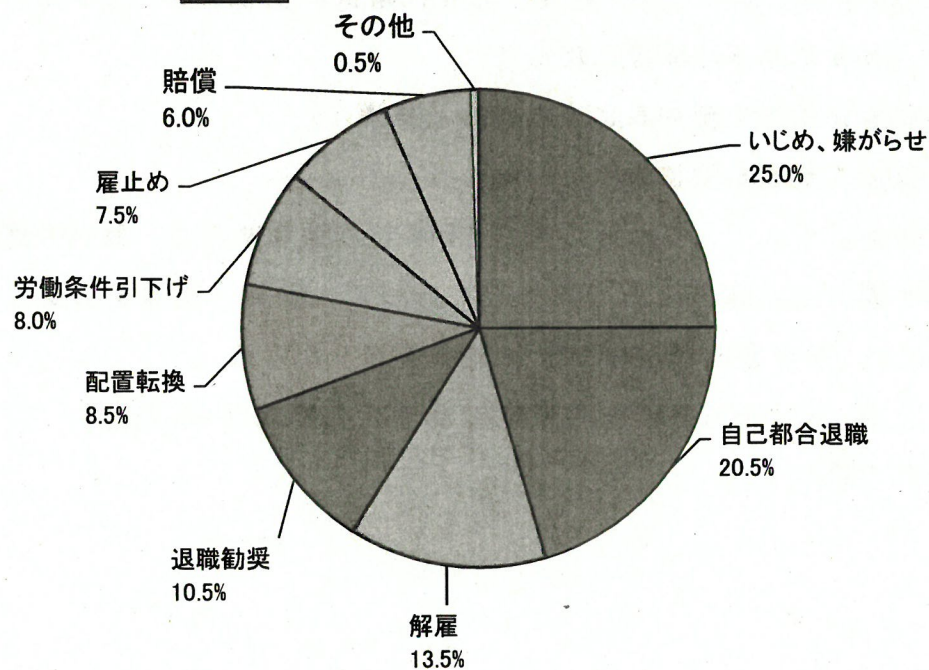
(2) 申出, 申請内容

【助言・指導】

平成 25 年度の助言・指導申出内容の内訳を見ると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 50 件、全体の 25.0%と最も多く、次いで「自己都合退職」に関するものが 41 件、20.5%、「解雇」に関するものが 27 件、13.5%、「退職勧奨」に関するものが 21 件、10.5%と続いている。

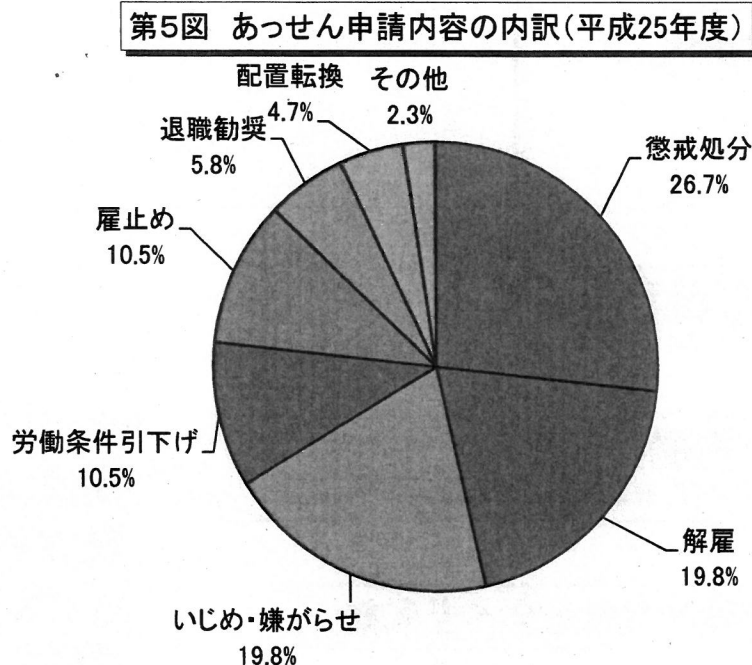
(第 4 図)

第4図 助言・指導申出内容の内訳(平成25年度)



【あっせん】

平成 25 年度のあっせん申請内容の内訳を見ると、「懲戒処分」に関するものが 23 件、全体の 26.7%と最も多く、次いで「解雇」及び「いじめ・嫌がらせ」に関するものが同数の 17 件、19.8%、次いで「労働条件引下げ」及び「雇止め」に関するものが同数の 9 件、10.5%と続いている。（第 5 図）



(3) 処理期間

【助言・指導】

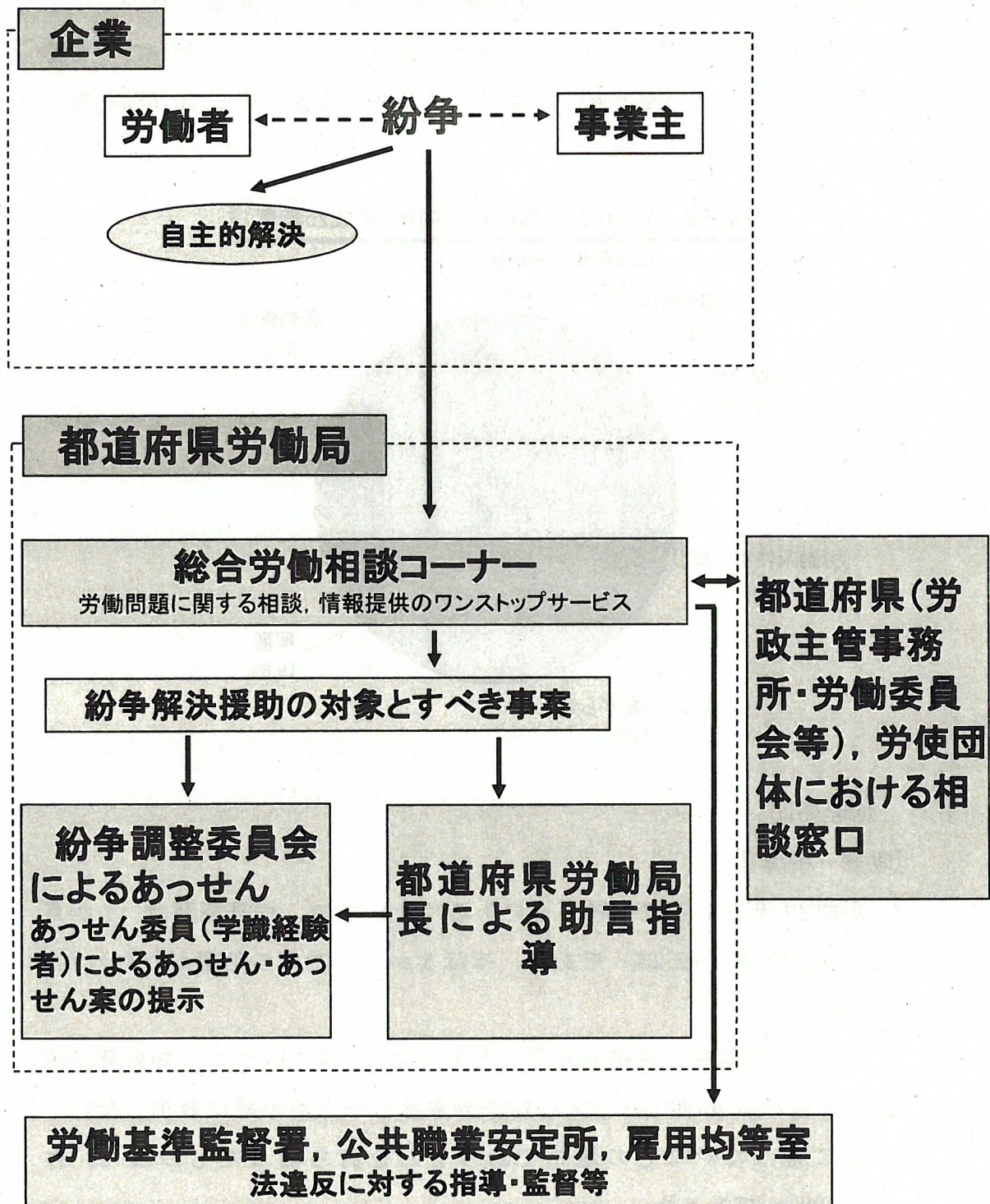
平成 25 年度に手続を終了したものは 205 件で、処理期間は、1 か月以内が 187 件（91.2%）であり、ほぼ 1 か月以内での処理が行われた。

【あっせん】

平成 25 年度中に手続を終了したものは 83 件で、このうち合意が成立したものは 40 件（48.2%）、紛争当事者の一方が手続に参加しない、合意に達しないなどの理由であっせんで打ち切ったものは 39 件（47.0%）であった。

処理期間は、1 か月以内が 30 件（36.1%）、1 か月を超え 2 か月以内が 27 件（32.5%）であり、おおむね 2 か月以内での処理が行われた。

個別労働紛争解決システム



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ことができるものとする。

宮城労働局が設置する総合労働相談コーナー

- 宮城労働局総合労働相談コーナー
(宮城労働局総務部企画室内) 電 話 : 022-299-8834
- 仙台総合労働相談コーナー
(仙台労働基準監督署内) 電 話 : 022-299-9075
- 石巻総合労働相談コーナー
(石巻労働基準監督署内) 電 話 : 0225-22-3365
- 古川総合労働相談コーナー
(古川労働基準監督署内) 電 話 : 0229-22-2112
- 大河原総合労働相談コーナー
(大河原労働基準監督署内) 電 話 : 0224-53-2154
- 瀬峰総合労働相談コーナー
(瀬峰労働基準監督署内) 電 話 : 0228-38-3131
- 気仙沼総合労働相談コーナー
(気仙沼公共職業安定所内) 電 話 : 0226-41-6725