

長野労働局発表（25-11）

平成25年5月31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24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件数が過去最高～

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「個別労働紛争解決制度」は、平成13年10月の法律施行から今年で12年目を迎えるが、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。

【平成24年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

1	総合労働相談件数	:	18,004件	(対前年度比1.7%減)
2	民事上の個別労働紛争相談件数	:	5,821件	(同 8.8%増)
3	助言・指導申出件数	:	245件	(同 15.8%減)
4	あっせん申請受理件数	:	204件	(同 5.1%減)

- ・ 厳しい雇用情勢、雇用形態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前年度実績を上回って過去最高となった。
- ・ 紛争内容は初めて「いじめ・嫌がらせ」が「解雇」を上回るなど多様化している。
- ・ 助言・指導は1カ月以内に97.6%、あっせんは2カ月以内に99.5%が手続きを終了しており、『簡易・迅速・無料』という制度の特徴を活かした処理を行っている。

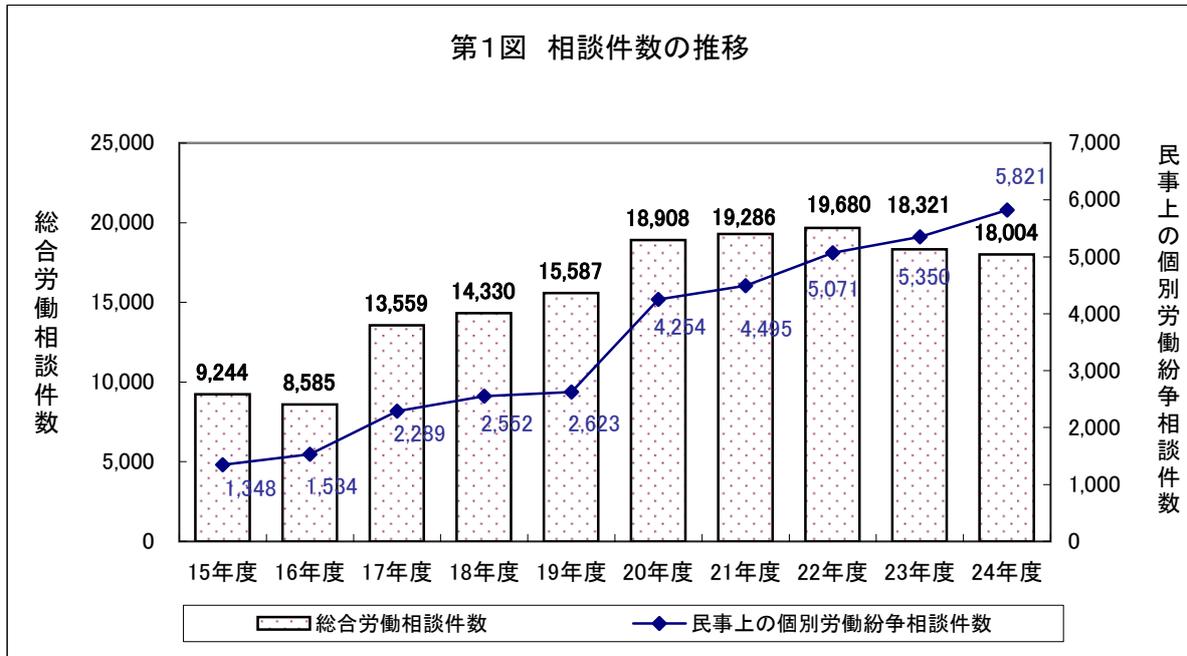
『個別労働紛争の解決の促進に関する法律（別添3）』に基づく、個別労働紛争解決制度の平成24年度の施行状況は以下のとおりである（概要は別添2のとおり）。

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24年度1年間に寄せられた相談は、18,004件であった。

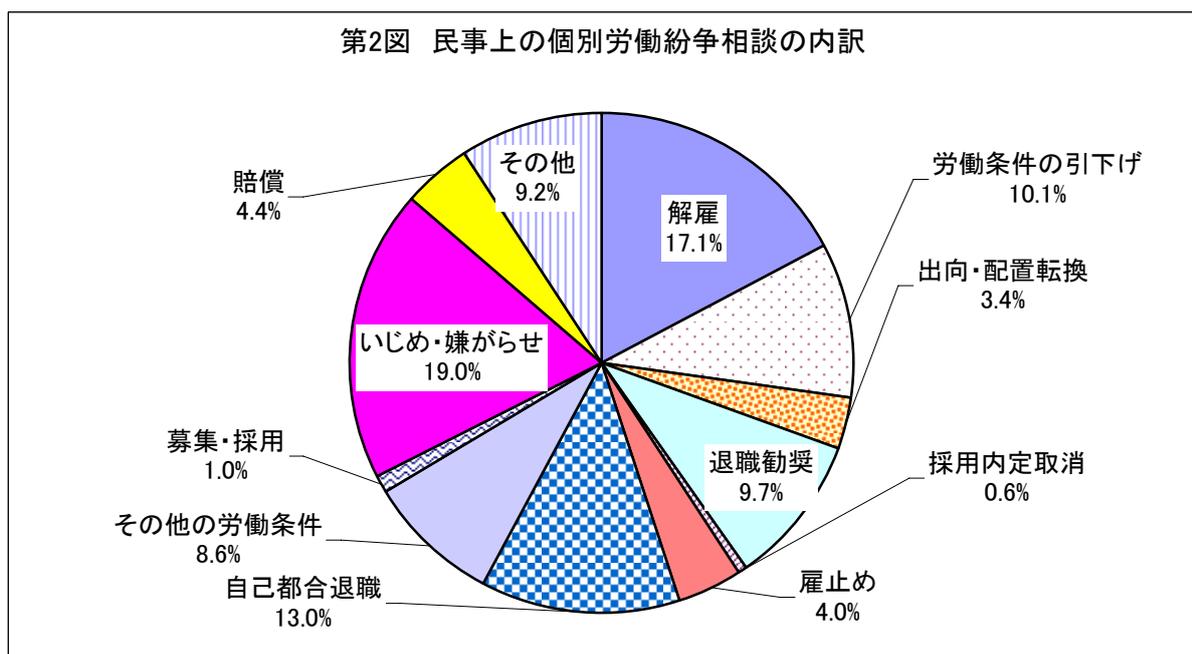
このうち、労働関係法令上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが5,821件となっている。

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】

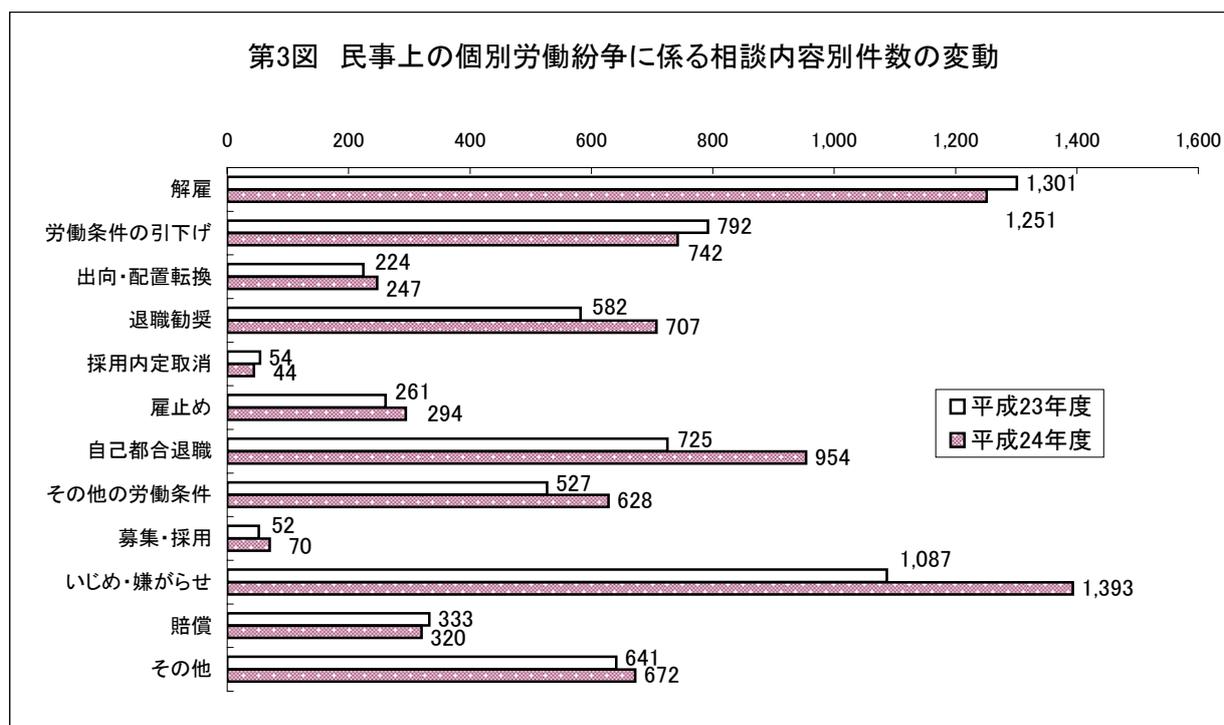


民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く19.0%、解雇に関するものが17.1%、自己都合退職に関するものが13.0%と続いている。【第2図】

また、平成23年度と比較すると、いじめ・嫌がらせ、自己都合退職、退職勧奨などで増加している。【第3図】



第3図 民事上の個別労働紛争に係る相談内容別件数の変動



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75.5%と大半を占めており、使用者からの相談は13.2%となっている。

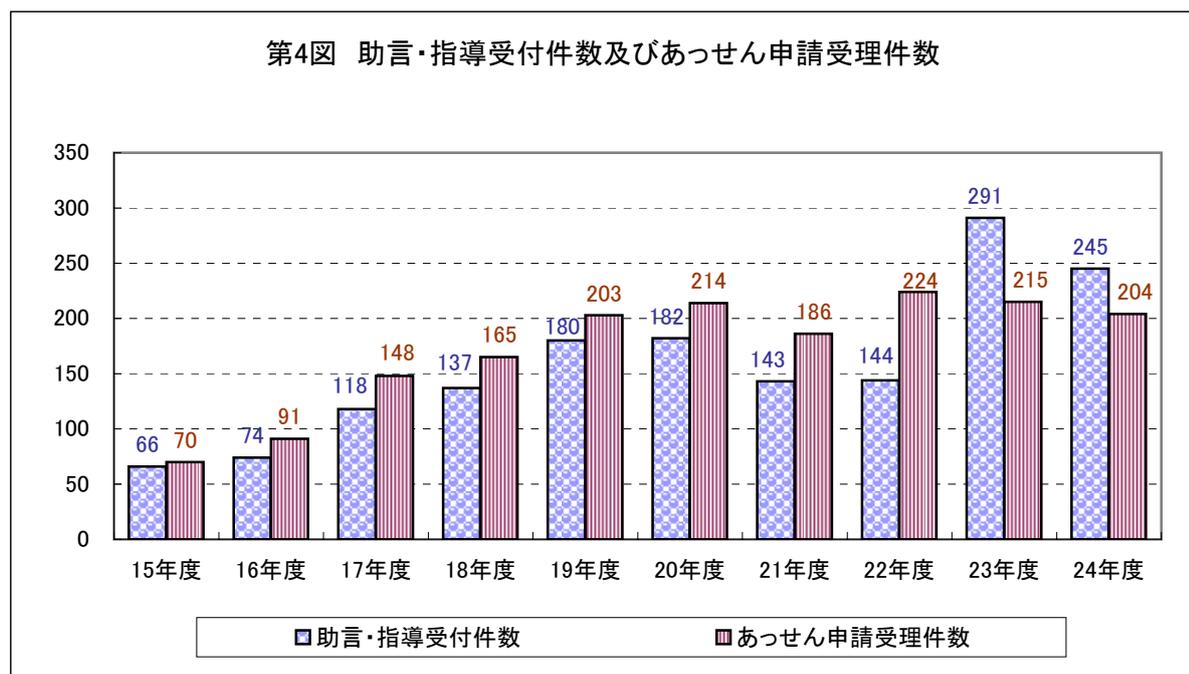
労働者の就労状況は、正社員が41.9%と最も多く、パート・アルバイトが14.9%、期間契約社員が8.9%、派遣労働者が3.1%となっている。

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24年度の助言・指導受付件数は245件で、前年度に比べて15.8%の減少であった。

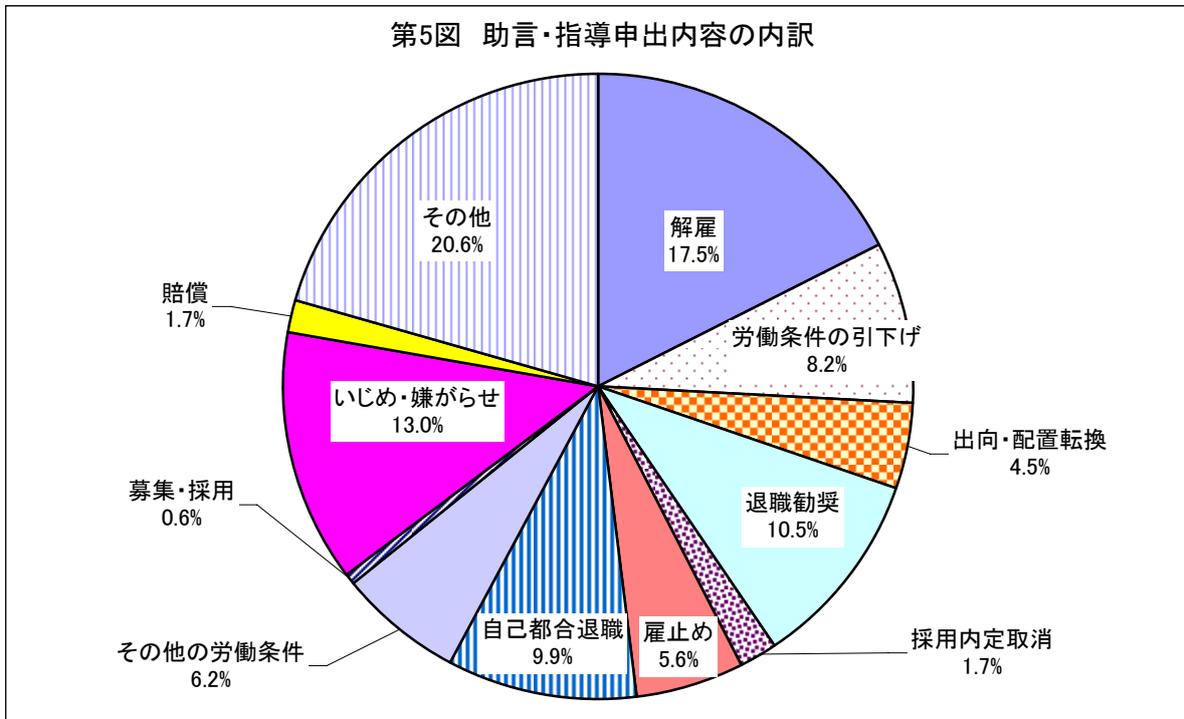
あっせん申請受付件数は204件で、前年度に比べて5.1%の減少であったが、依然高止まり傾向である。【第4図】

第4図 助言・指導受付件数及びあっせん申請受付件数



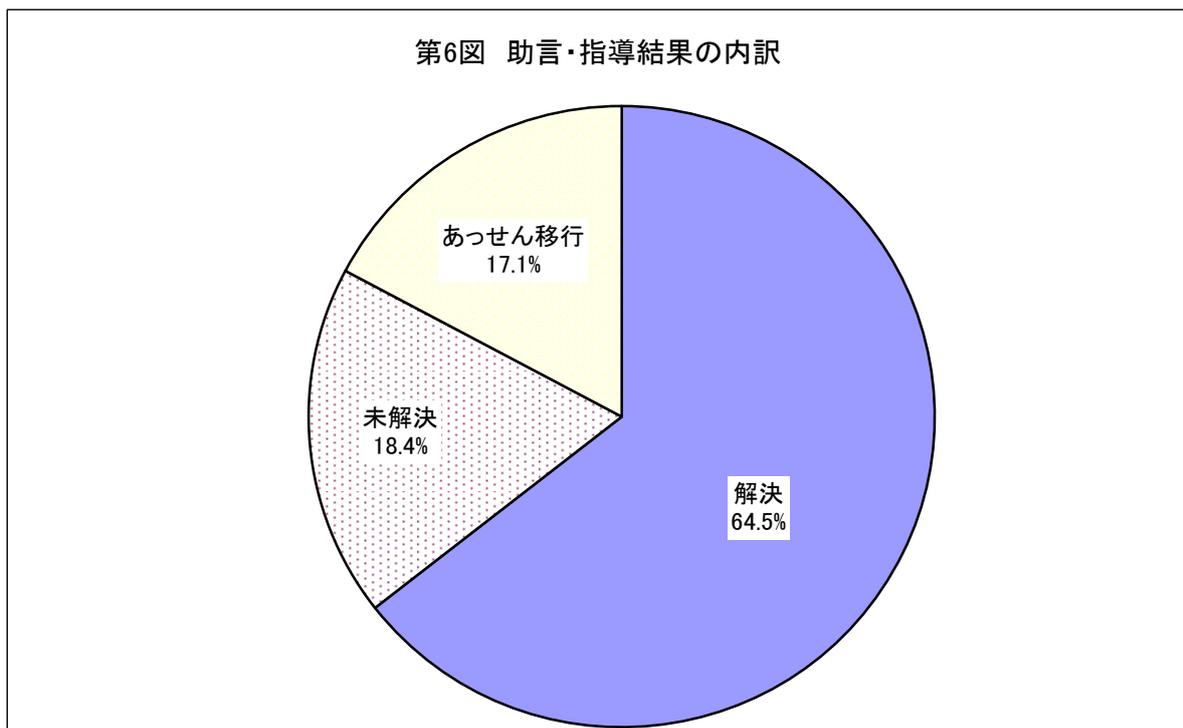
3 長野労働局長による助言・指導の主な内容

助言・指導の主な内容は、解雇に関するものが17.5%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するものが13.0%、退職勧奨に関するものが10.5%と続いている。【第5図】

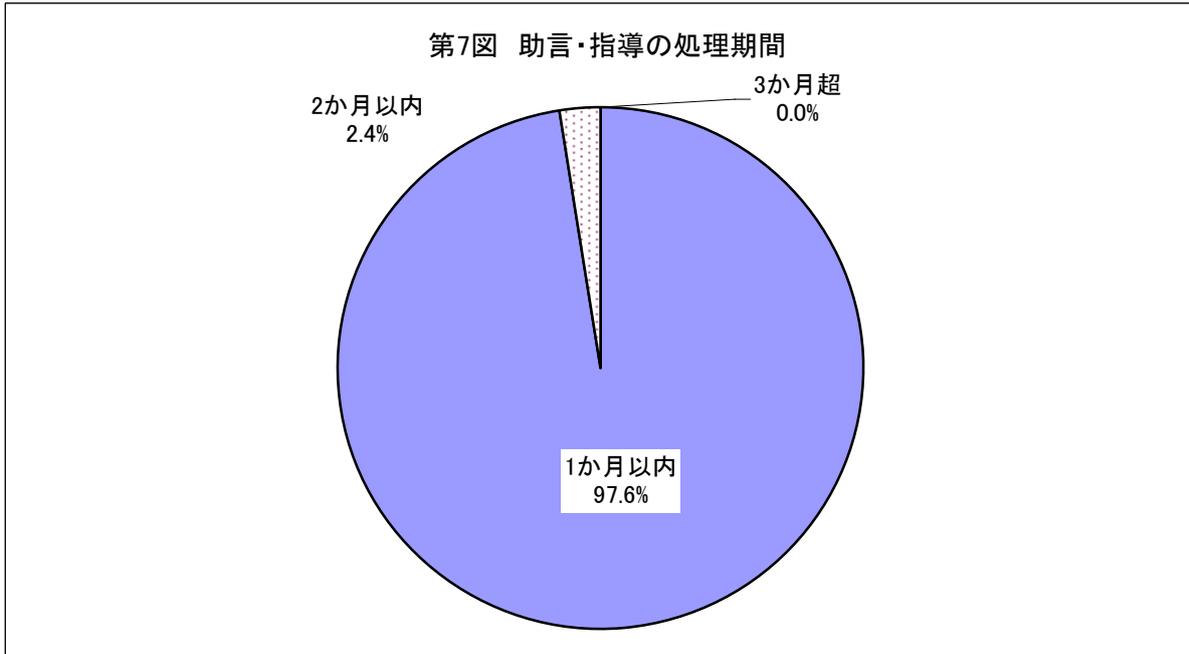


申出を受け付けた事案の処理状況をみると、平成24年度1年間に手続きを終了したものは245件で、すべて助言を行っている。

このうち、話し合い等が行われて解決したものが158件で64.5%、あっせんに移行したものが42件で17.1%、解決しなかったものが45件で18.4%であった。【第6図】



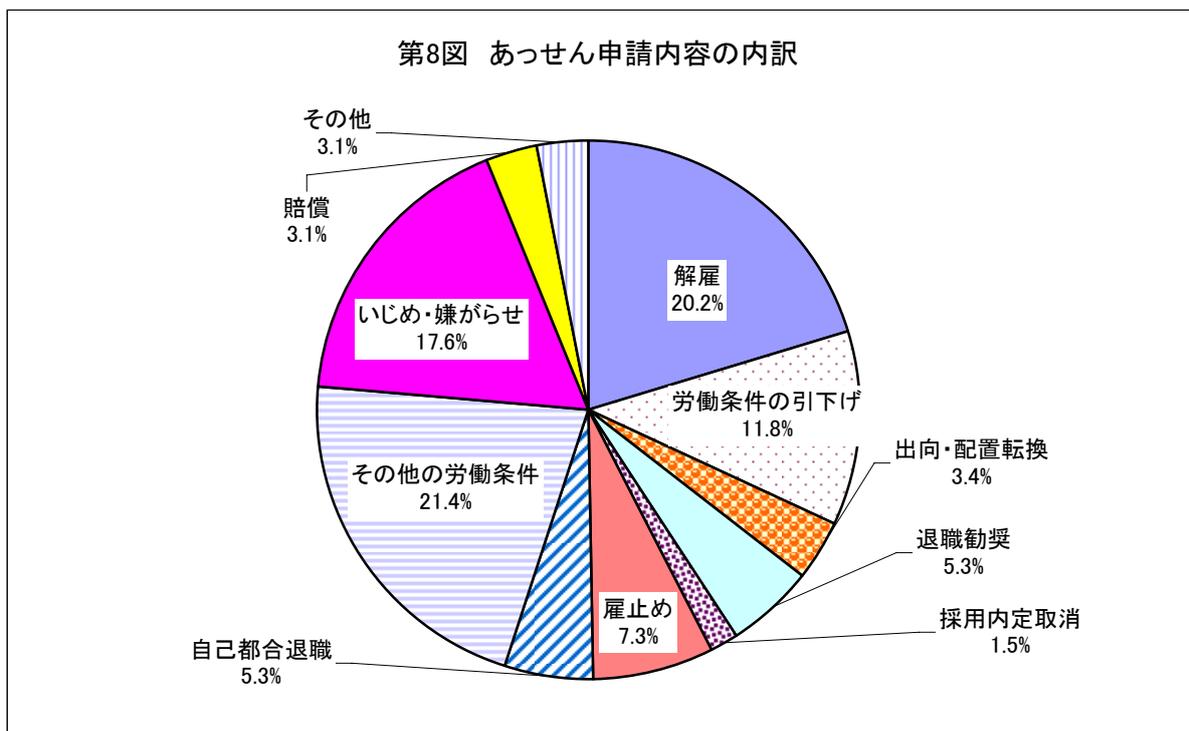
処理に要した期間は、1か月以内が97.6%となっている。【第7図】



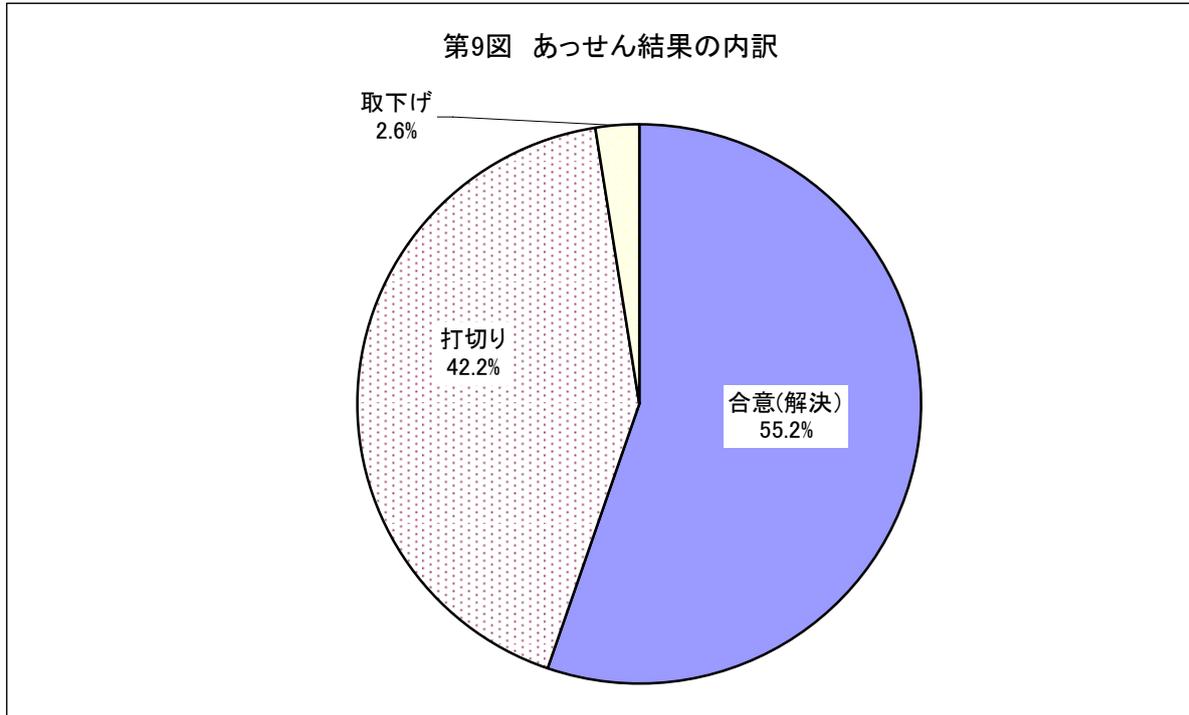
助言・指導事案に係る労働者の就労状況は、正社員が51.0%と最も多く、パート・アルバイトが24.5%、期間契約社員が12.2%、派遣労働者が7.3%となっている。
 事業所の規模は、10～49人が33.1%と最も多く、次いで10人未満が15.1%、100人～299人が6.9%、50～99人が6.5%、300人以上が5.7%となっている。
 また、労働組合のない事業所の労働者が76.3%となっている。
 なお、助言・指導の実施事例は、別添1のとおりである。

4 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

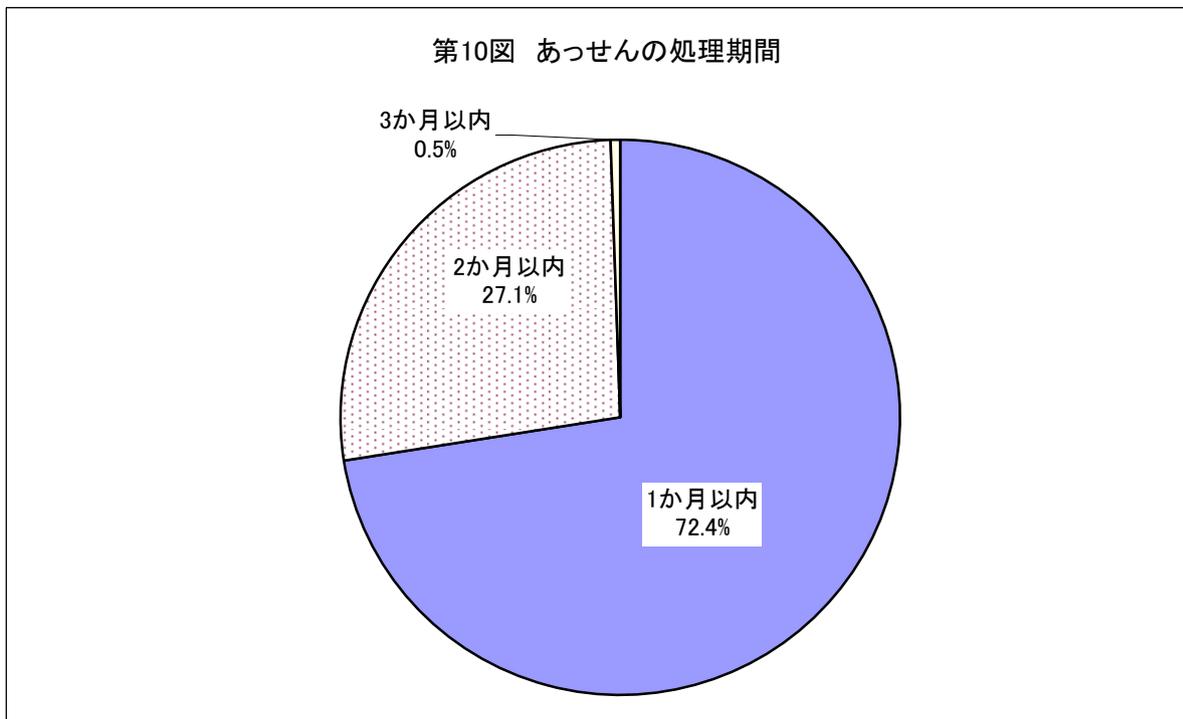
あっせん申請の主な内容は、解雇に関するものが20.2%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するものが17.6%、労働条件の引下げが11.8%と続いている。【第8図】



申請を受け付けた事案の処理状況をみると、平成24年度1年間に手続きを終了したものは192件で、このうち、合意が成立したものは106件で55.2%、申請者の都合により申請が取り下げられたものは5件で2.6%、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81件で42.2%となっている。【第9図】



処理に要した期間は、1か月以内が72.4%、1か月を超え2か月以内が27.1%となっている。【第10図】



あっせん事案に係る労働者の就労状況は、正社員が53.9%と最も多く、パート・アルバイトが22.1%、期間契約社員が16.2%、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38.7%と最も多く、次いで300人以上が24.5%、10人未満が17.2%、50～99人が8.8%、100～299人が7.4%となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者が60.8%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。

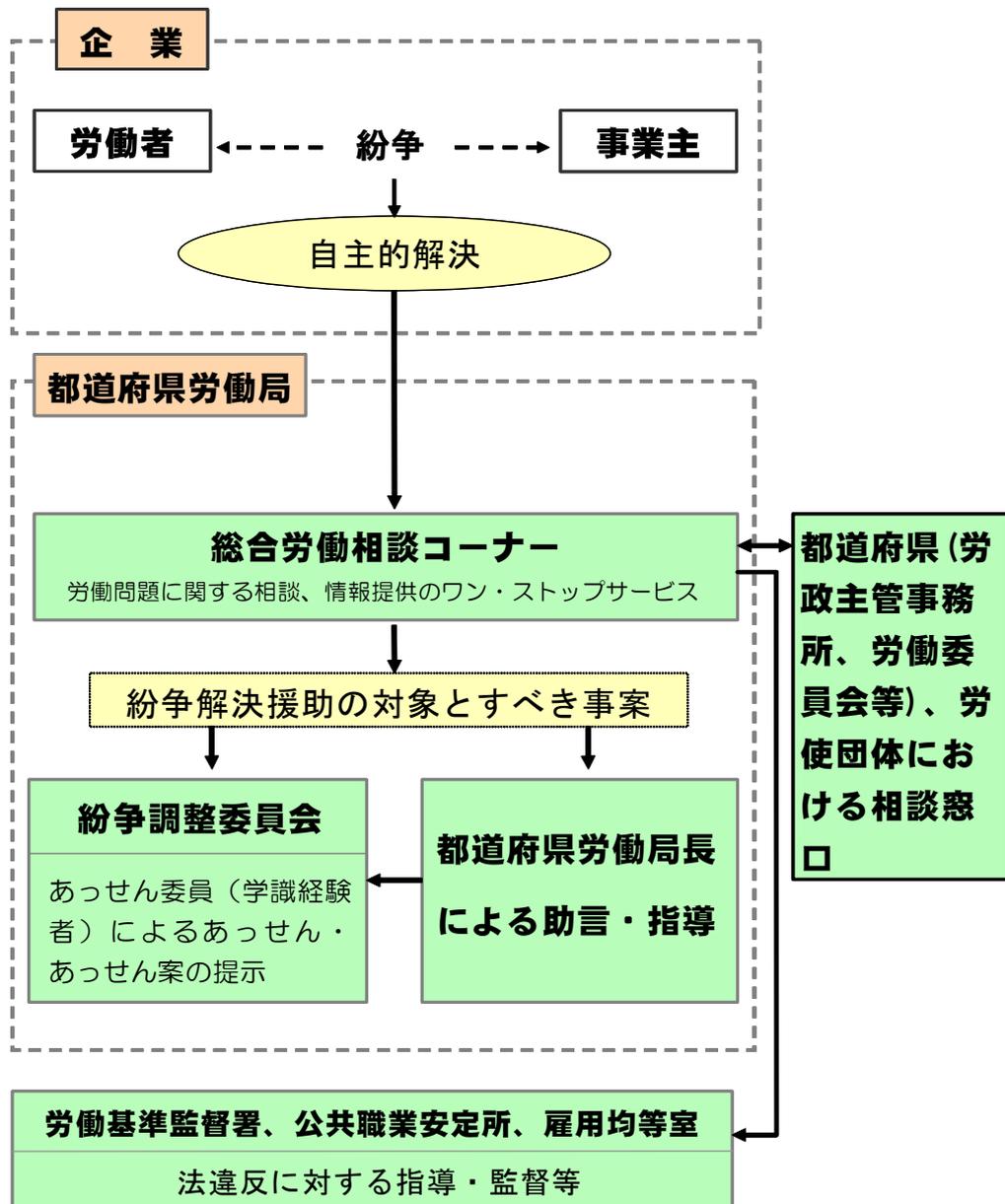
【紛争調整委員会によるあっせんとは】

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： 普通解雇	
事案の概要	アルバイトとして採用され、1か月後から正社員となったが、その1か月後に上司より突然解雇を通告された。解雇の理由は、社長から説明すると言われたが、社長からは何の連絡もないままである。労働局の助言により、雇用の継続を求めたい。
助言・指導の内容	事業者に対して、労働契約法第16条により、解雇は客観的に合理的な理由と社会通念上相当性を欠く場合、解雇権濫用にあたり解雇が無効となることを説明し再考を促したところ、事業者は、労働者のミスが多いため解雇としたが、助言を受け入れて配置転換により雇用の継続することとなった。

【あっせんの例】

事例1： いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	パートタイマーとして勤務していた職場で、先輩や同僚から1年間にわたって集団的なパワハラを受け、体調を崩してやむを得ず退職した。特に先輩のパートタイマーから「使えねえな」「風呂に入っていないから臭い。」などと再三侮辱された。事業場のコンプライアンス窓口相談したが、何の対応もしてくれなかった。パワハラを受け退職せざるを得なかったことに対する金銭的補償を求める。
あっせんのポイント	事業者は、社内調査を行った結果、パワーハラスメントがあったとは認めず、労働者のミスに対する業務上の指導の範囲であると主張し、双方の主張に相違があったが、事業者が社内指導をより徹底する必要があったとして、解決金の支払いをもって解決を図った。

事例2： 配置転換	
事案の概要	A市の店舗に採用され3年間勤務したが、上司から「明日からB市の店舗で働いてもらう。」と通告された。B市までの通勤時間は、片道2時間に及び小学生の子を養育していることから、転勤は困難であることを上司に訴えたが受け入れてもらえず、1か月後やむを得ず退職した。事業者の配慮が不足したためにやむを得ず退職に至ったので、金銭での補償を求めたい。
あっせんのポイント	配置転換には一定の理由が認められたが、労働者の家庭事情、通勤費用の負担等に配慮すべきであるとして、労働者が雇用の継続を求めていることから解決金の支払いをもって解決を図った。

事例3： 雇止め	
事案の概要	1年間の有期雇用契約を7回更新してきたが、期間満了の4か月前に次期契約を更新せずに雇止めにすると通告された。これまで契約更新にあたっては、雇用契約書にサインするだけの形式的なものであった。雇止めの理由は、「残業が多いから。」とのことで到底納得がいくものではなかった。これは不当な解雇であり、雇用の継続は求めないが金銭補償を求めたい。
あっせんのポイント	あっせん委員が双方の主張を確認し、事業者が、雇止めにあって説明が不十分であり労働者に誤解を与えたことなどを認め、解決金を支払うことで双方が合意し解決を図った。

個別労働紛争解決制度の施行状況（概要）

（平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 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	18,004 件(18,321 件)
	相談者の種類 労働者 10,185 件(10,132 件) 使用者 4,698 件(5,088 件) その他 3,121 件(3,101 件)	
2	民事上の個別労働紛争に係る相談の件数	5,821 件(5,350 件)
	①相談者の種類 労働者 4,395 件(4,158 件) 使用者 771 件(655 件) その他 655 件(537 件)	
	②労働者の就労状況 正社員 2,437 件(2,396 件) パート・アルバイト 865 件(869 件) 派遣労働者 181 件(169 件) 期間契約社員 517 件(486 件) その他 100 件(71 件) 不明 1,721 件(1,359 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 7,322 件となる。）	
	普通解雇 980 件(976) 整理解雇 138 件(169) 懲戒解雇 133 件(156) 労働条件の引下げ 742 件(792) 退職勧奨 707 件(582) 採用内定取消 44 件(54) 雇止め 294 件(261) 出向・配置転換 247 件(224) 自己都合退職 954 件(725) その他の労働条件 628 件(527) 募集・採用 70 件(52) いじめ・嫌がらせ 1,393 件(1,087) 賠償 320 件(333) その他 672 件(641)	
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	245 件(291 件)
	①労働者の就労状況 正社員 125 件(150 件) パート・アルバイト 60 件(80 件) 派遣労働者 18 件(10 件) 期間契約社員 30 件(40 件) その他 9 件(4 件) 不明 3 件(7 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 354 件となる。）	
	普通解雇 53 件(59) 整理解雇 6 件(9) 懲戒解雇 3 件(3) 労働条件の引下げ 29 件(36) 退職勧奨 37 件(25) 採用内定取消 6 件(6) 雇止め 20 件(12) 出向・配置転換 16 件(17) 自己都合退職 35 件(27) その他の労働条件 22 件(21) 募集・採用 2 件(4) いじめ・嫌がらせ 46 件(43) 賠償 6 件(10) その他 73 件(89)	
(2)	助言・指導の手続きを終了した件数	245 件(291 件)
	終了の区分 助言を実施 245 件(291) 指導を実施 0 件(0) 取下げ 0 件(0) (うち、助言により解決したものの 158 件(209) あっせんに移行したものの 42 件(42) その他 45 件(40))	
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	204 件(215 件)
	①労働者の就労状況 正社員 110 件(129 件) パート・アルバイト 45 件(49 件) 派遣労働者 11 件(12 件) 期間契約社員 33 件(22 件) その他 5 件(2 件) 不明 0 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 262 件となる。）	
	普通解雇 47 件(53) 整理解雇 2 件(12) 懲戒解雇 4 件(1) 労働条件の引下げ 31 件(30) 退職勧奨 14 件(18) 採用内定取消 4 件(6) 雇止め 19 件(19) 出向・配置転換 9 件(10) 自己都合退職 14 件(2) その他の労働条件 56 件(30) いじめ・嫌がらせ 46 件(59) 賠償 8 件(14) その他 8 件(26)	
(2)	あっせんの手続きを終了した件数	192 件(222 件)
	終了の区分 当事者間の合意の成立 106 件(98) 申請の取下げ 5 件(9) 打切り 81 件(113) その他 0 件(2)	

(注) () は平成 23 年 4 月 1 日～平成 24 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。