



大阪労働局発表
平成26年5月29日

担当	大阪労働局総務部企画室 電話 06 (6949) 6050
----	----------------------------------

「平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況」

～「いじめ・嫌がらせ」（パワハラ）が相談内容等のトップに！～

大阪労働局（局長 中沖剛）は、平成25年度の個別労働紛争解決援助制度の運用状況をとりまとめた。

【平成25年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- ・ 総合労働相談件数 116,638 件（前年度比 4.2%減）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 21,364 件（同 5.8%減）
- ・ 助言・指導申出件数 737 件（同 1.5%増）
- ・ あっせん申請件数 425 件（同 6.8%減）

○「いじめ・嫌がらせ」（パワハラ）が相談内容等のトップ

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は4,352件（前年度比13%増、第1位。前年度は第2位。）、助言・指導申出件数は167件（前年度比5%増、前年度から第1位）、あっせん申請件数は107件（前年度比3.9%増、第1位。前年度は第2位。）。いずれも増加傾向にあり、過去最多。

○助言・指導申出件数が過去最多

助言・指導申出件数は、制度施行以来増加傾向にあり、737件で過去最多。

○迅速な対応

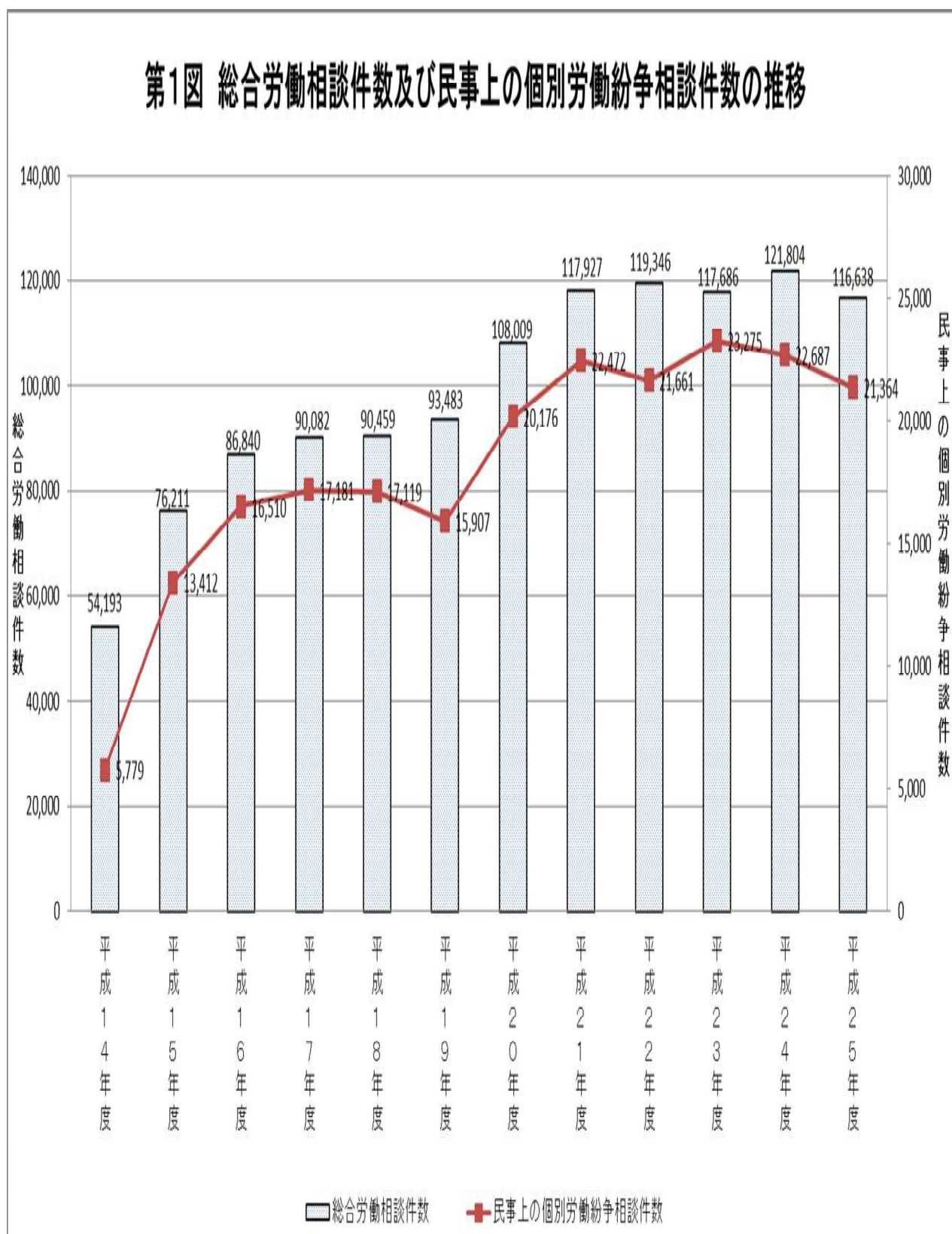
助言・指導は1カ月以内に全件処理（10日以内が99.7%）、あっせんは2カ月以内に95.2%を処理。

○効果

助言・指導の結果、50.3%が解決に至り、一定の改善が図られたものが27.5%である。また、あっせんは33.3%が合意に至り、打ち切られたものが61.2%である。

1 総合労働相談の状況

(1) 件数の推移 (第1図参照)



(2) 内容は「いじめ・嫌がらせ」が増加（第1～3表）

- 「解雇」に関する相談件数は減少傾向にあり、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は増加傾向。

第1表 最近3カ年度の主な紛争の動向

（民事上の個別労働紛争に係る相談件数）

	23年度	24年度	25年度
いじめ・嫌がらせ	3,419	3,853	4,352
	(+28.7%)	(+12.7%)	(+13.0%)
解雇	5,758	4,957	4,144
	(+3.1%)	(-13.9%)	(-16.4%)
労働条件の引き下げ	4,034	3,285	2,610
	(+19.6%)	(-18.6%)	(-20.5%)
退職勧奨	2,814	2,462	2,379
	(+13.6%)	(-12.5%)	(-3.4%)

※（ ）内は対前年度比

第2表 民事上の個別労働紛争相談の内訳

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向 配置転換	労働条件 の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ 合計件数
15年度	4,180	398	1,179	72	773	503	2,564	2,808	913	203	194	1,433	15,220
	27%	3%	8%	0%	5%	3%	17%	18%	6%	1%	1%	9%	100%
16年度	4,806	610	1,233	87	1,357	560	2,946	2,850	1,243	215	362	2,190	18,459
	26%	3%	7%	0%	7%	3%	16%	15%	7%	1%	2%	12%	100%
17年度	5,234	700	1,506	187	1,392	655	2,846	2,724	1,480	202	304	1,863	19,093
	27%	4%	8%	1%	7%	3%	15%	14%	8%	1%	2%	10%	100%
18年度	4,430	654	1,297	142	1,253	609	2,695	3,149	1,739	298	586	2,138	18,990
	23%	3%	7%	1%	7%	3%	14%	17%	9%	2%	3%	11%	100%
19年度	4,119	818	1,490	133	1,150	750	2,481	2,189	2,067	310	251	1,832	17,590
	23%	5%	8%	1%	7%	4%	14%	12%	12%	2%	1%	10%	100%
20年度	5,412	1,429	2,256	168	1,426	938	3,289	2,105	2,315	332	311	1,855	21,836
	25%	7%	10%	1%	7%	4%	15%	10%	11%	2%	1%	8%	100%
21年度	6,011	1,227	2,825	211	1,582	1,089	3,464	2,727	2,701	230	358	2,418	24,843
	24%	5%	11%	1%	6%	4%	14%	11%	11%	1%	1%	10%	100%
22年度	5,587	1,311	2,477	159	1,837	831	3,374	3,361	2,657	654	313	2,010	24,571
	23%	5%	10%	1%	7%	3%	14%	14%	11%	3%	1%	8%	100%
23年度	5,758	1,371	2,814	183	2,334	886	4,034	3,465	3,419	390	293	2,188	27,135
	21%	5%	10%	1%	9%	3%	15%	13%	13%	1%	1%	8%	100%
24年度	4,957	1,431	2,462	175	2,365	904	3,285	3,035	3,853	394	301	2,050	25,212
	20%	6%	10%	1%	9%	4%	13%	12%	15%	2%	1%	8%	100%
25年度	4,144	1,371	2,379	203	2,680	835	2,610	3,088	4,352	414	277	1,898	24,251
	17%	6%	10%	1%	11%	3%	11%	13%	18%	2%	1%	8%	100%

※年度毎に上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上しているものであり、これを母数として相談内容の全体に占める割合を算出。

第3表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
15年度	7,753	2,668	500	707	1,784	13,412
	58%	20%	4%	5%	13%	100%
16年度	9,244	3,145	913	1,085	2,123	16,510
	56%	19%	6%	7%	13%	100%
17年度	9,084	3,311	1,058	1,455	2,273	17,181
	53%	19%	6%	8%	13%	100%
18年度	8,702	2,785	1,217	1,627	2,788	17,119
	51%	16%	7%	10%	16%	100%
19年度	7,658	2,454	1,344	1,284	3,167	15,907
	48%	15%	8%	8%	20%	100%
20年度	9,704	3,100	1,719	1,831	3,822	20,176
	48%	15%	9%	9%	19%	100%
21年度	10,835	3,427	1,279	2,127	4,804	22,472
	48%	15%	6%	9%	21%	100%
22年度	9,943	3,361	1,050	2,114	5,193	21,661
	46%	16%	5%	10%	24%	100%
23年度	11,137	4,082	1,168	2,437	4,451	23,275
	48%	18%	5%	10%	19%	100%
24年度	10,446	4,015	1,238	2,553	4,435	22,687
	46%	18%	5%	11%	20%	100%
25年度	9,866	3,824	1,086	2,624	3,964	21,364
	46%	18%	5%	12%	19%	100%

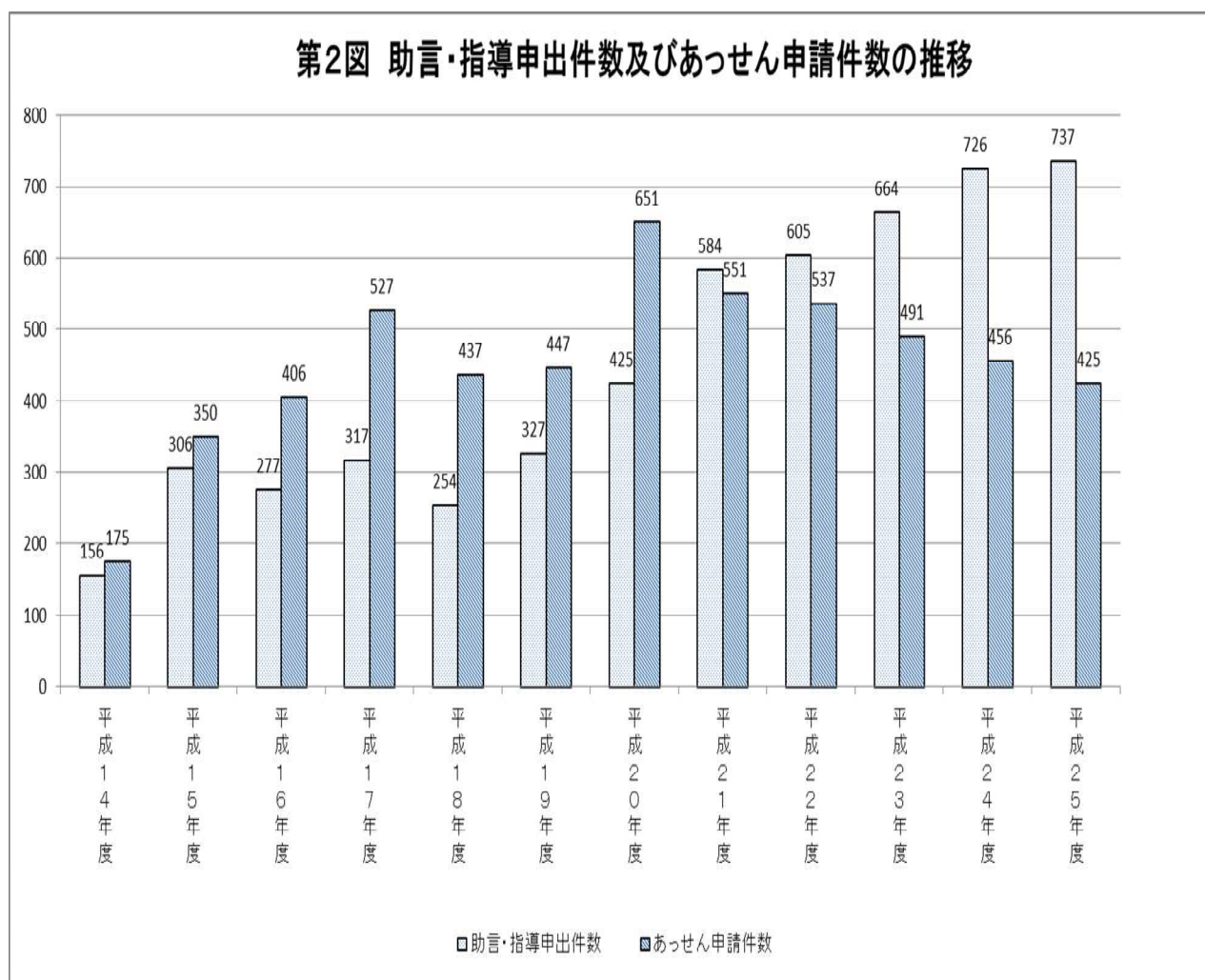
※年度毎に上段が件数、下段が就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

下段の合計値は四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

2 大阪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状況

(1) 助言・指導申出件数は増加し過去最高、あっせん申請件数は前年より減少

○助言・指導申出件数は前年度に比べて11件増加（前年度比1.5%増）し737件で過去最高、あっせん申請件数は前年度に比べて31件減少（同6.8%減）し425件であった。（第2図参照）



※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あっせんを行うために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。大阪労働局では、大阪紛争調整委員会の委員（合計21名）のうちから事案ごとに指名される3名のあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(2) 内容は、「いじめ・嫌がらせ」等が増加し、「解雇」に関するものが減少

【助言・指導】(第4～6表)

- 「解雇」に関する申出は減少し、「いじめ・嫌がらせ」に関する申出は増加傾向。

第4表 最近3カ年度の主な紛争の動向(助言・指導申出件数)

	23年度	24年度	25年度
いじめ・嫌がらせ	113	159	167
	(+34.5%)	(+40.7%)	(+5.0%)
解雇	139	142	132
	(+1.5%)	(+2.2%)	(-7.0%)
労働条件の引き下げ	74	75	82
	(-5.4%)	(+1.4%)	(+9.3%)
退職勧奨	109	73	79
	(+36.3%)	(-33.0%)	(+8.2%)

※()内は対前年度比

第5表 助言・指導申出件数の内訳

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
15年度	113	9	22	2	11	13	31	57	7	4	1	42	312
	36%	3%	7%	1%	4%	4%	10%	18%	2%	1%	0%	13%	100%
16年度	75	7	19	4	9	7	29	44	25	4	0	61	284
	26%	2%	7%	1%	3%	2%	10%	15%	9%	1%	0%	21%	100%
17年度	92	7	17	1	30	10	36	64	19	7	1	44	328
	28%	2%	5%	0%	9%	3%	11%	20%	6%	2%	0%	13%	100%
18年度	59	9	14	3	20	16	31	39	23	5	4	39	262
	23%	3%	5%	1%	8%	6%	12%	15%	9%	2%	2%	15%	100%
19年度	78	35	38	10	15	22	23	35	42	7	3	31	339
	23%	10%	11%	3%	4%	6%	7%	10%	12%	2%	1%	9%	100%
20年度	83	38	48	7	25	24	33	72	57	10	12	62	471
	18%	8%	10%	1%	5%	5%	7%	15%	12%	2%	3%	13%	100%
21年度	143	48	91	6	37	42	55	71	84	13	8	62	660
	22%	7%	14%	1%	6%	6%	8%	11%	13%	2%	1%	9%	100%
22年度	137	47	80	3	46	23	78	103	84	17	8	68	694
	20%	7%	12%	0%	7%	3%	11%	15%	12%	2%	1%	10%	100%
23年度	139	61	109	3	51	31	74	74	113	17	3	92	767
	18%	8%	14%	0%	7%	4%	10%	10%	15%	2%	0%	12%	100%
24年度	142	53	73	10	55	27	75	120	159	21	5	102	842
	17%	6%	9%	1%	7%	3%	9%	14%	19%	2%	1%	12%	100%
25年度	132	55	79	9	66	45	82	125	167	36	6	87	889
	15%	6%	9%	1%	7%	5%	9%	14%	19%	4%	1%	10%	100%

※年度毎に上段が件数、下段が助言・指導申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は、1回の助言・指導において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の助言・指導内容を件数として計上しているものであり、これを母数として助言・指導内容の全体に占める割合を算出。

第6表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
15年度	201	53	15	25	12	306
	66%	17%	5%	8%	4%	100%
16年度	181	65	12	16	3	277
	65%	23%	4%	6%	1%	100%
17年度	186	77	19	31	4	317
	59%	24%	6%	10%	1%	100%
18年度	166	40	10	31	7	254
	65%	16%	4%	12%	3%	100%
19年度	155	62	43	59	8	327
	47%	19%	13%	18%	2%	100%
20年度	226	78	40	66	15	425
	53%	18%	9%	16%	4%	100%
21年度	307	135	32	84	26	584
	53%	23%	5%	14%	4%	100%
22年度	320	142	24	100	19	605
	53%	23%	4%	17%	3%	100%
23年度	314	180	36	107	27	664
	47%	27%	5%	16%	4%	100%
24年度	350	195	58	110	13	726
	48%	27%	8%	15%	2%	100%
25年度	339	202	45	131	20	737
	46%	27%	6%	18%	3%	100%

※年度毎に上段が件数、下段が就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

下段の合計値は四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

【あっせん】（第7～9表）

- 「解雇」に関する申請は減少傾向にあり、「いじめ・嫌がらせ」に関する申請は増加傾向。

第7表 最近3カ年度の主な紛争の動向（あっせん申請件数）

	23年度	24年度	25年度
いじめ・嫌がらせ	62	103	107
	(-18.4%)	(+66.2%)	(+3.9%)
解雇	163	113	97
	(-2.4%)	(-30.7%)	(-14.2%)
雇い止め	69	43	59
	(+9.5%)	(-37.7%)	(+37.2%)
退職勧奨	53	54	50
	(-18.5%)	(+1.9%)	(-7.4%)

※（ ）内は対前年度比

第8表 あっせん申請内容の内訳

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向 配置転換	労働条件 の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理等	その他	内訳延べ 合計件数
15年度	151	18	19	8	4	22	48	39	24	12	28	373
	40%	5%	5%	2%	1%	6%	13%	10%	6%	3%	8%	100%
16年度	174	27	32	13	4	18	43	39	20	6	41	417
	42%	6%	8%	3%	1%	4%	10%	9%	5%	1%	10%	100%
17年度	218	28	49	18	9	16	48	50	51	4	50	541
	40%	5%	9%	3%	2%	3%	9%	9%	9%	1%	9%	100%
18年度	165	28	50	13	26	12	39	33	49	1	43	459
	36%	6%	11%	3%	6%	3%	8%	7%	11%	0%	9%	100%
19年度	135	36	57	14	13	18	35	57	76	10	11	462
	29%	8%	12%	3%	3%	4%	8%	12%	16%	2%	2%	100%
20年度	265	63	51	18	39	35	29	67	95	13	45	720
	37%	9%	7%	3%	5%	5%	4%	9%	13%	2%	6%	100%
21年度	185	57	63	28	28	15	37	53	100	1	39	606
	31%	9%	10%	5%	5%	2%	6%	9%	17%	0%	6%	100%
22年度	167	63	65	16	9	23	43	16	76	6	72	556
	30%	11%	12%	3%	2%	4%	8%	3%	14%	1%	13%	100%
23年度	163	69	53	14	31	7	49	15	62	4	44	511
	32%	14%	10%	3%	6%	1%	10%	3%	12%	1%	9%	100%
24年度	113	43	54	19	11	4	37	28	103	9	90	511
	22%	8%	11%	4%	2%	1%	7%	5%	20%	2%	18%	100%
25年度	97	59	50	18	3	7	32	57	107	9	42	481
	20%	12%	10%	4%	1%	1%	7%	12%	22%	2%	9%	100%

※年度毎に上段が件数、下段があっせん申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

内訳延べ合計件数は、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したものであり、これを母数として申請内容の全体に占める場合を算出。

第9表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
15年度	227	57	12	31	23	350
	65%	16%	3%	9%	7%	100%
16年度	224	95	21	50	16	406
	55%	23%	5%	12%	4%	100%
17年度	305	88	40	74	20	527
	58%	17%	8%	14%	4%	100%
18年度	231	105	44	53	4	437
	53%	24%	10%	12%	1%	100%
19年度	251	67	52	66	11	447
	56%	15%	12%	15%	2%	100%
20年度	350	114	70	82	35	651
	54%	18%	11%	13%	5%	100%
21年度	314	92	44	74	27	551
	57%	17%	8%	13%	5%	100%
22年度	243	91	39	86	78	537
	45%	17%	7%	16%	15%	100%
23年度	261	70	29	103	28	491
	53%	14%	6%	21%	6%	100%
24年度	202	93	41	62	58	456
	44%	20%	9%	14%	13%	100%
25年度	190	90	25	90	30	425
	45%	21%	6%	21%	7%	100%

※年度毎に上段が件数、下段が就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

下段の合計値は四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(3) 助言・指導は1カ月以内に100%、あっせんは2カ月以内に95.2%を処理しており、迅速に対応

【助言・指導】

助言・指導の申出がなされたもののうち、

- ・平成25年度内に処理したものは**728件**。
- ・728件のうち**721件(99%)**について**助言・指導を実施**。
- ・**7件のうち**申出が取り下げられたものは4件、制度対象外であるもの3件。
- ・**全件1カ月以内に処理**している。

このうち**10日以内に処理したものが99.7%**。

【あっせん】

あっせんの申請がなされたもののうち、

- ・平成25年度内に処理したものは**415件**。
- ・415件のうち**2カ月以内で395件(95.2%)**を処理。
1カ月以内に処理したものが52.8%。

- (4) 助言・指導の結果、50.3%が解決。一定の改善が図られたものが27.5%。
あっせんは33.3%が合意に至り、打ち切られたものが61.2%。

【助言・指導】

平成25年度内に助言・指導した721件のうち、**解決したものが363件（50.3%）**、解決には至らなかったが**一定の改善が図られたものが198件（27.5%）**であった。

【あっせん】

平成25年度内に処理した415件について、**合意が成立したものは138件（33.3%）**、申請人の都合により取下げられたものは23件（5.5%）、あっせんが打ち切られたものは**254件（61.2%）**であった。

打ち切られた254件のうち、紛争当事者の一方が不参加であったものは198件であった。

なお、あっせんが開催されたものは189件（45.5%）、合意が成立したもの（138件）の割合は73%。

	あっせん 処理件数	あっせん 実施件数	合意件数	合意率 (対当年度あっせん 処理件数)	合意率 (対あっせん実 施件数)
平成21年度	594件	223件	134件	22.6%	60.1%
平成22年度	511件	214件	148件	29.0%	69.2%
平成23年度	497件	221件	144件	29.0%	65.2%
平成24年度	457件	202件	147件	32.2%	72.8%
平成25年度	415件	189件	138件	33.3%	73.0%

【別添資料】

- 別添1 助言・指導及びあっせんの事例
- 別添2 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添3 個別労働紛争解決制度用語定義
- 別添4 個別労働紛争解決システム（件数記載）

【助言の例】

事例 1 : いじめ・嫌がらせに係る助言	
事案の概要	<p>申出人は、小売業を営む会社のパート社員として入社し、店舗に勤務していた。</p> <p>お客様からの苦情は上司に報告することとなっていたが、申出人に対する苦情を聞いた上司は、申出人の話を聞くことなく注意を行い、中には、申出人が出勤していない日に対する苦情まで申出人のせいにされたこともあった。</p> <p>さらに、上司からは</p> <p style="padding-left: 40px;">「お前は向いていない、辞めた方がいい」</p> <p>と言われるようになり、本社の人事担当者に相談したが、何も対応してくれなかった。</p> <p>よって、人事課長と直接話をし、改善を求めたい、として助言を求めた。</p>
助言の内容・結果	<p>人事課長に対し、申出人の主張を伝え、申出人との話し合いを行うよう助言。</p> <p>社内調査の結果、会社は非を認め、新たに正社員を配置し公正な立場でパートを指導する体制とした。申出人については、本人の意向どおり、別の店舗で勤務することとなったというもの。</p>
事例 2 : 解雇に係る助言	
事案の概要	<p>申出人は、平成〇〇年〇月1日パート社員として一般事務に従事した。同月19日専務から「あなたは能力が足りない。今日か明日で辞めてほしい。」と言われた。</p> <p>申出人は、納得できないため会社との話し合いを要望したが応じてくれない。話し合いに応じるように助言してもらいたい、というもの。</p>
助言の内容・結果	<p>会社担当者に対し、申出人の主張を伝え、申出人との話し合いを行うよう助言。</p> <p>話し合いの結果、会社として解雇はしていないが解雇予告手当相当分を申出人に支払うことで解決したというもの。</p>

【助言の例】

事例 3 : 労働条件の引き下げに係る助言	
事案の概要	<p>申出人は、歯科医院にて週5日勤務のパートとして勤務している。</p> <p>ところが、診療予約が少ないとシフトを減らされ週に1日しか勤務できないということがあった。これでは生活できないので、従前どおり週5日勤務を維持してもらえよう助言してもらいたい、というもの。</p>
助言の内容・結果	<p>院長に対し、申出人の主張を伝え、労働契約法第8条(労使合意の原則)の趣旨を説明し、申出人との話し合いを行うよう助言。</p> <p>話し合いの結果、従前どおり週5日勤務ができることとなったというもの。</p>
事例 4 : 退職勧奨に係る助言	
事案の概要	<p>申出人は、平成〇〇年10月に6か月契約の介護職員として入社し、平成〇〇年4月からの6か月間についても契約を更新したにもかかわらず、その20日後に現場のリーダーから「4月末で辞めて欲しいので退職届を出すよう」に迫られた。しかも、午後7時30分頃から狭い個室に案内され、「退職届を出すまで帰さない」と午後11時30分頃まで軟禁された。</p> <p>契約更新されたばかりで正当な理由もなく執拗な退職勧奨を受けたことは納得できない、として助言を求めるといもの。</p>
助言の内容・結果	<p>会社人事部長に対し、申出人の主張を伝え、労働契約法第8条(労使合意の原則)や判例に基づき説明し、申出人との話し合いを行うよう助言。</p> <p>社内調査や話し合いの結果、会社として行き過ぎた退職勧奨の事実を認め申出人に謝罪するとともに10月末までの契約を維持することで申出人が納得したというもの。</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>申請人が働いている店舗の売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>
事例 2 : 解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、トラックの運転手として勤務していたが、勤務開始10日後に社長から突然「君は無理や。自分にあったところをさがして。」と一方的に解雇された。申請人としては、まじめに働いていたのに、理由も示さずに一方的に解雇されたことに納得がいかない。従って、この事による経済的、精神的な補償として賃金約2年分相当となる補償金の支払いを求めるというもの。</p>
あっせんの結果	<p>あっせん委員が紛争当事者の双方の主張を整理したうえ、調整を進めた結果、被申請人が申請人に対し、解決金として〇〇万円支払うことで合意した。</p>

【あっせんの例】

事例 3 : 雇止めに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、定年退職後、再雇用の契約社員として約2年間継続勤務していたが、職場でのトラブルにより契約更新予定が突然キャンセルされ、2回目の契約期間満了で雇止めとなった。</p> <p>申請人は、「辞めたくて辞めたものではない。1年分の休業補償をして欲しい。」として、あっせん申請を行ったもの。</p>
あっせんの結果	<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、被申請人は、退職前に配置転換等の代替案を提示した話し合いを行っていなかった等の反省点もあり、〇〇〇万円を支払うことで合意が成立した。</p>
事例 4 : 退職勧奨に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、平成〇〇年3月に入社し、正社員として、建物設備管理の仕事をしていたが、同年11月頃から「現場に合わない」と言われ、12月頃には、はっきりとは言わないまでも、「合わないなら辞めたほうがいいね。」と言われた。翌年1月10日までに提出するように退職届を渡されたが、提出はしていない。1月〇日にシフト表を見たら名前が既になかった。</p> <p>できれば、現場替えによりこの会社で続けて働きたい。もし、希望がかなわないなら、当面の補償として〇〇万円の支払いを求めたい、というもの。</p>
あっせんの結果	<p>調整の結果、雇用契約が1月〇日限り、会社都合により終了したことを確認し、一切の解決金として、被申請人が申請人に対して、〇〇万円を支払うことで合意に至った。</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。

個別労働紛争解決制度用語定義

① 民事上の個別労働紛争相談

労働条件その他労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く。）に関する相談

② 都道府県労働局長による助言・指導

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対し、その紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度

③ 紛争調整委員会（※）によるあっせん

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度

※ 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あっせんを行うために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。

大阪労働局では、大阪紛争調整委員会の委員（合計21名）のうちから事案ごとに指名される3名のあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

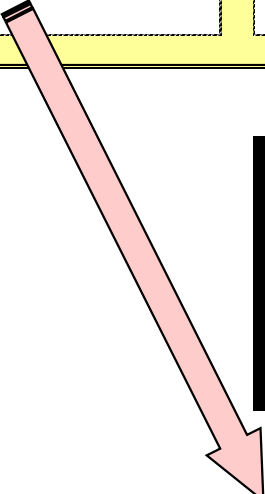
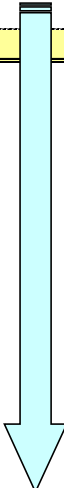
個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者



総合労働相談コーナー
(大阪労働局及び府内労働基準監督署(13署)に設置)
(総合労働相談件数 : 11万6,638件)

民事上の個別労働紛争相談 (21,364件)			労働基準法等の違反の疑いがあるもの (19,276件) 法制度の問い合わせ等 (79,084件) <small>(両方に係る相談はそれぞれで計上している。)</small>
①	いじめ・嫌がらせ	4,352件	
②	解雇	4,144件	
③	労働条件の引下げ	2,610件	



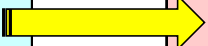
労働基準監督署
 公共職業安定所
 雇用均等室 等
 関係法令に基づく行政指導等

**労働局長による
助言・指導**
(申出件数 : 737件)

①	いじめ・嫌がらせ	167件
②	解雇	132件
③	労働条件の引下げ	82件

**紛争調整委員会による
あっせん**
(申請件数 : 425件)

①	いじめ・嫌がらせ	107件
②	解雇	97件
③	雇止め	59件



- ・話し合いの促進
- ・解決の方向性示唆

あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成