

長崎労働局発表
平成26年7月8日（火）

長崎労働局 総務部 企画室
企画室長 林田 耕
労働紛争調整官 西川 伸之
電話 095-801-0023 内線 135

相談総件数は減少、個別労働紛争相談件数は、過去最高

～平成25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 小鹿 昌也）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25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 9,601件（前年度比 8.8%減）※1
うち個別労働紛争に係る相談件数 2,886件（前年度比15.9%増）※2

※1 相談の総件数は、5年ぶりに1万件を割った。

※2 平成13年度制度発足以来過去最高。

◎ 相談内容では「自己都合退職」に関する相談が初めてトップとなり、昨

年度トップの「いじめ・嫌がらせ」に関する相談も依然として増加。

◎ 「助言・指導申出受付」件数は118件、前年度より0.9%増加。

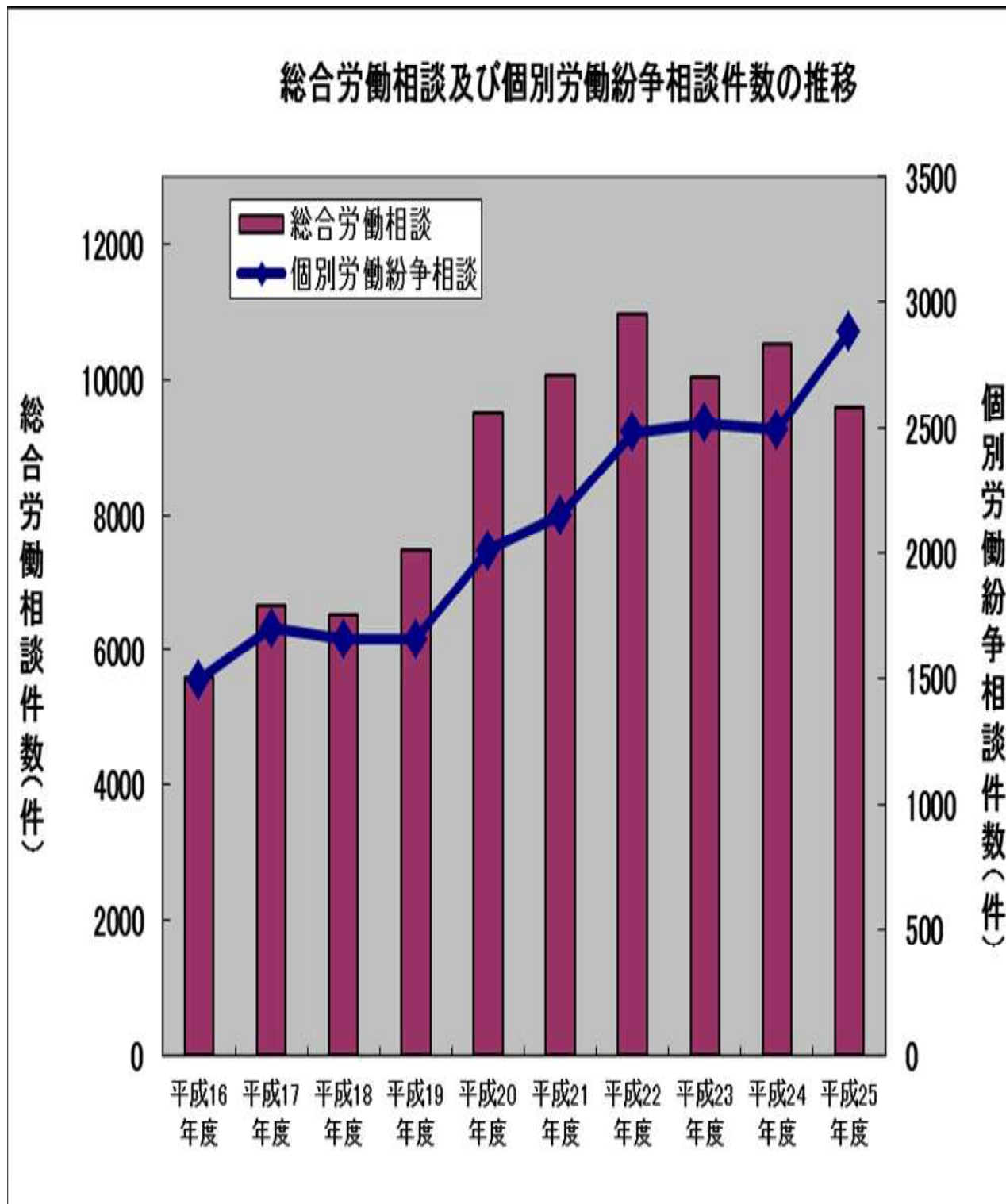
長崎労働局では、個別労働紛争にかかる相談件数が増加する中、職場のトラブルを解決するための手段として、助言・指導等の制度を積極的に利用するよう、労働者と事業主の双方に呼びかけています。

1. 相談受付の状況

平成25年度に寄せられた総合労働相談は9,601件で、5年ぶりに1万件を割りました。

ところが、労働関係法令の違反を伴わない、退職、解雇、いじめ・嫌がらせなどのいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談は、2,886件で(第1図折線グラフ)、昨年度と比べ15.9%増加し、制度発足以来最高となっている。

(第1図)



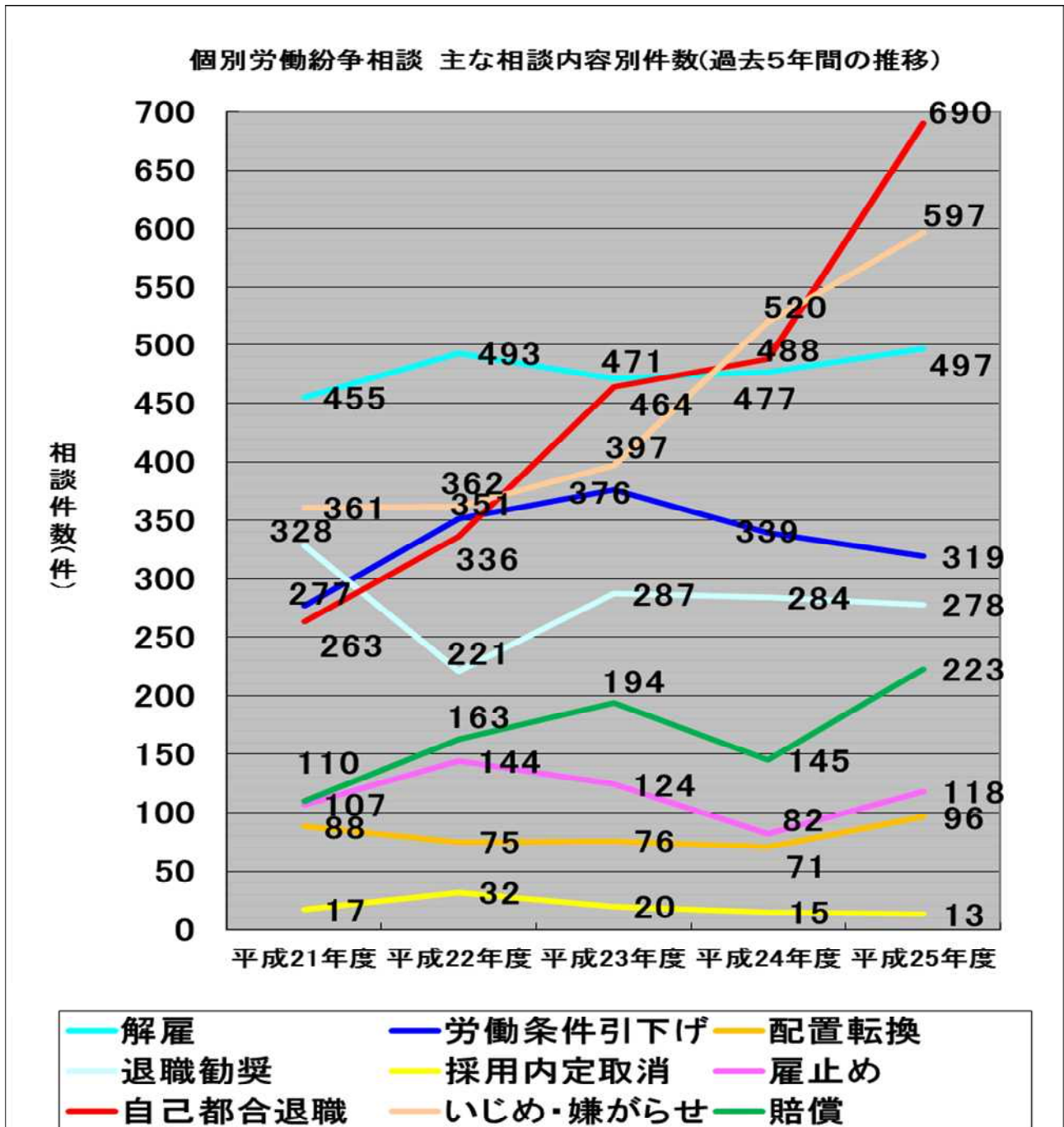
(1) 民事上の個別労働紛争相談の内訳 (第2図参照)

民事上の個別労働紛争相談の内訳では、延べ件数3,590件に対して、

「自己都合退職」に関するもの	690件 (19.2%)
「いじめ・嫌がらせ」に関するもの	597件 (16.6%)
「解雇」に関するもの	497件 (13.8%)
「労働条件の引下げ」に関するもの	319件 (8.9%)
「退職勧奨」に関するもの	278件 (7.7%)
「賠償」に関するもの	223件 (6.2%)
「雇止め」に関するもの	118件 (3.3%)

の順となっている。

(第2図)



2. 助言・指導の状況（助言・指導事例別添1参照）

（1）助言・指導の申出受付件数は118件。

平成24年度と比べて1件（昨年度比0.9%増）増加しており、制度発足以来2番目に高い数字となっている。

長崎労働局では、総合労働相談コーナーへ寄せられる個別労働紛争相談件数が増加する中、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る。

（2）平成25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	117件
助言・指導を実施したもの	103件（88.0%）
そのうち何らかの解決が図られたもの	82件（79.6%）

（3）処理期間

1か月以内で処理終了	109件（93.2%）
------------	-------------

（4）平成25年度の助言・指導の申出内容

述べ件数139件中、

「いじめ・嫌がらせ」に関するもの	25件（18.0%）
「解雇」に関するもの	25件（18.0%）
「自己都合退職」に関するもの	14件（10.1%）
「退職勧奨」に関するもの	11件（7.9%）

の順となっている。

3. あっせんの状況（あっせん事例別添2参照）

（1）あっせんの申請受付件数は13件。

（2）平成25年度中に処理を終了した10件の結果

あっせんを開催	5件（50.0%）
合意が成立（あっせん前の合意を含む。）	4件（40.0%）
あっせんを開催した事案で合意が成立した割合は	80.0%

（3）処理期間

1か月以内で処理終了	4件（40.0%）
1か月超えを2か月以内に処理終了	4件（40.0%）
2か月を超えて処理終了	2件（20.0%）

（4）平成25年度のあっせんの申請内容

延べ件数17件

「解雇」に関するもの	6件（35.3%）
「いじめ・嫌がらせ」に関するもの	5件（29.4%）
「退職勧奨」に関するもの	2件（11.8%）

の順となっている。

○「助言・指導」の事例

事例 1：自己都合退職に係る助言・指導（女性 正社員）

〈事案の概要〉

申出人は所属長に退職を申し出たところ、同じ部署からほかにも退職する者がいるため、すんなりと退職を認めてくれなかった。所属長の上長である部長に話を通すと言われていたが、その後何も進展がなかったので所属長に尋ねたところ、まだ部長に伝えていないと返事があった。退職を認めてもらえるか心配である。部長に退職の意思を伝え話し合いの場を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。

〈助言・指導の内容・結果〉

部長に対し、申出人が自己都合退職を希望していることを伝えたところ、部長は早急に申出人に連絡し退職の手続きを進めると口約した。

事例 2：いじめ・嫌がらせに係る助言・指導（女性 有期契約労働者）

〈事案の概要〉

申出人は、食堂で働いている。業務中に調理長からひどい罵声を浴びせられるので、責任者に調理長の言動について相談したところ、責任者から指導がありしばらくの間、調理長の態度は改まったが、すぐに元に戻った。責任者と職場環境改善を求め話し合いの場を持ちたいとして、助言・指導を申し出たもの。

〈助言・指導の内容・結果〉

会社の責任者に対し、職場のいじめ・嫌がらせが社会問題として取り上げられている昨今、このまま放置すれば大きな問題になるおそれがあることから早期に話し合いを行うよう助言した。

助言に基づき、責任者と申出人で話し合いの場が設けられた。その結果、調理長に対しては助言時に送付したパワハラに関するパンフレットを参考にして指導が行われた。

事例 3：懲戒解雇に係る助言・指導（男性 正社員）

〈事案の概要〉

申出人がいつものように清掃作業をしていたところ、新しく就任した上司と仕事のやり方を巡って口論となった。翌日に、上司に謝ったがその三日後に懲戒解雇処分となった。懲戒解雇の撤回を求めたいとして、助言・指導の申し出たもの。

〈助言・指導の内容・結果〉

人事部長に対し、今回の解雇は弁明の機会を与えておらず、手続きが不足していること、解雇には社会的相当性、合理的理由が必要であることを説明し、要件が満たされない場合は裁判で無効になる場合があることを伝え、早急に申出人と話し合いの場を持つように助言した。

助言に基づき、社内調査、当事者間の話し合いが行われた結果、懲戒解雇が撤回された。

○「あっせん」の事例

事例1：解雇に係るあっせん（男性 正社員）

〈事案の概要〉

申請人は管理者として中途採用された3ヶ月目に社長から口頭で解雇通告を受けた。解雇理由に納得がいかないこと、解雇後の対応にも不信感を持ったこと等により、名誉毀損と精神的苦痛、経済的損害に対して60万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。

〈あっせんのポイント・結果〉

あっせん委員が双方の主張を聞いたあと、被申請人に対し、被申請事業場で申請人の周囲でトラブルがあったのは間違いないようだが、どちらが正しいかは判断できないことを伝え、これを解消するために金銭解決してはどうか促した。これに対し、被申請人は10万円を支払う考えを示した。申請人は提示された解決金額について同意したため、解決金10万円で合意が成立し、解決した。

事例2：いじめ・嫌がらせ（女性 正社員）

〈事案の概要〉

申請人は入社直後から現場責任者2名から、繰り返し心ない発言をされた。また、業務中に手を叩くなどの暴力を受けたり罵声を浴びせられたので、精神的に追い込まれ退職せざるを得なくなった。慰謝料と当面の生活費として30万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。

〈あっせんのポイント・結果〉

あっせん委員が被申請人に対しいじめの事実について確認したところ、被申請人は指導の範囲内で暴言や暴力はなかったと主張した。これに対しあっせん委員が訴訟リスクについて説明し、解決に向けて働きかけた。

調整の結果、解決金として10万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

別添3

「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」から成立っている。（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）に設置している。

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。

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。

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。

(第3図)

個別労働紛争解決制度

