



沖縄労働局発表
平成27年6月15日

担 当	沖縄労働局 総務部 企画室
	企画室長 佐和田 正二 室長補佐 嶺井 律雄 (労働紛争調整官 上地克昌) 電話：098-868-4403

「いじめ・嫌がらせ」の相談が「解雇」を抜きトップに！

—平成26年度個別労働紛争解決制度の沖縄労働局管内実施状況—

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年目を迎えます。このほど平成26年度の状況をまとめたので発表します。

1. 労働相談受付状況

沖縄労働局管内の総合労働相談コーナー等に寄せられた労働相談件数は、平成21年度以降9千件台で推移していたが、8,598件へ減少となった。

総合労働相談件数	8,598件 (対前年度比 12.1%減)
(1) 法令・制度の問い合わせ	4,432件 (対前年度比 5.0%増)
(2) 個別労働紛争(民事トラブル)	2,244件 (対前年度比 25.6%減)
(3) 法違反などに係る相談	2,022件 (対前年度比 7.8%減)
(4) 上記の何れにも該当しないもの	318件 (対前年度比 11.6%減)

※ 相談件数で数項目にわたる相談があるため、内訳の合計と総数が一致しない。

2. 個別労働紛争(民事トラブル)相談の内容

個別労働関係紛争相談は2,244件で、前年度より776件減少した。相談内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ(パワーハラスメント含む)」に係る相談が504件(全体の21.7%)と増加になったが、「解雇」の相談456件(19.6%)、「その他の労働条件」の相談364件(15.6%)、「労働条件の引下げ」の相談242件(10.4%)などは減少となった。「いじめ・嫌がらせ」の相談は、これまで最も相談の多かった「解雇」を上回り最多となった。(別添1参照)

個別労働関係紛争相談件数	2,244件 (対前年度比 25.6%減)
(1) 「いじめ・嫌がらせ」の相談	504件 (対前年度比 4.3%増)
(2) 「解雇」の相談	456件 (対前年度比 35.0%減)
(3) 「その他の労働条件」	364件 (対前年度比 12.7%減)
(4) 「労働条件の引下げ(賃金等)」	242件 (対前年度比 42.5%減)
(5) 「退職勧奨・雇止め」	186件 (対前年度比 45.1%減)

個別労働紛争相談のうち、労働局長による助言・指導及び労働紛争調整委員会によるあっせんの処理状況は以下のとおり。(別添2,別添3参照)

	(助言・指導)	(あっせん)
助言・指導、あっせんの総数	89件	67件
(1) 「解雇」	23件	25件
(2) 「いじめ・嫌がらせ」	16件	12件
(3) 「その他の労働条件」	17件	4件
(4) 「自己都合退職」	9件	4件
(5) 「労働条件引下げ(賃金等)」	12件	2件
(6) 「その他」	13件	20件

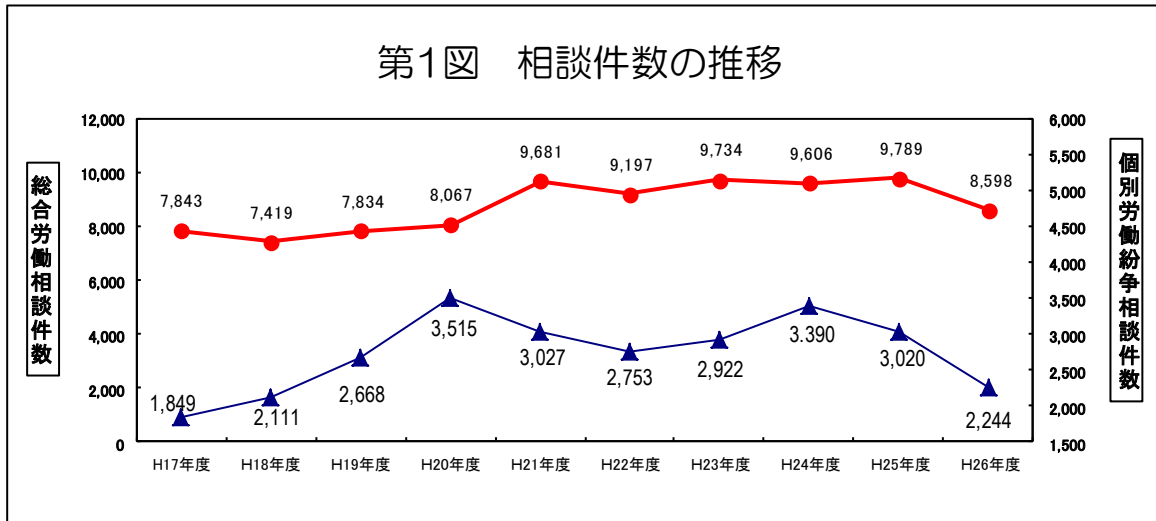
※数項目にわたる助言・指導があるため、内訳の合計と総数が一致しない。

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「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（個別労働紛争解決制度）」には、幅広い労働問題を対象とする「総合労働相談」、解決に向け助言を求められた場合に行う労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に紛争調整委員会に委任して行う「あっせん」の3つの方法があります。

1. 労働相談受付状況（第1図参照）

総合労働相談コーナーに寄せられた平成26年度の労働相談は、8,598件と、平成21年度以降の件数では最少の件数となり、対前年度より1,191件（12.1%）減少となった。

また、解雇や労働条件、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事的トラブルである「個別労働紛争」では、「いじめ・嫌がらせ」相談が増加となったほかは減少となった（別添1参照）。



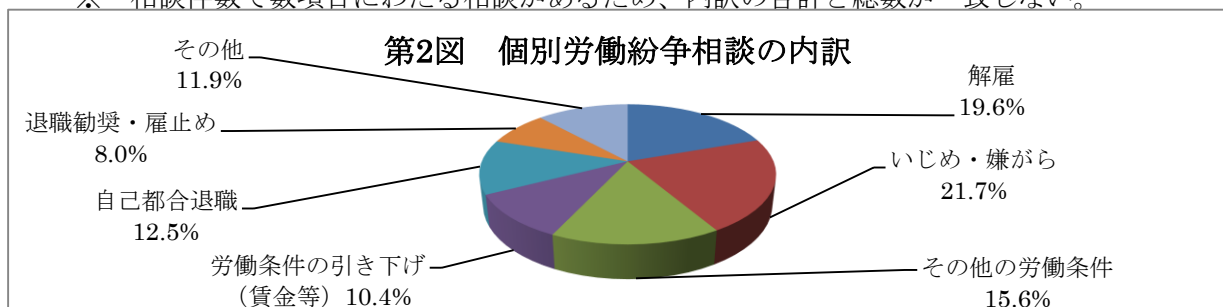
【総合労働相談の内容】

(1) 法令・制度の問い合わせ(法令解釈や手続の問い合わせ)	4,432件（前年度比 5.0%増）
(2) 個別労働紛争(民事的トラブル)	2,244件（前年度比25.6%減）
(3) 法施行事務(法違反に係る相談・行政指導の実施を望むもの)	2,022件（前年度比 7.8%増）
(4) その他（いずれにも該当しないもの）	318件（前年度比11.6%減）

2. 個別労働紛争相談の主な内容

(1) いじめ・嫌がらせ	504件（前年度比 4.3% 増）
(2) 解雇	456件（前年度比 35.0% 減）
(3) その他の労働条件	364件（前年度比 12.7% 減）
(4) 労働条件の引下げ（賃金等）	242件（前年度比 42.5% 減）
(5) 自己都合退職	292件（前年度比 0.0%）
(6) 退職勧奨・雇止め	186件（前年度比 45.1% 減）
(7) その他	278件（前年度比 24.8% 減）

※ 相談件数で数項目にわたる相談があるため、内訳の合計と総数が一致しない。



個別労働紛争相談のうち、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」の処理状況は以下のとおり。

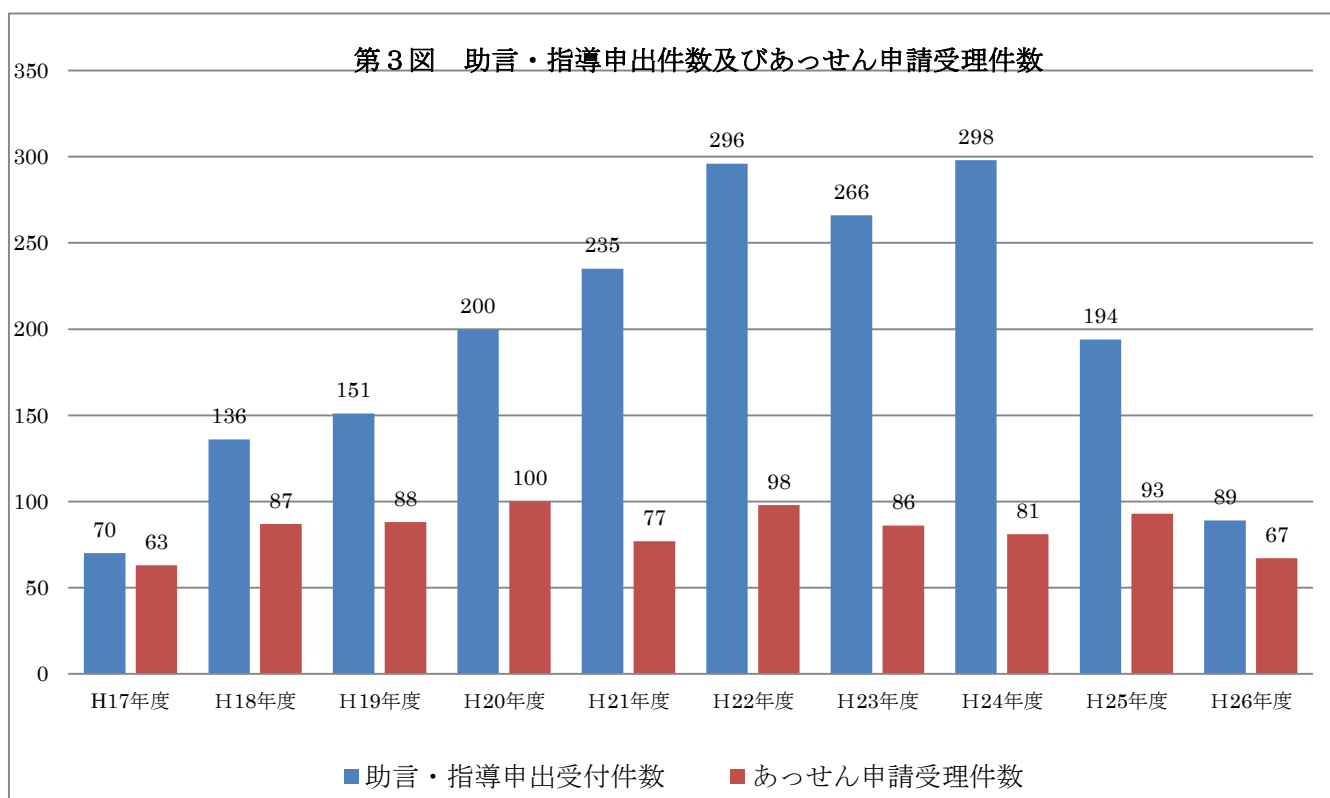
(1) 助言・指導申し出 89件 (対前年度比105件 (54.1%) 減)

実際に助言・指導を実施した結果、90件の実施(前年度繰越分を含む)で54件が解決した(解決率60.0%)。助言・指導の内容としては解雇に関するものが23件(全体の25.8%)、その他の労働条件が17件(19.1%)、いじめ・嫌がらせが16件(17.9%)、自己都合退職が9件(10.1%)であった。

(2) あっせん申請 67件 (対前年度比 26件 (27.9%) 減)

実際に紛争当事者があっせんに参加してあっせんを開催したのは33件(前年度繰り越し分含む)で、19件が解決した(解決率57.5%)。

あっせん申請の内容としては、「解雇」に関するものが以前として多く25件と全体の37.3%、次で「いじめ・嫌がらせ等」に対する補償を求めるものが12件と全体の17.9%、退職勧奨に関するものが5件と全体の7.4%であった。



「助言・指導」・・・紛争当事者に対して問題点を指摘し、解決の方向性を示唆して最終的な解決に導くもの。

「あっせん」・・・当事者間に第三者(あっせん委員)が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方に働きかけ、紛争当事者間の調整を行うことにより自主的な解決を促進するもの。

* 「個別労働紛争制度」パンフレット：[厚生労働省のホームページから入手できます。](#)

* 「職場のパワーハラスメント」：(ポータルサイト「あかるい職場応援団」

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)

沖縄労働局における助言指導の事例

1. 「普通解雇」関係

事例 1	
概要	<p>◆申出人 居酒屋で半年ほど勤務。開店準備を終えた4時頃仮眠を取っていたら、憤慨した料理長に「帰れ」と言われ、即時解雇と理解したが納得できない。できれば復職したい。話し合いの場がほしいので助言してほしい。</p> <p>◇事業者 料理長には解雇権限はなく、既に料理長から本人に説明済みである。</p>
結果	<p>復職に向けた話し合いの場を持つよう助言。 ⇒話し合いを持ち、料理長からも謝罪があり復職することができた。</p>

2. 「いじめ嫌がらせ」

事例 4 上司からの無視	
概要	<p>◆申出人 1年契約で一度更新している。昨年8月に来た上司の女性から無視され、今年4月に入った女性職員からも同様な扱いを受けている。女性は自分も含めてこの3人のみ。所長に相談し、所長が上司に話してくれたようだが改善されない。改善について助言してほしい。</p> <p>◇事業者 これまで相談にのってきたが、申出人自身にも原因の一部があると考えている。二人の関係性には波があるので、様子を見ている状態である。</p>
結果	<p>事業者に対し、パワハラは職場の活力の低下や仕事への意欲の低下に結びつきやすいこと、これを行った場合には裁判で責任を問われることもあること等を説明し、パワハラ防止に向けた取組と、当事者のコミュニケーション不足も要因と考えられるため双方の話し合いの場を設けることを助言。 ⇒話し合いの結果、当事者である上司とかなり久しぶりに話し合い、お互いが思いを吐き出すことができ、今後の改善につなげることができた。</p>

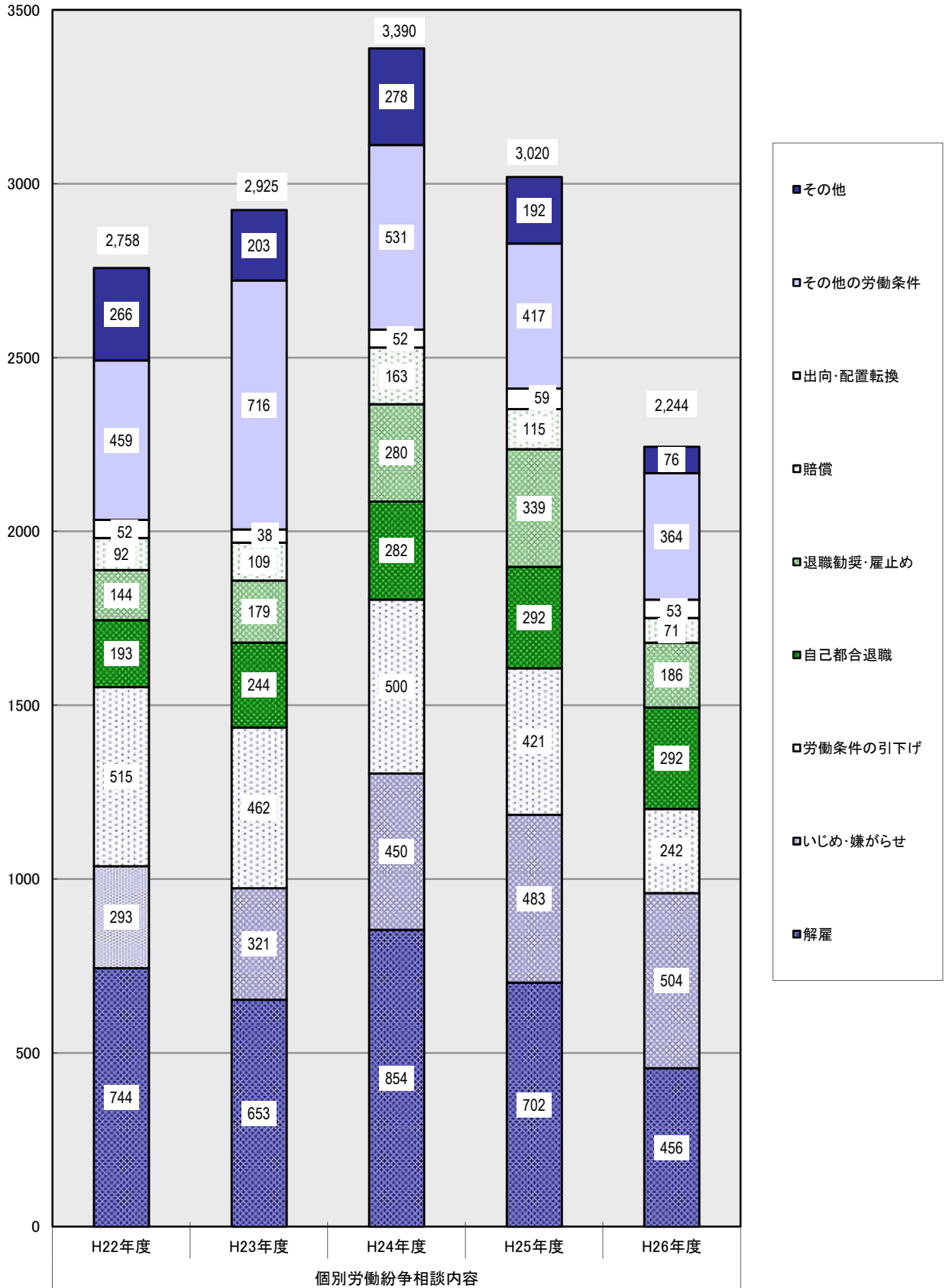
事例 5 同僚からのパワハラ	
概要	<p>◆申出人 常日頃、同僚からパワハラを受け、センター長に相談。一時は良くなったがさらにエスカレートしてきた。彼を自分から引き離すか、又は自分を彼から引き離して異動させるか、いずれかの措置を取ってくれるよう助言してほしい。</p>

	<p>◇事業者（本社）</p> <p>事業者に対し、パワハラは職場の活力の低下や仕事への意欲の低下に結びつきやすいこと、これを行った場合には裁判で責任を問われることもあること等を説明し事実の早急な調査、労働者の異動など加害者に対する適切な処置を検討されるよう助言。</p>
結果	<p>事業者による事実調査の結果、パワハラが認められたとして嚴重注意するとともに、加害者から離れた場所へ異動となり解決が図られた。</p>

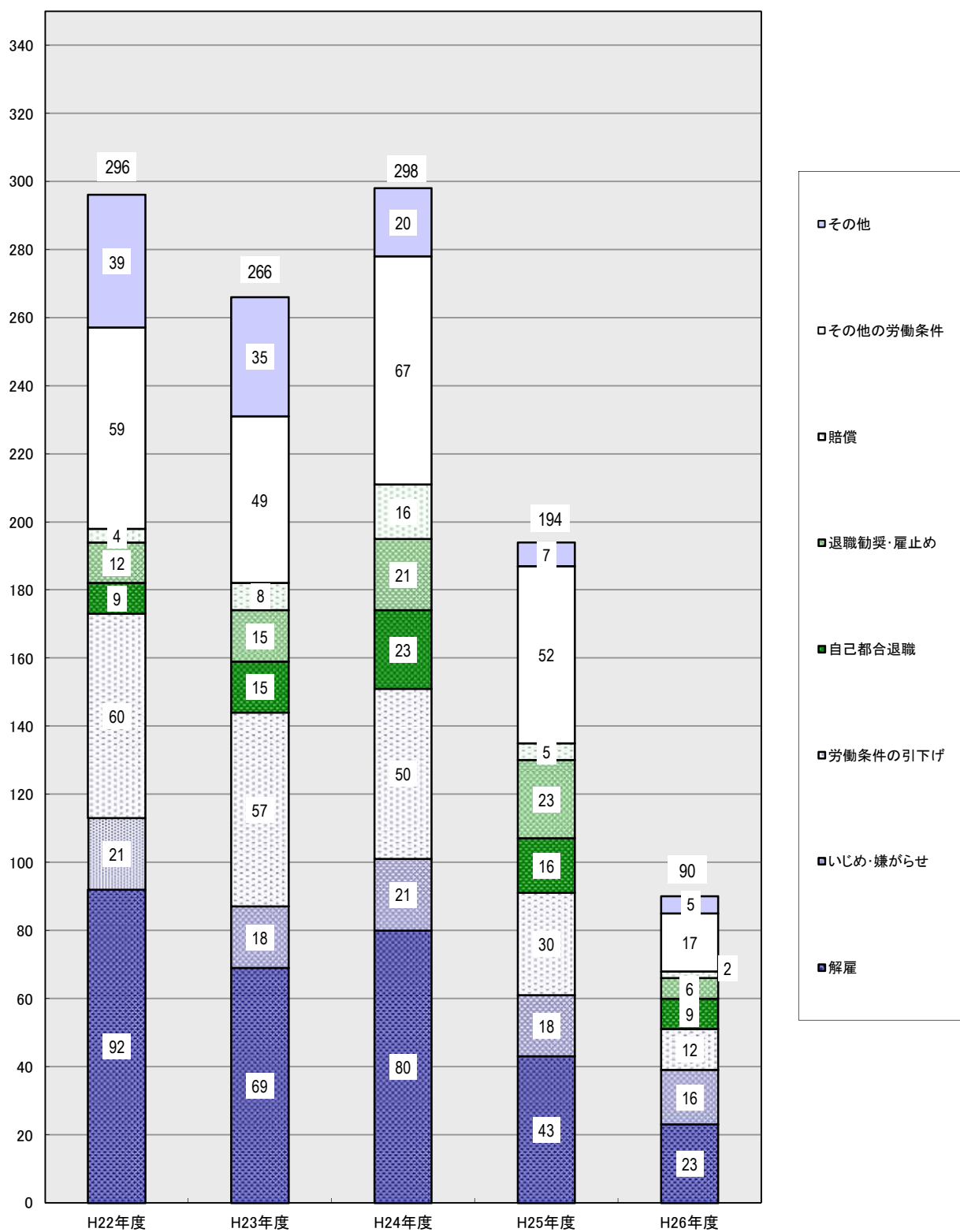
沖縄紛争調整委員会におけるあっせんの事例

事例1 解雇をめぐる紛争	
概要	<p>◆申請人 業務態度が悪いとして解雇されたが、勤務中、一度も注意されたこともなく、解雇に納得できない。職場復帰を求める。</p> <p>◇事業者 申請人は上司の注意や指導に従わず、また社内ルールも守らない。</p>
結果	<p>あっせん委員の事情聴取の結果、事業者の注意指導が徹底されているとは言えず、また、いきなり解雇という最も重い懲戒処分を実施したのは、解雇理由も解雇権濫用の疑いがある。また、申請人の方から事業者との信頼関係は既に崩壊しており、職場復帰しても元の状態での勤務は望めないとして、解決金の支払いを提案した。</p> <p>⇒ 解決金を支払うことで双方合意した。</p>
事例2 いじめ嫌がらせをめぐる紛争	
概要	<p>◆申請人 入社当初から、上司から些細なことで嫌味を言われるなど嫌がらせを受け、精神的に追い込まれてうつ病を発症した。会社側へ改善を訴えたが聞き入れてもらえず、職場環境の改善と当事者間の話し合いを求めて助言を申し立てたが解決しなかった。</p> <p>嫌がらせに堪えられず自ら退職したが、会社の対応が適切でないことによるもので、会社都合による退職として処理し、精神的苦痛に対する損害賠償としての補償金の支払いを求めたい。</p> <p>◇事業者 嫌がらせは確認できず、嫌味と捉えている発言も仕事上の指導を、申請人が被害妄想的に受け取ったものと判断している。</p>
結果	<p>あっせん委員は、事業者に対し、申請人が誤解していたとしても、誤解を招くような発言があったことは否定できず、何らかの誠意を示して和解を図ってはどうかと提案した。</p> <p>⇒ 事業者は、会社都合による退職との処理には応じられないとしたが、損害賠償金の代わりに解決金を支払うことで双方合意した。</p>

第2図の補 最近5か年度間の個別労働紛争相談内容の推移



第3図の補1 最近5か年度間の助言・指導内容の推移



第3図の補2 最近5カ年度間のあっせん内容の推移

