



神奈川県労働局発表
令和元年6月27日

担当	神奈川県労働局 雇用環境・均等部 指導課長 黒沢 武 労働紛争調整官 小山 知也 電話 045-211-7380
----	---

神奈川県労働局における平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況を公表します

～相談の内容別では、「いじめ・嫌がらせ」が7年連続でトップ～

神奈川県労働局（局長 荻原 俊輔）では、平成30年度の個別労働紛争解決制度（個々の労働者と事業者間のトラブルを対象とした「総合労働相談※1」、「助言・指導※2」、「あっせん※3」）の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

神奈川県労働局では、今後とも個別労働紛争解決制度の円滑な施行に努めるとともに、労働施策総合推進法の改正によりパワーハラスメント対策が法制化されることから、その円滑な施行に向けて改正内容の周知に努めることとしています。

【ポイント】

1 前年度に比べて、民事上の個別労働紛争相談件数、あっせん申請件数ともに1割弱の増加

- ・ 総合労働相談件数 54,410件（前年度比 0.5%減）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 14,361件（前年度比 9.4%増）
- ・ 助言・指導申出件数 279件（前年度比13.4%減）
- ・ あっせん申請件数 322件（前年度比 8.1%増）

2 「民事上の個別労働紛争※4」の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が7年連続トップ

- ・ 民事上の個別労働紛争相談件数のうち、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は5,068件（前年度比、18.5%増）で、平成15年から増加の一途を辿り、相談内容別では7年連続でトップでした。

3 あっせん参加件数のうち6割強で合意が成立

- ・ 紛争当事者双方があっせんに参加した場合には、63.0%で合意が成立し、紛争が終了しました。

- ※1 「総合労働相談」：県内14か所（神奈川県労働局、各労働基準監督署内、横浜駅西口STビル内）に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
- ※2 「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。
- ※3 「あっせん」：紛争当事者間に弁護士などの労働問題の専門家である紛争調整委員が入り、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。
- ※4 「民事上の個別労働紛争」：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は除く。）

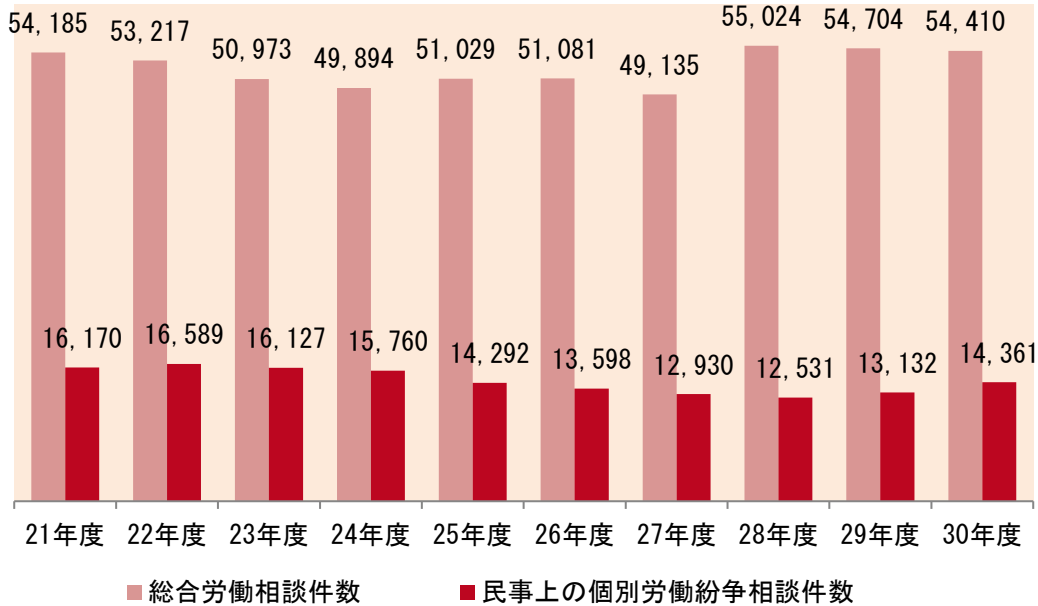
【別添資料】

- 別添1 「平成30年度個別労働紛争解決制度の運用状況」
- 別添2 「平成30年度における助言・指導及びあっせんの事例」
- 別添3 「用語説明」
- 別添4 「神奈川県労働局管内総合労働相談コーナー一覧」
- 別添5 リーフレット「パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！」

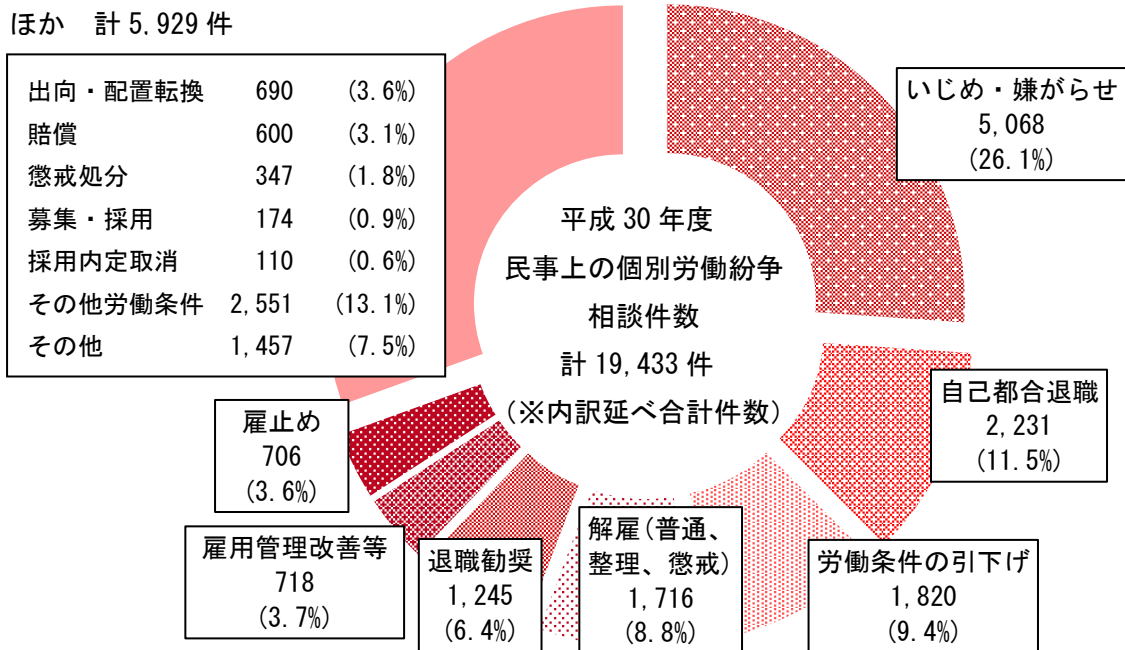
平成 30 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

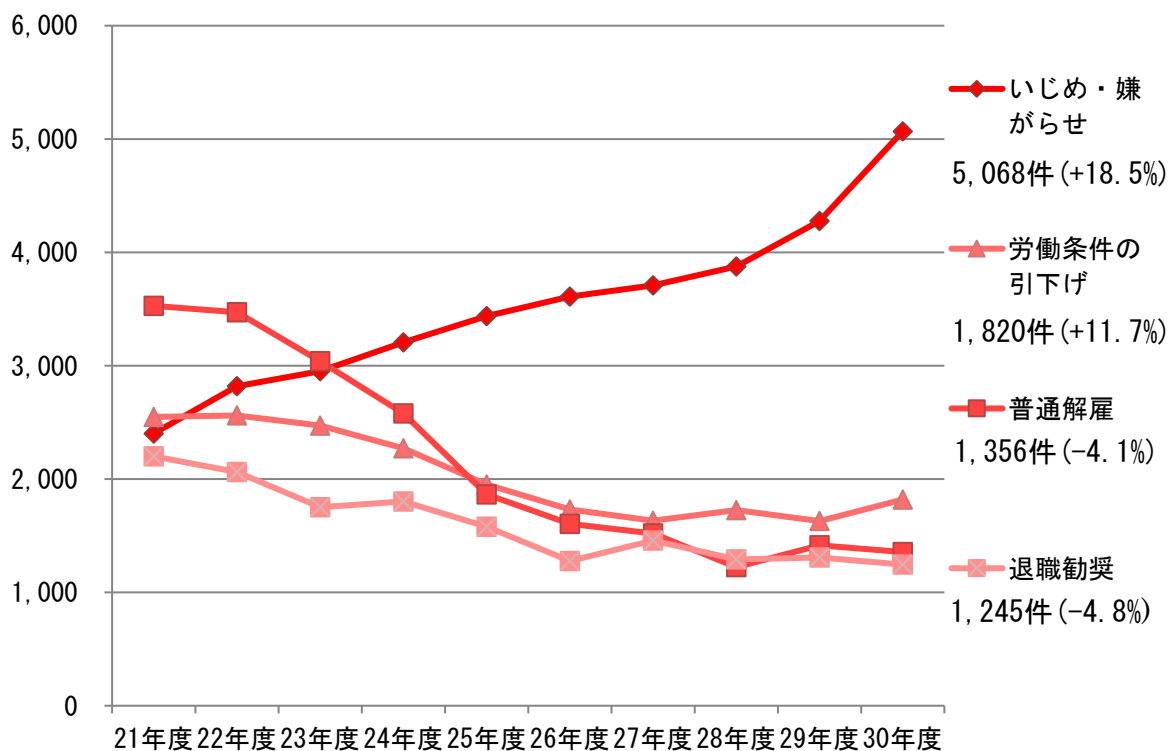


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



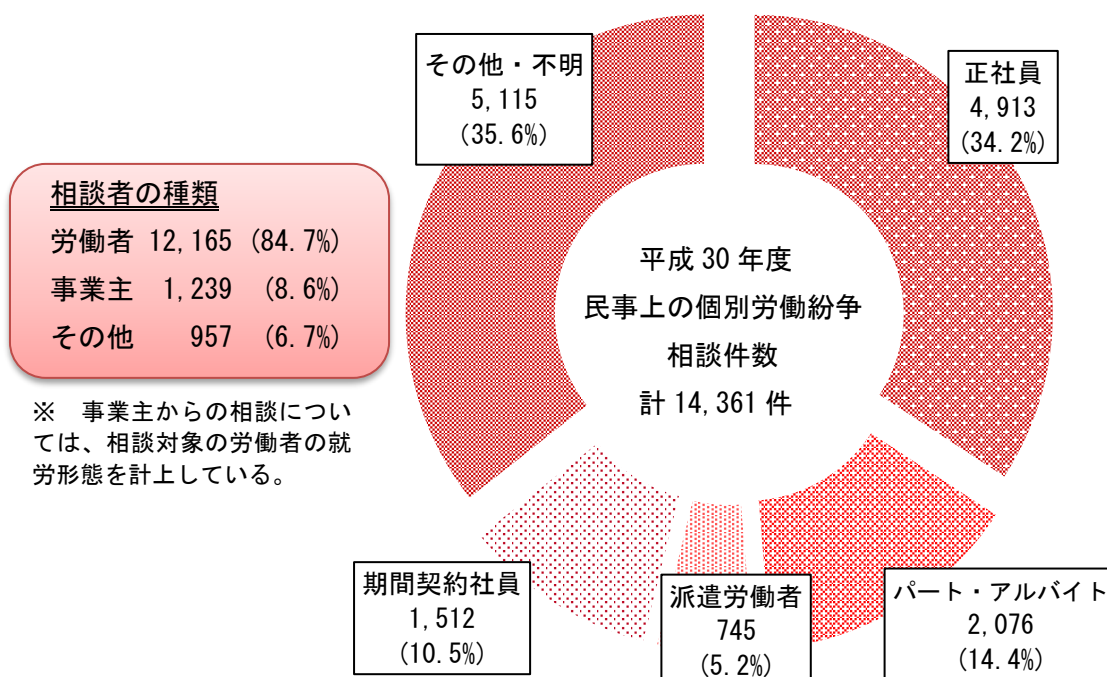
※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移



※ () 内は対前年度比。

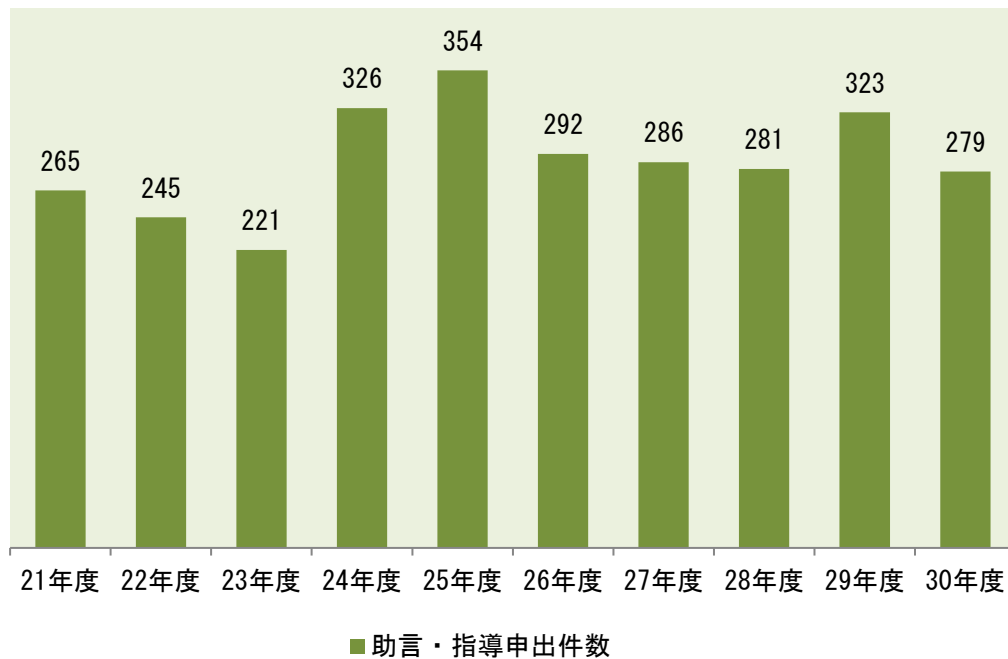
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



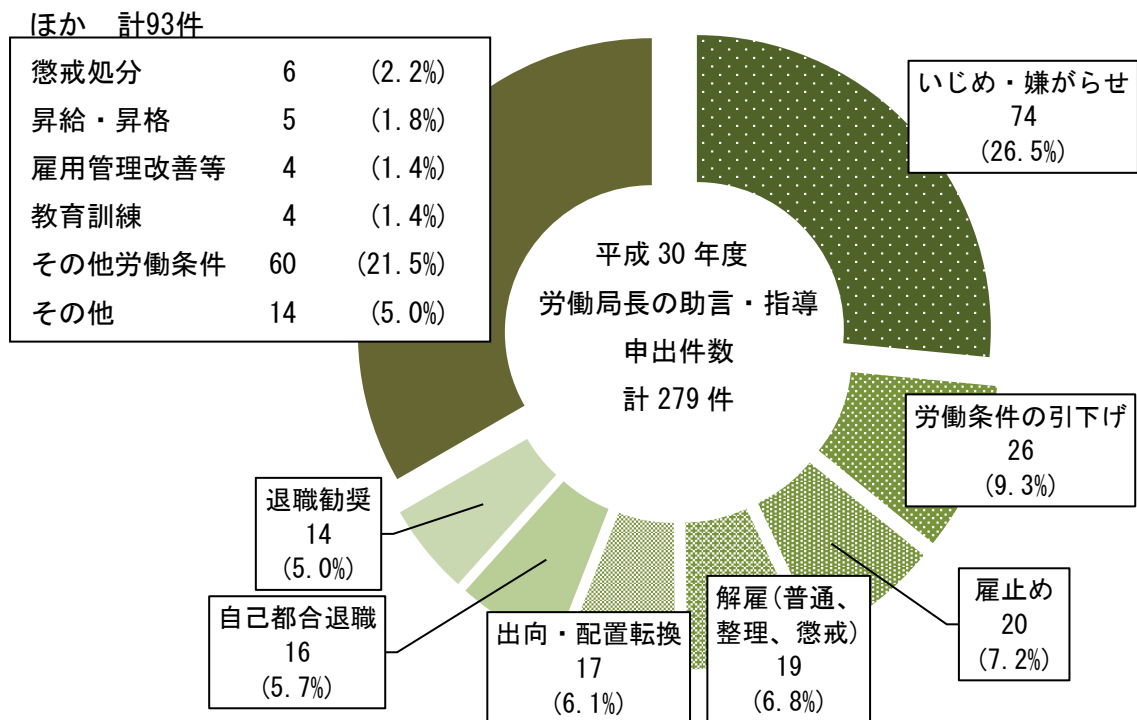
※ ()内は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)における割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

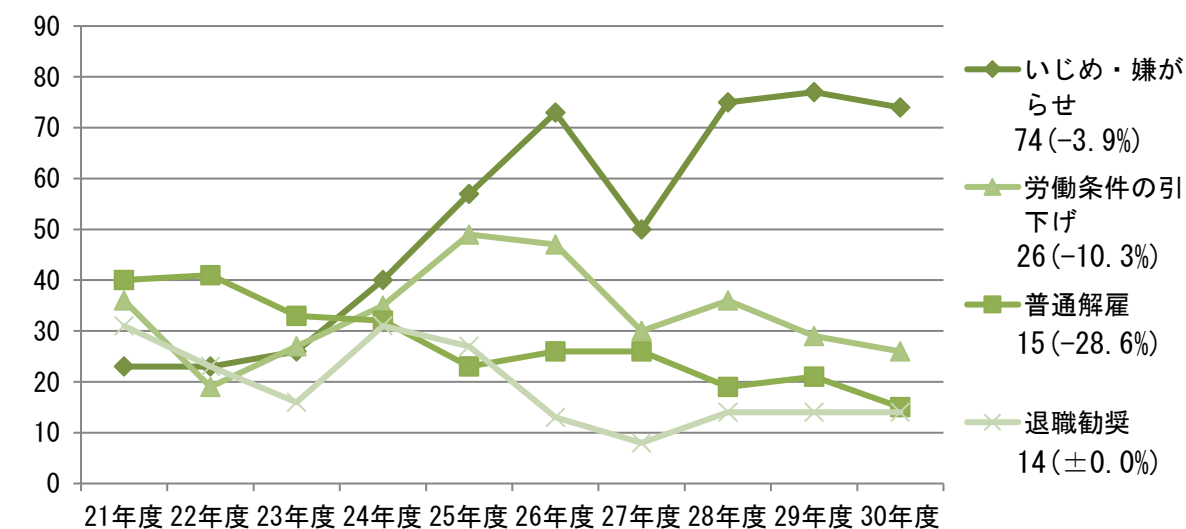


(2) 申出内容別の推移



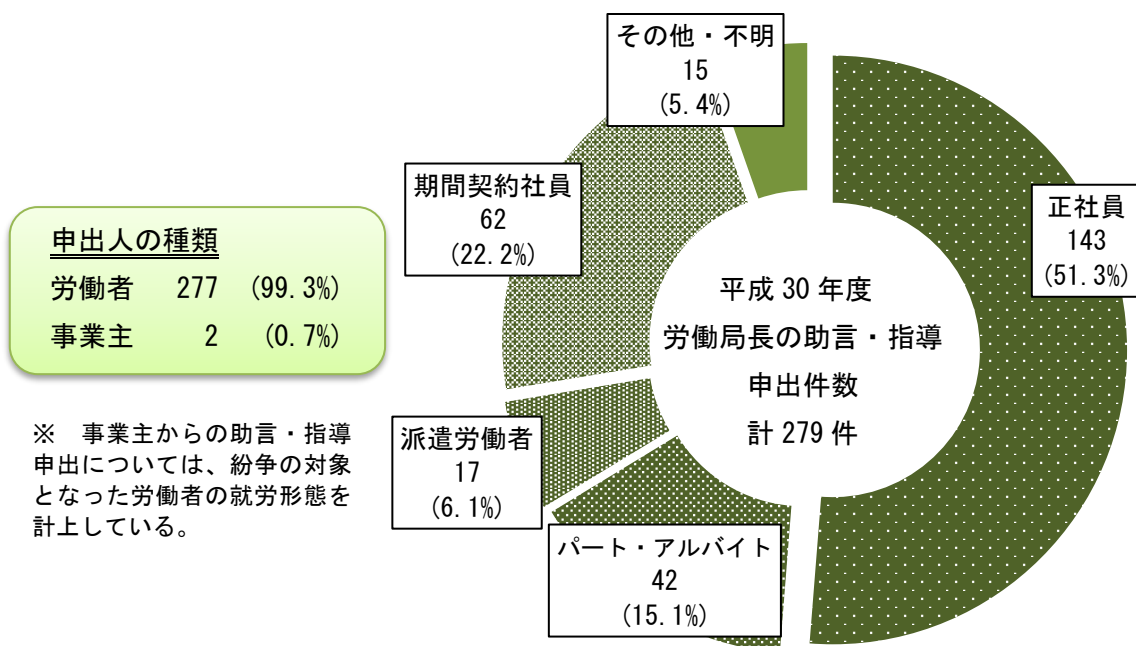
※ () 内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

(3) 主な申出内容別の件数推移



※ () 内は対前年度比。

(4) 就労形態別の申出件数



申出人の種類

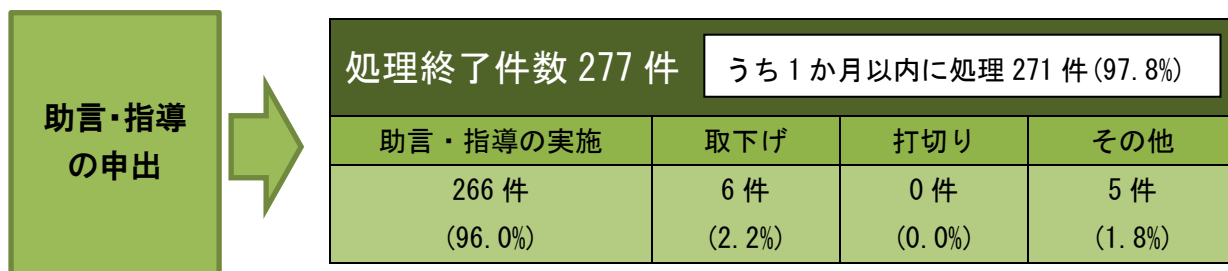
労働者	277	(99.3%)
事業主	2	(0.7%)

※ 事業主からの助言・指導申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

※ () 内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。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。

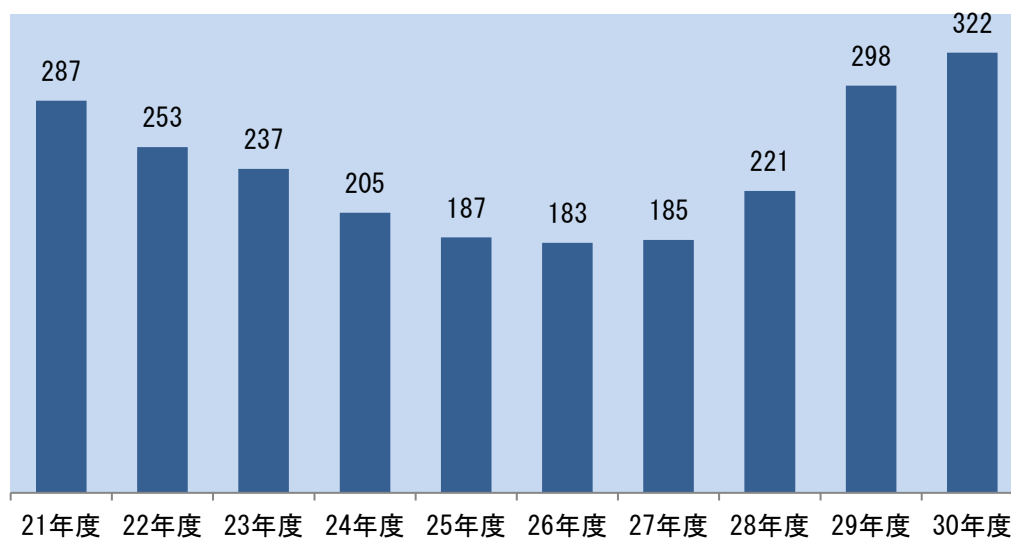
(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ () 内は処理終了件数 277 件に占める比率

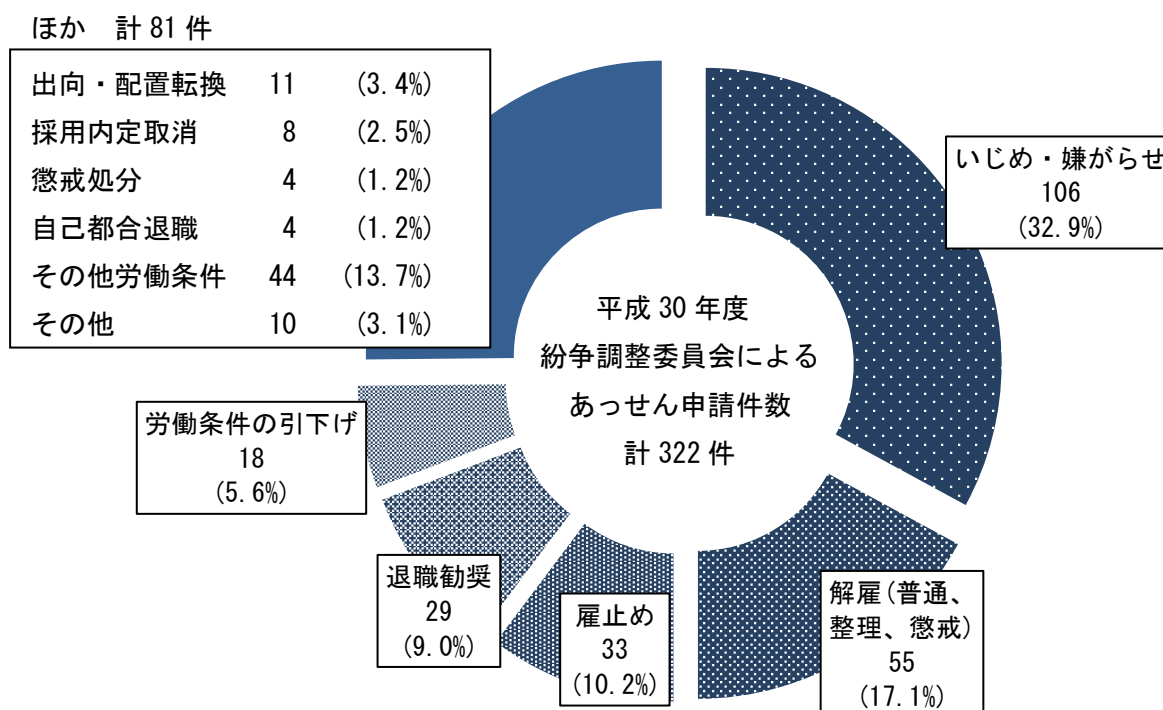


3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

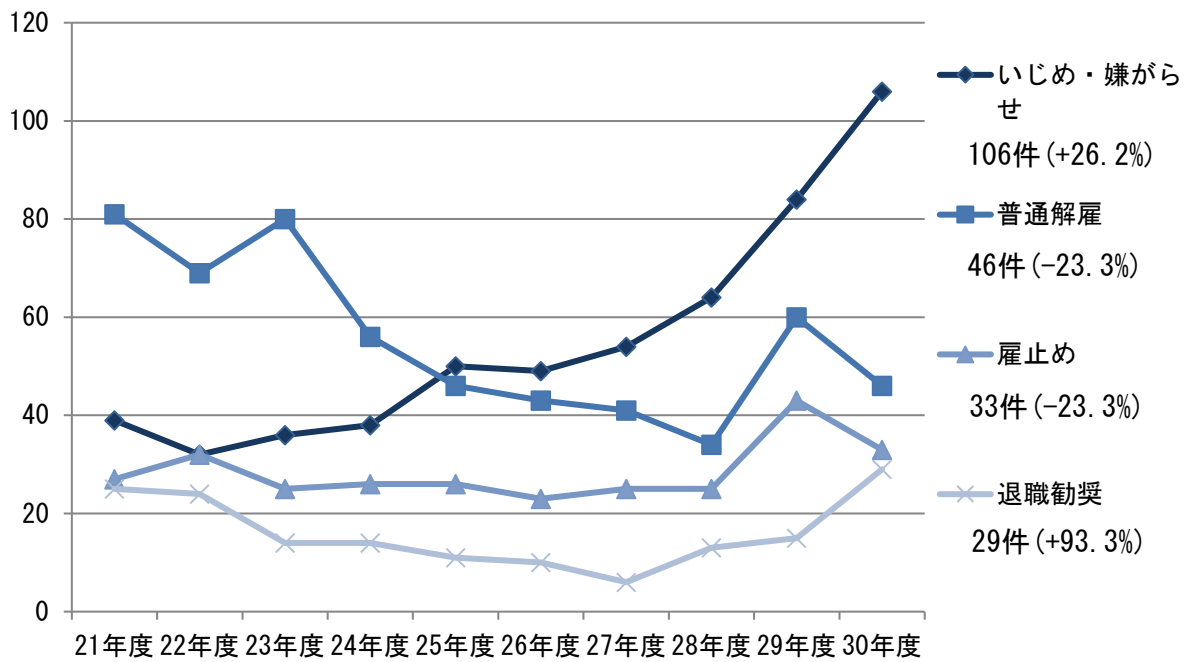


(2) 申請内容別の件数



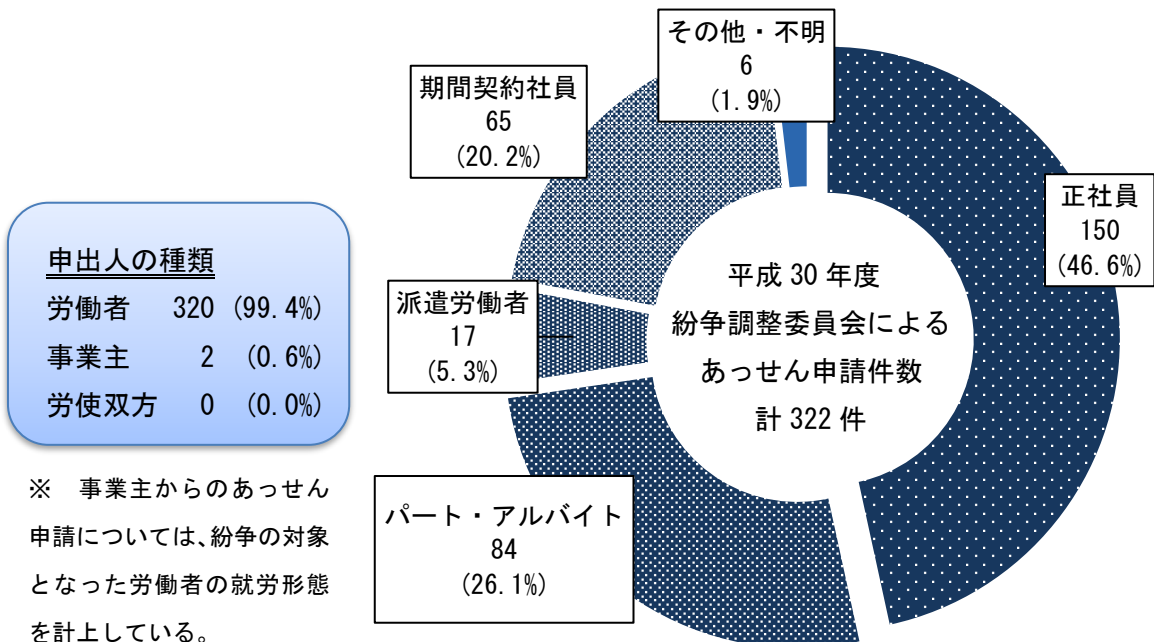
※ () 内は申請内容の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

(3) 主な申請内容別の件数推移



※ () 内は対前年度比。

(4) 就労形態別の申請件数



申出人の種類

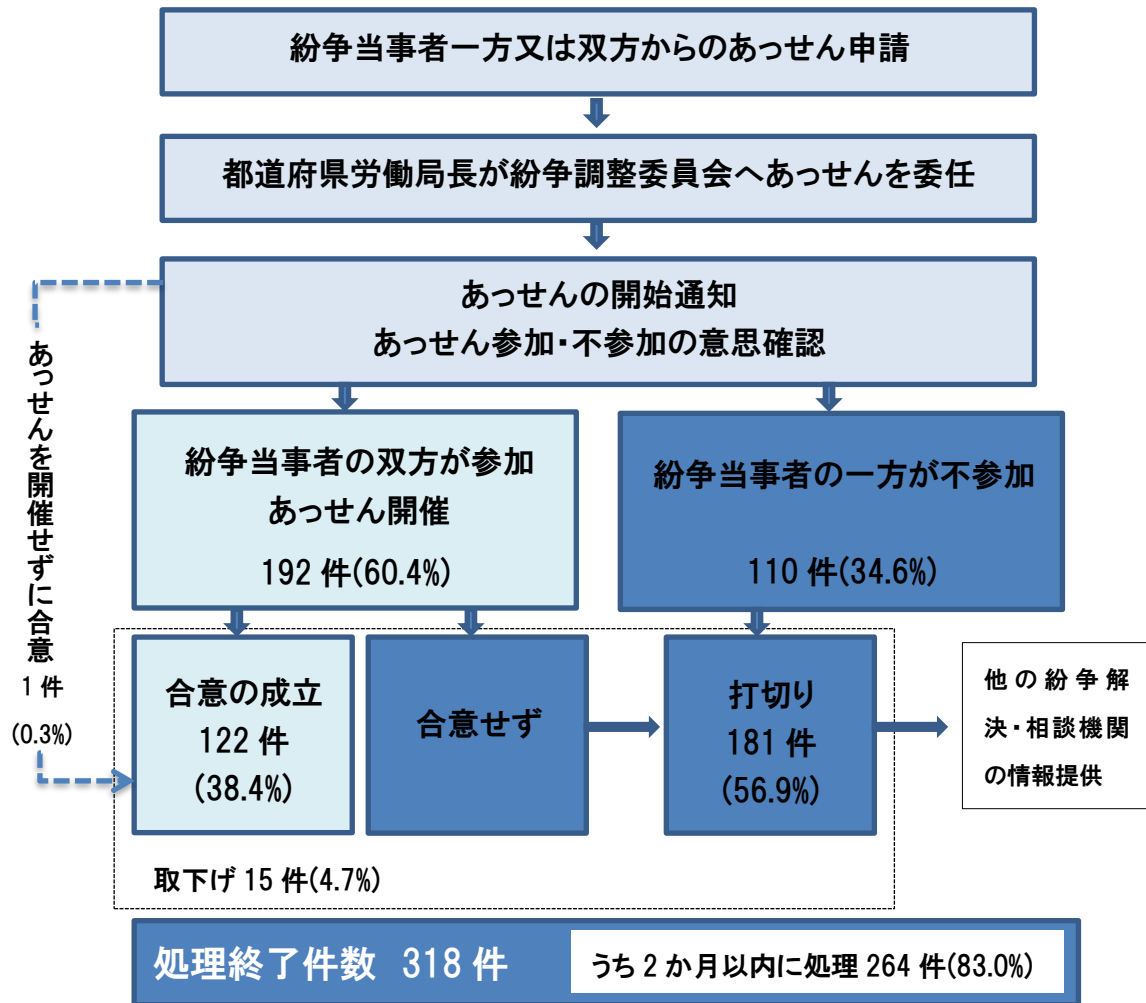
労働者	320	(99.4%)
事業主	2	(0.6%)
労使双方	0	(0.0%)

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

※ () 内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。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。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※()内は処理終了件数 318 件に占める比率



(6) 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／処理終了件数	61.7%	51.9%	56.6%	58.3%	64.2%	60.4%

(7) あっせんにおける合意率の推移

合意率	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
合意成立件数 ／処理終了件数	44.0%	33.5%	37.9%	42.7%	41.0%	38.4%
あっせん開催による合意成立件数 ／紛争当事者双方のあっせん参加件数	71.4%	60.8%	63.3%	72.4%	62.7%	63.0%

平成30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・嫌がらせに係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、本社から離れた出先事業場に勤めており、そこで、同僚の労働者から機嫌が悪い時などに当たり散らされたり暴言を吐かれたりする等のハラスメントを受けていたが、再三にわたり上司に相談するも改善してもらえなかった。</p> <p>このままではメンタル面で支障をきたし健康を害することになりかねないと思ったことから、助言・指導を申し出た。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 被申出人に対し、助言・指導について説明し、申出人が当該同僚の言動について精神的苦痛に感じていること等を伝え、事業場として改善策を検討されてはどうかと助言した。 助言に基づき、被申出人は、申出人が主張するハラスメントの事実が現場から本社に報告されていなかった問題の重大性を認識し、事業場内で事情を確認、調査の上、当該同僚と席を離す、所属部署を分離する等の改善策がとられた。

事例2	退職勧奨に係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、代表者から退職勧奨を受けたが、それを断ったところ、申出人が退職に同意していないにもかかわらず、申出人が年内で退職する旨を代表者が社内で公表した。</p> <p>申出人は、退職を望んでおらず、自身が年内で退職するという嘘の話をしないでほしいこと、及び社長と今後のことについて話し合いをしたいことを求めて、助言・指導を申し出た。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 被申出人に対し、助言・指導について説明し、申出人は退職を望んでいないこと等を伝え、労働者の自由な意思形成を阻害する退職勧奨は違法な権利侵害に当たるとする判例等を説明し、改めて申出人と話し合いを行うことを助言した。 助言の結果、代表者から申出人に対する退職勧奨は行われなくなり、申出人は引き続き仕事を続けられることになった。

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、パートタイム労働者として就労していたが、同僚のパートタイム労働者から執拗な嫌がらせを受け、上司に解決を求めて相談するも改善されず、その結果、退職に追い込まれたことから、経済的な損失及び精神的な苦痛に対する補償として50万円の支払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	<ul style="list-style-type: none">あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人から当初示された解決のための金額は、申請が求める補償金の金額と大きな相違があった。これを受けてあっせん委員が、双方に対し、譲歩可能な金額の調整を繰り返した結果、解決金として15万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

事例2	労働条件の引下げに係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は、月給制の労働者として就労していたが、2年余りにわたり、自己の意思に反して基本給が引き下げられたことから、引き下げられた基本給相当額の支払、及び基本給引下げによる損害に対する補償金の支払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	<ul style="list-style-type: none">あっせん委員が双方の主張を聞き、さらに、被申請人に対し、基本給の減額は労働条件の不利益変更に当たり、裁判では事業主側が不利になる可能性があることを伝えたところ、被申請人は、引き下げた基本給相当額の支払で解決したい旨を申し出た。これを受けてあっせん委員が、申請人に対し、被申請人側が示した解決案を説明したところ、申請人は応じる旨を申し立て、引き下げられた基本給相当額を支払うことで合意が成立し、解決した。

(用語説明)

※ 個別労働関係紛争

個別労働関係紛争の範囲は、「労働条件その他労働関係に関する事項について」の紛争で、労働関係に関する事項についての個別の労働者と事業主との紛争であれば、分野、内容に関係なく、全て個別労働関係紛争に含まれる。ただ、労働組合と事業主との間の紛争や、労働者と労働者の間の紛争は、個々の労働者と事業主との間の紛争ではないので、個別労働関係紛争には含まれない。

※ 神奈川労働局長による助言・指導制度

神奈川労働局長による助言・指導制度は、紛争当事者に対して、問題点を指摘し、解決の方向性を示唆することにより、紛争の解決の促進を図るものである。

具体的には、事実関係を調査・整理した上で、労働関係法令や関係判例等に基づき、さらに、必要に応じて大学教授、弁護士等専門家の意見を参考にしながら、都道府県労働局長が助言・指導を行っている。

※ 神奈川紛争調整委員会によるあっせん制度

神奈川労働局長が委任している神奈川紛争調整委員会によるあっせん制度は、あっせん委員が紛争当事者の間に立って、当事者間の話し合いを促進することにより、紛争の解決を促進する制度である。具体的には、双方の主張の要点を確かめ、必要に応じて参考人からの意見を聴取する等により、事実の調査を行った上で、紛争当事者間の話し合いを促進し、その間を仲介して、双方または一方の譲歩を求めたり、具体的な解決の方策を打診したりしている。

なお、あっせんにより、当事者間に合意が成立した場合において、当該成立した合意は、民法上の和解契約となる。

神奈川労働局管内総合労働相談コーナー一覧

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
神奈川労働局総合労働相談コーナー	231-8434	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎 13 階 神奈川労働局 雇用環境・均等部指導課内	045-211-7358
横浜駅西口総合労働相談コーナー (相談時間：11:00 から 18:30 まで)	220-0004	横浜市西区北幸 1-11-15 横浜 S T ビル 11 階	045-317-7830
横浜南総合労働相談コーナー	231-0003	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎 9 階 横浜南労働基準監督署内	045-211-7374
横浜北総合労働相談コーナー	222-0033	横浜市港北区新横浜 3-24-6 横浜港北地方合同庁舎 3 階 横浜北労働基準監督署内	045-474-1251
横浜西総合労働相談コーナー	240-0023	横浜市保土ヶ谷区岩井町 1-7 保土ヶ谷駅ビル 4 階 横浜西労働基準監督署内	045-332-9311
鶴見総合労働相談コーナー	230-0051	横浜市鶴見区鶴見中央 2-6-18 鶴見労働基準監督署内	045-501-4968
川崎南総合労働相談コーナー	210-0012	川崎市川崎区宮前町 8-2 川崎南労働基準監督署内	044-244-1271
川崎北総合労働相談コーナー	213-0001	川崎市高津区溝口 1-21-9 川崎北労働基準監督署内	044-382-3190
横須賀総合労働相談コーナー	238-0005	横須賀市新港町 1-8 横須賀地方合同庁舎 5 階 横須賀労働基準監督署内	046-823-0858
藤沢総合労働相談コーナー	251-0054	藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎 3 階 藤沢労働基準監督署内	0466-23-6753
平塚総合労働相談コーナー	254-0041	平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎 3 階 平塚労働基準監督署内	0463-43-8615
小田原総合労働相談コーナー	250-0004	小田原市浜町 1-7-11 小田原労働基準監督署内	0465-22-7151
厚木総合労働相談コーナー	243-0018	厚木市中町 3-2-6 厚木 T ビル 5 階 厚木労働基準監督署内	046-401-1641
相模原総合労働相談コーナー	252-0236	相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎 4 階 相模原労働基準監督署内	042-752-2051

(平成 31 年 4 月 1 日現在)

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

改正ポイント 1

パワーハラスメント対策の法制化

～労働施策総合推進法の改正～

施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※ パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要素**をすべて満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。
- 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
 - ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
 - ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
 - ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

パワハラに関するQ&A

職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

・職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

※いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上 ～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))

※ セクハラ等は行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます

- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努める**こととされます

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。

- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます

※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

お問い合わせ先 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室) 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

- ポータルサイト「**あかるい職場応援団**」でパワーハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。
あかるい職場応援団 HP

- ホームページから**事業主・労働者向けパンフレット**や社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。
職場でのハラスメントでお悩みの方へ