



厚生労働省
青森労働局発表
平成25年6月3日

担当	青森労働局総務部企画室 室長 外崎健至 労働紛争調整官 加藤秀樹 青森市新町2-4-25 青森合同庁舎 電話 017-734-4212
----	---

青森労働局における 「平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況」

～平成24年度の概要～

1 総合労働相談件数	11,351件（前年度比7.8%増）
2 民事上の個別労働紛争相談件数	2,999件（同0.5%減）
3 助言・指導申出受付件数	108件（同22.7%増）
4 あっせん申請受理件数	22件（同21.4%減）

(1) 平成24年度に、青森県内7カ所に設置している総合労働相談コーナーをはじめとする青森労働局全体に寄せられた相談件数は前年度から820件増加し、過去最高となった。

その内、民事上の個別労働紛争相談件数は過去最高となった前年度と比べて14件減少となったが、依然高止まりの状況となった。

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内訳は「解雇」が19.1%と最も多く、以下、「いじめ・嫌がらせ」(17.1%)、「自己都合退職」(14.7%)、「労働条件引き下げ」(10.2%)の順に多かった。

このうち、「いじめ・嫌がらせ」の相談については620件と同相談件数としては過去最多となった。

(3) 助言・指導申出受付件数は前年度と比べて20件の増加、あっせん申請受理件数は前年度と比べて6件の減少となった。

※ 「民事上の個別労働紛争」とは、労働条件その他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で、労働基準法違反等、法令に基づく行政指導等により解決を図るべき事案を除いた個別労働紛争のことをいう。

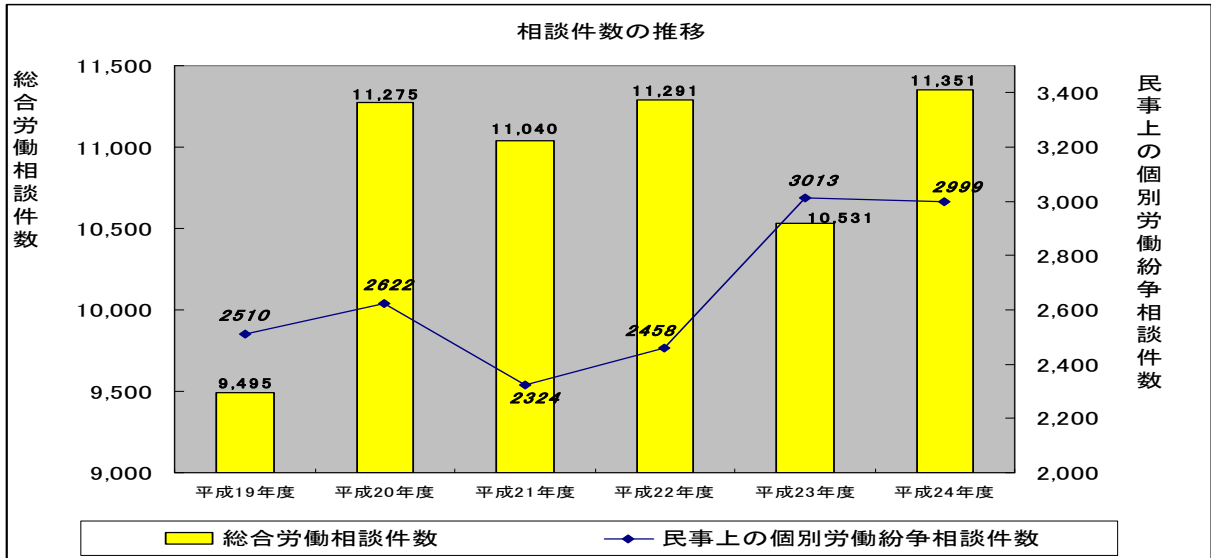
個別労働紛争解決制度は民事上の個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、平成13年10月1日から実施している解決援助サービスである。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（別添1及び2参照）に基づく個別労働紛争解決制度の平成24年度の運用状況は以下のとおりです。
（概要は別添3参照）

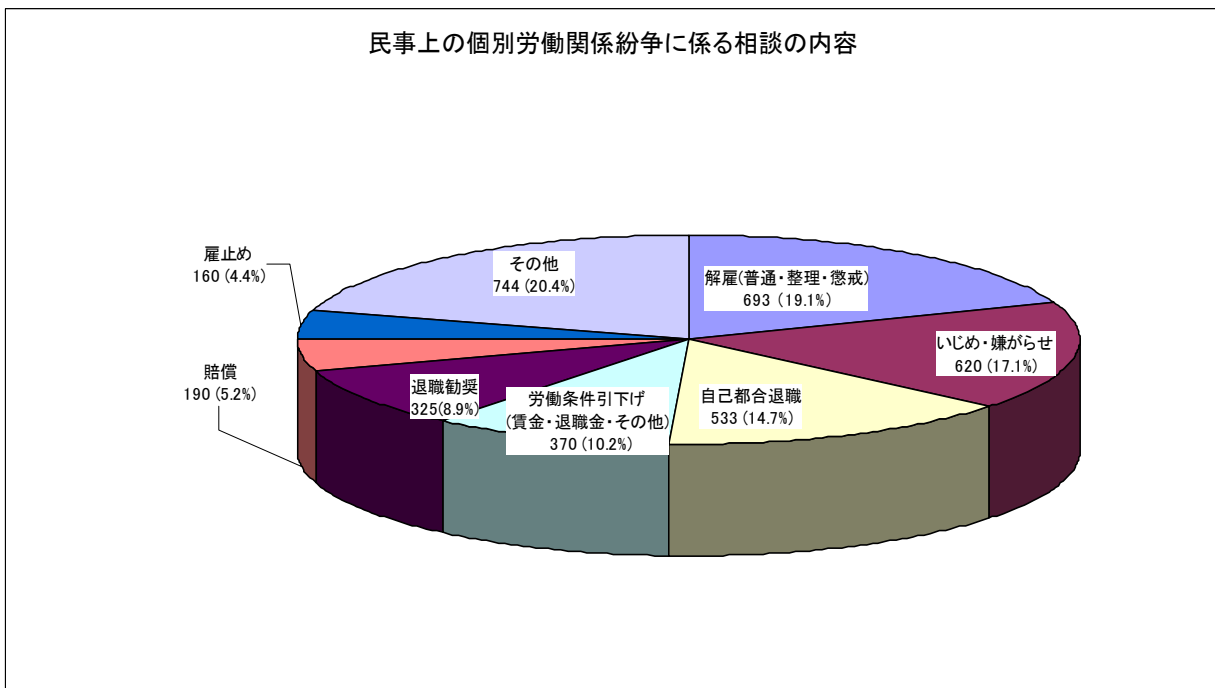
1 総合労働相談件数の推移と内容

(1) 総合労働相談コーナーをはじめとする青森労働局全体に寄せられた総合労働相談件数は、平成20年度に初めて1万件を超えて以降、5年連続の1万件を超えとなり、平成24年度は過去最高となった。

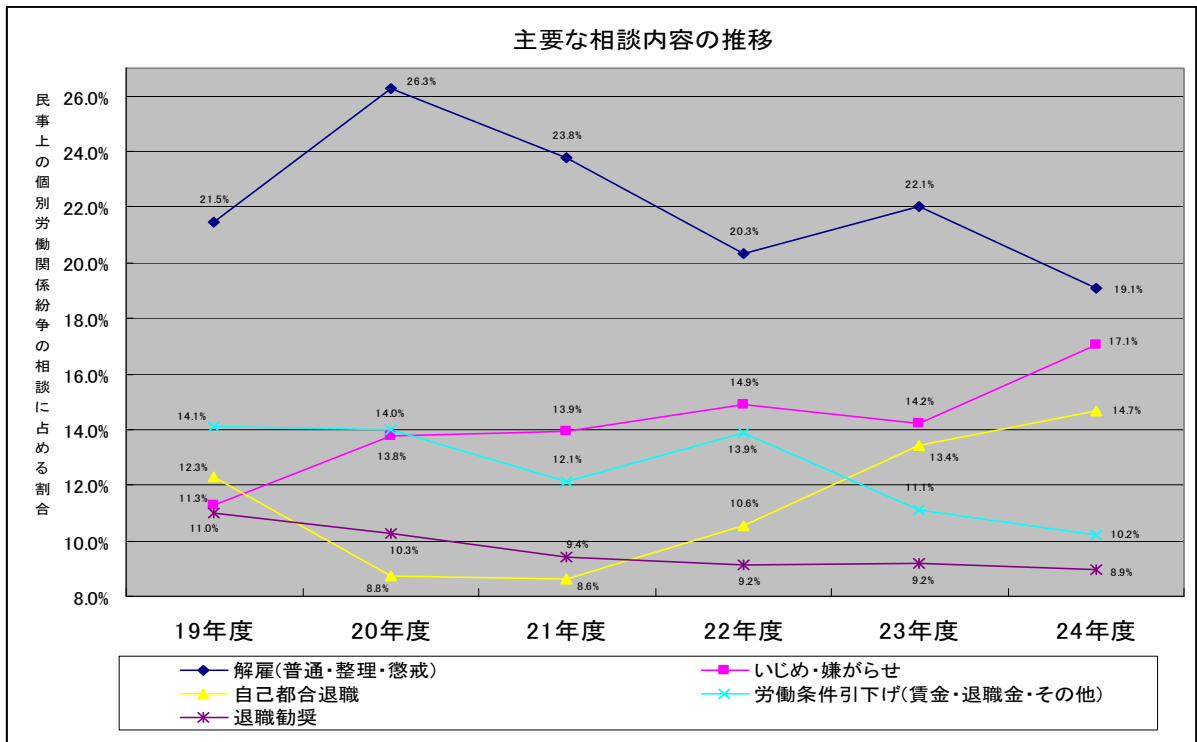
「解雇」(不当解雇など)、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件引下げ」等いわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談は2,999件(26.4%)で、過去最高となった平成23年度から14件(0.5%)減少したが、依然として高止まりの状態となっている。



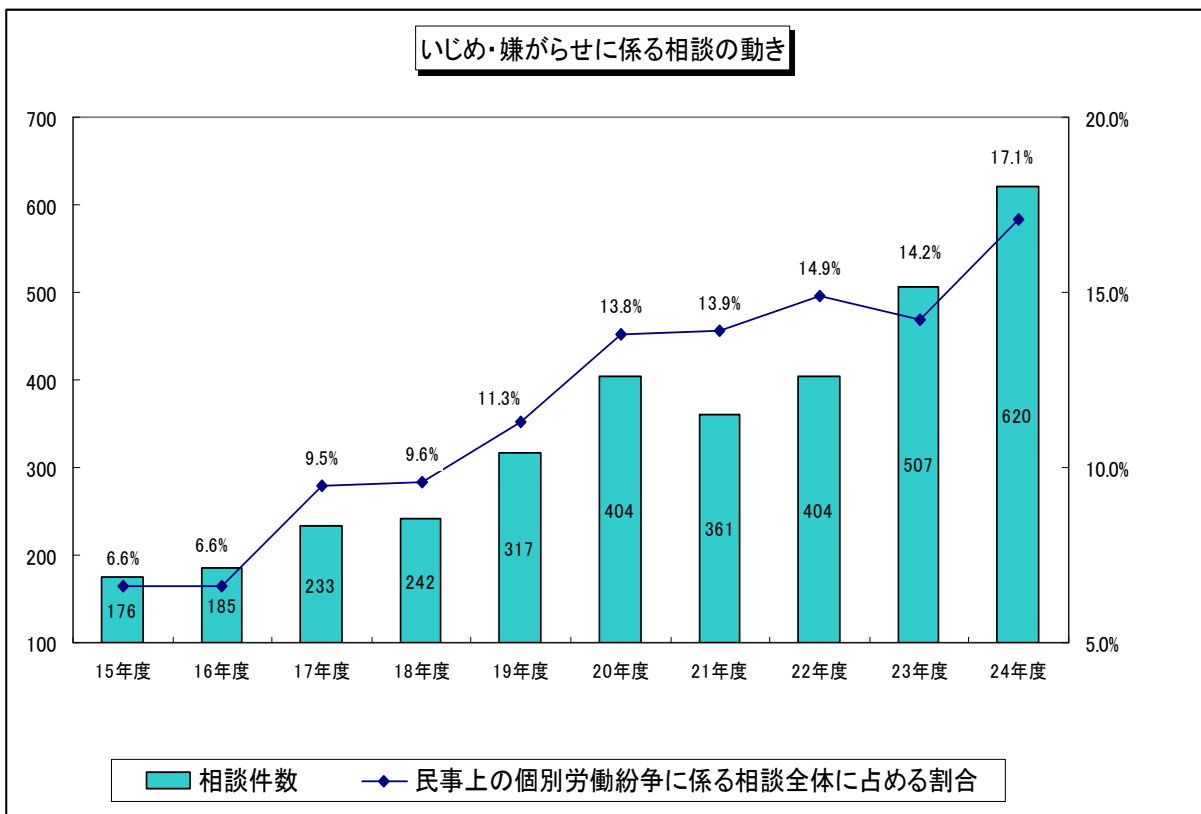
(2) 民事上の個別労働紛争に係る相談の内容は、「解雇(普通・整理・懲戒)」、に関するものが693件(19.1%)と最も多く、「いじめ・嫌がらせ」が620件(17.1%)、「自己都合退職」が533件(14.7%)と続いている。



相談内容別の推移を見ると、近年は「いじめ・嫌がらせ」と「自己都合退職」に係る相談の割合が増加している。



(3) 近年、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が増加傾向にあるが、平成24年度は相談件数が600件を超え、過去最高となった。



2 青森労働局における助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん

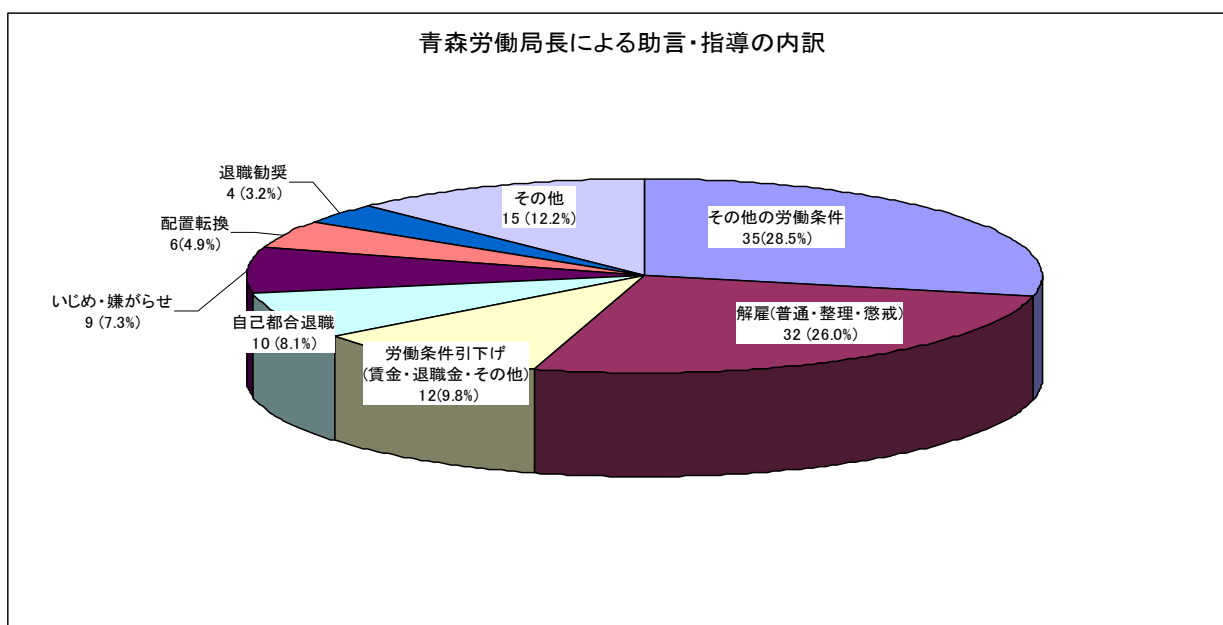
平成 24 年度の当該制度に係る助言・指導申出受付件数は 108 件、あっせん申請受理件数は 22 件であった。

(1) 労働局長による助言・指導

① 申出件数と内容

助言・指導の申出件数は近年微増傾向であったが、平成 24 年度は 108 件と、前年度に比べて 20 件(22.7%) の増加となった。

助言・指導の申出内容は職場の安全配慮義務や労働条件変更などの「その他の労働条件」35 件(28.5%)、「解雇」32 件(26.0%)、「労働条件引下げ(賃金・退職金・その他)」12 件(9.8%)、「自己都合退職」10 件(8.1%)、「いじめ・嫌がらせ」9 件(7.3%)などとなっている。(助言・指導の実施事例は別添 4 参照)



② 解決等の状況

平成 24 年 4 月から平成 25 年 3 月末までの 1 年間の処理状況を見ると、助言指導により解決したのは 77 件(70.6%)、解決しなかったのは 32 件(29.4%)となっている。

また、あっせんへ移行したものが 5 件ある。

処理に要した期間は、全ての事案について 1 ヶ月以内であった。

③ 申出人の状況

申出人は、申出を受けた 105 件(97.2%)が労働者、3 件(2.8%)が事業主からのものである。

労働者の就労状況は、正社員が 51 件(47.2%)と最も多く、次いで期間契約社員 27 件(25.0%)、パートアルバイト 23 件(21.3%)などとなっている。

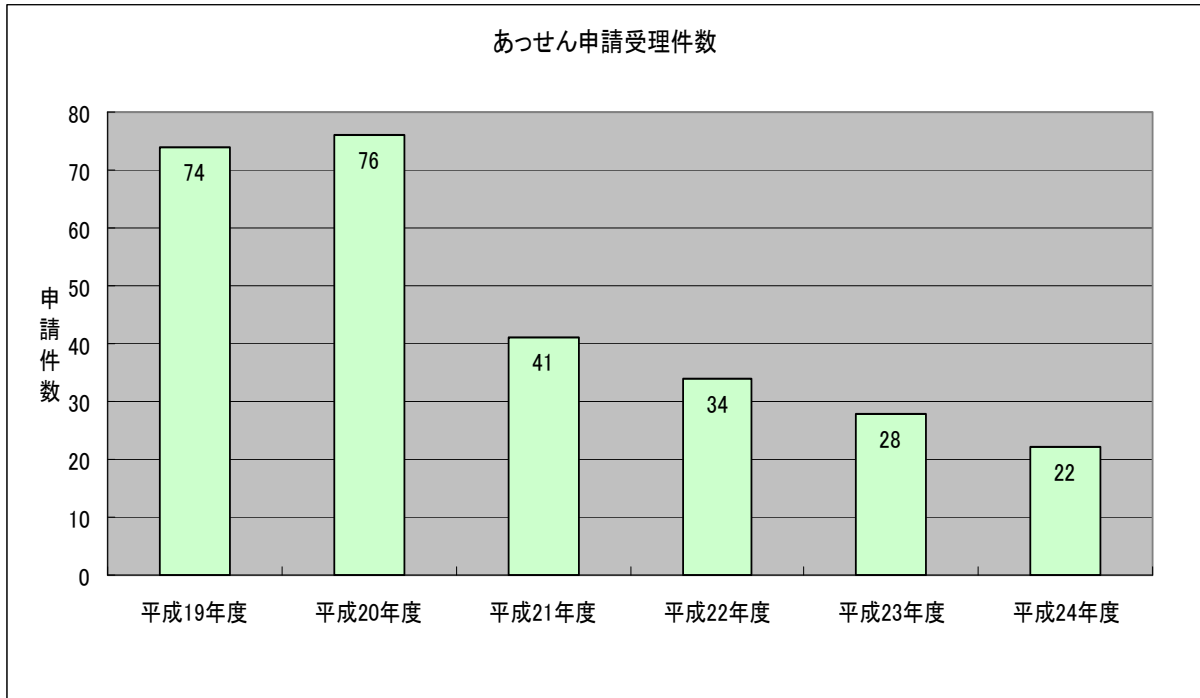
事業場の規模は、10 人以上 50 人未満が 44 件(40.7%)、10 人未満が 34 件(31.5%)、50 人以上 100 人未満が 9 件(8.3%)などとなっている。

また、労働組合のない事業場(不明事業場を含む)が 100 件(92.6%)を占めている。

(2) 紛争調整委員会によるあっせん

① 申請件数

あっせん申請件数は、平成 20 年度をピークに減少傾向にあり、平成 24 年度は前年度に比べ 6 件 (21.4%) の減少となった。



② 申請内容

あっせん申請の主な内容は「解雇(普通・整理・懲戒)」が 9 件 (34.6%) と最も多く、次いで「その他の労働条件」が 5 件 (19.2%)、「労働条件引き下げ(賃金・退職金・その他)」と「雇止め」がそれぞれ 3 件 (11.6%) などの順であった。

(あっせんの事例は別添 4 参照)

③ 解決等の状況

平成 24 年 4 月から平成 25 年 3 月末までの 1 年間に手続きを終了したものは 23 件であり、このうち合意が成立したものは 8 件 (34.8%)、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由により、あっせンを打ち切ったものは 15 件 (65.2%) となっている。

被申請人があっせんに参加した場合の解決率は 61.5% (参加 13 件中、解決 8 件) となっている。

また、処理に要した期間は 1 ヶ月以内が 13 件 (56.5%) で、全ての事案について 2 ヶ月以内で処理を終了した。

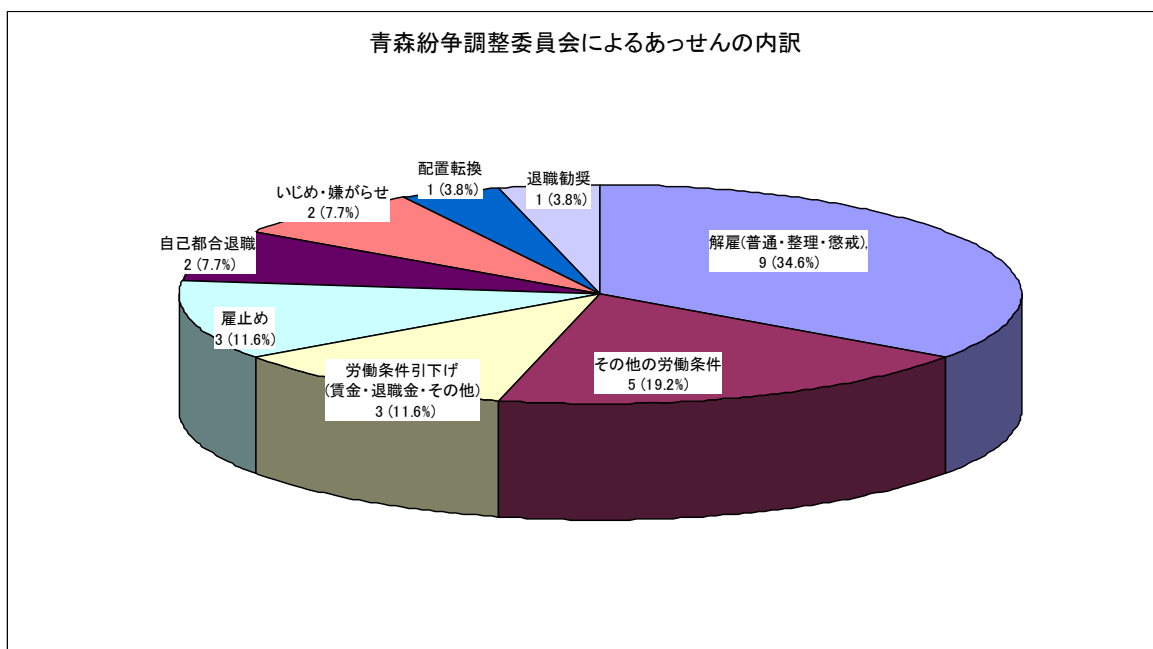
④ 申請者の状況

申請人は労働者 21 件 (95.5%)、使用者 1 件 (4.5%) であった。

就労状況は正社員が 10 件 (45.5%) と最も多く、次いで期間契約社員 7 件 (31.8%)、パート・アルバイト 5 件 (22.7%) となっている。

事業場の規模は、10 人未満及び 10 人以上 50 人未満がそれぞれ 10 件 (45.5%)、100 人以上 300 人未満及び事業場規模が不明なものがそれぞれ 1 件 (4.5%) であった。

また、労働組合のない事業場(不明事業場を含む)が 21 件(95.5%)を占めている。



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（第1条）

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（第2条）

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（第3条）

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（第4条）

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。（第5条）

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。（第6条）

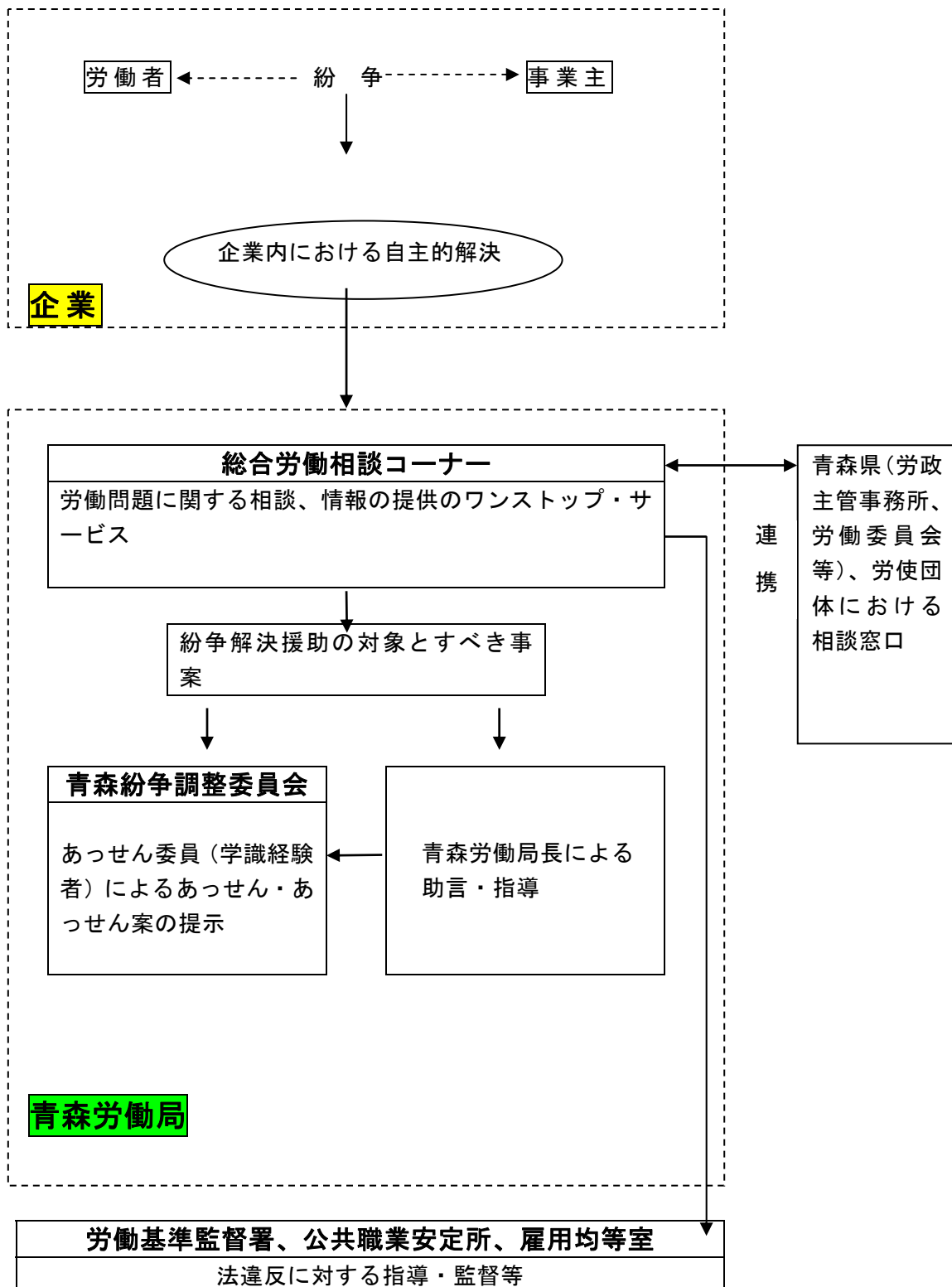
ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。（第12条）

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。（第13条）

(5) 地方公共団体の施策等（第20条）

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。

個別労働紛争解決システムのスキーム



個別労働紛争解決制度の運用状況について(青森労働局)

(平成24年4月1日～25年3月31日)

1	総合労働相談コーナーに寄せられた相談				11,351 件
	相談者の種類				
	労働者	5,229 件	事業主	4,337 件	その他 1,785 件
2	民事上の個別労働紛争に係る相談の件数				2,999 件
	① 相談者の種類				
	労働者	2,164 件	事業主	475 件	その他 360 件
	② 紛争の内容(※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が3,635件となる。)				
	普通解雇	522 件	整理解雇	86 件	懲戒解雇 85 件
	労働条件引下げ(賃金)	198 件	労働条件引下げ(退職金)	30 件	労働条件引下げ(その他) 142 件
	在籍出向	5 件	配置転換	121 件	退職勧奨 325 件
	懲戒処分	73 件	採用内定取消	21 件	雇止め 160 件
	昇給・昇格	17 件	自己都合退職	533 件	その他の労働条件 324 件
	募集	13 件	採用	43 件	定年等 41 件
	年齢差別	0 件	障害者差別	4 件	雇用管理改善・その他 3 件
	労働契約の承継	10 件	いじめ・嫌がらせ	620 件	教育訓練 9 件
	人事評価	18 件	賠償	190 件	その他 42 件
3	労働局長による助言・指導の件数				
(1)	助言・指導の申出 受付を行った件数				108 件 (労働者 105件、事業主 3件)
	紛争の内容(※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が123件となる。)				
	普通解雇	28 件	整理解雇	2 件	懲戒解雇 2 件
	労働条件引下げ(賃金)	7 件	労働条件引下げ(退職金)	2 件	労働条件引下げ(その他) 3 件
	在籍出向	0 件	配置転換	6 件	退職勧奨 4 件
	懲戒処分	2 件	採用内定取消	3 件	雇止め 3 件
	昇給・昇格	0 件	自己都合退職	10 件	その他の労働条件 35 件
	募集	0 件	採用	0 件	定年等 2 件
	年齢差別	0 件	障害者差別	2 件	雇用管理改善・その他 0 件
	労働契約の承継	0 件	いじめ・嫌がらせ	9 件	教育訓練 0 件
	人事評価	0 件	賠償	3 件	その他 0 件
(2)	助言・指導の手続きを終了した件数				109 件 (23年度からの継続事案も含む。)
	終了の区分				
	助言を実施	104 件	取り下げ	3 件	打切り 0 件
					その他 2 件
4	紛争調整委員会によるあっせんの件数				
(1)	あっせんの申請 受理を行った件数				22 件 (労働者 21件、事業主1件)
	紛争の内容(※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が26件となる。)				
	普通解雇	8 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇 1 件
	労働条件引下げ(賃金)	2 件	労働条件引下げ(退職金)	1 件	労働条件引下げ(その他) 0 件
	在籍出向	0 件	配置転換	1 件	退職勧奨 1 件
	懲戒処分	0 件	採用内定取消	0 件	雇止め 3 件
	昇給・昇格	0 件	自己都合退職	2 件	その他の労働条件 5 件
	定年等	0 件	年齢差別	0 件	障害者差別 0 件
	雇用管理改善・その他	0 件	労働契約の承継	0 件	いじめ・嫌がらせ 2 件
	教育訓練	0 件	人事評価	0 件	賠償 0 件
	その他	0 件			
(2)	あっせんの手続きを終了した件数				23 件 (23年度からの継続事案も含む。)
	終了の区分				
	当事者間の合意の成立	8 件	申請の取下げ	0 件	
	打切り	15 件	その他	0 件	

平成 24 年度助言・指導及びあっせんの事例

【助言・指導の例】

事例 1： いじめ・嫌がらせに係る事案	
事案の概要	<p>申出人(労働者)は、先輩社員よりいじめを受け、上司に相談しても「我慢してくれ」と言うのみで改善されない。</p> <p>企業に対し、いじめを防止するため必要な措置を講ずるよう、助言して欲しい。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人(企業)に対し、申出内容を説明の上、職場環境配慮義務や平成 24 年 3 月に発表された厚生労働省の職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議による「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」等を説明し、必要な措置を講ずるよう、助言した結果、企業内で申出内容に係る事実確認を行った上で必要な措置を講ずることとなった。</p>
事例 2：	
事案の概要	<p>入社以降、始業・終業時刻の変更が何度も行われ、今回も打診を受けている。申出人(労働者)としては家庭事情もあり、今回の打診は受け入れることができない。そもそも申出人としては入社当初の始業・終業時刻に戻して欲しいと考えている。当事者間での話し合いでは進展しないので助言して欲しい。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人(企業)に対し申出内容、関係法令を説明し、再度話し合うよう助言した結果、申出人が希望していた入社当初の始業・終業時刻に変更されることとなった。</p>

【あっせんの例】

事例 1： 配置転換に係る事案	
事案の概要	<p>申請人(労働者)はパートの接客係として入社した。入社時に配置転換に係る説明はなく、また、就業規則上の規定もなかったのに事務職に配置転換となり、収入も減少した。被申請人に対し元の職種へ配置転換を求めたが叶えられず、長く勤務したいと考えていたのだが、結局退職せざるを得なくなった。経済的な補償を求めたい。</p>
あっせんの結果	<p>配置転換は、業務上の必要性がない場合、不当な動機・目的が認められる場合、労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものである場合には権利濫用とされ、無効となるおそれがあるとのあっせん委員の指摘を踏まえ、被申請人が申請人に和解金を支払うことで双方が合意した。</p>
事例 2： 普通解雇に係る事案	
事案の概要	<p>申請人(労働者)は自身が思い当たらない理由で被申請人から解雇された。これにより精神的・経済的損害を被ったので補償金の支払いを求めたい。</p>
あっせんの結果	<p>解雇については、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効となるおそれがあるとのあっせん委員の指摘を踏まえ、被申請人が申請人に和解金を支払うことで双方合意した。</p>