

平成23年5月25日

【照会先】

大臣官房地方課 労働紛争処理業務室

室長 志村 幸久

室長補佐 橋本 和隆

(代表電話) 03-5253-1111(内線 7738)

(直通電話) 03-3502-6679

『平成22年度個別労働紛争解決制度施行状況』 ～労働相談、助言・指導件数は高水準を継続～

労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争を円満に解決するための「個別労働紛争解決制度」は、平成13年10月の法律施行から今年で10年の節目を迎え、職場での紛争解決に大きな役割を果たしている。このほど平成22年度の状況をまとめたので公表する。

【平成22年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

・総合労働相談件数	113万234件	(前年度比0.9%減)
・民事上の個別労働紛争相談件数	24万6,907件	(同0.2%減)
・助言・指導申出件数	7,692件	(同1.1%減)
・あっせん申請受理件数	6,390件	(同18.3%減)

(1) 相談、助言・指導件数は高止まり

・総合労働相談、民事上の個別労働紛争に係る相談、助言・指導申出受付件数は、過去最高を記録した平成21年度と同水準で高止まりしている一方、あっせん申請受理件数は減少した。

(2) 相談内容は『いじめ・嫌がらせ』が増加し、紛争内容は多様化

・『いじめ・嫌がらせ』、『その他の労働条件(自己都合退職など)』といった相談が増加する一方、『解雇』に関する相談が大幅に減少、紛争内容は多様化した。

(3) 制度利用者の内訳は、正社員が減り、非正規労働者が増加

・相談、助言・指導、あっせんの利用者は主に労働者であるが、正社員の割合が減少し、パート・アルバイト、期間契約社員といった非正規労働者の割合が増加した。

(4) 迅速な処理を実現

・助言・指導は1カ月以内に97.6%、あっせんは2カ月以内に93.6%が処理終了しており、『簡易・迅速・無料』という制度の特徴を活かした運用がなされている。

1 相談受付状況

～ 件数は高止まり。内容は多様化し、相談者は非正規労働者が増加 ～

(1) 総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談件数はともに高止まり

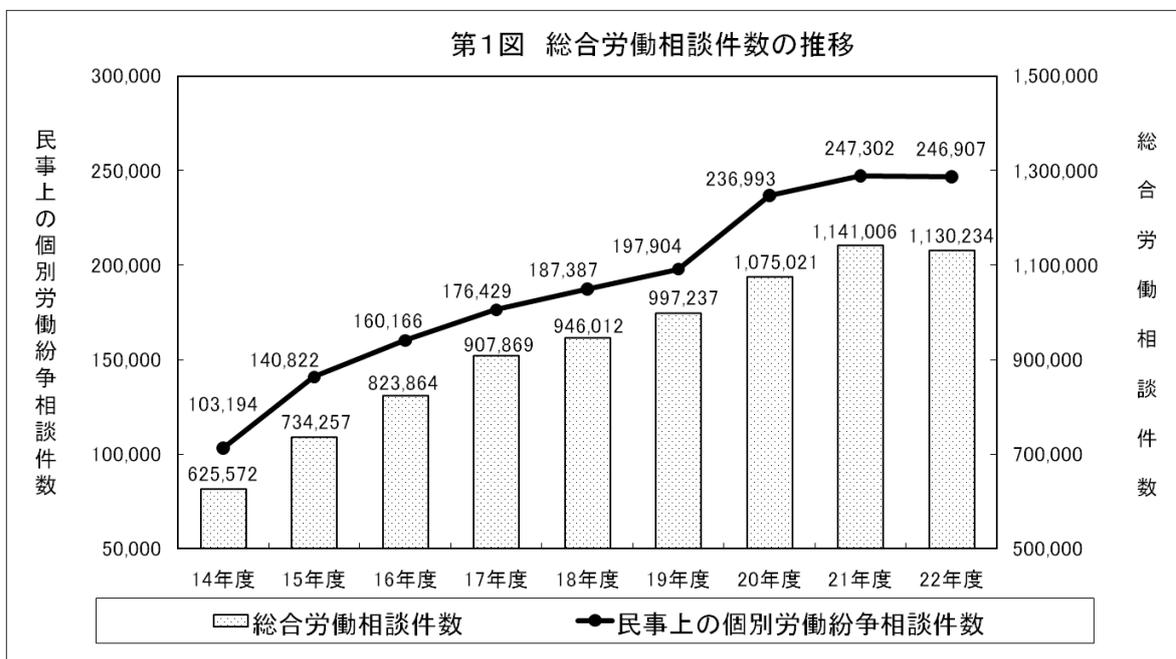
厚生労働省では、各都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに労働問題に関する相談に対応するための総合労働相談コーナーを設置している。

平成22年度に寄せられた相談件数は、

- ・ 総合労働相談件数 1,130,234 件
- ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 246,907 件

であった。前年度と比べて、総合労働相談件数は10,772件（前年度比0.9%減）減少し、民事上の個別労働紛争相談件数は395件（同0.2%減）と微減した。

制度発足以降、件数は右肩上がりが増えてきたが、今年度はほぼ横ばいであり、過去最高を更新した前年度と同水準で高止まりしている状況である。（第1図）



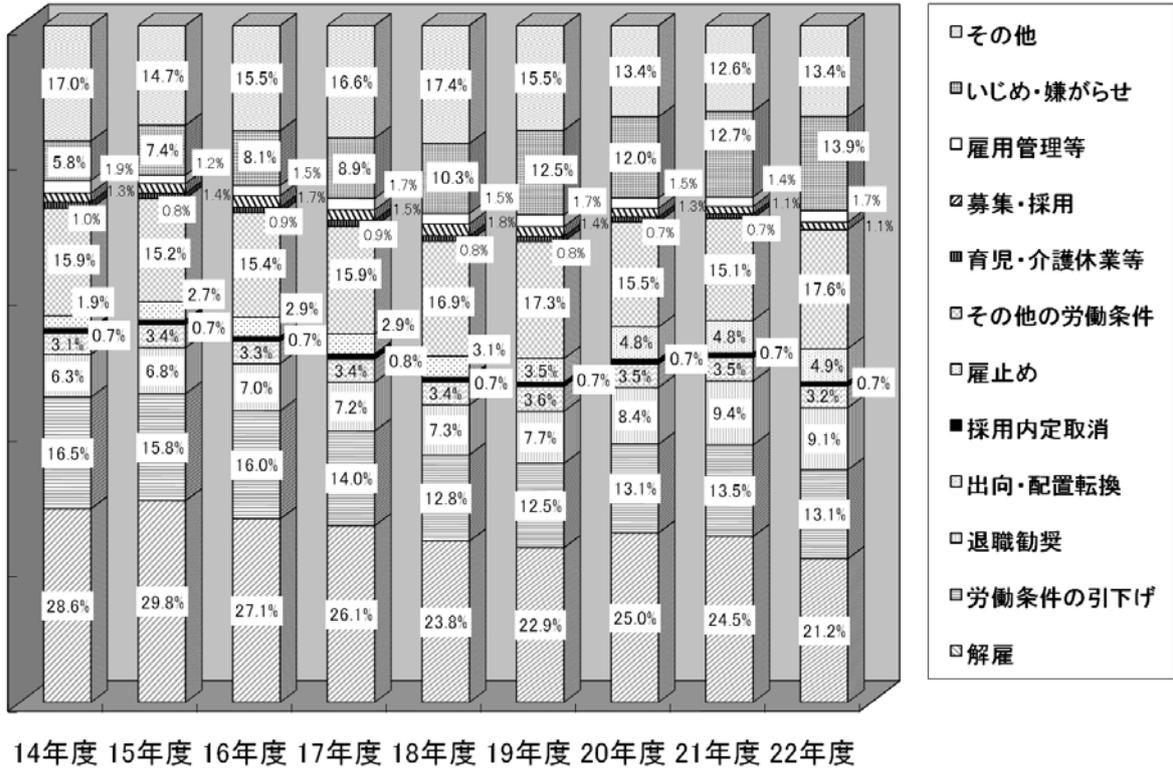
(2) 内容は『解雇』に関するものが大幅に減少、『いじめ・嫌がらせ』が増加、紛争内容は多様化

平成22年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳を見ると、『解雇』に関するものが21.2%と最も多く、『いじめ・嫌がらせ』が13.9%、『労働条件の引下げ』が13.1%と続いている。（第2図）

前年度と比べて、高水準である『解雇』に関するものの件数は減少（前年度比13.0%減）し、『いじめ・嫌がらせ』、『その他の労働条件』などが増加（同10.2%増、17.1%増）、紛争内容は多様化した。なお、『その他の労働条件』の中では、『自己都合退職』の件数は増加（同21.8%増）した。

また、解雇に関する相談では、『整理解雇』に関するものは大幅に減少（同37.0%減）し、『普通解雇』、『懲戒解雇』に関するものも減少（同7.5%減、6.4%減）した。（別添1 最近3カ年度の解雇に関する紛争の動向、最近3カ年度の増加傾向にある紛争の動向）

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳

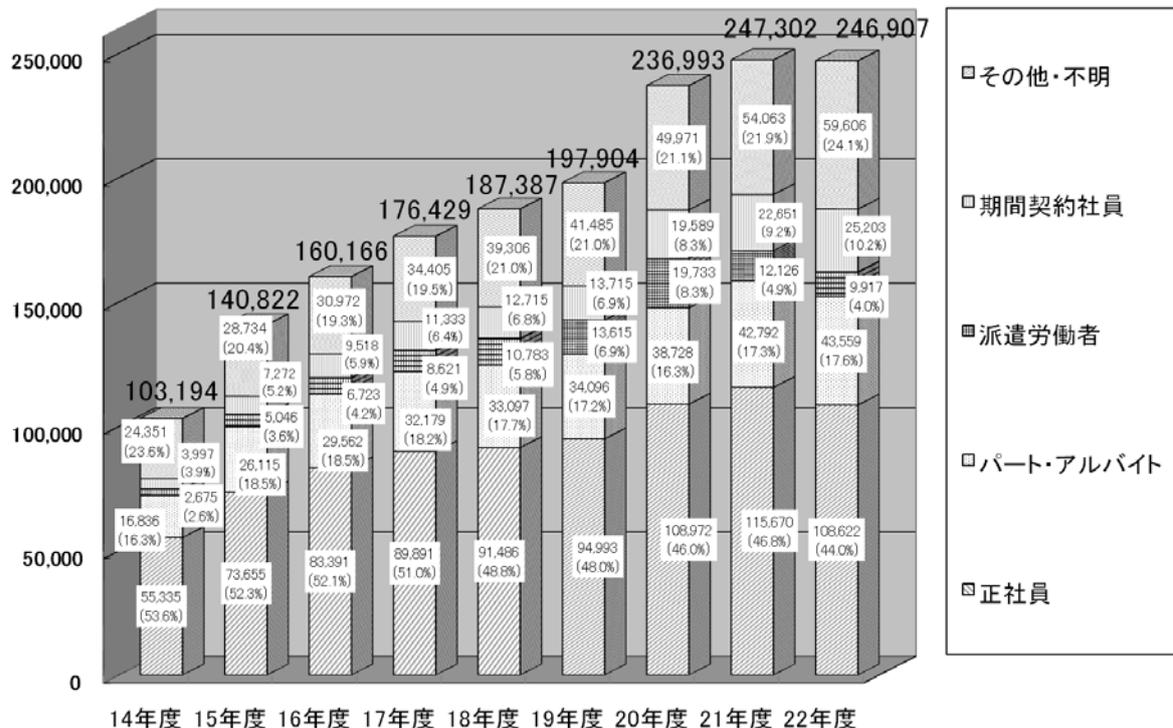


(3) 相談者は正社員、派遣労働者が減り、パート・アルバイト、期間契約社員が増加

平成22年度の民事上の個別労働紛争相談の相談者は、労働者（求職者を含む）が81.2%と大半を占めており、事業主からの相談は11.4%であった。

労働者の就労状況は、『正社員』が44.0%と最も多く、『パート・アルバイト』が17.6%、『期間契約社員』が10.2%、『派遣労働者』が4.0%となっている。前年度と比べて、『正社員』、『派遣労働者』の割合が減少し、『パート・アルバイト』、『期間契約社員』の割合は増加した。（第3図）

第3図 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）



2. 都道府県労働局長による助言・指導および紛争調整委員会によるあっせん

～ 助言・指導件数は高止まるも、あっせん件数は減少 ～

(1) 助言・指導申出件数は高止まり、あっせん申請件数は減少

相談によっても、紛争の自主的解決に至らなかった事案については、労使間の民事上の個別労働紛争の解決を図るため、この制度では、

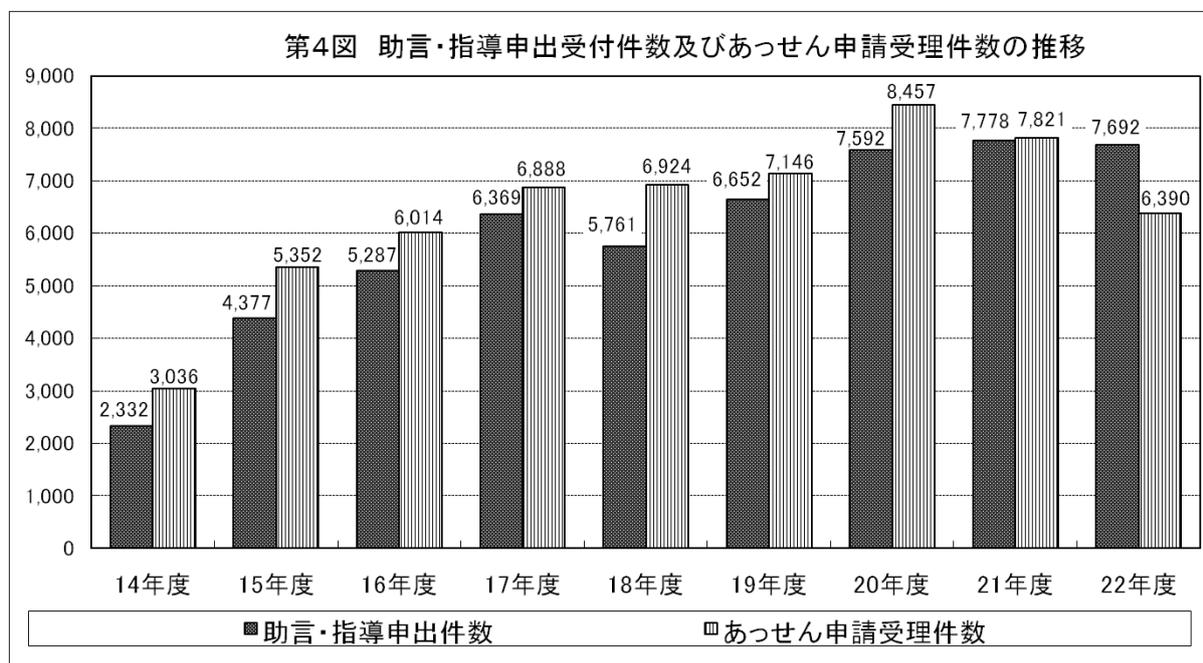
①都道府県労働局長による助言・指導

②紛争調整委員会（7頁備考参照）によるあっせん

を運用しており、これらの平成22年度の運用状況は、

- ・助言・指導申出受付件数 7,692件
- ・あっせん申請受理件数 6,390件

であった。前年度と比べて、助言・指導申出受付件数は86件（前年度比1.1%減）減少し、あっせん申請受理件数は1,431件（同18.3%減）減少した。（第4図）



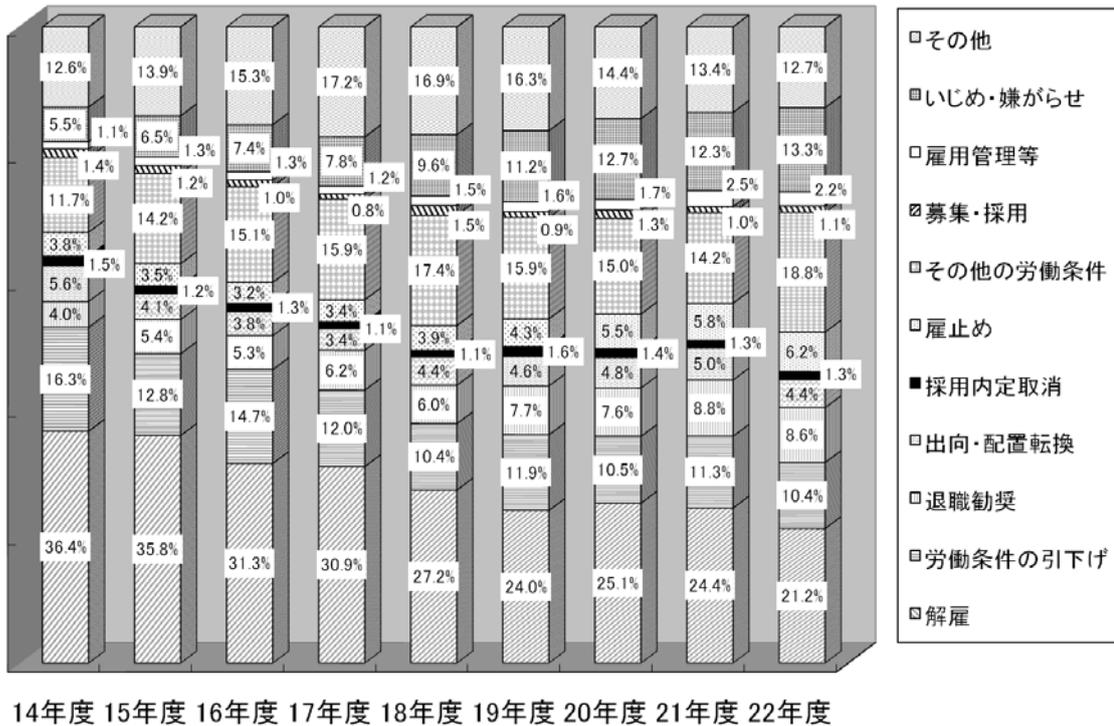
(2) 内容は『解雇』に関するものが減少し、『いじめ・嫌がらせ』が増加するなど紛争内容は多様化【助言・指導】（第5図）

平成22年度の助言・指導申出内容の内訳を見ると、『解雇』に関するものが21.2%と最も多く、『いじめ・嫌がらせ』が13.3%、『労働条件の引下げ』が10.4%と続いている。

前年度と比べて、『いじめ・嫌がらせ』、『雇止め』、『その他の労働条件』の割合が増加し、紛争内容が多様化した。解雇の内訳の割合では、整理解雇が大幅に減少し、普通解雇も減少した。

申出人は労働者が99.0%と大半を占め、事業主からの申出は1.0%であった。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18.5%、『100～299人』が11.7%となっており、労働組合のない事業所の労働者が65.5%である。

第5図 助言・指導申出内容の内訳

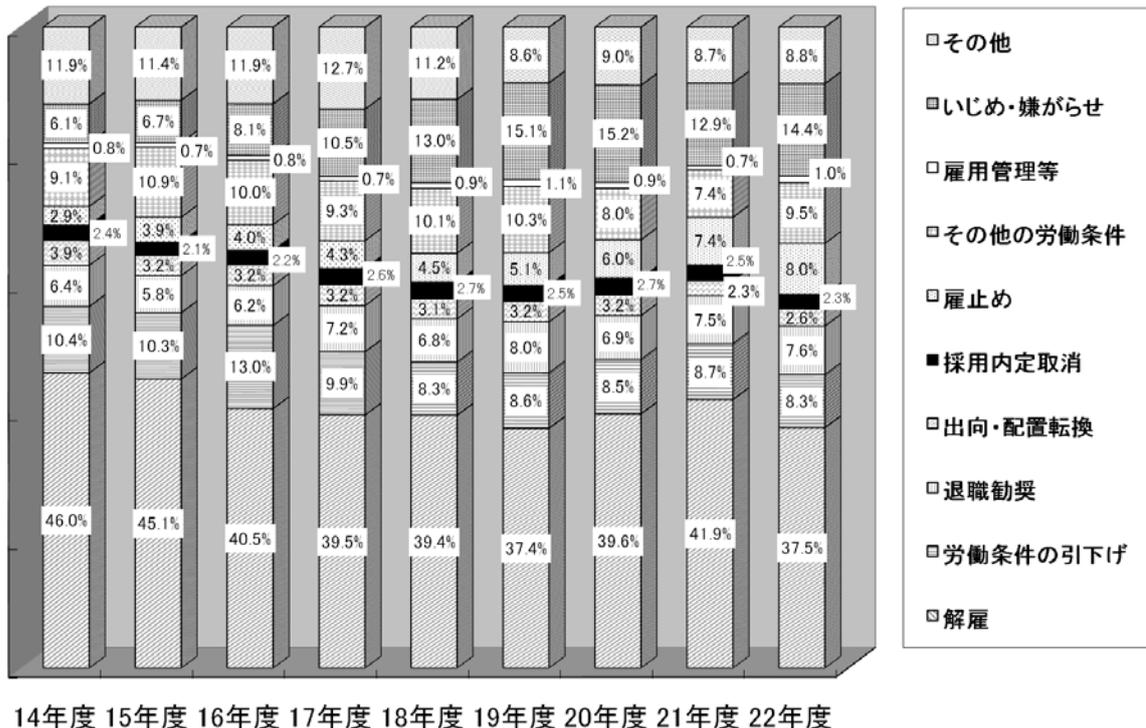


【あっせん】 (第6図)

平成22年度のあっせん申請内容の内訳を見ると、『解雇』に関するものが37.5%と最も多く、『いじめ・嫌がらせ』が14.4%、『労働条件の引下げ』が8.3%と続いている。件数は前年度と比べて減少したが、割合としては、『解雇』に関するものが減少、『いじめ・嫌がらせ』などが増加し、紛争内容が多様化した傾向は、相談内容、助言・指導と同様である。

申請人は労働者が98.0%と大半を占め、事業主からの申請は1.9%、労使双方からの申請は0.1%であった。事業所の規模は、『10～49人』が31.0%と最も多く、次いで『10人未満』が18.9%、『300人以上』が12.5%となっており、労働組合のない事業所の労働者が72.0%である。

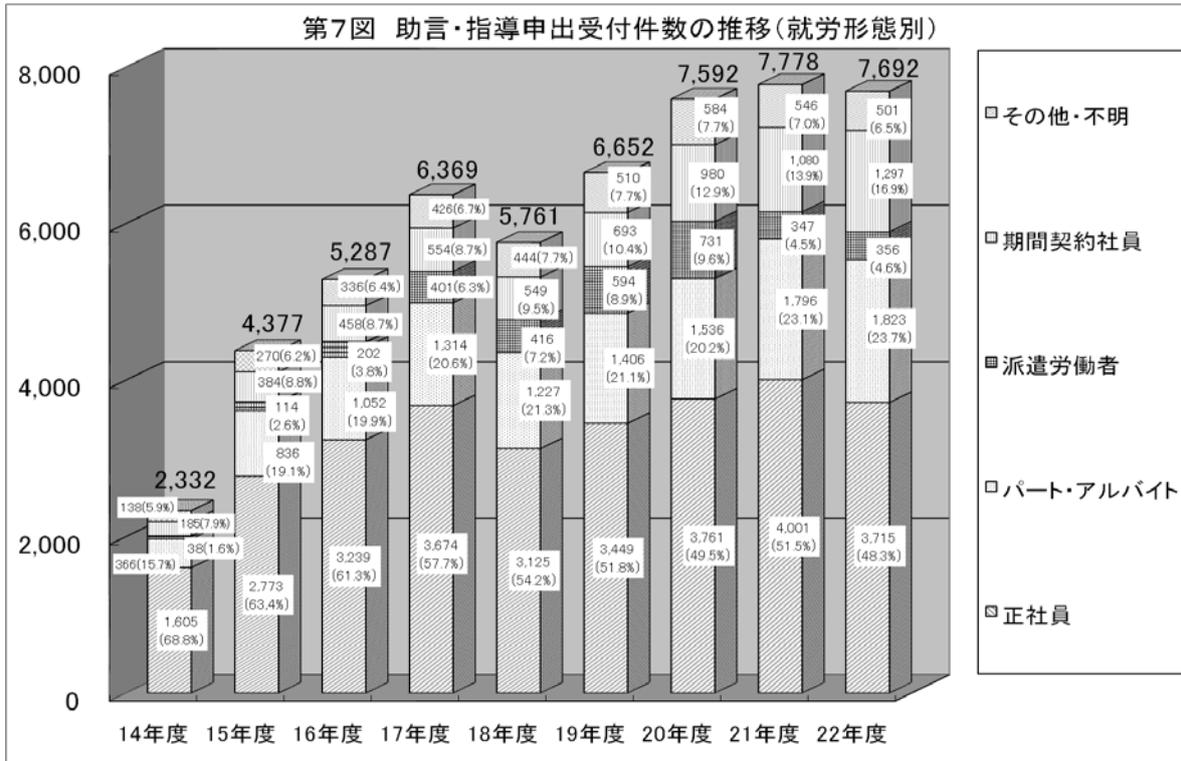
第6図 あっせん申請内容の内訳



(3) 制度利用者は、正社員の割合が減少

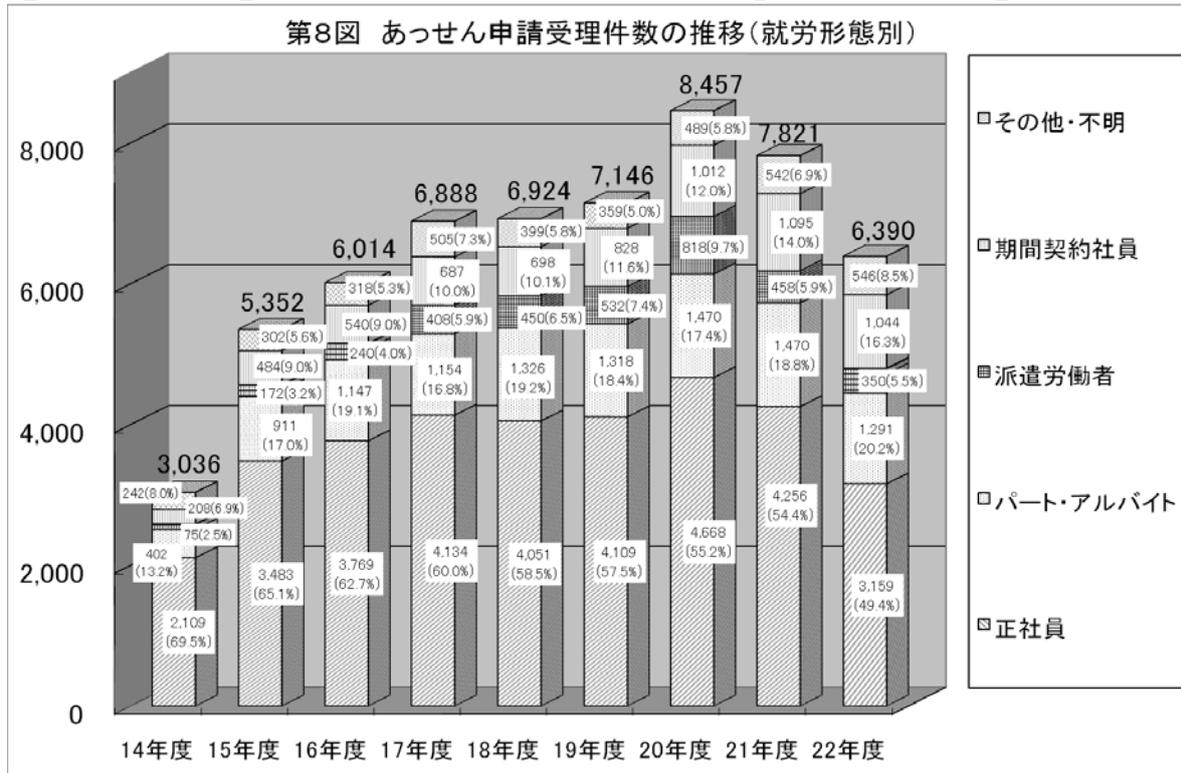
【助言・指導】（第7図）

平成22年度の助言・指導申出人の労働者の就労状況は、『正社員』が48.3%と最も多く、『パート・アルバイト』が23.7%、『期間契約社員』が16.9%、『派遣労働者』が4.6%である。前年度と比べて正社員の割合が減少し、非正規雇用の割合が増加した。



【あっせん】（第8図）

平成22年度のあっせん申請人の労働者の就労状況は、『正社員』が49.4%と最も多く、『パート・アルバイト』が20.2%、『期間契約社員』が16.3%、『派遣労働者』が5.5%である。前年度と比べて『正社員』、『派遣労働者』の割合が減少し、『パート・アルバイト』、『期間契約社員』の割合が増加した。



(4) 助言・指導は1カ月以内に97.6%、あっせんは2カ月以内に93.6%処理しており、迅速処理を実現

【助言・指導】

助言・指導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22年度に手続きを終了したものは、7,673件であった。

このうち7,486件(97.6%)について助言・指導を実施した。また、申出が取り下げられたものは106件で1.4%、処理を打ち切ったものは60件で0.8%である。

平成22年度の助言・指導の処理期間は、1カ月以内が97.6%(前年度比2.0%増)であり、概ね1カ月以内での処理が行われた。

【あっせん】

あっせん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22年度に手続きを終了したものは、6,416件であった。

このうち合意が成立したものは2,362件(36.8%)、申請人の都合により申請が取り下げられたものは394件(6.1%)、紛争当事者の一方が手続きに参加しないなどの理由で、あっせんを打ち切ったものは3,629件(56.6%)となった。

平成22年度のあっせんの処理期間は1カ月以内が56.9%、1カ月を超え2カ月以内が36.7%であり、2カ月以内に処理終了したものが93.6%(前年度比3.1%増)となっている。

【備考】

【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360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。

【参考】

平成22年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 3,127件(平成21年 3,218件)

平成22年労働審判事件の新受件数 3,375件(平成21年 3,468件)

【ともに全国地方裁判所】

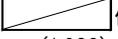
【別添資料】

- 別添1 平成22年度個別労働紛争解決制度の運用状況(概要)
- 別添2 平成22年度都道府県別個別労働紛争解決制度の運用状況について
- 別添3 平成22年度助言・指導及びあっせんの事例
- 別添4 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添5 個別労働紛争解決システム

平成22年度個別労働紛争解決制度の運用状況(概要)

(平成22年4月1日～平成23年3月31日)

※()内は平成21年度、《 》内は平成20年度の実績

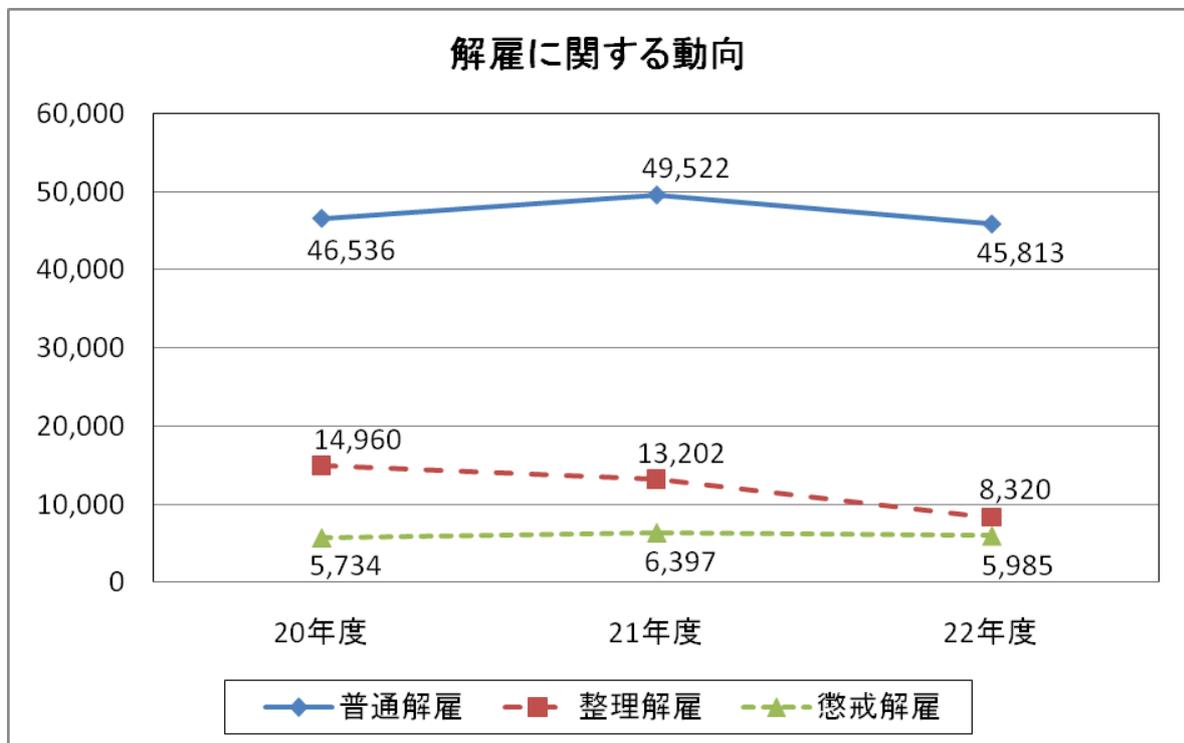
1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 1,130,234 件 (1,141,006)《1,075,021》					
相談者の種類					
労働者	665,945 件 (689,779) 《657,847》	事業主	348,985 件 (339,859) 《314,516》	その他	115,304 件 (111,368) 《102,658》
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 246,907 件 (247,302)《236,993》					
① 相談者の種類					
労働者	200,490 件 (200,651) 《190,720》	事業主	28,129 件 (29,035) 《29,541》	その他	18,288 件 (17,616) 《16,732》
② 労働者の就労状況					
正社員	108,622 件 (115,670) 《108,972》	パート・アルバイト	43,559 件 (42,792) 《38,728》	派遣労働者	9,917 件 (12,126) 《19,733》
期間契約社員	25,203 件 (22,651) 《19,589》	その他	59,606 件 (54,063) 《49,971》		
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 283,141 件 になる。)					
普通解雇	45,813 件 (49,522) 《46,536》	整理解雇	8,320 件 (13,202) 《14,960》	懲戒解雇	5,985 件 (6,397) 《5,734》
労働条件の引下げ	37,210 件 (38,131) 《35,194》	退職勧奨	25,902 件 (26,514) 《22,433》	出向・配置転換	9,051 件 (9,790) 《9,262》
採用内定取消	1,861 件 (1,933) 《2,007》	雇止め	13,892 件 (13,610) 《12,797》	その他の労働条件	49,753 件 (42,489) 《41,634》
育児・介護休業	 件 (1,908) 《1,985》	募集・採用	3,108 件 (3,139) 《3,433》	雇用管理等	4,834 件 (3,877) 《4,098》
いじめ・嫌がらせ	39,405 件 (35,759) 《32,242》	その他	38,007 件 (35,630) 《36,086》		
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 7,692 件 (7,778)《7,592》					
① 労働者の就労状況					
正社員	3,715 件 (4,006) 《3,761》	パート・アルバイト	1,823 件 (1,796) 《1,536》	派遣労働者	356 件 (348) 《731》
期間契約社員	1,297 件 (1,080) 《980》	その他	501 件 (548) 《584》		
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 8,084 件 になる。)					
普通解雇	1,384 件 (1,506) 《1,457》	整理解雇	208 件 (336) 《421》	懲戒解雇	118 件 (144) 《99》
労働条件の引下げ	840 件 (918) 《826》	退職勧奨	696 件 (719) 《598》	出向・配置転換	353 件 (408) 《375》
採用内定取消	104 件 (102) 《109》	雇止め	504 件 (472) 《429》	その他の労働条件	1,518 件 (1,160) 《1,182》
育児・介護休業	 件 (7) 《3》	募集・採用	86 件 (80) 《102》	雇用管理等	177 件 (204) 《135》
いじめ・嫌がらせ	1,072 件 (1,000) 《997》	その他	1,024 件 (1,093) 《1,132》		

(2)	助言・指導の手続を終了した件数	7,673 件 (7,743)《7,546》			
終了の区分					
	助言を実施	7,486 件 (7,537) 《7,339》	指導を実施	0 件 (0) 《7》	
	取下げ	106 件 (154) 《135》	打切り	60 件 (33) 《38》	その他 21 件 (19) 《27》
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	6,390 件 (7,821)《8,457》			
① 労働者の就労状況					
	正社員	3,159 件 (4,256) 《4,668》	パート・アルバイト	1,291 件 (1,470) 《1,470》	派遣労働者 350 件 (458) 《818》
	期間契約社員	1,044 件 (1,095) 《1,012》	その他	546 件 (542) 《489》	
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 6,691 件 になる。)					
	普通解雇	1,950 件 (2,410) 《2,542》	整理解雇	441 件 (837) 《832》	懲戒解雇 119 件 (157) 《129》
	労働条件の引下げ	554 件 (709) 《751》	退職勧奨	507 件 (607) 《606》	出向・配置転換 177 件 (190) 《281》
	採用内定取消	154 件 (202) 《235》	雇止め	533 件 (603) 《526》	その他の労働条件 634 件 (602) 《711》
	育児・介護休業	 件 (7) 《3》			雇用管理等 69 件 (56) 《82》
	いじめ・嫌がらせ	965 件 (1,045) 《1,340》	その他	588 件 (707) 《798》	
(2)	あっせんの手続を終了した件数	6,416 件 (8,096)《7,920》			
終了の区分					
	当事者間の合意の成立	2,362 件 (2,837) 《2,647》	申請の取下げ	394 件 (517) 《587》	
	打切り	3,629 件 (4,705) 《4,654》	その他	31 件 (37) 《32》	

最近3カ年度の解雇に関する紛争の動向
 (民事上の個別労働紛争に係る相談件数)

	20年度	21年度	22年度
普通解雇	46,536 (+17.8%)	49,522 (+6.4%)	45,813 (-7.5%)
整理解雇	14,960 (+118.8%)	13,202 (-11.8%)	8,320 (-37.0%)
懲戒解雇	5,734 (+5.8%)	6,397 (+11.6%)	5,985 (-6.4%)

※()内は対前年度比

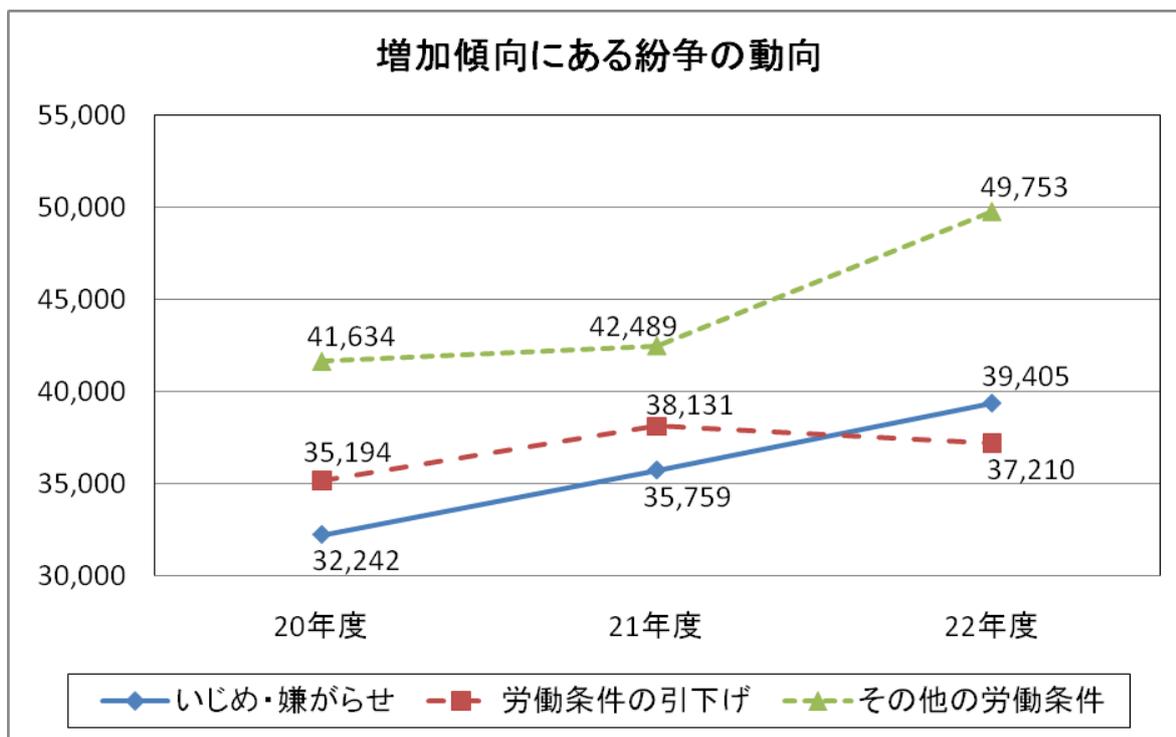


最近3カ年度の増加傾向にある紛争の動向
 (民事上の個別労働紛争に係る相談件数)

	20年度	21年度	22年度
いじめ・嫌がらせ	32,242 (+13.8%)	35,759 (+10.9%)	39,405 (+10.2%)
労働条件の引下げ	35,194 (+24.6%)	38,131 (+8.3%)	37,210 (-2.4%)
その他の労働条件	41,634 (+6.3%)	42,489 (+2.1%)	49,753 (+17.1%)
自己都合退職	16,533 (+5.0%)	16,632 (+0.6%)	20,265 (+21.8%)

※1 ()内は対前年度比

※2 自己都合退職は、その他の労働条件の内数



平成22年度都道府県別個別労働紛争解決制度の運用状況について

(平成22年4月1日～平成23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	35,997	5,905	135	170
2 青森	11,291	2,458	82	34
3 岩手	10,342	2,164	112	60
4 宮城	21,496	3,819	65	45
5 秋田	9,422	2,915	92	89
6 山形	9,665	1,761	56	77
7 福島	16,111	4,604	56	40
8 茨城	22,002	5,098	165	77
9 栃木	13,012	2,703	110	111
10 群馬	17,412	4,338	99	96
11 埼玉	57,950	12,774	488	354
12 千葉	42,331	6,023	631	214
13 東京都	129,317	29,965	484	1,203
14 神奈川県	53,217	16,589	245	253
15 新潟	12,620	2,969	131	104
16 富山	9,359	1,509	50	34
17 石川	8,508	2,644	130	49
18 福井	7,274	1,841	62	49
19 山梨	5,563	1,648	35	24
20 長野	19,680	5,071	144	224
21 岐阜	14,831	3,547	69	69
22 静岡県	39,292	4,873	365	173
23 愛知	84,159	13,063	461	406
24 三重	14,188	4,129	170	127
25 滋賀	11,101	2,346	141	115
26 京都	40,868	6,859	165	162
27 大阪	119,346	21,661	605	537
28 兵庫	69,251	19,927	459	200
29 奈良	9,000	1,564	39	165
30 和歌山	7,937	1,534	162	42
31 鳥取	4,567	1,222	34	41
32 島根	4,574	1,227	30	25
33 岡山	14,393	3,526	80	91
34 広島	36,166	6,668	179	122
35 山口	4,623	1,122	132	52
36 徳島	10,752	1,550	119	35
37 香川	7,621	1,410	54	19
38 愛媛	9,751	2,452	100	82
39 高知	4,677	1,114	34	26
40 福岡	47,629	9,493	69	119
41 佐賀	7,598	2,095	82	82
42 長崎	10,958	2,483	106	33
43 熊本	10,683	5,000	139	59
44 大分	7,108	2,404	70	41
45 宮崎	8,081	1,641	30	74
46 鹿児島	9,314	4,446	130	88
47 沖縄	9,197	2,753	296	98
計	1,130,234	246,907	7,692	6,390

平成22年度助言・指導およびあっせんの事例

【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	申出人は飲食店に勤務していたが、副料理長から「おまえなんかいつでもクビにしてやる。」等といじめられていた。さらに、同僚からも勤務中に誹謗中傷されていたため料理長に相談したが、煩わしそうな様子で取り合ってくれなかった。本社に対して職場環境の改善を求めて、労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導により、本社担当者と申請人、同僚と十分に話し合いを行った結果、当事者間の誤解が解け、申請人は以前と同様の業務が続けられるようになった。また、再発防止のために、社内の相談窓口を明確化させた。
事例2： 労働条件引下げに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は週4日、1日6時間30分勤務の契約で、弁当売り場の販売員をしていたが、入社半年を過ぎた頃から別店舗へ応援に行くことが多くなり、労働時間が極端に減り、1日1～2時間の日もでてきた。さらに、今後の労働条件について尋ねたところ、「仕事がないから当分休んでて。」と言われた。当初の契約に戻して欲しいと思い、労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、労働契約で定められた労働条件の不利益変更及び配置転換の合理性について説明し、当初の契約内容の履行を行うように助言した。 労働局長の助言・指導を踏まえ、事業主が申出人と話し合った結果、週4日制のシフトに戻すこととなった。

【あっせんの例】

事例1: 解雇(メンタルヘルス)に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は10年以上、正社員として勤務していたが、仕事によるストレス性急性障害で入院した。その約1ヶ月後に復職したが、営業に異動させられ、さらに、「営業は正社員ではないから、社会保険も今月で終わりだ。」と突然言われた。これは明らかにリストラ扱いだと思ふ。正社員としての地位保全を求めたいが、不可能であれば補償金〇〇万円を求めたい。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、〇〇万円を支払うことで合意が成立した。</p>
事例2: 退職勧奨、いじめ・嫌がらせ(メンタルヘルス)に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人が働いている店舗の売り上げが悪かったため、店長は従業員に対し、「誰かに辞めてもらわなければならない。」と話し合いを行ったが、このとき、申請人を呼ばなかった。</p> <p>その後、申請人は同僚数名から「あなたはいいけど、私たちは解雇されるかもしれない。これから無視するけど、いじめじゃないからね。」等と言われ、無視やいじめが続くようになった。店長らに相談したが、適切な対応を取ってくれなかったため、申請人はうつ病になり、仕事を辞めざるを得なくなった。</p> <p>申請人は働けなくなったこと及びうつ病に悩まされていることに対して、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・結果	<p>あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、〇〇万円を支払うことで合意が成立した。</p> <p>また、お互いに感情的なしこりが残らないように「将来にわたり、互いに相手を誹謗中傷しないこと」を約束として取り交わした。</p>

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つ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つせん

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つ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つ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 あつせん委員は、当事者間をあつせんし、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 あつせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあつせん案を作成し、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、あつ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

