



静岡労働局発表

平成25年7月1日

【担当】

静岡労働局 総務部企画室

室長 横井 幹裕

労働紛争調整官 野元 紀男

(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」相談件数が増加。

～平成24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 麻田千穂子）は、平成24年度（平成24年4月～平成25年3月）の静岡労働局における「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく「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。

総合労働相談は、**38,916**件とほぼ横ばい（高止まり）。

前年度比で0.5%減少、依然高止まりの状態。

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、**5,484**件と増加（過去最多）。

前年度比8.1%増加で過去最多、就労形態は、前年度に比べ、正社員以外からの相談が増加。紛争内容は、『いじめ・嫌がらせ』が最多、前年度まで最多の『解雇』も依然2番目に多い状況。

○就労形態（件数・（ ）内は前年度比増減・全体（重複含む）からの割合）

正社員	2,279件	（前年度比1.0%減）	（41.6%）
パート・アルバイト	1,045件	（同5.1%増）	（19.1%）
派遣労働者	286件	（同20.2%増）	（5.2%）
期間契約社員	541件	（同10.9%増）	（9.9%）

○主な内容の内訳（件数・（ ）内は前年度比増減・全体（重複含む）からの割合）

いじめ・嫌がらせ	1,239件	（同28.5%増）	（19.8%）
解雇	979件	（同13.8%減）	（15.7%）
自己都合退職	701件	（同28.4%増）	（11.2%）
労働条件の引下げ	691件	（同6.2%減）	（11.1%）

助言・指導申出**425**件（過去最多）、あっせん申請受理**133**件とともに増加。

助言・指導申出件数は、前年度比28.8%で過去最多、あっせん申請受理件数は、前年度比10.8%増とともに増加。

紛争内容は、『いじめ・嫌がらせ』、『解雇』で2位までを占め、退職関係の紛争も増加、近年紛争が多岐にわたる傾向。

主な内容の内訳（件数・（ ）は前年度比増減・全体（重複含む）からの割合）

助言・指導制度

いじめ・嫌がらせ	85件	（前年度比39.3%増）	（17.5%）
解雇	71件	（同16.4%増）	（14.6%）
自己都合退職	51件	（同88.9%増）	（10.5%）
退職勧奨	49件	（同±0%）	（10.1%）

あっせん制度

解雇	42件	（同12.5%減）	（28.4%）
いじめ・嫌がらせ	32件	（同45.5%増）	（21.6%）
退職勧奨	15件	（同66.7%増）	（10.1%）
雇止め	10件	（同16.7%減）	（6.8%）

本年度も本制度の周知に努め、本制度の特色を生かして、各総合労働相談コーナーにおいて、総合労働相談、助言・指導制度、あっせん制度の各々の適切な運用を図っていく。

# 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。

静岡労働局に平成24年度に寄せられた相談件数は、

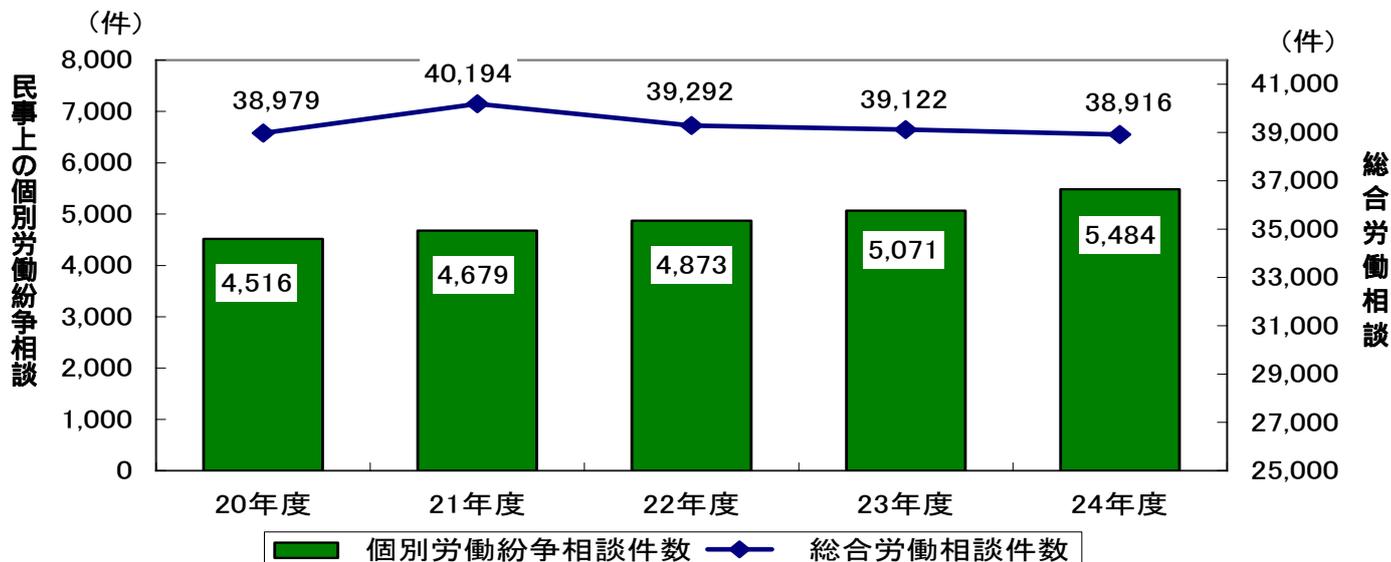
- ・ 総合労働相談件数 **38,916** 件
- ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 **5,484** 件

であった。

総合労働相談件数については、本年度の**38,916**件は、前年度の**39,122**件に比べて、減少(0.5%)したものの、高止まりの状態である。

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**5,484**件となり、前年度の**5,071**件に比べて、増加(8.1%)、静岡労働局における過去最多件数となりました(以下、( )内の%増減の△は増加、▲は減少を示す)。

図1 総合労働相談件数及び民事上の個別労働相談件数の推移



## (2) 民事上の個別労働紛争相談について (図2・表1)

「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。

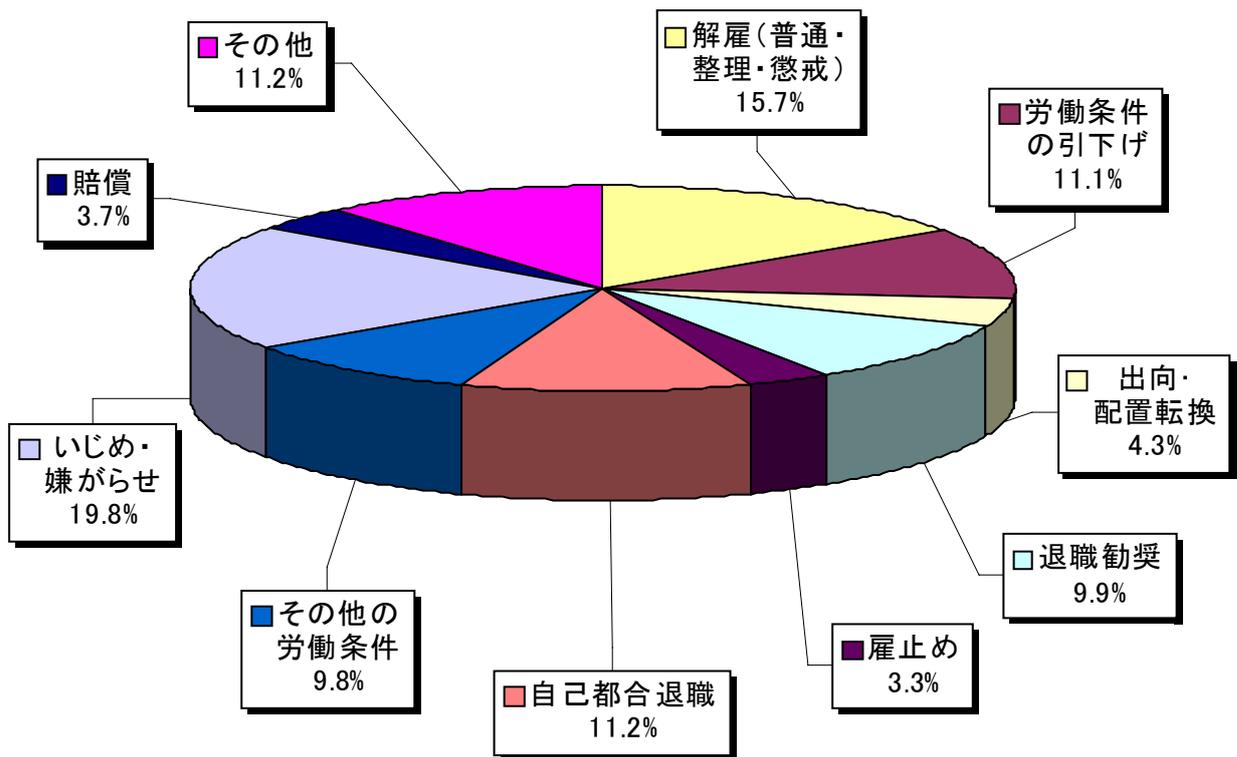
民事上の個別労働紛争相談について、相談者の労使の内訳は、『労働者(求職者を含む)』からのものが**84.3%**、『事業主』からのものは、**8.6%**である。

紛争当事者である労働者の就労形態の内訳は、『正社員』**41.6%**、『パート・アルバイト』**19.1%**、『派遣労働者』**5.2%**、『期間契約社員』**9.9%**であった。

前年度に比べ、『パート・アルバイト』、『派遣労働者』、『期間契約社員』が増加した。

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』**19.8%**、『解雇』**15.7%**、『自己都合退職』**11.2%**、『労働条件引下げ』**11.1%**、『退職勧奨』**9.9%**と続き、年々増加する『いじめ・嫌がらせ』が、昨年度まで最多の『解雇』を抜いたが、依然『解雇』も2番目の相談件数を占め、『自己都合退職』、『退職勧奨』等退職関係の相談も増加している。

図2 民事上の個別労働紛争に係る相談内訳 6,248件（重複あり）

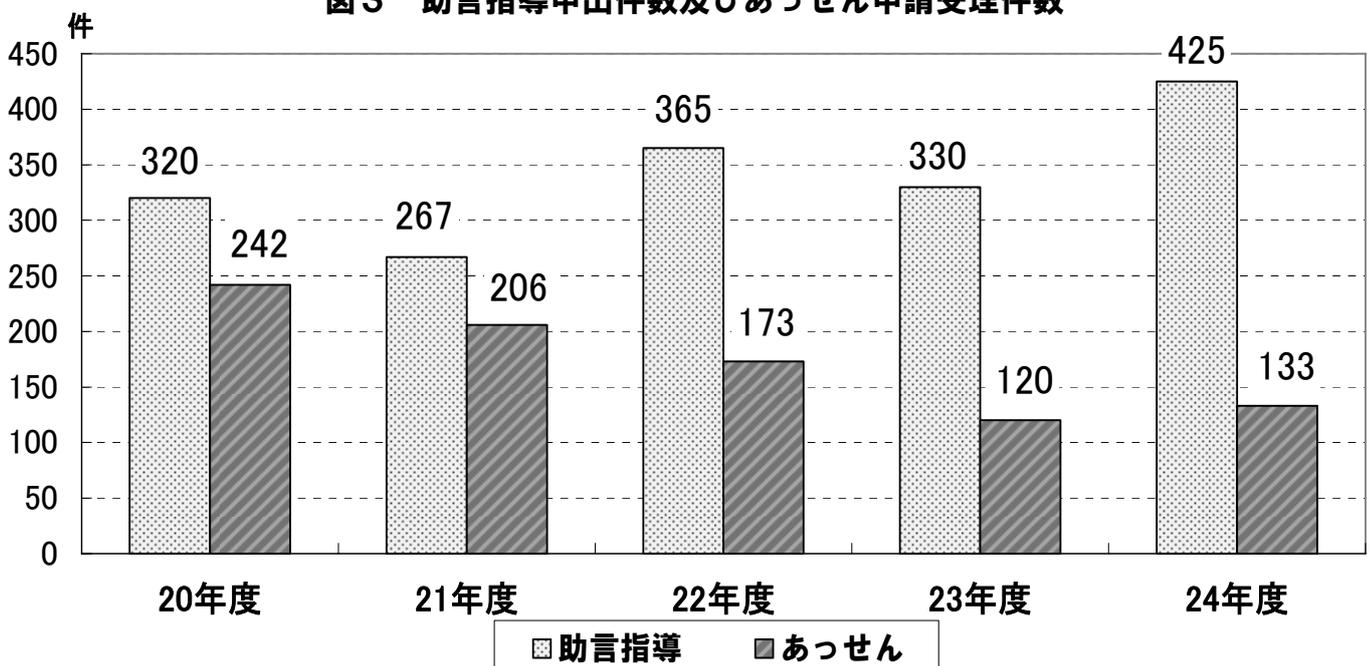


労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

(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、**425**件で、前年度（330件）に比べ、**28.8%**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、**133**件で、前年度（120件）に比べ、**10.8%**の増加となっている。

図3 助言指導申出件数及びあっせん申請受理件数

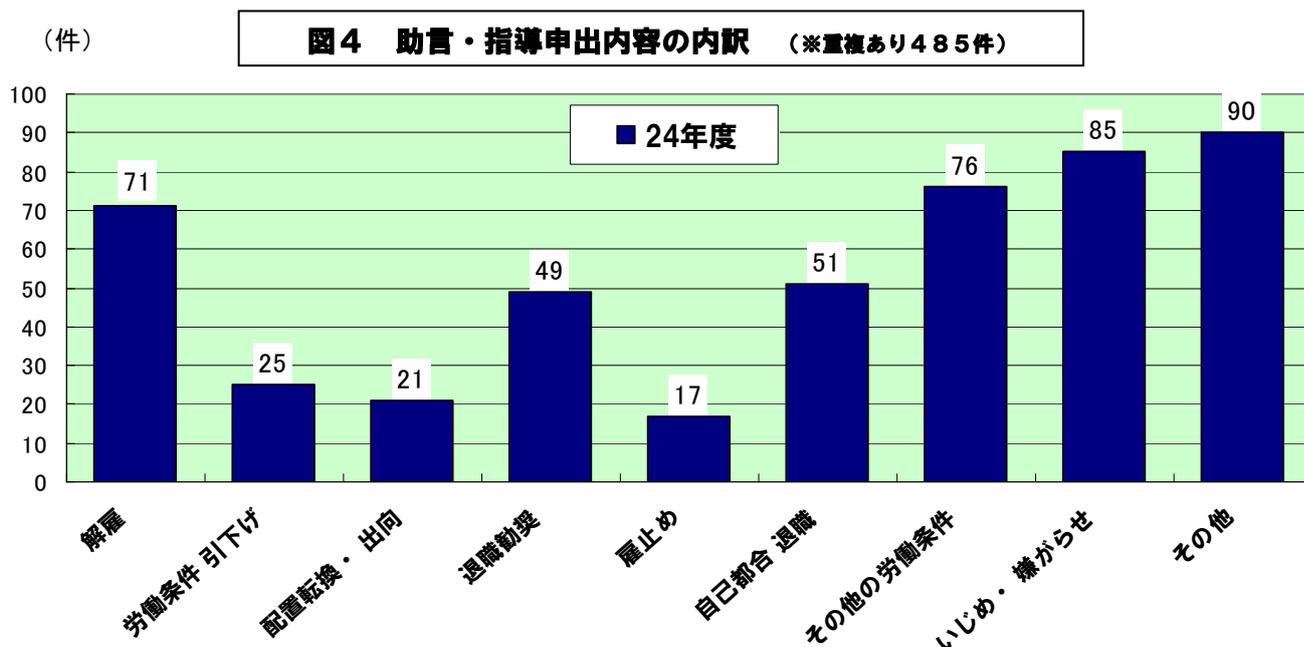


## (2) 静岡労働局長による助言・指導について

### 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。



### ○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』47.3%、『パート・アルバイト』24.2%、『派遣労働者』8.5%、『期間契約社員』13.2%である。

民事上の個別労働紛争相談の就労状況割合に比べ、『期間契約社員』の割合が高くなっている。

### ○助言・指導の申出内容の内訳(重複含む全体からの割合)について(図4・表2)

申出内容の内訳は、多い順に、『いじめ・嫌がらせ』17.5%、『解雇』14.6%、『自己都合退職』10.5%、『退職勧奨』10.1%、『労働条件の引下げ』5.2%、『配置転換・出向』4.3%、『雇止め』が3.5%等と続く。

『解雇』、『いじめ・嫌がらせ』、『自己都合退職』に関する件数が増加、『労働条件の引下げ』が減少傾向にあるが、紛争内容は近年多岐にわたっている。

### ○助言・指導の手続き終了について

平成24年度に助言・指導の手続きを終了した412件のうち、申出が取り下げられたもの14件(終了件数のうち3.4%)を除く398件(同96.6%)に対し、助言・指導(口頭による助言)を実施して、271件(同65.8%)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ものからあっせん制度へ移行したものは29件(同7.3%)であった。

処理期間については、平成24年度に助言・指導の手続きが終了した事案すべてが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

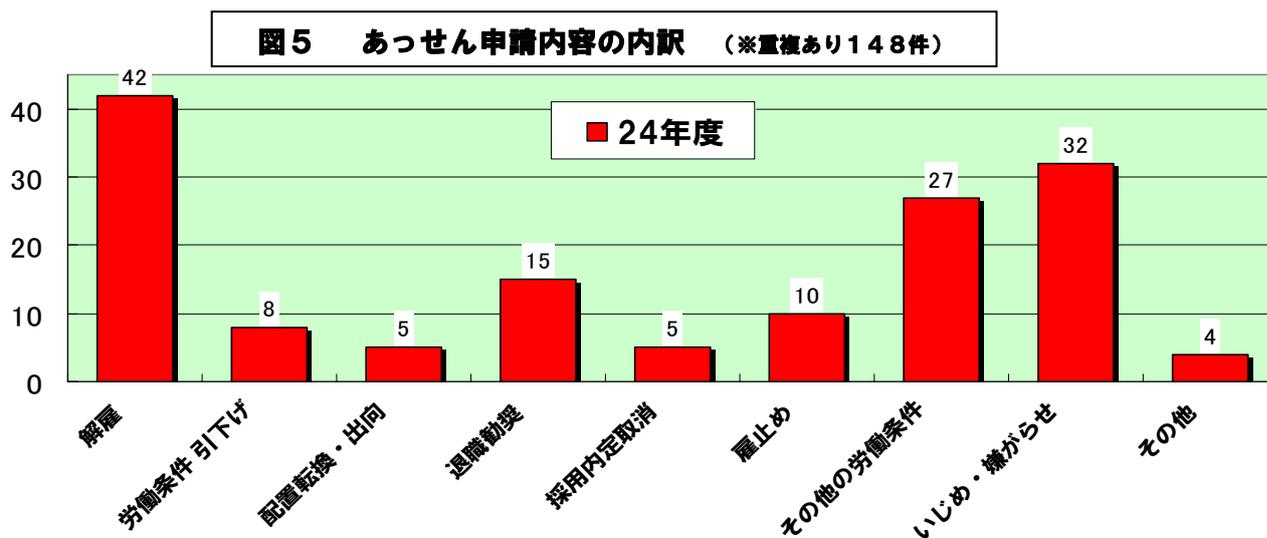
#### ○あっせん制度について

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』53.4%、『パート・アルバイト』24.1%、『派遣労働者』8.3%、『期間契約社員』8.3%であった。

概ね『正社員』（過半数は超える）と『正社員』以外で概ね半々に分かれる状況といえる。

#### ○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・表3）

申請内容は、『解雇』28.4%で最も件数が多く、『いじめ・嫌がらせ』21.6%、『退職勧奨』10.1%、『雇止め』6.8%、『労働条件の引下げ』5.4%等と続く。

『解雇』は減少傾向ではあるものの、依然最も多い件数割合を占め、『いじめ・嫌がらせ』、『退職勧奨』に関する件数が増加しているが、やはり紛争が多岐にわたる傾向にある。

#### あっせんの手続き終了について

平成24年度にあっせん手続きを終了した131件のうち、66件（終了件数のうち50.4%）についてあっせん開催した。48件（同36.6%）が合意成立し、うち、あっせんを開催せずに合意した3件を含む。

申請が取り下げられたものが4件（同3.1%）、不参加やあっせん不調等による打切りが79件（同60.3%）であった。

あっせん開催まで至ると、あっせん開催事案の68.2%で合意成立している。

処理期間については、平成24年度にあっせん手続きが終了した事案のうち、54.2%が1ヶ月以内、99.2%が2ヶ月以内で手続きを終了している。

#### (4) 過去5年間の主な紛争内容の件数、占める割合の推移について

表の上段： 件数（単位：件）

表の中段： 当該年度の紛争内容（重複件数）全体に占める割合（％）

表の下段： 前年度件数比（％）」（△は増加、▲は減少）

紛争内容合計（※1）： 内容が複数にまたがる事案もあり、重複ある合計件数。

○表1 総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争相談件数の推移

個別労働紛争相談	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
解雇	1,327	1,448	1,188	1,136	979
	29.4%	25.4%	21.0%	19.6%	15.7%
	△23.1%	△9.1%	▲18.0%	▲4.4%	▲13.8%
いじめ・嫌がらせ	757	851	885	964	1,239
	16.8%	14.9%	15.7%	16.6%	19.8%
	△2.7%	△12.4%	△4.0%	△8.9%	△28.5%
労働条件の引下げ	675	695	738	737	691
	14.9%	12.2%	13.1%	12.7%	11.1%
	△23.6%	△3.0%	△6.2%	▲0.1%	▲6.2%
退職勧奨	436	580	597	580	619
	9.7%	10.2%	10.6%	10.0%	9.9%
	△15.3%	△33.0%	△2.9%	▲2.8%	▲6.7%
民事上の個別労働紛争に係る相談の紛争内容合計(重複あり) (※1)	4,516	5,701	5,650	5,810	6,248

○表2 助言・指導申出件数の主な紛争内容の推移

助言・指導	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
解雇	94	66	73	61	71
	28.8%	23.5%	19.5%	16.3%	14.6%
	△14.6%	▲29.8%	△10.6%	▲16.4%	△16.4%
いじめ・嫌がらせ	50	47	60	61	85
	15.3%	16.7%	16.0%	16.3%	17.5%
	0.0%	▲6.0%	△27.7%	△1.7%	△39.3%
労働条件の引下げ	26	20	30	39	25
	8.0%	7.1%	8.0%	7.5%	5.2%
	△18.2%	▲23.1%	△50.0%	▲6.7%	▲35.9%
退職勧奨	32	45	49	49	49
	9.8%	16.0%	13.1%	13.1%	10.1%
	▲11.1%	△40.6%	△8.9%	0.0%	0.0%
助言・指導申出内容合計 (重複あり) (※1)	326	281	375	374	485

○表3 あっせん申請受理件数の主な紛争内容の推移

あっせん	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
解雇	89	91	75	48	42
	29.9%	36.3%	40.1%	38.4%	28.4%
	△14.1%	△2.2%	▲17.6%	▲36.0%	▲12.5%
いじめ・嫌がらせ	63	32	36	22	32
	21.1%	12.7%	19.3%	17.6%	21.6%
	△65.8%	▲49.2%	△12.5%	▲38.9%	△45.5%
労働条件の引下げ	28	33	14	11	8
	9.4%	13.1%	7.5%	8.8%	5.4%
	△27.3%	△17.9%	▲57.6%	▲21.4%	▲27.3%
退職勧奨	36	22	18	9	15
	12.1%	8.8%	9.6%	7.2%	10.1%
	△300.0%	▲38.9%	▲18.2%	▲50.0%	△66.7%
あっせんの申請内容合計 (重複あり) (※1)	298	251	187	125	148

## 【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、有期労働契約のパート労働者で、契約期間途中で会社の担当者から突然、「あなたは会社に合わない。退職して貰いたい。今すぐ返事を貰いたい」と言われたが、退職理由の説明も納得できず、申出人は退職の意思はない旨返事をするが、退職勧奨は止まらなかった。契約満了まで勤めて雇止めとなったとしても、何ら具体的な説明はなく納得できない。申出人は、退職勧奨、雇止めとしてもその理由説明もなく納得できないので、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伝え、執拗な退職勧奨に関する裁判例や労働契約法における雇止め法理等についても説明し、本件の実態把握を事業主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、退職勧奨はなくなり、次期の契約更新もして貰え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、職場の所属長が、所属部署の労働者に対して、その日の機嫌により、物を蹴って当たったり、社員の仕事内容を否定したり、「殺す」等脅し文句を言ったりする等、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》

会社の労務責任者に対し、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、労務責任者から所属長へは、部下からの改善の求め、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、所属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、正社員として長年勤務してきたが、降格された上に、所属長から解雇を通告された。解雇理由は社長に聞くように言われたが、特に今まで所属長らから仕事上の特段の注意を受けたことはなく、その後社長からの説明もなかった。申請人は、本来は復職を求めたいが、困難であるなら、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》

あっせんを開催した結果、解雇の撤回は叶わなかったが、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、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、パート社員として勤務していたが、職場を統括するリーダーから、無視や暴言、勤務シフトを故意に減らされる等のいじめを受け、会社の上司の責任者に相談するが、対処もなく、精神面や体調悪化による休業の末、退職せざるを得ない状況に追い込まれ、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、あっせん委員による調整の結果、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。

## 【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 全国の個別労働紛争解決制度の運用状況（平成24年度）（略）
- 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