

令和元年度 個別労働紛争解決制度の施行状況

三重労働局雇用環境・均等室

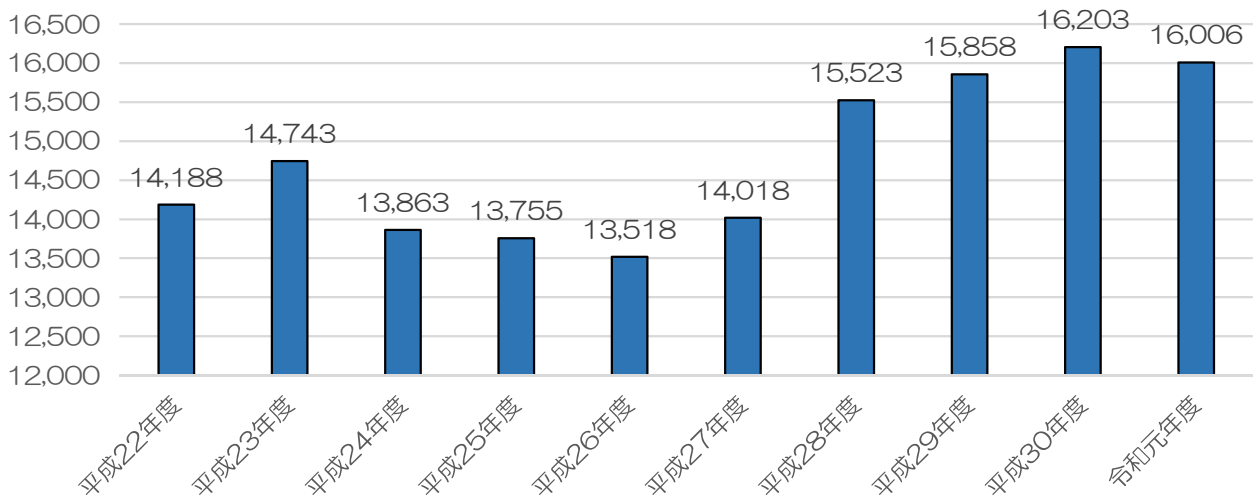
1 総合労働相談について

① 相談件数の推移

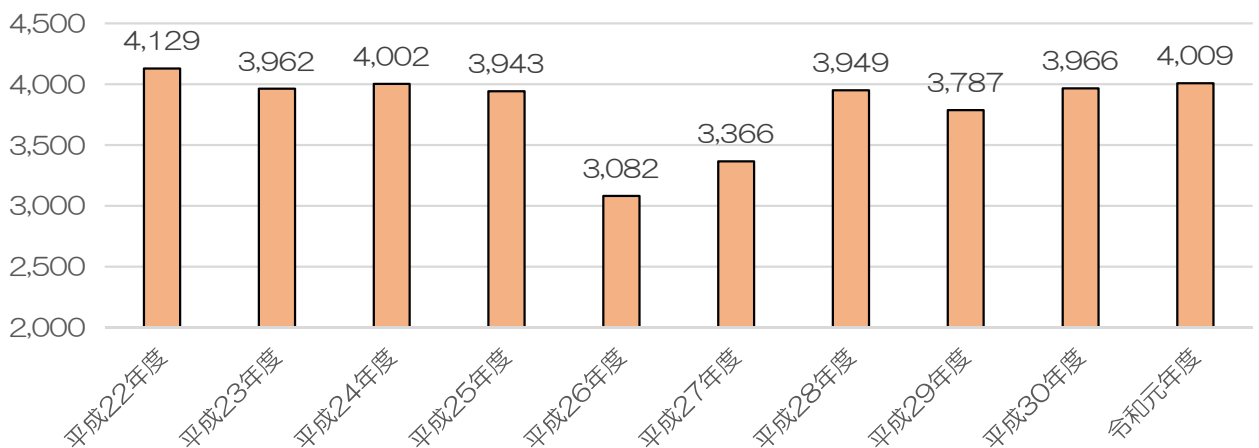
総合労働相談は、平成30年度まで4年連続で過去最多を更新していた。令和元年度は、16,006件となり、前年度（16,203件）比で1.2%減少したものの、2年連続で16,000件を超えており、依然として高止まりが続いている。（1-1 図）

民事上の個別労働紛争に関する相談では、令和元年度が4,009件と7年ぶりに4,000件を超えるとともに、前年度（3,966件）比で1.1%増加となった。（1-2 図）

1-1 図 総合労働相談件数の推移
(平成22年度～令和元年度)



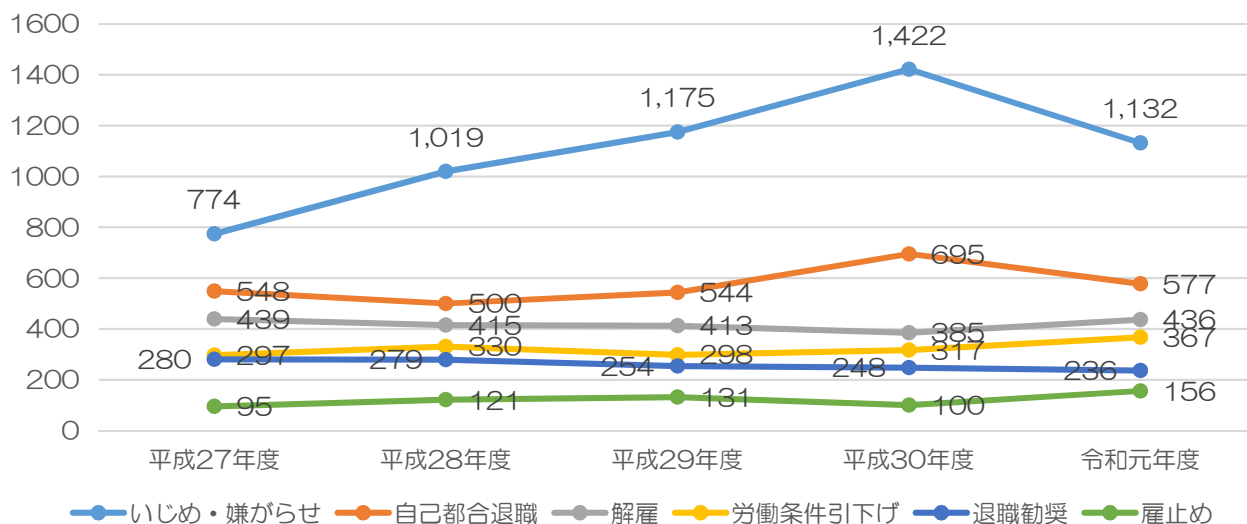
1-2 図 民事上の個別労働相談件数の推移
(平成22年度～令和元年度)



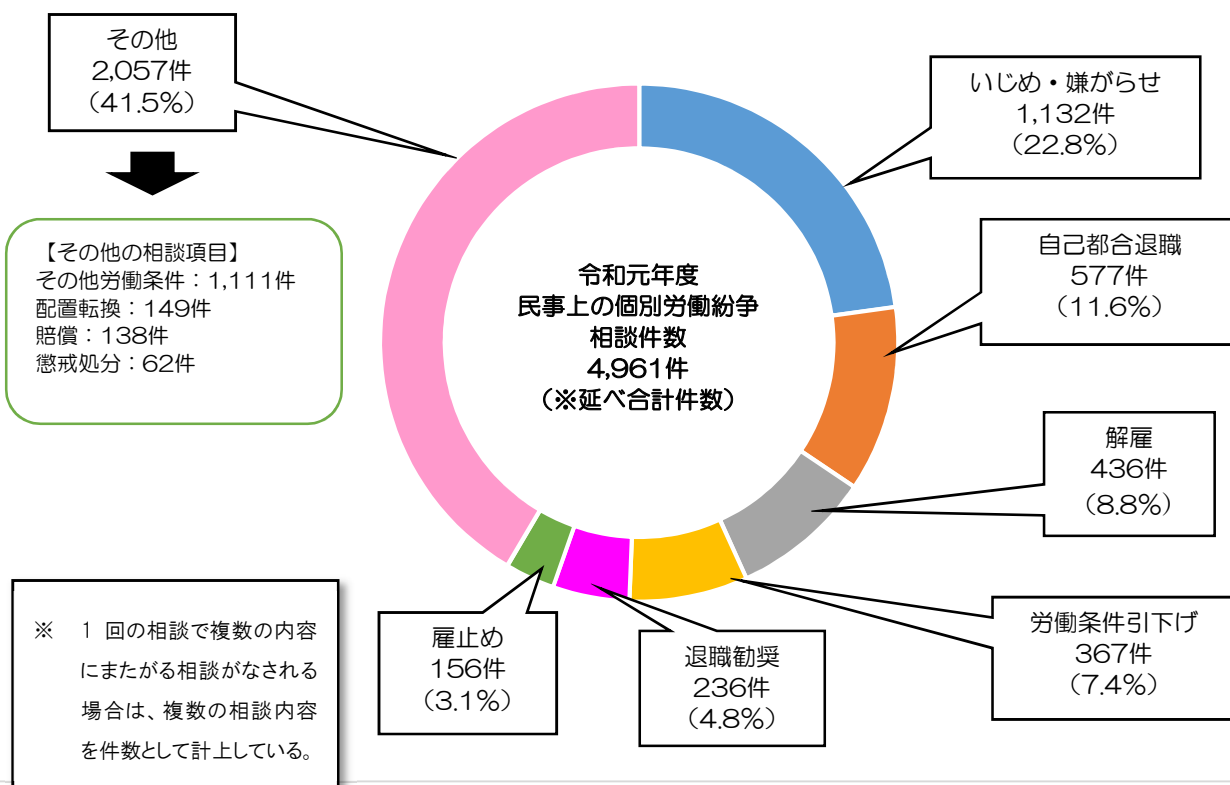
② 相談内容

令和元年度の、民事上の個別労働紛争に関する相談内容を件数の多い順に見ると、「いじめ・嫌がらせ」が1,132件（個別労働紛争に関する相談全数の22.8%）、「自己都合退職」が577件（同11.6%）、「解雇」が436件（同8.8%）、「労働条件引下げ」が367件（同7.4%）、「退職勧奨」が236件（同4.8%）、「雇止め」が156件（同3.1%）となった。（1-3図・1-4図）

1-3図 主な相談内容別民事上の個別労働相談件数の推移
（平成27年度～令和元年度）

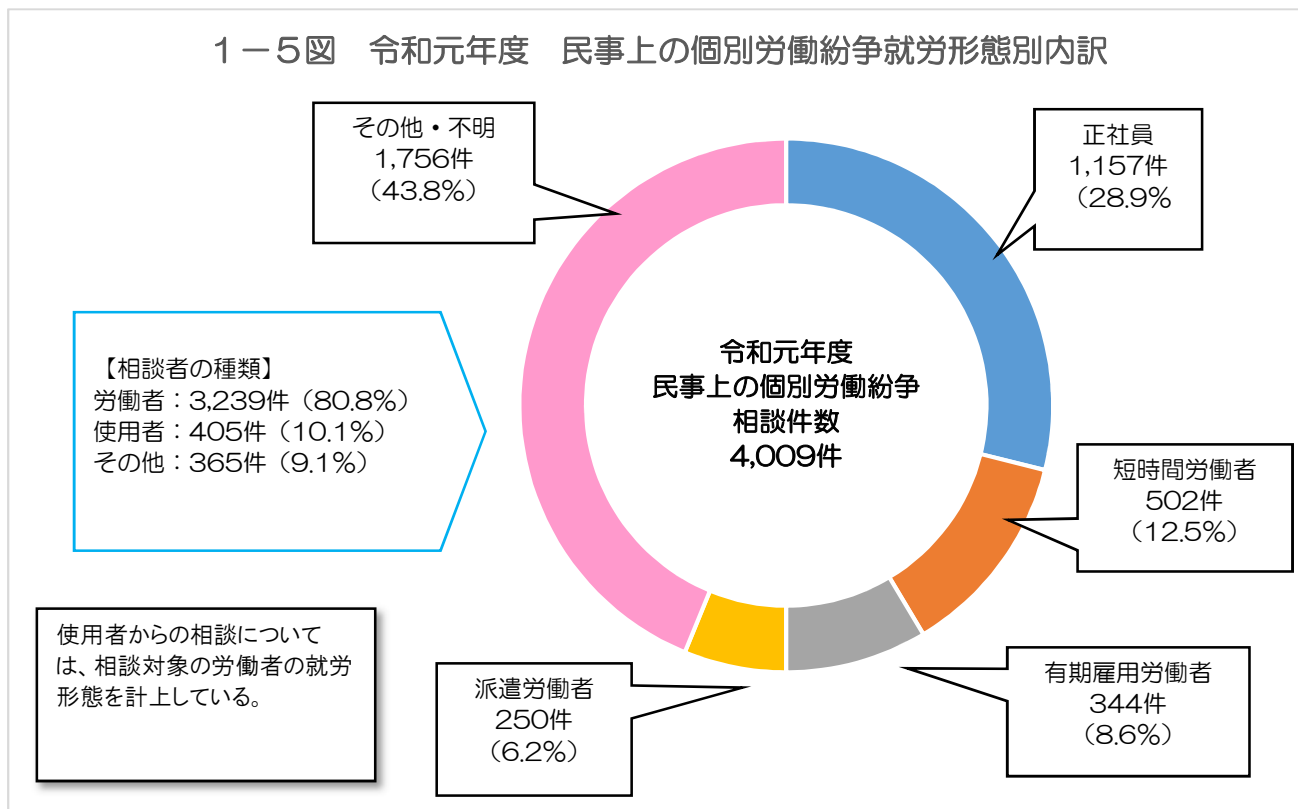


1-4図 令和元年度 民事上の個別労働紛争相談内容別内訳



③ 民事上の個別労働紛争に係る労働者就労形態別状況

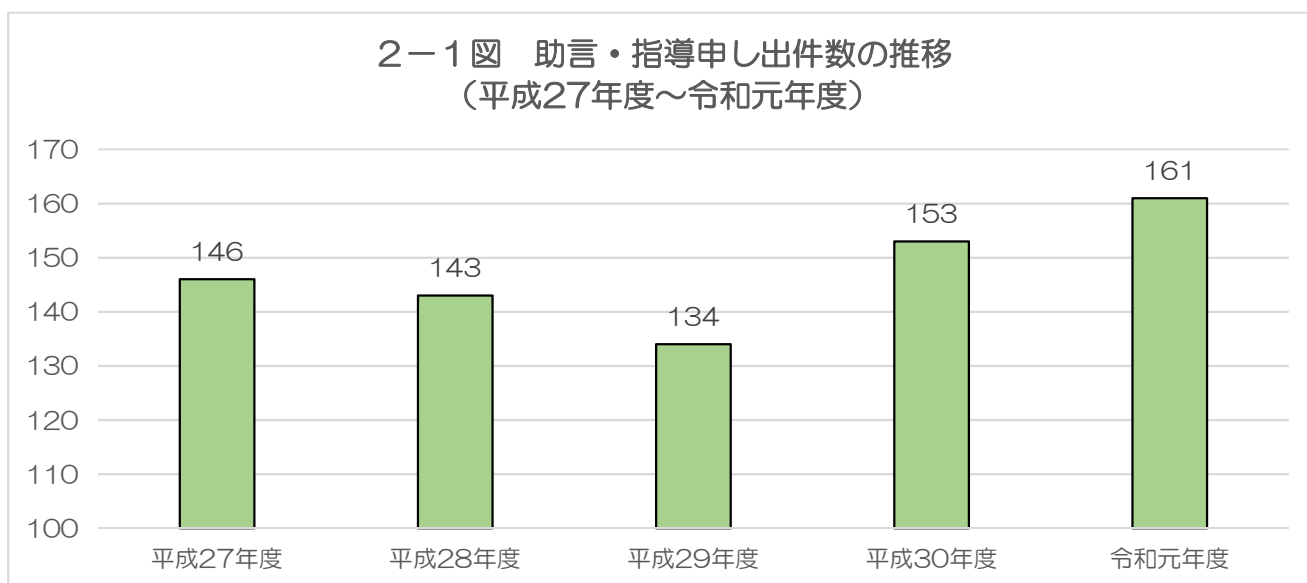
令和元年度の、民事上の個別労働紛争に係る労働者の就労形態別状況を見ると、「正規労働者（正社員）」が全体の28.9%、「非正規労働者（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）」が27.3%となった。（1-5 図）



2 都道府県労働局長による助言・指導について

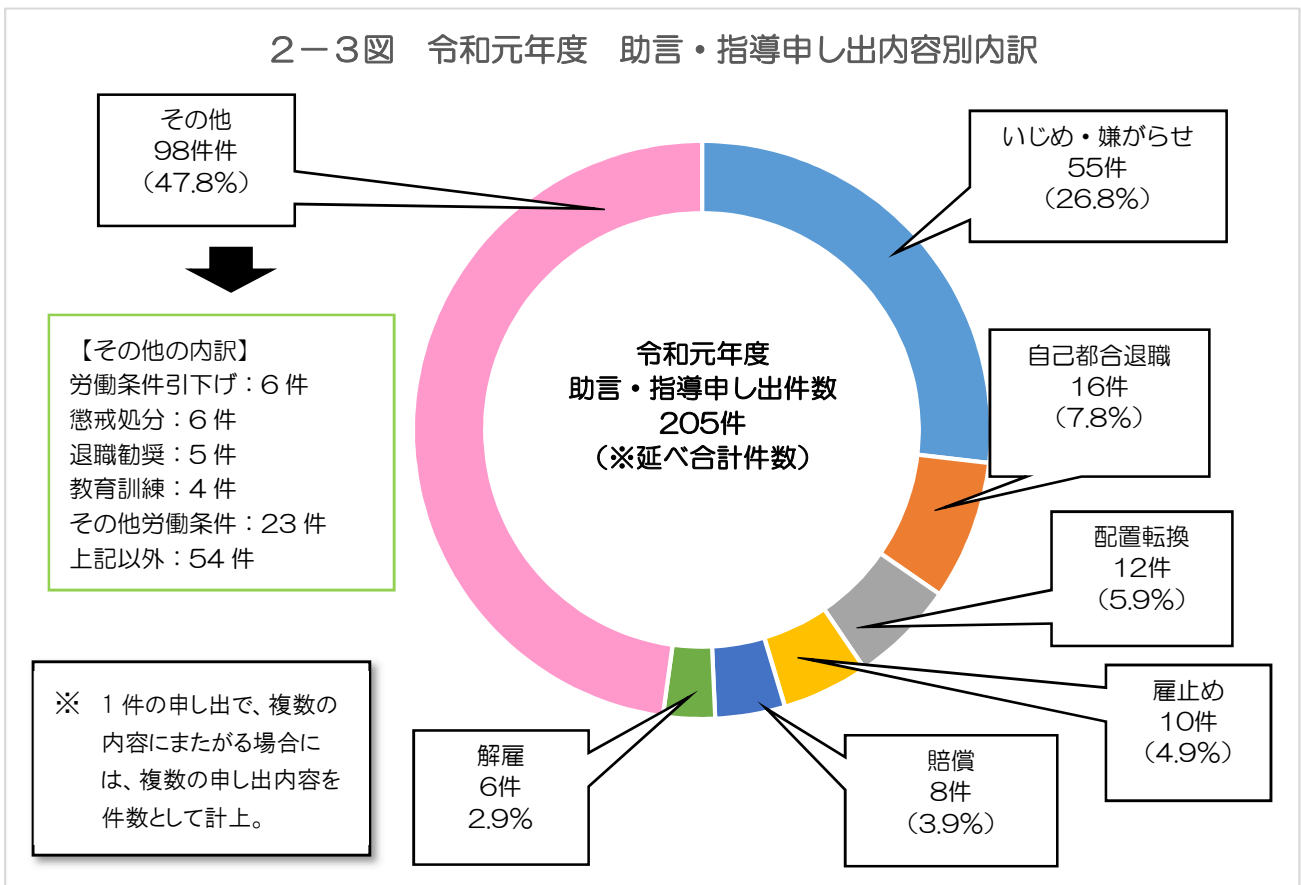
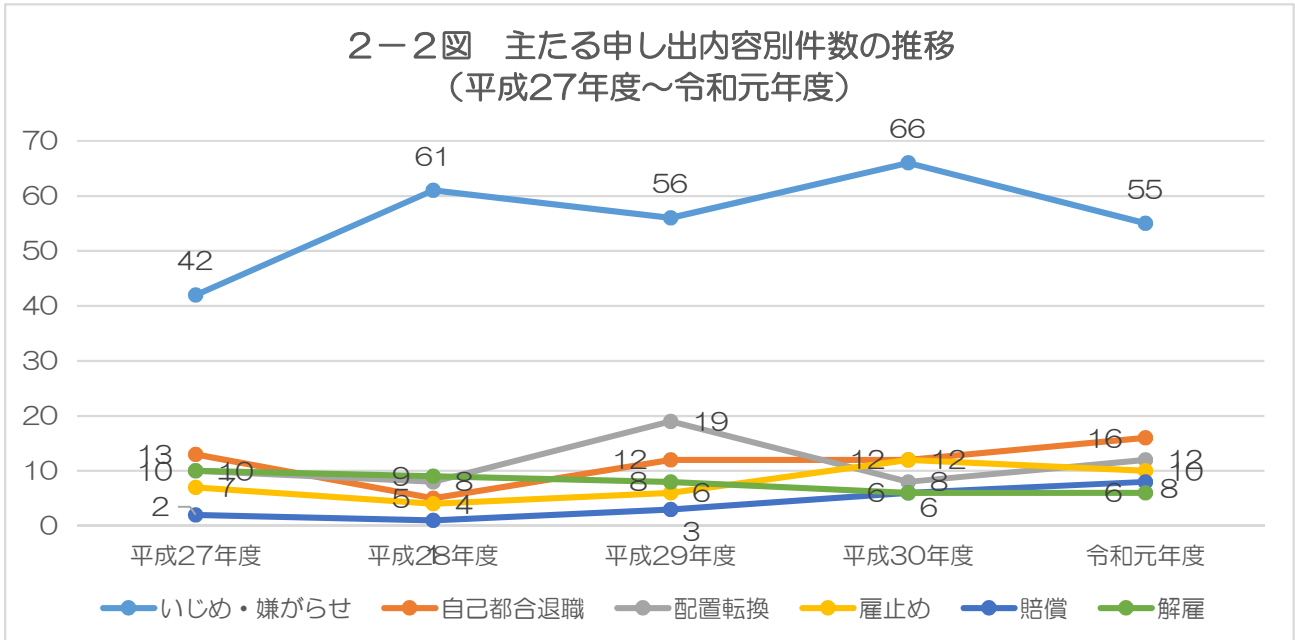
① 助言・指導申し出件数

令和元年度の申し出件数が161件であり、前年度（153件）比で5.2%増加したことに加え、2年連続で過去最多の申し出件数を更新した。（2-1 図）



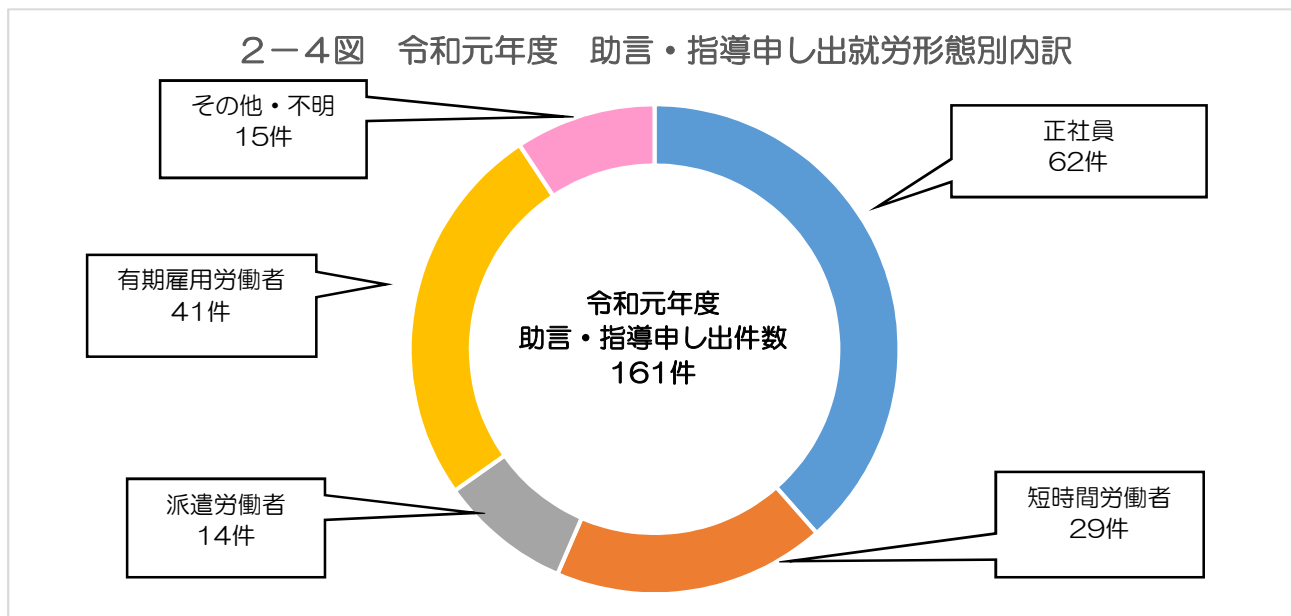
② 助言・指導申し出内容

令和元年度の助言・指導の申し出に係る内容を多い順に見ると、「いじめ・嫌がらせ」が55件（助言・指導申し出内容全数の26.8%）、「自己都合退職」が16件（同7.8%）、「配置転換」が12件（同5.9%）、「雇止め」が10件（同4.9%）、「賠償」が8件（同3.9%）、「解雇」が6件（同2.9%）となった。（2-2図・2-3図）



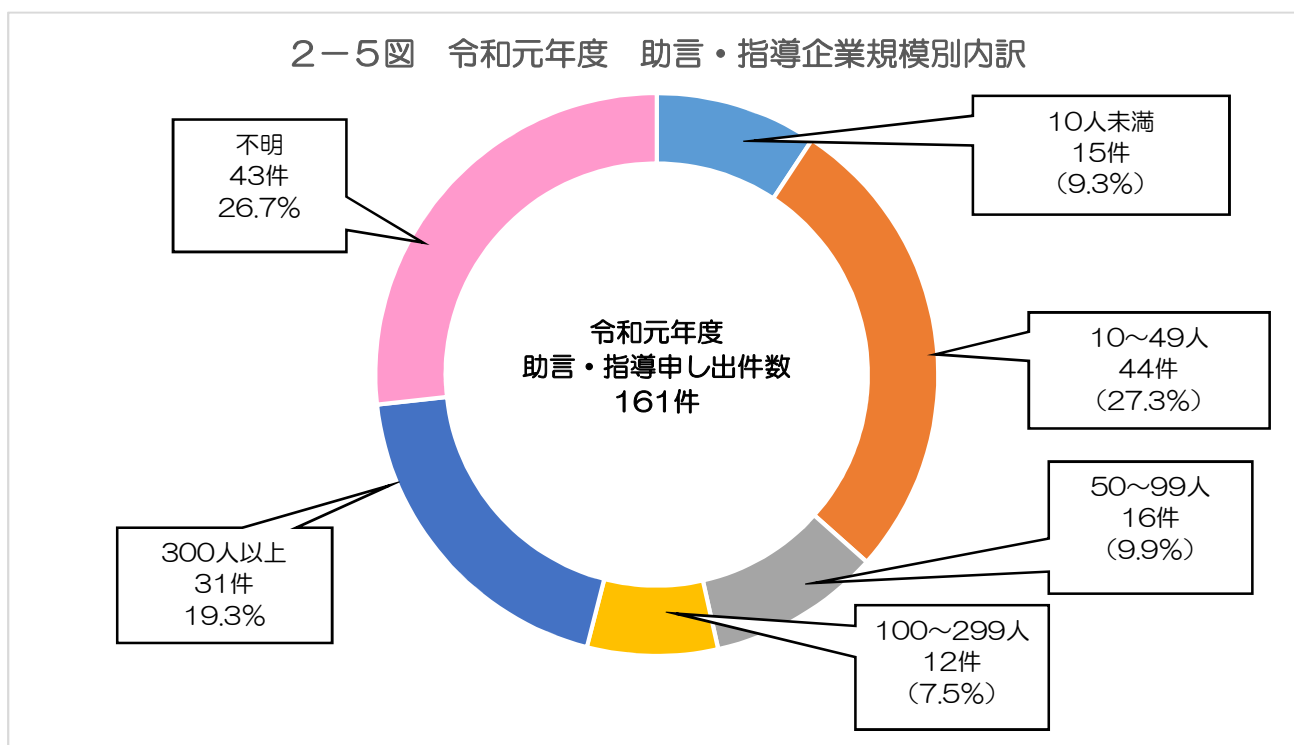
③ 助言・指導申し出に係る労働者就労形態別状況

令和元年度の、助言・申し出に係る労働者就労形態別状況を見ると、「正社員」が62件（申し出全体の38.5%）、「非正規労働者（短時間労働者・派遣労働者・有期雇用労働者）」が84件（同52.2%）となった。（2-4図）



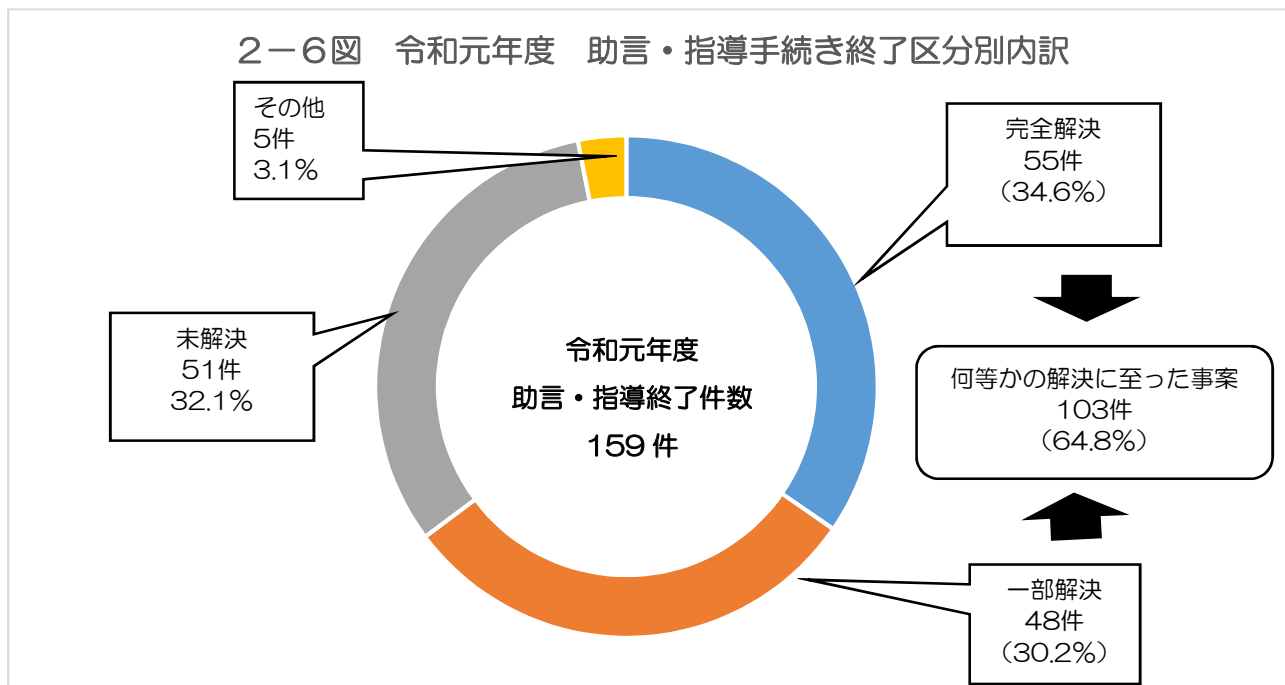
④ 助言・指導申し出に係る企業規模別状況

令和元年度の、助言・指導に係る企業規模別状況を見ると、「10人未満」が15件（申し出全数の9.3%）、「10～49人」が44件（同27.3%）、「50～99人」が16件（同9.9%）、「100～299人」が12件（同7.5%）、「300人以上」が31件（同19.3%）、「不明」が43件（同26.7%）となった。（2-5図）



⑤ 助言・指導に係る手続き終了区分別状況

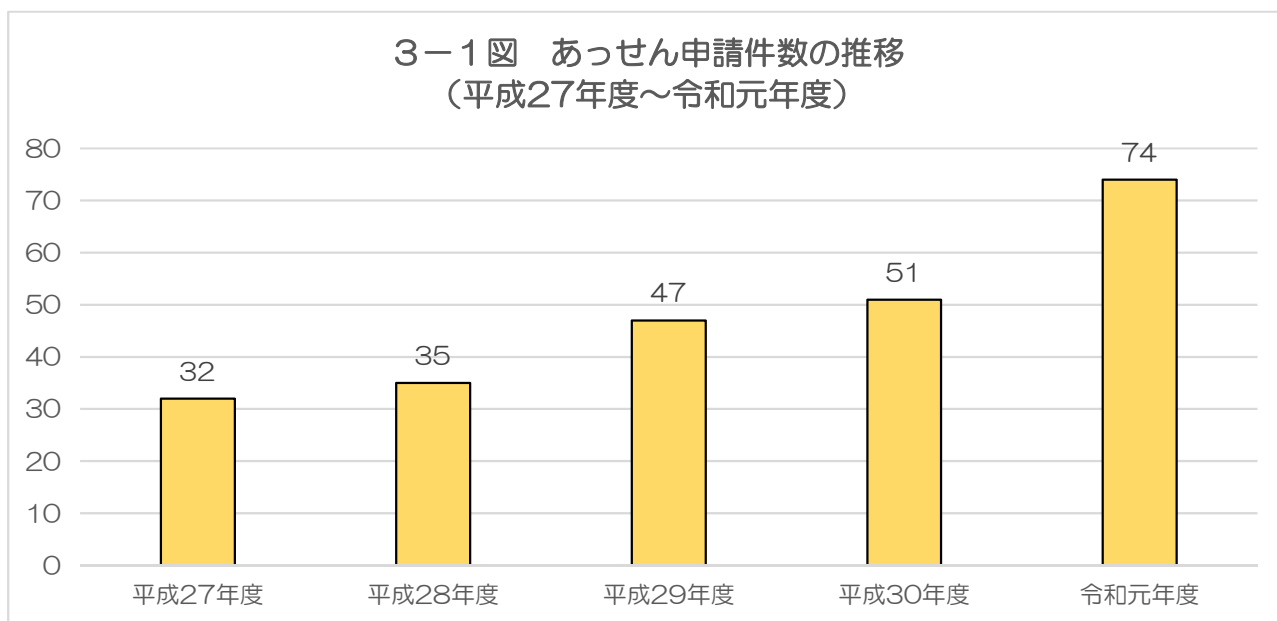
令和元年度の、助言・指導に係る手続き終了区分別内訳を見ると、「完全解決（申し出内容の全てが解決したもの）」が全体の34.6%、「一部解決（申し出内容の一部は解決したが、一部は未解決であったもの）」が30.2%であり、全体の64.8%で何等かの解決が図られた。（2-6図）



3 紛争調整委員会によるあっせんについて

① あっせん申請件数

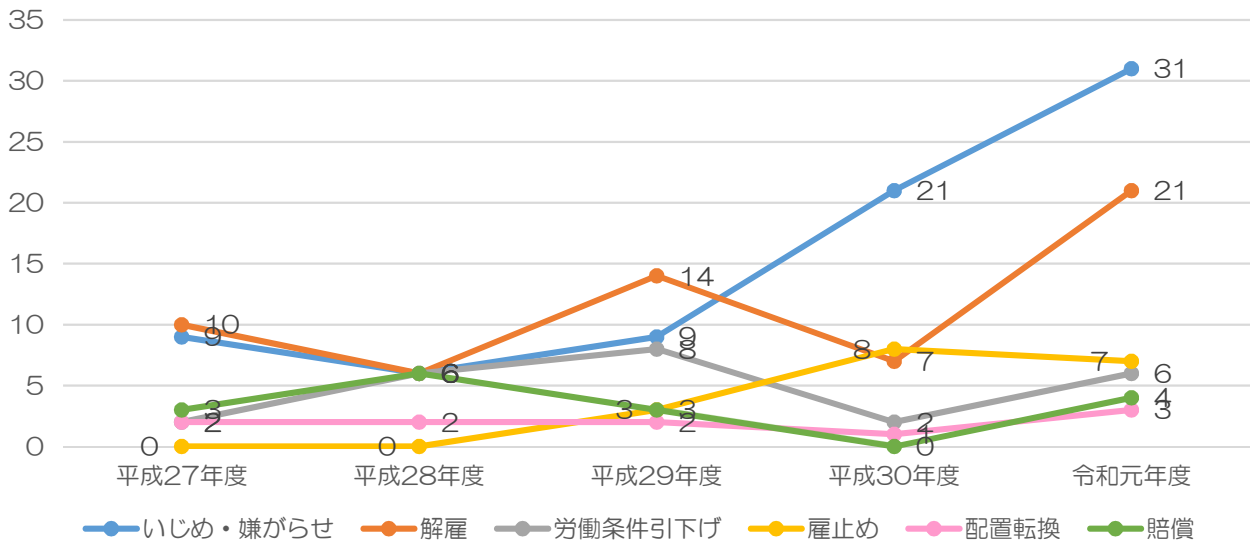
令和元年度のあっせん申請件数は74件であり、前年度（51件）比で45.1%の大幅増加となった。平成27年度以降、4年連続の増加となっており、申請件数を平成27年度と比較すると2.3倍となった。（3-1図）



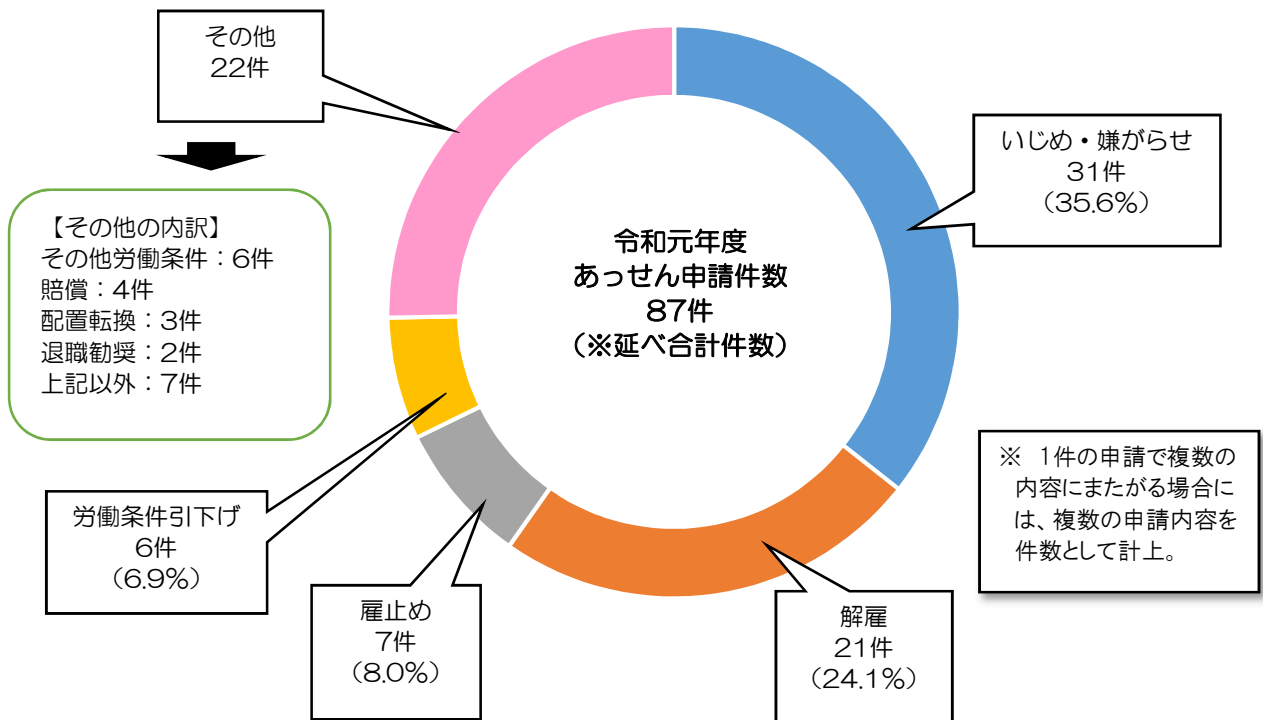
② あっせん申請内容

令和元年度のあっせん申請内容を多い順に見ると、「いじめ・嫌がらせ」が31件（あっせん申請内容全数の35.6%）、「解雇」が21件（同24.1%）、「雇止め」が7件（同8.1%）、「労働条件引下げ」が6件（同6.9%）、「賠償」が4件（同4.6%）、「配置転換」が3件（同3.5%）となった。（3-2図・3-3図）

3-2図 主たる申請内容別件数の推移
（平成27年度～令和元年度）

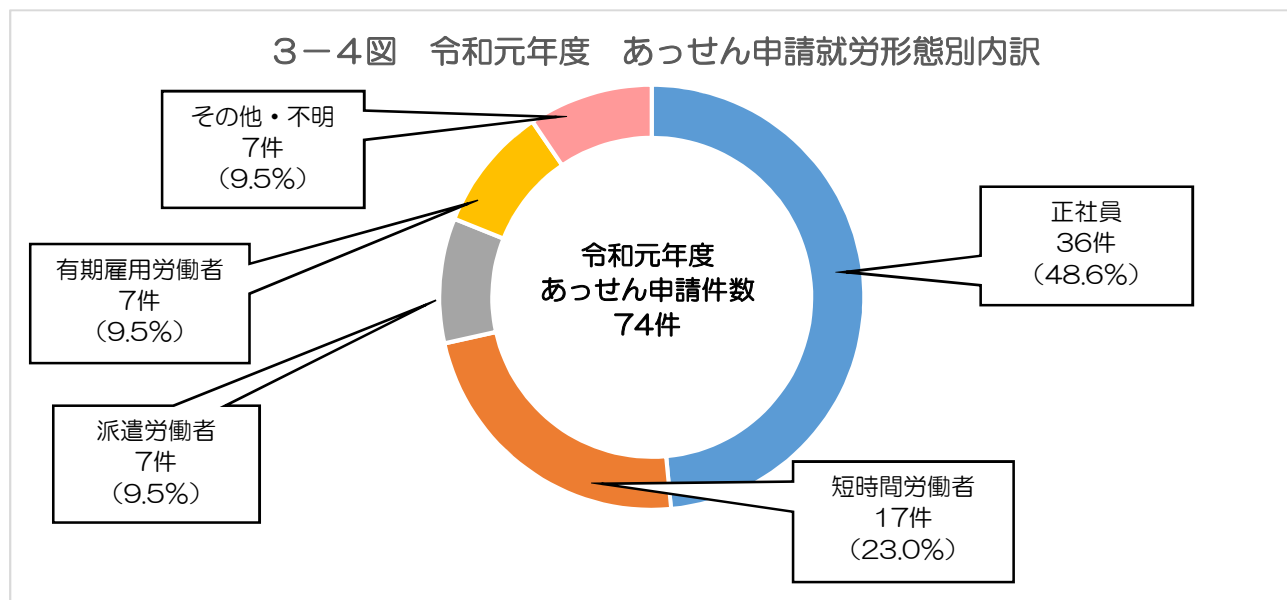


3-3図 令和元年度 あっせん申請内容別内訳



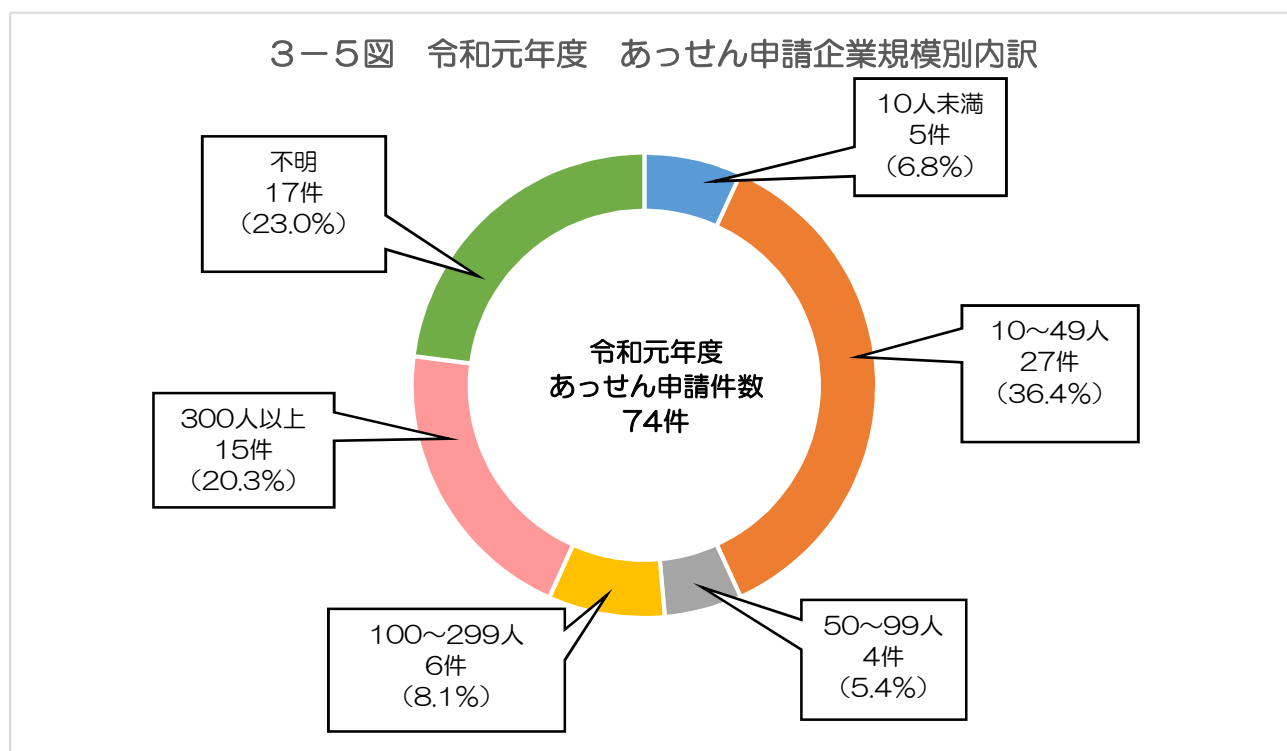
③ あっせん申請に係る労働者就労形態別状況

令和元年度の、あっせん申請に係る労働者就労形態別内訳を見ると、「正社員」が36件（申請全体の48.6%）、「非正規労働者（短時間労働者・派遣労働者・有期雇用労働者）」が31件（同41.9%）となった。（3-4図）



④ あっせん申請に係る企業規模別状況

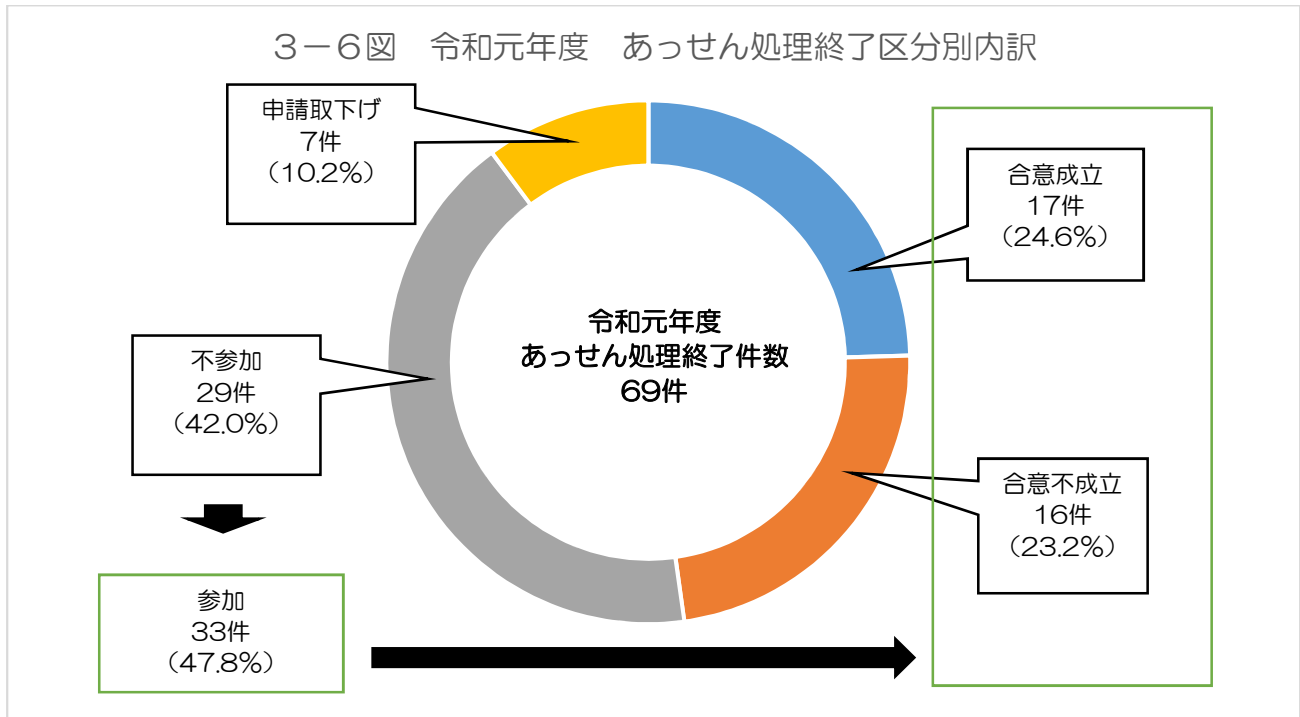
令和元年度の、あっせん申請に係る企業規模別状況を見ると、「10人未満」が5件（申請全体の6.8%）、「10～49人」が27件（同36.4%）、「50～99人」が4件（同5.4%）、「100～299人」が6件（同8.1%）、「300人以上」が15件（同20.3%）、「不明」が17件（同23.0%）となった。（3-5図）



⑤ あっせんに係る処理終了区分別状況

令和元年度のあっせんへの参加状況を見ると、「参加」が全体の47.8%（そのうち「合意成立」が51.5%、「合意不成立」が48.5%）、「不参加」が42.0%、「申請取下げ」が10.1%となった。

(3-6 図)



【参考1】

【助言・指導事例】

I いじめ・嫌がらせに関する助言・指導

○ 申出内容

上司からの嫌がらせにより、近日中に退職する予定であるが、上司に対する指導を行うこと及び退職日まで嫌がらせをしないように（できれば出勤したくない。）助言してもらいたい。

○ 助言・指導結果

事業主に対して、労働契約法第5条に定める労働者への安全配慮義務を説明し、上司の言動にハラスメント行為があったのかを調査のうえ、必要な措置について、検討を行うよう助言した。

その結果、当該上司の言い方に威圧的であった部分が認められ、当該上司に対する教育が行われたほか、申出人に対しては、退職日までの労働日を会社都合の休業とし、休業手当が支払われることとなった。

II 自己都合退職に関する助言・指導

○ 申出内容

平成31年4月より就労していたが、入社1か月ほど経過した頃から体調不良となり、心療内科の診察を受けたところ、1か月の自宅療養が必要と診断され休職に入った。

しかし、自宅療養が長引く可能性もあり、周りに迷惑をかけたくないとの思いから、被申出人に退職を願い出たが、受け入れてもらえなかったため、退職を認めるよう助言してもらいたい。

○ 助言・指導結果

申出人は体調不良により1か月の自宅療養が必要とされており、治療が長期間に渡る可能性が高く、被申出人や周囲の労働者に迷惑がかかるとの思いから、退職の意向を固めているため、できる限り早い段階での退職を承認していただくよう助言した。

その結果、速やかに申出人と被申出人の話し合いの場が持たれ、申出人の希望する日での退職が認められ、円満に処理が進められた。

【参考2】

【あっせん事例】

I いじめ・嫌がらせに関するあっせん

○ 申請内容

申請人は事務員として入社したが、上司から信用できないとする発言を繰り返され、他人のミス申請人に押し付ける、非のないことへの叱責等執拗な嫌がらせが継続された。

これらのことについて、その都度事業主に改善を求めたが、改善がなされることはなく、体調を崩し、適応障害により労務不能と診断され、退職を余儀なくされた。

嫌がらせ行為による精神的苦痛に対する慰謝料及び給与6か月分の支払い（合計250万円）を求める。

○ あっせんのポイント・結果

あっせん委員が被申請人から事情を確認したところ、申請人の主張を一部認め、解決金を支払って和解したいとの申し出があった。

解決金の金額について、被申請人・申請人の中での隔たりが大きかったが、迅速な解決に向けて歩み寄りを促したところ、解決金120万円を支払うことで合意が成立し解決した。

II 解雇に関するあっせん

○ 申請内容

申請人は有期雇用契約の派遣労働者であるが、実家の父親の体調が悪かったことから、派遣元・派遣先双方の担当者の了承を得て、1か月程度帰省していた。三重に戻って、派遣元担当者に連絡を入れたところ、「もう終わりです。本日以降出勤する必要はありません。」と言われ、退職届の様式が送付された。

申請人の立場を明確にすることで、退職していないのであれば就労できなかった期間の賃金を補償すること、退職となっているのであれば解雇予告手当に準じた慰謝料を求める。

○ あっせんのポイント・結果

あっせん委員が被申請人から事情を確認したところ、申請人についてはトラブルやクレームが多かったこともあり、口頭ではあるが、1か月前に雇止めの予告を行っていた。

そのため、被申請人としては手続き上の誤りはないと考えているが、行き違いとはいえ、申請人に損害を与えてしまったという思いもあるため、申請人が正式に退職届を提出するのであれば解決金を支払って和解したいと申し出があった。

解決金の金額について、被申請人・申請人の主張を調整し、被申請人が解決金として25万円を支払うこと、申請人は被申請人に対して退職届を提出することで合意が成立し解決した。

【参考3】

あっせん手続の流れ

