

厚生労働省岩手労働局発表  
平成 30 年 7 月 2 日

報道機関各位

【照会先】  
岩手労働局雇用環境・均等室  
室長 石原 房子  
労働紛争調整官 下村 健治  
(電話) 019-604-3010

## 平成 29 年度の個別労働紛争解決制度施行状況について

個別労働紛争の相談件数は過去最高の件数 (3,043 件)  
相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が昨年度比で 20.7%の大幅増加

岩手労働局（局長 永田有）では、職場における「いじめ・嫌がらせ」や解雇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 8 箇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、あっせんの概況】

・ 総合労働相談件数	10,712 件 (前年度比 2.1%減)
→うち民事上の個別労働紛争相談 <sup>※1</sup> 件数	3,043 件 ( " 6.5%増)
・ 助言・指導申出件数	102 件 ( " 3.0%増)
・ あっせん申請件数	51 件 ( " 4.1%増)

※1 「民事上の個別労働紛争相談」とは、賃金不払等の労働関係法令違反の疑いがある労働相談を除いた、いじめ・嫌がらせ、不当解雇等の民事上の労働紛争に関する労働相談です。

### ○個別労働紛争の相談件数は過去最高の件数で、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が昨年度比で 20.7%の大幅増加

個別労働紛争に関する相談は、平成 13 年の個別労働紛争解決制度創設以降最高の件数となった。相談内容は、解雇や退職勧奨等「いじめ・嫌がらせ」以外の相談件数が大幅に減少する一方、「いじめ・嫌がらせ」が 1,212 件 (28 年度 1,004 件) で、昨年度比で 20.7%と大幅に増加するとともに、個別労働紛争の相談内容全体の 28.8% (28 年度 17.9%) を占め、6 年連続トップとなった。

### ○「助言・指導」、「あっせん」ともに 75%近くの高い解決率を維持

「助言・指導」<sup>※2</sup>の申出件数は 102 件と前年度から微増となった。申出の内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多かった。29 年度中に「助言・指導」を終了した 99 件のうち 74 件 (74.7%) が解決している。

「あっせん」<sup>※3</sup>の申請件数は 51 件と前年度から微増となった。申請の内容は「解雇」に関するものが最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が多かった。また、被申請人のあっせん参加率は 51.0%、参加した場合（開催前合意を含む。）は 74.1%が合意解決し、解決率は全国平均以上の高い率となっている。

※2 「助言・指導」とは、労働者等の申出に基づき労働局長が紛争当事者（相手側）に助言・指導し、解決を促す制度です。

※3 「あっせん」とは、弁護士などの公平・中立な立場にあるあっせん委員が当事者間の話し合いの調整を行い解決を図る制度です。

## I 個別労働紛争解決制度の概要について

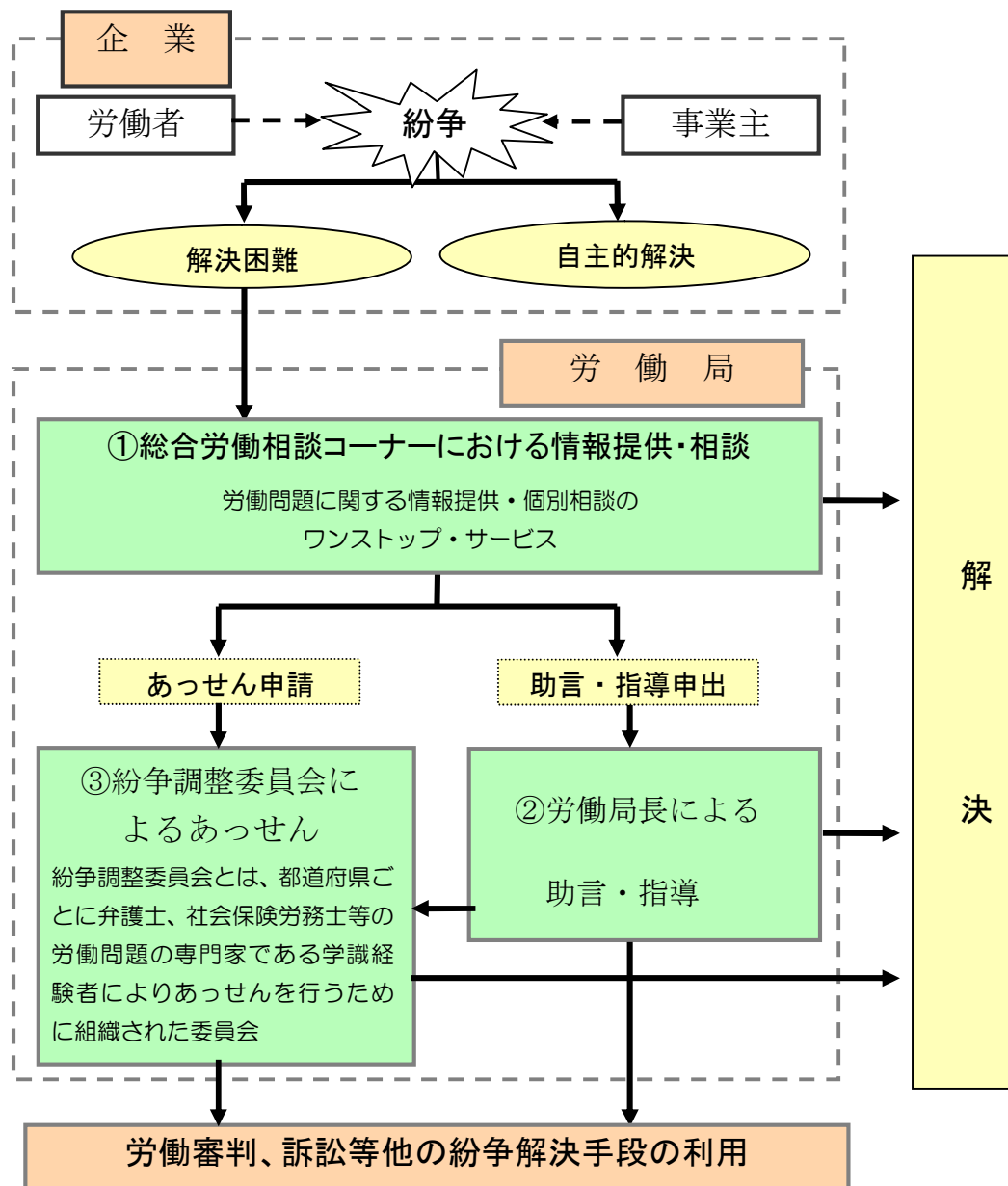
人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）が多くなっています。

紛争の最終的解決手段としては裁判制度がありますが、これには長い時間と多くの費用がかかってしまいます。

こうした個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、平成13年に制定された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、労働局では次の3つの個別労働紛争解決制度を運用しています。

- ① 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- ② 労働局長による助言・指導
- ③ 紛争調整委員会によるあっせん

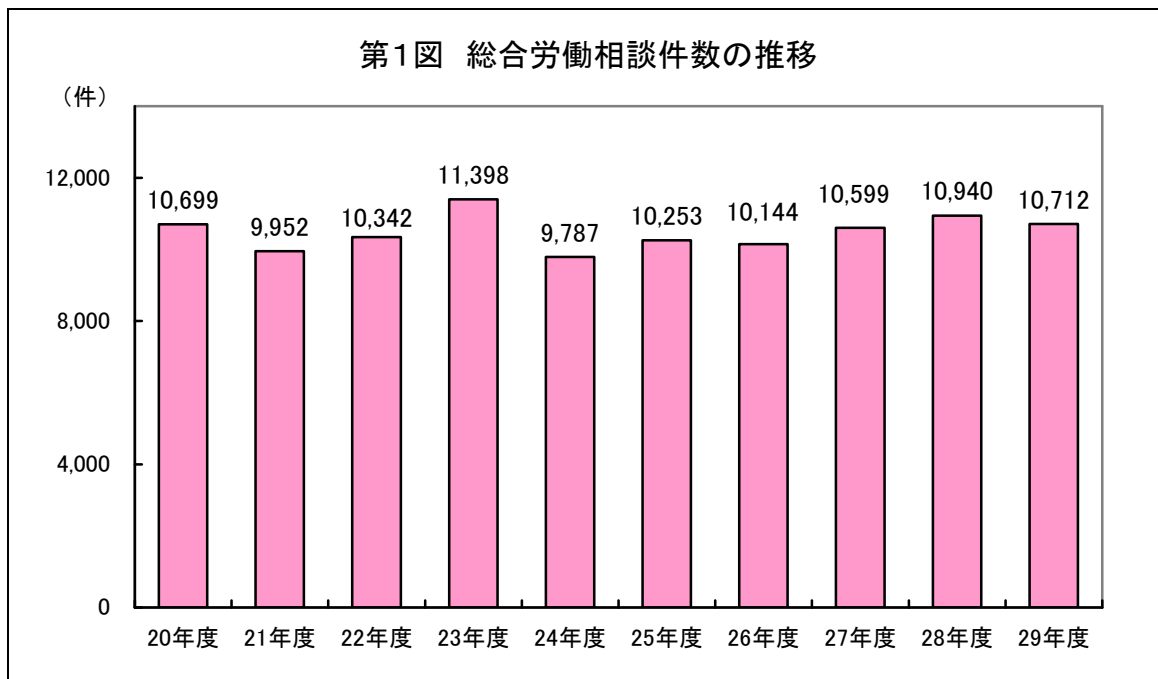
### 個別労働紛争解決制度の概要



## II 相談の状況について

### 1 総合労働相談件数 < 5年連続1万件超 >

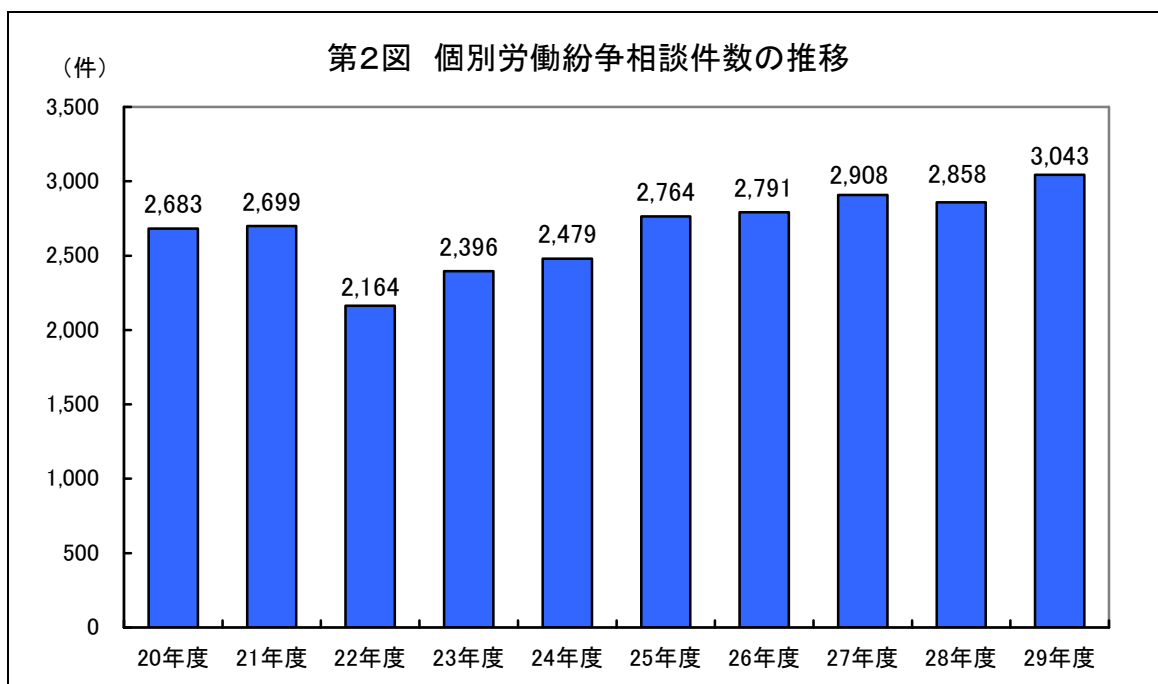
総合労働相談件数は10,712件で前年度(10,940件)と比べて2.1%減少したが、平成25年度から1万件以上の状態が続いている。【第1図】



### 2 個別労働紛争に関する相談件数と内容

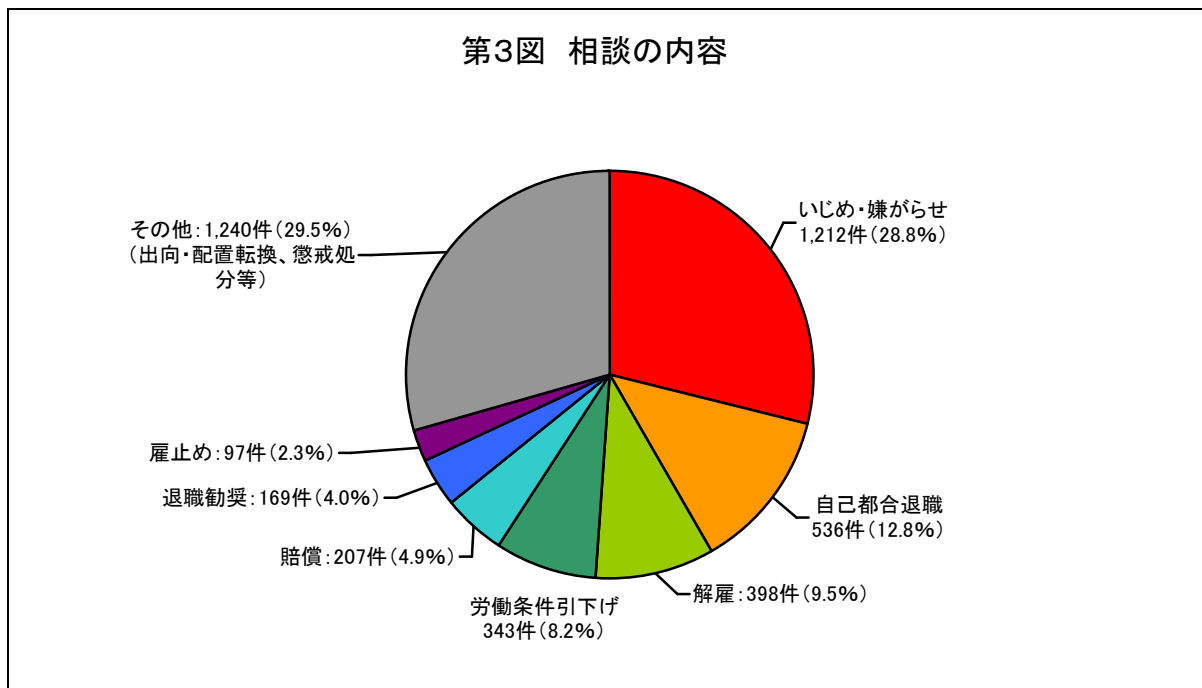
#### (1) 相談件数 < 過去最高の件数で、初の3,000件台 >

個別労働紛争に関する相談件数は3,043件で、前年度(2,858件)と比べて6.5%増加し、平成13年度に統計を取り始めて以来最高の件数となった。【第2図】



## (2) 相談の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が最も多くおよそ3割を占める >

「いじめ・嫌がらせ」が1,212件(28.8%)で最多、次いで「自己都合退職」が536件(12.8%)、「解雇」が398件(9.5%)、「労働条件引下げ」が343件(8.2%)となり、これらの相談で6割近くを占めた。【第3図】

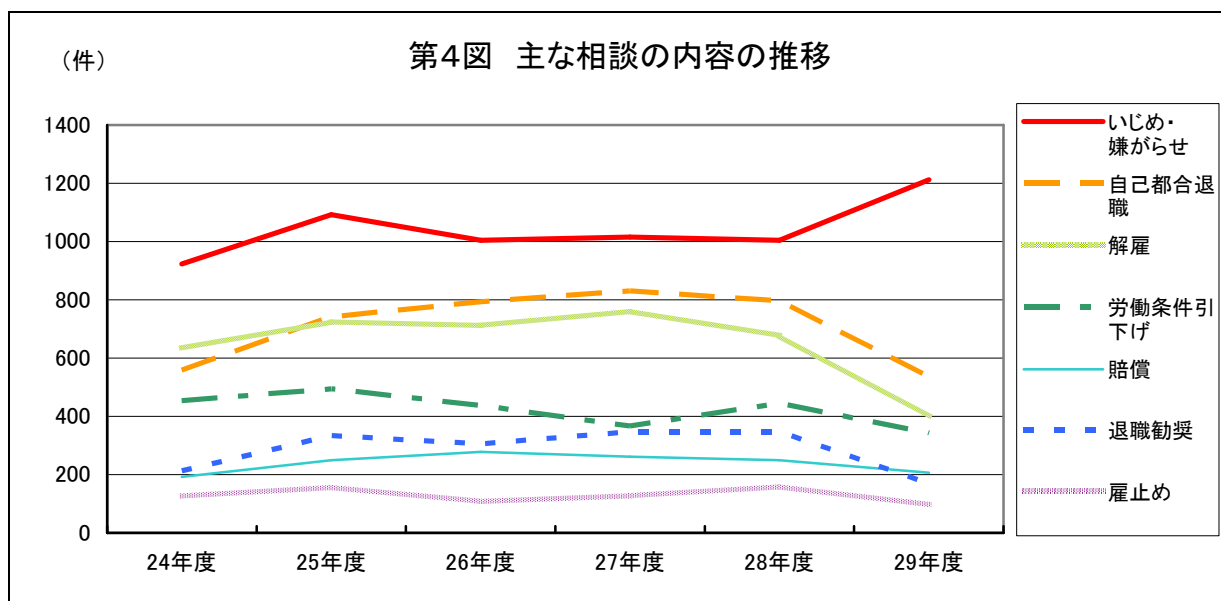


(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

## (3) 主な相談の内容の推移 < 「いじめ・嫌がらせ」が大幅増で過去最高 >

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は1,212件で、前年度(1,004件)と比べて20.7%の大幅増加で、平成13年度に統計を取り始めて以来最高の件数となった。

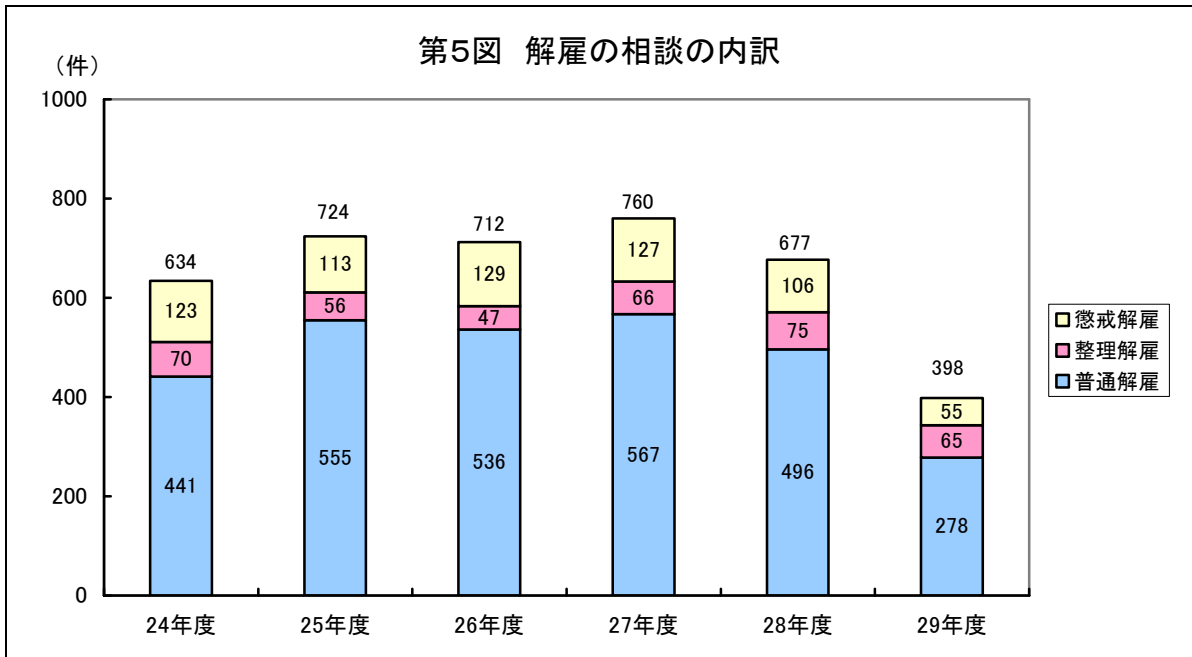
一方で、それ以外の相談内容に係る相談件数は、前年度と比べて大幅に減少した(自己都合退職32.7%減少、解雇41.2%減少、労働条件引下げ22.9%減少、退職勧奨51.3%減少、賠償16.9%減少、雇止め38.6%減少)。【第4図】



(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

**(4) 解雇の相談の内訳 < 「普通解雇」、「懲戒解雇」が前年度より大幅減少 >**

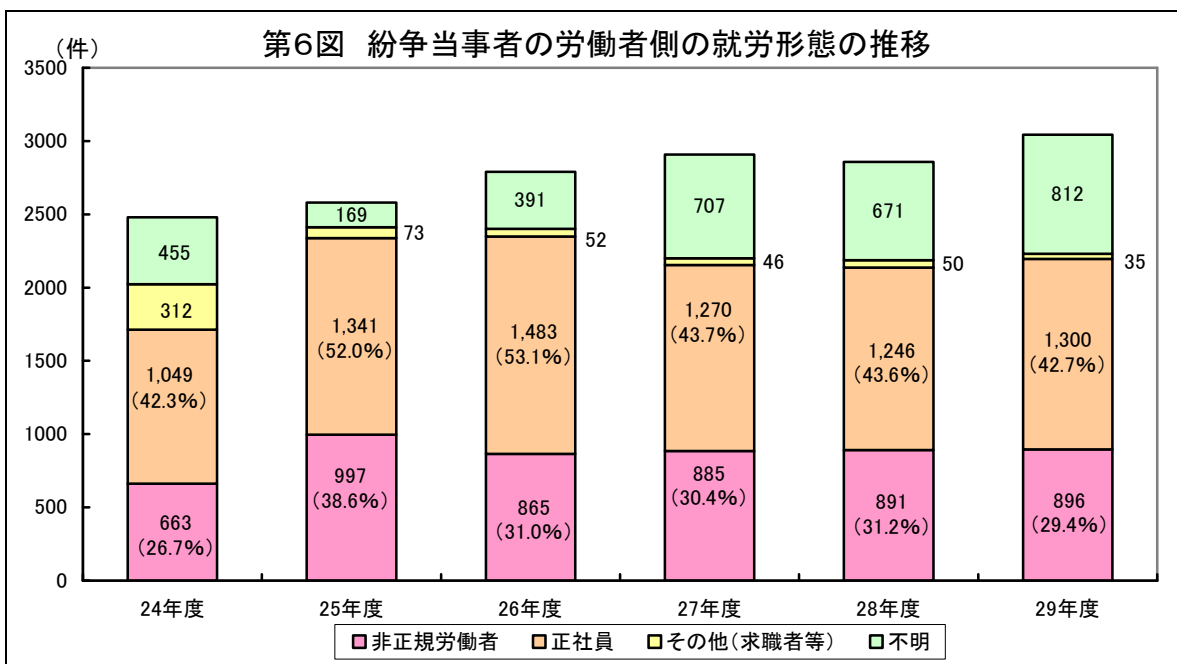
平成 29 年度は、解雇全体の相談件数が 398 件で、前年度（677 件）と比べて大幅に減少したが、特に「普通解雇」（44.0%減少）及び「懲戒解雇」（48.1%減少）の減少幅が大きかった。【第 5 図】



**(5) 相談者の属性等 < 紛争当事者は「非正規労働者」の割合が減少 >**

労働者からの相談が 2,497 件(82.0%)、事業主からの相談が 291 件(9.6%)、家族や友人等からの相談が 255 件 (8.4%) であった。

また、紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、正社員の相談が 1,300 人 (42.7%) に対し、非正規労働者（パートタイム労働者、有期契約労働者及び派遣労働者等）の相談は合計 896 人 (29.4%) であった。【第 6 図】

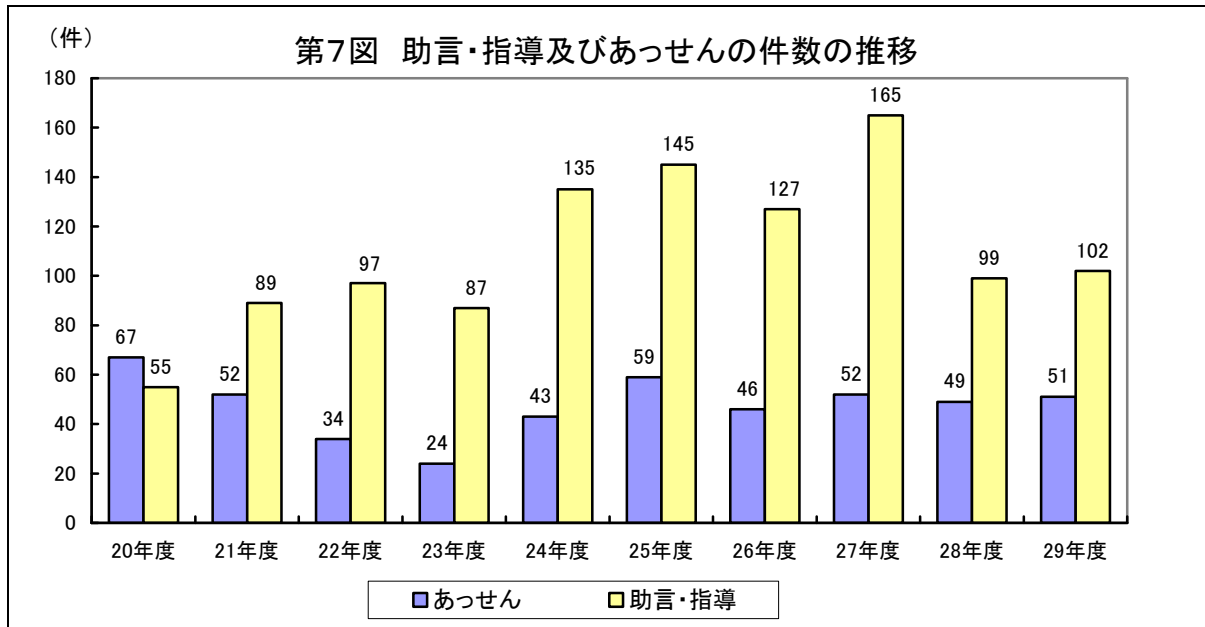


### Ⅲ 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況について

#### 1 件数の推移 < 助言・指導及びあっせんとともに微増 >

助言・指導の申出件数は102件で、前年度（99件）比で3.0%増加した。

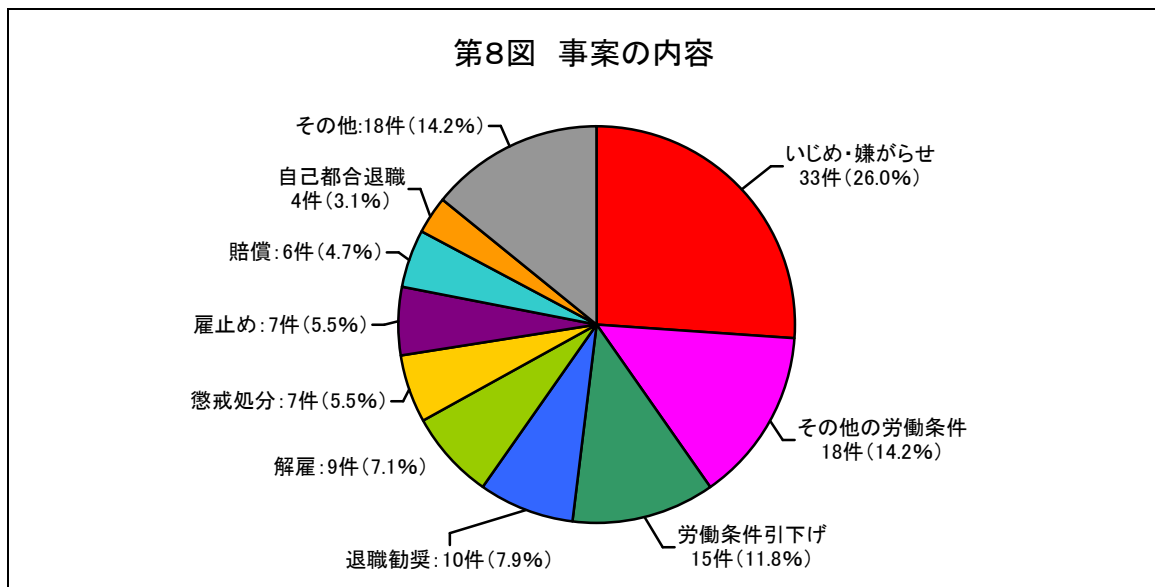
また、あっせんの申請件数は51件で、前年度（49件）比で4.1%増加した。【第7図】



#### 2 助言・指導

##### (1) 事案の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が6年連続で最多 >

助言・指導の事案の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が33件（26.0%）で6年連続最多、次いで「その他の労働条件」が18件（14.2%）、「労働条件引下げ」が15件（11.8%）となっている。【第8図】

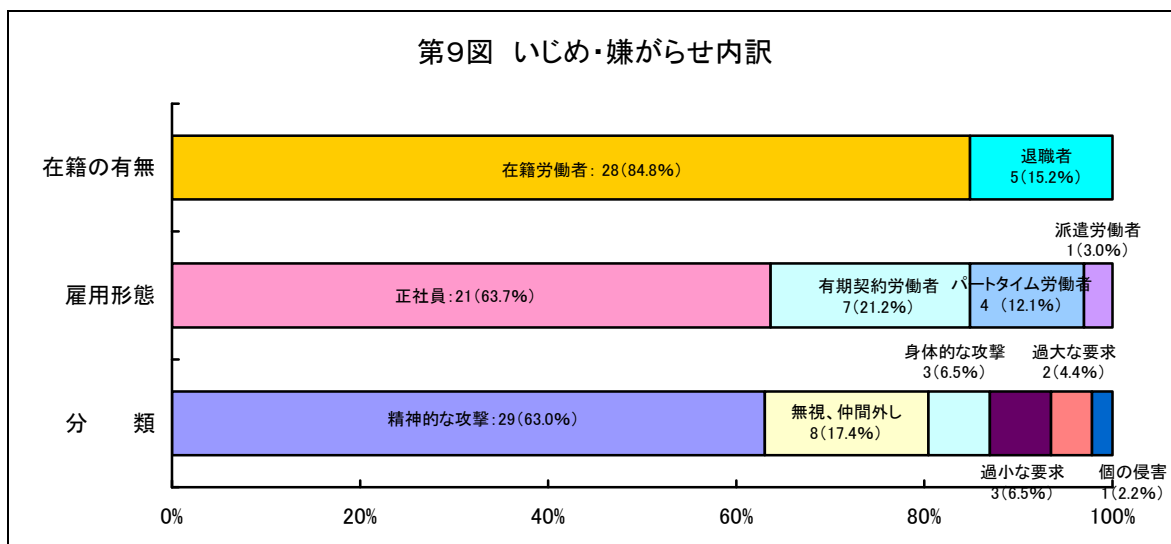


(注) 1件の事案で複数の内容の場合は重複計上しており、各項目の総計は助言・指導件数とは一致しない。

## (2) いじめ・嫌がらせの内訳 < 申出は「在籍労働者」が8割以上を占める >

「いじめ・嫌がらせ」は、「在籍労働者」からの申出が84.8%（28件）を占め、在籍期間中のいじめ・嫌がらせの改善を求めるような助言・指導の申出が大半であった。

また、その内容は、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など「精神的な攻撃」によるものが63.0%（29件）と多くを占め、次いで「無視、仲間外し」が17.4%（8件）、暴行、傷害など「身体的な攻撃」が6.5%（3件）、「過小な要求」が6.5%（3件）、「過大な要求」が4.4%（2件）、「個の侵害」が2.2%（1件）であった。【第9図】

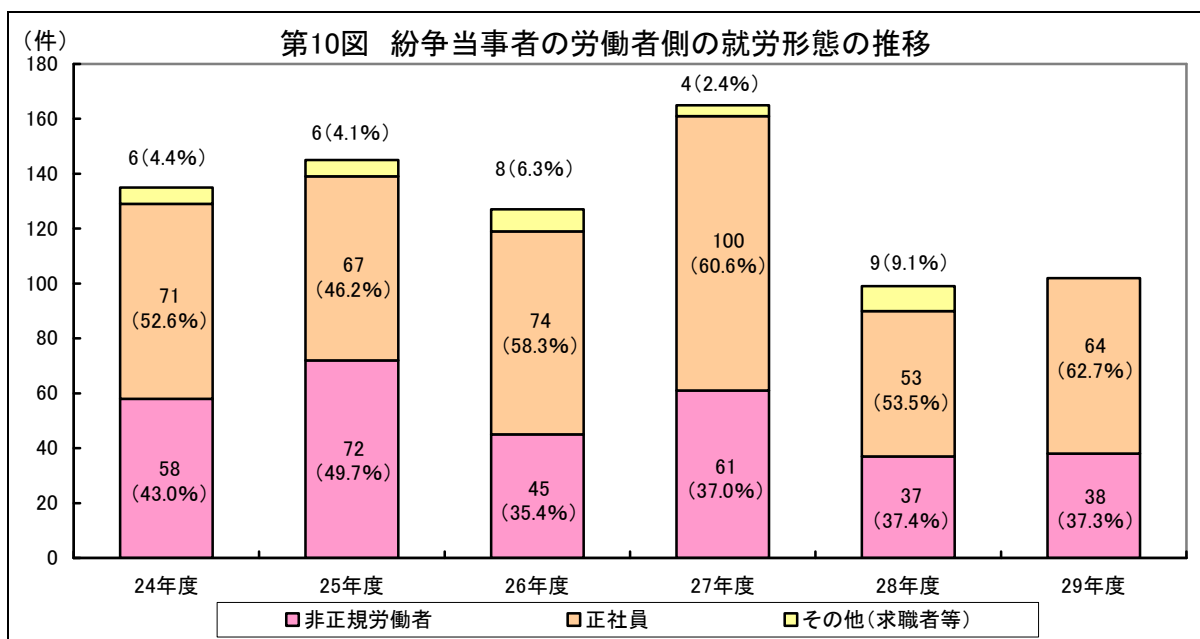


(注) 「分類」については、1件の事案で複数の内容の場合は重複計上している。

## (3) 制度の利用者について < 正社員の比率が高まる >

紛争当事者（労働者側）の就労形態を見ると、「正社員」が62.7%を占め、昨年度（53.5%）より比率が高まった。【第10図】

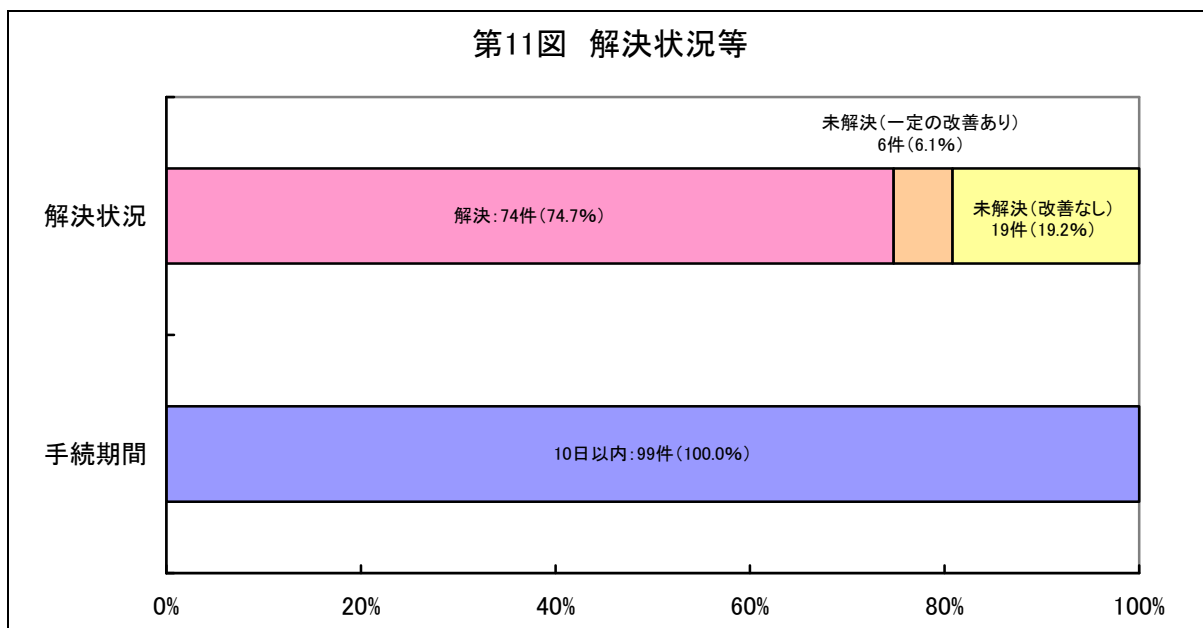
なお、制度利用の申出については、102件中99件が労働者からで、使用者からの申出は3件であった。



#### (4) 解決状況等 < 4分の3が解決し、手続はすべて10日以内に終了 >

平成29年度中に手続を終了した助言・指導は99件で、そのうち74件が解決し、解決率は74.7%（昨年度62.7%）となった。

また、99件すべてが10日以内に手続を終了している。【第11図】

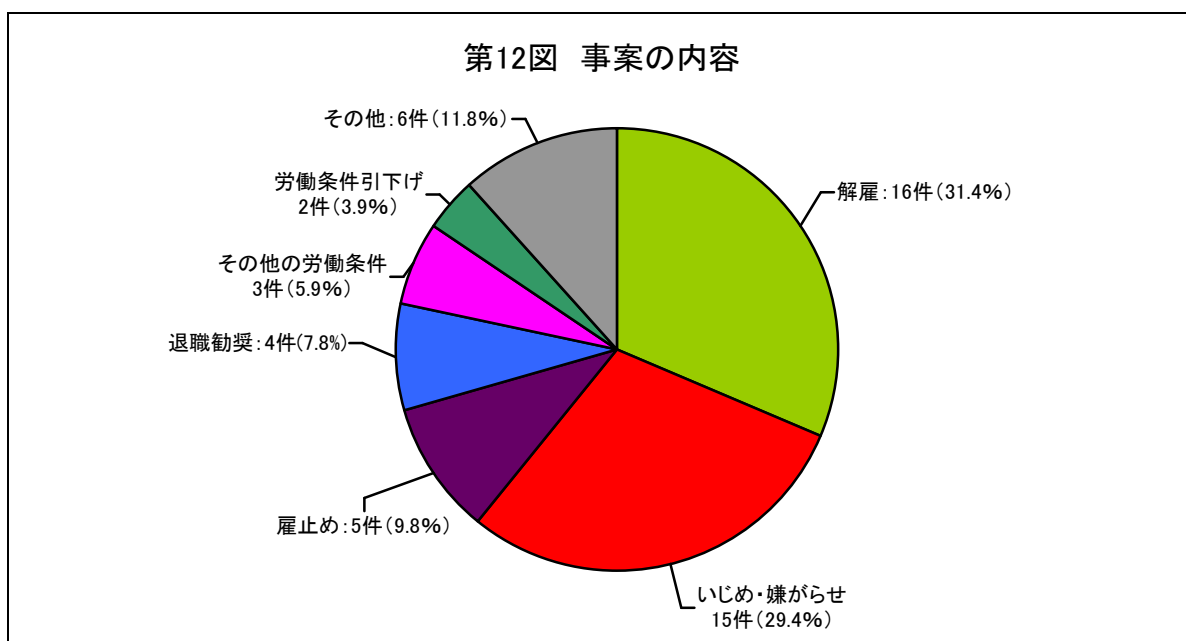


※ 助言・指導の解決事例は別添参照

### 3 あっせん

#### (1) 事案の内容 < 「解雇」と「いじめ・嫌がらせ」で6割以上を占める >

あっせんの内容は、「解雇」が16件（31.4%）で最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が15件（29.4%）となり、これらの合計で全体の6割以上を占めた。【第12図】



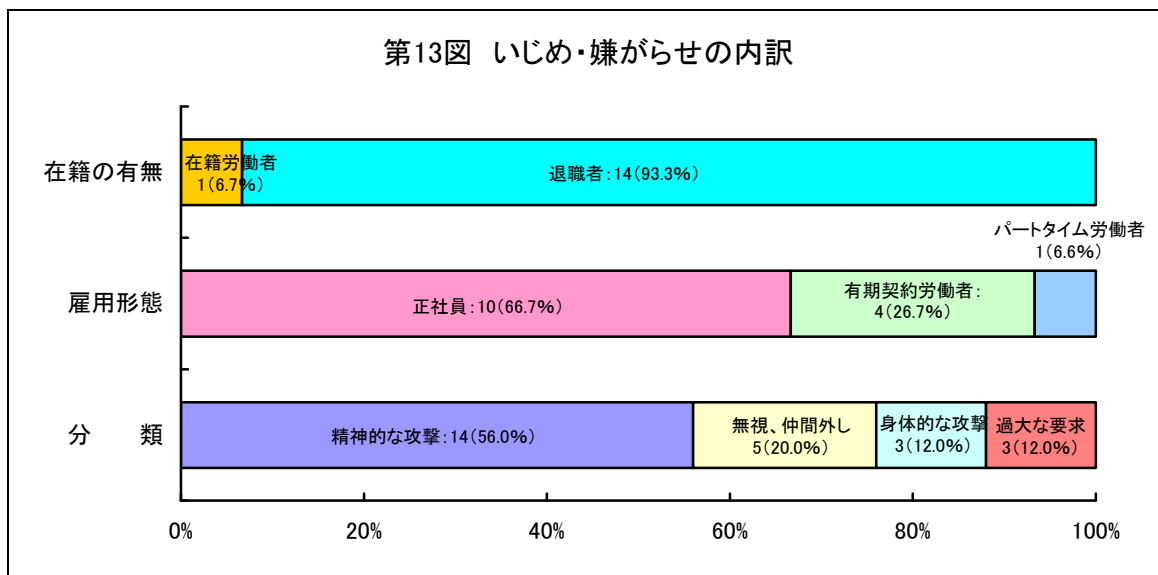
(注) 1件の事案で複数の内容の場合は重複計上しており、各内容の総計はあっせん件数とは一致しない。



## (2) いじめ・嫌がらせの内訳 < 申請は「退職者」が9割以上を占める >

「いじめ・嫌がらせ」の内訳は、「退職者」による申請が93.3%（14件）を占め、退職後にいじめ・嫌がらせによる慰謝料等を求めるあつせんが多かった。

また、その内容は、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など「精神的な攻撃」によるものが56.0%（14件）と多くを占めた。【第13図】

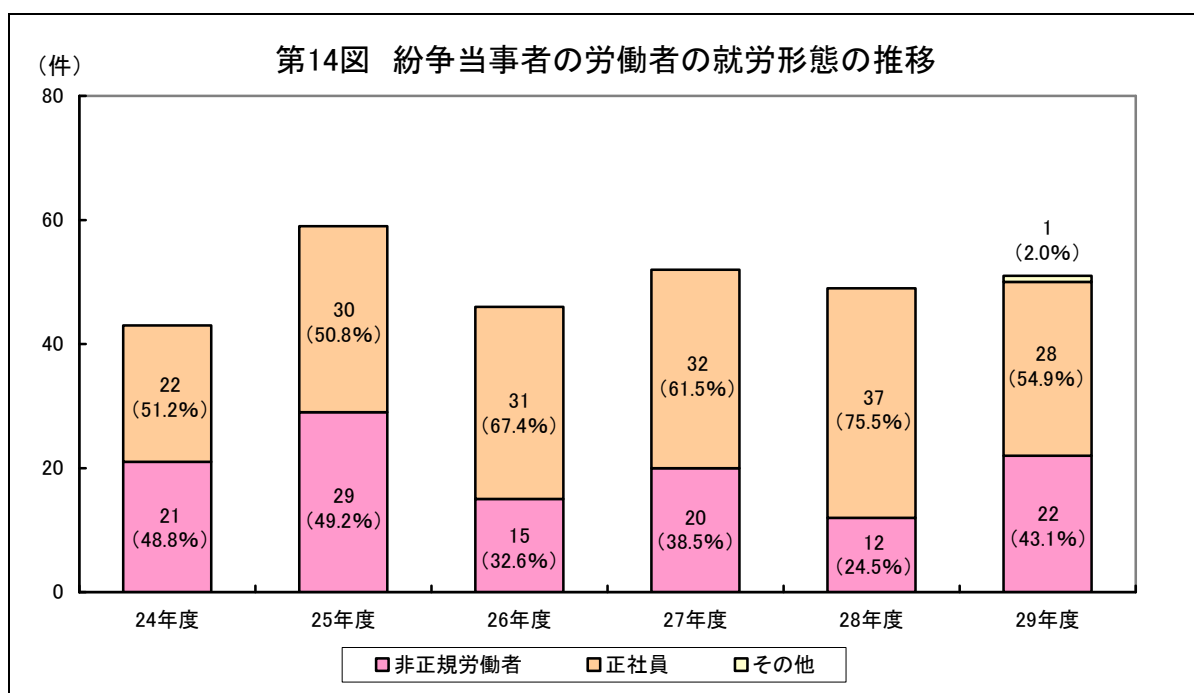


(注)「分類」については、1件の事案で複数の内容の場合は重複計上している。

## (3) 制度の利用者について < 非正規労働者の比率が高まる >

紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、「非正規労働者」が43.1%と昨年度（24.5%）より比率が高まった。また、「正社員」は54.9%であった。【第14図】

なお、51件すべてが労働者（退職者等を含む。）からの申請で、事業主からの申請はなかった。

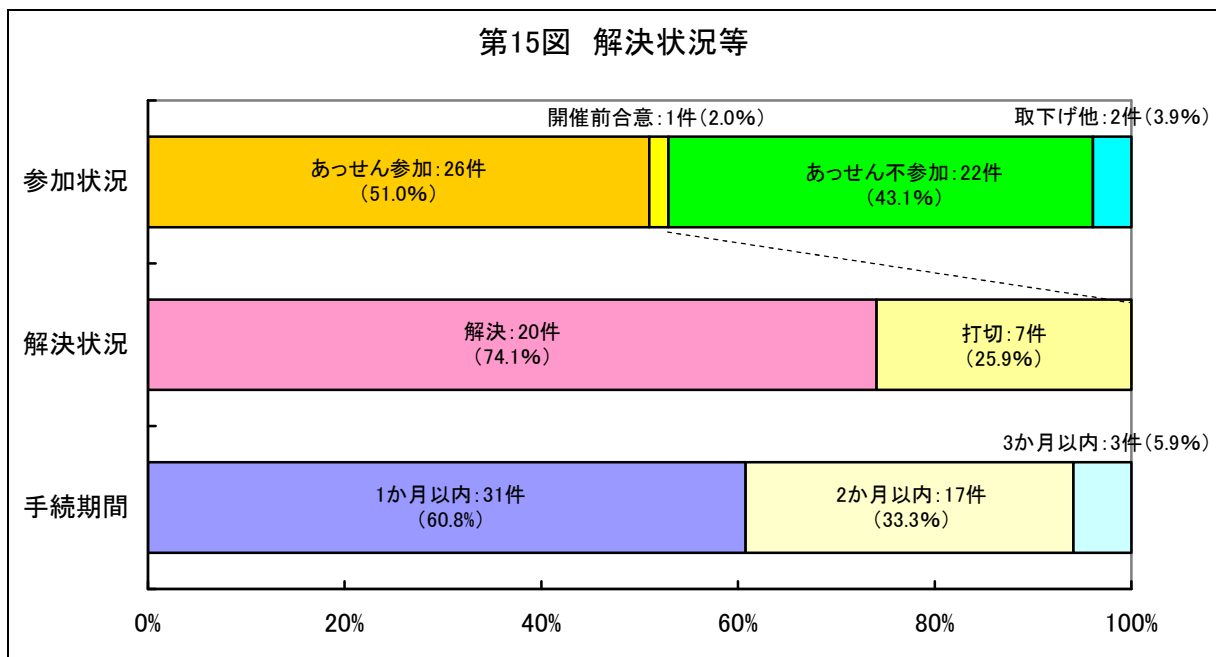


#### (4) 解決状況等 < あっせん参加率は60.9%、そのうち89.3%が合意解決 >

平成29年度中に手続を終了したあっせんは51件で、うち、あっせん開催前に合意したもの、申請の取下げ、申請後に労働者でないことが判明したものが各1件あった。

被申請人が参加したあっせん成立率（参加率）は51.0%（26件）、あっせん手続中に解決した率は74.1%（20件）であった。

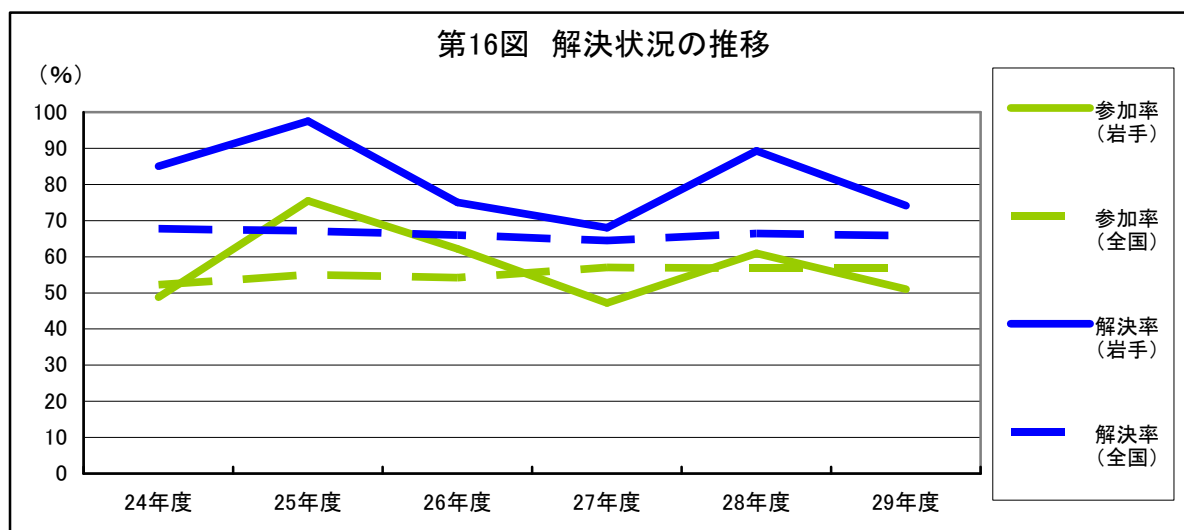
なお、2か月以内に94.1%の手続が終了し、「簡易・迅速」という制度の特徴が活かされた結果となっている。【第15図】



#### (5) 解決状況の推移<参加率は全国平均並、解決率は全国平均以上が続く>

平成29年度の岩手におけるあっせん参加率は51.0%と全国平均の56.9%を若干下回っているが、近年は全国平均並の参加率となっている。

一方、平成29年度の岩手における解決率は74.1%と全国平均の65.8%を上回っており、近年は全国平均以上の解決率が続いている。【第16図】



※ あっせんの解決事例は別添参照

## 「助言・指導」及び「あっせん」の解決事例

### 「助言・指導」

事例 1：いじめ・嫌がらせ（事業主からの上司に対する注意により職場環境が改善）	
事案の概要	上司である主任からの業務の適正な範囲を超えた叱責やプライベートなことへの立入りなどのいじめ・嫌がらせが原因で精神的に困ぱい状態となり、施設責任者に相談しても改善されなかった。このため、職場環境の改善について助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対し、職場の実態を調査・把握の上、いじめ・嫌がらせの実態が認められた場合は注意等を行い、職場環境の改善を図るよう口頭助言を実施したところ、注意によって主任からのいじめ・嫌がらせが解消し、職場環境の改善が図られた。

事例 2：労働条件（賃金）引下げ（賃金引下げが撤回）	
事案の概要	勤務態度が不良であるなどとして、月給を1万円引下げるとの通告を受け、身の覚えのないことであったため、事業主に賃金引下げの撤回を申し出たが、拒否された。このため、賃金引下げの撤回について、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対し、労働条件の引下げには労働者の同意が必要であるとの労働契約法の内容を説明し、賃金引下げについて再検討してはどうかと口頭助言を実施したところ、賃金引下げが撤回された。

### 「あっせん」

事例 1：解雇（解決金（5.3か月分賃金相当額）の支払）	
事案の概要	施設責任者として勤務していたが、就業規則の規定に違反したとして、解雇された。解雇理由に具体性がなく、注意指導の事実もない上、弁明の機会も与えられなかったことから、会社に対し和解金の支払を求めたもの。
あっせんの内容、結果	あっせん委員が当事者間の調整を図り、解決金として5.3か月分賃金相当額の支払で合意解決した。

事例 2：いじめ・嫌がらせ（解決金（2か月分賃金相当額）の支払）	
事案の概要	上司から3年間にわたって暴言や私物への落書きなどのいじめ・嫌がらせを継続的に受け、退職に追い込まれたとして、会社に対し和解金の支払を求めたもの。
あっせんの内容、結果	あっせん委員が当事者間の調整を図り、解決金として2か月分賃金相当額の支払で合意解決した。