

厚生労働省福島労働局発表
平成24年7月12日

担当	福島労働局総務部企画室 企画室長 細貝 一美 労働紛争調整官 松尾 眞由美 電話 024-536-4600 (直通)
----	---

《 平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況 》

労働相談、「いじめ・嫌がらせ」が過去最多

～ 相談内容が多様化、「自己都合退職」が著しい増加 ～

福島労働局では、個別労働紛争解決促進法に基づき、局及び県内9ヶ所の労働基準監督署に設置した「総合労働相談コーナー」において、様々な労働関係紛争の相談を受け付けている。

また、同法に基づく個別労働紛争解決制度は、平成13年10月の法律施行から今年で11年目であり、労使間の個別の民事的な紛争（**民事上の個別労働紛争※**）について、「相談・情報提供」「助言・指導」「あっせん」という3本の柱により、解決を目指している。

今般、平成23年度における個別労働紛争解決制度の施行状況をまとめたので、公表する。

【 制度運用状況の概況 】

- 総合労働相談件数 17,206件 (6.8%増)
(うち民事上の個別労働紛争※相談件数 5,166件 (12.2%増))
- 助言・指導申出受付件数 47件 (16.1%減)
- あっせん申請受理件数 51件 (27.5%増)

【 増加率は、平成22年度実績との比較 】

- 相談件数、民事上の個別労働紛争相談、あっせんとも増、助言・指導は減**
震災の影響で相談件数は増加。民事上の個別労働紛争の相談は昨年度までの頭打ちが転じて増加。あっせんは減少傾向から転じて増加。助言・指導は減少。
- 相談内容は多様化。「いじめ・嫌がらせ」「自己都合退職」が大幅増で過去最多。**
「退職勧奨」は微増。一方「解雇」は減少。
- 簡易・迅速・無料という制度の特徴を活かした運用**
 - 助言指導 1ヶ月以内に全数終了。解決率は、34.0%。
 - あっせん 2ヶ月以内に98.1% (うち1ヶ月以内57.7%) 終了。
申請全数に対する解決率26.4%。
参加等のあった事案に対する解決率54.5%。
- 震災関連の民事上の個別労働紛争のうち、28件について助言・指導、あっせんを実施**

(用語)

※「民事上の個別労働紛争」とは

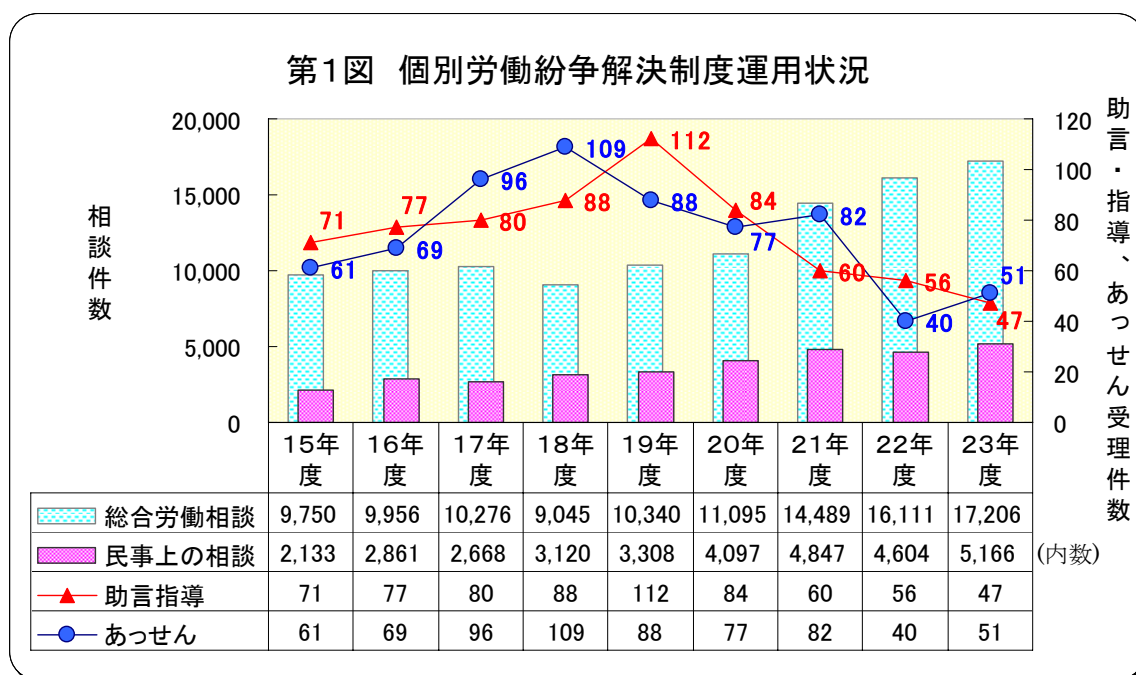
労働関係の相談のうち、労働組合等集団対会社でなく、労働者個人対会社という関係における民事上の労働紛争(例 「解雇の合理性」「雇止め」「労働条件の変更」「配置転換」「いじめ・嫌がらせ」「パワハラ」「賠償」等)を指す。

1. 個別労働紛争解決制度の運用状況

- ◎ 前年度に比べ、総合労働相談件数 (+6.8%)、民事上の個別労働紛争相談 (+12.2%) ともに増加
- ◎ 「助言・指導」は減少傾向にあるが、「あっせん」は前年度に比べ増加 (+27.5%) に転じた

第1図のとおり、総合労働相談コーナーに寄せられた相談17,206件の相談者内訳は、労働者10,339件、事業主4,224件、その他2,643件である。

また、このうち、民事上の個別労働関係紛争に係る相談は5,166件であり、この相談者内訳は、労働者3,787件、事業主776件、その他603件である。相談にかかる労働者の就労状況は、正社員1,503件、パート・アルバイト542件、派遣労働者187件、期間契約社員396件、その他・不明2,538件である。(別添1)



2. 「民事上の個別労働関係紛争」に関する相談の受付状況の推移（年度別）

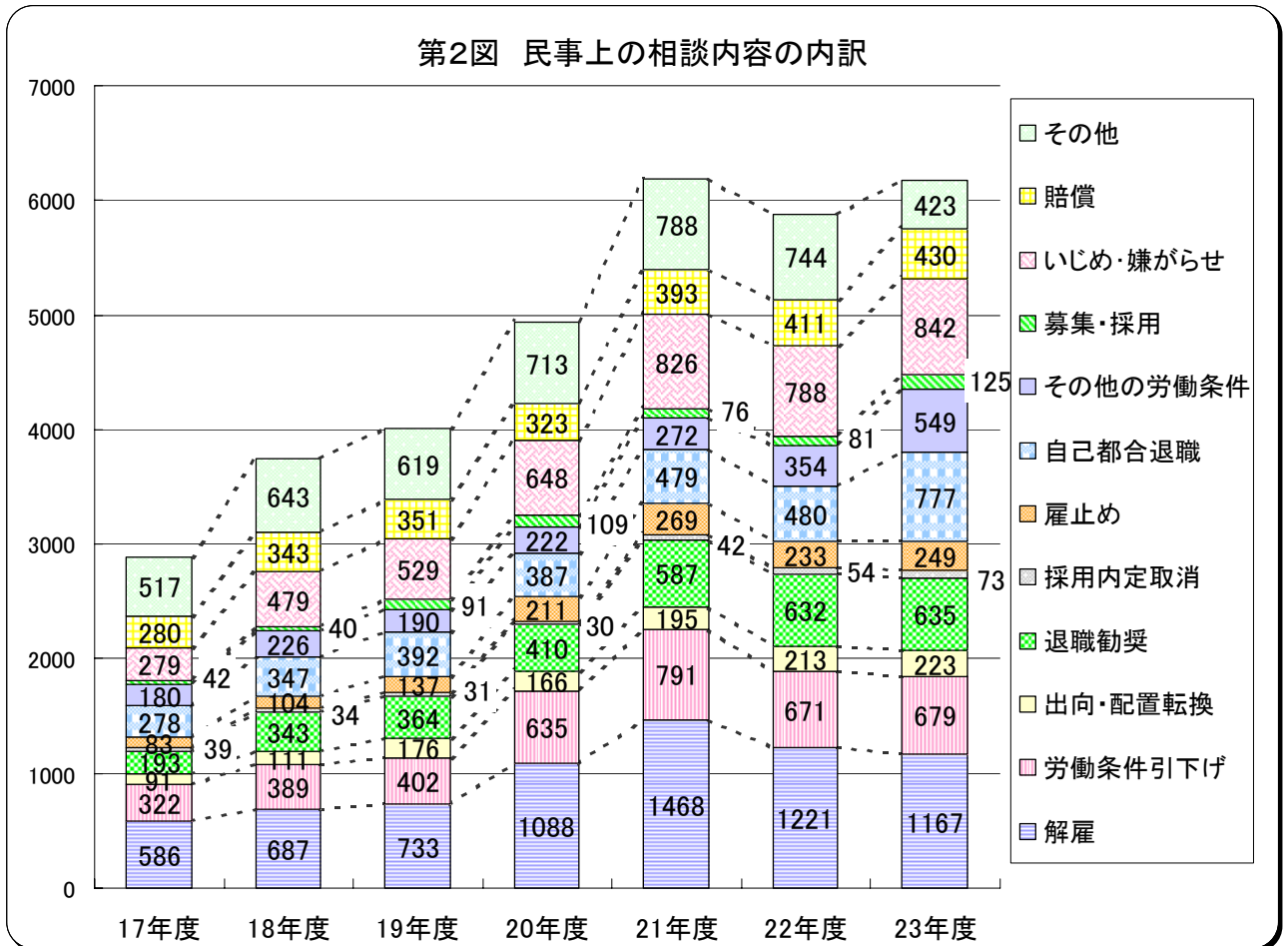
- ◎ 「いじめ・嫌がらせ」が過去最多
- ◎ 「自己都合退職」が大幅増
- ◎ 「退職勧奨」は平成21年度以降高止まりで推移
- ◎ 「解雇」は平成21年度をピークに減少後横ばい
- ◎ 平成21年度以降「採用内定取消」が増加

第2図のとおり、全国的に増加している「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、福島県においても、年々増加の一途をたどっている。また、「自己都合退職」も著しく増加した。この相談は、主に「辞めたいのに辞めさせてくれない」といった相談が多数を占めている。また「退職勧奨」はここ数年増加し、高止まり傾向にある。

また、全体に占める割合は多くないものの、「募集・採用」「採用内定取消」に関する相談も増加している。「募集・採用」は、増加傾向から一旦21年度に減少、再び増加（平成20年度109件、21年度76件、22年度81件）に転じ、23年度は過去最高の125件であった。「採用内定取消」は、平成21年度以降増加した（平成20年度までは30件前後、

平成21年度42件、22年度54件、23年度73件)。

一方、これまで増加していた「解雇」「労働条件引下げ」にかかる相談は、平成21年度をピークに減少に転じている。



3. 平成23年度における「民事上の個別労働関係紛争」に関する相談の推移(四半期別)

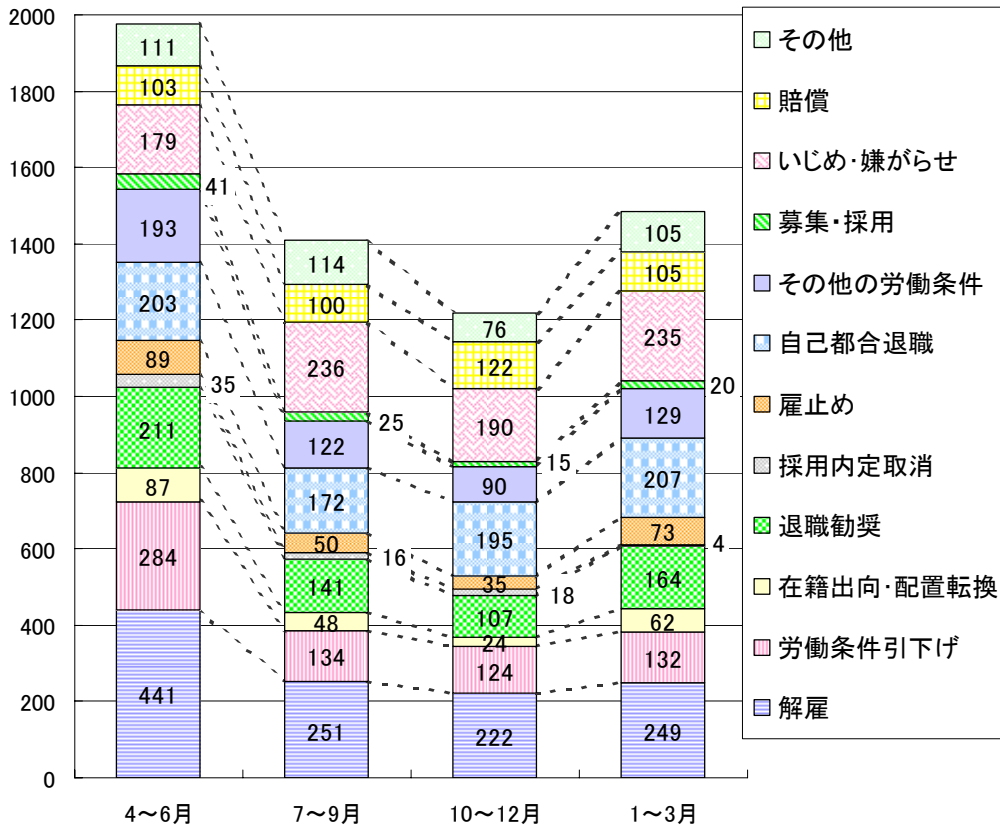
- ◎ 4～6月に「解雇」「労働条件引き下げ」「退職勧奨」「その他労働条件」が多数、その後大幅に減少
- ◎ 「採用内定取消」も4～6月に35件、その後減少
- ◎ 「いじめ・嫌がらせ」「自己都合退職」は年間を通じて多数を占める

第3図のとおり、東日本大震災発生直後である4月から6月の民事上の紛争に係る相談は、「解雇」「労働条件引き下げ」「退職勧奨」「その他労働条件」が多くを占めたが、その後、「解雇」「労働条件引下げ」は大幅に減少した。しかし「退職勧奨」「その他労働条件」については、一旦減少したものの、1～3月には再び増加した。

一方、「いじめ・嫌がらせ」「自己都合退職」の相談は年間を通して多数を占めた。

また「採用内定取消」については、全体に占める割合は多くはなかったものの、震災直後の4～6月に35件発生した。しかし、その後、7～9月は16件、10～12月は18件、翌年1～3月には4件と減少に転じた。

第3図 23年度 民事上の相談内容の内訳・推移(四半期別)



※ハローワークなど相談コーナー外機関経由の相談件数が算入されていないため、総数と一致しない

4. 「福島労働局長による助言・指導」及び「紛争調整委員会によるあっせん」の状況

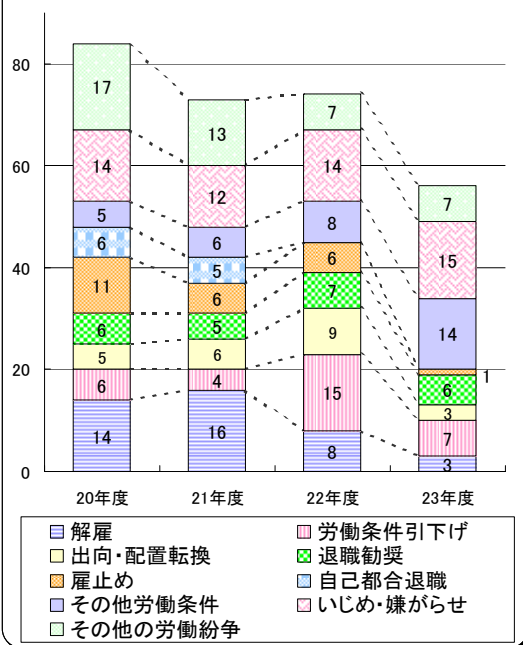
(1) 助言指導の運用概況

- ◎ 「いじめ・嫌がらせ」「その他労働条件」の助言指導申出が多数を占める
- ◎ 「解雇」に係る助言指導申出は減少
- ◎ 迅速な制度の特性を活かした運用 1ヶ月以内に全数が終了 解決率 34.0%

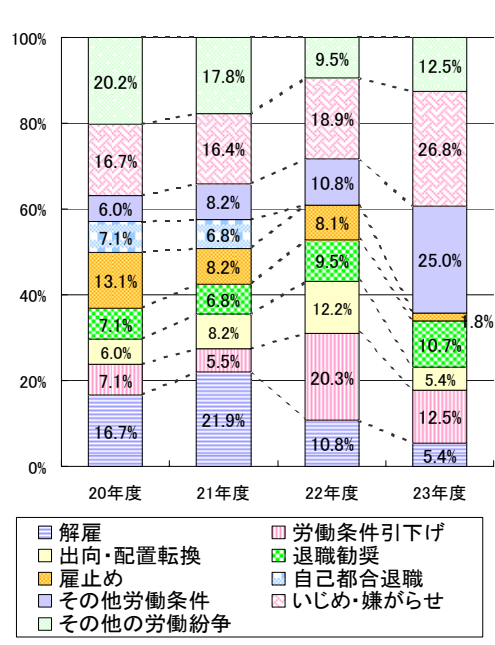
① 助言指導の申出内容

「解雇」に関しては申出が減少している一方で、「いじめ・嫌がらせ」については、ここ3年間で、全申出数に占める割合が増加している。(第4-1図)

第4-1図 助言指導内容の内訳



第4-2図 助言指導内容の内訳(割合)



② 助言指導の処理状況

処理数 47件

内訳 新規受理数 47件 前年度からの繰越し 0件

処理終了数 47件 (翌年度への繰越し 0件)

処理終了までの所用期間 全件1ヶ月以内

終了状況

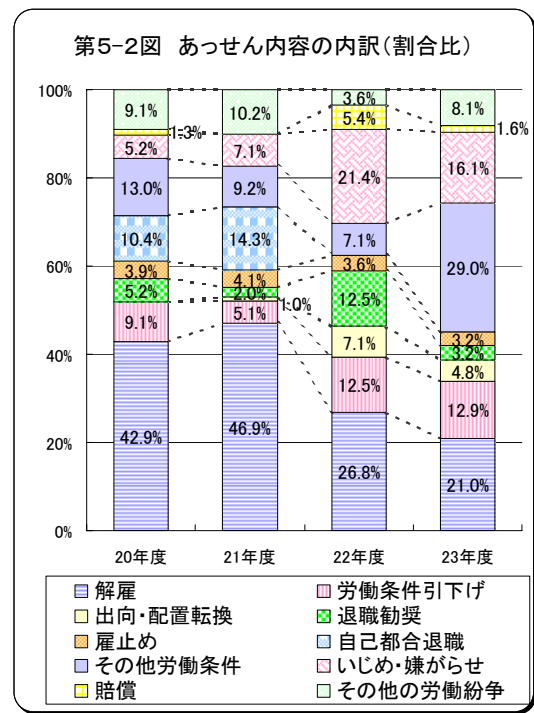
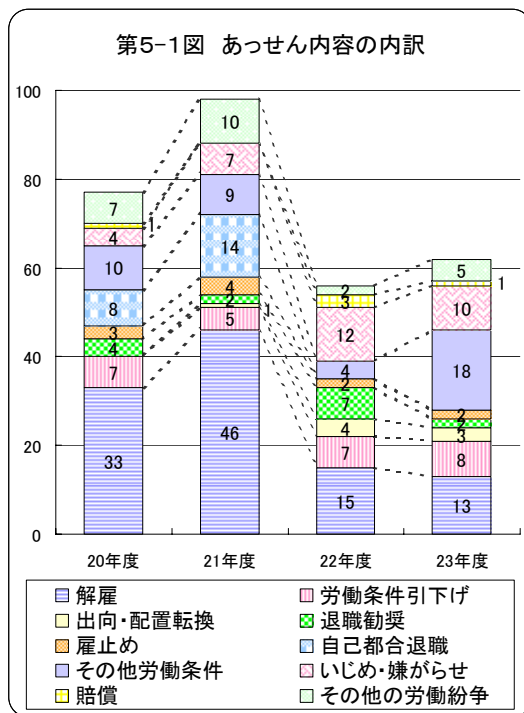
解決	16件	解決率	34.0%
未解決	31件		
取下げ	0件		

(2) あっせんの運用概況

- ◎ 「解雇」に係るあっせん申請は平成21年度に大幅増加、その後大幅減少
- ◎ 「その他労働条件」に関するあっせん申請が増加
- ◎ 迅速な制度の特性を活かした運用
2ヶ月以内終了 98.1% 解決率 29.8% (参加等事案に対する解決率は 54.5%)

① 申出内容

「解雇」が平成21年度に大幅増加し、その後減少している。一方、平成23年度は「その他労働条件」が大幅に増加した。(第5-1図)



② あっせんの処理状況

受理数 内訳 新規受理数 51件 前年度からの繰越し 5件

処理終了数 53件 (翌年度への繰越し 3件)

処理が終了した53件の処理状況

処理終了までの所用期間 2ヶ月以内に終了52件 (98.8%)

終了状況

解決	14件 (申請後に自主解決したもの2件を含む)
未解決	33件

取下げ等 6件
解決率

取下げを除く申請数に対する解決率 29.8%

参加等事案に対する解決率 54.5%

(参加等事案：参加事案22件、申請以降自主解決した事案2件)

5. 震災の影響によって生じた民事上の紛争事案

震災の影響によると思われる民事上の紛争についての助言指導・あっせん利用件数は28件であった。

内訳は、①事業場閉鎖・規模縮小による解雇等雇用関係が確保できなかった事案は5件、②労働条件切下げ等震災が直接の紛争の原因となった事案は8件、③震災によって生じた影響（配置転換、労働者の避難等）から生じた紛争は15件であった。

震災によるものと思われる助言指導・あっせんの利用事例は次の通りである。

【 東日本大震災の影響により生じた個別労働関係紛争の事例 】

①の紛争事例
入社予定の会社が震災のために社屋が損壊し、仕事ができなくなったが、その後再開する様子がない。このままでは生活できないので、補償してほしい。
原発事故により放射線量が高く、生産量が減ったとして解雇されたが、不当解雇であり補償を求める。
震災による経営不振により解雇通告を受けたが納得できない。経済的補償・精神的苦痛に対する補償を求める。
震災のため派遣先から派遣切りされた。さらに派遣元より自己都合退職扱いされたが納得いかない。慰謝料を求める。
②の紛争事例
震災後しばらく休業となり、その後再開したが、労働時間を大きく減らされてしまった。震災前の労働条件に戻してほしい。
震災および原発事故による影響として正社員からパートに変更され、勤務時間も短くされたが納得できない。正社員の時の賃金との差額支払いを求める。
③の紛争事例
震災のため別部署に配置転換となったが、不慣れできつい仕事のため上司から怒鳴られるなどいじめを受け、さらにきつい仕事に異動させられた。会社の嫌がらせをやめさせてほしい。
仕事が少ないので原発関係のアルバイトをしていたところ、同僚から放射線に関する侮辱的なことを言われた。会社に注意してほしい。
震災・原発事故のため会社が移転して事業を再開した。しかし通勤などの都合で移転先での就労を断ったところ、自己都合退職を求められた。納得できないので、補償を求める。

東日本大震災に対する総合労働相談コーナーの対応

東日本大震災の発生にあたり、福島労働局の総合労働相談コーナーでは、通常総合労働相談に加えて、次の特別相談体制を取った。

- 「出張相談」・・・3月中旬より、県及び市町村、年金事務所と合同で避難所を中心に実施
- 「福島労働局被災者ホットライン」（3月23日～5月31日）…フリーダイヤルによる電話相談により、通常対応している総合労働相談に加え、生活資金貸付制度や仮設住宅情報など被災者の生活支援にかかる情報収集・情報提供

6. 今後の取り組み

以前より「いじめ・嫌がらせ」等相談しにくい事案が増えていることから、気軽に相談するよう呼びかけるとともに、制度のさらなる周知等に取り組んでいくこととしており、具体的には、制度周知用チラシを作成し、総合労働相談コーナーや県内のハローワークで配付するほか、福島労働局ホームページに掲載を予定している。

また、複雑な相談事案が増えていることから、法テラス他の相談機関との連携をさらに密にすることとしている。

今後とも、様々な機会を捉え、これらの制度を「迅速・無料・負担が少ない」解決援助制度として周知を行なっていくこととしている。

【別添資料】

- 別添1 福島労働局 平成23年度個別労働紛争解決制度 運用状況（概況）
- 別添2 個別労働紛争解決制度 周知用チラシ
- 別添3 平成23年度助言・指導及びあっせんの事例
- 別添4 全国 平成23年度個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）
- 別添5 平成23年度都道府県別個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添6 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添7 個別労働紛争解決システム

福島労働局 個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）

（平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 年 3 月 31 日分）

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 合計 17,206 件

(1) 相談者内訳	①労働者（求職者） 10,339 件	②事業主 4,224 件	③その他 2,643 件
-----------	--------------------	--------------	--------------

2 上記のうち民事上の個別労働関係紛争に係る相談 合計 5,166 件

(1) 相談者内訳	①労働者（求職者） 3,787 件	②事業主 776 件	③その他 603 件
(2) 労働者の就労状況	①正社員 1,503 件	②パート・アルバイト 542 件	③派遣労働者 187 件
	④期間契約社員 396 件	⑤その他・不明 2,538 件	
(3) 紛争の内容	1. 普通解雇 773 件	2. 整理解雇 227 件	3. 懲戒解雇 167 件
計 6,172 件	4. 労働条件引下げ 679 件	5. 出向・配置転換 223 件	6. 退職勧奨 635 件
注)	7. 雇止め 249 件	8. 自己都合退職 777 件	9. その他の労働条件 622 件
	10. いじめ・嫌がらせ 842 件	11. 賠償 430 件	12. その他の労働紛争 548 件

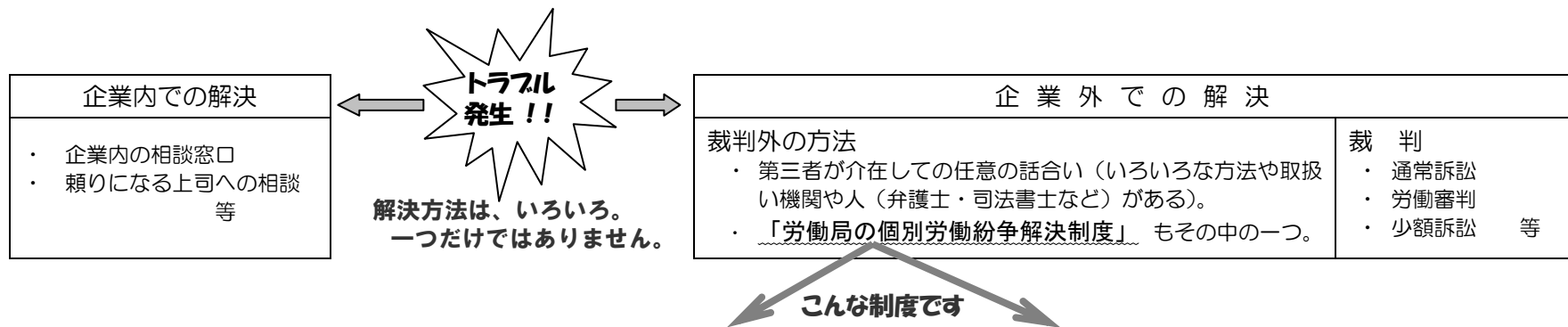
3 福島労働局長の助言・指導の運用状況

(1) H23年度 申出受付件数 47 件	(内訳) ①労働者 47 件	②事業主 0 件	
(i) 労働者の就労状況	①正社員 32 件	②パート・アルバイト 3 件	③派遣労働者 4 件
	④期間契約社員 6 件	⑤その他・不明 2 件	
(ii) 紛争の内容	1. 普通解雇 3 件	2. 整理解雇 0 件	3. 懲戒解雇 0 件
計 56 件	4. 労働条件引下げ 7 件	5. 出向・配置転換 3 件	6. 退職勧奨 6 件
注)	7. 雇止め 1 件	8. 自己都合退職 0 件	9. その他の労働条件 14 件
	10. いじめ・嫌がらせ 15 件	11. 賠償 0 件	12. その他の労働紛争 7 件
(2) H23年度 対応終了件数 47 件			
(i) 終了区分	①助言・指導を実施した件数 47 件	②取り下げ 0 件	③移送・その他 0 件
	(①のうち 解決 16 件 未解決 31 件)		
(ii) 終了までの期間	①1ヶ月以内 47 件	②1ヵ月超え 0 件	

4 福島県紛争調整委員会によるあっせんの運用状況

(1) H23年度 申請件数 51 件	①労働者 47 件	②事業主 4 件	③労使双方 0 件	
(i) 労働者の就労状況	①正社員 32 件	②パート・アルバイト 8 件	③派遣労働者 3 件	
	④期間契約社員 5 件	⑤その他・不明 3 件		
(ii) 紛争の内容	1. 普通解雇 7 件	2. 整理解雇 2 件	3. 懲戒解雇 4 件	
計 62 件	4. 労働条件引下げ 8 件	5. 出向・配置転換 3 件	6. 退職勧奨 2 件	
注)	7. 雇止め 2 件	8. 自己都合退職 0 件	9. その他の労働条件 18 件	
	10. いじめ・嫌がらせ 10 件	11. 賠償 1 件	12. その他の労働紛争 5 件	
(2) H23年度 手続き終了状況 終了件数 53 件	うちあっせんを開催したもの 22 件			
(i) 終了区分	①あっせん案の受諾その他紛争当事者間の合意の成立 14 件 (うち解決したもの 14 件)	②申請の取下げ 6 件	③打ち切り 33 件	
	(うちあっせん期日を開催せず合意 2 件)			
(ii) 終了までの期間	①1ヶ月以内 30 件	②2ヶ月以内 22 件	③3ヶ月以内 1 件	④3ヶ月超 0 件

注) 相談・申立・申請内容が複数にわたる事案があるため、相談・申立・申請件数より多い。



		助 言 指 導	あ っ せ ん
内容は?		<p>労働局が第三者中立の立場で「双方話し合って解決を図ること」をお勧めし、双方話し合うに当たって「一般論としてのポイントや判例・道義」を説く制度。</p> <p>一言で言うと「<u>話し合いで解決するためのタネまき</u>」の制度。</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆ 物事の白黒つける制度ではない。(担当者が感想を言うことがあるが、行政としての判断ではない) ☆ 「一方的に労働者の援護射撃をする制度」ではない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 第三者中立の立場で「一般論として考えるポイント」をアドバイスするからこそ、相手方も一応話は聞く。 ☆ 任意で強制力はない。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 話を聞くも自由・聞かぬも自由。 ・ 話し合いなどの措置をするも自由・しないも自由。 	<p>第三者中立の「あっせん委員」が間に入っただけの「話し合いのテーブル」を労働局が用意して、「事実とはともあれ、双方が妥協し合って合意点を見出すこと」で解決を図る制度。</p> <p>一言で言うと「<u>手軽な話し合いの場</u>」を設ける制度。</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆ 物事の白黒つける制度ではない。(証拠調べは行わない。事実認定権もない。あっせん委員が「意見」を言うことはあるが、証拠調べ・事実認定権限に基いての「判決」ではない。) ☆ 任意の制度。(参加・不参加は自由。不参加のペナルティはない。参加しても、どこまで妥協するか、合意するか否かも自由。) ☆ 相手方と顔を合わせないことも可能。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 通常の前め方は、あっせん委員が入替で双方から交互に事情を尋ね、調整を図る。両当事者の直接対決はない。 ・ 開始時の冒頭のみ、参加者確認と説明のため、一同顔合わせするが、困る場合は冒頭の顔合わせをしない進行も可。
メリットは?	安い 早い うまい	<ul style="list-style-type: none"> ☆ 利用は無料 ☆ 電話1本で相手方に助言指導を行なう「口頭助言」では、申出日当日～1週間以内に実施する。 ☆ 手間要らず。二次的効果で、双方での誤解や言葉足らずによる行き違いで生じた「わだかまり」が解けることもある。 	<ul style="list-style-type: none"> ☆ 双方とも無料 (訴訟は裁判所手数料、弁護士費用などが必要) ☆ 申請以降、書面のやり取りがあり、申請より平均1ヶ月前後。(通常訴訟(労働):平均約10ヶ月強。労働審判:平均3~4ヶ月) ☆ 訴訟と比べ、双方ともが手間要らず。訴訟と違って「非公開」と、一般に解決相場が低いことは、企業にとってのメリット。
実績は?		H22年度福島局における解決率 36.5% ※ 助言指導で解決しない場合、あっせんは可能。逆は不可。	H22年度福島局における 参加率54.3% 解決率 34.3%、参加事案における解決率 63.2%
課題は?		☆ 制度の周知	<ul style="list-style-type: none"> ☆ 制度の周知 ☆ 参加率の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・ 参加が任意であるので、いかにあっせん制度による解決のメリットを理解してもらえるかが課題。

平成23年度助言・指導およびあっせんの事例

【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	寮の賄い・清掃を行う申出人は、先輩社員から、悪口、トイレ使用禁止、破損した食器の弁償や食材の買取りを強要されたため、精神的に参ってしまい、上司に対応を求めたが、対応してもらえなかったことから、いじめ・嫌がらせのないようにしてもらいたいとして、助言指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長による助言・指導により、労働契約法、安全配慮義務について説明し、申出人との話し合いによる解決を促したところ、迅速に話し合いがもたれた。その結果、事業主側から、先輩社員に指導が行われた。また、今後、同様のことがあれば速やかに事業主に相談するよう指示があり、解決が図られた。
事例2: 昇格に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、面接で「1年後に社員登用される」との説明を受け、旅客運輸会社の嘱託運転手として入社し勤務してきたが、登用時期になってから「社内基準の年齢制限のため対象外であり、社員登用は無理」と言われたことに納得できず、社員への登用を求めたいとして助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導により、事業主に対し、判例、労働契約法について説明し、労使双方での話し合いによる解決を促した。事業主と申出人との話し合いの結果、会社として年齢制限の例外を作ることはできない、として社員登用は叶わなかったが、会社ときちんと話し合う機会を持つことができ、謝罪を受けたことで、わだかまりが解けたことによる解決が図られたもの。

【あっせんの例】

事例1: 普通解雇に係るあっせん	
事案の概要	申請人は、上司から「挑発的な態度」で指示があったことから、感情的になってつかみ掛ったところ、これを理由に即日解雇された。日頃からその上司が喧嘩腰であったこと、過去にその上司を怪我させた同僚は始末書で済んだので不公平であり、解雇は不当として、経済的・精神的補償を求め、あっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聴き、当事者間での調整を図ったところ、解決金を支払うことで合意し、解決した。
事例2: いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	先輩社員から感情的に注意され、バインダーで叩かれたこと、上司より「それはあなたに原因がある」と言われ、精神的に参って休業に至った労働者より、「出勤できなくなったのは、先輩社員と会社が原因。謝罪と慰謝料を求めたい。加えて、いじめのないよう環境を整え、職場復帰したい」として、あっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	事業主側が、先輩社員のバインダー殴打の事実を認め、これに限定した謝罪と、労働契約解除、解決金を支払うことで双方合意し、解決した。

平成23年度個別労働紛争解決制度の運用状況(概要)

(平成23年4月1日～平成24年3月31日)

※()内は平成22年度、《 》内は平成21年度の実績

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 1,109,454 件 (1,130,234)《1,141,006》					
相談者の種類					
労働者	659,285 件 (665,945) 《689,779》	事業主	329,383 件 (348,985) 《339,859》	その他	120,786 件 (115,304) 《111,368》
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 256,343 件 (246,907)《247,302》					
① 相談者の種類					
労働者	206,516 件 (200,490) 《200,651》	事業主	30,166 件 (28,129) 《29,035》	その他	19,661 件 (18,288) 《17,616》
② 労働者の就労状況					
正社員	106,357 件 (108,622) 《115,670》	パート・アルバイト	43,998 件 (43,559) 《42,792》	派遣労働者	11,134 件 (9,917) 《12,126》
期間契約社員	27,030 件 (25,203) 《22,651》	その他	67,824 件 (59,606) 《54,063》		
③ 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 305,124 件 になる。)					
普通解雇	43,677 件 (45,813) 《49,522》	整理解雇	8,061 件 (8,320) 《13,202》	懲戒解雇	6,047 件 (5,985) 《6,397》
労働条件の引下げ	36,849 件 (37,210) 《38,131》	退職勧奨	26,828 件 (25,902) 《26,514》	出向・配置転換	9,946 件 (9,051) 《9,790》
採用内定取消	2,010 件 (1,861) 《1,933》	雇止め	13,675 件 (13,892) 《13,610》	その他の労働条件	37,575 件 (29,488) 《27,765》
自己都合退職	25,966 件 (20,265) 《16,632》	募集・採用	3,180 件 (3,108) 《3,139》	雇用管理等	5,361 件 (4,834) 《3,877》
いじめ・嫌がらせ	45,939 件 (39,405) 《35,759》	その他	40,010 件 (38,007) 《35,630》		
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数 9,590 件 (7,692)《7,778》					
① 労働者の就労状況					
正社員	4,654 件 (3,715) 《4,006》	パート・アルバイト	2,353 件 (1,823) 《1,796》	派遣労働者	497 件 (356) 《348》
期間契約社員	1,517 件 (1,297) 《1,080》	その他	569 件 (501) 《548》		
② 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 10,210 件 になる。)					
普通解雇	1,602 件 (1,384) 《1,506》	整理解雇	242 件 (208) 《336》	懲戒解雇	162 件 (118) 《144》
労働条件の引下げ	988 件 (840) 《918》	退職勧奨	890 件 (696) 《719》	出向・配置転換	414 件 (353) 《408》
採用内定取消	116 件 (104) 《102》	雇止め	567 件 (504) 《472》	その他の労働条件	1,237 件 (1,018) 《749》
自己都合退職	707 件 (500) 《418》	募集・採用	98 件 (86) 《80》	雇用管理等	329 件 (177) 《204》
いじめ・嫌がらせ	1,466 件 (1,072) 《1,000》	その他	1,392 件 (1,024) 《1,093》		

(2)	助言・指導の手続を終了した件数		9,580 件 (7,673)《7,743》	
終了の区分				
	助言を実施	9,324 件 (7,486) 《7,537》	指導を実施	1 件 (0) 《0》
	取下げ	182 件 (106) 《154》	打切り	47 件 (60) 《33》
			その他	26 件 (21) 《19》
4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数				
(1)	あっせんの申請の受理を行った件数		6,510 件 (6,390)《7,821》	
① 労働者の就労状況				
	正社員	3,281 件 (3,159) 《4,256》	パート・アルバイト	1,239 件 (1,291) 《1,470》
	期間契約社員	1,165 件 (1,044) 《1,095》	その他	446 件 (546) 《542》
② 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 6,855 件になる。)				
	普通解雇	1,852 件 (1,950) 《2,410》	整理解雇	424 件 (441) 《837》
	労働条件の引下げ	597 件 (554) 《709》	退職勧奨	523 件 (507) 《607》
	採用内定取消	165 件 (154) 《202》	雇止め	609 件 (533) 《603》
	自己都合退職	182 件 (111) 《176》		懲戒解雇 139 件 (119) 《157》
	いじめ・嫌がらせ	1,121 件 (965) 《1,045》	その他	559 件 (588) 《707》
				出向・配置転換 194 件 (177) 《190》
				その他の労働条件 432 件 (523) 《433》
				雇用管理等 58 件 (69) 《56》
(2)	あっせんの手続を終了した件数		6,362 件 (6,416)《8,096》	
終了の区分				
	当事者間の合意の成立	2,438 件 (2,362) 《2,837》	申請の取下げ	361 件 (394) 《517》
	打切り	3,550 件 (3,629) 《4,705》	その他	13 件 (31) 《37》

平成23年度都道府県別個別労働紛争解決制度の運用状況について

(平成23年4月1日～平成24年3月31日)

労働局名	総合労働相談件数	民事上の 個別労働紛争 相談件数	労働局長の 助言・指導 申出受付件数	紛争調整委員会の あっせん 申請受理件数
1 北海道	38,808	7,108	234	247
2 青森	10,531	3,013	88	28
3 岩手	11,398	2,396	87	24
4 宮城	22,338	3,320	59	44
5 秋田	8,108	2,540	101	90
6 山形	10,927	2,951	99	105
7 福島	17,206	5,166	47	51
8 茨城	21,909	5,487	195	123
9 栃木	12,352	2,715	149	137
10 群馬	16,797	5,311	108	73
11 埼玉	56,630	12,972	478	316
12 千葉	42,937	6,376	702	213
13 東京	128,401	28,563	520	1,381
14 神奈川	50,973	16,127	221	237
15 新潟	12,015	2,958	115	93
16 富山	9,399	1,631	54	48
17 石川	8,109	2,464	197	50
18 福井	6,987	2,140	102	59
19 山梨	5,690	1,884	55	34
20 長野	18,321	5,350	291	215
21 岐阜	14,696	3,599	111	73
22 静岡	39,122	5,071	330	120
23 愛知	78,116	14,090	625	425
24 三重	14,743	3,962	174	98
25 滋賀	11,161	2,475	157	74
26 京都	32,102	7,394	197	153
27 大阪	117,686	23,275	664	491
28 兵庫	72,689	23,365	962	265
29 奈良	9,047	2,779	117	148
30 和歌山	8,468	1,310	140	53
31 鳥取	4,508	1,141	36	53
32 島根	4,665	1,144	51	27
33 岡山	13,322	2,861	76	83
34 広島	34,260	6,738	197	113
35 山口	4,413	1,272	140	43
36 徳島	11,805	1,627	147	45
37 香川	6,950	1,557	59	20
38 愛媛	11,689	2,428	104	69
39 高知	3,825	1,097	16	36
40 福岡	43,371	8,875	505	125
41 佐賀	7,642	2,065	70	81
42 長崎	10,025	2,520	129	21
43 熊本	11,030	3,897	156	54
44 大分	6,435	2,404	88	44
45 宮崎	8,767	1,797	58	78
46 鹿児島	9,347	4,206	113	64
47 沖縄	9,734	2,922	266	86
計	1,109,454	256,343	9,590	6,510

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

