



沖縄労働局発表  
平成28年6月21日

担 当	沖縄労働局雇用環境・均等室 室長 松野 市子
	監理官 嘉手納 尚 (労働紛争調整官 上原 周) 電話：098-868-6060

## 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が過去最高

### －平成27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15年目を迎えます。このほど平成27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、昨年度よりも減少し8,241件となった。

総合労働相談件数	8,241件 (対前年度比 4.1%減)
(1) 法令・制度の問い合わせ	3,997件 (対前年度比 9.9%減)
(2) 個別労働紛争(民事トラブル)	2,496件 (対前年度比 11.2%増)
(3) 法違反などに係る相談	1,978件 (対前年度比 2.1%減)
(4) 上記の何れにも該当しないもの	293件 (対前年度比 7.9%減)

#### 2. 個別労働紛争(民事トラブル)相談の内容

個別労働紛争相談件数※は2,496件で、前年度より252件増加した。相談種別の内訳※は、「解雇」、「いじめ・嫌がらせ(パワーハラスメント含む)」、「自己都合退職」、「労働条件の引下げ」の相談は前年度より増加し、「その他の労働条件」の相談は減少した。(別添1参照)

個別労働紛争相談種別の内訳総数	2,604件 (対前年度比 12.2%増)	
主 な 内 訳	(1) 「解雇」の相談	547件 (対前年度比 20.0%増)
	(2) 「いじめ・嫌がらせ」の相談	537件 (対前年度比 6.6%増)
	(3) 「自己都合退職」	330件 (対前年度比 13.1%増)
	(4) 「労働条件の引下げ(賃金等)」	246件 (対前年度比 1.7%増)
	(5) 「その他の労働条件」	337件 (対前年度比 7.4%減)

※相談内容においては、数項目の相談種別があるため、相談件数と種別の内訳総数は一致しない。

#### 3. 労働局長による助言・指導及び紛争調整員会によるあっせんの処理状況(別添2,3参照)

	(助言・指導)	(あっせん)
助言・指導、あっせんの総数	64件	68件
(1) 「解雇」	13件	22件
(2) 「いじめ・嫌がらせ」	9件	30件
(3) 「自己都合退職」	12件	0件
(4) 「労働条件引下げ(賃金等)」	1件	4件
(5) 「その他の労働条件」	7件	0件
(6) 「退職勧奨・雇止め」	8件	7件
(7) 「その他」	14件	5件

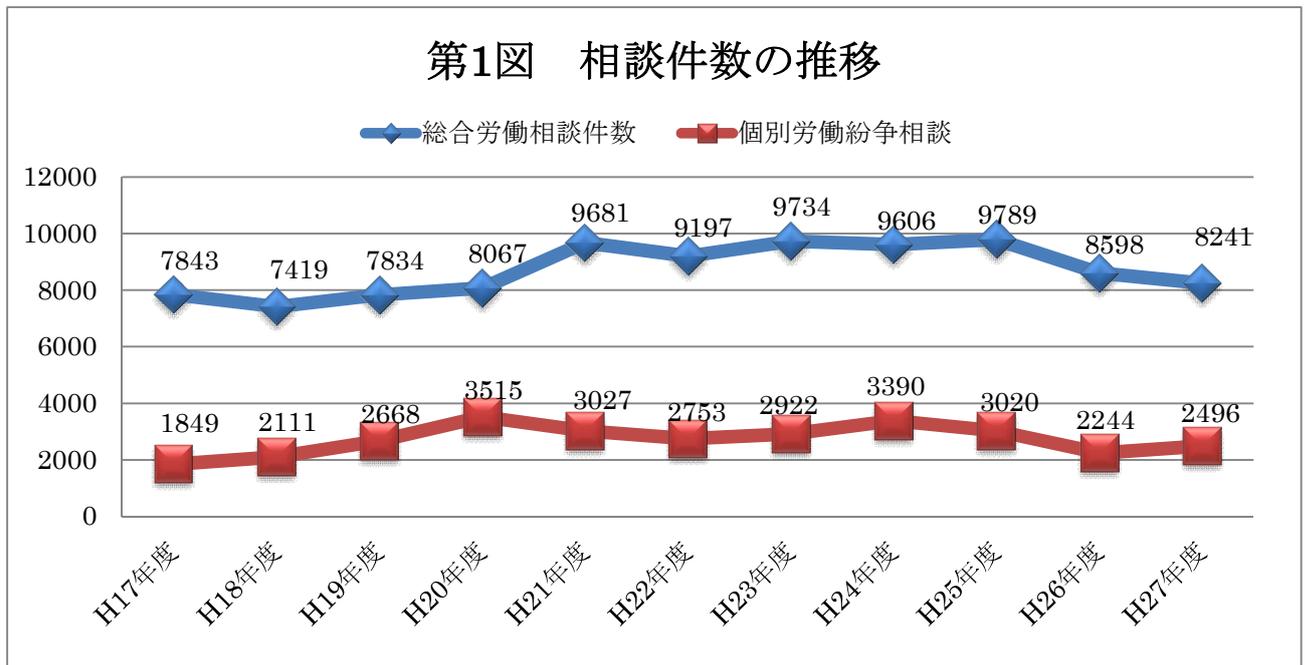
## 【個別労働紛争解決制度の概要】

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

総合労働相談コーナーに寄せられた平成27年度の労働相談は8,241件と、過去最高件数であった平成25年度を境にして2年連続減少している。

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、「その他の労働条件」相談が減少となったほかは増加となった（別添1参照）。



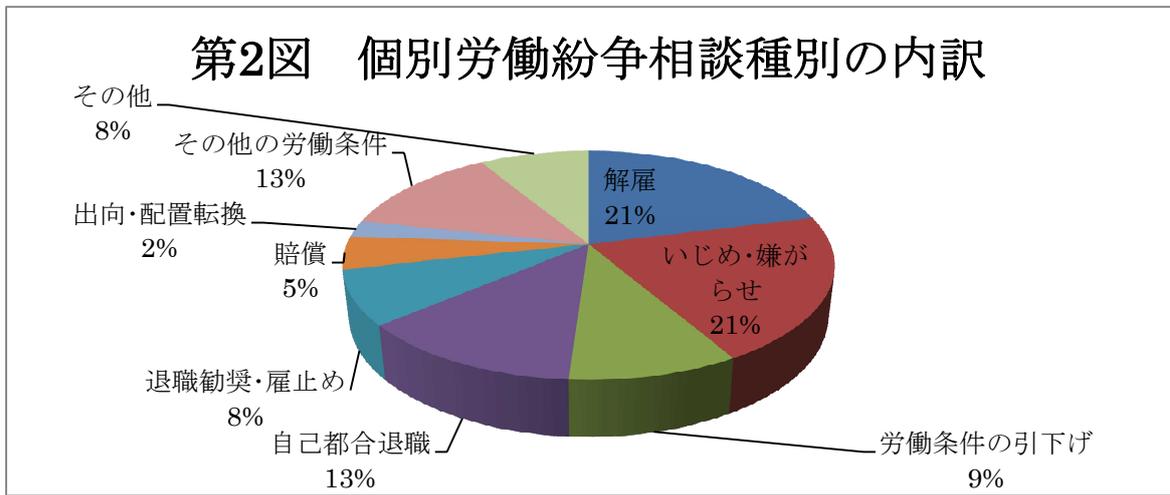
#### 【総合労働相談の内容】

(1) 法令・制度の問い合わせ(法令解釈や手続の問い合わせ)	3,997件 (前年度比 9.9%減)
(2) 個別労働紛争(民事的トラブル)	2,496件 (前年度比11.2%増)
(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)	1,978件 (前年度比 2.1%減)
(4) その他 (いずれにも該当しないもの)	293件 (前年度比 7.9%減)
	8,241件 (前年度比 4.1%減)

### 2. 個別労働紛争相談種別の主な内容

(1) 解雇	547件 (前年度比20.0%増)
(2) いじめ・嫌がらせ	537件 (前年度比 6.6%増)
(3) その他の労働条件	337件 (前年度比 7.4%減)
(4) 自己都合退職	330件 (前年度比13.1%増)
(5) 労働条件の引下げ (賃金等)	246件 (前年度比 1.7%増)
(6) 退職勧奨・雇止め	201件 (前年度比 8.1%増)

※相談内容においては、数項目の相談種別があるため、相談件数と種別の内訳総数は一致しない。



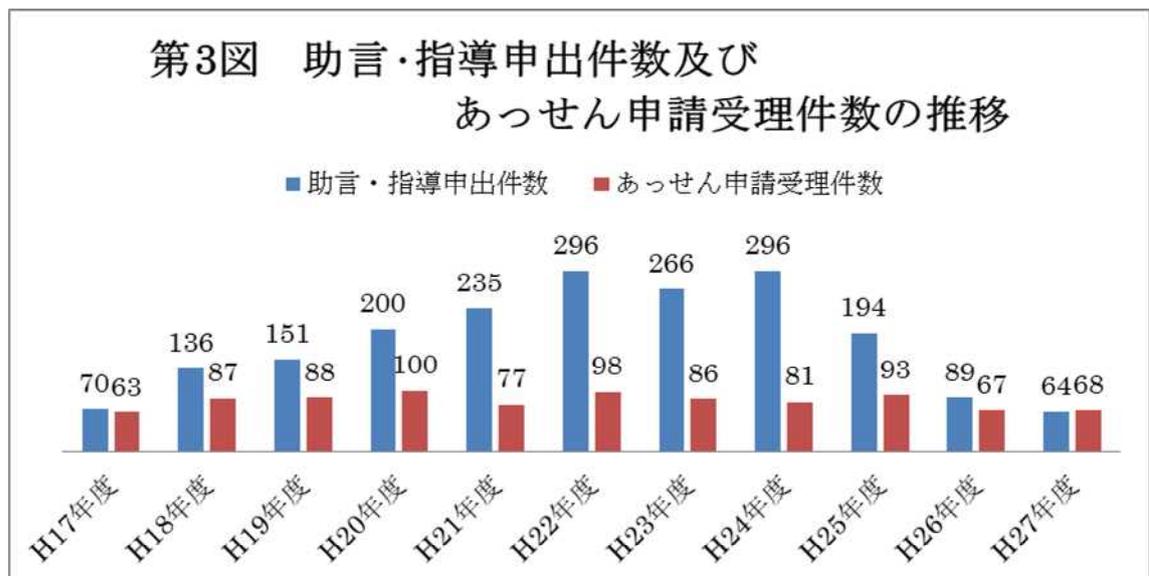
個別労働紛争相談のうち、労働局長による「助言・指導」及び紛争調整委員会による「あっせん」の処理状況は以下のとおり。

**(1) 助言・指導申出件数 64件 {対前年度比89件 (28.1%) 減}**

実際に助言・指導を実施した結果は、59件の実施で30件解決した（解決率50.1%）。助言・指導の内容としては解雇に関するものが13件（全体の20.3%）、自己都合退職が12件（18.8%）、いじめ・嫌がらせが9件（14.1%）、その他の労働条件が7件（10.1%）であった。

**(2) あっせん申請受理件数 68件 {対前年度比 67件 (1.5%) 増}**

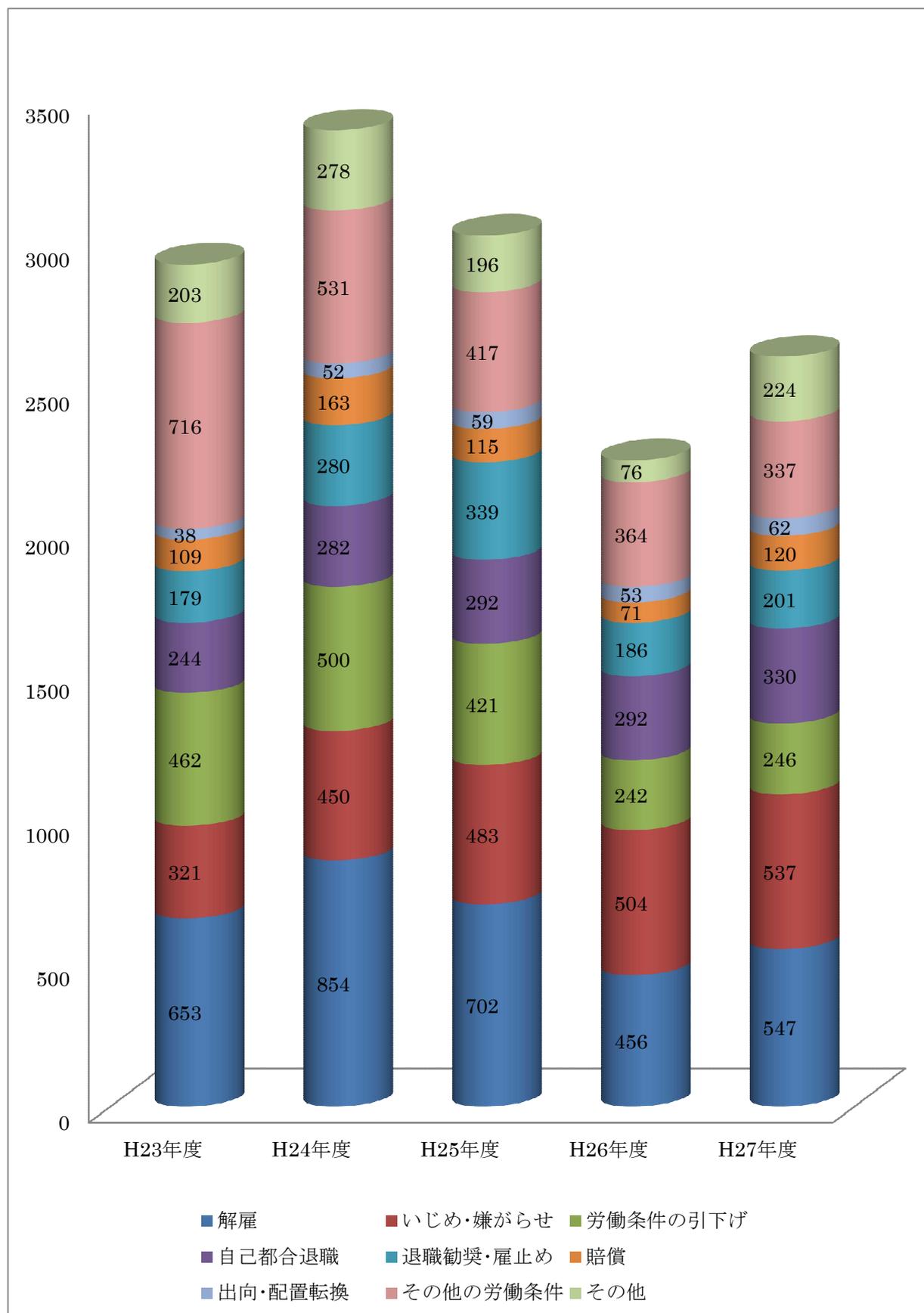
実際にあっせん手続きを行った結果は、54件実施し紛争当事者が参加してあっせんを開催したのが21件で17件が解決した（解決率81.0%）。あっせん申請の内容としては、いじめ・嫌がらせに対し補償を求めるものが30件と全体の44.1%で最も多く、解雇に対し補償を求めるものが22件と全体の32.4%、退職や雇止めに関するものが7件で全体の10.3%であった。



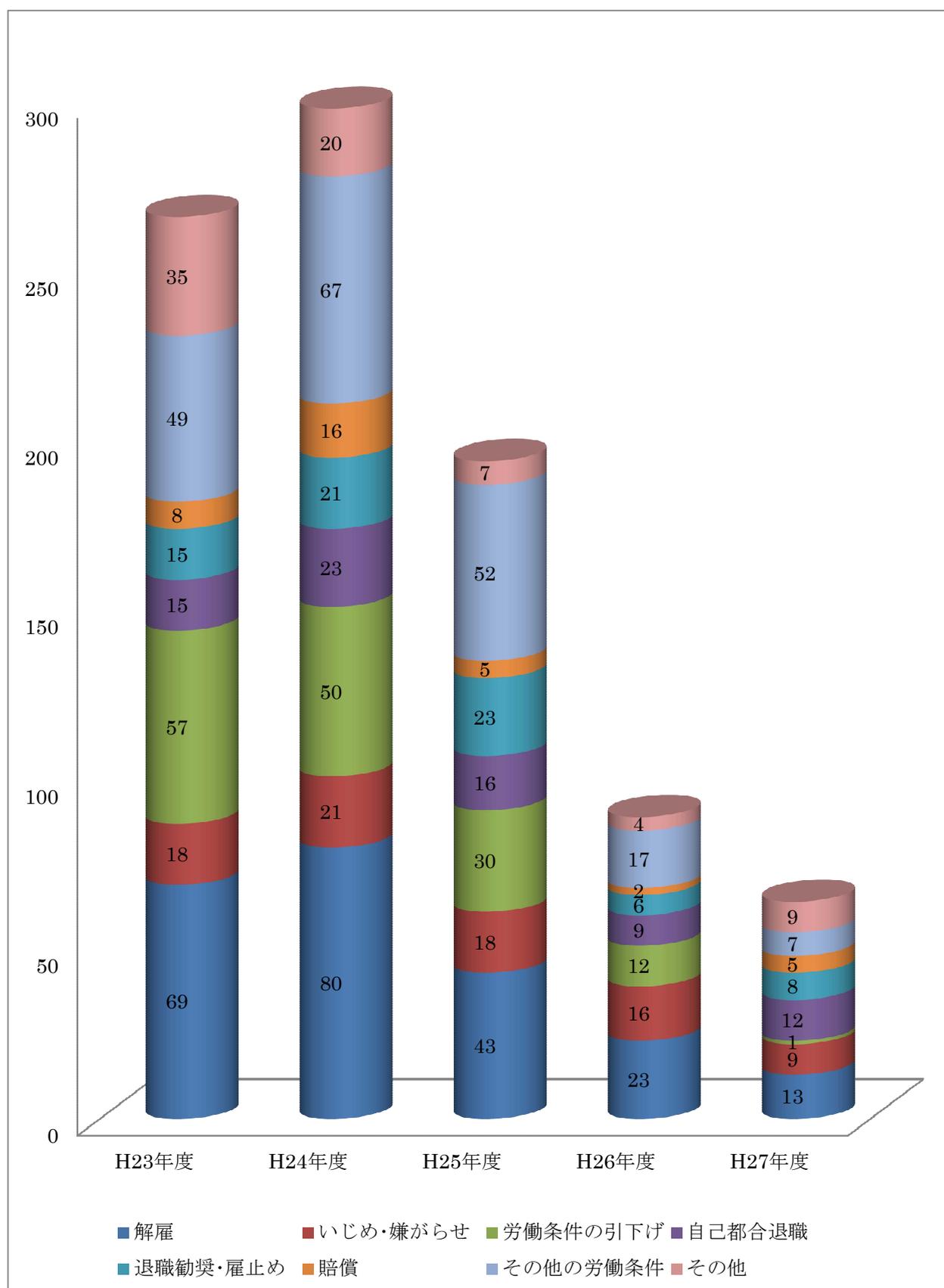
「助言・指導」・・・ 紛争当事者に対し問題点を指摘し、解決の方向性を示唆して最終的な解決に導くもの。

「あっせん」・・・ 当事者間に第三者（紛争調整委員）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で自主的な解決を促進するもの。

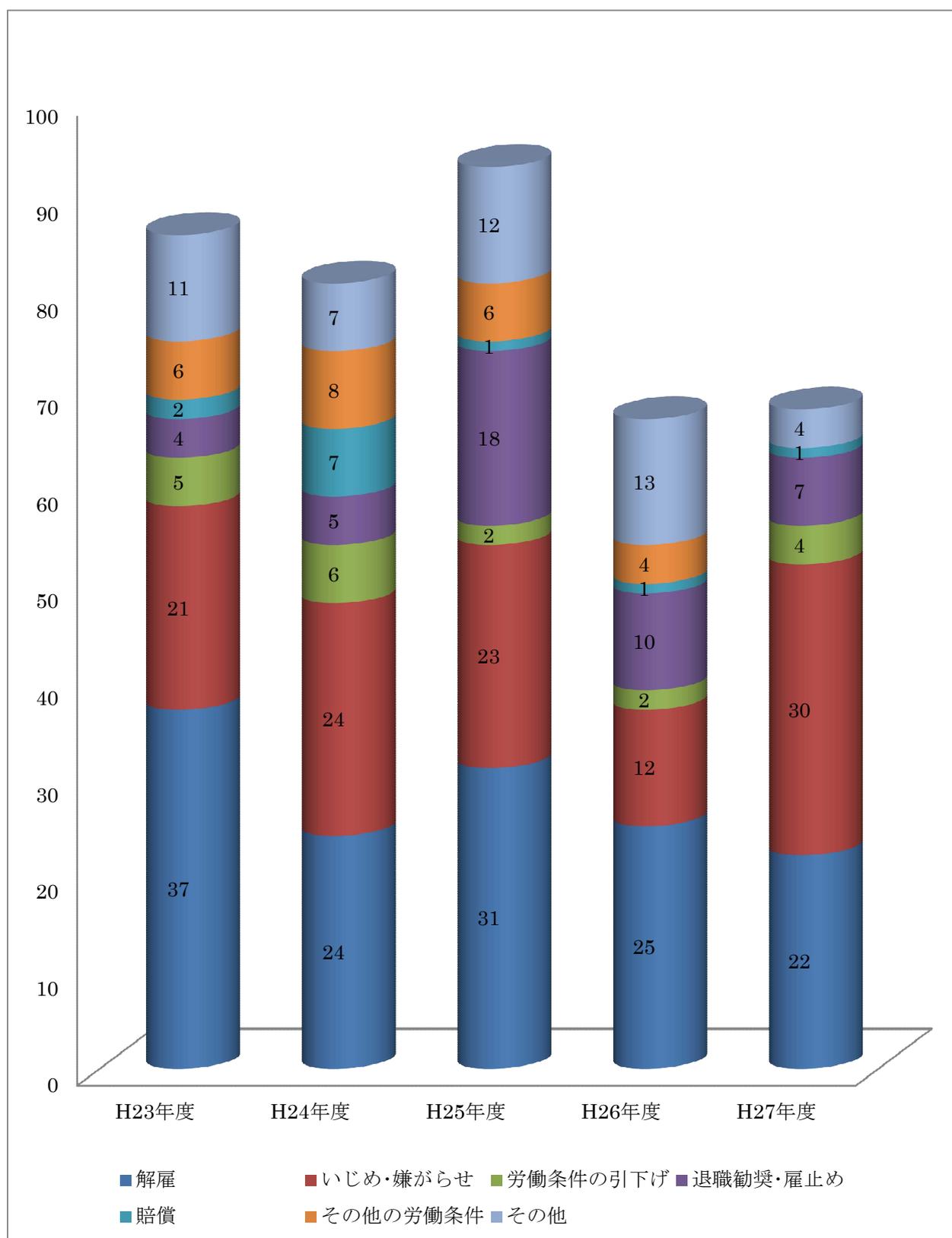
最近5か年間の個別労働紛争相談種別件数の推移



最近5か年間の助言・指導処理申出件数の推移



最近5か年間のあっせん申請受理件数の推移



## 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	<p>申出人は、A社で、パートタイム労働者として勤務していた。職場の同僚から、「あなたと一緒に働けないと言っているから異動か辞めるしかない。」といじめ・嫌がらせを受けた。悩んだ末に退職届を提出したが、本社の人事担当者から、いじめ・嫌がらせがあったかどうかその事実を調査するので、その間は退職届は保留すると言われ、退職を撤回することとなった。しかし、本社の人事担当者との話し合いにおいて元の職場には復帰させられないと回答があったので、やはり退職することとなった。</p> <p>退職の離職理由を「会社都合による退職」であることを認めるよう、助言指導を求めたい。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に対し、使用者は労働者の生命、身体等の安全に配慮する義務（労働契約法第5条）があり、いじめ・嫌がらせの防止も含まれているので、申出人が主張しているいじめ・嫌がらせの事実について調査し事実関係を調査し、その結果を含めて、申出人と話し合いを行い解決するよう助言した。</p> <p>後日、助言に基づき、事業主は、申出人が主張しているいじめ・嫌がらせについて調査した結果、2人とも申出人の主張は否定したが、表現が不十分で誤解が生じたことを反省する言葉があったので、申出人に連絡を取り、その経過を説明し、申出人の意向のとおり「会社都合による退職」となった。</p>

事例 2 : 労働条件引下げ（賃金）に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、B社でパートタイム労働者として勤務していたが、事業主から「今年の7月より、就労日数を、月10日から4日にする。」と、一方的に就労日数を引き下げられた。以前にも月15日から10日に引き下げられた経緯があり、書面で就労日数を10日に戻すよう要求したが聞き入れられなかった。</p> <p>労働条件の一方的な不利益変更は行わず、就労日数を10日に戻すよう、助言・指導を求めたい。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に対し、労働条件を変更する場合は労使の合意が原則であること（労働契約法第8条）、労働契約の変更は労働者の仕事と生活の調和に配慮して行うこと（労働契約法第3条3項）を助言した。</p> <p>後日、助言に基づき、事業主は申出人と話し合いを行った結果、申出人の意向のとおり、月10日の就労日数に戻すこととなった。</p>

### 事例3：普通解雇に係る助言・指導

事案の概要	<p>申出人は、派遣社員としてC社で就労していたものであるが、派遣先から「明日から来なくていい。」と言われた。派遣元に同等条件の新たな派遣先紹介してもらったが採用には至らず、その間、派遣元は申出人に対し休業手当が支払われていたが、ある日突然、休業手当の支払いを打ち切ると言われた申出人は、解雇通告だと思い、解雇予告手当、解雇理由、離職票を申し出たが、派遣元から退職だと返答があった。</p> <p>派遣元の派遣社員として復職し、これまでと同等の条件で働けるよう、助言・指導を求めたい。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に対し、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまで、労働者を解雇することはできない(労働契約法第17条1項)ことを助言したところ、事業主から「申出人は、面接時に質問に答えず、働く意思がないと感じたので、退職の意思表示があったと判断したものである。担当者と検討し、再度、申出人と話し合い、解決したいと回答があった。</p> <p>後日、助言に基づき、事業主は申出人と話し合いを行った結果、復職を認められ、新しい派遣先を紹介され採用となり解決した。</p>

### 事例4：賠償に係る助言・指導

事案の概要	<p>申出人は、D社で商品補充業務に従事していたが、申出人が管理していた商品の在庫状況を確認したところ、在庫商品の数にかなりの不足があった。事業主は、申出人の言い分を聞かずに、損害分の全額を支払うよう一方的に請求してきた。</p> <p>申出人は、こちらの言い分も全く聞かずに一方的に損害分全額を請求してくることは納得できない。事業主と話し合っ解決したいので、話し合いに応じるよう助言・指導を求めたい。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に対し、損害賠償の判例【茨石事件(最一小判昭51.7.8)】等から、労働者の故意・過失と損害との因果関係は会社側に立証責任があるため、在庫商品の不足が生じた原因について調査する必要があること、仮に、労働者に重大な過失があったとしても使用者が労働者に求償できる限度は、おおむね全損害額の4分の1から半額とする傾向にあり、全額を労働者に負担させることは判例上不可能であることを助言した。</p> <p>後日、助言に基づき、事業主は申出人と話し合いを行った結果、申出人に対し損害分の請求はしないことで解決した。</p>

## 【あっせんの例】

事例1：いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、E社でデザイナーとして従事していた労働者である。申請人は、膀胱炎を発症し、トイレに行く回数が増えたために、事業主から言葉によるパワハラを受けるようになった。このままでは仕事は続けられないと発言したことから、退職時期と引き継ぎの方向で話しが進められた。申出人は、退職の意思はないことを事業主に伝えたが、聞き入れてもらえず、「うつ」の診断を受け休職した後、退職するに至った。</p> <p>パワハラによる精神的な苦痛を被ったので、損害賠償として、給与の6ヵ月分相当の支払いを求めて、あっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・紛争調整委員が双方の主張を聞いたところ、事業主は、パワハラとされるような言動はなかったと主張したが、対応に全く問題がなかったとは言えず、解決するために、解決金として申請人が求めている額の半額を、3回分割により支払う考えを示した。</li> <li>・申請人は解決金の提案について同意したため、提案した解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。</li> </ul>

事例2：普通解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、製造を営むF社の使用者である。最近、解雇した労働者（元労働者）から、解雇無効と損害賠償〇〇万円を支払えとする請求書が送付された。元労働者を解雇した理由は、勤務態度不良や勤務命令違反であるが、労働者に対して指導・教育不足であったことは認め、解決金として1ヵ月分の賃金相当を元労働者に支払うことで解決したいと考え、あっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・紛争調整委員が双方の主張を聞いたところ、元労働者は、提示額では少ないとして一定の増額があれば譲歩可能である旨考えが示された。</li> <li>・これを受けて、紛争調整委員が、申請人に対し、解決のため金額の譲歩の考えを確認したところ、解決金の増額に譲歩可能である旨考えが示された。</li> <li>・紛争調整委員が、再度、被申請人に解決のための譲歩を促したところ、被申請人は申請人が提示した解決金額について同意したため、解決金として〇〇万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</li> </ul>