

厚生労働省群馬労働局発表
平成27年6月18日

【照会先】

群馬労働局 総務部企画室
室長 永田 卓也
労働紛争調整官 大友 隆
電話 027-210-5002
(内線246)

「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

～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は1千件を超え、5年連続トップ～

群馬労働局（局長 内田昭宏）は、平成26年度に労働局（県内9箇所の総合労働相談コーナー）へ寄せられた個別労働紛争に関する相談状況等について取りまとめたので公表いたします。

【平成26年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

・ 個別労働紛争相談件数	5,590件	（前年度比 1.4%増）
・ 個別労働紛争相談者数	4,542人	（〃 2.6%増）
・ 助言・指導申出件数	142件	（〃 27.9%増）
・ あっせん申請件数	56件	（〃 20.0%減）

- 個別労働紛争の相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が1,000件を超える「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、相談内容別の件数の順位では5年連続トップであり、増加傾向が続いている。

平成26年度は1,166件（前年度比16.7%増）であり、はじめて1,000件を超えるとともに、相談全体の20.9%を占めた。

- 助言・指導、あっせんともに迅速な処理

助言・指導は1か月以内に、あっせんは2か月以内に、概ね9割の事案で処理手続を終了している。

1 相談の状況

(1) 総合労働相談（総合労働相談コーナーに寄せられたあらゆる相談）のうち、労働関係法令上の違反行為を伴わない、いわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談については、件数、相談者数とともに、平成 24 年度以降 2 年連続で減少していたが、平成 26 年度は僅かながら増加に転じた。

相談件数 (平成 25 年度) 5,513 件 → (平成 26 年度) 5,590 件

相談者数 (〃) 4,428 人 → (〃) 4,542 人

(資料 1 「個別労働紛争相談件数の推移」)

(2) 個別労働紛争に係る相談の内容

① 平成 26 年度においては、「いじめ・嫌がらせ」が 1,166 件 (20.9%)、「自己都合退職」が 865 件 (15.5%) を占め、「普通解雇」499 件 (8.9%)、「退職勧奨」395 件 (7.1%) と続き、これら 4 項目の相談で全体の 5 割を占めている。

(資料 3-1 「個別労働紛争相談の状況」)

② 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、平成 22 年度以降右肩上がりであり、平成 26 年度は 1,000 件を突破して全体の 2 割以上を占めるに至った。

次いで「自己都合退職」の相談件数の増加が顕著である。

一方、それ以外の相談項目の件数は、平成 22 年度以降は減少、あるいは横ばいの傾向である。

(資料 2 「主要な紛争内容に係る相談件数の推移」)

2 労働局長による助言・指導の状況

(1) 個別労働紛争の防止・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、紛争当事者間の話し合いを促す制度である「助言・指導」の平成 26 年度における申出件数は 142 件で、前年度 (111 件) と比べて 27.9% 増加した。

(2) 申出内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」38 件 (23.8%) のほか、「解雇」14 件 (8.8%)、「退職勧奨」13 件 (8.1%)、「自己都合退職」11 件 (6.9%) 等の労働契約の終了に関わる項目の割合が高い。

(資料 3-2 「労働局長による助言・指導の状況」)

(3) 申出件数に対する処理結果については、142 件中 74 件で解決に至り、解決率は 52.1 % (前年度は 55.9%) であった。

また、142 件中 131 件 (92.3%) が 1 か月以内に処理を終了している。

3 あっせんの状況

(1) 弁護士、社会保険労務士等の学識経験者で構成される紛争調整委員会の委員（あっせん委員）によって、当事者間の話し合いを促進・調整することで紛争の解決を目指す制度である「あっせん」の平成 26 年度における申請件数は 56 件で、前年度 (70 件) と比べて 20.0% 減少した。

(2) 申請内容の内訳は、「解雇」22 件 (34.9%)、「いじめ・嫌がらせ」12 件 (19.0%) で 5 割以上を占め、「雇止め」4 件 (6.3%)、「労働条件引下げ」3 件 (4.8%) 等

が続く。

労働契約の終了に関する項目のほか、「いじめ・嫌がらせ」が占める割合が高い。

(資料3-3「紛争調整委員会によるあっせんの状況」)

(3) あっせんの申請があった56件のうち、平成26年度内に処理を終了した54件中22件(40.7%)で合意解決に至った(前年度は30.0%)。

また、当該54件中、あっせんを実施した件数は、被申請人の不参加等もあり27件(参加率50.0%)に止まるも、そのうち19件(70.4%)で合意解決に至った。

なお、平成26年度中に手続を終了した63件(平成25年度内に申請を受理した事案を含む)のうち、56件(88.9%)が2か月以内に処理を終了している。

(参考)

☆ 個別労働紛争解決制度^{*1}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^{*2}に対応するほか、労働局長による助言・指導^{*3}の実施や、紛争調整委員会によるあっせん^{*4}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）。

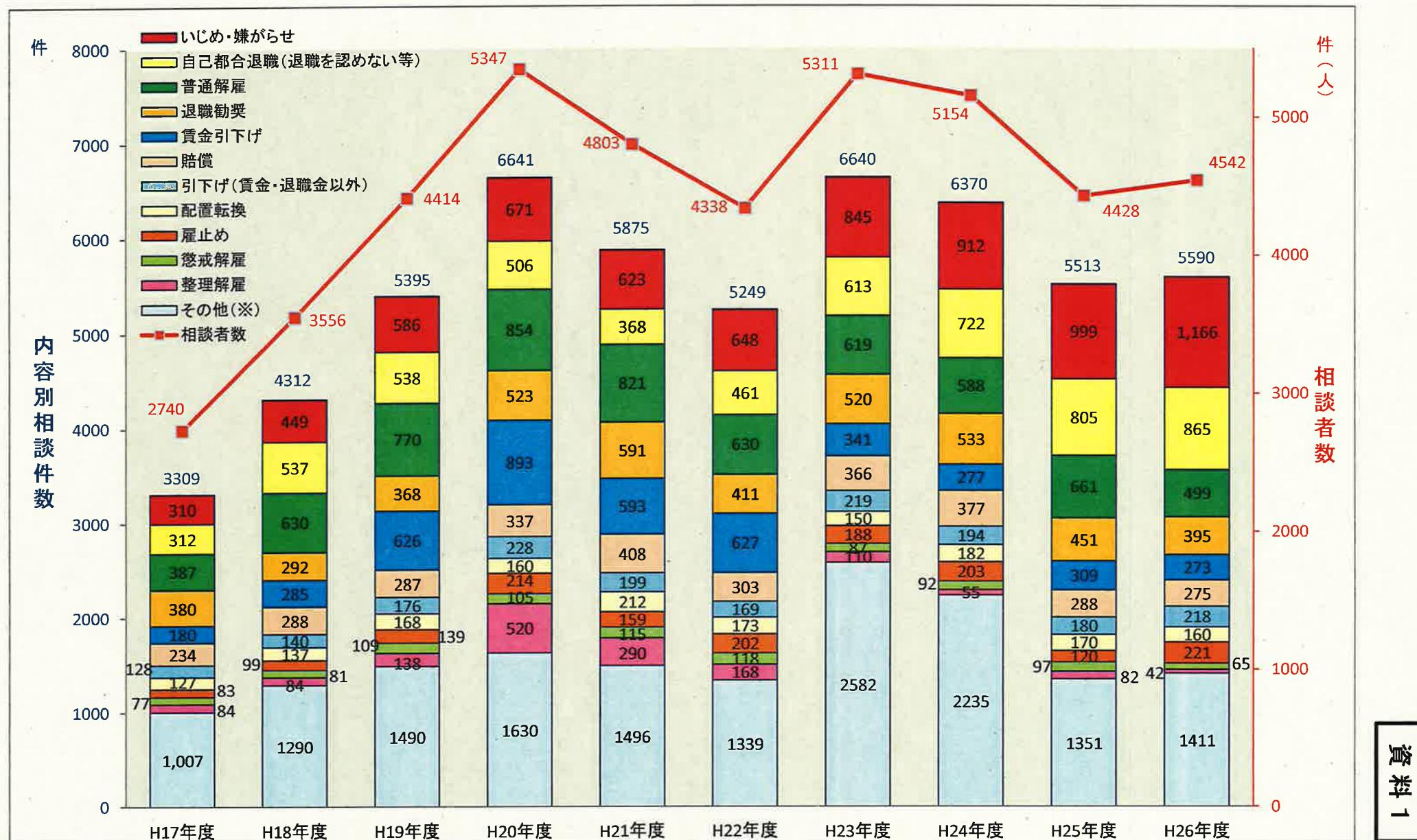
(※3) 関係法令や判例等を参考に、個別労働紛争の問題点を指摘して、解決の方向を示唆したり、また紛争当事者の話し合いを促すことにより、自主的な紛争の解決を目指す制度のこと。

(※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)

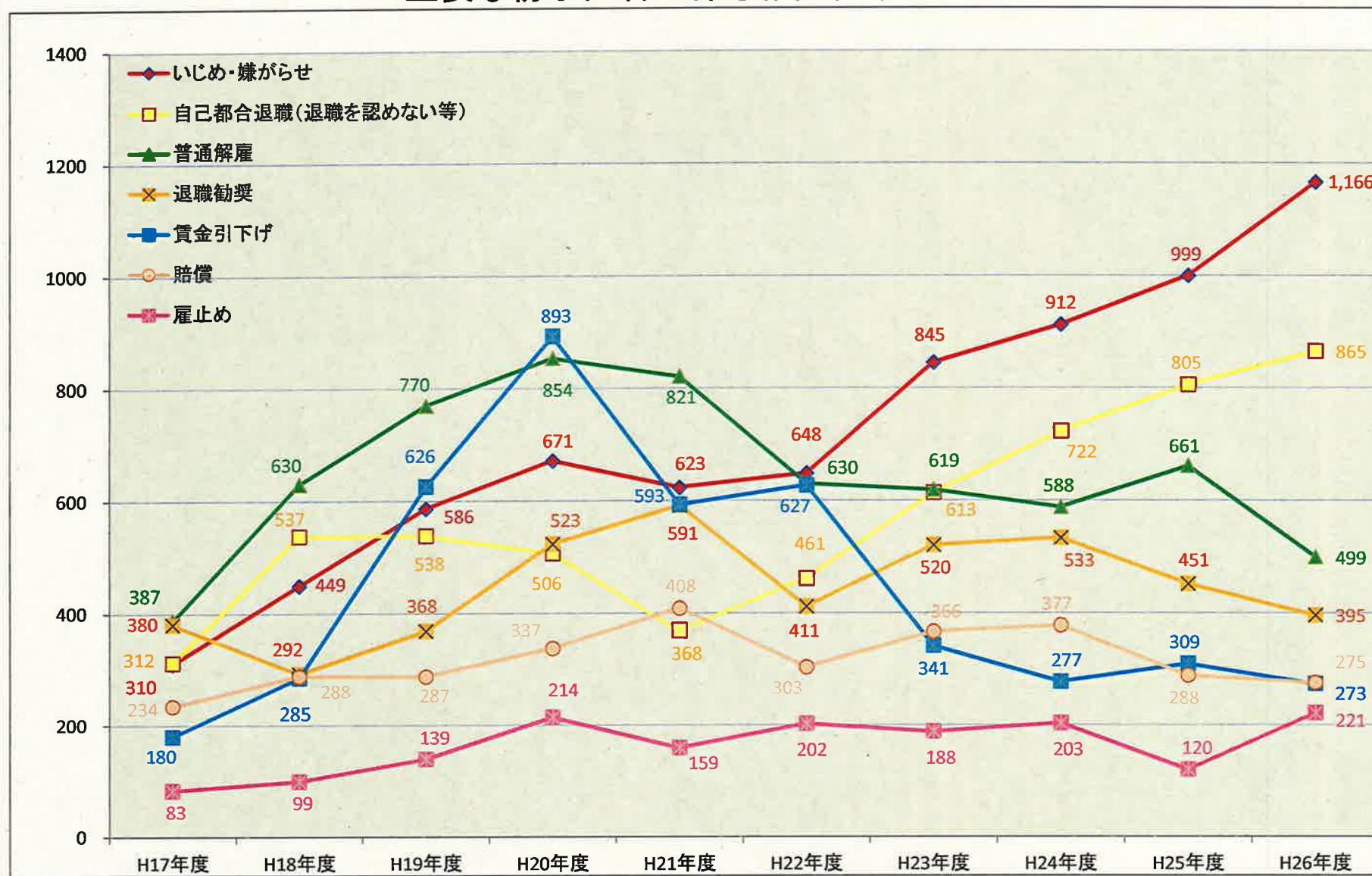
コ 一 ナ 一 名	所 在 地	電 話 番 号
群馬労働局総合労働相談コーナー	前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル9F(企画室内)	027-210-5002
高崎総合労働相談コーナー	高崎市東町134-12 高崎労働基準監督署内	027-322-4661
前橋総合労働相談コーナー	前橋市大手町1-1-3 前橋労働基準監督署内	027-232-3600
伊勢崎総合労働相談コーナー	伊勢崎市下植木町517 前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎内	0270-25-3363
桐生総合労働相談コーナー	桐生市末広町13-5 桐生労働基準監督署内	0277-44-3523
太田総合労働相談コーナー	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。

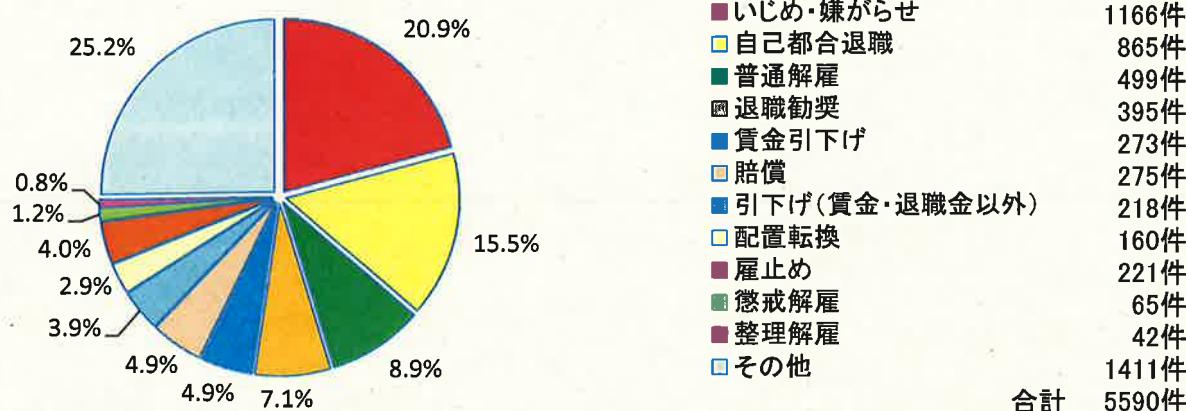
主要な紛争内容に係る相談件数の推移



個別労働紛争解決制度施行状況(平成26年度)

個別労働紛争相談の状況

資料3-1

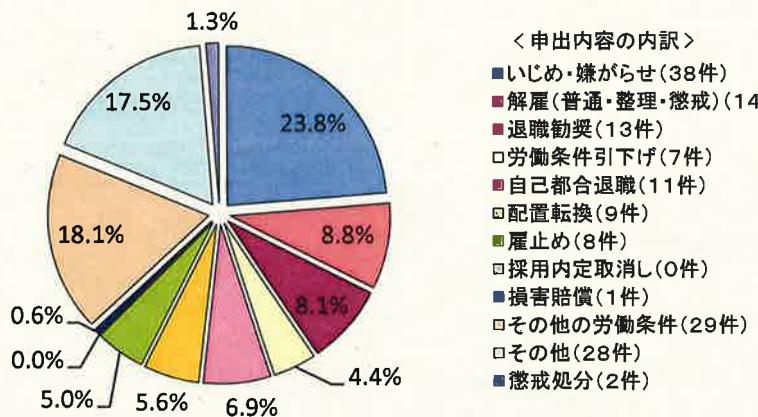


労働局長による助言・指導の状況

資料3-2

申出内容 160件

(申出件数(人数))
142件



- ＜申出内容の内訳＞
- いじめ・嫌がらせ(38件)
 - 解雇(普通・整理・懲戒)(14件)
 - 退職勧奨(13件)
 - 労働条件引下げ(7件)
 - 自己都合退職(11件)
 - 配置転換(9件)
 - 雇止め(8件)
 - 採用内定取消し(0件)
 - 損害賠償(1件)
 - その他の労働条件(29件)
 - その他(28件)
 - 懲戒処分(2件)

＜申出件数に対する処理結果＞

解 決

未解決 (あっせん移行)

74件

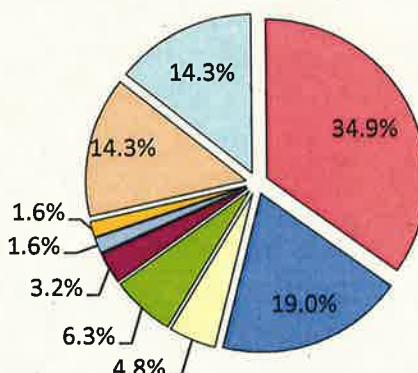
66件 (11件)

紛争調整委員会によるあっせんの状況

資料3-3

申請内容 63件

(申請件数(人数))
56件
うち3月末処理中2件



＜申請内容の内訳＞

- 解雇(普通・整理・懲戒)(22件)
- いじめ・嫌がらせ(12件)
- 労働条件引下げ(3件)
- 雇止め(4件)
- 退職勧奨(2件)
- 採用内定取消(1件)
- 配置転換(1件)
- その他の労働条件(9件)
- その他(9件)

＜処理終了事案 54件の状況＞

解 決	22件	あっせんによる和解	19件	未解決	32件	あっせん実施するも未解決	8件
		自主解決による取下げ	3件			被申請人不参加	23件
						申請人からの取下げ 等	1件

(別添)

「助言・指導」及び「あっせん」の解決事例 (「いじめ・嫌がらせ」に関する事案)

事例 1	「助言・指導」
申し出の概要	工場勤務の正社員からの申し出があった事案。 『本社の部長が、工場へ出張の度に「辞めてもらう」「古参の人はいないほうがまし」と述べ、パートが辞める度に屁理屈をつけて「解雇する」と脅す。工場長に相談しても取り合ってくれない。仕事も職場も好きなので退職したくない』
助言・指導の内容、結果	本社の担当役員へ申出人が述べる事実関係と要望を伝え、会社として事実関係の確認等と対処の実施を検討するよう口頭助言した。 その後、担当役員と申出人との話し合いがなされ、事実関係の確認が開始された。部長は工場出張の任から外され、申出人に対する嫌がらせ等は解消された。 社内では、工場、支店等の声が本社に届く体制の整備に着手した。

事例 2	「あっせん」
申請の概要	事務所勤務の正社員から申請があった事案。 『社長から繰り返し叱責、脅迫的言動を受けたことで精神的にダメージを受けた。精神科へ通院する状況の中、毎日1~2時間の暴言を受け、些細なミスでの始末書の強要等を受けた。精神的・経済的損害の補償として200万円の支払いを求めたい。』
あっせんの内容、結果	事実関係について双方の認識の隔たりが激しいものの、会社側は申請人の言動に苦慮していたことからあっせんに参加したもの。 和解の条件も双方の隔たりが大きかったが、あっせん委員が歩み寄りを双方に促したところ、解決金として60万円が支払われることで合意解決した。

事例 3	「あっせん」
申請の概要	定年後も継続雇用される労働者から申請があった事案。 『「十数年前のリストラで退職勧奨をされて拒否したところ、報復として特別の部署に隔離され、数か月間草むしりをさせられる屈辱を受けた」「定年以前に、1年半にわたり給与、賞与をカットされた」ことから、精神的苦痛等に対する補償として430万円の支払いを求めたい』
あっせんの内容、結果	会社側は、給与カットの一部にのみ問題があったとしてあっせんに参加したもの。 和解の条件面について双方の隔たりは大きかったが、あっせん委員が調整を図ったところ、解決金として60万円が支払われることで合意解決した。