



ひと、くらし、  
みらいのために

Niigata Labour Bureau

厚生労働省

新潟労働局

Press Release

厚生労働省 新潟労働局発表  
平成 28 年 6 月 17 日（金）

担	厚生労働省 新潟労働局雇用環境・均等室
	雇用環境・均等室長 松本 春美
当	労働紛争調整官 釣井 拓矢
	TEL : 025-288-3501

## 平成 27 年度個別労働紛争解決制度の施行状況

～総合労働相談件数は前年度より増加、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が過去最多～

新潟労働局（局長 梅澤真一）においては、あらゆる労働問題の相談にワンストップで対応するとともに、個々の労働者と事業主との間の民事上の紛争を円満に解決するため、県内 10 カ所（新潟労働局雇用環境・均等室内 1 カ所、管内労働基準監督署内 9 カ所）に総合労働相談コーナーを設置し、「個別労働紛争解決制度」を運用しています。

このたび、平成 27 年度の施行状況をまとめましたので、公表します。

### 【平成 27 年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

・ 総合労働相談件数	：	13,872 件	（前年度比	3.3%増）
・ 民事上の個別労働紛争相談件数	：	4,078 件	（同	2.3%減）
・ 助言・指導申出受付件数	：	150 件	（同	1.3%減）
・ あっせん申請受理件数	：	60 件	（同	9.1%減）

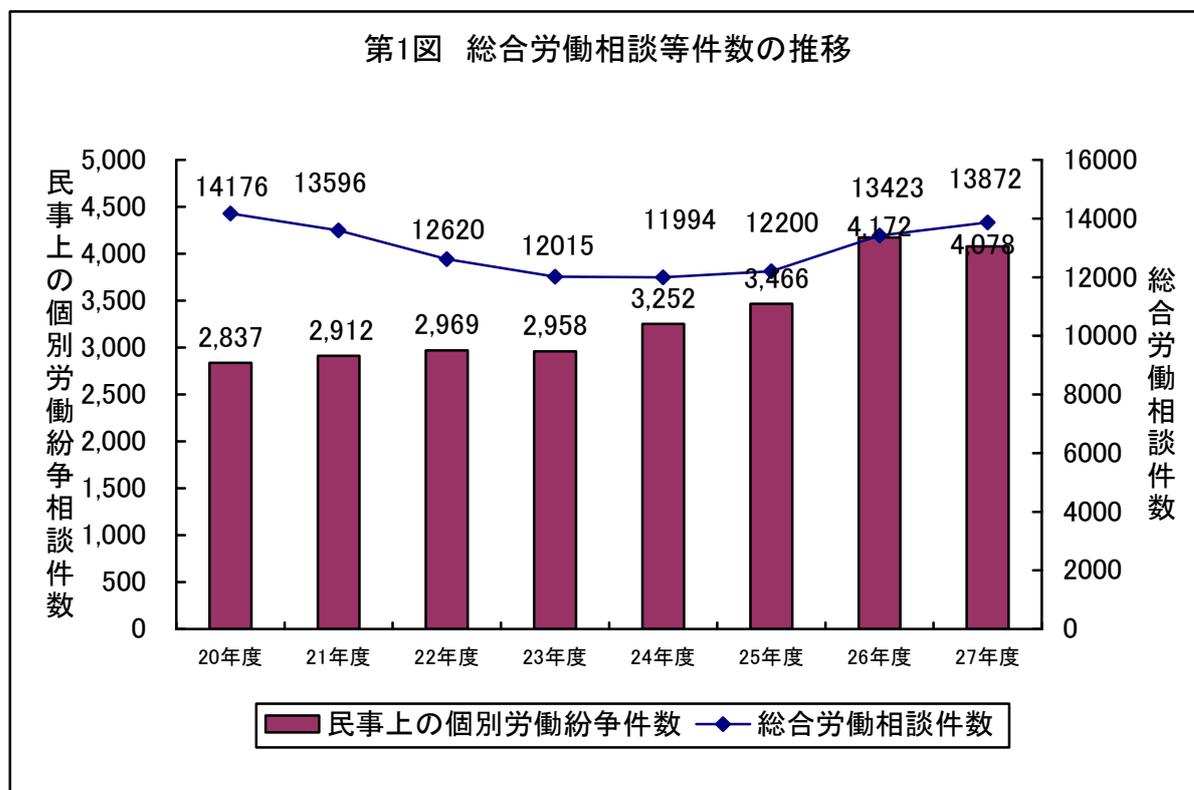
### 【ポイント】

- 1 総合労働相談件数が前年度より増加
  - ・ 総合労働相談件数は 13,872 件と、前年度（13,423 件）より増加した。（第 1 図）
- 2 「民事上の個別労働紛争の相談件数」、「あっせん申請件数」において、「いじめ・嫌がらせ」がトップ
  - ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数は、前年度（4,172 件）を下回る 4,078 件となったが、そのうち「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、初めて 1,000 件台に至った前年度（1,027 件）より微増の 1,038 件となった。（第 1 図、第 4 図）
  - ・ あっせんは 60 件の申請を受理したが、そのうち「いじめ・嫌がらせ」に関する申請が 22 件と最も多かった。（第 7 図）

## 1 総合労働相談の状況

### (1) 総合労働相談の受付状況

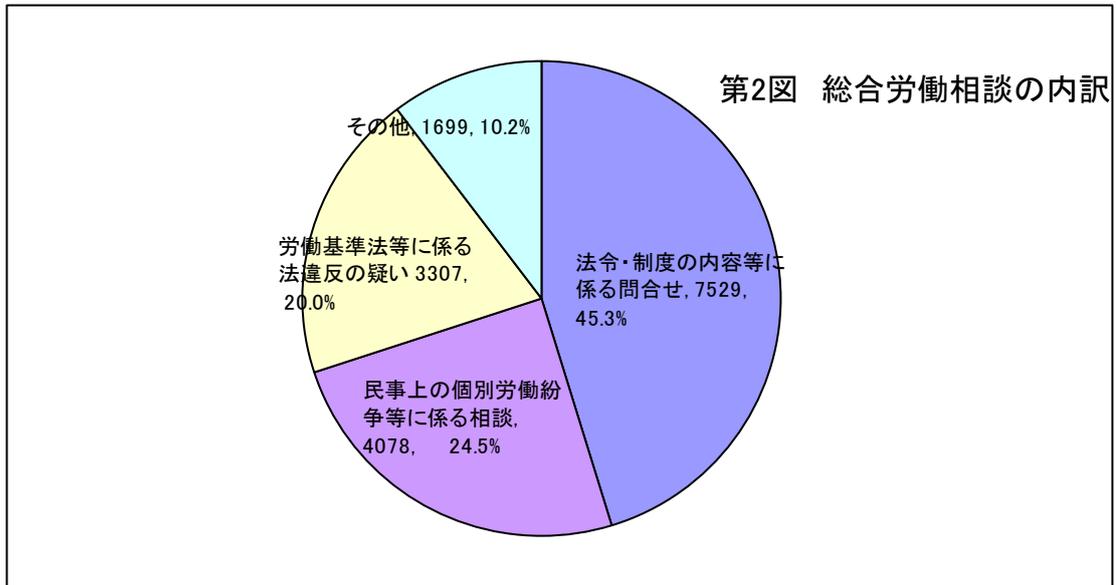
平成 27 年度に各総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は 13,872 件で、前年度より 449 件（前年度比 3.3%増）増加した。（第 1 図）



### (2) 総合労働相談の内容

総合労働相談の内容は、「法令、制度の内容等に係る問い合わせ」が 7,529 件（前年度 7,887 件）と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争等に係る相談」が 4,078 件（前年度 4,172 件）、「労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談」が 3,307 件（前年度 2,837 件）、「その他」が 1,699 件（前年度 1,380 件）と続いている。（第 2 図）

各相談内容のうち、「労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談」（前年度比 16.6%増）及び、「その他」（前年度比 23.1%増）は前年度より増加した。



(注) 1件で複数にまたがる相談があるため、複数計上している。(第3図、第6図、第7図においても同じ)。

## 2 民事上の個別労働紛争相談の状況

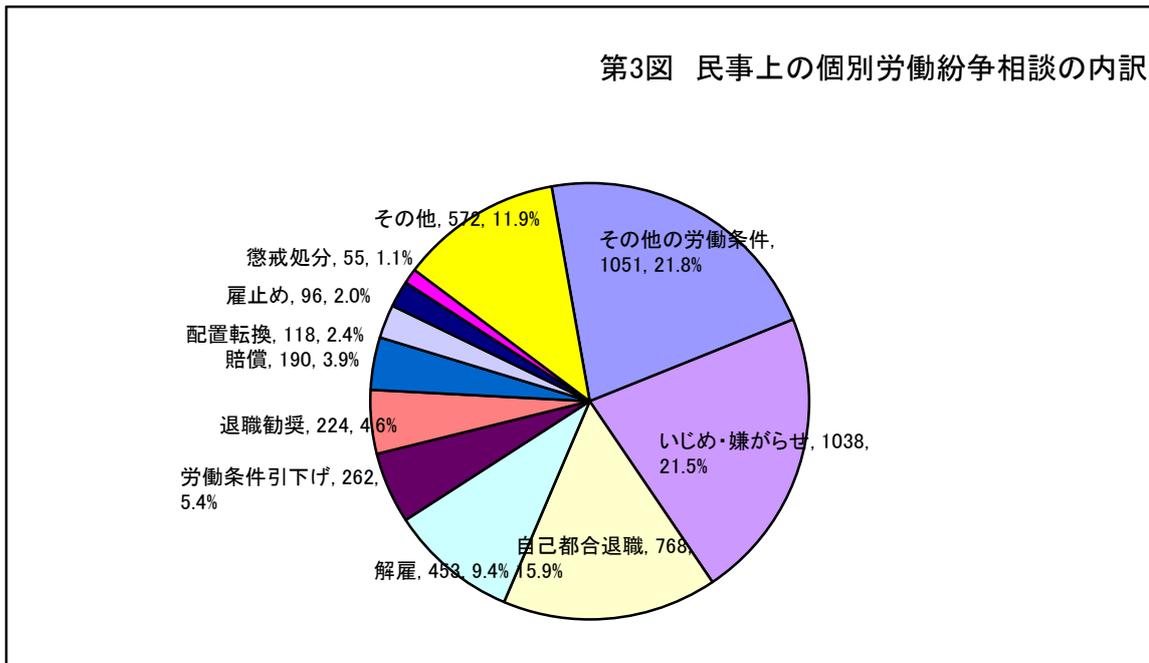
### (1) 民事上の個別労働紛争相談の受付状況

「不当解雇」、「労働条件の引下げ」、「いじめ、嫌がらせ」等の、労働者と事業主との間の民事上の個別労働紛争相談件数は4,078件で、前年度に比べて94件(前年比2.3%減)減少した。(第1図)

### (2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

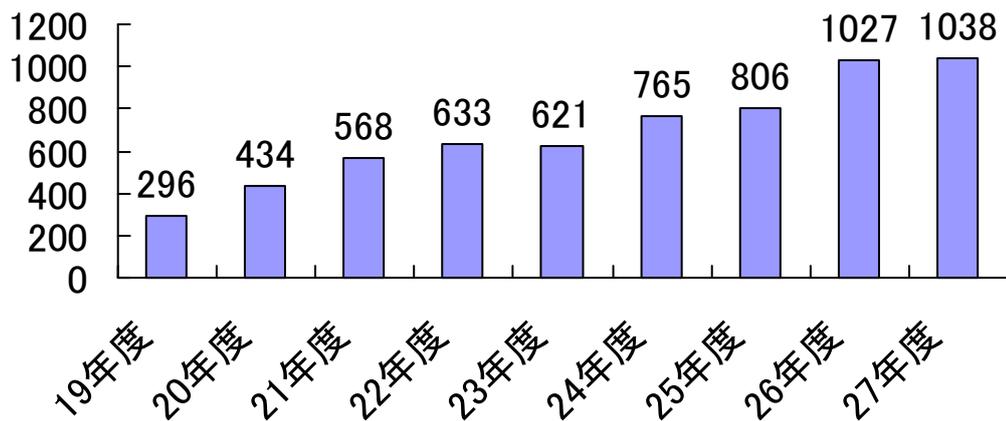
①民事上の個別労働紛争相談の内容は「その他の労働条件」に関するものが1,051件(前年度1,112件)と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が1,038件(前年度1,027件)、「自己都合退職」が768件(前年度734件)、「解雇」が453件(前年度465件)と続いている。(第3図)

第3図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



- ②前年度件数と比較したところ、「解雇」（前年度比 2.6%減）に関する相談が減少したのに対し、「自己都合退職」（前年度比 4.6%増）の相談は増加している。
- ③「いじめ・嫌がらせ」に関する相談（前年度比 1.1%増）は年々増加傾向にあり、平成 27 年度は前年度同様 1,000 件台かつ、過去最大の件数となった。（第 4 図）

第4図 「いじめ・嫌がらせ」に関する労働相談の件数の推移



### 3 紛争解決制度の処理状況

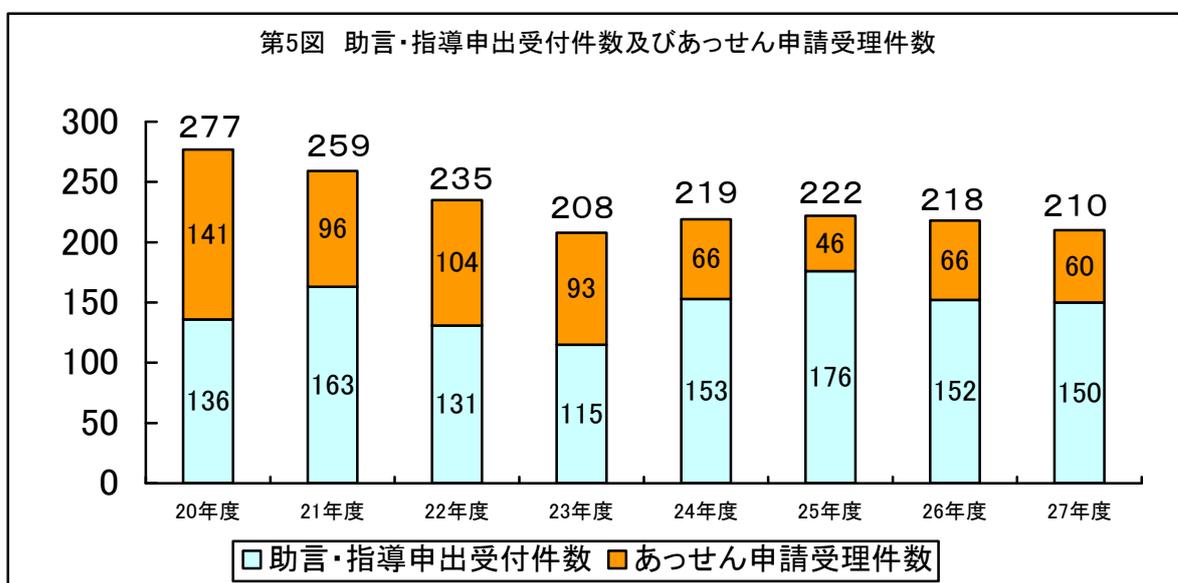
#### (1) 利用件数

①民事上の個別労働紛争の解決を図るために、個別労働紛争解決制度では、  
・都道府県労働局長による「助言・指導」  
・紛争調整委員会による「あっせん」  
を運用している。

②労働局長による「助言・指導」の申出受付件数は150件で、前年度に比べて2件（前年度比1.3%減）減少した。

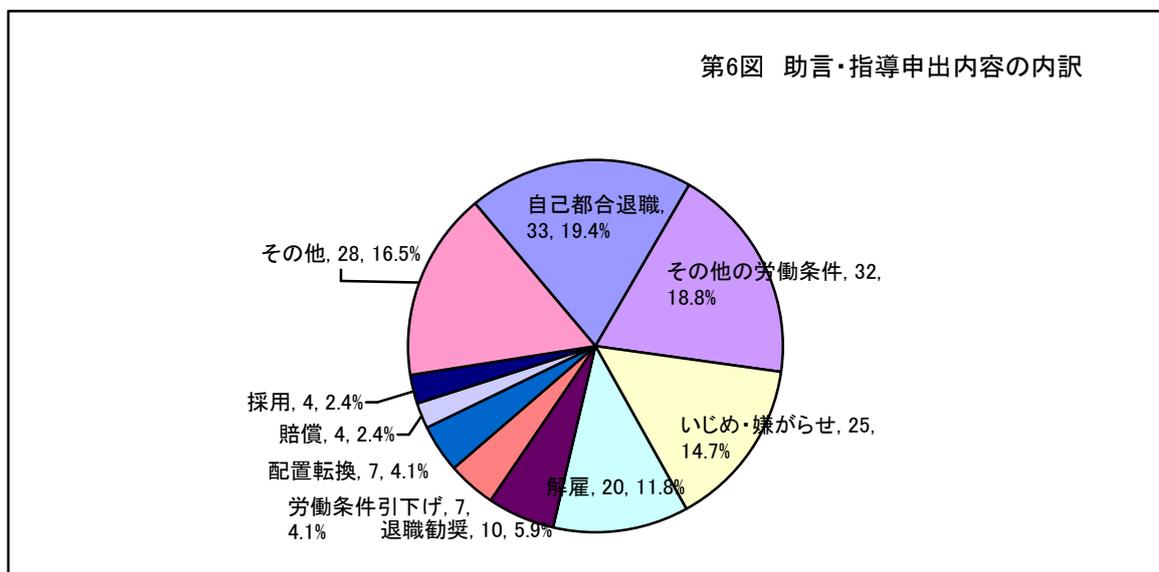
③「あっせん」申請受理件数は60件で、前年度に比べて6件（前年度比9.1%減）減少した。

④「助言・指導」及び「あっせん」の両方を利用した合計件数は210件で、前年度に比べて8件（前年度比3.7%減）減少した。（第5図）



## (2) 労働局長による助言・指導

①助言・指導の申出の主な内容は、「自己都合退職」が 33 件（前年度 24 件）と最も多く、次いで「その他の労働条件」が 32 件（前年度 46 件）、「いじめ・嫌がらせ」が 25 件（前年度 19 件）、「解雇」が 20 件（前年度 18 件）、「退職勧奨」が 10 件（前年度 9 件）と続いている（第 6 図）。



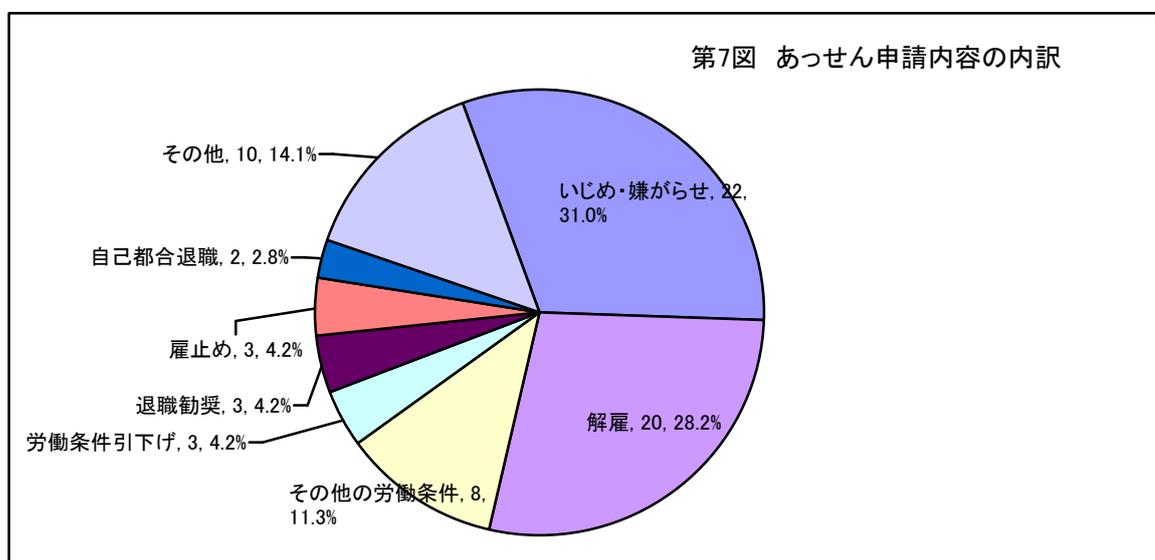
②申出人の内訳は、「労働者」からの申出が 148 件、「事業主」からの申出が 2 件であった。

③労働者の雇用形態としては、「正社員」が 84 件（全体の 56.0%）と最も多く、次いで「期間契約社員」が 32 件（21.3%）、「パート・アルバイト」が 23 件（15.3%）、「派遣労働者」が 8 件（5.3%）となっている。

④平成 27 年度中に処理が終了した事案（148 件）の処理状況については、121 件が口頭による助言・指導を実施しており、そのうち 70 件（助言・指導実施した件数の 57.9%）が解決している。処理期間は、10 日以内に処理したものが 136 件（処理終了全体の 91.9%）であり、迅速に対応している。

### (3) 紛争調整委員会によるあっせん

①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 22 件（前年度 19 件）と最も多く、次いで「解雇」が 20 件（前年度 22 件）、「その他の労働条件」が 8 件（前年度 9 件）と続いている。（第 7 図）



②申請人の内訳は、「労働者」からの申請が 59 件、「事業主」からの申請が 1 件であった。

③労働者の雇用形態は、「正社員」が 36 件（労働者申請全体の 60.0%）と最も多く、次いで「期間契約社員」が 9 件（15.0%）となっている。

④平成 27 年度中にあっせんが終了した事案（56 件）の処理状況については、両当事者があっせん手続開始を了解し、あっせんを開催した件数は 31 件（終了した事案全体の 55.4%）であった。このうち「合意形成」され、解決に至った件数は 21 件（あっせん開催全体の 67.7%）となっている。

⑤「合意形成」され解決に至った件数の内訳は、「金銭的解決」による合意が 18 件、それ以外による合意が 3 件であった。

⑥処理期間は、1 ヶ月以内に処理したものが 23 件（終了した事案全体の 41.1%）、1 ヶ月を超えて 2 ヶ月以内に処理したものが 17 件（30.4%）であり、2 ヶ月以内に 40 件（71.4%）を処理した。

## 平成 27 年度助言・指導及びあっせんの事例

### 【助言・指導の例】

事例 1 : 「いじめ・嫌がらせ」に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は数年前より、直属の上司から暴言、過剰な叱責等の嫌がらせを受け続けていたもの。本社相談窓口への相談や、当該上司との話し合い等を何度か重ねたが、改善に至らなかったことから、職場環境の改善を求めて労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に対し、安全配慮義務（労働契約法第 5 条）を説明し、嫌がらせが事実である場合、加害者への指導や、当事者の配置転換等の対応が必要である旨を説明し、当事者間での話し合いを助言した。 助言・指導の結果、申出人と被申出人との話し合いが実施され、上司からの暴言等が解消されたと申出人から連絡があった。
事例 2 : 「自己都合退職」に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は営業として長年勤務していたが、健康上の問題や、家族の介護等のため、数ヶ月前から退職を申し出ていたもの。しかし所属部署の売上成績が落ちることを理由に、上司に退職を認めてもらえない状況が続いたため、希望の退職日に退職できるよう話し合いを求めて、労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に対し、当事者間での話し合いを助言した。 労働局長の助言・指導の結果、申出人と被申請人で話し合いがなされ、申出人の希望通り退職することができた。

### 【あっせんの例】

事例 1 : 「いじめ・嫌がらせ」、「雇止め」に係るあっせん	
事案の概要	申請人は有期雇用契約で販売の仕事をしていたもの。上司から嫌がらせ等を受けていると本社に相談していたが改善されず、最終的には業務上のミスが多い等の理由で雇止めとなった。 申請人は、精神的苦痛に対する慰謝料等として、約 100 万円の支払いを求めたいと、あっせんを申請した。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図った結果、解決金として 30 万円を支払うことで合意が成立した。
事例 2 : 「解雇」に係るあっせん	
事案の概要	申請人は建築関連の仕事をしていたが、業績不振による整理解雇の対象となったもの。当初、再就職先が決まるまで雇用することを会社は約束していたが、決まっていない状態で解雇されてしまった。 申請人は、経済的損失等に対する補償として、150 万円の支払いを求めたいと、あっせんを申請した。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図り、2 ヶ月分の賃金に相当する約 60 万円を支払うことで合意が成立した。

# 個別労働紛争解決制度について

新潟労働局 雇用環境・均等室

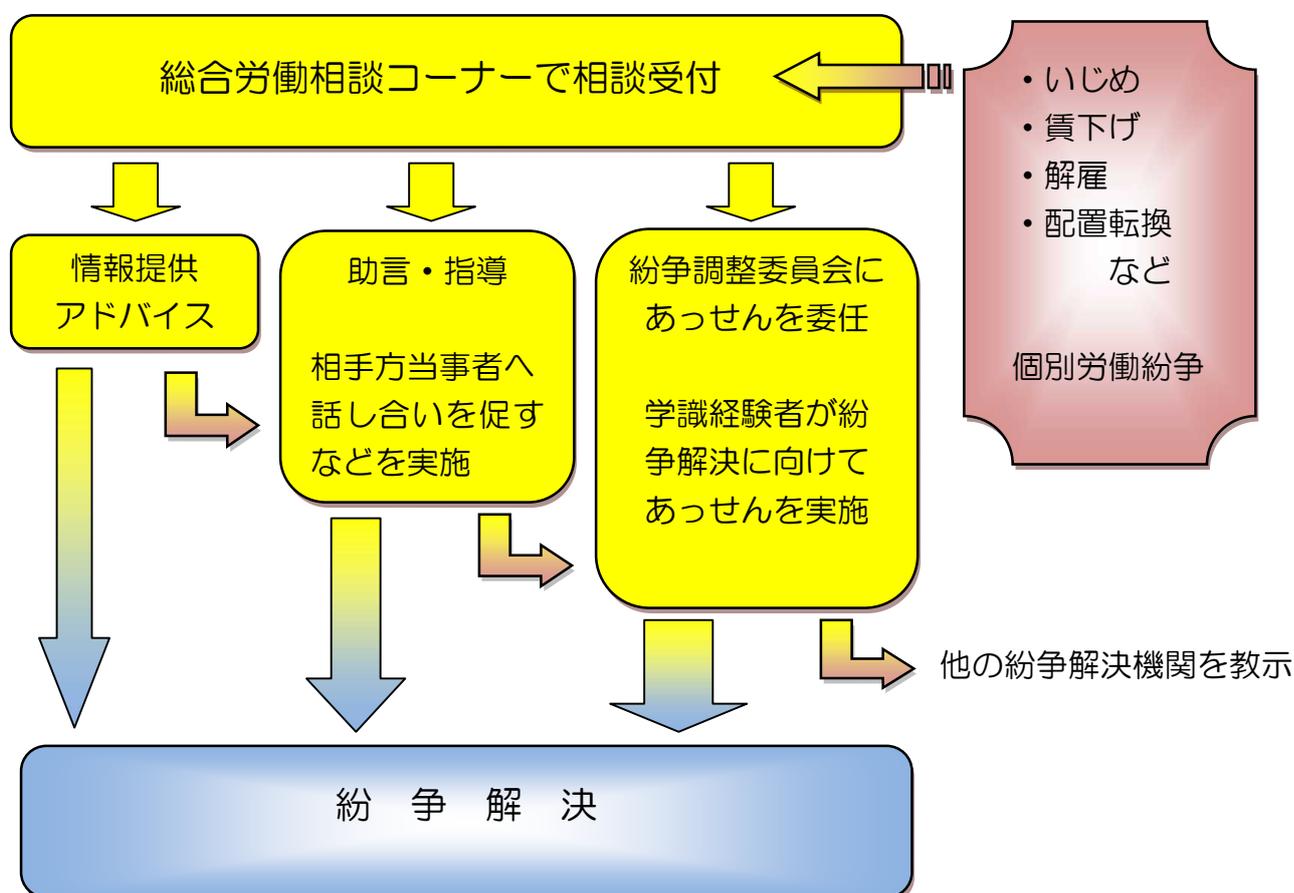
企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」といいます）が高水準で推移しています。

個別労働紛争は、本来、労働者と事業主の間の民事上の紛争ですので、紛争当事者である労使が話し合い、自主的に解決することが最も望ましく、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」においても、「紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るよう努めること」とされています。

しかし、個別労働紛争には、法令、判例の不知、誤解に基づくものも多く、また、感情的な対立が話し合いを妨げる要因になっているようなものも少なくありません。

そこで、新潟労働局では、管内の労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設置し、個別労働紛争を解決するための情報提供や相談受付を行うほか、当事者間だけでは紛争の解決が困難な場合には、相手方当事者に話し合いを促す等の「助言・指導」や、学識経験者が委員となって紛争解決に導く「新潟紛争調整委員会によるあっせん」の受付を行っています。

なお、各制度は、労働者はもちろん、事業主も利用することが出来ます。



総合労働相談コーナーは、新潟労働局雇用環境・均等室のほか、各労働基準監督署内に設置されています。

## 新潟労働局管内 総合労働相談コーナー一覧

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	開設時間等
新潟労働局 総合労働相談コーナー	950-8625	新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎 2号館 4階 新潟労働局雇用環境・均等室内	025(288)3501	平日 8:30~17:15
新潟 総合労働相談コーナー	950-8624	新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎 2号館 2階 新潟労働基準監督署内	025(288)3571	平日 8:30~17:15
長岡 総合労働相談コーナー	940-0022	長岡市千歳 1-3-88 長岡地方合同庁舎 7階 長岡労働基準監督署内	0258(33)8711	平日 8:30~17:15
上越 総合労働相談コーナー	943-0803	上越市春日野 1-5-22 上越地方合同庁舎 3階 上越労働基準監督署内	025(524)2111	平日 8:30~17:15
三条 総合労働相談コーナー	955-0055	三条市塚野目 2-5-11 三条労働基準監督署内	0256(32)1150	平日 8:30~17:15
新発田 総合労働相談コーナー	957-8506	新発田市大字日渡 96 新発田地方合同庁舎 3階 新発田労働基準監督署内	0254(27)6680	平日 8:30~17:15
新津 総合労働相談コーナー	956-0864	新潟市秋葉区新津本町 4-18-8 新津労働総合庁舎 3階 新津労働基準監督署内	0250(22)4161	平日 8:30~17:15
小出 総合労働相談コーナー	946-0004	魚沼市大塚新田 87-3 小出労働基準監督署内	025(792)0241	平日 8:30~17:15
十日町 総合労働相談コーナー	948-0073	十日町市稲荷町 2-9-3 十日町労働基準監督署内	025(752)2079	平日 8:30~17:15
佐渡 総合労働相談コーナー	952-0016	佐渡市原黒 333-38 佐渡労働基準監督署内	0259(23)4500	平日 8:30~17:15