

厚生労働省  
東京労働局発表  
平成 28 年 6 月 16 日

担	雇用環境・均等部 指導課 課長 岩出 順一
当	統括労働紛争調整官 大久保 純子 電話 03-3512-1609

## 平成 27 年度個別労働紛争解決制度の施行状況を発表します

～総合労働相談件数は3年ぶりに13万件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が3年連続トップ～

東京労働局（局長 渡延 忠）では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、個別労働紛争の解決援助サービスを行っています。

この制度は、民事上の労使紛争の早期解決を目的としているものですが、具体的には、①「総合労働相談」<sup>※1</sup>、裁判外紛争解決制度である②「労働局長の助言・指導」<sup>※2</sup>及び③「紛争調整委員会によるあっせん」<sup>※3</sup>の3つの制度で構成されています。

今般、平成 27 年度のこの制度の実施状況を取りまとめたのでお知らせします。

平成 27 年度は、あっせんの申請件数は昨年と比べて減少（4 年連続減少）したものの、相談件数と助言・指導の申出件数は大幅に増加しました。

そのような中で、いじめ・嫌がらせに関する事案は、助言・指導で 20.0%増加し、相談とあっせんでも、昨年同様に、項目別にみてもっとも多くなっています。

また、あっせんの合意（和解）率は、全国平均に比べ約 9 ポイント高い結果となりました。

### 《東京労働局における平成 27 年度個別労働紛争解決制度の実施概要》

#### 【相談、助言・指導、あっせん件数】

○総合労働相談件数	130,830件(前年度比 10.5%増)
うち民事上の個別労働紛争相談件数	25,337件(同 6.0%減)
○労働局長による助言・指導の申出受付件数	651件(同 13.0%増)
○紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数	1,031件(同 3.9%減)

#### 【平成 27 年度の特徴】

- 相談、助言・指導、あっせんのいずれについても、いじめ・嫌がらせに関するものが依然として最も多い一方、あっせんにおいては、事案が多様化している（労働条件の引下げ 37.7%増、出向・配置転換 15.8%増、雇止め 8.5%増など）。
- あっせん手続きが終了したもののうち、合意（和解）したものは 48.4%（全国平均 39.3%）。  
あっせん手続きが終了したもののうち、被申請人があっせんに参加したものの合意率は 72.6%（全国平均 68.9%）

※1 「総合労働相談」：東京労働局、各労働基準監督署内、有楽町駅前の建物など20か所に、あらゆる労働問題に関す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、専門の相談員が対応

※2 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して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

※3 「あっせん」：紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度（無料）

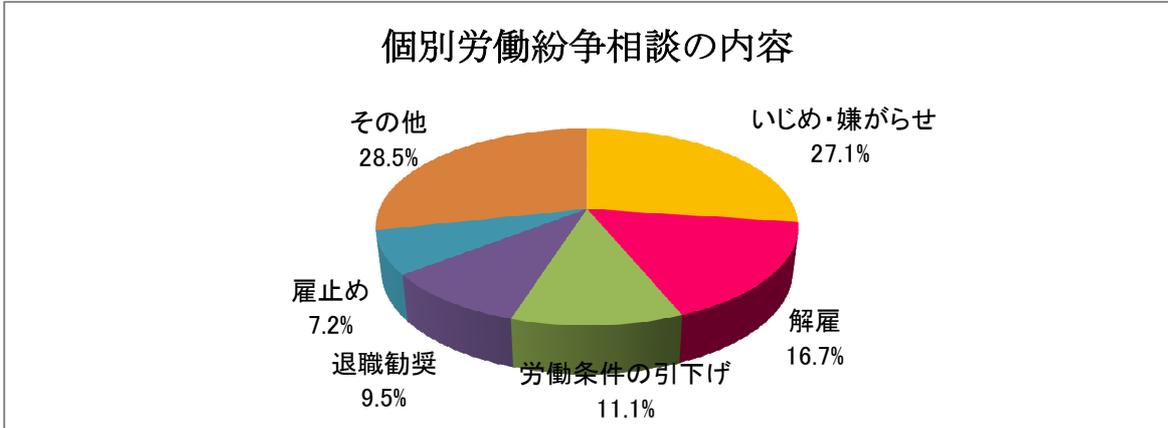
詳細は、別紙及び参考資料 1、2 をご覧ください

職場のセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントに関する相談件数等については、東京労働局ホームページ「ニュース&トピックス」コーナー「平成 27 年度「男女雇用均等法」「育児・介護休業法」「パートタイム労働法」施行状況」をご覧ください。

1. 相談件数

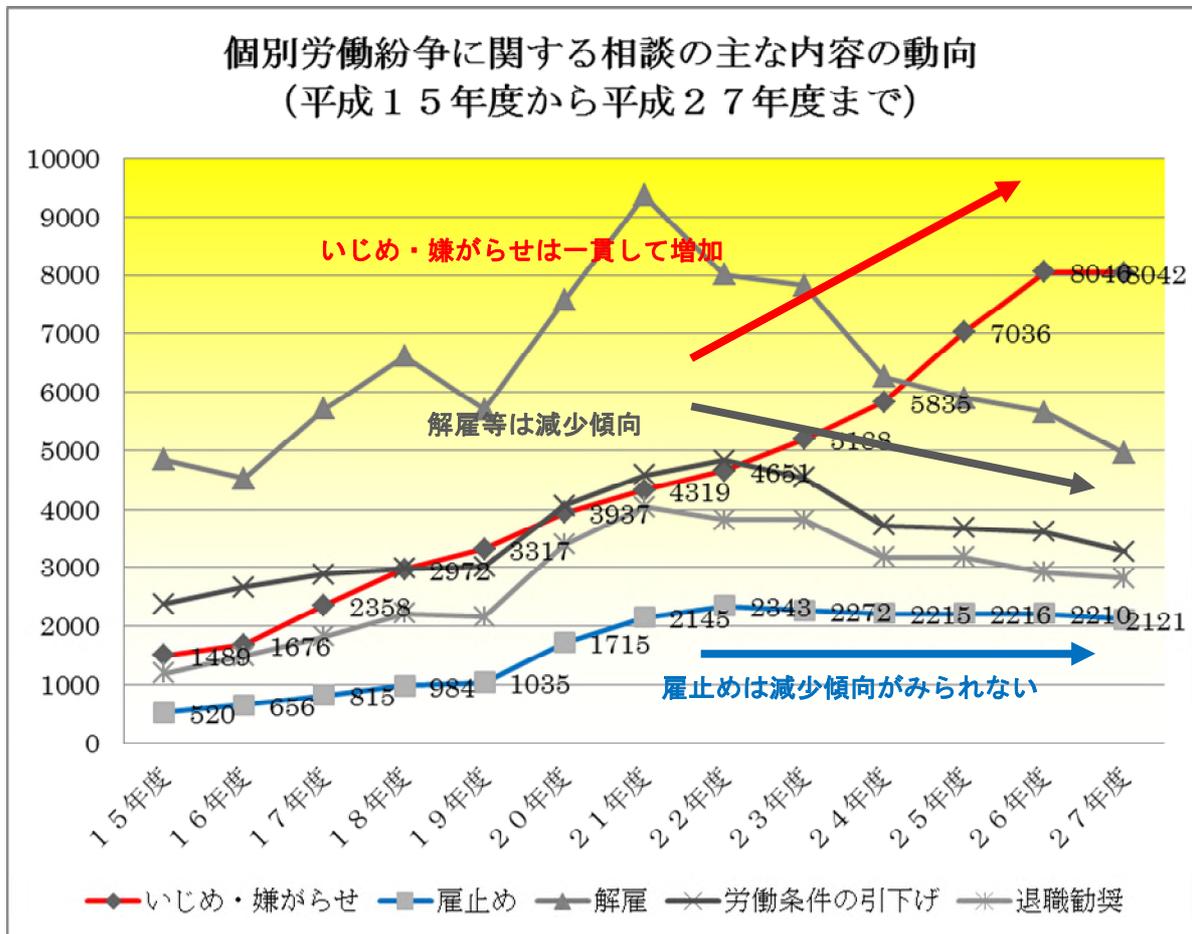
平成 27 年度において、都内 20 か所の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、合計 130,830 件で、前年度に比べ 10.5% 増加しました。

これら総合労働相談件数のうち労働基準法等の問題とならない民事上の個別労働紛争に関する相談は、25,337 件で 19.4% を占めています。



当局においては、労働に関するあらゆる相談に対応しています。寄せられた相談の中で、法違反に対する指導を求めるものについては、労働基準監督署、公共職業安定所等へ取り次ぎ、また、すぐに裁判制度の利用を求めるものについては、地方裁判所又は簡易裁判所を案内しています。

そして、裁判制度を利用せず、又は利用前に紛争の解決を求める方に対しては、裁判外紛争解決制度である 2 の労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんを案内しています。



## 2. 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

相談によっても紛争の自主的解決に至らなかった事案については、民事上の個別労働紛争の解決を図るための裁判外紛争処理制度である

(1) 労働局長の助言・指導

(2) 東京紛争調整委員会によるあっせん

を運用しています。

各制度の利用状況は以下のとおり。

### (1) 労働局長の助言・指導の申出 651件（前年度比13.0%増）

#### 【申出の内容（上位抜粋）】

○ いじめ・嫌がらせ	192件（29.5%）
○ 労働条件引下げ	110件（16.9%）
○ 雇止め	109件（16.7%）
○ 解雇	71件（10.9%）
○ その他の労働条件	59件（9.1%）

➤ 平成27年度中に、助言・指導を実施したものは694件（前年度の繰越し分を含む。）。

### (2) 東京紛争調整委員会によるあっせんの申請 1,031件（前年度比3.9%減）

#### 【申出の内容（上位抜粋）】

○ いじめ・嫌がらせ	315件（30.6%）
○ 解雇	275件（26.7%）
○ その他の労働条件	132件（12.8%）
○ 雇止め	128件（12.4%）
○ 退職勧奨	95件（9.2%）
○ 労働条件の引下げ	95件（9.2%）

➤ 平成27年度中に手続きを終了したもののうち、実際にあっせんを実施したものの（相手方があっせんに参加したもの）は674件（前年度の繰越し分を含む。）。（あっせん実施／手続きを終了＝66.7%）

個別労働紛争解決制度利用状況の推移(参考資料)

表1 総合労働相談件数等の推移

(単位:件)

	総合労働 相談件数	個別労働紛争 相談件数	労働局長による 助言・指導の申出件数	紛争調整委員会による あっせん申請件数
平成22年度合計	129,317 ( -0.9%)	29,965 ( 2.9%)	484 ( -22.7%)	1,203 ( -29.3%)
平成23年度合計	128,401 ( -0.7%)	28,563 ( -4.7%)	520 ( 7.4%)	1,381 ( 14.8%)
平成24年度合計	114,958 ( -10.5%)	25,942 ( -9.2%)	651 ( 25.2%)	1,365 ( -1.2%)
平成25年度合計	114,797 ( -0.1%)	26,869 ( 3.6%)	644 ( -1.1%)	1,228 ( -10.0%)
平成26年度合計	118,356 ( 3.1%)	26,962 ( 0.3%)	576 ( -10.6%)	1,073 ( -12.6%)
平成27年度合計	121,601 ( 2.7%)	25,337 ( -6.0%)	651 ( 13.0%)	1,031 ( -3.9%)

※注:( )内は前年度比

図1 相談件数の推移



図2 助言・指導及びあっせん件数の推移

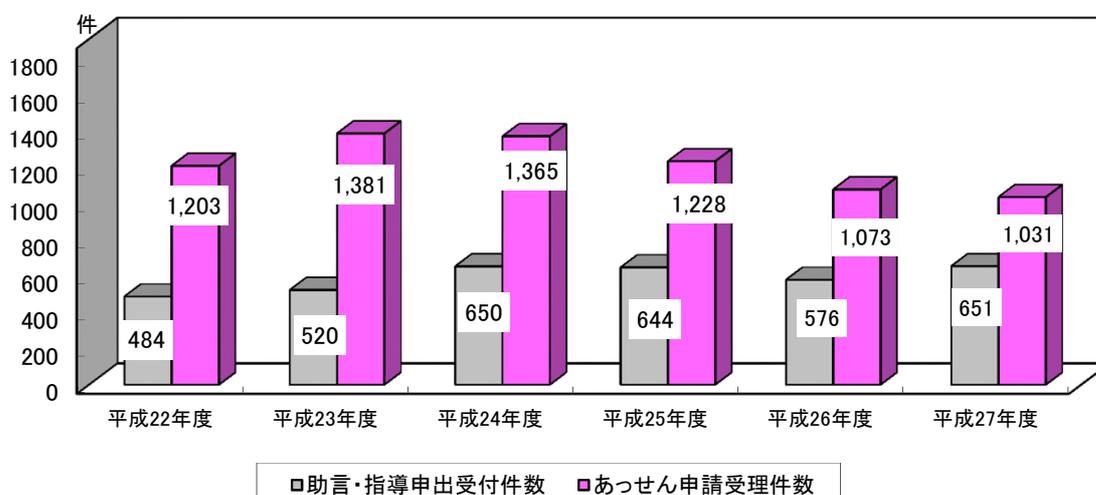


図3 総合労働相談の区分

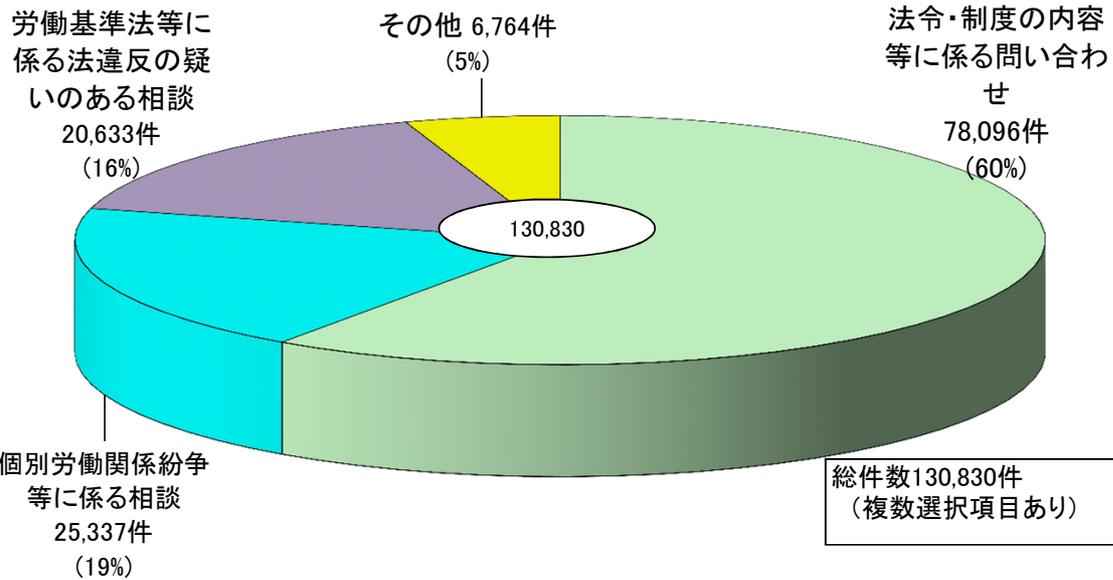


図4 個別労働紛争に関する相談の内容(前年度比較)

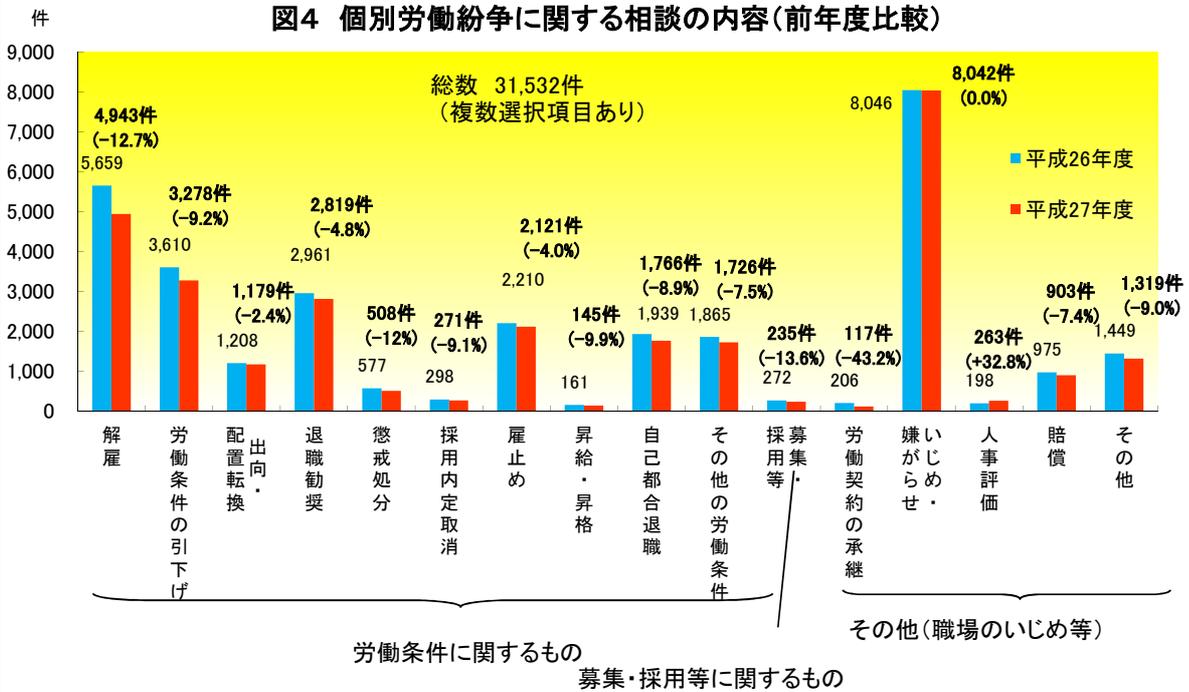


図5 個別労働紛争に関する相談における労働者の種別の内容(前年度比較)

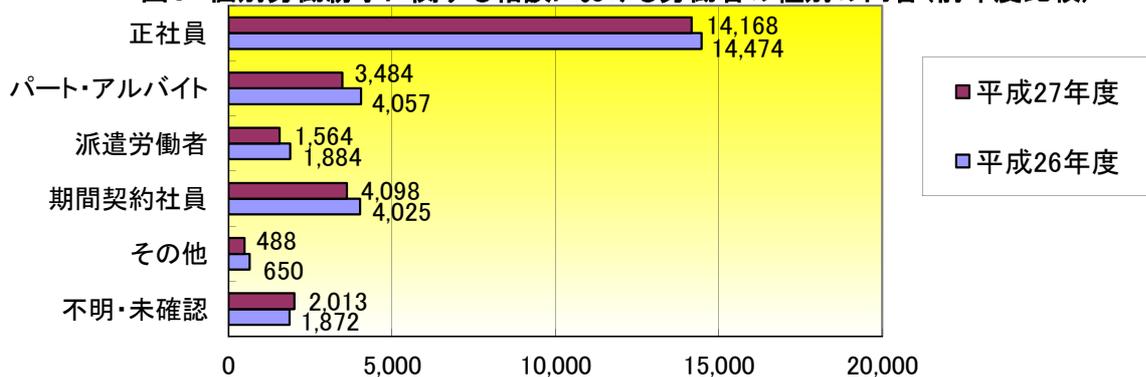
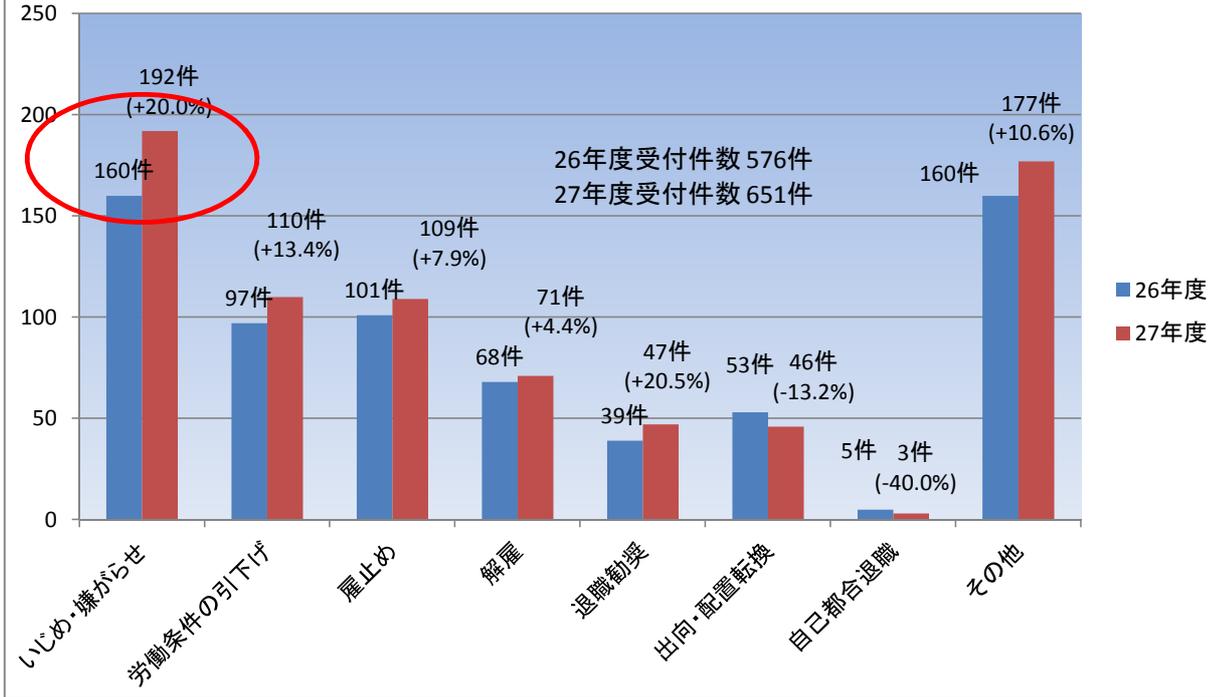


図6 東京労働局長による助言・指導の内容



【詳細区分】

(1) 助言・指導の申出の受付件数 **651件** (複数の内容を含む場合がある。)

《紛争の内容》

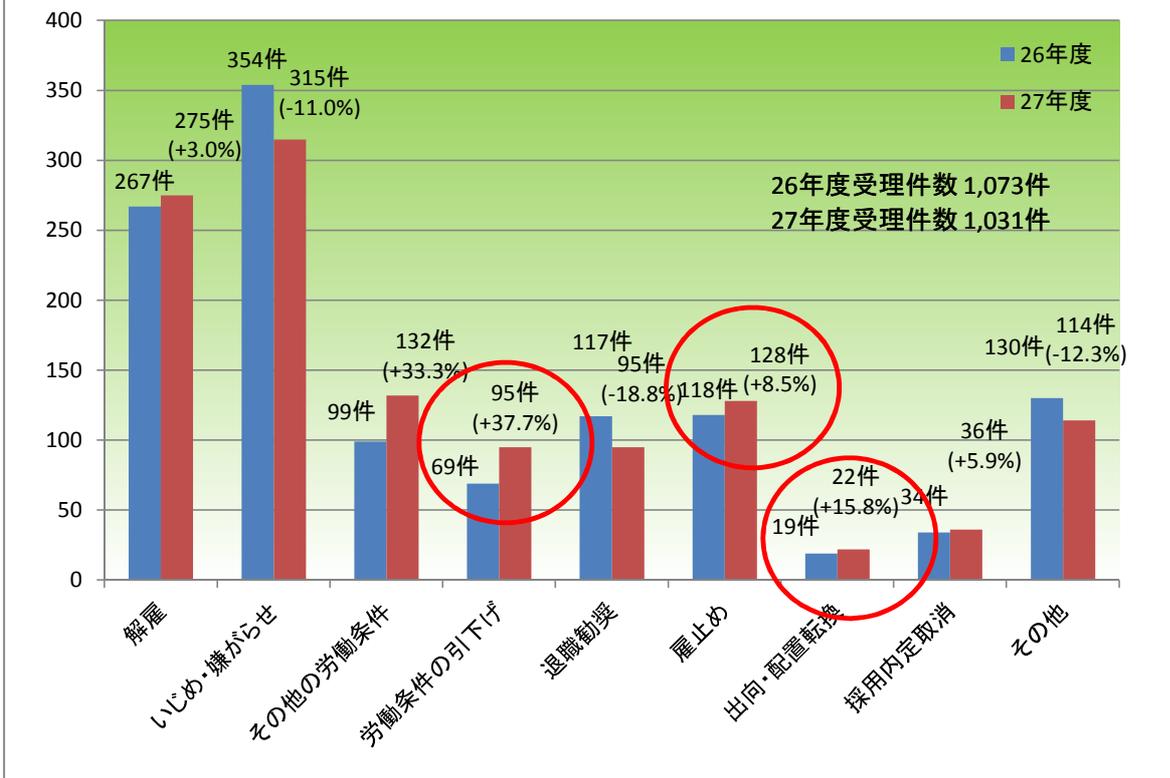
普通解雇	68件	} 解雇計 71件
整理解雇	2件	
懲戒解雇	1件	
いじめ・嫌がらせ	192件	
その他の労働条件	59件	
労働条件の引下げ	110件	
退職勧奨	47件	
雇止め	109件	
出向・配置転換	46件	
自己都合退職	3件	
その他	118件	
<b>合計</b>	<b>755件</b>	

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 **694件** (前年度繰り越し分含む)

《終了の区分》

助言を実施	651件
取下げ	34件
打切り	0件
制度対象外事案・その他	9件

図7 東京紛争調整委員会によるあっせん申請の内容



【詳細区分】

(1) あっせん申請の受理件数 1,031 件 (複数の内容を含む場合がある。)

《紛争の内容》

普通解雇	235 件	} 解雇計 275 件
整理解雇	26 件	
懲戒解雇	14 件	
いじめ・嫌がらせ	315 件	
その他の労働条件	132 件	
労働条件の引下げ	95 件	
退職勧奨	95 件	
雇止め	128 件	
出向・配置転換	22 件	
採用内定取消	36 件	
その他	114 件	
合計	1,212 件	

(2) あっせん手続きを終了した件数 1,010 件 (前年度繰り越し分含む)

実際にあっせんを実施した件数	674 件	(66.7%)
うち、当事者の合意が成立したもの	489 件	(48.4%)
* あっせんを実施したものの合意率	72.6 %	
あっせんを実施する前に合意が成立したもの	23 件	(2.3%)
あっせん取下げの件数	23 件	(2.3%)
あっせん不参加の件数	290 件	(28.7%)

事例 1

解雇が撤回されたケース

■申出人（女性労働者A）の主張

長い間勤務していた会社から、職場の人間関係を悪化させたとか協調性がないといった理由で解雇を申し渡された。自分にも反省するべき点はあるが、職場の人間関係の悪化を一従業員である自分の責任とされ、解雇されることには到底納得できないので、解雇を撤回することを求める。

□被申出人（会社）の主張

Aは同僚らと口論が絶えず、周囲との軋轢が生じていて、協調して仕事を進める気持ちが感じられない。また、勤怠状況もよくなく、会社の備品の整理整頓もうまくできず、注意をしても改善されないなので、Aを解雇することとした。

（助言・指導）労働局 ⇒被申出人

職場環境を良好にすることは使用者の責任（労契法5条）であるから、職場環境悪化の責任をAに負わせることが妥当か検討してはどうか。また、Aは永年勤続していたのだから、解雇に相当するほどの協調性のなさが急激に発生した事実関係を明らかにしない限り、Aを解雇することは解雇権の濫用（労契法16条）にあたる可能性があるのではないか。

（結果）

助言・指導を受けて、当事者双方で話し合いが行われた結果、被申出人は解雇を撤回し、労働者Aは復職することができた。

事例 2

雇止めが撤回されたケース

■申出人（男性労働者（派遣労働者）B）の主張

6ヵ月間の有期労働契約を複数回更新して就労していたが、派遣先からBの勤務態度に問題があるなどとクレームがあったことを理由に、派遣元から契約の更新を拒否された。しかし、派遣先からクレームがあった事実はないので、雇止めの撤回を求める。

□被申出人（会社）の主張

Bの勤務態度には問題があり、勤怠の状況も良くなかった。派遣先からBを代えてほしいという要望があったので、会社（派遣元）としてはそのようにせざるを得ない。

（助言・指導）労働局 ⇒ 被申出人

Bとの有期労働契約は複数回更新されているから、労働契約が引き続き更新されることにBが期待することには一定の合理性があるのではないか。

また、Bの勤務態度に関するクレームがあったのだとすれば、まずは被申出人がBに注意し、改善を促す必要があったのではないか。

（結果）

助言・指導を受けて、被申出人が事案を再検討したところ、派遣先からのクレームはなかったことが判明し、労働者Bは復職することができた。

## 東京紛争調整委員会によるあっせんの事例

### 事例 1

### パワハラをめぐる紛争

#### ■申請人（男性労働者D）の主張

上司から、身に覚えのないことで謝罪を求められるなどのいじめ・嫌がらせをされ、また、プライバシーを侵害するような言動をされた影響で、うつ病を発症し、会社を休職することになった。

休職期間が満了するまでに復職できなかつたため、休職期間満了日に自然退職扱いとされた。

会社はいじめ・嫌がらせによりうつ病にかかったことに何の対策も講じなかつたので、経済的・精神的損害の補償として250万円の支払いを求めたい。

#### □被申請人（会社）の主張

会社には、Dが主張している、いじめ・嫌がらせ、プライバシーの侵害があったという認識はなかつた。

#### （あっせんのポイント）

あっせん委員からは、当事者双方に対して、あっせんの中では事実認定を行わないことを説明し、和解のための歩み寄りを促したところ、会社は、本件についてはあっせんの中で解決したいとの意向を示した。

#### （結果）

あっせん委員の調整により、70万円の解決金を支払うことで和解した。

### 事例 2

### 人事評価をめぐる紛争

#### ■申請人（男性労働者E）の主張

関係会社に出向して勤務していたところ、パワーハラスメントの影響で人事評価が最低ランクとされた。出向元に相談したところ、パワーハラスメントの事実はなく、人事評価が低いのはEの勤務態度や協調性が不良であることが原因であるとされた上に、定年後の再雇用の可能性を否定するような提案がなされた。

これまでの精神的・身体的・経済的損害に対する補償金として950万円の支払いを求めたい。

#### □被申請人（会社）の主張

関連会社におけるパワーハラスメントの事実はなく、Eの人事評価は正当になされたものである。再雇用のことについても、Eが不利にならないような条件を提示した。

しかしながら、紛争の早期解決を図れるのであれば、一定額の支払いに応じる余地はある。

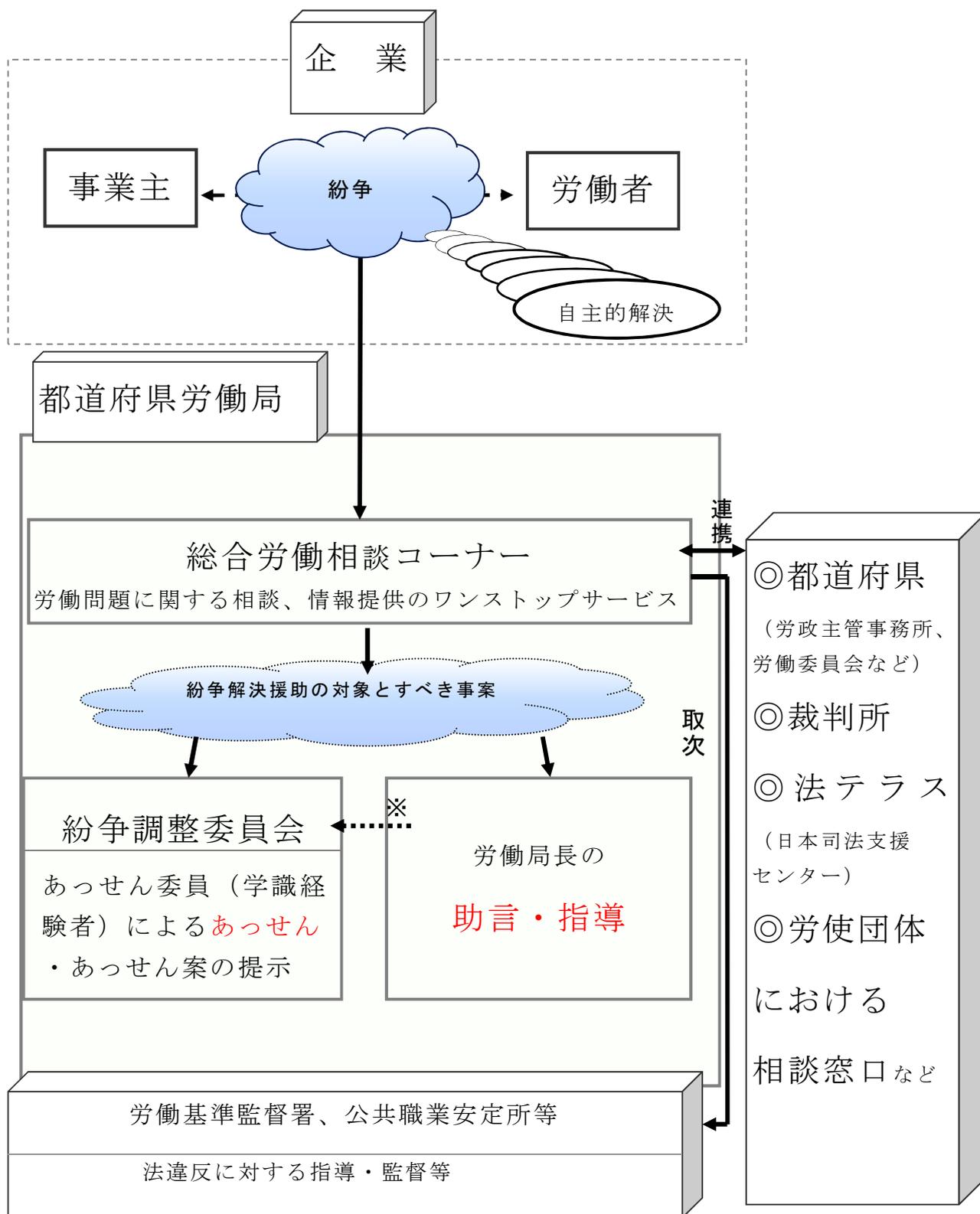
#### （あっせんのポイント）

双方が主張する金額や計算方法には開きがあったが、あっせん委員は、解決のために双方の歩み寄りを促し、金額を調整した。

#### （結果）

あっせん委員の意見を踏まえ、双方が雇用の終了を確認し、会社が600万円の解決金を支払うことで和解した。

## 労働局における個別労働紛争解決システム



※ ←..... 事案によっては、助言・指導からあっせんに移行することがあります。

## ○ 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。