



報道発表資料

山形労働局発表
平成26年6月17日(火)

	総務部
担	企画室長 赤木 雅 労働紛争調整官 小熊いずみ
当	電話 023-624-8226 (企画室)

民事上の個別労働関係紛争「いじめ・嫌がらせ」の相談は増加

－平成25年度の山形県下の個別労働関係の労働相談等の状況－

山形労働局（局長：森田 啓司）は、平成25年度の県下6箇所の総合労働相談コーナー及び県内の労働基準監督署等における労働相談等の状況を取りまとめた。

☆ 平成25年度の労働相談受案件数は3年ぶりに9,000件台に減少

労働相談（賃金、労働時間等の法定労働条件の相談、民事上の紛争に関する相談等）の受案件数は平成24年度の10,552件から9,276件（前年度比12.1%減）に減少し、過去5年間で最低であった。

☆ 民事上の個別労働関係紛争に関する相談は2年連続で3千件超

労働相談のうち、いじめ・嫌がらせ、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の受案件数は3,034件（前年度比6.0%減）と制度発足以来初めて3千件を超えた平成24年度の3,226件をやや下回ったものの、2年連続3千件を超えた。

相談内容別では、全体の相談件数が減少しているにもかかわらず「いじめ・嫌がらせ」に関するものが平成24年度の613件を上回る635件（前年度比3.6%増）であった。

☆ 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく「助言、指導」の申出は昨年度と同様

労働局長による「助言、指導」の申出件数は165件（前年度と同数）、紛争調整委員会による「あっせん」の申請件数は80件（前年度比16.7%減）であった。

<参考>

平成13年10月、人事労務管理の個別化の進展等に伴う労働に起因する個別の紛争の解決を図るため、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、「都道府県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」の制度が創設された。また、労働基準監督署等に総合労働相談コーナーが整備された。（県内の総合労働相談コーナーの設置状況については別添1、個別労働紛争解決制度の概要については別添3を参照。）

1 平成25年度の総合労働相談の状況

(1) 相談件数

総合労働相談コーナー、労働基準監督署等に寄せられた労働相談の件数は、9,276件（前年度比1,276件、12.1%減）であった。

(2) 相談者の内訳

9,276件の相談者の内訳は、①労働者が5,734件（全体の61.9%）、②事業主が1,933件（同20.8%）、③その他の者（家族、知人など）が1,609件（同17.3%）であった。

(3) 相談の内容

9,276件の相談の内容は、以下のとおりであった。

- ① 法定労働条件に関するものが5,803件（全体の62.6%）
- ② 民事上の個別労働関係紛争に関するものが3,034件（同32.7%）
- ③ その他（他の行政機関に関するものなど）が439件（同4.7%）

2 民事上の個別労働関係紛争に関する相談の状況

* 解雇理由の合理性に関する事案、いじめ・嫌がらせに関する事案等は労働基準関係法令上の問題とはならず、また、賃金制度の改定に伴う賃金引下げ等は直ちに労働基準法違反とは言えない場合がある。このような労働基準関係法令違反に該当しないものは、民事上の個別労働関係紛争と言われる。

(1) 相談件数

民事上の個別労働関係紛争の相談件数は、3,034件（前年度比192件、6.0%減）であり、過去最高であった24年度を僅かに下回った。

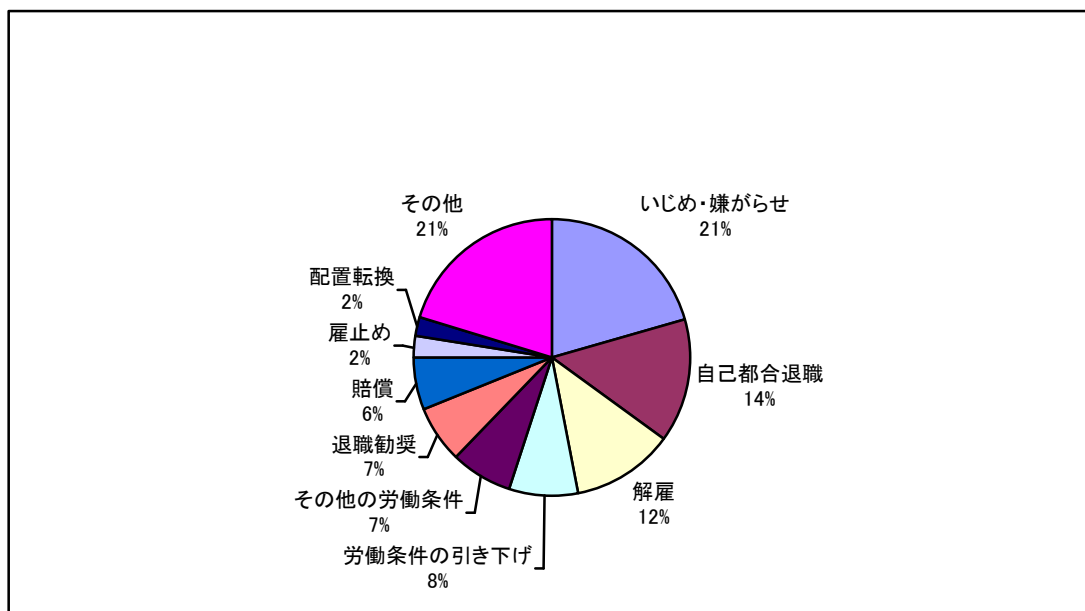
(2) 相談者の内訳（※四捨五入より合計が100%にならないことがある。）

相談者の内訳は、①労働者が2,189件（全体の72.1%）、②事業主が402件（同13.2%）、③その他443（同14.6%）であった。このうち労働者の就労形態は、正社員が30.3%、パート・アルバイトが11.0%、期間契約社員が9.1%、派遣労働者が2.3%であった。

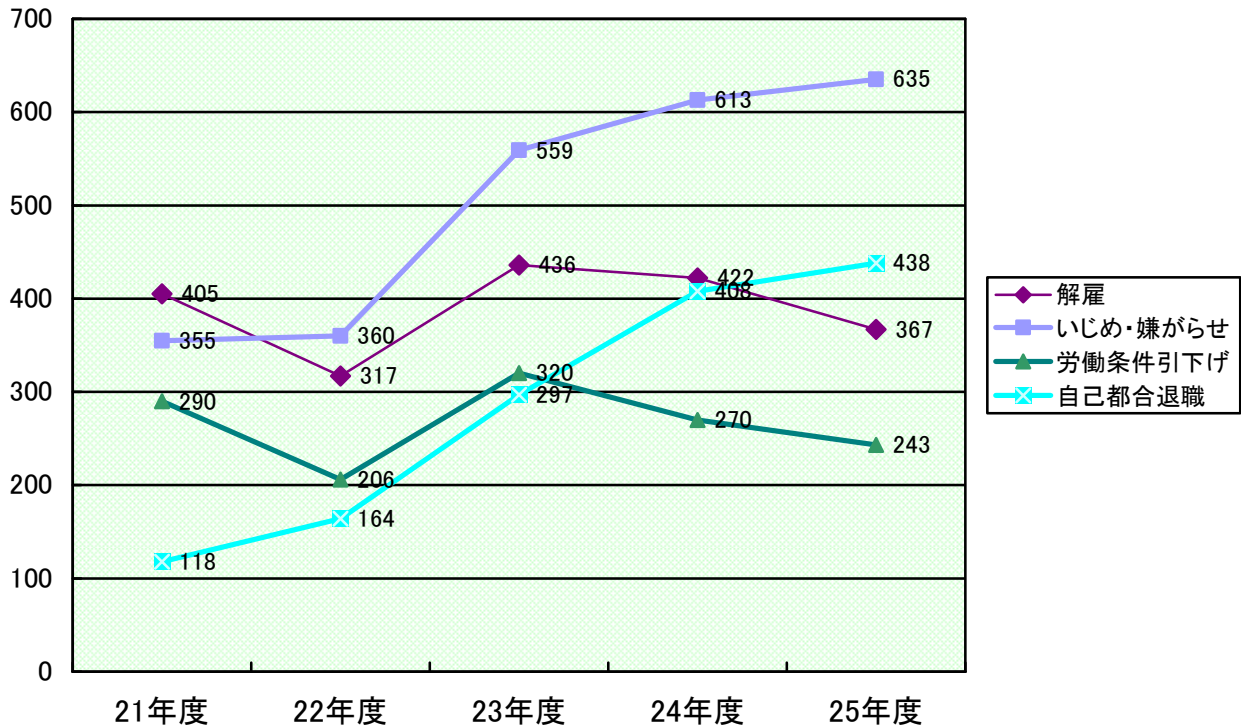
(3) 相談の内容

最も多かった相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」の635件であり、全体の20.9%を占め、次いで、「自己都合退職」（438件）、「解雇」（367件）、「賃金等の労働条件の引下げ」（243件）、「その他の労働条件」（220件）などであった。（【表1】参照）昨年度に引き続き、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが一番多い結果となり、全体の相談件数が減少しているにもかかわらず増加している。（【表2】参照）

【表1】民事上の個別労働関係紛争の相談内容の内訳（母数3,034）



【表2】相談内容別の件数の推移（主要なもの）



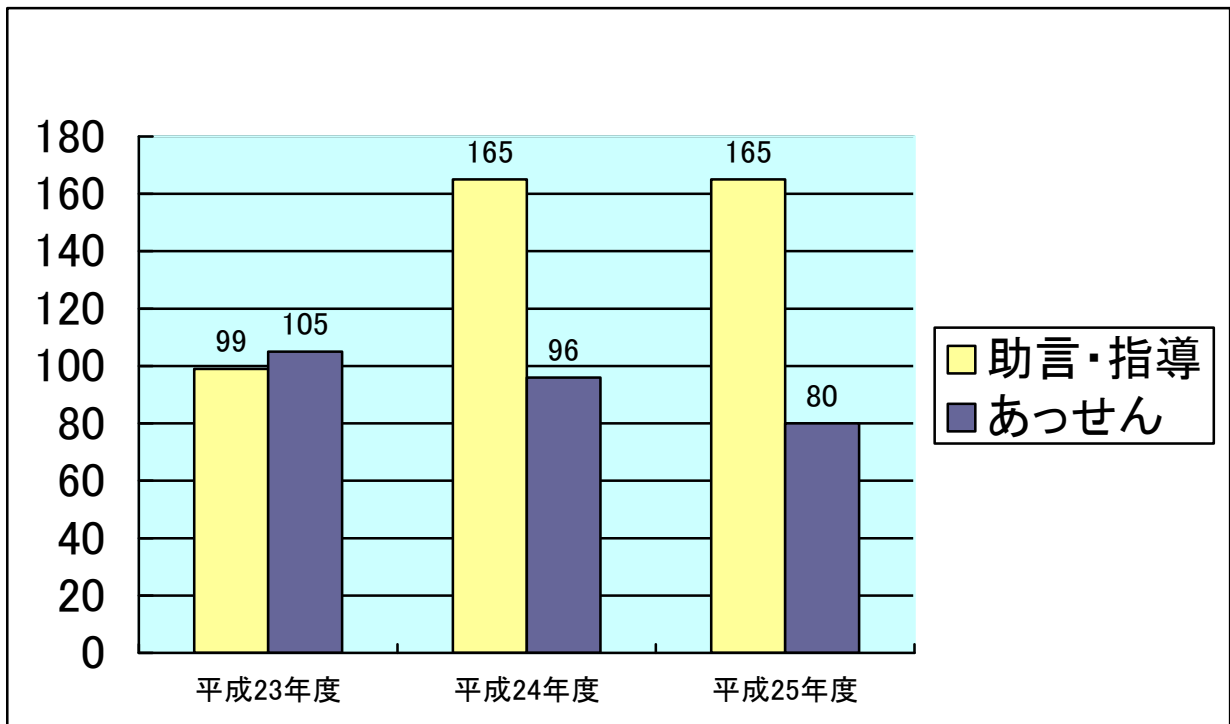
3 「助言、指導」、「あっせん」の状況

(1) 「助言、指導」の申出件数、「あっせん」の申請件数

民事上の個別労働関係紛争の相談のうち、「労働局長による助言、指導」の申出件数は165件であり、過去最高を記録した24年度と同数であった。

「紛争調整委員会によるあっせん」の申請件数は80件（前年度比16件、16.7%減）であった。（【表3】参照）

【表3】助言・指導あっせんの受付状況



(2) 労働局長による助言、指導の状況

ア 「労働局長による助言、指導」とは

労働局長による助言、指導とは、都道府県労働局長が、判例や学識経験者（法学者、弁護士等）の意見等を参考に、民事上の個別労働関係紛争の問題点を指摘するとともに、解決の方向を示す（助言、指導）ことにより、紛争当事者が自主的に紛争を解決することを促進する制度。法違反の是正を図るために行われる指導とは異なる。

イ 申出者の内訳

165件の申出者の内訳は、161件が労働者からであり、4件が使用者からであった。

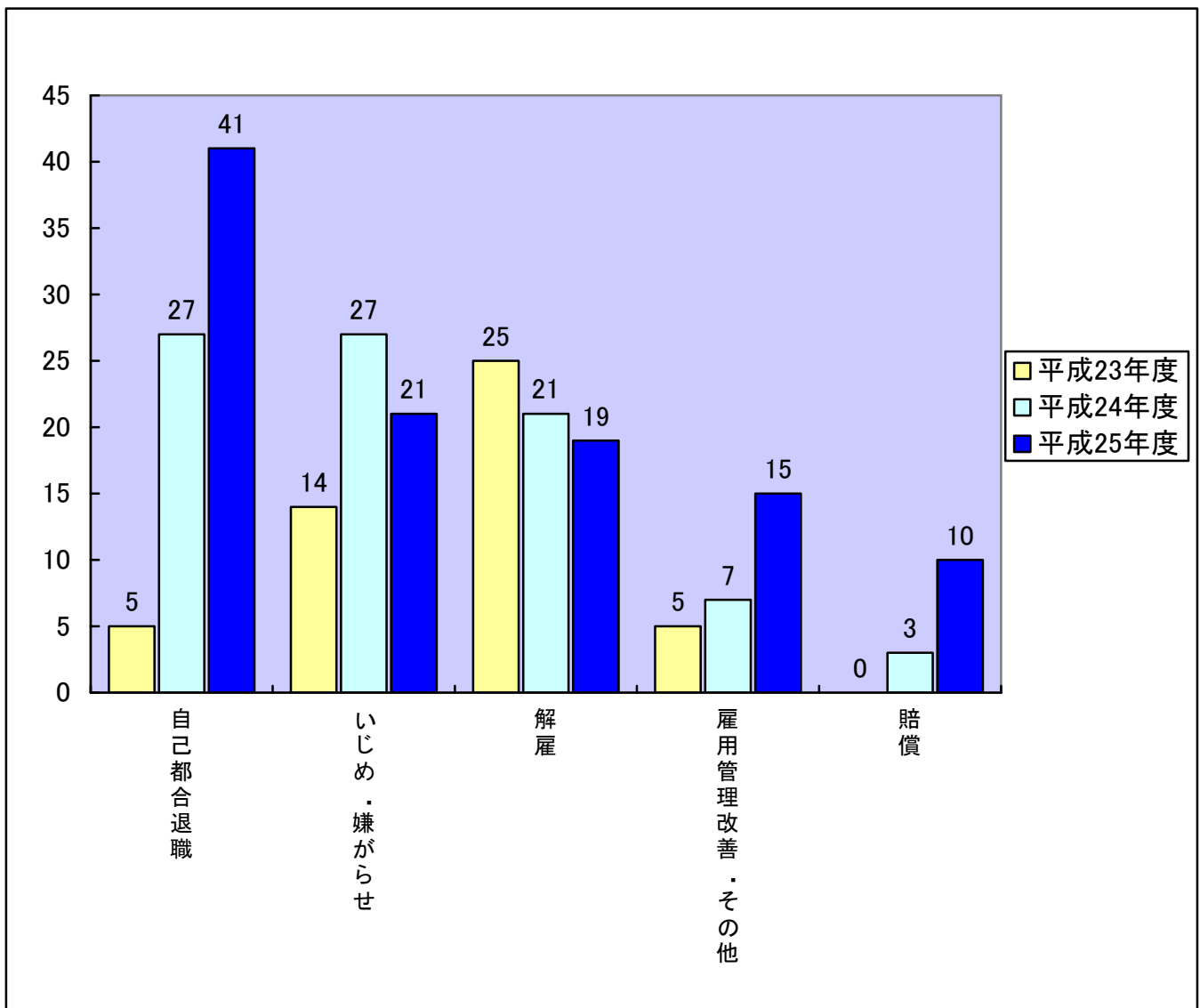
労働者の就労形態は、正社員が76件(47.2%)、パート・アルバイトが44件(27.3%)、期間契約社員が28件(17.4%)、派遣労働者が7件(4.3%)などであった。

ウ 事案の内容

事案の内容(※)は「自己都合退職」に関するものが41件(21.6%)と最も多く、次いで、「いじめ・嫌がらせ」が21件(11.1%)、「解雇」が19件(10.0%)、「雇用管理改善・その他」が15件(7.9%)、「賠償」が10件(5.3%)などであった。(【表4】参照) 具体的な事例は、別添2の「助言・指導の例」に掲載。

※ 1件の申出で複数の内容を受理した事案もあるため、内容別では母数190件となる。

【表4】 主な助言・指導の内容別の件数



(3) 紛争調整委員会によるあっせんの状況

ア 「紛争調整委員会によるあっせん」とは

紛争調整委員会とは、学者、弁護士等労働問題の専門家により組織された委員会であり、これらの委員が紛争当事者双方の主張を確かめ、具体的なあっせん案を提示することにより、民事上の個別労働紛争の解決を目指す制度。多くの事案は「解決金」、「和解金」等金銭により解決される。

イ 申請人の内訳

80件の申請人は、全て労働者であった。

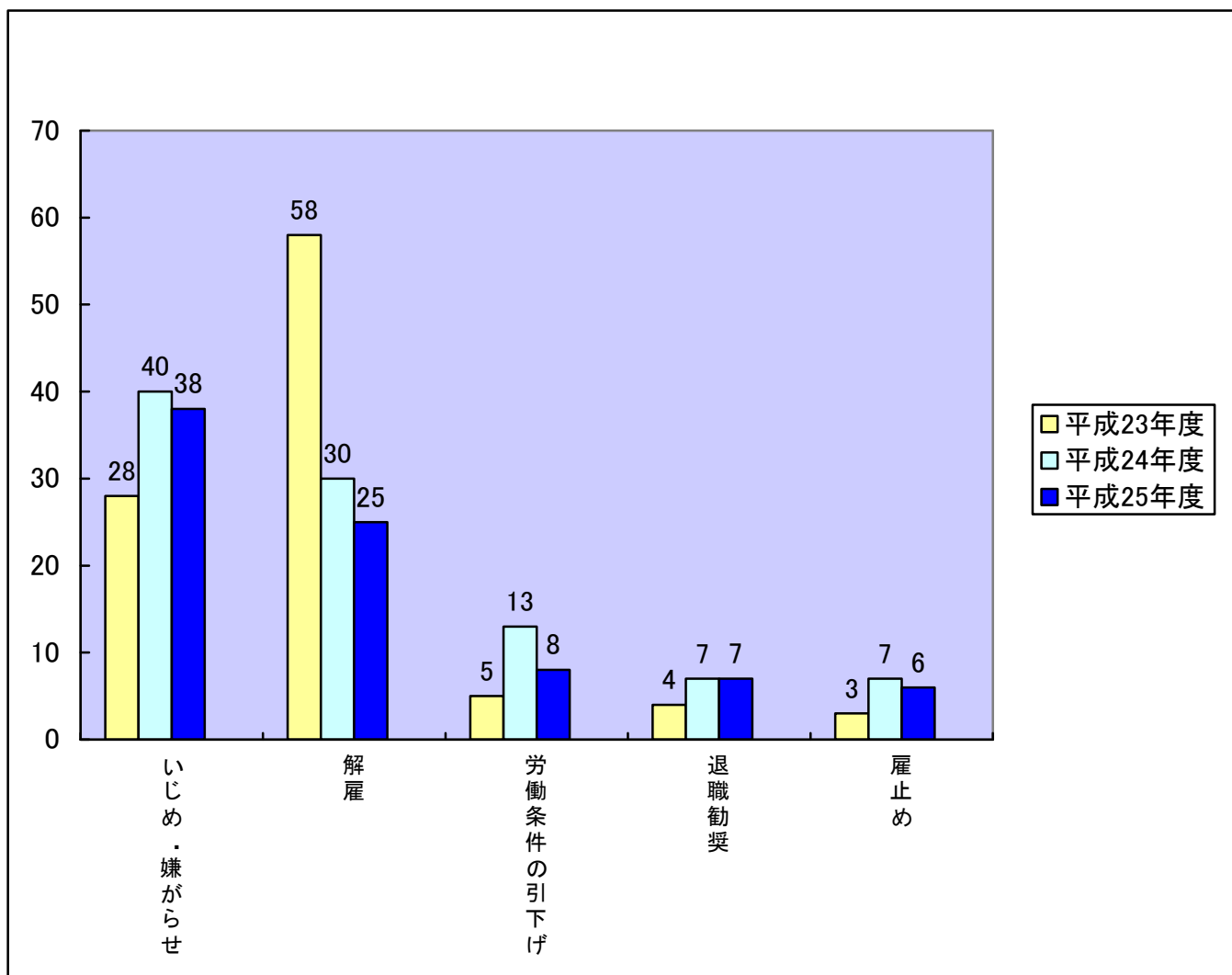
労働者の就労形態は、正社員が32件(40.0%)、パート・アルバイトが22件(27.5%)、期間契約社員が17件(21.3%)、派遣労働者7件(8.8%)などであった。

ウ 事案の内容

事案の内容(※)は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが38件(36.9%)と最も多く、次いで、「解雇」が25件(24.3%)、「賃金等の労働条件の引下げ」が8件(7.8%)、「退職勧奨」が7件(6.8%)、「雇止め」と「配置転換」がそれぞれ6件(5.8%)などであった。具体的な事例は、別添2の「あっせんの例」に掲載。

※ 1件の申請で複数の内容を受理した事案もあるため、内容別では母数103件となる。

【表5】主なあっせんの内容別の件数



山形県内の総合労働相談コーナー

山形労働局総合労働相談コーナー（山形労働局総務部企画室内）

山形市香澄町 3-2-1 山交ビル 3F

TEL023-624-8226

山形総合労働相談コーナー（山形労働基準監督署内）

山形市緑町 1-5-48 山形地方合同庁舎

TEL023-624-6211

庄内総合労働相談コーナー（庄内労働基準監督署内）

鶴岡市大塚町 17-27 鶴岡合同庁舎

TEL0235-22-0714

米沢総合労働相談コーナー（米沢労働基準監督署内）

米沢市金池 3-1-39 米沢地方合同庁舎

TEL0238-23-7120

新庄総合労働相談コーナー（新庄労働基準監督署内）

新庄市東谷地田町 6-4 新庄合同庁舎

TEL0233-22-0227

村山総合労働相談コーナー（村山労働基準監督署内）

村山市楯岡笛田 4-1-58

TEL0237-55-2815

【助言・指導の例】

事例1： 解雇に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は社内の業務内容について意見をしたところトラブルになり解雇されたため、解雇の撤回を求めて、労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導により、話し合いがもたれた結果、解雇が撤回されて解決した。
事例2： いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は上司から日常的に無視や、怒鳴られる等のいじめ・嫌がらせを受けていたため、職場環境の改善を求めて、労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導を行ったところ、いじめ・嫌がらせを行った上司に注意がなされ、職場環境の改善が約束されて解決した。
事例3： 自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は退職を申し出ていたが、認めるような言葉の後に人材不足であると言われるなど話が二転三転して困っていると労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導を行ったところ、年次有給休暇を消化したうえでの早期退職が認められて解決した。

【あっせんの例】

事例1：解雇に係るあっせん	
事案の概要	社長から休みが多い、仕事が出来ないということで解雇通告を受けた。休みは有給休暇の範囲内であり、仕事が出来ないということも注意された覚えはなく、いずれも納得がいかない。精神的損失・経済的損害に対して補償金〇〇円の支払いと謝罪を求めたい。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、△△万円を支払うことで合意が成立した。
事例2：いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	数年前頃から上司に毎日挨拶しても無視され、仕事も教えてもらえないといういじめ、嫌がらせを受けて体調を崩した。職場環境の改善も求めたが受け入れてもらえず、結果として退職に追い込まれた。経済的損失・精神的苦痛に対する補償金〇〇円を求めたい。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、△△万円を支払うことで合意が成立した。

個別労働紛争解決システム

