



厚生労働省群馬労働局発表

令和元年7月30日

【照会先】

群馬労働局 雇用環境・均等室
室長 石山 玲子
労働紛争調整官 萩原 秀樹
電話 027-896-4739

「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は初めて1,500件を超え、9年連続トップ～

群馬労働局（局長 田窪文明）は、平成30年度に労働局（県内9箇所の総合労働相談コーナー）へ寄せられた個別労働紛争に関する相談状況等について取りまとめたので公表いたします。

【平成30年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

・総合労働相談件数	17,443件（前年度比 11.5%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	5,941件（同 10.6%増）
・助言・指導申出件数	158件（同 27.4%増）
・あっせん申請件数	33件（同 37.7%減）

○ 個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が初の1,500件超え

- ・「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数では、1,639件（同17.8%増）と個別労働紛争に関する相談全体の21.9%を占めており、相談内容別の件数の順位では9年連続トップ
- ・「自己都合退職」（退職を認めない等）に関する相談が2番目に多く、右肩上がりの傾向が継続

○ 助言・指導の申出内容、あっせんの申請内容も

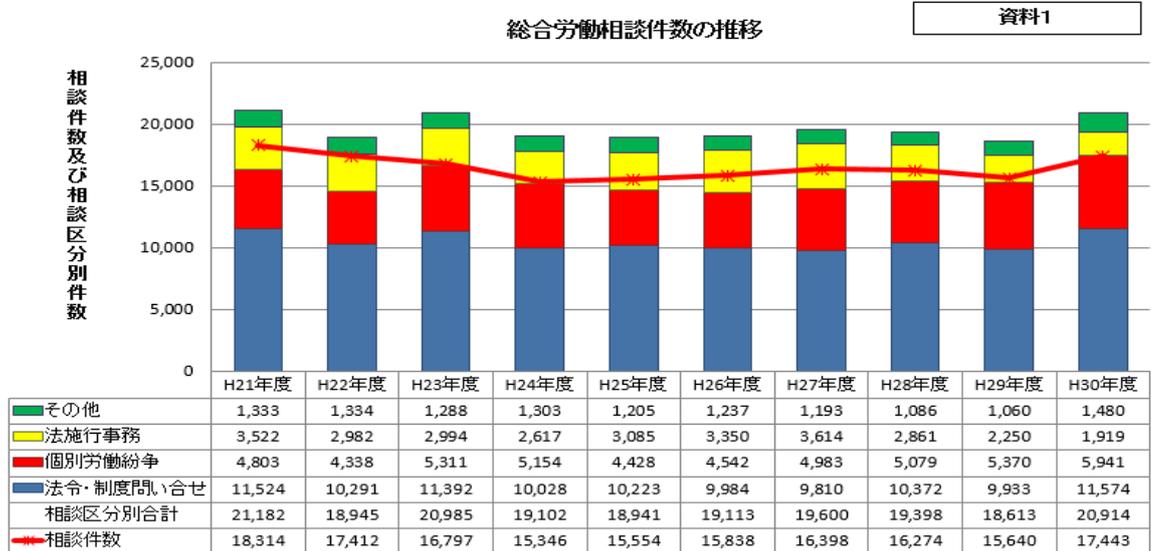
「いじめ・嫌がらせ」がトップ

- ・助言・指導は、簡易・迅速な紛争解決手段として利用されており、「いじめ・嫌がらせ」に関する申出が最も多く、全体の24.6%を占め、平成30年度内に処理を終了した事案の98.7%が1か月以内に処理を終了
- ・あっせんは、「いじめ・嫌がらせ」に関する申請が最も多く、全体の30.3%を占め、平成30年度内の、あっせんに参加した事案の合意解決率は66.7%

1 相談の状況

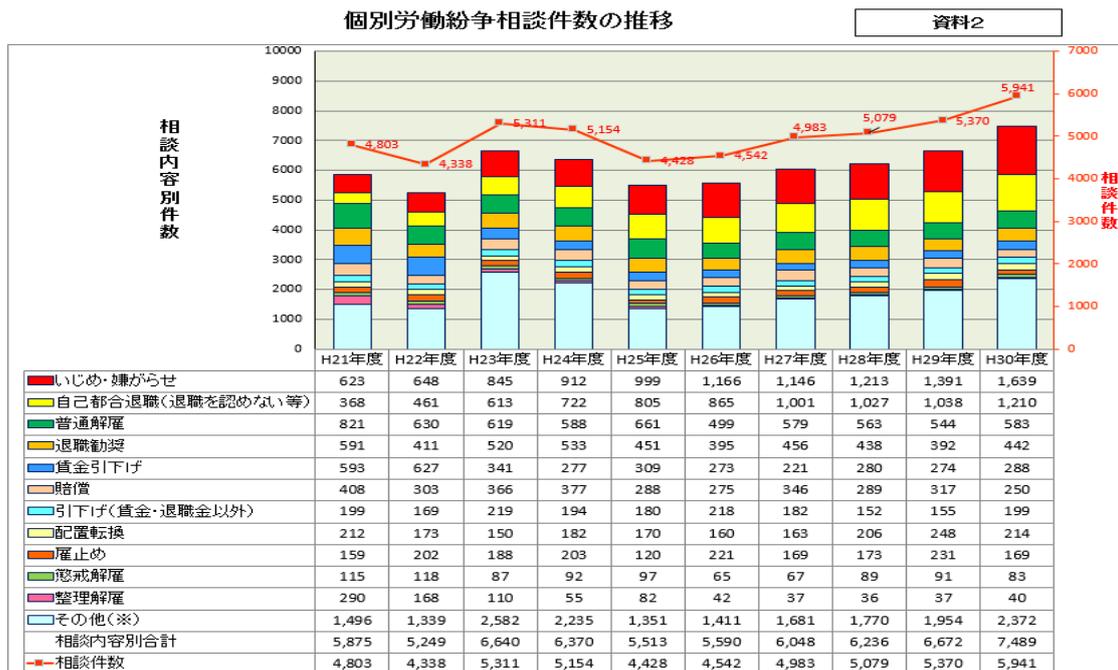
(1) 相談件数

① 総合労働相談（総合労働相談コーナーに寄せられたあらゆる相談）は、平成 30 年度においては、「法令・制度問い合わせ」の増加等により、17,443 件となり、前年度を上回った。



② 総合労働相談のうち、労働関係法令上の違反行為を伴わない、いわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談については、件数、内容別件数ともに、リーマンショック（平成 20 年）と東日本大震災（平成 23 年）の影響で 2 つのピークを迎え、平成 24 年度以降は 2 年連続で減少していたが、平成 26 年度に増加に転じ、平成 30 年度も増加傾向が継続した。

相談件数 (平成 29 年度) 5,370 件 → (平成 30 年度) 5,941 件
 相談内容別件数 (") 6,672 件 → (") 7,489 件



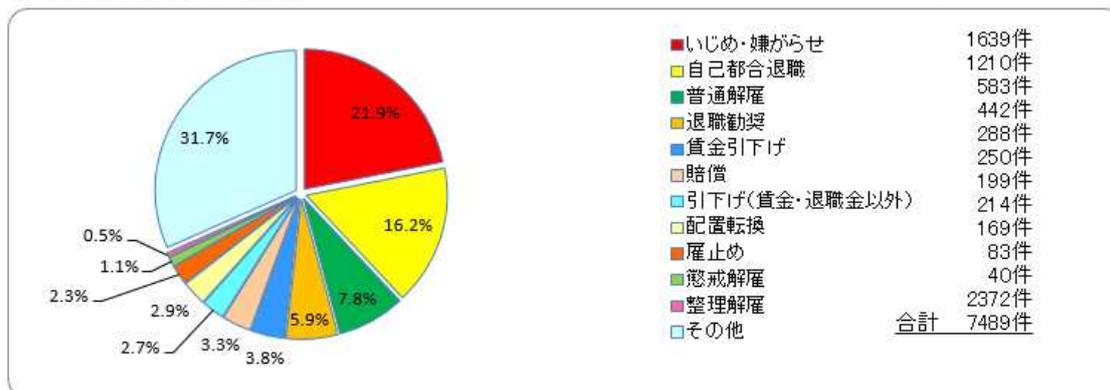
※ 「その他」には懲戒処分、定年等、採用、募集、在籍出向など、様々な相談が含まれる。

(2) 個別労働紛争に係る相談の内容

① 平成 30 年度においては、「いじめ・嫌がらせ」が 1,639 件 (21.9%)、「自己都合退職」が 1,210 件 (16.2%) を占め、「普通解雇」583 件 (7.8%)、「退職勧奨」442 件 (5.9%) と続き、これら 4 項目の相談で全体の 5 割以上を占めている。

個別労働紛争相談の状況

資料3



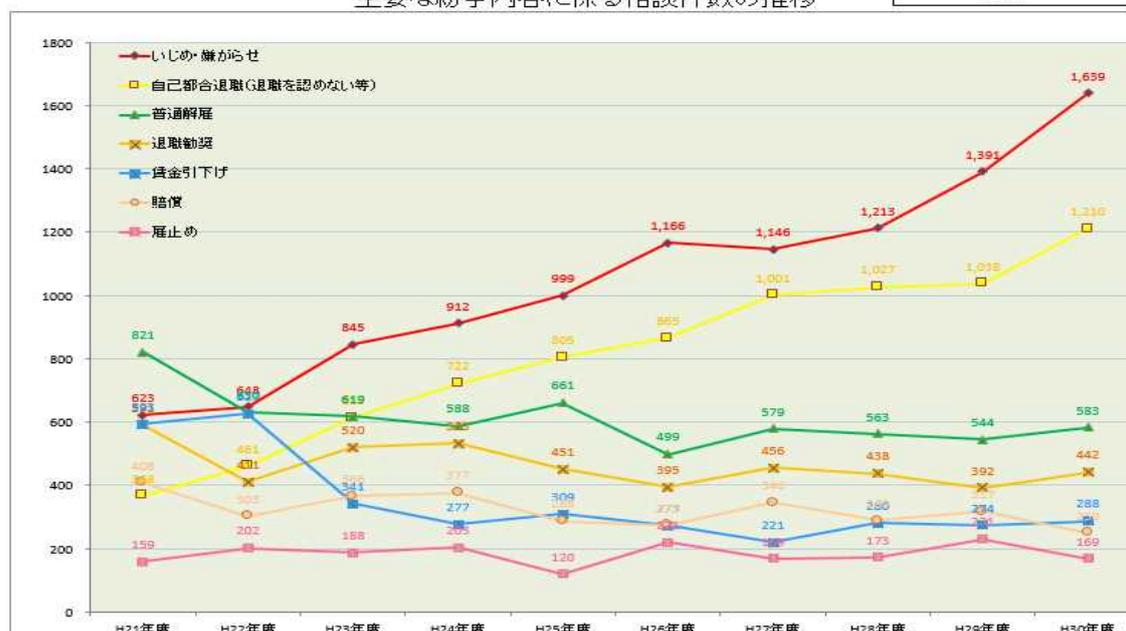
② 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、相談内容別の件数の順位では平成 22 年度以降 9 年連続でトップである。平成 30 年度は前年度より 248 件増加し、平成 26 年度以降 5 年連続 1,000 件を超え、初の 1,500 件を超えた。

「自己都合退職」の相談件数は、平成 22 年度以降右肩上がりの傾向が継続しており、平成 27 年度以降 1,000 件を超えた。

一方、それら以外の相談内容の件数は、「賠償」「雇止め」で前年度より減少しており、平成 23 年度以降の増減推移の傾向としては、概ね横ばいである。

主要な紛争内容に係る相談件数の推移

資料4



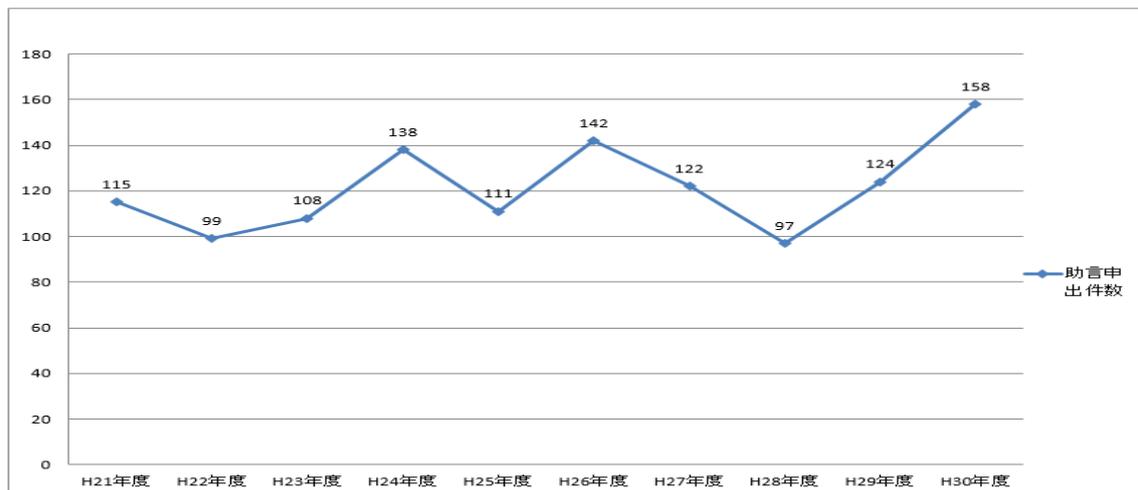
2 労働局長による助言・指導の状況

(1) 個別労働紛争の防止・解消のために、判例や法令解釈等を参考に問題点や解決の方向を示唆し、紛争当事者間の話し合いを促す制度である。

平成 30 年度における助言・指導の申出件数は 158 件で、前年度（124 件）と比べて 27.4%増加した。

助言・指導申出件数の推移

資料5



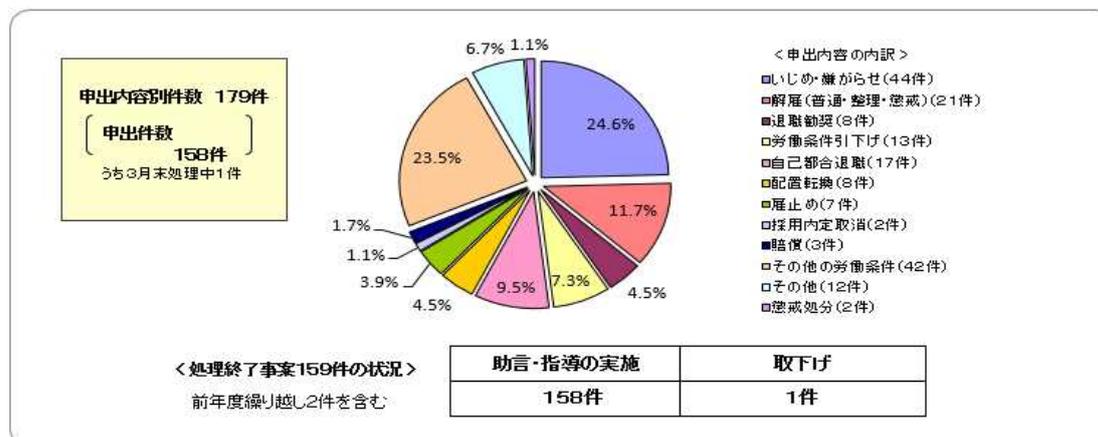
(2) 平成 30 年度における申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」44 件（24.6%）が最も多く、「解雇」21 件（11.7%）、「自己都合退職」17 件（9.5%）、「退職勧奨」8 件（4.5%）及び「雇止め」7 件（3.9%）の労働契約の終了に関わる項目を合計した割合（29.6%）も高い。

(3) 平成 30 年度内に処理を終了した事案 159 件（前年度繰り越し 2 件を含む。）のうち、助言・指導の実施は 158 件で、取下げは 1 件であった。

簡易・迅速な紛争解決手段であり、平成 30 年度内に助言・指導を実施し、処理を終了した事案 158 件のうち 98.7%（156 件）が 1 か月以内に処理を終了している。

労働局長による助言・指導の状況

資料6



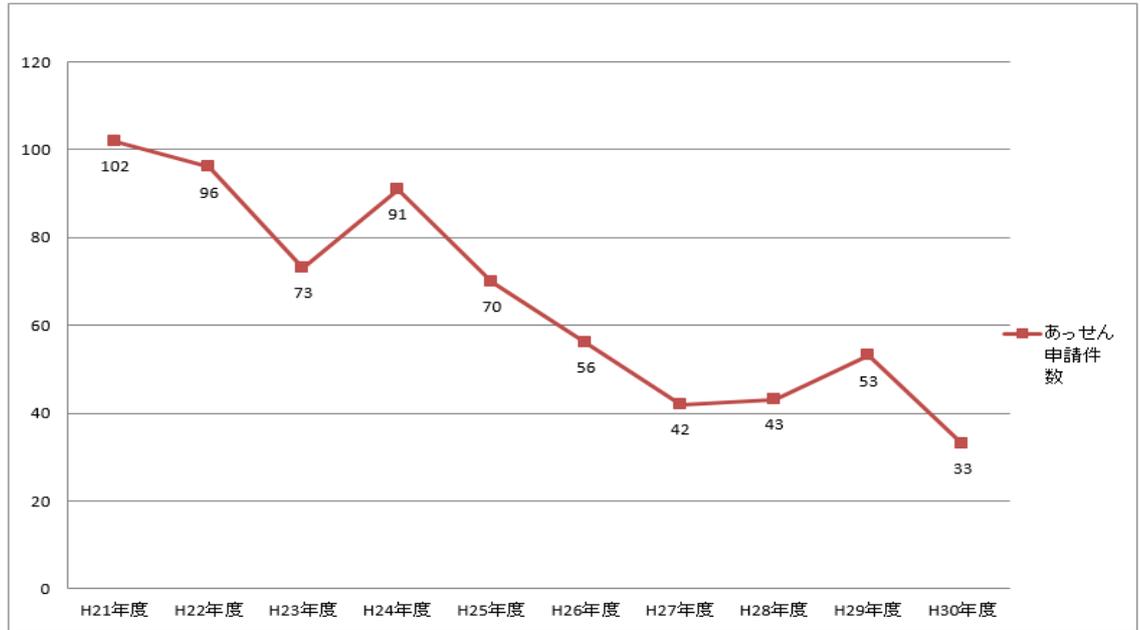
3 あっせんの状況

(1) 弁護士、社会保険労務士等の学識経験者で構成される紛争調整委員会の委員（あっせん委員）によって、当事者間の話し合いを促進・調整することで紛争の解決を目指す制度である。

平成30年度における申請件数は33件で、前年度（53件）と比べて37.7%減少した。

あっせん申請件数の推移

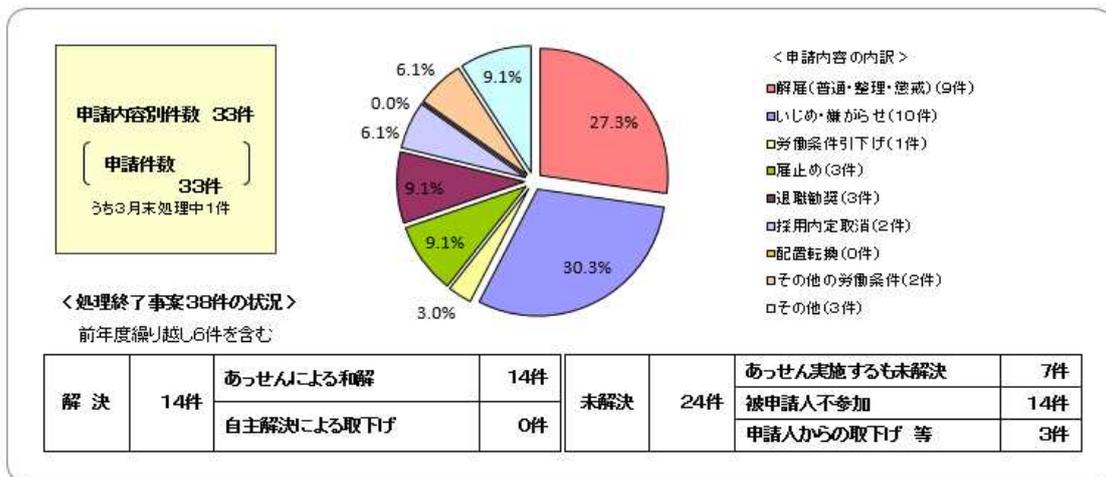
資料7



(2) 平成30年度における申請内容は、「いじめ・嫌がらせ」10件（30.3%）、「解雇」9件（27.3%）で全体の約6割を占める。

紛争調整委員会によるあっせんの状況

資料8



(3) 平成30年度内に処理を終了した事案38件のうち14件(36.8%)で解決に至っている。

また、あっせんへの参加は21件(参加率55.3%)に止まるも、そのうち14件(66.7%)で合意解決に至っている。

あっせんにおける解決率等の推移

資料9

	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
解決件数	23	12	25	17	14
申請件数に占める割合(※2)	41.1%	41.4%	47.2%	34.0%	36.8%
あっせん参加件数	28	15	25	26	21
申請件数に占める割合(※2)	50.0%	51.7%	47.2%	52.0%	55.3%
あっせんにおける合意件数	20	11	21	16	14
あっせん参加件数に占める割合	71.4%	73.3%	84.0%	61.5%	66.7%

(※2) 平成28、29、30年度については「処理終了事案に占める割合」

(参 考)

☆ 個別労働紛争解決制度^{※1} について

個別労働紛争とは、労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主の間で発生する紛争のことです。労働者と事業主という継続的な人間関係を前提とした円満な解決のためには、労使慣行等を踏まえた解決が図られることが重要です。

群馬労働局では、労使間に生じた紛争の解決を促進するため、群馬県内9か所の総合労働相談コーナーに総合労働相談員を配置し、総合労働相談^{※2}に対応するほか、労働局長による助言・指導^{※3}の実施や、紛争調整委員会によるあっせん^{※4}の開催により、紛争の未然防止や迅速な解決に取り組んでいます。

- (※1) 民事上の紛争についての解決を促進する制度のこと（労働基準法、職業安定法、男女雇用機会均等法等の労働関係法令違反については、労働基準監督署や公共職業安定所、雇用環境・均等室が監督や指導を行うため、制度の対象から除外されます）。
- (※2) 労働に関するあらゆる相談のこと（個別労働関係紛争相談及び労働関係法令や各種制度の問い合わせ、監督権限の行使・行政指導の実施などに係る照会等）。
- (※3) 関係法令や判例等を参考に、個別労働紛争の問題点を指摘して解決の方向を示唆し、紛争当事者間の話し合いを促すことにより、自主的な紛争の解決を目指す制度のこと。
- (※4) 紛争当事者間にあっせん委員（弁護士・社会保険労務士などの学識経験者）が入り、双方の主張の要点を確かめ、事案によっては両者が探るべきあっせん案を提示するなど、当事者間の話し合いを促進・調整することにより紛争の解決を目指す制度のこと。

(総合労働相談コーナー)

コ ー ナ ー 名	所 在 地	電 話 番 号
群馬労働局総合労働相談コーナー	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8F (雇用環境・均等室内)	027-896-4677
高崎総合労働相談コーナー	高崎市東町134-12 高崎労働基準監督署内	027-322-4661
前橋総合労働相談コーナー	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎7F 前橋労働基準監督署内	027-896-3062
伊勢崎総合労働相談コーナー	伊勢崎市下植木町517 前橋労働基準監督署伊勢崎分庁舎内	0270-25-3363
桐生総合労働相談コーナー	桐生市末広町13-5 桐生労働基準監督署内	0277-44-3523
太田総合労働相談コーナー	太田市飯塚町104-1 太田労働基準監督署内	0276-45-9920
沼田総合労働相談コーナー	沼田市薄根町4468-4 沼田労働基準監督署内	0278-23-0323
藤岡総合労働相談コーナー	藤岡市下栗須124-10 藤岡労働基準監督署内	0274-22-1418
中之条総合労働相談コーナー	吾妻郡中之条町大字中之条町664-1 中之条労働基準監督署内	0279-75-3034

助言・指導の例

事例1 いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

【事案の概要】

申出人は正社員として勤務していたが、上司等から身体的特徴や病気のことを話題にされ、日常的にいじめを受けている。責任者に相談したものの、改善していない。

今後も働き続けたいと考えているため、職場環境の改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。

【助言・指導の内容・結果】

事業主に対し、使用者責任（民法第715条）と安全配慮義務（労働契約法第5条、民法第415条）について説明し、会社の責任が問われる可能性があることから、調査し必要な対応を行うことについて検討するよう助言した。

助言に基づき、事業主が聴取調査等による実態調査を実施したところ、上司等によるいじめがあったことが判明したため、事業主から上司等への指導が行われたことで、上司等からのいじめはなくなり、職場環境が改善された。

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、正社員として勤務していたが、退職するため、上司に何度も意思を伝えていたが、希望の退職日の直前に、上司から「退職するときは役員と面接をしなければならない」と引き留められ、退職できなかった。退職の意思は強かったので、その後何度も伝えたが、結論が出ないうちに話し合いは打ち切られた。

退職できるよう話し合いを行いたいとして、助言・指導を申し出たもの。

【助言・指導の内容・結果】

事業主に対し、過度の引き留めは適当ではないこと、解約の申し入れから2週間を経過することによって雇用は終了するという民法第627条の規定について説明し、法令等に沿った解決に向けて申出人と話し合うよう助言した。

助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人は退職することとなった。

あっせんの例

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、正社員の営業職として勤務していたが、担当を全て外され、新規開拓のみの仕事を命じられた。さらに、以前から無視を受けていた上司より「直行直帰で会社に来なくていい」と言われ、営業関係資料が一切渡されなくなり、仕事を取り上げられた状態となった。

担当を持って営業の仕事を続けたいが、無理であれば退職も考えざるを得ない。会社に対して経済的・精神的損害に対する補償金として450万円の支払いを求めたいとしてあっせんに申請した。

【あっせんのポイント・概要】

あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、申請人の営業職としての経験を重視して担当替えを行ったものである。上司よりの「直行直帰で会社に来なくていい」との発言は、申請人の業務上の負担軽減等を図ったものであるとして、業務上の必要性・合理性を主張した。

あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として250万円支払うことで合意が成立し、解決した。

事例2 解雇に係るあっせん

【事案の概要】

申請人は、1年の有期契約労働者として勤務していたが、経営環境の悪化を理由に契約期間満了前に解雇された。解雇理由が経営環境の悪化とのことであるが、経営悪化は根拠がなく、こじつけだと思う。

会社に対して有期契約中の解雇による経済的・精神的損害に対する補償金として60万円の支払いを求めたいとしてあっせんに申請した。

【あっせんのポイント・概要】

あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、解雇理由は経営環境の悪化もあるが、申請人は服務規律に度々違反しているとして、有期契約中の解雇の正当性を主張した。

あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として35万円支払うことで合意が成立し、解決した。