

経済・府政記者クラブ同時資料配布

京都労働局発表

担当	京都労働局 総務部 企画室 室長 谷口 誠 室長補佐 小野田 靖史 電話 075-241-3212 (17時15分以降は075-241-3215)
----	---

## « 平成26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26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） | 22,801件 | (10.3%減) |
| 2 1のうち民事上の個別労働関係紛争相談件数      | 6,659件  | (1.8%増)  |
| 3 助言・指導申出受付件数               | 207件    | (16.3%増) |
| 4 あっせん申請受理件数                | 123件    | (30.9%増) |

（※ 増減率は、平成25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3年連続で減少するも、民事上の紛争に関する相談は増加

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26年度においては22,000件を超えたが、前年度比でみると3年連続の減少となった（3ページ 図1-1）。

しかしながら、民事上の個別労働関係紛争（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）に係る相談は、前年度から115件増加（1.8%増）しており、平成24年からの景気回復を背景として、解雇の予告、賃金不払い等労働基準法に直接抵触するようなトラブルの発生は減少したが、合理的な理由のない解雇・雇止め、退職時のトラブル、上司・同僚等との人間関係などに悩む労働者が依然として多いものと考えられる。

#### ② 依然として「パワハラ」（いじめ・嫌がらせ）に係る相談件数が多く、良好な職場環境の形成が急務

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年度から急激に増加したが、平成26年度においても、過去最高となった前年度の件数と同数となり、5年前（平成21年度）と比べて1.5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、「その他の労働条件」、「解雇」、「労働条件の引下げ」に係る相談件数は近年減少傾向を示していたが、平成 26 年度においては増加に転じた。これは、上記職場内のコミュニケーションの希薄化に加え、景気が回復し、労働者に対する納得性の高い説明が困難になっていることがトラブルの増加につながったものと考えられる。

### ③ 労働局長の助言・指導の申出受付件数は過去最高

平成 26 年度の助言・指導の件数は、前年度に比べ 29 件増（16.3%増）の 207 件であり、過去最高の件数となった（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、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、前年度から大幅に増加

あっせん申請の件数は、平成 21 年度から 5 年連続して減少してきたが、平成 26 年度は前年度と比べ、29 件増（23.6%増）の 123 件となり、助言・指導の申出受付件数と同様に大幅に増加した（8 ページ 図 4-1）。

あっせん申請が増加した原因としては、個別労働関係紛争の相談が増加したことにより、助言・指導からあっせん申請に移行するケースが多く認められること、あっせんは地方裁判所の労働審判等各種裁判外紛争解決制度（ADR）に比べて、無料・迅速・簡便であり利用しやすい制度である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。

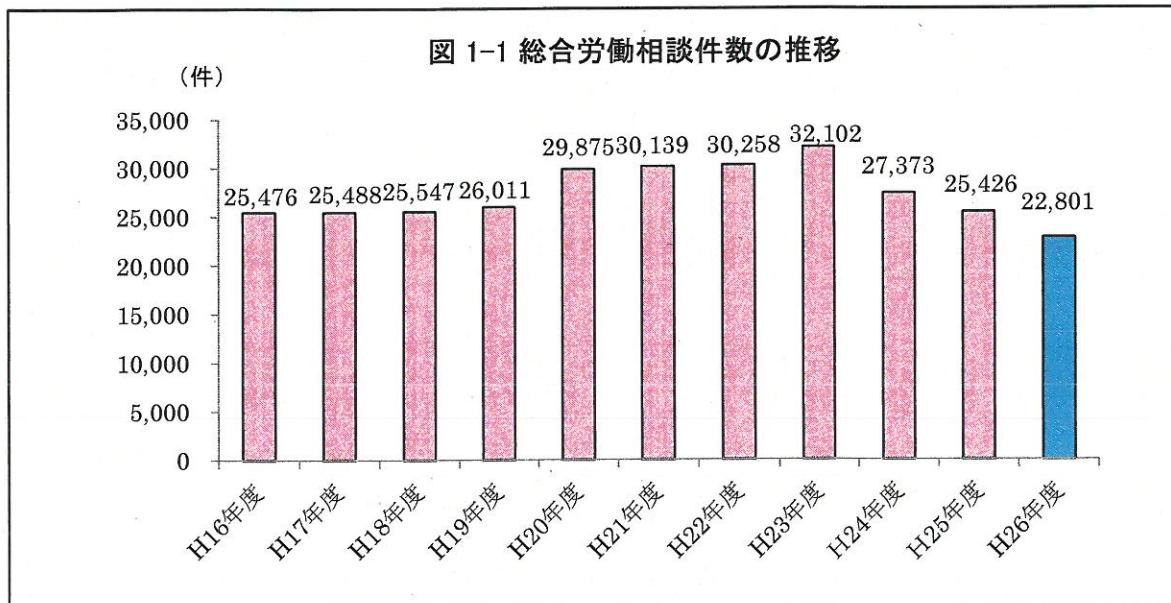
これらのトラブルに対応するため、京都労働局は京都府内 9 カ所に総合労働相談コーナーを設置し、幅広く労働相談を行っている。

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。

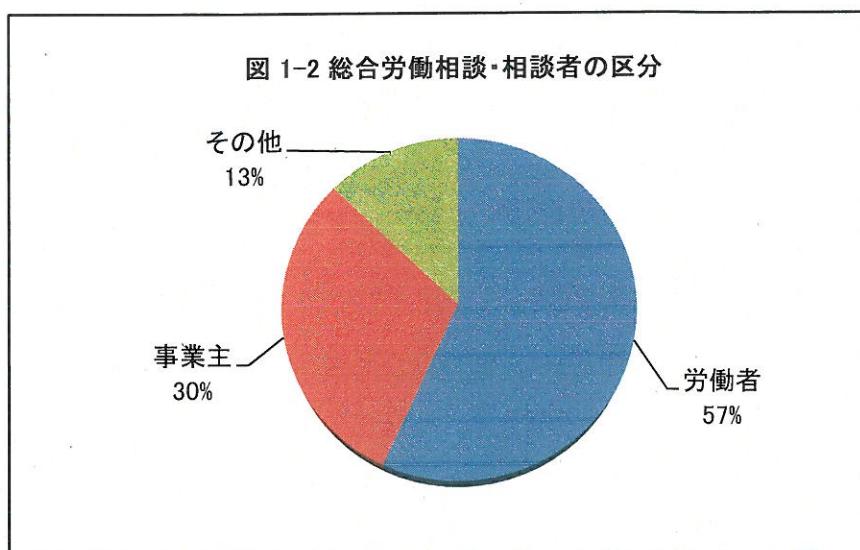
しかし、当事者間だけでは解決しない場合には、簡易、迅速、無料の裁判外の紛争解決手段（ADR）として、「労働局長の助言・指導」や学識経験者等で構成される紛争調整委員会によるあっせん」の制度を設け、紛争の円満な解決の支援を行っている。

## 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26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22,000件を超えて、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57%、事業主からの相談30%、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13%であり、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	57%
	民事上の個別労働関係紛争	29%
	法令・制度の問い合わせ	14%
	その他	4%

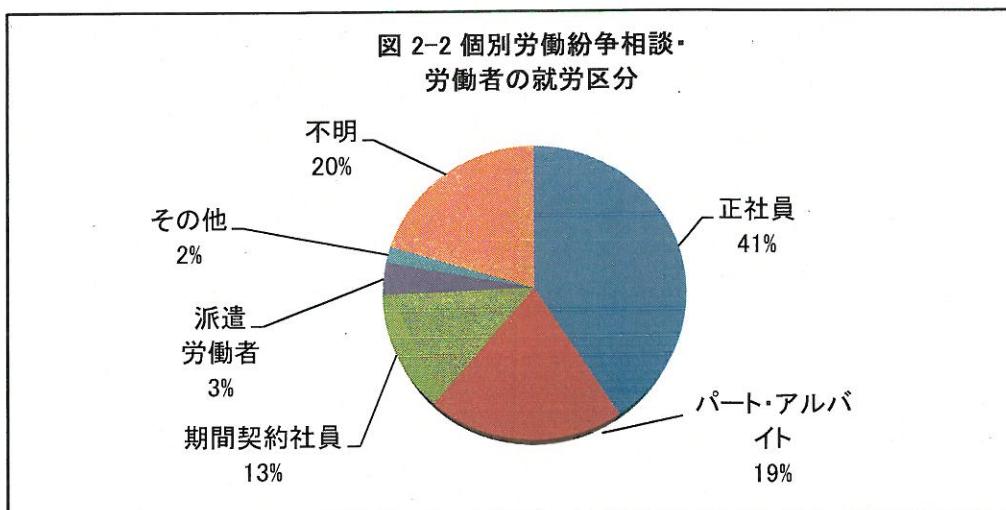
\*複数の区分項目を含む相談内容があるため合計は100%にならない。

## 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が、平成26年度は前年度から115件増加(1.8%増)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41%、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が35%となった(図2-2)。性別では、男性52%、女性48%となった。

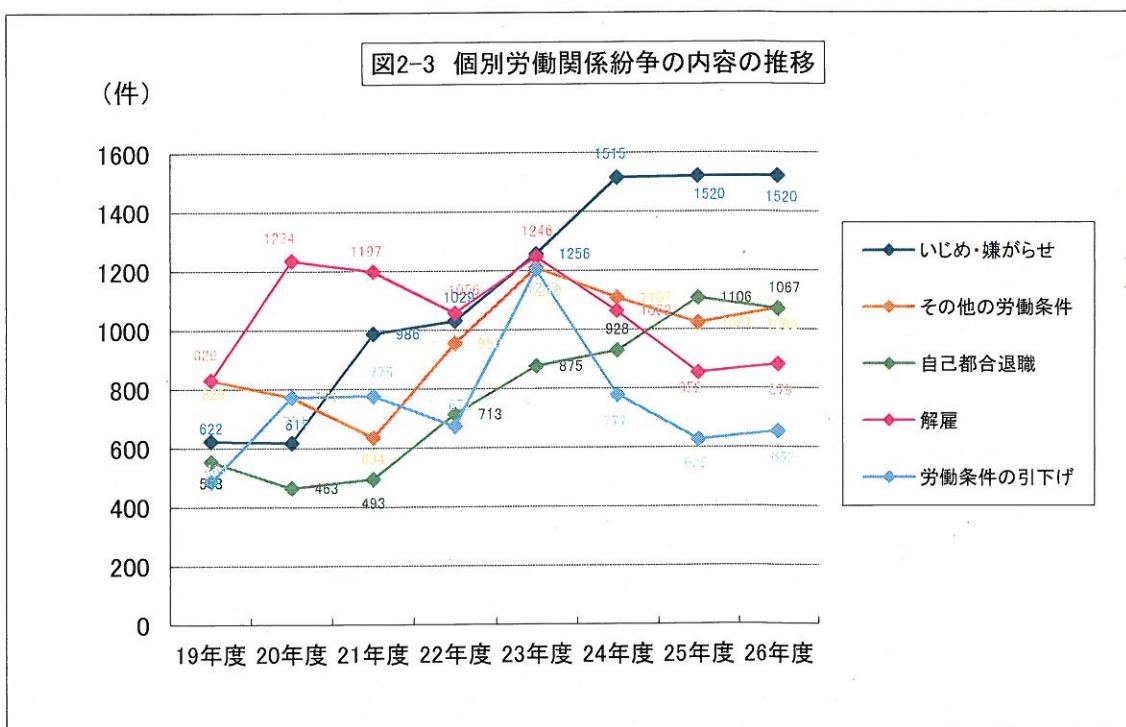


(3) 相談内容を種類別にみると、いじめ・嫌がらせ(1,520件)が最多を占め、次いで、その他の労働条件(1,069件)、自己都合退職(1,067件)、解雇(879件)、定期賃金・退職金等労働条件の引下げ(652件)、雇止め(409件)の順となった（下表参照）。

いじめ・嫌がらせの相談件数は、過去最高であった前年度の件数と同じであり、相談内容別では4年連続でトップとなっている。また、前年まで減少傾向を示していた「解雇」、「労働条件の引下げ」の相談件数が、平成26年度においては増加に転じている（図2-3）。

	平成25年度	平成26年度
いじめ・嫌がらせ	1,520件	23.2%
その他の労働条件	1,021件	15.6%
自己都合退職	1,106件	16.9%
解雇	852件	13.0%
労働条件の引下げ	625件	9.5%
雇止め	427件	6.5%
退職勧奨	590件	9.0%
賠償	354件	5.4%
配置転換	256件	3.9%
懲戒処分	143件	2.2%
その他	1,525件	23.3%
合計※	6,544件	
		6,659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 26 年度の助言・指導申出受付件数は 207 件であり、前年度の 178 件から 29 件(16.3%) 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、労働条件の引下げ、自己都合退職、解雇、退職勧奨、雇止め、配置転換の順となった(別添 3、図 3-2)。

図3-1 助言・指導申出受付件数

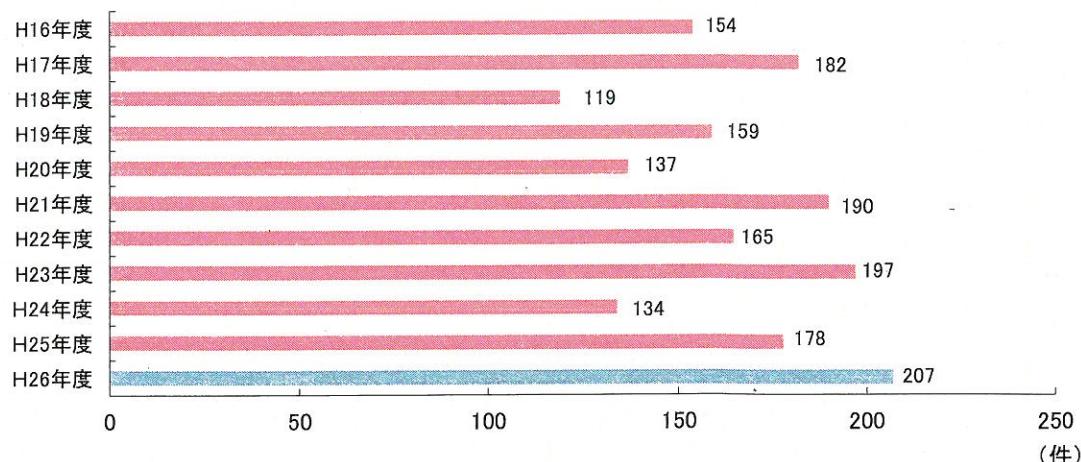
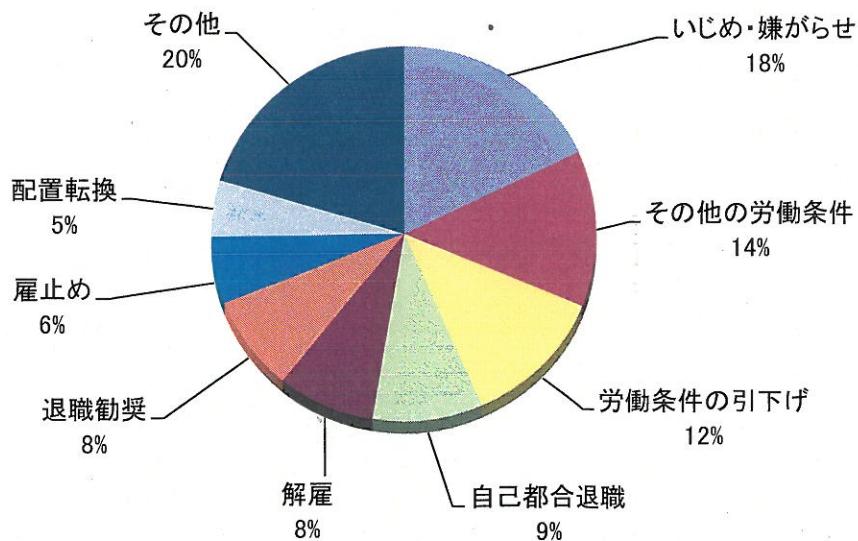
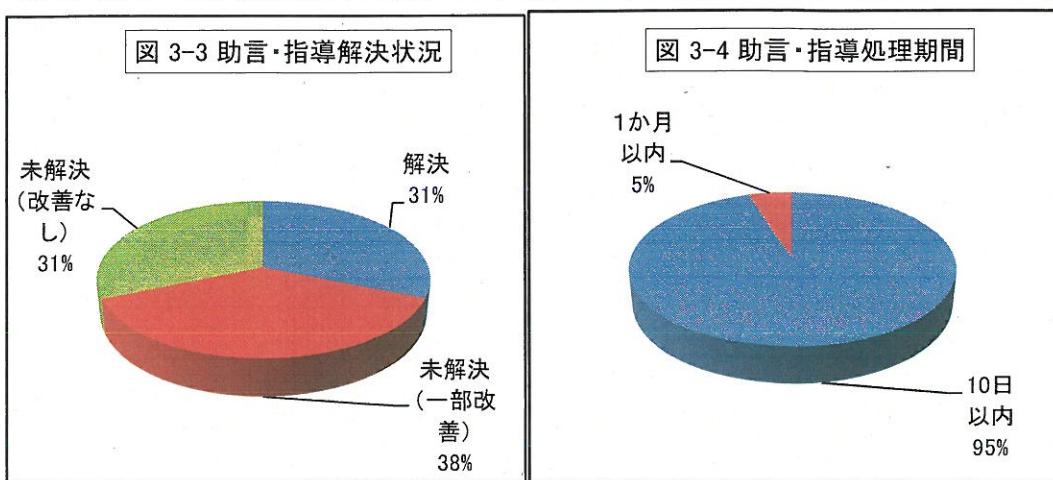


図3-2 助言・指導の紛争内容



(3) 平成 26 年度中に助言・指導を終了した 204 件(※注1)のうち、31%に当たる 62 件の解決を確認し、全体の約 70%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、95%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 50%、パート・アルバイト 22%、期間契約社員 18% であった。

(※注1) 平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月の 1 年間に助言の手続きを終了した事案は、前年度からの繰越分を加え次年度への繰越分を除いているため、同期間中に助言申出を受理した事案 207 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 26 年度におけるあっせん申請受理件数は 123 件であり、前年度の 94 件から 29 件(30.9%) の増加となった(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 28% (34 件) と最も多く、次いで解雇に係るものが 26% (32 件) を占めている(図 4-2)。いじめ・嫌がらせは前年度 21 件(22%) から大幅に増加(13 件増)している。

図 4-1 あっせん申請受理件数

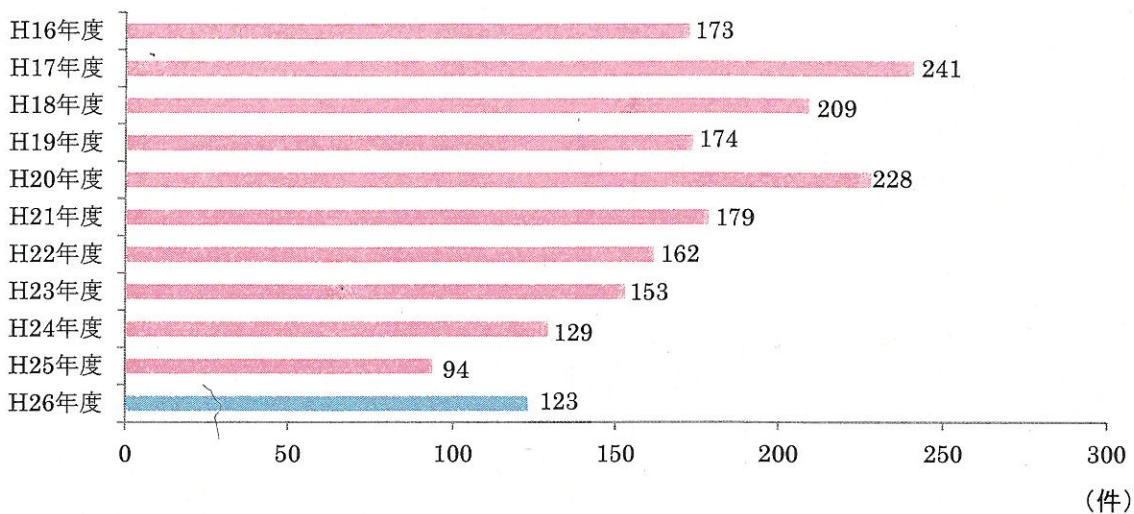
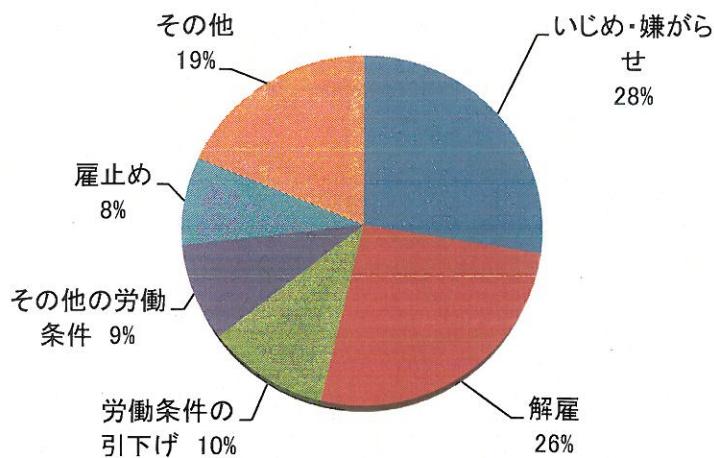


図 4-2 あっせんの紛争内容



(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最も多く、その他には、解雇・雇止め撤回、復職、謝罪を求める事案などであった(表 2)。

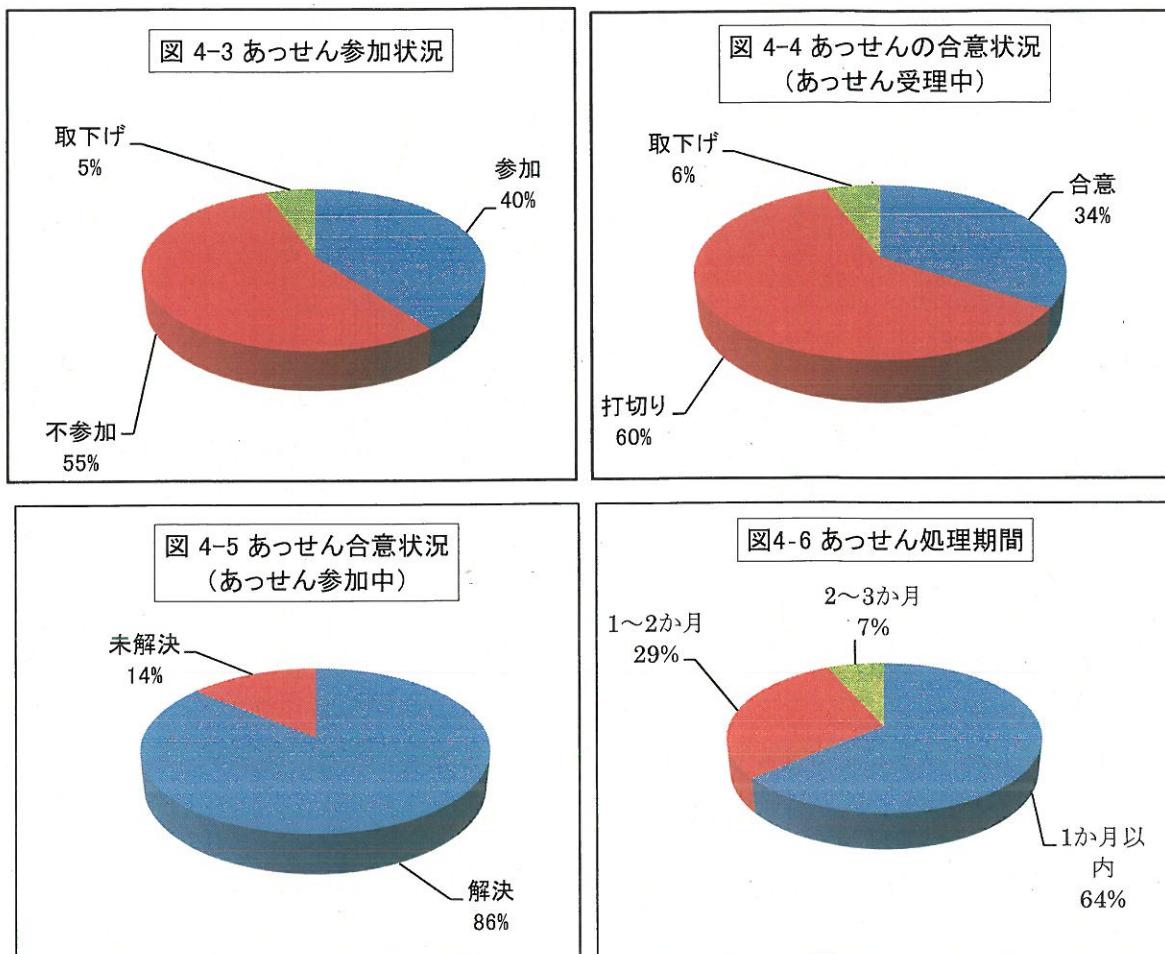
あっせん参加率は 40% であり、前年度から 2% 増加した(図 4-3)。

また、あっせんでの合意状況をみると、平成 26 年度中にあっせんが実施された事案 43 件における和解率は 86% であり、前年度(72%)を上回った(図 4-5)。

一方、65 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 4-3、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(64%)、1 か月超 2 か月以内(29%)、2 か月超 3 か月以内(7%)であり、全体の 93% 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 名の委員があり、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。



【表2】あっせん申請における要求内容(平成26年度受理事案123件分)

要求内容	補償金	解雇・雇止め 撤回、復職	謝罪	その他	合計
件数	120	3	2	1	126

(※注3) 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126件は平成26年度のあっせん申請受理件数123件と一致しない。

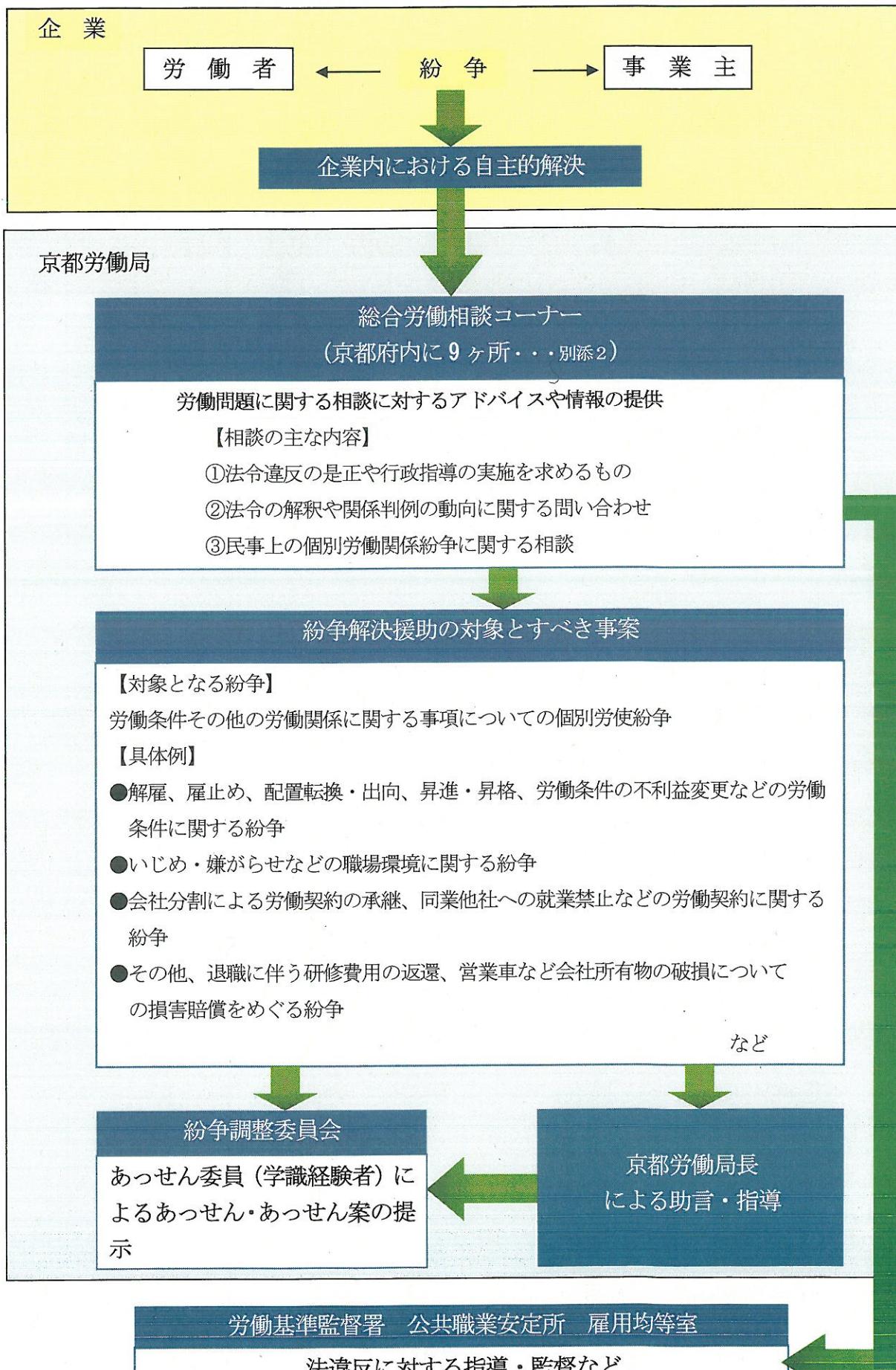
【表3】あっせん申請の和解状況(平成26年度処理終了事案108件分)

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	108件	37件	6件	59件	6件	34%	86%

(※注4) 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

## いじめ・嫌がらせに係る助言・指導の事例

### 事例①

業種	販売業	申出人	女性	正社員
<p>直属の上司から無能呼ばわりされたりなどのパワハラを受けたため、社長に相談したところ、かえって直属の上司からの暴言がひどくなり、出勤できなくなったので、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>社長に連絡し申出人の意向を伝えたところ「状況は理解しているので何らかの対応を行う」旨の回答を得たので、申出人にその旨を伝えて処理を終了した。</p>				

### 事例②

業種	飲食業	申出人	女性	期間契約社員
<p>同僚から「残業代の不正請求をしている」「洗い場を風呂場代わりにしている」等いわれのないことを言われたり、他の職員からセクハラまがいのことをされたりして精神的に不調を来している。現在体調不良で欠勤しているが、現状の職場環境では復帰できないので助言をしてほしい旨の申出があった。</p> <p>代表者に確認したところ、「申出人に対する業務指導があったことは認識していたが、そのような言動があったことまでは知らなかつた。何らかの対策を考える」との回答を得たので、申出人にその旨を伝えて処理を終了した。</p>				

### 事例③

業種	派遣業	申出人	男性	派遣社員
<p>派遣先の責任者によるパワハラについて、派遣元に相談したが「ミスをするあなたが悪い」「我慢できないのはあなたのわがまま」と言われ相手にされなかつた。きちんとした事実確認を行うよう派遣元に助言をしてほしい旨の申出があつた。</p> <p>派遣元の責任者に連絡し申出人の意向を伝えたところ、「確認する」旨の回答を得た。その後申出人から「納得できる話し合いができた」旨の連絡があつたので処理を終了した。</p>				

## その他の労働条件に係る助言・指導の事例

事例①

業種	製造業	申出人	男性	正社員
<p>精神疾患を発症し休職していたが、主治医から職場復帰可能である旨の診断を受けた。しかしながら、会社が復帰を認めないので、復帰に応じるよう助言の申出があった。</p> <p>事業場から事情を聞いたところ、早急な現職復帰は困難と思料し、慣らし勤務等段階的な復帰を進めているとのことであった。職場復帰の手続きに問題があるとまでは判断できなかったため、申出人と話し合い、円滑に職場復帰できるよう助言するに留め、申出人に対してはあっせん制度の教示を行い、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②

業種	販売業	申出人	女性	正社員
<p>長時間労働や社長のパワハラを理由に退職を決断し、3か月後に辞める旨伝えたが、退職は認められず3か月経った今も就労している。精神的にも身体的にもつらいので早急に退職したいとして、助言による支援が求められた。</p> <p>代表者に申出人の意向を伝えたところ、「申出人は貴重な戦力があるので退職されると困る」とのことであったが、退職に関する法律（民法）の考え方を説明したところ、申出人と話し合うとの回答があつたため、その旨を申出人に伝えて処理を終了した。</p>				

## 労働条件引下げに係る助言・指導の事例

事例③

業種	製造業	申出人	女性	正社員
<p>会議の場で、経営不振のため定期賃金を1割カットする旨一方的に通告された。経費削減の努力を行っているわけでもなく、一方的に給料をカットするのは納得できないとして、助言の申出がなされた。</p> <p>代表者に申出人の意向を伝え、労働条件の変更は労働者の合意が必要であり、再検討するように助言した。代表者は助言の内容に理解を示したので、その旨を申出人に伝え処理を終了した。</p>				