



報道関係者 各位

令和2年7月6日

【照会先】

福岡労働局雇用環境・均等部

指導課長 屋敷 智子

指導課長補佐 渡辺 園子

労働紛争調整官 清水 耕平

(電話) 092-411-4894

総合労働相談は7年連続で「いじめ・嫌がらせ」がトップ

～ 令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況 ～

福岡労働局（局長 伊藤 正史）は、このたび、令和元年度の個別労働紛争解決制度※の施行状況（別添1）をとりまとめましたので、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労働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。

福岡労働局では、今回の把握した相談内容、本制度の施行状況を踏まえ、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と比べ微減、助言・指導申出件数は増加、あっせん申請件数は減少
 - ・総合労働相談件数 42,574件（前年度比 0.1%減）
総合労働相談件数は平成18年度以降14年連続で4万件を超えて推移
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 9,531件（同 41.1%増）
 - ・助言・指導申出件数 228件（同 28.1%増）
 - ・あっせん申請件数 97件（同 19.9%減）
- 2 民事上の個別労働紛争の相談内容は7年連続「いじめ・嫌がらせ」がトップ
「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は2,682件（前年2,136件）で7年連続トップ
助言・指導の申出及びあっせん申請も、「いじめ・嫌がらせ」に関するものがトップ

*1 総合労働相談

県内13ヶ所の「総合労働相談コーナー」（別添2）において、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめなど、あらゆる労働問題について、ワンストップで相談に対応しています。

*** 2 労働局長による助言・指導**

個別労働関係紛争に関し、当事者からその解決につき援助を求められた場合に、法令や判例をもとに助言や指導を行っています。

*** 3 紛争調整委員会によるあっせん**

中立的な第三者である紛争調整委員が、紛争当事者双方の主張を聞き、話し合いを促進し、解決を促しています。双方から求められた場合は、あっせん案を提示しています。

【添付資料】

- ・別添 1 「令和元年度の個別労働紛争解決制度の施行状況」・・・ p 3～12
- ・別添 2 「福岡労働局 相談コーナー」・・・ p 13
- ・参考 1 「都道府県別の運用状況」・・・ p 14
- ・参考 2 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要」 p 15
- ・参考 3 「個別労働紛争解決システム」・・・ p 16

令和元年度の個別労働紛争解決制度の施行状況

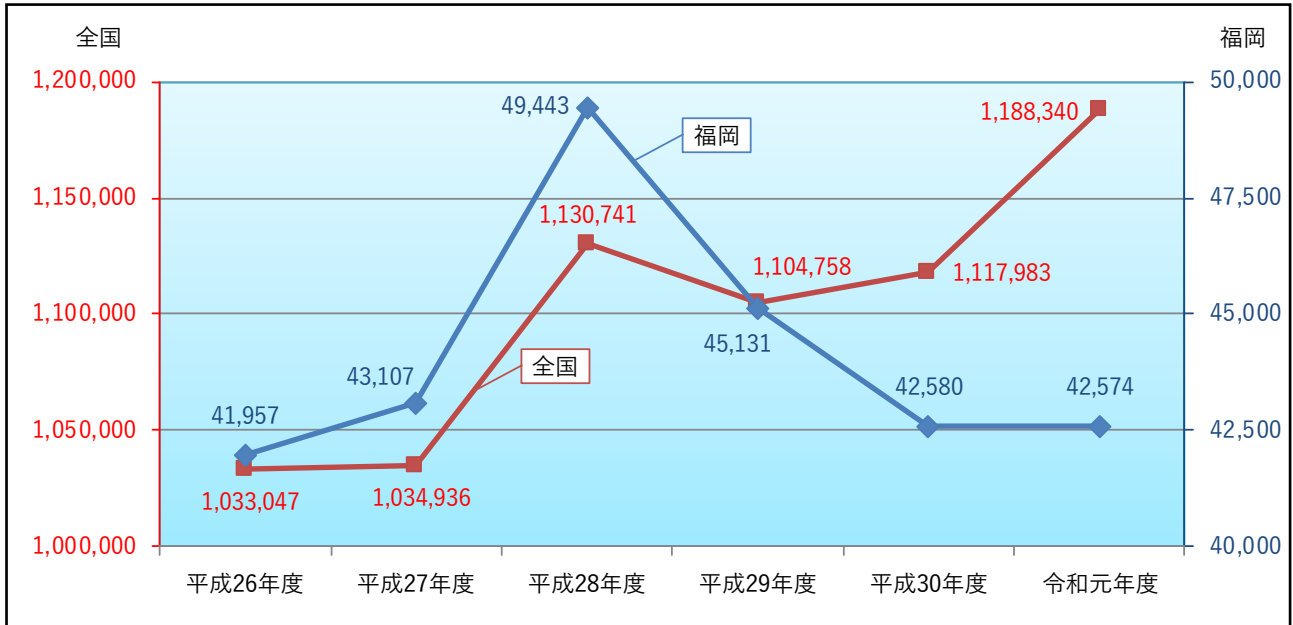
1 総合労働相談の状況

(1) 相談件数の動向

令和元年度に福岡県内の「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談は、前年度と概ね同水準の42,574件（前年度比0.1%減）で、14年連続で4万件を超えている。

【第1図】

第1図 総合労働相談件数の推移

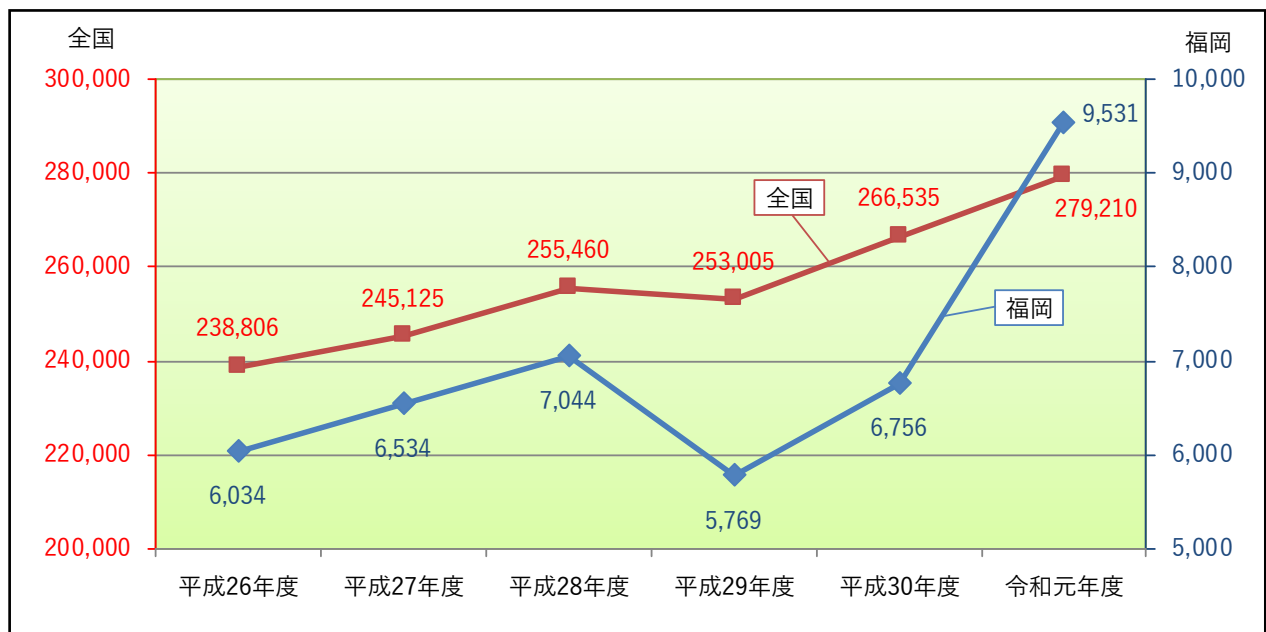


(2) 民事上の個別労働関係紛争に関する相談の動向

【相談件数】

「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談のうち、労働基準法等の違反を伴わない民事上の個別労働関係紛争に関する相談は、福岡では前年度より2,775件多い9,531件（前年度比41.1%増）であった。【第2図】

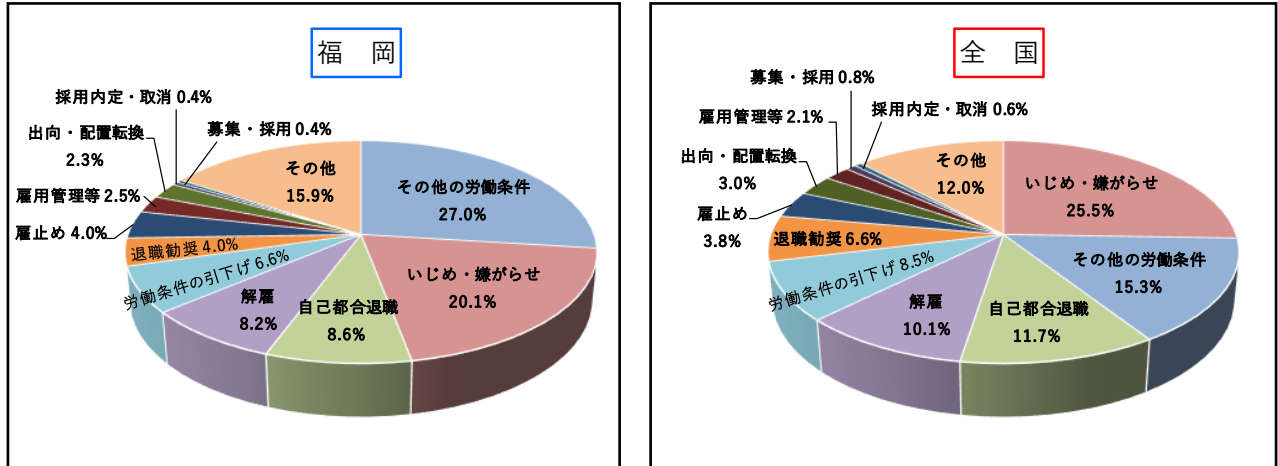
第2図 民事上の個別労働関係紛争に関する相談の推移



【相談内容の内訳等】

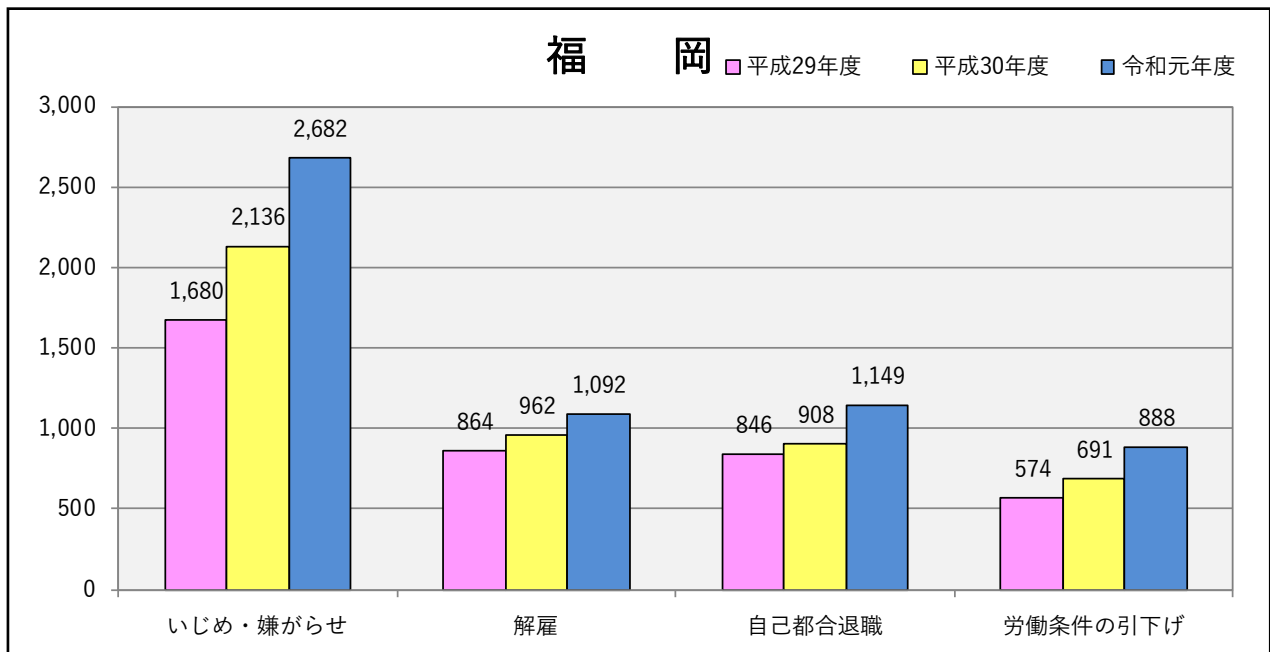
民事上の個別労働紛争相談の相談内容としては、「その他の労働条件」を除いた場合、「いじめ・嫌がらせ」が2,682件(20.1%)と7年連続でトップ、次いで「自己都合退職」1,149件(8.6%)、「解雇」1,092件(8.2%)、「労働条件の引下げ」888件(6.6%)の順に多くなっている。【第3図、第4図】

第3図 民事上の個別労働関係紛争の内訳



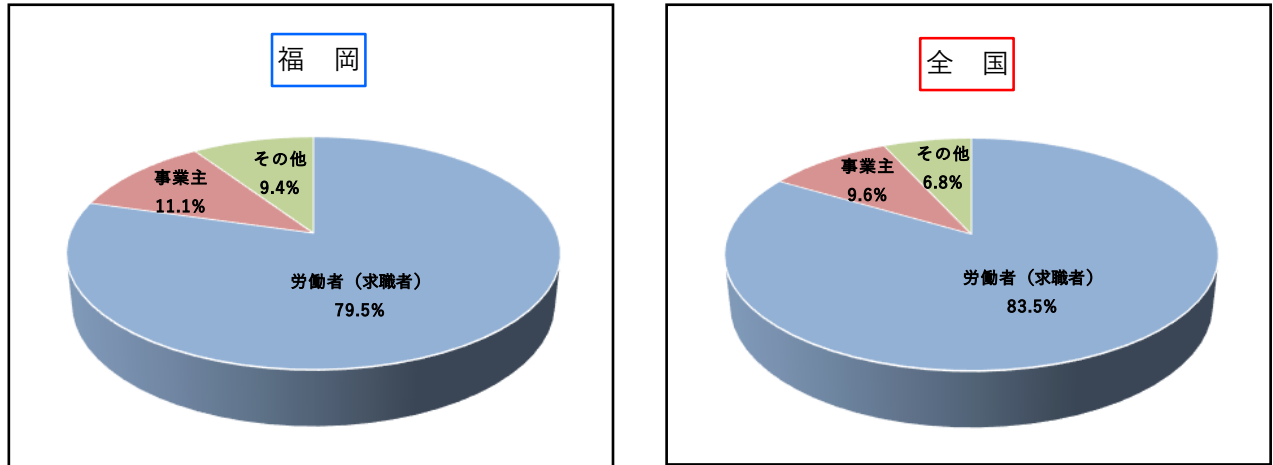
*内訳延合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の内容を件数として計上している。

第4図 最近3年間の主な紛争の動向



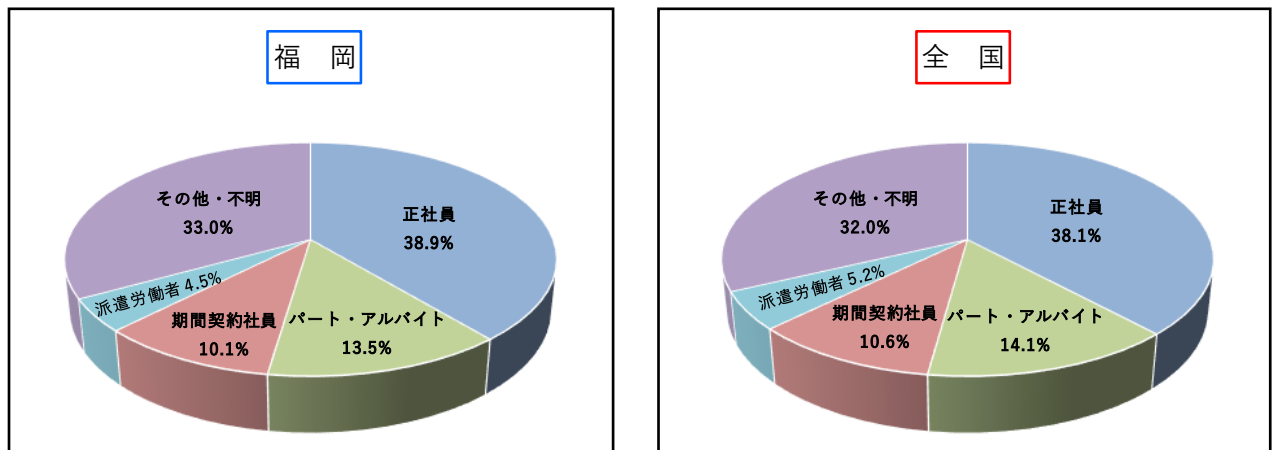
○相談者の種別をみると、労働者（求職者を含む）が7,575件（79.5%）と大半を占め、事業主からの相談は1,060件（11.1%）であった。【第5図】

第5図 相談者の種別



○労働者*の就労形態は、『正社員』3,706件（38.9%）、『パート・アルバイト』1,284件（13.5%）、『期間契約社員』963件（10.1%）、『派遣労働者』431件（4.5%）となっている。【第6図】

第6図 労働者*の就労形態（相談）



* 労働者

相談者が、「事業主」又は「その他」であっても、労働者の就労形態を判明する範囲で区分している。

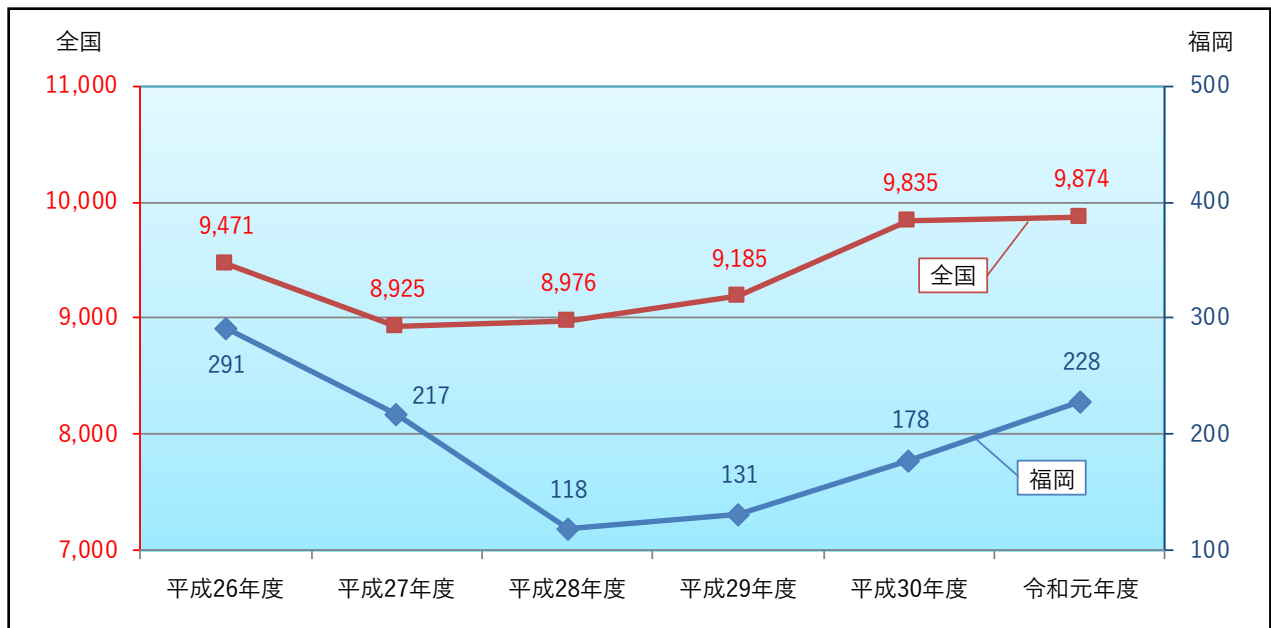
2 労働局長による助言・指導

【助言・指導の申出件数】

福岡労働局長による助言・指導申出は、228件（前年度比 28.1%増）となった。

【第7図】

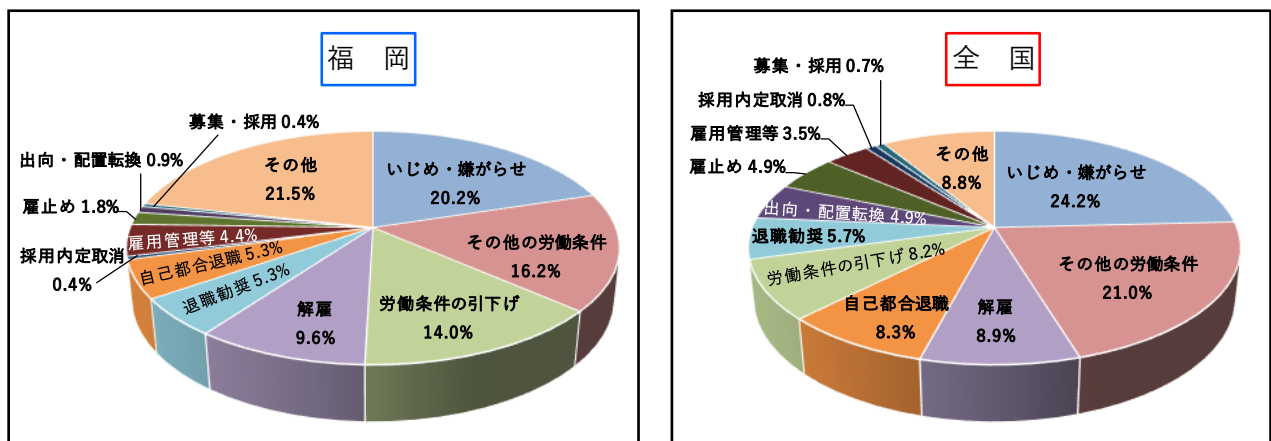
第7図 助言・指導の申出件数



【助言・指導申出の内訳等】

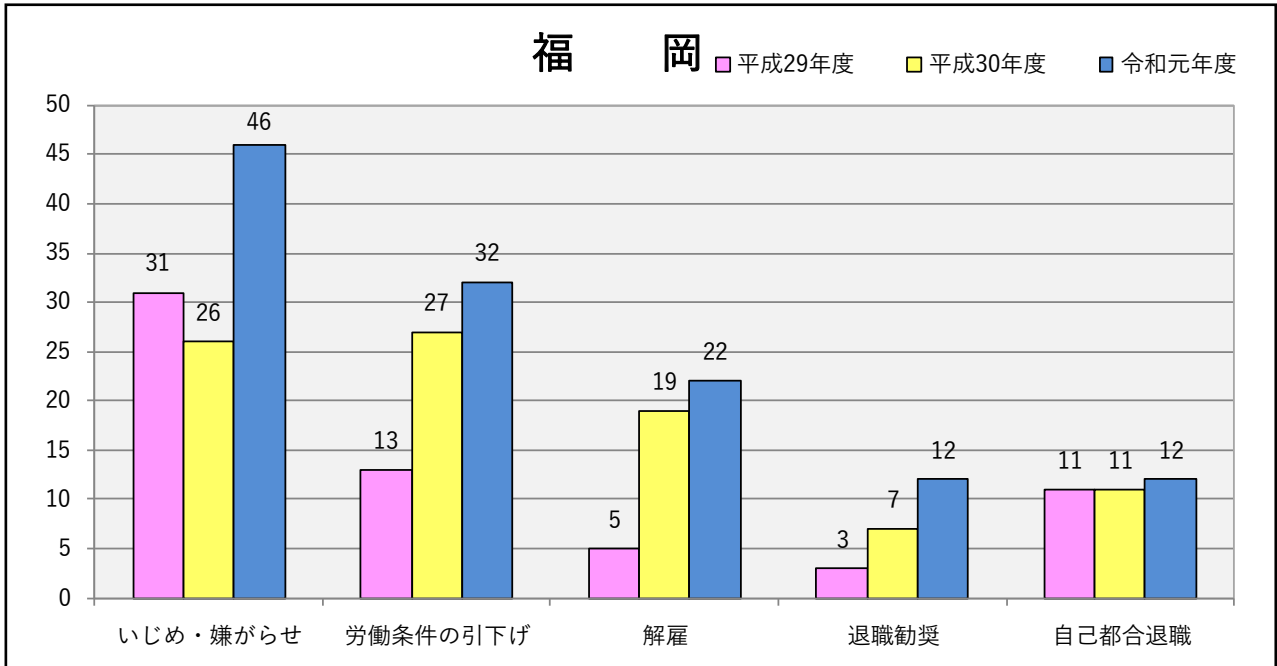
○助言・指導申出の内訳をみると、「その他の労働条件」及び「その他」を除いた場合、「いじめ・嫌がらせ」が46件（20.2%）と最も多く、次いで「労働条件の引下げ」が32件（14.0%）、「解雇」が22件（9.6%）と続いた。【第8図、第9図】

第8図 助言・指導の申出の内訳



※合計件数は、1件の助言・指導の申出で複数の内容にまたがる助言・指導の申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上している。

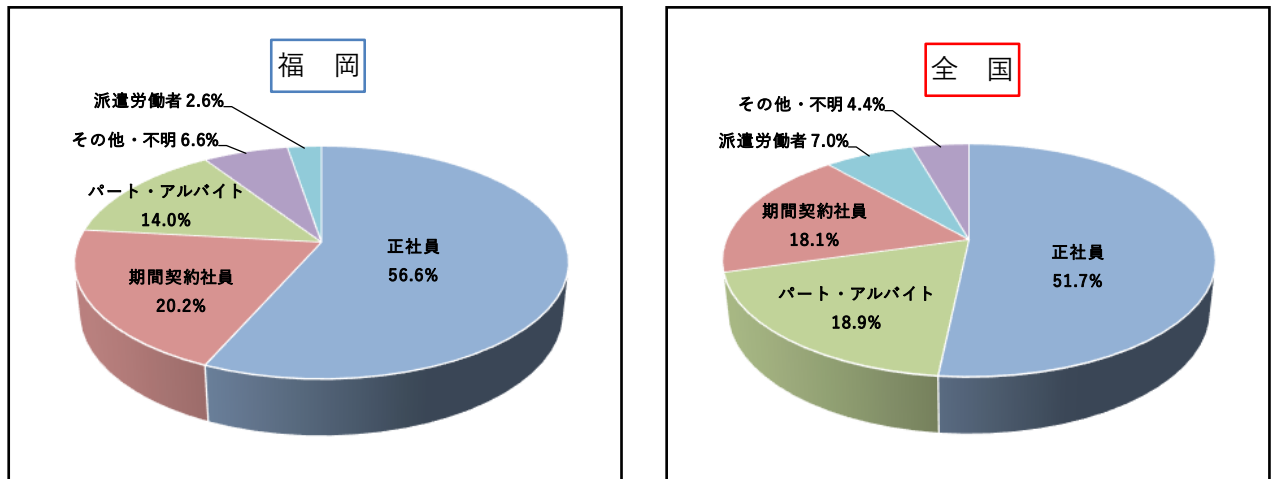
第9図 最近3年間の主な助言・指導の動向



○労働者*の就労形態は、『正社員』129件(56.6%)、『期間契約社員』46件(20.2%)、『パート・アルバイト』32件(14.0%)、『派遣労働者』6件(2.6%)であった。

【第10図】

第10図 労働者*の就労形態（助言・指導）



※労働者

申出人が事業主の場合は、非申出人である労働者の就労形態により分類している。

【助言・指導の処理状況】

○令和元年度中に処理した助言・指導の件数は231件となっている。

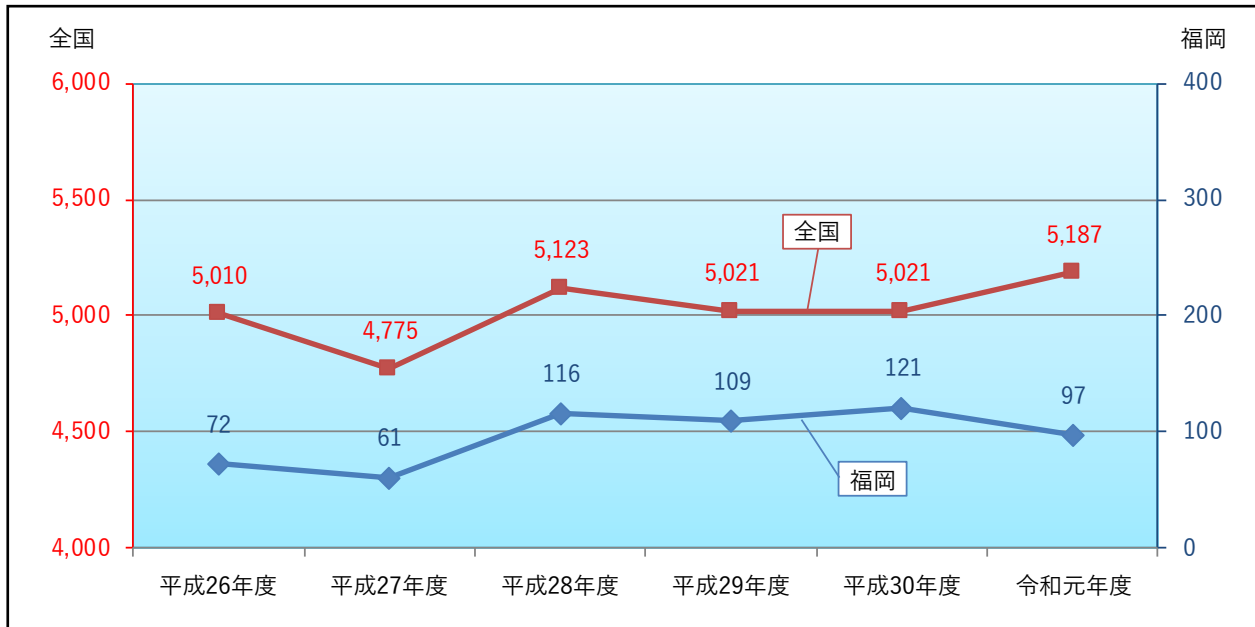
処理期間については、1か月以内に終了したものが230件(99.6%)、1か月超えが1件(0.4%)となっている。

3 紛争調整委員会におけるあっせんの状況

【あっせん申請件数】

あっせん申請は、97件（前年度比19.9%減）となった。【第11図】

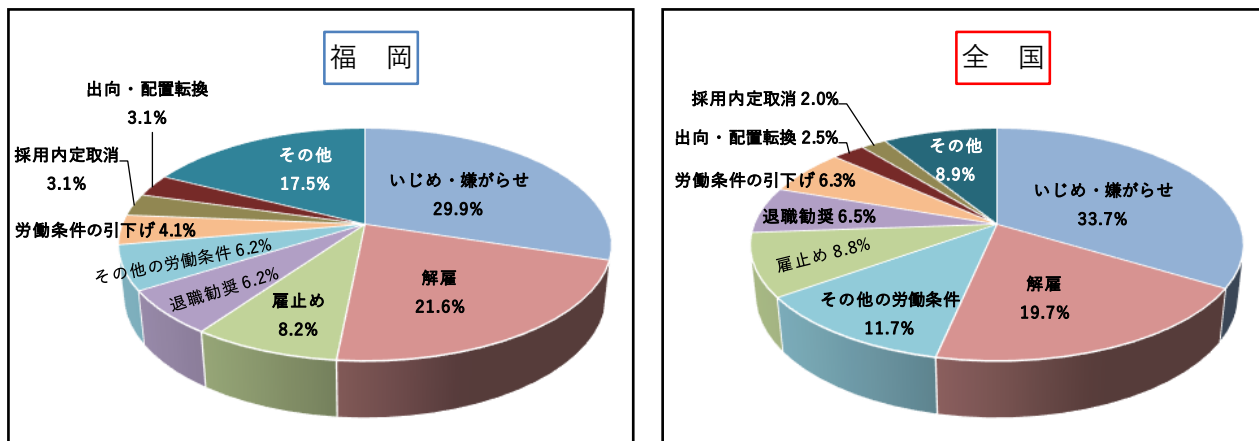
第11図 あっせんの申出件数



【あっせん申請内容の内訳等】

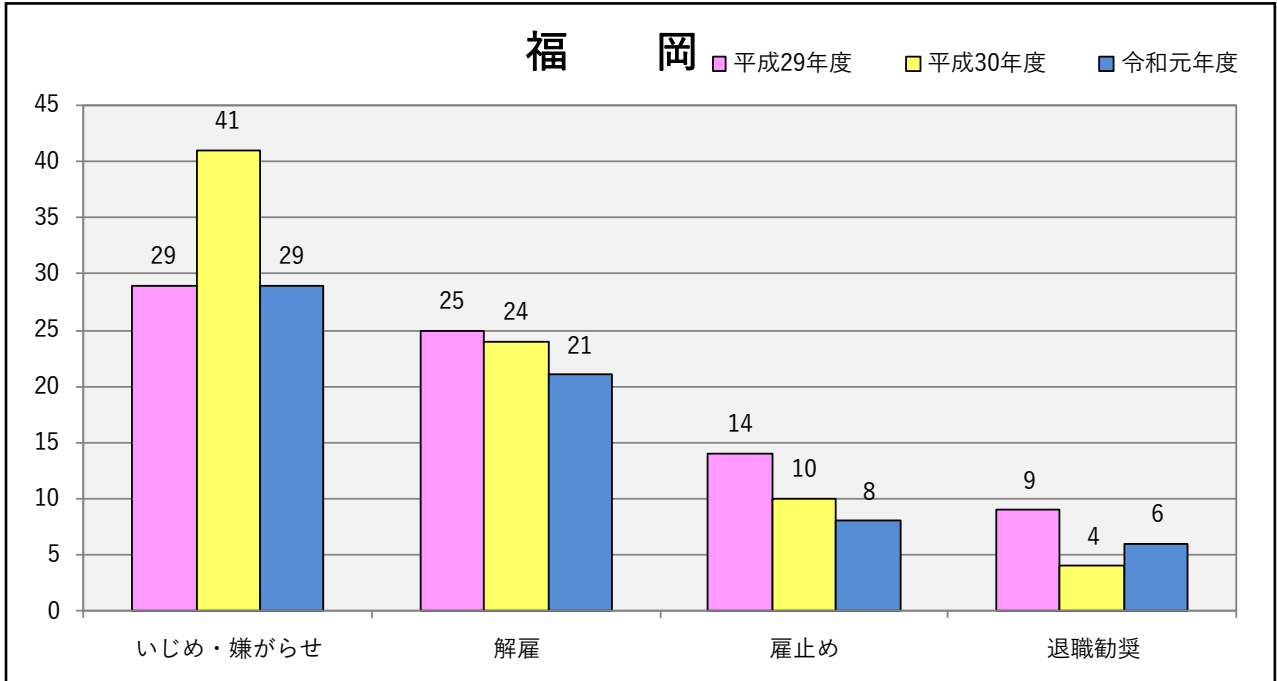
○あっせん申請内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が29件（29.9%）と最も多く、「解雇」が21件（21.6%）と続いている。【第12図】

第12図 あっせん申請内容の内訳



※内訳述べ合計件数は、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、複数の申請内容を件数として計上している。

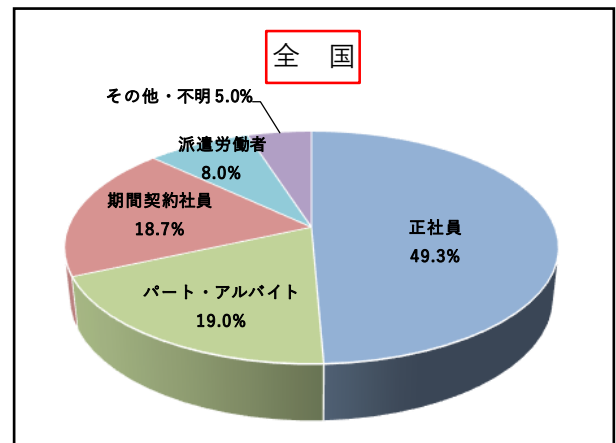
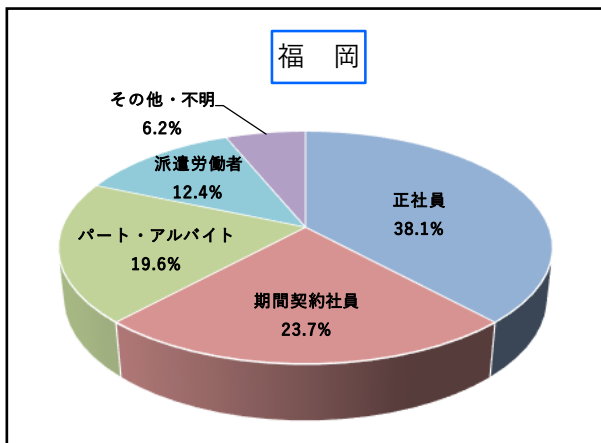
第13図 最近3年間の主なあっせん申請の動向



○労働者の就労形態は、『正社員』37件（38.1%）、『期間契約社員』23件（23.7%）、『パート・アルバイト』19件（19.6%）、『派遣労働者』12件（12.4%）であった。

【第14図】

第14図 労働者の就労形態（あっせん申請）

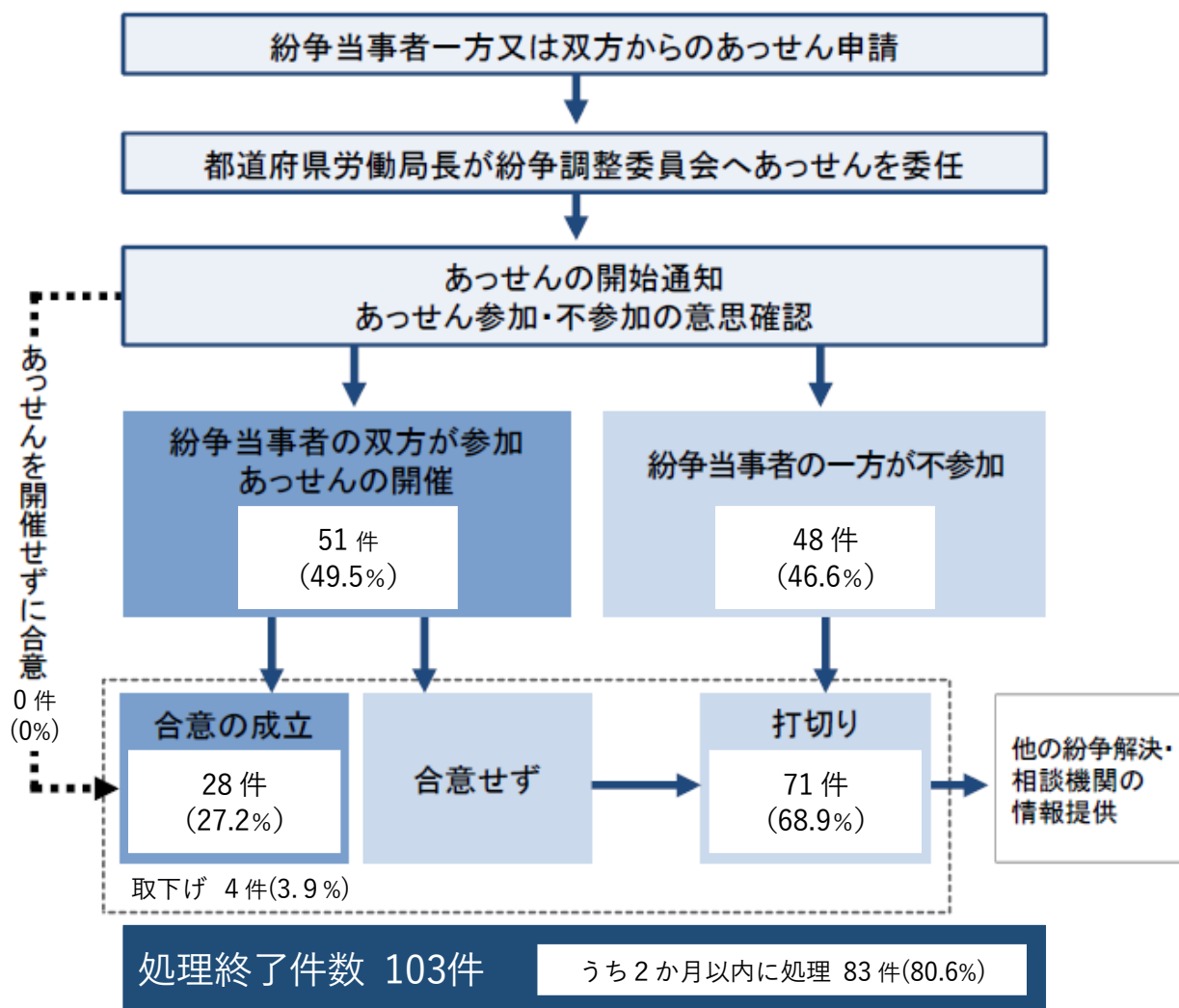


【あっせんの処理状況】

- 令和元年度内に処理したあっせんの件数は103件となっている。
紛争当事者の双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは51件(49.5%)であった。
- 令和元年度内に処理したあっせん103件のうち、合意が成立したものは、28件(27.2%)であった。
合意が成立したものの以外では、あっせんが打ち切られたものが71件(68.9%)、申請人の都合により取り下げられたものが4件(3.9%)であった。
また、打ち切られた71件のうち、紛争当事者の一方が不参加であったものは48件(46.6%)であった。
- 令和元年度内に処理した103件のうち、1か月以内に終了したものは48件(46.6%)、1か月を超え2か月以内に終了したものは35件(34.0%)であり、2か月以内に83件(80.6%)処理している。

あっせん手続きの流れ及び処理状況

※ () 内は処理終了件数103件に占める比率



【助言・指導の事例】

事例1：いじめ・嫌がらせ

[申出の内容]

申出人は自動車部品の検品等の作業をグループ単位で行っているが、グループ内の先輩Aから大声で怒鳴られ、仕事の質問をしても無視される等の嫌がらせが続いていた。

事業場に対して先輩Aと二人きりの作業にならない、または複数人で作業を行うように助言してもらいたい。

[助言・指導の内容]

被申出人に対して、申出人が先輩Aと二人きりで作業を行わず、やむを得ない場合でも複数人で作業を行うことを提案し、併せて申出人の負担を軽減するためにメンタルヘルス対策を講じる等労使双方が解決に向けた話し合いを推奨する口頭助言を実施した。

その結果、申出人の精神的負担を考慮した業務負荷の軽減を行うこと及び同僚Aに対する厳重注意の実施と継続的な確認も行うことになり、解決した。

事例2 配置転換、労働条件引き下げ

[申出の内容]

派遣業でマネージャー職として就労。準社員として入社し、約半年後に正社員となる。正社員となって数か月後に体調不良で長期入院することになった。入院することが決まった後に事業場から正社員からパートタイム労働者への身分変更を告げられ、雇用契約の期間も始期は長期欠勤を開始した日であり、終期も入院日の前日とする内容であった。

正社員からの身分変更については同意していないにもかかわらず、過去に遡って雇用契約の内容を変更することに納得いかないため、助言してもらいたい。

[助言・指導の内容]

事業場に対して、申出内容及び労働契約法第8条について説明し、同意のない労働条件の不利益変更は法に抵触する可能性がある旨説明した。また、労働条件の変更の合意がなされていないことを事業場に説明し、申出人の労働条件変更について労使間でよく話し合いを行うよう助言した。

その結果、申出人の雇用契約について、労働条件を変更せずに従来通りとすることで労使間で話がまとまり、解決した。

【あっせん事例】

事例1 いじめ・嫌がらせ、労働条件の引下げ

[申請内容]

申請人は、医院の技師として就労していたが、業務多忙だったため人員増員の要望を出したところ、事業主や同僚から暴言や嫌がらせを受けるようになった。また、一方的に勤務時間が短縮され、基本給及び賞与が減額となり、退職を余儀なくされた。

このような事態になったことに対して、賃金等の補償として約47万円の他、暴言や嫌がらせたの慰謝料として1,000万円を求める。

[あっせんの内容]

あっせん委員は、申請人に対し、労働契約書に賞与は支給しない場合であると記載されていること及び暴言やいやがらせの立証が困難であることを説明し、解決のための譲歩を求めたが、申請人の主張は変わらなかった。

一方、事業場は清算条項付きで195,000円までは支払う意向がある旨主張しており、あっせん委員は、労使双方に譲歩を促したところ、申請人は、在籍中に自らが作成した文書の確実な廃棄と申請人の個人情報了他者に漏らさないことを条件に解決金として195,000円の支払いを求め、事業場もこれに応じ、解決した。

事例2 解雇

[申請の内容]

申請人は製造業の正社員として入社したが、入社して1週間後、試用期間中に解雇を通告された。解雇理由は、書類を期日までに提出しなかったり、業務内容に対応できていないことなどであった。

申請人としては、入社後1週間経過しておらず、書類提出の遅れも1回だけであり、即時解雇されることに納得はできず、不当解雇に対する経済的・精神的損害に対する補償として約60万円の支払いを求める。

[あっせんの内容]

事業場は、申請内容に対し、補償等の金銭的解決には応じない旨主張していた。

これに対し、あっせん委員は、申請人に対し、書類提出の遅れによる事業場の不利益の度合い、裁判による解決の経済的、時間的負担について説明し、解決のための譲歩を求めたところ、申請人は、2か月分賃金相当額の約48万円の支払いを求めた。

そこで、あっせん委員は、事業場に対し、試用期間中の解雇についても正当な解雇理由が必要であること及び短期間で解雇したことについて裁判上正当性が認められるかは難しいことを説明し、事業場が解決金として45万円を支払う案を提示したところ、双方合意に至り解決した。

事例3 退職勧奨

[申請の内容]

申請人は、製造業の正社員として約1年間就労していたが、突然、解雇同然の退職勧奨を受け、およそ4週間後の日付で退職せざるを得なかった。申請人としては、前振りもなく不本意な理由で離職に追い込まれたことで経済的損失と精神的苦痛を被り、また、消化することができなかった有給休暇10日分の買い取りも併せて求め、合計約27万円の支払いを求める。

[あっせんの内容]

事業場は、申請人の業務ミスが多発して、職務遂行能力が期待を下回るものであったため、「他の仕事に就くこと」を勧めた結果、申請人が同意したこと及び配置転換を提案したが申請人が回答しないまま有給休暇取得後退職したことを挙げ、金銭的解決はしないと主張していた。

そこで、あっせん委員は、事業場に対して、退職勧奨と解雇の違いについて説明し、申請人が退職勧奨に応じたことによって、10日の年次有給休暇を行使することができなかった機会損失として73,000円の支払いを提案したところ、事業場は受諾し、申請人も同意したことで、解決した。

福岡労働局 総合労働相談コーナー

名称	所在地	電話番号	FAX 番号
福岡労働局 総合労働相談コーナー★	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎新館 4 階 福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課内	092-411-4764	092-411-4895
福岡中央総合労働相談コーナー★	〒810-0072 福岡市中央区長浜 2-1-1 福岡中央労働基準監督署内	092-761-5600	092-761-5028
大牟田総合労働相談コーナー	〒836-0034 大牟田市小浜町 24-13 大牟田労働基準監督署内	0944-53-3987	0944-53-3990
久留米総合労働相談コーナー	〒830-0037 久留米市諏訪野町 2401 久留米労働基準監督署内	0942-33-7251	0942-33-7254
飯塚総合労働相談コーナー	〒820-0018 飯塚市芳雄町 13-6 飯塚合同庁舎 4 階 飯塚労働基準監督署内	0948-22-3200	0948-22-3202
北九州西総合労働相談コーナー★	〒806-0034 北九州市八幡西区岸の浦 1-5-10 八幡労働総合庁舎 3 階 北九州西労働基準監督署内	093-285-3799	093-622-6555
北九州東総合労働相談コーナー	〒803-0814 北九州市小倉北区大手町 13-26 小倉第二合同庁舎 5 階 北九州東労働基準監督署内	093-561-0881	093-561-1197
門司総合労働相談コーナー★	〒800-0004 北九州市門司区北川町 1-18 北九州東労働基準監督署門司支署内	093-381-5361	093-381-5363
田川総合労働相談コーナー	〒825-0013 田川市中央町 4-12 田川労働基準監督署内	0947-42-0380	0947-42-0382
直方総合労働相談コーナー	〒822-0017 直方市殿町 9-17 直方労働基準監督署内	0949-22-0544	0949-22-0502
行橋総合労働相談コーナー	〒824-0005 行橋市中央 1-12-35 行橋労働基準監督署内	0930-23-0454	0930-23-0453
八女総合労働相談コーナー	〒834-0047 八女市稲富 132 八女労働基準監督署内	0943-23-2121	0943-23-2123
福岡東総合労働相談コーナー★	〒813-0016 福岡市東区香椎浜 1-3-26 福岡東労働基準監督署内	092-661-3770	092-661-4178

相談は無料です。★印の相談コーナーについては、女性相談員がいます。

都道府県別の運用状況【参考1】

(平成31年4月1日～令和2年3月31日)

労働局	総合労働 相談件数	民事上の 個別労働紛争 相談件数	労働局長による 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
1 北海道	38,937	9,258	303	327
2 青森	9,754	3,512	81	44
3 岩手	11,500	3,627	83	54
4 宮城	21,796	5,094	188	81
5 秋田	8,625	3,182	121	23
6 山形	9,567	2,915	138	15
7 福島	17,213	5,679	88	83
8 茨城	21,175	5,297	179	143
9 栃木	14,338	3,440	88	59
10 群馬	19,764	7,059	174	47
11 埼玉	56,885	12,265	535	250
12 千葉	50,730	8,377	492	187
13 東京	156,858	31,387	613	1,013
14 神奈川	57,143	14,031	339	259
15 新潟	15,812	4,622	210	67
16 富山	10,379	3,257	73	46
17 石川	9,795	2,840	162	31
18 福井	8,524	2,718	35	27
19 山梨	6,629	1,784	59	28
20 長野	18,480	6,115	97	126
21 岐阜	18,854	3,961	97	61
22 静岡	35,528	6,834	482	193
23 愛知	95,599	18,307	824	334
24 三重	16,006	4,009	160	74
25 滋賀	14,327	3,250	191	67
26 京都	25,215	10,484	264	56
27 大阪	131,444	20,434	729	372
28 兵庫	47,319	13,906	965	217
29 奈良	10,386	2,138	89	101
30 和歌山	9,257	2,226	82	34
31 鳥取	6,300	1,795	56	28
32 島根	6,933	1,644	38	60
33 岡山	16,112	4,194	111	50
34 広島	25,871	6,595	163	50
35 山口	14,104	2,884	167	46
36 徳島	4,955	1,570	80	24
37 香川	9,439	2,000	74	12
38 愛媛	13,594	3,114	96	24
39 高知	4,706	1,302	70	20
40 福岡	42,574	9,531	228	97
41 佐賀	9,788	1,769	44	34
42 長崎	11,501	3,476	76	17
43 熊本	17,256	4,680	343	59
44 大分	7,775	3,053	111	24
45 宮崎	10,935	2,698	65	64
46 鹿児島	9,604	4,540	88	28
47 沖縄	9,054	2,357	123	131
合計	1,188,340	279,210	9,874	5,187

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（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（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。

※紛争調整委員会とは

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(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。

個別労働紛争解決システム

