



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
秋田労働局

Press Release

令和2年7月7日

【照会先】

秋田労働局 雇用環境・均等室

室長 石原 房子

労働紛争調整官 佐藤 永史

(電話) 018 (862) 6684

報道関係者 各位

「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が7年連続トップ～

秋田労働局(局長 甲斐 三照)は、このたび、「令和元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を未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、「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。

秋田労働局では、今回の施行状況を受けて、総合労働相談コーナーに寄せられる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 総合労働相談件数は前年度より増加。

総合労働相談件数は8,625件で、7年ぶりに8千件を超えた [P.3 1-(1)]

・ 総合労働相談件数	8,625件 (前年度比 10.8%増)
うち民事上の個別労働紛争 ⁴ 相談件数	3,182件 (同 0.4%減)
・ 助言・指導申出件数	121件 (同 32.0%減)
・ あっせん申請件数	23件 (同 23.3%減)

2 民事上の個別労働紛争の相談件数で「いじめ・嫌がらせ」が過去2番目の多さ

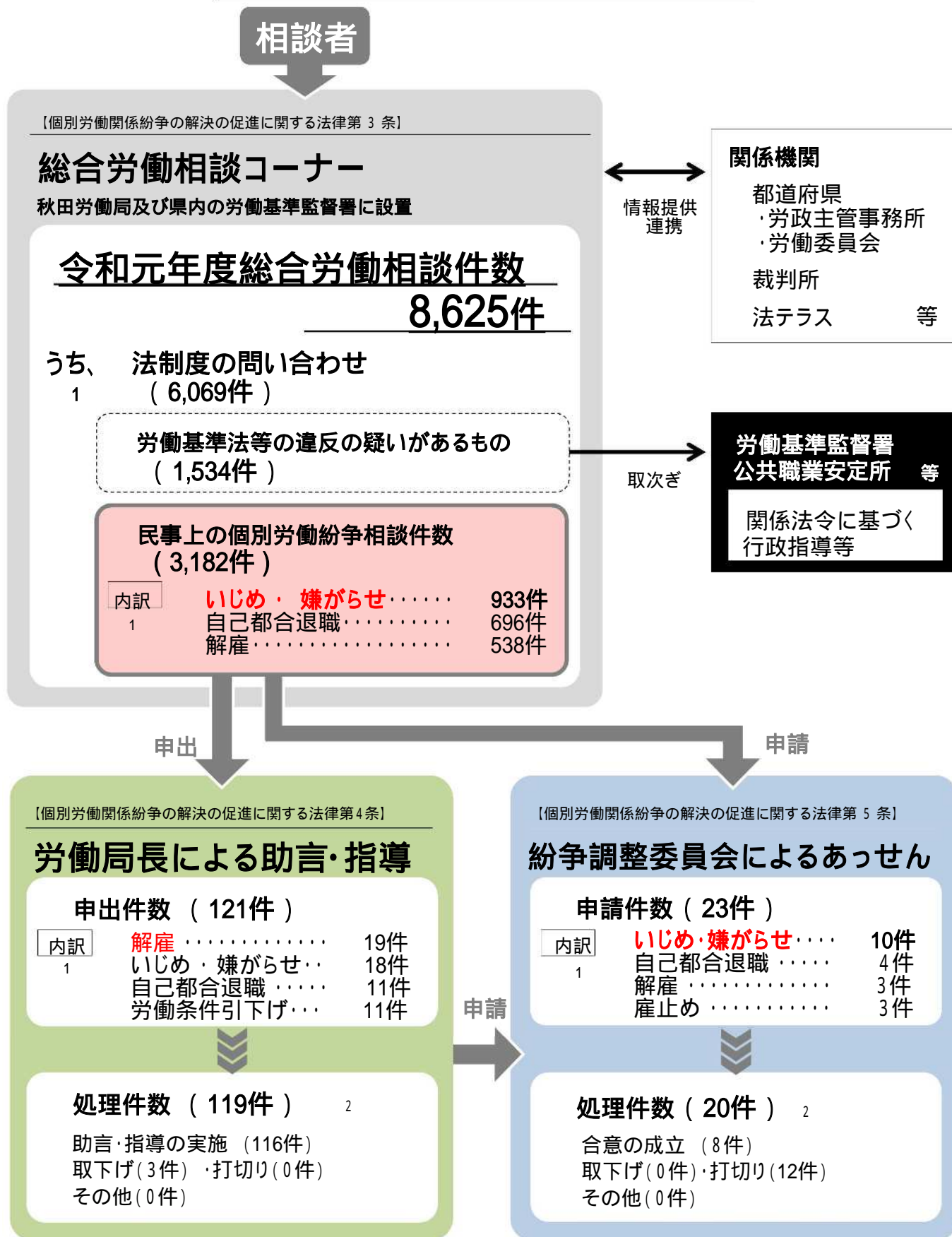
- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、933件(同8.9%減)で過去2位。[P.4 1-(3)]
- ・ 助言・指導の申出では、18件(同37.9%減)で過去3位。[P.7 2-(3)]
- ・ あっせんの申請では、10件(同23.0%減)で例年に比べ減少。[P.9 3-(3)]

- 1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内に、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。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等(部)室」が設置され、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等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、平成30年度からはそれらの相談件数も計上されている。
- 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。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。
- 3 「あっせん」：都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や大学教授など労働問題の専門家)が紛争当事者の間に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。
- 4 「民事上の個別労働紛争」：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)。

【別添資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添2 令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添3 令和元年度における助言・指導及びあっせんの事例
- (参考) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

個別労働紛争解決制度の枠組み



申出

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

申出件数 (121件)

内訳 ¹	解雇 ……………	19件
	いじめ・嫌がらせ……………	18件
	自己都合退職……………	11件
	労働条件引下げ……………	11件

処理件数 (119件)²

助言・指導の実施 (116件)

取下げ(3件)・打切り(0件)

その他(0件)

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

申請件数 (23件)

内訳 ¹	いじめ・嫌がらせ ……………	10件
	自己都合退職……………	4件
	解雇……………	3件
	雇止め……………	3件

処理件数 (20件)²

合意の成立 (8件)

取下げ(0件)・打切り(12件)

その他(0件)

申請

1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

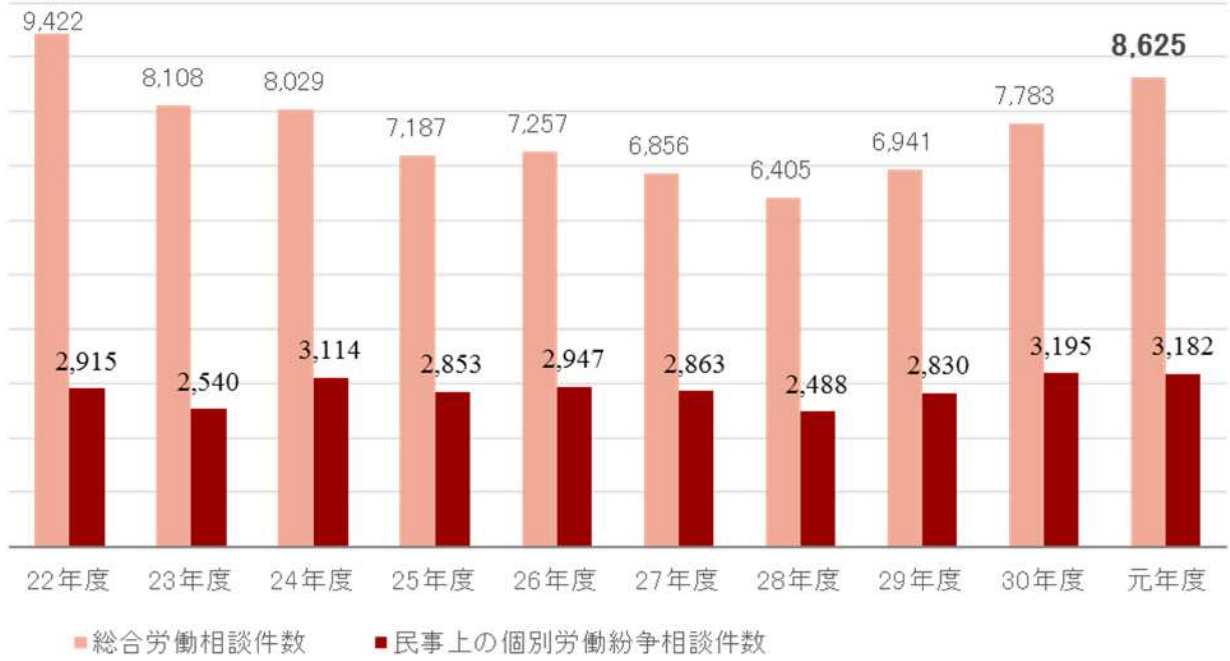
2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

-2-

令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

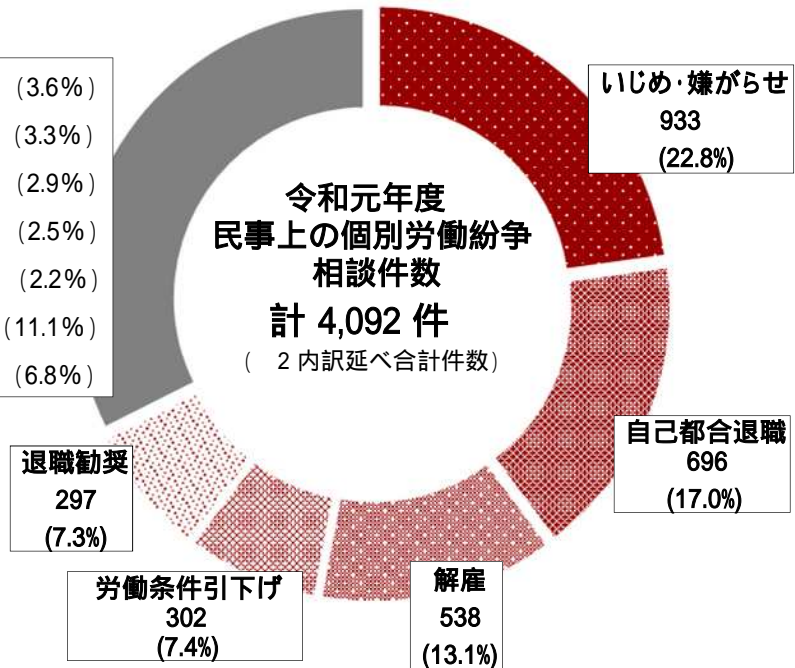
(1) 相談件数の推移



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

ほか計 1,326

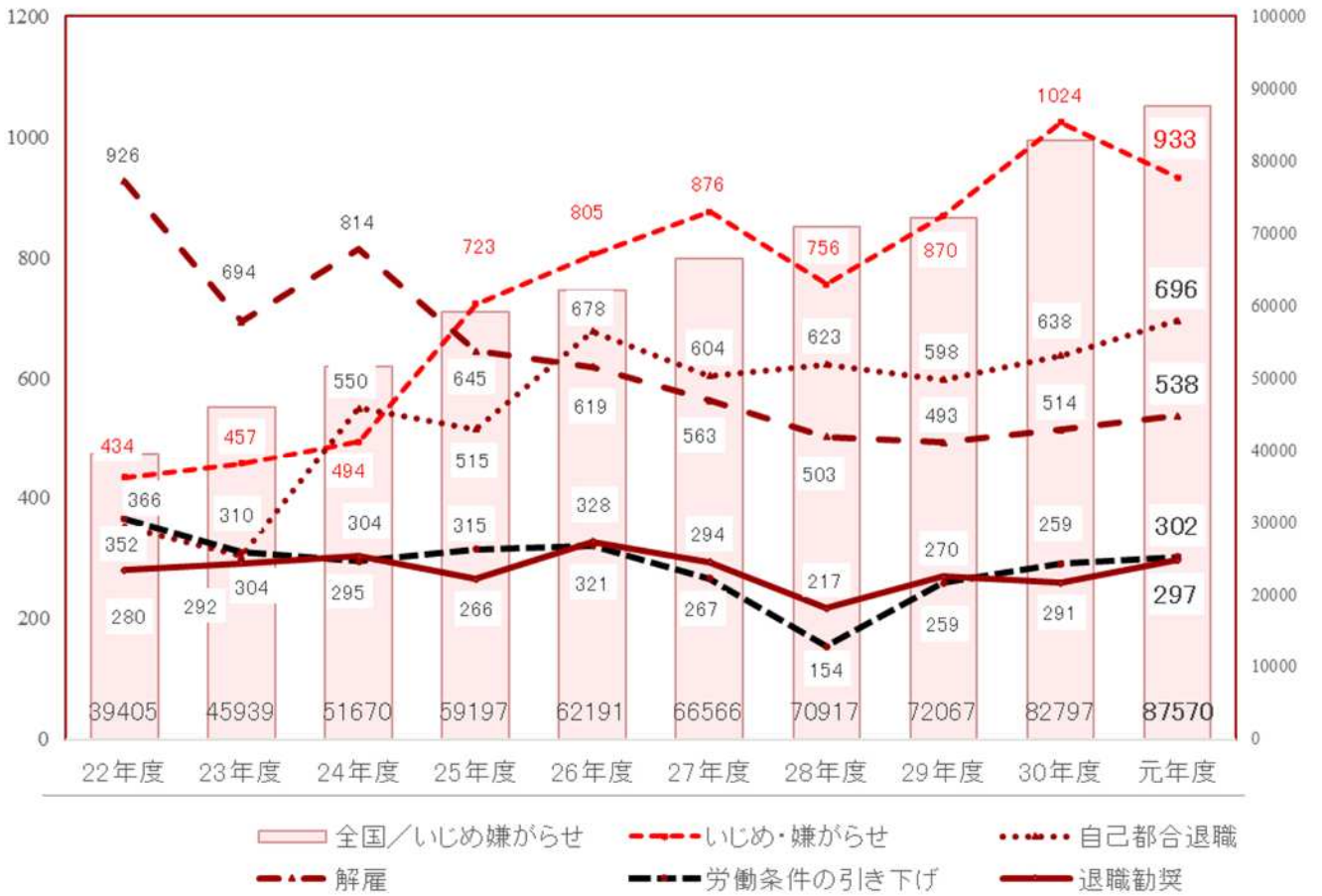
雇止め	149	(3.6%)
出向・配置転換	136	(3.3%)
募集・採用	117	(2.9%)
賠償	101	(2.5%)
懲戒処分(解雇以外)	89	(2.2%)
その他の労働条件	456	(11.1%)
その他	278	(6.8%)



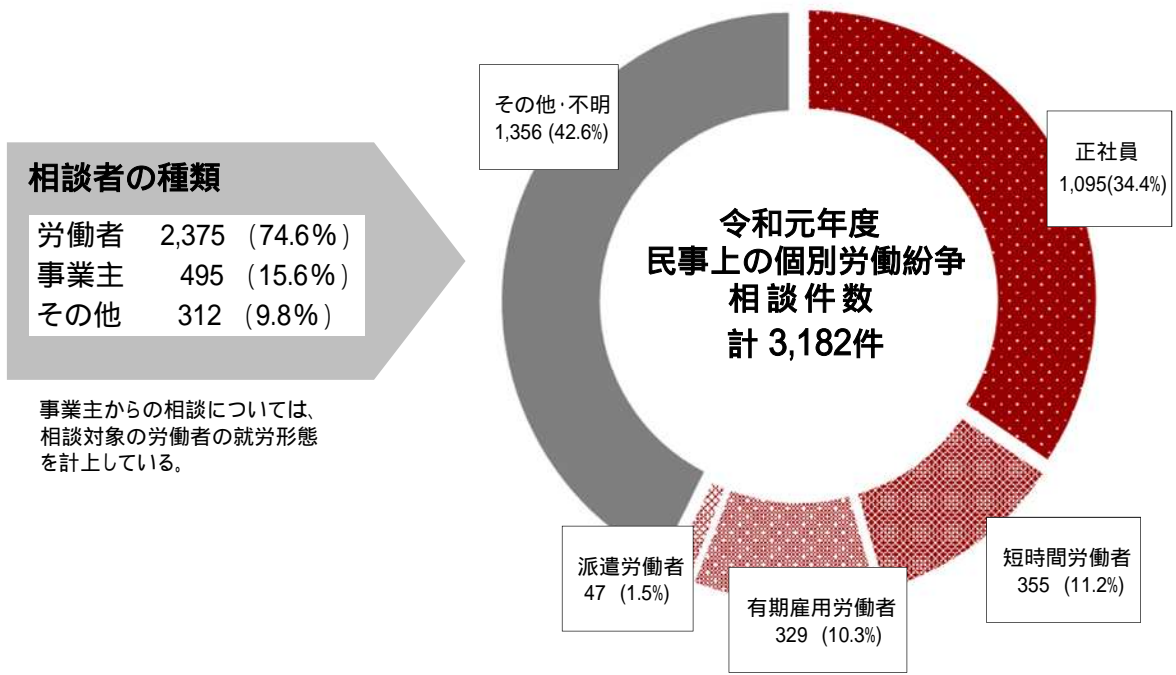
1 令和元年度の総合労働相談件数には男女雇用機会均等法に関する相談 260件を含む。

2 %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。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。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移(10年間)



(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



()内は相談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。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。

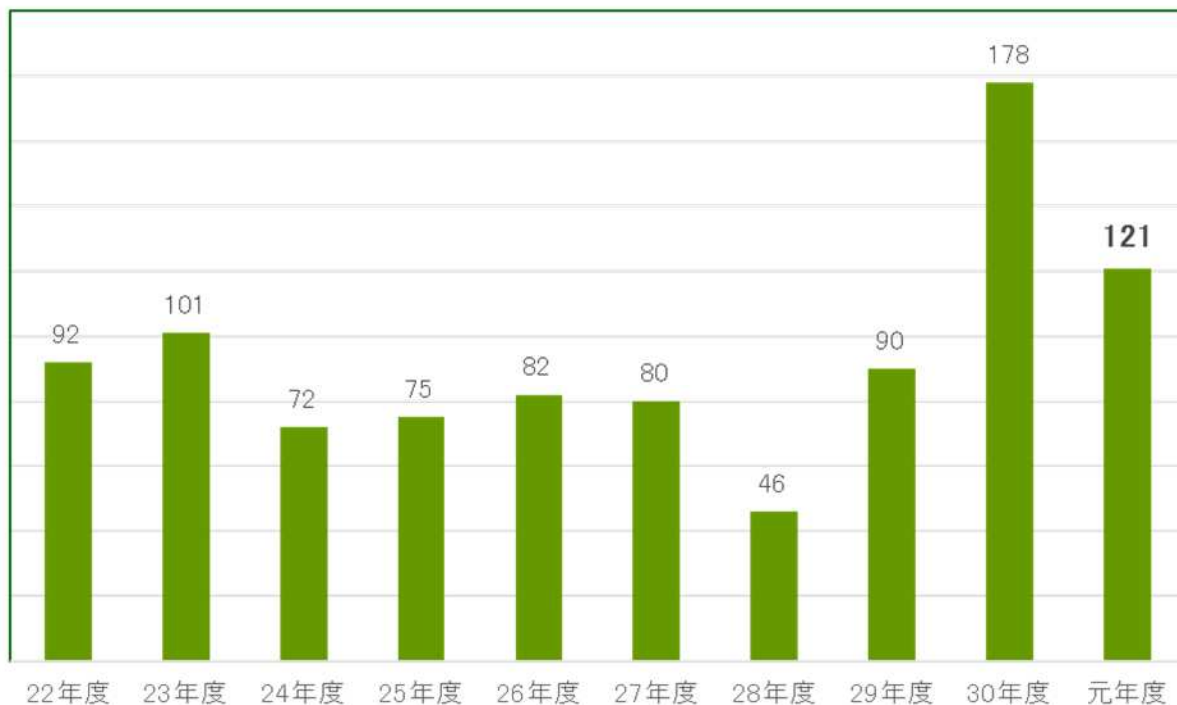
【参考】 民事上の個別労働紛争相談件数の推移(相談内容別)

	解雇	雇止め	退職勧奨	自己都合退職	労働条件引下げ	いじめ・嫌がらせ	その他	内訳延べ合計件数
22年度	926	122	280	352	366	434	945	3,425
	27.0%	3.6%	8.2%	10.3%	10.7%	12.7%	27.6%	100%
23年度	694	155	292	304	310	457	806	3,018
	23.0%	5.1%	9.7%	10.1%	10.3%	15.1%	26.7%	100%
24年度	814	164	304	550	295	494	872	3,493
	23.3%	4.7%	8.7%	15.7%	8.4%	14.1%	25.0%	100%
25年度	645	99	266	515	315	723	924	3,487
	18.5%	2.8%	7.6%	14.8%	9.0%	20.7%	26.5%	100%
26年度	619	127	328	678	321	805	962	3,840
	16.1%	3.3%	8.5%	17.7%	8.4%	21.0%	25.1%	100%
27年度	563	124	294	604	267	876	925	3,653
	15.4%	3.4%	8.0%	16.5%	7.3%	24.0%	25.3%	100%
28年度	503	107	217	623	154	756	839	3,199
	15.7%	3.3%	6.8%	19.5%	4.8%	23.6%	26.2%	100%
29年度	493	142	270	598	259	870	1,024	3,656
	13.5%	3.9%	7.4%	16.4%	7.1%	23.8%	28.0%	100%
30年度	514	98	259	638	291	過去最高 1,024	1,212	4,036
	12.7%	2.4%	6.4%	15.8%	7.2%	25.4%	30.0%	100%
元年度	538	149	297	696	302	過去二位 933	1,177	4,092
	13.1%	3.6%	7.3%	17.0%	7.4%	22.8%	28.8%	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。

2 都道府県労働局長による助言・指導

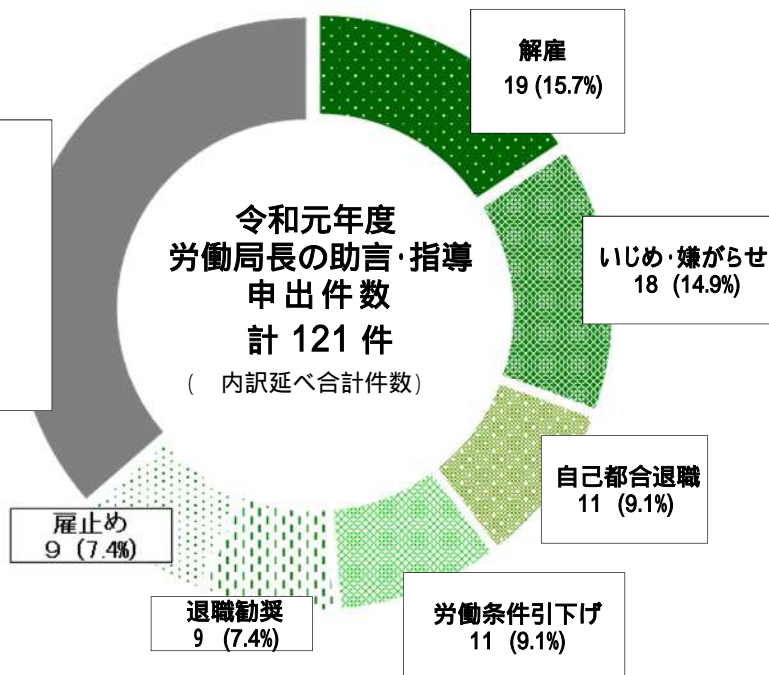
(1) 申出件数の推移



(2) 申出内容別の件数

ほか計 44

募集・採用	6	(5.0%)
出向・配置転換	4	(3.3%)
賠償	3	(2.5%)
懲戒処分	3	(2.5%)
昇給・昇格	2	(1.7%)
その他	26	(21.5%)

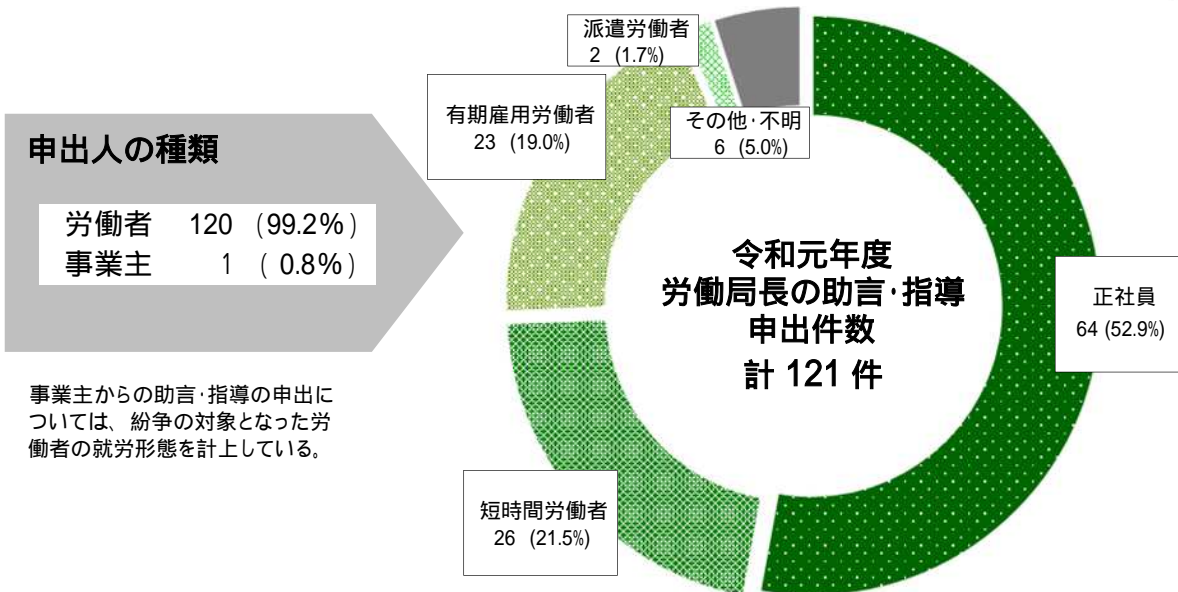


()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 「いじめ・嫌がらせ」の件数推移 (全国・秋田 10年間)



(4) 就労形態別の申出件数



()内は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。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。

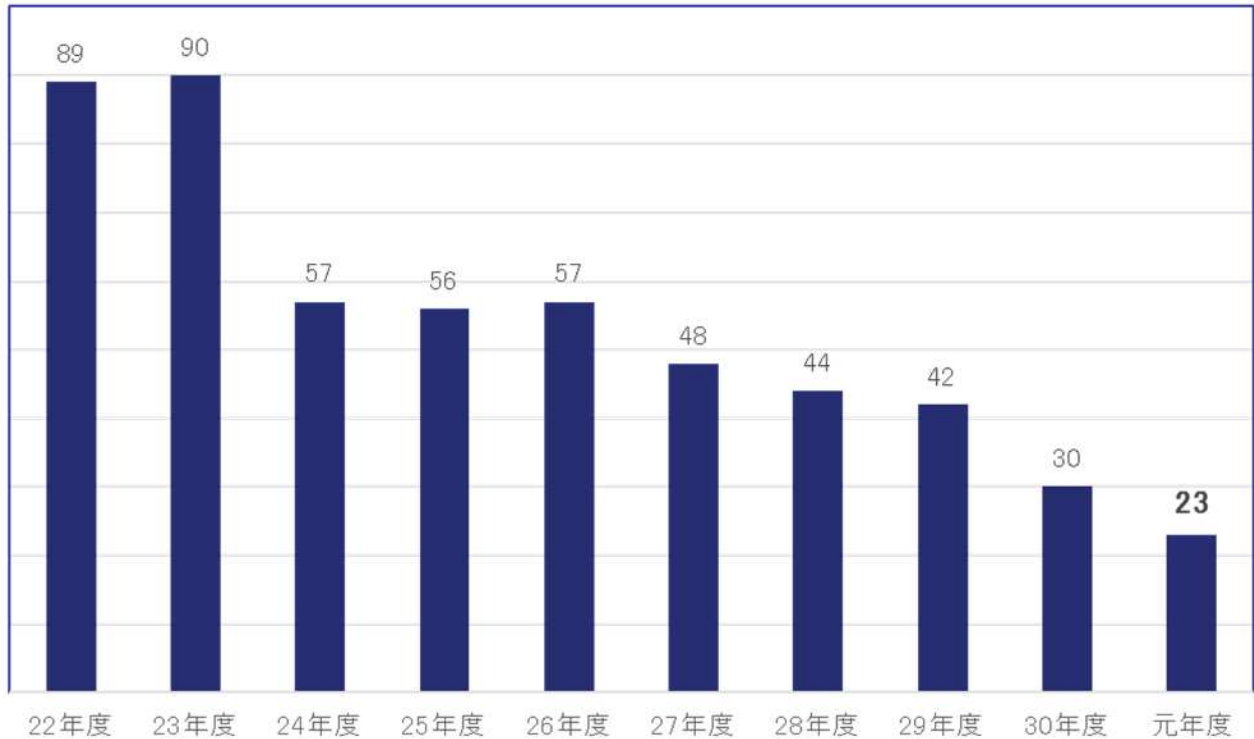
(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

()内は処理終了件数 119件に占める比率

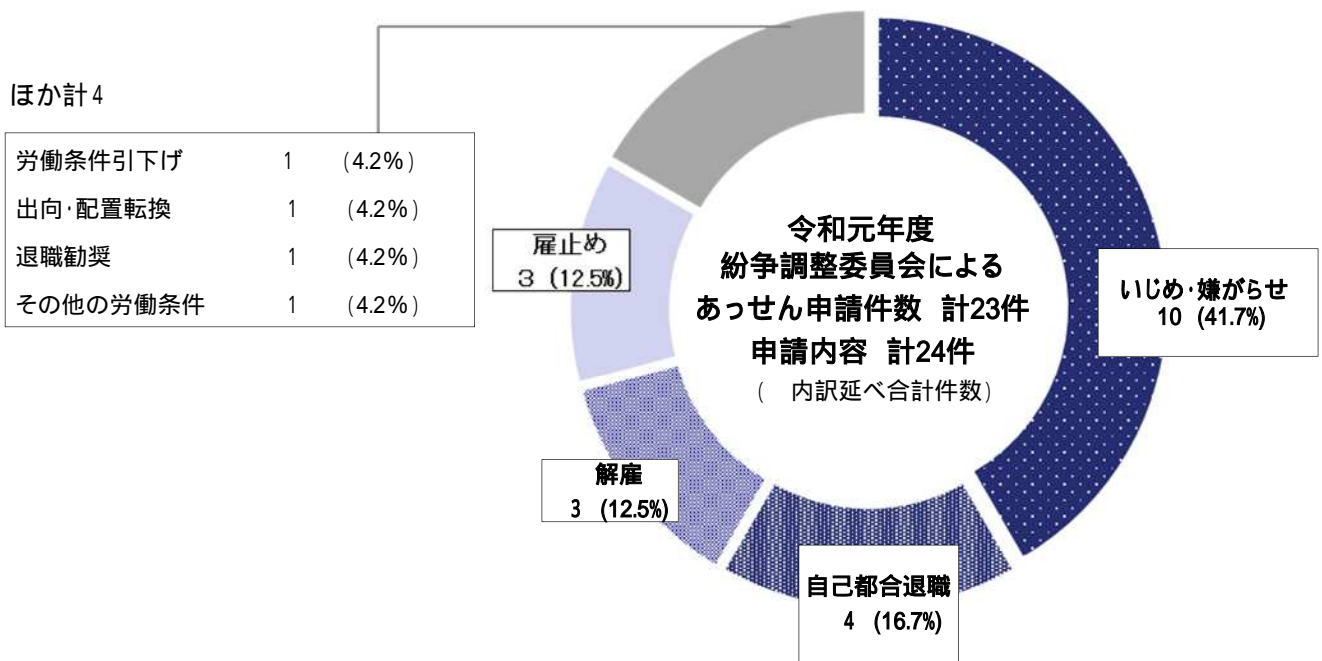


3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移



(2) 申請内容別の件数

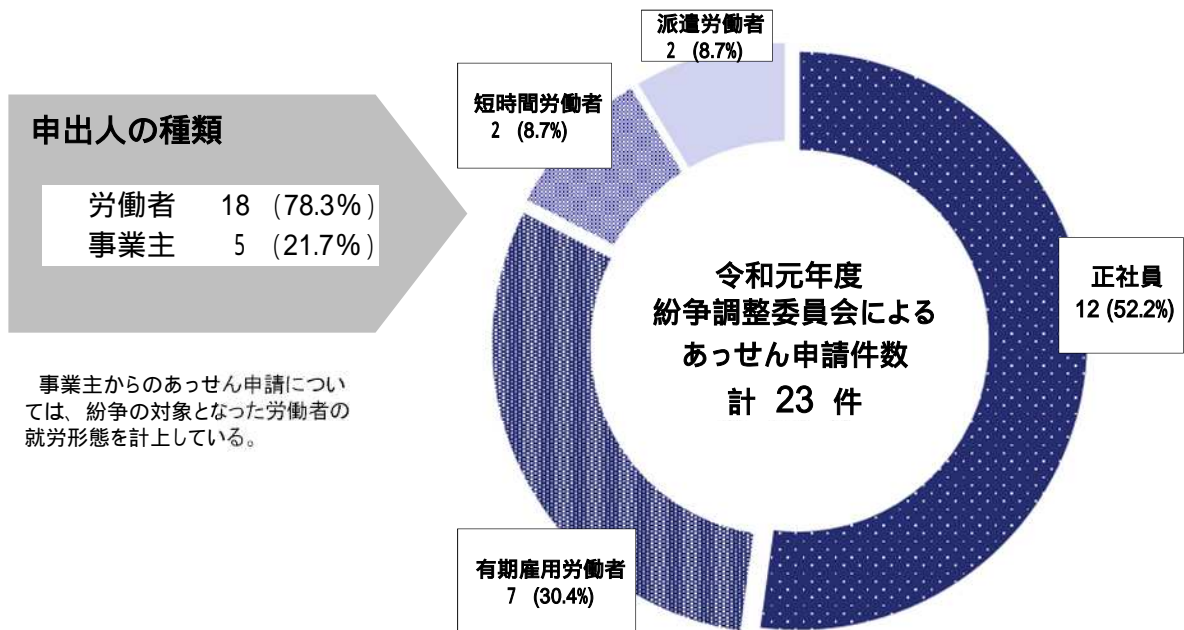


()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 「いじめ・嫌がらせ」の件数推移 (全国・秋田 10年間)



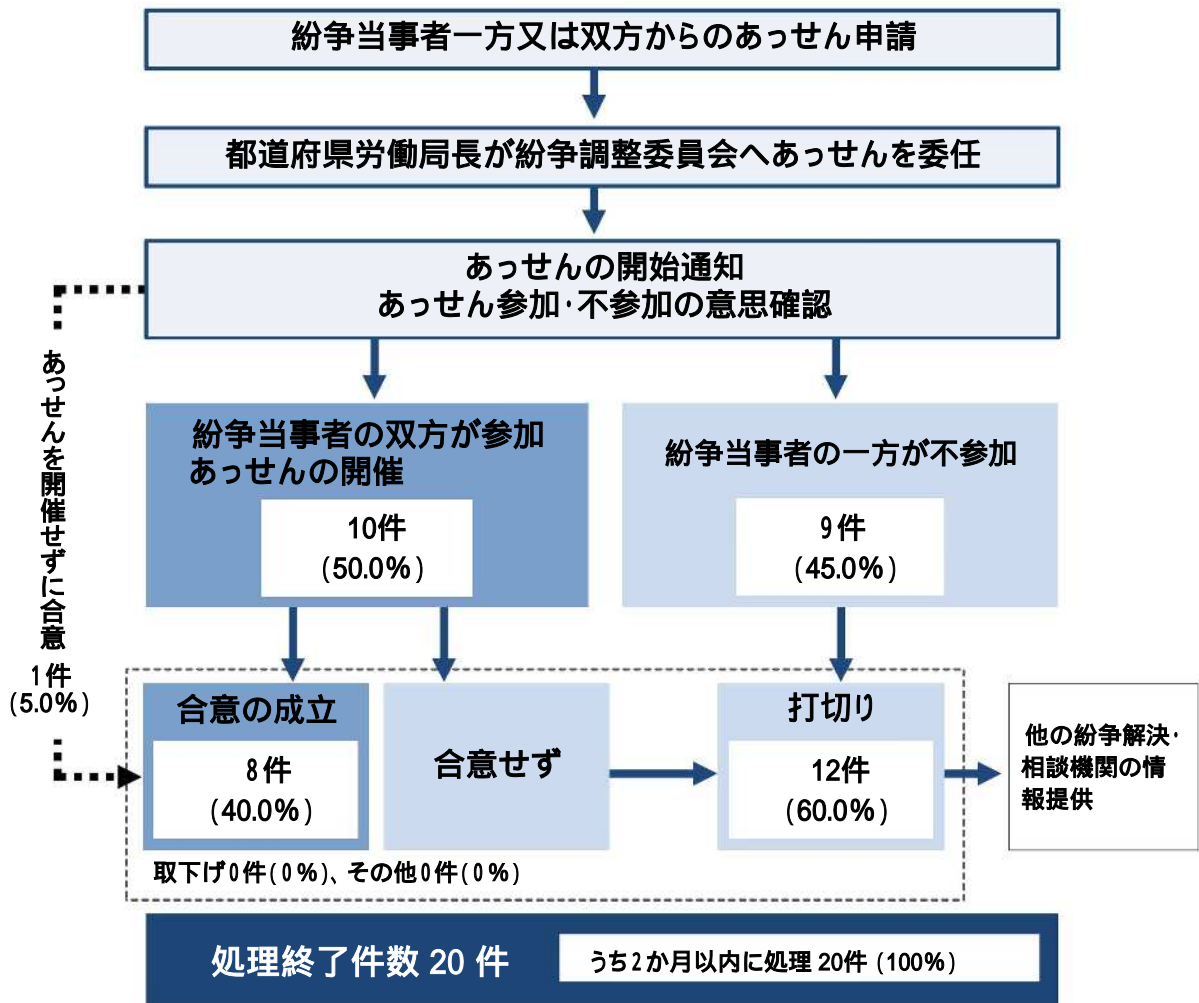
(4) 就労形態別の申請件数



()内は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。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。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

()内は処理終了件数20件に占める比率



【参考】 紛争当事者双方のあっせん参加率及び合意率

	全国	秋田
参加率 1	57.4%	55.0%
合意率 2	36.2%	40.0%

- 1 参加率 = 紛争当事者双方のあっせん参加件数(不参加及び取下げを除いた件数) + 参加を希望し開催前に合意した件数 / 手続き終了件数(制度対象外を除いた件数)
- 2 合意率 = 合意成立件数 / 手続き終了件数(制度対象外を除いた件数)

令和元年度における助言・指導及びあっせんの事例

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>申出人はパートタイム社員として勤務していたが、上司が他の同僚に「仕事を手伝うな。一人でやらせる。」と指示を出したことにより、重量物を取扱う仕事について同僚からの手助けを得られなくなった。</p> <p>申出人は職場環境が改善されれば今後も働き続けたいと考えているため、<u>安心して働ける職場環境の構築</u>について、助言・指導を希望したものの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社に対し、<u>上司の行為は「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」で示されている類型(人間関係からの切り離し)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、パワーハラスメントの有無について調査し必要な対応を行うことについて検討するよう助言した。</u> ・ 助言に基づき、会社は聴取調査等による実態調査を実施し、適切な対応を行った。その後、上司からのいじめ・嫌がらせはなくなり、職場環境が改善された。
事例2	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、退職するにあたり<u>会社の規定に従って30日前に退職届を提出</u>するも、事業主は人手不足を理由に退職届を受理しなかった。</p> <p>何度か退職届を提出するも、事業主から「資格を持っている人が入社するまで退職を認めることは出来ない。」と言われたため、<u>自己都合退職が認められるよう助言・指導を希望したものの。</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>申出人は会社の規定に基づき退職届を提出していること、無期雇用契約の場合は解約の申入れから2週間を経過することによって雇用は終了するという民法第627条の規定について説明し、法令等に沿った解決に向けて申出人と話合うよう助言した。</u> ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、その結果、申出人が希望する日で退職することとなった。

あっせんの例

事例1	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、会社から、業務量の減少を理由に解雇された。</p> <p>解雇理由が業務量の減少とのことであるが、別の者を雇うと聞いており、解雇の理由に納得できないとして、会社に対し<u>解雇による経済的・精神的損害に対する補償金として約100万円の支払いを求めるあっせん</u>を申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、被申請人は解雇理由は業務量の減少ではなく能力不足であったと述べたが、能力不足について<u>改善するため十分な教育・指導を行っていなかった可能性が高いことが判明</u>した。あっせん委員が解雇の相当性について説明したところ、被申請人は紛争の早期解決を図りたいとの見解を示した。あっせん委員より、早期解決のため双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として約30万円を支払うこと</u>で合意が成立し、解決した。
事例2	いじめ・嫌がらせに係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は契約社員として勤務していたが、店長から業務指導を超えた叱責や暴言を受け続けたこと、本社に相談したが対応してもらえなかったことが原因で病気となり退職した。</p> <p>会社に相談したが対応してもらえなかったため、会社に対し<u>経済的・精神的損害等に対する補償金として45万円の支払いを求めたい</u>としてあっせんを申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、被申請人は申請人からのあっせん申請を受けて社内調査を実施した結果、店長の発言はパワーハラメントに該当すると述べた。これを受けて、あっせん委員が、迅速な解決に向けて歩み寄りを促したところ、<u>解決金として35万円を支払うこと</u>で合意が成立し、解決した。

総合労働相談窓口一覧

名称・電話番号	所在地
秋田労働局 総合労働相談コーナー 018-862-6684	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階 秋田労働局雇用環境・均等室内
秋田総合労働相談コーナー 018-865-3671	秋田市山王7-1-4 秋田第二合同庁舎2階 秋田労働基準監督署内
能代総合労働相談コーナー 0185-52-6151	能代市末広町4-20 能代合同庁舎3階 能代労働基準監督署内
大館総合労働相談コーナー 0186-42-4033 (女性相談員)	大館市字三ノ丸6-2 大館労働基準監督署内
横手総合労働相談コーナー 0182-32-3111 (女性相談員)	横手市旭川1-2-23 横手労働基準監督署内
大曲総合労働相談コーナー 0187-63-5151 (女性相談員)	大仙市大曲日の出町1-3-4 大曲法務合同庁舎1階 大曲労働基準監督署内
本荘総合労働相談コーナー 0184-22-4124 (女性相談員)	由利本荘市給人町17 本荘合同庁舎2階 本荘労働基準監督署内

一般的相談に当たって、女性相談員を希望する場合には、大館・横手・大曲・本荘コーナーへお問い合わせください。

『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。