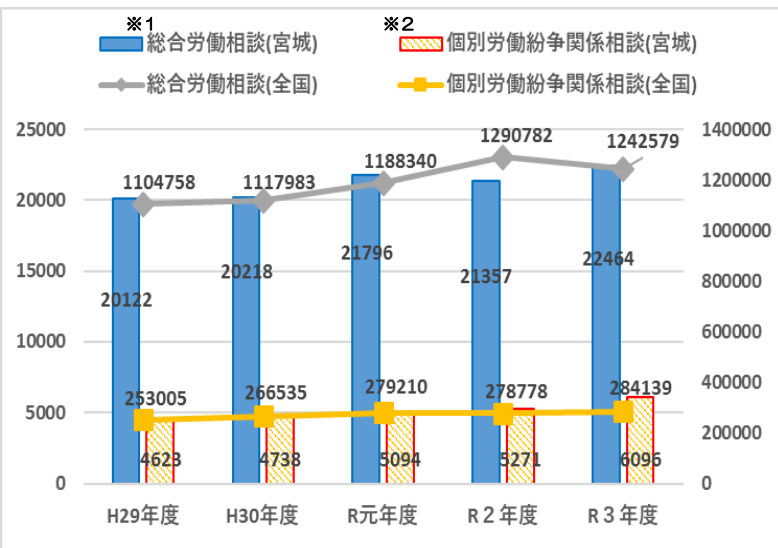


労働局に寄せられる労働相談の状況について

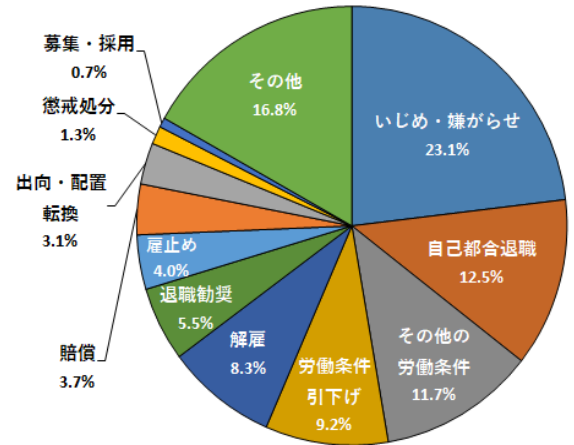
相談件数の推移



※1 総合労働相談：総合労働相談コーナーに寄せられたすべての相談

※2 個別労働紛争相談：総合労働相談のうち、個々の労働者と事業主との間の紛争（労基法等の違反に関する相談を除く）に係る相談

令和3年度 宮城労働局内における個別労働紛争関係相談件数の内訳



個別労働紛争解決促進法に基づく3つの紛争解決援助制度

○総合労働相談(情報の提供)

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など379か所(平成4年4月1日現在)に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

○助言・指導(話し合いの勧め等)

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。

○あっせん(中立委員による話し合いの場を提供)

都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や大学教授など労働問題の専門家)が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

対象となる紛争

対象となる範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。

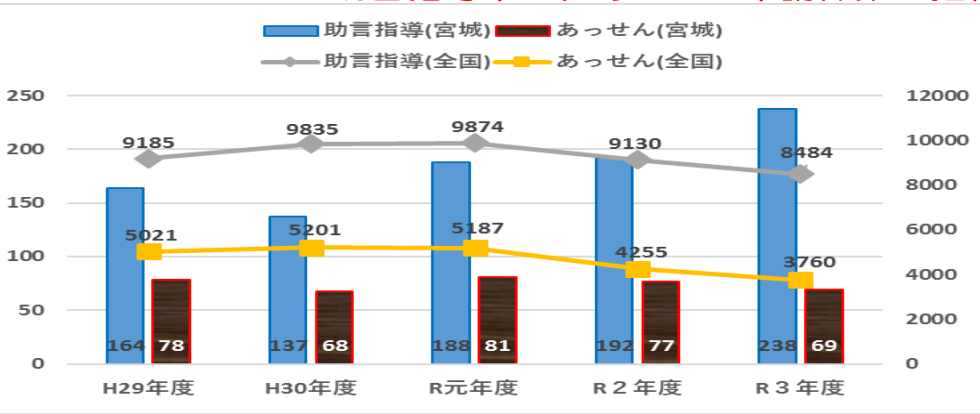
- ▶ 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- ▶ いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- ▶ 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- ▶ 募集・採用に関する紛争
- ▶ その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争

対象とならない紛争

次のような紛争は対象になりません。

- ▶ 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- ▶ 裁判で係争中である、または確定判決が出ているなど、他の制度において取り扱われている紛争
- ▶ 労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争

㊦助言指導申出、あっせん申請件数の推移

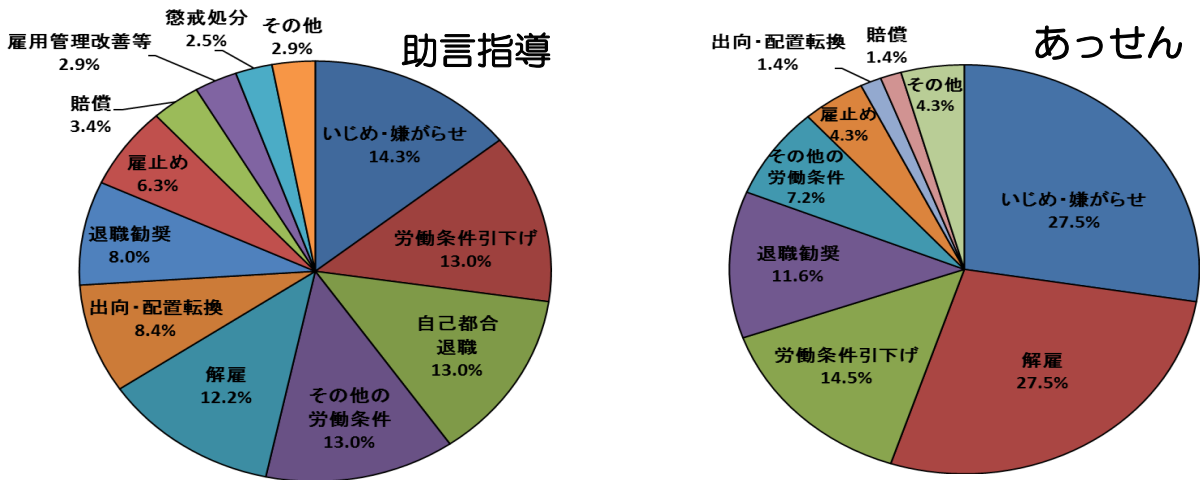


○自己都合退職
辞めたいが辞めさせてもらえないというもの
○その他の労働条件
有休が取得できない、福利厚生など

㊦過去5年間における個別労働紛争関係相談、助言・指導申出、あっせん申請の上位件数推移

年度	総合労働相談			助言・指導			あっせん		
	いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇	いじめ・嫌がらせ	解雇	労働条件引下げ
29年度	26.3%	14.1%	12.9%	20.7%	14.0%	9.1%	42.3%	20.5%	10.3%
30年度	26.6%	13.6%	12.2%	24.1%	16.8%	11.7%	42.6%	23.5%	10.3%
元年度	29.3%	12.8%	12.2%	35.3%	11.8%	10.2%	27.2%	23.5%	13.6%
2年度	27.7%	14.1%	11.1%	24.5%	14.1%	9.9%	32.5%	16.9%	15.6%
3年度	23.1%	12.5%	11.7%	14.3%	13.0%	13.0%	27.5%	27.5%	14.5%

㊦令和3年度 宮城労働局内における助言指導及びあっせん申請件数の内訳



㊦労働局が実施する紛争解決援助制度の利点

- ① 簡易・迅速な救済制度
- ② 費用は無料
- ③ 非公開性、公的な機関が行う公正・中立な制度
- ④ 労働者、事業主どちらからでも使用可能
- ⑤ 申出人の言い分を、第三者を通して相手側にダイレクトに伝えることが可能
- ⑥ 制度に強制力はないが、あっせんで合意した事項は強制力が発生し、両者にそれ以上の債権債務がないという合意書を交わすので、後々争いが蒸し返される心配がなくなる

不明点がございましたら、宮城労働局雇用環境・均等室（022-299-8834）もしくはお近くの労働基準監督署総合労働相談コーナーにお問い合わせください