



静岡労働局発表

平成27年6月29日

【担当】

静岡労働局 総務部企画室

室長 赤池 義規

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（3年連続）

### ～平成26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 野村栄一）は、平成26年度（平成26年4月～平成27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。

個別労働紛争解決制度は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブル未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法がある。

平成26年度は、総合労働相談が前年度比1,698件減少（-4.9%）したが、助言・指導については申出件数が同比36件増（+8.4%）の467件と過去最高。あっせんは、申請件数が同比21件増（+26.0%）であった。

本年度も、個別労働紛争解決制度の周知に努め、同制度の簡易・迅速な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。

### 【要点】

#### I 総合労働相談

- 総合労働相談件数は前年より1,698件減少し、33,039件であった。
- そのうち民事上の個別労働紛争相談は、前年度比263件増（+5.0%）の5,486件で過去最多となった。  
相談者の就労形態別では、前年度より期間契約社員が17.5%、派遣労働者が5.0%増加した。  
相談内容別では、多い順に、いじめ・嫌がらせ1,241件、解雇817件、自己都合退職764件、退職勧奨489件であった。

#### II 助言・指導、あっせん

##### 1 〈助言・指導〉

- 申出件数が前年度比8.4%増の467件と過去最高であった。
- 申出内容別では、多い順に、解雇87件、いじめ・嫌がらせ71件、退職勧奨62件、自己都合退職48件である。  
特に、解雇については前年度比33件増（+61.1%）であった。

##### 2 〈あっせん〉

- 申請件数が前年度比21件増（+26.0%）の102件であった。
- 申請内容別では、多い順に、解雇29件、いじめ・嫌がらせ22件、退職勧奨18件である。  
特に、退職勧奨については前年度比10件増（+125.0%）であった。

# 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、総務部企画室及び県下7つの労働基準監督署内に、労働問題の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。

本年度の総合労働相談件数33,039件は、前年度の34,737件に比べて減少した(-4.9%)。

しかし、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5,486件となり、前年度の5,223件に比べて、増加した(+5.0%)。

過去最多であった平成24年度の5,484件より2件多く、依然、高止まりの状態である。

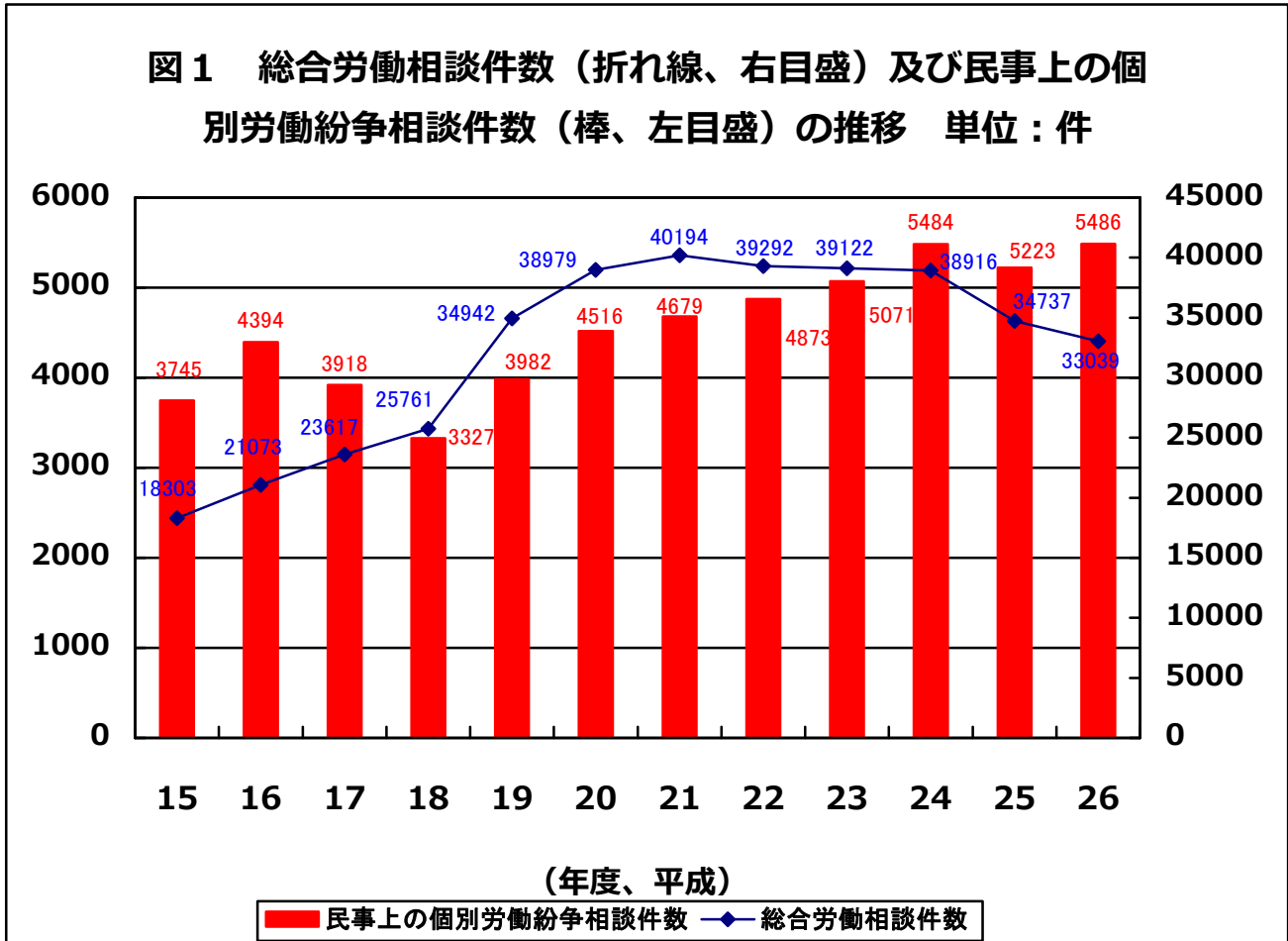
## (2) 民事上の個別労働紛争相談について (図1、2)

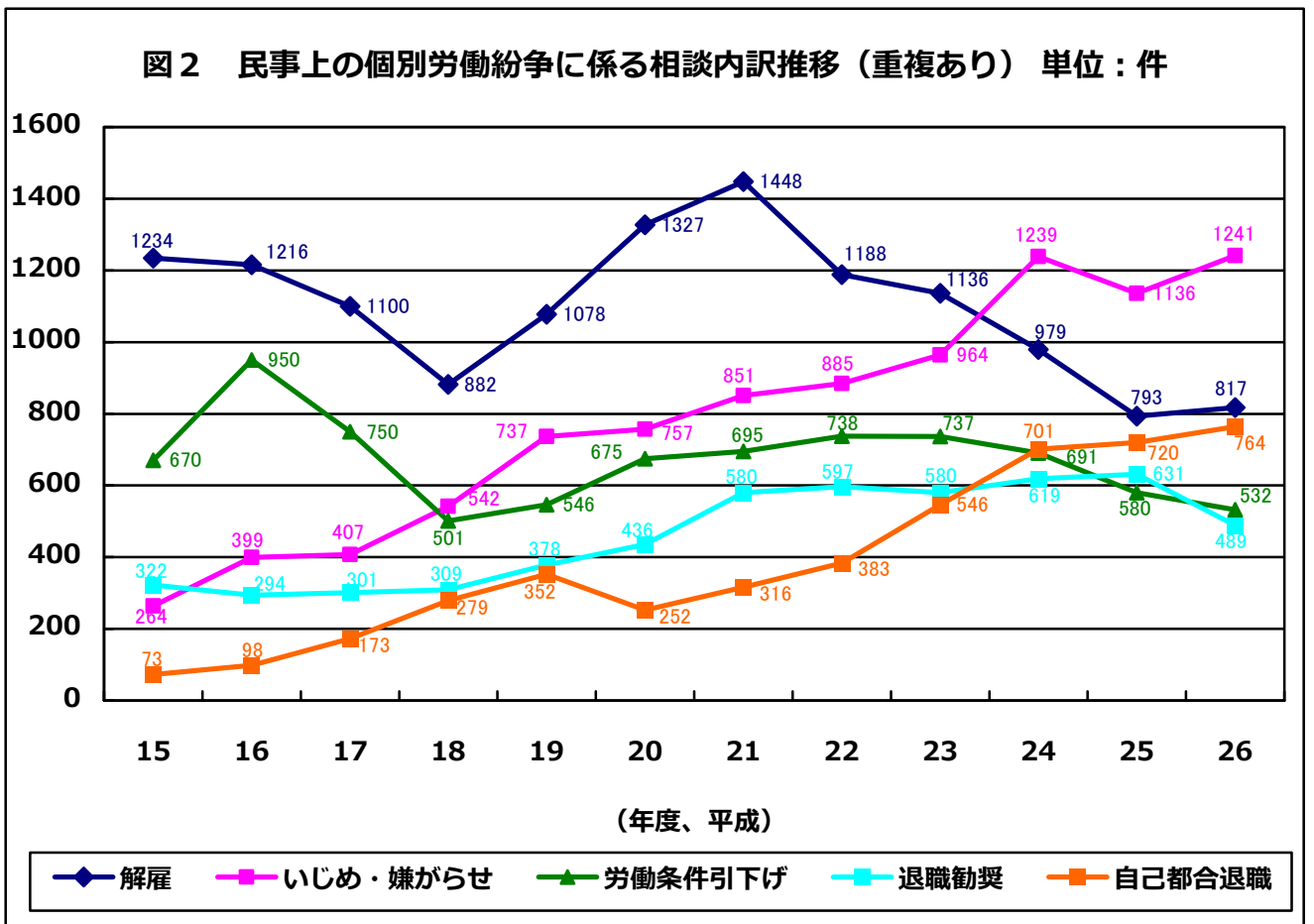
「民事上の個別労働紛争」とは、労働関係法上の違反等を伴わない、解雇、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争である。

民事上の個別労働紛争相談件数5,486件について、相談者の内訳は、『労働者(求職者を含む)』4,665件(85.0%)、『事業主』444件(8.1%)、『その他』377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』1,241件(22.6%)、『解雇』817件(14.8%)、『自己都合退職』764件(13.9%)と続いている。

『いじめ・嫌がらせ』が最多、『解雇』が2番目であり、この順位が3年連続となった。

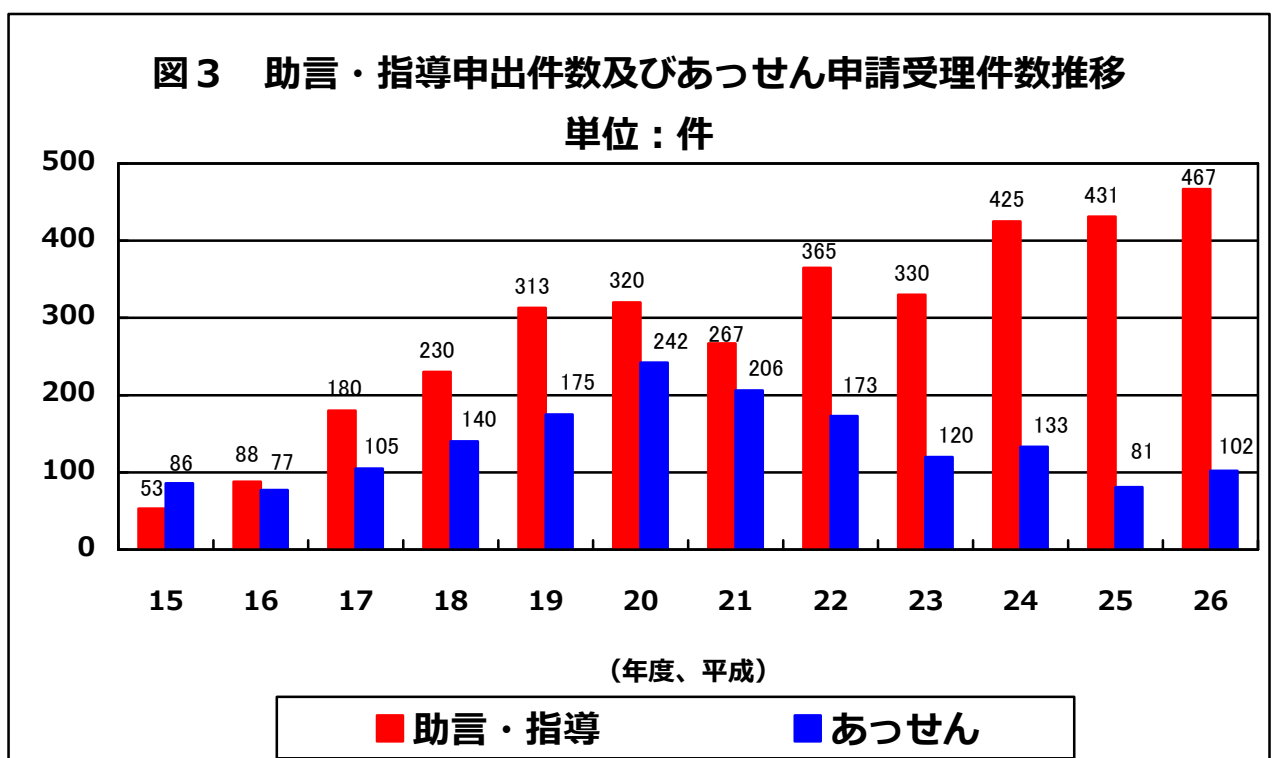




## II 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

### (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467件で、前年度（431件）に比べ8.4%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102件で、前年度（81件）に比べ26.0%の増加となっている。



## (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が原因で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する等の助言・指導を行うことにより、紛争当事者同士が自主的に紛争を解決することを促進する制度である。

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。

### ○助言・指導の労働者の就労状況について

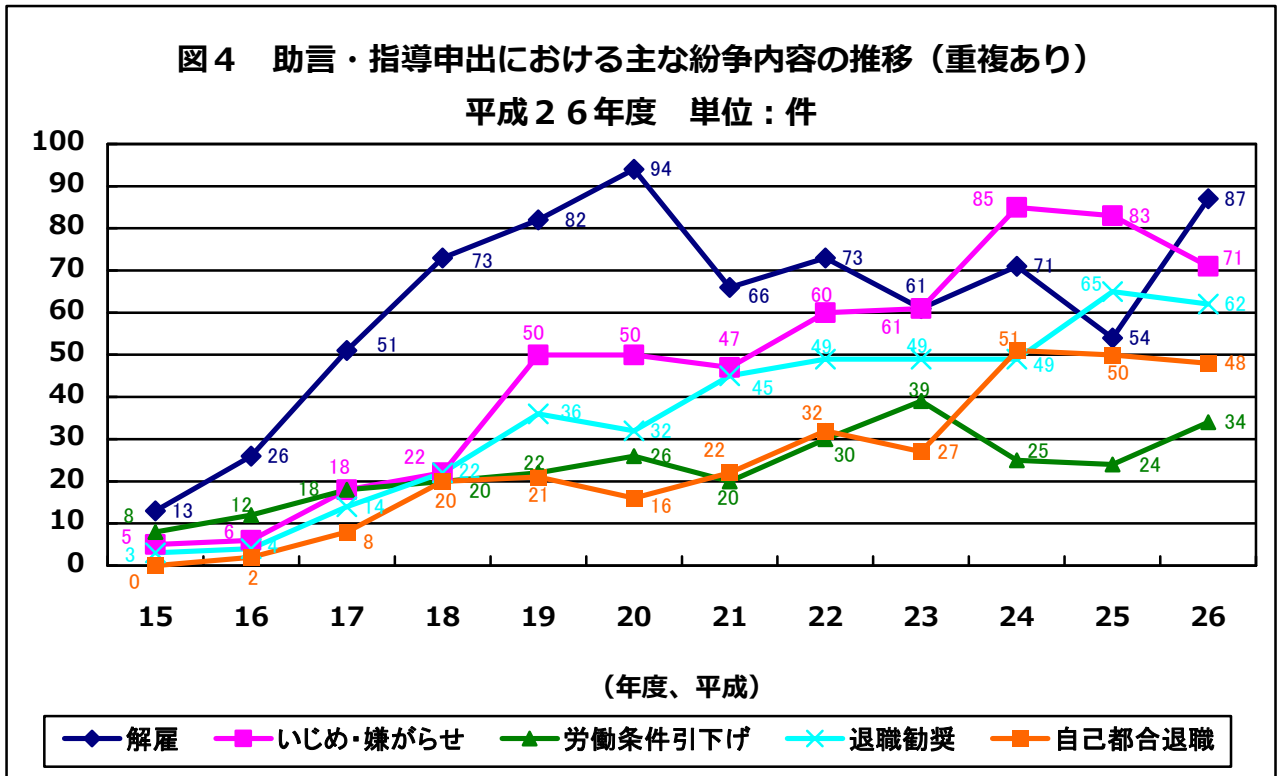
助言・指導の労働者の就労状況の内訳は、『正社員』205件(43.9%)、『パート・アルバイト』108件(23.1%)、『期間契約社員』76件(16.3%)、『派遣労働者』47件(10.1%)である。

『期間契約社員』について、前年度の49件と比較し55.1%増となった。

### ○助言・指導の申出内容の内訳(重複あり)について(図4)

申出内容の内訳は、多い順に、『解雇』87件(15.1%)、『いじめ・嫌がらせ』71件(12.3%)、『退職勧奨』62件(10.8%)、『自己都合退職』48件(8.3%)、『労働条件引下げ』34件(5.9%)、『雇止め』30件(5.2%)、等と続く。

2年連続(平成24、25年度)で『いじめ・嫌がらせ』が最多であったが、平成26年度は『解雇』が最も多く、前年度より33件増(+61.1%)であった。『労働条件引下げ』も前年度より10件増加した(+41.6%)。



### ○助言・指導の手續終了について

平成26年度に助言・指導の手續を終了した467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3件(終了件数のうち0.6%)を除く464件(同99.4%)に対し助言・指導を実施して、319件(同68.3%)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續きの移行が可能であり、助言・指導制度を実施したものからあっせん制度へ移行したものは35件(同7.5%)であった。

処理期間については、467件すべて(100%)が1箇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おり、こ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す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。

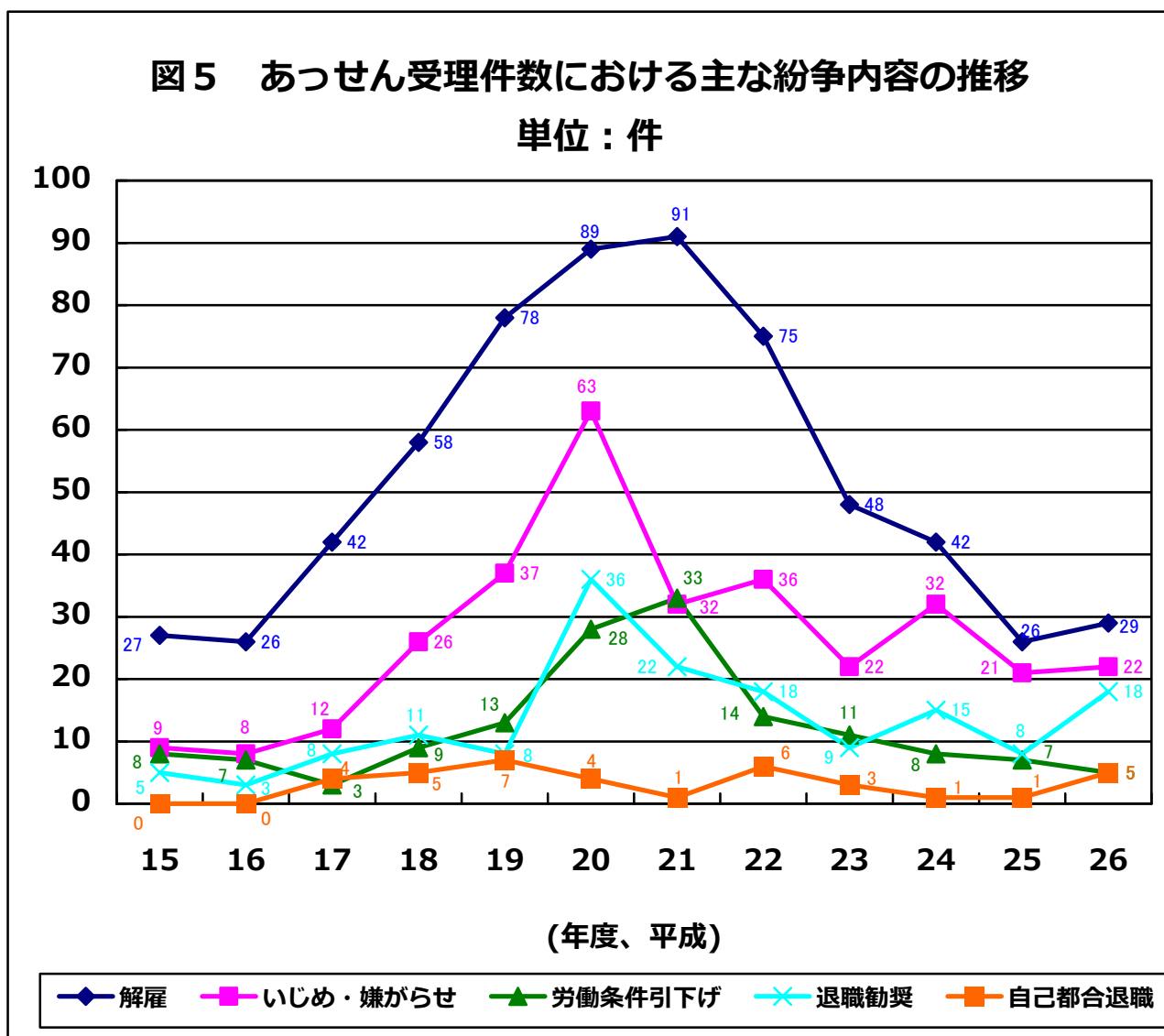
#### ○あっせん申請の労働者の就労状況について

あっせん申請の労働者の就労状況の内訳は、『正社員』51件(50.0%)、『パート・アルバイト』24件(23.5%)、『期間契約社員』17件(16.7%)、『派遣労働者』5件(4.9%)、であった。

#### ○あっせん申請内容の内訳(重複あり)について(図5)

申請内容は、『解雇』29件(28.4%)で最も件数が多く、『いじめ・嫌がらせ』22件(21.6%)、『退職勧奨』18件(17.6%)、『雇止め』10件(9.8%)、『労働条件の引下げ』5件(4.9%)、『自己都合退職』5件(4.9%)、『採用内定取消』4件(3.9%)等と続く。

平成25年度との比較では、『退職勧奨』10件増加(+125%)が目立っている。



## ○あっせんの手続き終了について

平成26年度あっせん手続終了件数は97件（前年度からの繰り越し分を含む）。

うち、あっせん開催は40件（終了件数のうち41.2%）、未開催については、制度対象外が3件（同3.1%）、申請取り下げが10件（同10.3%）、不参加による打切りが42件（同43.3%）等であった。

合意成立は29件（同29.9%）。うち、あっせん開催が27、未開催が2件である。あっせん開催件数（40件）に限ると67.5%で合意している。

処理期間については、1箇月以内が65件（同67.0%）、2箇月以内が92件（同94.8%）である。

## 【助言・指導の事例】

### ○普通解雇に関する紛争

#### 《事案》

男女労働者2名は、正社員として介護施設で勤務していたが、社内恋愛禁止を理由に解雇され、納得できないとして補償金を求めたもの。

#### 《処理結果》

申出内容を法人本部長に伝え、社内恋愛が職場秩序に深刻な影響を与えた場合であれば格別、そうでなければ解雇理由の合理性・相当性がないことを説明し、申出人との話し合いを勧めた。

法人側は、事業所内での申出人2名の行為が利用者に迷惑をかけている旨主張したものの、話し合いに応じ、申出人2名それぞれに給与3か月分を和解金として支払い、解決した。

### ○いじめ・嫌がらせに関する紛争

#### 《事案》

勤続8年の申出人（労働者）は、2年間、勤務先の所長等からいじめ・嫌がらせを受けたと主張し、パートから正社員への格上げを含め話し合いを求めたもの。

#### 《処理結果》

申出内容を法人の人事総務部課長に伝え、申出人との話し合いを促した。

法人側は、申出人が同僚の欠点を指摘し自己主張が強いことを述べたが、話し合いに応じ、①所長への注意②風通しのよい職場にすること③正社員にはできないが囑託への引き上げ④申出人の配置転換を実施し、解決した。

## 【あっせんの事例】

### ○労働条件引下げ（賃金）に関する紛争

#### 《事案》

申請人（労働者）は、技術者として勤務していたが、労災事故に遭い、その後遺症のため事務職に転じ1年半が経過したところで、一方的に月給を約十数万円引下げたもの。

#### 《処理結果》

あっせんを開催したところ、被申請人（法人）は、申請人以外の事務職との均衡から月給を引下げた等と主張したが、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、①申請人があっせん開催日に退職すること②被申請人が申請人に数百万円を支払うこと等により合意した。

### ○その他の労働条件に関する紛争

#### 《事案》

申請人（労働者）はトラック運転手として勤務していた。

同人は、荷卸作業中、労働災害に遭ったが、被申請人（法人）が労災隠しを行い、休業補償が不十分であったことが発端となり、過重労働、低賃金、ずさんな労務管理も不満として数百万円を求めたもの。

#### 《処理結果》

申請人、被申請人とも代理人弁護士を立てた。

あっせん委員が双方の主張を調整した結果、申請額の5分の1程度の支払で合意した。

## 【添付資料】

- 別添1 静岡労働局「総合労働相談コーナー」所在地一覧
- 別添2 全国の個別労紛争解決制度の運用状況（平成26年度）
- 別添3 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添4 個別労働紛争解決制度の枠組み