



報道関係者 各位

平成30年7月4日

【照会先】

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

室長 大庭 直美

労働紛争調整官 二石 和伸

電話 099-223-8239

平成29年度 個別労働紛争解決制度の施行状況 ～総合労働相談は8000件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が4年連続トップ～

鹿児島労働局(局長 小林 剛)では、このたび「平成29年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」を取りまとめました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間における労働関係のトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります(資料1、資料4)。

鹿児島労働局では、今回の施行状況を受けて、今後も引き続き労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行い、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に取り組んでいきます。

【ポイント】

- 1 総合労働相談件数及び助言・指導の申出件数は増加。あっせん申請件数は減少(資料2)。総合労働相談件数は8000件を超え、高止まり。

・総合労働相談件数	8,419件(前年同期比 15.4%増)
→うち民事上の個別労働紛争相談件数※	3,224件(同 5.6%増)
・助言・指導申出件数	80件(同 27.0%増)
・あっせん申請受理件数	30件(同 14.3%減)

- 2 民事上の個別労働紛争の相談においては、「いじめ・嫌がらせ」が4年連続トップ。「いじめ・嫌がらせ」は助言・指導の申出においてもトップとなった。

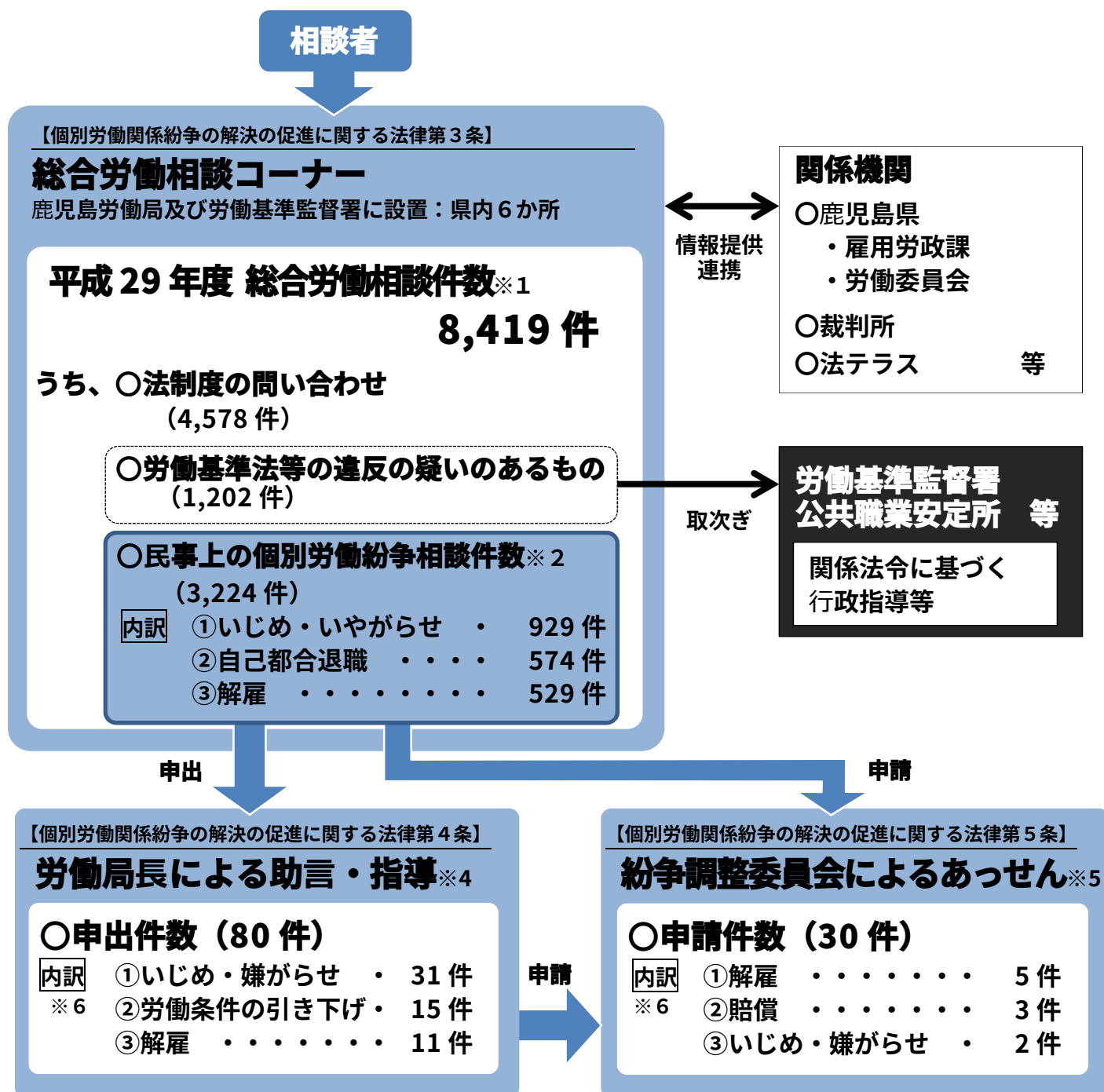
- ・民事上の個別労働紛争の相談の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が929件(同20.0%増)と前年度より増加し、相談のトップを占めている。次いで多いのは「自己都合退職」の574件(同7.4%減)で、「解雇」の529件(同1.9%減)と続いている。
- ・「いじめ・嫌がらせ」については、助言・指導の申出件数が31件(同29.2%増)となった。

※「民事上の個別労働紛争」:労働条件その他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(労働基準法等の違反にかかるものを除く)

【添付資料】

- ・資料1. 個別労働紛争解決制度の枠組み
- ・資料2. 平成29年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- ・資料3. 平成29年度における助言・指導及びあっせんの事例
- ・資料4. 総合労働相談コーナー一覧

個別労働紛争解決制度の枠組み



※1 総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働相談にワンストップで対応

※2 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に係る相談
(労働基準法等の違反に係るものを除く)

※3 複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

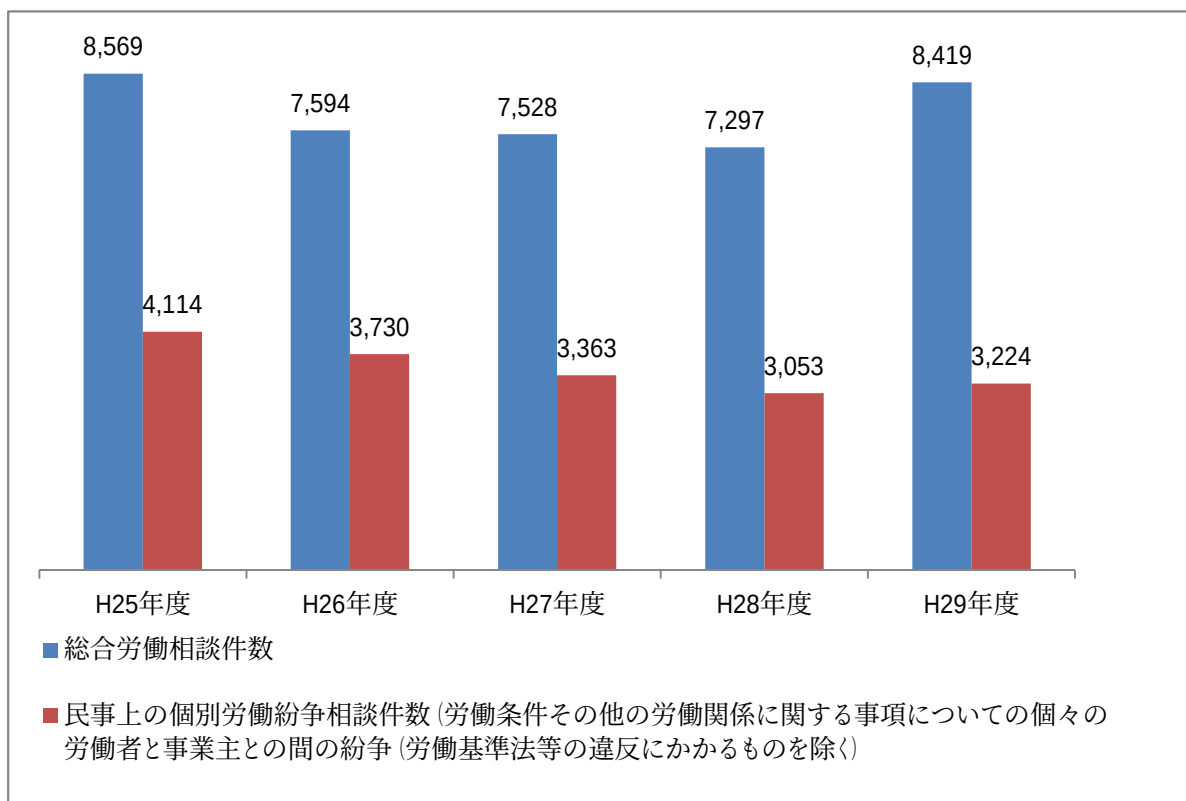
※4 民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争当事者に対し、解決の方向性を示し、自主的な解決を促進

※5 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（弁護士や大学教授等労働問題の専門家）による解決の促進

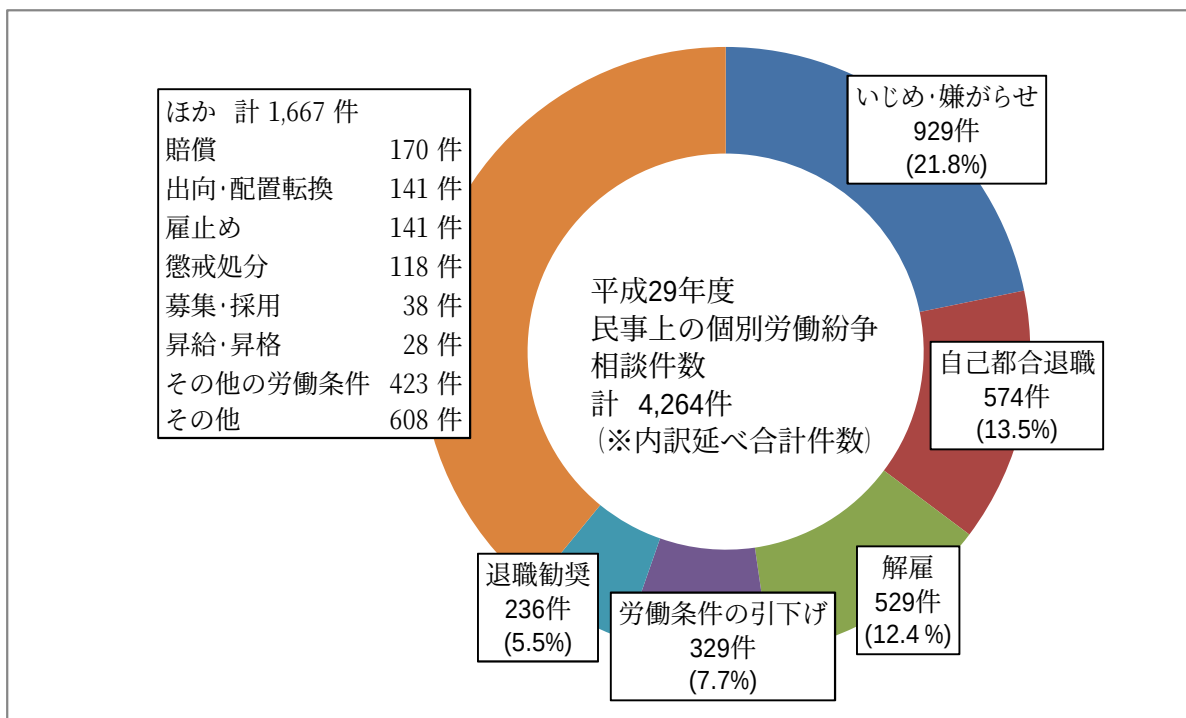
※6 複数の内容にまたがる申出・申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上

平成29年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談 | (1) 相談件数の推移

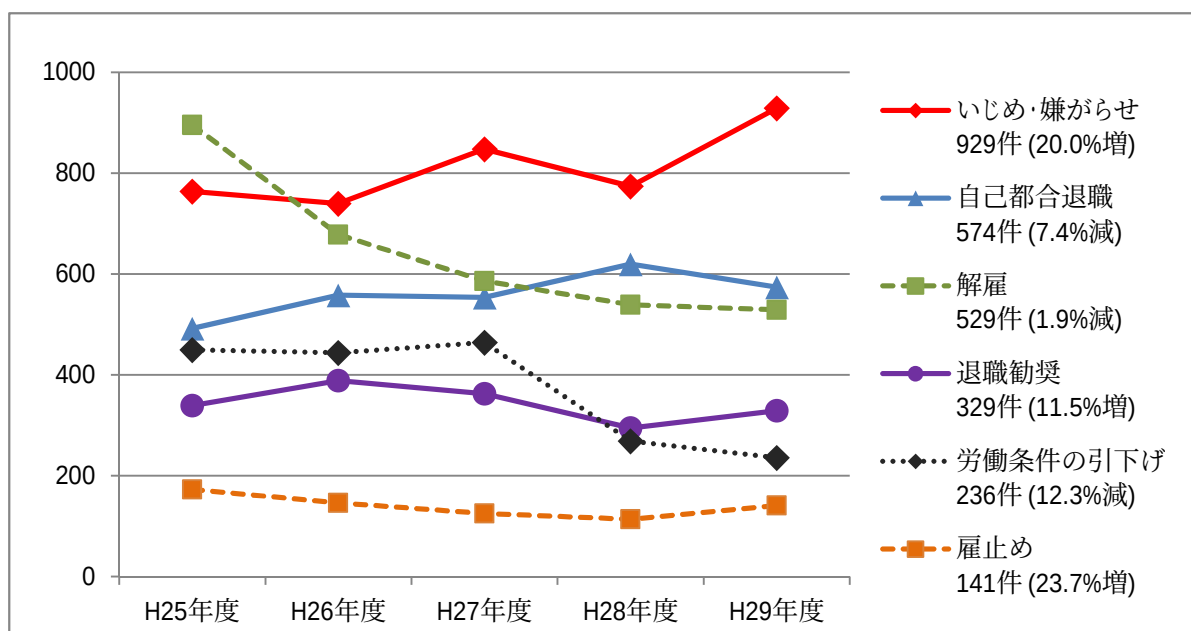


2 民事上の個別労働紛争 | (1) 相談内容別の件数



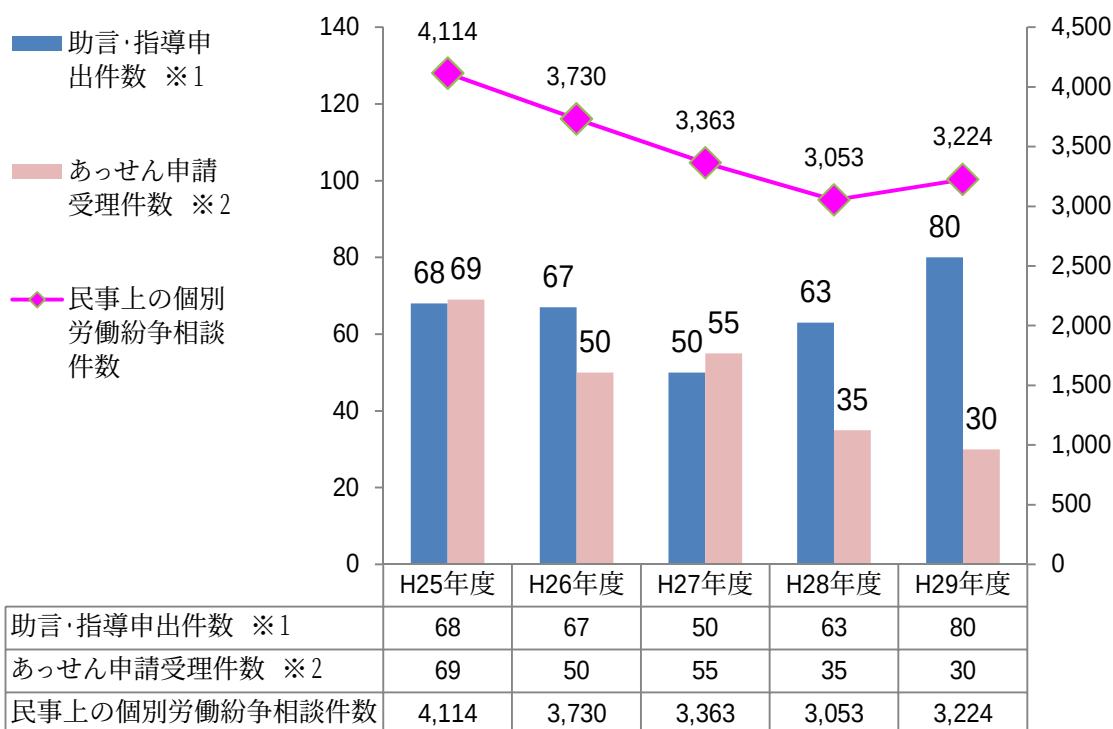
※ 内訳延べ合計件数 : 上記(1)の民事上の個別労働紛争相談件数3,224件のうち、1回の相談において複数の内容にまたがる場合は内容ごとに計上。

2 民事上の個別労働紛争 | (2) 主な相談内容別の件数推移



3 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

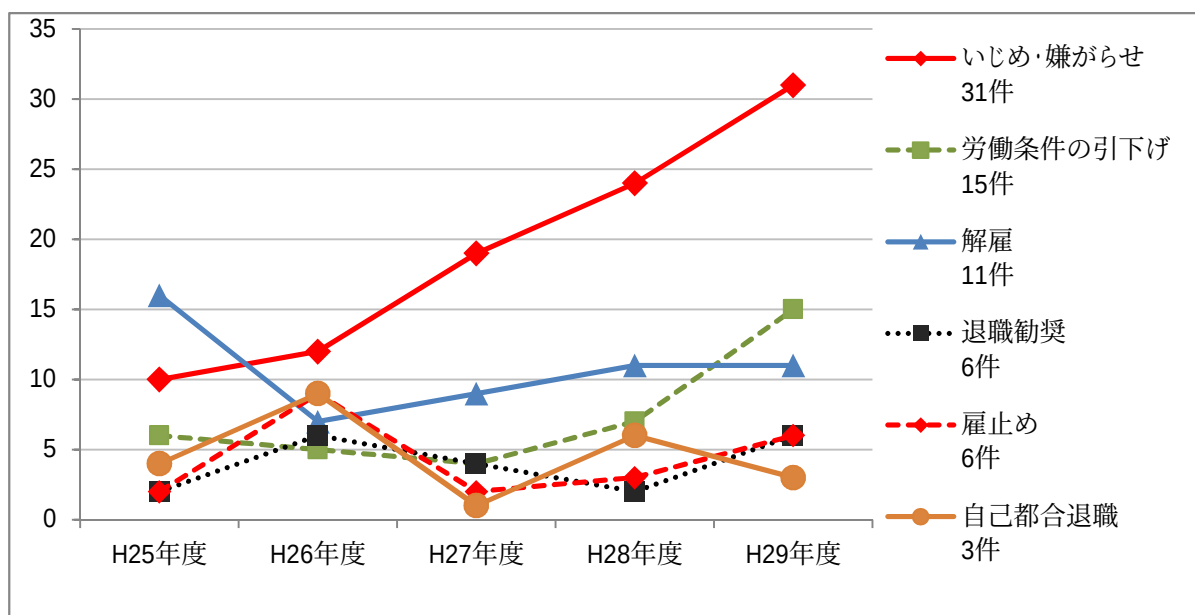
(1) 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



※1 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、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。

※2 「あっせん」：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（弁護士や大学教授・教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

(2) 助言・指導における主な申出内容別の件数推移

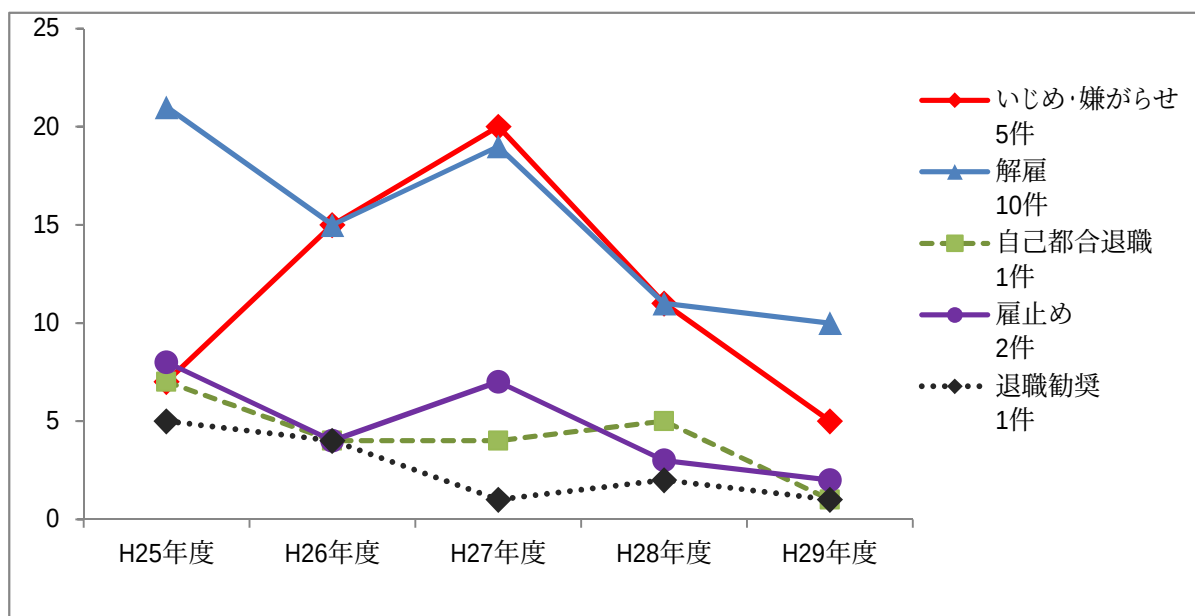


(参考) 助言・指導申出の内容別件数 (平成29年度)

いじめ・嫌がらせ	労働条件の引下げ	解雇	出向・配置転換	退職勧奨	雇止め	自己都合退職	懲戒処分	採用内定取消	賠償	昇給・昇格	その他の労働条件	募集・採用	雇用管理・改善等	その他	※ 合計
31	15	11	7	6	6	3	3	2	2	1	1	1	1	5	95
32.6%	15.8%	11.6%	7.4%	6.3%	6.3%	3.2%	3.2%	2.1%	2.1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	5.3%	

※ 助言・指導申出件数63件のうち、複数の内容に渡る申出があった場合はそれぞれに件数として計上

(3) あっせんにおける主な申出内容別の件数推移



(参考) あっせん申請の内容別件数 (平成29年度)

解雇	賠償	いじめ・嫌がらせ	その他の労働条件	出向・配置転換	雇止め	昇給・昇格	労働条件の引下げ	退職勧奨	自己都合退職	人事評価	その他	※ 合計
10	6	5	3	2	2	2	1	1	1	1	1	35
28.6%	17.1%	14.3%	8.6%	5.7%	5.7%	5.7%	2.9%	2.9%	2.9%	2.9%	2.9%	100%

※ 申請件数30件のうち、複数の内容に渡る申請があった場合はそれぞれに件数として計上

平成29年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事例 1	いじめ・嫌がらせにかかる助言・指導
事案の概要	申出人は工場作業員であったが、同僚から物を蹴飛ばされて威嚇されたり、自分にだけきちんとした指示をしてくれないことなどがあったため、工場長などにこのような状態があることを話し職場の改善を求めたが、対応してくれず働きつづけられなくなり退職した。会社には<u>何度も対策を求めたのに対応してくれなかったことについて、きちんと話し合って気持ちの区切りをつけたい</u>として助言・指導を求めたもの。
助言・指導の内容・結果	• <u>一般に職場のパワーハラスメントを放置することは、使用者が労働者に対し追っている安全配慮義務に反する。今回パワハラが発生した後の対応が不十分であったこと</u>を話し、話し合いを促した。 • 助言に基づき、社長をはじめ会社と話し合いが行われた。 その結果、申請者から、今回の件については工場長から謝罪の言葉もあり気持ちの区切りがついたと、解決を図ることができた。

事例 2	労働条件引下げにかかる助言・指導
事案の概要	申出人は準社員で入社し、2年前に正社員になった。ところが、突然会社から準社員への変更を言われ賃金も下がった。会社からは売上の差があるとの説明であったが、基準がわからず、自分だけ変更させられているのも納得できない。このことについて会社へ説明を求めるが、決まったことだからとしか答えてくれない。<u>会社に自分の労働条件についてきちんと説明してほしい</u>として、助言・指導を求めたもの。
助言・指導の内容・結果	• 事業主に対し、<u>就業規則に根拠規定がない労働条件の一方的な変更は、本人の自由意志であると認められる合理的理由が必要という判例があること、また、労働契約の定めに基づいて労働者の同意を得ずに行う労働条件の変更は、権利濫用等に該当しない限り認められるとした判例もあること。の所感を説明したうえで、申出人の申し出内容を検討していただくよう助言</u>した。 • 会社は、今後引き続き申出人と給与形態等で揉めるのは避けたいとして、労働条件を変更せず従前の給与形態で支払うことを決め、解決した。

事例 1

退職勧奨にかかるあっせん

事案の概要

申出人は、パートで配送員として勤務していたが、上司から「土日しか注文がなく赤字である。」「仕事がなく、あなたを雇っても給料は払えない」として退職の勧奨を受け、即日退職した。今回、退職を申し出たのは私ではあるが、**実質解雇と言ってもいいものであり、経済的な損害に対して会社に補償をしてもらいたい**として、あっせンを申請した。

助言・指導の内容・結果

あっせん委員が双方の主張を聞いた。
申請者は解雇予告手当相当分の補償を求めること、解雇から時間がたっているので解決できるのであれば補償金の額にはこだわらない旨の申出、被申出人は、解決したら、今後連絡もせず、一切関係のないこと約束していただけたら、解決金を支払うことにしたいとのことであった。
あっせん委員は両当事者に対し、**解決金を支払うこと、債権債務関係は無いこと、本件に関する一切の事項を口外しないことを提案したところ**、合意が成立、解決した。

総合労働相談コーナー

名 称	所 在 地	電 話 番 号
☆鹿児島労働局総合労働相談コーナー (鹿児島労働局雇用環境・均等室内)	〒892-8535 鹿児島市山下町13-21	099-223-8239
☆鹿児島総合労働相談コーナー (鹿児島労働基準監督署内)	〒890-8545 鹿児島市薬師1-6-3	099-803-9640 (H30.7.2～変更)
川内総合労働相談コーナー (川内労働基準監督署内)	〒895-0063 薩摩川内市若葉町4-24	0996-22-3225
鹿屋総合労働相談コーナー (鹿屋労働基準監督署内)	〒893-0064 鹿屋市西原4-5-1	0994-43-3385
加治木総合労働相談コーナー (加治木労働基準監督署内)	〒899-5211 姶良市加治木町新富町98-6	0995-63-2035
☆名瀬総合労働相談コーナー (名瀬労働基準監督署内)	〒894-0036 奄美市名瀬長浜町1-1	0997-52-0574

☆女性の相談員がいます。

労働局長による助言・指導とは

民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対し、個別労働紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に紛争を解決することを促進する制度です。

法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、一定の措置の実施を強制するものではありません。

紛争調整委員会のあっせんとは

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として学識経験者（あっせん委員）が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

紛争調整委員会とは

弁護士等の労働問題の専門家である学識経験者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ます。この紛争調整委員会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します。

なお、現在の鹿児島紛争調整委員会委員には、6名の弁護士が就任されています。