



厚生労働省福島労働局発表
平成23年7月12日

担
当

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

《 平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況 》

労働相談は増加、助言・指導件数は高止まり

個別労働紛争解決促進法に基づく個別労働紛争解決制度は、平成13年10月の施行から今年で10年を迎える節目の年に当たります。

同法に基づく個別労働紛争解決制度においては、相談・情報提供、助言・指導、あっせんという3本の柱により、紛争解決を目指しています。

福島労働局では、局及び県内9ヶ所の労働基準監督署内に設置した計10箇所の総合労働相談コーナーにおいて、個別労働紛争解決制度により、様々な労働関係のトラブルの解決に当たっていて、今般、平成22年度の状況をまとめましたので、公表します。

- ・ 総合労働相談件数 16,111 件 (11.2%増)
(うち民事上の個別労働紛争相談件数 4,604 件 (5.0%減))
- ・ 助言・指導申出受付件数 56 件 (6.7%減)
- ・ あっせん申請受理件数 40 件 (51.2%減)

【 * 増加率は、平成21年度実績と比較による 】

- (1) 相談件数は増加、民事上の個別労働紛争相談、助言・指導は高止まり、あっせんは半減

相談件数は依然として増加しているが、民事上の個別労働紛争の相談及び助言・指導は高止まり。また、あっせんは半減と大幅に減少した。

- (2) 相談内容は「退職勧奨」、「自己都合退職」が増加、「いじめ・嫌がらせ」は横ばい
「解雇」に関する相談は減少したが、「退職勧奨」、「自己都合退職」といった離職に係る相談が増加している。また、相談内容は多様化している。

- (3) 迅速な処理を実現

助言指導は1ヶ月以内に全数、あっせんは2ヶ月以内に97.3% (うち1ヶ月以内62.2%) が終了、簡易・迅速・無料という制度の特徴を活かした運用がなされている。解決率は、助言指導36.5%、あっせん34.3%。

同法に基づく個別労働紛争解決制度においては、①相談・情報提供、②助言・指導、③あっせんという3本の柱により、紛争解決を目指す。

①はいわゆる「相談」で、相談者への説明・アドバイスなどを行う、相談者と相談コーナーとの間でとどまる話である。それに対し、②③は、都道府県労働局から相手方に働きかける制度である。

このうち、②は、正式には「都道府県労働局長による助言・指導」といい、一方からの申出を受け、労働局が中立な第三者の立場から、相手方に法律・判例等の趣旨を説明し、双方による話し合いによる自主解決を勧める制度。③は、都道府県労働局を事務局として、都道府県労働紛争調整委員会のあっせん委員が中立な第三者の立場から、双方の話し合いを促進して、話し合いによる解決を図る制度。

②③の共通点は、都道府県労働局が「第三者中立の立場に立ち、裁判外の解決を図るべく双方に働きかける」「強制力のない任意の」制度という点である。

1. 相談受付状況

(1) 総合労働相談は増加、民事上の個別労働紛争相談は高止まり（第1図）

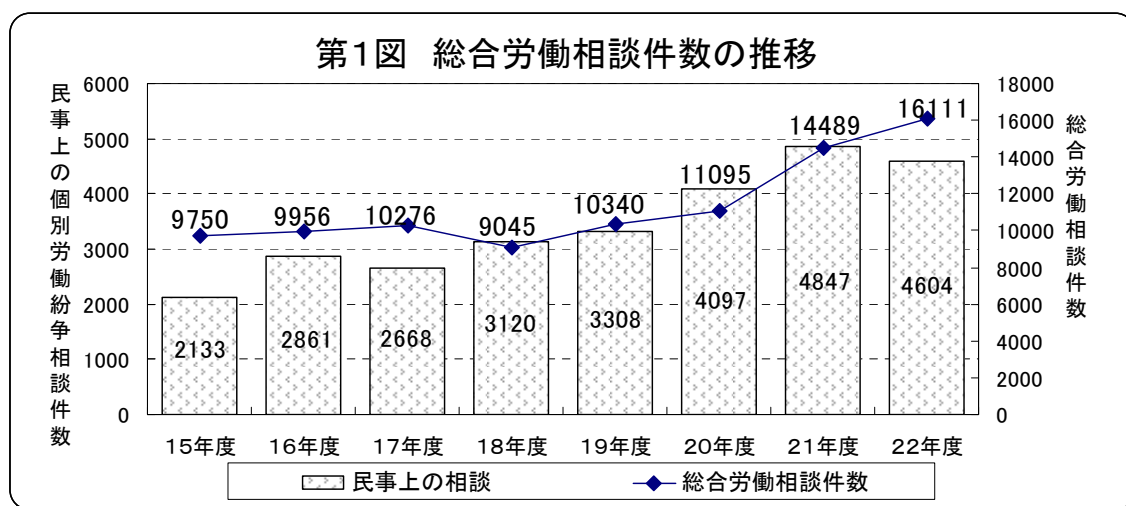
福島労働局では、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを県内10ヶ所（労働局企画室、全労働基準監督署9署内）に設置している。

平成22年度1年間に寄せられた相談は

総合労働相談 16,111件

①のうち民事上の個別労働紛争に関するもの(注) 4,604件

(注) 例：労働関係法令上の違反を伴わない解雇、労働条件の引き下げ等
年度ごとの推移は、総合労働相談は増加傾向、民事上の個別労働相談は高止まり傾向にある。

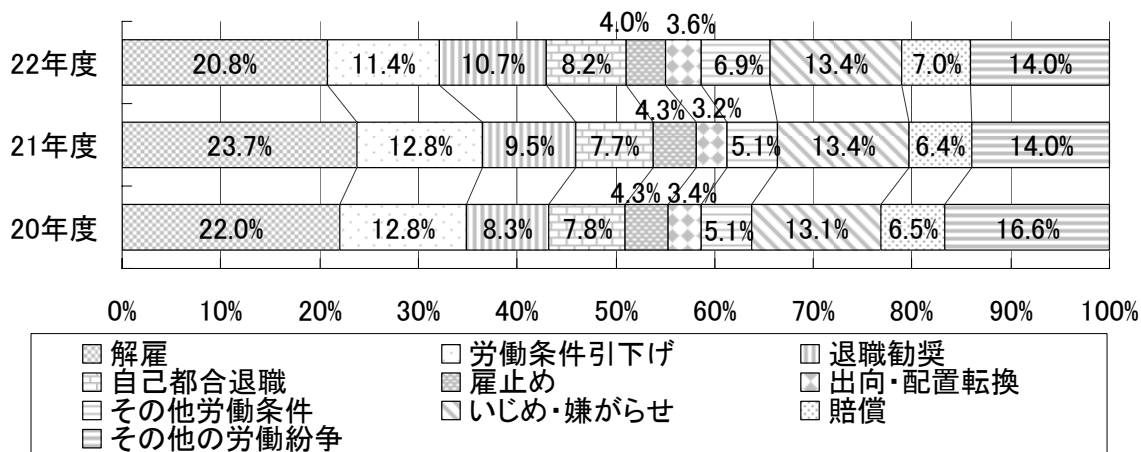


(2) 解雇が減少、いじめ・嫌がらせは横ばい、退職勧奨、自己都合退職が増加（第2図）

民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、解雇に関するものが最も多く、

1, 221件(20.8%)、次いでいじめ・嫌がらせに関するものが788件(13.4%)、労働条件の引下げが671件(11.4%)と続いている。

第2図 民事上の総合労働相談内訳



推移を見ると、解雇は依然として最多を占めるものの、減少傾向にある。また、退職勧奨、自己都合退職といった離職に絡んでの相談が増加しているほか、その他の労働条件に係る相談、損害賠償に係る相談が増加し、相談内容は多様化している。

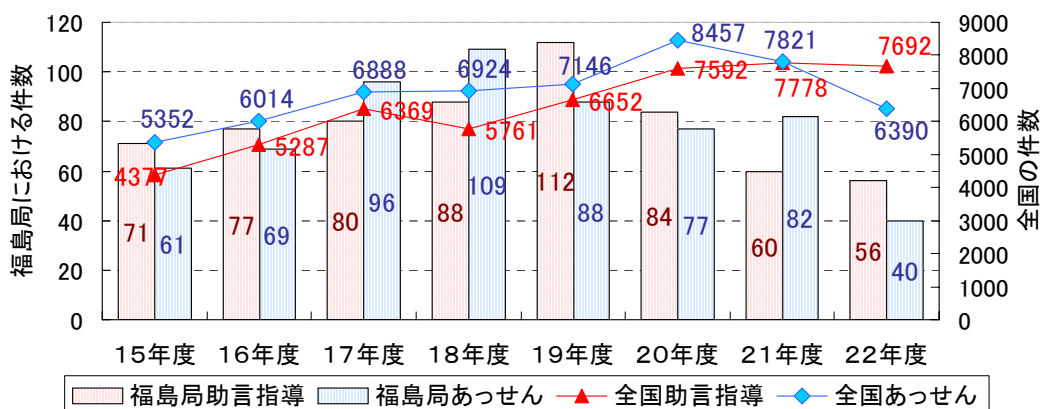
2. 都道府県労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん受付状況

相談によっても、紛争の自主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、本件制度により、都道府県労働局長による助言指導、紛争調整委員会によるあっせんに運用しており、平成22年度は、

都道府県労働局長による助言・指導 56件(対前年度比6.7%減)
 紛争調整委員会によるあっせん 40件(対前年度比51.2%減)

となっている。(第3図)

第3図 助言・指導申出件数とあっせん申請受理件数の推移

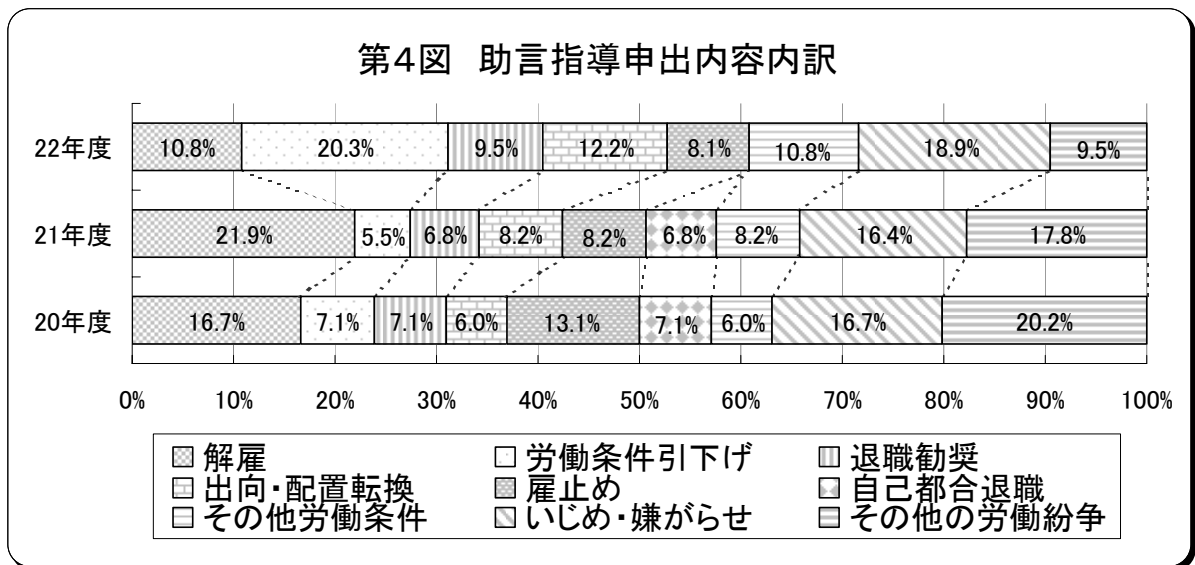


3. 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導申出内容

助言・指導の申出の主な内容は、労働条件引き下げ15件20.3%、いじめ・嫌がらせ14件18.9%、出向・配置転換に関するものが9件12.2%、解雇に関するもの8件10.8%と続いている。

推移を見ると、労働条件については従来多くを占めていた解雇は減少し、労働条件引き下げが大幅に増加、また、退職勧奨、出向配置転換が増加している。職場環境等労働条件以外の問題としては、いじめ・嫌がらせが増加している。（第4図）



(2) 助言・指導の運用状況

平成22年度に対応を終了した助言・指導の件数 56件

- 全数が1ヶ月以内に終了
- 助言・指導による解決 19件

（取下げ等により助言・指導を行わなかった4件を除くと解決率36.5%）

助言・指導は、簡易・迅速な解決方法として運用されている。

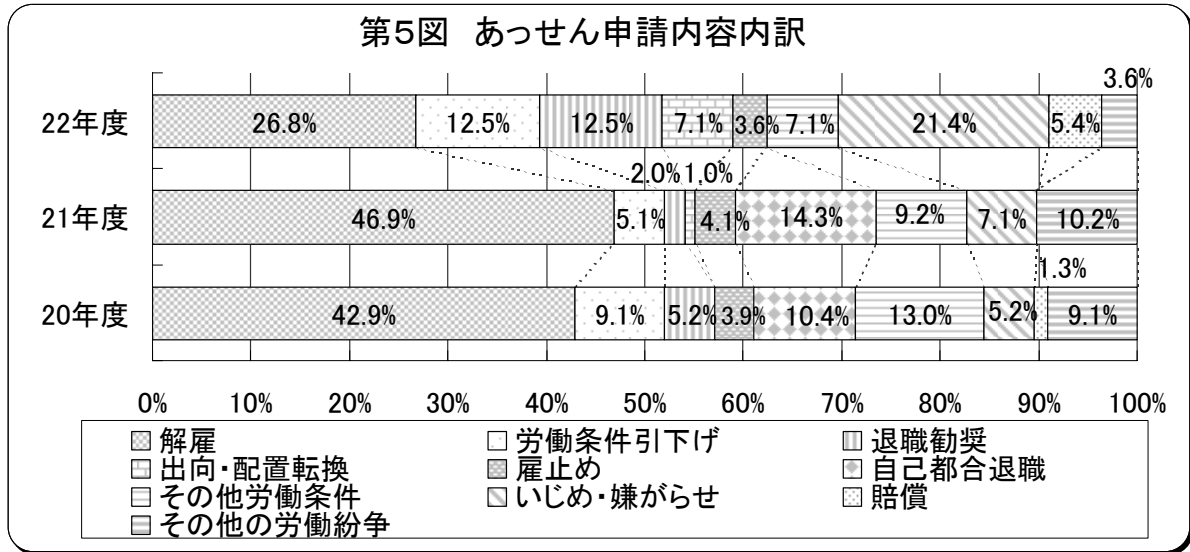
4. 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

(1) あっせん申請内容

あっせん申請の主な内容は、解雇に関するもの15件26.8%、いじめ・嫌がらせに関するもの12件21.4%、労働条件引き下げに関するものと退職勧奨が同数の7件12.5%と続いている。

推移を見ると、従来多くを占めていた解雇は減少しているが、労働条件引き下げ、退職勧奨、いじめ・嫌がらせは大きく増加しており、助言指導申出と同様の傾向にある。（第5図）

第5図 あっせん申請内容内訳



(2) あっせんの運用状況

平成22年度に対応を終了したあっせんの件数 37件

- 2ヶ月以内に終了 36件97.3%
(うち1ヶ月以内に終了したものは23件62.2%)
- あっせん開催 19件
(申請者から取下げのあった2件を除くと 参加率54.3%)
- 当事者間の合意により解決 12件
(申請者から取下げのあった2件を除くと 解決率34.3%)

あっせんは、簡易・迅速な解決方法として運用されている。

【参考】

平成22年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 3,127件 (平成21年 3,218件)
 平成22年労働審判事件の新受件数 3,375件 (平成21年 3,468件)
 【ともに全国地方裁判所】

参考資料

- 別添1 平成22年度 福島労働局 個別労働紛争解決制度の運用状況 (概要)
- 別添2 平成22年度 全国 個別労働紛争解決制度の運用状況 (概要)
- 別添3 平成22年度 都道府県労働局別個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添4 平成22年度 助言・指導及びあっせんの事例
- 別添5 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添6 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 22 年4月1日 ～ 平成 23 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 16,111 件

(1) 相談者内訳	①労働者（求職者） 9,015 件	②事業主 3,765 件	③その他 3,331 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 4,604 件

(1) 相談者内訳	①労働者（求職者） 3,339 件	②事業主 619 件	③その他 646 件
(2) 労働者の就労状況	①正社員 1,313 件	②パート・アルバイト 618 件	③派遣労働者 106 件
	④期間契約社員 332 件	⑤その他・不明 2,235 件	
(3) 紛争の内容	1. 普通解雇 864 件	2. 整理解雇 204 件	3. 懲戒解雇 153 件
計 5,882 件	4. 労働条件引下げ 671 件	5. 出向・配置転換 213 件	6. 退職勧奨 632 件
注)	7. 雇止め 233 件	8. 自己都合退職 480 件	9. その他の労働条件 408 件
	10. いじめ・嫌がらせ 788 件	11. 賠償 411 件	12. その他の労働紛争 825 件

3 福島労働局長の助言・指導の運用状況

(1) H22年度 申出受付件数 56 件	(内訳) ①労働者 55 件	②事業主 1 件	
(i) 労働者の就労状況	①正社員 31 件	②パート・アルバイト 11 件	③派遣労働者 1 件
	④期間契約社員 8 件	⑤その他・不明 5 件	
(ii) 紛争の内容	1. 普通解雇 6 件	2. 整理解雇 2 件	3. 懲戒解雇 0 件
計 74 件	4. 労働条件引下げ 15 件	5. 出向・配置転換 9 件	6. 退職勧奨 7 件
注)	7. 雇止め 6 件	8. 自己都合退職 0 件	9. その他労働条件 8 件
	10. いじめ・嫌がらせ 14 件	11. 賠償 0 件	12. その他の労働紛争 7 件
(2) H22年度 対応終了件数 56 件			
(i) 終了区分	①助言・指導を実施した件数 52 件	②取り下げ 3 件	③移送・その他 1 件
	(①のうち 解決 19 件 未解決 33 件)		
(ii) 終了までの期間	①1ヶ月以内 56 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) H22年度 申請件数 40 件	①労働者 38 件	②事業主 2 件	③労使双方 0 件	
(i) 労働者の就労状況	①正社員 29 件	②パート・アルバイト 7 件	③派遣労働者 0 件	
	④期間契約社員 3 件	⑤その他・不明 1 件		
(ii) 紛争の内容	1. 普通解雇 10 件	2. 整理解雇 4 件	3. 懲戒解雇 1 件	
計 56 件	4. 労働条件引下げ 7 件	5. 出向・配置転換 4 件	6. 退職勧奨 7 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 4 件	
	10. いじめ・嫌がらせ 12 件	11. 賠償 3 件	12. その他の労働紛争 2 件	
(2) H22年度 手続き終了状況 終了件数 37 件	うちあっせんを開催したもの 19 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 12 件	(うち解決したもの 12 件)		
	②申請の取下げ 2 件	③打切り 23 件		
(ii) 終了までの期間	①1ヶ月以内 23 件	②2ヶ月以内 13 件	③3ヶ月以内 1 件	④3ヶ月超 0 件

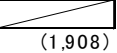
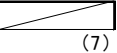
注) 相談・申立・申請内容が複数にわたる事案があるため、相談・申立・申請件数より多い。

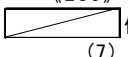
全国

平成22年度個別労働紛争解決制度の運用状況(概要)

(平成22年4月1日～平成23年3月31日)

※()内は平成21年度、《 》内は平成20年度の実績

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		1,130,234 件 (1,141,006)《1,075,021》			
相談者の種類					
労働者	665,945 件 (689,779) 《657,847》	事業主	348,985 件 (339,859) 《314,516》	その他	115,304 件 (111,368) 《102,658》
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		246,907 件 (247,302)《236,993》			
① 相談者の種類					
労働者	200,490 件 (200,651) 《190,720》	事業主	28,129 件 (29,035) 《29,541》	その他	18,288 件 (17,616) 《16,732》
② 労働者の就労状況					
正社員	108,622 件 (115,670) 《108,972》	パート・アルバイト	43,559 件 (42,792) 《38,728》	派遣労働者	9,917 件 (12,126) 《19,733》
期間契約社員	25,203 件 (22,651) 《19,589》	その他	59,606 件 (54,063) 《49,971》		
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 283,141 件になる。)					
普通解雇	45,813 件 (49,522) 《46,536》	整理解雇	8,320 件 (13,202) 《14,960》	懲戒解雇	5,985 件 (6,397) 《5,734》
労働条件の引下げ	37,210 件 (38,131) 《35,194》	退職勧奨	25,902 件 (26,514) 《22,433》	出向・配置転換	9,051 件 (9,790) 《9,262》
採用内定取消	1,861 件 (1,933) 《2,007》	雇止め	13,892 件 (13,610) 《12,797》	その他の労働条件	49,753 件 (42,489) 《41,634》
育児・介護休業	 件 (1,908) 《1,985》	募集・採用	3,108 件 (3,139) 《3,433》	雇用管理等	4,834 件 (3,877) 《4,098》
いじめ・嫌がらせ	39,405 件 (35,759) 《32,242》	その他	38,007 件 (35,630) 《36,086》		
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		7,692 件 (7,778)《7,592》			
① 労働者の就労状況					
正社員	3,715 件 (4,006) 《3,761》	パート・アルバイト	1,823 件 (1,796) 《1,536》	派遣労働者	356 件 (348) 《731》
期間契約社員	1,297 件 (1,080) 《980》	その他	501 件 (548) 《584》		
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 8,084 件になる。)					
普通解雇	1,384 件 (1,506) 《1,457》	整理解雇	208 件 (336) 《421》	懲戒解雇	118 件 (144) 《99》
労働条件の引下げ	840 件 (918) 《826》	退職勧奨	696 件 (719) 《598》	出向・配置転換	353 件 (408) 《375》
採用内定取消	104 件 (102) 《109》	雇止め	504 件 (472) 《429》	その他の労働条件	1,518 件 (1,160) 《1,182》
育児・介護休業	 件 (7) 《3》	募集・採用	86 件 (80) 《102》	雇用管理等	177 件 (204) 《135》
いじめ・嫌がらせ	1,072 件 (1,000) 《997》	その他	1,024 件 (1,093) 《1,132》		

(2)	助言・指導の手続を終了した件数					7,673 件 (7,743)《7,546》	
終了の区分							
	助言を実施	7,486 件 (7,537) 《7,339》	指導を実施	0 件 (0) 《7》			
	取下げ	106 件 (154) 《135》	打切り	60 件 (33) 《38》	その他	21 件 (19) 《27》	
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					6,390 件 (7,821)《8,457》	
①	労働者の就労状況						
	正社員	3,159 件 (4,256) 《4,668》	パート・アルバイト	1,291 件 (1,470) 《1,470》	派遣労働者	350 件 (458) 《818》	
	期間契約社員	1,044 件 (1,095) 《1,012》	その他	546 件 (542) 《489》			
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 6,691 件になる。)						
	普通解雇	1,950 件 (2,410) 《2,542》	整理解雇	441 件 (837) 《832》	懲戒解雇	119 件 (157) 《129》	
	労働条件の引下げ	554 件 (709) 《751》	退職勧奨	507 件 (607) 《606》	出向・配置転換	177 件 (190) 《281》	
	採用内定取消	154 件 (202) 《235》	雇止め	533 件 (603) 《526》	その他の労働条件	634 件 (602) 《711》	
	育児・介護休業	 件 (7) 《3》			雇用管理等	69 件 (56) 《82》	
	いじめ・嫌がらせ	965 件 (1,045) 《1,340》	その他	588 件 (707) 《798》			
(2)	あっせんの手続を終了した件数					6,416 件 (8,096)《7,920》	
終了の区分							
	当事者間の合意の成立	2,362 件 (2,837) 《2,647》	申請の取下げ	394 件 (517) 《587》			
	打切り	3,629 件 (4,705) 《4,654》	その他	31 件 (37) 《32》			

平成22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22年4月1日～平成23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	35,997	5,905	135	170
2 青森	11,291	2,458	82	34
3 岩手	10,342	2,164	112	60
4 宮城	21,496	3,819	65	45
5 秋田	9,422	2,915	92	89
6 山形	9,665	1,761	56	77
7 福島	16,111	4,604	56	40
8 茨城	22,002	5,098	165	77
9 栃木	13,012	2,703	110	111
10 群馬	17,412	4,338	99	96
11 埼玉	57,950	12,774	488	354
12 千葉	42,331	6,023	631	214
13 東京	129,317	29,965	484	1,203
14 神奈川	53,217	16,589	245	253
15 新潟	12,620	2,969	131	104
16 富山	9,359	1,509	50	34
17 石川	8,508	2,644	130	49
18 福井	7,274	1,841	62	49
19 山梨	5,563	1,648	35	24
20 長野	19,680	5,071	144	224
21 岐阜	14,831	3,547	69	69
22 静岡	39,292	4,873	365	173
23 愛知	84,159	13,063	461	406
24 三重	14,188	4,129	170	127
25 滋賀	11,101	2,346	141	115
26 京都	40,868	6,859	165	162
27 大阪	119,346	21,661	605	537
28 兵庫	69,251	19,927	459	200
29 奈良	9,000	1,564	39	165
30 和歌山	7,937	1,534	162	42
31 鳥取	4,567	1,222	34	41
32 島根	4,574	1,227	30	25
33 岡山	14,393	3,526	80	91
34 広島	36,166	6,668	179	122
35 山口	4,623	1,122	132	52
36 徳島	10,752	1,550	119	35
37 香川	7,621	1,410	54	19
38 愛媛	9,751	2,452	100	82
39 高知	4,677	1,114	34	26
40 福岡	47,629	9,493	69	119
41 佐賀	7,598	2,095	82	82
42 長崎	10,958	2,483	106	33
43 熊本	10,683	5,000	139	59
44 大分	7,108	2,404	70	41
45 宮崎	8,081	1,641	30	74
46 鹿児島	9,314	4,446	130	88
47 沖縄	9,197	2,753	296	98
計	1,130,234	246,907	7,692	6,390

平成22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	申出人は飲食店に勤務していたが、副料理長から「おまえなんかいつでもクビにしてやる。」等といじめられていた。さらに、同僚からも勤務中に誹謗中傷されていたため料理長に相談したが、煩わしそうな様子で取り合ってくれなかった。本社に対して職場環境の改善を求めて、労働局長の助言・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、本社担当者と申請人、同僚と十分に話し合いを行った結果、当事者間の誤解が解け、申請人は以前と同様の業務が続けられるようになった。また、再発防止のために、社内の相談窓口を明確化させた。
事例2： 労働条件引下げに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は週4日、1日6時間30分勤務の契約で、弁当売り場の販売員をしていたが、入社半年を過ぎた頃から別店舗へ応援に行くことが多くなり、労働時間が極端に減り、1日1～2時間の日もでてきた。さらに、今後の労働条件について尋ねたところ、「仕事がないから当分休んでて。」と言われた。当初の契約に戻して欲しいと思い、労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、労働契約で定められた労働条件の不利益変更及び配置転換の合理性について説明し、当初の契約内容の履行を行うように助言した。 労働局長の助言・指導を踏まえ、事業主が申出人と話し合った結果、週4日制のシフトに戻すこととなった。

【 あっせんの例 】

事例1：解雇(メンタルヘルス)に係るあっせん	
事案の概要	申請人は10年以上、正社員として勤務していたが、仕事によるストレス性急性障害で入院した。その約1ヶ月後に復職したが、営業に異動させられ、さらに、「営業は正社員ではないから、社会保険も今月で終わりだ。」と突然言われた。これは明らかにリストラ扱いだと思う。正社員としての地位保全を求めたいが、不可能であれば補償金〇〇万円を求めたい。
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：退職勧奨、いじめ・嫌がらせ(メンタルヘルス)に係るあっせん	
事案の概要	申請人が働いている店舗の売上げが悪かったため、店長は従業員に対し、「誰かに辞めてもらわなければならない。」と話し合いを行ったが、このとき、申請人を呼ばなかった。その後、申請人は同僚数名から「あなたはいいけど、私たちは解雇されるかもしれない。これから無視するけど、いじめじゃないからね。」等と言われ、無視やいじめが続くようになった。店長らに相談したが、適切な対応を取ってくれなかったため、申請人はうつ病になり、仕事を辞めざるを得なくなった。 申請人は働けなくなったこと及びうつ病に悩まされていることに対して、金銭補償を求めたいとして、あっせん申請を行ったもの。
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。 また、お互いに感情的なしこりが残らないように「将来にわたり、互いに相手を誹謗中傷しないこと」を約束として取り交わした。

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

