

京 都 労 働 局
平成 24 年 5 月 29 日
午前 10 時発表

平成 24 年 5 月 29 日 午後 3 時解禁

担 当	京都労働局 総務部 企画室 企画室長 奥村 誠治 室長補佐 田中 淳史 電話 075-241-3212
--------	--

平成 2 3 年度 個別労働関係紛争解決制度の施行状況 ～労働相談、助言・指導件数は高水準を継続～

労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争を円満に解決するための「個別労働関係紛争解決制度」（別添 1 参照）は、職場での紛争解決に大きな役割を果たしている。このほど京都労働局における平成 2 3 年度の状況をまとめたので公表する。

1 施行状況の概要

- ・総合労働相談件数・・・・・・・・・・・・・・・・ 32,102 件 (6.0%増)
- ・民事上の個別労働関係紛争相談件数・・・・・・ 7,394 件 (4.9%増)
- ・助言・指導申出受付件数・・・・・・・・・・・・ 197 件 (19.3%増)
- ・あっせん申請受理件数・・・・・・・・・・・・ 153 件 (5.5%減)

(増減率は、平成 22 年度実績と比較したもの。)

(1) 相談、助言・指導件数は高止まり

・総合労働相談コーナー等に寄せられた相談件数は、平成 1 3 年 1 0 月の個別労働関係紛争解決促進法の施行以降高水準で推移し、平成 2 3 年度は 3 2 , 0 0 0 件を超えた。

(2) 相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が増加し、紛争内容は多様化

・相談の内容は、法違反の是正のため行政指導の実施等を求めるものが全体の 55%、法令・制度の問い合わせが 19%、民事上の個別労働関係紛争が 23%となっている。民事上の個別労働関係紛争の内容は、解雇、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げなどであった。

・また、平成 23 年度の助言・指導申出件数は前年度より増加したが、あっせん申請件数については前年度より減少した。

(3) 迅速な処理を実現

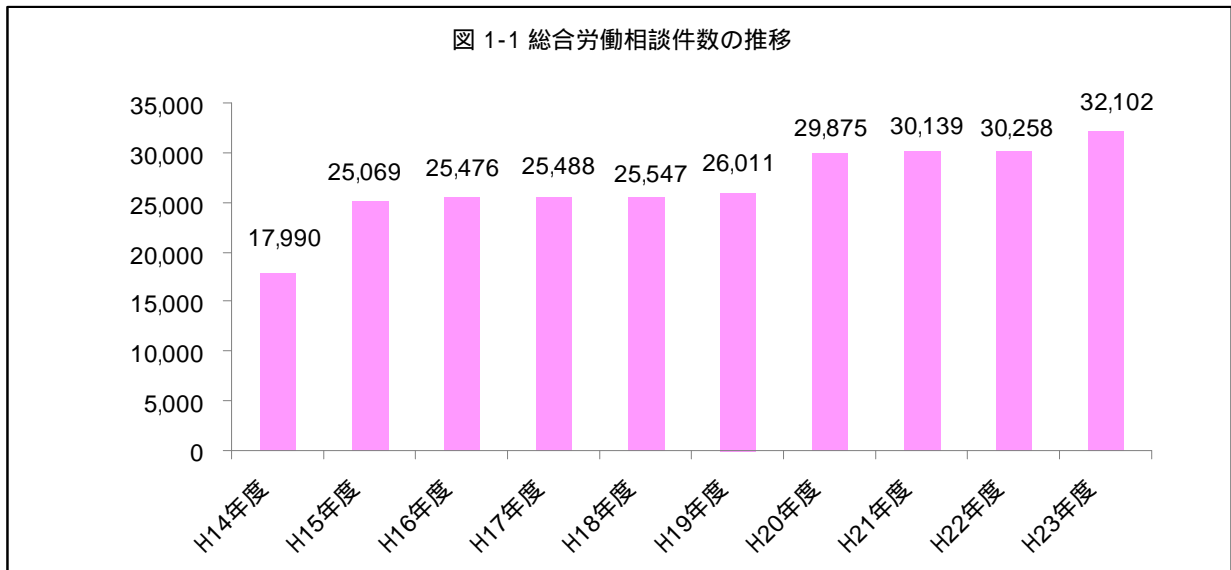
・助言・指導は 1 か月以内に 9 6 %、あっせんは 2 か月以内に 9 4 %が処理終了しており、「簡易、迅速・無料」という制度の特徴を活かした運用がなされている。

2 平成 2 4 年度からの取り組み

「困難事案担当総合労働相談員」(1 名) を京都労働局総合労働相談コーナーに新たに配置するとともに、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」(別添 2) を受けて、パワハラ問題に積極的に対応している。

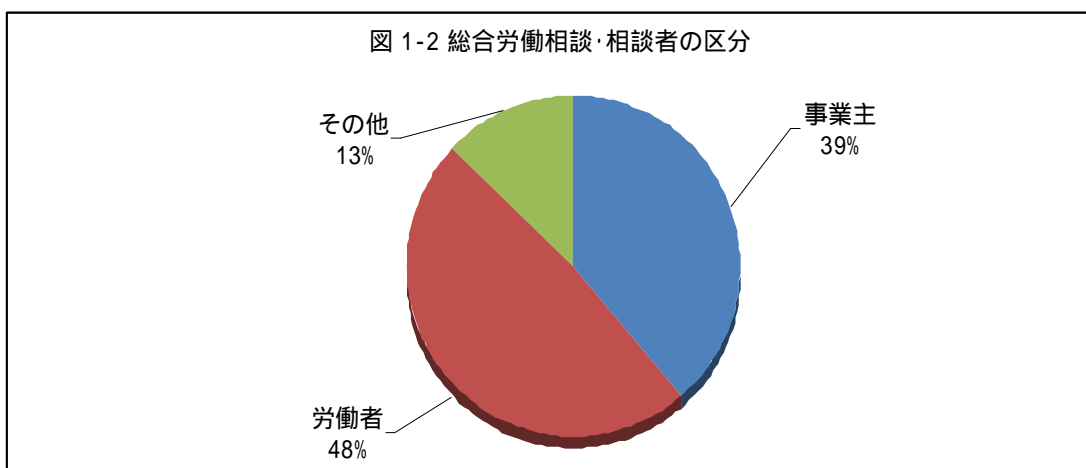
1 総合労働相談関係

- (1) 京都労働局をはじめ府内9カ所に設けている総合労働相談コーナー等において、平成23年度に寄せられた総合労働相談（個別労働関係紛争相談をはじめ法令・制度の問い合わせ、法違反の是正を求める等労働分野に関する相談）の件数は、前年度から増加し、32,000件を超え、高水準で推移している。（図1-1）。



・平成21,22年度については、雇用調整に関する相談件数が計上されていたことから、個別労働関係紛争に関する相談のみを再計算して計上した。

- (2) 総合労働相談における相談者の区分をみると、事業主からの相談39%、労働者からの相談が48%であり、本制度が労働者だけでなく事業主からも多く利用されており、また、労働者や事業主の家族、友人、知人等の周辺にいる人々からの相談も13%を占めており、労働に関する相談制度として広く活用されていることが推測される（図1-2）。



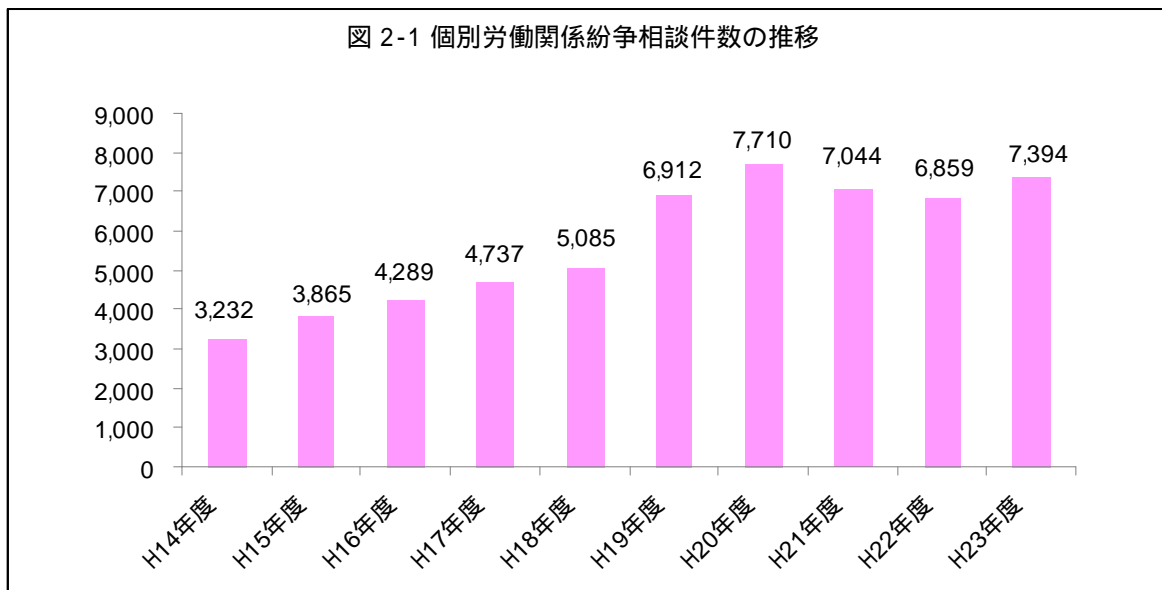
- (3) また、相談内容では、「法違反の是正や行政指導の実施を求めるもの」がもっとも多く「法令・制度の問い合わせ」、「民事上の個別労働関係紛争」がそれぞれ55%、19%、23%であった。

表1 総合労働相談の相談内容の区分

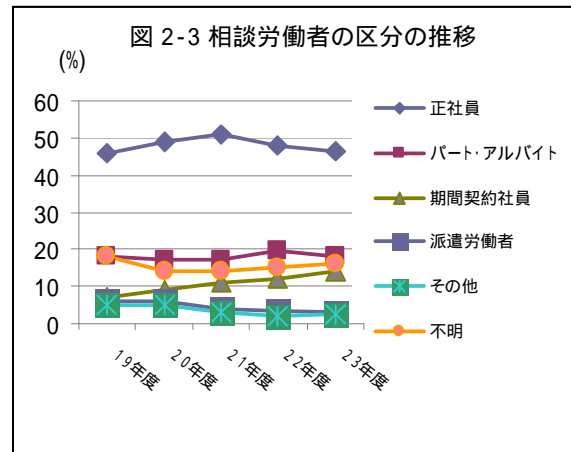
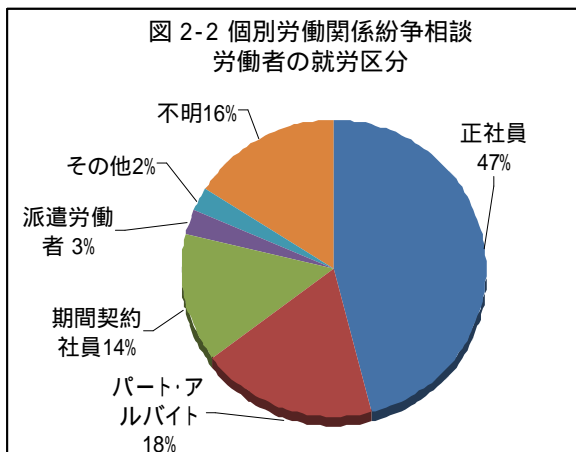
総合労働相談 の区分	区分	割合 (%)
	法違反の是正や行政指導の実施を求めるもの	55%
	法令・制度の問い合わせ	19%
	民事上の個別労働関係紛争	23%
	その他	3%

2 個別労働関係紛争相談（労働基準法等の法令違反を伴わない、いわゆる民事上の個別的な労働関係の紛争に関する相談）関係

(1) 個別労働関係紛争相談は2年連続して減少していたが、過去最多であった20年度に次ぐ7,394件となった。(図2-1)。

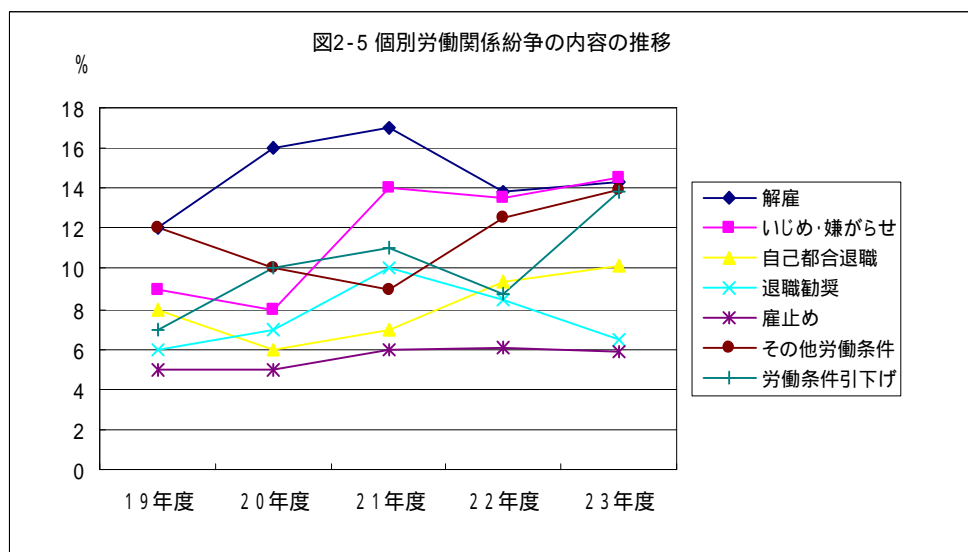
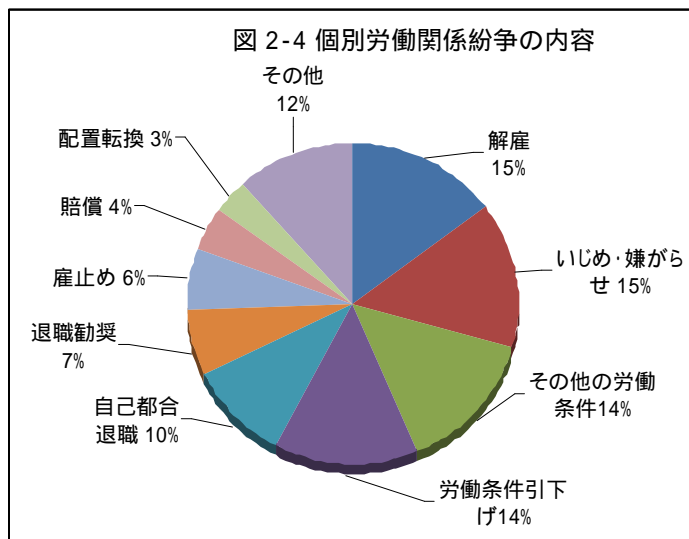


(2) 個別労働関係紛争相談における労働者の就労区分をみると、正社員からの相談が47%と約半数となった。また、パート・アルバイトや期間契約社員の比率も前年度とほぼ同数であった(図2-2、2-3)。性別では、男性58%、女性42%となった。



(3) 相談内容を種類別にみると、解雇(15%)、いじめ・嫌がらせ(15%)、その他の労働条件(14%)、労働条件引下げ(14%)、自己都合退職(10%)、退職勧奨(7%)の順に多くなった。労働者に離職を求める手段として、労働契約法上制約のある解雇に代わって退職勧奨が選択されていることが推測されるほか、いじめ・嫌がらせの割合は増加傾向にある。

また、それ以外にも多様な相談が寄せられた(図2-4、2-5)。



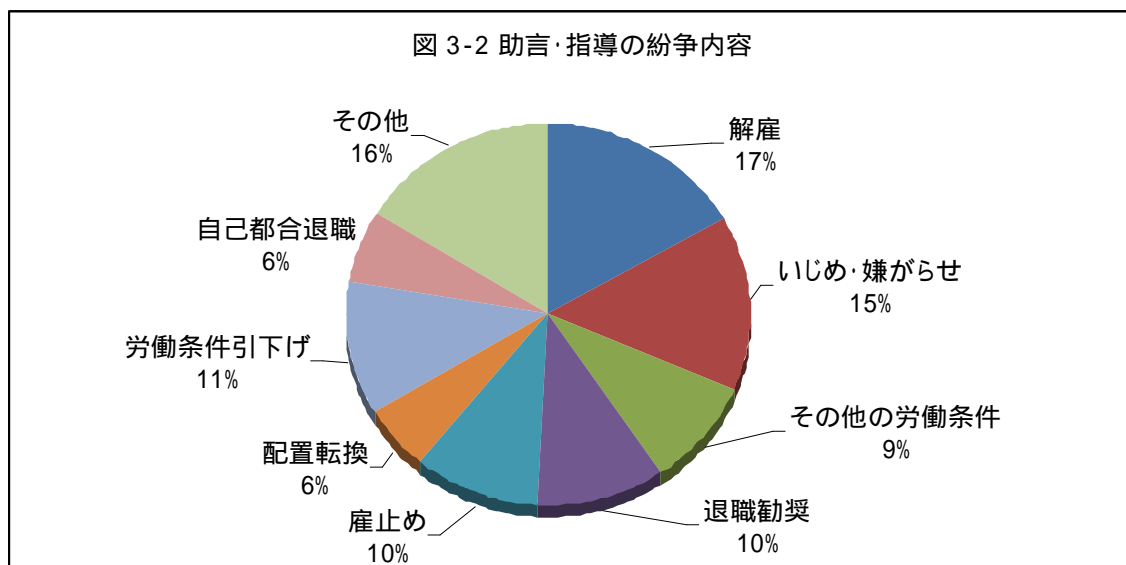
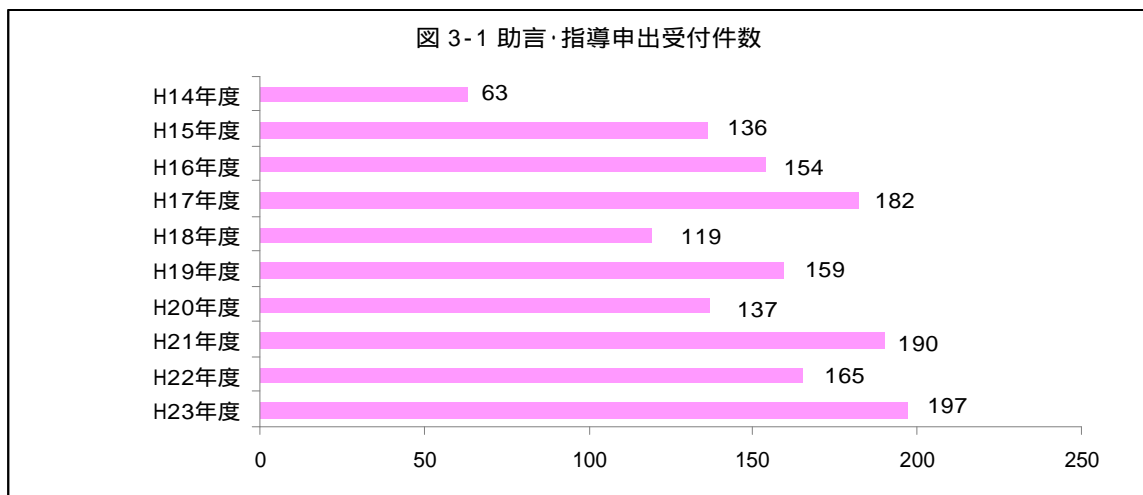
3 労働局長の助言・指導制度

(1) 「労働局長の助言・指導(注1)」とは、都道府県労働局長が、関係法令や判例等を参考に個別労働関係紛争の問題点を指摘し、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紛争を解決することを促進する制度である。

この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とは性格が異なり労働基準法等の法違反の事実がない事案について、紛争当事者に対して話し合いによる自主的解決を促すものであって、一定の措置の実施を強制するものではない。したがって、法違反の事実がある場合には、まず法令等に基づき指導権限を持つ機関がそれぞれ行政指導を実施することになる。

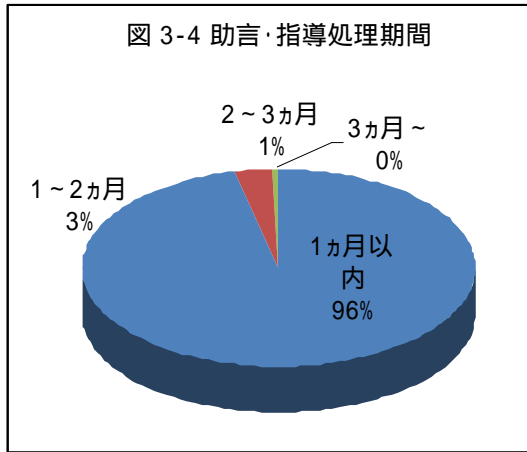
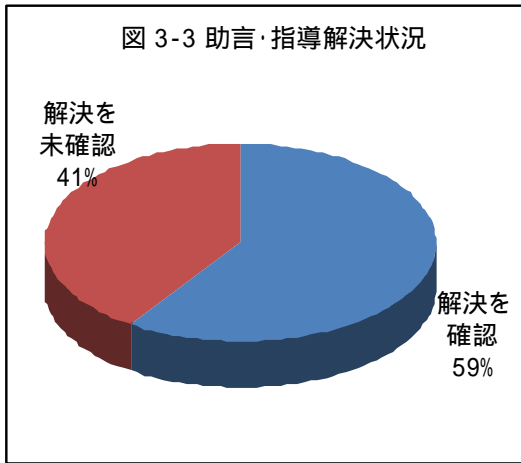
(注1) 紛争事案の重要性や複雑性にかんがみ、慎重かつ的確な助言・指導を行う必要があると認められる場合は、判例や実務に詳しい専門家(労働関係紛争担当参与)の意見を求めて助言・指導を行う。京都労働局では4名の労働関係紛争担当参与が任命されている。

(2) 平成23年度の助言・指導申出受付件数は197件であり、前年度の165件から19.3%の増加となった(図3-1)。紛争の内容は、解雇、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ、退職勧奨、雇止めの順となった。(図3-2)。



(3) 平成23年度中に助言・指導を終了した197件(注2)のうち、59%に当たる117件の解決を確認した(図3-3)。

なお、助言・指導の処理期間は、96%が1ヵ月以内であり迅速な処理が図られている(図3-4)。



(4) 助言・指導を申し出た者の就労状況は、正社員 53%、パート・アルバイト 19%、期間契約社員 19%の順であった。

(注2) 平成 23 年 4 月～平成 24 年 3 月の 1 年間に助言の手続きを終了した事案は前年度からの繰越を含み、同期間中に助言申出を受理した事案 197 件とは一致していない。

4 紛争調整委員会によるあっせん制度

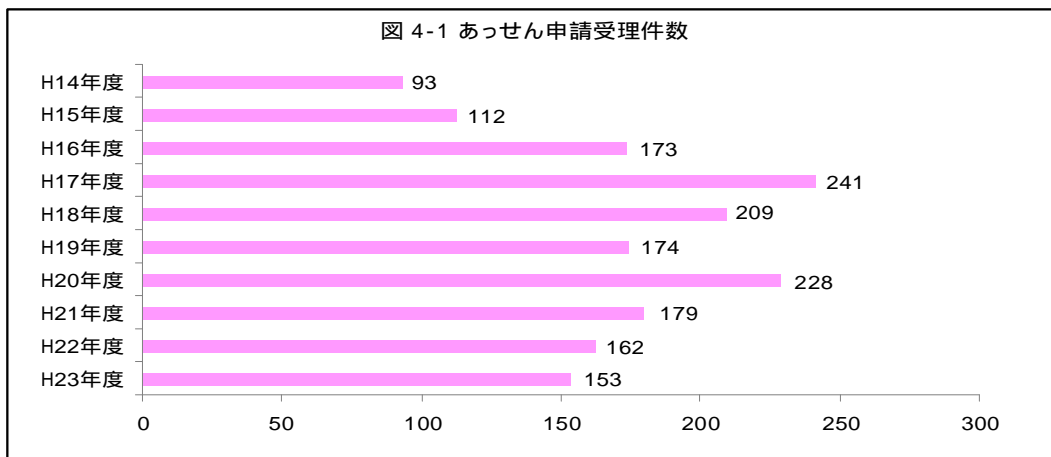
(1) 「紛争調整委員会(注3)によるあっせん」とは、紛争当事者の間に学識経験者であるあっせん委員が入り、双方の主張の要点を確かめ、事案によっては両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど当事者間の話し合いを促進・調整することにより紛争の解決を目指す制度であり、実際には多くの事案において解決金、和解金等の支払いによる金銭解決が図られている。

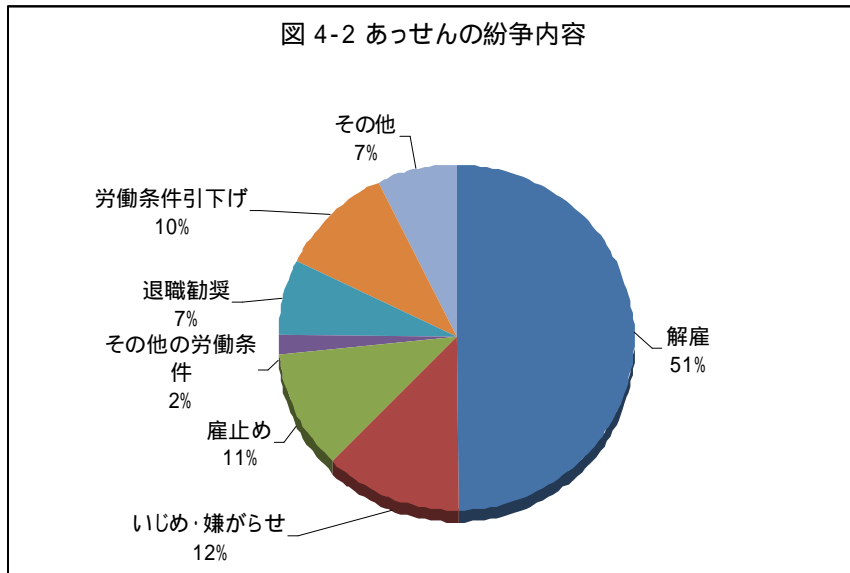
また、あっせんは、労使間の民事問題に関する任意の制度であるため、あっせん開始の通知を受けた相手方(被申請者)が、あっせん手続きに参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんを実施せず処理を打ち切ることとなる。

また、紛争当事者の双方があっせん内容に合意し和解に達した場合には、合意内容は民法上の和解契約の効力をもつことになる。

(2) 平成 23 年度におけるあっせん申請受理件数は 153 件と 3 年連続減で、対前年度比 5.5% の減少となった(図 4-1)。

あっせん申請における紛争内容は、解雇に係るものが 51% と最も多く、次いでいじめ・嫌がらせに係るものが 12% を占めている(図 4-2)。解雇の割合は前年度から増加している。





(3) あっせん申請における要求内容をみると、補償金の支払いを求めるものが全体の91%を占めて最多となったほか、解雇・雇止め撤回と復職(3%)、謝罪(3%)、労働条件不利益変更撤回(1%)を求める事案などであった(表2)。

あっせん参加率は60%となり、前年度と同様の高水準を保っている(図4-3)。

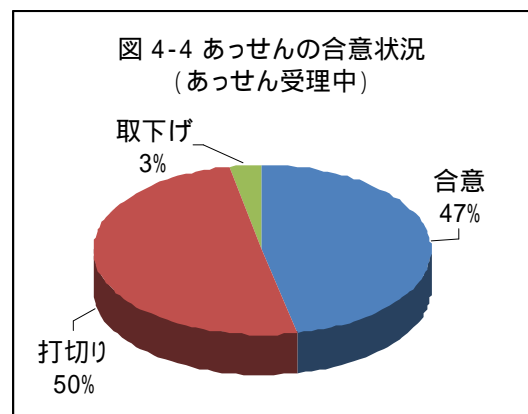
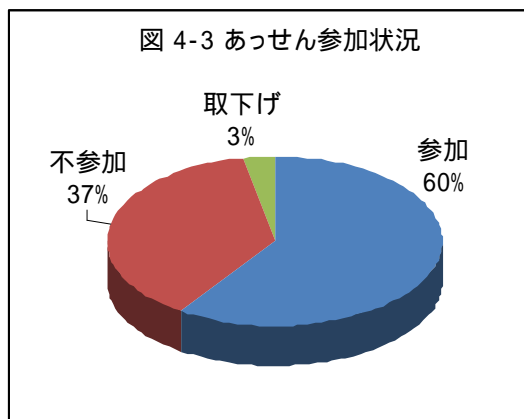
また、あっせんでの合意状況をみると、平成23年度中に処理を終了した事案163件(注4)のうち47%があっせんにより和解した。和解率をあっせんが実施された事案に限ってみると78%となり、前年度(79%)とほぼ同様であった(図4-4、4-5)。

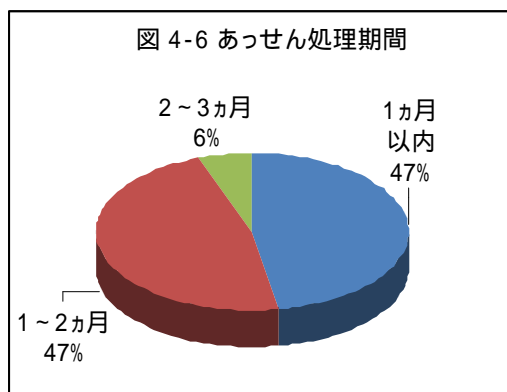
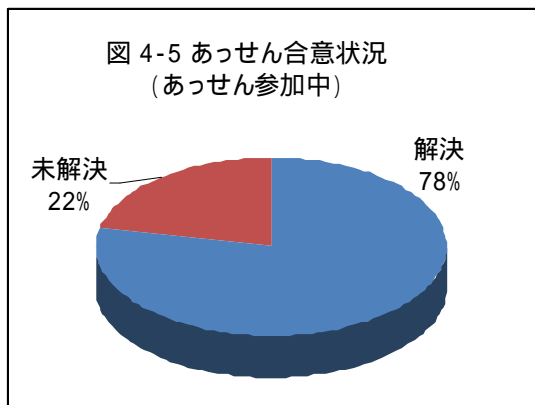
一方、82件(約50%)の事案については、事業主のあっせん不参加やあっせんにおける合意不成立により手続きを打ち切った(図4-4、表3)。

なお、あっせん手続きの処理期間については、1ヵ月以内(47%)、1ヵ月超2ヵ月以内(47%)、2ヵ月超3ヵ月以内(6%)であり、全体の94%が受理から2ヵ月以内に処理を終了している。(図4-6)。

(注3) 紛争調整委員会とは、大学教授、弁護士、特定社会保険労務士等労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。現在、京都紛争調整委員会には9名の委員があり、この委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(注4) 平成22年4月～平成23年3月の1年間にあっせんの手続きを終了した事案は前年度からの繰越を含み、同期間中にあっせん申請を受理した事案153件とは一致していない。





【表2】 あっせん申請における要求内容(平成23年度受理事案153件分)

要求内容	補償金	解雇・雇止め撤回、復職	謝罪
件数 (%)	144 (91)	4 (3)	5 (3)

要求内容	不利益変更撤回	懲戒処分撤回	その他	合計
件数 (%)	1 (1)	0 (0)	5 (3)	159 (100) 注5

(注5) 1事案において複数の要求を求める事案については、各項目に計上しているため、合計数159は平成23年度のあっせん申請受理件数153件と一致しない。

【表3】 あっせん申請の和解状況 (平成23年度処理終了事案163件分 注5)

項目	処理終了件数 (全数)	あっせん和解 成立件数	打切り		取下げ件数	和解率	
			あっせん 和解不成立 件数	あっせん 不参加 件数		処理終了 件数に対す る和解率	あっせん 実施事案中 の和解率
件数又は%	163件	76件	21件	61件	5件	47%	78%

(注6) 「処理終了件数に対する和解率」は、 $\frac{\text{あっせん和解成立件数}}{\text{処理終了件数}}$ により算出。
「あっせん実施事案中の和解率」は、 $\frac{\text{あっせん和解成立件数}}{\text{あっせん和解成立件数} + \text{あっせん和解不成立件数}}$ により算出している。

参考

全国における運用状況について(平成23年度)

平成23年度個別労働関係紛争解決制度の施行状況(全国計)

1 総合労働相談件数	1,109,454件 (1.8%減)
うち民事上の個別労働関係紛争相談件数	256,343件 (3.8%増)
2 助言・指導申出受付件数	9,590件 (24.6%増)
3 あっせん申請受理件数	6,510件 (1.8%減)

助言・指導及びあっせんの処理状況

(1) 助言・指導処理期間(全国平均)

1ヵ月以内	1ヵ月超 2ヵ月以内	2ヵ月超 3ヵ月以内	3ヵ月超
96.7%	2.9%	0.2%	0.1%

(2) あっせん合意状況(全国平均)

合意の成立	あっせん打切り	取下げ	その他
38.3%	55.8%	5.6%	0.2%

(3) あっせん処理期間(全国平均)

1ヵ月以内	1ヵ月超 2ヵ月以内	2ヵ月超 3ヵ月以内	3ヵ月超
54.4%	40.1%	4.4%	0.9%

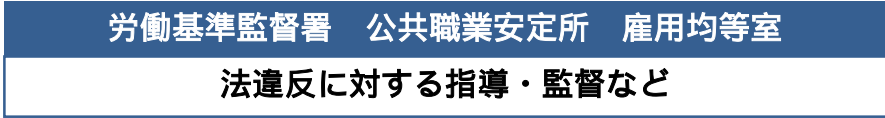
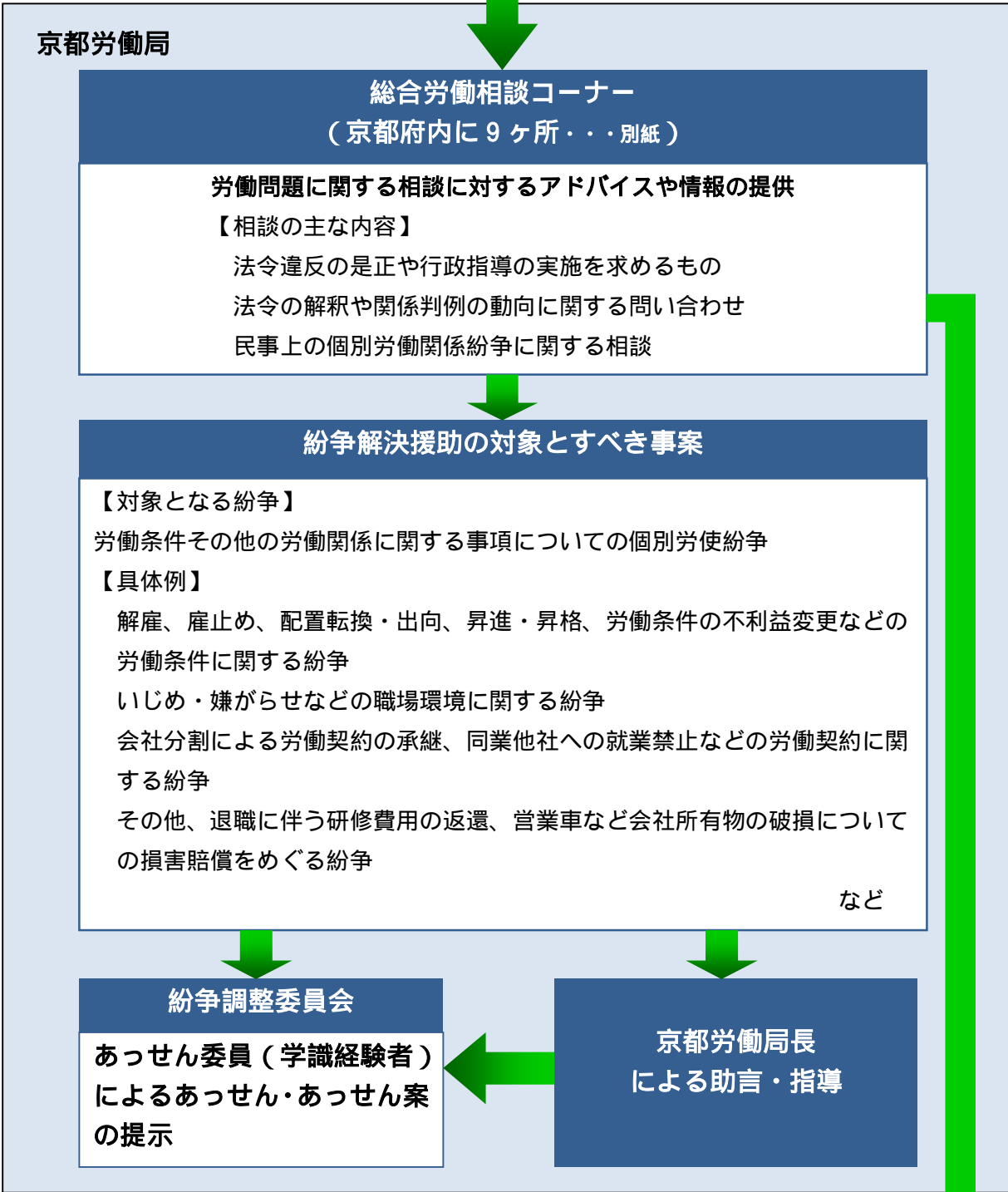
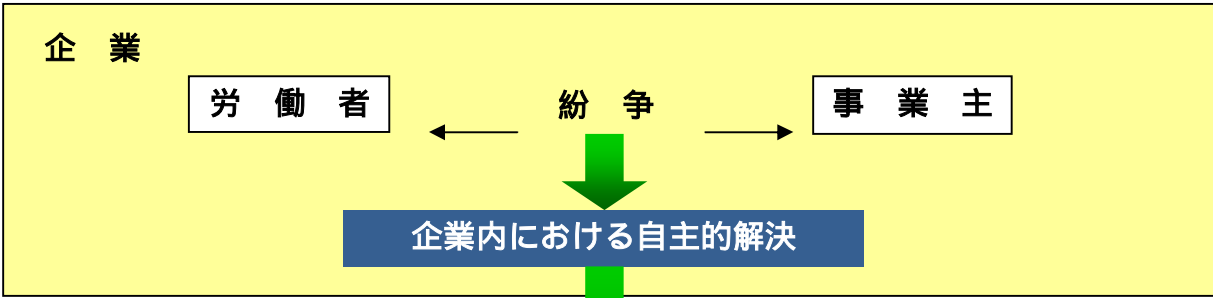
近畿における各労働局の受理件数

局名 件数	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山
総合労働相談	11,161	32,102	117,686	72,689	9,047	8,468
個別労働関係紛争相談	2,475	7,394	23,275	23,365	2,779	1,310
助言・指導	157	197	664	962	117	140
あっせん	74	153	491	265	148	53

京都府内の総合労働相談コーナー

名称	所在地	電話番号
京都駅前 総合労働相談コーナー	(〒600 - 8216) 京都市下京区西洞院通塩小路上ル 東塩小路町608 - 9 日本生命京都三哲ビル8階	075 - 342 - 3553 0120 - 829 - 100 フリーダイヤル・京都府内限定
京都労働局 総合労働相談コーナー	(〒604 - 0846) 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 京都労働局内	075 - 241 - 3221
京都上 総合労働相談コーナー	(〒604 - 8467) 京都市中京区西ノ京大炊御門町19 - 19 京都上労働基準監督署内	075 - 462 - 5112
京都下 総合労働相談コーナー	(〒600 - 8007) 京都市下京区四条通東洞院東入立売西町60 日本生命四条ビル5階 京都下労働基準監督署内	075 - 254 - 3196
京都南 総合労働相談コーナー	(〒612 - 8108) 京都市伏見区奉行前町6 京都南労働基準監督署内	075 - 601 - 8322
福知山 総合労働相談コーナー	(〒620 - 0035) 福知山市内記1丁目10 - 29 福知山地方合同庁舎4階 福知山労働基準監督署内	0773 - 22 - 2181
舞鶴 総合労働相談コーナー	(〒624 - 0913) 舞鶴市上安久240 - 3 舞鶴労働基準監督署内	0773 - 75 - 0680
丹後 総合労働相談コーナー	(〒627 - 0012) 京丹後市峰山町杉谷147 - 14 丹後労働基準監督署内	0772 - 62 - 1214
園部 総合労働相談コーナー	(〒622 - 0003) 南丹市園部町新町118 - 13 園部労働基準監督署内	0771 - 62 - 0567

個別労働紛争解決システムの概要



【お知らせ】～職場のパワーハラスメントを予防・解決していくために～
(労使の皆様へ)

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つけ、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるなど、職場からなくしていかなければならないものです。

厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」(以下「円卓会議」)では、この問題に対する労使、さらには一人ひとりの取組を呼びかけるため、この問題の予防と解決に向けた「提言」を取りまとめました(平成24年3月15日公表)。

(提言等のポイント)

円卓会議では、「職場のパワーハラスメント」の概念※を、次のように整理しています。

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

その上で、この問題に対し、企業や労働組合といった組織が取り組むとともに、職場の一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求めています。

提言をもとに、組織は必要な対策に取り組むとともに、一人ひとりが自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

※ 円卓会議では、この他、職場のパワーハラスメントの典型的な6つの行為類型を整理

(具体的な取組のポイント)

円卓会議でまとめた、具体的な取組のポイントは次のとおりです。

(企業や労働組合へ)

予防と解決のための取組例をそれぞれ紹介。

予防：トップのメッセージ、ルールを決める、実態を把握する、教育する、周知する。

解決：相談や解決の場を設置する、再発を防止する。

(トップマネジメントへ)

こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。

(上司へ)

自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。

(職場の一人ひとりへ)

- ・ 人格尊重：互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。
- ・ コミュニケーション：互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。
- ・ 互いの支え合い：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。

(関係団体へ)

この提言等を周知し、対策が行われるよう支援することを期待する。

さらに詳しい内容については、次のURL（厚生労働省ホームページ）をご覧ください。提言や参考資料の全文が、PDF形式で掲示されています。

労使の皆様におかれては、この問題への取組を、職場の活力につながるものにとらえて、積極的に進めていただくようお願いいたします。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>

(参考：職場のパワーハラスメントの典型的な行為類型と考え方)

円卓会議では、「職場のパワーハラスメント」の概念整理と合わせて、典型的な行為類型と、職場のパワーハラスメントに当たるかどうかの判断の考え方を示しています。

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
 - ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
 - ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
 - ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
 - ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
 - ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）
- ※ これらは典型的なものであり、すべてを網羅するものではありません。

①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできません。

②と③については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。

④から⑥までについては、「業務上の適正な指導」との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられます。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましいとしています。

以上