



熊本労働局発表
(局長：徳田 剛)
平成 29 年 6 月 30 日

【照会先】
熊本労働局雇用環境・均等室
室 長 松永 涼子
室 長 補 佐 平島 輝代
労働紛争調整官 上村 太介
(電話) (096) 352-3865

報道関係者 各位

平成 28 年度個別労働紛争解決制度の運用状況について

－ 総合労働相談件数前年度比 41.1% 増の大幅増加！ －

熊本労働局では、平成 28 年度（平成 28 年 4 月～平成 29 年 3 月）の個別労働紛争解決制度の運用状況を取りまとめました。

概要は、次のとおりです。

1 総合労働相談等の状況

(1) 相談等件数 [第1図(2頁)、第3図(4頁)]

- | | | |
|--------------------|---------|---------------|
| ・総合労働相談件数 | 12,966件 | (前年度比 41.1%増) |
| ・→うち民事上の個別労働紛争相談件数 | 3,366件 | (同 9.9%増) |
| ・助言・指導申出受付件数 | 190件 | (同 17.3%増) |
| ・あっせん申請受理件数 | 53件 | (同 1.9%増) |

(2) 総合労働相談件数は前年度から大幅に増加、3年ぶりに1万件台に到達する高い水準となった。[第1図(2頁)]

2 民事上の個別労働紛争に係る相談内容の傾向

総合労働相談件数の増加に伴い、個別労働紛争相談件数も大幅に増加、特に『いじめ・嫌がらせ』、『自己都合退職』に関する相談件数は4年連続で増加し、『いじめ・嫌がらせ(18.3%)』と『自己都合退職(13.5%)』に関する相談で、全体の31.8%を占めた。[第3図(4頁)]

3 迅速な処理を実現

助言・指導は1か月以内に99.5%、あっせんは2か月以内に92.7%が手続きを終了しており、個別労働紛争解決制度の『簡易・迅速・無料』という制度の特徴を活かした運用を行っている。[第1表、第2表(8頁)]

※「いじめ・嫌がらせ」には、職場のパワーハラスメントに関するものを含まず。

1 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数について〔第1図〕

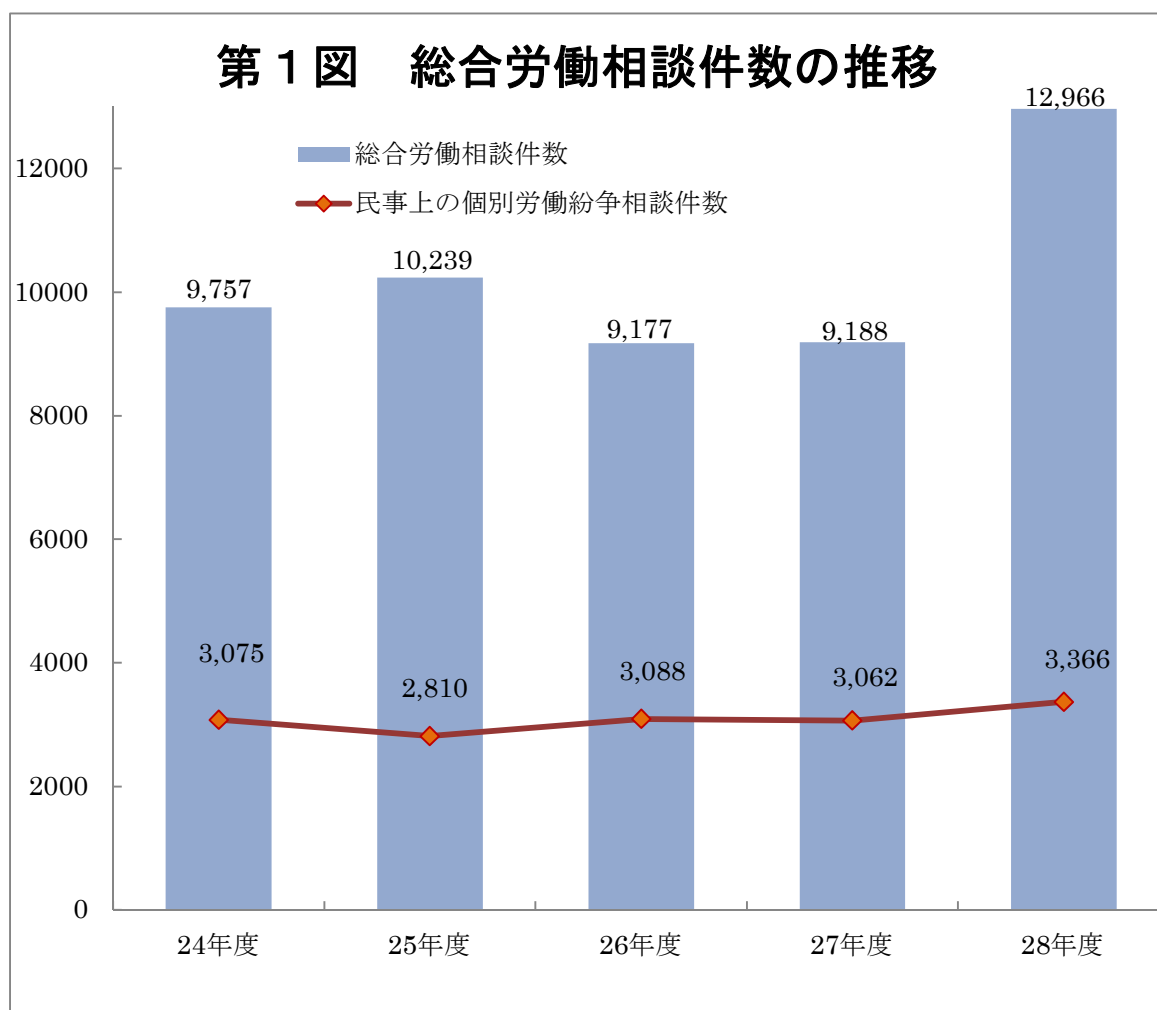
熊本労働局では、労働問題に関する相談に対応するために、熊本、八代、玉名、人吉、天草、菊池の各労働基準監督署及び熊本労働局に総合労働相談コーナーを設置している。

平成28年度に寄せられた相談件数は、

- ・ 総合労働相談件数（注1） 12,966 件
- ・ →うち民事上の個別労働紛争件数（注2） 3,366 件

であった。

前年度と比べて、総合労働相談件数は、3,778件増加（前年度比41.1%増）し、民事上の個別労働紛争相談件数は、304件増加（前年度比9.9%増）した。



(注1) 「総合労働相談件数」は、熊本労働局、県内各労働基準監督署に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するために設置した総合労働相談コーナーに置いて、受理した労働相談件数。

(注2) 「民事上の個別労働紛争」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との間の紛争（労働基準法等の違反に関するものを除く）のこと。

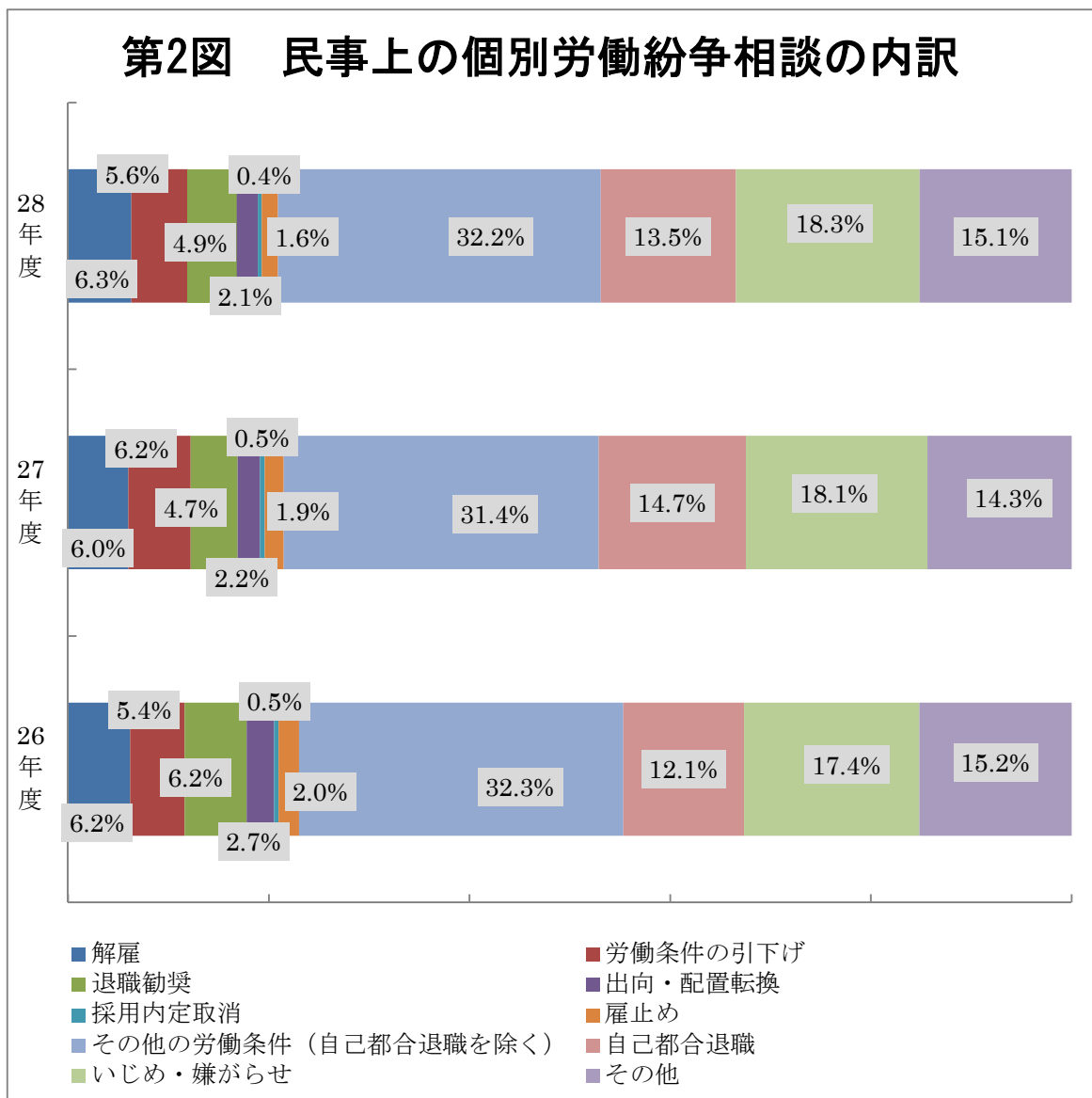
(2) 民事上の個別労働紛争相談の内訳について〔第2図・第3図〕

平成28年度の民事上の個別労働紛争件数(3,366件)の内訳では、延べ相談件数4,826件(注1)(前年度4,149件)のうち、「いじめ・嫌がらせ」が882件(全体に占める割合:18.3%)と前年度の749件と比べ133件(17.8%増)と件数、割合が7年連続の増加となった。

また、「自己都合退職」651件(全体に占める割合:13.5%)は前年度の610件と比べ41件増(6.7%増)となった。

(注1) 個別紛争相談件数は3,366件で集計しているが、1件の相談で複数項目の相談があるため、延べ相談件数は4,826件となるもの。

(注2) 「その他の労働条件」は、「昇給・昇格」、「懲戒処分」、「その他の労働条件」の合計である。

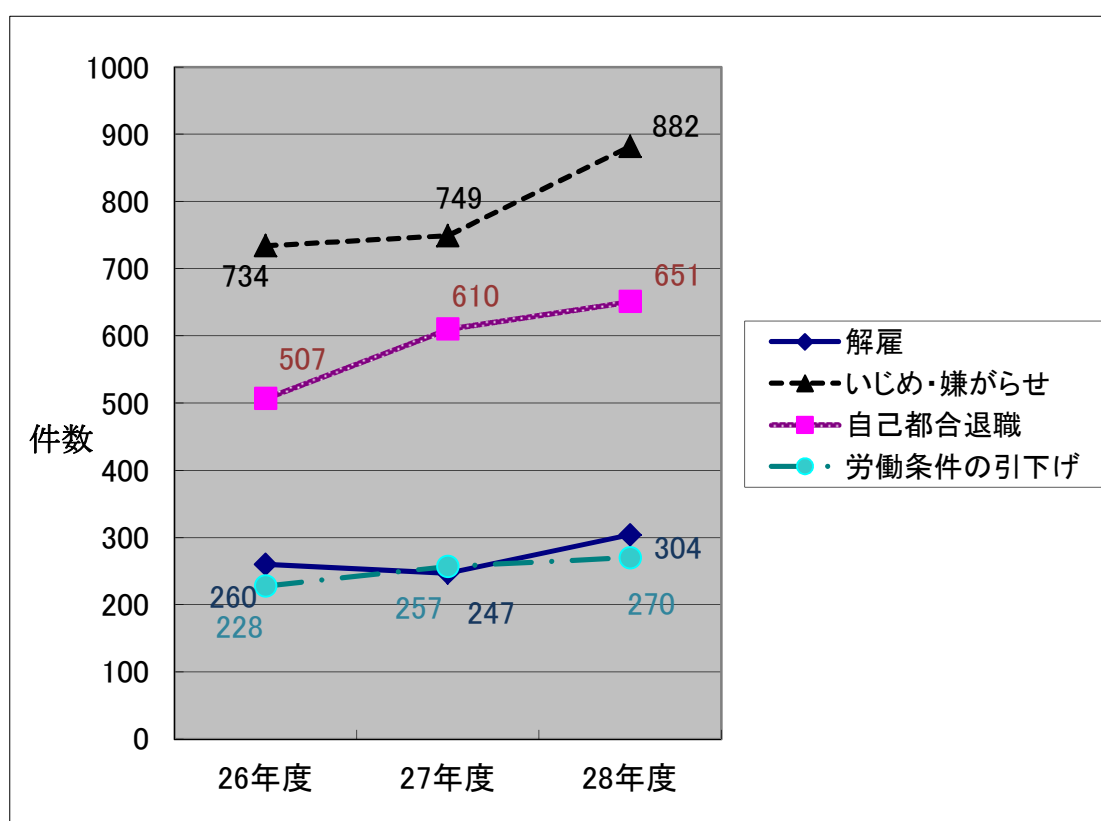


第3図 最近3か年度の主な紛争の動向

(民事上の個別労働紛争に係る相談件数)

	26年度	27年度	28年度
解雇	260 (-19.8%)	247 (-5.0%)	304 (+23.1%)
いじめ・嫌がらせ	734 (+29.5%)	749 (+2.0%)	882 (+17.8%)
自己都合退職	507 (+24.6%)	610 (+20.3%)	651 (+6.7%)
労働条件の引下げ	228 (+4.6%)	257 (+12.7%)	270 (+5.1%)
民事上の個別労働紛争に係る相談件数合計	3,088 (+9.9%)	3,062 (-0.8%)	3,366 (+9.9%)
民事上の個別労働紛争に係る延べ相談件数合計	4,207 (+9.9%)	4,149 (-1.4%)	4,826 (+16.3%)

注1 ()内は対前年度比



2 助言・指導及び紛争調整委員会について

(1) 運用件数について〔第4図〕

相談への対応を実施しても、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、

- ① 労働局長による助言・指導
- ② 紛争調整委員会によるあっせん

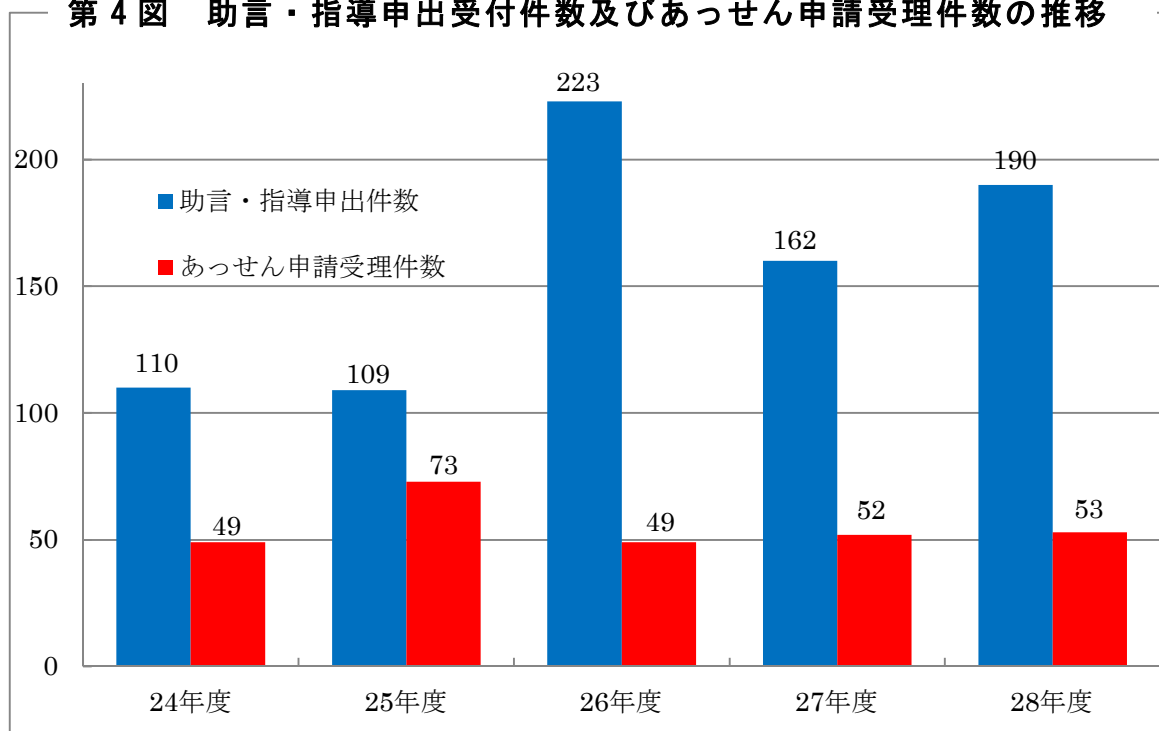
の対応を実施しており、これらの平成28年度の件数は、

- ・助言・指導申出受付件数 190件
- ・あっせん申請件数 53件

であった。

前年度と比べて、助言・指導申出受付件数は28件(前年度比17.3%増)増加し、あっせん申請件数は1件増加(前年度比1.9%増)した。

第4図 助言・指導申出受付件数及びあっせん申請受理件数の推移



【「紛争調整委員会によるあっせん」とは】

紛争調整委員会は、弁護士、社会保険労務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、熊本労働局内に設置されている。

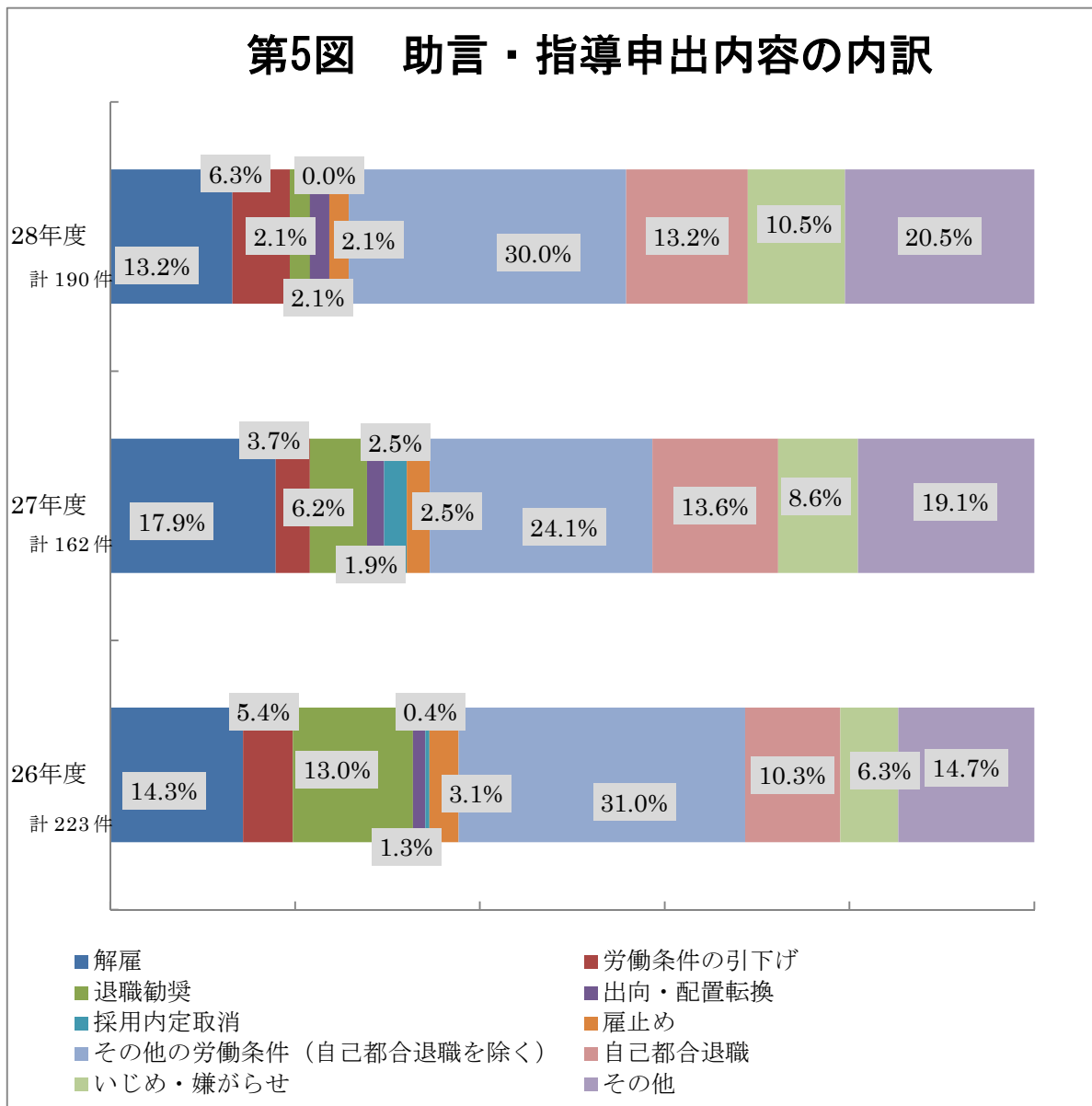
この紛争調整委員会の委員(計6名)のうちから指名されたあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(2) 助言・指導の申出内容について〔第5図〕

平成28年度の助言・指導申出受付190件の内容の内訳は、「その他の労働条件」が57件(30.0%)と最も多く、「解雇」及び「自己都合退職」が25件(13.2%)と続いている。

前年度と比べて「その他の労働条件」が5.9ポイント「いじめ・嫌がらせ」が1.9ポイント増加したのに対し、「解雇」が4.7ポイント減少した。

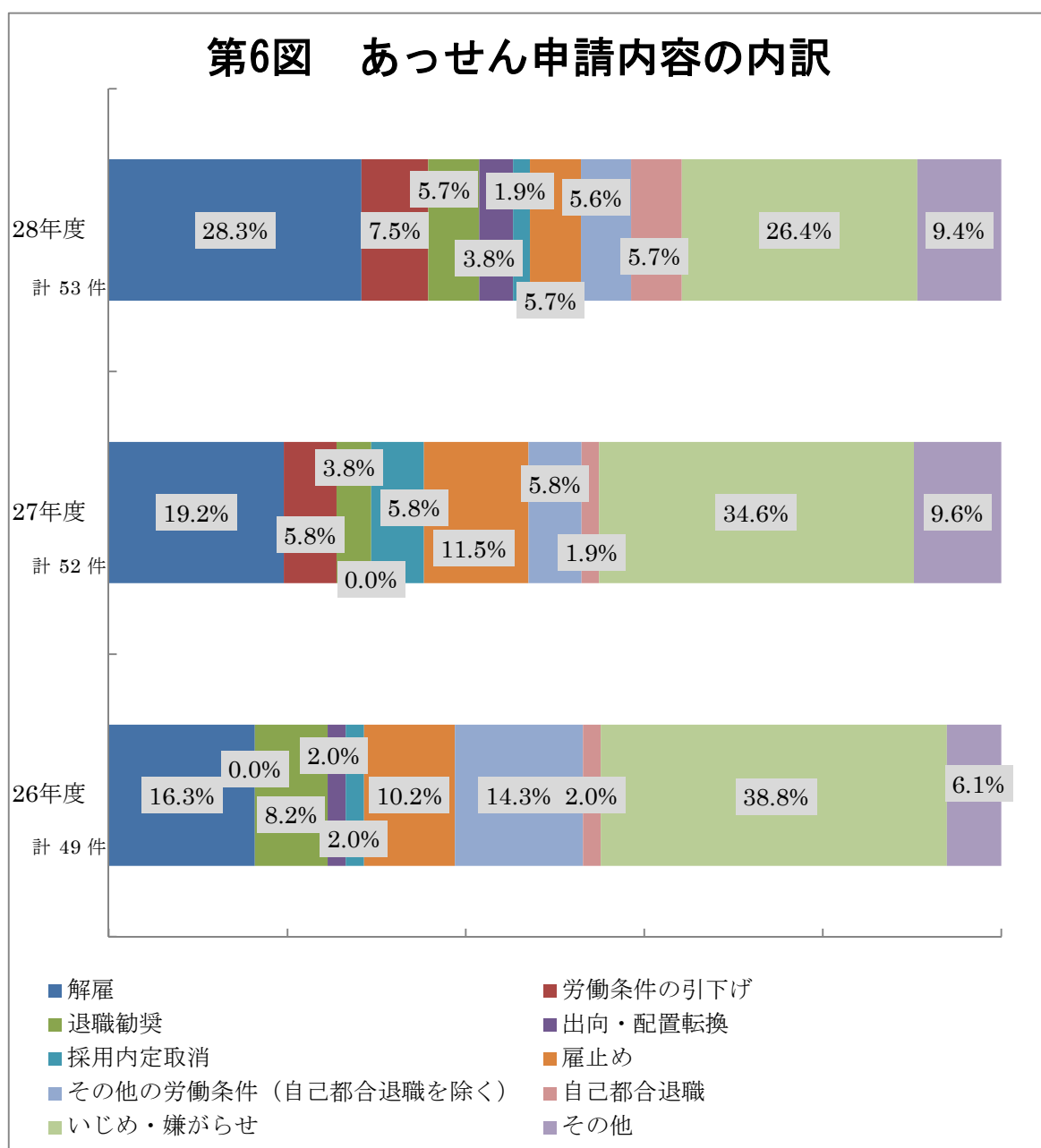
(注)「その他の労働条件」は、「昇給・昇格」、「懲戒処分」、「その他の労働条件」の合計である。



(3) あっせんの申請内容について〔第6図〕

平成28年度のあっせん申請受理件数53件の内容の内訳は、「解雇」に関するものが15件(28.3%)と最も多く、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが14件(26.4%)と続いている。

「解雇」と「いじめ・嫌がらせ」で全体の54.7%を占めている。



(4) 受理後の状況について

①助言・指導について〔第1表〕

助言・指導申出を受け付けた事案の処理状況については、平成28年度に手続きを終了したものは、189件であった。

このうち、189件(100.0%)について助言・指導を実施し、解決したものは140件(74.1%)となっている。

平成28年度中に実施した助言・指導の終了までの期間は、1か月以内は188件と、1件を除き1か月以内で終了している。

第1表 助言・指導の手続終了までの期間

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
各年度中の終了件数	110	100	219	160	189
解決件数	90	62	167	105	140
解決割合	81.8%	62.0%	76.3%	65.6%	74.1%
1か月以内の終了件数	110	100	219	160	188
1か月以内の終了割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	99.5%

(注) 年度中に手続が終了した件数としているため、年度内の申出件数とは異なる。

②あっせんについて〔第2表〕

あっせん申請を受理した事案の処理状況については、平成28年度に手続を終了したものは、55件であった。

このうち、当事者双方が参加してあっせんを開催したものは28件、当事者間の合意が成立したものは18件、不参加等による打切は36件であった。

平成28年度中に実施したあっせんの終了までの期間は、1か月以内が32件、2か月以内までが51件と、2か月以内に終了したものが92.7%であった。

第2表 あっせんの手続終了までの期間

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
各年度中の終了件数	47	61	45	52	55
1か月以内の終了件数	40	42	30	34	32
1か月以内の終了割合	85.1%	68.9%	66.7%	65.4%	58.2%
2か月以内の終了件数	45	60	42	50	51
2か月以内の終了割合	95.7%	98.4%	93.3%	96.2%	92.7%

(注) 年度中に手続が終了した件数としているため、年度内の受理件数とは異なる。

【別添資料】

- 別添 1 平成28年度の助言・指導の事例
- 別添 2 平成28年度のおっせんの事例
- 別添 3 個別労働紛争の解決システム

平成 28 年度の助言・指導の事例

事例 1 : 退職勧奨・解雇に係るもの

<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、作業手順の指導等を巡って他の労働者とトラブルになり、上司から退職勧奨を受けたが、事業場（被申出人）が、一方の言い分のみを聞いて申出人の主張を聞くことが無かったとし、退職勧奨を受け入れない場合、解雇処分を行う可能性もあるとして、被申出人に対し、申出人の言い分について考慮するよう助言を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導のポイント・結果</p>	<p>被申出人に対し、解雇権の濫用法理について説明、解雇権の行使については、客観的に合理的な理由が必要であることから、それを欠く場合、権利の濫用として無効となる場合があることを助言したところ、被申出人は再度申出人と話し合いを行い、被申出人が一定の解決金を支払った上での退職に双方が合意した。</p>

事例 2 : いじめ・嫌がらせに関するもの

<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、人事異動により新たな業務に従事することとなったが、異動先の上司が、業務の進め方等の指導を行わずに過度な要求をし、「業務が遂行できない」等と罵声を浴びせたりしたことから、他の上司にも相談して事業場としての適切な対応を求めたが、何ら対応がなされなかったことから、申出人に対するパワーハラスメントをやめさせるよう助言を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導のポイント・結果</p>	<p>事業主（被申出人）に対し、労働契約法第 5 条に基づく安全配慮義務があること等、職場環境の改善について助言したところ、申出人及び被申出人との間で話し合いが行われ、申出人の了承の下で再度人事異動が行われることとなった。</p>

平成 28 年度のあっせんの事例

事例 1 : 整理解雇に係るもの

<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、数年前から勤務していたが、事業譲渡や経営統合等二転三転する理由に加えて、十分な説明や協議が行われることなく整理解雇に関する通告が行われたことから、経済的・精神的損害に対する補償金として、給与の 3 ヶ月分相当に当たる約 60 万円の支払いを求めたもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が双方の主張を聴き、双方の主張に隔たりがあったが、あっせん委員が歩み寄りを求めた結果、被申請人が解決金として 50 万円を支払うことで合意し解決した。</p>

事例 2 : 退職勧奨に係るもの

<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、派遣社員として働いていた事業場に、パートタイム職員として入社し、数年間勤務していたところ、突然、退職勧奨の同意を旨とする退職勧奨通知書にサインするよう要求された。</p> <p>申請人は、退職勧奨を受ける理由に心当たりがなかったことから、復職を求めた上で、復職が認められない場合には、精神的・経済的損害の補償金として給与の 1 ヶ月分相当に当たる約 15 万円の支払いを求めたもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が双方の主張を聴き、双方の主張に隔たりがあったものの、当事者間の調整をした結果、申請人の復職は実現しなかったが、被申請人が解決金として 15 万円を支払うことで合意し解決した。</p>

個別労働紛争の解決システム

