



報道発表資料

山形労働局発表
平成28年7月14日(木)

担	雇用環境・均等室 雇用環境・均等室長 青山雄一 労働紛争調整官 中村雅和
当	電話 023-624-8226

平成27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：相浦^{あいうら} 亮^{りょう}司）は、平成27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27年度の労働相談受案件数は増加

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）の受案件数は平成26年度の9,376件から9,809件（前年度比4.6%増）に増加した。労働相談件数は、平成25年度に1万件を切ったもののその後また徐々に増加している。

☆ 民事上の個別労働関係紛争に関する相談件数は「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」が過去最高

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案件数は2,978件（前年度比11.0%増）と平成26年度の2,682件を上回った。

相談内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが14年連続で増加し、過去最高の859件（前年度比22.2%増）となった。また、「自己都合退職」に関するものが6年連続で増加し、過去最高の544件（前年度比11.0%増）となった。

☆ 「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

労働局長による「助言、指導」の申出件数は過去最高の208件（前年度比19.5%増）、紛争調整委員会による「あっせん」の申請件数は48件（前年度比23.8%減）であった。

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、山形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年度山形労働局雇用均等室における男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行状況」をご覧ください。

【別添資料】

- 別添1 山形県内の総合労働相談コーナー
- 別添2 平成27年度助言・指導及びあっせんの事例
- 別添3 個別労働紛争解決システム

1 平成27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、9,809件（前年度比433件、4.6%増）であった。

(2) 相談者の内訳

9,809件の相談者の内訳は、①労働者が6,111件（全体の62.3%）、②事業主が1,939件（同19.8%）、③その他の者（家族、知人など）が1,759件（同17.9%）であった。

(3) 相談の内容

9,809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6,006件（全体の61.2%）
- ② 民事上の個別労働関係紛争に関するものが2,978件（同30.4%）
- ③ その他（他の行政機関に関するものなど）が825件（同8.4%）

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、2,978件（前年度比296件、11.0%増）に増加した。

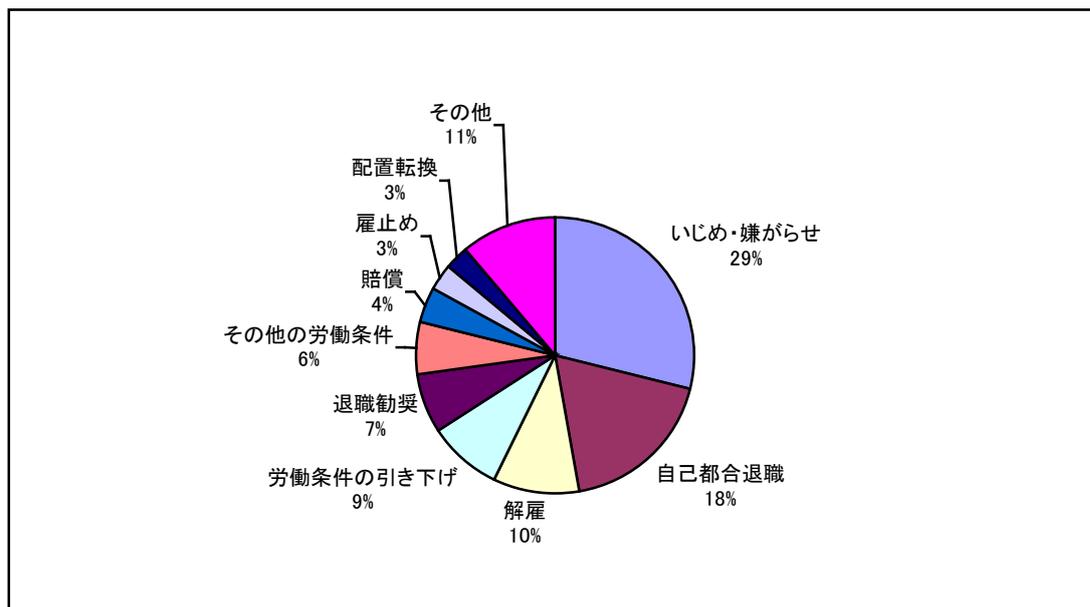
(2) 相談者の内訳（※四捨五入より合計が100%にならないことがある。）

相談者の内訳は、①労働者が2,274件（全体の76.4%）、②事業主が330件（同11.1%）③その他374（同12.6%）であった。このうち労働者の就労形態は、正社員が32.5%、パート・アルバイトが13.6%、期間契約社員が8.4%、派遣労働者が2.8%であった。

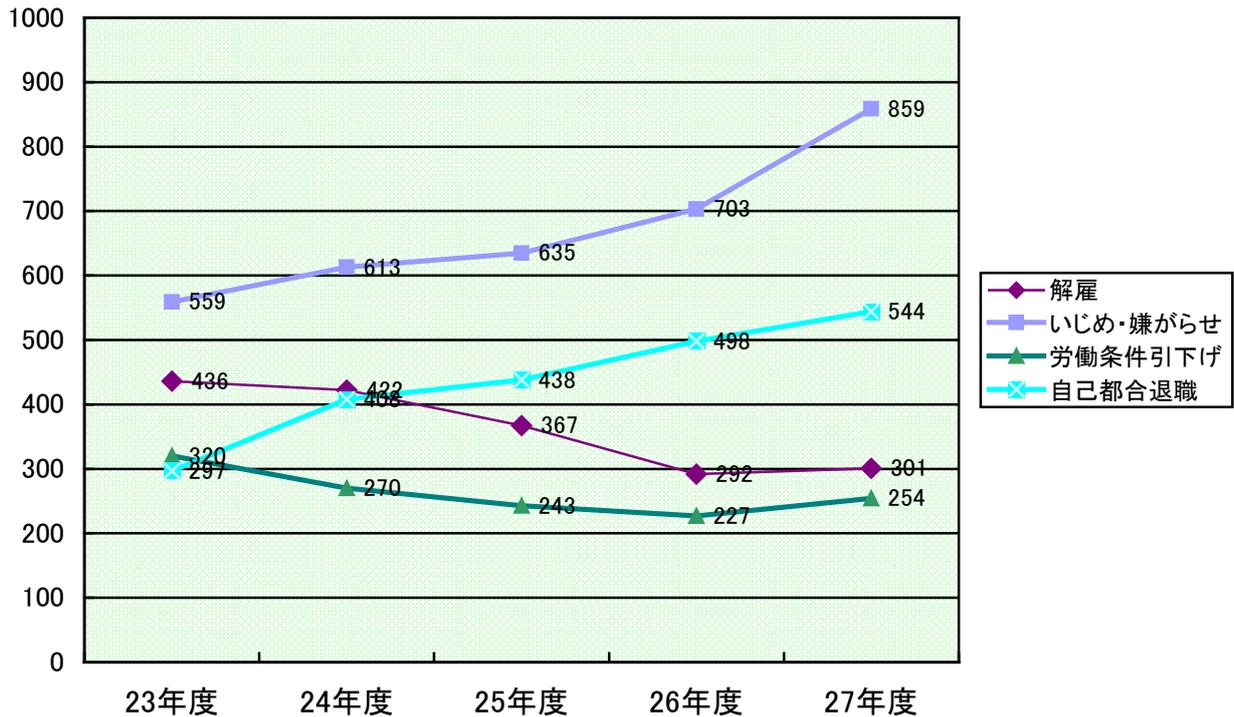
(3) 相談の内容

最も多かった相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」の859件であり、全体の28.8%を占め、次いで、「自己都合退職」（544件）、「解雇」（301件）、「賃金等の労働条件の引下げ」（254件）、「退職勧奨」（211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った。（【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2,978）



【表2】相談内容別の件数の推移（主要なもの）



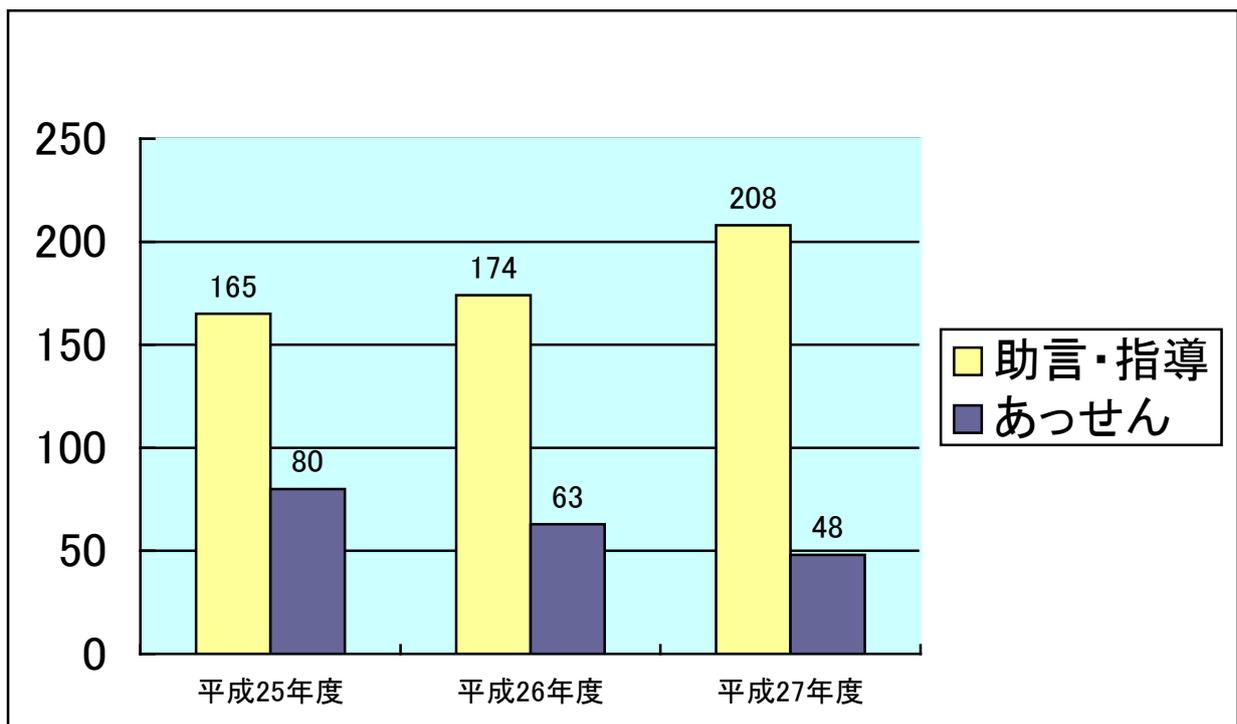
3 「助言、指導」、「あっせん」の状況

(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208件であり、過去最高を記録した26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48件（前年度比15件、23.8%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

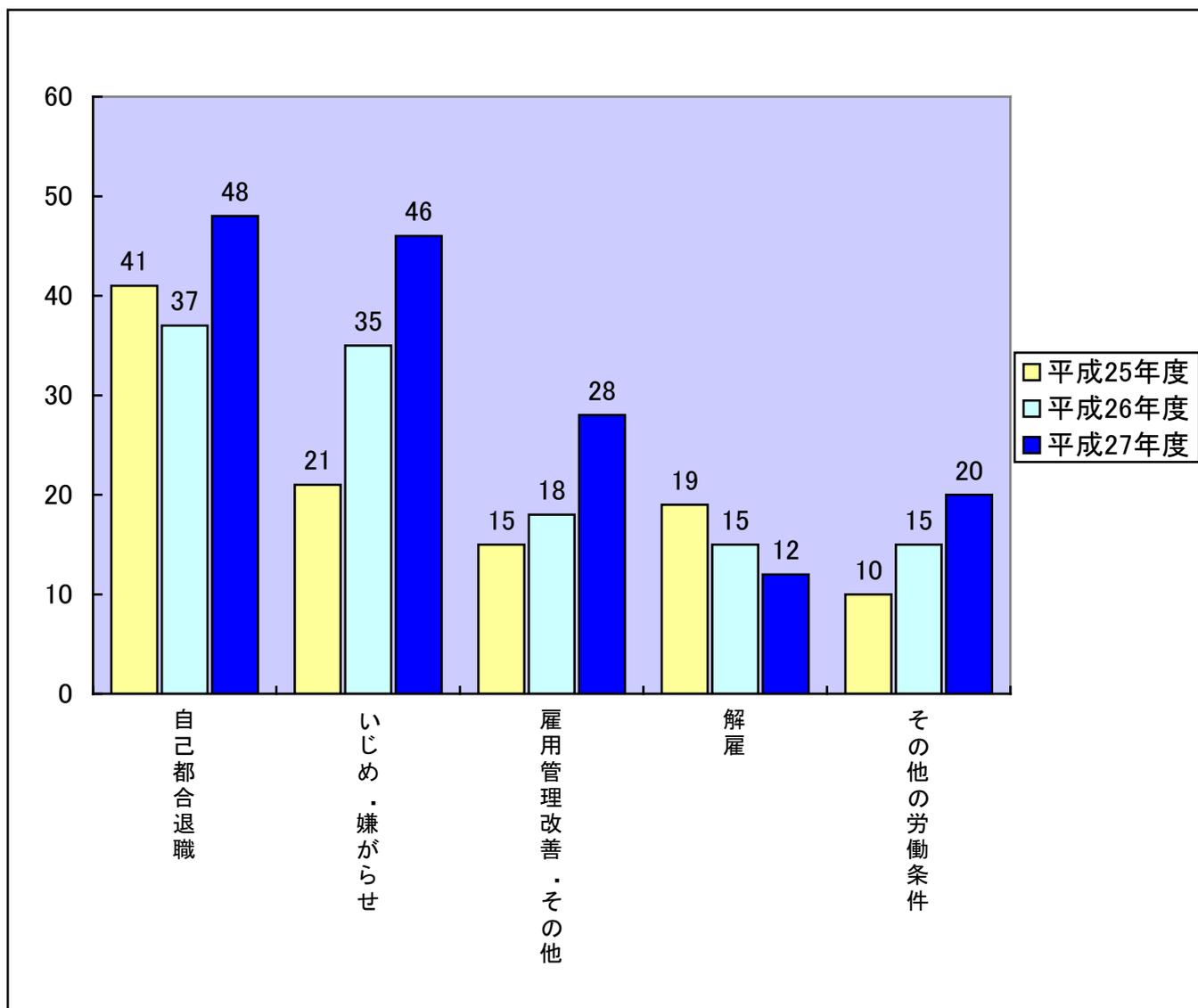
208件の申出者の内訳は、206件が労働者からであり、2件が使用者からであった。労働者の就労形態は、正社員が106件（51.5%）、パート・アルバイトが56件（27.2%）、期間契約社員が35件（17.0%）、派遣労働者が7件（3.4%）などであった。

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48件（21.3%）と最も多く、次いで、「いじめ・嫌がらせ」が46件（20.4%）、「雇用管理改善・その他」が28件（12.4%）、「解雇」12件（5.3%）と「その他の労働条件」20件（8.9%）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225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

48 件の申請人は、全て労働者であった。

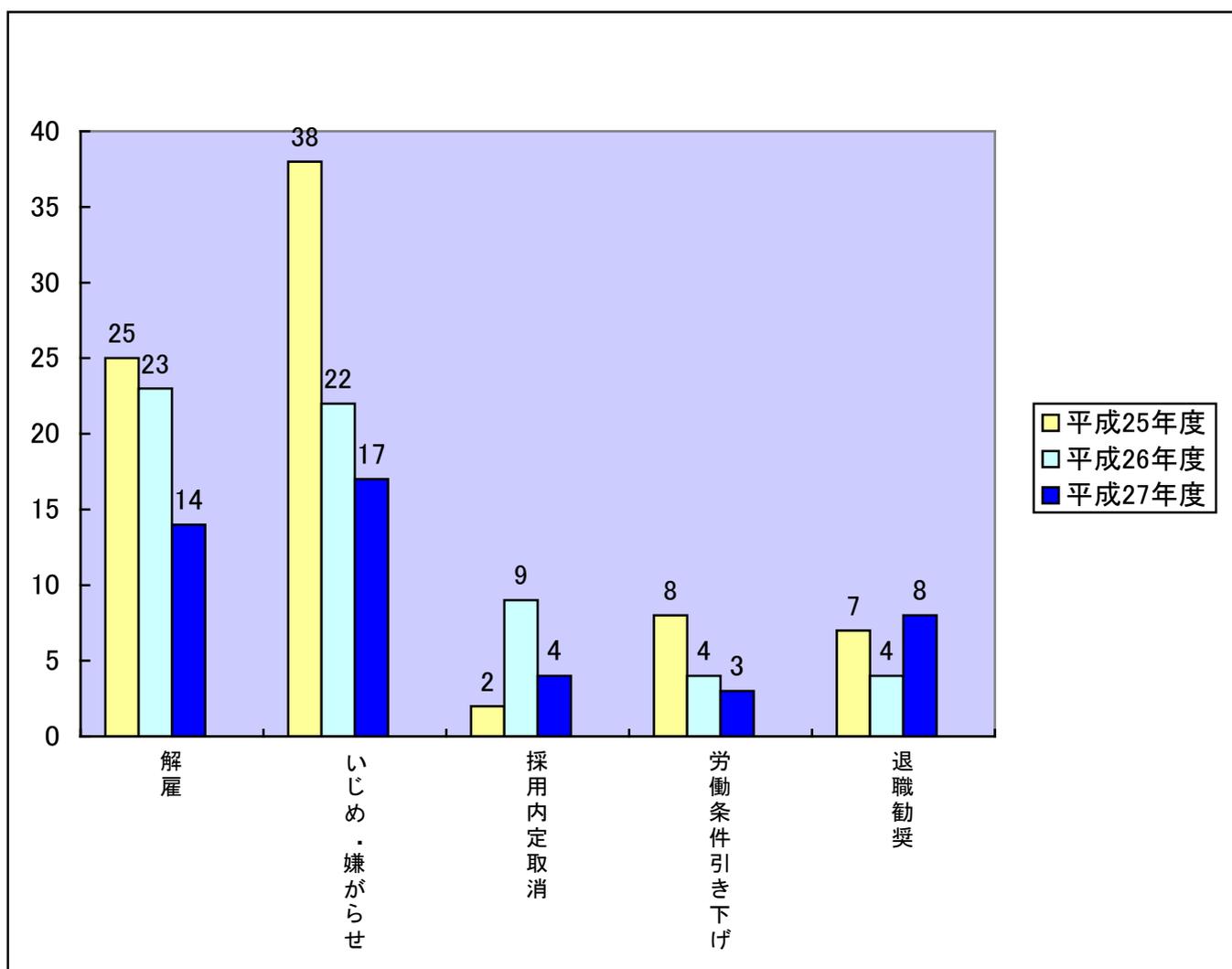
労働者の就労形態は、正社員が 27 件 (56.3%)、期間契約社員が 9 件 (18.8%)、パート・アルバイトが 5 件 (10.4%)、派遣労働者 1 件 (2.1%) などであった。

ウ 事案の内容

事案の内容 (※) は「解雇」が 14 件 (25.0%) と最も多く、次いで、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 17 件 (30.4%)、「採用内定取消」が 4 件 (7.1%)、「労働条件引き下げ」3 件 (5.4%)、「退職勧奨」8 件 (14.3%) 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 56 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（山形労働局雇用環境・均等室内）

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

都道府県労働局の組織見直しを行い、総合労働相談コーナーの所属は、平成 28 年 4 月 1 日より「総務部企画室」から、「雇用環境・均等室」に変更しました。

雇用環境・均等室では、労働相談の利便性をアップするため、パワハラや解雇等に関する相談とマタハラやセクハラ等に関する相談の対応を一体的に進めており、今後一層の啓発指導をすすめます。

また、個別の労働紛争を未然に防止する企業指導等の取組と、調停・あっせん等の解決への取組についても、同一の組織で一体的に進めております。

平成 27 年度助言・指導及びあっせんの事例

別添 2

【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、人手不足を理由に退職を認めてもらえなかった。 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、仕事を教えてもらえないなどいじめ・嫌がらせを受けたので、上司に相談したが対応してくれなかった。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、責任者から同僚に対し指導がなされ、いじめ・嫌がらせが無くなり解決した。

【あっせんの例】

事例1：解雇に係るあっせん	
事案の概要	勤務態度が悪いという理由で、突然当日付の解雇を告げられたが、申請人は解雇に納得できなかった。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	期間契約社員として勤務していたが、何度も社長から人格を否定するような発言を受け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

