

厚生労働省
広島労働局発表
平成25年6月27日

平成25年6月27日

【照会先】

広島労働局総務部企画室
室長 福原眞二
労働紛争調整官 田牧誠一
電話 (082) 221-9240

報道関係者 各位

「平成24年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争を円満に解決するための「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12年を迎えます。広島労働局（局長 水野知親）は、このほど平成24年度の状況をまとめたので公表します。

【平成24年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- ① 総合労働相談件数 33,122件 (△3.3%)
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 6,613件 (△1.9%)
- ② 助言・指導実施件数 164件 (△16.8%)
- ③ あっせん申請受理件数 103件 (△8.8%)

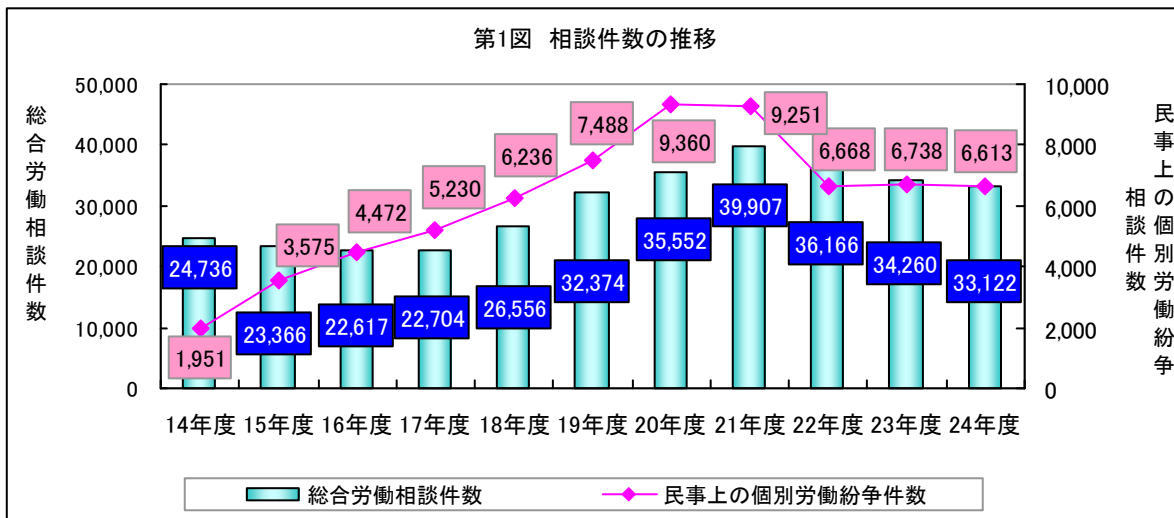
※ ()は、平成23年度実績との比較

- ・『いじめ・嫌がらせ』に関する相談は、増加傾向にあり、1,380件(30.1%)。民事上の個別労働紛争相談の中で最も多かった。(第1表)
- ・助言・指導申出件数、あっせん申請件数はやや減少した。

1 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争に係る相談受付状況

(1) 相談件数

総合労働相談件数は33,122件で前年度と比べ1,138件(△3.3%)減少、労働関係法令上の違反を伴わない民事上の個別労働紛争相談件数は6,613件で、前年度と比べ125件(△1.9%)減少した。(第1図)

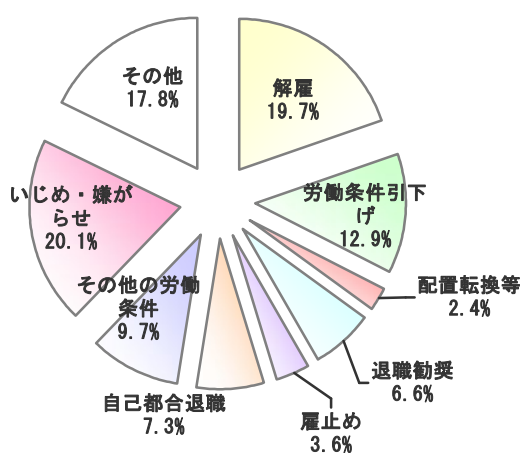


(2) 相談内容の内訳

民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、単一の内容では、いじめ・嫌がらせに関するものが1,380件(20.1%)で最も多く、解雇に関するものが1,355件(19.7%)、労働条件引き下げに関するものが887件(12.9%)と続いている。(第2図、第1表)

前年度比で変動件数の大きいのは、いじめ・嫌がらせに関する相談319件増(30.1%)で、逆に解雇に関する相談は236件減(△14.8%)、労働条件の引き下げに関する相談は145件減(△14.1%)であった。

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



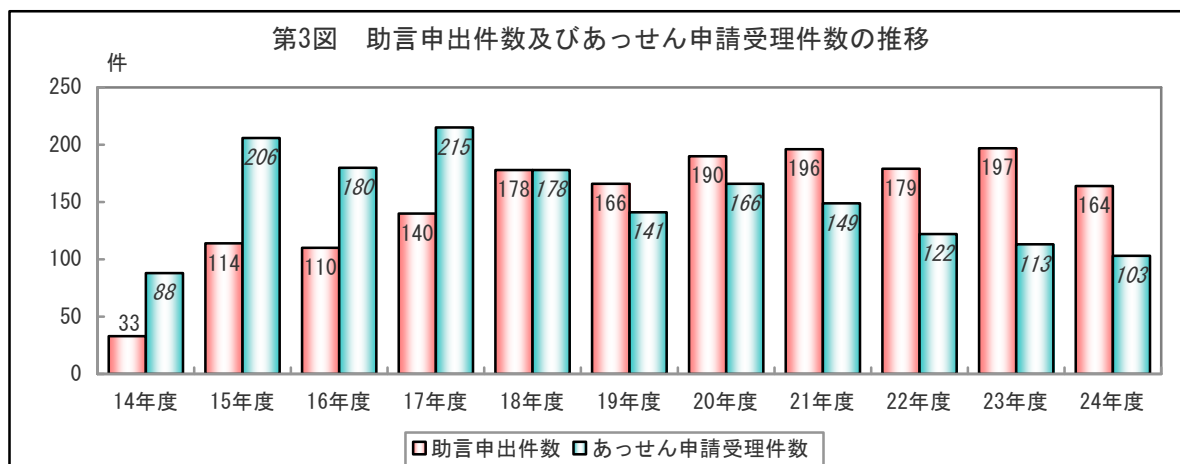
第1表

相談の内容	件数	前年度比
解雇	1,355	△14.8%
労働条件の引き下げ	887	△14.1%
配置転換等	165	△21.4%
退職勧奨	455	△11.1%
雇止め	246	△23.4%
自己都合退職	502	10.6%
その他の労働条件	667	△10.4%
いじめ・嫌がらせ	1,380	30.1%
その他	1,222	24.4%

※ 内訳が複数にまたがる事案があるため、相談件数とは一致しない。

2 労働局長による助言及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

平成24年度の当該制度に係る助言申出件数は164件で、前年度比で33件(△16.8%)の減少であった。あっせん申請受理件数は103件で、前年度比で10件(△8.8%)の減少であった。(第3図)



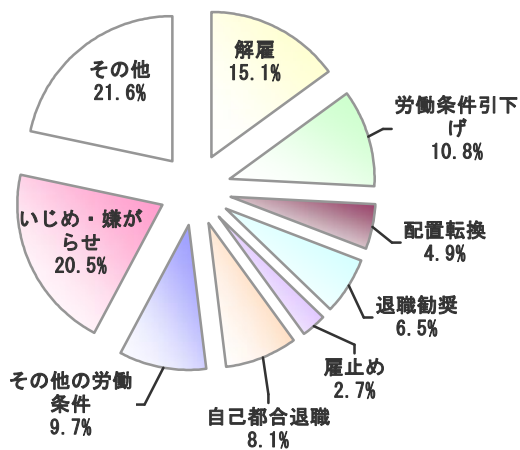
3 労働局長による助言の主な内容

(1) 助言の申出の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く 38 件 (20.5%)、解雇 28 件 (15.1%)、労働条件引下げが 20 件 (10.8%) と続いている。(第 4 図、第 2 表)

(2) 申出人は、労働者が 163 件 (98.4%) とほとんど全てを占め、事業主は 1 件であった。

労働者の就労状況については、正社員が 91 人 (55.8%) で最も多く、パート・アルバイトが 37 人 (22.7%)、期間契約社員が 22 人 (13.5%)、派遣労働者が 7 人 (4.3%) となっている。

第4図 助言申出内容の内訳



第 2 表

助言申出の内容	平成 23 年度	平成 24 年度
解 雇	28	28
労働条件の引き下げ	23	20
配 置 転 換 等	16	9
退 職 勸 奨	10	12
雇 止 め	10	5
自 己 都 合 退 職	23	15
その他の労働条件	22	18
いじめ・嫌がらせ	35	38
そ の 他	35	40

※ 内訳が複数にまたがる事案があるため、相談件数とは一致しない。

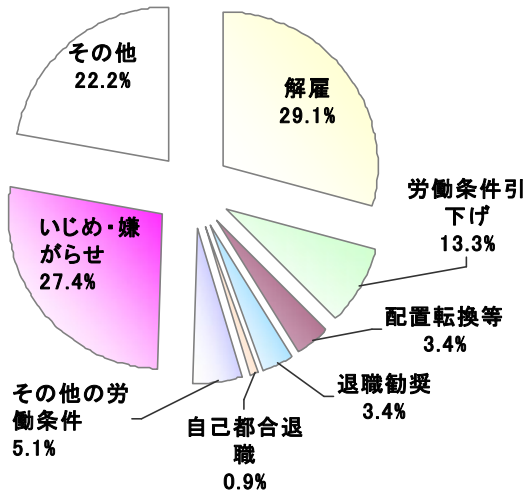
4 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

(1) あっせん申請の主な内容は、解雇に関するものが 34 件 (29.1%) と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するもの 32 件 (27.4%)、労働条件の引き下げに関するもの 10 件 (13.3%) と続いている。(第 5 図、第 3 表)

(2) 申請人は、労働者が 99 件で、事業主からの申請は 4 件であった。労働者の就労状況については、正社員が 79 人 (79.8%) と最も多く、パート・アルバイトが 11 人 (11.1%)、期間契約社員が 7 人 (7.1%)、派遣労働者が 2 人 (2.0%) となっている。

(3) あっせん申請を受理した事案の処理状況をみると、平成 24 年度に手続を終了したものは 107 件で、合意が成立したものは 22 件 (20.6%) となっている。(第 4 表)

第5図 あっせん申請の内訳



第3表

あっせん申請の内容	平成23年度	平成24年度
解雇	41	34
労働条件の引き下げ	16	10
配置転換等	3	4
退職勧奨	11	4
雇止め	9	0
自己都合退職	1	1
その他の労働条件	8	6
いじめ・嫌がらせ	19	32
その他	16	26

※ 内訳が複数にまたがる事案があるため、相談件数とは一致しない。

第4表

手続を終了した件数	合意	取下げ	打切り	その他
107	22 (20.6%)	9 (8.4%)	76 (71.0%)	0 (0.0%)

【助言の例】

○ 退職勧奨に係る助言・指導

事案の概要	<p>申出人は、〇カ月の有期契約を結び勤務していたが、店長よりミスで申出人の責任にされることや、言葉のパワハラを受けるようになった。</p> <p>その後、〇月〇日に店長より「契約期間の最後まで一緒に働くことは難しいので辞めてもらいたい。」と言われ、退職届の提出を求められた。</p> <p>申出人は、本社に電話するも納得のいく対応がとられなかったため、話し合いの場を設けてもらいたいとして、助言・指導を求めたもの。</p>
助言の内容・結果	<p>・事業主に対し、<u>申出人との話し合いの場を設けるよう助言。</u></p> <p>・<u>助言に基づき、当事者による話し合いがなされ、申出人が退職すること及び賃金の30日分相当の解決金を支払うことで、双方が合意した。</u></p>

【あっせんの例】

○ 労働条件の引下げ(賃金の引下げ)に係るあっせん

事案の概要	<p>申請人が勤務していた〇〇会社は、平成〇年〇月より業績不振による給与削減を実施し、削減した分は将来賞与等で返金していく旨の通告を従業員に行った。</p> <p>申請人は引下げに同意していなかったものの、一方的に給与削減がなされたことにより、生活困窮のためやむなく退職した。</p> <p><u>このため、本来もらえたはずの給料及び精神的苦痛に対する慰謝料の合計 180 万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張の聞き、調整を図ったところ、当初は双方の主張する解決金額に開きがあったものの、解決に向けて歩み寄りがなされたことにより、<u>解決金として賃金減額分 70 万円(直近 1 年 6 ヶ月分)を支払うことで合意し、解決した。</u></p>

※ 個別労働紛争

労働条件その他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。

※ 労働局長による助言・指導

民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対し、個別労働紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に民事上の個別労働紛争を解決することを促進する制度。行政指導と異なり、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、一定の措置を強制するものではない。

※ 紛争調整委員会

弁護士、社会保険労務士等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。

※ 紛争調整委員会によるあっせん

紛争当事者の間に、紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が入り、双方の主張の要点を確かめ、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。