

長野労働局発表（22-10）
平成22年5月28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21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は引き続き増加 助言・指導、あっせんは減少

《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21年度～

- | | | | | |
|---|----------------|---|---------|------------|
| 1 | 総合労働相談件数 | : | 19,286件 | (2.0%増加*) |
| 2 | 民事上の個別労働紛争相談件数 | : | 4,495件 | (5.7%増加*) |
| 3 | 助言・指導申出件数 | : | 143件 | (21.4%減少*) |
| 4 | あっせん申請受理件数 | : | 186件 | (13.1%減少*) |

【*増減率は、平成20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9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ヶ所）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4,500件となり、制度発足以来依然として増加を続けている。

一方、助言・指導申出件数、あっせん申請受理件数ともに前年度実績を下回っており、厳しい雇用情勢の中で、正社員を中心に雇用の維持に不安を抱える労働者が、助言・指導の申出やあっせんの申請に慎重になる傾向（なお、事業主による解雇等の不利益取扱いは禁止されている）にあることが窺える。

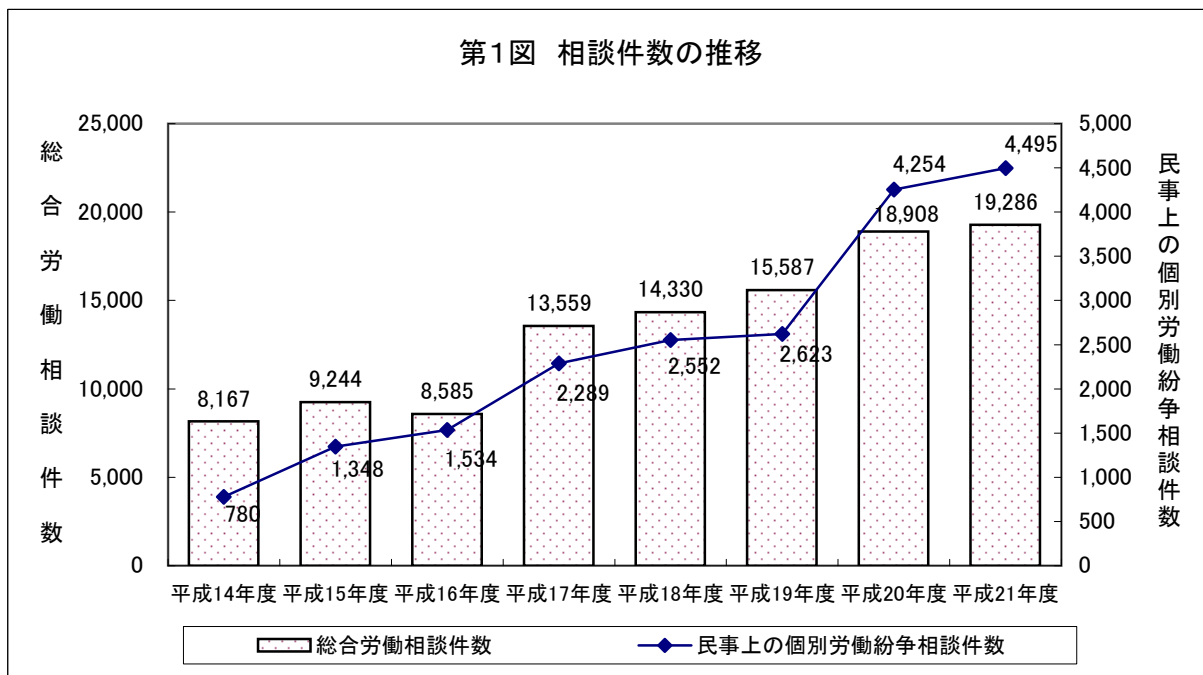
『個別労働紛争の解決の促進に関する法律（別添3、4）』に基づく、個別労働紛争解決制度の平成21年度の施行状況は以下のとおりである（概要は別添2のとおり）。

1 相談受付状況

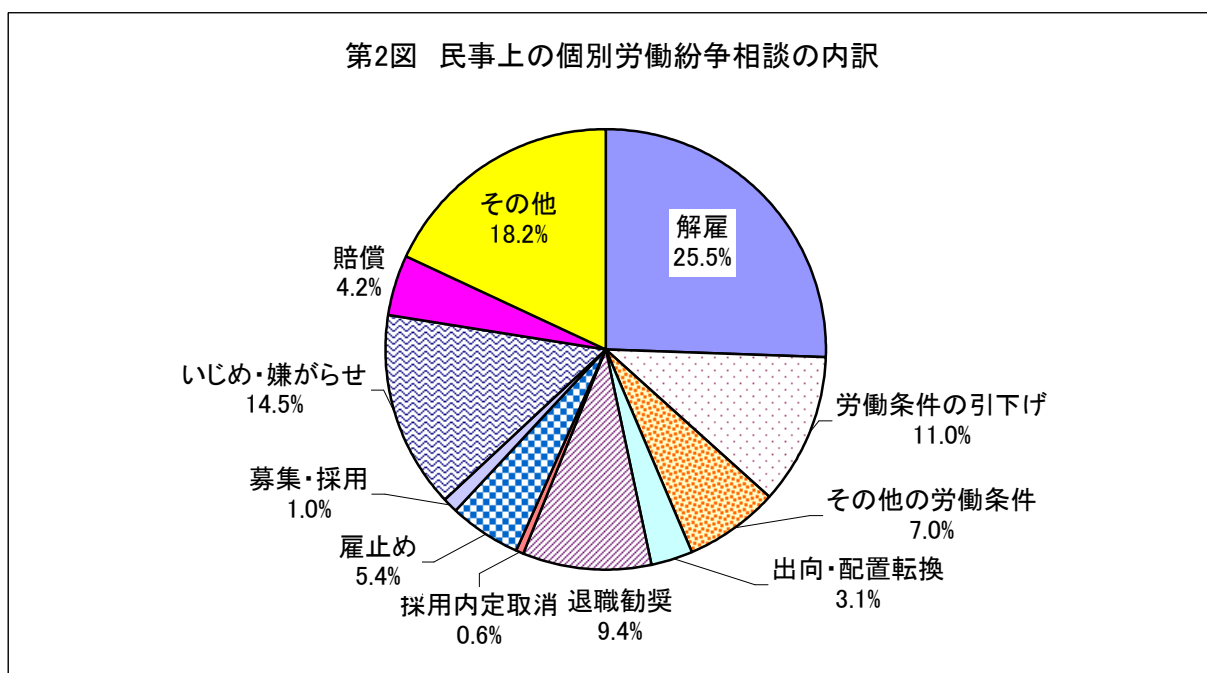
長野労働局及び県内の各労働基準監督署に設置している「総合労働相談コーナー」（10か所）などでは、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップサービスで対応しているが、平成21年度1年間に寄せられた相談は、19,286件であった。

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4,495件となっている。

年度ごとの推移をみると、確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25.5%、いじめ・嫌がらせに関するものが14.5%、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】



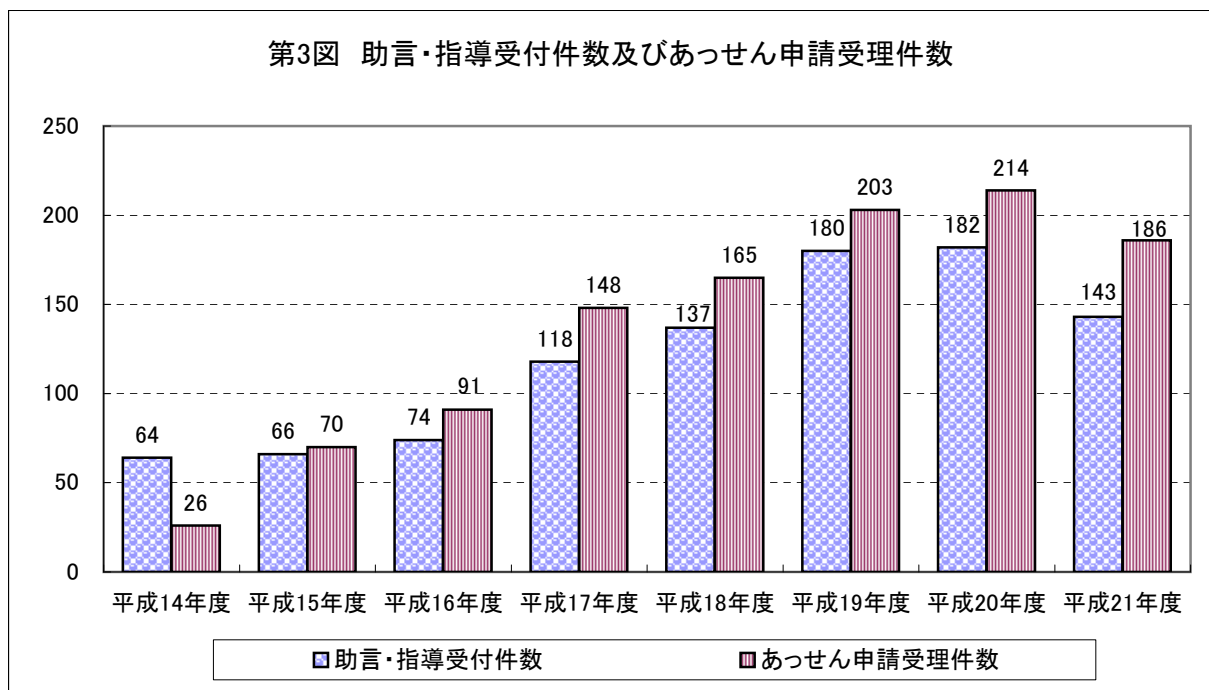
また、民事上の個別労働紛争に係る相談者は、労働者（求職者を含む。）が80.1%と大半を占めており、使用者からの相談は10.4%となっている。

労働者の就労状況は、正社員が38.3%と最も多く、パート・アルバイトが16.2%、期間契約社員が8.3%、派遣労働者が5.7%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

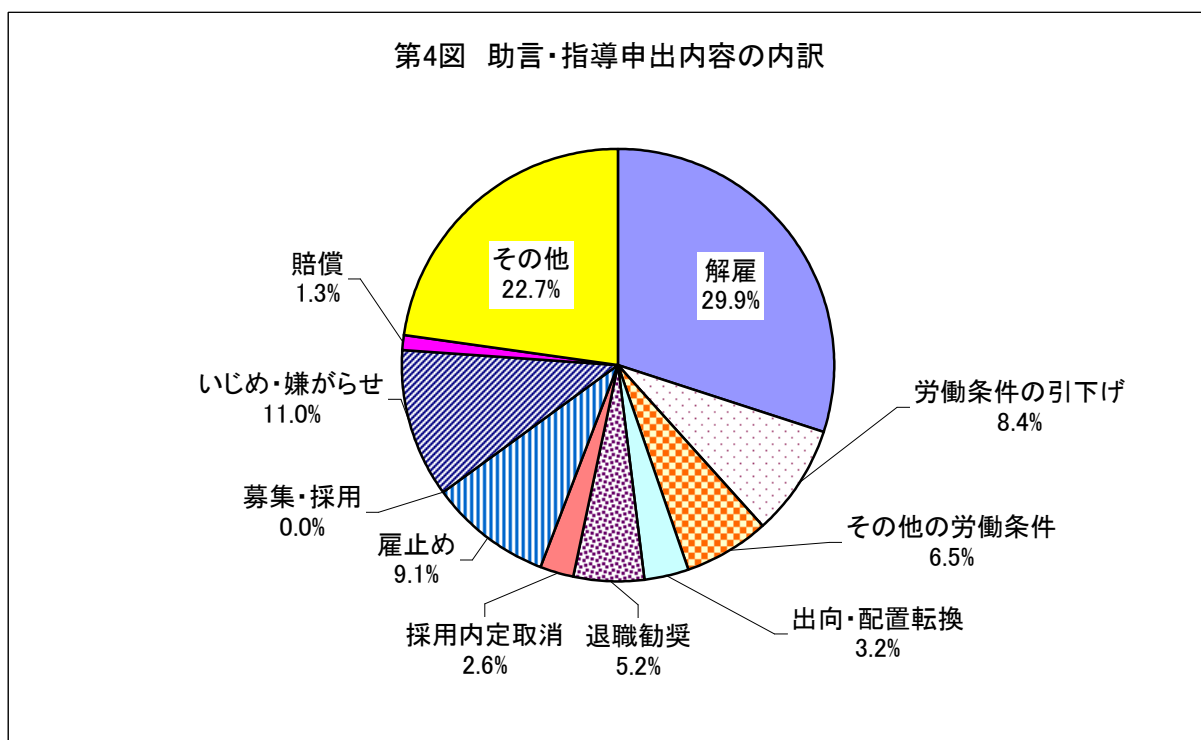
平成21年度の当該制度に係る助言・指導申出件数は143件で、平成20年度に比べて21.4%の減少となっている。

あっせん申請受理件数は186件で、同じく13.1%の減少となっている。 【第3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29.9%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するものが11.0%、雇止めに関するものが9.1%と続いている。 【第4図】



申出を受けた事案の処理状況をみると、平成21年度1年間に手続きを終了したものは139件で、すべて助言を行っている（他の4件は次年度へ繰り越し）。

このうち、話し合い等が行われて解決したものが80件で57.6%、あっせんに移行したものが33件で23.7%（うち、あっせんにより解決したものが13件で9.4%）、解決しなかったものが26件で18.7%となっている。

処理に要した期間は、1か月以内が92.8%となっている。

労働者の就労状況は、正社員が43.4%と最も多く、パート・アルバイトが26.6%、期間契約社員が18.2%、派遣労働者が7.7%となっている。

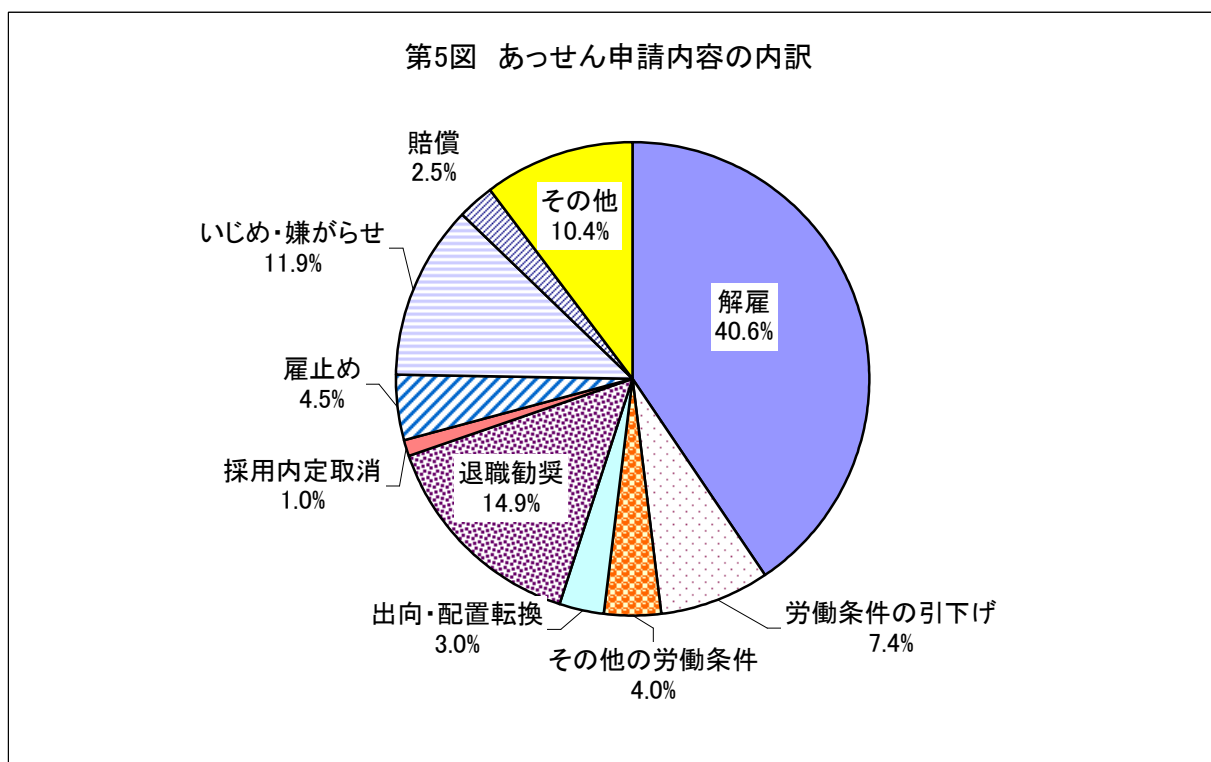
事業所の規模は、10～49人が27.3%と最も多く、次いで10人未満が17.5%、50～99人及び300人以上が9.1%、100人～299人が7.0%となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者が50.3%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40.6%と最も多く、次いで、退職勧奨が14.9%、いじめ・嫌がらせに関するものが11.9%と続いている。 【第5図】



申請を受理した事案の処理状況をみると、平成21年度1年間に手続きを終了したものは195件（前年度受理からの繰り越し分を含む）で、このうち、合意が成立したものは105件で53.8%、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、あっせんに打ち切ったものは85件で43.6%となっている。

処理に要した期間は、1か月以内が48.2%、1か月を超え2か月以内が46.7%となっている。

労働者の就労状況は、正社員が53.8%と最も多く、パート・アルバイトが28.0%、期間契約社員が11.3%、派遣労働者が4.3%となっている。

事業所の規模は、10～49人が44.6%と最も多く、次いで10人未満が37.6%、50～99人が9.7%、100～299人が4.8%、300人以上が3.2%となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者が62.9%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。

【助言・指導の例】

事例1： 解雇に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は起床後、病院で治療をしたいと思い、同日現場責任者に電話したがつながらなかったことから、本社に欠勤の連絡をし了承された。その後、現場責任者から電話で、なぜ本社へ電話をしたんだと叱責された上、他の人を採用したからという理由で退職させられたことから本社人事担当者に対し、職場復帰を求めて労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p> <p>労働局長の助言・指導を踏まえ、申出人と会社とで話し合った結果、解雇が撤回され申出人は職場復帰できることとなった。</p>
助言・指導の内容	客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない解雇は無効となるため、当事者間でよく話し合うこと。
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、職場のリーダーから嫌がらせを受け続けたことから頭痛やうつ状態となった。店長に相談したところ退職を勧奨されたため、嫌がらせなどの職場環境の改善と仕事の継続を求めて労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p> <p>労働局長の助言・指導を踏まえ、申出人と会社とで話し合った結果、申出人の希望により職場の配置転換が認められ、落ち着いて仕事ができるようになった。</p>
助言・指導の内容	事実関係を良く調査し、当事者間でよく話し合って円満に解決すること。

【あっせんの例】

事例1： 解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、正社員として勤務していたが、社長から顧客に対し不利益になることを行うよう指示されたため苦言を呈したところ、解雇を通告された。</p> <p>このため、申請人は、解雇の撤回と経済的・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	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、解雇は撤回されなかったものの、解決金を支払うことで双方の合意が成立した。
事例2： 退職勧奨に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は正社員として勤務していたが、上司から応接室に呼ばれ、業務に向かないため退職願を書くよう要請された。これを書かないと部屋から出られないものと理解し、止むを得ず退職願を書いた。</p> <p>その後、申請人は、退職願の撤回を求めたが拒否された。</p> <p>このため、申請人は、退職要請により被った経済的、精神的損害に対する補償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	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、退職願は撤回されなかったものの、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21年4月1日～平成22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	19,286件
	相談者の種類 労働者 10,427件（10,955件） 使用者 5,953件（5,164件） その他 2,906件（2,789件）	
2	民事上の個別労働紛争に係る相談の件数	4,495件
	①相談者の種類 労働者 3,599件（3,384件） 使用者 468件（511件） その他 428件（359件）	
	②労働者の就労状況 正社員 1,720件（1,444件） パート・アルバイト 727件（551件） 派遣労働者 257件（593件） 期間契約社員 371件（286件） その他 227件（138件） 不明 1,193件（1,242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4,527件となる。）	
	普通解雇 797件 整理解雇 221件 懲戒解雇 136件 労働条件の引下げ 500件 退職勧奨 424件 雇止め 244件 出向・配置転換 141件 その他の労働条件 319件 育児・介護休業等 78件 募集・採用 45件 いじめ・嫌がらせ 658件 賠償 192件 その他 772件	
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	143件
	①労働者の就労状況 正社員 62件（89件） パート・アルバイト 38件（43件） 派遣労働者 11件（19件） 期間契約社員 26件（15件） その他 4件（11件） 不明 2件（5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154件となる。）	
	普通解雇 27件 整理解雇 12件 懲戒解雇 7件 労働条件の引下げ 13件 退職勧奨 8件 雇止め 14件 出向・配置転換 5件 その他の労働条件 10件 育児・介護休業等 0件 募集・採用 0件 いじめ・嫌がらせ 17件 賠償 2件 その他 39件	
(2)	助言・指導の手続きを終了した件数	139件
	終了の区分 助言を実施 139件 指導を実施 0件 取下げ 0件 （うち、助言により解決したもの 80件 あっせんに移行したもの 33件 その他 26件）	
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	186件
	①労働者の就労状況 正社員 100件（104件） パート・アルバイト 52件（37件） 派遣労働者 8件（26件） 期間契約社員 21件（38件） その他 3件（8件） 不明 2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202件となる。）	
	普通解雇 65件 整理解雇 8件 懲戒解雇 9件 労働条件の引下げ 15件 退職勧奨 30件 雇止め 9件 出向・配置転換 6件 その他の労働条件 8件 育児・介護休業等 1件 いじめ・嫌がらせ 24件 賠償 5件 その他 22件	
(2)	あっせんの手続きを終了した件数	195件
	終了の区分 当事者間の合意の成立 105件 申請の取下げ 5件 打切り 85件	

（注）（ ）は平成20年4月1日～平成21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。

個別労働紛争解決システム

