

担 当	愛知労働局総務部企画室
	企画室長 請井孝全
	労働紛争調整官 寺部重宏
	電話 052-972-0252(内線 214) 直通電話 052-951-1419

—平成22年度の個別労働紛争解決制度施行状況がまとまる—

民事上の個別労働紛争相談件数は過去最高！

〈 概 要 〉

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の施行状況 ～平成22年度～

1. 総合労働相談件数	84,159件(対前年度比 4.2%減)
2. 民事上の個別労働紛争相談件数	13,063件(同 6.9%増)
3. 助言・指導申出受付件数	461件(同 15.8%増)
4. あっせん申請受理件数	406件(同 5.8%減)

愛知労働局では、県下16箇所(注)に総合労働相談コーナーを設け、専門の総合労働相談員を配置して、労働に関するあらゆる相談にワンストップで対応する総合労働相談を行っている。

平成22年度の総合労働相談件数は、全国的にも総合労働相談件数が減少している(前年度比0.9%減)中で、84,159件(全国3位、前年度比4.2%減)となり、3年ぶりに前年度を下回った。

また、解雇、雇止め、退職勧奨、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数は、全国的には僅かに減少している(前年度比1.1%減)中で、13,063件(全国5位、前年度比6.9%増)となり、過去最高を記録した。

個別労働紛争の解決をサポートする制度である①労働局長による助言・指導の申出受付件数は461件(全国5位、前年度比15.8%増)、②紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数は406件(全国3位、前年度比5.8%減)となった。

助言・指導受付件数、あっせん申請件数については、いずれも全国的には減少しており、特にあっせんについては、6,390件(前年度比19.3%減)と大幅に減少している。

愛知においては、いずれも平成20年度が過去最高となっており、その後、やや減少しているものの、全体としては、高止まりの状況にあると考えている。

このような個別労働紛争解決制度の利用の拡大は、人事労務管理の個別化や雇用形態の変化等に伴い、解雇、雇止め、退職勧奨、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等の個別労働紛争が依然多発している状況を示しているものである。

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10年を迎える。

愛知労働局としては、労働分野のADR(労働者と企業の民事トラブルを裁判に訴えずに解決できる裁判外紛争処理制度)としての県民の制度の理解・期待がますます高くなっている中、個別労働紛争を労使がより簡易・迅速に解決できるよう、今後とも、本制度の一層の周知及び円滑な実施に努めていくこととしている。

(注)総合労働相談コーナーは、県下全ての労働基準監督署内(14箇所)の他、愛知労働局企画室内(企画室総合労働相談コーナー)、名古屋市中区栄の中日ビル10階(栄総合労働相談コーナー)の県内16箇所に開設している。

個別労働関係紛争解決制度の施行状況

別添1参照

1. 相談等の状況

(1) 総合労働相談件数と個別労働紛争相談件数 (図 1-1)

- ① 県内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平成22年度1年間で84,159件(平成21年度87,874件)で、対前年度比で4.2%減少した。
- ② このうち、解雇、雇止め、退職勧奨、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数は13,063件(平成21年度12,219件)で、対前年度比で6.9%増加し、全相談件数に占める割合は15.5%(平成21年度13.9%)となっている。
- ③ 民事上の個別労働紛争に係る労働者の就労状況は、正社員が全体の50.0%(21年度50.4%)と最も多く、次いでパート・アルバイトが17.9%(同16.5%)、期間契約社員が9.3%(同8.3%)、派遣労働者が7.3%(同6.7%)であり、労働者の就労状況に大きな変化はない。

(2) 助言・指導受付、あっせん受理状況 (図 1-2)

- ① 平成22年度1年間の労働局長による助言・指導の申出受付件数は461件となっており、平成21年度の398件に比し、15.8%の増加となっている。
- ② 平成22年度1年間のあっせん申請受理件数は406件となっており、平成21年度の431件に比し、5.8%の減少となっている。

2. 労働局長による助言・指導の状況

(1) 労働局長による助言・指導の受付の内訳 (図 2)

- ① 助言・指導に係る紛争の内訳は、解雇に関するものが17.6%(21年度23.6%)と最も多く、次いでいじめ・嫌がらせ15.4%(同16.1%)、労働条件の引下げ12.1%(同9.0%)、その他の労働条件10.8%(同6.3%)の順となっている。
- ② 労働者の就労状況は、正社員が労働者全体の49.5%(21年度55.5%)

を占め、次いでパート・アルバイトが22.1%（同20.6%）、期間契約社員が10.6%（同9.2%）、派遣労働者が6.3%（同6.0%）となっている。

- ③ 事業場の規模は10～49人が全体の26.5%（21年度25.1%）を占め、次いで10人未満が15.8%（同14.8%）、300人以上が14.1%（同11.6%）、50～99人が10.6%（同12.8%）、100～299人が10.4%（同11.6%）の順となっている。

（2）助言・指導の結果

- ① 平成22年度中に労働局長の助言・指導の手続きを終了した件数は459件であり、このうち助言指導を行ったものが432件（全体の94.1%）、助言指導を行ったものの内、何らかの解決があったものが182件（全体の39.7%）で、未解決が250件（全体の54.5%）であった。

解決の割合は、21年度の37.0%から22年度は37.9%と僅かに上昇した。

なお、未解決であるものの内74件（29.6%）があっせんの申請に移行している。

また、申出の取り下げがあったものが5件（全体の1.1%）で、打ち切りその他により手続きを終了したものが22件（全体の4.8%）あった。

- ② 処理期間については、全ての事案が1か月以内に処理を終了している。

3. 紛争調整委員会によるあっせんの状況

（1）紛争調整委員会によるあっせんの受理の内訳（図3）

- ① あっせん申請の内容の内訳は、解雇に関するものが36.5%（21年度42.0%）と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせ18.7%（同12.3%）、退職勧奨9.9%（同8.4%）、労働条件の引下げ8.1%（同5.3%）雇止め7.6%（同7.4%）、の順となっている。
- ② 申請人は、労働者からの申請が397件、事業主からの申請が9件となっている。
- ③ 申請労働者の就労状況は、正社員が53.0%（21年度58.9%）、パー

ト・アルバイトが20.4%（同16.2%）、期間契約社員が14.3%（同12.1%）、派遣労働者が7.9%（同7.0%）の順となっている。

(2) あっせんの結果

- ① 平成22年度中にあっせんの手続きを終了した件数は404件（21年度受付分を含む。）である。

この内、あっせんを実施したものが226件55.9%（21年度235件51.9%）であり、あっせんの参加率は僅かに高くなっている。

終了の区分別では、当事者間で合意が成立したものが148件で36.6%（21年度129件で28.5%）、自主的解決等により申請の取り下げがあったものは11件で2.7%（同19件で4.2%）、あっせん不調又はあっせんに参加しない等の理由によりあっせんを打切ったものが244件で60.1%（同303件で66.9%）で、その他、企業の消滅等により手続を終了したものが1件で0.2%（同2件で0.4%）あり、合意の成立により解決した件数、割合が高くなっている。

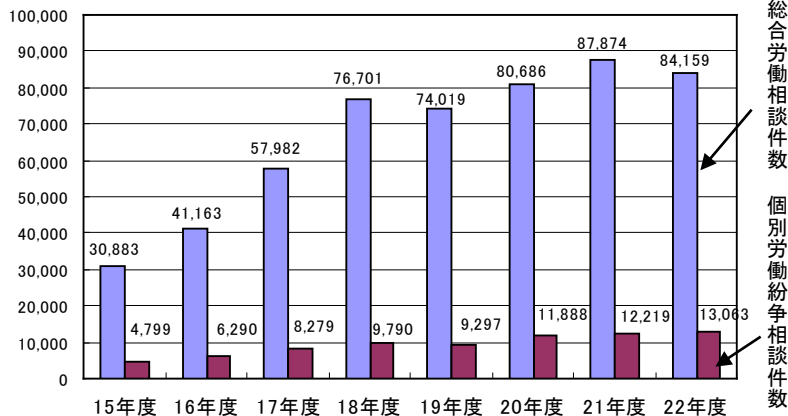
- ② 処理期間については、1か月以内に処理を終了したものが48.5%（21年度47.2%）、2か月以内が91.8%（同91.2%）である。

個別労働関係紛争解決制度の施行状況

1. 相談等の状況

図1-1 総合労働相談件数と個別労働紛争相談件数

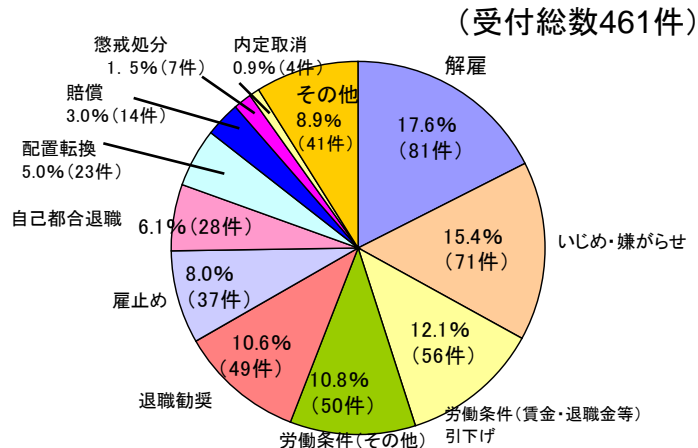
(件)



総合労働相談件数
個別労働紛争相談件数

2. 労働局長による助言・指導の状況(平成22年度)

図2 労働局長による助言・指導の受付の内訳(平成22年度)



【助言・指導の結果】

(手続終了件数459件)

- 解決事案 182件 (39.7%)
- 未解決事案 250件 (54.5%)
- 申出の取り下げ事案 5件 (1.1%)
- その他 22件 (4.8%)

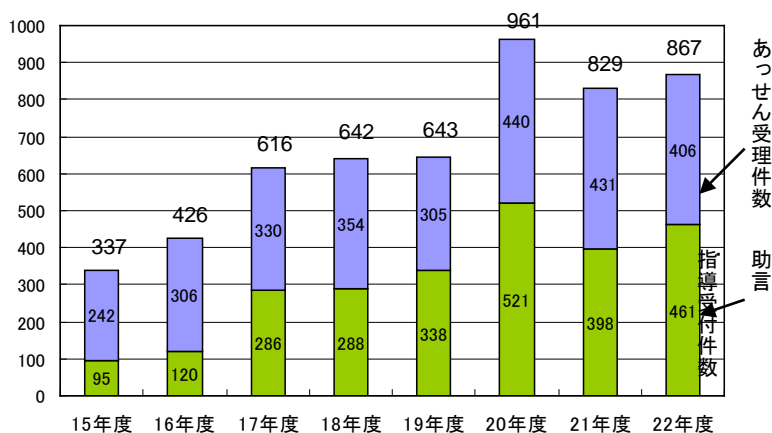
処理期間
1か月以内 459件(100.0%)
※ あっせん移行 74件

3. 紛争調整委員会によるあっせんの状況(平成22年度)

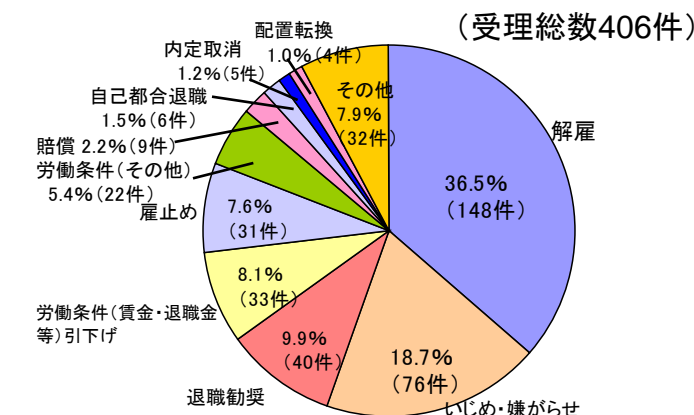
図3 紛争調整委員会によるあっせんの受理の内訳(平成22年度)

図1-2 助言・指導受付件数とあっせん受理件数

(件)



あっせん受理件数
助言・指導受付件数



【あっせんの結果】

(手続終了件数404件)

- あっせん案の受諾その他当事者間の合意成立事案 148件 (36.6%)
- 申請の取り下げ事案 11件 (2.7%)
- 打切り事案 244件 (60.4%)
- その他 1件 (0.2%)

処理期間
1か月以内 196件(48.5%)
2か月以内 371件(91.8%)

助言・指導事例：退職勧奨（解雇）	
<p>事案の概要</p>	<p>これまで1年契約を数回繰り返し勤務してきたが、ある日、店長から「もう辞めてくれ。」と言われた。いつ付けで辞めてくれと言っているのか、理由は何なのか、尋ねてもはっきり答えてくれない。自分としては、一生懸命働いてきたからこそ契約更新がされてきたという自負がある。退職勧奨というより解雇と思うが、理由も分からないため、会社にはっきりするよう助言してほしい。</p>
<p>助言・指導の内容</p>	<p>会社に申出人の意向を伝え、判然としない状況のまま放置することなく、当事者どうし話し合うよう助言したところ、最終的に他店に異動することで円満解決した。</p> <p>当事者のコミュニケーションの行き詰まりで、労働者の置かれた状況が不明確になっている場合に、労働局が話し合いを促すことでコミュニケーションが円滑になり、解決した例である。</p>

あっせん事例：試用期間中の解雇	
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、正社員として入社することに合意し、10月1日から勤務した。同月11日、仕事への積極性が欠けるという理由で、即時解雇を通告され、解雇された。試用期間の説明はあったものの、僅か10日あまりで、しかも積極性というあいまいな理由での解雇には納得がいかないとして、解雇の撤回による復職、それがダメなら賃金3か月分相当の補償を求めてあっせん申請を行ったもの。</p>
<p>あっせんのポイント</p>	<p>試用期間の場合、入社からの日数によって労基法による解雇予告の手続きが不要となることはあるが、解雇に当たっては、試用期間中といえども合理的な理由、また、それが社会通念上相当といえるかが問われることとなる。</p> <p>本件の場合、実質数日間で具体的な指導や指示がないまま能力を判断しているとすれば、合理的な理由といえるかどうか慎重に判断しなければならないことをアドバイスし、復職は認められなかったが、解決金を支払うことで双方の合意が成立した。</p>

平成22年度 個別労働紛争解決制度の施行状況

労働局	総合労働相談	(件数)		
		民事上の 個別労働紛争相談	労働局長の 助言・指導申出	紛争調整委員会の あっせん申請
北海道	35,997	5,905	135	170
青森	11,291	2,458	82	34
岩手	10,342	2,164	112	60
宮城	21,496	3,819	65	45
秋田	9,422	2,915	92	89
山形	9,665	1,761	56	77
福島	16,111	4,604	56	40
茨城	22,002	5,098	165	77
栃木	13,012	2,703	110	111
群馬	17,412	4,338	99	96
埼玉	57,950	12,774	488	354
千葉	42,331	6,023	631	214
東京	129,317	29,965	484	1,203
神奈川	53,217	16,589	245	253
新潟	12,620	2,969	131	104
富山	9,359	1,509	50	34
石川	8,508	2,644	130	49
福井	7,274	1,841	62	49
山梨	5,563	1,648	35	24
長野	19,680	5,071	144	224
岐阜	14,831	3,547	69	69
静岡	39,292	4,873	365	173
愛知	84,159	13,063	461	406
三重	14,188	4,129	170	127
滋賀	11,101	2,346	141	115
京都	40,868	6,859	165	162
大阪	119,346	21,661	605	537
兵庫	69,251	19,927	459	200
奈良	9,000	1,564	39	165
和歌山	7,937	1,534	162	42
鳥取	4,567	1,222	34	41
島根	4,574	1,227	30	25
岡山	14,393	3,526	80	91
広島	36,166	6,668	179	122
山口	4,623	1,122	132	52
徳島	10,752	1,550	119	35
香川	7,621	1,410	54	19
愛媛	9,751	2,452	100	82
高知	4,677	1,114	34	26
福岡	47,629	9,493	69	119
佐賀	7,598	2,095	82	82
長崎	10,958	2,483	106	33
熊本	10,683	5,000	139	59
大分	7,108	2,404	70	41
宮崎	8,081	1,641	30	74
鹿児島	9,314	4,446	130	88
沖縄	9,197	2,753	296	98
計	1,130,234	246,907	7,692	6,390
21年度	1,141,006	247,302	7,778	7,821

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

