

報道関係者 各位

平成 30 年 7 月 19 日

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室

室長 富塚リエ

○労働紛争調整官 大崎 浩

青森市新町 2 丁目 4-25 青森合同庁舎

(直通電話) 017-734-4211

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が過去最多を更新、項目別でも 5 年連続トップ 青森労働局における「平成 29 年度個別労働紛争解決制度施行状況」

青森労働局（局長 片淵仁文）では、このたび「平成 29 年度個別労働紛争解決制度施行状況」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、個別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。

青森労働局では、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。

～平成 29 年度の概要～

1 総合労働相談件数	8,627 件	(前年度比	4.5%増)
うち、民事上の個別労働紛争※4相談件数	2,542 件	(同	1.7%減)
2 助言・指導申出受付件数	113 件	(同	13.7%減)
3 あっせん申請受理件数	26 件	(同	44.7%減)

(1) 平成 29 年度に、青森県内 7 カ所に設置している総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、前年度から 373 件増加した。【図 1】

その内、民事上の個別労働紛争相談件数は前年度と比べて 45 件減少した。【図 1】

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内訳は「いじめ・嫌がらせ」が 17.4%と最も多く、以下、「自己都合退職」(13.3%)、「解雇」(9.4%)の順に多かった。【図 2】

件数の推移をみると「いじめ・嫌がらせ」の相談については 925 件と、過去最多を更新し、項目別でも 5 年連続のトップとなった。【図 3】

(3) 助言・指導の受付件数は前年度と比べて 18 件減少した。

このうち、「いじめ・嫌がらせ」に関する申出は、前年度から 4 件 (11.1%) 減少したが、申出内容別では最多となった。【図 4】

(4) あっせん申請件数は前年度と比べて 21 件減少した。【図 5】

- ※1 「総合労働相談」：青森労働局、青森県内各労働基準監督署内の7か所（平成30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。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つい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、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）。

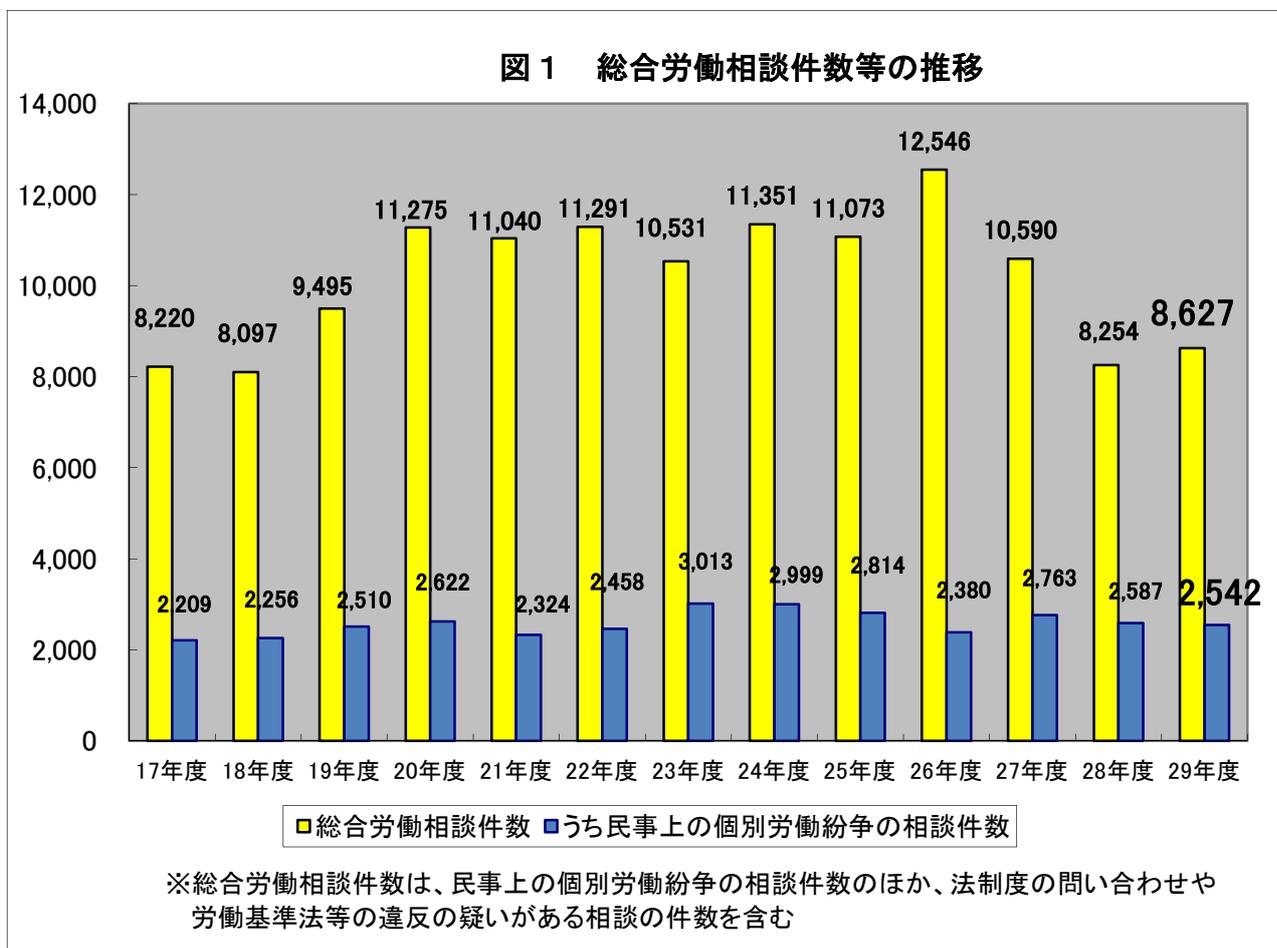
「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（別添1及び別添2参照）に基づく個別労働紛争解決制度の平成29年度の運用状況は以下のとおりです。

（概要は別添3参照）

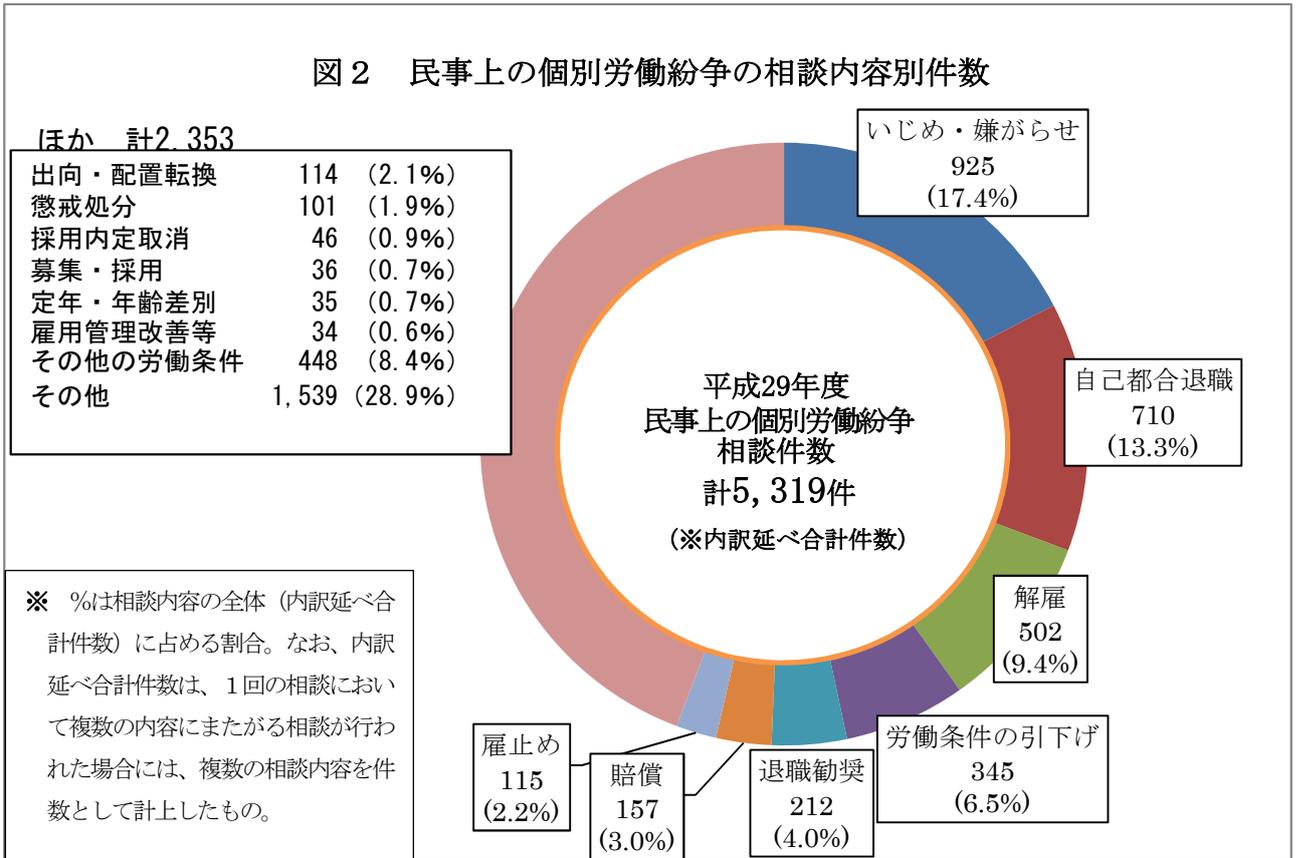
1 総合労働相談件数の推移と内容

（1）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8,627件で、平成28年度に引き続き1万件を割った。【図1】

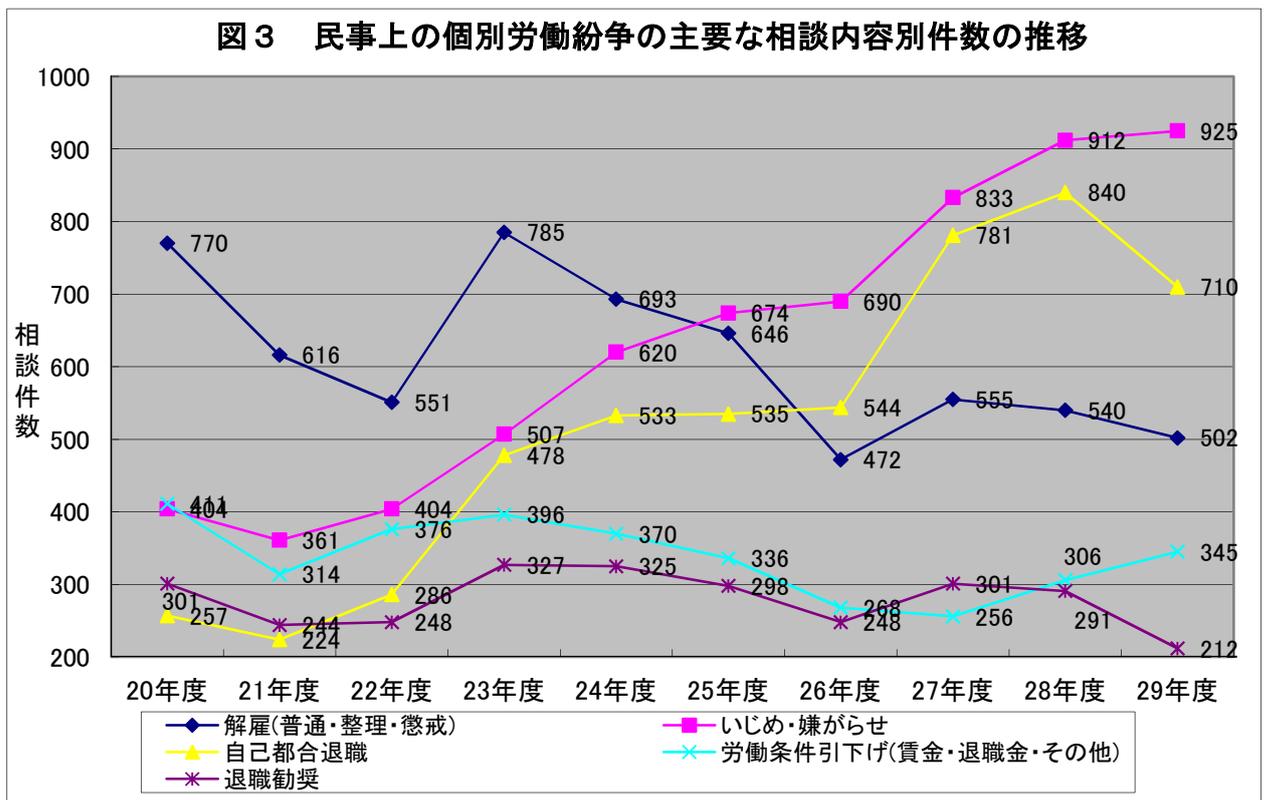
このうち、「解雇」（不当解雇など）、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件引下げ」等いわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談は2,542件（29.5%）で、平成28年度から45件（1.7%）減少した。



(2) 民事上の個別労働紛争に係る相談の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が925件(17.4%)と最も多く、「自己都合退職」が710件(13.3%)、「解雇(普通・整理・懲戒)」が502件(9.4%)と続いている。【図2】



(3) 民事上の個別労働紛争の相談内容別件数の推移を見ると、近年は「いじめ・嫌がらせ」及び「労働条件引き下げ」に係る相談の件数が増加傾向にあり、それまで増加傾向にあった「自己都合退職」に係る相談の件数が減少に転じた。【図3】



(4) 近年、民事上の個別労働紛争に係る相談が減少傾向にある中、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が増加傾向にあり、平成29年度は過去最多であった平成28年度の相談件数を上回るとともに、民事上の個別労働紛争の相談内容別件数でも5年連続トップになった。【図3】

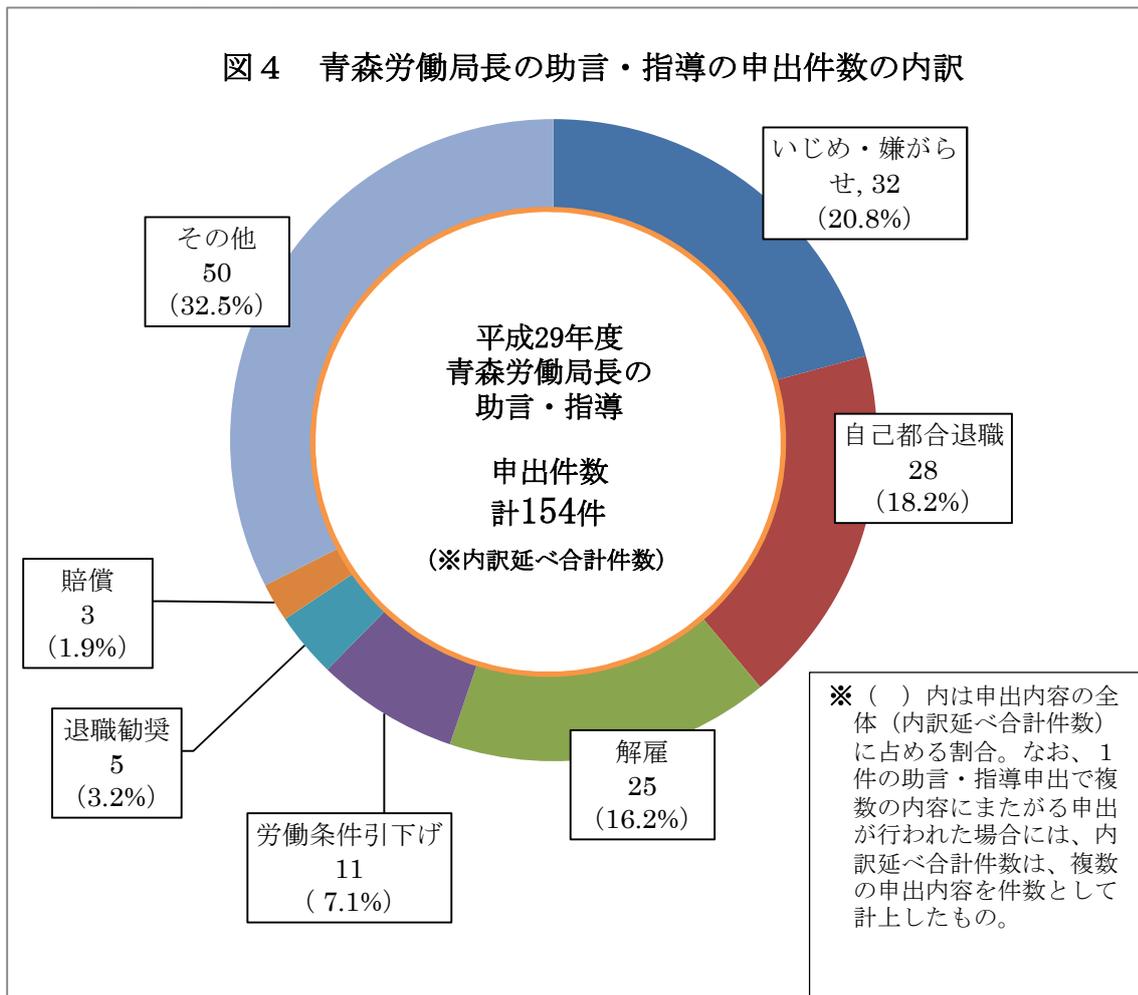
2 青森労働局における助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん

(1) 労働局長による助言・指導

① 申出件数と内容【図4】

平成29年度の助言・指導の申出件数は113件と、前年度の131件に比べて18件減少した。

助言・指導の申出内容は「いじめ・嫌がらせ」32件(20.8%)、「自己都合退職」28件(18.2%)、「解雇」25件(16.2%)、「労働条件引下げ(賃金・退職金・その他)」11(7.1%)、「退職勧奨」5件(3.2%)などとなっており、「いじめ・嫌がらせ」については前年度に比べ4件(11.1%)の減少となった。



② 申出人・被申出人の状況

申出人は、申出を受けた110件(97.3%)が労働者、3件(2.7%)が事業主からのものである。

労働者の就労状況は、正社員が58件(51.3%)と最も多く、次いで短時間労働者25件(22.1%)、有期雇用労働者16件(14.2%)などとなっている。

企業規模は、10人未満が27件(23.9%)、10人以上50人未満が31件(27.4%)、50人以上100人未満が16件(14.2%)、100人以上300人未満が11件(9.7%)などとなっている。

また、労働組合の無い事業場(不明事業場を含む)が105件(92.9%)を占めている。

③ 解決等の状況

平成29年4月から平成30年3月末までの1年間の処理状況を見ると、助言・指導により解決したのは76件(70.4%)、一部解決したものは17件(15.7%)、解決しなかったのは

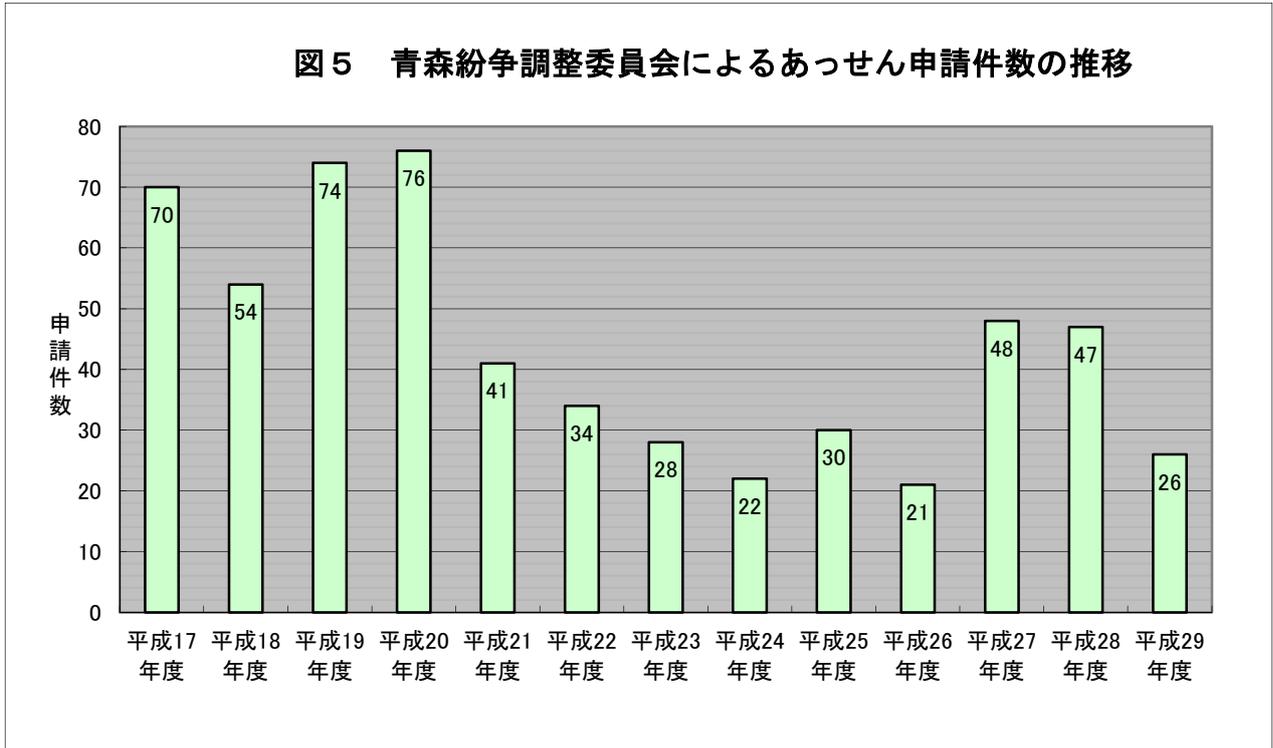
15件(13.9%)となっている。()内は処理終了件数108件に占める比率)
 一部解決又は解決しなかった32件のうち、あっせんへ移行したものが5件となっている。
 処理に要した期間は、105件が1か月以内で、残り3件は3か月以内であった。
 (助言・指導の事例は別添4参照)

(2) 紛争調整委員会によるあっせん

①申請件数

平成29年度のあっせん申請件数は26件と、前年度に比べ21件(44.7%)の減少となった。

【図5】



②申請内容【図6】

あっせん申請の主な内容は「解雇(普通・整理・懲戒)」及び「いじめ・嫌がらせ」がそれぞれ7件(23.3%)と最も多く、次いで「自己都合退職」6件(20.0%)、「賠償」が2件(6.7%)の順であった。

③申請人・被申請人の状況

申請人は労働者25件(96.2%)、使用者1件(3.8%)であった。

就労状況は正社員が18件(69.2%)と最も多く、次いで、短時間労働者が5件(19.2%)、有期雇用労働者が2件(7.7%)、派遣労働者が1件(3.8%)となっている。

企業規模は、10人未満が4件(15.4%)、10人以上50人未満が9件(34.6%)、50人以上100人未満が4件(15.4%)、100人以上300人未満が3件(11.5%)、300人以上1,000人未満が1件(3.8%)、1,000人以上が1件(3.8%)、不明が4件(15.4%)であった。

また、労働組合のない事業場(不明事業場を含む)が24件(92.3%)を占めている。

④解決等の状況

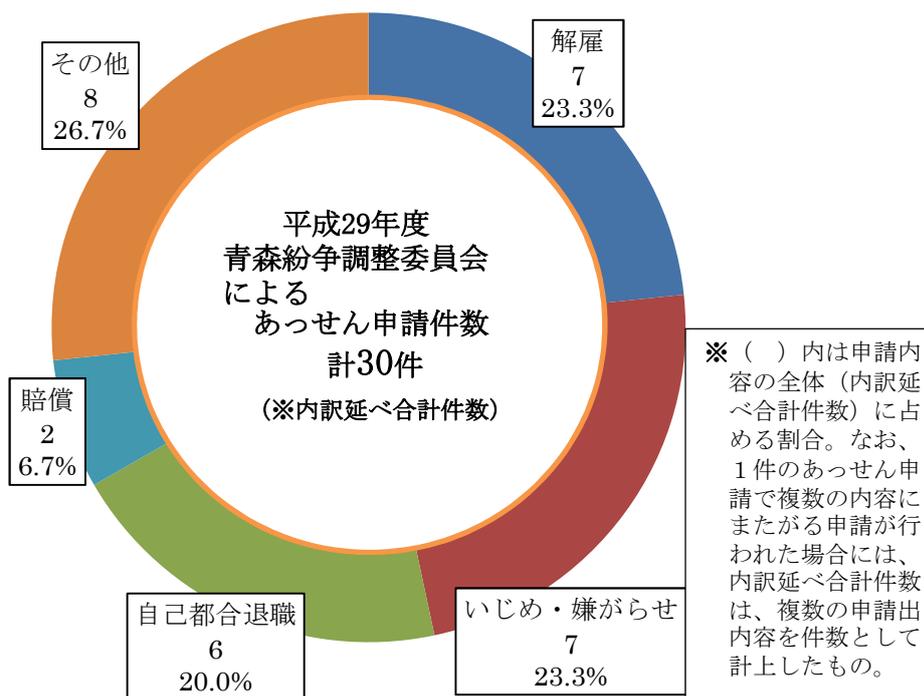
平成29年4月から平成30年3月末までの1年間に手続きを終了したものは26件であり、このうち合意が成立したものは5件(19.2%)、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由によりあっせんを打ち切ったものは20件(76.9%)となっている。

被申請人があっせんに参加した場合の解決率は45.5%(参加11件中、解決5件)となっている。(あっせんの事例は別添4参照)

また、処理に要した期間は1か月以内が12件(46.2%)で、1か月を超え2か月以内が11

件、1か月を超え3か月以内が2件、3か月を超えが1件であった。

図6 青森紛争調整委員会によるあっせん申請件数の内訳



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などに伴い、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」）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などによって、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（第2条）

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（第3条）

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（第4条）

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（第5条）

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（第20条）

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。

相談者

総合労働相談コーナー
都道府県労働局及び労働基準監督署等に設置：全国380か所

平成29年度総合労働相談件数(青森) **8,627件**

うち、○法制度の問い合わせ
※1 (5,599件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(2,135件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(2,542件)

関係機関

- 情報提供連携
- 都道府県
・労政主管事務所
・労働委員会
 - 裁判所
 - 法テラス 等

労働基準監督署
公共職業安定所 等

取次ぎ

関係法令に基づく
行政指導 等

申出

申請

青森労働局長による
助言・指導

○申出件数(113件)

○処理件数(108件)※2

- ・話し合いの促進
- ・解決の方向性示唆

青森紛争調整委員会による
あっせん

○申請件数(26件)

○処理件数(26件)※2

- ・あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成

※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。

(平成29年4月1日～30年3月31日)

1	総合労働相談コーナーに寄せられた相談				8,627 件
	相談者の種類				
	労働者	4,754 件	事業主	2,557 件	その他 1,316 件
2	民事上の個別労働紛争に係る相談の件数				2,542 件
	① 相談者の種類				
	労働者	2,018 件	事業主	282 件	その他 242 件
	② 紛争の内容(※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が5,319件となる。)				
	普通解雇	382 件	整理解雇	48 件	懲戒解雇 72 件
	労働条件引下げ(賃金)	181 件	労働条件引下げ(退職金)	22 件	労働条件引下げ(その他) 142 件
	出向・配置転換	114 件	退職勧奨	212 件	懲戒処分 101 件
	採用内定取消	46 件	雇止め	115 件	昇給・昇格 12 件
	自己都合退職	710 件	その他の労働条件	448 件	募集・採用 36 件
	定年・年齢差別	35 件	障害者差別・合理的配慮	20 件	雇用管理改善等 34 件
	労働契約の承継	13 件	いじめ・嫌がらせ	925 件	教育訓練 3 件
	人事評価	19 件	賠償	157 件	その他 1,472 件
3	労働局長による助言・指導の件数				
(1)	助言・指導の申出 受付を行った件数		113 件		(労働者 110件、事業主 3件)
	紛争の内容(※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が154件となる。)				
	普通解雇	18 件	整理解雇	3 件	懲戒解雇 4 件
	労働条件引下げ(賃金)	4 件	労働条件引下げ(退職金)	0 件	労働条件引下げ(その他) 7 件
	出向・配置転換	7 件	退職勧奨	5 件	懲戒処分 5 件
	採用内定取消	1 件	雇止め	1 件	昇給・昇格 0 件
	自己都合退職	28 件	その他の労働条件	15 件	募集・採用 0 件
	定年・年齢差別	0 件	雇用管理改善等	7 件	労働契約の承継 0 件
	いじめ・嫌がらせ	32 件	教育訓練	0 件	人事評価 0 件
	賠償	3 件	その他	14 件	
(2)	助言・指導の手続きを終了した件数		108 件		
	終了の区分				
	助言を実施	108 件	取り下げ	0 件	打切り 0 件
				0 件	その他 0 件
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 受理を行った件数		26 件		(労働者 25件、事業主 1件)
	紛争の内容(※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計が30件となる。)				
	普通解雇	6 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇 1 件
	労働条件引下げ(賃金)	1 件	労働条件引下げ(退職金)	0 件	労働条件引下げ(その他) 0 件
	出向・配置転換	0 件	退職勧奨	0 件	懲戒処分 1 件
	採用内定取消	1 件	雇止め	1 件	昇給・昇格 0 件
	自己都合退職	6 件	その他の労働条件	2 件	定年・年齢差別 0 件
	雇用管理改善等	1 件	労働契約の承継	0 件	いじめ・嫌がらせ 7 件
	教育訓練	0 件	人事評価	0 件	賠償 2 件
	その他	1 件			
(2)	あっせんの手続きを終了した件数		26 件 (28年度からの継続事案2件も含む。)		
	終了の区分				
	当事者間の合意の成立	5 件	申請の取下げ	1 件	
	打切り	20 件	その他	0 件	

平成29年度助言・指導及びあっせんの事例

【助言・指導の例】

事例1：いじめ・嫌がらせに係る事案	
事案の概要	申出人は、有期雇用労働者として勤務していたが、4～5年前から同僚による暴言や嫌がらせを受けてきた。さらには、首を絞められたこともあった。その身体的暴力には我慢できず警察に相談し被害届を出した。申出人は今後退職予定だが、今後新たに採用される労働者のためにも、パワハラのない職場環境にして欲しいとして助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	・事業主に対し、安全配慮義務について説明し、事業主が債務不履行により損害賠償を求められるケースも増加していることから、今後の対策として、いじめ・嫌がらせのない職場とするメッセージ、相談窓口の設置、事案発生後の速やかな調査、加害者に対する適正な処分の検討・実施、定期的研修の実施等、パワハラのない職場環境に努めるよう助言した。 ・助言に基づき、事業主として今後対策を講じていくこととなった。加えて、事業主代表者立会いの下、加害者から申出人に対して誠意ある謝罪があった。
事例2：自己都合退職に係る事案	
事案の概要	申出人は、正社員として勤務していたが、雇用契約書に記載された14日以上前の自己都合退職の申出に従って退職届を提出しても受理してもらえなかったため、希望した日に退職したいとして助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	・事業主に対し、雇用契約書に記載されているとおり14日以上前に退職を申し出ていること、また民法627条第1項についても説明し、退職届を受理するよう助言した。 ・助言に基づき、退職届を受理することになった。

【あっせんの例】

事例1：いじめ・嫌がらせに係る事案	
事案の概要	申請人は、在職中に上司からのパワー・ハラスメントにより退職を余儀なくされたことについて、補償金として50万円の支払いを求めたい。また、業務上使用した「タブレット使用料」を負担する必要があることを確認したいとしてあっせんを申請した。
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、パワー・ハラスメントの事実を否定したが、社内調査において一部の者からしか聴き取りをしていない等の不十分な点があったことが判明した。 あっせん委員から早期に問題解決するためには双方の譲歩が必要であると伝え、歩み寄りを促したところ、申請人の債務の免除及び解決金5万円を支払うことで合意が成立し、解決した。
事例2：解雇に係る事案	
事案の概要	申請人は同僚労働者にいじめ・嫌がらせをしたことを理由に解雇された。いじめ・嫌がらせをしたことは認めるが、これまで被申請人の代表者からは何も注意されたことはなかった。始末書の提出等を前置することなくいきなり解雇されたため、経済的損失の補償金として312万円（年収相当額）の支払を求めたいとして、あっせんを申請した。
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、申請人はあくまで仕事上の指示をしたまでだと主張したが、被申請人は、他の労働者が泣きながら辞めたいと訴えるのは相当な理由があり、人手不足の中で、他の労働者が辞めていく事態は避けたく、申請人を解雇せざるを得なかった。一定の解決金の支払いには応じるが、解雇予告手当として1箇月分は既に支払済みのため2か月分が上限であると主張。 あっせん委員から早期に問題解決するためには双方の譲歩が必要であると伝え、歩み寄りを促したところ、解決金として52万円を支払うことで合意が成立し、解決した。