

担当	静岡労働局総務部企画室 室長 酒井幸寛
	労働紛争調整官 松尾進 電話 054-254-6320

個別労働紛争解決制度の施行状況について  
(平成20年度の運用実績)

**【静岡労働局の平成20年度の運用実績】**  
 総合労働相談件数は、38,979件  
 うち民事上の個別労働紛争相談件数は、4,516件  
 助言・指導320件、あっせん242件  
 <総合労働相談件数は12%増、助言・指導は、前年度に比べ2%増、  
 あっせん件数は、前年度に比べ38%増>

平成20年度(平成20年4月~平成21年3月)の静岡労働局における「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく「個別労働紛争解決制度」の運用実績は、以下のとおりである。  
 ( )は前年度同期比。%は小数点四捨五入。

**総合労働相談 38,979件 (12%増)(前年度34,942件)**

相談者の区分

労働者	25,181件	(18%増)(前年度21,361件)
使用者	10,949件	(10%増)(前年度9,978件)
その他	2,849件	(21%減)(前年度3,603件)

相談の区分(重複あり)

民事上の個別労働紛争	4,516件	(13%増)(前年度3,982件)
法令・制度の問い合わせ	28,332件	(10%増)(前年度25,849件)

**民事上の個別労働紛争相談 4,516件 (13%増)(前年度3,982件)**

就労形態

正社員	2,141件	(3%増)(前年度2,085件)
パート・アルバイト	844件	(28%増)(前年度660件)
派遣労働者	647件	(63%増)(前年度397件)
その他、不明	137件	(21%増)(前年度113件)

主な内容

解雇	1,327件	(23%増)(前年度1,078件)
労働条件引下げ	675件	(24%増)(前年度546件)
いじめ・嫌がらせ	757件	(3%増)(前年度737件)
退職勧奨	436件	(15%増)(前年度378件)

**助言・指導 320件 (2%増) (前年度313件)**

申出内訳

労働者	320件
使用者	0件

主な内容

解雇	94件	(15%増)	(前年度82件)
労働条件引下げ	26件	(18%増)	(前年度22件)
いじめ・嫌がらせ	50件	(±0%増)	(前年度50件)
退職勧奨	32件	(11%減)	(前年度36件)

解決状況 179件(約56%)解決

上記の処理期間 93%が1ヶ月以内、残りも3ヶ月以内に処理終了

あっせん 242件 (38%増) (前年度175件)

申請内訳

労働者 239件  
 使用者 3件

主な内容

解雇 89件 (14%増) (前年度 78件)  
 いじめ・嫌がらせ 63件 (70%増) (前年度 37件)  
 退職勧奨 36件 (300%増) (前年度 9件)  
 出向・配置転換 11件 (57%増) (前年度 7件)

解決状況

あっせん開催 75件 (60%増) (前年度 47件)  
 うち合意に至ったもの 51件 (50%増) (前年度 34件)  
 開催まで進むと68%が合意解決

(参考)

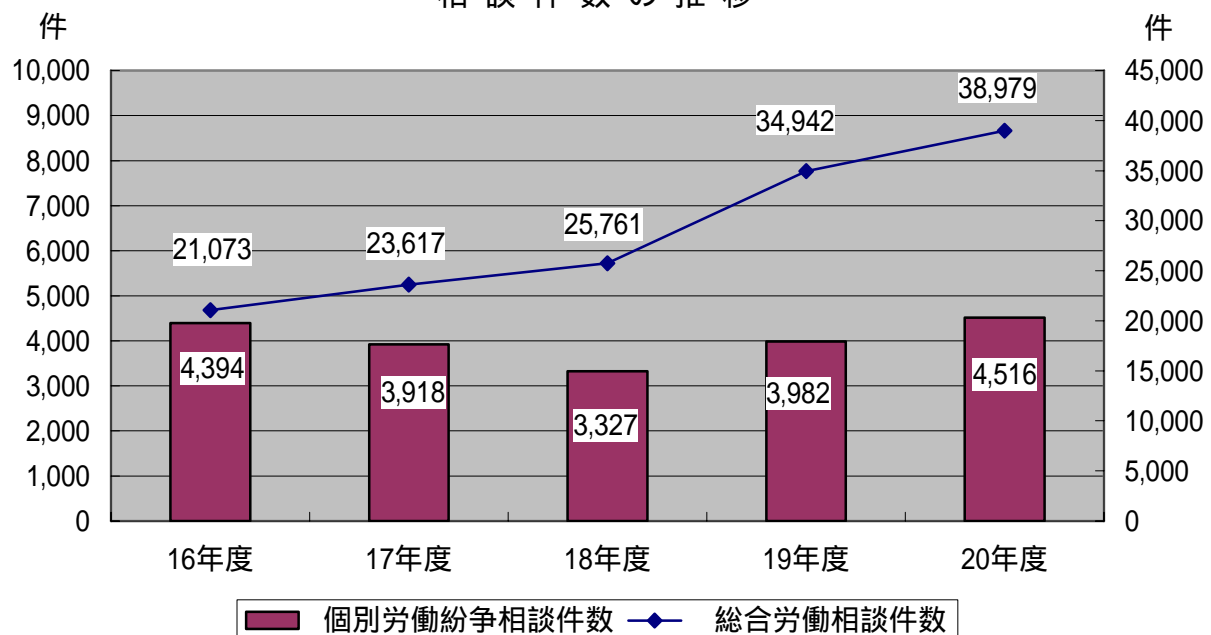
総合労働相談（労働局及び県下7労働基準監督署内の総合労働相談コーナー）

労働者等の不満や苦情には、法令・判例の不知、誤解に基づくものも多いことから、適切な情報提供、相談を行うことにより、紛争に発展することを未然に防止し、労使が自主的に解決することを促進する。

静岡労働局、労働基準監督署において、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を設置しているところであるが、平成20年度に寄せられた相談は38,979件であった。年度ごとの推移をみると、確実に件数が増えている。

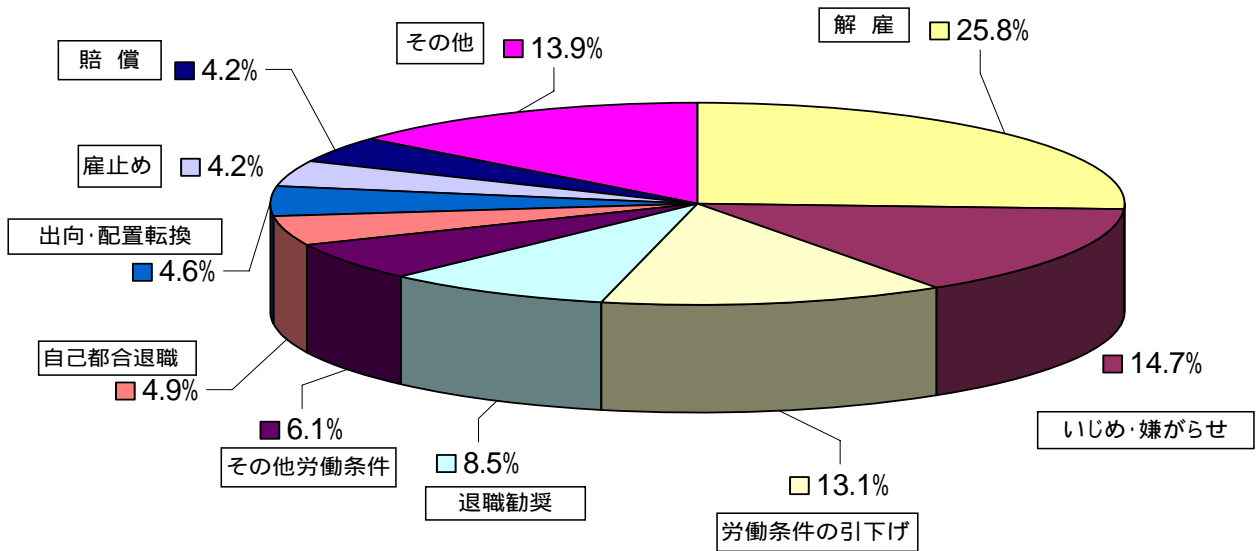
このうち、労働関係法上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが4,516件である。

相談件数の推移



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 25.8%、いじめ・嫌がらせに関するものが 14.7%、労働条件の引下げに関するものが 13.1%と続いている。

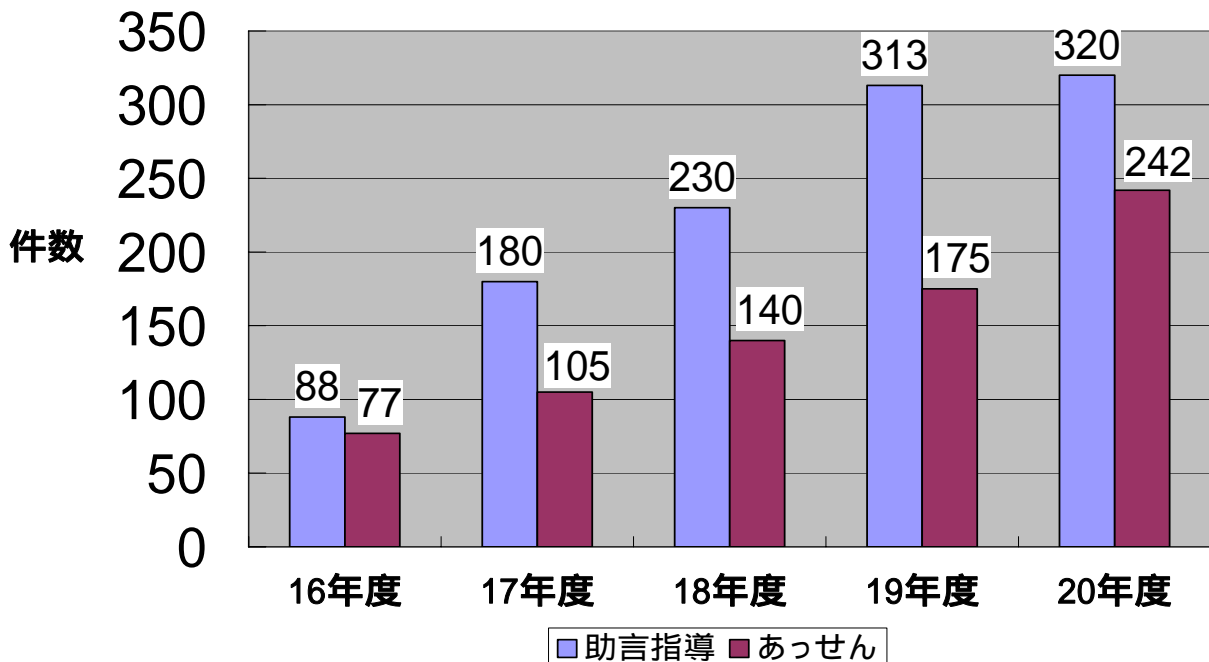
個別労働紛争に係る相談の内訳



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

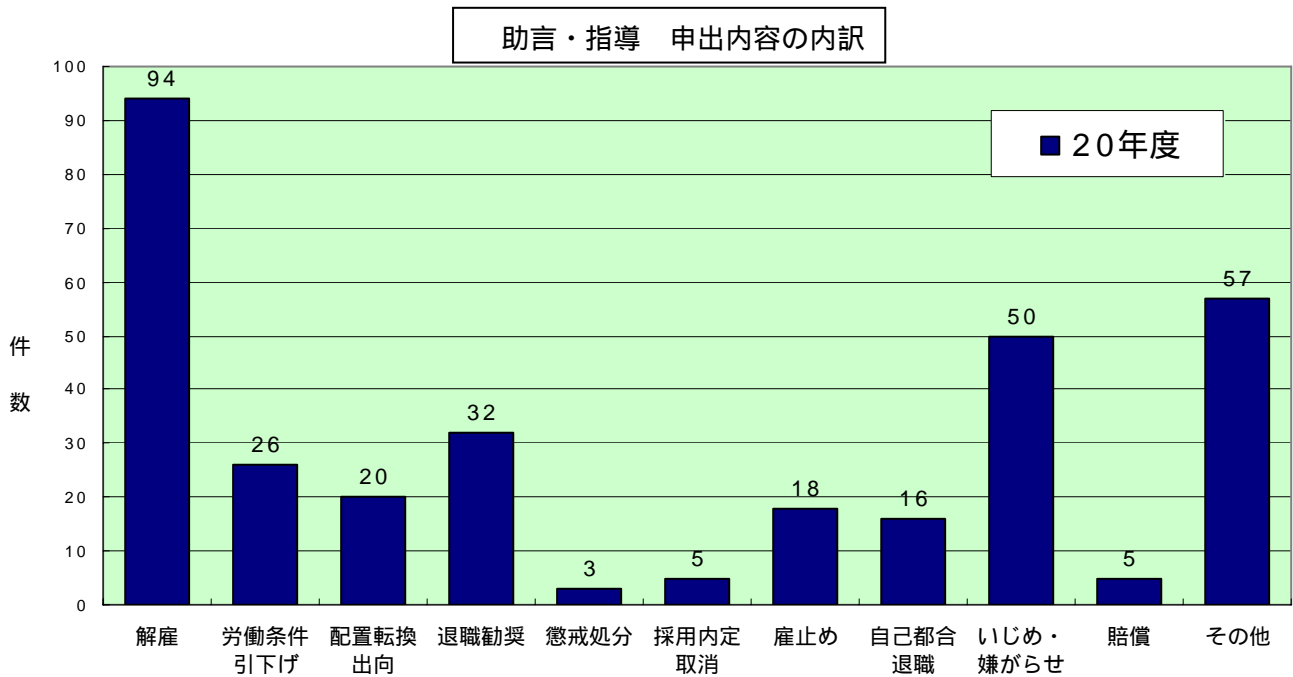
平成 20 年度の当該制度に係る助言・指導申出件数は 320 件で、平成 19 年度比 2%の増加となっている。あっせん申請受理件数は 242 件で 38%の増加となっている。

助言指導申出件数及びあっせん申請受理件数



### 静岡労働局長による助言・指導

個別労働関係紛争の中には、法令や判例の理解が十分でないために不適切な行為をしたことにより生じているものも多数あることから、問題点及び解決の方向性を的確に示して助言・指導することにより迅速な解決を促進する。



### 静岡紛争調整委員会（弁護士、教授、人事労務管理経験者等6名で構成）によるあっせん

紛争当事者の間に労働問題専門の公正中立な第三者が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方に具体的な解決の道を働きかけ合意を引き出すなど、紛争当事者間の調整を行い、自主的な解決を促進する。（相手方不参加又は参加しても合意なき場合は打切りとなる。）

