



厚生労働省岩手労働局発表
平成28年6月20日

【照会先】
岩手労働局雇用環境・均等室
室長 石原房子
労働紛争調整官 渡辺幸輝
(電話) 019-604-3010

報道機関各位

平成27年度の個別労働紛争解決制度施行状況について

個別労働紛争の相談件数は過去最多(2,908件) 相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が3年連続で1千件を超える

岩手労働局(局長 ^{くごたに}久古谷敏行)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8箇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、あっせんの概況】

・ 総合労働相談件数	10,599件(前年度比4.5%増)
うち民事上の個別労働紛争相談件数	2,908件(　"　4.2%増)
・ 助言・指導申出件数	165件(　"　29.9%増)
・ あっせん申請件数	52件(　"　13.0%増)

個別労働紛争の相談件数は過去最多、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が3年連続で1,000件を超える

個別労働紛争に関する相談は5年連続で増加し、過去最多となった。相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が1,015件(26年度1,004件)で、3年連続で1,000件を超えるとともに、個別労働紛争の相談内容全体の17.9%を占め、4年連続トップとなった。

「助言・指導」の申出件数、「あっせん」の申請件数ともに増加

「助言・指導」¹の申出件数は165件と前年度から29.9%の大幅な増加となった。申出の内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多かった。27年度中に「助言・指導」を終了した164件のうち121件(73.8%)が解決し、また、手続はほとんどが10日以内に終了している。

「あっせん」²の申請件数も前年度から13.0%増加した。申請の内容は「解雇」に関するものが最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が多かった。開催した「あっせん」のうち、17件が合意解決し、また、手続はほとんどが2か月以内に終了している。

なお、「助言・指導」は10日以内、「あっせん」は2か月以内に手続き終了と、「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。

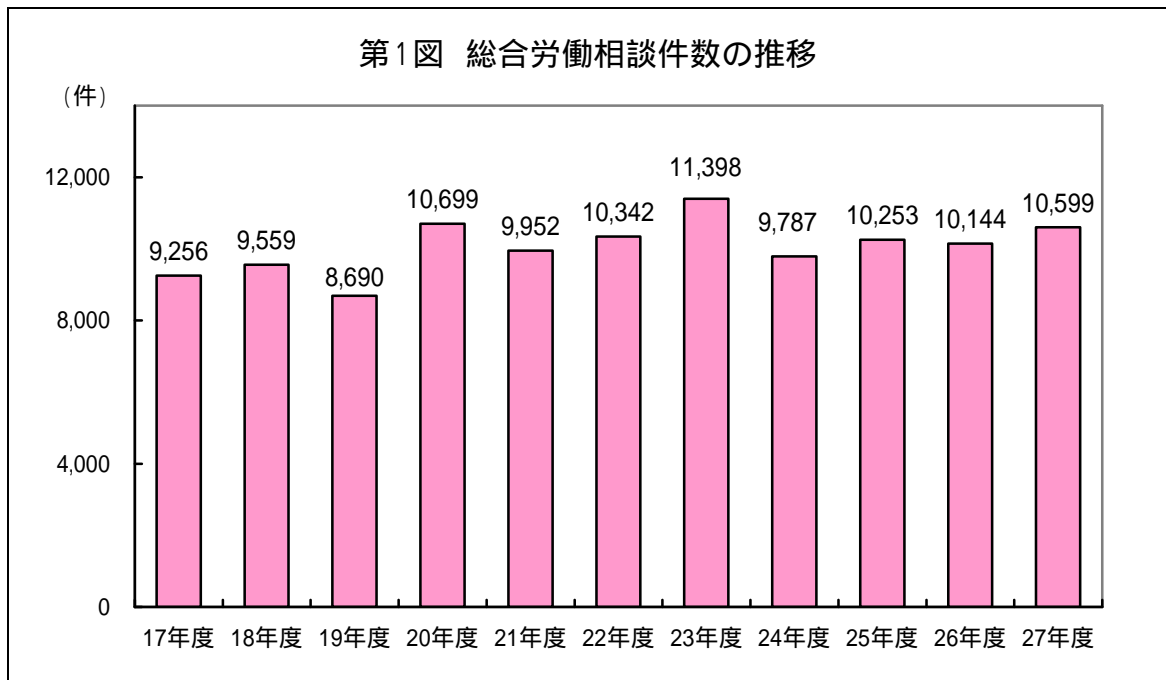
1 「助言・指導」とは、労働者等の申出に基づき労働局長が紛争当事者(相手側)に助言・指導し、解決を促す制度です。

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。

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 >

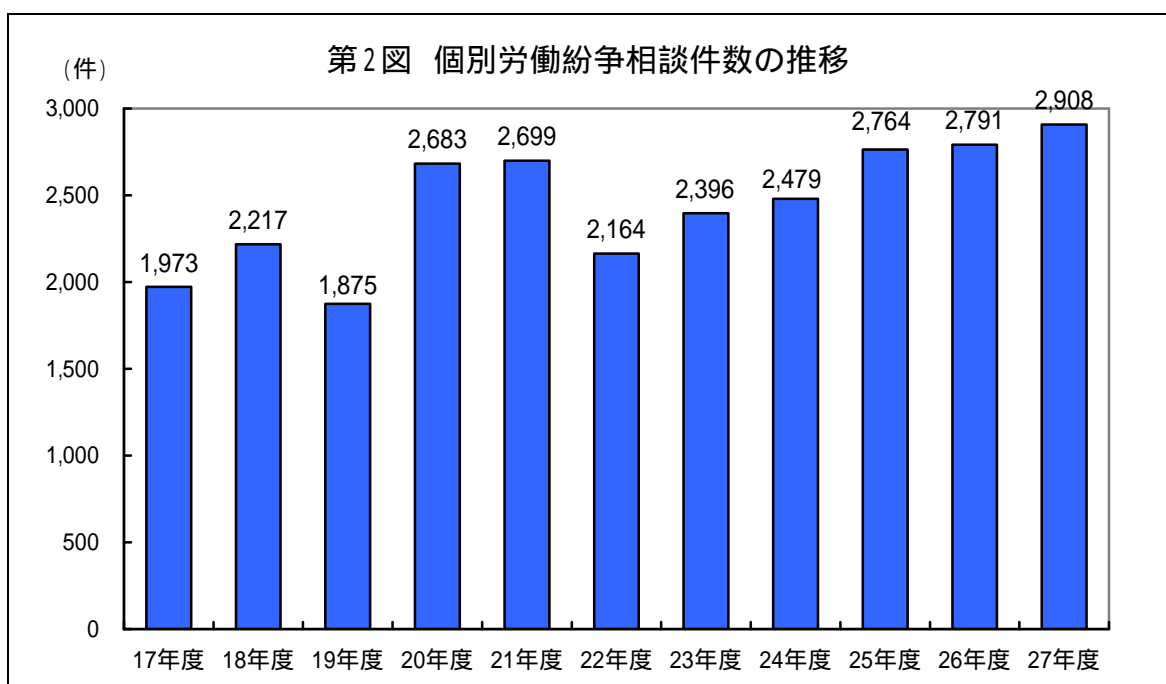
総合労働相談件数は10,599件で前年度(10,144件)と比べて4.5%増加し、平成20年度から高止まりの傾向である(第1図)。



2 個別労働紛争に関する相談件数と内容

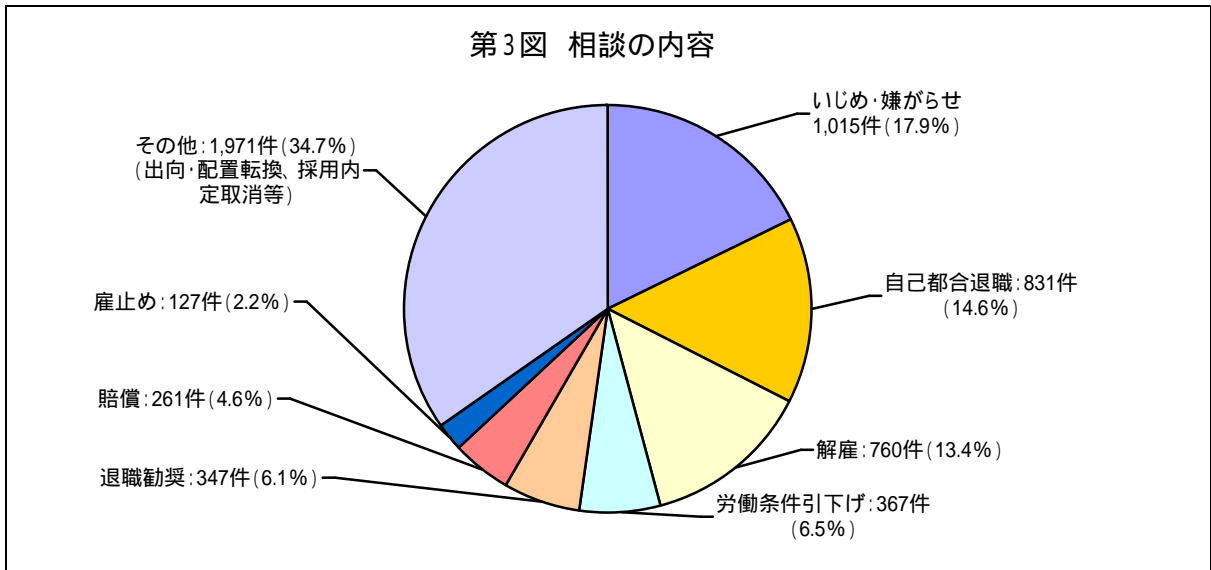
(1) 相談件数 < 5年連続増加で過去最多 >

個別労働紛争に関する相談件数は2,908件で、前年度(2,791件)と比べて4.2%増加し、平成22年度以後5年連続での増加となり過去最多となっている(第2図)。



(2) 相談の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が最も多くおよそ2割を占める >

「いじめ・嫌がらせ」が1,015件(17.9%)で最多、次いで「自己都合退職」が831件(14.6%)、「解雇」が760件(13.4%)、「労働条件の引下げ」が367件(6.5%)となり、これらの相談で5割以上を占めた。(第3図)。

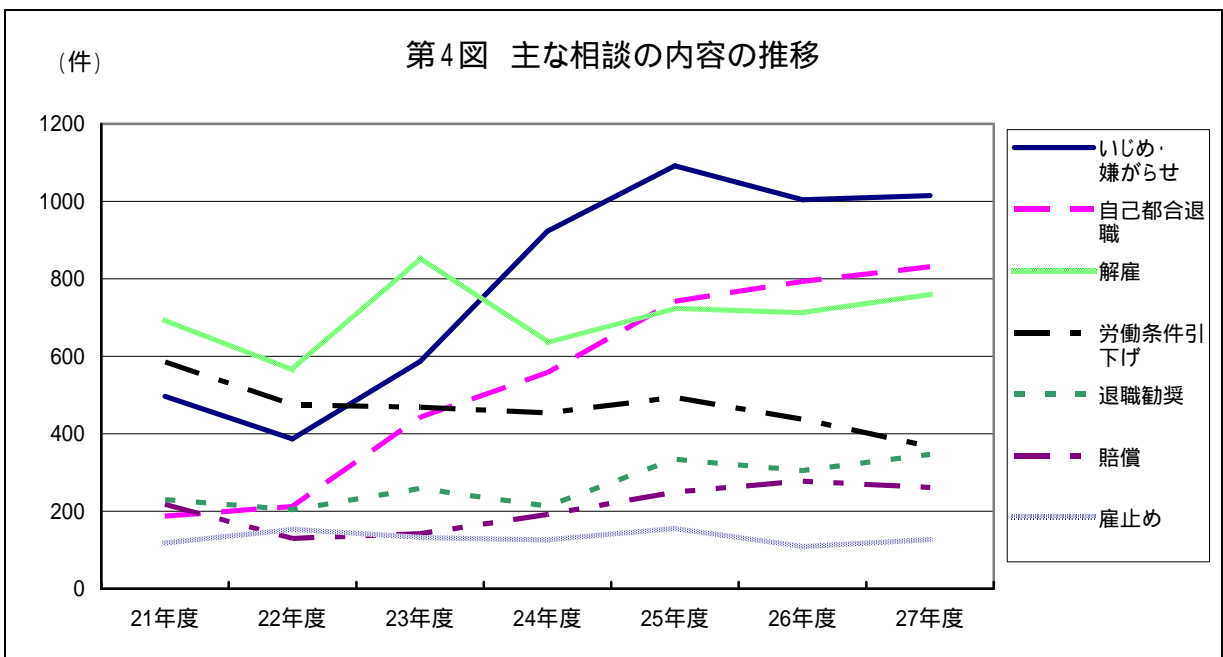


(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

(3) 主な相談の内容の推移 < 「いじめ・嫌がらせ」が3年連続1,000件超 >

「いじめ・嫌がらせ」の相談が前年度と比べて増加し、3年連続で1,000件を超えている。また、「自己都合退職」の相談も増えており、3年連続で「解雇」を上回っている(第4図)。

「いじめ・嫌がらせ」の相談が多い要因として、「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。

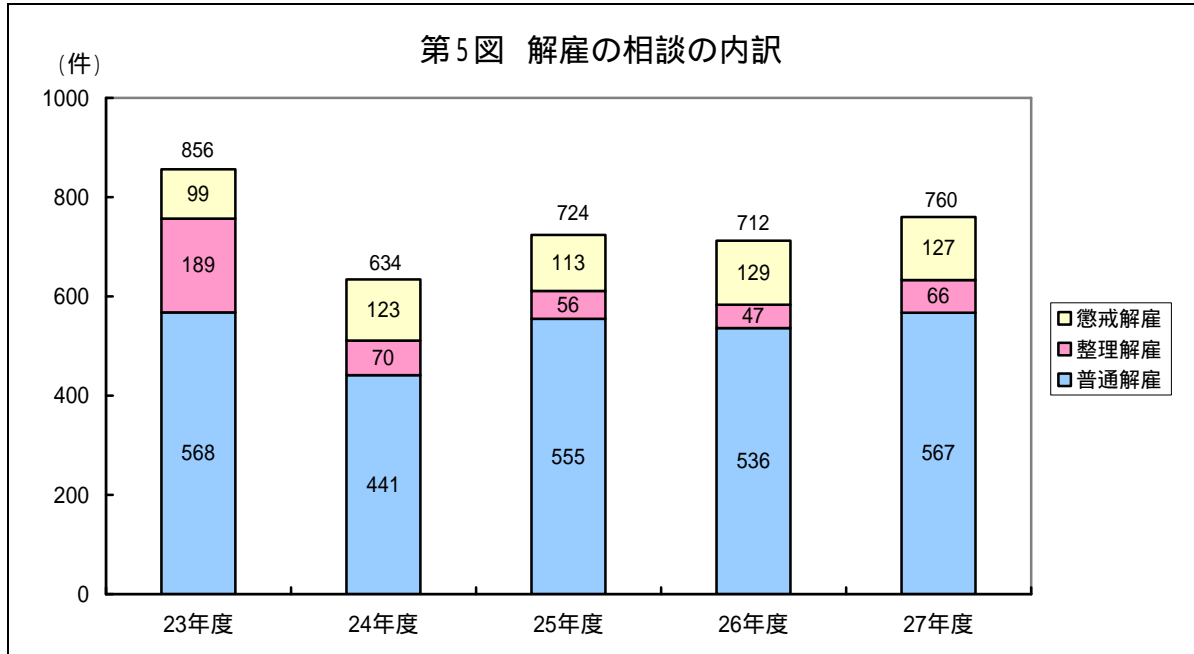


(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

(4) 解雇の相談の内訳 < 「普通解雇」、「整理解雇」が前年度より増加 >

平成 27 年度は「普通解雇」及び「整理解雇」が前年より増加し、「懲戒解雇」が前年よりわずかに減少した。

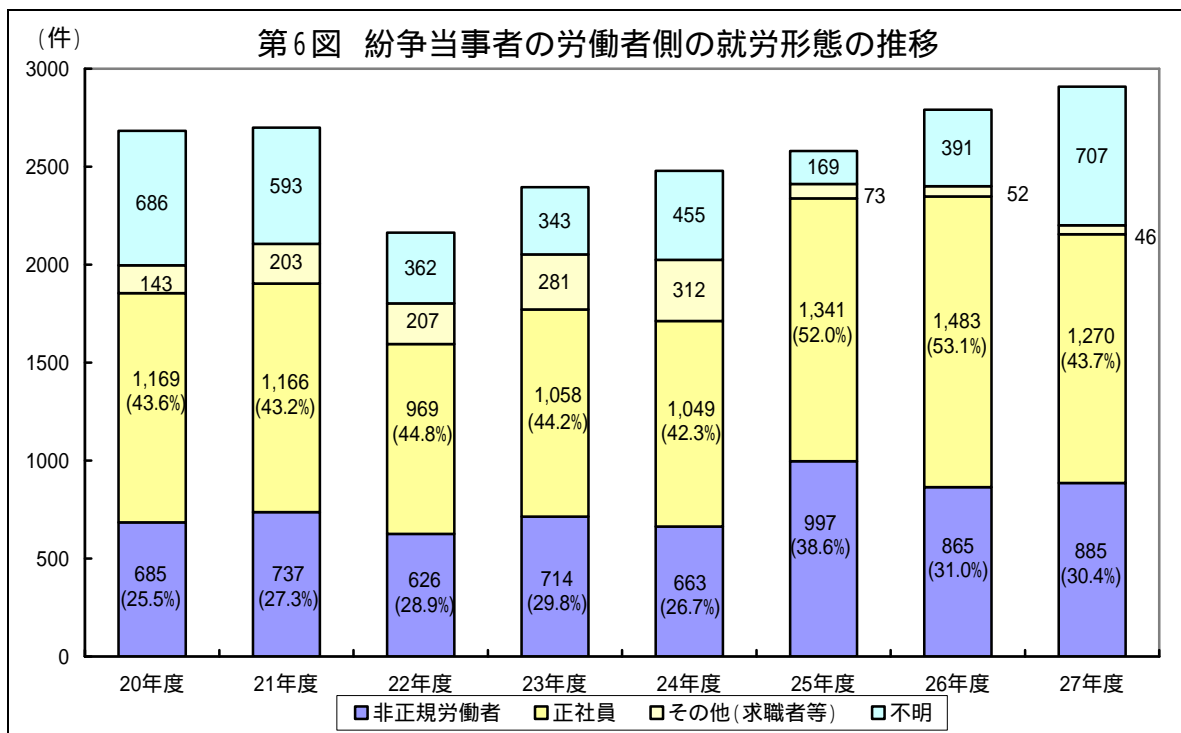
東日本大震災の影響を受けた平成 23 年度は「整理解雇」の割合が多くなっている(第 5 図)。



(5) 相談者の属性等 < 紛争当事者は「正社員」が 4 割以上を占める >

労働者からの相談が 2,362 件(81.2%)、事業主からの相談が 264 件(9.1%)、家族や友人等からの相談が 282 件(9.7%)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、正社員の相談が 43.7% (1,270 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 30.4% (885 人) であった(第 6 図)。

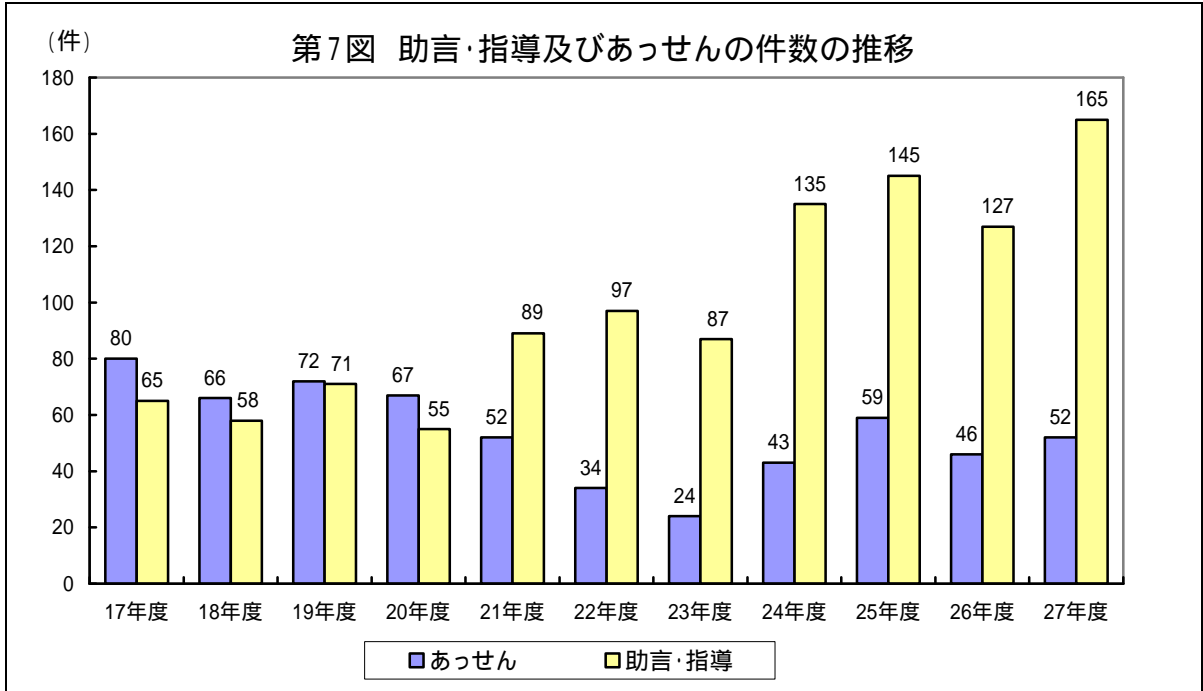


労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況について

1 件数の推移 < 助言・指導、あっせんとも増加 >

助言・指導の申出件数は、制度創設（平成13年10月）から若干の変動はあるものの増加の基調がみられ、平成27年度は165件で前年度（127件）と比べて29.9%増加し、制度創設以来最も多い件数となった。

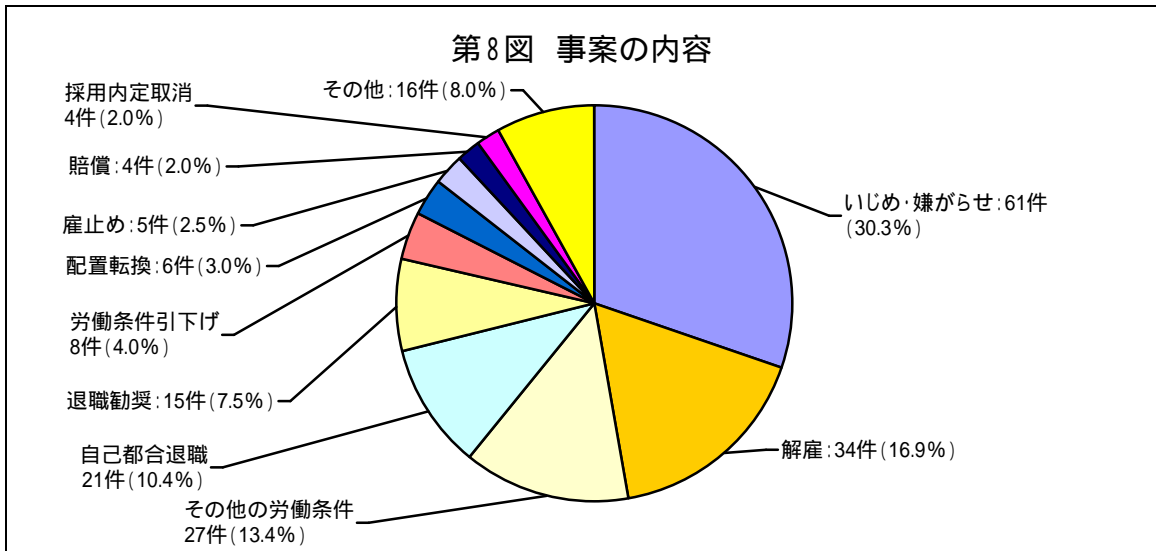
また、あっせんの申請件数は52件で前年度（46件）比13.0%増加した（第7図）。



2 助言・指導

(1) 事案の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が4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61件（30.3%）で4年連続で最多、次いで「解雇」が34件（16.9%）、「その他の労働条件」が27件（13.4%）、「自己都合退職」が21件（10.4%）となっている（第8図）。

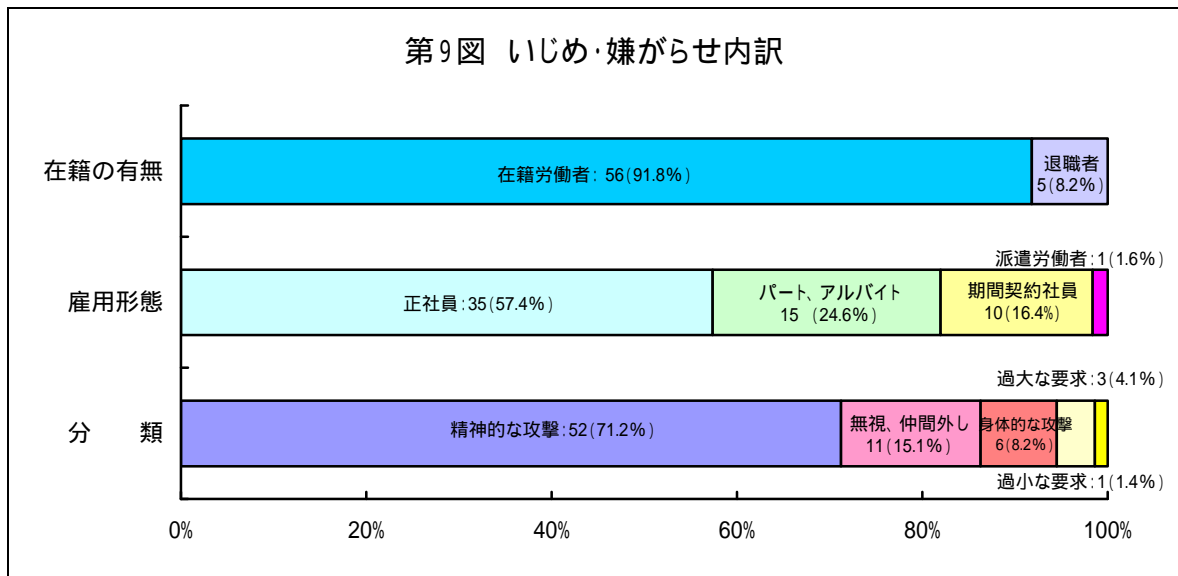


（注）1件の事案で複数の内容の場合は重複計上しており、各項目の総計は助言・指導件数とは一致しない。

(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」は、「在籍労働者」からの申出が91.8% (56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・指導の申し出が大半であった。

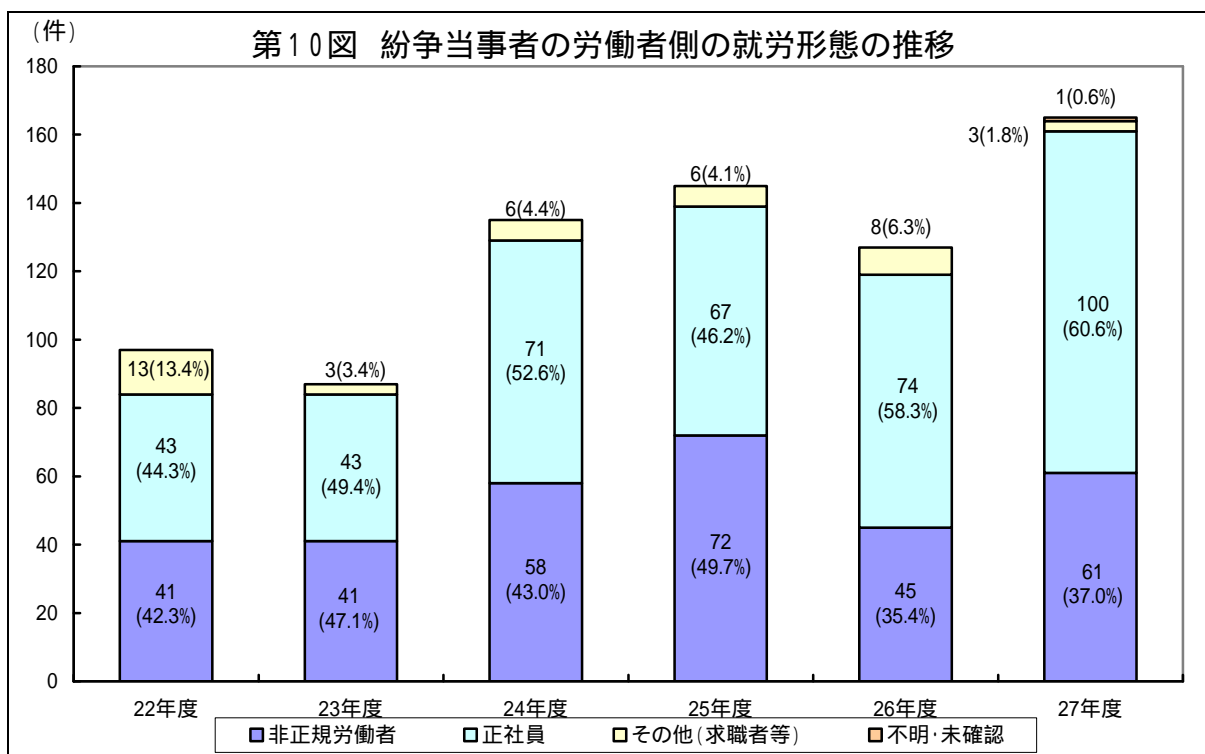
また、その内容は、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など「精神的な攻撃」によるものが71.2% (52件) と大半を占め、次いで「無視、仲間外し」が15.1% (11件)、暴行、傷害など「身体的な攻撃」が8.2% (6件)、「過大な要求」が4.1% (3件)、「過小な要求」が1.4% (1件)であった(第9図)。



(注)「分類」については1件の事案で複数の内容の場合は重複計上しております。

(3) 制度の利用者について < ほとんどが労働者からの申し出 >

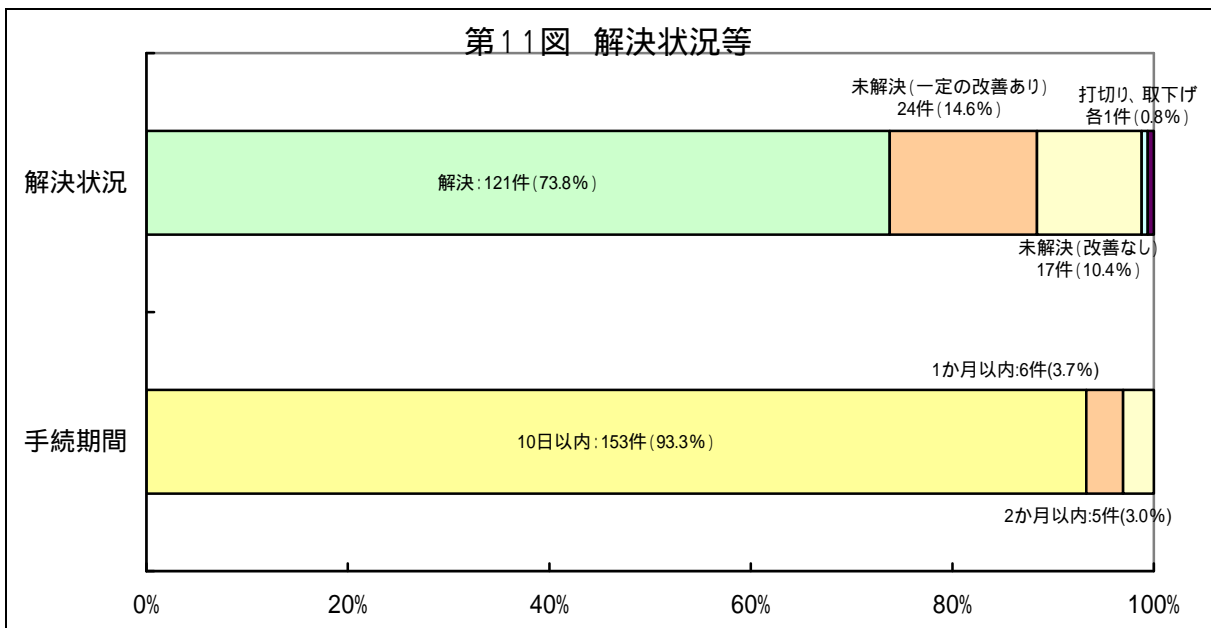
制度利用の申し出については、事業主からが1件のみと、ほとんどが労働者からの申し出であった。また、紛争当事者(労働者側)の就労形態を見ると、「正社員」が100人と6割以上を占めた(第10図)。



(4) 解決状況等 < 約7割が解決し、手続はほとんどが10日以内に終了 >

平成27年度中に手続を終了した助言・指導件数は164件で、そのうち121件が解決し、解決率が73.8% (前年度76.2%) となった。

また、153件(93.3%)が10日以内に全ての手続が終了している(第11図)。

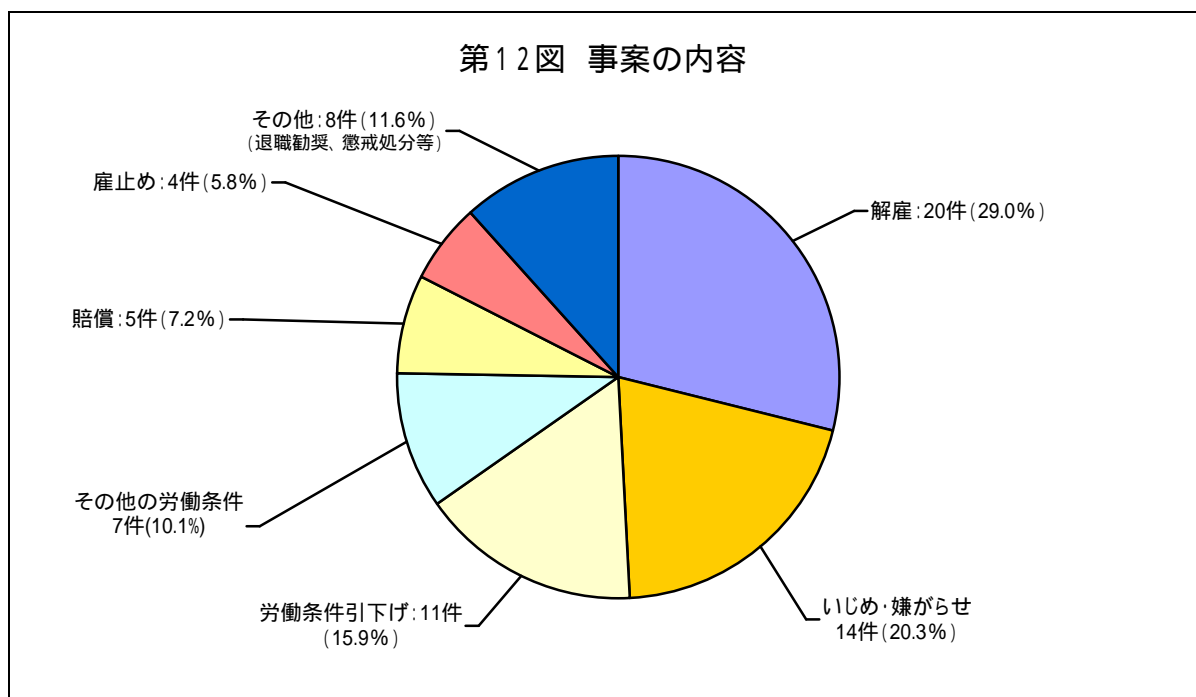


助言・指導の解決事例は別添参照

3 あっせん

(1) 事案の内容 < 「解雇」が「いじめ・嫌がらせ」を抜き最多 >

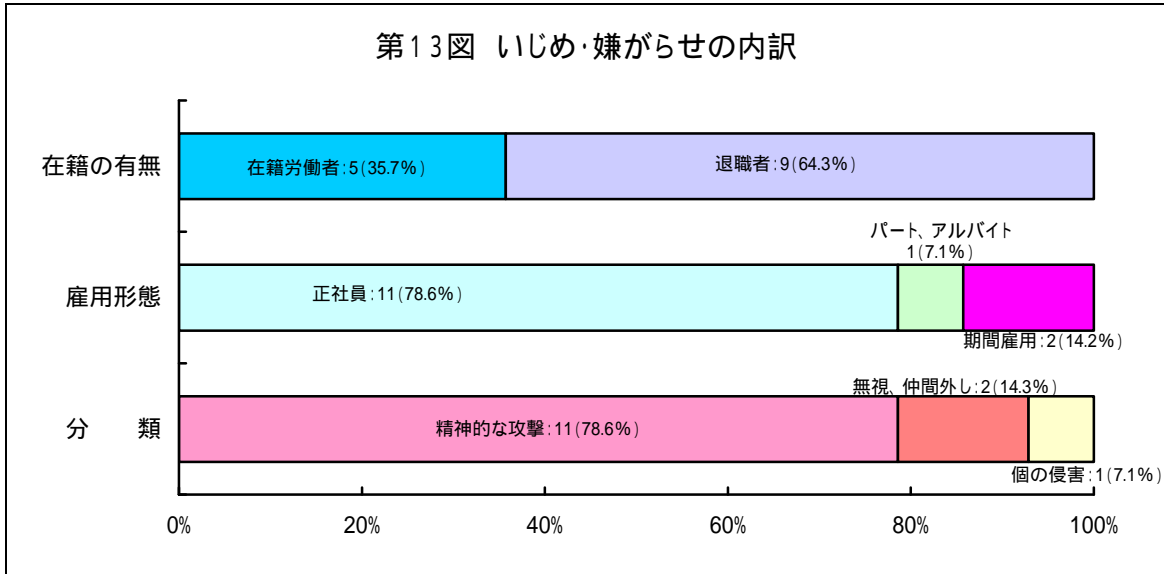
あっせんの内容は、「解雇」が20件(29.0%)で最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が14件(20.3%)、次いで「労働条件引下げ」が11件(15.9%)となり、これらの合計で全体の7割近くを占めた(第12図)。



(注) 1件の事案で複数の内容の場合は重複計上しており、各内容の総計はあっせん件数とは一致しない。

(2) いじめ・嫌がらせの内訳 < 申請は「退職者」が6割以上を占める >

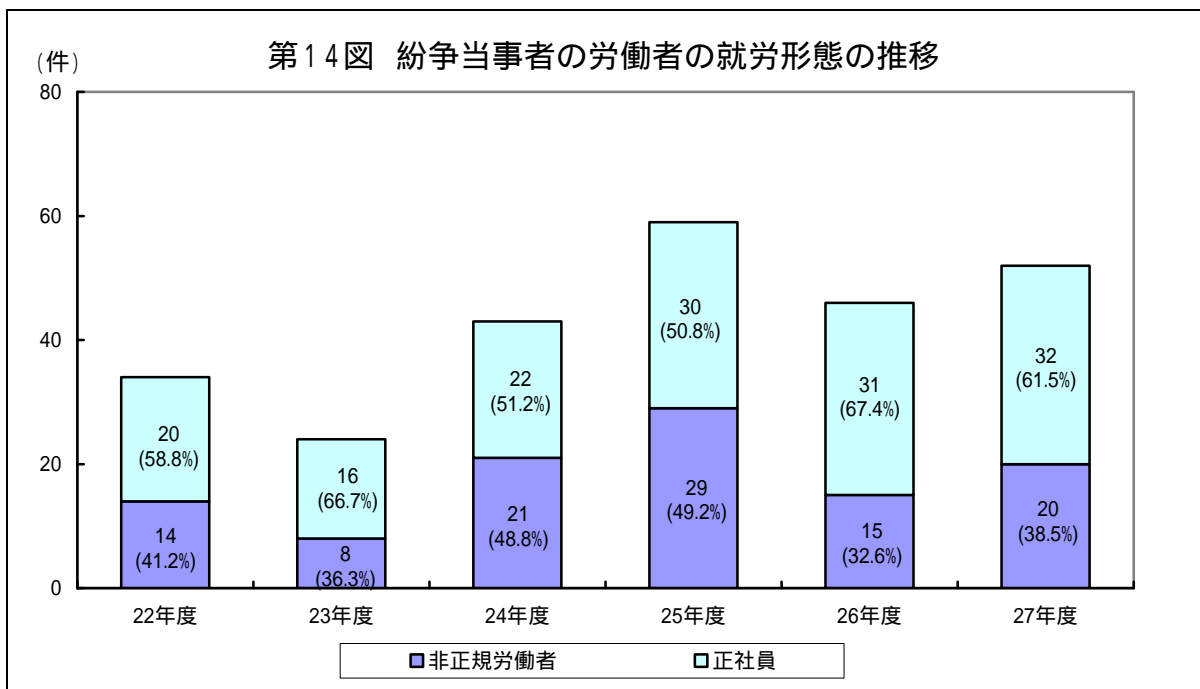
「いじめ・嫌がらせ」の内訳は、「退職者」による申請が64.3%（9件）を占め、退職後にいじめ・嫌がらせによる慰謝料等を求めるあつせんが多かった。また、その内容は、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など「精神的な攻撃」によるものが78.6%（11件）と多くを占めた（第13図）。



(3) 制度の利用者について < 正社員が6割以上を占める >

紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、「正社員」が61.5%（32人）、「非正規労働者」が38.5%（20人）と、「正社員」が6割以上を占めた（第14図）。

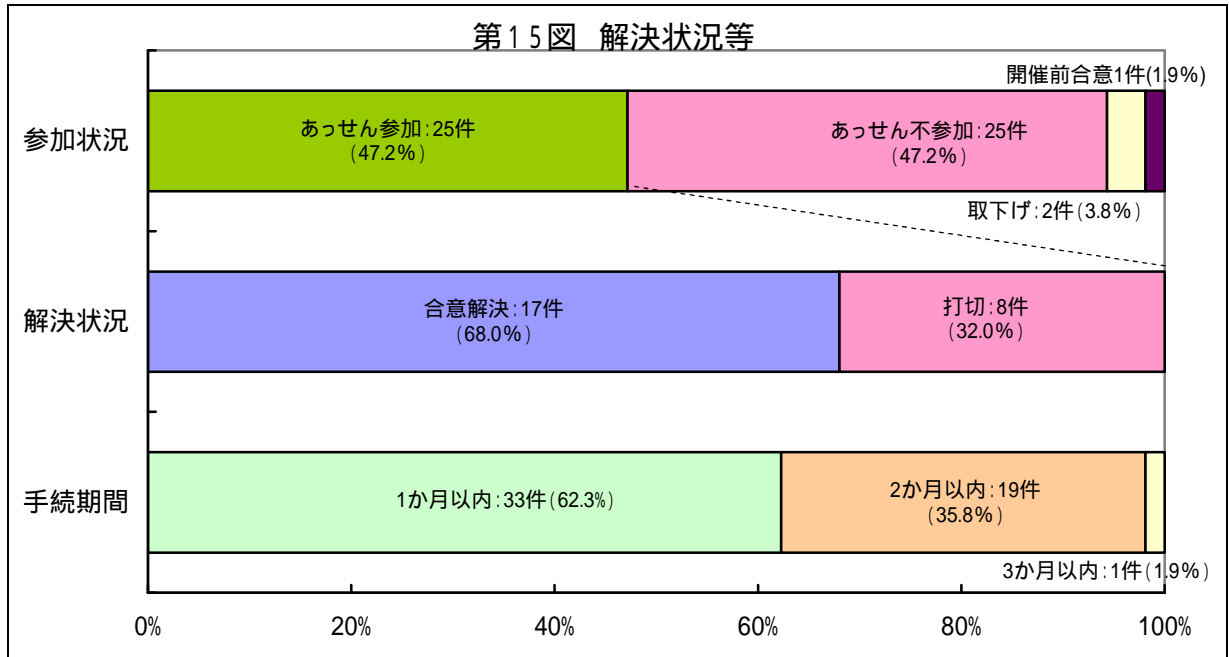
なお、労働者（退職者を含む。）からの申請が51件（98.1%）で事業主からの申請が1件（1.9%）であった。



(4) 解決状況、処理日数 < 68.0%が合意解決、ほとんど2か月以内に手続終了 >

平成27年度中にあっせんの手続きを終了したものは53件で、申請の取下げがあった2件とあっせん開催前に合意解決した1件を除く残りの50件について、被申請人が参加したあっせん参加率は50.0% (25件)、あっせんにより解決した率は68.0% (17件)であった。

なお、2か月以内にほとんどの手続が終了し、「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：いじめ・嫌がらせ （事業主の配慮により職場環境が改善）	
事案の概要	先輩労働者から常に文句を言われたり攻撃的な言い方をされ、体調をくずした。上司に相談したが、周りに迷惑を掛けないでと言われ満足な対応をしてくれなかった。引き続き働き続けたいとして職場環境の改善について助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対し、職場の実態を調査・把握の上、いじめ・嫌がらせの実態が認められた場合は注意指導等を行い職場環境の改善を図るよう口頭助言を実施したところ、本人と先輩労働者が顔を会わせないで仕事ができるよう配慮があり、職場環境の改善が図られたもの。

事例 2：自己都合退職 （円満退職が実現）	
事案の概要	雇用期間の定めのないパート労働者が、事業主に対し退職したい旨申し出たところ、「人手が足りないし、次の人を募集しなければならない。辞めたら損害賠償を請求する。」と言われ退職を認めてくれなかったとして、退職できるよう助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対し、退職について労使でよく話し合ってはどうかと口頭助言を実施したところ、話し合いがもたれ、労働者が円満に退職することができた。

「あっせん」

事例 1：いじめ・嫌がらせ （解決金（3か月分賃金相当額）の支払）	
事案の概要	正社員として1年程勤務していたが、上司からのパワーハラスメント等が原因で退職に追い込まれたことから、会社に対し和解金の支払いを求めたもの。
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3か月分賃金相当額の支払いで合意解決した。

事例 2：解雇 （解決金（2か月分賃金相当額）の支払）	
事案の概要	1年間の有期労働契約で働いていたが、契約期間の途中で解雇されたことから、契約期間満了までの2か月分の賃金補償及び引越しに要した費用の支払いを求めたもの。
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2か月分賃金相当額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

