

長野労働局発表(23-10)  
平成23年5月31日

担 当	総務部企画室
	室長 滝口 和博
	労働紛争調整官 古畑 善美
	電話 026-223-0551

## 《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、民事上の個別労働紛争に係る相談件数、  
助言・指導及びあっせんが引き続き増加

### 《概要》

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」施行状況 ～平成22年度～

- |   |                |   |                  |
|---|----------------|---|------------------|
| 1 | 総合労働相談件数       | : | 19,680件(2.0%増加*) |
| 2 | 民事上の個別労働紛争相談件数 | : | 5,071件(12.8%増加*) |
| 3 | 助言・指導申出件数      | : | 144件(0.7%増加*)    |
| 4 | あっせん申請受理件数     | : | 224件(20.4%増加*)   |

【\*増減率は、平成21年度実績と比較したもの。】

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年目を迎えるが、人事労務管理の個別化等の雇用形態の変化、厳しい雇用情勢や職場の人間関係の変化等を反映し、県内の総合労働相談コーナー(労働局及び9労働基準監督署の計10か所)に寄せられた総合労働相談の件数は約2万件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数も約5,000件となり、いずれも過去最高を更新した。

また、助言・指導申出受付件数、あっせん申請受付件数ともに前年度実績を上回っており、依然として厳しい雇用情勢の中で、雇用への不安や職場環境への不満を抱える労働者が、個別労働紛争解決制度を積極的に利用していることが窺える。

『個別労働紛争の解決の促進に関する法律(別添3)』に基づく、個別労働紛争解決制度の平成22年度の施行状況は以下のとおりである(概要は別添2のとおり)。

# 1 相談受付状況

長野労働局及び県内の各労働基準監督署に設置している「総合労働相談コーナー」（10か所）などでは、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップサービスで対応しているが、平成22年度1年間に寄せられた相談は、19,680件であった。

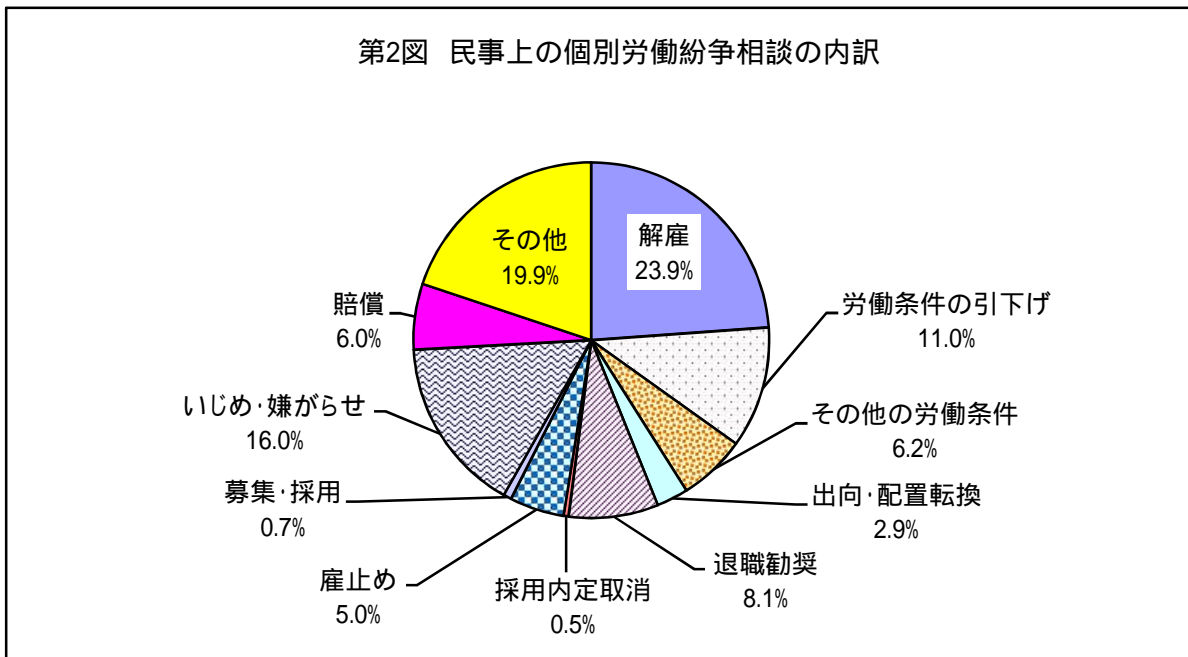
このうち、労働関係法令上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが5,071件となっている。

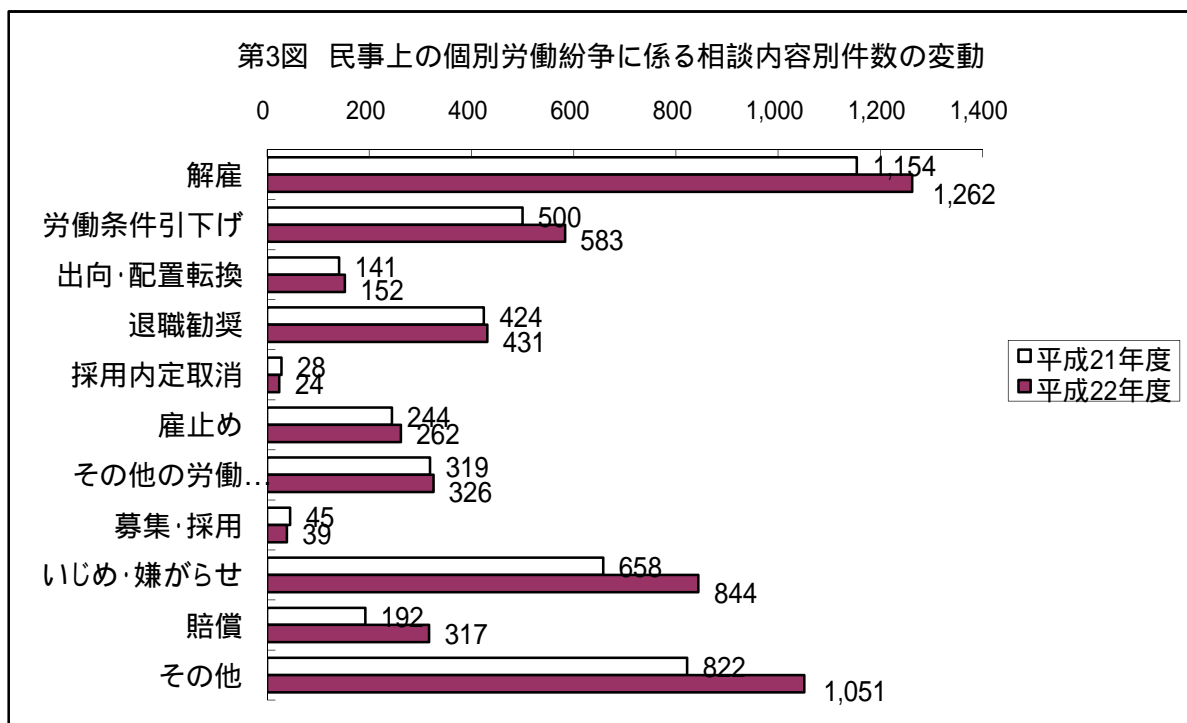
年度ごとの推移をみると、着実に件数が増えている。 【第1図】



民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、解雇に関するものが最も多く23.9%、いじめ・嫌がらせに関するものが16.0%、労働条件の引下げに関するものが11.0%と続いている。 【第2図】

また、平成21年度と比較すると、賠償、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ、解雇で増加率が高くなっている。 【第3図】





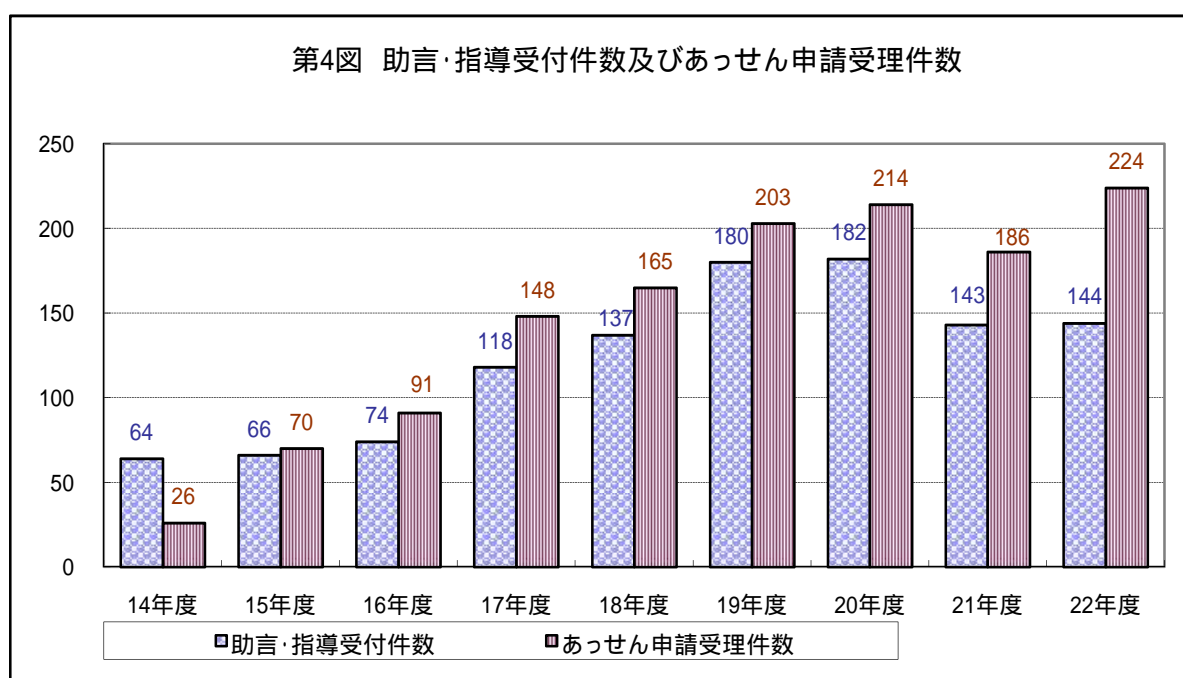
民事上の個別労働紛争に係る相談者は、労働者（求職者を含む。）が77.4%と大半を占めており、使用者からの相談は12.7%となっている。

労働者の就労状況は、正社員が37.1%と最も多く、パート・アルバイトが16.2%、期間契約社員が9.2%、派遣労働者が3.1%となっている。

## 2 長野労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

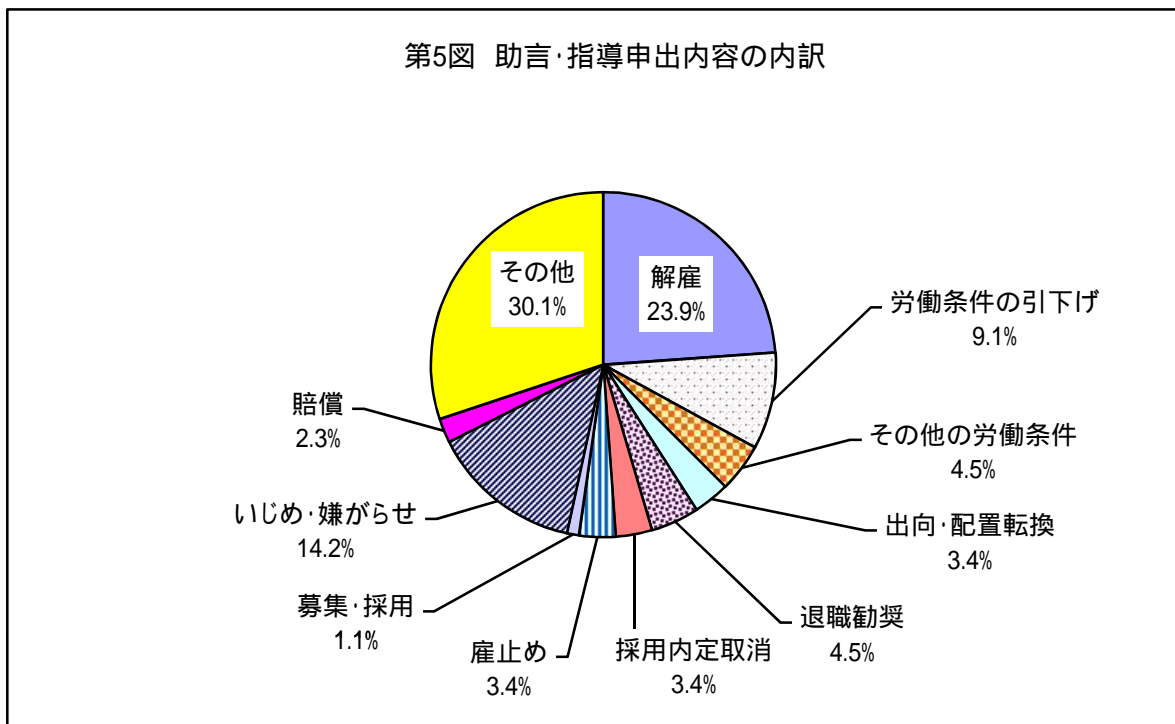
平成22年度の当該制度に係る助言・指導受付件数は144件で、横ばいで推移している。

あっせん申請受付件数は224件で、前年度に比べて20.4%増加し過去最高となった。【第4図】



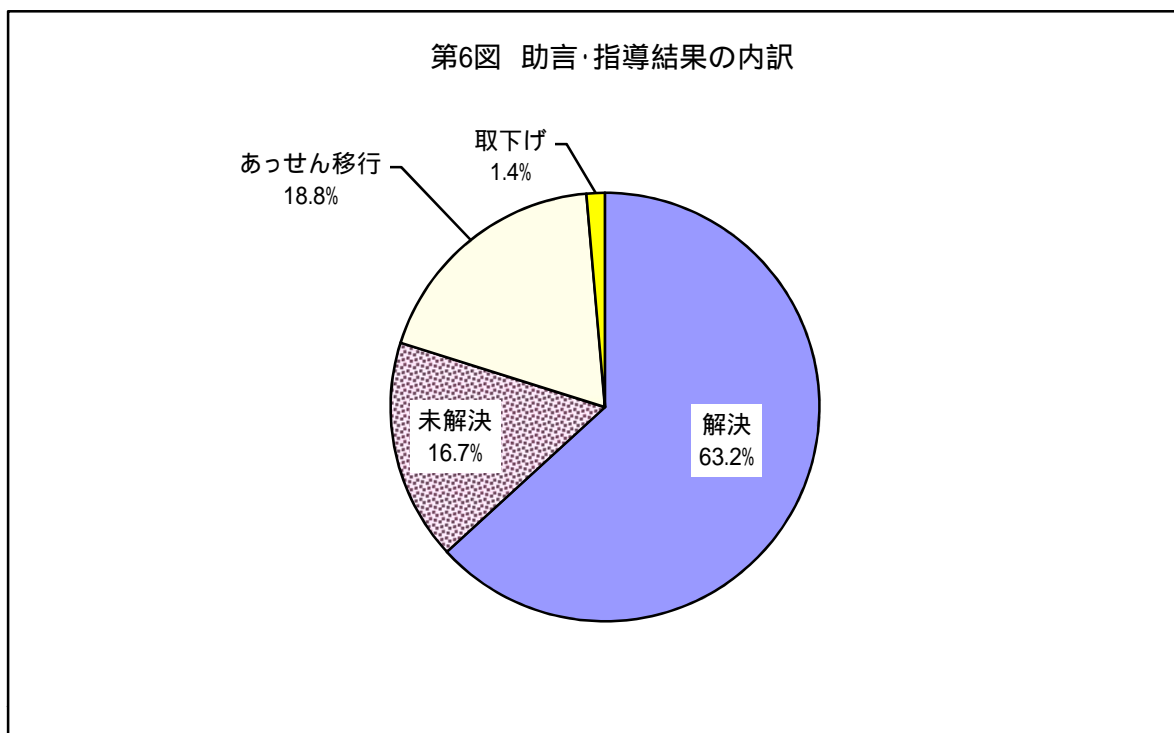
### 3 長野労働局長による助言・指導の主な内容

助言・指導の主な内容は、解雇に関するものが23.9%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するものが14.2%、労働条件の引下げに関するものが9.1%と続いている。【第5図】

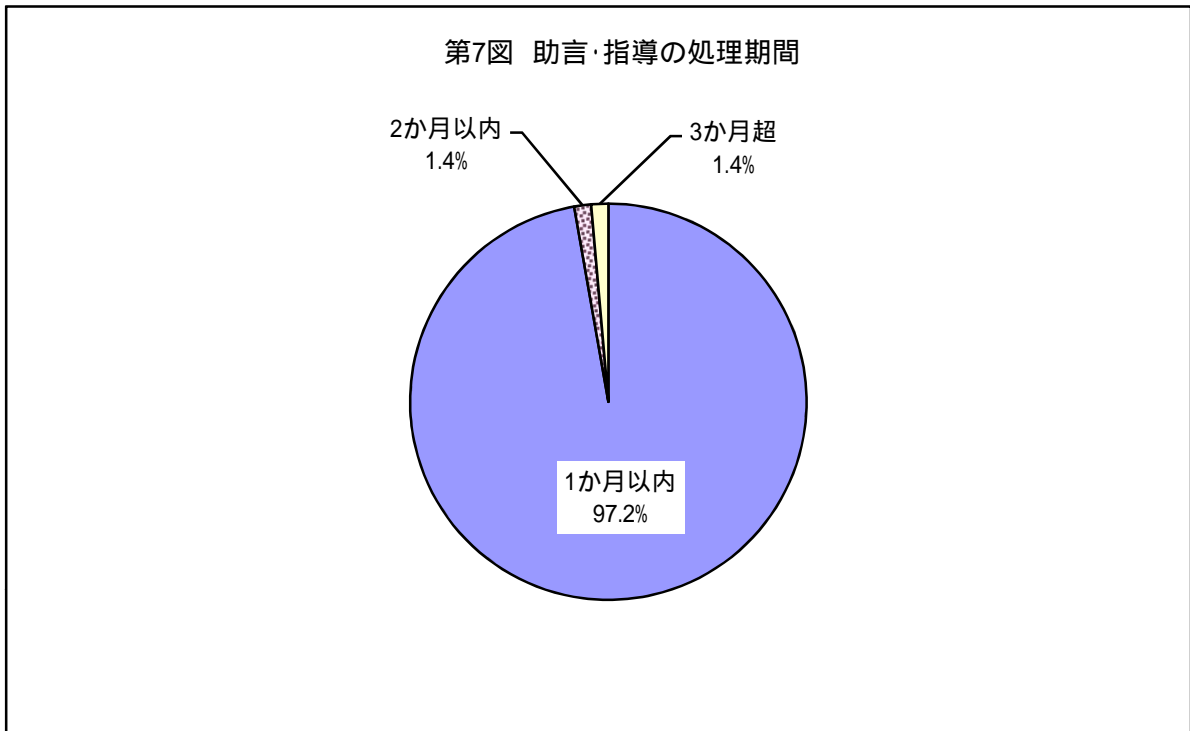


申出を受け付けた事案の処理状況を見ると、平成22年度1年間に手続きを終了したものは144件で、すべて助言を行っている。

このうち、話し合い等が行われて解決したものが91件で63.2%、あっせんに移行したものが27件で18.8%（うち、あっせんにより解決したものは8件で5.6%）、解決しなかったものが24件で16.7%、申出が取り下げられたものが2件で1.4%となっている。【第6図】

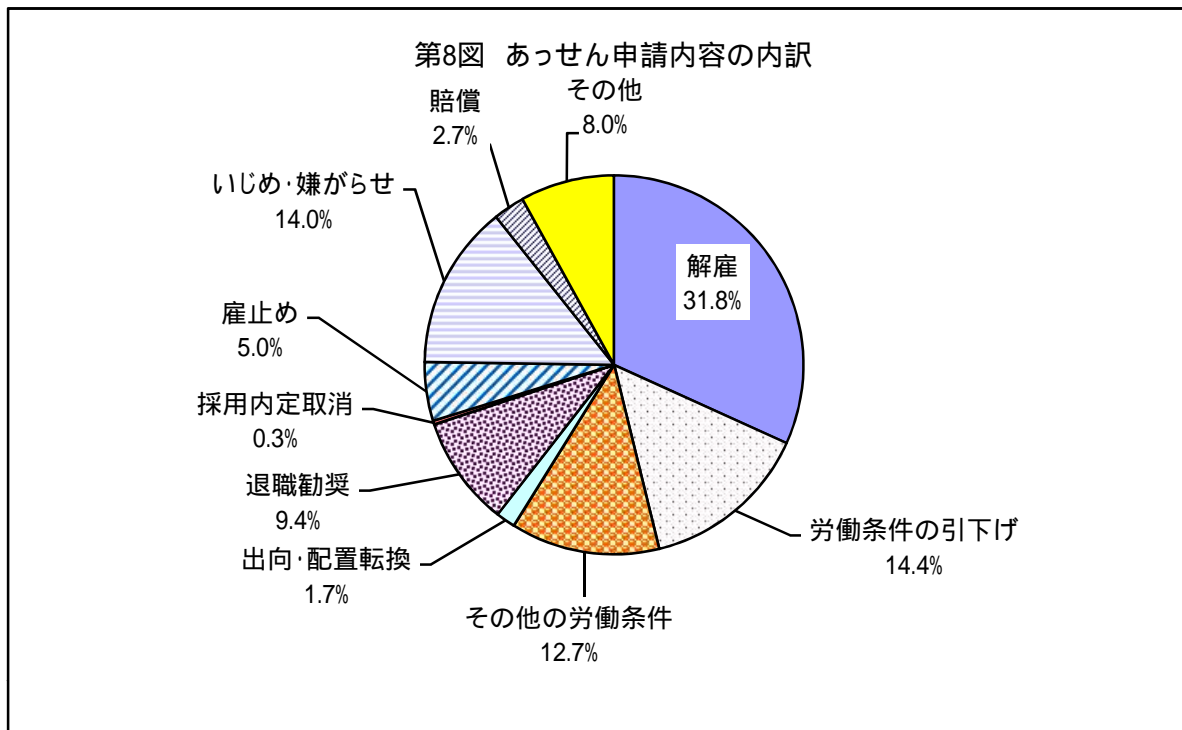


処理に要した期間は、1か月以内が97.2%となっている。【第7図】  
 労働者の就労状況は、正社員が52.8%と最も多く、パート・アルバイトが26.4%、期間契約社員が13.9%、派遣労働者が1.4%となっている。  
 事業所の規模は、10～49人が31.9%と最も多く、次いで10人未満が28.5%、100人～299人が8.3%、50～99人が4.9%、300人以上が4.2%となっている。  
 また、労働組合のない事業所の労働者が75.0%となっている。  
 なお、助言・指導の実施事例は、別添1のとおりである。

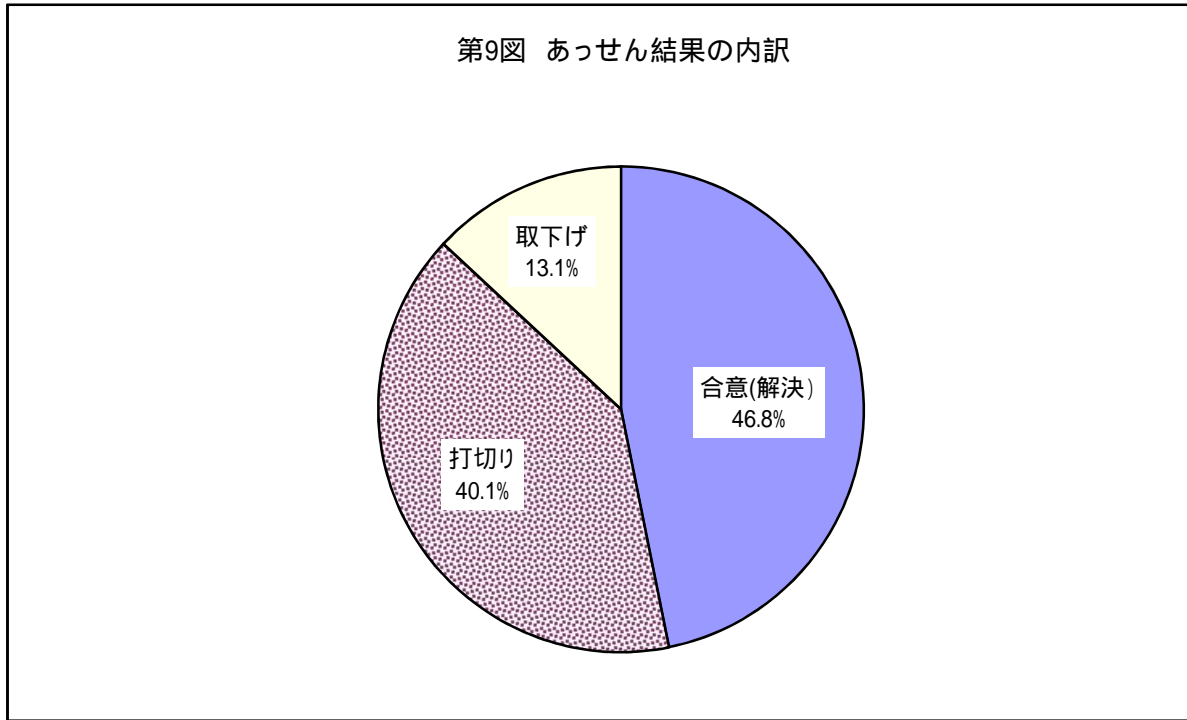


#### 4 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

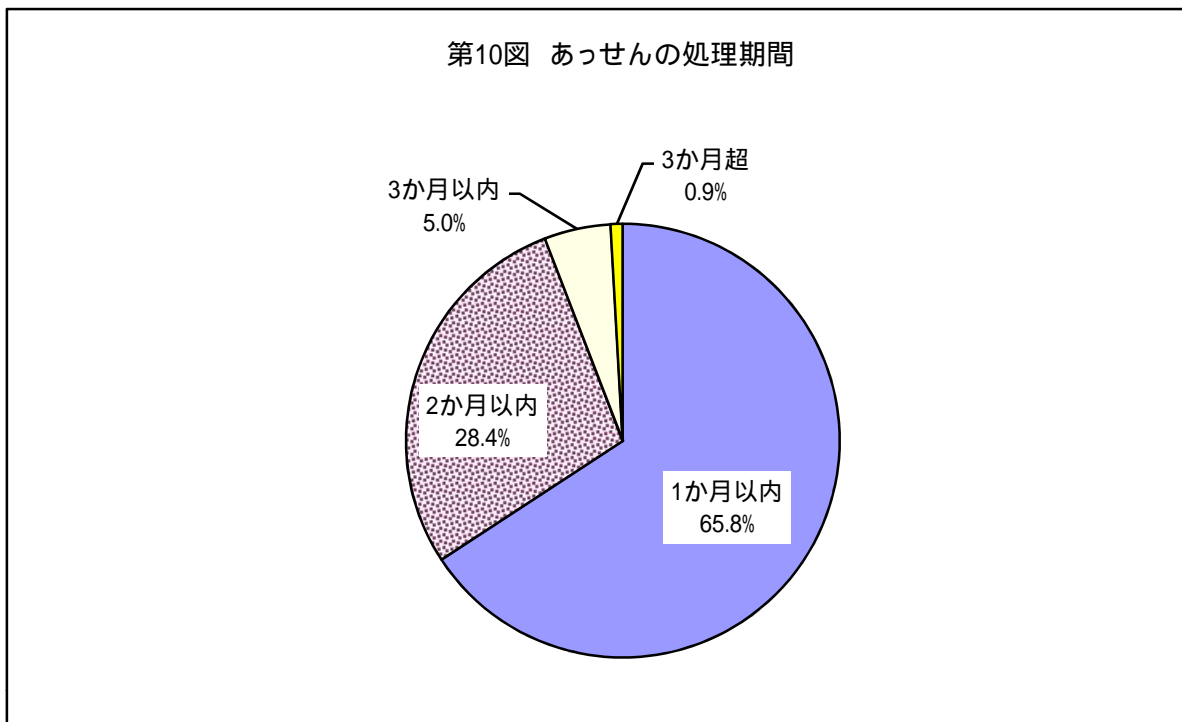
あっせん申請の主な内容は、解雇に関するものが31.8%と最も多く、次いで、労働条件の引下げが14.4%、いじめ・嫌がらせに関するものが14.0%と続いている。【第8図】



申請を受け付けた事案の処理状況を見ると、平成22年度1年間に手続きを終了したものは222件で、このうち、合意が成立したものは104件で46.8%、申請者の都合により申請が取り下げられたものは29件で13.1%、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由により、あっせんを打ち切ったものは89件で40.1%となっている。【第9図】



処理に要した期間は、1か月以内が65.8%、1か月を超え2か月以内が28.4%となっている。【第10図】  
 労働者の就労状況は、正社員が57.6%と最も多く、パート・アルバイトが25.4%、期間契約社員が10.7%、派遣労働者が5.4%となっている。  
 事業所の規模は、10～49人が46.9%と最も多く、次いで10人未満が38.8%、100～299人が7.1%、50～99人が5.4%、300人以上が1.8%となっている。  
 また、労働組合のない事業所の労働者が82.6%となっている。  
 なお、あっせんの実施事例は、別添1のとおりである。



**【労働局長による助言・指導とは】**

助言・指導とは、労働局長が紛争当事者間の個別労働紛争の原因となっている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話し合いを行うなど紛争を解決することを促すものです。

紛争当事者の双方又は一方が労働局長に助言・指導の実施の申出を行うことにより、助言・指導が行われます。

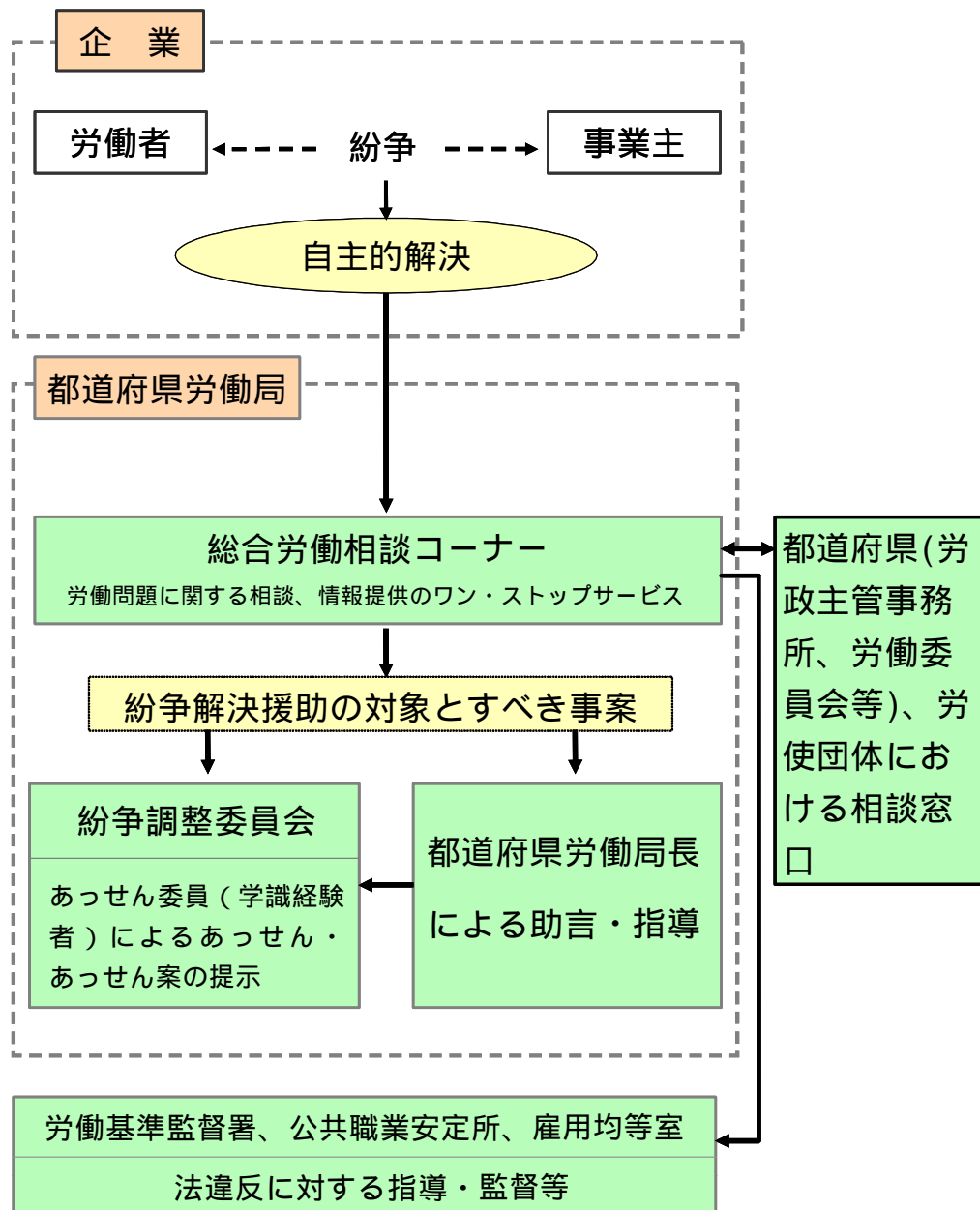
**【紛争調整委員会によるあっせんとは】**

都道府県ごとに、弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された紛争調整委員会が設置されています。長野労働局においては、6名の委員で構成されています。

この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争当事者双方の主張の要点を確認し、紛争の解決に向けてあっせんを実施することにより紛争の円満な解決を図ろうとするものです。

紛争当事者の双方又は一方が労働局長にあっせんの実施を申請することにより、あっせん手続きが開始されます。

**個別労働紛争解決システム**



## 【助言・指導の例】

事例1： 整理解雇に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、5店舗中1店舗閉鎖により解雇通告を受けた。経営不振というが、昨年2店舗新設し、今春、新人を採用する予定だと聞いている。また、同僚から、「技術面で同期や後輩より劣るから解雇された」と聞いた。経営不振ならば解雇もやむを得ないが、納得のいく説明がない。社長に説明を求めたが、話し合いの機会は得られなかったため、直接社長と面談できるように労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p> <p>労働局長の助言・指導を踏まえ、申出人と会社との間で話し合った結果、社長から、解雇に至った事情等について納得がいくまで説明してもらえたので、自分の気持ちに踏ん切りがついた。</p>
助言・指導の内容	<p>整理解雇に当たっては、人員削減の必要性があること、解雇回避努力を行うこと、被解雇者の人選に合理性があること、労働者に対し説明等を尽くすことが必要である旨説明し、当事者間でよく話し合い、労働者の納得を得る努力をすること。</p>
事例2： いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は現在、A館の洗い場で働いているが、以前のB館勤務時にうつ病になり、今なお通院している。上司や同僚から、「うつだから、入院すれば良いのに」等の陰口を言われる等のいじめを受けている。上司から、B館への異動を命じられたが、理由の説明もなく、異動により、うつ病の悪化が懸念され納得できないため、いやがらせをなくすよう職場環境の改善及び異動理由の説明を求めて、労働局長の助言・指導を申し出た。</p> <p>労働局長の助言・指導を踏まえ、申出人と会社とで話し合った結果、申出人は、自分の思いを伝えられたことで、気持ちが楽になり、異動して勤務を継続することになった。</p>
助言・指導の内容	<p>申し出内容を伝え、早急に話し合い、自主解決を図ること。</p>

## 【あっせんの例】

事例1： 労働条件引き下げ に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、正社員として勤務していたが、社長から業務上の過失及び取引先からの苦情を理由に、4月1日付で契約社員への降格を通告された。苦情についてはその都度対処し、取引停止には至らなかったのに、素行不良の別の従業員の身代わりで降格させられたようで納得がいかない。</p> <p>このため、申請人は正社員への復職を求めるが、それが不可ならば、精神的損害に対する補償金の支払いを求めてあっせん申請を行ったもの。</p>
あっせんのポイント	<p>あっせん委員が双方の主張を確かめ、当事者間の調整を行った結果、正社員としての継続雇用は困難であるが、解決金を支払った上で、契約社員として雇用を継続することで双方の合意が成立した。</p>
事例2： いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、部長から「バカ、死ね、クビだ」等の暴言を受け、体調を崩した。診断書を所長に提出した際、所長からも暴言を受けた。支社に出向き、職場環境を改善するように訴えたが、改善されず、退職を余儀なくされた。</p> <p>このため、申請人は上司のいじめ・嫌がらせによって被った、経済的・精神的損害に対する補償金の支払い等を求めてあっせん申請を行ったもの。</p>
あっせんのポイント	<p>あっせん委員が双方の主張を確かめ、当事者間で調整を行った結果、解決金を支払うことで双方の合意が成立した。</p>



## 個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）

（平成 22 年 4 月 1 日～平成 23 年 3 月 31 日）

1	総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数	19,680 件(19,286 件)
	相談者の種類	
	労働者	10,345 件(10,427 件)
	使用者	6,106 件(5,953 件)
	その他	3,229 件(2,906 件)
2	民事上の個別労働紛争に係る相談の件数	5,071 件(4,495 件)
	相談者の種類	
	労働者	3,926 件(3,599 件)
	使用者	645 件(468 件)
	その他	500 件(428 件)
	労働者の就労状況	
	正社員	1,881 件(1,720 件)
	パート・アルバイト	823 件(727 件)
	派遣労働者	155 件(257 件)
	期間契約社員	466 件(371 件)
	その他	136 件(227 件)
	不明	1,610 件(1,193 件)
	紛争の内容（内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 5,291 件となる。）	
	普通解雇	923 件(797)
	整理解雇	183 件(221)
	懲戒解雇	156 件(136)
	労働条件の引下げ	583 件(500)
	退職勧奨	431 件(424)
	採用内定取消	24 件(28)
	雇止め	262 件(244)
	出向・配置転換	152 件(141)
	その他の労働条件	326 件(319)
	募集・採用	39 件(45)
	いじめ・嫌がらせ	844 件(658)
	賠償	317 件(192)
	その他	1,051 件(744)
3	労働局長による助言・指導の件数	
(1)	助言・指導の申出の受付を行った件数	144 件(143 件)
	労働者の就労状況	
	正社員	76 件(62 件)
	パート・アルバイト	38 件(38 件)
	派遣労働者	2 件(11 件)
	期間契約社員	20 件(26 件)
	その他	4 件(4 件)
	不明	4 件(2 件)
	紛争の内容（内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 176 件となる。）	
	普通解雇	31 件(27)
	整理解雇	5 件(12)
	懲戒解雇	6 件(7)
	労働条件の引下げ	16 件(13)
	退職勧奨	8 件(8)
	採用内定取消	6 件(4)
	雇止め	6 件(14)
	出向・配置転換	6 件(5)
	その他の労働条件	8 件(10)
	募集・採用	2 件(0)
	いじめ・嫌がらせ	25 件(17)
	賠償	4 件(2)
	その他	53 件(35)
(2)	助言・指導の手続きを終了した件数	144 件(139)
	終了の区分	
	助言を実施	142 件(139)
	指導を実施	0 件(0)
	取下げ	2 件(0)
	（うち、助言により解決したもの 91 件(80) あっせんに移行したものの 27 件(33) その他 26 件(26)）	
4	紛争調整委員会によるあっせんの件数	
(1)	あっせんの申請の受理を行った件数	224 件(186 件)
	労働者の就労状況	
	正社員	129 件(100 件)
	パート・アルバイト	57 件(52 件)
	派遣労働者	12 件(8 件)
	期間契約社員	24 件(21 件)
	その他	1 件(3 件)
	不明	1 件(2 件)
	紛争の内容（内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 299 件となる。）	
	普通解雇	81 件(65)
	整理解雇	6 件(8)
	懲戒解雇	8 件(9)
	労働条件の引下げ	43 件(15)
	退職勧奨	28 件(30)
	採用内定取消	1 件(2)
	雇止め	15 件(9)
	出向・配置転換	5 件(6)
	その他の労働条件	38 件(8)
	いじめ・嫌がらせ	42 件(24)
	賠償	8 件(5)
	その他	24 件(20)
(2)	あっせんの手続きを終了した件数	222 件(195 件)
	終了の区分	
	当事者間の合意の成立	104 件(105)
	申請の取下げ	29 件(5)
	打切り	89 件(85)

（注）（ ）は平成 21 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日の件数である。

## 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。