

報道関係者 各位

平成26年6月2日

【照会先】

厚生労働省秋田労働局総務部企画室

室長 町田 良則

労働紛争調整官 佐々木 真也

(電話)018(883)4254 内線443

## 「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」の相談件数が

初めて相談項目のトップとなる ～

秋田労働局(局長 小林 泰樹)では、「平成 25 年度個別労働紛争解決制度施行状況」をとりまとめたので公表する。

本制度は、平成 13 年 10 月の法施行から今年で 12 年を迎えるが、労働関係について個々の労働者と事業主との紛争を円満に解決するために、大きな役割を果たしている。

### 【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     | 7,187 件 | (前年度比 10.5%減) |
| うち民事上の個別労働相談件数 | 2,853 件 | ( 同上 8.4%減)   |
| ・ 助言・指導申出件数    | 75 件    | ( 同上 4.2%増)   |
| ・ あっせん申請受理件数   | 56 件    | ( 同上 1.8%減)   |

(1) 「民事上の個別労働紛争」に係る相談では、過去 6 年間「普通解雇」の相談件数がトップとなっていたが、平成 25 年度は、初めて「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が相談項目のトップとなった。

(2) 助言・指導申出件数及びあっせん件数はともに昨年度並みとなった。

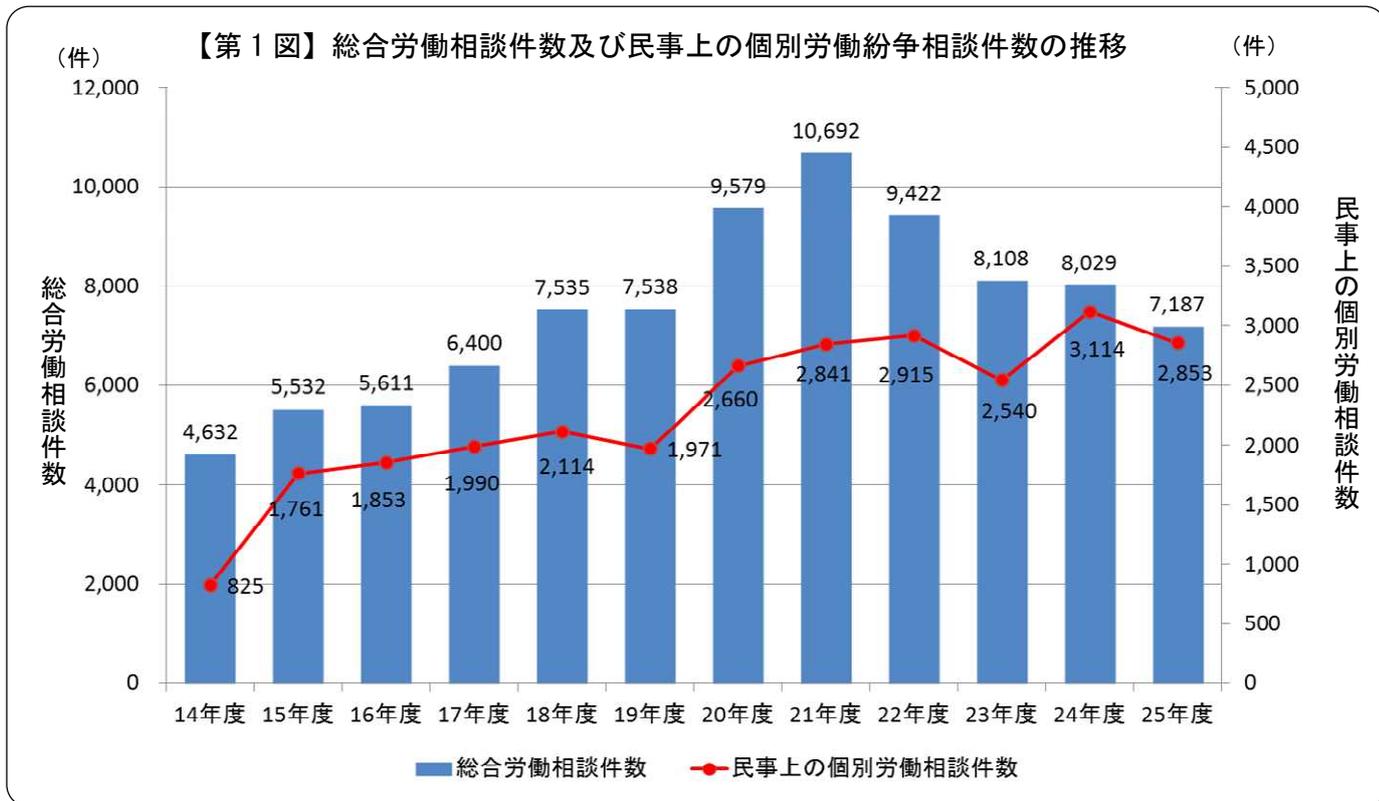
(3) 「労働局長による助言・指導」は 1 か月以内に 100%、「紛争調整委員会によるあっせん」は 2 か月以内に 91.1%が終了し、迅速かつ簡便な手続きが実現されている。

(4) あっせん処理終了による合意は、22 件で合意率 39.3%と全国平均(39.1%)に比べ 0.2%高い水準にある。

※ 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要は、参考 1 を参照。

※ 個別労働紛争解決制度の概要は、参考 2 を参照。

# 1 相談件数の状況



## (1) 総合労働相談件数について

平成 25 年度に秋田労働局、労働基準監督署に設置している総合労働相談コーナー等で取り扱った総合労働相談件数は 7,187 件で、前年度に比べ 842 件(▲10.5%)減少し、平成 21 年度の 10,692 件をピークに減少している。(第 1 図)

また、相談者の属性は労働者 4,418 件(61.5%)、事業主 1,569 件(21.8%)となっている。(第 1 表)

### ◇総合労働相談者の属性 (第 1 表)

## (2) 民事上の個別労働紛争相談件数について

総合労働相談のうち、労働基準法等の違反を伴わない解雇等、労働条件の引下げ、職場のいじめ

などの民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、リーマンショック以降高止まりで推移し、制度開始以降最多だった平成 24 年度から一転し 2,853 件と減少した。(第 1 図)

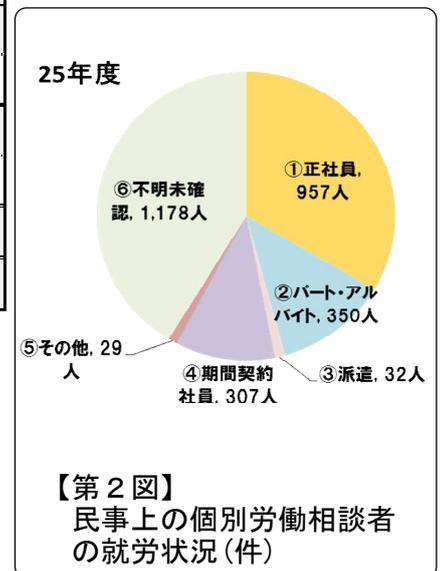
また、相談者の属性は、労働者 2,204 件(77.3%)、事業主 399 件(14.0%)、その他(労働者の家族や知人など)250 件(8.8%)となっている。(第 2 表)

	計(件)	① 労働者 (求職者)	②事業主	③その他
25 年度	7,187	4,418	1,569	1,200
[割合]		[ 61.5% ]	[ 21.8% ]	[ 16.7% ]
24 年度	8,029	4,693	2,022	1,314
[割合]		[ 58.5% ]	[ 25.2% ]	[ 16.3% ]

◇民事上の個別労働相談者の属性（第2表）

	計(件)	①労働者 (求職者)	②事業主	③その他
25年度	2,853	2,204	399	250
[割合]		[ 77.3% ]	[ 14.0% ]	[ 8.8% ]
24年度	3,114	2,330	437	347
[割合]		[ 74.8% ]	[ 14.0% ]	[ 11.1% ]
増減	-261	-126	-38	-97
増減比	-8.4%	-5.4%	-8.7%	-28.0%

さらに、労働者の就労状況について、明らかになっている範囲では、正社員からの相談が957件(33.5%)と最も多く、次いでパート・アルバイト350件(12.3%)となっている。(第2図・第3表)



◇民事上の個別労働相談者の就労状況（第3表）

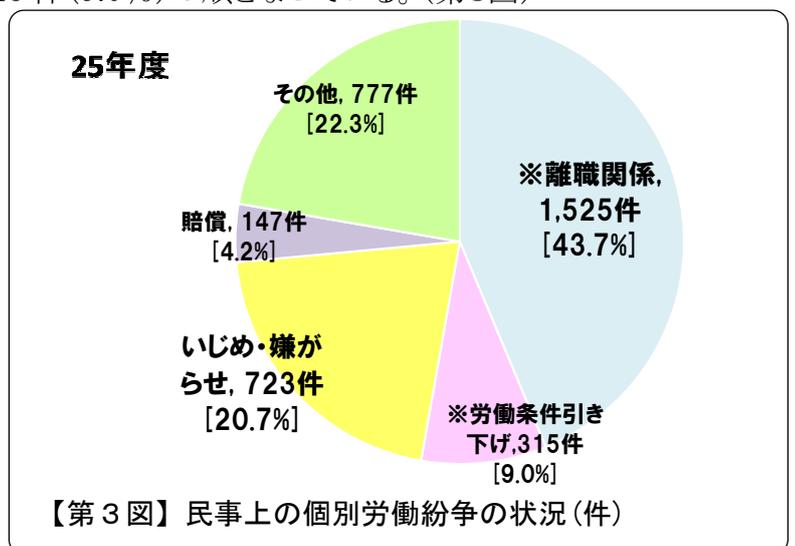
	①正社員	②パート・アルバイト	③派遣労働者	④期間契約社員	⑤その他	⑥不明・未確認
25年度	957	350	32	307	29	1,178
割合	33.5%	12.3%	1.1%	10.8%	1.0%	41.3%
24年度	966	432	31	355	50	1,280
割合	31.0%	13.9%	1.0%	11.4%	1.6%	41.1%

(3) 民事上の個別労働相談の内容について

民事上の個別労働相談の件数は3,487件であるが、その内訳は、離職関係(解雇、自己都合退職、退職勧奨、雇止め)が1,525件(43.7%)を占め、いじめ・嫌がらせは723件(20.7%)、労働条件の引下げ315件(9.0%)の順となっている。(第3図)

なお、労働相談の詳細項目(離職関係は、解雇、自己都合退職、退職勧奨、雇止めに分類。)として、初めて、「いじめ・嫌がらせ」の相談が最多の723件(20.7%)となった。

また、離職関係1,525件の内訳は、解雇が645件(18.5%)、自己都合退職が515件(14.8%)、退職勧奨が266件(7.6%)となっている。(第4表・第4図)



※離職関係=解雇関係(普通解雇+懲戒解雇+整理解雇)+自己都合退職+退職勧奨+雇止め  
 ※労働条件引き下げ=賃金引下げ+退職金引下げ+その他の引下げ

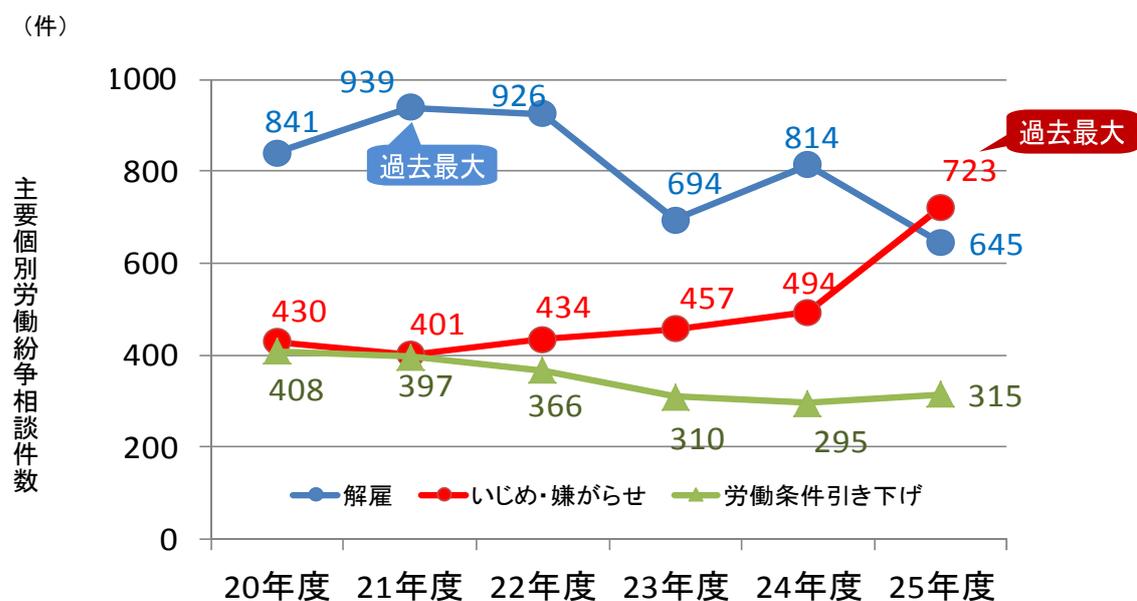
さらに、最近の5年間の動向では、平成 20 年度の 3,148 件と平成 25 年度の 3,487 件に占める主な紛争の割合を比べると解雇は 26.7%から 18.5%と減少したが、いじめ・嫌がらせは 13.7%から 20.7%となり、平成 24 年度から平成 25 年度では 46.4%も増加している。また、賠償にかかる相談も平成 24 年度から平成 25 年度で 56.5%と急増している。(第4表・第5表・第4図)

◇最近の主な紛争の動向(第4表)    は項目中年度最大

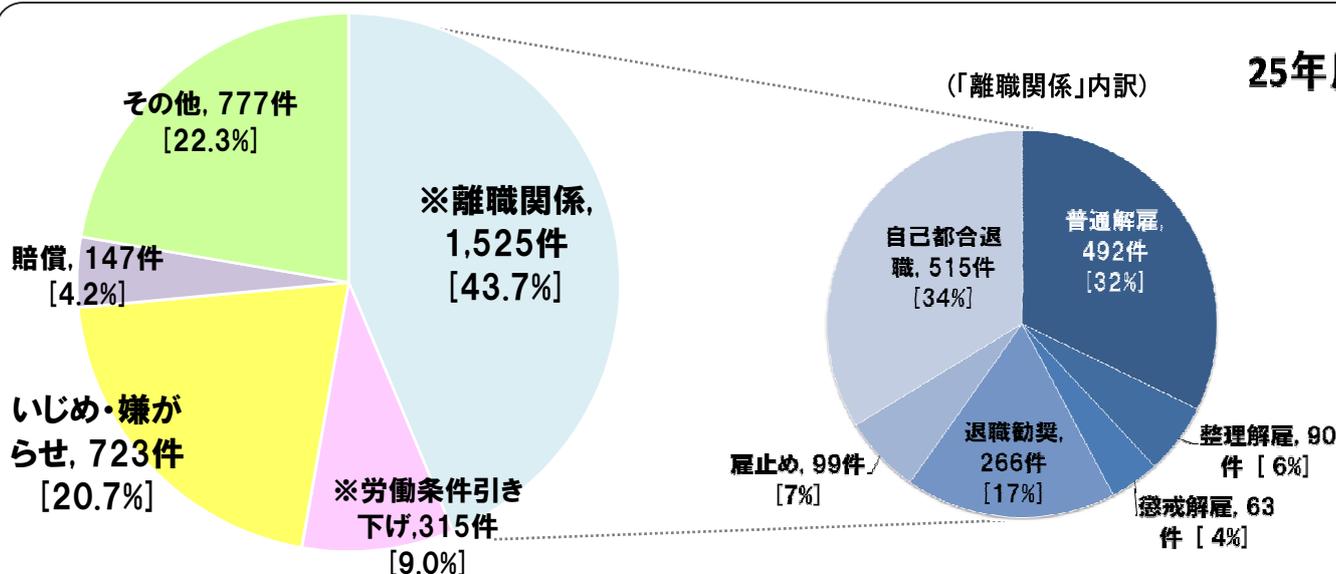
件数(件)	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度
解 雇	841	939	926	694	814	645
割合	26.7%	28.9%	27.0%	23.0%	23.3%	18.5%
自己都合退職	235	253	352	304	550	515
割合	7.5%	7.8%	10.3%	10.1%	15.7%	14.8%
いじめ・嫌がらせ	430	401	435	457	494	723
割合	13.7%	12.4%	12.7%	15.1%	14.1%	20.7%
労働条件引下げ	408	397	366	310	295	315
割合	13.0%	12.2%	10.7%	10.3%	8.4%	9.0%
退職勧奨	193	275	280	292	304	266
割合	6.1%	8.5%	8.2%	9.7%	8.7%	7.6%
全 数	3,148	3,245	3,425	3,018	3,493	3,487

(注意) 複数の相談のため重複相談あり。解雇 = 「普通解雇」 + 「整理解雇」 + 「懲戒解雇」。  
労働条件引き下げ = 「賃金引下げ」 + 「退職金引下げ」 + 「その他の引下げ」

【第 4 図】 民事上の個別労働紛争相談（主要相談項目）件数の推移



25年度



【第5図】民事上の個別労働紛争相談「離職関係」内訳(件)

◇民事上の個別労働相談の内訳(第5表)

	計(件)	離職関係	労働条件 引下げ	いじめ・ 嫌がらせ	賠償	その他
25年度	3,487	1,525	315	723	147	777
24年度	3,493	1,832	295	494	95	777
増減数	-6	-307	20	229	52	0
増減比	-0.2%	-16.8%	6.8%	46.4%	56.5%	0.0%

(注意)複数の相談のため重複相談あり。離職関係＝解雇関係(普通解雇+懲戒解雇+整理解雇)+自己都合退職+退職勧奨+雇止め。

労働条件引き下げ＝「賃金引下げ」+「退職金引下げ」+「その他の引下げ」。

◇離職関係の内訳(第6表)

	離職関係計(件)	解雇	退職勧奨	雇止め	自己都合退職
25年度	1,525	645	266	99	515
24年度	1,832	814	304	164	550
増減数	-307	-169	-38	-65	-35
増減比	-16.8%	-20.8%	-12.5%	-39.6%	-6.4%

(注意)解雇＝「普通解雇」+「整理解雇」+「懲戒解雇」。

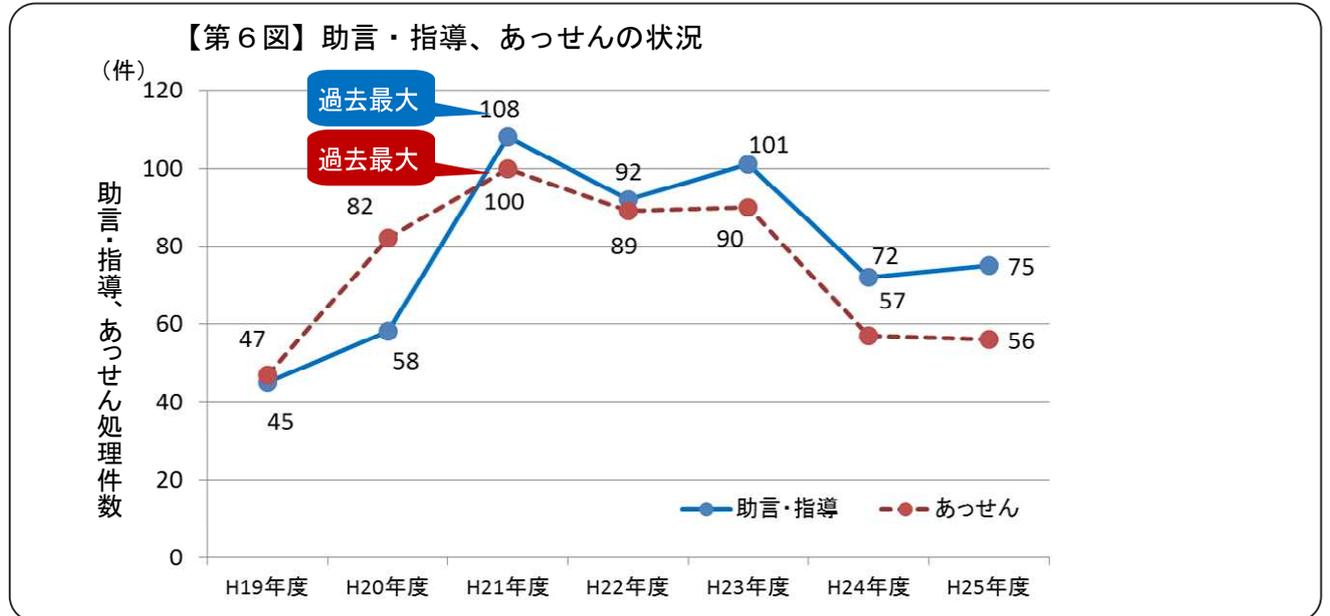
◇解雇の内訳(第7表)

	解雇計(件)	普通解雇	整理解雇	懲戒解雇
25年度	645	492	90	63
24年度	814	567	148	99
増減数	-169	-75	-58	-36
増減比	-20.8%	-13.2%	-39.2%	-36.4%

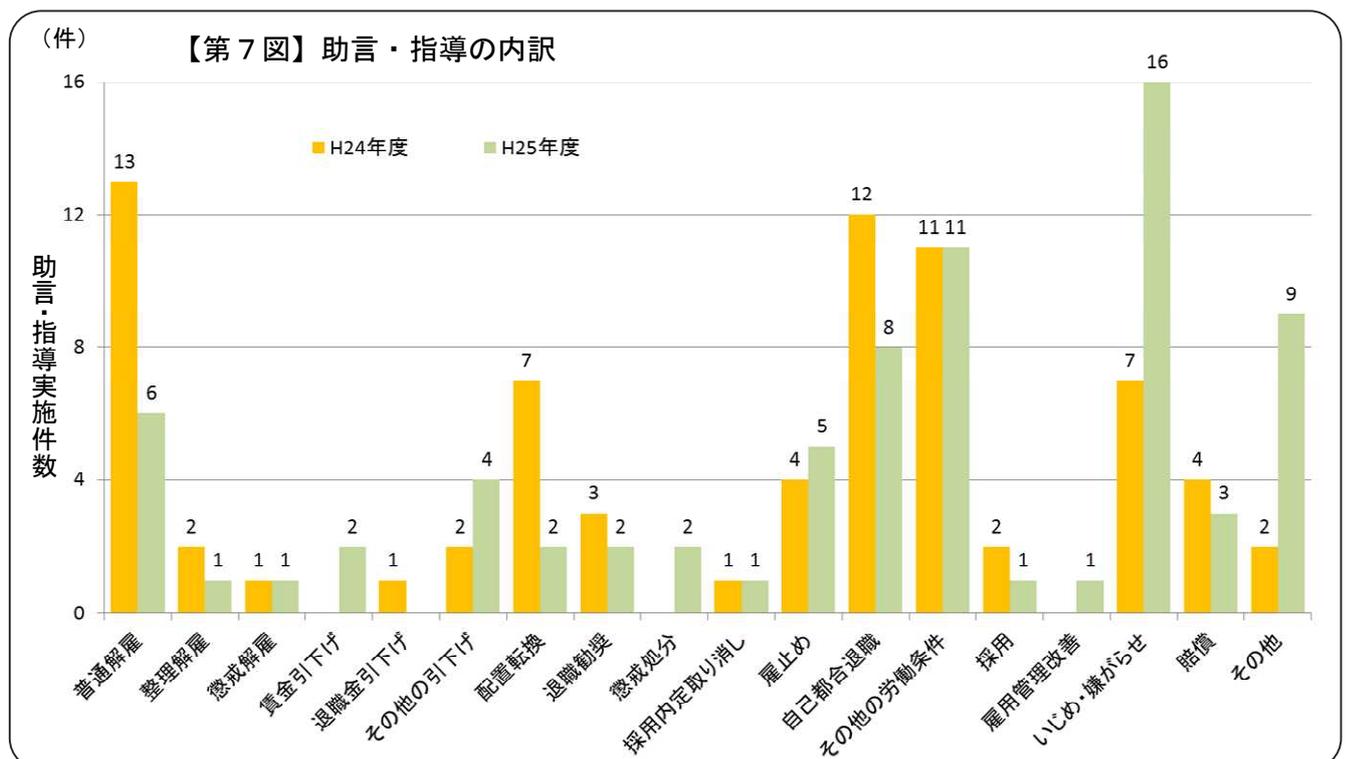
なお、平成25年度の傾向としては、いじめ・嫌がらせ、賠償に関する相談が急増し、昨年度まで多かった解雇関係、離職関係の相談は減少している。

## 2 助言・指導、あっせん制度の概要

(1) 平成25年度の個別労働紛争解決制度に基づく、労働局長による助言・指導制度の利用は75件、紛争調整委員会のあっせん制度の申請は56件であった。平成24年度と比べ、助言・指導が3件増加し、あっせんは1件減少した。(第6図)



(2) 労働局長による助言・指導制度の内訳は、解雇(普通解雇・整理解雇・懲戒解雇)・退職勧奨・雇止め・自己都合退職の「離職に関するもの」が23件(平成24年度35件)、「いじめ・嫌がらせ」が16件(平成24年度7件)、「労働条件引下げ」が11件となっている。特に、いじめ・嫌がらせ事案に係る助言・指導件数が増加している。(第7図)



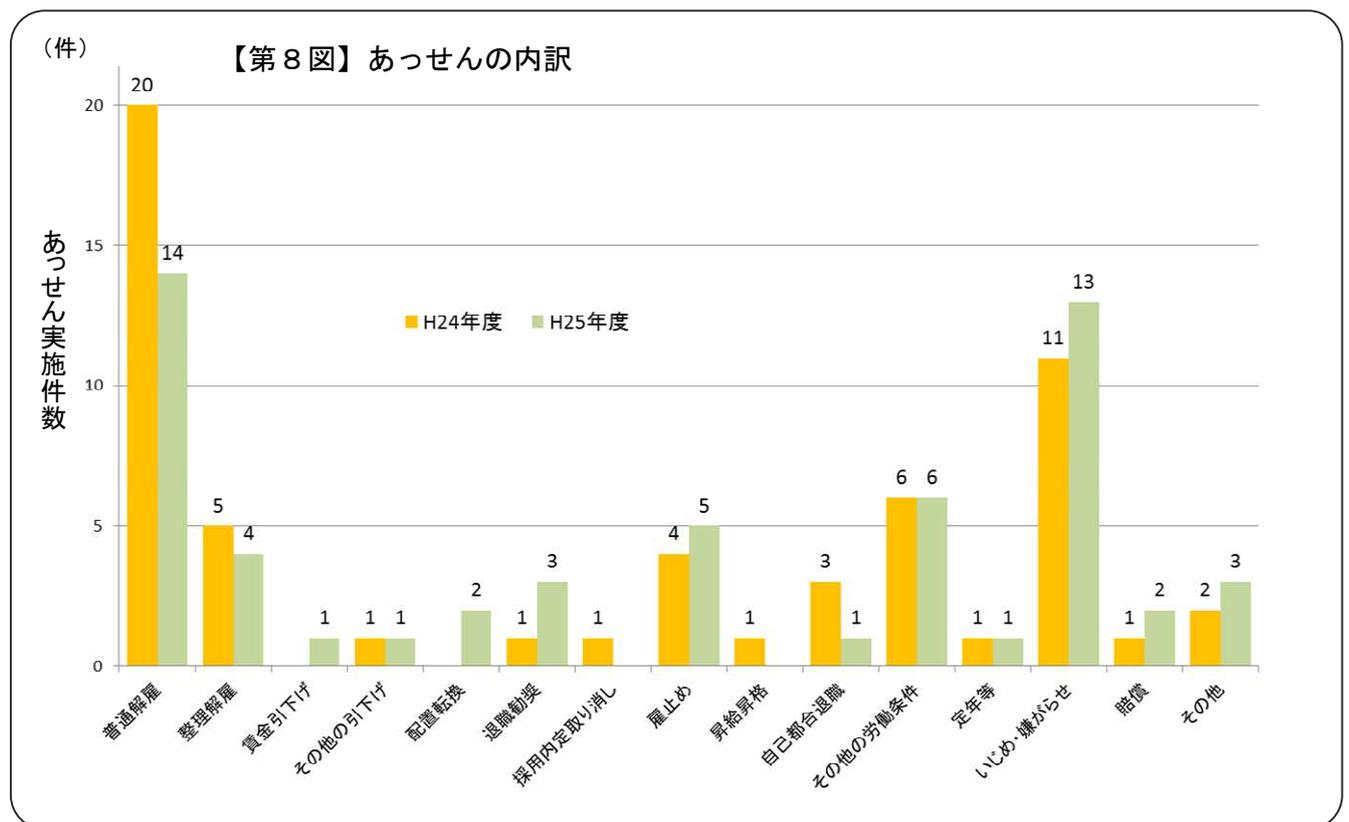
◇ 助言・指導申出者の就労状況（第8表）

	①正社員	②パート・アルバイト	③派遣労働者	④期間契約社員	⑤その他	⑥不明・未確認
人数(人)	36	15	1	21	2	0
割合	48.0%	20.0%	1.3%	28.0%	2.7%	0%

(3) 労働局長の助言・指導により年度内に処理が完了した75件中73件について解決がなされたものは47件(64.4%)である。また、処理に要した期間は、1か月以内に75件全てで助言指導が実施され、早期の紛争解決が図られている。

なお、労働局長の助言・指導では解決できず、紛争調整委員会のあるせんに移行したものが7件あった。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん制度の申請は56件あり、その内訳は、解雇(普通解雇・整理解雇・懲戒解雇)・退職勧奨・雇止め・自己都合退職の「離職に関するもの」が24件(平成24年度33件)、「いじめ・嫌がらせ」が13件などとなっている。また、事業者からの申請が6件あった。(第8図)

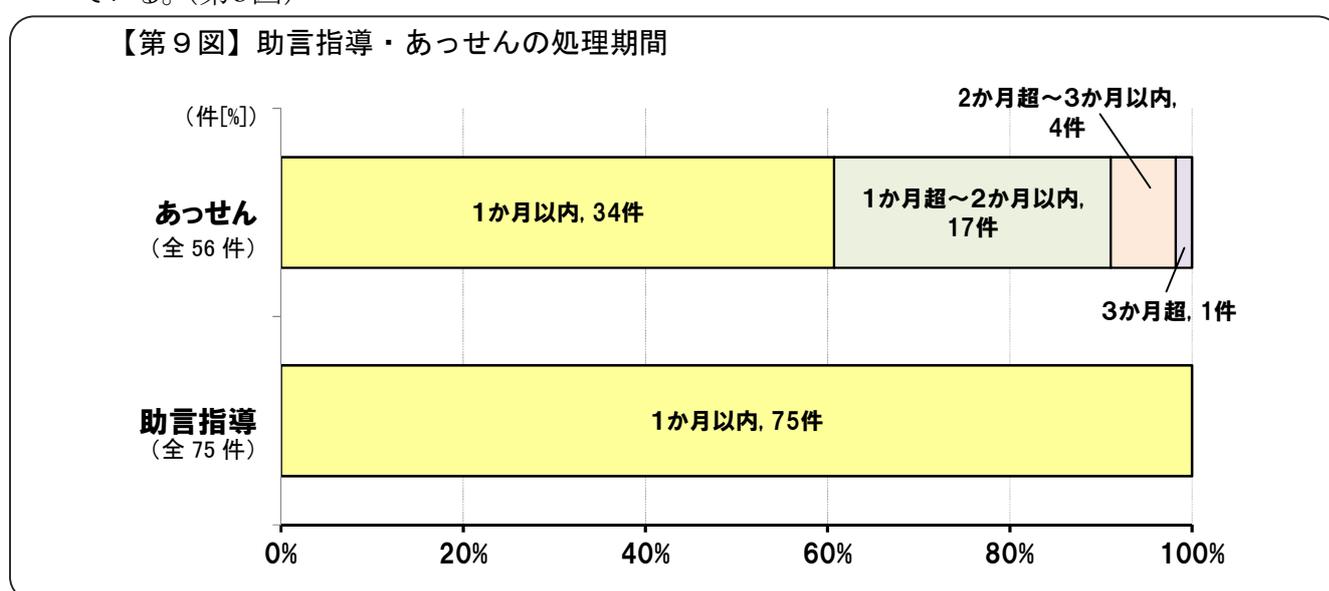


あっせんの申請者は、正社員が34人(60.7%)、期間契約社員が13人(23.2%)、パート・アルバイトが9人(16.1%)となっている。(第10表)

◇ あっせん申請者の就労状況（第 10 表）

	①正社員	②パート・アルバイト	③派遣労働者	④期間契約社員	⑤その他	⑥不明・未確認
人数(人)	34	9	0	13	0	0
割合	60.7%	10.7%	0%	23.2%	0%	0%

(5) 平成 25 年度のあっせんの処理に要した期間は、1か月以内処理が 34 件(全体の 60.7%。平成 24 年度は 36.8%)、1か月超から2か月以内が 17 件(30.4%。平成 24 年度は 36.8%)と、2か月以内に終了したものは 56 件中 51 件(91.0%。平成 24 年度は 80.7%)、3か月以内には 55 件(98.2%)が処理され、概ね早期の紛争解決が図られている。(第9図)



(6) 平成 25 年度中にあっせん処理を終了した件数は 56 件であり、そのうち 22 件で合意が成立した。合意率は 39.3%で全国平均の 39.1%より高い合意率となっている。(第 11 表)

◇ あっせん終了の内訳（第 11 表）

	処理終了件数(件)	合意成立件数(件)	合意率(%)
秋田	56	22	39.3
全国	5,688	2,225	39.1

3 平成 25 年度の特徴について

平成 25 年度の労働相談件数、助言・指導申出、あっせん申請などについて分析すると次の特徴がある。

(1) 総合労働相談件数、民事上の個別労働関係紛争件数は減少した。また、労働局長による助言・指導の申出、紛争調整委員会へのあっせんの申請は横ばい状態となっ

た。

- (2) 紛争内容では、毎年度多かった「解雇」が減少し、「いじめ・嫌がらせ」が急増している。
- (3) 「助言・指導」は1か月以内に100%、「あっせん」は2か月以内に91.0%で処理が終了し、迅速な紛争解決が図られた。
- (4) 民事上の個別労働相談は、各相談項目が減少している中で「賠償」にかかる相談が、平成24年度と比較し56.5%も急増している。同様に「いじめ・嫌がらせ」も平成24年度と比較し46.4%の増加となり、初めて相談項目内でトップの件数となった。

#### 4 紛争の未然防止及び助言・指導、あっせん制度の利用について

総合労働相談の内容を見てみると、法定事項の遵守はもとより、判例等に関する知識や労使の合意形成に向けた話し合いの努力等が不足し、個別労働紛争に至ってしまう事例が多い。

経済情勢の持ち直しがみられる中で、解雇・退職等の離職に関する問題から、「いじめ・嫌がらせ」問題などの相談が増加していることから、これらの適切な対応を行うことが必要となっている。

秋田労働局では、このような多くの労働相談が基本的な労働関係法令の不知や判例の考え方の理解不足等に起因していることから、労使の紛争の未然防止のために、労働関係法令をまとめた「労働関係法令に係るコンプライアンス・チェックテキスト」(2,300部作成)を作成し市町村、関係団体(商工会議所等)に配布するほか、県内の大学、短大等の学生を対象とする臨時講義の開催、秋田県高校教育課と連携して、県内高校生を対象とする講話の実施などにより、労働関係法令の周知に努めることとしている。

さらに、秋田労働局では、労働紛争解決に関するセミナーや関係団体と連携した合同労働相談会の開催などの取り組みを検討している。

**平成25年度 「労働局長の助言・指導」及び「あっせん」の事例**

**【 労働局長による助言・指導の例 】**

<b>事例1: いじめ・嫌がらせに係る助言・指導 (申出人:労働者)</b>	
事案の概要	・上司から罵声を浴びせられ続けたため、退職を予定している。退職前に、上司の暴言、態度を改めてもらい、働きやすい職場環境に努めることの話し合いの場を設けることについて助言してほしい。
助言・指導の内容・結果	・口頭助言により、話し合いの場がもたれ、上司からは、今後、職場の環境改善に努める旨の説明がなされ、解決が図られた。
<b>事例2: 自己都合退職に係る助言・指導 (申出人:労働者)</b>	
事案の概要	・介護有資格者が居ないのに、居ることとして対応をさせられることに耐えきれず退職届を提出したところ、退職を拒否され話も聞いてもらえない。退職届の受理について会社に働きかけて欲しい。
助言・指導の内容・結果	・後任者が決まるまでは、退職は認められないとしていた会社であったが、口頭助言により、退職届が受理され、解決が図られた。

**【 紛争調整委員会によるあっせんの例 】**

<b>事例1: いじめ・嫌がらせについてのあっせん (申請人:労働者)</b>	
事案の概要	・事務員が、他の従業員の個人情報社内流布したと誤解し、会社側は、当該事務員に職場の出入りを禁止した結果、当該事務員は体調を崩して退職に追いやられた。この精神的損害に対する補償金として 1,000 万円が請求されたもの。
あっせんのポイント・結果	・あっせん委員が双方の主張を聴き、当事者間で調整を図った結果、解決金として 50 万円を支払うことで合意し解決した。
<b>事例2: 労働条件誤記載による労働条件の変更についてのあっせん (申請人:会社)</b>	
事案の概要	・求人票に、会社の就業規則とは異なる「退職金制度あり」、「定年〇才」と誤記載して採用された社員に対し、会社は、就業規則による定年等の運用を求めたところ、これを労働者側から拒否された。このため就業規則の規定による定年での和解を図りたいとされたもの。
あっせんのポイント・結果	・あっせん委員が双方の主張を聴き、当事者間で調整を図った結果、就業規則どおりの定年とし(退職金制度なし)、解決金として15万円を支払うことで合意し解決した。

## ◇総合労働相談窓口一覧◇

名称・電話番号	所在地
秋田労働局 総合労働相談コーナー TEL 018-883-4254	秋田市山王 7-1-3 秋田合同庁舎4階 秋田労働局総務部企画室内
秋田総合労働相談コーナー TEL 018-865-3671	秋田市山王 7-1-4 秋田第二合同庁舎2階 秋田労働基準監督署内
能代総合労働相談コーナー TEL 0185-52-6151	能代市末広町 4-20 能代労働基準監督署内
大館総合労働相談コーナー TEL 0186-42-4033 (※女性相談員)	大館市字三の丸 6-2 大館労働基準監督署内
横手総合労働相談コーナー TEL 0182-32-3111 (※女性相談員)	横手市旭川 1-2-23 横手労働基準監督署内
大曲総合労働相談コーナー TEL 0187-63-5151 (※女性相談員)	大仙市大曲日の出町 1-20-12 大曲労働基準監督署内
本荘総合労働相談コーナー TEL 0184-22-4124 (※女性相談員)	由利本荘市水林 428 本荘労働基準監督署内

※ 一般的相談に当たって、女性相談員を希望する場合には、大館・横手・大曲・本荘コーナーへお問い合わせ下さい。なお、労働局長の助言指導、あっせんを求める相談となる場合には、管轄するコーナーとなる場合があります。

## 『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の概要】

1 個別労働紛争に対処するため、平成13年10月に施行された「個別労働紛争の解決促進に関する法律」により、労働局及び県内各労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置し、無料で迅速な労働紛争解決制度を運営している。

当該制度は、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総合労働相談コーナーで相談を受理し、労働基準法等の違反事項は労働基準監督署へ取次ぎ、違反を伴わないいわゆる民事上の紛争について、「労働局長の助言・指導」、「紛争調整委員会のあっせんの制度」を運用して解決を目指す。

2 労働局長の助言・指導は、民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争当事者に対し、個別労働紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に民事上の個別労働紛争を解決することを促進する制度。

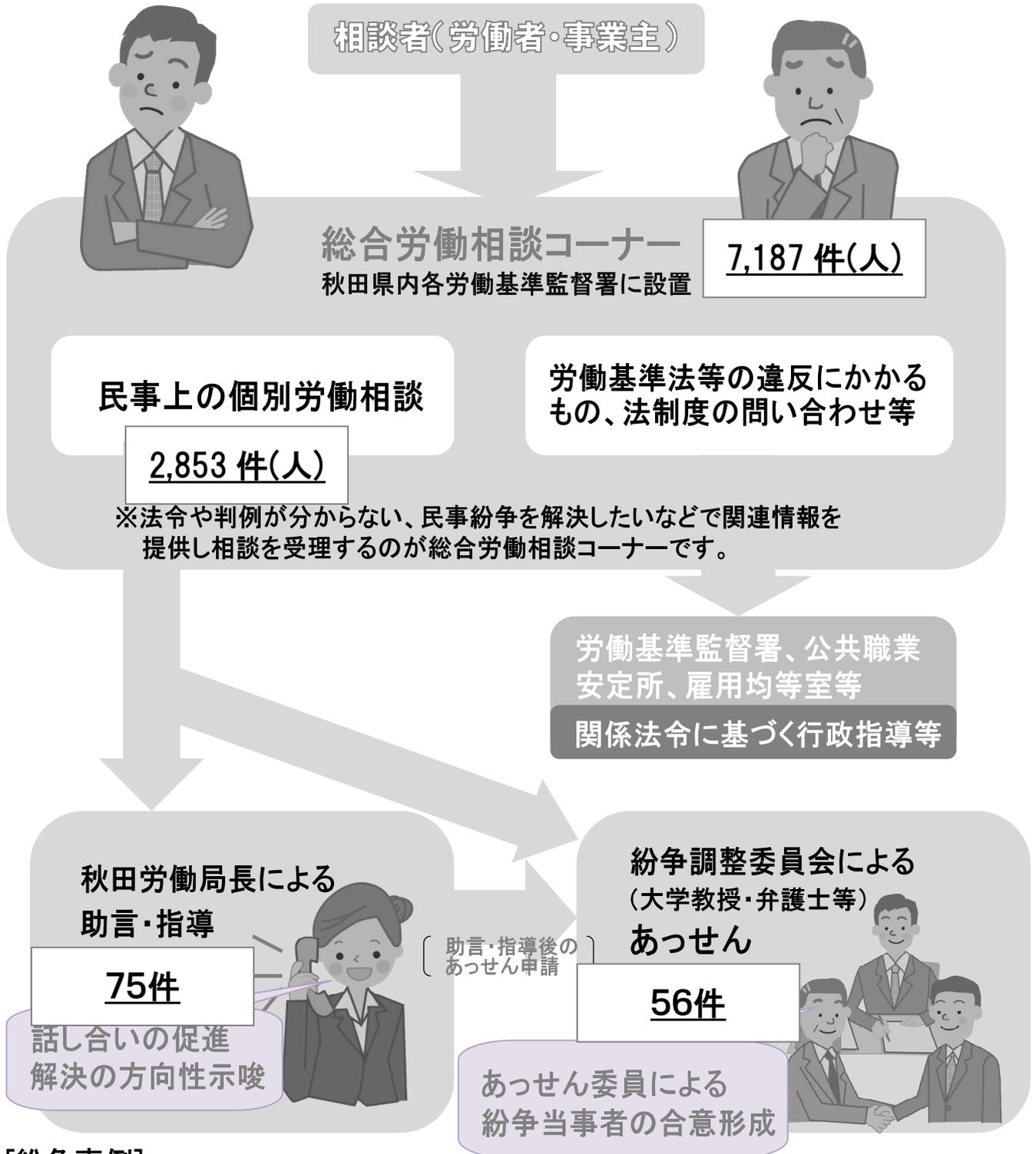
3 あっせんは、紛争当事者の間に公平・中立な第三者として学識経験者等が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図る制度。

4 秋田労働局では、秋田紛争調整委員会（会長池村好道秋田大学教授）を設置して秋田労働局企画室が事務局となっている。

### 【特徴】

- ① 多くの時間と費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便であり無料であること
- ② 弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当すること
- ③ あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーが保護されること

## 平成25年度秋田労働局個別労働紛争解決制度実施結果



### [紛争事例]

- ①解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労働基準法等の法令違反に該当するもの以外)
- ②いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)