



厚生労働省茨城労働局発表
平成24年5月31日

照
会
先

茨城労働局総務部企画室
企画室長 今村 とみ子
労働紛争調整官 大久保 一樹
【直通電話】029-224-6212

総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数等の取りまとめ（平成23年度分）

－ 民事上の個別労働関係紛争の相談件数、助言・指導の申出件数が過去最多（茨城労働局集計）－

茨城労働局では、民事上の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つの労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設置し、労働契約法などの関係法令、判例、紛争解決事例等の情報や資料の提供・相談を行っている。

また、民事上の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、利用者からの申出に基づき労働局長による助言・指導を行うほか、紛争調整委員会によるあっせんでの解決を図っているところである。

今般、各総合労働相談コーナーにおける平成23年度の総合労働相談件数等を取りまとめた。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横ばい**
 - ・ 平成23年度に21,909件（前年度比93件・0.4%増）の相談が寄せられた。
 - ・ 相談内容別に見ると、法令、制度の問い合わせ（13,857件、56.5%）が最も多く、次いで民事上の個別労働関係紛争5,487件（22.4%）、法施行事務2,968件（12.1%）、その他2,235件（9.1%）の順となっている。（重複計上有り）
2. **民事上の個別労働関係紛争に係る相談件数が過去最多、『いじめ・嫌がらせ』、『労働条件引下げ』、『自己都合退職』の相談が増加した一方で『解雇』の相談は減少**
 - ・ 労働者と使用者の間で生じた解雇、いじめ・嫌がらせなどに関する相談件数は5,487件（前年度比389件・7.6%増）となり過去最多となった。
 - ・ 相談の内容を見ると、いじめ・嫌がらせ（前年度比291件・36.5%増）、労働条件引下げ（同123件・17.9%増）、自己都合退職（同106件・16.8%増）が大幅な増加となり、いずれも件数が過去最多となった一方で、解雇は、前年度比208件（14.7%）減と大きく減少している。
 - ・ なお、相談内容の内訳は、解雇（1,204件、18.3%）が最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせ（1,089件、16.6%）、労働条件引下げ（809件、12.3%）、自己都合退職（738件、11.2%）、退職勧奨（462件、7.0%）、損害賠償（389件、5.9%）、雇止め（256件、3.9%）などの順となっている。（重複計上有り）
3. **助言・指導の申出件数が過去最多、あっせん申請の受理件数も増加**
 - ・ 助言・指導の申出件数は195件（前年度比30件・18.2%増）となり、過去最多となった。
 - ・ 助言・指導の内訳は、解雇（75件29.9%）が最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせ（29件11.6%）、その他の労働条件（24件、9.6%）、自己都合退職（20件、8.0%）などとなっている。

（次頁へ続く）

- ・ あっせん申請件数は 123 件（前年度比 46 件・59.7% 増）となっている。
- ・ あっせんの内訳は、解雇（38 件、25.5%）が最も多く、次いでいじめ・嫌がらせ（34 件、22.8%）、労働条件引下げ（26 件、17.4%）、退職勧奨（18 件、12.1%）などとなっている。

【解決状況】

- ・ 助言・指導の申出があった 195 件すべてについて助言・指導を実施し、うち 93 件（47.7%）が解決している。
- ・ 受理したあっせん申請のうち 59 件（平成 22 年度受理分含む）で双方参加によるあっせんが開催され、そのうち 46 件が合意・解決に至り、あっせん開催の場合の合意・解決率は 77.9%となった。

【前年度との比較】

(1) 総合労働相談の状況

	22年度	23年度
総数	22,002	21,909
個別紛争相談	5,098	5,487

(2) 助言・指導申出及び処理状況

終了区分	件数	
	22年度	23年度
解決	77	93
解決せず	88	102
計	165	195

(3) あっせん申請受理状況

	件数	
	22年度	23年度
計	77	123

(4) あっせん処理状況

終了区分	件数		
	22年度	23年度	
合意	38	46	
取下	5	6	
打切り	不調	11	13
	不参加	31	53
制度対象外	0	0	
計	85	118	

※前年度に受理し当該年度内に処理が終了した件数を含め、当該年度内に処理が終了しなかったものは除外しているため、(3)の受理件数と一致しない。

【助言の例】

事例1：いじめ・嫌がらせ	
申出の内容	上司から必要以上に大きな声で注意され、ときには、職場内で罵声を浴びせられることがある。精神的に耐えられなくなった為、この上司のパワハラを何とかしてほしいと会社に申し出たが、『おまえが悪い』と言われ相手にしてくれなかった。会社側に適切な対応を取るよう助言して欲しい。
助言の内容	会社側に対し、労働者の申し立てている事実を把握しているか確認したところ、必要な注意・指導の範囲内であり、パワハラでは無いとの返答があったため、労働契約法第5条などでは「労働者の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすること」とされていることなどを説明し、当該上司が部下の失敗等に対してどのような言動をとっているのか調査した上で、必要以上に叱責したり、不適切な言葉を用いるなどの問題が認められれば、それを改善させるよう対応を取るべきであり、必要な注意・指導の範囲内であっても当該労働者が注意・指導の原因となった問題行動等を十分理解できるよう必要な説明は行なうべきと助言した。 助言の結果、当該上司からの聞き取りが行なわれることとなり、注意・指導の方法に問題が認められれば必要な対応が取られることとなった。
事例2：労働条件引下げ	
申出の内容	「売上が落ちているので近いうちに基本給を下げる。納得できないなら辞めてくれ。」と言われた。会社を辞めるつもりはなく、賃金引下げを行うほど業績が悪化しているとは思えない。業績悪化のことなどを詳しく説明し、きちんと労働者の意見を聞いてくれるよう助言して欲しい。
助言の内容	会社側に対し、労働者の申し立てている内容について確認したところ、ほぼ申立のとおりのお知らせが行われていたことが認められた為、まず会社の置かれている状況や賃下げの必要性を丁寧に説明すべきと助言し、労働契約法第8条などでは「原則として、労働条件の変更には労働者の合意が必要」とされていることなどを説明した。 助言の結果、賃金引下げを一旦保留し、労使の話し合いが持たれることとなった。

【あっせんの例】

事例1：整理解雇	
申請の内容	「受注の減少」などを理由に解雇通知されたが、詳しい説明がなく補償は考えていないと言われた。納得できないが解雇撤回を望む気持ちは無いので、今後の生活補償として賃金〇ヶ月分の支払いを求めたい。
結果	あっせん委員が双方からこれまでの経緯等を聞き取り、整理解雇の場合の民事的要件などを考慮の上、双方の主張を整理・調整した結果、会社側が一定額の解決金を支払うことで双方合意した。
事例2：いじめ・嫌がらせ	
申請の内容	在職中上司から度重なる暴言を受け、精神的に追い込まれてしまい退職を余儀なくされた。今後の生活補償及び慰謝料として〇万円の支払いを求めたい。
結果	あっせん委員が双方からこれまでの経緯等を聞き取り、使用者側の安全配慮義務などを考慮の上、双方の主張を整理・調整した結果、会社側が一定額の解決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。

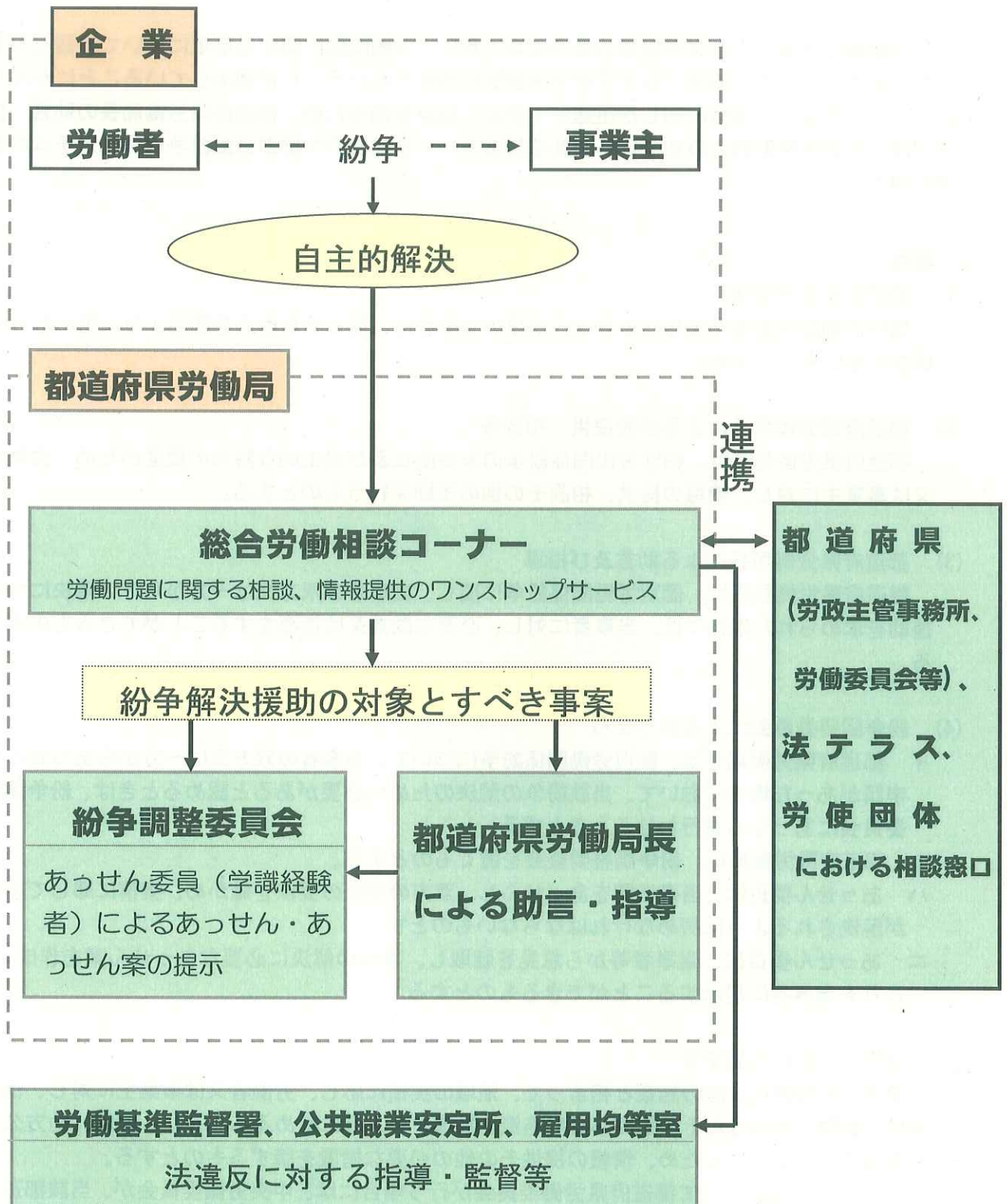
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等

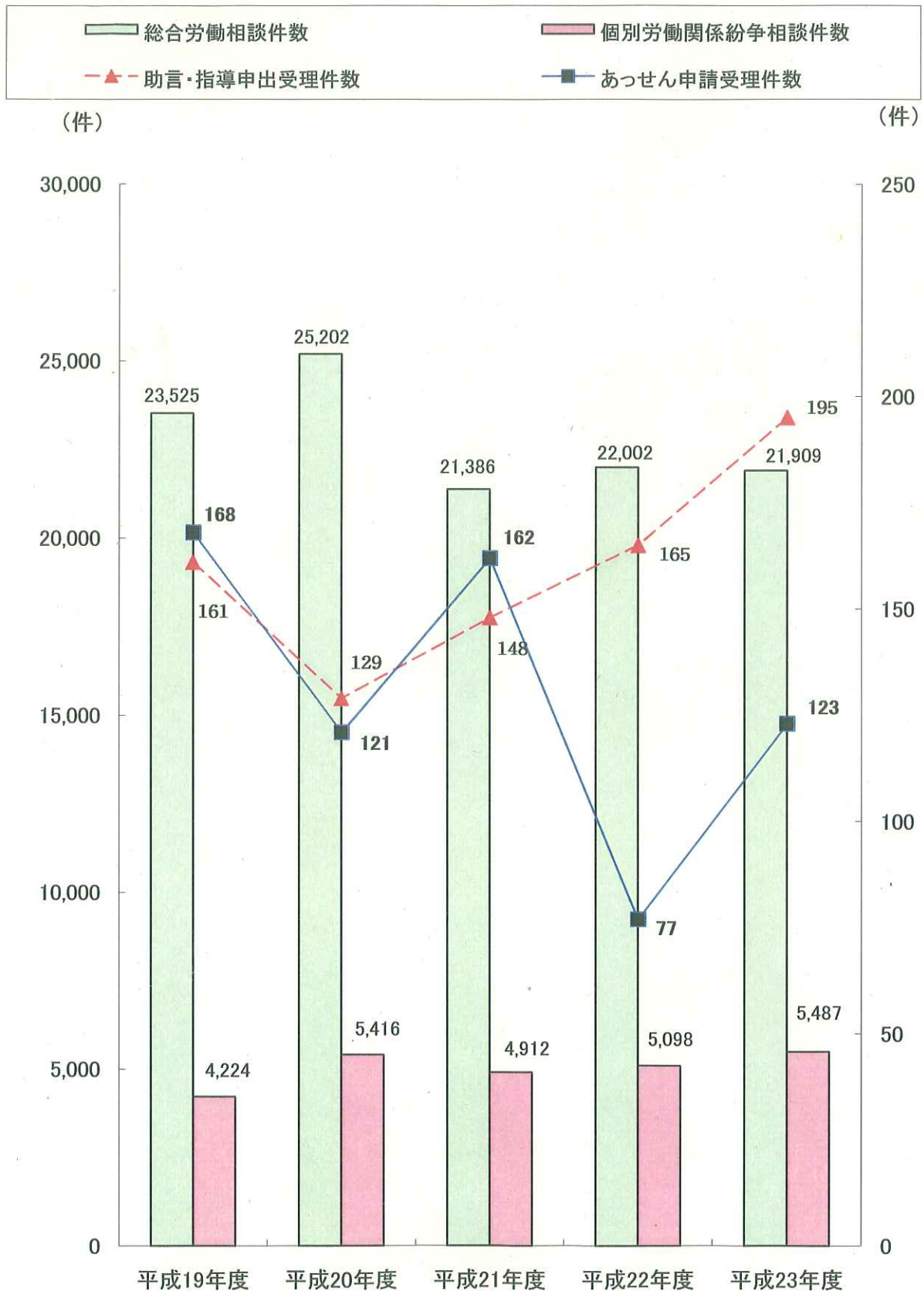
地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

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。

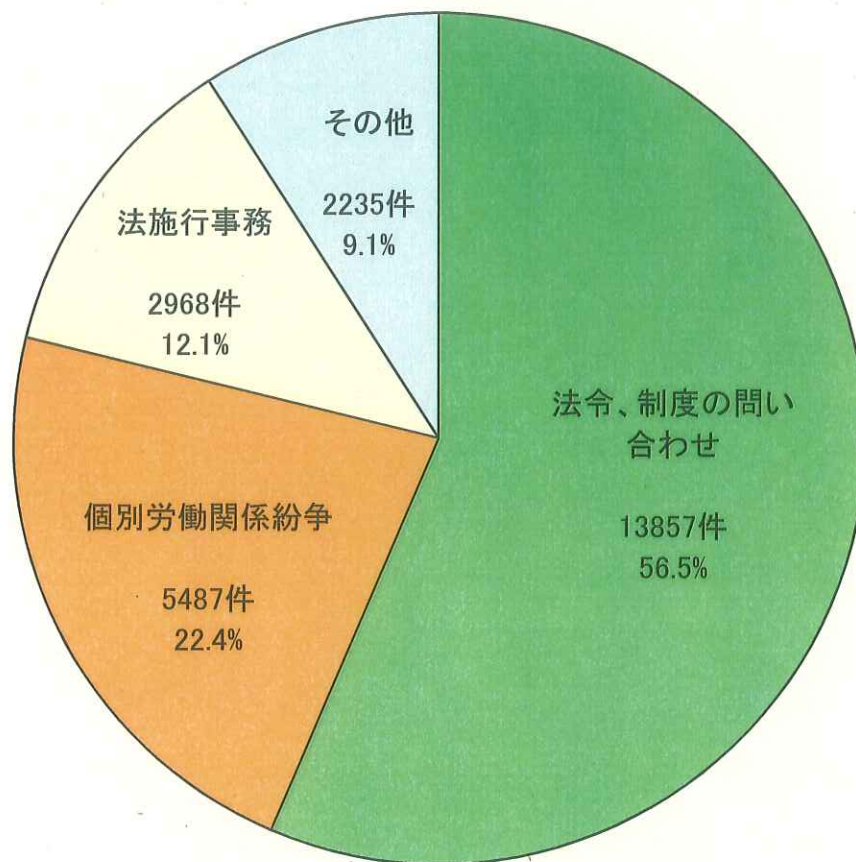
個別労働紛争解決システム



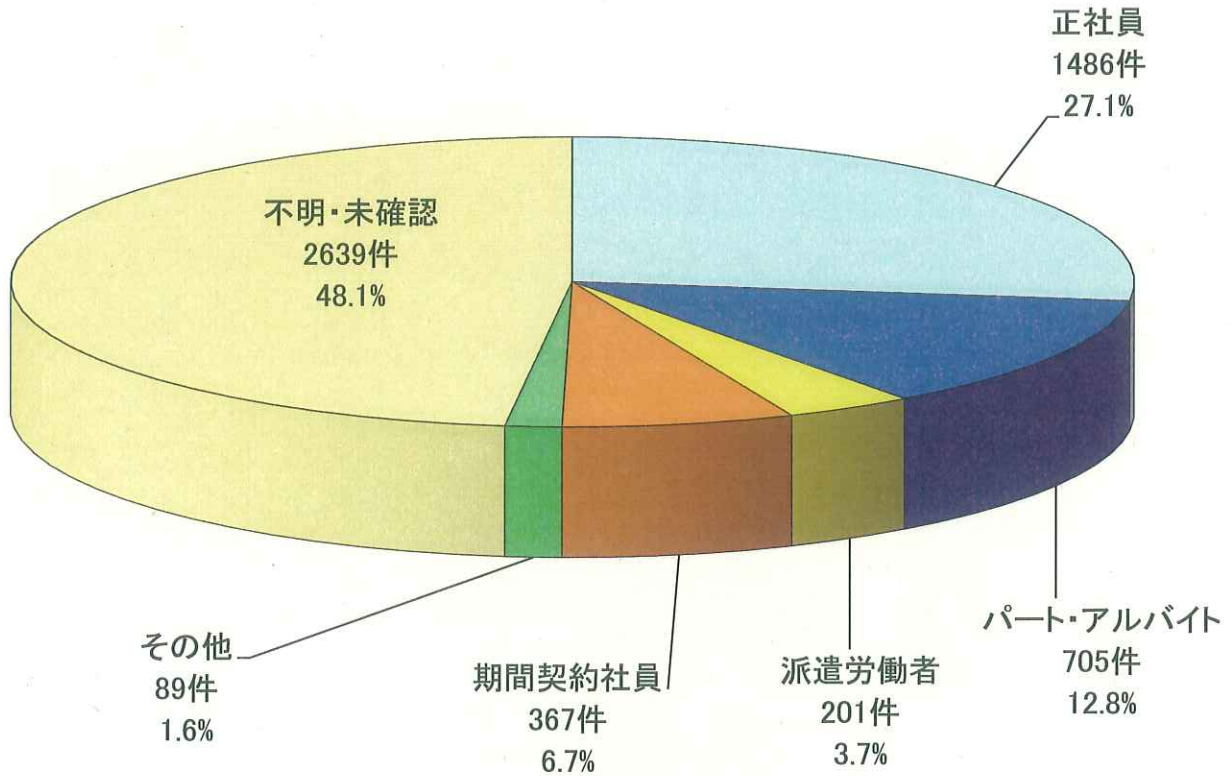
個別労働紛争解決制度利用状況



平成23年度 総合労働相談の内容

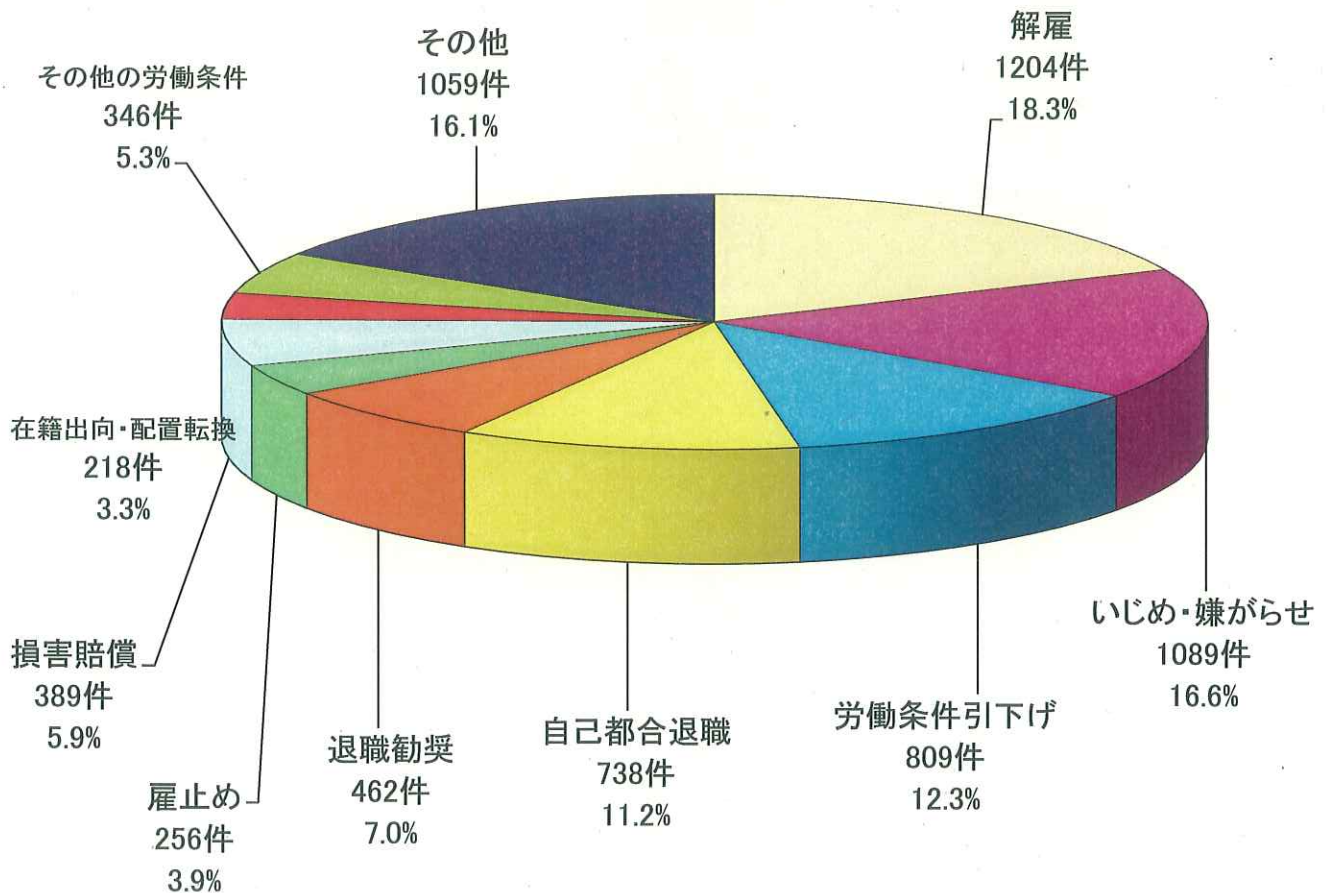


平成23年度 個別労働関係紛争相談に係る労働者の就労状況

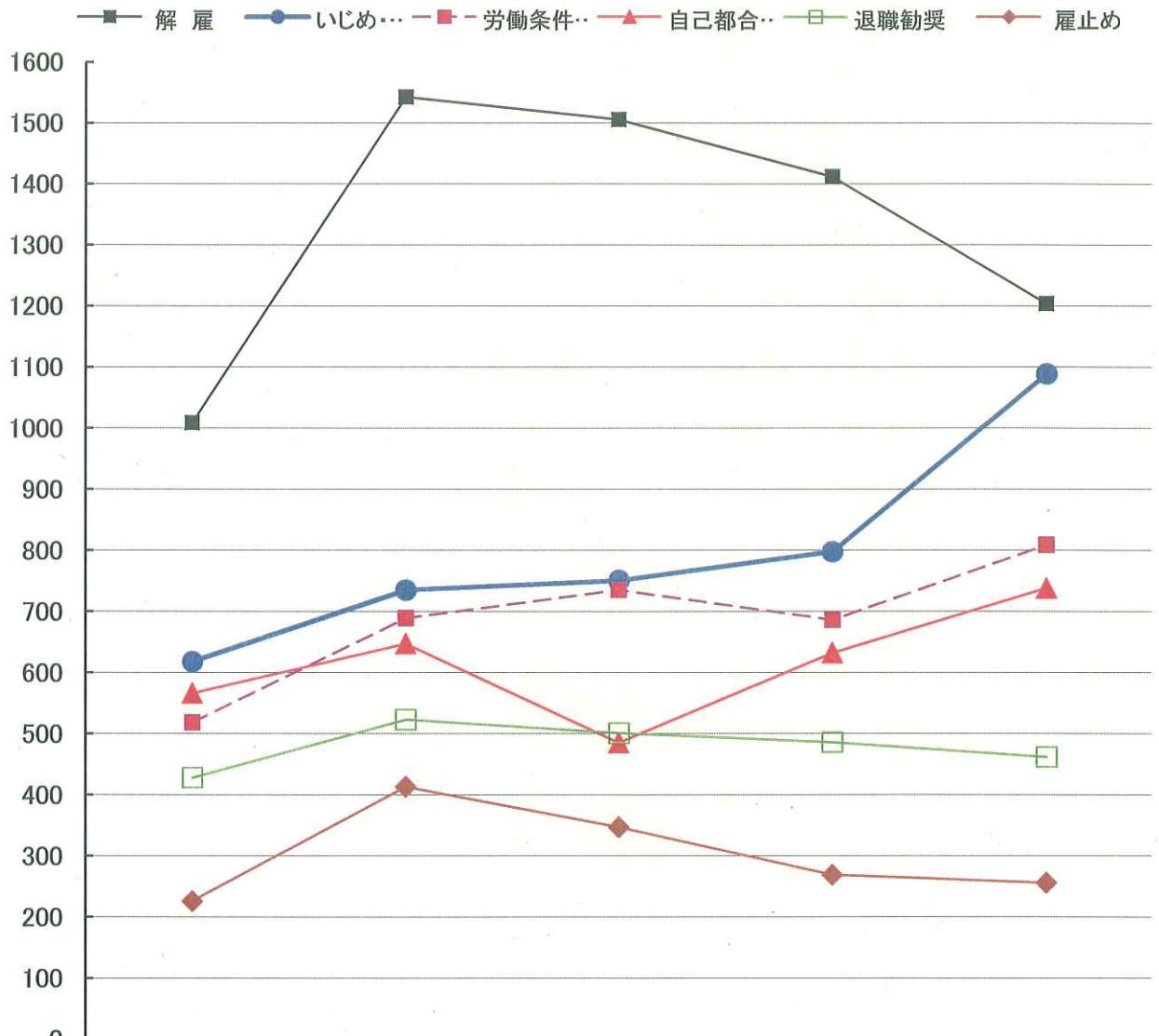


平成23年度 個別労働関係紛争相談に係る主な内容

(1つの相談が複数の内容にまたがることあるため合計件数は相談件数と一致しない)



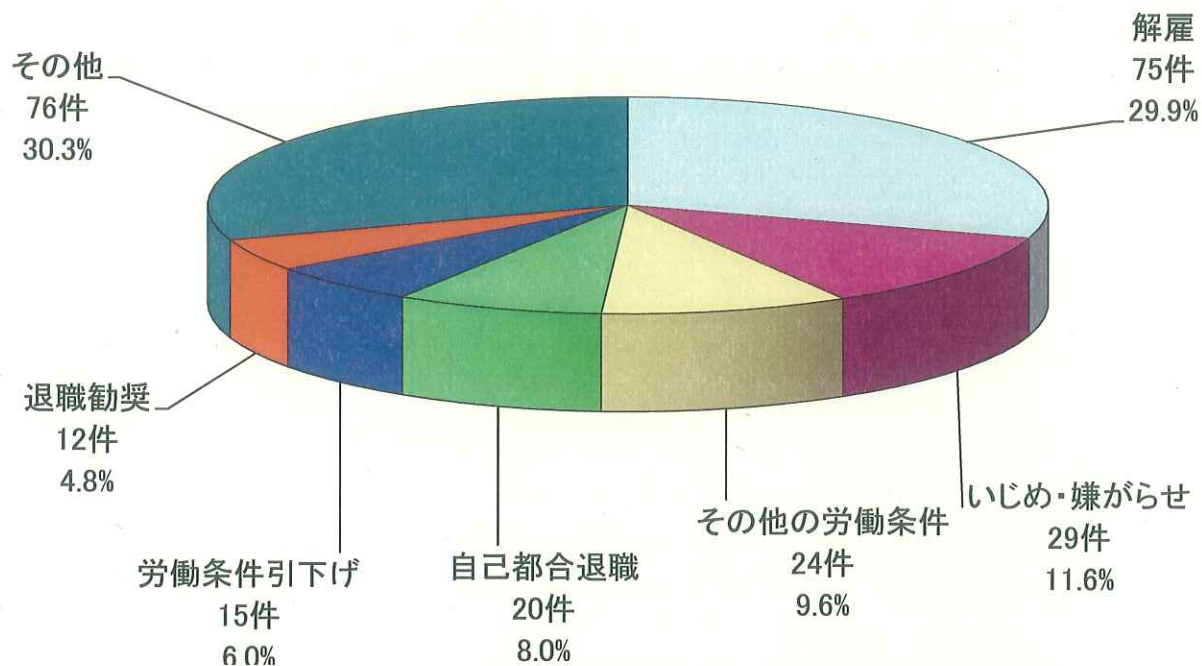
個別労働関係紛争相談に係るの主な内容別件数 (年度別推移)



(件)	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
■ 解雇	1009	1543	1506	1412	1204
● いじめ・嫌がらせ	618	735	751	798	1089
■ 労働条件引下げ	518	689	735	686	809
▲ 自己都合退職	566	647	485	632	738
□ 退職勧奨	428	523	501	486	462
◆ 雇止め	226	413	347	269	256

平成23年度 助言・指導の申出内容

(1つの申出が複数の内容にまたがる場合があるため合計件数は申出件数と一致しない)



平成23年度 あっせんの申請内容

(1つの申請に複数の内容が含まれる場合があるため合計件数は申請受理件数と一致しない)

