

長崎労働局発表

平成25年6月25日(火)

長崎労働局 総務部 企画室

企画室長 川原 勲

労働紛争調整官 西川 伸之

電話 095-801-0023 内線 135

個別労働紛争相談件数のトップは「いじめ・嫌がらせ」

相談総件数は4年連続1万件超え

～平成24年度における「個別労働紛争解決制度」の施行状況～

長崎労働局（局長 中原 正裕）では、労働局が設置する総合労働相談コーナーへ寄せられた平成24年度の個別労働紛争解決制度における相談、助言・指導等の運用状況を取りまとめました。

概要

「総合労働相談コーナーに寄せられた相談」総件数 10,525件(前

年度比5、0%増)

平成21年度に初めて1万件を超えて以来、**4年連続して1万件を超える**相談が寄せられています。

うち「個別労働紛争に係る相談」件数は2,491件、前年度より1、

2%減少するも過去2番目に多く、高止まり。

相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が初めてトップとなり、以下「自己

都合退職」、「解雇」の順。

「助言・指導申出受付」件数は117件、前年度より9、3%減少する

も過去2番目に多い。

長崎労働局では、相談件数が高水準で推移する中、職場のトラブルを解決するための手段として、助言・指導等の制度を積極的に利用するよう、労働者と事業主の双方に呼びかけています。

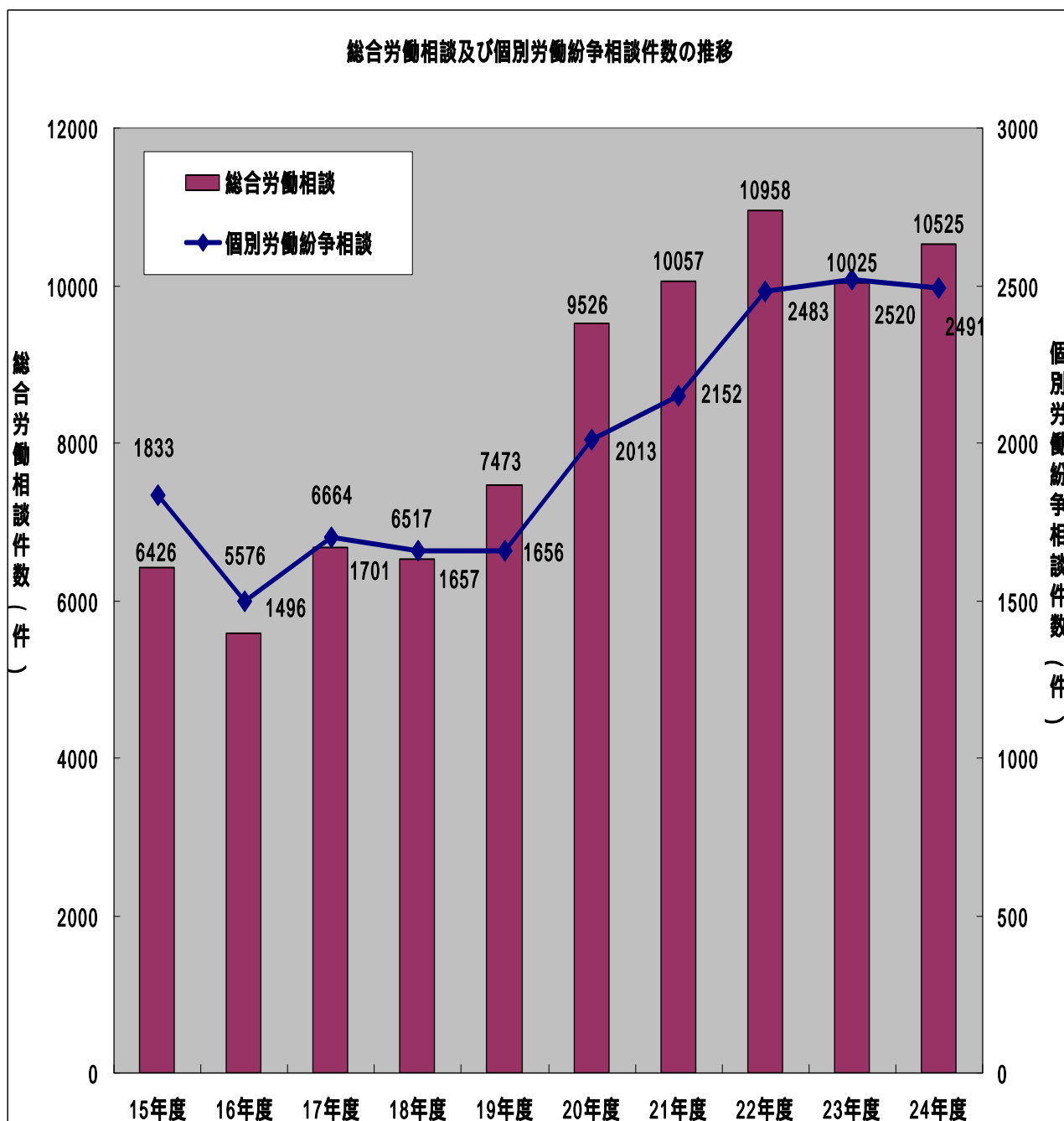
1. 相談受付の状況

平成24年度に寄せられた総合労働相談は10,525件で、4年連続で1万件を超え（第1図棒グラフ）高止まりの状況にあります。

また、労働関係法上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げなどのいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談は、2,491件で（第1図折線グラフ）昨年度と比べ1.2%減少していますが、制度発足以来2番目に多い件数で、高止まりとなっております。

なお、個別労働紛争相談の主な内容について、別添1に記載しておりますのでご覧ください。

（第1図）



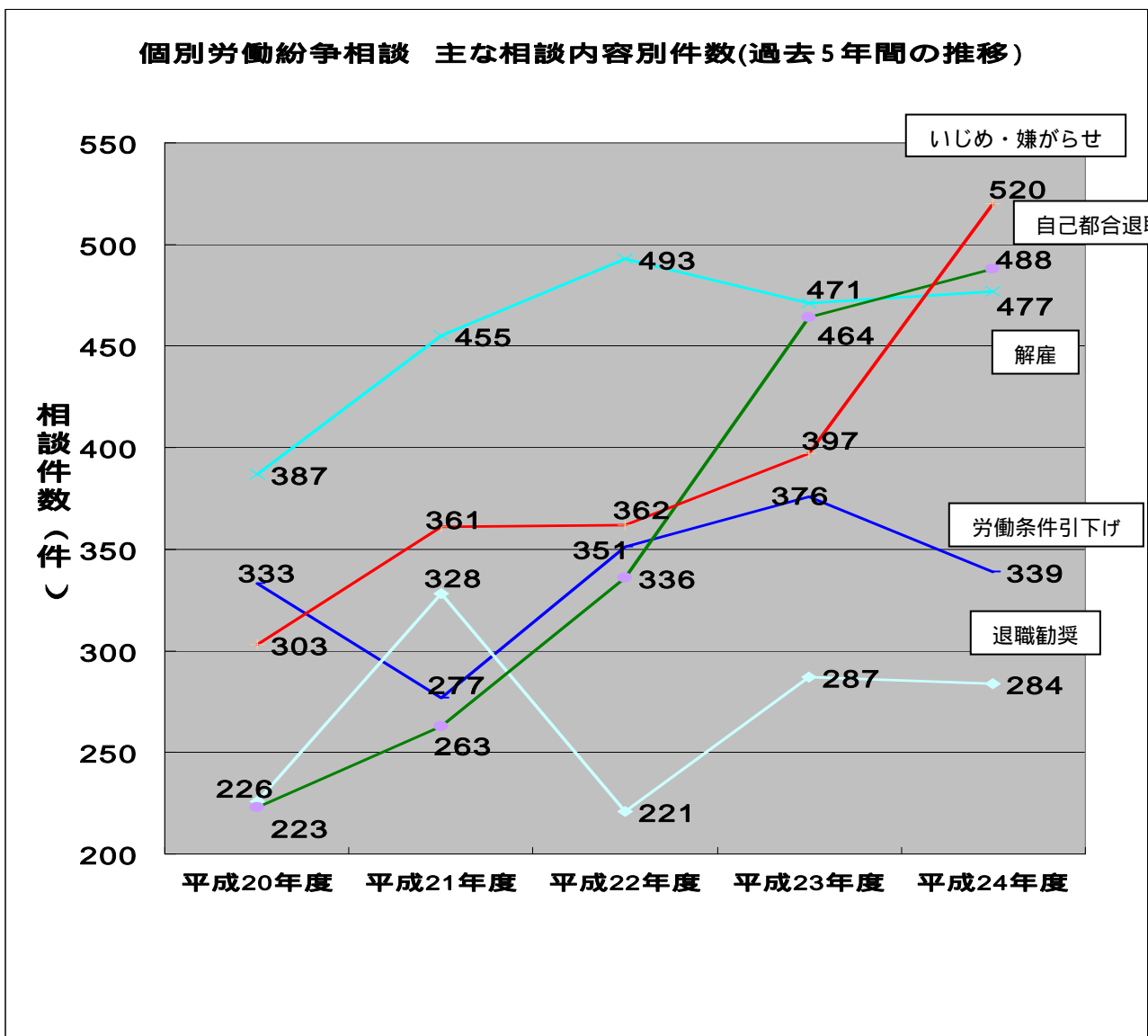
(1) 民事上の個別労働紛争相談の内訳 (第 2 図参照)

民事上の個別労働紛争相談の内訳では、延べ件数 2 , 9 7 7 件に対して、

「いじめ・嫌がらせ」に関するもの	5 2 0 件 (1 7 . 5 %)
「自己都合退職」に関するもの	4 8 8 件 (1 6 . 4 %)
「解雇」に関するもの	4 7 7 件 (1 6 . 0 %)
「労働条件の引下げ」に関するもの	3 3 9 件 (1 1 . 4 %)
「退職勧奨」に関するもの	2 8 4 件 (9 . 5 %)
「賠償」に関するもの	1 4 5 件 (6 . 5 %)
「雇止め」に関するもの	8 2 件 (2 . 8 %)

の順となっています。

(第 2 図)



2. 助言・指導の状況（助言・指導事例別添2参照）

（1）助言・指導の申出受付件数は117件。

平成23年度と比べて12件（昨年度比9.3%減）減少しておりますが、制度発足以来2番目に高い数字となっております。

長崎労働局では、総合労働相談コーナーへ寄せられる相談件数が高止まりする中、職場のトラブルを解決するための手段として、助言・指導等の制度を懇切丁寧に説明し、労働者と事業主の双方に積極的な利用を呼びかけています。

（2）平成24年度中に処理を終了した助言・指導の結果

処理を終了したもの	118件
助言・指導を実施したもの	102件（86.4%）
そのうち何らかの解決が図られたもの	82（69.5%）

（3）処理期間

1か月以内で処理終了	114件（96.6%）
------------	-------------

（4）平成24年度の助言・指導の申出内容

述べ件数137件中、

「いじめ・嫌がらせ」に関するもの	21件（15.3%）
「解雇」に関するもの	21件（15.3%）
「自己都合退職」に関するもの	12件（8.8%）
「労働条件の引下げ」に関するもの	12件（8.8%）
「退職勧奨」に関するもの	11件（8.0%）

の順となっております。

3. あっせんの状況（あっせん事例別添3参照）

（1）あっせんの申請受付件数は10件。

（2）平成24年度中に処理を終了した10件の結果

あっせんを開催2件（20.0%）

うち合意が成立2件（20.0%）

あっせんを開催した事案で合意が成立した割合は100%

（3）処理期間

1カ月以内で処理終了	7件（70.0%）
1カ月超えを2カ月以内に処理終了	2件（20.0%）
2カ月を超え3カ月以内に処理終了	1件（10.0%）

（4）平成24年度のあっせんの申請内容

延べ件数10件

「いじめ・嫌がらせ」に関するもの	4件（40.0%）
「解雇」に関するもの	3件（30.0%）
「雇止め」に関するもの	1件（10.0%）
「退職勧奨」に関するもの	1件（10.0%）
「賠償」に関するもの	1件（10.0%）

となっております。

個別労働紛争相談の主な内容

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談

- ・ 同僚から「やめろ、やるきがないのか」など罵声をあびせられる。
- ・ 先輩社員からいじめに遭い病気になった。会社に改善を求めたが取り合ってくれない。
- ・ 上司から仕事を拒否されたり、無視されたりするいじめを受けている。

「自己都合退職」に関する相談

- ・ 有給休暇をとって退職したいと申し出たが拒否された。
- ・ 退職を申し出るも、繰り返し慰留されて先延ばしされる。

「解雇」に関する相談

- ・ 仕事が出来ないのでやめてくれといわれた。
- ・ 試用期間満了前に、もう来なくてよいといわれた。

「労働条件の引下げ」に関する相談

- ・ 経営不振から賃金引下げをされたが、同僚で下がらない人もおり不公平である。
- ・ 一方的に役職を解かれ賃金を下げられた。

「退職勧奨」に関する相談

- ・ 経営不振につき退職を勧奨されたが、なんら補償をしてくれない。
- ・ 退職を勧められているがやめたくない。

「賠償」に関する相談

- ・ 退職に際し、高額な制服代を請求された。
- ・ 急に退職したことにより、損害賠償を請求された。

「雇止め」に関する相談

- ・ 身に覚えのないことを言われ雇い止めされた。
- ・ 契約更新される予定が、病気で数日休んだ後に雇止めされた。

「助言・指導」の事例**事例1：職場のいじめ・嫌がらせ（女性 期間契約社員）**

同僚から、自分や家族の悪口（あなたには悪い霊がついているなど。）を言われた。上司へ相談して異動を求めたが、逆に自分の業務評価が低いことを理由に、賃金を下げたことをほめられ、あんに退職するように退職勧奨された。原因はいじめなのに、賃下げや退職勧奨されたことに納得がいかない。会社といじめの対応や労働条件の引き下げ、退職勧奨をしないように話し合いたいので口頭助言をお願いしたい。

【助言・指導結果】

被申出人に対して、「職場のいじめ・嫌がらせ」を防止する責任は事業主にあることを説明のうえ、社内調査の実施と調査結果に基づく対象者の教育を行うこと、申請人が受けた不利益の改善等について助言したところ、いじめについて、会社が事実関係の調査を行い、対象者の教育を行った。退職勧奨については誤解であることが本人へ説明された。賃下げについては撤回された。

事例2：職場のいじめ・嫌がらせ（男性 正社員）

上司から、日常的に細かいことに苦情を言う、気分次第で八つあたりをするなどのパワハラを受けている。会社へ上司のパワハラをやめさせるための対応を求めたい。

【助言・指導結果】

被申出人に対して、職場におけるパワーハラスメントの考え方を説明し、社内調査の実施と調査結果に基づく再発防止対策をとるように助言したところ、会社が事実関係の調査を行い、その結果に基づき、対象者の再発防止のための教育が行われた。

事例3：解雇（男性 正社員）

取引先との契約が切れることを理由に整理解雇された。同じような状況でも解雇されなかった者もいたので納得できない。復帰は求めないが補償金を求めたい。

【助言・指導結果】

被申出人に対して、整理解雇にかかる判例を説明して話し合いによる解決を促したところ、労使で話し合いがおこなわれ、補償金 万円の支払いで合意した。

事例4：自己都合退職（女性 正社員）

仕事が合わないと思ったので2週間以上の余裕をもって退職の申し出をしたところ、上司から認めないといわれた。円満に退職できるよう口頭助言をお願いしたい。

【助言・指導結果】

被申出人に対して、民法の規定等を説明したうえで、申請人と話し合うように促したところ、話し合いがもたれて申請人の希望通り退職が認められた。

事例5：労働条件の引下げ（男性 パート労働者）

突然、社員からパートに身分変更され勤務日数を減らされた。離職することとしているが、勤務日数を減らされたため、残りの有給休暇の消化が出来ない。せめて有給休暇が消化できるようにしてほしい。

【助言・指導結果】

被申出人に対して、労働条件不利益変更にかかる労働契約法等の考え方を説明して話し合いを促したところ、退職前の勤務日数を従前の条件に戻して年休が消化された。

「あっせん」の事例

事例：職場のいじめ・嫌がらせ（60歳代女性 パート労働者）

事業主から、身に覚えのないこと（2重人格、性格を変えてくれなど。）を感情的で語気強く言われ、自尊心を深く傷つけられ精神的苦痛と恐怖を感じた。その影響で仕事を続けていくことが出来ずに退職に追い込まれた。この損害について、補償金 万円の支払いを求める。

【あっせんの結果】

あっせん委員が申請人及び被申請人から主張を聞いたところ、事実関係に食い違いはあるものの、被申請者が紛争の早期解決のため金銭を支払う用意があることを申し出た。しかし支払うべき金銭の金額について、隔たりがあったため、被申請人に対して、本紛争事案を解決するための譲歩が可能かどうか確認したところ、被申請人が譲歩して、申請人が求める金銭の支払いを応諾し、「解決金 万円の支払い。」で合意した。

「個別労働紛争解決制度」とは

個別労働紛争解決制度は「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、個々の労働者と事業主との間の紛争について、迅速かつ適正な解決を図るために平成13年10月1日から設けられている制度で、「総合労働相談コーナー」、「労働局長の助言・指導」、「紛争調整委員会のあっせん」から成立っております。(第3図 参照)

1. 総合労働相談コーナー

総合労働相談コーナーとは、労働関係の法令制度の問合せ・労働紛争に関する相談等をワンストップで受けること目指している労働相談コーナーです。同コーナーは長崎労働局総務部企画室及び、県内6箇所の労働基準監督署内(長崎・佐世保・江迎・島原・諫早・壱岐)に設置しています。

この総合労働相談コーナー利用のメリットは、秘密(非公開)、簡単、迅速無料ということです。

2. 労働局長の助言・指導

「助言・指導」とは、労働局の職員が、紛争の相手に対して、問題点を示すなどにより、解決のためのアドバイスを行うもので処理期間も短く、労使での大きな紛争へ発展する前に何らかの解決が図られる割合も高い制度です。

3. 紛争調整委員会のあっせん

「あっせん」とは、長崎紛争調整委員会(弁護士等により構成)の委員が、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

被申請人が参加して、あっせんが開催された場合には、合意して解決する割合が高く、労使双方に個別労働紛争を解決したいという意思があれば非常に有効な制度です。

(第3図)

個別労働紛争解決制度

