

平成 25 年 5 月 31 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 24 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

～相談内容は「いじめ・嫌がらせ」がトップに～

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 24 年度の運用状況をまとめたので公表する。

平成 24 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	9,702件	（前年度比 17.0%減）
② 民事上の個別労働紛争相談件数	2,223件	（ 同 8.4%減）
③ 助言・指導申出受付件数	101件	（ 同 2.9%減）
④ あっせん申請受理件数	48件	（ 同 30.4%減）

（資料 表 1、図 1、図 2 参照）

1 総合労働相談状況

平成 24 年度に総合労働相談コーナー（県内 6 か所）へ寄せられた総合労働相談件数は 9,702 件（前年度 11,689 件）となり、2 年ぶりに減少（17.0%減）し、前々年度と同水準であった。
（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 2,223 件で、前年度より減少（8.4%減）したが、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、近年増加傾向にある「いじめ・嫌がらせ」に関するものが全体の 20.5% を占め、これまでトップであった「解雇」（18.6%）を抜いて最も多くなり、「いじめ・嫌がらせ」の増加にあいまって、「自己都合退職」（12.0%）が続いている。
（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 24 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、101 件で、前年度より 2.9%（3 件）の減少となった。
（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、全体の 20.8%（21 件）と最も多く、次いで、「解雇」に関するものが、11.9%（12 件）、「労働条件の引下げ」、「退職勧奨」及び「自己都合退職」がそれぞれ 8.9%（9 件）となっている。
（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、48 件で、前年度より 30.4%（21 件）の減少となった。
（資料 表 1、図 2 参照）

あっせん申請の内容についてみると、「解雇」に関するものが全体の 25.0%（12 件）と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が 20.8%（10 件）、「退職勧奨」が 12.5%（6 件）、「自己都合退職」が 10.4%（5 件）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、49 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	9 件（18.4%）
あっせんが不調で合意に至らなかったもの	16 件（32.7%）
申請人の都合により申請が取り下げられたもの	3 件（6.1%）
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	21 件（42.9%）

であり、開催されたあっせんでは、36.0%が合意成立している。

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20年度	11,040 (22.4%)	2,033 (9.4%)	72 (-20.0%)	94 (25.3%)
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%)

※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

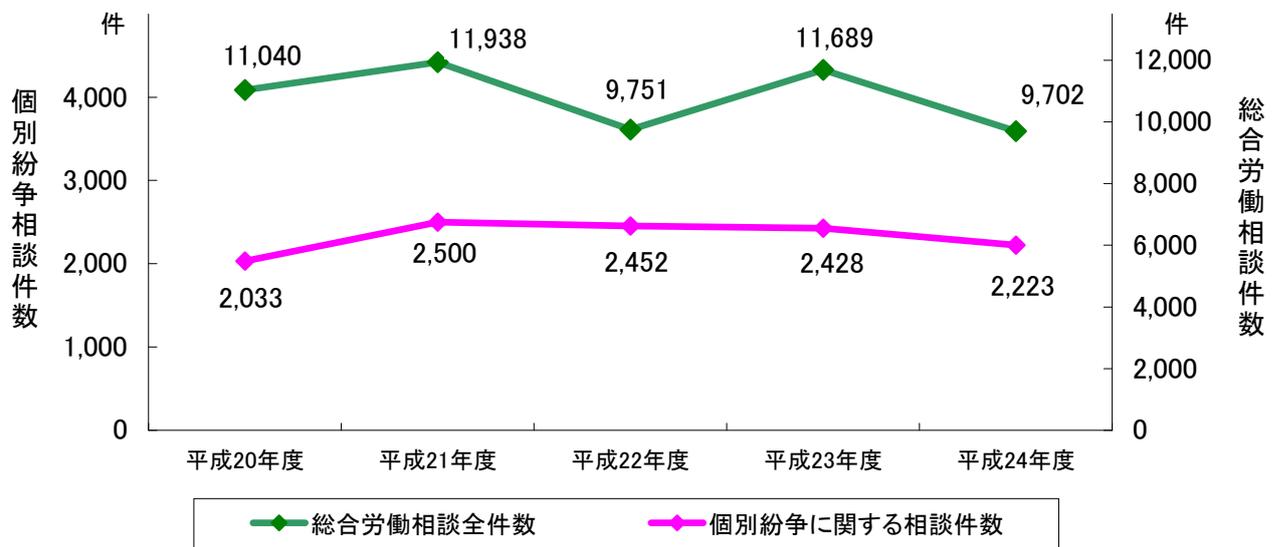


図2 助言・指導申出受付件数及びあっせん申請受理件数の推移

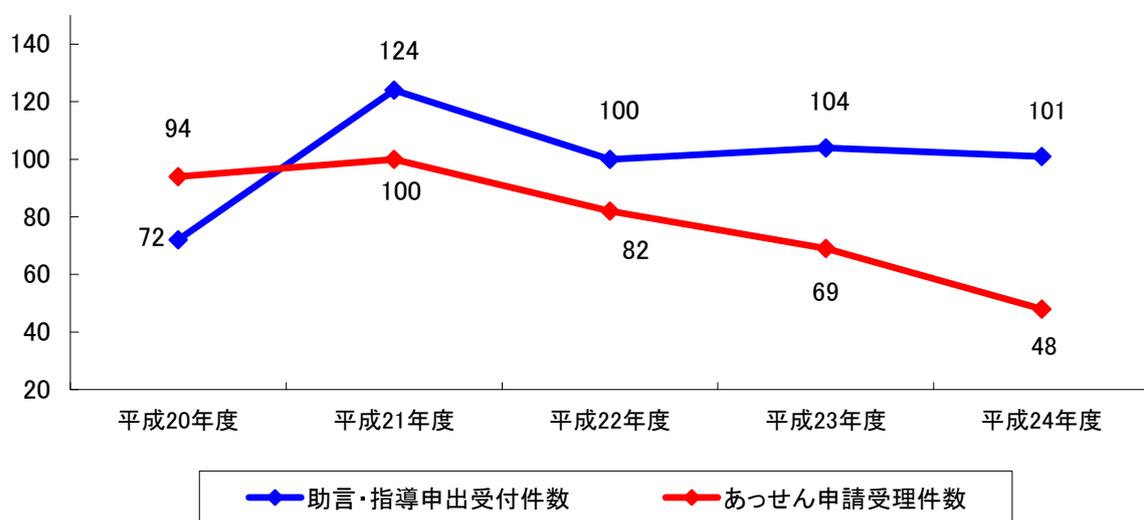
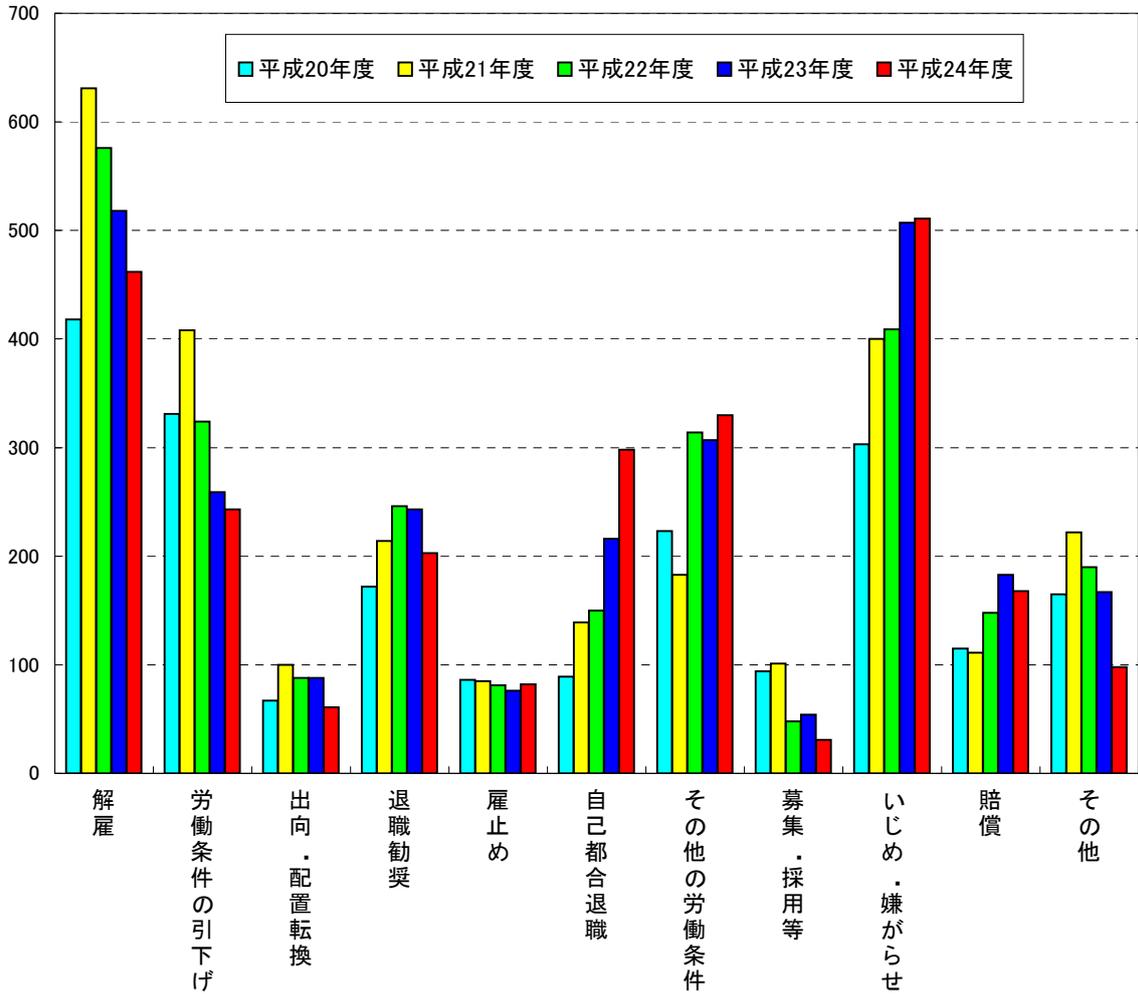
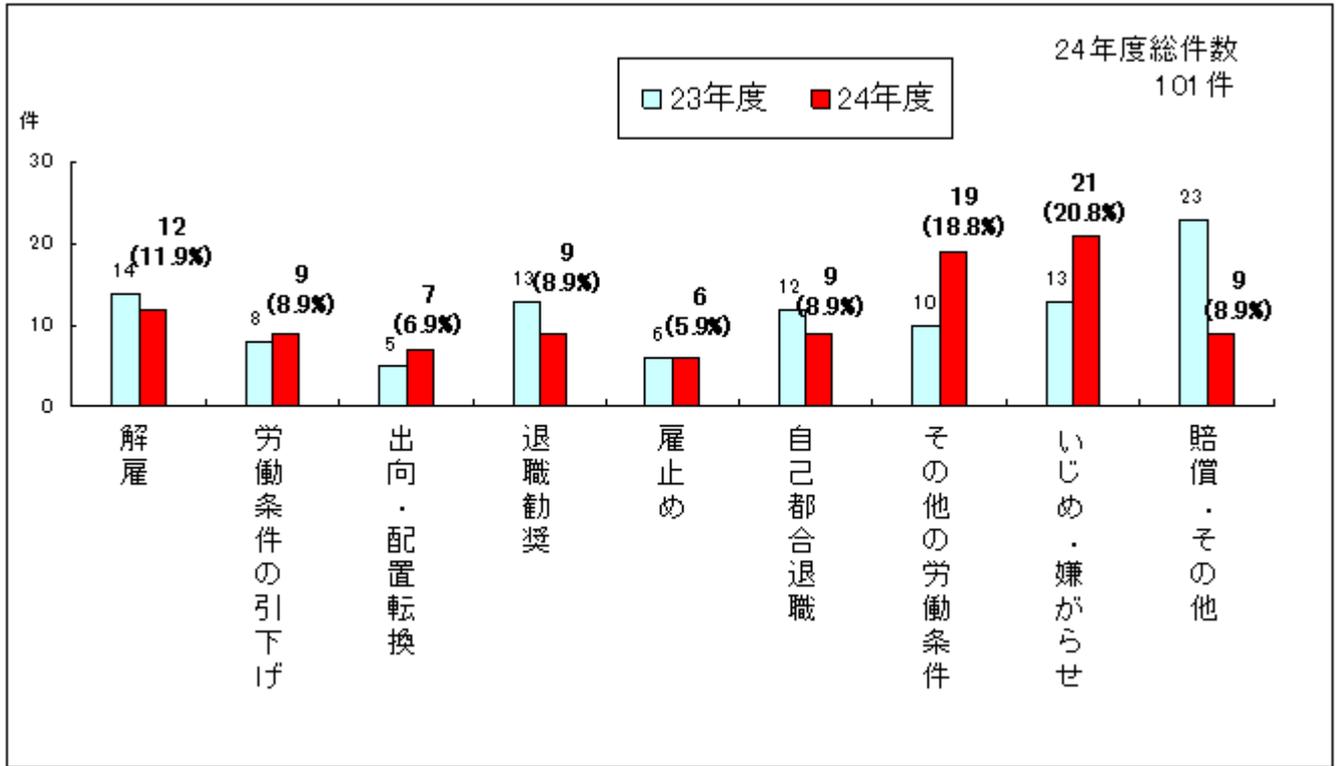


図3 個別労働紛争相談の内容(内訳)
平成20年度～平成24年度



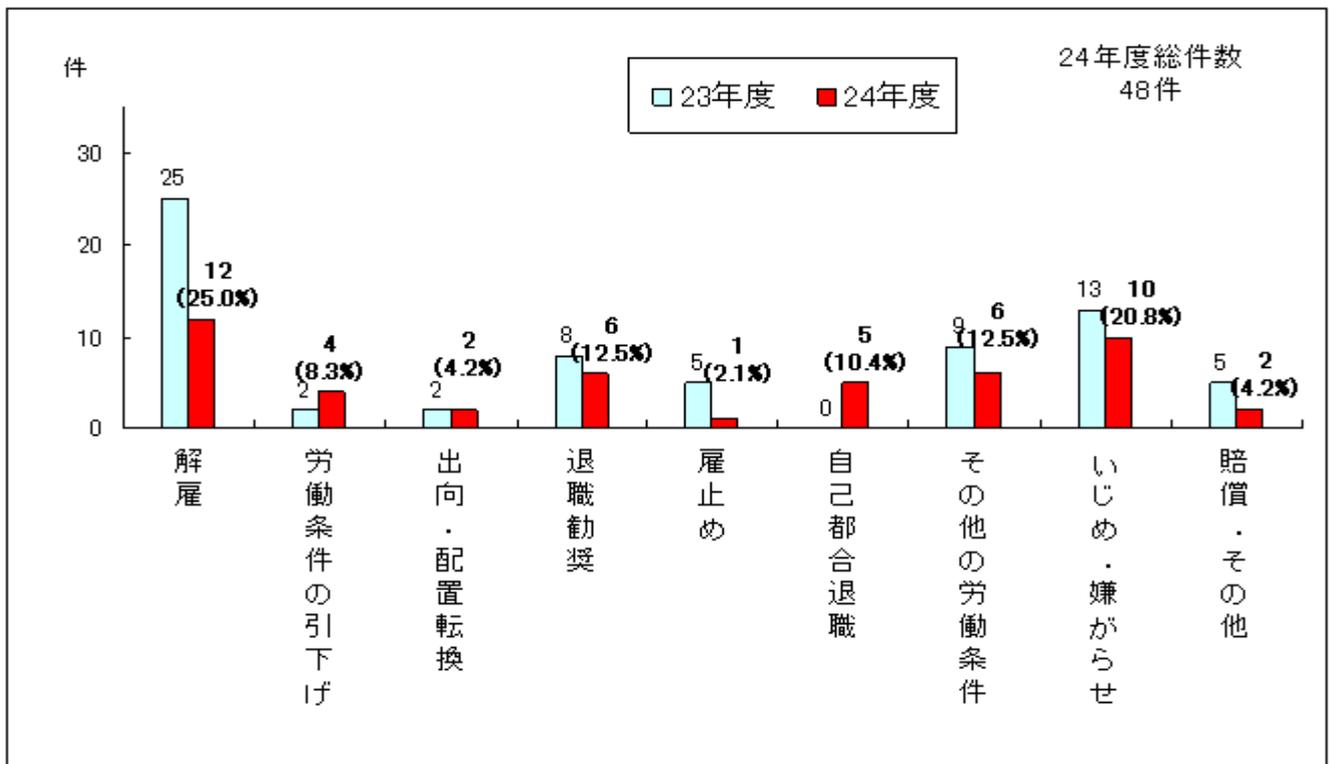
	解雇	労働条件の引下げ	出向・配置転換	退職勧奨	雇止め	自己都合退職	その他の労働条件	募集・採用等	いじめ・嫌がらせ	賠償	その他	合計
平成20年度	418	331	67	172	86	89	223	94	303	115	165	2,063
%	20.3%	16.0%	3.2%	8.3%	4.2%	4.3%	10.8%	4.6%	14.7%	5.6%	8.0%	100.0
平成21年度	631	408	100	214	85	139	183	101	400	111	222	2,594
%	24.3%	15.7%	3.9%	8.2%	3.3%	5.4%	7.1%	3.9%	15.4%	4.3%	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

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24年度 助言・指導及びあっせんの事例

【助言・指導の事例】

事例1：退職勧奨に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、上司から「退職しなければ解雇する」と強い退職勧奨を受けているため、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、今後の雇用関係について、申出人と十分に話し合い、紛争を大きくすることなく、早期解決を図る意思を示した。
事例2：いじめに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、上司や同僚労働者からいじめを受けているため、いじめの調査の実施と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。
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、再発防止を図る意思を示した。

【あっせんの事例】

事例1：試用期間満了による解雇に係るあっせん	
事案の概要	申請人は3か月の試用期間中、遅刻・欠勤なく勤務していたが、試用期間満了後、本採用がないとして予告解雇されたため、補償金を求めたい。
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。
事例2：いじめ・嫌がらせによる退職に係るあっせん	
事案の概要	申請人は、上司らから言葉と態度によるいじめ・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

