大阪労働局

Press Release

大阪労働局発表
平成28年6月30日

担当	大阪労働局雇用環境・均等部指導課 電　話　06 (6949) 6050

民事上の個別労働相談の「いじめ・嫌がらせ」(パワハラを含む)が過去最多！
妊娠・育休等を理由とする不利益取扱い(いわゆるマタハラを含む)の相談も３割増！

―「平成２７年度個別労働紛争解決制度施行状況」等―

大阪労働局（局長　苧谷　秀信）は、平成２７年度の個別労働紛争解決援助制度の運用状況等をとりまとめた。

平成２８年度から、雇用均等室と企画室等が「雇用環境・均等部」となり、セクハラ、いわゆるマタハラ、パワハラについて、総合的ハラスメント対策として一体化した施策を推進している。

【平成２７年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

・総合労働相談件数	110,418 件	（前年度比 3.8%減）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	19,183 件	（同　0.8%減）
・助言・指導申出件数	657 件	（同　7.2%減）
・あっせん申請件数	408 件	（同　3.8%増）

○「いじめ・嫌がらせ」(パワハラを含む)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 4,670 件（前年度比 5.3%増）と、民事上の個別労働紛争相談件数に占める割合が３年連続でトップ、２年連続で２割超えとなった。

○「労働条件の引き下げ」「募集・採用」に関する相談件数が減少

「労働条件の引き下げ」に関する相談件数は 2,171 件（前年度比 13.0%減）、「募集・採用」に関する相談件数は 159 件（前年度比 12.6%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 99.7%）、あっせんは 2 カ月以内に 90.8%を処理。

○ 効果

助言・指導の結果、46.8%が解決に至り、一定の改善が図られたものが22.6%である。また、あっせんは31.3%が合意に至り、打ち切られたものが65.5%である（あっせんが開催された場合の合意率は64.3%）。

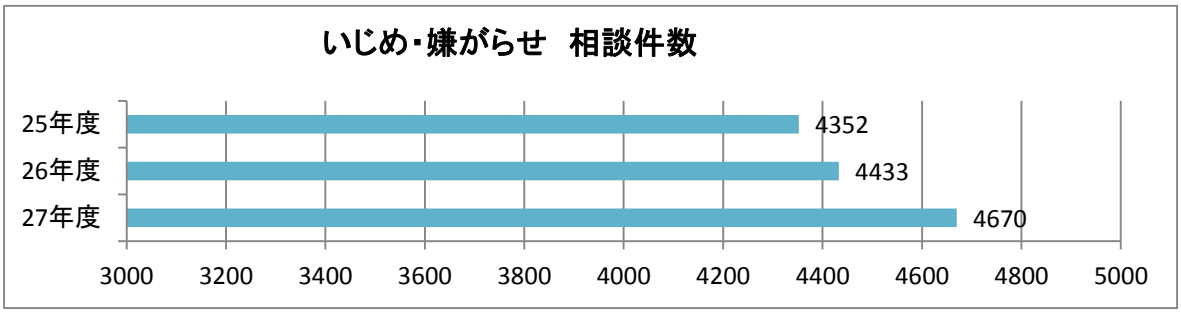
【平成２７年度の妊娠・育休等を理由とする不利益取扱い・セクハラの相談の概況】

妊娠・育休等を理由とする不利益取扱いの労働者からの相談は、441件（前年度比28.5%増）と、増加。

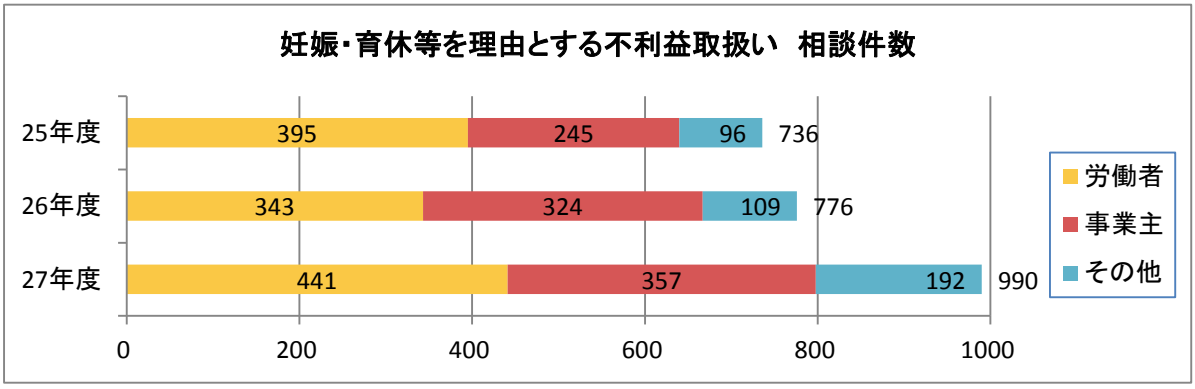
「セクシュアルハラスメント」に関する労働者からの相談件数は525件（前年度比15.8%減）と減少。

＜ハラスメント関係　相談件数推移＞

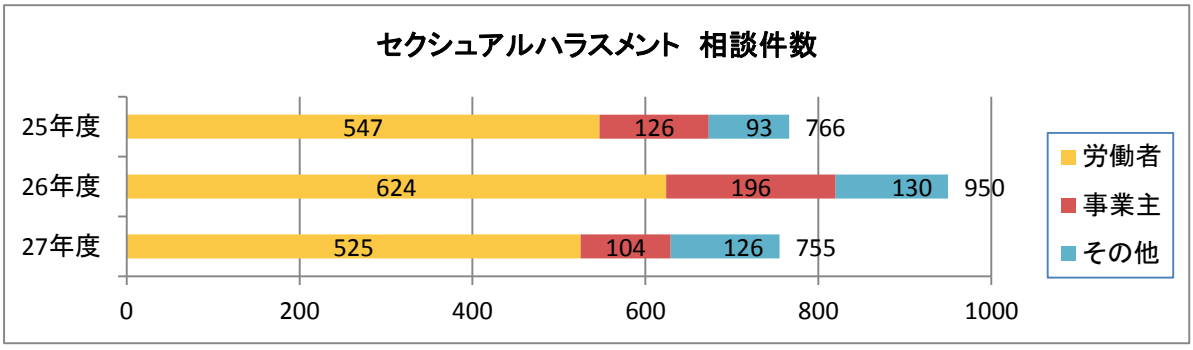
第１図　いじめ・嫌がらせ



第２図　妊娠・育休等を理由とする不利益取扱い

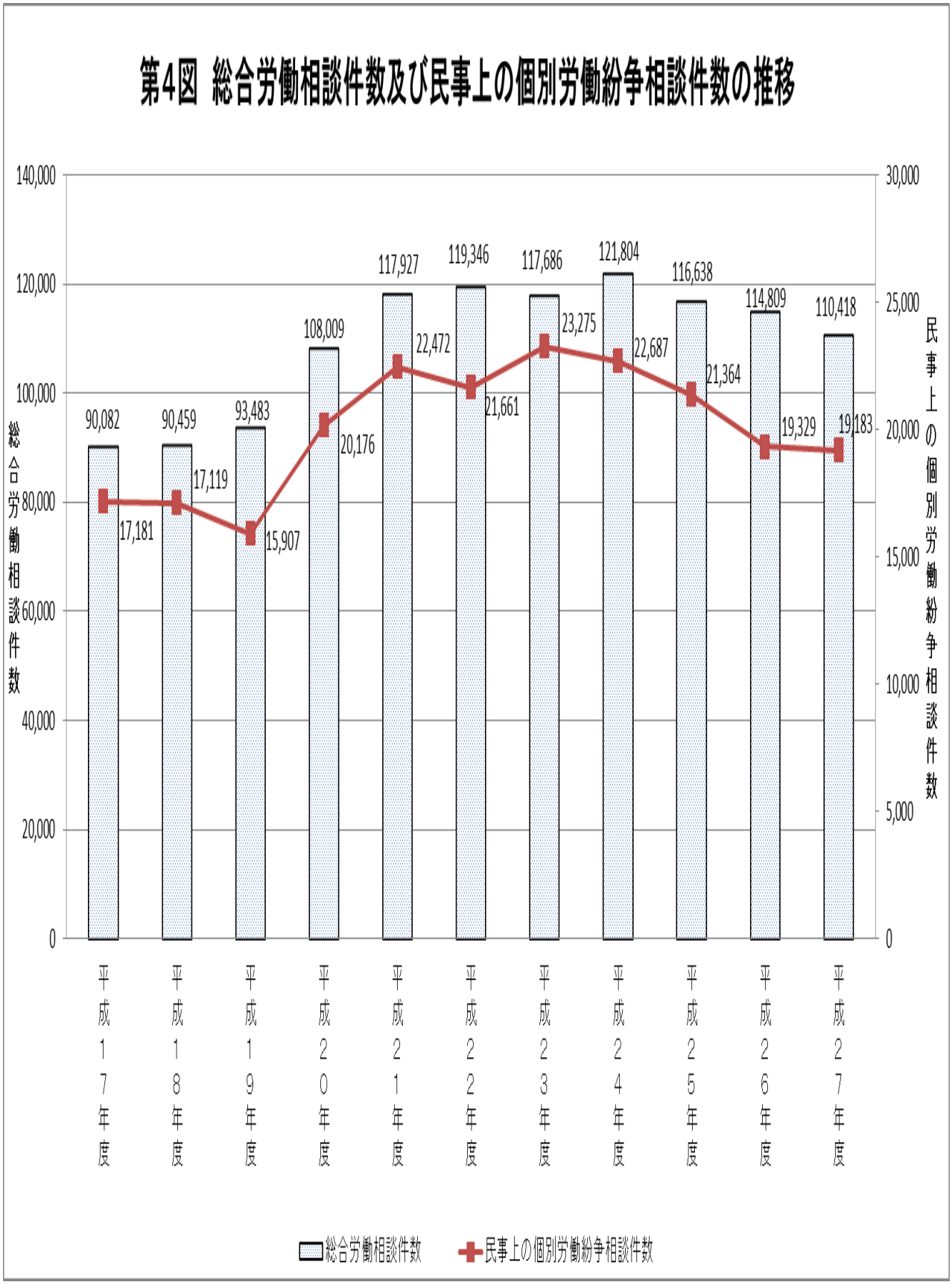


第３図　セクシュアルハラスメント



１　総合労働相談の状況

（１）　件数の推移（第４図参照）



（２）　内容は「いじめ・嫌がらせ」が増加（第１～３表）

○「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は高止まりにあり、「労働条件の引き下げ」「募集・採用」に関する相談件数は減少傾向。

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）

	25年度	26年度	27年度
いじめ・嫌がらせ	4，352	4，433	4，670
	（＋13.0%）	（＋1.9%）	（＋5.3%）
解雇	4，144	3，474	3，416
	（−16.4%）	（−16.2%）	（−1.7%）
労働条件の引き下げ	2，610	2，495	2，171
	（−21.5%）	（−4.4%）	（−13.0%）
退職勧奨	2，379	1，867	1，826
	（−3.4%）	（−21.5%）	（−2.2%）

※（　　）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
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%
27年度	3,416	1,222	1,826	162	2,460	845	2,171	2,623	4,670	400	159	1,808	21,762
	16%	6%	8%	1%	11%	4%	10%	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）

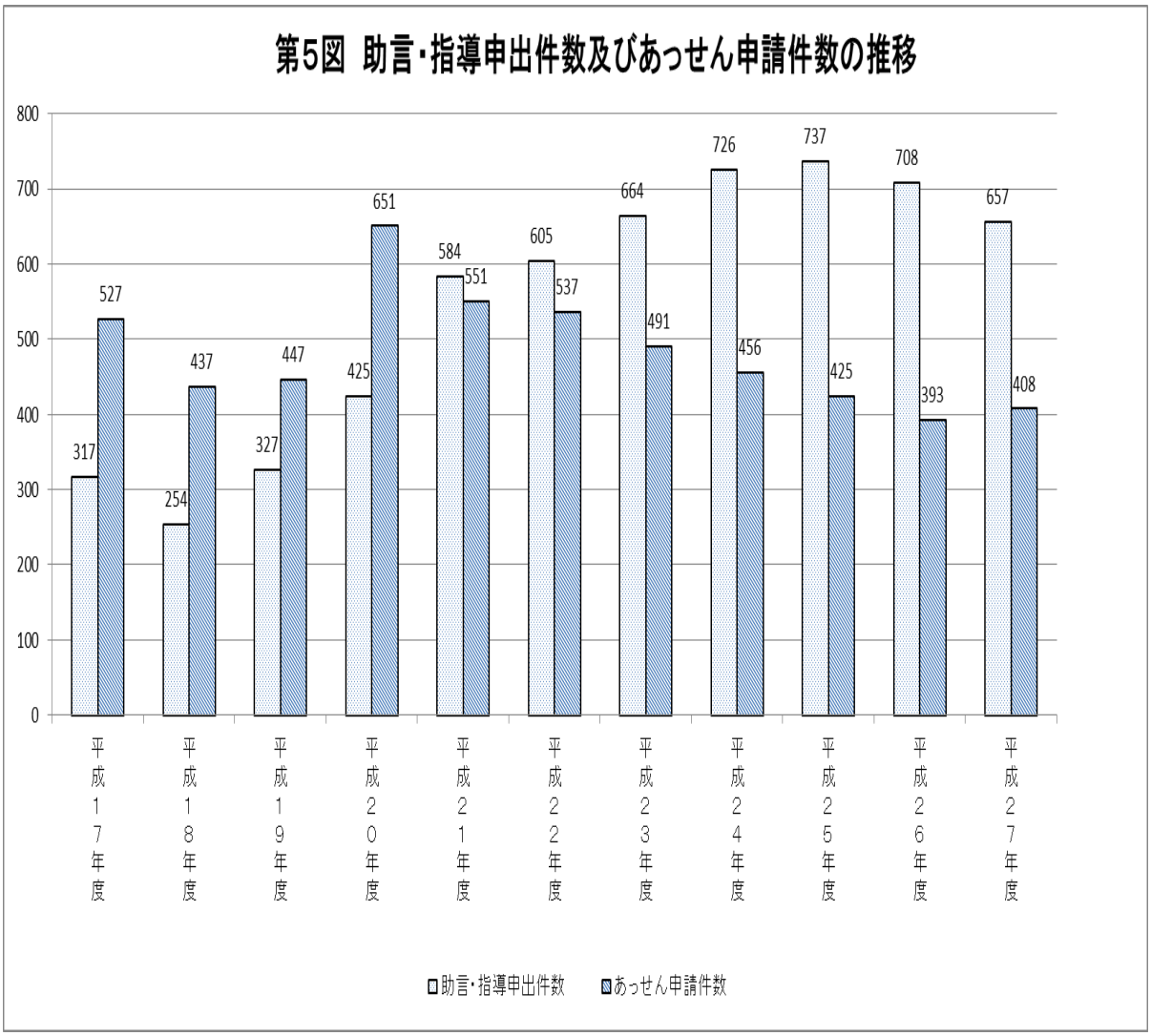
	正社員	パート･アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
17年度	9,084	3,311	1,058	1,455	2,273	17,181
	53%	19%	6%	8%	13%	100%
18年度	8,702	2,785	1,217	1,627	2,788	17,119
	51%	16%	7%	10%	16%	100%
19年度	7,658	2,454	1,344	1,284	3,167	15,907
	48%	15%	8%	8%	20%	100%
20年度	9,704	3,100	1,719	1,831	3,822	20,176
	48%	15%	9%	9%	19%	100%
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%
27年度	8,094	3,771	1,131	2,286	3,901	19,183
	42%	20%	6%	12%	20%	99%

※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微増

〇助言・指導申出件数は前年度に比べて５１件減少（前年度比７．２%減）し６５７件、あっせん申請件数は前年度に比べて１５件増加（同３．８%増）し４０８件であった。（第５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、「労働条件の引き下げ」、「退職勧奨」「出向・配置転換」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）

	25年度	26年度	27年度
いじめ・嫌がらせ	167	165	171
	(+5.0%)	(−1.2%)	(+3.6%)
解雇	132	88	92
	(−7.0%)	(−33.3%)	(+4.5%)
労働条件の引き下げ	82	99	71
	(+9.3%)	(+20.7%)	(−28.3%)
退職勧奨	79	78	56
	(+8.2%)	(−1.3%)	(−28.2%)

※（　　）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
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%	11%	13%	19%	3%	1%	11%	100%
27年度	92	51	56	11	56	31	71	117	171	19	2	100	777
	12%	7%	7%	1%	7%	4%	9%	15%	22%	2%	0%	13%	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
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%
27年度	277	177	47	136	20	657
	39%	25%	7%	19%	3%	93%

※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）

〇あっせん申請の約半数は「いじめ・嫌がらせ」、「解雇」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）

	25年度	26年度	27年度
いじめ・嫌がらせ	107	104	120
	(+3.9%)	(−2.8%)	(+15.4%)
解雇	97	111	97
	(−14.2%)	(+14.4%)	(−12.6%)
雇止め	59	34	54
	(+37.2%)	(−42.4%)	(+58.8%)
退職勧奨	50	43	39
	(−7.4%)	(−14.0%)	(−9.3%)

※（　　）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
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%
27年度	97	54	39	12	11	13	23	48	120	9	40	466
	21%	12%	8%	3%	2%	3%	5%	10%	26%	2%	9%	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
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%
27年度	167	73	27	76	65	408
	42%	19%	7%	19%	17%	104%

※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９０．８％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２７年度内に処理したものは**６３８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９９．７％**。

・６３８件のうち**６１９件（９７．０％）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２７年度内に処理したものは**４０３件**。

・４０３件のうち**２カ月以内で３６６件（９０．８％）を処理。**

１カ月以内に処理したものが４７．６％。

（４） 助言・指導の結果、４６．８%が解決。一定の改善が図られたものが２２．６%。
あっせんは３１．３%が合意に至り、打ち切られたものが６５．５%。

【助言・指導】

平成２７年度内に処理した６３８件のうち、**助言・指導を実施したものは６１９件。その結果解決したものが２９０件（４６．８%）**、解決には至らなかったが**一定の改善が図られたものが１４０件（２２．６%）**であった。

【あっせん】

平成２７年度内に処理した４０３件について、**合意が成立したものは１２６件（３１．３%）**、申請人の都合により取下げられたものは１３件（３．２%）、あっせんが打ち切られたものは**２６４件（６５．５%）**であった。

打ち切られた２６４件のうち、紛争当事者の**一方が不参加であったものは１８６件であった。**

なお、**あっせんが開催されたものは１９６件（４８．６%）、うち合意が成立したもの（１２６件）の割合は６４．３%**。

	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%
平成27年度	403件	196件	126件	31.3%	64.3%

２　妊娠・育休等を理由とする不利益取扱い及びセクハラの相談の状況

（１）妊娠・育休等を理由とする不利益取扱いの相談が増加傾向

○　妊娠・育休等を理由とする不利益取扱いの相談（均等法第 9 条、育介法第 10 条他）については、昨年度より増加しており、特に労働者からの相談については、平成 27 年度は 441 件（前年度 343 件）と、大幅に増加している。

セクシュアルハラスメントの相談は昨年度から減少傾向にある。

（第２、３図参照）

	平成25年度			平成26年度			平成27年度		
	合計	うち労働者	うち事業主	合計	うち労働者	うち事業主	合計	うち労働者	うち事業主
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（均等法第 9 条関係）	348	197	107	365	182	134	438	208	143
育休等を理由とする不利益取扱い（育介法第10条他関係）	388	198	138	411	161	190	552	233	214
セクシュアルハラスメント（均等法第 11 条関係）	766	547	126	950	624	196	755	525	104

※平成25年度～平成27年度において、大阪労働局雇用均等室で対応した相談件数

○　大阪労働局雇用環境・均等部　指導課（平成 27 年度までは雇用均等室）では、妊娠・育休等を理由とする不利益取扱いを受けたという労働者からの相談を端緒に、平成 27 年度は、５件の是正指導等（均等法第９条、育介法第 10 条）を行った。

また、均等法の履行確保等を目的とした計画的な事業場訪問等により、平成 27 年度は、セクシュアルハラスメント防止対策について、223 件の是正指導等（均等法第 11 条）を行った。

【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）
別添５　職場でつらい思いしていませんか？（リーフレット）
－職場でのハラスメントの解決を　労働局がお手伝いします－

【助言の例】

事例　１　：　解雇にかかる助言	
事案の概要	申出人は冷凍食品のルート配送員として入社。入社間もない頃アルコールチェックで社内基準違反により業務待機処分となったほか、2ヶ月後にも同様の基準違反で助手業務に変更させられ、班長から2時間も注意を受けた挙句「理由書」を提出した経緯があった。その日以降、体調不良のため遅刻したことはあったがアルコールチェックの基準違反はなかった。2週間後、社長からは「取引先から苦情が来ている。今度したら首やぞ。」と怒鳴られた。 その2週間後に社長からいきなり解雇を言われた。勤務トラブルもなく解雇されることに納得できず、再度社長と話し合いたいと助言を申し出たもの。
助言の内容・結果	事業主に対し、申出人の主張を伝えるとともに個別労働紛争解決促進法の趣旨を説明して当事者同士による話し合い解決を促した。 話し合いの結果、申出人にも復職の意思はなく解雇の理由について納得が得られたことから事業主が慰謝料〇〇万円（給料1ヶ月相当分）支払うことで合意し解決したもの。
事例　２　：　いじめ・嫌がらせにかかる助言	
事案の概要	申出人は食品製造業で 13 年余り食肉処理作業に従事してきたが、これまで上司から時間内での処理が困難な業務を命令されたり、年末年始の有休請求の際に使いすぎだと怒鳴られた上執拗に出勤協力を強要されたり、何かにつけて申出人の悪評をあげつらうなど、数々のいじめ・嫌がらせを受けてきた。また、所定労働時間の弾力的な運用を合意したとする契約を根拠に、所定労働時間を一方的に短くされたことも嫌がらせと考え工場長に訴えたが、本社の決定事項であると相手にされず、昨年末に本社に内部告発を行ったが今だ回答がなくこれ以上は耐えられないので、上司に対する指導と勤務条件について納得のいく説明を会社に求めたいとして助言を申し出たもの。
助言の内容・結果	本社人事部長に架電し、個別労働紛争解決促進法の助言要請を受けた旨と申出人の意向を伝えるとともに、話し合いで解決するように口頭での助言を行った。人事部長は書面での訴えを受け概略聞き及んでおり早急に関係者へのヒアリングを行うとの回答であった。 ヒアリングの結果、本社人事部長が工場の申出人を訪れ、先日、申出人の上司に対して懲戒処分（譴責、反省文の提出）を下したことを伝えた。申出人からはその後の上司の対応が改善されたと感じているとの見解が示された。

【助言の例】

事例 ３ ： 労働条件の引き下げにかかる助言	
事案の概要	申出人は食品製造業で 6 年間作業員として勤務してきたが、以前から被申出人より様々ないじめ・嫌がらせを受けており労使トラブルが相次いでいた。先日、5 日間の年次有給休暇を請求したところ、上司から取得目的を聞かれたり、その証拠書類の提出を求められたりしたことで精神的苦痛を感じていた。そして更にその日から本来 16 時の終業時刻を 15 時に終了するよう命じられ、労働時間を 1 時間減らされるようになった。申出人はなぜ自分だけが 15 時に終業しなければならないのかを何度も聴いたがまったく答えてもらえず、相手にしてもらえない。このような一方的な労働時間の短縮にどうしても納得できないことから口頭助言を申し出たもの。
助言の内容・結果	管理部副部長に架電、申出人の意向を伝えるとともに話し合いで解決するよう口頭助言を行った。 話し合いの結果、本来の契約通り終業時刻である 16 時まで勤務することを約束することで解決したもの。
事例 ４ ： 退職勧奨にかかる助言	
事案の概要	医薬品販売会社に入社した申出人は、2 か月後、直属の上司から業務上の不適切な行為が頻発していることを理由に退職勧奨された。 申出人がこれを拒否したところ、数日後に営業部長から自己都合での退職を強要された。 申出人は退職しないので解雇するよう主張したが、営業部長から解雇ではないと回答された。これを受けて直属の上司に解雇ではないので明日以降も通常出勤すると伝えたところ、出勤を認めないと言われた。 これらの経緯から事実上の解雇であるにもかかわらず自己退職扱いしようとするのは不当であるとして助言を申し出たもの。
助言の内容・結果	営業部長に架電し申出人の意向を伝えるとともに、労基法 20 条及び同 26 条並びに民法 96 条の趣旨を説明し、話し合って解決するよう口頭助言を行った。 話し合いの結果、被申出人が賃金 1 ケ月相当額を支払うことを条件に会社都合により退職することで双方が合意し解決したもの。

【あっせんの例】

事例 １ ： 解雇にかかるあっせん	
事案の概要	5 年間食品製造会社で期間契約のパート社員としてカット野菜の製造業務に従事してきた。その間上司の副工場長による日常的な暴言にも耐えてきたが、何の予告も無く副工場長から 3 回にわたり「やめろ」と解雇を告げられた。身を引けということに対して憤りとなぜ辞めなければという気持ちであったし、5 年間一生懸命やってきたのにまさか辞めることになるということのショックで精神的な疾患を患い、現在も通院中であり勤務を続けられる状態にはないため経済的・精神的損害に対する補償金の支払いと工場に復職できるよう職場環境の改善を求めたい、としてあっせん申請したもの。
あっせんの内容・結果	紛争当事者双方の主張をもと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 9 割）を支払うことで合意したもの。

事例 ２ ： いじめ・嫌がらせにかかるあっせん	
事案の概要	特別養護老人ホームに正社員として入社し看護業務に従事してきたが、入社3ヶ月後、施設長より常勤としての試用期間の見直しを言い渡されたり、他の従業員とのトラブルが多いとか職場のルールを守らないとか投薬などのミスが多いとの理由から看護師として侮辱され、一人の人間としてまでも屈辱的な言動を浴びせられた結果、精神的に大いに悩まされた。これら精神的苦痛に対する慰謝料として〇〇〇万円（賞与を含む年収相当額）の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。
あっせんの内容・結果	紛争当事者双方の主張をもと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7%）を支払うことで合意したもの。

【あっせんの例】

事例 ３ ： 雇止めにかかるあっせん	
事案の概要	機械製造会社で 3 ヶ月間の有期契約を更新して、約 4 年半営業事務に従事してきたが、期間満了の 1 ヶ月前に、子会社を立ち上げ自身の従事業務が子新会社に移り別途正社員が業務を行うことになるという理由で、期間満了での雇い止めを通告された。 契約書上、定年が 60 歳となっていたので、当然 60 歳まで勤務できるものだと期待していたが、60 歳まで 14 年を残して雇い止めとなった。 他に働ける場所はないかと聞いたが、上司から人事に断られたとの説明を受けた。 所長の思惑があって辞めさせられたとの情報が入り、ひどく落ち込み、精神疾患と診断され、今はパートで週 3 日程度しか働けない。これら経済的・精神的損害に対する逸失利益、慰謝料等を含めて〇〇〇〇万円請求したい。
あっせんの内容・結果	あっせん委員が紛争当事者双方の主張をもとにあっせんを進めた結果、被申請人が申請人に対して解決金〇〇〇万円（申請人主張額の約2割）を支払うことで合意したもの。

事例 ４ ： 退職勧奨にかかるあっせん	
事案の概要	サービス業で有期契約を更新して 9 年余り化粧品の接客・販売業務に従事してきた。1年ほど前に異動となって以降、担当マネジャーによる指導の域を超えた日々の叱責により精神状態が不安定になりながらも我慢して勤務を続けていた。 半年後にマネジャーから「お願いだからやめてくれないか」と一方的に伝えられ、さらにその次の日、翌月の勤務シフト表に強制的に有給休暇を入れられたうえ退職届を出すよう白紙の退職届を渡されたため、「一身上の都合」と記載して退職届を提出してしまった。 その後、本社に対して、継続就業するとの意思を示したが、自己都合による退職として処理された。 以上の経過から、退職の撤回が認められず、強制的に退職させられたことに納得できないため、経済的・精神手的苦痛に対する補償金として賃金4ケ月相当額の〇〇万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請を行ったもの。
あっせんの内容・結果	あっせん委員が紛争当事者双方の主張をもと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、申請人に対して解決金〇〇万円（申請人主張額の3分の2）を支払うことで合意したもの。

別添２

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

⑴　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。

⑵　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。

⑶　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。

⑷　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。

⑸　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。

別添３

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。

別添４

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　：　110,418件）

民事上の個別労働紛争相談（19,183件）

①	いじめ・嫌がらせ	4,670件
②	解雇	3,416件
③	労働条件の引き下げ	2,171件

労働基準法等の違反の疑いがあるもの
（18,246件）

法制度の問い合わせ等
（75,676件）

（両方に係る相談はそれぞれで計上している。）

関係法令に基づく行政指導等
（労働基準監督署等）

労働局長による助言・指導

（申出件数　：　657件）

①	いじめ・嫌がらせ	171件
②	解雇	92件
③	労働条件の引ぎ下げ	71件

・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

紛争調整委員会によるあっせん

（申請件数　：　408件）

①	いじめ・嫌がらせ	120件
②	解雇	97件
③	雇止め	54件

あっせん委員（弁護士等）による紛争当事者の合意形成