

平成 24 年 6 月 27 日

【担当】

愛媛労働局 総務部 企画室
室 長 河 野 博
労働紛争調整官 前 川 浩 二
(電 話) 089(935)5201

報道関係者 各位

平成 23 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

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 23 年度の運用状況をまとめたので公表する。

平成 23 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	11,689件	(前年度比19.9%増)
② 民事上の個別労働紛争相談件数	2,428件	(同 1.0%減)
③ 助言・指導申出受付件数	104件	(同 4.0%増)
④ あっせん申請受理件数	69件	(同 15.9%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 23 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 11,689 件（前年度 9,751 件）となり、2 年ぶりの増加（19.9%増）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2,428件で、前年度とほぼ横ばい（1.0%減）となった。

相談内容の内訳は、「解雇」に関するものが減少傾向にあるものの、全体の19.8%を占めて最も多く、次いで近年増加傾向にある「いじめ・嫌がらせ」に関するものが19.4%、「労働条件の引下げ」に関するものが9.9%と続いている。

（参考資料2の第1図、第2図参照）

なお、平成24年1月から同年5月までの間のいじめ・嫌がらせに関する相談件数は、前年同期に比べ20.5%増加しており、こうした複雑化・多様化する相談対応のため、平成24年4月から労働局総合労働相談コーナーに困難事案担当の総合労働相談員1名を配置している。

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23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、104件で、前年度より4.0%（4件）の増加となった。

申出内容についてみると、「解雇」に関するものが、全体の13.5%（14件）と最も多く、次いで、「退職勧奨」と「いじめ・嫌がらせ」に関するものが、それぞれ12.5%（13件）、「自己都合退職」が11.5%（12件）、「その他の労働条件」が10.6%（11件）などとなっている。

（参考資料2の第3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件数は、69件で、前年度より15.9%（13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36.2%（25件）と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が18.8%（13件）、「その他の労働条件」が13.0%（9件）、「退職勧奨」が11.6%（8件）となっている。

（参考資料2の第4図参照）

あっせんの処理状況については、前年度の繰越分を含めて、平成23年度にあっせんの手続を終了したものは72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21件（29.2%）、あっせんが不調で合意に至らなかったものは22件（30.6%）、申請人の都合により申請が取り下げられたもの（申請後、当事者間で解決したものを含む。）は9件（12.5%）、紛争当事者の一方が手続に参加しないとの理由から、あっせんが打切られたものは20件（27.8%）であり、開催されたあっせんに限ると約半数（49%）は合意が成立している。

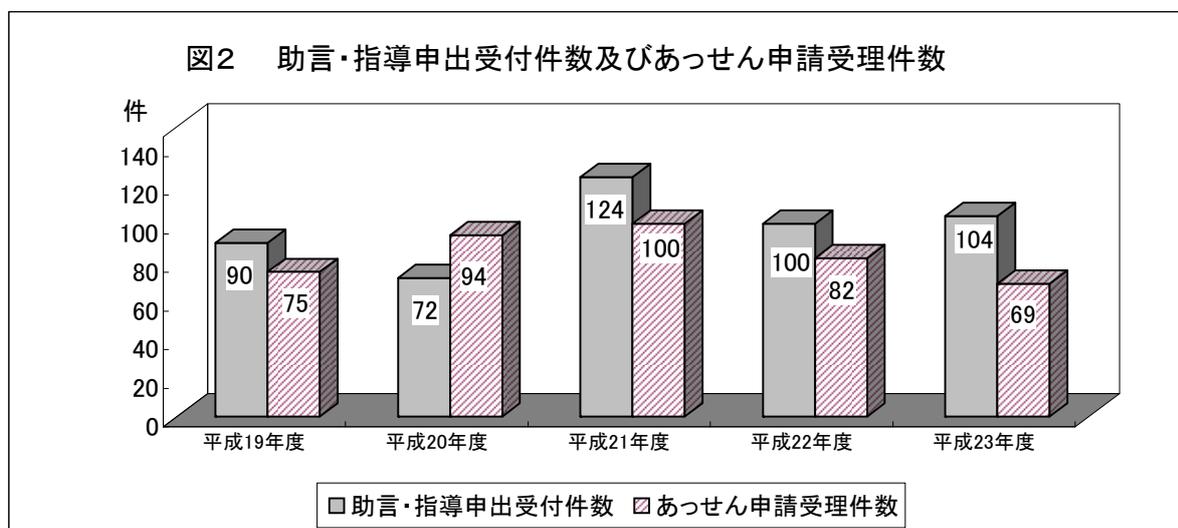
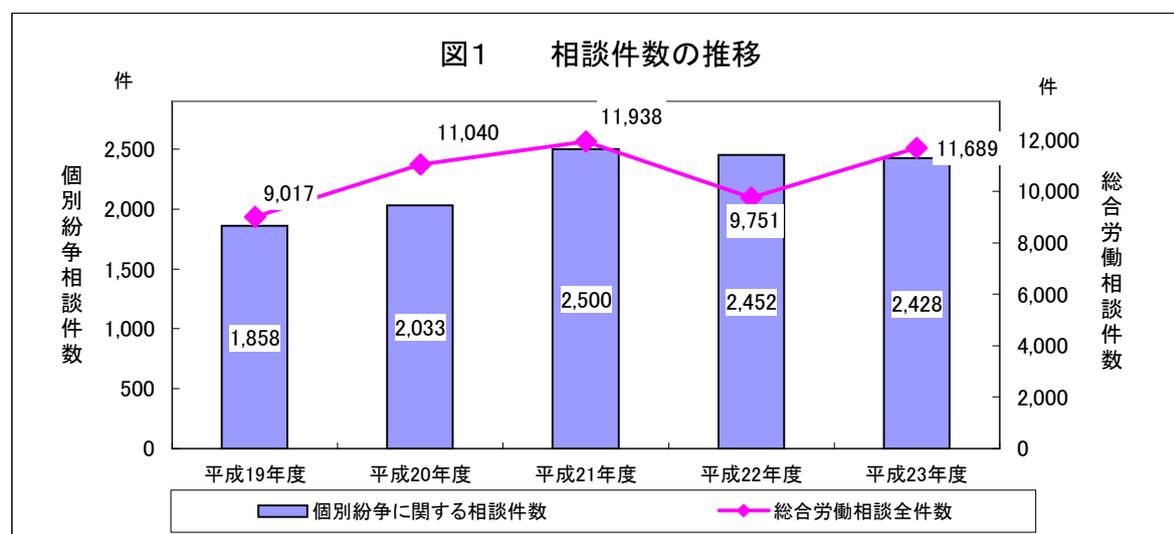
年度別 個別労働紛争解決制度の運用状況

表1

(単位:件)

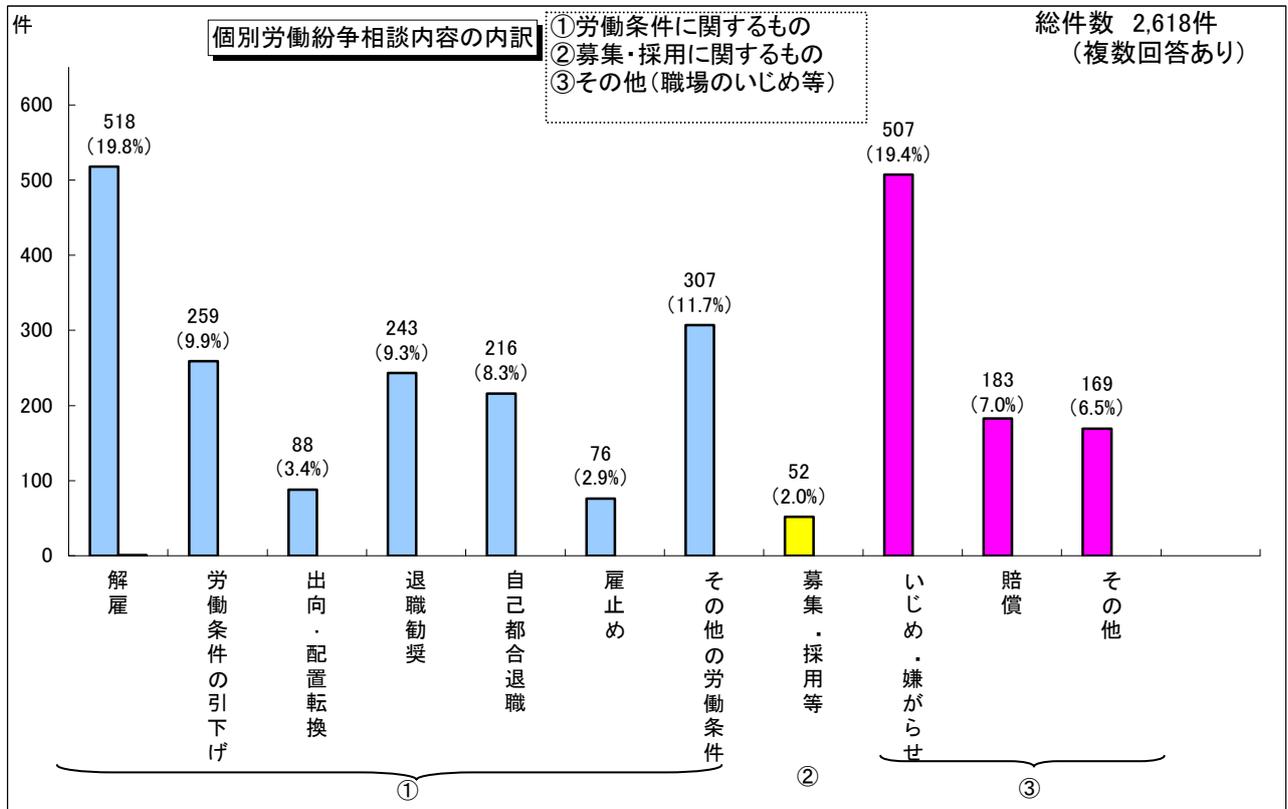
	総合労働 相談件数	個別労働紛争 相談件数	助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん申請件数
平成19年度合計	9,017 (-3.0%)	1,858 (3.6%)	90 (55.2%)	75 (-3.8%)
平成20年度合計	11,040 (22.4%)	2,033 (9.4%)	72 (-20.0%)	94 (25.3%)
平成21年度合計	11,938 (8.1%)	2,500 (23.0%)	124 (72.2%)	100 (6.4%)
平成22年度合計	9,751 (-18.3%)	2,452 (-1.9%)	100 (-19.4%)	82 (-18.0%)
平成23年度合計	11,689 (19.9%)	2,428 (-1.0%)	104 (4.0%)	69 (-15.9%)

※注:()内は前年度と比較した増減率である。

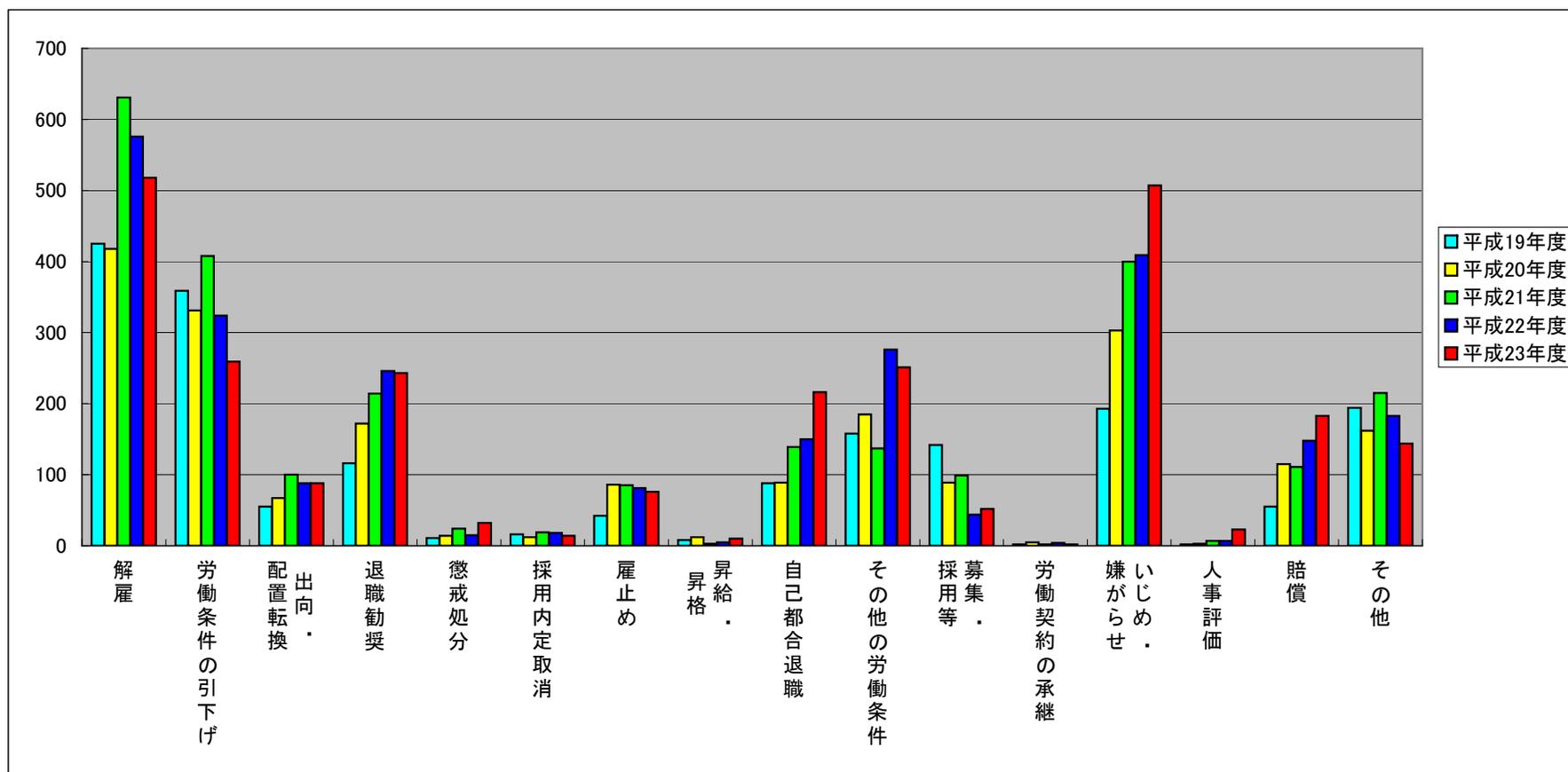


平成23年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

第1図 個別労働紛争相談内容の内訳



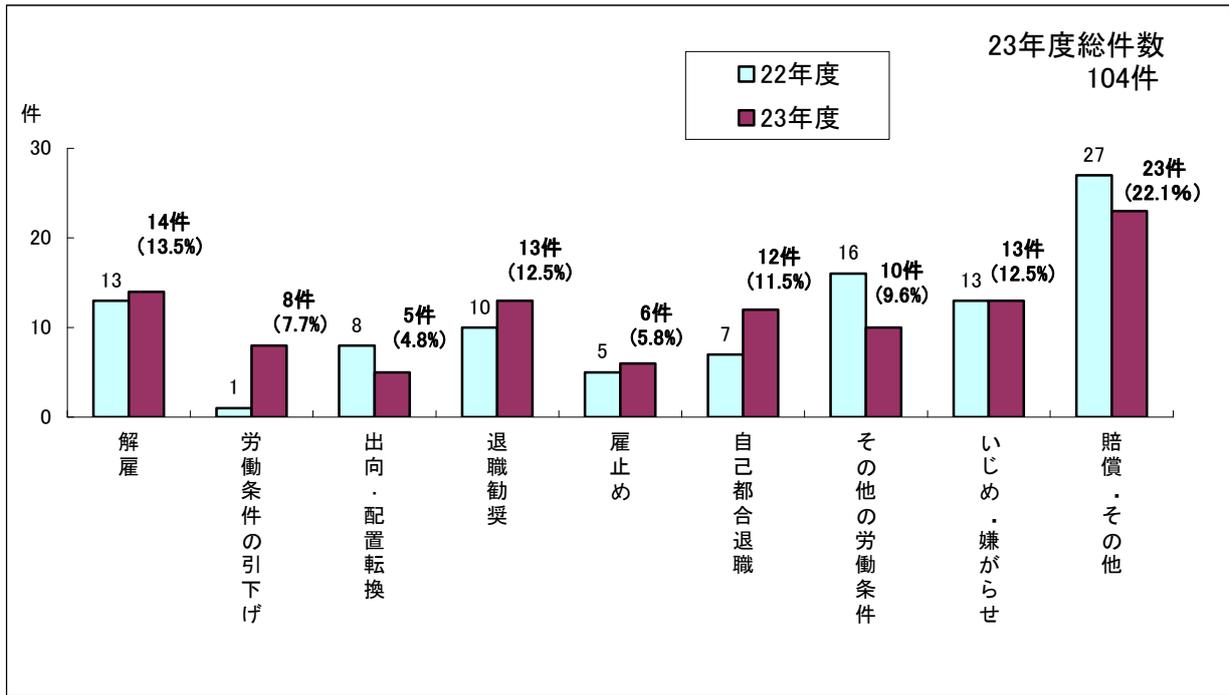
第2図 個別労働紛争相談の内容(内訳)
平成19年度～平成23年度



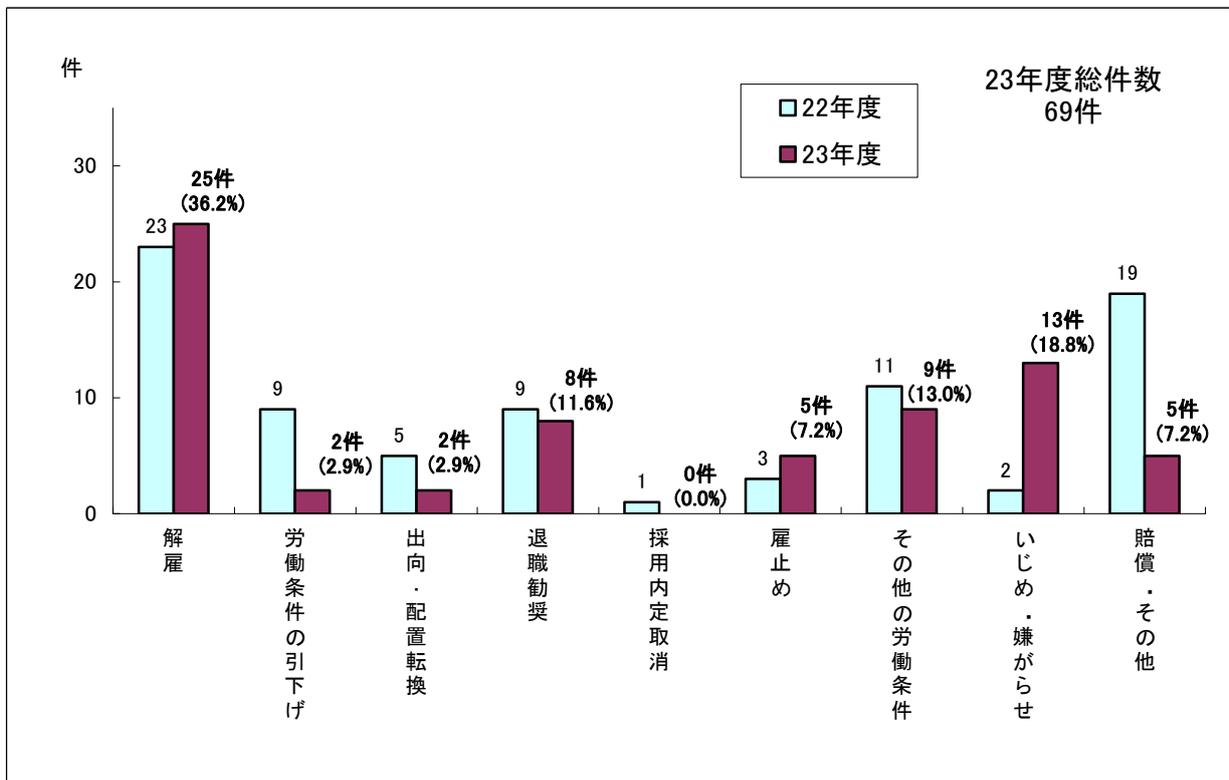
5

	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	雇止め	昇給・昇格	自己都合退職	その他の労働条件	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19年度	425	359	55	116	11	16	42	8	88	158	142	2	193	2	55	194	1,866
%	22.8%	19.2%	2.9%	6.2%	0.6%	0.9%	2.3%	0.4%	4.7%	8.5%	7.6%	0.1%	10.3%	0.1%	2.9%	10.4%	100.0
平成20年度	418	331	67	172	14	12	86	12	89	185	89	5	303	3	115	162	2,063
%	20.3%	16.0%	3.2%	8.3%	0.7%	0.6%	4.2%	0.6%	4.3%	9.0%	4.3%	0.2%	14.7%	0.1%	5.6%	7.9%	100.0
平成21年度	631	408	100	214	24	19	85	3	139	137	99	2	400	7	111	215	2,594
%	24.3%	15.7%	3.9%	8.2%	0.9%	0.7%	3.3%	0.1%	5.4%	5.3%	3.8%	0.1%	15.4%	0.3%	4.3%	8.3%	100.0
平成22年度	576	324	88	246	15	18	81	5	150	276	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%	1.7%	0.2%	15.9%	0.3%	5.7%	7.1%	100.0
平成23年度	518	259	88	243	32	14	76	10	216	251	52	2	507	23	183	144	2,618
%	19.8%	9.9%	3.4%	9.3%	1.2%	0.5%	2.9%	0.4%	8.3%	9.6%	2.0%	0.1%	19.4%	0.9%	7.0%	5.5%	100.0

第3図 労働局長による助言・指導の申出内容



第4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処理状況

(1) あっせん申請の受理件数	69件
<<紛争の内容>>	
解雇	25件
普通解雇	22件
整理解雇	2件
懲戒解雇	1件
労働条件の引下げ	2件
出向・配置転換	2件
退職勧奨	8件
雇止め	5件
その他の労働条件	9件
いじめ・嫌がらせ	13件
賠償	3件
その他	2件
(2) あっせん手続を終了した件数	72件(前年度からの繰越分を含む)
あっせんによる合意件数	21件
あっせん打切り件数	22件
あっせん取下げ等件数	9件
あっせん不参加件数	20件

平成23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・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、社内において、私物を壊される等の嫌がらせを受けていたほか、上司から同僚らに「〇〇(申出人)の仕事の手伝いをするな。話しをするな。」の指示がなされる等のいじめを受けていた。</p> <p>申出人は、以前から社長に当該いじめについて相談していたが、改善されないため、職場環境の改善を求めて、労働局長の助言・指導を申出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導により、社長は、いじめ・嫌がらせをなくすための社員教育を徹底する意思を示した。
事例2: いじめのない良好な職場環境の実現に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、同じ職場に雇用されている知的障害者が、上司や同僚労働者から聞くに堪えない言葉のいやがらせ、人的侵害発言を繰り返していることから、当該行為を止めさせ、良好な職場環境の実現を求めたいとして、労働局長の助言・指導を申出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導により、本部担当者は実態調査を行い、再発防止のため、社員教育及び社内の相談窓口を明確化させた。

【あっせんの例】

事例1: いじめに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は有期契約社員として勤務していたが、朝礼時、年下の正社員から、事実無根のことで、執拗にからかわれた。</p> <p>名誉が晴らされないために出勤できなくなったことに対して、契約期間終了日までの賃金補償金を求めたい。</p>
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、関係者に事実関係及び事実無根であることを周知させ、職場復帰することの合意が成立した。
事例2: いじめ・嫌がらせ、心身不調による退職に係るあっせん	
事案の概要	<p>有期契約社員であった申請人は、入社直後から上司らから「馬鹿」等の言葉と態度によるいじめ・嫌がらせを受け、しばらく勤務していたが、不眠等の体調の異変が生じ、職場不適應の診断を受け、退職に至った。</p> <p>退職を余儀なくされた精神的苦痛に対して、金銭補償を求めたい。</p>
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つ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つせん

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つ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つ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 あつせん委員は、当事者間をあつせんし、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 あつせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあつせん案を作成し、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、あつ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

