

報道関係者 各位

平成 27 年 6 月 12 日

【照会先】

大臣官房地方課 企画室

室 長 大塚 弘満

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26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します ～総合労働相談は7年連続100万件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が3年連続トップ～

厚生労働省は、このたび、「平成26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、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26年度は、総合労働相談、助言・指導、あっせんの件数がいずれも前年度と比べ減少しました。ただし、総合労働相談件数は7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62,191件と、3年連続で最多となりました。

【ポイント】

1 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前年度と比べ減少

- ・総合労働相談件数 1,033,047 件 (前年度比1.6% 減)
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 238,806 件 (同 2.8% 減)
- ・助言・指導申出件数 9,471 件 (同 5.5% 減)
- ・あっせん申請件数 5,010 件 (同 12.3% 減)
- ・全体的に減少傾向にあるものの、総合労働相談件数が7年連続で100万件を超えるなど、高止まり。(第1・2図)

2 民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が3年連続トップ

- ・「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は62,191件(前年59,197件)で3年連続トップ、助言・指導の申出では1,955件(前年2,046件)で2年連続トップ、あっせんの申請では1,473件(前年1,474件)で初めてのトップ。(第2・5・8表)

3 助言・指導、あっせんともに迅速な処理

- ・助言・指導は1か月以内に97.3%、あっせんは2か月以内に92.0%を処理。(第10・13表)

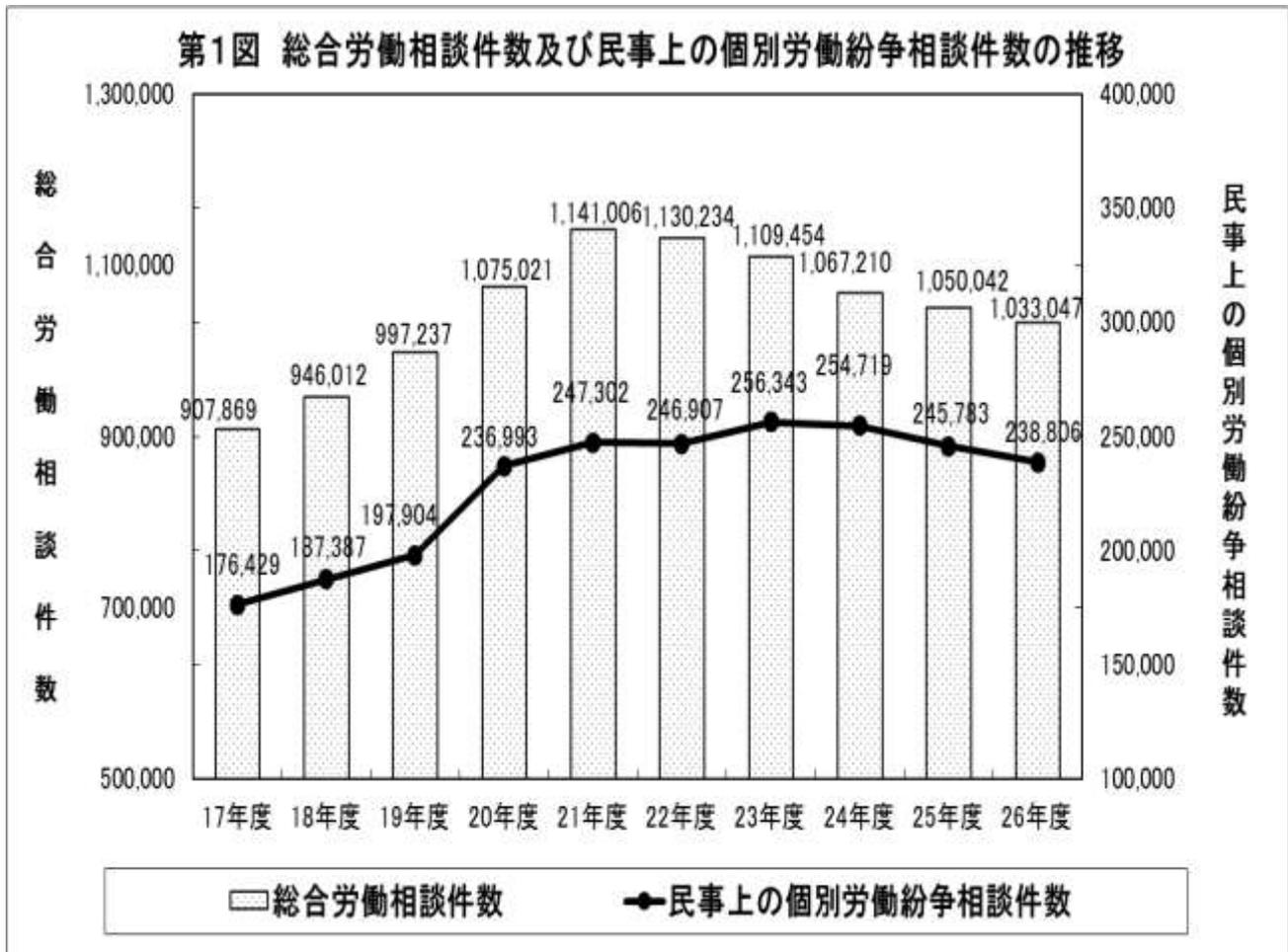
*1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など381か所(平成27年4月1日現在)に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

*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。

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（第1表）

- ① 平成26年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が 62,191件（21.4%）、「解雇」が 38,966件（13.4%）、「自己都合退職」が 34,626件（11.9%）と多くなっている。（第2表）
- ② 相談者は、労働者（求職者を含む）が 195,198件（81.7%）と大半を占めており、事業主からの相談は 24,766件（10.4%）であった。（別添1の2）
- ③ 相談対象の労働者の就労形態は、「正社員」が 91,111件（38.2%）、「パート・アルバイト」が 38,583件（16.2%）、「期間契約社員」が 26,128件（10.9%）、「派遣労働者」が 10,399件（4.4%）となっている。（第3表）

**第1表 最近3か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)**

	24年度	25年度	26年度
いじめ・嫌がらせ	51,670 (+12.5%)	59,197 (+14.6%)	62,191 (+5.1%)
解雇	51,515 (-10.9%)	43,956 (-14.7%)	38,966 (-11.4%)
自己都合退職	29,763 (+14.6%)	33,049 (+11.0%)	34,626 (+4.8%)
労働条件の引下げ	33,955 (-7.9%)	30,067 (-11.5%)	28,015 (-6.8%)

※ ()内は対前年度比

第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移 (相談内容別)

	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
17年度	52,385 26.1%	5,877 2.9%	14,425 7.2%	1,621 0.8%	11,562 5.8%	6,818 3.4%	28,062 14.0%	22,173 11.1%	17,859 8.9%	3,424 1.7%	3,084 1.5%	33,326 16.6%	200,616 100%
18年度	51,028 23.8%	6,719 3.1%	15,738 7.3%	1,529 0.7%	14,521 6.8%	7,276 3.4%	27,312 12.8%	23,558 10.9%	22,153 10.3%	3,303 1.5%	3,749 1.8%	37,318 17.4%	214,204 100%
19年度	51,749 22.9%	7,886 3.5%	17,410 7.7%	1,555 0.7%	15,746 7.0%	8,188 3.6%	28,235 12.5%	25,203 11.1%	28,335 12.5%	3,888 1.7%	3,255 1.4%	35,010 15.5%	226,460 100%
20年度	67,230 25.0%	12,797 4.8%	22,433 8.4%	2,007 0.7%	16,533 6.2%	9,262 3.5%	35,194 13.1%	27,086 10.1%	32,242 12.0%	4,098 1.5%	3,433 1.3%	36,086 13.4%	268,401 100%
21年度	69,121 24.5%	13,610 4.8%	26,514 9.4%	1,933 0.7%	16,632 5.9%	9,790 3.5%	38,131 13.5%	27,765 9.8%	35,759 12.7%	3,877 1.4%	3,139 1.1%	35,630 12.6%	281,901 100%
22年度	60,118 21.2%	13,892 4.9%	25,902 9.1%	1,861 0.7%	20,265 7.2%	9,051 3.2%	37,210 13.1%	29,488 10.4%	39,405 13.9%	4,834 1.7%	3,108 1.1%	38,007 13.4%	283,141 100%
23年度	57,785 18.9%	13,675 4.5%	26,828 8.8%	2,010 0.7%	25,966 8.5%	9,946 3.3%	36,849 12.1%	37,575 12.3%	45,939 15.1%	5,361 1.8%	3,180 1.0%	40,010 13.1%	305,124 100%
24年度	51,515 16.9%	13,432 4.4%	25,838 8.5%	1,896 0.6%	29,763 9.8%	9,783 3.2%	33,955 11.2%	37,842 12.4%	51,670 17.0%	6,136 2.0%	3,322 1.1%	38,906 12.8%	304,058 100%
25年度	43,956 14.6%	12,780 4.3%	25,041 8.3%	1,813 0.6%	33,049 11.0%	9,748 3.2%	30,067 10.0%	37,811 12.6%	59,197 19.7%	5,928 2.0%	3,025 1.0%	37,698 12.6%	300,113 100%
26年度	38,966 13.4%	12,163 4.2%	21,928 7.5%	1,639 0.6%	34,626 11.9%	9,458 3.3%	28,015 9.6%	36,026 12.4%	62,191 21.4%	5,127 1.8%	2,819 1.0%	37,667 13.0%	290,625 100%

※ 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
17年度	89,891	32,179	8,621	11,333	34,405	176,429
	51.0%	18.2%	4.9%	6.4%	19.5%	100%
18年度	91,486	33,097	10,783	12,715	39,306	187,387
	48.8%	17.7%	5.8%	6.8%	21.0%	100%
19年度	94,993	34,096	13,615	13,715	41,485	197,904
	48.0%	17.2%	6.9%	6.9%	21.0%	100%
20年度	108,972	38,728	19,733	19,589	49,971	236,993
	46.0%	16.3%	8.3%	8.3%	21.1%	100%
21年度	115,670	42,792	12,126	22,651	54,063	247,302
	46.8%	17.3%	4.9%	9.2%	21.9%	100%
22年度	108,622	43,559	9,917	25,203	59,606	246,907
	44.0%	17.6%	4.0%	10.2%	24.1%	100%
23年度	106,357	43,998	11,134	27,030	67,824	256,343
	41.5%	17.2%	4.3%	10.5%	26.5%	100%
24年度	101,472	42,309	10,827	27,094	73,017	254,719
	39.8%	16.6%	4.3%	10.6%	28.7%	100%
25年度	97,573	40,604	10,031	26,696	70,879	245,783
	39.7%	16.5%	4.1%	10.9%	28.8%	100%
26年度	91,111	38,583	10,399	26,128	72,585	238,806
	38.2%	16.2%	4.4%	10.9%	30.4%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談対象の労働者の就労形態の全体（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。

※ 事業主からの相談については、相談対象の労働者の就労形態を計上。

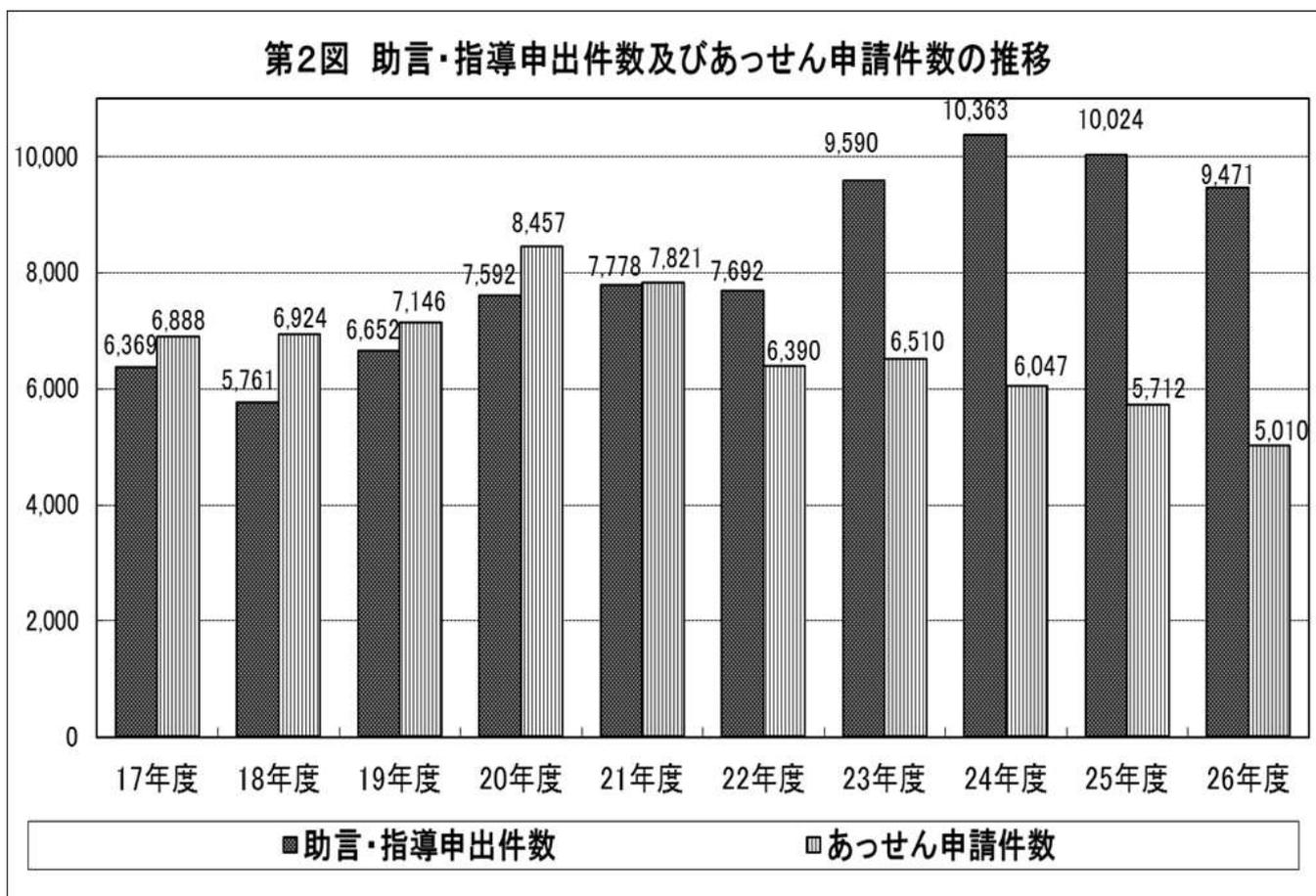
2 都道府県労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況

（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

- ① 助言・指導申出件数は前年度に比べて553件減少（前年度比5.5%減）し9,471件、あっせん申請件数は前年度に比べて702件減少（同12.3%減）し5,010件。（第2図）
- ② 民事上の個別労働紛争の解決を図るため、この制度では、
 - ・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
 を運用している。
- ③ 都道府県労働局長による助言・指導とは、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、被申出人に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度である。

- ④ 紛争調整委員会によるあっせんとは、弁護士、大学教授等の紛争調整委員が、紛争当事者の間に公平・中立な第三者として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である。

※ 紛争調整委員会とは、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し、あっせん委員は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。



（2）助言・指導申出内容は、「解雇」「いじめ・嫌がらせ」が減少、「自己都合退職」が増加（第4表）

- ① 平成26年度の助言・指導申出内容の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが1,955件（18.9%）、「解雇」が1,303件（12.6%）、「自己都合退職」が947件（9.2%）、「労働条件の引下げ」が941件（9.1%）と多くなっている。（第5表）
- ② 申出人は労働者が9,376件（99.0%）と大半を占め、事業主は95件（1.0%）であった。（別添1の3（1））
- ③ 紛争の当事者である労働者の就労形態は、「正社員」が4,630件（48.9%）、「パート・アルバイト」が2,171件（22.9%）、「期間契約社員」が1,590件（16.8%）、「派遣労働者」が570件（6.0%）である。（第6表）

第4表 最近3か年度の主な紛争の動向
(助言・指導申出件数)

	24年度	25年度	26年度
いじめ・嫌がらせ	1,735 (+18.3%)	2,046 (+17.9%)	1,955 (-4.4%)
解雇	1,811 (-9.7%)	1,547 (-14.6%)	1,303 (-15.8%)
自己都合退職	843 (+19.2%)	911 (+8.1%)	947 (+4.0%)
労働条件の引下げ	1,084 (+9.7%)	960 (-11.4%)	941 (-2.0%)

※ ()内は対前年度比

第5表 助言・指導申出件数の推移 (申出内容別)

	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
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%	1141 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%
26年度	1,303 12.6%	566 5.5%	745 7.2%	102 1.0%	947 9.2%	467 4.5%	941 9.1%	1,610 15.6%	1,955 18.9%	331 3.2%	99 1.0%	1,282 12.4%	10,348 100%

※ 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
17年度	3,674	1,314	401	554	426	6,369
	57.7%	20.6%	6.3%	8.7%	6.7%	100%
18年度	3,125	1,227	416	549	444	5,761
	54.2%	21.3%	7.2%	9.5%	7.7%	100%
19年度	3,449	1,406	594	693	510	6,652
	51.8%	21.1%	8.9%	10.4%	7.7%	100%
20年度	3,761	1,536	731	980	584	7,592
	49.5%	20.2%	9.6%	12.9%	7.7%	100%
21年度	4,006	1,796	348	1,080	548	7,778
	51.5%	23.1%	4.5%	13.9%	7.0%	100%
22年度	3,715	1,823	356	1,297	501	7,692
	48.3%	23.7%	4.6%	16.9%	6.5%	100%
23年度	4,654	2,353	497	1,517	569	9,590
	48.5%	24.5%	5.2%	15.8%	5.9%	100%
24年度	5,027	2,404	658	1,682	592	10,363
	48.5%	23.2%	6.3%	16.2%	5.7%	100%
25年度	4,895	2,392	557	1,685	495	10,024
	48.8%	23.9%	5.6%	16.8%	4.9%	100%
26年度	4,630	2,171	570	1,590	510	9,471
	48.9%	22.9%	6.0%	16.8%	5.4%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となっている労働者の就労形態の全体（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。

※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象の労働者の就労形態を計上。

（3）あっせん申請内容は、「解雇」が減少、「自己都合退職」が増加、「いじめ・嫌がらせ」は前年度並み（第7表）

- ① 平成26年度のあっせん申請内容の内訳を見ると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが1,473件（26.7%）、「解雇」が1,392件（25.2%）、「雇止め」が480件（8.7%）、「退職勧奨」が422件（7.7%）と多くなっている。（第8表）
- ② 申請人は労働者が4,918件（98.2%）と大半を占め、事業主は81件（1.6%）、労使双方からの申請は11件（0.2%）であった。（別添1の4（1））
- ③ 紛争の当事者である労働者の就労形態は、「正社員」が2,381件（47.5%）「パート・アルバイト」が1,010件（20.2%）、「期間契約社員」が983件（19.6%）、「派遣労働者」が335件（6.7%）である。（第9表）

**第7表 最近3か年度の主な紛争の動向
(あっせん申請件数)**

	24年度	25年度	26年度
いじめ・嫌がらせ	1,297 (+15.7%)	1,474 (+13.6%)	1,473 (-0.1%)
解雇	1,904 (-21.2%)	1,614 (-15.2%)	1,392 (-13.8%)
雇止め	515 (-15.4%)	548 (+6.4%)	480 (-12.4%)
退職勧奨	574 (+9.8%)	470 (-18.1%)	422 (-10.2%)
自己都合退職	174 (-4.4%)	109 (-37.4%)	149 (+36.7%)

※ ()内は対前年度比

第8表 あっせん申請件数の推移 (申請内容別)

	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
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%
26年度	1,392 25.2%	480 8.7%	422 7.7%	114 2.1%	149 2.7%	135 2.4%	382 6.9%	496 9.0%	1,473 26.7%	83 1.5%	387 7.0%	5,513 100%

※ 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
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%
26年度	2,381	1,010	335	983	301	5,010
	47.5%	20.2%	6.7%	19.6%	6.0%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（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。

※ 事業主からのあっせんの申請については、紛争の対象の労働者の就労形態を計上。

3 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迅速な対応

（1）助言・指導は1か月以内に 97.3%処理

- ① 助言・指導の申出があったものの中で、平成26年度内に処理^{*}したものは9,452件であった。このうち、助言・指導を実施したものは9,104件（96.3%）。申出が取り下げられたものは241件（2.5%）、処理が打ち切られたものは81件（0.9%）。（別添1の3（2））
- ② 平成26年度に処理した9,452件のうち、1か月以内に処理したものは9,193件（97.3%）であり、概ね1か月以内に処理している。（第10表）

※ 助言・指導における処理の区分には、助言・指導の実施、取下げ、打切り、その他がある。取下げとは、申出人が自発的に申出を取り下げることによって助言・指導を終了すること、打切りとは、紛争当事者の一方と長期間連絡が取れない等の理由でやむを得ず助言・指導を終了すること、その他とは、助言・指導の過程で制度対象外の事案（裁判で係争中の事案など）であることが判明した場合等である。

第10表 1か月以内に処理した助言・指導処理件数の推移

	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	26年度
件数	6,063	5,372	6,295	7,250	7,405	7,490	9,270	10,019	9,677	9,193
(全体に占める割合)	(95.6%)	(93.4%)	(95.5%)	(96.1%)	(95.6%)	(97.6%)	(96.8%)	(97.4%)	(96.4%)	(97.3%)

(2) あっせんの処理実績は参加率54.2%、合意率37.6%

- ① あっせんの申請がなされた場合、紛争当事者の双方が参加した場合にはあっせんが開催され、合意または打切りとなる。紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打切りとなる。（第3図）

平成26年度においては、紛争当事者の双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは2,735件（54.2%）であった。（第11表）

- ② また、平成26年度内に処理^{*1}したあっせん5,045件のうち、合意が成立したものは、1,895件（37.6%）である。（第12表）

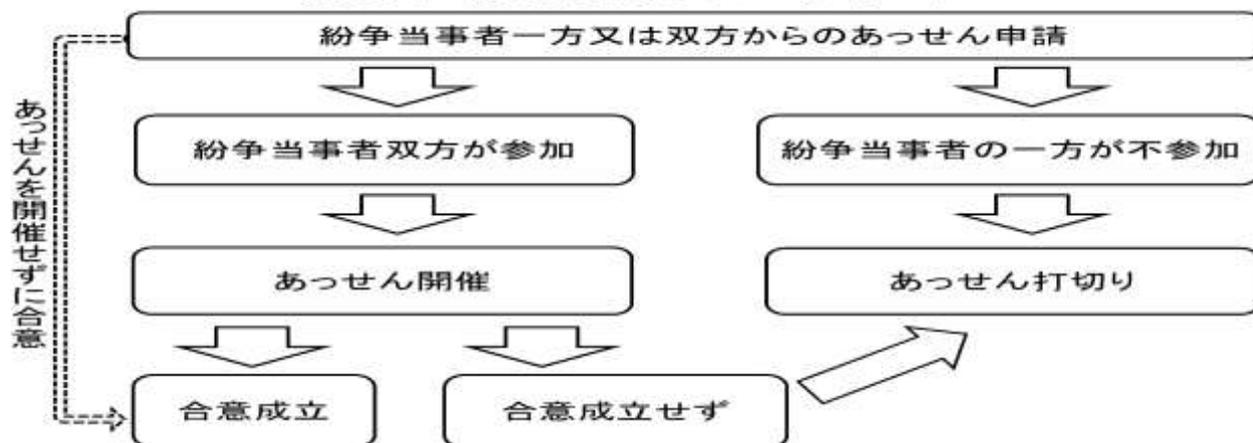
合意が成立したもののうち、あっせんを開催せずに合意したものは91件（1.8%^{*2}）であった。（別添1の4（2））

合意が成立したものの以外では、申請人の都合により取り下げられたものは277件（5.5%）、あっせんが打ち切られたものは2,850件（56.5%）であった。打ち切られたもののうち、紛争当事者の一方が不参加であったものは1,934件（38.3%^{*3}）。（別添1の4（2））

※1 あっせんにおける処理の区分には、当事者間の合意の成立、申請の取下げ、打切り、その他がある。申請の取下げとは、申請人が自発的に申請を取り下げた場合に紛争調整委員の判断であっせんを終了すること、打切りとは、紛争当事者の一方の不参加またはあっせんの結果合意が成立しなかったなどの場合に、紛争調整委員の判断であっせんを終了すること、その他とは、あっせんの過程で制度対象外の事案（裁判で係争中の事案など）であることが判明した場合などである。

※2、3 平成26年度内に処理したあっせん5,045件に占める比率。

第3図 あっせんフローチャート



第11表 紛争当事者双方のあっせんの参加率の推移

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
紛争当事者双方の あっせん参加件数	3,343	3,372	3,168	3,128	2,735
(全体に占める割合)	(52.1%)	(53.0%)	(52.3%)	(55.0%)	(54.2%)

第12表 あっせんにおける合意率の推移

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
合意件数	2,362	2,438	2,272	2,225	1,895
(全体に占める割合)	(36.8%)	(38.3%)	(37.5%)	(39.1%)	(37.6%)

(3) あっせんは2か月以内に92.0%処理

平成26年度内に処理した5,045件のうち、1か月以内に処理したものが2,458件(48.7%)、1か月を超えて2か月以内に処理したものが2,181件(43.2%)であり、2か月以内に4,639件(92.0%)処理している。(第13表、別添1の4(2))

第13表 2か月以内に処理したあっせん処理件数の推移

	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	26年度
件数	6,270	6,396	6,484	7,299	7,325	6,005	6,014	5,683	5,229	4,639
(全体に占める割合)	(91.4%)	(94.2%)	(92.2%)	(92.2%)	(90.5%)	(93.6%)	(94.5%)	(93.8%)	(92.0%)	(92.0%)

【別添資料】

- 別添1 平成26年度個別労働紛争解決制度の運用状況(概要)
- 別添2 平成26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26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 個別労働紛争解決制度の枠組み

平成26年度個別労働紛争解決制度の運用状況(過去3か年度分・概要)

(平成26年4月1日～平成27年3月31日)

※()内は平成25年度、《 》内は平成24年度の実績

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		1,033,047 件 (1,050,042)《1,067,210》			
相談者の種類					
労働者	616,613 件 (630,070) 《631,355》	事業主	292,400 件 (298,031) 《316,684》	その他	124,034 件 (121,941) 《119,171》
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		238,806 件 (245,783)《254,719》			
① 相談者の種類					
労働者	195,198 件 (199,123) 《204,005》	事業主	24,766 件 (27,530) 《30,612》	その他	18,842 件 (19,130) 《20,102》
② 労働者の就労状況					
正社員	91,111 件 (97,573) 《101,472》	パート・アルバイト	38,583 件 (40,604) 《42,309》	派遣労働者	10,399 件 (10,031) 《10,827》
期間契約社員	26,128 件 (26,696) 《27,094》	その他	72,585 件 (70,879) 《73,017》		
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 290,625 件になる。)(300,113)《304,058》					
普通解雇	30,796 件 (34,533) 《39,674》	整理解雇	3,845 件 (4,548) 《6,102》	懲戒解雇	4,325 件 (4,875) 《5,739》
雇止め	12,163 件 (12,780) 《13,432》	退職勧奨	21,928 件 (25,041) 《25,838》	採用内定取消	1,639 件 (1,813) 《1,896》
自己都合退職	34,626 件 (33,049) 《29,763》	出向・配置転換	9,458 件 (9,748) 《9,783》	労働条件の引下げ	28,015 件 (30,067) 《33,955》
その他の労働条件	36,026 件 (37,811) 《37,842》	いじめ・嫌がらせ	62,191 件 (59,197) 《51,670》	雇用管理等	5,127 件 (5,928) 《6,136》
募集・採用	2,819 件 (3,025) 《3,322》	その他	37,667 件 (37,698) 《38,906》		
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 9,471 件 (10,024)《10,363》			
① 申出人の種類					
労働者	9,376 件 (9,951) 《10,264》	事業主	95 件 (73) 《99》		
② 労働者の就労状況					
正社員	4,630 件 (4,895) 《5,027》	パート・アルバイト	2,171 件 (2,392) 《2,404》	派遣労働者	570 件 (557) 《658》
期間契約社員	1,590 件 (1,685) 《1,682》	その他	510 件 (495) 《592》		
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 10,348 件になる。)(10,768)《11,089》					
普通解雇	1,117 件 (1,301) 《1,487》	整理解雇	95 件 (143) 《193》	懲戒解雇	91 件 (103) 《131》
雇止め	566 件 (626) 《601》	退職勧奨	745 件 (858) 《900》	採用内定取消	102 件 (111) 《127》
自己都合退職	947 件 (911) 《843》	出向・配置転換	467 件 (465) 《443》	労働条件の引下げ	941 件 (960) 《1,084》
その他の労働条件	1,610 件 (1,561) 《1,693》	いじめ・嫌がらせ	1,955 件 (2,046) 《1,735》	雇用管理等	331 件 (378) 《344》
募集・採用	99 件 (90) 《123》	その他	1,282 件 (1,215) 《1,385》		

(2)	年度内に助言・指導の申出を処理した件数		9,452 件 (10,037)《10,290》		
処理の区分					
	助言を実施	9,104 件 (9,693) 《9,978》	指導を実施	0 件 (0) 《1》	
	取下げ	241 件 (262) 《252》	打切り	81 件 (62) 《43》	その他 26 件 (20) 《16》
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		5,010 件 (5,712)《6,047》		
① 申請人の種類					
	労働者	4,918 件 (5,610) 《5,925》	事業主	81 件 (99) 《113》	労使双方 11 件 (3) 《9》
② 労働者の就労状況					
	正社員	2,381 件 (2,823) 《3,007》	パート・アルバイト	1,010 件 (1,211) 《1,182》	派遣労働者 335 件 (339) 《327》
	期間契約社員	983 件 (1,059) 《1,063》	その他	301 件 (280) 《468》	
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 5,513 件になる。) (6,062)《6,419》					
	普通解雇	1,181 件 (1,353) 《1,598》	整理解雇	160 件 (163) 《211》	懲戒解雇 51 件 (98) 《95》
	雇止め	480 件 (548) 《515》	退職勧奨	422 件 (470) 《574》	採用内定取消 114 件 (146) 《150》
	自己都合退職	149 件 (109) 《174》	出向・配置転換	135 件 (175) 《178》	労働条件の引下げ 382 件 (546) 《515》
	その他の労働条件	496 件 (548) 《599》	いじめ・嫌がらせ	1,473 件 (1,474) 《1,297》	雇用管理等 83 件 (77) 《90》
	その他	387 件 (355) 《423》			
(2)	年度内にあっせんの申請を処理した件数		5,045 件 (5,688)《6,059》		
当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの 2,735 件 (3,128)《3,168》					
①処理の区分					
	当事者間の合意の成立	1,895 件 (2,225) 《2,272》	【うちあっせんを開催せずに合意したもの 91件】 (127) 《124》		
	申請の取下げ	277 件 (307) 《363》	その他	23 件 (15) 《21》	
	打切り	2,850 件 (3,141) 《3,403》	【うち不参加による打切り 1,934 件】 (2,102) 《2,383》		
②処理の期間					
	1か月以内	2,458 件 (2,842) 《3,381》	1ヶ月を超えて2か月以内	2,181 件 (2,387) 《2,302》	2か月以内 4,639 件 (5,229) 《5,683》

【参考】

平成26年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 3,254件 (平成25年 3,209件)

平成26年労働審判事件の新受件数 3,416件 (平成25年 3,678件)

【最高裁判所調べ。ただし、平成26年の数値は速報値。】

平成26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26年4月1日～平成27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	36,149	7,327	215	191
2 青森	12,546	2,380	97	21
3 岩手	10,144	2,791	127	46
4 宮城	22,343	6,328	214	76
5 秋田	7,257	2,947	82	57
6 山形	9,376	2,682	174	63
7 福島	16,355	5,688	44	42
8 茨城	20,432	5,588	185	109
9 栃木	12,060	2,663	136	97
10 群馬	15,838	4,542	142	56
11 埼玉	51,799	10,292	493	231
12 千葉	42,438	7,584	418	111
13 東京	118,356	26,962	576	1,073
14 神奈川	51,081	13,598	292	183
15 新潟	13,423	4,172	152	66
16 富山	6,732	1,860	63	40
17 石川	6,957	2,419	215	44
18 福井	5,862	1,708	132	27
19 山梨	5,772	1,225	26	21
20 長野	16,367	4,398	133	159
21 岐阜	15,773	4,361	101	63
22 静岡	33,039	5,486	467	102
23 愛知	79,561	16,352	814	370
24 三重	13,518	3,082	144	38
25 滋賀	10,162	2,529	188	73
26 京都	22,801	6,659	207	123
27 大阪	114,809	19,329	708	393
28 兵庫	51,155	15,568	930	275
29 奈良	8,912	1,859	90	83
30 和歌山	6,414	1,085	78	20
31 鳥取	4,010	1,633	42	40
32 島根	5,367	1,501	67	23
33 岡山	13,617	3,138	72	79
34 広島	27,665	5,031	140	73
35 山口	11,752	2,549	196	25
36 徳島	10,187	1,471	147	31
37 香川	7,077	1,583	76	19
38 愛媛	10,093	2,618	148	61
39 高知	5,098	1,170	34	31
40 福岡	41,957	6,034	291	72
41 佐賀	8,428	2,641	19	26
42 長崎	9,742	2,793	82	17
43 熊本	9,177	3,088	221	49
44 大分	5,951	2,078	80	20
45 宮崎	9,303	2,040	57	74
46 鹿児島	7,594	3,730	67	50
47 沖縄	8,598	2,244	89	67
計	1,033,047	238,806	9,471	5,010

助言・指導及びあっせんの事例（平成26年度）

【助言・指導の例】

事例1： いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人はミスをすると上司から怒鳴られていた。会社の人事課に相談したところ、人事課は申出人の上司を指導したが、上司は申出人に仕事を与えなくなり、申出人が何らかの仕事をしていると、「仕事をするな。」と言って怒るようになった。</p> <p>精神的に耐えられないので、<u>上司の接し方に改善を求めたい</u>として助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対し、<u>パワーハラスメントの提言で示されている類型(5)仕事を与えないことについて説明し、申出人の上司の行為が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、注意する等の対応を行うよう助言した。</u> ・人事課が、再度申出人の上司を指導し、上司は申出人への接し方を改善した。

事例2： 解雇に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人はパート社員として勤務していたが、習い事を始め、休みを増やしてほしいと事業主に申し出たところ、「今月末付けで辞めてもらいたい。」と言われた。</p> <p>今、辞めさせられると困るため、<u>解雇を撤回してほしい</u>として助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対し、<u>解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は無効となることを説明し、申出人と話し合う等の対応をとるよう助言した。</u> ・助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人の雇用継続が認められた。

事例3： 自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、正社員として勤務していたが、ある月のある日に、1か月後の日付で退職を申し込んだところ、申出人は会社に必要な人物であることを理由に「退職は認められない」と退職を拒否された。</p> <p><u>次の就職先が決まりそうなので、何とか円満に退職したいとして、助言・指導を申し出たもの。</u></p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対して、<u>雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、申出人と話し合うよう助言した。</u> ・助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、紛争当事者間で納得した上で、申出人は2か月後の日付で退職することになった。

事例4：労働条件の引下げに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人はパート社員として勤務しており、通勤手当が日額で定められていた。しかし、ある時期から会社の車を通勤に使用していることを理由に、通勤手当が突然引き下げられた。</p> <p><u>通勤手当の引下げについては事前に説明がなく、また、引下げの理由についても納得がいかないため、通勤手当を元の額に戻してもらいたいとして、助言・指導を申し出たもの。</u></p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・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。</u> ・助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、通勤手当額について確認し、元の金額との差額が遡って補償されることになった。

【あっせんの例】

事例1： いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、店長から、日常的に「バカ」「お前」などと言われ、精神的苦痛を感じており、店長に改善を求めて抗議をしたものの、店長は全く聞く耳を持たず、退職に追い込まれた。</p> <p>このため、<u>精神的損失を被ったことに対する補償として、50万円の支払いを求めたい</u>としてあっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は「バカ」や「お前」などといった発言は冗談であるとしていじめ・嫌がらせの事実を認めなかったものの、問題を解決するために、<u>解決金として5万円を支払う考えを示した。</u> ・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5万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

事例2： 解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、正社員として勤務していたが、社長から、「仕事に対するやる気が見えない。」と言われ、解雇を通告された。</p> <p>事前に注意や指導がなく、いきなり解雇されたため、納得がいかない。</p> <p>このため、<u>経済的・精神的損失に対する補償金として、100万円の支払いを求めたい</u>としてあっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、<u>解雇予告手当を支払ったと主張したものの、あっせん委員の調整の結果、解決金として40万円支払う考えを示した。</u> ・申請人は提示された解決金額について同意したため、<u>解雇予告手当とは別に解決金として40万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

事例3： 雇止めに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は半年ないし1年の期間契約を反復更新して勤務していたが、「総合的に判断した結果、次期契約を更新しない」として、雇止めされて退職した。</p> <p>雇止めに納得がいかないので、<u>復職を求めるとともに、復職ができないのであれば、経済的・精神的損失に対する補償金として、30万円の支払いを求めたい</u>としてあっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人に対し、<u>解決の方向性を確認したところ、被申請人は申請人の復職には応じられないが、解決金として10万円を支払う考えを示した。</u> ・これを受けて、申請人に対し、<u>解決のために金額の譲歩の考えを確認したところ、15万円程度であれば可能である旨考えが示された。</u> ・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、被申請人は申請人が提示した解決金額について同意したため、<u>解決金として15万円支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

事例4：退職勧奨に係るあっせん

事案の概要	<p>申請人は、正社員として勤務していたが、「転職活動をしてみれば。」と退職を勧められ、事あるごとに同僚と比べられるようになり、精神的に耐えられなくなって、退職せざるを得なくなった。</p> <p>このため、<u>経済的・精神的損失に対する補償金として、64万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請した。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">・あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、あくまでも申請人の円満な自己都合退職であると主張したものの、問題を解決するために、ある程度の和解案に応じるつもりがある考えを示した。・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>30万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

事例5：自己都合退職に係るあっせん

事案の概要	<p>申請人は会社から海外赴任を命じられたが、赴任予定日までの間、待機を命じられた上に、また、赴任後も業務内容や勤務態様が大幅に変化することが言い渡された。会社と話し合いをしたものの、折り合いがつかず、やむを得ず退職することにしたが、会社から、自己都合退職として取り扱われた。</p> <p>会社の調整不足が原因で退職したと考えていたため、自己都合退職という扱いには納得できず、雇用保険手続きの際にハローワークに異議申立をしたところ、会社都合退職と認められた。しかし、会社を退職したことの損失を考えると、それだけではやはり納得できないので、<u>経済的・精神的損失に対する補償金として、60万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請した。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">・あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人に対し、解決の方向性を確認したところ、被申請人は、申請人の請求金額には根拠がないため応じられないが、解決金として、賃金額を元に計算した27万円を支払う考えを示した。・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27万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

(平成26年度総合労働相談件数103万3,047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

(23万8,806件)

- ①いじめ・嫌がらせ(62,191件)
- ②解雇(38,966件)
- ③自己都合退職(34,626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9,471件)

- ①いじめ・嫌がらせ(1,955件)
- ②解雇(1,303件)
- ③自己都合退職(947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5,010件)

- ①いじめ・嫌がらせ(1,473件)
- ②解雇(1,392件)
- ③雇止め(480件)

あっせん委員(弁護士等)による
紛争当事者の合意形成