

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

平成22年度 個別労働紛争解決制度施行状況

総合労働相談件数 過去最高

助言・指導申出件数 大幅増加(過去最高)

個々の労働者と事業主との間の紛争を解決するための「個別労働紛争解決制度」は、平成13年10月の施行から今年で10年を迎えるが、兵庫労働局管内の総合労働相談コーナー（兵庫労働局及び労働基準監督署内の合計12箇所に設置）に寄せられた労働相談、同コーナーにて実施した助言・指導ともに過去最高件数となった。

平成22年度の相談、助言・指導、あっせん件数

総合労働相談	69,251件	8%増加
民事上の個別労働紛争相談件数	19,927件	46%増加
助言・指導申出件数	459件	76%増加
あっせん申請受理件数	200件	6%減少
（増加率は、平成21年度実績と比較したもの）		

1 相談、助言・指導件数は過去最高件数
労働相談のなかでも民事上の個別労働紛争に係る相談が増加し、これに伴い助言・指導の申出件数が大きく増加した。

2 相談、助言・指導ともに、「解雇」「労働条件引下げ」「いじめ嫌がらせ」「退職勧奨」が過半数を占め、なかでも「いじめ・嫌がらせ」の占める割合が大きく増加した。

「いじめ嫌がらせ」の

相談	21年度1,521件・全体比10%	→	22年度3,468件・全体比15%
助言指導	21年度 37件・全体比14%	→	22年度 88件・全体比19%

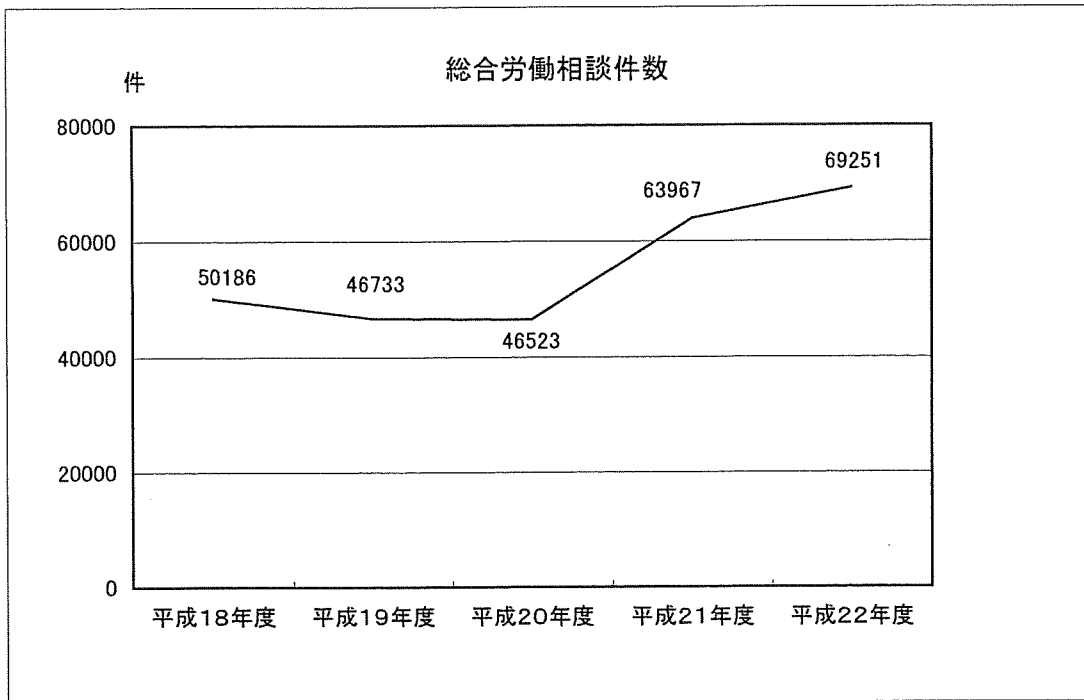
「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく、個別労働紛争解決制度の平成22年度施行状況は添付資料のとおり。

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22年度の総合労働相談件数は69,251件と、前年度(平成21年度63,967件)と比べて約5,300件(8.3%)増加した。

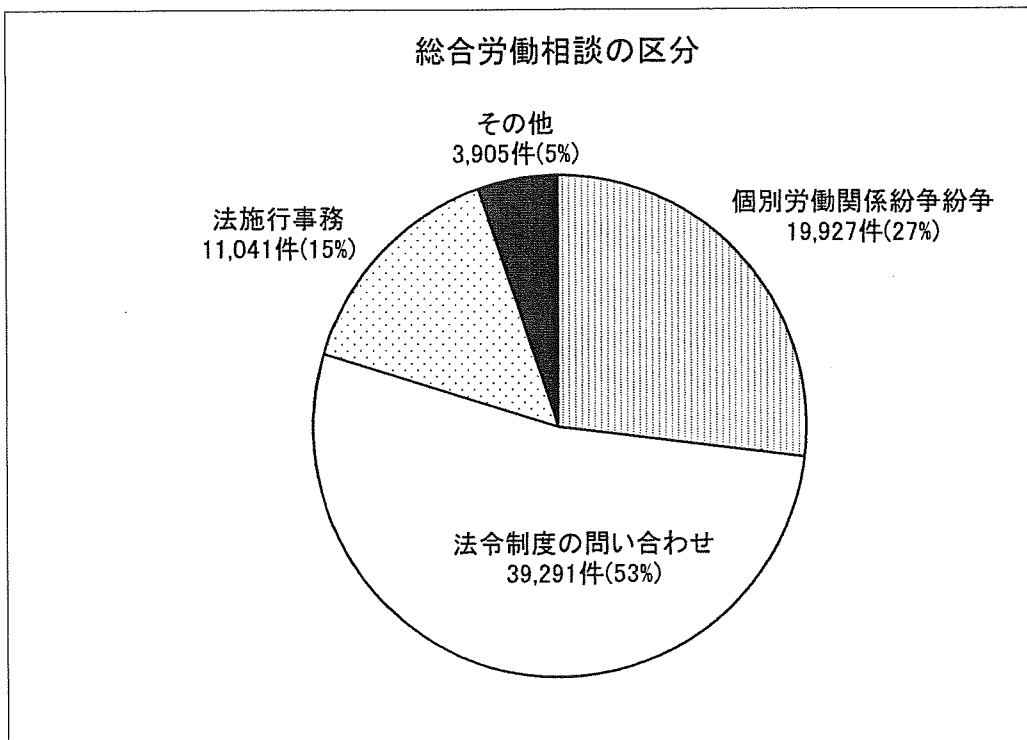
[第1図]



(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、19,927件(27%)を占めている。

[第2図]

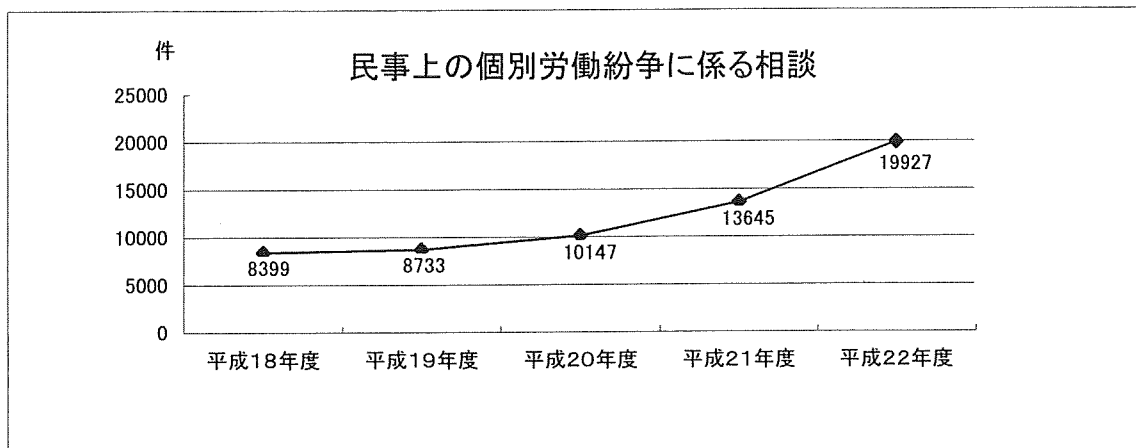


2 民事上の個別労働紛争に関する相談について

(1) 民事上の個別労働紛争相談件数の推移

平成22年度の個別労働紛争相談の受付件数は19,927件と、平成21年度13,645件と比べて約6,300件(46%)増加し、相談コーナー設置以来、増加しつづけており、平成18年度からの5年間で倍増した。

〔第3図〕

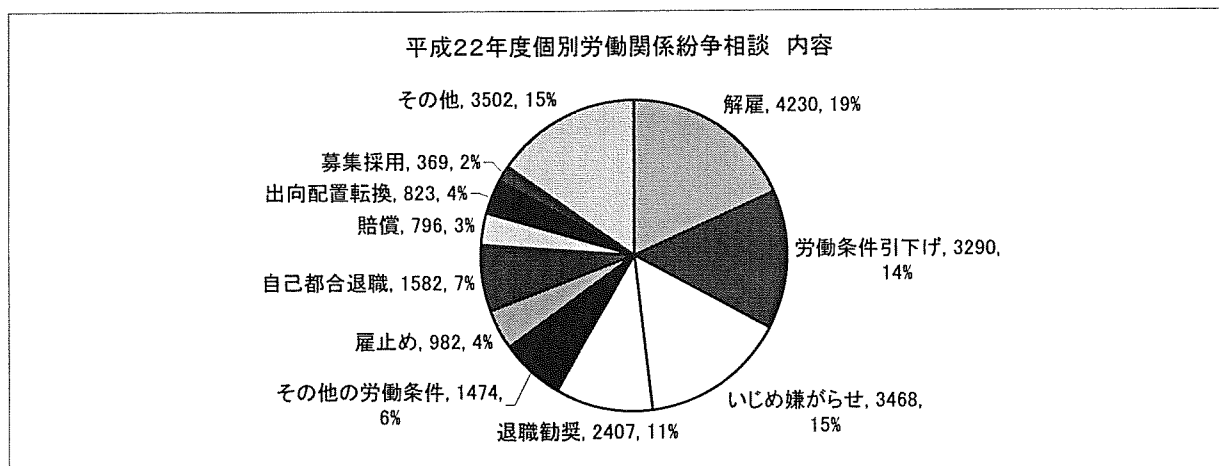


(2) 個別労働紛争相談の内容

主な相談内容の内訳は、①解雇4,230件(全体比19%)、②労働条件引下げ3,290件(同14%)、③いじめ・嫌がらせ3,468件(同15%)、④退職勧奨2,407件(同11%)の4項目で7割近くを占めている(第4図)。

前年度の主な相談内容のうち、解雇に係る相談件数はほぼ同数(前年度4,268件・全体比28%)であるが、労働条件引き下げが40%増加(前年度2,353件・全体比16%)、いじめ・嫌がらせが128%増加(前年度1,521件・全体比10%)、退職勧奨が108%増加(前年度1,157件・全体比7%)といずれも大幅に増加し、いじめ・嫌がらせの相談件数が労働条件引下げの相談件数を超えた。

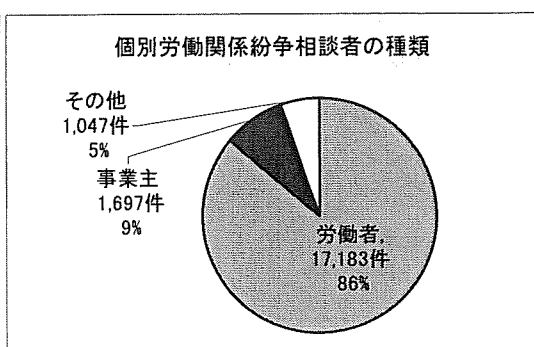
〔第4図〕



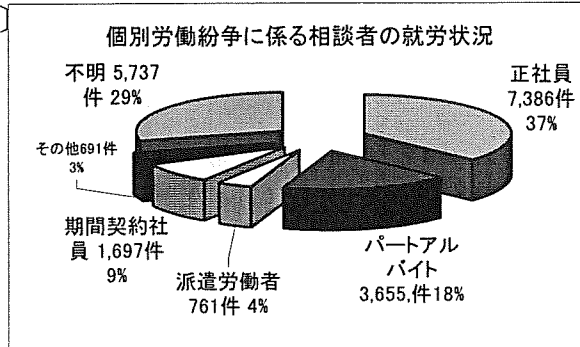
(3) 個別労働関係紛争の相談者について

個別労働関係紛争の相談者は労働者(求職者)が86%と大半を占め、労働者のうち37%が正社員、パート・アルバイトが18%、期間契約社員が9%となっている。

〔第5図〕



〔第6図〕

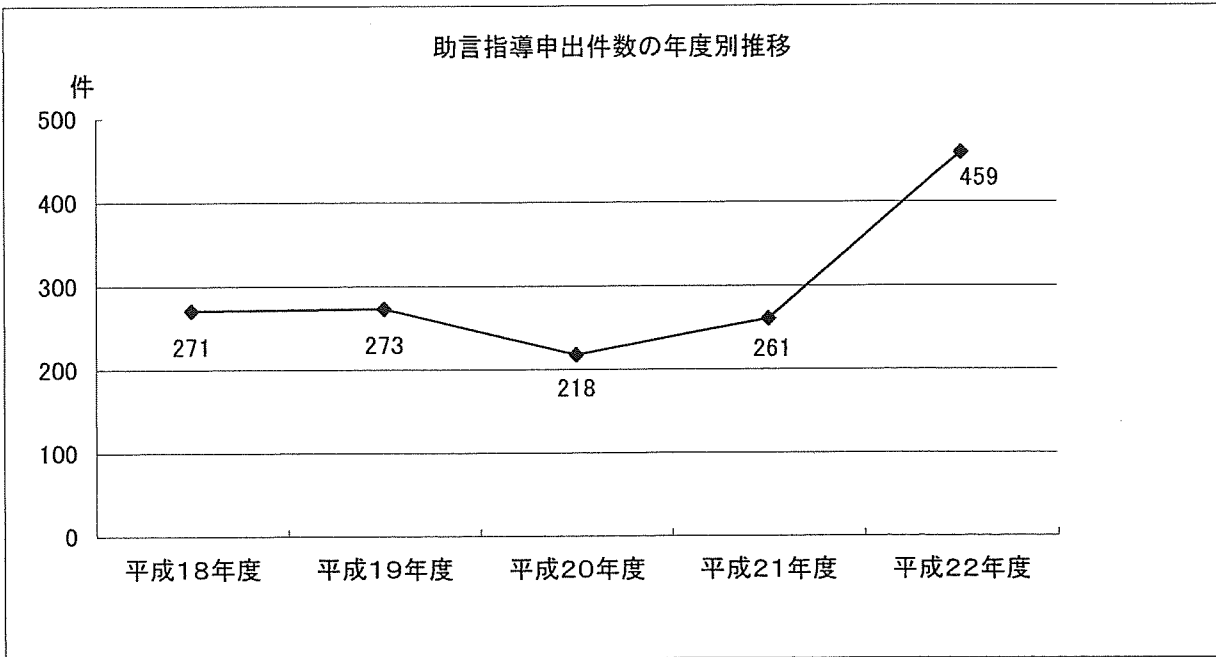


3 助言・指導申出について

(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459件と、前年度(261件)と比べて76%増加した。

〔第7図〕

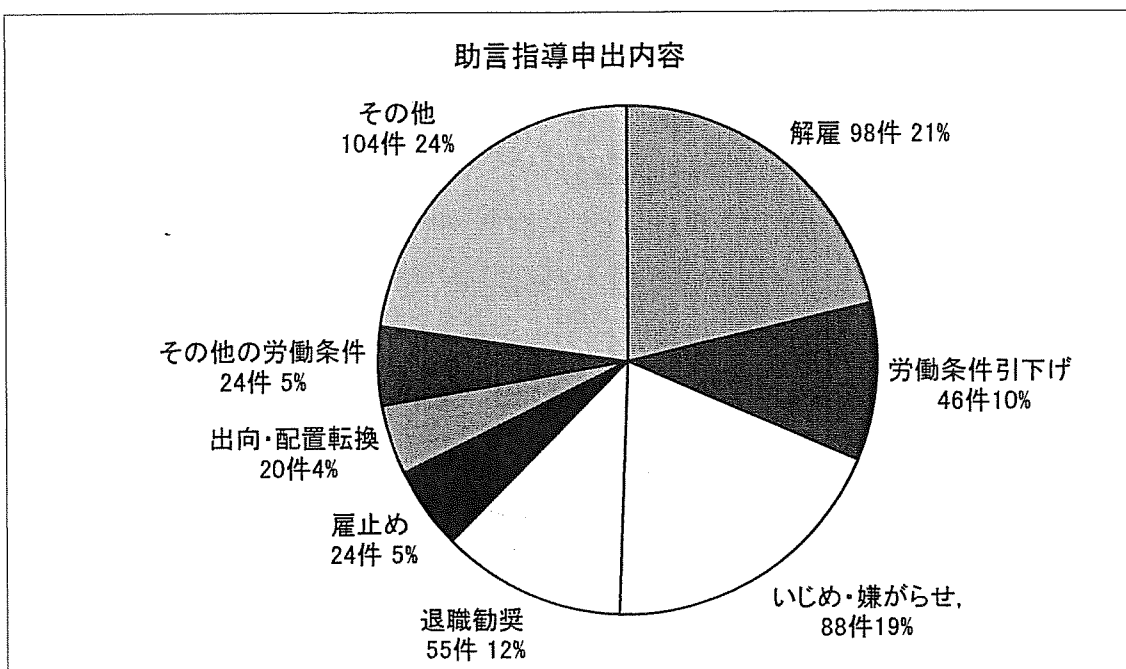


(2) 助言指導申出の内容

主な助言指導申出内容は、解雇98件(全体比21%)、いじめ・嫌がらせ88件(同19%)、退職勧奨55件(同12%)労働条件引下げ46件(同10%)の順になっている(第8図)。

前年度(平成21年度)との比較では、解雇(前年度98件、全体比20%)、いじめ・嫌がらせ(前年度37件、全体比14%)、退職勧奨(前年度24件、全体比9%)、労働条件引下げ(前年度31件、全体比12%)と全体的に件数が増加し、なかでもいじめ・嫌がらせに関するものの全体比が高まった。

〔第8図〕



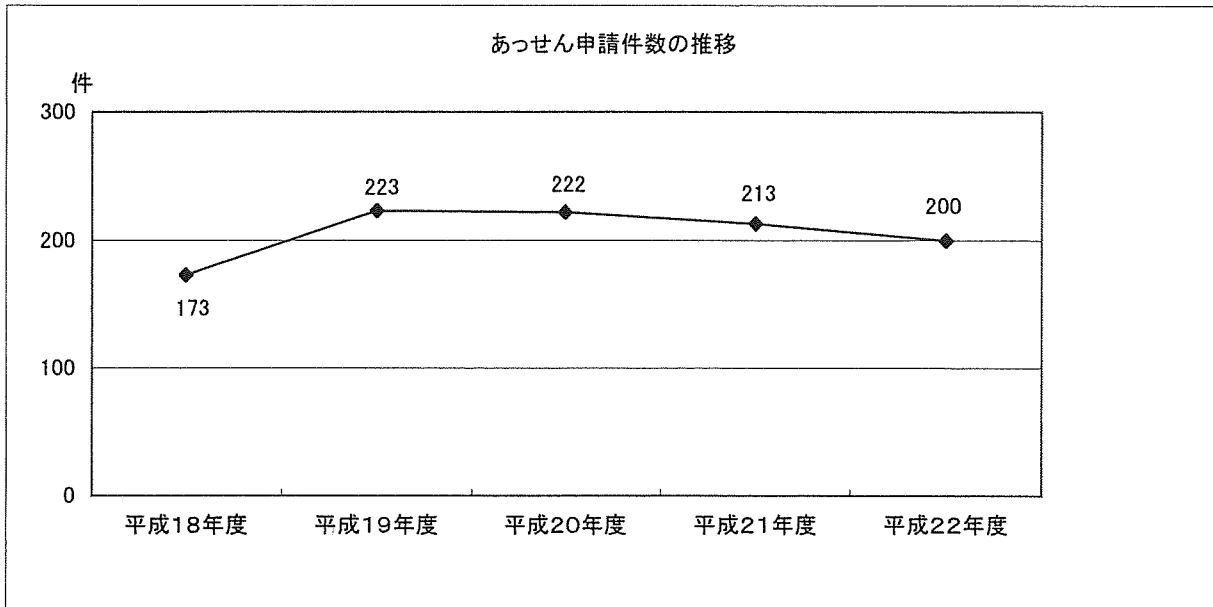
4 あっせん申請件数について

(1) あっせん申請件数の推移

平成22年度のあっせん申請受理件数は200件と、約6%減少した。

なお、平成22年度中にあっせん手続きを終了した213件のうち、解決したものの63件(30%)、打ち切りとなったものの130件、取下げとなったものの18件であった。

〔第9図〕

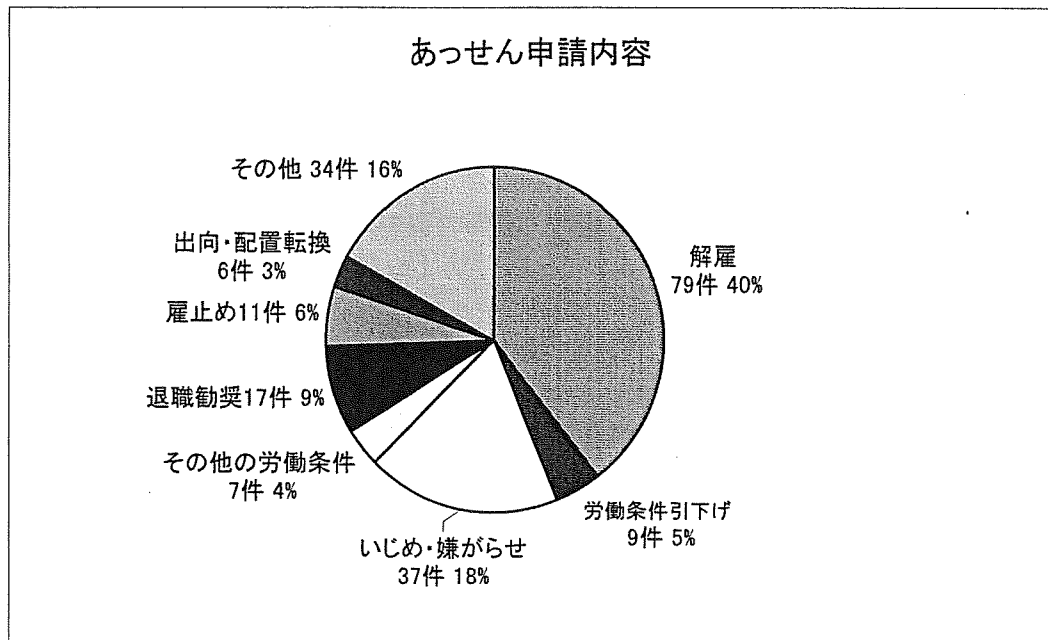


(2) あっせん申請の内容

あっせん申請の主な内訳は、解雇79件(全体比40%)と最も多く、いじめ・嫌がらせ37件(同18%)、退職勧奨17件(同9%)となっている。労働条件引下げは9件(全体比5%)であった。(第10図)

前年度(平成21年度)との比較では、解雇(前年度76件、全体比36%)、いじめ・嫌がらせ(前年度26件、全体比12%)、退職勧奨(前年度22件、全体比10%)、労働条件引下げ(前年度19件、全体比9%)と、いじめ・嫌がらせに関するものの全体比が高まり、労働条件引下げに関するものの全体比が下がった。

〔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。

※ 「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に委任し、紛争の円満な解決を図る制度。

兵庫紛争調整委員会は、弁護士等学識経験を有する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 都道府県労働局長は、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。

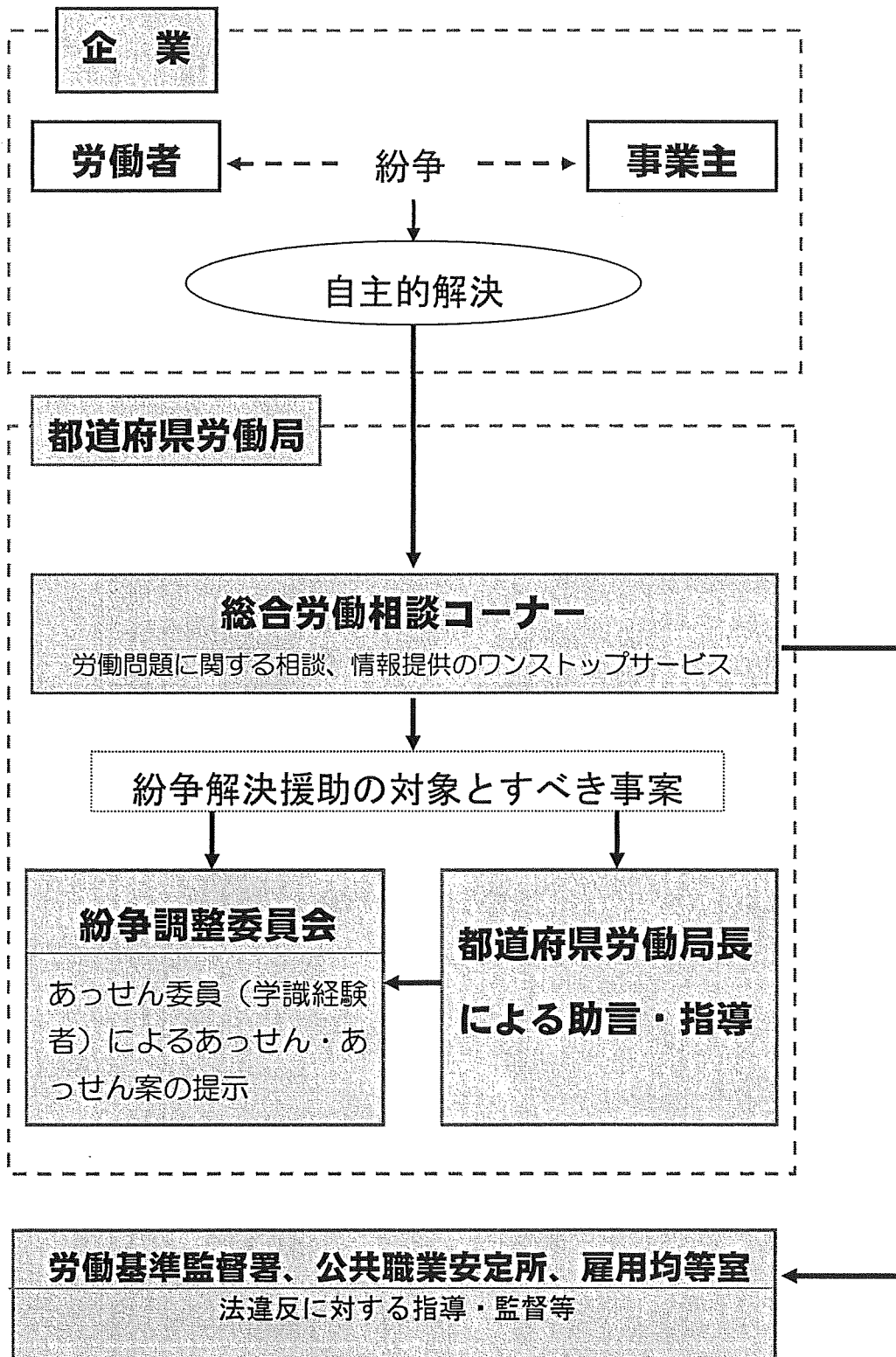
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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



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	<p>期間契約社員として働く女性労働者。 同僚の嫌がらせを上司に相談したが、対応が不十分である。 現在自律神経失調症で休んでいるが、いじめ・嫌がらせのない職場環境への改善を求め、労働局長の助言・指導を申し出た。</p>
助言・指導の内容、結果	<p>労働局長の助言・指導により、事業場の責任者が申請人と話し合いを行い、いじめ・嫌がらせの実態調査と職場環境改善の取組がなされるようになり、申出人として納得のいく結果となった。</p>

事例2 「退職勧奨」に係る助言・指導	
事案の概要	<p>機械部品製造業務に従事するパートタイム労働者。 日中勤務であるが、勤務時間帯を夜間に変更するよう迫られたが、事情があってこれを断ると退職勧奨を受けた。元の条件での継続勤務を求め、労働局長の助言・指導を申し出た。</p>
助言・指導の内容、結果	<p>労働局長の助言・指導により、経営者が自ら申出人と話し合った。 話し合いの結果、元の勤務条件で働き続けることができた。</p>

【あっせんの例】

事例1 「労働条件引下げ（賃金）」に係るあっせん	
事案の概要	<p>トレーラー・トラックの運転業務に従事する労働者。 経営不振を理由に賃金額の引下げを通告され、納得できず会社と何度も話し合いをしたが解決しないので「あっせん」を申請した。</p>
あっせんの内容、結果	<p>あっせん委員が双方の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、当初の減額より少ない減額とすることで合意が成立した。</p>