

香川労働局発表

令和元年6月27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30年度個別労働紛争解決制度施行状況 》

総合労働相談は高止まりの状況 「挨拶しても無視」、「上司からたびたび暴言や恫喝」 など「いじめ・嫌がらせ」が9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、平成30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 7,841 件 （前年度比 1.0%減）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 1,826 件 （同 2.2%増）
- ・ 助言・指導申出受付件数 81 件 （同 2.5%増）
- ・ あっせん申請受理件数 13 件 （同 27.8%減）

（1） 相談件数は高止まりの状況が続く

法令・制度の問い合わせ等を含む総合労働相談件数は、5年連続で7,000件を超え、高止まりの状況が続いている。

（2） 内容は「いじめ・嫌がらせ」が9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9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1.6%増加し、34.5%と高い水準が続いている。

（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

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ための助言・指導の内容は、「いじめ・嫌がらせ」事案が27件で8年連続して最多となっている。

また、労働局に設置した紛争調整委員会のあっせん委員が紛争当事者間の紛争の解決を図るあっせんは、「普通解雇」事案が6件で3年連続して最多となっている。

1 労働相談の状況

(1) 民事上の個別労働紛争相談件数が増加

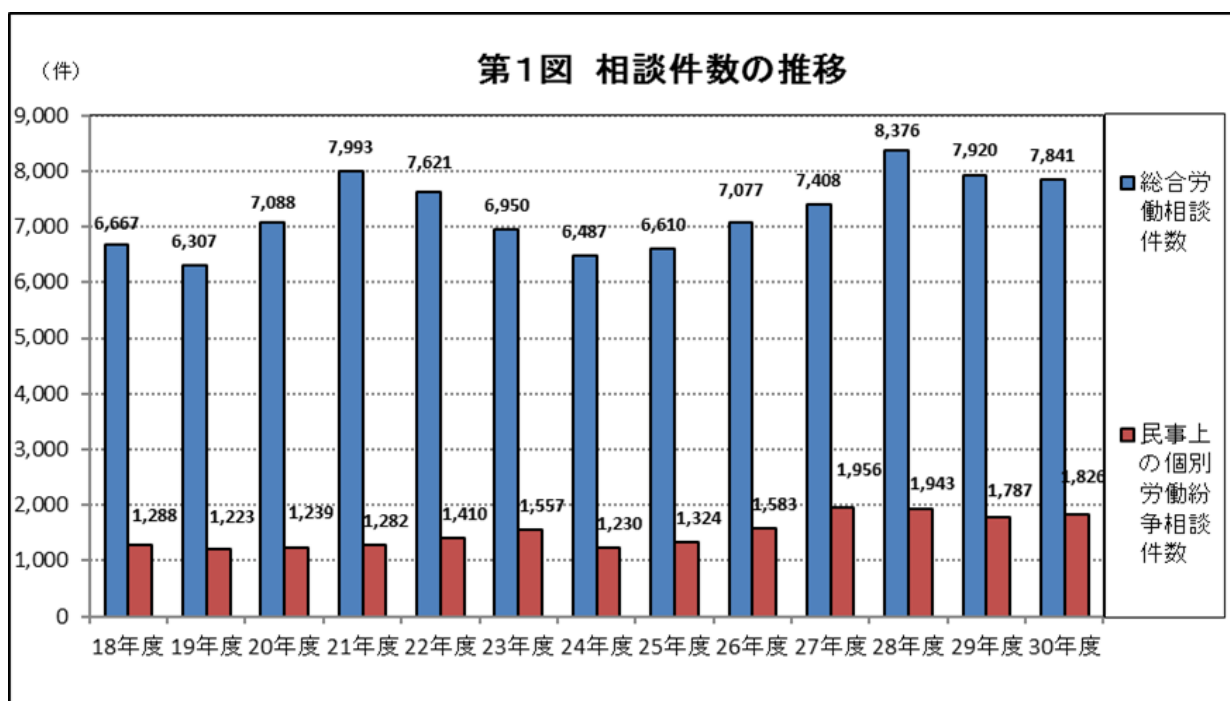
香川労働局では、雇用環境・均等室及び各労働基準監督署内に設置した総合労働相談コーナー（県下 6 か所）において、あらゆる労働問題に関する相談に対応している。

平成 30 年度に寄せられた相談件数は、

- ・総合労働相談件数 7,841 件
- ・民事上の個別労働紛争相談件数 1,826 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 79 件（前年度比 1.0%）減少したが、「民事上の個別労働紛争相談件数」は 39 件（前年度比 2.2%）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9年連続のトップ

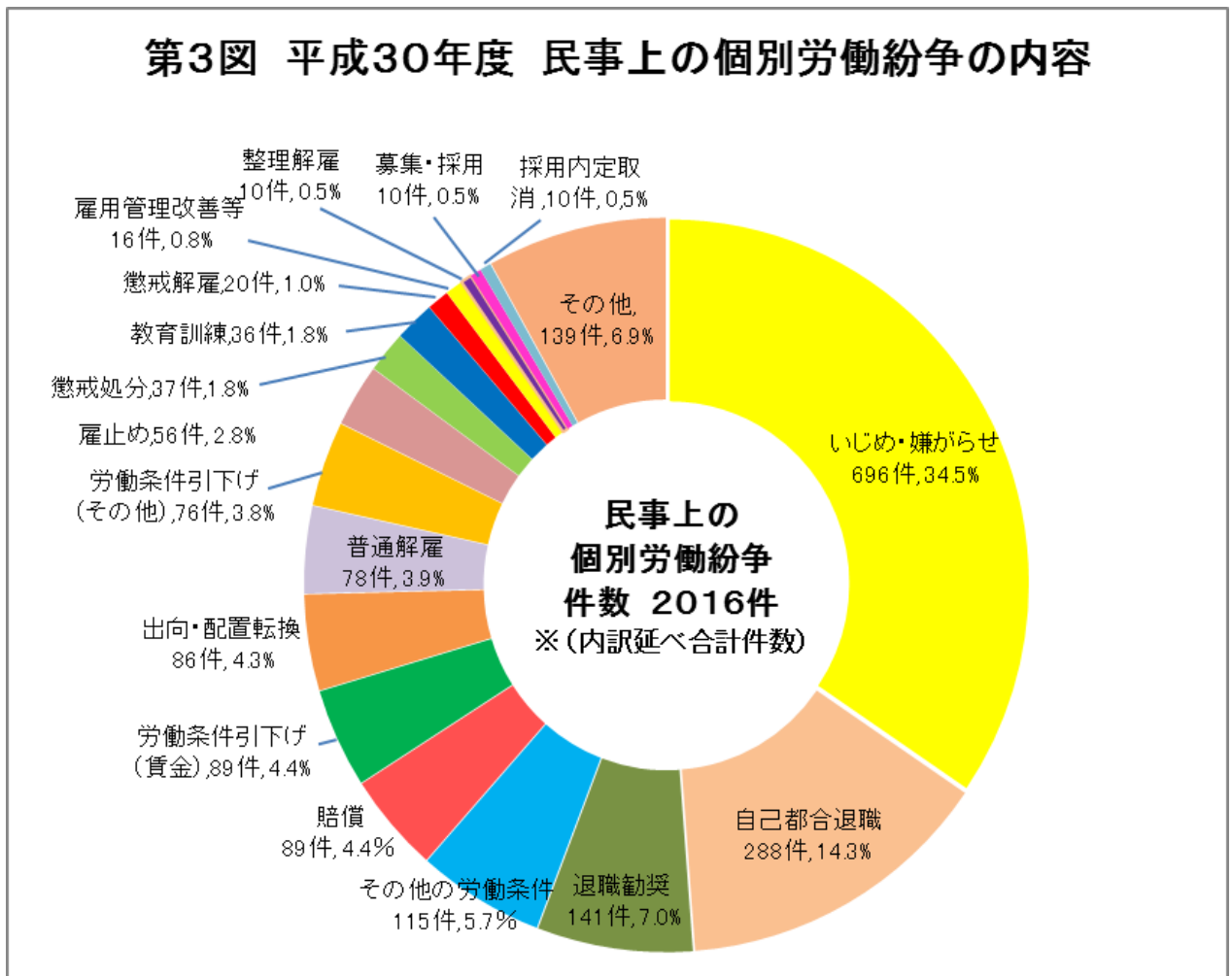
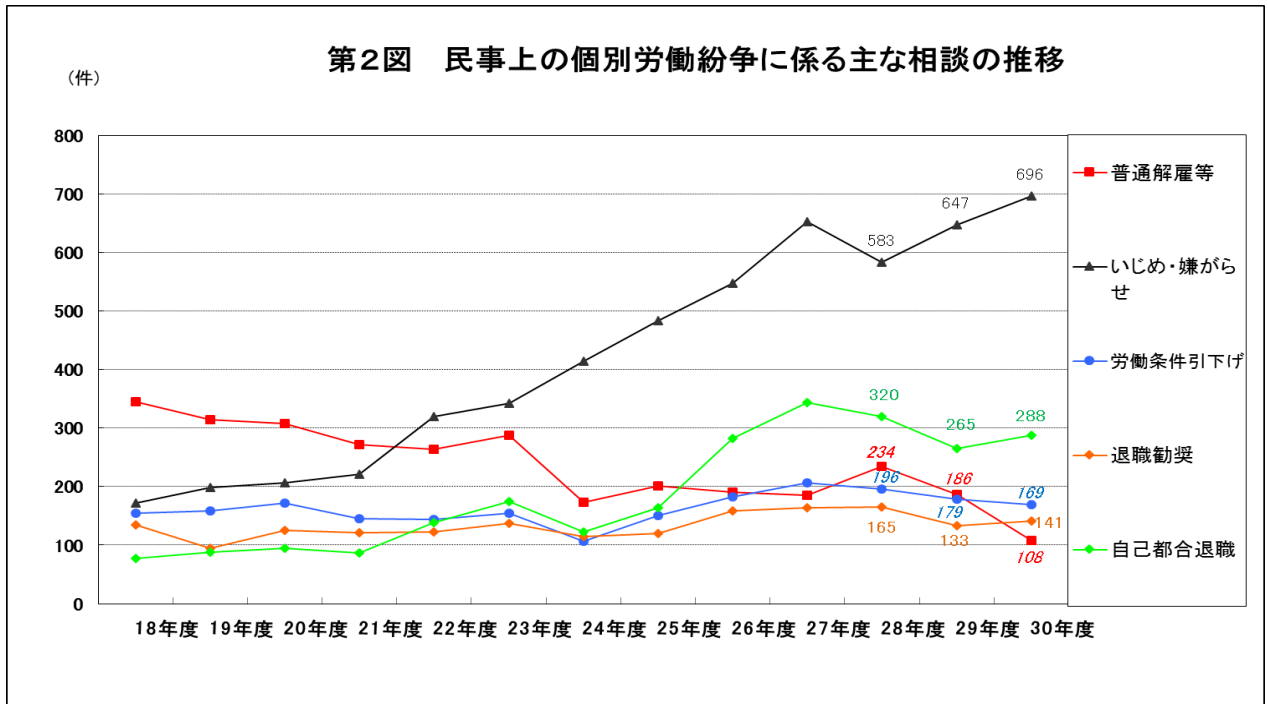
民事上の個別労働紛争の主な相談内容の推移としては、「いじめ・嫌がらせ」が前年度と比較して49件、率にして7.6%増加し、9年連続でトップである。

また、「自己都合退職」が8.7%増加し、「いじめ・嫌がらせ」に次いで5年連続相談件数が多い。（第 2 図参照）

平成 30 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696件（34.5%）と最も多く、次いで「自己都合退職」が288件（14.3%）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 1,471件（80.6%）と大半を占めており、事業主からの相談は160件（8.8%）であった。労働者の就労形態は、「正社員」が522件

(28.6%)、「パート・アルバイト」が 271件 (14.8%)、「期間契約社員」が 154件 (8.4%)、「派遣労働者」が55件 (3.0%)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

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

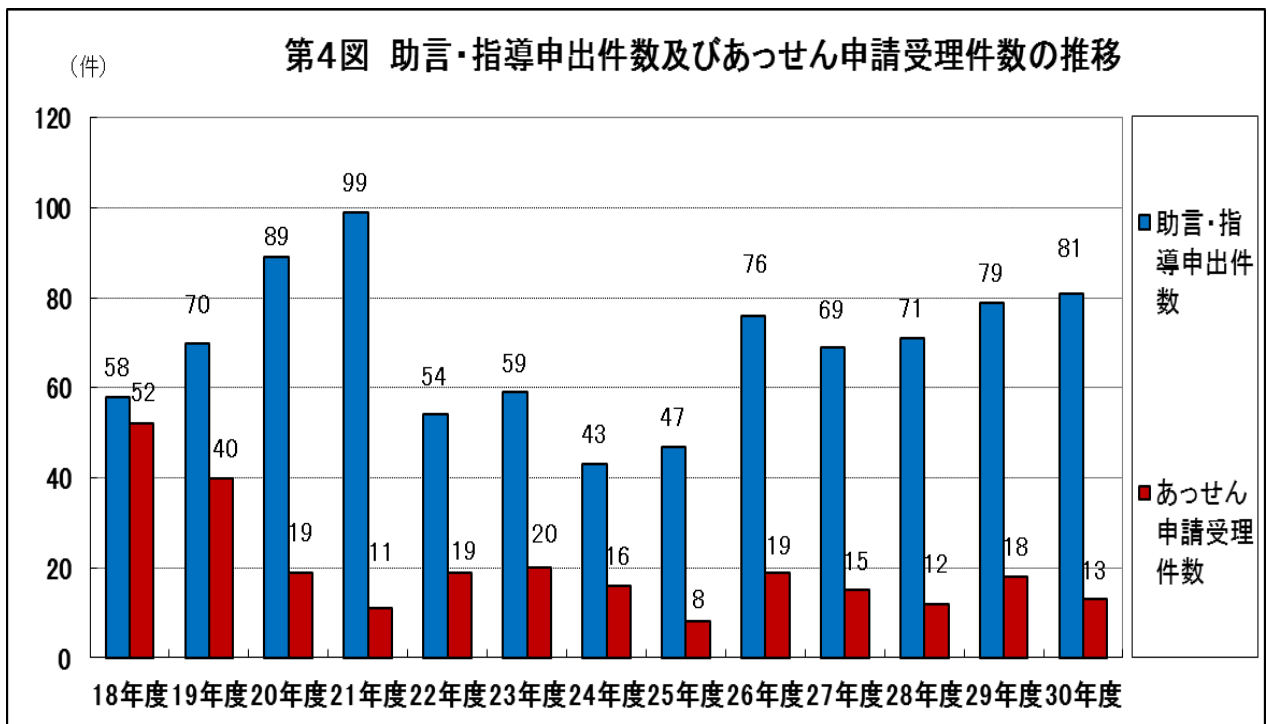
を運用している。

平成30年度の運用状況は、

- ・助言・指導申出件数 81件
- ・あっせん申請件数 13件

であった。

ここ3年間は、助言・指導申出件数は連続して増加しており、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。

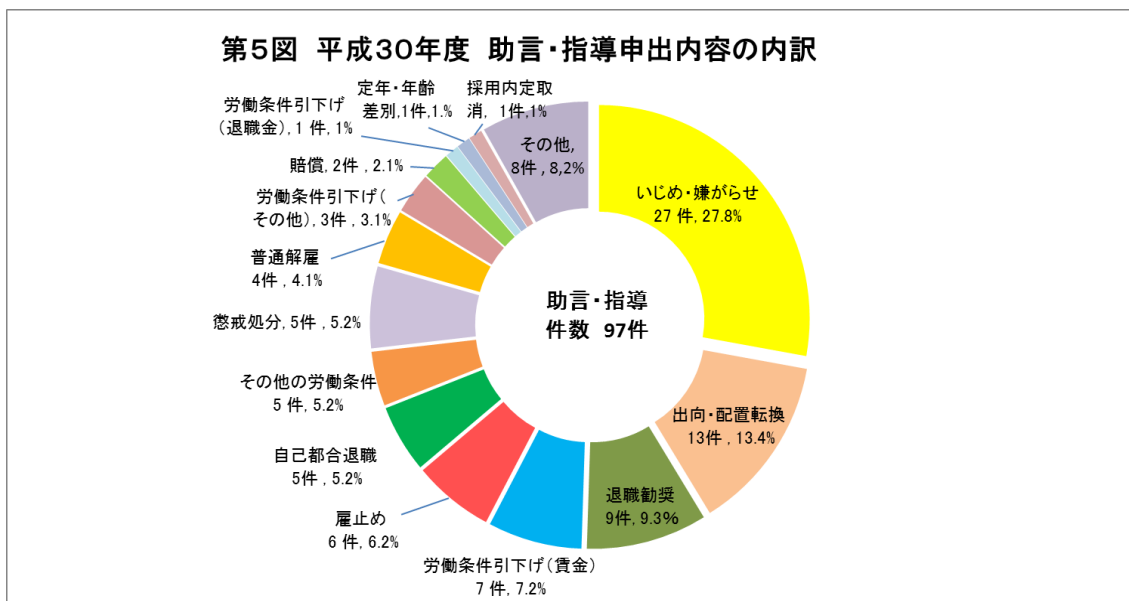
香川紛争調整委員会は、弁護士及び特定社会保険労務士の6名の委員により構成されており、この委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(2) 主な紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「出向・配置転換」、「退職勧奨」など

【助言・指導】

平成30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27件(27.8%)で最も多く、次いで、「出向・配置転換」が13件(13.4%)、「退職勧奨」が9件(9.3%)、「その他」が8件(8.2%)となっている。

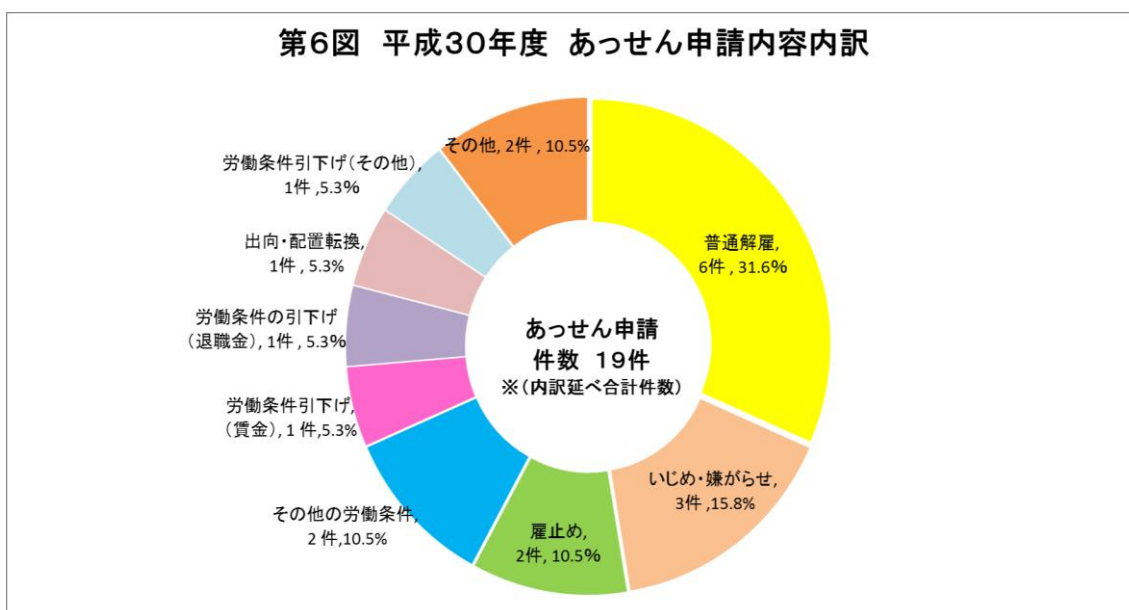
(第5図参照)



【あっせん】

平成30年度のあっせん申請内容の内訳としては、「普通解雇」が6件(31.6%)で最も多く、次いで、「いじめ・嫌がらせ」が3件(15.8%)、「雇止め」、「その他の労働条件」及び「その他」がそれぞれ2件(10.5%)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30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6件(7.6%)を除く、73件(92.4%)について助言・指導を実施している。

平成30年度に処理した79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30年度内に処理が終了したあっせん13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7件(53.8%)であった。

あっせんが開催された7件のうち、合意が成立したものは5件(71.4%)であり、合意が成立せずに打ち切りとなったものも2件(28.6%)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(46.2%)であった。

あっせんの合意率は38.5%(5件/13件)である。

なお、あっせんの処理期間は、1か月以内が6件(46.2%)、2か月以内が7件(53.8%)であった。(別添1参照)

【別添資料】

- 別添1 香川労働局の平成30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30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 30 年度個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）

（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		7,841 件（7,920）	
相談者の種類			
労働者 4,443 件 (4,456)	事業主 1,855 件 (1,926)	その他 1,543 件 (1,538)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		1,826 件（1,787）	
① 相談者の種類			
労働者 1,471 件 (1,435)	事業主 160 件 (166)	その他 195 件 (186)	
② 労働者の就労状況			
正社員 522 件 (576)	パート・アルバイト 271 件 (241)	派遣労働者 55 件 (46)	
期間契約社員 154 件 (147)	その他 824 件 (777)		
③ 紛争の内容			
いじめ・嫌がらせ 696 件 (647)	自己都合退職 288 件 (265)	普通解雇 78 件 (134)	
退職勧奨 141 件 (133)	その他の労働条件 115 件 (157)	労働条件引下げ (賃金) 89 件 (116)	
賠償 89 件 (82)	出向・配置転換 86 件 (71)	労働条件引下げ (その他) 76 件 (60)	
雇止め 56 件 (43)	懲戒解雇 20 件 (35)	懲戒処分 37 件 (22)	
雇用管理改善等 16 件 (18)	募集・採用 10 件 (4)	整理解雇 10 件 (17)	
教育訓練 36 件 (0)	労働条件引下げ (退職金) 4 件 (3)	その他 139 件 (157)	
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		81 件（79）	
① 労働者の就労状況			
正社員 50 件 (53)	パート・アルバイト 14 件 (7)	派遣労働者 2 件 (0)	
期間契約社員 15 件 (17)	その他 0 件 (2)		
② 紛争の内容			
いじめ・嫌がらせ 27 件 (26)	雇止め 6 件 (9)	普通解雇 4 件 (7)	出向・配置転換 13 件 (6)
自己都合退職 5 件 (5)	その他の労働条件 5 件 (3)	労働条件引下げ (賃金) 7 件 (7)	
整理解雇 0 件 (2)	懲戒処分 5 件 (1)	退職勧奨 9 件 (4)	賠償 2 件 (3)
労働条件引下げ (その他) 3 件 (4)	懲戒解雇 0 件 (1)	採用内定取消 1 件 (2)	その他 8 件 (7)
(2) 助言・指導の処理を終了した件数		79 件（79）	

① 終了の区分			
助言を実施	73件 (78)	指導を実施	0件 (0)
打切り	0件 (0)	その他	0件 (0)
② 処理期間			
1か月以内	79件 (78)	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 13件 (18)			
① 労働者の就労状況			
正社員	9件 (12)	パート・アルバイト	1件 (1)
派遣労働者			0件 (0)
期間契約社員	3件 (5)	その他	0件 (0)
② 紛争の内容			
いじめ・嫌がらせ	3件 (1)	普通解雇	6件 (4)
出向・配置転換			1件 (1)
雇止め	2件 (2)	退職勧奨	0件 (1)
労働条件引下げ (賃金)	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)	1件 (2)	賠償	0件 (1)
労働条件引下げ (退職金)	1件 (1)	整理解雇	0件 (1)
その他の労働条件	2件 (1)	その他	2件 (6)
(2) あっせんの処理を終了した件数 13件 (17) *うち期日開催 7件 (10)			
① 終了の区分			
当事者間の合意の成立	5件 (6)	申請の取下げ	0件 (1)
打切り			8件 (不参加6件) (10)
③ 処理期間			
1か月以内	6件 (8)	2か月以内	7件 (9)
3か月以内		3か月以内	0件 (0)
3か月超え			0件 (0)

()は平成29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30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>申出人は複数の上司からのパワハラが原因で退職を申し出たところ、4人の上司から「勝手に辞めるのか。」「納期遅れが解消しなければ退職日を延ばす。」等と言われ、その後も「仕事してないんとちゃうか。給料泥棒。」等、毎日のように何かとパワハラ的な発言が繰り返され、ますます仕事に行くのが苦痛になった。</p> <p>そこで申出人は、被申出人に相談し、直ぐに改善して欲しいと訴えたが、その後も一向に改善される様子が見受けられなかった。</p> <p>このため、パワハラ発言を止めさせ、最後まで気持ちよく仕事に行けるよう助言・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、申出人の複数の上司の発言等、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から、直ぐにそのような発言を止めさせ、対応を行うよう助言した。</p> <p>助言に基づき、被申出人から、申出人の複数の上司に注意がなされ、以後、申出人は上司からのパワハラ的な発言を受けることなく退職できたもの。</p>

事例2：労働条件の引下げ（賃金）に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、被申出人から仕事ができないから日給を下げると言われ、最初は約2割の賃金引下げ、次は最低賃金相当額が記載された「賃金改定の同意書」を渡され、「これを受け入れないと解雇するぞ。」と言われた。</p> <p>申出人は、少し下げられるのは我慢するが、今回の大幅な賃金引下げには納得できない旨主張したが、応じて貰えなかった。</p> <p>このため、できれば現在の賃金を維持して欲しいが、下げられても10%以内にして貰うための被申出人との話し合い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	<p>被申出人に対し、労働契約法第8条及び第16条を教示し、労働条件の変更は原則労使合意が必要であること。また、解雇は合理的理由がないと無効となる場合があること。併せて能力不足による解雇の難しさを説明し、申出人とよく話し合うよう助言した。</p> <p>助言に基づき、被申出人は申出人が希望した金額を受け入れ、翌月にその金額が支払われ、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、入社1年後から被申請人が経営する販売店の店長を務めていた。しかし、後輩スタッフとの人間関係等の軋轢等を理由に、30日間の予告後に解雇された。</p> <p>申請人はその正式理由を確認するため被申請人に対し解雇理由証明書の交付を求めたところ、その内容が解雇通告当日に口頭で受けた内容と全く違っていただけから、申請人は被申請人に書面で反論したが、被申請人から明確な返答はなかった。</p> <p>申請人は、今回の解雇に係る被申請人とのやりとりの中で受けた精神的かつ経済的損害について被申請人に賠償請求し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、従業員同士の軋轢は店舗運営において看過できない問題である上に、申請人の体調不良の問題もあって解雇はやむを得なかった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、有期雇用契約社員として採用され、6ヶ月毎に継続して契約更新され、一時期は自動更新として勤務していた。</p> <p>H30年8月、被申請人から申請人が従事している業務が当月末での取引先との契約終了等を理由に、次回の契約を更新しないことを伝えられた。</p> <p>申請人は、今後も被申請人で働き続けたいが、それが無理であれば、経済的損害に対する補償金の支払い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。

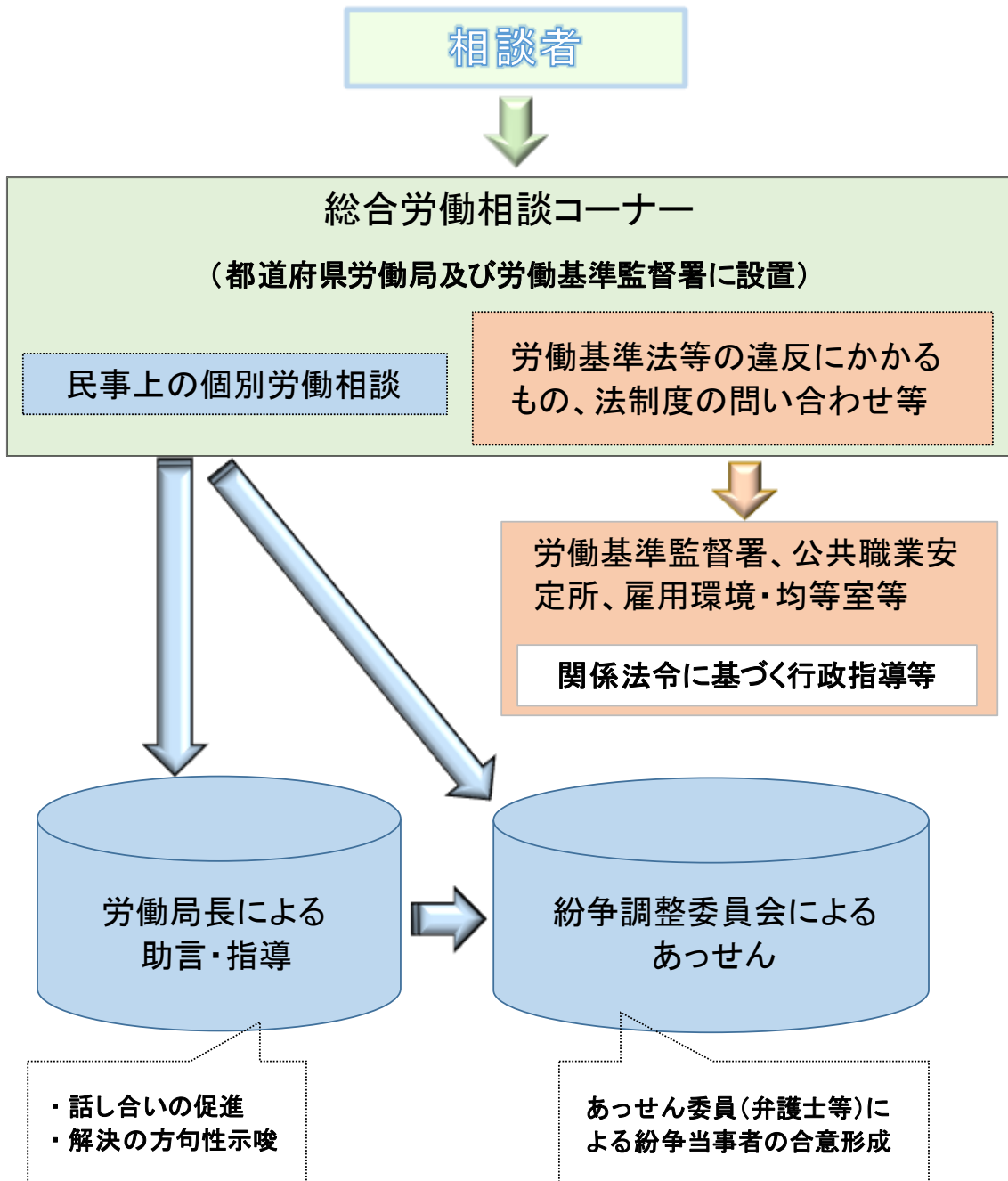
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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	087-806-0280
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 31 年 4 月 1 日現在）。