

長野労働局発表（26-12）

平成26年5月30日

担 当	総務部企画室	
	室長	青木重和
	労働紛争調整官	徳永和成
	電話	026-223-0551

『平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況』

～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が過去最高～

労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争を円満に解決するための「個別労働紛争解決制度」は、平成13年10月の法律施行から今年で13年目を迎えるが、雇用への不安や職場環境への不満を抱える職場での紛争解決に大きな役割を果たしている。

【平成25年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

1	総合労働相談件数	:	17,232件	(対前年度比4.3%減)
2	民事上の個別労働紛争相談件数	:	5,332件	(同8.4%減)
3	助言・指導申出件数	:	181件	(同26.1%減)
4	あっせん申請受理件数	:	142件	(同30.4%減)

- ・雇用形態や職場の人間関係の変化等を反映し、県内の総合労働相談コーナー（労働局及び9労働基準監督署の計10か所）などに寄せられた総合労働相談の件数は減少傾向にあるものの依然高止まりとなっている。
- ・民事上の個別労働紛争に係る相談件数は統計を取り始めて以来、初めて減少に転じた。
- ・紛争内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなっている。
- ・助言・指導は1か月以内に98.9%、あっせんは2か月以内に98.6%が手続きを終了しており、『簡易・迅速・無料』という制度の特徴を活かした処理を行っている。

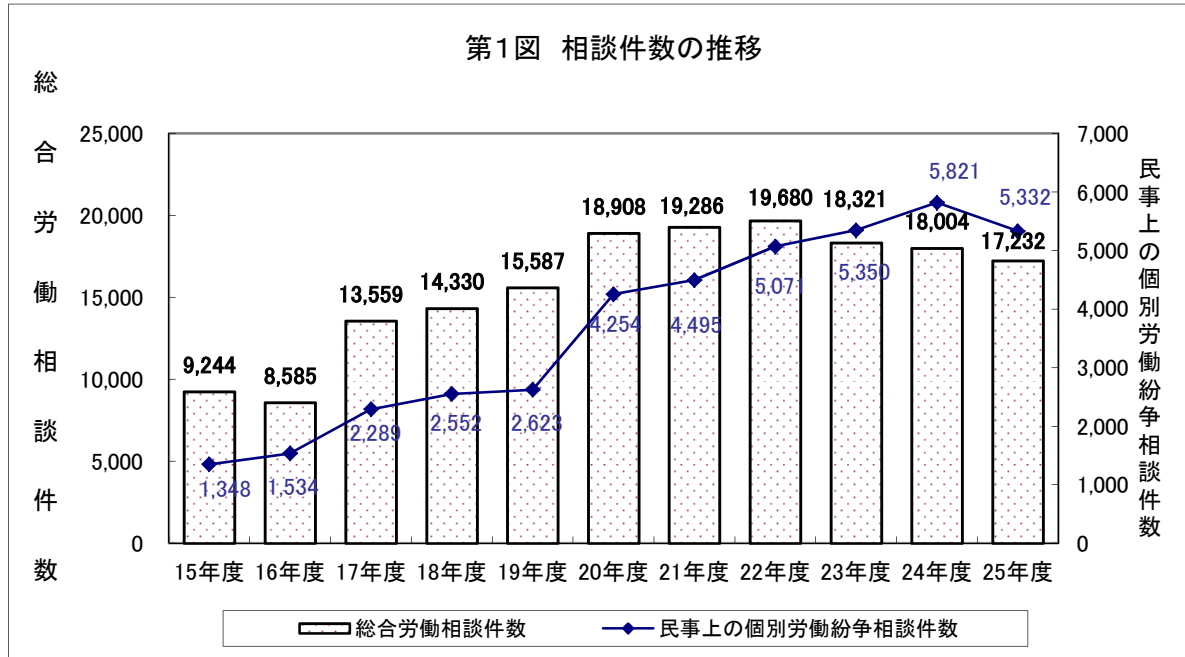
『個別労働紛争の解決の促進に関する法律（別添3）』に基づく、個別労働紛争解決制度の平成25年度の施行状況は以下のとおりである（概要は別添2のとおり）。

1 相談受付状況

長野労働局及び県内の各労働基準監督署に設置している「総合労働相談コーナー」（10か所）などでは、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップサービスで対応しているが、平成25年度1年間に寄せられた相談は、17,232件であった。

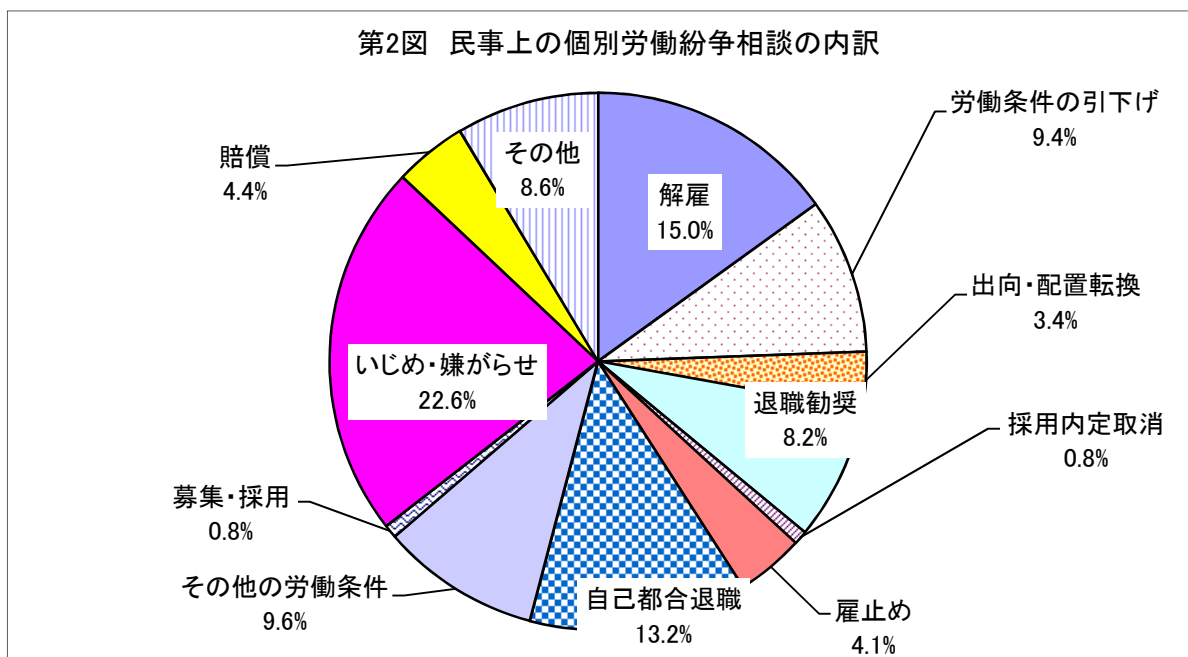
このうち、労働関係法令上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが5,332件となっている。

年度ごとの推移をみると、相談件数は高止まりしているが、H25年度は民事上の個別労働紛争に係る相談が減少した。 【第1図】

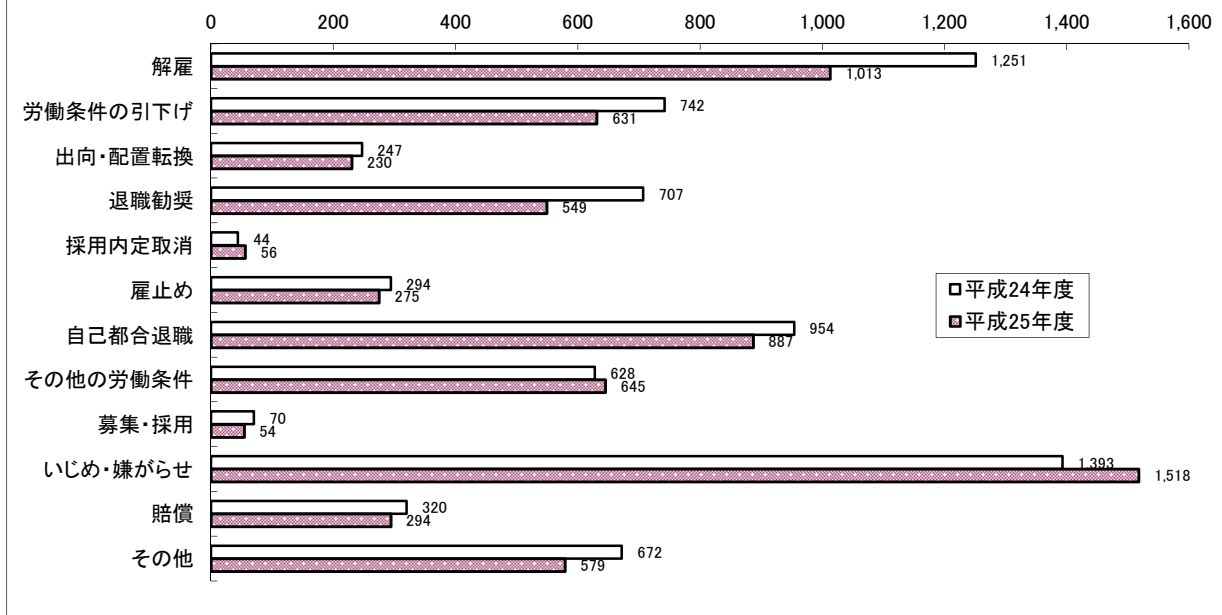


民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く22.6%、解雇に関するものが15.0%、自己都合退職に関するものが13.2%と続いている。 【第2図】

また、平成24年度と比較すると、いじめ・嫌がらせ、採用内定取消などで増加している。 【第3図】



第3図 民事上の個別労働紛争に係る相談内容別件数の変動



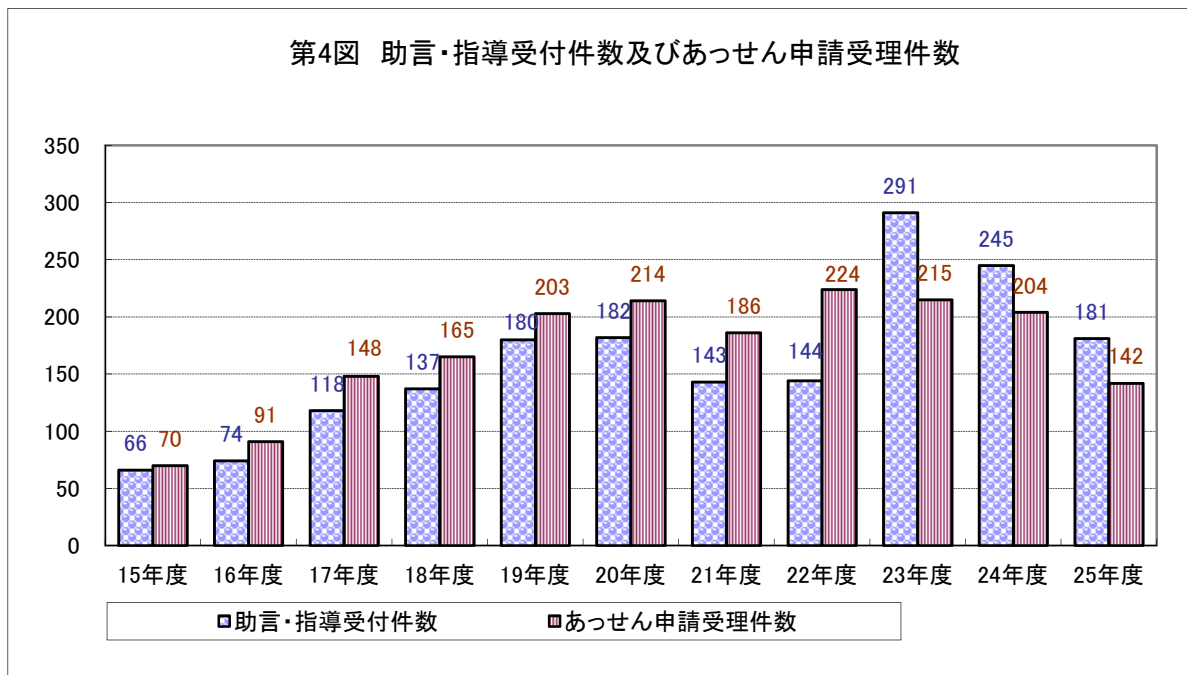
民事上の個別労働紛争に係る相談者は、労働者（求職者を含む。）が77.2%と大半を占めており、使用者からの相談は12.0%となっている。

労働者の就労状況は、正社員が41.5%と最も多く、パート・アルバイトが13.6%、期間契約社員が7.9%、派遣労働者が2.4%となっている。

2 長野労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

平成25年度の助言・指導受付件数は181件で、前年度に比べて26.1%の減少であった。あっせん申請受付件数は142件で、前年度に比べて30.4%の減少となった。【第4図】

第4図 助言・指導受付件数及びあっせん申請受付件数



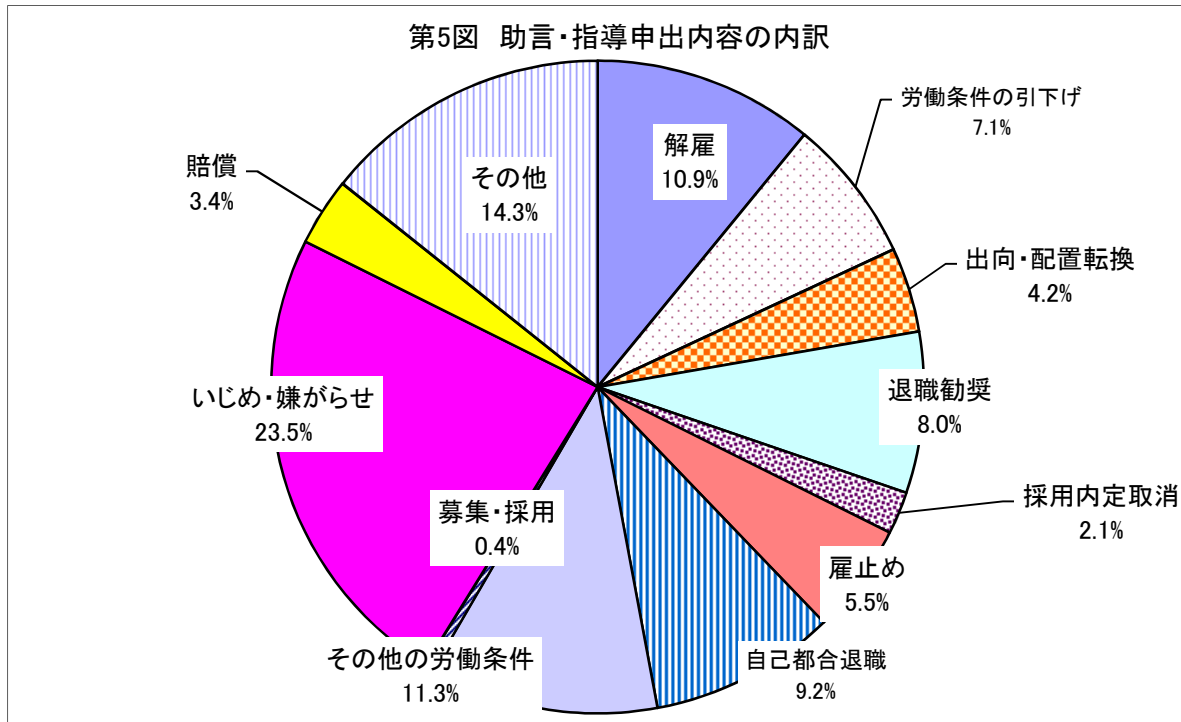
3 長野労働局長による助言・指導の主な内容

助言・指導の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが23.5%と最も多くなっている。その他、解雇に関するものが10.9%、自己都合退職に関するものが9.2%となっている。【第5図】

労働者の就労状況は、正社員が51.9%と最も多く、パート・アルバイトが23.2%、期間契約社員が17.1%、派遣労働者が0.6%となっている。

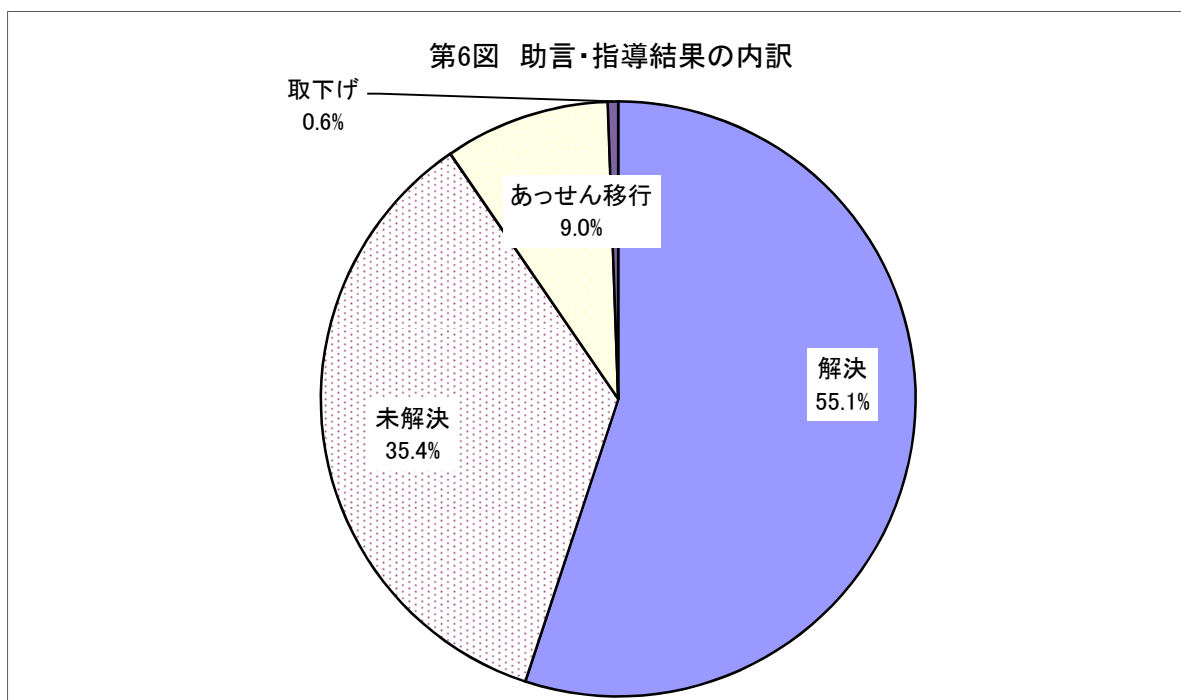
事業所の規模は、10人未満27.6%と最も多く、次いで10～49人が27.1%、300人以上が12.7%、100人～299人が12.2%、50～99人が9.9%となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者が76.8%となっている。

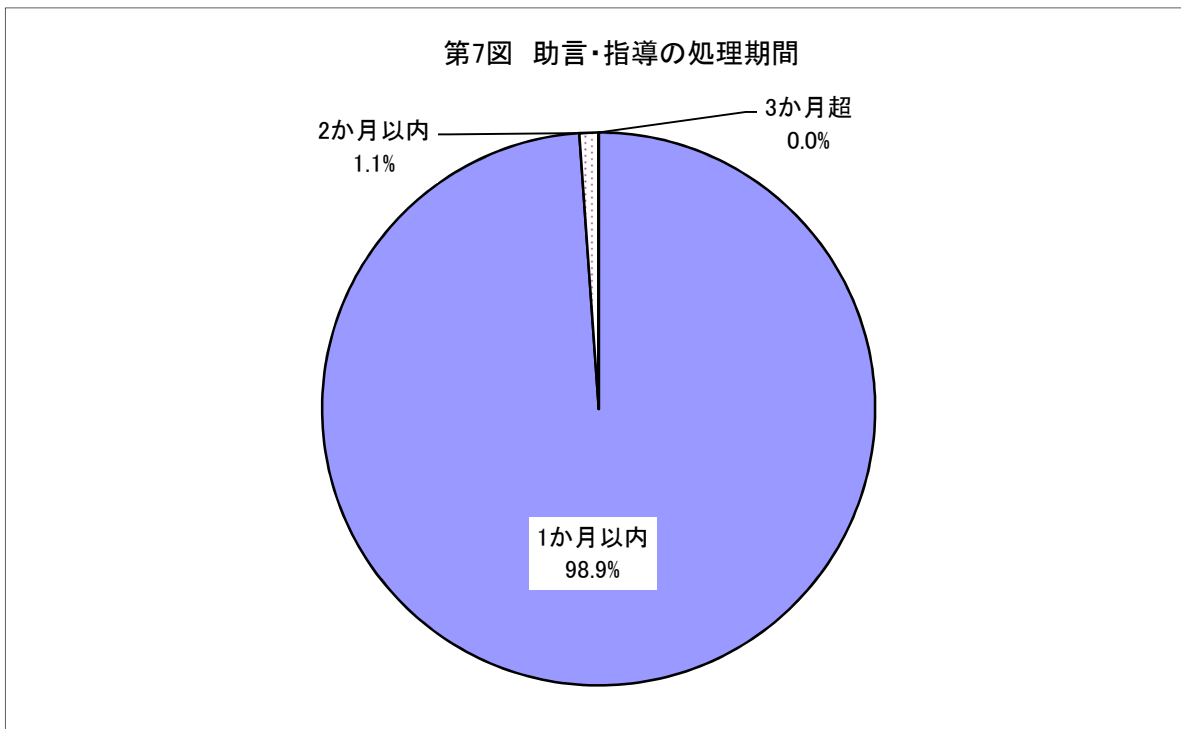


申出を受け付けた事案の処理状況をみると、平成25年度1年間に手続きを終了したものは178件で、うち、助言を行ったもの177件、取下げ1件である。

助言を行ったもののうち、話し合い等が行われて解決したものが98件で55.1%、あっせんに移行したものが16件で9.0%、解決しなかったものが63件で35.4%であった。【第6図】



処理に要した期間は、1か月以内が98.9%となっている。【第7図】
 なお、助言・指導の実施事例は、別添1のとおりである。



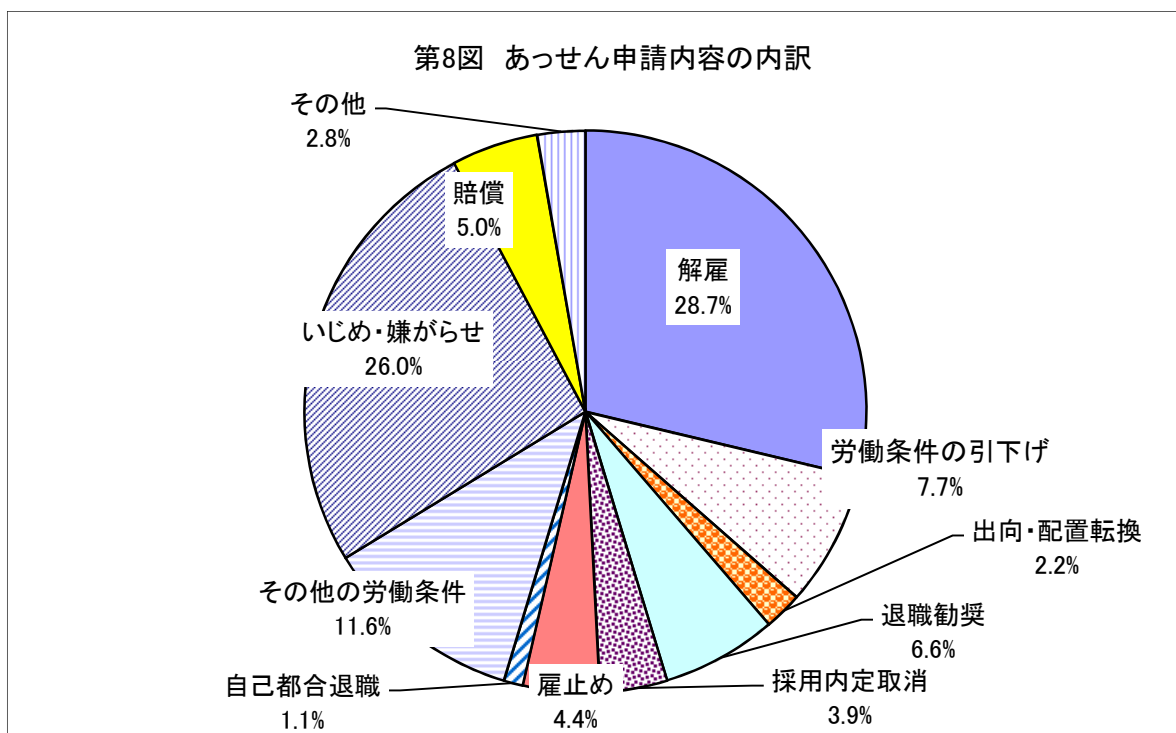
4 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

あっせん申請の主な内容は、解雇に関するものが28.7%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するものが26.0%、労働条件の引下げが7.7%と続いている。【第8図】

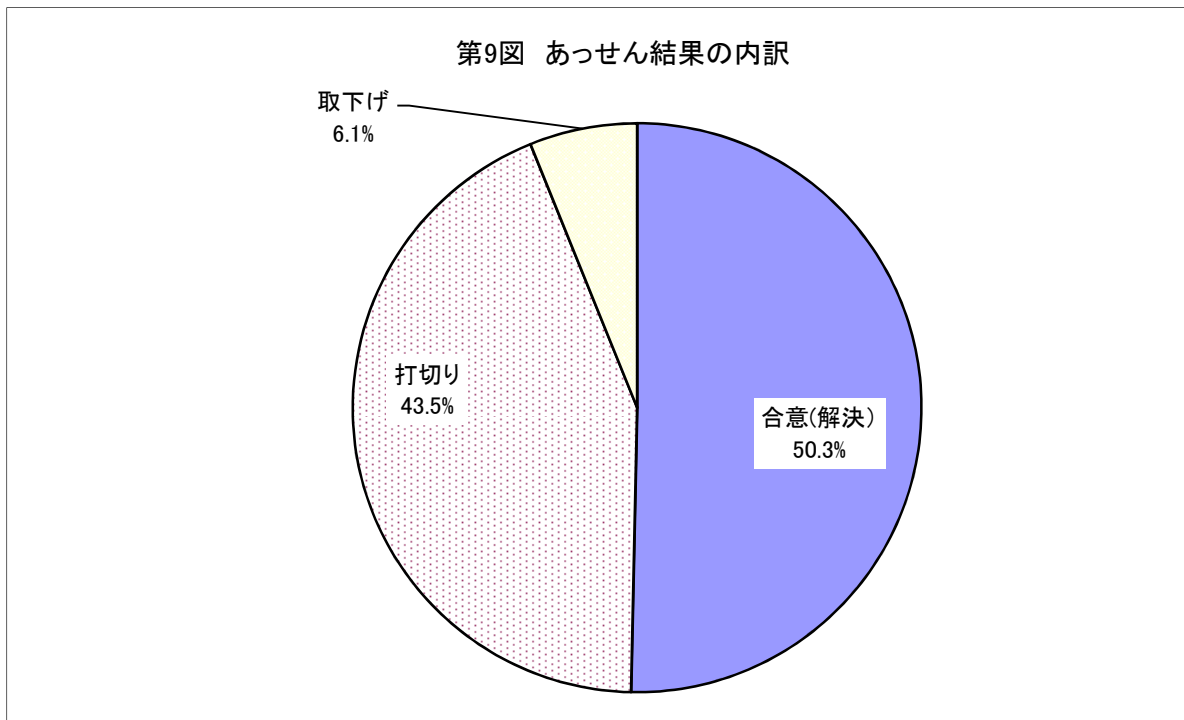
労働者の就労状況は、正社員が50.7%と最も多く、パート・アルバイトが26.8%、期間契約社員が14.8%、派遣労働者が2.8%となっている。

事業所の規模は、10～49人が28.2%と最も多く、次いで10人未満が21.8%、300人以上が21.1%、50～99人が12.0%、100～299人が6.3%となっている。

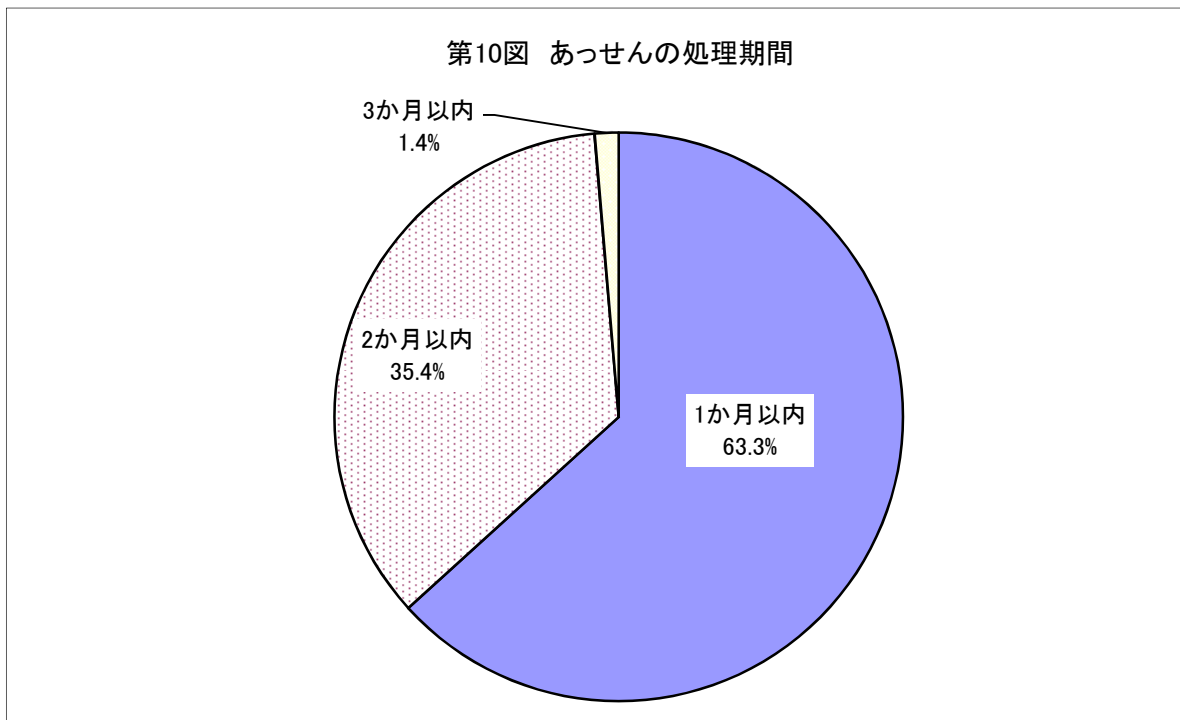
また、労働組合のない事業所の労働者が70.4%となっている。



申請を受け付けた事案の処理状況をみると、平成25年度1年間に手続きを終了したものは147件で、このうち、合意が成立したものは74件で50.3%、申請者の都合により申請が取り下げられたものは9件で6.1%、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由により、あっせんを打ち切ったものは64件で43.5%となっている。【第9図】



処理に要した期間は、1か月以内が63.3%、1か月を超え2か月以内が35.4%となっている。【第10図】
なお、あっせんの実施事例は、別添1のとおりである。



【労働局長による助言・指導とは】

助言・指導とは、労働局長が紛争当事者間の個別労働紛争の原因となっている問題点を指摘し解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に話し合いを行うなど紛争を解決することを促すものです。

紛争当事者の双方又は一方が労働局長に助言・指導の実施の申出を行うことにより、助言・指導が行われます。

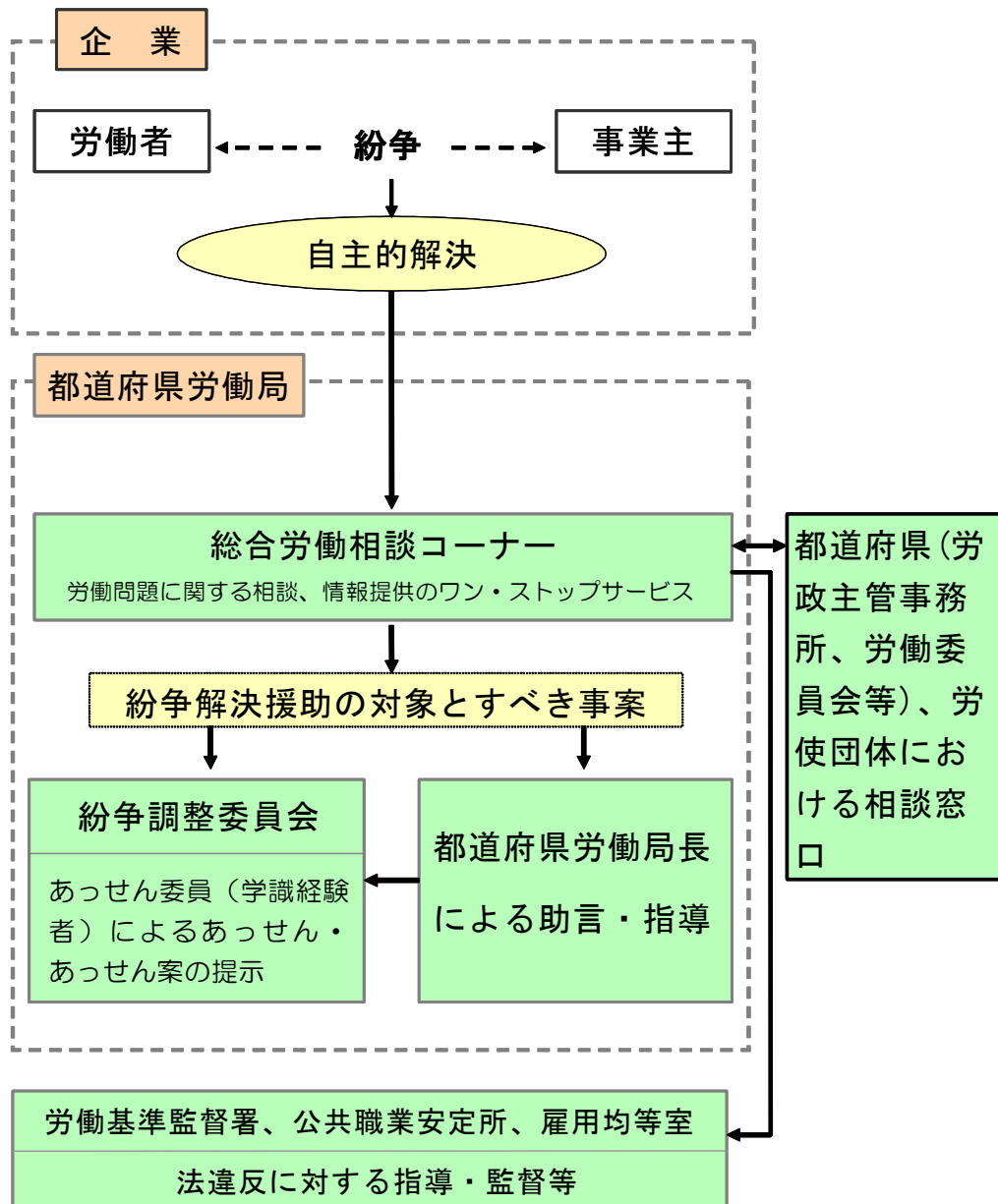
【紛争調整委員会によるあっせんとは】

都道府県ごとに、弁護士、大学教授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紛争調整委員会が設置されています。長野労働局においては、9名(24.3まで6名)の委員で構成されています。

この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争当事者双方の主張の要点を確認し、紛争の解決に向けてあっせんを実施することにより紛争の円満な解決を図ろうとするものです。

紛争当事者の双方又は一方が労働局長にあっせんの実施を申請することにより、あっせん手続きが開始されます。

個別労働紛争解決システム



【助言・指導の例】

事例1： 雇い止め	
事案の概要	3ヶ月の有期労働契約を3回更新し、次回も更新できると思っていたところ期間満了の1週間前に雇い止めで通告された。更新の手続きは、事務員から渡された雇用契約書にサインして提出するだけの形式的なものであった。雇用の継続ができるよう助言を求める。
助言・指導の内容	事業者に対して、労働契約法第19条により、客観的に合理的な理由と社会通念上相当性を欠く雇い止めは無効となり従前の労働条件を承諾したものとされることを説明し再考を促したところ、次回有期労働契約に限って更新することとなった。

事例2： 退職勧奨	
事案の概要	同僚社員と口論になったことが原因で事業主から退職勧奨を受けたが、同僚に謝った上で仕事を続けたいとお願いしたのに1週間後に事業者から1ヶ月後に辞めることになっていると言われた。退職勧奨に応じたつもりはなく、雇用の継続を求めたい。
助言・指導の内容	事業者に対して違法な退職勧奨は無効であることを説明し、労働者に対して丁寧な説明を行うよう助言したところ、当事者が話し合いを行い退職勧奨に応じて1ヶ月後に退職することで解決した。

【あっせんの例】

事例1： いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	パートタイマーとして勤務していた職場で、チーフが社員に対して胸ぐらをつかんで押し倒すといったパワーハラスメントをされており、自分にも怒鳴るようにして注意してくるため怖くて出勤できなくなった。心療内科に通院もしている。事業場のコンプライアンス窓口に相談したが、パワーハラスメントはないとして何の対応もしてくれなかった。パワーハラスメントを受けたため会社を辞めざるを得なかったことに対し金銭的補償を求める。
あっせんのポイント	事業者が、あっせん委員の提案により社内調査を行ったところ、パワーハラスメントの事実が認められたとして、解決金の支払いをもって解決した。

事例2： 労働条件切り下げ	
事案の概要	総務部長から、翌月から賃金を25000円引き下げると通告され、これを拒否すると5000円引き下げると通告された。これも拒否したが賃金は引き下げられた。賃金引き下げの明確な理由はなく賃金規定に関する説明もなかった。このため、賃金引き下げの撤回と減額された賃金の支払いを求める。
あっせんのポイント	あっせん委員が双方の主張を確認したところ、事業者は就業規則に基づき人事評価を行った結果の賃金額決定であり労働者に説明していると申し立てた。労働者にこれを説明すると、一定の理解を示し、雇用を継続することを約して労働者があっせんを取り下げた。

個別労働紛争解決制度の施行状況（概要）

（平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日）

1	総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数	17,232 件 (18,004 件)
	相談者の種類	
	労働者	10,167 件 (10,185 件)
	使用者	3,961 件 (4,698 件)
	その他	3,104 件 (3,121 件)
2	民事上の個別労働紛争に係る相談の件数	5,332 件 (5,821 件)
	① 相談者の種類	
	労働者	4,116 件 (4,395 件)
	使用者	639 件 (771 件)
	その他	577 件 (655 件)
	② 労働者の就労状況	
	正社員	2,214 件 (2,437 件)
	パート・アルバイト	724 件 (865 件)
	派遣労働者	128 件 (181 件)
	期間契約社員	422 件 (517 件)
	その他	67 件 (100 件)
	不明	1,777 件 (1,721 件)
	③ 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 6,731 件 (7,322 件) となる。）	
	普通解雇	771 件 (980)
	整理解雇	111 件 (138)
	懲戒解雇	131 件 (133)
	労働条件の引下げ	631 件 (742)
	退職勧奨	549 件 (707)
	採用内定取消	56 件 (44)
	雇止め	275 件 (294)
	出向・配置転換	230 件 (247)
	自己都合退職	887 件 (954)
	その他の労働条件	645 件 (628)
	募集・採用	54 件 (70)
	いじめ・嫌がらせ	1,518 件 (1,393)
	賠償	294 件 (320)
	その他	579 件 (672)
3	労働局長による助言・指導の件数	
(1)	助言・指導の申出の受付を行った件数	181 件 (245 件)
	① 労働者の就労状況	
	正社員	94 件 (125 件)
	パート・アルバイト	42 件 (60 件)
	派遣労働者	1 件 (18 件)
	期間契約社員	31 件 (30 件)
	その他	10 件 (9 件)
	不明	3 件 (3 件)
	② 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 238 件 (354 件) となる。）	
	普通解雇	23 件 (53)
	整理解雇	1 件 (6)
	懲戒解雇	2 件 (3)
	労働条件の引下げ	17 件 (29)
	退職勧奨	19 件 (37)
	採用内定取消	5 件 (6)
	雇止め	13 件 (20)
	出向・配置転換	10 件 (16)
	自己都合退職	22 件 (35)
	その他の労働条件	27 件 (22)
	募集・採用	1 件 (2)
	いじめ・嫌がらせ	56 件 (46)
	賠償	8 件 (6)
	その他	34 件 (73)
(2)	助言・指導の手続きを終了した件数	178 件 (245 件)
	終了の区分	
	助言を実施	177 件 (245)
	指導を実施	0 件 (0)
	取下げ	1 件 (0)
	（うち、助言実施により解決したもの 98 件 (158) あっせんに移行したもの 16 件 (42) その他 63 件 (45)）	
4	紛争調整委員会によるあっせんの件数	
(1)	あっせんの申請の受理を行った件数	142 件 (204 件)
	① 労働者の就労状況	
	正社員	72 件 (110 件)
	パート・アルバイト	38 件 (45 件)
	派遣労働者	4 件 (11 件)
	期間契約社員	21 件 (33 件)
	その他	6 件 (5 件)
	不明	1 件 (0 件)
	② 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 181 件 (262 件) となる。）	
	普通解雇	45 件 (47)
	整理解雇	4 件 (2)
	懲戒解雇	3 件 (4)
	労働条件の引下げ	14 件 (31)
	退職勧奨	12 件 (14)
	採用内定取消	7 件 (4)
	雇止め	8 件 (19)
	出向・配置転換	4 件 (9)
	自己都合退職	2 件 (14)
	その他の労働条件	21 件 (56)
	いじめ・嫌がらせ	47 件 (46)
	賠償	9 件 (8)
	その他	5 件 (8)
(2)	あっせんの手続きを終了した件数	147 件 (192 件)
	終了の区分	
	当事者間の合意の成立	74 件 (106)
	申請の取下げ	9 件 (5)
	打ち切り	64 件 (81)
	その他	0 件 (0)

(注) () は平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日の件数である。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、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（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。