



平成 29 年 7 月 27 日 (木)
 【照会先】
 愛知労働局雇用環境・均等部
 指導課長 鹿島 篤
 労働紛争調整官 松尾 鏡子
 電話 052-972-0266 (内線 400)

報道関係者 各位

平成 28 年度個別労働紛争解決制度等施行状況について ～「いじめ・嫌がらせ」が5年連続トップ～

愛知労働局(局長 木暮康二)は、このたび、「平成 28 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。

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、あっせん申請件数は増加【図2-1、図3-1】

総合労働相談件数 ^{*2}	80,927 件(対前年度比 3.5%増) (全国 3 位)
うち、民事上の個別労働紛争相談 ^{*3} 件数	16,031 件(対前年度比 1.7%減)
うち、セクシュアルハラスメント等均等三法相談件数	4,830 件
うち、セクシュアルハラスメント	427 件
妊娠・出産、育児等に関するハラスメント	154 件
助言・指導 ^{*4} 申出件数	710 件(対前年度比 16.6%増)
あっせん ^{*5} 申請件数	332 件(対前年度比 15.3%増)

2. 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、「いじめ・嫌がらせ」がトップ

- ・「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 28 年度は 4,272 件と、(対前年比 10.7 ポイント増加)にのぼり、個別労働紛争相談の 22.9% (制度開始当初の平成 14 年度は 7.2%)を占め、5 年連続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 17.5%、28.5% 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ともない、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 総合労働相談のうち、「個々の労働者」が一方の当事者となる民事上の紛争。

*4 「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。

*5 「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

平成28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 総合労働相談

(1) 総合労働相談件数

愛知労働局（県内16か所）の総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は、80,927件で、対前年度比で3.5%増加した【図1-1】。

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16,031件で、対前年度比で1.7%減少した【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、嫌がらせが4,272件(22.9%)が5年連続トップになり、次いで、解雇2,157件(11.6%)、自己都合退職2,152件(11.5%)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6,467件(40.3%)と最も多く、次いでパート・アルバイトが2,609件(16.3%)、期間契約社員が1,464件(9.1%)、派遣労働者が1,060件(6.6%)である【図1-4】。

図1-1 相談件数の推移

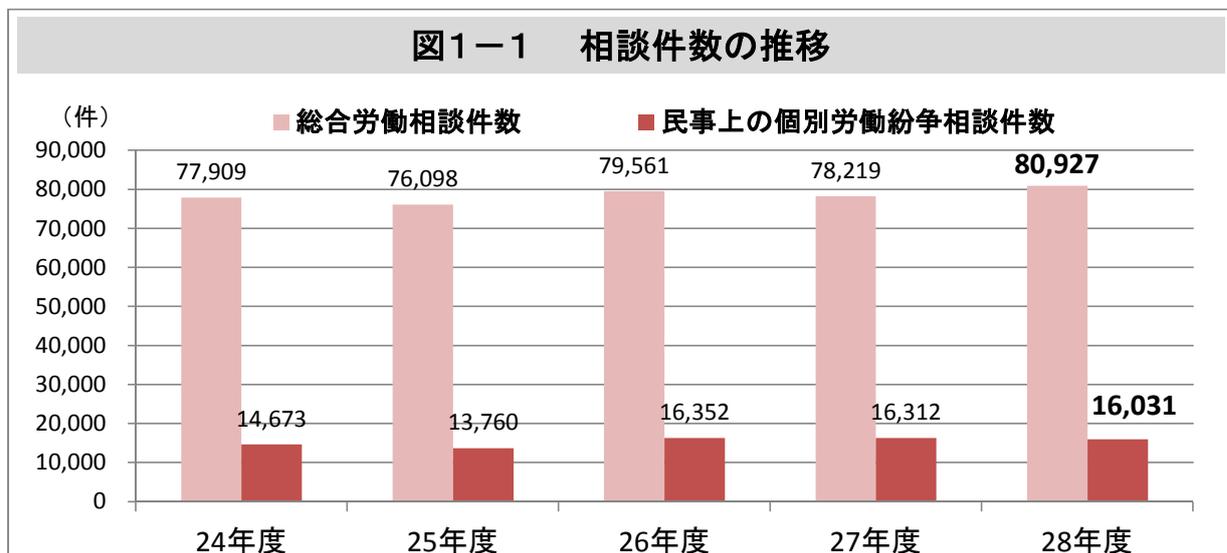


図1-2 民事上の個別労働紛争／相談内容別の件数

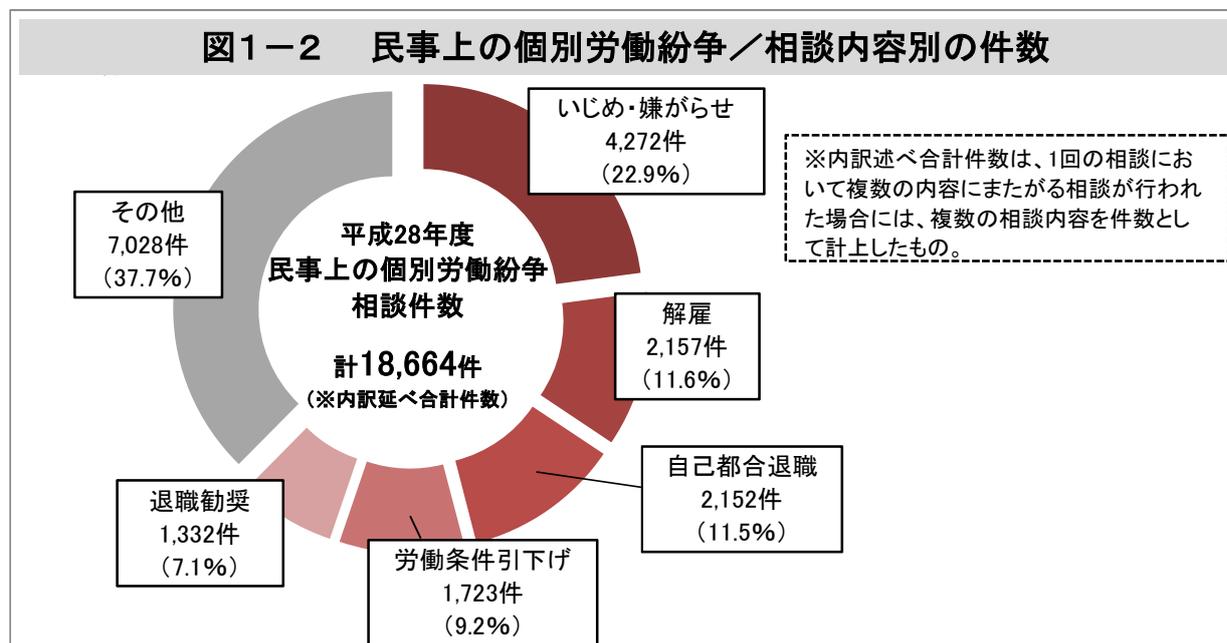


図1-3 民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移

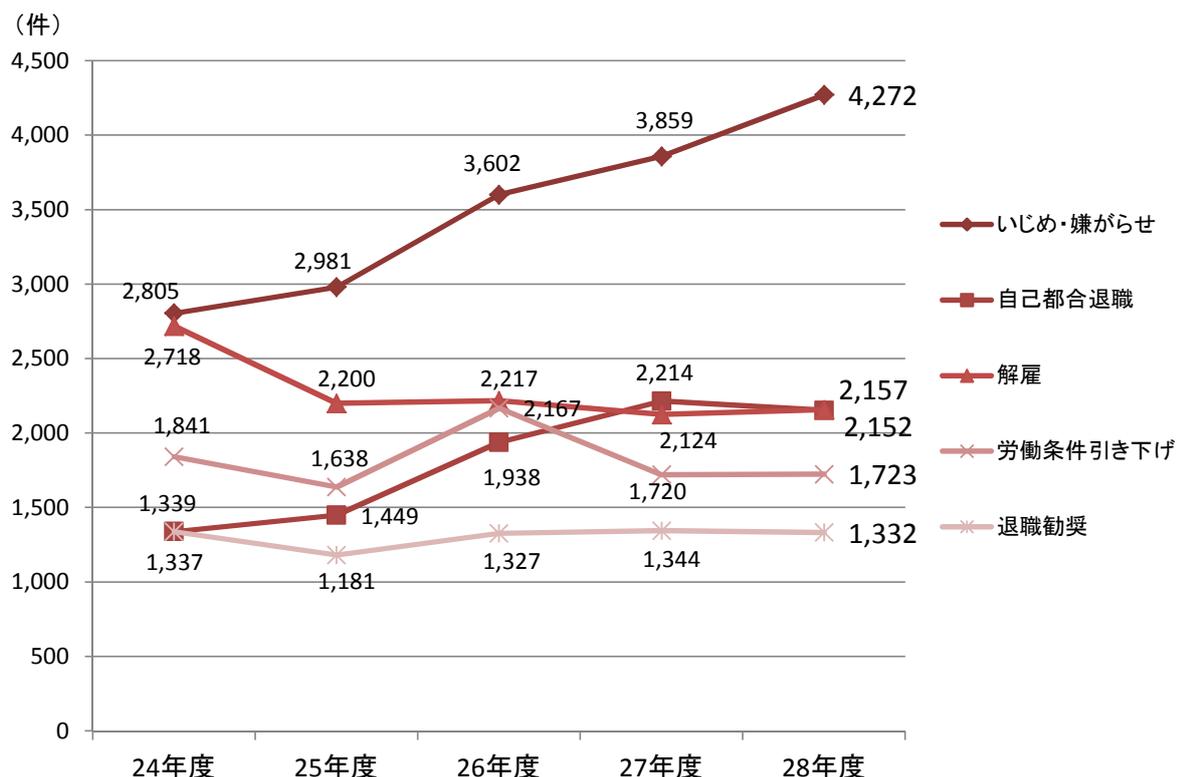
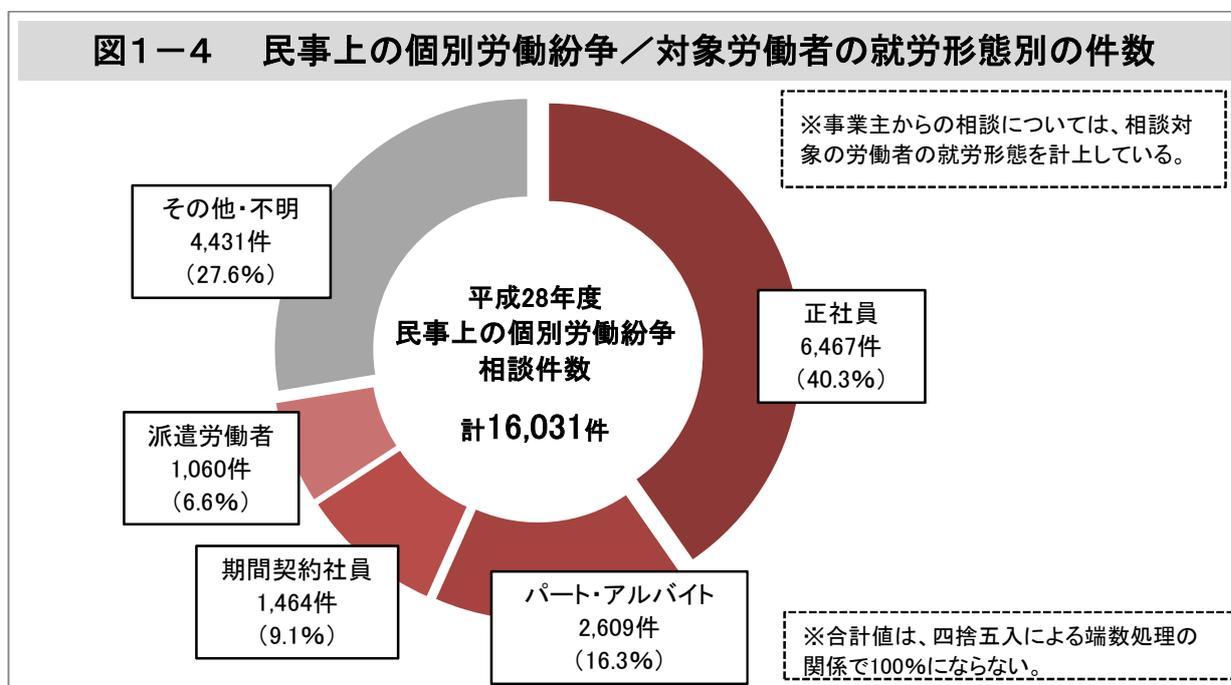


図1-4 民事上の個別労働紛争／対象労働者の就労形態別の件数



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、710件となっており、対前年度比で16.6%増加した【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136件(17.5%)と最も多く、次いで、解雇94件(12.1%)、労働条件引下げ77件(9.9%)、退職勧奨59件(7.6%)、自己都合退職50件(6.4%)の順となっている【図2-2】。

(3) 相談対象労働者の就労形態別の件数

相談対象労働者の就労形態は、正社員が349件(49.2%)と最も多く、次いでパート・アルバイトが138件(19.4%)、派遣労働者が99件(13.9%)、期間契約社員が95件(13.4%)となっている【図2-4】。

(4) 助言・指導の処理状況

助言・指導の処理状況は、処理終了件数692件である。

内訳は、助言・指導の実施が661件(95.5%)、取下げが26件(3.6%)、打ち切りが3件(0.4%)である【図2-5】。

図2-1 助言・指導申出件数の推移

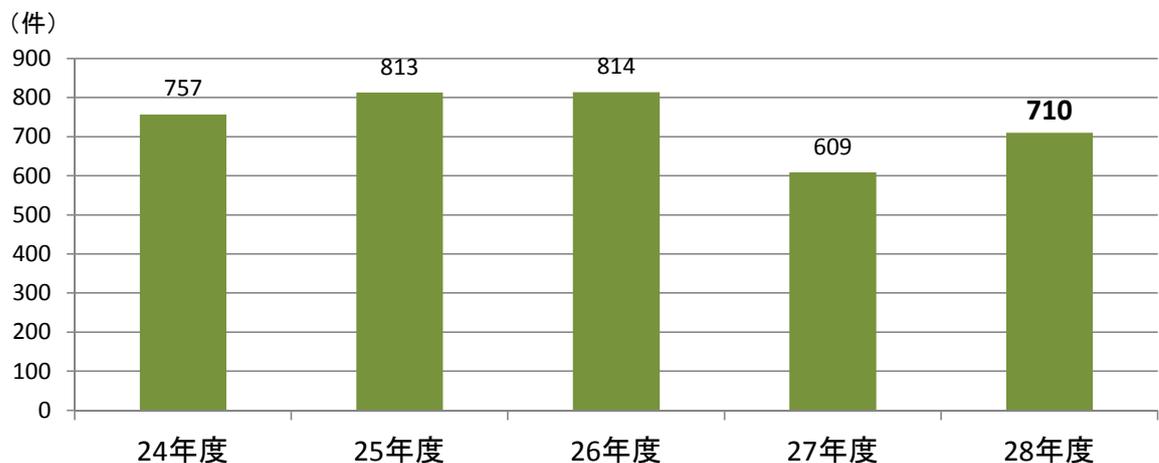


図2-2 申出内容別の件数

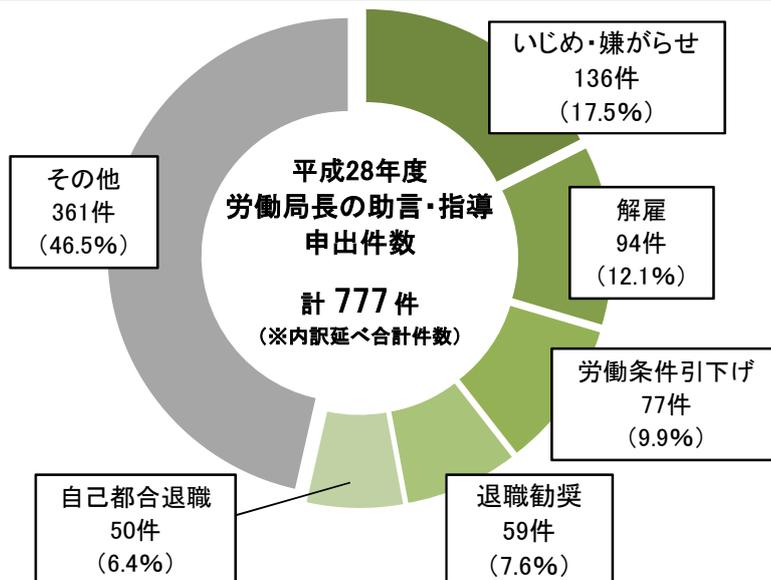


図2-3 主な申出の内容別の件数推移

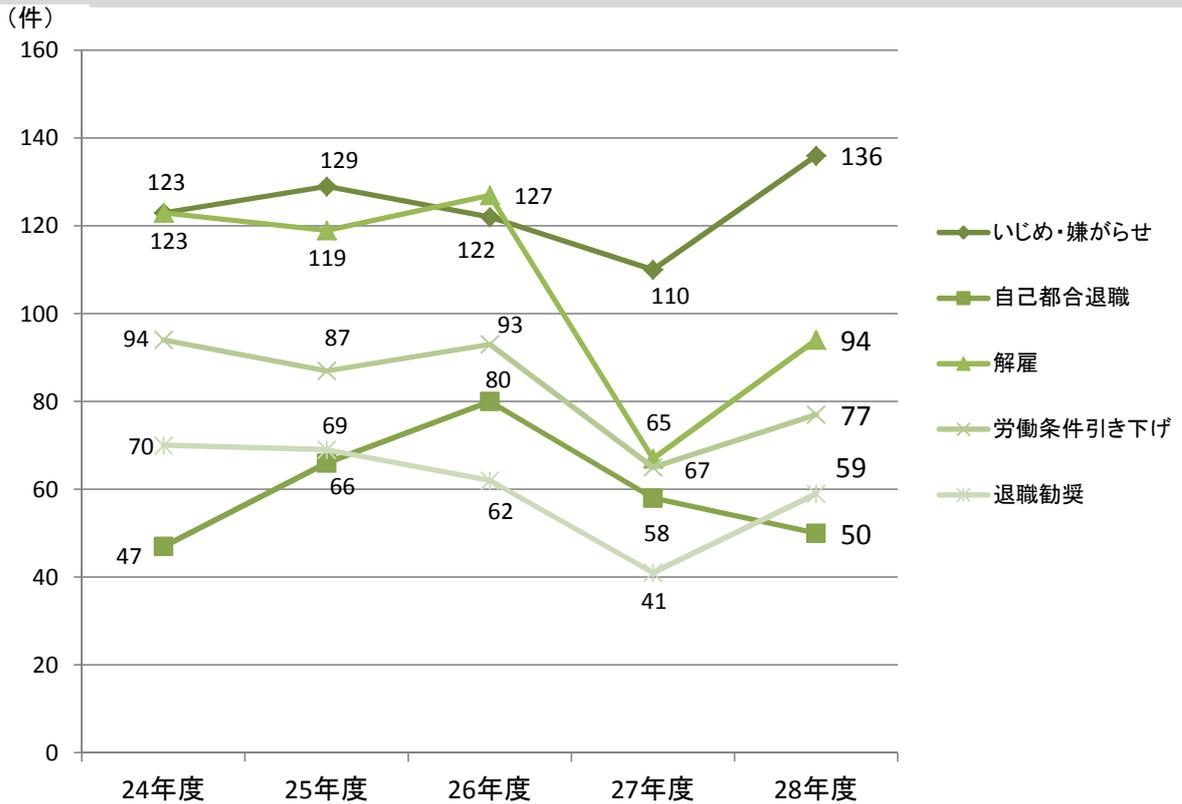


図2-4 対象労働者の就労形態別の申出件数

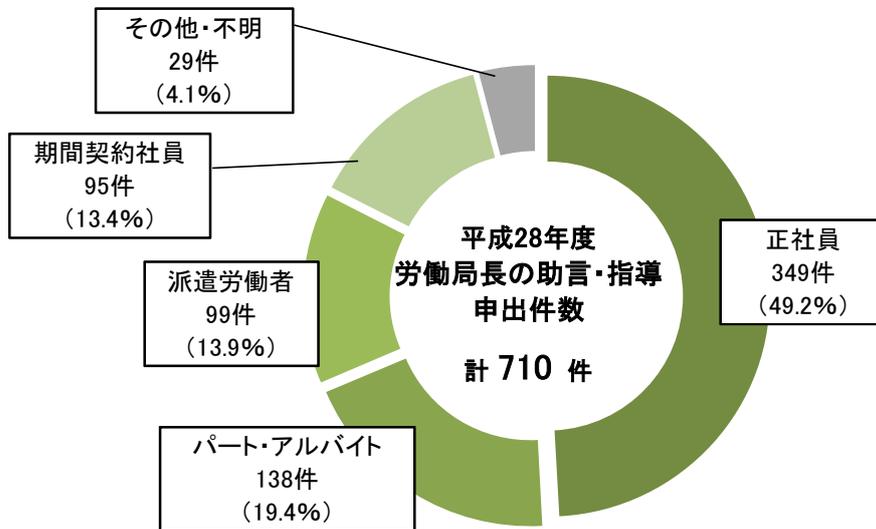
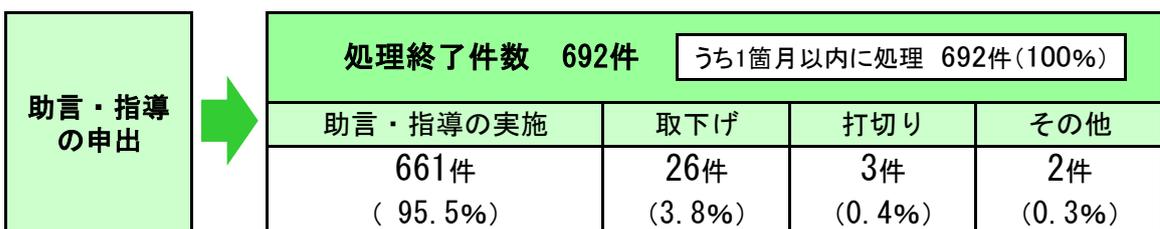


図2-5 助言・指導の処理状況



※ () 内は処理終了件数に占める比率

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、332件となっており、対前年度比で15.3%増加した【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109件(28.5%)と最も多く、次いで、解雇が60件(15.7%)、労働条件の引下げ40件(10.4%)、退職勧奨33件(8.6%)、雇止め22件(5.7%)、自己都合退職14件(3.7%)の順となっている【図3-2】。

(3) 対象労働者の就労形態別の件数

対象労働者の就労形態は、正社員が154件(46.4%)、パート・アルバイトが68件(20.5%)、期間契約社員が60件(18.1%)、派遣労働者が35件(10.5%)の順となっている【図3-4】。

(4) あっせんの処理状況

あっせんの処理状況は、処理終了件数が330件である。

内訳は、あっせんを開催したものが178件(53.9%)、紛争当事者の一方が不参加のため打ち切ったものが126件(38.2%)、あっせんを開催せずに合意したものが2件(0.6%)、取り下げられたものが24件(7.3%)である【図3-5】。

なお、あっせんを開催して合意の成立に至ったものは112件(33.9%)、合意に至らず打ち切りとなったものが66件(20.0%)である【図3-5】。

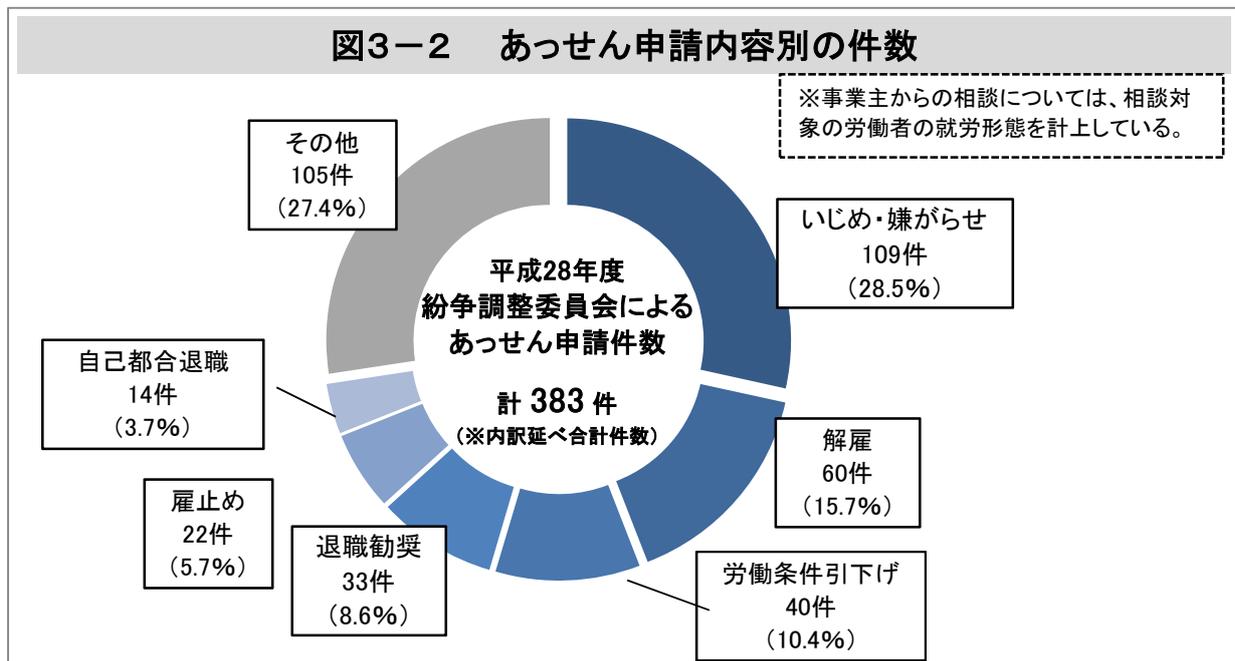
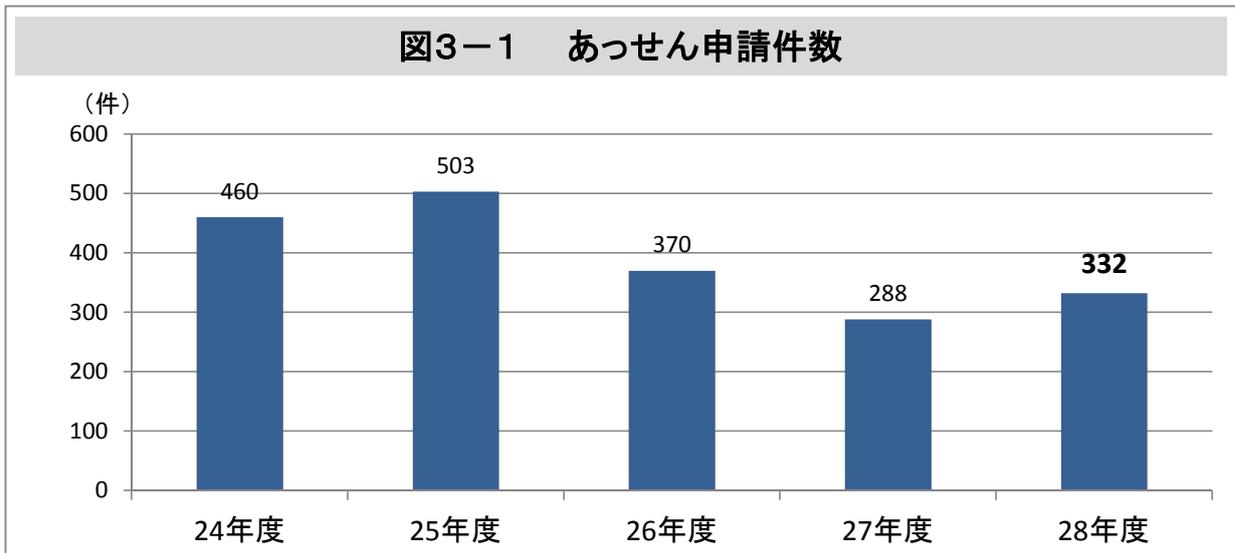


図3-3 主な申請内容別の件数推移

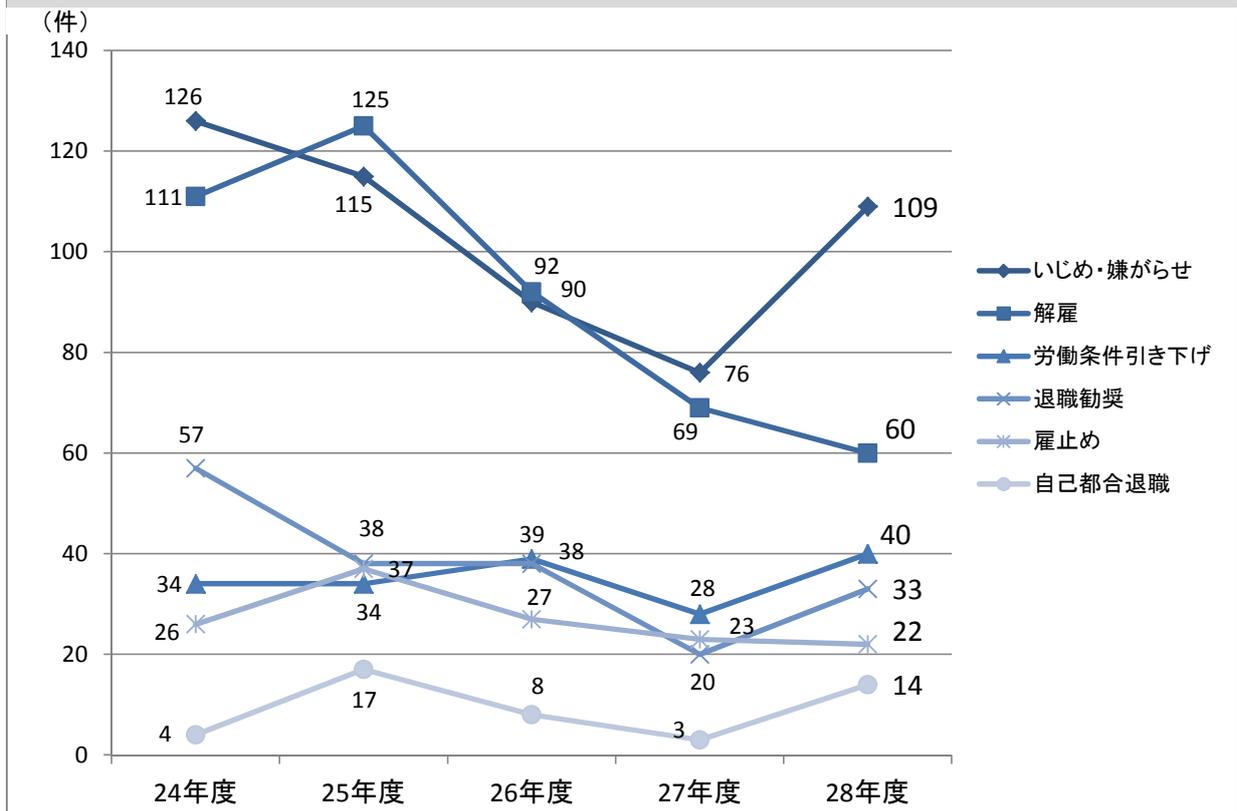


図3-4 対象労働者の就労形態別

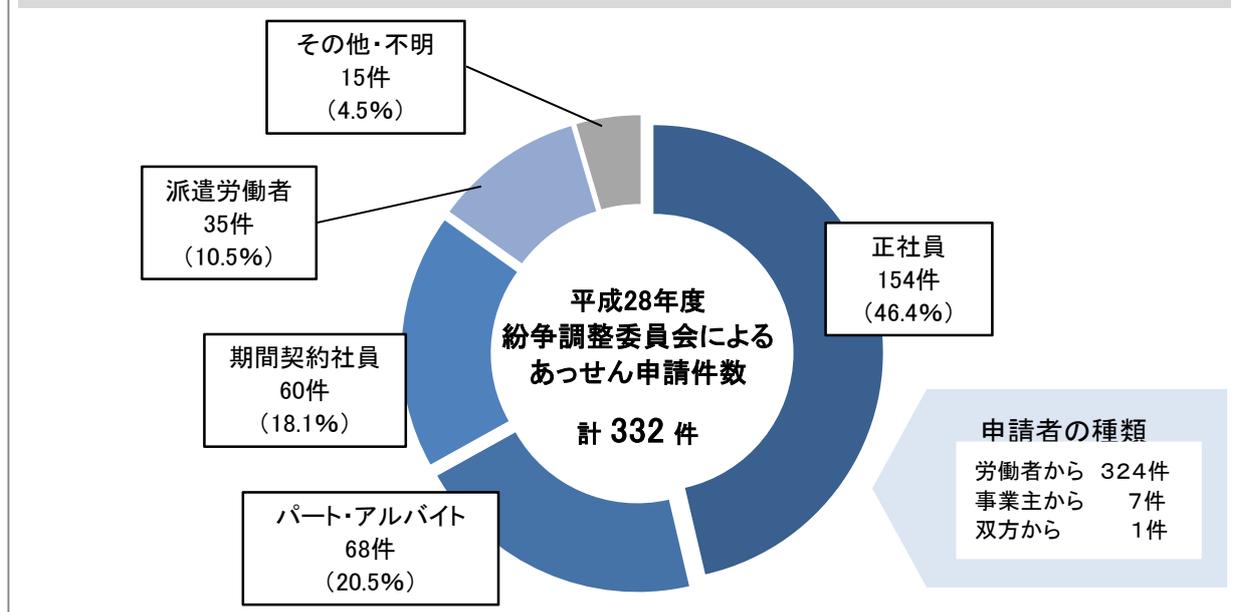
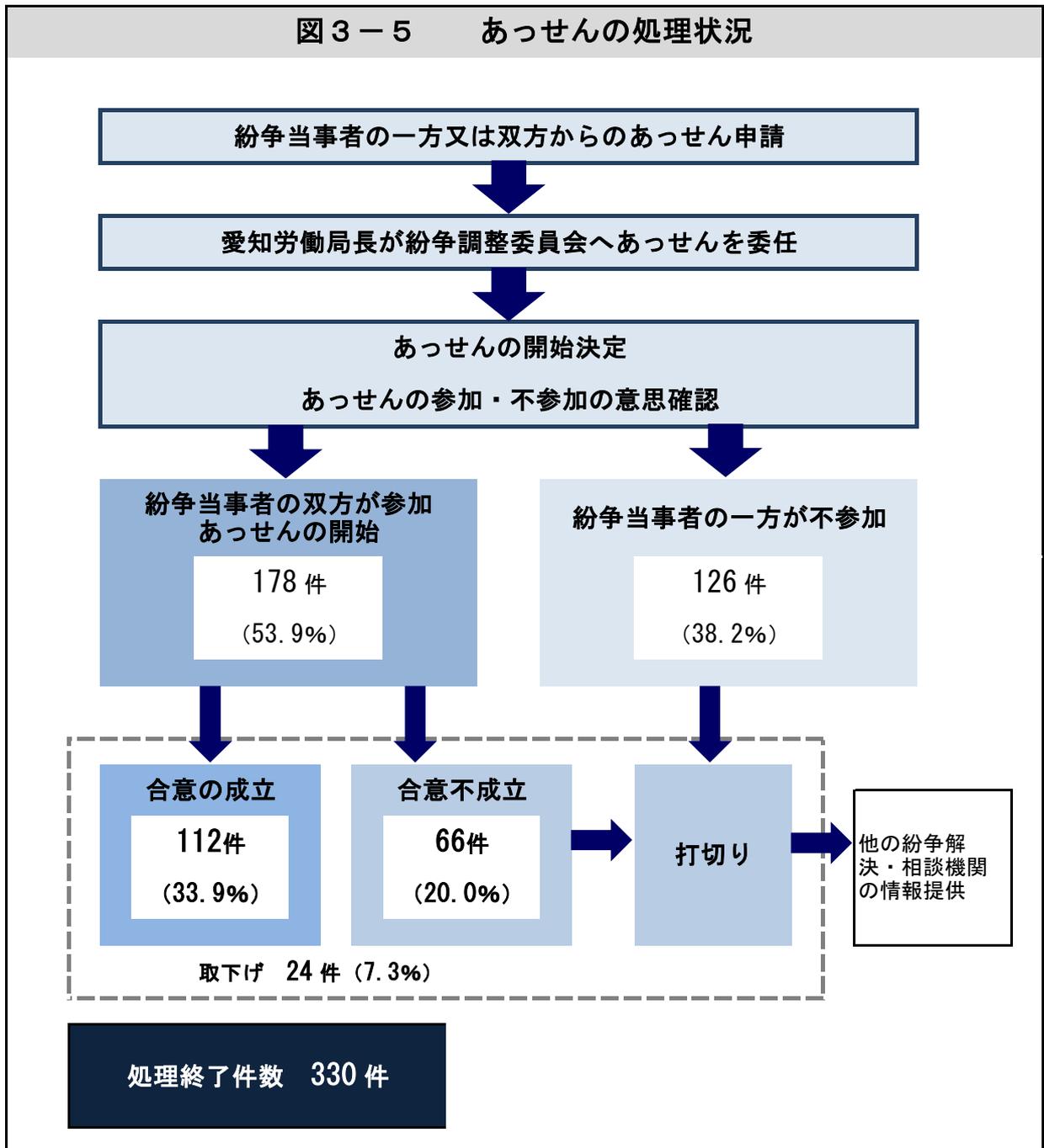


図3-5 あっせんの処理状況



平成28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

<p>事案の概要</p>	<p>申し出人は、パート労働者として勤務していたところ、ミスをすると職場の上司から「ばか」、「あほ」、「理解できない」など大声で言われるようになった。以前から同様のことを言われていたが、最近ひどくなって耐えられなくなった。上司からのパワハラをなくしてほしいとして申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、いじめ、嫌がらせを受けなくなった。

助言・指導事例：労働条件引下げ

<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、配達先の店舗が減ったことにより、ポイントが減ったため、賃金が減額となった。仕事が減った他の労働者には別の配達の仕事が割り振られている。賃金の引下げについて説明を求めたいとして助言を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導のポイント・結果</p>	<p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、ローテーションを組むことにより皆で仕事を割り振るよう改善された。

助言・指導事例：退職勧奨

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">事案の概要</p>	<p>申出人は、急病となり、10日間入院した。退院後、入社したところ、社長から退職してほしいと言われ、退職前提で現在有給休暇消化中であるが、本当は今までどおり働きたい。また、提示された退職金の内訳が不明なので、説明してほしいとして助言を申し出たもの。</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">助言・指導の内容・結果</p>	<p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対し、申出人が今までどおりの勤務をさせてほしいこと、退職せざるを得ないのであれば退職金の内訳を説明してほしいという希望があり、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、退職については健康状態などからやむを得ないということになり、当初提示した金額より30万円ほど増額した退職金100万円が支払われることになったもの。

あっせん事例：いじめ・嫌がらせ

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">事案の概要</p>	<p>申請人は、正社員として勤務していたが、メールで脅迫文が送られたり、上司から殴られたり、胸ぐらをつかまれたりといった暴力があり、当該行為について社長が認めず、やむなく退職した。会社のこれらの行為に対し、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。</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">あっせんのポイント・結果</p>	<p style="text-align: center;">↓</p> <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、行為者に聴取した結果、申請人に無断早退があり、素行が悪いなどの問題があり、改善させようとしていたが、度が過ぎた行為であったことを認めたので注意をしたという経緯であって、金銭的に解決する意向があることを示した。 ・ これを受けて、あっせん委員は、被申請人の行為は裁判で争われた場合、問題視される可能性があることを伝え、いずれも早期解決を望んでいることから歩み寄りを促したところ、双方が妥協できる金額として50万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、経験がないなどの理由から、募集していた職種とは異なる職種での採用となり、業務中被災し、身体の不調を訴え欠勤した際、解雇された。経済的、肉体的、精神的損害に対する補償金として10万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、被申請人は当初募集していた職種には適性がないと判断したため、別の職種での採用としたものであるが、迅速な解決を望んでいることから3万円であれば支払う意向があることを示した。
- ・ これを受けて、あっせん委員は、いずれも早期解決を望んでいることから歩み寄りを促したところ、双方が妥協できる金額として5万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、10年前から同じ事業場で勤務してきた。1か月ほど前に期間満了で雇止めと言われた。雇止めの理由は、残業時間が多いからということではないか。いきなりの雇止めは精神的に耐えがたく、この精神的損害に対する補償金として30万円の支払いを求めたいとしてあっせん申請した。



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、申請人が過剰な残業を繰り返し、再三の注意指導にもかかわらず改善されることはなく、労使協定の協定時間を超える可能性があったことや健康配慮義務があったことから、雇止めについては問題ないと考えているが、金銭による解決の余地はある意向を示した。
- ・ これを受けて、あっせん委員は、いずれも早期解決を望んでいることから歩み寄りを促したところ、双方が妥協できる金額として20万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

【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	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
いじめ・嫌がらせ	件数	2,805	2,981	3,602	3,859	4,272
	割合	17.5%	19.4%	19.7%	20.6%	22.9%
解雇	件数	2,718	2,200	2,217	2,124	2,157
	割合	16.9%	14.3%	12.1%	11.3%	11.6%
自己都合退職	件数	1,339	1,449	1,938	2,214	2,152
	割合	8.3%	9.4%	10.6%	11.8%	11.5%
労働条件引き下げ	件数	1,841	1,638	2,167	1,720	1,723
	割合	11.5%	10.7%	11.8%	9.2%	9.2%
退職勧奨	件数	1,337	1,181	1,327	1,344	1,332
	割合	8.3%	7.7%	7.2%	7.2%	7.1%

【参考】助言・指導／主な申出内容別の件数推移

内容	内訳	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
いじめ・嫌がらせ	件数	123	129	122	110	136
	割合	16.2%	15.9%	15.0%	18.1%	17.5%
解雇	件数	123	119	127	67	94
	割合	16.2%	14.6%	15.6%	11.0%	12.1%
労働条件引き下げ	件数	94	87	93	65	77
	割合	12.4%	10.7%	11.4%	10.7%	9.9%
退職勧奨	件数	70	69	62	41	59
	割合	9.2%	8.5%	7.6%	6.7%	7.6%
自己都合退職	件数	47	66	80	58	50
	割合	6.2%	8.1%	9.8%	9.5%	6.4%

【参考】あっせん／主な申請内容別の件数推移

内容	内訳	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
いじめ・嫌がらせ	件数	126	115	90	76	109
	割合	27.4%	22.8%	24.3%	26.4%	28.5%
解雇	件数	111	125	92	69	60
	割合	24.1%	24.9%	24.9%	24.0%	15.7%
労働条件引き下げ	件数	34	34	39	28	40
	割合	7.4%	6.8%	10.5%	9.7%	10.4%
退職勧奨	件数	57	38	38	20	33
	割合	12.4%	7.6%	10.3%	6.9%	8.6%
雇止め	件数	26	37	27	23	22
	割合	5.7%	7.4%	7.3%	8.0%	5.7%
自己都合退職	件数	4	17	8	3	14
	割合	0.9%	3.4%	2.2%	1.0%	3.7%

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	豊田市常磐町 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
栄総合労働相談コーナー		※平成 29 年 7 月 28 日をもって、「愛知(三の丸)総合労働相談コーナー」に統廃合いたします。	

愛知労働局では、雇用環境・均等部に

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

期間：平成29年7月1日～平成29年12月28日

働く人も、企業の担当者も、**ご相談ください！**

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

上司に妊娠を報告したら
「他の人を雇うので早めに
辞めてもらうしかない」と
言われた。

育児短時間勤務をしていたら
同僚から
「あなたが早く帰るせいで、
まわりは迷惑している。」
と何度も言われ、精神的に非
常に苦痛を感じている。



妊娠・出産・育児休業等に関
するハラスメントの相談
を受けたが、会社として
どうすればよいのだろう。

妊娠・出産・育児休業・介護
休業等に関するハラスメント
の防止措置は、会社としてな
にをすればよいのだろう。

上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する ハラスメントの防止措置について

近年、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントが問題となっています。

このため、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられました。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

○妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります
(母子健康手帳でも紹介されていますのでぜひ読んでみてください)

○育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も取得することができます

制度について知りたい場合も、ご相談ください。

このほか・・・

働く人

◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらう」と言われました。

働く人

企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

**妊娠・出産・育児休業・介護休業などを
理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律で禁止^{*}されています。**

相談して
ください！

都道府県労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください！！ 相談は無料です！



Q. どのような相談ができますか？

A. 上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いについてご相談いただけます。そのほか、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにををするのですか？

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停を行います。

愛知労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

○妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに関するご相談は

愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課

- ◇受付時間 8時30分～17時15分（閉庁時刻）
※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。
できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。
- ◇電話番号 052-219-5509
- ◇住所 （愛知労働局 広小路庁舎）
〒460-0008 名古屋市中区栄2丁目3番1号
名古屋広小路ビルディング11階

○パワハラに関するご相談は

愛知労働局 (三の丸)総合労働相談コーナー

- ◇電話番号 052-972-0266
 - ◇住所 （愛知労働局 三の丸庁舎）
〒460-8507 名古屋市中区栄2丁目5番1号
- ※各労働基準監督署にも総合労働相談コーナーが設置されています。