



厚生労働省群馬労働局発表

平成28年7月11日

【照会先】

群馬労働局 雇用環境・均等室
室長 宮村 雅江
労働紛争調整官 大友 隆
電話 027-896-4739

「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

～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は2年連続1千件を超え、6年連続トップ～

群馬労働局（局長 半田和彦）は、平成27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ましたので公表いたします。

【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	19,600件	（前年度比	2.5%増）
・ 個別労働紛争相談件数	6,048件	（	” 8.2%増）
・ 個別労働紛争相談者数	4,983人	（	” 9.7%増）
・ 助言・指導申出件数	122件	（	” 14.1%減）
・ あっせん申請件数	42件	（	” 25.0%減）

○ 個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が2年連続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6年連続トップである。

平成27年度は1,146件であり、個別労働紛争に関する相談全体の18.9%を占めている。

件数自体は前年度を僅かに下回る（前年度比1.7%減）ものの、2年連続で1,000件を超え、高止まりの様相を呈している。

○ 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）は、平成27年度においては19,600件に及び、前年度と比べ微増であった。

（資料2「総合労働相談件数の推移」）

総合労働相談のうち、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、相談者数ともに、リーマンショック（平成20年）と東日本大震災（平成23年）の影響で2つのピークを迎え、平成24年度以降は2年連続で減少していたが、平成26年度に増加に転じ、平成27年度も増加傾向が継続した。

相談件数 （平成26年度）5,590件 → （平成27年度）6,048件
相談者数 （ 〃 ） 4,542人 → （ 〃 ） 4,983人

（資料3「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27年度においては、「いじめ・嫌がらせ」が1,146件（18.9%）、「自己都合退職」が1,001件（16.6%）を占め、「普通解雇」579件（9.6%）、「退職勧奨」456件（7.5%）と続き、これら4項目の相談で全体の5割以上を占めている。

（資料5-1「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、相談内容別の件数の順位では平成22年度以降6年連続でトップである。平成27年度は前年度より20件減少したものの、平成26年度に引き続き1,000件を超えた。

「自己都合退職」の相談件数は、平成22年度以降右肩上がりの傾向が継続しており、平成27年度は初めて1,000件を超えた。

一方、それら以外の相談項目の件数は、「普通解雇」「退職勧奨」「賠償」で前年度より増加したが、平成22年度以降の増減推移の傾向としては、概ね横ばいである。

（資料4「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、判例や法令解釈等を参考に問題点や解決の方向を示唆し、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27年度における申出件数は122件で、前年度（142件）と比べて14.1%減少した。

（資料6-1「助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移」）

- (2) 平成27年度における申出内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」40件（27.2%）のほか、「解雇」13件（8.8%）、「退職勧奨」13件（8.8%）、「自己都合退職」8件（5.4%）等の労働契約の終了に関わる項目の割合が高い。

（資料5-2「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、平成27年度内に処理を終了した事案118件のうち63件で解決に至り、解決率は53.4%（前年度は52.1%）であった。

(資料6-2「助言・指導における解決率の推移」)

また、118件の全てが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27年度における申請件数は42件で、前年度(56件)と比べて25.0%減少した。

(資料6-1「助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移」)

- (2) 平成27年度における申請内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」13件(24.5%)、「解雇」11件(20.8%)で4割以上を占め、「雇止め」6件(11.3%)、「労働条件引下げ」2件(3.8%)が続く。

「いじめ・嫌がらせ」のほか、労働契約の終了に関わる項目が占める割合が高い。

(資料5-3「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42件について、平成27年度内に処理を終了した29件のうち12件(41.4%)で解決に至った(前年度は41.1%)。

また、当該29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15件(参加率51.7%)に止まるも、そのうち11件(73.3%)で合意解決に至った。

(資料6-3「あっせんにおける解決率等の推移」)

なお、29件のうち26件(89.7%)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。

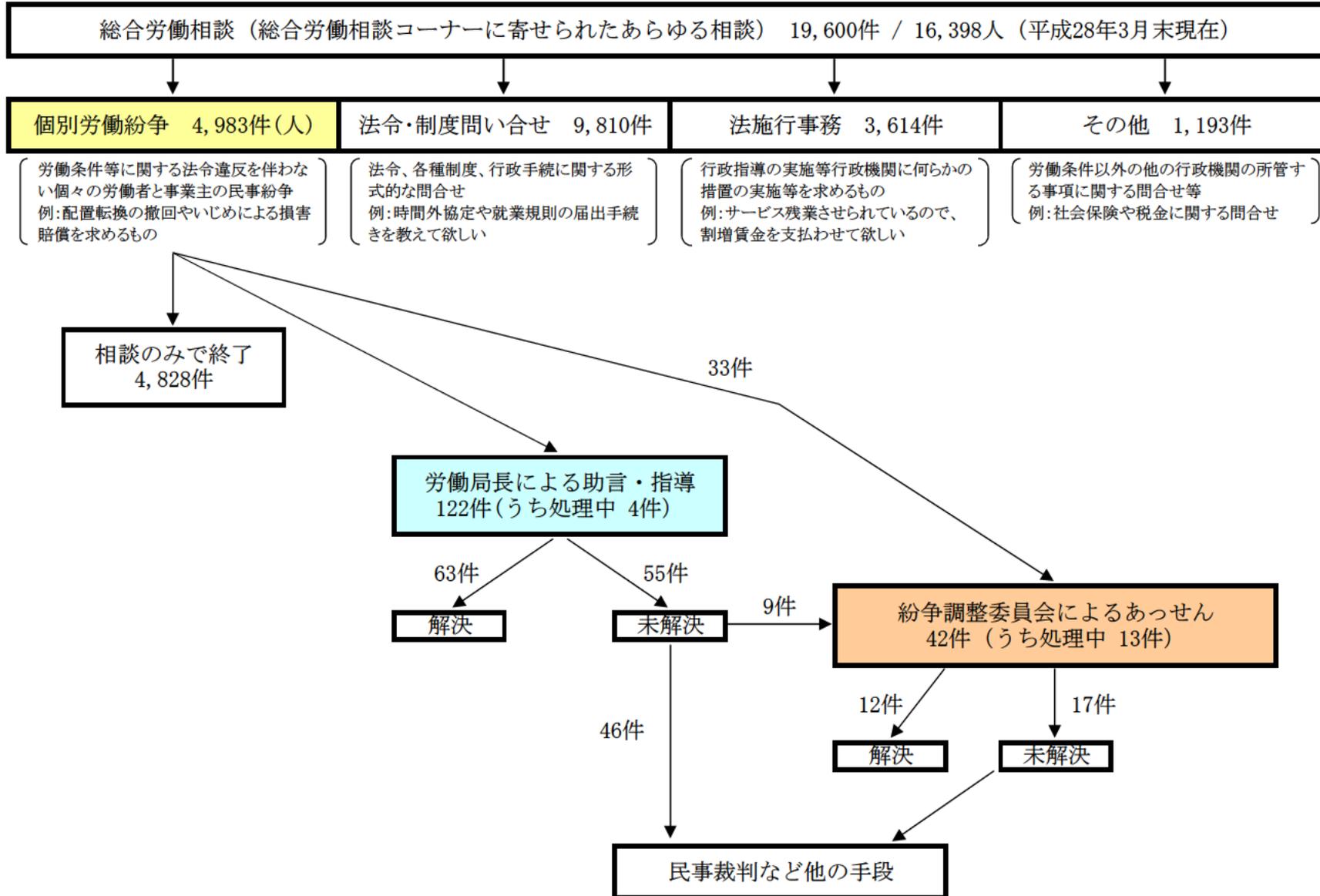
群馬労働局では、労使間に生じた紛争の解決を促進するため、群馬県内9か所の総合労働相談コーナーに総合労働相談員を配置し、総合労働相談^{※2}に対応するほか、労働局長による助言・指導^{※3}の実施や、紛争調整委員会によるあっせん^{※4}の開催により、紛争の未然防止や迅速な解決に取り組んでいます。

- (※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、雇用環境・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、紛争当事者間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。

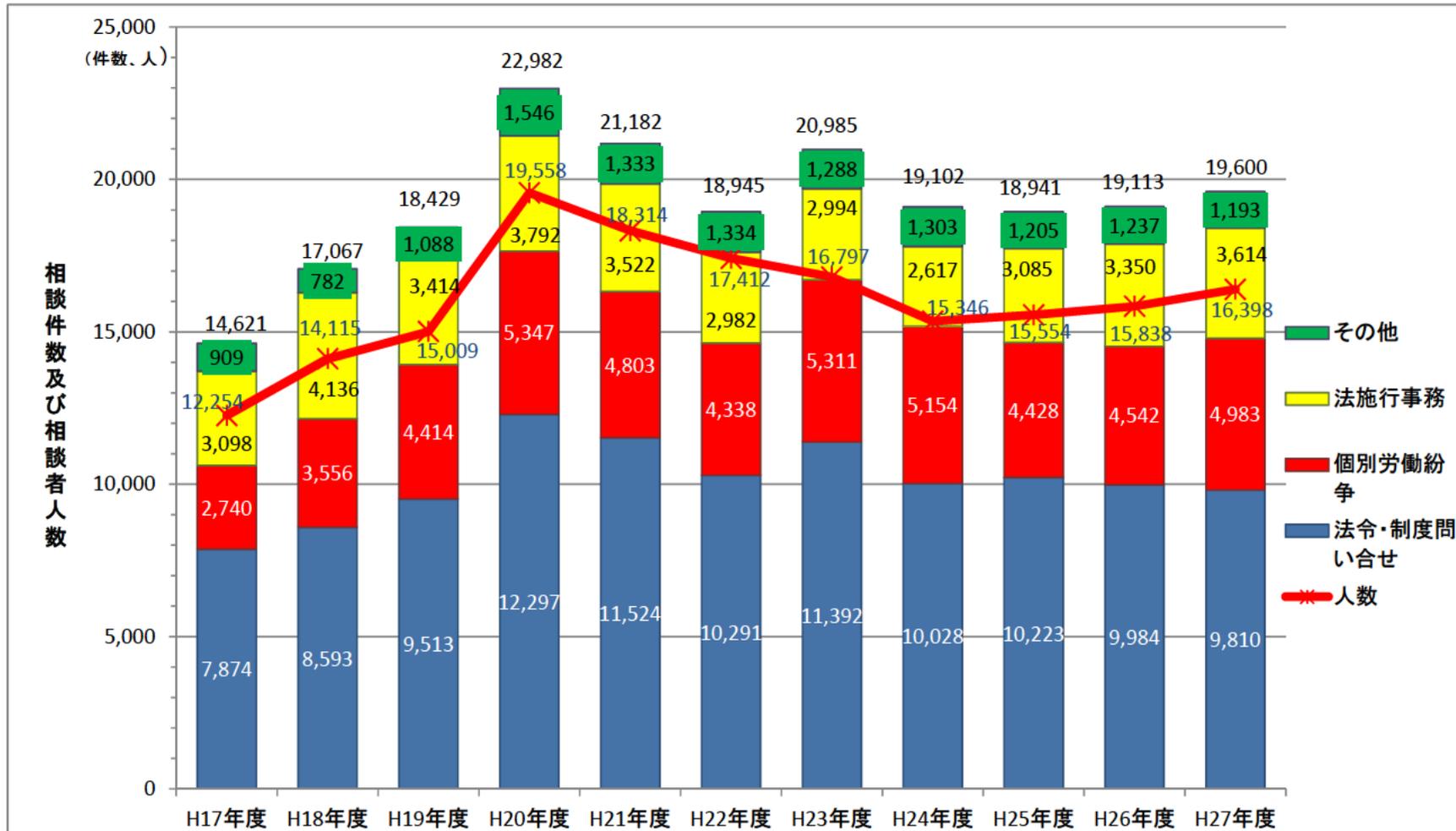
(総合労働相談コーナー)

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	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8F (雇用環境・均等室内)	027-896-4677
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2-3-1 前橋地方合同庁舎7F 前橋労働基準監督署内	027-896-3062
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

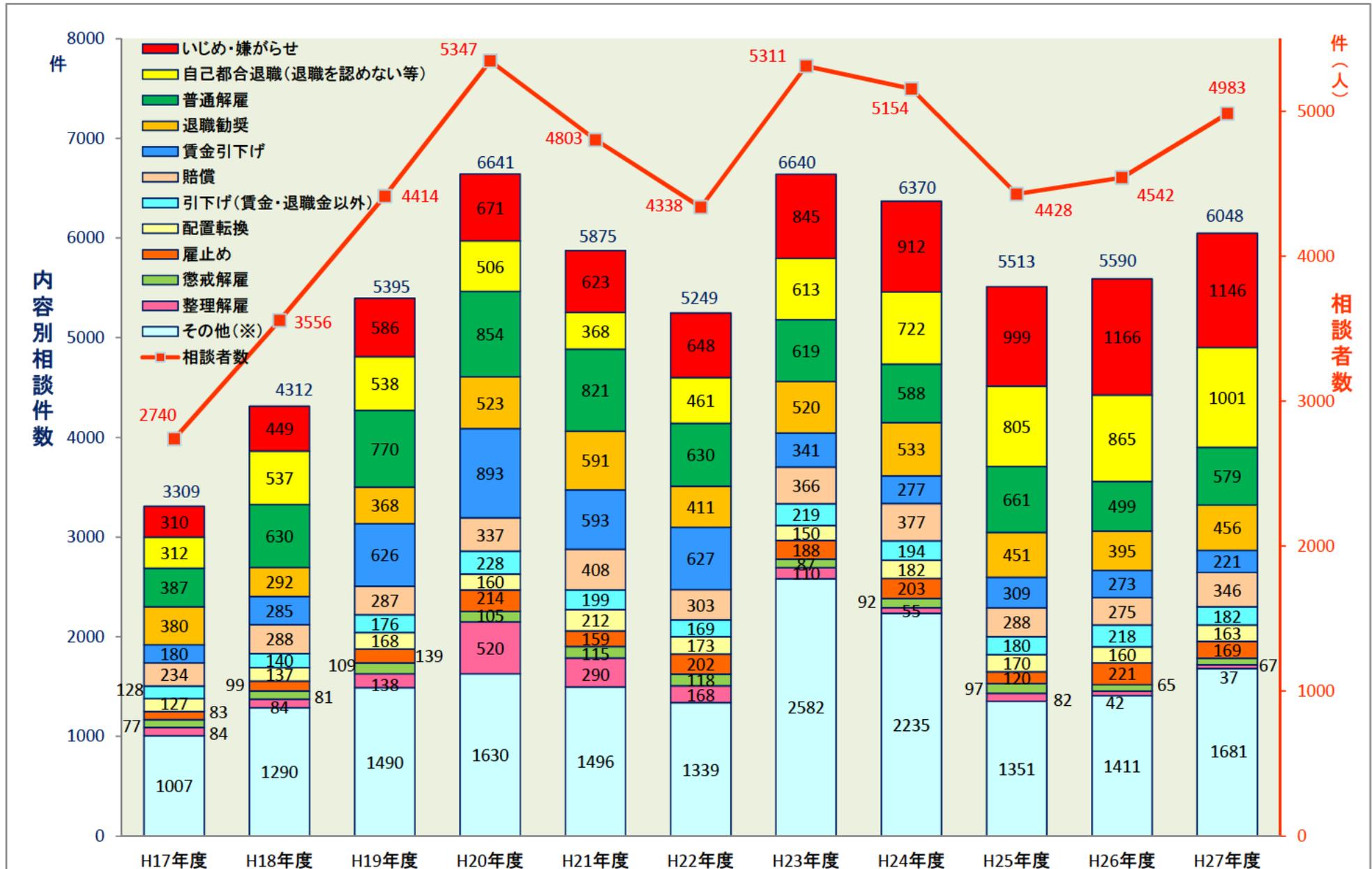
個別労働紛争解決制度の処理に関する流れ



総合労働相談件数の推移

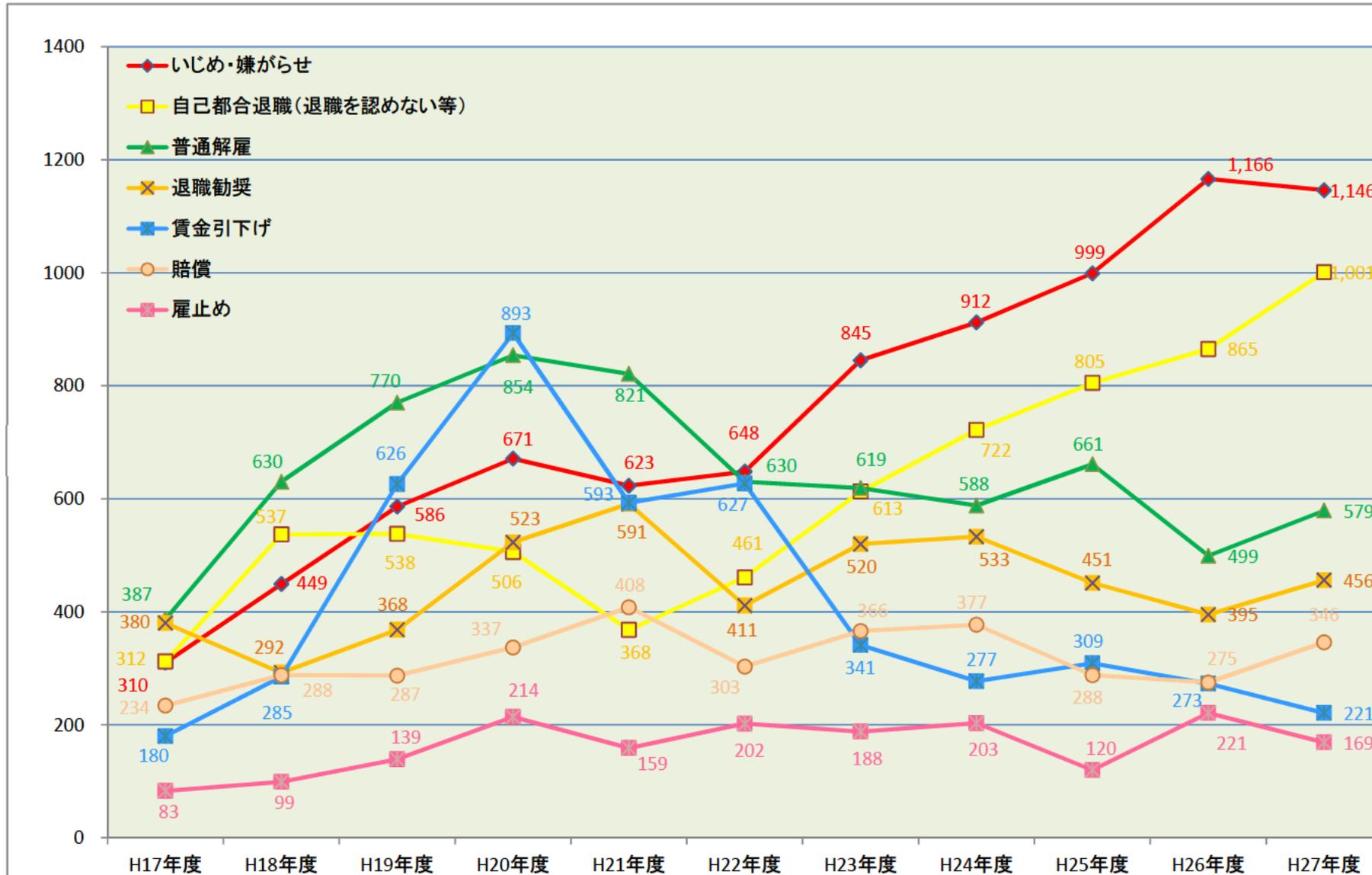


個別労働紛争相談件数の推移



※ 「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。

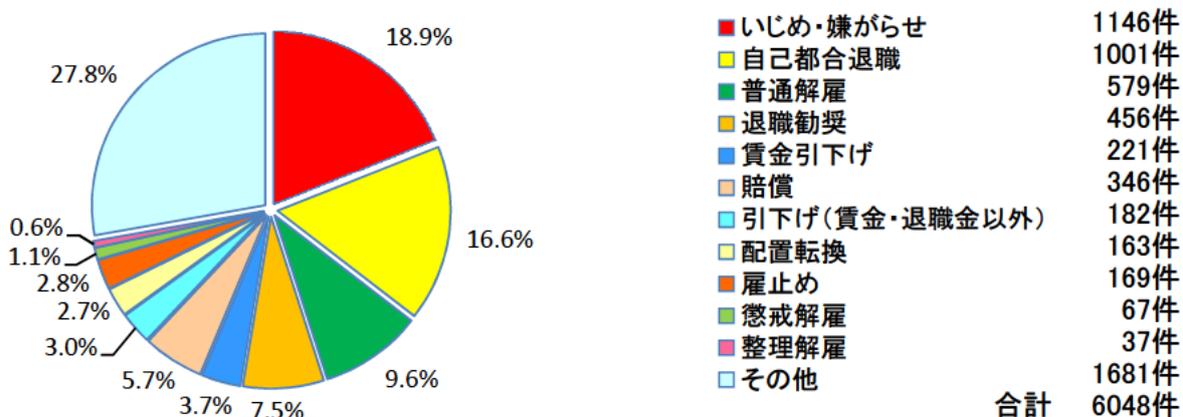
主要な紛争内容に係る相談件数の推移



個別労働紛争解決制度施行状況(平成27年度)

個別労働紛争相談の状況

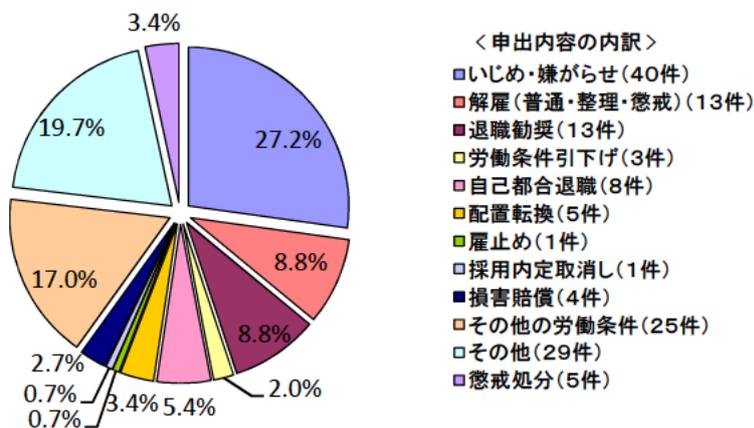
資料5-1



労働局長による助言・指導の状況

資料5-2

申出内容 147件
 (申出件数(人数))
 122件
 うち3月末処理中 4件



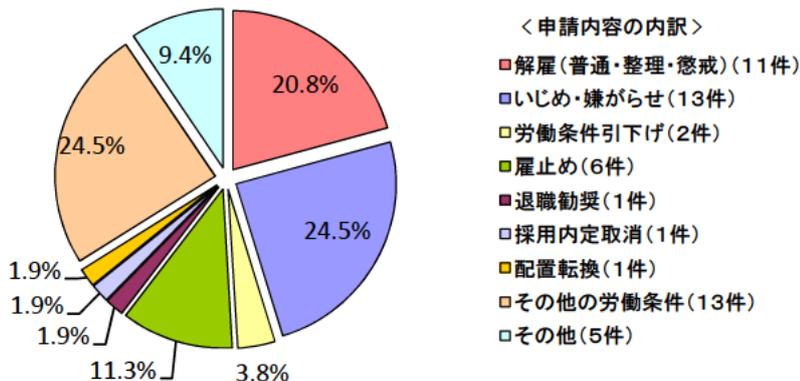
＜処理終了事案118件の状況＞

解決	未解決(あっせん移行)
63件	55件 (9件)

紛争調整委員会によるあっせんの状況

資料5-3

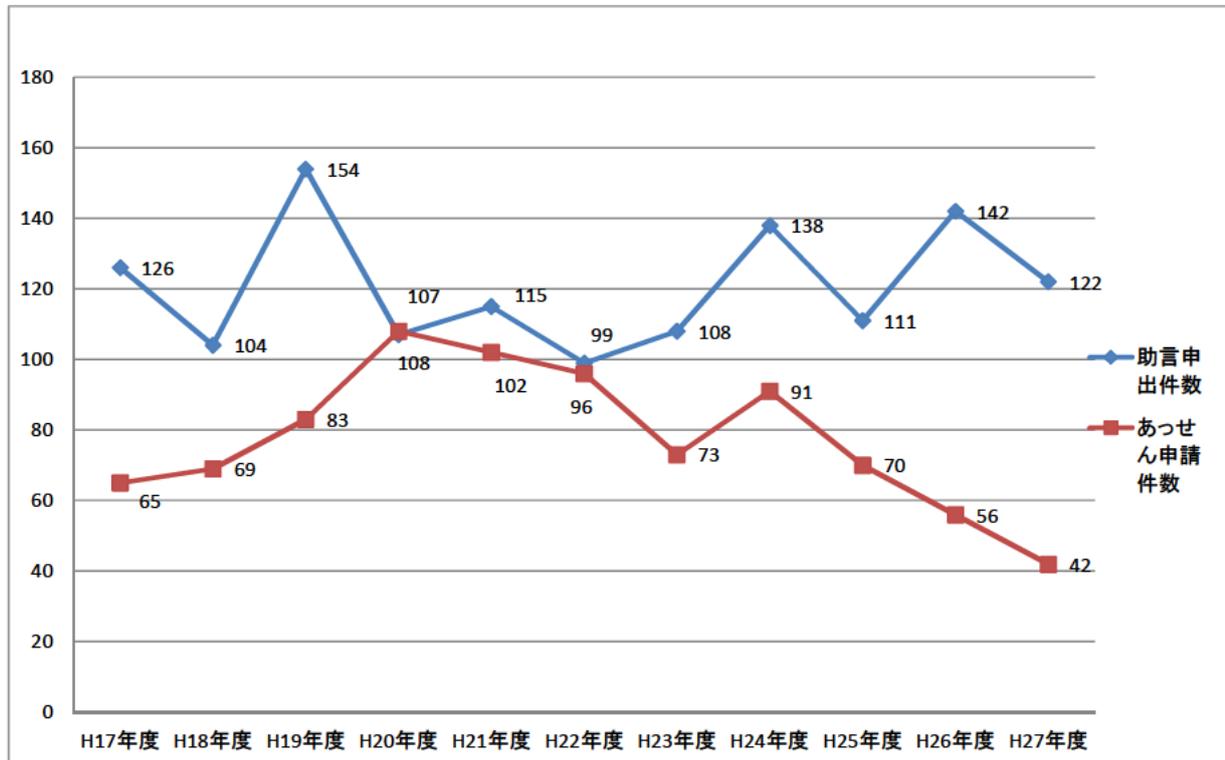
申請内容 53件
 (申請件数(人数))
 42件
 うち3月末処理中 13件



＜処理終了事案29件の状況＞

解決	12件	あっせんによる和解		未解決	17件	あっせん実施するも未解決	
		あっせんによる和解	11件			被申請人不参加	12件
		自主解決による取下げ	1件			申請人からの取下げ等	1件

助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移



助言・指導における解決率の推移

	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
解決件数	74	92	62	74	63
(申出件数に占める割合)*	(68.5%)	(66.7%)	(55.9%)	(52.1%)	(53.4%)

* H27年度については「処理終了事案118件に占める割合」

あっせんにおける解決率等の推移

	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
解決件数	28	26	21	23	12
(申請件数に占める割合)**	(38.4%)	(28.6%)	(30.0%)	(41.1%)	(41.4%)
あっせん参加件数	33	39	28	28	15
(申請件数に占める割合)**	(45.2%)	(42.9%)	(40.0%)	(50.0%)	(51.7%)
あっせんにおける合意件数	24	23	19	20	11
(あっせん参加件数に占める割合)	(72.7%)	(59.0%)	(67.9%)	(71.4%)	(73.3%)

** H27年度については「処理終了事案29件に占める割合」

(別添)

【平成27年度】
「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	店舗に勤務する正社員から申し出があった事案。 『店長に客の面前で怒鳴られる。店長が大声で怒鳴るのは私だけ。仕事を教えてくれない。他の社員が居なくなるのを見計らって、冷凍庫や倉庫から大量の品出しを指示する。商品の梱包を解くのに使う用具を「自費購入しろ」と意地悪を言われた。良い条件で採用してもらったので勤務を続けたいが、店長から受ける仕打ちで悩んでいる。』
助言・指導の内容、結果	本社の人事担当者へ申出人が述べる事実関係を伝え、会社としての事実関係の確認と対処の実施を検討するよう口頭助言した。 その後、人事担当者が申出人へ事情確認を行った。人事担当者は店長に対し、部下との接し方について注意し、店舗内の労務管理方法等について指導した。 申出人に対し、店長は怒鳴らなくなり、仕事を教えるようになった。

事例 2	「助言・指導」
申し出の概要	店舗に勤務する労働者から申し出があった事案。 『店長の暴言が酷いので、3日前から欠勤している。「てめえ」「お前バカか」等言われるのだが、あまりに威圧的なので、店長には何も言えない。部下にはボールペンを投げ付けている。店長の言動が改まるのなら出勤を再開したい。』
助言・指導の内容、結果	地区の店舗を統括するブロック長へ申出人が述べる事実関係を伝え、会社としての事実関係の確認と、申出人との話し合いを検討するよう口頭助言した。 ブロック長と申出人との間で話し合いの場が持たれ、申出人は職場に復帰した。 店長による暴言等は収まった。

事例 3	「あっせん」
申請の概要	営業所に勤務していた正社員から申請があった事案。 『上司から毎日「辞めちまえ」「人として終わってる」等の罵声を受け、ミーティングで一人だけ立たされる等により、精神的に追い詰められて退職を余儀なくされた。結婚式に支店長ほか営業所員が出席予定であったが、支店長の指示で全員欠席となり、会場変更等による出費の追加を余儀なくされた。精神的苦痛、経済的損害に対する補償として70万円の支払いを求めたい。』
あっせんの内容、結果	会社側は、上司によるパワーハラスメントの存在を否定し、結婚式出席に係る事実関係についても否定するも、紛争の早期解決を図るため、あっせんに参加したものの、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15万円が支払われることで合意解決した。