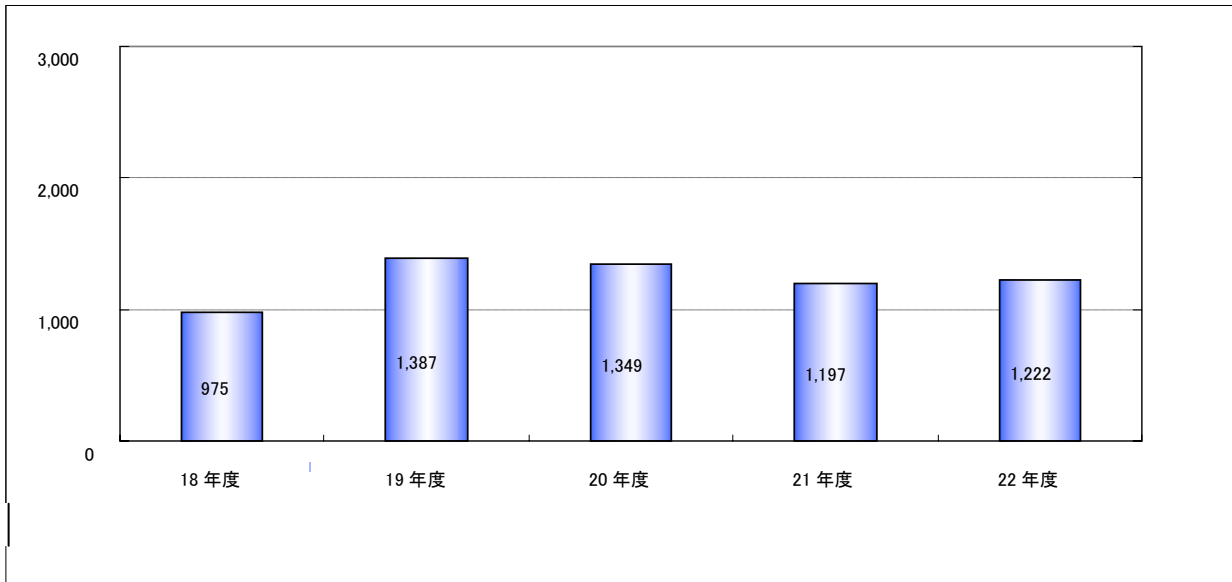


## 1 総合労働相談の状況

鳥取労働局では、労働局内及び県内3ヵ所の労働基準監督署内に労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置しています。

このうち、労働基準法上の違反を伴わない労働条件の引下げや不当解雇など、いわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談（「個別労働紛争相談」）は1,222件（前年度1,197件）であり、平成19年度以降において年間千件を超える高い水準が続いています（第1図）。

第1図 民事上の個別労働紛争相談件数の推移



## 2 個別労働紛争の相談状況

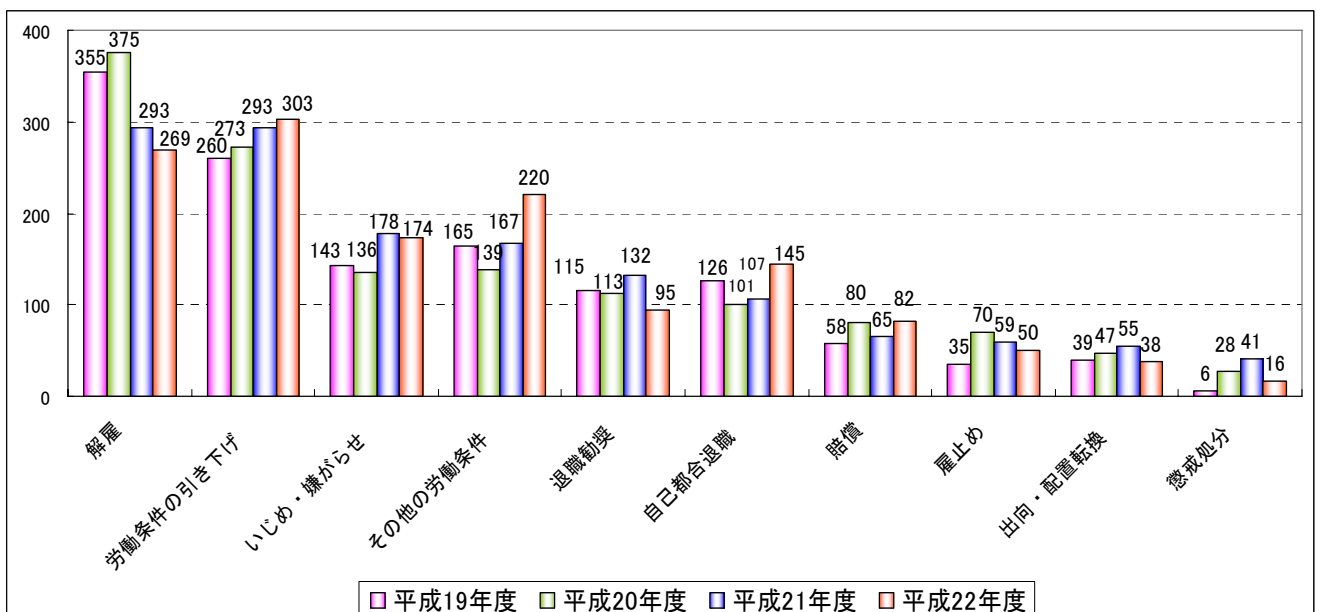
### （1）相談内容別

平成22年度に寄せられた個別労働紛争相談の内容は、「労働条件の引き下げ」に関する相談が303件と最も多く寄せられました。（第2図）。

特に「労働条件の引き下げ」の相談は年々増加傾向にあり、個別労働紛争解決制度が始まった平成13年度以降、過去最高の件数となっています。また、「その他の労働条件」の相談が高い伸びを見せており紛争内容の多様化がうかがえるほか、前年度に約3割の増加がみられた「いじめ・嫌がらせ」の相談も高どまりの状態が続いています。

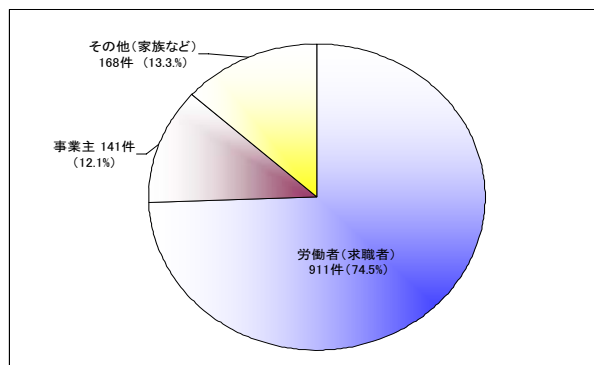
こうした一方で「解雇」「雇止め」の相談は減少傾向となっています。

第2図 民事上の個別労働紛争相談の主な内容別件数推移



## (2) 相談者の種類別

平成22年度に個別労働紛争相談をした相談者の割合は、労働者（求職者を含む。）が74.5%（911件）と大半を占め、事業主からの相談は12.1%（148件）、その他（※家族・知人など）が13.3%（163件）となっています。（下図）

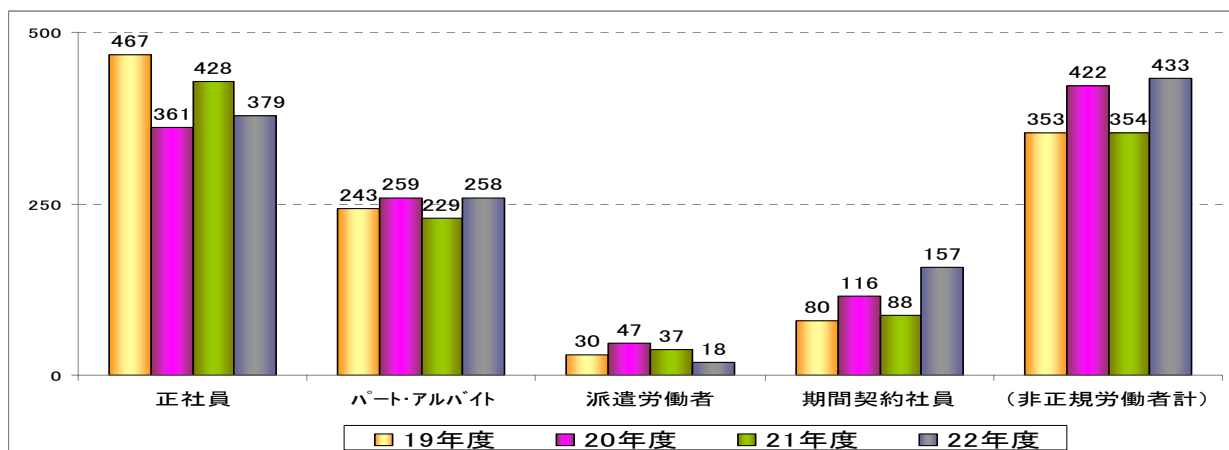


## (3) 個別労働紛争における労働者の就労状況別

平成22年度に相談があった個別労働紛争における労働者の就労状況を見ると、正社員に関する紛争が最も多く379件であり、次いでパート・アルバイト、期間契約社員の順となっています。

前年度に比べ正社員の紛争は減少し、非正規労働者の紛争は増加となっています（第3図）。

第3図 個別労働紛争における労働者の就労状況別

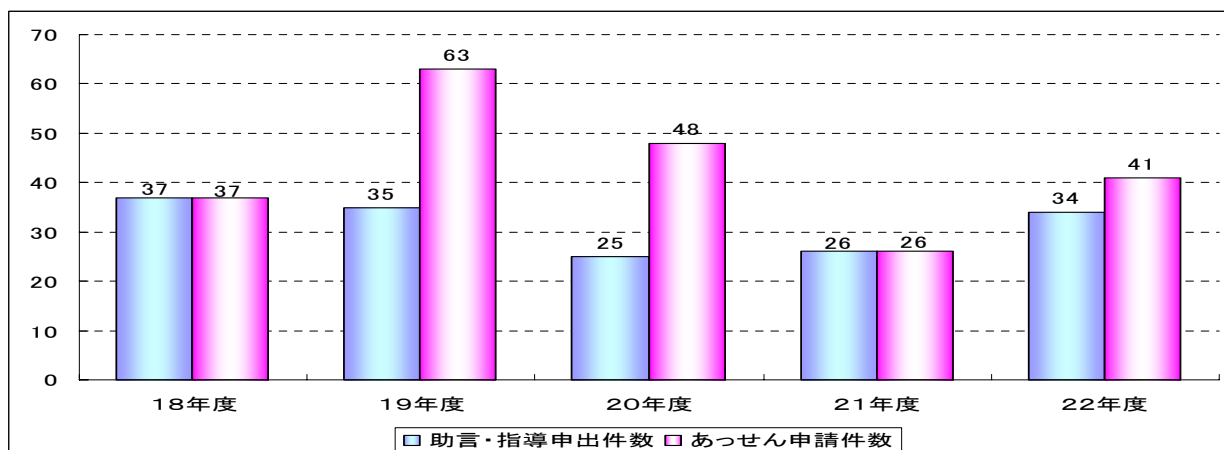


## 3 鳥取労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

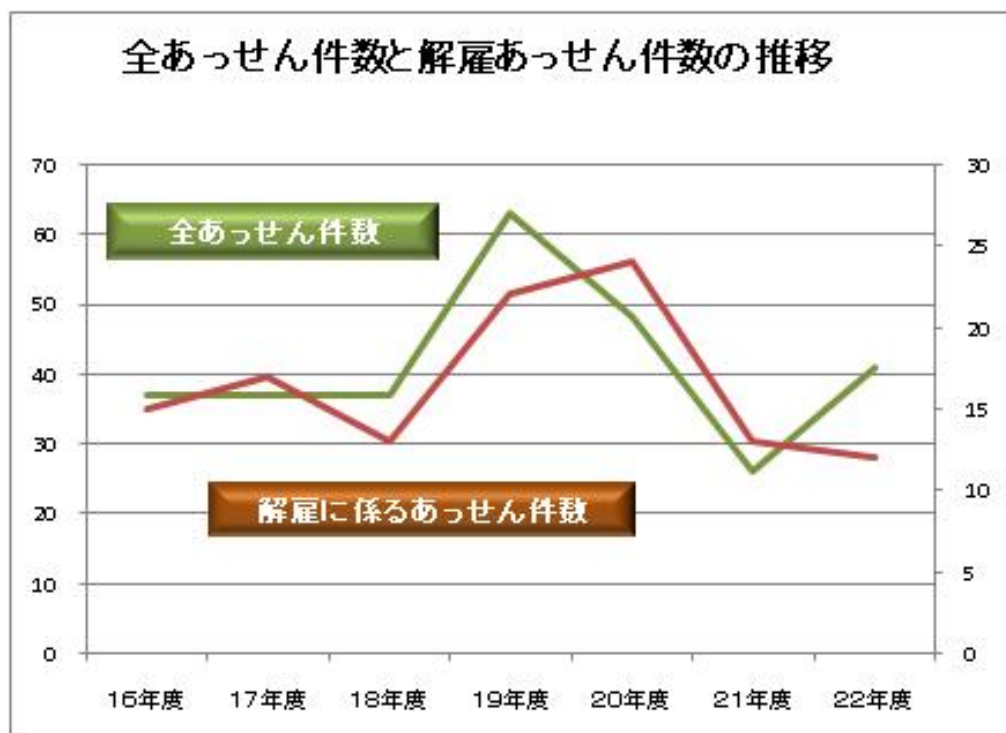
個別労働紛争を迅速かつ適正な解決を支援するために、個別労働紛争解決制度において労働局長による助言・指導、紛争調整委員会のあっせん等の解決援助サービスを提供しています。

平成22年度における助言・指導の申出件数は34件であり、あっせん申請の受理件数は41件と、いずれも前年度より増加しました（第4図）。

第4図 助言・指導及びあっせんの受理件数



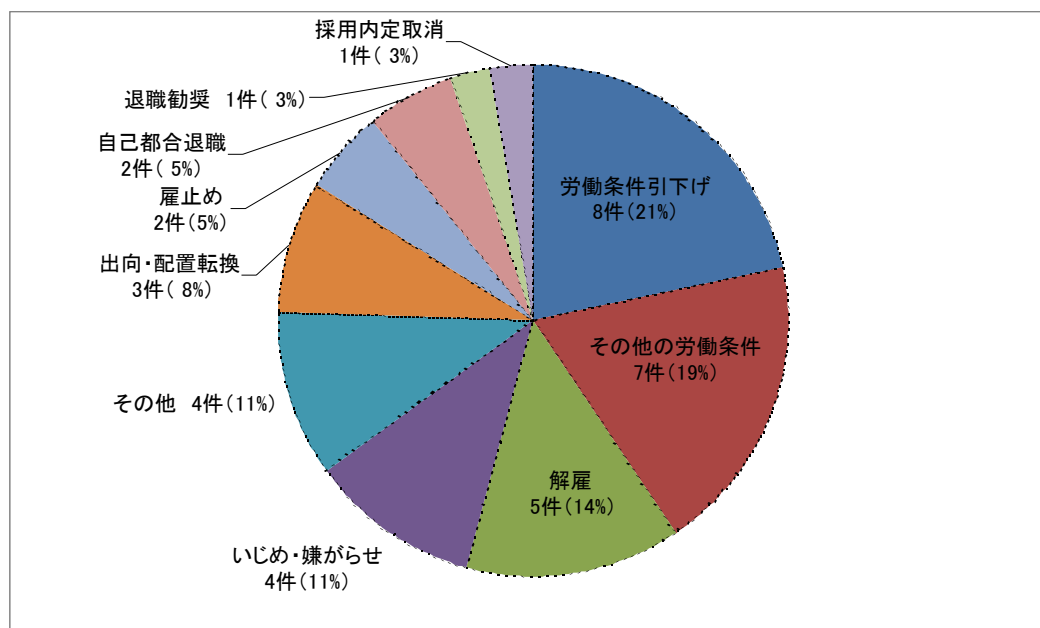
第2図に示すように、平成19年度以降「解雇」に係る相談が減少したことに伴い、「解雇に係るあっせん申請」も減少、「あっせん申請」の総件数も減少しましたが、平成22年度には、「労働条件の引き下げに係るあっせん申請」が増加してあっせん申請の増加となり、多様化の傾向を示しています。



#### 4 鳥取労働局長による助言・指導の主な内容

平成22年度に受理した助言・指導の申出内容は、「労働条件の引下げ」に関するものが8件（22％）と最も多く、次いで「その他の労働条件」が7件（19％）、「解雇」5件（13％）などとなっています（第5図）。

第5図 助言・指導の申出内容別

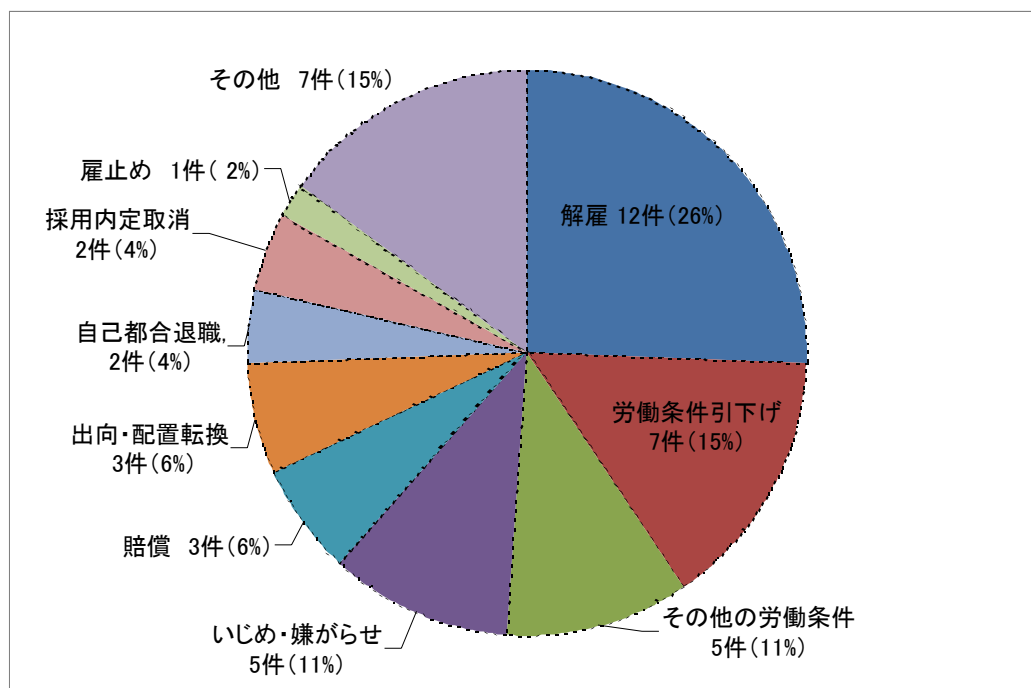


【助言・指導とは】  
個別労働紛争の問題点を指摘し、紛争当事者に対して解決の方向を示唆することにより、自主的に紛争を解決することを促進する制度です。

## 5 鳥取労働紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

平成22年度に受理したあっせん申請の内容は、「解雇」に関するものが最も多く12件（26％）であり、次いで「労働条件の引下げ」が7件（15％）、「その他の労働条件」「いじめ・嫌がらせ」がそれぞれ5件（11％）などとなっています（第6図）。

第6図 あっせん申請の紛争内容別



【あっせんとは】  
紛争当事者の間に公平・中立な第三者として学識経験者が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど紛争当事者間の調整を行い、話し合いにより紛争の解決を図る制度です。

平成22年度にあっせんの手続きを終了した38件（前年度の繰越分を含む。）のうち、合意が成立したものは24件（63％）であり、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由であっせンを打切ったものが10件（26％）、申請の取下げ等が4件（10％）となっています。

## 個別労働紛争解決制度の運用状況

(平成22年4月1日～平成23年3月31日)

- 1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 4, 567件  
相談者の種類  
労働者 2,387件 事業主 1,241件 その他 939件
- 2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 1, 222件  
(1) 相談者の種類  
労働者 911件 事業主 148件 その他 163件  
  
(2) 紛争の内容 (内容の内訳は複数にまたがる事案もあるため合計が1, 503件となる。)  
解雇 269件 労働条件の引下げ 303件 在籍出向 1件 配置転換 37件  
退職勧奨 95件 懲戒処分 16件 ※採用内定取消 10件 雇止め 50件  
昇給・昇格 2件 自己都合退職 145件 その他の労働条件 220件  
育児・介護休業等 18件 募集 3件 採用 10件 定年等 2件 年齢差別 3件  
雇用管理改善 10件 労働契約の承継 2件 いじめ・嫌がらせ 174件 賠償 82件  
その他 51件  
※採用内定取消は一般求人に係る採用内定取消に係る相談件数であり、学卒者に  
係る採用内定取消は含まれていない。
- 3 労働局長による助言・指導の件数  
(1) 助言・指導の申し出の受付を行った件数 34件  
紛争の内容 (申出内容が複数にまたがる事案もあるため、合計が37件となる。)  
解雇 5件 労働条件の引下げ 8件 配置転換 3件 退職勧奨 1件 懲戒処分 1件  
採用内定取消 1件 雇止め 2件 自己都合退職 2件 その他の労働条件 7件  
雇用管理改善 1件 いじめ・嫌がらせ 4件 人事評価 1件 その他 1件  
  
(2) 助言・指導の手続きを終了した件数 34件  
終了の区分  
助言(口頭、文書)の実施 34件 (うち解決したもの 23件)  
取下げ 0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 41件  
紛争の内容 (申請内容が複数にまたがる事案もあるため、合計が47件となる。)  
解雇 12件 労働条件の引下げ 7件 配置転換 3件 退職勧奨 2件  
採用内定取消 2件 雇止め 1件 自己都合退職 2件 その他の労働条件 5件  
年齢差別 1件 雇用管理改善 3件 いじめ・嫌がらせ 5件 賠償 3件 その他 1件  
  
(2) あっせんの手続きを終了した件数 38件  
終了の区分  
当事者間の合意の成立 24件  
申請の取下げ 3件  
打ち切り 10件  
その他(※管轄違い) 1件

【助言・指導の例】

事例１：労働条件の引下げに係る助言・指導	
事案の概要	パートとして勤務するが、契約した勤務時間は１日８時間であったのに１日４時間への変更を告げられた。労働時間の短縮により収入が減ることになるため、こうした労働条件の変更には応じられないとして、撤回を求めて労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容	事業主に対して、労働契約法の規定等により、労働条件の変更は労使の合意によることを説明し、事前に労使において十分に話し合う必要があることを助言した。助言・指導を受け、再度、労使双方で話し合いが行われた結果、熱中症対策として勤務時間を２時間短縮することで双方が合意した。
事例２：解雇に係る助言・指導	
事案の概要	約１カ月前に入社したが、事業主より「仕事が合わないので辞めてほしい。給料はいつ取りに来られても結構です。」と突然に解雇通知を受けた。何が気に入らないか分からず仕事を続けたいとして、解雇撤回を求めて労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容	事業主に対して、解雇は合理的な理由等がなければ権利を濫用したものとして無効とされることを説明し、十分な検討と労働者への理由説明を行うよう助言した。その後、労働者の解雇は撤回され、仕事に復帰することとなった。

【あっせんの例】

事例：１ 自己都合退職に係るあっせん	
事案の概要	事業主から「仕事があるので働いてほしい。」と頼まれたので、他にやりたかったことを断り入社をしたのに、突然に「しばらく仕事がないので休んでほしい。」と言われた。予定した収入が得られないと生活に困るので会社を辞めざるを得なかったが、当初の契約内容で得られたはずの金額との差額を求めたいとして、あっせん申請を行ったもの。
あっせんの結果	入社時の説明等について当事者双方より主張を確認し、あっせん委員が双方に働きかけを行った結果、事業主側が解決金〇〇円を支払うことで合意が成立した。
事例：２ いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	上司や同僚から「仕事がおそい。同僚に迷惑がかかる。」等のパワハラ的な発言を繰り返し言われ、自分から辞めるように仕向けられた。不当な扱いを受けたので、精神的苦痛・経済的損失に対する補償金を求めたいとして、あっせん申請を行ったもの。
あっせんの結果	あっせん委員は当事者双方から仕事の手順、量、困難性の有無等を確認し、双方の主張をまとめ両者の調整を行った結果、事業主が解決金〇〇円を支払うことで合意が成立した。