



厚生労働省  
群馬労働局発表  
平成26年5月30日

担 総務部企画室  
室 長 武井 秀人  
労働紛争調整官 芳賀 裕  
当 電話 027-210-5002  
(内線246)

減少傾向にはあるが、依然として高水準  
～ 平成25年度の個別労働紛争の状況 ～

厚生労働省群馬労働局（局長 内田 昭宏）は、このたび、働く方々や企業等から平成25年度に労働局へ寄せられた個別労働紛争に関する相談等の状況を取りまとめましたので、公表します。

《ポイント》

(1) 平成25年度（平成25年4月～平成26年3月）の個別労働紛争（注1）に係る相談、助言・指導、あっせん件数はそれぞれ前年度より減少しましたが、依然として高水準にあります。

① 個別労働紛争相談件数	5,513件	(前年度 6,370件) (前年度比 ▲13.5%)
② 助言・指導申出件数	111件	(前年度 138件) (前年度比 ▲19.6%)
③ あっせん申請件数	70件	(前年度 91件) (前年度比 ▲23.1%)

(2) (1) ①の個別労働相談を内容別に見ると、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が最も多く、次いで「自己都合退職（退職を認めない等）」、「普通解雇」の順に比率が高くなっています。

① いじめ・嫌がらせ	999件	(構成比率 18.1%) (前年度比 +87件 9.5%)
② 自己都合退職	805件	(構成比率 14.6%) (前年度比 +83件 11.5%)
③ 普通解雇（注2）	661件	(構成比率 12.0%) (前年度比 +73件 12.4%)

## 1 相談の状況

- (1) 総合労働相談コーナー（注3）等に寄せられる相談のうち、労働関係の相談ではあるが、直接的には労働関係法令上の争いではない、いわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数は5,513件で、前年度（6,370件）と比べて13.5%減少。数値的に、リーマンショックや東日本大震災の頃ほどではないものの、依然として相談件数は高水準となっている。
- (2) 相談者数は4,428人で、前年度（5,154人）と比べて14.1%の減少で、相談者の内訳は、労働者3,459人（78.1%）、事業主499人（11.3%）、その他470人（10.6%）となっている。
- (3) 相談内容を見ると、「いじめ・嫌がらせ」が999件（全体の18.1%、前年度912件）で最も多く、「自己都合退職（退職を認めない等）」805件（14.6%、722件）、「普通解雇」661件（12.0%、588件）と続く。  
「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」、「普通解雇」、「賃金引下げ」（277⇒309件）等が、前年度比で増加している。

## 2 労働局長による助言・指導の状況

- (1) 労働関係のトラブルの解消のために、判例等を参考に問題点を指摘して、解決の方向を示唆したり、紛争当事者の話し合いを促す制度である「助言・指導」の申出件数は111件で、前年度（138件）と比べて19.6%減少。
- (2) 申出内容の内訳で、構成比率の変動が大きいのは「自己都合退職」（18⇒5件）。

## 3 あっせんの状況

- (1) あっせん委員が入り、当事者間の話し合いを促進・調整することにより紛争の解決を目指す制度である「あっせん」の申請件数は70件で、前年度（91件）と比べて23.1%減少。
- (2) 申請内容の内訳で、構成比率の変動が大きいのは「解雇」（21⇒29件）、「雇止め」（17⇒6件）。

## 4 労働局の対応

群馬労働局では、市町村広報誌や使用者団体の会報への掲載依頼等による総合労働相談コーナーの周知・広報、相談時の懇切丁寧な説明等に一層努めることとしている。

（注1）労働関係の事項について、労働関係法令上の直接的な争いではない、個々の労働者と事業主との間の民事上の紛争をいう。

（注2）整理解雇（企業が人員整理のために行う解雇）、懲戒解雇（労働者に対して制裁として行われる解雇）以外の解雇をいう。

（注3）群馬県内で9カ所（各労働基準監督署及び労働局内）に設置している。

(参考)

## ☆ 個別労働紛争解決制度<sup>※1</sup> について

個別労働紛争とは、労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主の間で発生する紛争のことです。労働者と事業主という継続的な人間関係を前提とした円満な解決のためには、労使慣行等を踏まえた解決が図られることが重要です。

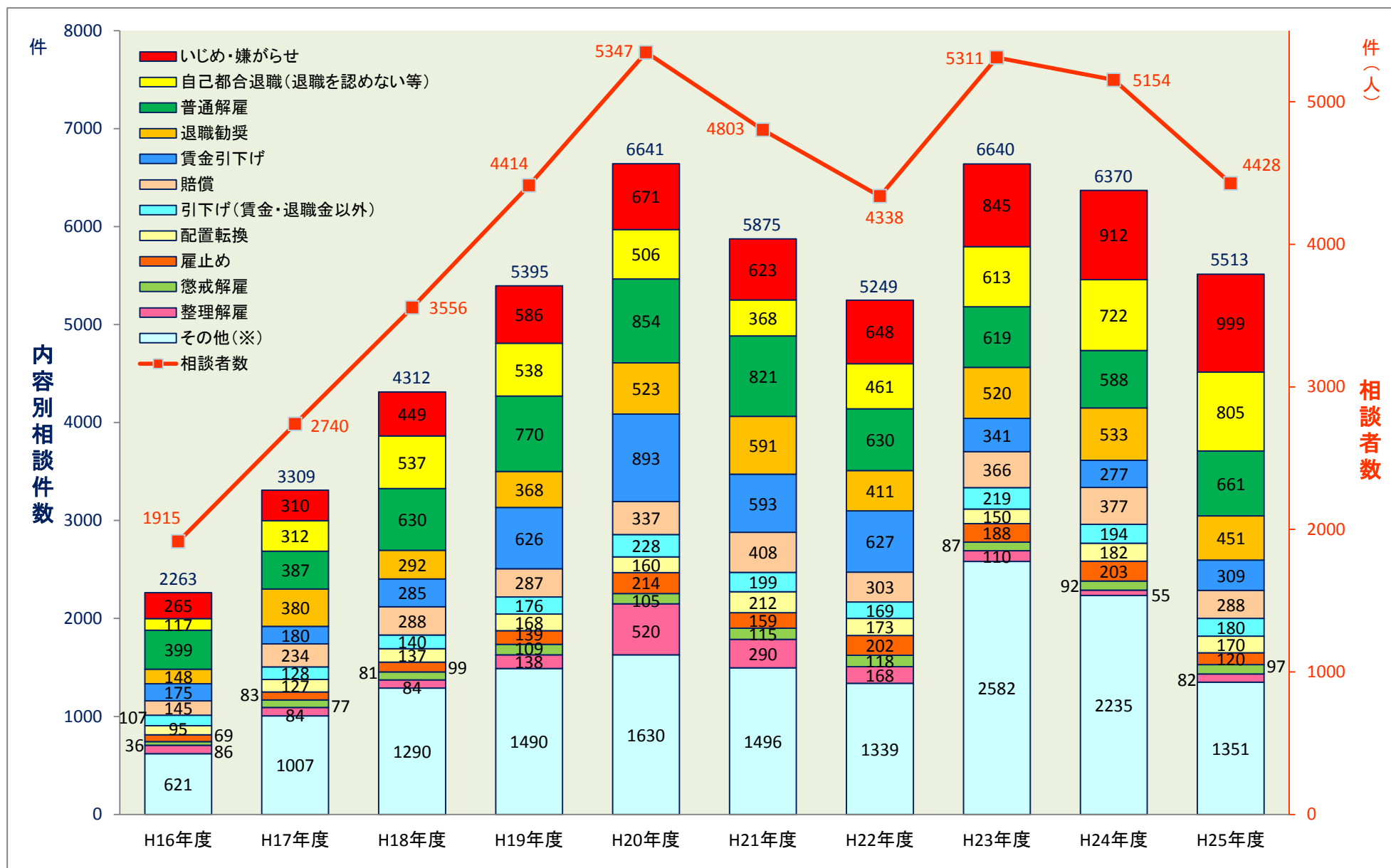
群馬労働局では、労使間に生じた紛争の解決を促進するため、群馬県内9か所の総合労働相談コーナーに総合労働相談員を配置し、総合労働相談<sup>※2</sup> に対応するほか、労働局長による助言・指導<sup>※3</sup> の実施や、紛争調整委員会によるあっせん<sup>※4</sup> の開催により、紛争の未然防止や迅速な解決に取り組んでいます。

- (※1) 民事上の紛争についての解決を促進する制度のこと（労働基準法、職業安定法、男女雇用機会均等法等の労働関係法令違反については、労働基準監督署や公共職業安定所、雇用均等室が監督や指導を行うため、制度の対象から除外されます）。
- (※2) 労働に関するあらゆる相談のこと（個別労働関係紛争相談及び労働関係法令や各種制度の問い合わせ、監督権限の行使・行政指導の実施などに係る照会等）。
- (※3) 関係法令や判例等を参考に、個別労働紛争の問題点を指摘して、解決の方向を示唆したり、また紛争当事者の話し合いを促すことにより、自主的な紛争の解決を目指す制度のこと。
- (※4) 紛争当事者間にあっせん委員（弁護士・社会保険労務士などの学識経験者）が入り、双方の主張の要点を確かめ、事案によっては両者が探るべきあっせん案を提示するなど、当事者間の話し合いを促進・調整することにより紛争の解決を目指す制度のこと。

(総合労働相談コーナー)

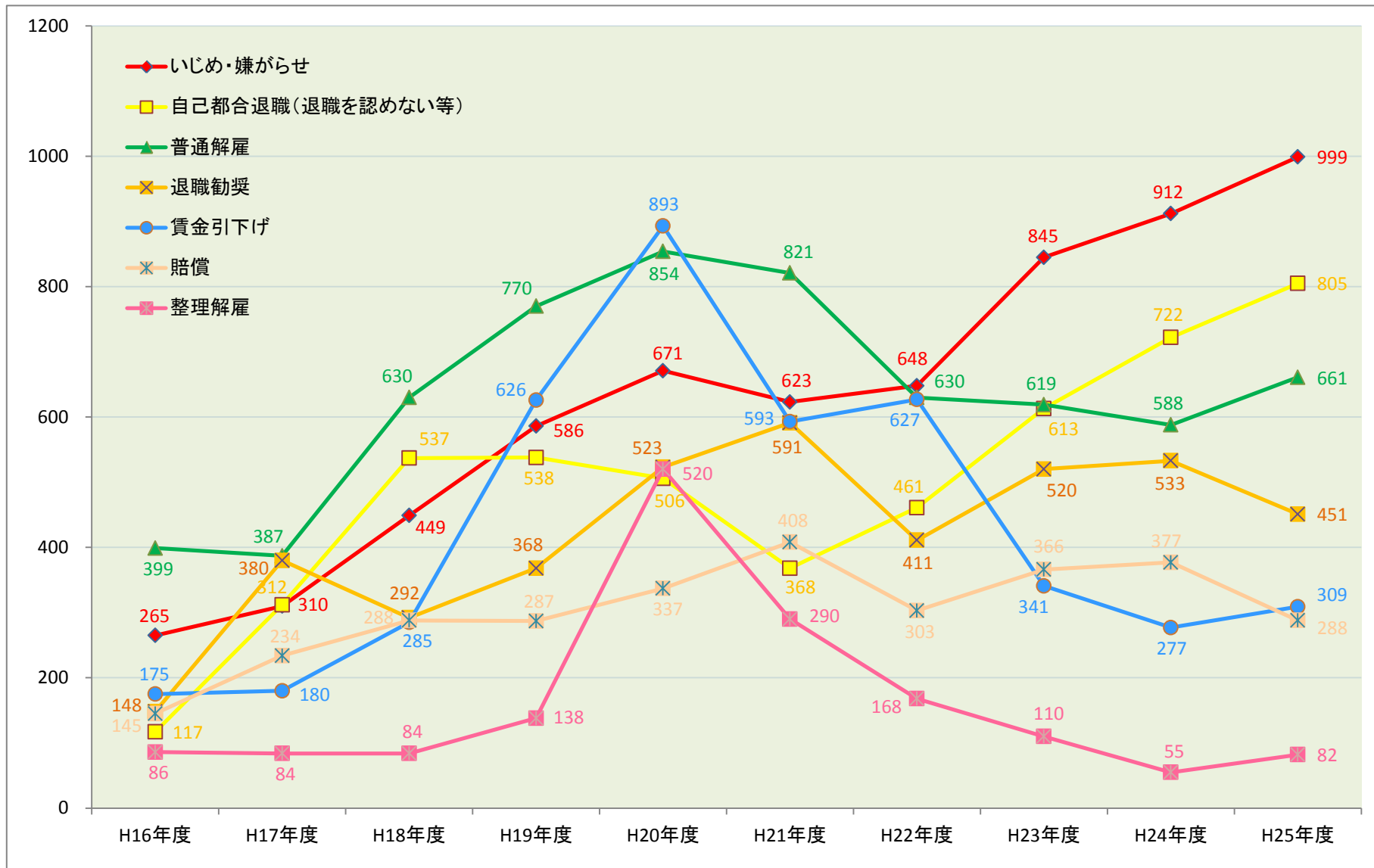
コ ー ナ ー 名	所 在 地	電 話 番 号
群馬労働局総合労働相談コーナー	前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル9F(企画室内)	027-210-5002
高崎総合労働相談コーナー	高崎市東町134-12 高崎労働基準監督署内	027-322-4661
前橋総合労働相談コーナー	前橋市大手町1-1-3 前橋労働基準監督署内	027-232-3600
伊勢崎総合労働相談コーナー	伊勢崎市下植木町517 前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎内	0270-25-3363
桐生総合労働相談コーナー	桐生市末広町13-5 桐生労働基準監督署内	0277-44-3523
太田総合労働相談コーナー	太田市飯塚町104-1 太田労働基準監督署内	0276-45-9920
沼田総合労働相談コーナー	沼田市薄根町4468-4 沼田労働基準監督署内	0278-23-0323
藤岡総合労働相談コーナー	藤岡市下栗須124-10 藤岡労働基準監督署内	0274-22-1418
中之条総合労働相談コーナー	吾妻郡中之条町中之条664-1 中之条労働基準監督署内	0279-75-3034

# 個別労働紛争相談件数の推移



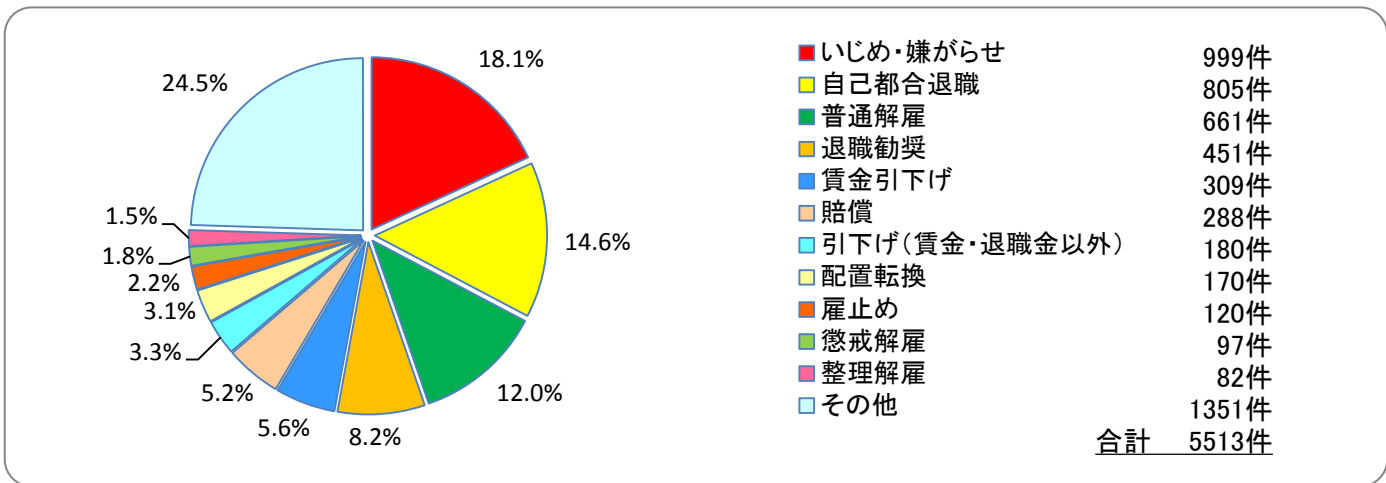
※ 「その他」には 懲戒処分、定年等、採用、募集、在籍出向など、様々な相談が含まれる。

## 主要な紛争内容に係る相談件数の推移

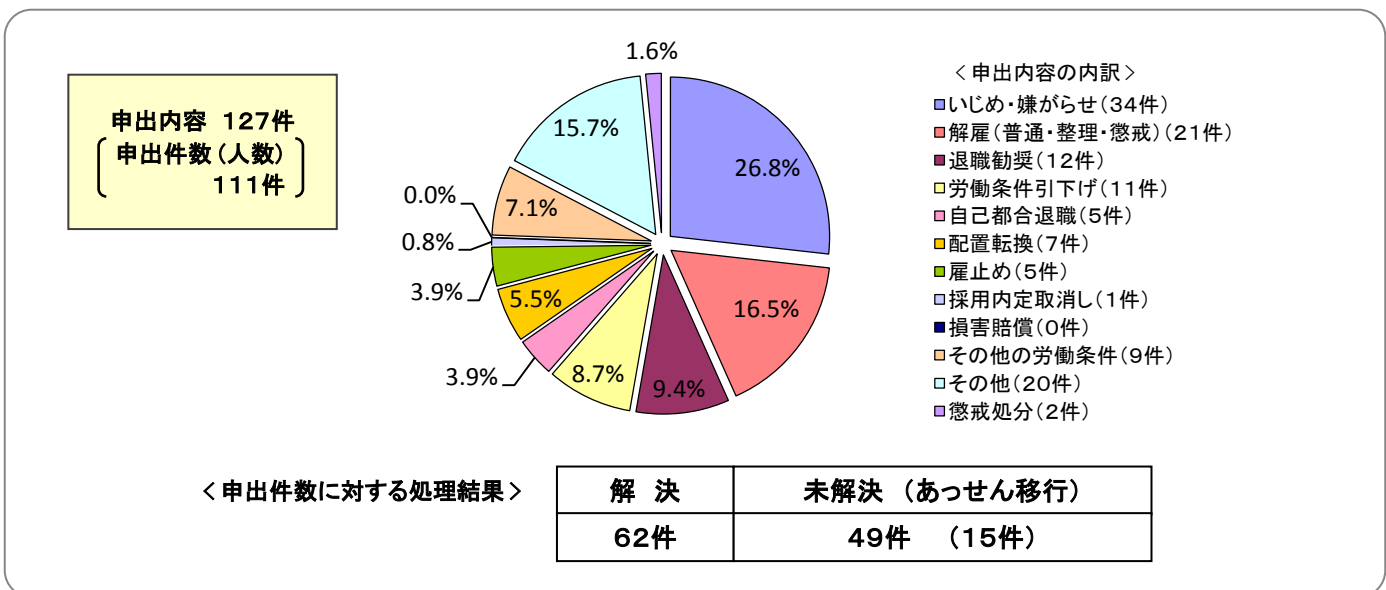


# 個別労働紛争解決制度施行状況(平成25年度)

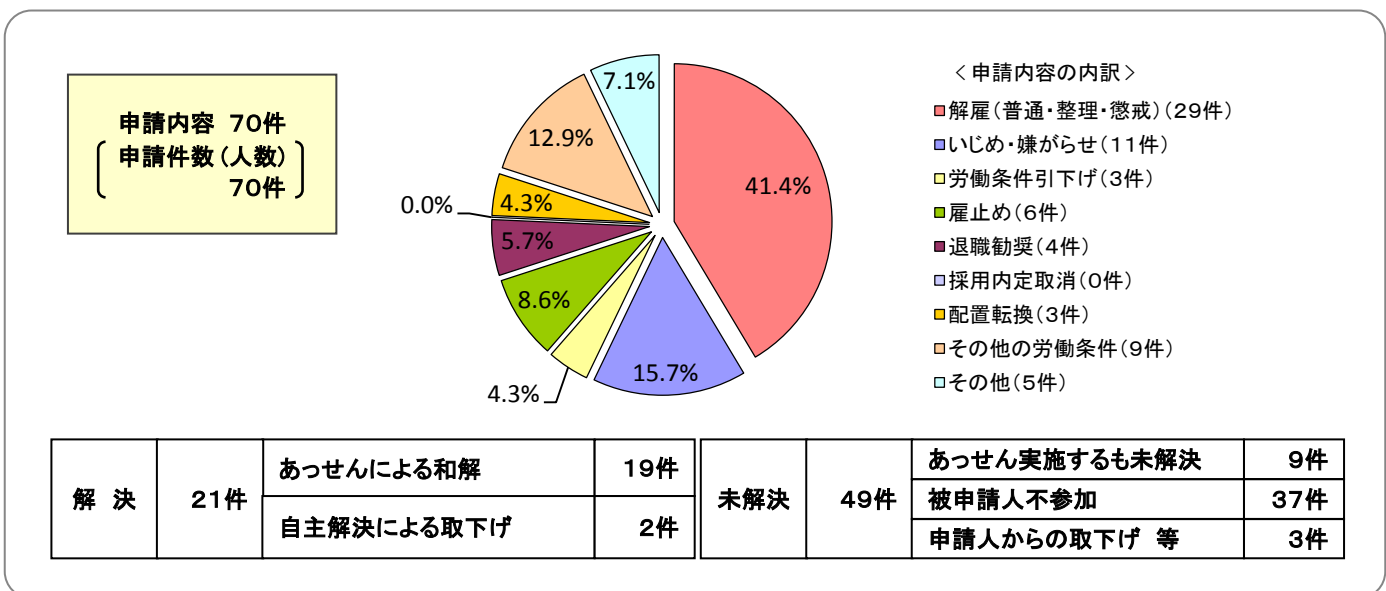
## 個別労働紛争相談の状況



## 労働局長による助言・指導の状況

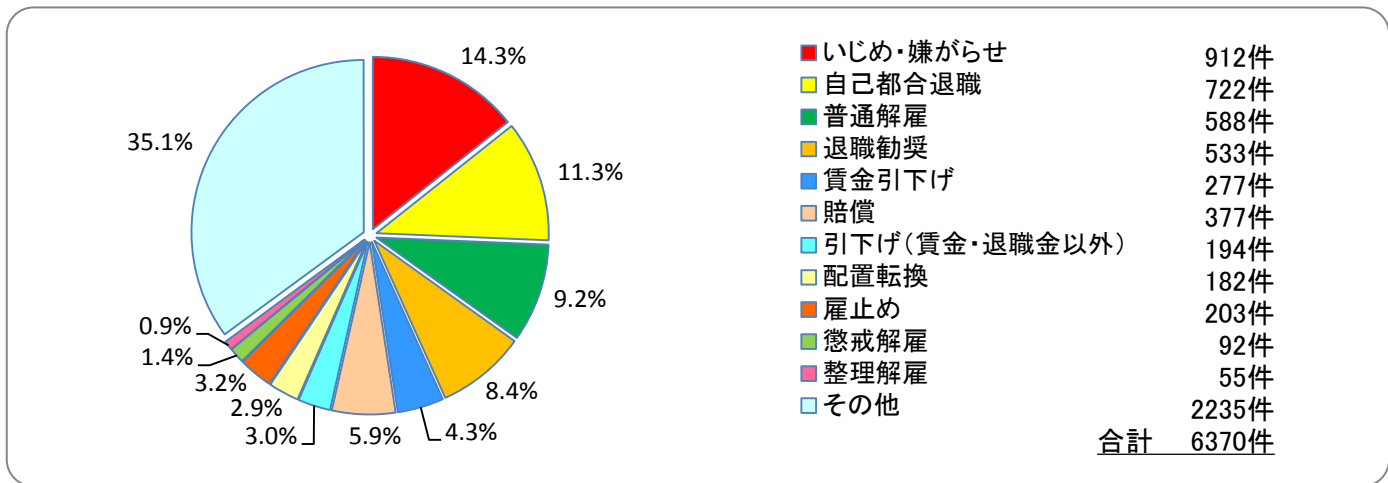


## 紛争調整委員会によるあっせんの状況

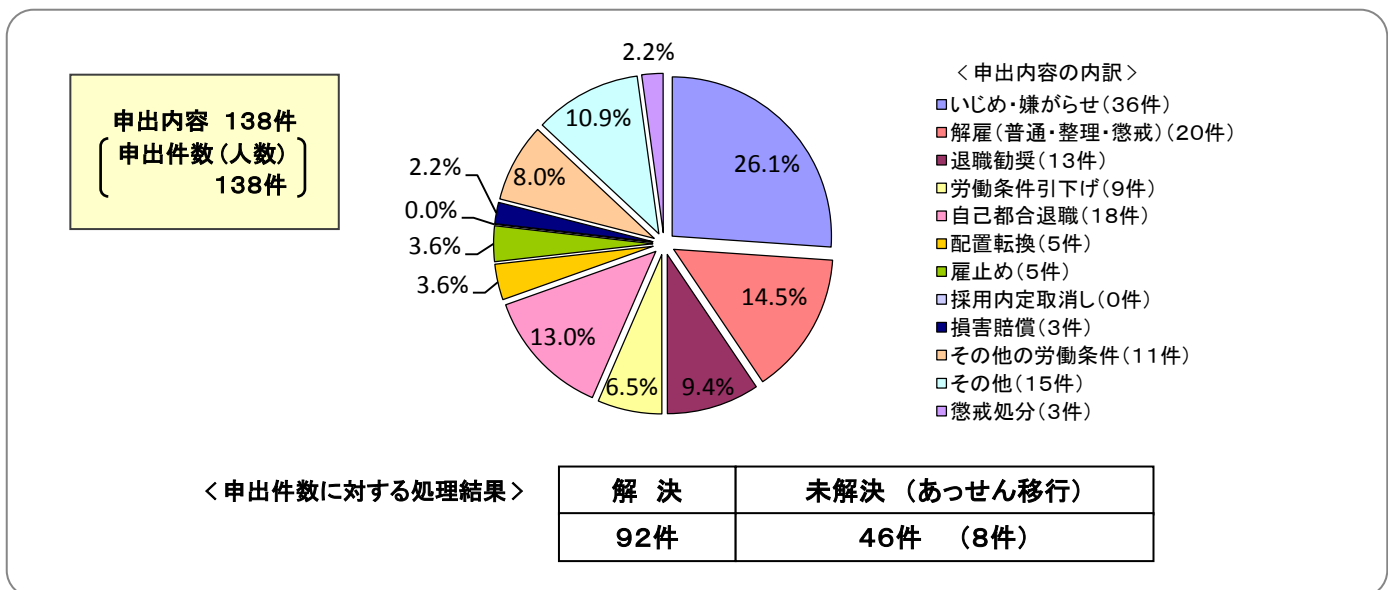


# 個別労働紛争解決制度施行状況(平成24年度)

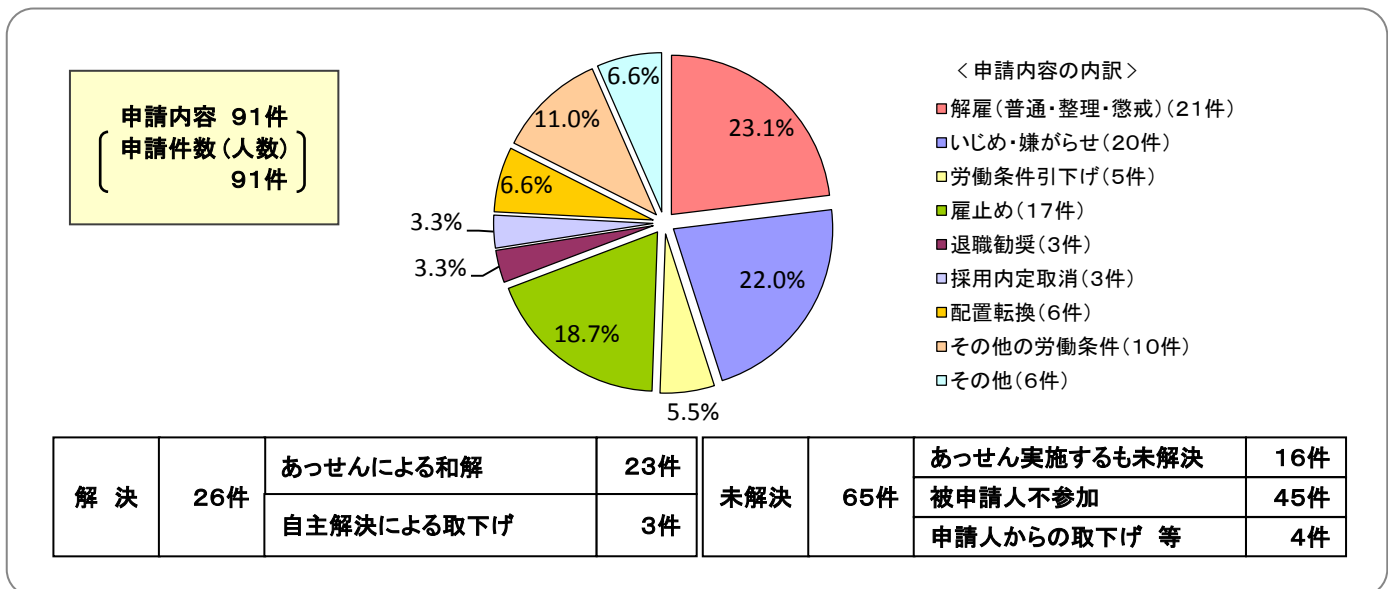
## 個別労働紛争相談の状況



## 労働局長による助言・指導の状況



## 紛争調整委員会によるあっせんの状況



## 個別労働紛争の主な相談内容

平成26年5月29日

## 【労働者からの相談】

いじめ・嫌がらせ	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 「バカ野郎」、「すべてお前が悪い」、「皆がお前を嫌っている」、「皆が迷惑している」、「生意気言ってんじゃねえ」等の暴言を吐かれる。</li> <li>② 挨拶をしても無視される。分からない事を聞いても「自分で考えろ」などと言われ、自分だけ仕事を教えてもらえない。</li> <li>③ 仕事が遅くなったりミスしたりすると、無能呼ばわりされたり、怒鳴られたり、皆の前で激しく叱責される。</li> <li>④ 自分だけ責任の重い仕事、手間のかかる仕事ばかりさせられる。</li> <li>⑤ 自分だけシフトを一方的に減らされ、減収になっている。</li> <li>⑥ 意に反した無理な配置転換を強要された。</li> </ul>
自己都合退職	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 「後任が見つかるまで」と言って、いつまでも辞めさせてくれない。</li> <li>② 辞める場合には3カ月前に申し出るよう言われたが、長すぎないか。</li> <li>③ 労働条件が入社時の話と違っているので辞めたいが、急に辞めると会社から損害賠償を請求されないか不安である。どのように辞めたらよいか。</li> <li>④ 転職先が見つかったので辞めたいが、円満に辞めるにはどのようにしたらよいか。</li> <li>⑤ 規定より短時間で辞めたいが、どうすればよいか。</li> </ul>
普通解雇	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 身に覚えのない理由で解雇された。</li> <li>② 体調不良のため休んだら、解雇された。</li> <li>③ 会社のためを思って進言したのに、解雇になった。</li> <li>④ 労働条件について話し合いを求めたら、もう来なくていいと言われた。</li> <li>⑤ 顧客からのクレームを、自分の責任にされ解雇された。</li> </ul>
退職勧奨	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 経営状態が良くないとして、退職勧奨された。</li> <li>② 仕事に向いていない、成績が良くない等の理由で、退職を迫られた。</li> </ul>
賠償	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 会社の車で事故を起こしたら、修理費用を負担させられた。</li> <li>② 退職を申し出たら、以前起こした事故に掛かった費用を請求された。</li> </ul>

## 【事業主からの相談】

いじめ・嫌がらせ	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 職場でいじめ・嫌がらせを受けたと労働者から訴えが来た。心当たりはないが、どうしたらよいか。</li> <li>② 労働者から、パワハラを受け精神疾患を発症したと訴えがあったが、調査したところそのような事実は無かった。どう対応すればよいか。</li> <li>③ 社内でパワハラに遭ったとして損害賠償を請求された。事実を確認できなかったが、損害賠償に応じる必要があるのか。</li> <li>④ パワハラを行う労働者がいるので辞めてもらいたいが、どのようなことに留意して対応すればよいか。</li> </ul>
----------	---



自己都合退職	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 退職を申し出た労働者から、転職先の採用が保留となったとして、退職の撤回を求められているが、応じなければならないか。</li> <li>② 労働者から退職意向表明があった後、連絡が取れなくなってしまった。何日経過したら退職と扱ってもよいのか。</li> <li>③ 無断欠勤をして、連絡も取れない労働者がいる。退職の手続きをどのように行えばよいのか。</li> <li>④ 労働者に配置転換を打診したところ、それを拒否して自主退職したが、しばらくして不当解雇だと言い始めた。どうしたらよいのか。</li> <li>⑤ 就業規則に規定した退職申し出時期に従わず、短期間で退職したいと申し出てきた労働者がいるが、認めなければいけないのか。</li> </ul>
普通解雇	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 会社の指示に従わない労働者を解雇したいが、問題ないか。</li> <li>② 朝アルコール反応が出る労働者がいる。運転業務のため、勤務させられないので、解雇は可能か。</li> <li>③ 入社早々から、体調不良により欠勤を繰り返している労働者がいるが、解雇してもよいのか。</li> <li>④ 採用した労働者の能力が極めて低い状況であるが、試用期間中なので解雇してもよいのか。</li> <li>⑤ 出勤してこない労働者を解雇してもよいのか。</li> </ul>
退職勧奨	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 退職勧奨し、本人も納得の上で退職した労働者が、しばらくして解雇予告手当を請求してきた。解雇ではないので支払う必要はないと考えているが、どのように対応したらよいのか。</li> <li>② 仕事のミスが多く指導しても改善されない労働者に、辞めてもらえるよう話をしたいが、留意すべきことは何か。</li> <li>③ 本人から自主退職を申し出たのに、退職勧奨にしてほしいと言われた。その場合、どのような問題が生じるか。</li> </ul>