



担	東京労働局総務部企画室 室長
	金田 文人 統括労働紛争調整官
当	柴田 昌志
	電話 03-3512-1609
	夜間直通 03-3512-1535

平成25年度 個別労働紛争解決制度の施行状況について

～「いじめ・嫌がらせ」の相談が急増し、トップに！～

東京労働局（局長 西岸正人）では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、都内20カ所（注1）の総合労働相談コーナーを基点とした個別労働紛争解決援助サービスを行っています。

この制度は、民事上の労使紛争について話し合い等により早期解決を図ることを目的としているものですが、今般、平成25年度における実施状況を取りまとめたのでお知らせします。

当労働局では、複雑・困難化してきている個別労働紛争について、裁判外紛争解決制度としての役割を果たすため、引き続き本制度の周知に努めるとともに、懇切丁寧な相談等に取り組んでまいります。

《東京労働局における平成25年度個別労働紛争解決制度の実施概要》

【相談、助言・指導、あっせん件数】

○総合労働相談件数	114,797件(前年度比	0.1%減)
うち民事上の個別労働紛争相談件数	26,869件(同	3.6%増)
○労働局長による助言・指導の申出受付件数	644件(同	1.1%減)
○紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数	1,228件(同	10.0%減)

【平成25年度の特徴】

- 相談、助言・指導、あっせんのいずれについても解雇に関するものが減少し、いじめ・嫌がらせに関するものが増加。特に相談では、いじめ・嫌がらせが初めて一番多くなった。
- 総合労働相談件数が前年度比0.1%減少とほぼ横ばいとなる中、民事上の個別労働紛争相談件数は、前年度比3.6%増加。
- 労働局長による助言・指導の件数は、前年度比1.1%減少したが、なお、高止まりの状況。
- 紛争調整委員会によるあっせんの申請は、解雇に関するものを中心に10%減少。あっせんによる解決率は7割。

平成 25 年度個別労働紛争解決制度施行状況

1. 相談件数

平成 25 年度において、都内 21 か所の総合労働相談コーナー（前掲注 1）に寄せられた相談件数は、114,797 件で前年度に比べ 0.1% 減少した。

これら総合労働相談件数のうち労働基準法等の問題とならない民事上の個別労働紛争に関する相談は、26,869 件で 23.4% を占めている。

【個別労働紛争相談の内容】	
○ いじめ・嫌がらせ	22.3%
○ 解雇	18.7%
○ 労働条件の引き下げ	11.7%
○ 退職勧奨	10.1%
○ 雇止め	7.0%
○ その他	30.2%

個別労働紛争相談全体に占める「いじめ・嫌がらせ」に関する相談の割合が拡大しているなど、近年相談内容が複雑困難化の度を増してきていることから、東京労働局総合労働相談コーナーでは、平成 24 年度から、特に困難な事案に対応する総合労働相談員を配置するなど、相談体制の充実を図っている。



総合労働相談コーナーにおける相談対応風景

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

相談によっても紛争の自主的解決に至らなかった事案については、民事上の個別労働紛争の解決を図るための裁判外紛争処理制度として、

- (1) 東京労働局長による助言・指導
- (2) 東京紛争調整委員会によるあっせん

を運用しているところであるが、各制度の利用状況は以下のとおり。

(1) 東京労働局長による助言・指導の申出 644件（前年度比1.1%減）

【申出の内容（上位抜粋）】

○ いじめ・嫌がらせ	146件（22.7%）
○ 雇止め	91件（14.1%）
○ 解雇	81件（12.6%）
○ 労働条件引下げ	81件（12.6%）
○ 退職勧奨	59件（9.2%）

- 平成25年度中に、助言・指導を実施したものは656件（前年度の繰越し分を処理したものを含む。）。

(2) 東京紛争調整委員会によるあっせんの申請 1,228件（前年度比10.0%減）

【申出の内容（上位抜粋）】

○ 解雇	350件（28.5%）
○ いじめ・嫌がらせ	288件（23.5%）
○ 労働条件引下げ	187件（15.2%）
○ 雇止め	135件（11.0%）

- あっせん申請件数中、実際にあっせんを実施したもの（相手方があっせんに参加したもの）は744件。

- あっせんを実施した結果、当事者間の合意が成立したものは524件。
（合意成立／あっせん実施＝70.4%）

助言・指導及びあっせんの具体的な事例は参考資料3のとおり。

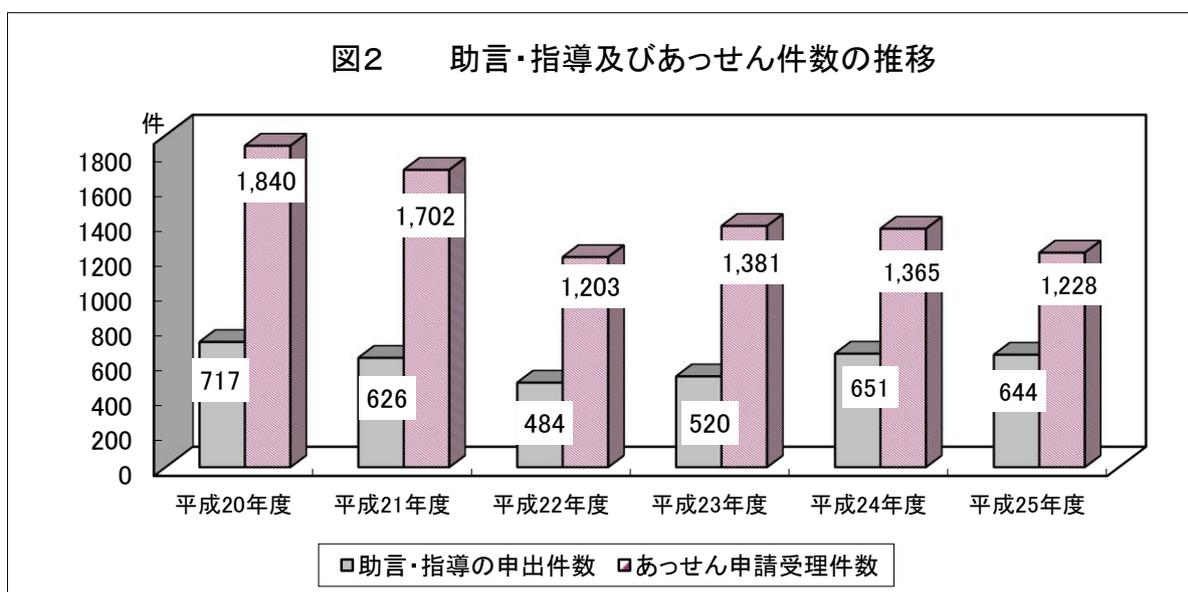
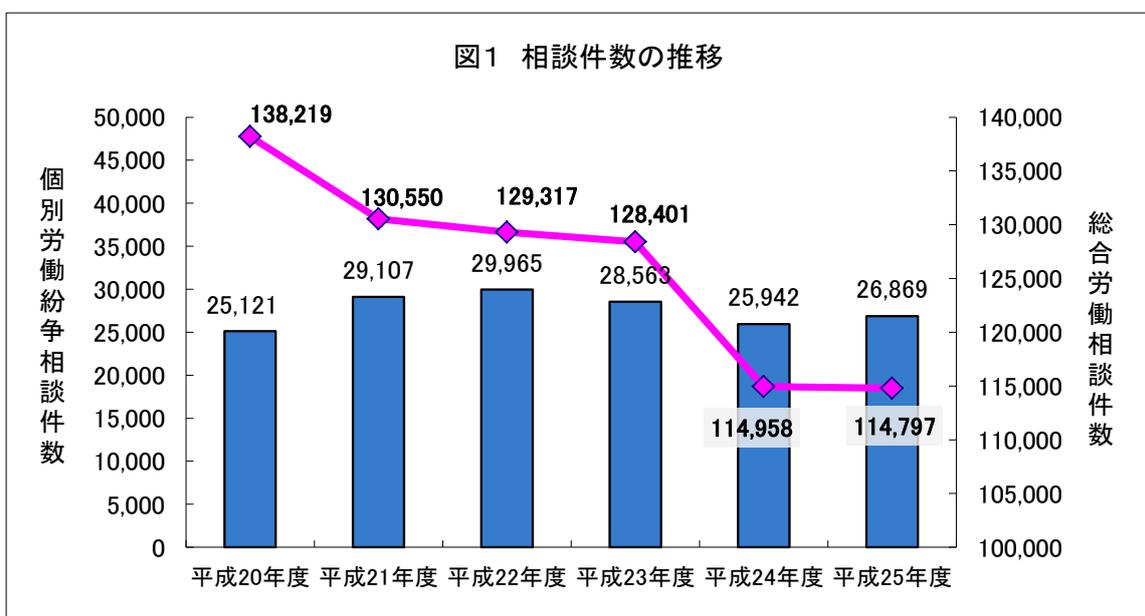
個別労働紛争解決制度利用状況の推移（参考資料1）

表1 総合労働相談件数等の推移

（単位：件）

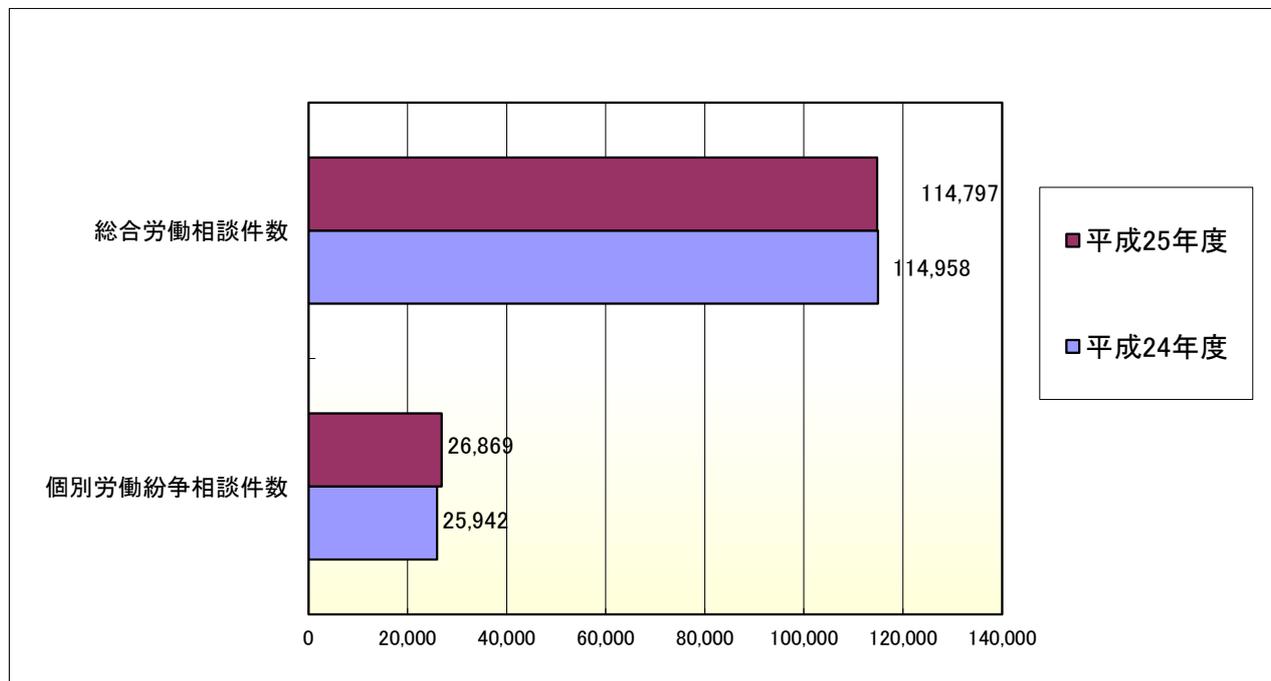
	総合労働相談件数	個別労働紛争相談件数	労働局長による助言・指導の申出件数	紛争調整委員会によるあっせん申請件数
平成20年度合計	138,219（ 4.3%）	25,121（ 25.8%）	717（ 28.0%）	1,840（ 28.7%）
平成21年度合計	130,550（ -5.5%）	29,107（ 15.9%）	626（ -12.7%）	1,702（ -7.5%）
平成22年度合計	129,317（ -0.9%）	29,965（ 2.9%）	484（ -22.7%）	1,203（ -29.3%）
平成23年度合計	128,401（ -0.7%）	28,563（ -4.7%）	520（ 7.4%）	1,381（ 14.8%）
平成24年度合計	114,958（ -10.5%）	25,942（ -9.2%）	651（ 25.2%）	1,365（ -1.2%）
平成25年度合計	114,797（ -0.1%）	26,869（ 3.6%）	644（ -1.1%）	1,228（ -10.0%）

※注：（ ）内は前年度比



平成 25 年度の個別労働紛争解決制度の利用状況（参考資料2）

図1 相談件数（前年度比較）



総合労働相談、個別労働紛争相談ともほぼ横ばい

図2 総合労働相談の区分

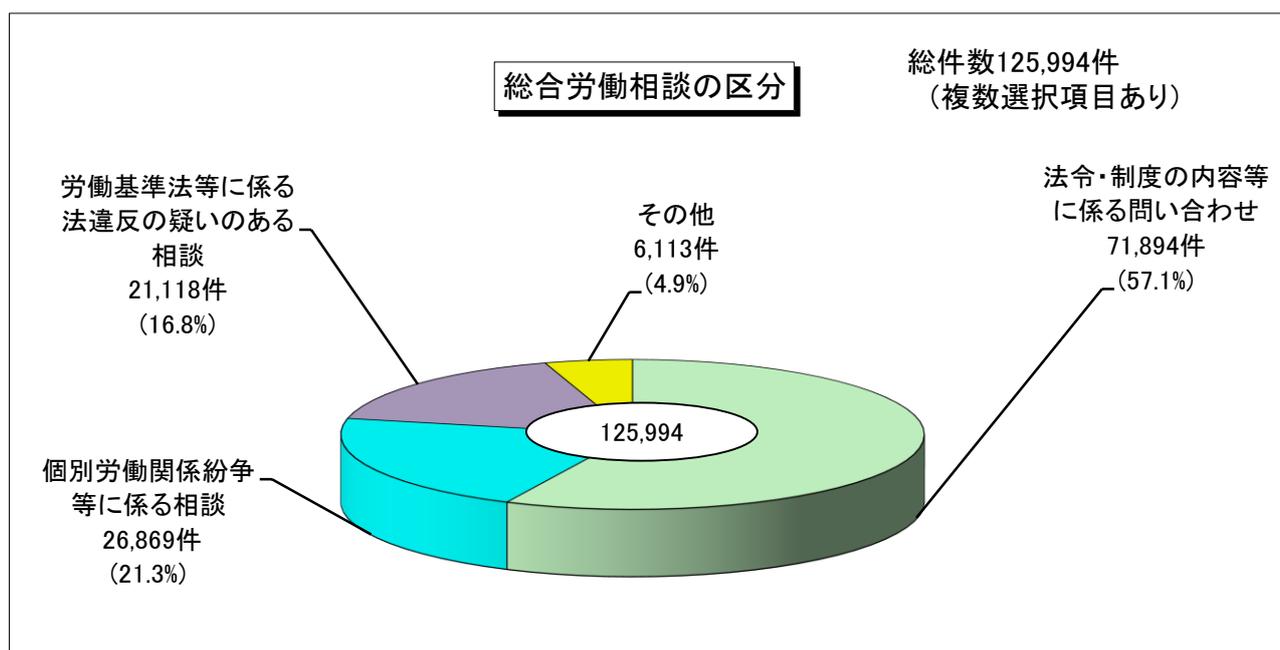


図3 個別労働紛争相談の内容 (平成25年度)

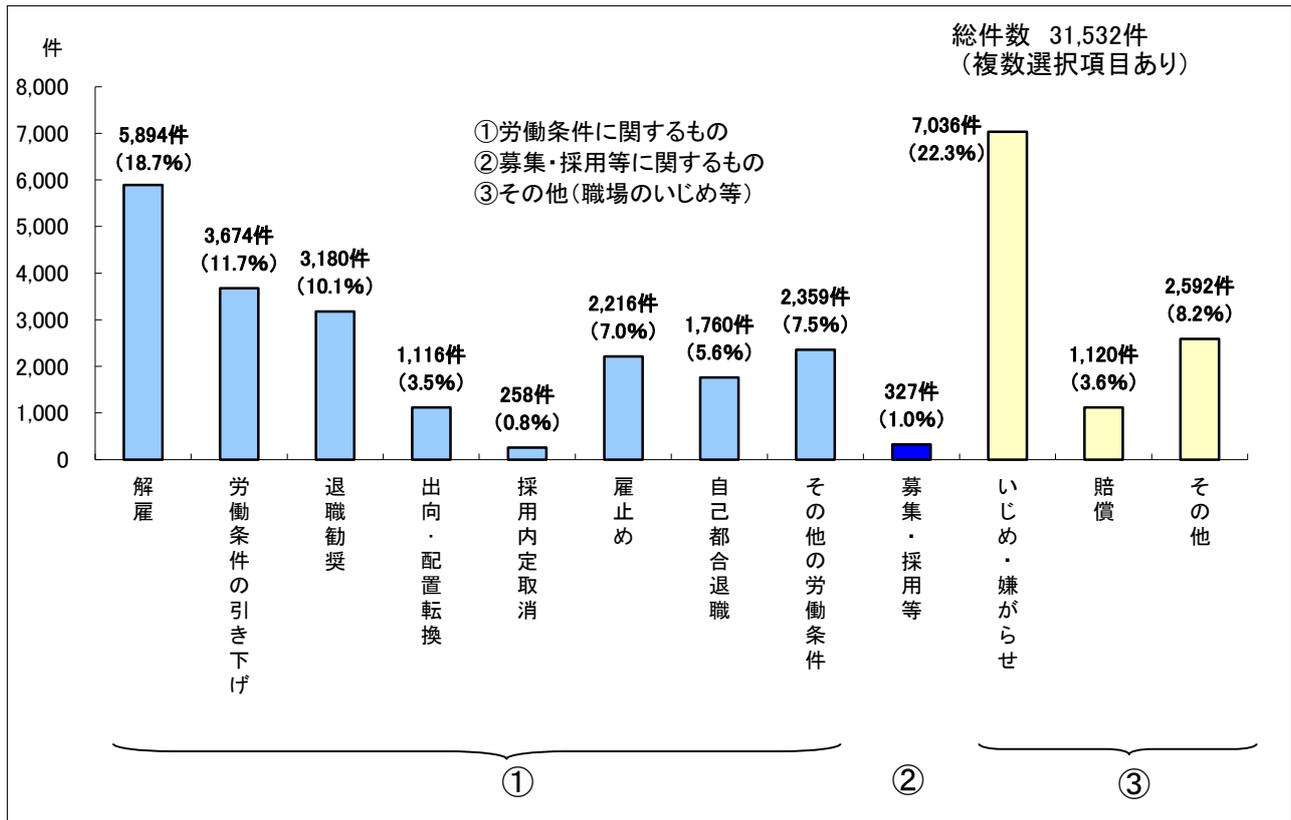


図4 個別労働紛争相談の内容の推移(平成20~25年度) ※注:1つの案件に複数の内容を含む場合あり

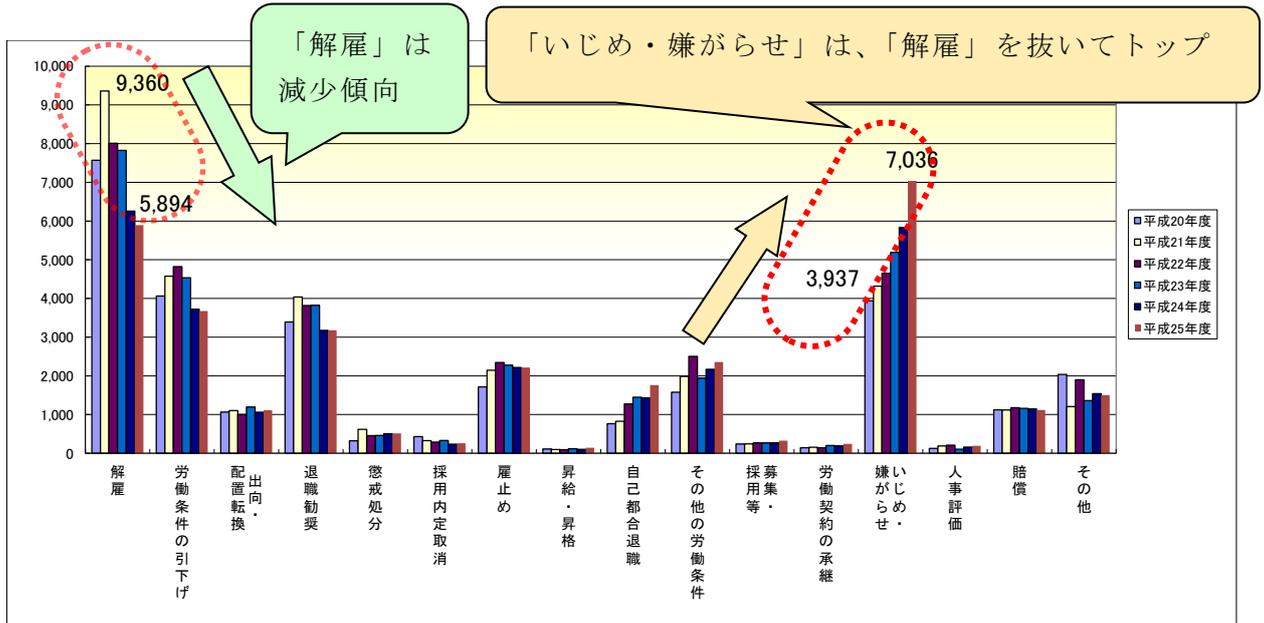
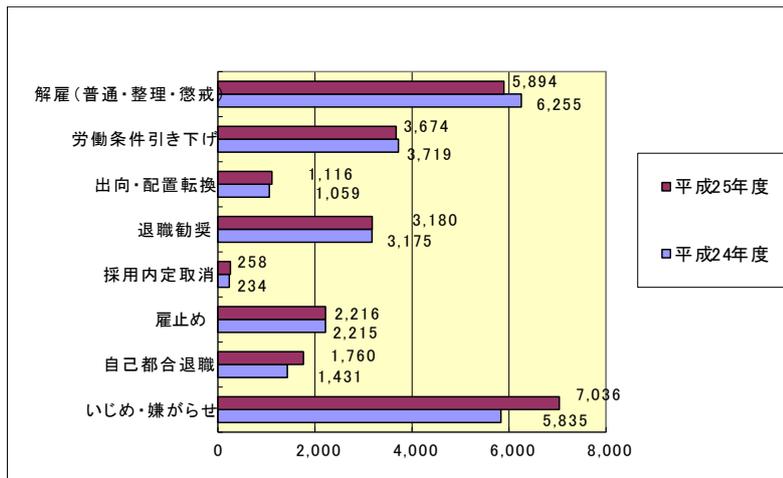
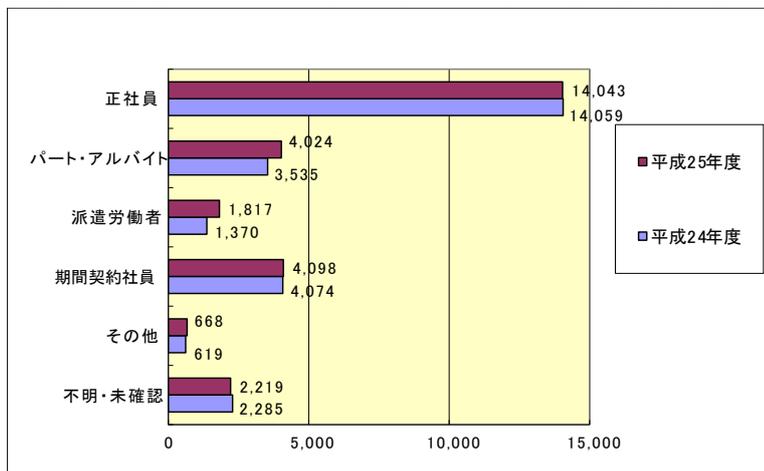


図5 個別労働紛争相談の内容(前年度比較)



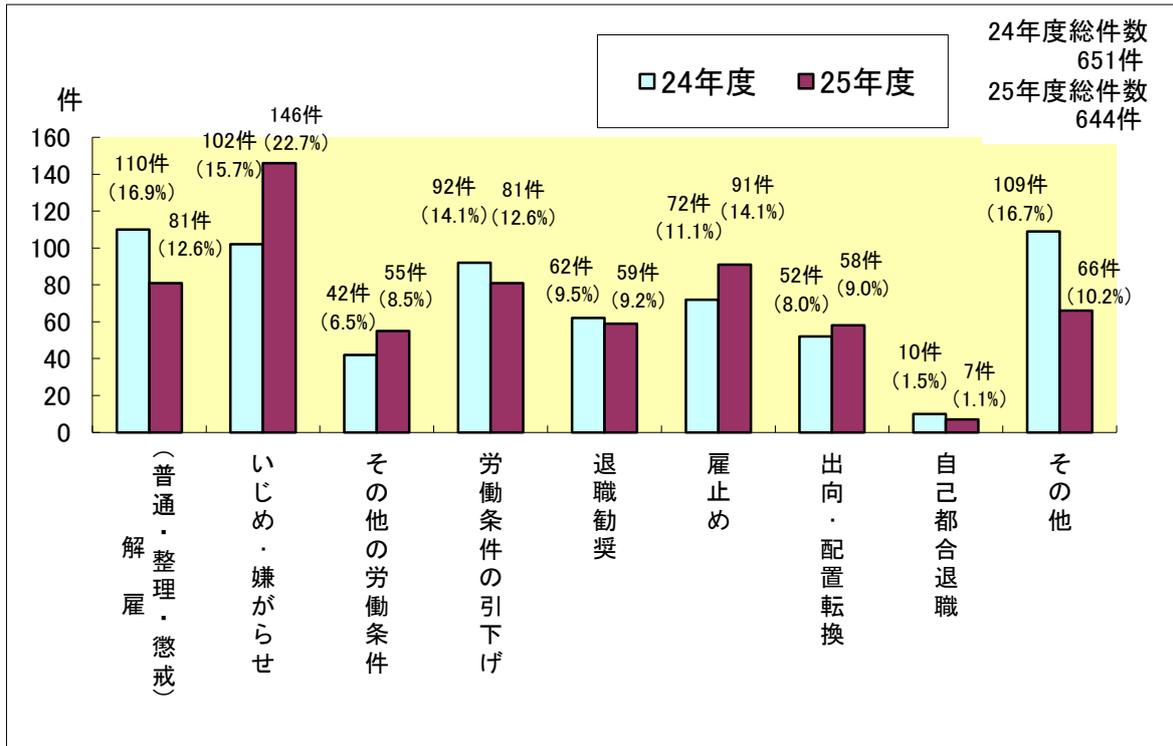
「いじめ・嫌がらせ」の件数がトップになる。

図6 個別労働紛争相談における労働者の種別(前年度比較)



非正規労働者の割合が増加

図 7 東京労働局長による助言・指導の内容



〔詳細区分〕

(1) 助言・指導の申出の受付件数 644件

《紛争の内容》

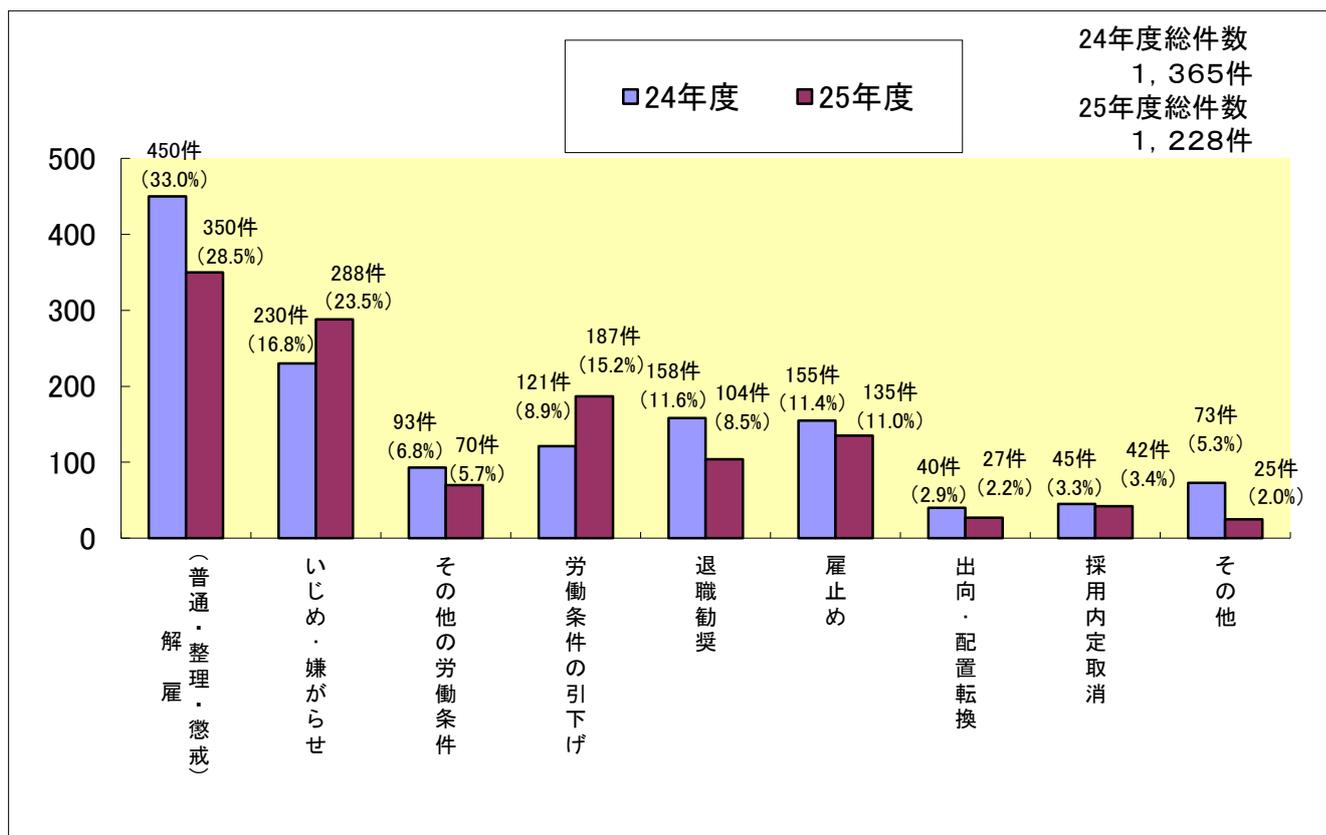
普通解雇	68件	} 解雇 計81件
整理解雇	6件	
懲戒解雇	7件	
いじめ・嫌がらせ	146件	
その他の労働条件	55件	
労働条件の引下げ	81件	
退職勧奨	59件	
雇止め	91件	
出向・配置転換	58件	
自己都合退職	7件	
その他	66件	

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 656件

《終了の区分》

助言を実施	563件
取下げ	83件
打切り (助言・指導すべきと判断されないもの)	3件
制度対象外事案・その他	7件

図8 東京紛争調整委員会によるあっせん申請の内容



〔詳細区分〕

(1) あっせん申請の受理件数 1,228件

《紛争の内容》

普通解雇	322件	} 解雇 計350件
整理解雇	14件	
懲戒解雇	14件	
いじめ・嫌がらせ	288件	
その他の労働条件	70件	
労働条件の引下げ	187件	
退職勧奨	104件	
雇止め	135件	
出向・配置転換	27件	
採用内定取消	42件	
その他	25件	

(2) あっせん手続を終了した件数 1,224件 (前年度繰り越し分含む)

あっせん不参加の件数	419件
あっせん取下げ等の件数	61件
実際にあっせんを実施した件数	744件

《終了の区分》

当事者間の合意が成立したもの	524件
不参加・合意不成立により打ち切りとなったもの	649件
申請の取り下げ	51件

東京労働局長による助言・指導の事例 (参考資料3)

事例1 職場復帰及びパワーハラスメントに対する謝罪を求めたケース

(事案の概要)

■申出人：女性労働者A

所属長から日常的に恫喝を受けており、精神的な疲労が蓄積していた過程で、ある日、同所属長から全体会議の場で面罵されたことをきっかけに抑うつ状態となり、出社することができなくなった。6箇月後体調は回復し、自分としては一日も早く復職したいと考えている。復職に当たり、事前に自分に対するパワーハラスメントについて謝罪を求めるとともに、パワーハラスメントが再発しないよう社内環境の改善を求める。

□会社

申出人が抑うつ状態となった原因とする上司のパワーハラスメントはなかったものと認識している。

(助言・指導) 労働局 ⇒ 会社

パワーハラスメントについて、申出内容から全くなかったものと結論付けるには疑念が残る。再度、社内調査を行うこと。労働契約上の責務として、使用者には安全配慮義務が課せられていることを指摘。

(結果)

改めてパワーハラスメントの有無を調査した結果、その事実を認めた。申出人に対しては、復職先を決定し、パワーハラスメントに対する謝罪文を送付するとともに、加害者の所属長に対して然るべき処分を行うこととして解決。

事例2

労働条件引下げのケース

(事案の概要)

■申出人：男性労働者B

本年3月申出人は懲戒処分を受けた。これに伴い、会社担当者から申出人に対して、「業務手当(45,000円)を支給しないこととするが、徐々に減額して最終的に0円とする、いわゆる経過措置をとる。」と説明された。しかし、本年4月の給与では経過措置が取られることなく業務手当は全く支給されなかったため、会社説明のとおり経過措置をとって段階的に業務手当を減額するように指導して欲しい。

□会社

業務手当が4月から支払われなくなったのは、申出人が懲戒処分として降格されたからである。担当者が減額に伴う経過措置をとる旨説明したらしいが、もとより、処分に係る経過措置は就業規則上規定していない。

(助言・指導) 労働局 ⇒ 会社

会社の就業規則上、降格により、業務手当が支給されなくなることは明記されていない。したがって、業務手当を支給しないこととすることは根拠に欠けることから、これまでどおり支給してはいかがかと助言。

(結果)

助言・指導に従って、これまでどおり支給することとして解決。

東京紛争調整委員会によるあっせんの事例

事例 1

労働条件をめぐる紛争

(紛争の概要)

■申請人：女性労働者C

面接時に、社長からとりあえず契約社員として採用し、6か月後には正社員に採用すると言われていた。その際、正社員は、夏と冬のボーナスが支給されるとの説明もあった。

ところが、6か月経過しても正社員としてもらえなかったため、社長に抗議したところ、経営環境が悪化したので、正社員を抱えることができない。また、賞与を支払うこともできないと言われた。

このため、約束を守ってくれない会社を信用できず、退職することとした。退職を選択せざるを得なくなったことに対する損害賠償・精神的苦痛に対して、6か月分の賃金相当額の支払いを求める。

□会社

社長がそのような発言をしたことは事実だが、6か月間で経営環境が悪化することは想定していなかった。申請人を正社員とするのは難しい。

(あっせんのポイント)

あっせん委員からは、口頭であっても、約束した以上は、正社員として採用しないことは契約不履行となり、申請人に期待を生じさせた会社側に責任があることを指摘。正社員とすることができないのであれば、金銭解決を行うことを促した。

(結果)

あっせん委員の調整により、4か月分の賃金相当額を支払うことで和解・合意した。

事例 2

整理解雇をめぐる紛争

(紛争の概要)

■申請人：男性労働者D

申請人は、申請人が所属する部門のリストラを理由に会社から整理解雇された。会社は、整理解雇の通知に際して、退職金の加算額を提示したが、納得できる金額ではなかった。会社の中間決算は黒字であり、整理解雇の必要性があったものとは考えられない。

会社に対しては、退職後の生活保障と不合理な整理解雇の対象とされたことに対する精神的損害に対する補償として、定年までの36か月分の賃金相当額を退職金に加算して支払うことを求めたい。

□会社

会社の中間決算は、かろうじて黒字となったものの、期末は赤字になることがほぼ確実である。整理解雇の通知の際に、最終案として提示した加算額の金額は16か月分であり、会社として最大限譲歩したものである。

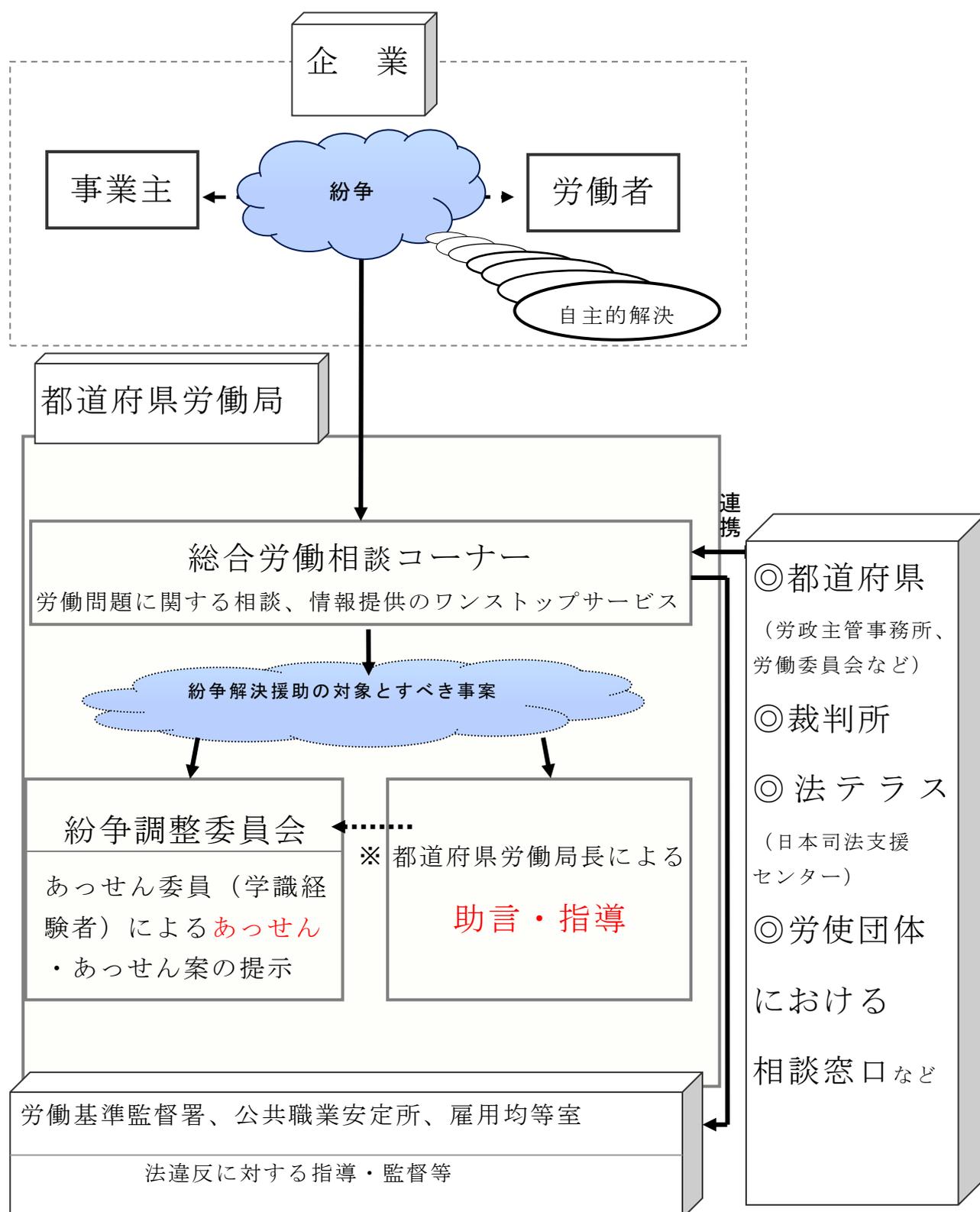
(あっせんのポイント)

あっせん委員から、会社側に整理解雇の要件について説明の上、解決のために退職金の加算を促した。

(結果)

会社側はあっせん委員の意見を踏まえ、基本給25か月分相当額を加算して支払うことを提案し、申請人もこれを受け入れ双方合意した。

労働局における個別労働紛争解決システム



※ ←..... 事案によっては、助言・指導からあっせんに移行することがあります。

○ 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っ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っせん

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