



平成27年6月24日

【照会先】

栃木労働局総務部企画室

企画室長 堀澤 俊孝

労働紛争調整官 柴山 明憲

(電話) 028-634-9112

報道関係者 各位

平成26年度個別労働紛争解決制度の施行状況とまとまる

～「いじめ・嫌がらせ」の相談4年連続トップ（増加に歯止め掛らず）～

栃木労働局（局長 堀江雅和）は、平成26年度の個別労働紛争解決制度（※）の施行状況を取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26年度に、県内の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は3年ぶりに減少したものの、12年連続で1万件超え。

- ・総合労働相談件数 12,060件（前年度比-998件（-7.6%））
- ・うち民事上の個別労働紛争相談件数 2,663件（前年度比-95件（-3.4%））

○パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談が4年連続でトップ、件数・割合ともに過去最多を更新。一方、「解雇」に関する相談は過去最少となる。

- ・「いじめ・嫌がらせ」の相談件数 912件（前年度比+34件（+3.9%））
- ・うち民事上の個別労働紛争相談件数に占める割合 34.2%（前年度比+2.4%）

○労働局長による助言・指導を求める申出受付件数は急増し過去最多水準に迫る。一方、紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数は9年ぶりに100件の大台を下回るも依然として高水準が続く。

- ・助言・指導申出受付件数 136件（前年度比+28件（+25.9%））
- ・あっせん申請受理件数 97件（前年度比-40件（-29.2%））

※ 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. 総合労働相談の状況

(1) 件数の推移

栃木労働局では、同局内と県内7労働基準監督署内に「総合労働相談コーナー」を設置し、労働問題全般に関する相談にワンストップで対応しているが、平成26年度1年間に同コーナー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）件数は、平成25年度を998件（▲7.6%）下回る12,060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、平成25年度を95件（▲3.4%）下回る、2,663件となった。（[図2参照](#)）

総合労働相談全体としては、3年ぶりに減少したものの依然として1万件を超えるなど高止まりの状況にある。また、民事上の個別労働紛争に関する相談も平成26年度は僅かに減少したものの、リーマンショック以後は2千件台後半から3千件台の状況が続くなど依然として高水準で推移している。

図1 年度別総合労働相談件数

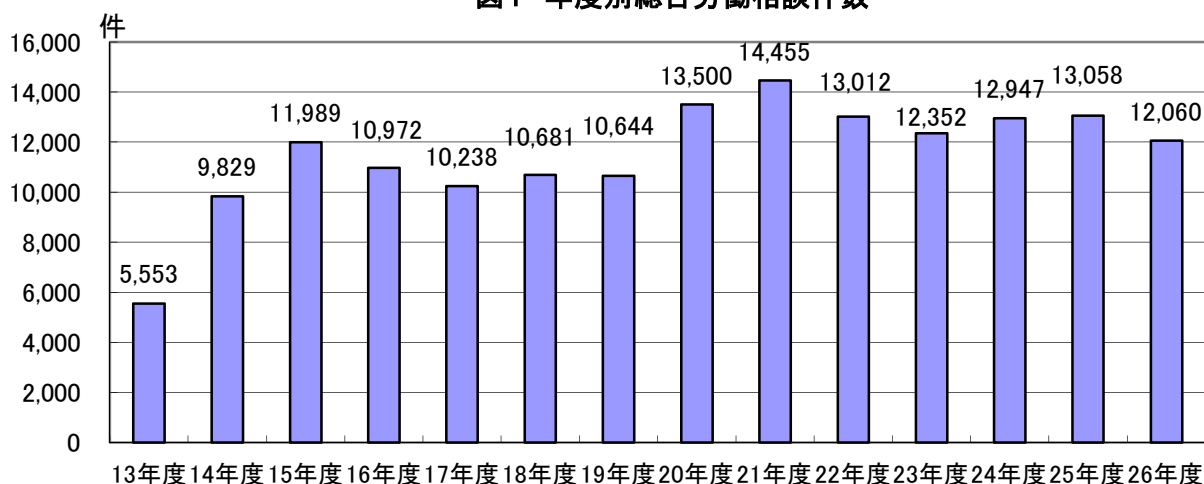
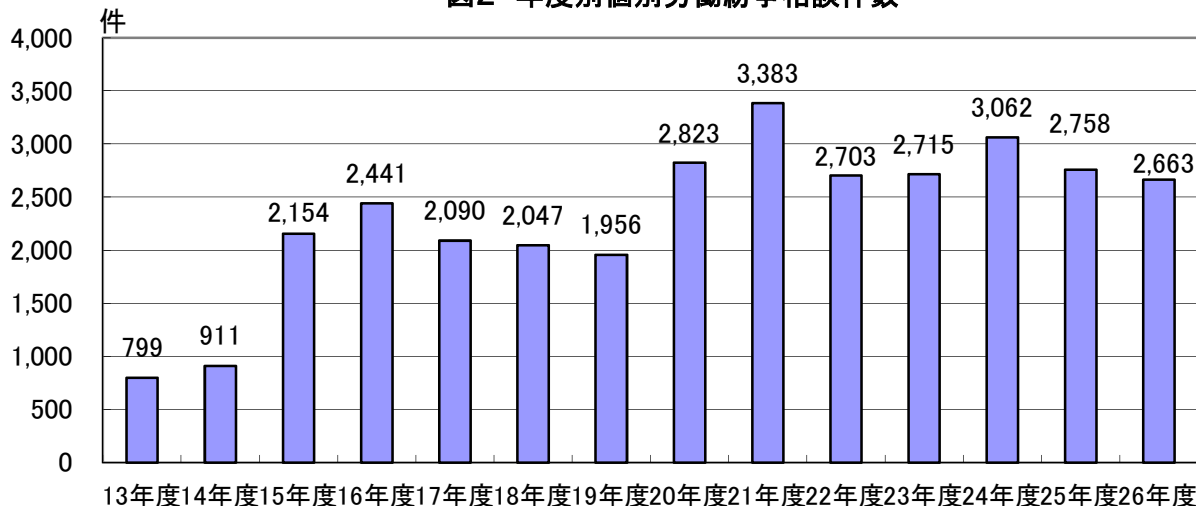


図2 年度別個別労働紛争相談件数



(2) 民事上の個別労働紛争相談の内訳

① 相談内容別件数内訳（相談内容別延件数 3,499 件）

相談内容別では、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が 912 件で 4 年連続で最多となり、次いで、「自己都合退職」に関する相談が 395 件、「解雇」に関する相談が 332 件と続いている。（図 3、4 参照）

特に、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は 26.1% と全体の 4 分 1 を占め、相談者数ベース（2,663 件、図 2 参照）では 34.2% と 3 人に 1 人の割合となっている。

近年減少傾向が続く「解雇」に関する相談については、平成 25 年度から更に 20% 減少し、初めて第 3 位に後退した。

第 2 位の「自己都合退職」と第 4 位の「退職勧奨」には、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」が原因であるとする相談が目立っている。

なお、「自己都合退職」に関する相談の中には、近年の在職求職者（転職希望者）の増加傾向に伴い、「辞めたいのに辞めさせてくれない」等といった足止めに関するトラブルが多く含まれている。（図 3、4 参照）

栃木労働局では、これらパワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」に関する相談の増加を受けて、「職場のパワーハラスメントの予防・解決」に向けて作成した各種リーフレット等による周知啓発、セミナー開催のほか、「大学生等これから社会人となる学生に対する労働法制普及」の取組のなかにおいてもパワハラに関する説明を加える等、パワハラ問題で被害者となりがちな若年層に対する理解の促進にも努めている。

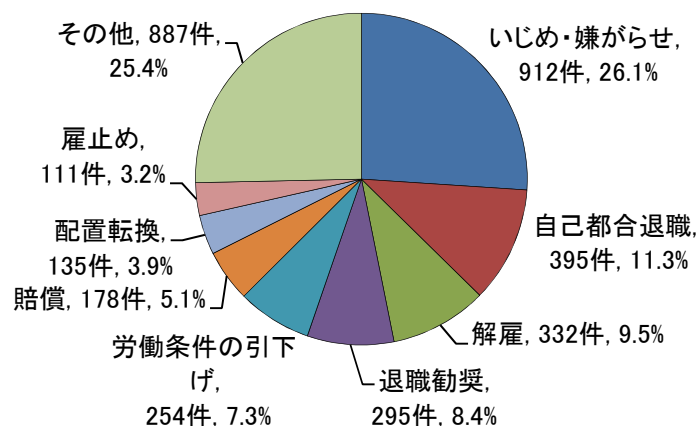
② 相談者の種類別（個別労働紛争相談件数 2,663 件の内訳）

相談者の種類別では、労働者からの相談が 2,209 件（83.0%）と大半を占め、事業主からの相談が 204 件（7.7%）、その他（家族など）からの相談が 250 件（9.4%）となっている。

③ 労働者の就労状況別（個別労働紛争相談件数 2,663 件の内訳）

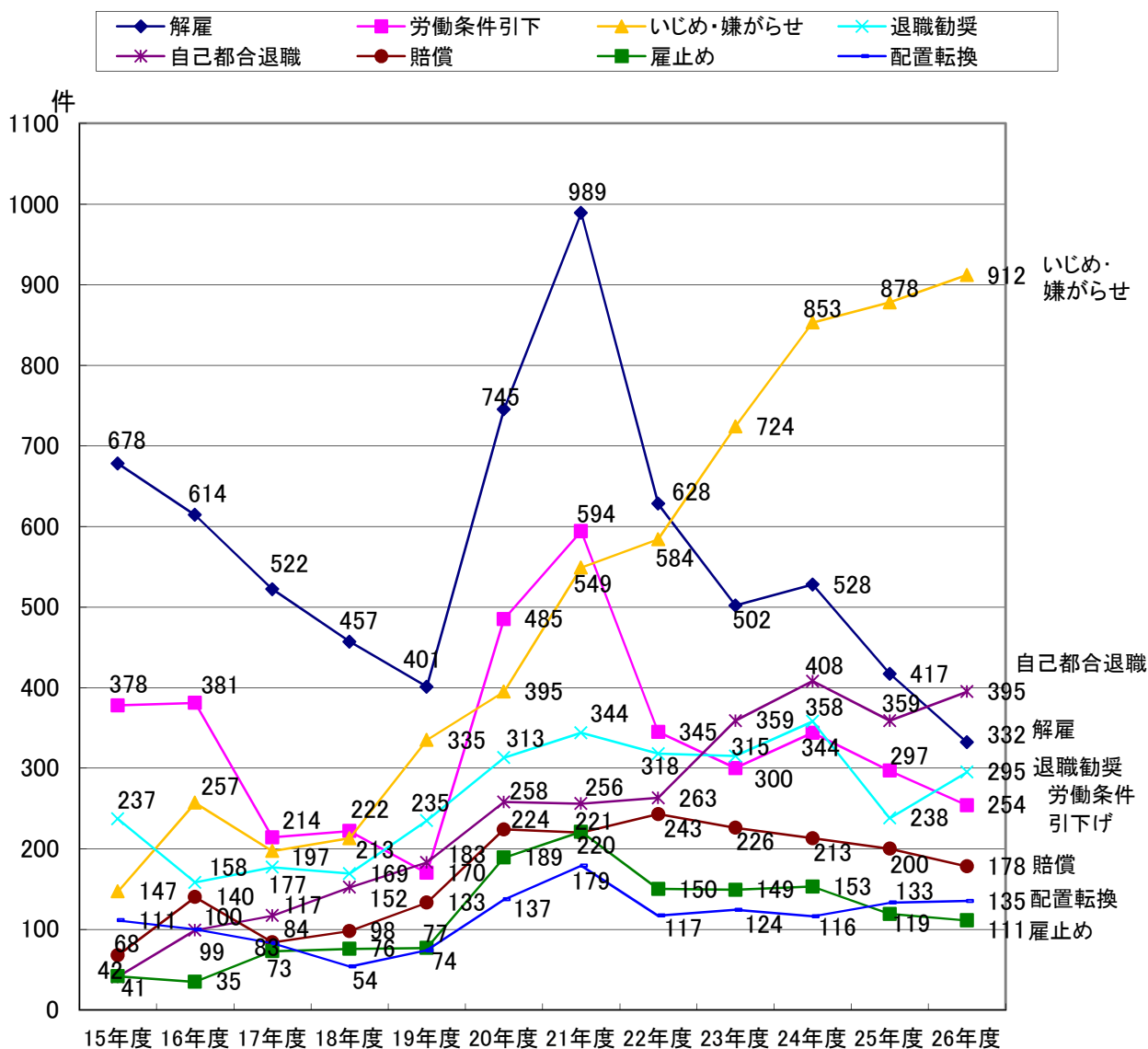
紛争の当事者である労働者の就労状況別では、正社員が 883 件（33.2%）と最も多く、次いでパート・アルバイトが 418 件（15.7%）、期間契約社員が 243 件（9.1%）、派遣労働者が 110 件（4.1%）と続いた。（図 5 参照）

図3 平成26年度 相談内容別個別労働紛争相談件数(延べ3499件※)



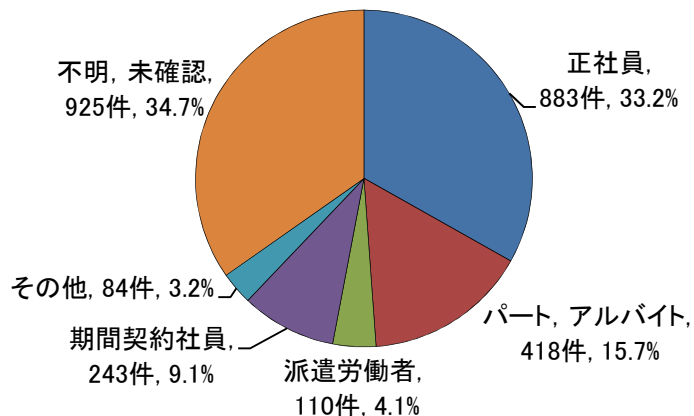
※ 1 件の相談の中に複数の該当項目がある場合は、それぞれの項目に計上している。

図4 年度別・相談内容別 個別労働紛争相談件数



※ 1件の相談の中に複数の該当項目がある場合は、それぞれの項目に計上している。

図5 就業状況別個別労働紛争相談件数



2. 栃木労働局長による「助言・指導」の受付状況

平成26年度の栃木労働局長による助言・指導を求める申出件数は、平成25年度より28件増（25.9%）の136件と急増し、再び過去最多に迫る水準となった。（最多は平成23年度の149件）（図6参照）

申出内容別では「いじめ・嫌がらせ」に関するものが29件（19.6%）で最も多く、以下「解雇」に関するものが22件（14.9%）、「退職勧奨」に関するものが11件（7.4%）の順で続いている。（図7参照）

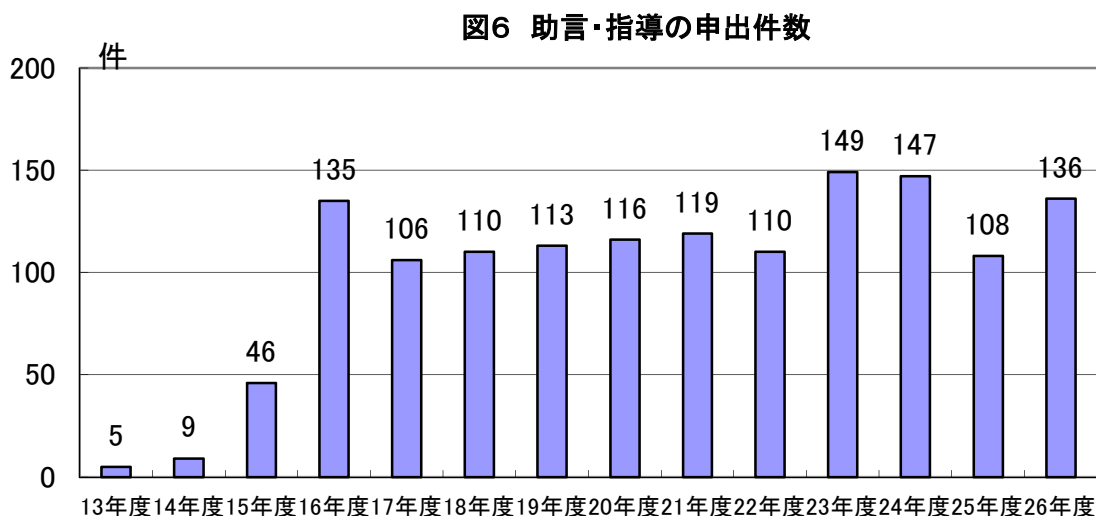
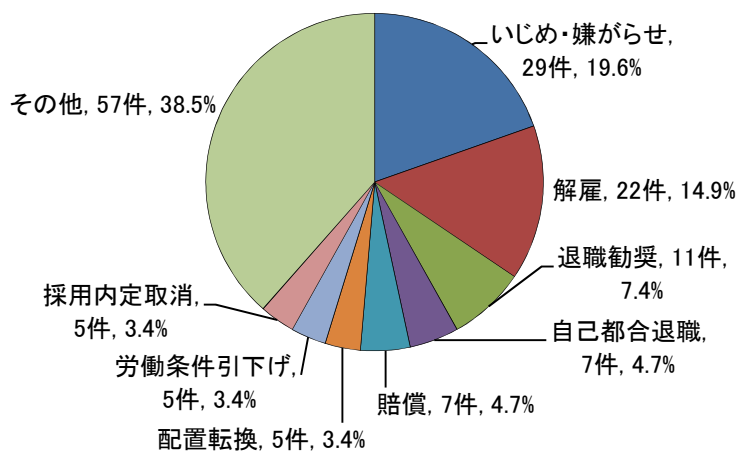


図7 助言・指導の申出内容・件数(延べ148件※)



※ 1件の申出の中に複数の該当項目がある場合は、それぞれの項目に計上している。

3. 栃木紛争調整委員会による「あっせん」の受付状況

平成26年度のあっせん申請受理件数は97件で、平成17年度以来9年ぶりに100件を下回った。しかし、全国では13位と依然として高水準にある。(図8参照)

申請内容別では、「解雇」と「いじめ・嫌がらせ」に関するものがいずれも33件(32.4%)で、この2つの内容で、全体の2/3を占める結果となった。(図9参照)

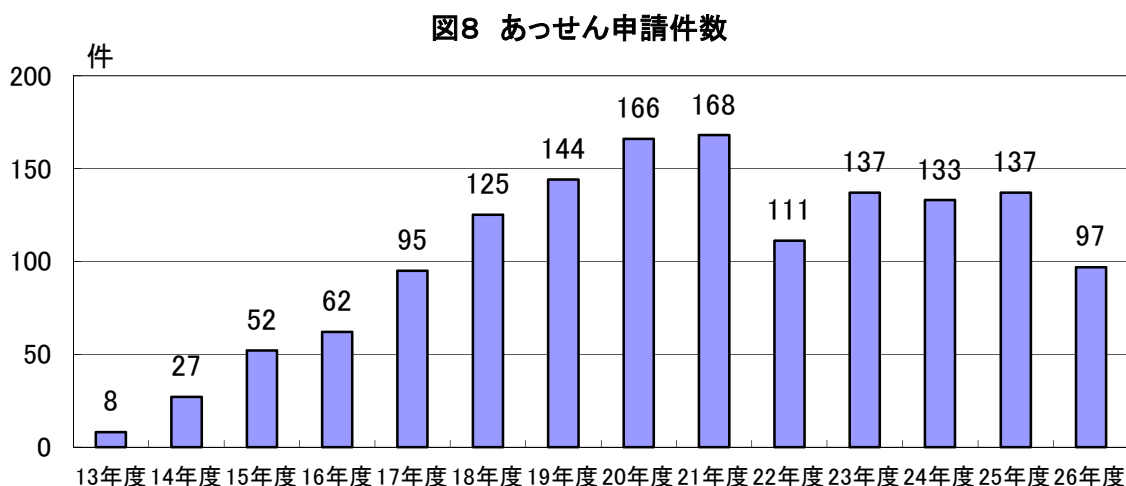
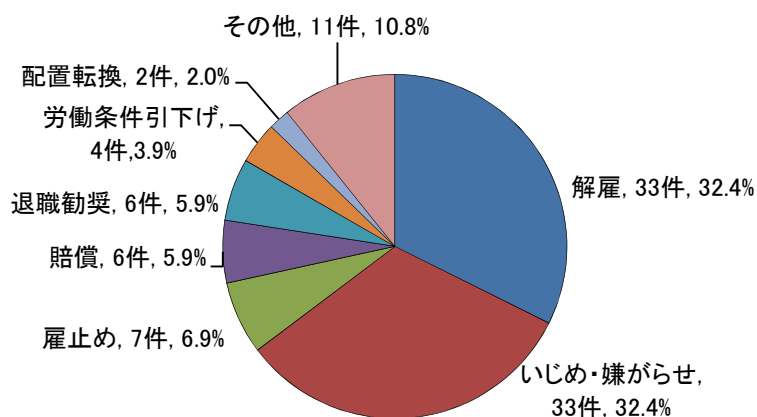


図9 あっせん申請の内容(延べ102件※)



※ 1件の申請の中に複数の該当項目がある場合は、それぞれの項目に計上している。

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 都道府県労働局に、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。

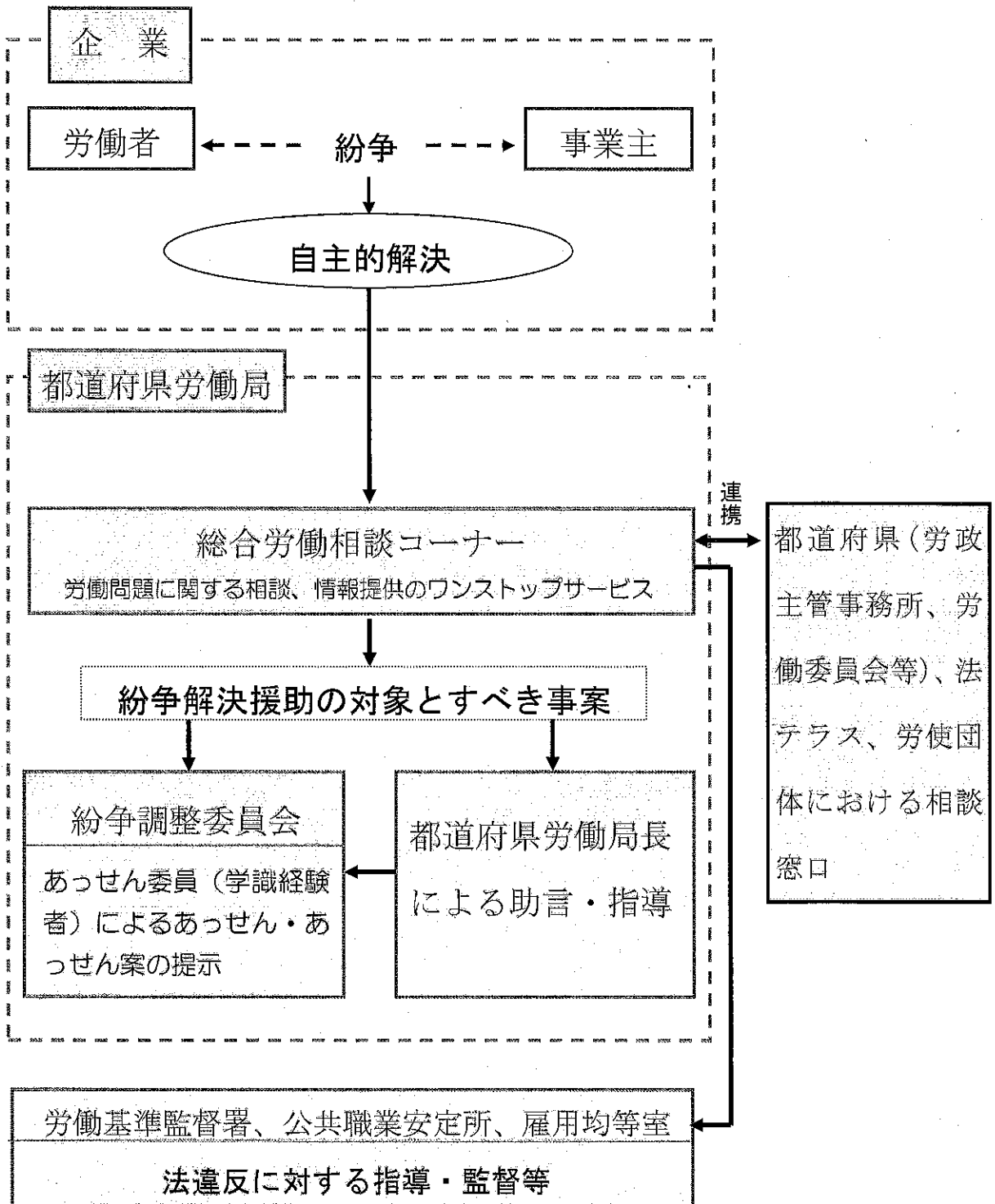
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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	タクシー運転手の申出人(労働者)は、上司・同僚から日常的にいじめ・嫌がらせを受けており、精神的苦痛に耐えがたい状況にあるとして、事業主に対して職場環境の改善を行うよう、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、メンタルヘルスが悪化することのリスクを説明し、トラブル解決のための取り組みが必要であることを教示したところ、事業主はこれを理解し、速やかに上司・同僚との関係改善に対するフォローが行われ、職場内の人間関係が正常化した。
事例 : 解雇にかかる助言	
事案の概要	食料品製造業に勤務する申出人(労働者)は、作業ミスに伴う不良品出荷の責任により事業主から懲戒解雇され、離職票に「重責解雇」を解雇理由とする離職票を交付されたが、この処分が重すぎるとして処分の軽減を求めて、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、判例等の情報を提供しつつ、話し合いにより解決するよう助言したところ、双方で話し合いが行われた結果、懲戒解雇は撤回され普通解雇処分に軽減の上、離職票の退職事由も普通解雇に変更されることにより解決した。

【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	私病休職中の申請人(労働者)は、休職期間終了 2 週間前になって被申請人(事業主)から「復職先が無い」との理由で解雇された件について、解雇理由に合理性がないとして、復職、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	あっせんの結果、被申請者は、裁判では事業場側が不利と判断し、解雇を撤回し申請者の復職を認めることで合意した。