

解雇問題に係る個別労働紛争 解決制度の利用増加

山口労働局より、平成16年4月から同年9月までの平成16年度上半期における労働紛争解決の援助・処理状況についてのデータが公開されました。以下、山口労働局の資料に基づき、紛争解決の援助・処理状況について概説していきます。

相談受付状況

平成16年度上半期に山口労働局に寄せられた相談受付件数は、総合労働相談センター、労働基準監督署、ハローワーク合わせて7003件に上り、その9割は労働基準法関連の相談となつています。いずれも解雇に係る紛争処理件数が大幅に増加しています。

(1) 民事上に係る相談

平成16年度上半期において、713件の民事労働相談が寄せられ前年同期比24%の増加でした。その主な内訳としては、

- ① 解雇に関する内容 (211件)
- ② 労働条件引き下げ (108件)
- ③ 退職勧奨 (69件)
- ④ いじめ・嫌がらせ (69件)

(2) 山口労働局長の助言・指導

平成16年度上半期において、山口労働局長による助言・指導の申し出がなされた件数は、労働者からの申し出によるものが86件、事業主からのものが4件、合計90件ありました。その主な内訳としては、

- ① 解雇に関する内容 (39件)
- ② 労働条件引き下げ (10件)
- ③ 退職勧奨 (3件)
- ④ 配置転換 (3件)

(3) 紛争調整委員会によるあっせん

平成16年度上半期において、あっせんの申請がなされた事案は32件に上り、申請人はいずれも労働者となっております。その主な内訳としては、

- ① 解雇に関する内容 (17件)
 - ② いじめ・嫌がらせ (5件)
- 従業員規模50人未満の事業所におけるものが3分の2を占めています。

助言・指導・あっせんの事例

(1) 労働条件の不利変更に係る事例

* 事案の概要

パート社員として入社したが、長引く病氣治療のため会社に迷惑をかけることから、20日程度残っている有給休暇すべて消化して退職したいと申出たところ、退職する場合は1ヶ月前に申し出ることと定まっております。ルールに反するとして年休の取得を拒否され、取得に向けて解決を求めるもの

* 助言指導の内容・結果

事業所に対し、民法上の退職ルール、退職時の年休一括消化の合法性について助言したところ、残余の有給休暇をすべて消化し退職することで双方合意し、解決した。

* ポイント

期間の定めのない雇用契約は、民法第627条第1項の規定により、退職の申出から14日を経過すれば終了する。この場合、就業規則の規定より、民法の規定が優先される。

(2) 雇用保険の補填をめぐるあっせん事例

* 事案の概要

労働者Xは、事業所Yを退職し、雇用保険の支給手続きを行ったところ、事業所Yが雇用保険の加入手続きを怠っていたため、本来であれば受けることができたよりも少ない給付しか受けることができなかった。このため、その差額を事業所Yに支払って欲しいと、あっせんの申請を行った。

* あっせんの内容・結果

事業所Yが労働者Xに対して和解金として35万円を支払うことで合意が成立した。また、その旨を記載した和解文書を作成した。

* ポイント

雇用保険加入手続きの遅れに係る当事者双方の落ち度、本来受けられる失業給付との過失相殺を加味して和解金を算出した。パートタイマーでも週20時間以上勤務であれば、短期の有期契約を除き加入基準を満たすので留意する必要がある。また、遡及加入は2年間しかできないので、未加入の期間が長いと和解金の額が増大する。