



熊本労働局発表  
(局長：徳田 剛)  
平成 28 年 6 月 20 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 清水 公雄  
(電話) (096) 352-3865

報道関係者 各位

## 平成 27 年度個別労働紛争解決制度の運用状況について

－ いじめ・嫌がらせ、自己都合退職の労働相談件数増加 －

熊本労働局では、平成 27 年度（平成 27 年 4 月～平成 28 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       | 9,188件 | (前年度比 | 0.1%増)  |
| ・民事上の個別労働紛争相談件数 | 3,062件 | (同    | 0.8%減)  |
| ・助言・指導申出受付件数    | 162件   | (同    | 27.4%減) |
| ・あっせん申請受理件数     | 52件    | (同    | 6.1%増)  |

(2) 総合労働相談件数は前年度より若干増加し、8年連続で9,000件を超え依然として高い水準で推移している。[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

総合労働相談件数が前年度より増加している中、個別労働紛争相談件数は、減少しているが、『いじめ・嫌がらせ』、『自己都合退職』に関する相談件数は3年連続で増加し、『いじめ・嫌がらせ』と『自己都合退職』に関する相談で全体の32.8%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100%、あっせんは2か月以内に96.2%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〕

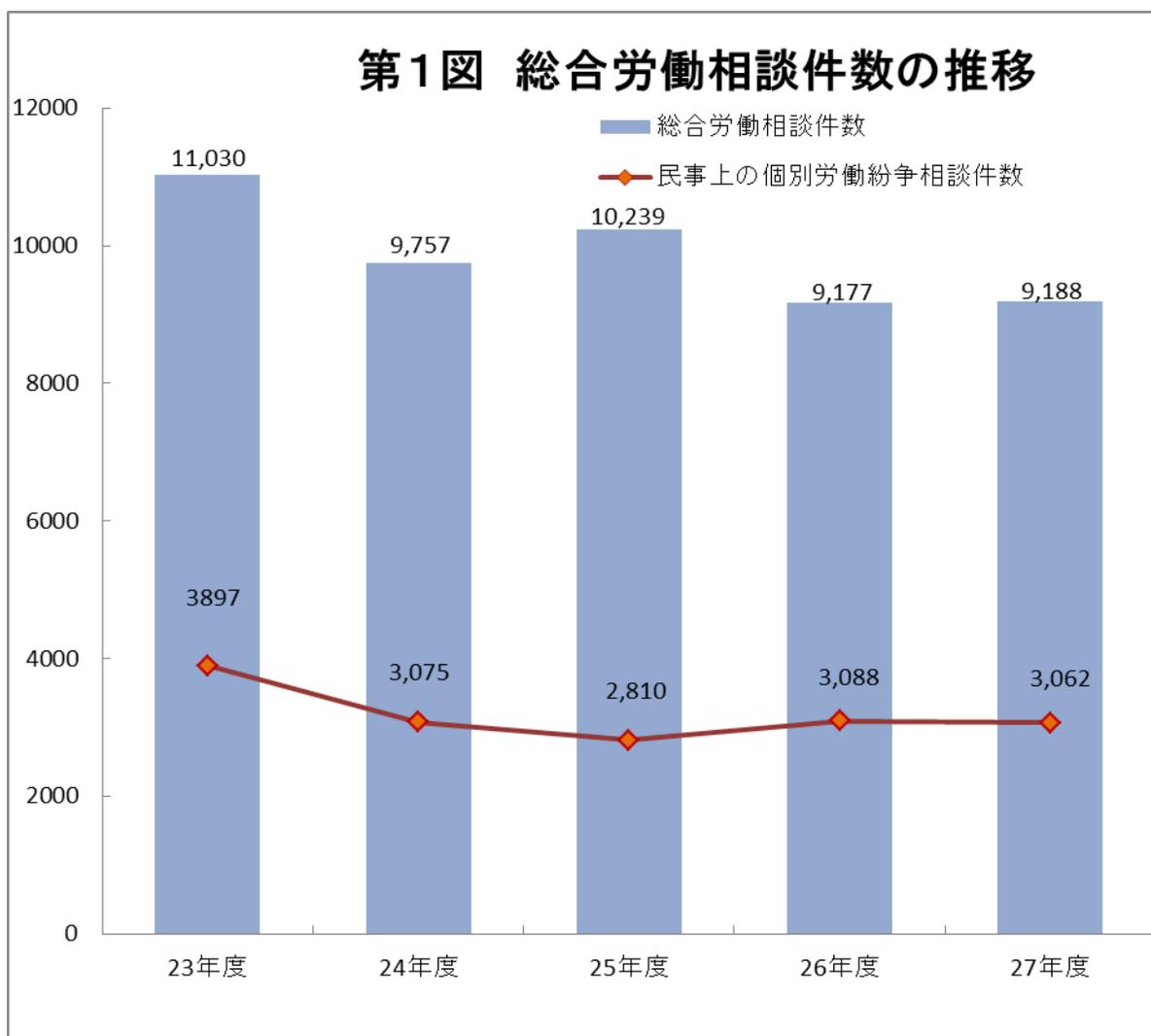
熊本労働局では、労働問題に関する相談に対応するために、熊本、八代、玉名、人吉、天草、菊池の各労働基準監督署及び熊本労働局に総合労働相談コーナーを設置している。

平成27年度に寄せられた相談件数は、

- ・ 総合労働相談件数（注1） 9,188 件
- ・ 民事上の個別労働紛争件数（注2） 3,062 件

であった。

前年度と比べて、総合労働相談件数は、11件増加（前年度比0.1%増）し、民事上の個別労働紛争相談件数は、26件減少（前年度比0.8%減）した。



(注1) 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の総合労働相談コーナーを設置し、受理した労働相談件数。

(注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（労働基準法等の違反に関するものを除く）。

(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〕

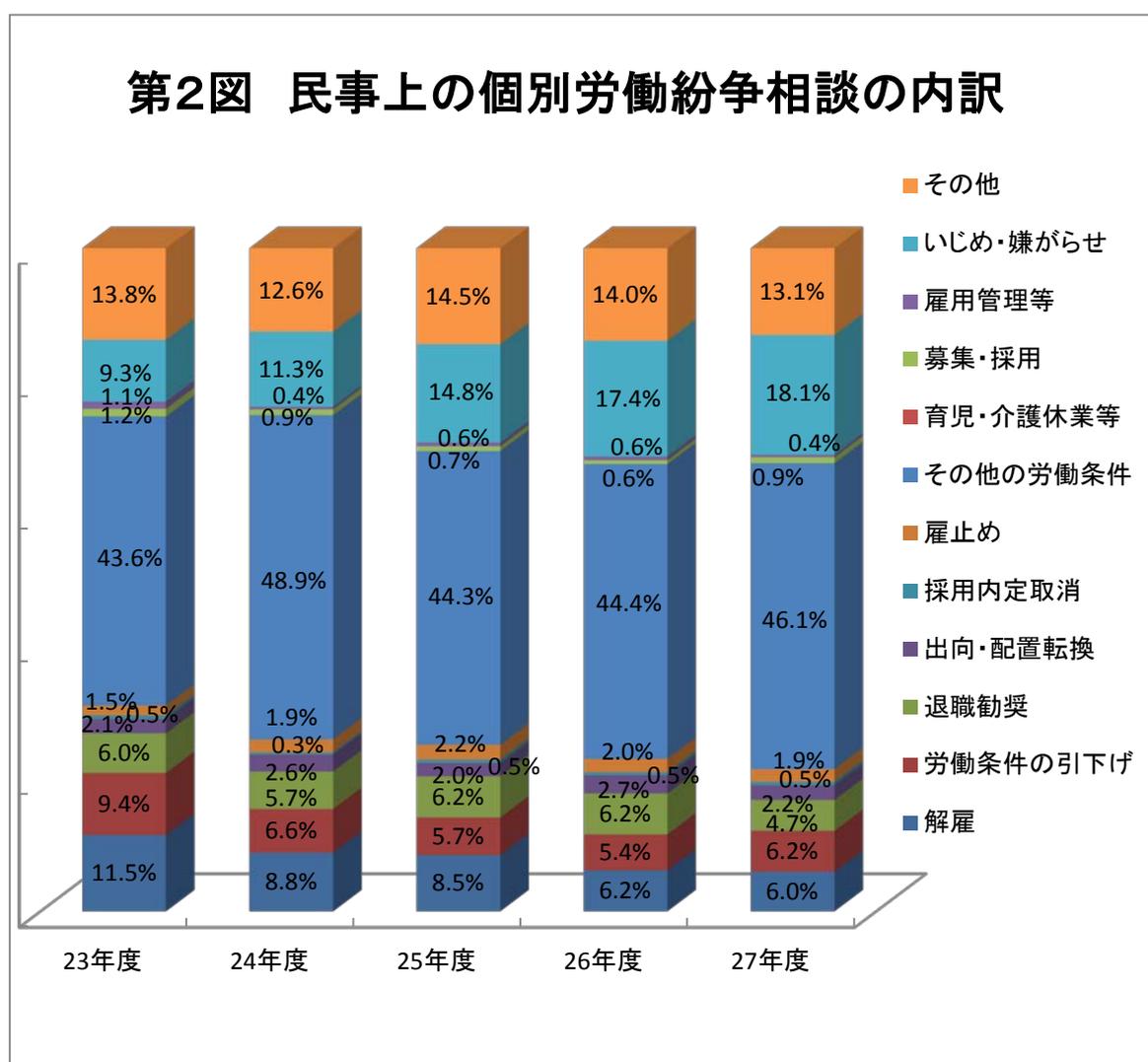
平成27年度の民事上の個別労働紛争件数(3,062件)の内訳では、延べ相談件数4,149件(注1)(前年度4,247件)のうち、「いじめ・嫌がらせ」が749件(全体に占める割合:18.1%)と前年度の734件と比べ15件(2.0%増)と件数、割合が6年連続の増加となった。

また、「その他の労働条件」(注2)1,913件の内に占める「自己都合退職」610件(全体に占める割合:14.7%)は前年度の507件と比べ103件(20.3%増)となり、2年連続100件以上、20.0%以上の大幅な増加となった。

平成27年度の延べ相談件数が前年度から58件(前年度比1.4%減)減少したにもかかわらず、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」の割合は顕著な増加が認められる。

(注1) 個別紛争相談件数は3,062件であるが、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4,149件となる。

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



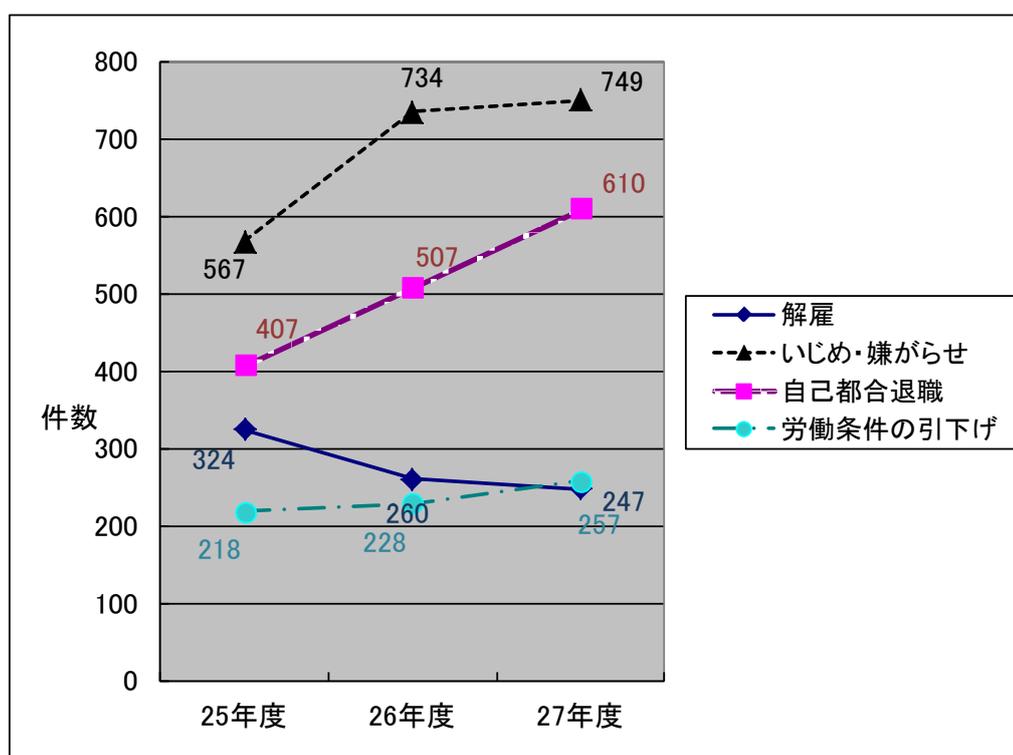
### 第3図 最近3か年度の主な紛争の動向

(民事上の個別労働紛争に係る相談件数)

|                           | 25年度              | 26年度             | 27年度             |
|---------------------------|-------------------|------------------|------------------|
| 解雇                        | 324<br>(-11.7%)   | 260<br>(-19.8%)  | 247<br>(-5.0%)   |
| いじめ・嫌がらせ                  | 567<br>(+20.4%)   | 734<br>(+29.5%)  | 749<br>(+2.0%)   |
| 自己都合退職                    | 407<br>(+10.3%)   | 507<br>(+24.6%)  | 610<br>(+20.3%)  |
| 労働条件の引下げ                  | 218<br>(-20.4%)   | 228<br>(+4.6%)   | 257<br>(+12.7%)  |
| 民事上の個別労働紛争<br>に係る相談件数合計   | 2,810<br>(-11.5%) | 3,088<br>(+9.9%) | 3,062<br>(-0.8%) |
| 民事上の個別労働紛争<br>に係る延べ相談件数合計 | 3,827<br>(-7.9%)  | 4,207<br>(+9.9%) | 4,149<br>(-1.4%) |

※1 ( )内は対前年度比

※2 自己都合退職は、その他の労働条件の内数



## 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、

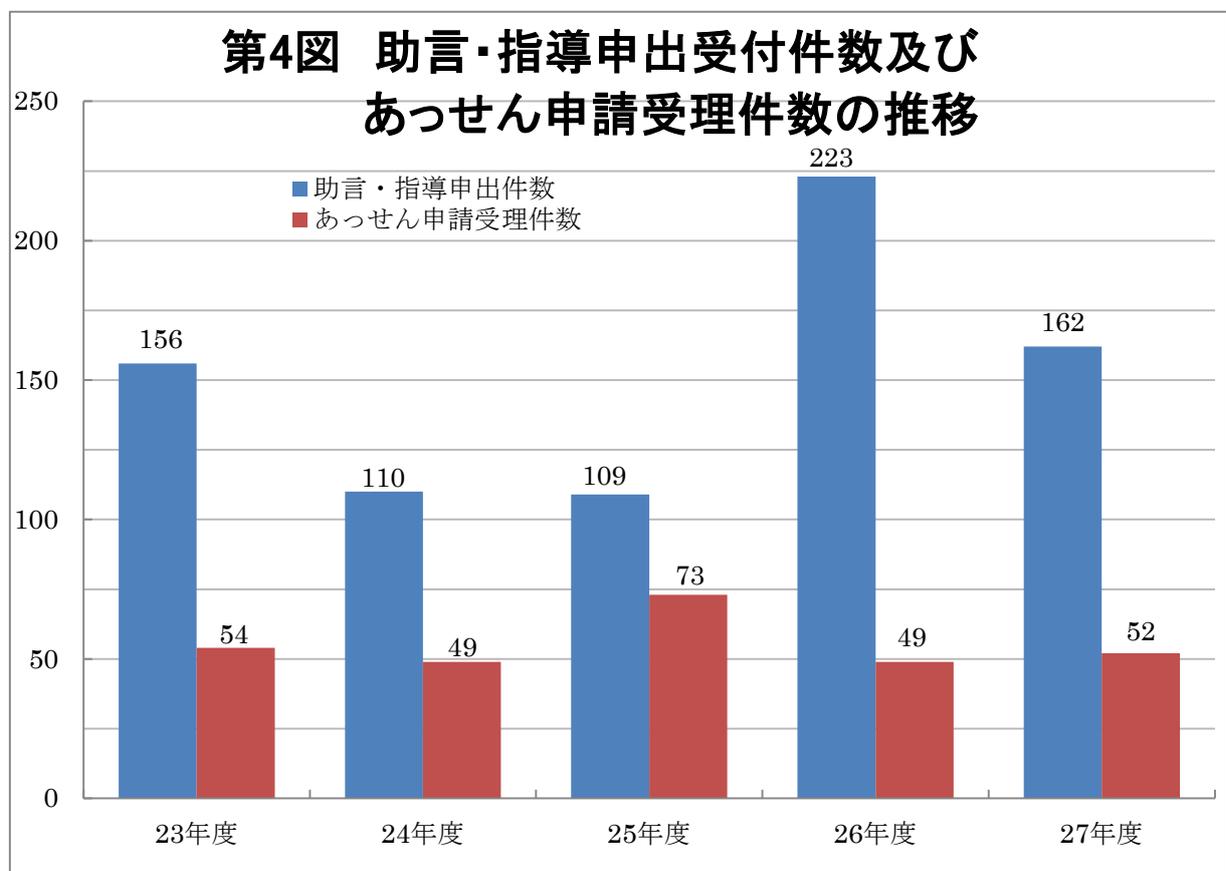
- ① 労働局長による助言・指導
- ② 紛争調整委員会によるあっせん

を運用しており、これらの平成27年度の件数は、

- ・助言・指導申出受付件数 162件
- ・あっせん申請件数 52件

であった。

前年度と比べて、助言・指導申出受付件数は61件(前年度比27.4%減)大幅に減少し、あっせん申請件数は3件増加(前年度比6.1%増)した。



#### 【紛争調整委員会のあっせんとは】

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。

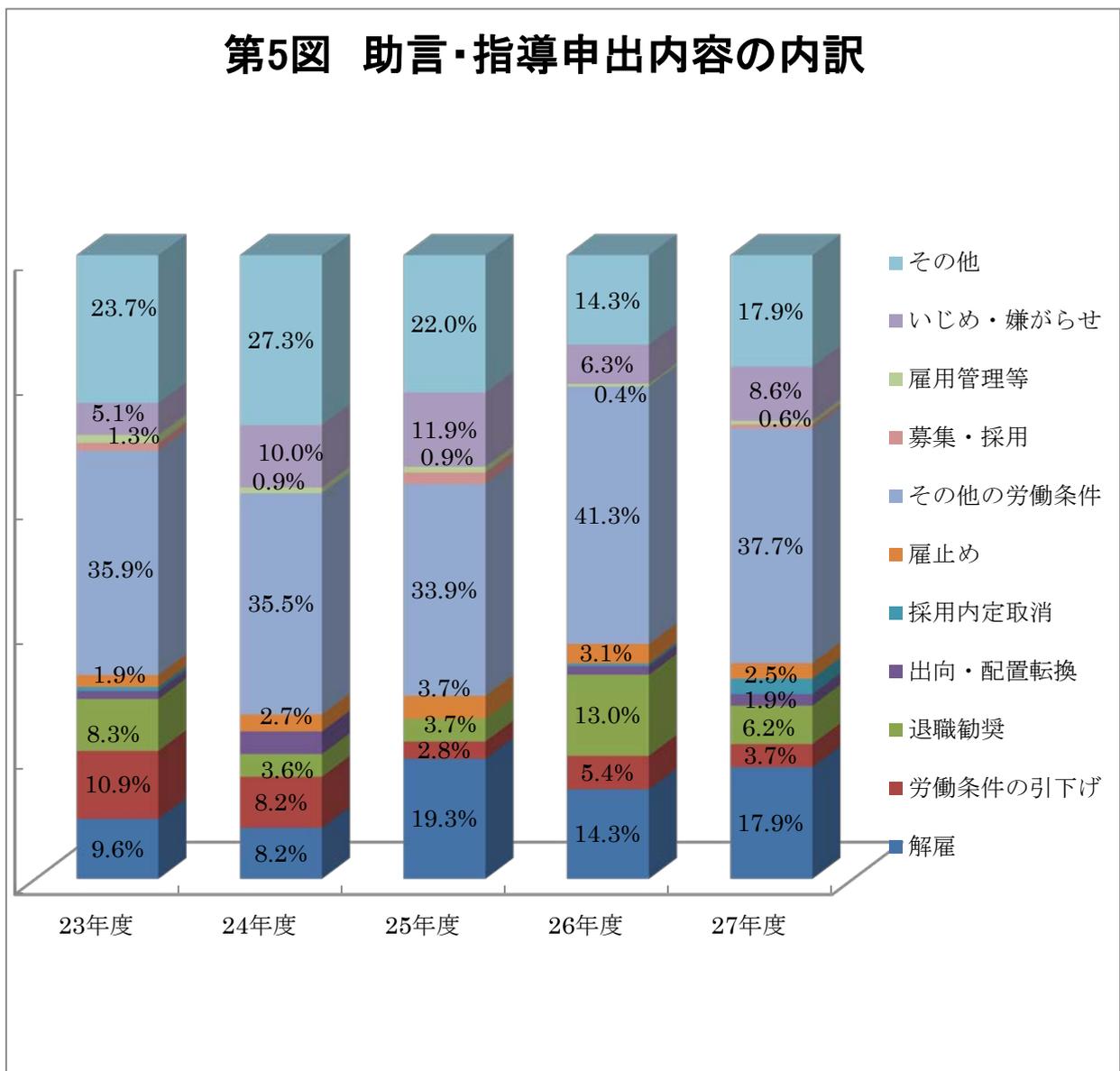
この紛争調整委員会の委員(計6名)のうちから指名されたあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(2) 助言・指導の申出内容について〔第5図〕

平成27年度の助言・指導申出内容の内訳は、「その他の労働条件」が37.7%と最も多く、「解雇」、「その他」がそれぞれ17.9%と続いている。

前年度と比べて「解雇」、「その他」がそれぞれ3.6ポイント増加し、「いじめ・嫌がらせ」が2.3ポイント増加した。一方、「退職勧奨」が6.8ポイント、「その他の労働条件」が3.6ポイント減少した。

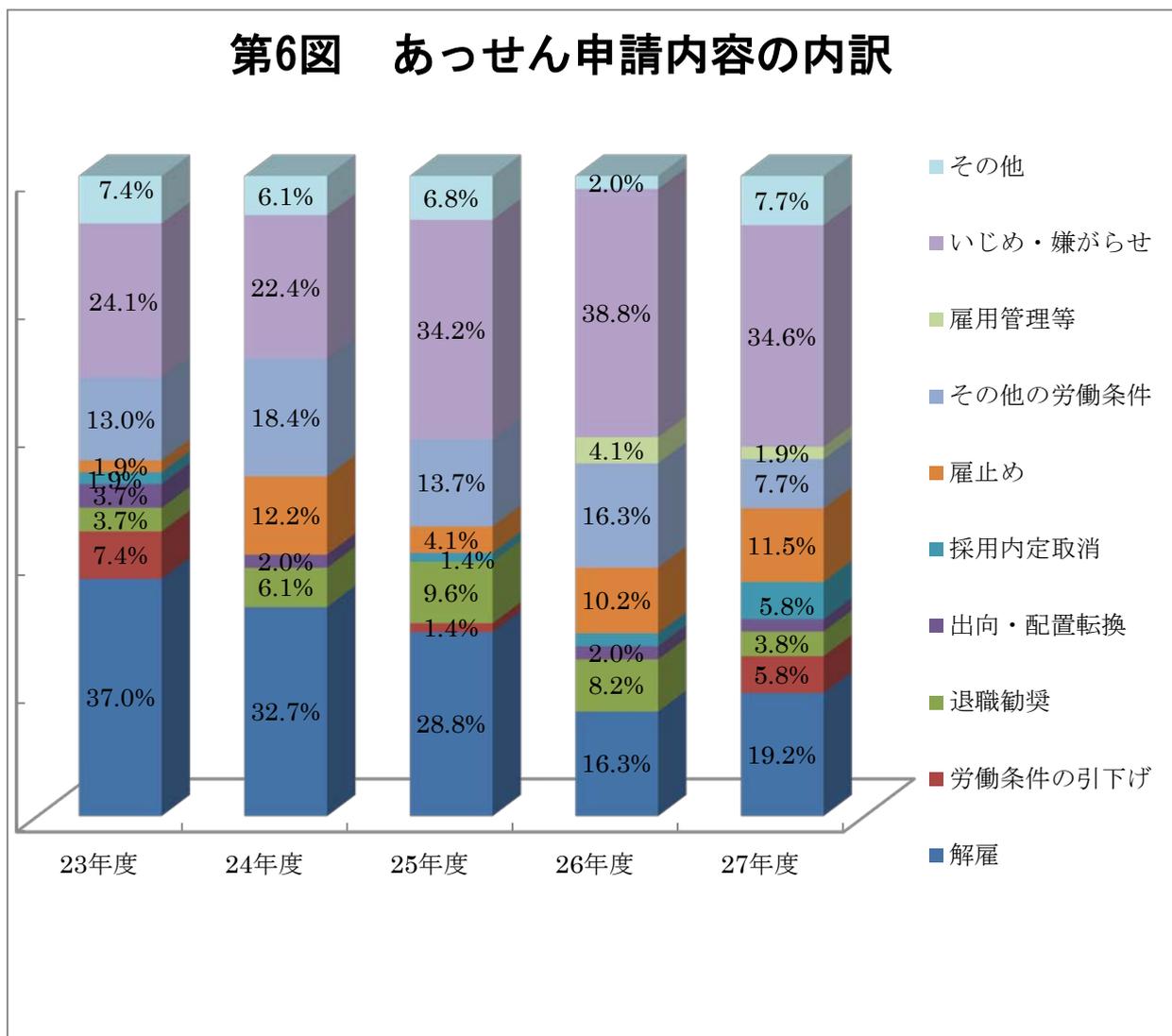
(注) 「その他の労働条件」は、「自己都合退職」、「昇給・昇格」、「懲戒処分」、「その他の労働条件」の合計である。



(3) あっせんの申請内容について〔第6図〕

平成27年度のあっせん申請内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが34.6%と最も多く、「解雇」に関するものが19.2%、「雇止め」に関するものが11.5%と続いている。

「いじめ・嫌がらせ」が前年度と比べて割合が4.2ポイント減少しているものの全体の約3分の1と大きな割合を占めている。



(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をみると、平成27年度に手続きを終了したものは、160件であった。

このうち、160件(100.0%)について助言・指導を実施し、解決したものは105件(65.6%)となっている。

平成27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160件と、全てが1か月以内で終了している。

第1表 助言・指導の手続き終了までの期間

|                | 23年度         | 24年度        | 25年度        | 26年度         | 27年度         |
|----------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 各年度中の<br>終了件数  | 157          | 110         | 100         | 219          | 160          |
| 解決件数<br>解決割合   | 122<br>77.7% | 90<br>81.8% | 62<br>62.0% | 167<br>76.3% | 105<br>65.6% |
| 1か月以内<br>の終了件数 | 157          | 110         | 100         | 219          | 160          |
| 1か月以内<br>の終了割合 | 100.0%       | 100.0%      | 100.0%      | 100.0%       | 100.0%       |

(注) 年度中の終了件数のため、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をみると、平成27年度に手続きを終了したものは、52件であった。

平成27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34件、2か月以内までが50件と、2か月以内に終了したものが96.2%であった。

第2表 あっせんの手続き終了までの期間

|                | 23年度  | 24年度  | 25年度  | 26年度  | 27年度  |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 各年度中の<br>終了件数  | 57    | 47    | 61    | 45    | 52    |
| 1か月以内<br>の終了件数 | 39    | 40    | 42    | 30    | 34    |
| 1か月以内<br>の終了割合 | 68.4% | 85.1% | 68.9% | 66.7% | 65.4% |
| 2か月以内<br>の終了件数 | 55    | 45    | 60    | 42    | 50    |
| 2か月以内<br>の終了割合 | 96.5% | 95.7% | 98.4% | 93.3% | 96.2% |

(注) 年度中の終了件数のため、年度内の受理件数とは異なる。

**【別添資料】**

別添 1 平成27年度の助言・指導の事例

別添 2 平成27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 27 年度の助言・指導の事例

## 事例 1 : いじめ・嫌がらせに係るもの

|                      |  |
|----------------------|--|
| <p>事案の概要</p>         | <p>申出人は、店長からのいじめ・嫌がらせを受けていた。特に暴言は酷く、仕事中に怒鳴り散らされるため怯えながら仕事を続けていた。睡眠障害を患い夫に相談し、社長に相談したが取り合ってもらえなかった。</p> <p>店長の暴言等、いじめ・嫌がらせのない職場環境への改善を求めて助言を申し出たもの。</p> |
| <p>助言・指導のポイント・結果</p> | <p>事業主に対し、労働契約法第 5 条に基づき安全配慮義務があるため、職場環境の改善について助言をしたところ、申出人の夫からも同様の連絡を受けていた事業主が店長から事情を確認し、職場環境の改善対策を講じることになった。</p>                                     |

## 事例 2 : 自己都合退職に係るもの

|                      |  |
|----------------------|--|
| <p>事案の概要</p>         | <p>申出人は、4年間正社員として勤務したが、うつ病となり医師の診断を受け休職していた。1か月後に退職する旨の退職届を提出したが、「来期の人員に入っているため、退職は困る。」と慰留された。</p> <p>また、医師の診断書を添えて傷病手当金の請求をしたが、手続き中との回答で傷病手当金が入金されない。</p> <p>退職の引き延ばしを行わないこと、傷病手当金の手続きについて助言・指導を申し出たもの。</p> |
| <p>助言・指導のポイント・結果</p> | <p>事業主に対し、申出人が就業規則に沿って1か月以上前に退職届を提出していること、民法 627 条の解約の申し入れの説明を行い、速やかな退職を望んでいるため配慮を頂きたいこと及び傷病手当金の手続きも早急に行うよう助言をした。</p> <p>助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、退職が認められた。また、傷病手当金の手続きについても、手続きを行う旨の説明を受け解決に至った。</p>          |

## 平成 27 年度のあっせんの事例

## 事例 1 : いじめ・嫌がらせに係るもの

|                     |   |
|---------------------|---|
| <p>事案の概要</p>        | <p>申請人はアルバイトとして入社、その 2 か月後に入社した後輩から申請人の退職を執拗に迫る嫌がらせを受け、管理職に相談したが対応をしてくれなかったため、精神疾患を患った。</p> <p>申請人は、後輩が近づくと手の震え等の身体的不調が出るようになり対応を求めたが、逆に後輩の席が申請者の面前になり、席を外したところ「戻って仕事をしろ」と圧力をかけられ、仕事を増やされた。その後解雇通告、在籍の延期、離職票に重責解雇との記載等退職に係るショックが重なり病状が悪化し現在も治療中。</p> <p>精神的・経済的損害に対する補償金として、給料の 3 か月分相当の 47 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はあったが、あっせん委員が歩み寄りを求めた結果、被申請人が解雇予告手当及び付加金相当として、解決金 32 万円を支払うことで合意し、解決した。</p>   |

## 事例 2 : 解雇に係るもの

|                     |   |
|---------------------|---|
| <p>事案の概要</p>        | <p>申請人は正社員として入社したが、入社 2 か月後から「社風に合わない」として退職勧奨を受けた。退職勧奨を拒否すると、「試用期間満了で本採用を拒否する。」と解雇通告された。</p> <p>本採用拒否の通知書には虚偽の事実の記載や、掲げられた理由では会社の違法行為による精神的苦痛から発生したものもあり、解雇される程度のものではなく、不当解雇と主張。</p> <p>申請人は復職を希望するとともに、精神的損害に対する補償金として 30 万円の支払いを求めた。復職が認められないのであれば、精神的・経済的損害の補償金として 130 万円以上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はあったものの、当事者間の調整をしたところ、申請者の復職は認められなかったものの、離職理由については解雇ではなく合意解約とすること、及び解決金として 70 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

