

石川労働局発表
令和元年6月28日(金)

報道関係者 各位

【照会先】

石川労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 平山和彦
労働紛争調整官 坂本雅治
電 話 076(265)4429

民事上の個別労働紛争の「いじめ・嫌がらせ」相談が7年連続で最多に
～「いじめ・嫌がらせ」相談の割合が初の3割超～

石川労働局(局長 松竹泰男)では、このたび、平成30年度の「個別労働紛争解決制度(※1)」の施行状況をまとめましたので公表します。

今回の施行状況を受けて、石川労働局では、引き続き、総合労働相談コーナーにおける労働相談対応を適切に行うとともに、助言指導及びあっせんの的確な運用を図った上、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に取り組んでいきます。

また、令和元年6月5日に公布され1年以内に施行予定の「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」で定める職場におけるパワーハラスメント対策に関する事業主の義務の内容を周知するなど、より一層の総合的なハラスメント対策を推進していきます。

【概況】

◆総合労働相談件数(※2)	8,410件(前年度比 約1.9%減)
うち民事上の個別労働関係紛争の相談件数(※3)	2,453件(同 約3.2%増)
◆石川労働局長の助言・指導受付件数(※4)	152件(同 約12.6%増)
◆石川紛争調整員会によるあっせん申請受理件数(※5)	27件(同 約38.6%減)

(1) 相談状況

・総合労働相談件数は前年度より減少したものの依然高水準で推移しており、内容別では民事上の個別労働紛争相談件数は増加に転じたが、長期的にみると横ばい状態である。(図1)

・民事上の個別労働関係紛争に関する相談を、内容ごとに見ると、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が907件(30.5%)、次いで「退職を申し出たが辞めさせてもらえない」など「自己都合退職」に関する相談が386件(13.0%)、年次有給休暇制度に関するものなど「その他の労働条件」に関する相談が287件(9.7%)と続いている。

また、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は7年連続最多となり、「自己都合退職」に関する相談についても直近3ヵ年の相談件数は減少が続くものの、5年連続2番目に多い相談内容となった。(図2、3)

(2) 石川労働局長の助言・指導

- ・平成30年度の受付件数は増加傾向となっている。(図4)
- ・内容別では、年次有給休暇制度に関する労働基準法の説明を求めるものなど「その他の労働条件」が最多の44件(28.9%)、次いで「いじめ・嫌がらせ」が43件(28.2%)となっている。(参考資料1)
- ・平成30年度に助言・指導を実施した結果、58.0%が解決している。(図5)

(3) 石川紛争調整委員会によるあっせん

- ・申請受理件数は前年度に比べ大幅に減少した。(図4)
- ・内容別では、「いじめ・嫌がらせ」が最多の11件(40.7%)、次いで「解雇」が6件(22.2%)となっている。(参考資料1)
- ・あっせんを実施した結果、39.4%が合意している。(図6)

※1 「個別労働紛争解決制度」: 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、個々の労働者と事業主との間の紛争(民事上の個別労働関係紛争※2)に対応するためのADR(裁判外紛争解決手続き)として「総合労働相談」「石川労働局長の助言・指導」「石川紛争調整委員会によるあっせん」があります。

※2 「総合労働相談」: 法令・制度の問合せ、法違反等の内容に加え、民事上の個別労働関係紛争に係る内容を含むあらゆる労働相談。(平成28年度以降は男女雇用機会均等法等に関する相談件数を含む。)

※3 「民事上の個別労働関係紛争」: 労働者個人と企業との間の民事的内容に関する紛争。

※4 「石川労働局長の助言・指導」: 民事上の個別労働関係紛争について、都道府県労働局長が、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。

※5 「石川紛争調整委員会によるあっせん」: 民事上の個別労働関係紛争について、紛争当事者間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合にはあっせん案を提示するなど、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、紛争解決を図る制度。

【参考】 <ハラスメント解決事例>

女性労働者が事業主から身体接触や執拗に好意を抱いたとする発言を受けるなどセクシュアルハラスメントを受け退職したとして慰謝料を求めた事案について、調停会議を開催し、「事業主には男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止措置義務がある」旨説明し、解決金の支払により両者合意での解決を図った。

平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況

石川労働局

図1 総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争相談件数の推移

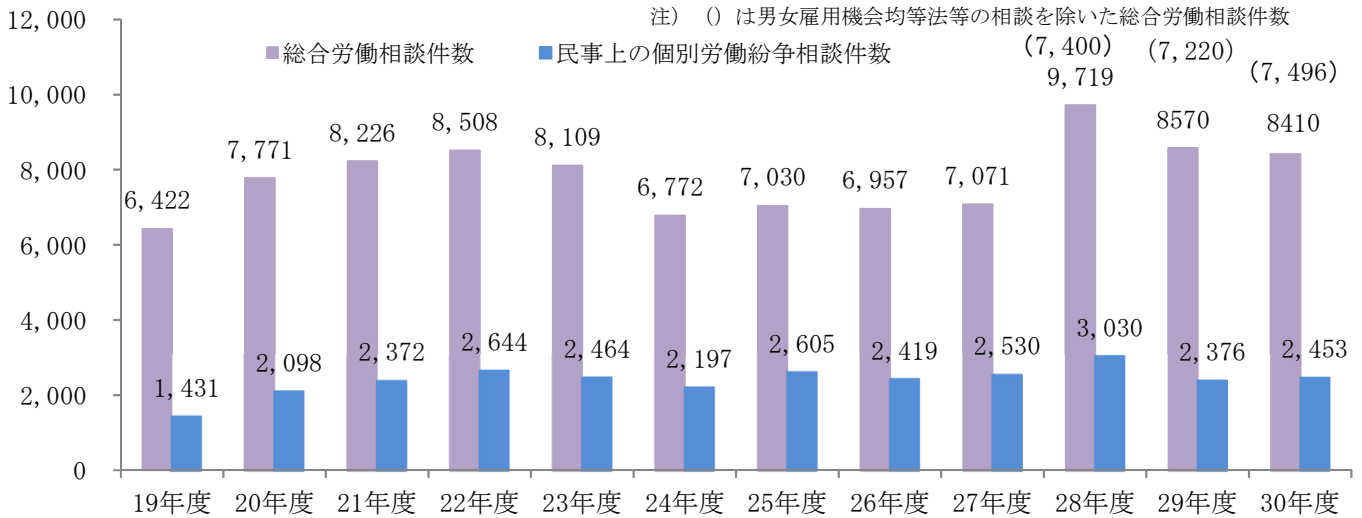


図2 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別件数

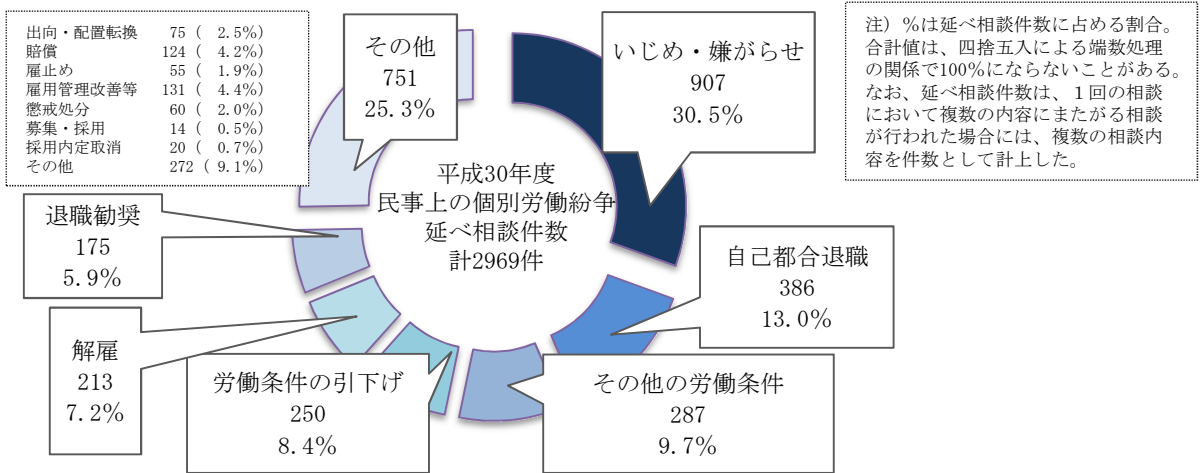


図3 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別件数の推移

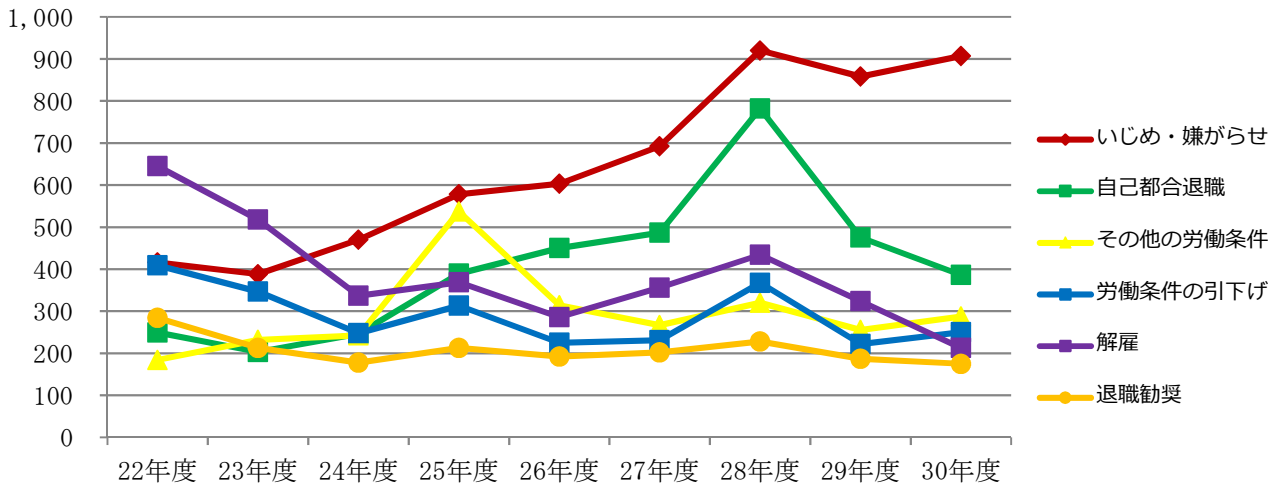


図4 助言・指導受付件数、あっせん申請受理件数の推移

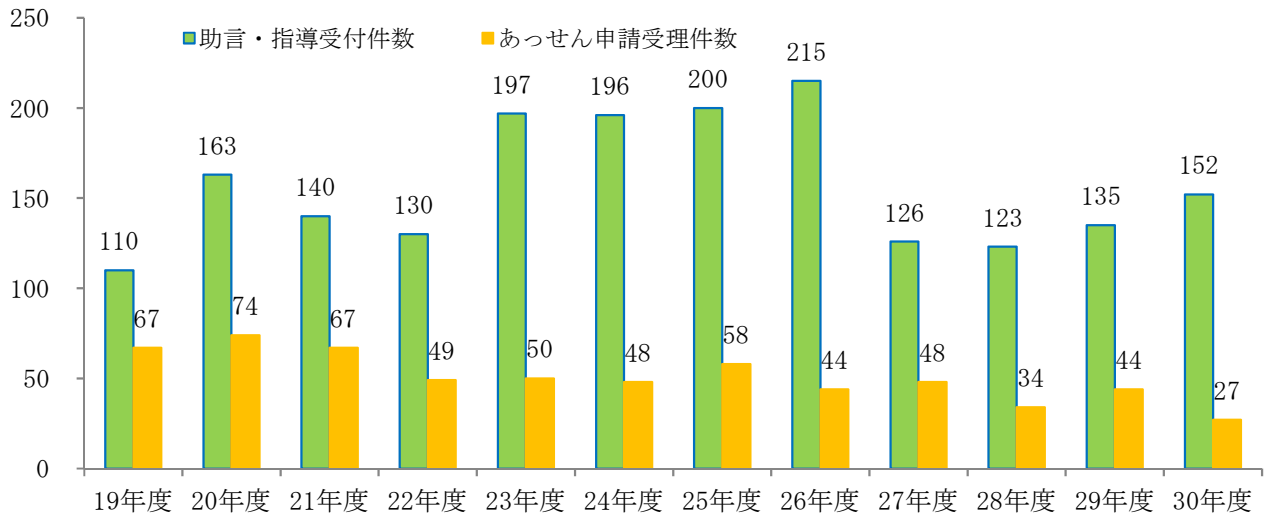


図5 助言・指導終了結果

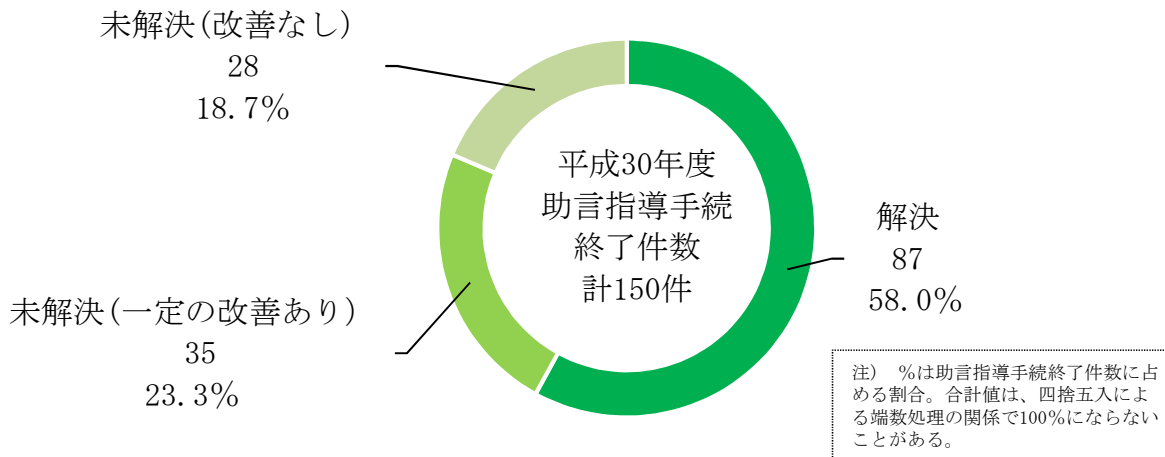
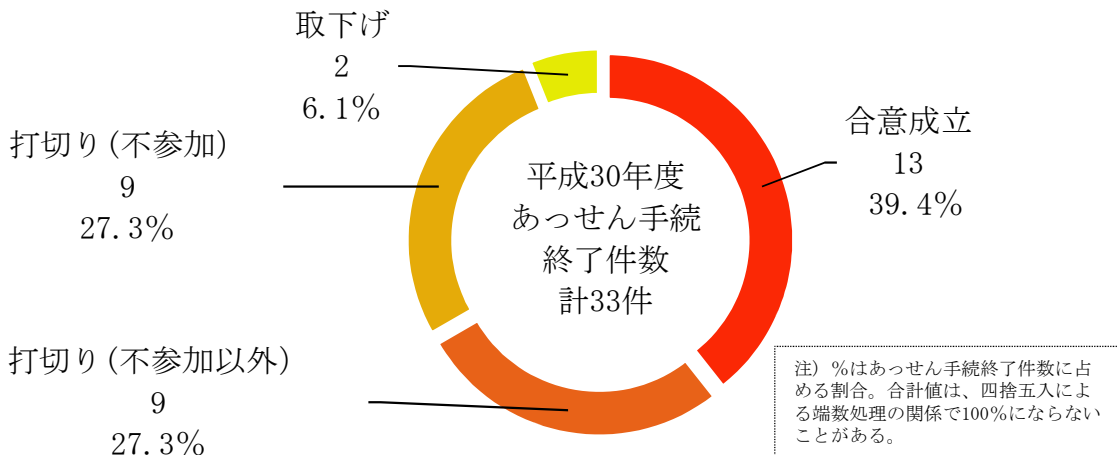


図6 あっせん終了結果



石川労働局における個別労働紛争解決制度の施行状況について

(平成30年4月1日～平成31年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数			8,410 件	(29年度 8,570) (28年度 9,719)	
相談者の種類					
労働者	5,093 件	事業主	1,730 件	その他	1,587 件
	(29年度 4,984) (28年度 6,165)		(29年度 1,825) (28年度 1,883)		(29年度 1,761) (28年度 1,671)
2. 民事上の個別労働関係紛争に係る相談の件数			2,453 件	(29年度 2,376) (28年度 3,030)	
① 相談者の種類					
労働者	2,134 件	事業主	132 件	その他	187 件
	(29年度 1,969) (28年度 2,545)		(29年度 166) (28年度 195)		(29年度 241) (28年度 290)
② 労働者の就労状況					
正社員	978 件	パート・アルバイト	441 件	派遣労働者	168 件
	(29年度 857) (28年度 1,204)		(29年度 358) (28年度 392)		(29年度 132) (28年度 148)
期間契約社員	197 件	その他	669 件		
	(29年度 216) (28年度 251)		(29年度 813) (28年度 1,035)		
③ 紛争の内容 (※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)					
普通解雇	171 件	整理解雇	12 件	懲戒解雇	30 件
	(29年度 242) (28年度 357)		(29年度 26) (28年度 22)		(29年度 56) (28年度 55)
労働条件の引下げ	250 件	退職勧奨	175 件	出向・配置転換	75 件
	(29年度 222) (28年度 367)		(29年度 187) (28年度 228)		(29年度 97) (28年度 155)
採用内定取消	20 件	雇止め	55 件	自己都合退職	386 件
	(29年度 18) (28年度 45)		(29年度 91) (28年度 69)		(29年度 475) (28年度 782)
その他の労働条件	287 件	募集・採用	14 件	雇用管理改善等	131 件
	(29年度 255) (28年度 320)		(29年度 30) (28年度 59)		(29年度 83) (28年度 155)
いじめ・嫌がらせ	907 件	賠償	124 件	その他	332 件
	(29年度 858) (28年度 920)		(29年度 95) (28年度 138)		(29年度 538) (28年度 516)

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 152 件 (29年度 135)
(28年度 123)

① 労働者の就労状況

正社員	82 件	パート・アルバイト	30 件	派遣労働者	14 件
(29年度 70)		(29年度 31)		(29年度 16)	
(28年度 76)		(28年度 30)		(28年度 10)	
期間契約社員	24 件	その他	2 件		
(29年度 15)		(29年度 3)			
(28年度 6)		(28年度 1)			

② 紛争の内容 (※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)

普通解雇	14 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	0 件
(29年度 8)		(29年度 0)		(29年度 3)	
(28年度 11)		(28年度 1)		(28年度 1)	
労働条件の引下げ	16 件	退職勧奨	9 件	出向・配置転換	4 件
(29年度 7)		(29年度 10)		(29年度 4)	
(28年度 10)		(28年度 1)		(28年度 6)	
採用内定取消	3 件	雇止め	3 件	自己都合退職	17 件
(29年度 1)		(29年度 4)		(29年度 20)	
(28年度 0)		(28年度 15)		(28年度 15)	
その他の労働条件	44 件	募集・採用	2 件	雇用管理改善等	10 件
(29年度 21)		(29年度 2)		(29年度 12)	
(28年度 11)		(28年度 1)		(28年度 6)	
いじめ・嫌がらせ	43 件	賠償	1 件	その他	20 件
(29年度 33)		(29年度 4)		(29年度 17)	
(28年度 31)		(28年度 5)		(28年度 12)	

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 150 件 (29年度 137)
(28年度 122)

終了の区分

助言を実施	150 件	指導を実施	0 件		
(29年度 136)		(29年度 0)			
(28年度 121)		(28年度 0)			
取下げ	0 件	打切り	0 件	その他	0 件
(29年度 1)		(29年度 0)		(29年度 0)	
(28年度 1)		(28年度 0)		(28年度 0)	

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 27 件 (29年度 44)
(28年度 34)

① 労働者の就労状況

正社員	17 件	パート・アルバイト	5 件	派遣労働者	2 件
(29年度)	22)	(29年度)	6)	(29年度)	3)
(28年度)	20)	(28年度)	1)	(28年度)	3)
期間契約社員	2 件	その他	1 件		
(29年度)	10)	(29年度)	3)		
(28年度)	7)	(28年度)	3)		

② 紛争の内容 (※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)

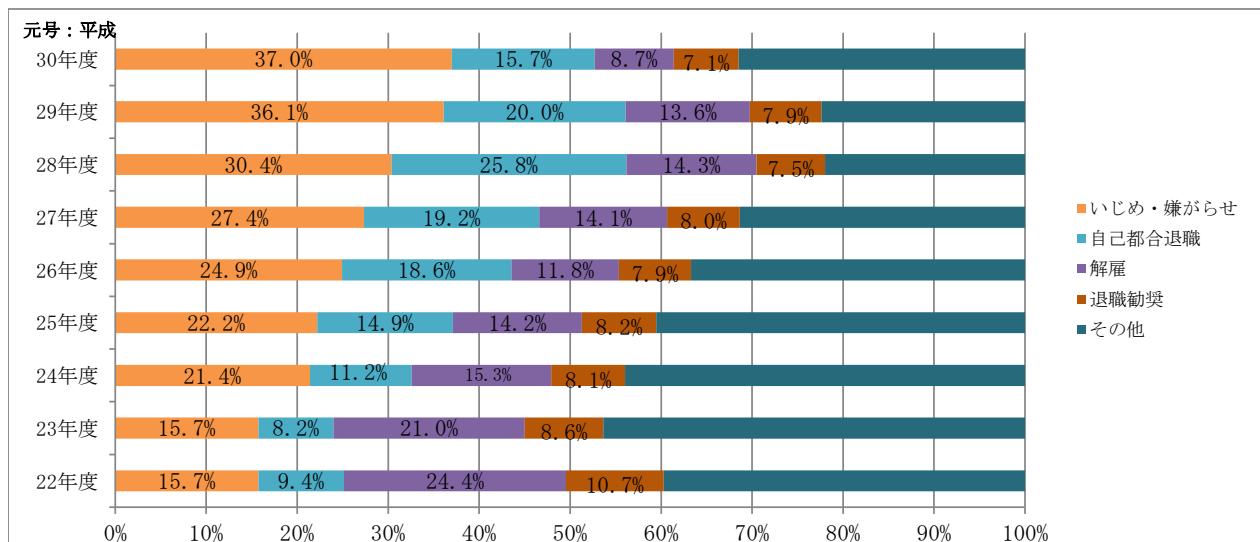
普通解雇	6 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	0 件
(29年度)	7)	(29年度)	2)	(29年度)	1)
(28年度)	3)	(28年度)	3)	(28年度)	0)
労働条件の引下げ	2 件	退職勧奨	3 件	出向・配置転換	1 件
(29年度)	0)	(29年度)	2)	(29年度)	0)
(28年度)	2)	(28年度)	0)	(28年度)	3)
採用内定取消	1 件	雇止め	1 件	自己都合退職	2 件
(29年度)	3)	(29年度)	6)	(29年度)	0)
(28年度)	3)	(28年度)	3)	(28年度)	0)
その他の労働条件	3 件	雇用管理改善等	1 件	いじめ・嫌がらせ	11 件
(29年度)	2)	(29年度)	4)	(29年度)	9)
(28年度)	7)	(28年度)	1)	(28年度)	11)
賠償	0 件	その他	2 件		
(29年度)	5)	(29年度)	3)		
(28年度)	0)	(28年度)	0)		

(2) あっせんの手続を終了した件数 33 件 (29年度 38)
(28年度 36)

終了の区分

当事者間の合意の成立	13 件				
(29年度)	18)				
(28年度)	14)				
取下げ	2 件	打切り	18 件	その他	0 件
(29年度)	1)	(29年度)	19)	(29年度)	0)
(28年度)	0)	(28年度)	20)	(28年度)	2)

民事上の個別労働紛争相談者数に占める主要相談内容の割合



民事上の個別労働紛争に係る相談及び紛争解決援助の事例

1 相談事例（いじめ・嫌がらせ）

- 店主から「常識がないくそ人間だ、無能だから仕方がない、カス」などの暴言を何度も受けた。
- 仕事中に係長が腹部を殴ってきたり、ヘルメットの上から複数回叩いてきたりした。

2 相談事例（自己都合退職）

- 後任者不在などを理由に退職を認めてくれない。

3 助言・指導事例（いじめ・嫌がらせ）

労働者が上司から蹴られたり、皆の前で立たされたまま説教を受けた事案について、身体的な攻撃と精神的な攻撃のパワーハラスメントとみなされる可能性があるので当事者から事実確認した上で必要な対応を行うべきではないかと助言したところ、事業主が当事者からの事実確認と被害労働者の人事異動など必要な対応を行い、解決した。

4 助言・指導事例（自己都合退職）

労働者が上司に退職申出を行ったものの、退職できずにいるという事案について、民法627条の2週間前の退職申出又は就業規則の退職手続を経ている状況なら労働者は退職可能であると助言したところ、事業主が、当該労働者の退職と退職日までの年次有給休暇の消化を認め、解決した。

5 あっせん事例（配置転換及び退職勧奨）

契約社員Aは、社員登用の打診を断ったところ、会社から配置転換や退職勧奨など不当な扱いを受け、健康状態が悪化し勤務が困難となったとして、精神的・身体的苦痛に対する慰謝料の支払を会社に求めた。あっせん委員が調整した結果、会社がAに解決金を支払うことで合意した。

6 あっせん事例（いじめ・嫌がらせ）

社員Bは、上司が教育や業務指導などを行わず、また業務処理に関して差別的扱いを受けたことから、退職することになったとして、精神的苦痛に対する慰謝料の支払を会社に求めた。あっせん委員が調整した結果、会社がBに解決金を支払うことで合意した。