



報道発表資料

山形労働局発表
平成25年6月7日(金)

	総務部
担	企画室長 今井 侯
	労働紛争調整官 芳賀 正佳
当	電話 023-624-8226 (企画室)

いじめ・嫌がらせ等の民事上の個別労働紛争に関する相談は3千件を超える 労働局長による「助言・指導」は6割増加する！

山形労働局（局長：須永 敏良）は、平成24年度の県下6箇所（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24年度の労働相談受理件数は1万件を超える

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など）の受理件数は10,552件（前年度比3.4%減）であり、2年連続で1万件を超えた。

☆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は3千件を超える（過去最高）

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理件数は3,226件（前年度比9.3%増）と制度発足以来初めて、3千件を超えた。

相談内容別では、昨年度に引き続き、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが613件で最多であった。

☆ 「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」の申出は大きく増加（過去最高）

労働局長による「助言、指導」の申出件数は165件（前年度比66.7%増）

紛争調整委員会による「あっせん」の申請件数は96件（前年度比8.6%減）

<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、労働基準監督署などに総合労働相談コーナーが整備された。（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24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、10,552件（前年度比375件、3.4%減）であった。

(2) 相談者の内訳

10,552件の相談者の内訳は、①労働者が6,362件（全体の60%）、②事業主が2,640件（同25%）、③その他の者（家族、知人など）が1,550件（同15%）であった。

(3) 相談の内容

10,552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6,597件（全体の62%）
- ② 民事上の個別労働紛争に関するものが3,226件（同31%）
- ③ その他（他の行政機関に関するものなど）が729件（同7%）

2 民事上の個別労働紛争に関する相談の状況について

*** 解雇の不当等に関する事案、いじめ・嫌がらせに関する事案等は労働基準関係法令違反にはならない。また、例えば、賃金制度の改定に伴う賃金の引下げなどは直ちに法違反を構成しない。よって、民事上の個別労働紛争と言われる。**

(1) 相談件数

労働基準関係法令の違反を伴わない民事上の個別労働紛争の相談件数は、3,226件（前年度比275件、9.3%増）であり、過去最高を記録した。

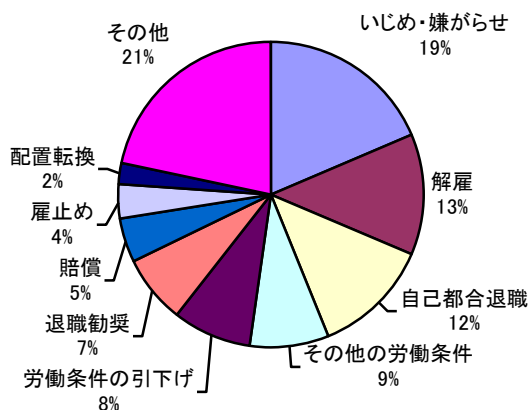
(2) 相談者の内訳

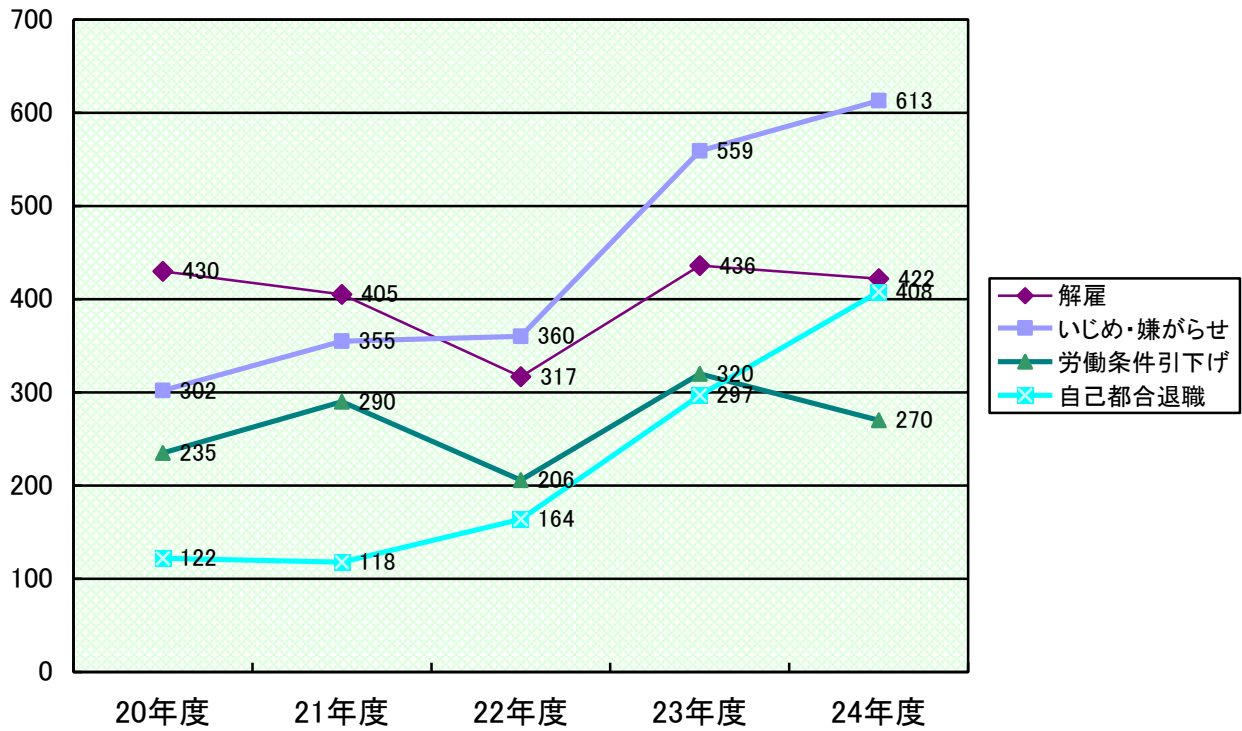
相談者の内訳は、①労働者が2,422件（全体の75%）、②事業主が459件（同14%）③その他345（同11%）であった。このうち労働者の就労形態は、正社員が30%、パート・アルバイトが13%、期間契約社員が9%、派遣労働者が2%などであった。

(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613件であり、全体の19%を占め、次いで、「解雇」（422件）、「自己都合退職」（408件）、「その他の労働条件」（282件）、「賃金等の労働条件の引下げ」（270件）、であった。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った。

民事上の個別労働紛争の相談内容の内訳(母数3,226)



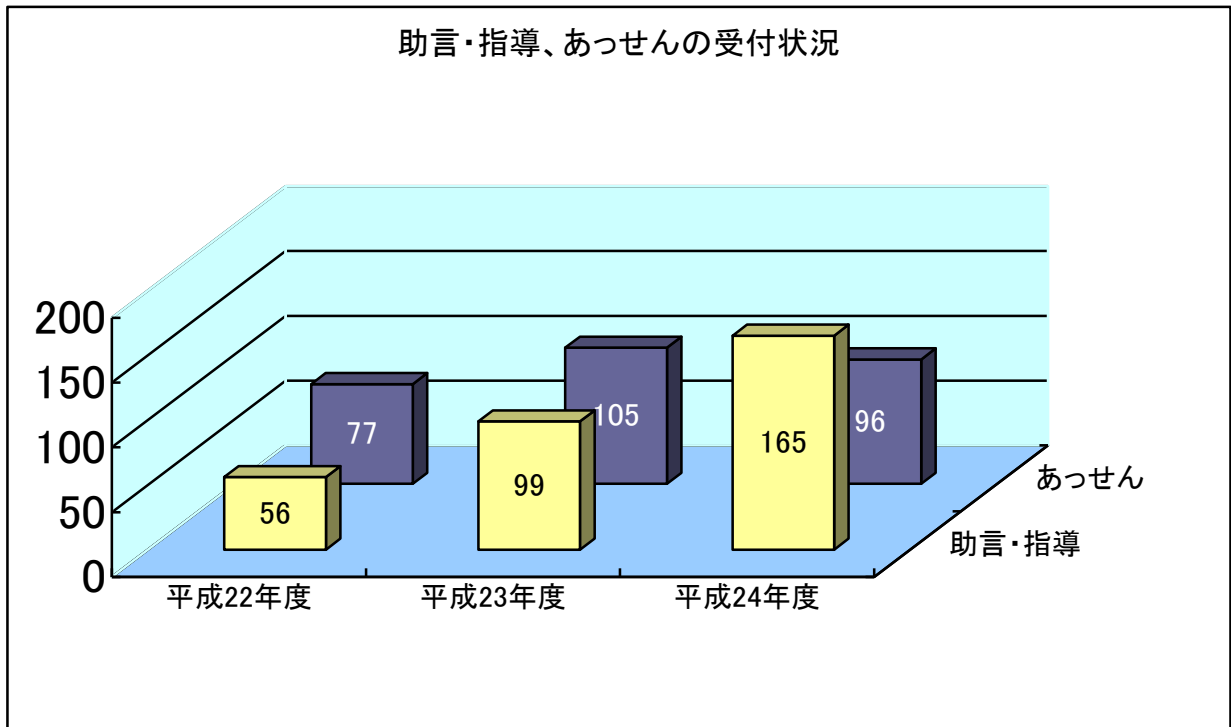


3 「助言、指導」、「あっせん」の状況

(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（前年度比 66 件、66.7%増）であり、過去最高を記録した。

「紛争調整委員会によるあっせん」の申請件数は 96 件（前年度比 9 件、8.6%減）であった。



(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行政指導とは異なる。

イ 申出者の内訳

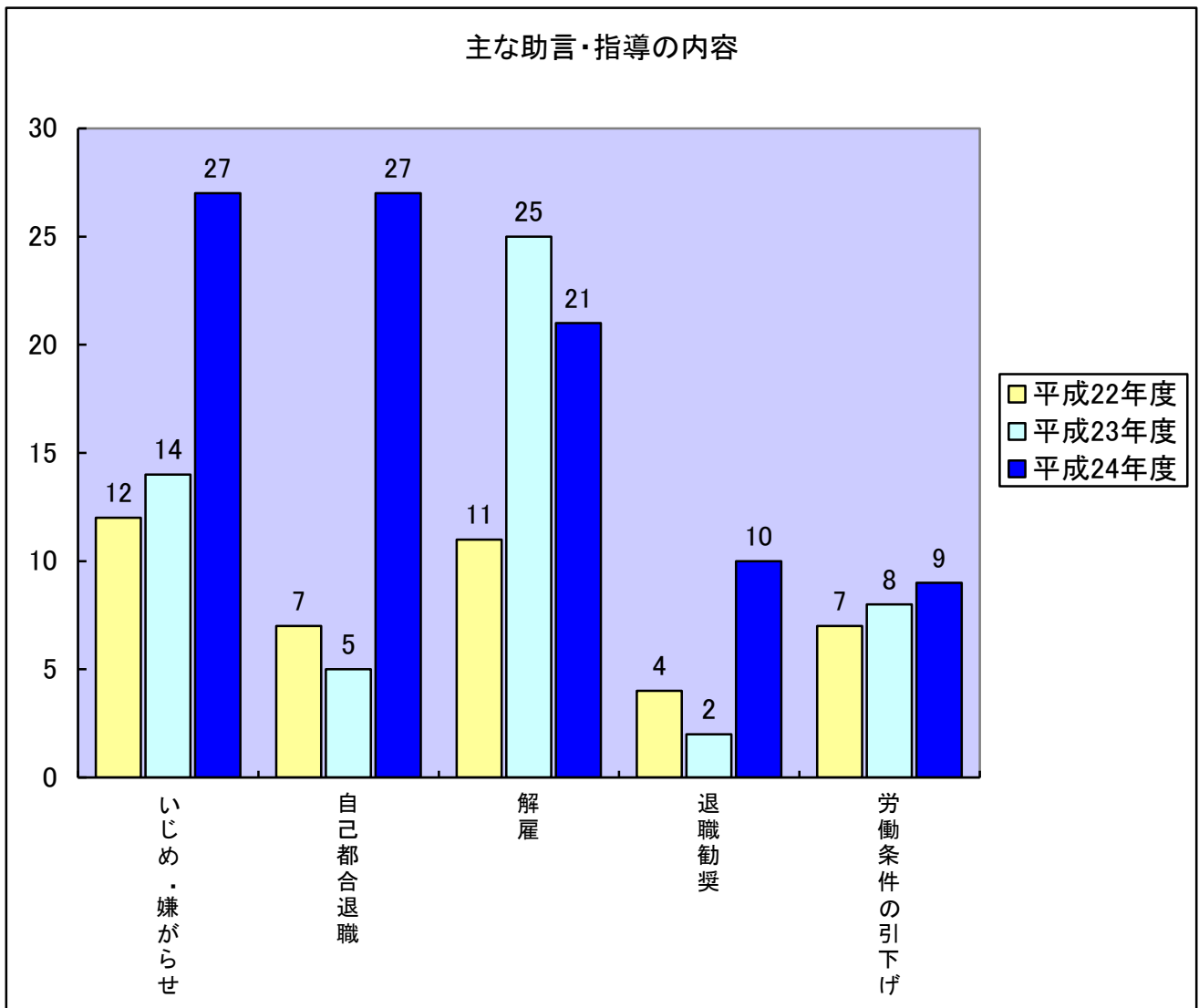
165 件の申出は、163 件が労働者からであり、2 件が使用者からであった。

労働者の就労形態は、正社員が 76 件 (47%)、パート・アルバイトが 50 件 (31%)、期間契約社員が 30 件 (18%)、派遣労働者が 3 件 (2%) などとなっている。

ウ 事案の内容 (※)

「いじめ・嫌がらせ」及び「自己都合退職」に関するものが 27 件 (15%) ずつと最も多く、次いで、「解雇」に関するもの 21 件 (12%)、「退職勧奨」10 件 (6%)、「賃金等の労働条件の引下げ」9 件 (5%) などとなっている。具体的な事例として、別添 2 の事例として掲載。

※ 1 件の申出で複数の項目を受理した事案もあるため、項目別では母数 177 件となる。



(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

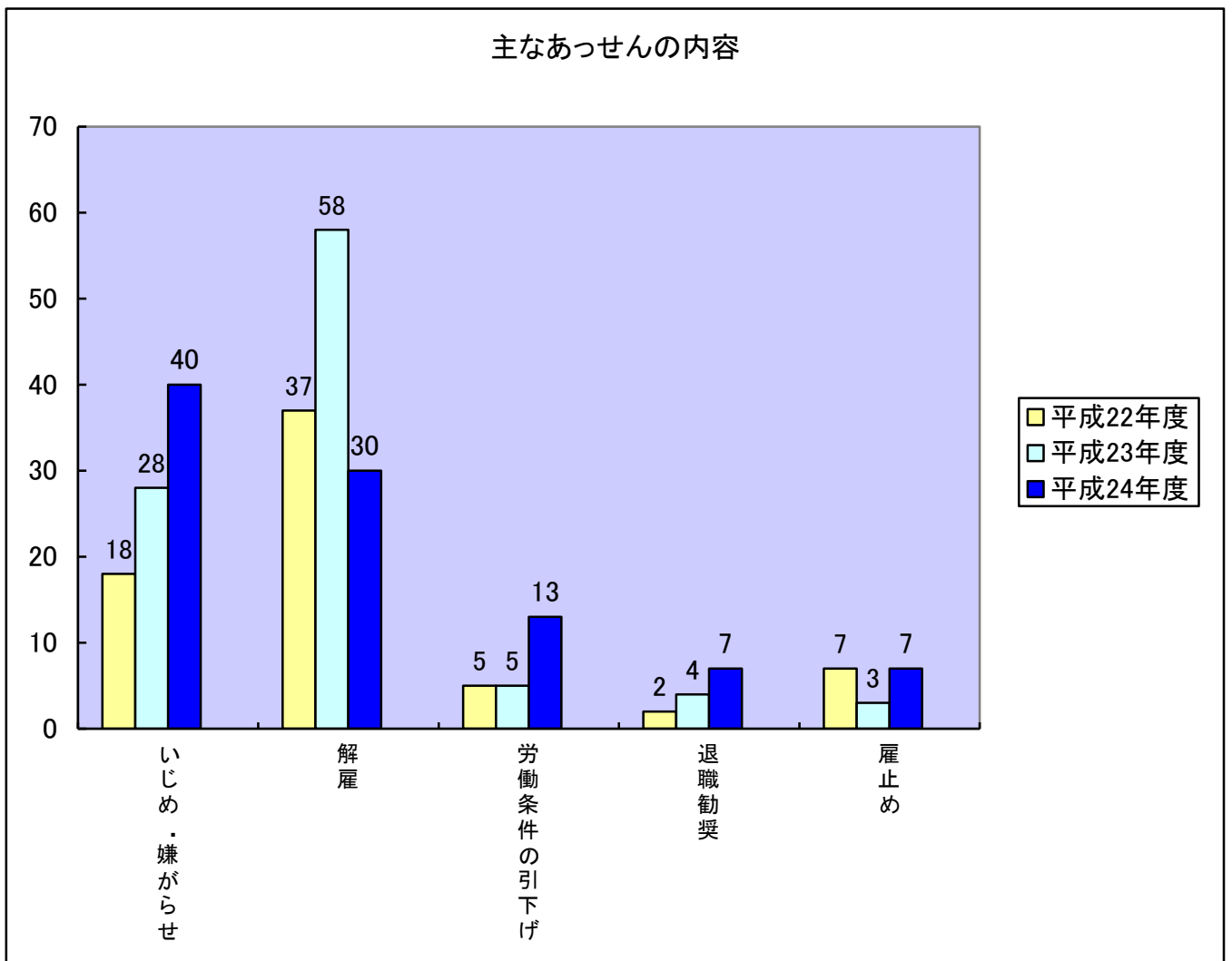
96 件の申請人は、全てが労働者であった。

労働者の就労形態は、正社員が 47 件 (49%)、パート・アルバイトが 21 件 (22%)、期間契約社員が 20 件 (21%)、派遣労働者 4 件 (4%) などであった。

ウ 事案の内容 (※)

「いじめ・嫌がらせ」の 40 件 (36%) と最も多く、次いで、「解雇」に関するものが 30 件 (27%)、「賃金等の労働条件の引下げ」13 件 (12%)、「退職勧奨」と「雇止め」が 7 件 (6%) ずつなどとなっている。具体的な事例として、別添 2 の事例として掲載。

※ 1 件の申請で複数の項目を受理した事案もあるため、項目別では母数 111 件となる。



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2ヵ月前からパートとして勤務していたが、笑顔がないことなどを理由に突然解雇を通告された。これまで自分なりに一生懸命に頑張ってきたのに、このような突然の解雇に納得できない。継続雇用(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、責任者と話し合いがもたれた結果、他部署での勤務ができるようになった。
事例2： いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	申出人はパートとして勤務していたが、作業中にリーダーから頭をたたかれるなどのいじめ・嫌がらせを受けた。このため、安心して勤務できるよう、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、全従業員に対して注意がなされた結果、いじめ・嫌がらせがなくなり、安心して就労できるようになった。
事例3： 自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	申出人はアルバイトとして勤務していたが、体調が優れないため退社したい旨申し出たところ、「後任が見つかるまで退社させられない」と上司に言われた。このため、何とか退社できるよう、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、年次有給休暇を全て消化して退職できることになった。

【あっせんの例】

事例1： 整理解雇に係るあっせん	
事案の概要	店舗開設から1年も経たないのに売上が上がらないとの理由で、「店舗を閉鎖する、全員解雇する」と言われた。解雇回避の努力や労働者への事前説明もない。このような対応に納得いかず、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。
事例2： いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	申請人は期間契約社員として勤務していたが、入社当初から、仕事を教えてもらえない、足を蹴られるなどの暴力も受けた。会社に対し何度か改善を申し入れたが何の対応も取ってもらえなかったため、退職せざるを得なかった。このような対応に納得いかず、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

