



令和元年6月27日

【照会先】

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

課長 國廣 浩三

課長補佐 鳥海 晃司

労働紛争調整官 山本 竜次

(直通電話)078-367-0820

報道関係者 各位

平成30年度 個別労働紛争解決制度施行状況

～総合労働相談、助言・指導の件数は増加

内容は「いじめ・嫌がらせ」が7年連続トップ～

兵庫労働局(局長 畑中啓良)では、労働局及び各労働基準監督署内に設置した合計12ヶ所の総合労働相談コーナーにおいて、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に関する労働紛争の解決を図るための制度を運用していますが、このたび、平成30年度の個別労働紛争解決制度の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

【平成30年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

総合労働相談件数	48,009件	(前年度比 0.8%増)
民事上の個別労働紛争相談件数	12,427件	(前年度比 8.2%減)
うち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数	3,381件	(前年度比 0.8%減)
助言・指導申出件数	944件	(前年度比 7.8%増)
あっせん申請受理件数	200件	(前年度比 2.9%減)

1 総合労働相談件数は微増、民事上の個別労働紛争に係る相談件数は減少

総合労働相談件数は48,009件で前年度より0.8%増となったが、そのうち、民事上の個別労働紛争に係る相談件数については12,427件で前年度より8.2%減となった。相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が3,381件で引き続きトップであり、相談全体に占める割合は24.2%で年々増加している。

2 「助言・指導」の申出は増加、内容は「いじめ・嫌がらせ」が7年連続トップ

労使のトラブルの解決を図るための「助言・指導」の申出件数は前年度より7.8%増となった。申出内容は「いじめ・嫌がらせ」が249件で7年連続してトップであり、申出全体に占める割合は26.4%で過去最高となった。次いで「自己都合退職」が107件で11.3%を占めている。

3 「あっせん」申請は減少、内容は「いじめ・嫌がらせ」が3年連続トップ

紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は前年度より2.9%の減少となった。申請の内訳を見ると、「いじめ・嫌がらせ」が61件(30.5%)で3年連続トップであり、次いで「解雇」が35件(17.5%)となっている。

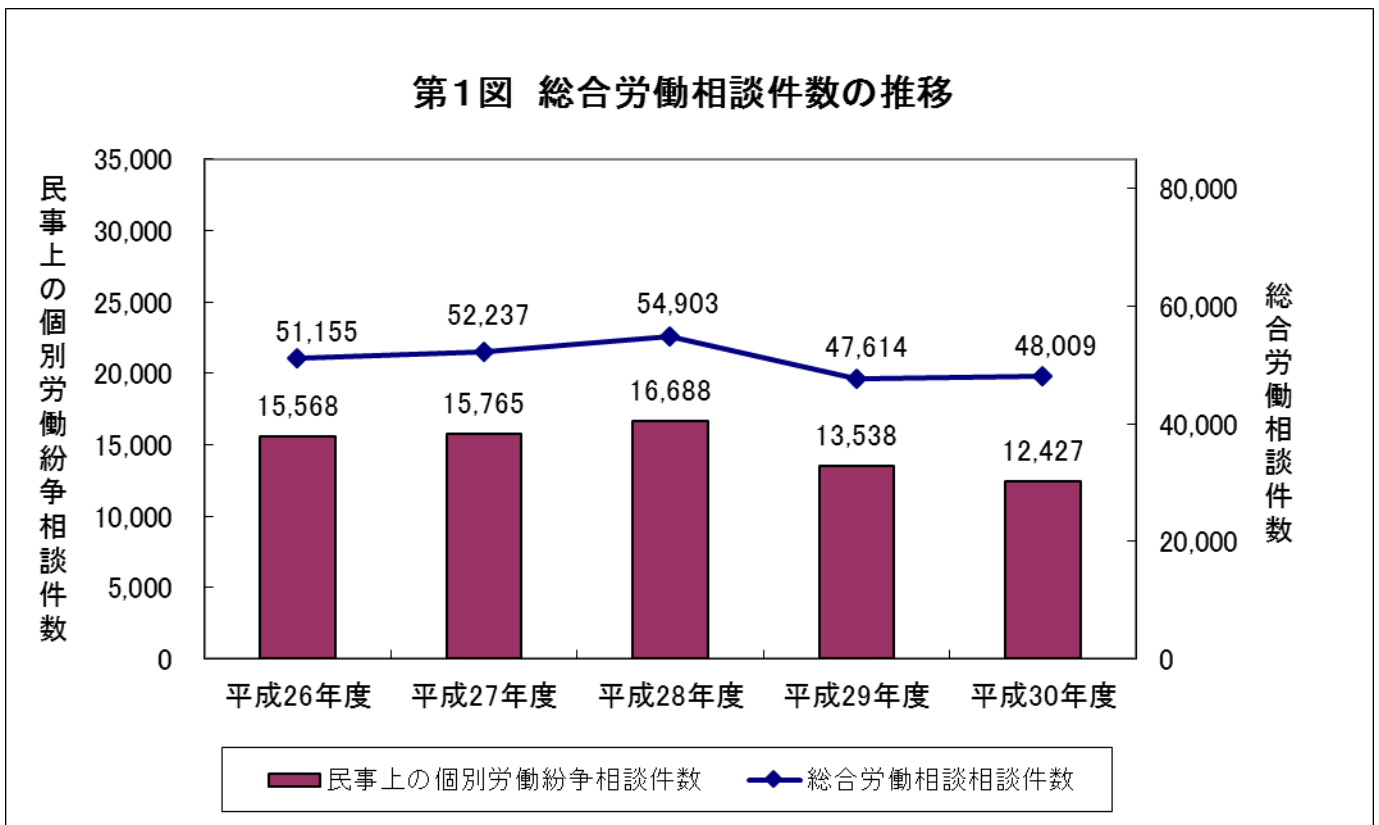
4 「いじめ・嫌がらせ」に関する労働局の取組

総合労働相談コーナーにおける相談対応のほか、「ハラスメント悩み相談室」を開設し、電話、メールでの相談を受け付けている。

1 相談受付状況

(1) 総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談の件数(第1図)

平成30年度に総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、
総合労働相談件数 48,009件
うち、民事上の個別労働紛争相談件数 12,427件
となり、前年度と比べて、総合労働相談件数は395件(0.8%)増加し、そのうち民事上の個別労働紛争相談件数は1,111件(8.2%)減少した。



る労働相談をすべて含んだ件数。「民事上の個別労働紛争」とは、そのうち、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紛争(労働基準法等の違反に係るものを除く)を指す。

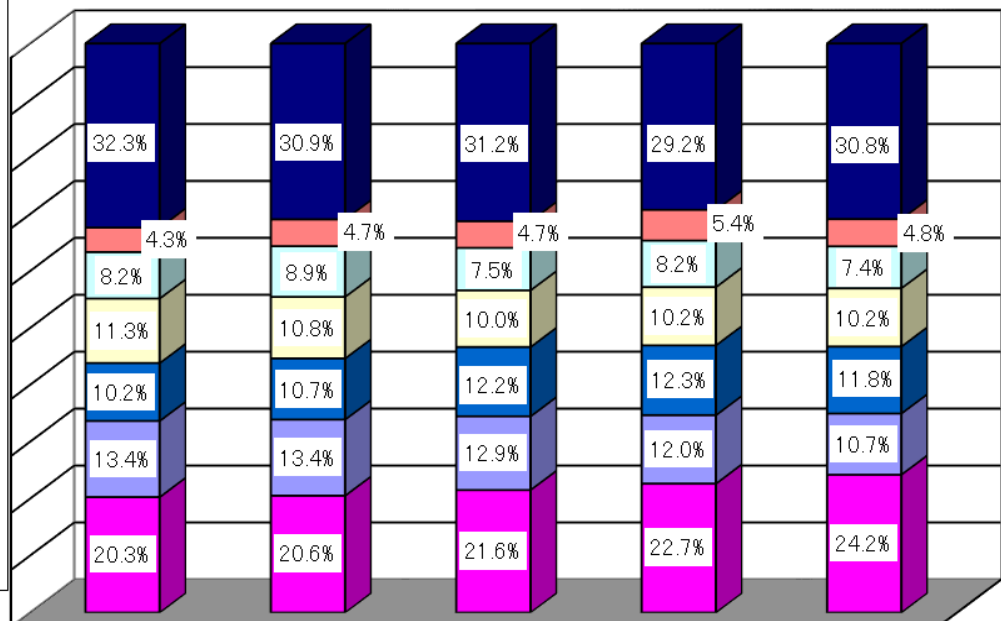
(2) 民事上の個別労働紛争に係る相談の内訳(第2図)(第3図)

個別労働紛争に係る相談の内訳を見ると、「いじめ・嫌がらせ」が3,381件(24.2%)で7年連続してトップであり、次いで「自己都合退職」が1,642件(11.8%)、「解雇」が1,498件(10.7%)となっている。

相談者の内訳は、労働者(求職者を含む)が11,020件(88.7%)と大半を占めており、事業主からの相談は933件(7.5%)であった(別添1)。

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳

- その他
- 雇止め
- 退職勧奨
- 労働条件引下げ
- 自己都合退職
- 解雇
- いじめ・嫌がらせ



	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
その他	6,747	5,835	5,852	4,390	4,301
雇止め	897	890	876	811	669
退職勧奨	1,701	1,682	1,399	1,227	1,028
労働条件引下げ	2,364	2,045	1,867	1,539	1,428
自己都合退職	2,122	2,029	2,283	1,843	1,642
解雇	2,789	2,526	2,425	1,806	1,498
いじめ・嫌がらせ	4,237	3,883	4,040	3,407	3,381

1,000

0

平成26年度

平成27年度

平成28年度

平成29年度

平成30年度

2 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

民事上の個別労働紛争については、簡易・迅速な解決を図ることを目的として、

- 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」

の制度を運用している。

「助言・指導」は、労働局が紛争当事者に対し、解決の方向性を示すことにより、当事者間での自主的な紛争解決を促進する制度である。

「あっせん」は、弁護士や大学教授など労働問題の専門家により組織された紛争調整委員会が紛争当事者の間に入って話を促進することにより、紛争の解決を図る制度である。

(1) 助言・指導の申出及びあっせん申請の件数(第4図)

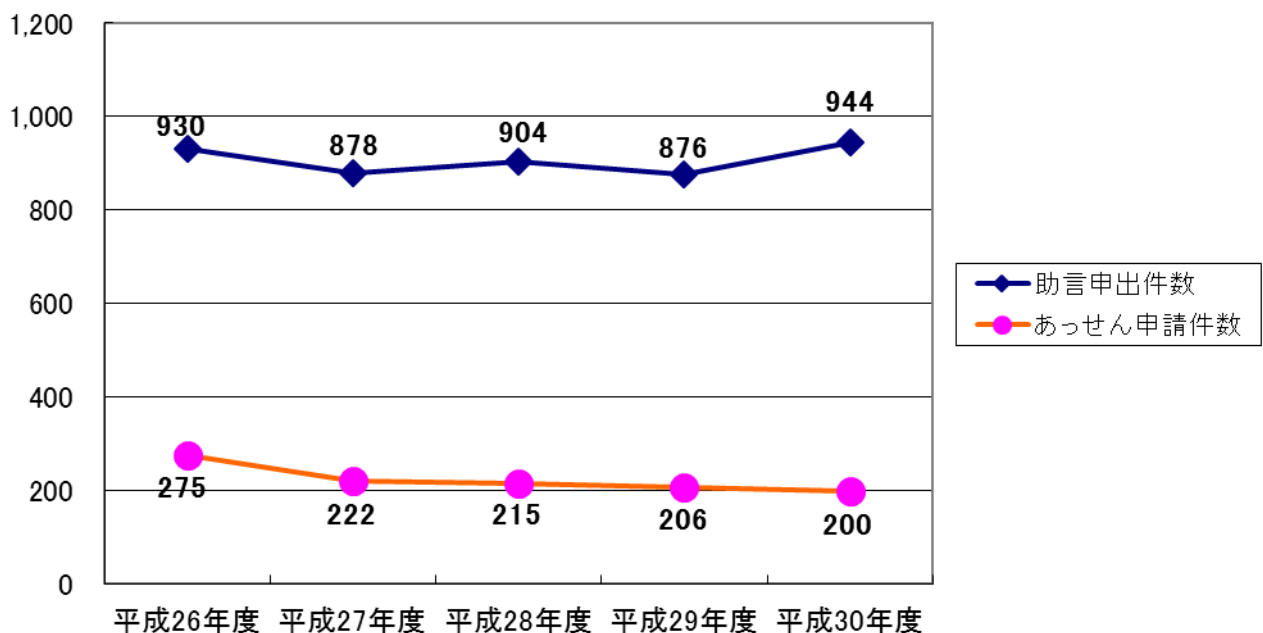
平成30年度の

助言・指導申出件数 944件(対前年度比7.8%増)

あっせん申請件数 200件(対前年度比2.9%減)

であった。

第4図 助言・指導の申出およびあっせん申請の件数の推移



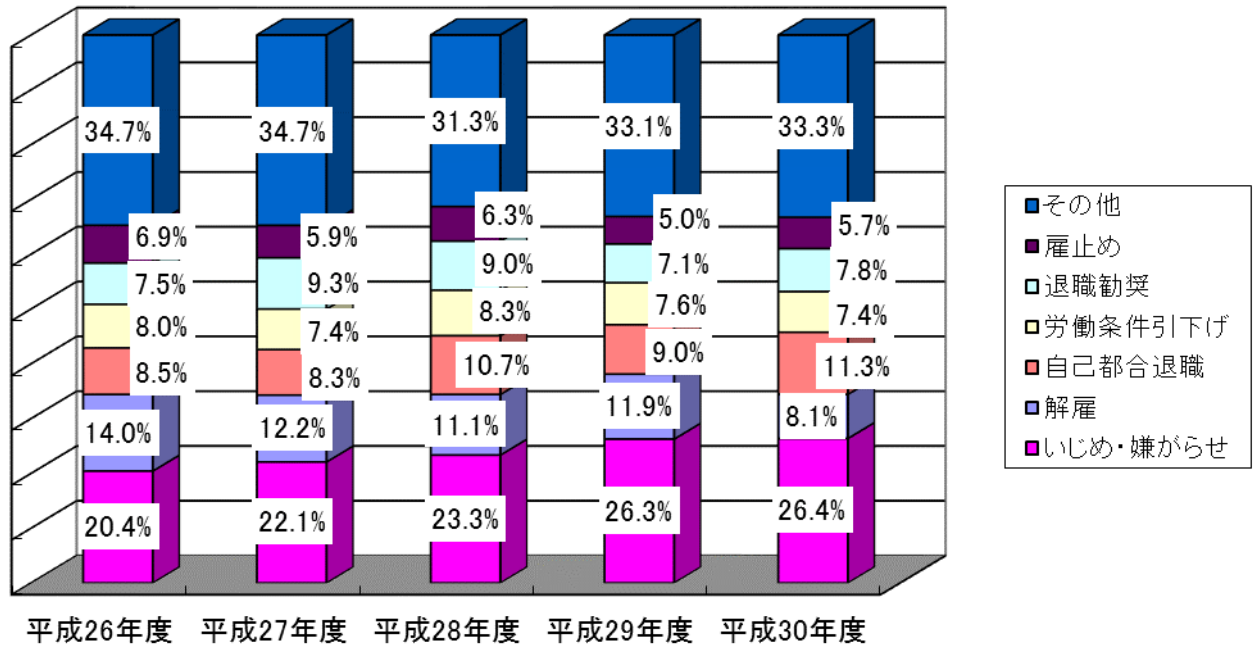
(2) 助言・指導の申出およびあっせん申請の内容の内訳等(第5図)(第6図)

助言・指導の申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」(26.4%)が過去5年間継続してトップであり、全体に占める割合は過去最高となった。次いで、「自己都合退職」(11.3%)、「解雇」(8.1%)となっており、初めて「自己都合退職」が「解雇」を上回った。

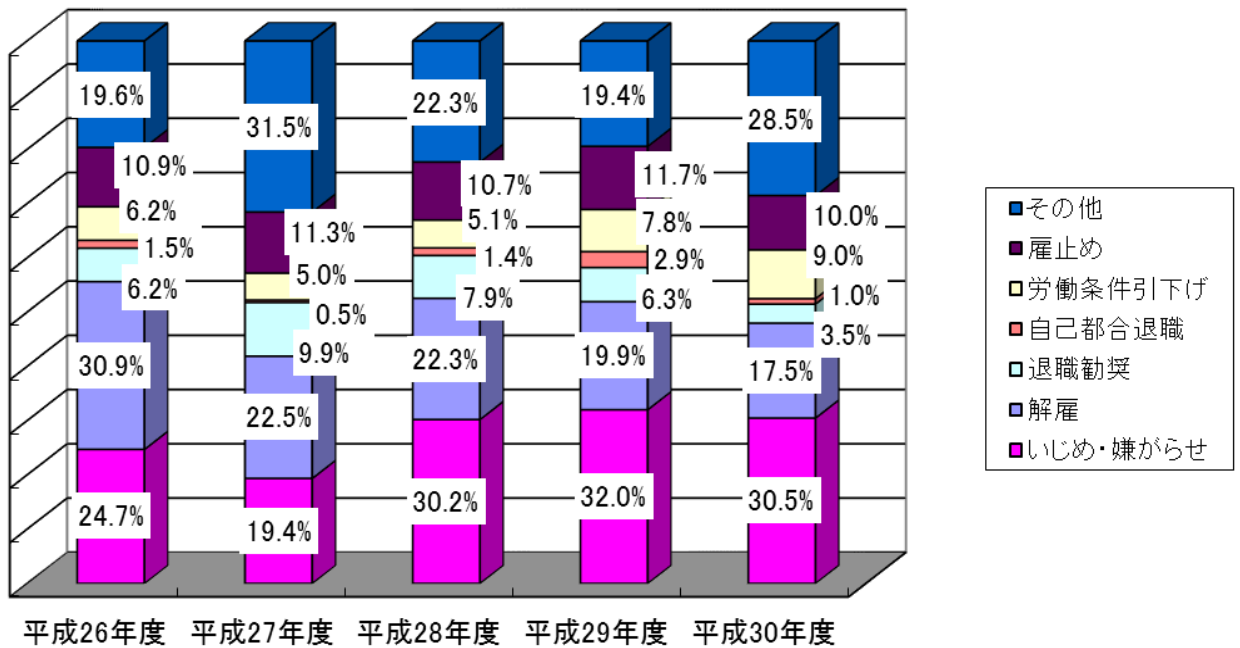
あっせん申請の内容は、「いじめ・嫌がらせ」(30.5%)が3年連続トップとなり、次いで「解雇」(17.5%)、「雇止め」(10.0%)が多い。

助言・指導における解決率は51.2%、あっせんにおける合意率は33.7%であった(別添1)。

第5図 助言・指導の申出内容の内訳



第6図 あっせんの申請内容の内訳



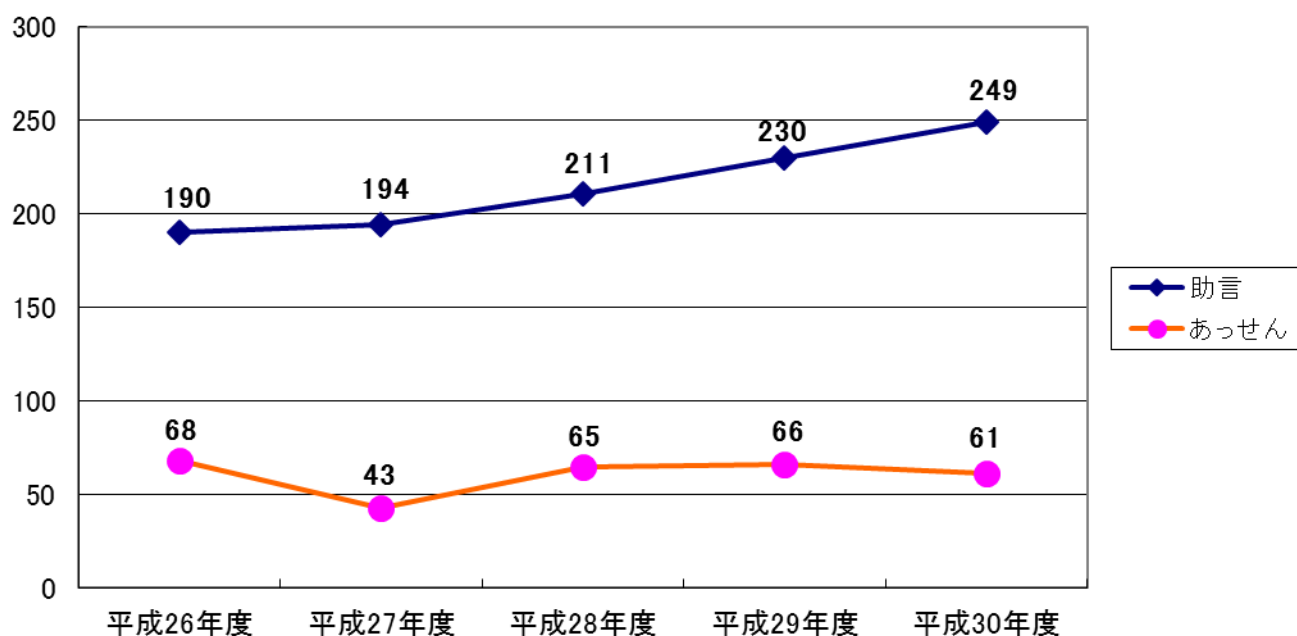
(3) 「いじめ・嫌がらせ」に関する労働局の取組(第7図)

「いじめ・嫌がらせ」に係る助言・指導の申出は年々増加し、平成30年度は249件であった。労働局では、「助言・指導」「あっせん」による紛争解決援助のほか、ハラスメント防止対策説明会の開催、総合労働相談コーナー等でのハラスメント予防のパンフレットの交付、ポータルサイト「あかるい職場応援団」の紹介等により、ハラスメントの未然防止に取り組んでいる。

また、厚生労働省では、本年6月17日から「ハラスメント悩み相談室」を開設し、「職場のハラスメント」全般に、電話相談は平日夜間(21時まで)及び土日にも対応しているほか、メール相談は24時間受け付けている。

さらに、労働施策総合推進法の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止対策が法制化されたことから、今後、改正内容の周知に努めていくこととしている。

第7図 いじめ・嫌がらせの助言・指導、あっせん申請件数の推移



【添付資料】

- 1 平成30年度 個別労働紛争解決制度施行状況一覧
- 2 個別労働紛争解決システムの概要
- 3 平成30年度「助言・指導」の事例
- 4 平成30年度「あっせん」の事例

【添付リーフレット】

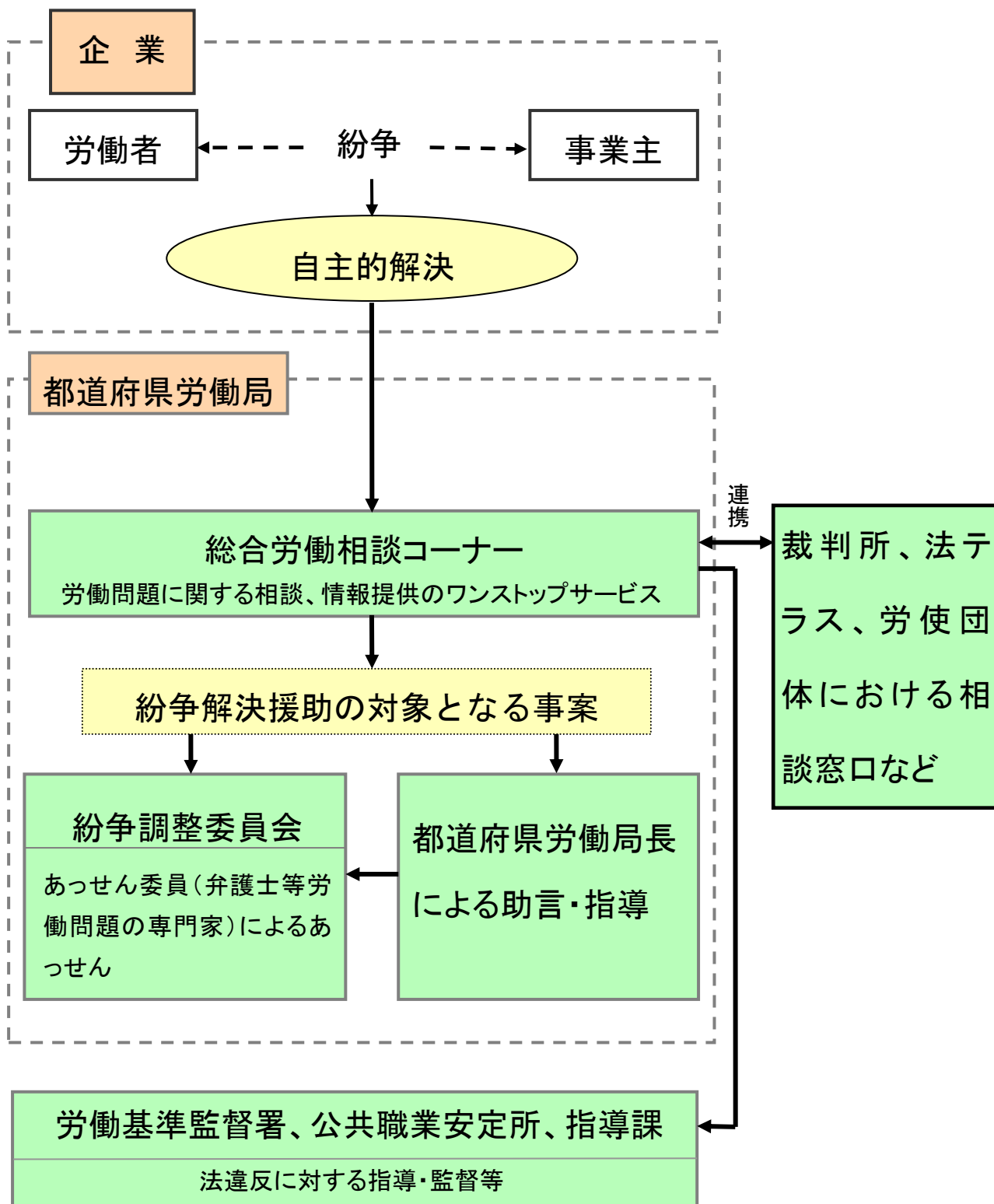
「パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！」
「ハラスメント悩み相談室」

平成30年度 個別労働紛争解決制度施行状況一覧

兵庫労働局

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数						48,009 件
相談者の種類						
労働者	28,533 件	事業主	15,142 件	その他		4,334 件
2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数						12,427 件
(1)相談者の種類						
労働者	11,020 件	事業主	933 件	その他		474 件
(2)紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計は総数とは一致しない。)						
普通解雇	1,195 件	整理解雇	130 件	懲戒解雇		173 件
労働条件引下げ(賃金)	801 件	労働条件引下げ(退職金)	98 件	労働条件引下げ(その他)		529 件
出向・配置転換	415 件	退職勧奨	1,028 件	懲戒処分		291 件
採用内定取消	103 件	雇止め	669 件	昇給・昇格		87 件
自己都合退職	1,642 件	その他の労働条件	1,036 件	募集・採用		186 件
定年・年齢差別	50 件	雇用管理改善等	557 件	労働契約の承継		58 件
いじめ・嫌がらせ	3,381 件	教育訓練	25 件	人事評価		68 件
賠償	402 件	その他	1,023 件			
3 都道府県労働局長による助言・指導の件数						
(1)助言・指導の申出の受付を行った件数						944 件
紛争の内容						
普通解雇	51 件	整理解雇	13 件	懲戒解雇		12 件
労働条件引下げ(賃金)	40 件	労働条件引下げ(退職金)	6 件	労働条件引下げ(その他)		24 件
出向・配置転換	36 件	退職勧奨	74 件	懲戒処分		16 件
採用内定取消	14 件	雇止め	54 件	昇給・昇格		6 件
自己都合退職	107 件	その他の労働条件	125 件	募集・採用		8 件
定年・年齢差別	0 件	雇用管理改善等	67 件	労働契約の承継		0 件
いじめ・嫌がらせ	249 件	教育訓練	0 件	人事評価		2 件
賠償	19 件	その他	21 件			
(2)助言・指導の手続を終了した件数						935 件
解決したもの						479 件
終了の区分						
助言を実施	878 件	指導を実施	1 件	取下げ		28 件
打切り	27 件	制度対象外事案	1 件	その他		0 件
4 紛争調整委員会によるあっせんの件数						
(1)あっせんの申請の受理を行った件数						200 件
紛争の内容						
普通解雇	29 件	整理解雇	4 件	懲戒解雇		2 件
労働条件引下げ(賃金)	11 件	労働条件引下げ(退職金)	0 件	労働条件引下げ(その他)		7 件
在籍出向・配置転換	8 件	退職勧奨	7 件	懲戒処分		2 件
採用内定取消	5 件	雇止め	20 件	昇給・昇格		0 件
自己都合退職	2 件	その他の労働条件	15 件	定年・年齢差別		0 件
雇用管理改善等	8 件	労働契約の承継	0 件	いじめ・嫌がらせ		61 件
教育訓練	0 件	人事評価	3 件	賠償		13 件
その他	3 件					
(2)あっせんの手続を終了した件数						199 件
あっせんを開催したもの						125 件
解決したもの						67 件
終了の区分						
当事者間の合意の成立	67 件	申請の取下げ	9 件	打切り		123 件
制度対象外事案	0 件	その他	0 件			

個別労働紛争解決システムの概要



平成30年度 助言・指導の事例

【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	申出人は入社後約4年のパート労働者。職場の上司から、全員が出席する朝礼の場で度々仕事上の注意をされる等嫌がらせを受けてきた。この上司はこれまでもターゲットを絞り、複数の労働者に嫌がらせを繰り返してきた。本社の管理部門に改善を求めたが一向に対処されないため、謝罪及び今後の再発防止を求めて助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	本社の人事担当者に対し、申出人の申出内容を伝え、職場での嫌がらせについての法的な考え方を教示する等の助言を実施した。その結果、申出人と本社人事担当者との間で話し合いの場が設けられ、会社側から、これまでの事実関係の調査を踏まえて、この上司に厳重注意をしたことが伝えられるとともに、申出人に迷惑をかけたことに対する謝罪が行われ、紛争が解決した。
事例2 「自己都合退職」に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は平成25年4月から看護師として勤務する労働者。転居により通勤が困難となったため、本年5月に看護師長に9月末日での退職を申し出たところ、人手不足を理由に認めてもらえず、看護部長と相談するので待ってほしいと言われたが、その後何の返事もない。残っている年次有給休暇40日間を取得したうえで希望通りの日付での退職を求めて助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	事業場の人事部長に対し、申出人の申出内容を伝え、民法第627条（解約の申入れ）及び労基法第39条（年休）を示し、話し合いでの解決を促す助言を実施したところ、申出人と人事部長とで話し合いが行われ、その結果、年休をすべて取得したうえで希望通り9月末日での退職が認められ、紛争が解決した。

平成30年度 あっせんの事例

【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	申請人は正社員として約1年間勤務していたが、入社以降、十分な業務指導がないまま社長から無視される等のパワハラを受けたことにより精神的に追い詰められ、うつ病を発症し休職するに至った。2ヶ月後に復職したが、今度は職場責任者から無視される等のパワハラを受け、退職を余儀なくされた。このような安全配慮に欠けた行為により受けた精神的苦痛及び経済的損失に対する補償金(120万円)の支払を求めてあっせん申請したもの。
あっせんの内容・結果	あっせん委員が申請人、被申請人(会社)双方の主張を聴いたところ、パワハラに対する認識に食い違いがあったが、あっせんの場で事実関係の判断はできないことを伝え、紛争解決に向けて譲歩が可能か確認し調整した。その結果、双方ともに譲歩を受け入れ、解決金として60万円を支払うことで合意が成立し、解決した。
事例2 「解雇」に関する事例	
事案の概要	申請人は営業職として入社。入社時に労働条件の明示はなく、試用期間があるとの説明もなかった。1ヶ月半ほど勤務した頃、健康状態を理由に、試用期間満了での解雇を通告された。入社時に健康状態に関する確認はなく、入社後に体調が悪くなったわけでもない。また、それまで注意指導を受けたことは一度もなかった。にもかかわらず、そのような理由で解雇されたこと、また元々試用期間の説明も受けていなかったことに納得いかず、受けた経済的損失に対し、給与2ヶ月分相当額の補償を求めたいとしてあっせん申請したもの。
あっせんの内容・結果	あっせん委員が当事者双方から事情を聴いたうえ、双方に早期解決に向けて譲歩することが可能か確認し調整した。その結果、双方が譲歩を受け入れ、解決金として給与1.5ヶ月相当額を支払うことで合意が成立し、解決した。

職場でのハラスメントに悩んでいませんか？

ハラスメント 悩み相談室

6/17^月
受付開始

相談
無料

マタハラ等
妊娠・出産・
育児休業・
介護休業等に関する
ハラスメント

セクハラ
セクシュアル
ハラスメント

パワハラ
パワー
ハラスメント



電話相談



ナ イ ヨ ハ ラ ス
0120-714-864

●受付時間：月曜～金曜 12:00～21:00 / 土曜・日曜 10:00～17:00
祝日及び年末年始(12月29日～1月3日)を除く。携帯電話・スマートフォンからも通話できます。



メール相談

●受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan>

●メールアドレス mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp

24時間受付・5営業日以内に返信予定。パソコン・携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。



(委託運営)

専用Webサイト

ハラスメント悩み相談室

検索



れっく LEC 東京リーガルマインド

職場におけるハラスメントのことで
お悩みの方、お困りの方、
ハラスメント悩み相談室へご相談ください！

例えば、このようなことで
お困りではありませんか？



- 仕事中に性的発言を度々する上司に困っている
- 先輩が食事やデートの執拗な誘いをやめてくれない
- 上司に妊娠を報告したら、代替りの人を雇うので辞めてもらうしかないと言われた
- 育児休業について上司に相談したら昇給はないと思えと言われた
- 同僚の前で上司から無能扱いする言葉を受けた
- 自分ひとりだけ部署の食事会に誘われない



相談無料

匿名可

プライバシー
厳守

専門家が電話・メールから相談を受け付けます

ハラスメント悩み相談室

こんな情報も提供しています

- 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントとは？
- 必要があれば関係機関をご案内 など



パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

改正ポイント 1

パワーハラスメント対策の法制化

～労働施策総合推進法の改正～

施行時期

公布後 1 年以内の政令で定める日

※ パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後 3 年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

※ 改正法は令和元年 6 月 5 日に公布。

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※ 企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の 3 つの要素をすべて満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。
- 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
 - ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
 - ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
 - ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

パワハラに関するQ&A

職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

・職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

※ いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上 ～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))

※ セクハラ等は行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます

- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努める**こととされます

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。

- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます

※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

お問い合わせ先 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室) 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」でパワーハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索

- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場でのハラスメントでお悩みの方へ

検索

