

平成 27 年 6 月 17 日

【照会先】 高知労働局総務部企画室

室長 伊藤 守

労働紛争調整官 内村 聡一郎

電話 088-885-6028

報道関係者 各位

高知労働局における平成 26 年度の個別労働紛争解決制度利用状況について

～民事上の個別労働紛争相談では「いじめ・嫌がらせ」が過去最多、「自己都合退職」が大幅増～

高知労働局（局長 伊津野信之）は、高知労働局内及び高知県下の各労働基準監督署内に設置した「総合労働相談コーナー」における、労働者と事業主との個別労働紛争（いじめ・嫌がらせ、解雇、労働条件の引き下げ等）の適切かつ迅速な解決を図る「個別労働紛争解決制度」について、平成 26 年度における高知労働局内の利用状況を以下のとおり取りまとめましたので、お知らせします。詳細については[別添資料 1](#)を参照してください。また、同制度の概要については[別添資料 2](#)を参照してください。

【平成 26 年度の相談、助言・指導申出、あっせん申請件数】

・総合労働相談件数	全 国	1,033,047 件（前年度比 1.6% 減）
	高知局	5,098 件（同 6.4% 増）
・民事上の個別労働紛争相談件数	全 国	238,806 件（同 2.8% 減）
	高知局	1,170 件（同 16.2% 増）
・助言・指導申出件数	全 国	9,471 件（同 5.5% 減）
	高知局	34 件（同 9.7% 増）
・あっせん申請受理件数	全 国	5,010 件（同 12.3% 減）
	高知局	31 件（同 13.9% 減）

※パーセンテージは小数点以下第 4 位を四捨五入

（1）総合労働相談・民事上の個別労働紛争相談ともに増加

総合労働相談は 5,098 件であり、平成 25 年度の 4,790 件から 308 件の増加（前年度比約 6.4%の増加）となった。民事上の個別労働紛争相談については 1,170 件であり、平成 25 年度の 1,007 件から 163 件の増加（前年度比約 16.2%の増加）となった。

（2）相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が 342 件で過去最多。第 2 位は「自己都合退職」が 227 件。

民事上の個別労働紛争相談の内容では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが過去最多（個別労働紛争相談の内容別にみた合計の約 23.5%）となり、2 年連続で 300 件を上回った。次いで「自己都合退職」に関するものが 200 件を上回り、個別労働紛争相談の内容別にみた合計の約 16%を占めた。

（3）助言・指導申出件数等の状況

労働局長による助言・指導申出の受理件数は 34 件であり、平成 25 年度の 31 件から 3 件（約 9.7%）増加した。申出を受けて事業場に対し助言・指導を実施した結果、そのうち約 51%について、紛争当事者間で話し合われる等何らかの改善がなされ解決した。

申出内容で最も多かったものは、勤務シフトや事業場の福利厚生、年次有給休暇の取り扱い等をめぐる「その他の労働条件紛争」が 8 件、次いで「自己都合退職」が 6 件、「退職勧奨」「いじめ・嫌がらせ」が各 5 件であった。

（4）あっせん申請件数等の状況

あっせん申請の受理件数は 31 件であり、平成 25 年度の 36 件から 5 件（約 14%）減少した。

平成 26 年度にあっせんを開催した事案は 20 件であり、そのうち合意が成立し和解したのは 15 件であった。また、あっせん開催前に紛争当事者間で自主解決した事案が 1 件あったため、これら 16 件については、あっせん手続きにおいて何らかの合意が成立した。

申請内容で最も多かったものは「解雇」16 件、次いで「いじめ・嫌がらせ」7 件、「雇止め」4 件であった。

平成 26 年度における高知労働局の個別労働紛争解決制度利用状況

1 平成 26 年度（平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月）の状況

高知労働局における平成 26 年度の個別労働紛争解決制度の利用状況は次のとおりです。

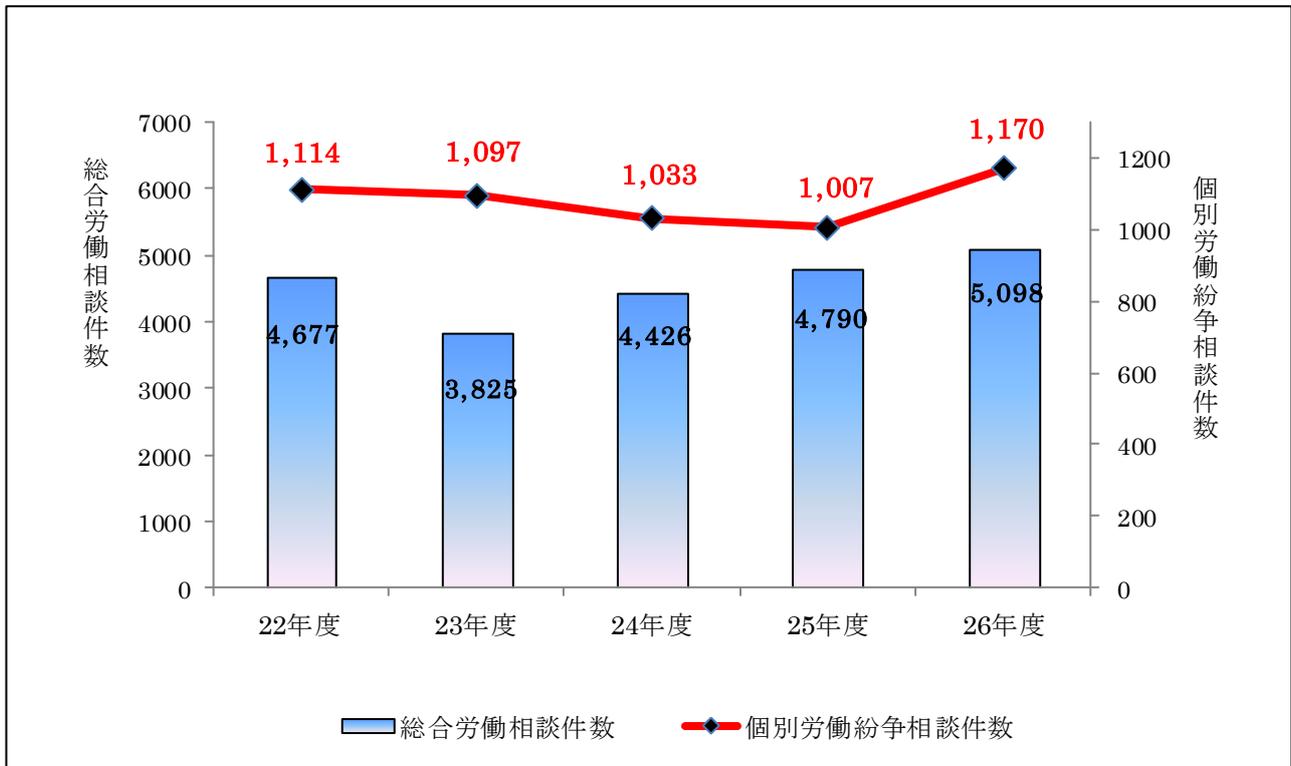
・ 民事上の個別労働紛争の相談件数	1, 170 件（※）
・ 労働局長の助言・指導申出件数	34 件
・ 高知紛争調整員会によるあっせん受理件数	31 件

※ 高知労働局及び県内 4 ヶ所の労働基準監督署に設置されている「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談のうち、民事上の個別労働紛争に関する相談の合計です。

2 相談件数の推移

平成 26 年度における民事上の個別労働紛争に関する相談（以下、「個別労働紛争相談」という）は前年度比で約 16.2%増加し、過去 5 年間では最多の件数となりました。

図 1 相談件数の推移



※ 総合労働相談件数とは、個別労働紛争相談のほかに、労働関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等）違反に関する相談や、各種の問合せなどを含む相談全体のことで。

3 個別労働紛争相談の内容

平成 26 年度における個別労働紛争相談を内容別にみた合計は、前年度と比較して約 23.4%の増加となりました。大きく増えたものとしては「自己都合退職」(72 件増)、「解雇」(34 件増)、「雇用管理改善」(33 件増、同僚との人間関係や福利厚生等を内容とするもの)、「退職勧奨」(21 件増)「雇止め」(19 件増)となります。一方で大きく減ったものとしては「出向・配置転換」(10 件減)、「その他紛争」(8 件減)となっています。

「いじめ・嫌がらせ」については、前年度よりも 23 件増加し、内容別にみた合計に占める割合は最多(全体の約 23.5%)であり、件数ベースでも 2 年連続で 300 件を上回りました。次いで多い「自己都合退職」(全体の約 15.6%)と「解雇」(全体の約 14%)を合わせると、この 3 項目で全体の過半数を占めています。

なお、「その他労働条件」は前年度比で約 90%と大幅な伸び率を示していますが、「求人票と実際の労働条件が違う」「提示された労働条件に納得がいかない」等、その内容は多岐にわたるため、件数の増加には様々な要因が関係しているものと考えられます。

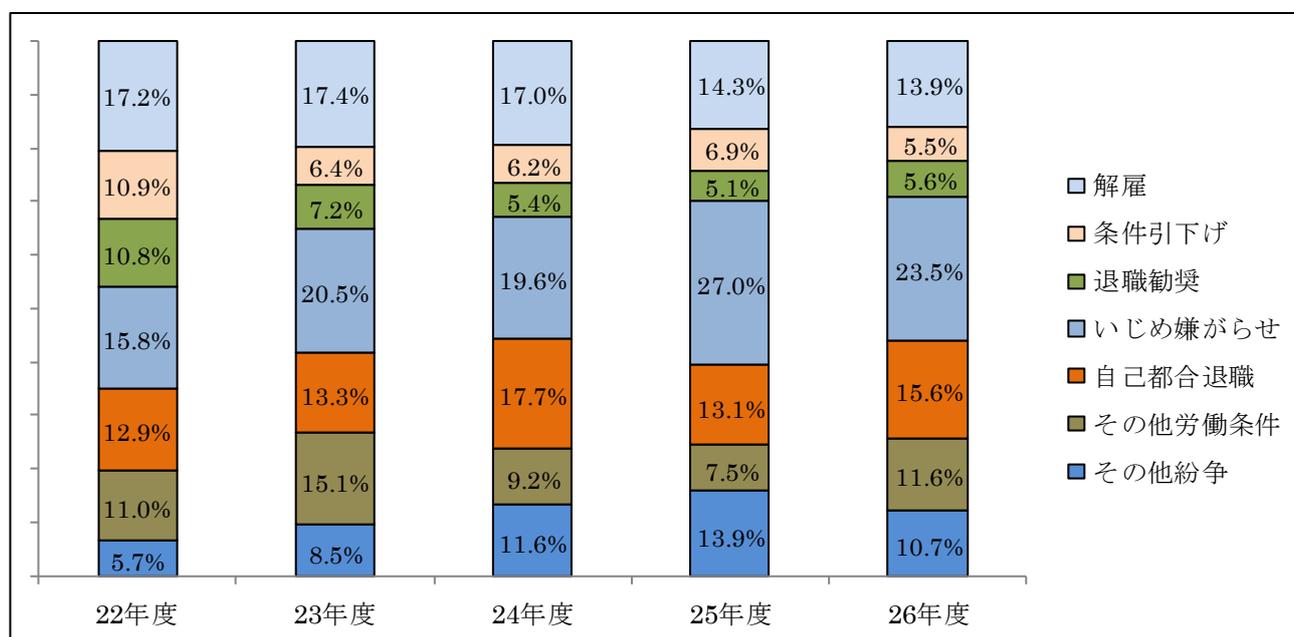
表 1 過去 5 年間の個別労働紛争相談内容別件数の推移

	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	前年比	26 年度 構成比
解雇	225	240	215	169	203	20.1%	13.9%
条件引下げ	142	89	78	81	80	-1.2%	5.5%
出向・配置転換	30	39	53	41	31	-24.4%	2.1%
退職勧奨	141	99	69	60	81	35.0%	5.6%
懲戒処分	13	8	12	7	9	28.6%	0.6%
採用内定取消	10	7	5	5	7	40.0%	0.5%
雇止め	63	40	35	39	58	48.7%	4.0%
昇給・昇格	4	1	4	1	2	100.0%	0.1%
自己都合退職	169	184	225	155	227	46.5%	15.6%
その他労働条件	144	208	117	89	169	89.9%	11.6%
募集・採用	8	8	7	11	16	45.5%	1.1%
定年等	12	12	1	3	1	-66.7%	0.1%
雇用管理改善	15	3	6	9	42	366.7%	2.9%
労働契約の承継	1	1	4	1	0	-100.0%	0.0%
いじめ嫌がらせ	207	283	249	319	342	7.2%	23.5%
教育訓練	4	0	0	1	1	0.0%	0.1%
人事評価	0	2	5	2	3	50.0%	0.2%
賠償	45	41	36	23	28	21.7%	1.9%
その他紛争	75	117	147	164	156	-4.9%	10.7%
合計	1,308	1,382	1,268	1,180	1,456	23.4%	100.0%

※「解雇」は普通解雇、整理解雇、懲戒解雇の合計です。

※ 1 件の相談に複数の内容が含まれる場合があるため、内容別にみた件数の合計は相談件数の合計と一致しません。

図 2 主な個別労働紛争相談内容の構成比



※ グラフのパーセンテージは、内容別にみた件数全体に占める各相談内容の割合を表します。

4 個別労働紛争相談者の状況

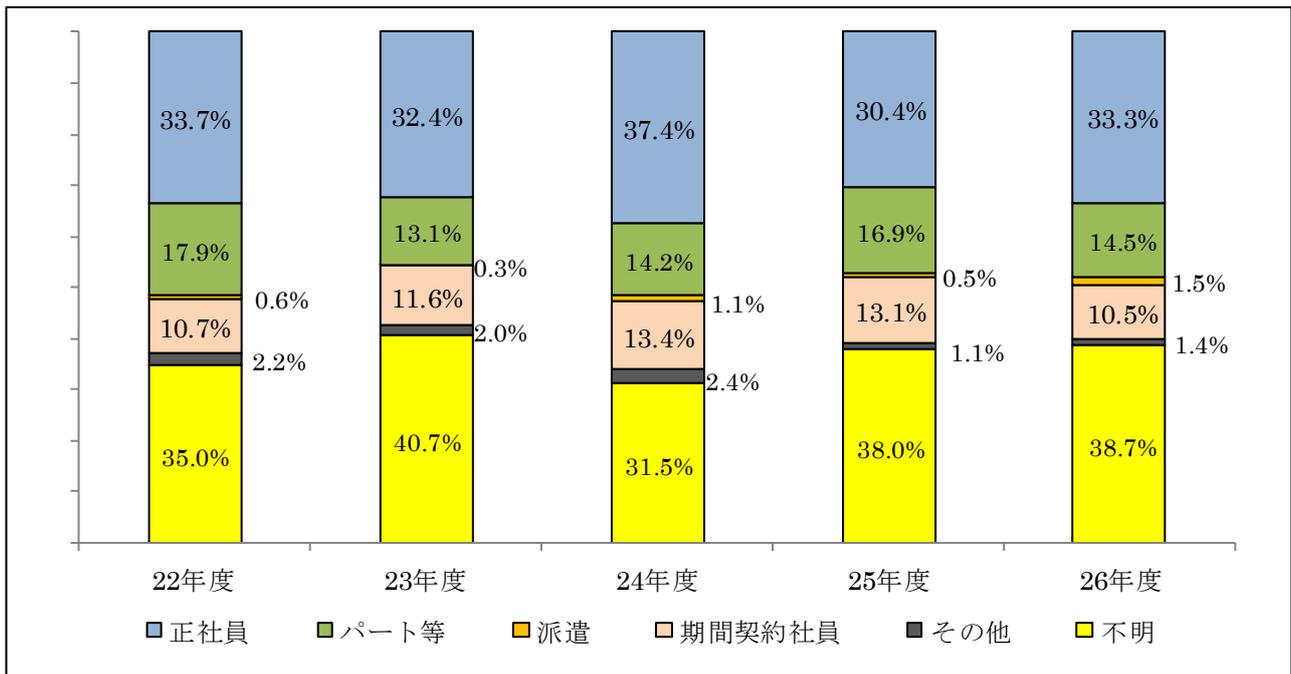
個別労働紛争の相談者としては、労働者が 1,006 件（全体の約 86%）、使用者が 107 件、その他が 57 件でした。労働者の就労状況（不明の者を除く）をみますと、正社員が 390 件で最も多く、労働者全体の約 39%を占めています。なお、パートや派遣等のいわゆる非正規労働者からの相談については、近年、概ね横ばいで推移している状況です。

表 2 個別労働紛争相談者の就労状況内訳

	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	前年比
正社員	375	355	392	306	390	27.5%
パート等	199	144	149	170	170	0.0%
派遣	7	3	12	5	18	260.0%
期間契約社員	119	127	140	132	123	-6.8%
その他	24	22	25	11	16	45.5%
不明	390	446	330	383	453	18.3%

※ 「その他」には表中にない就労形態が区分されます。また、使用者からの相談は「不明」に含まれます。

図3 個別労働紛争相談者の就労状況構成比



5 労働局長による助言・指導申出件数、紛争調整委員会によるあっせん申請件数等

(1) 平成 26 年度の助言・指導申出件数等の状況

「助言・指導」の申出があった件数は 34 件で、前年度よりも 3 件増加しました。申出は全て労働者からあったもので、申出人の就労状況としては正社員 21 件、パート・アルバイト 3 件、期間契約社員 8 件、不明 2 件となっています。

申出を内容別にみると、勤務シフトや事業場の福利厚生、年次有給休暇などの取り扱いをめぐる「その他労働条件」が 8 件、「自己都合退職」が 6 件、「いじめ・嫌がらせ」「退職勧奨」が各 5 件、「その他紛争」が 3 件、「解雇」「出向・配置転換」「雇止め」「懲戒処分」「雇用管理改善」が各 2 件でした。(1 件の事案に複数の内容が含まれる場合があるため、内容別にみた件数の合計は申出のあった件数の合計と一致しません。)

助言・指導の申出を受理した 34 件については、全件において助言・指導を実施し、18 件において改善・解決が図られています。

(2) 平成 26 年度のあっせん申請件数等の状況

「あっせん」の申請件数は 31 件で、前年度よりも 5 件減少しました。申請は全て労働者からあったもので、就労状況としては正社員 14 件、パート・アルバイト 4 件、期間契約社員 10 件、その他 1 件、不明 2 件でした。申請を内容別にみると、「解雇」が 16 件、「いじめ・嫌がらせ」が 7 件、「雇止め」が 4 件、「労働条件引下げ」「その他労働条件」「その他紛争」が各 2 件、「退職勧奨」「自己都合退職」が各 1 件でした(1 件の事案に複数の内容が含まれる場合があるため、内容別にみた件数の合計は申請のあった件数の合計と一致しません。)

なお、平成 26 年度に受理したあっせん件数は 31 件ですが、同年度中に処理したあっせん件数は平成 25 年度からの繰り越し分を含め 35 件であり、そのうち 20 件であっせんが開催されました。

また、16件（うち1件は開催前合意）で合意が成立しました。（参加率約57.1%、合意率約45.7%）

図4 助言・指導申出件数・あっせん申請件数の推移

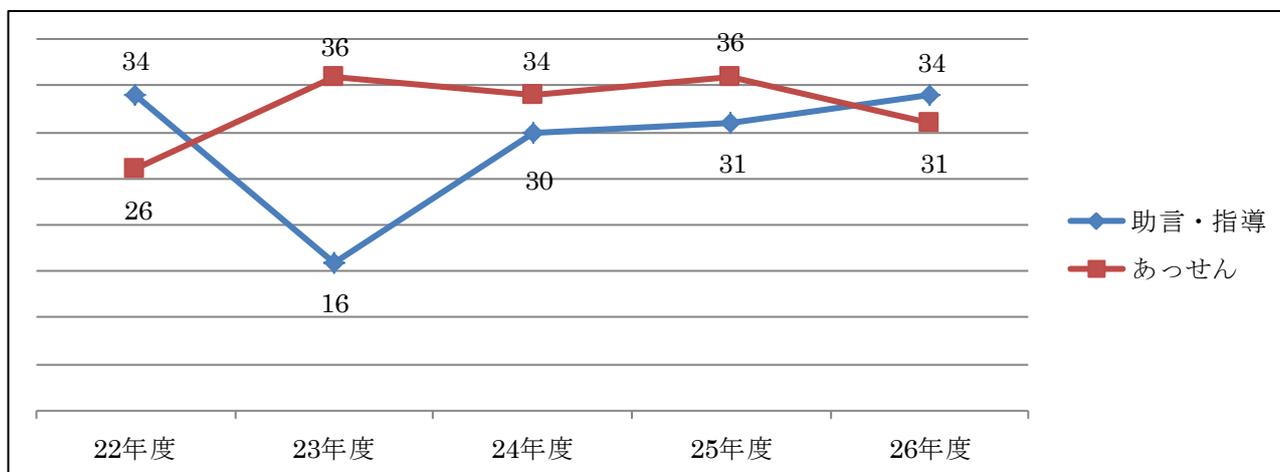


表3 過去5年間の「助言・指導申出内容件数」「あっせん申請内容件数」の推移

	22年度		23年度		24年度		25年度		26年度	
	助言指導	あっせん								
解雇	7	7	1	16	2	14	2	12	2	16
労働条件引下げ	2	5	1	2	1	2	0	3	0	2
出向・配置転換	2	0	1	3	0	1	1	2	2	0
退職勧奨	6	2	1	2	0	2	2	2	5	1
採用内定取消	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0
雇止め	1	2	1	0	1	2	1	3	2	4
自己都合退職	0	1	1	4	2	3	2	1	6	1
その他労働条件	4	4	6	9	19	6	9	3	8	2
募集・採用	0	-	1	-	0	-	0	-	0	-
懲戒処分	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
雇用管理改善	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
いじめ・嫌がらせ	9	2	5	7	3	8	3	9	5	7
賠償	1	6	0	0	0	3	0	0	0	0
その他紛争	2	1	1	1	5	2	12	5	3	2
合計	37	31	19	44	33	43	32	41	37	35

※「解雇」は普通解雇、整理解雇、懲戒解雇を合計したものです。

※「募集・採用」に係る紛争は「あっせん制度」の対象になりません。

※1件の事案に複数の内容が含まれる場合があるため、「助言・指導」「あっせん」ともに、内容別にみた件数の合計は申出・申請があった件数の合計と一致しません。

表4 助言・指導申出内容、あっせん申請内容ごとの処理状況(平成26年度処理分)

	助言・指導				あっせん							
	申出 内容 件数	解決	未解決	取下げ その他	申請 内容 件数	あっせん			開催前 合意	不参加 打切	取下げ その他	
						開催	合意	非合意				
解雇	2	0	2	0	17	11	10	1	1	4	1	
労働条件引下げ	0	0	0	0	3	1	0	1	0	2	0	
出向・配置転換	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
退職勧奨	5	2	3	0	1	1	0	1	0	0	0	
採用内定取消	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	
雇止め	2	2	0	0	4	1	1	0	0	2	1	
自己都合退職	6	5	1	0	1	0	0	0	0	1	0	
その他労働条件	8	4	4	0	2	1	0	1	0	1	0	
雇用管理改善	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
いじめ・嫌がらせ	5	2	3	0	9	6	4	2	0	2	1	
懲戒処分	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
その他紛争	3	2	1	0	3	1	0	1	0	2	0	
計	37	19	18	0	41	23	16	7	1	14	3	

※「解雇」は普通解雇、整理解雇、懲戒解雇を合計したものです。

※平成25年度からの繰り越し事案が含まれます。

※1件の事案に複数の内容が含まれる場合があるため、「助言・指導」「あっせん」ともに、内容別にみた件数の合計は申出・申請があった件数の合計と一致しません。

※「その他」には、次年度に繰り越した事案が含まれます。

【語句説明】

●個別労働関係紛争

個別労働関係紛争とは、「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の間の紛争」となります。ここで「労働関係」とは、労働契約または事実上の使用従属関係から生じる労働者と事業主の関係を意味します。

●総合労働相談コーナー

総合労働相談コーナーは、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が面談あるいは電話でお受けしています。また、相談者の希望に応じて、裁判所、地方公共団体など他の紛争解決機関の情報を提供しています。

高知労働局におきましては、高知労働局及び高知県内4ヶ所の労働基準監督署（高知、須崎、四万十、安芸）内に設置しています。

（総合労働相談コーナー所在地等）

総合労働相談コーナー名	住所	電話	利用日時
高知労働局 総合労働相談コーナー	高知市南金田 1-39 4階 高知労働局総務部企画室内	0120-783-722 088-885-6027	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:45～17:00
高知総合労働相談コーナー	高知市南金田 1-39 1階 高知労働基準監督署内	088-885-6010	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:45～17:00
須崎総合労働相談コーナー	須崎市緑町 7-11 須崎労働基準監督署内	0889-42-1866	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:45～16:45
四万十総合労働相談コーナー	四万十市右山五月町 3-12 四万十労働基準監督署内	0880-35-3148	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:45～16:45
安芸総合労働相談コーナー	安芸市矢ノ丸 2-1-6 安芸労働基準監督署内	0887-35-2128	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:45～16:45

※12時から13時までは昼休憩時間であり、相談対応は原則行っておりません。

●都道府県労働局長による助言・指導制度

「都道府県労働局長による助言・指導」は、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。

この制度は、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、あくまで民事上の個別労働紛争に関して、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、なんらかの措置を強制するものではありません。なお、法違反の事実がある場合には、法令に基づいて、指導権限を持つ機関が、それぞれ行政指導などを実施することになります。

この都道府県労働局長による助言・指導制度の対象範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争となります。具体的には、解雇（の妥当性）、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更など労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争、会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争、募集・採用に関

する紛争、その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償を巡る紛争などとなります。

また、労働者が助言・指導の申出をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

●紛争調整委員会によるあっせん制度

「紛争調整委員会によるあっせん」とは、紛争当事者の間に、国の委任を受けた公平・中立な第三者として労働問題の専門家（あっせん委員）が入り、双方の主張の要点を確かめ、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」は、弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家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ます。この紛争調整委員会の委員の中から指名された「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。

あっせん制度の特徴としては、手続きが迅速・簡便であること、労働問題の専門家が担当すること、利用は無料であること、あっせんで合意した内容は民法上の和解契約の効力を持つこと、非公開でありプライバシーが保護されることなどがあります。

対象範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争となります。具体的には、解雇（の妥当性）、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更など労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争、会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争、その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償を巡る紛争などとなります。

また、労働者があっせん申請をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

●（高知）労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会

「（高知）労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」（以下、「連絡協議会」という。）は、高知県内での労働相談、個別労働紛争解決制度を有する機関・団体の相互連絡、情報交換を目的として平成14年に設立されました。以降、年1回の定例会議の他、各機関・団体の問合せ先等一覧ガイドの作成や合同研修会、合同広報活動を実施しています。

連絡協議会構成機関、協力機関・団体は以下のとおりとなります。なお、連絡協議会事務局は高知労働局総務部企画室となります。

（構成機関）

高知労働局雇用均等室、高知労働局総務部企画室、高知県労働委員会

高知県商工労働部雇用労働政策課

（協力機関・団体）

高知地方裁判所、法テラス高知、高知弁護士会、高知県司法書士会、高知県社会保険労務士会