



京 都 労 働 局
 平成26年 5月30日
 午前10時00分 解禁

経済記者クラブ資料配付

担 当	京都労働局 総務部 企画室
	企画室長 岡嶋 静
	同室長補佐 小野田 靖史
	電話 075-241-3212

《 平成25年度 個別労働関係紛争解決制度の運用状況 》

京都労働局は平成25年度の個別労働関係紛争解決制度（下記〈参考〉及び別添1参照）の実施状況を取りまとめた。

概要とポイントは、以下のとおり。

【運用状況の概要】

- | | | | |
|---|---------------------------|---------|----------|
| 1 | 総合労働相談件数（労働分野に関する全ての相談件数） | 25,426件 | (7.1%減) |
| 2 | 1のうち民事上の個別労働関係紛争相談件数 | 6,544件 | (5.9%減) |
| 3 | 助言・指導申出受付件数 | 178件 | (32.8%増) |
| 4 | あっせん申請受理件数 | 94件 | (27.1%減) |

(※ 増減率は、平成24年度実績との比較である)

【運用状況のポイント】※詳細な内容や図表は3ページ以降をご参照ください。

① 総合労働相談件数は2年連続の減少

京都府内9カ所の総合労働相談コーナー（別添2参照）を含め京都労働局に寄せられた労働分野に関するすべての相談件数は、平成13年の個別労働関係紛争解決促進法の施行以降高水準で推移し、平成25年度においては25,000件を超えたが、前年度比で見ると2年連続の減少となった（3ページ 図1-1）。

これは、平成24年からの景気回復（アベノミクス）を背景として、解雇、賃金不払い等の労働基準法違反、定期賃金・退職金のカット等労働条件の引き下げといったトラブルの発生が減少していることが考えられる。

② 「パワハラ」、「自己都合退職」に係る相談件数は過去最高を記録し、5年前の2.5倍に増加

個別労働関係紛争に係る相談のうち、パワハラ関係（「いじめ・嫌がらせ」）の相談は、平成20年度から5年連続して増加し、平成25年度の相談件数は過去最高となり、5年前（平成20年度）と比べて2.5倍に増加している（5ページ 図2-3）。

増加の原因として、パワハラが、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為として社会的に認知される一方、パワハラの背景要因である職場内のコミュニケーションの希薄化や問題解決機能の低下、上司の価値観と部下の価値観の相違の拡大等は依然として解消されていないため、これまで潜在化していたトラブルが顕在化し、労働相談につながったものと考えられる。

また、「自己都合退職」に係る相談は、昨年度から 178 件増加（19.2%増）し、初めて 2 番目に多い相談内容となり、5 年前と比べて約 2.5 倍に増加している（5 ページ 表及び図 2-3）。

「自己都合退職」に係る相談内容は多岐にわたるが、景気が回復し、有効求人倍率が 1 倍に近づく中、より良い職場環境を求めて転職を願う労働者等を引き留めようとする会社が増加し、「会社をやめることができない」等トラブルが増加している。

③ 労働局長の助言・指導の申出受付件数は高止まりの傾向

平成 25 年度の助言・指導の件数は、前年度に比べ 44 件増（32.8%増）の 178 件であったが、過去 5 年間のほぼ平均件数相当であり、高止まりの傾向である（6 ページ 図 3-1）。

助言・指導を求める内容においても、最も多いものは、パワハラ関係（「いじめ・嫌がらせ」であった（6 ページ 図 3-2、「パワハラ」及び「自己都合退職」に係る助言・指導の事例は別添 3 のとおり）。

④ 紛争調整委員会によるあっせんは、5 年連続して減少

あっせん申請の件数は、平成 21 年度から 5 年連続して減少し、平成 25 年度は前年度と比べ、35 件減（27.1%減）の 94 件となった（8 ページ 図 4-1）。

あっせん申請が減少している原因としては、助言・指導制度が充実してきたことにより、あっせん申請に至る前に個別労働紛争が自主的に解決されるケースが出てきたこと、地方裁判所の労働審判等あっせん以外の各種裁判外紛争解決制度（ADR）が広く浸透してきたこと等が考えられる。

<参考>

【 個別労働紛争解決制度について 】

様々な労使トラブルのうち、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の労働関係法令違反が認められる場合は、労働基準監督官が監督指導によりその是正に当たっているが、これら強行法規に規定のない民事上の労使トラブルにおいては、個別労働関係紛争解決制度による問題解決を図っている。

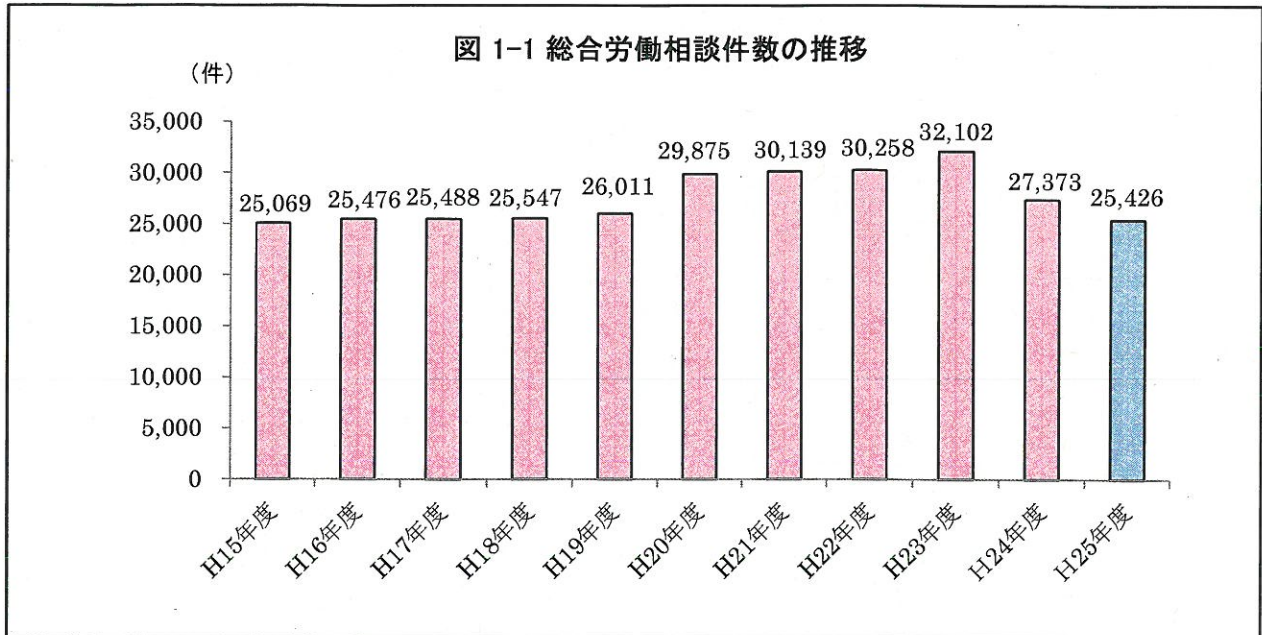
これらのトラブルに対応するため、京都労働局は京都府内 9 ヶ所に総合労働相談コーナーを設置し、幅広く労働相談を行っている。

労働相談は、①一般的な労働関係法令の解釈や関係判例の動向についての問い合わせ、②具体的な個別労働関係紛争に関する事案に即した解決策の問い合わせ等に区分される。後者の場合でも、法令違反に当たらない場合は、まず、当事者間での自主的な問題解決を援助すべく、解決に向けての適切なアドバイスと情報提供を行っている。

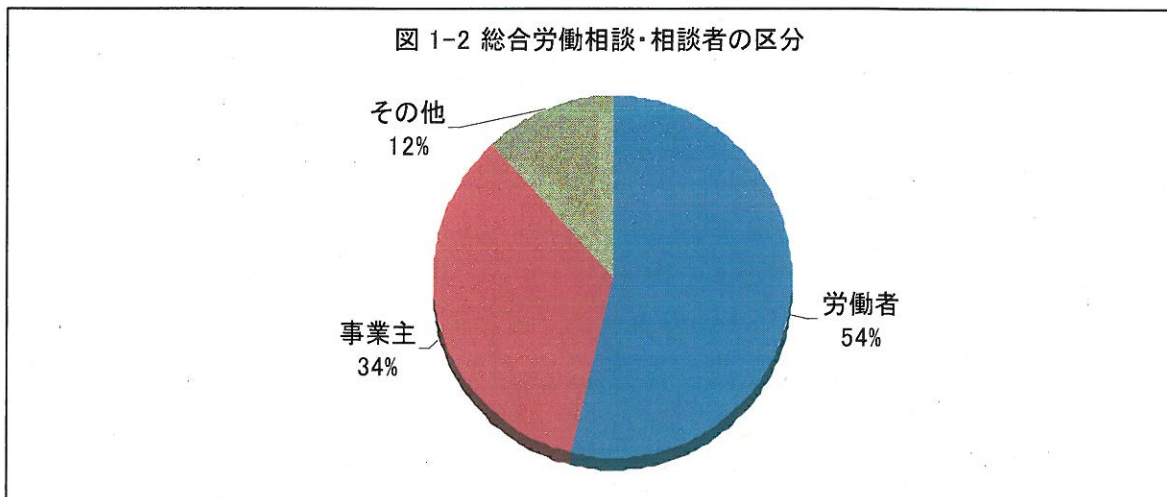
しかし、当事者間だけでは解決しない場合には、簡易、迅速、無料の裁判外の紛争解決手段（ADR）として、「労働局長の助言・指導」や学識経験者等で構成される紛争調整委員会によるあっせん」の制度を設け、紛争の円満な解決の支援を行っている。

1 総合労働相談関係

(1) 京都労働局をはじめ府内9ヵ所に設けている総合労働相談コーナー等において、平成25年度に寄せられた総合労働相談（個別労働関係紛争相談をはじめ法令・制度の問い合わせ、法違反の是正を求める等労働分野に関する相談）の件数は、前年度からは減少したものの25,000件を超え、高水準で推移している（図1-1）。



(2) 総合労働相談における相談者の区分をみると、労働者からの相談54%、事業主からの相談34%であるほか、その他（労働者や事業主の家族、友人、知人等の周辺にいる人々）からの相談も12%を占めており、本制度は労働者だけでなく事業主等からも広く活用されている（図1-2）。



(3) 相談内容では、「法違反の是正や行政指導の実施を求めるもの」がもっとも多く、次いで、「民事上の個別労働関係紛争」、「法令・制度の問い合わせ」であった。

表 1 総合労働相談の相談内容の区分

総合労働相談 の区分	区分	割合 (%) ※
	法違反の是正や行政指導の実施を求めるもの	61%
	民事上の個別労働関係紛争	26%
	法令・制度の問い合わせ	12%
	その他	4%

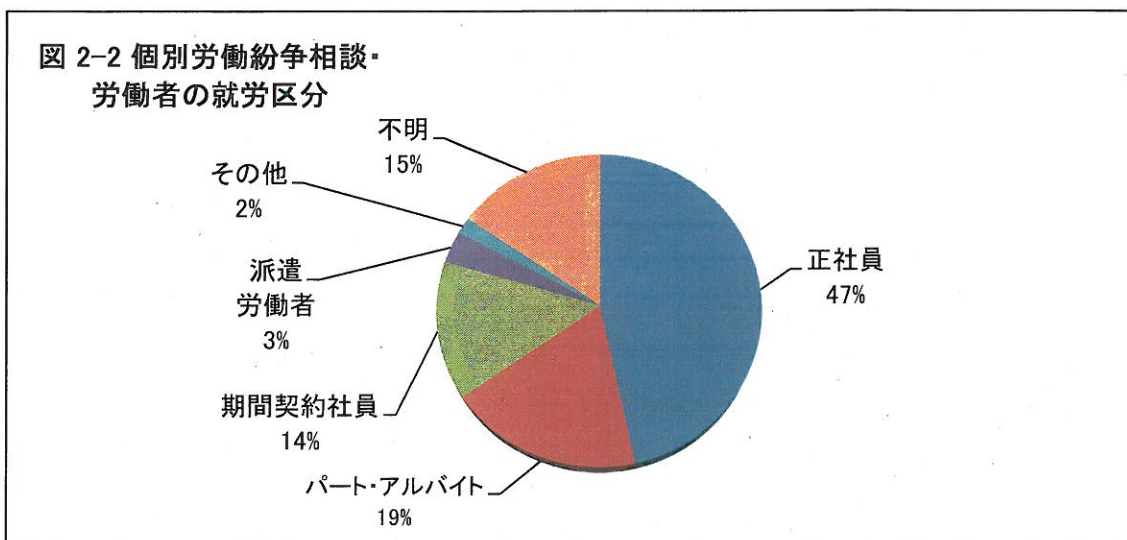
※複数の区分項目を含む相談内容があるため合計は100%にならない。

2 個別労働関係紛争相談（労働基準法等の法令違反を伴わない、いわゆる民事上の個別的な労働関係の紛争に関する相談）関係

(1) 個別労働関係紛争相談は、平成19年度以降6,500件以上の件数で高水準のまま推移している（図2-1）。



(2) 個別労働関係紛争相談における労働者の就労区分をみると、正社員からの相談が47%と約半数を占めているが、パート・アルバイト、期間契約社員、派遣労働者といった非正規社員からの相談割合も36%となった(図2-2)。性別では、男性55%、女性45%となった。

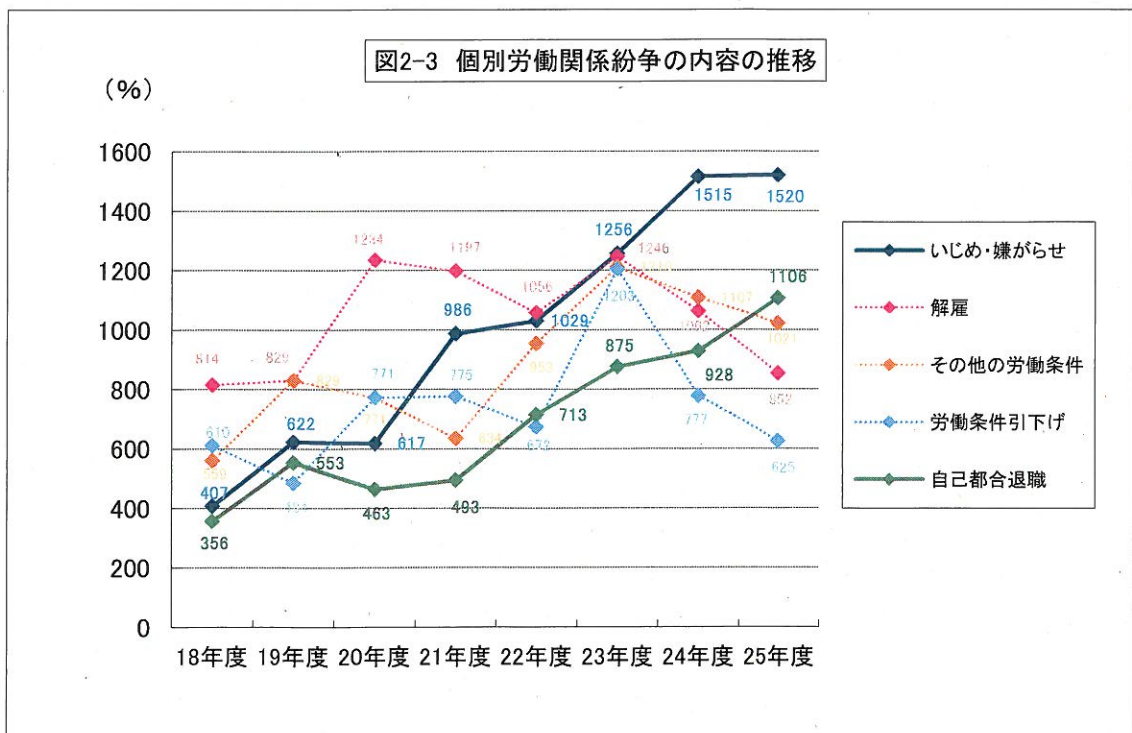


(3) 相談内容を種類別にみると、いじめ・嫌がらせ(1,520件)が最多を占め、次いで自己都合退職(1,106件)、その他の労働条件(1,021件)、解雇(852件)、定期賃金・退職金等労働条件の引下げ(625件)、退職勧奨(590件)の順となった(下表参照)。

昨年度に比べて相談件数の全数が減少したにもかかわらず、いじめ・嫌がらせの相談件数は増加し、過去最高の件数となった。また、「会社をやめることができない」等退職時における相談(自己都合退職)も近年の増加傾向が顕著である(図2-3)。

	平成 24 年度		平成 25 年度	
いじめ・嫌がらせ	1,515 件	21.7%	1,520 件	23.2%
解雇	1,062 件	15.2%	852 件	13.0%
その他の労働条件	1,107 件	15.9%	1,021 件	15.6%
労働条件引下げ	777 件	11.7%	625 件	9.5%
自己都合退職	928 件	13.3%	1,106 件	16.9%
退職勧奨	616 件	8.8%	590 件	9.0%
雇止め	467 件	6.7%	427 件	6.5%
賠償	342 件	4.9%	354 件	5.4%
配置転換	261 件	3.7%	256 件	3.9%
懲戒処分	182 件	2.6%	143 件	2.2%
その他	1,554 件	22.3%	1,525 件	23.3%
合計※	6,955 件		6,544 件	

※複数の区分項目を含む相談内容があるため各項目の合計と一致しない。

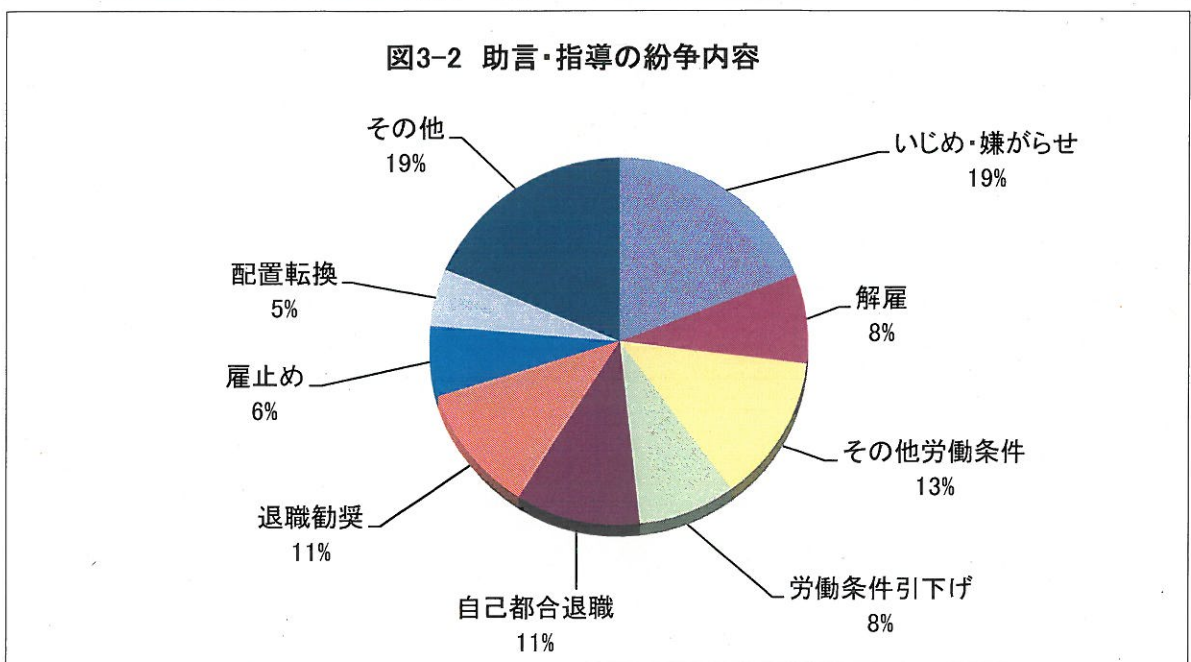
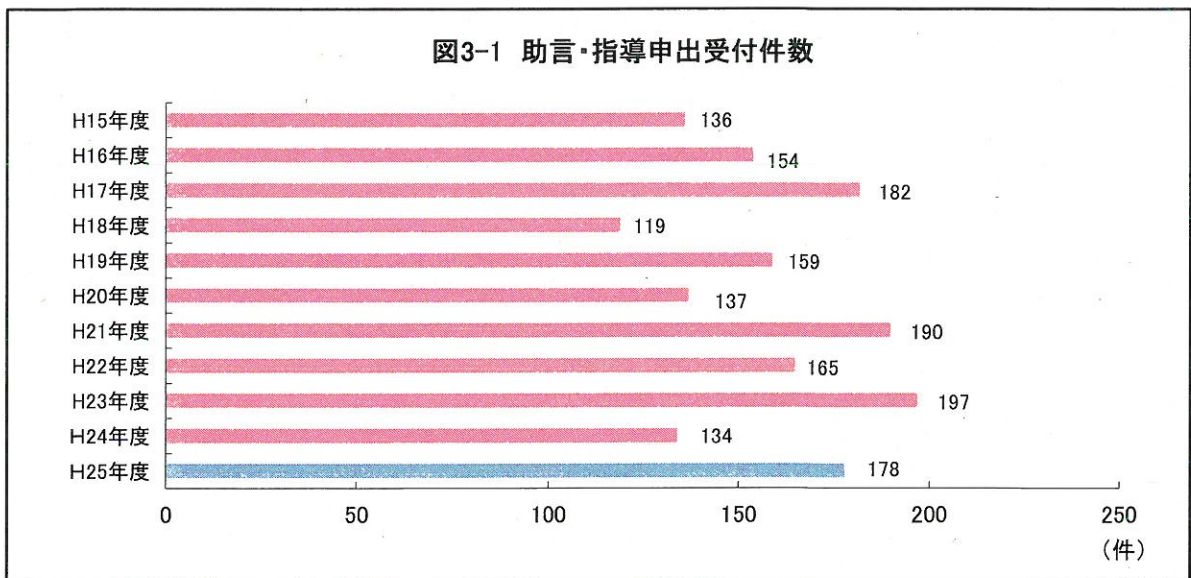


3 労働局長の助言・指導制度

(1) 「労働局長の助言・指導」とは、都道府県労働局長が、関係法令や判例等を参考に個別労働関係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、紛争当事者に対して自主的に紛争を解決することを促進する制度である。

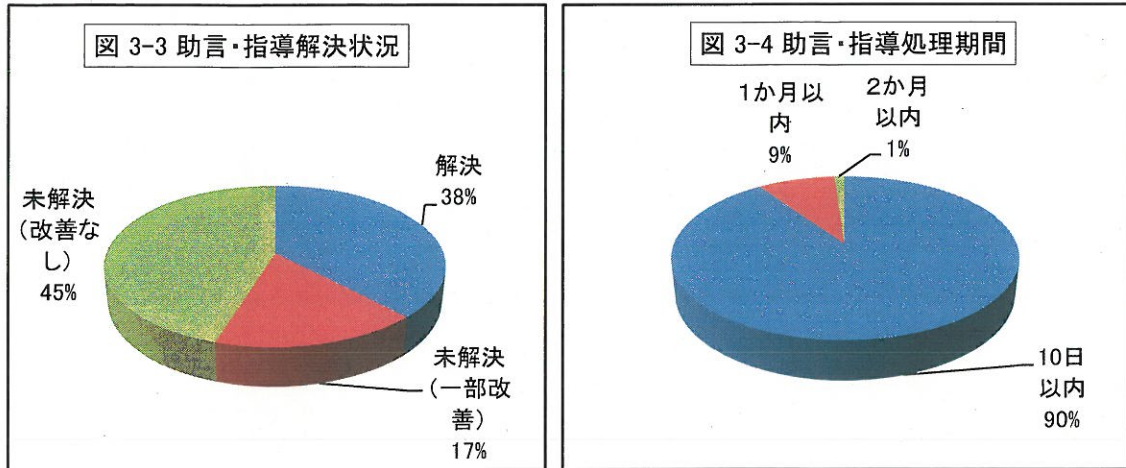
この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とは性格が異なり、労働基準法等の法違反の事実がない事案について、紛争当事者に対して話し合いによる自主的解決を促すものであって、一定の措置の実施を強制するものではない。したがって、法違反の事実がある場合には、まず法令等に基づき指導権限を持つ機関がそれぞれ行政指導を実施することになる。

(2) 平成 25 年度の助言・指導申出受付件数は 178 件であり、前年度の 134 件から 44 件 (32.8%) の増加となった(図 3-1)。紛争の内容は、いじめ・嫌がらせが最も多く、次いで、その他の労働条件、退職勧奨、自己都合退職、労働条件引き下げ、解雇、雇止め、配置転換の順となった (別添 3、図 3-2)。



(3) 平成 25 年度中に助言・指導を終了した 177 件(※注1)のうち、38%に当たる 67 件の解決を確認し、全体の半数以上において何らかの改善を認めた(図 3-3)。

助言・指導の処理期間は、90%が 10 日以内であり迅速な処理が図られている(図 3-4)。



(4) 助言・指導を申し出た者の就労状況は、正社員 52%、パート・アルバイト 24%、期間契約社員 16%の順であった。

(※注1) 平成 25 年 4 月～平成 26 年 3 月の 1 年間に助言の手続きを終了した事案は、前年度からの繰越を含んでいるため、同期間中に助言申出を受理した事案 178 件とは一致しない。

4 紛争調整委員会によるあっせん制度

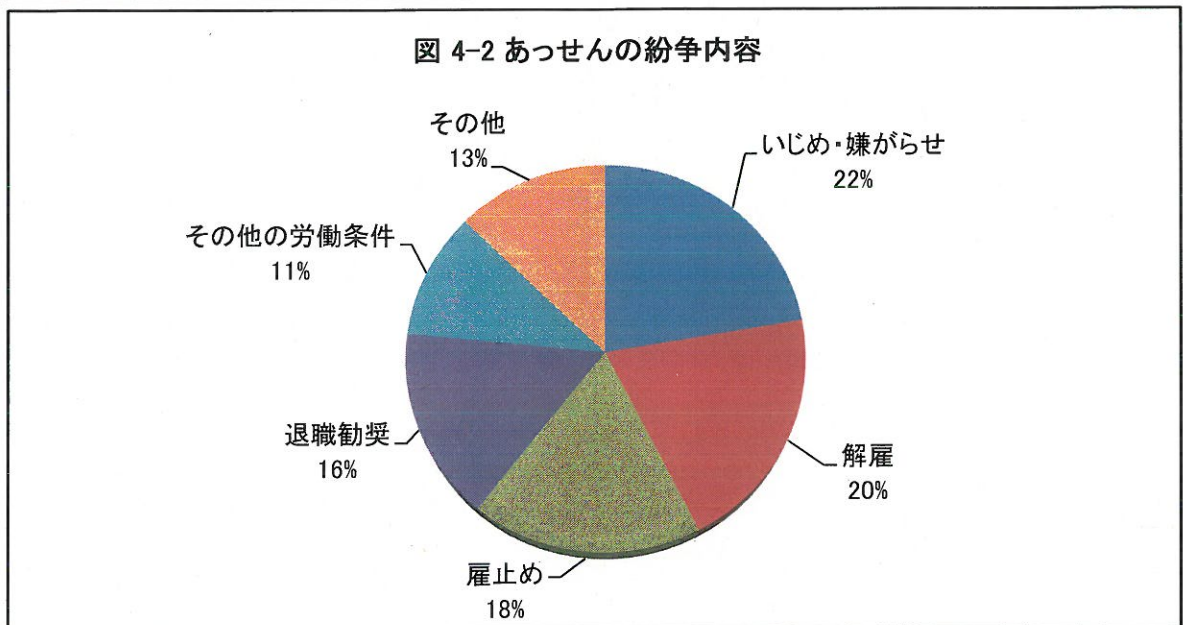
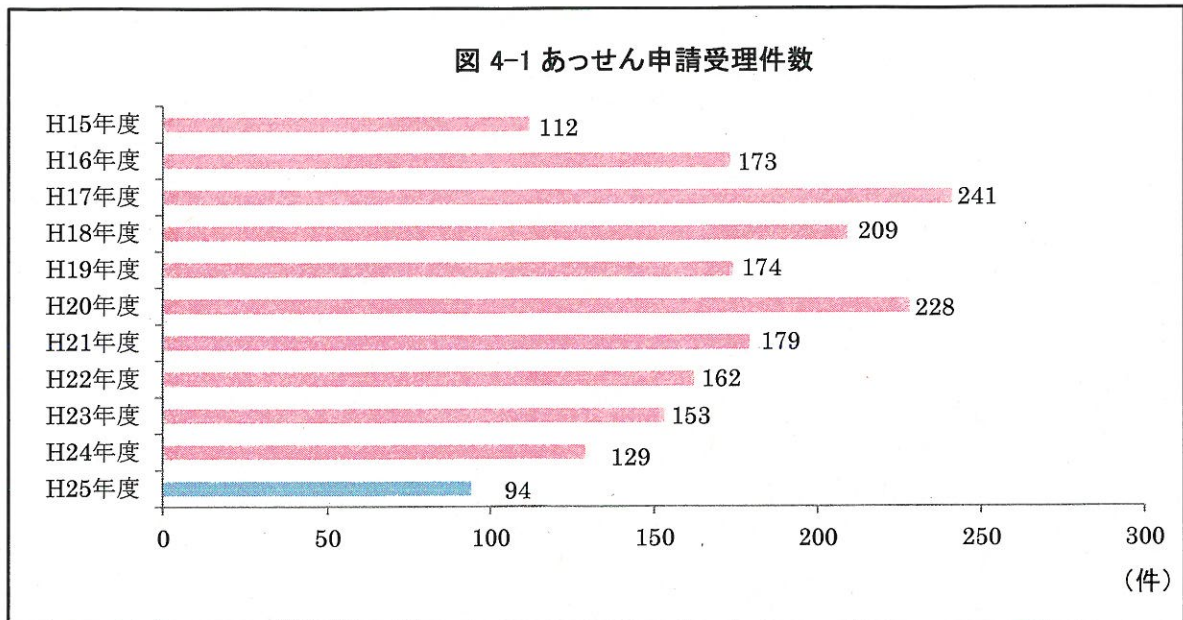
(1) 「紛争調整委員会(※注2)によるあっせん」とは、紛争当事者の間に学識経験者であるあっせん委員が入り、双方の主張の要点を確かめ、事案によっては両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど当事者間の話し合いを促進・調整することにより紛争の解決を目指す制度であり、実際には多くの事案において解決金、和解金等の支払いによる金銭解決が図られている。

また、あっせんは、労使間の民事問題に関する任意の制度であるため、あっせん開始の通知を受けた相手方(被申請者)が、あっせん手続きに参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんを実施せず処理を打ち切ることとなる。

なお、紛争当事者の双方があっせん内容に合意し和解に達した場合には、合意内容は民法上の和解契約の効力をもつことになる。

(2) 平成 25 年度におけるあっせん申請受理件数は 94 件と 5 年連続減で、対前年度比 27.1%の減少となった(図 4-1)。

あっせん申請における紛争内容は、いじめ・嫌がらせに係るものが 22%と最も多く、次いで解雇に係るものが 20%を占めている(図 4-2)。解雇の割合が前年度(33%)から減少しているのに対し、いじめ・嫌がらせは増加(前年度 15%)している。



(3) あっせん申請における要求内容をみると、補償金の支払いを求めるものが全体の 85% を占めて最多となったほか、解雇・雇止め撤回と復職 (2%)、謝罪 (1%) を求める事案などであった(表 2)。

あっせん参加率は 38% であり、前年度からは 6% 増加している (図 4-3)。

また、あっせんでの合意状況をみると、平成 25 年度中にあっせんが実施された事案 29 件における和解率は 72% となり、前年度(84%)を下回った (図 4-5)。

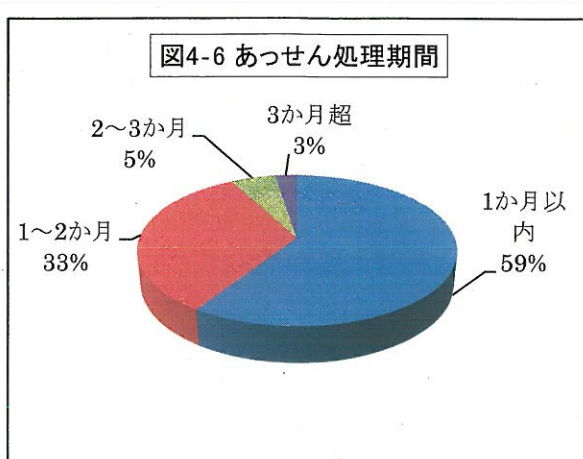
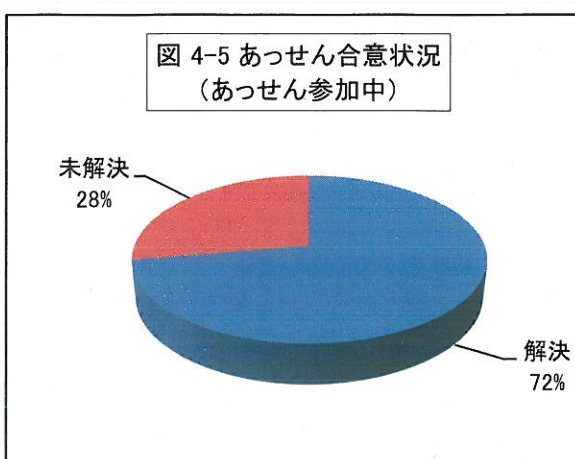
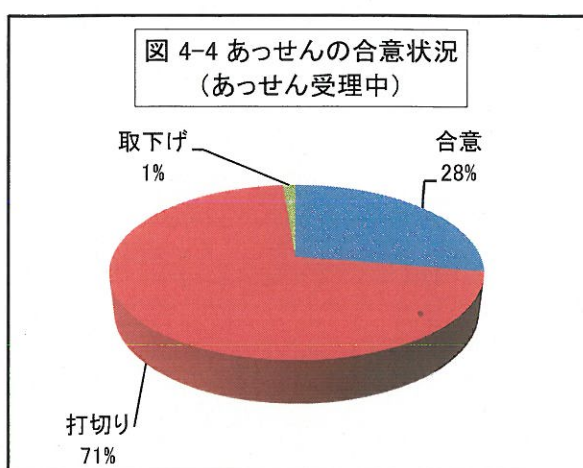
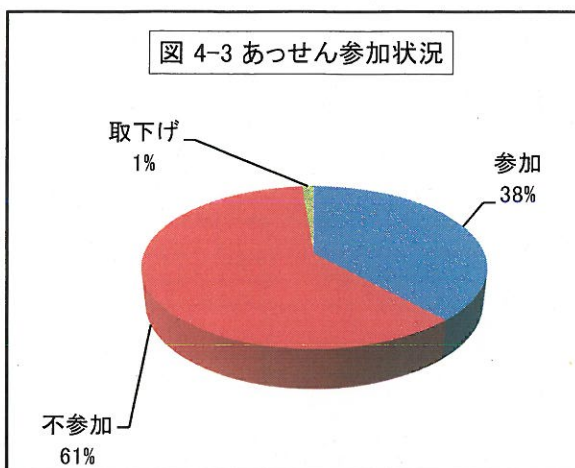
一方、54 件の事案については、事業主のあっせん不参加やあっせんにおける合意不成立により手続きを打ち切った (図 4-4、表 3)。

なお、あっせん手続きの処理期間については、1 か月以内(73%)、1 か月超 2 か月以内(25%)、2 か月超 3 か月以内(1%)であり、全体の 98% が受理から 2 か月以内に処理を終了している。(図 4-6)。

(※注 2) 紛争調整委員会とは、大学教授、弁護士等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る。現在、京都紛争調整委員会には 9 名の委員がおり、この委員のうち

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するものである。

(※注3) 平成25年4月～平成26年3月の1年間にあっせんの手続きを終了した事案は、前年度からの繰越を含み、同期間中にあっせん申請を受理した事案94件とは一致していない。



【表2】 あっせん申請における要求内容(平成25年度受理事案94件分)

要求内容	補償金	解雇・雇止め撤回、復職	謝罪
件数 (%)	84 (85)	5 (5)	1 (1)

要求内容	不利益変更撤回	懲戒処分撤回	その他	合計
件数 (%)	0 (0)	1 (1)	8 (8)	99 (100)※注4

(※注4) 1事案において複数の要求を求める事案については、各項目に計上しているため、合計数99は平成25年度のあっせん申請受理件数94件と一致しない。

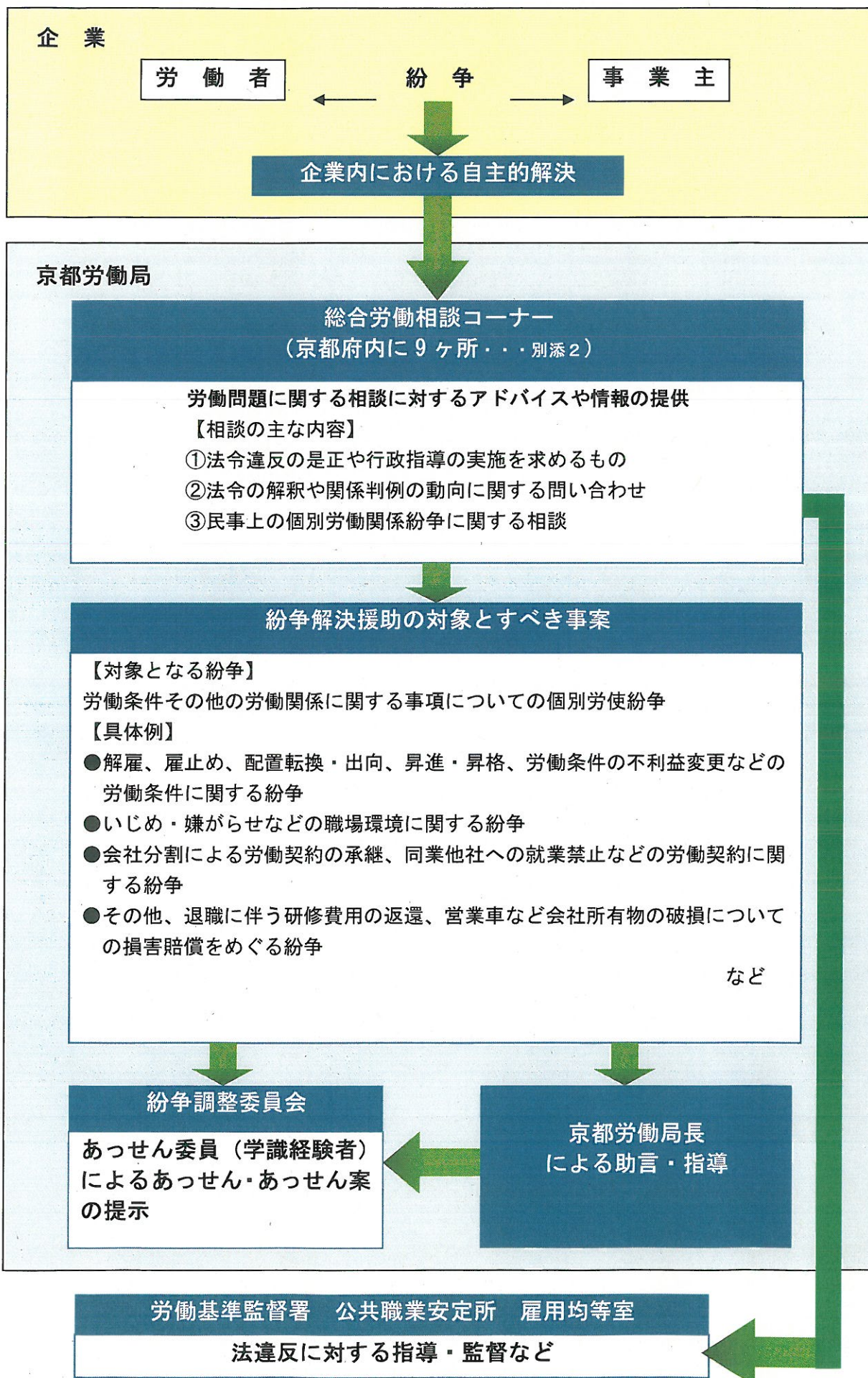
【表3】 あっせん申請の和解状況（平成25年度処理終了事案76件分）

項目	① 処理終了件数 (全数)	② あっせん和解 成立件数	打切り		⑤ 取下げ件数	和解率（※注5）	
			③あっせん 和解不成立 件数	④あっせん 不参加 件数		⑥処理終了 件数に対す る和解率	⑦あっせん 実施事案中 の和解率
件数 又は 比率	76件	21件	8件	46件	1件	28%	72%

（※注5）⑥「処理終了件数に対する和解率」は、②あっせん和解成立件数／①処理終了件数により算出した。

⑦「あっせん実施事案中の和解率」は、②あっせん和解成立件数／（②あっせん和解成立件数＋③あっせん和解不成立件数）により算出した。

個別労働紛争解決システムの概要



京都府内の総合労働相談コーナー

名称	所在地	電話番号
京都駅前 総合労働相談コーナー	(〒600-8216) 京都市下京区西洞院通塩小路上ル 東塩小路町608-9 日本生命京都三哲ビル8階	075-342-3553 0120-829-100 フリーダイヤル・京都府内限定
京都労働局 総合労働相談コーナー	(〒604-0846) 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 京都労働局内	075-241-3221
京都上 総合労働相談コーナー	(〒604-8467) 京都市中京区西ノ京大炊御門町19-19 京都上労働基準監督署内	075-462-5112
京都下 総合労働相談コーナー	(〒600-8007) 京都市下京区四条通東洞院東入立売西町60 日本生命四条ビル5階 京都下労働基準監督署内	075-254-3196
京都南 総合労働相談コーナー	(〒612-8108) 京都市伏見区奉行前町6 京都南労働基準監督署内	075-601-8322
福知山 総合労働相談コーナー	(〒620-0035) 福知山市内記1丁目10-29 福知山地方合同庁舎4階 福知山労働基準監督署内	0773-22-2181
舞鶴 総合労働相談コーナー	(〒624-0913) 舞鶴市上安久240-3 舞鶴労働基準監督署内	0773-75-0680
丹後 総合労働相談コーナー	(〒627-0012) 京丹後市峰山町杉谷147-14 丹後労働基準監督署内	0772-62-1214
園部 総合労働相談コーナー	(〒622-0003) 南丹市園部町新町118-13 園部労働基準監督署内	0771-62-0567

嫌がらせ・いじめに係る助言・指導の事例

事例①				
業種	保健衛生業	申出人	女性	正社員
<p>職場のリーダーから所持品が気持ち悪いなどと暴言を吐かれ、挨拶をしても無視される等の嫌がらせを受けているため、身体に不調を来し出勤もままならなくなったので、嫌がらせ行為を止めさせるよう助言をしてほしい旨の申出がされた。</p> <p>事業場に電話し、申出内容を伝えたところ、「当該リーダー等から事実関係を確認したうえで、申出人と話し合いをする」との回答があった。</p> <p>その後、事業場からリーダーに対して指導を行った旨の報告があり、申出人は同事業場の異なる部門にて勤務することとなったため、処理を終了した。</p>				

事例②				
業種	商業	申出人	女性	パート・アルバイト
<p>店長及び同僚から「死ね、もう来なくていい」といった暴言、こぶしでの暴力行為等を受けたため、精神的に耐えられず休業しているが、パワハラがなくなれば復職したいので、職場環境の改善について助言をしてほしい旨の申出があった。</p> <p>事業場に確認の電話をしたところ、申出事実をほぼ認めため、安全配慮義務(労働契約法5条)について説明したところ、当事者に対する指導に加え、配置転換及び金銭的補償等について申出人と話し合う用意があるとのことだったので、その旨を申出人に伝えて処理を終了した。</p>				

事例③				
業種	製造業	申出人	女性	パート・アルバイト
<p>上司が、気に入らない労働者に対して、不合理な業務指示や次期契約の更新をしない等の発言をしたり、雇用契約に定める勤務シフトに入れたい等の嫌がらせを行うため、改善を求めて助言の申出があった。</p> <p>事業場に電話し、申出内容を伝えたところ、事実確認のうえ早急に対応する旨の回答があり、後日申出人から通常のシフト勤務に戻った等改善報告があったので処理を終了した。</p>				

自己都合退職に係る助言・指導の事例

事例①				
業種	商業	申出人	女性	正社員
<p>1か月以上先の日付での退職を申し出たが、「3か月以上先の日付での退職しか認めない」、「従わない場合は、退職金の減額、損害賠償の請求を行う」と言われたので、当初の日付にて退職を認めるよう助言をしてほしい旨の申出があった。</p> <p>事業場に連絡し、退職の申出に係る民法の考え方を説明した結果、「申出人の指定した日時での退職を認め、退職金の減額、損害賠償の請求も行わない」との回答があったので、その旨を申出人に伝えて処理を終了した。</p>				

事例②				
業種	サービス業	申出人	男性	正社員
<p>退職の意思を会社に伝えたが慰留されたため取り下げた。その約1か月後に再度退職したい旨を伝えたが、聞き入れてもらえないため、退職を認めるよう助言してほしい旨の申出があった。</p> <p>事業場に連絡し、申出人の意向を伝えたところ、同人の退職につき了解を得たため、その旨を申出人に伝えて処理を終了した。</p>				

事例③				
業種	商業	申出人	女性	パート・アルバイト
<p>業務内容がきつく、勤務を続けられないと判断し、口頭で退職を申し出た。担当者から「後任が入るまで待ってほしい」と退職を慰留されたが、その後まったく連絡がなく退職できない状況が続いているため、助言の申出があった。</p> <p>会社に事情を確認したところ、「後任の者がなかなか見つからず、連絡できないでいたが、先日ようやく見つかったので、申出人に連絡しようと思っていた」とのことであり、その旨を申出人に伝えて処理を終了した。</p>				