

参 考 资 料 集

参考資料一覧

1. 労働市場を取り巻く状況
 - 1-1. 正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移
 - 1-2. 労働組合組織率の推移
 - 1-3. 平成19年度個別労働紛争解決制度施行状況
 - 1-4. 労働相談の専門機関における相談の例（第3回議事要旨より抜粋）
 - 1-5. 労働者の権利の理解に関する状況（第1回研究会資料）（省略）

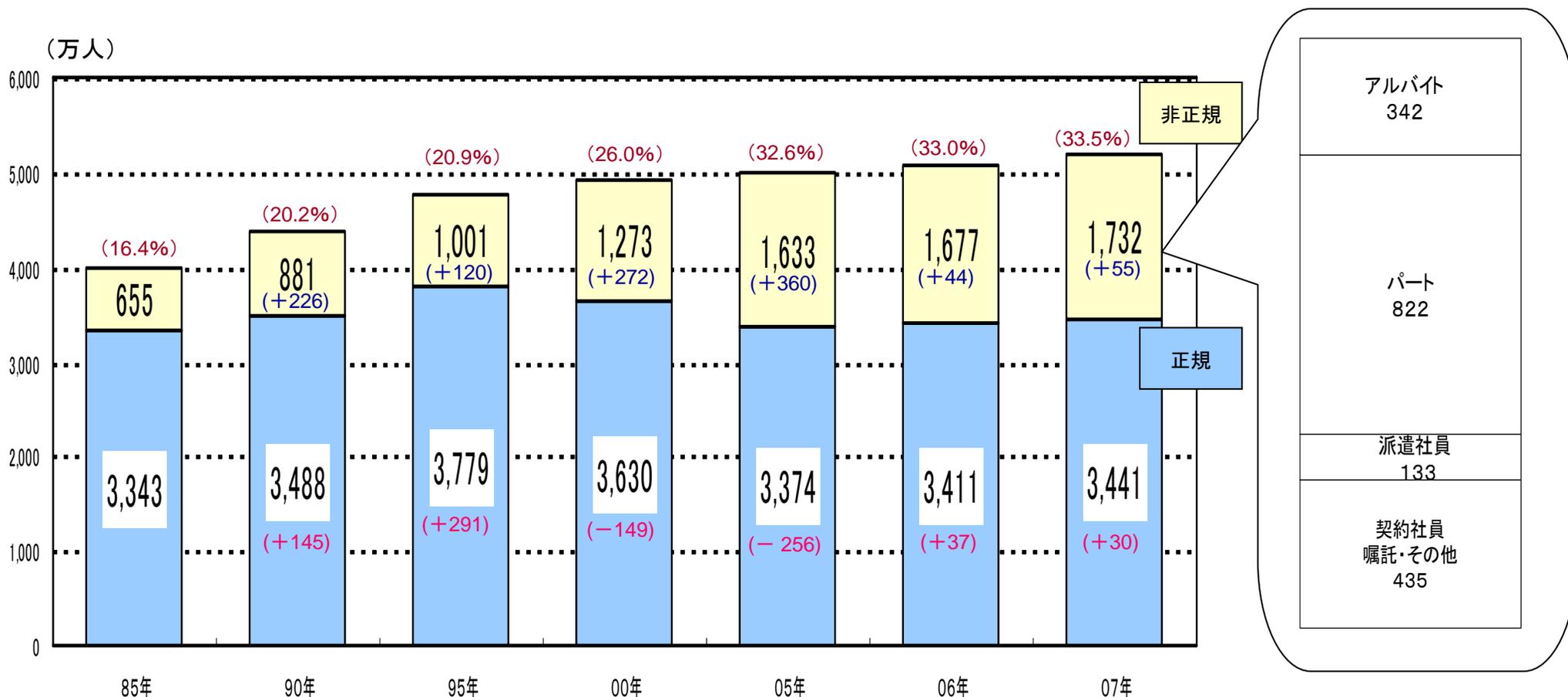
2. 研究会資料（抜粋）
 - 2-1. ワークルールを生かす（第2回研究会、道幸氏提出資料）（省略）
 - 2-2. ろうどう法律基礎講座（第2回研究会、由比藤氏提出資料）（省略）

3. 労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査報告書（省略）

4. その他
 - 4-1. 学習指導要領における主な記述
 - 4-2. 研究会で取り上げられた労働関係法制度に関する教育・教材の一覧

正規雇用者とパート、派遣、契約社員等の推移

○ 正規雇用者数は近年減少傾向。一方、正社員以外の不安定な就労形態の者が増加。



資料出所 2000年までは「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。

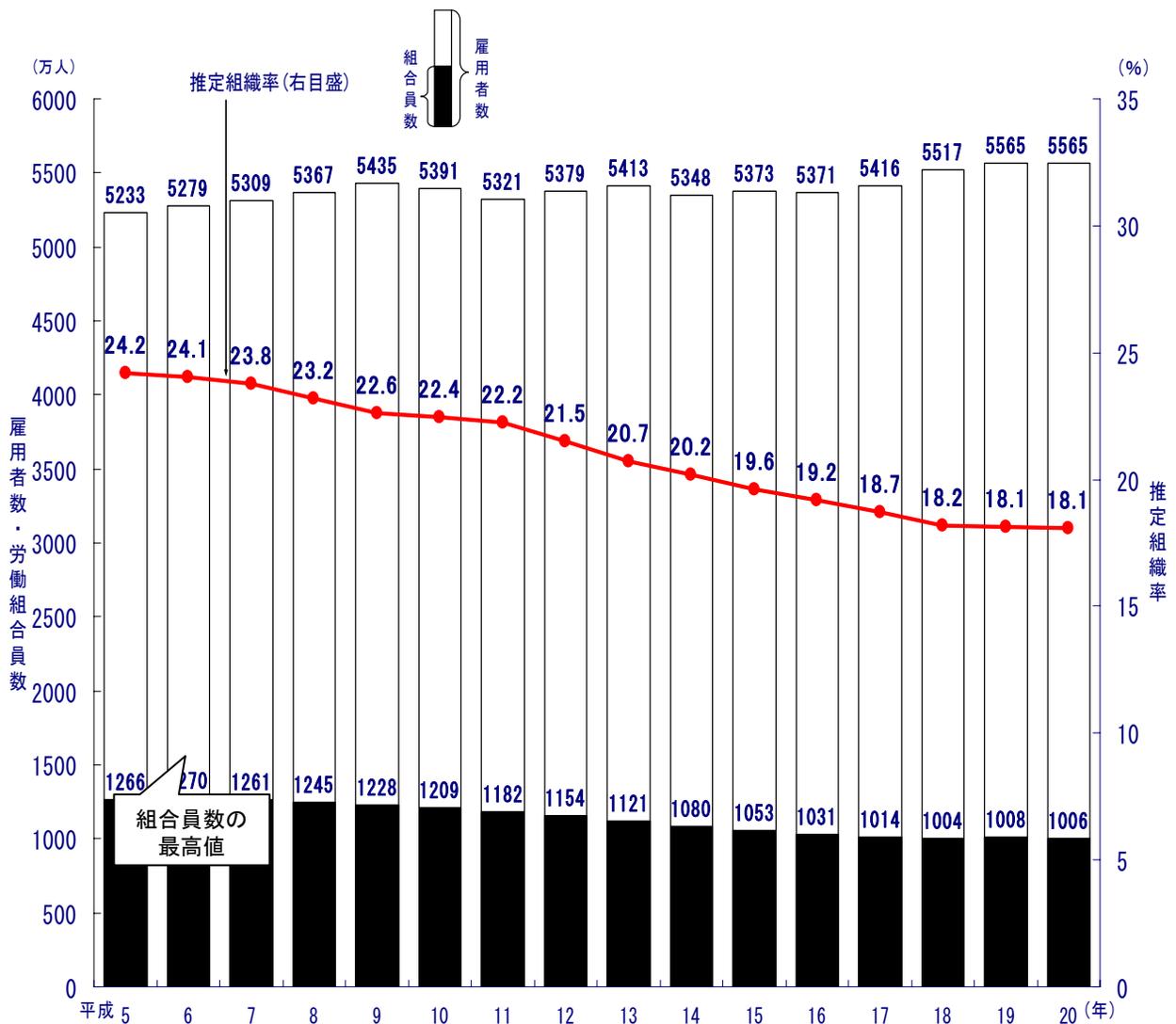
(注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

労働組合員数及び推定組織率の推移

平成20年6月現在の労働組合員数は約1,006万5千人で、前年に比べ1万5千人減少。

雇用者数に占める組合員数を示す推定組織率は18.1%で、前年と横ばい。
パートタイム労働者の組合員数は、約61万6千人、推定組織率は5.0%。

雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移



厚生労働省発表
平成20年5月23日
(平成20年6月12日訂正版)

担	大臣官房地方課 労働紛争処理業務室長 金刺 義行 室長 補佐 藤原 義彦
当	電話 03-5253-1111 (内線7736) 夜間直通 03-3502-6679

《平成19年度個別労働紛争解決制度施行状況》 個別労働紛争解決制度の利用が引き続き拡大

- ・ 総合労働相談件数 約 100 万件
- ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 約 20 万件
- ・ あっせん申請受理件数 約 7 千 件

《 概 要 》

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」施行状況 ～平成19年度～

1. 総合労働相談件数 : 997,237件(5.4%増*)
2. 民事上の個別労働紛争相談件数 : 197,904件(5.6%増*)
3. 助言・指導申出受付件数 : 6,652件(15.5%増*)
4. あっせん申請受理件数 : 7,146件(3.2%増*)

【* 増加率は、平成18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7年を迎えるが、企業組織の再編や人事労務管理の個別化等の雇用形態の変化等を反映し、全国約300カ所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100万件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数も約20万件となり、制度発足以降依然として増加を続けている。

また、助言・指導申出受付件数は6千6百件を超え、あっせん申請受理件数は約7千件と昨年度実績を上回っており、引き続き、制度の利用が進んでいることが窺える。

【 参 考 】

平成19年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 2,246 件

平成19年労働審判制度の新受件数 1,494 件 (ともに全国地方裁判所)

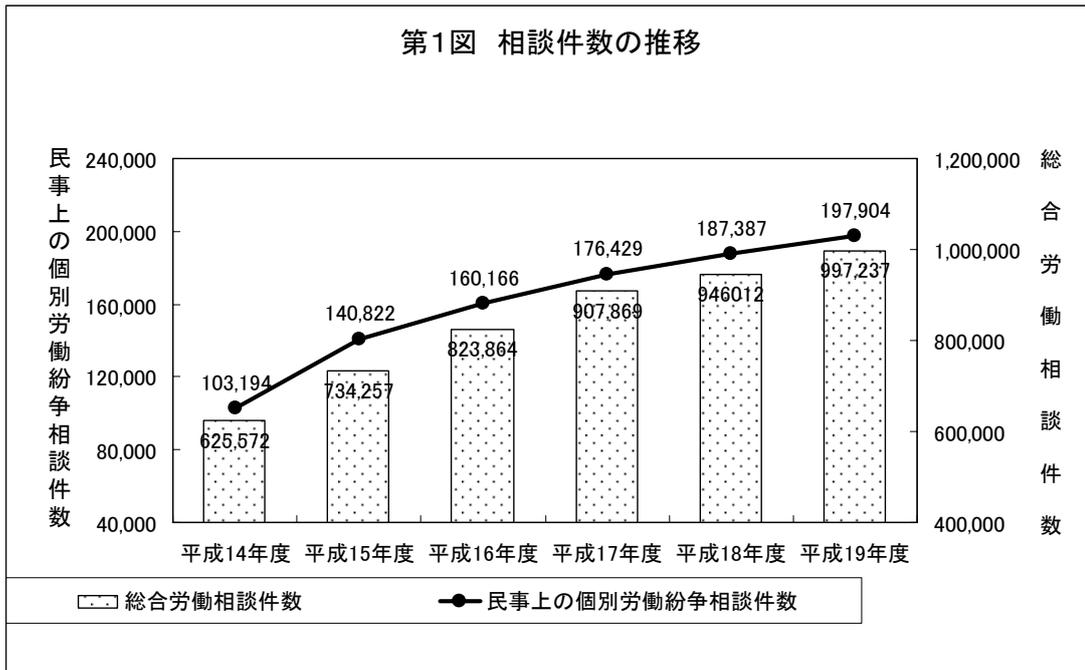
『個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(別添4、5)』に基づく、個別労働紛争解決制度の平成19年度の施行状況は以下のとおりである(概要は別添2、都道府県労働局別一覧は別添3)。

1. 相談受付状況

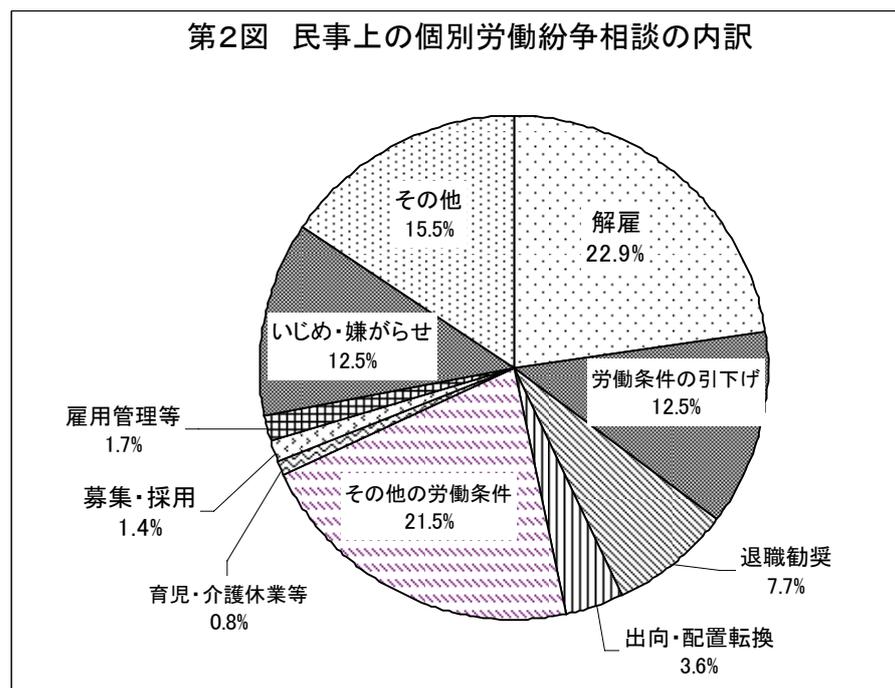
各都道府県労働局、主要労働基準監督署内、駅近隣の建物などにおいて、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナー（約300ヵ所）を設置しているところであるが、平成19年度1年間に寄せられた相談は99万7,237件であった。

このうち、労働関係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19万7,904件である。

年度ごとの推移をみると、確実に件数が増えている。（第1図）



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22.9%、いじめ・嫌がらせに関するもの、労働条件の引下げに関するものが12.5%と続いている。（第2図）



また、民事上の個別労働紛争に係る相談者は、労働者（求職者）が80.8%と大半を占めており、

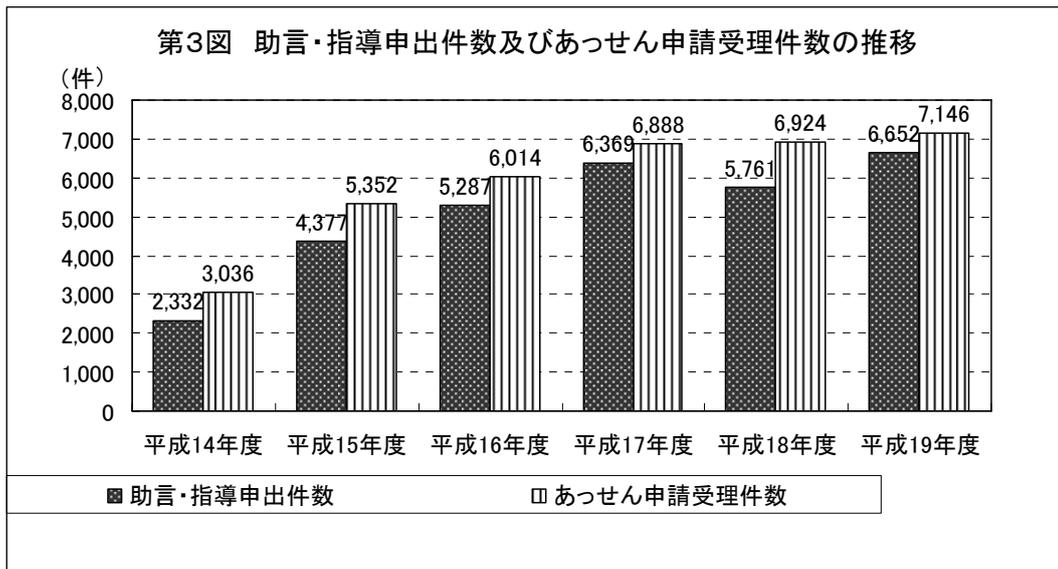
事業主からの相談は11.7%あった。

労働者の就労状況は、正社員が48.0%と最も多いが、パート・アルバイトが17.2%、派遣労働者・期間契約社員も13.8%を占めている。

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

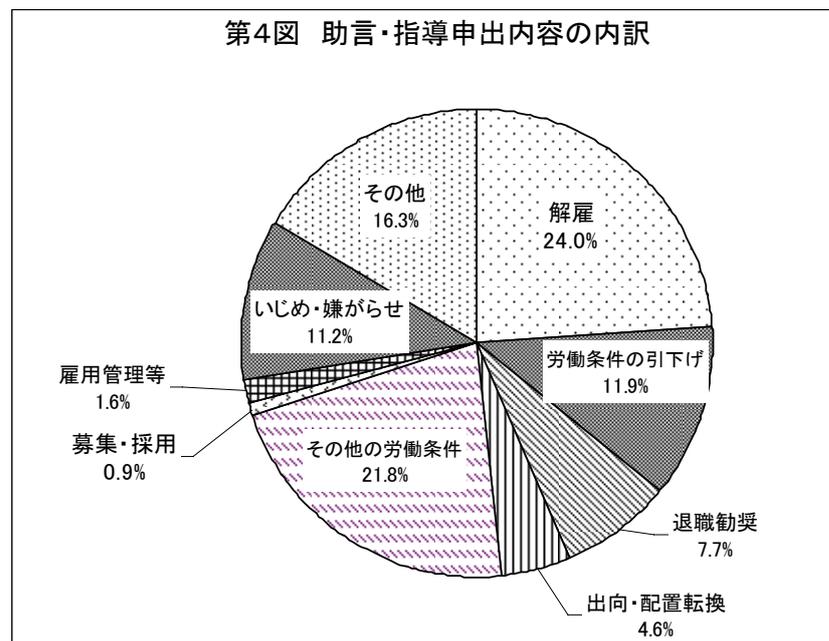
平成19年度の当該制度に係る助言・指導申出件数は6,652件で、平成18年度比で15.5%の増加となっている。

あっせん申請受理件数は7,146件で、同じく3.2%の増加となっている。(第3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24.0%と最も多く、次いで、労働条件の引下げに関するものが11.9%、いじめ・嫌がらせに関するものが11.2%と続いている。(第4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19年度1年間に手続きを終了したものは6,592件である。このうち、助言・指導を実施したものは6,417件で97.3%、申出が取り下げられたものは100件で1.5%、処理を打ち切ったものは45件で0.7%となっている。

処理に要した期間は、1ヶ月以内が95.5%となっている。

申出人は、労働者が98.1%と大半を占めるが、事業主からの申出も128件と1.9%あった。

労働者の就労状況は、正社員が51.8%と最も多いが、パート・アルバイトが21.1%、派遣労働者・期間契約社員も19.3%を占めている。

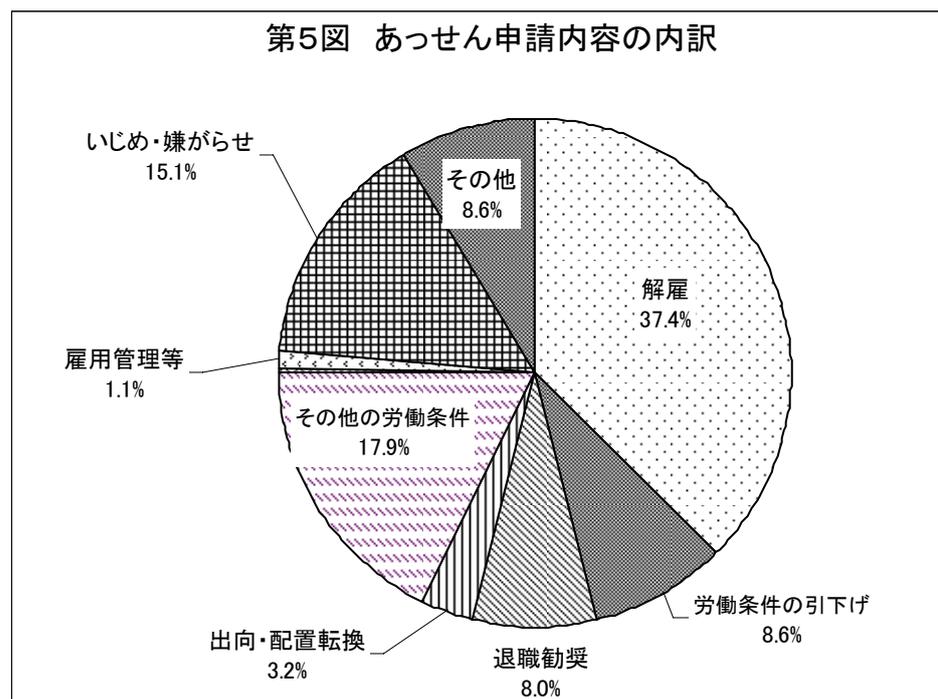
事業所の規模は、10～49人が30.1%と最も多く、次いで10人未満21.1%、100～299人が11.7%となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者が68.0%である。

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37.4%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するものが15.1%、労働条件の引下げに関するものが8.6%と続いている。（第5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19年度1年間に手続きを終了したものは7,034件である。このうち、合意が成立したものは2,700件で38.4%、申請者の都合により申請が取り下げられたものは522件で7.4%、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、あっせんを打ち切ったものは3,777件で53.7%となっている。

処理に要した期間は、1ヶ月以内が57.9%、1ヶ月を超え2ヶ月以内が34.3%となっている。

申請人は、労働者が7,022件で98.3%と大半を占めるが、事業主からの申請も118件で1.7%となっており、労使双方からの申請も6件で0.1%あった。

労働者の就労状況は、正社員が57.5%と最も多いが、派遣労働者・期間契約社員が19.0%、パー

ト・アルバイトも18.4%を占めている。

事業所の規模は、10～49人が31.8%と最も多く、次いで10人未満が19.7%、100人～299人が11.8%となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者が72.7%である。

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： 労働条件の引下げに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、突然会社から1か月の勤務時間数が削減される勤務シフトを提示され、それに納得できないことから、労働条件変更の撤回を求め、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、申出人と会社とで話し合った結果、従来の勤務シフトで働くことができることとなった。</p>
助言・指導の内容	<p>労働契約で定められた労働条件を使用者が一方的に変更することはできないことから、当事者間でよく話し合うこと。</p>
事例2： 配置転換に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、上司から職種の変更を告げられ、それが嫌なら退職届を出すよう勧奨を受けたが、あくまでも現在の職種として雇い入れられており、また、今まで他の職種に配置転換した同僚を見たことがなく、配置転換に納得できないことから、従来の職種での勤務を希望して、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、申出人と会社とで話し合った結果、配置転換は行われず、これまでの職種で勤務することとなった。</p>
助言・指導の内容	<p>就業規則等に業務上の都合による配置転換の規定がなく、雇入れ時に他の職種への配置転換について提示されておらず、また、過去にこのような配置転換が行われた例がないことからすると、労働者の同意なしに配置転換を命ずることができないことから、当事者間でよく話し合うこと。</p>

【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	<p>申請人は、顧客からクレームがあった際、上司から人格的価値、社会的評価・名誉を害する発言を受け、会社に職場環境の改善を求めたが聞き入れてもらえず、逆に会社からも言葉の暴力等により精神的に追いつめられ、退職を余儀なくされたとして、精神的苦痛及び経済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。</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、解決金〇〇万円を支払うことで双方の合意が成立した。</p>
事例2： 解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、会社から「営業成績が悪い」として解雇されたが、会社の解雇回避の努力もなく、雇用契約期間の途中で解雇されたことに納得できないとして、解雇の撤回又は精神的苦痛及び経済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。</p>
あっせんのポイント	<p>早期解決を双方が望んだ結果、解決金〇〇万円を支払うことで双方の合意が成立した。</p>

個別労働紛争解決制度の運用状況(概要)

(平成19年4月1日～平成20年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		997,237件	
相談者の種類			
労働者	594,365件	事業主	300,954件
		その他	101,918件
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		197,904件	
①相談者の種類			
労働者	159,850件	事業主	23,104件
		その他	14,950件
②労働者の就労状況			
正社員	94,993件	パート・アルバイト	34,096件
派遣労働者			13,615件
期間契約社員	13,715件	その他	41,485件
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226,460件となる。)			
普通解雇	39,490件	整理解雇	6,837件
懲戒解雇			5,422件
労働条件の引下げ	28,235件	退職勧奨	17,410件
出向・配置転換			8,188件
その他の労働条件	48,605件	育児・介護休業等	1,785件
募集・採用			3,255件
雇用管理等	3,888件	いじめ・嫌がらせ	28,335件
その他			35,010件
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数			
(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数		6,652件	
①労働者の就労状況			
正社員	3,449件	パート・アルバイト	1,406件
派遣労働者			594件
期間契約社員	693件	その他	510件
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6,801件となる。)			
普通解雇	1,325件	整理解雇	209件
懲戒解雇			98件
労働条件の引下げ	809件	退職勧奨	521件
出向・配置転換			315件
その他の労働条件	1,484件	育児・介護休業等	2件
募集・採用			64件
雇用管理等	107件	いじめ・嫌がらせ	759件
その他			1,108件
(2) 助言・指導の手続を終了した件数		6,592件	
終了の区分			
助言を実施	6,409件	指導を実施	8件
取下げ	100件	打切り	45件
		その他	30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		7,146件	
①労働者の就労状況			
正社員	4,109件	パート・アルバイト	1,318件
派遣労働者			532件
期間契約社員	828件	その他	359件
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7,411件となる。)			
普通解雇	2,191件	整理解雇	452件
懲戒解雇			128件
労働条件の引下げ	641件	退職勧奨	590件
出向・配置転換			238件
その他の労働条件	1,324件	育児・介護休業等	5件
募集・採用			
雇用管理等	84件	いじめ・嫌がらせ	1,118件
その他			640件
(2) あっせんの手続を終了した件数		7,034件	
終了の区分			
当事者間の合意の成立	2,700件	申請の取下げ	522件
打切り	3,777件	その他	35件

個別労働紛争解決制度の運用状況について

(平成19年4月1日～平成20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・指導制度 申出受付件数	紛争調整委員会の あっせん制度 申請受理件数
1 北海道	35,633	6,706	276	318
2 青森	9,495	2,510	106	74
3 岩手	8,690	1,875	71	72
4 宮城	21,433	4,245	124	94
5 秋田	7,538	1,971	45	47
6 山形	8,172	1,584	43	71
7 福島	10,340	3,308	112	88
8 茨城	23,525	4,224	161	168
9 栃木	10,644	1,956	113	144
10 群馬	15,009	4,414	154	83
11 埼玉	54,280	10,589	164	112
12 千葉	24,729	4,860	231	197
13 東京	132,463	19,974	560	1,430
14 神奈川	53,369	12,974	168	202
15 新潟	13,597	2,484	82	99
16 富山	10,098	1,854	92	101
17 石川	6,422	1,431	110	67
18 福井	7,122	1,778	93	73
19 山梨	7,210	1,607	48	50
20 長野	15,587	2,623	180	203
21 岐阜	14,993	3,712	113	103
22 静岡	34,942	3,982	313	175
23 愛知	74,019	9,297	338	305
24 三重	14,647	3,427	115	106
25 滋賀	8,684	1,592	97	102
26 京都	26,011	6,912	159	174
27 大阪	93,483	15,907	327	447
28 兵庫	48,733	8,733	279	223
29 奈良	8,510	1,920	23	165
30 和歌山	8,316	2,088	71	84
31 鳥取	7,171	1,387	35	63
32 島根	6,103	1,774	22	67
33 岡山	14,336	2,495	87	140
34 広島	32,374	7,488	166	141
35 山口	5,718	1,487	247	65
36 徳島	4,488	1,452	42	31
37 香川	6,307	1,223	70	40
38 愛媛	9,017	1,858	90	75
39 高知	4,160	1,177	102	83
40 福岡	43,338	9,014	197	261
41 佐賀	6,442	2,080	86	85
42 長崎	7,473	1,656	61	64
43 熊本	8,742	4,555	197	110
44 大分	6,010	1,500	70	64
45 宮崎	10,467	1,579	57	115
46 鹿児島	9,563	3,974	204	77
47 沖縄	7,834	2,668	151	88
計	997,237	197,904	6,652	7,146

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。