



報道関係者 各位

平成 29 年 6 月 27 日発表

【照会先】

三重労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊 文孝

労働紛争調整官 小西 勲

電 話 059-226-2110

平成 28 年度個別労働紛争解決制度の施行状況について

～ 総合労働相談は 15,000 件台に、内容は「いじめ・嫌がらせ」が 6 年連続トップ ～

三重労働局（局長 林 雅彦）では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（別添 1）に基づき、平成 28 年度の個別労働紛争解決制度の施行状況を取りまとめた。

【ポイント】

平成 28 年度、三重労働局管内 7 か所の総合労働相談コーナー等に寄せられた相談件数は 15,523 件（10.7%増）で、15,000 件台となり、前年度より増加した。（全国では 1,130,741 件、9.3%増加）

そのうち労働基準法等の違反を伴わない、いじめ・嫌がらせ、解雇、労働条件の引き下げなど、民事上の個別労働紛争に関する相談件数は 3,949 件であった。（第 1 図、第 2 図）

また、助言・指導の申出件数は 143 件で前年度（146 件）から減少し、あっせんの申請件数は 35 件で前年度（32 件）より増加した。

相談内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が 1,019 件（25.8%）を占め 6 年連続最多である。（第 3 図）

① 民事上の個別労働紛争に関する相談件数	3,949 件（17.3%増）
② 助言・指導申出受付件数	143 件（2.1%減）
③ あっせん申請受理件数	35 件（9.4%増）

〔*増減率は前年度の実績との比較、小数点第 2 位を四捨五入〕

◎処理期間

助言・指導は 10 日以内に 92.9%、あっせんは 2 ヶ月以内に 94.3%処理を行っている。

※ 1 「総合労働相談」：県内 7 か所に総合労働相談コーナーを設け、専門の相談員があらゆる労働問題に対応（別添 2）

※ 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」：紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が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

平成 28 年度の個別労働紛争解決制度の施行状況

三重労働局

1 総合労働相談の状況

(1) 相談件数の推移

ここ数年減少傾向であったが、総合労働相談・民事上の個別労働相談ともに、増加傾向に転じている。(第1図、第2図)

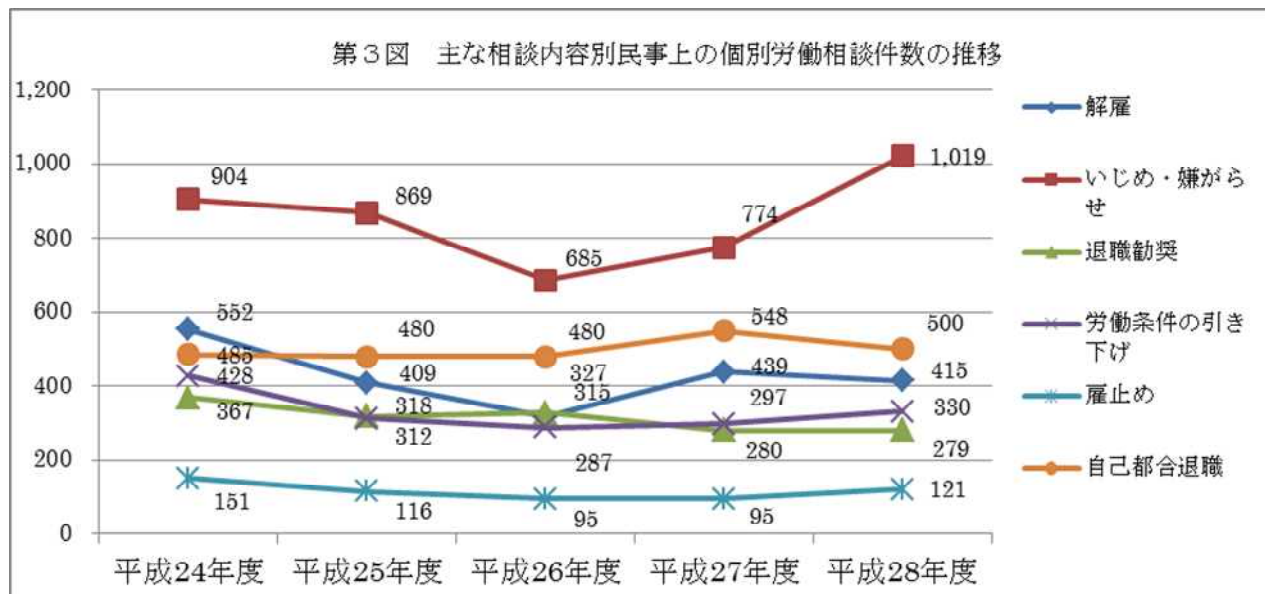


(2) 相談内容

平成28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みると、「いじめ・嫌がらせ」が1,019件(20.6%、6年連続最多)、「自己都合退職」が500(10.1%)、「解雇」が415件(8.4%)、「労働条件引き下げ」が330件(6.7%)、「退職勧奨」が279件(5.6%)、雇止めが121件(2.4%)であった。(第3図)

※1回の相談時に異なる事項があれば重複計上している。助言・指導、あっせんについても同じ。

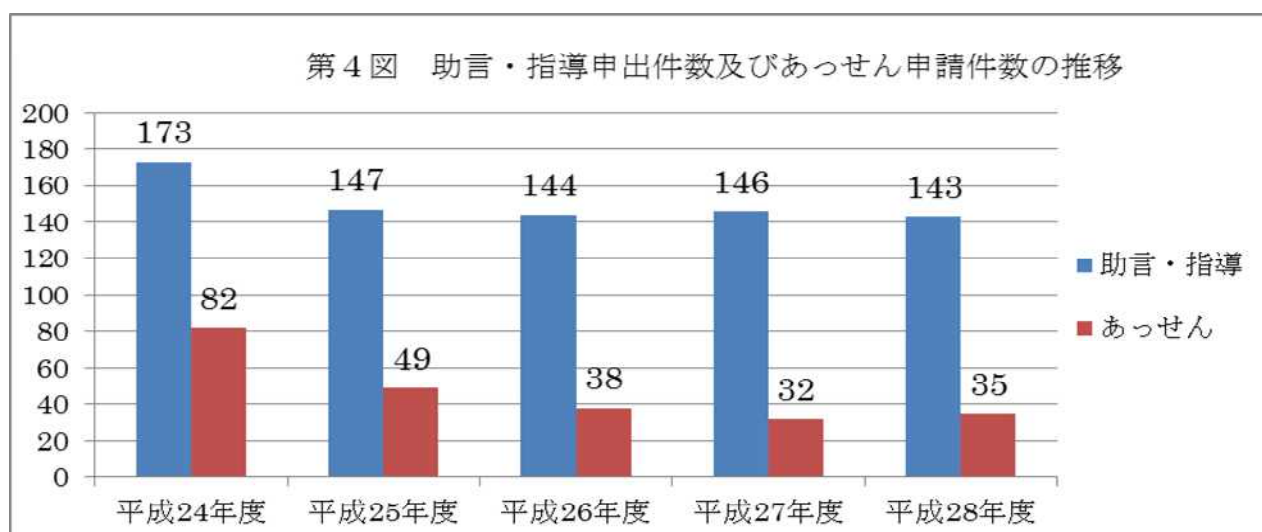
カッコ内は民事上の個別労働紛争相談(内容別延べ合計件数)に占める割合



2 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、あっせん申請件数の状況

助言・指導申出件数、あっせん申請件数いずれの件数とも、減少傾向である。(第4図)



(2) 助言・指導申出の内容（内容に占める割合）

助言・指導申出の主な内容をみると、いじめ・嫌がらせに関するものが 61 件（38.61%）と最も多く、次いで、労働条件引下げ（賃金・退職金・その他）10 件（6.3%）、解雇（普通・整理・懲戒）9 件（5.7%）となっている。

(3) あっせん申請事案の内容（内容に占める割合）

受理したあっせん事案について主な内容をみると、いじめ・嫌がらせに関するもの、解雇（普通・整理・懲戒）、労働条件引下げ（賃金・退職金・その他）、賠償がいずれも同数で 6 件（16.2%）となっている。

3 平成 28 年度における助言・指導の事例

契約期間途中の解雇に係る助言・指導

◎申出人は、3 か月間の有期労働契約を締結し、業務に従事していたが、業務不適格として、契約期間途中の解雇を 30 日前に予告された。

従事していた業務は今まで経験がなく習熟中であったことなど契約期間途中の解雇に納得できないため、解雇を撤回して欲しい、として助言・指導を申し出たもの。

◎助言・指導の内容・結果

・事業主に対し、労働契約法第 17 条の規定に基づき、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないことを説明し、法令に沿った解決に向けて申出人と話し合うなどの対応をとるよう助言した。

・助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、解雇を取り消した上で、当初の契約終了日まで勤務を続けられることになった。

別添 1

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、国の施策等と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報の提供、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ものができるものとする。

相談窓口	所在地	電話番号
三重労働局 総合労働相談コーナー	津市島崎町 327-2 (三重労働局雇用環境・均等室内)	059-226-2110
四日市 総合労働相談コーナー	四日市市新正 2-5-23 (四日市労働基準監督署内)	059-351-1661
松阪 総合労働相談コーナー	松阪市高町 493-6 (松阪労働基準監督署内)	0598-51-0015
津 総合労働相談コーナー	津市島崎町 327-2 (津労働基準監督署内)	059-227-1282
伊勢 総合労働相談コーナー	伊勢市船江 1-12-16 (伊勢労働基準監督署内)	0596-28-2164
伊賀 総合労働相談コーナー	伊賀市緑ヶ丘本町 1507-3 (伊賀労働基準監督署内)	0595-21-0802
熊野 総合労働相談コーナー	熊野市井戸町 672-3 (熊野労働基準監督署内)	0597-85-2277

都道府県労働局の組織見直しを行い、総合労働相談コーナーの所属は、平成 28 年 4 月 1 日より「総務部企画室」から「雇用環境・均等室」に変更しました。

雇用環境・均等室では、労働相談の利便性をアップするため、パワハラや解雇等に関する相談とマタハラやセクハラ等に関する相談の対応を一体的に進めており、今後一層の啓発指導をすすめております。

また、個別の労働紛争を未然に防止する企業指導等の取組と、調停・あっせん等の解決への取組についても、同一の組織で一体的に進めております。