

香川労働局発表

平成 29 年 6 月 29 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 酒井 浩三

労働紛争調整官 塩田 明美

【電話】 087-811-8924

【夜間】 087-811-8928

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

《 香川労働局の平成 28 年度個別労働紛争解決制度施行状況 》

総合労働相談は 4 年連続増加、
内容は「いじめ・嫌がらせ」が 7 年連続トップ

香川労働局（局長 辻 知之）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 28 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 8,376 件 （前年度比 13.1%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 1,943 件 （ 同 0.7%減）
- ・ 助言・指導申出受付件数 71 件 （ 同 2.9%増）
- ・ あっせん申請受理件数 12 件 （ 同 20.0%減）

（１） 相談件数は 4 年連続の増加

法令・制度の問い合わせ等を含む総合労働相談件数は 4 年連続して増加となり、民事上の個別労働紛争相談は、「いじめ・嫌がらせ」が 7 年連続トップ。

（２） 相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が 1/4 を占めている

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は高い割合で推移し、個別労働紛争相談の内訳の 1/4 を占めている。

（３） 助言・指導及びあっせんの内容は「いじめ・嫌がらせ」が最多

助言・指導の 1/4 が「いじめ・嫌がらせ」、あっせんは、「いじめ・嫌がらせ」が 1/5 を占めている。

- ※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) 民事上の個別労働紛争相談件数が増加

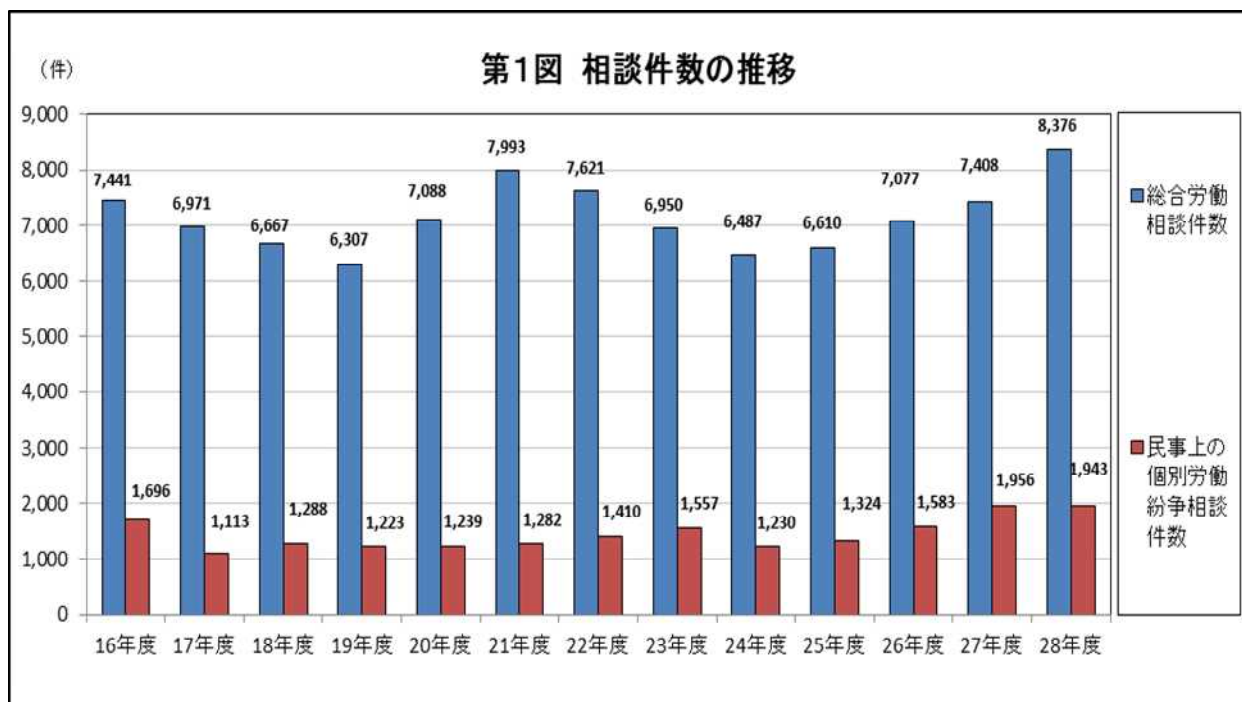
香川労働局では、雇用環境・均等室及び各労働基準監督署内に設置した総合労働相談コーナー（県下 6 か所）において、あらゆる労働問題に関する相談に対応している。

平成 28 年度に寄せられた相談件数は、

- ・総合労働相談件数 8,376 件
- ・民事上の個別労働紛争相談件数 1,943 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 968 件（前年度比 13.1%）増加し、「民事上の個別労働紛争相談件数」は 13 件（前年度比 0.7%）減少したが、相談件数の推移を見ると、「総合労働相談件数」は 4 年連続して増加となり、「民事上の個別労働紛争相談件数」も過去最高の 1900 件台で推移している。（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。

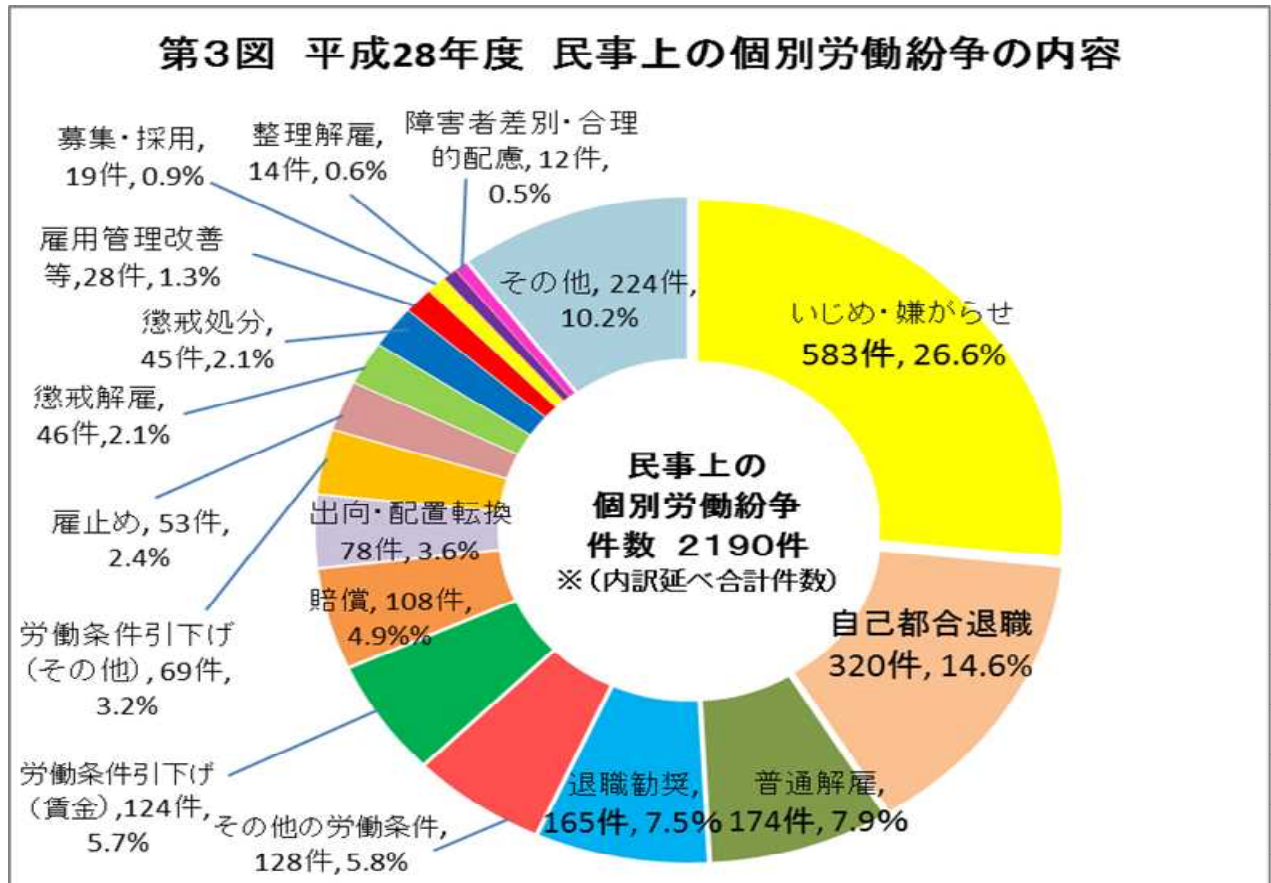
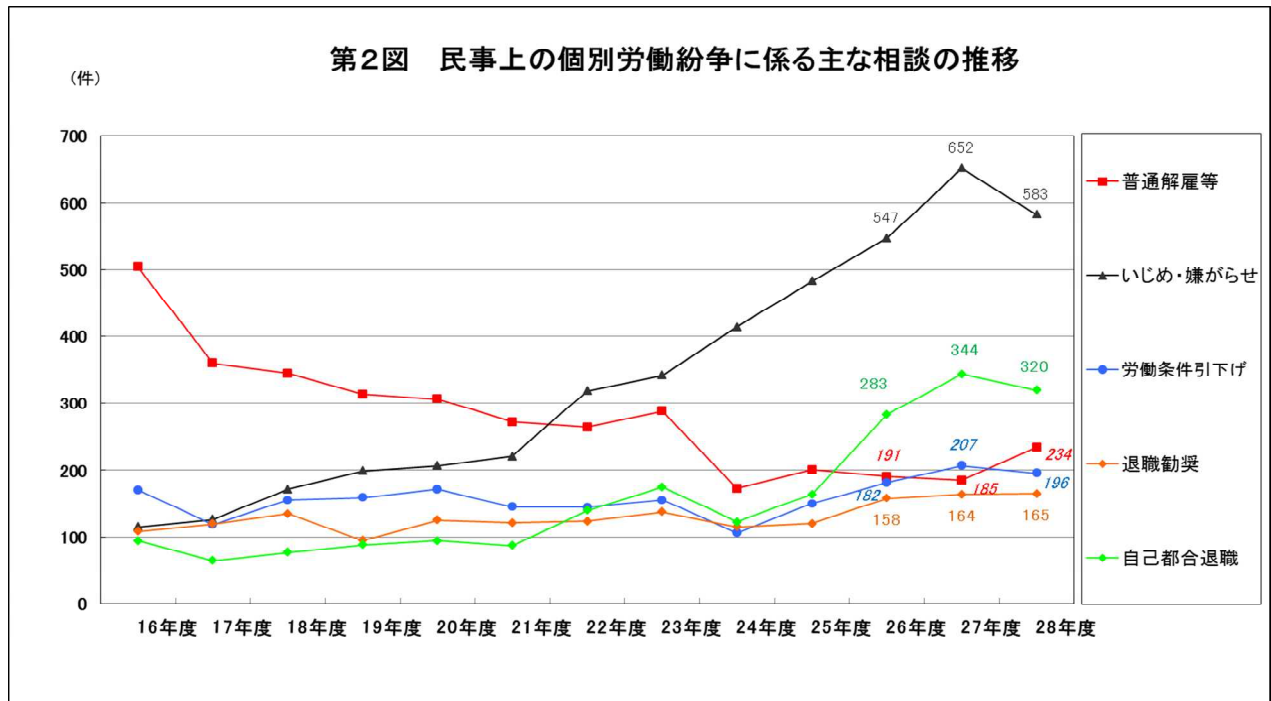
(2) 「いじめ・嫌がらせ」の相談が7年連続のトップ

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10.6%減少したが、7年連続でトップである。

また、「自己都合退職」が7.0%減少したが、「いじめ・嫌がらせ」に次いで3年連続相談件数が多い。（第2図参照）

平成 28 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 583 件（26.6%）と最も多く、次いで「自己都合退職」が 320 件（14.6%）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 1,580件（81.3%）と大半を占めており、事業主からの相談は186件（9.6%）であった。労働者の就労形態は、「正社員」が598件（30.8%）、「パート・アルバイト」が 255件（13.1%）、「期間契約社員」が 209件（10.8%）、「派遣労働者」が81件（4.2%）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減少

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。

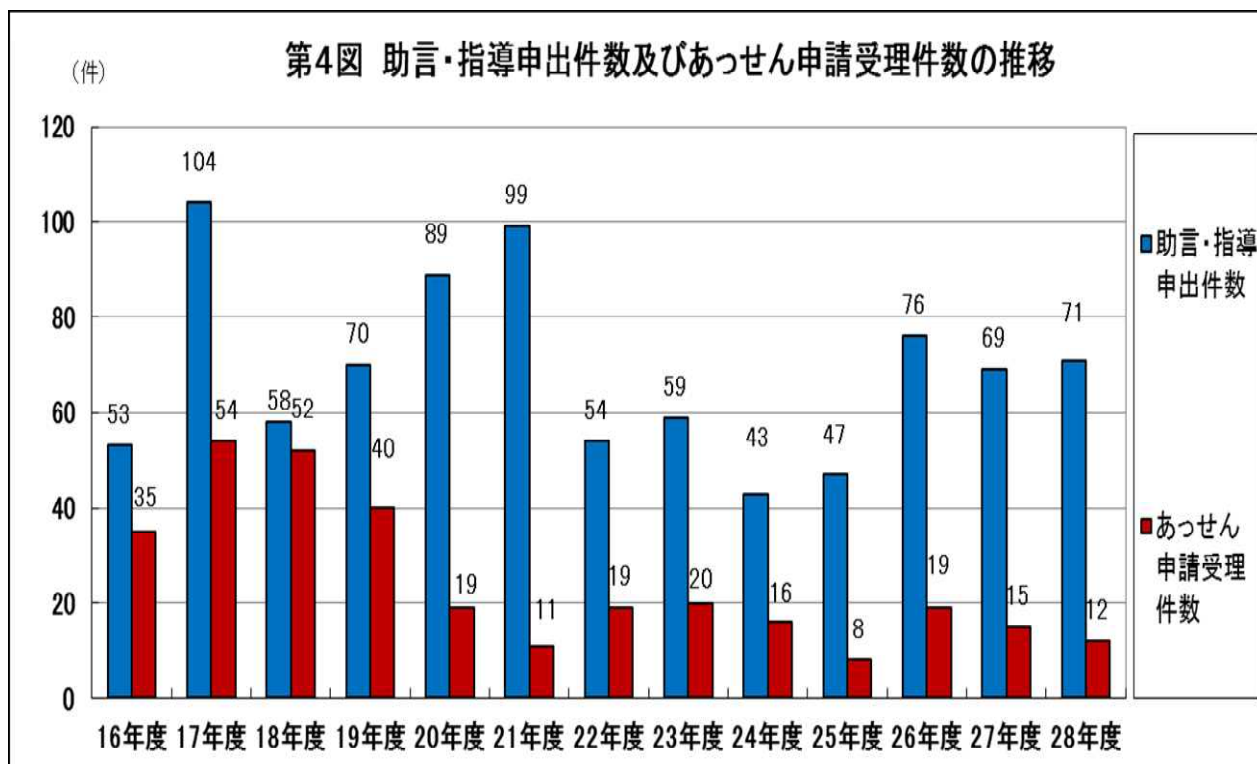
平成28年度の運用状況は、

・助言・指導申出件数 71件

・あっせん申請件数 12件

であった。

ここ3年間は、助言・指導申出件数は70件台で推移しており、あっせん申請件数は減少傾向。（第4図参照）



(参考)

【紛争調整委員会とは】

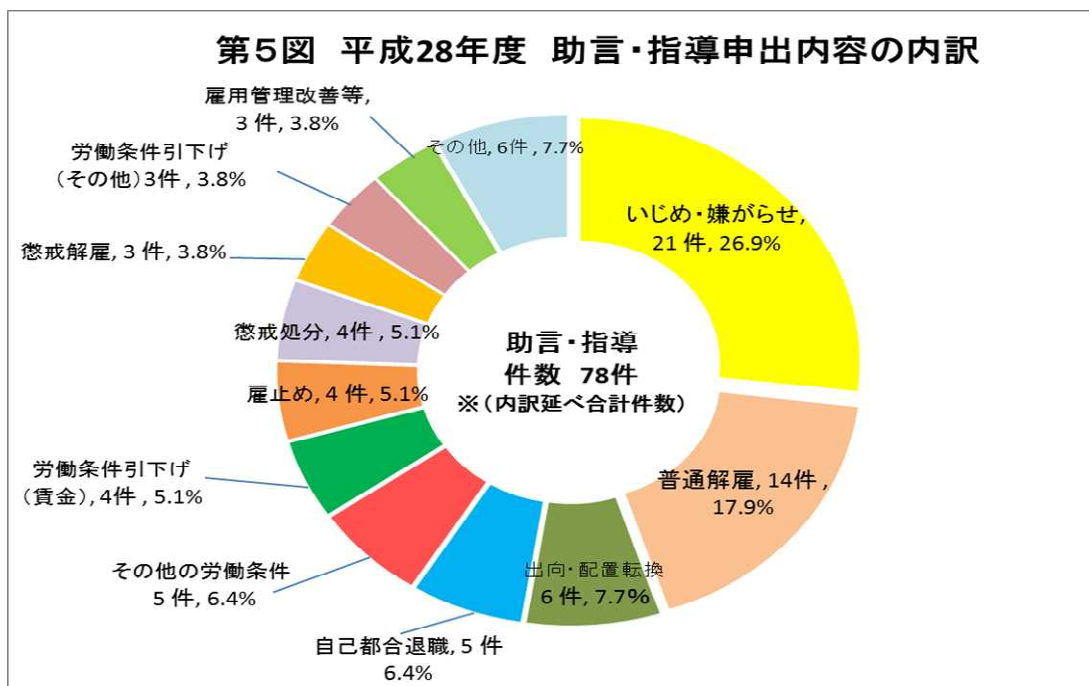
労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。

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」、「普通解雇」

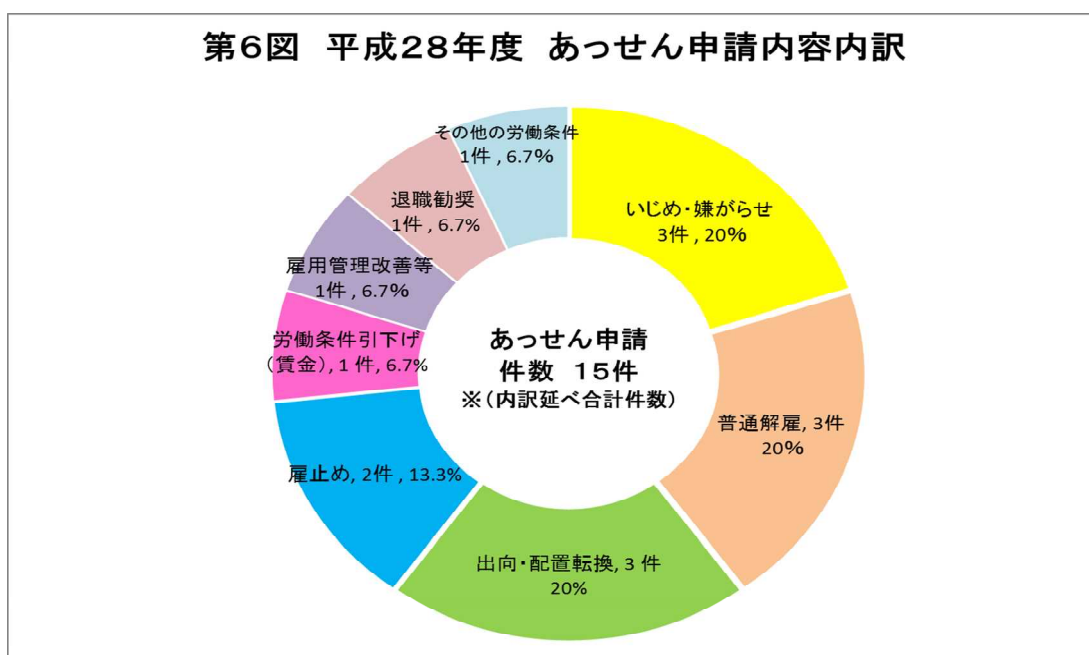
【助言・指導】

平成 28 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 21 件（26.9%）で最も多く、「普通解雇」が 14 件（17.9%）と大半を占めている。（第 5 図参照）



【あっせん】

平成 28 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 3 件（20.0%）、「普通解雇」が 3 件（20.0%）、出向・配置転換が 3 件（20.0%）と大半を占めている。（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、あっせんは概ね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28年度内に処理が終了したものは70件であった。

このうち、申出が取り下げられた1件(1.4%)を除く、69件(98.6%)について助言・指導を実施している。

平成28年度に処理した70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28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10件(76.9%)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5件(50.0%)であり、合意が成立せずに打ち切りとなったものも5件(50.0%)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(7.8%)、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2件(15.4%)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3件(23.1%)、2か月以内が8件(61.5%)、3か月以内が2件(15.4%)であった。(別添1参照)

【別添資料】

別添1 香川労働局の平成28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28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 28 年度個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）

（平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 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						8,376 件 (7,408)					
相談者の種類											
労働者		4,933 件		事業主		2,026 件		その他		1,417 件	
		(4,453)				(1,689)				(1,266)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数						1,943 件 (1,956)					
① 相談者の種類											
労働者		1,580 件		事業主		186 件		その他		177 件	
		(1,526)				(198)				(232)	
② 労働者の就労状況											
正社員		598 件		パート・アルバイト		255 件		派遣労働者		81 件	
		(552)				(248)				(51)	
期間契約社員		209 件		その他		800 件					
		(183)				(922)					
③ 紛争の内容											
いじめ・嫌がらせ		583 件		自己都合退職		320 件		普通解雇		174 件	
		(652)				(344)				(150)	
退職勧奨		165 件		その他の労働条件		128 件		労働条件引下げ		124 件	
		(164)				(101)		(賃金)		(108)	
賠償		108 件		出向・配置転換		78 件		労働条件引下げ		69 件	
		(132)				(72)		(その他)		(88)	
雇止め		53 件		懲戒解雇		46 件		懲戒処分		45 件	
		(72)				(26)				(26)	
雇用管理改善等		28 件		採用・募集		19 件		整理解雇		14 件	
		(13)				(27)				(9)	
障害者差別・合理的配慮		12 件		労働条件引下げ		3 件		その他		221 件	
		(6)		(退職金)		(11)				(192)	
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						71 件 (69)					
① 労働者の就労状況											
正社員		36 件		パート・アルバイト		14 件		派遣労働者		6 件	
		(34)				(12)				(2)	
期間契約社員		14 件		その他		1 件					
		(20)				(1)					
② 紛争の内容											
いじめ・嫌がらせ		21 件		普通解雇		14 件		出向・配置転換		6 件	
		(18)				(13)				(7)	
自己都合退職		5 件		その他の労働条件		5 件		労働条件引下げ		4 件	
		(5)				(4)		(賃金)		(5)	
雇止め		4 件		懲戒処分		4 件		懲戒解雇		3 件	
		(8)				(1)				(1)	
労働条件引下げ		3 件		雇用管理改善等		3 件		その他		6 件	
(その他)		(1)				(0)				(4)	
(2) 助言・指導の処理を終了した件数						70 件 (70)					

① 終了の区分							
助言を実施	69 件 (67)		指導を実施	0 件 (0)		取下げ	1 件 (3)
打切り	0 件 (0)		その他	0 件 (0)			
② 処理期間							
1 か月以内	70 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 12 件 (15)							
①労働者の就労状況							
正社員	5 件 (7)		パート・アルバイト	0 件 (4)		派遣労働者	1 件 (0)
期間契約社員	6 件 (4)		その他	0 件 (0)			
②紛争の内容							
いじめ・嫌がらせ	3 件 (3)		普通解雇	3 件 (5)		出向・配置転換	3 件 (1)
雇止め	2 件 (2)		退職勧奨	1 件 (1)		労働条件引下げ (賃金)	1 件 (4)
雇用管理改善等	1 件 (1)		その他の労働条件	1 件 (1)			
(2) あっせんの処理を終了した件数 13 件 (14) * うち期日開催 10 件 (8)							
①終了の区分							
当事者間の合意の成立	5 件 (4)		申請の取下げ	1 件 (2)		打切り	7 件 (不参加 2 件) (8)
③ 処理期間							
1 か月以内	3 件 (6)	2 か月以内	8 件 (6)	3 か月以内	2 件 (2)	3 か月超え	0 件 (0)

()は平成 27 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28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	申出人は所属の上司から「おい、こら、お前、ボケ」等と日常的に言われ続けていた。また、上司は近くに寄ってきて他人に見えないようにシャドーボクシングの真似をしてきたりする。 このことを事業主に相談するも解決しなかった。 上司の、パワーハラスメントを止めさせ、働きやすい職場になるよう助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、パワーハラスメントの提言で示されている類型(精神的な攻撃等)について説明し、申出人の上司の行為がパワーハラスメントに該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、注意する等の対応を行うよう助言した。 常務が、申出人の上司を指導した結果、上司は申出人への接し方を改善した。

事例2：解雇に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は正社員として勤務していたが、早出、残業分の賃金の支払いについて会長に確認したところ、会長から「辞めてくれ、もう来なくていい」と言われた。また、1か月の予告期間を置くと言われたのに、その後、即日解雇となった。 解雇の理由と解雇日の変更になど納得がいかず、精神的苦痛を受けたとして慰謝料の支払いで解決したいと助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、当該解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は無効となる労働契約法第16条に抵触する可能性があること説明し、申出人と話し合うよう助言した。 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、解雇による精神的苦痛への慰謝料として給与の1か月分が支払われ、解決した。

【あっせんの例】

事例 1：配置転換に係るあっせん	
事案の概要	申請人は店長として勤務していたが、負傷により、2か月間休職し、復職したところ、店長の職を解任され、通勤時間が15分程度長くなる配置転換を命じられた。 その理由は納得がいかないものであり、不当な配置転換により退職せざるを得なくなったとして、経済的・精神的損失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。
あっせんのポイント・結果	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、店長の職の解任と配置転換は妥当と主張をしながらも金銭での解決を希望することを確認した。 申請人は提示され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。

事例 2：雇止めに係るあっせん	
事案の概要	申請人は、1年間の有期労働契約を3回更新していたが、4回目の契約更新は、1か月間とし、雇止めの予告をされた。 雇止めの理由を求めると、その都度異なる理由を説明され、納得できなかった。 これに対し、精神的・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。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、解決のために解決金の支払いの考えがあることを確認した。 あっせん委員が、申請人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。

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。

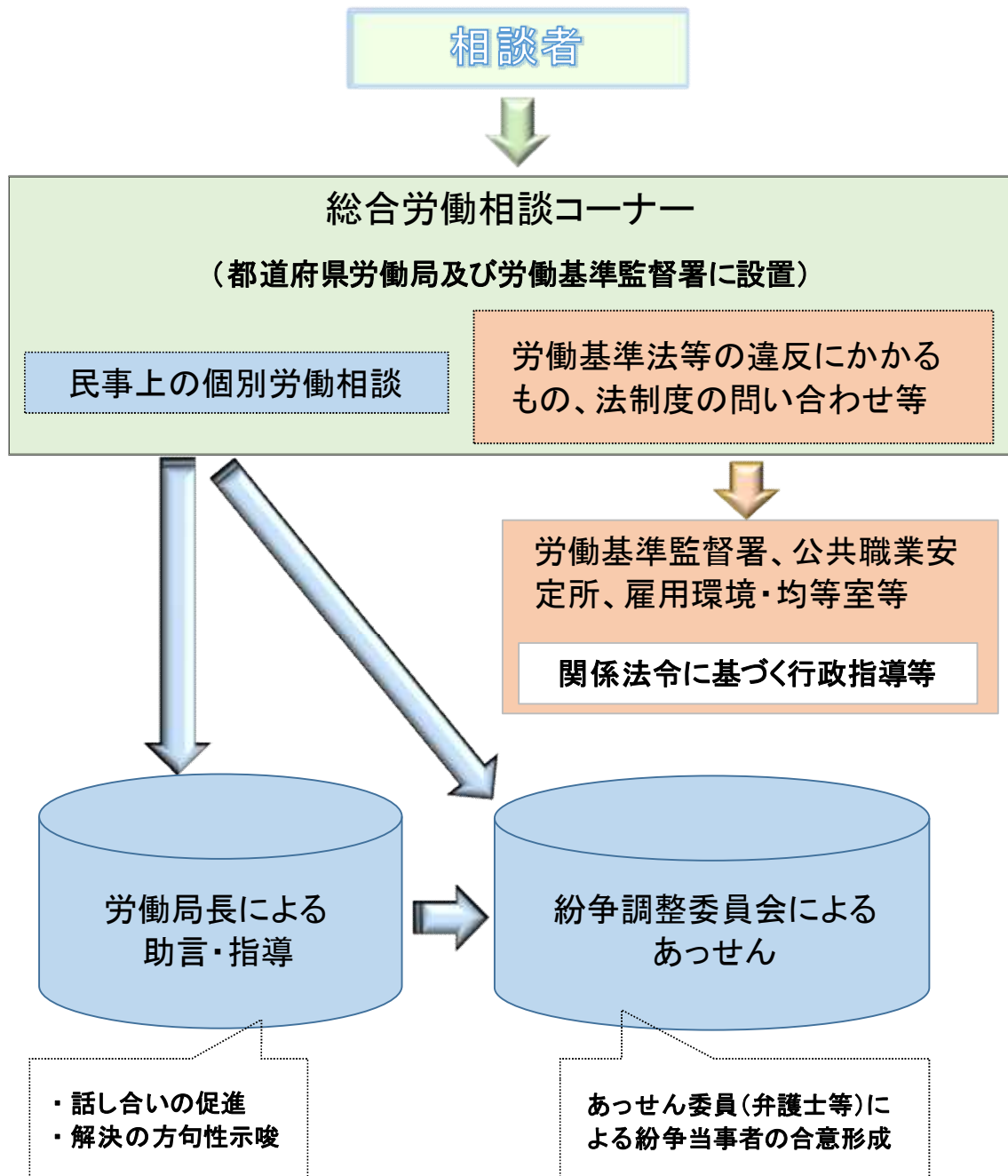
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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 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 2 階 高松労働基準監督署内	087-811-8946
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 29 年 4 月 1 日現在）。