

# 報道発表資料

## 山形労働局 —YAMAGATA LABOUR BUREAU—

山形労働局発表  
平成23年6月30日(木)

担当	総務部
	企画室長 丹野 勝行 労働紛争調整官 芳賀 正佳
電話	023-624-8226 (企画室)

### 民事上の個別労働紛争「いじめ・嫌がらせ」の相談が過去最多

—平成22年度の山形県下の個別労働関係の労働相談等の状況—

山形労働局（局長：角元 利彦）は、平成22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22年度の労働相談受理件数は引き続き高止まり

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 9,665 件（前年度比 0.4%減）と昨年度実績と比較して減少したが、依然として高い数値となった。

#### ☆ 民事上の個別労働紛争に関する相談では「いじめ・嫌がらせ」が過去最多

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 1,761 件（前年度比 7%減）と昨年度実績と比較して減少した。

相談内容別では、個別労働紛争解決制度発足以来「解雇」に関する相談が一番であったが、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 360 件で最多となり、初めて解雇を上回った。

#### ☆ 「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」「あっせん」の申出は減少

労働局長による「助言、指導」の申出件数は 56 件（前年度比 27%減）

紛争調整委員会による「あっせん」の申請件数は 77 件（前年度比 40%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22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、前年度より42件、0.4%の減少となる9,665件であった。

### (2) 相談者の内訳

9,665件の相談者の内訳は、①労働者が5,605件(全体の58%)、②事業主が2,576件(同27%)、③その他の者(家族、知人など)が1,484件(同15%)であった。

### (3) 相談の内容

9,665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7,172件(全体の74%)
- ② 民事上の個別労働紛争に関するものが1,761件(同18%)
- ③ その他(他の行政機関に関するものなど)が732件(同8%)

## 2 民事上の個別労働紛争に関する相談の状況について

**\* 解雇の有効性に関する事案、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、前年度より140件、7%の減少となる1,761件であった。

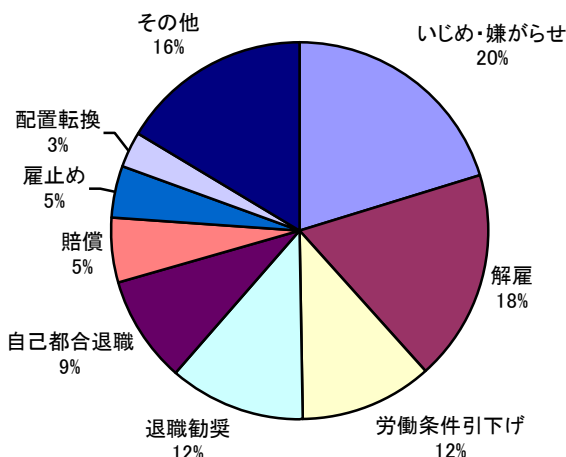
### (2) 相談者の内訳

相談者の内訳は、①労働者が1,417件(全体の80%)、②事業主が167件(同9%)であった。このうち労働者の就労形態は、正社員が36%、パート・アルバイトが18%、期間契約社員が12%、派遣労働者が2%などであった。

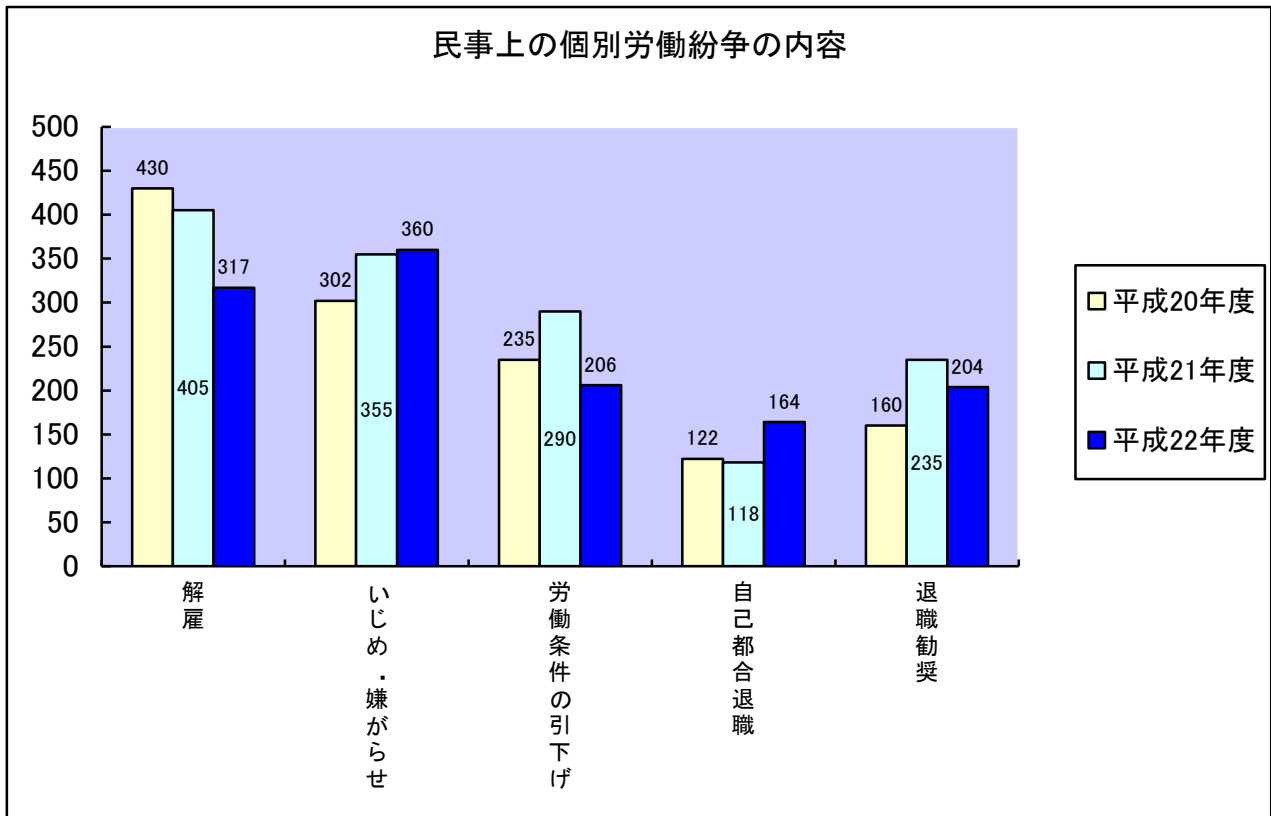
### (3) 相談の内容

最も多かった相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」の360件であり、全体の20%を占め、次いで、「解雇」(317件)、「賃金、退職金等の労働条件の引下げ」(206件)であった。個別労働紛争解決制度発足以来、「解雇」に関するものが一番であったが、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが360件で最多となり、初めて解雇を上回った。

民事上の個別労働紛争の相談内容の内訳(母数1,772)



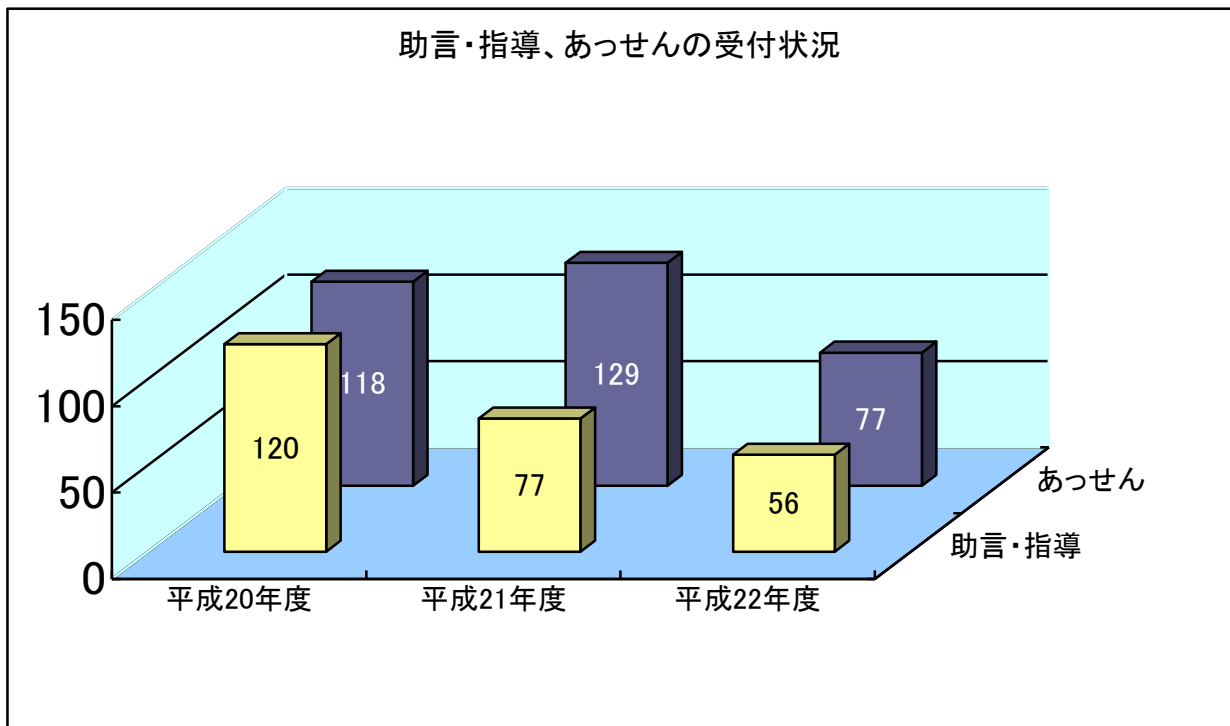
※ 内訳の母数が相談件数より大きいのは、1件の相談で複数の項目の相談を受理したことによる。



### 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 56 件（前年度比 21 件、27%減）、「紛争調整委員会によるあっせん」の申請件数は 77 件（前年度比 52 件、40%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

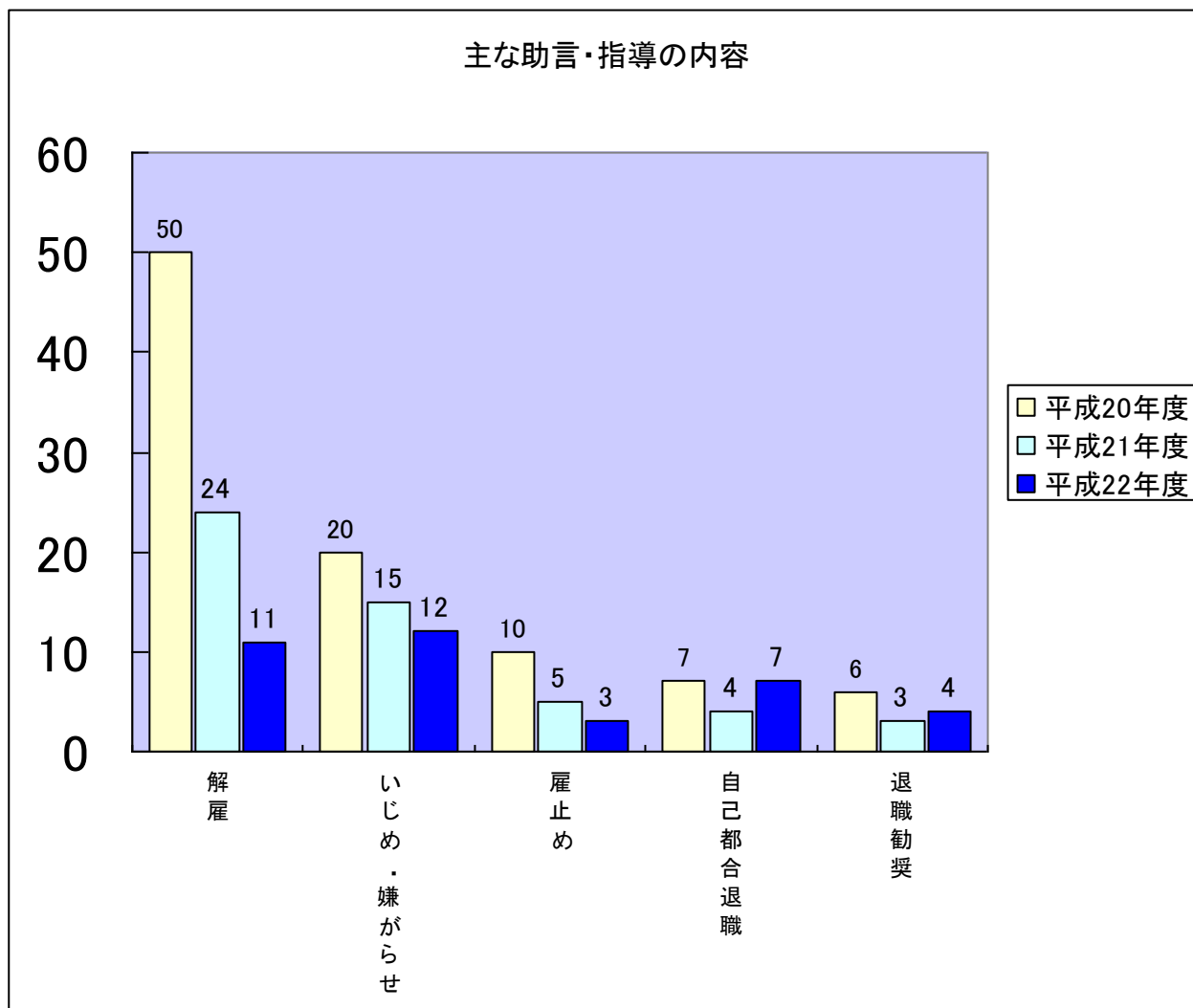
労働局長による助言、指導とは、都道府県労働局長が、判例や学識経験者（法学者、弁護士等）の意見等を参考に、民事上の個別労働紛争の問題点を指摘するとともに、解決の方向を示す（助言、指導）ことにより、紛争当事者が自主的に紛争を解決することを促進する制度。法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なる。

イ 申出者の内訳

56件の申出はすべて労働者であり、内訳は、正社員が27件（48%）、期間契約社員が17件（31%）、パート・アルバイトが9件（16%）、派遣労働者が3件（5%）となっている。

ウ 事案の内容

「いじめ・嫌がらせ」に関するものが12件（20%）と最も多く、次いで「解雇」に関するもの11件（18%）、「自己都合退職」7件（12%）、退職勧奨4件（7%）「雇止め」3件（5%）などとなっている。実施事例として、別添2の事例1・2を参照。



### (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

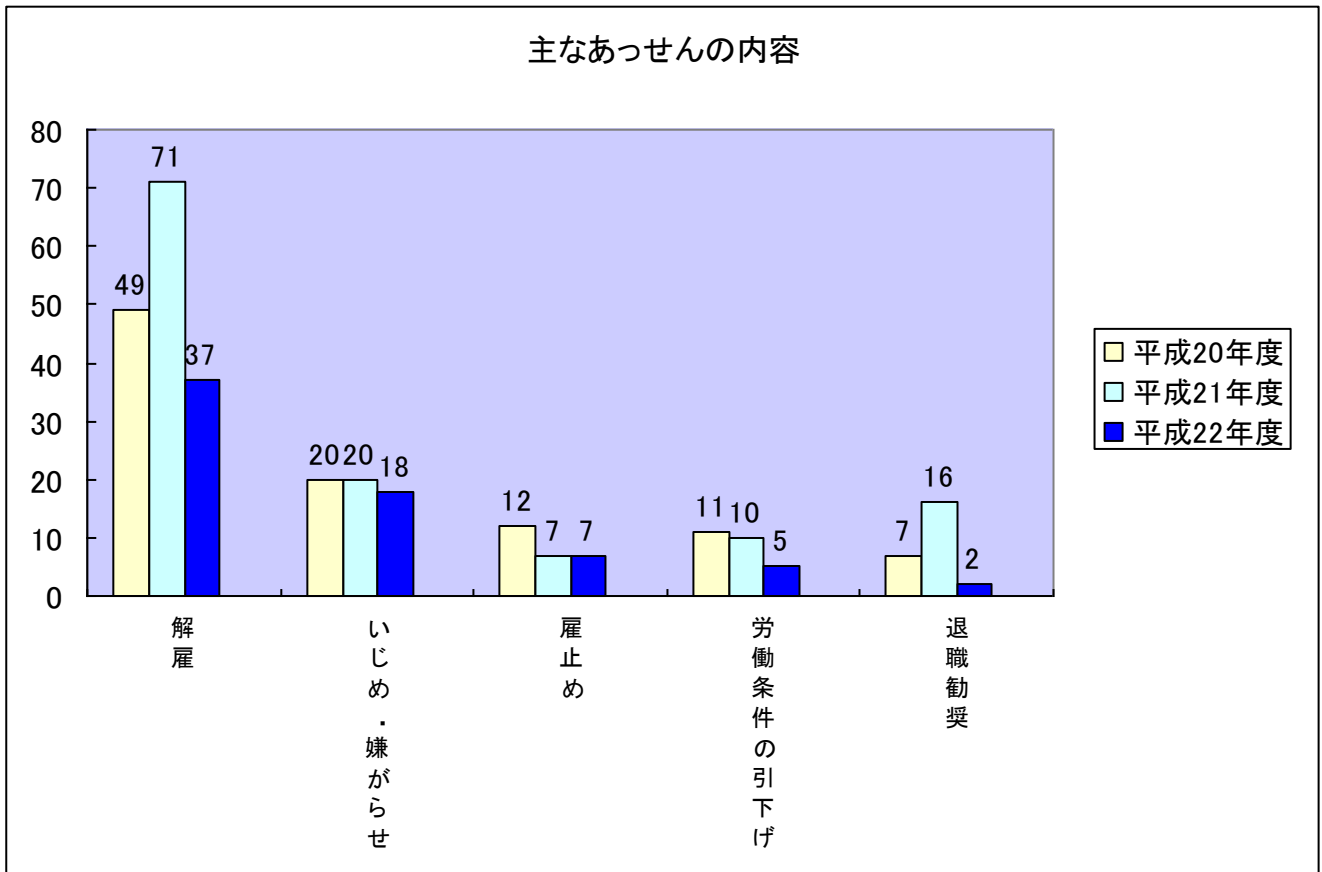
紛争調整委員会とは、学者、弁護士等労働問題の専門家により組織された委員会であり、これらの委員が紛争当事者双方の主張を確かめ、具体的なあっせん案を提示することにより、民事上の個別労働紛争の解決を目指す制度。多くの事案は「解決金」、「和解金」等金銭により解決される。

イ 申請人の内訳

77 件の申請人はすべて労働者であり、内訳は、正社員が 45 件 (58%)、パート・アルバイトが 17 件 (22%)、期間契約社員が 9 件 (12%) などであった。

ウ 事案の内容

「解雇」に関するものが 37 件 (47%) と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」の 18 件 (23%)、「雇止め」7 件 (9%)、「労働条件の引下げ」5 件 (6%) などとなっている。実施事例として、別添 2 の事例 3 を参照。



## 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」の実施事例

## 事例 1

## ■いじめ・嫌がらせに係る助言・指導の事例

申立ての概要	職場でいじめ・嫌がらせを受けているが、誰に相談していかもわからず、精神的にも参っている。安心して勤務できるように、助言・指導をお願いしたい。
助言・指導の内容	事業場に対し、事実関係の調査をきちんと行い、事実が認められた場合には改善を図るよう促した。
助言・指導の結果	調査が行われた結果、申立てのような事実が確認されたとして、関係者に対して社長から注意があった。これにより、いじめ・嫌がらせがなくなり安心して働けるようになった。

## 事例 2

## ■試用期間途中の解雇に係る助言・指導の事例

申立ての概要	試用期間3ヵ月で勤務していたところ、突然、解雇を通告され、退職願の提出を求められた。 これに応じたところ、自己都合退職とされてしまった。解雇扱いとなるよう助言・指導をお願いしたい。
助言・指導の内容	事業場に対し、労働関係法令の退職手続等について説明した上で、労使で十分話し合いをするよう促した。
助言・指導の結果	労使で話し合いがもたれ、解雇扱いで処理されることとなり円満に解決した。 〔なお、処理の過程で労働基準法に基づき、解雇に際して必要な解雇予告手当も支払われた。〕

## 「あっせん」の実施事例

## 事例 3

## ■いじめ・嫌がらせに係るあっせん事例

申立ての概要	入社して半年経った頃から、上司からの理不尽な言動、言葉によるいじめなどパワーハラスメントがひどくなり、精神的に追い詰められ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の支払を求めたい。
あっせんの概要	会社側は、社内調査を行い、申立てに係る事実があったと社内の落ち度を認めた。
あっせんの結果	会社側が賃金〇ヵ月分の補償金を支払うことで合意した。

# 個別労働紛争解決システム

