



鹿児島労働局発表
平成29年7月3日

【照会先】

鹿児島労働局雇用環境・均等室
室長 大庭 直美
労働紛争調整官 二石 和伸
電話 099-223-8239

報道関係者 各位

平成28年度 個別労働関係紛争解決制度の施行状況 ～相談件数は減少するも、「いじめ・嫌がらせ」の相談が3年連続トップ～

鹿児島労働局（局長 ^{えはら よしあき} 江原 由明）では、このたび「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を取りまとめました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間における労働関係のトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。（資料1）

【ポイント】

1. 総合労働相談は前年度と比べて減少。助言・指導の申出件数は増加するも、あっせん申請は減少（資料2の1）

・総合労働相談件数	7,297件（前年同期比3.1%減）
うち民事上の個別労働紛争相談件数（　）	3,053件（　同　9.2%減）
・助言・指導申出件数	63件（　同　2.6%増）
・あっせん申請受理件数	35件（　同　36.4%減）

2. 民事上の個別労働紛争の相談においては、「いじめ・嫌がらせ」が3年連続トップ。

「いじめ・嫌がらせ」は助言・指導の申出においてもトップとなり、あっせん申請においても、「解雇」に並びトップとなった。（資料2の2）

・民事上の個別労働紛争の相談の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が774件（同8.7%減）と前年度より減少するも、相談のトップを占めている。次いで多いのは「自己都合退職」の620件（同11.9%増）で増加傾向にある。

・「いじめ・嫌がらせ」については、助言・指導の申出件数が24件（同26.3%増）、あっせん申請は11件（同45.0%減）となった。

【今後の取組】

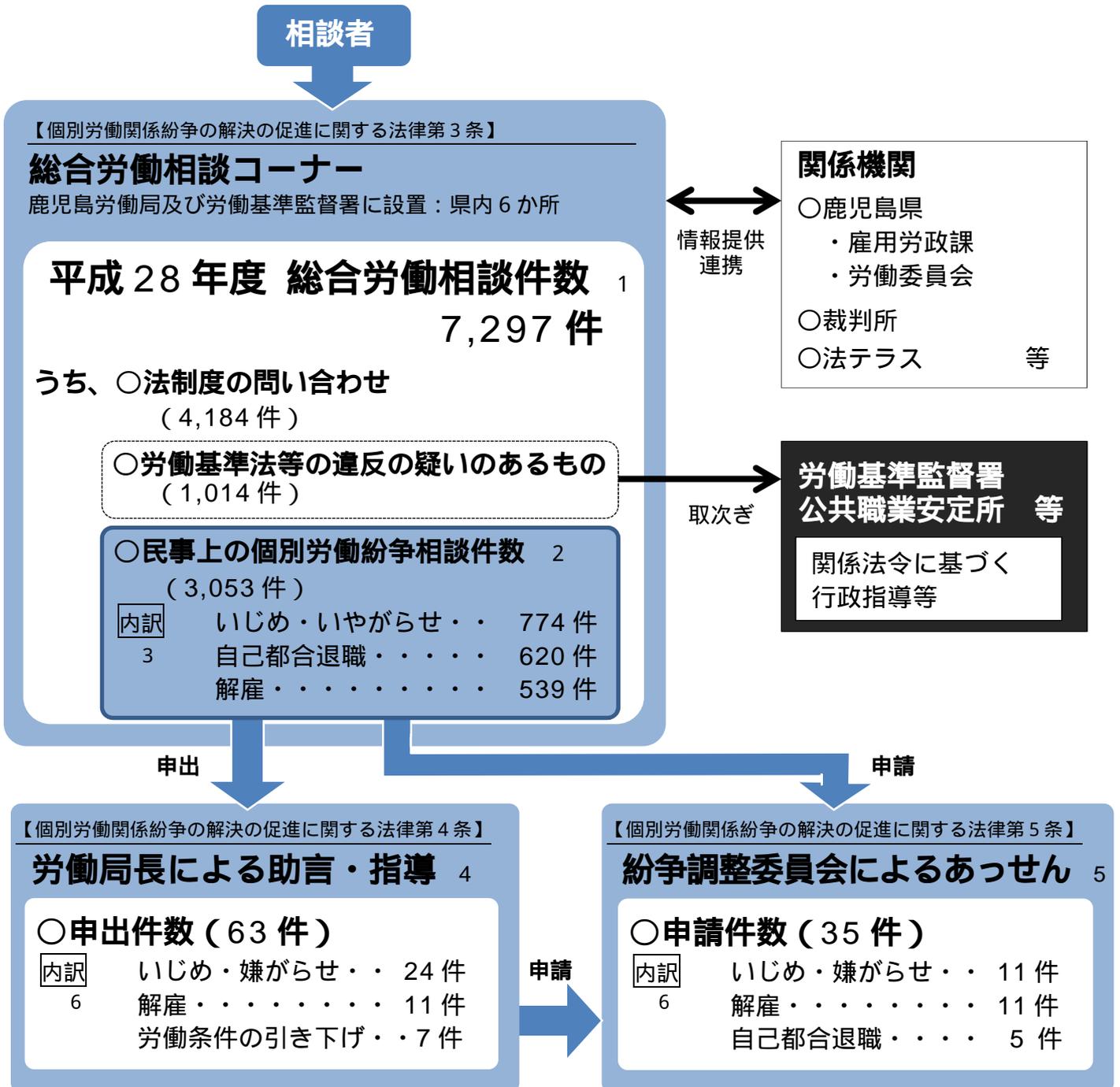
鹿児島労働局では、今後も労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行い、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に取り組む。

「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）

<添付資料>

- 資料1．個別労働紛争解決制度の枠組み
- 資料2．平成28年度個別紛争解決制度の運用状況
- 資料3．平成28年度における助言・指導及びあっせんの事例
- 資料4．総合労働相談コーナー一覧

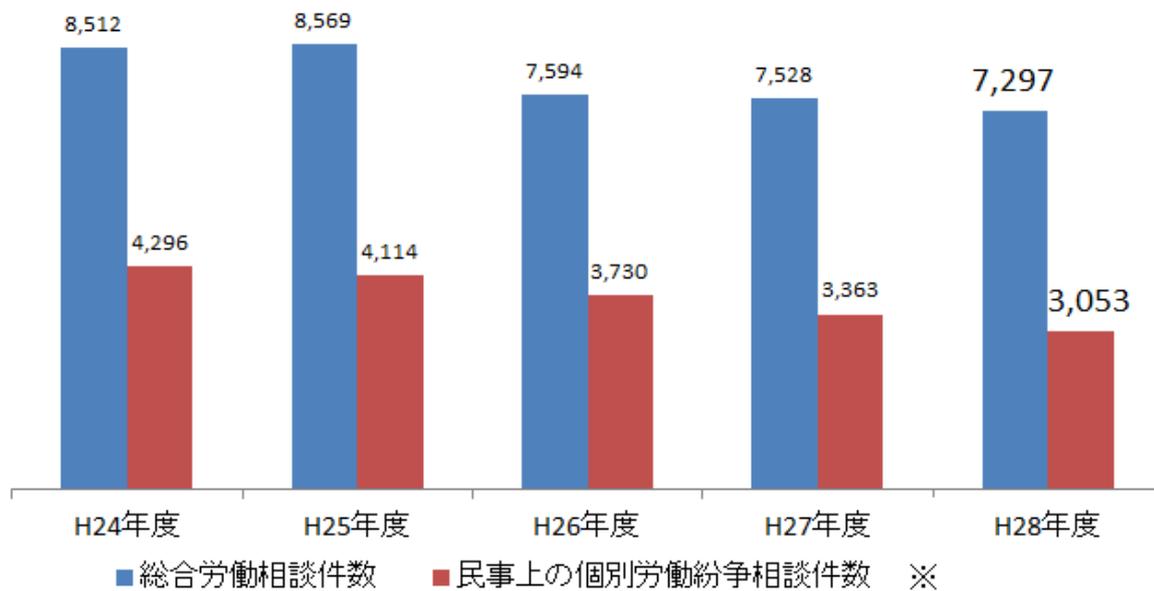
個別労働紛争解決制度の枠組み



- 1 総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働相談にワンストップで対応
- 2 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紛争に係る相談
(労働基準法等の違反に係るものを除く)
- 3 複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
- 4 民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争当事者に対し、解決の方向性を示し、自主的な解決を促進
- 5 労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授等労働問題の専門家）による解決の促進
- 6 複数の内容にまたがる申出・申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上

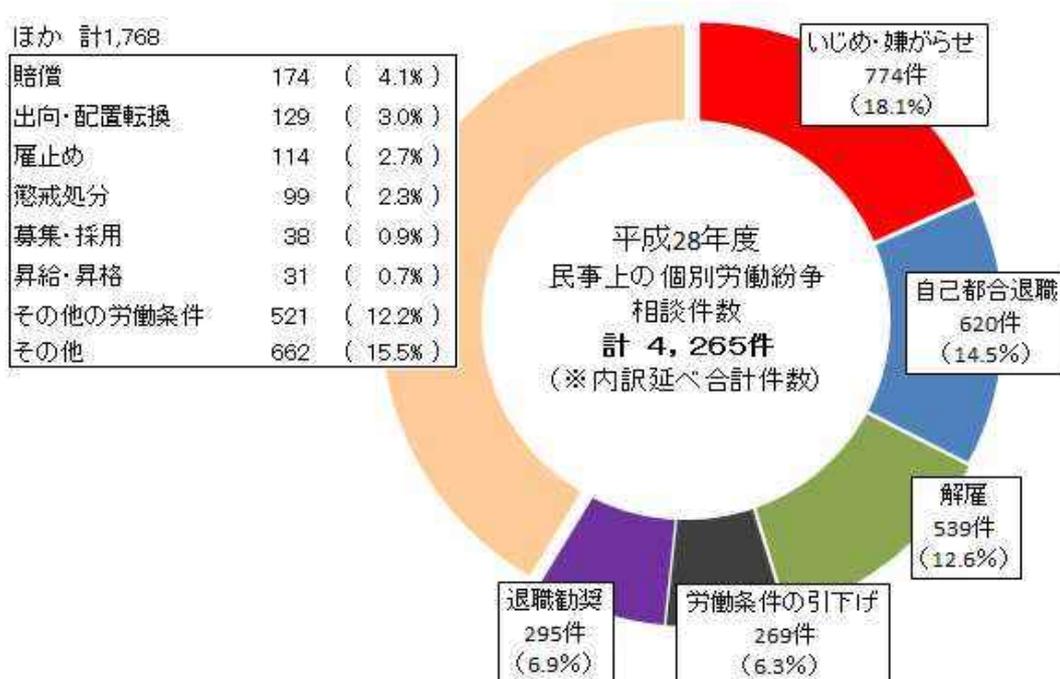
平成28年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談 | (1) 相談件数の推移



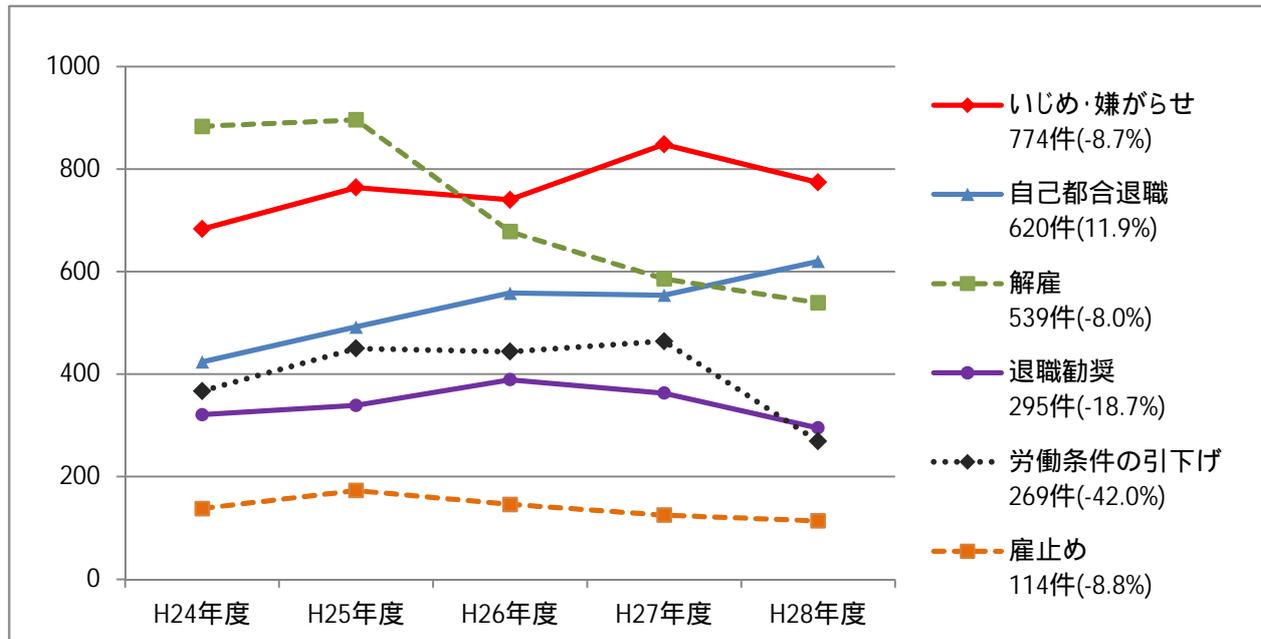
「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(労働基準法等の違反に係るものを除く)。

2 民事上の個別労働紛争 | (1) 相談内容別の件数



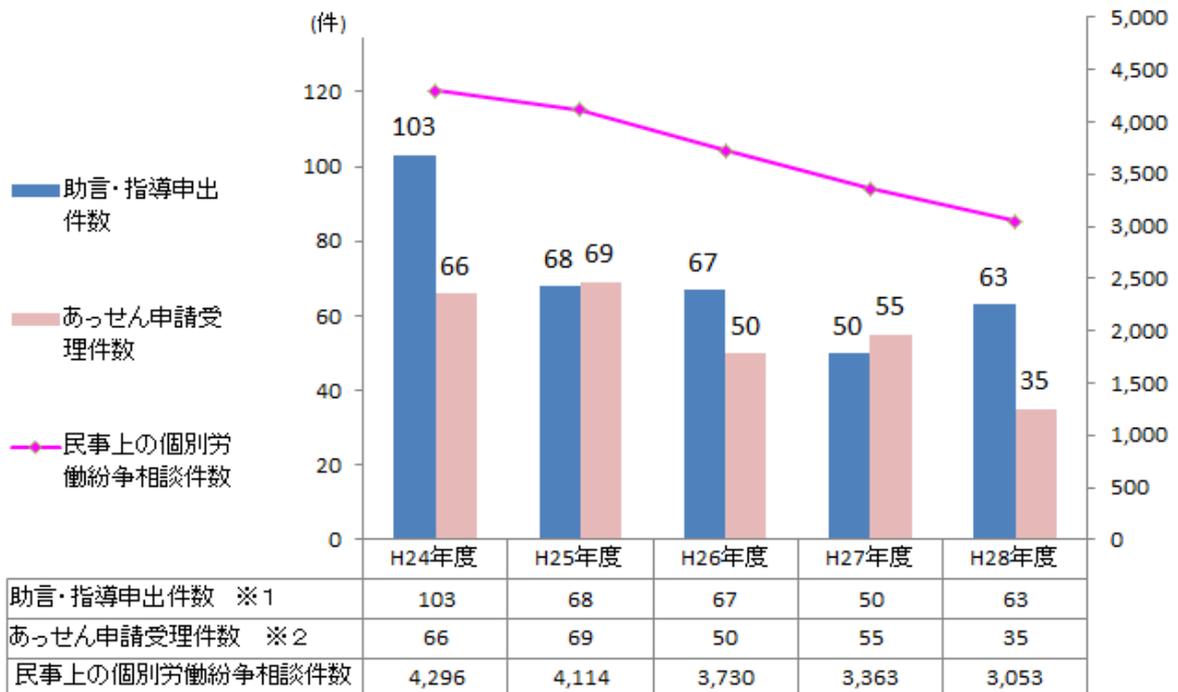
内訳延べ合計件数：上記(1)の民事上の個別労働紛争相談件数3,053件のうち、1回の相談において複数の内容にまたがる場合は内容ごとに計上。

2 民事上の個別労働紛争 | (2) 主な相談内容別の件数推移



3 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

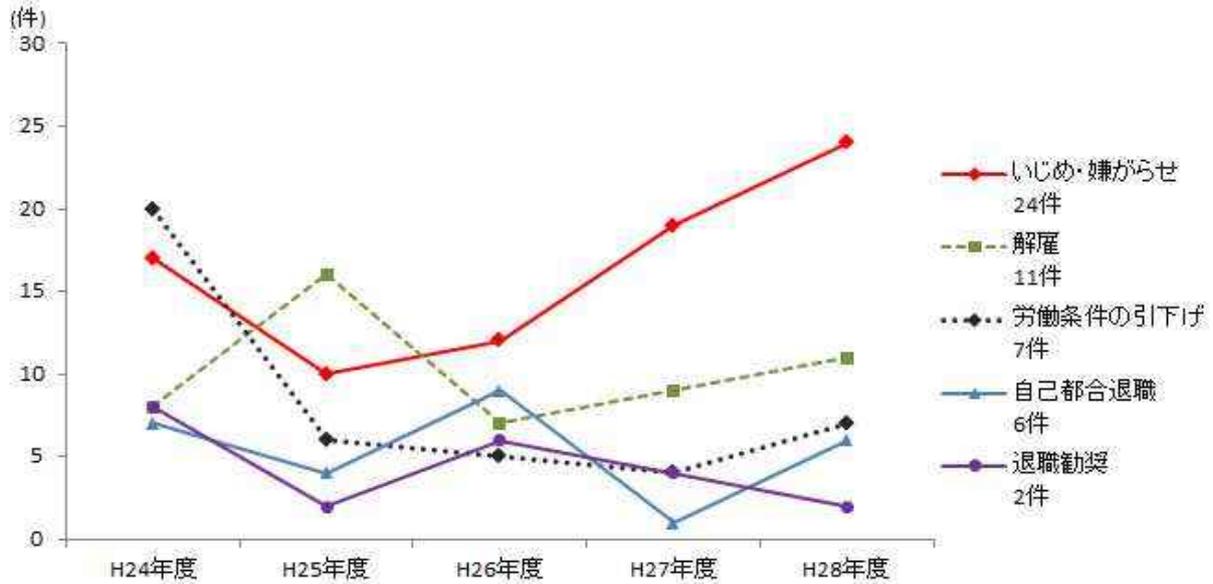
(1) 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



1 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、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。

2 「あっせん」：労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や大学教授教授など労働問題の専門家)が紛争当事者の間に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。

(2) 助言・指導における主な申出内容別の件数推移

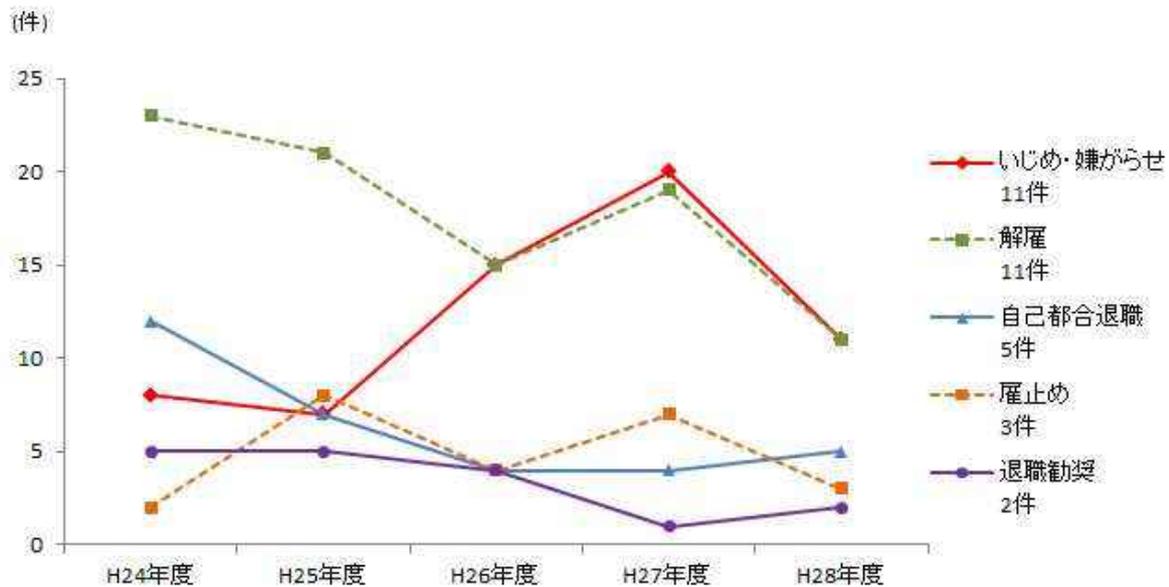


(参考) 助言・指導申出の内容別件数(平成28年度)

解雇	労働条件の引下げ	出向・配置転換	退職勧奨	懲戒処分	雇止め	自己都合退職	その他の労働条件	募集・採用	雇用管理・改善等	いじめ・嫌がらせ	人事評価	賠償	その他	※合計
11	7	6	2	3	3	6	3	2	1	24	1	1	5	75
14.7%	9.3%	8.0%	2.7%	4.0%	4.0%	8.0%	4.0%	2.7%	1.3%	32.0%	1.3%	1.3%	6.7%	100%

助言・指導申出件数63件のうち、複数の内容に渡る申出があった場合はそれぞれに件数として計上

(3) あっせんにおける主な申出内容別の件数推移



(参考) あっせん申請の内容別件数(平成28年度)

解雇	労働条件の引下げ	出向・配置転換	退職勧奨	雇止め	昇給・昇格	自己都合退職	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	賠償	※合計
11	1	3	2	3	1	5	2	11	1	40
27.5%	2.5%	7.5%	5.0%	7.5%	2.5%	12.5%	5.0%	27.5%	2.5%	100%

申請件数35件のうち、複数の内容に渡る申請があった場合はそれぞれに件数として計上

平成28年度における助言・指導及びあっせんの事例

平成29年6月16日 厚生労働省 報道発表資料より抜粋

助言・指導の例

事例1	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、正社員として勤務しているが、上司から「ぼけ、アホ」、「のろま」、「お前は使い物にならん」等の暴言を日常的に受けていることに加え、後ろから腰を蹴られ転倒するという暴行を受けた。上司は、周りに気付かれないようにこのような行為をしているため、会社に言ってもどうしようもない。</p> <p>職場環境の改善を求め、その上司とは別の部署に異動したいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事業主に対し、上司の行為はパワーハラスメントの提言で示されている類型（身体的な攻撃及び精神的な攻撃）に該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、パワーハラスメントの有無について調査し必要な対応を行うこと、上司とは別の部署に異動したいという申出人の意向を踏まえた話し合いなどの対応をとることについて助言した。 助言に基づき、申出人の意向のとおり、申出人はその上司と別の部署へ異動し、いじめ・嫌がらせを受けなくなった。また、社内でパワーハラスメントの有無について調査が進められることになった。
事例2	自己都合退職に係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、正社員として勤務していたが、次第に、仕事がきつい、労働条件が合わない等の思いが強くなり、会社の規程に基づき退職日の1か月前に退職の意思を伝えた。その後、会社側から幾度となく慰留されたが、退職の決意は固いので、当初の退職の意思表示のとおり、1か月後の日付で円満退職したいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事業主に対して、申出人は会社の規程に基づき退職の意思表示を行っていること、解約の申し入れから2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、法令等に沿った解決に向けて申出人と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、会社側の言い分に申出人として同意できる部分があったことから、退職日を延期して、2か月後の日付で退職することになった。

事例 1

いじめ・嫌がらせに係るあっせん

事案の概要

申請人は、正社員として勤務していたが、同僚3名から食事代などをおごらされ、そのうちの1名からは、顔や腹などを殴るなどの暴力を受けた。管理者に相談したところ、同僚から一部金銭が返却されたが、同僚3名に対する処分はなかった。

また、その後に、異動先の上司から無視されるようになり、それをきっかけに精神状態が不調となり、体調も悪くなったことから、退職せざるを得なくなった。

会社の対応の不備について、**60万円の慰謝料を求めたい**としてあっせんを申請した。

あっせんのポイント・結果

- あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、あっせん申請を受けて社内調査をした結果、申請人の申立内容は概ね事実であることが認められたので、早期に問題解決したいとの意向を示した。
- あっせん委員は、被申請人に対し、裁判になった場合は、会社として安全配慮義務を果たしていないと判断される可能性が高いことを伝え、歩み寄りを促したところ、**解決金として50万円を支払う**ことで合意が成立し、解決した。

事例 2

解雇に係るあっせん

事案の概要

申請人は、試用期間1か月のパート労働者として勤務を開始したが、勤務開始当初から、体調を崩し、数日間欠勤したところ、勤務開始5日目に、体調管理ができていないとの理由で解雇された。

継続雇用を希望したが応じてもらえなかったことから、復職はかなわないと考えているが、インフルエンザに罹患するなどやむを得ない事情により欠勤したものであり、**補償金として8万円の支払いを求めたい**としてあっせんを申請した。

あっせんのポイント・結果

- あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、試用期間中であること等の理由により解雇の正当性を主張した。
- これを受けて、あっせん委員が、被申請人に対し、試用期間は1か月間とされている以上は、その期間を通じ労働者の適性を見極めるべきであり、その期間に満たない時期の解雇は裁判となった場合に問題視される可能性があること等を伝え、歩み寄りを促したところ、解決金として**5万円を支払う**ことで合意が成立し、解決した。

総合労働相談コーナー

名称	所在地	電話番号
☆鹿児島労働局総合労働相談コーナー (鹿児島労働局雇用環境・均等室内)	〒892-8535 鹿児島市山下町13-21	099-223-8239
☆鹿児島総合労働相談コーナー (鹿児島労働基準監督署内)	〒890-8545 鹿児島市薬師1-6-3	099-214-9175 (音声案内②)
川内総合労働相談コーナー (川内労働基準監督署内)	〒895-0063 薩摩川内市若葉町4-24	0996-22-3225
鹿屋総合労働相談コーナー (鹿屋労働基準監督署内)	〒893-0064 鹿屋市西原4-5-1	0994-43-3385
加治木総合労働相談コーナー (加治木労働基準監督署内)	〒899-5211 始良市加治木町新富町98-6	0995-63-2035
☆名瀬総合労働相談コーナー (名瀬労働基準監督署内)	〒894-0036 奄美市名瀬長浜町1-1	0997-52-0574

☆女性の相談員がいます。

労働局長による助言・指導とは

民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対し、個別労働紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に紛争を解決することを促進する制度です。

法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、一定の措置の実施を強制するものではありません。

紛争調整委員会のあっせんとは

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として学識経験者（あっせん委員）が入り、双方の主張の要点を確かめ、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するなど、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、紛争の解決を図る制度です。

紛争調整委員会とは

弁護士等の労働問題の専門家である学識経験者により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ます。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

なお、現在の鹿児島紛争調整委員会委員には、6名の弁護士が就任されています。