

厚生労働省和歌山労働局発表
平成 24年 7月 3日

担	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 中前 英人
当	電話 073-488-1101 FAX 073-475-0112

平成23年度個別労働紛争解決制度の運用状況

～民事上の個別労働紛争相談のうち、

「いじめ・嫌がらせ」に関する割合が過去最大で全国一高い～

和歌山労働局（局長神田義宝）では、解雇や職場におけるいじめ・嫌がらせをはじめとする個々の労働者と事業主との間の紛争を解決するために、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23年度の状況について公表する。

【概要】

1	総合労働相談件数	: 8,468件（前年度比6.7%増）
2	民事上の個別労働紛争相談件数	: 1,310件（同14.6%減）
3	助言・指導申出受付件数	: 140件（同13.6%減）
4	あっせん申請受理件数	: 53件（同26.2%増）

- ◆ 県下6か所の総合労働相談コーナーに、8,468件の労働相談が寄せられたが、このうち労働関係法上の違反を伴わない民事上の個別労働紛争に関する相談は、1,310件（相談項目1,723件）であった。
- ◆ 相談項目のうち、『いじめ・嫌がらせ』については、489件で全体の28.4%を占め、平成13年10月に制度発足以来最も高い割合となり、全国一高い結果となった（全国平均15.1%）。
- ◆ このため、和歌山労働局としては、『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、引き続き企業等に対する啓発に努めるとともに、いじめ・嫌がらせなどその解決が困難な事案を担当する総合労働相談員を配置する等、対応の強化を図っている。

《平成23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 : 8,468件 (前年度7,937件、6.7%増)
- 2 民事上の個別労働紛争相談件数 : 1,310件 (同 1,534件、14.6%減)
- 3 助言・指導申出受付件数 : 140件 (同 162件、13.6%減)
- 4 あっせん申請受理件数 : 53件 (同 42件、26.2%増)

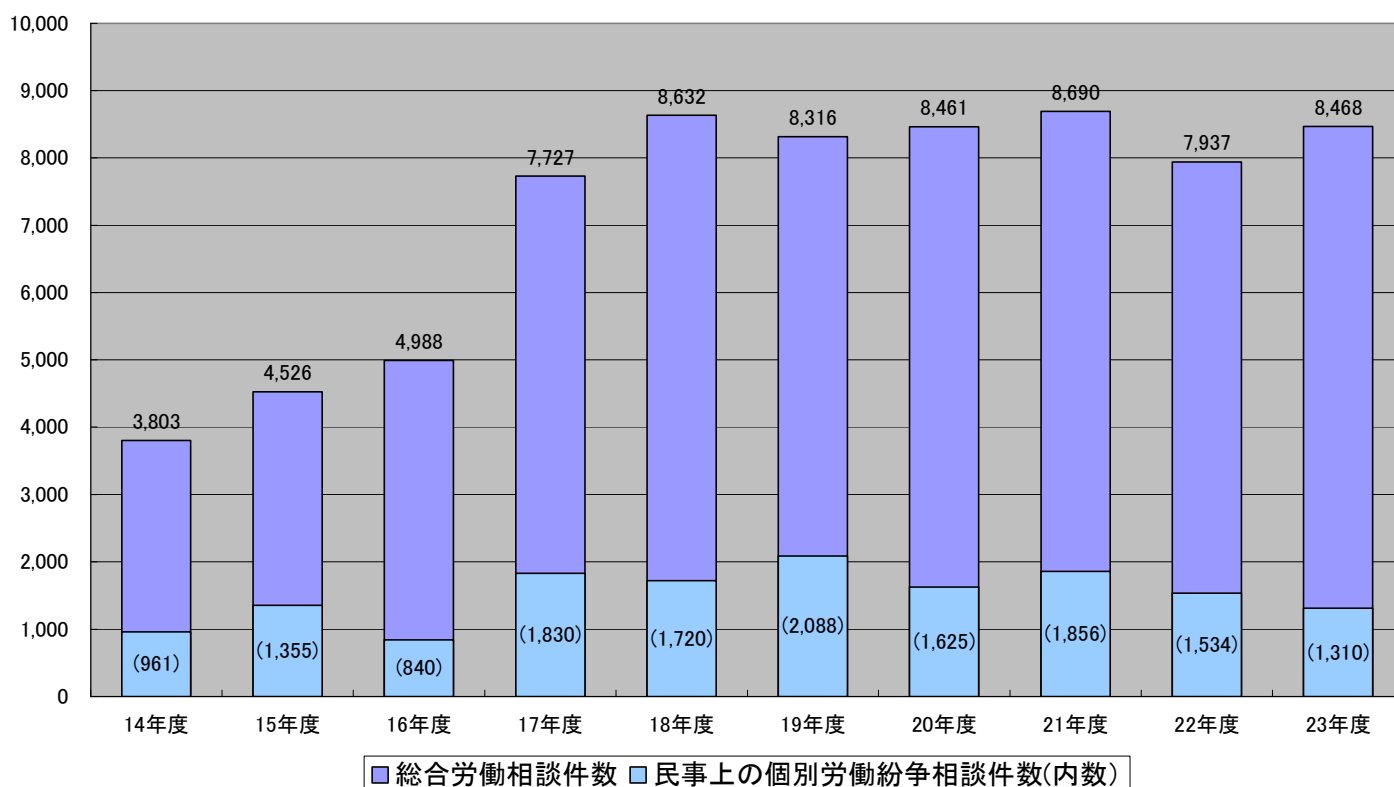
1 総合労働相談受付状況

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23年度1年間に寄せられた相談は8,468件であった。

これらの相談の中で、労働関係法上の違反を伴わない、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ものが1,310件となっている。

図1

総合労働相談件数の推移

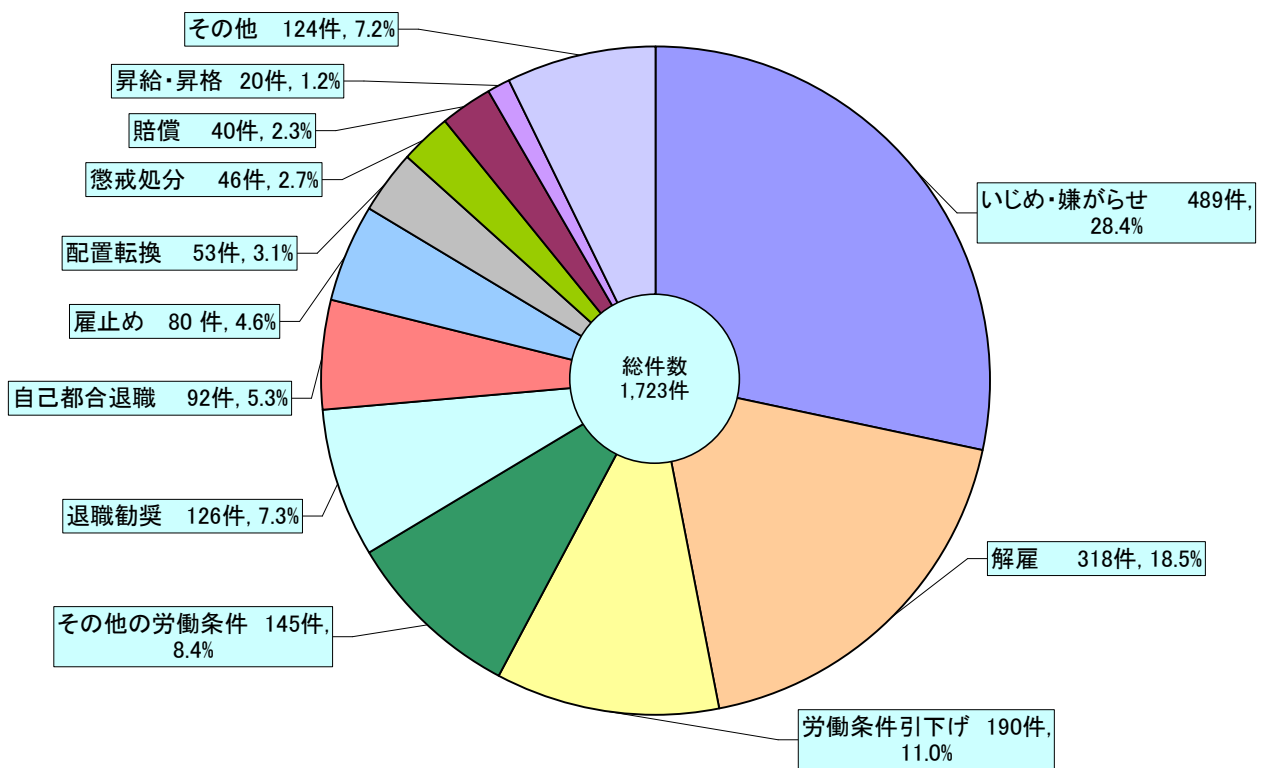


また、民事上の個別労働紛争に係る相談内容は、いじめ・嫌がらせに関する内容が 28.4%、489 件(前年度 524 件)と最も多く、次いで厳しい雇用情勢を反映して、解雇に関する内容が 18.5%、318 件(前年度 486 件)、労働条件引下げに関する内容が 11.0%、190 件(前年度 256 件)、その他の労働条件に関する内容が 8.4%、145 件(前年度 137 件)、退職勧奨に関する内容が 7.3%、126 件(前年度 120 件)、自己都合退職に関する内容が 5.3%、92 件(前年度 78 件)、雇止めに関する内容が 4.6%、80 件(前年度 78 件)、配置転換に関する内容が 3.1%、53 件(前年度 82 件)、と続いている。

図2

23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



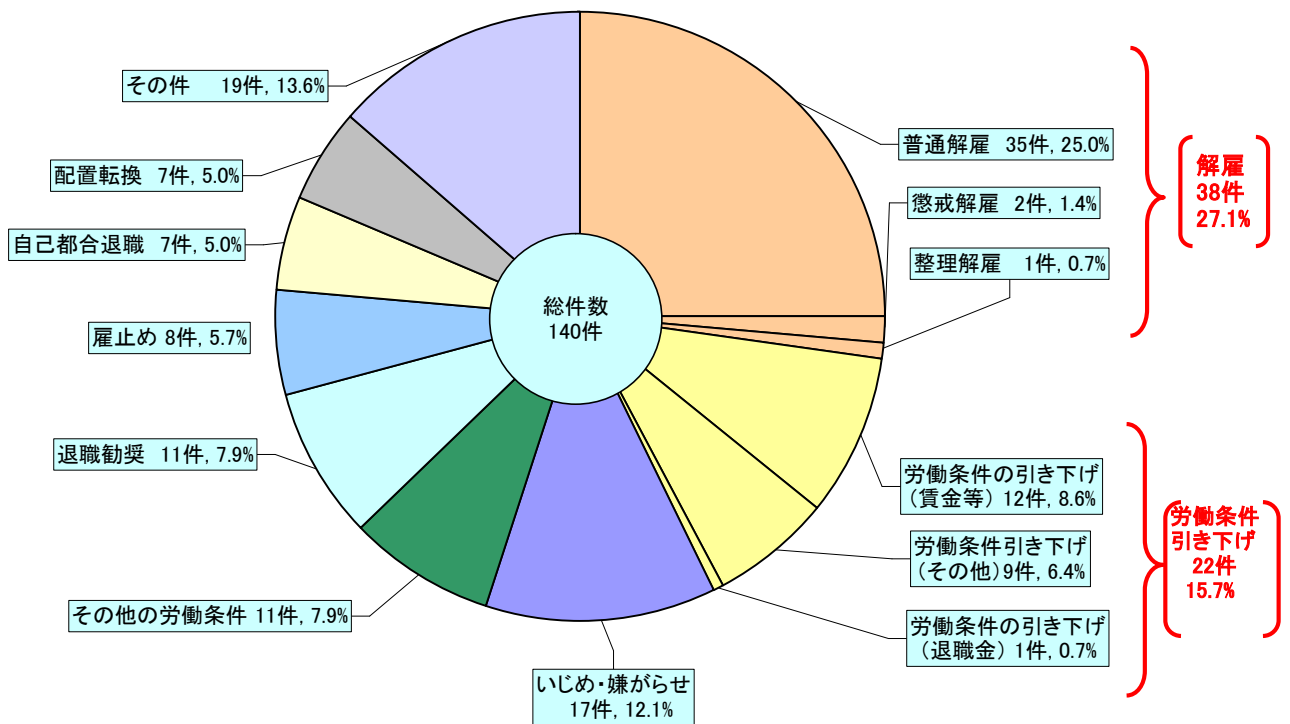
2 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況

平成23年度の個別労働紛争解決制度に係る助言・指導申出受付件数は 140 件(前年度 162 件)、あっせん申請受理件数は 53 件(前年度 42 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 27.1%、38 件(前年度 42 件)、労働条件の引下げ(賃金・退職金等)に関する内容が 15.7%、22 件(前年度 24 件)、いじめ・嫌がらせに関する内容が 12.1%、17 件(前年度 13 件)、その他の労働条件に関する内容が 7.9%、11 件(前年度 11 件)、退職勧奨に関する内容が 7.9%、11 件(前年度 6 件)となっている。

図3

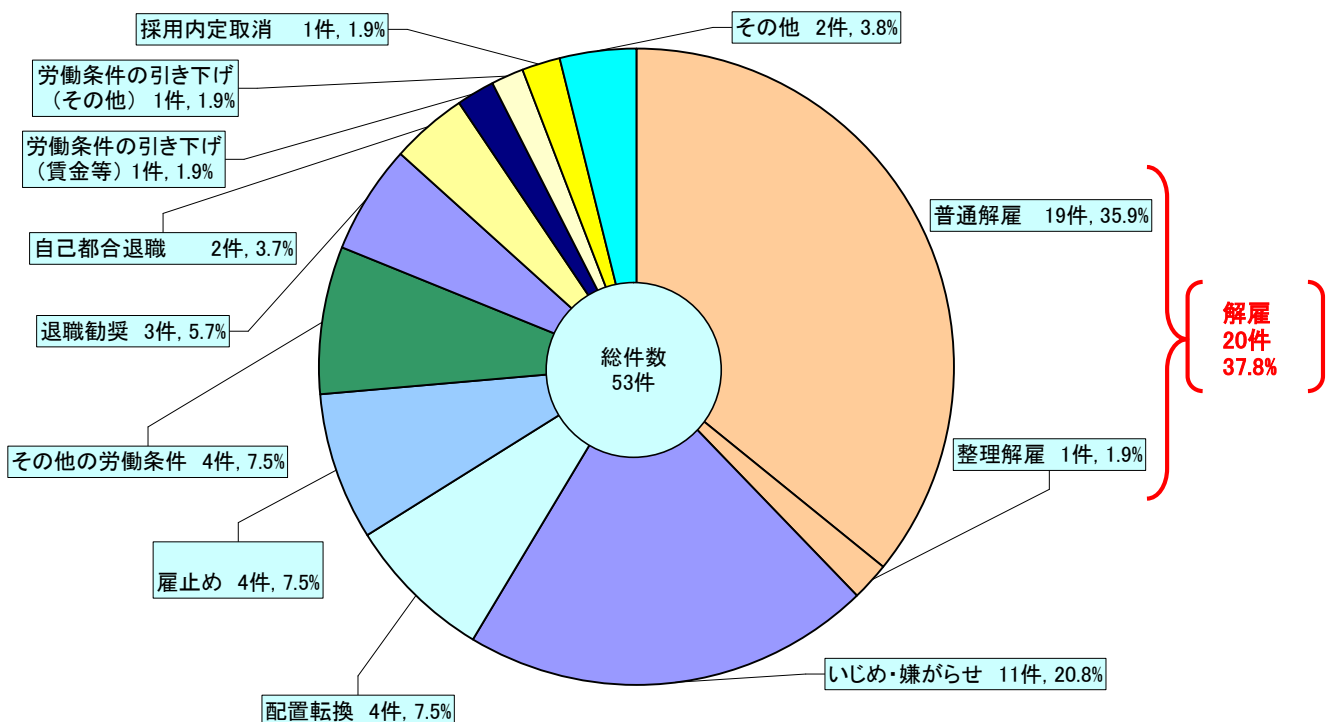
平成23年度 助言・指導申出内容の内訳



あっせん申請の内容については、解雇（普通・整理解雇）に関する内容が 37.8%、20 件(前年度 21 件)、いじめ・嫌がらせに関する内容が、20.8%、11 件(前年度 4 件)、配置転換に関する内容 7.5%、4 件（前年度 1 件）、雇止めに関する内容 7.5%、4 件(前年度 4 件)、その他の労働条件がそれぞれ 7.5%、4 件（前年度 1 件）と続いている。

図4

平成23年度 あっせん申請内容の内訳



23年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

() 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		8,468 件 (7,937 件)	
相談者の種類 8,468 件 (7,937 件)			
労働者	4,721 件 (4,765 件)	事業主	2,439 件 (1,962 件)
その他		1,308 件 (1,210 件)	
相談者の性別 8,468 件 (7,937 件)			
男	4,866 件 (4,554 件)	女	3,333 件 (3,016 件)
不明		269 件 (367 件)	
相談の区分 8,599 件 7,995 件			
個別労働紛争関係	1,310 件 (1,534 件)	法令制度の問い合わせ	6,126 件 (5,395 件)
その他		868 件 (732 件)	
(監督権限の行使、行政指導の実施)			
相談の内容 8,638 件 (8,096 件)			
労働条件	7,007 件 (5,831 件)	募集・採用	55 件 (79 件)
女性問題等		33 件 (23 件)	
その他(職場のいじめ等)		1,543 件 (2,163 件)	
2 個別労働紛争に係る相談		1,310 件 (1,534 件)	
相談者の種類 1,310 件 (1,534 件)			
労働者	1,152 件 (1,287 件)	事業主	103 件 (158 件)
その他		55 件 (89 件)	
就労状況 1,310 件 (1,534 件)			
正社員	666 件 (906 件)	パート・アルバイト	235 件 (237 件)
派遣労働者	27 件 (21 件)	期間契約社員	150 件 (140 件)
その他		20 件 (24 件)	
不明・未確認		212 件 (206 件)	
労働組合の有無 1,310 件 (1,534 件)			
有り	102 件 (134 件)	無し	645 件 (811 件)
不明		563 件 (589 件)	
紛争の内容 1,723 件 2,008 件			
普通解雇	290 件 (385 件)	整理解雇	18 件 (64 件)
懲戒解雇	10 件 (37 件)	労働条引下げ(賃金)	101 件 (127 件)
労働条引下げ(退職金)	23 件 (37 件)	労働条引下げ(その他)	66 件 (92 件)
在籍出向	1 件 (2 件)	配置転換	53 件 (82 件)
退職勧奨	126 件 (120 件)	懲戒処分	46 件 (29 件)
採用内定取消	5 件 (5 件)	雇止め	80 件 (78 件)
昇給・昇格	20 件 (0 件)	自己都合退職	92 件 (78 件)
その他の労働条件	145 件 (137 件)	募集	0 件 (21 件)
採用	7 件 (11 件)	定年等	5 件 (11 件)
年齢差別	0 件 (0 件)	障害者差別	2 件 (0 件)
雇用管理改善・その他	4 件 (2 件)	労働契約の承継	1 件 (1 件)
いじめ・嫌がらせ	489 件 (524 件)	教育訓練	0 件 (3 件)
人事評価	0 件 (2 件)	賠償	40 件 (68 件)
その他		99 件 (92 件)	
3 助言・指導		140 件 (162 件)	
普通解雇	35 件 (48 件)	いじめ・嫌がらせ	17 件 (13 件)
賠償		2 件 (2 件)	
整理解雇	1 件 (2 件)	配置転換	7 件 (2 件)
雇止め		8 件 (14 件)	
懲戒解雇	2 件 (2 件)	自己都合他退職	7 件 (12 件)
退職勧奨		11 件 (6 件)	
労働条件の引き下げ(賃金等)	12 件 (7 件)	その他の労働条件	11 件 (16 件)
その他		12 件 (18 件)	
労働条件の引き下げ(その他)	10 件 (17 件)	採用	5 件 (3 件)
あっせん 53 件 (42 件)			
普通解雇	19 件 (14 件)	いじめ・嫌がらせ	11 件 (4 件)
賠償		0 件 (0 件)	
整理解雇	1 件 (7 件)	配置転換	4 件 (1 件)
雇止め		4 件 (4 件)	
懲戒解雇	0 件 (1 件)	自己都合他退職	2 件 (0 件)
退職勧奨		3 件 (4 件)	
労働条件の引き下げ(賃金等)	1 件 (4 件)	その他の労働条件	4 件 (1 件)
その他		2 件 (0 件)	
労働条件引き下げ(その他)	1 件 (2 件)	採用内定取消	1 件 (0 件)

平成23年度助言・指導およびあっせんの事例

【助言・指導の例】

事例1： 契約更新後に退職勧奨を受けたことに係る助言・指導	
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、〇〇会社に半年間の有期契約社員として勤務していたが、第1回目の契約更新をした直後に、業務中の軽微なミスを理由として、自宅で待機するよう申し渡された。</p> <p>さらに、上司から「契約更新したけど、ミスも多いし、やっぱり辞めた方がいいんじゃないか」と退職願を提出するよう求められたが、申出人は自ら退職する意思はないため、雇用の継続を求めたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p>労働局長の助言・指導により、事業主に対し、判例、労働契約法について説明し、労使双方での話し合いによる解決を促した。</p> <p>事業主と申出人との話し合いの結果、雇用の継続はできないものの、会社都合による退職とすること、約1ヶ月分の賃金補償を行うこと、申出人が希望する条件の仕事を紹介することにより、お互いに合意し、解決が図られたもの。</p>
事例2： いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、同僚の労働者より、不必要な雑用をさせられたり、許可するまでトイレに行かせない等の嫌がらせを受けた。また、仕事がないからという理由で勤務シフトを組まれないこともあった。</p> <p>このような、いじめ・嫌がらせを止めさせて欲しいこと、適切な勤務シフトを組んで欲しいことを求めて、助言指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p>労働局長による助言・指導により、当事者による話し合いによる解決を促したところ、迅速に話し合いがもたれた。</p> <p>その結果、事業主側は申出人の言う、いじめ・嫌がらせがあったことを認め、謝罪するとともに、今後は、申出人の意向を考慮した勤務シフトを組むようにすることになった。</p>

【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	<p>申請人は、5年前から〇〇会社△△営業所の正社員として勤務していたが、業績不振を理由に△△営業所が閉鎖となり、解雇を通告された。</p> <p>業績不振というが、近隣の地域の他の営業所に配置転換となった同僚が何人もいて、申請人は、自分が整理解雇される理由がわからず、また解雇に関する説明を求めても「あなたに働いてもらう場所がないから」と言われるだけであった。</p> <p>申請人としては、〇〇会社が解雇を回避する努力を十分に行ったとは思えず、経済的損失・精神的苦痛に対して補償金として、半年分の給料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聴き、当事者間での調整を図ったところ、解決金として25万円を支払うことで合意し、解決した。</p>
事例2: いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>社内の同僚などから嫌がらせを受け、抑うつ状態になった休業中の労働者に対して、雇用期間満了のため、退職手続きを行ったところ、休業中の労働者より、「自分が抑うつ状態となったのは、会社の配慮がたりなかったからだ。生活費・慰謝料として、給料3ヶ月分(約 100 万円)を請求する。」と申し立てられたことを受け、会社側があっせん申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>会社は労働者の訴えに基づき調査を実施したところ、同僚の嫌がらせがあったことを確認し、あっせん委員の調整により、解決金として50万円を支払うことにより、解決した。</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つ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つせん

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つ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つ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 あつせん委員は、当事者間をあつせんし、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 あつせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあつせん案を作成し、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、あつ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。

個別労働紛争解決システム

