



報道関係者 各位

平成28年7月1日

【照会先】

秋田労働局雇用環境・均等室

室長 富塚 リエ

労働紛争調整官 佐々木 真也

(電話)018(862)6684

「平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況」

～ 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が過去最多で、3年連続相談項目のトップとなる ～

秋田労働局(局長 松本 安彦)は、「平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況」を取りまとめたので公表します。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談*1」、労働局長による「助言・指導*2」、紛争調整委員会による「あっせん*3」の3つの方法があります。

本制度は、平成13年10月の法施行から今年で15年を迎え、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ます。

1 概要

【平成27年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

・総合労働相談件数	6,856件 (前年度比 5.5%減)
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	2,863件 (同上 2.9%減)
・助言・指導申出件数	80件 (同上 2.4%減)
・あっせん申請件数	48件 (同上 15.7%減)

【ポイント】

1 総合労働相談件数をはじめ、いずれも件数が減少した。

・総合労働相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数のいずれも前年度と比べ減少した。

2 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が3年連続相談項目のトップとなった。

・「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は過去最多の876件(前年度805件)で、3年連続相談項目のトップとなった。

3 あっせんの解決率が全国平均を上回った。

・あっせんの解決率は52.2%。全国の労働局の平均解決率の39.3%に比べ12.9ポイント上回った。

*1 「総合労働相談」:都道府県労働局、各労働基準監督署内に、あらゆる労働問題に関す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、専門の相談員が対応。

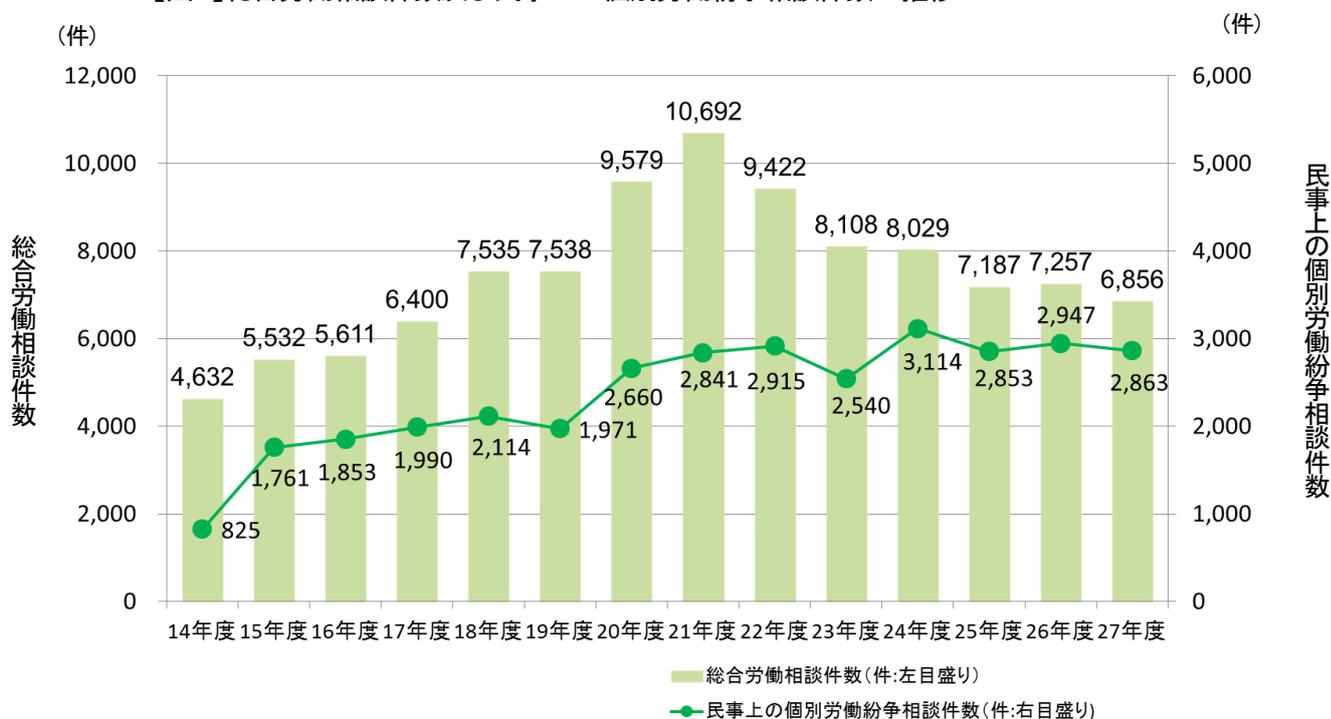
*2 「助言・指導」:民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

*3 「あっせん」:紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。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。

2 状況詳細

(1) 相談件数の状況

【図1】総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移



※「民事上の個別労働紛争」とは、労働条件その他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(労働基準法等の違反に係るものを除く。)

① 総合労働相談件数について

平成 27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で取り扱った総合労働相談件数は6,856件、前年度に比べ401件減少している(図1)。

また、相談者は、労働者が約6割となっている(63.3%)。

※労働者 4,342 件(63.3%)、事業主 1,359 件(19.8%)、その他(家族等) 1,155 件(16.8%)

② 民事上の個別労働紛争相談件数について

①の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、労働条件の引下げ、職場のいじめ・嫌がらせなどの民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、前年度から84件減少し2,863件となった。また、相談者は、労働者が7割を超えている(77.2%)。

※労働者 2,210 件(77.2%)、事業主 376 件(13.1%)、その他(家族等) 277 件(9.7%)

相談者の就労状況については、正社員からの相談が910件で約3割(31.8%)を占め、次いで、非正規雇用であるパートタイマー・アルバイトと期間契約社員がそれぞれ約1割となっている。

※正社員 910 件(31.8%)、パート・アルバイト 371 件(13.0%)、期間契約社員 296 件(10.3%)、派遣労働者 32 件など。

③ 民事上の個別労働紛争相談内容について

(ア) 相談項目別件数

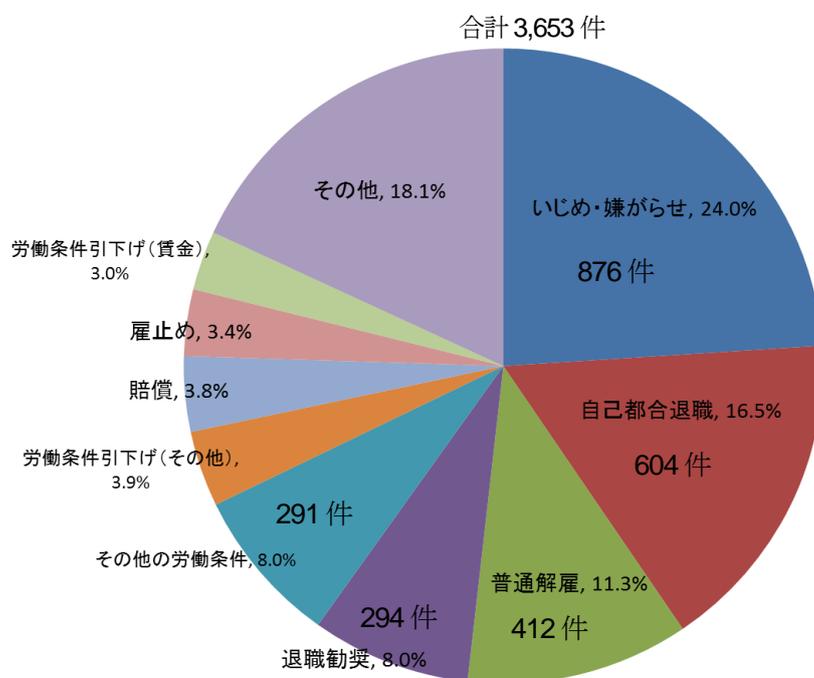
民事上の個別労働紛争の相談件数は2,863件であるが、相談項目別に計上すると、項目計で3,653件となる。項目別では「いじめ・嫌がらせ」が876件(24.0%)と相談件数のトップ(図2)で、

前年度より3.0ポイント増加した。

次いで多かったのは「自己都合退職」の604件(16.5%)で、「普通解雇」は412件(11.3%)と、前年度同様3番目となった。

「自己都合退職」が前年度同様相談件数の2位になった理由としては、景気の回復による転職時のトラブルや、人手不足からくる求人業種への転職などにかかるトラブル、「いじめ・嫌がらせ」に耐えられず退職することのトラブルが増加したことなどが考えられる。

【図2】民事上の個別労働紛争相談項目別の状況



(イ) 主要な相談の動向

相談では、以前は多かった「解雇」に関する相談を抜いて、3年連続で「いじめ・嫌がらせ」の相談が最も多くなった。

【表1】主な相談の推移[過去7年](件)

は、その年度の最大件数

項目\件	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
解雇	939	926	694	814	645	619	563
自己都合退職	253	352	304	550	515	678	604
いじめ・嫌がらせ	401	434	457	494	723	805	876
労働条件引下げ	397	366	310	295	315	321	267
退職勧奨	275	280	292	304	266	328	294
全数 (上記以外を含む)	3,245	3,425	3,018	3,493	3,487	3,840	3,653

(注意)これは相談項目別の件数である。1件の労働相談で「いじめ・嫌がらせ」と「解雇」の相談がされた場合、それぞれ1件と計上している。

解雇＝「普通解雇」＋「整理解雇」＋「懲戒解雇」

労働条件引下げ＝「労働条件引下げ(賃金)」＋「労働条件引下げ(退職金)」＋「労働条件引下げ(その他)」

(ウ) 「いじめ・嫌がらせ」の相談

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、平成22年度から増加し続け、平成27年度は過去最高の876件となった(図3)。

近年「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加した理由としては、教育環境や家庭環境などの違いによって、上司の指導が育成に感じられず、パワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)と感じるといった価値観の違いや、平成24年に厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」がパワハラの定義を示したことによって、これまではパワハラと思わなかったものがパワハラと認識されるようになったこと、インターネット等によってパワハラの認識が広まったことなどが考えられる。

【図3】いじめ・嫌がらせの件数の推移(件)

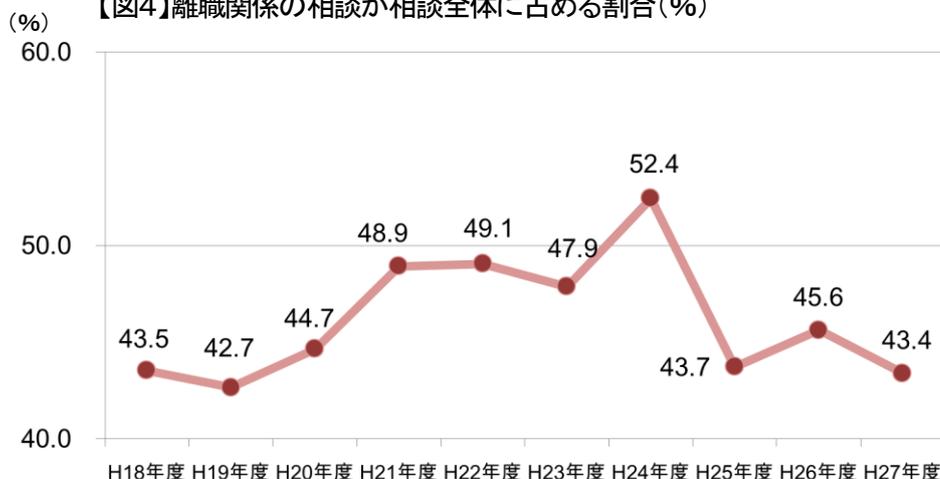


(エ) 離職関係(解雇・自己都合退職・退職勧奨・雇止め)の相談

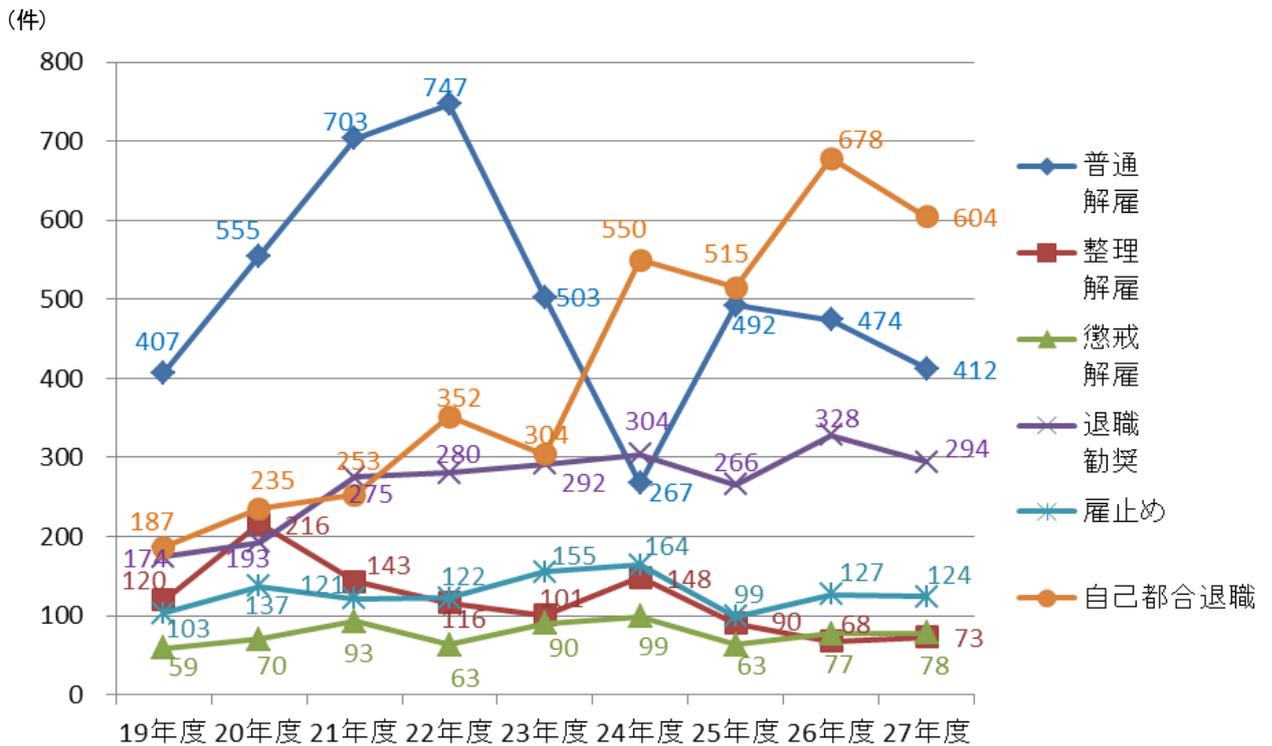
民事上の個別労働紛争相談のうち、離職となる解雇(「普通解雇」、「整理解雇」、「懲戒解雇」)、「自己都合退職」、「退職勧奨」、「雇止め」の相談の合計は1,585件と、4割(43.4%)を超えている。

離職に関わる相談は、経年的に見ても相談件数全体の5割から4割程度あり(図4)、職場におけるトラブルが最終的には離職に至っている場合が多いことがわかる。

【図4】離職関係の相談が相談全体に占める割合(%)



【図5】離職関係の相談項目別件数の推移(件)



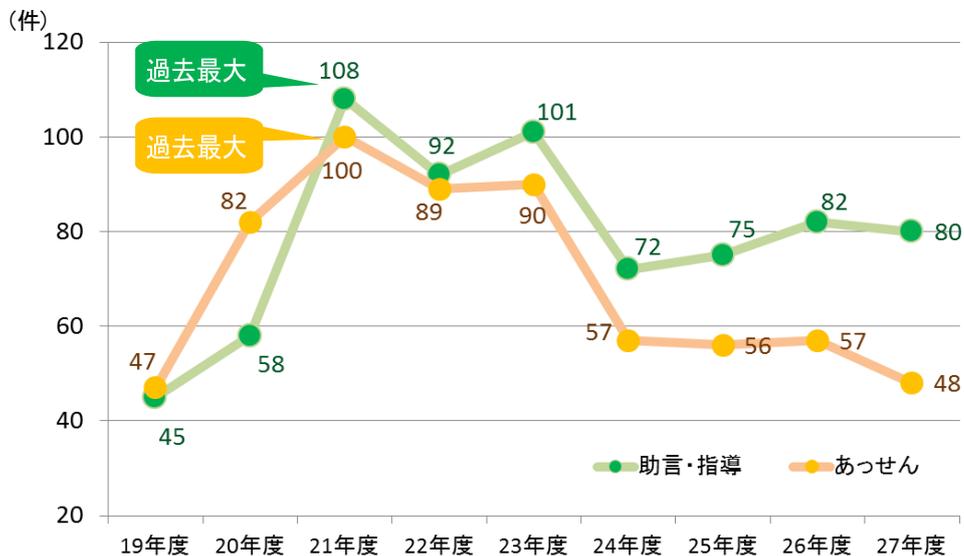
平成27年度は、離職のうち、「自己都合退職」に関する相談が最も多く、「普通解雇」、「整理解雇」、「懲戒解雇」といった「解雇」に関する相談は、横ばいで推移し、若しくは減少している。このような状況は、雇用失業情勢の改善などによるものと考えられる(図5)。

(2) 助言・指導、あっせんの実施状況

① 助言・指導、あっせんの実施件数

平成27年度に実施した「労働局長の助言・指導」、「あっせん」の実施件数は、助言・指導がほぼ横ばいで80件(2件減、前年度比2.4%減)、あっせんは前年度から減少の48件(9件減、前年度比16.7%減)となった(図6)。

【図6】助言・指導、あっせん実施件数の推移(件)

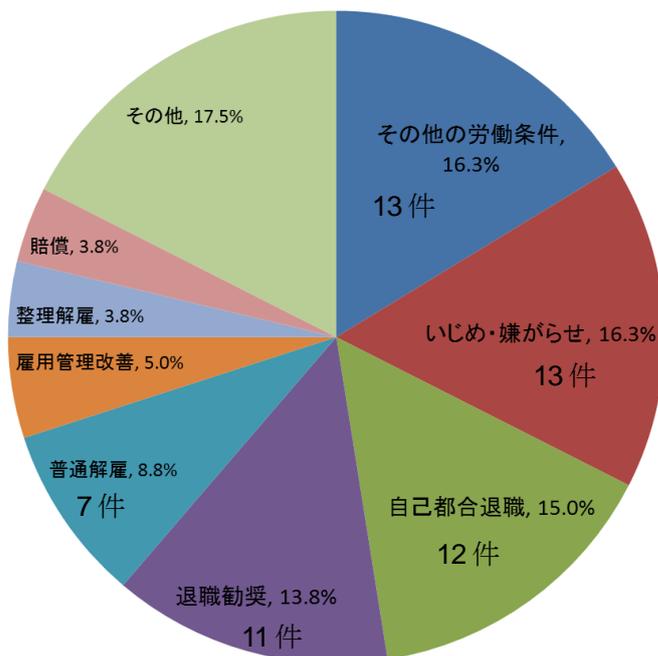


② 労働局長の助言・指導

(ア) 助言・指導の申出内容

平成27年度の助言・指導の申出で一番多かったものは、「体調が悪いので勤務条件の変更を希望したが叶わない」、「年次有給休暇の請求の話し合いをしたい」などといった「その他の労働条件」と「いじめ・嫌がらせ」13件(16.3%)となっている。次いで「自己都合退職」12件(15.0%)、3番目は「退職勧奨」11件(13.8%)となった。

【図7】助言指導の申出項目内訳

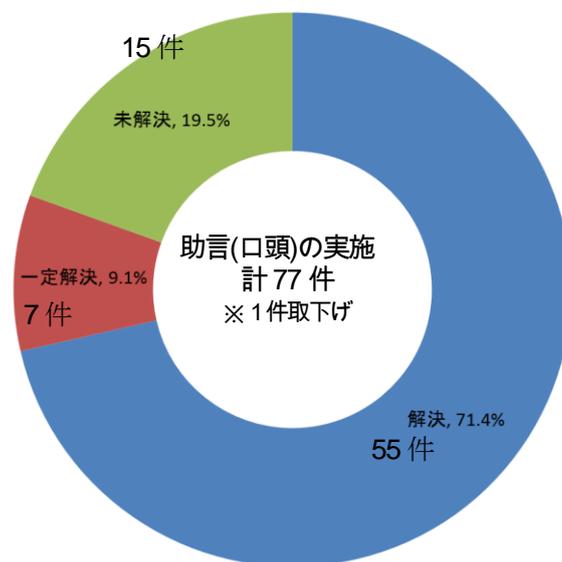


(イ) 助言・指導の解決状況

秋田労働局が平成27年度に実施した助言・指導は、全てが口頭助言によるものだった。

口頭助言の結果、解決したものは55件(71.4%)、申出のうち一部が解決して終了したものが7件(9.1%)、未解決だったものが15件(19.5%)となった。

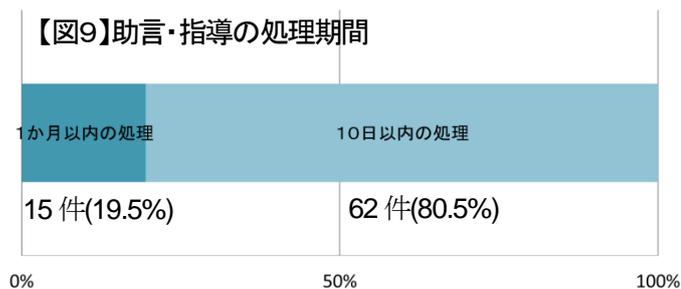
【図8】助言(口頭)の解決状況



(ウ) 助言・指導の処理期間の状況

助言・指導の処理期間は、助言実施77件中、10日以内に助言・指導の結果を確認できたものが62件(80.5%)、1か月以内に助言・指導の結果を確認できたものが15件(19.5%)だった。申出の全数が申出後1か月以内に確認され迅速処理がなされている。

【図9】助言・指導の処理期間



* 「労働局長の助言・指導」

総合労働相談員等が口頭で助言を行う場合が多いが、学識経験者で構成する労働参加会の意見を聞き、文書で行われる場合がある。

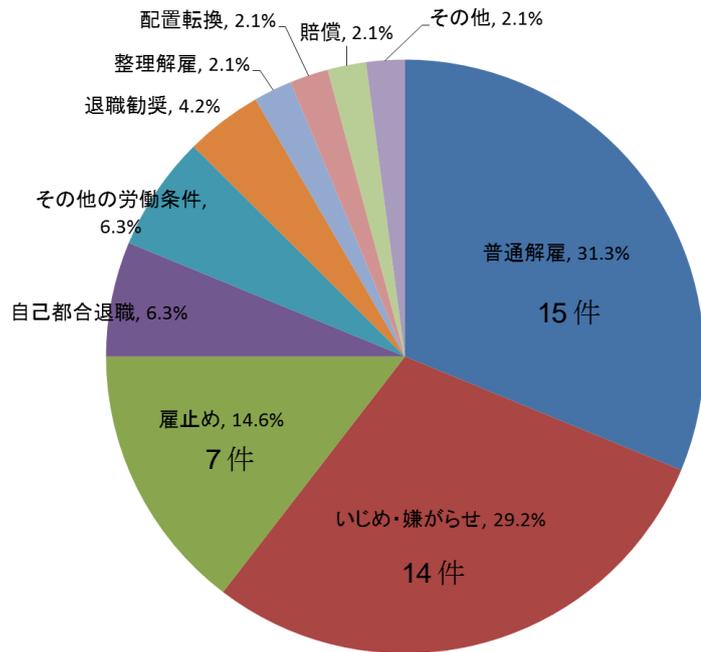
③ あっせん

(ア) あっせんの申請内容

平成27年度のあっせんの申請で1番多かったのは、「普通解雇」の15件(31.3%)で、前年度の6件から9件増加した。

前年度最多だった「いじめ・嫌がらせ」は20件から14件(29.2%)に減少し2番目になった。

【図10】あっせんの申請項目内訳



(イ) あっせんの解決状況

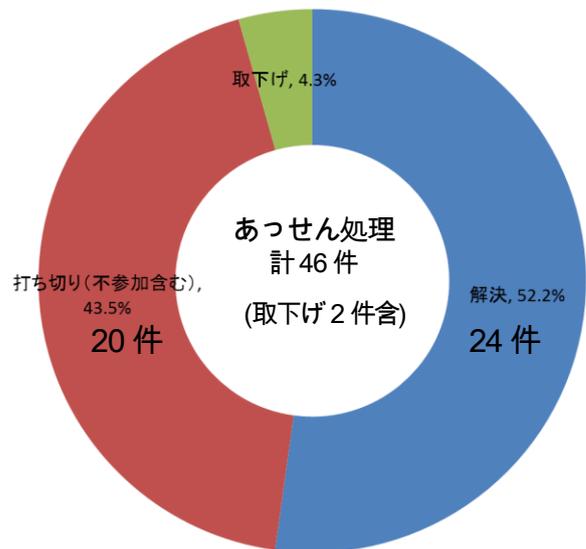
平成27年度内に処理された46件のあっせんのうち、解決したものが24件となっている。

また、申請後に取下げが行われたものを含むあっせんの解決率は52.2%と、全国の労働局が実施しているあっせんの解決率の中で3位にあたる(表2)。

全国平均のあっせん解決率は39.3%となっており、秋田労働局の解決率は、平均の解決率を12.9ポイント上回った(表3)。

【図11】あっせんの解決状況

(※解決率算出の母数は、取下げを含む)



【表2】労働局の解決率上位

労働局	解決率
高知局	60.7
滋賀局	54.8
秋田局	52.2
奈良局・福井局・長崎局	50.0

【表3】秋田労働局と全国とのあっせん比較

	処理終了件数 (件)	合意成立件数 (件)	取下げ件数 (件)	解決率(%)
秋田局	46	24	2	52.2
全国	4,679	1,837	218	39.3

あっせんの解決率が全国平均を上回った理由は、申請前に総合労働相談コーナーに労働相談に来ることが多く、対応をする総合労働相談員等があっせんに移行する可能性が高いと判断する事案では、相談時点で争点整理の徹底を行い、「あっせん」事務局となる秋田労働局が引き続き事情聴取を行うことにより、あっせん移行時に争点が明確になっていること、また秋田紛争調整委員があっせんで解決を図るために、多方面からの情報や判例など和解の手法を当事者に示すなどの秋田紛争調整委員の努力によるところが大きいと考えている。

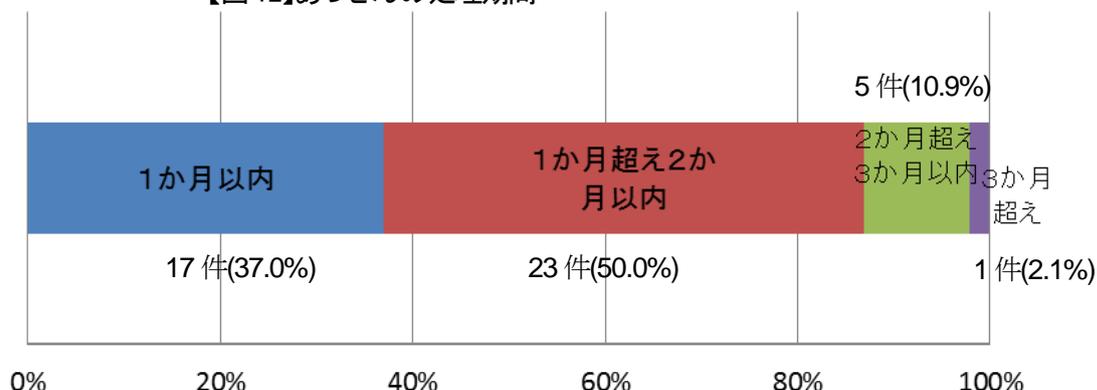
(ウ) あっせんの処理期間の状況

あっせんの処理期間は、1か月以内に処理終了が17件(37.0%)、1か月を超え2か月以内に処理終了が23件(50.0%)、2か月を超え3か月以内に処理終了が5件(10.9%)、3か月を超えの処理終了が1件(2.1%)となっている。

処理期間は前年度より短くなっている。

※前年度、1か月以内に処理終了が 35.1%、1か月を超え2か月以内 40.4%。

【図 12】あっせんの処理期間



3 平成27年度の特徴

平成27年度の総合労働相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数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・指導の申出は横ばい(微減)で推移し、紛争調整委員会へのあっせんの申請は減少した。

減少した理由は、離職者数(雇用保険資格喪失者)が減少し、県内の有効求人倍率が1倍を超えるなど雇用失業情勢が改善し、紛争状態まで発展する事案が減少したことによるものと考えられる。

- (2) 紛争内容では、3年連続、「いじめ・嫌がらせ」がトップとなり、2年連続で「自己都合退職」が2番目、「解雇」が3番目となった。

- (3) 「助言・指導」は1か月以内に100%、「あっせん」は2か月以内に87.0%の事案が処理を終了し、迅速な紛争解決が図られている。
- (4) 「あっせん」では、「解雇」事案が2年ぶりのトップとなり、「いじめ・嫌がらせ」事案が2番目になった。解決率は、52.2%となり、全国平均を12.9ポイント上回った。

4 紛争の未然防止及び助言・指導、あっせん制度の利用促進について

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。

また、離職、「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、総合的ハラスメントの未然防止のための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などから、労使紛争の未然防止のため、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」(秋田労働局HP掲載済み)を作成し、市町村、関係団体(商工会議所等)に配布する予定である。

また、県内の大学、短大、各種専門学校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た県内高校生を対象とする講話の実施などによって、労働関係法令の周知に努めているところである。

平成27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 】

事例1: いじめ・嫌がらせに関する助言・指導 (申出人:労働者)	
事案の概要	・日頃、先輩から暴言、罵声を浴びせられ続け、体調をくずしたため、先輩の態度を改めてもらい、暴言、罵声を浴びせられることのない、働きやすい職場環境に改善されるよう助言してほしい。
助言・指導の内容・結果	・口頭助言により、事業主が聴き取り調査を実施し、いじめ・嫌がらせの事実が確認されたことから、行為者の配置転換を行うとともに、言葉遣いを改めるよう注意指導を行い、申出人に職場の環境改善に努める旨の説明をして、解決が図られた。
事例2: 自己都合退職に関する助言・指導 (申出人:労働者)	
事案の概要	・1か月以上前に退職を申し出たところ、退職届の提出を促され、2週間前に退職届を提出したものの、就業規則に基づき1か月以上前の届出でないことを理由に退職届を受理してくれない。退職届が受理されるよう会社に働きかけて欲しい。
助言・指導の内容・結果	・口頭助言により、事業主が口頭による退職申出の有効性を認め、退職届を受理し解決が図られた。

【 紛争調整委員会によるあっせんの例 】

事例1: 自己都合退職についてのあっせん (申請人:労働者)	
事案の概要	・配置転換後、労働日数を徐々に削減されたことで、生活に支障を来すようになり、退職を余儀なくされた。退職で受けた損害に対する補償金として半年分の給与相当額の支払を求める。
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、労働日数を削減した理由は労働者にも原因がある可能性があり、和解金として十数万円を労働者に支払うことで合意し解決した。
事例2: いじめ・嫌がらせについてのあっせん (申請人:労働者)	
事案の概要	・数年前より社員又は同僚からいじめ・嫌がらせを受けてきたことに加え、雇止めとなった。この経済的・精神的な損害の慰謝料を請求する。
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、申請内容にあるいじめが行われたか否かははっきりしないものの、会社が管理責任に基づく対策を講じていなかったことに問題があり、雇止め理由にも解雇権の濫用法理が適用となる可能性があり、和解をすべきではないかとのあっせん委員の提案に対し、被申請人が、和解金として数十万円を労働者に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 018-862-6684	秋田市山王 7-1-4 秋田第二合同庁舎2階 秋田労働局雇用環境・均等室内
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 1-3-4 大曲法務合同庁舎 1 階 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ください。なお、労働局長の助言指導、あつ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。

平成 27 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）

【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を設置して秋田労働局雇用環境・均等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

『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。