

個別労働紛争解決制度の運用状況について

兵庫労働局では平成13年10月より総合労働相談コーナーを設け、現在兵庫労働局企画室、JR三ノ宮駅前および県内11箇所の労働基準監督署に計13箇所の総合労働相談コーナーで個別労働紛争の解決に向けたサービスを行っているが、このたび平成20年度の運用状況を取りまとめたので、その概要を発表する。

1 総合労働相談

平成20年度の総合労働相談件数は46,523件と、昨年度(平成19年度48,733件)と比べて4.5%減少している。(図1参照)相談内容の内訳は図2のとおりである

図1 総合労働相談件数の年度別推移(過去5年)

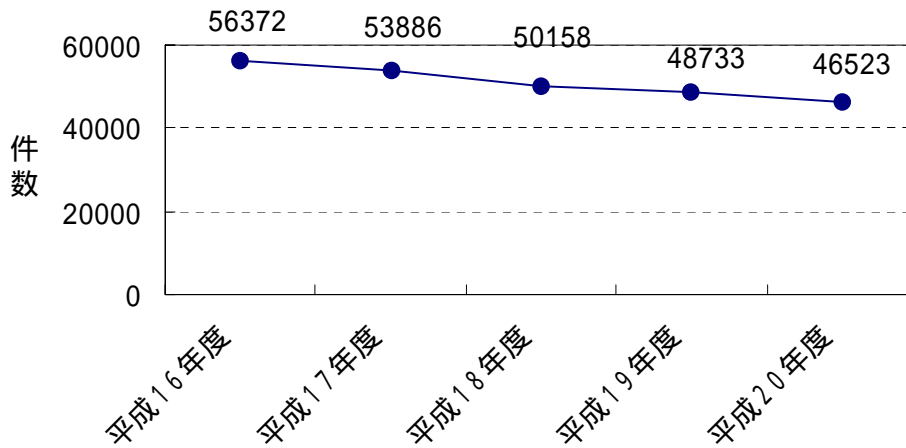
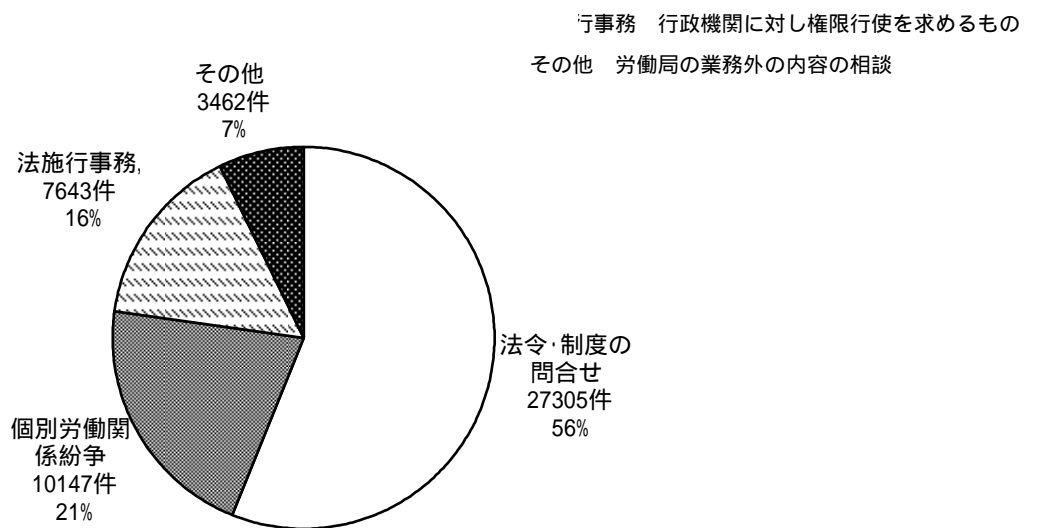


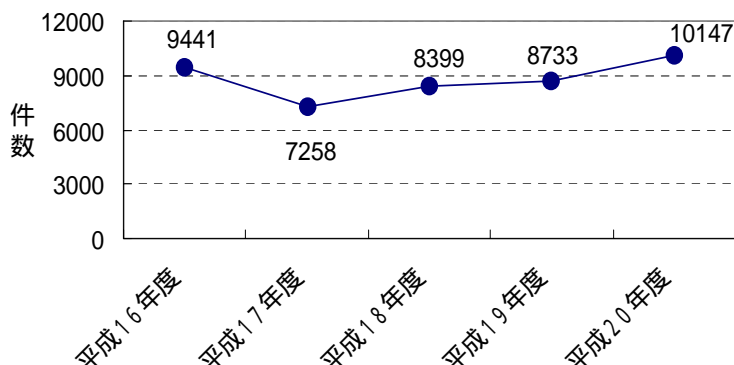
図2 総合労働相談の区分



2 民事上の個別労働紛争相談件数

平成20年度の個別労働紛争相談の受付件数は10,147件と、昨年度(8,733件)と比べて約16パーセント増加し、相談コーナー設置以来、初めて1万件を超えた。(図3参照)

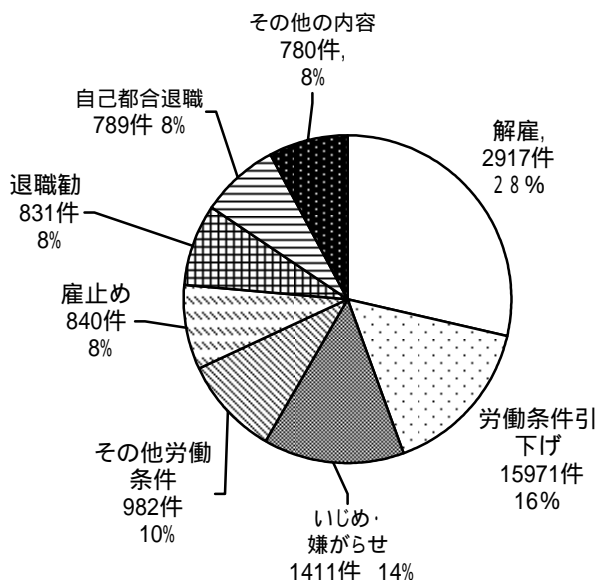
図3 個別労働相談件数の年度別推移(過去5年)



相談内容の内訳は、

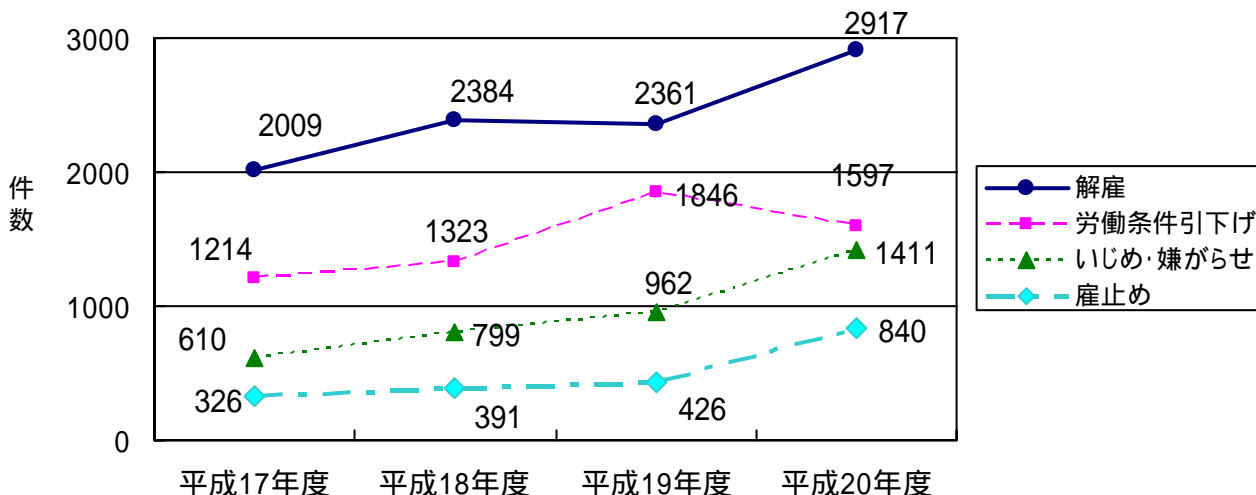
解雇2,917件(全体比24.8%)、労働条件引下げ1,597件(同13.6%)、いじめ・嫌がらせ1,411件(同12.0%)、その他労働条件982件(同8.4%)の順になっている(図4参照)。

図4 個別労働相談相談内容の内訳



また、昨年度の主な相談内容のうち、解雇については昨年度の2,361件から23.5%増加、3.6%)し2,917件、いじめ・嫌がらせについては昨年度962件から46.7%増加し、1,411件、雇止めについては昨年度426件から97.2%増加し、840件となったものである。主な相談内容の年度毎の推移は図5のとおりである。

図5 主な相談内容件数の推移



3 助言・指導申出件数

平成20年度の助言・指導申出件数は218件と、昨年度(平成19年度279件)と比べて若干、減少している。

助言・指導申出の内訳は 解雇60件(27.5%)、いじめ・嫌がらせ31件(14.2%)、労働条件引下げ17件(7.8%)、配置転換17件(7.8%)、その他の労働条件17件(7.8%)の順になっている(図7参照)。

図6 助言・指導申出件数の推移

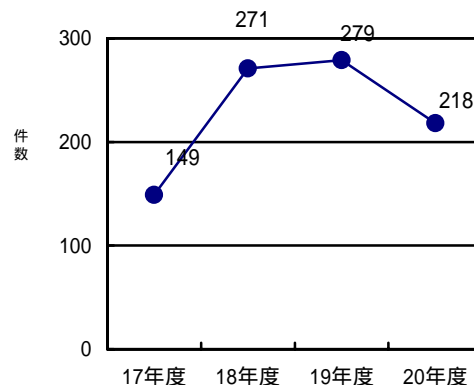
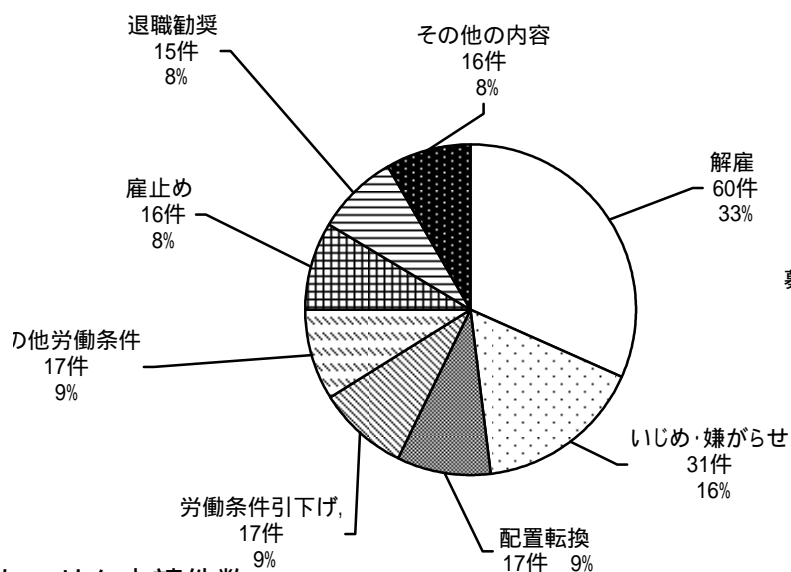


図7 助言・指導申出内容の内訳



その他の内容は懲戒処分、賠償、雇用管理改善、募集・採用など

4 あっせん申請件数

平成20年度のあっせん申請受理件数は222件と、制度開始以来200件を初めて超えた昨年度(平成19年度223件)とほぼ横ばいである。(図8参照)

図8 あっせん申請件数の推移

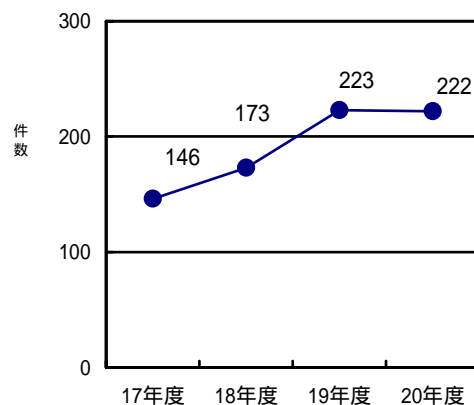
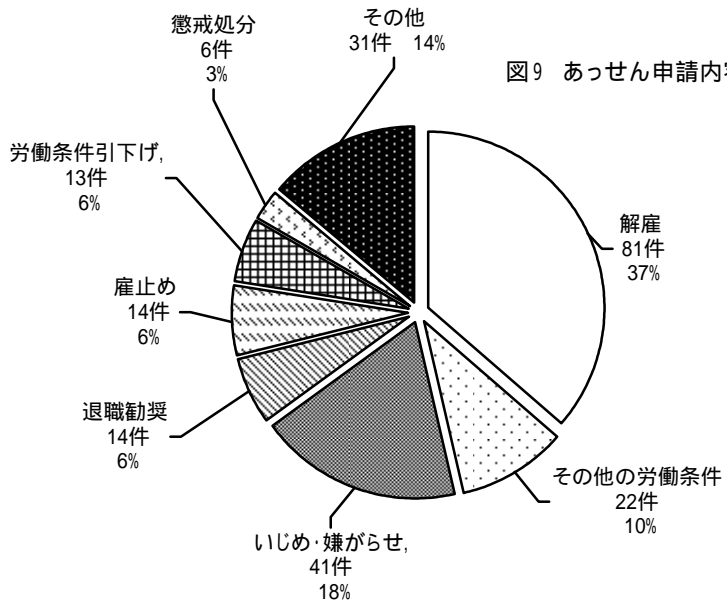


図9 あっせん申請内容の内訳



あっせん申請の主な内訳は 解雇81件(36.5%)、いじめ・嫌がらせ41件(18.5%)、その他の労働条件22件(退職勧奨14件(6.3%)、雇止め14件(6.3%)、労働条件引き下げ13件(5.9%)の順になっている。(図9参照)

助言・指導について

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が紛争当事者に問題点を指摘し、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解決することを促進する制度。

助言は口頭または文書で行うものであり、指導は解決の方向性を文書で示すものである。文書による助言・指導は局長名で行われるが、口頭助言は運用上、総合労働相談員に行わせている。平成20年度の実績は、すべて総合労働相談員による口頭助言である。

「あっせん」とは

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が紛争調整委員会にあっせんを委任し、紛争の円満な解決を図る制度。

兵庫紛争調整委員会は、弁護士3名、大学教授2名、特定社会保険労務士1名の計6名の紛争調整委員で組織され、紛争調整委員が紛争当事者の主張を確かめて紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進し、紛争の円満な解決を図っている。

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。