

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 滋賀労働局発表平成２７年６月１５日(月)

|  |  |
| --- | --- |
| 担当 | 滋賀労働局　総務部企画室　　企画室長　　上田　隆男　労働紛争調整官　古川　八三　電話　077－522－6648 |

**個別労働紛争の相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が最多**－ 個別労働紛争解決制度（平成２６年度）の運用状況について －滋賀労働局（局長　辻　知之）では、この度、平成２６年度の「個別労働紛争解決制度」の利用状況を次のとおり取りまとめたので、公表します。≪ポイント≫1. 総合労働相談件数（※）は10,162件（前年度比▲646件、▲6.0％）、平成20年度以降、７年連続で１万件を超え、高止まりで推移。
2. このうち、個別労働紛争相談件数（※）は2,529件（前年度比▲163件、▲6.1％）で全総合労働相談に占める割合は前年度に引き続き過去10年で最多（24.9％）。
3. 個別労働紛争相談の内容をみると、「いじめ・嫌がらせ」に係る相談の件数が562件と平成22年度以降5年連続最多。個別労働紛争の約５件に１件（21.9％）を占めている。
4. 労働局長による助言・指導申出件数は188件（前年度168件）、あっせん申請件数は73件（前年度71件）と、いずれも平成25年度に比べて増加した。
5. 助言・指導における「解決」したもの、または、「一定の改善」が図られたものは80.3％、あっせんにおける合意率は40.0％であった。

総合労働相談に関する概要

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| （１） | 相談者の種類計　10,162件 | 1. 労働者（求職者）

　　　6,494件（63.9％） | 1. 事業主

　　　2,158件（21.2％） | 1. その他・不明

　　　1,510件（14.9％） |
| （２） | 相談者の性別計　10,162件 | 1. 男

　　　6,286件（61.9％） | 1. 女

　　　3,692件（36.3％） | 1. 不明

　　　　184件（1.8％） |
| （３） | 相談の区分計　10,990件 | ①　個別労働関係紛争　2,529件　　②　法令、制度の問い合わせ　6,093件③　行政指導の実施などを求めるもの1,537件　　　④その他　　831件 |

※「総合労働相談件数」は県下４カ所の総合労働相談コーナーに寄せられた全ての相談件数であり、「個別労働紛争相談件数」はその内数として、労働基準監督署等で所掌する法令に違反している内容を含む相談以外の民事上の労働紛争に係る相談の件数である。 |

**１　運用状況の概況**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 　 | Ｈ17年度 | Ｈ18年度 | Ｈ19年度 | Ｈ20年度 | Ｈ21年度 | Ｈ22年度 | Ｈ23年度 | Ｈ24年度 | Ｈ25年度 | Ｈ26年度 |
| 総合労働相談件数 | 6,605 | 7,321 | 8,684 | 12,640 | 11,757 | 11,101 | 11,161 | 11,366 | 10,808 | 10,162 |
| 個別労働紛争相談件数 | 1,172 | 1,299 | 1,592 | 2,068 | 2,266 | 2,346 | 2,475 | 2,305 | 2,692 | 2,529 |
| 助言・指導申出件数 | 79 | 80 | 97 | 44 | 116 | 141 | 157 | 193 | 168 | 188 |
| あっせん申請件数 | 111 | 115 | 102 | 122 | 120 | 115 | 74 | 73 | 71 | 73 |
| あっせん手続終了件数 | 112 | 122 | 96 | 126 | 114 | 107 | 80 | 73 | 71 | 65 |
| あっせん合意成立件数 | 69 | 71 | 57 | 59 | 52 | 46 | 36 | 40 | 40 | 26 |

相談件数の推移

助言・指導、あっせんの推移

**２－１　個別労働紛争相談の内訳（重複計上あり（平成26年度　合計2,569件））**

**２－２　平成22年度から26年度までの個別労働紛争相談の内容**

**（件数積み上げ；重複計上あり）**

５年連続で「いじめ・嫌がらせ」がトップ。

（いじめ・嫌がらせの相談は平成22年度にトップになり、5年間続いている。

増加傾向

５年間で「解雇」は減少傾向

平成22年度から５年間では、全体的に「解雇関係」に関する相談が減少傾向にあり、
「いじめ・嫌がらせ」、「退職勧奨」といった相談が増加傾向にある。

**３－１　労働局長による助言・指導の申出内容（平成26年度188件）**

**３－２　紛争調整委員会によるあっせんの申請内容（平成26年度73件）**

**４　相談事例**

1. いじめ・嫌がらせ
	1. 相談者の内訳

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 相談者の種類計562件 | 1. 労働者（求職者）

502件（89.3％） | 1. 事業主

8件（1.4％） | 1. その他・不明

52件（9.3％） |

* 1. 相談事例

（労働者からの相談事例）

・同僚から、無視されるなどのいじめ・嫌がらせが続いている。

もう、出勤するのが辛い。どのように対応したらよいか。

・仕事のうえで、上司と意見が対立したことがあるが、それ以降、仕事を与えても

らえなくなった。これはパワハラにあたるのではないか。

（事業主からの相談事例）

・社内におけるいじめや嫌がらせにより休業した労働者がいるが、その労働者から

診療費と慰謝料を請求された。いじめは個人間の問題であるため、会社には責任

はないとは思うが、どのように対応したらよいのか。

　・当社の社員の家族から、社内でパワハラがある旨の投書があった。

会社としては、どのように対応したらよいか。

（労働者の家族からの相談事例）

　・息子が日常的に上司から暴言を受けている。上司の暴言を止めるにはどのような

対応方法があるか知りたい。

　・入社したばかりの娘が、困難業務を一人で担当させられているようだ。

上司に相談しても、上司は適切な助言を与えてくれず、娘は精神的に弱っている。

娘の体調が心配だ。

1. その他の労働条件
	1. 相談者の内訳

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 相談者の種類計312件 | 1. 労働者（求職者）

259件（83.0％） | 1. 事業主

29件（9.3％） | 1. その他・不明

24件（7.7％） |

* 1. 相談事例

（労働者からの相談事例）

　　　・採用面接においては、採用後1年経過したら昇給するとの話だったが、賃金を上げてもらえない。

・労働契約に通勤手当は出ないことになっているが、支払ってほしい。

（事業主からの相談事例）

・休職中の労働者と職場への復帰時期についてもめている。

会社としては、もうしばらく休職してもらい、完治してから復職してもらい

たいが、労働者の求める時期に復職させなければいけないのか。

（労働者の家族からの相談事例）

　・息子がうつ病と診断され、休職させたいと思うが、会社にどう言えばいいか。

　・息子が会社を退職する際に、競業避止義務の誓約書にサインを求められているよ

うだ。サインをする必要があるのか。

1. その他
	1. 相談者の内訳

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 相談者の種類計284件 | 1. 労働者（求職者）

228件（80.3％） | 1. 事業主

24件（8.5％） | 1. その他・不明

32件（11.3％） |

* 1. 相談事例

（労働者からの相談事例）

　・就業規則が変更され、これまで支給されていた手当がなくなった。

　・営業車での物損事故について、会社から損害賠償を請求されている。

（事業主からの相談事例）

　・退職した労働者が、制服を返してくれない。

　・無断欠勤を続け、その後退職した労働者に損害賠償を求めたいが可能か。

（労働者の家族からの相談事例）

　・息子が研修費用を負担させられている。

【参　考】

◎「個別労働紛争解決制度」とは

　　平成13年10月1日に施行された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、人事労務管理の個別化や雇用形態の多様化等により生じた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（個別労働紛争）を円満かつ迅速に解決を図ることを目的として、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により総合的に個別労働紛争の解決を援助するシステム。

◎「総合労働相談コーナー」を滋賀県下に４カ所設置

　　　・滋賀労働局総合労働相談コーナー　　滋賀労働局総務部企画室内　　℡ 077-522-6648

・大津総合労働相談コーナー　　大津労働基準監督署内　　℡ 077-522-6641

　　　・彦根総合労働相談コーナー　　彦根労働基準監督署内　　℡ 0749-22-0654

　・東近江総合労働相談コーナー　　東近江労働基準監督署内　　℡ 0748-22-0394

☆詳しくは・・・

　　　滋賀労働局ＨＰ（<http://shiga-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>）の「職場のトラブル」を

ご覧ください。

局長発言メモ

（今年度の特徴）

○　いじめ・嫌がらせに関する相談は平成２２年度以降、5年連続で最多となっている。

○　雇用情勢が好転している中で、解雇の相談は減少している。

○　全体の総合労働相談件数は減少傾向にあるものの、労働局長による助言・指導の申出件数は増加している。

総合労働相談件数に占める個別労働紛争の割合は、過去10年で最大（昨年度と同率で24.9％。）。

（概　要）

総合労働相談件数は10,162件（前年度比▲646件、▲6.0％）、平成20年度以降、７年連続で１万件を超え、高止まりで推移している。

このうち、個別労働紛争相談件数は2,529件（前年度比▲163件、▲6.1％）で全総合労働相談に占める割合は前年度に引き続き過去10年で最多となっている。

個別労働紛争相談の内容をみると、「いじめ・嫌がらせ」に係る相談の件数が562件と平成20年度以降5年連続最多。個別労働紛争の約５件に１件（21.9％）を占めている。

また、労働局長による助言・指導申出件数は188件（前年度168件）、あっせん申請件数は73件（前年度71件）と、いずれも平成25年度に比べて増加した。

個別紛争解決制度においてもっとも簡易・迅速で、相談者の利便性が高い制度である助言・指導における「解決」したもの、「一定の改善」が図られたものは80.3％、あっせんにおける合意率は40.0％であった。

総合労働相談が減少しているが、1万件を超える状況は決して減少傾向とは思っていない。また本年度減少の理由は景気回復による影響が大きいものと考える。

個別労働紛争相談についても、総合労働相談全体の件数が減少したため、減少したものと思われる。

いじめ・嫌がらせに関する相談が増加していることについては、職場のコミュニケーション不足、人間関係の問題と捉えられていたものが、職場問題として、労働紛争の対象として認識されてきたことが影響していると考えられる。パワーハラスメントという言葉が認知されてきたことも大きい。

想定問答

（この５年で解雇相談が減少し、いじめ・嫌がらせが増加していることについて）

労働契約法が平成２０年３月１日から施行され、解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は無効ということが明示されたことで、企業側が解雇そのものや解雇理由に慎重になったのではないかと考える。

その一方で、「いじめ・嫌がらせ」、退職を勧める「退職勧奨」や労働者が自ら退職する「自己都合退職」の相談が増加しており、解雇ではなく、退職を迫るような状況にある中で職場環境も悪化し、安心して働けない状況になっているのではないかと思われる。

　いじめ嫌がらせの行為類型について統計はとっていないが、具体的には「辞めろ」「お前はバカや」などといった、上司や同僚による「ひどい暴言」を受けているという相談が多い（半数の印象）。

　それ以外では、仕事のシフトを外されたり、仕事のミスを自分だけの責任にされる、過大な業務を課される、暴力という相談も。

（いじめ・嫌がらせに対する対策は）

まずは県内４か所の総合労働相談コーナーに相談してほしい。一人で悩まず相談してほしい。すべての労働紛争を解決できるものではないが、場合によっては、助言指導、あっせんなどの紛争解決制度での解決を案内できる。助言指導、あっせんはすべて無料なので、まずは相談いただきたい。

また、事業場に対しては、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」（平成２４年３月）で、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が取りまとめられているので、引き続き提言の周知も行いたい。

（全国の数値を発表することを臭わすことも不可とされているため、あくまでも参考）

　「いじめ・嫌がらせ」は全国（平均１９．７％）で、滋賀は１７番目に多い。

近畿では、滋賀２０．６％、兵庫１９．２％、和歌山１９．１％、京都１８．１％、大阪１７．９％、奈良１６．３％となっている。

（自己都合退職の相談内容）

相談の大半が、辞めさせてくれない、辞めたいが、辞める手続きを教えてほしい。退職勧奨されたのに自己都合退職扱いにされるなど。

　中には「いじめ・嫌がらせ」を受けて辞めたいという相談も。

（助言・指導申出件数とあっせん申請件数の推移）

・個別労働紛争解決制度は平成１３年度に開始され、１３年間を経過し、一定の運用実績が蓄積されてきた。

助言は主に、相手へ電話連絡して、問題点を提示し、解決に向けての話し合いを促すことにより、早期に着手して解決を図ることから、担当する相談員の力量によるところが大きい。このため、従来より相談員の教育研修に力点を置き、簡易迅速に対応できるよう努めてきた結果、利用者件数は高い水準を維持している。

【助言の例】

①年休を申請すると、会社からはパート・アルバイトには年休がないと説明がある事例について、6か月以上の継続勤務、出勤率8割以上を満たせば、パート・アルバイトにも法律上、年休を付与しなくてはならないことを助言。

②物損事故の修理代金について、その全額を賃金から控除する旨通知を受けた事例について、労働者の合意なく、賃金から控除することは不可であること、損害賠償に係る裁判例を示し、よほどの重責がない限り労働者に全額負担を負わせることは困難であることを助言。

結果、損害保険の免責分の一部を労働者負担とすることで解決。

※労働者の同意なく、賃金から修理代金を控除することは労基法違反となるため、当該事例においては労基法違反を未然に防止する効果もあったもの。

平成26年度において、労基法違反を未然に防止する効果があったと思われる助言の件数は26件。

あっせんは、平成２０年度を境に減少にあるものの、これは、従来あっせんにより解決を図っていた紛争を、まずは助言指導による早期解決を重点に行った結果であると考える。平成２０年度では助言指導後にあっせんへ移行したのは２件であったが、平成２６年度では１７件となっていることからも、明らかである。

（相談事例の分類について）

『その他の労働条件』には「昇給・昇格」、「定年」、「年齢差別」、「障害者差別」を含む。

『その他』には「労働契約の承継」、「就業規則不利益変更」を含む。