

香川労働局発表

平成 30 年 6 月 28 日

報道関係者各位

担
当

香川労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 森脇 忠臣

労働紛争調整官 西田 文明

【電話】 087-811-8924

【夜間】 087-811-8928

HP: <https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/>

《 香川労働局の平成 29 年度個別労働紛争解決制度施行状況 》

総合労働相談は 5 年ぶりに減少、 内容は「いじめ・嫌がらせ」が 8 年連続トップ

香川労働局（局長 亀澤 典子）は、「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「個別労働紛争解決制度」を運用しており、このたび、平成 29 年度の状況をまとめたので公表します。

《 概 要 》

- ・ 総合労働相談件数 7,920 件 （前年度比 5.4%減）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 1,787 件 （同 8.0%減）
- ・ 助言・指導申出受付件数 79 件 （同 11.3%増）
- ・ あっせん申請受理件数 18 件 （同 50.0%増）

(1) 相談件数は 5 年ぶりに減少

法令・制度の問い合わせ等を含む総合労働相談件数は、平成 24 年度以降増加傾向にあったが、5 年ぶりに減少した。

(2) 内容は「いじめ・嫌がらせ」が 8 年連続トップ

民事上の個別労働紛争相談は、「いじめ・嫌がらせ」が 8 年連続トップであり、相談件数の約 1/3 を占める高い割合となっている。

(3) 助言・指導は「いじめ・嫌がらせ」、あっせんは「普通解雇」が最多

助言・指導の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が 7 年連続して最多、あっせんは、「普通解雇」が 2 年連続して最多となっている。

※1 「総合労働相談」：香川労働局、県下の各労働基準監督署内に設置している総合労働相談コーナーに寄せられる、あらゆる労働相談。平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより香川労働局に「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に対しても一体的に労働相談として対応することとなったため、それらの相談も計上されている。

※2 「民事上の個別労働紛争」：労働基準法等の法違反に係るものを除く労働条件等その他の労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との紛争。

※3 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、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。

※4 「あっせん」：都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員が紛争当事者間に入り、話し合いを促進させ、紛争の解決を図る制度。

1 労働相談の状況

(1) 民事上の個別労働紛争相談件数が減少

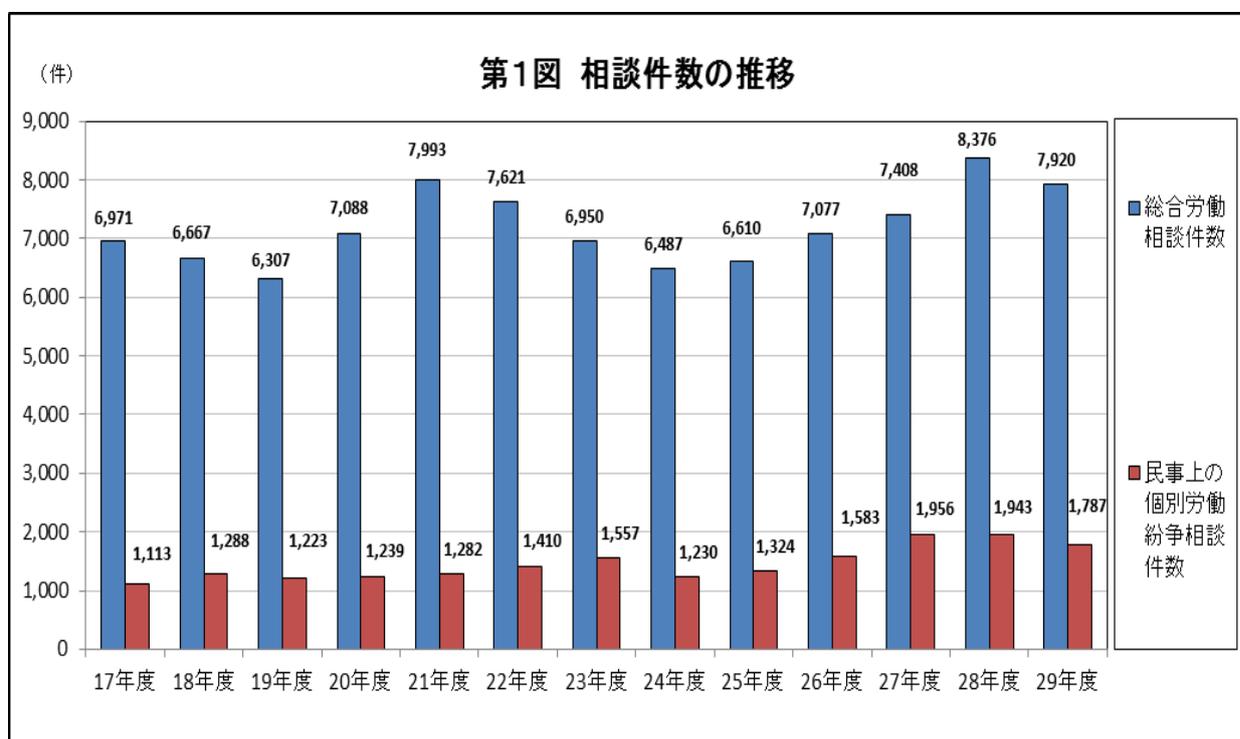
香川労働局では、雇用環境・均等室及び各労働基準監督署内に設置した総合労働相談コーナー（県下 6 か所）において、あらゆる労働問題に関する相談に対応している。

平成 29 年度に寄せられた相談件数は、

- ・総合労働相談件数 7,920 件
- ・民事上の個別労働紛争相談件数 1,787 件（内数）

であった。

前年度と比較すると、法令・制度の問い合わせ等を含む「総合労働相談件数」は 456 件（前年度比 5.4%）、「民事上の個別労働紛争相談件数」は 156 件（前年度比 8.0%）それぞれ減少した。（第 1 図参照）



※ 「民事上の個別労働紛争」とは、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（労働基準法等の違反に係るものを除く。）である。

(2) 「いじめ・嫌がらせ」の相談が8年連続のトップ

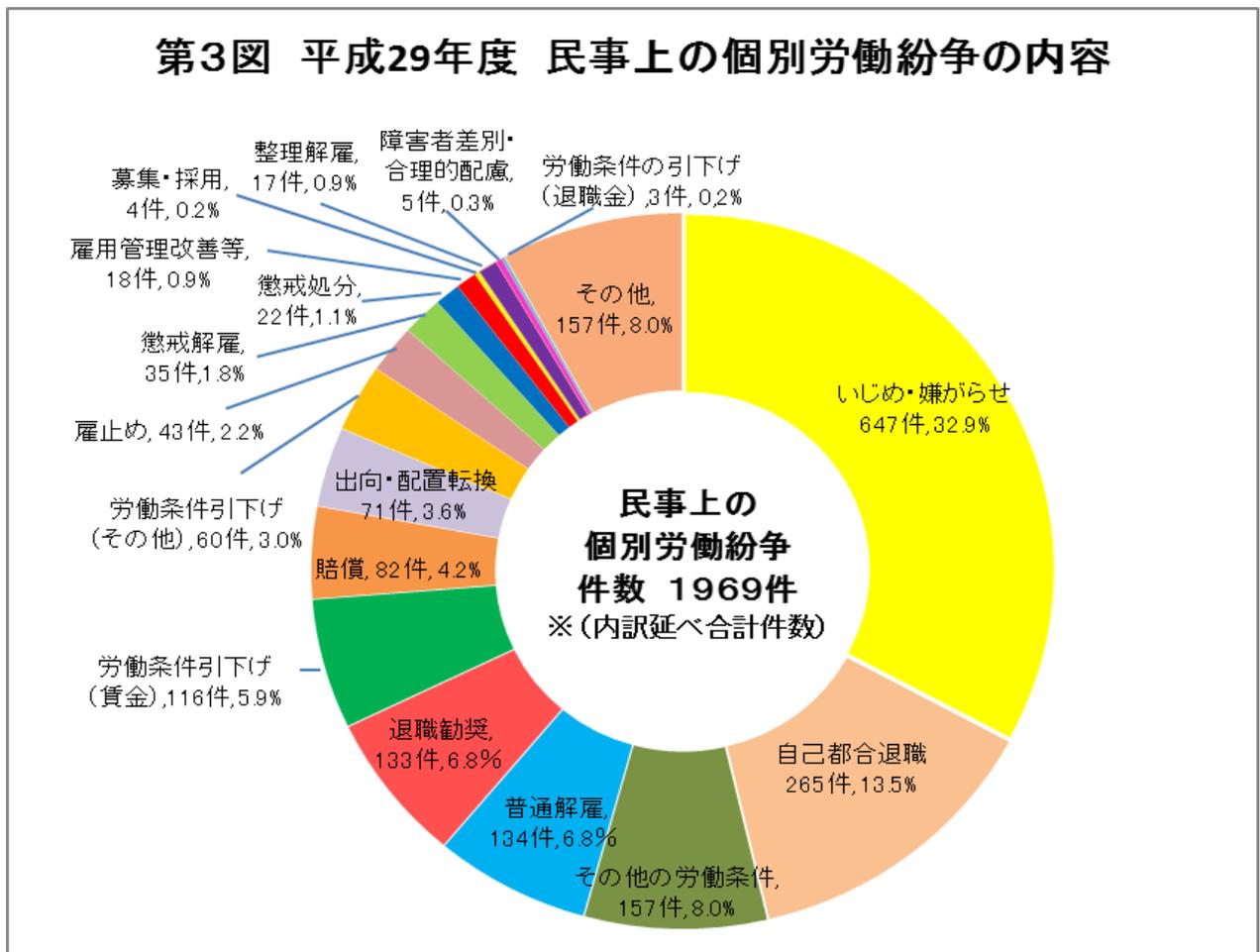
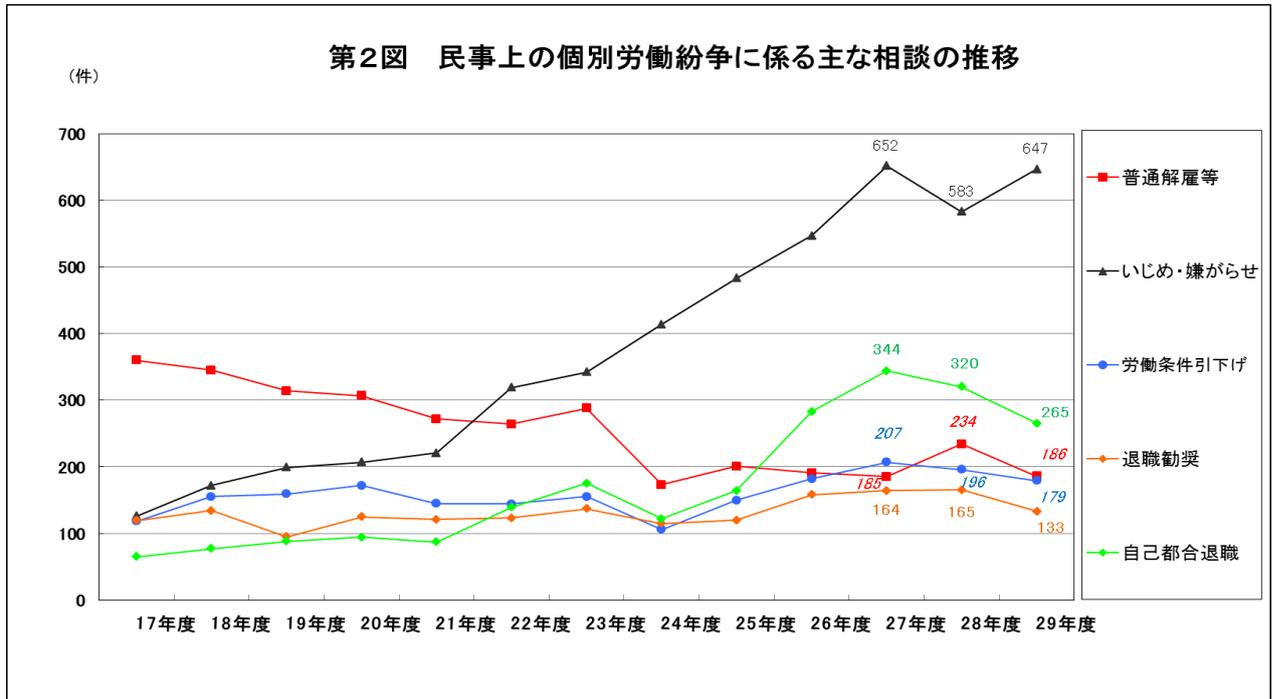
民事上の個別労働紛争の主な相談内容の推移としては、「いじめ・嫌がらせ」が前年度と比較して11.0%増加し、8年連続でトップである。

また、「自己都合退職」が17.2%減少したが、「いじめ・嫌がらせ」に次いで4年連続相談件数が多い。（第 2 図参照）

平成 29 年度の民事上の個別労働紛争の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が647件（32.9%）と最も多く、次いで「自己都合退職」が265件（13.5%）と大半を占めている。（第 3 図参照）

相談者の内訳は、労働者が 1,435件（80.3%）と大半を占めており、事業主からの相談は166件（9.3%）であった。労働者の就労形態は、「正社員」が576件

(32.2%)、「パート・アルバイト」が 241件 (13.5%)、「期間契約社員」が 147件 (8.2%)、「派遣労働者」が46件 (2.6%)となっている。(別添1参照)



※ 1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上。
合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

2 香川労働局長による助言・指導及び香川紛争調整委員会によるあっせんの状況

(1) 助言・指導申出件数は、ここ数年ほぼ横ばい、あっせん申請件数は増加

労働相談のほかに、紛争の自主的解決に至らない事案については、労使間の民事上の個別労働紛争の解決を図るため、

- ① 香川労働局長による助言・指導
- ② 香川紛争調整委員会によるあっせん

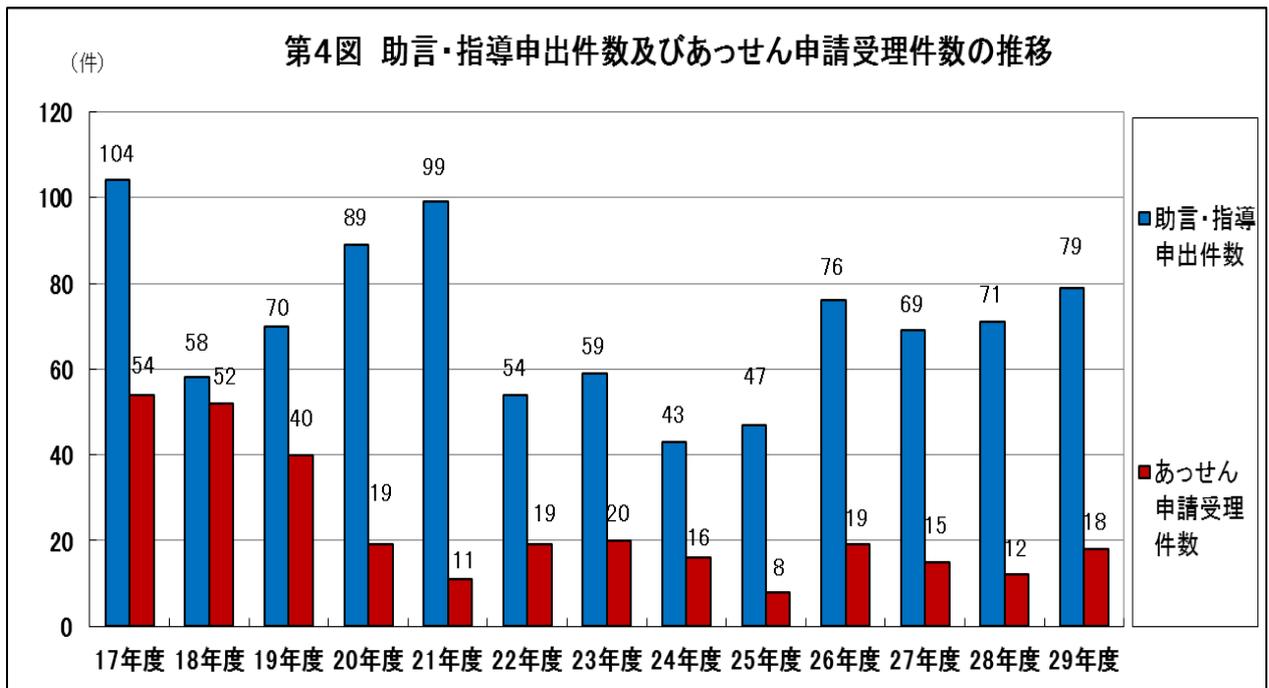
を運用している。

平成29年度の運用状況は、

- ・助言・指導申出件数 79件
- ・あっせん申請件数 18件

であった。

ここ3年間は、助言・指導申出件数は概ね70件台で推移しており、あっせん申請件数は15件前後で推移している。(第4図参照)



(参考)

【紛争調整委員会とは】

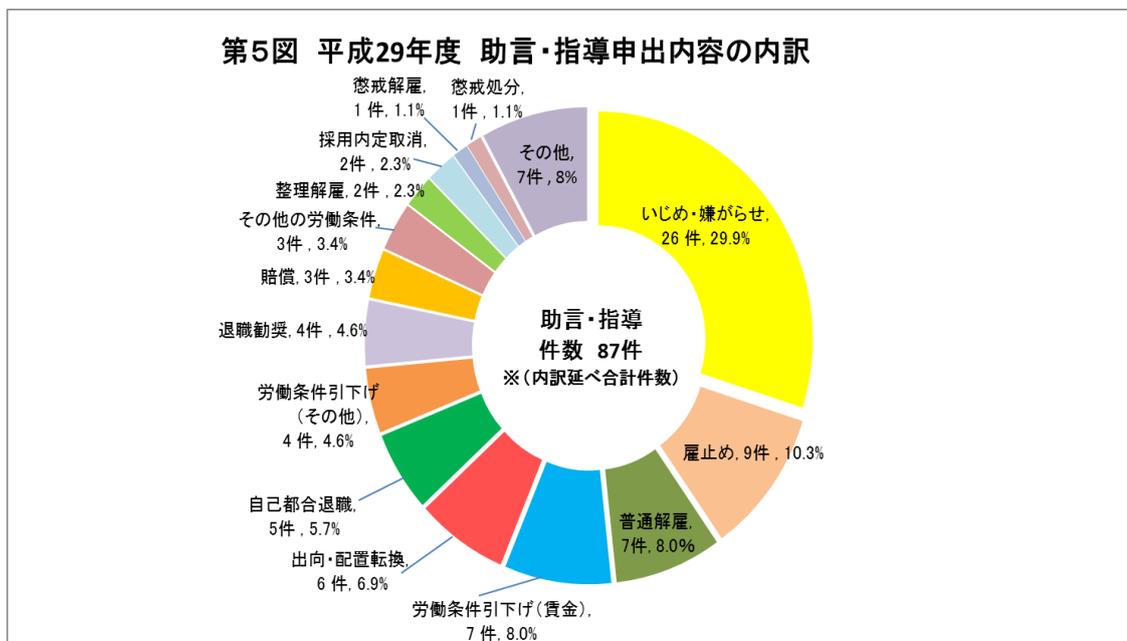
労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。

香川紛争調整委員会は、弁護士及び特定社会保険労務士の6名の委員により構成されており、この委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(2) 主な紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「雇止め」など

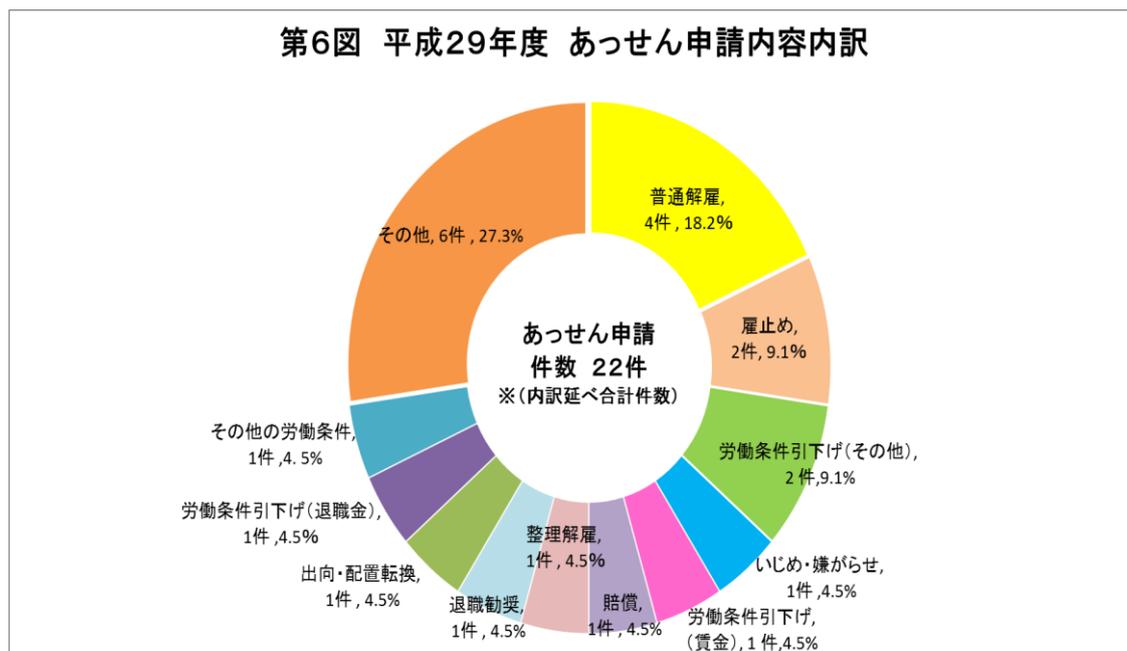
【助言・指導】

平成 29 年度の助言・指導申出内容の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が 26 件(29.9%)で最も多く、次いで、雇止め 9 件(10.3%)、「普通解雇」7 件(8.0%)、労働条件引下げ（賃金）7 件（8.0%）となっている。（第 5 図参照）



【あっせん】

平成 29 年度のあっせん申請内容の内訳としては、「普通解雇」が 4 件(18.2%)、で最も多く、次いで、「雇止め」と「労働条件引下げ（その他）」がそれぞれ 2 件（9.1%）となっている。（第 6 図参照）



※ 1 件の助言・指導申出、あっせん申請で複数の内容にまたがる場合には、複数の申出、申請内容を件数として計上。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

(3) 助言・指導は1か月以内に、あっせんは2か月以内に処理しており、迅速な処理を実施

【助言・指導】

助言・指導の申出があったものの中で、平成29年度内に処理が終了したものは79件であった。

このうち、申出が取り下げられた2件(2.5%)のうち※1件を除く、78件(98.7%)について助言・指導を実施している。※1件は助言の実施の後、取り下げられている。

平成29年度に処理した78件全てが1か月以内に処理を終了している。(別添1参照)

【あっせん】

あっせんの申請がなされた場合、紛争当事者の双方が参加した場合にはあっせんが開催され、合意または打ち切りとなる。

紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打ち切りとなる。

平成29年度内に処理が終了したあっせん17件のうち、紛争当事者があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは10件(58.8%)であった。

あっせんが開催された10件のうち、合意が成立したものは6件(60.0%)であり、合意が成立せずに打ち切りとなったものも4件(40.0%)であった。

また、申請人の都合により取り下げられたものは1件(5.9%)、紛争当事者の一方が不参加により打ち切りとなったものは6件(35.3%)であった。

あっせんの合意率は35.3%(6件/17件)である。

なお、あっせんの処理期間は、1か月以内が8件(47.1%)、2か月以内が9件(52.9%)であった。(別添1参照)

【別添資料】

- 別添1 香川労働局の平成29年度個別労働紛争解決制度の運用状況(概要)
- 別添2 香川労働局の助言・指導及びあっせんの事例(平成29年度)
- 別添3 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添4 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添5 香川労働局の個別労働紛争に関する相談窓口(総合労働相談コーナー)

平成 29 年度個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）

（平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 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		7,920 件 (8,376)	
相談者の種類			
労働者 4,456 件 (4,933)	事業主 1,926 件 (2,026)	その他 1,538 件 (1,417)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		1,787 件 (1,943)	
① 相談者の種類			
労働者 1,435 件 (1,580)	事業主 166 件 (186)	その他 186 件 (177)	
② 労働者の就労状況			
正社員 576 件 (598)	パート・アルバイト 241 件 (255)	派遣労働者 46 件 (81)	
期間契約社員 147 件 (209)	その他 777 件 (800)		
③ 紛争の内容			
いじめ・嫌がらせ 647 件 (583)	自己都合退職 265 件 (320)	普通解雇 134 件 (174)	
退職勧奨 133 件 (165)	その他の労働条件 157 件 (128)	労働条件引下げ 116 件 (賃金) (124)	
賠償 82 件 (108)	出向・配置転換 71 件 (78)	労働条件引下げ 60 件 (その他) (69)	
雇止め 43 件 (53)	懲戒解雇 35 件 (46)	懲戒処分 22 件 (45)	
雇用管理改善等 18 件 (28)	募集・採用 4 件 (19)	整理解雇 17 件 (14)	
障害者差別・合理的配慮 5 件 (12)	労働条件引下げ 3 件 (退職金) (3)	その他 157 件 (221)	
3. 香川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		79 件 (71)	
① 労働者の就労状況			
正社員 53 件 (36)	パート・アルバイト 7 件 (14)	派遣労働者 0 件 (6)	
期間契約社員 17 件 (14)	その他 2 件 (1)		
② 紛争の内容			
いじめ・嫌がらせ 26 件 (21)	雇止め 9 件 (4)	普通解雇 7 件 (14)	出向・配置転換 6 件 (6)
自己都合退職 5 件 (5)	その他の労働条件 3 件 (5)	労働条件引下げ 7 件 (賃金) (4)	
整理解雇 2 件 (1)	懲戒処分 1 件 (4)	退職勧奨 4 件 (4)	賠償 3 件 (2)
労働条件引下げ 4 件 (その他) (3)	懲戒解雇 1 件 (3)	採用内定取消 2 件 (1)	その他 7 件 (6)
(2) 助言・指導の処理を終了した件数		79 件 (70)	

① 終了の区分		助言を実施 78 件 (69)		指導を実施 0 件 (0)		取下げ 2 件 (1)	
		打切り 0 件 (0)		その他 0 件 (0)			
② 処理期間		1 か月以内 78 件 (70)		2 か月以内 0 件 (0)			
4. 香川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 18 件 (12)							
① 労働者の就労状況							
正社員 12 件 (5)		パート・アルバイト 1 件 (0)		派遣労働者 0 件 (1)			
期間契約社員 5 件 (6)		その他 0 件 (0)					
② 紛争の内容							
いじめ・嫌がらせ 1 件 (3)		普通解雇 4 件 (3)		出向・配置転換 1 件 (3)			
雇止め 2 件 (2)		退職勧奨 1 件 (1)		労働条件引下げ (賃金) 1 件 (1)			
労働条件引下げ (その他) 2 件 (0)		賠償 1 件 (0)		整理解雇 1 件 (0)			
労働条件引下げ (退職金) 1 件 (0)		その他の労働条件 1 件 (1)		その他 6 件 (0)			
(2) あっせんの処理を終了した件数 17 件 (13) * うち期日開催 10 件 (10)							
① 終了の区分							
当事者間の合意の成立 6 件 (5)		申請の取下げ 1 件 (1)		打切り 10 件 (不参加 6 件) (7)			
③ 処理期間							
1 か月以内 8 件 (3)		2 か月以内 9 件 (8)		3 か月以内 0 件 (2)		3 か月超え 0 件 (0)	

()は平成 28 年度の件数

※ 2-③、3-②、4-②については、1件につき複数内容がある場合には、複数を計上している。

助言・指導及びあっせんの事例（平成29年度）

【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>申出人は家庭の事情から残業への配慮を希望して入社していた。ところが、職場の責任者から「残業できないなら辞めろ」と言われ、その後も「まだ辞めないのか」、「職員の資格がない。小学生以下だ」などと繰り返し言われ、入社すると名札がなかったりしたこともあった。</p> <p>このような状態が続くと働き続けることが出来ないとして残業への配慮と責任者の暴言をやめさせるよう助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対し、申出人の主張を伝え、労働契約法上の使用者の安全配慮義務を説明するとともに、できるだけ早い時期に申出人との話し合いをもって、よく話を聞くよう助言した。</p> <p>助言に基づき、話し合いがもたれた結果、責任者から申出人に対し、残業や接し方に配慮するとの意思が示され、解決したもの。</p>

事例2：退職に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、会社から給料明細が渡されず、保険等も未加入であったことに不安を感じ、次の会社に転職することにした。</p> <p>転職先も決まり、退職の意思を被申出人に伝えたが、被申出人から「人がいないから」、「新しい仕事が入ったからもう少し居てくれ」などと言われ、その後も「人を見つけてくれたら」と言ってなかなか辞めさせてくれなかった。</p> <p>このままでは、せつかく採用された次の会社へも就職できないとして次の会社への入社日までに退職できるよう助言して欲しいと申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対し、民法上の解約ルールを説明するとともに、人員確保上の理由等で退職を拒み続けることはできないことを説明し、申出人と話し合うよう助言した。</p> <p>被申出人から、「申出人と話し合うまでもなく、本人が希望する日の退職を承認する。その旨を本人に伝えてください。」と回答があり、これを申出人に伝え、解決したもの。</p>

【あっせんの例】

事例1：解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は平成15年から半年間の有期雇用契約により雇用されていたが、帰宅途中の転倒により、骨折し、その後も治療を続けながら勤務を継続していた。しかし、その間、被申請人から治療のため休職するよう言われたり、自己都合退職をするよう言われたが、断ったところ、契約期間途中で解雇された。</p> <p>契約期間満了前に解雇されたため、契約期間満了までの賃金補償と被申請人から心無い言葉等を受けたことに対する慰謝料の支払いを求めたいとしてあっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人から、申請人を解雇する当時には、就労できない状態であり、給与補償を支払う義務はないとの主張をしながらも和解を前提に金銭解決する意思があることを確認した。</p> <p>金銭解決として被申請人から提示された解決金額について申請人が同意したため、解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。</p>

事例2：雇止めに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、平成14年から1年間の有期労働契約を十数回更新していたが、売上の悪化や同僚、上司への態度等を理由に平成30年3月末をもって契約を更新しないことを伝えられた。</p> <p>申請人は、雇止めは受け入れるものの、その理由に対する精神的苦痛及び突然の雇止めに対する生活補償を求めたいとしてあっせんに申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、申請人が望む金銭解決の考えがあることを確認した。</p> <p>あっせん委員が、双方に解決のための譲歩を促したところ、申請人は被申請人が提示した解決金額について同意したため、解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。</p>

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、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（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

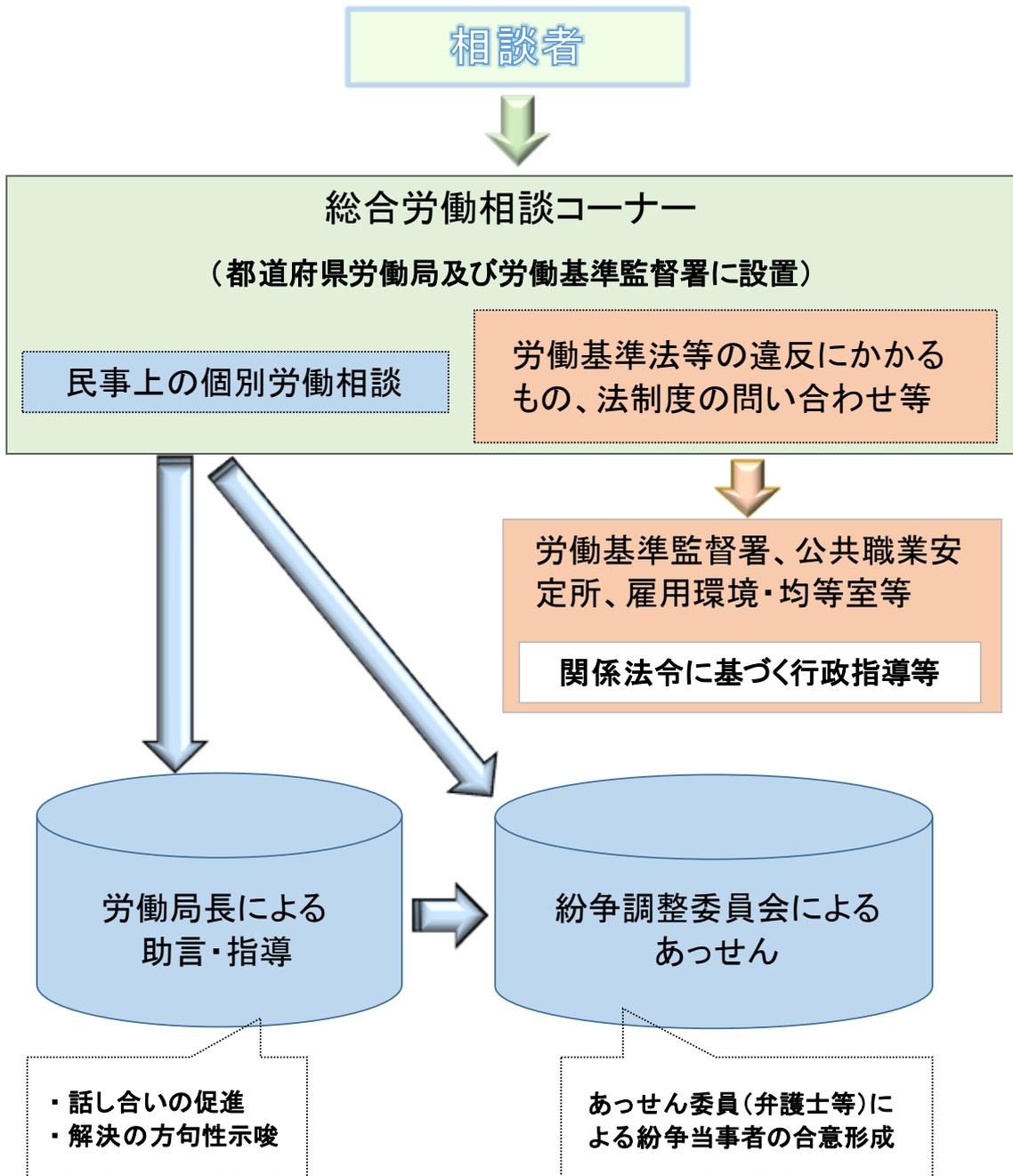
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み



※<紛争例>

- ① 解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労基法等の違反に該当するもの以外)
- ② いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③ 募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)

香川労働局の個別労働紛争に関する相談窓口

県下すべての監督署内に「総合労働相談コーナー」を設置しています。
いつでも気軽にご相談ください。

★「総合労働相談コーナー」の設置場所

名 称	所 在 地	電話番号
香川労働局 総合労働相談コーナー (☆)	〒760-0019 高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎北館 2階 香川労働局雇用環境・均等室内	087-811-8924
高 松 総合労働相談コーナー	〒760-0019 高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎北館 2階 高松労働基準監督署内	087-811-8946 7月2日から下 記に番号変更 087-806-0280
丸 亀 総合労働相談コーナー	〒763-0034 丸亀市大手町 3-1-2 丸亀労働基準監督署内	0877-22-6244
坂 出 総合労働相談コーナー (☆)	〒762-0003 坂出市久米町 1-15-55 坂出労働基準監督署内	0877-46-3196
観音寺 総合労働相談コーナー	〒768-0060 観音寺市観音寺町甲 3167-1 観音寺労働基準監督署内	0875-25-2138
東かがわ 総合労働相談コーナー (☆)	〒769-2601 東かがわ市三本松 591-1 大内地方合同庁舎 3階 東かがわ労働基準監督署内	0879-25-3137

(☆) 印のコーナーには、女性相談員がいます（平成30年4月1日現在）。