

担 当	兵庫労働局総務部企画室
	室長 高尾 聡
	室長補佐 山上 豊
	電話 078(367)0700

兵庫労働局（局長 白川欽也）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及び県内11箇所の労働基準監督署に計12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21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。

個別労働紛争解決制度 労働相談が大幅に増加

総合労働相談	63,967件	(37.5% 増)
民事上の個別労働紛争相談件数	13,645件	(34.5% 増)
助言・指導申出件数	261件	(19.8% 増)
あっせん申請受理件数	213件	(4.2% 減)

(増加率は、平成20年度実績と比較したもの)

人事労務管理の個別化等の雇用形態の変化、平成20年秋以降の経済・雇用情勢の急速な悪化等を反映し、各総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談の件数は約64,000件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数も約14,000件と大幅に増加した。

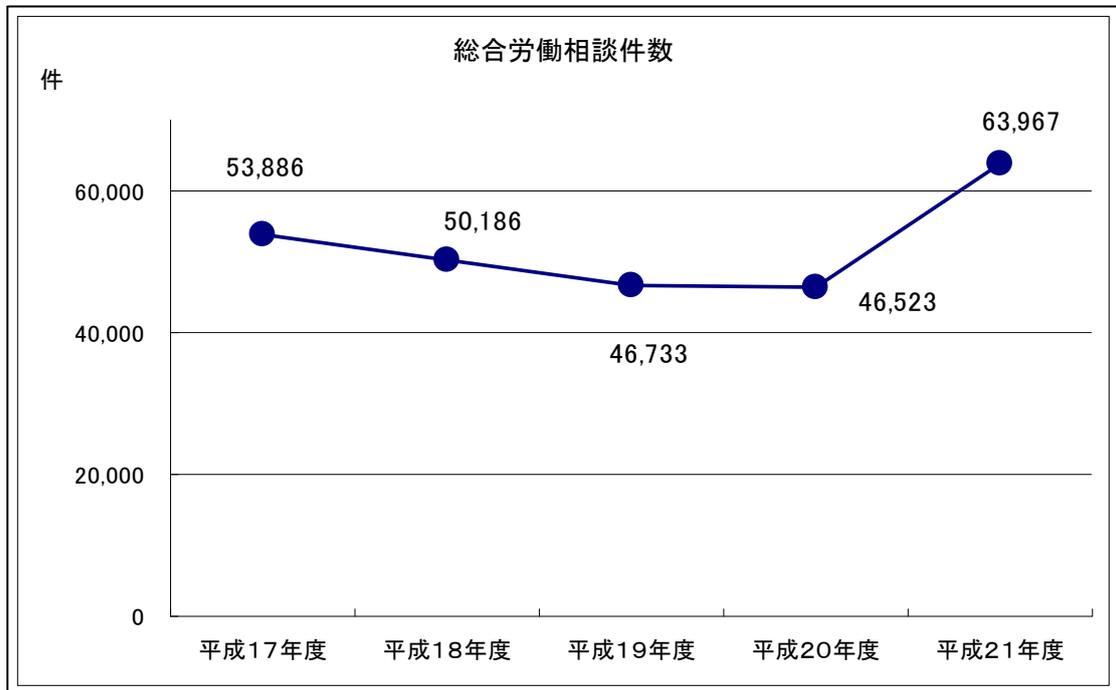
また、助言指導申出受付件数は約260件と増加し、あっせん申請受理件数は約210件と昨年度実績と比べてわずかに減少した。

1 総合労働相談件数について

(1) 総合労働相談件数の推移

平成21年度の総合労働相談件数は63,967件と、前年度(平成20年度46,523件)と比べて約17,000件(37.5%)増加した。

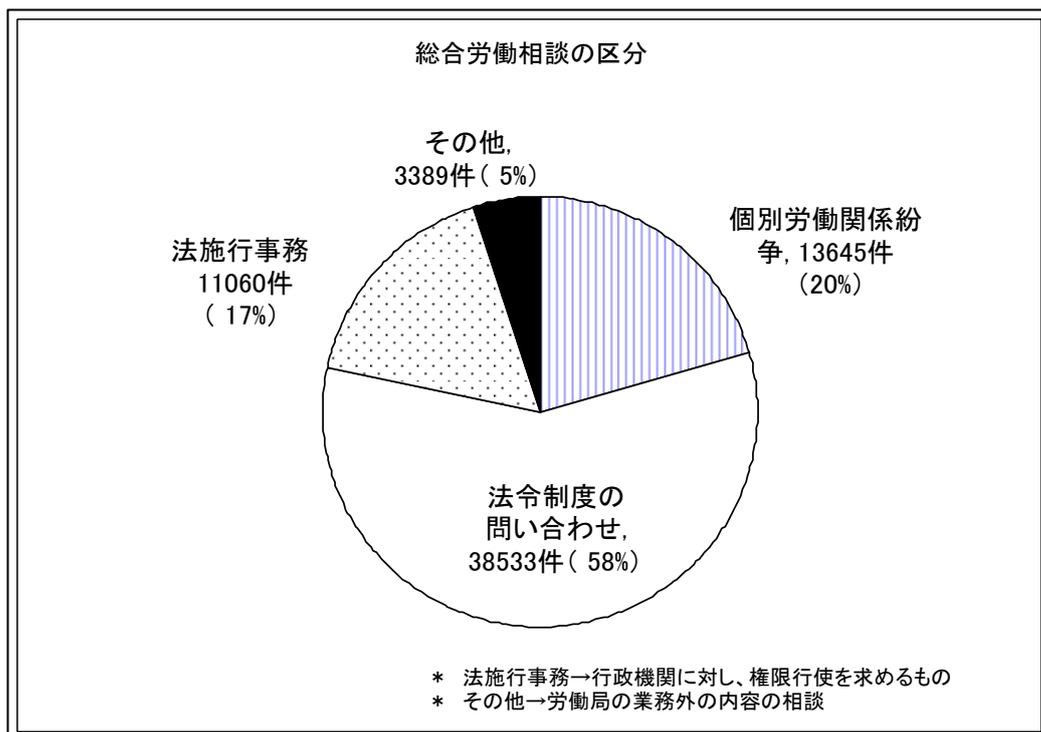
〔第1図〕



(2) 総合労働相談の区分

相談のうち、労働基準法上の違反を伴わない解雇や労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが、13,645件(20%)を占めている。

〔第2図〕

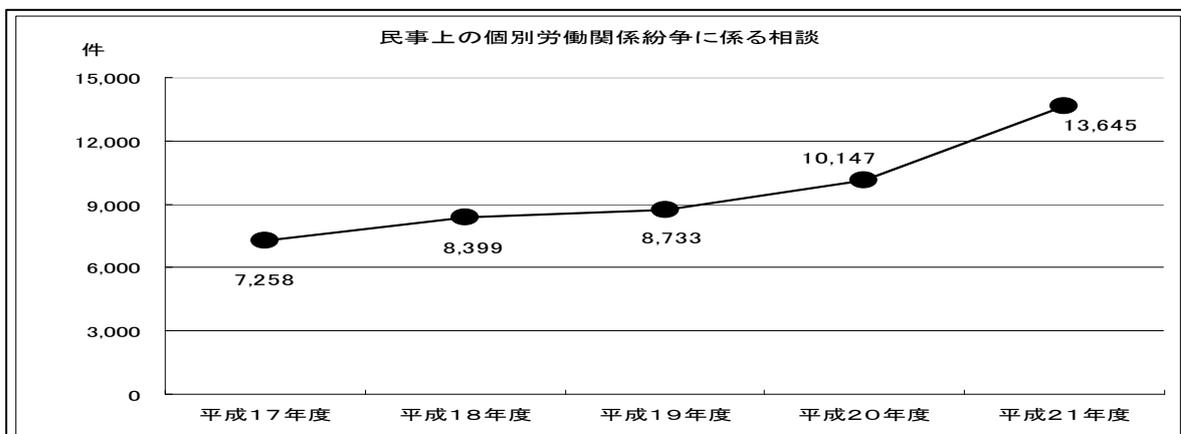


2 民事上の個別労働紛争に関する相談について

(1) 民事上の個別労働紛争相談件数の推移

平成21年度の個別労働紛争相談の受付件数は13,645件と、平成20年度10,147件と比べて約3,500件(34.5%)増加し、相談コーナー設置以来、増加しつづけており、平成17年度からの5年間で2倍近くに増加した。

〔第3図〕

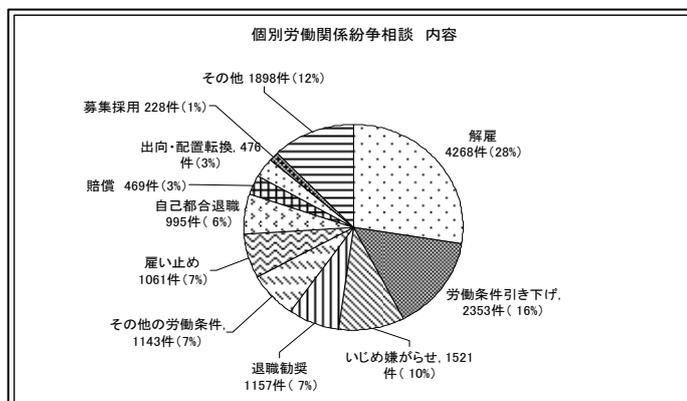


(2) 個別労働紛争相談の内容

主な相談内容の内訳は、①解雇4,268件(全体比28%)、②労働条件引下げ2,353件(同16%)、③いじめ・嫌がらせ1,521件(同10%)、④退職勧奨1,157件(同7%)の順になっている(第4図)。

前年度の主な相談内容のうち、解雇については前年度と比較し46.3%増加(前年度2,917件・全体比24.8%)、労働条件引き下げは47.3%増加(前年度1,597件・全体比13.6%)、退職勧奨は39.2%(前年度831件・全体比7.1%)と大きく増加し、いじめ・嫌がらせについては件数は7.8%増加(前年度1,411件・全体比12%)するも全体に占める割合としては減少(12%→9.8%)した。

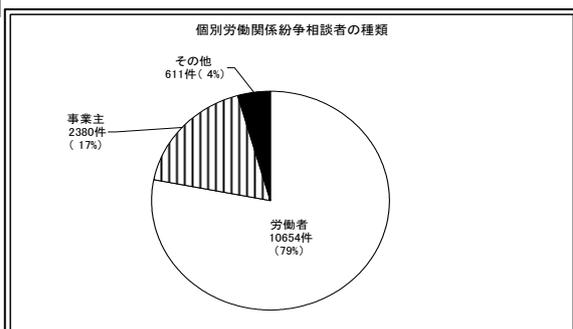
〔第4図〕



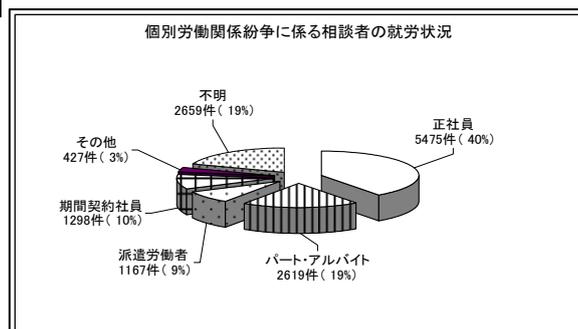
(3) 個別労働関係紛争の相談者について

個別労働関係紛争の相談者は労働者(求職者)が約80%と大半を占め、労働者のうち40%が正社員、パート・アルバイトが19%、派遣労働者が9%となっている。

〔第5図〕



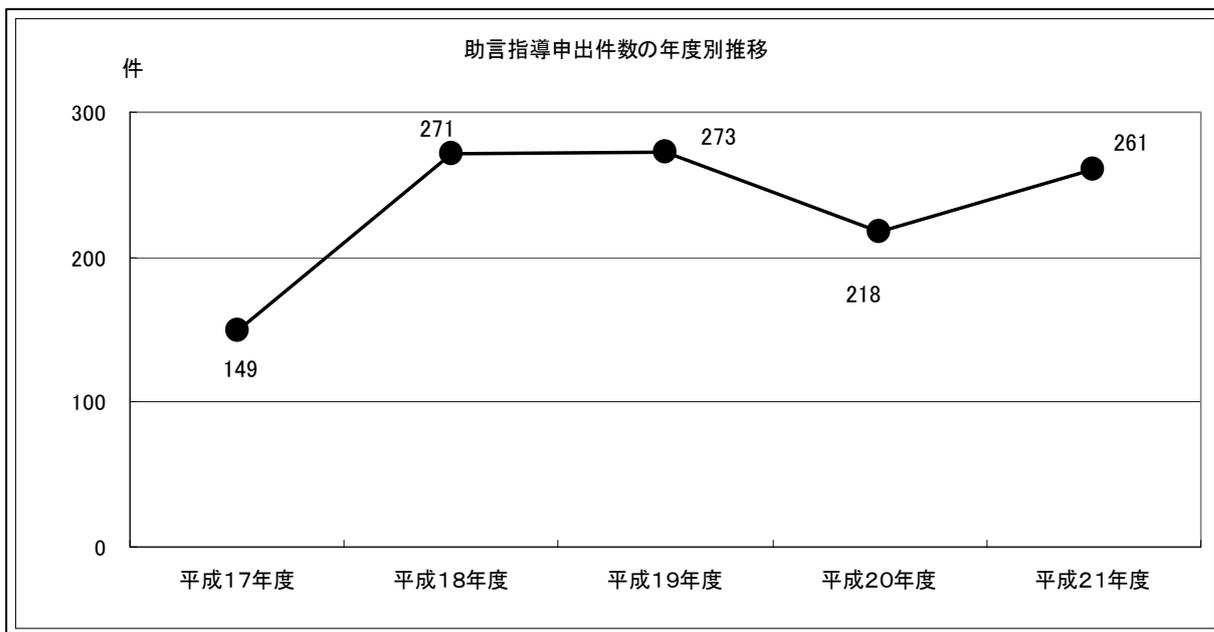
〔第6図〕



(1) 助言・指導申出件数の推移

平成21年度の助言・指導申出件数は261件と、前年度(218件)と比べて19. 8%増加した。

〔第7図〕



(2) 助言指導申出の内容

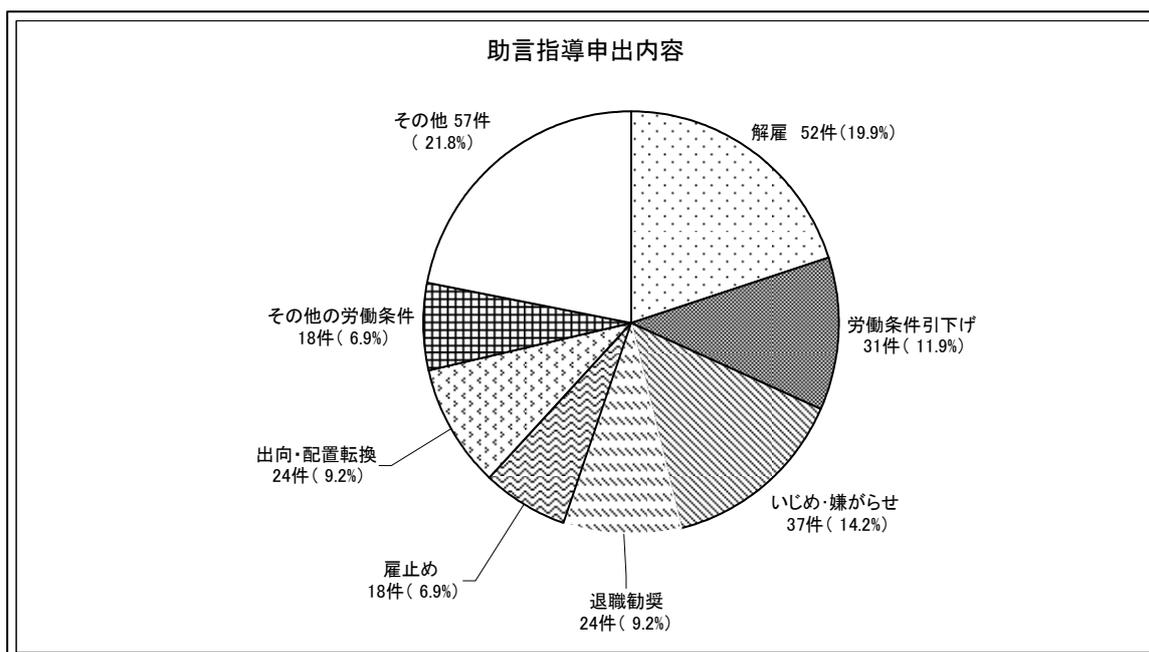
主な助言指導申出内容は、解雇52件(全体比20%)、いじめ・嫌がらせ37件(同14%)、労働条件引下げ31件(同12%)退職勧奨24件(同9%)の順になっている(第8図)。

また、前年度と比較すると、労働条件引き下げについては平成21年度31件(全体比11. 9%)であるが、前年度17件(全体比7. 8%)、退職勧奨については平成21年度24件(全体比9. 2%)、前年度は15件(全体比6. 9%)と増加している。

いじめ嫌がらせは平成21年度37件(全体比14. 2%)、前年度31件(全体比14. 2%)と比率は横ばいであった。

また、解雇は52件(全体比19. 9%)であったが、前年度60件(全体比27. 5%)から比率は減少した。

〔第8図〕



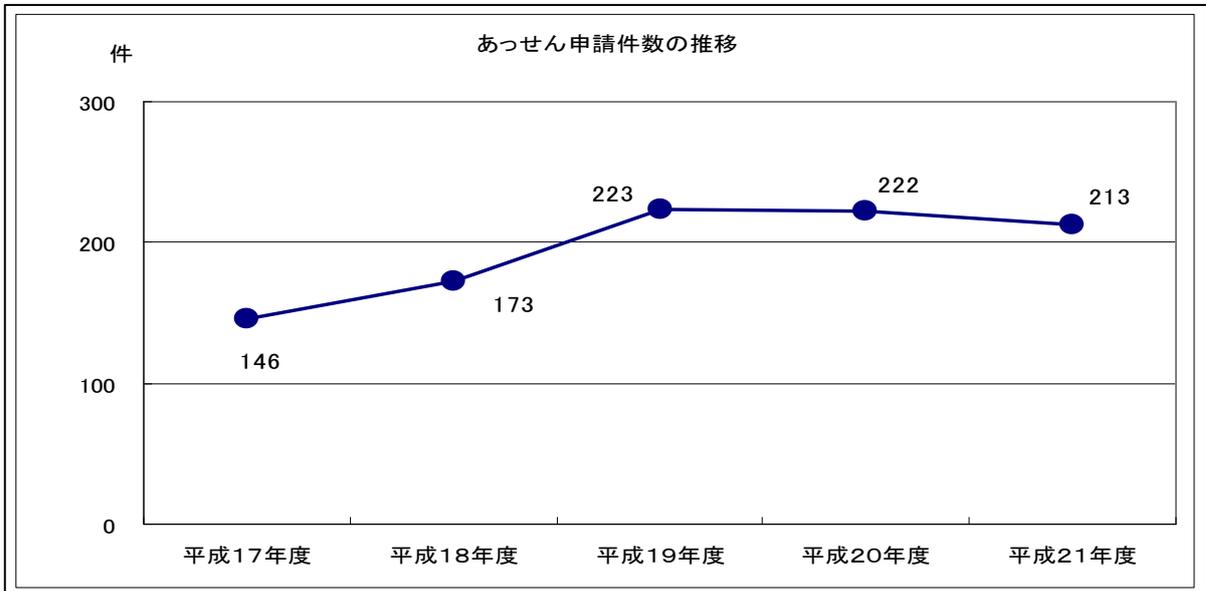
4 あっせん申請件数について

(1) あっせん申請件数の推移

平成21年度のあっせん申請受理件数は213件と、制度開始以来200件を初めて超えた平成19年度(平成19年度223件)からほぼ横ばいとなっている。

なお、平成21年度におけるあっせんの実施件数は236件で、このうち解決したものの59件(25%)、打ち切りとなったものの127件、取り下げとなったものの50件であった。

〔第9図〕



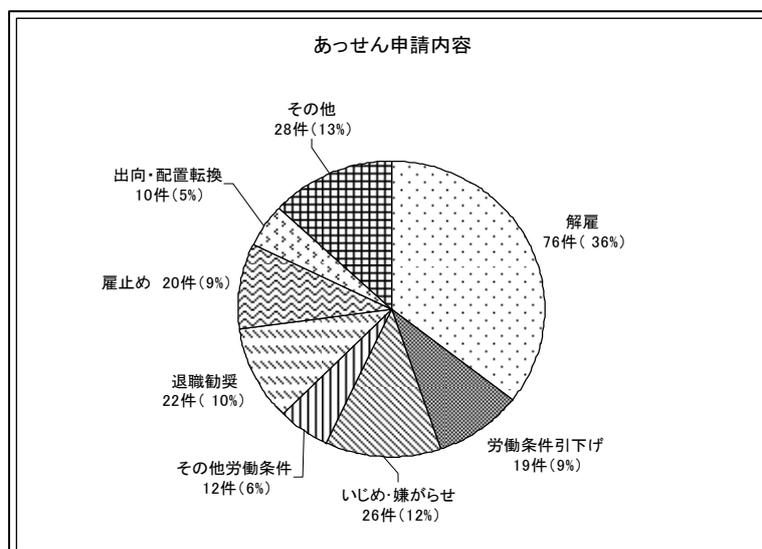
(2)あっせん申請の内容

あっせん申請の主な内訳は、解雇76件(全体比36%)と最も多く、いじめ・嫌がらせ26件(同12%)、退職勧奨22件(同10%)となっている。(第10図)

あっせん申請内容は労働条件引き下げについては平成21年度19件・全体比8.9%で、前年度と比較し(平成20年度13件全体比5.9%)増加、退職勧奨については平成21年度22件・全体比10.3%で、前年度と比較し(平成20年度14件全体比6.3%)増加、雇止めについては平成21年度20件・全体比9.4%で、前年度より(平成20年度14件・全体比6.3%)増加した。

また、解雇については平成21年度76件・全体比35.7%で、前年度と比較し(平成20年度81件・全体比36.5%)減少し、いじめ嫌がらせについては平成21年度の26件・全体比12.2%で、前年度と比較し(平成20年度41件・全体比18.5%)減少した。

〔第10図〕



※ 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。

個別労働紛争解決システム

