



(労農記者クラブ扱い)

大阪労働局発表

平成25年5月30日

担	大阪労働局総務部企画室
当	電話 06 (6949) 6050

大阪労働局における平成24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12万件を超え過去最高となった

- |   |                |   |                     |
|---|----------------|---|---------------------|
| 1 | 総合労働相談件数       | : | 121,804件(前年度比3.5%増) |
| 2 | 民事上の個別労働紛争相談件数 | : | 22,687件(前年度比2.5%減)  |
| 3 | 助言・指導申出受付件数    | : | 726件(前年度比9.3%増)     |
| 4 | あっせん申請受理件数     | : | 456件(前年度比7.1%減)     |

大阪労働局(局長 森岡雅人)は、平成24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。

- 1 **総合労働相談件数は過去最高。**
- 2 **民事上の個別労働紛争相談件数は微減ながら引き続き高い水準。**  
助言・指導申出受付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。  
ただし、助言・指導申出受付件数とあっせん申請受理件数の合計数は前年より増加。
- 3 **民事上の個別労働紛争相談の内容別で見ると、解雇関連(解雇・退職勧奨・雇止め)事案が約35%で最多。**  
「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は前年度比12.7%増加し過去最高。
- 4 「いじめ・嫌がらせ」に係る助言・指導申出受付件数、あっせん申請件数ともに過去最高。
- 5 **あっせんを実施した202件のうち「当事者間の合意の成立」は147件(72.8%)で、前年度より合意率が増加。**

# 1 相談の受付状況

## (1) 相談件数等について

相談件数は12万件を超え過去最高となる

### ① 総合労働相談について

平成24年度に大阪府下の総合労働相談コーナー（15か所）に寄せられた総合労働相談件数は過去最高となる121,804件となっており、平成23年度（117,686件）と比して3.5%増となっている。（図1）

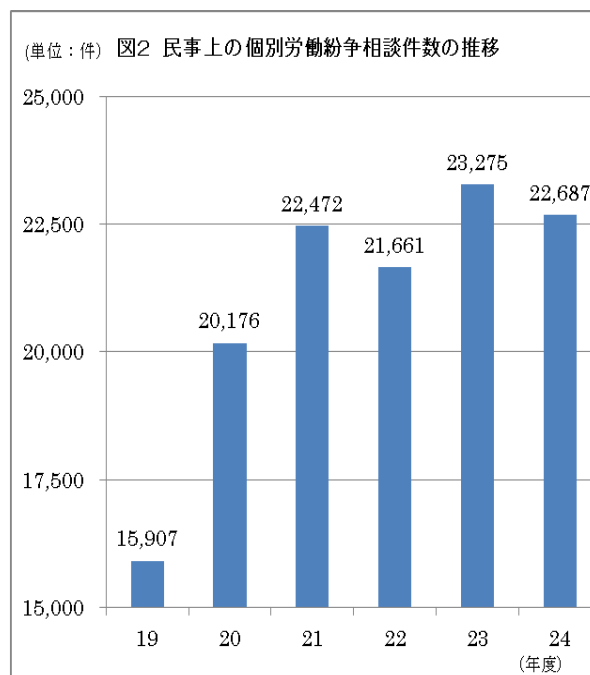
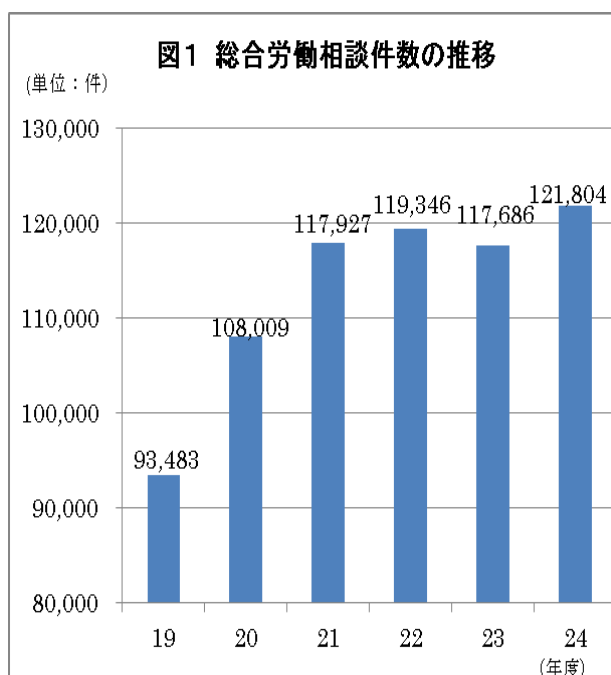
相談者の内訳は、労働者が53.4%、事業主が38.4%であった。

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70.7%、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17.3%、監督権限の行使等を求める法施行事務に関するものが8.4%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22,687件となっており、過去最高であった平成23年度（23,275件）と比して2.5%減少するも、過去2番目の件数である。（図2）

相談者の内訳は、労働者が78.4%、事業主が15.5%であった。



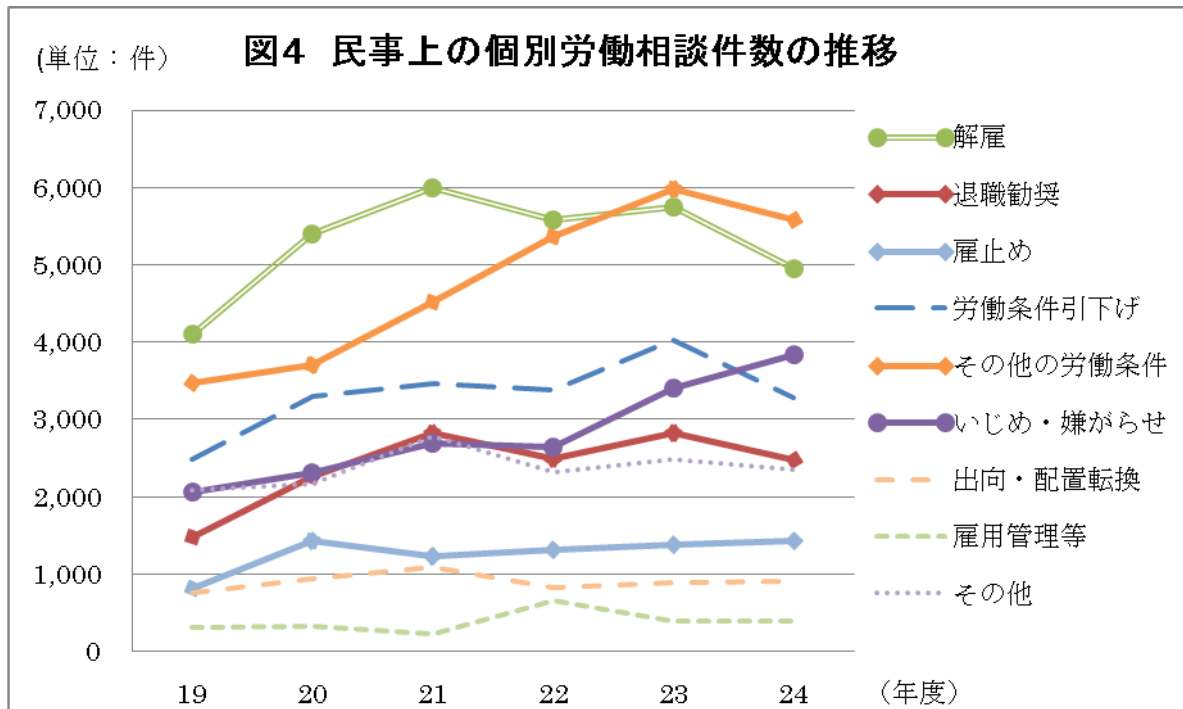
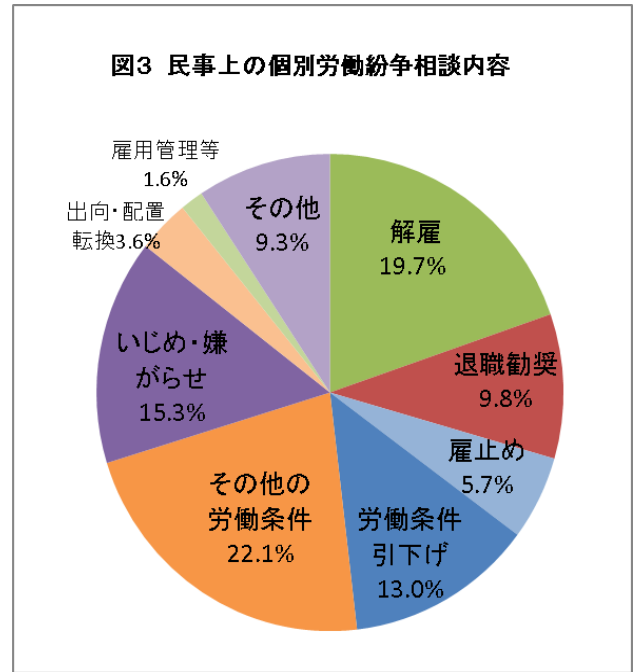
(2) 民事上の個別労働紛争に係る相談内容について

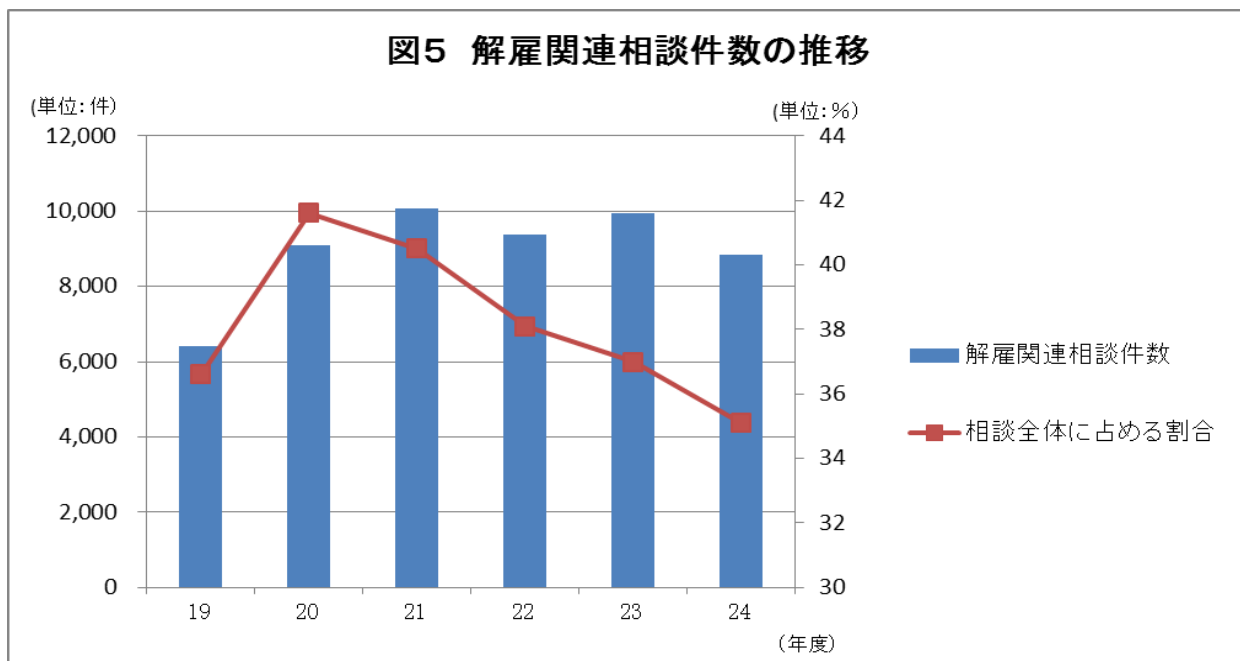
解雇関連の相談は依然として多いが、内訳をみると「解雇」「退職勧奨」については減少し、「雇止め」については増加  
「いじめ・嫌がらせ」については過去最高となる

民事上の個別労働紛争の相談内容の内訳は、「解雇」(19.7%)、「退職勧奨」(9.8%)、「雇止め」(5.7%)といった解雇関連の相談が合わせて35.2%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22.1%、「いじめ・嫌がらせ」が15.3%、「労働条件の引き下げ」が13.0%で続いている。(図3)

解雇関連の相談のうち、平成23年度と比較して「解雇」は13.9%、「退職勧奨」については12.5%減少するも、「雇止め」については4.4%増加している。

また、「いじめ・嫌がらせ」は12.7%、平成23年度に比して増加し、過去最高の相談件数となっている。(図4)





解雇関連相談件数は、高止まりの状態であるが、相談全体に占める割合は減少している。(図5)

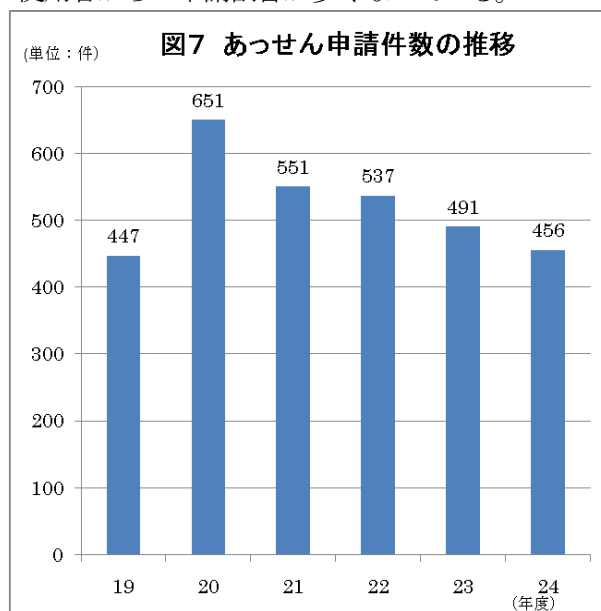
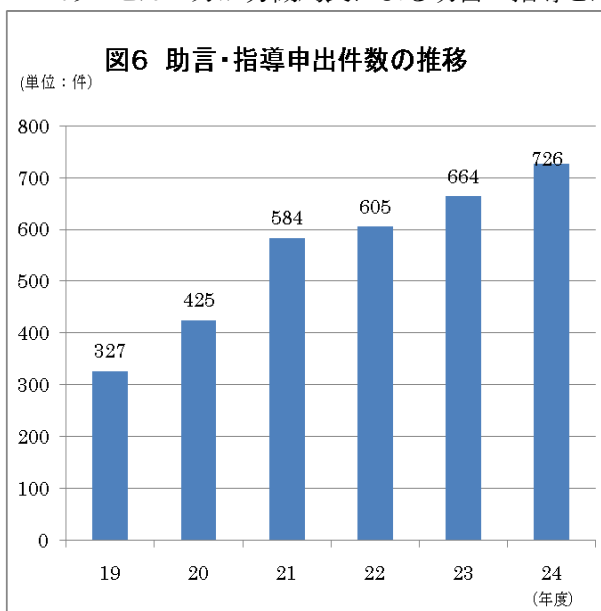
## 2 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

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の受付状況は依然として高い水準で推移

平成24年度の助言・指導の申出件数は726件と平成23年度比で9.3%増加した。(図6)

一方、あっせん申請受理件数は456件で7.1%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(1,182件)は平成23年度実績(1,155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・指導及びあっせんの申出人はほとんどが労働者である。紛争調整委員会によるあっせんの方が労働局長による助言・指導と比較し、使用者からの申請割合が多くなっている。



### 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が前年度より減少

「いじめ・嫌がらせ」「その他の労働条件」については申出件数が前年度に比べ増加し、過去最高となる

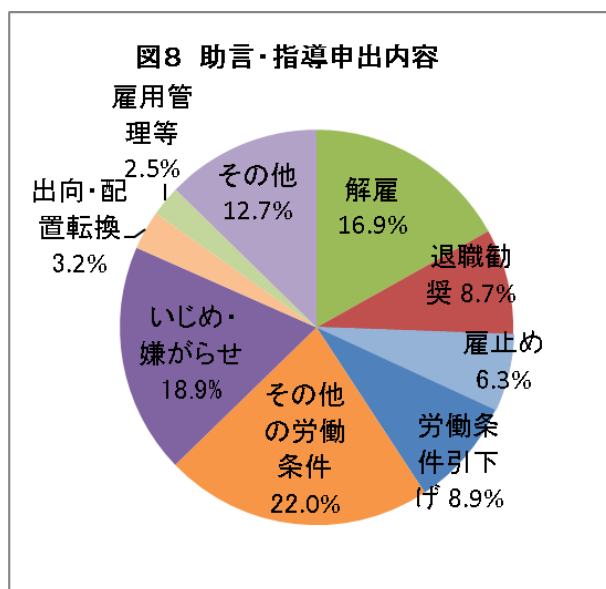
助言・指導の申出の主な内容は「解雇」(16.9%)、「退職勧奨」(8.7%)、「雇止め」(6.3%)といった解雇関連が合わせて31.9%となり最も多い。

ついで、「その他の労働条件」が22.0%、「いじめ・嫌がらせ」18.9%「労働条件の引き下げ」が8.9%で続いている。(図8)

解雇関連の申出は他の内訳区分の中では前年度に引き続き最も多くなっているが、申出件数自体は前年度に比べ合わせて13.7%減となっている。

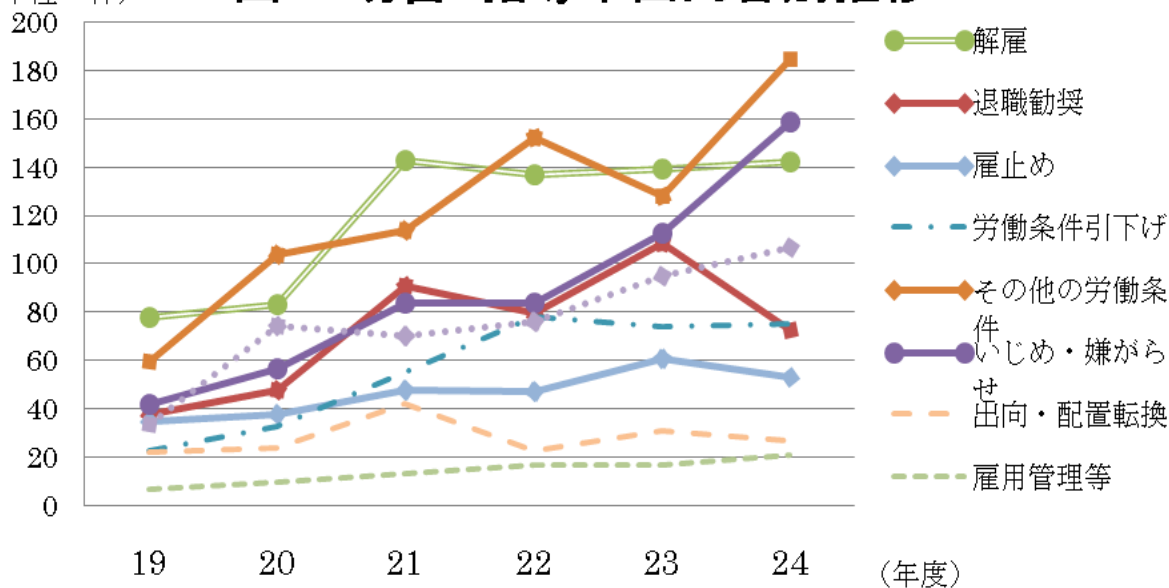
また、「その他の労働条件」については前年度の申出件数と比較すると、44.5%増、「いじめ・嫌がらせ」については、40.7%増とそれぞれ大幅に増加し、過去最高となった。(図9)

助言・指導の実施例は別添1のとおり。



(単位：件)

**図9 助言・指導申出内容別推移**



## 4 紛争調整委員会によるあっせんの内容

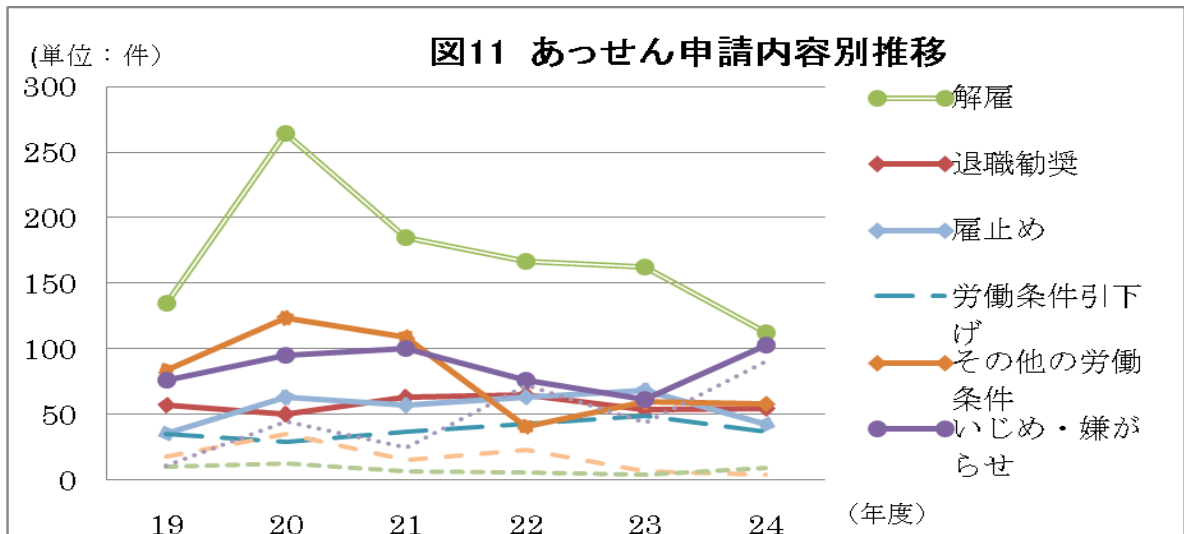
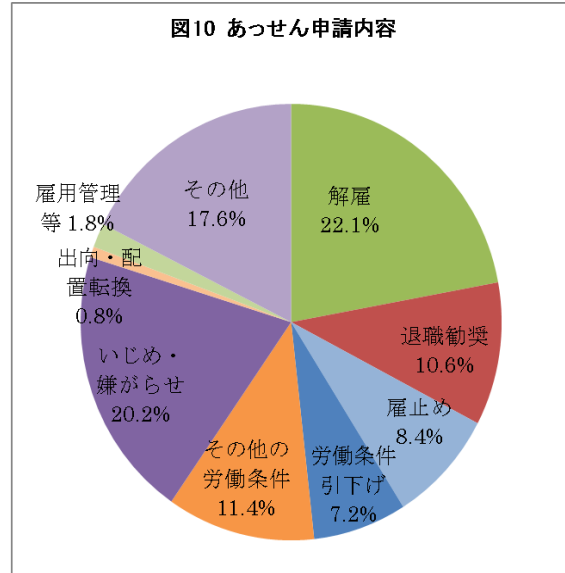
### (1) あっせん申請の主な内容

「解雇」、「雇止め」は減少したものの、「いじめ・嫌がらせ」は増加し、過去最高となる

あっせん申請の主な内容は「解雇」(22.1%)、「退職勧奨」(10.6%)、「雇止め」(8.4%)といった解雇関連が合わせて41.1%となっており最も多くなっている。

ついで、「いじめ・嫌がらせ」20.2%、「その他の労働条件」が11.4%で続いている。(図10)

件数で見ると、「解雇」は30.7%、「雇止め」については37.7%、前年度より減少したものの、「いじめ・嫌がらせ」については前年度に比し66.1%増と大幅に増加している。(図11)  
 あっせんの実施例については、別添1のとおり。



### (2) あっせん実施及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24年度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202件(44.2%)であり、このうち「当事者間の合意の成立」は147件(72.8%)と前年度(65.2%)より7.6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か月以内55.8%、1～2か月以内38.9%となっており、ほとんどが2か月以内に手続きを終了している。

## 【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か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求めたうえで、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19年度	15,907	4,119 ( 23.4%)	1,490 ( 8.5%)	818 ( 4.7%)	2,481 ( 14.1%)	3,472 ( 19.7%)	2,067 ( 11.8%)	750 ( 4.3%)	310 ( 1.8%)	2,083 ( 11.8%)	17,590
平成20年度	20,176	5,412 ( 24.8%)	2,256 ( 10.3%)	1,429 ( 6.5%)	3,289 ( 15.1%)	3,699 ( 16.9%)	2,315 ( 10.6%)	938 ( 4.3%)	332 ( 1.5%)	2,166 ( 9.9%)	21,836
平成21年度	22,472	6,011 ( 24.2%)	2,825 ( 11.4%)	1,227 ( 4.9%)	3,464 ( 13.9%)	4,520 ( 18.2%)	2,701 ( 10.9%)	1,089 ( 4.4%)	230 ( 0.9%)	2,776 ( 11.2%)	24,843
平成22年度	21,661	5,587 ( 22.7%)	2,477 ( 10.1%)	1,311 ( 5.3%)	3,374 ( 13.7%)	5,357 ( 21.8%)	2,657 ( 10.8%)	831 ( 3.4%)	654 ( 2.7%)	2,323 ( 9.5%)	24,571
平成23年度	23,275	5,758 ( 21.2%)	2,814 ( 10.4%)	1,371 ( 5.1%)	4,034 ( 14.9%)	5,982 ( 22.0%)	3,419 ( 12.6%)	886 ( 3.3%)	390 ( 1.4%)	2,481 ( 9.1%)	27,135
平成24年度	22,687	4,957 ( 19.7%)	2,462 ( 9.8%)	1,431 ( 5.7%)	3,285 ( 13.0%)	5,575 ( 22.1%)	3,853 ( 15.3%)	904 ( 3.6%)	394 ( 1.6%)	2,351 ( 9.3%)	25,212

## 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
平成23年度	664	139 ( 18.1%)	109 ( 14.2%)	61 ( 8.0%)	74 ( 9.6%)	128 ( 16.7%)	113 ( 14.7%)	31 ( 4.0%)	17 ( 2.2%)	95 ( 12.4%)	767
平成24年度	726	142 ( 16.9%)	73 ( 8.7%)	53 ( 6.3%)	75 ( 8.9%)	185 ( 22.0%)	159 ( 18.9%)	27 ( 3.2%)	21 ( 2.5%)	107 ( 12.7%)	842

## 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
平成23年度	491	163 ( 31.9%)	53 ( 10.4%)	69 ( 13.5%)	49 ( 9.6%)	60 ( 11.7%)	62 ( 12.1%)	7 ( 1.4%)	4 ( 0.8%)	44 ( 8.6%)	511
平成24年度	456	113 ( 22.1%)	54 ( 10.6%)	43 ( 8.4%)	37 ( 7.2%)	58 ( 11.4%)	103 ( 20.2%)	4 ( 0.8%)	9 ( 1.8%)	90 ( 17.6%)	511



## 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

