

厚生労働省
広島労働局発表

平成 29 年 7 月 14 日

【照会先】

広島労働局雇用環境・均等室
室長 高倉 悦子
室長補佐 梅田 典幸
電話 (082) 221-9247

報道関係者 各位

～パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談が5年連続でトップ～ 「平成 28 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」について

広島労働局(局長 川口 達三)は、このたび、平成 28 年度個別労働紛争解決制度の施行状況をまとめましたので、以下のとおり公表します。

「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職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「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。

平成 28 年度は、前年度と比べ、総合労働相談の件数が微減、助言・指導の申出件数が減少しましたが、あっせん申請の件数が増加しました。

また、総合労働相談のうち、「民事上の個別労働紛争※4」相談件数は減少しましたが、相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が、1,826 件と、5年連続で最多となりました。

〔総合労働相談、助言・指導、あっせんの件数〕

① 総合労働相談件数	27,288 件 (前年度比 0.7%減)
→うち、民事上の個別労働紛争相談件数	6,771 件 (前年度比 2.3%減)
② 助言・指導申出件数	114 件 (前年度比 7.3%減)
③ あっせん申請件数	69 件 (前年度比 3.0%増)

ポイント

- 1 総合労働相談件数、助言・指導申出件数は前年度に比べ減少しましたが、あっせん申請件数は、増加しました。
- 2 民事上の個別労働紛争相談の中では、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が1,826件(24.1%)と5年連続で最も多い相談内容となりました。
- 3 「いじめ・嫌がらせ」の助言・指導申出件数は 31 件(22.0%)と6年連続トップ、あっせん申請件数も 28 件(27.5%)とトップでした。

※1 「総合労働相談」: 広島労働局及び各基準監督署内 8 か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応しています。

なお、平成 28 年度から、都道府県労働局の組織見直しにより、広島労働局に「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しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されています。

- ※ 2 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、広島労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度です。
- ※ 3 「あっせん」：紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。
- ※ 4 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他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労働基準法等の違反に係るものを除く紛争のことをいいます。

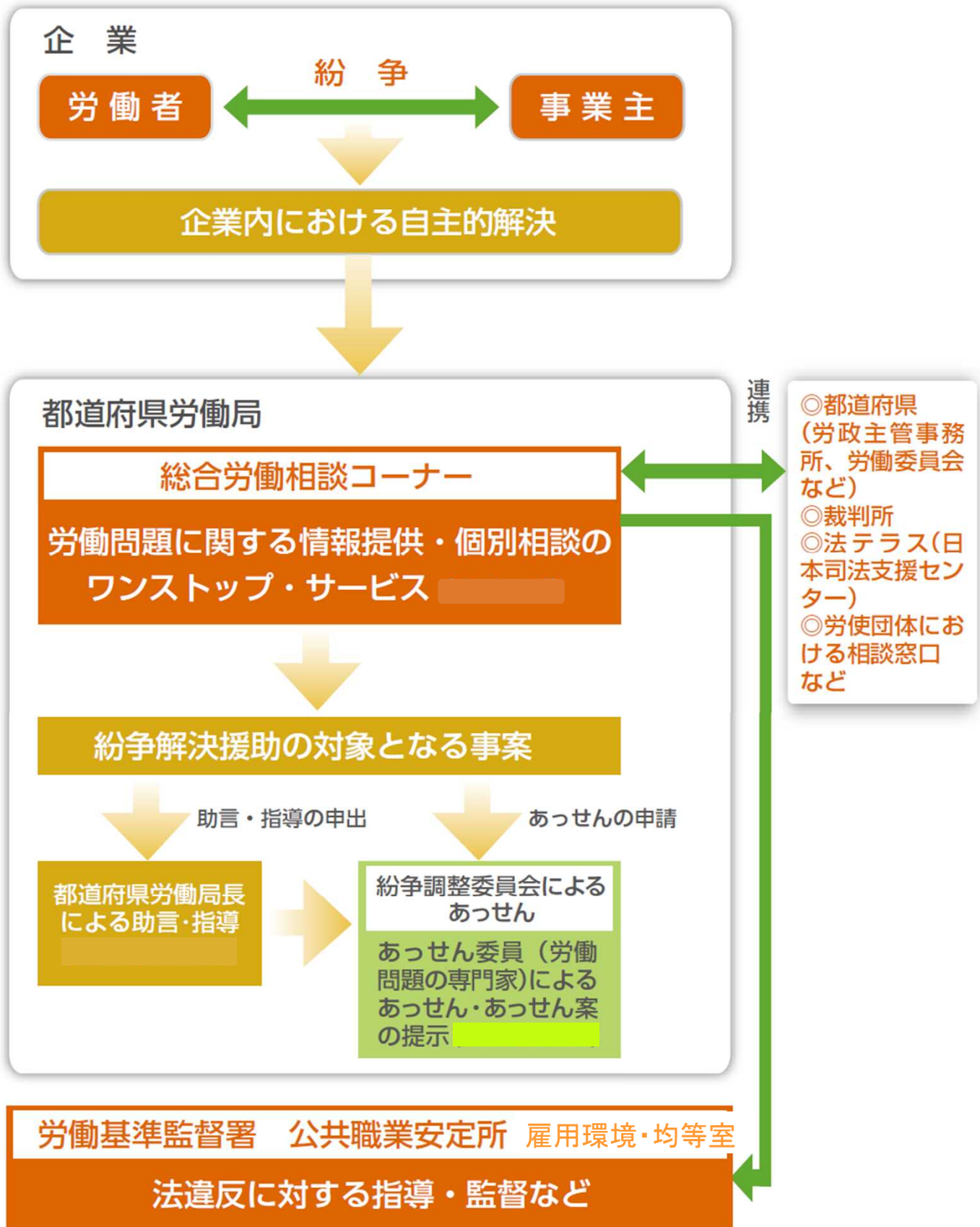
【別添資料】

- 別添 1 個別労働紛争解決システムの概要
- 別添 2 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添 3 平成 28 年度個別労働紛争解決制度の運用状況（広島労働局）
- 別添 4 民事上の個別労働紛争に係る相談内容の推移（広島労働局）

参考

広島労働局管内の総合労働相談コーナー			
名称	所在地	電話番号	FAX 番号
広島労働局総合労働相談コーナー	〒730-8538 広島市中区上八丁堀 6-30 広島合同庁舎 2 号館 5 階	082-221-9296	082-221-2356
広島中央総合労働相談コーナー	〒730-8528 広島市中区上八丁堀 6-30 広島合同庁舎 2 号館 1 階	082-221-2410	082-221-2495
呉総合労働相談コーナー	〒737-0051 呉市中央 3-9-15 呉地方合同庁舎 5 階	0823-22-0005	0823-22-0008
福山総合労働相談コーナー	〒720-8503 福山市旭町 1-7	084-923-0005	084-923-0914
三原総合労働相談コーナー	〒723-0016 三原市宮沖 2-13-20	0848-63-3939	0848-63-3856
尾道総合労働相談コーナー	〒722-0002 尾道市古浜町 27-13	0848-22-4158	0848-23-2680
三次総合労働相談コーナー	〒728-0013 三次市十日市東 1-9-9	0824-62-2104	0824-62-2140
広島北総合労働相談コーナー	〒731-0223 広島市安佐北区可部南 3-3-28	082-812-2115	082-812-2117
廿日市総合労働相談コーナー	〒738-0024 廿日市市新宮 1-15-40 廿日市合同庁舎 1 階	0829-32-1155	0829-32-1157
利用時間 8 時 30 分～17 時 00 分（土、日、祝日、年末年始を除く）			

個別労働紛争解決システムの概要



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などに伴い、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」）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などによって、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。

(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。

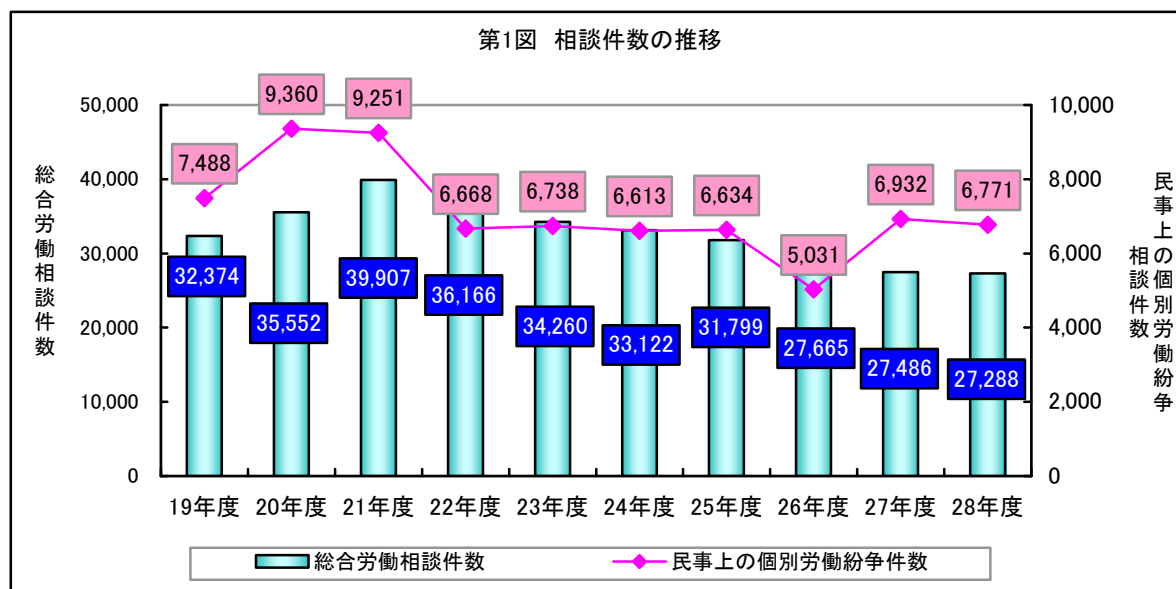
平成28年度個別労働紛争解決制度の運用状況

広島労働局

1 総合労働相談及び民事上の個別労働紛争に係る状況

(1) 相談件数

総合労働相談件数は27,288件で、前年度と比べ198件(0.7%)減少、民事上の個別労働紛争相談件数は6,771件で、前年度と比べ161件(2.3%)減少しました。(第1図)

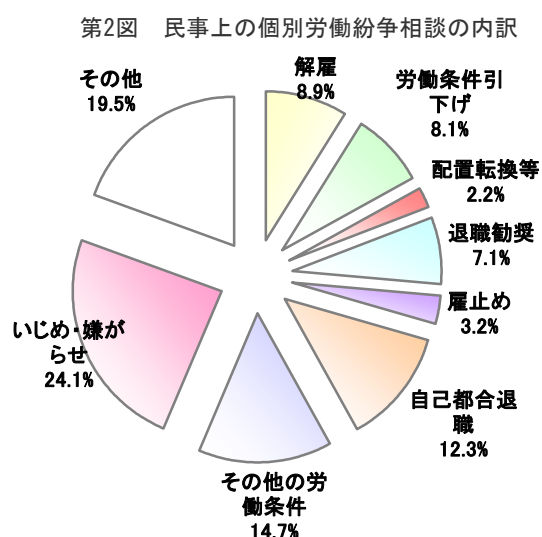


(2) 相談の内訳

- ① 総合労働相談の内訳は、法令・制度の問合せが14,412件、労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談が5,176件、民事上の個別労働紛争に係る相談が6,771件、その他が1,567件でした。なお、1件の相談で複数の内訳が生じることもあるため合計件数は一致しません。
- ② 民事上の個別労働紛争に係る相談の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが1,826件(24.1%)と最も多く、次いでその他1,477件(19.5%)、その他の労働条件1,113件(14.7%)となっています。自己都合退職に関するものが934件(12.3%)、解雇に関するものが678件(8.9%)と続いています。(第2図、第1表)

第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳

相談の内容	平成27年度	平成28年度
解 雇	940	678
労働条件の引下げ	688	616
配 置 転 換 等	234	166
退 職 勸 奨	457	542
雇 止 め	251	240
自 己 都 合 退 職	953	934
その他の労働条件(※1)	768	1,113
いじめ・嫌がらせ	1,635	1,826
そ の 他 (※ 2)	1,384	1,477
合 計	7,310	7,592



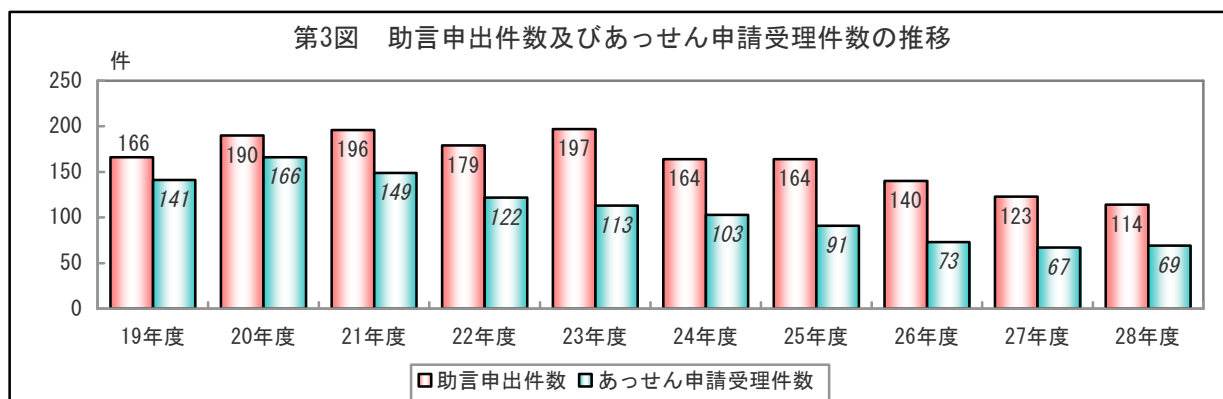
※複数の内訳に及ぶ相談があるため、相談件数と内訳の合計は一致しない。

※1 「その他の労働条件」とは、懲戒処分、採用内定取消、昇給・昇格等労働条件に関する他に当てはまらない事項全てを含む。

※2 「その他」とは、募集・採用、定年、年令差別、教育訓練、人事評価、賠償等他に当てはまらない事項全てを含む。(以下の第2表、第3表も同様)

2 労働局長による助言・指導の申出及び紛争調整委員会によるあっせん申請の状況

平成28年度の助言・指導申出件数は114件で、前年度比9件(7.3%)の減少となりました。一方で、あっせん申請受理件数は69件で、前年度比2件(3.0%)の増加となりました。(第3図)



3 労働局長による助言・指導申出の内容

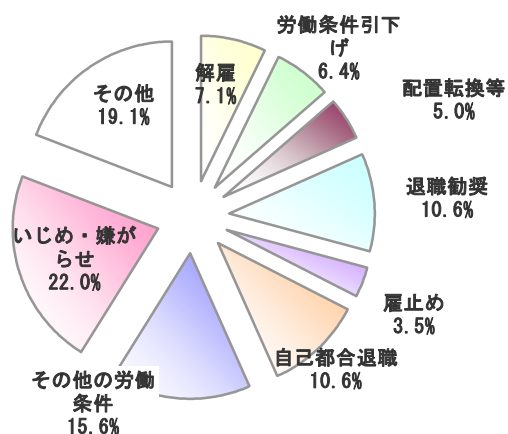
(1) 主な内容

助言・指導の申出内容としては、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く31件(22.0%)、退職勧奨15件(10.6%)、自己都合退職15件(10.6%)と続いています。(第4図、第2表)

(2) 申出人の内訳

助言・指導の申出人は、114件の内労働者が113件とほとんどを占め、事業主からの申出は1件でした。

労働者の就労形態は、正社員が40人(35.1%)で最も多く、パート・アルバイトが29人(25.4%)、期間契約社員が28人(24.6%)、派遣労働者が10人(8.8%)と続いています。



第4図 助言・指導申出の内訳

第2表 助言・指導申出の内訳

助言・指導申出の内容	平成27年度	平成28年度
解 雇	20	10
労働条件の引下げ	13	9
配 置 転 換 等	5	7
退 職 勧 奨	9	15
雇 止 め	8	5
自 己 都 合 退 職	12	15
その他の労働条件	16	22
いじめ・嫌がらせ	25	31
そ の 他	29	27
合 計	137	141

※ 複数の内訳に及ぶ申出があるため申出件数と内訳の合計数は一致しない。

4 紛争調整委員会によるあっせん申請の内容

(1) 主な内容

あっせん申請の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが28件(27.5%)と最も多く、次いで、自己都合退職23件(22.5%)、労働条件引下げ9件(8.8%)と続いています。(第5図、第3表)

(2) 申請人の内訳

あっせん申請69件のうち、労働者は67件(97.1%)で、事業主は2件(2.9%)でした。

申請人(労働者)の就労形態は、正社員が35人(50.7%)と最も多く、期間契約社員が17人(24.6%)、パート・アルバイトが11人(15.9%)、派遣労働者が3人(4.3%)と続いています。

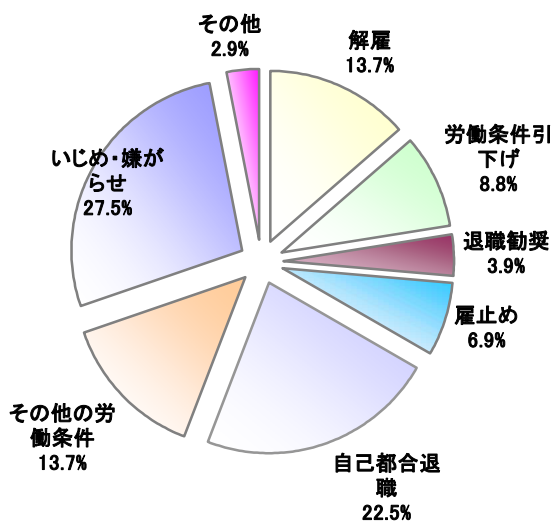
(3) 事案の終了状況

あっせん申請が行われ、紛争当事者双方が参加の意思を示した場合にあっせんが開催されます。開催されたあっせんにおいて合意が成立しなければ打ち切りとなります。また、紛争当事者の一方があっせんに参加しなければ打ち切りとなります。

平成28年度中にあっせんが終了したものは、前年度の繰り越しを含めて65件でした。

このうち、あっせんを開催したのは31件、あっせんにより当事者間の合意が成立(解決)したものは20件でした。解決率は全体で30.8%、あっせんを開催した範囲で64.5%となっています。

(第4表)



第5図 あっせん申請の内訳

第3表 あっせん申請の内訳

紛争の内容	平成27年度	平成28年度
解雇	31	14
労働条件の引下げ	1	9
配置転換等	1	0
退職勧奨	6	4
雇止め	3	7
自己都合退職	0	23
その他の労働条件	5	14
いじめ・嫌がらせ	23	28
その他	5	3
合計	75	102

※ 複数の内訳に及ぶ申請があるため申請件数と内訳の合計数は一致しない。

第4表 あっせん事案の終了状況

手続を終了した件数	合意	合意できず	不参加	取下げ	その他
27年度	65	19 (29.2%)	15 (23.1%)	25 (38.5%)	2 (3.1%)
28年度	65	20 (30.8%)	13 (20.0%)	27 (41.5%)	0 (0.0%)

【助言・指導の事例】（平成 28 年度）

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るが、同僚から仕事中に暴言等を受けていたため、職場のリーダーに相談したが、対応をしてもらえなかったため、事業主に対して <u>職場環境の改善を求めたい</u> として、助言・指導を申出たもの。
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">・ 事業主に対し、<u>職場環境の適正保持義務を説明し、職場環境の改善に向けて</u>、申出人と話し合うように助言した。・ 助言に基づき、事業主と申出人を含む当事者間による話し合いが行われ、申出人と同僚間の和解がなされるとともに、申出人に配慮した勤務態勢がとられることとなった。

事例 2 : 自己都合退職に係る助言・指導

事案の概要	申出人は、正社員として勤務していたが、月により賃金総支給額にばらつきがあるため、退職日の 15 日前に退職の意思を事業主に伝えた。その後、事業主より退職の条件として、新たな労働者を見つけること等言われ、自己都合退職が困難となったため、 <u>円満に退職がしたい</u> として助言・指導を申出たもの。
助言の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">・ 事業主に対し、<u>個別労働紛争関係紛争の解決の促進に関する法律及び解約の申し入れから 2 週間を経過することによって終了するという民法第 627 条第 1 項について説明し、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。</u>・ 助言により、退職理由を自己都合退職とする退職合意書が取り交わされ、申出人の希望する日付にて、退職することとなった。

【あっせんの事例】（平成 28 年度）

事例 1：退職勧奨・労働条件引下げに係るあっせん

事案の概要	<p>申請人は管理職として勤務していたが、一般社員に降格となった。これを、あからさまな退職勧奨と認識した申請人は、退職を余儀なくされた。</p> <p>これら、<u>不当な降格及び退職勧奨に対する精神的損害に対する補償金として6か月分の賃金相当額200万円の支払いを求めたい</u>としてあっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">・あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、一般社員に降格させたことについて、通常の人事異動であり、賃金の減額もないものであり、退職勧奨も行っていないため、補償金の支払いに応じる必要はないと考えているが、迅速な解決を望み、1か月分賃金相当額35万円を解決金として支払う意向を示した。・あっせん委員が解決金として双方譲歩可能な金額を調整した結果、<u>解決金として40万円を支払う</u>ことで合意が成立し、解決した。

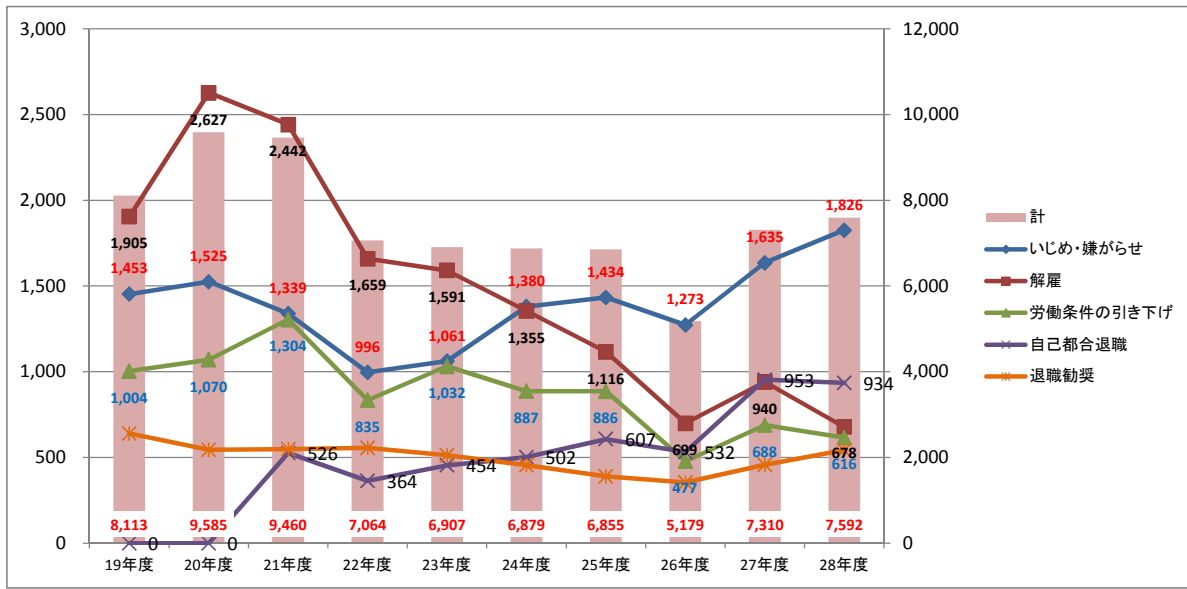
事例 2：雇い止めに係るあっせん

事案の概要	<p>申請人は期間契約社員として勤務していたが、同僚との折り合いが悪いことを理由に、契約期間の途中で休業を命じられた。さらに、契約期間満了日をもって、雇止めされた。</p> <p>申請人のみに非があるとされる雇止め理由に納得できず、雇止めの合理性を争うことも出来るが、<u>あっせんで早期に金銭解決を図りたいとして、基本給3か月相当分を解決金として支払うよう求めたい</u>としてあっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">・あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、申請人の職場内での言動に問題があったことを雇止めとした理由としたが、あっせんにて迅速な解決を望み、解決金として8万円を支払う意向を示した。・申請人は、提示された解決金額に同意したため、<u>解決金として8万円を支払う</u>ことで合意が成立し、解決した。

民事上の個別労働紛争に係る相談内容の推移

相談件数の推移

相談の内容	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
いじめ・嫌がらせ	1,453	1,525	1,339	996	1,061	1,380	1,434	1,273	1,635	1,826
解雇	1,905	2,627	2,442	1,659	1,591	1,355	1,116	699	940	678
労働条件の引き下げ	1,004	1,070	1,304	835	1,032	887	886	477	688	616
自己都合退職	0	0	526	364	454	502	607	607	532	934
退職勧奨	640	544	549	556	512	455	390	354	457	542
雇止め	0	458	353	433	321	246	261	250	251	240
配置転換等	377	367	242	265	210	165	222	133	234	166
その他の労働条件	1564	1,582	1,320	815	744	667	988	602	768	1,113
その他	1,170	1,412	1,385	1,141	982	1,222	951	859	1,384	1,477
計	8,113	9,585	9,460	7,064	6,907	6,879	6,855	5,179	7,310	7,592



全体に占める割合の推移

相談の内容	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
いじめ・嫌がらせ	17.9%	15.9%	14.2%	14.1%	15.4%	20.1%	20.9%	24.6%	22.4%	24.1%
解雇	23.5%	27.4%	25.8%	23.5%	23.0%	19.7%	16.3%	13.5%	12.9%	8.9%
労働条件の引き下げ	12.4%	11.2%	13.8%	11.8%	12.9%	12.9%	9.2%	10.3%	9.4%	8.1%
自己都合退職	0.0%	0.0%	5.6%	5.2%	6.6%	7.3%	8.9%	10.3%	13.0%	12.3%
退職勧奨	7.9%	5.7%	5.8%	7.9%	7.4%	6.6%	5.7%	6.8%	6.3%	7.1%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

