厚生労働省茨城労働局発表
平成２１年１１月２０日

担当	茨城労働局総務部企画室長 寺　門　行　輝 茨城労働局総務部企画室長補佐 綿　引　基　順 電話：０２９－２２４－６２１２

総合労働相談コーナーへの相談のとりまとめ（平成21年度上半期分）

－労働条件引下げ、いじめ・嫌がらせ件数は過去最高水準、解雇の相談も過去2番目に多い件数（平成21年度上半期茨城労働局集計）－

茨城労働局では、個別労働関係紛争の未然防止、早期解決の促進を図るため、平成13年10月から労働局及び県内8労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設置し、関係法令、判例、紛争解決事例等の情報や資料の提供・相談の受付け、申し出、申請に基づき、助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんを実施している。さらに、個別労働関係紛争の未然防止を図るため、平成20年3月1日に施行された労働契約法について関係労使への周知啓発に取り組んでいるところである。

今般、総合労働相談コーナーにおける平成21年度上半期の相談件数等のとりまとめを行った。概要は下記のとおりである。

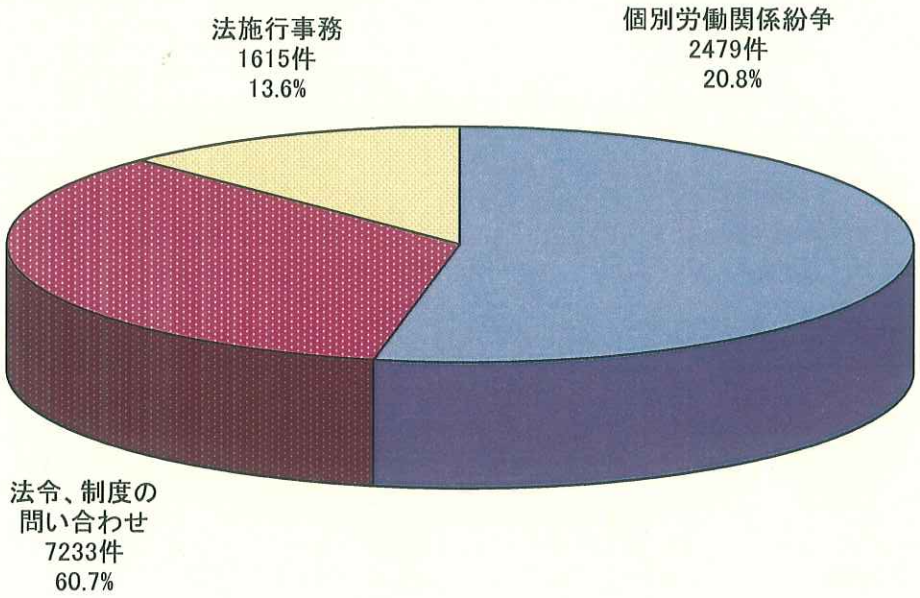
－　概　要　－

1. **総合労働相談コーナーへの相談件数は減少**
   - 平成21年度上半期(4～9月)に11,070件(前期(昨年度下半期)比－1,530件(－12.1%)、昨年度同期比－1,532件（－12.2%））の相談が寄せられた。
   - 総合労働相談を相談区分別にみると、法令、制度の問い合せ（7,233件、60.7%）が最も多く、次いで個別労働関係紛争2,479件（20.8%）、法施行事務1,615件（13.6%）、その他583件（4.9%）の順となっている。（複数計上有り）
2. **個別労働関係紛争に係る相談では、特に労働条件引下げ、いじめ・嫌がらせの相談が増加**
   - 総合労働相談のうち労働者と使用者の間で生じた解雇、いじめ・嫌がらせなどの民事上のトラブルに関する個別労働関係紛争相談件数は2,479件（前期（昨年度下半期）比－445件（－15.2%）、昨年度同期比－13件（－0.5%））となった。相談件数を項目別にみると、解雇（759件、24.5%）が最も多く、次いで、労働条件引下げ（387件、12.5%）、いじめ・嫌がらせ(382件、12.3%)、退職勧奨(261件、8.4%)、自己都合退職(235件、7.6%)、雇止め（156件、 5.0%)、損害賠償（139件、4.5%）の順となっている。（重複計上有り）
   - 平成17年度上半期以降の相談項目別推移をみると、解雇は20年上半期から増加傾向を示していたが、20年度下半期が過去最高の984件となり、21年度上半期は前期を下回ったものの過去2番目に多い件数となっている。いじめ・嫌がらせも同様に20年上半期から増加傾向を示していたが、今期で過去最高件数となった。労働条件引下げも過去最高件数となっている。
3. **局長の助言・指導の申出、紛争調整委員会のあっせん受理件数は増加**
   - 助言・指導の申し出は63件（前期（昨年度下半期）比－11件（－14.9%）、昨年度同期比＋8件、＋14.5%）、あっせん申請は82件（前期（昨年度下半期）比＋4件（＋5.1%）、昨年度同期比＋39件、＋90.7%）となっている。

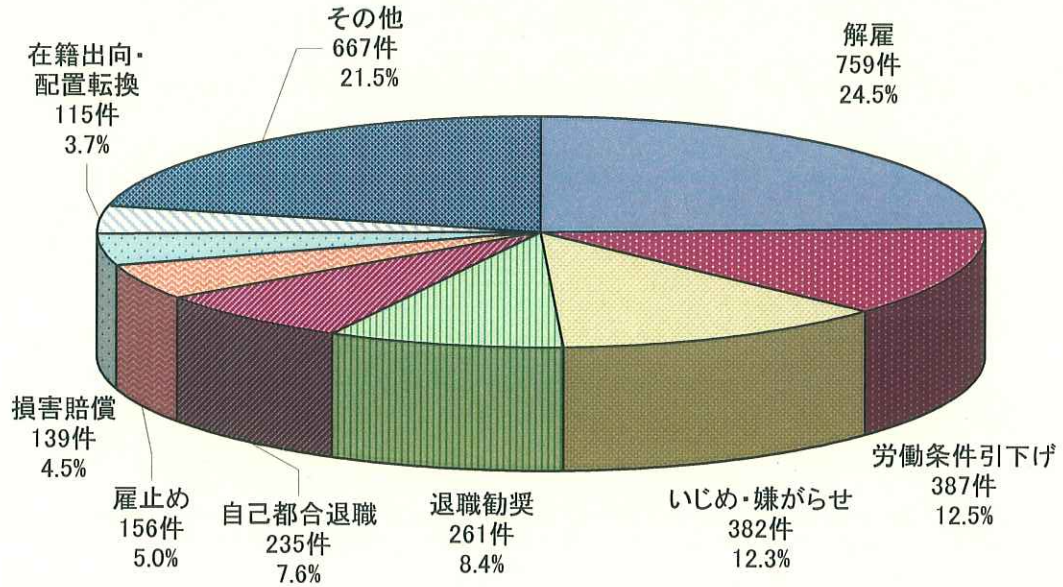
【解決への対応】

- 助言・指導は、申し出のあった63件について助言・指導を実施した結果、44件（69.8%）が解決している。
- 平成21年度上半期のあっせん処理件数は84件。双方参加によりあっせんを開催できた39件のうち合意・解決に至ったのは31件であり、あっせん実施の場合の合意・解決率は79.5%となった（手続きの終了日が平成21年4～9月に属するもの）。

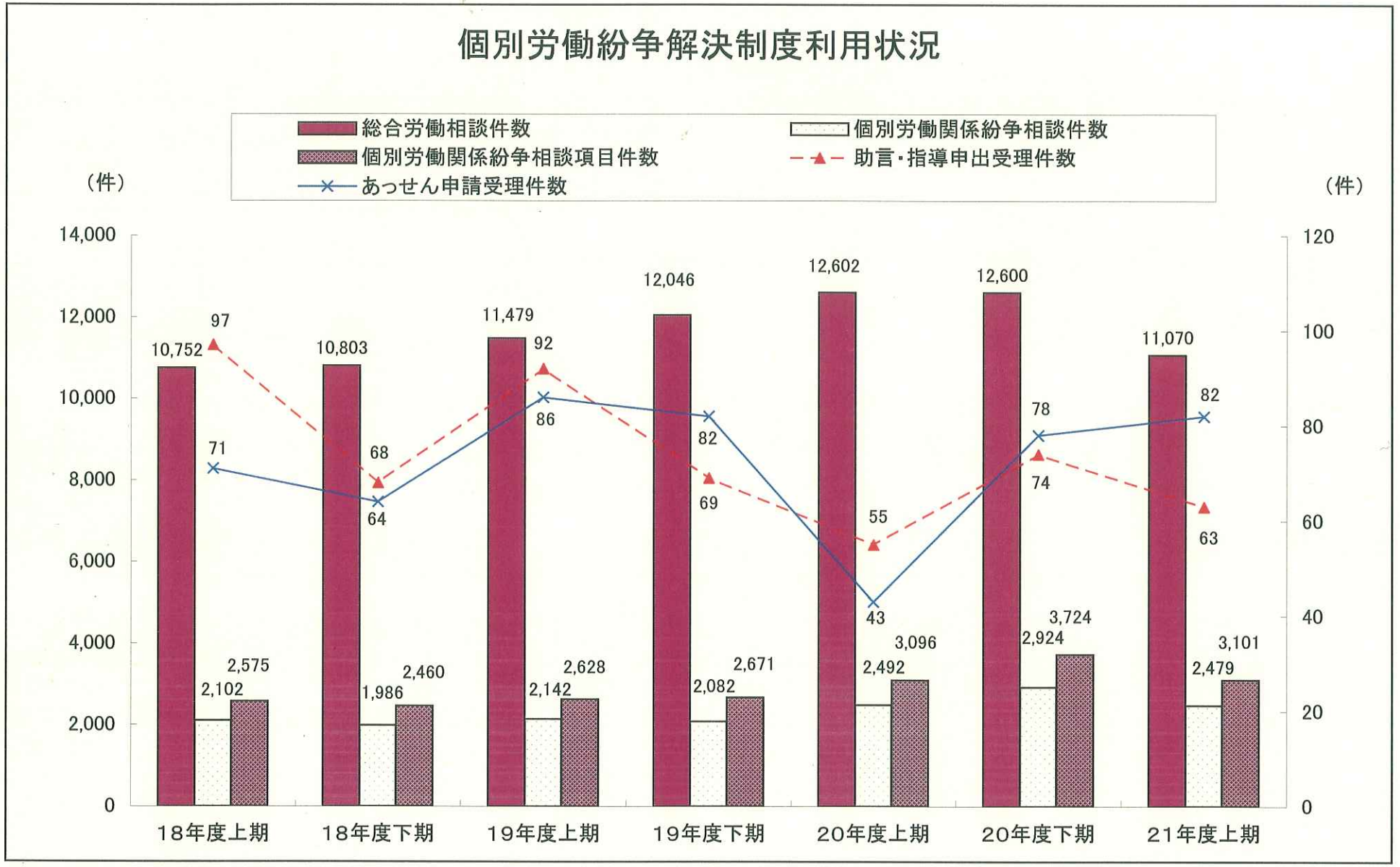
平成21年度上期　総合労働相談の内容



平成21年度上期　個別労働関係紛争に係る相談内容

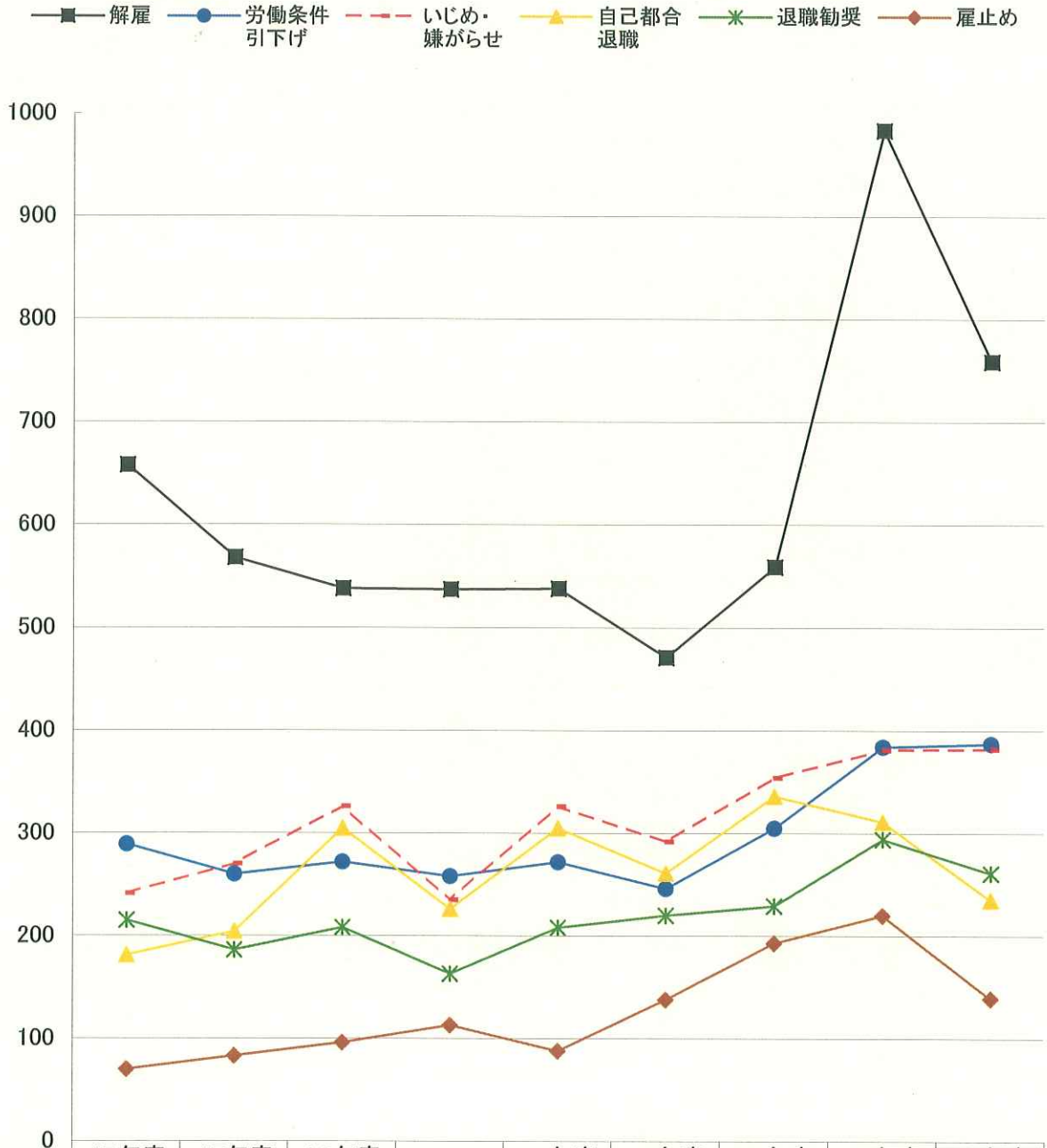


個別労働紛争解決制度利用状況



（件）

個別労働関係紛争に係る主な相談項目別件数（年度別推移）



	17年度上	17年度下	18年度上	18年度下	19年度上	19年度下	20年度上	20年度下	21年度上
解雇	658	568	538	537	538	471	559	984	759
労働条件引下げ	289	260	272	258	272	246	305	384	387
いじめ・嫌がらせ	241	270	326	235	326	292	354	381	382
自己都合退職	181	204	305	226	305	261	336	311	235
退職勧奨	215	186	208	163	208	220	229	294	261
雇止め	70	83	96	113	88	138	193	220	139

あっせん等件数の平成２１、２０年度比較（茨城労働局）

（１）総合労働相談の状況

		20 年度			21 年度
		計	上期	下期	上半期
総　数		25, 202	12, 602	12, 600	11, 070
	個別紛争相談	5, 416	2, 492	2, 924	2, 479

（２）助言･指導処理状況

終了区分	20 年度			21 年度
	計	上期	下期	上半期
解　決	98	44	54	44
解決せず	31	11	20	19
計	129	55	74	63
解決率	76. 0%	80. 0%	73. 0%	69. 8%

（３）あっせん受理状況

20 年度			21 年度
計	上期	下期	上半期
121	43	78	82

（４）あっせん処理状況

		20 年度			21 年度
		計	上期	下期	上半期
合　意	①	57	27	30	31
打切り	不調　②	26	12	14	8
	不参加　③	42	9	33	43
取　下	④	2	2	0	2
①～④合計	⑤	127	50	77	84
あっせん参加率［（①+②）／（①+②+③）］		66. 4%	81. 3%	57. 1%	47. 6%
あっせんを開いた場合の解決率［①／（①+②）］		68. 7%	69. 2%	68. 2%	79. 5%
解決率（①／⑤）		44. 9%	54. 0%	39. 0%	36. 9%

※ 事案終了日の属する年度分として計上

【助言の例】

事例１：解雇	
事案の概要	客からのクレームを理由に、弁解する余地も無く解雇をほのめかされた。解雇を行わないように会社に助言して欲しい、という申出があったもの。
助言の内容	会社側に対し、労働契約法第 16 条では「解雇権の濫用の場合は解雇無効」とされており、解雇に当たっては社会通念上相当な理由が必要である。労働者と再度話し合うよう助言したところ、解雇は行われなかった。
事例２：いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	同僚から暴力を受け、管理者に訴えたが対応してもらえない。会社に助言して欲しい、という申出があったもの。
助言の内容	労働契約法第 5 条では「使用者には労働者の心身の安全を確保する安全配慮義務がある」旨規定されており、これにはいわゆる「いじめ嫌がらせ」も含まれる。判例ではいじめ嫌がらせに関し、使用者がこれを放置した場合は「安全配慮義務を欠く」と認定された事例もあると助言したところ、会社と労働者は再度話し合うこととなった。
事例３：労働条件引下げ	
事案の概要	家族の介護のために翌月の勤務シフトを考慮して欲しい、と会社に申し出たところ、勤務日をゼロにされた。会社に助言して欲しい、という申出があったもの。
助言の内容	労働条件通知書で示している所定労働日を確保しない場合には、労基法及び民事上問題を生じさせる場合がある旨助言したところ、有給休暇を取得してもらうなどの方法で解決が図られた。

【あっせんの例】

事例１：整理解雇	
事案の概要	十数年勤務してきた会社を「業績不振による人員削減」という理由で解雇されたが、会社は解雇後に新たに人員を雇い入れるなどしている。納得できないとして、補償金〇円の支払いを求めて申請を行ったもの。
結　　果	あっせん委員が整理解雇の民事的要件などを指摘し、双方の主張を整理、調整を行った結果、会社側が一定額の和解金を支払うことで双方合意した。
事例２：いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	在職中に異性の上司から、大声で罵倒される・進言をことごとく却下されるなどの嫌がらせに遭い、代表者に度々相談したが改善されず、体調を崩し仕事を休まざるを得なくなった。納得できないとして、補償金〇円の支払いを求めて申請を行ったもの。
結　　果	あっせん委員が、労働契約法上の使用者の安全配慮義務について指摘し、双方の主張を整理、調整を行った結果、会社側が一定額の和解金を支払うことで双方合意した。
事例３：労働条件の切り下げ	
事案の概要	代表者から経営難を理由に、賃金引下げか退職かを迫られ、賃金が引下げられて直ぐに解雇された。納得できないとして、補償金〇円の支払いを求めて申請を行ったもの。
結　　果	あっせん委員が、労働契約法上の労働条件変更の要件などについて指摘し、双方の主張を整理、調整を行った結果、会社側が一定額の和解金を支払うことで双方合意した。

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。

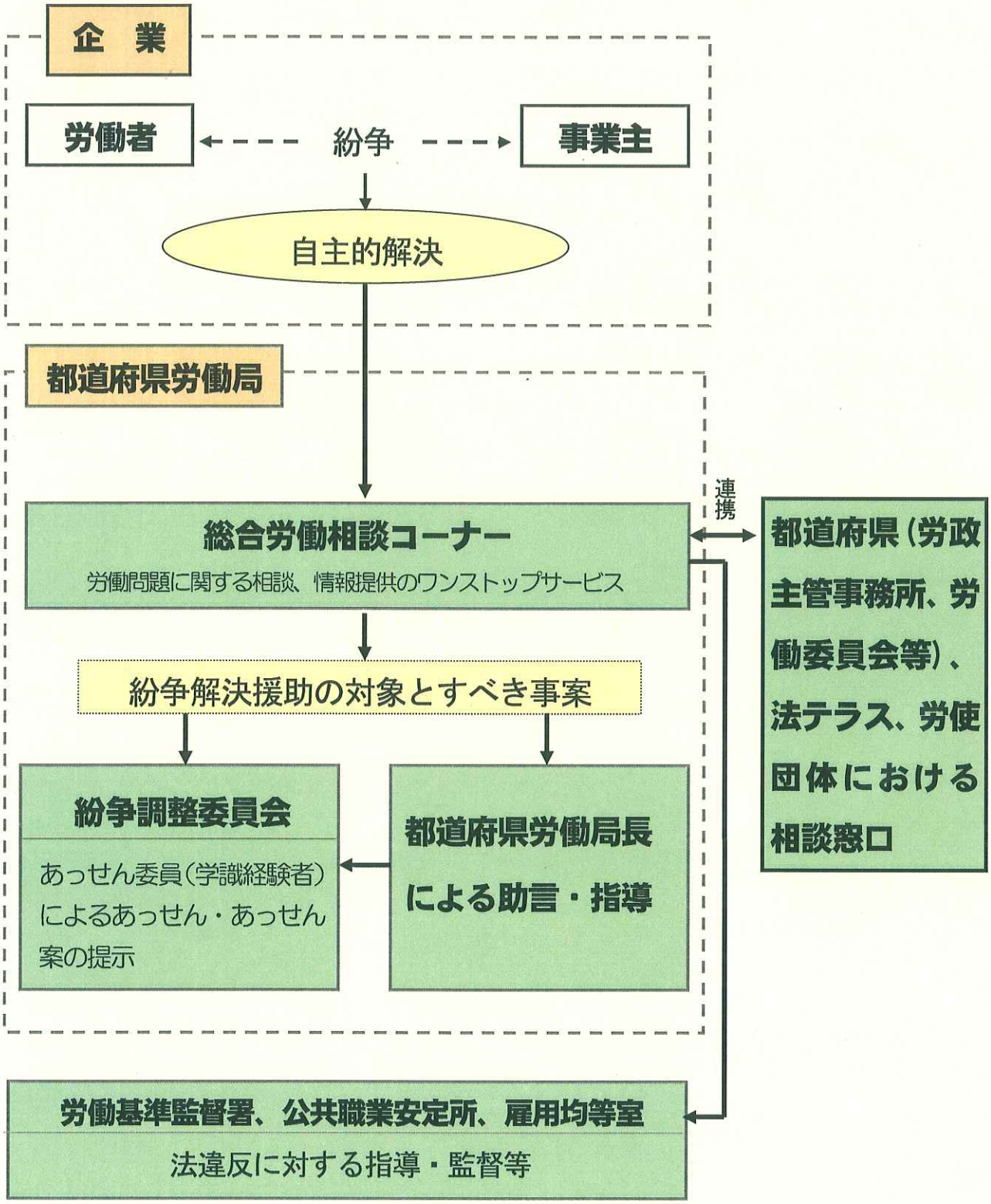
ロ　都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

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