

厚生労働省岩手労働局発表
平成 26 年 5 月 30 日

【照会先】
岩手労働局総務部企画室
室長 小田昭信
労働紛争調整官 渡辺幸輝
(電話) 019-604-3002

報道機関各位

平成 25 年度 個別労働紛争解決制度施行状況

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数がはじめて
1千件を超え、相談全体の2割を占める

今般、岩手労働局（局長 弓信幸）は、平成 25 年度の県内 8 箇所の総合労働相談コーナーで受け付けた個別労働紛争の相談状況等について取りまとめたので公表いたします。

【平成 25 年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- ・ 総合労働相談件数 10,253 件（前年度比 4.8%増）
- うち民事上の個別労働紛争相談件数 2,764 件（　"　11.5%増）
- ・ 助言・指導申出件数 145 件（　"　7.4%増）
- ・ あっせん申請件数 59 件（　"　37.2%増）

○個別労働紛争の相談件数は3年連続増加、「いじめ・嫌がらせ」が1,000件を超える

個別労働紛争に関する相談は3年連続で増加した。相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が1,092件で、はじめて1,000件を超えるとともに、前年度の923件から169件、18.3%増加し、相談全体の19.3%を占め、2年連続トップとなった。

○「助言・指導」の申出件数が過去最多、「あっせん」も増加

個別労働紛争の相談の増加に伴い、「助言・指導」^{※1}の申出件数は過去最多となり、「あっせん」^{※2}の申請件数も前年度から増加した。「助言・指導」及び「あっせん」においても「いじめ・嫌がらせ」が最も多い申出等の内容となった。

「助言・指導」を行ったうち約7割が解決し、ほとんど（98.6%）が1か月以内に手続きが終了し、また、成立した「あっせん」（40件）のうち、97.5%が合意解決し、全てが2か月以内に手続きが終了しており、「簡易・迅速・無料」という制度の特徴を活かした運用がなされている。

参考：「いじめ・嫌がらせ」の推移

（注：カッコ内は構成比率）

	24年度	25年度	増加状況
個別労働紛争の相談	923件（18.4%）	1,092件（19.3%）	169件増、18.3%増
助言・指導	35件（20.3%）	40件（27.6%）	5件増、14.3%増
あっせん	18件（31.6%）	27件（40.9%）	9件増、1.5倍

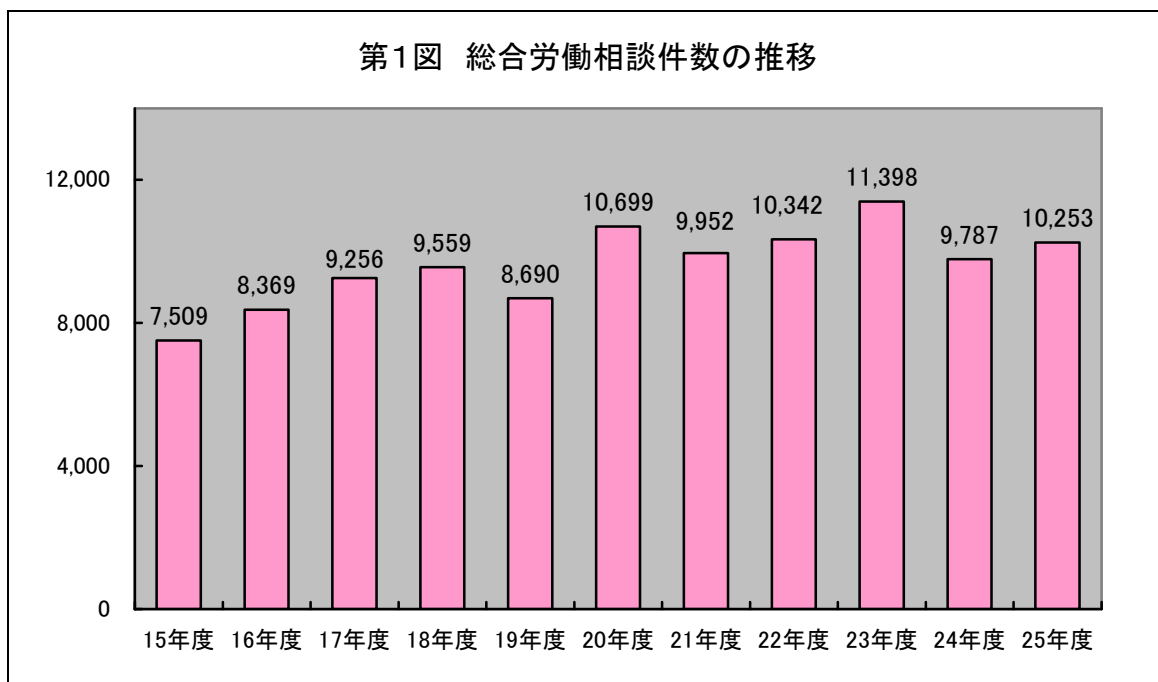
※1 「助言・指導」とは、労働者等の申出に基づき労働局長が紛争当事者（相手側）に助言・指導し、解決を促す制度です。

※2 「あっせん」とは、弁護士などの公平・中立な立場にあるあっせん委員が当事者間の話し合いの調整を行い解決を図る制度です。

I 相談の状況について

1 総合労働相談件数 < 1万件前後で高止まり >

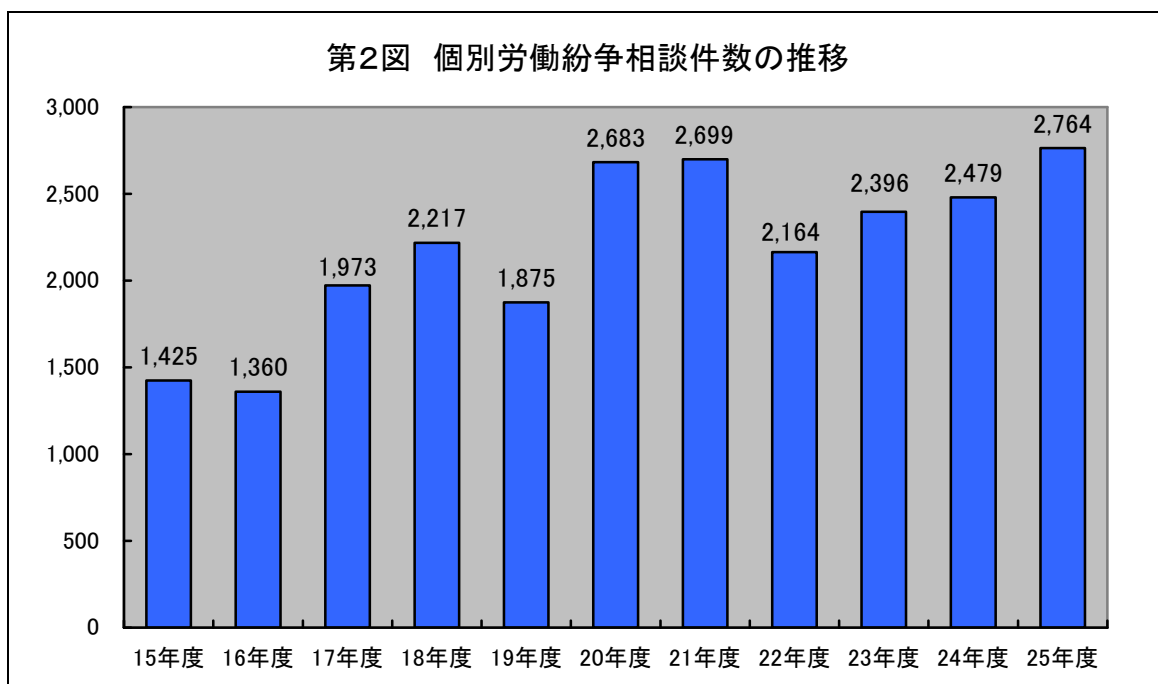
総合労働相談件数は10,253件で前年度(9,787件)比で4.8%増加しており、平成20年度から高止まりである(第1図)。



2 個別労働紛争に関する相談件数と内容

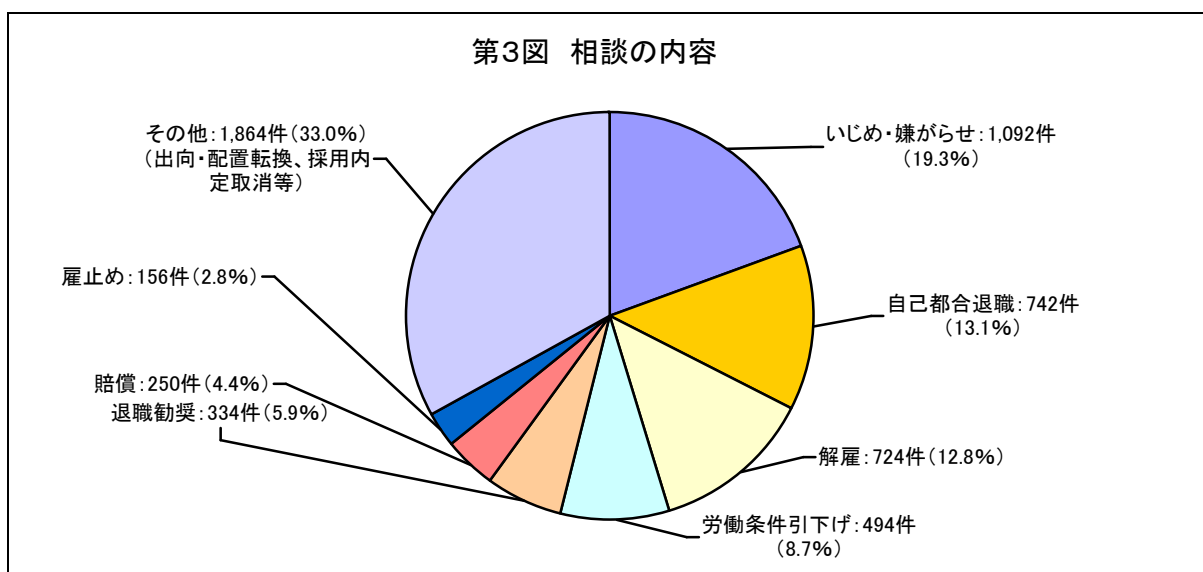
(1) 相談件数 < 3年連続増加 >

個別労働紛争に関する相談件数は2,764件で、前年度(2,479件)に比べ11.5%増加しており、平成22年度以後3年連続での増加となっている(第2図)。



(2) 相談の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」がおよそ2割を占める >

「いじめ・嫌がらせ」が1,092件(19.3%)、「自己都合退職」が742件(13.1%)、「解雇」が724件(12.8%)、「労働条件の引下げ」が494件(8.7%)となり、それらの相談で約5割を占めた。(第3図)。

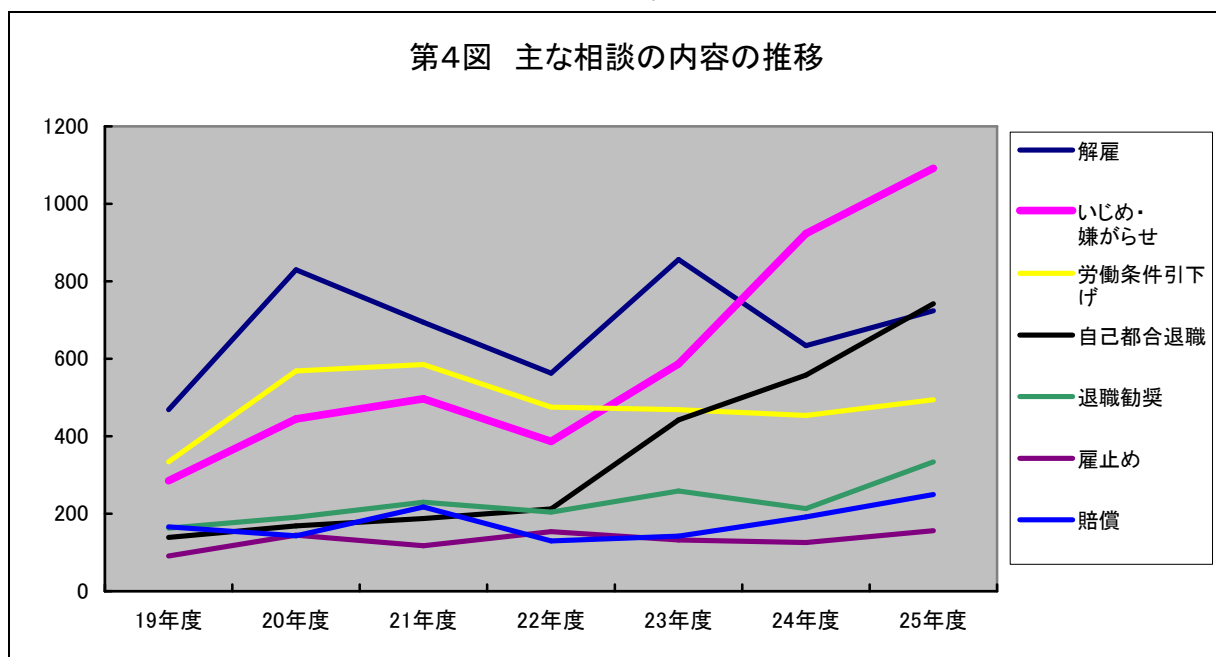


(注) 1件の相談で複数の項目の相談があった場合には、重複計上しているため、各項目の総計は相談件数とは一致しません。以下、(3) (第4図)、(4) (第5図)、Ⅱ2(1) (第8図)、Ⅱ3(1) (第12図)において同じです。

(3) 主な相談の内容の推移 < 「いじめ・嫌がらせ」が1,000件を超える >

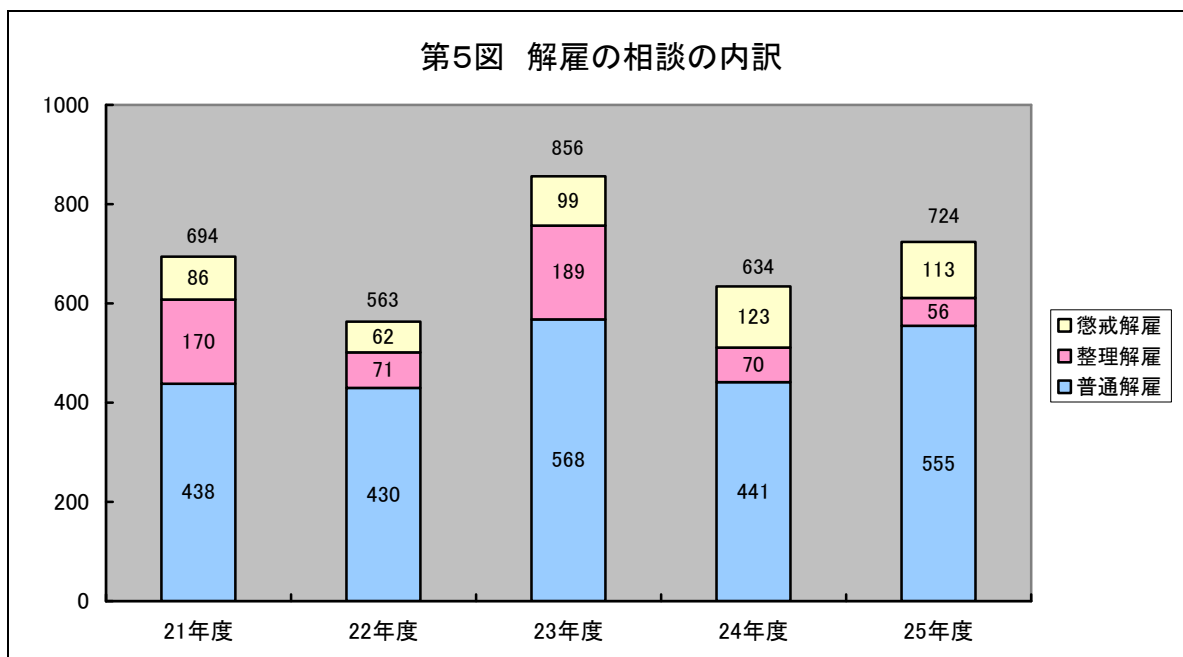
「いじめ・嫌がらせ」の相談が急増し、相談件数がはじめて1,000件を超えた。また、「いじめ・嫌がらせ」の増加に伴い「自己都合退職」や「退職勧奨」の相談が増え、「自己都合退職」がはじめて「解雇」を上回った(第4図)。

「いじめ・嫌がらせ」が増加した要因として、「パワハラ」という言葉が世の中に浸透し、いじめ・嫌がらせの問題が顕在化してきていることや職場のいじめや嫌がらせは単なる人間関係のもつれではなく、解決されるべき労働問題との考え方が広がったことが考えられる。



(4) 解雇の相談の内訳 < 「普通解雇」が前年度より増加 >

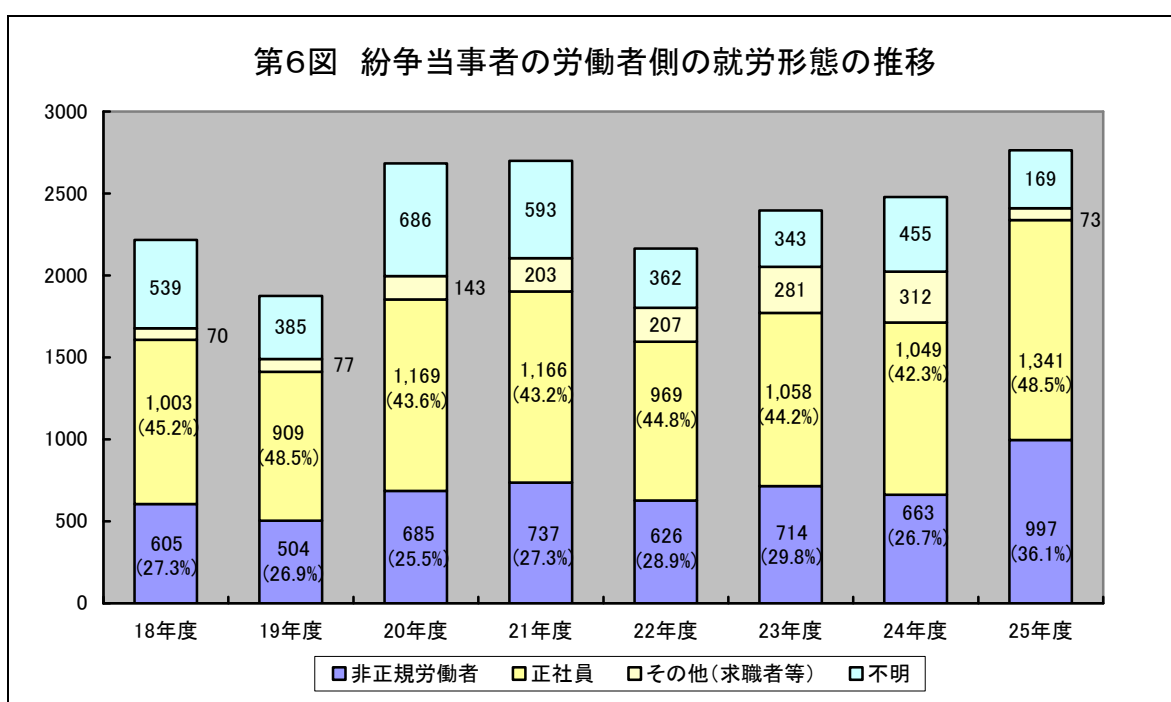
リーマンショックの影響を受けた平成21年度と震災の影響を受けた平成23年度は「整理解雇」の割合が高かったが、平成25年度は「整理解雇」が少なくなっている。また、普通解雇が24年度より25.9%増加した(第5図)。



(5) 相談者の属性等 < 紛争当事者は「正社員」が5割近くを占める >

労働者からの相談が2,195件(79.4%)、事業主からの相談が316件(11.4%)、家族や友人等からの相談が253件(9.2%)であった。

また、紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、正社員の相談が48.5%(1,341人)に対し、非正規労働者(パート、期間契約及び派遣労働者等)の相談は合計36.1%(997人)であった(第6図)。

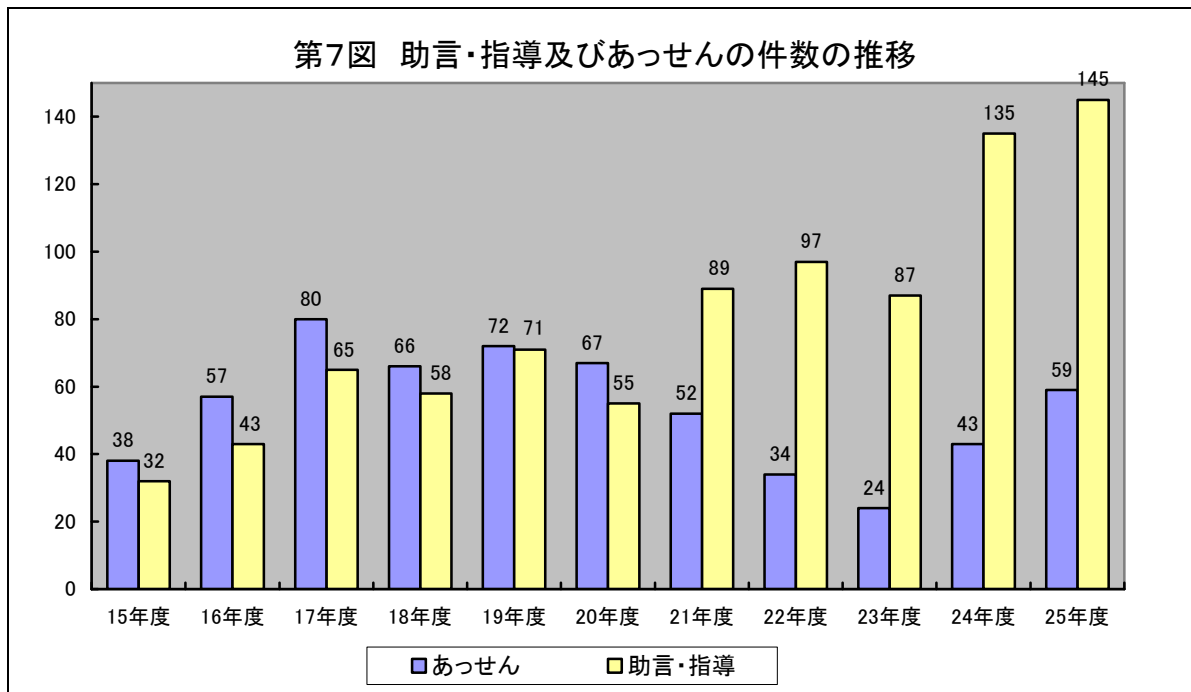


II 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況について

1 件数の推移 < 助言・指導、あっせんとも増加、特に助言・指導は過去最高 >

助言・指導の申出件数は、145件で前年度（135件）比で7.4%増加した。制度創設（平成13年10月）から若干の変動はあるものの、年々増加傾向であり、平成25年度は過去最高となった。

また、あっせんの申請件数は59件で前年度（43件）比で37.2%増加した（第7図）。

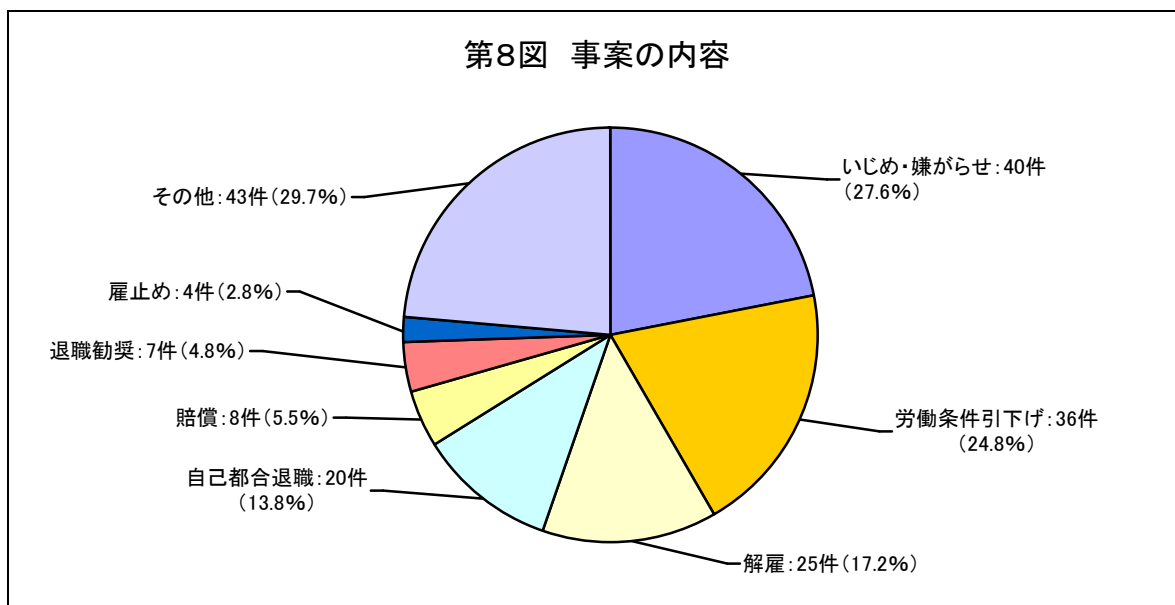


（注）平成22年度の数值は同一原因の事案について補正しているものである（以下同じ）。

2 助言・指導

(1) 事案の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が2年連続で最多 >

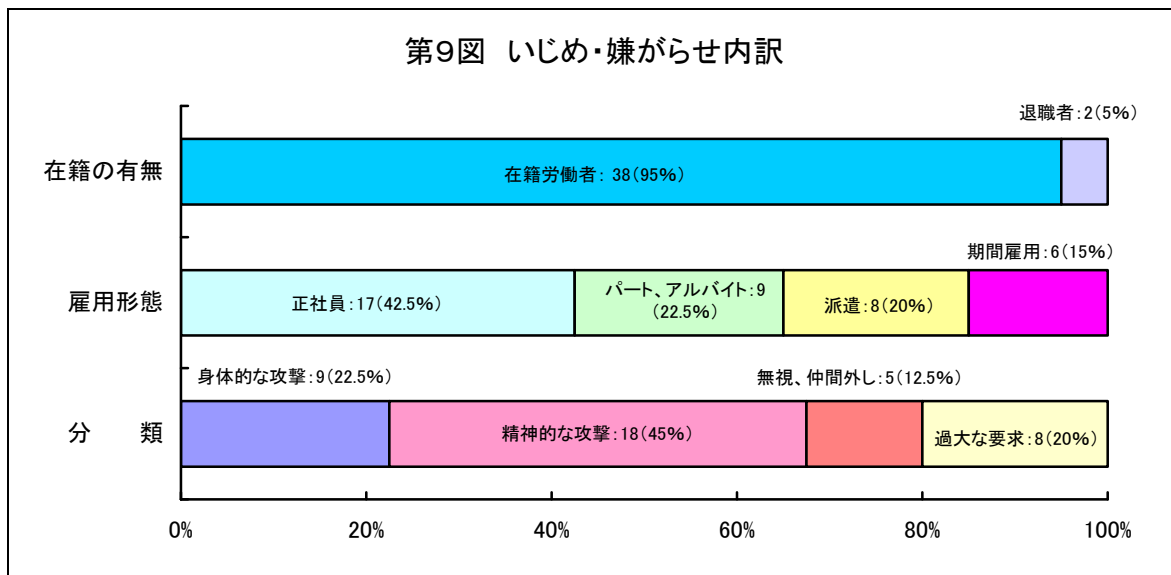
助言・指導の事案の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が27.6%（40件）で最多、次いで「労働条件引下げ」が24.8%（36件）、「解雇」が17.2%（25件）となった。「いじめ・嫌がらせ」が2年連続最多で、「労働条件引下げ」がはじめて「解雇」の件数を上回った（第8図）。



(2) いじめ・嫌がらせの内訳 < 申出は「在籍労働者」が9割を占める >

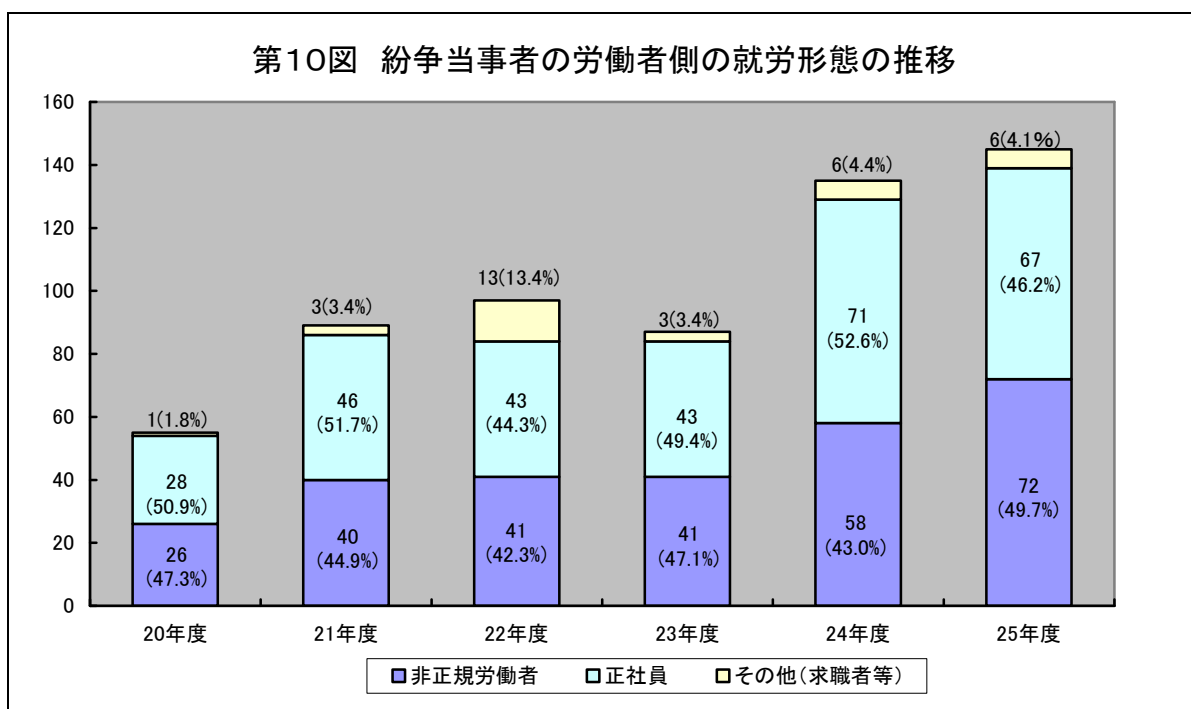
「いじめ・嫌がらせ」の内訳は、「在籍労働者」からの申出が95%（38件）を占め、在籍期間中のいじめ・嫌がらせの改善を求めるような助言・指導の申立が大半であった。

また、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など「精神的な攻撃」によるものが45%（18件）を占め、暴行、傷害など「身体的な攻撃」が22.5%（9件）、「過大な要求」が20%（8件）であった。（第9図）。



(3) 制度の利用者について < 正社員と非正規労働者が同じような割合 >

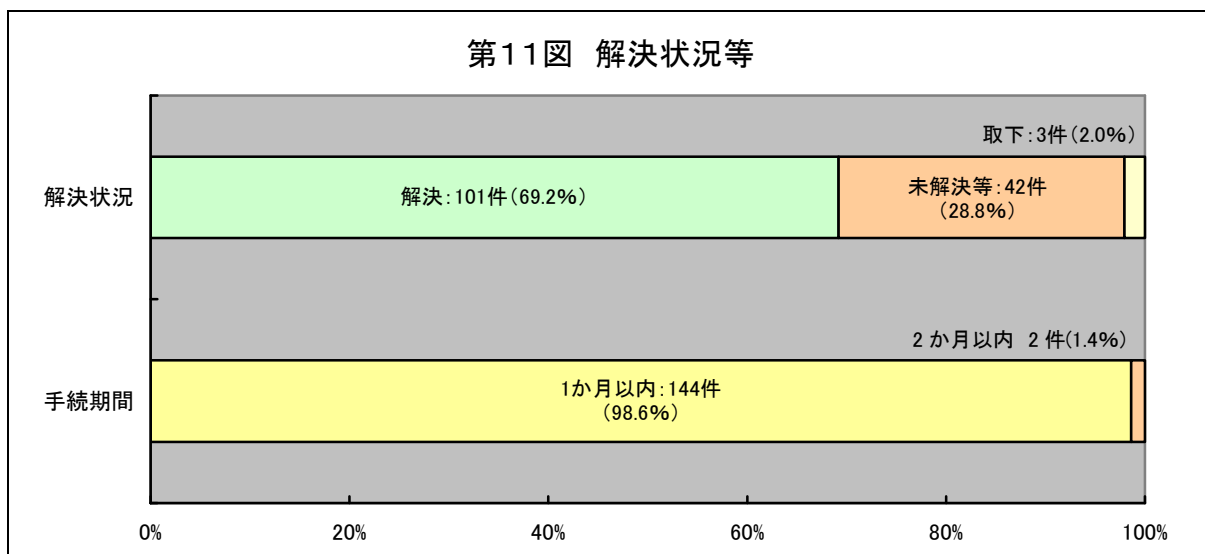
労働者からの申出が143件（98.6%）で、事業主からの申出が2件（1.4%）であった。また、紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、「非正規労働者」が49.7%（72人）と半数近くを占め、年度によるばらつきはあるが、概ね「正社員」と「非正規労働者」は同じような割合となっている（第10図）。



(4) 解決状況等 < 約7割が解決し、ほとんどが1か月以内に手続が終了 >

平成25年度中に手続を終了した助言・指導件数は146件で、そのうち101件が解決し、解決率が69.2%（前年度86.9%）となった。

また、144件(98.6%)が1か月以内に全ての手続が終了している(第11図)。

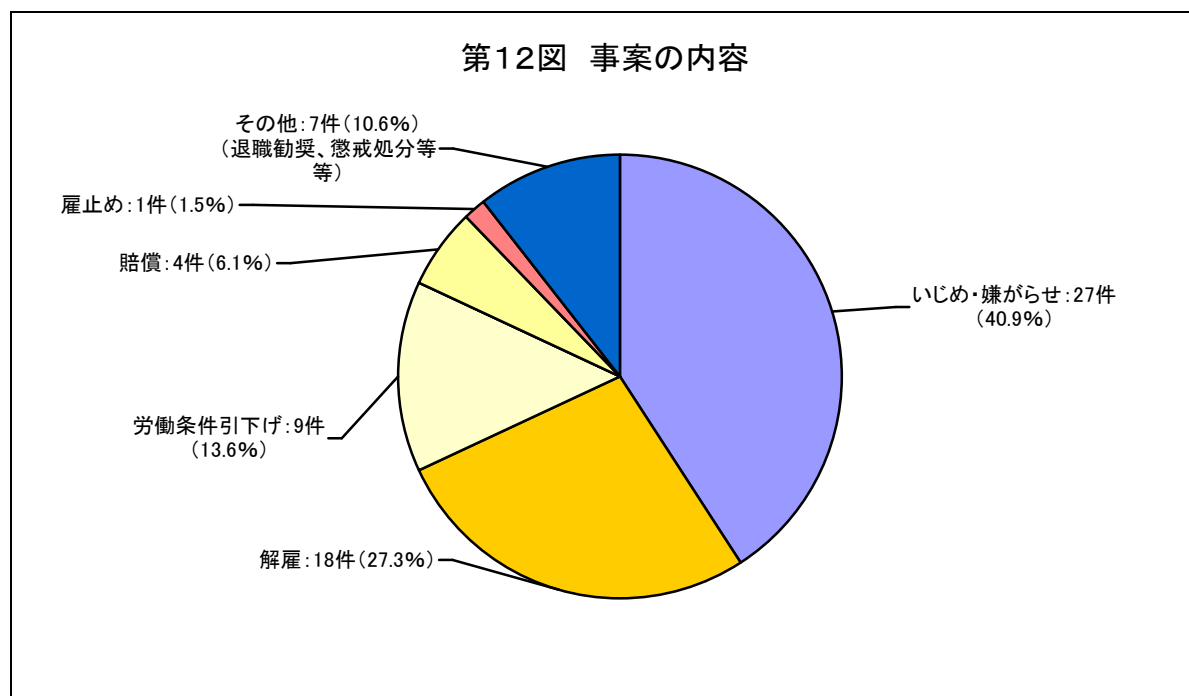


※ 助言・指導の解決事例は別添参照

3 あっせん

(1) 事案の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が2年連続で最多 >

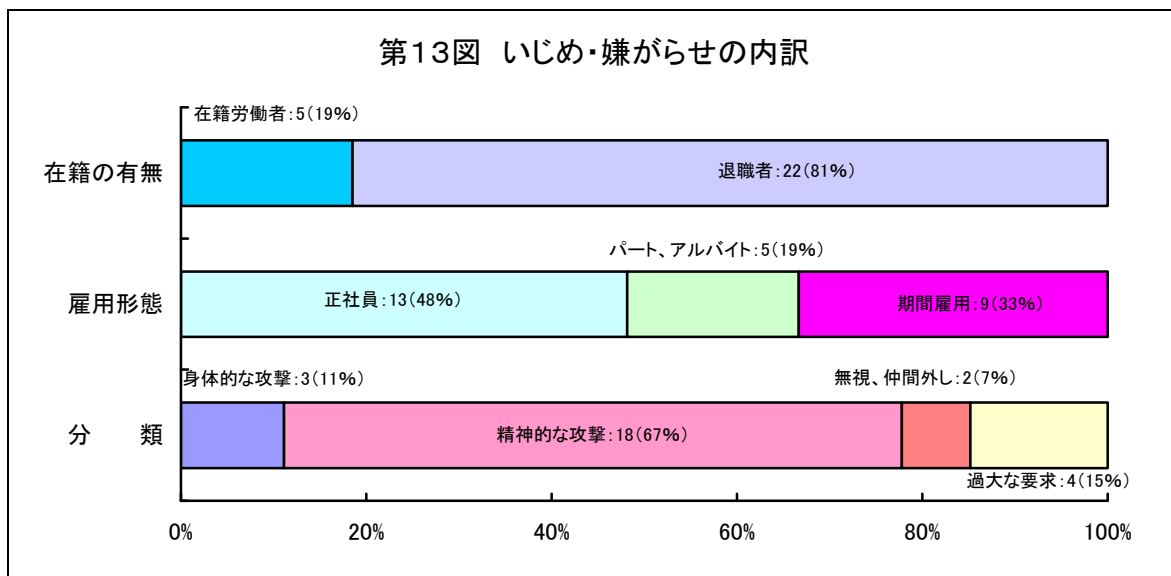
あっせんの内容は、「いじめ・嫌がらせ」が40.9%（27件）で最多、次いで「解雇」が27.3%（18件）、「労働条件引下げ」が13.6%（9件）となり、これらの合計で全体の8割以上を占めた（第12図）。



(2) いじめ・嫌がらせの内訳 < 申請は「退職者」が8割を占める >

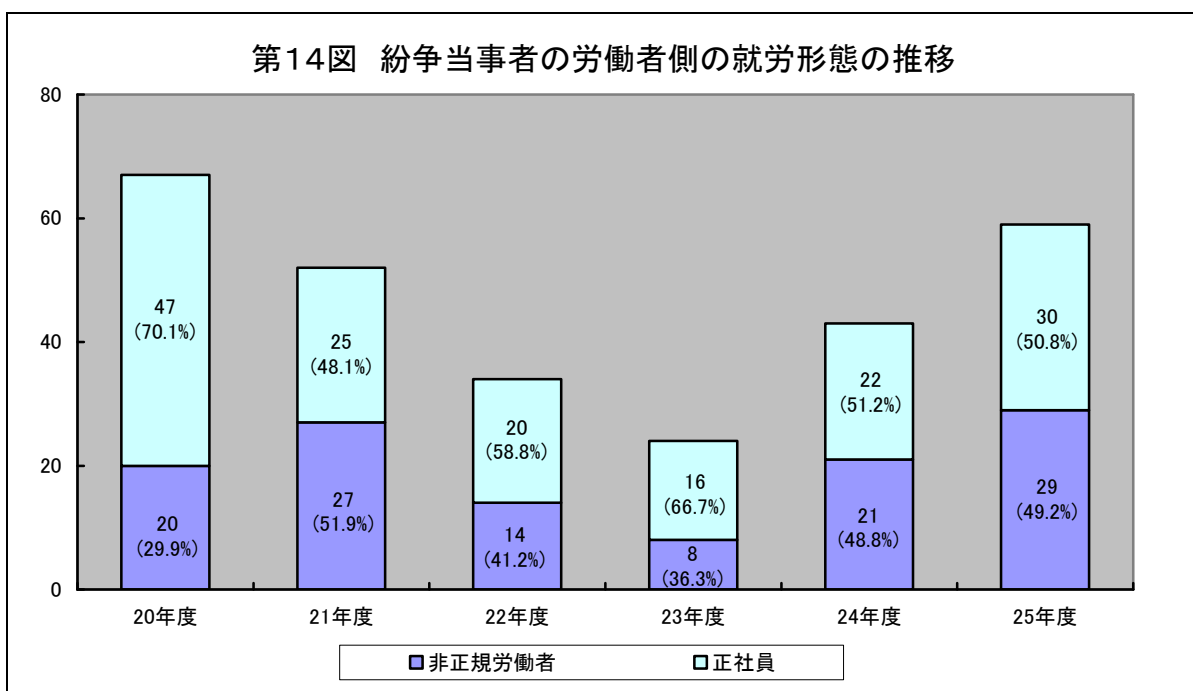
「いじめ・嫌がらせ」の内訳は、「退職者」による申請が81%（22件）を占め、退職後にいじめ・嫌がらせによる慰謝料を求めるあっせんが多かった。

また、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など「精神的な攻撃」によるものが67%（18件）を占め、「過大な要求」15%（4件）、暴行、傷害など「身体的な攻撃」が11%（3件）であった（第13図）。



(3) 制度の利用者について < 正社員と非正規労働者が同じような割合 >

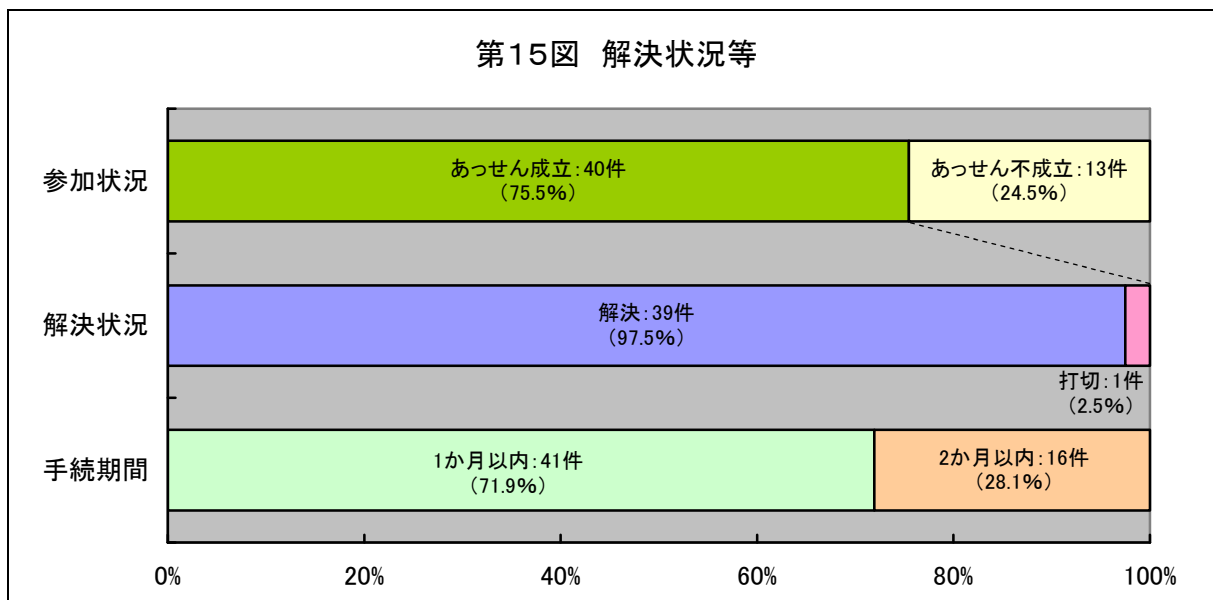
労働者（退職者を含む。）からの申請が57件（96.6%）で事業主からの申請と労使双方からの申請がそれぞれ1件（1.7%）であった。また、紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、「正社員」が50.8%（30人）、「非正規労働者」が49.2%（29人）と、概ね「正社員」と「非正規労働者」は同じような割合となっている（第14図）。



(4) 解決状況、処理日数について< 97.5%が合意解決、全て2か月以内に手続終了 >

平成25年度中にあっせんの手続きを終了したものは53件で、そのうち被申請人が参加したあっせん成立率が75.5%（40件）で前年度の48.8%から大幅に増加した。また、あっせんにより解決した率は97.5%（39件）と前年度の85.0%から増加している。

なお、1か月以内に71.9%の手続が終了し、「簡易・迅速・無料」という制度の特徴が活かされた結果となっている（第15図）。



※ あっせんの解決事例は別添参照

【備考】

【紛争調整委員会とは】

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者によりあっせんを行うために組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから事案ごとに指名される3名のあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

「助言・指導」及び「あっせん」の解決事例

「助言・指導」

事例 1：自己都合退職 （早期の退職が実現）	
事案の概要	雇用期間の定めのないパート労働者が、転職先が決まったので2週間後に退職したい旨事業主に願い出たところ、最低でも1か月は働いてもらわないと困ると言われたもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対し民法の契約解除の規定を説明し、退職について配慮するよう口頭助言を実施したところ、当事者間で話し合いがもたれ当日付けで退職することができたもの。

事例 2：いじめ・嫌がらせ （目標量の改善が実現）	
事案の概要	パート労働者から申し出があった事案。それまで4人くらいで行っていた作業を1人で行うこととなったが、目標量（ノルマ）が変更されず、1人ではとても達成できる目標量でないにもかかわらず、事業主から「これしかできなかったのか！」や「この程度しか仕事ができないんだったらやめてもらうしかない。」と言われ、目標量の改善について指導を求めたもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対し、過剰なノルマの押し付けは労働者に対して肉体的、精神的な苦痛を与えかねないものであり、目標量について過去の実績を基に客観的に測定した上で再検討を行うよう口頭助言を実施したところ、目標量（ノルマ）が改善されたもの。

「あっせん」

事例 1：いじめ・嫌がらせ （解決金（1か月分賃金相当額）の支払）	
事案の概要	入社して2か月のパート労働者からの申請。会社から配置転換の話があった際、上司から「おまえにその部署での仕事が務まるわけがない。掃除婦でもしている！」といわれ、精神的ダメージを受け退職に至った。会社に対応策を求めたが相手にしてくれず、精神的、経済的損害に対する補償金として約2か月分賃金相当額の慰謝料を求めたもの。
あっせんの内容、結果	あっせん委員が当事者間の調整を図り、解決金として約1か月分賃金相当額を支払うことで合意解決した。

事例 2：普通解雇 （解決金（1か月分賃金相当額）の支払）	
事案の概要	同僚との関係を理由として解雇通告を受けたが、事実無根であると申し入れ、賃金3か月分の補償を支払ってもらうことで会社都合による解雇を受け入れたが、賃金2か月分しか支払われず、賃金1か月分の補償のほか慰謝料1か月分を加えた合計約2か月分賃金相当額の支払い求めたもの。
あっせんの内容、結果	双方の条件の隔たりが大きく、あっせん委員が合意に向け歩み寄りの検討を促したところ、解決金として賃金1か月分の支払いで合意解決した。

個別労働紛争の解決に向けたシステム

