



厚生労働省福島労働局発表
平成29年7月26日

担当

福島労働局雇用環境・均等室
室長 佐藤 央子
室長補佐 津田 丈治
労働紛争調整官 池田 英徳
電話 024-536-4609 (直通)

労働相談件数は、17,339件

～ 相談内容の最多は「いじめ・嫌がらせ」に関するもので過去最多 ～

「個別労働紛争解決制度」（労働関係に関する個々の労働者と事業主との間の紛争を円滑に解決するための制度）、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の相談状況について、福島労働局（局長 島浦幸夫）における平成28年度の状況を取りまとめたので公表します。

I. 個別労働紛争解決制度の運用状況

1 件数

(1) 総合労働相談件数	17,339件 (+0.9%)
(2) (1)のうち個別労働関係紛争※1 等に係る相談件数	5,579件 (-2.4%)
(このうち紛争状態 ※2 にある相談件数	665件 (+30.3%)
(3) 助言・指導 ※3 申出受付件数	34件 (±0%)
(4) あっせん ※4 申請受理件数	48件 (+2.1%)

【 カッコ内は、平成27年度実績との比較 】

2 概要

- 総合労働相談件数は微増、個別労働関係紛争等に係る相談件数は減少、助言・指導申出受付件数は横ばい、あっせん申請受理件数は減少した。
- 「いじめ・嫌がらせ」についての相談は増加し、過去最多となった。また、「自己都合退職」についての相談は若干減少したが、依然高い水準である。
- 「簡易・迅速・無料」という特徴を活かした紛争解決援助制度の運用を行った。
 - 助言・指導 解決率（取下げ等を除く） 25.0%
1ヶ月以内に全数終了
 - あっせん 全申請数（取下げ等を除く）に対する解決率 27.0%
労使の参加等があった事案に対する解決率 52.0%
2ヶ月以内に終了 43件 97.7%
(うち1ヶ月以内に終了 18件 40.9%)
- 除染関連の相談は1,755件。除染作業従事労働者が当事者となった個別労働関係紛争のうち、1件について助言・指導申出、3件についてあっせん申請があった。

※1個別労働関係紛争とは「個々の労働者と事業主との間の民事上の労働関係に関する事項に係る紛争」であり、「解雇の合理性」「雇止め」「労働条件の変更」「いじめ・嫌がらせ」「パワハラ」「賠償」等がある。なお、労働組合と事業主、労働者同士の紛争は該当しない。

用語

※2「紛争状態」とは「紛争の一方の当事者の主張に対し、他方の当事者がそれに同意せず、紛争当事者双方の主張が一致していない状態」をいう。

※3「助言・指導」とは「紛争の一方の当事者からの申出を受け、都道府県労働局長が、判例・法令等を示して解決の方向性を示唆し、話合いの促進をする解決制度」をいう。

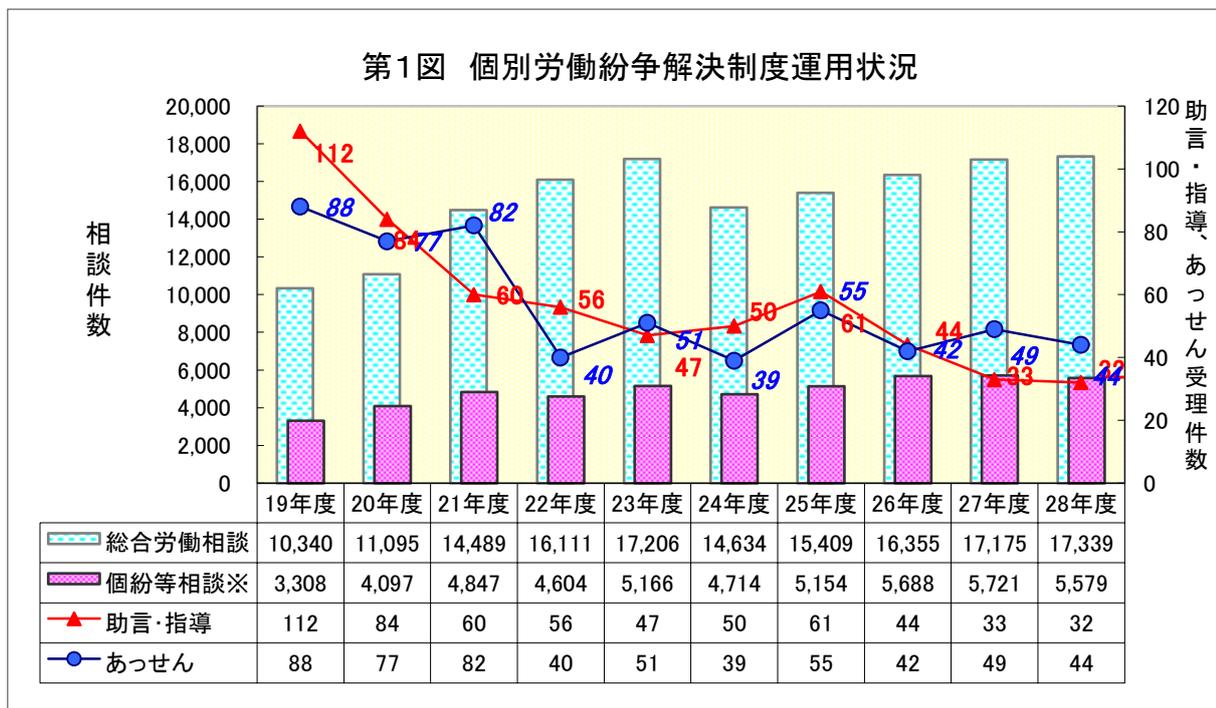
※4「あっせん」とは「紛争の一方の当事者からの申請を受け、紛争調整委員会のあっせん委員が両当事者から意見を聴取し、両当事者間の調整を図ることで自主的な話し合いによる解決を促進する解決制度」をいう。

1 相談、助言・指導、あっせん件数（第1図、別添1）

- ◎ 平成27年度と比べ、総合労働相談件数（+0.9%）は増加したが、個別労働関係紛争等に係る相談（-2.4%）は減少した。
- ◎ 平成27年度と比べ、「助言・指導」は、横ばい、「あっせん」（-2.0%）は減少した。

総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談は17,339件であり、その相談者内訳は、労働者10,230件、事業主4,579件、その他2,530件である。

また、このうち、個別労働関係紛争等に係る相談は5,579件であり、その相談者内訳は、労働者4,332件、事業主716件、その他531件である。相談に係る労働者の就労状況は、正社員1,612件、パート・アルバイト494件、派遣労働者131件、期間契約社員549件、その他・不明2,719件である。



※ 「個別労働関係紛争等に係る相談」

2. 「個別労働関係紛争等に係る相談」の推移（第2図）

（1）相談内容

- ◎ 平成27年度と比べ、「いじめ・嫌がらせ」が増加し、件数（1,486件）は過去最多となった。
- ◎ 「自己都合退職」は平成27年度より若干減少したが、依然高い水準となった。件数は1,237件と相談内容の中でいじめ・嫌がらせについて最多を占めた。
- ◎ 平成27年度と比べ、「解雇」、「労働条件引下げ」は増加。

① 第2図のとおり、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、県内でも年々増加している。相談件数は、平成25年度以降に1,000件を超えて、平成26年度1,270件（前年度比+10.6%）平成27年度1,374件（前年度比+8.1%）、平成28年度1,486件（前年度比+8.1%）と増加し、件数は過去最多となった。

② 「自己都合退職」に関する相談は、平成26年度に1,302件（前年度比+22.9%）と大きく増加、その後も1,200件を超える相談件数となっている。なお、相談内容の中で「い

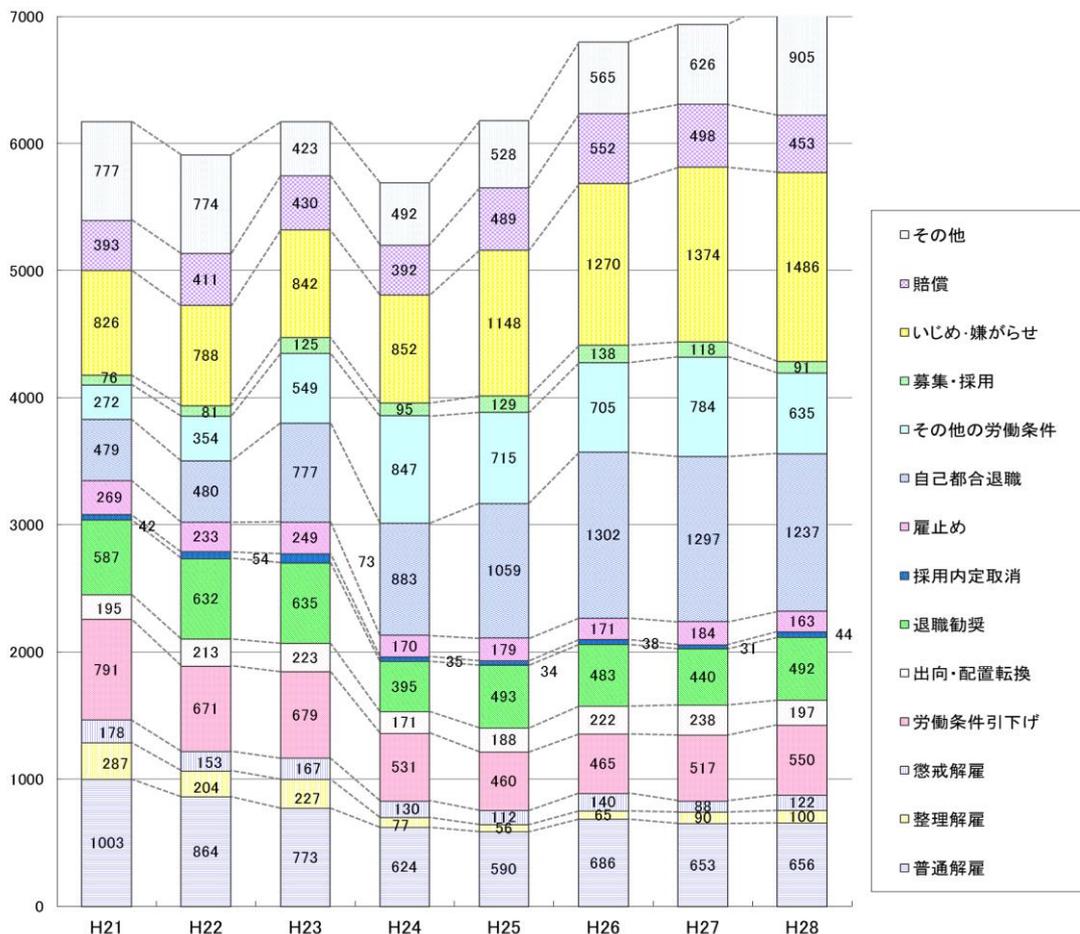
じめ・嫌がらせ」に次ぐ割合を占めている。主な内容は「辞めたいのに辞めさせてくれない」といったものであった。

③ 平成21年度1,468件をピークに減少していた解雇に関する相談は、平成26年度891件(前年度比+17.5%)と増加した。その後、平成27年度は、831件(前年度比-6.7%)と減少、平成28年度878件(+5.6%)と増加と増減を繰り返しており、依然として高い割合を占めている。

④ また、「その他の労働条件」に関する相談は、平成24年度847件(前年度比+54.3%)に大きく増加した後、平成26年度705件(前年度比-1.3%)、平成27年度784件(前年度比+11.2%)、平成28年度635件(前年度比-19.0%)と増加から減少に転じたが依然として高い割合を占めている。主な内容は「退職で消滅する年休を買い取ってほしい」、「休業させられた日について賃金相当を補償してほしい」、「退職金規程はないが、退職金を払ってほしい」等多様なものがあった。

他方、解雇とともに平成21年度にピークであった「労働条件引下げ」に関する相談は、平成28年度は若干の増加にとどまった。

第2図 個別労働関係紛争等に係る相談概況(件数)



※ 複数の項目について相談があった場合は重複計上しているため、件数は一致しない

(2) 相談時における紛争状態の有無

平成25年度より、総合労働相談のうち個別労働関係紛争等に係る相談について、「紛争状態の有無」にかかる状況を集計した(「紛争状態」の説明は冒頭の「用語」に記載)。

平成28年度の個別労働関係紛争等に係る相談5,579件のうち、紛争状態にあるのは665件(11.9%)であり、平成27年度の紛争状態8.9%より増加した。

3. 「福島労働局長による助言・指導」及び「紛争調整委員会によるあっせん」の状況（第1図参照）

(1) 助言・指導の運用概況

- ◎ 平成27年度と比べ、申出件数は横ばいであった。
- ◎ 「いじめ・嫌がらせ」に関する申出は、件数は減少したが、22.2%と最多を占めた。
- ◎ 「その他の労働条件」及び「解雇」に関する申出は、やや増加した。
- ◎ 制度の特性を活かした迅速な運用により、1ヶ月以内に全数が終了した。
- ◎ 解決率は、25.0%であった。

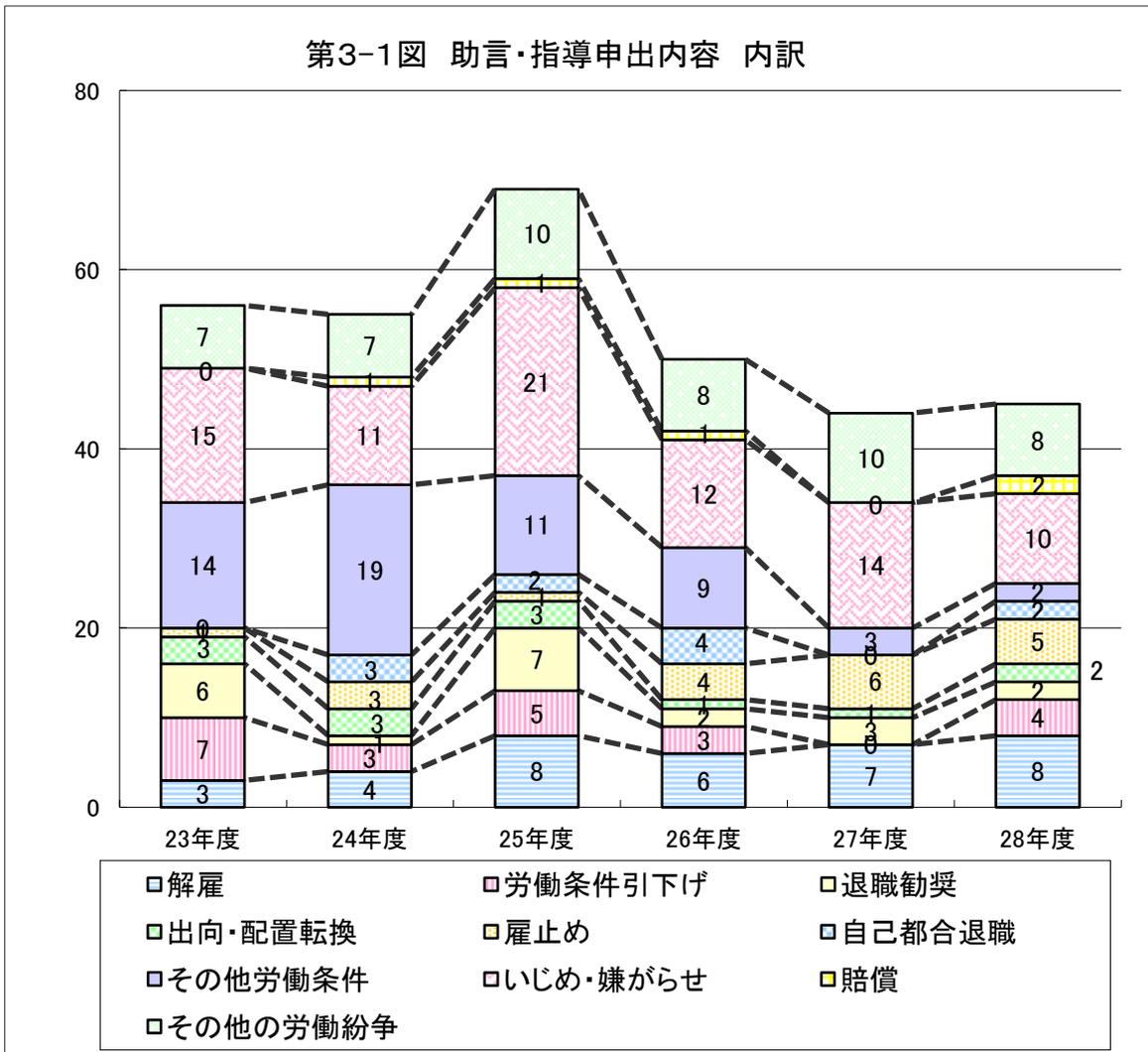
① 申出状況

第1図のとおり、助言・指導の申出は、平成19年度をピークに減少傾向が続き、平成25年度は増加したが、平成26年度、平成27年度は前年度より減少し、平成28年度はわずかに減少したものの、ほぼ横ばいであった。（対前年度比-3.0%）

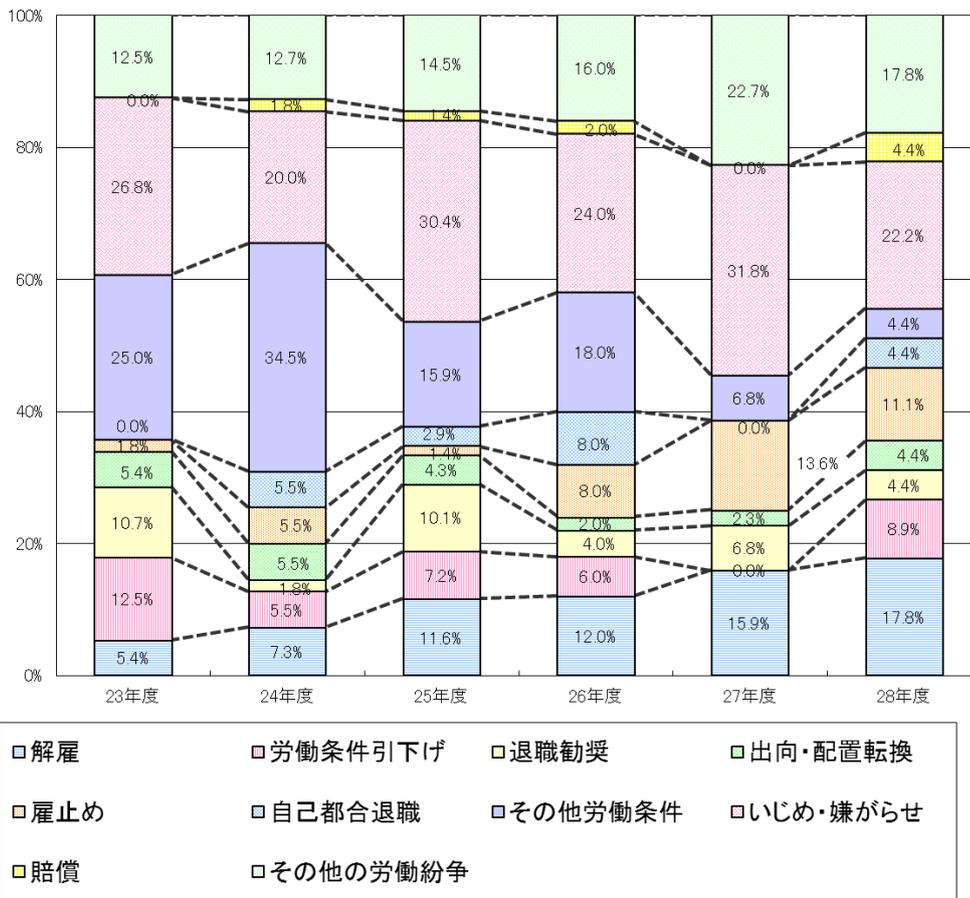
② 申出内容（第3-1、3-2図）

平成27年度に大幅に増加した「いじめ・嫌がらせ」については、平成28年度には件数は減少したものの、22.2%と依然として最多を占めた。

また、「解雇」については、やや減少したが「いじめ・嫌がらせ」に次いで多くを占めた。その具体的な内容は「定めはないが長年働いたので退職金をいくらかでもほしい」、「会社指示による自宅待機がいつ終わるのか明確にしてほしい」等である。



第3-2図 助言・指導申出内容 割合比



③ 処理状況

◎ 受理数 34件

内訳 新規受理数 34件 平成27年度からの繰越し 1件

◎ 処理終了数 32件 (平成29年度への繰越し 2件)

処理数 32件

解決 8件 解決率 25.0%

一定の解決あり 8件

改善なし 12件

取下げ 4件

◎ 処理終了までの所要期間 全件1ヶ月以内

(2) あっせんの運用概況

◎ 平成27年度と比べ、申請件数が減少した。 (-2.0%)

◎ 【相談内容の近年の変遷】 (平成23年度) (平成28年度)

● 「いじめ・嫌がらせ」 10件 16.1% ⇒ 22件 36.1% (最多)

● 「その他の労働条件」 18件 29.0% (最多) ⇒ 2件 3.3%

◎ 平成28年度については、「解雇」は件数、割合とも減少、「いじめ・嫌がらせ」については、件数は横ばい、割合は上昇した。

◎ 制度の特性を活かした迅速な運用により、2ヶ月以内に43件(97.7%)が終了した。

◎ 解決率は29.5% (労使の参加等があった事案の解決率は52.0%)であった。

◎ 可能な限り出張あっせんを行い、利用者の便を図った。

①申請状況

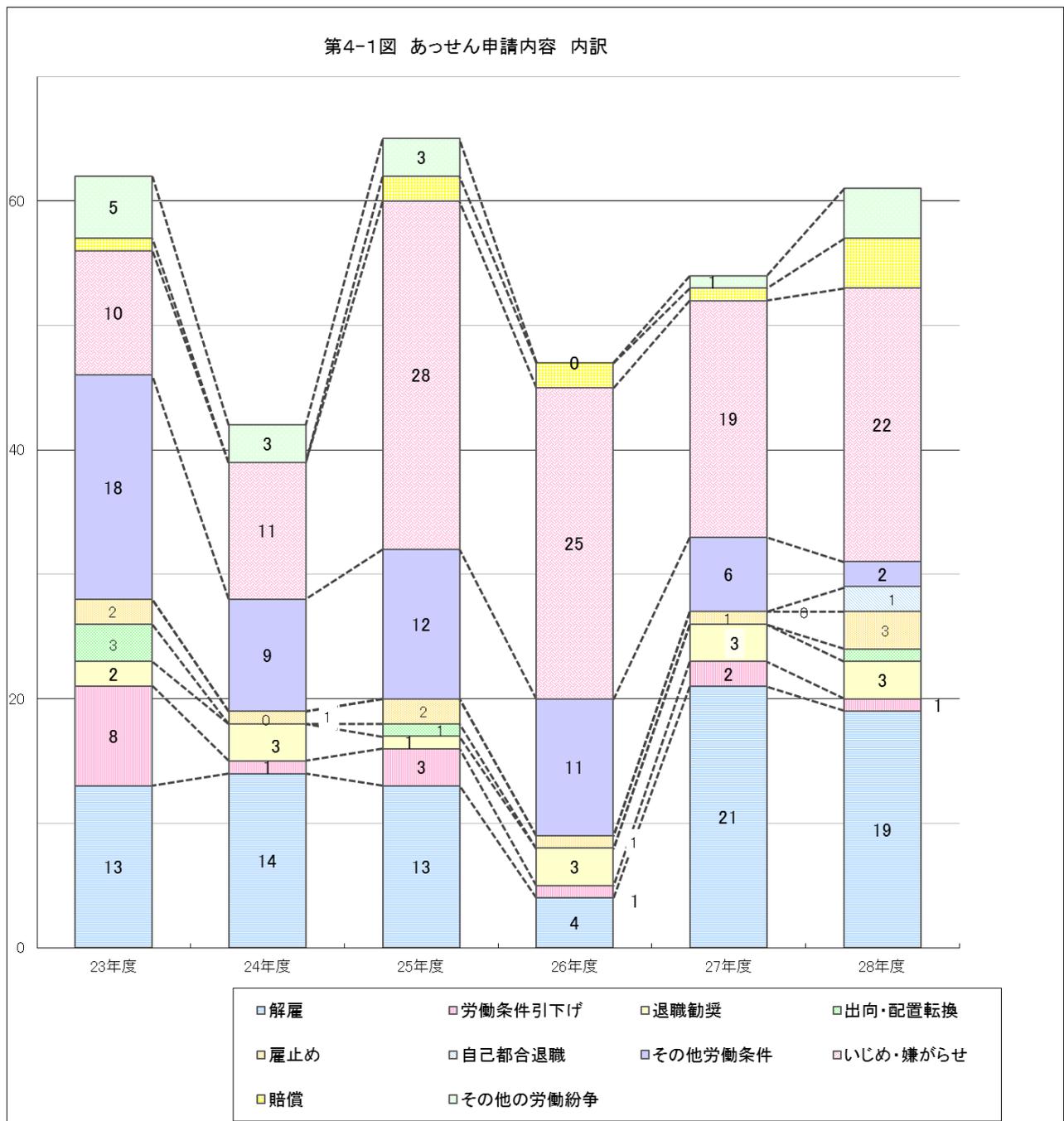
第1図のとおり、平成19年度より減少傾向が続いていた申請件数は、平成28年度は平成19年度の半数の44件となった。

②申請内容 (第4-1図、4-2図)

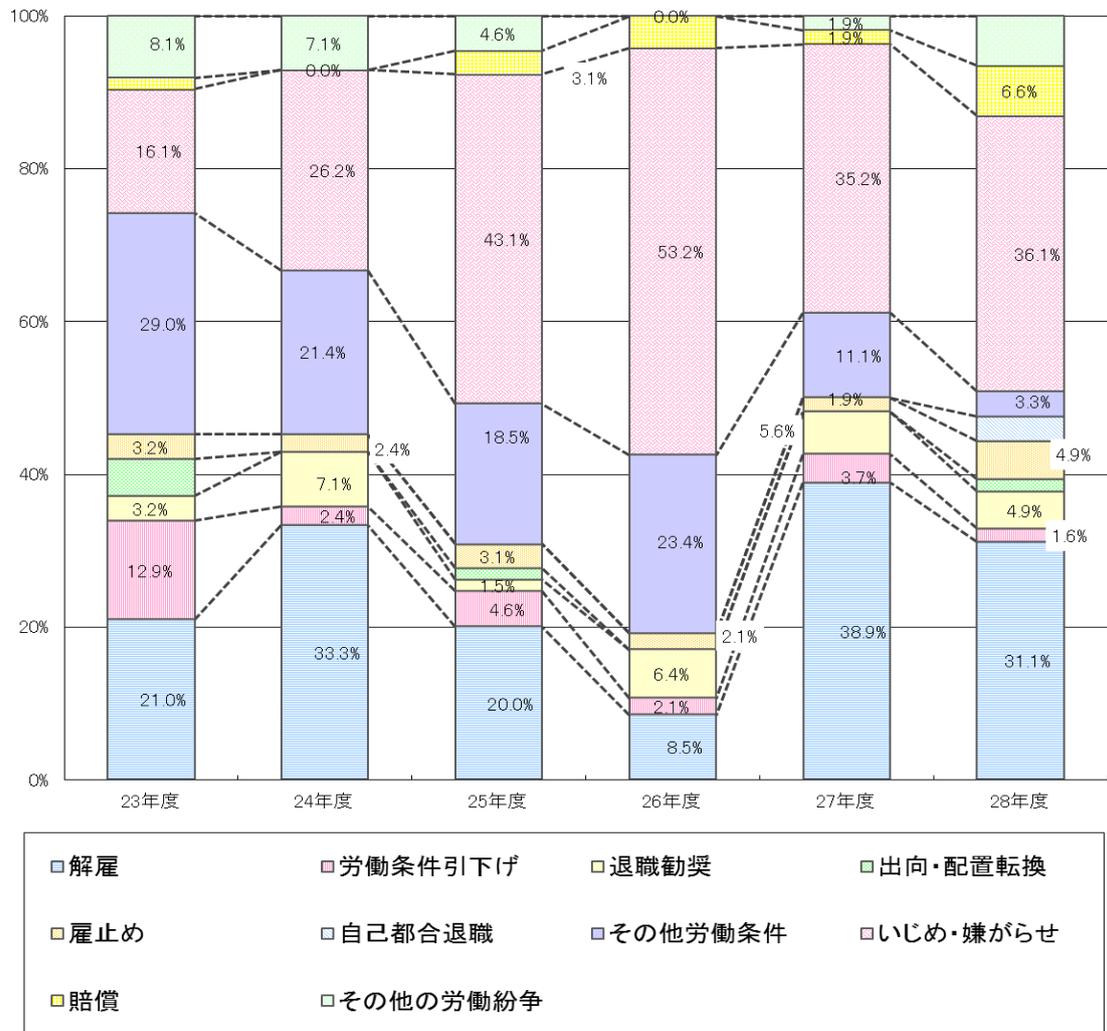
「いじめ・嫌がらせ」に関する申請は、件数はほぼ横ばいであったが、割合は上昇し、申請内容の3分の1を占めた。

平成23年度に最多でその後減少した「その他の労働条件」に関する申請は、平成28年度は、件数、割合とも大幅に減少した。この具体的な内容は、「求人と異なる労働条件を雇用後に示され、退職を余儀なくされたため補償してほしい」、「退職して消滅した年休を買い取ってほしい」等であった。

また、「解雇」に関する申請は、微減した。



第4-2図 あっせん申請内容 割合比



③処理状況

受理数 内訳 新規受理数 48件 平成27年度からの繰越し 0件

処理終了数 44件 (平成29年度への繰越し 5件)

処理が終了した44件の処理状況

処理終了までの所要期間 2ヶ月以内に終了 43件 (97.0%)

あっせんへの参加数 25件 (参加率 56.8%)

※ 取下げ等による終了を除く

終了状況

解決 13件

未解決 27件

取下げ等による終了※ 4件

(※ 取下げ、制度対象外であることが判明した等)

解決率

全申請数(取下げ等を除く)に対する解決率 29.5%

労使の参加等があった事案に対する解決率 52.0%

④開催場所等の状況

利用者の利便性を図るために、必要に応じて、可能な限り福島県内の最寄りの労働基準監督署において、あっせんを開催した(平成28年度は24件中18件)。

また、遠方でやむを得ない事情があると認められた事案については、最寄りの都道府県労働局等を第二会場とし、電話によるあっせんの実施を行った(同1件)。

4. 「解雇」「労働条件引下げ」「いじめ・嫌がらせ」事案の解決状況

個別労働紛争において、多くを占める「解雇」「労働条件引下げ」「いじめ・嫌がらせ」について、福島労働局における平成26年度～28年度の3か年における助言・指導、あっせんの解決状況は表1のとおりである。

【表1 個別労働紛争 内容別解決状況】

左欄は3か年度の解決件数/各項目の総件数。右欄は解決率。

	全事案 ※1		解雇 ※2		労働条件引下げ ※2		いじめ・嫌がらせ ※2	
	件数	解決率	件数	解決率	件数	解決率	件数	解決率
助言・指導	44/109	40.3%	11/21	52.3%	1/7	14.2%	7/36	19.4%
あっせん	37/137	27.0%	11/44	25.0%	1/4	25.0%	11/66	16.6%

※1 平成26～28年度に終了した全事案の件数及び解決率（取下げ等による終了事案を除く）

※2 平成26～28年度に終了した事案のうち、「解雇」「労働条件引下げ」「いじめ・嫌がらせ」の各事案の件数及び解決率（取下げ等による終了事案を除く）

5. 除染関係の総合労働相談状況、個別労働関係紛争事案等に係る相談

除染関係の相談状況は、総合労働相談件数1,755件であり、概況は表2のとおりである。

また、除染作業従事労働者が当事者となった個別労働関係紛争等に係る相談393件のうち、10件について助言・指導、あっせんを実施した。

【表2 除染関係の相談にかかる概況】 ※ 個別労働関係紛争等に係る相談以外も含む

除染関係の相談件数		1,755件	
個別労働関係紛争等に係る相談	393件	※ 複数の項目について相談があった場合は重複計上しているため、件数は一致しない。	
それ以外の相談	1,938件		
個別労働関係紛争等に関する相談概況			
1 相談者の内訳		2 主な相談内容	
労働者	355件	解雇	100件
使用者	40件	自己都合退職	65件
その他	26件	労働条件引下げ	55件
		いじめ・嫌がらせ	53件
		その他の労働条件	45件

Ⅱ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の相談状況

1 件数

相談総数	2,285件
(1) 男女雇用機会均等法に係る相談件数	329件
うち、セクシュアルハラスメント	155件
妊娠・出産等ハラスメント	28件
妊娠・出産等不利益取扱い	56件
(2) 育児・介護休業法に係る相談件数	1,914件
うち、育児・介護ハラスメント	15件
育児・介護不利益取扱い	153件
(3) パートタイム労働法に係る相談件数	42件

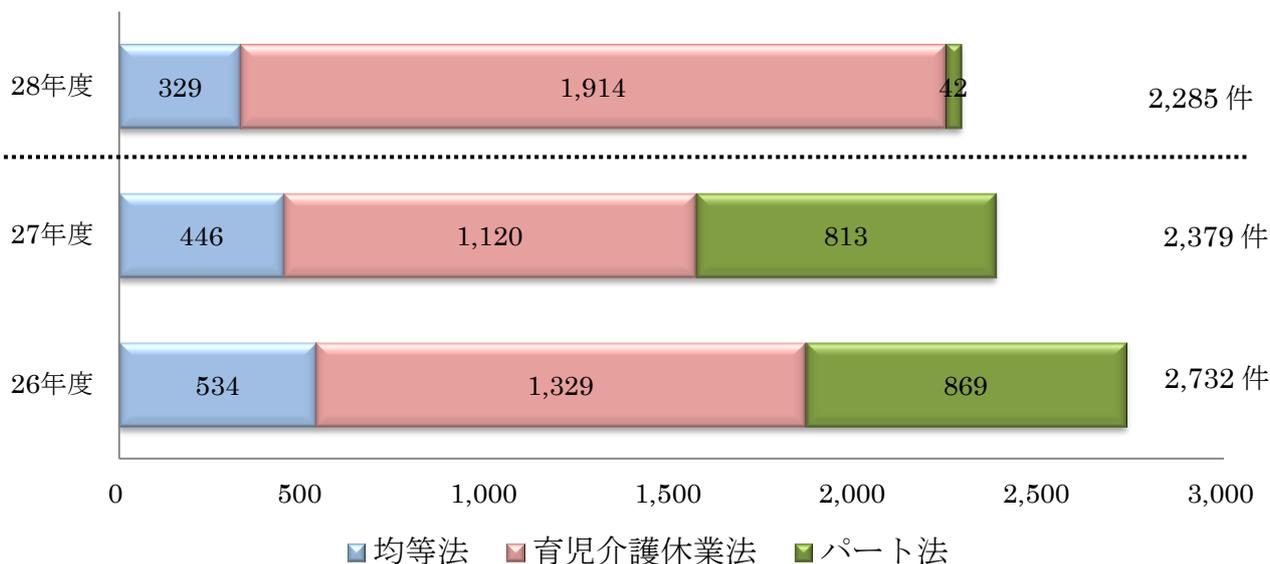
2 概要

相談の内容別では、平成29年1月1日に改正育児・介護休業法が施行されたことから育児・介護休業法に係る相談件数が1,914件と最も多かった。

また、セクシュアルハラスメントの相談は155件、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とするハラスメントと不利益取扱いを合計すると（いわゆるマタハラ等）は252件であった。

1 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の相談件数の推移

【 第5図 法律別の相談件数の推移 】



※平成28年4月の組織変更に伴い、相談件数の計上方法を変更したことから、平成27年度以前と平成28年度は単純比較できない。

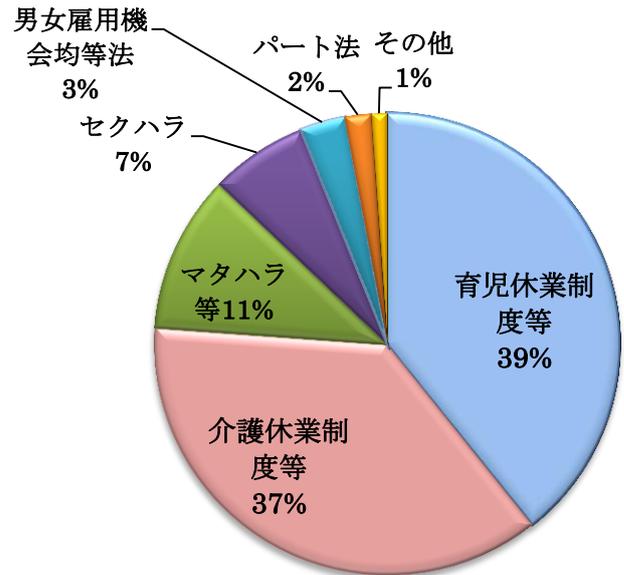
法律別の相談では、平成28年度は育児・介護休業法に係る相談件数が相談総数の83.8%を占めている。育児・介護休業法の相談の多くは、改正法に対応するための就業規則上の取扱い等の問い合わせであった。

【 第6図 相談の内訳 】

2 相談内容の状況

相談の内訳は、育児休業制度等、介護休業制度等に関する相談が多く、次いでいわゆるマタハラ等（不利益取扱い含む）、セクハラ等の相談となった。

第6図のとおり、改正育児・介護休業法が施行されたことから、育児・介護休業制度等の内容に関する相談が全体の76%を占めている。



3 是正指導等の状況

雇用環境・均等室では、企業の雇用管理の改善を目的として、計画的に事業場訪問を行い、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握し、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法上問題のある場合は、是正指導を行っている。

平成28年度の事業場訪問数と助言を行った事業場数は表3のとおりである。

【 表3 是正指導状況 】 (件)

是正指導関係	訪問事業場数	助言を行った事業場数
男女雇用機会均等法関係	83	78
育児・介護休業法関係	53	53
パートタイム労働法関係	75	60
計	211	191

労働者と事業主との間に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の取扱い等に関する紛争（トラブル）が生じた場合、その紛争の解決のための助言や調停案を示す「労働局長による紛争解決の援助制度」や、「調停会議による調停」を設けている。

28年度においては、表4のとおり男女雇用機会均等法関係の紛争解決援助で3件の申立があった。

【 表4 紛争解決援助制度状況 】 (件)

紛争解決援助関係	紛争解決援助	調停
男女雇用機会均等法関係	3 ※	0
育児・介護休業法関係	0	0
パートタイム労働法関係	0	0

※紛争解決援助の申立内容 妊娠等解雇・不利益1件、セクシュアル・ハラスメント2件

Ⅲ 個別労働紛争解決制度の運用とハラスメント特別相談について

福島労働局では、近年「いじめ・嫌がらせ」等の相談や「セクハラ、マタハラ」の相談事案が増えている。また、相談内容の詳細が記載されていない匿名投書・匿名メール等による相談も増加している。

このため、これらの相談に対応する「総合労働相談コーナー窓口」を周知するため労働基準監督署やハローワークにおいて周知チラシを配布して広く相談を呼び掛けるとともに、福島労働局ホームページを活用して「総合労働相談コーナー」及び「フリーダイヤル」(TEL 0800-8004611)についての周知・広報になお一層努めていくこととしている。

また、平成29年1月1日から改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法が施行され、上司・同僚からの職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が新たに義務付けられたことから、その内容について理解を深めることを目的として、平成29年7月1日から平成29年12月28日までの期間、「ハラスメント撲滅キャラバン」を実施する。そのために、働く方や企業担当者からの相談に対応する「ハラスメント特別相談窓口」を福島労働局及び県内各総合労働相談コーナーに開設した。(表5 参照)

【表5 総合労働相談コーナー一覧】

相談コーナー一覧	※ 月～金曜日 9:00～16:30 相談可能。(祝祭日、年末年始を除く)	
福島労働局 総合労働相談コーナー	024 - 536 - 4609 0800 - 8004611 ※ フリーダイヤル	福島市霞町 1 - 46(福島労働局雇用環境・均等室内)
福島 総合労働相談コーナー	024 - 536 - 4610	福島市霞町 1 - 46(福島労働基準監督署内)
郡山 総合労働相談コーナー	024 - 922 - 1370	郡山市桑野 2 - 1 - 18(郡山労働基準監督署内)
いわき総合労働相談コーナー	0246 - 23 - 2255	いわき市平字堂根町 4 - 11(いわき労働基準監督署内)
会津 総合労働相談コーナー	0242 - 26 - 6494	会津若松市城前 2 - 10(会津労働基準監督署内)
須賀川総合労働相談コーナー	0248 - 75 - 3519	須賀川市旭町 204 - 1(須賀川労働基準監督署内)
白河 総合労働相談コーナー	0248 - 24 - 1391	白河市郭内 1 - 124(白河労働基準監督署内)
喜多方総合労働相談コーナー	0241 - 22 - 4211	喜多方市諏訪 91(喜多方労働基準監督署内)
相馬 総合労働相談コーナー	0244 - 36 - 4175	相馬市中村字桜ヶ丘 68(相馬労働基準監督署内)
富岡 総合労働相談コーナー	0240 - 28 - 0170	双葉郡広野町大字下浅見川字広長 44 番地 3 広野みらいオフィス 2階

※ 福島労働局総合労働相談コーナー フリーダイヤルは、労働者からの相談に限る。

【別添資料】

- 別添 1 福島労働局 平成28年度個別労働紛争解決制度 運用状況 (概要)
- 別添 2 平成28年度助言・指導及びあっせんの事例
- 別添 3 個別労働紛争解決システム
- 別添 4 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添 5 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度の概要

福島労働局 個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）

（平成28年4月1日～平成29年3月31日分）

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談

合計 17,339 件

(1) 相談者内訳	①労働者（求職者）	10,230 件	②事業主	4,579 件	③その他	2,530 件
-----------	-----------	----------	------	---------	------	---------

2 上記のうち民事上の個別労働関係紛争に係る相談

合計 5,579 件 うち紛争状態 665 件

(1) 相談者内訳	①労働者（求職者）	4,332 件	②事業主	716 件	③その他	531 件
(2) 労働者の就労状況	①正社員	1,612 件	②パート・アルバイト	494 件	③派遣労働者	131 件
	④期間契約社員	549 件	⑤その他・不明	2,793 件		
(3) 紛争の内容	1. 普通解雇	656 件	2. 整理解雇	100 件	3. 懲戒解雇	122 件
	4. 労働条件引下げ	479 件	5. 出向・配置転換	197 件	6. 退職勧奨	492 件
計 6,027 件	7. 雇止め	163 件	8. 自己都合退職	1237 件	9. その他の労働条件	552 件
	10. いじめ・嫌がらせ	453 件	11. 賠償	453 件	12. その他の労働紛争	1,123 件
注)						

3 福島労働局長の助言・指導の運用状況

(1) 28年度 申出受付件数	34 件	(内訳) ①労働者	34 件	②事業主	0 件	
(i) 労働者の就労状況	①正社員	18 件	②パート・アルバイト	4 件	③派遣労働者	2 件
	④期間契約社員	8 件	⑤その他・不明	2 件		
(ii) 紛争の内容	1. 普通解雇	4 件	2. 整理解雇	2 件	3. 懲戒解雇	2 件
	4. 労働条件引下げ	4 件	5. 出向・配置転換	2 件	6. 退職勧奨	2 件
計 41 件	7. 雇止め	5 件	8. 自己都合退職	2 件	9. その他労働条件	2 件
	10. いじめ・嫌がらせ	10 件	11. 賠償	0 件	12. その他の労働紛争	6 件
注)						
(2) 28年度 対応終了件数	32 件					
(i) 終了区分	①助言・指導を実施した件数	28 件	②取り下げ	4 件	③移送・その他	0 件
	(①のうち 解決 8 件 未解決 20 件 うち一定の改善あり 8 件))					
(ii) 終了までの期間	①1ヶ月以内	32 件	②1ヵ月超え	0 件		

4 福島県紛争調整委員会によるあっせんの運用状況

(1) 28年度 申請件数	48 件	①労働者	46 件	②事業主	2 件	③労使双方	0 件	
(i) 労働者の就労状況	①正社員	22 件	②パート・アルバイト	6 件	③派遣労働者	1 件		
	④期間契約社員	10 件	⑤その他・不明	9 件				
(ii) 紛争の内容	1. 普通解雇	16 件	2. 整理解雇	2 件	3. 懲戒解雇	1 件		
	4. 労働条件引下げ	1 件	5. 出向・配置転換	3 件	6. 退職勧奨	1 件		
計 61 件	7. 雇止め	3 件	8. 自己都合退職	2 件	9. その他の労働条件	2 件		
	10. いじめ・嫌がらせ	22 件	11. 賠償	4 件	12. その他の労働紛争	4 件		
注)								
(2) 28年度 手続き終了状況	終了件数	44 件	うちあっせんを開催したもの	25 件				
(i) 終了区分	①あっせん案の受諾その他紛争当事者間の合意の成立	13 件	(うち解決したもの	13 件)				
	(うちあっせん期日を開催せず合意	0 件)	②申請の取下げ	2 件				
	③不参加による打ち切り	15 件	④不参加以外の打ち切り	12 件	⑤その他	2 件		
(ii) 終了までの期間	①1ヶ月以内	18 件	②2ヶ月以内	25 件	③3ヶ月以内	1 件	④3ヶ月超	0 件
(iii) 終了事案の紛争の内容	1. 普通解雇	15 件	2. 整理解雇	1 件	3. 懲戒解雇	1 件		
	4. 労働条件引下げ	2 件	5. 出向・配置転換	4 件	6. 退職勧奨	1 件		
計 56 件	7. 雇止め	3 件	8. 自己都合退職	2 件	9. その他の労働条件	2 件		
	10. いじめ・嫌がらせ	20 件	11. 賠償	4 件	12. その他の労働紛争	1 件		
注)								
(iv) 解決・取下げ事案の紛争の内容	1. 普通解雇	4 件	2. 整理解雇	1 件	3. 懲戒解雇	0 件		
	4. 労働条件引下げ	1 件	5. 出向・配置転換	2 件	6. 退職勧奨	1 件		
計 29 件	7. 雇止め	0 件	8. 自己都合退職	1 件	9. その他の労働条件	0 件		
	10. いじめ・嫌がらせ	15 件	11. 賠償	3 件	12. その他の労働紛争	1 件		
注)								

注) 相談・申立・申請内容が複数にわたる事案があるため、相談・申立・申請・終了件数より多い。

【助言・指導の例】

事例1：労働条件引下げに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、当初契約していた出勤日数を会社から一方的に減じられた。申出人の上司に『勤務日数を元通りにして欲しい。』と申し出るも『当社ではなく、他の職場を探して掛け持ちでもしたら』と言われ、非常に困ったため、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・指導により、事業主に対し、労働契約法、裁判事例、不利益変更等について説明し、申出人との話し合い及び企業側の対応による解決を促した。 その結果、話し合いの場を設けられることが出来た。
事例2：配置転換に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、当初事務員として雇用されたが、会社より何の予告もなく、『事務とは別の部署である販売に異動してくれ。』と言われ、それに従った。そこで申出人より、『事務員で採用されたのでだから、事務に戻して欲しい。』と会社に申し出るも、会社の担当者からは、『自分には人事権がない』と言われ、真剣に取り合ってくれない。会社と話し合いたいため、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、事業主に対し、申出人の状況を伝え、配置転換の裁判事例及び契約書の内容等を説明し、双方での話し合いによる解決を促した。 事業主と申出人との話し合いの結果、事務に戻してもらうことが出来た。

【あっせんの例】

事例1：突然の解雇に係るあっせん	
事案の概要	申請人は、突然被申請人より解雇と言われた。解雇の理由も不明で何も分からず、職を失った。突然職を失ったことによる補償として金銭的解決を図りたい」として、あっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聴き、当事者間での調整を図ったところ、雇用側が解決金を支払うことで双方合意し、解決した。
事例2：いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	申請人は、会社より退職させることを名目に人間関係の切り離し、業務の範囲を越えた個の侵害等、精神的な嫌がらせを受け続けていた。それに耐えかねて会社に対し、公的機関に相談すると申し出たところ、会社より自己都合退職するか解雇を言い渡されるか選択するよう言われた。申請人としては、「退職する理由は特になく、このような仕打ちに納得がいかないため、金銭的補償を求めたい」としてあっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	被申請人側では、申請人の主張を認め、雇用側が解決金を支払うことで双方合意し、解決した。

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み

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に設置)

民事上の個別労働相談

労働基準法等の違反にかかるもの、法制度の問い合わせ等

労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室等

関係法令に基づく行政指導等

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

・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成

※<紛争例>

- ① 解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労基法違反に該当するもの以外)
- ② いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③ 募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)

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。

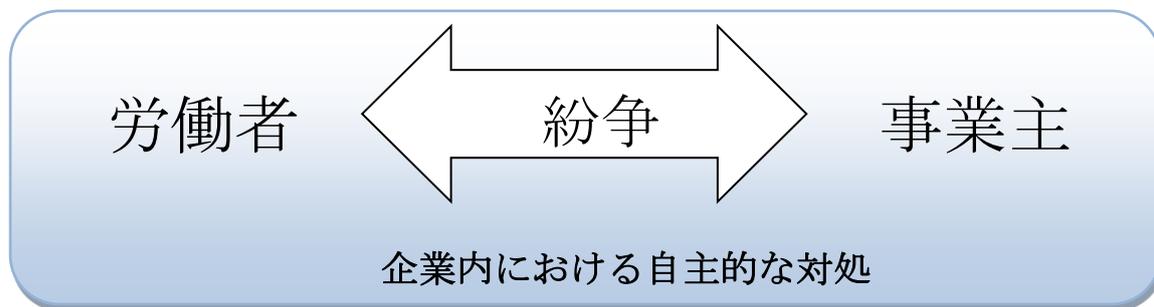
(5) 地方公共団体の施策等

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。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく

紛争解決援助制度の概要



未解決

福島労働局 雇用環境・均等室

- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等に関する相談受付
- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等に基づく紛争解決援助制度・行政指導の説明

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

簡単な手続きで迅速に行政に解決してもらいたい場合

公正、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

行政指導

都道府県労働局長

労働局長による
助言・指導・勧告

調停会議

調停会議による
調停・調停案の作成・受諾勧告

都道府県労働局長

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等に基づく行政指導

紛争解決援助制度の特徴

- 1 公平・中立性 …… 厳正中立・公正を保ち、法に忠実かつ客観的立場から援助を実施
- 2 互譲性 …… 当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的解決を図る
- 3 簡易・迅速性 …… 時間的、経済的負担がかかる裁判に比べ、手続きが迅速、簡便
- 4 無料
- 5 プライバシーの保護 …… 関係者以外に援助や調停の内容は公にされない
- 6 不利益取扱いの禁止 …… 紛争解決援助、調停の申し立てを理由に事業主が労働者に対し