



平成29年6月29日  
【照会先】  
兵庫労働局雇用環境・均等部指導課  
課長 中川 望  
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28年度 個別労働紛争解決制度施行状況

～民事上の個別労働紛争相談、助言・指導申出、あっせん申請の

すべてにおいてパワハラ(いじめ・嫌がらせ)が最多に～

兵庫労働局(局長 小林健)では、労働局及び県内各労働基準監督署内に設置してある合計12ヶ所の総合労働相談コーナーにおいて「個別労働紛争解決制度」を運用していますが、平成28年度の状況を取りまとめましたので、公表します。

### 【平成28年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

総合労働相談件数	54,903件*	(前年度比 5.1%増)
民事上の個別労働紛争相談件数	16,688件	(前年度比 5.9%増)
うち、パワハラ(いじめ・嫌がらせ)に関する相談件数	4,040件	(前年度比 4.0%増)
助言・指導申出件数	904件	(前年度比 3.0%増)
あっせん申請受理件数	215件	(前年度比 3.2%減)

#### 1 民事上の個別労働紛争に係る相談は増加し、内容ではパワハラ(いじめ・嫌がらせ)が5年連続トップ

民事上の個別労働紛争に係る相談については16,688件と5.9%の増加となった。民事上の個別労働紛争に係る相談内容はパワハラ(いじめ・嫌がらせ)が5年連続第1位になった。

#### 2 「助言・指導」の申出は増加し、内容ではパワハラ(いじめ・嫌がらせ)が4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」の申出は前年度より26件増加し、前年度比3.0%の増加となった。内訳を見るとパワハラ(いじめ・嫌がらせ)が23.3%で4年連続第1位になり、過去最高比率となった。

#### 3 「あっせん」申請については減少、内容ではパワハラ(いじめ・嫌がらせ)が第1位に

あっせん申請は前年度より7件減少し、前年度比3.2%の減少となった。内訳を見ると、パワハラ(いじめ・嫌がらせ)が30.2%と最も多く、初めて第1位になった。

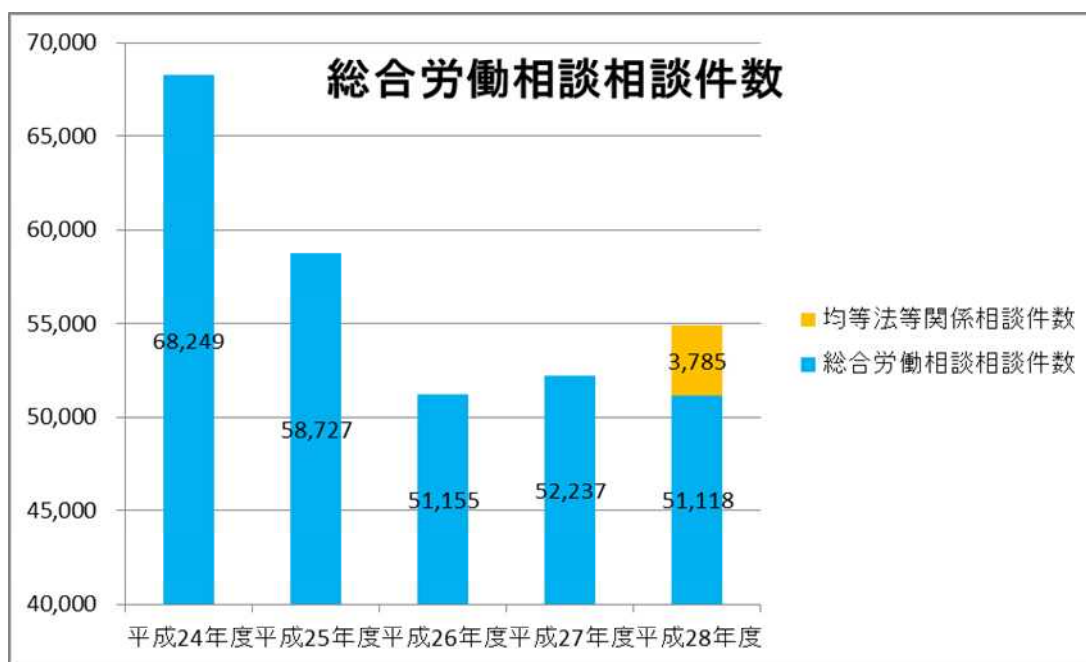
\* 平成28年度から、雇用環境・均等部が設置され、総務部企画室で対応していた相談業務及び雇用均等室で対応していた相談業務が同部指導課に移管されたため、男女雇用均等法関係業務の相談件数も平成28年度から総合労働相談件数に計上することとした。

## I 相談状況について

### 1 総合労働相談件数

平成 28 年度に総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、54,903 件となり、前年度と比べて、2,666 件 (5.1%) 増加した。ただし、平成 28 年度から均等法関係の相談件数も計上することになったもので、均等法関係の件数 3,785 件を控除すると 1,119 件 (2.1%) の減少になる。

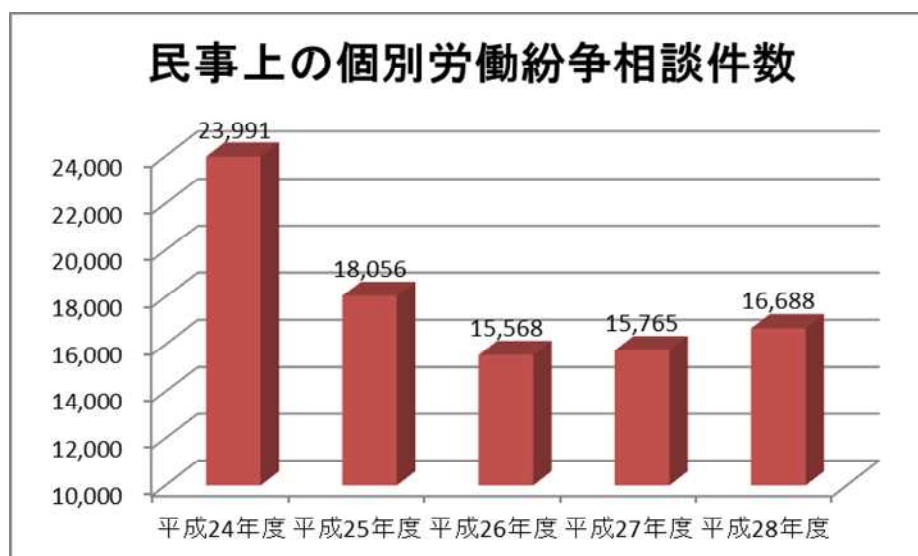
(総合労働相談件数とは、賃金不払いや長時間労働等の労働基準法違反、危険な作業等の労働安全衛生法違反等の相談をすべて含んだ件数。)



### 2 民事上の個別労働紛争相談件数

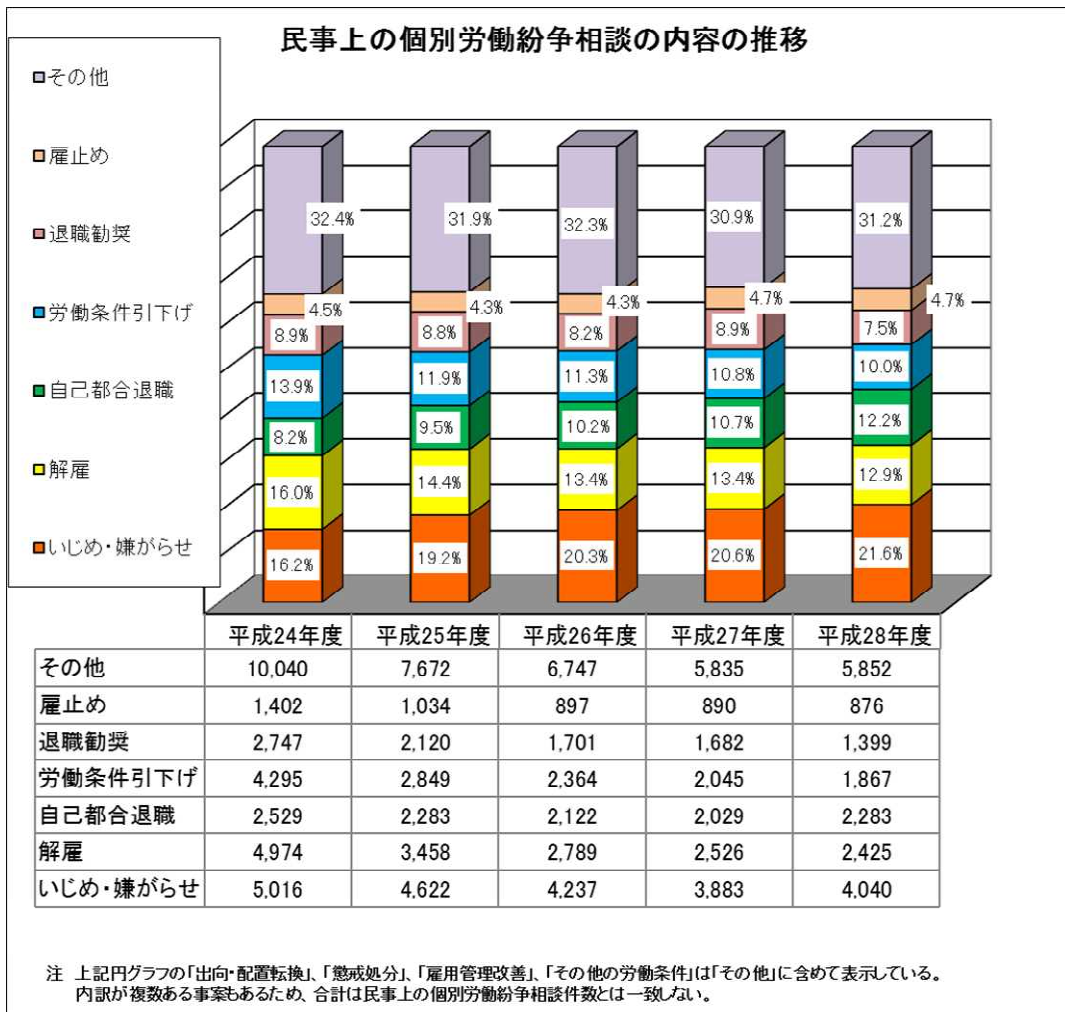
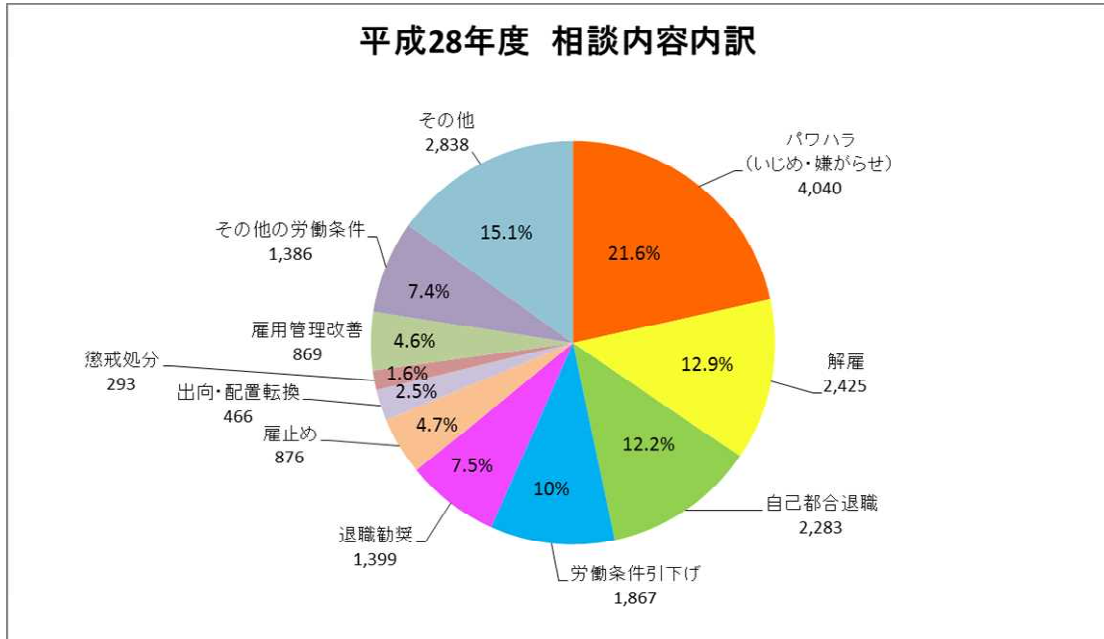
1の総合労働相談のうち民事上の個別労働紛争についての相談件数は 16,688 件で前年度と比べて、923 件 (5.9%) 増加した。

(民事上の個別労働紛争とは、労働条件その他の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である。)



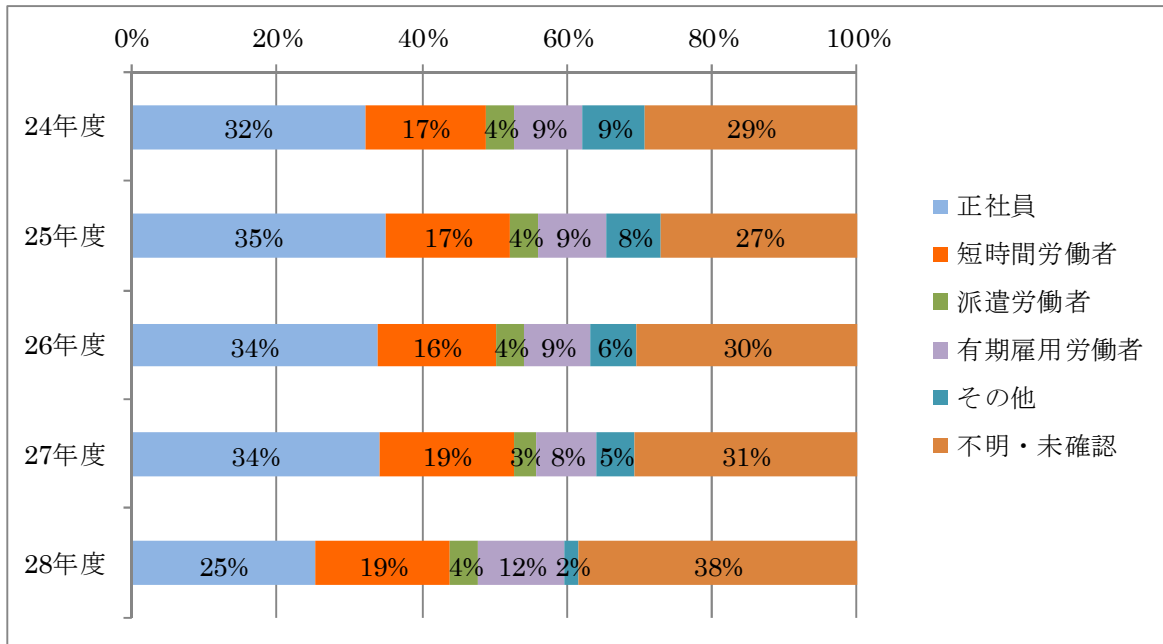
### 3 民事上の個別労働紛争の相談内容

民事上の個別労働紛争相談の内容については、パワハラ(いじめ・嫌がらせ)が平成24年度から相談内容の第1位を占めている。(平成23年度は解雇が第1位)



#### 4 民事上の個別労働紛争の相談者の就労形態について

民事上の個別労働紛争相談については、平成 28 年度は有期雇用労働者からの相談が増加している。



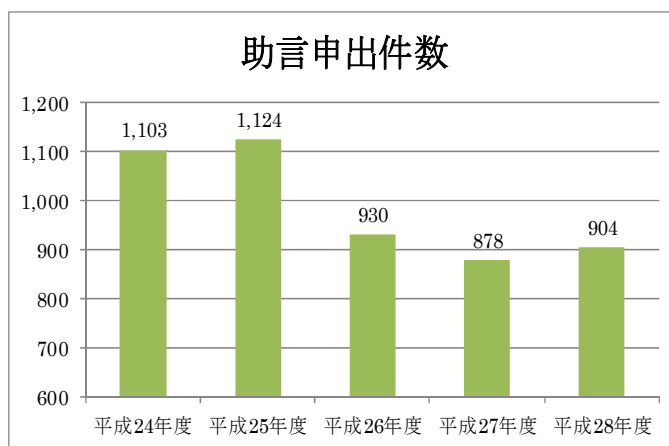
個別労働紛争に関する相談者の就労形態状況

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
正社員	7,719	6,320	5,277	5,388	4,239
短時間労働者	3,982	3,112	2,544	2,924	3,101
派遣労働者	940	684	590	497	641
有期雇用労働者	2,266	1,685	1,430	1,288	1,987
その他	2,057	1,385	997	820	301
不明・未確認	7,027	4,870	4,730	4,848	6,419
合計	23,991	18,056	15,568	15,765	16,688

## Ⅱ 労働局長による助言・指導について

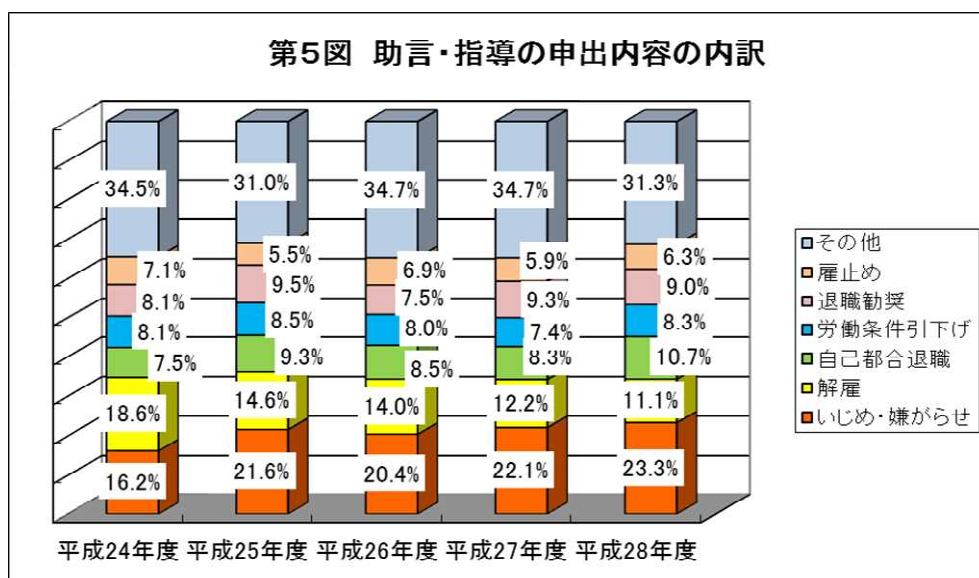
### 1 助言・指導の申出件数

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。平成 28 年度は 904 件で前年度より 3.0% 増加した。



### 2 助言・指導の申出内容

助言・指導の申出内容については、相談内容と同様にパワハラ(いじめ・嫌がらせ)が平成 25 年度より申出内容の第 1 位を占めている。



### 3 助言・指導の処理状況

平成 28 年度中の助言処理状況は右表のとおりである。

処理を終了した 908 件のうち助言を実施したものが 800 件であり、助言によって解決したものが 417 件ある。(別添1「平成 28 年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」参照)

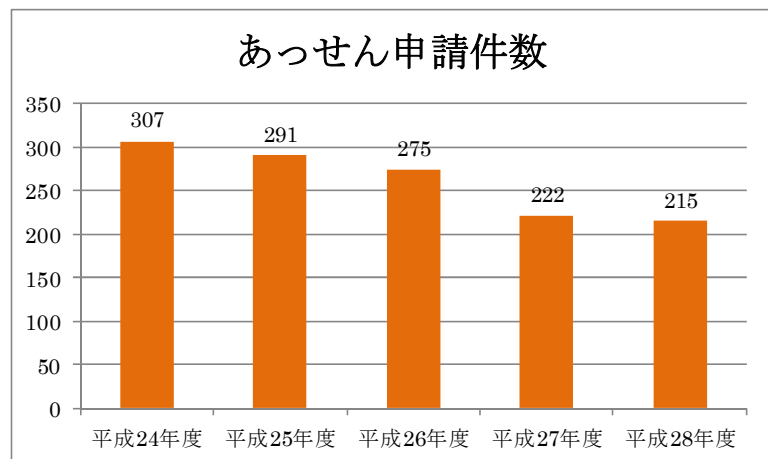
なお、助言の処理は 99.4% が 10 日以内に終了している。(長くても 1 か月以内に終了している。)

27 年度から繰越	23
28 年度申出受理	904
合計	927
29 年度へ繰越	19
28 年度処理終了	908

### Ⅲ 紛争調整委員会によるあっせんについて

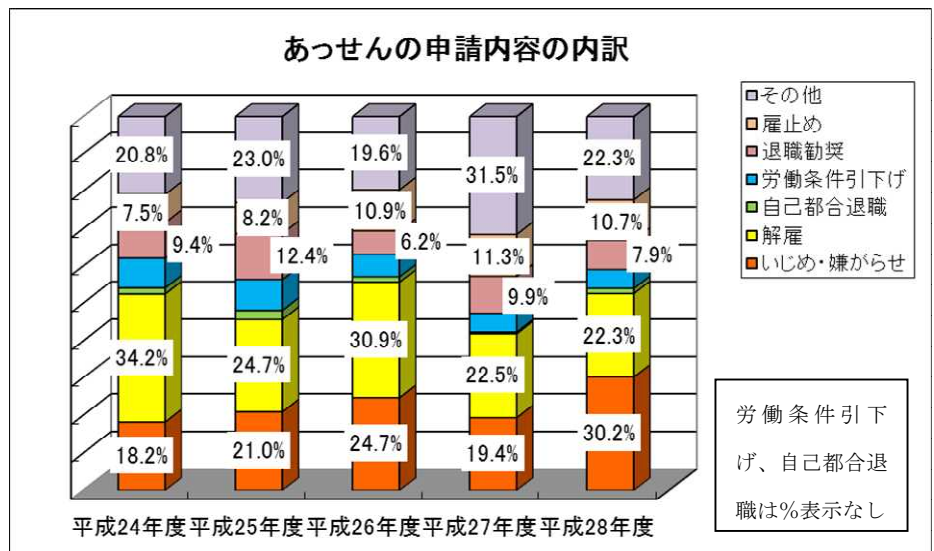
#### 1 あっせんの申請件数

あっせんは、弁護士、大学教授などの労働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。平成 25 年度より減少傾向を示しており、平成 28 年度は 215 件で前年度より 3.2%減少した。



#### 2 あっせん申請の内容

あっせん申請があった事案の内容は、「パワハラ(いじめ・嫌がらせ)事案」が 30.2%を占めており、平成 28 年度に「解雇事案」を抜き、初めて第 1 位になった。

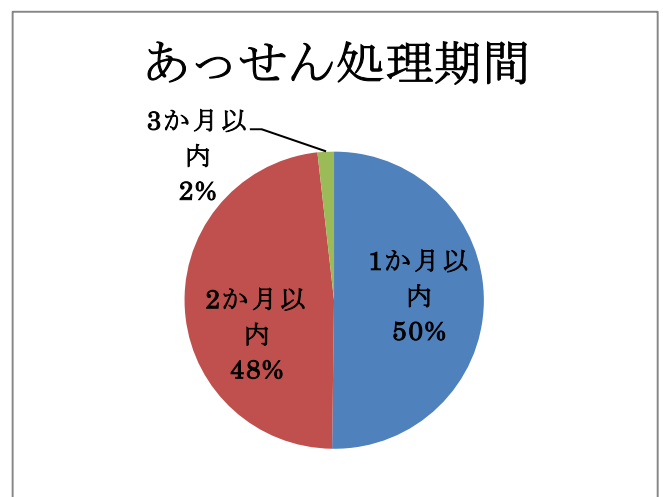


#### 3 あっせんの処理状況

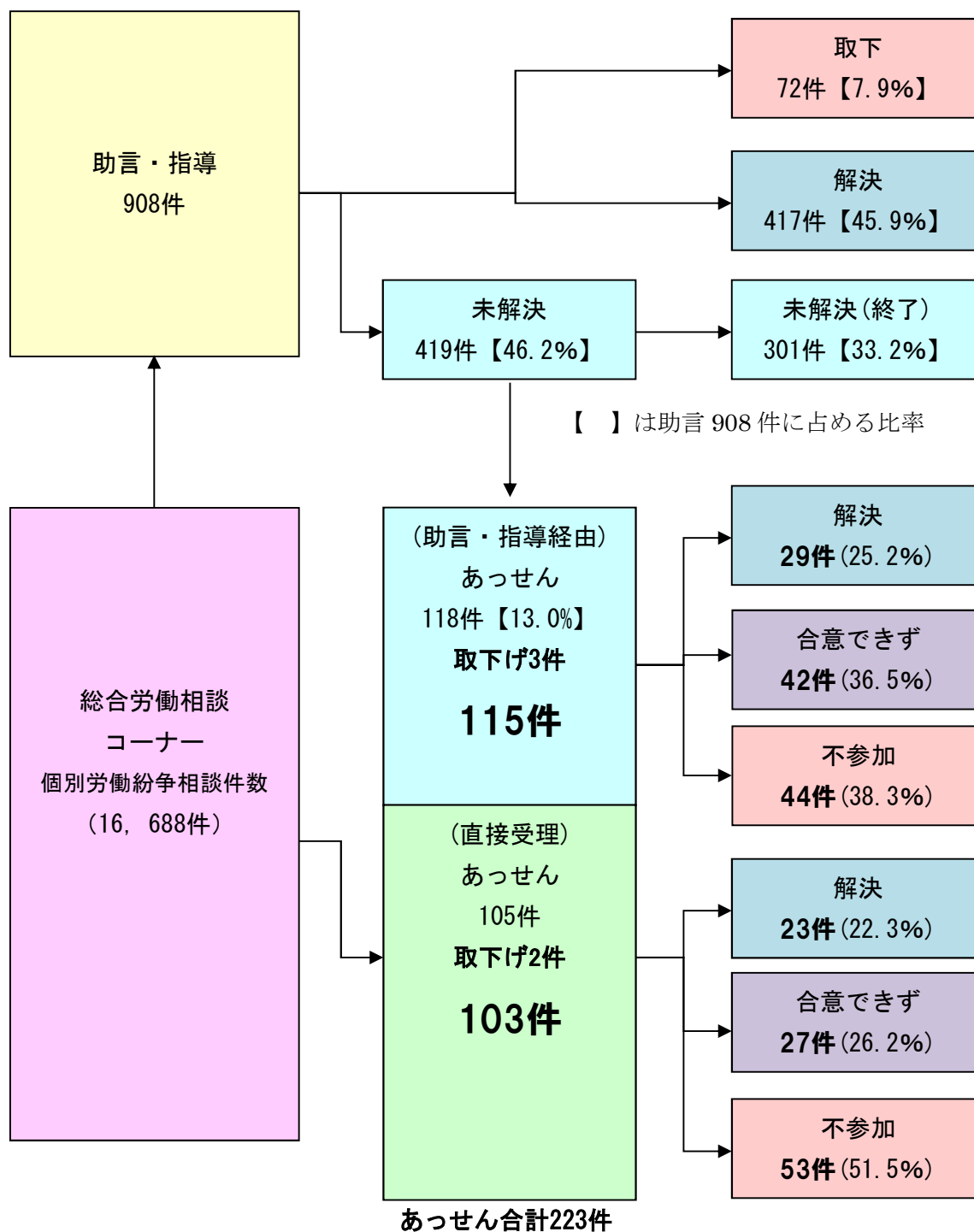
平成 28 年度中に処理を終了した件数は 223 件である。(申請から終了までの期間があるため、申請件数とは一致しない。)

あっせんを開催したのは 121 件であり、そのうち解決したのは 52 件である。(別添1「平成 28 年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」参照)

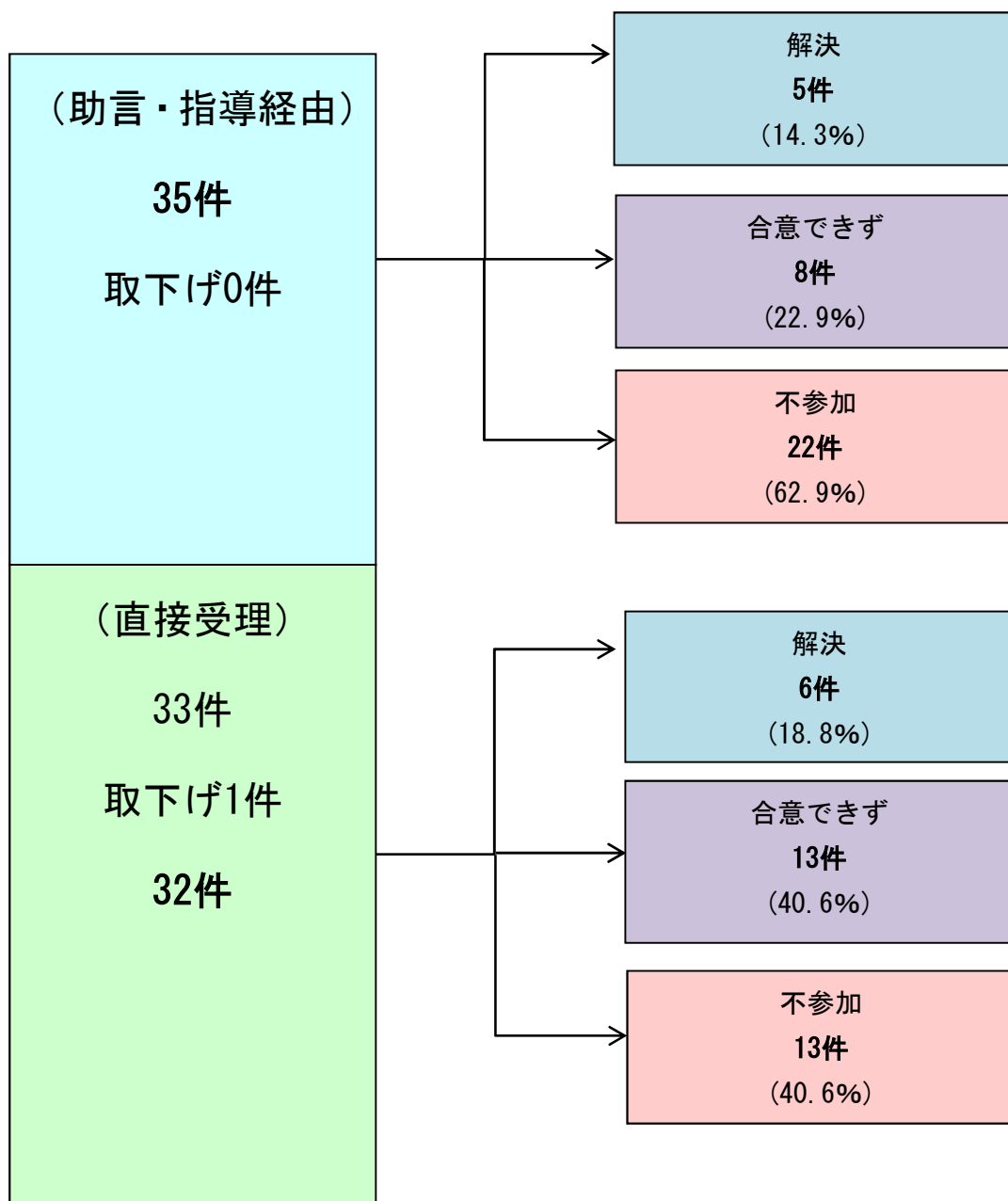
また、あっせんは 2 か月以内で 98%が終了している。



## 平成28年度 個別労働紛争解決制度の施行状況



## あっせんの処理状況におけるパワハラ（いじめ・嫌がらせ）事案



\* 「合意できず」とはあっせんを開催したが、合意ができなかったもの。  
「不参加」とは相手方があっせんに参加しなかったことで、あっせんを開催できなかったもの。



## 平成28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>申出人は正社員として働いていたが、部署異動を命じられた。異動後、その職場の上司及び同僚労働者から嫌がらせを受けるようになり、申出人は我慢して勤務していたが、その我慢も限界に達したことにより、退職を申し出た。</p> <p>職場の環境が劣悪であるにもかかわらず放置され、退職せざるを得なくなったので、補償を求めたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>労働者の安全配慮義務等、労働契約法を示すなどの助言・指導を実施したところ、申出人と取締役との話し合いの場が設けられ、話し合いの中で取締役から謝罪とともに和解金の支払いの提示があり、解決した。</p>
事例2 自主退職に関する事例	
事案の概要	<p>申出人は正社員として勤務していたが、体調不良のため継続して勤務することは困難であると判断し、退職の申出をしたところ、慰留を繰り返されて退職に応じてくれなかった。早期に退職の申出を受理してほしいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に対し、申出人が抱えている悩みについて説明し、話し合いをもって解決するよう促したところ、事業主と申出人とで早期の話し合いが持たれ、自主退職することとなり、解決した。</p>

## 平成28年度 あっせんの事例

## 【あっせんの例】

<b>事例1 いじめ・嫌がらせに係るあっせん</b>	
事案の概要	<p>申請人は、同僚からいじめ・嫌がらせを受けたため、上司に相談するも同僚からのいじめ・嫌がらせが改善されることはなかった。そのため申請人は体調を崩し、勤務できない状況となり、退職せざるを得なくなった。</p> <p>このため、精神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、解決金として約25万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</p>
<b>事例2 退職勧奨に関する事例</b>	
事案の概要	<p>申請人は、1年契約の有期雇用契約を締結して勤務していたが、業務上のミスを理由に部署異動を命じられた。申請人は元の部署に戻してほしい等、事業所と話し合いをもっていたが、事業所より退職勧奨を受けようになり、退職する意思を明確に示していないのに、自主退職する方に持っていかれた。契約期間途中での退職に追い込まれたため、雇用期間満了までの賃金相当額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、事業所に申請人より退職届の提出がない以上、自主退職は客観性を欠くものであることを説明したところ、金銭解決を行う考えを示した。</p> <p>事業所が提示した解決金額に申請人が同意したため、解決金として30万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</p>