

長野労働局発表（24-12）
平成24年5月29日

| | |
|--------|-----------------|
| 担 当 | 総務部企画室 |
| | 室長 清水 一郎 |
| | 労働紛争調整官 徳永 和成 |
| | 電話 026-223-0551 |

《平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況》

民事上の個別労働紛争相談、助言・指導件数は引き続き増加

【平成23年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

| | | | |
|---|----------------|---|---------------------|
| 1 | 総合労働相談件数 | : | 18,321件（対前年度比6.9%減） |
| 2 | 民事上の個別労働紛争相談件数 | : | 5,350件（同5.5%増） |
| 3 | 助言・指導申出件数 | : | 291件（同102.1%増） |
| 4 | あっせん申請受理件数 | : | 215件（同4.0%減） |

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11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）などに寄せられた総合労働相談の件数は1万8,000件余と高止まりとなっている。民事上の個別労働紛争に係る相談件数は約5,300件、助言・指導申出受付件数も約290件と前年度実績を上回って過去最高を記録した。

あっせん受理件数も200件を超えるなど、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職場での紛争解決に大きな役割を果たしている。

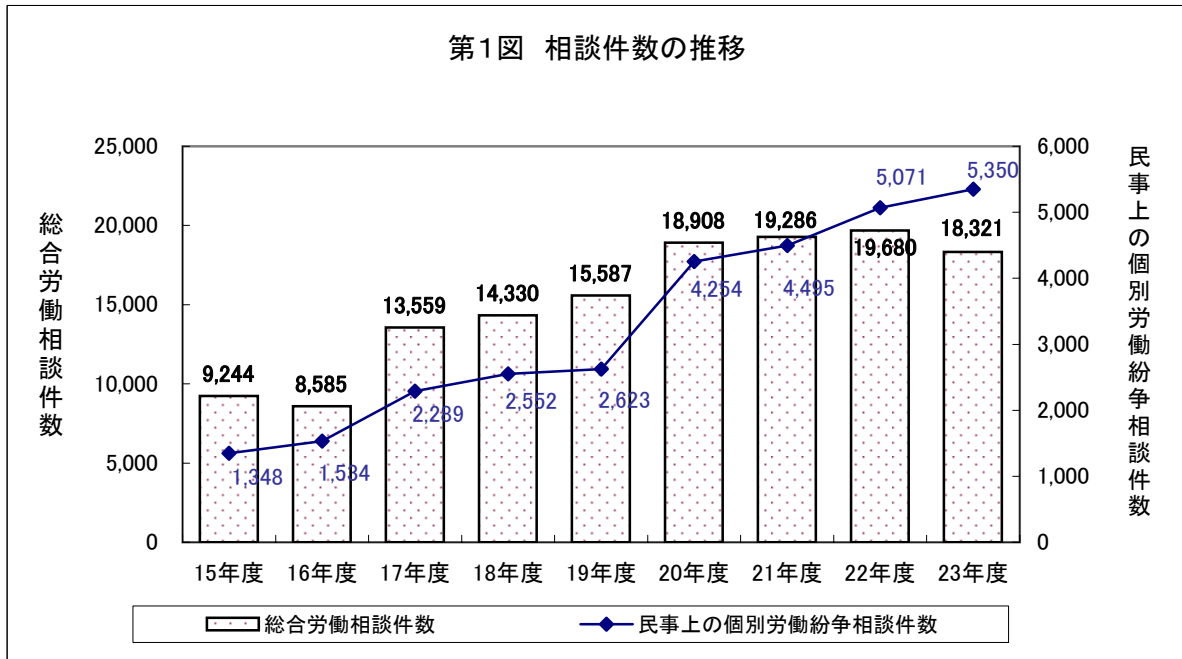
『個別労働紛争の解決の促進に関する法律（別添3）』に基づく、個別労働紛争解決制度の平成23年度の施行状況は以下のとおりである（概要は別添2のとおり）。

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23年度1年間に寄せられた相談は、18,321件であった。

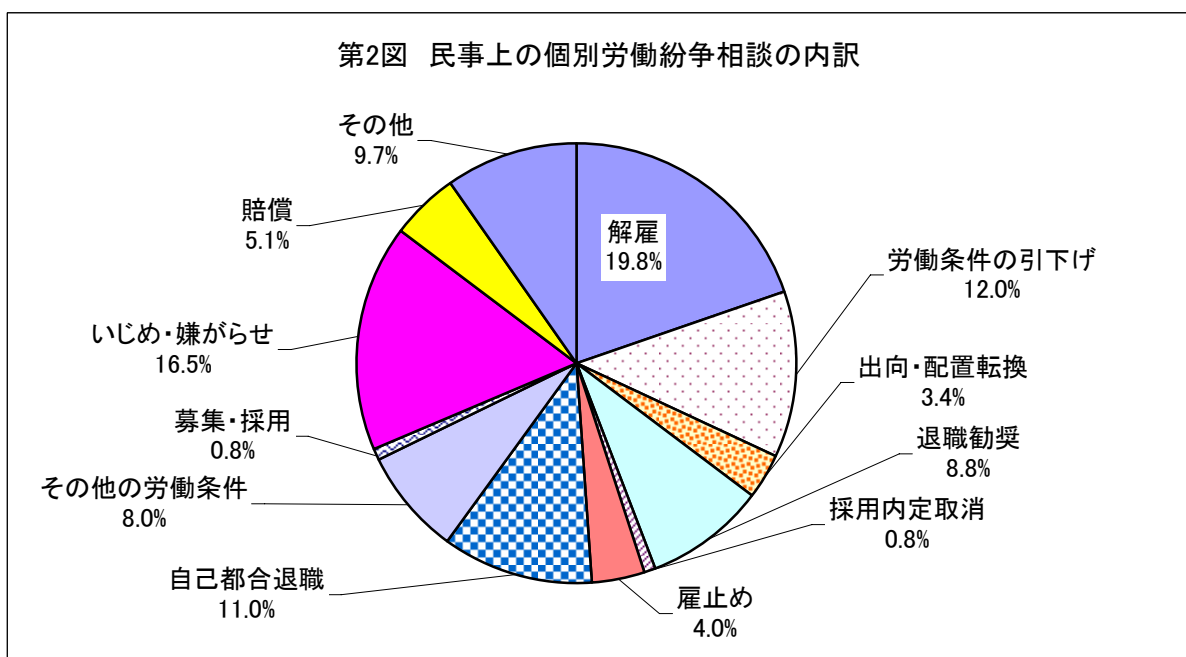
このうち、労働関係法令上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが5,350件となっている。

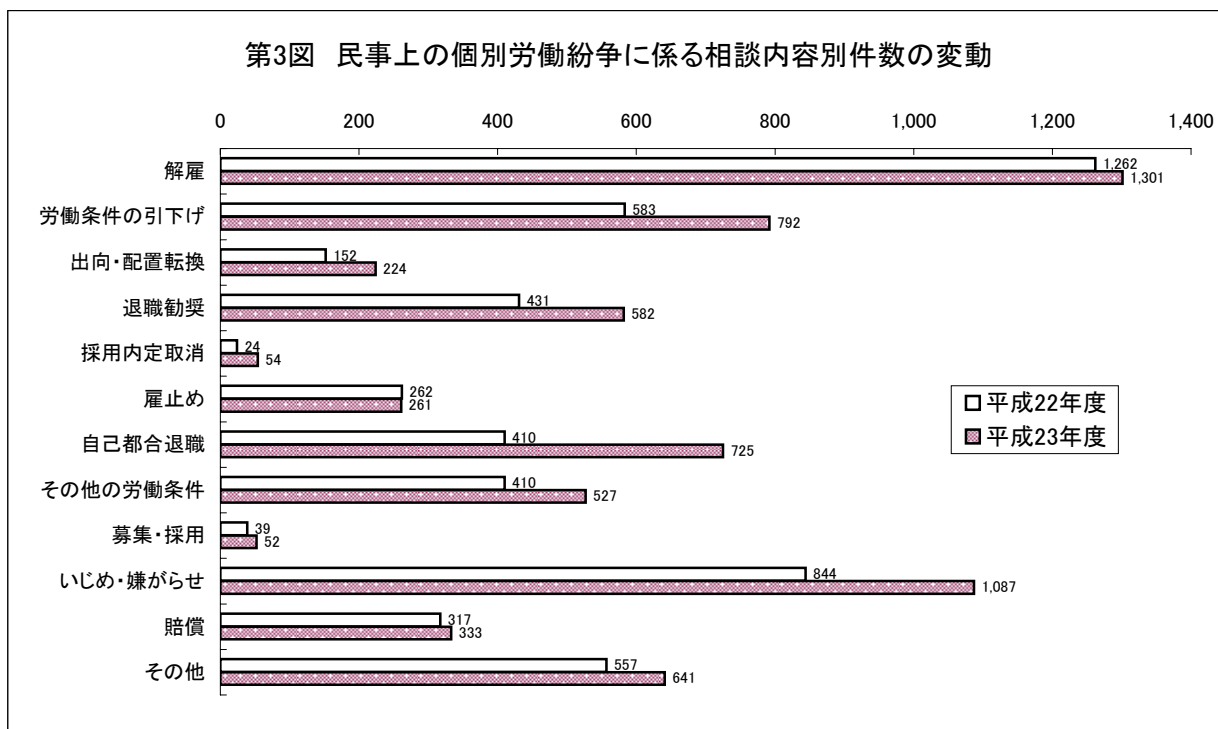
年度ごとの推移をみると、相談件数は高止まりしているが、民事上の個別労働紛争に係る相談は増加している。【第1図】



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19.8%、いじめ・嫌がらせに関するものが16.5%、労働条件の引下げに関するものが12.0%と続いている。【第2図】

また、平成22年度と比較すると、自己都合退職、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げなどで増加している。【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77.7%と大半を占めており、使用者からの相談は12.2%となっている。

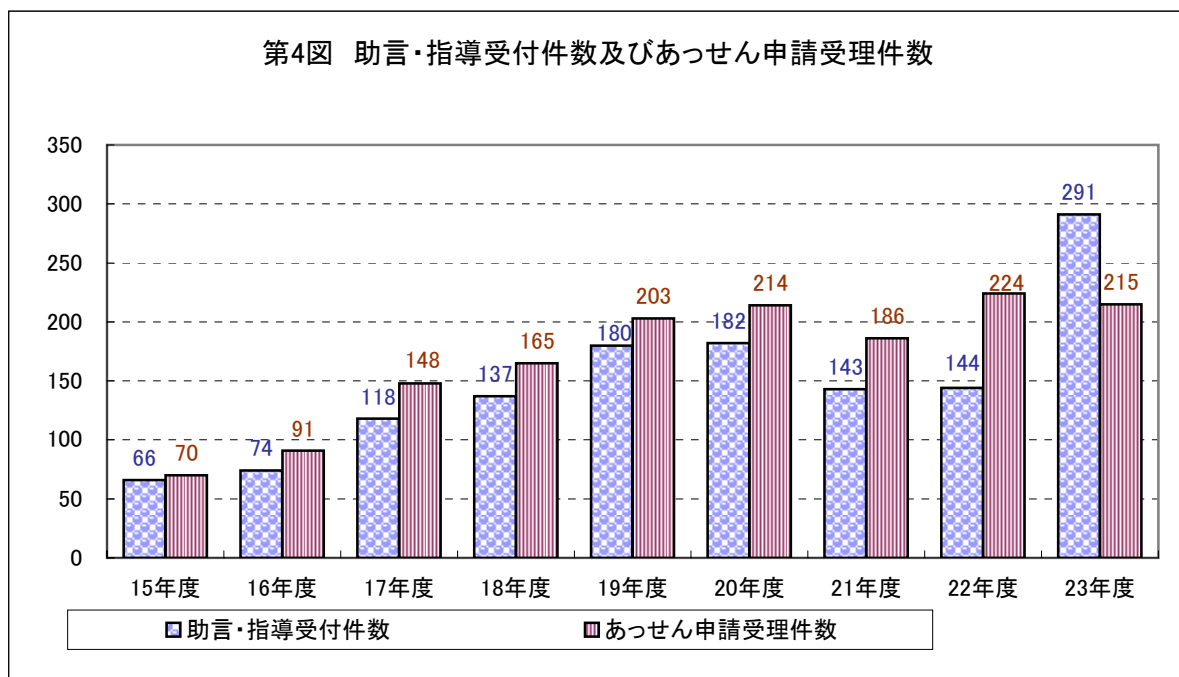
労働者の就労状況は、正社員が44.8%と最も多く、パート・アルバイトが16.2%、期間契約社員が9.1%、派遣労働者が3.2%となっている。

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23年度の当該制度に係る助言・指導受付件数は291件と倍増した。

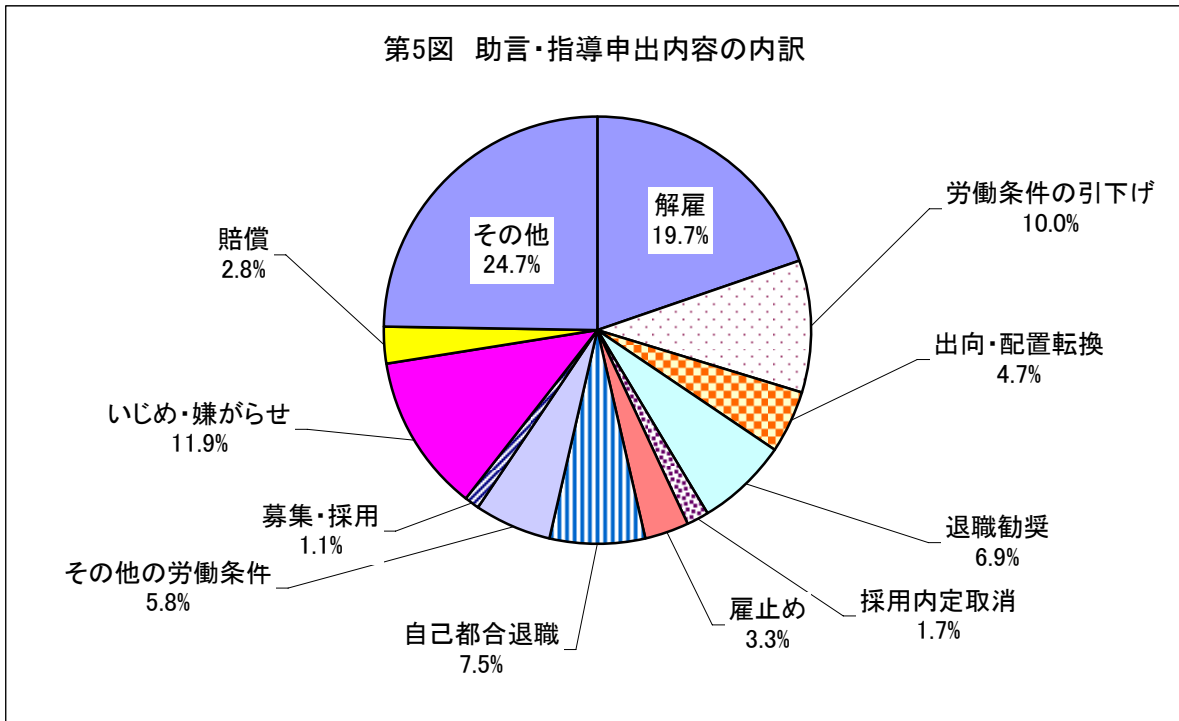
あっせん申請受付件数は215件で、前年度に比べて4.0%の減少であったが、依然高止まり傾向である。

【第4図】



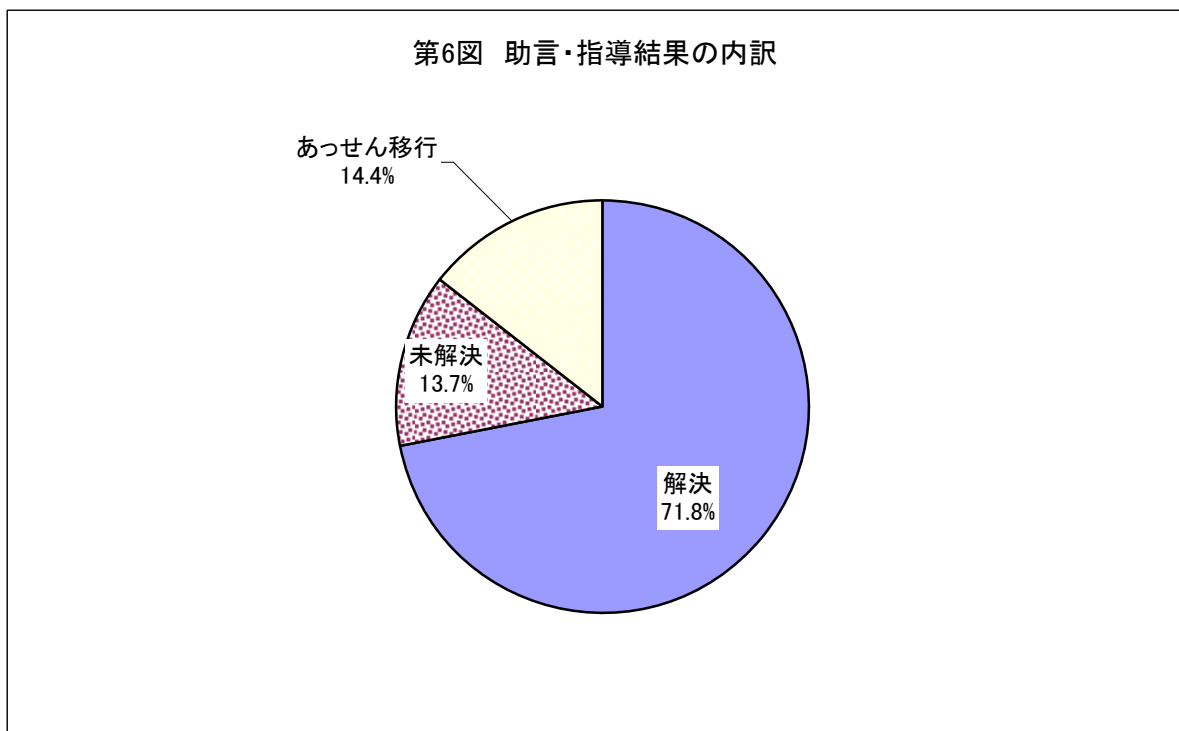
3 長野労働局長による助言・指導の主な内容

助言・指導の主な内容は、解雇に関するものが19.7%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するものが11.9%、労働条件の引下げに関するものが10.0%と続いている。【第5図】

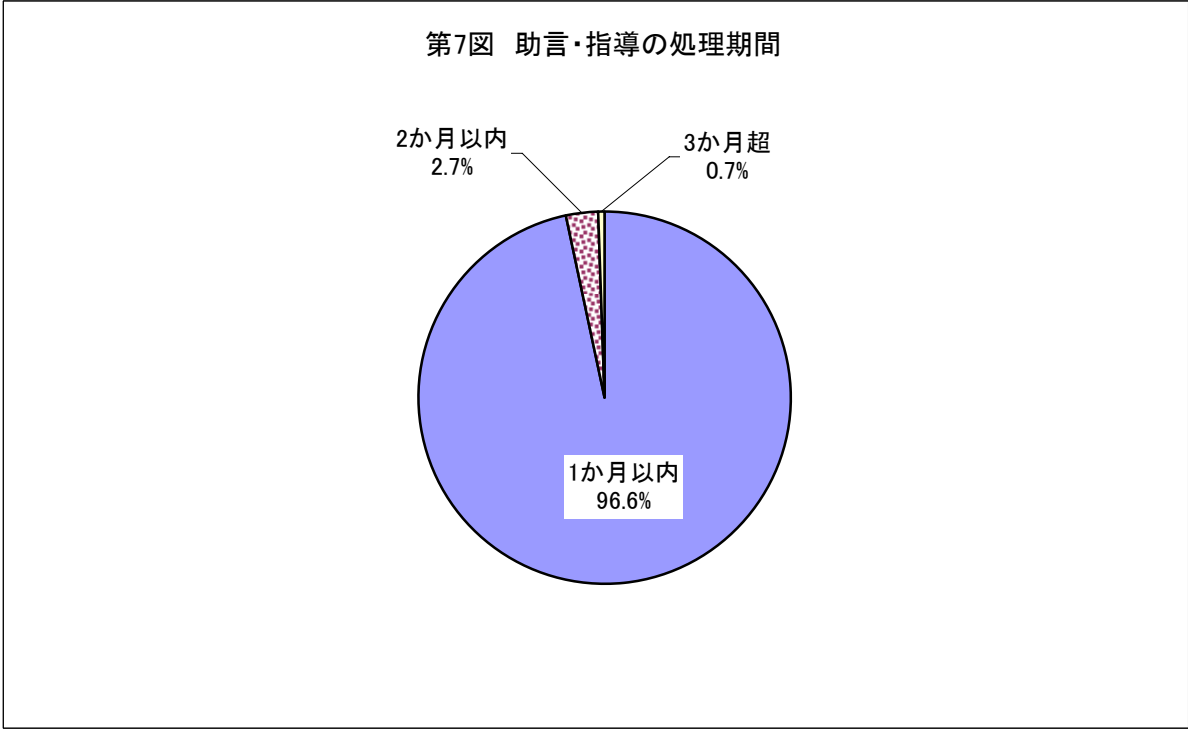


申出を受け付けた事案の処理状況をみると、平成23年度1年間に手続きを終了したものは291件で、すべて助言を行っている。

このうち、話し合い等が行われて解決したものが209件で71.8%、あっせんに移行したものが42件で14.4%、解決しなかったものが40件で13.7%であった。【第6図】

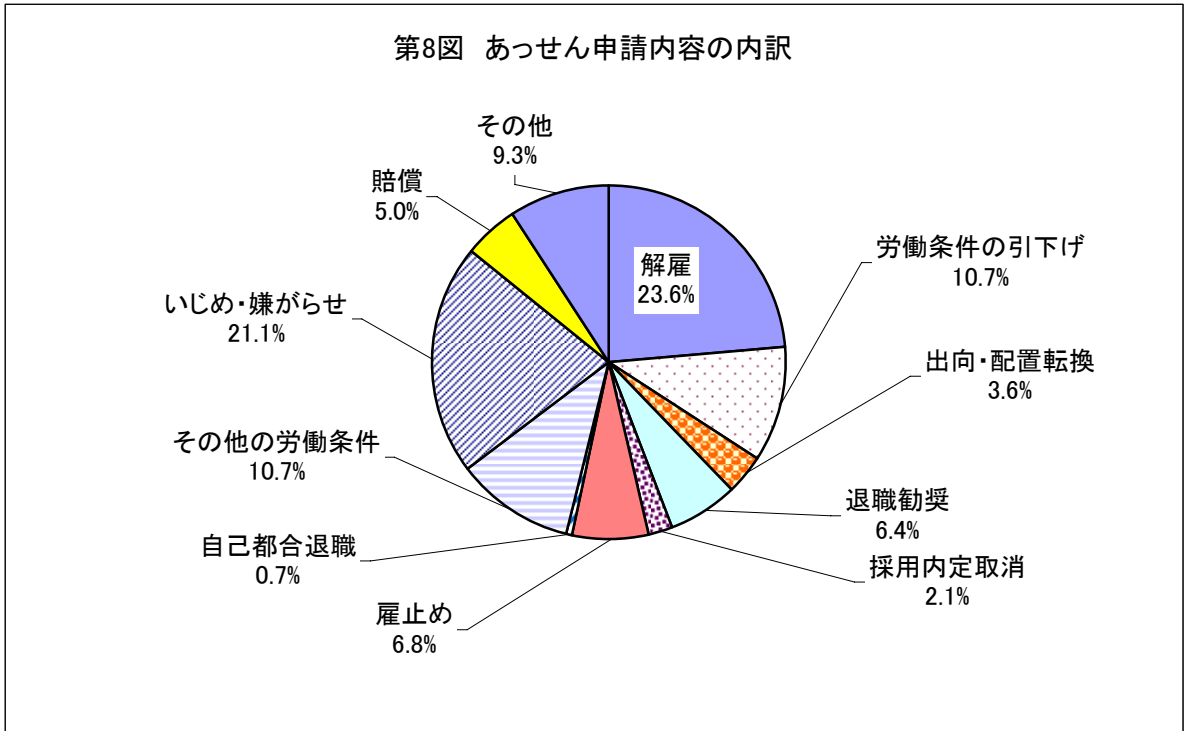


処理に要した期間は、1か月以内が96.6%となっている。【第7図】
 労働者の就労状況は、正社員が51.5%と最も多く、パート・アルバイトが27.5%、期間契約社員が13.7%、派遣労働者が3.4%となっている。
 事業所の規模は、10～49人が25.8%と最も多く、次いで10人未満が19.9%、50～99人が11.7%、300人以上が8.2%、100人～299人が5.5%となっている。
 また、労働組合のない事業所の労働者が75.9%となっている。
 なお、助言・指導の実施事例は、別添1のとおりである。

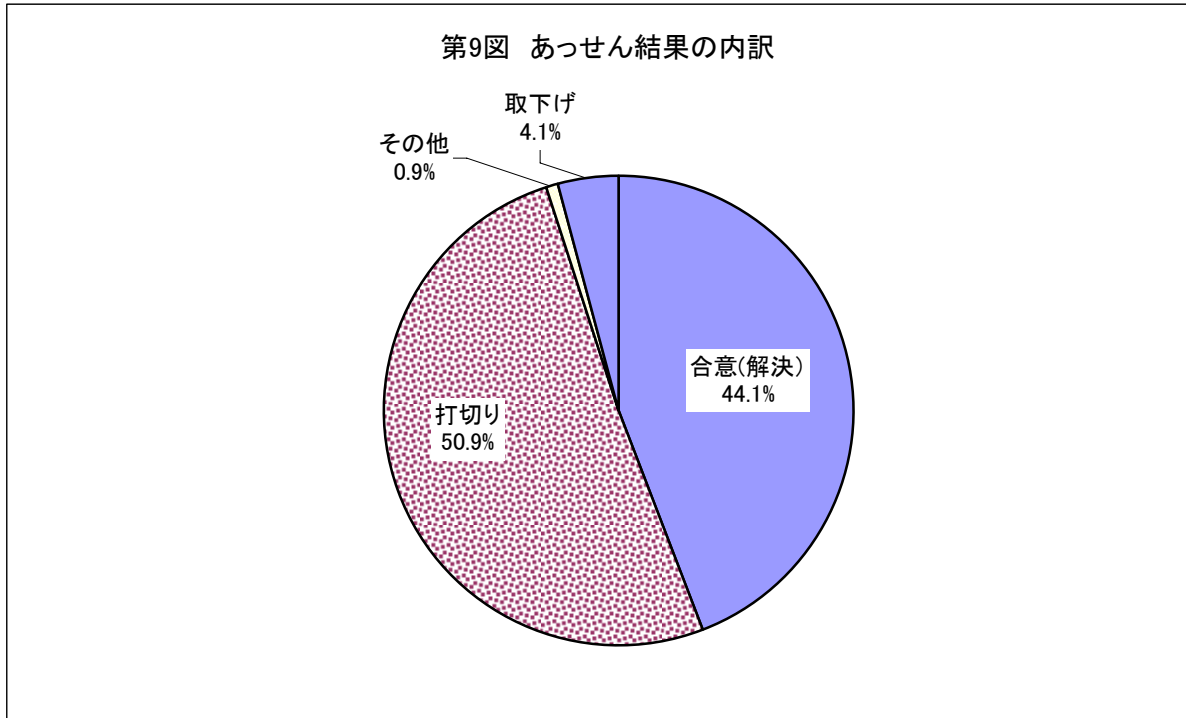


4 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

あっせん申請の主な内容は、解雇に関するものが23.6%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するものが21.1%、労働条件の引下げが10.7%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みると、平成23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98件で44.1%、申請者の都合により申請が取り下げられたものは9件で4.1%、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113件で50.9%となっている。【第9図】



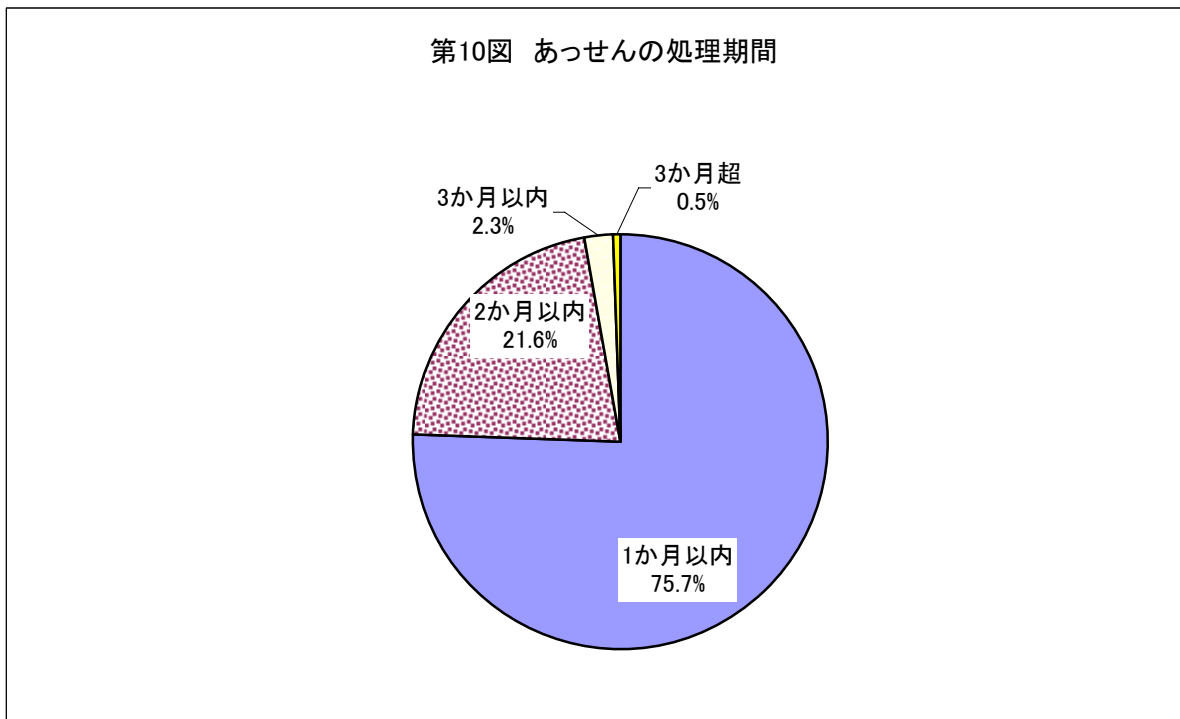
処理に要した期間は、1か月以内が75.7%、1か月を超え2か月以内が21.6%となっている。【第10図】

労働者の就労状況は、正社員が60.0%と最も多く、パート・アルバイトが22.8%、期間契約社員が10.2%、派遣労働者が5.6%となっている。

事業所の規模は、10～49人が37.2%と最も多く、次いで10人未満が29.8%、300人以上が19.1%、100～299人が6.0%、50～99人が7.9%となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者が85.1%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。

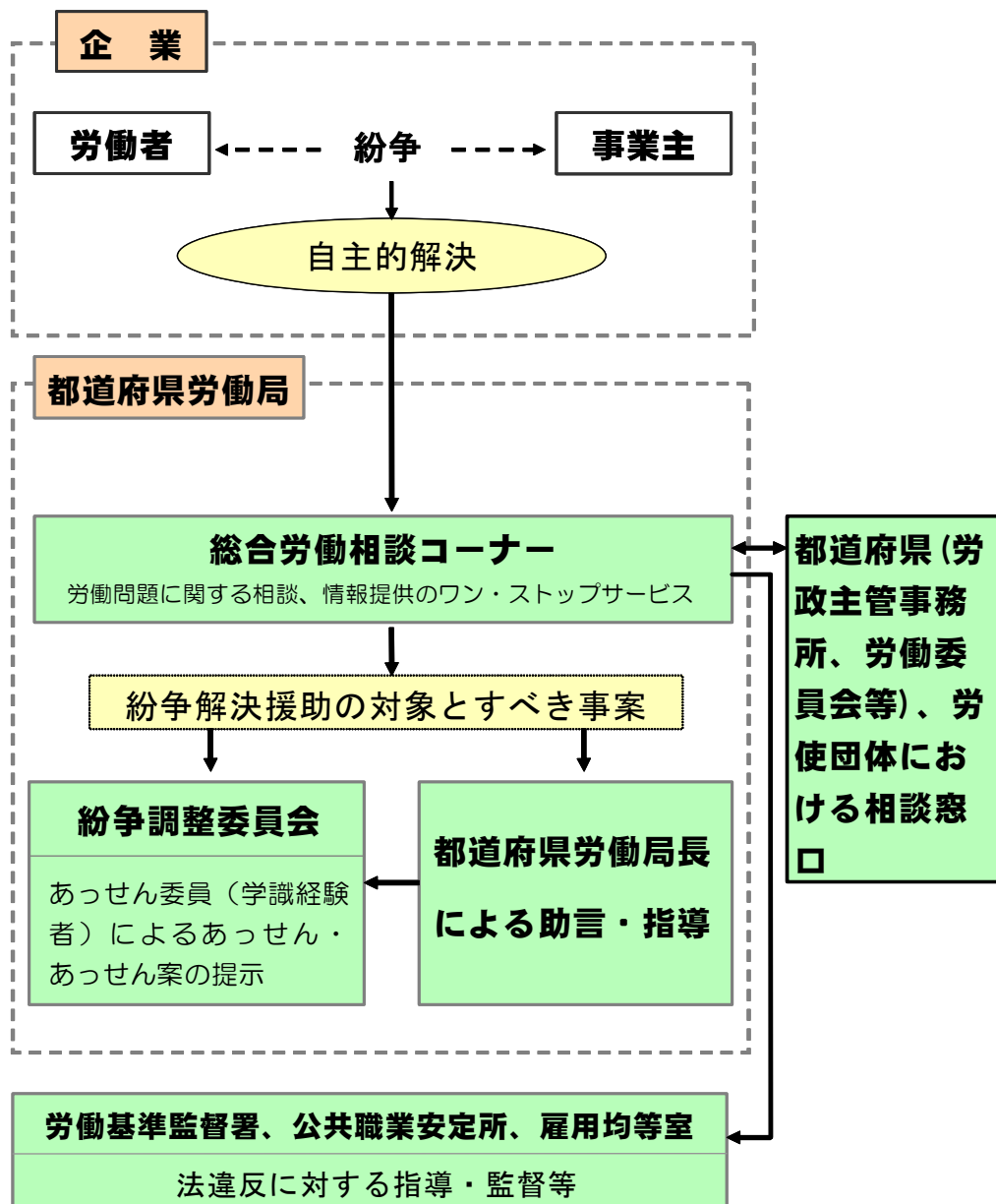
【紛争調整委員会によるあっせんとは】

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、9名(24.3まで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： 自己都合退職 | |
| 事案の概要 | 雇用期間の定めのない契約で就労しているが、転職するため、就業規則に決められたことに従って2週間前に社長に退職届を提出した。 しかし、社長は、仕事が終わっていないなどと言って退職を認めしてくれない。 法律で決まっていることなどがあれば、社長に助言してほしい。 |
| 助言・指導の内容 | 社長に対し、民法第627条について説明し、退職を認めないとしても雇用契約解約の申し入れから2週間経過すると雇用関係は終了すること、労働者の意思に反して拘束することはできないことを助言した。 |
| 事例2： 労働条件引き下げに係る助言・指導 | |
| 事案の概要 | 4年ほど前よりパートタイム労働者として週4日勤務をしてきたが、社長から「他に勤務できる人が見つかったから翌月より週2日勤務となる。」と一方的に言われた。 自分はこれまで、まじめに働いてきたのに、いきなり週2日勤務とされては生活に困ってしまう。労働局より助言してほしい。 |
| 助言・指導の内容 | 労働契約法第8条を説明し、労働者の合意なく一方的に労働条件を不利益変更できないこと、十分な話し合いを行い、自主解決を図ることを助言した。 |

【あっせんの例】

| | |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事例1： 雇い止めに係るあっせん | |
| 事案の概要 | ハローワークの求人票に雇用期間の定めなし、3ヶ月試用期間と記載されていたので、正社員として働けるものと思っていたが、採用後に渡された雇用契約書には、契約期間3ヶ月間、更新可能と記載されていた。社長からは、3ヶ月は大変だががんばってほしい等と声をかけられていたもので、3ヶ月以降も継続勤務できるものと思っていたが、契約更新しないと雇い止めを通告された。これは、雇い止めではなく解雇だと思うので、解雇予告手当相当分の保証金の支払いを求めたい。 |
| あっせんのポイント | 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、雇用の継続は困難であるが、解決金を支払うことで双方が合意した。 |
| 事例2： 退職勧奨に係るあっせん | |
| 事案の概要 | 申請人は、上司より仕事の些細なミスをとがめられ、退職届を提出するよう強要されたため、やむを得ず日付のない退職届を提出してしまった。 すると、上司より2週間後に退職だと一方的に通告された。 これは、解雇にあたるのではないか。 |
| あっせんのポイント | 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、復職することは困難であるが、解決金を支払うことで双方の合意が成立した。 |

個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）

（平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 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 | 18,321 件 (19,680 件) |
| | 相談者の種類 労働者 10,132 件 (10,345 件) 使用者 5,088 件 (6,106 件) その他 3,101 件 (3,229 件) | |
| 2 | 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 | 5,350 件 (5,071 件) |
| | ①相談者の種類 労働者 4,158 件 (3,926 件) 使用者 655 件 (645 件) その他 537 件 (500 件) | |
| | ②労働者の就労状況 正社員 2,396 件 (1,881 件) パート・アルバイト 869 件 (823 件) 派遣労働者 169 件 (155 件) 期間契約社員 486 件 (466 件) その他 71 件 (136 件) 不明 1,359 件 (1,610 件) | |
| | ③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 6,579 件となる。） | |
| | 普通解雇 976 件 (923) 整理解雇 169 件 (183) 懲戒解雇 156 件 (156) 労働条件の引下げ 792 件 (583) 退職勧奨 582 件 (431) 採用内定取消 54 件 (24) 雇止め 261 件 (262) 出向・配置転換 224 件 (152) 自己都合退職 725 件 (410) その他の労働条件 527 件 (410) 募集・採用 52 件 (39) いじめ・嫌がらせ 1,087 件 (844) 賠償 333 件 (317) その他 641 件 (557) | |
| 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 | 291 件 (144 件) |
| | ①労働者の就労状況 正社員 150 件 (76 件) パート・アルバイト 80 件 (38 件) 派遣労働者 10 件 (2 件) 期間契約社員 40 件 (20 件) その他 4 件 (4 件) 不明 7 件 (4 件) | |
| | ②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 361 件となる。） | |
| | 普通解雇 59 件 (31) 整理解雇 9 件 (5) 懲戒解雇 3 件 (6) 労働条件の引下げ 36 件 (16) 退職勧奨 25 件 (8) 採用内定取消 6 件 (6) 雇止め 12 件 (6) 出向・配置転換 17 件 (6) 自己都合退職 27 件 (12) その他の労働条件 21 件 (10) 募集・採用 4 件 (2) いじめ・嫌がらせ 43 件 (25) 賠償 10 件 (4) その他 89 件 (39) | |
| (2) | 助言・指導の手続きを終了した件数 | 291 件 (144 件) |
| | 終了の区分 助言を実施 291 件 (142) 指導を実施 0 件 (0) 取下げ 0 件 (2) (うち、助言により解決したものの 209 件 (91) あっせんに移行したものの 42 件 (27) その他 40 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 | 215 件 (224 件) |
| | ①労働者の就労状況 正社員 129 件 (129 件) パート・アルバイト 49 件 (57 件) 派遣労働者 12 件 (12 件) 期間契約社員 22 件 (24 件) その他 2 件 (1 件) 不明 1 件 (1 件) | |
| | ②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 280 件となる。） | |
| | 普通解雇 53 件 (81) 整理解雇 12 件 (6) 懲戒解雇 1 件 (8) 労働条件の引下げ 30 件 (43) 退職勧奨 18 件 (28) 採用内定取消 6 件 (1) 雇止め 19 件 (15) 出向・配置転換 10 件 (5) 自己都合退職 2 件 (2) その他の労働条件 30 件 (38) いじめ・嫌がらせ 59 件 (42) 賠償 14 件 (8) その他 26 件 (22) | |
| (2) | あっせんの手続きを終了した件数 | 222 件 (222 件) |
| | 終了の区分 当事者間の合意の成立 98 件 (104) 申請の取下げ 9 件 (29) 打切り 113 件 (89) その他 2 件 (0) | |

(注) () は平成 22 年 4 月 1 日～平成 23 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。