

厚生労働省
広島労働局発表
平成26年6月13日

平成26年6月13日

【照会先】

広島労働局総務部企画室
室長 福原真二
労働紛争調整官 田牧誠一
電話 (082) 221-9240

報道関係者 各位

パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談が 2年連続で第1位（対前年比+3.9%）

～平成25年度個別労働紛争解決制度の施行状況～

広島労働局（局長 河合智則）は、平成25年度に総合労働相談コーナー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】	31,779件	（▲4.0%）
→うち、民事上の個別労働紛争相談件数【第1図】	6,634件	（+0.3%）
② 助言・指導実施件数【第3図】	164件	（±0%）
③ あっせん申請受理件数【第3図】	91件	（▲11.7%）

※（ ）は、対前年度比

ポイント

- 1 総合労働相談件数は、前年度に比べやや減少しましたが、民事上の個別労働紛争相談件数は、前年度に比べわずかに増加しました。
- 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」の相談は、3年に亘って増加しており、相談の内訳件数では、1,434件（20.9%）と2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）
- 3 「助言・指導申出件数」は前年度と同数で、また、「あっせん申請受理件数」は前年度より減少しました。【第3図】

※ 「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

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**

都道府県労働局、各労働基準監督署内に、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。

NOパワハラで あかるい職場づくり

〔パワハラを予防・解決すれば職場は変わります〕

ポータルサイト「あかるい職場応援団」にて、「動画で学ぶパワハラ」など、情報を提供中

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

あかるい職場応援団

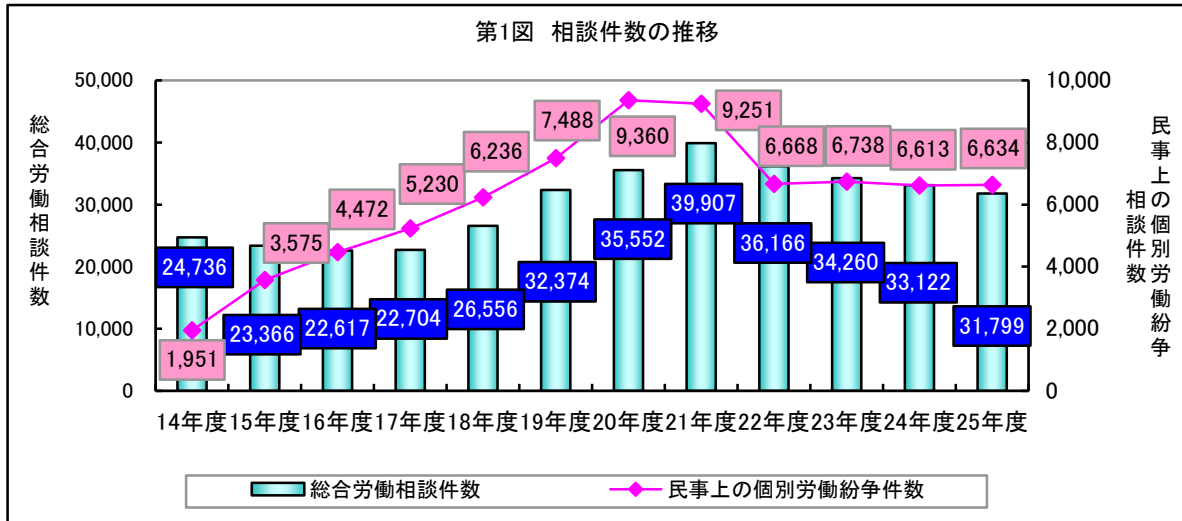
全国産業安全衛生大会

広島市で開催 〔全国から約1万人参加〕
10月22日(水)～24日(金)

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31,799件で、前年度と比べ1,323件（▲4.0%）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6,634件で、前年度と比べ21件（+0.3%）増加しました。（第1図）

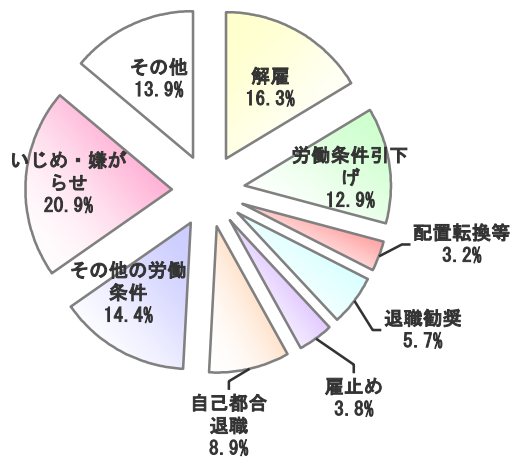


(2) 相談内容の内訳

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1,434件（20.9%）で最も多く、解雇に関するものが1,116件（16.3%）、労働条件引き下げに関するものが886件（12.9%）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、配置転換等に関する相談57件（+34.5%）の増で、逆に解雇に関する相談は239件（▲17.6%）の減、退職勧奨に関する相談は65件（▲14.3%）の減となりました。

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



第1表

相談の内容	件数	前年度比
解雇	1,116	▲17.6%
労働条件の引き下げ	886	▲0.1%
配置転換等	222	34.5%
退職勧奨	390	▲14.3%
雇止め	261	6.1%
自己都合退職	607	20.9%
その他の労働条件	988	48.1%
いじめ・嫌がらせ	1,434	3.9%
その他	951	▲22.2%

※ 内訳が複数にまたがる事案があるため、相談件数とは一致しない。

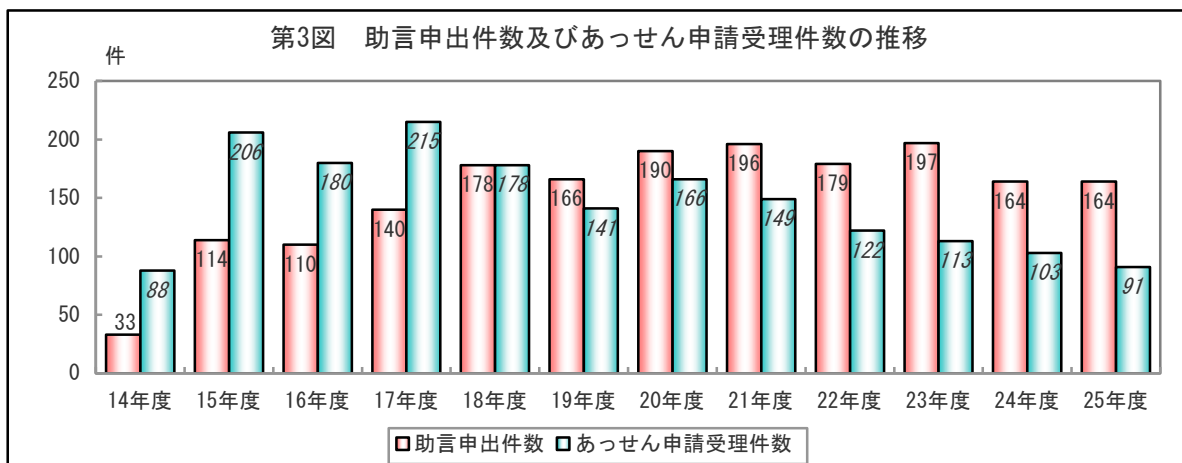
※ 「その他の労働条件」とは、懲戒処分、採用内定取消、昇級・昇格など労働条件に関する他に当て

はまらない事項全てを含む。

「その他」とは、募集・採用、定年、年齢差別、障害者差別、教育訓練、人事評価、賠償等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25年度の当該制度に係る助言申出件数は164件で、前年度と同数となり、また、あっせん申請受理件数は91件で、前年度比で12件(▲11.7%)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

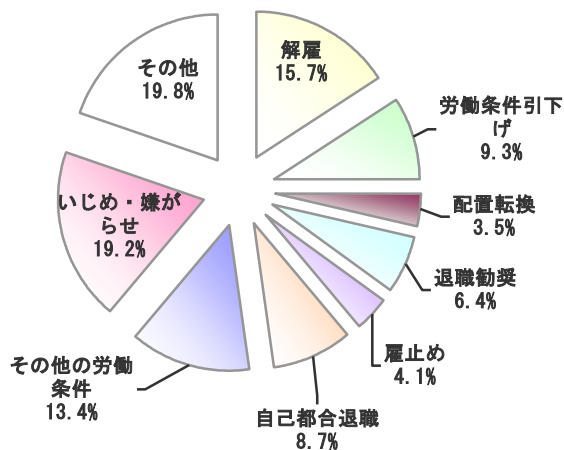
助言の申出の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く33件(19.2%)、解雇27件(15.7%)、労働条件引下げが16件(9.3%)と続いています。(第4図、第2表)

(2) 申出人の内訳

助言の申出人は、労働者が164件で全数を占め、事業主からの申出はありませんでした。

また、労働者の就労状況の内訳は、正社員が92人(56.1%)で最も多く、パート・アルバイトが27人(16.5%)、期間契約社員が20人(12.2%)、派遣労働者が12人(7.3%)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24年度	平成25年度
解雇	28	27
労働条件の引き下げ	20	16
配置転換等	9	6
退職勧奨	12	11
雇止め	5	7
自己都合退職	15	15
その他の労働条件	18	23
いじめ・嫌がらせ	38	33
その他	40	34

※ 内訳が複数にまたがる事案があるため、申出件数とは一致しない。

【助言・指導の例】

配置転換に係る助言・指導

事案の概要	<p>申出人は、商品の仕分け作業を担当しているが、残業の無い業務への異動を命じられ、会社から幾つかの異動理由を説明されたが、納得できる理由ではなく一種の嫌がらせと思った。</p> <p>現在の所属部署では特別の事情がない限り異動は行われてこなかったので、職場慣行に反する異動命令を再検討してもらうため、<u>話し合いの場を設けてもらいたい</u>として、本社に対する助言・指導を求めたもの。</p>
助言の内容・結果	<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、本人の主張が事実なら理由の説明が不十分なことは労務管理上問題があることを指摘して、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> ・助言に基づき、事業主と申出人による話し合いがなされ、当初命じられた業務とは別の業務への配置換えとすることで、<u>双方が合意した。</u>

退職勧奨に係る助言・指導

事案の概要	<p>申出人は、うつ病で体調不良のため欠勤することも多い状態であったが、退職強要を受け、欠勤した場合は自己都合退職届を出すことを求められる恐れがある内容の誓約書の提出を求められた。</p> <p>現在まだ会社に在籍しているかも怪しい状況になっており、自己都合退職はしたくないので会社に対して誓約書の提出の意味をきちんと説明するように、また、解雇する場合はきちんと手続きを取ってくれるように助言・指導を求めたもの。</p>
助言の内容・結果	<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、退職勧奨は常識的な範囲のものであれば問題ないが、本人が退職する意思がないのに強硬に退職届の提出を求めると退職強要となって労務管理上問題があることを指摘して、「誓約書」の内容・目的を確認していただきたいことを助言。</u> ・助言に基づき、<u>事業主が事実関係を確認し、誓約書は無断欠勤や無断遅刻をせず会社の規則を守りますという内容であり、退職を促す意味ではないことの説明が申出人になされ、継続して勤務し、今後、疑問点は直接会社の人事担当者に聞いて確認していくことで、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 (27.8%) と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するもの 26 件 (26.8%)、労働条件の引き下げ及び退職勧奨に関するもの各 8 件 (8.2%) と続いています。(第 5 図、第 3 表)

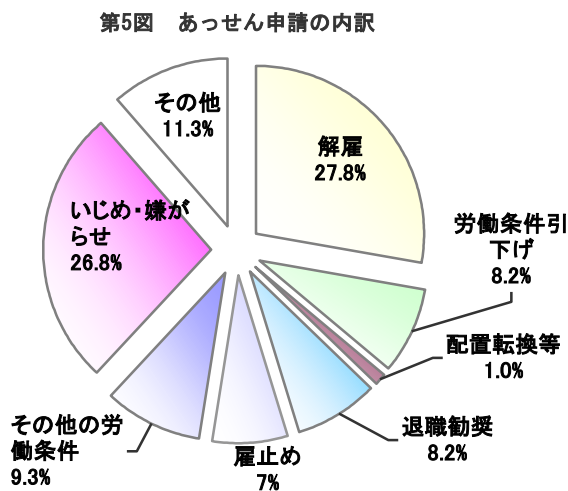
(2) 申請人の内訳

申請人は、労働者が 90 件で、事業主からの申請が 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 59 人 (65.6%) と最も多く、パート・アルバイトが 17 人 (18.9%)、期間契約社員が 12 人 (13.3%)、派遣労働者が 1 人 (1.1%) 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、手続を終了したものは 91 件の全てで、合意が成立したものは 29 件 (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 24 年度	平成 25 年度
解 雇	34	27
労働条件の引き下げ	10	8
配 置 転 換 等	4	1
退 職 勧 奨	4	8
雇 止 め	0	7
自 己 都 合 退 職	1	0
その他の労働条件	6	9
いじめ・嫌がらせ	32	26
そ の 他	26	11

※ 内訳が複数にまたがる事案があるため、申請件数とは一致しない。

第 4 表

手続を終了した件数	合意	取下げ	打切り	その他
91	29 (31.9%)	9 (9.9%)	53 (58.2%)	0 (0.0%)

【あっせんの例】

いじめ・嫌がらせに係るあっせん

<p>事案の概要</p>	<p>申請人が他の従業員の不注意により、業務上の災害が生じ負傷した。直属の上司は加害者と飲み友達であることから、被災者である申請人を特段の非がないのに叱責し続けた。</p> <p>申請人はこのことを契機に会社を自ら退職した。</p> <p>このため、<u>上司に対する会社の処罰と申請人への謝罪と身体的、精神的損害に対する補償金の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。</u></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、当初は双方の主張する事実関係に開きがあったものの、<u>金銭解決に向けて歩み寄りがなされ、申請人も合意前に弁護士に相談するなどして、2回のあっせんを経て、労災事故が起こった一連のことを含めて謝罪する意味でのお見舞い金を支払うことで合意し、解決した。</u></p>

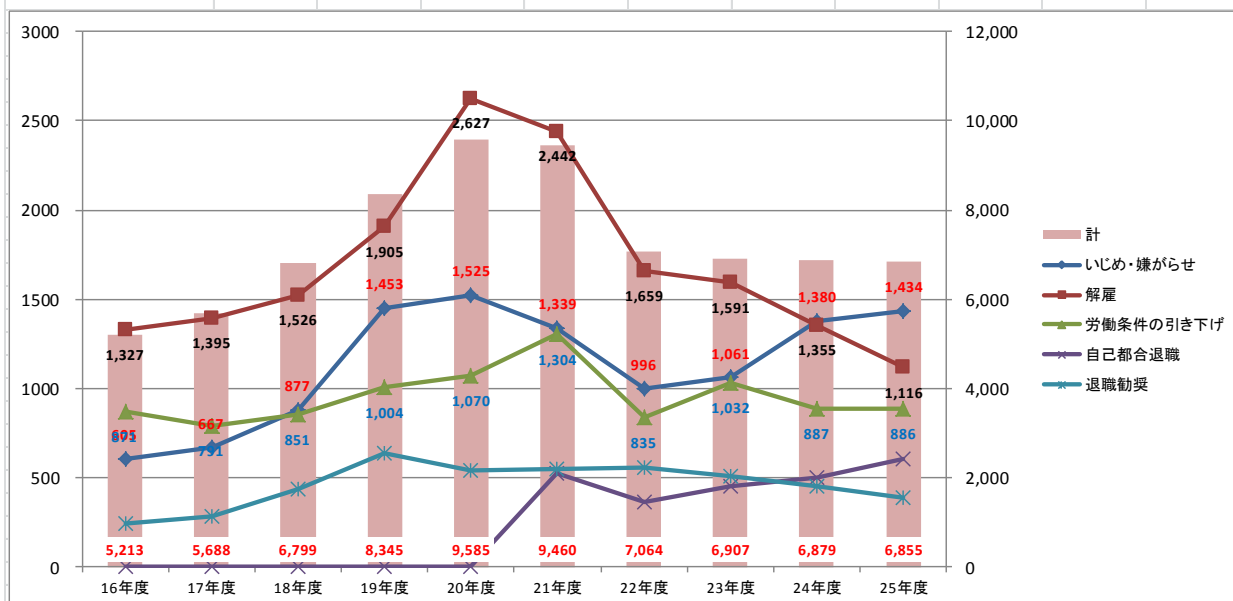
労働条件引き下げに係るあっせん

<p>事案の概要</p>	<p>申請人は大きな業務上の落ち度もなく、損失を与えたこともなく勤務していたが、事業主から「給与体系の変更について」という書面を渡され、基本給の引き下げと歩合給の率の引き上げを一方向的に通告された。</p> <p>申請人は到底納得できる内容ではないとして、<u>給与体系を従前の支払い基準に戻すと共に、経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。</u></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>被申請人と申請人の間に会社の主導権争いが認められ、委員から賃金体系の不利益変更に必要な合理的基準を説明するなど調整を図ったところ、労働契約の解消を前提にした金銭解決に向けて歩み寄りがなされ、申請人が退職し、解決金を支払うことで合意し、解決した。</u></p>

総合労働相談内容(内訳)の推移

相談件数の推移

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



全体に占める割合の推移

相談の内容	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
いじめ・嫌がらせ	11.6%	11.7%	12.9%	17.4%	15.9%	14.2%	14.1%	15.4%	20.1%	20.9%
解雇	25.5%	24.5%	22.4%	22.8%	27.4%	25.8%	23.5%	23.0%	19.7%	16.3%
労働条件の引き下げ	16.7%	13.9%	12.5%	12.0%	11.2%	11.2%	11.8%	14.9%	12.9%	12.9%
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%
退職勧奨	4.7%	5.0%	6.5%	7.7%	5.7%	5.8%	7.9%	7.4%	6.6%	5.7%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

