

愛媛労働局発表

平成23年5月27日(金)

担当	愛媛労働局 総務部 企画室 室長 高須 賀利 通 労働紛争調整官 森 憲 之 電話 089-935-5201
----	-----------------------------------------------------------------

## 総合労働相談件数は3年ぶりに減少し、9,751件

### 『平成22年度個別労働紛争解決制度の運用状況』

#### 〈概要〉

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、平成22年度の運用状況は以下のとおりである。

① 総合労働相談件数	9,751件	(前年度比18.3%減)
② 民事上の個別労働紛争相談件数	2,452件	(同 1.9%減)
③ 助言・指導申出受付件数	100件	(同 19.4%減)
④ あっせん申請受理件数	82件	(同 18.0%減)

(参考資料1の表1、図1、図2参照)

#### 1 総合労働相談状況

平成22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（総合労働相談）件数は9,751件（前年度11,938件）となり3年ぶりの減少（18.3%減）となった。

#### 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2,452件で、前年度とほぼ横ばい（1.9%減）となった。

相談内容の内訳は、「解雇」に関するものが全体の22.4%を占めて最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが15.9%、「労働条件の引下げ」に関するものが12.6%と続いている。（参考資料2の第2図・第3図参照）

### 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22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、100件で、前年度より19.4% (24件)の減少となった。

申出内容についてみると、「その他の労働条件」に関するものが全体の16.0% (16件)と最も多く、次いで「解雇」と「いじめ・嫌がらせ」が13.0% (13件)、「退職勧奨」が10.0% (10件)などとなっている。(参考資料2の第4図参照)

#### (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を件数は、82件で、前年度より18.0% (18件)の減少となった。

あっせん申請の内容についてみると、「解雇」に関するものが全体の28.0% (23件)と最も多く、次いで「その他の労働条件」が13.4% (11件)、「労働条件の引下げ」と「退職勧奨」が11.0% (9件)などとなっている。(参考資料2の第5図参照)

あっせん処理については、前年度の繰り越し分を含めて、平成22年度にあっせんの手続を終了したものは80件であった。このうち、あっせんにより合意が成立したものは25件(31.3%)、あっせんが不調で合意に至らなかったものは13件(16.3%)、申請人の都合により申請が取り下げられたものは7件(8.8%)、紛争当事者の一方が手続に参加せずに打ち切ったものは35件(43.8%)であった。

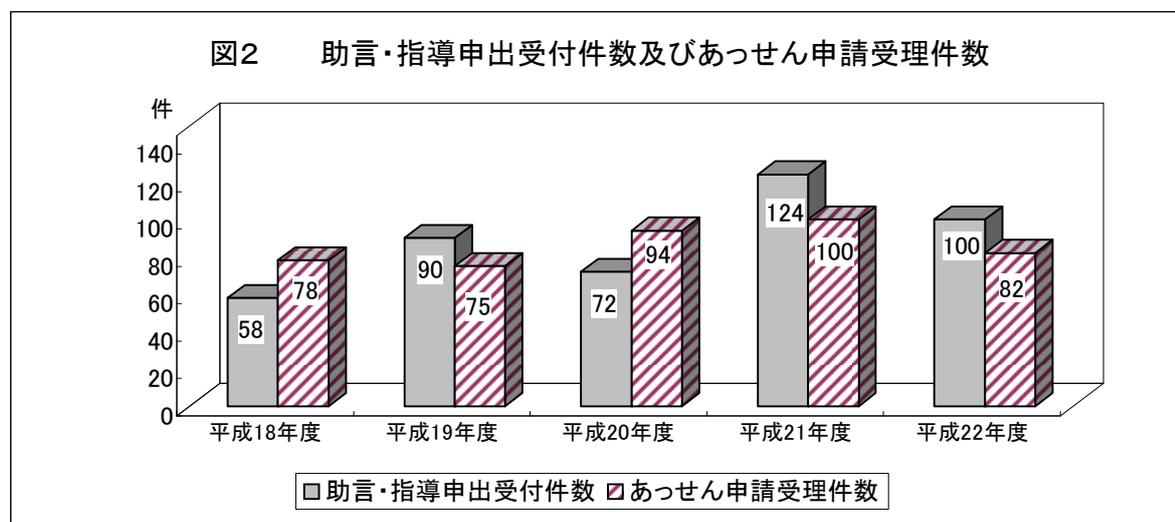
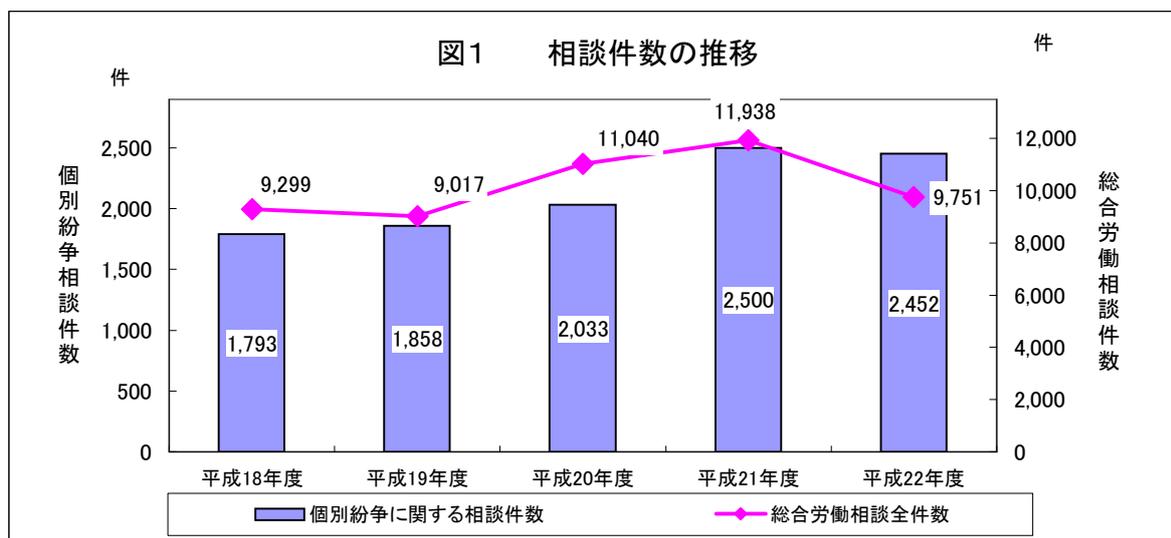
## 年度別 個別労働紛争解決制度の運用状況

表1

(単位:件)

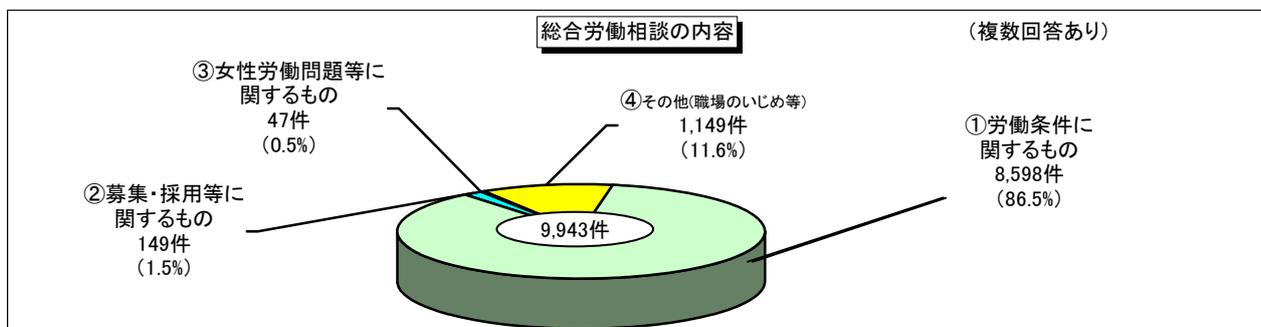
	総合労働 相談件数	個別労働紛争 相談件数	助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん申請件数
平成18年度合計	9,299 (27.5%)	1,793 (21.4%)	58 (0.0%)	78 (21.9%)
平成19年度合計	9,017 (-3.0%)	1,858 (3.6%)	90 (55.2%)	75 (-3.8%)
平成20年度合計	11,040 (22.4%)	2,033 (9.4%)	72 (-20.0%)	94 (25.3%)
平成21年度合計	11,938 (8.1%)	2,500 (23.0%)	124 (72.2%)	100 (6.4%)
平成22年度合計	9,751 (-18.3%)	2,452 (-1.9%)	100 (-19.4%)	82 (-18.0%)

※注:( )内は前年度と比較した増減率である。



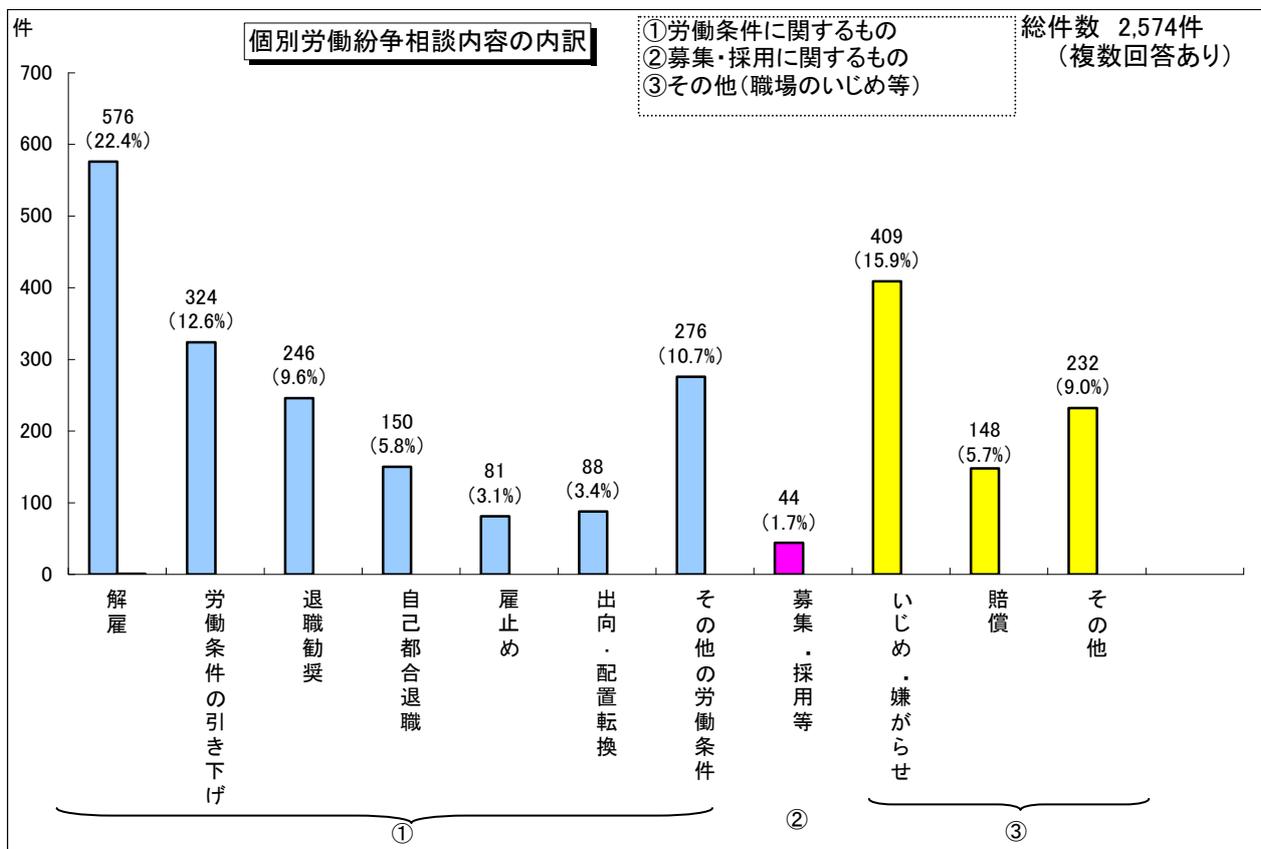
## 平成22年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

第1図 総合労働相談の内容

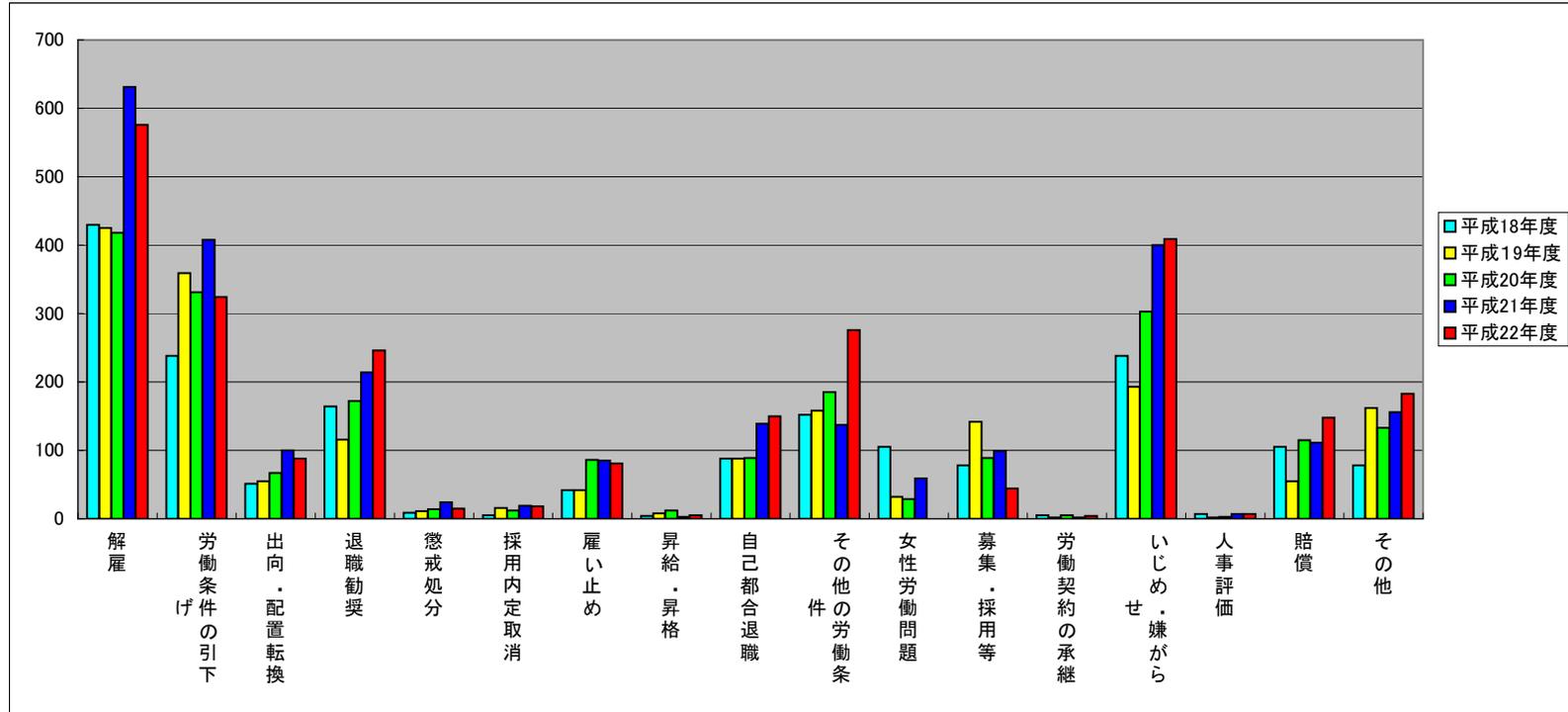


総合労働相談件数9,751件について相談内容別に整理したもので、1件の相談について複数の項目がある。

第2図 個別労働紛争相談内容の内訳

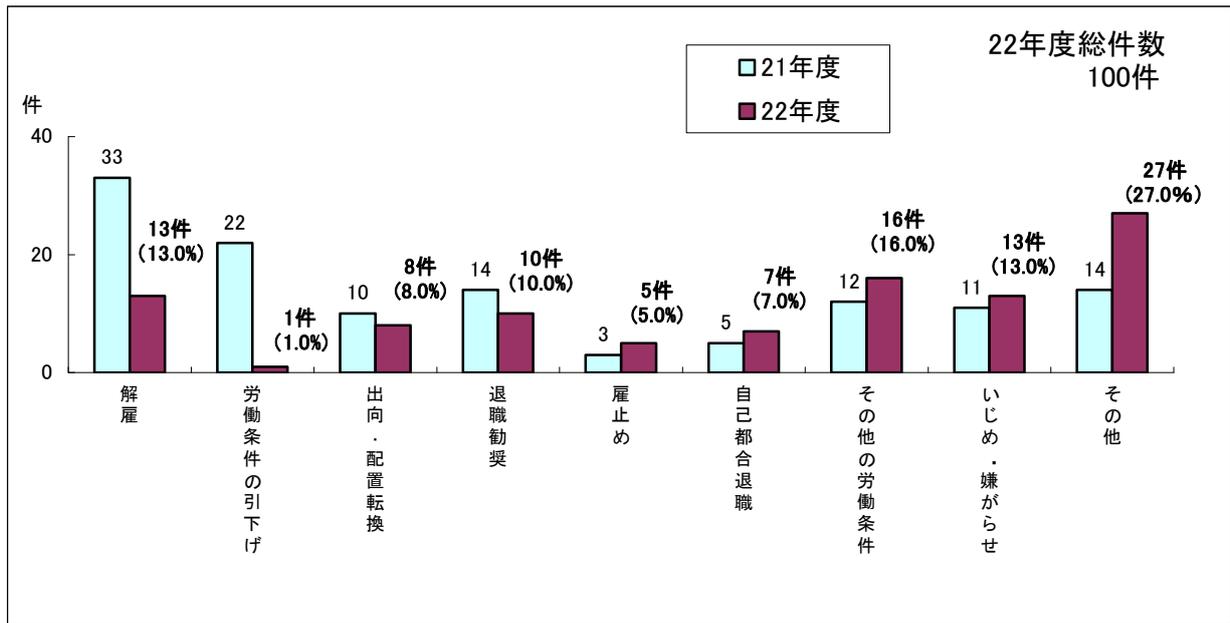


第3図 個別労働紛争相談の内容(内訳)  
18～22年度

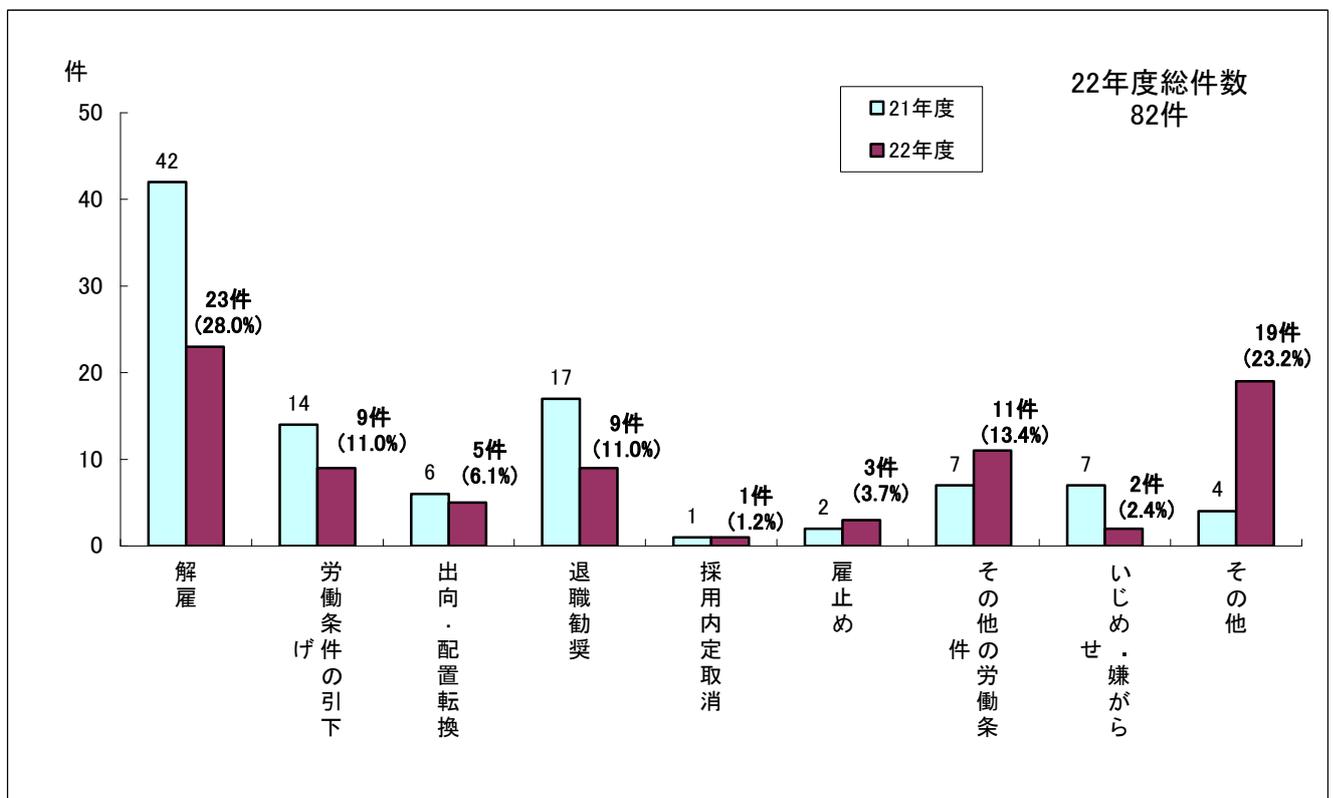


	解雇	労働条件の引下げ	出向・配置転換	退職勧奨	懲戒処分	採用内定取消	雇い止め	昇給・昇格	自己都合退職	その他の労働条件	女性労働問題	募集・採用等	労働契約の承継	いじめ・嫌がらせ	人事評価	賠償	その他	合計
平成18年度	430	238	51	164	9	5	42	4	88	152	105	78	5	238	7	105	78	1,799
%	23.9%	13.2%	2.8%	9.1%	0.5%	0.3%	2.3%	0.2%	4.9%	8.4%	5.8%	4.3%	0.3%	13.2%	0.4%	5.8%	4.3%	100.0
平成19年度	425	359	55	116	11	16	42	8	88	158	32	142	2	193	2	55	162	1,866
%	22.8%	19.2%	2.9%	6.2%	0.6%	0.9%	2.3%	0.4%	4.7%	8.5%	1.7%	7.6%	0.1%	10.3%	0.1%	2.9%	8.7%	100.0
平成20年度	418	331	67	172	14	12	86	12	89	185	29	89	5	303	3	115	133	2,063
%	20.3%	16.0%	3.2%	8.3%	0.7%	0.6%	4.2%	0.6%	4.3%	9.0%	1.4%	4.3%	0.2%	14.7%	0.1%	5.6%	6.4%	100.0
平成21年度	631	408	100	214	24	19	85	3	139	137	59	99	2	400	7	111	156	2,594
%	24.3%	15.7%	3.9%	8.2%	0.9%	0.7%	3.3%	0.1%	5.4%	5.3%	2.3%	3.8%	0.1%	15.4%	0.3%	4.3%	6.0%	100.0
平成22年度	576	324	88	246	15	18	81	5	150	276	0	44	4	409	7	148	183	2,574
%	22.4%	12.6%	3.4%	9.6%	0.6%	0.7%	3.1%	0.2%	5.8%	10.7%	0.0%	1.7%	0.2%	15.9%	0.3%	5.7%	7.1%	100.0

第4図 労働局長による助言・指導の申出内容



第5図 あっせん申請の内容



## ◎ 紛争調整委員会によるあっせんの状況

<b>(1) あっせんの申請の受理件数</b>	<b>82件</b>
<b>《紛争の内容》</b>	
普通解雇	22件
整理解雇	1件
懲戒解雇	0件
いじめ・嫌がらせ	2件
その他の労働条件	11件
労働条件の引下げ	9件
退職勧奨	9件
雇止め	3件
採用内定取消	1件
出向・配置転換	5件
その他	19件
<b>(2) あっせんの手続を終了した件数</b>	<b>80件</b>
あっせんによる合意件数	25件
あっせん打切り件数	13件
あっせん取下げ件数	7件
あっせん不参加件数	35件

## 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 都道府県労働局長は、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

