



長崎労働局発表
平成27年7月1日

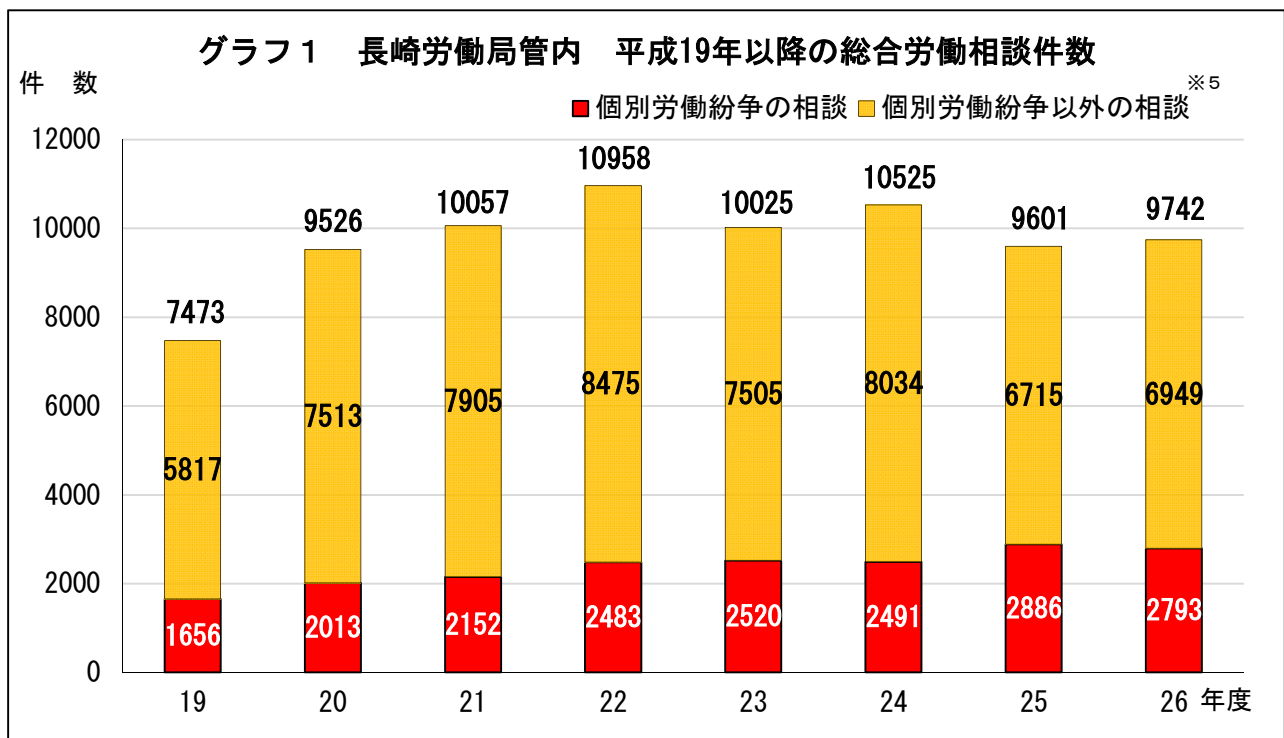
長崎労働局 総務部 企画室
企画室長 林田 耕
労働紛争調整官 篠崎 成吾
電話 095-801-0023

～平成26年度における「個別労働紛争解決制度」の施行状況～

平成26年度に長崎労働局（局長 大塚 崇史）及び当労働局が設置する総合労働相談コーナーに寄せられた相談、個別労働紛争^{※1}解決制度における助言・指導および紛争調整委員会によるあっせんの運用状況は以下のとおりです。

<概要>

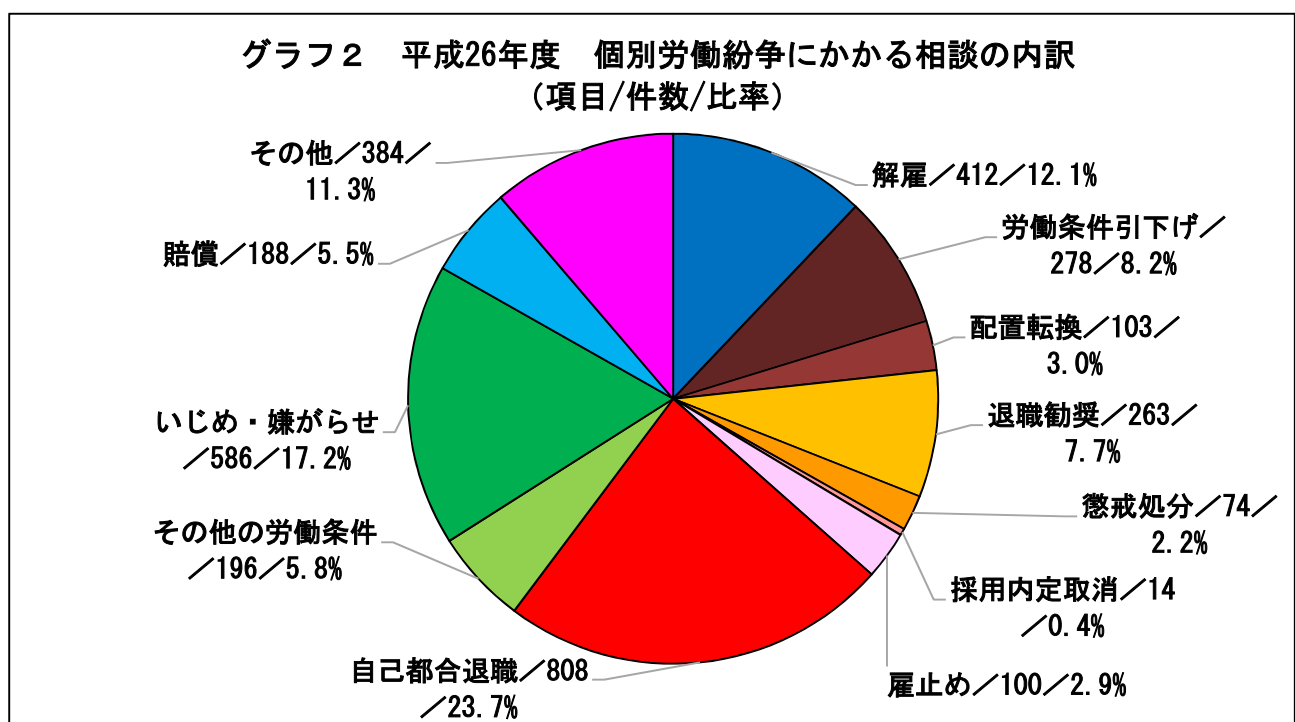
- 1 総合労働相談コーナー^{※2}に寄せられた相談は
総件数 9,742件で、前年比+141件（+1.5%増）
とわずかに増加した。総件数が1万件を割ったのは2年連続となった。
このうち個別労働紛争に係る相談件数は
2,793件で（上記総件数の28.7%）、前年比-93件（-3.2%）
とわずかに減少したが、ここ数年間でみると増加傾向となっている。（グラフ1）
- 2 個別労働紛争にかかる相談内容をみると、そのおよそ1/4（23.7%）は「自己都合退職」に関するもの、次いで、「いじめ・嫌がらせ」（17.2%）、「解雇」（12.1%）であった。（グラフ2・3）
特に、「自己都合退職」は平成24年以降急増している。
また、業種別にみると、「保健衛生業」が18.6%を占めている。（グラフ4）
- 3 都道府県労働局長による助言・指導^{※3}の申出は82件、紛争調整委員会によるあっせん^{※4}17件を受理した。



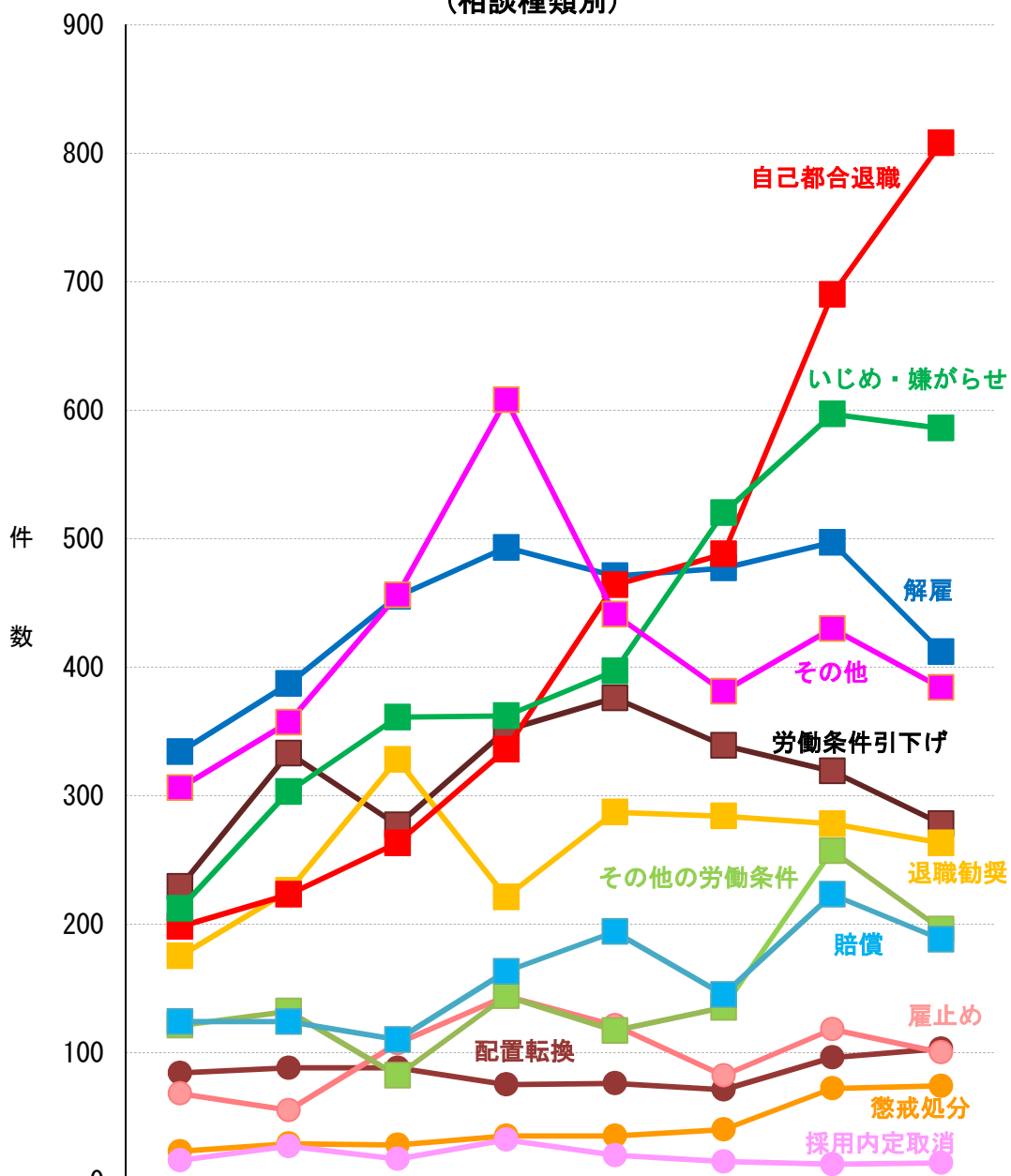
1 個別労働紛争

平成26年度の個別労働紛争にかかる相談のうち、「自己都合退職」が808件(23.7%)で、平成24年以降急増している。次いで、「いじめ・嫌がらせ」586件(17.2%)、「解雇」412件(12.1%)であった。

「自己都合退職」については、労働者からの「事業主に退職の意思を伝えたが、なかなか退職させてもらえない」という相談がその大半を占めている。一方、「解雇」や「労働条件切り下げ」など労働者にとって不利な状況にかかる相談は減少傾向にある。有効求人倍率も徐々に改善されており、長崎県内においても、人手不足感が強まり事業主が労働力を確保するような傾向になっている状況が窺える。



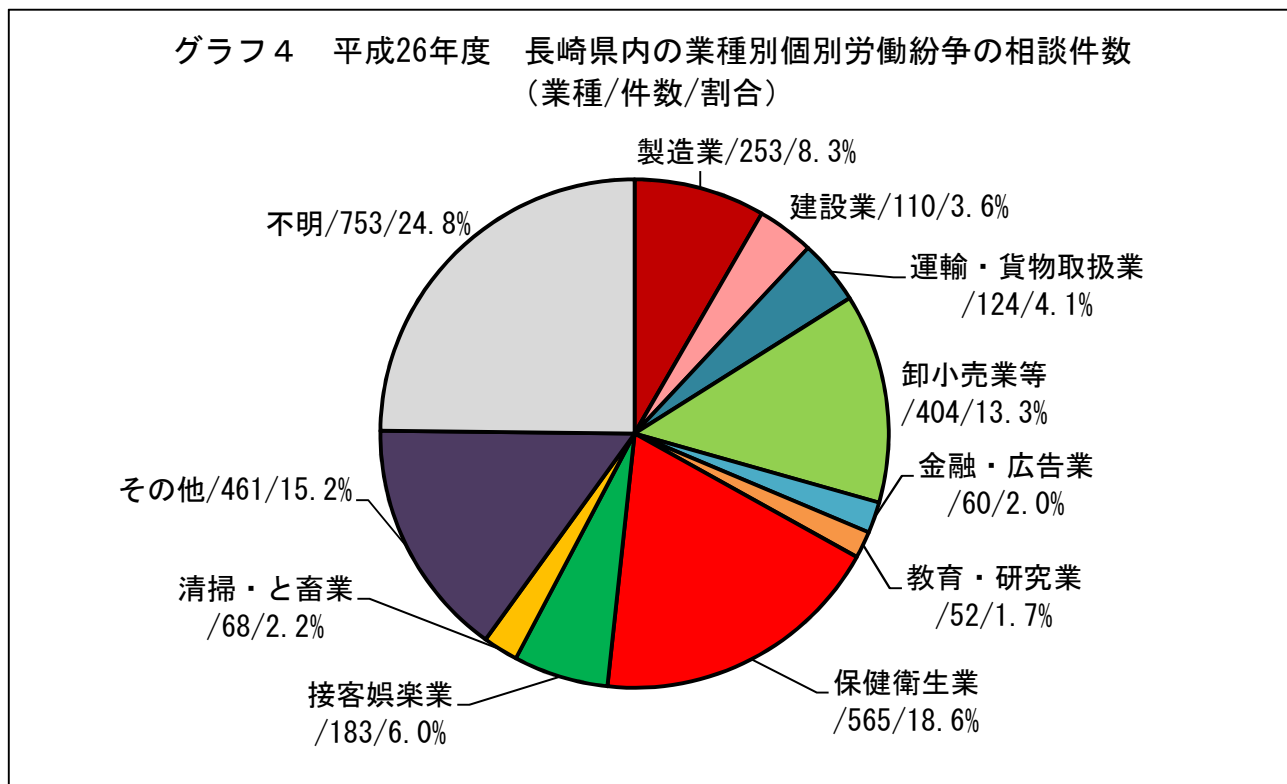
グラフ3 長崎県内 平成19年度以降の個別労働紛争の相談件数
(相談種別別)



	19	20	21	22	23	24	25	26年度
■ 解雇	334	387	455	493	471	477	497	412
■ 労働条件引下げ	229	333	277	351	376	339	319	278
● 配置転換	84	88	88	75	76	71	96	103
■ 退職勧奨	175	226	328	221	287	284	278	263
● 懲戒処分	23	29	28	35	35	40	72	74
● 採用内定取消	16	27	17	32	20	15	13	14
● 雇止め	68	55	107	144	121	82	118	100
■ 自己都合退職	198	223	263	336	464	488	690	808
■ その他の労働条件	121	132	82	144	117	135	257	196
■ いじめ・嫌がらせ	212	303	361	362	397	520	597	586
■ 賠償	124	124	110	163	194	145	223	188
■ その他	306	357	456	608	441	381	430	384

※相談件数のうち複数の項目について相談があったものについては、それぞれの項目で計上するため 上表の合計件数は1ページの個別労働紛争の相談件数よりも多くなっている

平成26年度における個別労働紛争にかかる相談を業種別(業種が判明したものに限る)に見ると、全体の18.6%が保健衛生業(病院診療所、社会福祉等)で、次いで卸小売業(13.3%)であった。



2 個別労働紛争の解決制度の運用

(1) 都道府県労働局長による助言・指導

平成26年度は、助言・指導の申出件数は82件であり、申出内容の内訳は、その他「労働条件(年次有給休暇など)」17件、「自己都合退職」14件、「いじめ・嫌がらせ」11件、「解雇」10件であった。

また、平成26年度内に処理が終了した事案82件のうち、口頭助言を実施したものが78件で、うち60件が「解決」、2件が「一定の改善あり」、16件が「未解決」となった。(口頭助言を実施していない4件は、申出の取下げ、打ち切りによる。)

(2) 紛争調整委員会による「あっせん」

平成26年度は、あっせんは17件の申請があり、あっせん申請内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」7件、「解雇」5件であった。

また、平成26年度に処理を終了した処理を行った事案19件のうち、「合意」が成立したものが7件、紛争当事者の一方が不参加になり「打ち切り」となったものが11件、申請の「取下げ」が1件あった。

3 個別労働紛争の解決制度の活用について

長崎県内でも、労働関係の労使間の紛争(個別労働紛争)が増加傾向にあります。もし、労働関係のトラブルに巻き込まれた場合には、長崎労働局の各総合労働相談コーナーを気軽に利用していただきたいですし、その解決制度である「助言・指導」、「あっせん」についても、活用していただきたいと考えています。

備考

※1 個別労働紛争

労働条件その他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（労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む）のことをいう。

個別労働紛争は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律により「個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るように努めなければならない。」と規程されている。

一旦紛争が起こった場合の最終的解決手段としては裁判制度があるが、それには多くの時間と費用がかかることや、職場慣行を踏まえた円満な解決を図るため、都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供し、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として次の制度を用意している。

- (1) 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- (2) 都道府県労働局長による助言・指導
- (3) 長崎紛争調整委員会による「あっせん」

※2 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談

個別労働紛争の中には、単に法令や判例を知らなかったり、誤解に基づいて発生したものが多く、こういった場合には、労働問題に関する情報を入手したり、専門家に相談することで紛争に発展することを未然に防止したり、紛争を早期に解決できることも多い。

このため、各都道府県労働局では、総合労働相談コーナーを設置し、総合労働相談員を配置し、労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用、職場でのハラスメントなど、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からの相談を面談、電話で受けている。（事案の内容により担当行政機関を案内する場合もある）。また、相談者が希望する場合には、裁判所、地方公共団体等、他の紛争解決機関の情報を提供している。

長崎労働局管内においては

- ①長崎労働局総務部企画室
- ②長崎労働基準監督署
- ③佐世保労働基準監督署
- ④江迎労働基準監督署
- ⑤島原労働基準監督署
- ⑥諫早労働基準監督署
- ⑦対馬労働基準監督署（壱岐駐在事務所）

に設置しており、①③については、女性の総合労働相談員を配置している。

※3 都道府県労働局長による助言・指導

都道府県労働局長が個別労働紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者による自主的な解決を促進する制度。詳細は別添の「助言指導の申し出ガイド」を参照。

なお、この制度において、長崎労働局で平成26年度に処理を終了した事案82件のうち、助言・指導の申し出の受付から1か月以内で処理が終了したものは81件であった。(残り1件も2か月以内に処理を終了した)

※4 紛争調整委員会による「あっせん」

当事者の間に弁護士等の学識経験者である第三者が入り、双方の主張の要点を確かめ、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の円満な解決を図る制度。

なお、両当事者が希望した場合は、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示することも可能。詳細は別添の「あっせん申請ガイド」を参照。

この制度において長崎労働局で平成26年度に処理を終了した事案19件のうち、あっせんの申請から1か月以内で処理が終了したものは12件であった。(残り2件のうち1件は2か月以内、1件は3か月以内に処理を終了した)。

※5 個別労働紛争以外の相談

グラフ1の「個別労働紛争以外の相談」とは、法令・制度の内容等にかかる問い合わせ、労働基準法等の違反の疑いがある相談などが該当するもの。