

愛媛労働局発表

平成22年5月28日

担当	愛媛労働局 総務部 企画室 室長 大西 清 労働紛争調整官 松本 城二 電話 089-935-5201
----	--

労働相談件数、あっせん件数等過去最多

〔 個別労働紛争解決制度の運用状況
平成21年4月1日～平成22年3月31日 〕

愛媛労働局（局長 三上明道）では、このほど、平成21年度における個別労働紛争解決制度の運用状況を取りまとめました。

本制度は、労使間の民事上の紛争について裁判外で簡易・迅速に解決を図るものです。

平成21年度の相談件数は一昨年来の経済環境の悪化等により過去最多となりました。

今後も個別労働紛争の増加が予想されることから、愛媛労働局では、本制度のメリットである①手続が簡単、②弁護士等の費用がかからない、③早期の解決が期待できる、などについて周知・広報に努め、より一層の利用促進を図ることとしています。

1 相談件数は過去最多

平成21年度に愛媛労働局及び各労働基準監督署内に設けられた「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談は11,938件と前年度(11,040件)より8.1%増加、また、このうち、個別労働紛争に係る相談は2,500件で前年度(2,033件)より23.0%増加と、ともに過去最多となった(図1)。

2 解雇、退職を巡る相談が多い

個別労働紛争の相談内容をみると、解雇、退職等の相談が4割を超え、次いで労働条件の不利益変更等労働条件に関するものが多い。また、いじめ・嫌がらせや賠償の相談も多い(図2)。

3 非正社員からの相談が4割

個別労働紛争に係る相談のうち、非正社員からの相談が45%を超えた。(図3)。

(参考) 総務省「労働力調査」によれば、雇用者に占める非正規労働者の割合は33.7%となっている(平成20年、全国ベース)。

4 「あっせん」の6割以上は1か月以内に処理が完了

弁護士や大学教授などによる「あっせん」申請の受理件数は、平成21年度は100件と過去最多で、この処理は現在までに全て完了している。

1か月以内に処理が完了したものは、68件(68.0%)である(図5)。

5 「あっせん」の4割が解決

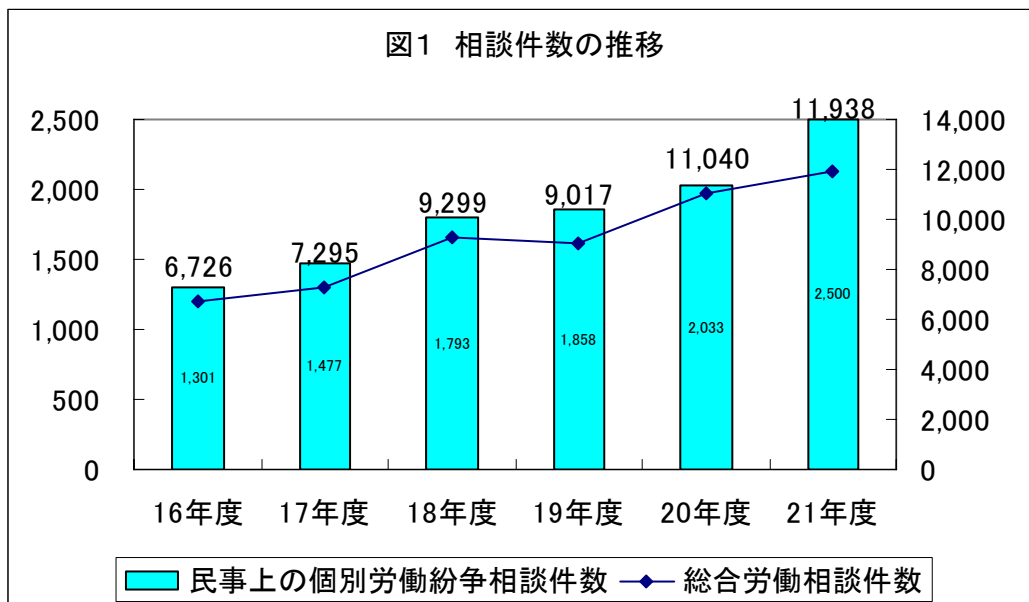
処理した100件のうち、解決したものが36件(36.0%)、当事者の意見に隔たりが大きい等の理由により打ち切りになったものが58件(58.0%)、残りの6件は取下げなどである(図6)。

(注) 「あっせんは」、裁判のように強制力はなく、当事者双方の歩み寄りにより解決を図るものである。

1 総合労働相談

愛媛労働局及び県内 5 か所の労働基準監督署内に設けた総合労働相談コーナーで、労働に関するあらゆる相談を受け、疑問や悩みに対して必要な情報を提供し、問題を整理して、解決に向けたアドバイスをしています。

平成 21 年度に総合労働相談コーナー（県内 6 か所）へ寄せられた相談件数は 11,938 件（前年度比 8.1% 増）となり過去最多となりました（図 1）。



2 個別労働紛争に係る相談

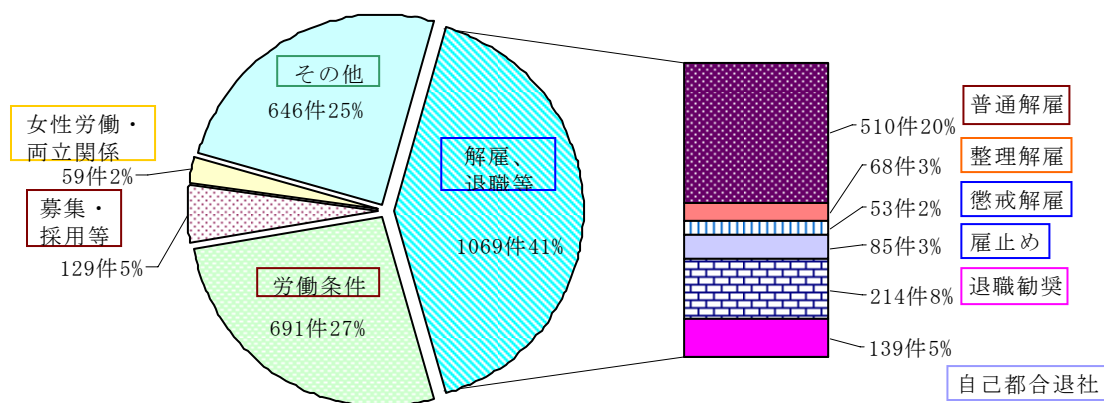
(1) 紛争の相談内容

総合労働相談のうち、労働関係法令違反を伴わない、いわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談は、2,500 件（相談件数全体の 20.9%、前年度比 23.0% 増）と過去最多となりました

相談内容は、解雇、退職勧奨、雇止めなど、「解雇、退職等」に関するものが 1069 件（全体の 41.2%）に上っています。次いで、賃金引下げや配置転換など「労働条件」に関するものが 691 件（同 26.7%）となっています。そのほか、いじめ・嫌がらせ、賠償などの相談も多く寄せられています。（図 2）。

図 2

個別労働紛争に係る相談内容



(注) 1件の相談で複数の内容の相談があったときは、それぞれの内容に重複して計上しています。

(2) 相談者の種類

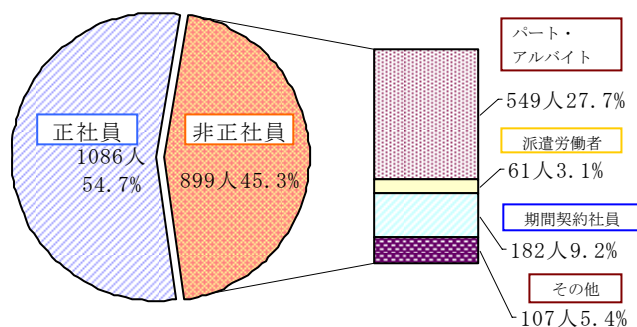
労働者からの相談が 2,138 件で個別労働紛争に係る相談件数全体の 85.5%と大半を占めており、使用者からの相談は 231 件で 9.2%となっています。

(3) 相談者の雇用形態

正社員からの相談が 1,086 件で、相談者（雇用形態が不明を除く。）全体に対する割合は 54.7%となっており、一方、パート・アルバイト、期間契約社員、派遣労働者など非正社員からの相談が 899 件で、同 45.3%となっています(図 3)。

図 3

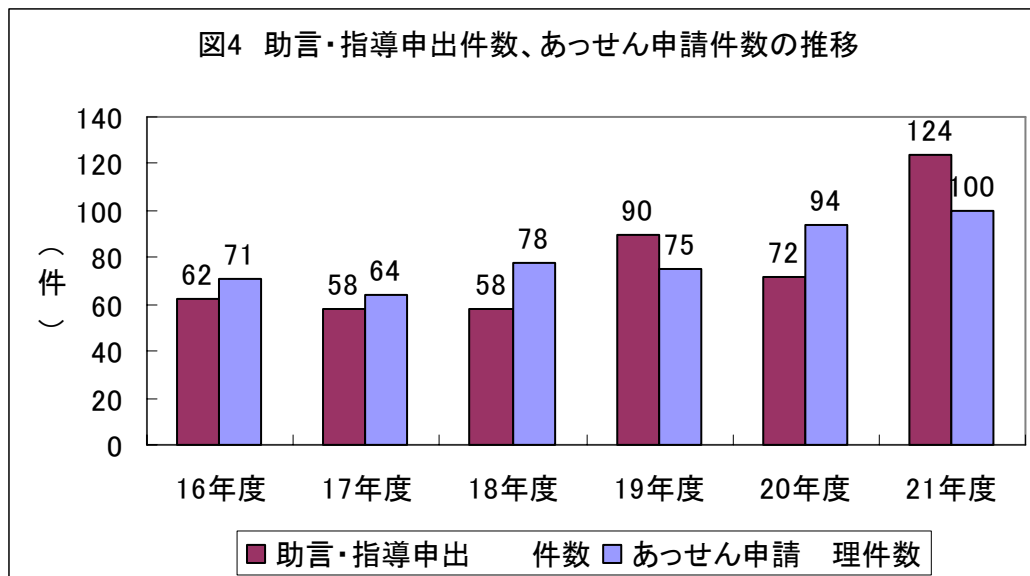
相談者の雇用形態



3 労働局長による助言・指導

「労働局長による助言・指導」は、労働局が紛争当事者から事情を聞き、問題点を整理して、関連する裁判例等を示す等により、望ましい姿や問題解決の方向性などについて助言・指導をする制度です。平成 21 年度に労働局長による助言・指導の申出を受け付けた件数は 124 件で、前年度(平成 20 年度)より 52 件(72.2%)

増加しました。(図4)。



平成 21 年度の事案の内容は、「解雇、退職等」に関するものが 55 件で全体の 44.4%を占め、その内訳は、普通解雇 33 件 (26.6%)、退職勧奨 14 件 (11.3%) となっており、賃金引下げなど「労働条件」に関するものが 44 件 (35.5%) となっています。また、いじめ・嫌がらせが 11 件 (8.9%) となっています。

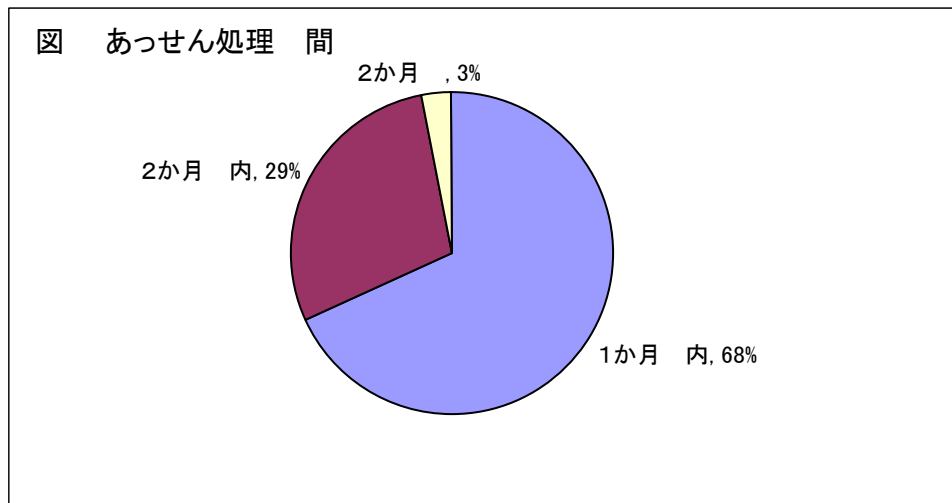
4 紛争調整委員会によるあっせん

「紛争調整委員会によるあっせん」は、労働局が委任した紛争調整委員（弁護士、大学教授など労働問題の専門家）が両当事者から事情を聞き、両当事者の合意点を探り、紛争の解決を図る制度です。

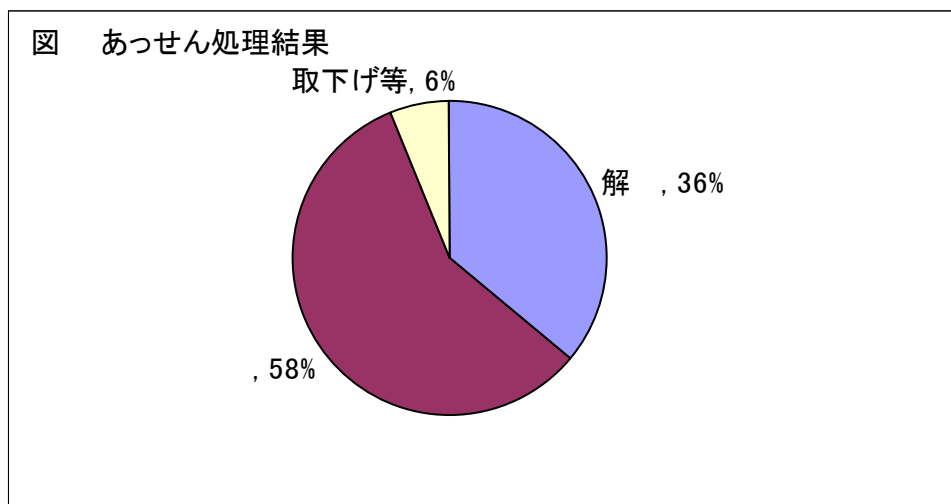
平成 21 年度に紛争調整委員会によるあっせんの申請を受理した件数は 100 件で、前年度（平成 20 年度）の 94 件に比べると 6 件増加しています。

平成 21 年度の事案の内容は、「解雇、退職等」に関するものが 61 件で、全体の 61.0%を占め、その内訳は、普通解雇 33 件（全体の 33.0%）、退職勧奨 17 件（同 17.0%）、整理解雇 8 件（同 8.0%）などとなっています。また、賃金引下げや配置転換など「労働条件」に関するものが 28 件（同 28.0%）、いじめ・嫌がらせが 7 件（同 7.0%）などとなっています。

処理に要した期間は、1 か月以内が 68 件(68.0%)、2 か月以内が 29 件(29.0%)、2 か月超えが 3 件 (3.0%) となっています(図 5)。



あっせん事案の処理が完了した 100 件のうち、合意が成立し解決したものが 36 件 (36.0%)、相手方の紛争当事者があっせん手続に参加しない、参加しても合意が成立しない等の理由によりあっせんと打ち切ったものが 58 件 (58.0%)、申請人の都合により申請が取り下げられたもの等が 6 件 (6.0%)、となっています(図 6)。



個別労働紛争に係る相談、助言指導の申し出、あっせんの申請内容
平成21年度 愛媛労働局

内容	個別労働紛争に係る相談		助言・指導の申出		あっせんの申請	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)	件数	割合(%)
合計	2,594	100.0%	124	100.0%	100	100.0%
解雇、退職等	1069	41.2%	55	44.4%	61	61.0%
普通解雇	510	19.7%	33	26.6%	33	33.0%
整理解雇	68	2.6%	0	0.0%	8	8.0%
懲戒解雇	53	2.0%	0	0.0%	1	1.0%
雇止め	85	3.3%	3	2.4%	2	2.0%
退職勧奨	214	8.2%	14	11.3%	17	17.0%
自己都合退社	139	5.4%	5	4.0%	0	0.0%
労働条件	691	26.6%	44	35.5%	28	28.0%
労働条件引下げ(賃金)	199	7.7%	3	2.4%	7	7.0%
労働条件引下げ(退職金)	55	2.1%	7	5.6%	3	3.0%
労働条件引下げ(その他)	154	5.9%	12	9.7%	4	4.0%
在籍出向	13	0.5%	1	0.8%	0	0.0%
配置転換	87	3.4%	9	7.3%	6	6.0%
採用内定取消	19	0.7%	1	0.8%	1	1.0%
昇給・昇格	3	0.1%	1	0.8%	0	0.0%
懲戒処分	24	0.9%	1	0.8%	0	0.0%
その他の労働条件	137	5.3%	9	7.3%	7	7.0%
募集、採用等	129	5.0%	6	4.8%	0	0.0%
募集	59	2.3%	2	1.6%	0	0.0%
採用	40	1.5%	2	1.6%	0	0.0%
定年等	9	0.3%	0	0.0%	0	0.0%
年齢差別	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
障害者差別	1	0.0%	1	0.8%	0	0.0%
雇用管理改善等	19	0.7%	1	0.8%	0	0.0%
女性労働・両立関係	59	2.3%	0	0.0%	0	0.0%
育児・介護休業等	59	2.3%	0	0.0%	0	0.0%
その他	646	24.9%	19	15.3%	11	11.0%
いじめ・嫌がらせ	400	15.4%	11	8.9%	7	7.0%
労働契約の承継	2	0.1%	0	0.0%	0	0.0%
賠償	111	4.3%	3	2.4%	2	2.0%
教育訓練	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
人事評価	7	0.3%	1	0.8%	0	0.0%
その他	126	4.9%	4	3.2%	2	2.0%

(注) 1件の相談で複数の内容の相談があったときは、それぞれの内容に重複して計上した。

1 助言・指導

事案	退職勧奨
申出内容	上司から、「能力不足」等を理由に「退職届を提出して自己都合退職しろ。」と退職届の提出を強要されている。自己都合退職でもないのに退職届の提出の強要をやめさせてもらいたい。
助言・指導の結果	会社の責任者に対し申出人の主張を伝え、「本人には退職の意思がないので退職届の提出は不要ではないか。」と助言したところ、会社都合による退職扱いでスムーズに退職できた。

2 あっせん(1)

事案	労働条件不利益変更
申請内容	20年勤務した会社から年齢と経営不振を理由に解雇された。ここ数年で賃金は半額にされたが、文句も言わずに頑張った。過去2年間にさかのぼって下げられた賃金相当額を支払ってもらいたい。
あっせんの結果	被申請人は、「賃金を下げるときは事前に説明し、段階的に下げてきた。売上が大幅に落ち込み、引下げはやむを得なかった。長く働いてもらった人なので、賃金の3か月分相当額で和解したい。」と申し立てた。 調整の結果、賃金の4か月分相当額で和解した。

3 あっせん(2)

事案	普通解雇
申請内容	正社員として入社したが、入社後5か月で解雇された。解雇理由は数点あったが、いずれも納得できるものではない。職場復帰は求めないが、賃金の5か月分相当の補償を求める。
あっせんの結果	被申請人は、解雇理由は事実に基づくもので合理性もある旨申立て、1か月分の賃金相当額で和解に応じると申し立てたが、あっせん委員が双方に譲歩を促したところ、賃金の2.5か月分相当額を支払うことで和解した。