



平成28年11月29日

【照会先】

埼玉労働局雇用環境・均等室

監理官 小林 雅彦

室長補佐 上野 由佳

(代表電話)048(600)6210

あっせん申請受理件数は62.6%の増加 「労働条件の引下げ」に係る相談・助言・あっせん件数が増加

《平成28年度上半期「個別労働紛争解決制度」の利用状況》

	28年度上半期	27年度上半期	前年同期比
1 総合労働相談件数	29,302件	(26,819件)	9.3%増
うち民事上の個別労働紛争件数	6,267件	(5,582件)	12.3%増
2 助言・指導申出受付件数	305件	(272件)	12.1%増
3 あっせん申請受理件数	161件	(99件)	62.6%増

〈ポイント〉

- 平成28年度上半期に県内10か所の「総合労働相談コーナー」に寄せられた総合労働相談の件数は、9.3%増加しています(→図1)。
- 民事上の個別労働紛争の件数は12.3%増加しており、内容別にみると、「いじめ・嫌がらせ」が22.8%を占め「解雇」「労働条件の引下げ」が続きます(→図2、3)。
- 助言・指導申出受付件数は12.1%増加しており、内容別にみると「いじめ・嫌がらせ」がトップ(18.7%)ですが、労働条件に係る申出「労働条件の引下げ」「その他労働条件」が続き、この労働条件に係る申出2項目の合計が30.5%を占めています(→図4、5)。
- あっせん申請受理件数は62.6%増加しています。内容別にみると「いじめ・嫌がらせ」「解雇」と続きますが「労働条件の引下げ」に係る申請が増加しました(前年8.1%から19.9%に増加)(→図6、7)。

* 個別労働紛争解決制度とは、労使間の紛争に関し当事者の自主的な解決を図るよう相談や情報提供を行い、当事者から解決についての援助を求められた場合には、労働局長による助言・指導または紛争調整委員会のあっせんにより、円満に紛争を解決しようとする制度です。

1 総合労働相談受付状況

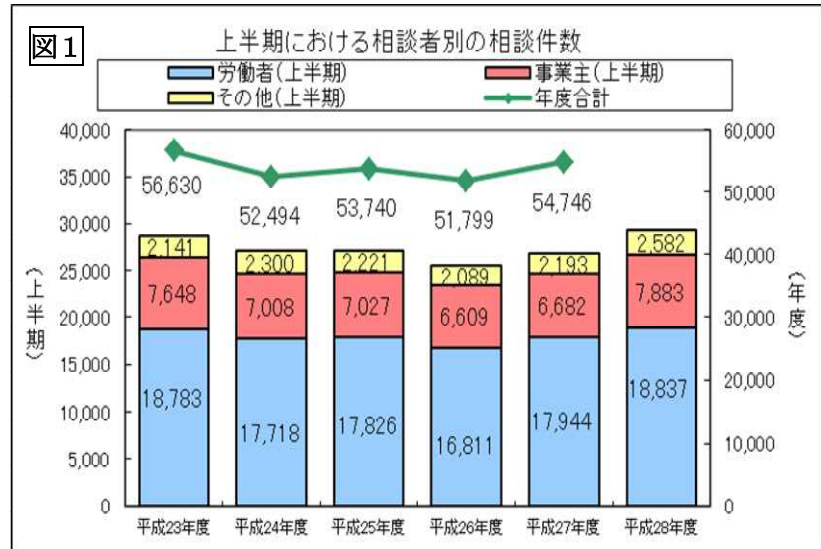
◇ 総合労働相談とは

総合労働相談とは、労働条件、募集・採用、いじめ・嫌がらせ等、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からの相談のことです。

埼玉労働局では局雇用環境・均等室を含め県内 10 か所に「総合労働相談コーナー」を設け、専門の総合労働相談員が面談あるいは電話で対応しています。

◇ 総合労働相談件数

平成 28 年度上半期に寄せられた相談件数は、前年同期比 9.3% 増の 29,302 件でした。相談者の内訳は、労働者からの相談が 18,837 件 (64.3%)、使用者からの相談が 7,883 件 (26.9%)、そして友人・家族等当事者以外からの相談が 2,582 件 (8.8%) でした (図 1)。



◇ 民事上の個別労働紛争とは

民事上の個別労働紛争とは、総合労働相談のうち労働基準監督署で扱う労働基準法違反にかかる事案やハローワークで取り扱う雇用保険法にかかる事案等、当該相談内容に対し調査・指導する機関がないもので、個別労働関係紛争の状態にあるものです。

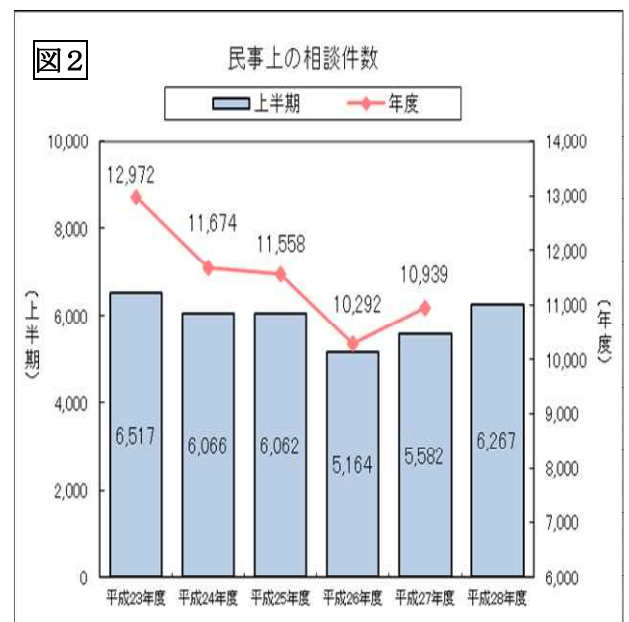
なお、個別労働関係紛争とは、解雇や労働条件の引下げ、退職勧奨、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争のことです。

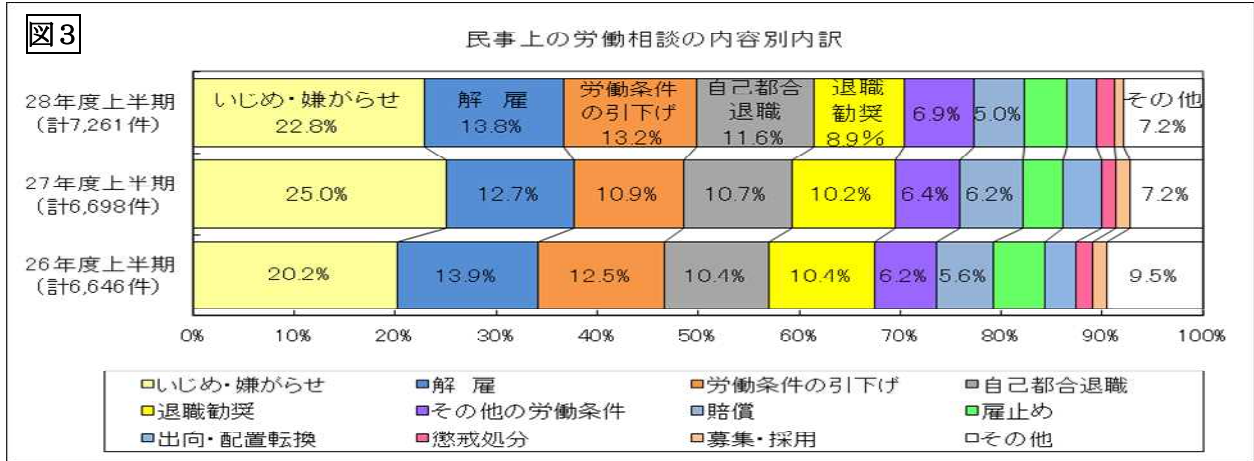
◇ 民事上の個別労働紛争の件数と内訳

平成 28 年度上半期の総合労働相談のうち、民事上の紛争件数は前年同期比 12.3% 増の 6,267 件でした (図 2)。

相談を受けたものを内容別に分類・整理すると相談件数は 7,261 件 (延べ・複数分類) で、このうち「いじめ・嫌がらせ」が 1,658 件 (全相談件数の 22.8%) と最も多く、「解雇」(普通・整理・懲戒解雇) 1003 件 (13.8%)、「労働条件の引下げ」961 件 (13.2%)、「自己都合退職」839 件 (11.6%) と続いています。

「労働条件の引下げ」に係る相談が増加しています (図 3)。





2 助言・指導申出状況

◇ 助言・指導とは

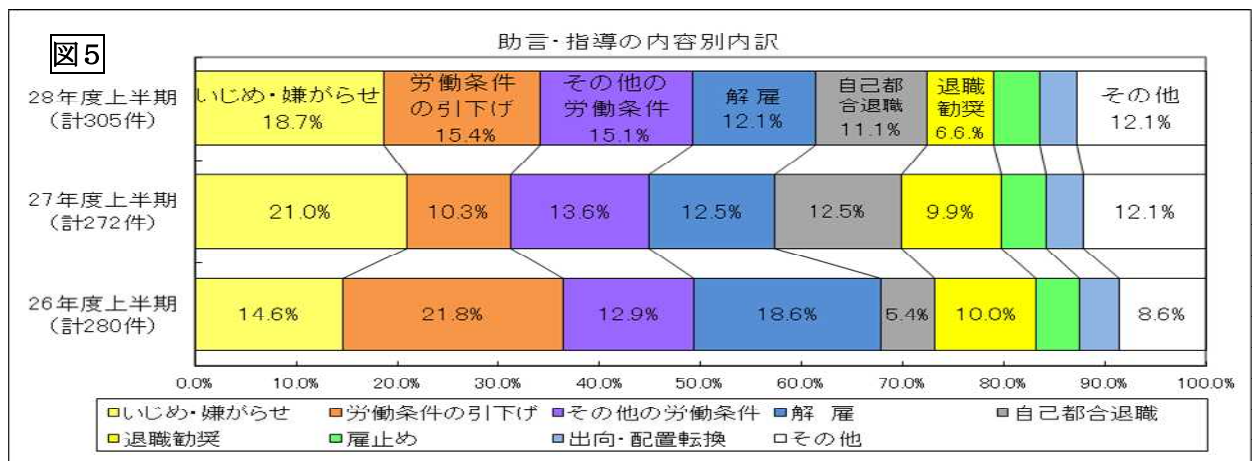
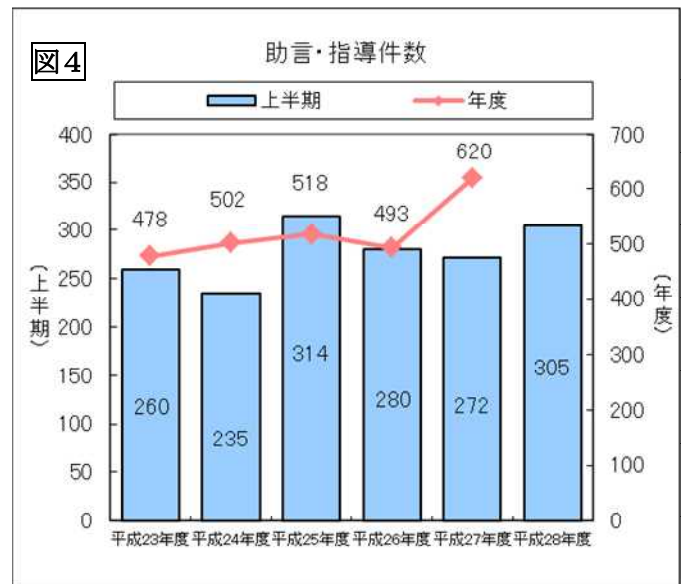
助言・指導とは、当事者間による自主的な解決を促進するために、紛争当事者に対して問題点を指摘し、都道府県労働局長が解決の方向性を示唆する制度です。

したがって、労働基準監督署等が行う行政指導とは性格が異なり、一定の措置の実施を強制するものではありません。

◇ 助言・指導の件数と内容

埼玉労働局長による上半期の助言・指導の申出受付件数は、前年同期比 12.1%増の 305 件でした (図4)。全件数、労働者からの申し出で、事業主からの申し出はありませんでした。就労状況別にみると正社員 151 人、非正社員 114 人、その他・不明・未確認 40 人でした。

助言・指導の申出の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が 57 件と最も多く、申出件数全体の 18.7%を占め、続いて「労働条件の引下げ」47 件 (15.4%)、「その他の労働条件」46 件 (15.1%) であり、労働条件に係る申出 2 項目の合計が 30.5%を占めています (図5)。



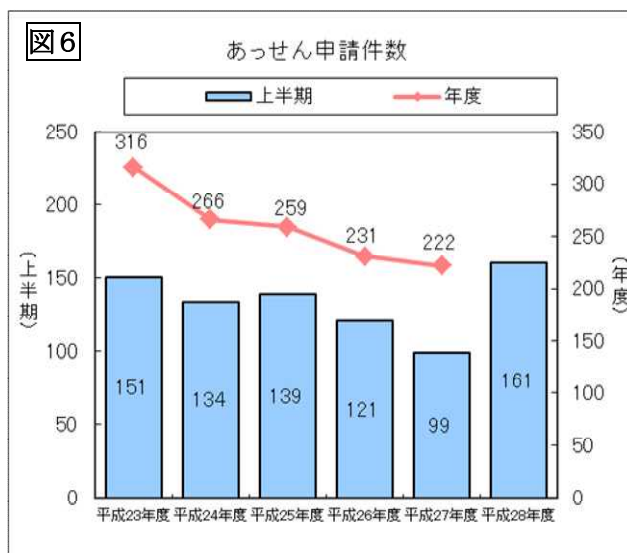
3 紛争調整委員会によるあっせん

◇ あっせんとは

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として学識経験者（弁護士、大学教授等）が入り、双方の主張を確かめ、双方から求められた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど、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です。

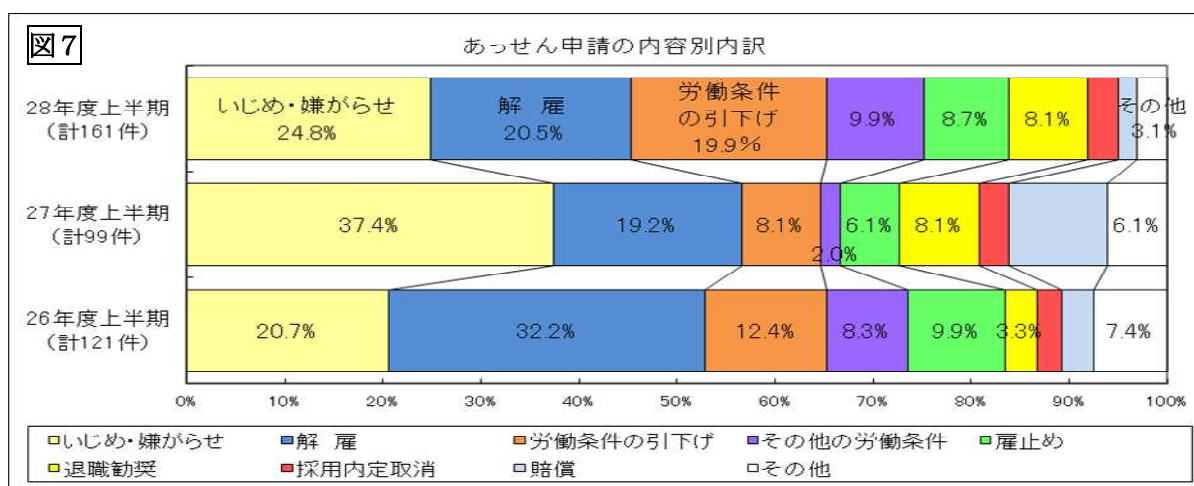
◇ あっせん件数の推移

平成 28 年度上半期のあっせん申請受理件数は、前年同期比 62.6%増の 161 件でした。このうち、労働者からの申請は 156 件、事業主からの申請は 5 件でした（図 6）。



◇ あっせん申請の主な内容

あっせん申請 161 件の主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」が 40 件（前年 37 件）と最も多く、「解雇」が 33 件（前年 19 件）でした。続いて「労働条件の引下げ」32 件（前年 8 件）であり、民事上の相談件数、助言・指導申出件数と同様に、あっせん申請件数も「労働条件の引下げ」に係る件数が増えています（図 7）。



◇ あっせんの実施状況

平成 28 年度上半期にあっせんで終了した事案は 145 件です。このうち、

- ① 合意が成立したもの 37 件（解決率 25.5%、当事者間和解 4 件を含む）
- ② 申請が取下げられたもの 7 件
- ③ その他 101 件（参考:「その他」の 101 件は、被申請人が手続きに参加しなかったため、あっせんが開始されなかったものが大半を占めています。）

となっています。

被申請人があっせんに参加した場合、55.0%が合意成立（平成 28 年度上半期あっせん開催 60 件中、合意成立 33 件）しています。

◇ 処理に要した期間

あっせんを終了した145件について、処理に要した期間は、申請から1か月以内が52.4%、1か月超え2か月以内が24.1%、2か月超え3か月以内が15.2%となっています。91.7%が3ヶ月以内に終了しており、早期解決が図られていると言えます。

～助言解決事例～

「労働条件の引下げ」に関する紛争

Aさんは、B社と期間の定めのある契約を結び、パート労働者として勤務している。勤務日数について「週4日以上」との記載された雇用契約書を更新している。

先月、上司Cから「仕事が遅い」等と言われ、シフトに週2日しか入れてもらえなくなった。Aさんとしては、長く勤務しているし、仕事が遅いとは思えないので、勤務日数を元に戻したシフトの作成を求めたが断られた。

Aさんは、勤務日数を減らされたことに納得いかず、助言を申し出た。

助言の結果

労働局からB社の責任者に連絡し、Aさんが雇用契約書どおりの「週4日以上」勤務に戻してほしいと申し出ていること、労働契約の変更には労使の合意が必要であること等、労働契約法等を説明し、当事者間の話し合いによるトラブル解決を勧めた。

この助言を受けて、B社の責任者は、最近Aさんの体調不良で仕事が遅くなり、Aさんの体調を考慮し週の勤務日数を減らしたが、Aさんからの申立てを受け、対応を検討していたところで、Aさんとよく話し合いたい、と申し立てた。Aさんの希望を確認し、Aさんの勤務部署を再検討し、Aさんは元通りの週4日勤務となった。

～あっせん解決事例～

～いじめ・嫌がらせ（パワハラで退職せざるを得なかったとの申立て）に関する紛争～

Dさんは、E社で勤務してきたが、上司Fからの言葉の暴力等のパワハラにより精神的にまいってしまい、勤務することができなくなり、退職した。

Dさんは、E社が職場の安全配慮義務を果たさず、退職せざるを得なかったと考えており、経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求めあっせん申請したもの。

あっせんの結果

E社は、Dさんの申出を受け、速やかに実態調査を行い、業務指導の中で、行き過ぎた言葉づかい等、Dさんと上司F、両者の間のトラブルを確認し、指導等を適切に行ったと主張した。

あっせん委員は、行き過ぎた言葉づかいがあったことは労使で一致していること等、労使双方から話を聞き、E社に対しては会社の安全配慮義務を説明し、Dさんに対してはE社の謝罪の思い等を説明し、歩み寄りによる和解を求めたところ、E社はDさんの主張を認める形で補償金を支払うことに同意し、和解が成立した。

埼玉労働局「総合労働相談コーナー」所在地一覧

名 称		所 在 地	電 話 番 号
☆	埼玉労働局 総合労働相談コーナー	〒330-6016 さいたま市中央区新都心 11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6262
☆	埼玉労働局 浦和駅西口 総合労働相談コーナー 労働なんでも相談室	〒330-0063 さいたま市浦和区高砂 1-5-1 浦和 I Sビル7階	048-822-0717
☆	さいたま 総合労働相談コーナー	〒330-6014 さいたま市中央区新都心 11-2 ランド・アクシス・タワー14階 さいたま労働基準監督署内	048-600-4801
☆	川口 総合労働相談コーナー	〒332-0015 川口市川口 2-10-2 川口労働基準監督署内	048-252-3773
☆	熊谷 総合労働相談コーナー	〒360-0856 熊谷市大字別府 5-95 熊谷労働基準監督署内	048-533-3611
☆	川越 総合労働相談コーナー	〒350-1118 川越市豊田本 277-3 川越地方合同庁舎 川越労働基準監督署内	049-242-0892
☆	春日部 総合労働相談コーナー	〒344-8506 春日部市南 3-10-13 春日部労働基準監督署内	048-735-5227
☆	所沢 総合労働相談コーナー	〒359-0042 所沢市並木 6-1-3 所沢地方合同庁舎 所沢労働基準監督署内	04-2995-2582
☆	行田 総合労働相談コーナー	〒361-8504 行田市桜町 2-6-14 行田労働基準監督署内	048-556-4195
	秩父 総合労働相談コーナー	〒368-0024 秩父市上宮地町 23-24 秩父労働基準監督署内	0494-22-3725

☆は女性相談員が配置されている相談コーナー