



大阪労働局発表

平成27年6月12日

担
当

大阪労働局総務部企画室
電話 06 (6949) 6050

「平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況」

～民事上の個別労働相談の「いじめ・嫌がらせ」（パワハラ）が過去最多！～

大阪労働局（局長 中沖剛）は、平成26年度の個別労働紛争解決援助制度の運用状況をとりまとめた。

【平成26年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- ・ 総合労働相談件数 114,809 件（前年度比 1.6%減）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 19,329 件（同 9.5%減）
- ・ 助言・指導申出件数 708 件（同 3.9%減）
- ・ あっせん申請件数 393 件（同 7.5%減）

○ 「いじめ・嫌がらせ」（パワハラ）に関する相談の割合が2割超え

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は4,433件（前年度比1.9%増）と前年度に引き続き最も多い相談内容で、民事上の個別労働紛争に関する相談の2割が「いじめ・嫌がらせ」に関する相談となった。

○ 「解雇」「退職勧奨」に関する相談件数が大きく減少

「解雇」に関する相談件数は3,474件（前年度比16.2%減）、「退職勧奨」に関する相談件数は1,867件（前年度比21.5%減）。

○ 迅速な対応

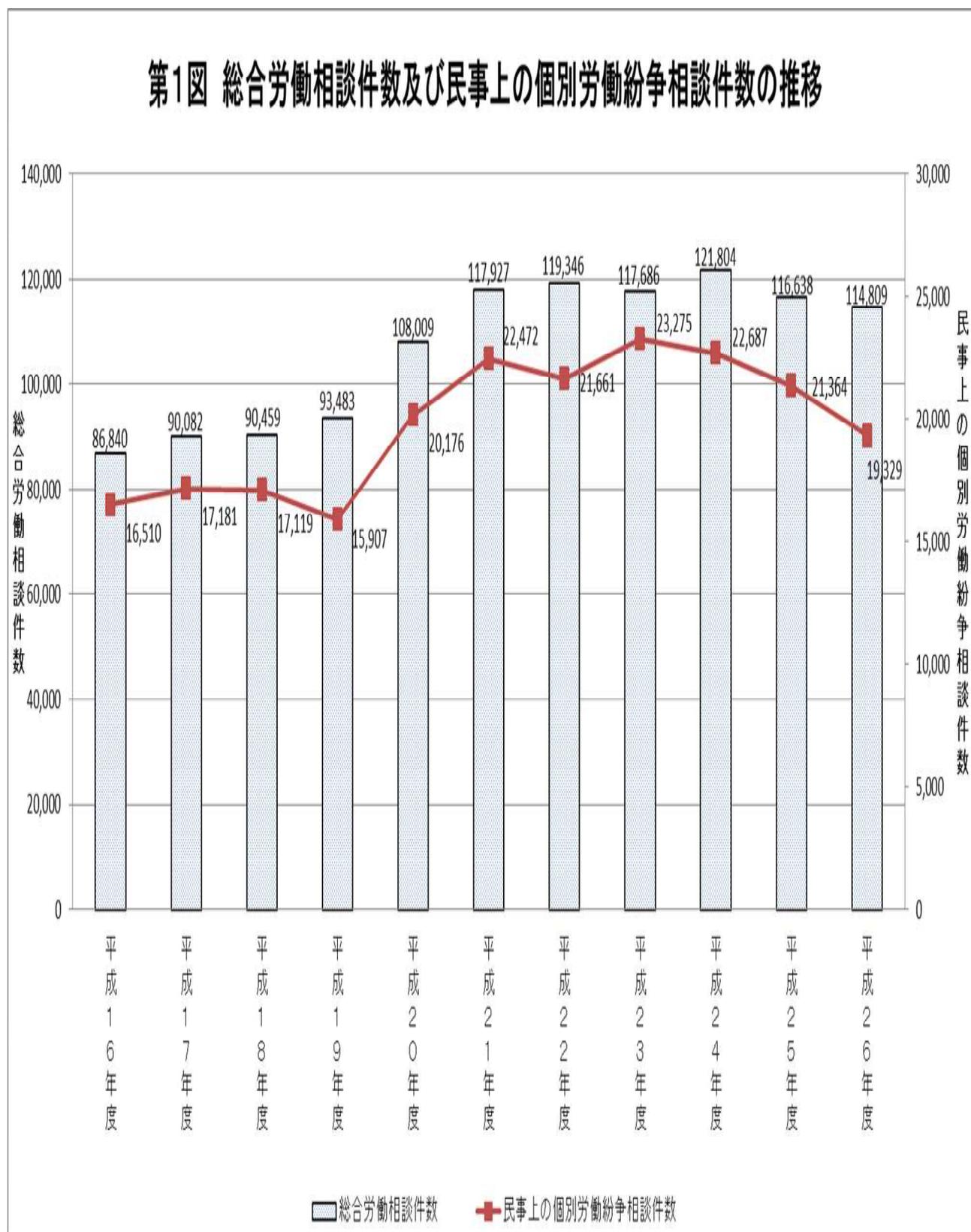
助言・指導は1カ月以内に全件処理（10日以内が97.6%）、あっせんは2カ月以内に93.8%を処理。

○ 効果

助言・指導の結果、48.7%が解決に至り、一定の改善が図られたものが26.0%である。また、あっせんは31.2%が合意に至り、打ち切られたものが64.7%である（あっせんが開催された場合の合意率は62.4%）。

1 総合労働相談の状況

(1) 件数の推移 (第1図参照)



(2) 内容は「いじめ・嫌がらせ」が増加（第1～3表）

- 「解雇」に関する相談件数は減少傾向にあり、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は高止まりの傾向。

第1表 最近3カ年度の主な紛争の動向

（民事上の個別労働紛争に係る相談件数）

	24年度	25年度	26年度
いじめ・嫌がらせ	3,853	4,352	4,433
	(+12.7%)	(+13.0%)	(+1.9%)
解雇	4,957	4,144	3,474
	(-13.9%)	(-16.4%)	(-16.2%)
労働条件の引き下げ	3,285	2,610	2,495
	(-18.6%)	(-20.5%)	(-4.4%)
退職勧奨	2,462	2,379	1,867
	(-12.5%)	(-3.4%)	(-21.5%)

※（ ）内は対前年度比

第2表 民事上の個別労働紛争相談の内訳

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
16年度	4,806	610	1,233	87	1,357	560	2,946	2,850	1,243	215	362	2,190	18,459
	26%	3%	7%	0%	7%	3%	16%	15%	7%	1%	2%	12%	100%
17年度	5,234	700	1,506	187	1,392	655	2,846	2,724	1,480	202	304	1,863	19,093
	27%	4%	8%	1%	7%	3%	15%	14%	8%	1%	2%	10%	100%
18年度	4,430	654	1,297	142	1,253	609	2,695	3,149	1,739	298	586	2,138	18,990
	23%	3%	7%	1%	7%	3%	14%	17%	9%	2%	3%	11%	100%
19年度	4,119	818	1,490	133	1,150	750	2,481	2,189	2,067	310	251	1,832	17,590
	23%	5%	8%	1%	7%	4%	14%	12%	12%	2%	1%	10%	100%
20年度	5,412	1,429	2,256	168	1,426	938	3,289	2,105	2,315	332	311	1,855	21,836
	25%	7%	10%	1%	7%	4%	15%	10%	11%	2%	1%	8%	100%
21年度	6,011	1,227	2,825	211	1,582	1,089	3,464	2,727	2,701	230	358	2,418	24,843
	24%	5%	11%	1%	6%	4%	14%	11%	11%	1%	1%	10%	100%
22年度	5,587	1,311	2,477	159	1,837	831	3,374	3,361	2,657	654	313	2,010	24,571
	23%	5%	10%	1%	7%	3%	14%	14%	11%	3%	1%	8%	100%
23年度	5,758	1,371	2,814	183	2,334	886	4,034	3,465	3,419	390	293	2,188	27,135
	21%	5%	10%	1%	9%	3%	15%	13%	13%	1%	1%	8%	100%
24年度	4,957	1,431	2,462	175	2,365	904	3,285	3,035	3,853	394	301	2,050	25,212
	20%	6%	10%	1%	9%	4%	13%	12%	15%	2%	1%	8%	100%
25年度	4,144	1,371	2,379	203	2,680	835	2,610	3,088	4,352	414	277	1,898	24,251
	17%	6%	10%	1%	11%	3%	11%	13%	18%	2%	1%	8%	100%
26年度	3,474	1,311	1,867	162	2,204	774	2,495	2,506	4,433	426	182	1,753	21,587
	16%	6%	9%	1%	10%	4%	12%	12%	21%	2%	1%	8%	100%

※年度毎に上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上しているものであり、これを母数として相談内容の全体に占める割合を算出。

第3表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
16年度	9,244	3,145	913	1,085	2,123	16,510
	56%	19%	6%	7%	13%	100%
17年度	9,084	3,311	1,058	1,455	2,273	17,181
	53%	19%	6%	8%	13%	100%
18年度	8,702	2,785	1,217	1,627	2,788	17,119
	51%	16%	7%	10%	16%	100%
19年度	7,658	2,454	1,344	1,284	3,167	15,907
	48%	15%	8%	8%	20%	100%
20年度	9,704	3,100	1,719	1,831	3,822	20,176
	48%	15%	9%	9%	19%	100%
21年度	10,835	3,427	1,279	2,127	4,804	22,472
	48%	15%	6%	9%	21%	100%
22年度	9,943	3,361	1,050	2,114	5,193	21,661
	46%	16%	5%	10%	24%	100%
23年度	11,137	4,082	1,168	2,437	4,451	23,275
	48%	18%	5%	10%	19%	100%
24年度	10,446	4,015	1,238	2,553	4,435	22,687
	46%	18%	5%	11%	20%	100%
25年度	9,866	3,824	1,086	2,624	3,964	21,364
	46%	18%	5%	12%	19%	100%
26年度	8,090	3,611	1,259	2,408	3,961	19,329
	42%	19%	7%	12%	20%	100%

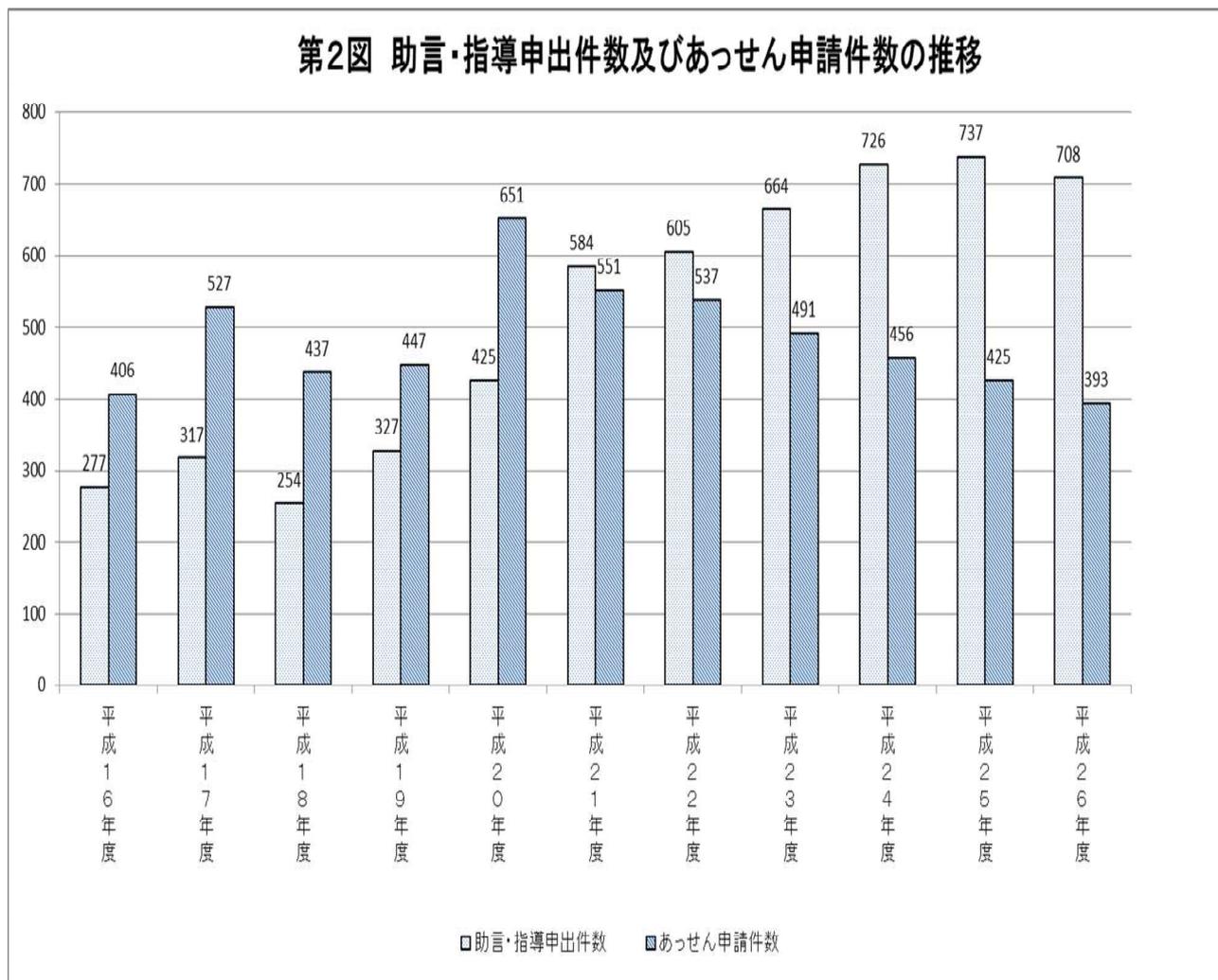
※年度毎に上段が件数、下段が就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

下段の合計値は四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

2 大阪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状況

(1) 助言・指導申出件数は高止まり、あっせん申請件数は前年度より減少

○助言・指導申出件数は前年度に比べて29件減少（前年度比3.9%減）し708件、あっせん申請件数は前年度に比べて32件減少（同7.5%減）し393件であった。（第2図参照）



※紛争調整委員会とは、弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者によりあっせんを行うために組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。大阪労働局では、大阪紛争調整委員会の委員（合計21名）のうちから事案ごとに指名される3名のあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(2) 内容は、「いじめ・嫌がらせ」が高止まり

【助言・指導】(第4～6表)

○「いじめ・嫌がらせ」に関する申出が高止まり、「解雇」は減少の傾向。

第4表 最近3カ年度の主な紛争の動向(助言・指導申出件数)

	24年度	25年度	26年度
いじめ・嫌がらせ	159	167	165
	(+40.7%)	(+5.0%)	(+5.0%)
解雇	142	132	88
	(+2.2%)	(-7.0%)	(-33.3%)
労働条件の引き下げ	75	82	99
	(+1.4%)	(+9.3%)	(+20.7%)
退職勧奨	73	79	78
	(-33.0%)	(+8.2%)	(+1.3%)

※()内は対前年度比

第5表 助言・指導申出件数の内訳

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向 配置転換	労働条件 の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ 合計件数
15年度	113	9	22	2	11	13	31	57	7	4	1	42	312
	36%	3%	7%	1%	4%	4%	10%	18%	2%	1%	0%	13%	100%
16年度	75	7	19	4	9	7	29	44	25	4	0	61	284
	26%	2%	7%	1%	3%	2%	10%	15%	9%	1%	0%	21%	100%
17年度	92	7	17	1	30	10	36	64	19	7	1	44	328
	28%	2%	5%	0%	9%	3%	11%	20%	6%	2%	0%	13%	100%
18年度	59	9	14	3	20	16	31	39	23	5	4	39	262
	23%	3%	5%	1%	8%	6%	12%	15%	9%	2%	2%	15%	100%
19年度	78	35	38	10	15	22	23	35	42	7	3	31	339
	23%	10%	11%	3%	4%	6%	7%	10%	12%	2%	1%	9%	100%
20年度	83	38	48	7	25	24	33	72	57	10	12	62	471
	18%	8%	10%	1%	5%	5%	7%	15%	12%	2%	3%	13%	100%
21年度	143	48	91	6	37	42	55	71	84	13	8	62	660
	22%	7%	14%	1%	6%	6%	8%	11%	13%	2%	1%	9%	100%
22年度	137	47	80	3	46	23	78	103	84	17	8	68	694
	20%	7%	12%	0%	7%	3%	11%	15%	12%	2%	1%	10%	100%
23年度	139	61	109	3	51	31	74	74	113	17	3	92	767
	18%	8%	14%	0%	7%	4%	10%	10%	15%	2%	0%	12%	100%
24年度	142	53	73	10	55	27	75	120	159	21	5	102	842
	17%	6%	9%	1%	7%	3%	9%	14%	19%	2%	1%	12%	100%
25年度	132	55	79	9	66	45	82	125	167	36	6	87	889
	15%	6%	9%	1%	7%	5%	9%	14%	19%	4%	1%	10%	100%
26年度	88	50	78	11	50	50	99	120	165	25	6	99	841
	10%	6%	9%	1%	6%	6%	12%	14%	20%	3%	1%	12%	100%

※年度毎に上段が件数、下段が助言・指導申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は、1回の助言・指導において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の助言・指導内容を件数として計上しているものであり、これを母数として助言・指導内容の全体に占める割合を算出。

第6表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
16年度	181	65	12	16	3	277
	65%	23%	4%	6%	1%	100%
17年度	186	77	19	31	4	317
	59%	24%	6%	10%	1%	100%
18年度	166	40	10	31	7	254
	65%	16%	4%	12%	3%	100%
19年度	155	62	43	59	8	327
	47%	19%	13%	18%	2%	100%
20年度	226	78	40	66	15	425
	53%	18%	9%	16%	4%	100%
21年度	307	135	32	84	26	584
	53%	23%	5%	14%	4%	100%
22年度	320	142	24	100	19	605
	53%	23%	4%	17%	3%	100%
23年度	314	180	36	107	27	664
	47%	27%	5%	16%	4%	100%
24年度	350	195	58	110	13	726
	48%	27%	8%	15%	2%	100%
25年度	339	202	45	131	20	737
	46%	27%	6%	18%	3%	100%
26年度	325	188	46	128	21	708
	46%	27%	6%	18%	3%	100%

※年度毎に上段が件数、下段が就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

下段の合計値は四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

【あっせん】（第7～9表）

○あっせん申請の約半数は「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」に関する申請。

第7表 最近3カ年度の主な紛争の動向（あっせん申請件数）

	24年度	25年度	26年度
いじめ・嫌がらせ	103	107	104
	(+66.2%)	(+3.9%)	(-2.8%)
解雇	113	97	111
	(-30.7%)	(-14.2%)	(+14.4%)
雇い止め	43	59	34
	(-37.7%)	(+37.2%)	(-42.4%)
退職勧奨	54	50	43
	(+1.9%)	(-7.4%)	(-14.0%)

※（ ）内は対前年度比

第8表 あっせん申請内容の内訳

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向 配置転換	労働条件 の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理等	その他	内訳延べ 合計件数
16年度	174	27	32	13	4	18	43	39	20	6	41	417
	42%	6%	8%	3%	1%	4%	10%	9%	5%	1%	10%	100%
17年度	218	28	49	18	9	16	48	50	51	4	50	541
	40%	5%	9%	3%	2%	3%	9%	9%	9%	1%	9%	100%
18年度	165	28	50	13	26	12	39	33	49	1	43	459
	36%	6%	11%	3%	6%	3%	8%	7%	11%	0%	9%	100%
19年度	135	36	57	14	13	18	35	57	76	10	11	462
	29%	8%	12%	3%	3%	4%	8%	12%	16%	2%	2%	100%
20年度	265	63	51	18	39	35	29	67	95	13	45	720
	37%	9%	7%	3%	5%	5%	4%	9%	13%	2%	6%	100%
21年度	185	57	63	28	28	15	37	53	100	1	39	606
	31%	9%	10%	5%	5%	2%	6%	9%	17%	0%	6%	100%
22年度	167	63	65	16	9	23	43	16	76	6	72	556
	30%	11%	12%	3%	2%	4%	8%	3%	14%	1%	13%	100%
23年度	163	69	53	14	31	7	49	15	62	4	44	511
	32%	14%	10%	3%	6%	1%	10%	3%	12%	1%	9%	100%
24年度	113	43	54	19	11	4	37	28	103	9	90	511
	22%	8%	11%	4%	2%	1%	7%	5%	20%	2%	18%	100%
25年度	97	59	50	18	3	7	32	57	107	9	42	481
	20%	12%	10%	4%	1%	1%	7%	12%	22%	2%	9%	100%
26年度	111	34	43	10	6	14	37	45	104	17	24	445
	25%	8%	10%	2%	1%	3%	8%	10%	23%	4%	5%	100%

※年度毎に上段が件数、下段があっせん申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

内訳延べ合計件数は、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したものであり、これを母数として申請内容の全体に占める場合を算出。

第9表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
16年度	224	95	21	50	16	406
	55%	23%	5%	12%	4%	100%
17年度	305	88	40	74	20	527
	58%	17%	8%	14%	4%	100%
18年度	231	105	44	53	4	437
	53%	24%	10%	12%	1%	100%
19年度	251	67	52	66	11	447
	56%	15%	12%	15%	2%	100%
20年度	350	114	70	82	35	651
	54%	18%	11%	13%	5%	100%
21年度	314	92	44	74	27	551
	57%	17%	8%	13%	5%	100%
22年度	243	91	39	86	78	537
	45%	17%	7%	16%	15%	100%
23年度	261	70	29	103	28	491
	53%	14%	6%	21%	6%	100%
24年度	202	93	41	62	58	456
	44%	20%	9%	14%	13%	100%
25年度	190	90	25	90	30	425
	45%	21%	6%	21%	7%	100%
26年度	164	84	35	69	41	393
	42%	21%	9%	18%	10%	100%

※年度毎に上段が件数、下段が就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

下段の合計値は四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(3) 助言・指導は1カ月以内に100%、あっせんは2カ月以内に93.8%を処理しており、迅速に対応

【助言・指導】

助言・指導の申出がなされたもののうち、

- ・平成26年度内に処理したものは**711件**。
- ・**全件1カ月以内に処理**している。

このうち**10日以内に処理したものが97.6%**。

- ・711件のうち**688件(97%)**について**助言・指導を実施**。

【あっせん】

あっせんの申請がなされたもののうち、

- ・平成26年度内に処理したものは**388件**。
- ・388件のうち**2カ月以内で364件(93.8%)**を処理。
1カ月以内に処理したものが49.5%。

- (4) 助言・指導の結果、48.7%が解決。一定の改善が図られたものが26.0%。
あっせんは31.2%が合意に至り、打ち切られたものが64.7%。

【助言・指導】

平成26年度内に処理した711件のうち、助言・指導を実施したものは688件。その結果解決したものが335件(48.7%)、解決には至らなかったが一定の改善が図られたものが179件(26.0%)であった。

【あっせん】

平成26年度内に処理した388件について、合意が成立したものは121件(31.2%)、申請人の都合により取下げられたものは16件(4.1%)、あっせんが打ち切られたものは251件(64.7%)であった。

打ち切られた251件のうち、紛争当事者の一方が不参加であったものは181件であった。

なお、あっせんが開催されたものは194件(50.0%)、うち合意が成立したもの(121件)の割合は62.4%。

	あっせん 処理件数	あっせん 実施件数	合意件数	合意率 (対当年度あっせん 処理件数)	合意率 (対あっせん実 施件数)
平成21年度	594件	223件	134件	22.6%	60.1%
平成22年度	511件	214件	148件	29.0%	69.2%
平成23年度	497件	221件	144件	29.0%	65.2%
平成24年度	457件	202件	147件	32.2%	72.8%
平成25年度	415件	189件	138件	33.3%	73.0%
平成26年度	388件	194件	121件	31.2%	62.4%

【別添資料】

- 別添1 助言・指導及びあっせんの事例
- 別添2 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添3 個別労働紛争解決制度用語定義
- 別添4 個別労働紛争解決システム(件数記載)

【助言の例】

事例 1 : いじめ・嫌がらせに係る助言	
事案の概要	<p>飲食店に入社。入社後1ヶ月間は店舗でのOJT研修を受けてきたが、申出人は教育担当の上司からひどい言葉で怒鳴られ続け、肩を小着かれたり、よろめくほど蹴られる暴力があり耐えがなくなった。</p> <p>1ヶ月後、体調不良となり店に行けなくなった。上司からはやりすぎたという言葉だけで一切謝罪はなかった。事業場責任者と面談しパワハラのことを伝えたとこ、責任者から当事者である上司へ指導し「上司本人も反省しているのもう一度一緒に働こう」促されたが、申出人はもう上司とは一緒に働けないと回答した。</p> <p>これに対し、事業場は、申出人の離職理由を自己都合退職とした。</p> <p>申出人は、自身がメンタル不調に陥ったのは上司が原因であり、当の上司ともう一度一緒に働けと言われたことが原因で辞めざるを得ないのに自己退職扱いとされることに納得いかず、事業主自身と面談したく、口頭助言を申し出たもの。</p>
助言の内容・結果	<p>事業主に対し、申出人の主張を伝え、労契法5条、厚労省円卓会議WG報告のパワハラ の定義を説明し、事業場に対応するよう助言。</p> <p>社内調査後、事業主は当事者の上司へ嚴重注意し、パワハラ撲滅に向けて全社で再度取り組む社長方針を掲げ、慰謝料〇〇万円(給料3ヶ月分相当額)と治療費を振り込むことで合意し解決したもの。</p>
事例 2 : 解雇に係る助言	
事案の概要	<p>申出人は派遣契約で勤務していたが、有期契約期間満了まで約1ヶ月残っている時点で、派遣元担当者から「仕事がきちんとできていないのもう来なくていいです」と言われた。解雇理由の説明を求めため、派遣元担当者へ電話しても応対してもらえない。具体的な理由の説明なく一方的な解雇は納得いかないの、口頭助言を申し出たもの。</p>
助言の内容・結果	<p>派遣元責任者に対し、申出人の主張を伝え、労働契約法第17条について説明の上申出人と良く話合うよう助言。</p> <p>話合いの結果、派遣元は解雇を撤回し、申出人は引き続き契約期間満了まで勤務することとなり解決したもの。</p>

【助言の例】

事例 3 : 労働条件の引き下げに係る助言	
事案の概要	<p>申出人は派遣社員として勤務していた会社に直接雇用してもらえることとなった。直接雇用時の労働契約内容は、派遣社員として派遣元と契約していた労働条件をそのまま引き継ぐということで、会社から通知文をもらったにもかかわらず、直接雇用後5年経過した段階で交通費の一部をカットする旨を伝えられた。交通費は実費支給されていたにもかかわらず、一部カットとなった。納得がいかず、口頭助言を申し出たもの。</p>
助言の内容・結果	<p>総務部副部長に対し、労契法7条・8条・12条を説明し、申出人との話し合いを持つよう助言。</p> <p>話し合いの結果、事業主は申出人の要望通り交通費の一部カットを撤回することで解決したもの。</p>
事例 4 : 退職勧奨に係る助言	
事案の概要	<p>申出人は製造業で8年余り正社員として勤務していたが、上司から心療内科の受診を勧められ、受診したところ「適応障害」との診断を受けた。ただ、就労制限の指示もなく、申出人自身が病気という認識はないので休まず勤務していた。</p> <p>しかし事業主から「病気がある状態で危険な現場仕事に就けるわけにいかない。社内で異動させる部門はないので、退職して危険のない他の仕事を探したらどうか」と退職を促された。</p> <p>申出人自身は自身の病気で現場仕事に支障が出ているという意識はなかった。しかし会社が自分を必要としないなら退職しても良いという思いがあるが自己都合退職は納得いかないので、離職の条件について話合いたいとして口頭助言を申し出たもの。</p>
助言の内容・結果	<p>管理本部長へ架電し、申出人の意向を伝えるとともに、退職を強要するような勧奨は違法とされる場合があることについて裁判例を説明し、話合いで解決するよう口頭助言を行った。</p> <p>話し合いの結果、事業主は申出人を解雇とし、申出人の要望どおり解雇通知の書面・解雇予告手当を支払い解決したもの。</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>6ヶ月間の有期契約で入社しホームページ作成業務に従事した。面接時に精神障害で障害者手帳を所持していることを告知の上入社したが、実際は上司から申請人自身の精神障害に全く理解を示してもらえず、発作が生じたら休憩が必要なのに休憩場所の提供もなく、上司から人格を否定されるような発言を繰り返され、体調を崩して1ヶ月間の休職に追い込まれた。休職期間中も、申請人が事業場へ提出した診断書の内容について、申請人の了解を得ることなく主治医に問い合わせるという配慮を欠いた行動があった。復職に関し、産業医の助言がなされたにもかかわらず休憩場所の配慮について改善がなされなかったため、やむを得ず退職した。</p> <p>会社の適切な対応があれば体調を崩し休職することもなく正社員登用を目指し働き続けることができたはずなので、被った経済的・精神的補償として〇〇〇万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。</p>
あっせんの結果	<p>紛争当事者双方の主張を元にあっせんを進めた結果、被申請人から金銭解決による譲歩が示され、被申請人が申請人に対して解決金〇〇万円(申請人主張額の 1/6)を支払うことで合意したもの。</p>
事例 2 : 解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>小売店で販売担当の正社員として勤務していたが、入社5年目に突然、協調性を欠き他の社員に悪影響を与えているという理由で解雇通知書を渡された。しかし、在職中に解雇理由とされた内容に関する注意指導書を受けたことはないし、口頭による指導も殆どなかったため、解雇理由に納得出来ない。本当は復職したいが、それがダメなら経済的・精神的慰謝料として〇〇〇万円(賃金4ヶ月分相当額)の支払いを請求したいとしてあっせん申請したもの。</p>
あっせんの結果	<p>紛争当事者の主張を基にあっせんを進めた結果、被申請人から金銭解決による譲歩が示され、被申請人が申請人に対し解決金〇〇万円(申請人主張額の 6 割)を支払うことで合意したもの。</p>

【あっせんの例】

事例 3 : 雇止めに係るあっせん	
事案の概要	<p>1ヶ月契約を7回更新しているテレフォンアポインターが、上司のパワハラと思われる厳しい言動により、うつ状態となり休職に追い込まれた。復職を検討している最中に、会社は、職場に行けなくなったことを理由として、申請人を雇い止めとした。</p> <p>申請人はそもそも休職となった背景は上司の行動・言動が原因であり、会社のコンプライアンス室へ通報しても明確な回答を得られなかったことにあるにもかかわらず、復職に関し配慮がなく雇い止めされたことに対し、経済的・精神的慰謝料を併せて〇〇〇万円の支払いを求めたいとしてあっせんに申請したもの。</p>
あっせんの結果	<p>紛争当事者の主張を整理しあっせんを進めた結果、被申請人から金銭解決による譲歩が示され、被申請人が申請人に解決金〇〇万円を支払うことで合意したもの。</p>
事例 4 : 退職勧奨に係るあっせん	
事案の概要	<p>サービス業で有期契約を更新し通算2年半勤務してきたが、配偶者から事業場に2回私用電話がかかっただけで、事業主から「このまま勤務させるわけにいかない」と言われ、「今度家族から電話があったら処罰の対象となる」旨の指導事項確認書に署名させられた。</p> <p>申出人はこの指導事項確認書は自身を退職に追い込むものだ、次の更新はしてもらえないと受け取り、更新満了を待たずして自己退職した。本来で契約満了まで勤務していたら受け取れたであろう残り5ヶ月分の賃金相当額である〇〇万円を精神的経済的損害に対する補償金として請求したいとして、あっせん申請を行ったもの。</p>
あっせんの結果	<p>あっせん委員が紛争当事者双方の主張を整理したうえ調整を進めた結果、被申請人が申請人に解決金〇〇万円(約1.4ヶ月分の賃金相当額)を支払うことで合意したもの。</p>

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。

(5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

個別労働紛争解決制度用語定義

① 民事上の個別労働紛争相談

労働条件その他労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く。）に関する相談

② 都道府県労働局長による助言・指導

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対し、その紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度

③ 紛争調整委員会（※）によるあっせん

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

※ 紛争調整委員会とは、弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者によりあっせんを行うために組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。

大阪労働局では、大阪紛争調整委員会の委員（合計21名）のうちから事案ごとに指名される3名のあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー

(大阪労働局及び府内労働基準監督署(13署)に設置)

(総合労働相談件数 : 114,809件)

民事上の個別労働紛争相談(19,329件)

①	いじめ・嫌がらせ	4,433件
②	解雇	3,474件
③	労働条件の引下げ	2,495件

労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(18,301件)

法制度の問い合わせ等
(79,235件)

(両方に係る相談はそれぞれで計上している。)

労働基準監督署

公共職業安定所

雇用均等室 等

関係法令に基づく行政指導等

労働局長による 助言・指導

(申出件数 : 708件)

①	いじめ・嫌がらせ	165件
②	労働条件の引下げ	99件
③	解雇	88件

紛争調整委員会による あっせん

(申請件数 : 393件)

①	解雇	111件
②	いじめ・嫌がらせ	104件
③	退職勧奨	43件

・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成