



平成25年5月31日

【照会先】

兵庫労働局総務部企画室

室長 服部 恵三

室長補佐 中川 望

(直通電話)078-367-0700

報道関係者 各位

平成24年度 個別労働紛争解決制度施行状況

～助言・指導申出、あっせん申請は過去最高

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談等も引き続き増加～

兵庫労働局(局長 前田芳延)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24年度の様相を取りまとめましたので、公表します。

【平成24年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

総合労働相談件数	68,249件	(前年度比 6.1%減少)
民事上の個別労働紛争相談件数	23,991件	(前年度比 2.7%増加)
うち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数	5,016件	(前年度比 7.5%増加)
助言・指導申出件数	1,103件	(前年度比 14.7%増加)
あっせん申請受理件数	307件	(前年度比 15.8%増加)

1 労働相談は高い件数で推移するも微減、ただし民事上の個別労働紛争に係る相談は過去最高を更新

労働相談件数は68,249件と前年度より6.1%の減少となったが、そのうち、民事上の個別労働紛争に係る相談は23,991件と、過去最高となった。

2 「助言・指導」の申出、「あっせん」の申請も増加傾向で過去最高

労使のトラブルの解決を図るための「助言・指導」申出は前年度から14.7%の増加、3年前からみると約4.2倍と急激に増加しており、また、あっせん申請も前年度比15.8%増となり、ともに過去最高となった。

3 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談、助言・指導、あっせんが大きく増加

パワーハラスメントなど職場における「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、前年比7.5%増、3年前から3倍強と急激に増加した。また助言・指導申出、あっせん申請のうち「いじめ・嫌がらせ」に関するものが17%程度を占めている。

なお、「いじめ・嫌がらせ」など、その解決が困難な事案を担当する総合労働相談員を労働局及び姫路労働基準監督署コーナーに計3名配置し、解決を促進している。

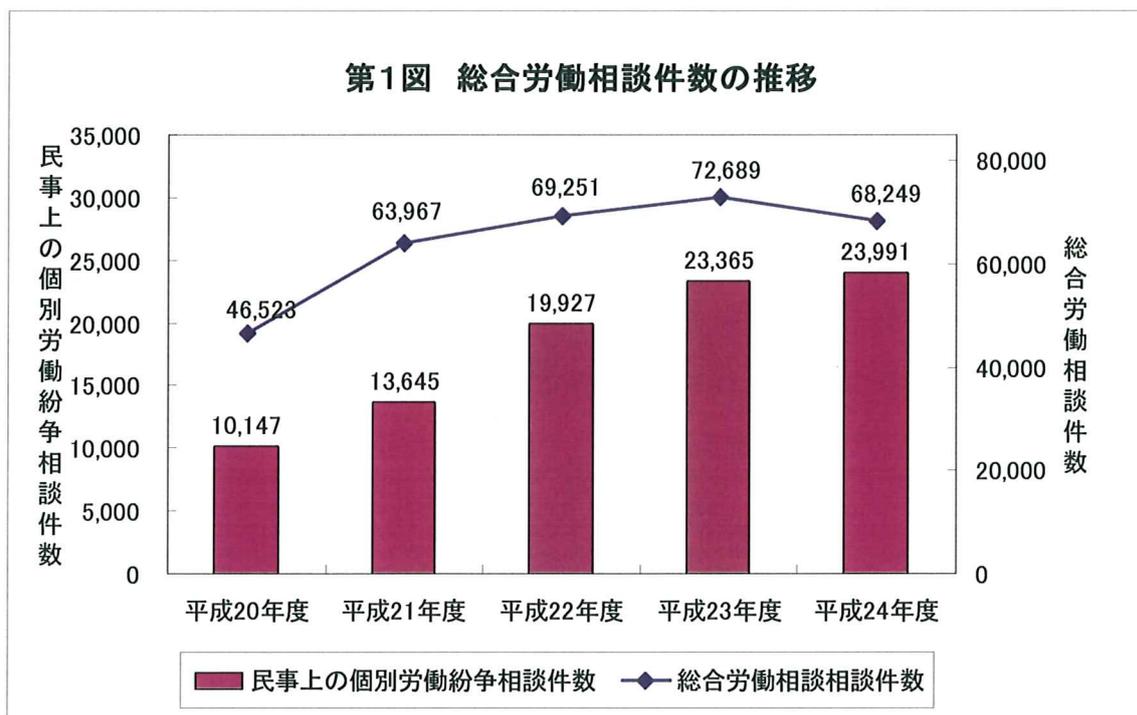
1 相談受付状況

(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24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 68,249件
- ・ うち、民事上の個別労働紛争相談件数 23,991件

となり、前年度と比べて、総合労働相談件数は4,440件(6.1%)減少したものの、総合労働相談における民事上の個別労働紛争相談件数は626件(2.7%)増加し、過去最高となった。



※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。

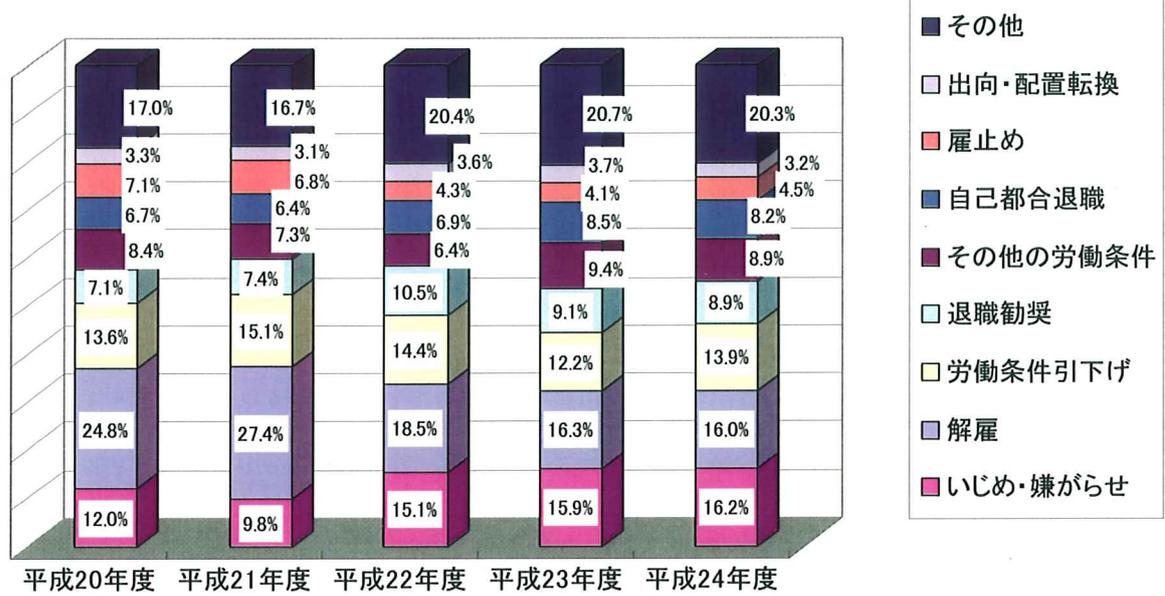
(2) 個別労働紛争相談の内訳(第2図)(第3図)

個別労働紛争相談の内訳は、「解雇」「いじめ・嫌がらせ」「労働条件引下げ」「退職勧奨」の4項目で過半数を占める。

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が16.2%を占め、初めて一番多くなり、次いで解雇に関する相談が16.0%となっている。

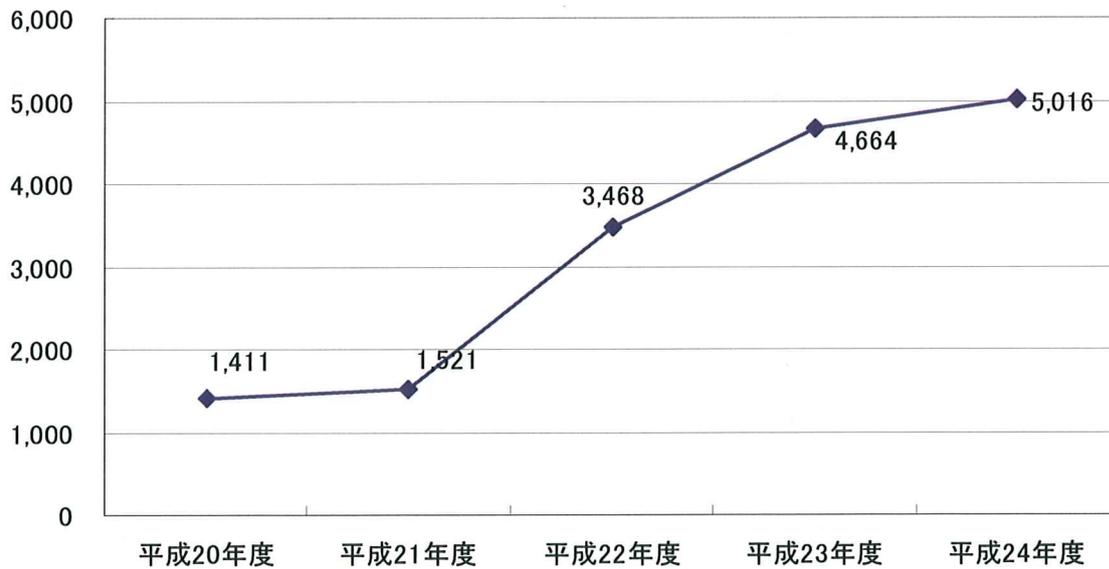
「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、平成21年度は1,521件だったのに対し、平成24年度は5,016件と3年前の3倍強に増加した。

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。

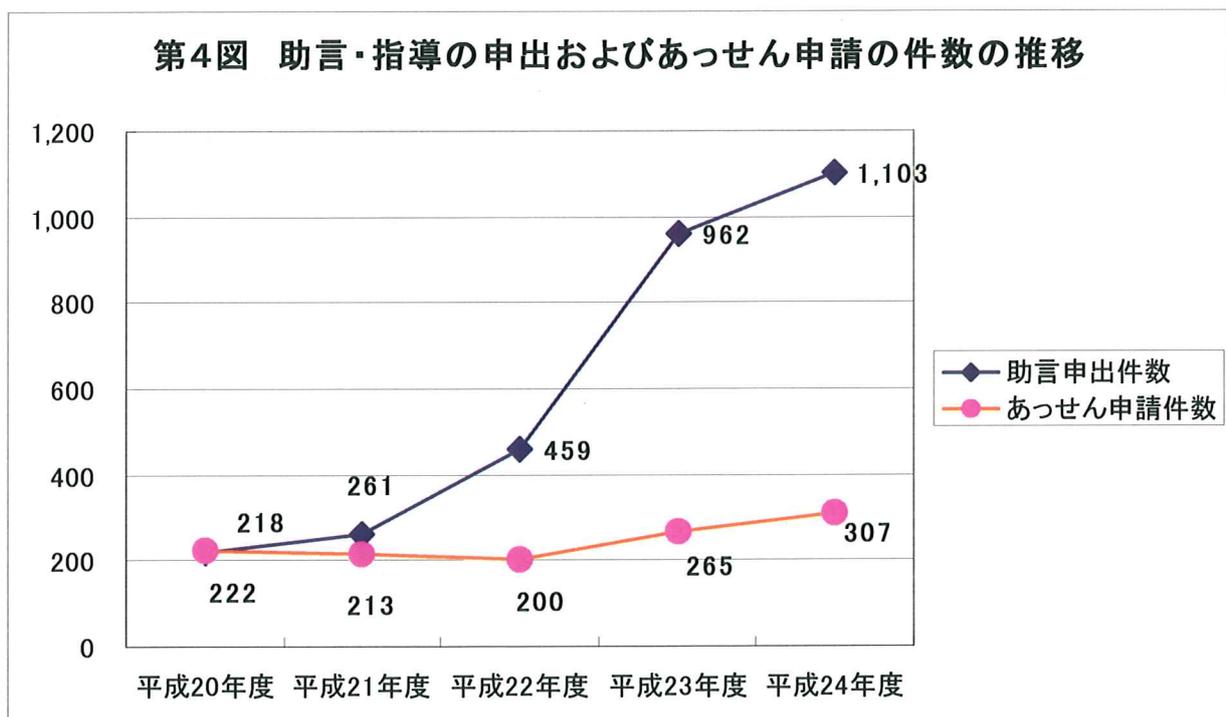
(1) 助言・指導の申出およびあっせん申請の件数(第4図)

平成24年度の

助言・指導申出件数 1,103件(対前年度比14.7%増)

あっせん申請件数 307件(対前年度比15.8%増)

とともに増加した。

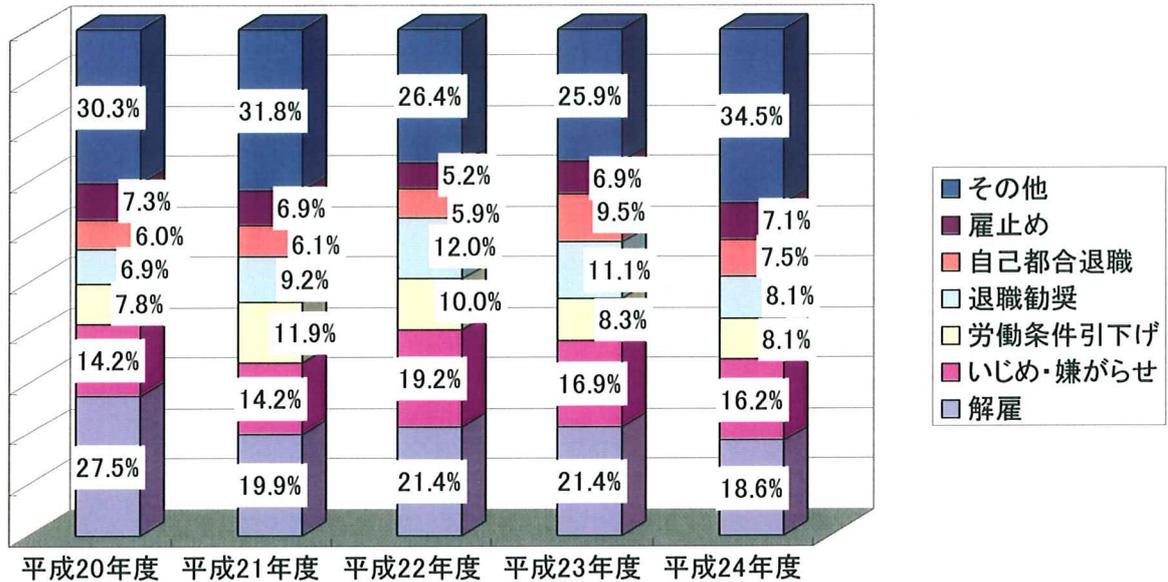


(2) 助言・指導の申出およびあっせん申請の内容の内訳(第5図)(第6図)

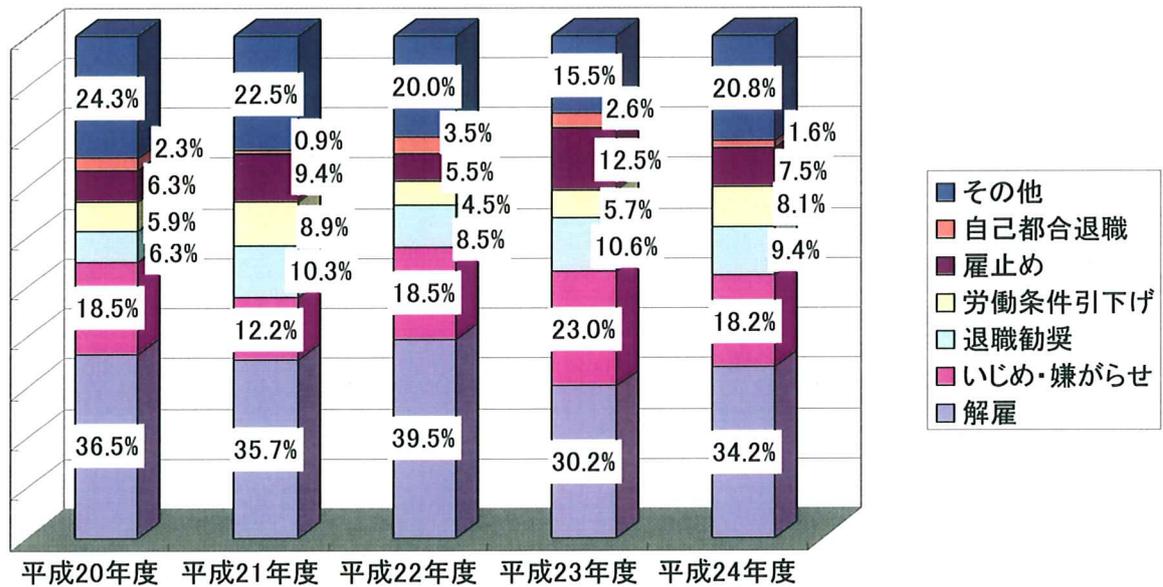
助言・指導の申出内容は、解雇(18.6%)、いじめ・嫌がらせ(16.2%)、労働条件の引下げ(8.1%)、退職勧奨(8.1%)等内訳は多様化している。

あっせん申請の内容は、解雇(34.2%)といじめ・嫌がらせ(18.2%)で過半数を占めた。

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24年4月から、労働局総合労働相談コーナーに2名、姫路労働基準監督署総合労働相談コーナーに1名の合計3名の困難事案担当総合労働相談員を配置し、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。

【添付資料】

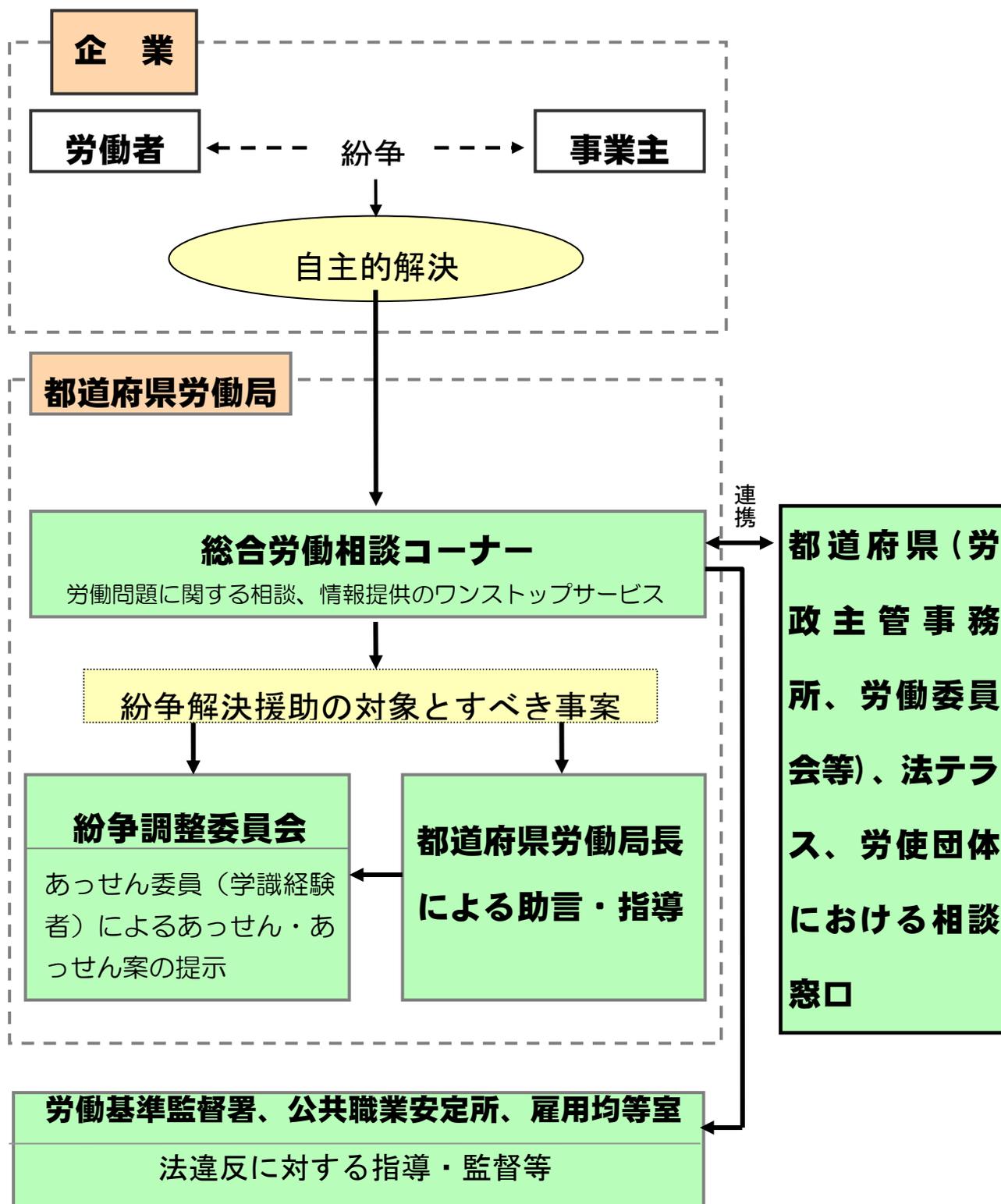
- 1 平成24年度 個別労働紛争解決制度施行状況一覧
- 2 個別労働紛争解決システムの概要
- 3 平成24年度「助言・指導」の事例
- 4 平成24年度「あっせん」の事例

平成24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					68,249 件
相談者の種類					
労働者	41,973 件	事業主	19,408 件	その他	6,868 件
2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数					23,991 件
(1) 相談者の種類					
労働者	19,917 件	事業主	2,637 件	その他	1,437 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	3,411 件	整理解雇	905 件	懲戒解雇	658 件
労働条件引下げ(賃金)	2,538 件	労働条件引下げ(退職金)	279 件	労働条件引下げ(その他)	1,478 件
在籍出向	90 件	配置転換	894 件	退職勧奨	2,747 件
懲戒処分	631 件	採用内定取消	114 件	雇止め	1,402 件
昇給・昇格	125 件	自己都合退職	2,529 件	その他の労働条件	2,754 件
募集	109 件	採用	316 件	定年等	326 件
年齢差別	1 件	障害者差別	31 件	雇用管理改善・その他	1,335 件
労働契約の承継	66 件	いじめ・嫌がらせ	5,016 件	教育訓練	71 件
人事評価	139 件	賠償	1,377 件	その他	1,661 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					1,103 件
紛争の内容					
普通解雇	154 件	整理解雇	40 件	懲戒解雇	11 件
労働条件引下げ(賃金)	42 件	労働条件引下げ(退職金)	12 件	労働条件引下げ(その他)	35 件
在籍出向	0 件	配置転換	39 件	退職勧奨	89 件
懲戒処分	19 件	採用内定取消	16 件	雇止め	78 件
昇給・昇格	2 件	自己都合退職	83 件	その他の労働条件	72 件
募集	1 件	採用	8 件	定年等	4 件
年齢差別	2 件	障害者差別	1 件	雇用管理改善・その他	151 件
労働契約の承継	0 件	いじめ・嫌がらせ	179 件	教育訓練	0 件
人事評価	4 件	賠償	41 件	その他	20 件
(2) 助言・指導の手続を終了した件数					1,086 件
解決したもの					
終了の区分					
助言を実施	1,050 件	指導を実施	0 件	取下げ	36 件
打切り	0 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					307 件
紛争の内容					
普通解雇	74 件	整理解雇	26 件	懲戒解雇	5 件
労働条件引下げ(賃金)	18 件	労働条件引下げ(退職金)	2 件	労働条件引下げ(その他)	5 件
在籍出向	0 件	配置転換	9 件	退職勧奨	29 件
懲戒処分	7 件	採用内定取消	5 件	雇止め	23 件
昇給・昇格	2 件	自己都合退職	5 件	その他の労働条件	11 件
定年等	2 件	年齢差別	0 件	障害者差別	0 件
雇用管理改善・その他	10 件	労働契約の承継	0 件	いじめ・嫌がらせ	56 件
教育訓練	0 件	人事評価	2 件	賠償	4 件
その他	12 件				
(2) あっせんの手続を終了した件数					327 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	118 件	申請の取下げ	28 件	打切り	181 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



平成24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>上司からパワーハラスメントを受けている。 具体的には、職場の従業員等の前で「馬鹿」「あほう」「辞めろ」と罵声を浴びせられ、いつ辞めさせられるのか常に不安な精神状態となった。 職場環境の改善を求めて助言・指導を申し出る。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>助言・指導により人事責任者が上司と同席し申出人と話し合った結果、上司は申出人に対して、「馬鹿」等の罵声を一切行わないことが確約され、職場環境が改善されることとなった。</p>
事例2 解雇に関する事例	
事案の概要	<p>派遣先の責任者とトラブルになり、会社（派遣元）から「操業の低下」を理由に解雇予告（30日前の予告）を受けた。 派遣契約期間の途中でもあり、解雇されることに納得できない。 助言・指導を申し出るので話し合いによる解決を図りたい。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>会社（派遣元）担当者が申出人と話し合いを行った結果、解雇は仕方がないと納得し、補償金が支払われることになった。</p>

平成24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	内部告発の犯人扱いにされて、精神的に大きなダメージを受けた。 内部告発の犯人探しによるパワハラを止めてもらい、犯人扱いをしたことを皆の前で謝罪してもらいたい。
あっせんの内容・結果	あっせん委員が双方の主張を取りまとめて調整を図ったところ、会社側は皆の前で申請人を内部告発者扱いしたことに「遺憾の意」を表すことで、合意が得られ解決した。
事例2 労働条件の引き下げに係るあっせん	
事案の概要	シフトによる終日勤務から午後勤務のみとなり、更に土曜日勤務も外された。 仕事上のミスで顧客からクレームがあったことが原因であると思うが、今の勤務では生活ができず退職することになり、就労機会を失った分の補償を求めたい。
あっせんの内容・結果	あっせん委員が双方の主張を取りまとめて調整を図ったところ、解決金を支払うことなどの合意が得られて解決した。