



岐阜労働局発表
平成27年6月15日（月）

岐阜労働局総務部企画室
室長 塚原 充
紛争調整官 大口 力生
電話 058-245-8124
FAX 058-245-2015

「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」を公表します

岐阜労働局は、このたび、「平成26年度個別労働紛争解決制度」の施行状況をまとめたので、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の民事上の個別労働紛争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※3による「あっせん」※4の3つの方法があります。

平成26年度において、個別労働紛争件数は4,300件を超え、2年連続で増加となり、その相談内容では、「いじめ・嫌がらせ」が1,105件と4年連続で最多となりました。

【平成26年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- ・総合労働相談件数 15,773件(前年度比4.4%増)
- ・個別労働紛争相談件数 4,361件(同 7.1%増)
- ・助言・指導申出件数 101件(同 6.3%増)
- ・あっせん申請件数 63件(同 1.6%減)

○ 総合労働相談、民事上の個別労働紛争の相談いずれも件数が増加。

- ・総合労働相談件数は平成21年度をピークに減少していたが、2年連続で増加している。
- ・民事上の個別労働紛争相談件数は、平成20年度をピークに減少していたが、2年間連続で増加している。

○ 個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が4年連続トップで増加傾向

- ・「いじめ、嫌がらせ」に関する相談件数は1,105件、6.4%増加で、全体の約2割を占める。

○ 助言・指導、あっせん共に迅速な手続きを実現

- ・「簡易・迅速・無料」という制度の特徴を生かし、助言・指導は1カ月以内に97.1%、あっせんは2カ月以内に86.2%が手続きを終了。

※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。

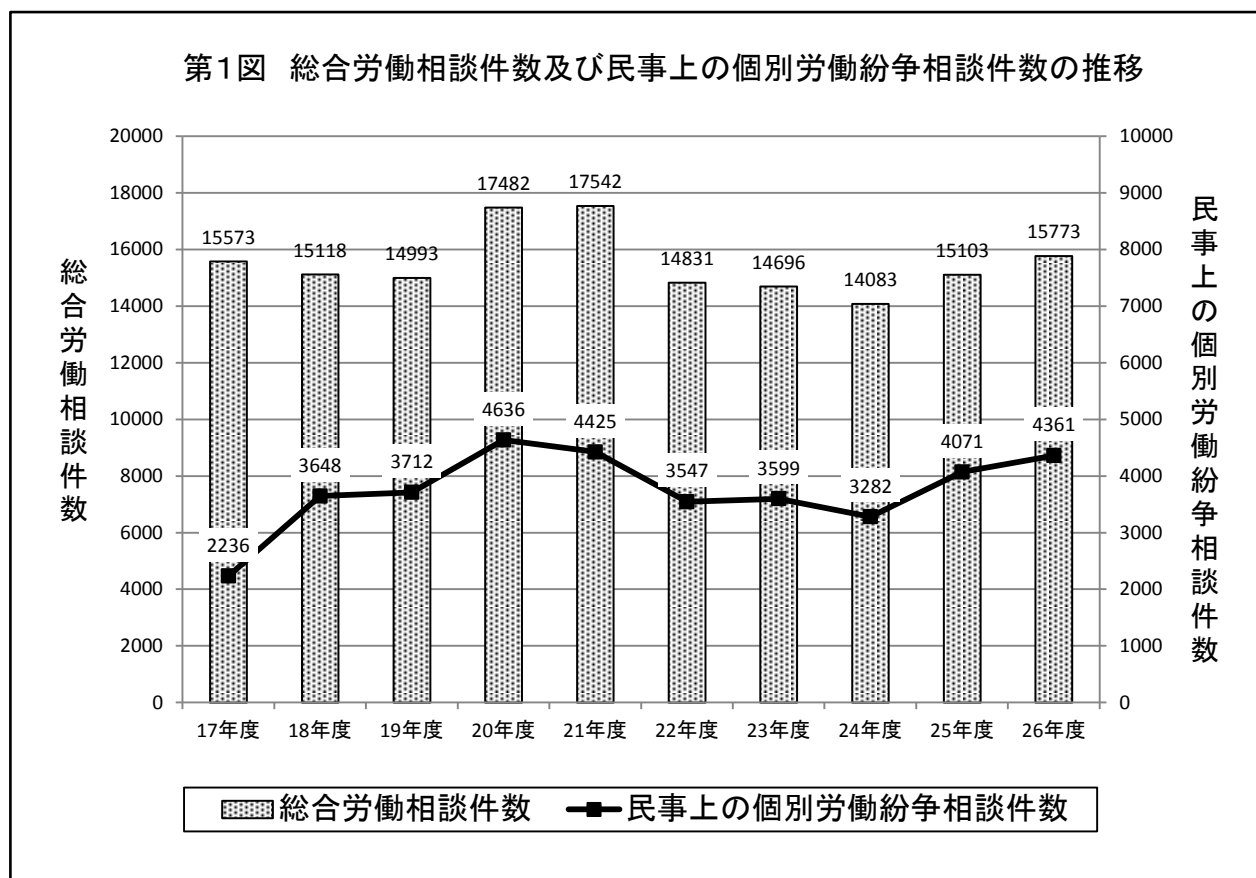
※2「助言・指導」:民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方法を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※3 紛争調整委員会とは、弁護士、大学教授等の労働問題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。この紛争調整委員会の委員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。

※4「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、両者が探るべき具体的なあっせん案を提示すること。

1 総合労働相談の状況

(1) 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）。

(2) 内容は『いじめ・嫌がらせ』が増加

- 平成26年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳は、多いものから『いじめ・嫌がらせ』が1,105件(19.4%)、『自己都合退職』が830件(14.6%)、『その他の労働条件』が723件(12.7%)、『解雇』が662件(11.6%)となっている。(第1・2表参照)
- 最近4年間の個別労働紛争相談の内容は、『いじめ・嫌がらせ』が最も多く、『解雇』が減少する一方、『自己都合退職』が増加している。
- 相談者は、労働者(求職者を含む)が3,348件(76.8%)と大半を占めており、事業主からの相談は494件(11.3%)であった。(第2図参照)
- 紛争の当事者である労働者の就労形態は、『正社員』が1,278件(29.3%)、『パート・アルバイト』が620件(14.2%)、『期間契約社員』が289件(6.6%)、『派遣労働者』が210件(4.8%)となっている。(第4表参照)

第1表 最近3力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)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
いじめ・嫌がらせ	811 (-8.7%)	1,039 (+28.1%)	1,105 (+6.4%)
自己都合退職	348 (+16.0%)	697 (+100.3%)	830 (+19.1%)
その他の労働条件	466 (+34.7%)	615 (+32.0%)	723 (+17.6%)
解 雇	688 (-8.8%)	703 (+2.2%)	662 (-5.8%)
労働条件の引き下げ	424 (-12.2%)	525 (+23.8%)	540 (+2.9%)

※ ()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

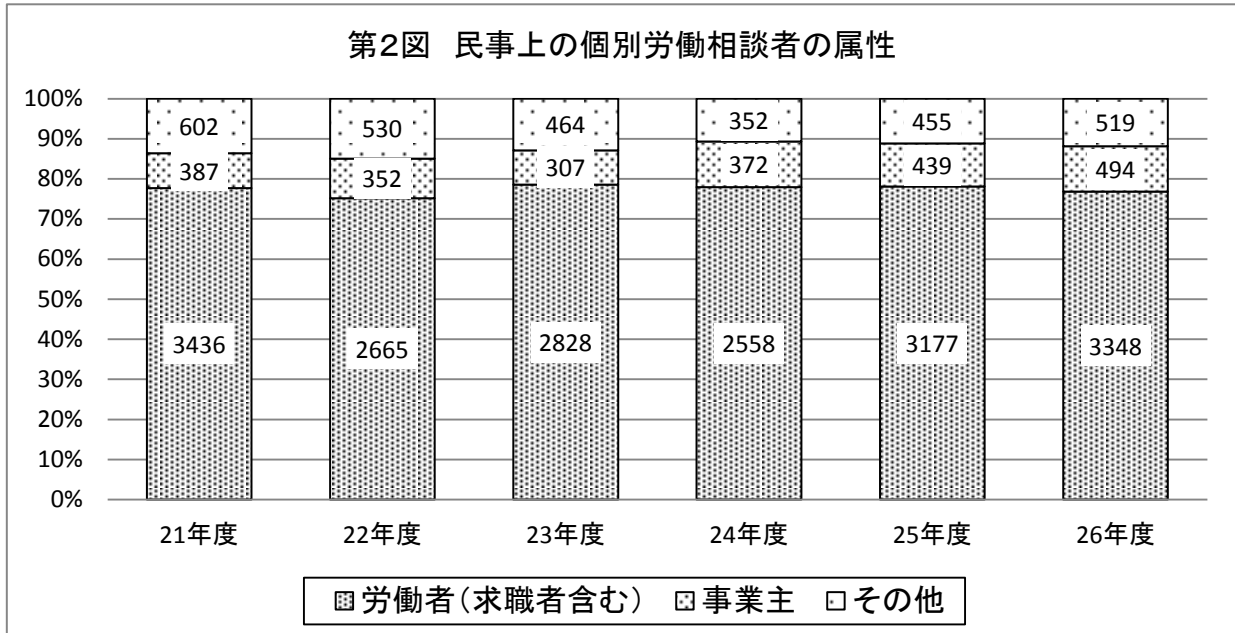
	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
平成21年度	1,189	196	456	16	171	190	782	329	829	28	52	1,074	5,312
	22.4%	3.7%	8.6%	0.3%	3.2%	3.6%	14.7%	6.2%	15.6%	0.5%	1.0%	20.2%	100.0%
平成22年度	890	167	361	36	225	160	608	285	639	9	43	818	4,241
	21.0%	3.9%	8.5%	0.8%	5.3%	3.8%	14.3%	6.7%	15.1%	0.2%	1.0%	19.3%	100.0%
平成23年度	754	157	462	39	300	186	483	346	888	11	27	653	4,306
	17.5%	3.6%	10.7%	0.9%	7.0%	4.3%	11.2%	8.0%	20.6%	0.3%	0.6%	15.2%	100.0%
平成24年度	688	137	391	18	348	135	424	466	811	16	15	622	4,071
	16.9%	3.4%	9.6%	0.4%	8.5%	3.3%	10.4%	11.4%	19.9%	0.4%	0.4%	15.3%	100.0%
平成25年度	703	77	468	25	697	187	525	615	1,039	13	25	956	5,330
	13.2%	1.4%	8.8%	0.5%	13.1%	3.5%	9.8%	11.5%	19.5%	0.2%	0.5%	17.9%	100.0%
平成26年度	662	208	459	18	830	205	540	723	1,105	19	34	881	5,684
	11.6%	3.7%	8.1%	0.3%	14.6%	3.6%	9.5%	12.7%	19.4%	0.3%	0.6%	15.5%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、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回の相談で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たもの。

第2図 民事上の個別労働相談者の属性



第4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
平成21年度	1,551 35.1%	660 14.9%	211 4.8%	233 5.3%	1,770 40.0%	4,425 100.0%
平成22年度	1,146 32.3%	527 14.9%	162 4.6%	237 6.7%	1,475 41.6%	3,547 100.0%
平成23年度	1,219 33.9%	510 14.2%	221 6.1%	267 7.4%	1,382 38.4%	3,599 100.0%
平成24年度	1,004 30.6%	531 16.2%	185 5.6%	220 6.7%	1,342 40.9%	3,282 100.0%
平成25年度	1,112 27.3%	573 14.1%	152 3.7%	330 8.1%	1,904 46.8%	4,071 100.0%
平成26年度	1,278 29.3%	620 14.2%	210 4.8%	289 6.6%	1,964 45.0%	4,361 100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、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 岐阜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

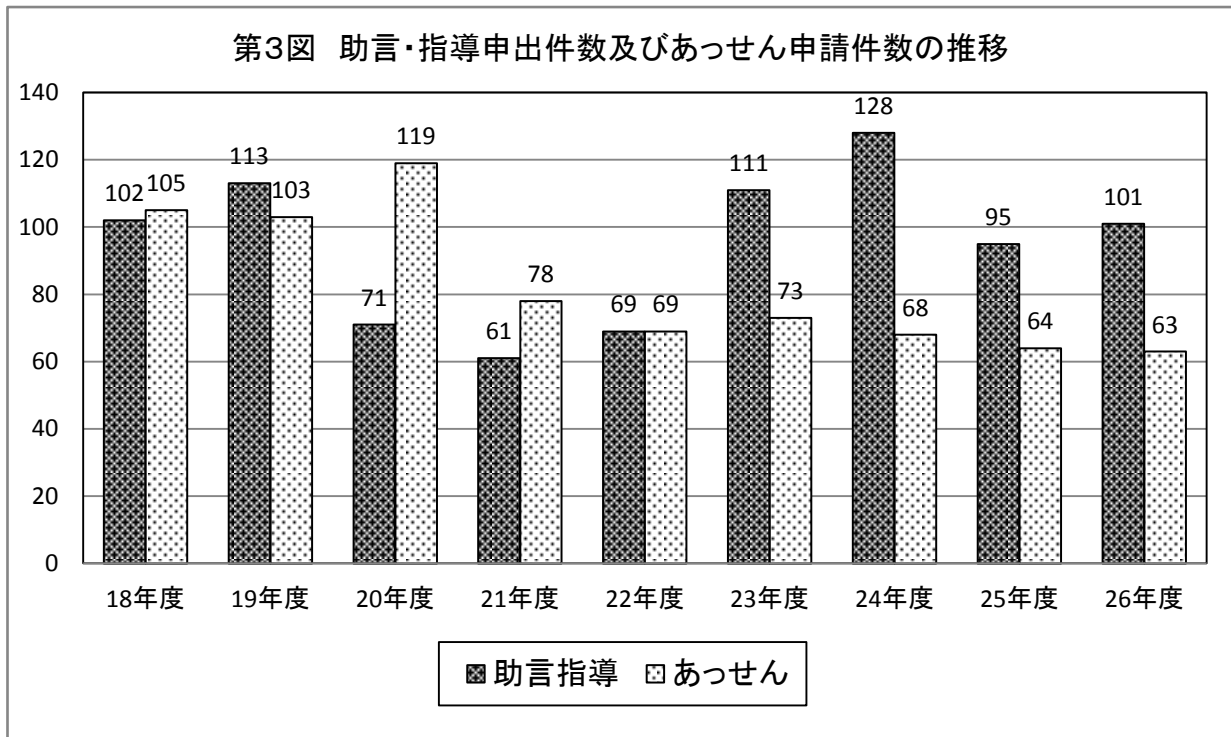
(1) 助言・指導申出件数は前年より増加、あっせん申請件数は前年より減少

○ 民事上の個別労働紛争の解決を図るため、この制度では、

- ① 岐阜労働局長により助言・指導
- ② 紛争調整委員会によるあっせん

を運用している。

○ 助言・指導申出件数は前年度に比べて6件増加し101件、あっせん申請件数は前年度に比べ1件減少し63件。(第3図参照)



(2) 内容は『いじめ・嫌がらせ』が増加し、『解雇』が減少

【助言・指導】

○ 平成26年度の助言・指導申出の内訳を見ると、『その他の労働条件』に関するものが28件、『いじめ・嫌がらせ』に関するものが22件、『自己都合退職』に関するものが12件と続いている。

申出件数は、『解雇』、『その他の労働条件』に関するものが減少する一方、『自己都合退職』、『いじめ・嫌がらせ』に関するものが増加している。(第5・6表参照)

○ 申出人は労働者が99件(98.0%)とほとんどを占め、事業主は2件であった。

**第5表 最近3カ年度の主な紛争の動向
(助言・指導申出件数)**

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
その他の労働条件	26 (-52.9%)	30 (+15.4%)	28 (-6.7%)
いじめ・嫌がらせ	31 (+34.8%)	19 (-38.7%)	22 (+15.8%)
自己都合退職	7 (+16.7%)	6 (-14.3%)	12 (+100.0%)
解 雇	20 (+5.3%)	10 (-50.0%)	6 (-40.0%)

※()内は対前年度比

第6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
平成21年度	11 15.5%	5 7.0%	2 2.8%	1 1.4%	2 2.8%	6 8.5%	14 19.7%	6 8.5%	6 8.5%	0 0.0%	1 1.4%	17 23.9%	71 100.0%
平成22年度	13 16.0%	2 2.5%	5 6.2%	1 1.2%	9 11.1%	3 3.7%	8 9.9%	7 8.6%	8 9.9%	0 0.0%	0 0.0%	25 30.9%	81 100.0%
平成23年度	19 14.0%	4 2.9%	5 3.7%	0 0.0%	6 4.4%	13 9.6%	13 9.6%	17 12.5%	23 16.9%	4 2.9%	2 1.5%	30 22.1%	136 100.0%
平成24年度	20 12.3%	6 3.7%	7 4.3%	1 0.6%	7 4.3%	8 4.9%	21 12.9%	26 16.0%	31 19.0%	2 1.2%	2 1.2%	32 19.6%	163 100.0%
平成25年度	10 9.4%	4 3.8%	6 5.7%	1 0.9%	6 5.7%	4 3.8%	7 6.6%	30 28.3%	19 17.9%	0 0.0%	0 0.0%	19 17.9%	106 100.0%
平成26年度	6 4.5%	5 3.7%	7 5.2%	0 0.0%	12 9.0%	8 6.0%	6 4.5%	28 20.9%	22 16.4%	0 0.0%	3 2.2%	37 27.6%	134 100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体(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件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

【あっせん】

- 平成26年度のあっせん申請内容の内訳を見ると、多いものから『解雇』に関するものが16件(22.9%)、『いじめ・嫌がらせ』に関するものが14件(20.0%)、『その他の労働条件』に関するものが12件(17.1%)、『雇止め』に関するものが10件(14.3%)と続いている。(表第7・8参照)
- 申請人は労働者が、62人で大半を占めている。

第7表 最近3力年度の主な紛争の動向
(あっせん申請件数)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
解雇	36 (-5.3%)	24 (-33.3%)	16 (-33.3%)
いじめ・嫌がらせ	18 (+20.0%)	19 (+5.6%)	14 (-26.3%)
その他の労働条件	2 (-60.0%)	6 (+200.0%)	12 (+100.0%)
雇止め	4 (0.0%)	1 (-75.0%)	10 (+900.0%)

※()内は対前年度比

第8表 あっせん申請件数の内訳

	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
平成21年度	39	5	2	0	14	0	10	2	5	0	15	86
	30.4%	6.5%	4.3%	1.1%	4.3%	3.3%	10.9%	4.3%	18.5%	0.0%	16.3%	100.0%
平成22年度	28	6	4	1	4	3	10	4	17	0	15	92
	30.4%	6.5%	4.3%	1.1%	4.3%	3.3%	10.9%	4.3%	18.5%	0.0%	16.3%	100.0%
平成23年度	38	4	5	1	6	2	4	5	15	0	0	91
	41.8%	4.4%	5.5%	1.1%	6.6%	2.2%	4.4%	5.5%	16.5%	0.0%	0.0%	100.0%
平成24年度	36	4	6	0	8	0	5	2	18	1	11	91
	39.6%	4.4%	6.6%	0.0%	8.8%	0.0%	5.5%	2.2%	19.8%	1.1%	12.1%	100.0%
平成25年度	24	1	1	0	5	6	10	6	19	0	9	81
	29.6%	1.2%	1.2%	0.0%	6.2%	7.4%	12.3%	7.4%	23.5%	0.0%	11.1%	100.0%
平成26年度	16	10	3	0	4	1	2	12	14	2	6	70
	22.9%	14.3%	4.3%	0.0%	5.7%	1.4%	2.9%	17.1%	20.0%	2.9%	8.6%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体(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。

(3) 助言・指導は1ヵ月以内に 97.1%実施し、67.0%が解決。

あっせんは2ヵ月以内に 86.2%処理し、44.4%が合意。

【助言・指導】

○ 助言・指導の申出があったものの中で、平成26年度内に処理したものは102件であった。このうち、助言・指導を実施したものは100件(98.0%)であった。

また、処理件数のうち、1ヵ月以内に処理したものは99件(97.1%)であり、実施件数のうち解決できた件数は67件(67.0%)であった。(第9表参照)

第9表 助言・指導件数の推移

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
処理件数	61	69	111	127	94	102
実施件数	58	68	105	124	94	100
解決件数	15	32	52	71	49	67
解決率(%)	25.9%	47.1%	49.5%	57.3%	52.1%	67.0%
1ヵ月以内実施件数	56	66	108	125	92	99
1ヵ月以内実施率(%)	91.8%	95.7%	97.3%	98.4%	97.9%	97.1%

【あっせん】

- あっせん申請があったものの中で、平成26年度内に処理したものは65件で、このうち、あっせんを実施したものは36件で、2ヵ月以内に実施したものは56件(86.2%)であった。また、実施したもののうち合意したものは16件(44.4%)であった。(第10表参照)

第10表 あっせん件数の推移

	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
処 理 件 数	89	69	73	68	68	65
実 施 件 数	43	34	27	28	28	36
合 意 件 数	26	18	19	16	21	16
合意率(%)	60.5%	50.0%	70.4%	57.1%	60.7%	44.4%
2ヵ月以内実施件数	85	68	71	63	65	56
2ヵ月以内実施率(%)	95.5%	98.6%	97.3%	92.6%	95.6%	86.2%

===あっせん事例===

《あっせん申請内容》

あっせん申請人(労働者)は入社時に試用期間3ヵ月と説明を受け入社。入社後6日間勤務したが、慣れない作業を行ったことから、体調を崩し、以降会社に連絡しその後欠勤した。

入社して間がないのに休んだことで申し訳なく会社に謝罪し、解雇にならないかと確認すると、会社からは「しっかり治してください。解雇にはなりませんから。」と言われていたが、その数日後、体調の報告のため会社に出向いたところ、突然解雇と言われた。理由は、この仕事に不向きだとのことであった。

申請人は、当初解雇にはならないと聞いたことや、試用期間として設定された3ヵ月があるにもかかわらず、たった6日間で判断されたのは納得できず、精神的・経済的損害に対する補償金として50万円の支払いを求め、申請を行った。

《被申請人の主張》

申請人は、入社後6日間は勤務したが、その後体調を崩し欠勤する旨の連絡があり欠勤していた。申請人には、身体をしっかりと治すこと、正当な理由での欠勤は解雇にはならないことを説明していた。しかし、申請人の欠勤中、同僚から「申請人には、仕事に対して真摯な態度が見られない、横柄だ。協調性も無い。」等の声上がり、現場管理者からも「今後指導していく自信が無い。」との報告があった。そこで、会社内で検討し、このまま申請人の雇用継続を維持するのは難しいと判断し、解雇とした。

当社では、解雇に値する正当な理由があるものと判断したものである。また、試用期間中で、入社後14日を経過していなかったため、解雇予告手当を支払わず、即時解雇とした。

《あっせんの内容》

あっせん委員から被申請人に対し、「会社は正当な理由があつての解雇と主張するが、6日間では判断期間として短すぎるのではないか、解雇回避努力も尽くしてはいないのではないか。」と指摘、また、申請人に対しては、「会社としては試用期間中、雇用を確保する義務はないこと、正当な理由があれば、解雇も可能であること。」を説明し、申請人・被申請人双方に対して歩み寄りを促したところ、被申請人から解決金として金銭を支払う用意があることが示されたので、調整の結果、被申請人が申請人に解決金として15万円を支払うことで合意に至ったもの。