



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省
秋田労働局

Press Release

報道関係者 各位

平成25年6月7日

【照会先】

厚生労働省秋田労働局総務部企画室

室長 岩谷 一

労働紛争調整官 金森 健

(電話)018(883)4254 内線443

「平成 24 年度個別労働紛争解決制度施行状況」

～相談内容のトップは解雇、いじめ・嫌がらせなども増加、
民事上の個別労働相談件数は 3,114 件と過去最高～

秋田労働局（局長 小林 泰樹）では、「平成 24 年度個別労働紛争解決制度施行状況」をとりまとめたので公表する。

本制度は、平成 13 年 10 月の法施行から今年で 12 年を迎えるが、労働関係についての個々の労働者と事業主との紛争を円満に解決するために、大きな役割を果たしている。

【平成 24 年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

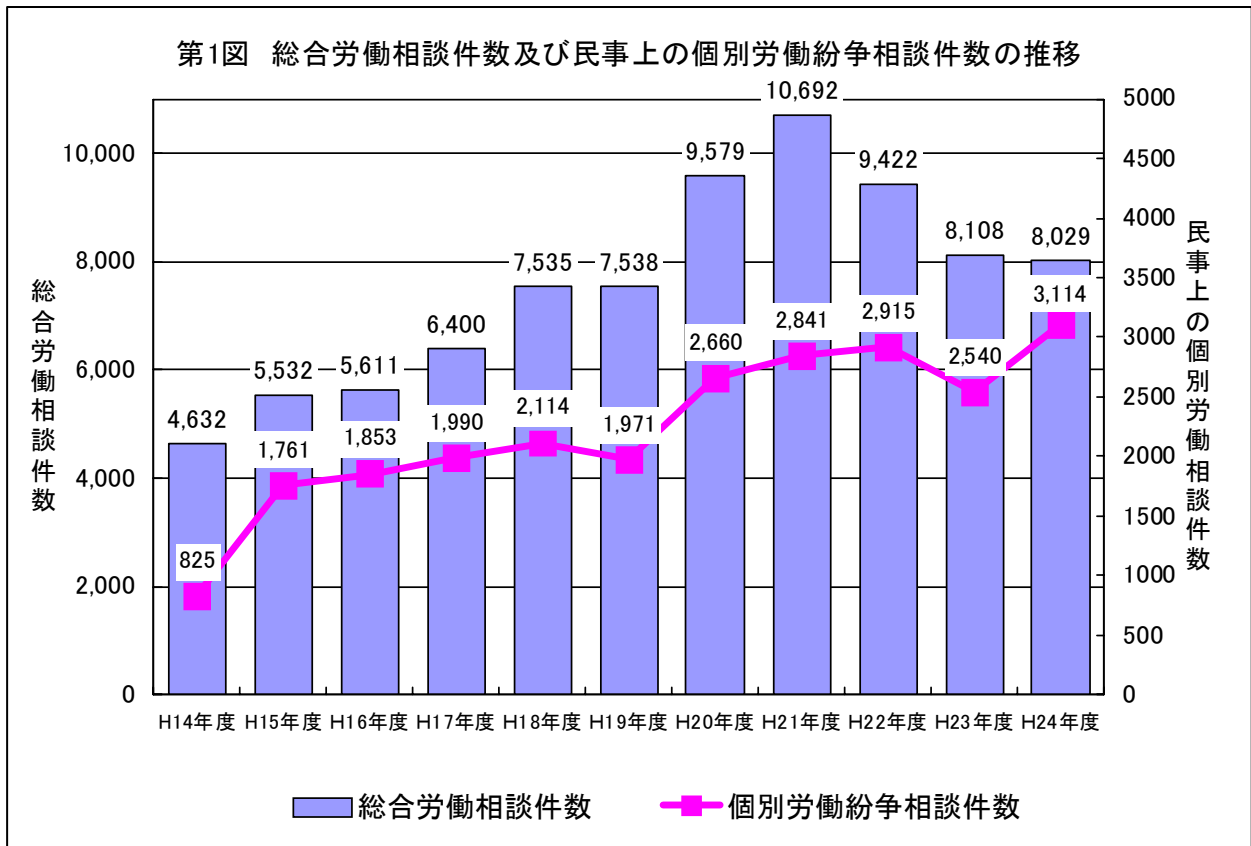
- ・総合労働相談件数 8,029 件 （前年度比 1.0%減）
うち民事上の個別労働相談件数 3,114 件 （同上 22.6%増）
- ・助言・指導申出件数 72 件 （同上 28.7%減）
- ・あっせん申請受理件数 57 件 （同上 36.7%減）

- (1) 「民事上の個別労働紛争」に係る相談件数は増加し、相談内容は「解雇」に係る相談がトップで「離職関係」の紛争が全体の 52.4%を占めている。
また、「職場のいじめ・嫌がらせ」に関する相談も増加している。
- (2) 助言・指導申出件数及びあっせん件数はともに減少した。
- (3) 「労働局長による助言・指導」は 1 か月以内に 100%、「紛争調整委員会によるあっせん」は 2 か月以内に 80.7%が終了し、迅速かつ簡便な手続きが実現されている。
- (4) あっせん処理終了による合意は、28 件で合意率 53.9%と全国平均に比べ高い水準にある。

※ 個別労働紛争解決制度の概要については、参考1を参照。

※ 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要は、参考2を参照。

1 相談件数の状況、民事上の相談件数は過去最高の3,114件。



(1) 総合労働相談件数について

平成24年度に秋田労働局、労働基準監督署に設置している総合労働相談コーナー等で取り扱った総合労働相談件数は8,029件で、前年に比べ79件（前年度比1.0%減）減少し、平成21年度の10,692件をピークに減少傾向にある。（第1図）

また、相談者の属性は労働者4,693人（58.5%）、事業主2,022人（25.2%）となっている。（第1表）

◇総合労働相談者の属性（第1表）

| | 計 | ①労働者(求職者) | ②事業主 | ③その他 |
|------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| 24年度 | 8,029(100%) | 4,693(58.5%) | 2,022(25.2%) | 1,314(16.3%) |
| 23年度 | 8,108(100%) | 4,826(59.5%) | 1,982(24.5%) | 1,301(16.0%) |

(2) 民事上の個別労働紛争相談件数について

総合労働相談のうち、労働基準法等の違反を伴わない解雇等、労働条件の引下げ、職場のいじめなどの民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、リーマンショック以降高止まりで推移してきたが、平成24年度は3,114件で前年に比べ574件増加し、制度開始以降最も多くなっている。（第1図）

また、相談者の属性は、労働者2,330人（74.8%）、事業主437人（14.0%）、その他（労働者の家族や知人など）347人（11.1%）となっており、事業主からの相談も141

件 47.6%増加している。(第2表)

◇民事上の個別労働相談者の属性 (第2表)

| | 計 | ①労働者 (求職者) | ②事業主 | ③その他 |
|------|-------|------------|-------|-------|
| 24年度 | 3,114 | 2,330 | 437 | 347 |
| 23年度 | 2,540 | 2,056 | 296 | 188 |
| 増減 | 574 | 274 | 141 | 157 |
| 増減比 | 22.5% | 13.3% | 47.6% | 84.5% |

さらに、労働者の就労状況について、明らかになっている範囲では、正社員からの相談が966件(31.0%)と最も多く、次いでパート・アルバイト432件(13.9%)、期間契約社員355件(11.4%)となっている。(第3表)

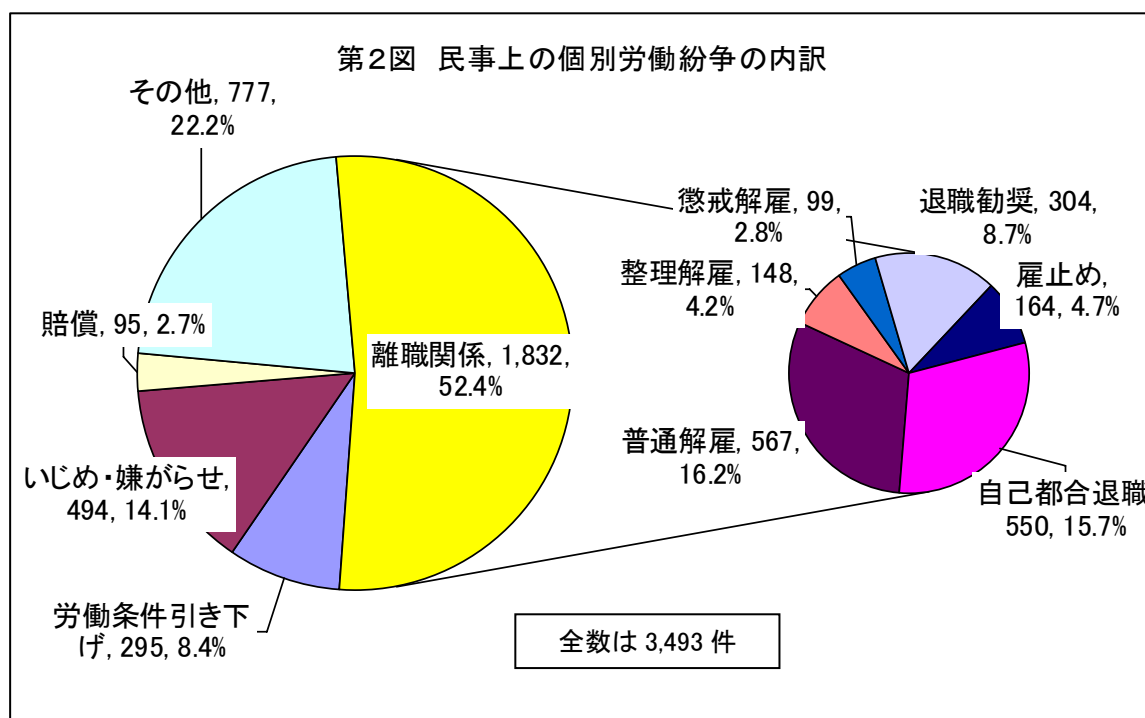
民事上の個別労働相談者の就労状況 (第3表)

| | ①正社員 | ②パート・アルバイト | ③派遣労働者 | ④期間契約社員 | ⑤その他 | ⑥不明・未確認 |
|------|-------|------------|--------|---------|------|---------|
| 24年度 | 966 | 432 | 31 | 355 | 50 | 1,280 |
| 割合 | 31.0% | 13.9% | 1.0% | 11.4% | 1.6% | 41.1% |

(3) 民事上の個別労働相談内容について

民事上の個別労働相談の紛争内容件数は3,493件であるが、その内訳は、離職関係(解雇、雇止め、退職等)が1,832件(52.4%を占め)、いじめ・嫌がらせは494件(14.1%)、労働条件の引下げ295件(8.4%)の順となっている。

また、離職関係1,832件の内訳は、解雇が814件(23.3%)、自己都合退職が550件(15.7%)、退職勧奨が304件(8.7%)、雇止めが164件(4.7%)となっている。(第2図)



さらに、最近の5年間の動向では、平成20年度の3,148件と24年度の3,493件に占める主な紛争を比べると解雇は26.7%から23.3%、自己都合7.5%から15.7%、いじめ・嫌がらせが13.7%から14.1%、労働条件引き下げが13.0%から8.4%、退職勧奨が6.1%から8.7%となっている。

◇最近5年間の主な紛争の動向(第4表)

※下段は全数に占める割合

| | 平成20年度 | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 解雇 | 841 | 939 | 926 | 694 | 814 |
| | 26.7% | 28.9% | 27.0% | 23.0% | 23.3% |
| 自己都合 | 235 | 253 | 352 | 304 | 550 |
| | 7.5% | 7.8% | 10.3% | 10.1% | 15.7% |
| いじめ・嫌がらせ | 430 | 401 | 435 | 457 | 494 |
| | 13.7% | 12.4% | 12.7% | 15.1% | 14.1% |
| 労働条件引き下げ | 408 | 397 | 366 | 310 | 295 |
| | 13.0% | 12.2% | 10.7% | 10.3% | 8.4% |
| 退職勧奨 | 193 | 275 | 280 | 292 | 304 |
| | 6.1% | 8.5% | 8.2% | 9.7% | 8.7% |
| 全数 | 3,148 | 3,245 | 3,425 | 3,018 | 3,493 |

民事上の個別労働相談の内訳(第5表)

| | 計 | 離職関係 | 労働条件 引き下げ | いじめ・ 嫌がらせ | 賠償 | その他 |
|------|--------|--------|--------------|--------------|--------|--------|
| 24年度 | 3,493 | 1,832 | 295 | 494 | 95 | 777 |
| 23年度 | 3,018 | 1,445 | 310 | 457 | 167 | 639 |
| 増減数 | 475 | 387 | -15 | 37 | -72 | 138 |
| 増減比 | +15.7% | +26.8% | -4.8% | 8.1% | -43.1% | +21.6% |

◇離職関係の内訳(第6表)

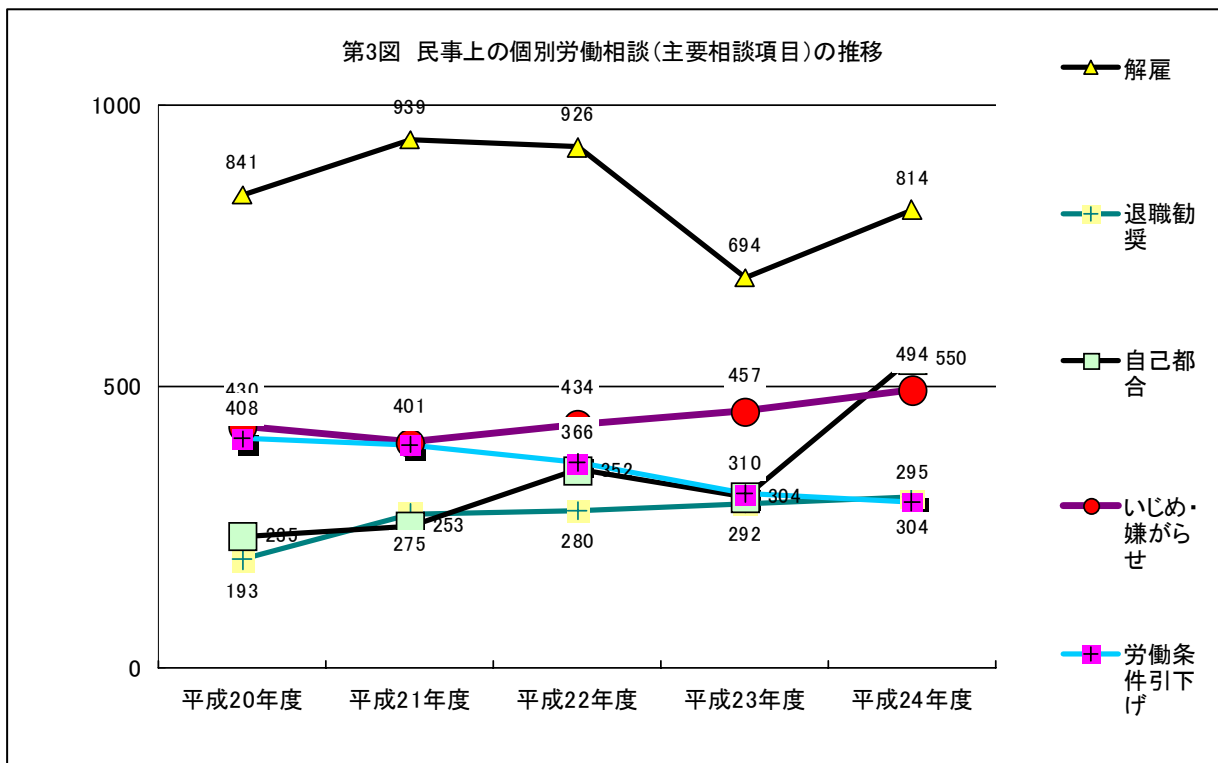
| | 離職関係計 | 解雇 | 退職勧奨 | 雇止め | 自己都合 |
|------|--------|--------|-------|-------|--------|
| 24年度 | 1,832 | 814 | 304 | 164 | 550 |
| 23年度 | 1,445 | 694 | 292 | 155 | 304 |
| 増減数 | 387 | 120 | 12 | 9 | 246 |
| 増減比 | +26.8% | +17.3% | +4.1% | +5.8% | +80.9% |

◇解雇の内訳(第7表)

| | 解雇計 | 普通解雇 | 整理解雇 | 懲戒解雇 |
|------|------|--------|--------|--------|
| 24年度 | 814 | 567 | 148 | 99 |
| 23年度 | 694 | 503 | 101 | 90 |
| 増減数 | 120 | 64 | 47 | 9 |
| 増減比 | 17.3 | +12.7% | +46.5% | +10.0% |

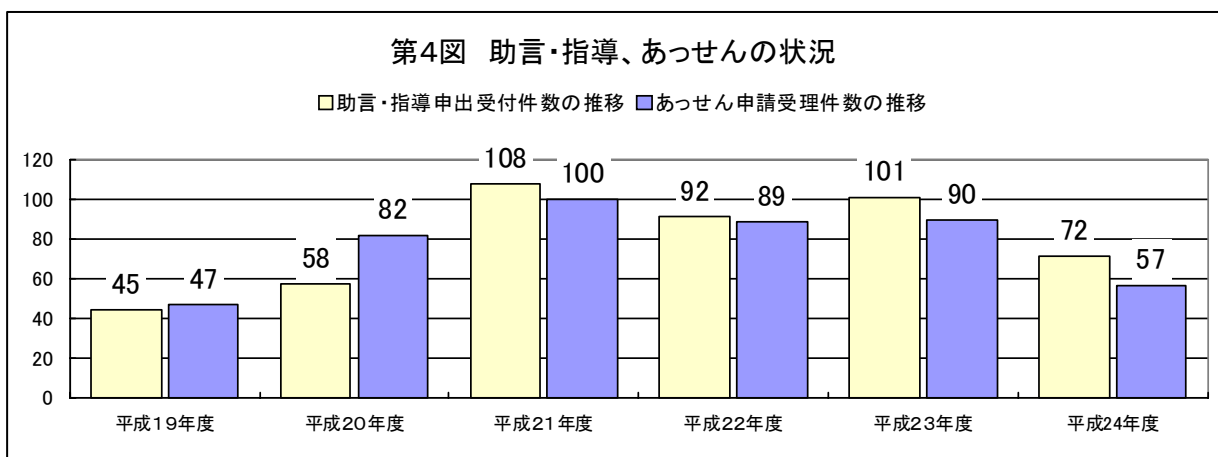
なお、平成24年度の傾向としては、自己都合退職、解雇、いじめ・嫌がらせ等に関する相談が増加し、退職勧奨、労働条件引き下げは同水準で推移している。

なお、いじめ・嫌がらせに関する相談は494件で前年に比べ37件、8.1%増加している。
(第3図)

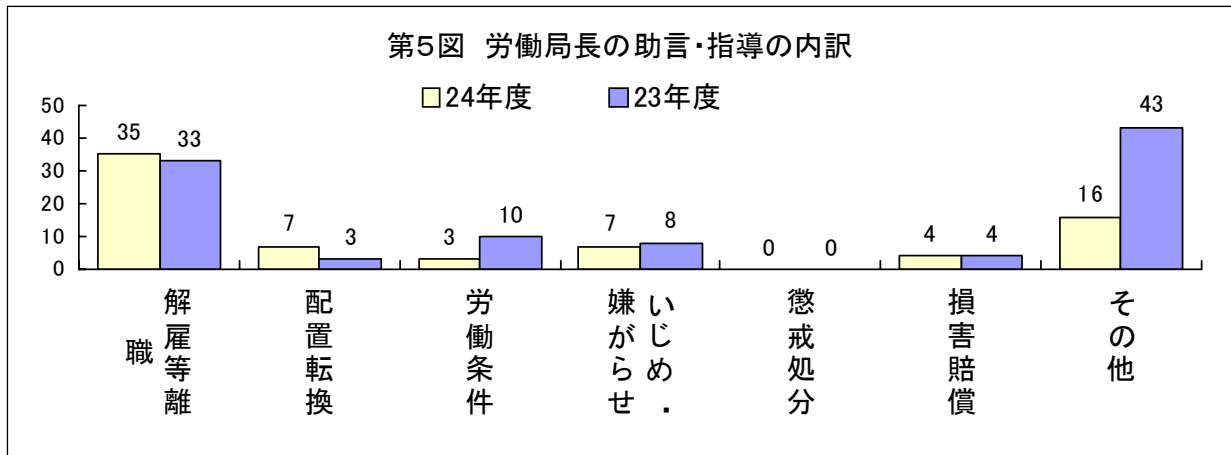


2 助言・指導、あっせん制度の概要

(1) 平成24年度の個別労働紛争解決制度に基づく、労働局長による助言・指導制度の利用は72件、紛争調整委員会のあっせん制度の申請が57件であった。平成23年度と比べ、助言・指導の利用が29件、あっせんの申請が33件減少した。(第4図)



(2) 労働局長による助言・指導制度の内訳は、「解雇・退職勧奨・雇止め・自己都合退職等離職に関するもの」が35件（普通解雇13件、退職勧奨3件、雇止め4件、自己都合退職12件等）で、「いじめ・嫌がらせ」が7件、「配置転換」に関するものが7件、「損害賠償」が4件、「労働条件の引下げ」に関するものが3件等となっている。（第5図）



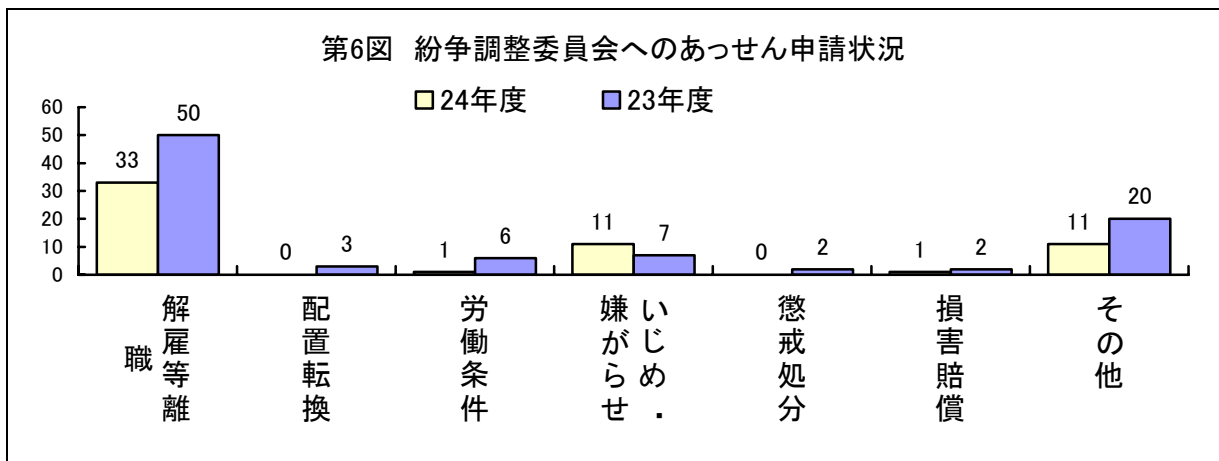
助言・指導申出者の就労状況（第9表）

| | ①正社員 | ②パート・アルバイト | ③派遣労働者 | ④期間契約社員 | ⑤その他 | ⑥不明・未確認 |
|----|-------|------------|--------|---------|------|---------|
| 人数 | 38 | 16 | 0 | 14 | 2 | 2 |
| 割合 | 52.8% | 22.2% | 0% | 19.4% | 2.8% | 2.8% |

(3) 労働局長の助言・指導により年度内に処理が完了した69件中67件について助言・指導し、解決がなされたものは54件（80.6%）である。

なお、労働局長の助言・指導では解決できず、紛争調整委員会のあっせんに移行したものが5件あった。また、処理に要した期間は、1ヶ月以内に69件処理し100%と早期の紛争解決が図られている。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん制度の申請の内訳は、「解雇・退職勧奨・雇止め・自己都合退職等離職」に関するものが33件（普通解雇20件、整理解雇5件、雇止め4件、自己都合退職3件等）、「いじめ・嫌がらせ」が11件などとなっている。また、事業主からの申請も1件あった。（第6図）

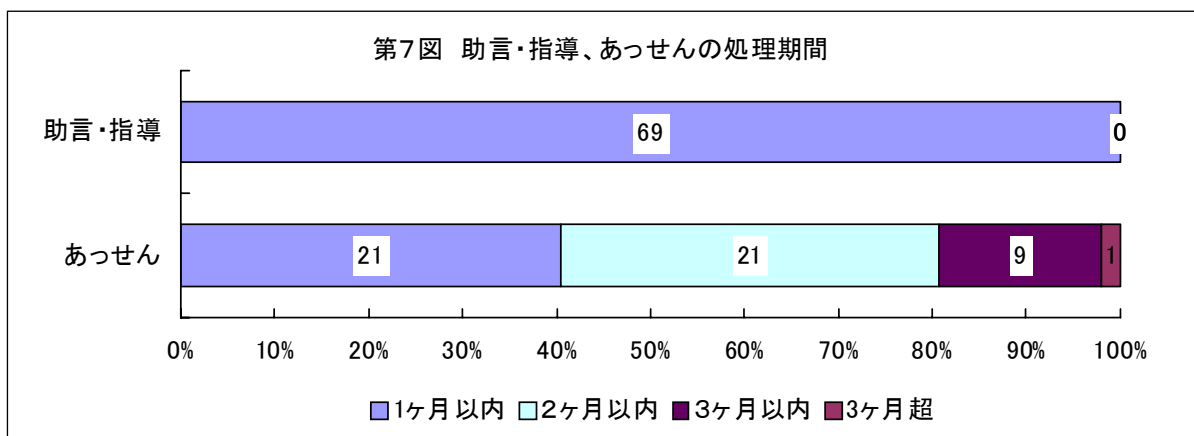


あっせん申請者は正社員が 26 人 (45.6%)、期間契約社員が 16 人(28.1%)、パート・アルバイトが 14 人(24.6%)となっている。(第 10 表)

あっせん申請者の就労状況 (第 10 表)

| | ①正社員 | ②パート ・アルバイト | ③派遣 労働者 | ④期間契 約社員 | ⑤その他 | ⑥不明 ・未確認 |
|----|-------|----------------|------------|-------------|------|-------------|
| 人数 | 26 | 14 | 0 | 16 | 0 | 1 |
| 割合 | 45.6% | 24.6% | 0% | 28.1% | 0% | 1.8% |

(5) 平成 24 年度のあっせんの処理に要した期間は、1ヶ月以内処理が 21 件、1ヶ月から 2ヶ月以内が 21 件で 2ヶ月以内に終了したものは 52 件中 42 件 (80.7%)、3ヶ月以内には 51 件 (98.1%) が処理され、概ね早期の紛争解決が図られている。(第 7 図)



平成 24 年度中にあっせん処理を終了した件数は 52 件であり、そのうち 28 件で合意が成立した。合意率は 53.9%で全国平均の 37.5%より高い合意率となっている。(第 11 表)

◇あっせん終了の内訳（第11表）

| | あっせん処理終了 件数 | あっせん合意成立 | 合意率 | 平成23年度 合意率 |
|----|----------------|----------|-------|---------------|
| 秋田 | 52 | 28 | 53.9% | 56.7% |
| 全国 | 6,059 | 2,272 | 37.5% | 38.3% |

3 平成24年度の特徴について

平成24年度の労働相談件数、助言・指導申出、あっせん申請などについて分析すると次の特徴がある。

- (1) 総合労働相談件数は微減したが、民事上の個別労働関係紛争件数は増加した。また、労働局長による助言・指導の申出、紛争調整委員会へのあっせんの申請は減少している。
- (2) 紛争内容では、「自己都合退職」、「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」が増加し多様化が窺われる。
- (3) 「助言・指導」は1ヶ月以内に100%、「あっせん」は2ヶ月以内に80.7%が手続き終了し概ね迅速な処理が図られている。また、「あっせん」における合意率は全国平均が37.3%のところ58.6%と高い解決率となっている。
- (4) 「いじめ・嫌がらせ」の相談は、「自己都合退職」、「退職勧奨」など離職と関連して相談を受けるケースが多い。

4 紛争の未然防止及び助言・指導、あっせん制度の利用について

総合労働相談の内容をしてみると、法定事項の遵守はもとより、判例等に関する知識や労使の合意形成に向けた話し合いの努力等が不足し、個別労働紛争に至ってしまう事例が多い。

厳しい経済情勢が続く中において、今後とも解雇・退職等の離職に関する問題や最近相談件数が増加している「いじめ・嫌がらせ」問題などに適切な対応を行っていただくことが、紛争の未然防止には必要である。

このため事前に労働局企画室や各労働基準監督署の総合労働相談コーナーに相談されることを各事業場等には周知していくこととしている。

また、相談事例を分析し労働契約法や各種判例を基にした個別労働紛争解決支援セミナーの開催や労使の相談者への参考資料の提供等に努めることとしている。

- 〈参考〉 平成24年度の「個別労働紛争解決支援セミナー」
平成24年11月6日 秋田テルサ
「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた対応について(事例検討)」
講師：面山恭子弁護士

平成24度助言・指導およびあっせんの事例

【 労働局長による助言・指導の例 】

| | |
|------------------------------|---|
| 事例1： 自己都合退職に係る助言・指導 | |
| 事案の概要 | 退職届を提出したが受け取りを拒否され、話も聞いてくれない。退職届の受理について話し合うよう会社に働きかけてほしい。 |
| 助言・指導の内容・結果 | 口頭助言により、工場長に対し民法上の退職の取り扱いを説明し、本人の申し出内容を伝え解決を促した。その結果、会社が退職届を受理することとなり、解決が図られた。 |
| 事例2： いじめ・嫌がらせに係る助言・指導 | |
| 事案の概要 | 上司から罵声を浴びせられ、仕事の質問をしても答えてくれない。上司からの暴言、態度を止めさせて、働きやすい職場環境の維持について助言してほしい。 |
| 助言・指導の内容・結果 | 口頭助言により、社長に対し職場のパワハラ防止に関する提言が示されていること等を説明し、適切な対応を検討してほしいと解決を促した。その結果、会社による事実確認が行われ、解決が図られた。 |

【 紛争調整委員会によるあっせんの例 】

| | |
|-----------------------|---|
| 事例1：就職日に係るあっせん | |
| 事案の概要 | 1月〇日に「2月〇日入社日」の採用内定をもらっていた。その後、入社日が3月〇日に変更され、更に4月〇日以降に延期されるなど再三にわたって引き延ばされた。入社日を引き延ばされたことに対する経済的、精神的損害として52万8千円を求めたい。 |
| あっせんのポイント・結果 | あっせん委員が双方の主張を聴き、当事者間で調整を図ったところ、解決金として25万円を支払うことで合意し、解決した。 |
| 事例2：再雇用に係るあっせん | |
| 事案の概要 | 60歳定年による再雇用を拒否された。会社の経営状況は良好であり、納得できない。 |
| あっせんのポイント・結果 | あっせん委員が双方の主張を聴き、当事者間で調整を図ったところ、解決金として50万円を支払うことで合意し、解決した。 |

◇総合労働相談窓口一覧◇

| | |
|--|--|
| <p>秋田労働局総合労働相談コーナー</p> <p style="text-align: center;">TEL 018-883-4254</p> | <p>秋田市山王 7-1-3 秋田合同庁舎 4 階</p> <p style="text-align: right;">秋田労働局総務部企画室内</p> |
| <p>秋田総合労働相談コーナー</p> <p style="text-align: center;">TEL 018-865-3671</p> | <p>秋田市山王 7-1-4 秋田第二合同庁舎 2 階</p> <p style="text-align: right;">秋田労働基準監督署内</p> |
| <p>能代総合労働相談コーナー</p> <p style="text-align: center;">TEL 0185-52-6151</p> | <p>能代市末広町 4-20</p> <p style="text-align: right;">能代労働基準監督署内</p> |
| <p>大館総合労働相談コーナー</p> <p style="text-align: center;">TEL 0186-42-4033</p> | <p>大館市字三の丸 6-2</p> <p style="text-align: right;">大館労働基準監督署内</p> |
| <p>横手総合労働相談コーナー</p> <p style="text-align: center;">TEL 0182-32-3111</p> | <p>横手市旭川 1-2-23</p> <p style="text-align: right;">横手労働基準監督署内</p> |
| <p>大曲総合労働相談コーナー</p> <p style="text-align: center;">TEL 0187-63-5151</p> | <p>大仙市大曲日の出町 1-20-12</p> <p style="text-align: right;">大曲労働基準監督署内</p> |
| <p>本荘総合労働相談コーナー</p> <p style="text-align: center;">TEL 0184-22-4124</p> | <p>由利本荘市水林 428</p> <p style="text-align: right;">本荘労働基準監督署内</p> |

【個別労働紛争解決制度の概要】

- 1 個別労働紛争に対処するため、平成13年10月に施行された「個別労働紛争の解決促進に関する法律」により、労働局及び県内各労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置し、無料で迅速な労働紛争解決制度を運営している。
当該制度は、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総合労働相談コーナーで相談を受理し、労働基準法等の違反事項は労働基準監督署へ取次ぎ、違反を伴わないいわゆる民事上の紛争について、「労働局長の助言・指導」、「紛争調整委員会のあっせんの制度」を運用して解決を目指すものである。
- 2 労働局長の助言・指導は、民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争当事者に対し、個別労働紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に民事上の個別労働紛争を解決することを促進する制度である。
- 3 あっせんは、紛争当事者の間に公平・中立な第三者として学識経験者等が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度である。
- 4 秋田労働局では、秋田紛争調整委員会（会長池村好道秋田大学教授）を設置しており、秋田労働局企画室が事務局となっている。

〈特徴〉

多くの時間と費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便であり無料であること

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当すること

あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーが保護されること

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。

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー

(都道府県労働局及び労働基準監督署に設置)

民事上の個別労働相談

労働基準法等の違反にかかるもの、法制度の問い合わせ等

労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室等

関係法令に基づく行政指導等

労働局長による
助言・指導

紛争調整委員会による
あっせん

・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成

※<紛争例>

- ① 解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労基法違反に該当するもの以外)
- ② いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③ 募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー **8029件**

(都道府県労働局及び労働基準監督署に設置)

民事上の個別労働相談

労働基準法等の違反にかかるもの、法制度の問い合わせ等

3114件

労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室等

関係法令に基づく行政指導等

72件

労働局長による
助言・指導

57件

紛争調整委員会による
あっせん

・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成

※<紛争例>

- ① 解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労基法違反に該当するもの以外)
- ② いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③ 募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)