



平成 30 年 6 月 28 日 (木)

【照会先】

愛知労働局 雇用環境・均等部

指導課長 山田 高三

労働紛争調整官 渡辺 智子

電話 052-857-0312

報道関係者 各位

平成 29 年度個別労働紛争解決制度等施行状況について ～助言・指導件数が過去最多、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き増加～

愛知労働局（局長 高崎真一）は、このたび、「平成 29 年度の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早期解決を図るための制度です。総合労働相談コーナー^{※1}においては、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を未然防止するための相談対応を行っています。また、平成 30 年 4 月から 12 月まで、ハラスメント対応特別相談窓口を設け、企業におけるセクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント等各種ハラスメント対策について相談対応を行っています。

愛知労働局では、総合労働相談コーナー等に寄せられる総合労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせん等の運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいきます。

【ポイント】

1. 助言・指導申出件数が過去最多、あっせん申請件数は微減【図 2-1、図 3-1】

総合労働相談件数 ^{※2}	84,466 件(対前年度比 4.4%増) (全国 3 位)
民事上の個別労働紛争相談件数	16,243 件(対前年度比 1.3%増) (全国 3 位)
均等三法相談件数	4,799 件(対前年度比 0.6%減)
セクシュアルハラスメント	292 件(対前年度比 31.6%減)
妊娠・出産、育児等に関するハラスメント	236 件(対前年度比 53.2%増)
助言・指導 ^{※3} 申出件数	817 件(対前年度比 15.1%増) (全国 2 位)
あっせん ^{※4} 申請件数	331 件(対前年度比 0.3%減) (全国 3 位)

2. 「いじめ・嫌がらせ」が民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数の全てでトップ

- ・「いじめ・嫌がらせ」の相談の割合は、個別労働紛争解決制度の開始以来、年々増加傾向にあり、平成 29 年度は 4,577 件(対前年比 7.1%増加)にのぼり、個別労働紛争相談の 23.9%(制度開始当初の平成 14 年度は 7.2%)を占め、6 年連続で相談内容のトップになっています。
- ・助言・指導申出件数、あっせん申請件数においても「いじめ・嫌がらせ」がそれぞれ 22.2%、29.3%を占め、申出内容・申請内容のトップになっています。

※1「総合労働相談コーナー」：愛知労働局では、労働局内、労働基準監督署内及び栄の中日ビル内（平成 29 年 7 月 28 日閉鎖）の計 16 か所（現 15 か所）に総合労働相談コーナーを設け、労働に関するあらゆる相談等に対し解決援助に向けてのサービスを行っている。

※2 平成 28 年 4 月 1 日に雇用環境・均等部が設置されたことにもない、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法・育児介護休業法・パートタイム労働法等に関する相談についても、一体的に労働相談をして対応することとなったため、それらの相談件数も計上されている。

※3「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。

※4「あっせん」：紛争当事者の間に、弁護士や特定社会保険労務士、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。

平成29年度個別労働関係紛争解決制度の施行状況

愛知労働局

1 労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数

愛知労働局の総合労働相談コーナー（県内16か所^{*1}）に寄せられた総合労働相談件数は、84,466件で、対前年度比で4.4%増加した。（^{*1}栄コーナー閉鎖により現15か所）
このうち、解雇、雇止め、退職勧奨、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数は16,243件で、対前年度比で1.3%増加した【図1-1】。

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

民事上の個別労働紛争相談の内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが4,577件（23.9%）と、6年連続トップになり、次いで、自己都合退職2,064件（10.8%）、解雇1,646件（8.6%）となっている【図1-2】【図1-3】。

(3) 民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態

民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態別の内訳は、正社員が5,811件（35.8%）と最も多く、次いで短時間労働者が2,588件（15.9%）、有期雇用労働者が1,674件（10.3%）、派遣労働者が1,174件（7.2%）である【図1-4】。

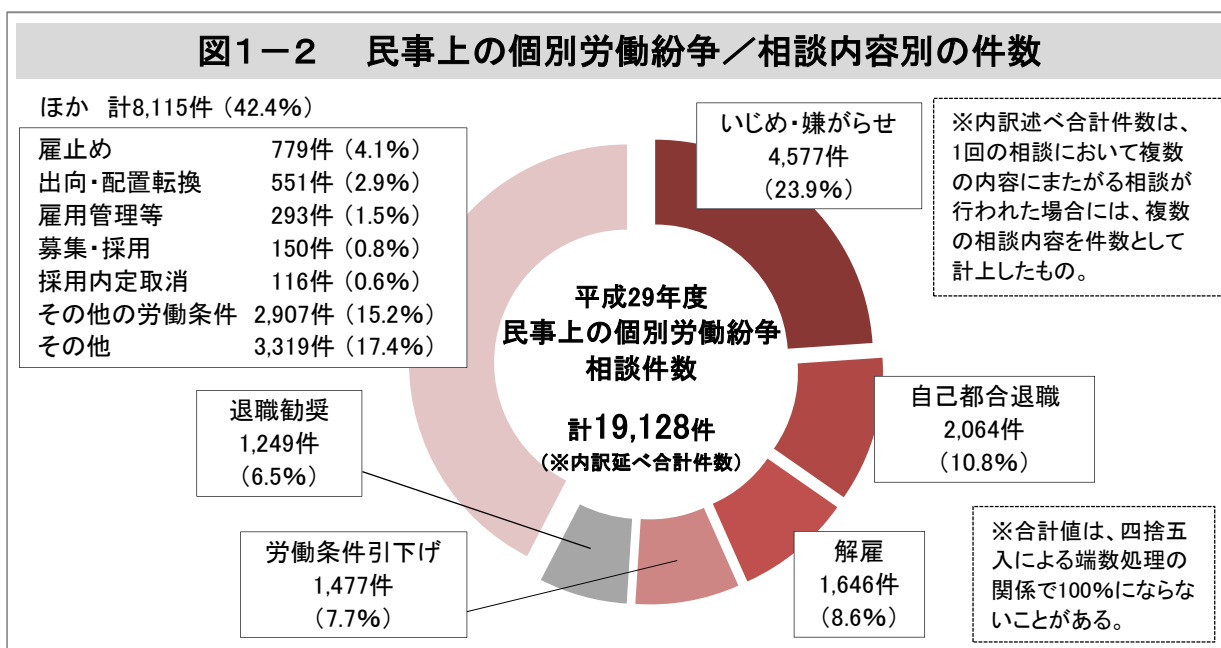
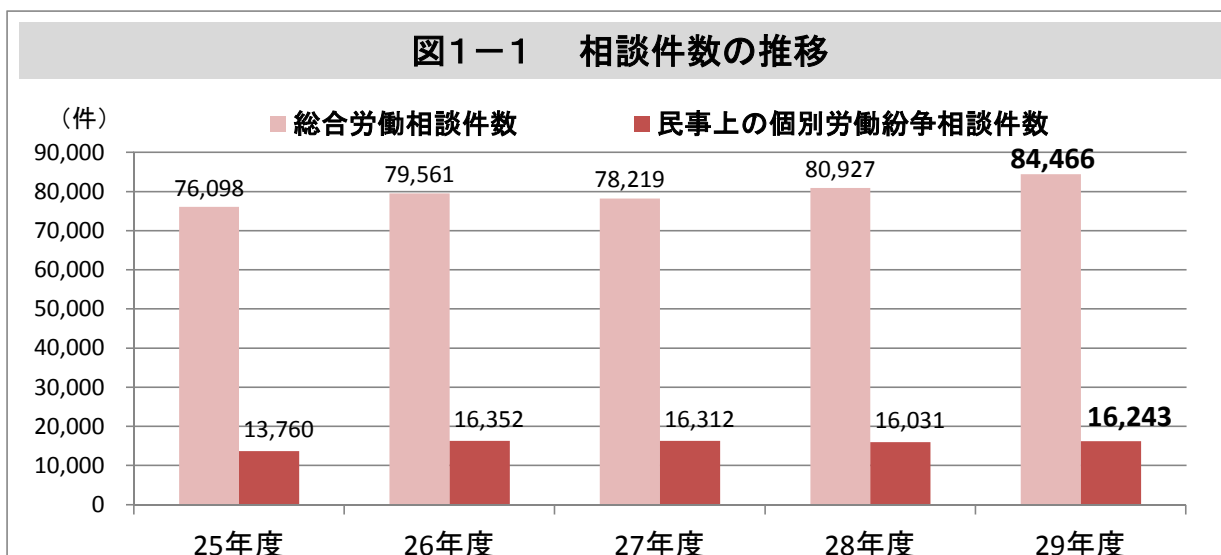


図1-3 民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移

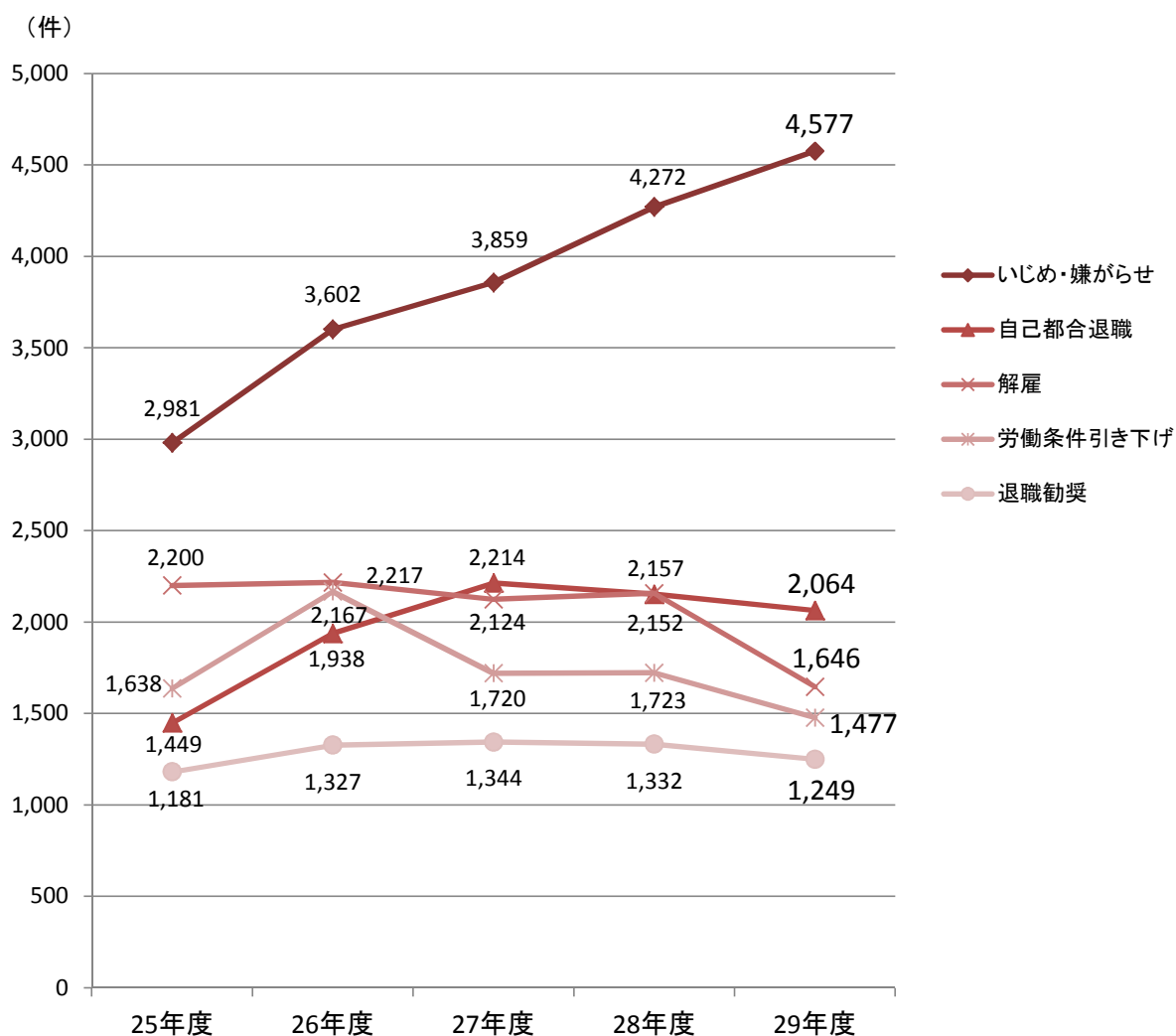
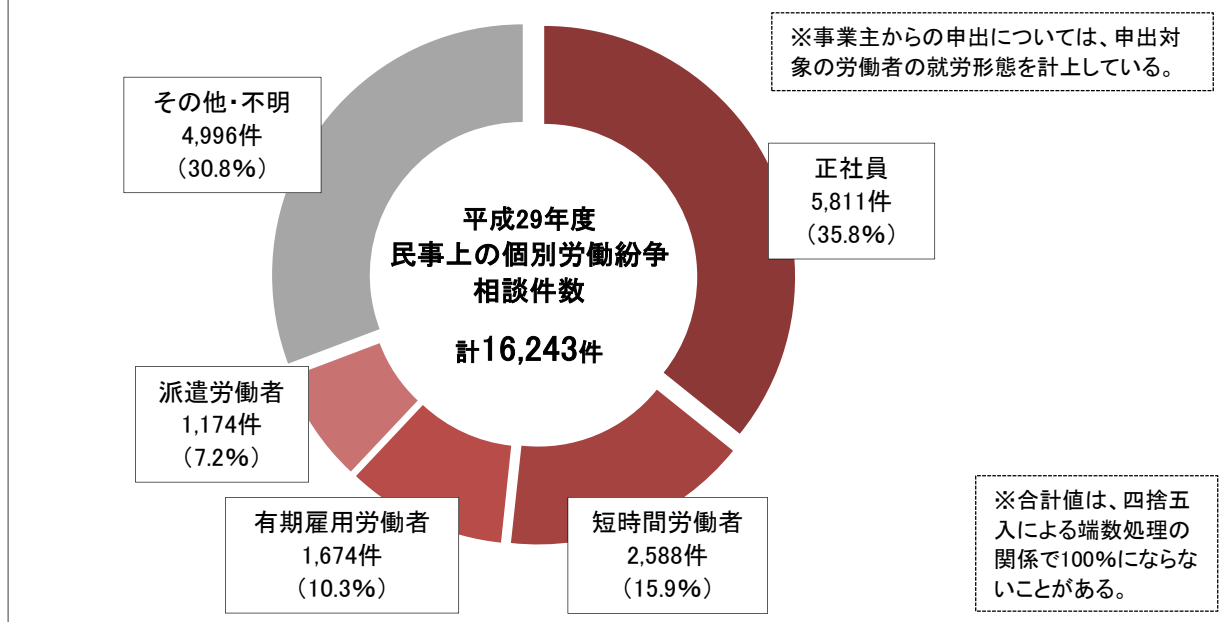


図1-4 民事上の個別労働紛争／対象労働者の就労形態別の件数



2 労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

労働局長による助言・指導の申出件数は、817件であり、対前年度比で15.1%増加し、制度始まって以来、最多件数となった。【図2-1】。

(2) 助言・指導に係る紛争の内訳

助言・指導に係る紛争の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが181件(22.2%)と最も多く、次いで、労働条件引下げ74件(9.1%)、自己都合退職58件(7.1%)の順となっている【図2-2】。

(3) 申出対象者の就労形態別の件数

申出対象者の就労形態は、正社員が363件(44.4%)と最も多く、次いで、有期雇用労働者が146件(17.9%)、派遣労働者が136件(16.6%)、短時間労働者が122件(14.9%)となっている【図2-4】。

(4) 助言・指導の処理状況（平成29年度実績。前年度申請分を含む。）

助言・指導の処理状況は、処理終了件数812件である。

内訳は、助言・指導の実施が787件(96.9%)、取下げが20件(2.5%)、打ち切りが5件(0.6%)である。また、解決に至らなかったもののうち94件があっせんへ移行している【図2-5】。

図2-1 助言・指導申出件数の推移

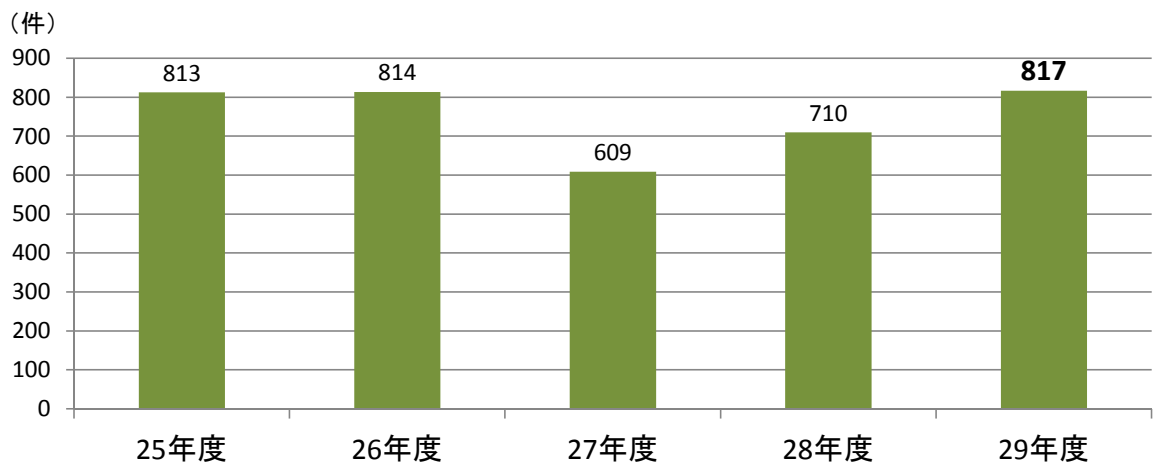


図2-2 申出内容別の件数

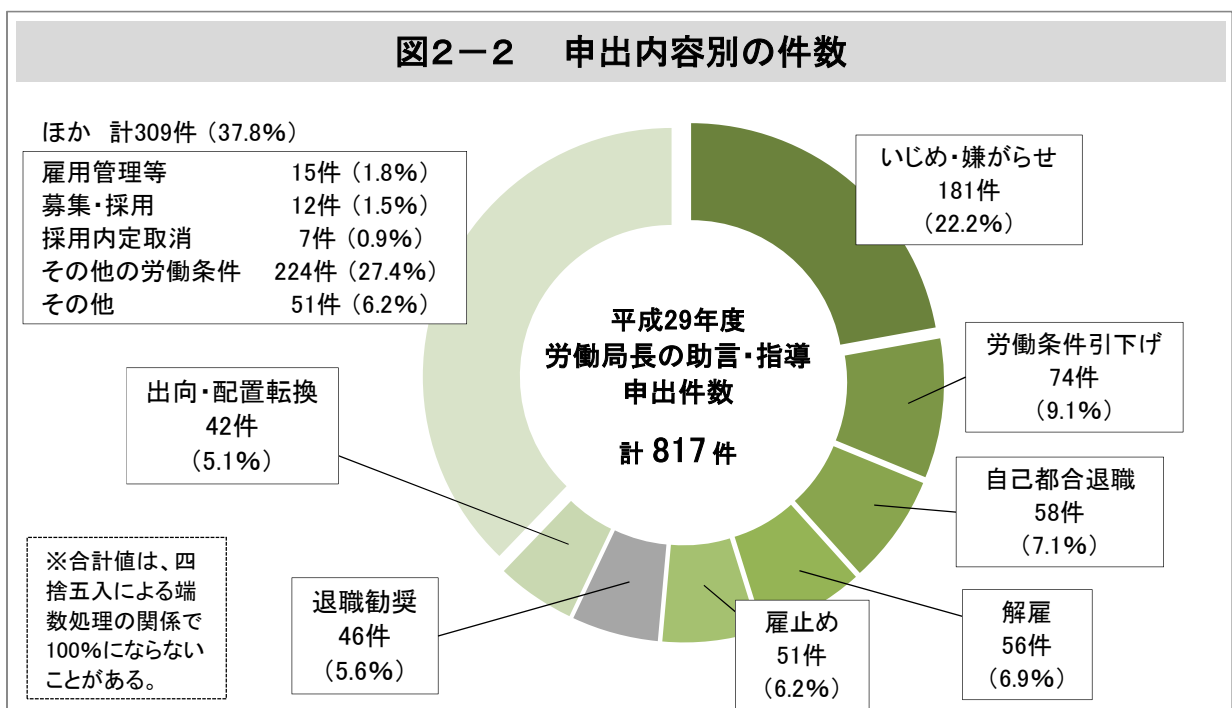


図2-3 主な申出の内容別の件数推移

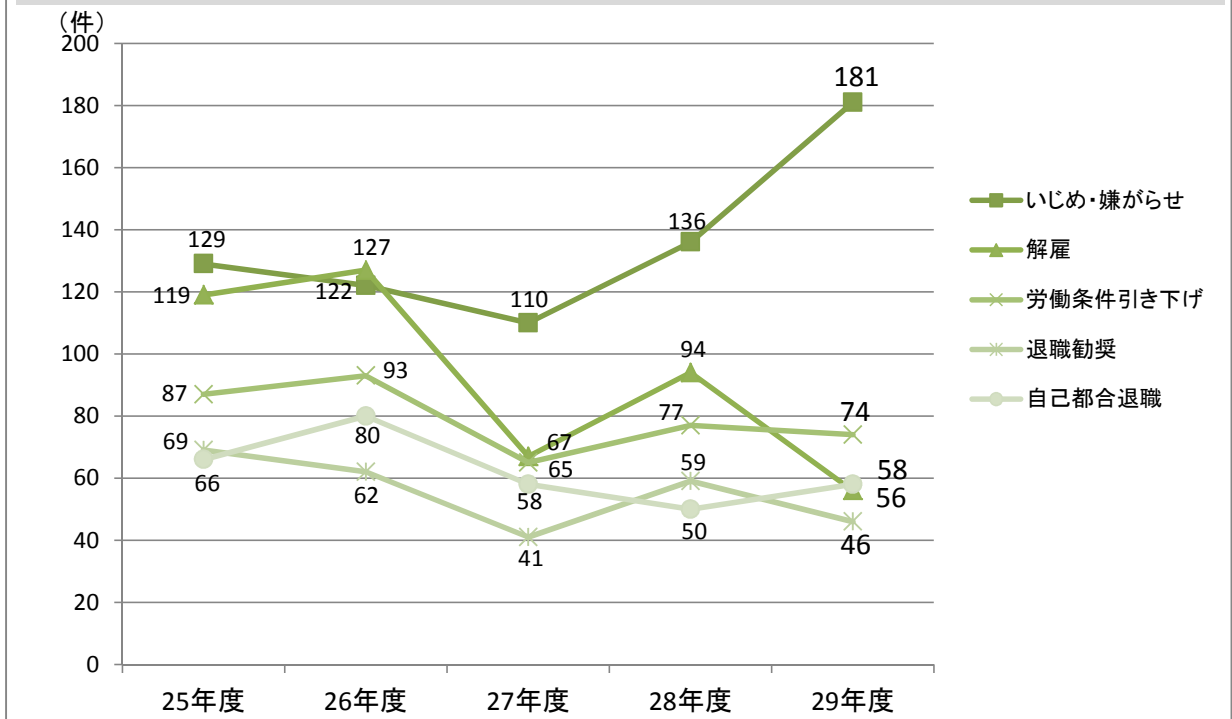


図2-4 申出対象者の就労形態別の申出件数

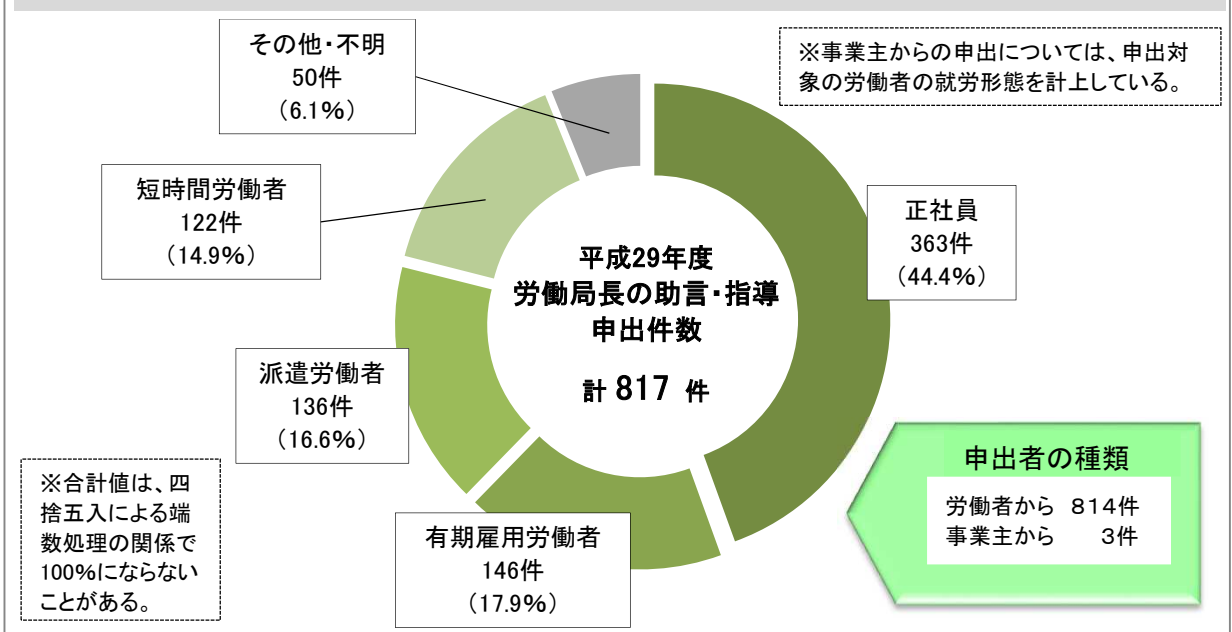
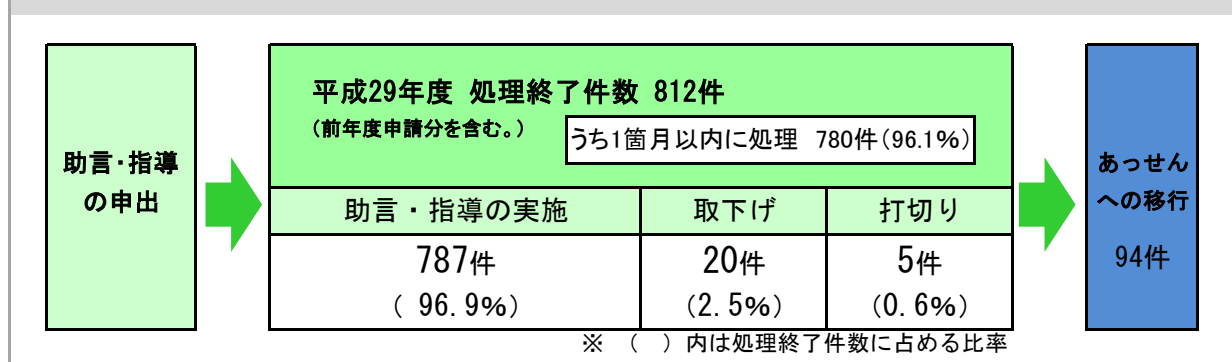


図2-5 助言・指導の処理状況



3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

あっせんの申請件数は331件であり、対前年度比で0.3%減少した【図3-1】。

(2) 申請内容別の件数・推移

あっせん申請内容の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが97件(29.3%)と最も多く、次いで、解雇42件(12.7%)、雇止め35件(10.6%)、退職勧奨35件(10.6%)、労働条件の引下げ26件(7.9%)の順となっている【図3-2】。

(3) 申請対象者の就労形態別の件数

申請対象者の就労形態は、正社員が127件(38.4%)、有期雇用労働者が54件(16.3%)、短時間労働者が49件(14.8%)、派遣労働者が36件(10.9%)の順となっている【図3-4】。

(4) あっせんの処理状況（平成29年度実績。前年度申請分を含む。）

あっせんの処理状況は、処理終了件数が332件である。

内訳は、あっせんを開催したものが190件(57.2%)、紛争当事者の一方が不参加のため打ち切ったものが122件(36.7%)、取り下げられたものが19件(5.7%)である。

なお、あっせんを開催して合意の成立に至ったものは119件(35.9%)、合意に至らず打ち切りとなったものが71件(21.4%)である【図3-5】。

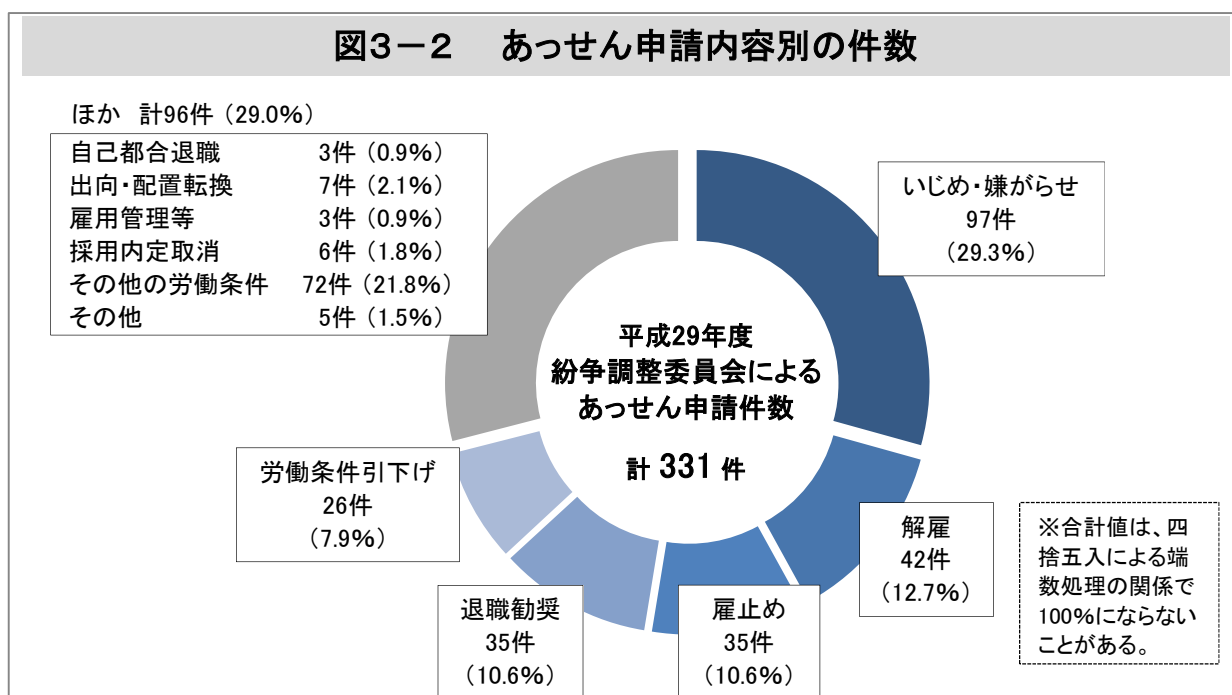
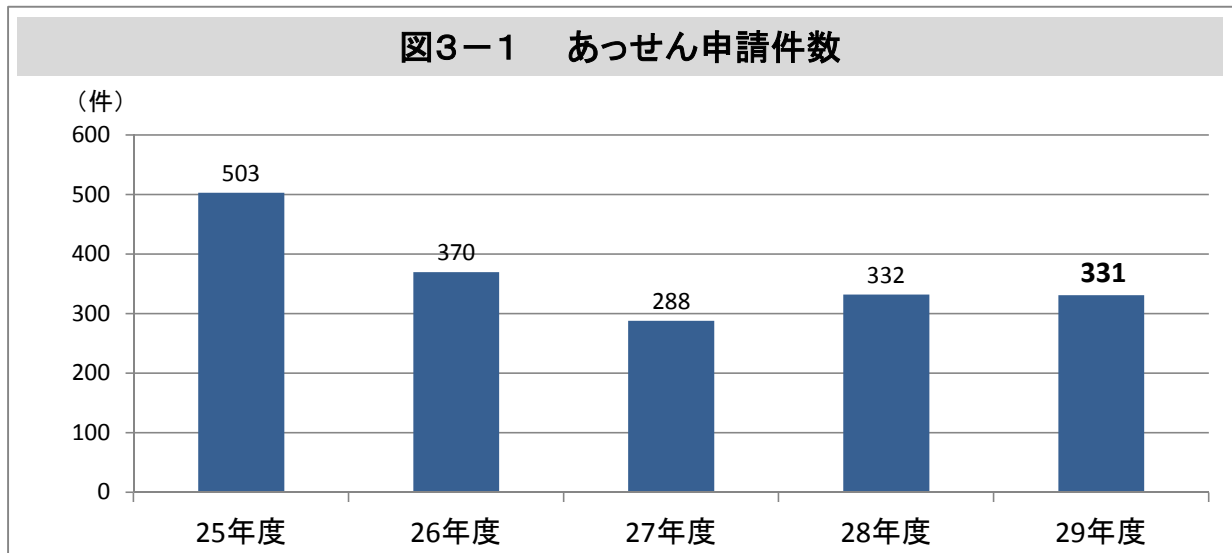


図3-3 主な申請内容別の件数推移

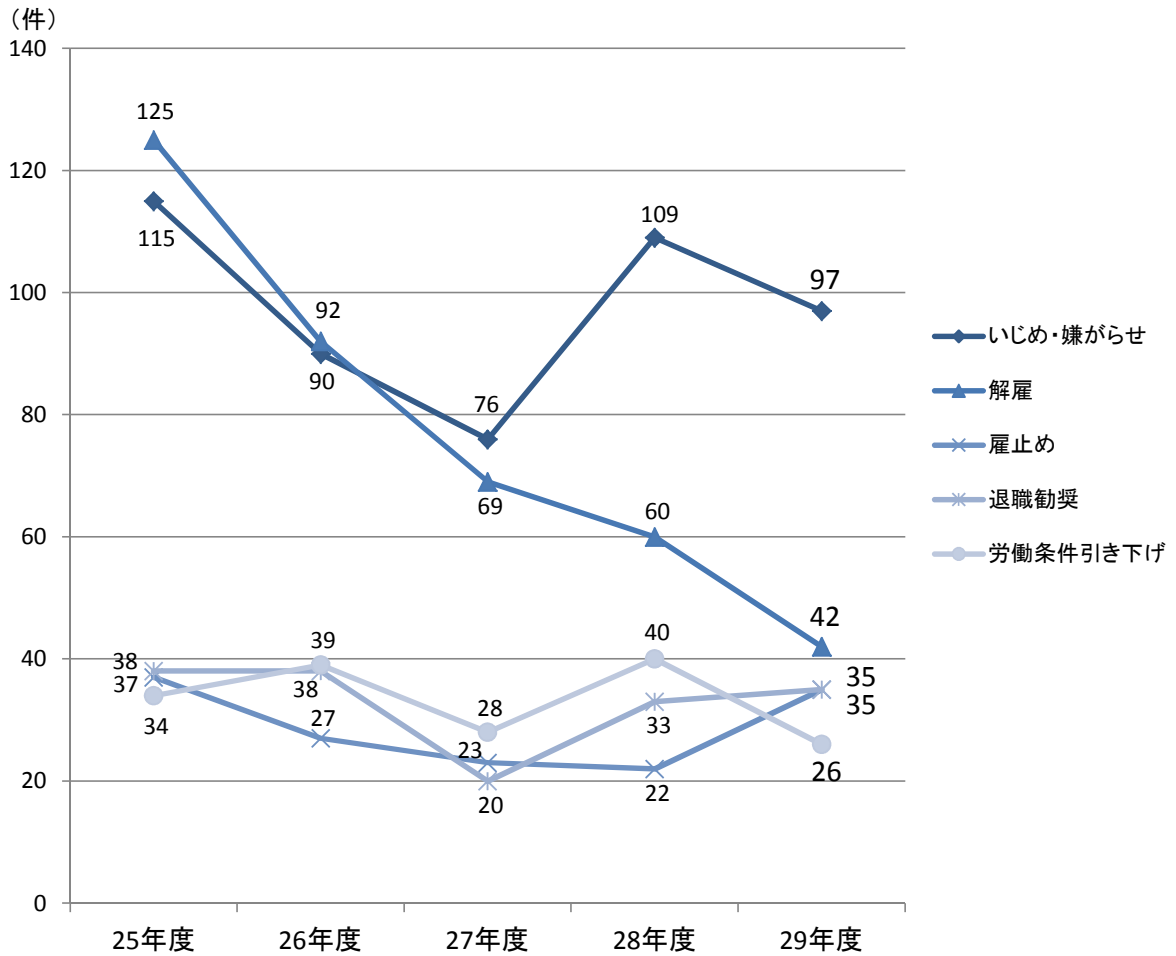


図3-4 申請対象者の就労形態別

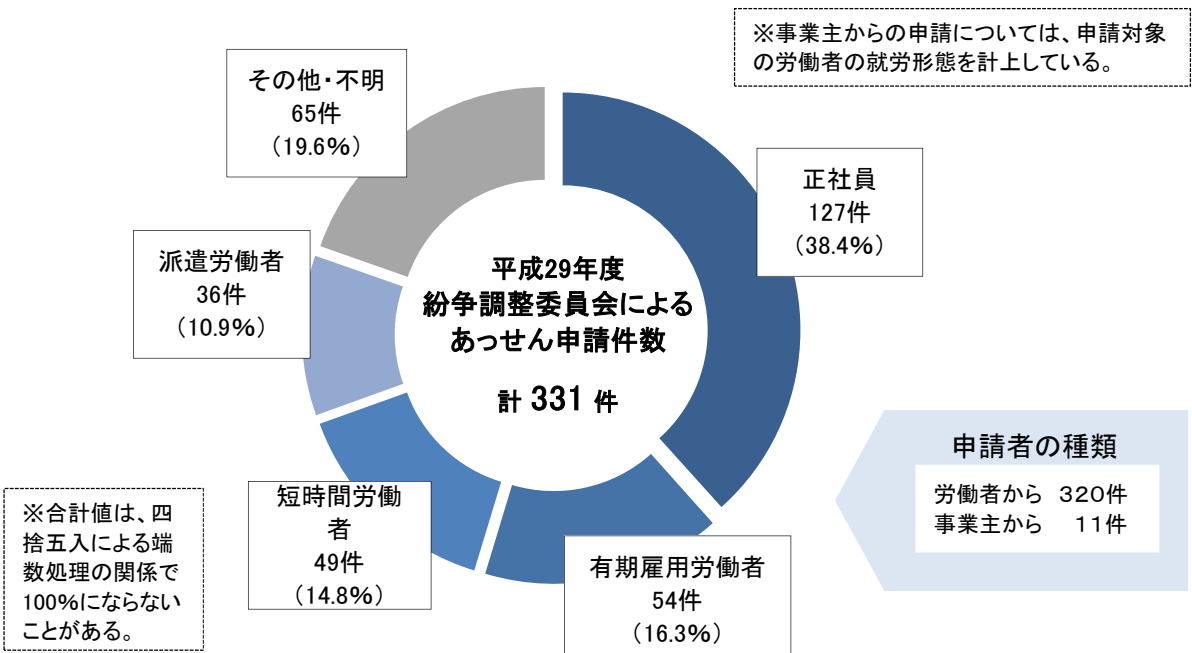
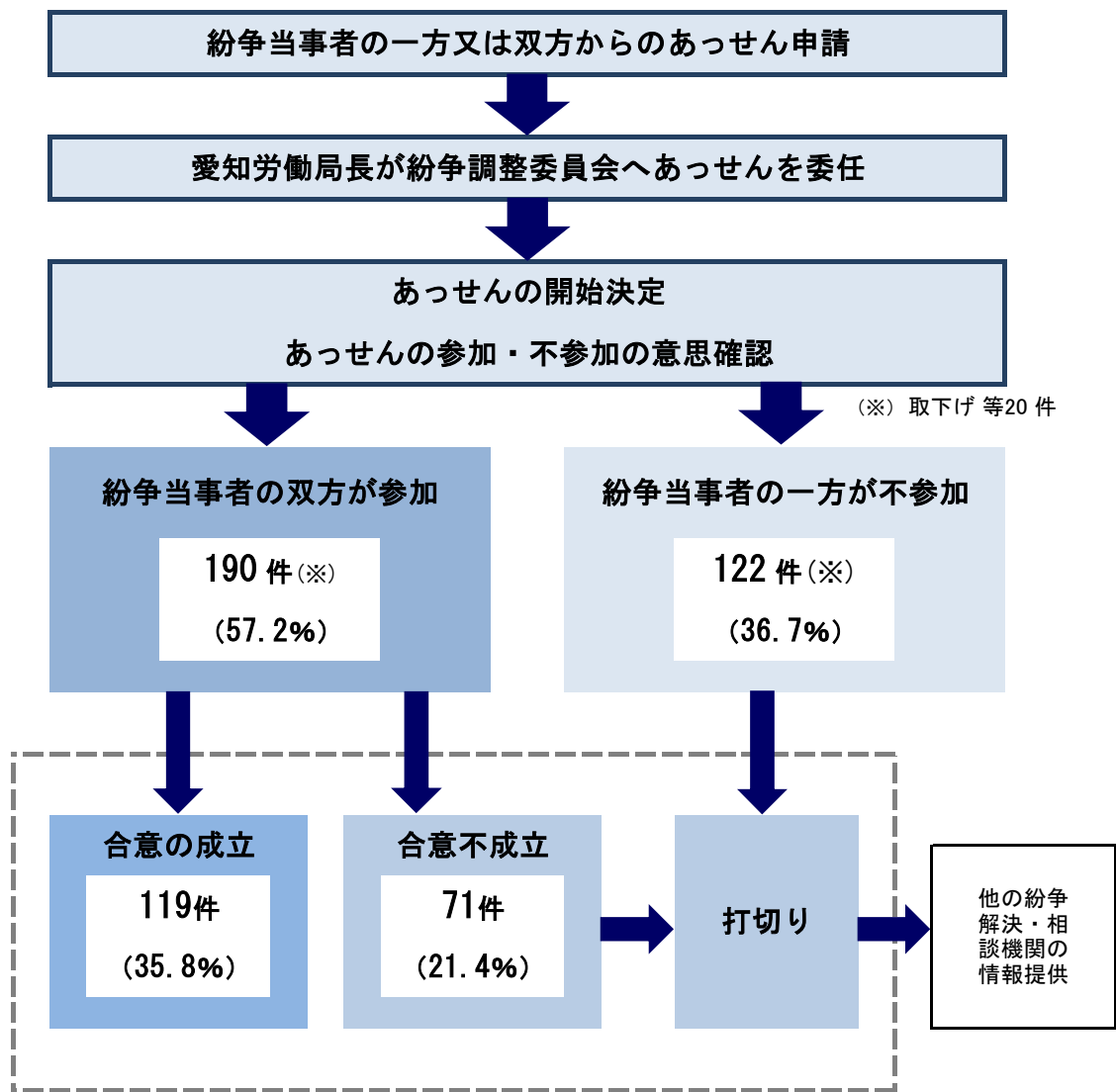


図 3 - 5 あっせんの処理状況



（※） 数値は、平成29年度の処理実績件数（332件）の内訳（前年度申請分を含む。）。
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。

平成29年度助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導事例：いじめ・嫌がらせ

事案の概要

申出人は、正社員として勤務していたところ、上司が残業禁止指示を出した上で当日に処理できない量の業務命令をしてくるようになった。とてもこなせない命令をしてきたので「できない」と申し立てると「要領が悪いからだ。できないならさらに上の職制の者の了承を自分でとりなさい」と言われ、もっと上の上司に直接了承を得るようになった。また、取引先の方がいる場での叱責が増えるようになり、改善を申し出たが改善されるどころか日々、叱責が増えていくので改善を求めて助言を申し出たもの。



助言・指導の内容・結果

- ・ 労働契約法第5条に基づき、使用者には職場環境改善義務があること、パワーハラスメントの有無について調査を行い、必要な対応を行うことについて助言した。
- ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、上司の対応が変わり、大量の業務命令や叱責を受けなくなった。

助言・指導事例：労働条件引下げ

事案の概要

申出人は、週5日、6ヶ月ごとの有期契約で採用されたが、4ヶ月経過後に「人員過多のため週4日に変更してもらいたい。なるべく早く週5日に戻す予定」と言われ了承したが元に戻されず、次の6ヶ月は週3日で契約したいと言われた。「なるべく早く週5日に戻す」と言われたので週4日は納得して働いたが、週3日の契約でないと締結できないというのは納得できないと助言を申し出たもの。



助言・指導のポイント・結果

- ・ 事業主に対し、労働契約内容の変更を行うには本人の合意が必要であることを説明し、申出人と再度話し合うなどの対応をとるよう助言した。
- ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、時間帯を変更することで週5日を確保する等の改善がなされた。

助言・指導事例： 雇止め

事案の概要

申出人は、派遣先に直雇用され、6ヶ月の有期契約を締結し5年が経過した。家庭の事情により残業ができないことを説明したが、「残業ができないのであれば次期契約を更新しない。派遣社員としてなら雇用も可能」と言われたが納得できない。5年経過したため雇止めしたのかもしれない。引き続き直雇用のまま有期契約を更新してもらうよう、助言を申し出たもの。



助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し、労働契約法第19条について説明したところ、「申出人が残業免除のみならず所定労働時間の削減まで申し出たため、時間に融通がきく派遣社員への転換を勧めただけで雇止めはしていない。」とのこと。申出人が申出人の意向をふまえた話し合いを行うよう助言した。
- ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われた結果、雇止めは撤回となり、また、申出人が自宅から近い本社への勤務に変更となった。

あっせん事例：いじめ・嫌がらせ

事案の概要

申請人は、正社員として勤務していたが、同僚数人から根も葉もない噂を流され、耐えられなくなり休業した。すると、その事について別の同僚から「ずる休みをしている」などと噂を流された。復帰し、申請人が転勤することによって嫌がらせは無くなったが風評は残り、転勤先でも噂が流れるようになった。同僚らには何ら調査や注意もなく、私だけが被害を受け再び休職に追い込まれた。精神的苦痛及び経済的損失による補償金として100万円の支払いを求めたいとしてあっせんに申請した。



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、行為者に聴取した結果、事実関係等についての調査は行ったが、特定できなかったため注意に及ばなかったとのこと。ただし、申請人の退職を条件に金銭的に解決する意向があることを示した。
- ・ あっせん委員が調整した結果、双方が妥協できる金額として70万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

あっせん事例：解雇

事案の概要

申請人は、正社員として4月1日に採用され作業に従事していたが、9月に入り「9月末日付けで解雇」と通知された。仕事上での問題は特になく、理由を尋ねたが回答がない。解雇は不当であり、経済的、肉体的、精神的損害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に申請した。



あっせんの内容・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、申請人には3ヶ月間の見習い期間を設定したが、先輩社員等の指示に従わず他の社員との調和もとれない様子であった。適性がないと判断したため解雇に踏み切ったが理由を言えば申立人が傷つくと思えば言わなかったとのこと。ただし、迅速に解決を望んでいるので金銭解決の余地はある意向を示した。
- あっせん委員が調整した結果、双方が妥協できる金額として40万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

あっせん事例：雇止め

事案の概要

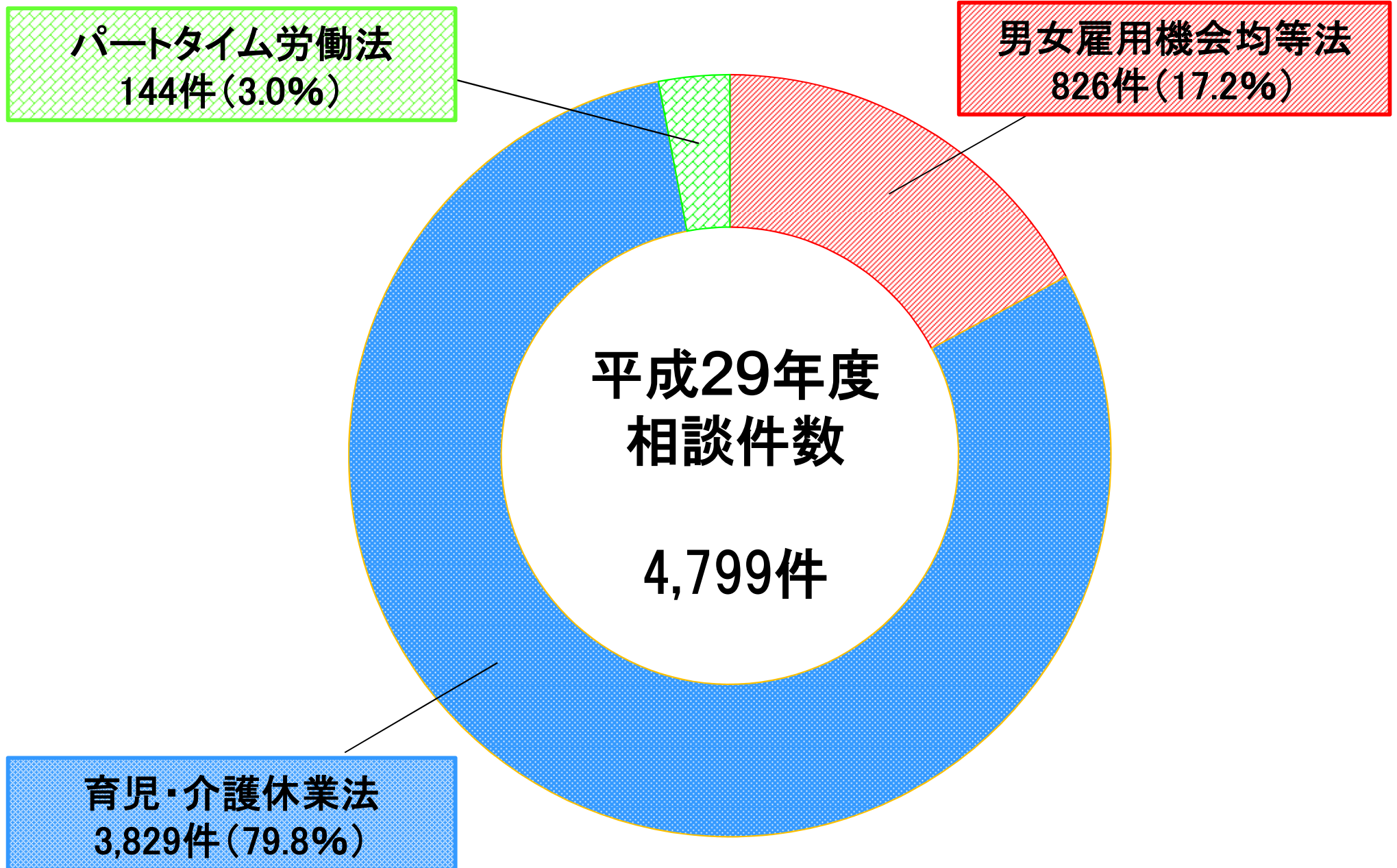
申請人は正社員として勤務していた。60歳で定年退職後、1年契約の再雇用となり契約書にも「65歳まで1年契約更新」と記載されていた。ところが、急に63歳で「雇止め」となり、雇止め理由書を請求したところ、その理由は到底納得ができるものではなかった。そこで、経済的・精神的損害に対する補償金として本来65歳まで雇用された賃金喪失分として、給与の24ヶ月分の支払いを求めたいとしてあっせんに申請した。



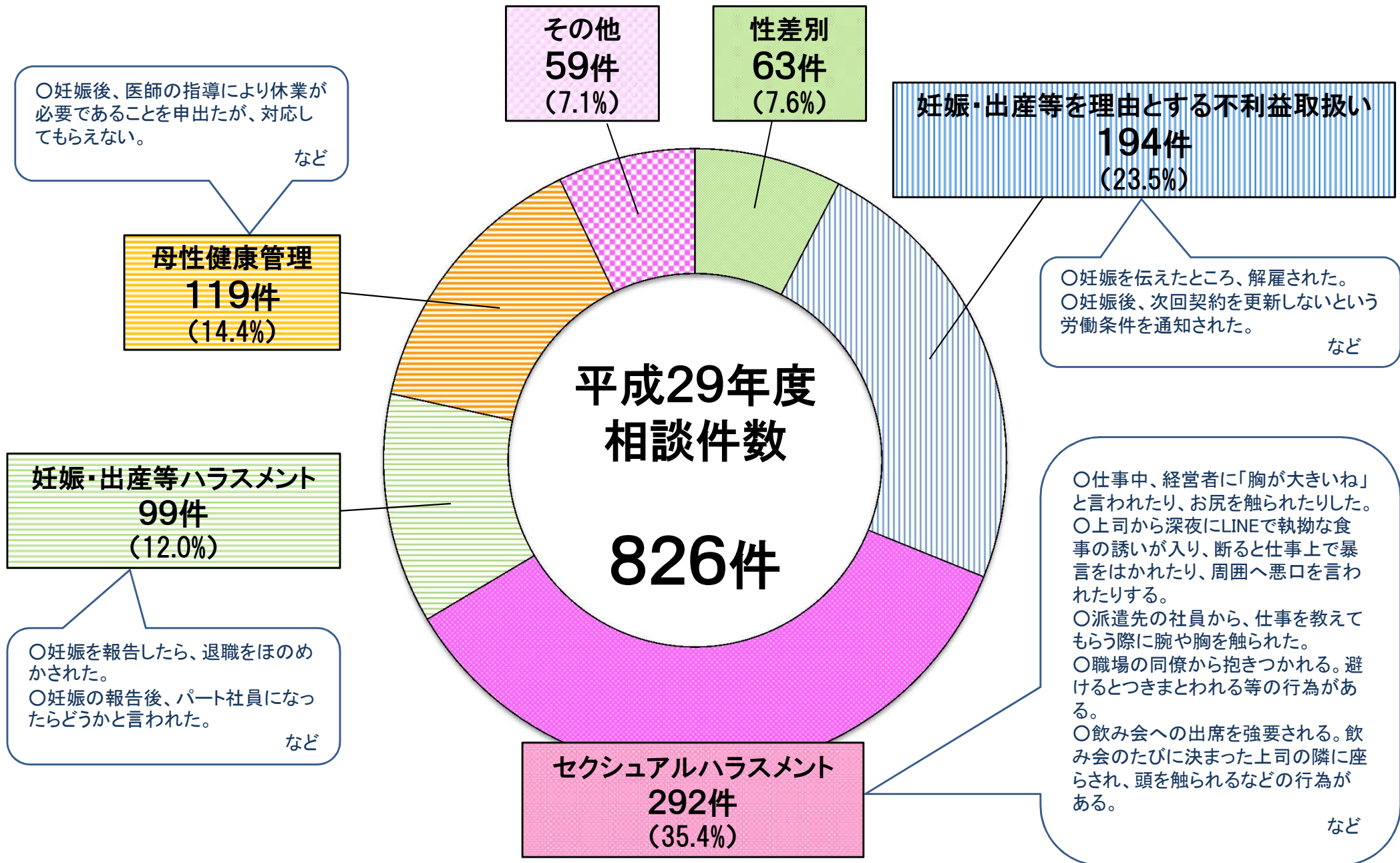
あっせんのポイント・結果

- あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、申請人は顧客や第三者からの苦情が多く、また、車を破損させるような被害を出しており、その都度注意をしてきた。注意をしても「自分には非がない」と反省をしなかった。始末書などはとっておらず、雇止めの理由として合理性を欠くというのであれば金銭による解決の余地はある意向を示した。
- あっせん委員が調整した結果、双方が妥協できる金額として120万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

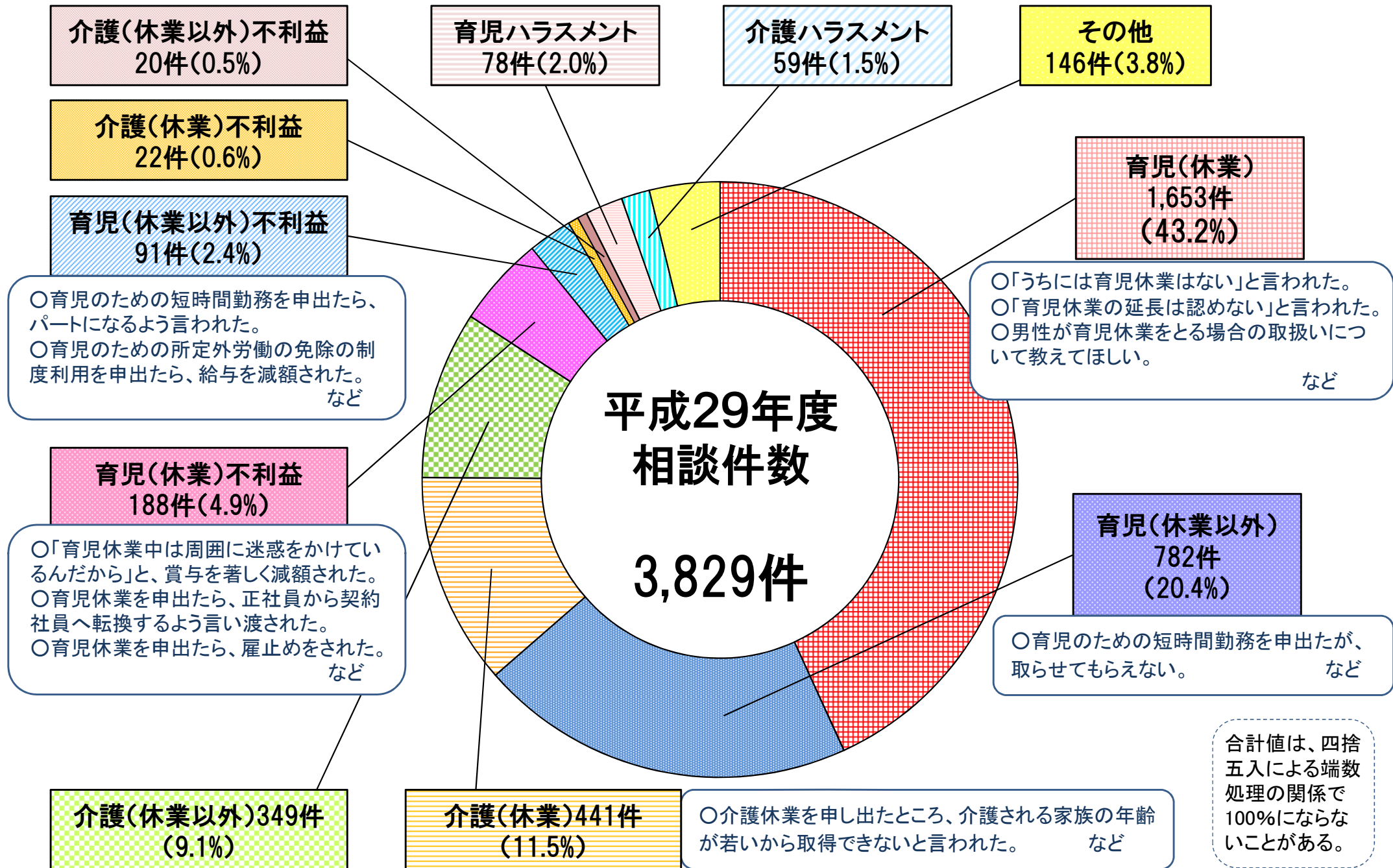
愛知労働局における相談状況(均等三法)



愛知労働局における相談状況(男女雇用機会均等法関係)



愛知労働局における相談状況(育児・介護休業法関係)



【参考】民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移

内容	内訳	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
いじめ・嫌がらせ	件数	2,981	3,602	3,859	4,272	4,577
	割合	19.4%	19.7%	20.5%	22.9%	23.9%
その他の労働条件	件数	1,875	2,243	2,687	2,728	2,907
	割合	12.2%	12.2%	14.3%	14.6%	15.2%
解雇	件数	2,200	2,217	2,124	2,157	1,646
	割合	14.3%	12.1%	11.3%	11.6%	8.6%
自己都合退職	件数	1,449	1,938	2,214	2,152	2,064
	割合	9.4%	10.6%	11.7%	11.5%	10.8%
労働条件引き下げ	件数	1,770	2,167	1,720	1,723	1,477
	割合	11.5%	11.8%	9.1%	9.2%	7.7%
退職勧奨	件数	1,181	1,327	1,344	1,332	1,249
	割合	7.7%	7.2%	7.1%	7.1%	6.5%

【参考】助言・指導／主な申出内容別の件数推移

内容	内訳	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
その他の労働条件	件数	101	117	69	210	224
	割合	12.4%	14.4%	11.3%	27.0%	27.4%
いじめ・嫌がらせ	件数	129	122	110	136	181
	割合	15.9%	15.0%	18.1%	17.5%	22.2%
解雇	件数	119	127	67	94	56
	割合	14.6%	15.6%	11.0%	12.1%	6.9%
労働条件引き下げ	件数	87	93	65	77	74
	割合	10.7%	11.4%	10.7%	9.9%	9.1%
退職勧奨	件数	69	62	41	59	46
	割合	8.5%	7.6%	6.7%	7.6%	5.6%
自己都合退職	件数	66	80	58	50	58
	割合	8.1%	9.8%	9.5%	6.4%	7.1%

【参考】あっせん／主な申請内容別の件数推移

内容	内訳	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
いじめ・嫌がらせ	件数	115	90	76	109	97
	割合	22.8%	24.3%	26.4%	28.5%	29.3%
その他の労働条件	件数	45	25	23	77	72
	割合	8.9%	6.8%	8.0%	20.1%	21.8%
解雇	件数	125	92	69	60	42
	割合	24.9%	24.9%	24.0%	15.7%	12.7%
労働条件引き下げ	件数	34	39	28	40	26
	割合	6.8%	10.5%	9.7%	10.4%	7.9%
退職勧奨	件数	38	38	20	33	35
	割合	7.6%	10.3%	6.9%	8.6%	10.6%
雇止め	件数	37	27	23	22	35
	割合	7.4%	7.3%	8.0%	5.7%	10.6%

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。

愛知労働局が設置する総合労働相談コーナー

名 称	(郵便番号)	所 在 地	電話番号
愛知(三の丸)総合労働相談コーナー	460-8507	名古屋市中区三の丸 2-5-1 名古屋合同庁舎第 2 号館 愛知労働局内	052-972-0266
名古屋北総合労働相談コーナー	461-8575	名古屋市東区白壁 1-15-1 名古屋合同庁舎第 3 号館 名古屋北労働基準監督署内	052-961-8653
名古屋東総合労働相談コーナー	468-8551	名古屋市天白区中平 5-2101 名古屋東労働基準監督署内	052-800-0792
名古屋南総合労働相談コーナー	455-8525	名古屋市港区港明 1-10-4 名古屋南労働基準監督署内	052-651-9207
名古屋西総合労働相談コーナー	453-0813	名古屋市中村区二ツ橋町 3-37 名古屋西労働基準監督署内	052-481-9533
豊橋総合労働相談コーナー	440-8506	豊橋市大国町 111 豊橋地方合同庁舎 豊橋労働基準監督署内	0532-54-1192
岡崎総合労働相談コーナー	444-0813	岡崎市羽根町字北乾地 50-1 岡崎合同庁舎 岡崎労働基準監督署内	0564-52-3161
一宮総合労働相談コーナー	491-0903	一宮市八幡 4-8-7 一宮労働総合庁舎 一宮労働基準監督署内	0586-45-0206
半田総合労働相談コーナー	475-8560	半田市宮路町 200-4 半田地方合同庁舎 半田労働基準監督署内	0569-21-1030
刈谷総合労働相談コーナー	448-0858	刈谷市若松町 1-46-1 刈谷合同庁舎 刈谷労働基準監督署内	0566-21-4885
豊田総合労働相談コーナー	471-0867	豊田市常盤町 3-25-2 豊田労働基準監督署内	0565-35-2323
瀬戸総合労働相談コーナー	489-0881	瀬戸市熊野町 100 瀬戸労働基準監督署内	0561-82-2103
津島総合労働相談コーナー	496-0042	津島市寺前町 3-87-4 津島労働基準監督署内	0567-26-4155
江南総合労働相談コーナー	483-8162	江南市尾崎町河原 101 江南労働基準監督署内	0587-54-2443
西尾総合労働相談コーナー	445-0072	西尾市徳次町下十五夜 13 岡崎労働基準監督署西尾支署内	0563-57-7161