



大阪労働局発表
平成23年5月30日

担当	大阪労働局総務部企画室 電話 06 (6949) 6050
----	----------------------------------

大阪労働局における平成22年度個別労働紛争解決援助制度運用状況

総合労働相談件数は約12万件で過去最高を更新

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. 総合労働相談件数 | : 119,346件(1.2%増*) |
| 2. 民事上の個別労働紛争相談件数 | : 21,661件(3.6%減*) |
| 3. 助言・指導申出受付件数 | : 605件(3.6%増*) |
| 4. あっせん申請受理件数 | : 537件(2.5%減*) |

【* 増減率は、平成21年度実績と比較したもの。】

大阪労働局（局長 西岸正人）は、平成22年度の個別労働紛争解決援助制度の運用状況をとりまとめた。

- 総合労働相談件数は増加するも、民事上の個別労働紛争相談件数は減少。助言・指導の申出件数は増加し過去最高を更新、一方、あっせん申請受理件数は減少するも、依然として高い水準。**
- 相談申出受理の内容別でみると、依然として、解雇関連（解雇・退職勧奨・雇止め）事案が約4割で最多。**

「解雇関連事案」は、減少しているものの民事上の個別労働紛争相談で38.1%と約4割を占めている。ただし、「解雇」「退職勧奨」は減少するも、「雇止め」は増加。
- 「その他の労働条件」にかかる相談申出が増加し（約2割）、相談内容が多様化。**

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談申出は約1割で昨年と同じ水準。
- あっせんを実施した214件のうち「当事者間の合意の成立」は148件（69.2%）で、昨年度より合意率が上昇。**

全国

総合労働相談件数	: 1,130,234件(0.9%減)
民事上の個別労働紛争相談件数	: 246,907件(0.1%減)
助言・指導申出受付件数	: 7,692件(1.1%減)
あっせん申請受理件数	: 6,390件(18.3%減)

1 相談の受付状況

(1) 相談件数等について

相談件数は過去最高となった昨年度に引き続き高い水準で推移

① 総合労働相談について

平成22年度に大阪府下の総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は119,346件となっており、平成21年度(117,927件)と比して1.2%増とほぼ同じ水準となっている。(図1)

相談者の内訳は、労働者が54%、事業主が38%であった。

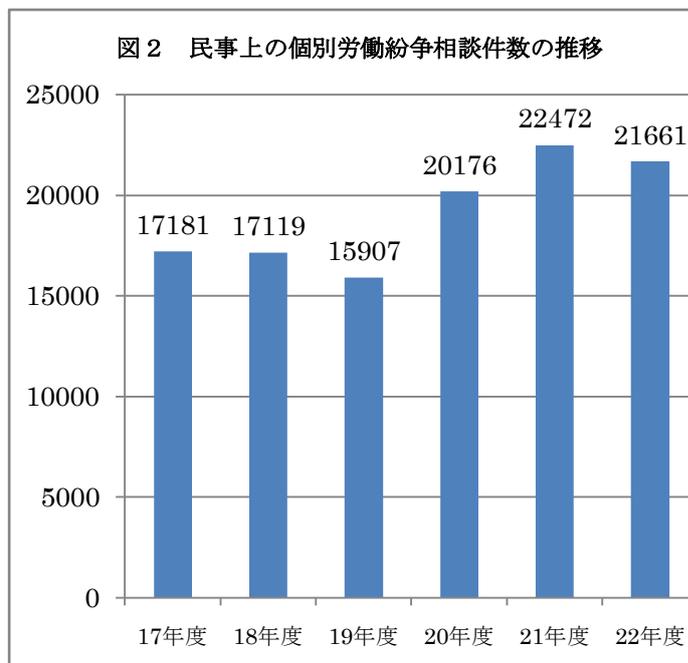
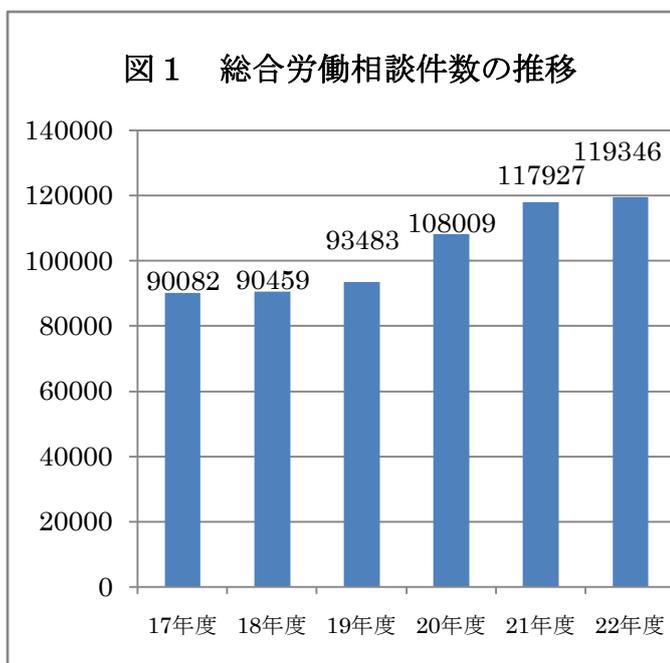
相談の区分としては、法令、制度の問い合わせに関するものが69%(90,362件)、労働基準法上の違反を伴わない解雇、労働条件の引き下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが16%(21,661件)、監督権限の行使等を求める法施行事務に関するものが11%(14,183)、その他が4%(5,215件)であった。

② 民事上の個別労働紛争に関する相談について

民事上の個別労働紛争に関する相談件数については21,661件となっており、平成21年度(22,472件)と比して3.6%減少しているが、依然として高い水準となっている。

(図2)

相談者の内訳は、労働者が76.6%、事業主が16.6%であった。



(2) 民事上の個別労働紛争に係る相談内容について

解雇関連の相談は依然として多いものの、「解雇」「退職勧奨」については減少傾向に
「いじめ・嫌がらせ」については昨年度と同水準で推移

民事上の個別労働紛争相談件数の相談内容の内訳は、「解雇」(22.7%)、「退職勧奨」(10.1%)、「雇止め」(5.3%)といった解雇関連が併せて38.1%となっており最も多くなっている。ついで、「その他の労働条件」が21.8%、「労働条件の引き下げ」13.7%、「いじめ・嫌がらせ」が10.8%で続いている。(図3)

解雇関連の相談のうち、「雇止め」については平成21年と比較して6.8%増加しているものの、「解雇」については7%、「退職勧奨」については12.3%と大幅に減少している。

「いじめ・嫌がらせ」「労働条件引下げ」についてはいずれも平成21年度と同水準となっているが、「その他の労働条件」については平成21年度に比して増加しており、相談の内容が多様化している状況が伺われる。(図4)

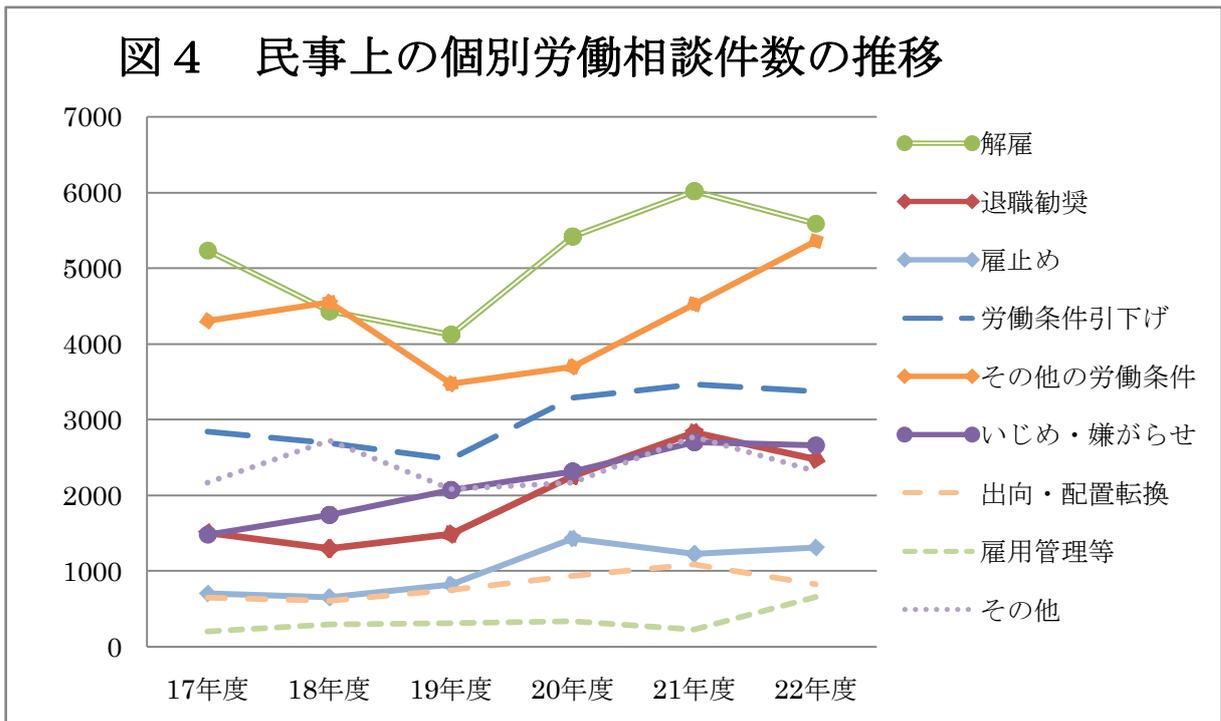
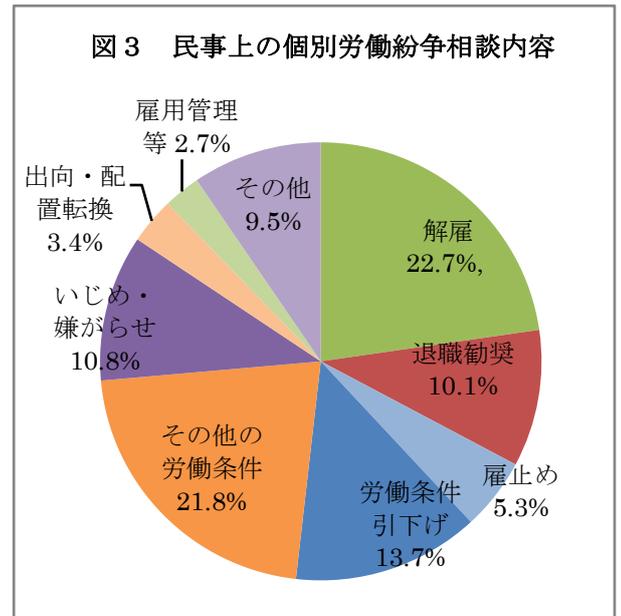
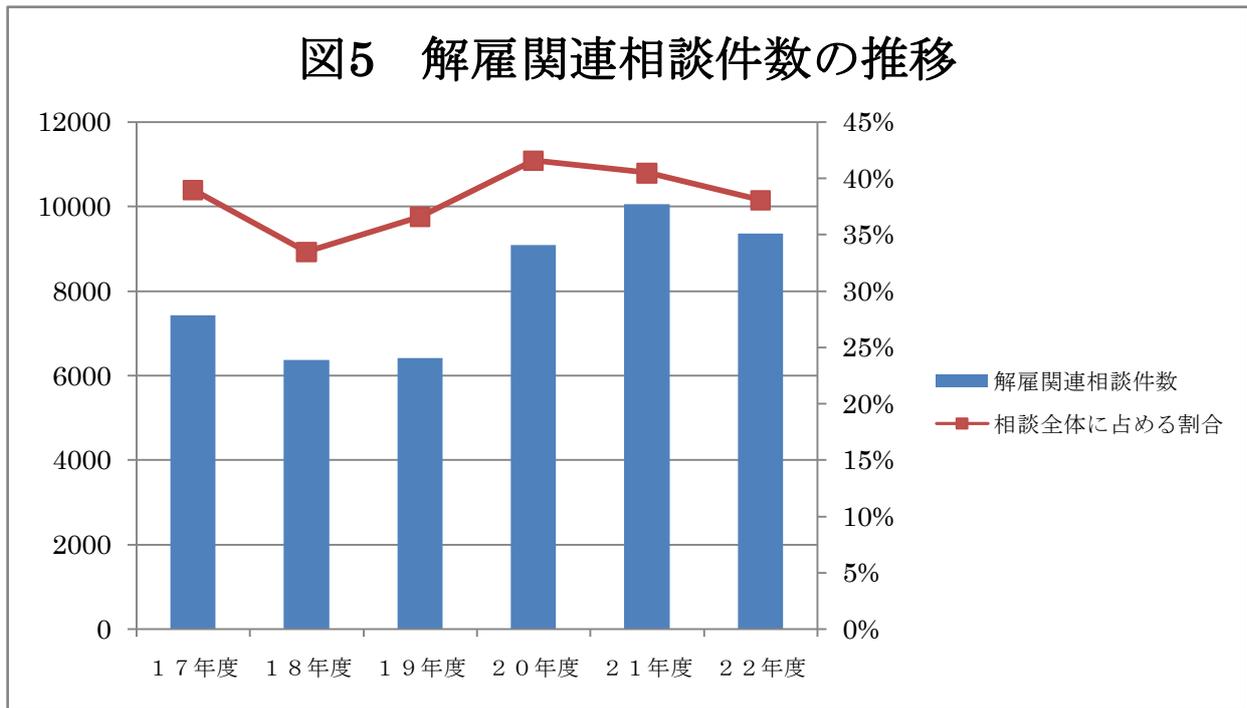


図5 解雇関連相談件数の推移



2 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

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はの受付状況は依然として高い水準で推移

平成22年度の助言・指導の申出件数は605件と平成21年度比で3.6%増と微増した。(図6) 一方、あっせん申請受理件数は537件で2.5%減となっているが(図7)、助言・指導の申出件数とあっせん申請受理件数の合計(1,142件)は平成21年度実績(1,135件)とほぼ同水準で推移しており、これらの制度は引き続き高い水準で利用されている状況にある。

労働局長による助言・指導の申出人はほとんどが労働者であるが、あっせん申請については1.5%が事業主からの申請となっている。

図6 助言・指導申出件数の推移

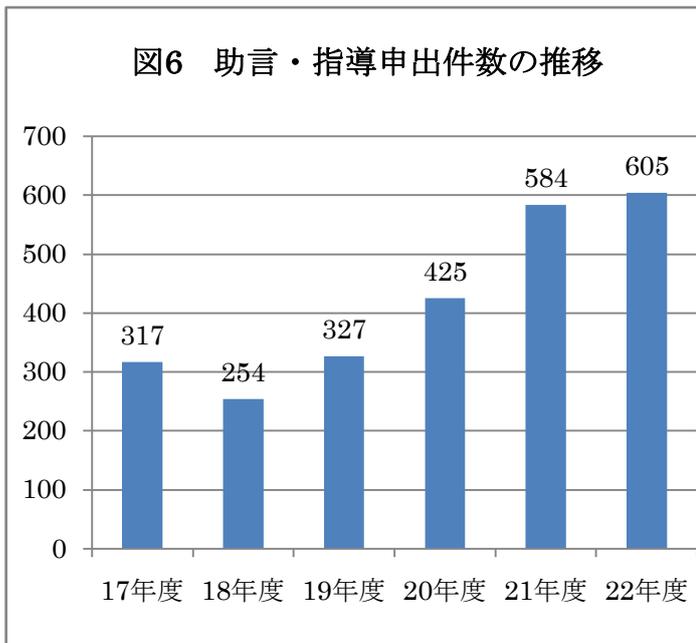


図7 あっせん申請件数の推移



3 労働局長による助言・指導の主な内容

解雇関連の申出件数は依然多いものの減少傾向に
「労働条件の引き下げ」「その他の労働条件」については申出件数の増加傾向が続く

助言・指導の申出の主な内容は「解雇」(19.7%)、「退職勧奨」(11.5%)、「雇止め」(6.8%)といった解雇関連が併せて38.0%となっており最も多い。

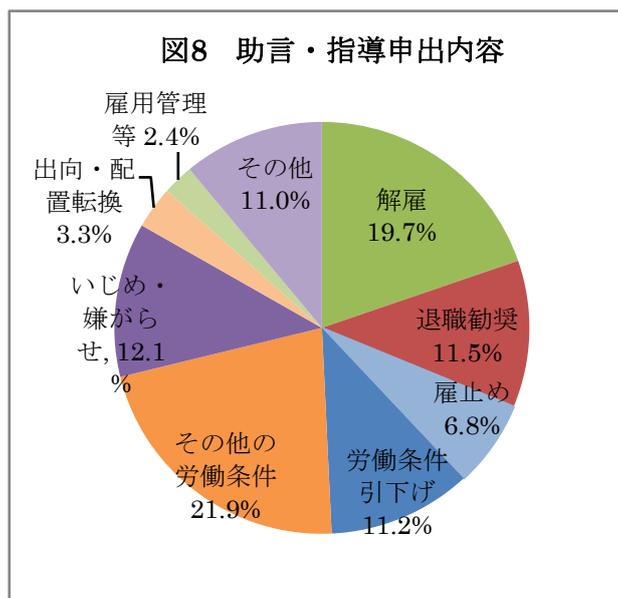
ついで、「その他の労働条件」が21.9%、「いじめ・嫌がらせ」12.1%「労働条件の引き下げ」が11.2%、で続いている。(図8)

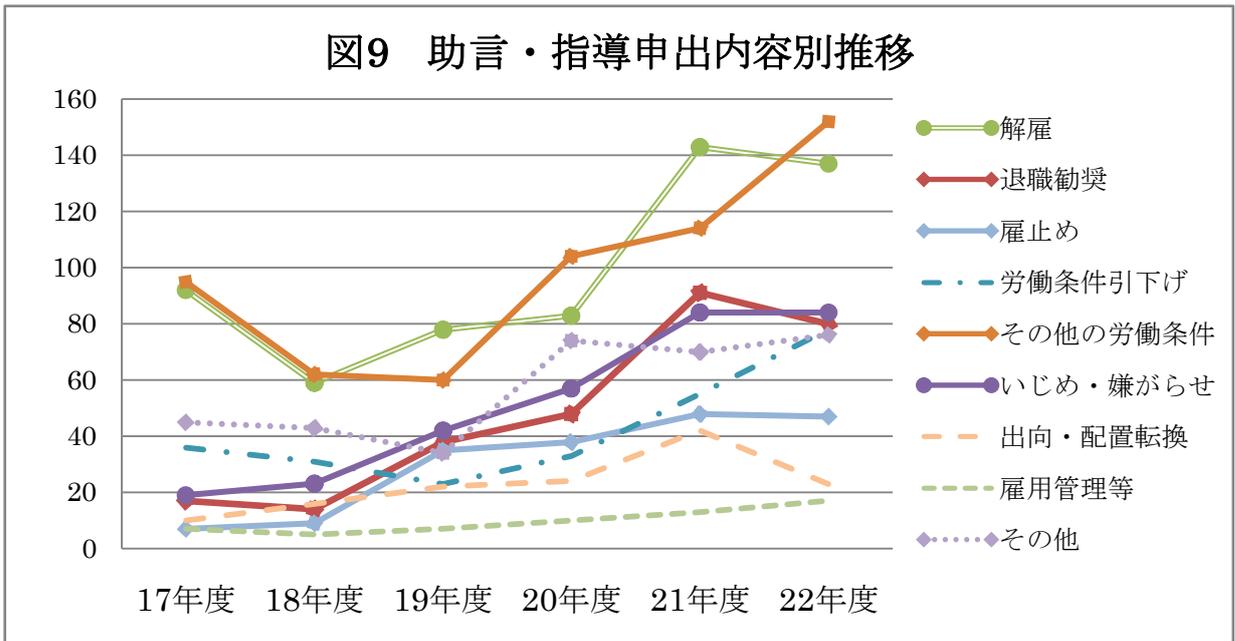
解雇関連の申出は昨年に引き続き最も多くなっているものの、平成21年度と比較すると申出件数で併せて6.4%減となっており、これらの申出内容は平成19年度以降増加傾向にあったものが減少に転じた。

また、「いじめ・嫌がらせ」については平成21年度とほぼ同水準となっているが、「労働条件の引き下げ」については申出件数で41.8%、「その他の労働条件」については同じく33.3%と大幅に増加しており、いずれも増加傾向が続いている。(図9)

助言・指導の実施例は別添1のとおり。

図8 助言・指導申出内容





4 紛争調整委員会によるあっせんの内容

(1) あっせん申請のおもな内容

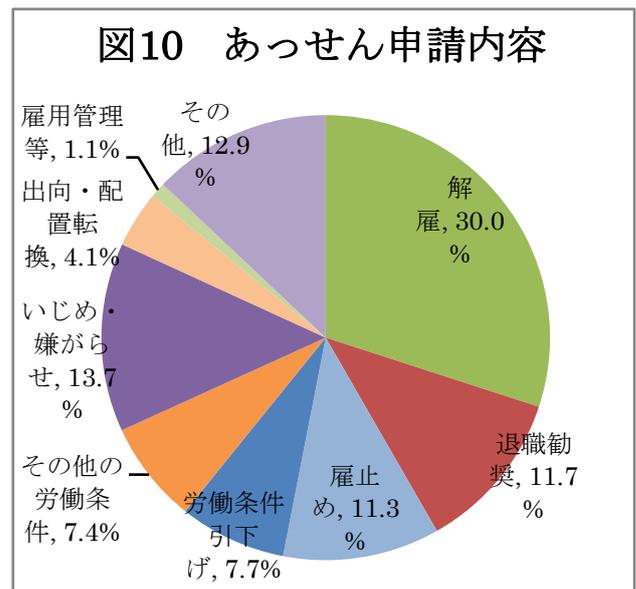
「解雇」は減少するも「退職勧奨」は増加傾向続く

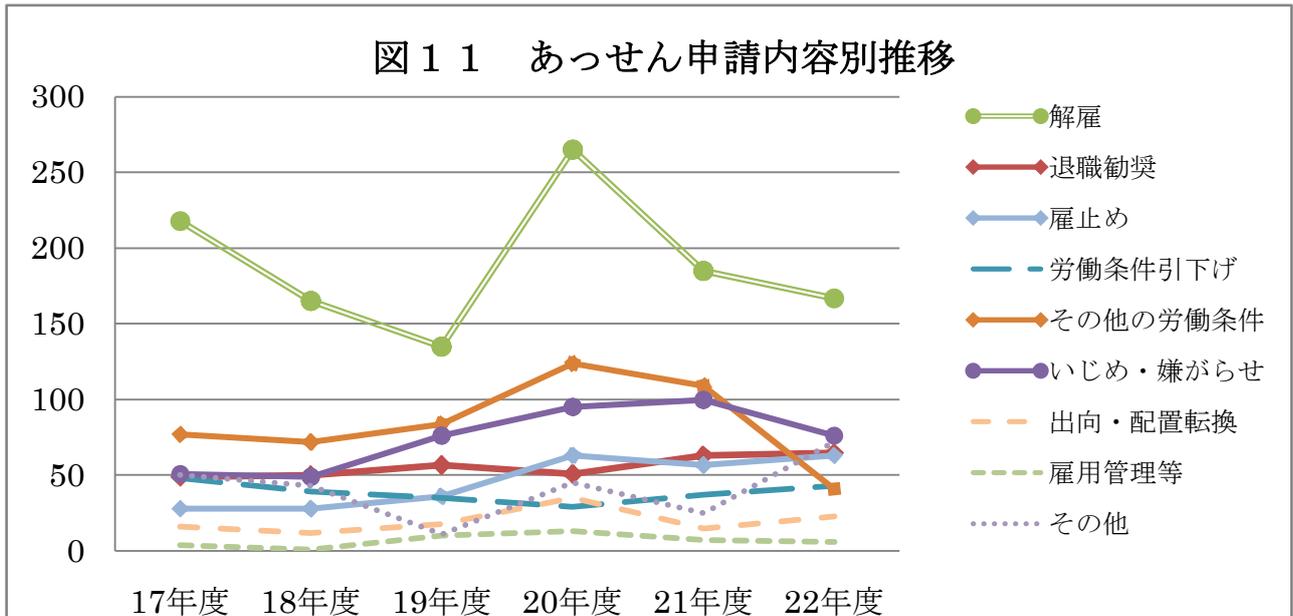
あっせん申請の主な内容は「解雇」(30.0%)、「退職勧奨」(11.7%)、「雇止め」(11.3%)といった解雇関連が併せて53.0%となっており最も多く全体の過半数を占めている。ついで、「いじめ・嫌がらせ」13.7%、「労働条件の引き下げ」が7.7%で続いている。(図10)

「解雇」については平成21年度に引き続き減少傾向にあるものの、「退職勧奨」「雇止め」については増加している。

「いじめ・嫌がらせ」については減少している。(図11)

あっせんの実施例については、別添1のとおり





(2) あっせん実施および合意の成立について

あっせんを実施した結果、約 7 割で当事者間の合意が成立

平成 22 年度 1 年間に手続きを終了したあっせん申請のうち、あっせんを実施した件数は 214 件 (41.9%) であり、このうち「当事者間の合意の成立」は 148 件 (69.2%) と前年度 (60.1%) より 9.1 ポイント上昇した。

また、打ち切り等を含めたあっせん申請全体の処理に要した期間は、1 ヶ月以内 62.6%、1 ～ 2 ヶ月以内 35.4% となっており、ほとんどが 2 ヶ月以内に手続きを終了している。

5 平成 22 年度における労働相談等の特徴について

民事上の個別労働紛争にかかる相談のうち、ほぼ半数を占めている解雇関連について、平成 22 年度と 21 年度の年間の動向を比較してみると、「解雇」については平成 21 年度はほぼ年間を通じて多くの相談が寄せられていたが、平成 22 年度については月による変動はあるものの、通年でみると減少傾向にあったことが認められる。

一方、「退職勧奨」についても、平成 22 年度は年間の総数について減少している。平成 21 年度については年間を通じて相談を受けたが、平成 22 年度については年度当初に多くの相談が寄せられた後、相談件数は減少傾向にあったことがわかる。

「雇止め」については平成 21 年度、22 年度ともほぼ同じ動向であり、変化は見られない。

「いじめ・嫌がらせ」についても、平成 21 年度、22 年度ともほぼ同じ動向であった。

図 1 2 平成 2 1 年度の主な相談内容の推移

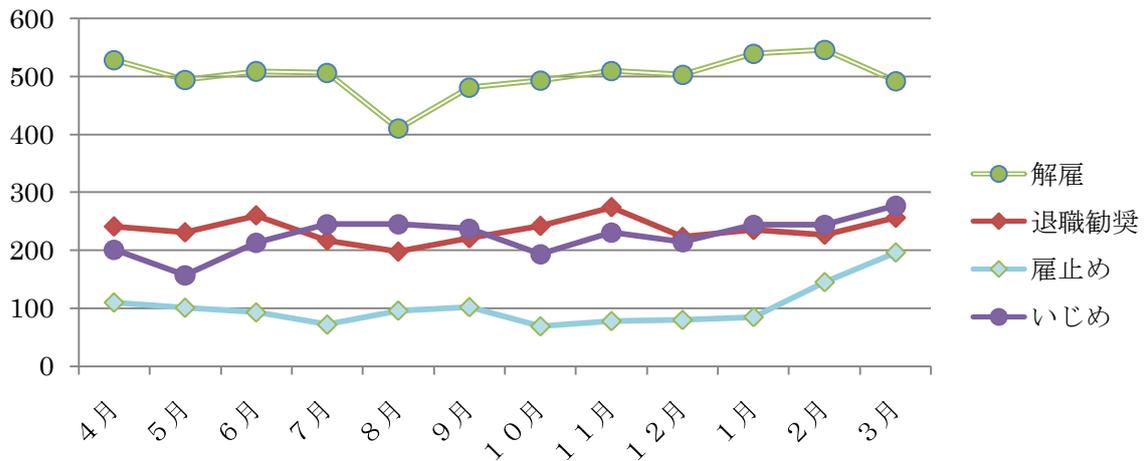
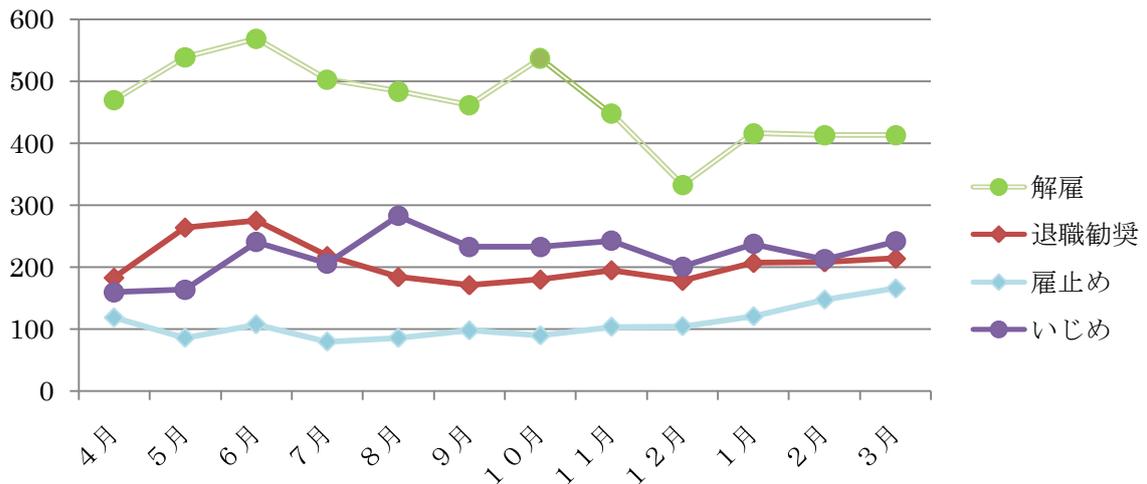


図 1 3 平成 2 2 年度の主な相談内容の推移



【助言・指導の例】

事例1： いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は運送会社のアルバイトとして勤務していたが、ロッカーの扉に「アホ・バカ」と落書きされるなど、複数のアルバイト仲間からいじめを受けている。部署の責任者に相談したが、適切な対応がなされず改善されない。
助言・指導の内容	本社の人事担当部署の責任者に対して、実態について調査を行い適切な対応を行われたい旨助言したところ、適切な対応がなされ、職場環境の改善が図られた。
事例2： 退職勧奨に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は派遣の電話オペレーターとして契約更新を繰り返して勤務していたが、業務上のミスが原因で雇用期間満了1月前の期日で出勤停止となり、期間満了日まで自宅待機を命じられたが、自宅待機中の休業補償は支払わないと言われた。これは解雇ではないかと抗議すると、出勤して書類整理の仕事をするか、それがいやなら退職届けを出せと言われた。
助言・指導の内容	労働契約法の規定に基づいて労働契約の変更を行うにあたっては労使間で合意が必要である旨助言したところ、労使間で話し合いがなされ金銭補償を行った上で、契約満了前に合意のうえ退職することとなった。

【あっせんの例】

事例1： いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	申請人はデザイナーとして採用されたが、営業部門に異動となった。過大なノルマを課せられ、それが達成できないと、「クズ」「給料ドロボウ」とののしられ、体調を崩したことにより、退職せざるを得なくなった。退職せざるを得なくなったことによる経済的・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。
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、解決金を被申請人に支払うことで双方の合意が成立した。
事例2： 解雇に係るあっせん	
事案の概要	申請人はヘッドハンティングにより就職したが、2年経過後、能力が期待した水準にないとして賃金引下げの提示があった。申請人がこれに応じなかったところ、被申請人から解雇の通告があった。申請人は解雇の撤回をもとめたうえで、退職を前提に金銭補償など条件の話し合いを行いたいとしてあっせん申請を行ったもの。
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、解雇は撤回し、金銭補償を行い会社都合として退職することで双方の合意が成立した。

民事上の個別労働紛争相談内容別件数

	相談件数	解雇	退職勧奨	雇止め	労働条件引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	出向・配置転換	雇用管理等	その他	合計
平成17年度	17181	5234 (27.4%)	1506 (7.9%)	700 (3.7%)	2846 (14.9%)	4303 (22.5%)	1480 (7.8%)	655 (3.4%)	202 (1.1%)	2167 (11.3%)	19093
平成18年度	17119	4430 (23.3%)	1297 (6.8%)	654 (3.4%)	2695 (14.2%)	4544 (23.9%)	1739 (9.2%)	609 (3.2%)	298 (1.6%)	2724 (14.3%)	18990
平成19年度	15907	4119 (23.4%)	1490 (8.5%)	818 (4.7%)	2481 (14.1%)	3472 (19.7%)	2067 (11.8%)	750 (4.3%)	310 (1.8%)	2083 (11.8%)	17590
平成20年度	20176	5412 (24.8%)	2256 (10.3%)	1429 (6.5%)	3289 (15.1%)	3699 (16.9%)	2315 (10.6%)	938 (4.3%)	332 (1.5%)	2166 (9.9%)	21836
平成21年度	22472	6011 (24.2%)	2825 (11.4%)	1227 (4.9%)	3464 (13.9%)	4520 (18.2%)	2701 (10.9%)	1089 (4.4%)	230 (0.9%)	2776 (11.2%)	24843
平成22年度	21661	5587 (22.7%)	2477 (10.1%)	1311 (5.3%)	3374 (13.7%)	5357 (21.8%)	2657 (10.8%)	831 (3.4%)	654 (2.7%)	2323 (9.5%)	24571

助言・指導申出内容別件数

	相談件数	解雇	退職勧奨	雇止め	労働条件引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	出向・配置転換	雇用管理等	その他	合計
平成17年度	317	92 (28.0%)	17 (5.2%)	7 (2.1%)	36 (11.0%)	95 (29.0%)	19 (5.8%)	10 (3.0%)	7 (2.1%)	45 (13.7%)	328
平成18年度	254	59 (22.5%)	14 (5.3%)	9 (3.4%)	31 (11.8%)	62 (23.7%)	23 (8.8%)	16 (6.1%)	5 (1.9%)	43 (16.4%)	262
平成19年度	327	78 (23.0%)	38 (11.2%)	35 (10.3%)	23 (6.8%)	60 (17.7%)	42 (12.4%)	22 (6.5%)	7 (2.1%)	34 (10.0%)	339
平成20年度	425	83 (17.6%)	48 (10.2%)	38 (8.1%)	33 (7.0%)	104 (22.1%)	57 (12.1%)	24 (5.1%)	10 (2.1%)	74 (15.7%)	471
平成21年度	584	143 (21.7%)	91 (13.8%)	48 (7.3%)	55 (8.3%)	114 (17.3%)	84 (12.7%)	42 (6.4%)	13 (2.0%)	70 (10.6%)	660
平成22年度	605	137 (19.7%)	80 (11.5%)	47 (6.8%)	78 (11.2%)	152 (21.9%)	84 (12.1%)	23 (3.3%)	17 (2.4%)	76 (11.0%)	694

あっせん申請内容別件数

	相談件数	解雇	退職勧奨	雇止め	労働条件引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	出向・配置転換	雇用管理等	その他	合計
平成17年度	527	218 (40.3%)	49 (9.1%)	28 (5.2%)	48 (8.9%)	77 (14.2%)	51 (9.4%)	16 (3.0%)	4 (0.7%)	50 (9.2%)	541
平成18年度	437	165 (35.9%)	50 (10.9%)	28 (6.1%)	39 (8.5%)	72 (15.7%)	49 (10.7%)	12 (2.6%)	1 (0.2%)	43 (9.4%)	459
平成19年度	447	135 (29.2%)	57 (12.3%)	36 (7.8%)	35 (7.6%)	84 (18.2%)	76 (16.5%)	18 (3.9%)	10 (2.2%)	11 (2.4%)	462
平成20年度	651	265 (36.8%)	51 (7.1%)	63 (8.8%)	29 (4.0%)	124 (17.2%)	95 (13.2%)	35 (4.9%)	13 (1.8%)	45 (6.3%)	720
平成21年度	551	185 (30.9%)	63 (10.5%)	57 (9.5%)	37 (6.2%)	109 (18.2%)	100 (16.7%)	15 (2.5%)	7 (1.2%)	25 (4.2%)	598
平成22年度	537	167 (30.0%)	65 (11.7%)	63 (11.3%)	43 (7.7%)	41 (7.4%)	76 (13.7%)	23 (4.1%)	6 (1.1%)	72 (12.9%)	556

別添2

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

