

— 神奈川労働局が取り扱った個別労働紛争解決制度の運営状況 —

神奈川労働局（局長 若生正之）は、平成26年度の個別労働紛争解決制度（個々の労働者と事業者間のトラブルを対象とした総合労働相談、助言・指導、あっせん）の運営状況を取りまとめました。その概要は以下のとおりです。

～総合労働相談は横ばい、「いじめ・嫌がらせ」がトップ～

- 1 総合労働相談件数は横ばい、助言・指導申出件数、あっせん件数は前年度と比べ減少
・総合労働相談件数 51,081件（前年度比1.0%増）
※平成23年度以降約50,000件で高止まっている。
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 13,598件（前年度比4.9%減）
・助言・指導申出件数 292件（前年度比17.5%減）
・あっせん申請件数 183件（前年度比2.1%減）
- 2 民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が3年連続トップ
・「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は3,609件（前年3,438件）で3年連続トップ、助言・指導の申出では73件（前年57件）で2年連続トップ、あっせん申請では49件（前年50件）で2年連続トップ。
- 3 あっせん参加の6割が合意、迅速な処理
・あっせんに参加した場合60.8%が合意しており、2か月以内に88%が終了している。

《平成26年度神奈川県労働局個別労働紛争解決制度の施行状況》

ポイント

1 総合労働相談件数について

神奈川県労働局管内に14ある総合労働相談コーナーの平成26年度の総合労働相談件数は、51,081件対前年比で1.0%増加していますが、平成23年度以降では、横ばい状態を維持しています。そのうち、個別労働紛争解決制度の対象となる民事上の個別労働関係紛争の相談件数は、13,598件対前年比で4.9%の減少となり、平成22年度をピークに減少が続いています。

一方で「いじめ・嫌がらせ」は増加しており、平成26年度の相談が3,609件で全体の19.7%と内容別ではその他を除き3年連続でトップとなっています。（表2参照）

2 助言・指導について

労働者が、相談から発展して事業主に対して「助言・指導」を行うよう求めた件数は292件で、最多件数を記録した対前年比で17.5%減少しています。平成24年度、平成25年度は300件を超えており、民事上の個別労働関係紛争の相談件数の減少と傾向が異なっていましたが、平成26年度は民事上の個別労働関係紛争の相談件数の減少と同一傾向となりました。一方で「いじめ・嫌がらせ」は増加しており、平成26年度の助言・指導が73件で全体の25.0%と内容別ではその他を除き2年連続でトップとなっています。（表3参照）

3 あっせんについて

あっせん申請の件数は183件で、対前年比で2.1%減少しました。平成21年をピークに減少傾向が継続しています。平成26年度は労働者にとって最も過酷な紛争である「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった雇用関係の終了の割合が前年度を下回り、「いじめ・嫌がらせ」は49件で全体の26.8%と内容別は2年連続でのトップとなっています。

事業主も制度を利用できますが、事業主からのあっせん申請は、平成23年度が2件（全体の0.8%）、平成24年度が4件（全体の2.0%）、平成25年度が2件（全体の1.1%）、平成26年度が2件（全体の1.1%）、となっています。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行状況（平成26年度）

	件数	対前年比
民事上の個別労働紛争関係の相談件数	13,598件（14,292件）	- 4.9%
助言・指導申出受付件数	292件（354件）	- 17.5%
あっせん申請受理件数	183件（187件）	- 2.1%
総合労働相談件数	51,081件（51,029件）	+ 1.0%

※（ ）内は平成25年度の件数

平成26年度神奈川県労働局個別労働紛争解決制度施行状況

1 相談受付状況

(1) 総数

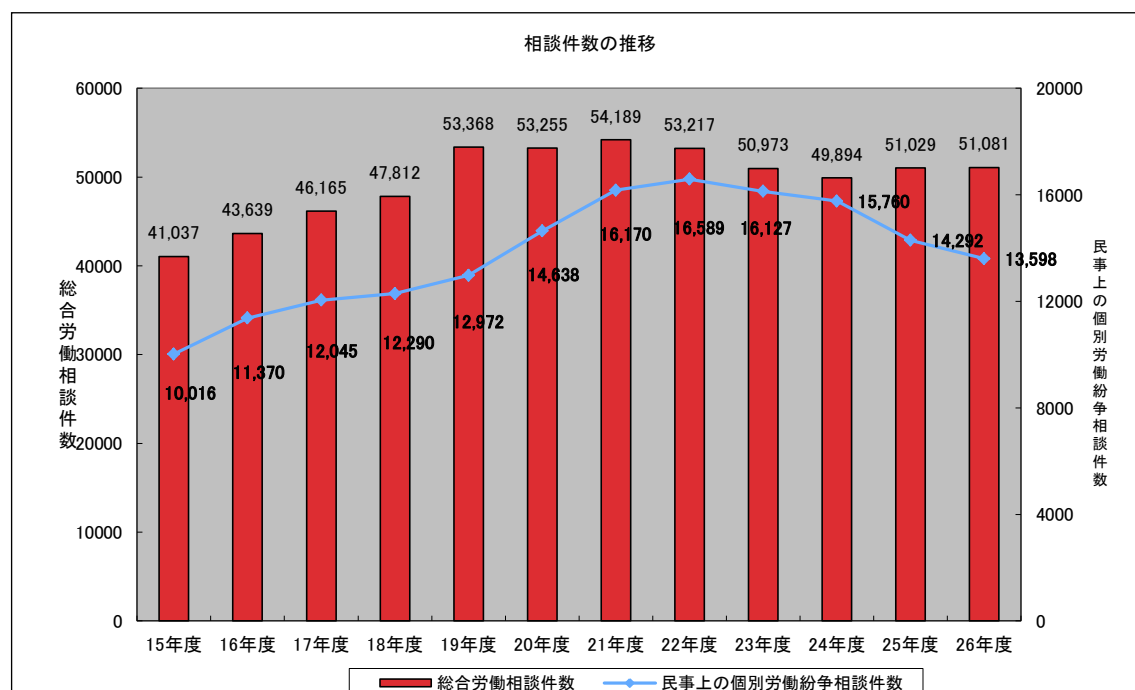
神奈川県労働局では、総務部企画室、県内12の労働基準監督署内、横浜駅西口のテナントビル内の計14か所に、労働に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための「総合労働相談コーナー」を開設（別紙1参照）しているところである。そこに平成26年度1年間に寄せられた相談件数は、全体で51,081件であった。これは、平成25年度比で、1.0%の増加となっている。

このうち、関係窓口や手続等の案内で終了するものや法違反を伴うため労働基準監督署の取り締まりの対象となるものなどを除いた、不当解雇や労働条件の引下げ等の民事上の個別労働紛争に関するものが13,598件、平成25年度に比べて4.9%の減少となっている。（【表1】、【図1】）

【表1】 年度別件数の推移（平成24～26年度の3年間）

年度別	相談件数			
	労働相談		個別労働紛争	
	件数	対前年比	件数	対前年比
平成24年度	49,894	－ 2.1%	15,760	－ 2.3%
平成25年度	51,029	＋ 2.3%	14,292	－ 9.3%
平成26年度	51,081	＋ 1.0%	13,598	－ 4.9%

【図1】 年度別件数の推移



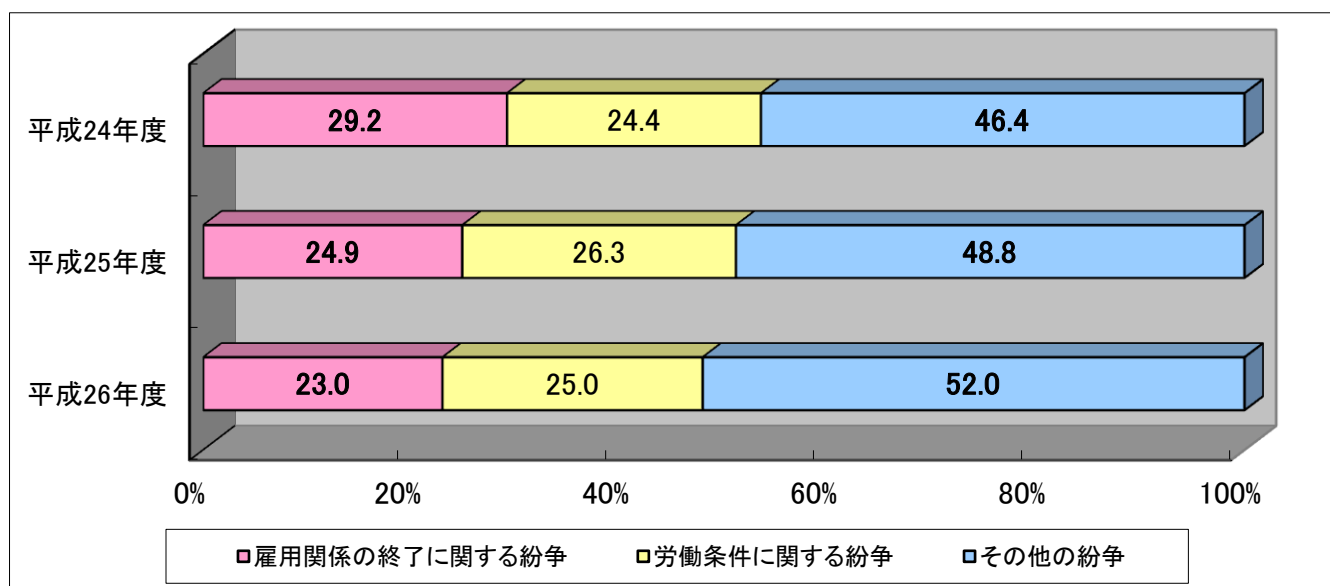
(2) 個別労働関係紛争にかかる相談内容の内訳

平成26年度における民事上の個別労働関係紛争にかかる相談内容の内訳は、「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった「雇用関係の終了」に関するものが23.0%、「労働条件引下げ等」に関するものが25.0%と減少傾向にある。また、「いじめ・嫌がらせ」の相談が昨年度に引き続き大幅に増加し約20%を占めている。（【表2】、【図2】）

【表2】 個別労働紛争相談の内容別内訳

			平成24年度				平成25年度				平成26年度			
			件数	全体比	件数	全体比	件数	全体比	件数	全体比	件数	全体比	件数	全体比
個別労働関係紛争相談	雇用関係の終了	普通解雇	2,580	12.1%	6,224	29.2%	1,863	9.3%	4,964	24.9%	1,605	8.8%	4,203	23.0%
		整理解雇	452	2.1%			325	1.6%			277	1.5%		
		懲戒解雇	469	2.2%			355	1.8%			291	1.6%		
		雇止め	922	4.3%			841	4.2%			753	4.1%		
		退職勧奨	1,801	8.5%			1,580	7.9%			1,277	7.0%		
	労働条件	労働条件の引下げ	2,272	10.7%	5,210	24.4%	1,951	9.8%	5,251	26.3%	1,731	9.5%	4,578	25.0%
		出向・配置転換	754	3.5%			690	3.5%			633	3.5%		
		その他の労働条件	2,184	10.2%			2,610	13.1%			2,214	12.1%		
	その他	募集・採用・内定取消	263	1.2%	9,910	46.4%	271	1.4%	9,728	48.8%	274	1.5%	9,524	52.0%
		雇用管理改善等	147	0.7%			123	0.6%			88	0.5%		
		いじめ・嫌がらせ	3,207	15.0%			3,438	17.2%			3,609	19.7%		
		その他	6,293	29.5%			5,896	29.6%			5,553	30.3%		
	合計	(重複回答分を合計した総数)	21,344		21,344	100.0%	19,943		19,943	100.0%	18,305		18,305	100.0%
		(受理件数)	15,760		15,760		14,292		14,292		13,598		13,598	

【図2】 個別労働関係紛争相談の内容別内訳

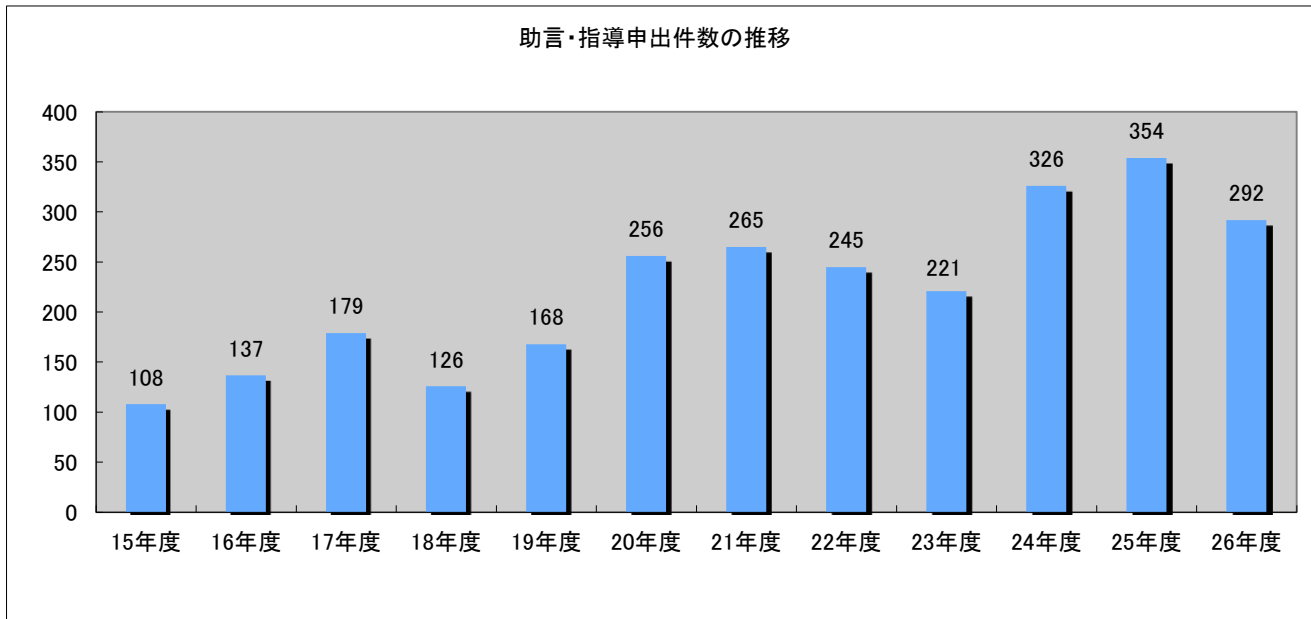


2 神奈川県労働局長による助言・指導

(1) 総数

平成26年度における神奈川県労働局長による助言・指導の申出受付件数は292件で、昨年度に比べて17.5%の減少となり、昨年度までの増加傾向が減少傾向に転じた。(【図3】)

【図3】 助言・指導の年度別件数の推移



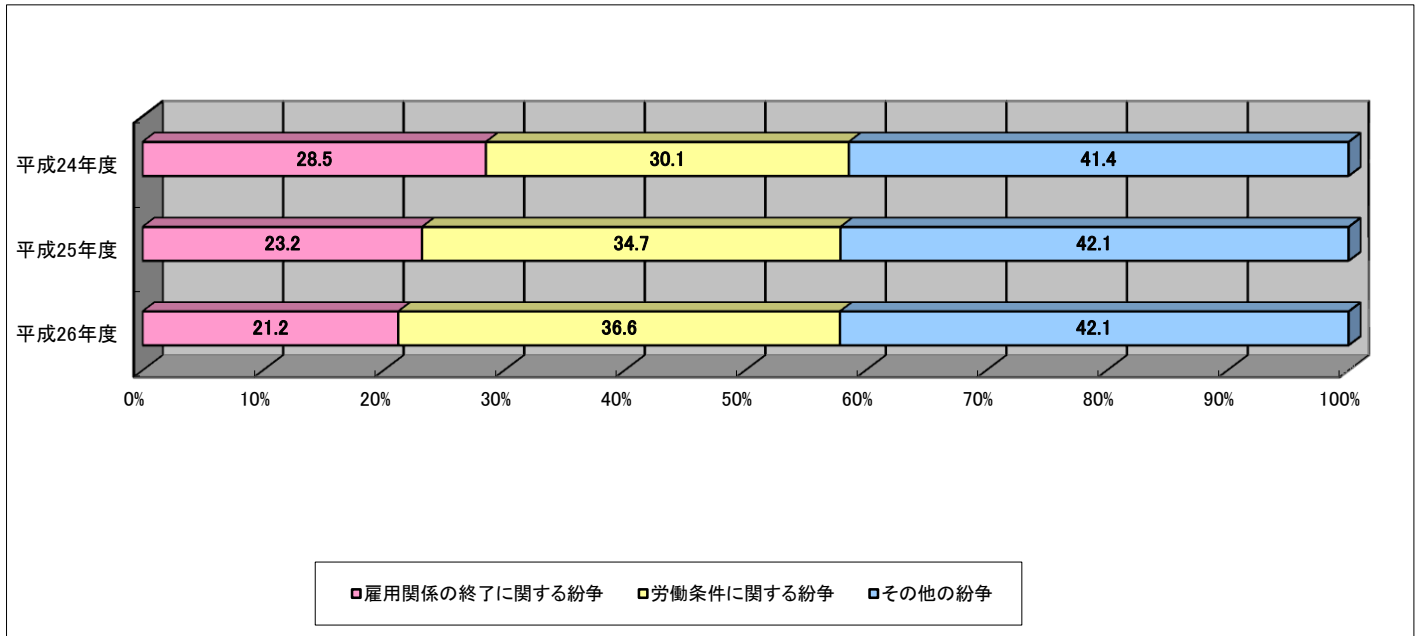
(2) 助言・指導の申出内容の内訳

平成26年度における助言・指導の申出内容の内訳は、「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった「雇用関係の終了」に関するものが21.2%、「労働条件引下げ等」に関するものが36.6%となっている。また、いじめ・嫌がらせの増加が大きく、25%を占めている。(【表3】、【図4】)

【表3】助言・指導の申出内容別内訳

		平成24年度				平成25年度				平成26年度				
		件数	全体比	件数	全対比	件数	全体比	件数	全対比	件数	全体比	件数	全対比	
助言・指導の申出	雇用関係の終了	普通解雇	32	9.8%	93	28.5%	23	6.5%	82	23.2%	26	8.9%	62	21.2%
		整理解雇	3	0.9%			5	1.4%			1	0.3%		
		懲戒解雇	2	0.6%			0	0			4	1.4%		
		雇止め	25	7.7%			27	7.6%			18	6.2%		
		退職勧奨	31	9.5%			27	7.6%			13	4.5%		
	労働条件	労働条件の引下げ	35	10.7%	98	30.1%	49	13.8%	123	34.7%	47	16.1%	107	36.6%
		出向・配置転換	15	4.6%			20	5.6%			14	4.8%		
		その他の労働条件	48	14.7%			54	15.3%			46	15.8%		
	その他	募集・採用・内定取消	7	2.2%	135	41.4%	4	1.1%	149	42.1%	7	2.4%	123	42.1%
		雇用管理改善等	2	0.6%			3	0.8%			2	0.7%		
		いじめ・嫌がらせ	40	12.3%			57	16.1%			73	25.0%		
		その他	86	26.4%			85	24.0%			41	14.0%		
	合計		326		326	100.0%	354		354	100.0%	292		292	99.9%

【図4】 助言・指導の申出内容別内訳



(3) 助言・指導申出の処理状況

ア 処理の状況

平成26年度1年間に助言・指導に係る手続きを終了した事案292件について処理状況をみると、助言・指導を実施したことにより、292件中148件(50.7%)が解決している。

なお、解決せずにあっせんへ移行となったものは23件となっている。

イ 申出人の状況

平成26年度1年間に申出を受付けた事案292件についてみると、5件が事業主から、287件が労働者からの申出であった。就労形態は、正社員が144件(49.3%)と最も多く、パート・アルバイトが66件(22.6%)、期間契約社員が42件(14.4%)、派遣労働者が10件(3.4%)となっている。労働者の所属する事業所の規模は、不明を除き10~49人が84件(44.0%)と最も多く、次いで10人未満が35件(18.3%)、100~299人が27件(14.1%)となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者は不明を除き184件(82.1%)である。

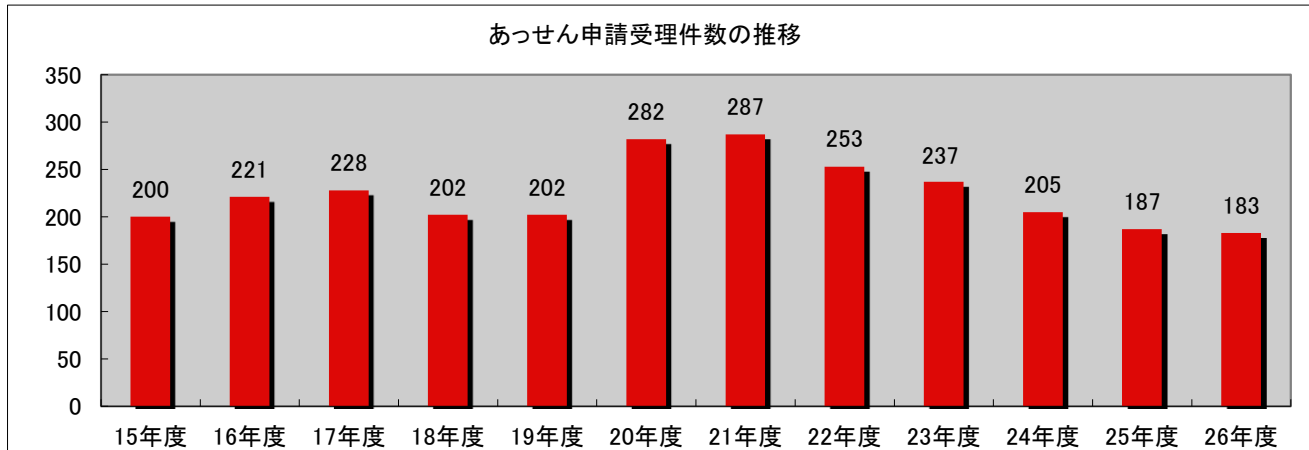
なお、助言・指導の実施事例は、別紙2のとおりである。

3 神奈川県紛争調整委員会によるあっせん

(1) 総数

平成26年度における神奈川県紛争調整委員会によるあっせんの申請受理件数は183件で、昨年度に引き続き減少し、減少率は2.1%となっている。なお、昨年度に引き続き200件を割り込んだ。(【図5】)

【図5】 あっせん受理件数の年度別件数の推移



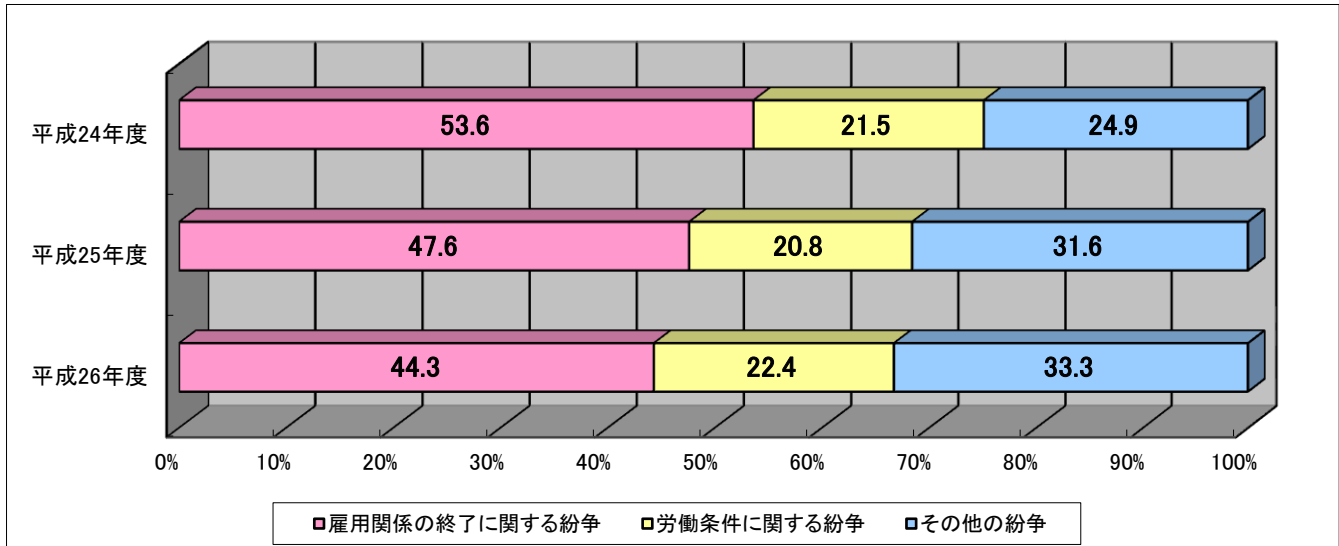
(2) あっせん申請の内容の内訳

あっせん申請の内容の内訳は、「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった「雇用関係の終了」に関するものが44.3%と半数程度を占め、「労働条件」に関するものが22.4%となった。いじめ・嫌がらせが25%を超え、高止まりとなっている。(【表4】、【図6】)

【表4】 あっせん申請の内容別内訳

		平成24年度				平成25年度				平成26年度				
		件数	全体比	件数	全対比	件数	全体比	件数	全対比	件数	全体比	件数	全対比	
あっせん申請	雇用関係の終了	普通解雇	56	27.3%	110	53.6%	46	24.6%	89	47.6%	43	23.5%	81	44.3%
		整理解雇	11	5.4%			4	2.1%			3	1.6%		
		懲戒解雇	3	1.5%			2	1.1%			2	1.1%		
		雇止め	26	12.7%			26	13.9%			23	12.6%		
		退職勧奨	14	6.8%			11	5.9%			10	5.5%		
	労働条件	労働条件の引下げ	22	10.7%	44	21.5%	10	5.3%	39	20.8%	17	9.3%	41	22.4%
		出向・配置転換	8	3.9%			4	2.1%			3	1.6%		
		その他の労働条件	14	6.8%			25	13.4%			21	11.5%		
	その他	採用内定取消	2	1.0%	51	24.9%	3	1.6%	59	31.6%	2	1.1%	61	33.3%
		雇用管理改善等	0	0			0	0			0	0		
		いじめ・嫌がらせ	38	18.5%			50	26.7%			49	26.8%		
		その他	11	5.4%			6	3.2%			10	5.5%		
	合計		205		205	100.0%	187		187	100.0%	183		183	100.0%

【図6】 あっせん申請の内容別内訳



(3) あっせん申請の処理状況

ア 処理の状況

平成26年度1年間に手続きを終了した事案185件の処理状況をみると、紛争当事者が手続きに参加しない「不参加」のため打ち切りとなった事案は73件(39.5%)、申請が取下げられた等のため処理を行わなかったものは10件(5.4%)で、実質的にあっせん委員があっせんの処理を行ったものが102件である。これは、全体の55.1%であり、取下げ等を除くと58.3%である。

イ あっせん委員によるあっせんの状況

あっせん委員があっせんの処理を行った102件のうち、合意に至ったものが62件(60.8%)、合意に至らず打ち切ったものは40件(39.2%)であり、合意率は全体185件に対して33.5%、取下げ等を除いた175件に対して35.4%となっている。(【図7】)

処理に要した期間は、1ヶ月以内が74件(40.0%)、1ヶ月を超え2ヶ月以内が90件(48.6%)であり、2ヶ月以内に約88%が終了している。

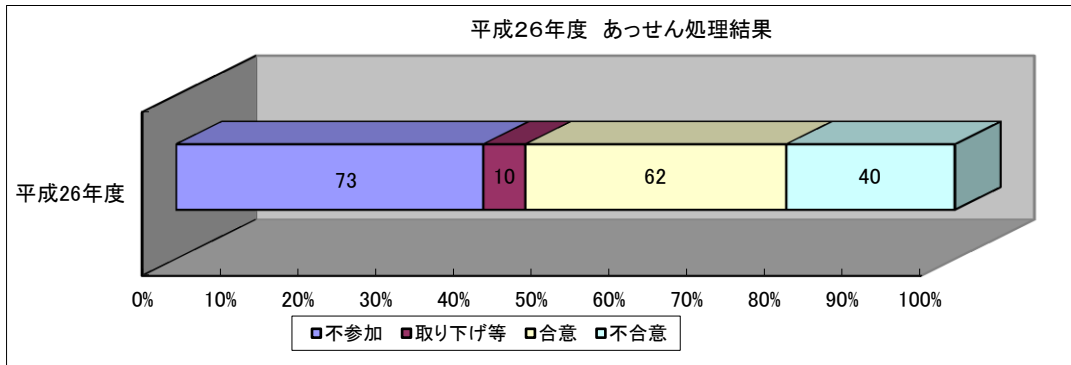
ウ 申請者の状況

平成26年度1年間に申請を受理した事案183件についてみると、2件が事業主からの申請、残りの181件が労働者からの申請であり、事業主からの申請は23年度2件、24年度4件、平成25年度2件であり、ほとんどが労働者からの申請である。労働者の就労形態は、正社員が87件(47.5%)と最も多く、期間契約社員が42件(23.0%)、パート・アルバイトが36件(19.7%)、派遣労働者が16件(8.7%)となっている。労働者の所属する事業所の規模は(不明を除き)、10~49人が67件(40.9%)と最も多く、次いで10人未満が34件(20.7%)、50~99人が24件(14.6%)となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者が不明を除き132件(83.0%)である。

なお、あっせんの実施事例は、別紙2のとおりである。

【図7】 あっせん申請の処理状況



4 本制度の利用方法

労働問題のトラブル・悩みを抱えた方（労働者側・事業主側を問わず）が本制度を利用するためには、県内14か所に開設している「総合労働相談コーナー」（[別紙1](#)参照）へ相談を寄せていただくこととなる。

特に、横浜駅西口の横浜STビル内に開設している「横浜駅西口総合労働相談コーナー」は、労働局・労働基準監督署とは独立し、アクセス面等利用者に利用しやすい場所に開設しているので、積極的にご利用いただきたい。

総合労働相談コーナーでは、事業主側から労働者とのトラブルなどを未然に防ぐための相談にも対応している。また、事業場名について、匿名での相談にも応じている。

5 特記事項

横浜駅西口総合労働相談コーナーの相談時間は他のコーナーと異なります。

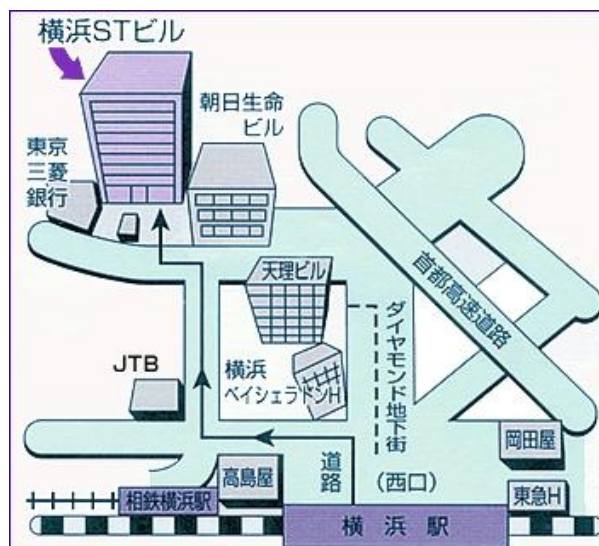
●相談時間 月～金曜日(祝祭日を除く) 午前11時～午後6時半

●所在地

〒220-0004 横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル11階（横浜駅から徒歩7～8分）

●TEL：045-317-7830

（周辺地図）



(用語説明)

※ 個別労働関係紛争

個別労働関係紛争の範囲は、「労働条件その他労働関係に関する事項について」の紛争で、労働関係に関する事項についての個別の労働者と事業主との紛争であれば、分野、内容に関係なく、すべての個別労働関係紛争に含まれる。ただ、労働組合と事業主との間の紛争や、労働者と労働者の間の紛争は、個々の労働者と事業主との間の紛争ではないので、個別労働関係には含まれない。

※ 神奈川紛争調整委員会によるあっせん制度

神奈川労働局長が委任している神奈川紛争調整委員会（岡田尚会長）によるあっせん制度は、あっせん委員が紛争当事者の間に立って、当事者間の話し合いを促進することにより、紛争の解決を促進する制度である。具体的には、双方の主張の要点を確かめ、必要に応じて参考人からの意見を聴取する等により、事実の調査を行った上で、紛争当事者間の話し合いを促進し、その間を仲介して、双方または一方の譲歩を求めたり、具体的な解決の方策を打診している。

なお、あっせんにより、当事者間に合意が成立した場合において、当該成立した合意は、民法上の和解契約となる。

※ 神奈川労働局長による助言・指導制度

神奈川労働局長による助言・指導制度は、紛争当事者に対して、問題点を指摘し、解決の方向性を示唆することにより、紛争の解決の促進を図るものである。

具体的には、事実関係を調査・整理した上で、労働関係法令や関係判例等に基づき、さらに、必要に応じて大学教授、弁護士等専門家の意見を参考にしながら、都道府県労働局長が助言・指導を行っている。

神奈川県内「総合労働相談コーナー」設置場所一覧

平成27年4月1日現在

	名称	郵便番号		電話番号
☆	神奈川県労働局総合労働相談コーナー	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階 神奈川県労働局総務部企画室内	045-211-7358
☆	横浜駅西口総合労働相談コーナー (相談時間:11:00から18:30まで)	220-0004	横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル11階	045-317-7830
☆	横浜南総合労働相談コーナー	231-0003	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎9階 横浜南労働基準監督署内	045-211-7374
☆	横浜北総合労働相談コーナー	222-0033	横浜市港北区新横浜3-24-6 横浜港北地方合同庁舎3階 横浜北労働基準監督署内	045-474-1251
	横浜西総合労働相談コーナー	240-8612	横浜市保土ヶ谷区岩井町1-7 保土ヶ谷駅ビル4階 横浜西労働基準監督署内	045-332-9311
	鶴見総合労働相談コーナー	230-0051	横浜市鶴見区鶴見中央2-6-18 鶴見労働基準監督署内	045-501-4968
☆	川崎南総合労働相談コーナー	210-0012	川崎市川崎区宮前町8-2 川崎南労働基準監督署内	044-244-1271
	川崎北総合労働相談コーナー	213-0001	川崎市高津区溝口1-21-9 川崎北労働基準監督署内	044-820-3181
	横須賀総合労働相談コーナー	238-0005	横須賀市新港町1-8 横須賀地方合同庁舎5階 横須賀労働基準監督署内	046-823-0858
☆	平塚総合労働相談コーナー	254-0041	平塚市浅間町10-22 平塚労働基準監督署内	0463-43-8615
	藤沢総合労働相談コーナー	251-0054	藤沢市朝日町5-12 藤沢総合労働庁舎3階 藤沢労働基準監督署内	0466-23-6753
☆	小田原総合労働相談コーナー	250-0004	小田原市浜町1-7-11 小田原労働基準監督署内	0465-22-7151
☆	厚木総合労働相談コーナー	243-0014	厚木市旭町2-2-1 厚木労働基準監督署内	046-228-1331
☆	相模原総合労働相談コーナー	229-0236	相模原市中央区富士見6-10-1 O 相模原地方合同庁舎4階 相模原労働基準監督署内	042-752-2051

☆ 女性相談員がいます。

助言・指導、あっせんの解決事例

助言・指導－1 (賃金引上げの約束が守られず退職を求めた事例)

事案の概要	入社後5か月目から賃金を引上げると約束していたが、賃金の引き上げがなされなかった。すぐにでも退職したいと伝えたが、退職届を30日前までに提出する必要があるとして早期の退職を認めないもの。退職を認めてもらいたいと申し出があった。
結果	会社は事実経過を踏まえて、退職を認めることとなった。
助言・指導のポイント	一方的な契約変更は認められず、明示された労働条件と異なれば即時に契約解除も可能である。

助言・指導－2 (同僚からのいじめ嫌がらせについて職場改善を求める事例)

事案の概要	同僚からのいじめ・嫌がらせがあり、上司に相談し、上司から指導が行われたが、更にいじめ・嫌がらせがひどくなった。職場改善を求めたいとして申し出があった。
結果	指導後の確認がなされておらず、確認を行い対処することになった。
助言・指導のポイント	いじめ・嫌がらせについて対応できる体制があったので、対応後の確認を促した。

助言・指導－3 (施設利用者の暴言があり、配置転換を求める事例)

事案の概要	冷房・暖房のスイッチを間違えたことをきっかけに施設利用者からの暴言が続いている。配置転換を求めたところ、退職勧奨された。配置転換で対応しておraitたいと申し出があったもの。
結果	労使で話し合うことになり、話し合いの結果、配置転換が認められた。
助言・指導のポイント	配置転換を求めている理由を踏まえて解決を図るよう促した

助言・指導－4 (解雇理由が納得できないとして補償金を求めた事例)

事案の概要	解雇理由は、職務怠慢であるとの理由であったが、指示された業務はすべてこなしていた。解雇理由が納得できないので賃金3か月相当分を補償金として請求したいと申し出があった。
結果	労使の話し合い後に、話し合いで調整した補償金が支払われた。
助言・指導のポイント	解雇することについて、客観的理由に欠き、社会通念上相当と認められず、権利の濫用として判断される場合がある。解雇理由について話し合い解決するように促した。

助言・指導、あっせんの解決事例

あっせん-1 (解雇について損害賠償を求めた事例)

事案の概要	入社1月経過時、仕事のスピードが遅いことを理由に1月後の解雇予告を受け解雇となった。採用面接時において経験がない事を伝えており、何ら指導を受けなかったことが原因であり、納得できないため損害賠償を求めたいとして申請があったもの。
結果	解決金を支払うことで解決した。
あっせんのポイント	あっせん委員から双方に事情を確認したところ、申請者は一定の資格は有するものの当該業務に関する資格はなく、双方の見解が異なっていたが、話し合いのもと解決金を支払うこととなった。

あっせん-2 (雇止めについて損害賠償を求めた事例)

事案の概要	4年以上契約更新されていたが雇止めとなり、理由の説明もなく理不尽・無責任な対応であったため、損害賠償を求めたいとして申請があったもの。
結果	解決金を支払うことで解決した。
あっせんのポイント	契約更新についての双方の見解が異なっており、話し合いのもと解決金を支払うことになった。

あっせん-3 (賃金の引き下げについて補償金を求めた事例)

事案の概要	期間契約社員であったが、契約更新する度に賃金額が引き下げられていた。賃金の引き下げを受け入れられなければ契約更新をあきらめるように追い込まれたため、精神的・経済的損害に対し補償金を求めるとして申請があったもの。
結果	解決金を支払うことで解決した。
あっせんのポイント	双方の主張は異なっており食い違いは明確にならなかったが、あっせん委員から歩み寄りを求めたところ、解決金を支払うことで合意したもの。

あっせん-4 (退職金規定の変更による減額について差額の支払いを求めた事例)

事案の概要	定年退職したが数年前に退職した労働者に支払われた退職金に比べ少なく、退職金規定の取り扱いに違いがあったことが判明した。差額について支払いを求めるとして申請があったもの。
結果	解決金を支払うことで解決した。
あっせんのポイント	退職金規定の解釈による相違であったため、退職金規定による計算を明らかにし、解決金を算定したところ合意が得られたもの。