

厚生労働省岩手労働局発表  
令和元年7月30日

【照会先】

岩手労働局雇用環境・均等室  
室長 山村 千華  
労働紛争調整官 鈴木 裕介  
(電話) 019-604-3010

報道機関各位

## 平成30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（3,621件）  
相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が6年連続で1千件を超える

岩手労働局（局長 小鹿 昌也）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30年度の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、あっせんの概況】

・ 総合労働相談件数	11,255件	（前年度比 5.1%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談※ <sup>1</sup> 件数	3,621件	（ " 19.0%増）
・ 助言・指導申出件数	125件	（ " 22.5%増）
・ あっせん申請件数	63件	（ " 23.5%増）

※<sup>1</sup> 「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で、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が6年連続で1,000件を超える

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、「いじめ・嫌がらせ」が1,183件で、前年度に比べてやや減少するも6年連続で1,000件を超えるとともに、個別労働紛争の相談内容全体の28.5%を占め平成24年度以降7年連続トップとなった。

### ○「助言・指導」、「あっせん」とも申請件数が増加し、解決率は7割を超える

「助言・指導」※<sup>2</sup>の申出件数は125件と前年度より増加した。申出の内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多かった。30年度中に「助言・指導」を終了した122件のうち92件（75.4%）が解決している。

「あっせん」※<sup>3</sup>の申請件数は63件と前年度より増加した。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62.7%、参加した場合は70.3%が合意解決し、解決率は全国平均（65.7%）以上の高い率となっている。

※<sup>2</sup> 「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。

※<sup>3</sup> 「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

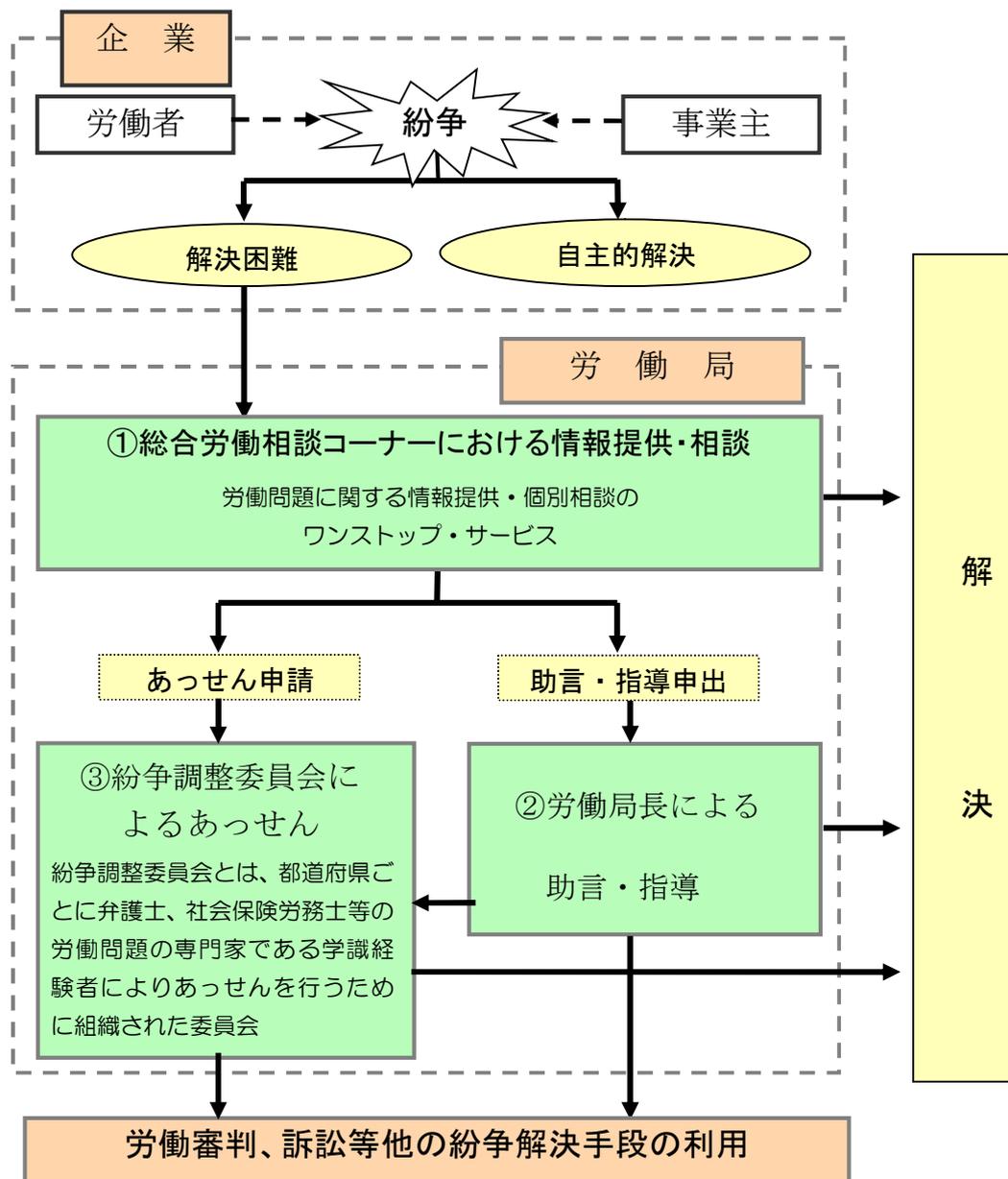
人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）が多くなっています。

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

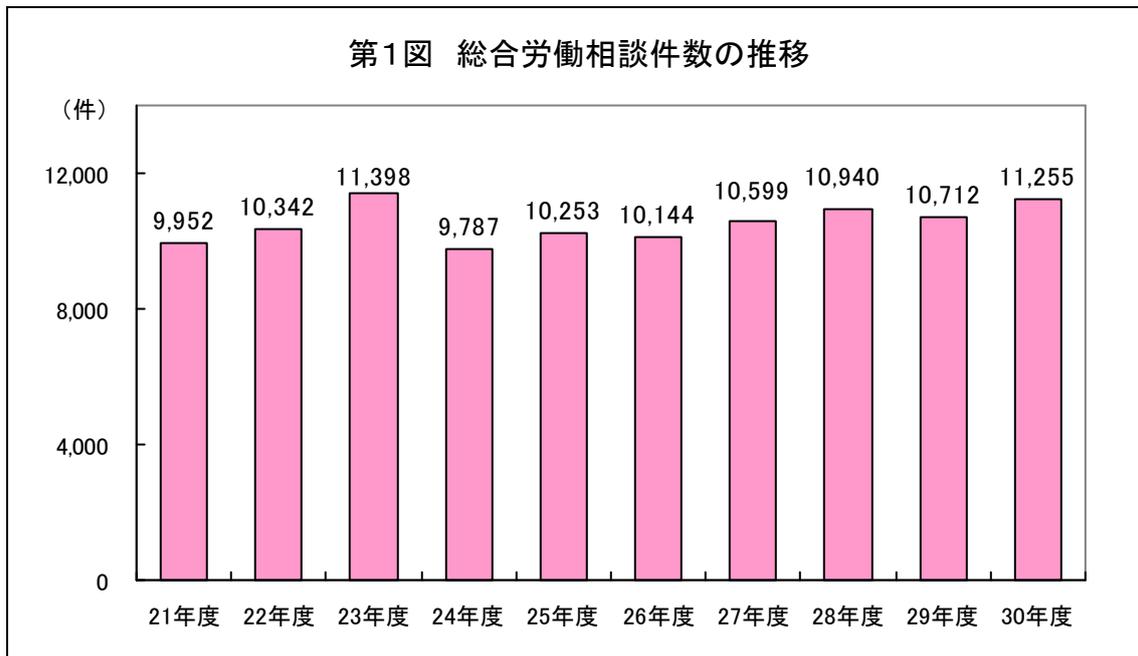
### 個別労働紛争解決制度の概要



## II 相談の状況について

### 1 総合労働相談件数 < 6年連続1万件超 >

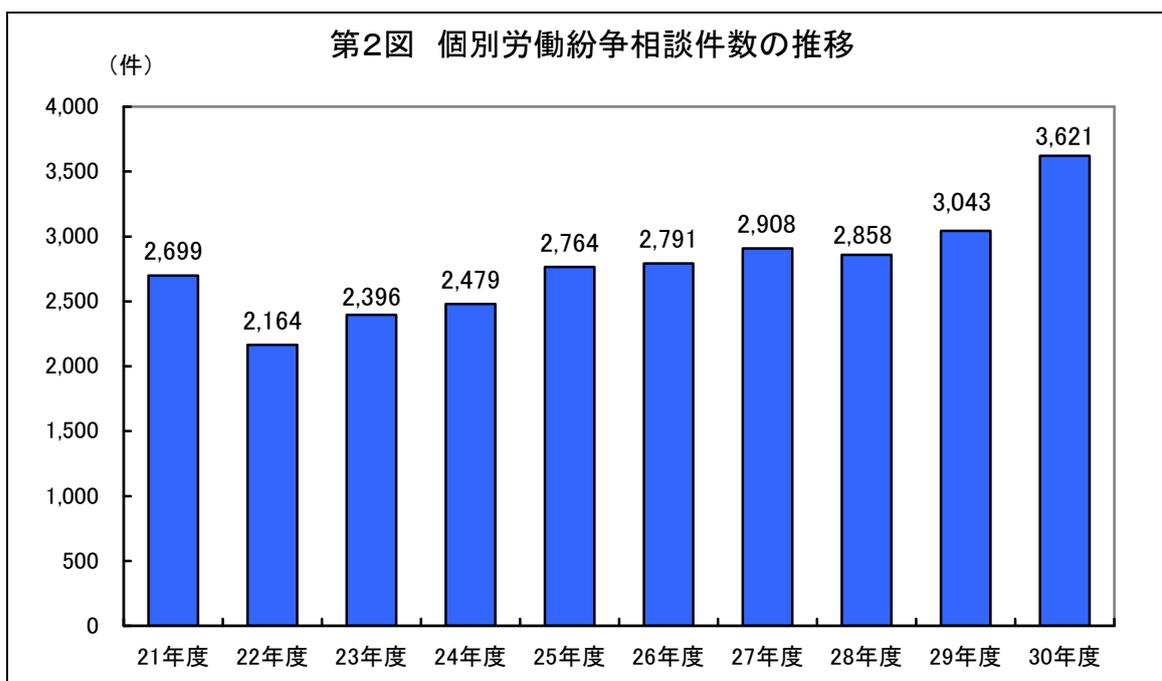
総合労働相談件数は11,255件で前年度(10,712件)と比べて5.1%増加し、平成25年度から1万件以上の状態が続いている。【第1図】



### 2 個別労働紛争に関する相談件数と内容

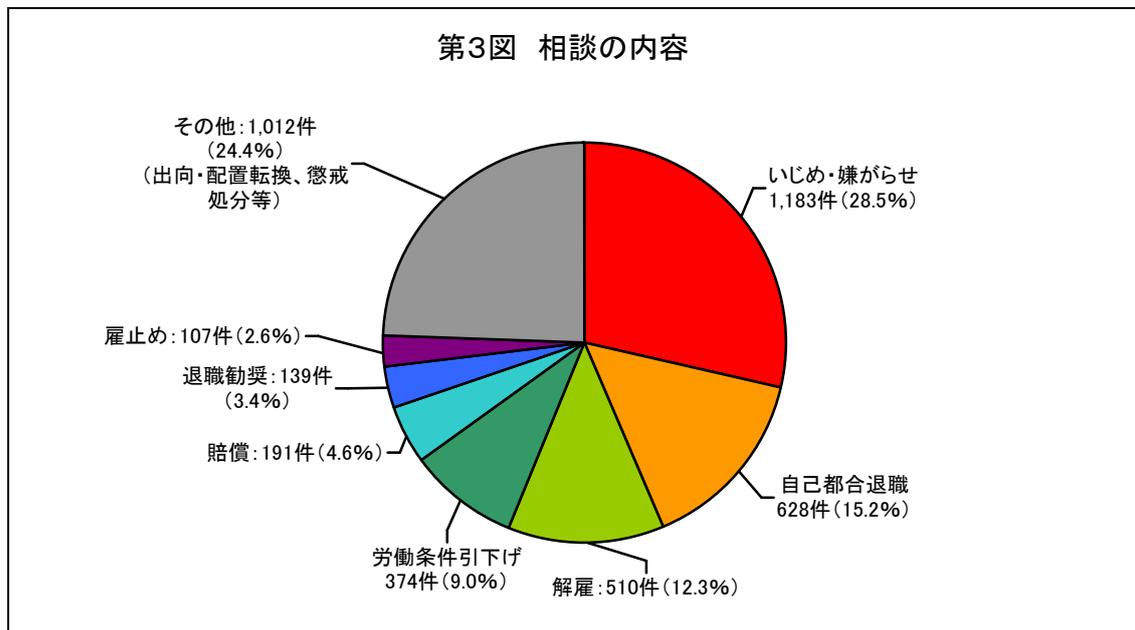
#### (1) 相談件数 < 過去最高の件数を記録 >

個別労働紛争に関する相談件数は3,621件で、前年度(3,043件)と比べて19.0%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1,183件(28.5%)で最多、次いで「自己都合退職」が628件(15.2%)、「解雇」が510件(12.3%)、「労働条件引下げ」が374件(9.0%)となり、これらの合計で全体の7割近くを占めた。【第3図】

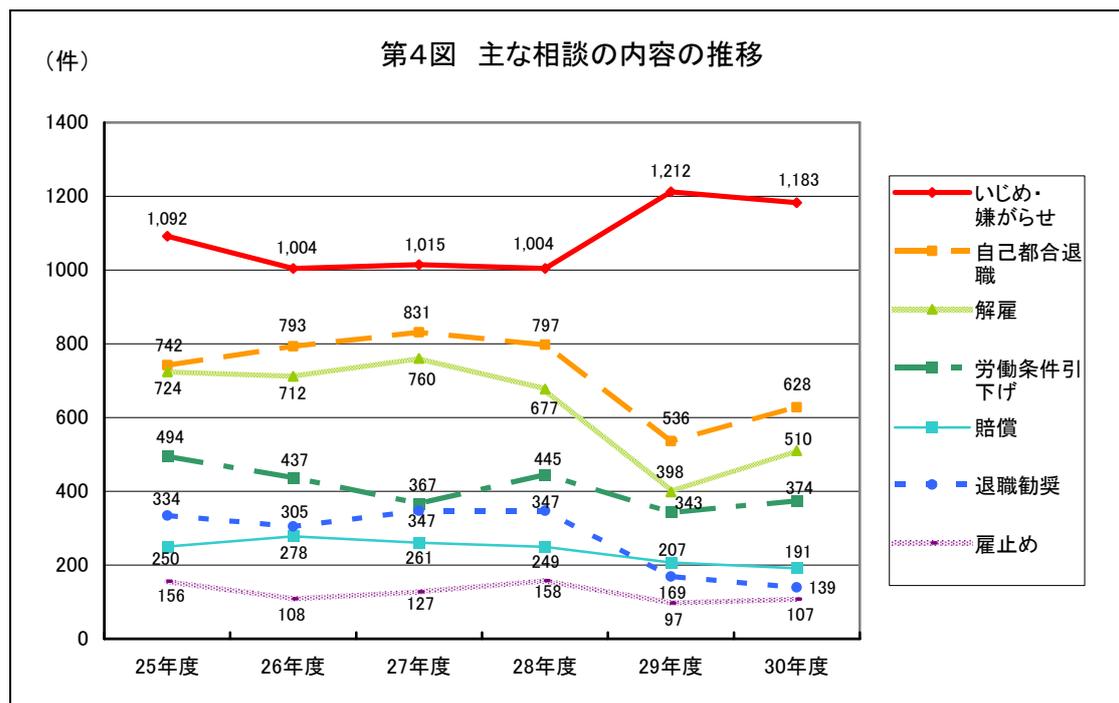


(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

## (3) 主な相談の内容の推移 < 「いじめ・嫌がらせ」が6年連続1,000件超 >

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は1,183件で、前年度(1,212件)と比べてやや減少するも、平成25年以降6年連続で1,000件を超える結果となった。

また、「自己都合退職」、「解雇」の相談件数は前年度より増加したものの、平成28年度以前の水準より低い結果となった。【第4図】

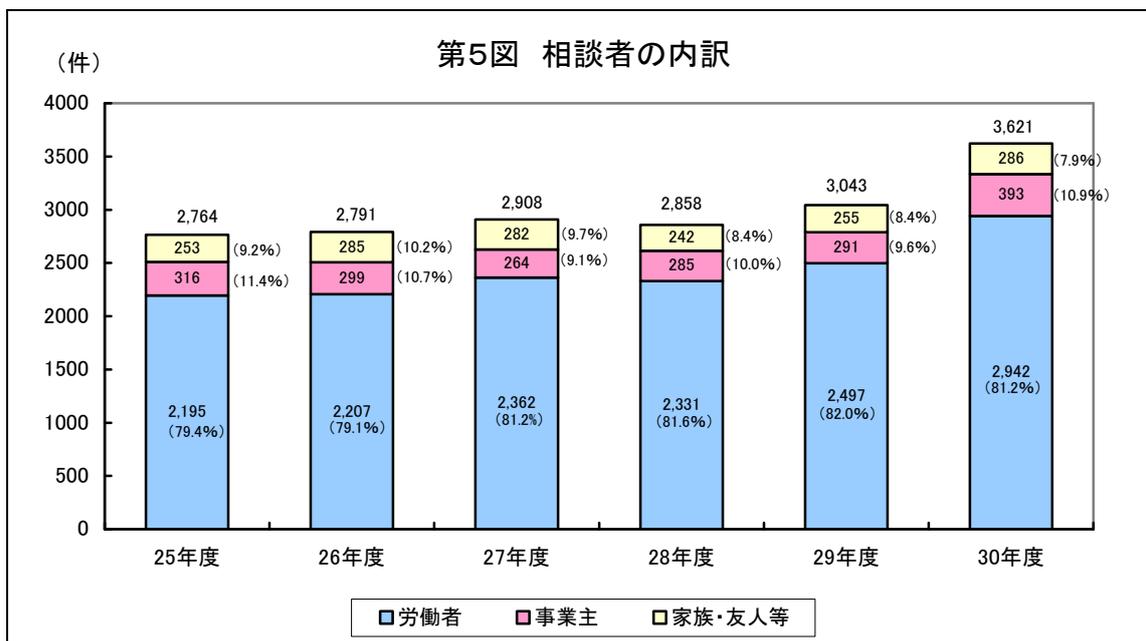


(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

#### (4) 相談者の内訳 < 労働者からの相談が増加 >

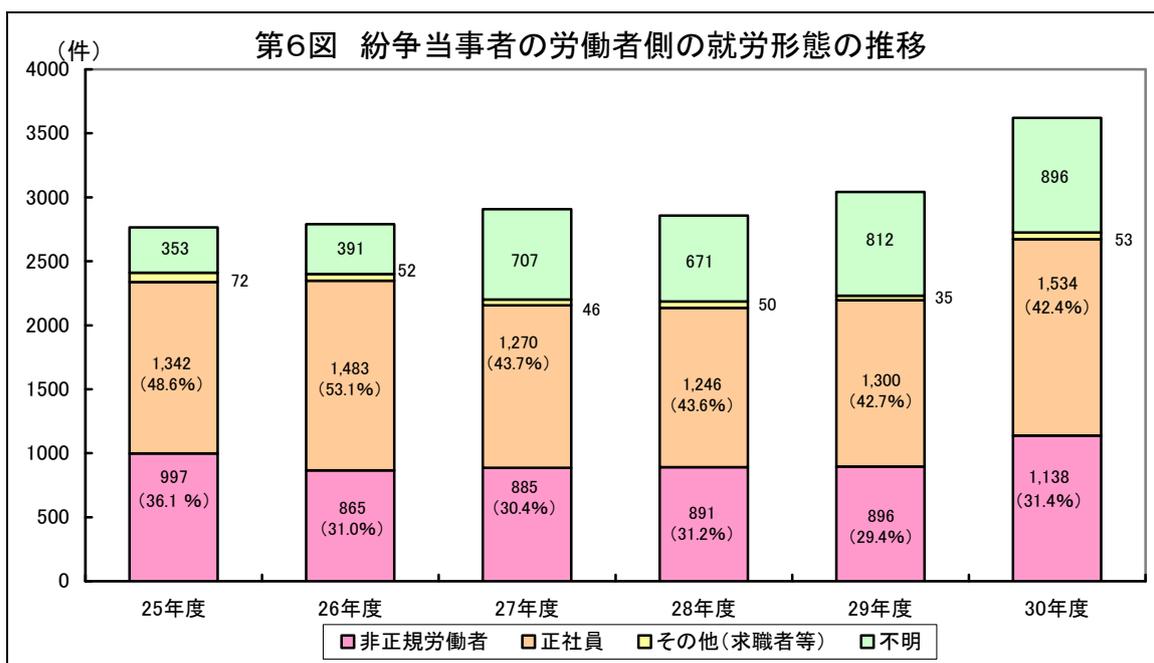
相談者の内訳は、労働者からの相談が 2,942 件 (81.2%)、事業主からの相談が 393 件 (10.9%)、家族や友人等からの相談が 286 件 (7.9%) であった。

【第5図】



#### (5) 紛争当事者の労働者側の就労形態 < 「非正規労働者」の割合がやや増加 >

紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、正社員からの相談が 1,534 人 (42.4%) 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 1,138 人 (31.4%) であり、非正規労働者の割合がやや増加したものの、平成 27 年度以降それぞれ同程度の割合となっている。【第6図】

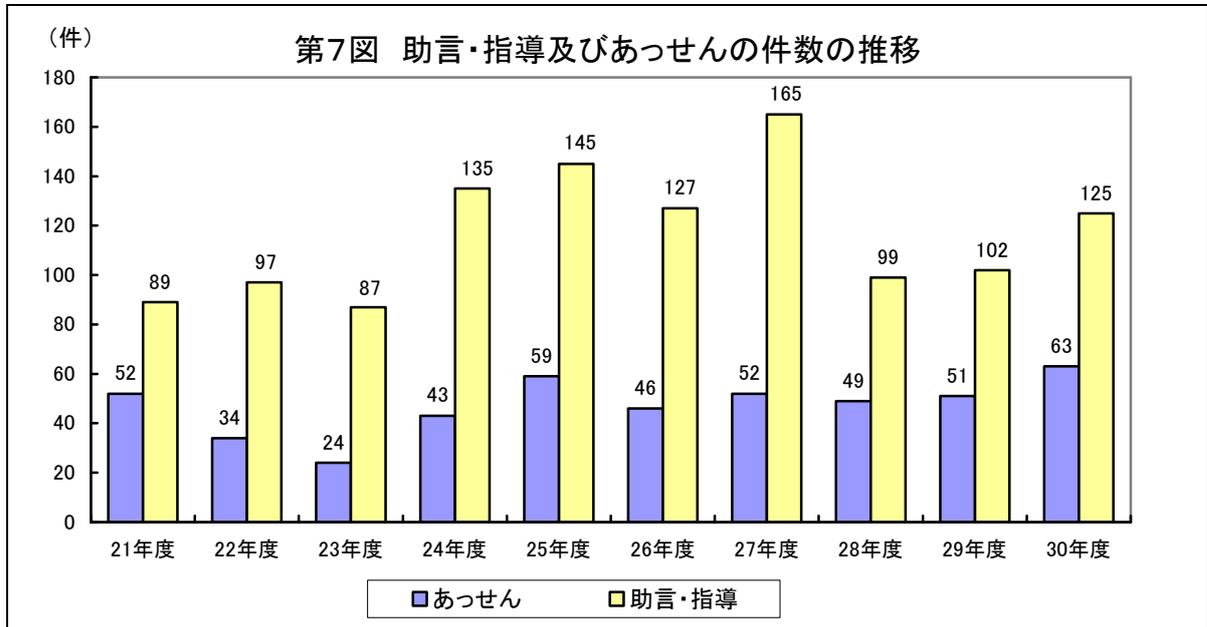


### Ⅲ 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況について

#### 1 件数の推移 < 助言・指導及びあっせんともに増加 >

助言・指導の申出件数は125件で、前年度（102件）比で22.5%増加した。  
また、あっせんの申請件数は63件で、前年度（51件）比で23.5%増加した。

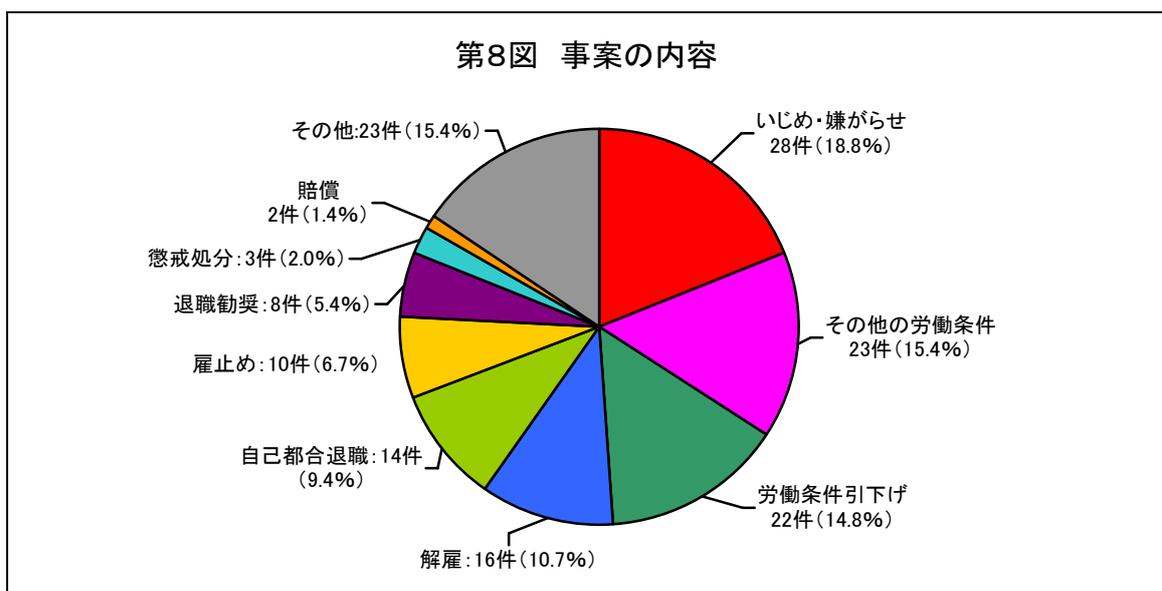
【第7図】



#### 2 助言・指導

##### (1) 事案の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が7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28件（18.8%）で7年連続最多、次いで「その他の労働条件」が23件（15.4%）、「労働条件引下げ」が22件（14.8%）となっており、これらの合計で全体の約5割を占めた。【第8図】

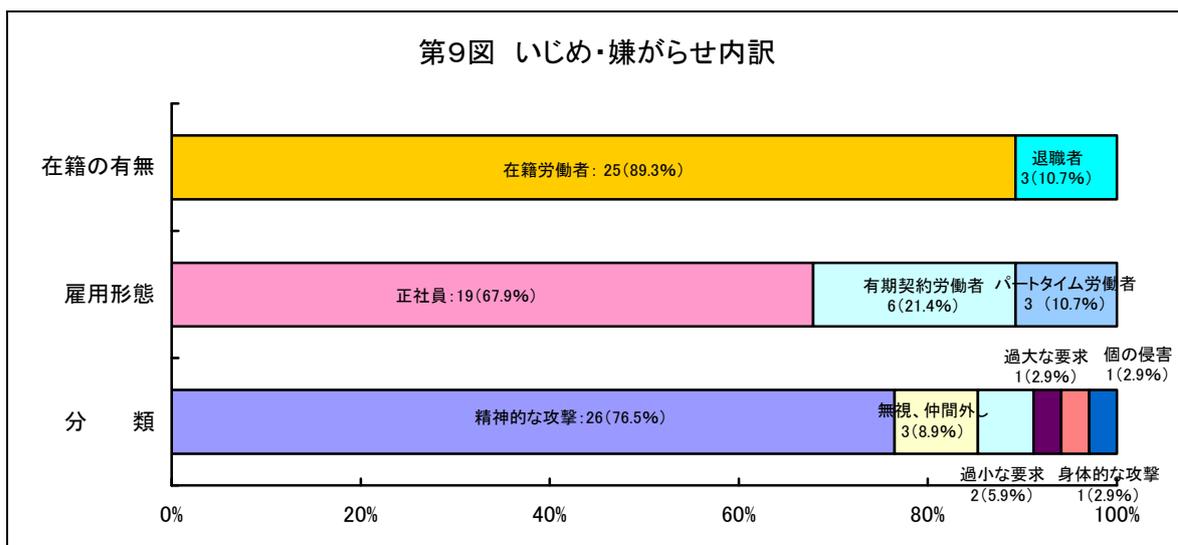


(注) 1件の事案で複数の内容の場合は重複計上しており、各項目の総計は助言・指導件数とは一致しない。

## (2) いじめ・嫌がらせの内訳 < 申出は「在籍労働者」が9割近く占める >

「いじめ・嫌がらせ」は、「在籍労働者」からの申出が89.3%（25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76.5%（26件）と多くを占め、次いで「無視、仲間外し」が8.9%（3件）、「過小な要求」が5.9%（2件）、「過大な要求」が2.9%（1件）、暴行、傷害など「身体的な攻撃」が2.9%（1件）、「個の侵害」が2.9%（1件）であった。【第9図】

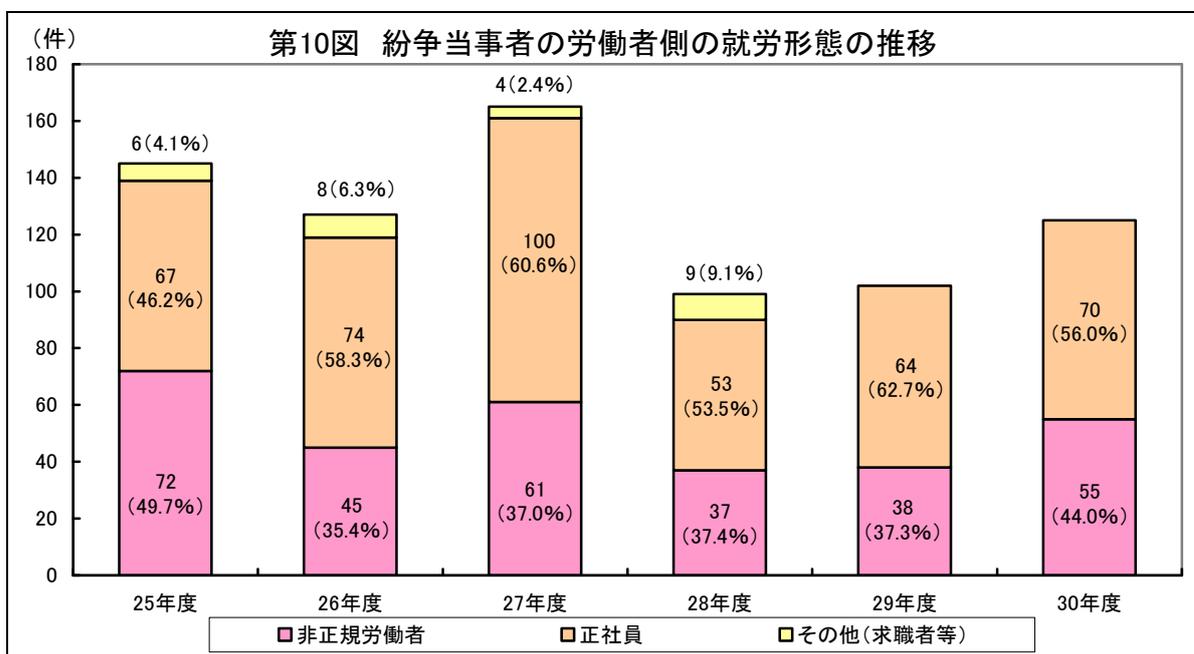


(注) 「分類」については、1件の事案で複数の内容の場合は重複計上している。

## (3) 制度の利用者について < 非正規労働者の比率は増加傾向 >

紛争当事者（労働者側）の就労形態を見ると、「正社員」が56.0%、「非正規労働者」が44.0%を占め、平成26年度以降「非正規労働者」の比率は増加傾向となっている。【第10図】

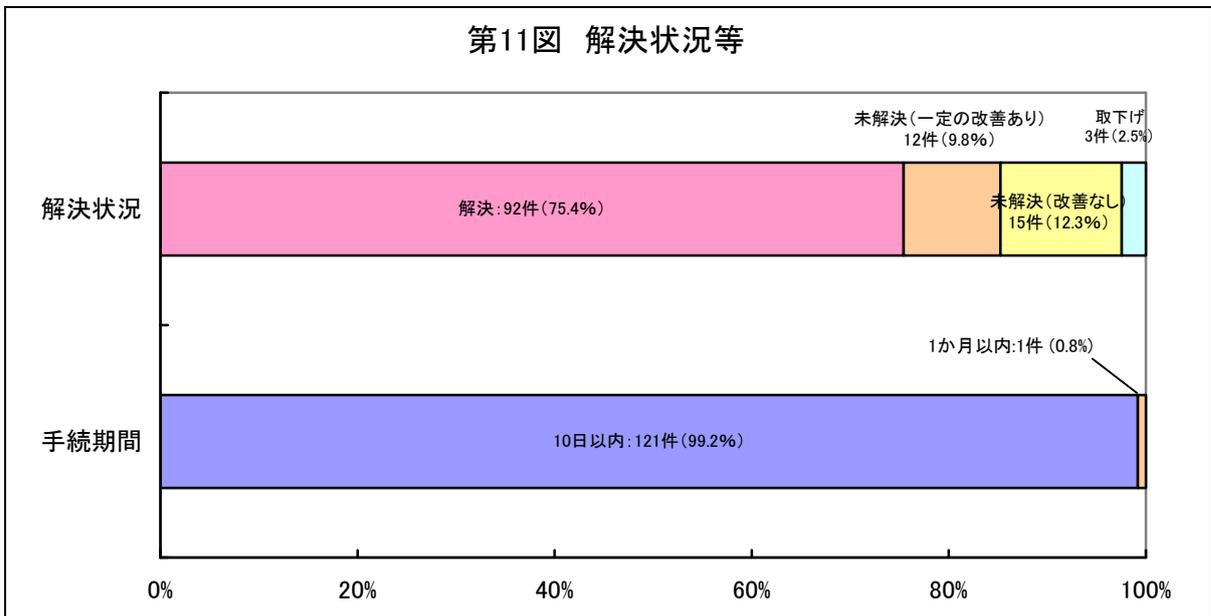
なお、制度利用の申出については125件全てが労働者からであった。



**(4) 解決状況等 < 4分の3が解決し、99.2%が10日以内に終了 >**

平成30年度中に手続を終了した助言・指導は122件で、そのうち92件が解決し、解決率は75.4%（昨年度74.7%）となった。

また、99.2%に当たる121件が10日以内に手続を終了している。【第11図】



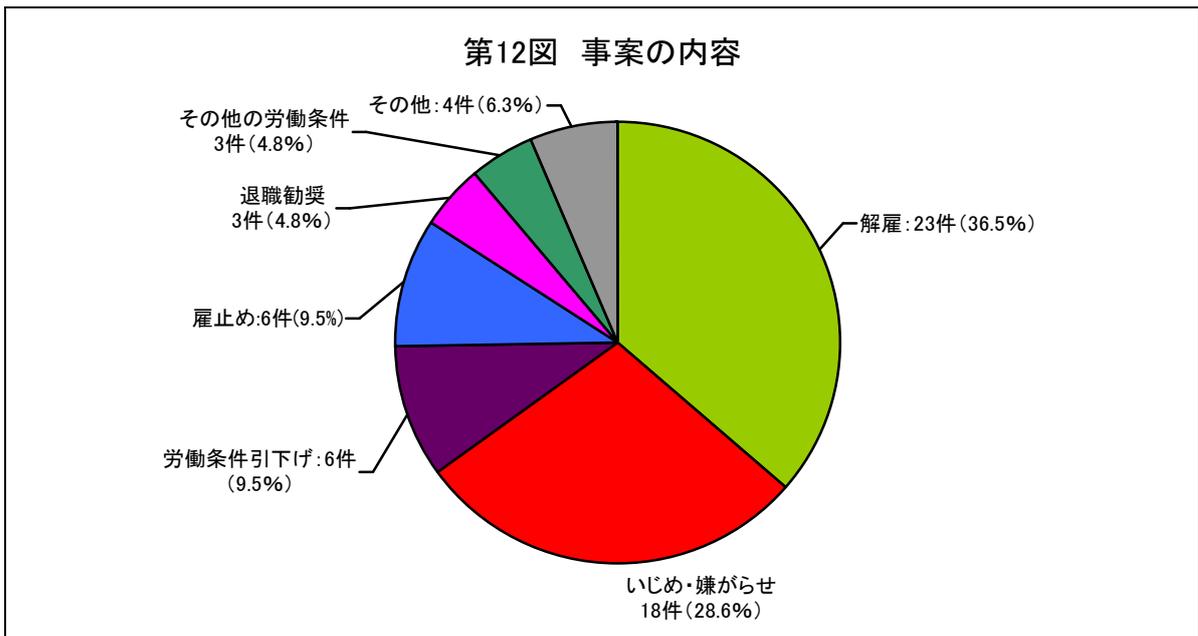
※ 助言・指導の解決事例は別添参照

**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23件(36.5%)で最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が18件(28.6%)となり、これらの合計で全体の65.1%を占めた。

【第12図】

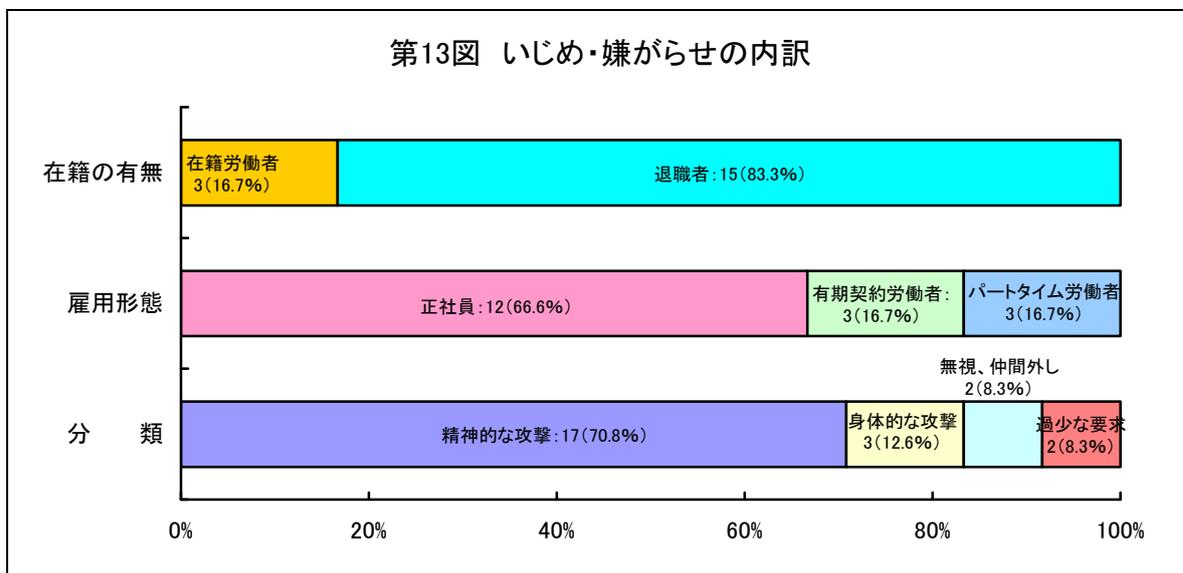


(注) 1件の事案で複数の内容の場合は重複計上しており、各内容の総計はあっせん件数とは一致しない。

## (2) いじめ・嫌がらせの内訳 < 申請は「退職者」が8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83.3%（15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70.8%（17件）と多くを占めた。【第13図】

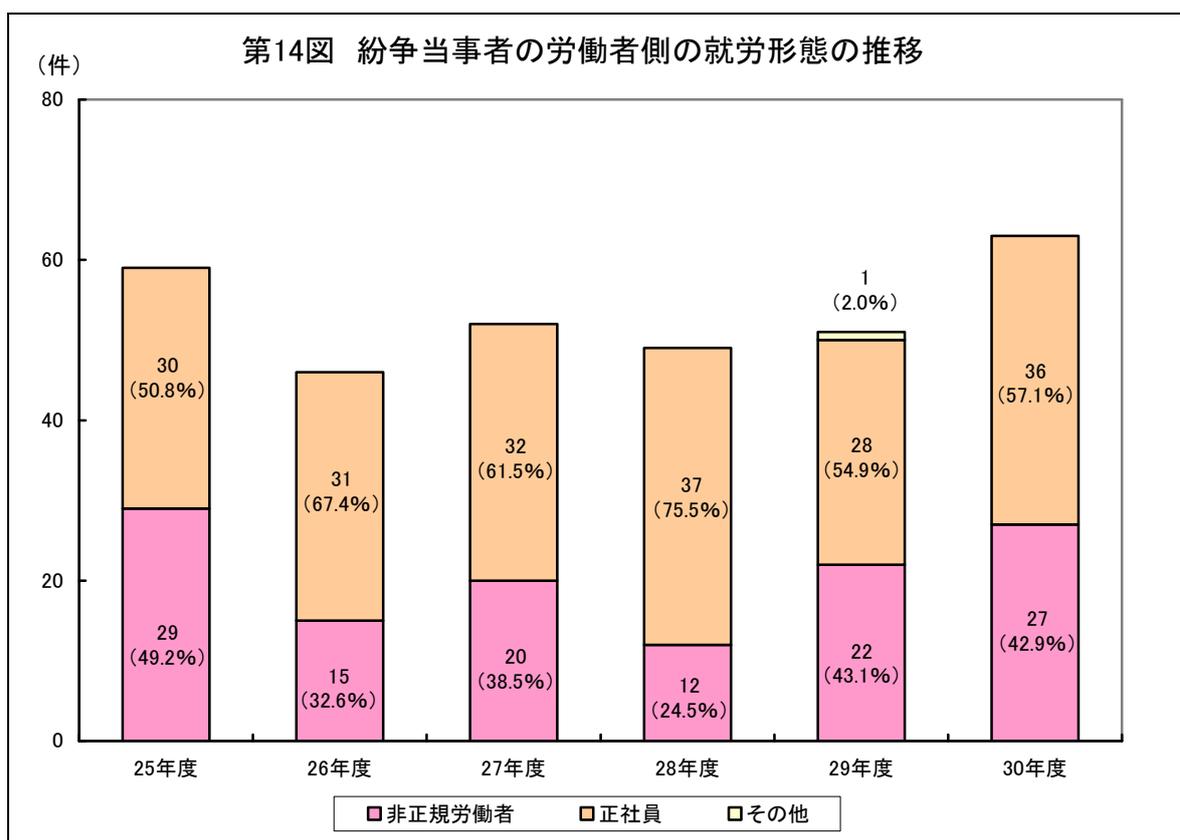


(注)「分類」については、1件の事案で複数の内容の場合は重複計上している。

## (3) 制度の利用者について < 正社員の比率が約6割を占める >

紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、「正規労働者」の比率が約6割を占めた。【第14図】

なお、全申請件数63件のうち1件は事業主側からの申請であった。

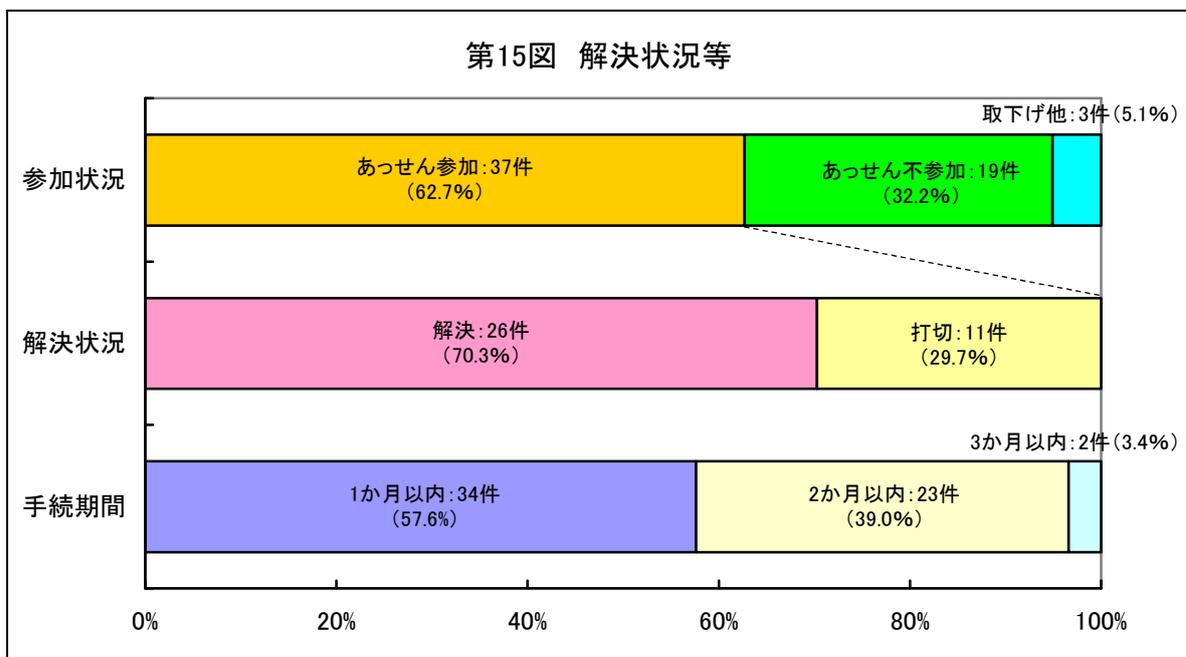


**(4) 解決状況等 < あっせん参加率は62.7%、そのうち70.3%が合意解決 >**

平成30年度中に手続を終了したあっせんは59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計3件あった。

被申請人が参加したあっせん成立率（参加率）は62.7%（37件）、あっせん手続中に解決した率は70.3%（26件）であった。

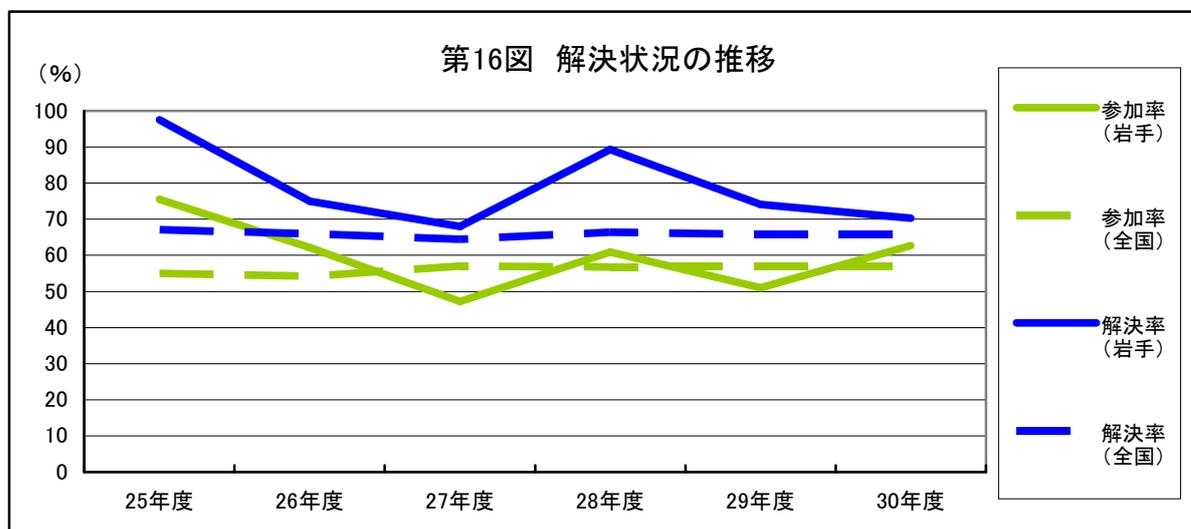
なお、2か月以内に96.6%の手続が終了し、「簡易・迅速」という制度の特徴が活かされた結果となっている。【第15図】



**(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30年度の岩手におけるあっせん参加率は62.7%と全国平均の56.9%を上回っており、近年は全国平均並の参加率となっている。

一方、平成30年度の岩手における解決率は70.3%と全国平均の65.7%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 (会社が社内調査を行い職場環境が改善)	
事案の概要	先輩社員からいじめ・嫌がらせを受け、上司である主任に相談したが主任のいないところでいじめ・嫌がらせが続いた。主任を通じて課長もこの状況を把握しているにも関わらず、何も対策を取ってくれない。 このため、職場環境の改善について助言・指導の申出があったもの。
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、会社が調査を行い先輩社員に注意等をして職場環境の改善が図られた。

事例 2：自己都合退職(会社に一方的に変更された退職日が当初の希望退職日に戻る)	
事案の概要	月末を退職日として退職届を会社に提出したが、会社の都合により一方的に退職日を前倒して変更された。 会社に問い合わせても明確な返事がなかったため、当初の希望退職日に戻すよう助言・指導を行ってもらいたいと申出があったもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対し、自己都合退職の場合の退職日は労働者の自由意思により決定するものであり、これを会社都合で一方的に前倒して変更することは労働基準法上の「解雇」とも解されることなどを説明し、社内で再検討してはどうかと口頭助言を実施したところ、会社は労働者が提出した退職届のとおり退職日で処理することとなった。

### 「あっせん」

事例 1：雇止め (解決金(5.6か月分賃金相当額)の支払で合意)	
事案の概要	有期雇用労働者として複数回契約を更新し清掃業務等に従事してきたが、数年前のトラブルなどを理由に雇止めされた。しかし雇止めの理由には到底納得できるものではなかった。 雇止めの撤回を求めたいが、撤回ができなければ慰謝料を求めたいとして申請があったもの。
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5.6か月分賃金相当額の支払で合意解決した。

事例 2：会社側からのあっせん申請 (期限内に書面での回答を行うことで合意)	
事案の概要	従業員間のトラブルにより退職する労働者から「ハラスメントがあったのではないか」との申出を受けたため会社で調査した結果、ハラスメントは認められず、その結果を当該労働者へ伝えたが、その後当該労働者から同様の申立てがあった。そのため、公平な第三者が行うあっせんの場で説明・解決を求めたいとして会社から申請があったもの。
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、労働者の申立に対して会社が期限内に書面で回答することで合意解決した。