

長崎労働局発表
平成24年 6月19日(火)

長崎労働局 総務部 企画室
企画室長 楠本 明彦
労働紛争調整官 中里 晋
電話 095-801-0023 内線 135

「自己都合退職」、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談 が増加し、「助言・指導」申出受付件数は過去最高！！

～平成23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、平成23年度における個別労働紛争解決制度における相談、助言・指導、あっせんの運用状況をとりました。

職場のトラブルを防止もしくは解決するために、本制度の果たす役割が近年ますます大きくなっていることから、助言・指導制度とあっせん制度の積極的な活用の促進を図っているところです。

概要

「個別労働紛争に係る相談」件数 2,520件（前年度比1.5%増）

相談件数は過去最高となり、「自己都合退職」、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが増加しています。

「助言・指導申出受付」件数 129件（前年度比21.7%増）

（「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）

処理を終了した129件のうち何らかの解決が図られたものは、

103件（79.8%）

であり、処理期間も1カ月以内で処理終了したものは、

121件（93.8%）

です。

1. 「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す。

(1) 総合労働相談コーナー

(労働関係の法令制度の問合せ・労働紛争に関する相談等)

・長崎労働局総務部企画室

・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。

この制度利用のメリットは、

秘密(非公開)

簡単、迅速

無料

です。

ただし、法的強制力はありません。

「助言・指導」、「あっせん」を含め、事業主側からも利用できます。

・「総合労働相談コーナー」相談件数 10,025件(前年度比 8.5%減)

(2) 「助言・指導」

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。

県内7箇所の総合労働相談コーナーでは「助言・指導」に積極的に取り組んでいます。

(3) 「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、双方の間に入って、和解のための話し合いの手伝いを行うもの)

被申請人の参加する割合が低いという点がありますが、被申請人が参加してあっせんが開催された場合には、弁護士等法律の専門家であるあっせん委員が、双方の間に入って、和解のための話し合いの手伝いを行うため、合意率が高く、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。

・「あっせん申請受理」件数

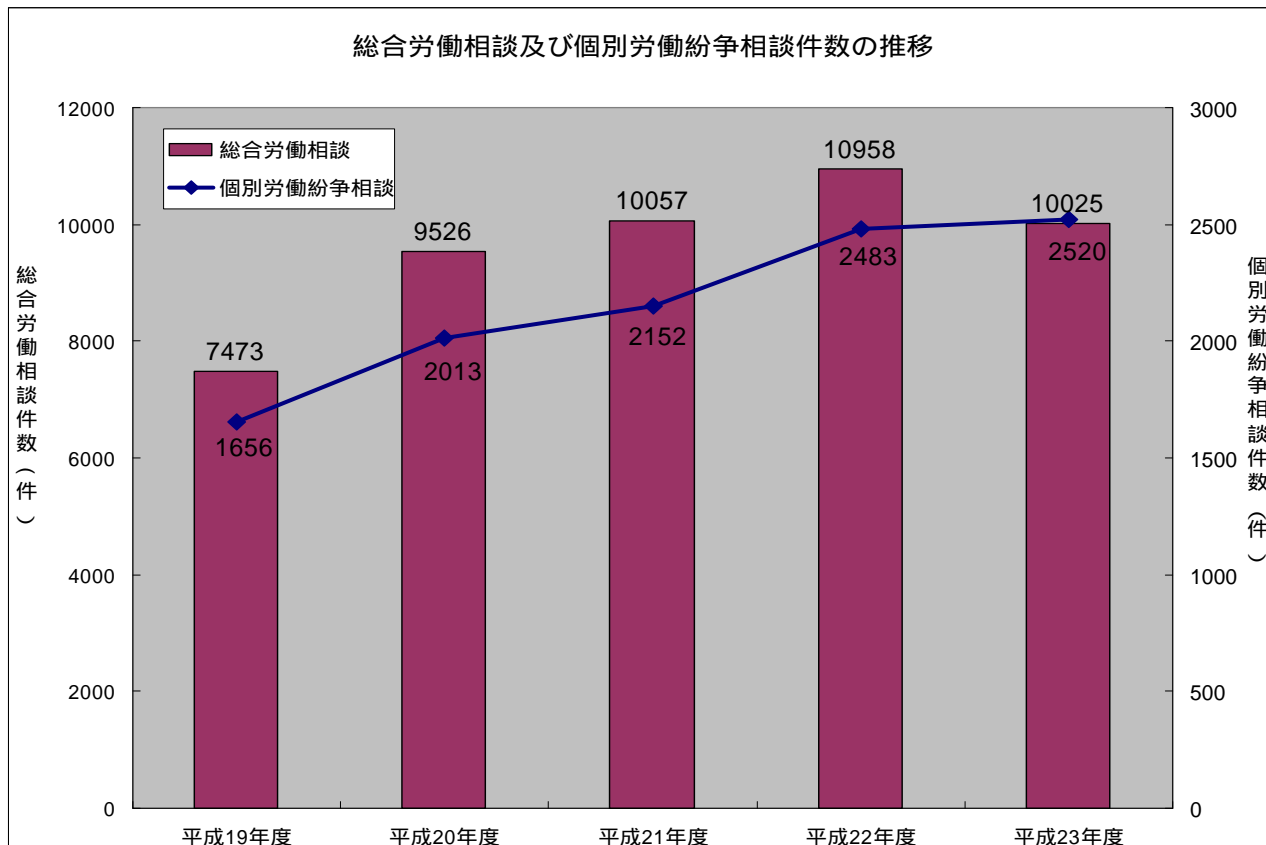
21件(前年度比36.4%減)

2. 相談受付の状況

平成23年度に寄せられた総合労働相談は10,025件。

3年連続で10,000件を超え、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、2,520件で昨年度と比べ1.5%増加し過去最高となっています。

(第1図)



(1) 民事上の個別労働紛争相談の内訳相談内容別内訳

民事上の個別労働紛争相談の内訳では、延べ件数2,999件に対して、

「解雇」に関するもの	471件(15.7%)
「自己都合退職」に関するもの	464件(15.5%)
「いじめ・嫌がらせ」に関するもの	397件(13.2%)
「労働条件の引下げ」に関するもの	376件(12.5%)
「退職勧奨」に関するもの	287件(9.6%)
「賠償」に関するもの	194件(6.5%)
「雇止め」に関するもの	124件(4.1%)

の順となっています。

平成22年度と比べ、「解雇」と「雇止め」に関する相談は、件数、割合ともに減少しましたが、「自己都合退職」、「いじめ・嫌がらせ」、「退職勧奨」及び「賠償」に関する相談は件数、割合とも増加しています。

民事上の個別労働紛争相談の主な内容

「解雇」に関する相談

- ・何の理由もなく突然解雇された。
- ・「うちの仕事に向いてない」「能力がない」という理由で解雇された。
- ・数日病気で休んだら解雇された。
- ・事業主に反論したら解雇された。

「自己都合退職」に関する相談

- ・退職を申し出たが、「3ヵ月前でない」と退職は認められない」「引継ぎが済むまでは辞めてもらっては困る」「後任が見つからないので辞めないでほしい」と言われてなかなか退職できない。

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談

- ・事業主（上司）から日常的に「仕事ができない」「役に立たない」等言われて、精神的につらい。
- ・同僚から無視されて、仕事の段取りも教えてもらえない。上司や社長に相談しても全く対応してくれない。
- ・上司から仕事のミスについて、ひどい叱責を受け、人格を否定されるような発言をされて精神的に苦痛を感じている。

「労働条件の引下げ」に関する相談

- ・経営不振を理由に一方的に賃金を減額された。
- ・何の理由もなく、労働時間を短縮された。
- ・人員が余剰であることから正社員から期間契約社員へ労働契約を変更された。

「退職勧奨」に関する相談

- ・「うちの仕事に向いてない」「仕事の適性がない」という理由で退職を勧められた。
- ・親族の病気の関係で数日休んだところ、「働くのは無理なら辞めてほしい」と言われた。

「賠償」に関する相談

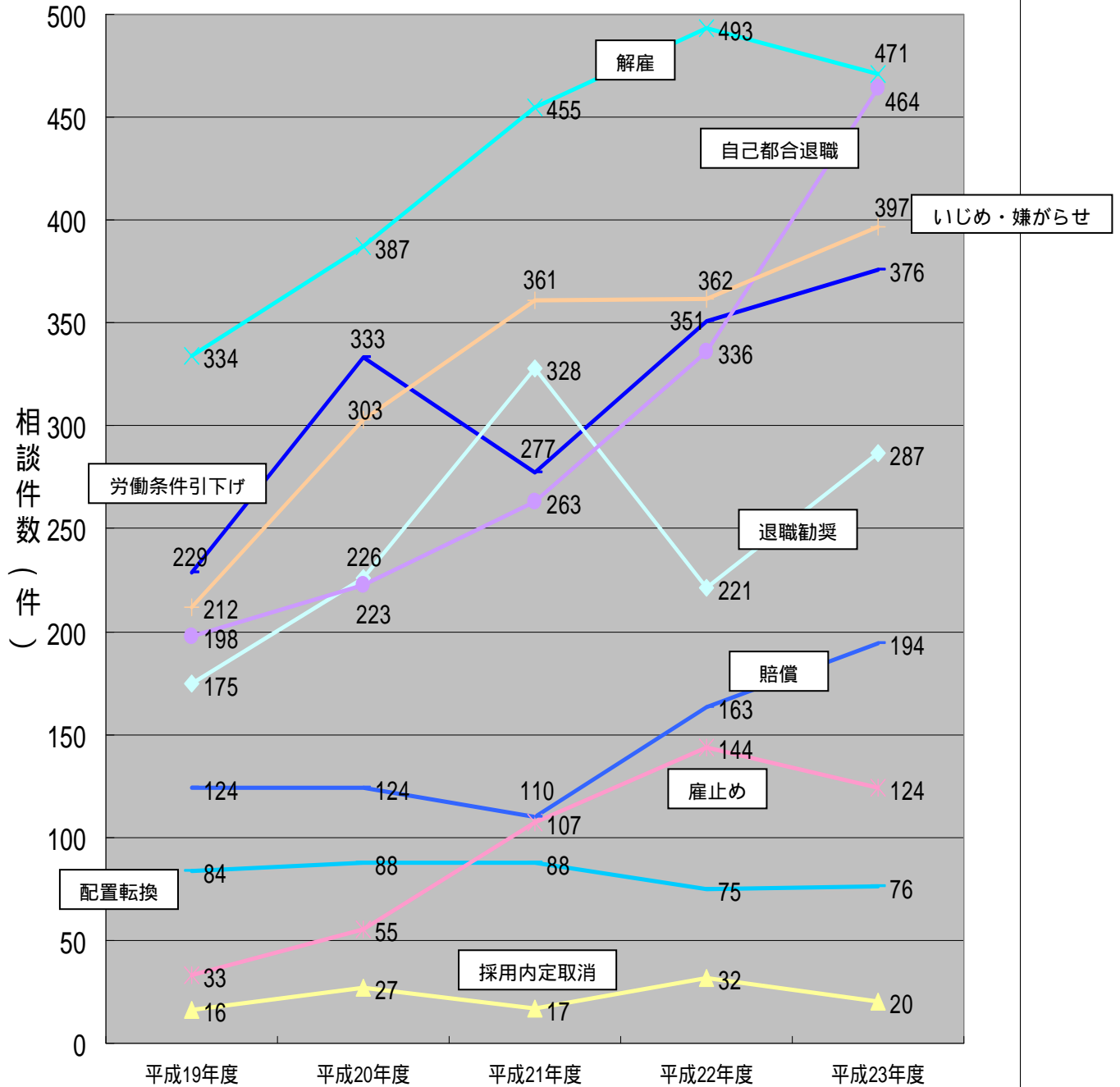
- ・仕事中に事故を起こした損害の賠償を求められている。
- ・突然退職したことを理由に採用や研修に係る費用を請求された。

「雇止め」に関する相談

- ・期間契約社員として働いていて、複数回契約更新を重ねてきたが、突然、「次回の契約更新はしない」と告げられた。
- ・1年間の期間契約社員として雇用された。約束では「次回の契約更新は有る」ということであったが、契約期間満了前に「次回の契約更新はない」と言われた。

(第2図)

個別労働紛争相談 主な相談内容別件数(過去5年間の推移)



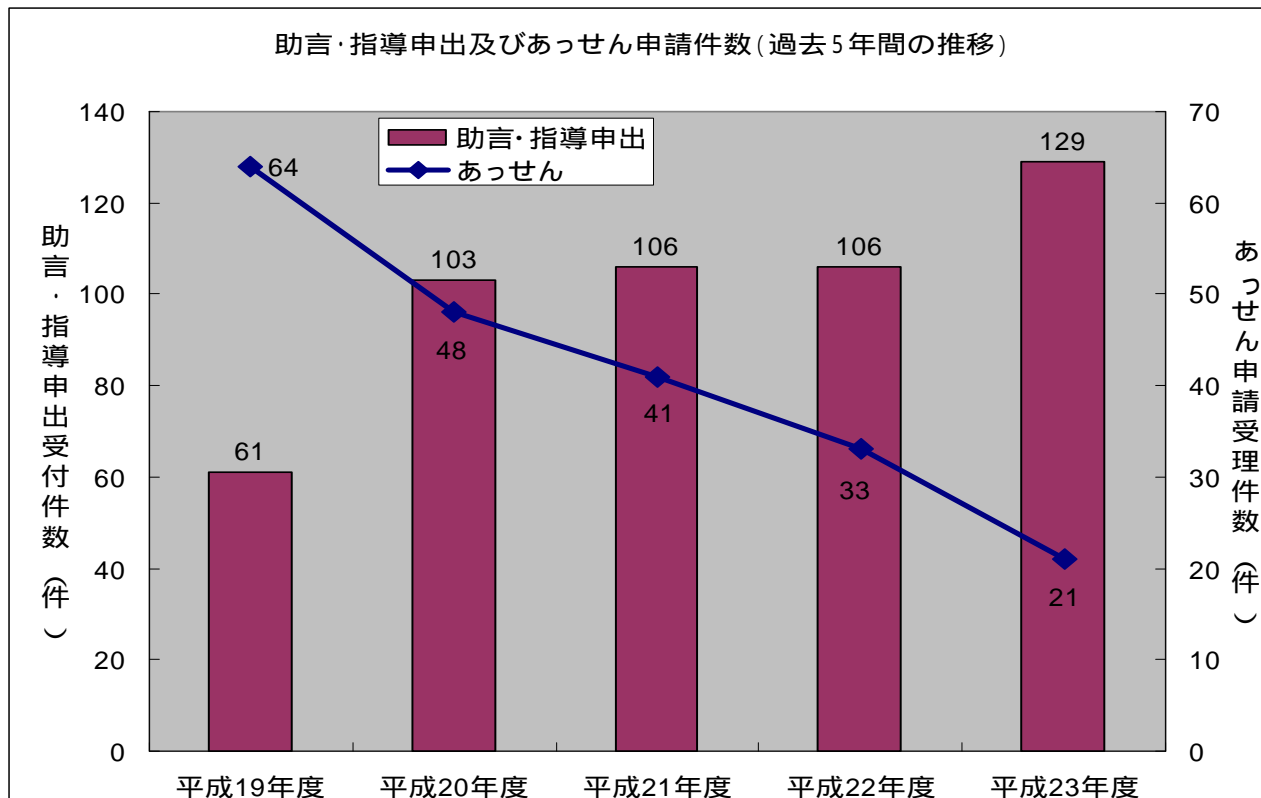
- 解雇
- 労働条件引下げ
- 配置転換
- 退職勧奨
- 採用内定取消
- 雇止め
- 自己都合退職
- いじめ・嫌がらせ
- 賠償

3. 助言・指導の状況

(1) 助言・指導の申出受付件数は129件。

平成22年度と比べて23件(昨年度比21.7%増)増加し、過去最高の申出受付件数となっています。その内容は以下のとおりです。

(第3図)



(2) 平成23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	129件
助言・指導を実施したもの	122件(94.6%)
そのうち何らかの解決が図られたもの	103件(79.8%)

(3) 処理期間

1カ月以内で処理終了	121件(93.8%)
------------	-------------

(4) 平成23年度の助言・指導の申出内容

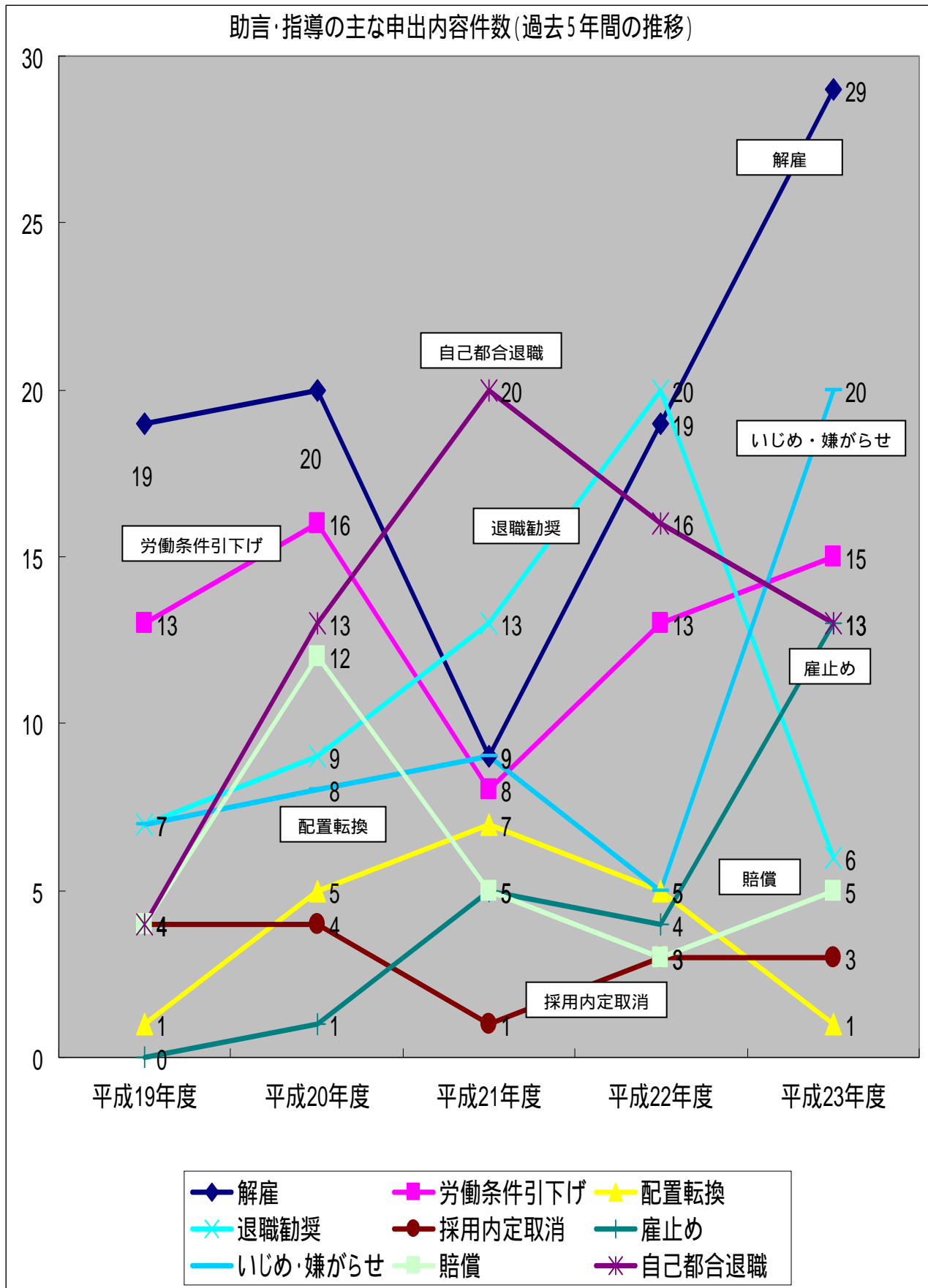
述べ件数149件中、

「解雇」に関するもの	29件(19.5%)
「いじめ・嫌がらせ」に関するもの	20件(13.4%)
「労働条件の引下げ」に関するもの	15件(10.1%)
「雇止め」に関するもの	13件(8.7%)
「自己都合退職」に関するもの	13件(8.7%)

の順となっています。

なお、「いじめ・嫌がらせ」に関するものは昨年度と比べて件数、割合ともに急増し、過去5年間においても最高となっています。

(第4図)



(7)「助言・指導」の事例

事例1：退職の申出

自分にあった仕事を探すために以前から退職の申出をしていたが慰留されていた。

今回、新たな仕事が見つかり採用日も決まったので、その旨を上司に伝えて1カ月後の退職を申し出たが、やはり退職を慰留された。このままでは新しい職場への就職もだめになってしまうので、退職が認められるよう、被申出人に対する助言・指導を求めたもの。

【助言・指導結果】

被申出人に対して、退職の申出時期としては民事上有効であると判断され、それ以上の期間にわたって拘束することはできないことを説明したところ、希望日での退職が認められた。

事例2：職場のいじめ・嫌がらせ、配置転換

10年ほど前から事務職として働き始めた。

数ヶ月前から、同じ職場の男性職員から、電話の受話器や書類を投げつけられるなどの嫌がらせを受けるようになったので、上司に相談していたが、「彼はそんなことをするような人ではない。」「あなたが悪い。」と言われ、申出人だけが悪者にされた。

上司に呼ばれ、来月から他の部署へ異動をするように言われたが、応じたくない。「職場のいじめ・嫌がらせ」及び「配置転換」のことで会社と話し合いたいということで、助言・指導を求めたもの。

【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、申出内容を伝えた。

被申出人は、「申出人は同僚とコミュニケーションを取ることが苦手であり、これまでも同僚と何度か口論となっていた。今回も同僚と口論になり業務に支障が起きたため、申出人を異動させることにした。」と申し立てたので、職場でのコミュニケーション不足を申出人だけのせいにして異動を命じるのは一方的と思われるため、現在の部署で改善策を講じてはどうか助言したところ、当事者間で話し合いが行われ、申出人の異動は撤回され、業務内容を見直すことで合意し、トラブル解消を図ることができた。

(8)平成23年度に助言・指導の申出受付件数が増加した要因

相談者は、行政機関から使用者（もしくは労働者）に何らかの指導をしてほしいとの思いで総合労働相談コーナーを訪れる場合が少なくありません。そのため、平成23年度で解決率が8割程度あり、処理期間も1カ月以内に終了するものが9割を超えるという利点と併せて、県内7箇所総合労働相談で対応が可能という便利さから相談者からも一定の満足をいただいていることから申出件数が増加しているものと考えています。

今後も助言・指導制度の積極的な利用を勧奨していきます。

4. あっせんの状況

(1) あっせんの申請受付件数は21件。

平成22年度と比べて12件(昨年度比36.4%減)減少しており、平成19年度をピークに減少傾向にあります。

(2) 平成23年度中に処理を終了した23件の結果

あっせんを開催 7件(30.4%)

うち合意が成立 6件(26.1%)

あっせんを開催した事案で合意が成立した割合は85.7%

(3) 処理期間

1カ月以内で処理終了 10件(43.5%)

1カ月超えを2カ月以内に処理終了 9件(39.1%)

2カ月を超え3カ月以内に処理終了 4件(17.4%)

(4) 平成23年度のあっせんの申請内容

延べ件数23件

「解雇」に関するもの 8件(34.8%)

「いじめ・嫌がらせ」に関するもの 5件(21.7%)

「雇止め」に関するもの 5件(21.7%)

の順となっている。

なお、「いじめ・嫌がらせ」に関するものは昨年度と比べて件数は同数ながらも割合は倍増しており、過去5年間においても一定数の申請がなされている状況が続いています。

(5) 「あっせん」の事例

事例1：解雇

採用されて7年ほど経った頃、社長から「辞めてくれ」と退職勧奨されたが、これに同意はしなかった。翌年、「ミスが多い。やる気がない。3月末日で辞めるように。」と解雇を通告された。その後、社長から一切の話し合いを拒否され、2月下旬からは出勤もできなくなった。

解雇されるようなミスをした覚えはないので解雇の撤回を求めたい。それが無理ならば、経済的・精神的損害として 万円の支払いを求めたい。

【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上で、被申請人に対して、「解雇に至るまでの事業主としての手続は不十分であり、被申請人が主張する「ミスが多い」等の理由も、解雇が認められるような理由としては不十分であると思われる。」「解雇が無効となれば、これまでの賃金を支払う必要も出てくる。」旨を説明したところ、被申請人より、「申請人の復職は難しい。申請人が希望する金額の金銭支払いでの

解決を望む。」との意思表示がなされたので、申請人と調整を行った結果、「解決 万円の支払い。」で合意することとなり、あっせんは終了した。

事例 2：職場のいじめ・嫌がらせ

入社してすぐから、職場の先輩から、物を投げられたり、暴言をあびせられたり、様々ないじめ・嫌がらせを受けるようになった。

社長に相談したが、指導も注意もしてくれなかったので、先輩のいじめ・嫌がらせはその後も続いた。そのため、精神的に限界となり、翌年1月末日で退職した。

会社に対して、いじめ・嫌がらせによる精神的苦痛に対する慰謝料として 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上で、主張が噛み合わない部分があるが、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、申請人から、「自分が受けた暴力・暴言の立証ができないことは残念であるが、誠意があるのであれば会社から謝罪してほしい。」との要望があり、被申請人からは、「暴力行為の事実は確認できていないが、社内でいじめがあったのであれば非常に遺憾である。解決金として 万円の支払い準備がある。」との申し出があり、調整の結果、「解決 万円の支払い。」で合意することとなり、あっせんは終了した。

(6) あっせん申請件数減少の原因

前述の助言・指導制度の利用で解決が図られているケースも多いことから申請件数の減少に至っていると考えています。

なお、あっせんの場合、被申請人の参加を強制することはできないこと、開催場所が、長崎もしくは佐世保に限られているという制約があることが、一定の影響を及ぼしていると考えています。

ただし、被申請人が参加してあっせんが開催された場合には、弁護士等法律の専門家であるあっせん委員が、双方の間に入って、和解のための話合いの手伝いを行うため、合意率が高く、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。

- 別添 1 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添 2 個別労働紛争解決システム
- 別添 3 長崎県内の総合労働相談コーナー

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

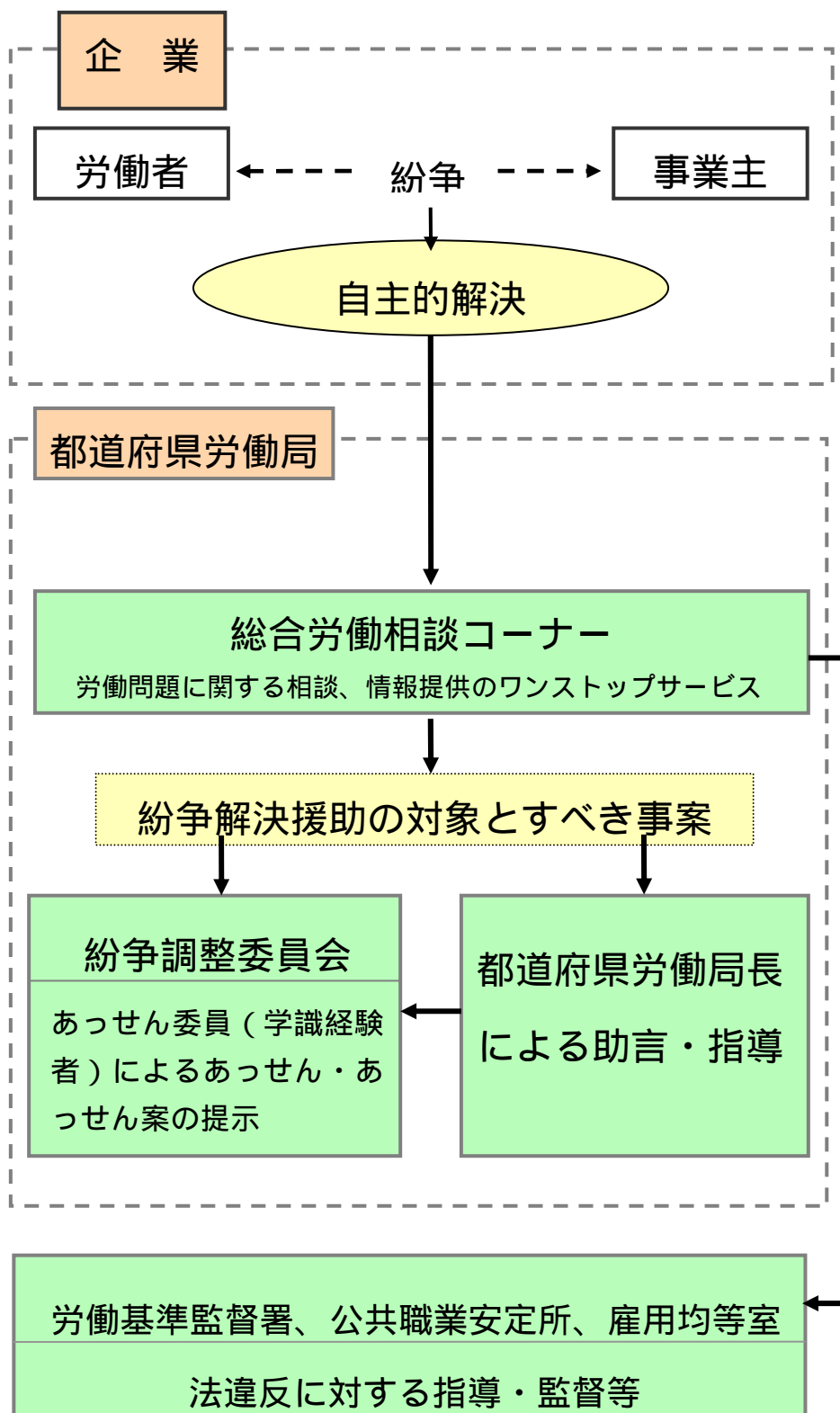
イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

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。

個別労働紛争解決システム



長崎県内の総合労働相談コーナー

名称	所在地	電話番号
長崎労働局 総合労働相談コーナー 女性相談員がいます	〒850-0033 長崎市万才町 7-1 住友生命長崎ビル 3 階 企画室内	電話:095-801-0023
長崎労働局長崎 総合労働相談コーナー	〒852-8542 長崎市岩川町 16-16 長崎合同庁舎 2 階 長崎労働基準監督署内	電話:095-846-6390
長崎労働局佐世保 総合労働相談コーナー 女性相談員がいます	〒857-0041 佐世保市木場田町 2-19 佐世保合同庁舎 3 階 佐世保労働基準監督署内	電話:0956-24-4161
長崎労働局江迎 総合労働相談コーナー	〒859-6101 佐世保市江迎町長坂 123-19 江迎労働基準監督署内	電話:0956-65-2141
長崎労働局島原 総合労働相談コーナー	〒855-0033 島原市新馬場町 905-1 島原労働基準監督署内	電話:0957-62-5145
長崎労働局諫早 総合労働相談コーナー	〒854-0081 諫早市栄田町 47-37 諫早労働基準監督署内	電話:0957-26-3310
長崎労働局対馬・壱岐 総合労働相談コーナー 女性相談員がいます	〒811-5133 壱岐市郷ノ浦町本村触 620-4 壱岐地方合同庁舎 対馬労働基準監督署 壱岐駐在事務所内	電話 対馬:0920-52-0239 壱岐:0920-47-0501