



静岡労働局発表

平成26年6月10日

【担当】

静岡労働局 総務部企画室

室長 大石 伊佐夫

室長補佐 三浦 徹

(電話) 054-254-6320

民事上の個別労働紛争相談件数、「いじめ・嫌がらせ」が最多（2年連続）

～平成25年度 静岡労働局 個別労働紛争解決制度施行状況～

静岡労働局（局長 柳瀬倫明）は、平成25年度（平成25年4月～平成26年3月）の静岡労働局における「個別労働紛争解決制度」の施行状況について、以下のとおり取りまとめた。

I 総合労働相談 **34,737**件（前年度比-10.7%）

うち民事上の個別労働紛争相談（個々の労働者と事業主との間の労働に関するトラブル）は**5,223**件と、過去最多であった前年度より減少したが（前年度比-4.8%）、依然高止まり

○就労形態は、前年度に比べ、パート・アルバイトの相談が増加（ ）内は全体における割合

正社員	2,253件（43.1%）	前年度比	-1.1%
パート・アルバイト	1,118件（21.4%）	同	+7.0%
派遣労働者	281件（5.4%）	同	-1.7%
期間契約社員	456件（8.7%）	同	-15.7%

○内容は、『いじめ・嫌がらせ』が最多、『解雇』も依然2番目に多い状況（ ）内は全体における割合

いじめ・嫌がらせ	1,136件（21.7%）	前年度比	-8.3%
解雇	793件（15.2%）	同	-19.0%
自己都合退職	720件（13.8%）	同	+2.7%
退職勧奨	631件（12.1%）	同	+1.9%

II 助言・指導 申請件数**431**件と過去最多（前年度比+1.4%）

『解雇』の件数が減り、退職勧奨の件数が増加

○主な内容の内訳（ ）内は全体における割合

いじめ・嫌がらせ	83件（19.3%）	前年度比	-2.4%
解雇	54件（12.5%）	同	-23.9%
自己都合退職	50件（11.6%）	同	-2.0%
退職勧奨	65件（15.1%）	同	+32.7%

III あっせん 申請件数**81**件と減少（前年度比-39.1%）

○主な内容の内訳（ ）内は全体における割合

解雇	26件（32.1%）	前年度比	-38.1%
いじめ・嫌がらせ	21件（25.9%）	同	-34.4%
退職勧奨	8件（9.9%）	同	-46.7%
雇止め	7件（8.6%）	同	-30.0%

本年度も、個別労働紛争解決制度の周知に努め、同制度の特色を生かしながら、各総合労働相談コーナーにおいて総合労働相談、助言・指導、あっせんの適切な運用を図っていく。

I 総合労働相談(労働局及び県下7労働基準監督署内の総合労働相談コーナー)

(1) 相談件数の推移について(図1)

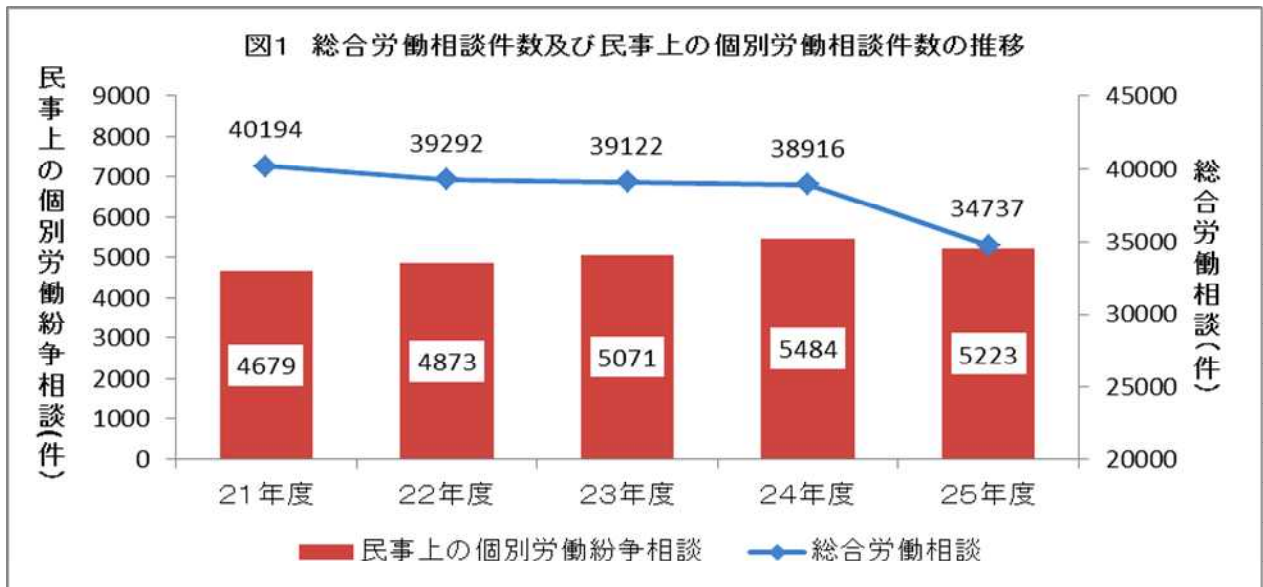
労働者等の不満や苦情には、法令・判例の不知、誤解に基づくものも多いことから、適切な情報提供、相談を行うことにより、紛争に発展することを未然に防止し、労使が自主的に解決することを促進する。

静岡労働局においては、静岡労働局総務部企画室、県下7つの労働基準監督署内において、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置している。

総合労働相談件数については、本年度の**34,737**件は、前年度の**38,916**件に比べて、減少した(-10.7%)。

総合労働相談件数のうち、労働関係法上の違反等を伴わない、民事上の個別労働紛争(個々の労働者と事業主との間の労働に関するトラブル)に関する相談件数については、本年度**5,223**件となり、前年度の**5,484**件に比べて、減少した(-4.8%)。

過去最多であった昨年よりは減少したが、以前高止まりの状態である。



(2) 民事上の個別労働紛争相談について(図2、6)

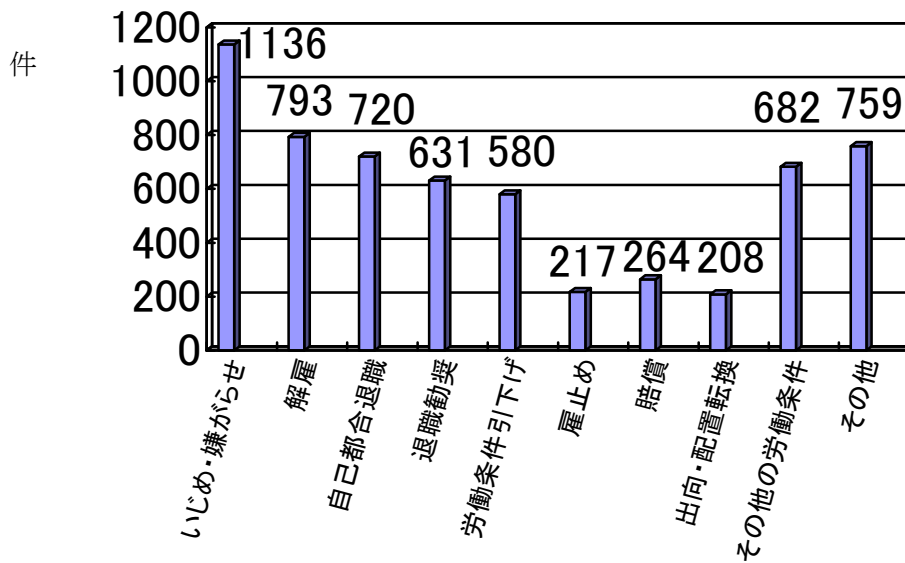
「民事上の個別労働紛争」とは、労働関係法上の違反等を伴わない、解雇、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争である。

民事上の個別労働紛争相談件数**5,223**件について、相談者の内訳は、『労働者(求職者を含む)』**4,354**件(83.4%)、『事業主』**509**件(9.7%)、『その他』**360**件(6.9%)である。

民事上の個別労働紛争相談の内容の内訳は、多い順から、『いじめ・嫌がらせ』**1,136**件(21.7%)、『解雇』**793**件(15.2%)、『自己都合退職』**720**件(13.8%)、『退職勧奨』**631**件(12.1%)、『労働条件引下げ』**580**件(11.1%)と続いている。

『いじめ・嫌がらせ』が最多、2番目が『解雇』の相談だが、他の相談内容が減少する中、『退職勧奨』の相談が増加した。

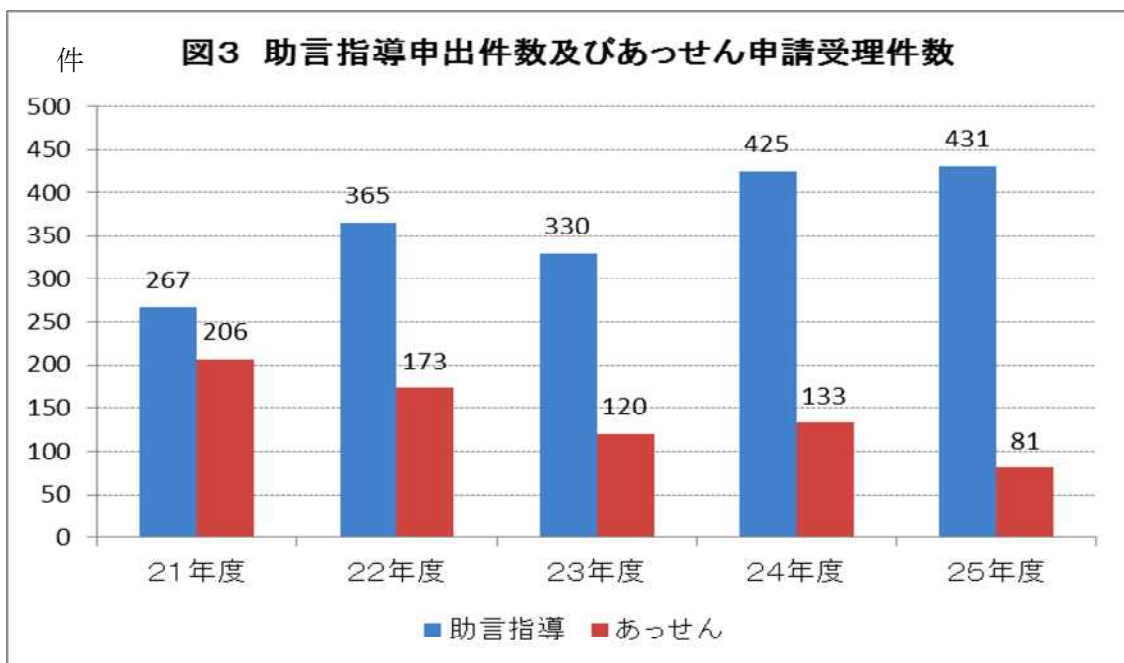
図2 民事上の個別労働紛争に係る相談内訳(重複あり)



II 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受付状況

(1) 助言・指導申出件数、あっせん申請受理件数の推移について (図3)

「労働局長による助言・指導」申出件数は、**431**件で、前年度(425件)に比べ、**1.4%**の増加、「静岡労働紛争調整委員会によるあっせん」申請受理件数は、**81**件で、前年度(133件)に比べ、**39.1%**の減少となっている。



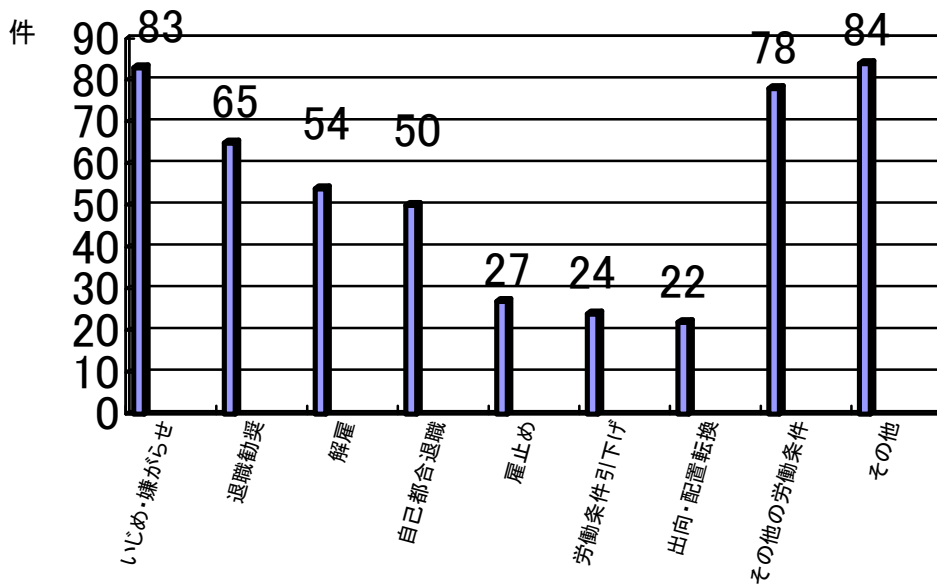
(2) 静岡労働局長による助言・指導について

○助言・指導制度について

個別労働関係紛争の中には、法令や判例の理解が十分でないために不適切な行為をしたことにより生じているものも多数あることから、紛争当事者の申出により、個別労働紛争の問題点及び解決の方向性を指摘して解決の方向性を示唆する等の助言・指導をすることにより、紛争当事者同士が自主的に紛争を解決することを促進させる制度である。

通常は、各総合労働相談コーナーに配置している総合労働相談員から被申出人へ連絡等を行うことにより、申出人の申出内容、問題点の指摘、解決の方向性の示唆等を行い、必要に応じて参考となる法令・裁判例等を説明すること等によって、労使の自主的解決に向けた話し合いを促す助言を行う。

図4 助言・指導内容の内訳(重複あり)



○助言・指導の労働者の就労状況について

助言・指導の労働者の就労状況の内訳は、『正社員』211件(49.0%)、『パート・アルバイト』106件(24.6%)、『派遣労働者』42件(9.7%)、『期間契約社員』49件(11.4%)である。

○助言・指導の申出内容の内訳(重複あり)について(図4、7)

申出内容の内訳は、多い順に、『いじめ・嫌がらせ』83件(19.3%)、『退職勧奨』65件(15.1%)、『解雇』54件(12.5%)、『自己都合退職』50件(11.6%)、『雇止め』27件(6.3%)、『労働条件の引下げ』24件(5.6%)、『出向・配置転換』22件(5.1%)等と続く。

『いじめ・嫌がらせ』が2年連続でもっとも多いが、2番目は『退職勧奨』となった(前年度は『解雇』)。

○助言・指導の手続き終了について

平成25年度に助言・指導の手続きを終了した437件(前年度からの繰り越し分を含む)のうち、申出が取り下げられたもの等9件(終了件数のうち2.1%)を除く428件(同97.9%)に対し、助言・指導を実施して、233件(同53.3%)が解決している。

助言・指導制度により解決できなかった事案も、申出人の意向に基づきあっせん申請を行い、あっせん制度への手続きの移行が可能であり、助言・指導制度を実施したのからあっせん制度へ移行したものは30件(同6.9%)であった。

処理期間については、435件(99.5%)が1ヶ月以内に終了している。

(3) 静岡紛争調整委員会によるあっせん

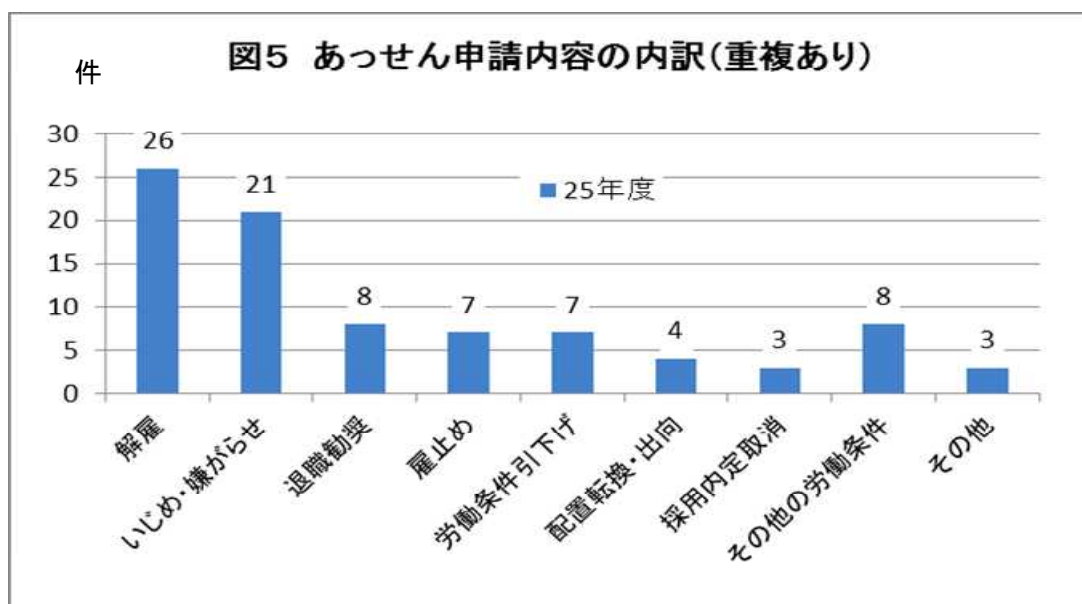
○あっせん制度について

静岡紛争調整委員会は、弁護士、社会保険労務士等の労働問題の専門家9名によって構成されて、この委員の中から事案ごとに指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施する。

あっせん制度とは、紛争当事者の間に、労働問題専門の公正中立な第三者であるあっせん委員が入ることにより、紛争当事者双方の主張の要点を確かめ、双方に具体的な解決の道を働きかけ、合意を引き出す等により、当事者間の調整を行い、自主的な解決を促進させるという制度である。

相手方の不参加、又は参加をしても合意のない場合は打切りとなり、他の紛争解決機関、民事制度等を教示して処理を終了する。

あっせんを開催して、紛争当事者の双方があっせん内容に合意すれば、合意文書を交わすこととなる。利用は無料、あっせんの手続きは非公開で行われ、紛争当事者のプライバシーは保護される。



○あっせん申請の労働者の就労状況について

あっせん申請の労働者の就労状況の内訳は、『正社員』37件(45.7%)、『パート・アルバイト』27件(33.3%)、『派遣労働者』4件(4.9%)、『期間契約社員』9件(11.1%)であった。

『正社員』と『パート・アルバイト』以外で概ね半々に分かれている。

○あっせん申請内容の内訳(重複含む全体からの割合)について(図5、8)

申請内容は、『解雇』26件(32.1%)で最も件数が多く、『いじめ・嫌がらせ』21件(25.9%)、『退職勧奨』8件(9.9%)、『雇止め』7件(8.6%)、『労働条件の引下げ』7件(8.6%)等と続く。

『解雇』、『いじめ・嫌がらせ』は依然高い割合を占めている。

○あっせんの手続き終了について

平成25年度にあっせん手続きを終了した85件(前年度からの繰り越し分を含む)のうち、33件(終了件数のうち38.8%)についてあっせん開催し、うち22件(同25.9%)が合意成立した(あっせんを開催せずに合意した3件を含む)。

あっせん開催していないものについては、申請取り下げが3件(同3.5%)、不参加やあっせん不調等による打切りが60件(同70.6%)であった。

あっせん開催まで至ると、あっせん開催事案の66.7%で合意が成立している。

処理期間については、平成25年度にあっせん手続きが終了した事案のうち、56件(65.9%)が1ヶ月以内、78件(91.8%)が2ヶ月以内で手続きを終了している。

(4) 過去5年間に於ける紛争内容の件数推移について

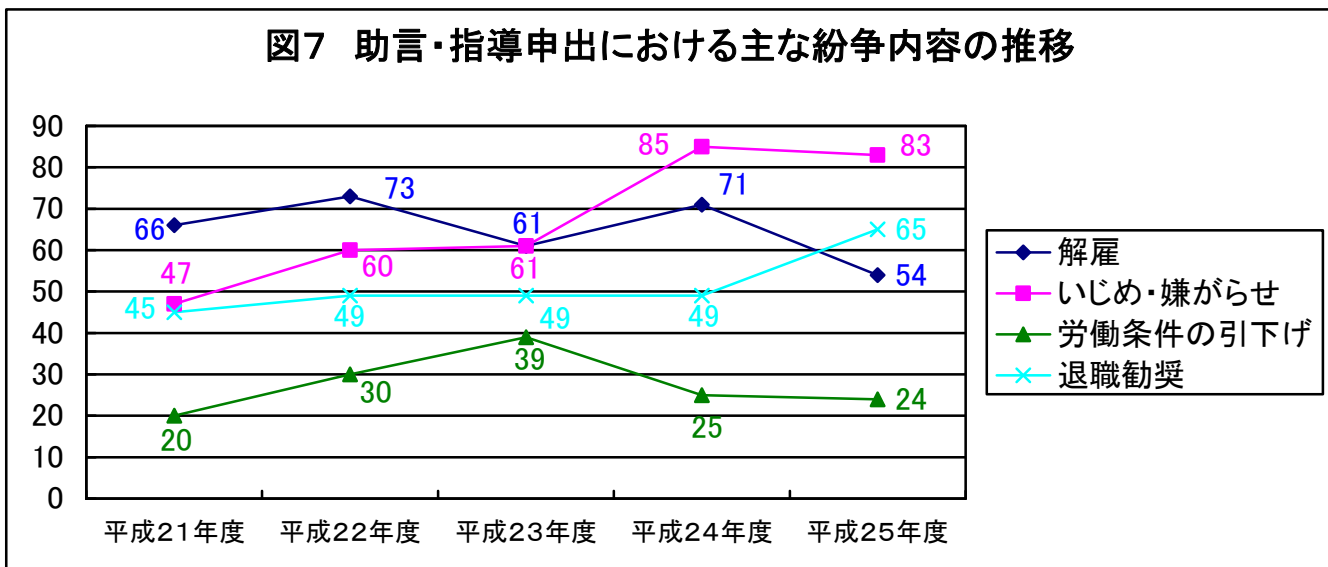
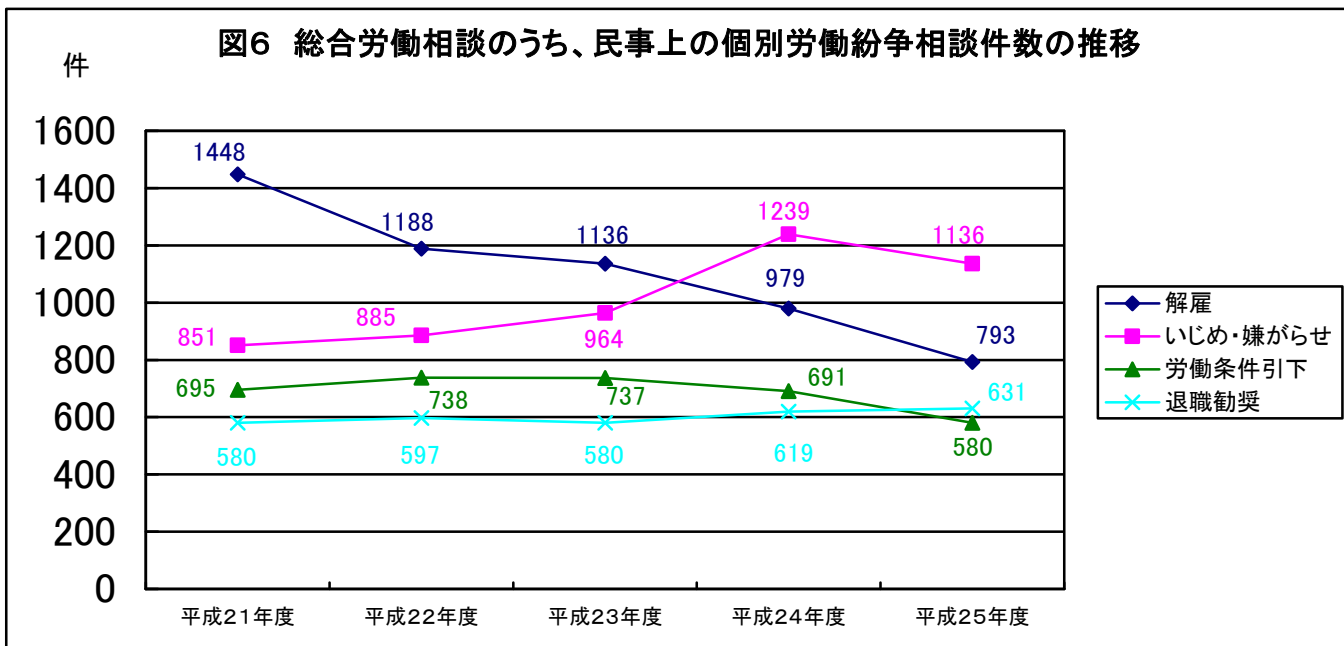
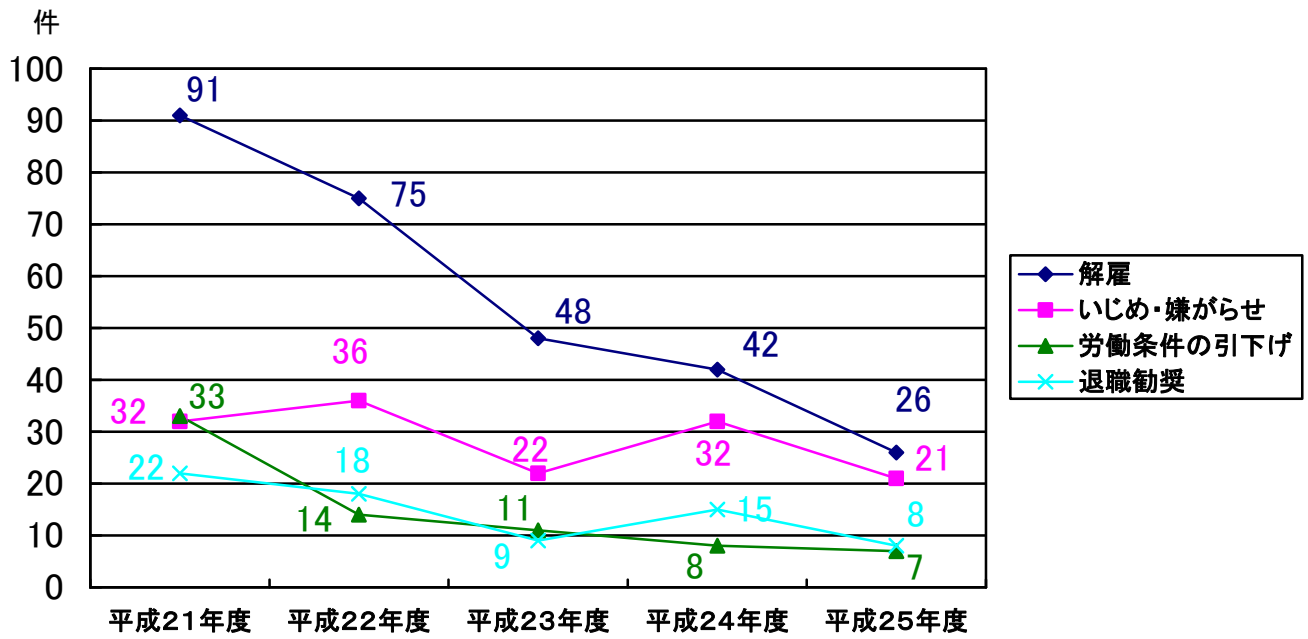


図8 あっせん受理件数における主な紛争内容の推移



【助言・指導の事例】

○退職勧奨、雇止めに関する紛争

《事案》

申出人は、正社員で勤務している。業務の改善に関する提案を営業所長に行い、改善してもらえないなら仕事を続けられないような言い方をしたところ、後日、営業所長が退職届の用紙を申出人に持ってきて提出するように言われた。退職したいのではなく、業務の改善を求めたいので、事業主との話し合いを求めたいという申出である。

《処理結果》

申出人の申出内容を支店長に伝え、執拗な退職勧奨に関する裁判例等について説明し、本件の実態を支店長としても調査したうえでの話し合いを求めたところ、話し合いが行われた結果、業務改善提案が受け入れられ、今まで通りの労働条件で勤務することになった旨の申出人から連絡があり解決した。

○いじめ・嫌がらせに関する紛争

《事案》

申出人（労働者）は、パートで勤務している。現場リーダーが、申出人の仕事上のミスについて、同期と比較しながら「やる気がない」「仕事が遅い」等威圧的に注意をするため、直接抗議したところ、さらにひどくなった。課長に相談したがとりあってもらえず出勤できなくなった。リーダーの発言をパワーハラスメントと感じ、職場環境の改善のため、助言を求めるとの申出である。

《処理結果》

会社の人事部長に対し、申出人からの申出内容を伝え、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けての提言等に基づく職場環境の改善等につき説明する等して助言を行ったところ、話し合いが行われ、人事部長から課長へは、部下からの改善の求めに対し、働きがいのある職場環境を作ることが事業主の責務である等伝えられた結果、課長の対応が改められ、職場環境改善につながった旨の申出人からの連絡があり、解決に至った。

【あっせんの事例】

○普通解雇に関する紛争

《事案》

申請人（労働者）は、パートとして勤務していたが、「派遣社員をいじめている」という理由で、弁解の機会なく、即時解雇された。復職は求めないが、突然の解雇により生活が困難になるため、経済的・精神的損害に対する補償金の支払を求めたいとの事案である。

《処理結果》

あっせんを開催し、あっせん委員が申請人、被申請人双方の主張の調整を重ねた結果、当事者双方が解決金支払により納得し、合意文書を交わし合意成立となった。

○いじめ・嫌がらせに関する紛争

《事案》

申請人（労働者）は、正社員として勤務していたが、役員から度々「お前なんか辞めてしまえ」等罵倒された。仕事中に役員にたたかれたのをきっかけに出勤できなくなり、退職をよぎなくされた。申請人は、復職は難しいと考え、経済的・精神的苦痛に対する補償金を求めた事案である。

《処理結果》

あっせんを開催した結果、裁判等に至った場合のデメリットについても鑑み、あっせん委員の調整により当事者双方とも納得し、本件紛争に関する解決金の支払によって、円満解決したものとする合意文書を交わし合意成立となった。