



平成28年6月14日発表

【照会先】

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

室長 恒吉 洋志

室長補佐 東 博孝

担当 古川 光之

(直通電話099-223-8239)

「平成27年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」

～相談件数、助言・指導申出が減少する中、「いじめ・嫌がらせ」について件数又は増加率が大幅に増加～

鹿児島労働局（局長 江原 由明）では、このほど平成27年度の個別労働紛争解決制度の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

個々の労働者と事業主との間における労働関係の紛争に関して未然防止や早期解決の支援を目的とした「個別労働紛争解決制度」は、平成13年10月の法律施行から今年で15年目を迎え、職場での紛争解決システムとして定着しています。

【平成27年度の主な状況】

- ・民事上の個別労働紛争相談件数 3,363件（前年度比 367件（9.8%）減）
- ・助言・指導申出件数 50件（同 17件（25.4%）減）
- ・あっせん申請受理件数 55件（同 5件（10.0%）増）

【ポイント】

- 1 民事上の個別労働紛争に係る相談件数は、3,363件で前年度より367件（9.8%）減少。
相談内容別の前年度との比較では、「退職関係」関係が48件（4.3%）、「労働条件の引き下げ」関係は146件（32.9%）、「解雇」関係は92件（13.6%）減少している中で、「いじめ・嫌がらせ」関係は108件（14.6%）増加（848件）。
- 2 「助言・指導」の申出件数は50件で、前年度より17件（25.4%）減少。
申出内容の前年度との比較では、他の申出内容が減少または横ばいである中、「いじめ・嫌がらせ」関係は58.3%（7件）増加（19件）。
- 3 「あっせん」の申請受理件数は、55件で前年度より5件（10.0%）増加。前年度との比較では、「いじめ・嫌がらせ」関係及び「解雇」関係が3割前後増加した一方で、この他の内容に関する申請は、ほぼ横ばい状態。
- 4 助言・指導は98.0%が10日以内に実施（申出者からの取下げによる終了を含む）、あっせんは2か月以内に82.0%の処理が終了し、「簡易・迅速・無料」という制度の特長を発揮。

1 相談受付の状況

鹿児島労働局では、労働問題に関する相談に対応するため、同局と県内5か所の労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置している（別紙2「総合労働相談コーナー」参照）。

総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争相談件数（労働関係法令の違反を伴わないもの。以下「相談件数」という。）は、平成27年度は3,363件であり、前年度の3,730件より367件（9.8%）減少した（全国は245,125件（対前年度比2.6%増））。

過去10年間の相談件数の推移は、別紙1の「グラフ1」のとおりであり、平成18年度以降、制度の普及とともに増加し、平成20年度と平成21年度は5,500件を超えたが、平成22年度以降は概ね減少傾向にあり、平成26年度以降は3,000件台の水準となった。

なお、平成27年度の相談件数を労働者の種類別にみると、「正社員」からの相談が1,397件（37.7%）と最も多く、以下、「パート・アルバイト」からの相談が700件（16.2%）、「期間契約社員」からの相談が408件（10.5%）、「派遣労働者」からの相談が37件（4.3%）と続き、これ以外の相談者による相談が69件（2.8%）となっている。なお、いずれに該当するか判明しない相談者は、752件（28.4%）である。

平成27年度の相談件数の内容（別紙1の「グラフ2」参照）をみると、退職勧奨や雇い止めなどの「退職関係」に関する相談が1,066件（25.9%）で最も多く、以下、一昨年度まで3番目の件数であった職場での「いじめ・嫌がらせ（パワー・ハラスメントを含む）」に関する相談が848件（20.6%）で昨年度に続き2番目であり、「解雇」に関する相談が対前年度比13.6%減の586件（14.2%）、賃金や退職金などの「労働条件の引下げ」に関する相談が298件（7.2%）となっている。上記以外は「その他」として計上しているが、昨年度は1,325件（32.1%）と、平成25年度以降はほぼ同じ水準であり、その内容は「賠償」、「配置転換」、「懲戒処分」等に関する相談である。

過去5年間の相談件数の内容（別紙1の「グラフ2」参照）について、「退

職関係」と「いじめ・嫌がらせ」は、平成 23 年度と比較して、それぞれ 365 件（52.1%増）、309 件（57.3%増）と大幅な増加傾向にある。逆に「解雇」は、平成 23 年度と昨年度を比較すると、349 件（37.3%減）の大幅な減少となっている。

「労働条件の引下げ」は過去 5 年間で最も少ない件数となり、初めて 300 件を下回った。

以上から、平成 27 年度の相談内容ごとの件数については、平成 24 年度以降、年々総件数が減少し、その中でも特に「解雇」は減少しているが、「退職関係」及び「いじめ・嫌がらせ」が大幅に増加しており、「いじめ・嫌がらせ」は初めて 800 件を超えている状況にある。

2 助言・指導及びあっせんの運用状況

鹿児島労働局では、相談によっても紛争の自主的解決に至らなかった事案については、労使間の民事上の個別労働紛争の解決を図るため、「鹿児島労働局長による助言・指導」及び「鹿児島紛争調整委員会によるあっせん」の制度を運用している（別紙 3 及び 4 参照）。

(1) 鹿児島労働局長による助言・指導の申出

平成 27 年度の助言・指導申出件数は 50 件であり、対前年度比で 17 件（25.4%減）の大幅な減少となった。過去 10 年間の助言・指導申出件数の推移は、別紙 1 の「グラフ 1」のとおりであり、平成 18 年度から平成 21 年度まで概ね増加傾向が続いた後、平成 22 年度以降は減少傾向に転じ、さらに平成 25 年度以降は、急激に減少している（全国は 8,925 件（対前年度比 5.8%減））。

平成 27 年度の助言・指導の申出内容（別紙 1 の「グラフ 3」参照）をみると、「いじめ・嫌がらせ」が 19 件（35.2%）と 3 分の 1 以上を占め、当該申出内容においても過去 5 年間でも最も多い件数となり、合計件数が大幅に減少している中で、対前年度比で 58.3%増加しているのが目立っている。他の申出内容は、年度ごとに増減を繰り返しており、相談件数とは逆に、「解雇」が増加し、「退職関係」が減少している。

平成 27 年度の助言・指導の申出 50 件のうち、申出後 10 日以内に実施、もしくは申出者からの取下げにより終了した件数は、申出者の希望により着手が保留となった 1 件を除いた 49 件（98.0%）であり、「簡易・迅速・無料」という制度の特長が発揮されている。

(2) 紛争調整委員会によるあっせん申請の受理内容など

また、平成 27 年度のおっせん申請受理件数は 55 件であり、前年度と比較して 5 件（10.0%）増加した（全国は 4,775 件（対前年度比 4.7%減））。

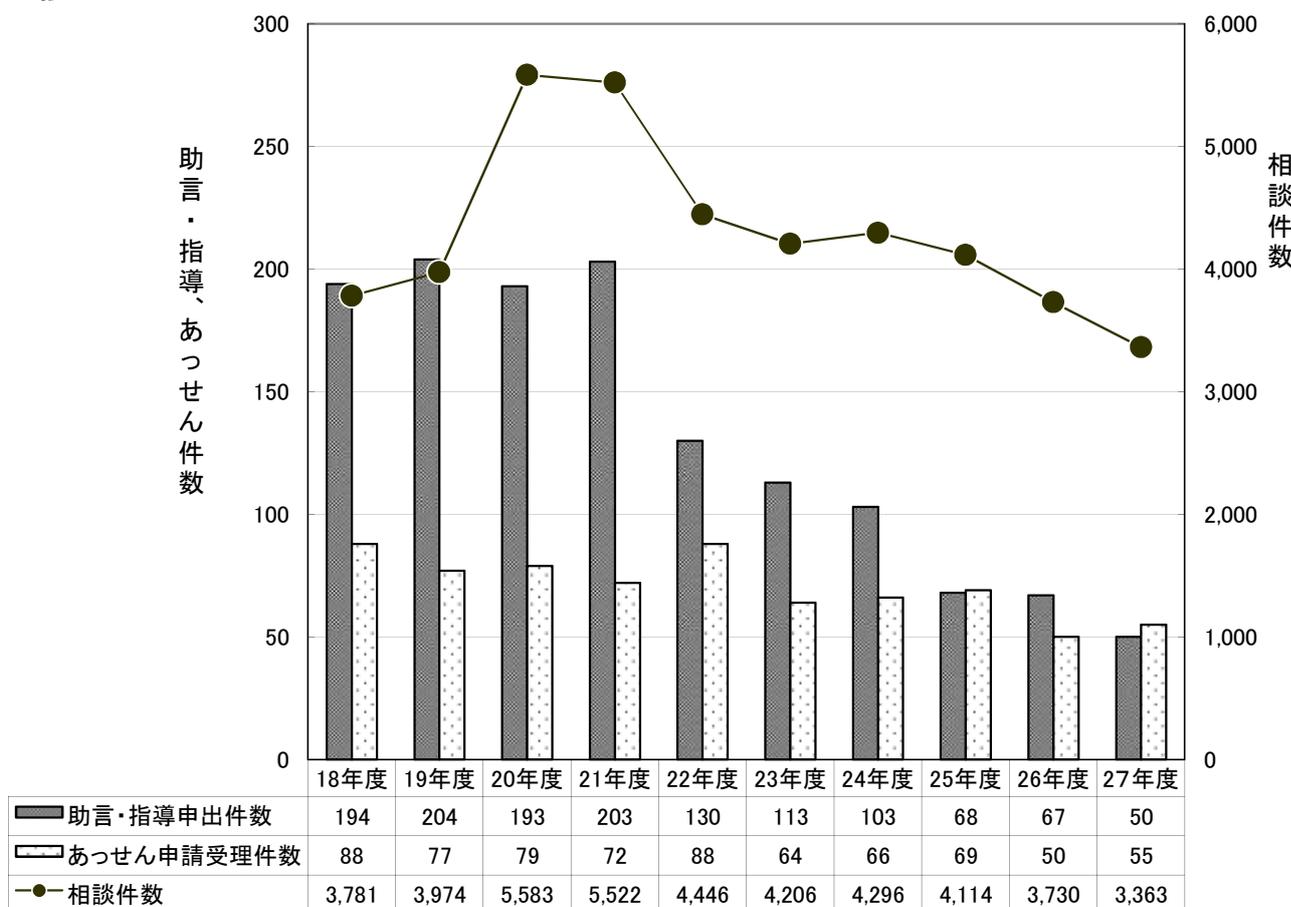
過去 10 年間のあっせん申請受理件数の推移は、別紙 1 の「グラフ 1」のとおりであり、平成 18 年度及び 22 年度の 88 件をピークに、その後は 70 件台から 80 件台の間で推移した後、平成 23 年度以降は 60 件台であったが、26 年度以降は 50 件台と、さらに減少している。

平成 27 年度の鹿児島紛争調整委員会によるあっせんの受理内容（別紙 1 の「グラフ 4」参照）をみると、「いじめ・嫌がらせ」が過去 5 年間で着実な伸びを示し、昨年度は受理内容中最多となった。次いで「解雇」、「退職関係」となり、助言・指導同様、相談件数とは逆の順となっている。

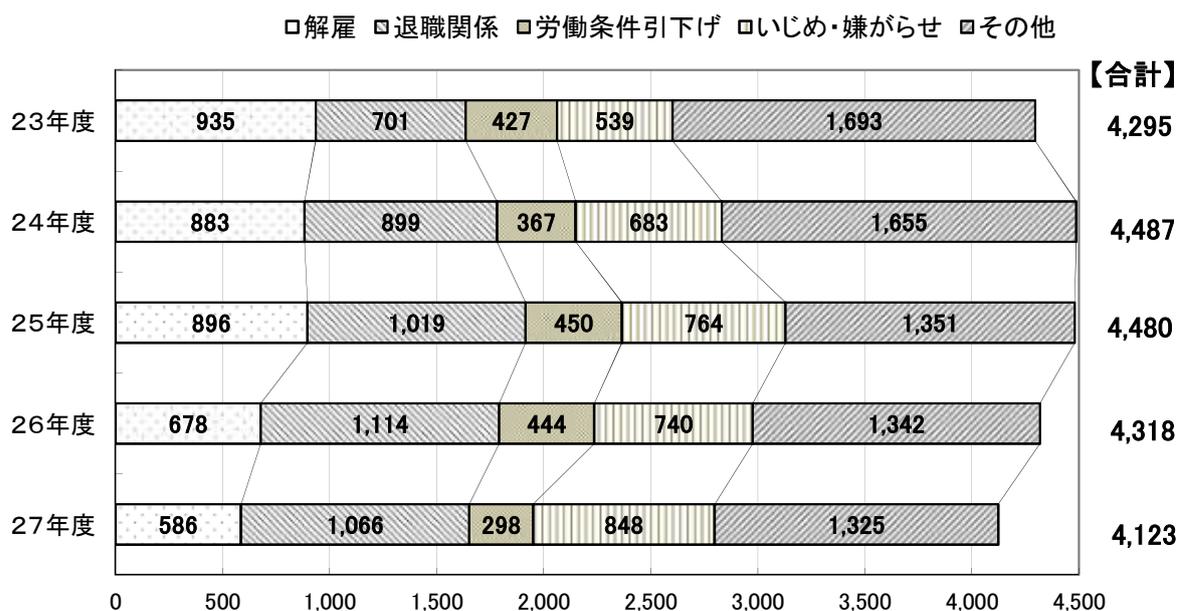
平成 27 年度中にあっせんの処理を終了した申請 61 件のうち、2 か月以内に処理した件数は 50 件（82.0%）であり、「簡易・迅速・無料」という制度の特長が発揮された結果となっている。

あっせんに参加するか否か、さらにはあっせんに参加しても、合意するか否かは紛争当事者の判断に委ねられるという強制力を備えていない制度であるが、32 件（52.5%）は被申請人から参加の意思が示され、あっせんが開催された。昨年度中に処理を終了したうち 50.8%に当たる 31 件は、被申請人の不参加や双方が合意に至らずにあっせんが打ち切りとなった一方で、39.3%にあたる 24 件（あっせんの開催前に、当事者間で解決した 3 件を含む。）は、紛争調整委員や両紛争当事者の尽力により、合意による解決に至った。

グラフ1 相談件数、助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の推移

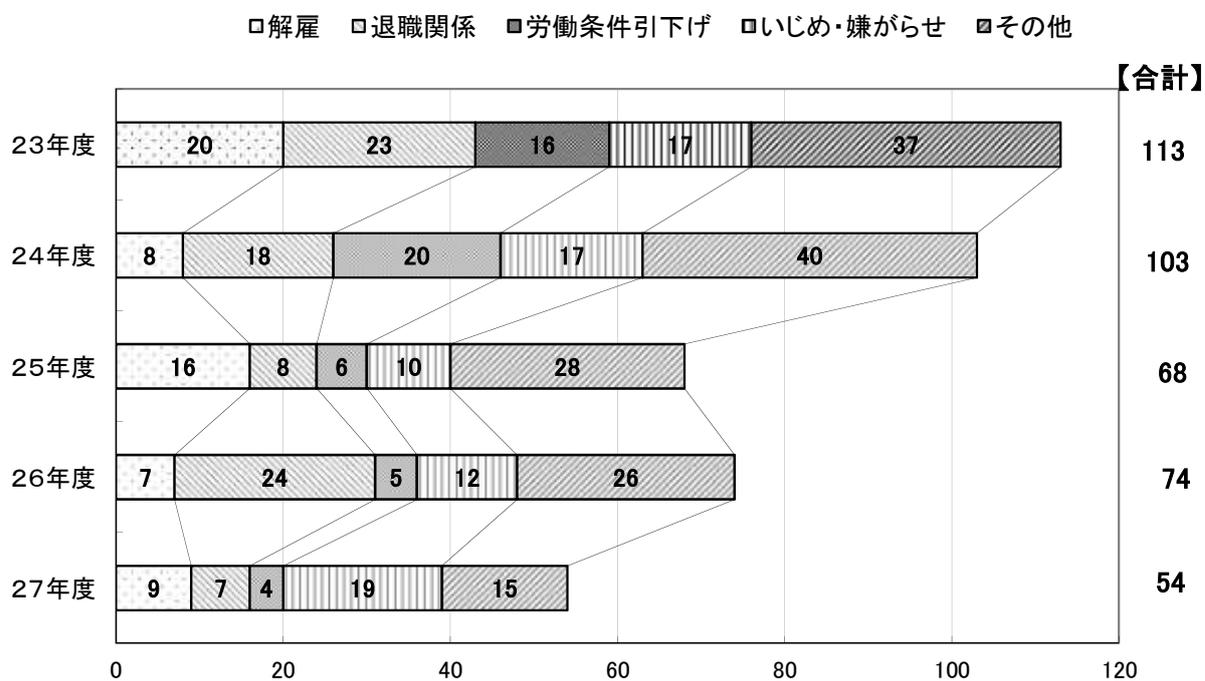


グラフ2 相談件数の内容

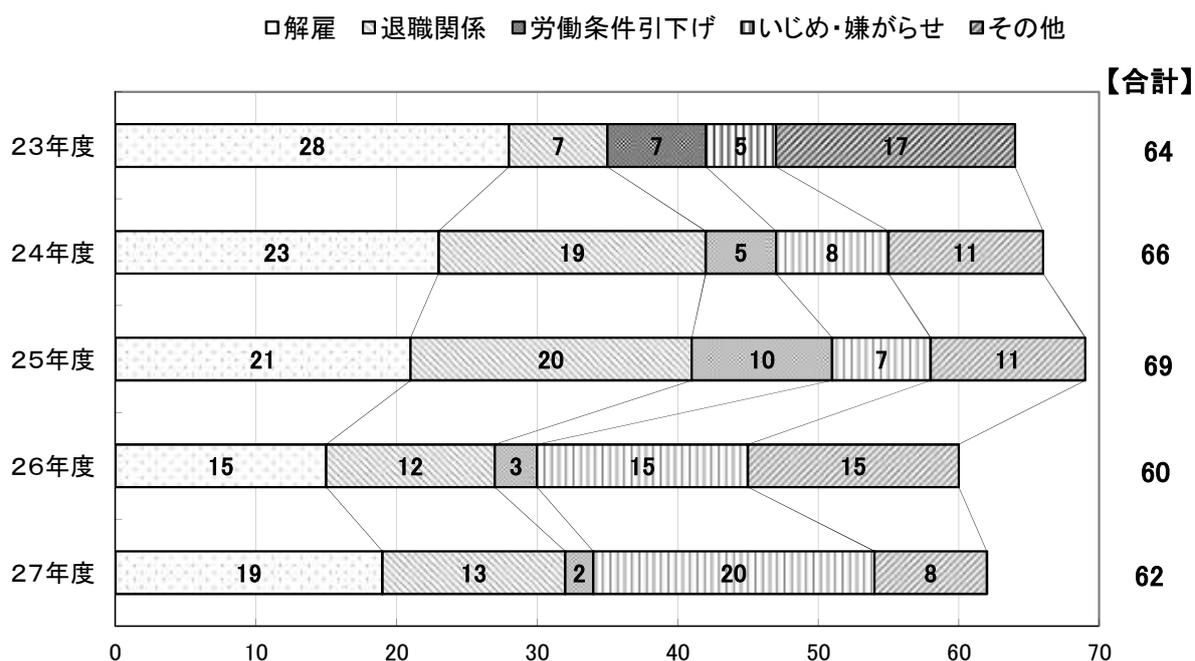


※グラフ2～4は、1件の相談等で、複数の内容があるものはそれぞれに計上しており、「合計」はグラフ1と一致しない。

グラフ3 助言・指導の申出内容



グラフ4 あっせん申請の受理内容



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、平成28年4月1日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。

あっせんにより、次のようなトラブルが解決しました

ケース1 退職金についての事案（事業主・労働者双方からの申請）

事業主は、労働者A・Bの退職に際し、退職金制度がないので、口頭で退職金の支給を約束し、支払交渉を行った。事業主とA・Bが望む金額の隔たりが大きく、度重なる交渉で感情的な対立も激しくなり、当事者同士の話し合いが不可能になったため、労働者と事業主が連名であっせん申請を行った。

あっせんの結果、Aに○万円、Bに△万円支払うことで合意が成立した。

■事業主のコメント

労働者の業務成績に対してどのくらいの退職金を支払ってよいか見当がつかない上、労働者との度重なる交渉で、仕事も手につかないほど、精神的に疲労していた。公正中立な立場で、迅速に話し合いをつけてくれ、仕事にも集中できるようになって感謝している。

■労働者のコメント

話し合いがつかず、退職金がきちんと支払われるか心配だったが、納得できる金額で話し合いが付き、感謝している。

ケース2 整理解雇についての事案（労働者からの申請）

申請人は、会社から、事業縮小を理由として整理解雇の通告を受けた。事業縮小に伴う人員削減については仕方がないと思うが、突然の解雇で生活設計に大きな影響があり、整理解雇対象者の人選についても納得がいけないため、賃金○カ月相当額の補償金の支払いを求めてあっせん申請を行った。

あっせんの結果、〇〇万円の解決金を支払うことで合意が成立した。

■労働者のコメント

この制度を利用して、無事に解決金を受け取ることができ、感謝している。

あっせん申請書

紛 争 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	ろうどう たろう 労働 太郎
		住所	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 千葉県〇〇市〇〇町〇-〇 電話 〇〇〇 (〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	ろうどうしょうじ 労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう はなこ 東京 花子
		住所	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	ろうどうしょうじ 労働商事株式会社 とうきょうこうじょう 東京工場 〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	あっせんを 求める事項 及びその理由	平成〇年〇月〇日に入社し、平成〇年〇月〇日から正社員として工場勤務をしていたが、平成〇年〇月〇日、工場長から経営不振を理由として、同年〇月〇日付けの解雇を通告された。 経営不振というが、整理解雇しなければならないほどではなく、また、なぜ私が整理解雇の対象になったのか何の説明もない。本当は復職したいが、それがだめなら、経済的・精神的損害に対する補償金として、〇万円の支払いを求めたい。	
	紛争の経過	〇年〇月〇日に、社長に連絡をとり、解雇を撤回してくれるよう要請したが、聞き入れてもらえなかった。併せて、補償金の支払いなどの提案も行ったが、拒否された。	
	その他参考となる事項	訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社に労働組合はない。	

平成〇年 〇月 〇日

申請人 氏名または名称 労働 太郎 (印)

東京労働局長 殿

【平成 28 年 6 月 8 日 厚生労働省 報道発表資料より抜粋】

平成 27 年度助言・指導及びあっせんの事例**【助言・指導の例】**

いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、先輩社員から、毎日、「のろい」「気が利かない」「やめたらどう」などと侮辱的な発言を受けていた。店長に、先輩社員の発言が辛いことを訴えたが、「口が悪いから」というだけで対応してくれなかった。</p> <p>先輩社員とは別の部門に異動したいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対し、<u>パワーハラスメントの提言で示されている類型（2）侮辱・ひどい暴言について説明し、先輩社員の行為が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、先輩社員に必要な指導をするほか、申出人が先輩社員と別部門に異動することで解決したい意向を示していることも踏まえ話し合うなどの対応をとるよう助言した。</u> ・助言に基づき、責任者から先輩社員に注意し、申出人の意向のとおり、申出人は先輩社員と別の部門に異動することが認められた。

【あっせんの例】

いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、1年の有期労働契約を締結して勤務していたが、リーダーから無視、机を蹴るなどの言動を受け、さらには、通常の2倍以上の仕事量を押つけられるようになり、このような職場環境で仕事を続けることは困難と考え、退職した。その後、会社側と数回、話し合いをしたが解決には至らないままである。</p> <p><u>契約期間満了まで数か月を残して退職せざるを得なかったことに対し、30万円程度の金銭補償を求めたいとしてあっせんを申請した。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、リーダーに多少度を超える言動があったものの、パワーハラスメントとされる言動まではなかったと主張したが、問題を解決するために、解決金として15万円を支払う考えを示した。 ・申請人は提示された解決金額について同意したため、<u>解決金として15万円（賃金1か月分相当）を支払うこと</u>で合意が成立し、解決した。