



岐阜労働局発表  
平成28年6月13日（月）

岐阜労働局 雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 青木 信夫

労働紛争調整官 赤井 吉英

電話 058-245-8124

FAX 058-245-2015

## 「平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況」を公表します ～総合労働相談は3年連続15,000件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が5年連続トップ～

岐阜労働局（局長 本間之輝）は、このたび、「平成27年度個別労働紛争解決制度」の施行状況をまとめましたので、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。

総合労働相談の件数は3年連続で15,000件を超えており、高止まりの状況となっています。また、その中で、いわゆる民事上の労働紛争に関する相談では「いじめ・嫌がらせ」を内容とするものが1,272件と全体の23.6%を占め、5年連続で最多となっています。

### 【平成27年度の労働相談、助言・指導、あっせんの状況】

・総合労働相談件数	15,837件(前年度比 0.4%増)
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	4,098件(同 6.0%減)
・助言・指導申出件数	62件(同 38.6%減)
・あっせん申請件数	45件(同 28.6%減)

#### ○ 総合労働相談の件数が増加

- ・総合労働相談件数は、平成25年度以降3年連続で増加しており、高止まりの状況
- ・民事上の個別労働紛争相談件数は、平成25・26年度と2年間増加した後、平成27年度は減少傾向にある。

#### ○ 個別労働紛争の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が5年連続トップで増加傾向

- ・平成27年度の「いじめ、嫌がらせ」に関する相談件数は1,272件と全体の23.6%を占めており、前年度と比較して15.1%の増加

#### ○ 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・指導では1か月以内に98.4%、あっせんでは2か月以内に97.7%を処理している（あっせん事例については、P8に掲載）。

※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

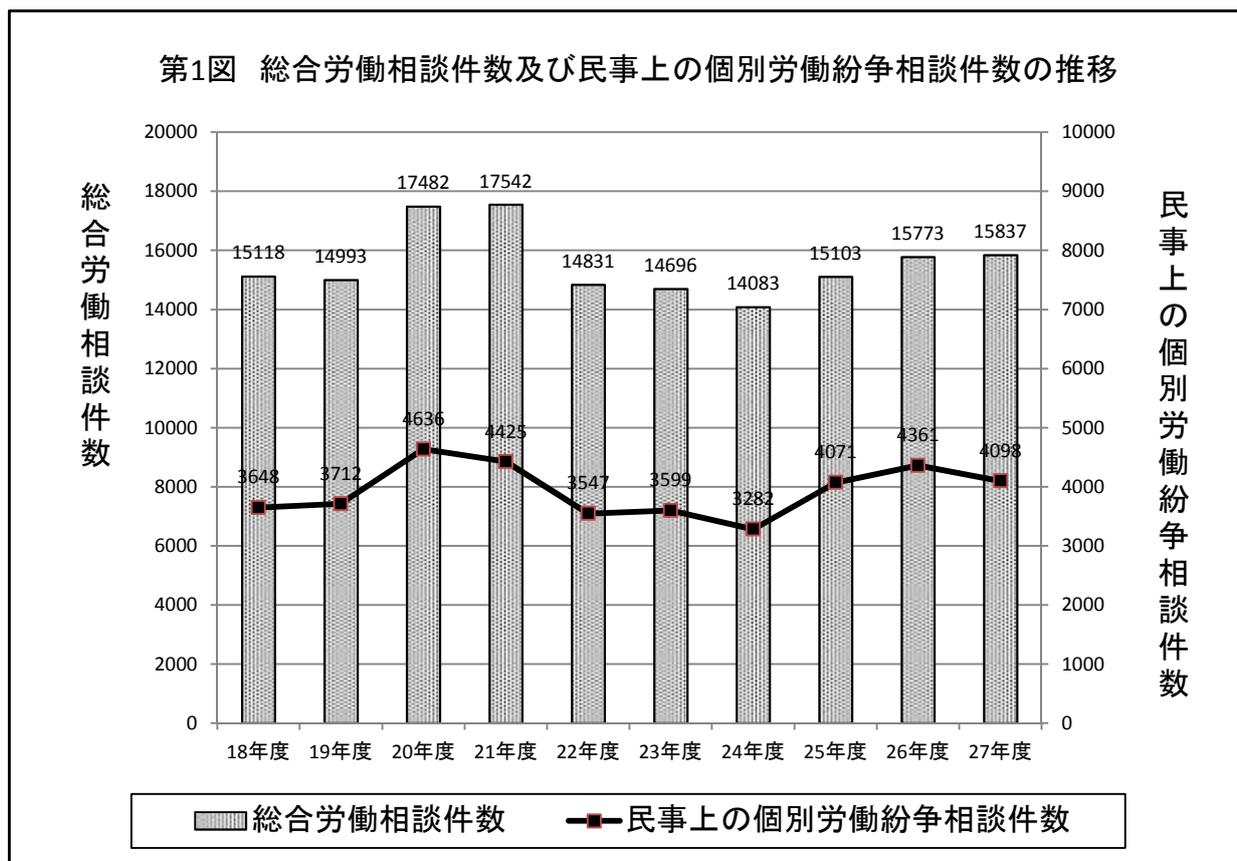
※2「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方法を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度

※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27年度の民事上の個別労働紛争に関する相談の内訳は、多いものから『いじめ・嫌がらせ』が1,272件(23.6%)、『自己都合退職』が871件(16.1%)、『その他の労働条件』が587件(10.9%)、『解雇』が570件(10.6%)となっている。(第1表・第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』が増加傾向にある。
- 相談者の属性では、労働者(求職者を含む)が3,210件(78.3%)と大半を占めており、事業主からの相談は425件(10.4%)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1,267件(30.9%)、『パート・アルバイト』が642件(15.7%)、『期間契約社員』が303件(7.4%)、『派遣労働者』が210件(5.1%)となっている。(第3表参照)

**第1表 最近3か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25年度	平成26年度	平成27年度
いじめ・嫌がらせ	1,039 (+28.1%)	1,105 (+6.4%)	1,272 (+15.1%)
自己都合退職	697 (+100.3%)	830 (+19.1%)	871 (+4.9%)
その他の労働条件	615 (+32.0%)	723 (+17.6%)	587 (-18.8%)
解 雇	703 (+2.2%)	662 (-5.8%)	570 (-13.9%)
労働条件の引き下げ	525 (+23.8%)	540 (+2.9%)	469 (-13.1%)

※ ( )内は対前年度比

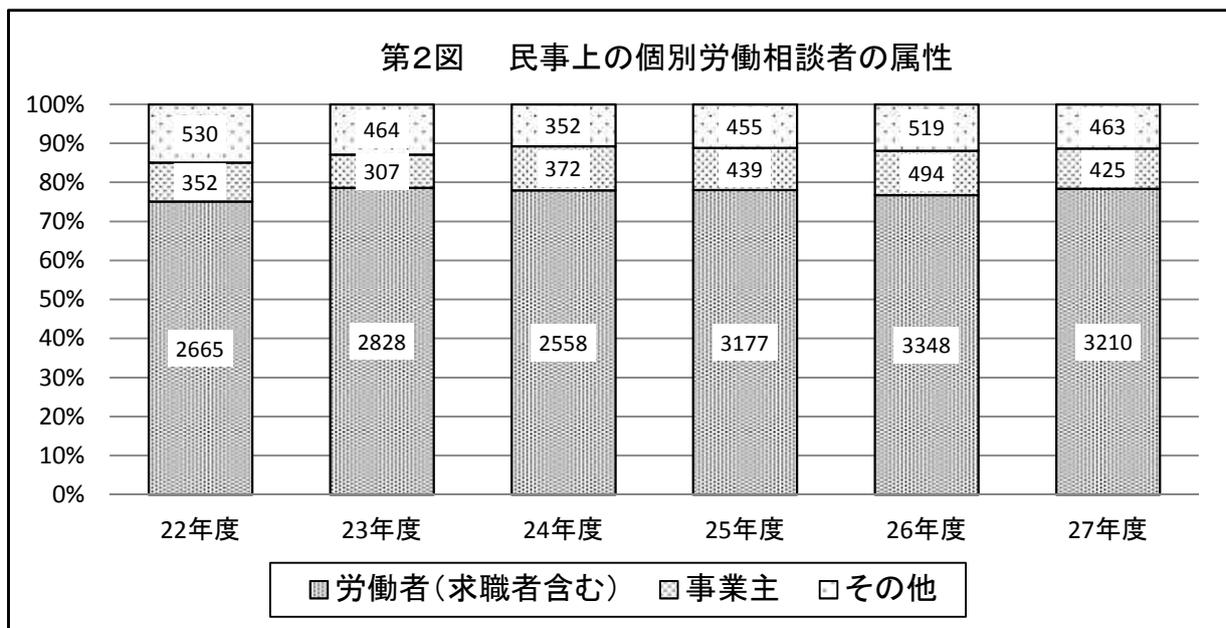
**第2表 民事上の個別労働紛争相談の内訳**

	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22年度	890 21.0%	167 3.9%	361 8.5%	36 0.8%	225 5.3%	160 3.8%	608 14.3%	285 6.7%	639 15.1%	9 0.2%	43 1.0%	818 19.3%	4,241 100.0%
平成23年度	754 17.5%	157 3.6%	462 10.7%	39 0.9%	300 7.0%	186 4.3%	483 11.2%	346 8.0%	888 20.6%	11 0.3%	27 0.6%	653 15.2%	4,306 100.0%
平成24年度	688 16.9%	137 3.4%	391 9.6%	18 0.4%	348 8.5%	135 3.3%	424 10.4%	466 11.4%	811 19.9%	16 0.4%	15 0.4%	622 15.3%	4,071 100.0%
平成25年度	703 13.2%	189 3.5%	468 8.8%	25 0.5%	697 13.1%	187 3.5%	525 9.8%	615 11.5%	1,039 19.5%	13 0.2%	25 0.5%	844 15.8%	5,330 100.0%
平成26年度	662 11.6%	208 3.7%	459 8.1%	18 0.3%	830 14.6%	205 3.6%	540 9.5%	723 12.7%	1,105 19.4%	19 0.3%	34 0.6%	881 15.5%	5,684 100.0%
平成27年度	570 10.6%	136 2.5%	385 7.1%	26 0.5%	871 16.1%	168 3.1%	469 8.7%	587 10.9%	1,272 23.6%	24 0.4%	39 0.7%	849 15.7%	5,396 100.0%

※ 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
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%
平成27年度	1,267 30.9%	642 15.7%	210 5.1%	303 7.4%	1,676 40.9%	4,098 100.0%

※ 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

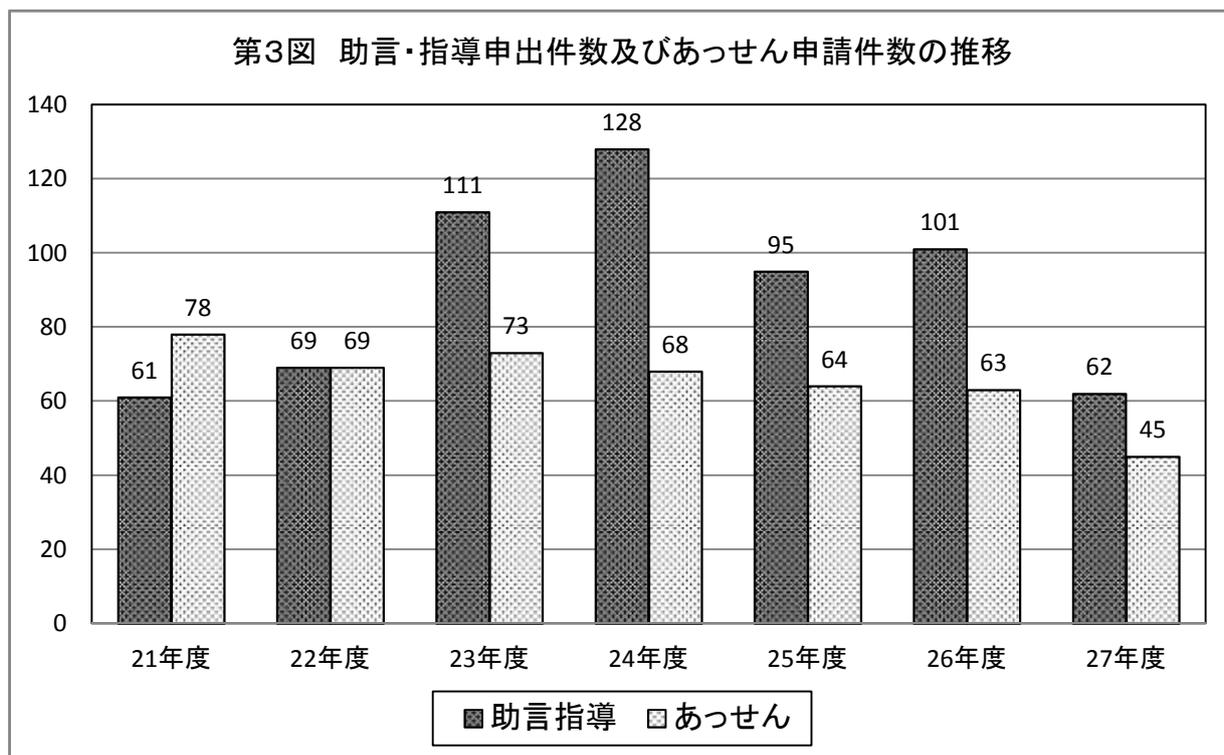
### (1) 助言・指導申出件数、あっせん申請件数とも前年より減少

○ 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39件減少し62件、あっせん申請件数は前年度に比べ18件減少し45件であった(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27年度の助言・指導申出の内訳を見ると、『いじめ・嫌がらせ』に関するものが23件、『その他の労働条件』に関するものが11件、『自己都合退職』に関するものが8件と続いている。

申出件数は、『その他の労働条件』、『自己都合退職』、『労働条件の引下げ』に関するものが減少する一方、『いじめ・嫌がらせ』に関するものが増加している。(第4表・第5表参照)

○ 申出人は労働者が61件(98.4%)とそのほとんどを占め、事業主からの申出は1件であった。

**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)**

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
いじめ・嫌がらせ	19 (-38.7%)	22 (+15.8%)	23 (+4.5%)
その他の労働条件	30 (+15.4%)	28 (-6.7%)	11 (-60.7%)
自己都合退職	6 (-14.3%)	12 (+100.0%)	8 (-33.3%)
労働条件の引き下げ	7 (-66.7%)	6 (-14.2%)	5 (-16.7%)

※( )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%
平成27年度	3 4.1%	4 5.5%	3 4.1%	1 1.4%	8 11.0%	4 5.5%	5 6.8%	11 15.1%	23 31.5%	0 0.0%	0 0.0%	11 15.1%	73 100.0%

※ 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27年度のあっせん申請の内容を見ると、多いものから『いじめ・嫌がらせ』に関するものが20件(29.9%)、『その他の労働条件』に関するものが8件(11.9%)、『解雇』に関するものが5件(7.5%)、『自己都合退職』に関するものが4件(6.0%)と続いている。(第6表・第7表参照)
- 労働者からの申請が44件とその大半を占めている。

第6表 最近3カ年度の主な紛争の動向  
(あっせん申請件数)

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
いじめ・嫌がらせ	19 (+5.6%)	14 (-26.3%)	20 (+42.9%)
その他の労働条件	6 (+200.0%)	12 (+100.0%)	8 (-33.3%)
解雇	24 (-33.3%)	16 (-33.3%)	5 (-68.8%)
自己都合退職	5 (-37.5%)	4 (-20.0%)	4 (-0.0%)

※( )内は対前年度比

第7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22年度	28 30.4%	6 6.5%	4 4.3%	1 1.1%	4 4.3%	3 3.3%	10 10.9%	4 4.3%	17 18.5%	0 0.0%	15 16.3%	92 100.0%
平成23年度	38 41.8%	4 4.4%	5 5.5%	1 1.1%	6 6.6%	2 2.2%	4 4.4%	5 5.5%	15 16.5%	0 0.0%	0 0.0%	91 100.0%
平成24年度	36 39.6%	4 4.4%	6 6.6%	0 0.0%	8 8.8%	0 0.0%	5 5.5%	2 2.2%	18 19.8%	1 1.1%	11 12.1%	91 100.0%
平成25年度	24 29.6%	1 1.2%	1 1.2%	0 0.0%	5 6.2%	6 7.4%	10 12.3%	6 7.4%	19 23.5%	0 0.0%	9 11.1%	81 100.0%
平成26年度	16 22.9%	10 14.3%	3 4.3%	0 0.0%	4 5.7%	1 1.4%	2 2.9%	12 17.1%	14 20.0%	2 2.9%	6 8.6%	70 100.0%
平成27年度	5 7.5%	3 4.5%	3 4.5%	0 0.0%	4 6.0%	4 6.0%	2 3.0%	8 11.9%	20 29.9%	0 0.0%	18 26.9%	67 100.0%

※ 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98.4%実施し、54.4%が解決。**

**あっせんは2ヵ月以内に97.7%実施し、63.6%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27年度内に処理したものは63件であった。

このうち、実際に助言・指導を実施したものは57件(90.5%)であった。

また、1ヵ月以内に処理したものは62件(98.4%)であり、紛争の解決に至ったものは31件(54.4%)であった(第8表参照)。

第8表 助言・指導件数の推移

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
処理件数	69	111	127	94	102	63
実施件数	68	105	124	94	100	57
解決件数	32	52	71	49	67	31
解決率(%)	47.1%	49.5%	57.3%	52.1%	67.0%	54.4%
1ヵ月以内実施件数	66	108	125	92	99	62
1ヵ月以内実施率(%)	95.7%	97.3%	98.4%	97.9%	97.1%	98.4%

## 【あっせん】

- あっせん申請があったものの中で、平成27年度内に処理したものは44件で、このうち、あっせんを実施したものは22件、あっせんに2か月以内に実施できたものは43件(97.7%)であった。また、あっせんを実施し合意に至ったものは14件(63.6%)であった(第9表参照)。

第9表 あっせん件数の推移

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
処 理 件 数	69	73	68	68	65	44
実 施 件 数	34	27	28	28	36	22
合 意 件 数	18	19	16	21	16	14
合意率(%)	50.0%	70.4%	57.1%	60.7%	44.4%	63.6%
2か月以内実施件数	68	71	63	65	56	43
2か月以内実施率(%)	98.6%	97.3%	92.6%	95.6%	86.2%	97.7%

### ===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、平成13年に採用され平成24年から正社員として勤務していたが、「人がいないから仕方がない」と責務の範囲を超える過大な業務を強要されていた。

さらに、直属の上司から無神経な言動を受けることにより、精神的苦痛を受け、体調を崩し1年間休職せざるを得なくなった。

1年間の休職期間満了となる時点で、使用者側から退職願を提出し自己都合退職するよう促されたので、退職するに至った。

当該退職は、上記のとおり使用者側が自分に対して行ったこれらの対応を起因として休職したことを発端とするものであり、上司からの言動に対する精神的損害100万円及び自分の賃金等級(1級)を超える過大な業務(2級)を行ったことによる賃金等級の差額について経済的損害として3年間分210万円、合計310万円の支払いを求めたい。

#### 《被申請人の主張》

申請人から「規定に照らし実態は2級に当たる。」と主張があった際、「2級は主任で幹部職員となる。業務内容が同じだから自動的に2級となるわけではない。」と説明し、申請人に納得してもらっていた。申請人は精神疾患に至ったことを使用者側の責任であると主張してきているが、これは職場のみが原因であったとは考えられない。

使用者としては、申請人の300万円という高額な請求に応じることはできないが、一定額を支払って本件を早期に解決したいと考えて、あっせんに参加した。

#### 《あっせんの内容》

あっせん委員から被申請人に対し、「①業務内容は雇入れ時に明らかにしなければならない事項であるにもかかわらず、説明がなされていなかった、②正社員となってから作成された規定に申請人の業務を照らし合わせてみると、実態としては2級相当業務であったと考えられる。申請人が職域について明確にしてほしいと求めたのに、使用者側が「やむを得ない」と一蹴したのは対応として不十分だったと言わざるを得ない。」と説明し、申請人に対しては、「勤務実態が2級相当に及んでいたとしても、規定に照らすと昇給差額は1か月につき差額2,000円程度の等級になると考えられ、3年間換算しても差額合計は72,000円程度になる。」と説明したうえで、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30万円を支払うことで合意に至った。