

静岡労働局発表  
平成28年6月27日

【担当】  
静岡労働局 雇用環境・均等室  
室長 和田 秀美  
室長補佐 土屋 真由美  
(電話) 054-252-5310

## 民事上の個別労働紛争相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が最多（4年連続） ～平成27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27年度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ました。

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の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つの方法があります。

平成27年度は、前年度と比べ、総合労働相談が1,337件増加（+4%）、助言・指導申出件数が30件増加し（+6.4%）、また、あっせん申請件数は、前年度を62件上回り（+60.8%）大幅な増加となりました。助言・指導申出件数については、4年連続で過去最多となりました。

静岡労働局は、本年度も、個別労働紛争解決制度の周知に努め、同制度の簡易性・迅速性といった特色を活かしながら、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ります。

### 【要点】

#### I 総合労働相談

- ・ 総合労働相談件数は、前年度と比べ、1,337件増加し、34,376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464件増（+8.5%）の5,950件となり、過去最多となった。  
相談者の就労形態は、前年度と比べ、期間契約社員が10%減少、派遣労働者が51%増加した。  
相談内容は、多い順に、「いじめ・嫌がらせ」が1,429件、「自己都合退職」が915件、「解雇」が780件、「退職勧奨」が558件であった。

#### II 助言・指導、あっせん

##### 1 〈助言・指導〉

- ・ 申出件数は、前年度と比べ、30件増加し（+6.4%）497件となり、過去最多であった。
- ・ 申出内容は、多い順に、「いじめ・嫌がらせ」が102件、「自己都合退職」が79件、「解雇」と「退職勧奨」がともに46件であった。  
特に、「いじめ・嫌がらせ」及び「自己都合退職」については、いずれも前年度と比べ、31件の増加（「いじめ・嫌がらせ」+43.7%、「自己都合退職」+64.6%）となった。

##### 2 〈あっせん〉

- ・ 申請件数は、前年度と比べ、62件の大幅な増加となり（+60.8%）164件であった。
- ・ 申請内容は、多い順に、「いじめ・嫌がらせ」が49件、「解雇」が45件（普通・整理・懲戒の合計）、「雇止め」が21件であった。

# 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少なくないことから、適切な情報提供、相談対応を行うことにより、大きな紛争に発展することを未然に防止し、労使が自主的な解決に向かうよう促進することが重要である。

静岡労働局では、雇用環境・均等室及び県下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は34,376件となり、前年度の33,039件から1,337件増加した(+4%)。

また、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に関する相談件数についても、過去最高であった前年度の5,486件を464件上回り(+8.5%)、5,950件となった。



## (2) 民事上の個別労働紛争相談について (図1) (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件数 5,950 件の相談者の内訳は、「労働者(求職者を含む)」が 5,210 件(87.6%)、「事業主」が 451 件(7.6%)、「その他」が 289 件(4.9%)であった。

民事上の個別労働紛争相談内容の推移

表1

	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
第1位	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ
(件数)	(882)	(1,078)	(1,327)	(1,448)	(1,188)	(1,136)	(1,239)	(793)	(817)	(1,429)
第2位	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	解雇	解雇	解雇	自己都合 退職
(件数)	(542)	(737)	(757)	(851)	(885)	(964)	(979)	(793)	(817)	(915)
第3位	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	解雇
(件数)	(501)	(546)	(675)	(695)	(738)	(737)	(701)	(720)	(764)	(780)
第4位	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨
(件数)	(309)	(378)	436	(580)	(597)	(580)	(691)	(630)	(532)	(558)
第5位	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨	労働条件 引下げ
(件数)	(279)	(352)	(252)	(316)	(383)	(546)	(619)	(580)	(489)	(530)

## 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、あっせん申請件数の推移について (図1)

「労働局長による助言・指導」申出件数は497件で、前年度の467件に比べ30件(+6.4%)増加した。また、「静岡労働紛争調整委員会によるあっせん」申請件数は164件で、前年度の102件に比べ62件(+61%)増加となった。

### (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

助言・指導とは、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いことから、紛争当事者からの申出により、紛争の問題点及び解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度である。

通常は、各総合労働相談コーナーの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によって、紛争当事者の自主的な解決に向けた話し合いを促進している。

#### ○助言・指導の紛争当事者である労働者の就労状況について

就労形態は、「正社員」が193件(38.3%)、「パート・アルバイト」が133件(26.4%)、「期間契約社員」が75件(14.9%)、「派遣労働者」が72件(14.3%)であった。

特に「派遣労働者」については、前年度の47件から25件増加して53.2%の大幅増となった。

#### ○助言・指導の申出内容の内訳(重複あり)について(表2)

申出内容は、多い順に、「いじめ・嫌がらせ」が102件(17.1%)、「自己都合退職」が79件(13.3%)、「解雇」が51件(8.5%)、「退職勧奨」が46件(7.7%)、「労働条件引下げ」が33件(5.5%)、「雇止め」が27件(4.5%)となった。

平成27年度は、前年度と比べ、「いじめ・嫌がらせ」が31件増(+43.7%)となり、また「自己都

合退職」も同じく 31 件増加した (+43.7%)。一方、昨年度最多だった「解雇」は 36 件減少し、第 3 位であった。

○助言・指導の手続終了について

平成 27 年度に助言・指導の手続を終了した 506 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 7 件（終了件数のうち 1.3%）を除く 499 件（同 98.61%）に対し助言・指導を実施し、328 件（同 64.8%）が解決している。

助言・指導制度によっても解決できなかった事案については、申出人の意向に基づきあっせん申請を行い、あっせん制度の利用が可能である。助言・指導制度を実施したもののうち、あっせん制度へ移行したものは 37 件（同 7.3%）であった。

処理期間については、506 件すべて（100%）が 1 箇月以内に終了している。

助言・指導申出における主な紛争内容の推移

表 2

	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
第1位	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	解雇	いじめ 嫌がらせ
(件数)	(73)	(82)	(84)	(66)	(73)	(61)	(85)	(83)	(87)	(102)
第2位	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	解雇	退職勧奨	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職
(件数)	(22)	(50)	(50)	(47)	(60)	(61)	(71)	(65)	(71)	(79)
第3位	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	自己都合 退職	解雇	退職勧奨	解雇
(件数)	(22)	(36)	(32)	(45)	(49)	(49)	(51)	(54)	(62)	46
第4位	退職勧奨	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	自己都合 退職	自己都合 退職	労働条件 引下げ	退職勧奨	自己都合 退職	自己都合 退職	退職勧奨
(件数)	(20)	(22)	(26)	(22)	(32)	(39)	(49)	(50)	(48)	(46)
第5位	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	自己都合 退職	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ
(件数)	(20)	(21)	(16)	(20)	(30)	(27)	(25)	(24)	(34)	(33)

太枠は同率

(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、特定社会保険労務士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、紛争当事者の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に至ら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、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。あっせんの利用は無料、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

紛争当事者である労働者の就労状況は、「正社員」が 68 件(41.5%)、「期間契約社員」が 35 件(21.3%)、「パート・アルバイト」が 33 件(20.1%)、「派遣労働者」が 13 件(7.9%)であった。

### ○あっせん申請内容の内訳（重複あり）について（表3）

申請内容は、平成 15 年以降連続して第 1 位であった「解雇」に替わり、「いじめ・嫌がらせ」が 49 件(29.9%)で最多となった。続いて「解雇」が 45 件(27.4%)、「雇止め」が 21 件(12.8%)、「退職勧奨」が 14 件(8.5%)、「自己都合退職」が 5 件(3%)、「採用内定取消」が 4 件(2.4%)であった。

### ○あっせんの手続き終了について

平成 27 年度あっせん手続き終了件数は 163 件（前年度からの繰り越し分を含む）。

うち、あっせん開催は 81 件（終了件数のうち 49.7%）、未開催については、申請取り下げが 15 件（同 9.2%）、不参加による打切りが 63 件（同 38.7%）等であった。

合意成立は 65 件（同 38.4%）であり、うちあっせん開催での合意が 61 件、未開催が 4 件であった。あっせん開催件数 81 件に限ると 75.3%で合意している。

処理期間については、1 か月以内が 74 件（同 45.4%）、2 か月以内が 142 件（同 87.1%）である。

あっせん受理件数における主な紛争内容の推移

表3

	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
第1位	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	いじめ 嫌がらせ
(件数)	(58)	(78)	(89)	(91)	(75)	(48)	(42)	(26)	(29)	(49)
第2位	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	解雇
(件数)	(26)	(37)	(63)	(33)	(36)	(22)	(32)	(21)	(22)	(45)
第3位	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨	いじめ 嫌がらせ	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	雇止め
(件数)	(11)	(13)	(36)	(32)	(18)	(11)	(15)	(8)	(18)	(21)
第4位	労働条件 引下げ	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	退職勧奨
(件数)	(9)	(8)	(28)	(22)	(14)	(9)	(8)	(7)	(5)	(14)
第5位	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職
(件数)	(5)	(7)	(4)	(1)	(6)	(3)	(1)	(1)	(5)	(5)

### 【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 27 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