

平成 30 年 8 月 31 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 小玉知司
(電 話) 089(935)5222

報道関係者 各位

平成 29 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

～相談、あっせんとも「いじめ・嫌がらせ」の割合が依然としてトップ～

愛媛労働局（局長 縄田英樹）では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく個別労働紛争解決制度の運用を行っていますが、このほど、平成 29 年度の運用状況をまとめたので公表します。

平成 29 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	11,621件	（前年度比 3.0%増）
② 民事上の個別労働紛争相談件数	2,570件	（ 同 0.7%減）
③ 助言・指導申出受付件数	104件	（ 同 10.6%増）
④ あっせん申請受理件数	40件	（ 同 2.4%減）

（資料 表 1、図 1、図 2 参照）

1 総合労働相談状況

平成 29 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 11,621 件（前年度 11,285 件）で、前年度より 336 件増加（3.0%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 2,570 件（前年度 2,587 件）で、前年度より 17 件減少（0.7%減）している。（資料 表 1、図 1 参照）

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、725 件（24.3%）と最も多く、全体の 4 分の 1 程度を占めている。（資料 図 3 参照）

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、

- 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

を運用しており、これらの平成 29 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 104 件（前年度 94 件）で、前年度より 10 件増加（10.6%増）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、13 件（12.5%）と前年度より 11 件減少しており、「賠償・その他」が 22 件（21.2%）と前年度より 13 件増加している。

「いじめ・嫌がらせ」が減少し、「賠償・その他」が増加している要因として、「いじめ・嫌がらせ」と感じるほど大きくなっていない同僚間のトラブルを、事業場が対応してくれないことについて助言を求めるような事案は、「賠償・その他」に含まれる「雇用管理改善等」という項目で集計しているためである。（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、40 件（前年度 41 件）で、前年度より 1 件減少（2.4%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 11 件（27.5%）、「解雇」に関するもの 10 件（25.0%）となっており、両方を合わせると全体の 2 分の 1 以上を占める。（資料 図 5 参照）

平成 29 年度は、46 件のあっせん手続を終了した。

その内訳は、以下のとおりである。

あっせんにより合意が成立したもの	19 件（41.3%）
あっせんが不調で合意に至らなかったもの	7 件（15.2%）
紛争当事者の一方が参加せず、あっせんが打切られたもの	20 件（43.5%）

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25年度	9,836 (1.4%)	2,386 (7.3%)	107 (5.9%)	77 (60.4%)
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%)

※()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 相談件数の推移

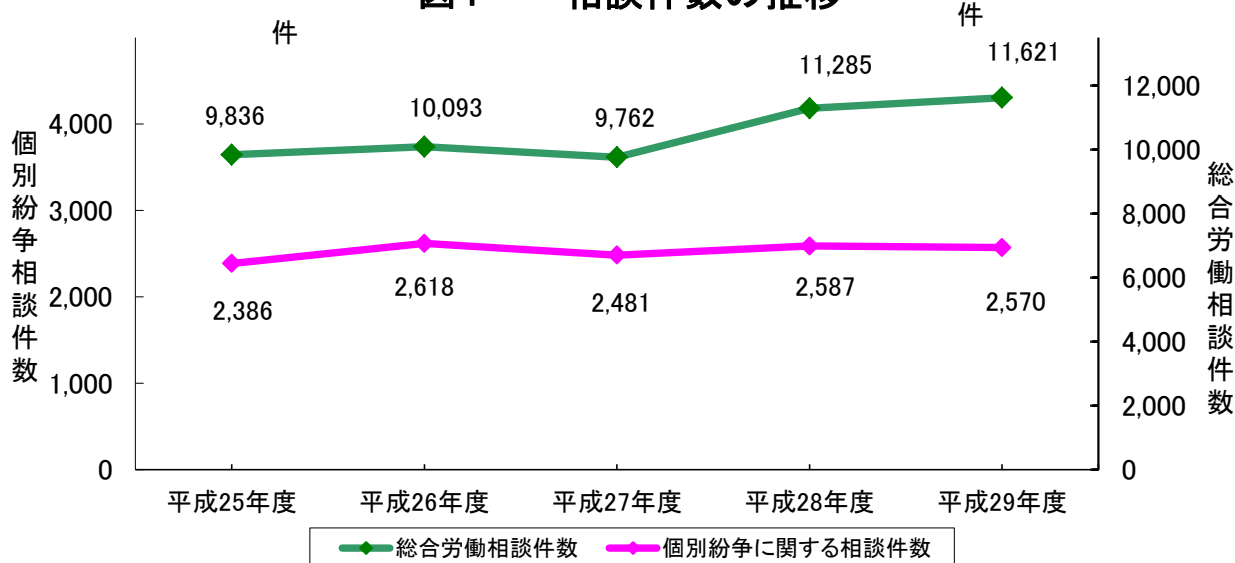


図2 助言・指導申出受付件数及びあっせん申請受理件数の推移

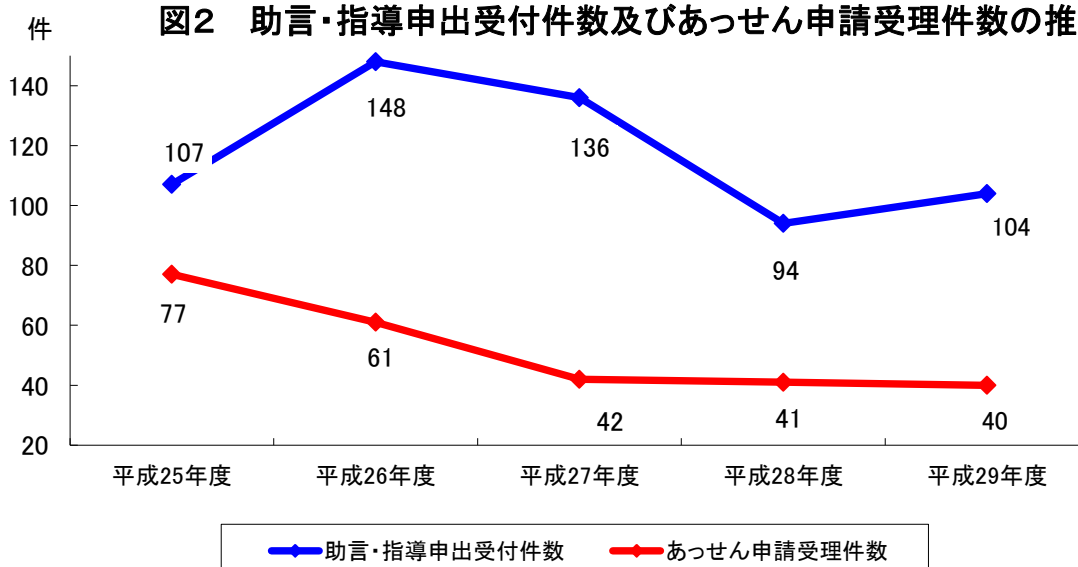
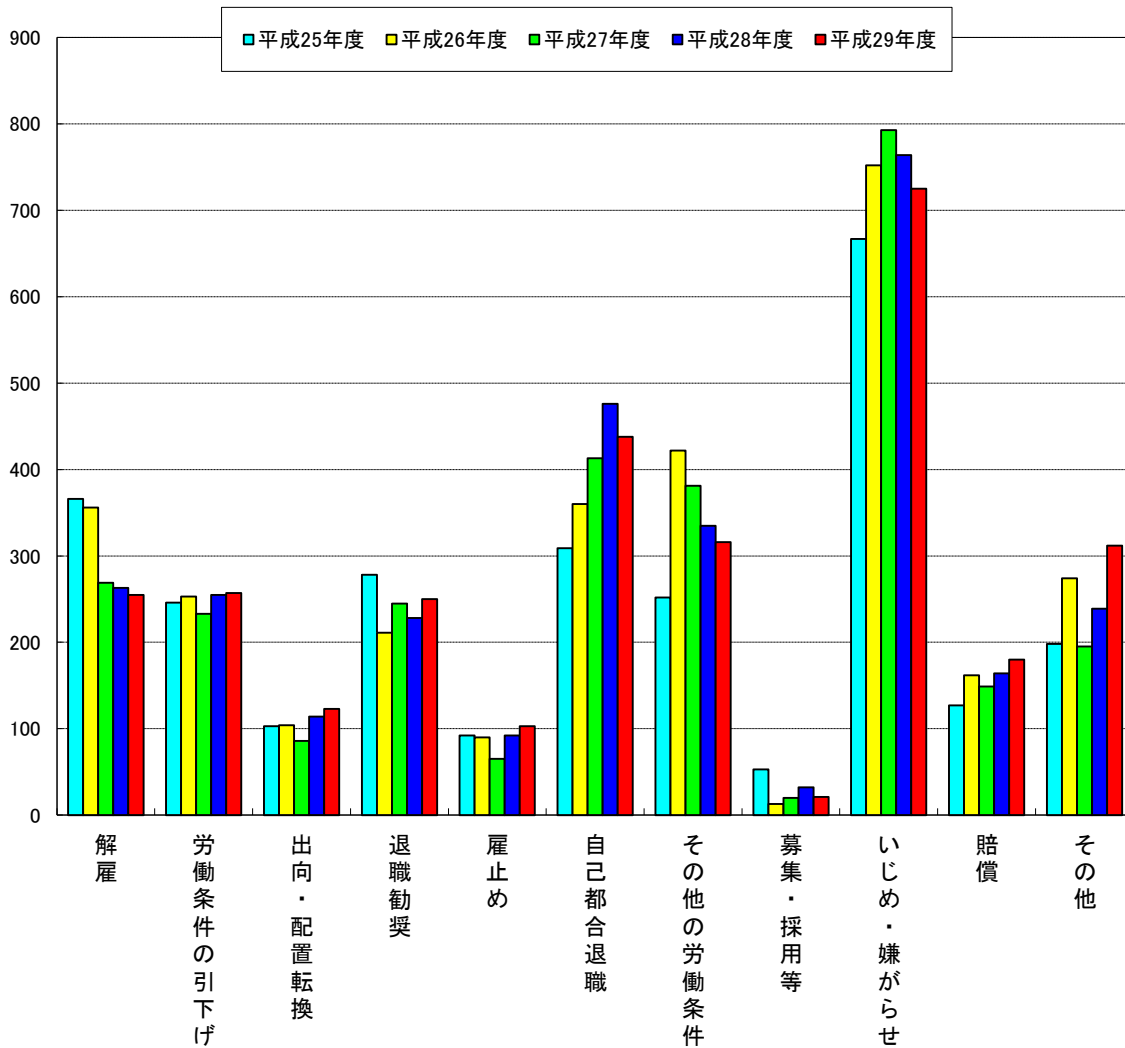


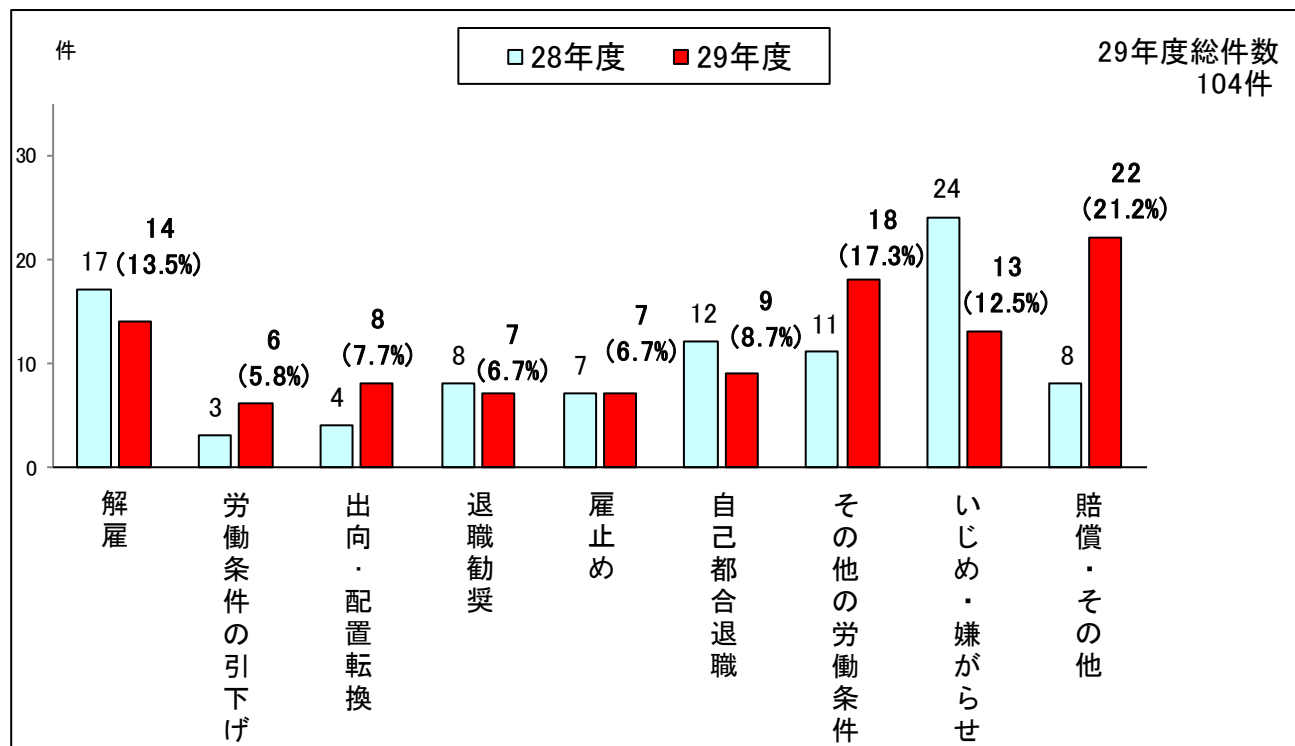
図3 民事上の個別労働紛争相談の内容
平成25年度～平成29年度



	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25年度	366	246	103	278	92	309	252	53	667	127	198	2,691
%	13.6%	9.1%	3.8%	10.3%	3.4%	11.5%	9.4%	2.0%	24.8%	4.7%	7.4%	100.0
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

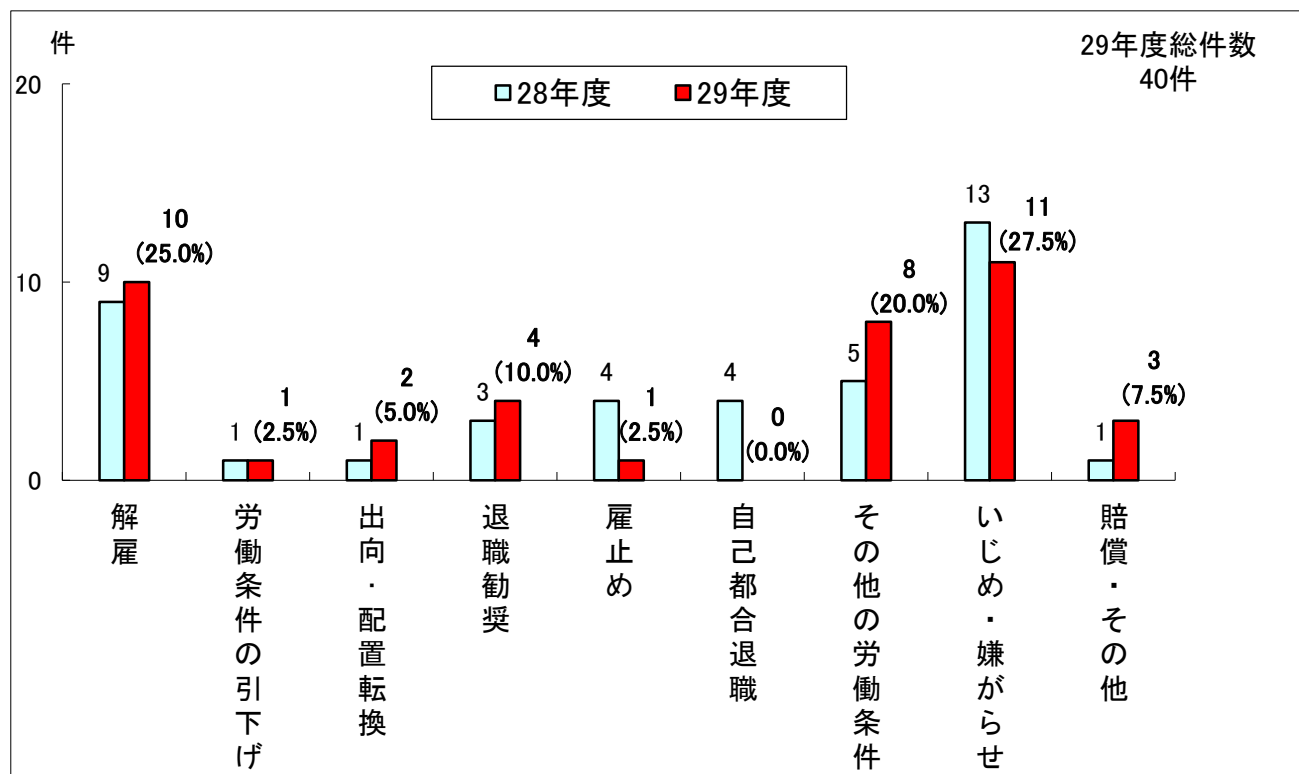
※1件の個別労働紛争相談につき、複数の内容の相談がなされることがあるため、相談件数と内訳合計数は合致しません。

図4 助言・指導申出の内容



()内は、総件数に対する割合

図5 あっせん申請の内容



()内は、総件数に対する割合

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	労働局長の助言・指導により、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： 自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	申出人が事業主に退職を申し出たところ、人手不足を理由に退職を認めず、退職に係る手続きを行わなかったため、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	労働局長の助言・指導により、事業主は申出人の退職を認め、退職に関する手続きを行った。

【あっせんの事例】

事例1： いじめに係るあっせん	
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、28万円(月収2.8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、他の労働者から申請人に関する苦情が出ていることを理由に解雇された。苦情の内容は申請人に身に覚えのないものであり、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、69万円(月収3.5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

