



報道発表資料

山形労働局発表
平成27年6月25日(木)

	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)

平成26年度の山形県下の個別労働関係の労働相談等の状況

—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—

山形労働局（局長：森田 啓司）は、平成26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26年度の労働相談受理件数は増加

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）の受理件数は平成25年度の9,276件から9,376件（前年度比1.1%増）に増加し、過去5年間で最低であった平成25年度を100件上回った。

☆ 民事上の個別労働関係紛争に関する相談は2千件台に減少

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2,682件（前年度比11.6%減）と平成25年度の3,034件を下回った。

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」に関するものが過去最高の平成25年度の635件を上回る703件（前年度比10.7%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」の申出は過去最高の昨年度を上回る

労働局長による「助言、指導」の申出件数は174件（前年度比5.5%増）、紛争調整委員会による「あっせん」の申請件数は63件（前年度比21.3%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26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、9,376件（前年度比100件、1.1%増）であった。

(2) 相談者の内訳

9,376件の相談者の内訳は、①労働者が5,721件（全体の61.0%）、②事業主が2,140件（同22.8%）、③その他の者（家族、知人など）が1,515件（同16.2%）であった。

(3) 相談の内容

9,376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5,949件（全体の63.4%）
- ② 民事上の個別労働関係紛争に関するものが2,682件（同28.6%）
- ③ その他（他の行政機関に関するものなど）が745件（同8.0%）

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、2,682件（前年度比352件、11.6%減）であり、平成25年度に引き続き減少した。

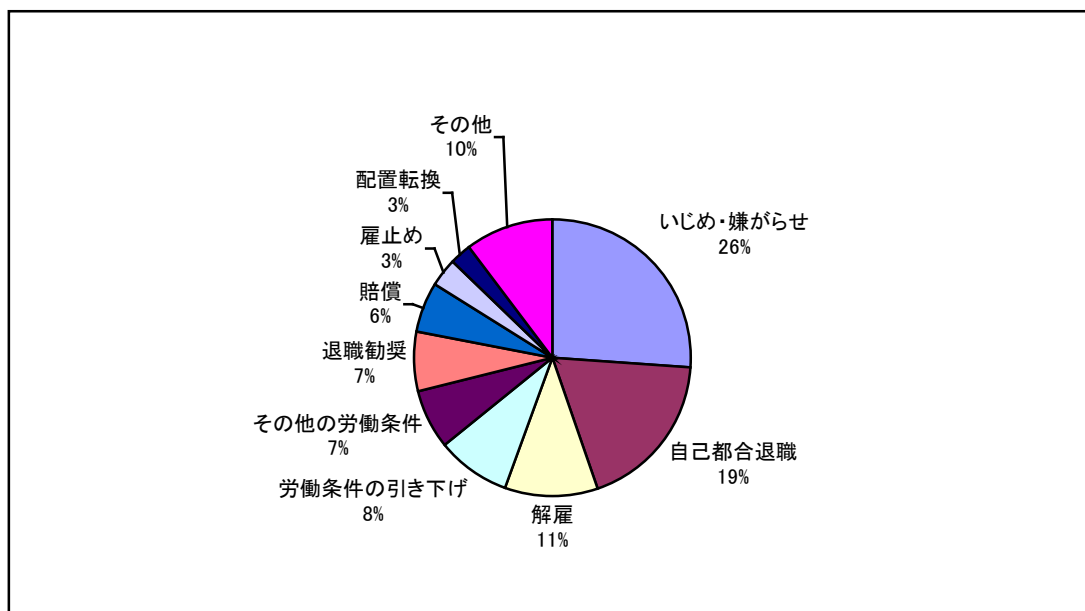
(2) 相談者の内訳（※四捨五入より合計が100%にならないことがある。）

相談者の内訳は、①労働者が2,056件（全体の76.7%）、②事業主が342件（同12.7%）、③その他284（同10.6%）であった。このうち労働者の就労形態は、正社員が45.5%、パート・アルバイトが15.4%、期間契約社員が12.0%、派遣労働者が3.3%であった。

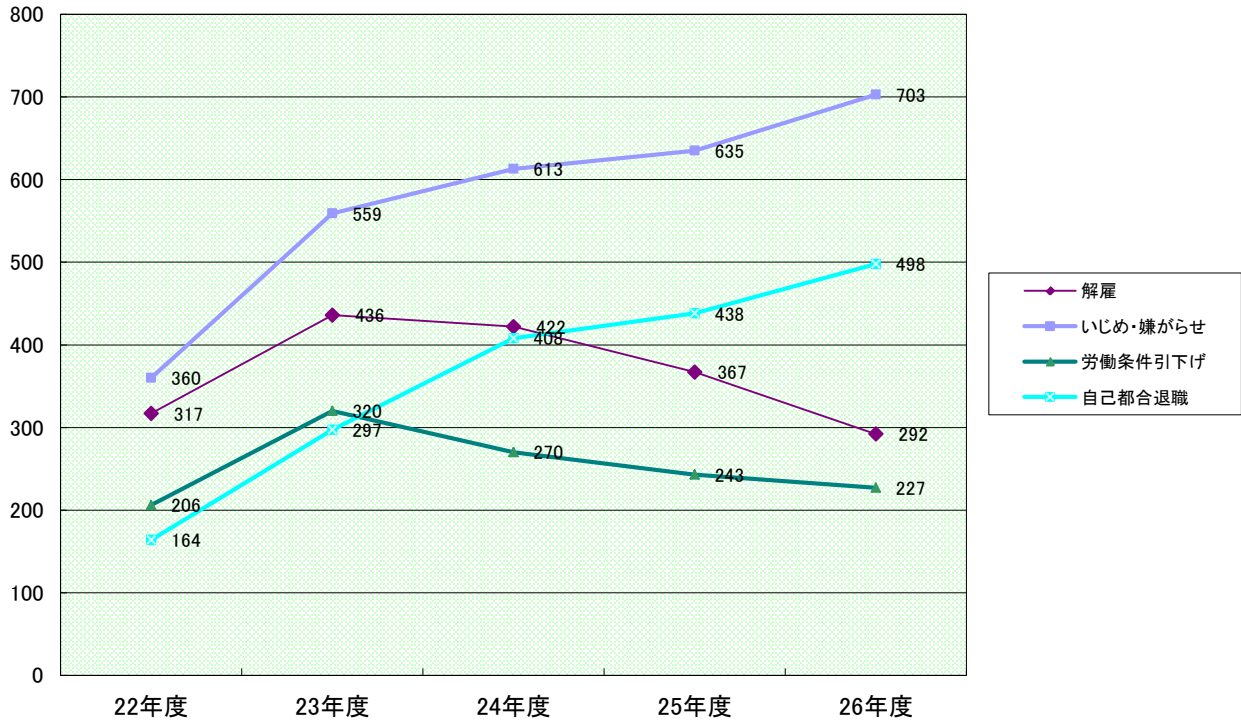
(3) 相談の内容

最も多かった相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」の703件であり、全体の26.2%を占め、次いで、「自己都合退職」（498件）、「解雇」（292件）、「賃金等の労働条件の引下げ」（227件）、「その他の労働条件」（189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2,682）



【表2】相談内容別の件数の推移（主要なもの）



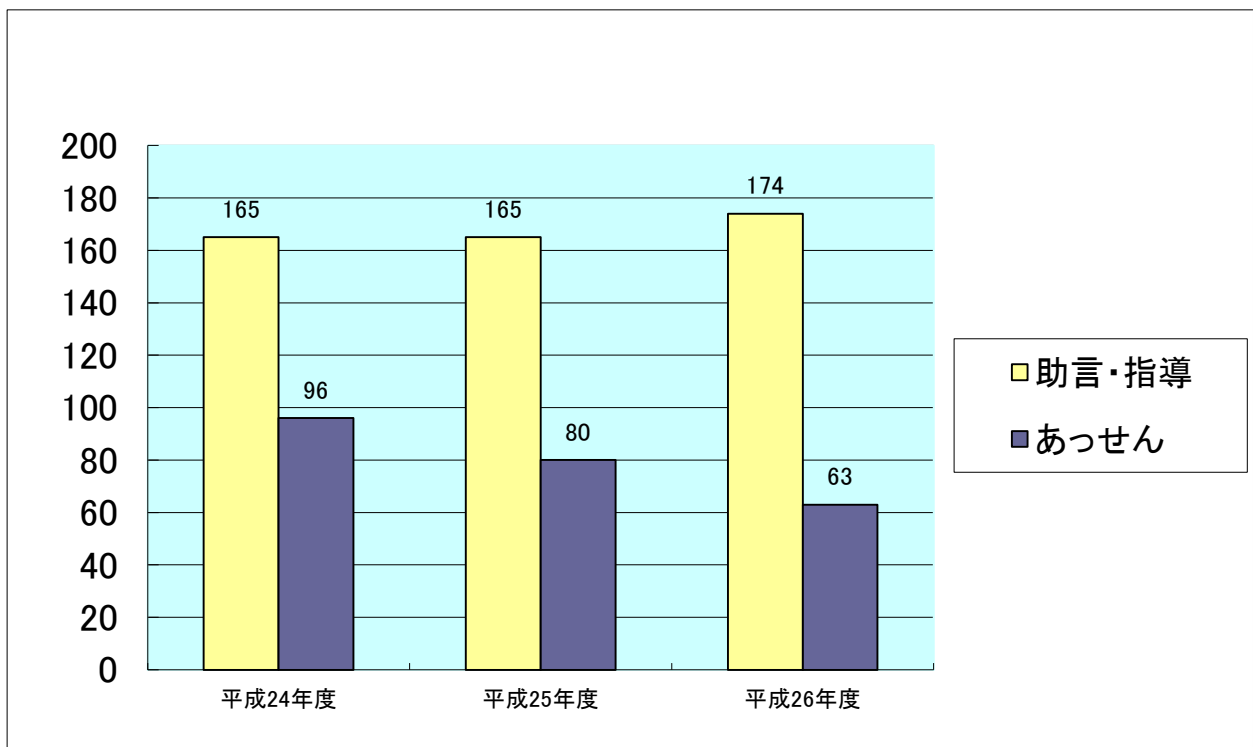
3 「助言、指導」、「あっせん」の状況

(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174件であり、過去最高を記録した24年度、25年度を上回った。

「紛争調整委員会によるあっせん」の申請件数は63件（前年度比17件、21.3%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

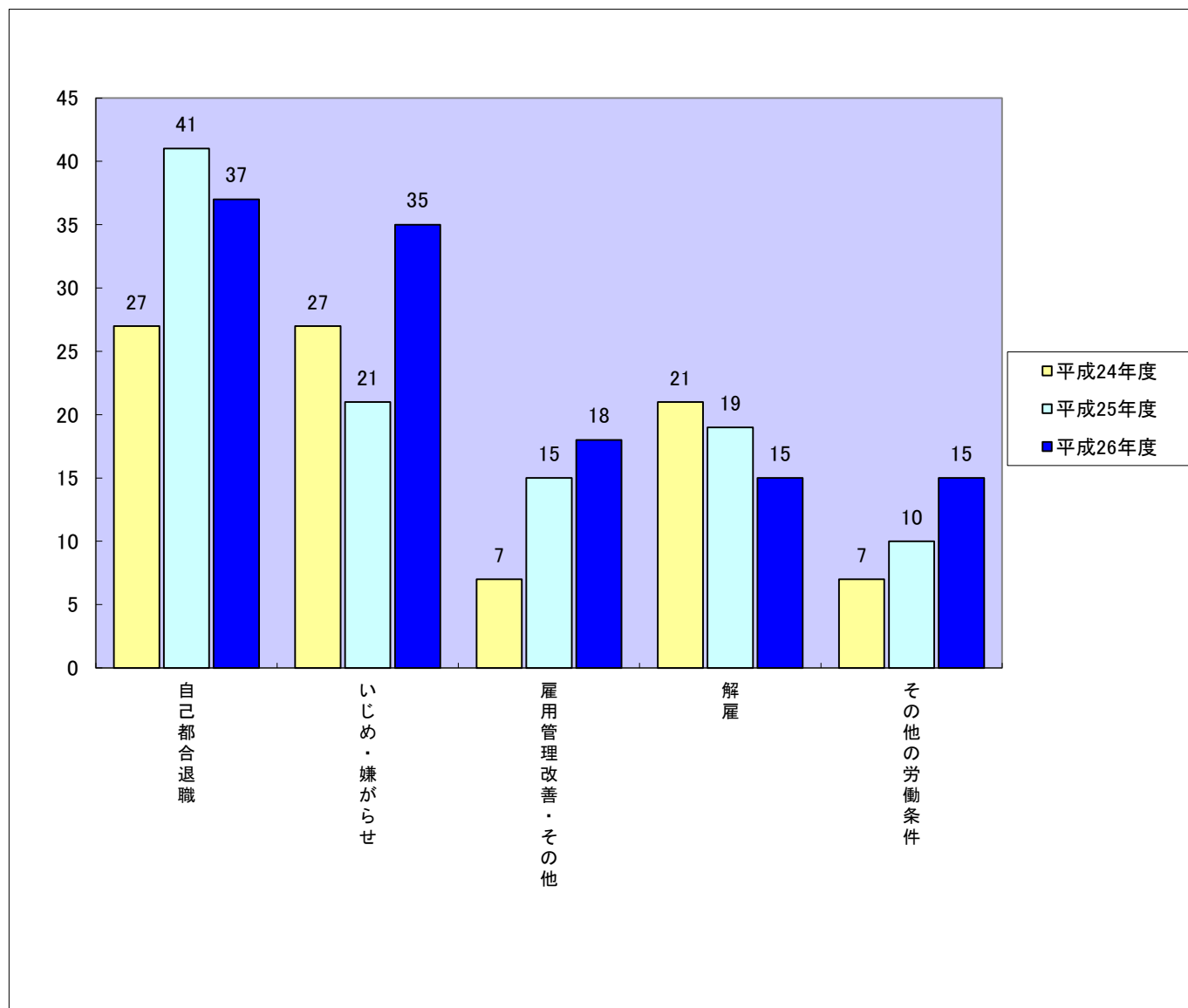
174 件の申出者の内訳は、172 件が労働者からであり、2 件が使用者からであった。労働者の就労形態は、正社員が 108 件（62.8%）、パート・アルバイトが 23 件（13.4%）、期間契約社員が 25 件（14.5%）、派遣労働者が 4 件（2.3%）などであった。

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 37 件（18.3%）と最も多く、次いで、「いじめ・嫌がらせ」が 35 件（17.3%）、「雇用管理改善・その他」が 18 件（8.9%）、「解雇」と「その他の労働条件」がそれぞれ 15 件（7.4%）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 202 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

63 件の申請人は、労働者が 62 件、使用者が 1 件であった。

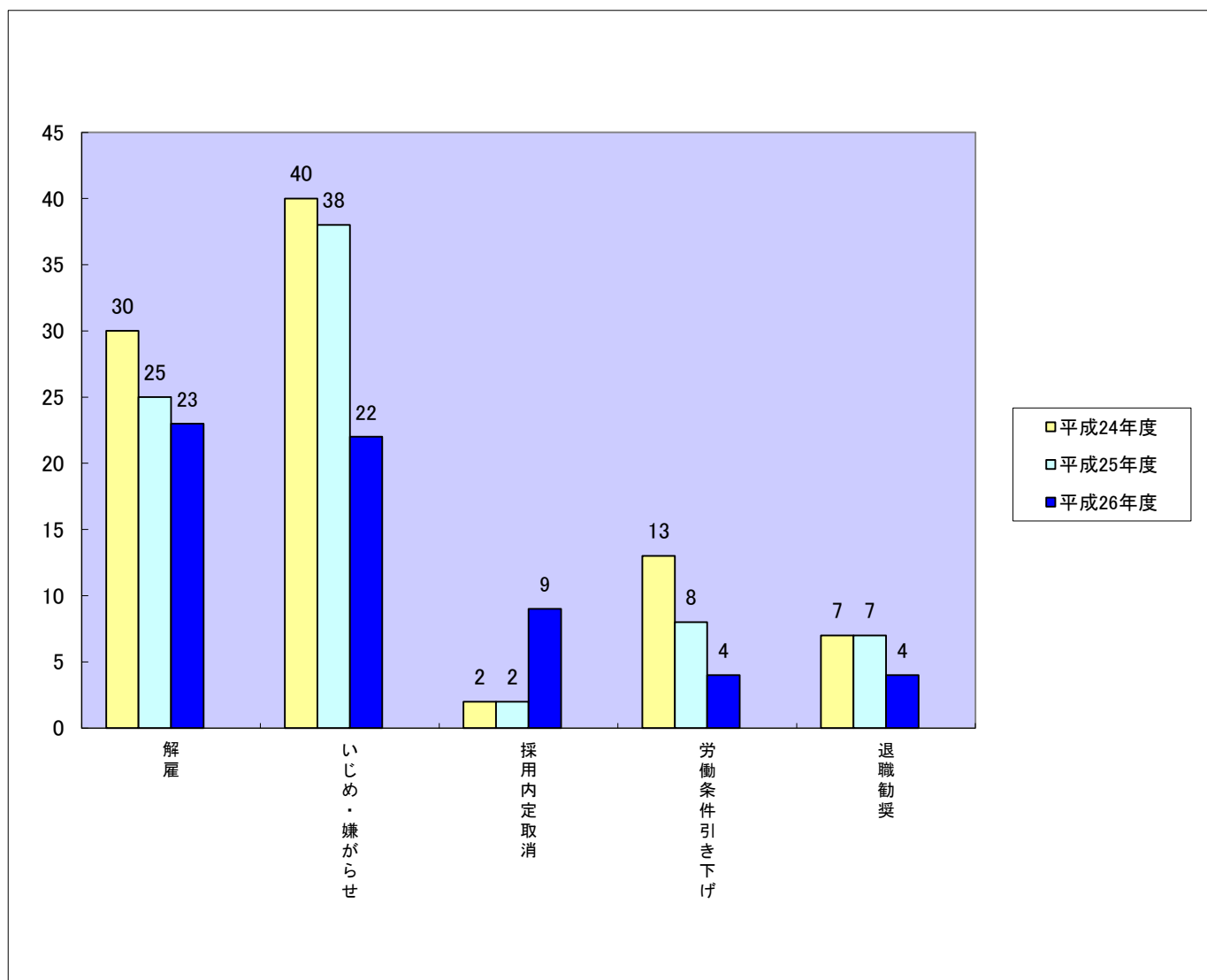
労働者の就労形態は、正社員が 30 件 (48.4%)、期間契約社員が 13 件 (21.0%)、パート・アルバイトが 10 件 (16.1%)、派遣労働者 2 件 (3.2%) などであった。

ウ 事案の内容

事案の内容 (※) は「解雇」が 23 件 (30.7%) と最も多く、次いで、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 22 件 (29.3%)、「採用内定取消」が 9 件 (12.0%)、「労働条件引き下げ」と「退職勧奨」がそれぞれ 4 件 (5.3%) 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 75 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: 自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	退職を申し出たが、後輩が育つまでいてほしい旨言われ、退職届を返された。退職を認めてもらう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・指導の結果、申出人の希望する日に退職が認められて解決した。
事例2: いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	同僚から無視をされたり、陰口をたたかれるなど嫌がらせを受け、上司からも無視をされている。これからも働き続けたいので職場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・指導により、社長から全社員に対し指導がなされ、いじめが無くなり解決した。
事例3: 雇用管理改善に係る助言・指導	
事案の概要	年次有給休暇の取得に条件を付けられなかなか取得が出来ないので条件を付けず取得出来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・指導の結果、社内において実態調査及び指導がなされた。

【あっせんの例】

事例1: 解雇に係るあっせん	
事案の概要	突然当日付で解雇を告げられた。口頭、解雇通知で明示された解雇理由も納得できるような内容で無かった。よって、突然の解雇による精神的損失・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	パート労働者として働いていたが同僚の正社員から仲間外れ、ミスをすると大声で怒鳴られるといういじめ・嫌がらせを受けたため、上司に職場改善を求めたものの改善がなされず退職せざるを得なかった。よって、経済的損失・精神的苦痛に対する補償金〇万円を求めたい。
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

