

令和2年7月31日

【担当】

愛媛労働局 雇用環境・均等室

室 長 平井千恵子

労働紛争調整官 水田 雅彦

(電 話) 089(935)5222

報道関係者 各位

令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況

～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が8年連続トップ～

愛媛労働局(局長 縄田英樹)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」をとりまとめましたので、公表します。

令和元年度の個別労働紛争解決制度の運用状況

- 1. 総合労働相談件数及び個別労働紛争相談件数は前年度より増加**
・総合労働相談件数 13,594 件(前年度比 10.2%増) 個別労働紛争相談件数 3,114 件(同 6.8%増)
- 2. 個別労働紛争相談件数で「いじめ・嫌がらせ」が過去最多となり、相談の内容別では8年連続トップ**
・「いじめ・嫌がらせ」の件数 986 件(前年度比 11.0%増)
- 3. 助言・指導の申出件数及びあっせんの申請件数でも「いじめ・嫌がらせ」の占める割合が最多**
・「いじめ・嫌がらせ」の助言・指導申出件数 24 件(「いじめ・嫌がらせ」が占める割合: 25.0%) 「いじめ・嫌がらせ」のあっせん申請件数 10 件(同: 41.7%)

1 総合労働相談状況

令和元年度に総合労働相談コーナー（県内6か所）等へ寄せられた総合労働相談件数は13,594件（前年度12,333件）で、前年度より1,261件増加（10.2%増）している。（資料 表1、図1参照）

2 個別労働紛争に関する相談状況

総合労働相談のうち、労働関係法令の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等の民事上の個別労働紛争に関する相談は3,114件（前年度2,916件）で、前年度より198件増加（6.8%増）している。（資料 表1、図1参照）

主な相談内容の内訳を見ると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが、986件（前年度11.0%増）と最も多く、主な相談内容全体の27.0%を占めている。（資料 図3参照）

「いじめ・嫌がらせ」の件数が増加している要因としては、いわゆる「パワーハラ」に関し、近年社会的に注目されることにより労働者の意識が高まっていることなどが考えられる。

なお、令和2年6月1日より、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）が改正施行され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられている。（中小企業については、パワーハラスメントの措置義務について、令和4年3月31日までの間は、努力義務となっている。）

3 労働局長による助言・指導および紛争調整委員会によるあっせん

相談によっても、紛争の自主的解決に至らなかった事案については、労使間の民事上の個別労働紛争の解決を図るため、この制度では、

- ・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

を運用しており、これらの令和元年度の運用状況は以下のとおりである。

(1) 労働局長による助言・指導の状況

労働局長による助言・指導の申出件数は96件（前年度96件）で、前年度と同数であった。（資料 表1、図2参照）

申出内容についてみると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが、24件（25.0%）と前年度と同数であり、次いで「雇用管理改善」が12件（12.5%）で4件増加、「その他の労働条件」が11件（11.5%）で7件の減少となっている。（資料 図4参照）

(2) 紛争調整委員会によるあっせんの状況

紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は、24件（前年度39件）で、前年度より15件減少（38.5%減）している。（資料 表1、図2参照）

あっせん申請の内容についてみると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが10件（41.7%）、「その他の労働条件」に関するものが4件（16.7%）、「解雇」、「労働条件引下げ」に関するものが、それぞれ3件（12.5%）となっている。（資料 図5参照）

令和元年度は、29件のあっせん手続を終了したが、その内訳は、以下のとおりである。

あっせんが開催されたもの	16件（55.2%）
あっせんにより合意が成立したもの	8件（27.6%）
あっせんが不調で合意に至らなかったもの	8件（27.6%）

年度別 個別労働紛争解決制度の運用状況

表1

(単位:件)

	総合労働 相談件数	個別労働紛争 相談件数	助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん申請件数
平成27年度	9,762 (-3.3%)	2,481 (-5.2%)	136 (-8.1%)	42 (-31.1%)
平成28年度	11,285 (15.6%)	2,587 (4.3%)	94 (-30.9%)	41 (-2.4%)
平成29年度	11,621 (3.0%)	2,570 (-0.7%)	104 (10.6%)	40 (-2.4%)
平成30年度	12,333 (6.1%)	2,916 (13.5%)	96 (-7.7%)	39 (-2.5%)
令和元年度	13,594 (10.2%)	3,114 (6.8%)	96 (0.0%)	24 (-38.5%)

()内は前年度と比較した増減率である。

総合労働相談件数については、平成28年度から労働局の組織変更により「雇用環境・均等室」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となったため、それらの相談件数も計上されている。

図1

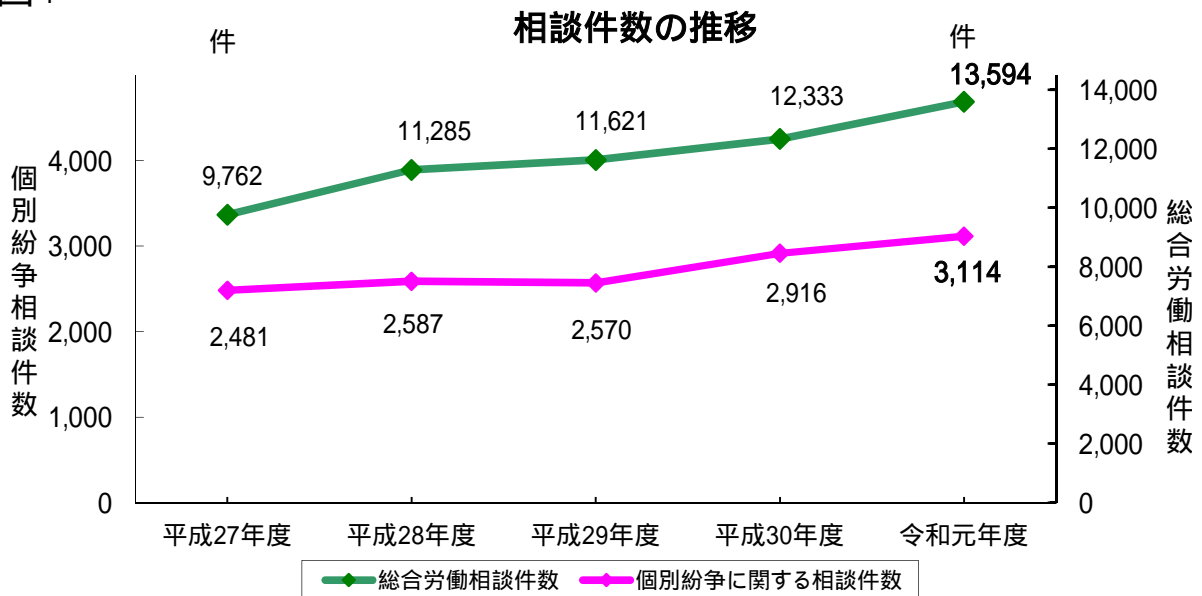


図2

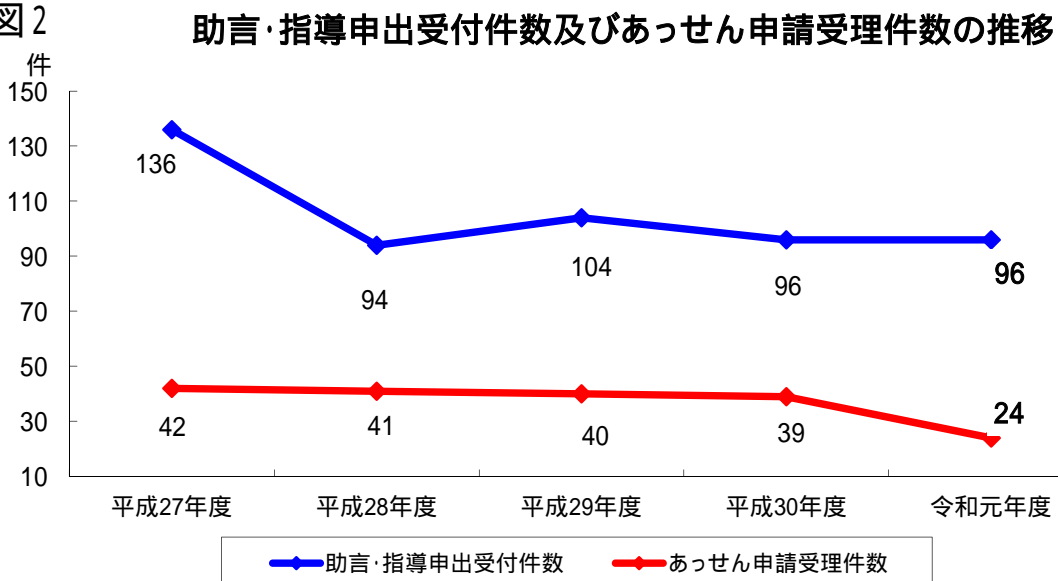
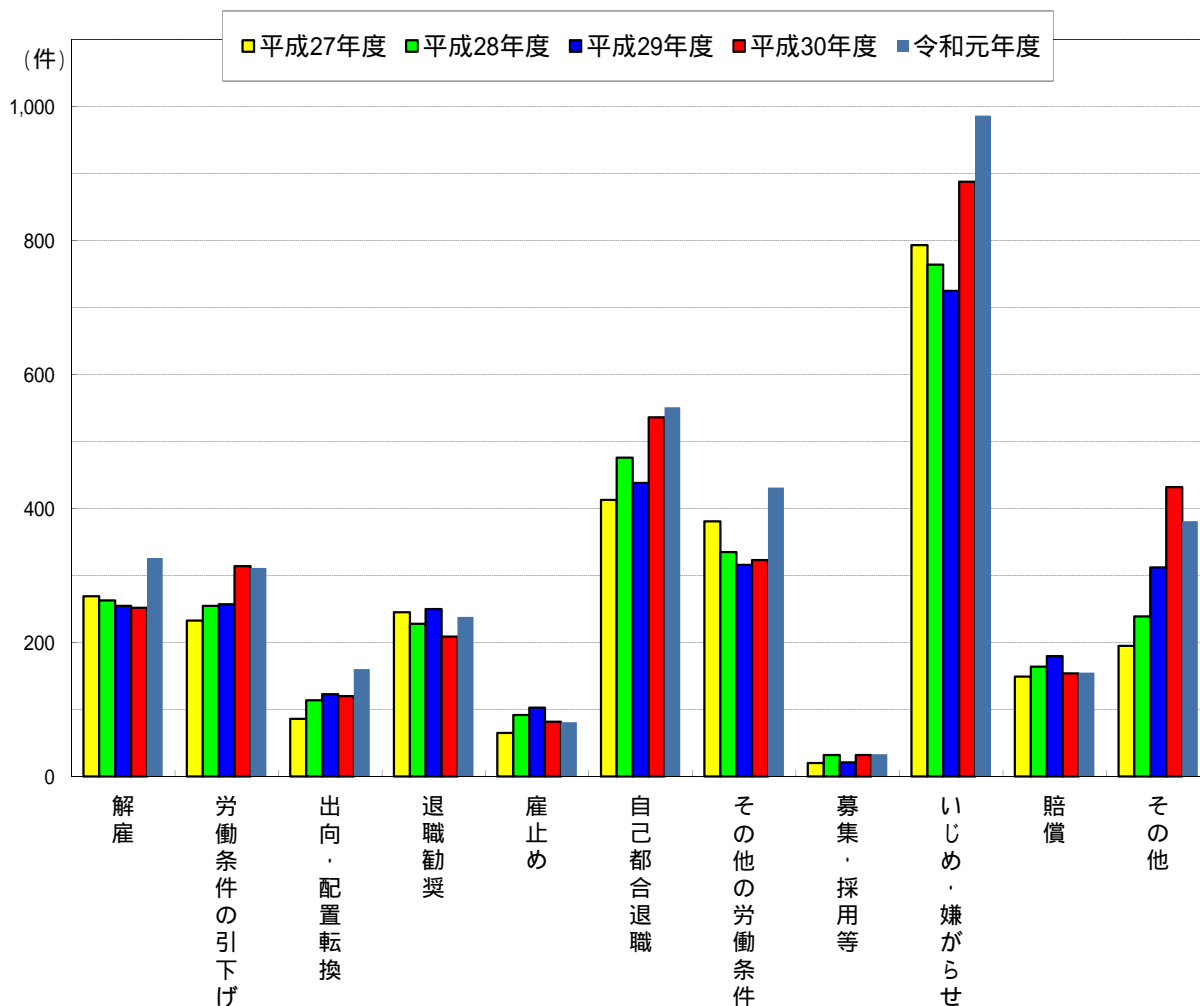


図 3 民事上の個別労働紛争相談の内容
平成27年度～令和元年度



	解雇	労働条件の引下げ	出向・配置転換	退職勧奨	雇止め	自己都合退職	その他の労働条件	募集・採用等	いじめ・嫌がらせ	賠償	その他	合計
平成27年度	269	233	86	245	65	413	381	20	793	149	195	2,849
%	9.4%	8.2%	3.0%	8.6%	2.3%	14.5%	13.4%	0.7%	27.8%	5.2%	6.8%	100.0
平成28年度	263	255	114	228	92	476	335	32	764	164	239	2,962
%	8.9%	8.6%	3.8%	7.7%	3.1%	16.1%	11.3%	1.1%	25.8%	5.5%	8.1%	100.0
平成29年度	255	257	123	250	103	438	316	21	725	180	312	2,980
%	8.6%	8.6%	4.1%	8.4%	3.5%	14.7%	10.6%	0.7%	24.3%	6.0%	10.5%	100.0
平成30年度	252	314	120	209	82	536	323	32	888	154	432	3,342
%	7.5%	9.4%	3.6%	6.3%	2.5%	16.0%	9.7%	1.0%	26.6%	4.6%	12.9%	100.0
令和元年度	326	311	160	238	81	551	431	33	986	155	381	3,653
%	8.9%	8.5%	4.4%	6.5%	2.2%	15.1%	11.8%	0.9%	27.0%	4.2%	10.4%	100.0

1件の個別労働紛争相談につき、複数の内容の相談がなされることがあるため、相談件数と内訳合計数は合致しません。

図4 主な助言・指導申出の内容

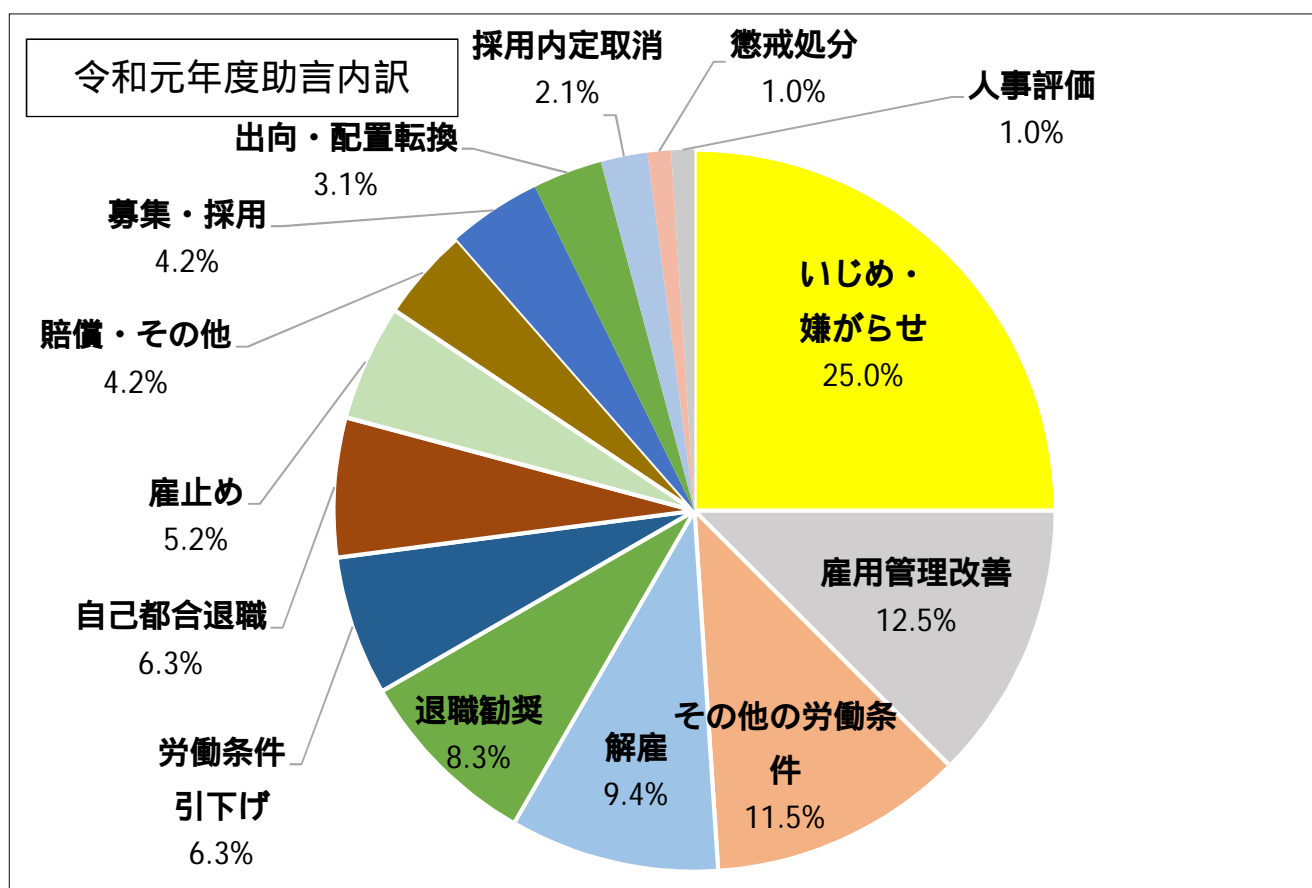
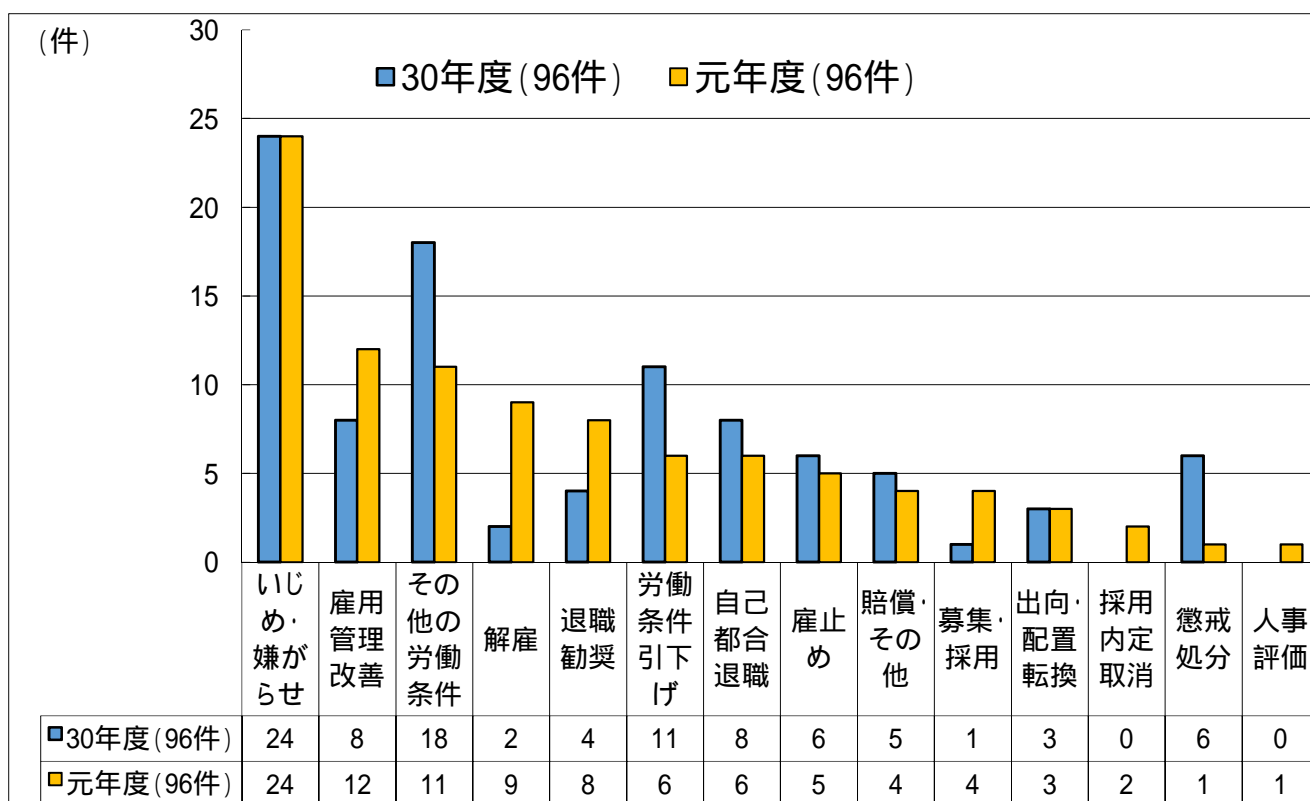
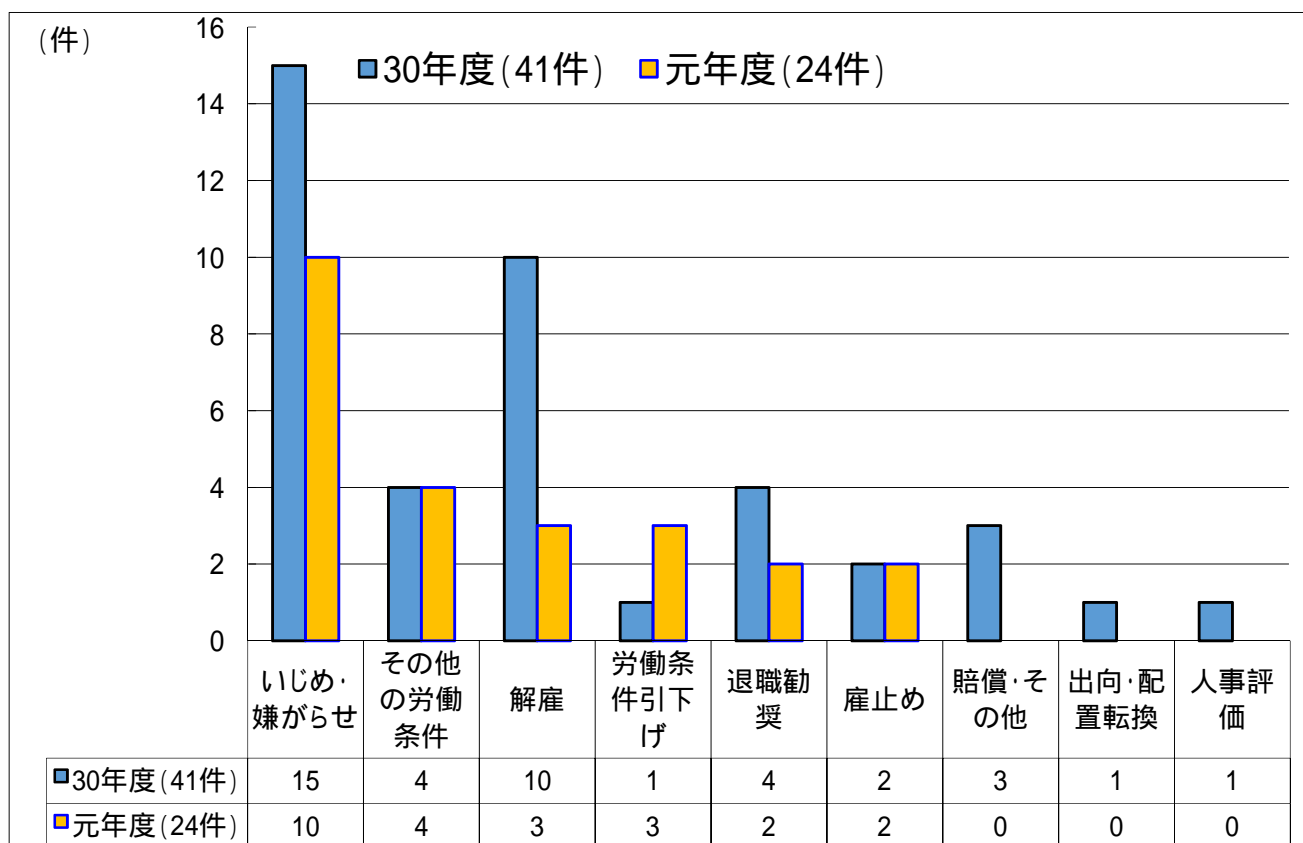
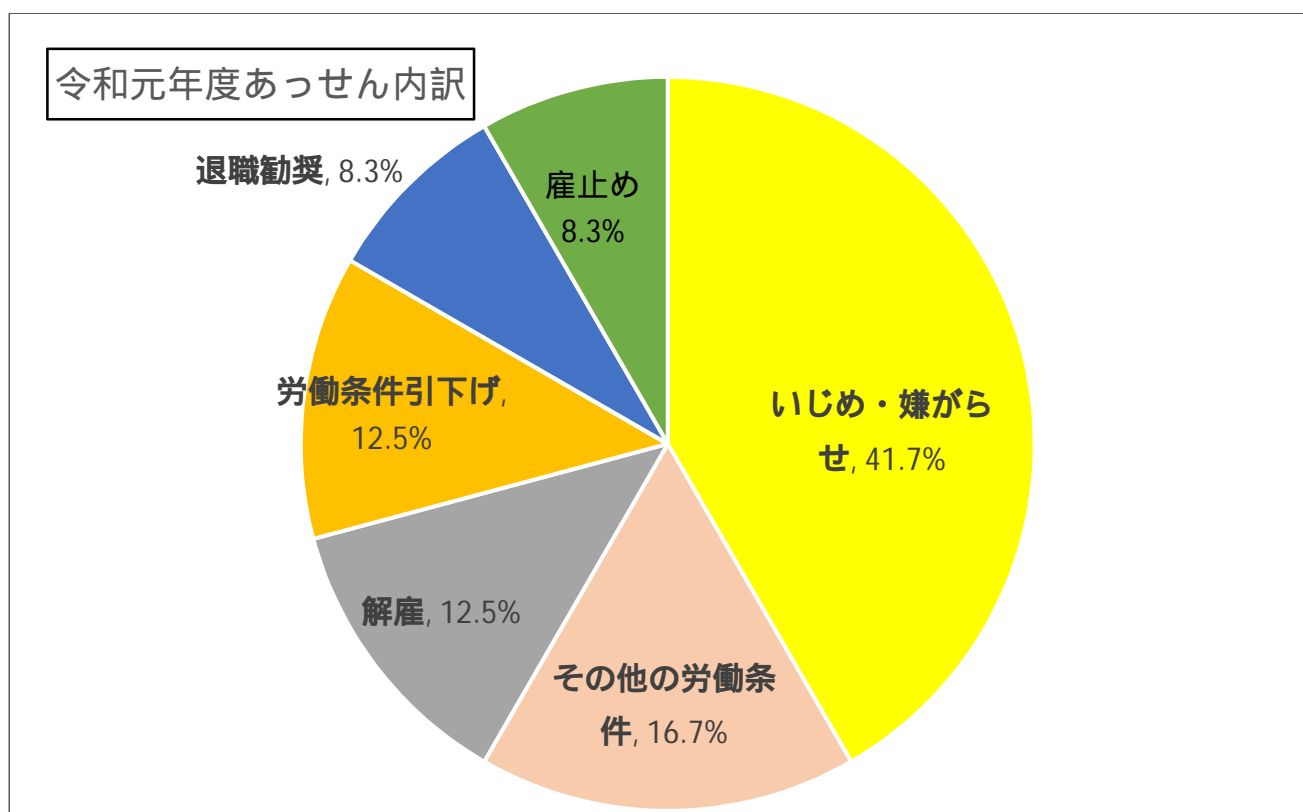


図5 主なあっせん申請の内容



30年度について複数計上あり。



助言・指導及びあっせんの事例

【助言・指導の事例】

事例1： いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、同僚からいじめ・嫌がらせを受けており、上司に相談したが対応されなかったことから、職場環境の改善を求めるため、労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長による助言を行ったところ、上司・加害者から申出人に謝罪がなされるとともに、申出人の意向を踏まえ加害者とは別の部署に異動することとなり、いじめ・嫌がらせは行われなくなった。
事例2： 自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、1 か月前に退職を申し出たが、事業主より、退職の申出は2 か月前に行う必要があるとして、拒否されたため、円満に退職したいとして、労働局長の助言・指導の申出がなされたもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長による口頭助言により、事業主に対し、民法上では申出から2週間で契約解除が可能となる場合があることを説明し、申出人とよく話し合うよう口頭による助言したところ、当初の申出人の意向どおりの期日で退職の合意がなされた。

【あっせんの事例】

事例1： いじめ・嫌がらせ等に係るあっせん	
事案の概要	申請人は、社長から、正当な仕事を与えられず、能力について過小評価されるなどの嫌がらせや、手当のカット、賞与の引下げなどの労働条件の不利益変更を受けた。これらによって生じた経済的・精神的損害に対して、金銭補償を求めたもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、月収3～4か月の金銭を支払うことで合意が成立した。
事例2： 雇止めに係るあっせん	
事案の概要	申請人は、採用時正社員として採用されたと認識していたが、私病により休職していたところ、会社から、有期雇用契約であることを知らされ、契約期間満了による退職とされた。 これにより失業したことによる経済的・精神的苦痛の賠償を求めたもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、月収1～2か月分の金銭を支払うことで合意が成立した。

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。

個別労働紛争解決システム

