

報道関係者 各位

平成 26 年 5 月 30 日

【照会先】

大臣官房地方課 労働紛争処理業務室

室 長 宿里 明弘

室長補佐 井上 健

(代表電話) 03(5253)1111(内線 7738)

(直通電話) 03(3502)6679

「平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況」を公表します

厚生労働省は、このたび、「平成25年度個別労働紛争解決制度」の施行状況をまとめたので、公表します。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談^{*1}」、労働局長による「助言・指導^{*2}」、紛争調整委員会による「あっせん^{*3}」の3つの方法があります。

平成25年度は、前年度に比べて、総合労働相談、助言・指導、あっせんのいずれも件数が減少しました。ただし、総合労働相談の件数は6年連続で100万件を超え、高止まりしています。

また、総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が59,197件と、2年連続で最多となりました。

【平成25年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- | | | |
|-------------------|-------------|--------------|
| ・総合労働相談件数 | 1,050,042 件 | (前年度比1.6% 減) |
| →うち民事上の個別労働紛争相談件数 | 245,783 件 | (同 3.5% 減) |
| ・助言・指導申出件数 | 10,024 件 | (同 3.3% 減) |
| ・あっせん申請件数 | 5,712 件 | (同 5.5% 減) |

○ 総合労働相談件数をはじめ、いずれも件数が減少

- ・総合労働相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数のいずれも減少。
- ・総合労働相談件数は6年連続で100万件を超えるなど、高止まり。

○ 民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が2年連続トップで増加傾向

- ・「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は59,197件（前年51,670件）、助言・指導の申出では2,046件（前年1,735件）、あっせんの申請では1,474件（前年1,297件）といずれも増加。

○ 助言・指導、あっせんともに迅速な処理

- ・助言・指導は1カ月以内に96.4%、あっせんは2カ月以内に92.0%を処理。

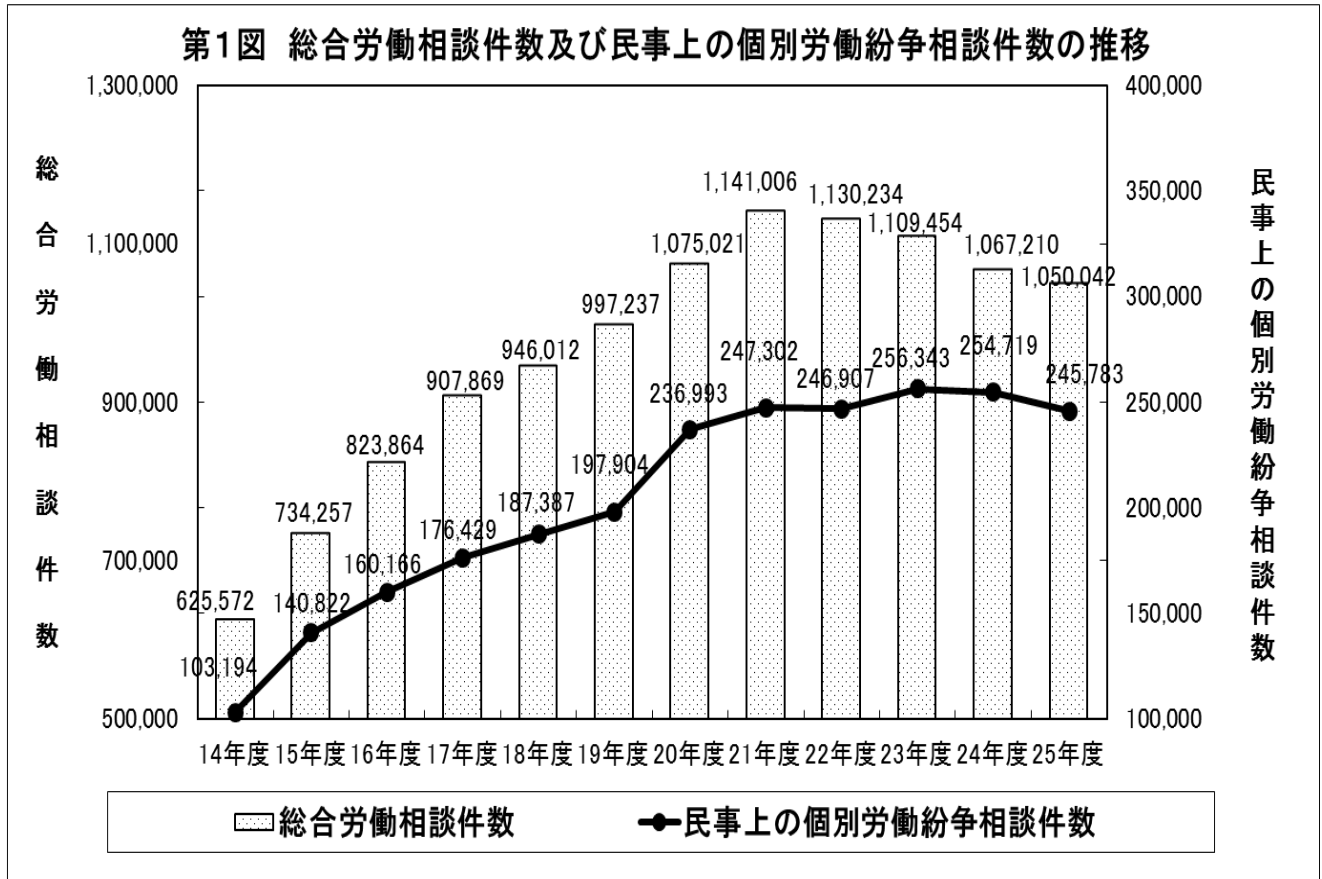
*1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

*2 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

*3 「あっせん」：紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。双方から求められた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示する。

1 総合労働相談の状況

(1) 件数の推移



※ 「民事上の個別労働紛争」とは、労働条件その他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（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

(2) 内容は『いじめ・嫌がらせ』が増加

- 平成25年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳は、多いものから『いじめ・嫌がらせ』が 59,197件（19.7%）、『解雇』が 43,956件（14.6%）、『自己都合退職』が 33,049件（11.0%）となっている。（第1・2表参照）
- 相談者は、労働者（求職者を含む）が 199,123件（81.0%）と大半を占めており、事業主からの相談は 27,530件（11.2%）であった。（別添1の2参照）
- 紛争の当事者である労働者の就労形態は、『正社員』が 97,573件（39.7%）、『パート・アルバイト』が 40,604件（16.5%）、『期間契約社員』が 26,696件（10.9%）、『派遣労働者』が 10,031件（4.1%）となっている。（第3表参照）

第1表 最近3カ年度の主な紛争の動向
(民事上の個別労働紛争に係る相談件数)

	23年度	24年度	25年度
いじめ・嫌がらせ	45,939	51,670	59,197
	(+16.6%)	(+12.5%)	(+14.6%)
解 雇	57,785	51,515	43,956
	(-3.9%)	(-10.9%)	(-14.7%)
自己都合退職	25,966	29,763	33,049
	(+28.1%)	(+14.6%)	(+11.0%)
労働条件の引下げ	36,849	33,955	30,067
	(-1.0%)	(-7.9%)	(-11.5%)

※ ()内は対前年度比

第2表 民事上の個別労働紛争相談の内訳

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
14年度	32,454	2,114	7,137	800	0	3,550	18,699	19,098	6,627	2,133	1,492	19,318	113,422
	28.6%	1.9%	6.3%	0.7%	0.0%	3.1%	16.5%	16.8%	5.8%	1.9%	1.3%	17.0%	100%
15年度	47,177	4,270	10,744	1,060	5,540	5,451	25,070	19,837	11,697	1,958	2,296	23,278	158,378
	29.8%	2.7%	6.8%	0.7%	3.5%	3.4%	15.8%	12.5%	7.4%	1.2%	1.4%	14.7%	100%
16年度	49,031	5,242	12,614	1,233	9,378	5,997	28,887	20,022	14,665	2,736	3,045	28,057	180,907
	27.1%	2.9%	7.0%	0.7%	5.2%	3.3%	16.0%	11.1%	8.1%	1.5%	1.7%	15.5%	100%
17年度	52,385	5,877	14,425	1,621	11,562	6,818	28,062	22,173	17,859	3,424	3,084	33,326	200,616
	26.1%	2.9%	7.2%	0.8%	5.8%	3.4%	14.0%	11.1%	8.9%	1.7%	1.5%	16.6%	100%
18年度	51,028	6,719	15,738	1,529	14,521	7,276	27,312	23,558	22,153	3,303	3,749	37,318	214,204
	23.8%	3.1%	7.3%	0.7%	6.8%	3.4%	12.8%	10.9%	10.3%	1.5%	1.8%	17.4%	100%
19年度	51,749	7,886	17,410	1,555	15,746	8,188	28,235	25,203	28,335	3,888	3,255	35,010	226,460
	22.9%	3.5%	7.7%	0.7%	7.0%	3.6%	12.5%	11.1%	12.5%	1.7%	1.4%	15.5%	100%
20年度	67,230	12,797	22,433	2,007	16,533	9,262	35,194	27,086	32,242	4,098	3,433	36,086	268,401
	25.0%	4.8%	8.4%	0.7%	6.2%	3.5%	13.1%	10.1%	12.0%	1.5%	1.3%	13.4%	100%
21年度	69,121	13,610	26,514	1,933	16,632	9,790	38,131	27,765	35,759	3,877	3,139	35,630	281,901
	24.5%	4.8%	9.4%	0.7%	5.9%	3.5%	13.5%	9.8%	12.7%	1.4%	1.1%	12.6%	100%
22年度	60,118	13,892	25,902	1,861	20,265	9,051	37,210	29,488	39,405	4,834	3,108	38,007	283,141
	21.2%	4.9%	9.1%	0.7%	7.2%	3.2%	13.1%	10.4%	13.9%	1.7%	1.1%	13.4%	100%
23年度	57,785	13,675	26,828	2,010	25,966	9,946	36,849	37,575	45,939	5,361	3,180	40,010	305,124
	18.9%	4.5%	8.8%	0.7%	8.5%	3.3%	12.1%	12.3%	15.1%	1.8%	1.0%	13.1%	100%
24年度	51,515	13,432	25,838	1,896	29,763	9,783	33,955	37,842	51,670	6,136	3,322	38,906	304,058
	16.9%	4.4%	8.5%	0.6%	9.8%	3.2%	11.2%	12.4%	17.0%	2.0%	1.1%	12.8%	100%
25年度	43,956	12,780	25,041	1,813	33,049	9,748	30,067	37,811	59,197	5,928	3,025	37,698	300,113
	14.6%	4.3%	8.3%	0.6%	11.0%	3.2%	10.0%	12.6%	19.7%	2.0%	1.0%	12.6%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

第3表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
14年度	55,335 53.6%	16,836 16.3%	2,675 2.6%	3,997 3.9%	24,351 23.6%	103,194 100%
15年度	73,655 52.3%	26,115 18.5%	5,046 3.6%	7,272 5.2%	28,734 20.4%	140,822 100%
16年度	83,391 52.1%	29,562 18.5%	6,723 4.2%	9,518 5.9%	30,972 19.3%	160,166 100%
17年度	89,891 51.0%	32,179 18.2%	8,621 4.9%	11,333 6.4%	34,405 19.5%	176,429 100%
18年度	91,486 48.8%	33,097 17.7%	10,783 5.8%	12,715 6.8%	39,306 21.0%	187,387 100%
19年度	94,993 48.0%	34,096 17.2%	13,615 6.9%	13,715 6.9%	41,485 21.0%	197,904 100%
20年度	108,972 46.0%	38,728 16.3%	19,733 8.3%	19,589 8.3%	49,971 21.1%	236,993 100%
21年度	115,670 46.8%	42,792 17.3%	12,126 4.9%	22,651 9.2%	54,063 21.9%	247,302 100%
22年度	108,622 44.0%	43,559 17.6%	9,917 4.0%	25,203 10.2%	59,606 24.1%	246,907 100%
23年度	106,357 41.5%	43,998 17.2%	11,134 4.3%	27,030 10.5%	67,824 26.5%	256,343 100%
24年度	101,472 39.8%	42,309 16.6%	10,827 4.3%	27,094 10.6%	73,017 28.7%	254,719 100%
25年度	97,573 39.7%	40,604 16.5%	10,031 4.1%	26,696 10.9%	70,879 28.8%	245,783 100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

2 都道府県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

（1）助言・指導申出件数、あっせん申請件数ともに前年より減少

○ 民事上の個別労働紛争の解決を図るため、この制度では、

① 都道府県労働局長による助言・指導

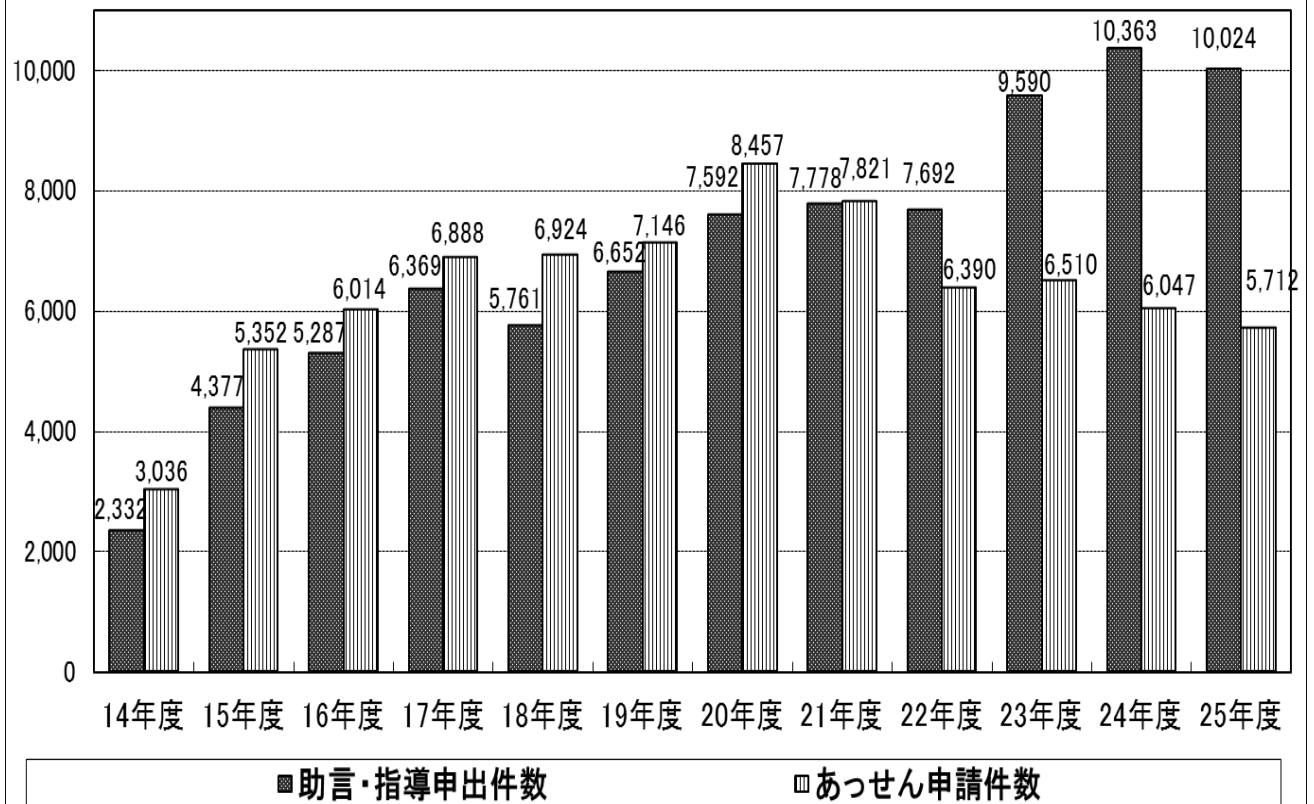
② 紛争調整委員会※によるあっせん

を運用している。

○ 助言・指導申出件数は前年度に比べて339件減少（前年度比3.3%減）し10,024件、あっせん申請件数は前年度に比べて335件減少（同5.5%減）し5,712件。（第2図参照）

※ 紛争調整委員会とは、弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者によりあっせんを行うために組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員（総計381名）のうちから事案ごとに指名される3名のあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

第2図 助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移



(2) 内容は『いじめ・嫌がらせ』が増加し、『解雇』が減少

【助言・指導】

- 平成25年度の助言・指導申出内容の内訳を見ると、『いじめ・嫌がらせ』に関するものが 2,046件 (19.0%)、『解雇』が 1,547件 (14.4%)、『労働条件の引下げ』が 960件 (8.9%) と続いている。
申出件数は、『解雇』に関するものなどが減少し、『いじめ・嫌がらせ』、『自己都合退職』、『雇止め』に関するものなどが増加した。(第4・5表参照)
- 申出人は労働者が 9,951件 (99.3%) と大半を占め、事業主は 73件 (0.7%) であった。
- 紛争の当事者である労働者の就労形態は、『正社員』が 4,895件 (48.8%)、『パート・アルバイト』が 2,392件 (23.9%)、『期間契約社員』が 1,685件 (16.8%)、『派遣労働者』が 557件 (5.6%) である。(第6表参照)

第4表 最近3カ年度の主な紛争の動向
(助言・指導申出件数)

	23年度	24年度	25年度
いじめ・嫌がらせ	1,466 (+36.8%)	1,735 (+18.3%)	2,046 (+17.9%)
解雇	2,006 (+17.3%)	1,811 (-9.7%)	1,547 (-14.6%)
労働条件の引下げ	988 (+17.6%)	1,084 (+9.7%)	960 (-11.4%)
自己都合退職	707 (+41.4%)	843 (+19.2%)	911 (+8.1%)

※ ()内は対前年度比

第5表 助言・指導申出件数の内訳

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
14年度	881 36.4%	91 3.8%	98 4.0%	36 1.5%	0 0.0%	136 5.6%	395 16.3%	288 11.9%	132 5.5%	27 1.1%	34 1.4%	304 12.6%	2,422 100%
15年度	1,606 35.8%	157 3.5%	241 5.4%	55 1.2%	128 2.9%	182 4.1%	577 12.8%	513 11.4%	293 6.5%	58 1.3%	55 1.2%	626 13.9%	4,491 100%
16年度	1,736 31.3%	179 3.2%	294 5.3%	73 1.3%	219 4.0%	210 3.8%	817 14.7%	624 11.3%	410 7.4%	72 1.3%	57 1.0%	849 15.3%	5,540 100%
17年度	2,044 30.9%	228 3.4%	413 6.2%	74 1.1%	275 4.2%	222 3.4%	795 12.0%	777 11.7%	514 7.8%	82 1.2%	52 0.8%	1,141 17.2%	6,617 100%
18年度	1,593 27.2%	226 3.9%	352 6.0%	65 1.1%	328 5.6%	258 4.4%	611 10.4%	690 11.8%	564 9.6%	88 1.5%	89 1.5%	991 16.9%	5,855 100%
19年度	1,632 24.0%	295 4.3%	521 7.7%	107 1.6%	363 5.3%	315 4.6%	809 11.9%	721 10.6%	759 11.2%	107 1.6%	64 0.9%	1,108 16.3%	6,801 100%
20年度	1,977 25.1%	429 5.5%	598 7.6%	109 1.4%	421 5.4%	375 4.8%	826 10.5%	764 9.7%	997 12.7%	135 1.7%	102 1.3%	1,132 14.4%	7,865 100%
21年度	1,986 24.4%	472 5.8%	719 8.8%	102 1.3%	418 5.1%	408 5.0%	918 11.3%	749 9.2%	1,000 12.3%	204 2.5%	80 1.0%	1,093 13.4%	8,149 100%
22年度	1,710 21.2%	504 6.2%	696 8.6%	104 1.3%	500 6.2%	353 4.4%	840 10.4%	1,018 12.6%	1,072 13.3%	177 2.2%	86 1.1%	1,024 12.7%	8,084 100%
23年度	2,006 19.6%	567 5.6%	890 8.7%	116 1.1%	707 6.9%	414 4.1%	988 9.7%	1,237 12.1%	1,466 14.4%	329 3.2%	98 1.0%	1,392 13.6%	10,210 100%
24年度	1,811 16.3%	601 5.4%	900 8.1%	127 1.1%	843 7.6%	443 4.0%	1,084 9.8%	1,693 15.3%	1,735 15.6%	344 3.1%	123 1.1%	1,385 12.5%	11,089 100%
25年度	1,547 14.4%	626 5.8%	858 8.0%	111 1.0%	911 8.5%	465 4.3%	960 8.9%	1,561 14.5%	2,046 19.0%	378 3.5%	90 0.8%	1,215 11.3%	10,768 100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

第6表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
14年度	1,605 68.8%	366 15.7%	38 1.6%	185 7.9%	138 5.9%	2,332 100%
15年度	2,773 63.4%	836 19.1%	114 2.6%	384 8.8%	270 6.2%	4,377 100%
16年度	3,239 61.3%	1,052 19.9%	202 3.8%	458 8.7%	336 6.4%	5,287 100%
17年度	3,674 57.7%	1,314 20.6%	401 6.3%	554 8.7%	426 6.7%	6,369 100%
18年度	3,125 54.2%	1,227 21.3%	416 7.2%	549 9.5%	444 7.7%	5,761 100%
19年度	3,449 51.8%	1,406 21.1%	594 8.9%	693 10.4%	510 7.7%	6,652 100%
20年度	3,761 49.5%	1,536 20.2%	731 9.6%	980 12.9%	584 7.7%	7,592 100%
21年度	4,006 51.5%	1,796 23.1%	348 4.5%	1,080 13.9%	548 7.0%	7,778 100%
22年度	3,715 48.3%	1,823 23.7%	356 4.6%	1,297 16.9%	501 6.5%	7,692 100%
23年度	4,654 48.5%	2,353 24.5%	497 5.2%	1,517 15.8%	569 5.9%	9,590 100%
24年度	5,027 48.5%	2,404 23.2%	658 6.3%	1,682 16.2%	592 5.7%	10,363 100%
25年度	4,895 48.8%	2,392 23.9%	557 5.6%	1,685 16.8%	495 4.9%	10,024 100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

【あっせん】

- 平成25年度のあっせん申請内容の内訳を見ると、多いものから『解雇』に関するものが1,614件（26.6%）、『いじめ・嫌がらせ』が1,474件（24.3%）、『雇止め』が548件（9.0%）、『労働条件の引下げ』が546件（9.0%）と続いている。（第7・8表参照）
申請件数は、『解雇』に関するものなどが減少し、『いじめ・嫌がらせ』、『雇止め』などが増加した。
- 申請人は労働者が5,610件（98.2%）と大半を占め、事業主は99件（1.7%）、労使双方からの申請は3件（0.1%）であった。
- 紛争の当事者である労働者の就労形態は、『正社員』が2,823件（49.4%）『パート・アルバイト』が1,211件（21.2%）、『期間契約社員』が1,059件（18.5%）、『派遣労働者』が339件（5.9%）である。（第9表参照）

第7表 最近3カ年度の主な紛争の動向
(あっせん申請件数)

	23年度	24年度	25年度
解 雇	2,415 (-3.8%)	1,904 (-21.2%)	1,614 (-15.2%)
いじめ・嫌がらせ	1,121 (+16.2%)	1,297 (+15.7%)	1,474 (+13.6%)
雇 止 め	609 (+14.3%)	515 (-15.4%)	548 (+6.4%)
労働条件の引下げ	597 (+7.8%)	515 (-13.7%)	546 (+6.0%)

※ ()内は対前年度比

第8表 あっせん申請内容の内訳

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	その他	内訳延べ合計件数
14年度	1,439 46.0%	91 2.9%	201 6.4%	74 2.4%	0 0.0%	121 3.9%	324 10.4%	285 9.1%	192 6.1%	30 1.0%	369 11.8%	3,126 100%
15年度	2,471 45.1%	213 3.9%	317 5.8%	113 2.1%	106 1.9%	173 3.2%	566 10.3%	496 9.1%	365 6.7%	38 0.7%	622 11.4%	5,480 100%
16年度	2,519 40.5%	249 4.0%	387 6.2%	140 2.2%	160 2.6%	202 3.2%	807 13.0%	467 7.5%	505 8.1%	47 0.8%	740 11.9%	6,223 100%
17年度	2,838 39.5%	312 4.3%	517 7.2%	185 2.6%	150 2.1%	231 3.2%	710 9.9%	521 7.3%	758 10.5%	48 0.7%	916 12.7%	7,186 100%
18年度	2,823 39.4%	323 4.5%	484 6.8%	190 2.7%	197 2.7%	219 3.1%	595 8.3%	531 7.4%	931 13.0%	66 0.9%	805 11.2%	7,164 100%
19年度	2,771 37.4%	380 5.1%	590 8.0%	182 2.5%	189 2.6%	238 3.2%	641 8.6%	578 7.8%	1,118 15.1%	84 1.1%	640 8.6%	7,411 100%
20年度	3,503 39.6%	526 6.0%	606 6.9%	235 2.7%	189 2.1%	281 3.2%	751 8.5%	525 5.9%	1,340 15.2%	82 0.9%	798 9.0%	8,836 100%
21年度	3,404 41.9%	603 7.4%	607 7.5%	202 2.5%	176 2.2%	190 2.3%	709 8.7%	433 5.3%	1,045 12.9%	56 0.7%	707 8.7%	8,132 100%
22年度	2,510 37.5%	533 8.0%	507 7.6%	154 2.3%	111 1.7%	177 2.6%	554 8.3%	523 7.8%	965 14.4%	69 1.0%	588 8.8%	6,691 100%
23年度	2,415 35.2%	609 8.9%	523 7.6%	165 2.4%	182 2.7%	194 2.8%	597 8.7%	432 6.3%	1,121 16.4%	58 0.8%	559 8.2%	6,855 100%
24年度	1,904 29.7%	515 8.0%	574 8.9%	150 2.3%	174 2.7%	178 2.8%	515 8.0%	599 9.3%	1,297 20.2%	90 1.4%	423 6.6%	6,419 100%
25年度	1,614 26.6%	548 9.0%	470 7.8%	146 2.4%	109 1.8%	175 2.9%	546 9.0%	548 9.0%	1,474 24.3%	77 1.3%	355 5.9%	6,062 100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

第9表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
14年度	2,109	402	75	208	242	3,036
	69.5%	13.2%	2.5%	6.9%	8.0%	100%
15年度	3,483	911	172	484	302	5,352
	65.1%	17.0%	3.2%	9.0%	5.6%	100%
16年度	3,769	1,147	240	540	318	6,014
	62.7%	19.1%	4.0%	9.0%	5.3%	100%
17年度	4,134	1,154	408	687	505	6,888
	60.0%	16.8%	5.9%	10.0%	7.3%	100%
18年度	4,051	1,326	450	698	399	6,924
	58.5%	19.2%	6.5%	10.1%	5.8%	100%
19年度	4,109	1,318	532	828	359	7,146
	57.5%	18.4%	7.4%	11.6%	5.0%	100%
20年度	4,668	1,470	818	1,012	489	8,457
	55.2%	17.4%	9.7%	12.0%	5.8%	100%
21年度	4,256	1,470	458	1,095	542	7,821
	54.4%	18.8%	5.9%	14.0%	6.9%	100%
22年度	3,159	1,291	350	1,044	546	6,390
	49.4%	20.2%	5.5%	16.3%	8.5%	100%
23年度	3,281	1,239	379	1,165	446	6,510
	50.4%	19.0%	5.8%	17.9%	6.9%	100%
24年度	3,007	1,182	327	1,063	468	6,047
	49.7%	19.5%	5.4%	17.6%	7.7%	100%
25年度	2,823	1,211	339	1,059	280	5,712
	49.4%	21.2%	5.9%	18.5%	4.9%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

（３）助言・指導は１カ月以内に 96.4%、あっせんは２カ月以内に 92.0%処理しており、迅速に対応

【助言・指導】

- 助言・指導の申出があったものの中で、平成25年度内に処理したものは10,037件であった。このうち、助言・指導を実施したものは9,693件（96.6%）。申出が取り下げられたものは262件（2.6%）、処理が打ち切られたものは62件（0.6%）。（別添１の３（２）参照）

また、この10,037件のうち、１カ月以内に処理したものは9,677件（96.4%）であり、概ね１カ月以内に処理している。（第10表参照）

第10表 1 カ月以内に処理した助言・指導申出件数の推移

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
件数	3,909	4,957	6,063	5,372	6,295	7,250	7,405	7,490	9,270	10,019	9,677
(全体に占める割合)	(90.1%)	(93.9%)	(95.6%)	(93.4%)	(95.5%)	(96.1%)	(95.6%)	(97.6%)	(96.8%)	(97.4%)	(96.4%)

【あっせん】

- あっせんの申請があったものの中で、平成25年度内に処理したものは5,688件であった。このうち、合意が成立したものは2,225件（39.1%）、申請人の都合により取り下げられたものは307件（5.4%）、あっせんが打ち切られたものは3,141件（55.2%）。打ち切られた3,141件のうち、紛争当事者の一方が不参加であったものは2,102件（37.0%）。平成25年度内に処理した5,688件のうち、1 カ月以内に処理したものが2,842件（50.0%）、1 カ月を超えて2 カ月以内に処理したものが2,387件（42.0%）であり、2 カ月以内に5,229件（92.0%）処理している。（第11表参照）

第11表 2 カ月以内に処理したあっせん申請件数の推移

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
件数	4,706	5,462	6,270	6,396	6,484	7,299	7,325	6,005	6,014	5,683	5,229
(全体に占める割合)	(92.3%)	(92.9%)	(91.4%)	(94.2%)	(92.2%)	(92.2%)	(90.5%)	(93.6%)	(94.5%)	(93.8%)	(92.0%)

【別添資料】

- 別添 1 平成25年度個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）
- 別添 2 平成25年度都道府県別個別労働紛争解決制度の運用状況について
- 別添 3 平成25年度助言・指導及びあっせんの事例
- 別添 4 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添 5 個別労働紛争解決システム

平成25年度個別労働紛争解決制度の運用状況(過去3カ年度分・概要)

(平成25年4月1日～平成26年3月31日)

※()内は平成24年度、《 》内は平成23年度の実績

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		1,050,042 件 (1,067,210)《1,109,454》			
相談者の種類					
労働者	630,070 件 (631,355) 《659,285》	事業主	298,031 件 (316,684) 《329,383》	その他	121,941 件 (119,171) 《120,786》
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		245,783 件 (254,719)《256,343》			
① 相談者の種類					
労働者	199,123 件 (204,005) 《206,516》	事業主	27,530 件 (30,612) 《30,166》	その他	19,130 件 (20,102) 《19,661》
② 労働者の就労状況					
正社員	97,573 件 (101,472) 《106,357》	パート・アルバイト	40,604 件 (42,309) 《43,998》	派遣労働者	10,031 件 (10,827) 《11,134》
期間契約社員	26,696 件 (27,094) 《27,030》	その他	70,879 件 (73,017) 《67,824》		
③ 紛争の内容 (※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 300,113 件になる。)(304,058)《305,124》					
普通解雇	34,533 件 (39,674) 《43,677》	整理解雇	4,548 件 (6,102) 《8,061》	懲戒解雇	4,875 件 (5,739) 《6,047》
雇止め	12,780 件 (13,432) 《13,675》	退職勧奨	25,041 件 (25,838) 《26,828》	採用内定取消	1,813 件 (1,896) 《2,010》
自己都合退職	33,049 件 (29,763) 《25,966》	出向・配置転換	9,748 件 (9,783) 《9,946》	労働条件の引下げ	30,067 件 (33,955) 《36,849》
その他の労働条件	37,811 件 (37,842) 《37,575》	いじめ・嫌がらせ	59,197 件 (51,670) 《45,939》	雇用管理等	5,928 件 (6,136) 《5,361》
募集・採用	3,025 件 (3,322) 《3,180》	その他	37,698 件 (38,906) 《40,010》		
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 助言・指導の申出件数		10,024 件 (10,363)《9,590》			
① 労働者の就労状況					
正社員	4,895 件 (5,027) 《4,654》	パート・アルバイト	2,392 件 (2,404) 《2,353》	派遣労働者	557 件 (658) 《497》
期間契約社員	1,685 件 (1,682) 《1,517》	その他	495 件 (592) 《569》		
② 紛争の内容 (※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 10,768 件になる。)(11,089)《10,210》					
普通解雇	1,301 件 (1,487) 《1,602》	整理解雇	143 件 (193) 《242》	懲戒解雇	103 件 (131) 《162》
雇止め	626 件 (601) 《567》	退職勧奨	858 件 (900) 《890》	採用内定取消	111 件 (127) 《116》
自己都合退職	911 件 (843) 《707》	出向・配置転換	465 件 (443) 《414》	労働条件の引下げ	960 件 (1,084) 《988》
その他の労働条件	1,561 件 (1,693) 《1,237》	いじめ・嫌がらせ	2,046 件 (1,735) 《1,466》	雇用管理等	378 件 (344) 《329》
募集・採用	90 件 (123) 《98》	その他	1,215 件 (1,385) 《1,392》		

(2)	年度内に助言・指導の申出を処理した件数 10,037 件 (10,290)《9,580》				
	処理の区分				
	助言を実施	9,693 件 (9,978) 《9,324》	指導を実施	0 件 (1) 《1》	
	取下げ	262 件 (252) 《182》	打切り	62 件 (43) 《47》	その他 20 件 (16) 《26》
4 .	紛争調整委員会によるあっせんの件数				
(1)	あっせんの申請件数 5,712 件 (6,047)《6,510》				
	① 労働者の就労状況				
	正社員	2,823 件 (3,007) 《3,281》	パート・アルバイト	1,211 件 (1,182) 《1,239》	派遣労働者 339 件 (327) 《379》
	期間契約社員	1,059 件 (1,063) 《1,165》	その他	280 件 (468) 《446》	
	② 紛争の内容 (※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 6,062 件 になる。) (6,419)《6,855》				
	普通解雇	1,353 件 (1,598) 《1,852》	整理解雇	163 件 (211) 《424》	懲戒解雇 98 件 (95) 《139》
	雇止め	548 件 (515) 《609》	退職勧奨	470 件 (574) 《523》	採用内定取消 146 件 (150) 《165》
	自己都合退職	109 件 (174) 《182》	出向・配置転換	175 件 (178) 《194》	労働条件の引下げ 546 件 (515) 《597》
	その他の労働条件	548 件 (599) 《432》	いじめ・嫌がらせ	1,474 件 (1,297) 《1,121》	雇用管理等 77 件 (90) 《58》
	その他	355 件 (423) 《559》			
(2)	年度内にあっせんの申請を処理した件数 5,688 件 (6,059)《6,362》				
	処理の区分				
	当事者間の合意の成立	2,225 件 (2,272) 《2,438》	申請の取下げ	307 件 (363) 《361》	その他 15 件 (21) 《13》
	打切り	3,141 件 【うち不参加による打切り (3,403) 《3,550》	2,102 件 】 (2,383) 《2,426》		

【参考】

平成25年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 3,209 件 (平成24年 3,224件)

平成25年労働審判事件の新受件数 3,678 件 (平成24年 3,719件)

【 最高裁判所調べ。ただし、平成25年の数値は速報値。 】

平成25年度都道府県別個別労働紛争解決制度の運用状況について

(平成25年4月1日～平成26年3月31日)

労働局名		総合労働相談件数	民事上の 個別労働紛争 相談件数	労働局長の 助言・指導 申出件数	紛争調整委員会の あっせん 申請件数
1	北海道	36,792	7,018	246	246
2	青森	11,073	2,814	119	30
3	岩手	10,253	2,764	145	59
4	宮城	22,801	5,288	200	86
5	秋田	7,187	2,853	75	56
6	山形	9,276	3,034	165	80
7	福島	15,409	5,154	61	55
8	茨城	20,551	5,783	205	104
9	栃木	13,058	2,758	108	137
10	群馬	15,554	4,428	111	70
11	埼玉	53,740	11,558	518	259
12	千葉	40,766	6,975	410	120
13	東京	114,797	26,869	644	1,228
14	神奈川	51,029	14,292	354	187
15	新潟	12,200	3,466	176	46
16	富山	6,591	1,701	85	40
17	石川	7,030	2,605	200	58
18	福井	6,612	2,295	160	55
19	山梨	6,545	1,323	38	22
20	長野	17,232	5,332	181	142
21	岐阜	15,103	4,071	95	64
22	静岡	34,737	5,223	431	81
23	愛知	76,098	13,760	813	503
24	三重	13,755	3,505	147	49
25	滋賀	10,808	2,692	168	71
26	京都	25,426	6,554	178	94
27	大阪	116,638	21,364	737	425
28	兵庫	58,727	18,056	1,124	291
29	奈良	8,845	2,403	89	84
30	和歌山	7,331	1,240	78	21
31	鳥取	4,464	1,706	44	32
32	島根	5,416	1,326	61	23
33	岡山	13,404	2,868	100	85
34	広島	31,799	6,634	164	91
35	山口	12,480	3,194	219	21
36	徳島	10,387	1,619	146	52
37	香川	6,580	1,324	47	8
38	愛媛	9,836	2,386	107	77
39	高知	4,790	1,007	31	36
40	福岡	44,368	7,405	345	95
41	佐賀	7,353	2,207	65	67
42	長崎	9,601	2,886	118	13
43	熊本	10,239	2,810	109	73
44	大分	6,253	2,343	83	33
45	宮崎	8,750	1,756	62	81
46	鹿児島	8,569	4,114	68	69
47	沖縄	9,789	3,020	194	93
計		1,050,042	245,783	10,024	5,712

助言・指導及びあっせんの事例（平成25年度）

【助言・指導の例】

事例1： 解雇に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、1年契約の派遣社員として勤務していたが、契約期間の途中で、解雇の予告を受けた。解雇理由は、同僚との協調性がなく、注意するも改善がないということであったが、申出人としては、このような事実はないことから、解雇の撤回を求めるも、解雇されるに至った。 申出人としては、<u>解雇は不当であるとして、解雇を撤回し雇用継続を求めたい</u>として助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	・事業主に対し、<u>期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間満了まで解雇できないことについて説明し、申出人の主張の事実を確認した上で、申出人と話し合うよう助言した。</u> ・事業主は、解雇に至った理由について事実確認した結果、事実が認められなかったとして、同一の労働条件で雇用継続を認めたもの。
事例2： 整理解雇に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、正社員として勤務していたが、事業主より仕事がなくなったことを理由に解雇の予告を受けた。申出人は、雇用継続を検討してほしいと申し出るも、事業主は解雇の手続を進めようとしている。 申出人としては、<u>このまま解雇されることに納得がいかないため、雇用継続に向けた話し合いの場を設けたい</u>として助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	・事業主に対し、<u>整理解雇を行う場合には、解雇回避努力義務等の4つの要件を満たす必要があり、要件を満たさない場合は解雇が認められない場合があること</u>を説明し、<u>まずは、申出人と話し合うよう助言した。</u> ・助言に基づき、当事者間で話し合いが行われた結果、雇用継続されることになったもの。

事例3： いじめ・嫌がらせ(上司からの暴言)に係る助言・指導

事案の概要	申出人は、正社員として入社した直後から、上司の係長から殴る・蹴るといった暴力と、「仕事が遅いくせに、飯を食うのだけは早いな。」とか「バカヤロー。」といった暴言を受けてきた。一度、課長に対して、職場環境の改善を求めたところ、暴力や暴言は収まった。その後、係長から、再び、暴力や暴言が繰り返されるようになった。 申出人と係長はシフト勤務となっており、申出人は同じ時間帯の勤務を外してほしいとして、課長に求めるも、改善されなかった。 そのため、<u>シフトの調整を行う等の職場環境の改善を求めたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	・事業主に対し、<u>パワーハラスメントの提言で示される類型(1)暴行・傷害、(2)脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言</u>について説明し、これらの行為が<u>パワーハラスメントに該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、紛争解決のために、話し合いを行うよう助言した。</u> ・事業主は、申出人の希望を踏まえて、シフトを別にすることで解決を図り、上司に対して教育を行うといった再発防止を図ったもの。

事例4： 退職勧奨に係る助言・指導

事案の概要	申出人は、パート社員として勤務していたが、社長から「仕事がないので辞めてほしい。退職届を書いてもらった方がよい。制服を返してほしい。」といわれた。退職する意思はない旨伝えたものの、その後も、退職するよう言われる状況が続いている。これを受けて、社長に対し、雇用継続について話し合いを求めるも、話し合いが行われない状況にある。 <u>雇用継続に向けて話し合いの場を設けたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	・事業主に対し、まず事実確認をしたところ、申出人の疲労が溜まっていたため、少し休んだ方がいいのではないかと伝えており、それを退職勧奨と誤って受け取ってしまった可能性があること、また、以前から春先は労働日数が少なくなることを伝えていたが、それを仕事がないと受け取ってしまった可能性があることと申し立てた。 ・事業主に対し、申出人は発言の真意を誤解していることから、誤解を解いた上で、再度、話し合いを行うよう助言したところ、早急に話し合いを行いたいとの返答があったもの。 ・助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われた結果、申出人は、労働日数が少なくなることに了承し、雇用継続することとなったもの。

事例5：労働条件の引下げ(賃金)に係る助言・指導

事案の概要	申出人は、体調不良により職種の変更を余儀なくされ、事務職に配置転換となった。 それに伴い、労働時間も賃金も減少することとなった。 申出人は、従前の勤務が出来ないことから、引下げにはある程度応じて、勤務してきたが、更に労働時間を短縮するとの打診を受けた。申出人としては、これ以上の引下げには応じることは出来ない旨主張したものの、会社は、一方的に引下げを行った。 申出人は、<u>これ以上の引下げには応じられず、当初の労働条件で勤務継続を求めたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	・事業主に対し、<u>労働条件を変更する際には、労働者の合意なく一方的な変更はできないこと</u>について説明し、労働条件について当事者で話し合うよう助言した。 ・助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、労働条件の引下げを行わず、申出人の希望する部署での勤務に変更となった。

【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	申請人は、部長から会社の業績不振を理由に解雇を通告された。突然の通告であることに加え、解雇について明確な理由もなく、解雇する必要があるほど業績が悪化しているとは思えない。申請人は、解雇の撤回について部長と話し合うも、撤回は認められなかった。 このため、<u>解雇の撤回を求めるとともに、撤回が出来ないのであれば、経済的・精神的損害に対する補償金として 150 万円の支払いを求めたい</u>としてあっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	・あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人に対し、解決に向けた考えを確認したところ、被申請人は、申請人の復職を認めるが復職先は会社が決めること、解雇を白紙としてその間の給料を支払うこと、復帰を望まない場合には金銭による解決を行う考えを示したもの。 ・これに対し、申請人は、復職先を会社が決めることに難色を示したため、解雇の撤回ではなく金銭による解決の意向を示したもの。 ・あっせん委員が双方譲歩可能な解決案を確認し、調整した結果、<u>解決金として 60 万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

事例2： 普通解雇に係るあっせん

事案の概要	申請人は、数年前から1年契約の期間契約社員として勤務していたが、社長から、一方的な解雇通告を受けた。一方的な解雇通告に対し納得がいかなかったため、雇用継続を求めるも認められなかった。その後、残りの契約期間分の補償金の支払いを求めるも、認められなかった。 このため、<u>補償金として残りの契約期間分の賃金相当額 120 万円の支払いを求めたい</u>としてあっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	・あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は解雇の事実はなく、申請人自らが退職を申し出たと主張していたものの、あっせん委員より、そのような主張をするためには退職届の提出を求める等の対応が必要であった旨を伝え、解決を促したところ、被申請人は、解決金として 10 万円を支払う考えを示したもの。 ・申請人は提示された解決金額について同意したため、<u>解決金として 10 万円支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

事例3: いじめ・嫌がらせ(支店長からの暴言等)に係るあっせん

事案の概要	申請人は、期間契約社員として勤務していたが、在職中に、支店長から「ミスを3回したらクビだ。」と言われ、ミスしてはいけなと精神的に追い込まれたため体調を崩した。社内の相談窓口相談するも改善がなかったため、退職せざるを得なかった。退職後に、精神的・経済的損害に対する補償金を請求するも、支払われなかった。 このため、精神的・経済的損害を被ったことについての補償金として100万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	・あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人に対し、解決に向けた考えを確認したところ、被申請人は、ミスがないようにという旨の指示をしたことはあったが、ミスを3回したら解雇にするという意図はなかったとして、いじめ・嫌がらせの事実は認められなかったとしたものの、問題を解決するために、金銭による解決の考えを示したもの。 ・解決金として双方譲歩可能な金額を確認し、調整した結果、<u>解決金として60万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

事例4: いじめ・嫌がらせ(代表者からの暴言、職場環境等)に係るあっせん

事案の概要	申請人は、私病による体調不良から、通院のため早退することがあった。社長、部長に対し、通院のために早退することを伝えたところ、心ない発言を受けた。 体調不良に加えて、事業主からの心ない発言を受けたことにより、精神的に追い込まれ、退職せざるを得なくなった。社長に対して、発言の謝罪と補償金の支払いを求めたところ、心ない発言についての謝罪はあったものの、補償金の支払いはなされなかった。 このため、補償金として退職しなければ得られたはずである1、2年分の賃金補償(100万～200万円)の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	・あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は事実を認め、金銭解決の考えを示したものの、1年分の補償は難しいという内容であった。 ・これに対し、申請人としては、退職せざるを得なかった環境を理解してもらった上で、1年分に近い額の補償を求めたいとした。 ・あっせん委員が、被申請人に対し、事業主の発言としては軽率であることを説明し、解決に向けて働きかけたところ、解決金として50万円支払うことが示された。 ・被申請人の解決金額の提示を受けて、あっせん委員が、調整した結果、<u>解決金として60万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

事例5：退職勧奨に係るあっせん

事案の概要	申請人は、体調不良で休むことがあったため、上司に対して、出勤日数や勤務時間を減らして勤務させてほしい旨伝えたところ、翌日になって、上司3人から、長時間にわたって、退職届にサインするように迫られたため、やむなくサインをしてしまった。 <u>退職勧奨によるもので、自らの意思で退職することとしたわけではないため、復職したいが、復職できない場合には、経済的損失として 70 万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。</u>
あっせんのポイント・結果	・あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人に対し、解決に向けた考えを確認したところ、退職勧奨ではなく自己都合退職であるとして、経済的損失に対する解決金を支払う意思はないとするも、申請人の心情を考慮して、解決金として5万円程度を支払う考えを示した。 ・これを受けて、申請人に対し、解決のために金額の譲歩の考えを確認したところ、50 万円程度であれば可能である旨考えが示された。 ・あっせん委員が、再度、被申請人に解決のための譲歩を促したところ、解雇予告手当相当分の 30 万円であれば支払い可能との回答があり、申請人に提示したところ、<u>解決金として 30 万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

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。

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー

(総合労働相談件数105万0,042件)

(都道府県労働局及び労働基準監督署に設置)

民事上の個別労働相談

(24万5,783件)

①いじめ・嫌がらせ(59,197件)

②解雇(43,956件)

③自己都合退職(33,049件)

労働基準法等の違反にかかる
もの、法制度の問い合わせ等

労働基準監督署、公共
職業安定所、雇用均等
室等

関係法令に基づく行政指導等

労働局長による
助言・指導

(申出件数10,024件)

①いじめ・嫌がらせ(2,046件)

②解雇(1,547件)

③労働条件の引下げ(960件)

・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

紛争調整委員会による
あっせん

(申請件数5,712件)

①解雇(1,614件)

②いじめ・嫌がらせ(1,474件)

③雇止め(548件)

あっせん委員(弁護士等)による
紛争当事者の合意形成