



平成28年6月9日

【照会先】

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

課長 中川 望

課長補佐 和田 裕子

紛争調整官 原 俊司

(直通電話)078-367-0820

報道関係者 各位

平成27年度 個別労働紛争解決制度施行状況

～労働相談、民事上の個別労働紛争のいずれも高止まり、

助言・指導の内容は「いじめ・嫌がらせ」が3年連続トップ～

兵庫労働局(局長 中山明広)では、解雇や職場における「いじめ・嫌がらせ」をはじめとする個々の労働者と事業主との間の紛争を解決するため、労働局及び各労働基準監督署内に合計12ヶ所の総合労働相談コーナーを設置して、「個別労働紛争解決制度」を運用していますが、平成27年度の状況を取りまとめましたので、公表します。

【平成27年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

総合労働相談件数	52,237件	(前年度比 2.1%増)
民事上の個別労働紛争相談件数	15,765件	(前年度比 1.3%増)
うち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数	3,883件	(前年度比 8.4%減)
助言・指導申出件数	878件	(前年度比 5.6%減)
あっせん申請受理件数	222件	(前年度比19.3%減)

1 労働相談、民事上の個別労働紛争に係る相談は高い件数で推移

労働相談件数は52,237件と前年度より2.1%の増加となり、そのうち、民事上の個別労働紛争に係る相談についても15,765件と1.3%の増加となった。

2 「助言・指導」の申出は減少するも、内容では「いじめ・嫌がらせ」が3年連続トップ

労使のトラブルの解決を図るための「助言・指導」申出は前年比で5.6%の減少となった。内訳を見ると「いじめ・嫌がらせ」が22.1%と過去最高となった。また、あっせん申請は前年度比で19.3%の減少となった。内訳を見ると、「解雇」が22.5%と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が19.4%を占めている。

3 「いじめ・嫌がらせ」に関する労働局の取組み

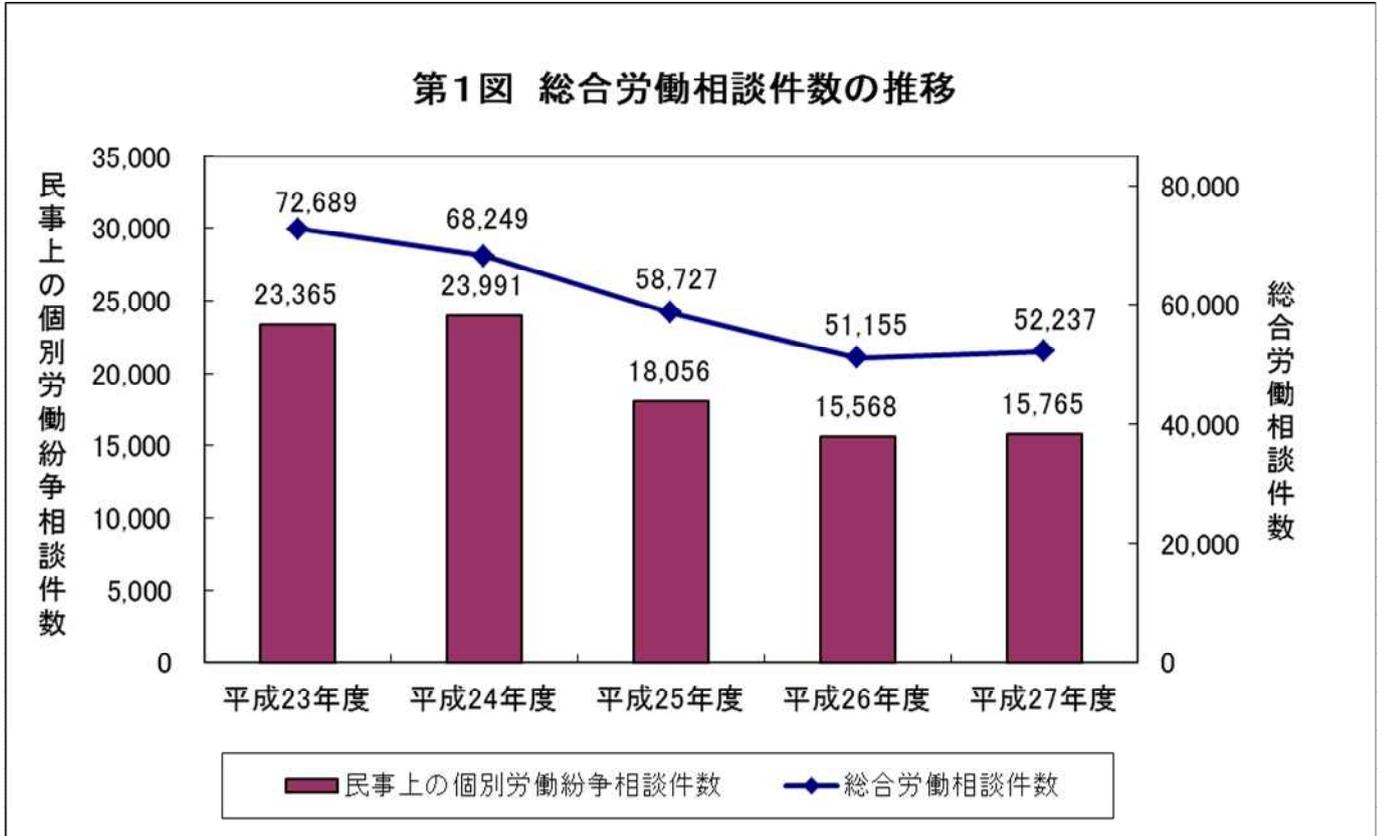
パワハラマニュアル等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に係る周知啓発を行っており、集団指導、窓口対応等のあらゆる機会を利用している。メンタルヘルス不調の未然防止の観点から、窓口で周知用資料及びパワハラマニュアルを備え置き、相談内容に応じてこれらを配付し、可能な範囲で説明を行うなど、懇切・丁寧な対応に努めるとともに、必要に応じ、労働相談コーナーで対応するほか、ポータルサイト「あかるい職場応援団」に掲載されている相談機関の紹介を行っている。

1 相談受付状況

(1) 総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談の件数(第1図)

平成27年度に総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、

- ・ 総合労働相談件数 52,237件
- ・ うち、民事上の個別労働紛争相談件数 15,765件



※民事上の個別労働紛争とは、労働条件その他の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である。

(2) 個別労働紛争相談の内訳(第2図)(第3図)

個別労働紛争相談の内訳を見ると、「いじめ・嫌がらせ」が20.6%と4年連続トップである。「いじめ・嫌がらせ」の他に「解雇」が13.4%、「労働条件引下げ」が10.8%と多くなっている。

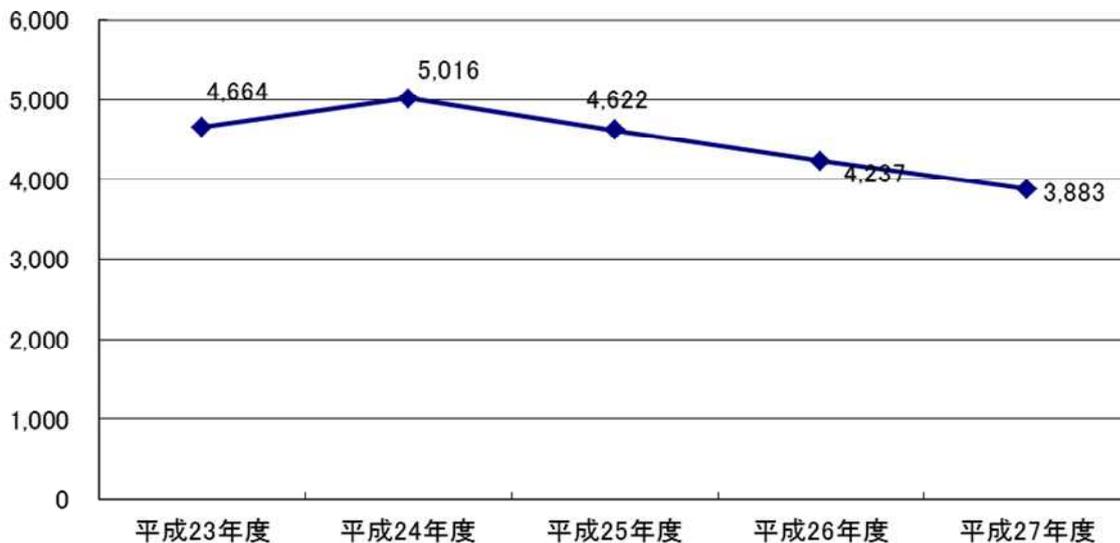
相談者は、労働者(求職者を含む)が13,676件(86.7%)と大半を占めており、事業主からの相談は1,268件(8.0%)であった。(別添1の2参照)

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、計は個別労働紛争相談件数の総計と一致しない。

第3図 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数の推移



2 労働局長による助言・指導および紛争調整委員会によるあっせん

相談のみでは解決に至らない労使間の民事上の個別労働紛争については、

- 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

の制度を運用している。

助言・指導は、労働局が紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより当事者間による自主的な紛争解決を促進するものである。

あっせんは、弁護士、大学教授などの労働の専門家により組織された紛争調整委員会が紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図るものである。

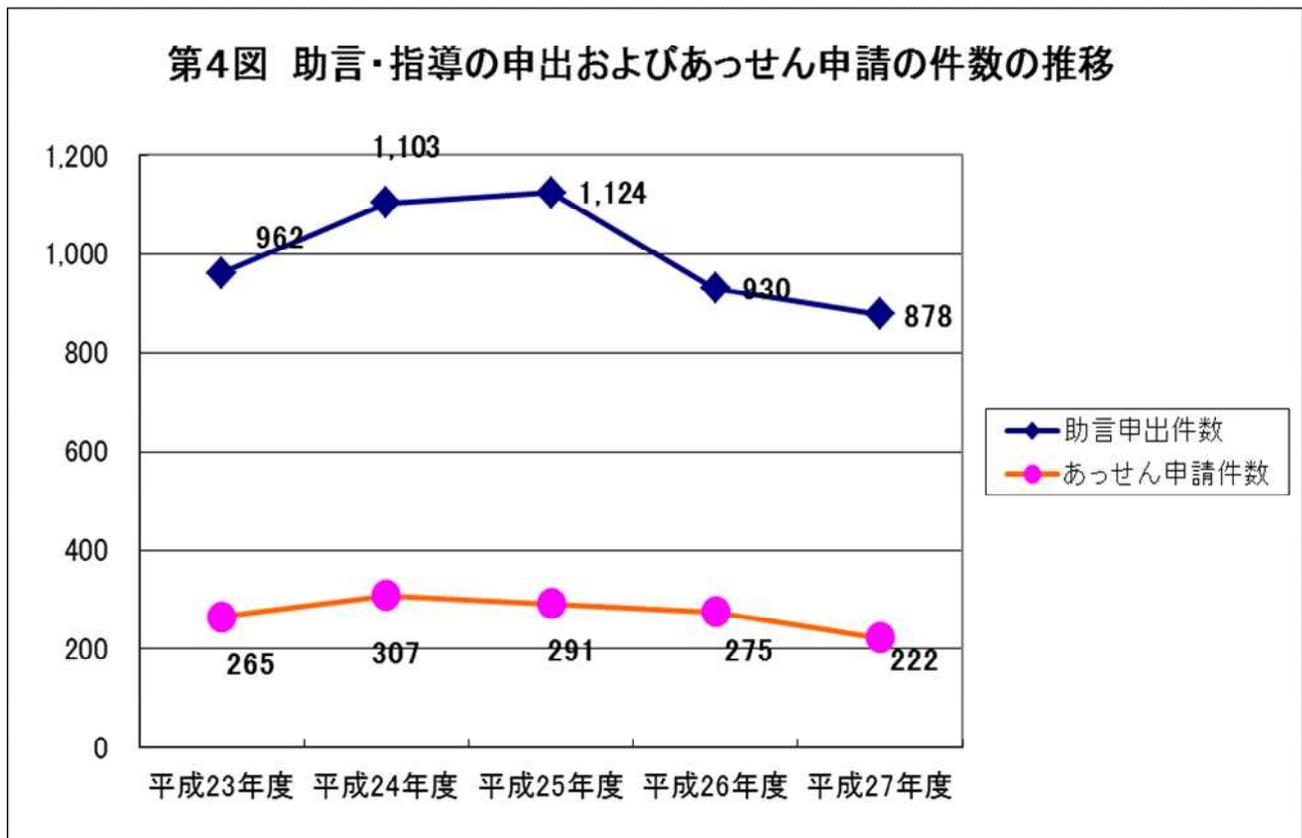
(1) 助言・指導の申出およびあっせん申請の件数(第4図)

平成27年度の

助言・指導申出件数 878件(対前年度比 5.6%減)

あっせん申請件数 222件(対前年度比19.3%減)

と助言・指導申出及びあっせん申請は共に減少した。

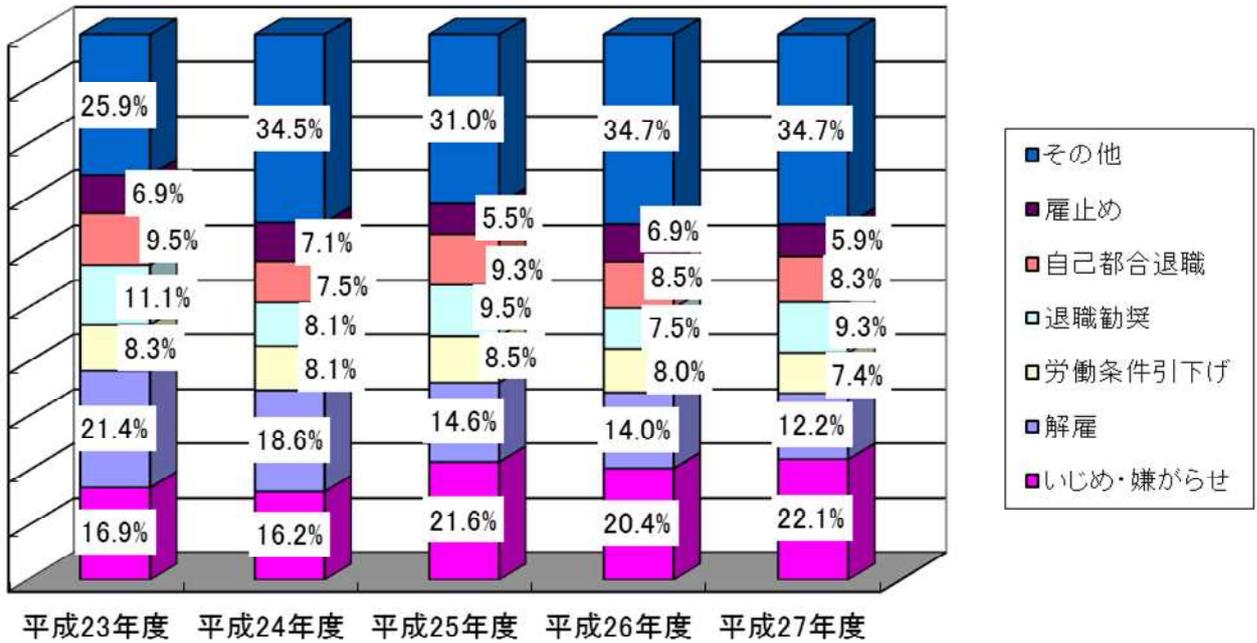


(2) 助言・指導の申出およびあっせん申請の内容の内訳(第5図)(第6図)

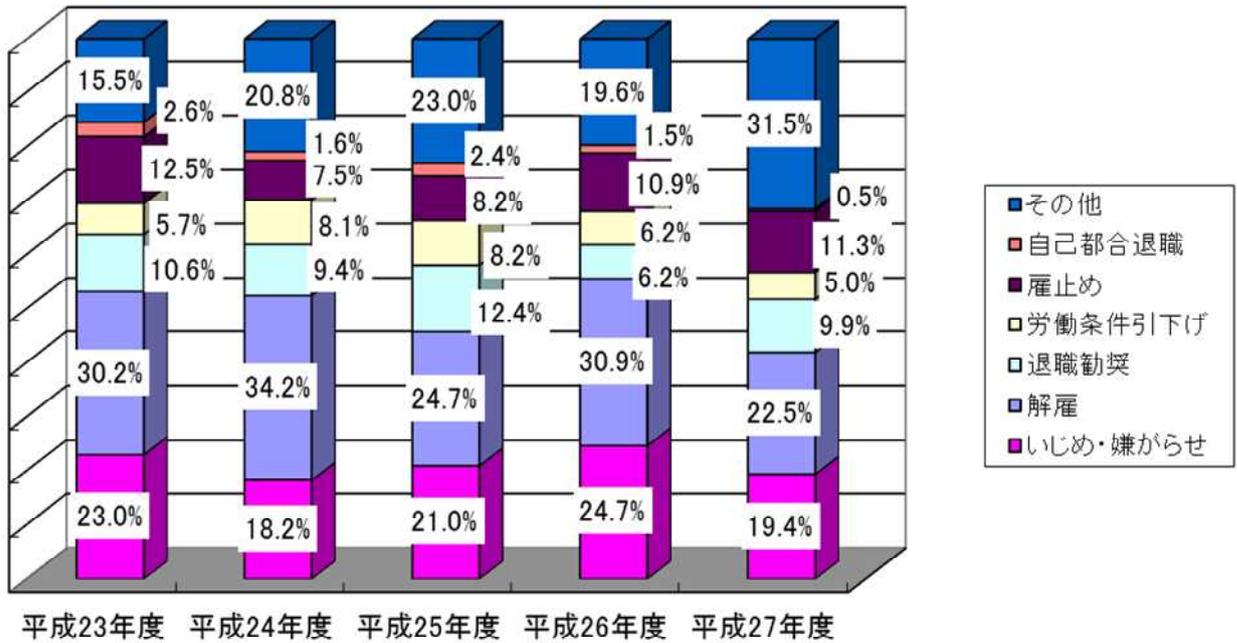
助言・指導の申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」(22.1%)、「解雇」(12.2%)、「退職勧奨」(9.3%)、「自己都合退職」(8.3%)、「労働条件の引下げ」(7.4%)等内容は多岐にわたるが、「いじめ・嫌がらせ」の占める割合が3年連続トップである。

あっせん申請の内容は、「解雇」(22.5%)が最も多く、次に「いじめ・嫌がらせ」(19.4%)が多い。

第5図 助言・指導の申出内容の内訳



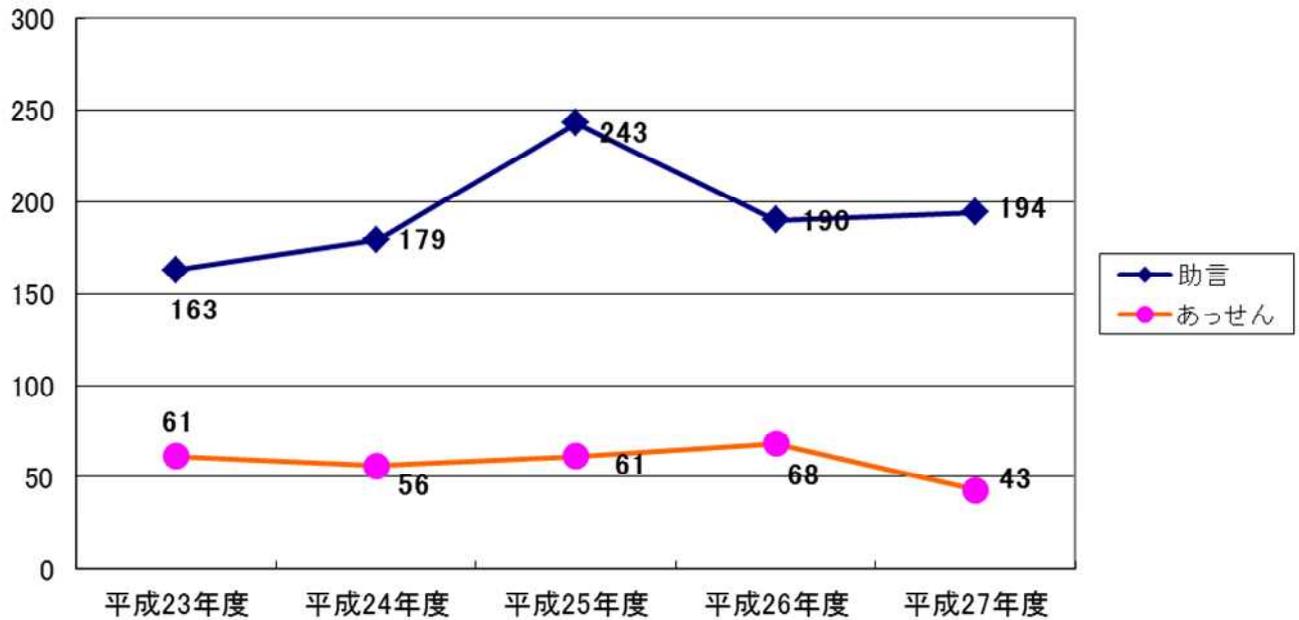
第6図 あっせんの申請内容の内訳



(3) 困難事案担当総合労働相談員の配置

平成27年4月より西宮労働基準監督署の総合労働相談コーナーにおいて困難事案担当総合労働相談員を新たに1名配置し、労働局総合労働相談コーナーの2名、姫路労働基準監督署総合労働相談コーナーの1名の合計4名の困難事案担当総合労働相談員を県下に配置し、職場の「いじめ・嫌がらせ」等の複雑・困難化する個別労働紛争への適切な対応に努めている。

第7図 いじめ・嫌がらせの助言、あっせん申請件数の推移



【添付資料】

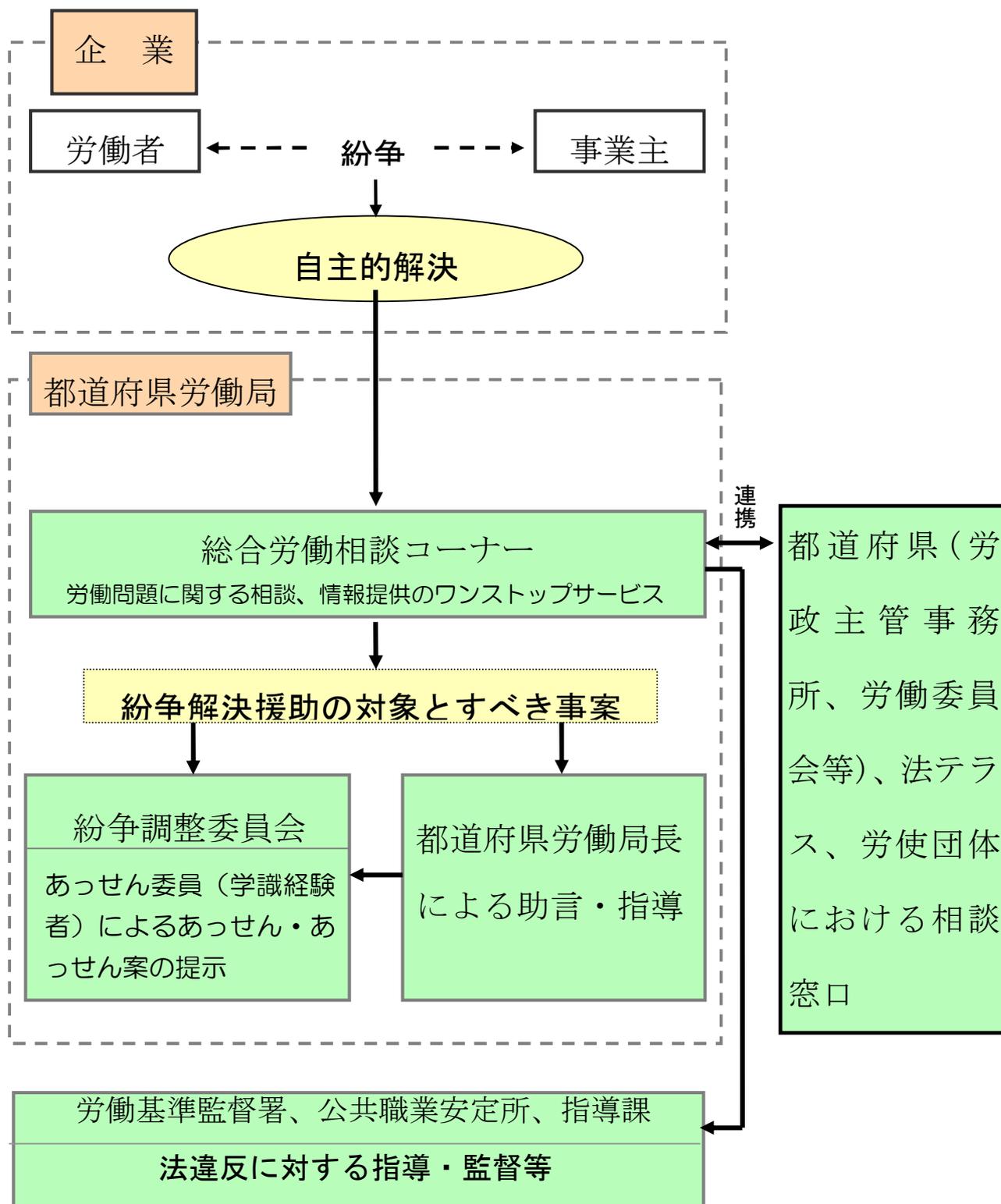
- 1 平成27年度 個別労働紛争解決制度施行状況一覧
- 2 個別労働紛争解決システムの概要
- 3 総合労働相談コーナー一覧
- 4 平成27年度「助言・指導」の事例
- 5 平成27年度「あっせん」の事例

平成27年度 個別労働紛争解決制度施行状況一覧

兵庫労働局

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数					52,237 件
相談者の種類					
労働者	33,596 件	事業主	13,811 件	その他	4,830 件
2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数					15,765 件
(1) 相談者の種類					
労働者	13,676 件	事業主	1,268 件	その他	821 件
(2) 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計は総数とは一致しない。)					
普通解雇	2,009 件	整理解雇	272 件	懲戒解雇	245 件
労働条件引下げ(賃金)	1,219 件	労働条件引下げ(退職金)	187 件	労働条件引下げ(その他)	639 件
在籍出向	46 件	配置転換	600 件	退職勧奨	1,682 件
懲戒処分	263 件	採用内定取消	75 件	雇止め	890 件
昇給・昇格	49 件	自己都合退職	2,029 件	その他の労働条件	1,289 件
募集	82 件	採用	196 件	定年等	80 件
年齢差別	2 件	障害者差別	20 件	雇用管理改善・その他	799 件
労働契約の承継	87 件	いじめ・嫌がらせ	3,883 件	教育訓練	27 件
人事評価	94 件	賠償	891 件	その他	1,235 件
3 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数					878 件
紛争の内容					
普通解雇	87 件	整理解雇	15 件	懲戒解雇	5 件
労働条件引下げ(賃金)	29 件	労働条件引下げ(退職金)	6 件	労働条件引下げ(その他)	30 件
在籍出向	3 件	配置転換	37 件	退職勧奨	82 件
懲戒処分	11 件	採用内定取消	10 件	雇止め	52 件
昇給・昇格	2 件	自己都合退職	73 件	その他の労働条件	46 件
募集	2 件	採用	7 件	定年等	0 件
年齢差別	0 件	障害者差別	0 件	雇用管理改善・その他	132 件
労働契約の承継	1 件	いじめ・嫌がらせ	194 件	教育訓練	1 件
人事評価	13 件	賠償	11 件	その他	29 件
(2) 助言・指導の手続を終了した件数					874 件
解決したもの					
終了の区分					
助言を実施	800 件	指導を実施	0 件	取下げ	49 件
打切り	25 件	その他	0 件		
4 紛争調整委員会によるあっせんの件数					
(1) あっせんの申請の受理を行った件数					222 件
紛争の内容					
普通解雇	45 件	整理解雇	3 件	懲戒解雇	2 件
労働条件引下げ(賃金)	6 件	労働条件引下げ(退職金)	1 件	労働条件引下げ(その他)	4 件
在籍出向	0 件	配置転換	13 件	退職勧奨	22 件
懲戒処分	1 件	採用内定取消	4 件	雇止め	25 件
昇給・昇格	0 件	自己都合退職	1 件	その他の労働条件	17 件
定年等	2 件	年齢差別	0 件	障害者差別	1 件
雇用管理改善・その他	15 件	労働契約の承継	0 件	いじめ・嫌がらせ	43 件
教育訓練	0 件	人事評価	1 件	賠償	5 件
その他	11 件				
(2) あっせんの手続を終了した件数					232 件
あっせんを開催したもの					
解決したもの					
終了の区分					
当事者間の合意の成立	68 件	申請の取下げ	9 件	打切り	155 件
制度対象外事案	0 件	その他	0 件		

個別労働紛争解決システム



総合労働相談コーナー一覧

平成28年4月1日現在

名 称	所 在 地	電話番号
兵庫労働局 総合労働相談コーナー	〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1丁目1-3 神戸クリスタルタワー15階 兵庫労働局雇用環境・均等部指導課内	078-367-0850
神戸東総合労働相談コーナー	〒650-0024 神戸市中央区海岸通29 神戸地方合同庁舎3階 神戸東労働基準監督署内	078-332-5353
神戸西総合労働相談コーナー	〒652-0802 神戸市兵庫区水木通10丁目1-5 神戸西労働基準監督署内	078-576-1831
尼崎総合労働相談コーナー	〒660-0892 尼崎市東難波町4丁目18-36 尼崎地方合同庁舎1階 尼崎労働基準監督署内	06-6481-1541
姫路総合労働相談コーナー	〒670-0947 姫路市北条1丁目83 姫路労働基準監督署内	079-224-1481
伊丹総合労働相談コーナー	〒664-0881 伊丹市昆陽1丁目1-6 伊丹労働総合庁舎3階 伊丹労働基準監督署内	072-772-6224
西宮総合労働相談コーナー	〒662-0942 西宮市浜町7-35 西宮地方合同庁舎3階 西宮労働基準監督署内	0798-26-3733
加古川総合労働相談コーナー	〒675-0017 加古川市野口町良野1737 加古川労働基準監督署内	079-422-5001
西脇総合労働相談コーナー	〒677-0015 西脇市西脇885-30 西脇地方合同庁舎 西脇労働基準監督署内	0795-22-3366
但馬総合労働相談コーナー	〒668-0031 豊岡市大手町9-15 但馬労働基準監督署内	0796-22-5145
相生総合労働相談コーナー	〒678-0031 相生市旭1丁目3-18 相生地方合同庁舎3階 相生労働基準監督署内	0791-22-1020
淡路総合労働相談コーナー	〒656-0014 洲本市桑間280-2 淡路労働基準監督署内	0799-22-2591

平成27年度 助言・指導の事例

【助言・指導の例】

事例1 いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は正社員として働いていたが、職場の上司から執拗な嫌がらせを受けていた。申出人はこのような上司の嫌がらせから解放されたいとの思いから、職場環境を改善してほしいと会社に求めたが、改善されなかった。</p> <p>そのため、職場の環境を改善するための対応について話し合いの場を設けたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>労働者の人権・人格権に係る判例を示すなどの助言・指導を実施したところ、申出人と本社人事担当者などとの話し合いの場が設けられ、話し合いの中で申出人が職場替えを会社に求めたところ、職場替えの希望がない、解決した。</p>
事例2 解雇に関する事例	
事案の概要	<p>申出人は、入社間もなくで仕事を覚えていっている段階であったため、仕事上のミスもあったが、特に注意・指導されることもなかった。ところが、会社から突然、ミスが多すぎるとの理由で解雇を通告された。申出人は、合理的理由のない解雇によって被った精神的経済的損害に対する補償金の支払いを求めたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に対し、解雇は客観的合理的理由と社会通念上の相当性が認められなければ権利濫用になることについて説明し、解決に向けて当事者で話し合うよう助言した。助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、補償金が支払われることになった。</p>

平成27年度 あっせんの事例

【あっせんの例】

事例1 いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、上司のパワーハラスメントによるいじめ・嫌がらせを受けたことにより体調を崩した。申請人は会社に対し、現状を説明し、対応を求めたが、職場環境は改善されず、雇用契約期間満了前に退職せざるを得なくなった。</p> <p>このため、精神的損害に対する補償金として雇用契約期間満了までの給与相当額の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。</p>
あっせんの内容・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人に解決に向けた考えを確認したところ、被申請人は、金銭による解決を行う考えを示した。</p> <p>あっせん委員が双方譲歩可能な解決案を確認し、調整した結果、解決金として約100万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</p>
事例2 退職勧奨に関する事例	
事案の概要	<p>申請人は、新たに上司となった者と良好な関係を築けず、その上司から退職勧奨を受けたことにより、体調を崩し、退職せざるを得ない状況に追い込まれた。このため、経済的、精神的損害に対する補償金として30万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。</p>
あっせんの内容・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人に解決に向けた考えを確認したところ、金銭による解決を行う考えを示した。</p> <p>申請人が提示した解決金額に被申請人が同意したため、解決金として30万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</p>