

香川労働局発表

令和2年7月30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 中井 直美

労働紛争調整官 北原 智子

【電話】 087-811-8924

【夜間】 087-811-8928

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

《 香川労働局の令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況 》

総合労働相談は前年度より1000件超えの急増 個別紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が10年連続トップ

香川労働局（局長 ほんま ゆきてる 本間 之輝）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、令和元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 **9,439件**（前年度比20.4%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 **2,000件**（同 9.5%増）
- ・ 助言・指導申出受付件数 **74件**（同 8.6%減）
- ・ あっせん申請受理件数 **12件**（同 7.7%減）

（1） 相談件数は約1600件増加

法令・制度の問い合わせ等を含む総合労働相談件数は、前年度より約1600件増加した。要因としては、改正労働基準法、パワハラ等の法改正が影響していると考えられる。

（2） 内容は「いじめ・嫌がらせ」が10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10年連続トップであり、相談に占める割合も前年度と比較して1.1%増加し、35.6%と高い水準が続いている。

（3） 助言・指導、あっせんも「いじめ・嫌がらせ」が最多

助言・指導の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が23件で9年連続して最多、あっせんは、5件で最多（前年度3件で2位）となった。

※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関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) 総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争相談件数がともに増加

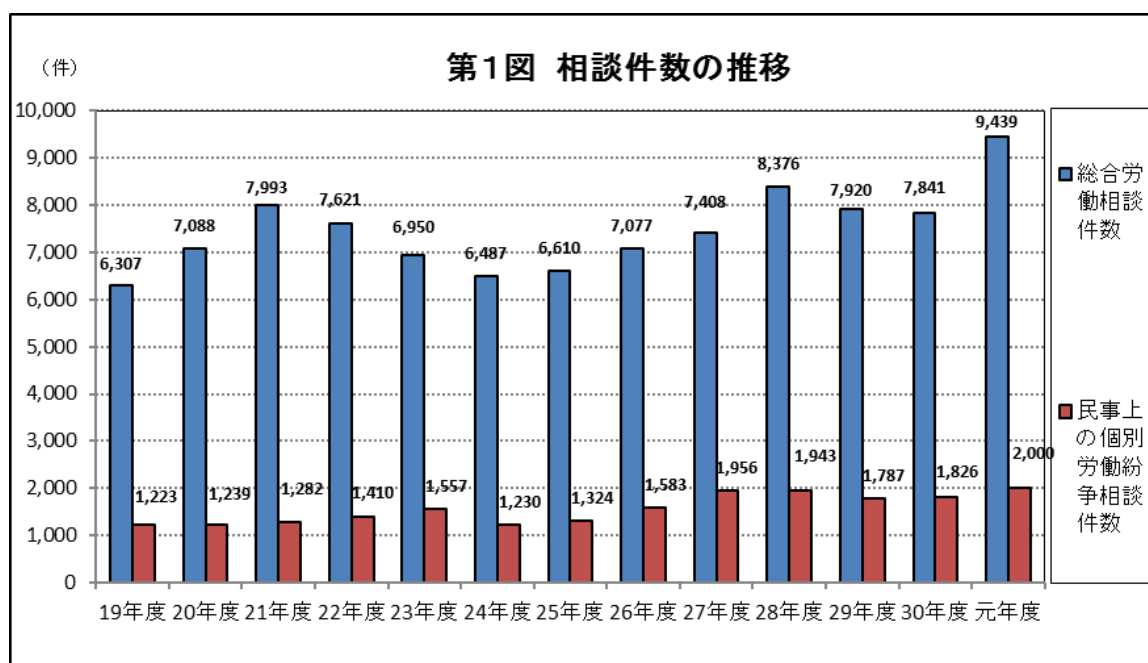
香川労働局では、雇用環境・均等室及び各労働基準監督署内に設置した総合労働相談コーナー（県下6か所）において、あらゆる労働問題に関する相談に対応している。

令和元年度に寄せられた相談件数は、

- ・総合労働相談件数 9,439件
- ・民事上の個別労働紛争相談件数 2,000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1,598件（前年度比20.4%）増加し、「民事上の個別労働紛争相談件数」は174件（前年度比9.5%）増加した。（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10年連続のトップ

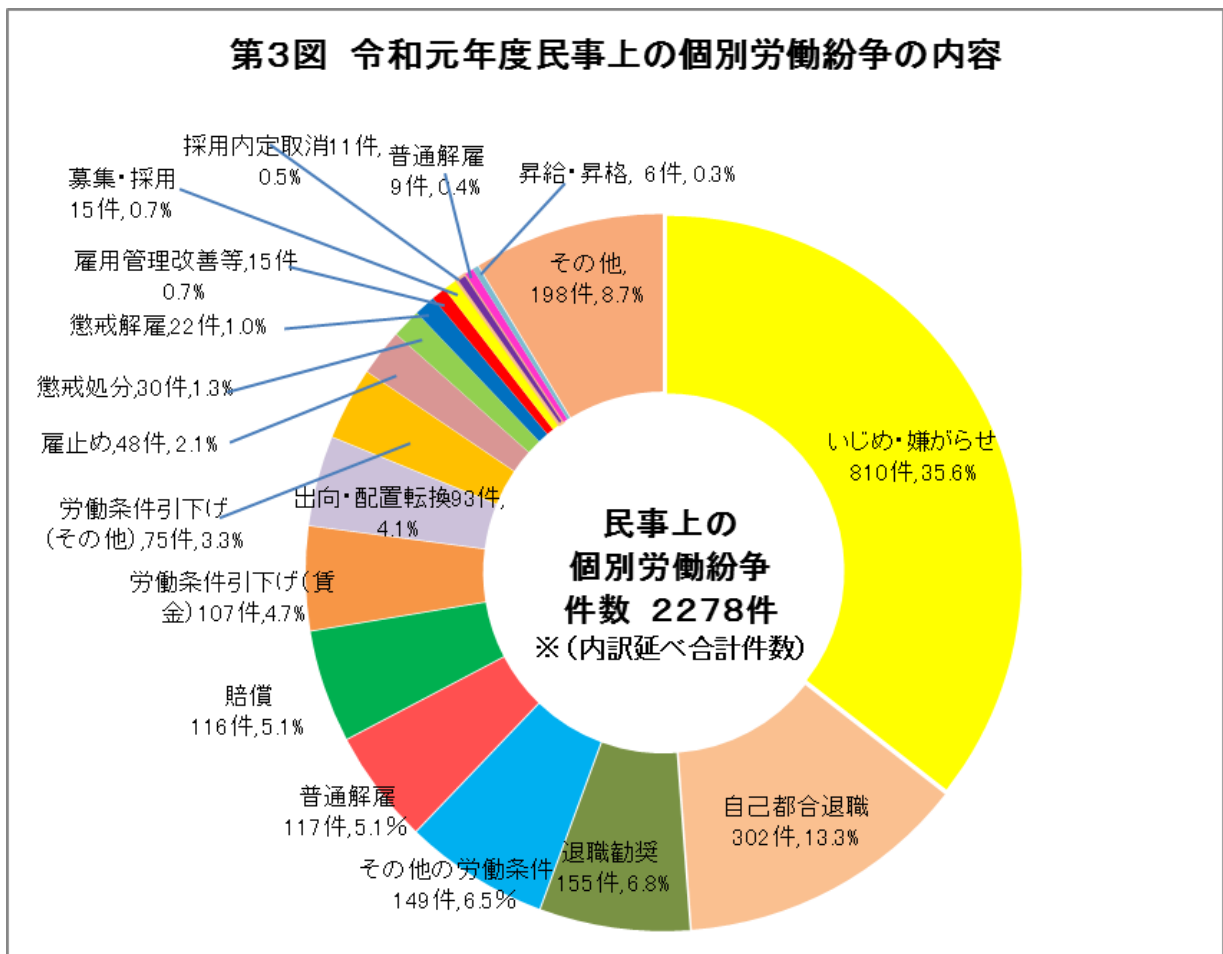
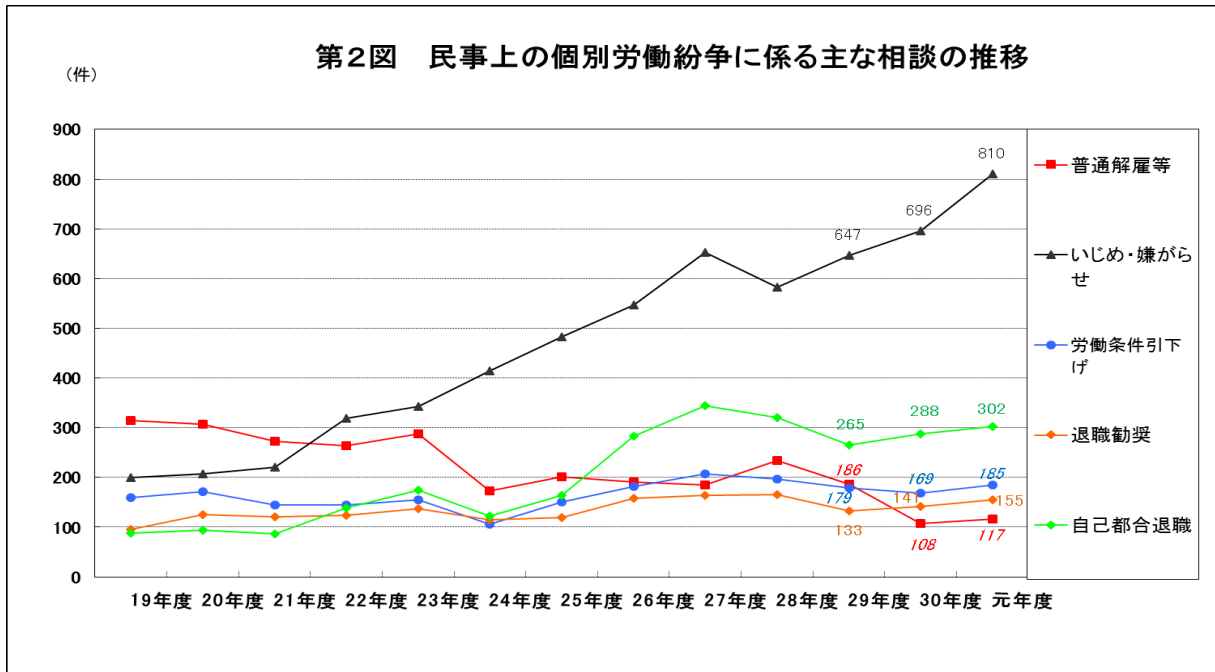
民事上の個別労働紛争の主な相談内容の推移としては、「いじめ・嫌がらせ」が前年度と比較して114件、率にして16.4%増加し、10年連続でトップである。

また、「自己都合退職」が4.9%増加し、「いじめ・嫌がらせ」に次いで6年連続相談件数が多い。（第2図参照）

令和元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810件（35.6%）と最も多く、次いで「自己都合退職」が302件（13.3%）であった。（第3図参照）

民事上の個別労働紛争相談者の内訳は、労働者が1,631件（81.6%）と大半を占めており、事業主からの相談は159件（8%）であった。労働者の就労形態は、

「正社員」が602件（30.1%）、「パート・アルバイト」が 265件（13.3%）、「期間契約社員」が159件（8%）、「派遣労働者」が52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減を繰り返している

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

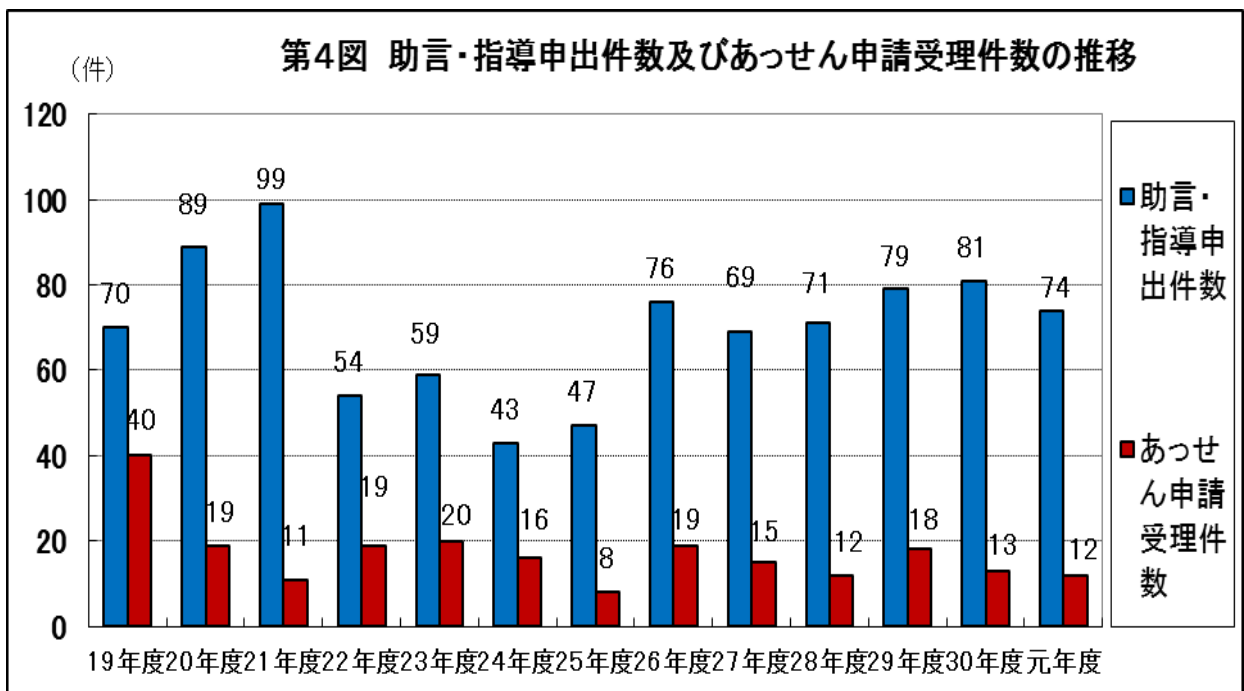
を運用している。

令和元年度の運用状況は、

- ・助言・指導申出件数 74件
- ・あっせん申請件数 12件

であった。

ここ6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10件台で推移している。（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。

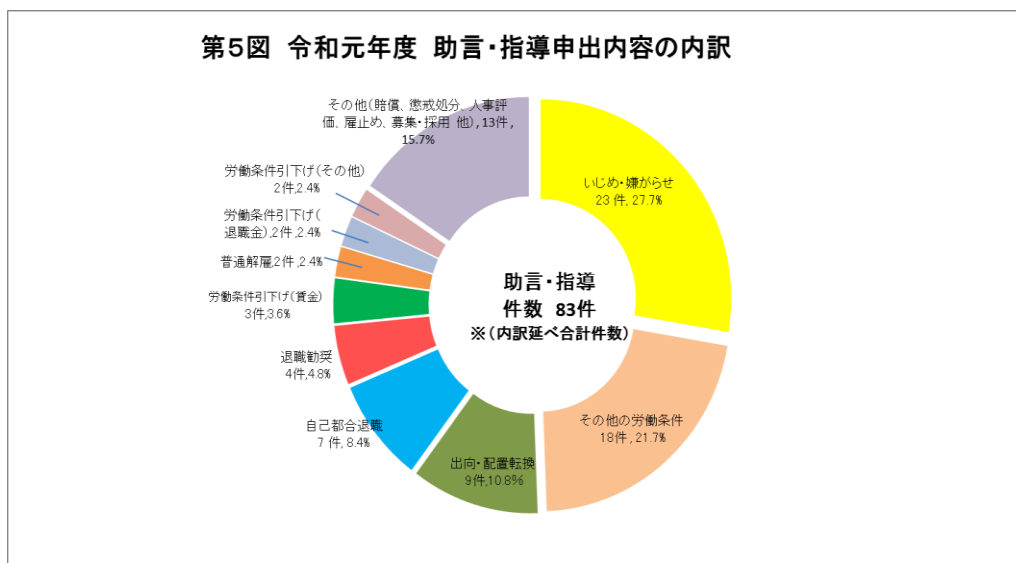
香川紛争調整委員会は、弁護士及び特定社会保険労務士の6名の委員により構成されており、この委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(2) 主な紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「その他の労働条件」、「出向・配置転換」など

【助言・指導】

令和元年度の助言・指導申出内容の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が23件(27.7%)で最も多く、次いで「その他の労働条件※」が18件(21.7%)、「出向・配置転換」が9件(10.8%)となっている。

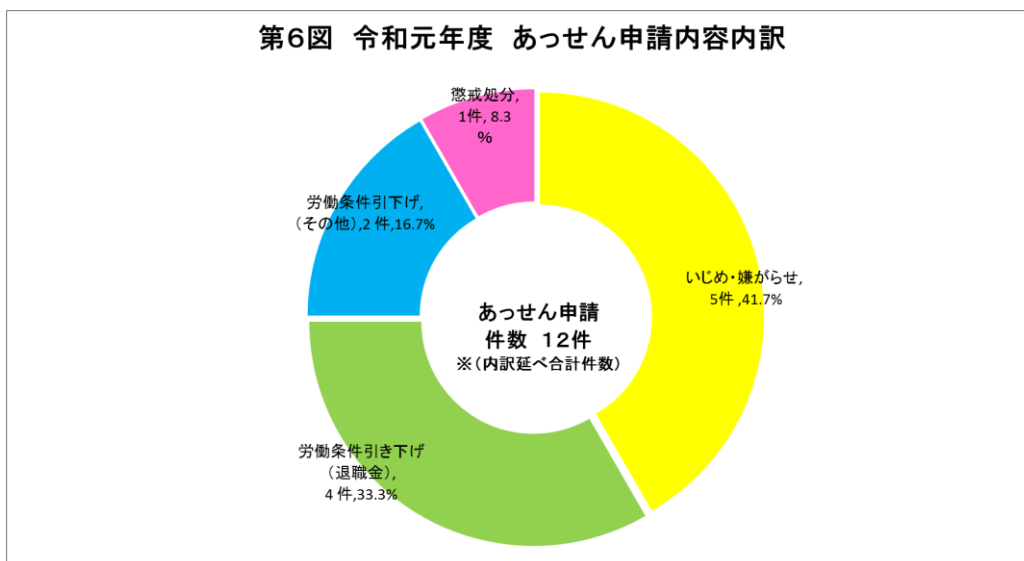
(第5図参照) ※「その他の労働条件」とは、労働時間、休日、休暇勤務シフト等職場における待遇を言う。



【あっせん】

令和元年度のあっせん申請内容の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が5件(41.7%)で最も多く、次いで「労働条件引下げ(退職金)」が4件(33.3%)、続いて「労働条件引下げ(その他)」、「懲戒処分」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、令和元年度内に処理が終了したものは77件であった。(前年度からの繰越しを含む。)

このうち、申出が取り下げられた1件(1.3%)を除く、76件(98.7%)について助言・指導を実施している。

令和元年度に処理した77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。

令和元年度内に処理が終了したあっせん12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6件(50%)であった。

あっせんが開催された6件のうち、合意が成立したものは4件(66.7%)であり、合意が成立せずに打ち切りとなったものは2件(33.3%)であった。

また、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(50%)であった。

あっせんの合意率は33.3%(4件/12件)である。

なお、あっせんの処理期間は、1か月以内が6件(50%)、2か月以内が6件(50%)であった。(別添1参照)

3 職場のパワハラに係る法改正について(詳細は、別添リーフレット参照)。

本年6月1日から改正労働施策総合推進法が施行され、大企業においては、職場におけるパワハラ防止措置が義務付けられています。

労働局においては、同法に沿った防止措置が講じられるよう、事業主に対し周知徹底を図るとともに、個別紛争が生じた場合には、同法に基づく個別紛争解決制度に基づき紛争の解決を図ることとしています。

なお、中小企業については、令和4年4月に事業主の防止措置が義務化されるまでの間は、これまでどおり、個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争解決制度に基づき、紛争の解決を図ります。

【別添資料】

別添1 香川労働局の令和元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(令和元年度)

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）

別添6 2020年6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）

（平成 31 年 4 月 1 日～令和 2 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		9,439 件（7,841）	
相談者の種類			
労働者 5,088 件 (4,443)	事業主 2,525 件 (1,855)	その他 1,826 件 (1,543)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		2,000 件（1,826）	
① 相談者の種類			
労働者 1,631 件 (1,471)	事業主 159 件 (160)	その他 210 件 (195)	
② 労働者の就労状況			
正社員 602 件 (522)	パート・アルバイト 265 件 (271)	派遣労働者 52 件 (55)	
期間契約社員 159 件 (154)	その他・未確認 922 件 (824)		
③ 紛争の内容			
いじめ・嫌がらせ 810 件 (696)	自己都合退職 302 件 (288)	普通解雇 117 件 (78)	
退職勧奨 155 件 (141)	その他の労働条件 149 件 (115)	労働条件引下げ（賃金） 107 件 (89)	
賠償 116 件 (89)	出向・配置転換 93 件 (86)	労働条件引下げ（その他） 75 件 (76)	
雇止め 48 件 (56)	懲戒解雇 22 件 (20)	懲戒処分 30 件 (37)	
雇用管理改善等 15 件 (16)	募集・採用 15 件 (10)	整理解雇 9 件 (10)	
教育訓練 0 件 (36)	労働条件引下げ（退職金） 3 件 (4)	その他 183 件 (139)	
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		74 件（81）	
① 労働者の就労状況			
正社員 50 件 (50)	パート・アルバイト 13 件 (14)	派遣労働者 0 件 (2)	
期間契約社員 11 件 (15)	その他 0 件 (0)		
② 紛争の内容			
いじめ・嫌がらせ 23 件 (27)	その他の労働条件 18 件 (5)	出向・配置転換 9 件 (13)	
自己都合退職 7 件 (5)	退職勧奨 4 件 (9)	労働条件引下げ（賃金） 3 件 (7)	普通解雇 2 件 (4)
労働条件引下げ（退職金） 2 件 (0)	懲戒処分 2 件 (5)	雇止め 2 件 (6)	
労働条件引下げ（その他） 2 件 (3)	募集・採用 1 件 (0)	採用内定取消 0 件 (1)	賠償 2 件 (2)
雇用管理改善等 2 件 (0)	人事評価 2 件 (0)	その他 2 件 (8)	

(2) 助言・指導の処理を終了した件数 77件 (79) 前年度からの繰越しを含む				
① 終了の区分				
助言を実施	76件 (73)	指導を実施	0件 (0)	取下げ 1件 (6)
打切り	0件 (0)	その他	0件 (0)	
② 処理期間				
1か月以内	77件 (79)	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 12件 (13)				
① 労働者の就労状況				
正社員	9件 (9)	パート・アルバイト	3件 (1)	派遣労働者 0件 (0)
期間契約社員	0件 (3)	その他	0件 (0)	
② 紛争の内容				
いじめ・嫌がらせ	5件 (3)	普通解雇	0件 (6)	出向・配置転換 0件 (1)
雇止め	0件 (2)	退職勧奨	0件 (0)	労働条件引下げ (賃金) 0件 (1)
労働条件引下げ (その他)	2件 (1)	懲戒処分	1件 (0)	賠償 0件 (0)
労働条件引下げ (退職金)	4件 (1)	その他の労働条件	0件 (2)	整理解雇 0件 (0)
				その他 0件 (2)
(2) あっせんの処理を終了した件数 12件 (13) *うち期日開催 6件 (7)				
① 終了の区分				
当事者間の合意の成立	4件 (5)	申請の取下げ	0件 (0)	打切り 8件 (不参加 6件) (8)
③ 処理期間				
1か月以内	6件 (6)	2か月以内	6件 (7)	3か月以内 0件 (0)
				3か月超え 0件 (0)

()は平成30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（令和元年度）

【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、申出人を指導する立場の職員から人格を否定されるようなことを言われたり、他の職員から仲間外れにされ、「存在自体が嫌。」等と悪口を言われる等嫌がらせを受けていたため、責任者に相談したが責任者は何ら対応してくれなかった。</p> <p>申出人は職場内で嫌がらせを受け精神的に耐えられなくなったため、退職を申し出たが認められず、それ以降出勤することが出来なくなっていた。</p> <p>早く退職できるよう責任者と話し合いをしたく助言・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、申出人の上司の発言等、申出人への接し方がパワハラに該当する可能性があり、被申出人の安全配慮義務違反の責任が問われる可能性があること、民法の規定により期間の定めのない雇用契約はいつでも解約の申し入れをすることができ、申し入れの日から2週間を経過することにより契約は終了すること、被申出人のルールでは1か月前に退職の申し出をするようになっているが、民法の規定により申出人の意に沿うよう対応できないか等助言した。</p> <p>助言に基づき、申請人と被申出人との話し合いがなされた結果、申出人は、年次有給休暇を11日間取得して2週間後に退職できた。</p>

事例2：その他の労働条件に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、パート労働者として勤務していたが、翌月末日で退職することとなった。勤務シフト作成担当のリーダーから翌月の出勤日は12日あるが3日間勤務すればよく、年次有給休暇の残日数9日を取得できると言われた。申請人は退職月に9日年休を取得する旨所属長に伝え9日休暇を取得したが、9日分の賃金が支払われなかった。そのため、所属長に確認したところ、「年休の届出書が提出されなかったので年休の賃金は支払えない。」と説明を受けた。</p> <p>申出人は、年休の届出書を提出することを忘れていたことは自分の非であり、年休取得日を特定していなかったが、口頭により職場のリーダーと所属長に年休取得を伝えて申請したのであるから、9日分の年休の手当が支払われないことに納得できないので支払われるよう被申出人と話し合いの場をもちたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>

助言・指導の内容・結果	被申出人に対し、申出人が勤務シフト作成担当のリーダーと所属長に9日の年休を取得する旨口頭により意思表示していたこと、書面による年休申請手続きを就業規則に規程していたことは問題が無いが、法律上は口頭による申請も有効であること、年休の届出書を提出しなかったことは申出人に手続き上のミスがあるが、申出人から口頭による年休取得の申し出があったことから、年休の届出書が提出されていないことを指導する配慮が被申出人にあれば、労使間の紛争は発生していなかったと考えられること等を説明し、申出人と話し合いの場を持たないかと助言した。その結果、9日分の年休の賃金が支払われ、解決したもの。
-------------	---

【あっせんの例】

事例1：いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、6か月更新の有期雇用労働者として勤務していたが、入社後1年3か月ほど経過した頃から、仕事を教えてほしいと頼んでも拒否される等店長による嫌がらせを受け始めたが、その翌月、素手でみぞおちを1発殴られる暴行を受けた。</p> <p>これに対し、店長から謝罪を受けたが反省している様子は感じられず、また会社と話し合っただけで店長は解雇になるはずであったが、他店の副店長に降格されただけであった等会社の対応にも不信感を抱いた。その後店長から示談金として3万円の提示があったが納得できなかった。</p> <p>申請人は、職場において精神的・身体的苦痛をうけたとして慰謝料の支払いを求め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、被申請人は、店長が行った行為を重く受け止め、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>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>

事例2：労働条件引下げ（退職金）に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、11年6か月余り勤めた被申請会社を退職する際、総務部長から「退職金は5年以上勤務した者に対して支払われる。」と説明を受けた。しかし、退職後5か月程経過しても支払われなかったため総務部長に確認したところ、「会社は退職金規程を作成していないが、退職金支給基準は、満60歳になって退職した従業員を対象と考えているため支払えない。また、支給対象者や金額は会社が決定している。」と回答があった。過去の実績として60歳に達する前に退職した従業員に対して退職金が支払われたケースがあった。</p> <p>申請人は、退職金不支給による経済的損失の支払いを求め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。

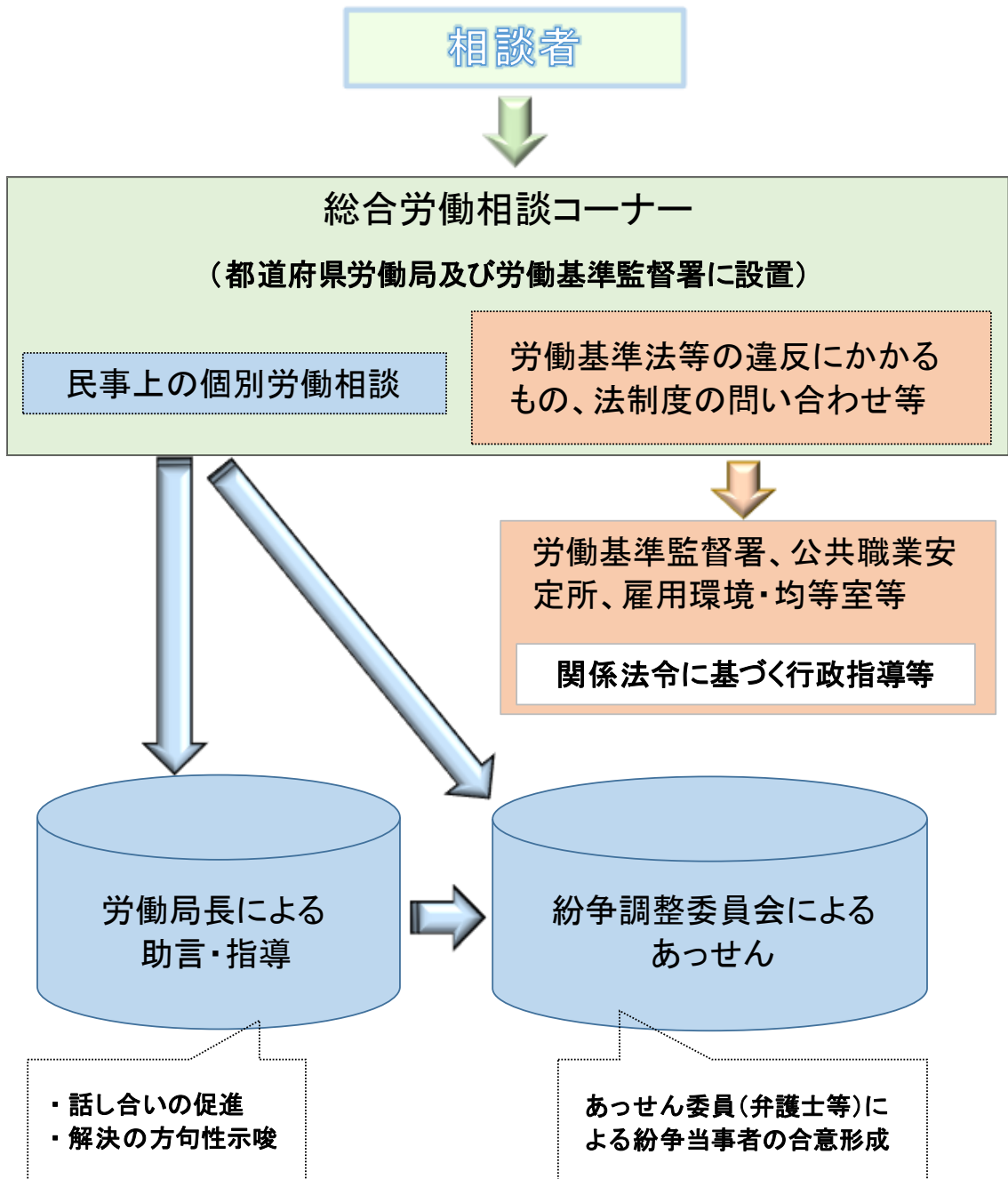
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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	087-806-0280
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（令和2年4月1日現在）。