

長野労働局発表（31－24）

令和元年7月30日

担当

長野労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 池上 仁

室長補佐 浜 幸好

労働紛争調整官 副島 拓也

電話 026-223-0551

～増加する個別労働相談 内訳は『いじめ・嫌がらせ』が最多～ 「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」を公表します。

長野労働局（局長 中原 正裕）は、このたび、「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」をまとめましたので、公表します。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルについて、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図るための制度で、長野労働局、各労働基準監督署の総合労働相談コーナーで適切な情報提供を行う他、労働局長の「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」等についても対応しています。

長野労働局では、引き続き、的確に個別労働紛争解決の促進を図るとともに、6月5日に公布されたパワーハラスメント対策の法制化に伴い策定されるパワーハラスメント防止対策に関する指針（年内策定予定）について、今後周知を図って参ります。

1 平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況（資料1）

<ポイント>

- ◇ 総合労働相談件数 : 17,531件 （前年度比 1.6%増）
- うち民事上の個別労働紛争相談件数 : 6,035件 （同 2.2%減）
- ◇ 助言・指導申出件数 : 119件 （同 12.3%増）
- ◇ あっせん申請受理件数 : 140件 （同 17.6%増）
- ◇ 相談件数では前年度比較で「自己都合退職」(+169件)、「いじめ・嫌がらせ」(+129件)、退職勧奨(+64件)等が増加。
- ◇ 助言・指導は1か月以内、あっせんは2か月以内に90%以上が手続き終了。

- 1 総合労働相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請受理件数とも前年度より増加
- 2 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請受理件数のすべてで、「いじめ・嫌がらせ」がトップ。

【別添資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の施行状況
- 別添2 個別労働関係紛争の解決に関する法律の概要
- 別添3 個別労働紛争解決システム
- 別添4 「パワーハラスメント対策が事業主の義務となります」
- 別添5 12月は「ハラスメント撲滅月間」です。

平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況

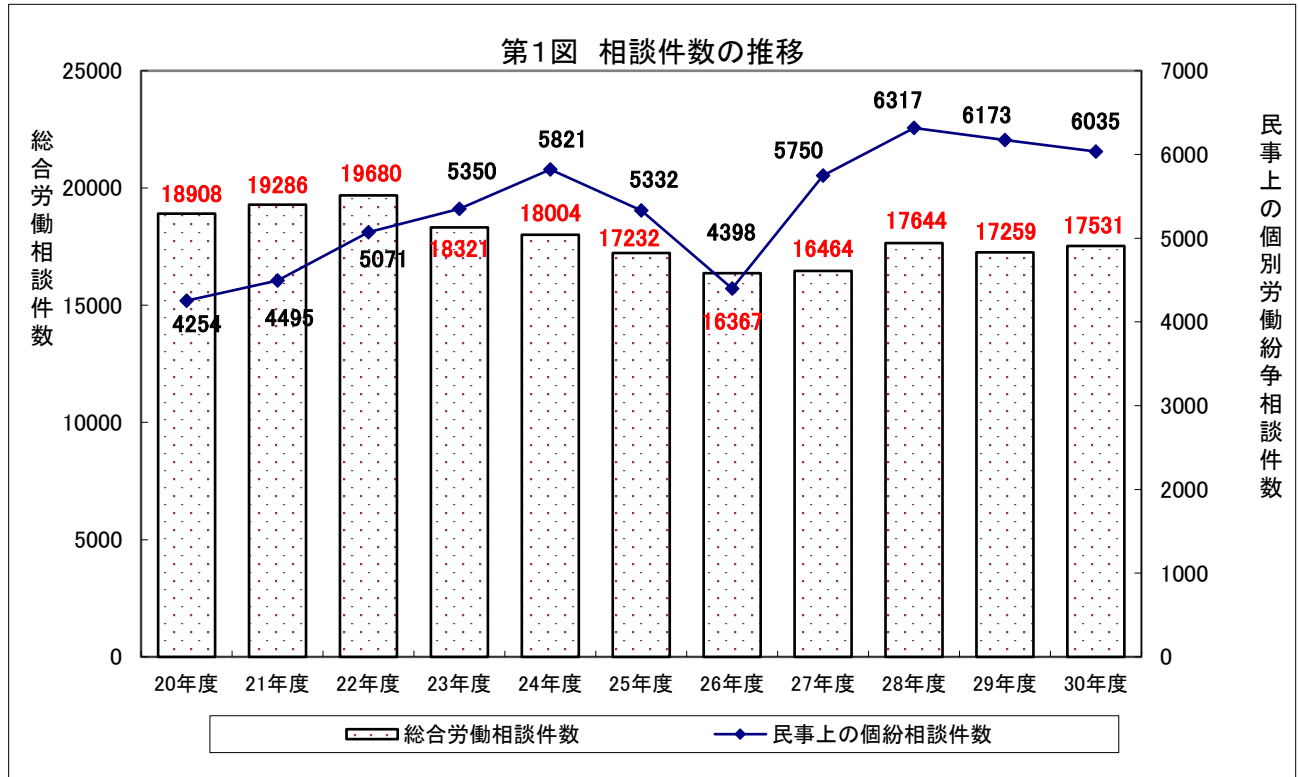
資料1

1 相談受付状況

長野労働局及び県内の各労働基準監督署に設置している「総合労働相談コーナー」（10か所）などでは、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップサービスで対応しているが、平成30年度1年間に寄せられた相談は、17,531件であった。

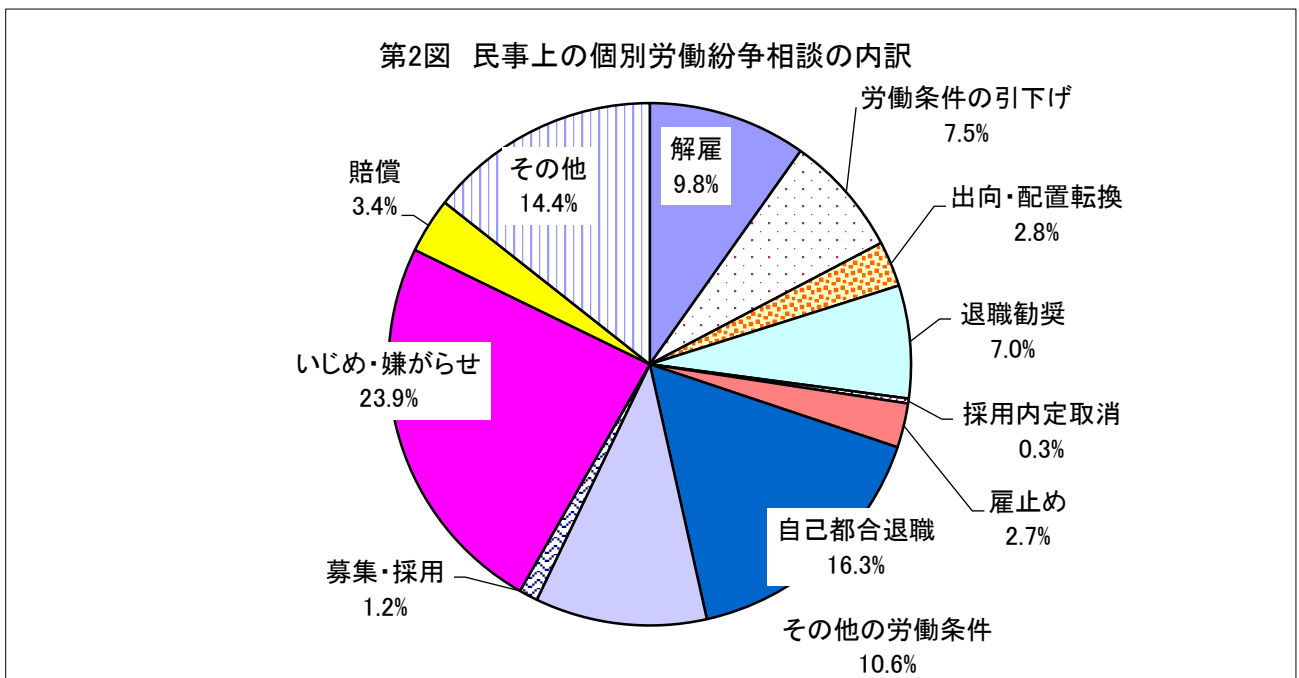
このうち、労働関係法令上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが6,035件となっている。

年度ごとの推移をみると、相談件数は高止まりしている状態にあり、民事上の個別労働紛争に係る件数は、平成29年度に比べやや減少した。【第1図】



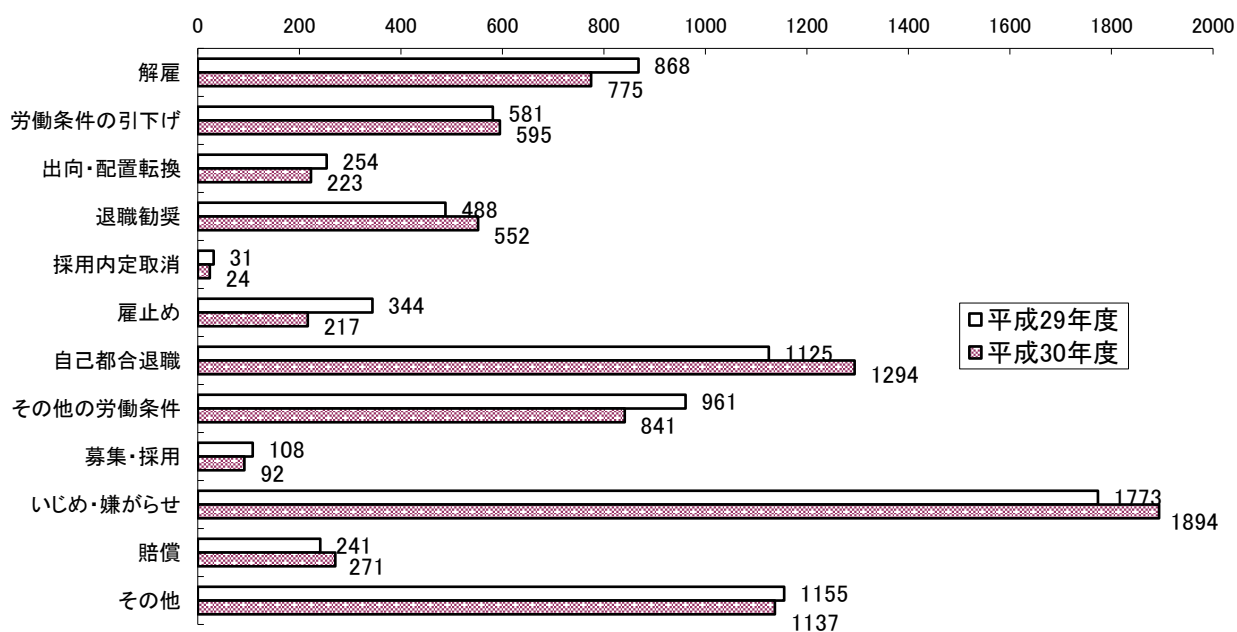
民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く23.9%、自己都合退職に関するものが16.3%、解雇に関するものが9.8%と続いている。【第2図】

また、増加した相談内容を平成29年度の件数と比較すると、自己都合退職が最も多く169件増加し、次いでいじめ・嫌がらせが121件、退職勧奨が64件増加している。【第3図】



※ 上記円グラフの合計値は、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ります。（以下、円グラフ同じ）

第3図 民事上の個別労働紛争に係る相談内容別件数の変動



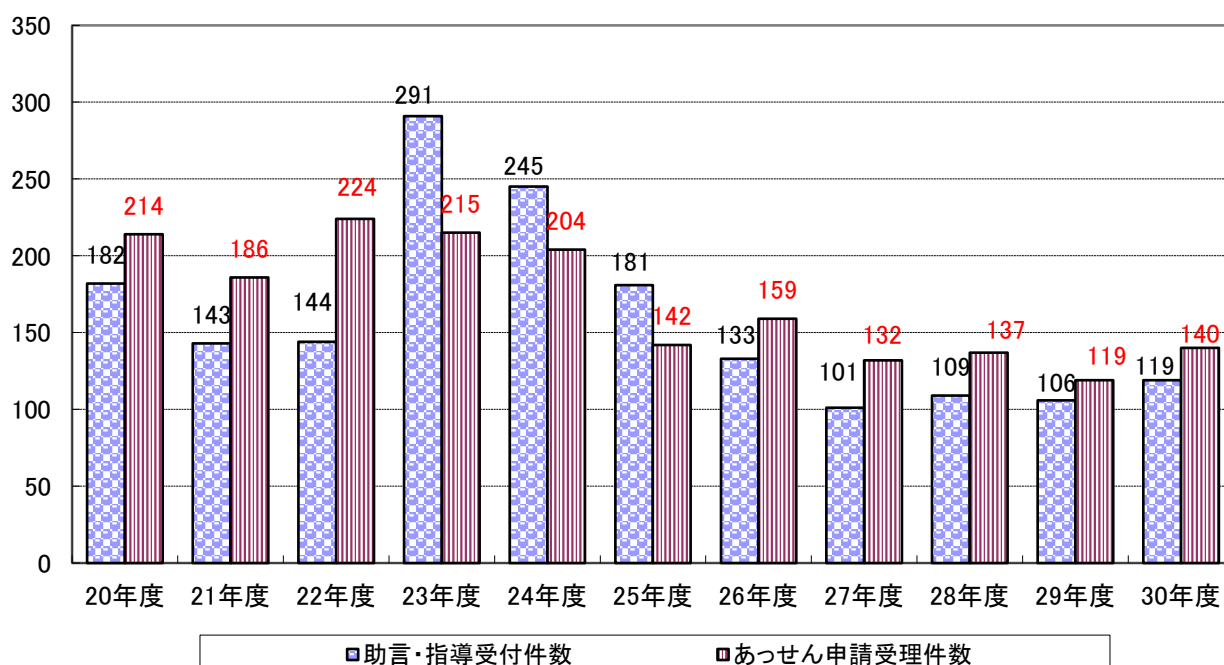
民事上の個別労働紛争に係る相談者は、労働者（求職者を含む。）が77.8%と大半を占めており、使用者からの相談は11.6%となっている。

労働者の就労状況は、正社員が27.0%と最も多く、短時間労働者が12.5%、有期雇用労働者が7.3%、派遣労働者が3.8%となっている。

2 長野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の受付状況

平成30年度の助言・指導受付件数は119件で、前年度に比べて12.3%の増加であった。あっせん申請受付件数は140件で、前年度に比べて17.6%の増加であった。【第4図】

第4図 助言・指導受付件数及びあっせん申請受理件数

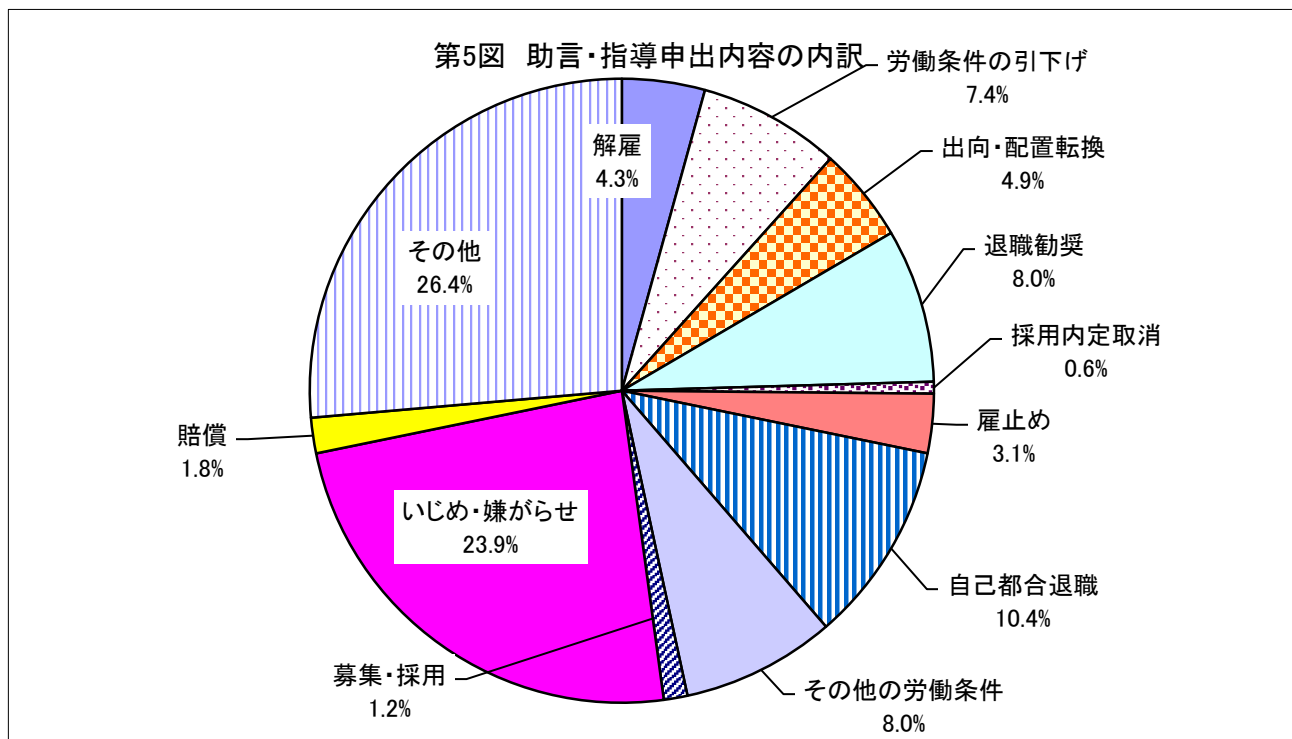


3 長野労働局長による助言・指導の主な内容

助言・指導の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが23.9%と最も多く、次いで、自己都合退職に関するものが10.4%、退職勧奨に関するものが8.0%となっている。【第5図】

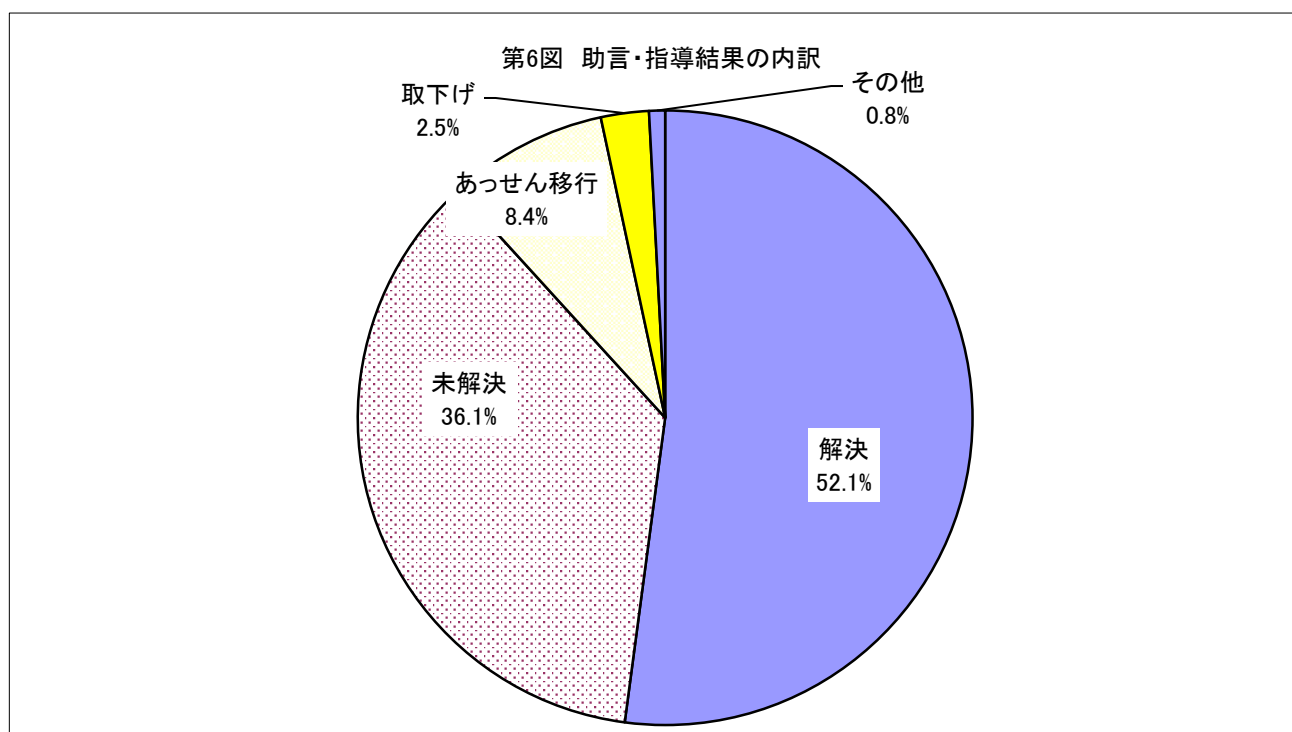
労働者の就労状況は、正社員が55.5%と最も多く、次いで、短時間労働者が23.5%、有期雇用労働者が13.4%、派遣労働者が5.0%となっている。

事業所の規模は、10～49人が26.9%と最も多く、次いで10人未満が16.8%、300～999人が9.2%、50～99人と100人～299人が8.4%、1000人以上が2.5%となっている。また、労働組合の無い事業所の労働者が63.9%となっているが、不明の場合が23.5%ある。

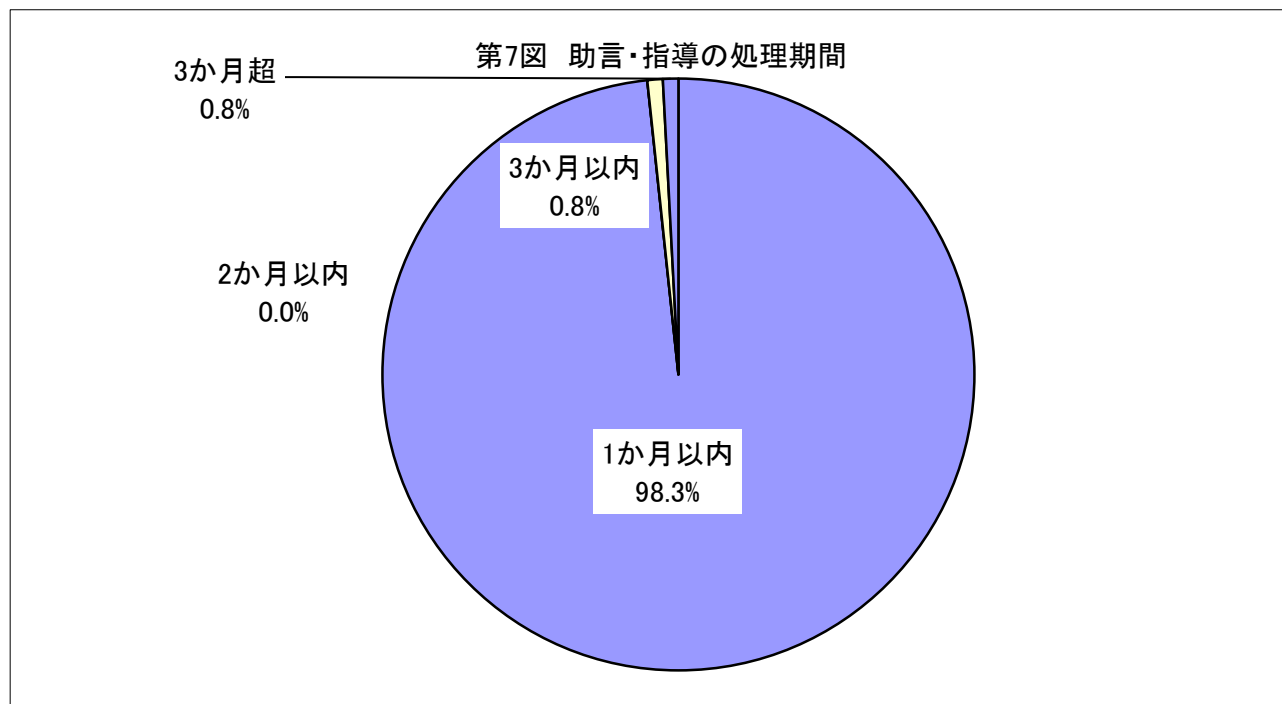


申出を受け付けた事案の処理状況をみると、平成30年度1年間に手続きを終了したものは119件で、うち、助言を行ったもの115件、取下げ3件であり、その他が1件であった。

このうち、話し合い等が行われて解決したものが62件で終了した件数の52.1%、あっせんに移行したものが10件で8.4%、解決しなかったものが43件で36.1%であった。【第6図】



処理に要した期間は、1 か月以内が117件で98.3%、3か月以内が1件で0.8%、3か月を超えて終了したものが1件で0.8%あった。【第7図】



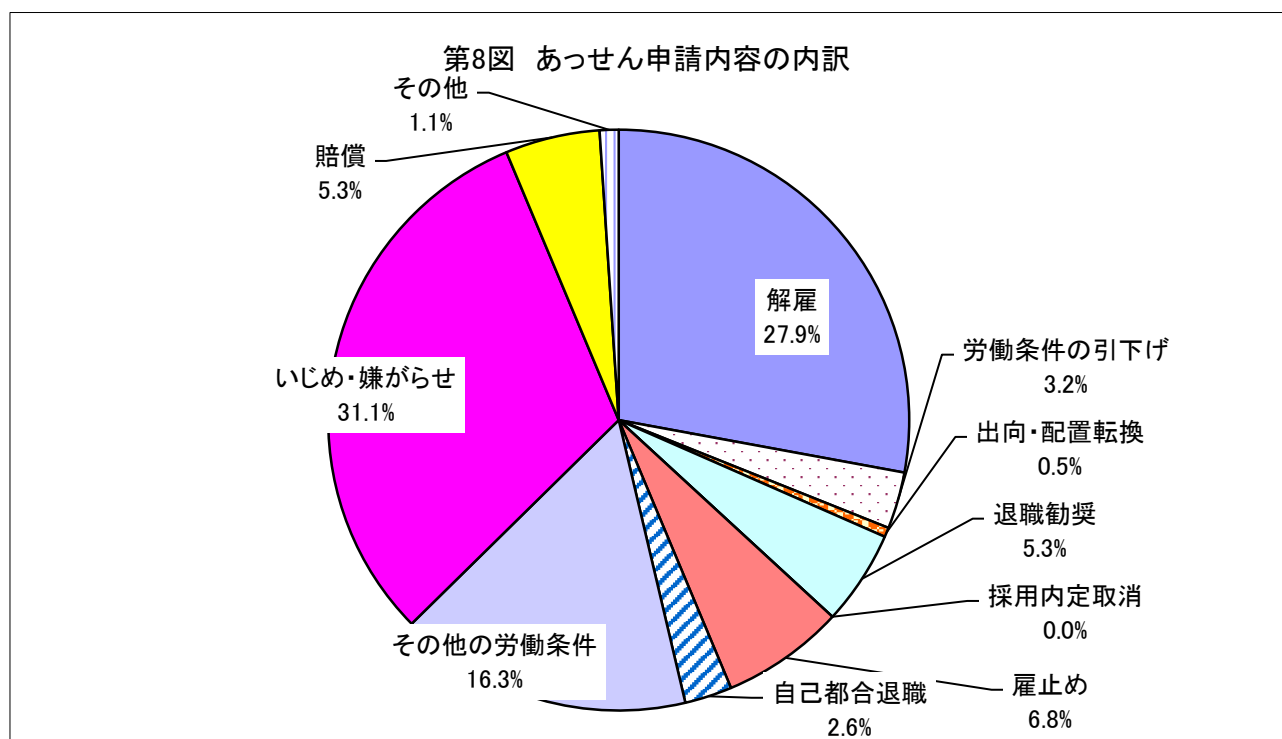
4 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

あっせん申請の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが31.1%と最も多く、次いで、解雇に関するものが27.9%、雇止めが6.8%と続いている。【第8図】

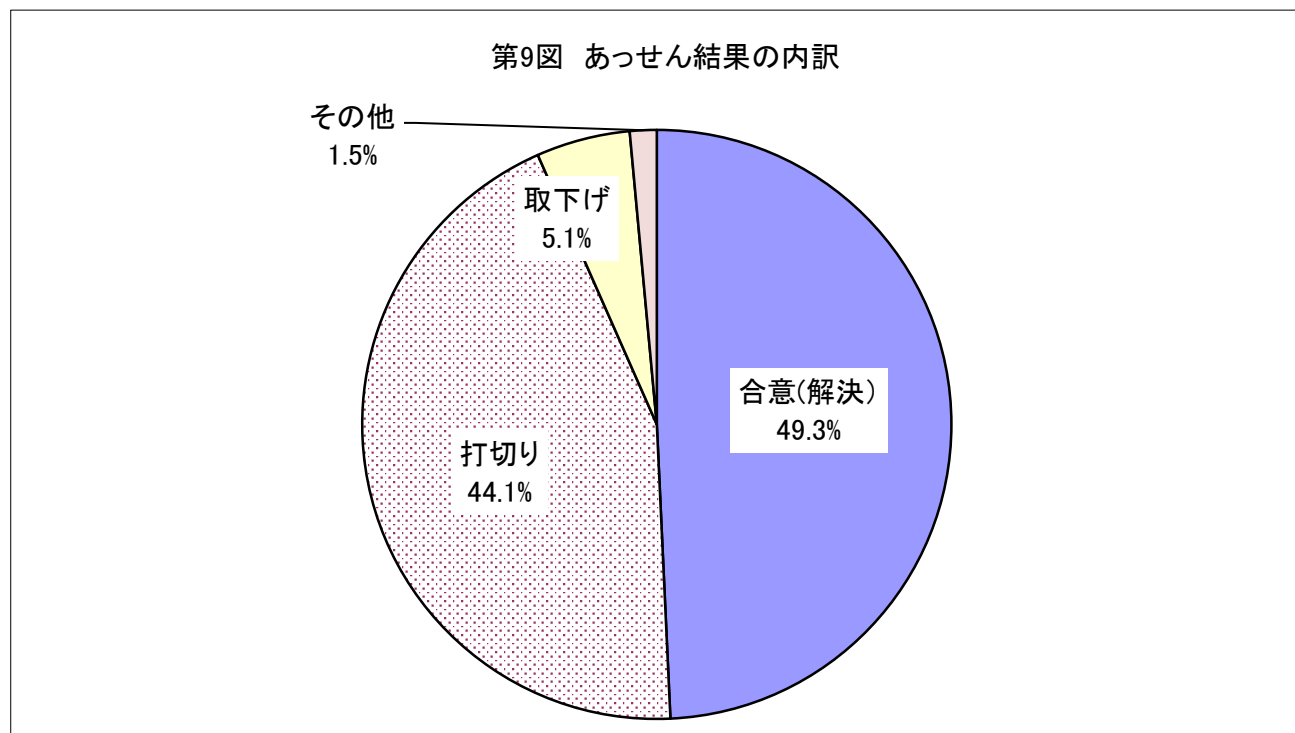
労働者の就労状況は、正社員が51.4%と最も多く、短時間労働者が23.6%、有期雇用労働者が16.4%、派遣労働者が4.3%となっている。

事業所の規模は、10～49人が40.7%と最も多く、次いで10人未満が12.9%、100～299人が10.0%、50～99人が6.4%、300～999人と1000人以上が2.9%となっている。

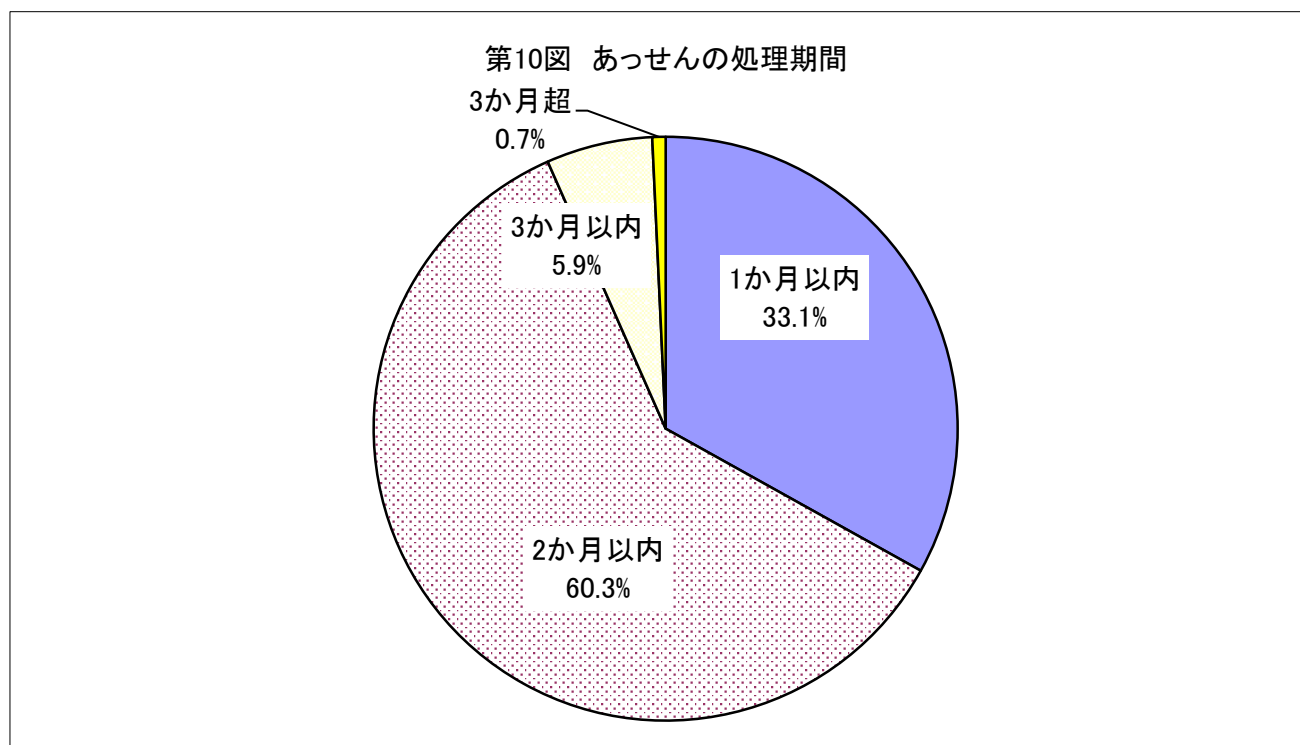
また、労働組合の無い事業所の労働者が45.7%となっているが、不明の場合が49.3%ある。



申請を受け付けた事案の処理状況をみると、平成30年度1年間に手続きを終了したものは136件で、このうち、合意が成立したものは67件で49.3%、申請者の都合により申請が取り下げられたものは7件で5.1%、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由により、あっせんを打ち切ったものは60件で44.1%となっている。【第9図】



処理に要した期間は、1か月を超え2か月以内が60.3%、1か月以内が33.1%となっている。【第10図】



個別労働紛争解決制度の施行状況（概要）

（平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日）

1	総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数	17,531 件 (17,259 件)
	相談者の種類	
	労働者	9,990 件 (9,898 件)
	使用者	4,273 件 (3,974 件)
	その他	3,268 件 (3,387 件)
2	民事上の個別労働紛争に係る相談の件数	6,035 件 (6,173 件)
	① 相談者の種類	
	労働者	4,698 件 (4,658 件)
	使用者	701 件 (739 件)
	その他	636 件 (776 件)
	② 労働者の就労状況	
	正社員	1,627 件 (1,716 件)
	短時間労働者	753 件 (697 件)
	派遣労働者	230 件 (239 件)
	有期雇用労働者	440 件 (668 件)
	その他	86 件 (46 件)
	不明	2,899 件 (2,807 件)
	③ 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 7,915 件 (7,929 件) となる。）	
	普通解雇	622 件 (643)
	整理解雇	57 件 (108)
	懲戒解雇	96 件 (117)
	労働条件の引下げ	595 件 (581)
	退職勧奨	552 件 (488)
	採用内定取消	24 件 (31)
	雇止め	217 件 (344)
	出向・配置転換	223 件 (254)
	自己都合退職	1,294 件 (1,125)
	その他の労働条件	841 件 (961)
	募集・採用	92 件 (108)
	いじめ・嫌がらせ	1,894 件 (1,773)
	賠償	271 件 (241)
	その他	1,137 件 (1,155)
3	労働局長による助言・指導の件数	
(1)	助言・指導の申出の受付を行った件数	119 件 (106 件)
	① 労働者の就労状況	
	正社員	66 件 (54 件)
	短時間労働者	28 件 (23 件)
	派遣労働者	6 件 (9 件)
	有期雇用労働者	16 件 (16 件)
	その他	0 件 (2 件)
	不明	3 件 (2 件)
	② 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 163 件 (153 件) となる。）	
	普通解雇	7 件 (10)
	整理解雇	0 件 (1)
	懲戒解雇	0 件 (1)
	労働条件の引下げ	12 件 (18)
	退職勧奨	13 件 (8)
	採用内定取消	1 件 (0)
	雇止め	5 件 (12)
	出向・配置転換	8 件 (5)
	自己都合退職	17 件 (17)
	その他の労働条件	13 件 (13)
	募集・採用	2 件 (0)
	いじめ・嫌がらせ	39 件 (31)
	賠償	3 件 (3)
	その他	43 件 (34)
(2)	助言・指導の手続きを終了した件数	119 件 (106 件)
	終了の区分	
	助言を実施	115 件 (101)
	指導を実施	0 件 (0)
	取下げ	3 件 (4)
	その他	1 件 (1)
	（うち、助言実施により解決したもの 62 件 (40) あっせんに移行したもの 10 件 (12) その他 43 件 (49)）	
4	紛争調整委員会によるあっせんの件数	
(1)	あっせんの申請の受理を行った件数	140 件 (119 件)
	① 労働者の就労状況	
	正社員	72 件 (56 件)
	短時間労働者	33 件 (14 件)
	派遣労働者	6 件 (8 件)
	有期雇用労働者	23 件 (32 件)
	その他	0 件 (6 件)
	不明	6 件 (3 件)
	② 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 190 件 (146 件) となる。）	
	普通解雇	49 件 (32)
	整理解雇	4 件 (5)
	懲戒解雇	0 件 (1)
	労働条件の引下げ	6 件 (13)
	退職勧奨	10 件 (11)
	採用内定取消	0 件 (0)
	雇止め	13 件 (10)
	出向・配置転換	1 件 (4)
	自己都合退職	5 件 (1)
	その他の労働条件	31 件 (9)
	いじめ・嫌がらせ	59 件 (48)
	賠償	10 件 (2)
	その他	2 件 (10)
(2)	あっせんの手続きを終了した件数	136 件 (119 件)
	終了の区分	
	当事者間の合意の成立	67 件 (64)
	申請の取下げ	7 件 (7)
	打切り	60 件 (48)
	その他	2 件 (0)

（注）（ ）は平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日の件数である。

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、紛争の当事者は、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の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。

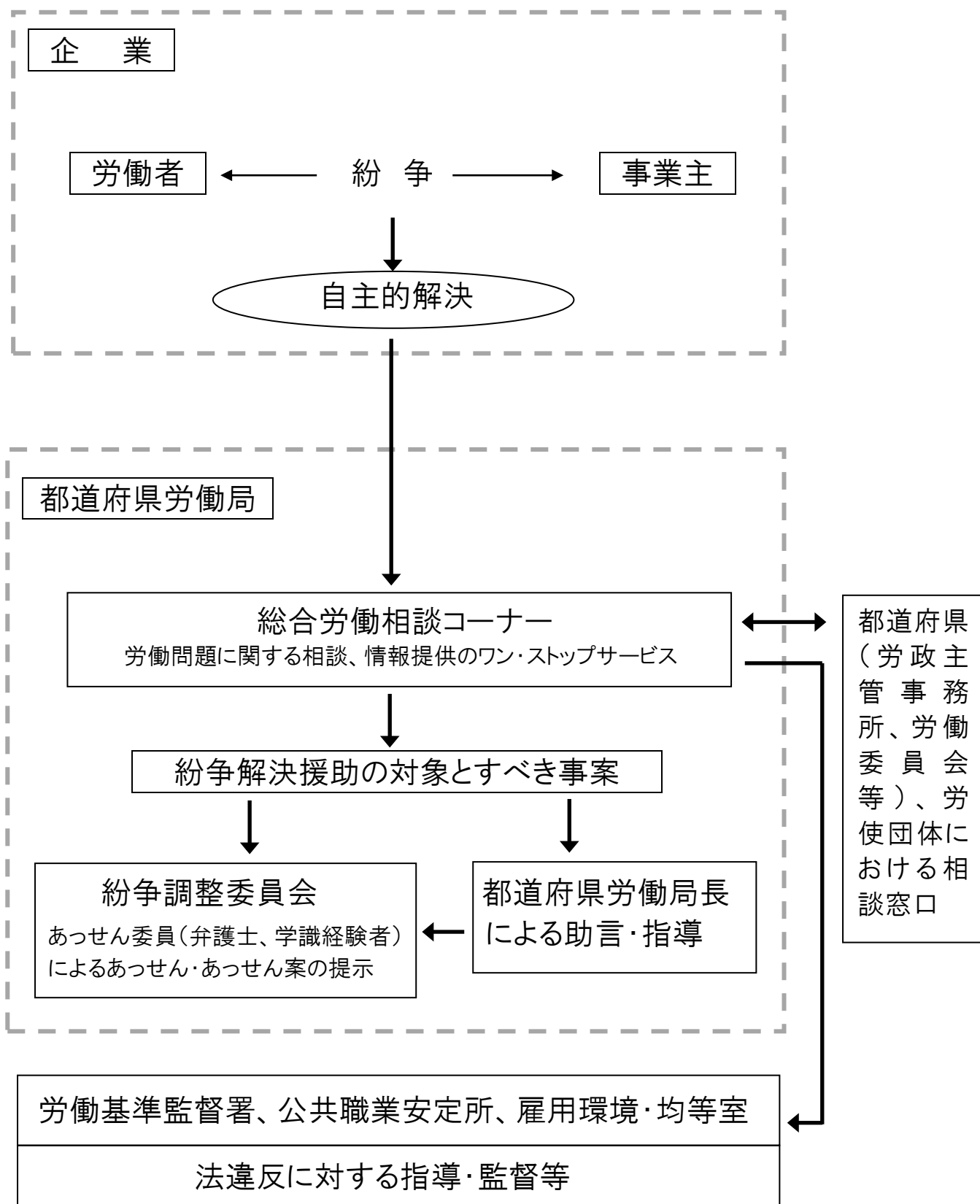
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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ことができるものとする。

個別労働紛争解決システム



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～

- 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。
- 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
- 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。
- 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

検索

- 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

検索



12月は「ハラスメント撲滅月間」です。

職場のハラスメントをなくし、みんなが気持ちよく働くことのできる職場づくりについて考える1か月です。

※取組内容

「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設します。

期 間：令和元年12月2日（月）～12月27日（金）

受付時間：8時30分～17時15分

場 所：長野労働局雇用環境・均等室

電 話：026-227-0125、223-0551

F A X：026-227-0126

◎上記期間以外でも相談を受け付けておりますので、職場におけるハラスメントでお悩みの方はお気軽にご利用ください。