



平成 25 年 6 月 28 日

【照会先】

栃木労働局総務部企画室

企画室長 遠藤 芳孝

労働紛争調整官 菅又 正太郎

(電話) 028-634-9112

報道関係者 各位

平成 24 年度個別労働紛争解決制度の施行状況

～いじめ・嫌がらせに関する相談が件数・割合ともに過去最大～

栃木労働局（局長 坂本忠行）では、平成 24 年度の個別労働紛争解決制度の施行状況をとりまとめましたので公表します。

《 概要 》 詳細は別紙参照

- 平成 24 年度に、総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は増加傾向

総合労働相談件数 12,947 件 (前年度比+595 件 (+4.8%))

うち民事上の個別労働紛争相談件数 3,062 件 (前年度比+347 件 (+12.8%))

- 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が、件数・割合ともに過去最大

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数 853 件 (前年度比+129 件 (+17.8%))

民事上の個別労働紛争相談件数に占める割合 21.6% (前年度比+0.8%))

- 労働局長による助言・指導の申出受付件数・紛争調整委員会によるあっせん申請数は横ばい

助言・指導申出受付件数 147 件 (前年度比-2 件)

あっせん申請受理件数 133 件 (前年度比-4 件)

※ 個別労働紛争解決制度は、都道府県労働局が、個々の労働者と事業主との間の紛争について、無料で解決援助サービスを提供する制度。援助方法は、労働相談のほか、労働局長が行う「助言・指導」、労働局長が紛争調整委員会に委任して行う「あっせん」の3つがある。

1. 相談受付状況

○ 相談件数

栃木労働局では、同局内と県内7箇所の労働基準監督署内に、労働問題に関するあらゆる相談をワンストップで対応するための「総合労働相談コーナー」を設置しているところであり、平成24年度1年間に寄せられた総合労働相談（民事上の個別労働紛争に関する相談、法令又は制度に関する問い合わせ、行政指導を求める相談など）は、前年度（平成23年度 12,352件）を5,951件（4.8%）上回り、12,947件となった。（図1参照）

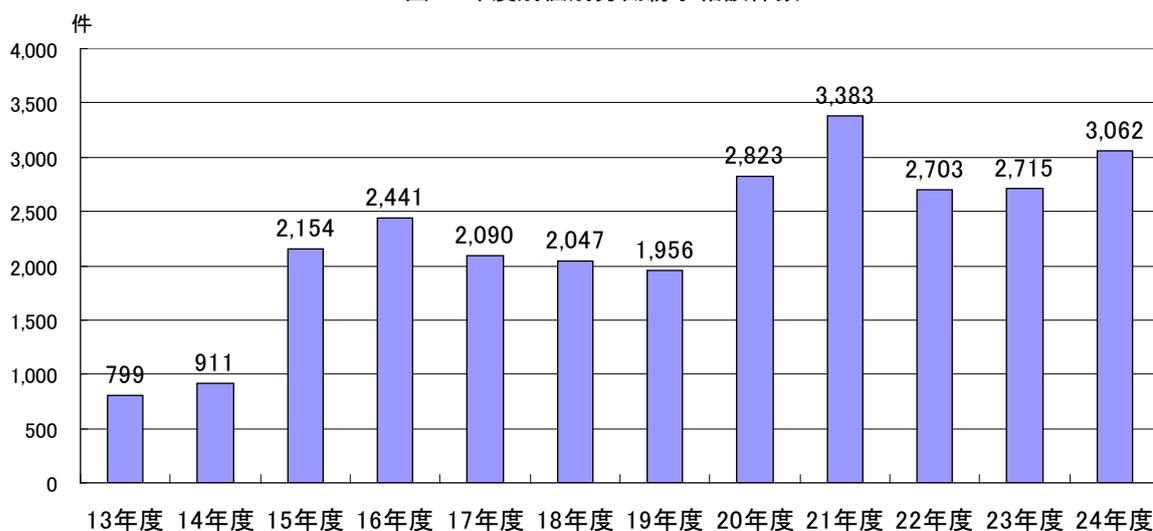
このうち、労働基準法違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談は、前年度（平成23年度 2,715件）を347件（12.8%）上回り、3,062件となった。（図2参照）

総合労働相談件数全体としては、横ばい高止まりの状況である。また、民事上の個別労働紛争に関する相談は増加しており、相談件数全体に対して民事上の個別労働紛争に関する相談が占める割合が増加している。

図1 年度別総合労働相談件数



図2 年度別個別労働紛争相談件数



○ 民事上の個別労働紛争に関する相談内容の内訳

(1) 相談内容別

相談内容別では、前年度に引き続き、いじめ・嫌がらせに関する相談が、件数(853件)、割合(21.6%)ともに最多となっている。次いで、解雇に関する相談528件(13.4%)、自己都合退職に関する相談408件(10.3%)と続いている。(図3参照)

いじめ・嫌がらせに関する相談については、件数が前年度(平成23年度)の724件から平成24年度には853件に増加しているほか、全体に占める割合についても、前年度(平成23年度)の20.8%から平成24年度には21.6%に増加している。一方、解雇に関する相談については、全体に占める割合(13.4%)は2番目に大きいですが、昨年度の割合(14.4%)に比して1.0%減少している。また、自己都合退職に関する相談の全体に占める割合は、平成24年度、前年度(平成23年度)ともに10.3%と同数であり、この区分に含まれる「辞めたいのに辞めさせてくれない」といった事案に係るトラブルが、前年度に引き続き、一定数存在しているものと言える。

いじめ・嫌がらせの問題については、「職場のパワーハラスメントの予防・防止に向けた提言」を受けてリーフレットを作成して周知広報を行うほか、大学生に対する労働法制普及の取り組みにおいてもパワハラ分野について説明し、パワハラにおいて被害者となりがちである若年層における理解の促進に努めている。

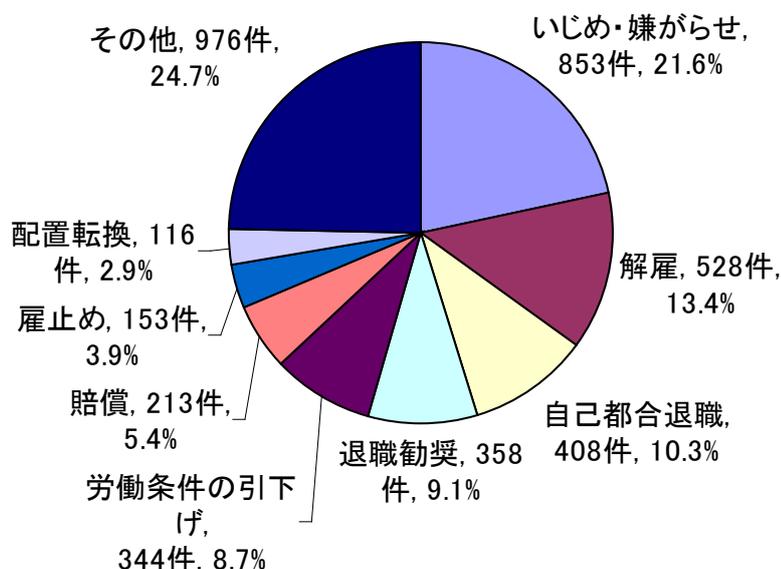
(2) 相談者の種類別

相談者の種類別では、労働者からの相談が2,515件(82.1%)と大半を占め、事業主からの相談が237件(7.7%)、その他(家族など)からの相談が310件(10.1%)であった。

(3) 労働者の就労状況別

労働者の就労状況別では、正社員に関する相談が967件(31.6%)と最も多く、次いでパート・アルバイトに関する相談449件(14.7%)、期間契約社員に関する相談307件(10.0%)、派遣労働者に関する相談143件(4.7%)と続いた。(図5参照)

図3 平成24年度 相談内容別個別労働紛争相談件数



※ 1件の申請の中に複数の項目がある場合、それぞれに計上している。

図4 年度別・相談内容別 個別労働紛争相談件数

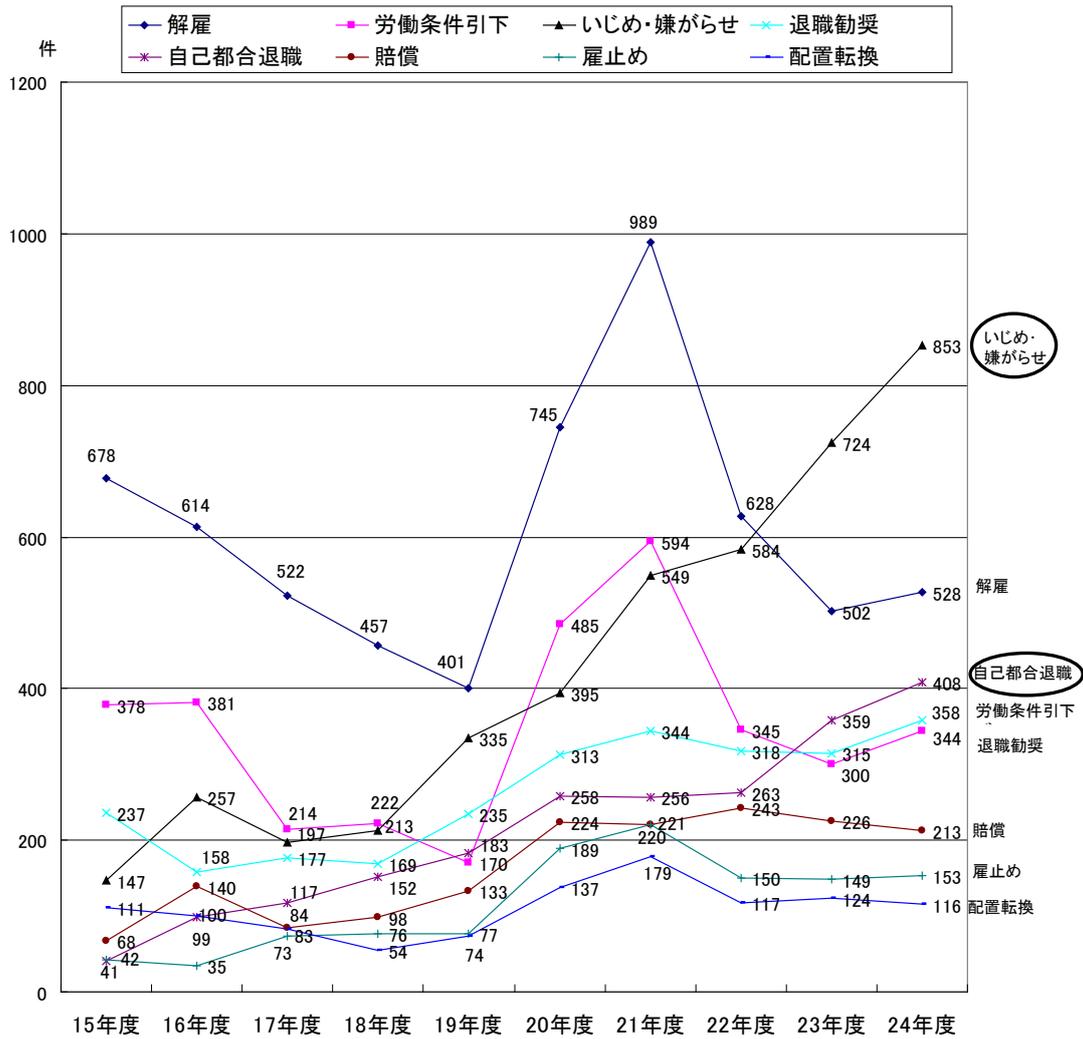
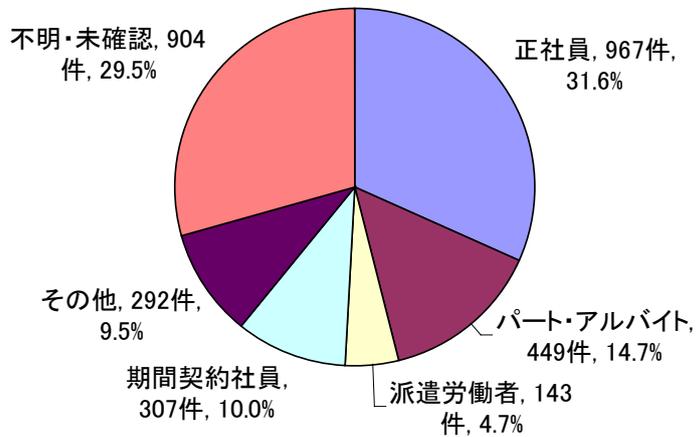


図5 就労状況別個別労働紛争相談件数



※ 1件の相談の中に複数の項目がある場合、それぞれに計上している。

2. 栃木労働局長による助言・指導の受付状況

平成24年度の栃木労働局長による助言・指導申出件数は、前年度（平成23年度 149件）より2件（-1.3%）減少した147件で、過去最多を記録した前年度（平成23年）に次ぐ件数となっている。（図6参照）

申出内容別では、解雇に関するものが39件（24.7%）と最も多く、その他の労働条件に関するものが28件（17.7%）、いじめ・嫌がらせに関するものが20件（12.7%）の順となっている。（図7参照）

図6 助言・指導の申出件数

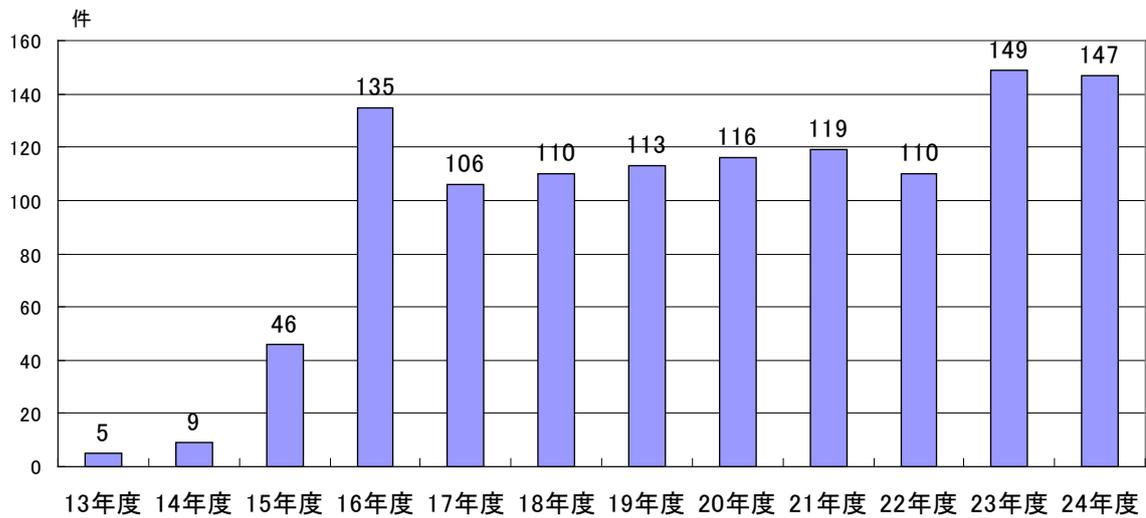
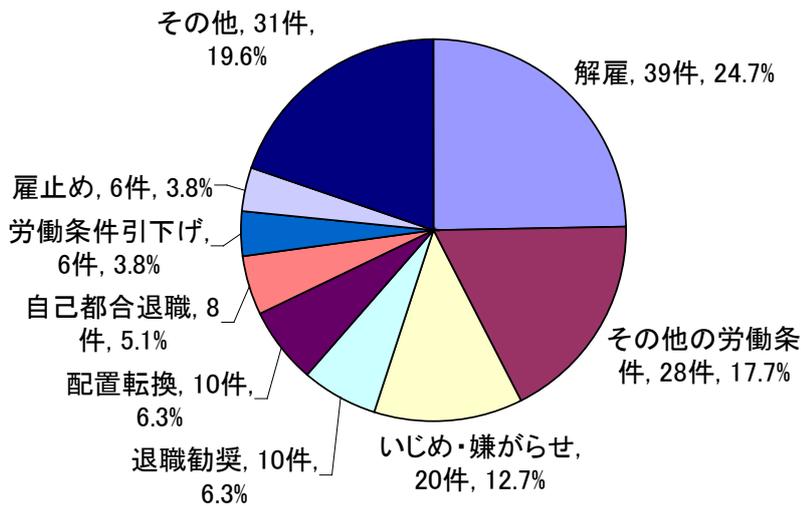


図7 助言指導の申出内容件数 件数



※ 1件の申請の中に複数の項目がある場合、それぞれに計上している。

3. 栃木紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

あっせん申請受理件数は、平成22年度に減少に転じたものの、前年度（平成23年度）は平成22年度と比べて増加し、平成24年度についても133件と、前年度とほぼ同程度の件数となっている。（図8参照）

申請内容別では、解雇に関するものが44件（29.9%）、いじめ・嫌がらせに関するものが43件（29.3%）で、この2つの内容で、全体の59.2%の割合となっている。（図9参照）

図8 あっせん申請件数

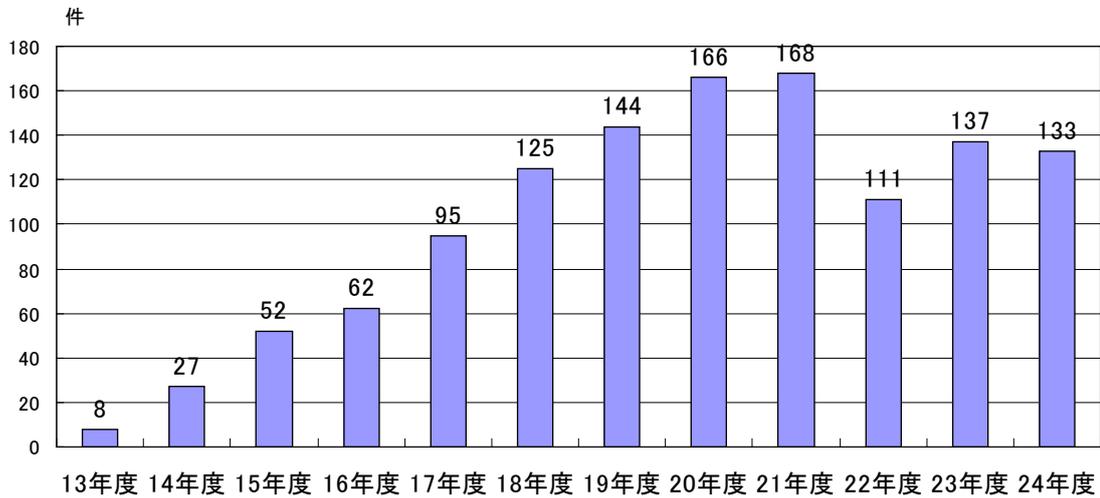
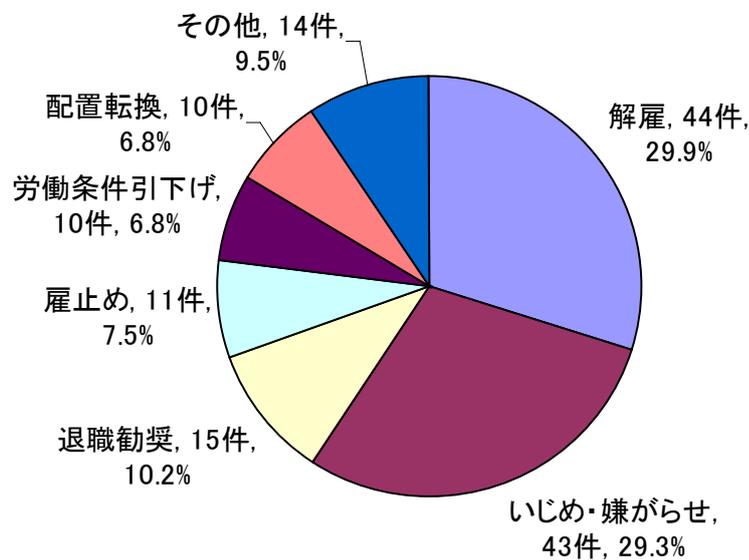


図9 あっせん申請の内容



※ 1件の申請の中に複数の項目がある場合、それぞれに計上している。

紛争調整委員会とは、

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから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ものである。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、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（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システム（別添 2）の整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局長は、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

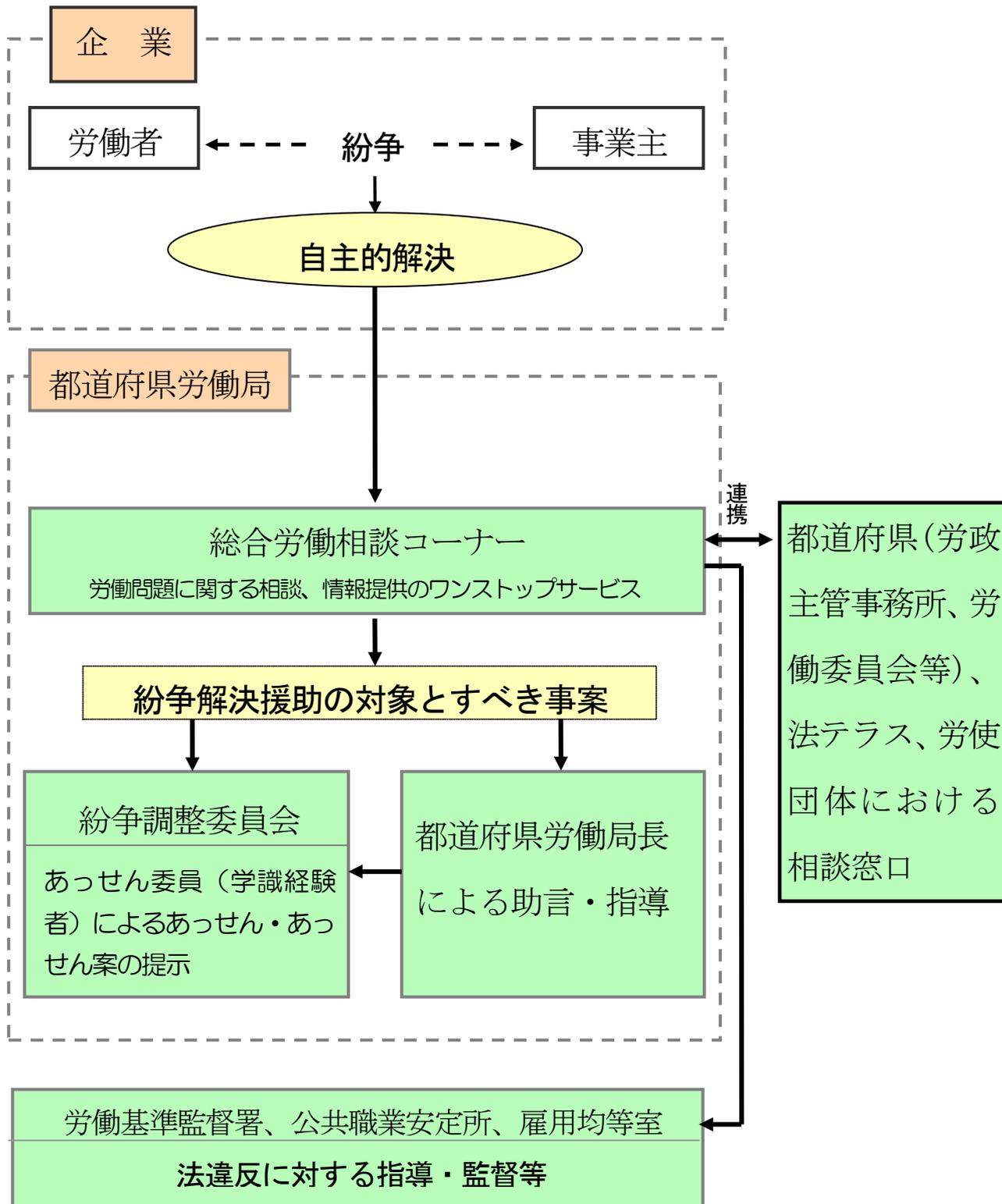
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

個別労働紛争解決システム



紛争解決の事例

【助言・指導の例】

事例 : いじめ・嫌がらせに係る助言	
事案の概要	申出人(労働者)は、直属の上司から嫌われており、いじめ・嫌がらせを受けているとして、労働局長の助言を申し出たもの。
助言の内容	被申出人(事業主)に対して、職場環境が悪化することのマイナス面を説明し、トラブル解決のための取り組みが重要であることを教示したところ、申出人と話合いが行われ、結果、申出人の誤解が解けて職場内の人間関係が良好になった。
事例 : 労働条件の引下げ	
事案の概要	申出人(労働者)は、顧客からのクレーム処理をめぐり上司と口論になり、当該トラブルとその後の処理の対立が原因で、勤務シフトを大幅に減らされたとして、労働局長の助言を申し出たもの。
助言内容	被申出人(事業主)に対して、話し合いにより解決する必要性を教示したところ、双方で話し合いが行われ、双方とも納得した状態で申出人の現状復帰がなされ解決した。

【あっせんの例】

事例 : 採用内定取消に係るあっせん	
事案の概要	申請人(労働者)は、被申請人(事業主)から採用内定を口頭で伝えられ、入社手続きの書類を渡され、就労日も伝えられていたが、「手違いで既に採用者がいた」として採用内定を取り消されたため、経済的損失や慰謝料等を求めてあっせん申請を行ったもの。
あっせんの結果	双方が早期解決を望み、被申請人が申請人に対して解決金〇〇円を支払うことで合意した。
事例 : いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	申請人(労働者)は、職場同僚からいじめ・嫌がらせを受け、被申請人(事業主)に相談するも改善が図られず、これが原因で退職せざるを得なくなったものとして、慰謝料等を求めてあっせん申請を行ったもの。
あっせんの結果	双方が早期解決を望み、事実関係の認定にとらわれず当事者間の調整を行い、被申請人が申請人に対して解決金〇〇万円を支払うことで合意した。
事例 : 解雇に係るあっせん	
事案の概要	申請人(労働者)は、解雇の理由について、被申請人(事業主)の説明は二転三転しており事実ではなく解雇の理由として正当性がないとして、経済的損失や慰謝料等を求めてあっせん申請を行ったもの。
あっせんの結果	双方が事実認定に拘らず早期解決を望み、当事者間の調整を行った結果、被申請人が申請人に対して解決金〇〇万円を支払うことで合意した。

参考1 年度別・相談内容別 個別労働紛争相談件数

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
解雇	522	457	401	745	989	628	502	528
労働条件引下げ	214	222	170	485	594	345	300	344
いじめ・嫌がらせ	197	213	335	395	549	584	724	853
退職勧奨	177	169	235	313	344	318	315	358
自己都合退職	117	152	183	258	256	263	359	408
賠償	84	98	133	224	220	243	226	213
雇止め	73	76	77	189	221	150	149	153
配置転換	83	54	74	137	179	177	124	116

参考2 年度別・就労状況別個別労働紛争相談件数

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
総数	2154	2441	2090	2047	1956	2823	3383	2703	2715	3062
①正社員	1105	1214	1087	930	936	1274	1501	1182	956	967
②パート, アルバイト	460	444	409	446	300	450	547	411	351	449
③派遣労働者	167	191	171	159	165	326	222	137	171	143
④期間契約社員	109	106	112	105	139	213	381	235	237	307
非正規労働者 (②+③+④)	736	741	692	710	604	989	1150	783	759	899
⑤その他	55	104	72	106	71	107	129	90	251	292
⑥不明, 未確認	258	382	239	301	345	453	603	648	749	904