



平成30年6月28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 山本 久恵
紛争調整官 池田 昌哉
(直通電話)078-367-0820

報道関係者 各位

平成29年度 個別労働紛争解決制度施行状況

～労働相談、民事上の個別労働紛争はいずれも減少するも、

助言・指導の内容は「いじめ・嫌がらせ」が5年連続トップ～

兵庫労働局(局長 畑中啓良)では、解雇や職場における「いじめ・嫌がらせ」をはじめとする個々の労働者と事業主との間の紛争を解決するため、労働局及び各労働基準監督署内に合計12ヶ所の総合労働相談コーナーを設置して、「個別労働紛争解決制度」を運用していますが、平成29年度の状況を取りまとめましたので、公表します。

【平成29年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

総合労働相談件数	47,614件	(前年度比 13.3%減)
民事上の個別労働紛争相談件数	13,538件	(前年度比 18.9%減)
うち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数	3,407件	(前年度比 15.7%減)
助言・指導申出件数	876件	(前年度比 3.1%減)
あっせん申請受理件数	206件	(前年度比 4.2%減)

1 労働相談、民事上の個別労働紛争に係る相談は減少傾向

労働相談件数は47,614件で前年度より13.3%減となり、そのうち、民事上の個別労働紛争に係る相談は13,538件で前年度より18.9%減となった。

2 「助言・指導」の内容では「いじめ・嫌がらせ」が5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」申出は前年比で3.1%減となった。内訳を見ると「いじめ・嫌がらせ」が26.3%で最も多く、相談に占める割合は過去最高となった。また、あっせん申請は前年度比で4.2%の減少となった。内訳を見ると、「いじめ・嫌がらせ」が32.0%と最も多く、次いで「解雇」が19.9%を占めている。

3 「いじめ・嫌がらせ」に関する労働局の取組み

ハラスメント防止対策説明会の開催のほか、総合労働相談コーナーの窓口等での「職場のパワーハラスメント」の予防、解決に係る周知用リーフレットの配付や、パワハラ対策についての総合情報ポータルサイト「あかるい職場応援団」の紹介を行う等により未然防止対策を推進するとともに、相談に対しては、懇切・丁寧な対応に努めている。また、具体的な紛争事案については、相談者の希望により「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」(後述)で解決に向けた取り組みを行っている。

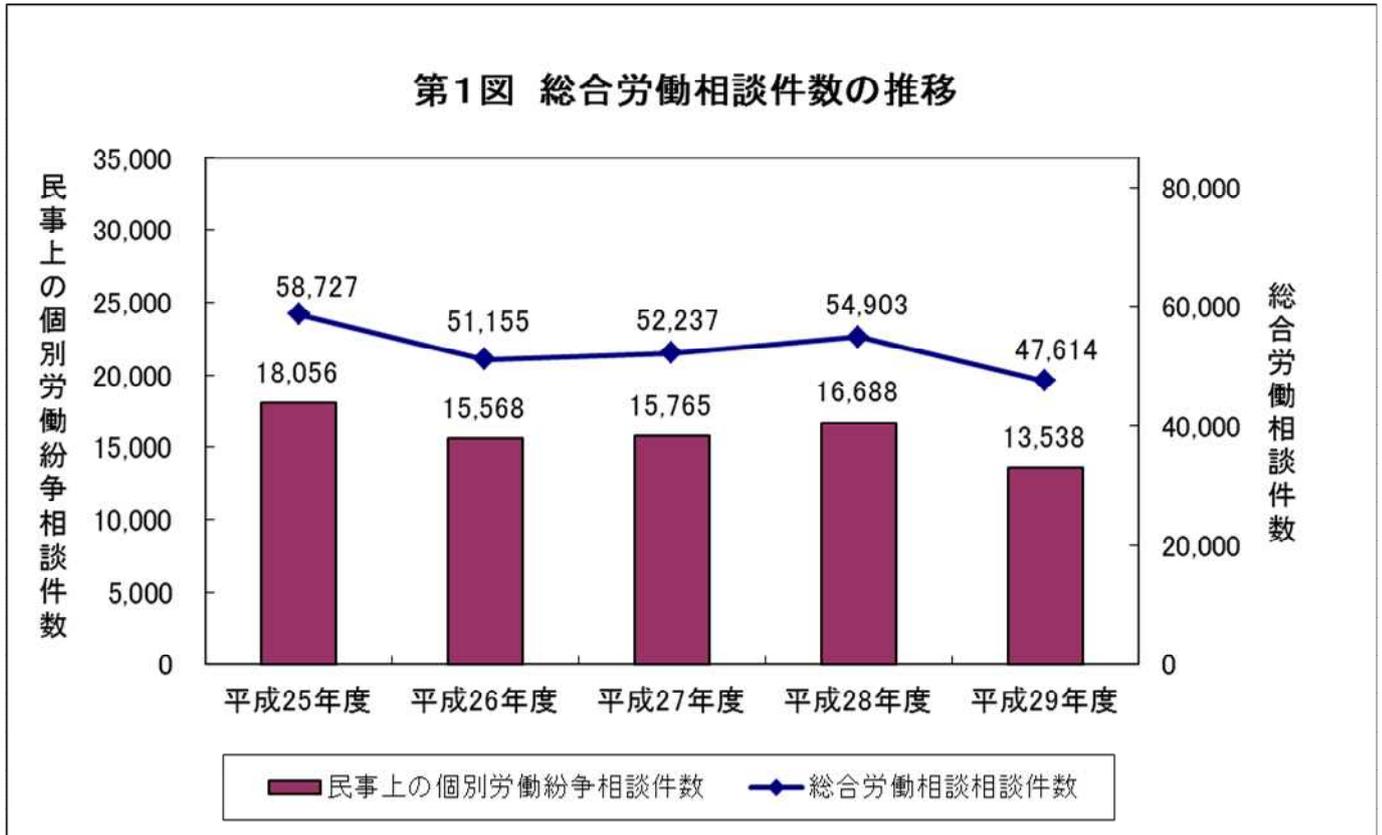
1 相談受付状況

(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29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 47,614件
- ・ うち、民事上の個別労働紛争相談件数 13,538件

となり、前年度と比べて、総合労働相談件数は7,289件(13.3%)減少し、そのうち民事上の個別労働紛争相談件数は3,150件(18.9%)減少した。



*「総合労働相談件数」とは、労働法令の内容の問い合わせ、賃金不払いや長時間労働等の労働基準法違反、危険な作業等の労働安全衛生法違反等のあらゆ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事案を指す。

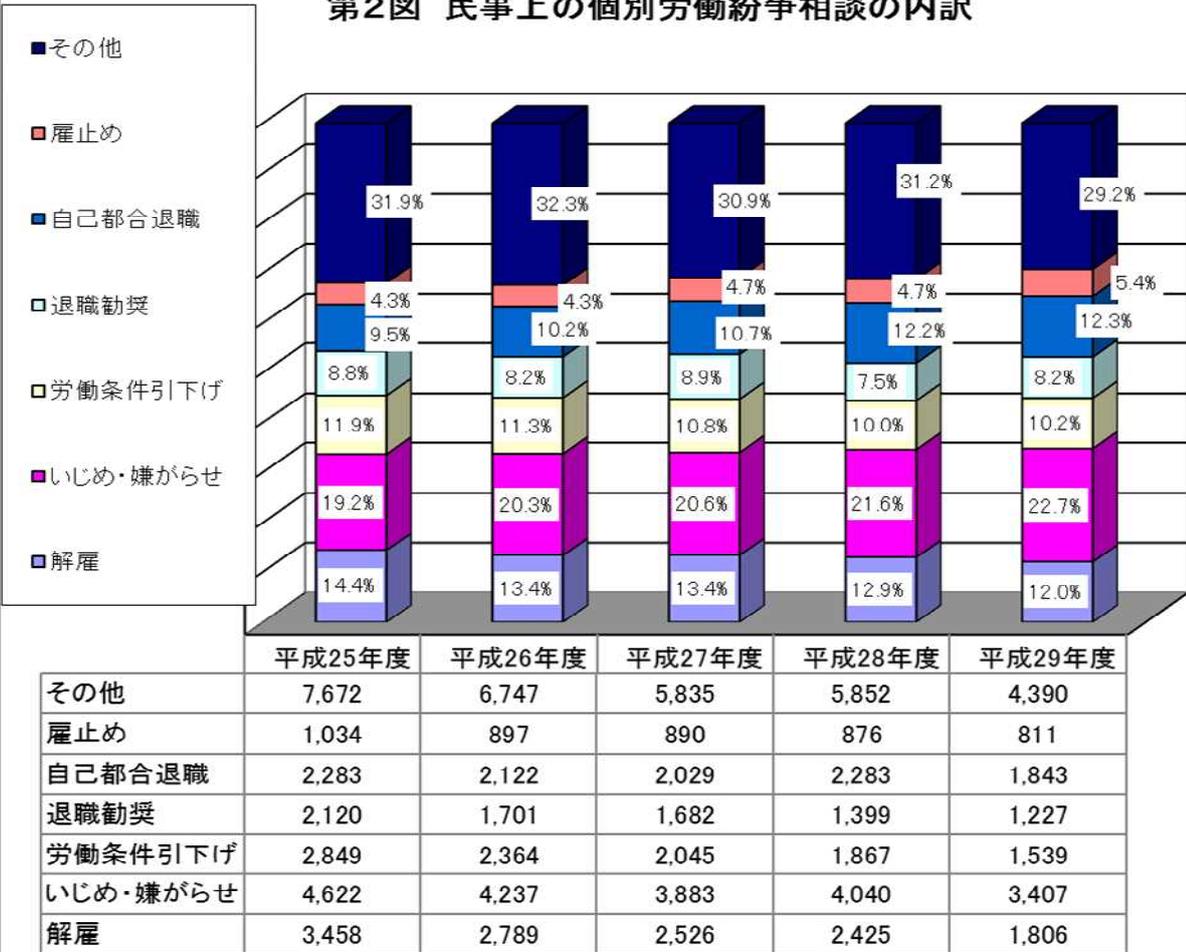
*平成28年度から、雇用環境・均等部が新設され、旧・総務部企画室で対応していた相談業務及び旧・雇用均等室で対応していた相談業務が同部指導課に移管されたため、男女雇用均等法関係業務の相談件数も平成28年度から総合労働相談件数に計上されている。

(2) 個別労働紛争相談の内訳(第2図)(第3図)

個別労働紛争相談の内訳を見ると、「いじめ・嫌がらせ」が22.7%で5年連続トップとなり、次いで「自己都合退職」が12.3%、「解雇」が12.0%、と多くなっている。

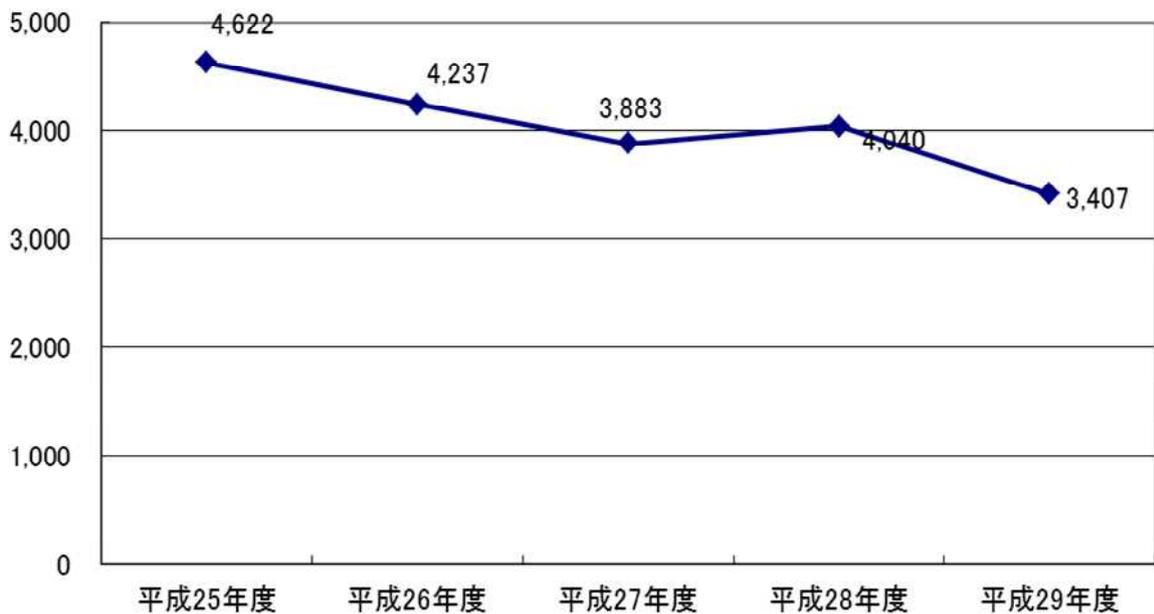
相談者の内訳は、労働者(求職者を含む)が11,795件(87.1%)と大半を占めており、事業主からの相談は1,205件(8.9%)であった(別添1)。

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、計は個別労働紛争相談件数の総計と一致しない。

第3図 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数の推移



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

相談のみでは解決に至らない労使間の民事上の個別労働紛争については、

- 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、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより当事者間による自主的な紛争解決を促進するものである。

あっせんは、弁護士、学識経験者などの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間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図るものである。

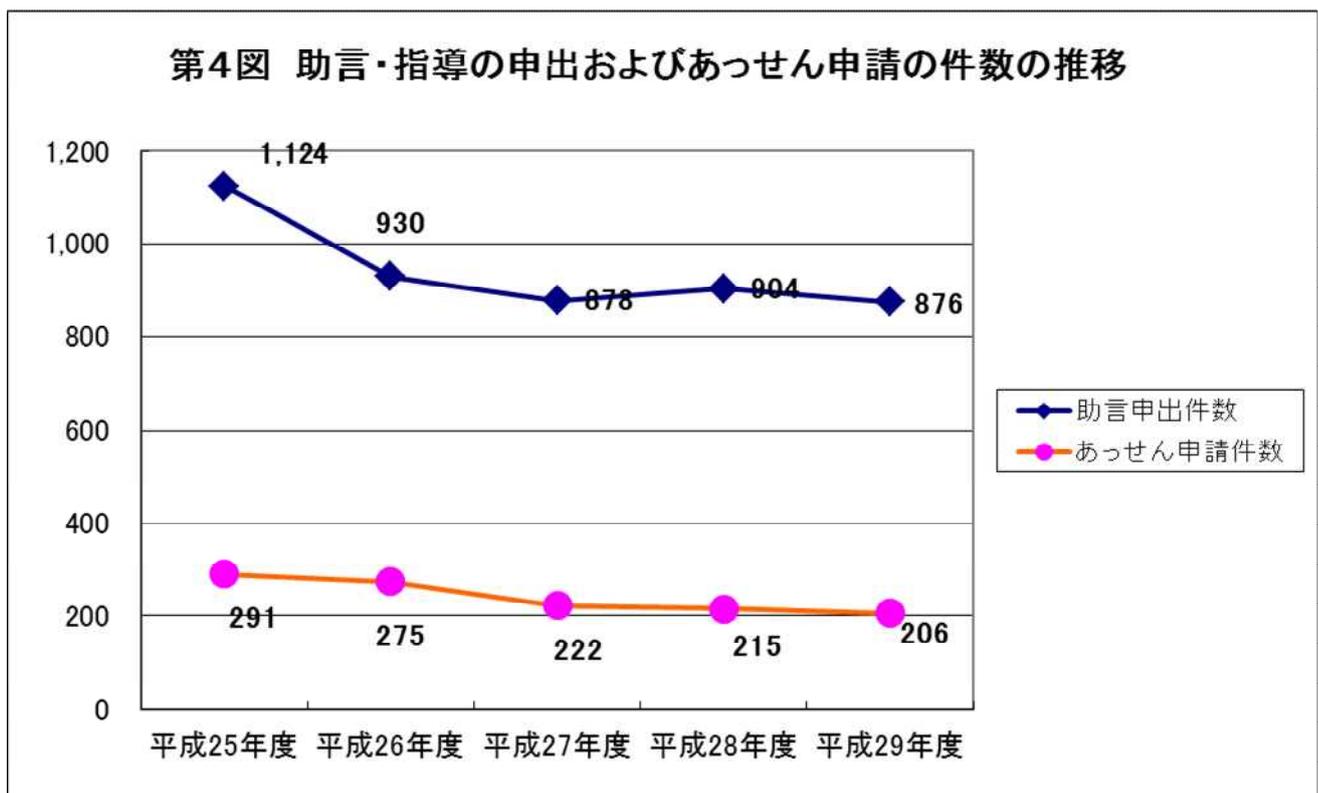
(1) 助言・指導の申出及びあっせん申請の件数(第4図)

平成29年度の

助言・指導申出件数 876件(対前年度比3.1%減)

あっせん申請件数 206件(対前年度比4.2%減)

であった。

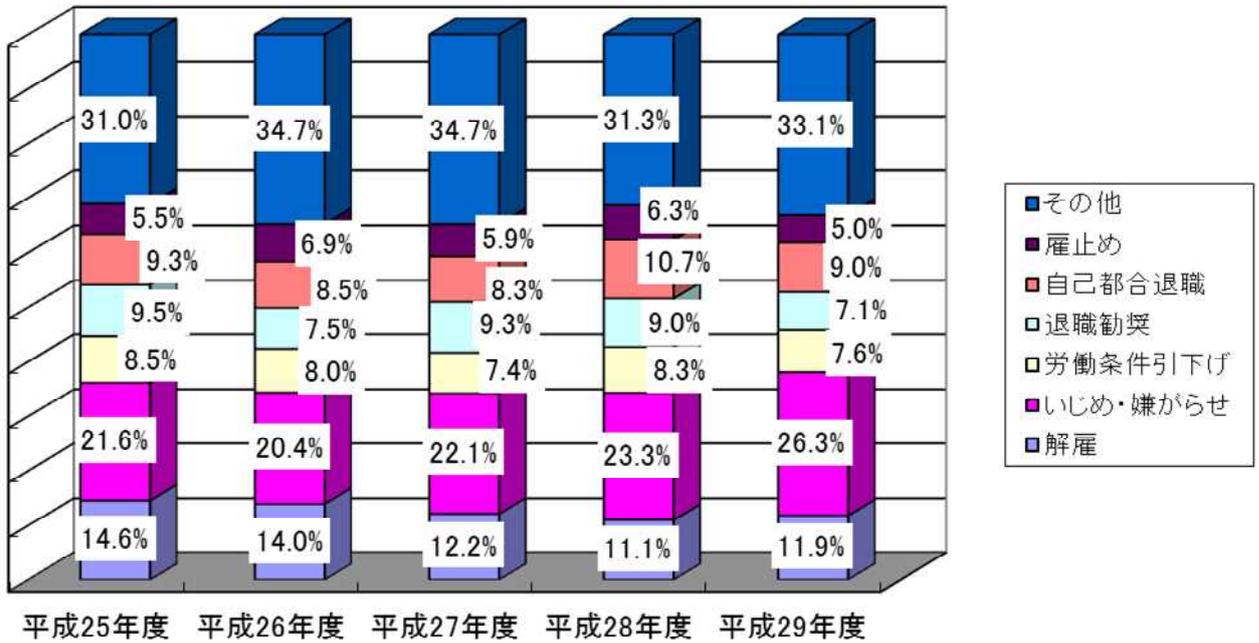


(2) 助言・指導の申出およびあっせん申請の内容の内訳等(第5図)(第6図)

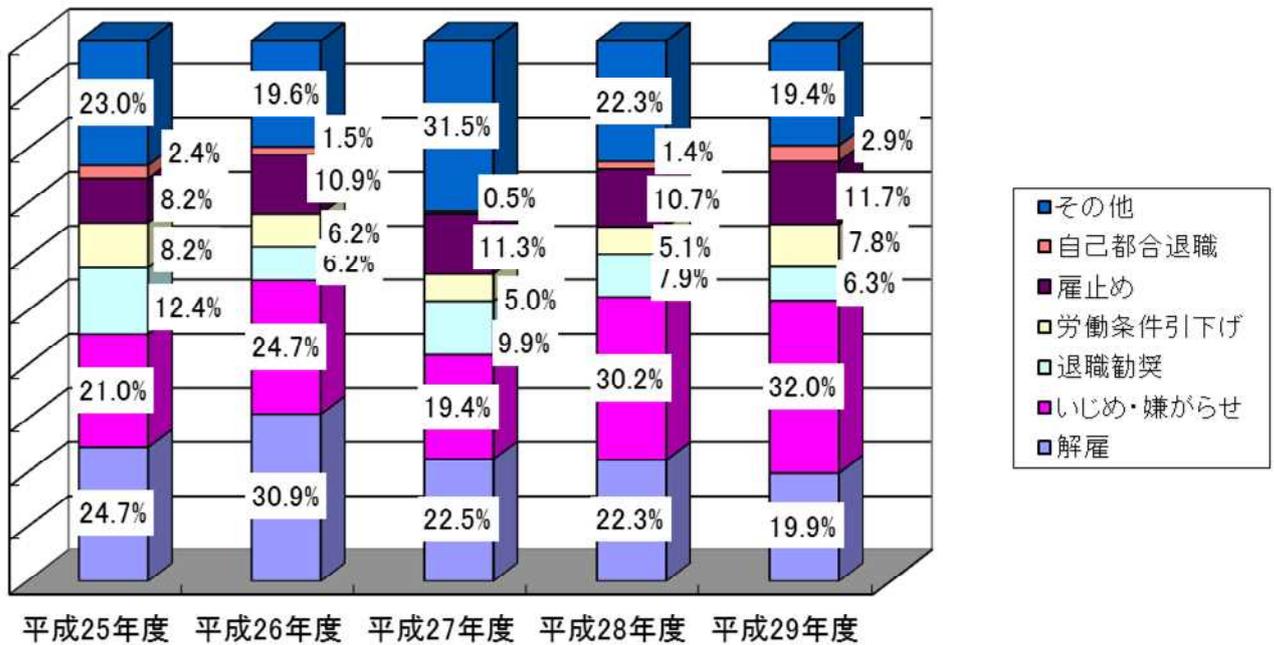
助言・指導の申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」(26.3%)、「解雇」(11.9%)、「自己都合退職」(9.0%)、「労働条件の引下げ」(7.6%)、「退職勧奨」(7.1%)等多岐にわたるが、「いじめ・嫌がらせ」の占める割合が5年連続トップである。

あっせん申請の内容は、「いじめ・嫌がらせ」(32.0%)が最も多く、2年連続トップとなり、次いで「解雇」(19.9%)が多い。助言指導における解決率は50.8%、あっせんにおける合意率は33.2%であった。

第5図 助言・指導の申出内容の内訳



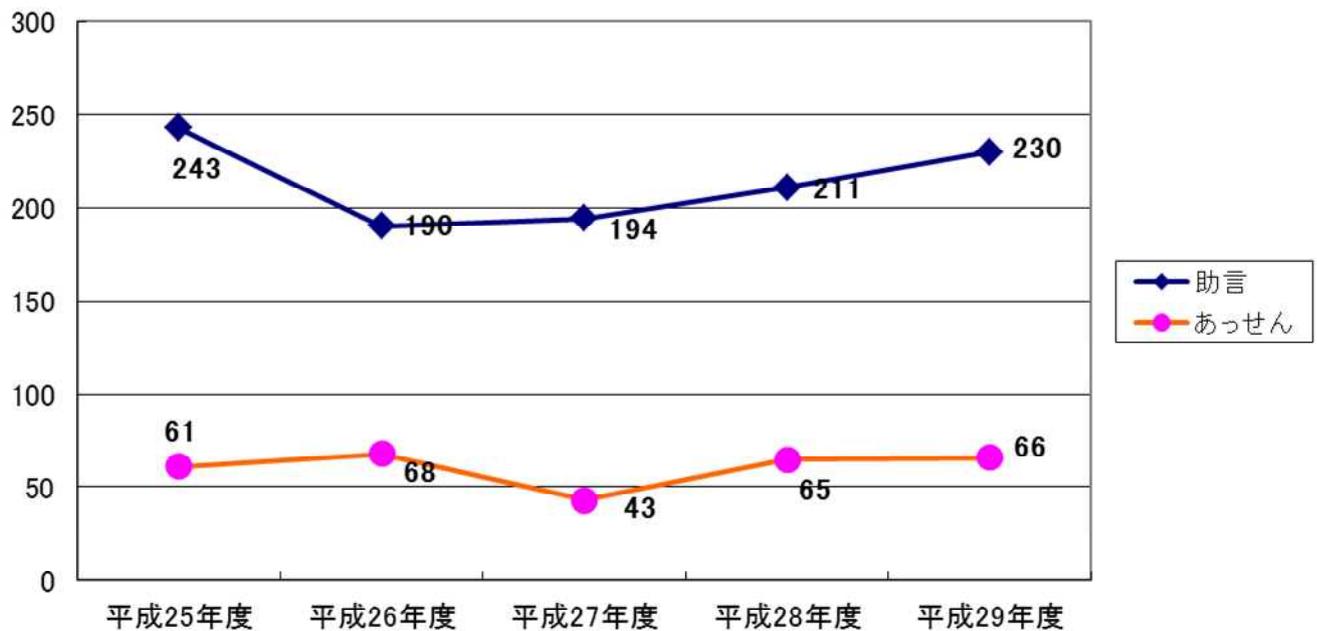
第6図 あっせんの申請内容の内訳



(3) 困難事案担当総合労働相談員の配置

平成29年度においては、神戸西労働基準監督署及び姫路労働基準監督署の総合労働相談コーナーに各1名、労働局指導課総合労働相談コーナーに2名、合計4名の困難事案担当総合労働相談員を県下に配置し、職場の「いじめ・嫌がらせ」等の複雑・困難化する個別労働紛争への適切な対応に努めた。

第7図 いじめ・嫌がらせの助言、あっせん申請件数の推移



【添付資料】

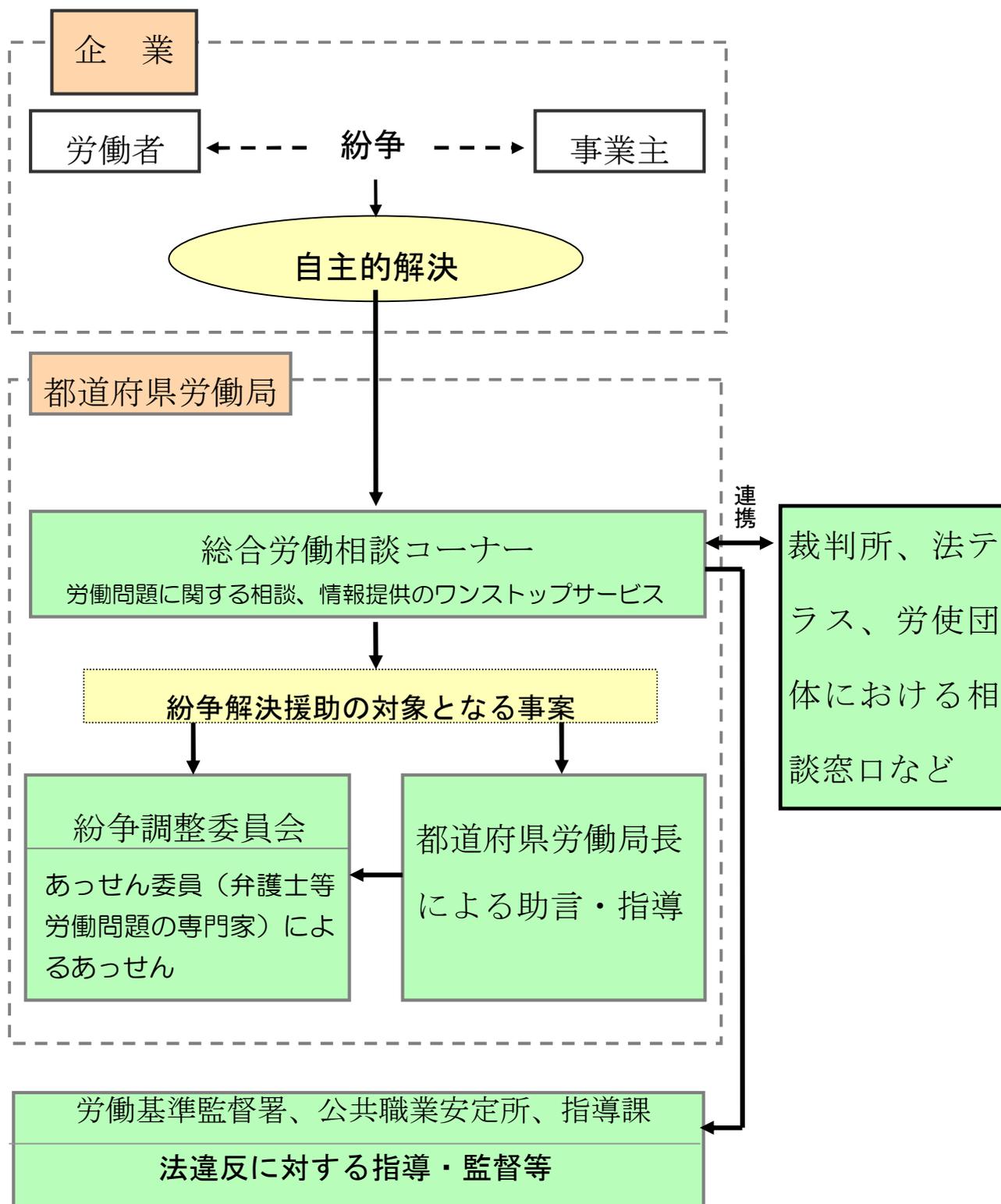
- 1 平成29年度 個別労働紛争解決制度施行状況一覧
- 2 個別労働紛争解決システムの概要
- 3 平成29年度「助言・指導」の事例
- 4 平成29年度「あっせん」の事例

平成29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						47,614 件
相談者の種類						
労働者	29,106 件	事業主	13,880 件	その他	4,628 件	
2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数						13,538 件
(1) 相談者の種類						
労働者	11,795 件	事業主	1,205 件	その他	538 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	1,415 件	整理解雇	165 件	懲戒解雇	226 件	
労働条件引下げ(賃金)	838 件	労働条件引下げ(退職金)	146 件	労働条件引下げ(その他)	555 件	
出向・配置転換	391 件	退職勧奨	1,227 件	懲戒処分	296 件	
採用内定取消	80 件	雇止め	811 件	昇給・昇格	75 件	
自己都合退職	1,843 件	その他の労働条件	962 件	募集・採用	216 件	
定年・年齢差別	44 件	障害者差別・合理的配慮	41 件	雇用管理改善等	550 件	
労働契約の承継	39 件	いじめ・嫌がらせ	3,407 件	教育訓練	13 件	
人事評価	84 件	賠償	453 件	その他	1,146 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						876 件
紛争の内容						
普通解雇	86 件	整理解雇	8 件	懲戒解雇	10 件	
労働条件引下げ(賃金)	27 件	労働条件引下げ(退職金)	14 件	労働条件引下げ(その他)	26 件	
出向・配置転換	25 件	退職勧奨	62 件	懲戒処分	9 件	
採用内定取消	12 件	雇止め	44 件	昇給・昇格	3 件	
自己都合退職	79 件	その他の労働条件	95 件	募集・採用	7 件	
定年・年齢差別	2 件	雇用管理改善等	85 件	労働契約の承継	0 件	
いじめ・嫌がらせ	230 件	教育訓練	1 件	人事評価	6 件	
賠償	23 件	その他	22 件			
(2) 助言・指導の手続を終了した件数						874 件
解決したもの						
終了の区分						
助言を実施	812 件	指導を実施	0 件	取下げ	27 件	
打切り	32 件	制度対象外事案	3 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						206 件
紛争の内容						
普通解雇	28 件	整理解雇	9 件	懲戒解雇	4 件	
労働条件引下げ(賃金)	4 件	労働条件引下げ(退職金)	2 件	労働条件引下げ(その他)	10 件	
在籍出向・配置転換	5 件	退職勧奨	13 件	懲戒処分	3 件	
採用内定取消	1 件	雇止め	24 件	昇給・昇格	0 件	
自己都合退職	6 件	その他の労働条件	18 件	定年・年齢差別	0 件	
雇用管理改善等	4 件	労働契約の承継	0 件	いじめ・嫌がらせ	66 件	
教育訓練	0 件	人事評価	5 件	賠償	2 件	
その他	2 件					
(2) あっせんの手続を終了した件数						202 件
あっせんを開催したもの						
解決したもの						
終了の区分						
当事者間の合意の成立	67 件	申請の取下げ	12 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29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	<p>申出人は有期契約のアルバイトとして勤務していた。新しい店長からミスの度に大声で執拗に叱責をうけるようになった上に、申出人だけ望まない勤務シフトを組まれるといった嫌がらせを受けるようになった。社内のコンプライアンス室に相談したが解決されないので、店長のパワーハラスメントを止めてもらいたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>会社側の労務責任者に対して、労働契約法5条(労働者の安全配慮義務)や職場でのパワーハラスメントに関する裁判例を教示する等の助言・指導を実施したところ、申出人と会社側の労務責任者との話し合いの場が設けられ、その結果、会社から店長に対して適切な再発防止の指導がなされたもの。申出人の希望が叶えられ、紛争が解決した。</p>
事例2 解雇に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人はパートタイム労働者。ある日突然に社長から、事業の効率化を理由として解雇を通告された。納得できないので解雇を撤回してもらいたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>会社側の労務責任者に対して、労働契約法16条(解雇)を示し、「解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、無効とされることがある」ことを説明する等の助言・指導を実施したところ、申出人と会社側の労務責任者との話し合いの場が設けられ、その結果、解雇が撤回され、紛争が解決した。</p>

【助言・指導の例】

事例3 自主退職に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は営業職の正社員。十分な引継ぎが行えるように3カ月の期間において上司に自主退職を願い出たところ、人手不足を理由に強く慰留され、その後、何度、上司と話し合いをしても、退職日を引き延ばされるばかりで辞めることができない。</p> <p>そのため、精神的に疲れ果て体調を崩して心療内科に通院するようになったが、それでも退職は許可されなかった。早期に退職の申出を受理して欲しいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>会社側の労務責任者に対して、退職に関する裁判例を教示する等の助言・指導を実施したところ、申出人と会社側の取締役との話し合いの場が設けられ、その結果、退職が認められ、紛争が解決した。</p>

平成29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	<p>申請人は、技術職員。上司から業務上の必要性を超える暴言が繰り返されるようになり、健康を害して向精神薬を常用するようになった。</p> <p>上司のパワーハラスメントによる精神的、経済的損害に対する補償金の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。</p>
あっせんの内容・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人(会社側)に解決に向けた考えを確認したところ、被申請人は、金銭による解決を行う考えを示した。</p> <p>あっせん委員が双方譲歩可能な解決案を確認し、調整した結果、申請人の約1.5か月分の賃金相当額である60万円を解決金として支払うことで合意が成立し、解決した。</p>
事例2 解雇に関する事例	
事案の概要	<p>申請人は正社員として約2年にわたり勤務していたが、突然社長から「協調性の欠如」を理由に解雇を通告された。解雇そのものは受け入れるが、突然の解雇による経済的損失に対して補償金の支払いを求めたいとしてあっせん申請したもの。</p>
あっせんの内容・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人(会社側)に解決に向けた考えを確認したところ、被申請人は、金銭による解決を行う考えを示した。</p> <p>あっせん委員が双方譲歩可能な解決案を確認し、調整した結果、申請人の約3か月分の賃金相当額である70万円を解決金として支払うことで合意が成立し、解決した。</p>