

長野労働局発表（27-20）

平成27年6月26日

担 当	総務部企画室
	室長 青木重和
	労働紛争調整官 岡田尚人
	電話 026-223-0551

『平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況』

～「いじめ・嫌がらせ」に関するあっせんの利用が増加～

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14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26年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

1 総合労働相談件数	:	16,367件	(対前年度比5.0%減)
2 民事上の個別労働紛争相談件数	:	4,398件	(同17.5%減)
3 助言・指導申出件数	:	133件	(同26.5%減)
4 あっせん申請受理件数	:	159件	(同12.0%増)

- ・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、昨年度に引き続き減少した。
- ・紛争内容は、「いじめ・嫌がらせ」「自己都合退職」「解雇」が多い。
- ・あっせん申請受理件数は、昨年度に比べ12.0%増加し、その内「いじめ・嫌がらせ」は27.7%増加した。
- ・助言・指導は1か月以内に96.3%、あっせんは2か月以内に94.4%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。

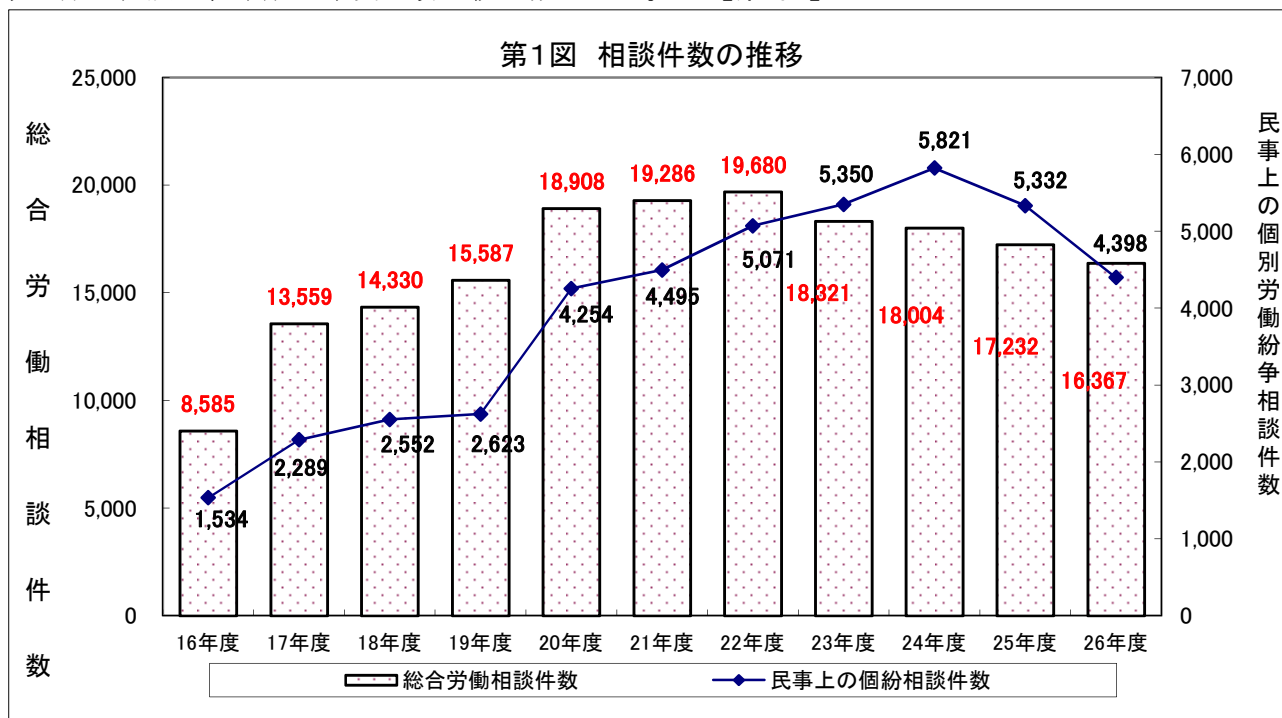
『個別労働紛争の解決の促進に関する法律（別添3）』に基づく、個別労働紛争解決制度の平成26年度の施行状況は以下のとおりである（概要は別添2のとおり）。

1 相談受付状況

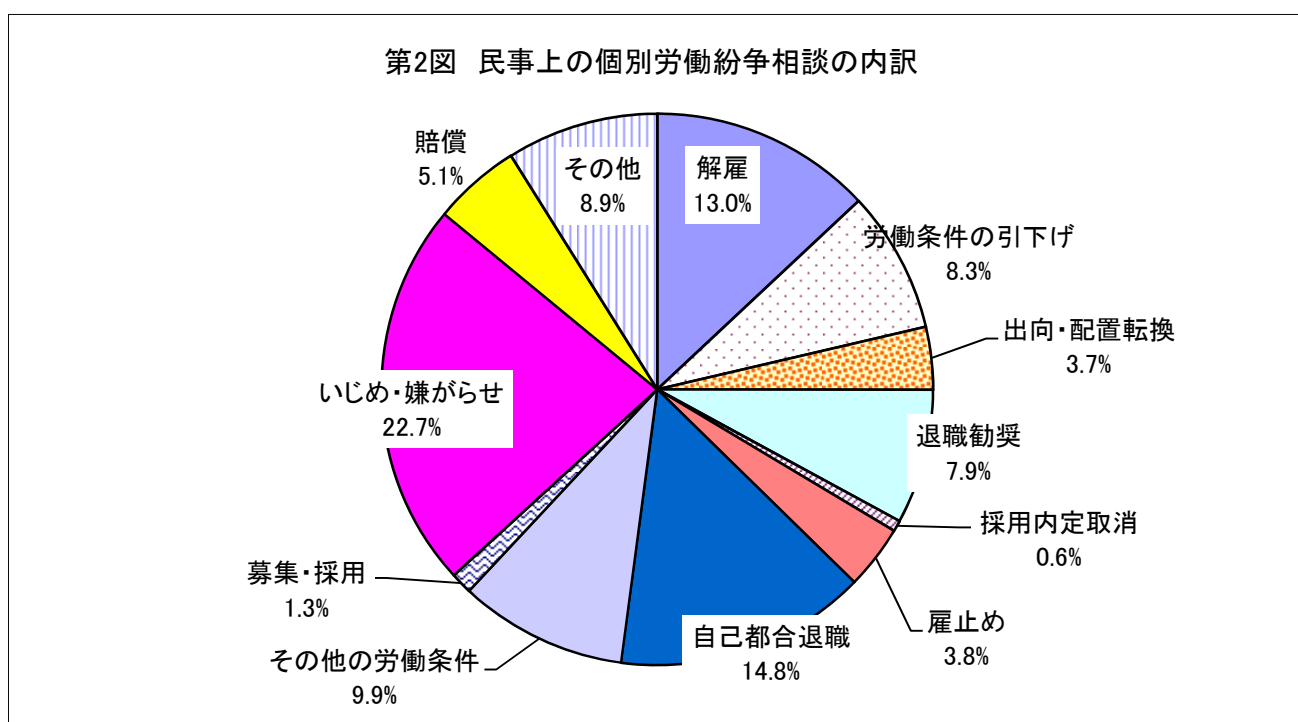
長野労働局及び県内の各労働基準監督署に設置している「総合労働相談コーナー」（10か所）などでは、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップサービスで対応しているが、平成26年度1年間に寄せられた相談は、16,367件であった。

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4,398件となっている。

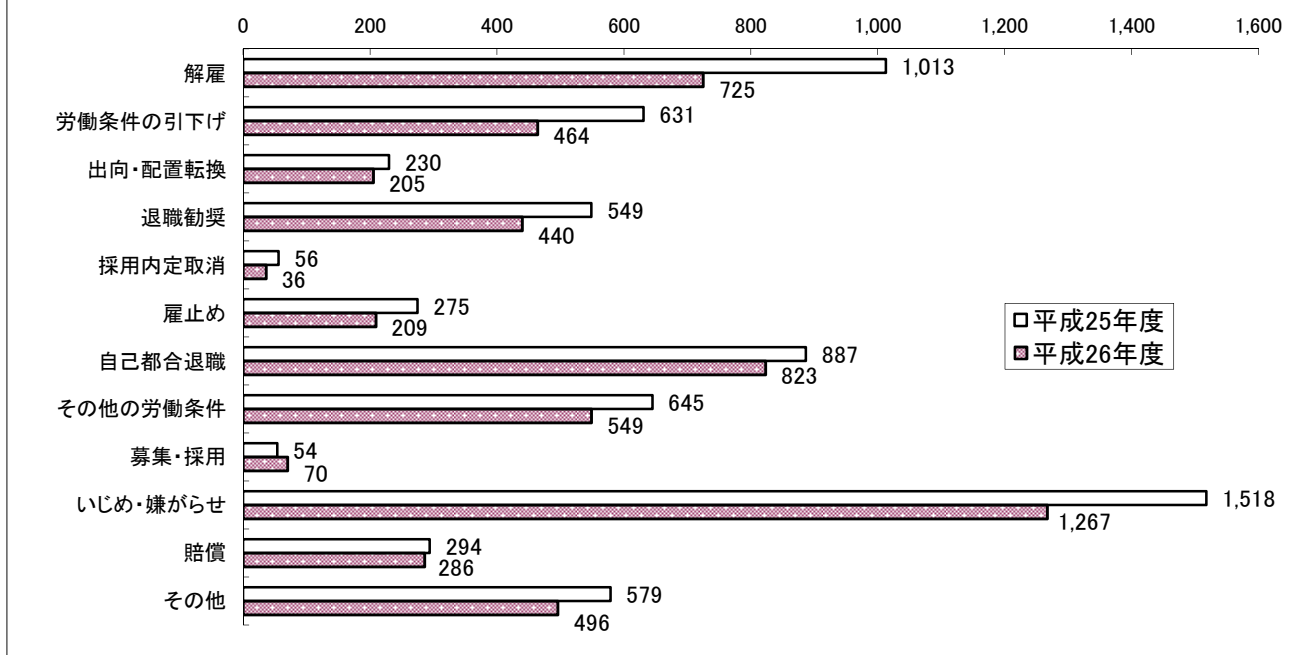
年度ごとの推移をみると、相談件数は減少傾向にあるものの高止まりしており、民事上の個別労働紛争に係る相談は、平成25年度に引き続き減少した。 【第1図】



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22.7%、自己都合退職に関するものが14.8%、解雇に関するものが13.0%と続いている。 【第2図】
また、平成25年度と比較すると、募集・採用の件数が増加している。 【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



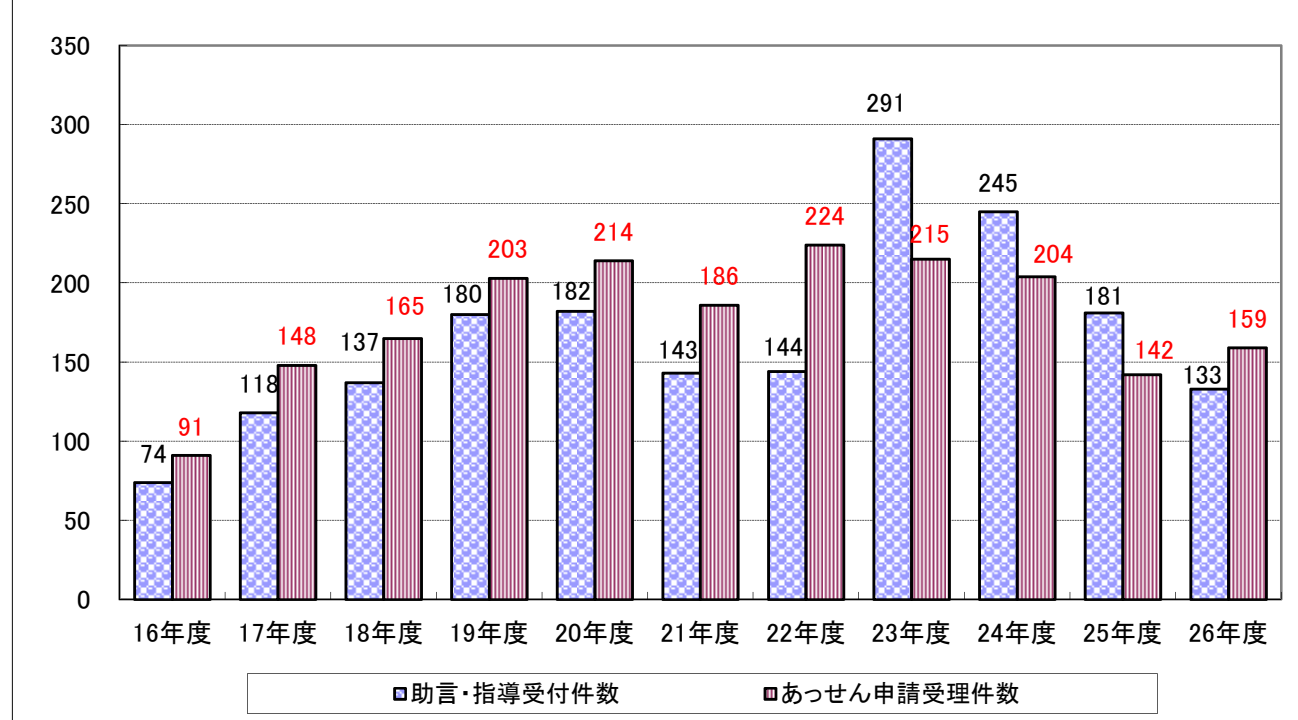
民事上の個別労働紛争に係る相談者は、労働者（求職者を含む。）が76.4%と大半を占めており、使用者からの相談は12.9%となっている。

労働者の就労状況は、正社員が32.4%と最も多く、パート・アルバイトが13.3%、期間契約社員が9.9%、派遣労働者が2.9%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26年度の助言・指導受付件数は133件で、前年度に比べて26.5%の減少であった。あっせん申請受付件数は159件で、前年度に比べて12.0%の増加となった。【第4図】

第4図 助言・指導受付件数及びあっせん申請受理件数



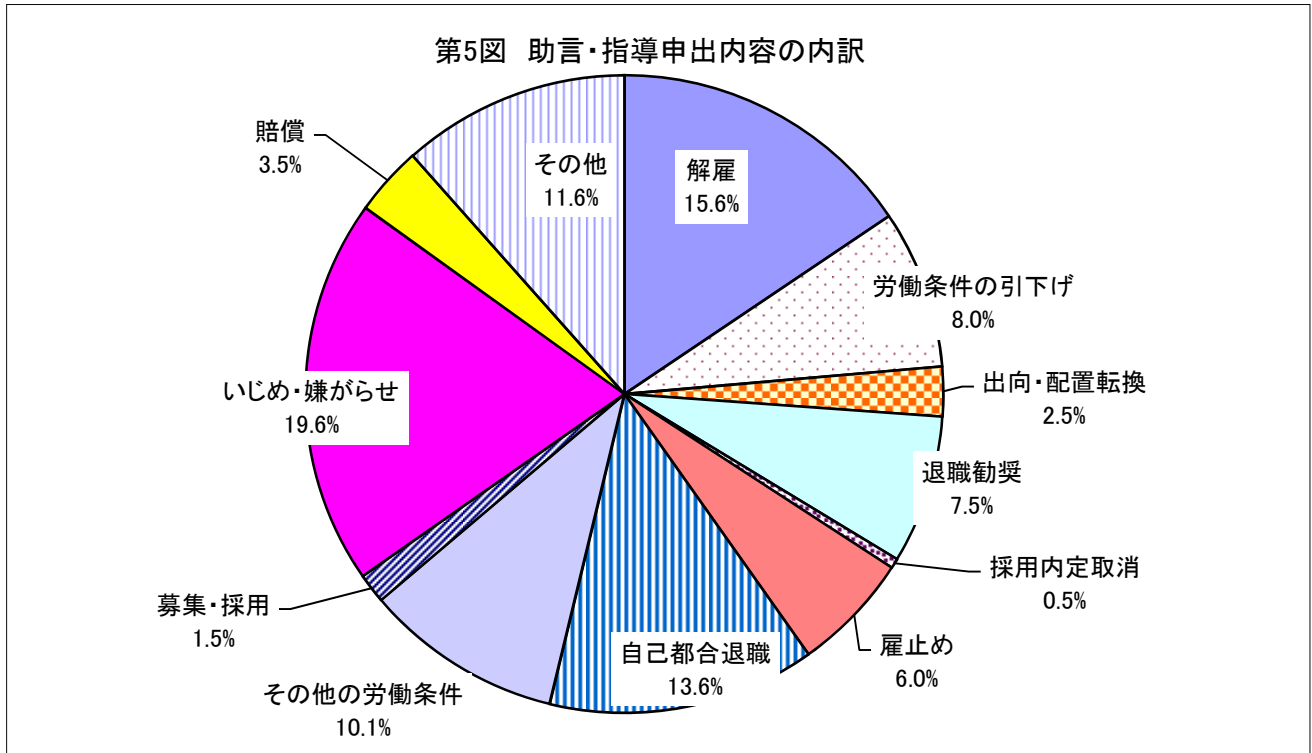
3 長野労働局長による助言・指導の主な内容

助言・指導の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが19.6%と最も多くなっている。その他、解雇に関するものが15.6%、自己都合退職に関するものが13.6%となっている。【第5図】

労働者の就労状況は、正社員が50.4%と最も多く、パート・アルバイトが19.5%、期間契約社員が18.0%、派遣労働者が7.5%となっている。

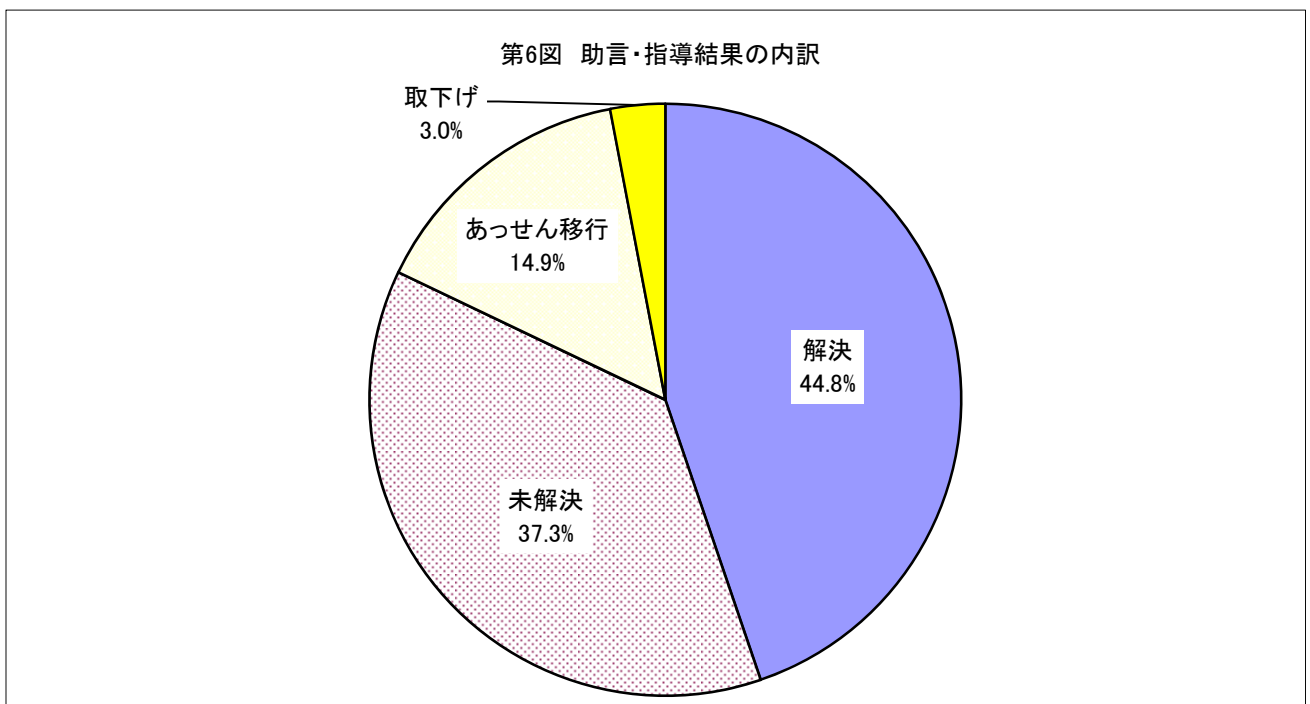
事業所の規模は、10～49人が28.6%と最も多く、次いで10人未満23.3%、50～99人が11.3%、100人～299人が10.5%、300人以上が9.0%となっている。

また、労働組合のない事業所の労働者が66.9%となっている。

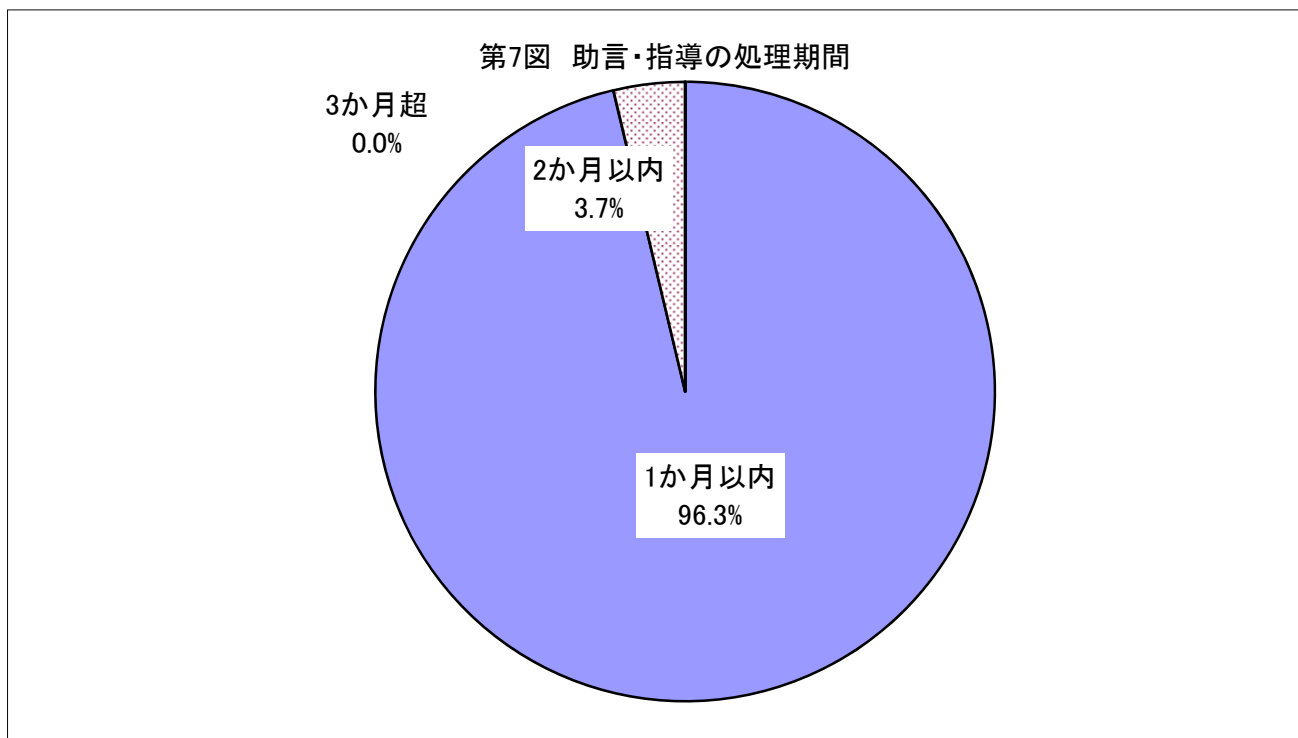


申出を受け付けた事案の処理状況をみると、平成26年度1年間に手続きを終了したものは134件で、うち、助言を行ったもの130件、取下げ4件である。

助言の手続きを終了したもののうち、話し合い等が行われて解決したものが60件で44.8%、あつせんに移行したものが20件で14.9%、解決しなかったものが50件で37.3%であった。【第6図】



処理に要した期間は、1か月以内が129件で96.3%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。



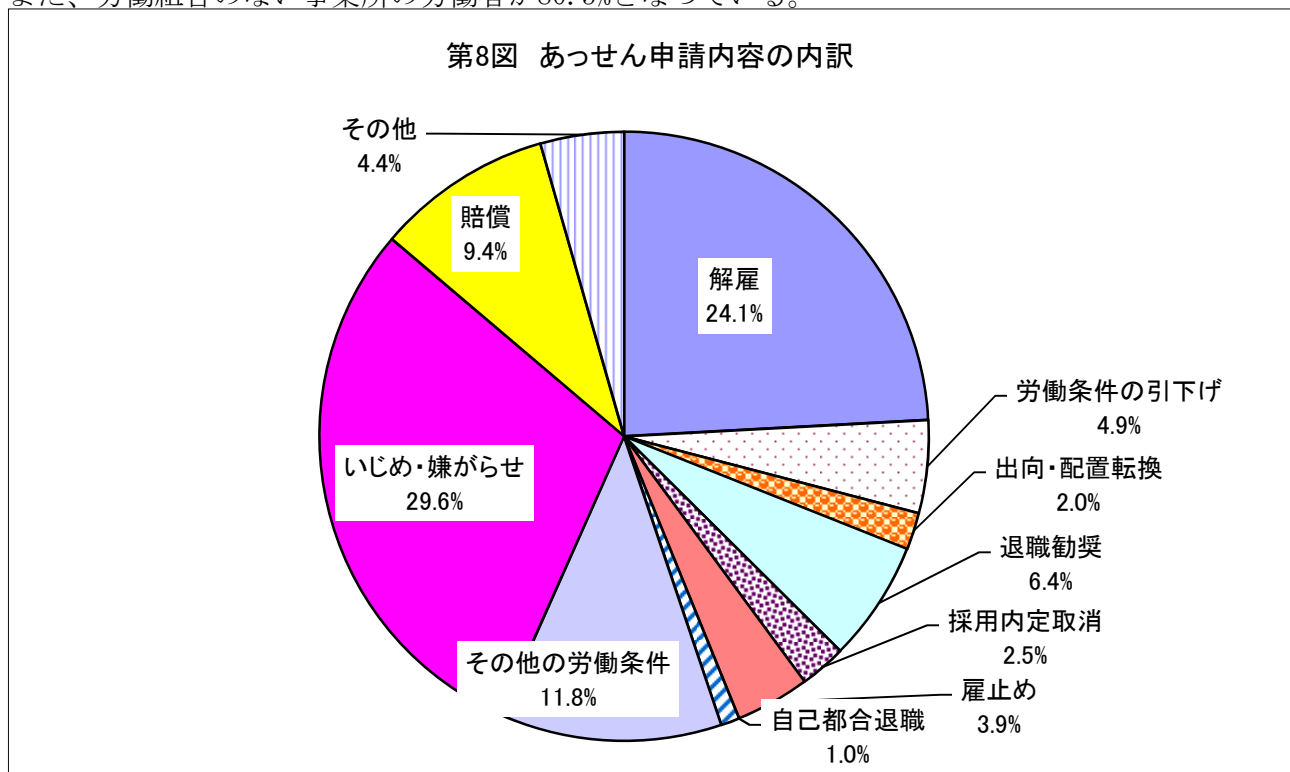
4 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

あっせん申請の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが29.6%と最も多く、次いで、解雇に関するものが24.1%、賠償が9.4%と続いている。【第8図】

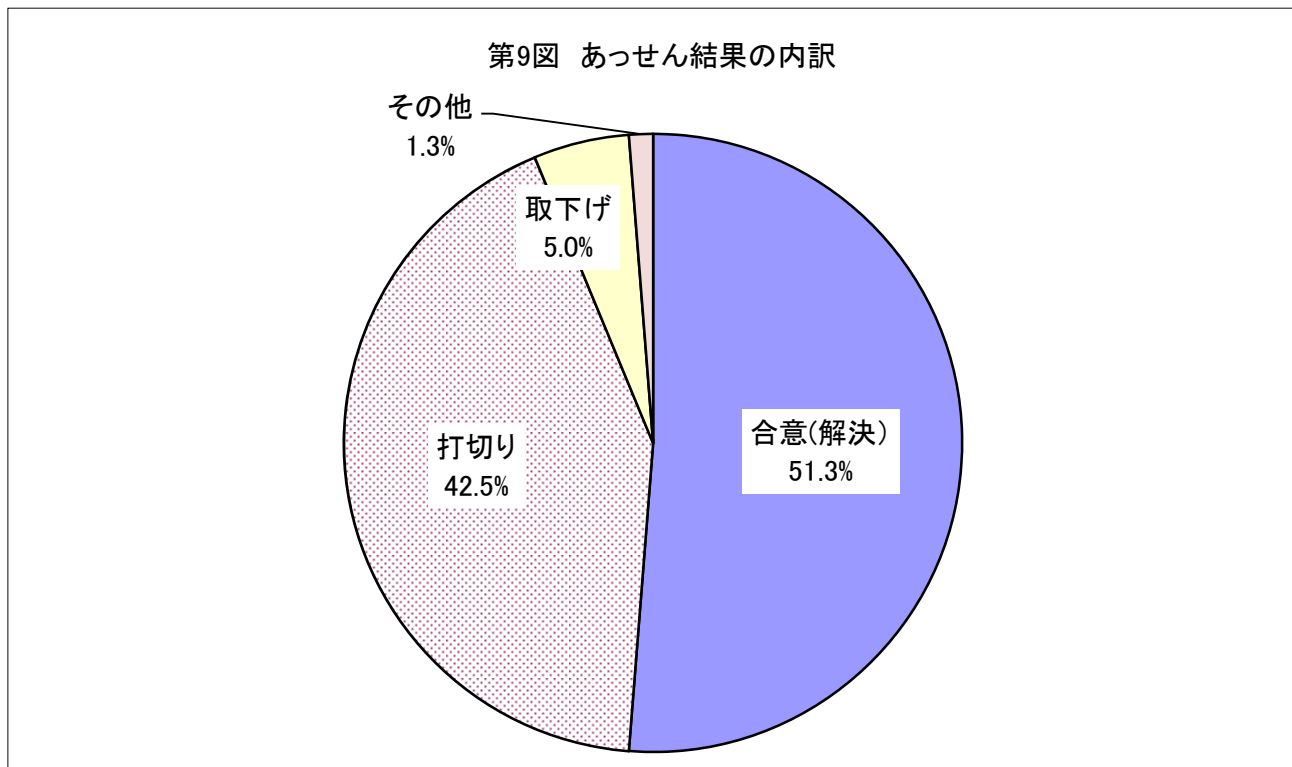
労働者の就労状況は、正社員が57.9%と最も多く、パート・アルバイトが18.9%、期間契約社員が15.1%、派遣労働者が5.0%となっている。

事業所の規模は、10人未満と10～49人が24.5%と最も多く、次いで300人以上が23.9%、100～299人が11.9%、50～99人が9.4%となっている。

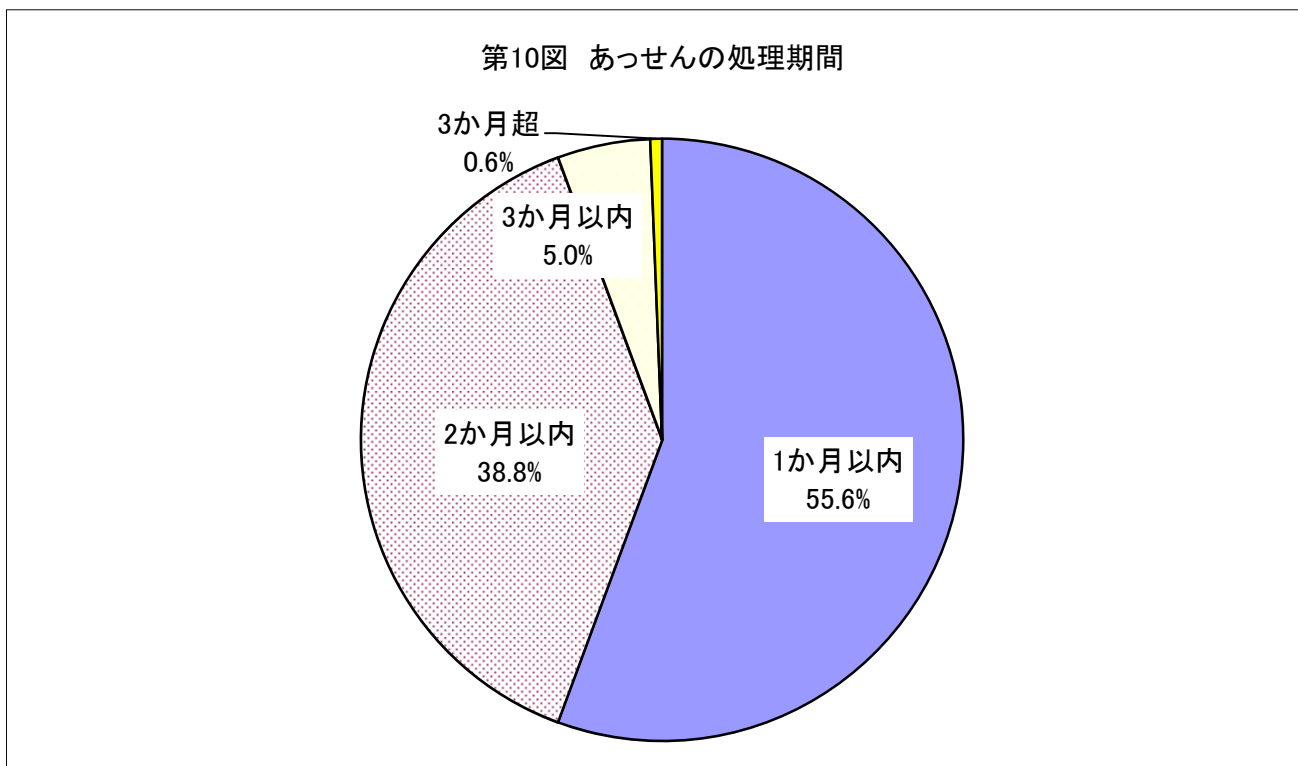
また、労働組合のない事業所の労働者が80.5%となっている。



申請を受け付けた事案の処理状況を見ると、平成26年度1年間に手続きを終了したものは160件で、このうち、合意が成立したものは82件で51.3%、申請者の都合により申請が取り下げられたものは8件で5.0%、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68件で42.5%となっている。【第9図】



処理に要した期間は、1か月以内が55.6%、1か月を超え2か月以内が38.8%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。

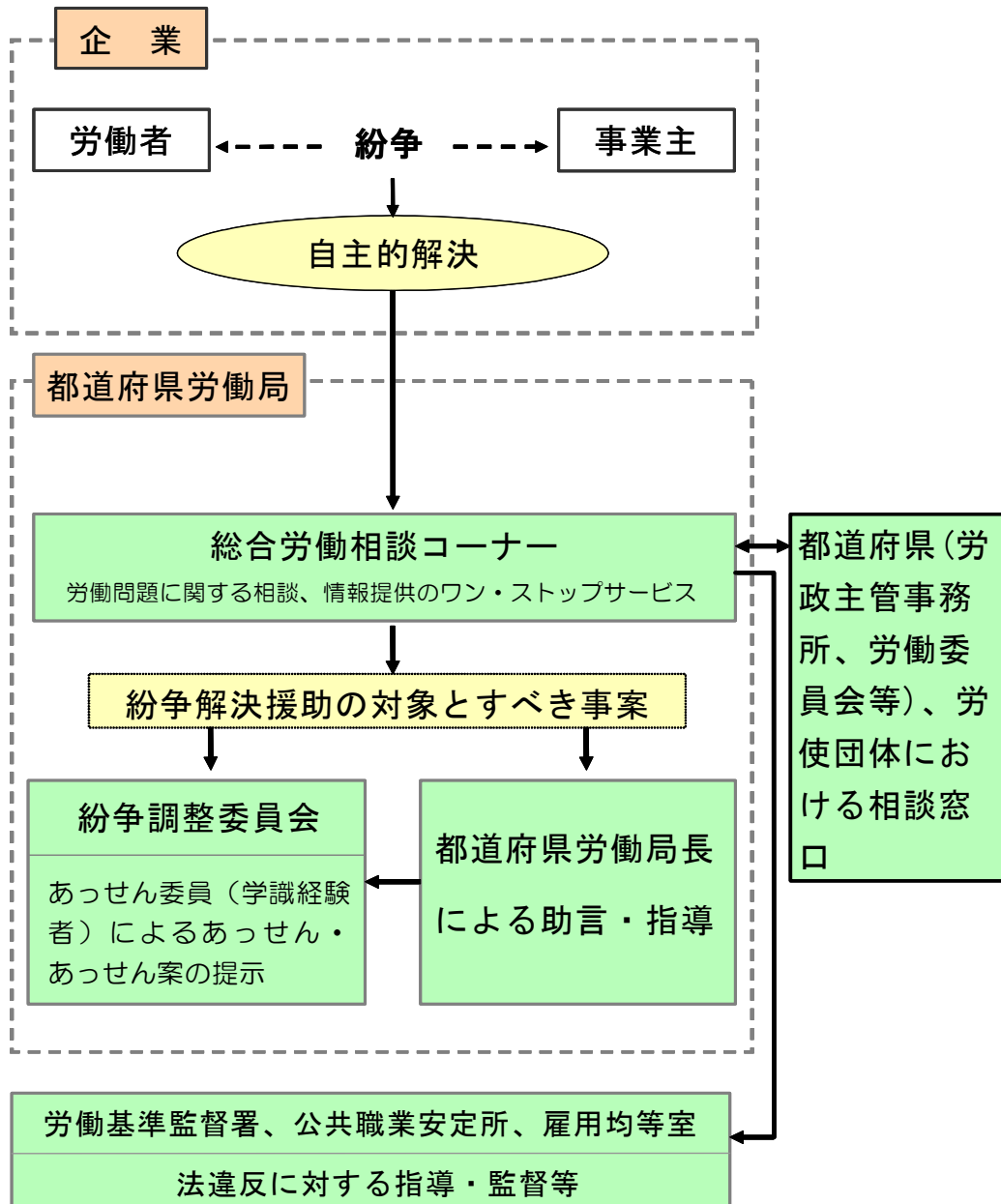
【紛争調整委員会によるあっせんとは】

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： 退職強要	
事案の概要	事業場責任者から、同僚とのトラブルを理由に、契約期間途中で自ら退職届を提出するよう言われ、これを拒否し継続勤務を求めたものの、さらに「会社側で指定する退職日までは出勤しなくてもよい。」と言われ、勤務出来ない状況にさせられてしまったため、再び出勤が可能となるよう助言を求めた。
助言・指導の内容	事業主に対して、労働契約第17条により、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間、労働者を解雇することができないことを説明した上で、本件が解雇となった場合、その理由がやむを得ない場合になり得るか社内協議して慎重に対応するよう促したところ、双方の話し合いの結果、契約期間満了まで継続勤務することとなった。

事例2： 自己都合退職	
事案の概要	事業場責任者に対して、あらかじめ契約期間満了により退職する旨を伝えていたが、慰留され、一度は退職日の延長を検討したものの、家庭の事情等により、当初の予定日で退職せざるを得ず、再度、責任者にその旨を伝えたところ、話し合いに応じてもらえなかったため、事業主当初の予定日での退職を認めるよう助言を求めた。
助言・指導の内容	事業主に対して雇用契約の解約の申し入れに係る民法の規定を説明した上で、労使が話し合って円満に紛争解決するよう促したところ、双方の話し合いの結果、労働者の事情等を考慮して、当初の予定日で退職することとなった。

【あっせんの例】

事例1： いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	正社員として入社し、入社1か月間の試用期間中から、上司より頭を叩かれる、蹴飛ばされるなどの暴行を受け、さらには口癖のように人格を否定する言葉を浴びせられたため、社長に直訴して改善を求めたものの、会社としての改善対策が十分取られなかったことから、あっせんにより、パワーハラスメントに耐えかねて退職せざるを得なくなったことに対する金銭的補償を求めた。
あっせんのポイント	事業主も、社内調査の結果、一部パワーハラスメント行為があったことを認めたが、労働者の無断欠勤、遅刻など勤務態度が不良であったことも主張したため、これらを含めて紛争の早期解決を労使双方に促したところ、解決金の支払いによって双方合意し、解決した。

事例2： 解雇	
事案の概要	事業場新設により正社員として勤務し始めたところ、事業場利用者が少なく、また、労働者の勤務成績が不良であるという理由で解雇を告げられた。事業場利用者が少ないことは自らの勤務と関係がなく、また、勤務成績不良と言われる事実も見当たらないことから、助言により復職を求めたものの、当該助言が受け入れられなかったため、あっせんにより、復職を求め、復職が認められない場合には金銭的補償を求めた。
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上で、復職が困難と思われる会社の経営状況等の中で、労使双方の納得のいく解決策を検討するよう促したところ、解決金の支払いによって双方合意し、解決した。

個別労働紛争解決制度の施行状況（概要）

（平成26年4月1日～平成27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	16,367件(17,232件)
	相談者の種類	
	労働者	9,325件(10,167件)
	使用者	4,156件(3,961件)
	その他	2,886件(3,104件)
2	民事上の個別労働紛争に係る相談の件数	4,398件(5,332件)
	① 相談者の種類	
	労働者	3,362件(4,116件)
	使用者	569件(639件)
	その他	467件(577件)
	② 労働者の就労状況	
	正社員	1,425件(2,214件)
	パート・アルバイト	586件(724件)
	派遣労働者	129件(128件)
	期間契約社員	436件(422件)
	その他	52件(67件)
	不明	1,770件(1,777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5,570件(6,731件)となる。）	
	普通解雇	522件(771)
	整理解雇	86件(111)
	懲戒解雇	117件(131)
	労働条件の引下げ	464件(631)
	退職勧奨	440件(549)
	採用内定取消	36件(56)
	雇止め	209件(275)
	出向・配置転換	205件(230)
	自己都合退職	823件(887)
	その他の労働条件	549件(645)
	募集・採用	70件(54)
	いじめ・嫌がらせ	1,267件(1,518)
	賠償	286件(294)
	その他	496件(579)
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	133件(181件)
	① 労働者の就労状況	
	正社員	67件(94件)
	パート・アルバイト	26件(42件)
	派遣労働者	10件(1件)
	期間契約社員	24件(31件)
	その他	1件(10件)
	不明	5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199件(238件)となる。）	
	普通解雇	31件(23)
	整理解雇	0件(1)
	懲戒解雇	0件(2)
	労働条件の引下げ	16件(17)
	退職勧奨	15件(19)
	採用内定取消	1件(5)
	雇止め	12件(13)
	出向・配置転換	5件(10)
	自己都合退職	27件(22)
	その他の労働条件	20件(27)
	募集・採用	3件(1)
	いじめ・嫌がらせ	39件(56)
	賠償	7件(8)
	その他	23件(34)
(2)	助言・指導の手続きを終了した件数	134件(178件)
	終了の区分	
	助言を実施	130件(177)
	指導を実施	0件(0)
	取下げ	4件(1)
	（うち、助言実施により解決したもの60件(98) あっせんに移行したもの20件(16) その他50件(63)）	
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	159件(142件)
	① 労働者の就労状況	
	正社員	92件(72件)
	パート・アルバイト	30件(38件)
	派遣労働者	8件(4件)
	期間契約社員	24件(21件)
	その他	4件(6件)
	不明	1件(1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203件(181件)となる。）	
	普通解雇	44件(45)
	整理解雇	3件(4)
	懲戒解雇	2件(3)
	労働条件の引下げ	10件(14)
	退職勧奨	13件(12)
	採用内定取消	5件(7)
	雇止め	8件(8)
	出向・配置転換	4件(4)
	自己都合退職	2件(2)
	その他の労働条件	24件(21)
	いじめ・嫌がらせ	60件(47)
	賠償	19件(9)
	その他	9件(5)
(2)	あっせんの手続きを終了した件数	160件(147件)
	終了の区分	
	当事者間の合意の成立	82件(74)
	申請の取下げ	8件(9)
	打切り	68件(64)
	その他	2件(0)

(注) () は平成25年4月1日～平成26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。