

令和元年7月30日

【担当】

愛媛労働局 雇用環境・均等室
室長 佐藤真理子
労働紛争調整官 石原成男
(電話) 089(935)5222

報道関係者 各位

平成30年度個別労働紛争解決制度の運用状況

～「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が増加～

愛媛労働局（局長 縄田英樹）は、このたび、「平成30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。

平成30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のいずれも過去5年間で最多**
・総合労働相談件数 12,333件（前年度比 6.1%増）、個別労働紛争相談件数 2,916件（同 13.5%増）
- 2. 個別労働紛争相談件数で「いじめ・嫌がらせ」が過去5年間で最多**
・「いじめ・嫌がらせ」の件数 888件（前年度比 22.5%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」が最多**
・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%）、あっせん申請件数 15件（同：36.6%）

1 総合労働相談状況

平成 30 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 12,333 件（前年度 11,621 件）で、前年度より 712 件増加（6.1%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 2,916 件（前年度 2,570 件）で、前年度より 346 件増加（13.5%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、888 件（前年度比 22.5%増）と最も多く、主な相談内容全体の 26.6%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、いわゆるパワハラに関し、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。

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、これらの平成 30 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 104 件）で、前年度より 8 件減少（7.6%減）している。（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%）と前年度より 11 件増加しており、次いで「その他の労働条件」が 18 件（18.8%）で 2 件増加となっている。（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、39 件（前年度 40 件）で、前年度より 1 件減少（2.5%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 15 件（36.6%）、「解雇」に関するもの 10 件（24.4%）となっており、両方を合わせると全体の約 60%を占めている。（資料 図 5 参照）※複数計上有り。

平成 30 年度は、33 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。

- | | |
|-----------------------|-------------|
| ① あっせんが開催されたもの | 17 件（51.5%） |
| ② あっせんにより合意が成立したもの | 7 件（21.2%） |
| ③ あっせんが不調で合意に至らなかったもの | 10 件（30.3%） |

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26年度	10,093 (2.6%)	2,618 (9.7%)	148 (38.3%)	61 (-20.8%)
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(-7.6%)	39(-2.5%)

※()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関する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

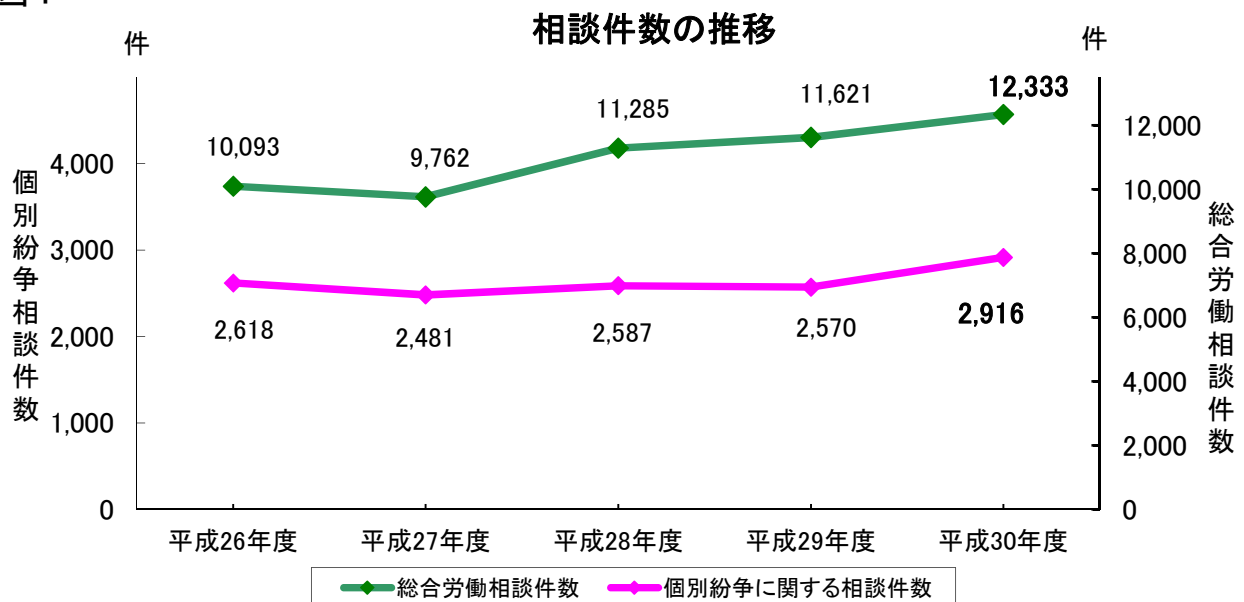


図2

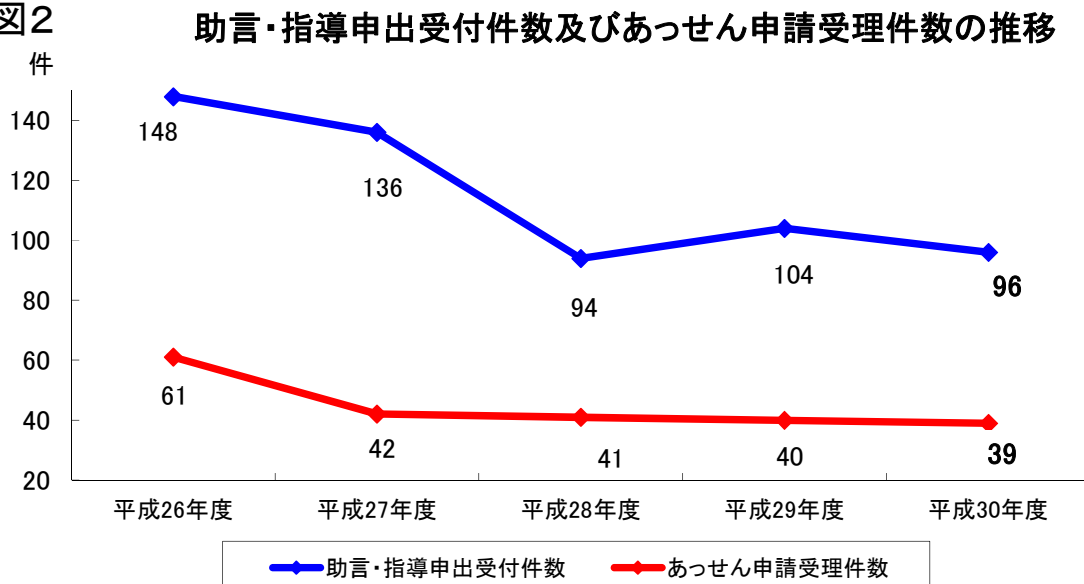
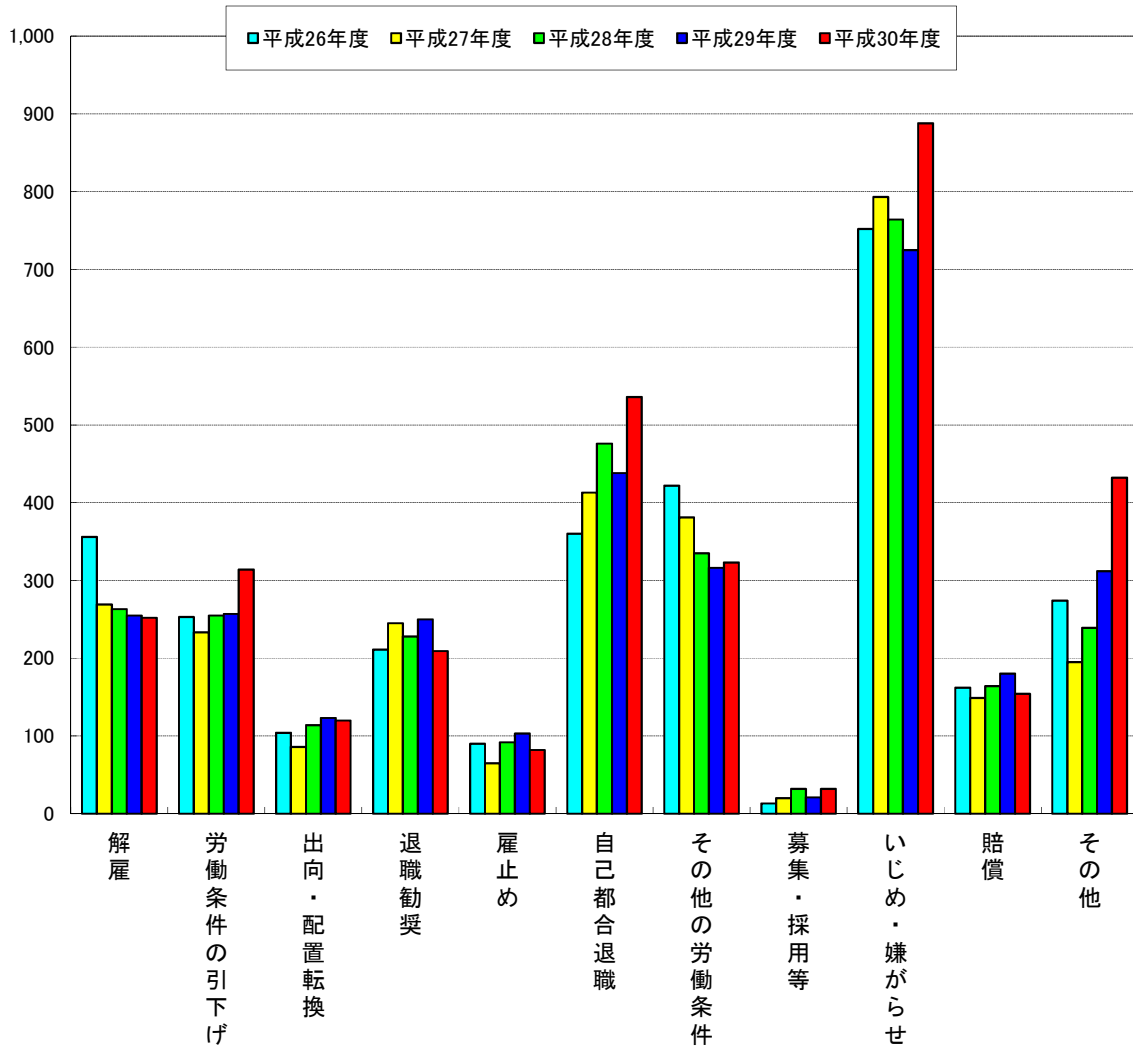


図 3 民事上の個別労働紛争相談の内容
平成26年度～平成30年度



	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26年度	356	253	104	211	90	360	422	13	752	162	274	2,997
%	11.9%	8.4%	3.5%	7.0%	3.0%	12.0%	14.1%	0.4%	25.1%	5.4%	9.1%	100.0
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

※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

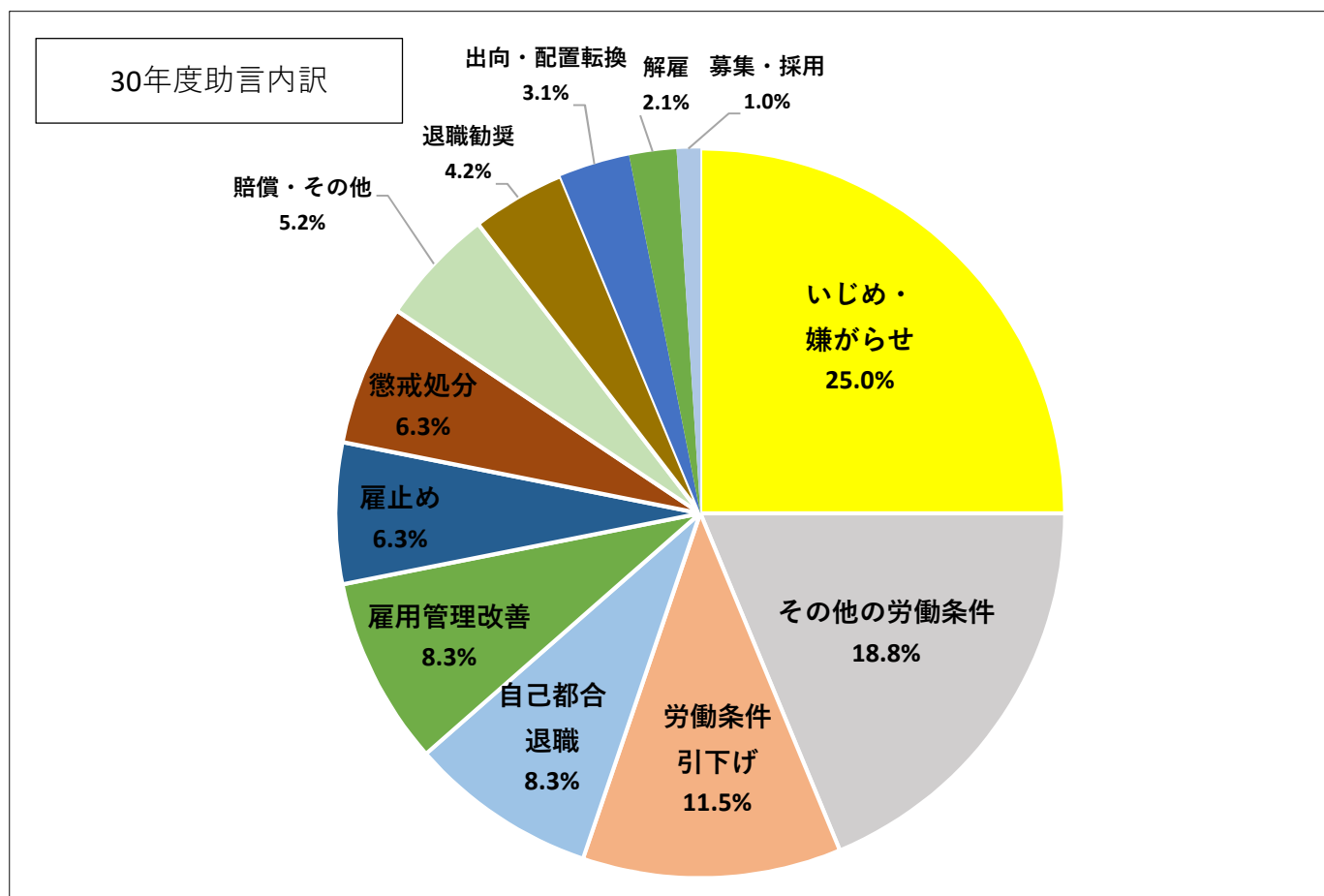
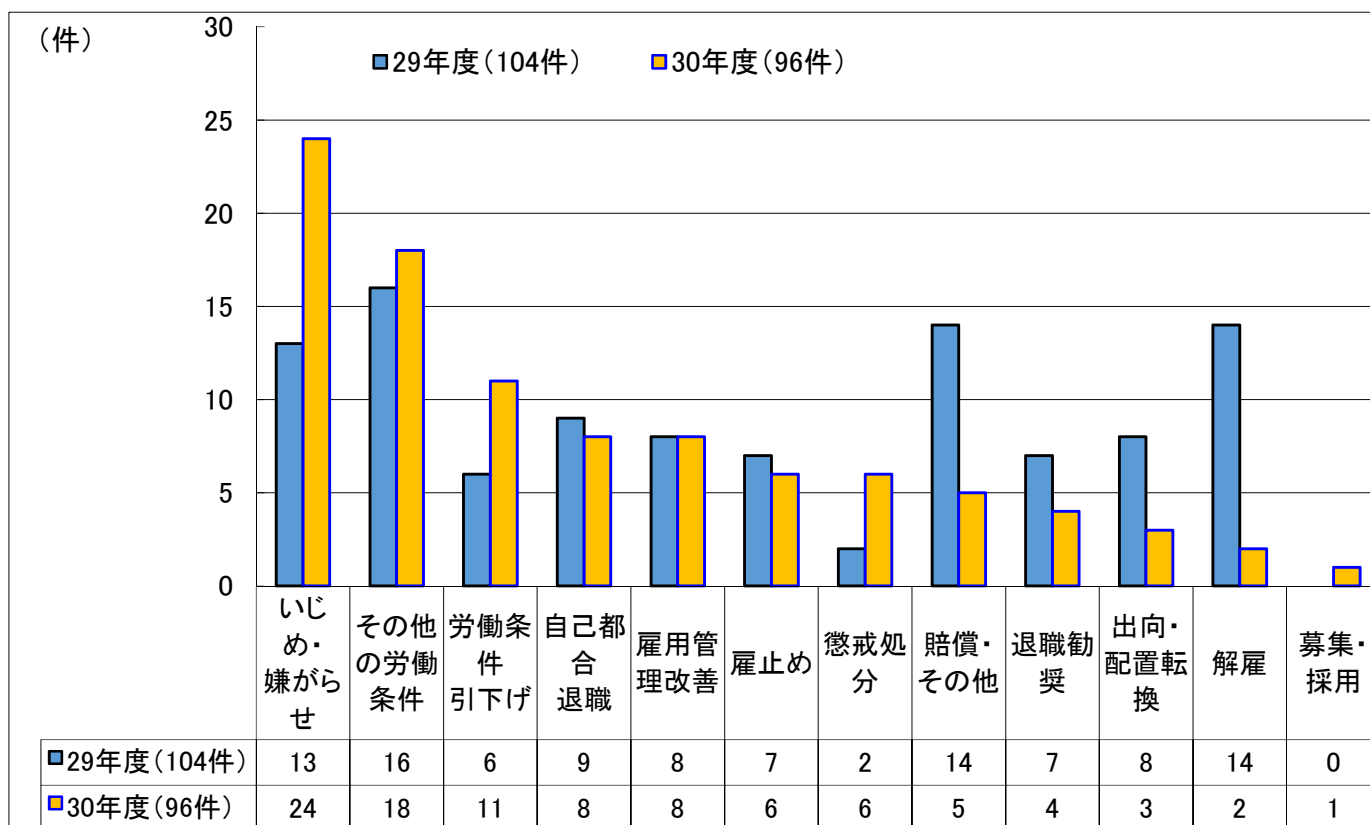
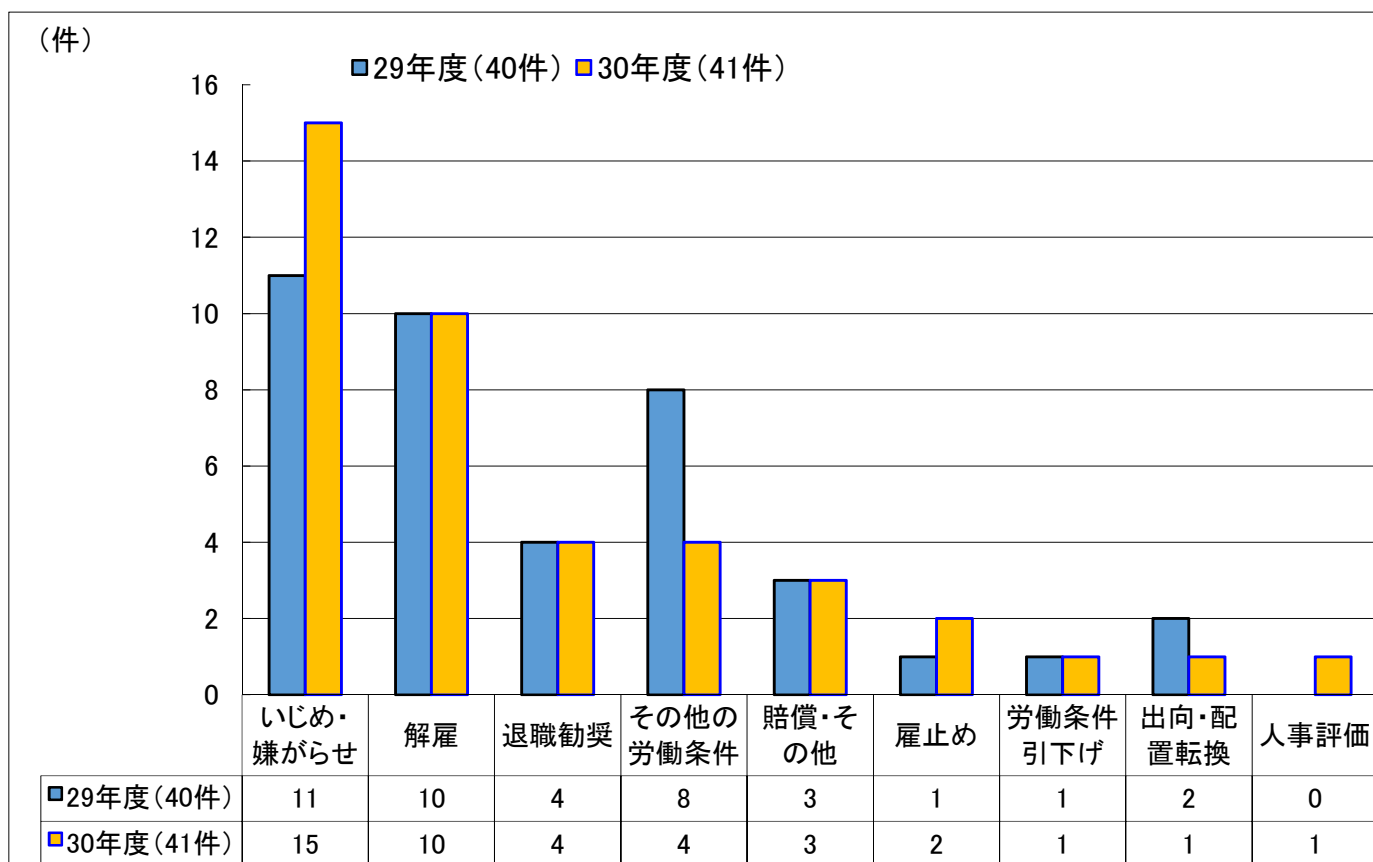
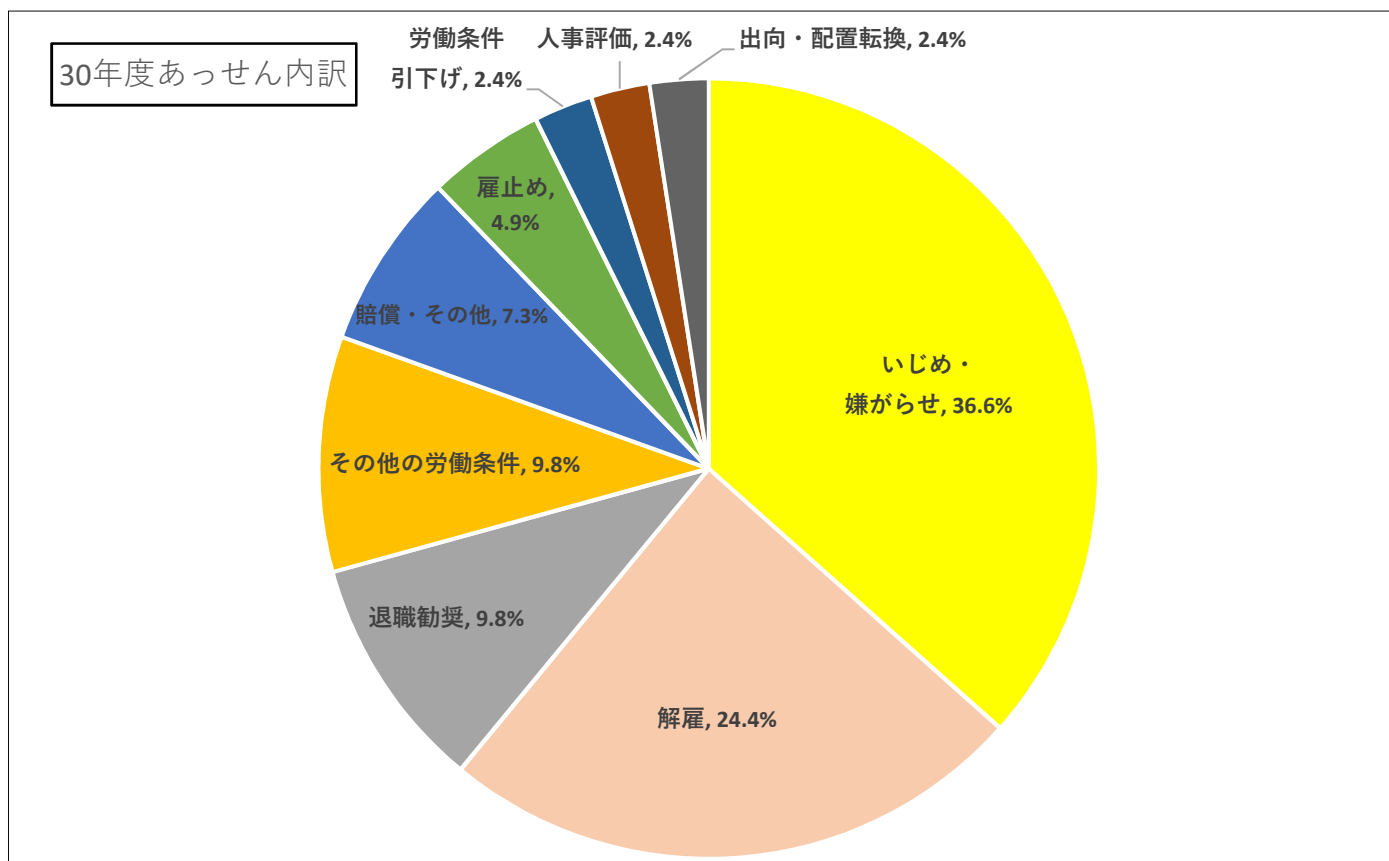


図5 主なあっせん申請の内容



※複数計上有り。



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、上司から暴言によるいじめを受け、さらに上の上司に相談したが対応されなかったため、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、事業主による事実関係の確認及び指導が行われた。その結果、上司から申出人に謝罪がなされ、いじめは行われなくなった。
事例2： 労働条件引下げ(賃金)に係る助言・指導	
事案の概要	事業主より、経営難を理由に賃金を引き下げる旨の通告がなされた。これに納得できない申出人が撤回を申し出たが、聞き入れられなかったため、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、賃金の引き下げについては、労働者の合意なく一方的に変更することは労働契約法第8条に抵触する可能性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、賃金の引き下げが撤回された。

【あっせんの事例】

事例1： いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	申請人は、上司・同僚労働者からいじめ・嫌がらせを受け、退職に至った。 退職を余儀なくされたことによる経済的・精神的苦痛に対して、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、十数万円(月収1～2カ月分)を支払うことで合意が成立した。
事例2： 解雇に係るあっせん	
事案の概要	申請人は、能力不足を理由に解雇されたが、十分な研修を行わずなされた解雇は納得できない。これら不当に解雇されたことによる経済的・精神的苦痛に対して、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、十数万円(月収1～2カ月分)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

