

経済・府政記者クラブ同時資料配布
 京都労働局発表
 令和元年6月28日(金)
 午前8時30分解禁

担当 京都労働局 雇用環境・均等室
 雇用環境改善・均等推進監理官 野田昌代
 労働紛争調整官 森 英貴
 電話 075-241-3212

《 平成30年度 個別労働関係紛争解決制度の運用状況 》 ～個別労働関係紛争相談は高水準に推移～ 「いじめ・嫌がらせ」の相談は、過去最多

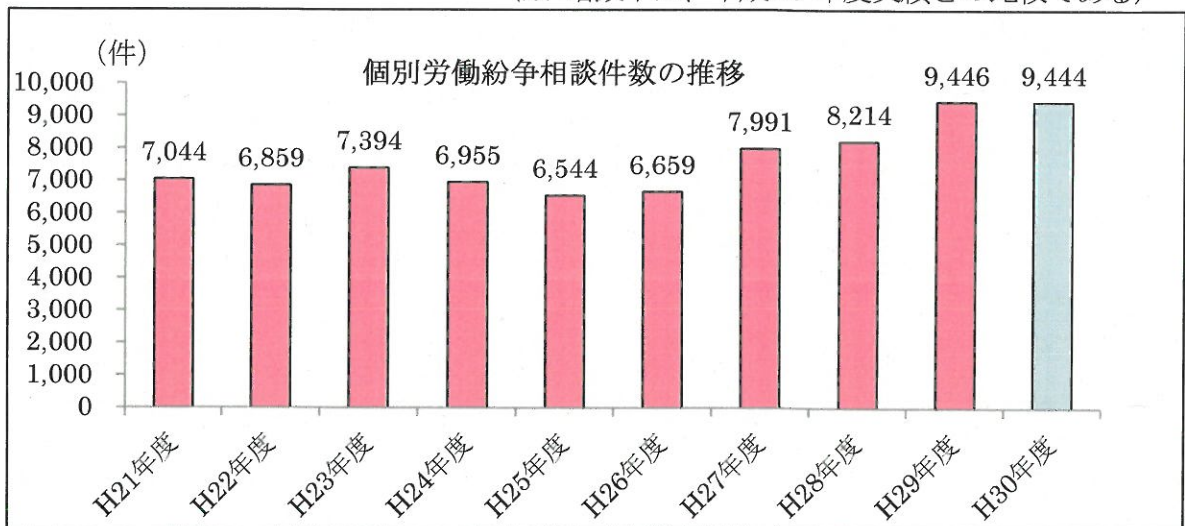
京都労働局（局長 南保昌孝）は平成30年度の個別労働関係紛争解決制度（別添1 参照）の実施状況をとりまとめた。

概要とポイントは、以下のとおり。

【運用状況の概要】

- 1 総合労働相談件数（労働分野に関する全ての相談件数）・・・23,017件（7.3%減）
- 2 1のうち民事上の個別労働関係紛争相談件数・・・9,444件（0.1%減）
- 3 助言・指導申出受付件数・・・358件（11.2%増）
- 4 あっせん申請受理件数・・・65件（31.5%減）

（※ 増減率は、平成29年度実績との比較である）



【個別労働関係紛争の主要な相談内容の内訳】

- いじめ・嫌がらせ・・・1,854件（8.9%増）
- 自己都合退職・・・1,682件（1.6%減）
- 労働条件引き下げ・・・921件（12.7%増）
- 解雇・・・810件（12.1%減）

【運用状況のポイント】 ※ 詳細な内容や図表は、別添1をご参照ください。

① 民事上の紛争に関する相談が高水準に推移（別添1 4ページ 図2-1）

民事上の個別労働関係紛争（労働基準法等の法令違反を伴わない、いわゆる民事上の個別的な労働関係の紛争）に係る相談は、過去最高の件数であった前年度とほぼ同水準で推移している。

景気の緩やかな回復基調をもとに、有効求人倍率が高水準で推移するなか、人手不足などにより、解雇等トラブルが減少したが、退職時のトラブル、上司・同僚等との人間関係などに悩む労働者が依然として多い状況であった。

また「働き方改革関連法」の成立を受け、年次有給休暇の取得等休暇に関する相談（その他の労働条件）等が増加している。

② 「いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメントにかかる相談も含む）」にかかる相談件数が過去最高となった。（別添1 5ページ 図2-3）

いじめ・嫌がらせの相談に関しても、平成20年度から増加傾向となっており、平成30年度は、前年度から152件増加（8.9%増）、過去最高の相談件数となった。

③ 労働局長の助言・指導の申出受付件数は、過去最高

平成30年度の助言・指導の件数は、前年度に比べ37件増（11.5%増）の358件であり、過去最高の件数となった（別添1 6ページ 図3-1）。

助言・指導を求める内容において、「その他の労働条件」、「いじめ・嫌がらせ」に係る事項が多かった（別添1 6ページ 図3-2、9ページ助言・指導の事例）。

④ 紛争調整委員会によるあっせんは、前年度から減少

あっせん申請の件数は、平成30年度は前年度と比べ30件減（31.5%減）の65件となった（別添1 7ページ 図4-1）。あっせんを求める内容は、「いじめ・嫌がらせ」にかかる事項が、最も多かった。

あっせん申請が減少した原因としては、助言・指導制度の充実により、あっせんに至ることなく解決したこと、あっせん申請前に自主的に解決されるケースが出てきたこと、地方裁判所等のあっせん以外の各種裁判外紛争解決制度（ADR）が広く浸透してきたこと等が考えられる。

添付資料

別添1 平成30年度 個別労働関係紛争解決制度の実施状況

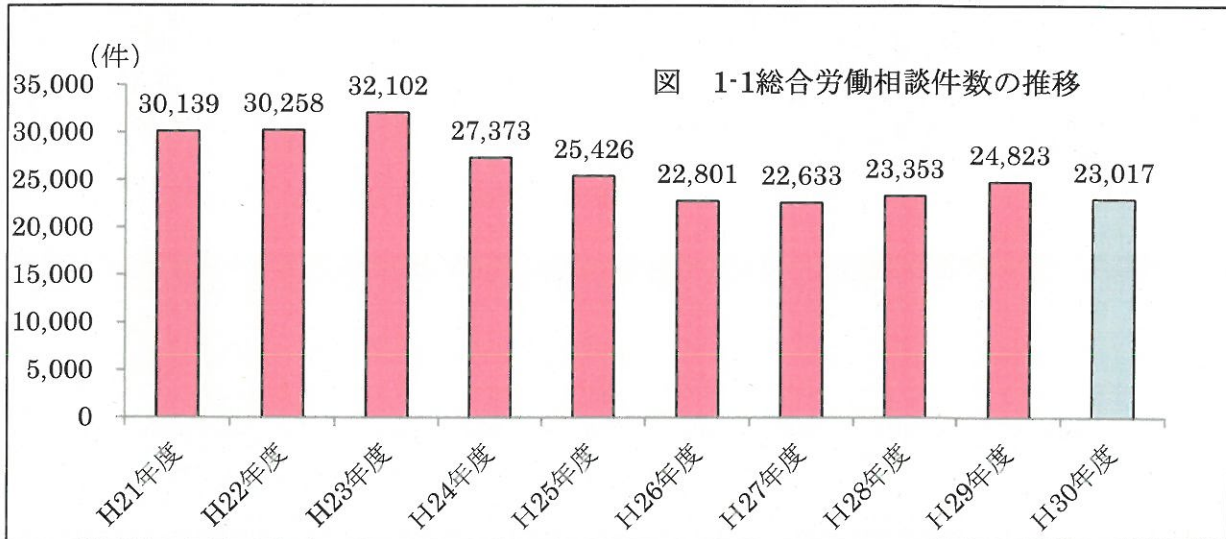
別添2 リーフレット「職場のトラブル解決サポートします」

別添3 パンフレット「総合労働相談コーナーをご利用下さい」

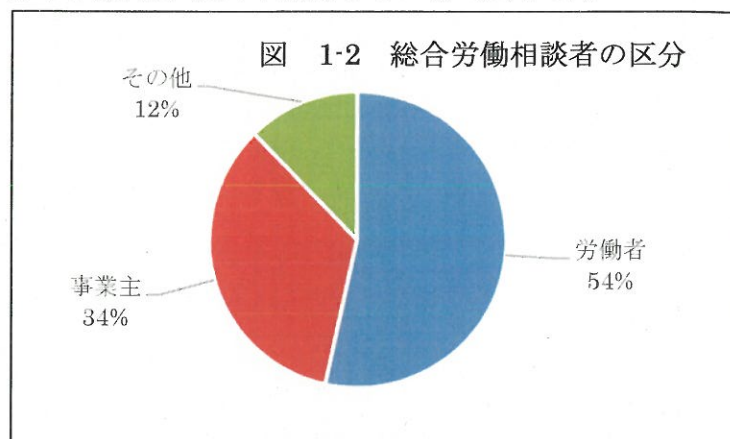
【運用状況の詳細】

1 総合労働相談関係

(1) 京都労働局をはじめ府内9ヵ所に設けている総合労働相談コーナー等において、平成30年度に寄せられた総合労働相談（個別労働関係紛争相談をはじめ法令・制度の問い合わせ、法違反の是正を求める等労働分野に関する相談）の件数は、平成26年度からほぼ横ばいで23,000件を超えている（図1-1）。



(2) 総合労働相談における相談者の区分をみると、労働者からの相談54%、事業主からの相談34%、その他（労働者や事業主の家族、友人、知人等の周辺にいる人々）からの相談12%であり、本制度は労働者だけでなく事業主等も広く活用している（図1-2）。



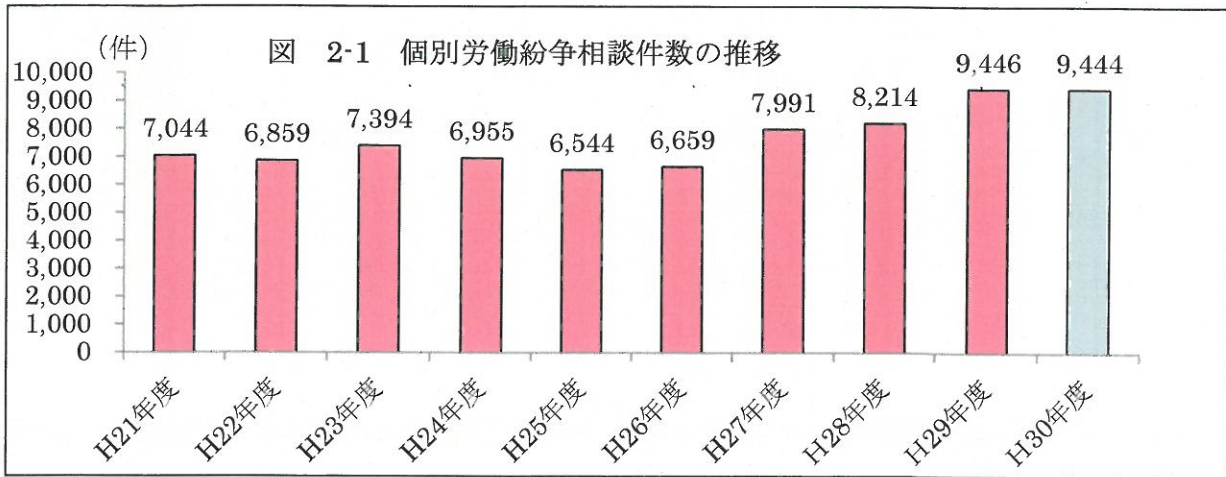
(3) 相談内容では、「法違反の是正や行政指導の実施を求めるもの」がもっとも多く、次いで、「民事上の個別労働関係紛争」、「法令・制度の問い合わせ」であった。

表1 総合労働相談の相談内容の区分

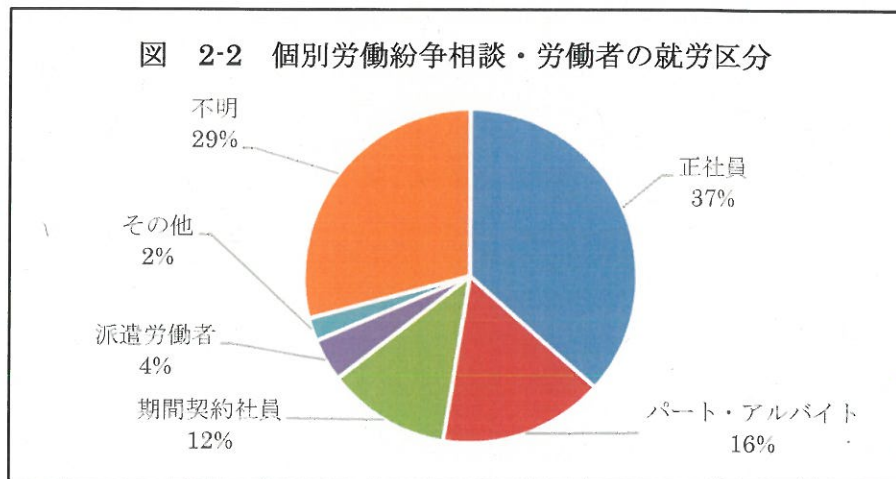
総合労働相談 の区分	区分	件数 (割合)
	法違反の是正や行政指導の実施を求めるもの	10584 件 (41.7%)
	民事上の個別労働関係紛争	9444 件 (37.2%)
	法令・制度の問い合わせ	5089 件 (20.0%)
	その他	260 件 (1.0%)

2 個別労働関係紛争相談（労働基準法等の法令違反を伴わない、いわゆる民事上の個別的な労働関係の紛争に関する相談）関係

(1) 個別労働関係紛争にかかる相談件数は、平成 30 年度は前年度と比較し、ほぼ横ばいである(図 2-1)。



(2) 個別労働関係紛争相談における労働者の就労区分をみると、正社員が 37%、パート・アルバイト、期間契約社員、派遣労働者といった非正規社員が 32%であった(図 2-2)。性別では、男性 52%、女性 48%であった。



(3) 相談内容を種類別にみると、その他の労働条件 (2,044 件、参照 表 2※) が最多を占め、次いで、いじめ・嫌がらせ (1,854 件)、自己都合退職 (1,682 件)、定期賃金・退職金等労働条件の引下げ (921 件)、解雇 (810 件)、退職勧奨 (504 件)、雇止め (449 件) の順となった(表 2 参照)。

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が、前年から 152 件 (8.9%増) 増加し、過去最高の件数となった。(図 2-3)。また「働き方改革関連法」の成立を受け、年次有給休暇の取得等休暇に関するトラブル(その他の労働条件)等が増加している。

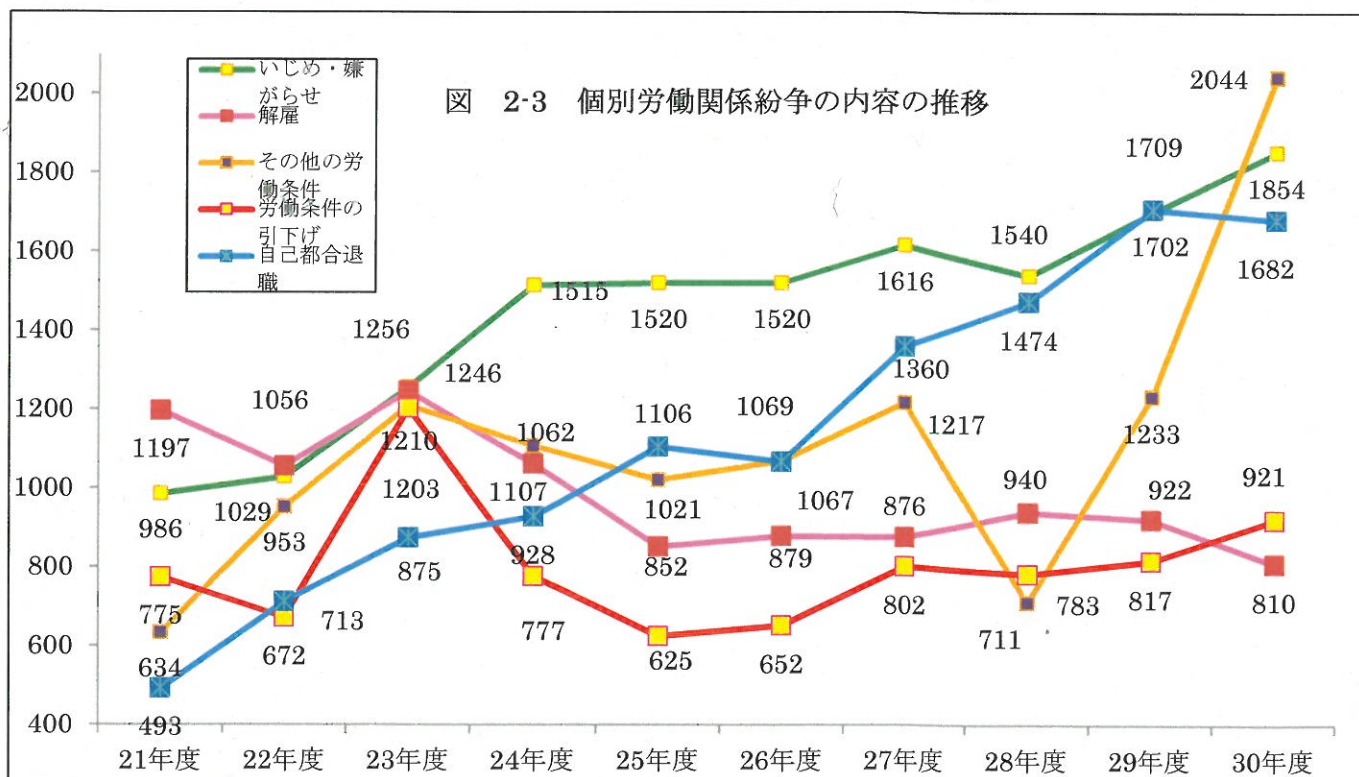
表2 個別労働関係紛争相談 主要な相談事項の内訳

	平成29年度		平成30年度	
	件数	割合	件数	割合
いじめ・嫌がらせ	1,702	15.5%	1,854	16.1%
自己都合退職	1,709	15.5%	1,682	14.6%
労働条件の引下げ	817	7.4%	921	8.0%
解雇	922	8.4%	810	7.0%
退職勧奨	508	4.6%	504	4.4%
雇止め	516	4.7%	449	3.9%
賠償	390	3.5%	354	3.1%
出向、配置転換	307	2.8%	304	2.6%
懲戒処分	150	1.4%	190	1.7%
その他の労働条件※	1,233	11.2%	2,044	17.8%
合計 ※	10,996		11,500	

※相談内容項目の合計。例：1人の相談者が、複数の相談項目について相談した場合には、それぞれの項目にカウント。

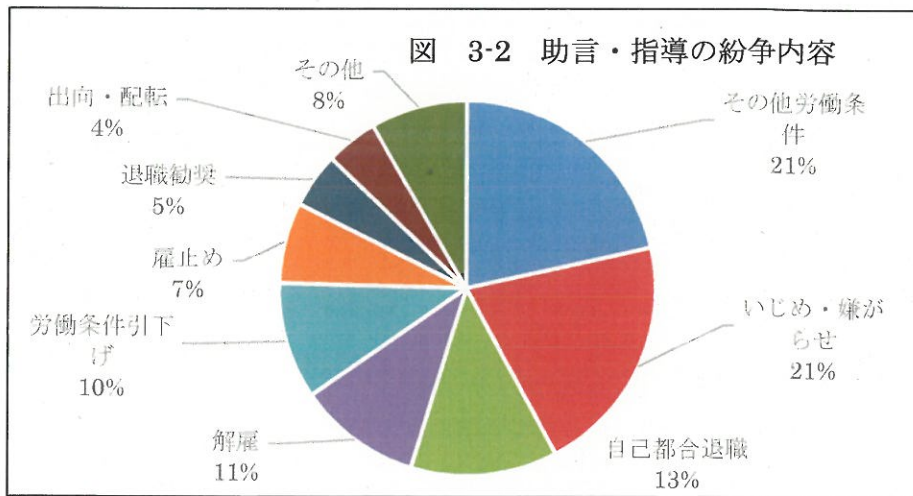
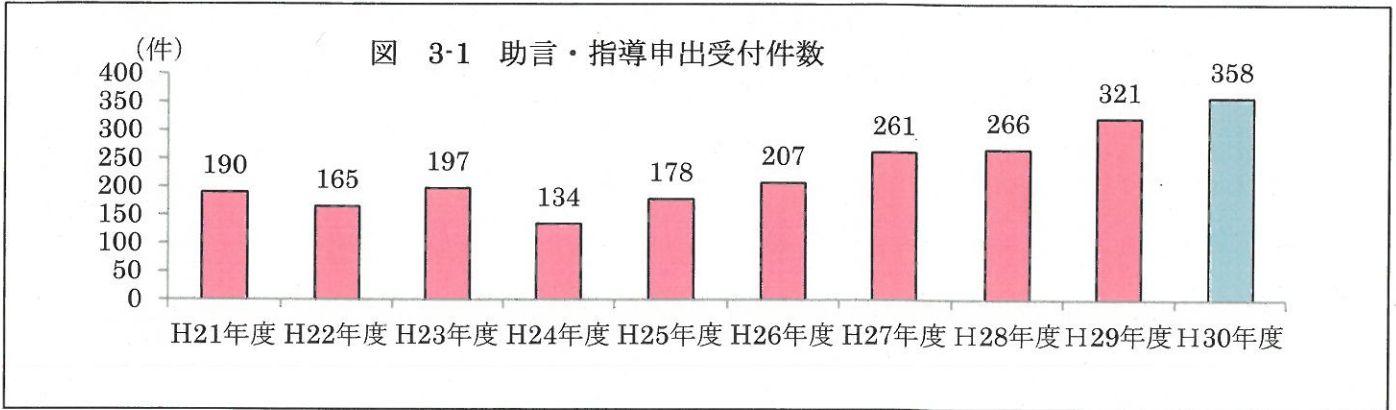
※その他の労働条件とは、各区分に該当しない職場における一切の待遇を言う。

例 年次有給休暇、病衣休暇を取得させてもらえない。私病で休業しているが、短時間勤務で復職したい。 など



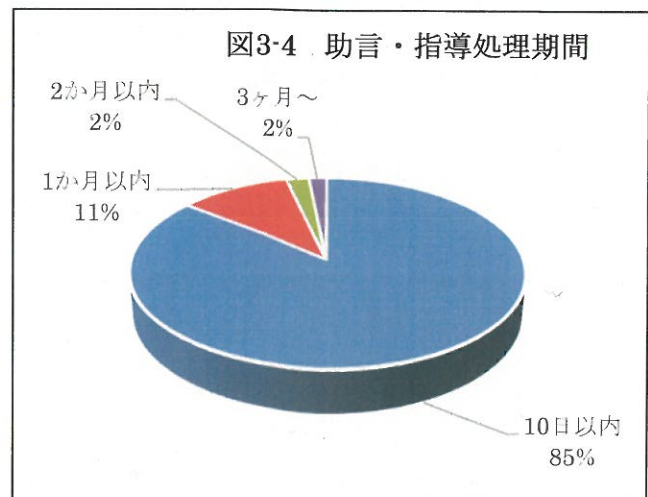
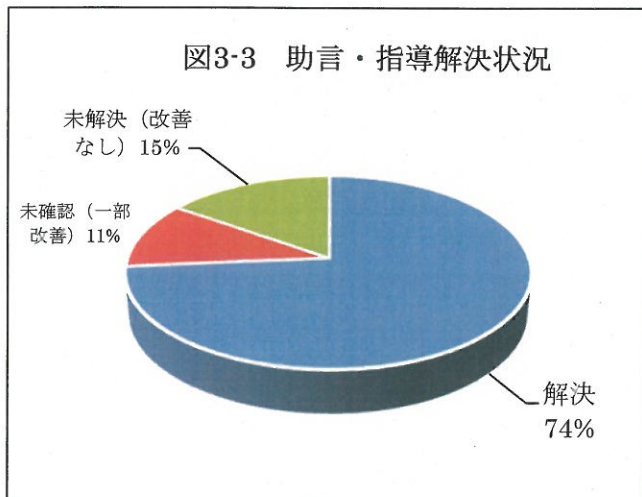
3 労働局長の助言・指導制度

(1) 平成30年度の助言・指導申出受付件数は358件であり、前年度から37件(11.5%)の増加となった(図3-1)。紛争の内容は、「その他の労働条件」、「いじめ・嫌がらせ」の内容が多く、次いで、「自己都合退職」、「解雇」、「労働条件引き下げ」、「雇止め」の順となった(図3-2)。



(2) 平成30年度中に助言・指導を終了した359件のうち、74%に当たる264件の解決を確認し、全体の約85%において何らかの改善を認めた(図3-3)。

助言・指導の処理期間は、1か月以内が96%であり、迅速な処理が図られている(図3-4)。

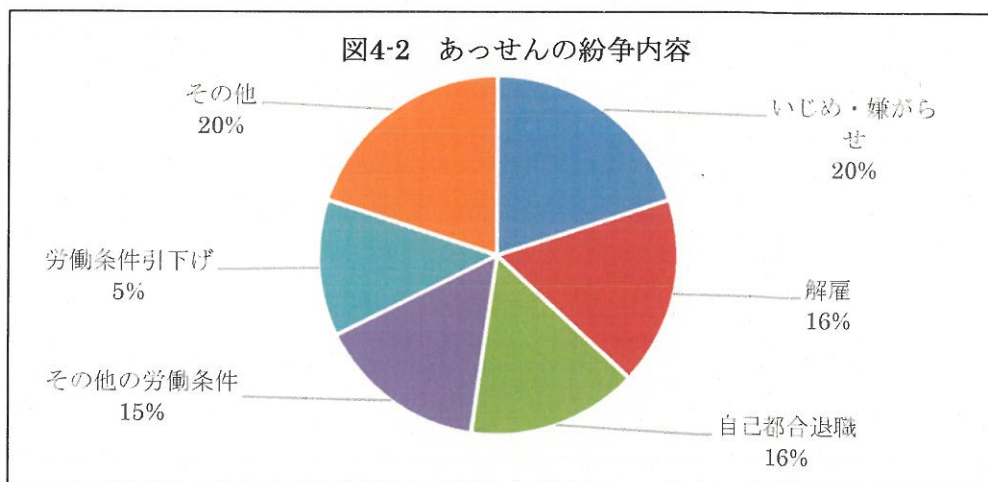
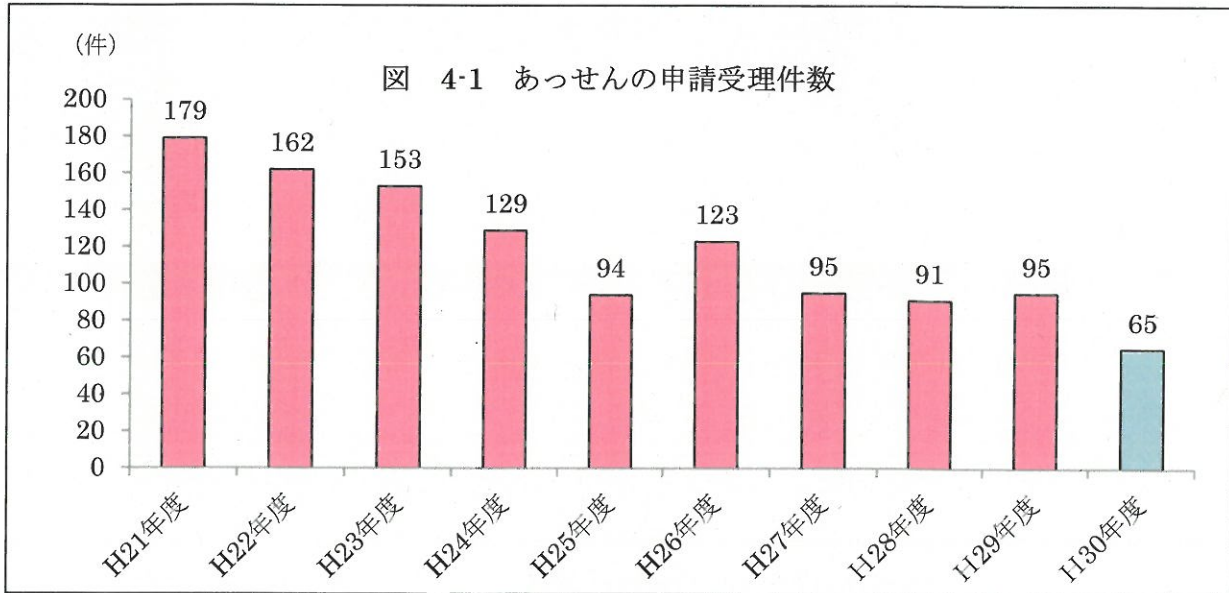


(3) 助言・指導を申し出た者の就労状況は、正社員 45.5%、有期雇用労働者 26.0%、パート・アルバイト 21.2%、派遣労働者 5.6%であった。

4 紛争調整委員会によるあっせん制度

(1) 平成 30 年度におけるあっせん申請受理件数は 65 件であり、前年度から 31.5%の減少となった(図 4-1)。

あっせん申請における紛争内容は、「いじめ・嫌がらせ」に係るものが 13 件 (20%) と最も多く、次いで、「解雇」、「自己都合退職」、「その他の労働条件」の順になっている。(図 4-2)



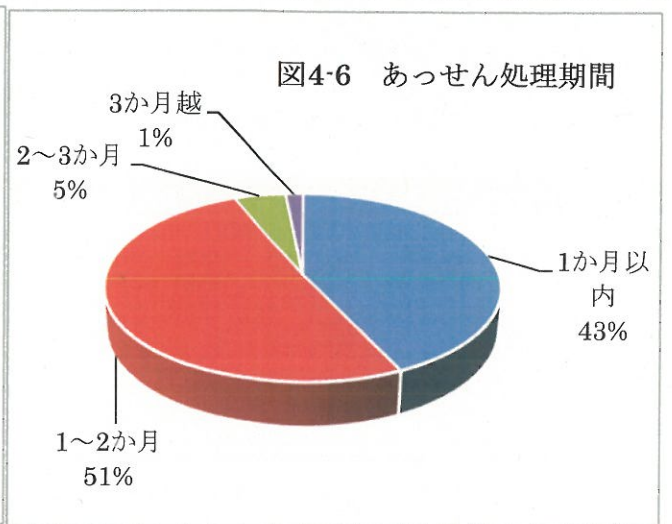
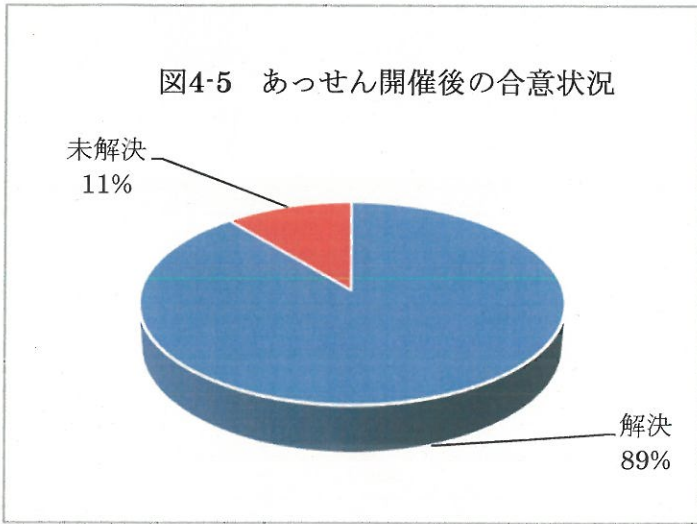
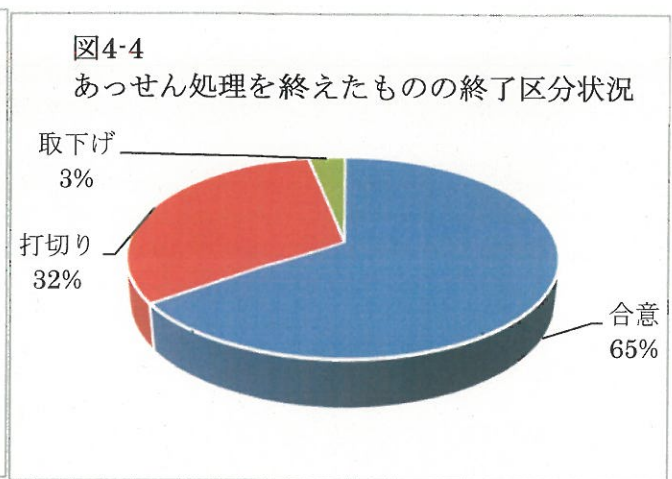
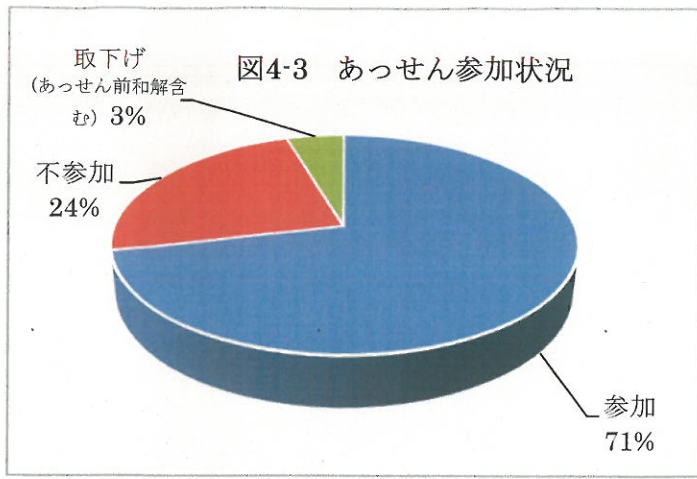
(2) あっせん申請における要求内容を見ると、補償金の支払いを求めるものが、主となっている。

あっせん参加率は 71%であり、前年度 53%から、大幅に増加した。(図 4-3)

また、あっせん開催後の合意状況をみると、平成 30 年度中にあっせんが開催された事案 45 件における解決率は 89%であった(平成 29 年度中に開催されたあっせん事案 50 件に対する前年度の解決率は 74%であった)。(図 4-5)

一方、事業主のあっせん不参加やあっせんにおける合意不成立等により手続きを打ち切った事案は、20 件であった。(図 4-3、4-4、表 3)

なお、あっせん手続きの処理期間については、1 か月以内が 43%、1 か月超 2 か月以内が 51%、2 か月超が 6%であり、全体の 94%が受理から 2 か月以内に処理を終了している。(図 4-6)



【表3】 あっせん申請の和解状況 (平成30年度 処理終了事案63件分)

項目	① 処理終了件数 (全数)	② あっせん和解成立件数	打切り			⑥ 取下げ 件数	和解率 (※)	
			③あっせん 和解不成立 件数	④あっせん 前和解	⑤あっせん 不参加 件数		⑦処理終了件 数に対する和 解率	⑧あっせん実 施事案中の和 解率
件数又は比率	63件	40件	5件	1件	15件	2件	65%	89%

(※) ⑦「処理終了件数に対する和解率」は、(②あっせん和解成立件数+④あっせん前和解) / ①処理終了件数により算出した。

⑧「あっせん実施事案中の和解率」は、②あっせん和解成立件数 / (②あっせん和解成立件数+③あっせん和解不成立件数) により算出した。

事案1 その他の労働条件に係る助言・指導の事例

【事案の概要】

会社から退職勧奨を受けた申出人は、会社に、退職には応じるが、年次有給休暇を使用して退職したいと伝えたところ、会社から年次有給休暇は残っていないと返答があった。

年次有給休暇の残日数について、過去の取得状況からおかしいと思い、会社に説明を求めたが、明確な回答がなかった。会社に説明するように助言して欲しいと申出があった。

【助言・指導の内容・結果】

申出人の申出内容を伝え、過去の使用状況等から、年次有給休暇の残日数を確認の上、申出人に説明をするように助言を実施した。被申出人が、申出人の年次有給休暇の残日数を確認したところ、残日数があることが判明し、適正な日数で対応することになり、助言処理は終了した。

事案2 いじめ・嫌がらせに係る助言・指導の事例

【事案の概要】

申出人は、同じ職場の同僚から暴言を言われる嫌がらせを受けた。そのことを会社の上層部に伝えたが、放置されている。実態調査と労働環境の改善をするように、助言の申出があったもの。

【助言・指導の内容・結果】

被申出人に、民事上、職場の環境を配慮する義務があり、従業員の民事上の不法行為に対しても、使用者責任が問われる可能性があることを伝え、厚生労働省では、パワーハラスメント対策導入マニュアルを作成しているので、マニュアルを参考として、実態調査等の対応を進めるように助言を行った。後日、実態調査の実施、加害者からの謝罪等があったとの報告を受け、助言を終了した。

事案3 自己都合退職に係る助言・指導の事例

【事案の概要】

申出人は結婚の為、就業規則に定めのある1か月以上前に退職を申し出るも上司から認めないと言われ、また結婚の際に取得可能な特別休暇も断られたことに納得いかず、助言の申出となったもの。

【助言・指導の内容・結果】

被申出人に、労働者の一方的な解約としての辞職の意思表示あれば、通常、合意確約の場合と異なり使用者に到達した時点で解約告知が生じると考えられる、また特別休暇は、就業規則に基づき、対応をとるべきと考えられるため、規定に該当しないのであれば、申出人にその旨を説明いただきたい旨を助言した。

被申出人から、特別休暇取得の上での退職を認めるとの回答があり、助言を終了した。

事案4 解雇に係る助言・指導の事例

【事案の概要】

申出人は、事業縮小の為、解雇され、社長から補償として2か月分の賃金を支払うと話された。後に、社長は2か月分の賃金を払うとは言っていないと話を通し、それ以降、話し合いに応じようとしな。話し合いの促進の為、解雇権濫用法理等について、会社へ助言を求めたもの。

【助言・指導の内容・結果】

被申出人に対し、解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は権利の濫用として無効となることもあり、また整理解雇の場合については、4要件（人員削減の必要性、解雇回避の努力、人選基準及びその適用の合理性、説明・協議を尽くしたこと等）を要するとされていることを伝えた。労使双方の話し合いにおいて、2か月分賃金を補償するとの約束をしたのであれば、履行すべきと考えたと伝えたところ、被申出人からは、補償の月数について、約束はしていないが、申出人とよく話し合おうと返答があった。

労使双方で話し合いを行ったところ、2か月分賃金の補償を支払うことで和解したとの連絡があり、助言は終了した。

事案5 雇止めに係る助言・指導の事例

【事案の概要】

申出人は、有期労働契約を結ぶ労働者であるが、契約更新前に、次期契約期間のシフトが通知されていたが、更新はしない旨の通知を受けた。契約更新をするように申し出たが、話し合いに応じてもらえないため、雇止めの法理について助言を行って欲しい。

【助言・指導の内容・結果】

被申出人に、申出人はシフトが通知されていたことなどから、契約更新がされるものと期待したと主張しており、契約更新の期待を持たせた場合の雇止めについては、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として認められないときは、雇止めが無効となりうる場合もあること（労働契約法第19条第2号）を説明し、労使でよく話し合うように助言を行った。

労使双方で話し合いを行ったところ、次期契約を結ぶことで合意したとの連絡があり、助言は終了した。

事案1 いじめ・嫌がらせに係るあっせんの事例

【事案の概要】

申請人は、上司からいじめ・嫌がらせ（あほ、ボケ等の暴言）等を受けており、会社に改善を求めるも、十分な対応がとられず、離職せざるを得なかった。精神的な苦痛と次の仕事を見つけるまでの補償として賃金4か月分と慰謝料を請求したい。

【あっせんのポイント・結果】

あっせん委員から、被申請人（代表者）に状況を確認したところ、申請人と上司でトラブルがあり、管理者から、その都度、注意を行い、解決してきたので問題はないと考えていると主張した。

あっせん委員からは、申請人はパワーハラスメントを継続して受けてきたと主張しており、会社の対応が十分でない場合には、会社にも使用者責任が問われる可能性があることを説明し、歩み寄りを促したところ、被申請人が申請人に対し、解決金として賃金約2か月分を支払うことで、双方合意し、解決した。

事案2 解雇に係るあっせんの事例

【事案の概要】

申請人は、平成30年から正社員として雇用され勤務していたが、入社から数か月して、上司から、売上不振を理由に「正社員は厳しいので、パートタイマーとして勤務してもらおう。」と通知された。会社に正社員での雇用継続を希望したが、聞き入れてもらえず、その後、解雇された。

復職は希望しないが、突然の解雇により経済的損害・精神的苦痛を受けたとして、補償金100万円の支払いを求めるもの。

【あっせんのポイント・結果】

あっせん委員から、被申請人に状況を確認したところ、担当してもらっていた事業がうまくいかず、ほかの業務に従事してもらっただけの枠もないため、解雇せざるを得なかったと申出があった。

これを受け、あっせん委員からは、経営上の必要性のみで、解雇の正当性が判断されるわけではなく、人員削減の必要性、解雇回避の努力、人選基準及びその適用の合理性、説明・協議を尽くしたことなどから、その正否が判断されるものであることを説明し、歩み寄りを促したところ、解決金として金50万円を支払うことで双方合意し、和解が成立した。