

平成 26 年 6 月 2 日

【担当】

愛媛労働局 総務部 企画室  
室 長 横山 淳  
労働紛争調整官 亀田 典男  
(電 話) 089(935)5201

報道関係者 各位

## 平成 25 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

～民事上の個別労働紛争相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が突出～

愛媛労働局（局長 田中敏章）では「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく個別労働紛争解決制度の運用を行っているが、このほど、平成 25 年度の運用状況をまとめたので公表する。

### 平成 25 年度の個別労働紛争解決制度の運用状況

① 総合労働相談件数	9,836件	（前年度比 1.4%増）
② 民事上の個別労働紛争相談件数	2,386件	（ 同 7.3%増）
③ 助言・指導申出受付件数	107件	（ 同 5.9%増）
④ あっせん申請受理件数	77件	（ 同 60.4%増）

（資料 表 1、図 1、図 2 参照）

## 1 総合労働相談状況

平成 25 年度に総合労働相談コーナー(県内 6 か所)等へ寄せられた総合労働相談件数は 9,836 件(前年度 9,702 件)となり、前年度より 134 件増加(1.4%増)した。(資料 表 1、図 1 参照)

## 2 個別労働紛争に関する相談状況

総合労働相談のうち、労働関係法令の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等の民事上の個別労働紛争に関する相談は 2,386 件(前年度 2,223 件)で、前年度より 163 件増加(7.3%増)したが、過去 5 年間同水準であり、高止まり傾向にある。(資料 表 1、図 1 参照)

相談内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」(24.8%)が最も多く、第 2 位の「解雇」(13.6%)の約 2 倍近くであり突出しており、また平成 21 年度の件数 400 件の約 1.5 倍の件数であり増加傾向にある。(資料 図 3 参照)

## 3 労働局長による助言・指導および紛争調整委員会によるあっせん

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、労使間の民事上の個別労働紛争の解決を図るため、この制度では、

- ① 労働局長による助言・指導
- ② 紛争調整委員会によるあっせん

を運用しており、これらの平成 25 年度の運用状況は以下のとおりである。

### (1) 労働局長による助言・指導の状況

労働局長による助言・指導の申出件数は、107 件で、前年度より 6 件(5.9%)増加した。(資料 表 1、図 2 参照)

申出内容についてみると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが、25 件(23.4%)と最も多く、次いで、「その他の労働条件」に関するものが 21 件(19.6%)、「解雇」に関するものが 15 件(14.0%)、「自己都合退職」に関するものが 14 件(13.1%)と続いている。(資料 図 4 参照)

### (2) 紛争調整委員会によるあっせんの状況

紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は、77 件で、前年度より 29 件(60.4%)の増加となり、前々年度までの水準に戻った。(資料 表 1、図 2 参照)

あっせん申請の内容についてみると、「いじめ・嫌がらせ」が全体の 22 件(28.6%)と昨年 1 位であった「解雇」を抜いて最も多く、次いで「解雇」が 20 件(26.0%)、「雇止め」が 11 件(14.3%)、「退職勧奨」が 10 件(13.0%)となっている。(資料 図 5 参照)

あっせんの処理状況については、前年度繰越分を含めて、81 件のあっせん手続を終了した。

その内訳は、

あっせんにより合意が成立したもの	15 件 (18.5%)
あっせんが不調で合意に至らなかったもの	32 件 (39.5%)
申請人の都合により申請が取り下げられたもの	5 件 (6.2%)
紛争当事者の一方が参加せず、あっせんが打切られたもの	27 件 (33.3%)
申請受理後、あっせんの対象外(※)であることが判明したもの	2 件 (2.5%)

であり、開催されたあっせんでは、31.9%が合意成立している。

※ 裁判で係争中である等一部の紛争については制度の対象とならない場合あり。

## 年度別 個別労働紛争解決制度の運用状況

表1

(単位:件)

	総合労働 相談件数	個別労働紛争 相談件数	助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん申請件数
平成21年度	11,938 (8.1%)	2,500 (23.0%)	124 (72.2%)	100 (6.4%)
平成22年度	9,751 (-18.3%)	2,452 (-1.9%)	100 (-19.4%)	82 (-18.0%)
平成23年度	11,689 (19.9%)	2,428 (-1.0%)	104 (4.0%)	69 (-15.9%)
平成24年度	9,702 (-17.0%)	2,223 (-8.4%)	101 (-2.9%)	48 (-30.4%)
平成25年度	9,836 (1.4%)	2,386 (7.3%)	107 (5.9%)	77 (60.4%)

※注:( )内は前年度と比較した増減率である。

図1 相談件数の推移

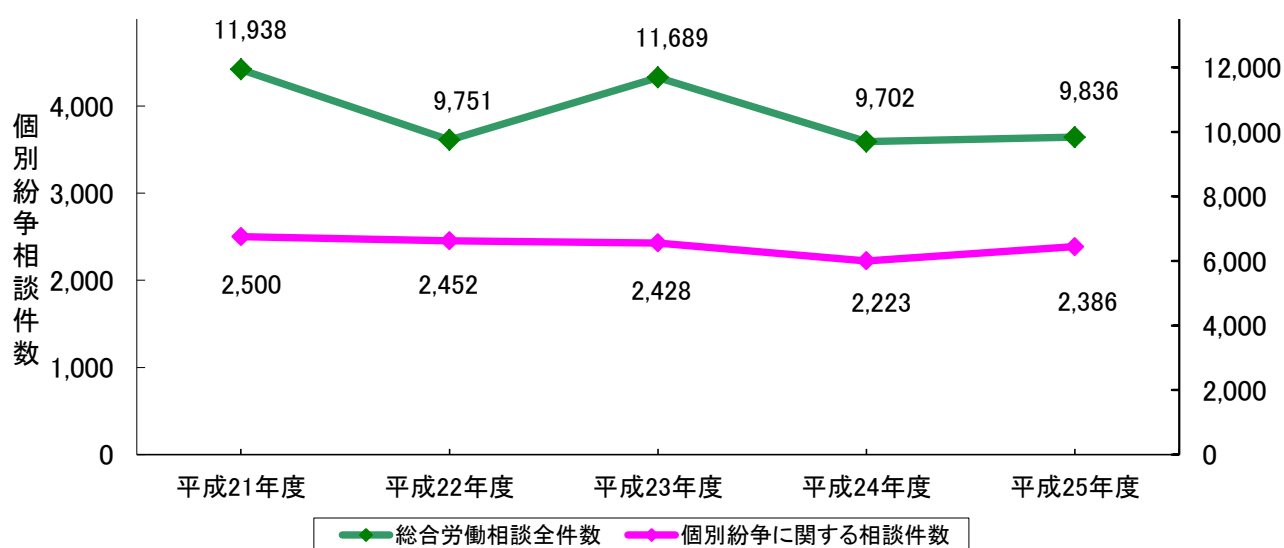


図2 助言・指導申出受付件数及びあっせん申請受理件数の推移

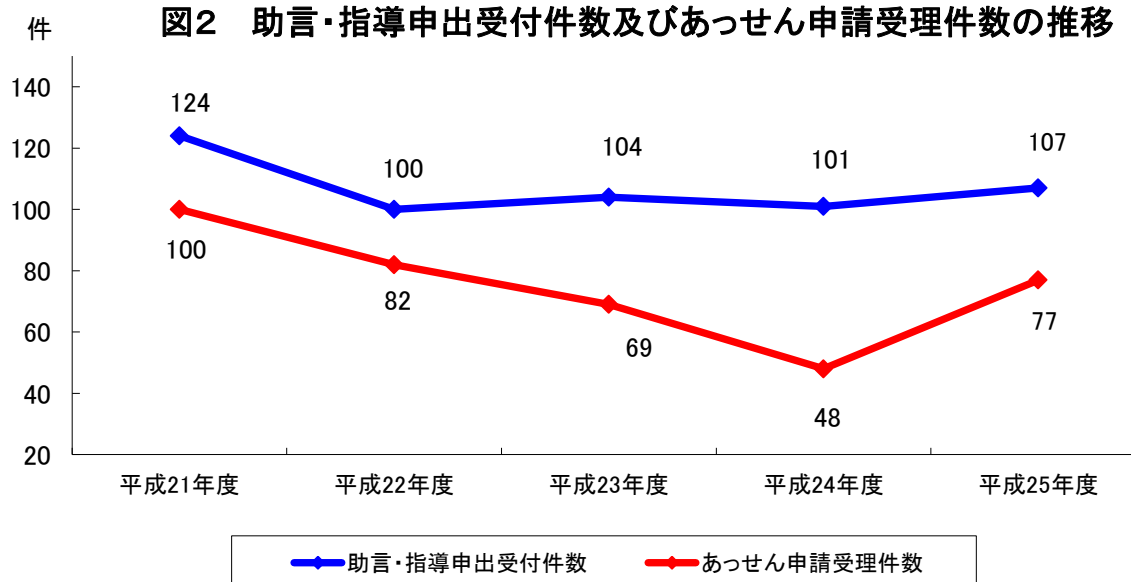
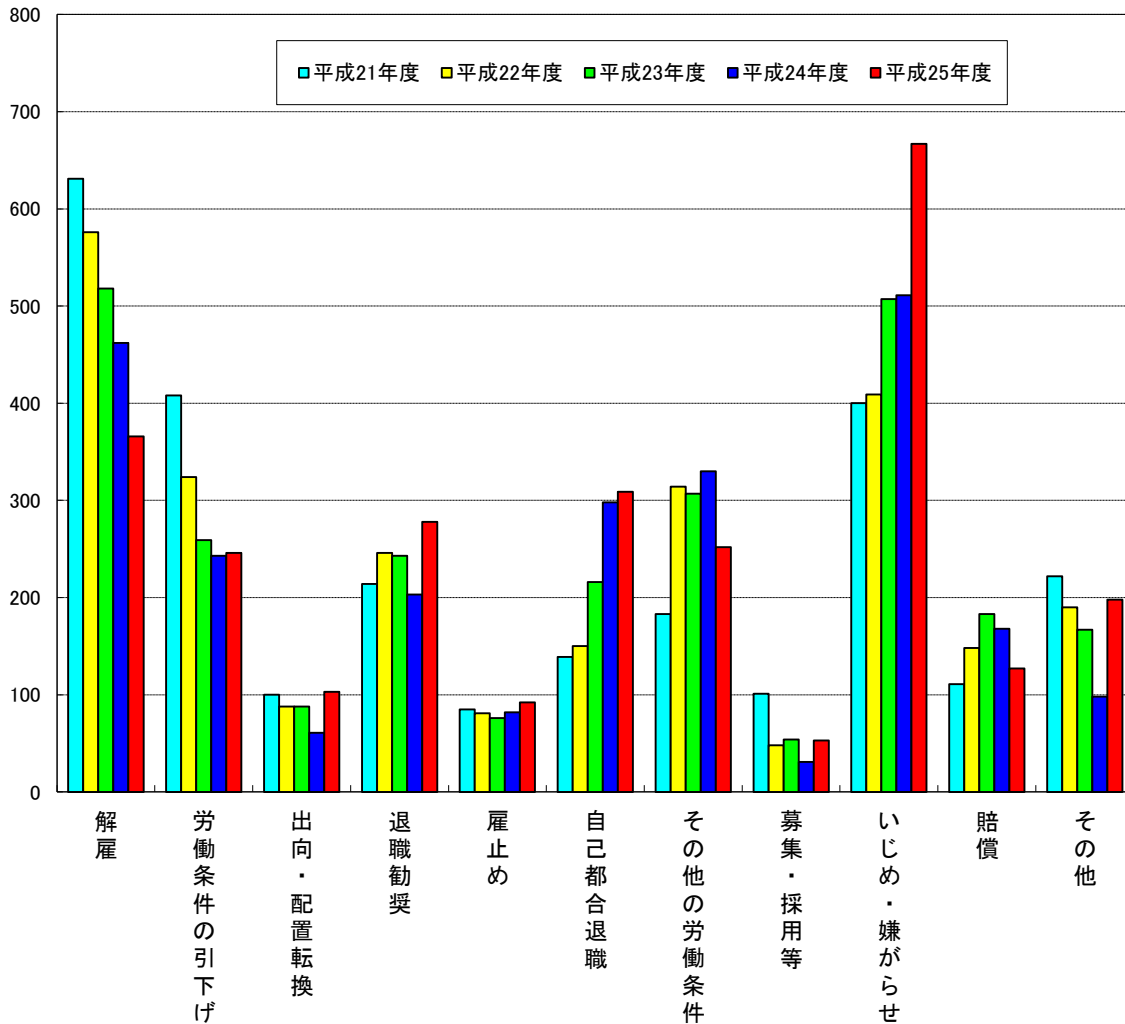


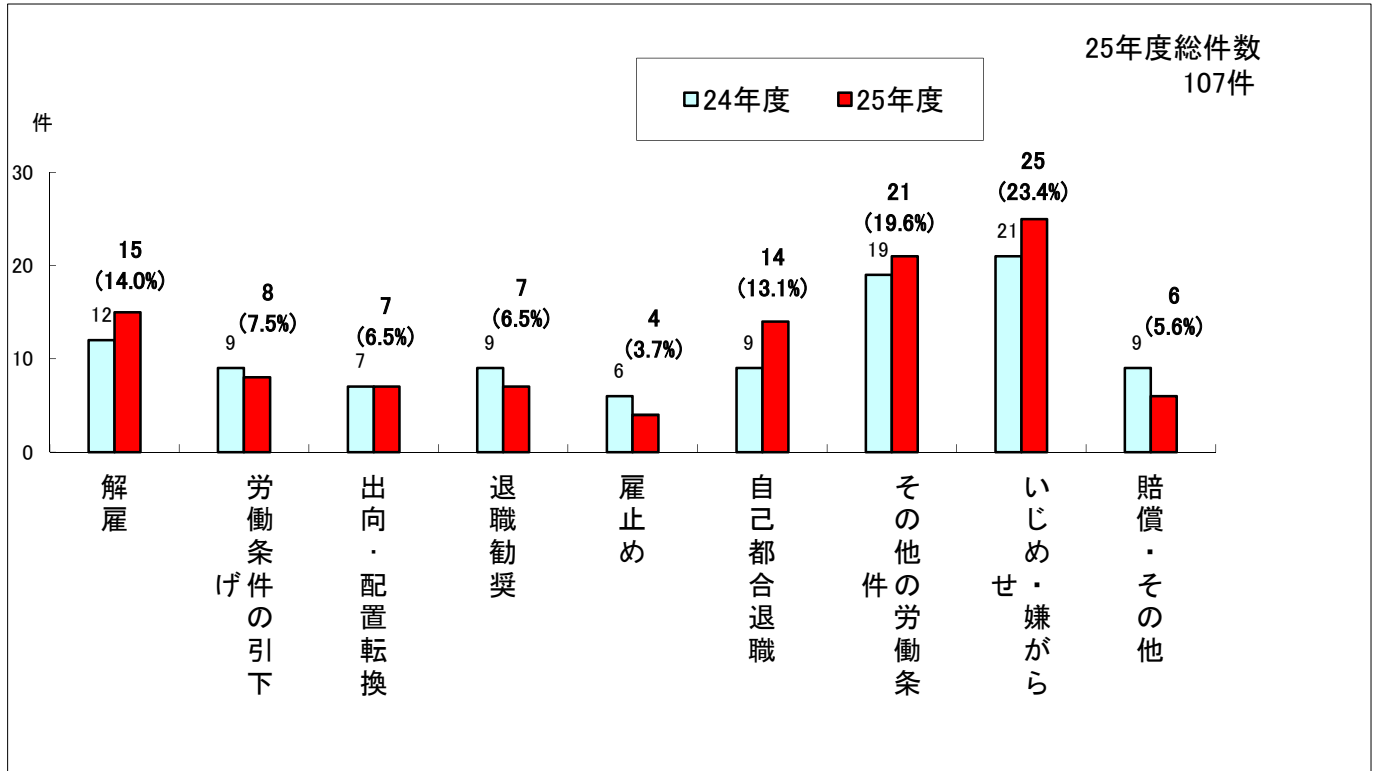
図 3 個別労働紛争相談の内容(内訳)  
平成21年度～平成25年度



	解雇	労働条件の引下げ	出向・配置転換	退職勧奨	雇止め	自己都合退職	その他の労働条件	募集・採用等	いじめ・嫌がらせ	賠償	その他	合計
平成21年度	631	408	100	214	85	139	183	101	400	111	222	2,594
%	24.3%	15.7%	3.9%	8.2%	3.3%	5.4%	7.1%	3.9%	15.4%	4.3%	8.6%	100.0
平成22年度	576	324	88	246	81	150	314	48	409	148	190	2,574
%	22.4%	12.6%	3.4%	9.6%	3.1%	5.8%	12.2%	1.9%	15.9%	5.7%	7.4%	100.0
平成23年度	518	259	88	243	76	216	307	54	507	183	167	2,618
%	19.8%	9.9%	3.4%	9.3%	2.9%	8.3%	11.7%	2.1%	19.4%	7.0%	6.4%	100.0
平成24年度	462	243	61	203	82	298	330	31	511	168	98	2,487
%	18.6%	9.8%	2.5%	8.2%	3.3%	12.0%	13.3%	1.2%	20.5%	6.8%	3.9%	100.0
平成25年度	366	246	103	278	92	309	252	53	667	127	198	2,691
%	13.6%	9.1%	3.8%	10.3%	3.4%	11.5%	9.4%	2.0%	24.8%	4.7%	7.4%	100.0

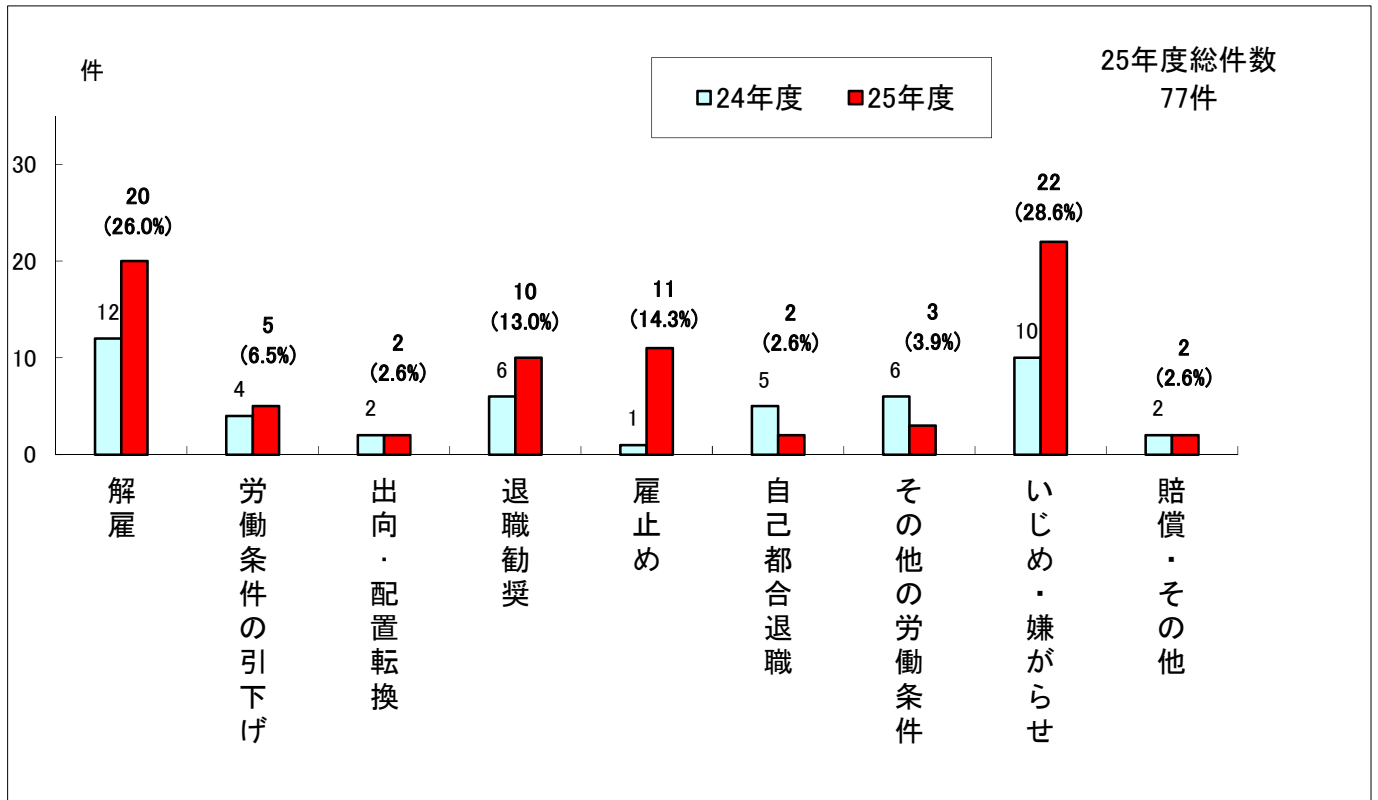
※1件の個別労働紛争相談につき、複数の内容の相談がなされることがあるため、相談件数と内訳合計数は合致しません。

図 4 労働局長による助言・指導の申出の内容



( )内は、総件数に対する割合

図 5 あっせん申請の内容



( )内は、総件数に対する割合

## 平成25年度 助言・指導及びあっせんの事例

### 【助言・指導の事例】

<b>事例1： 自己都合退職に係る助言・指導</b>	
事案の概要	申出人が事業主に退職を申し出たところ、事業主が感情的になり、冷静な話し合いができないため、労働局長の助言・指導を申出たもの
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導により、事業主は退職の申出を受け入れ、退職に関する手続きを行う意思を示した。
<b>事例2： いじめに係る助言・指導</b>	
事案の概要	申出人は、同僚労働者からいじめを受け、上司に相談したが対応してくれなかったため、職場環境の改善を求め、労働局長の助言・指導を申出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導により、事業主は申出人と話し合い、職場環境の改善について検討する意思を示した。

### 【あっせんの事例】

<b>事例1：解雇に係るあっせん</b>	
事案の概要	申請人が事業主に労働条件の改善を申し出たところ解雇された。不当に解雇されたことによる経済的・精神的苦痛に対して、金銭補償を求めたい。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、〇〇万円を支払うことで合意が成立した。
<b>事例2： いじめ・嫌がらせによる退職に係るあっせん</b>	
事案の概要	申請人は、上司・同僚労働者からいじめ・嫌がらせを受け、退職に至った。 退職を余儀なくされたことによる経済的・精神的苦痛に対して、金銭補償を求めたい。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、〇〇万円を支払うことで合意が成立した。

# 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。

# 個別労働紛争解決システム

