

担	平成22年5月26日 大臣官房地方課労働紛争処理業務室 室長 岸本 武史 室長補佐 五十嵐 力
当	(電話) 03-5253-1111(内線 7738) (夜間直通) 03-3502-6679

## 総合労働相談件数 過去最高を更新 雇用調整関係事案 引き続き高止まり

《平成21年度個別労働紛争解決制度施行状況》

- ・総合労働相談件数 1,141,006件 (6.1%増\*)
- ・民事上の個別労働紛争相談件数 247,302件 (4.3%増\*)
- ・助言・指導申出件数 7,778件 (2.4%増\*)
- ・あっせん申請受理件数 7,821件 (7.5%減\*)

【\* 増加率は、平成20年度実績と比較したもの。】

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9年を迎えるが、人事労務管理の個別化等の雇用形態の変化、経済・雇用情勢の悪化等を反映し、全国の総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談の件数は約114万件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数も約25万件となり、増加率としては、年度途中でリーマンショックが発生した平成20年度と比べると低下したものの、件数としては、引き続き増加し、いずれも過去最高を更新した。

また、助言・指導申出受付件数は約7,800件と増加し、あっせん申請受理件数は約7,800件と昨年度実績と比べて減少した。

### 【参考】

平成21年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 3,218件 (平成20年 2,441件)

平成21年労働審判事件の新受件数 3,468件 (平成20年 2,052件)

(ともに全国地方裁判所)

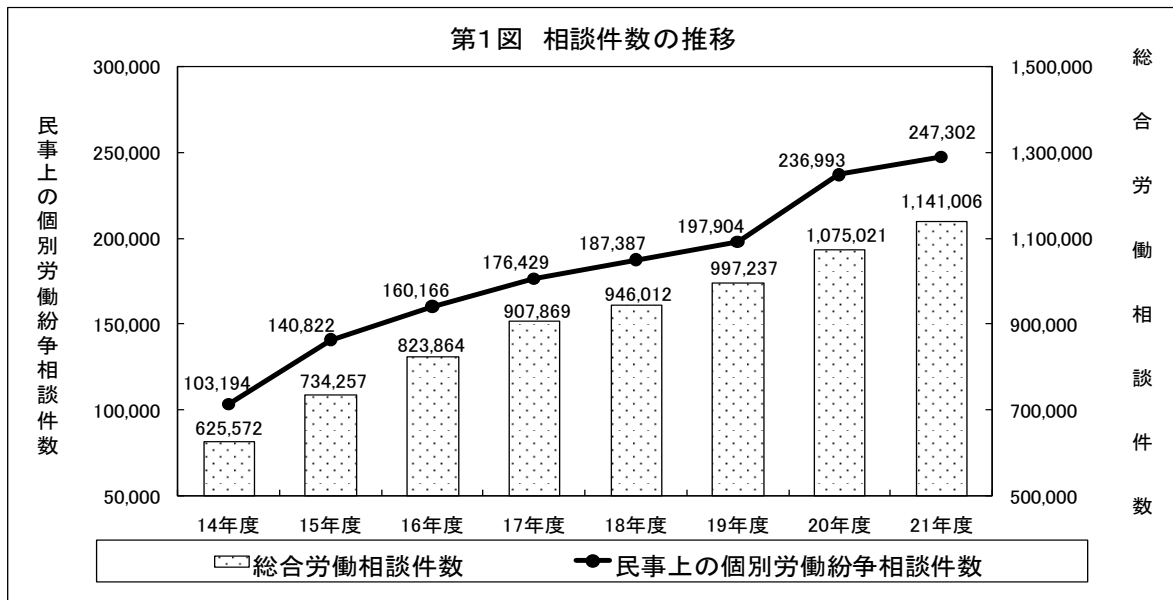
『個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(別添4、5)』に基づく、個別労働紛争解決制度の平成21年度の施行状況は以下のとおりである(概要は別添2、都道府県労働局別一覧は別添3)

# 1. 相談受付状況

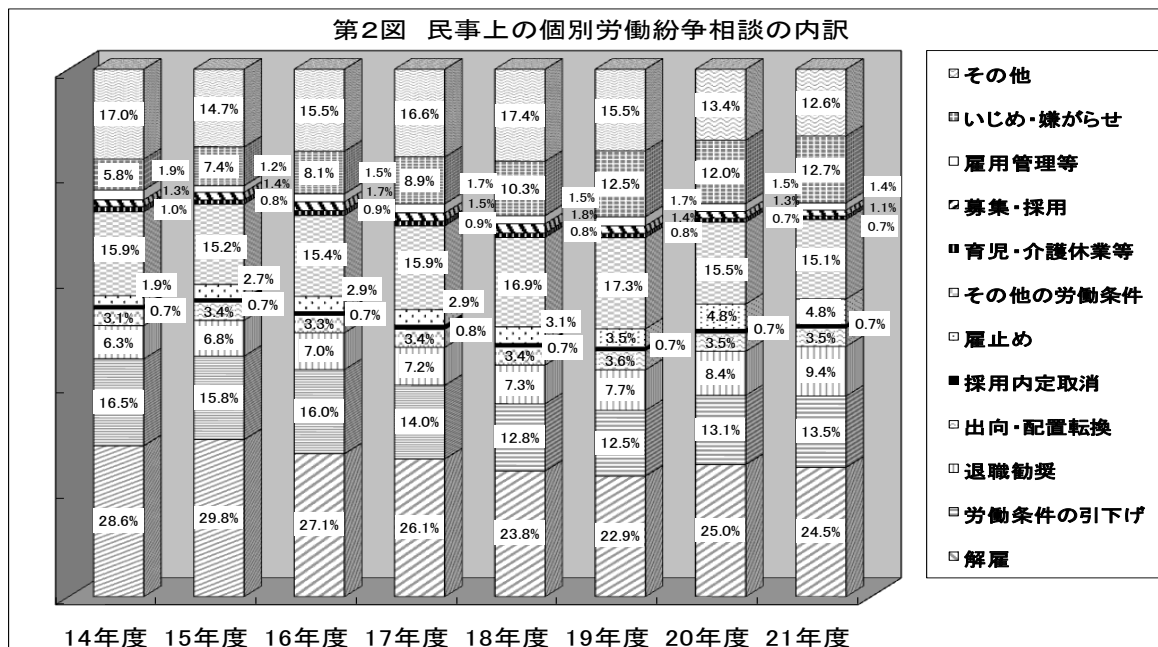
各都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置しているところであり、平成21年度1年間に寄せられた相談は114万1,006件と平成20年度比で約6万6千件（6.1%）増加した。

このうち、労働基準法上の違反を伴わない解雇、労働条件の引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24万7,302件であり、平成20年度比で約1万件（4.3%）増加した。

制度発足以降確実に件数が増えているが、平成21年度は前年度と比較して増加幅は縮小した。（第1図）



平成21年度の民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、解雇に関するものが最も多く24.5%、労働条件の引下げが13.5%、いじめ・嫌がらせが12.7%と続いており、退職勧奨、いじめ・嫌がらせ、労働条件の引下げに関するものの割合が増加した。（第2図）

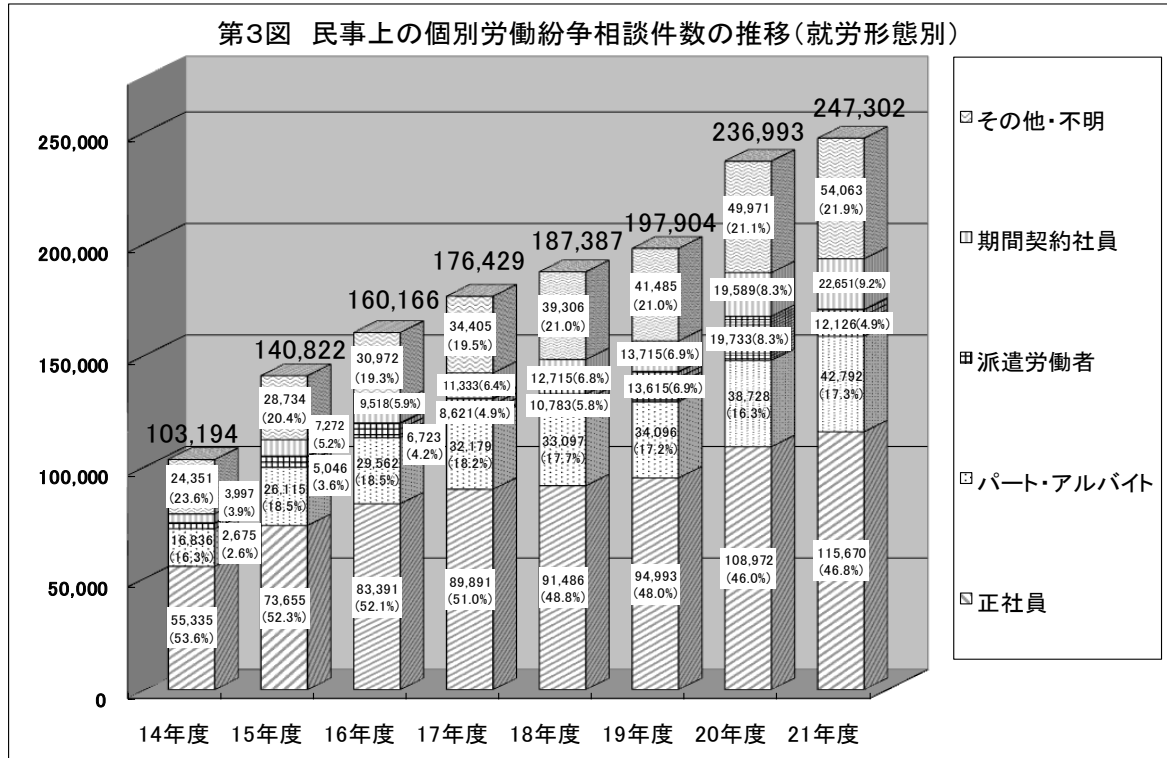


解雇に関する相談の内訳を見ると、普通解雇、懲戒解雇に関するものは増加し、整理解雇に関するものは減少したが、平成19年度の水準と比べると依然高止まりしている。（別添2参照）

また、整理解雇のほか雇用調整に深くかかわるとされる退職勧奨、雇止めに関するものは、増加率は平成20年度より低下したものの、引き続き増加した。（別添2参照）

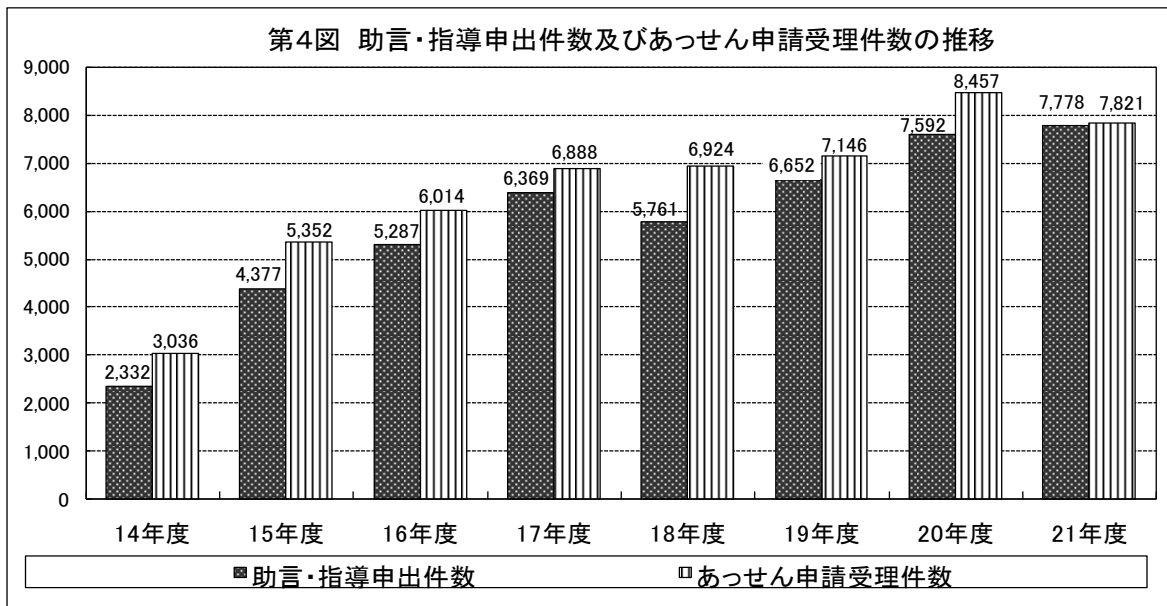
なお、民事上の個別労働紛争に係る相談者は、労働者（求職者）が81.1%と大半を占めており、事業主からの相談は11.7%であった。

労働者の就労状況は、正社員が46.8%と最も多いが、パート・アルバイトが17.3%、期間契約社員が9.2%、派遣労働者が4.9%を占めており、昨年度と比較すると、パート・アルバイト及び期間契約社員は増加し、派遣労働者の割合は減少した。（第3図）



## 2. 都道府県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

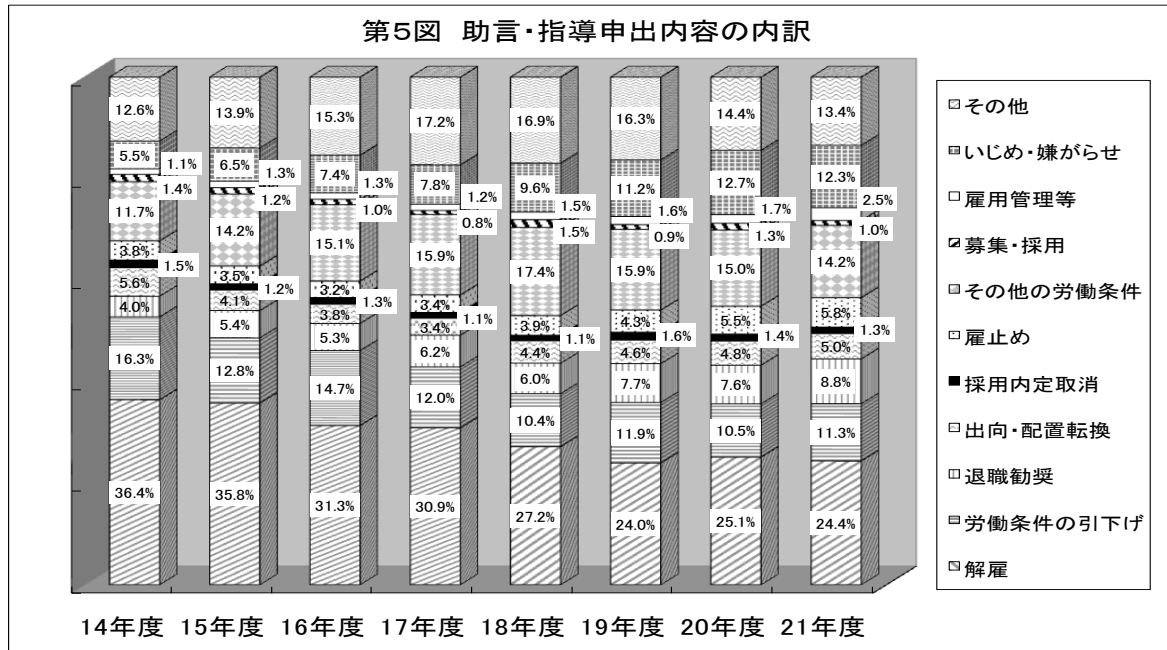
平成21年度の当該制度に係る助言・指導申出件数は7,778件で、平成20年度比で2.4%増加したが、あっせん申請受理件数は7,821件で、7.5%減少した。（第4図）



## 3. 都道府県労働局長による助言・指導の主な内容

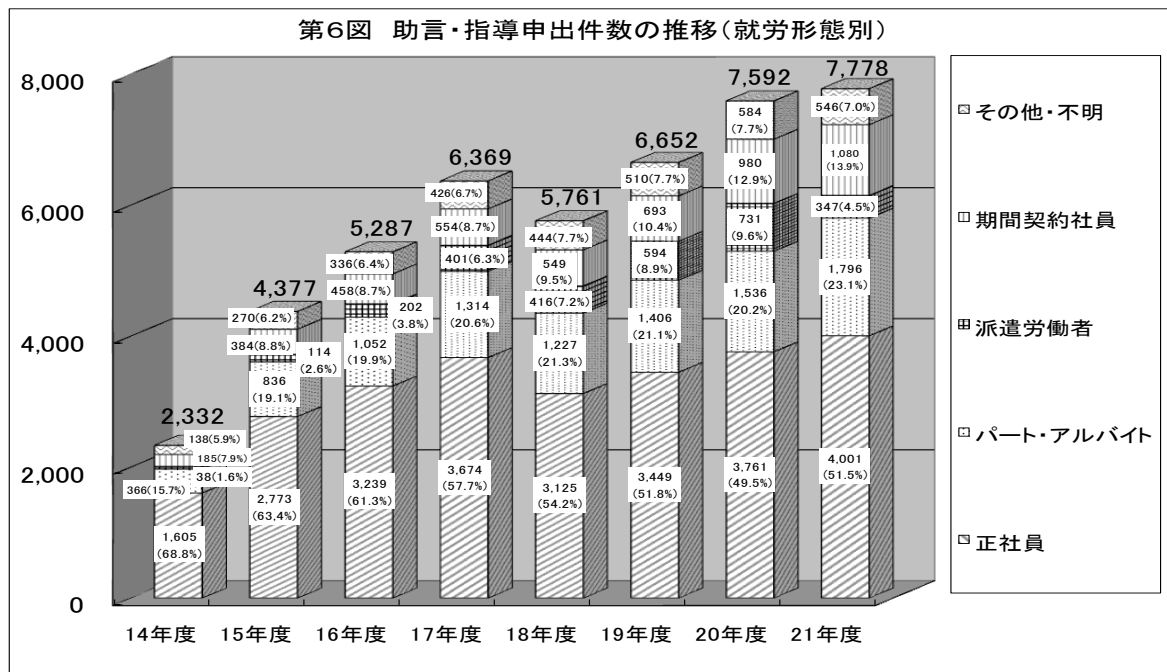
助言・指導の申出の主な内容は、解雇に関するものが最も多く24.4%、いじめ・嫌がらせが12.3%、労働条件の引下げが11.3%と続いており、労働条件の引下げ、退職勧奨、雇止めに関するものの割合が増加

した。また、解雇に関するもののうち、整理解雇の割合は減少したが、平成19年度の水準と比べると依然高くなっている。（第5図、別添2参照）



申出人は、労働者が98.5%と大半を占めるが、事業主からの申出も113件と1.5%あった。事業所の規模は、10～49人が30.9%と最も多く、次いで10人未満19.1%、100～299人が10.5%となっており、労働組合のない事業所の労働者が66.5%である。

労働者の就労状況は、正社員が51.5%と最も多く、パート・アルバイトが23.1%、期間契約社員が13.9%、派遣労働者が4.5%を占めており、昨年度と比較すると、パート・アルバイト及び期間契約社員の割合は増加し、派遣労働者の割合は減少した。（第6図）

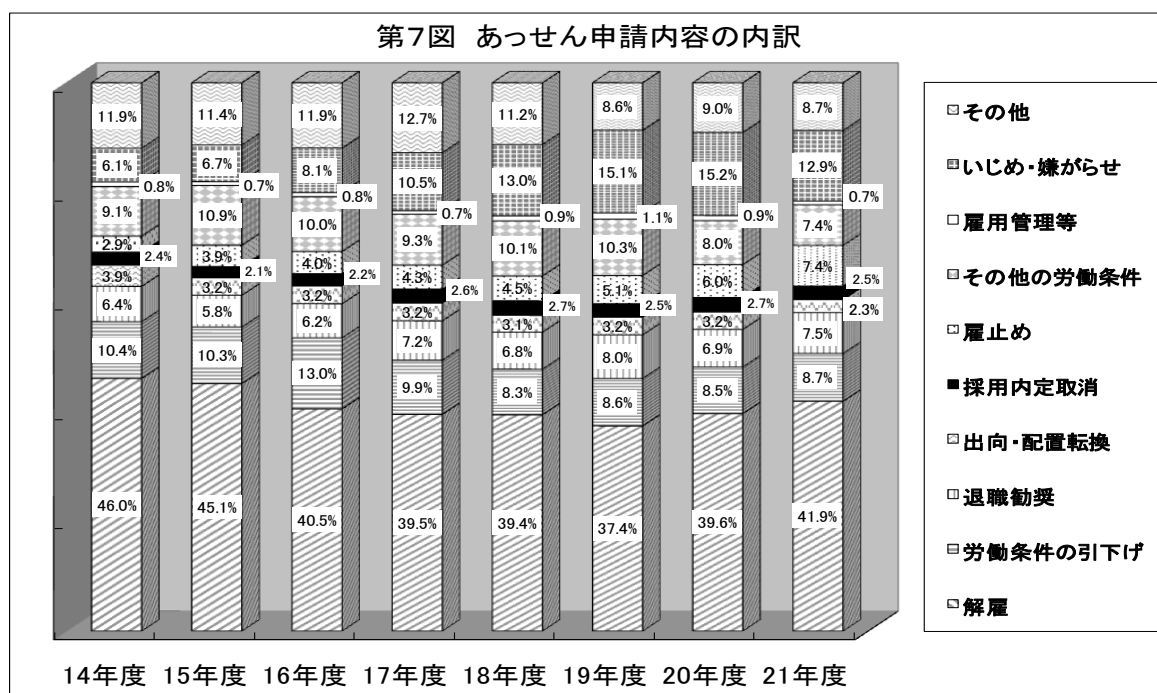


申出を受け付けた事案の都道府県労働局における処理状況をみると、平成21年度1年間に手続きを終了したものは7,743件である。このうち、助言・指導を実施したものは7,537件で97.3%、申出が取り下げられたものは154件で2.0%、処理を打ち切ったものは33件で0.4%となっている。処理に要した期間は、1ヶ月以内が95.6%となっている。

なお、助言・指導の実施事例は、別添1のとおりである。

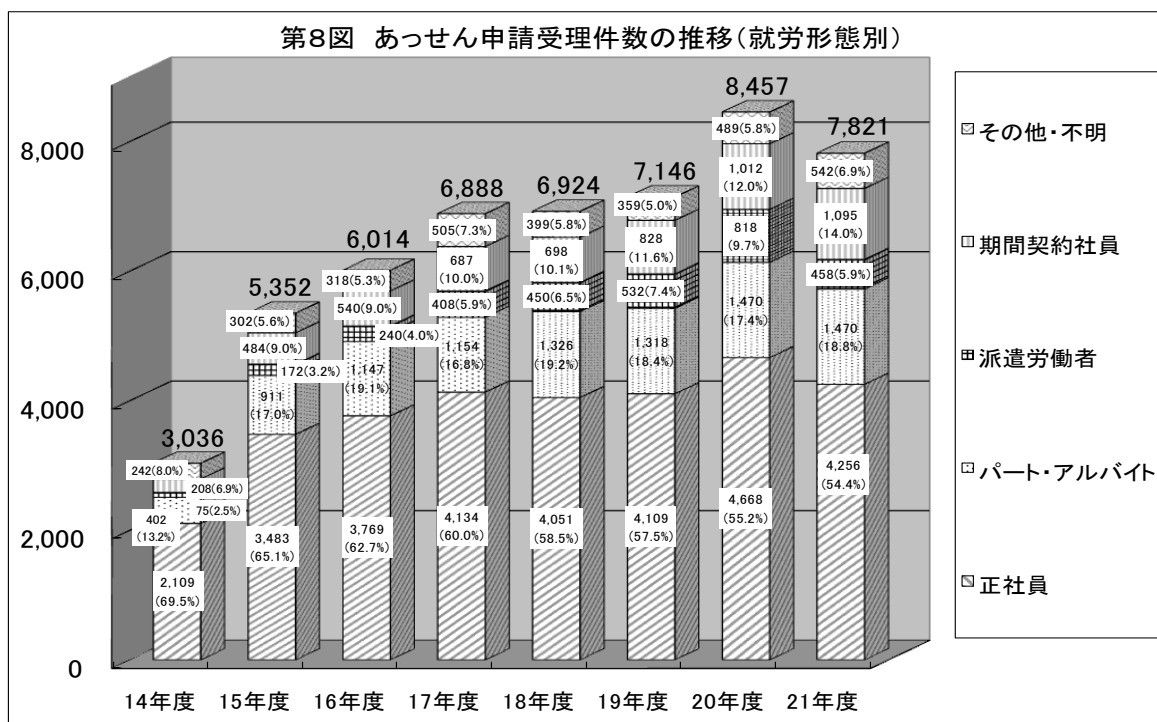
#### 4. 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

あっせん申請の主な内容は、解雇に関するものが41.9%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせが12.9%、労働条件の引下げが8.7%と続いており、解雇、退職勧奨、雇止めに関するものの割合が増加した。（第7図）



申請人は、労働者が7,658件で97.9%と大半を占めるが、事業主からの申請も146件で1.9%となっており、労使双方からの申請も17件で0.2%あった。事業所の規模は、10～49人が30.5%と最も多く、次いで10人未満が18.9%、300人以上が12.6%となっている。また、労働組合のない事業所の労働者が71.4%である。

労働者の就労状況は、正社員が54.4%と最も多く、パート・アルバイトが18.8%、期間契約社員が14.0%、派遣労働者が5.9%を占めており、昨年度と比較すると、パート・アルバイト及び期間契約社員の割合は増加し、派遣労働者の割合は減少した。（第8図）



申請を受理した事案の都道府県労働局における処理状況をみると、平成21年度1年間に手続きを終了したものは8,096件である。このうち、合意が成立したものは2,837件で35.0%、申請者の都合により申請が取り下げられたものは517件で6.4%、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由により、あっせんで打ち切ったものは4,705件で58.1%となっている。

処理に要した期間は、1ヶ月以内が53.0%、1ヶ月を超え2ヶ月以内が37.5%となっている。

なお、あっせんの実施事例は、別添1のとおりである。

#### 【紛争調整委員会とは】

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員（約320名）のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

## 【助言・指導の例】

事例1： 解雇に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、同僚との関係がうまくいっていないことを理由に解雇された。今まで同僚との関係で注意を受けたこともなく、解雇理由に納得できない。解雇の撤回を求めたが応じてもらえなかったため、労働局長の助言を申し出たもの。</p> <p>労働局長の助言・指導を踏まえ、申出人と事業主が話し合いを行った結果、解雇は撤回され、引き続き勤務できることとなった。</p>
助言・指導の内容	<p>事業主に対し、労働契約法により、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は無効であると規定されていることを説明するとともに、それを踏まえ、本人と話し合うことを助言した。</p>
事例2： いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、上司から毎日「辞めてしまえ」等の暴言を浴びせられている。この状態が1～2年続いており、精神的苦痛で夜も眠れない。このような職場環境を改善してほしいとして、労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p> <p>労働局長の助言・指導を踏まえ、申出人と会社で話し合った結果、他の部署へ配置換えとなった。</p>
助言・指導の内容	<p>社内の相談窓口を明確化した上で、再度、申出人と話し合うことを助言した。</p>

## 【あっせんの例】

事例1： 雇止めに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、有期契約労働者で、これまで更新を20数回繰り返したが、成績が悪いことを理由に突然「契約更新できない」と通告された。理由に納得ができず、会社側の誠意も見られないため、精神的・経済的損失に対する補償金の支払いを求めて、あっせん申請を行ったもの。</p>
あっせんのポイント	<p>あっせん委員が双方の主張を整理し、判例を示し当事者間の調整を行った結果、解決金〇〇円を支払うことで双方の合意が成立した。</p>
事例2： 退職勧奨に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、賃金の20%カットとなる大幅な賃金の引き下げを通知された。理由を確認したが納得できなかったため拒否したが、会社は一方的に引下げを断行した。申請人は前年にも2度退職勧奨を受けており、今回の賃金引下げも一連の退職勧奨であると受け止めている。賃金引き下げの撤回を求めたいが、どうしても退職を迫るのであれば金銭補償を求めたいとして、あっせん申請を行ったもの。</p>
あっせんのポイント	<p>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、会社が解決金〇〇万円を支払い、申請人が退職することで双方の合意が成立した。</p>

## 個別労働解決制度の運用状況(概要)

(平成21年4月1日～平成22年3月31日)

※( )内は平成20年度、《 》内は平成19年度の実績

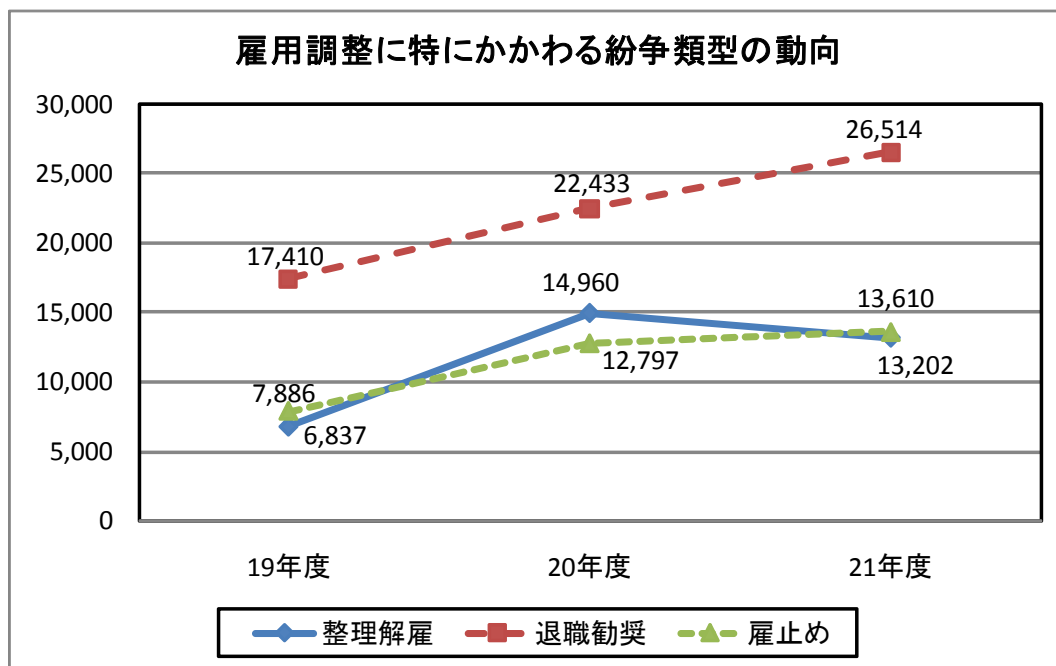
<b>1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談</b>		<b>1,141,006 件</b> (1,075,021)《997,237》			
相談者の種類					
労働者	<b>689,779 件</b> (657,847) 《594,365》	事業主	<b>339,859 件</b> (314,516) 《300,954》	その他	<b>111,368 件</b> (102,658) 《101,918》
<b>2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数</b>		<b>247,302 件</b> (236,993)《197,904》			
① 相談者の種類					
労働者	<b>200,651 件</b> (190,720) 《159,850》	事業主	<b>29,035 件</b> (29,541) 《23,104》	その他	<b>17,616 件</b> (16,732) 《14,950》
② 労働者の就労状況					
正社員	<b>115,670 件</b> (108,972) 《94,993》	パート・アルバイト	<b>42,792 件</b> (38,728) 《34,096》	派遣労働者	<b>12,126 件</b> (19,733) 《13,615》
期間契約社員	<b>22,651 件</b> (19,589) 《13,715》	その他	<b>54,063 件</b> (49,971) 《41,485》		
③ 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が <b>281,901</b> 件になる。)					
普通解雇	<b>49,522 件</b> (46,536) 《39,490》	整理解雇	<b>13,202 件</b> (14,960) 《6,837》	懲戒解雇	<b>6,397 件</b> (5,734) 《5,422》
労働条件の引下げ	<b>38,131 件</b> (35,194) 《28,235》	退職勧奨	<b>26,514 件</b> (22,433) 《17,410》	出向・配置転換	<b>9,790 件</b> (9,262) 《8,188》
採用内定取消	<b>1,933 件</b> (2,007) 《1,555》	雇止め	<b>13,610 件</b> (12,797) 《7,886》	その他の労働条件	<b>42,489 件</b> (41,634) 《39,164》
育児・介護休業	<b>1,908 件</b> (1,985) 《1,785》	募集・採用	<b>3,139 件</b> (3,433) 《3,255》	雇用管理等	<b>3,877 件</b> (4,098) 《3,888》
いじめ・嫌がらせ	<b>35,759 件</b> (32,242) 《28,335》	その他	<b>35,630 件</b> (36,086) 《35,010》		
<b>3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数</b>					
(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数		<b>7,778 件</b> (7,592)《6,652》			
① 労働者の就労状況					
正社員	<b>4,006 件</b> (3,761) 《3,449》	パート・アルバイト	<b>1,796 件</b> (1,536) 《1,406》	派遣労働者	<b>348 件</b> (731) 《594》
期間契約社員	<b>1,080 件</b> (980) 《693》	その他	<b>548 件</b> (584) 《510》		
② 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が <b>8,149</b> 件になる。)					
普通解雇	<b>1,506 件</b> (1,457) 《1,325》	整理解雇	<b>336 件</b> (421) 《209》	懲戒解雇	<b>144 件</b> (99) 《98》
労働条件の引下げ	<b>918 件</b> (826) 《809》	退職勧奨	<b>719 件</b> (598) 《521》	出向・配置転換	<b>408 件</b> (375) 《315》
採用内定取消	<b>102 件</b> (109) 《107》	雇止め	<b>472 件</b> (429) 《295》	その他の労働条件	<b>1,160 件</b> (1,182) 《1,082》
育児・介護休業	<b>7 件</b> (3) 《2》	募集・採用	<b>80 件</b> (102) 《64》	雇用管理等	<b>204 件</b> (135) 《107》
いじめ・嫌がらせ	<b>1,000 件</b> (997) 《759》	その他	<b>1,093 件</b> (1,132) 《1,108》		



(2)	助言・指導の手続を終了した件数		7,743 件 (7,546)《6,592》		
	終了の区分				
	助言を実施	7,537 件 (7,339) 《6,409》	指導を実施	0 件 (7) 《8》	
	取下げ	154 件 (135) 《100》	打切り	33 件 (38) 《45》	その他 19 件 (27) 《30》
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		7,821 件 (8,457)《7,146》		
	① 労働者の就労状況				
	正社員	4,256 件 (4,668) 《4,109》	パート・アルバイト	1,470 件 (1,470) 《1,318》	派遣労働者 458 件 (818) 《532》
	期間契約社員	1,095 件 (1,012) 《828》	その他	542 件 (489) 《359》	
	② 紛争の内容 (※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 8,132 件になる。)				
	普通解雇	2,410 件 (2,542) 《2,191》	整理解雇	837 件 (832) 《452》	懲戒解雇 157 件 (129) 《128》
	労働条件の引下げ	709 件 (751) 《641》	退職勧奨	607 件 (606) 《590》	出向・配置転換 190 件 (281) 《238》
	採用内定取消	202 件 (235) 《182》	雇止め	603 件 (526) 《380》	その他の労働条件 602 件 (711) 《762》
	育児・介護休業	7 件 (3) 《5》			雇用管理等 56 件 (82) 《84》
	いじめ・嫌がらせ	1,045 件 (1,340) 《1,118》	その他	707 件 (798) 《640》	
(2)	あっせんの手続を終了した件数		8,096 件 (7,920)《7,034》		
	終了の区分				
	当事者間の合意の成立	2,837 件 (2,647) 《2,700》	申請の取下げ	517 件 (587) 《522》	
	打切り	4,705 件 (4,654) 《3,777》	その他	37 件 (32) 《35》	

雇用調整に特にかかわる紛争類型の最近3カ年度の動き  
 (民事上の個別労働紛争に係る相談件数=再掲)

	19年度	20年度	21年度
整理解雇 (対前年度比)	6,837	14,960 (+118.8%)	13,202 (-11.8%)
退職勧奨 (対前年度比)	17,410	22,433 (+28.9%)	26,514 (+18.2%)
雇止め (対前年度比)	7,886	12,797 (+62.3%)	13,610 (+6.4%)



## 個別労働紛争解決制度施行状況(上半期・下半期別)

	平成21年度上半期	平成21年度下半期	平成21年度計
総合労働相談件数	564,596(+8.7%)	576,410 (+3.7%)	1,141,006(+6.1%)
民事上の個別労働紛争相談件数	125,972 (+14.8%)	121,330 (-4.6%)	247,302(+4.3%)
助言・指導申出受付件数	3,961 (+6.9%)	3,817 (-1.8%)	7,778(+2.4%)
あっせん申請受理件数	4293 (+4.5%)	3,528 (-18.9%)	7,821(-7.5%)

※括弧内は平成20年度上半期・下半期それぞれに対する増加率

	平成20年度上半期	平成20年度下半期	平成20年度計
総合労働相談件数	519,273 (+6.2%)	555,748 (+9.3%)	1,075,021(+7.8%)
民事上の個別労働紛争相談件数	109,777 (+11.7%)	127,216 (+27.7%)	236,993(+19.8%)
助言・指導申出受付件数	3,705 (+15.8%)	3,887 (+12.6%)	7,592(+14.1%)
あっせん申請受理件数	4,108 (+14.0%)	4,349 (+22.7%)	8,457(+18.3%)

※括弧内は平成19年度上半期・下半期それぞれに対する増加率

	平成19年度上半期	平成19年度下半期	平成19年度計
総合労働相談件数	488,739	508,498	997,237
民事上の個別労働紛争相談件数	98,263	99,641	197,904
助言・指導申出受付件数	3,199	3,453	6,652
あっせん申請受理件数	3,603	3,543	7,146

## 個別労働紛争解決制度の運用状況について

(平成21年4月1日～平成22年3月31日)

労働局名	総合労働相談件数	民事上の 個別労働紛争 相談件数	労働局長の 助言・指導 申出受付件数	紛争調整委員会の あっせん 申請受理件数
1 北海道	36,737	6,397	166	275
2 青森	11,040	2,324	78	41
3 岩手	9,952	2,699	89	52
4 宮城	20,760	4,506	92	85
5 秋田	10,692	2,841	108	100
6 山形	9,707	1,901	77	129
7 福島	14,489	4,847	60	82
8 茨城	21,386	4,912	148	162
9 栃木	14,455	3,383	119	168
10 群馬	18,314	4,803	115	102
11 埼玉	58,322	13,629	412	468
12 千葉	46,305	6,558	530	246
13 東京	130,550	29,107	626	1,702
14 神奈川	54,185	16,170	265	287
15 新潟	13,596	2,912	163	96
16 富山	10,326	1,943	69	68
17 石川	8,226	2,372	140	67
18 福井	6,821	1,672	53	72
19 山梨	6,687	2,096	48	48
20 長野	19,286	4,495	143	186
21 岐阜	17,542	4,425	61	78
22 静岡	40,194	4,679	267	206
23 愛知	87,874	12,219	398	431
24 三重	14,538	3,943	155	115
25 滋賀	11,757	2,266	116	120
26 京都	40,010	7,044	190	179
27 大阪	117,927	22,472	584	551
28 兵庫	63,967	13,645	261	213
29 奈良	9,389	1,797	71	160
30 和歌山	8,690	1,856	173	46
31 鳥取	4,791	1,197	26	26
32 島根	5,100	1,348	33	35
33 岡山	15,314	3,325	66	95
34 広島	39,907	9,251	196	149
35 山口	5,125	1,288	263	59
36 徳島	8,413	1,411	84	21
37 香川	7,993	1,282	99	11
38 愛媛	11,938	2,500	124	100
39 高知	5,933	1,209	43	51
40 福岡	43,348	9,289	83	232
41 佐賀	7,553	1,889	92	73
42 長崎	10,057	2,152	106	41
43 熊本	9,117	4,841	177	76
44 大分	5,605	2,402	100	77
45 宮崎	8,490	1,456	71	91
46 鹿児島	8,917	5,522	203	72
47 沖縄	9,681	3,027	235	77
計	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

