

厚生労働省
広島労働局発表

平成 28 年 7 月 1 日

【照会先】

広島労働局雇用環境・均等室

室 長 高倉 悦子

室長補佐 和崎 克則

電 話 (082) 221-9247

～パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談が4年連続でトップ～ 「平成 27 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」について

広島労働局(局長 内田 昭宏)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、以下のとおり公表します。

「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をめぐるトラブル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」、紛争調整委員会による「あっせん※3」の3つの方法があります。

平成 27 年度は、前年度と比べ、総合労働相談の件数が微減、助言・指導申出、あっせん申請の件数が減少しました。

ただし、総合労働相談のうち、「民事上の個別労働紛争※4」相談件数は大幅に増加し、相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が 1,635 件と、4年連続で最多となりました。

〔総合労働相談、助言・指導、あっせんの件数〕

① 総合労働相談件数	27,486 件 (前年度比 0.6%減)
→うち、民事上の個別労働紛争相談件数	6,932 件 (前年度比 37.8%増)
② 助言・指導申出件数	123 件 (前年度比 12.1%減)
③ あっせん申請件数	67 件 (前年度比 8.2%減)

ポイント

- 1 総合労働相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数は、ともに前年度に比べ減少しました。
- 2 民事上の個別労働紛争相談の中では、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が1,635件(22.4%)と4年連続で最も多い相談内容となりました。
- 3 「いじめ・嫌がらせ」は助言・指導申出件数でも 25 件(18.2%)と5年連続トップ、あっせん申請件数では 23 件(30.7%)で第 2 位(最多は 31 件の解雇)でした。

※1 「総合労働相談」：広島労働局及び各基準監督署内 8 か所に、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しています。

※2 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、広島労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を

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です。

※3 「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です。

※4 「民事上の個別労働紛争」：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労働基準法等の違反に係るものを除く労働紛争のことをいいます。

【別添資料】

別添1 個別労働紛争解決システムの概要

別添2 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

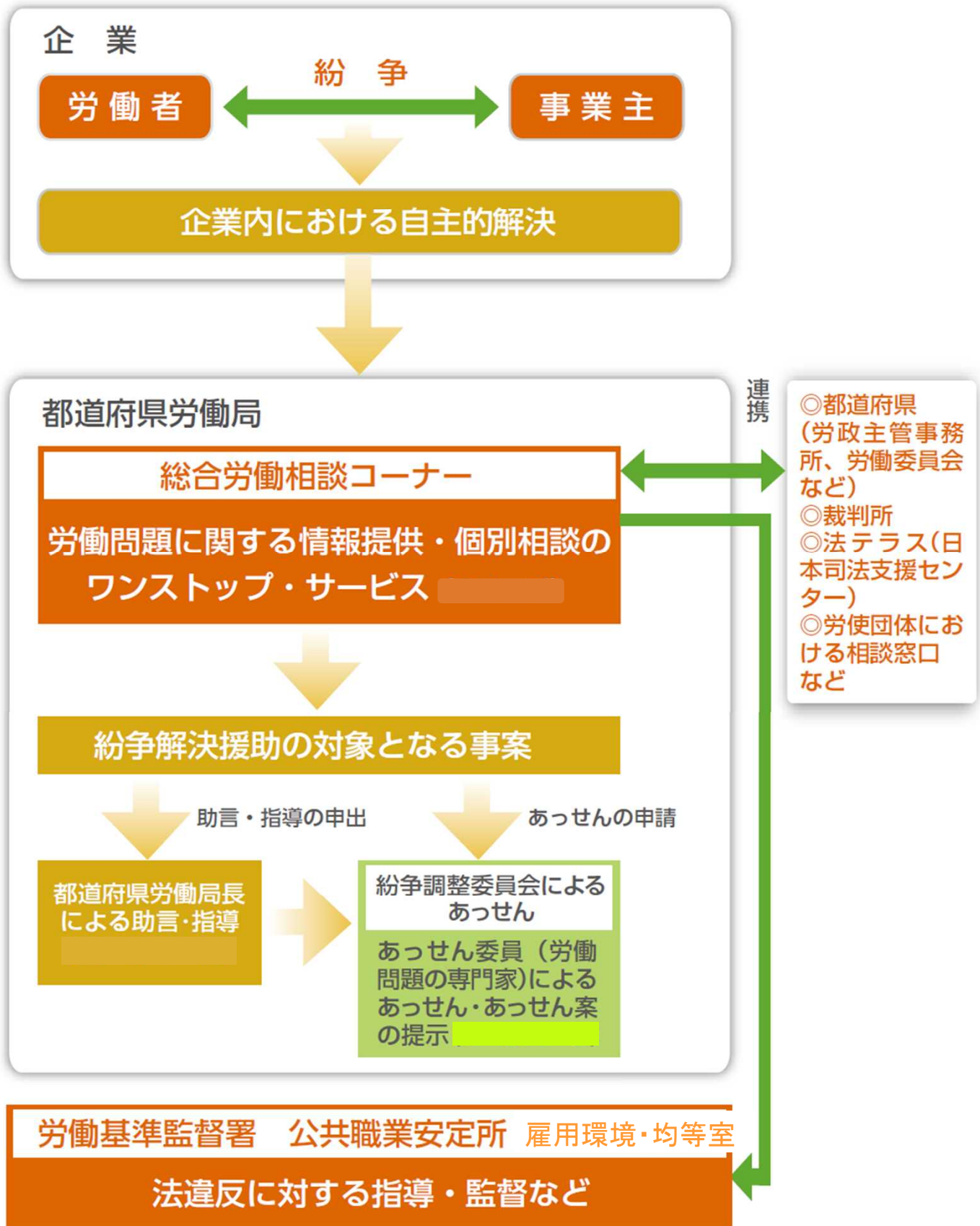
別添3 平成27年度個別労働紛争解決制度の運用状況（広島労働局）

別添4 民事上の個別労働紛争に係る相談内容の推移（広島労働局）

参考

広島労働局管内の総合労働相談コーナー			
名 称	所在地	電話番号	FAX 番号
広島労働局総合労働相談コーナー	〒730-8538 広島市中区上八丁堀 6-30 広島合同庁舎 2 号館 5 階	082-221-9296	082-221-2356
広島中央総合労働相談コーナー	〒730-8528 広島市中区上八丁堀 6-30 広島合同庁舎 2 号館 1 階	082-221-2410	082-221-2495
呉総合労働相談コーナー	〒737-0051 呉市中央 3-9-15 呉地方合同庁舎 5 階	0823-22-0005	0823-22-0008
福山総合労働相談コーナー	〒720-8503 福山市旭町 1-7	084-923-0005	084-923-0914
三原総合労働相談コーナー	〒723-0016 三原市宮沖 2-13-20	0848-63-3939	0848-63-3856
尾道総合労働相談コーナー	〒722-0002 尾道市古浜町 27-13	0848-22-4158	0848-23-2680
三次総合労働相談コーナー	〒728-0013 三次市十日市東 1-9-9	0824-62-2104	0824-62-2140
広島北総合労働相談コーナー	〒731-0223 広島市安佐北区可部南 3-3-28	082-812-2115	082-812-2117
廿日市総合労働相談コーナー	〒738-0024 廿日市市新宮 1-15-40 廿日市合同庁舎 1 階	0829-32-1155	0829-32-1157
利用時間 8 時 30 分～17 時 00 分（土、日、祝日、年末年始を除く）			

個別労働紛争解決システムの概要



個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化などに伴い、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（以下「個別労働関係紛争」）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設などによって、総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決（第2条）

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん（第5条）

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等（第20条）

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

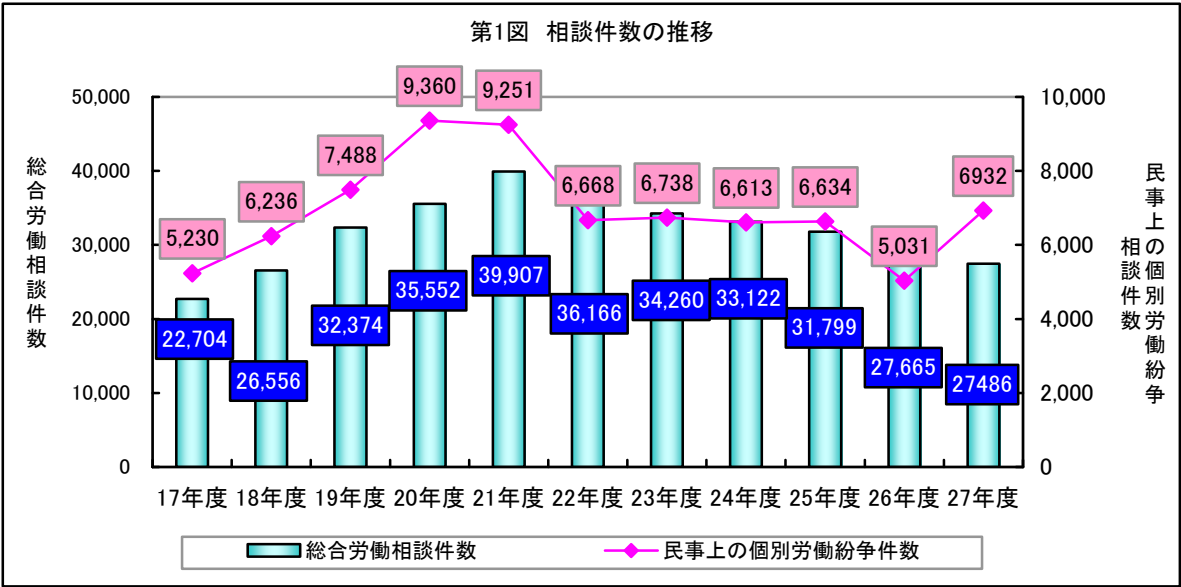
平成 27 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

広島労働局

1 総合労働相談及び民事上の個別労働紛争に係る状況

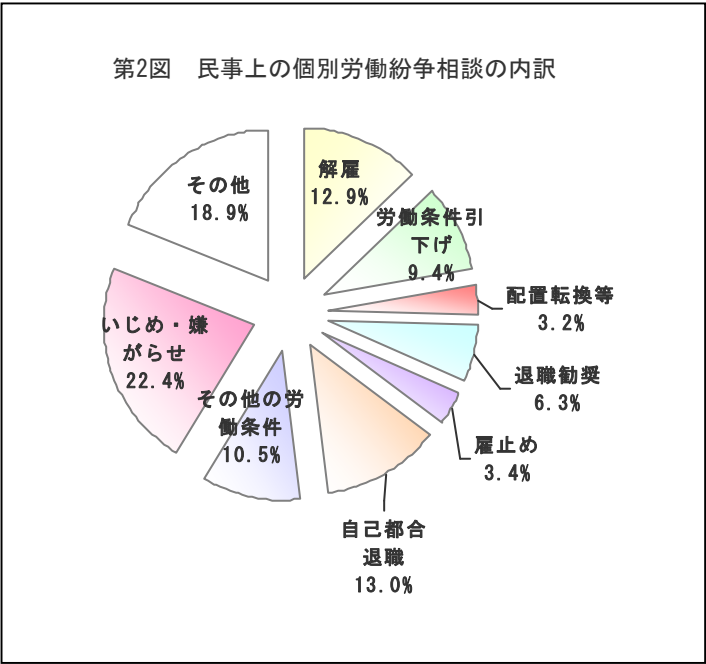
(1) 相談件数

総合労働相談件数は 27,486 件で、前年度と比べ 179 件（0.6%）減少、民事上の個別労働紛争相談件数は 6,932 件で、前年度と比べ 1,901 件（37.8%）増加しました。（第 1 図）



(2) 相談の内訳

- ① 総合労働相談の内訳は、法令・制度の問合せが 15,389 件、労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談が 4,277 件、民事上の個別労働紛争に係る相談が 6,932 件、その他が 1,710 件でした。なお、1 件の相談で複数の内訳が生じることもあるため合計件数は一致しません。
- ② 民事上の個別労働紛争に係る相談の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが 1,635 件（22.4%）と最も多く、自己都合退職に関するものが 953 件（13.0%）、解雇に関するものが 940 件（12.9%）と続いています。（第 2 図、第 1 表）



第 1 表 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳

相談の内容	平成 26 年度	平成 27 年度
解 雇	699	940
労働条件の引下げ	477	688
配置転換等	133	234
退職勧奨	354	457
雇 止 め	250	251
自己都合退職	532	953
その他の労働条件(※1)	602	768
いじめ・嫌がらせ	1273	1635
そ の 他 (※ 2)	859	1384
合 計	5179	7310

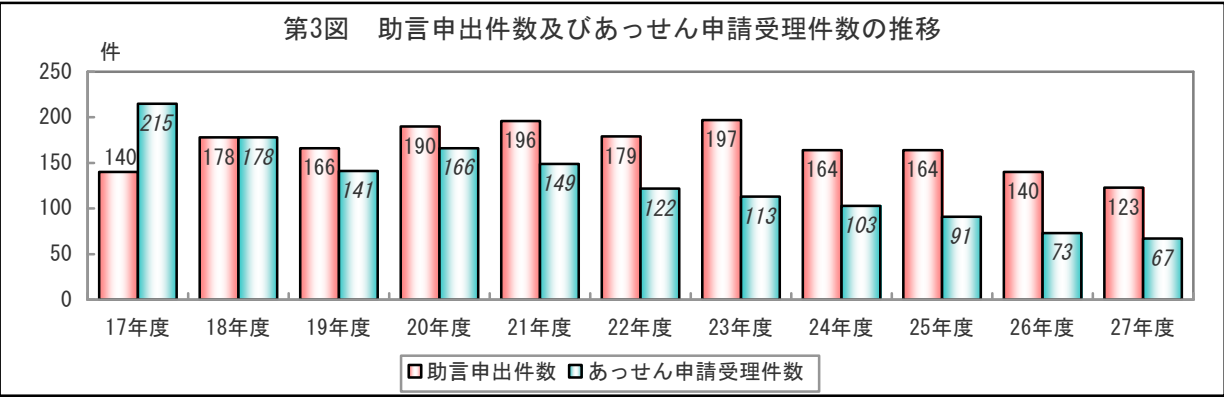
※ 複数の内訳に及ぶ相談があるため相談件数と内訳の合計数は一致しない。

※ 1 「その他の労働条件」とは、懲戒処分、採用内定取消、昇給・昇格等労働条件に関する他に当てはまらない事項全てを含む。

※ 2 「その他」とは、募集・採用、定年、年令差別、教育訓練、人事評価、賠償等他に当てはまらない事項全てを含む。（以下の第 2 表、第 3 表も同様）

2 労働局長による助言・指導の申出及び紛争調整委員会によるあっせん申請の状況

平成 27 年度の助言・指導申出件数は 123 件で、前年度比 17 件（12.1％）の減少となり、また、あっせん申請受理件数は 67 件で、前年度比 6 件（8.2％）の減少となりました。（第 3 図）



3 労働局長による助言・指導申出の内容

(1) 主な内容

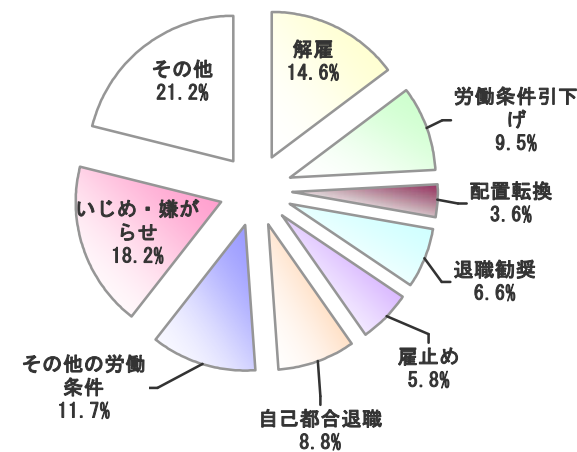
助言・指導の申出内容としては、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く 25 件（18.2％）、解雇 20 件（14.6％）、労働条件引下げ 13 件（9.5％）と続いています。（第 4 図、第 2 表）

(2) 申出人の内訳

助言・指導の申出人は、123 件の内労働者が 118 件とほとんどを占め、事業主からの申出は 5 件でした。

労働者の就労形態は、正社員が 63 人（51.2％）で最も多く、パート・アルバイトが 29 人（23.6％）、期間契約社員が 22 人（17.9％）、派遣労働者が 4 人（3.3％）となっています。

第4図 助言・指導申出の内訳



第 2 表 助言・指導申出の内訳

助言・指導申出の内容	平成 26 年度	平成 27 年度
解 雇	21	20
労働条件の引下げ	17	13
配置転換等	4	5
退職勧奨	9	9
雇 止 め	10	8
自己都合退職	18	12
その他の労働条件	12	16
いじめ・嫌がらせ	26	25
そ の 他	28	29
合 計	145	137

※ 複数の内訳に及ぶ申出があるため申出件数と内訳の合計数は一致しない。

4 紛争調整委員会によるあっせん申請の内容

(1) 主な内容

あっせん申請の主な内容は、解雇に関するものが 31 件 (41.3%) と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせ 23 件 (30.7%)、退職勧奨 6 件 (8.0%) と続いています。(第 5 図、第 3 表)

(2) 申請人の内訳

申請人は、あっせん申請 67 件の全てが労働者で、事業主が 0 件でした。
申請人 (労働者) の就労形態は、正社員が 41 人 (61.2%) と最も多く、期間契約社員が 13 人 (19.4%)、パート・アルバイトが 10 人 (14.9%)、派遣労働者が 2 人 (3.0%) となっています。

(3) 事案の終了状況

あっせん申請が行われ、紛争当事者双方が参加の意思を示した場合にあっせんが開催されます。
開催されたあっせんにおいて合意が成立しなければ打ち切りとなります。また、紛争当事者の一方があっせんに参加しなければ打ち切りとなります。

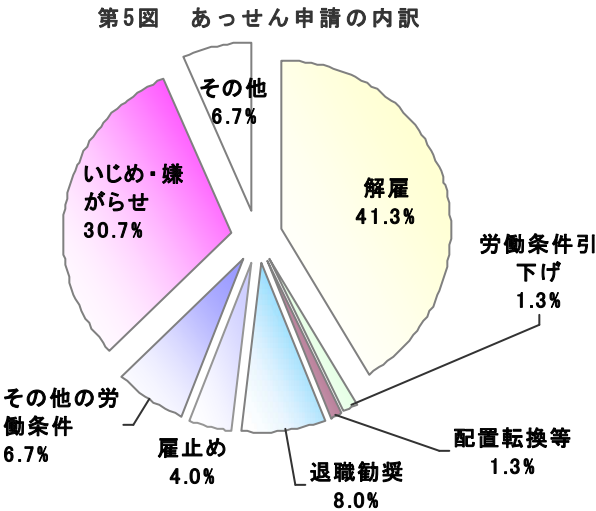
平成 27 年度中にあっせんが終了したものは、前年度の繰り越しを含めて 65 件でした。
このうち、あっせんを開催したのは 34 件、あっせんにより当事者間の合意が成立 (解決) したものは 19 件でした。解決率は全体で 29.2%、あっせんを開催した範囲で 55.9%となっています。

(第 4 表)

第 3 表 あっせん申請の内訳

紛 争 の 内 容	平成 26 年度	平成 27 年度
解 雇	27	31
労働条件の引下げ	10	1
配 置 転 換 等	2	1
退 職 勧 奨	4	6
雇 止 め	6	3
自 己 都 合 退 職	0	0
その他の労働条件	3	5
いじめ・嫌がらせ	24	23
そ の 他	12	5
合 計	88	75

※ 複数の内訳に及ぶ申請があるため申請件数と内訳の合計数は一致しない。



第 4 表 あっせん事案の終了状況

手続を終了した件数		合意	合意できず	不参加	取下げ	その他
26 年度	78	22 (28.2%)	19 (24.4%)	28 (35.9%)	8 (10.3%)	1 (1.3%)
27 年度	65	19 (29.2%)	15 (23.1%)	25 (38.5%)	4 (6.2%)	2 (3.1%)

【助言・指導の事例】（平成 27 年度）

事例 1：いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

事案の概要	申出人は、持病があることを事業主に明かした上で採用された。 採用後 6 年を経過したころから、職場の上司が仕事上のミスをことさら責めるようになった。持病のため、責められても対処できず精神的に参ってしまったことから、事業主に対し、職場環境の改善を促してほしいと助言・指導を申出たもの。
助言の内容・結果	・ 事業主に対し、<u>申出人の申出内容を説明し、申出人は上司の言動を苦痛に感じていることから、事実関係を確認の上、申出の事実が確認されれば職場環境の改善に取り組むべきであることを助言した。</u>また、申出人に対し不利益取扱いを行わないよう申し入れた。 ・ <u>助言に基づき、事業主と申出人を含む当事者による話し合いがなされ、申出人の持病に配慮した職場環境を築いていくことで、関係者が合意した。</u>

事例 2：自己都合退職に係る助言・指導

事案の概要	申出人は、大学生のアルバイトとして週 1 日労働の契約で入社したが、人手不足のため労働日数が増え、学業に悪影響を及ぼすこととなった。このため、上司に自己都合退職を申し入れたところ、退職を拒否されたことから、円満な自己都合退職が実現するよう事業主に対する助言・指導を申出たもの。
助言の内容・結果	・ 事業主に対し、申出人の申出内容を説明し、退職の拒否はできないこと等を助言したところ、<u>事業主としては申出人の退職に異論はなく、事業主から申出人の上司に対し、申出人の退職を妨げないよう伝えることとなった。</u> ・ 申出人への賃金の支払、申出人に貸与した物品の返還等について、<u>退職後のトラブルを発生させないよう当事者双方に助言し、円満な雇用契約の終了となった。</u>

【あっせんの事例】（平成 27 年度）

事例 1：パワーハラスメントに係るあっせん

事案の概要	申請人が正社員として採用され約 8 年を経過したころから、上司のパワーハラスメントに悩まされるようになった。そこから約 2 年間耐えてきたが精神的な治療を要する状況となり休職を余儀なくされた。 休職前から会社に相談し、また、休職後会社に対応を求めたが誠意ある回答は得られなかった。このため、<u>パワーハラスメントの認定と謝罪及び慰謝料を求めたいとしてあっせん申請</u>したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張の聞き、調整を図ったところ、<u>事業主から、人事評価や人間関係において当事者間に摩擦が生じていたとしてもパワーハラスメントとは認められない旨の申出がなされたが、当該主張をもって何ら対策を講じないのは事業主の責務として十分とは言えない面も考慮した歩み寄りがなされ、申請人の求める慰謝料と同等の額を解決金として支払う条件に双方が合意し、解決した。</u>

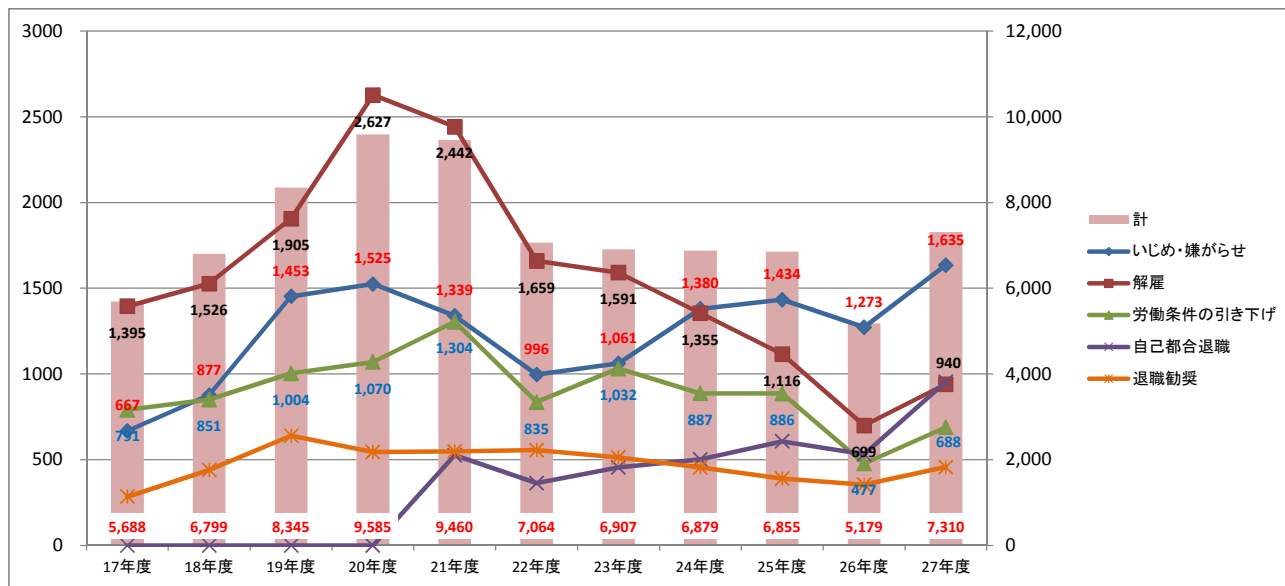
事例 2：退職勧奨に係るあっせん

事案の概要	申請人は期間契約社員として約 2 カ月勤務した後、1 年間の契約期間で労働契約を更新したが、契約期間の途中で突然上司に呼び出され、退職を求められた。申請人はその場で自己都合退職に応じてしまった。 申請人は後になって、解雇通告を受けたのと同じだと考え、解雇予告手当相当額の金銭補償を求めてあっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞いた結果、<u>事業主は申請人に退職を勧奨した結果申請人がこれに応じたものと主張したが、突然退職に応じたことで申請人の収入が不安定になったことは理解できるとして、金銭解決に向けた双方の歩み寄りがなされ、1 か月分の解雇予告手当相当額を解決金として支払うことで双方が合意し、解決した。</u>

民事上の個別労働紛争に係る相談内容の推移

相談件数の推移

相談の内容	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
いじめ・嫌がらせ	667	877	1,453	1,525	1,339	996	1,061	1,380	1,434	1,273	1,635
解雇	1,395	1,526	1,905	2,627	2,442	1,659	1,591	1,355	1,116	699	940
労働条件の引き下げ	791	851	1,004	1,070	1,304	835	1,032	887	886	477	688
自己都合退職	0	0	0	0	526	364	454	502	607	532	953
退職勧奨	284	440	640	544	549	556	512	455	390	354	457
雇止め	0	0	0	0	458	353	433	321	246	261	251
配置転換	226	238	377	367	242	265	210	165	222	133	234
その他の労働条件	846	1,212	1,564	1,582	1,320	815	744	667	988	602	768
その他	1,218	1,210	1,170	1,412	1,385	1,141	982	1,222	951	859	1,384
セクハラ	127	243	0	0	0	0	0	0	0	0	0
育児・介護等	60	61	20	0	0	0	0	0	0	0	0
募集・採用	53	122	119	0	0	0	0	0	0	0	0
雇用管理改善等	21	19	93	0	0	0	0	0	0	0	0
計	5,688	6,799	8,345	9,585	9,460	7,064	6,907	6,879	6,855	5,179	7,310



全体に占める割合の推移

相談の内容	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
いじめ・嫌がらせ	11.7%	12.9%	17.4%	15.9%	14.2%	14.1%	15.4%	19.7%	20.9%	24.6%	22.4%
解雇	24.5%	22.4%	22.8%	27.4%	25.8%	23.5%	23.0%	20.1%	16.3%	13.5%	12.9%
労働条件の引き下げ	13.9%	12.5%	12.0%	11.2%	13.8%	11.8%	12.9%	12.9%	9.2%	10.3%	9.4%
自己都合退職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	5.2%	6.6%	7.3%	8.9%	10.3%	13.0%
退職勧奨	5.0%	6.5%	7.7%	5.7%	5.8%	7.9%	7.4%	6.6%	5.7%	6.8%	6.3%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

