

厚生労働省
広島労働局発表
平成27年6月23日

平成27年6月23日

【照会先】

広島労働局総務部企画室
室長 谷本安弘
労働紛争調整官 田牧誠一
電話 (082) 221-9240

報道関係者 各位

平成26年度個別労働紛争解決制度の施行状況を公表します。

パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談が 3年連続でトップ

広島労働局（局長 星 直幸）は、平成26年度に総合労働相談コーナー（※1）に寄せられた労働相談、個別労働紛争の相談状況を取りまとめましたので、以下のとおり公表します。

〔総合労働相談、助言・指導、あっせんの概要〕

① 総合労働相談件数【第1図】	27,665件	▲12.9%
→うち、民事上の個別労働紛争相談件数（※2）【第1図】	5,031件	▲24.2%
② 助言・指導申出件数【第3図】	140件	▲14.6%
③ あっせん申請受理件数【第3図】	73件	▲19.8%

※（ ）は、対前年度比

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、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、1,273件（24.6%）と3年連続で最も多い結果となりました。（第1表）【第2図】（資料1）
「助言・指導申出件数」の内訳では4年連続トップ、「あっせん申請受理件数」の内訳では24件で第2位でした。【第4、5図】

- ※1 「総合労働相談コーナー」は、広島労働局各労働基準監督署内8箇所に設置し、専門の相談員が対応しています。
- ※2 「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。
また、この制度の概要については、次ページをご覧ください。

個別労働紛争解決制度について

この「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、円満な早期解決を支援するもので、総合労働相談コーナーに配置した総合労働相談員による「総合労働相談」(注1)、労働局長による「助言・指導」(注2)、紛争調整委員会による「あっせん」(注3)の3つの方法があります。

なお、この制度は、平成13年10月の法律施行から今年で14年目を迎えます。

〔注1〕 総合労働相談

広島労働局総務部、各労働基準監督署内8箇所に、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。

〔注2〕 労働局長による助言・指導

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、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。

〔注3〕 紛争調整委員会によるあっせん

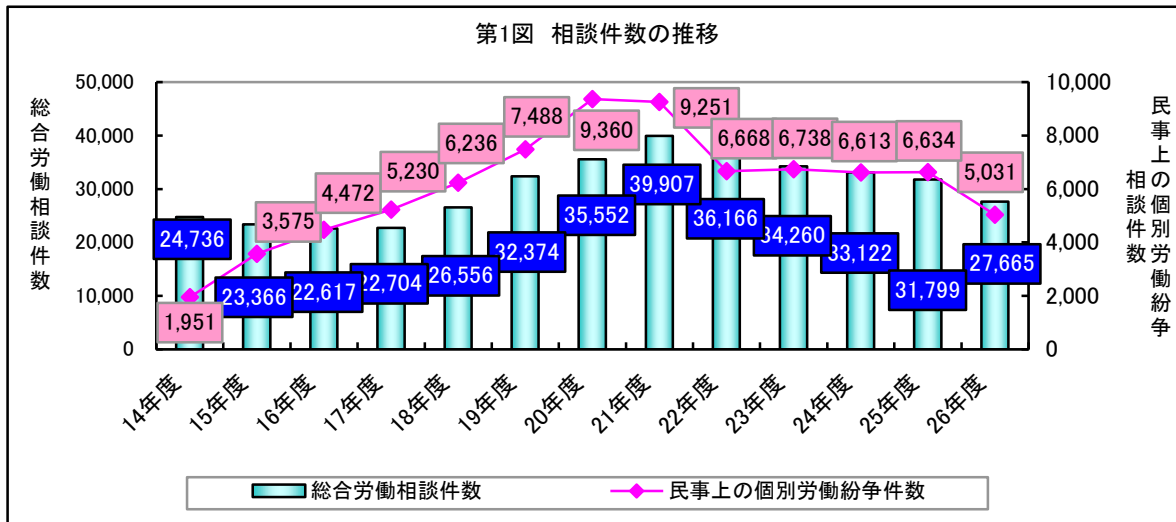
紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度であり、双方から求められた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示し、円満な早期解決が図られるよう支援しています。

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	082-221-9290
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)			

1 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争に係る相談受付状況

(1) 相談件数

総合労働相談件数は 27,665 件で、前年度と比べ 4,134 件（▲13.0%）減少、労働関係法令上の違反を伴わない民事上の個別労働紛争相談件数は 5,031 件で、前年度と比べ 1,603 件（▲24.2%）減少しました。（第1図）



(2) 相談内容の内訳

①総合労働相談内容の内訳は、法令・制度の問合せが 17,901 件、労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談が 3,868 件、民事上の個別労働紛争に係る相談が 5,031 件、その他が 1,133 件でした。

②民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、単一の内容では、いじめ・嫌がらせに関するものが 1,273 件（24.6%）で最も多く、解雇に関するものが 699 件（13.5%）、自己都合退職に関するものが 532 件（10.3%）と続いています。（第2図、第1表、資料1）

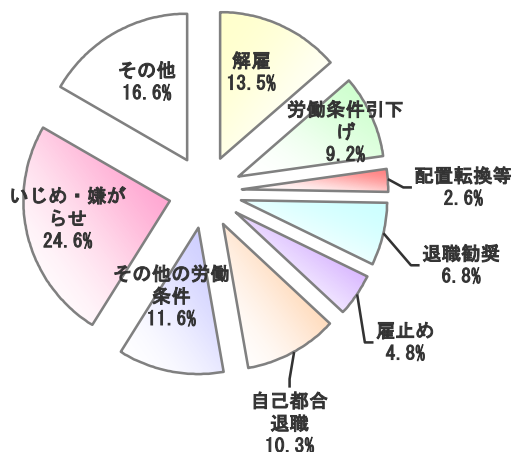
前年度比で変動件数の大きい内容は、解雇に関する相談が 417 件（▲37.4%）の減少、労働条件の引き下げに関する相談が 409 件（▲46.2%）の減少、その他の労働条件に関する相談が 386 件（▲39.1%）の減少となりました。

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	件数	前年度比
解雇	699	▲37.4%
労働条件の引き下げ	477	▲46.2%
配置転換等	133	▲40.1%
退職勧奨	354	▲9.2%
雇止め	250	▲4.2%
自己都合退職	532	▲12.4%
その他の労働条件(※1)	602	▲39.1%
いじめ・嫌がらせ	1,273	▲11.2%
その他(※2)	859	▲9.7%
合計	5,179	

※ 内訳が複数にまたがる事案があるため、相談件数と内容の合計件数は一致しない。

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳

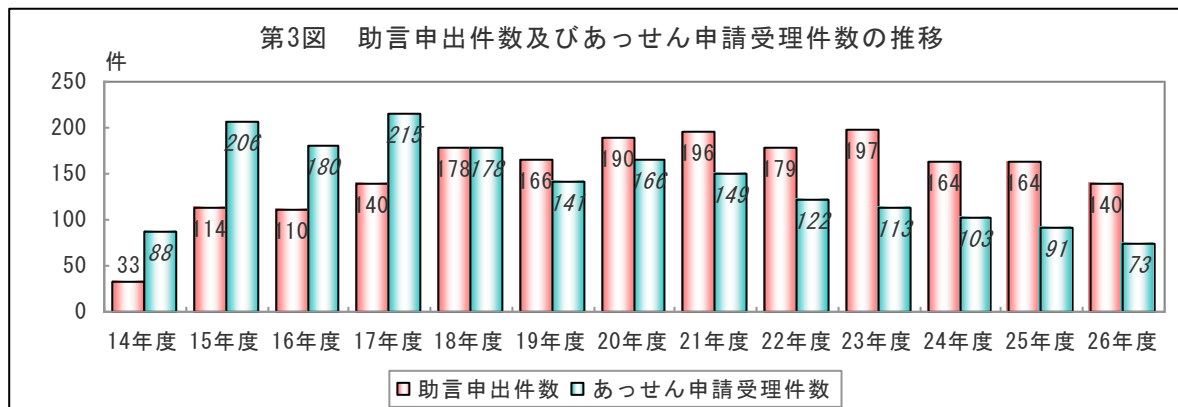


※1 「その他の労働条件」とは、懲戒処分、採用内定取消、昇級・昇格など労働条件に関する他に当てはまらない事項全てを含む。

※2 「その他」とは、募集・採用、定年、年令差別、障害者差別、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。(第2表、第3表も同様)

2 労働局長による助言及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

平成26年度の当該制度に係る助言申出件数は140件で、前年度比で24件(▲14.6%)の減少となり、また、あっせん申請受理件数は73件で、前年度比で18件(▲19.8%)の減少となりました。(第3図)



3 労働局長による助言の主な内容

(1) 主な内容

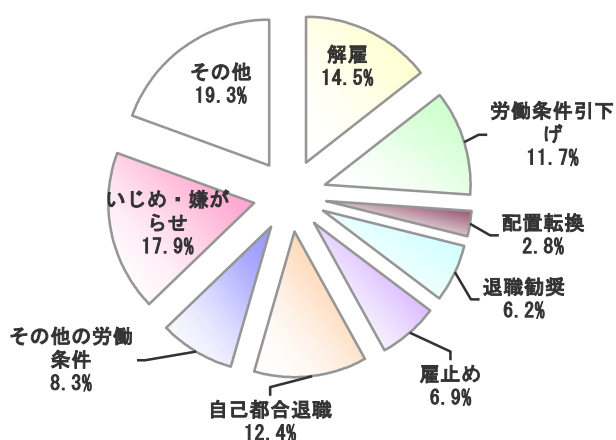
助言の申出の主な内容は、単一の内容では、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く26件(17.9%)、解雇21件(14.5%)、自己都合退職が18件(12.4%)と続いています。(第4図、第2表)

(2) 申出人の内訳

助言の申出人は、140件の内労働者が137件とほとんどを占め、事業主からの申出は3件でした。

また、労働者の就労状況の内訳は、正社員が65人(46.4%)で最も多く、期間契約社員が31人(22.1%)、パート・アルバイトが26人(18.6%)、派遣労働者が10人(7.1%)となっています。

第4図 助言申出内容の内訳



第2表

助言申出の内容	平成25年度	平成26年度
解雇	27	21
労働条件の引き下げ	16	17
配置転換等	6	4
退職勧奨	11	9
雇止め	7	10
自己都合退職	15	18
その他の労働条件	23	12
いじめ・嫌がらせ	33	26
その他	34	28
合計	172	145

※ 内訳が複数にまたがる事案があるため、申出件数と内容の合計件数は一致しない。

【助言・指導の事例】（平成 26 年度）

事例 1：労働条件引き下げに係る助言・指導

<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、事業主から一方的に「仕事ができなくなったので、来月から月給を日給にして、出勤日も仕事を受注した時とし、社会保険も無くす」と言われ、来月からいくら給料がもらえるか分からず不安を感じた。そのため、今までと同じ労働条件で勤務できるように助言・指導を求めたもの。</p>
<p>助言の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対し、<u>申出人の申出内容を説明し、労働条件の変更について説明不足によって本人が不安を感じていること、労働契約法第 8 条により労働条件の変更を行うためには労働者の合意が必要なことを指摘して、本人との話し合いの場を設けて解決の道を探るよう助言。</u>また、申出人に対し変更内容に納得できない場合は同意できないことを主張するよう助言。 ・助言に基づき、事業主と申出人による話し合いがなされ、<u>社会保険も労働条件も従来通りで勤務を継続することで、双方が合意した。</u>

事例 2：退職勧奨に係る助言・指導

<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、私病でリハビリ中の状態であったが、休職期間は 3 か月という慣例があるので、現在の休職期間の終了日をもって退職してもらえないかと言われた。</p> <p>申出人は、今まで従事していた通常の事務作業に従事する事は可能と考えて、退職はしたくないので会社に対して休職期間後も勤務を続けられるように助言・指導を求めたもの。</p>
<p>助言の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対し、<u>申出人の申出内容を説明し、少なくとも現在の契約期間の終了日までは退職の強要はできないこと、「実質上期間の定めのない契約に契約の性質が変化している」と見なされる可能性があり、雇止めが解雇と見なされる可能性があることを指摘して、本人の復職の希望を伝えて雇用継続も含めての対応を助言。</u> ・助言に基づき、事業主が事実関係を確認及び対応の検討を行い、<u>現在の休職期間終了後も契約期間中は休職として扱い、次回の契約更新時に、本人の意向等を総合的に勘案して復職の可否の判断を行うことで、双方が合意した。</u>

4 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

(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27件(30.7%)と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するもの24件(27.3%)、労働条件の引き下げ10件(11.4%)と続いています。(第5図、第3表)

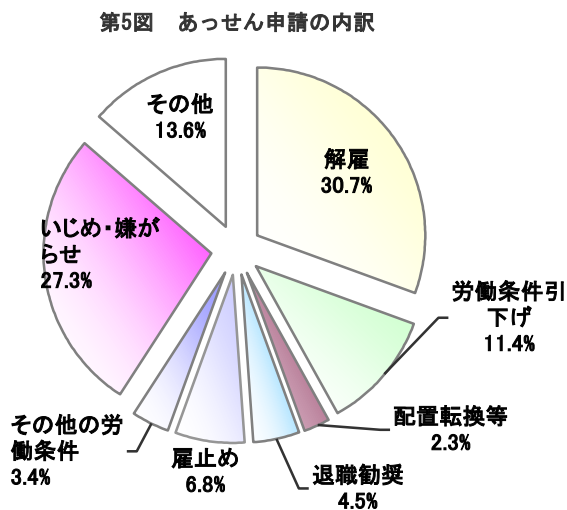
(2) 申請人の内訳

申請人は、73件の内労働者が72件で、事業主が1件でした。

また、申請労働者の就労状況については、正社員が33人(45.8%)と最も多く、期間契約社員が22人(30.6%)、パート・アルバイトが12人(16.7%)、派遣労働者が4人(5.6%)となっています。

(3) 事案の処理状況

あっせん申請を受理した事案の処理状況をみると、26年度中に手続を終了したものは、前年度の繰り越しを含めて78件で、合意が成立したものは22件(全体では28.2%、取下げ等を除くと31.9%)となっています。(第4表)



第3表

あっせん申請の内容	平成25年度	平成26年度
解雇	27	27
労働条件の引き下げ	8	10
配置転換等	1	2
退職勧奨	8	4
雇止め	7	6
自己都合退職	0	0
その他の労働条件	9	3
いじめ・嫌がらせ	26	24
その他	11	12
合計	97	88

※ 内訳が複数にまたがる事案があるため、申請件数と内容の合計件数は一致しない。

第4表

手続を終了した件数		合意	取下げ	打切り	その他
26年度	78	22 (28.2%)	8 (10.3%)	47 (60.3%)	1 (1.3%)
25年度	91	29 (31.9%)	9 (9.9%)	53 (58.2%)	0 (0.0%)

【あっせんの事例】（平成 26 年度）

事例 1：配置転換に係るあっせん

<p>事案の概要</p>	<p>申請人は契約期間 1 年間の期間契約社員として勤務していたが、契約更新の 1 か月半後に別の業務への異動を命じられたので、元の職種で働く話合いを行ったが折り合いがなかった。このため、<u>元の職種への復帰を求めたいとしてあっせん申請した</u>もの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>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>委員から契約更新直後の異動命令はいささか乱暴な点を指摘して、復帰を認める方向で歩み寄りがなされ、復帰を認める条件を、申請人も受入れることで合意し、解決した。</u></p>

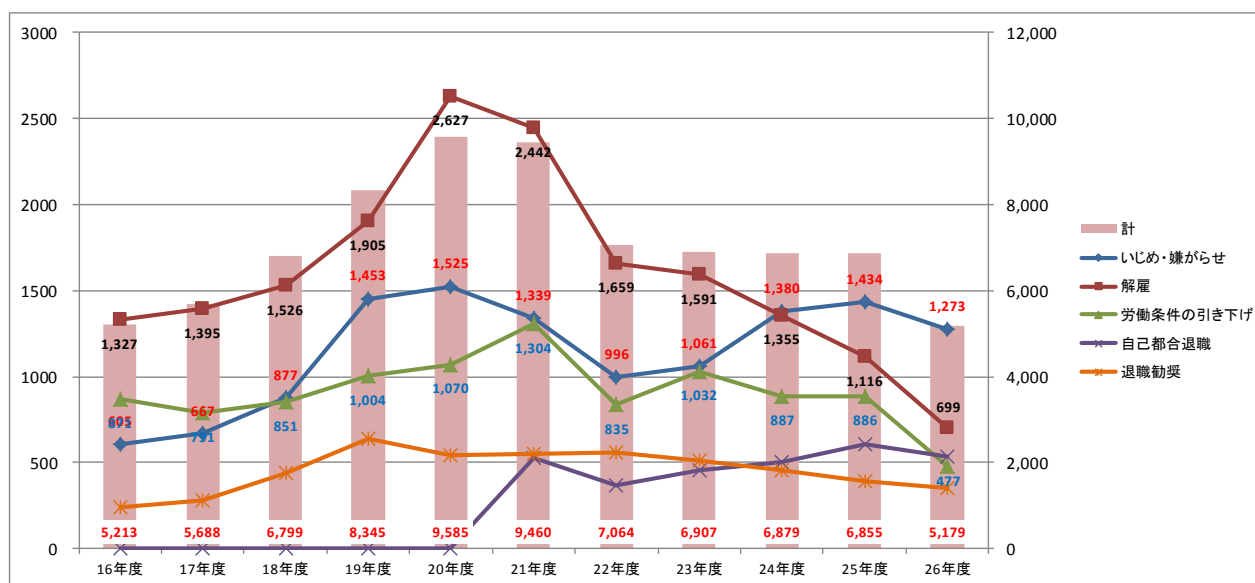
事例 2：雇止め及びいじめ・嫌がらせに係るあっせん

<p>事案の概要</p>	<p>申請人は契約期間 1 年間の期間契約社員として勤務していたが、契約更新の 2 週間前に突然雇止めを通知され、雇止めの理由の説明もなかった。また、勤務期間中に暴言や暴力を受けた。<u>不当な雇止めによる経済的損失に対する補償金の支払い及び使用者の謝罪等を求めてあっせん申請した</u>もの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が双方の主張を聞いた結果、<u>あっせん委員から被申請人に雇止め予告期間の不足を指摘した上で、申請人に勤務記録の不備による損害金であること等を説明するなどの調整を図ったところ、金銭解決に向けて双方の歩み寄りがなされ、約 2 か月分の給料相当額の解決金を支払うことで合意し、解決した。</u></p>

総合労働相談の民事上の個別労働紛争に係る相談内容(内訳)の推移

相談件数の推移

	16年度	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
いじめ・嫌がらせ	605	667	877	1,453	1,525	1,339	996	1,061	1,380	1,434	1,273
解雇	1,327	1,395	1,526	1,905	2,627	2,442	1,659	1,591	1,355	1,116	699
労働条件の引き下げ	871	791	851	1,004	1,070	1,304	835	1,032	887	886	477
自己都合退職	0	0	0	0	0	0	526	364	454	502	607
退職勧奨	244	284	440	640	544	549	556	512	455	390	354
雇止め	0	0	0	0	458	353	433	321	246	261	250
配置転換	222	226	238	377	367	242	265	210	165	222	133
その他の労働条件	874	846	1,212	1,564	1,582	1,320	815	744	667	988	602
その他	797	1,218	1,210	1,170	1,412	1,385	1,141	982	1,222	951	859
セクハラ	113	127	243	0	0	0	0	0	0	0	0
育児・介護等	79	60	61	20	0	0	0	0	0	0	0
募集・採用	67	53	122	119	0	0	0	0	0	0	0
雇用管理改善等	14	21	19	93	0	0	0	0	0	0	0
計	5,213	5,688	6,799	8,345	9,585	9,460	7,064	6,907	6,879	6,855	5,179



全体に占める割合の推移

	平成16年度	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
いじめ・嫌がらせ	11.6%	11.7%	12.9%	17.4%	15.9%	14.2%	14.1%	15.4%	19.7%	20.9%	24.6%
解雇	25.5%	24.5%	22.4%	22.8%	27.4%	25.8%	23.5%	23.0%	20.1%	16.3%	13.5%
労働条件の引き下げ	16.7%	13.9%	12.5%	12.0%	11.2%	13.8%	11.8%	14.9%	12.9%	12.9%	9.2%
自己都合退職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	5.2%	6.6%	7.3%	8.9%	10.3%
退職勧奨	4.7%	5.0%	6.5%	7.7%	5.7%	5.8%	7.9%	7.4%	6.6%	5.7%	6.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

