

厚生労働省和歌山労働局発表
平成25年 6月 7日

担 当	厚生労働省 和歌山労働局
	総務部 企画室
	室 長 山下 博己
	労働紛争調整官 嶋本 輝樹
	電 話 073 (488) 1101
	F A X 073 (475) 0112

平成24年度個別労働紛争解決制度の運用状況

- ・ 労働相談件数は過去2番目の水準
- ・ 「解雇」「いじめ・嫌がらせ」に係る相談は過去5年間で最少

和歌山労働局（局長 ゆずりはしんいち 樫葉伸一）では、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争を円満に解決するために、県内6か所の総合労働相談コーナーにおいて個別労働紛争解決制度を運用しているが、平成24年度の状況について公表する。

【概要】

1	総合労働相談件数	: 8, 675件 (前年度比 2.4%増)
2	民事上の個別労働紛争相談件数	: 1, 392件 (同 6.3%増)
3	助言・指導申出受付件数	: 145件 (同 3.6%増)
4	あっせん申請受理件数	: 46件 (同 13.2%減)

◆ 県下6か所の総合労働相談コーナーに、8,675件の労働相談が寄せられ、過去最多であった21年度（8,690件）に次ぐ2番目に多い件数であった。このうち労働関係法令違反を伴わない民事上の個別労働紛争に関する相談は1,392件（相談項目数は1,648件で相談項目の数としては過去5年間で最少）であった。

◆ 相談項目のうち、

- ・ 「解雇」は266件で、相談項目数全体（1,648件）の16.1%
- ・ 「いじめ・嫌がらせ」は409件で、相談項目数全体の24.8%

いずれも、件数、割合とも過去5年間で最低となった。

◆ 和歌山労働局としては、引き続き「いじめ・嫌がらせ」に含まれる職場のパワーハラスメント防止のために、企業等に対する啓発に努めるとともに、関係機関とも連携して説明会・セミナー等を実施していくこととしている。

《平成24年度個別労働紛争解決制度の運用状況》

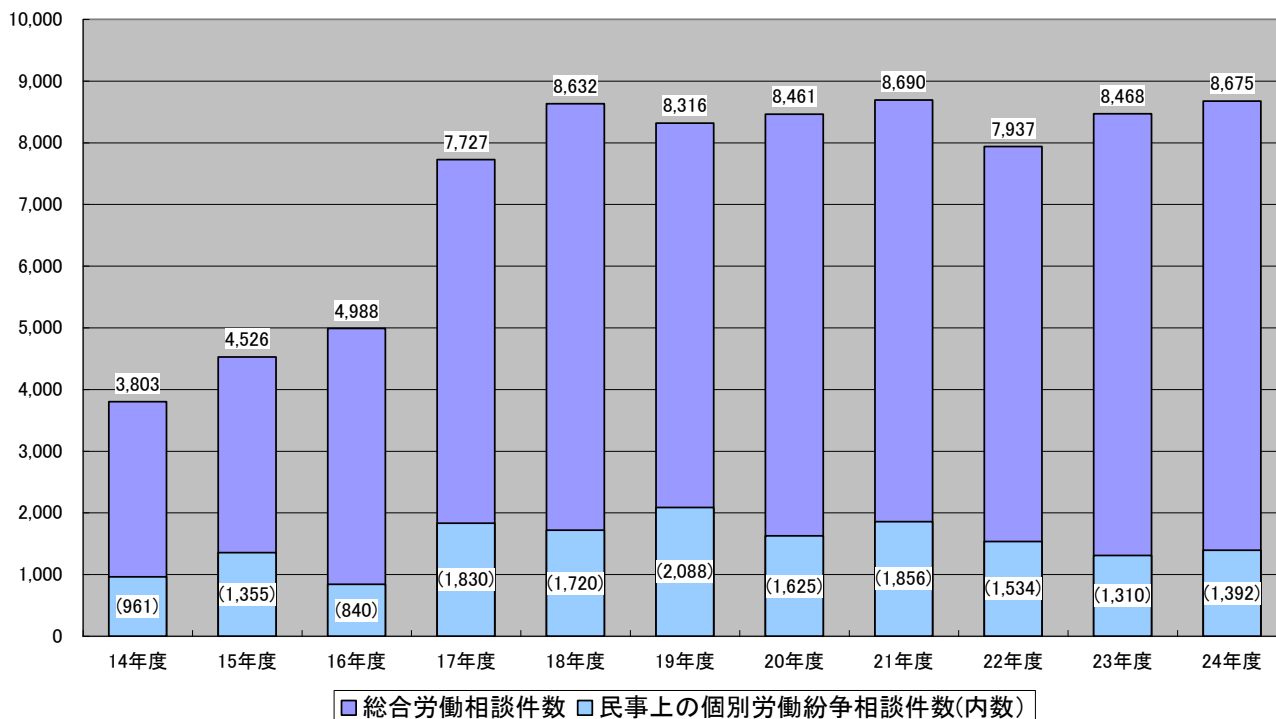
- 1 総合労働相談件数 : 8,675件 (前年度 8,468件、2.4%増)
- 2 民事上の個別労働紛争相談件数 : 1,392件 (同 1,310件、6.3%増)
- 3 助言・指導申出受付件数 : 145件 (同 140件、3.6%増)
- 4 あっせん申請受理件数 : 46件 (同 53件、13.2%減)

1 総合労働相談受付状況

和歌山労働局及び県下5か所の労働基準監督署内において、労働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開設しているところであるが、平成24年度の1年間に寄せられた相談は8,675件で、過去最高であった21年度(8,690件)に次ぐ2番目に多い件数であった。

これらの相談のうち、労働関係法令違反を伴わない、解雇、労働条件の引下げ等の個々の労働者と事業主との間の紛争(個別労働紛争)に関するものが1,392件となっている。

図1 総合労働相談件数の推移

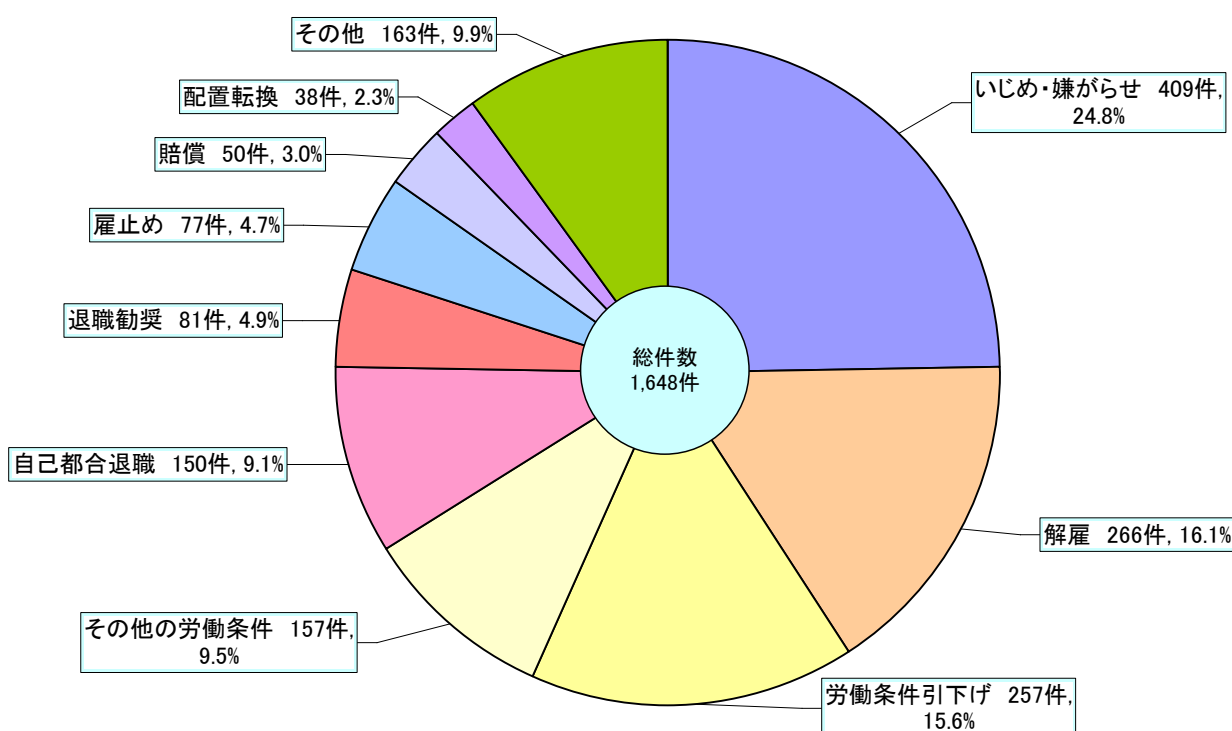


また、民事上の個別労働紛争に係る相談項目の件数は 1,648 件であった。項目別ではいじめ・嫌がらせに関する内容が 24.8%、409 件(前年度 489 件)と最も多く、次いで、解雇に関する内容が 16.1%、266 件(前年度 318 件)、労働条件引下げに関する内容が 15.6%、257 件(前年度 190 件)、自己都合退職に関する内容が 9.1%、150 件(前年度 92 件)、退職勧奨に関する内容が 4.9%、81 件(前年度 126 件)、雇止めに関する内容が 4.7%、77 件(前年度 80 件)、賠償に関する内容が 3.0%、50 件(前年度 40 件)、配置転換に関する内容が 2.3%、38 件(前年度 53 件)、と続いている。

図2

24年度 民事上の個別労働紛争相談の内訳

※重複カウントあり



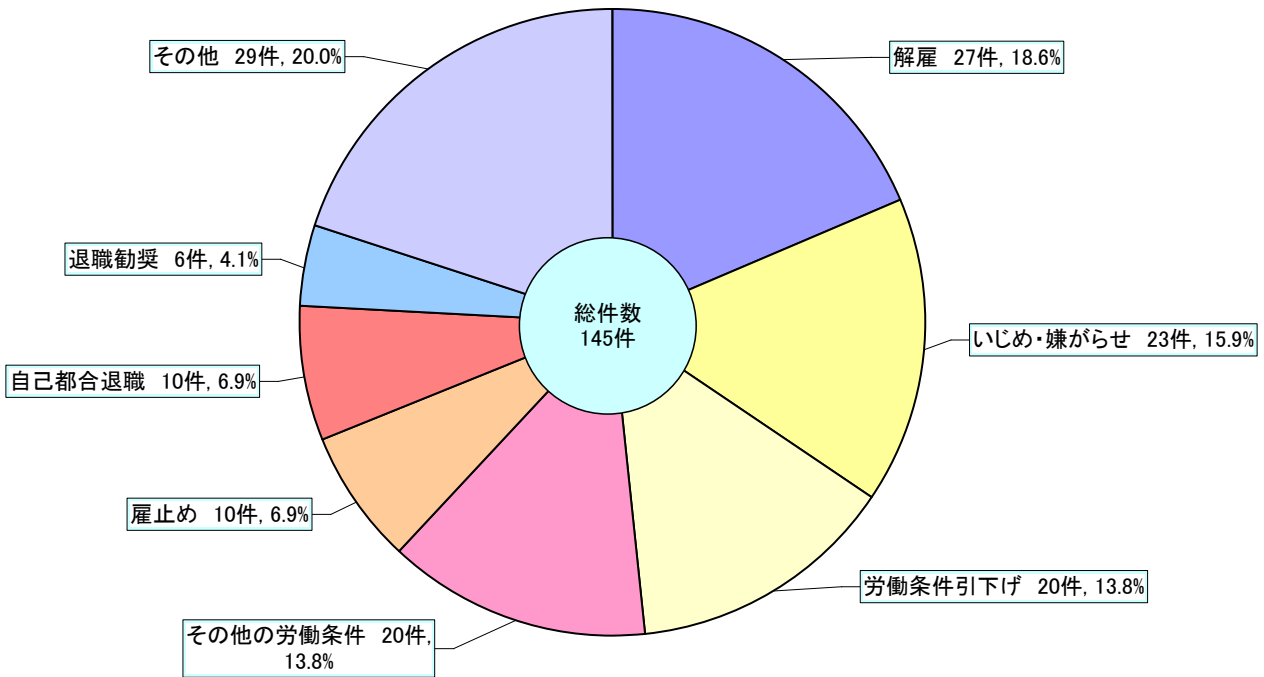
2 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況

平成24年度の個別労働紛争解決制度に係る助言・指導申出の受付件数は145件(前年度140件)、あっせん申請受理件数は46件(前年度53件)であった。

助言・指導申出の内容については、解雇(普通・懲戒・整理解雇)に関する内容が18.6%、27件(前年度38件)、いじめ・嫌がらせに関する内容が15.9%、23件(前年度17件)、労働条件引下げ(賃金・退職金等)に関する内容が13.8%、20件(前年度22件)、雇止めに関する内容が6.9%、10件(前年度8件)、自己都合退職に関する内容が同じく6.9%、10件(前年度7件)、退職勧奨に関する内容が4.1%、6件(前年度11件)となっている。

図3

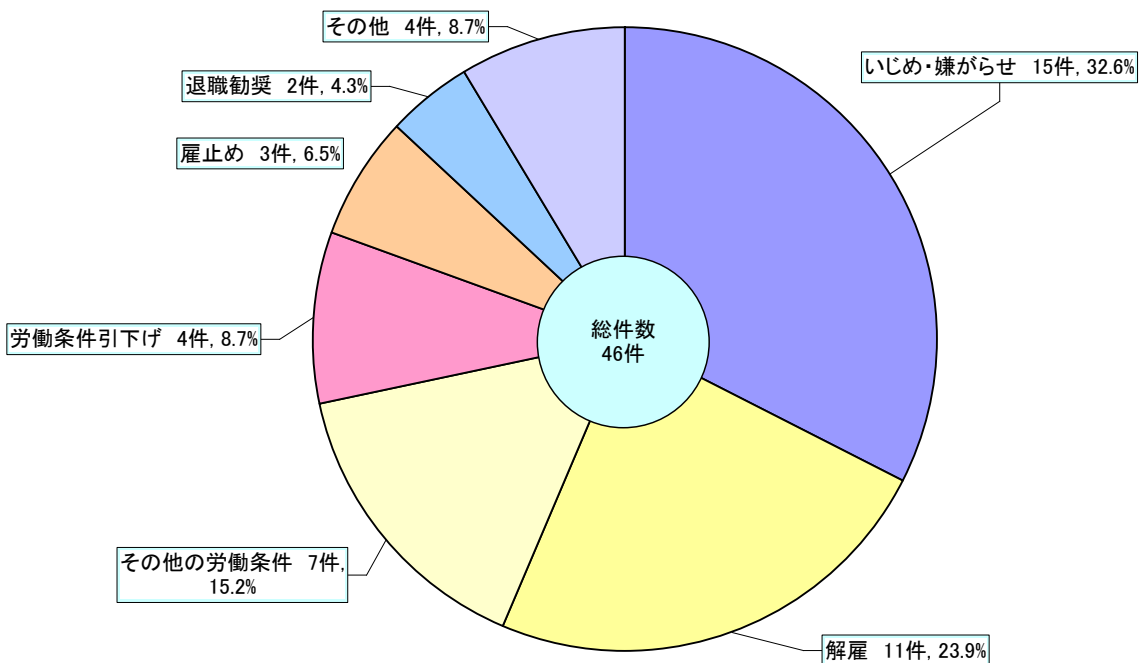
平成24年度 助言・指導申出内容の内訳



あっせん申請の内容については、いじめ・嫌がらせに関する内容が、32.6%、15件(前年度11件)、解雇に関する内容が23.9%、11件(前年度20件)、労働条件引下げに関する内容8.7%、4件(前年度2件)、雇止めに関する内容6.5%、3件(前年度4件)、退職勧奨に関する内容が4.3%、2件(前年度3件)と続いている。

図4

平成24年度 あっせん申請内容の内訳



平成24年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

()内は前年度

和歌山労働局

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		8,675 件	(8,468 件)
相談者の種類		8,675 件	(8,468 件)
労働者	4,466 件	(4,721 件)	事業主 2,504 件 (2,439 件) その他 1,705 件 (1,308 件)
相談者の性別		8,675 件	(8,468 件)
男	5,125 件	(4,866 件)	女 3,291 件 (3,333 件) 不明 259 件 (269 件)
相談の区分		8,857 件	(8,599 件)
個別労働紛争関係	1,392 件	(1,310 件)	法令制度の問い合わせ 6,422 件 (6,126 件) 法施行事務 525 件 (868 件)
その他	518 件	(295 件)	(監督権限の行使、行政指導の実施)
相談の内容		8,737 件	(8,638 件)
労働条件	7,321 件	(7,007 件)	募集・採用 47 件 (55 件) 女性問題等 30 件 (33 件)
その他(職場のいじめ等)	1,339 件	(1,543 件)	

2 個別労働紛争に係る相談		1,392 件	(1,310 件)
相談者の種類		1,392 件	(1,310 件)
労働者	1,204 件	(1,152 件)	事業主 99 件 (103 件) その他 89 件 (55 件)
就労状況		1,392 件	(1,310 件)
正社員	608 件	(666 件)	パート・アルバイト 309 件 (235 件)
派遣労働者	35 件	(27 件)	期間契約社員 142 件 (150 件)
その他	31 件	(20 件)	不明・未確認 267 件 (212 件)
労働組合の有無		1,392 件	(1,310 件)
有り	85 件	(102 件)	無し 462 件 (645 件) 不明 845 件 (563 件)
紛争の内容		1,648 件	(1,723 件)
普通解雇	221 件	(290 件)	整理解雇 31 件 (18 件)
懲戒解雇	14 件	(10 件)	労働条引下げ(賃金) 125 件 (101 件)
労働条引下げ(退職金)	21 件	(23 件)	労働条引下げ(その他) 111 件 (66 件)
在籍出向	1 件	(1 件)	配置転換 38 件 (53 件)
退職勧奨	81 件	(126 件)	懲戒処分 9 件 (46 件)
採用内定取消	8 件	(5 件)	雇止め 77 件 (80 件)
昇給・昇格	0 件	(20 件)	自己都合退職 150 件 (92 件)
その他の労働条件	157 件	(145 件)	募集 2 件 (0 件)
採用	4 件	(7 件)	定年等 2 件 (5 件)
年齢差別	0 件	(0 件)	障害者差別 1 件 (2 件)
雇用管理改善・その他	9 件	(4 件)	労働契約の承継 5 件 (1 件)
いじめ・嫌がらせ	409 件	(489 件)	教育訓練 5 件 (0 件)
人事評価	3 件	(0 件)	賠償 50 件 (40 件)
その他	114 件	(99 件)	

3 助言・指導		145 件	(140 件)
助言・指導		145 件	(140 件)
普通解雇	16 件	(35 件)	いじめ・嫌がらせ 23 件 (17 件) 賠償 1 件 (2 件)
整理解雇	7 件	(1 件)	配置転換 4 件 (7 件) 雇止め 10 件 (8 件)
懲戒解雇	4 件	(2 件)	自己都合他退職 10 件 (7 件) 退職勧奨 6 件 (11 件)
労働条件の引き下げ(賃金等)	8 件	(12 件)	その他の労働条件 20 件 (11 件) その他 22 件 (12 件)
労働条件の引き下げ(その他)	12 件	(10 件)	採用 2 件 (5 件)
あっせん		46 件	(53 件)
普通解雇	7 件	(19 件)	いじめ・嫌がらせ 15 件 (11 件) 賠償 0 件 (0 件)
整理解雇	3 件	(1 件)	配置転換 0 件 (4 件) 雇止め 3 件 (4 件)
懲戒解雇	1 件	(0 件)	自己都合他退職 1 件 (2 件) 退職勧奨 2 件 (3 件)
労働条件の引き下げ(賃金等)	2 件	(1 件)	その他の労働条件 7 件 (4 件) その他 3 件 (2 件)
労働条件引き下げ(その他)	2 件	(1 件)	採用内定取消 0 件 (1 件)

助言・指導及びあっせんの事例（平成24年度）

【助言・指導の例】

事例1：顧客から苦情を受けたことを理由に解雇されたことに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、〇〇会社にアルバイトとして勤務していたが、上司より顧客から苦情があったと説明を受け、1週間の自宅待機を命じられた。</p> <p>1週間後に出勤してみると、翌月のシフトに名前がなかったため、上司に確認したところ、「もう使えないからクビにする。」といわれた。</p> <p>顧客からの苦情について詳細な説明がなく、<u>解雇の撤回を求めるため、話し合いの場を設けたい</u>として助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">・事業主に対し、<u>労働契約法等について説明し、申出人と話し合うよう助言した。</u>・<u>助言に基づき、事業主と申出人の話し合いが行われ、結果、解雇が撤回されたもの。</u>
事例2：操業の低下を理由に整理解雇されたことに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、派遣先社員とトラブルになり、派遣元会社より操業の低下を事由として解雇通告を受けた。</p> <p>解雇理由が操業の低下となっているが、派遣元会社と派遣先会社は、解雇日以降も派遣契約を結んでいることから、<u>解雇に納得がいかないため、話し合いの場を設けたい</u>として助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">・派遣元事業主に対し、<u>労働契約法について説明し、申出人と話し合うよう助言した。</u>・<u>助言に基づき、派遣元事業主と申出人の話し合いが行われ、結果、申出人に対して補償金が支払われること及び申出人が解雇されることで双方が合意したもの。</u>

事例3: いじめ・嫌がらせ(作業内容)に係る助言・指導

事案の概要	<p>申出人は、業務中に腰を負傷した。 申出人の勤務内容は上司が割り振りを行っているが、負傷後も他のラインのスタッフと比較して過酷な作業が割り振られ、負傷箇所に悪影響を与えている。 上司に作業の割り振りの見直しを求めるも、改善がなされなかったことから、<u>作業内容の改善を図るよう助言・指導を申し出たもの。</u></p>
助言・指導の内容・結果	<p>・事業主に対し、<u>事実関係をよく確認し、申出人と話し合うよう助言した。</u> ・<u>助言に基づき、事業主は主治医への意見聴取や、割り振りを行った上司への聴取を行った上で、申出人と話し合い、結果、申出人の業務について見直しがなされ、比較的軽易な作業を割り与えられることになったもの。</u></p>

事例4: いじめ・嫌がらせ(暴言、暴力)に係る助言・指導

事案の概要	<p>申出人は、店長より業務のことで馬鹿呼ばわりされ、大声で叱責された。また、入社した際に、店長に挨拶をしたところ、直後に頭を叩かれた。抗議すると更に叩かれ、謝罪を求めても応じなかった。 <u>就労環境の改善を求めて、助言・指導を申し出たもの。</u></p>
助言・指導の内容・結果	<p>・事業主に対し、<u>店長の指導に行き過ぎた部分があるかもしれないので、事実確認し、就労環境の改善について当事者も交えて話し合うよう助言した。</u> ・<u>助言に基づき、調査等が行われ、申出人に対し店長から謝罪があり、今後の暴言、暴力を行わないことについて誓約した。</u></p>

事例5： 労働条件引下げに係る助言・指導

事案の概要	<p>申出人は、平成23年12月頃より期間契約社員として勤務しており、募集要項には「週3日～、1日4時間以上」とあり、書面では具体的な労働日数、時間等の記載はなかったものの、採用時に最低でも週3日以上勤務として口約束を得ていた。最初のうちは、週3、1日4時間以上の勤務ができていたが、徐々に勤務日数、勤務時間が減らされてきた。</p> <p>申出人は、<u>入社時の労働契約を遵守するよう伝えてもらいたい</u>として、助言・指導を申出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>・事業主に対し、<u>労働契約の変更にあたっては、合意の原則が基本となることを説明し、合意の原則を考慮した上で申出人と話し合うよう助言。</u></p> <p>・<u>助言に基づき、当事者による話し合いがなされ、今まで通りの労働条件で継続雇用されることになったもの。</u></p>

事例6： 退職勧奨に係る助言・指導

事案の概要	<p>申出人は、〇カ月の有期契約を結び勤務していたが、店長よりミスを申出人の責任にされることや、言葉のパワハラを受けるようになった。</p> <p>その後、〇月〇日に店長より「<u>契約期間の最後まで一緒に働くことは難しいので辞めてもらいたい。</u>」と言われ、退職届の提出を求められた。</p> <p>申出人は、本社に電話するも納得のいく対応がとられなかったため、<u>話し合いの場を設けてもらいたい</u>として、助言・指導を求めたもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>・事業主に対し、<u>申出人との話し合いの場を設けるよう助言。</u></p> <p>・<u>助言に基づき、当事者による話し合いがなされ、申出人が退職すること及び賃金の30日分相当の解決金を支払うことで、双方が合意した。</u></p>

【あっせんの例】

事例1：解雇に係るあっせん

事案の概要	<p>申請人は、作業の配置を担当する上司より「枠がないので辞めてくれ」と言われ解雇された。解雇の理由について説明を求めるも、会社側は解雇ではないと主張したため、その主張に納得できない。</p> <p>このため、謝罪と精神的損害に対する補償金として 25 万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聞き、調整を図ったところ、<u>解決金として 10 万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u></p>

事例2：整理解雇に係るあっせん

事案の概要	<p>申請人は、業績悪化による部門閉鎖を理由として解雇された。解雇の理由を業績悪化としているが、解雇された後に正社員を採用しているため、本当に整理解雇が必要だったのか、納得ができず、解雇が不当だったと主張するもの。</p> <p>このため、<u>経済的、精神的損害に対する補償金として 450 万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したものの。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聞き、調整を図ったところ、被申請人は解決金として一定額の支払いに理解を示し、申請人は解決金額について歩み寄り、<u>解決金として 210 万円を分割で支払うことで合意が成立し、解決した。</u></p>

事例3： 職場の上司によるいじめ・嫌がらせ(暴言等)に係るあっせん

事案の概要	申請人は、採用されてから現在に至るまで、職場の上司より暴言、差別等を受けており、精神的に限界状態にある。 このため、 <u>暴言等により体調を崩し退職せざるを得ないことから、50万円の慰謝料の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。</u>
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞き、調整を図ったところ、当事者間の歩み寄りにより、 <u>解決金として20万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

事例4： いじめ・嫌がらせに係るあっせん(事業主からの申請)

事案の概要	申請人(事業主)は、退職した労働者から在職中にパワハラを受けたことによる慰謝料として100万円の支払いを求める旨の書面を受けた。社内調査の結果、机を叩く等の行為があったことは事実であったが、退職した労働者に対して、事実関係の聴取を経た上で、謝罪と円満な解決に向けた話し合いの開催を打診したところ、断られてしまったもの。このため、 <u>適切な金額での解決を求めたいとしてあっせん申請したもの。</u>
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞き、調整を図ったところ、 <u>解決金として60万円を支払うことで合意し、解決した。</u>

事例5：労働条件の引下げ(賃金の引下げ)に係るあっせん

事案の概要	<p>申請人が勤務していた〇〇会社は、平成〇年〇月より業績不振による給与削減を実施し、削減した分は将来賞与等で返金していく旨の通告を従業員に行った。申請人は引下げに同意していなかったものの、一方的に給与削減がなされたことにより、生活困窮のためやむなく退職した。</p> <p><u>このため、本来もらえたはずの給料及び精神的苦痛に対する慰謝料の合計 180 万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張の聞き、調整を図ったところ、当初は双方の主張する解決金額に開きがあったものの、解決に向けて歩み寄りがなされたことにより、<u>解決金として賃金減額分 70 万円(直近 1 年 6 ヶ月分)を支払うことで合意し、解決した。</u></p>

事例6：退職勧奨に係るあっせん

事案の概要	<p>申請人は、上司より退職届の提出を指示され、提出しない場合には、無断欠勤扱いをする等の方法により支店にいられないような措置をとるとして、退職を強要されたため、やむなく退職届を提出した。一旦は、退職届を提出したものの、自身の意思に反していると思い、退職の撤回を求めるも、認められなかった。</p> <p><u>このため、不当な退職勧奨による補償として年収相当の 350 万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聞き、調整を図った。被申請人は当初から解決金の支払いの意思があったことから、あっせん委員が、紛争解決に向けて解決金額について双方の歩み寄りを促したところ、<u>解決金として 60 万円を支払うことで合意し、解決した。</u></p>

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。

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー

(都道府県労働局及び労働基準監督署に設置)

民事上の個別労働相談

労働基準法等の違反にかかるもの、法制度の問い合わせ等

労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室等

関係法令に基づく行政指導等

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

・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成

※<紛争例>

- ① 解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労基法違反に該当するもの以外)
- ② いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③ 募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)