



奈良労働局発表  
平成30年6月28日

【照会先】

奈良労働局 雇用環境・均等室  
雇用環境改善・均等推進監理官 村上 陽子  
労働紛争調整官 窪園 雄二  
電話 0742-32-0210

報道関係者 各位

## 総合労働相談は過去10年で最多 「いじめ・嫌がらせ」の相談が最多

### 『平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況』

厚生労働省 奈良労働局（局長 伊達 浩二）は、この程、平成29年度の個別労働紛争解決制度の施行状況について取りまとめたので、公表します。

「個別労働関係紛争の促進に関する法律（平成13年10月施行）」に基づき、労働条件や職場環境などをめぐる個々の労働者と事業主との間の紛争を円満に解決するための「個別労働紛争解決制度」は、職場での紛争解決に大きな役割を果たしています。

・ 総合労働相談件数	9,807件（前年度比 1.3% 増）
うち民事上の個別労働紛争相談件数	1,913件（同 1.7% 増）
・ 助言・指導申出件数	72件（同 8.9% 減）
・ あっせん申請受理件数	92件（同 5.2% 減）

（1） 総合労働相談件数は過去10年で最多。

総合労働相談件数は、9,807件と3年連続で9千件を超え、平成20年度以降の10年間で最多となった。

（2） 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」の割合がトップを占める。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数は、537件（前年度比13.1減）で平成29年度も最多。
- ・ 助言・指導申出件数は、6件と前年度より減少（同53.8%減）したが、平成29年度も最多。
- ・ あっせんの申請件数は、27件と前年度より減少（同25.0%減）したが、平成29年度も最多。

（3） 迅速処理の状況。

助言・指導は1か月以内に97.2%、あっせんは2か月以内に81.3%が手続きを終了しており、『簡易・迅速・無料』という制度の特徴を活かした運用を行っている。

〈添付資料〉

資料1 平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況

資料2 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要

平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況

平成29年度の相談、助言・指導、あっせん件数	
総合労働相談件数	: 9,807件 (前年度比1.3%増)
民事上の個別労働紛争相談件数	: 1,913件 (前年度比1.7%増)
助言・指導申出受付件数	: 72件 (前年度比8.9%減)
あっせん申請受理件数	: 92件 (前年度比5.2%減)

(1) 相談件数は過去10年で最多、民事上の個別労働紛争相談件数も増加





総合労働相談件数は、平成27年度から3年連続9,000件を上回り、平成20年度以降の過去10年間で最も多くなった。

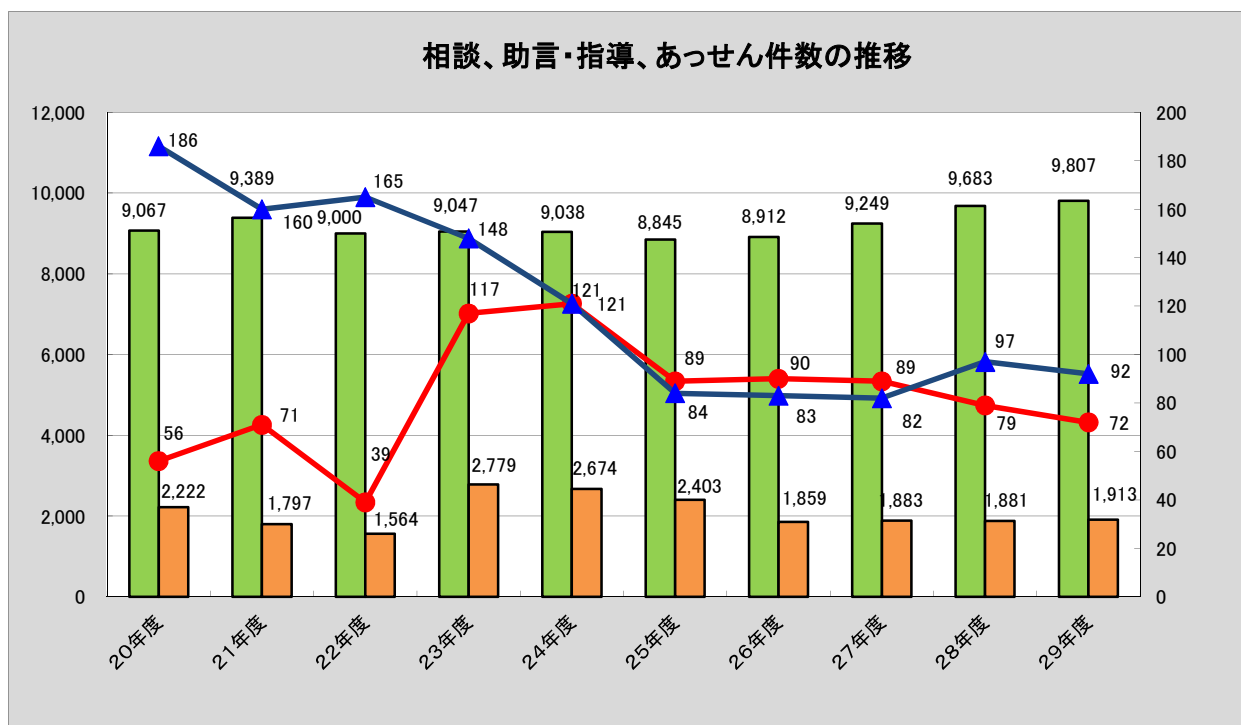
民事上の個別労働紛争相談件数は、増加した。

助言・指導申出受付件数は減少、あっせん申請受理件数も減少した。

【第1表】平成20年度～平成29年度の相談、助言・指導、あっせん件数

【奈良労働局】

項目	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	対前年度 比率(%)
<b>総合労働相談件数の推移</b> (下表の  )	9,067	9,389	9,000	9,047	9,038	8,845	8,912	9,249	9,683	9,807	101.3%
<b>民事上の個別労働紛争相談件数の推移</b> (下表の  )	2,222	1,797	1,564	2,779	2,674	2,403	1,859	1,883	1,881	1,913	101.7%
<b>助言・指導申出受付件数の推移</b> (下表の  )	56	71	39	117	121	89	90	89	79	72	91.1%
<b>あっせん申請受理件数の推移</b> (下表の  )	186	160	165	148	121	84	83	82	97	92	94.8%



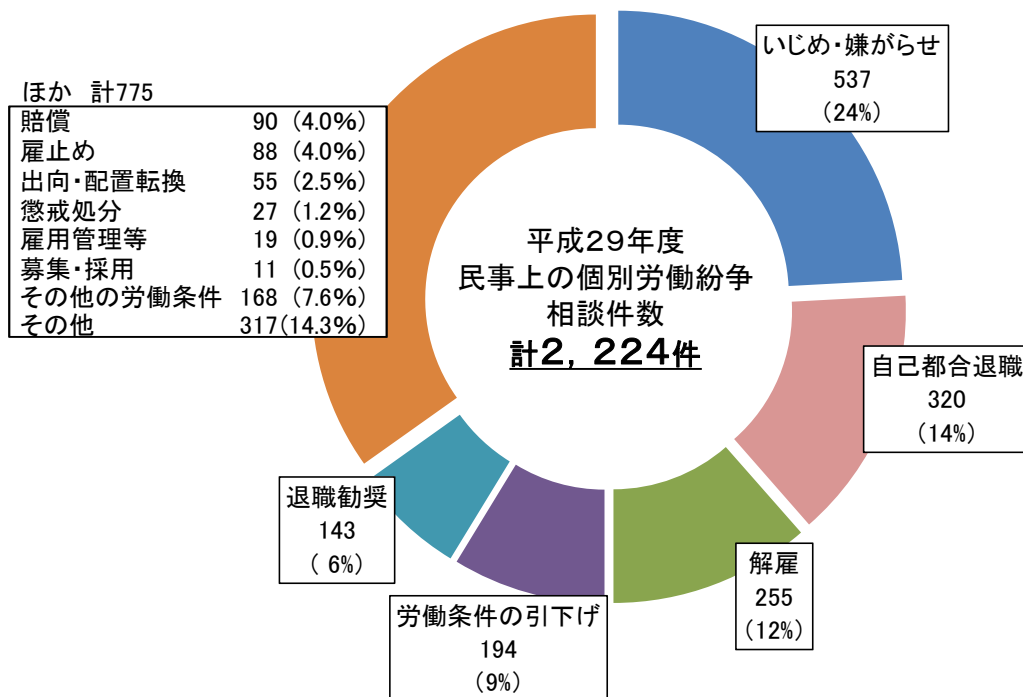
(2) 民事上の個別労働紛争の相談

【「いじめ・嫌がらせ」が平成29年度も最多】

民事上の個別労働紛争相談内容について、各項目別にみると、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が最も多く（相談全体の24.1%、前年度比13.1%減）、次いで「自己都合退職」、「解雇」となっている。

【※「いじめ・嫌がらせ」には、職場でのパワーハラスメントに関するものも含む。】

【第2表】 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



	いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇	労働条件の引下げ	退職勧奨	その他	内訳計
平成27年度	491	328	254	204	151	685	2,113
平成28年度	618	485	283	287	227	1,306	3,206
平成29年度	537	320	255	194	143	775	2,224

	賠償	雇止め	出向・配置転換	懲戒処分	雇用管理等	募集・採用	その他の労働条件	その他
	104	70	84	32	24	16	190	165
	150	98	82	38	8	33	325	572
	90	88	55	27	19	11	168	317

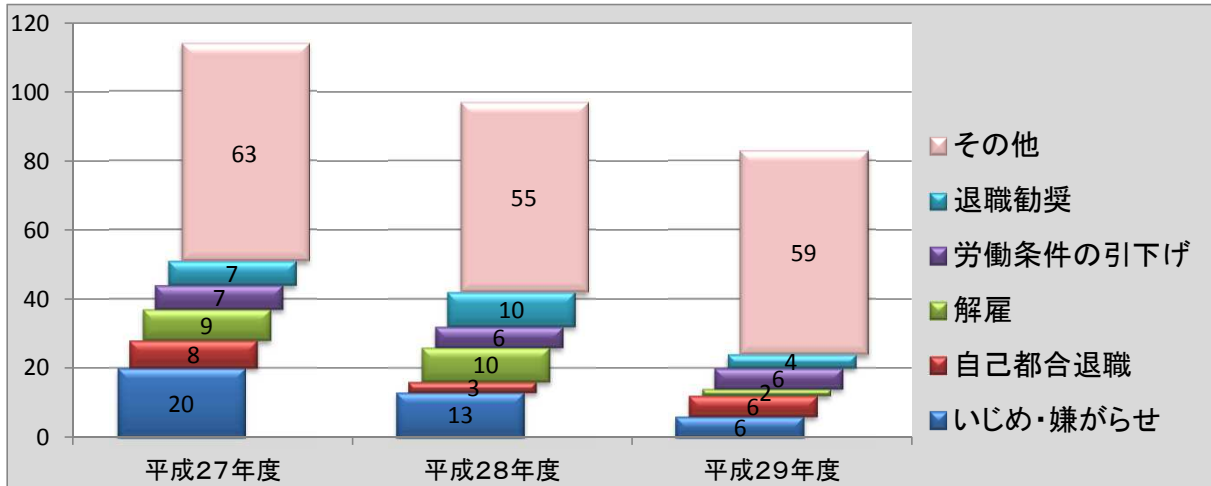
※「内訳計」については、一事案に複数の内容を含む場合があるので、相談件数とは一致しない。

### (3) 助言・指導

【申出件数は前年度より減少、「いじめ・嫌がらせ」平成29年度も最多】

助言・指導申出件数を各項目別にみると、「いじめ・嫌がらせ」は前年度と比較して減少したが、「労働条件の引き下げ」、「自己都合退職」及び「その他の労働条件」と並んで最も多くなっている。（全体の7.2%、前年度比53.8%減）

【第3表】 助言・指導申出の内訳

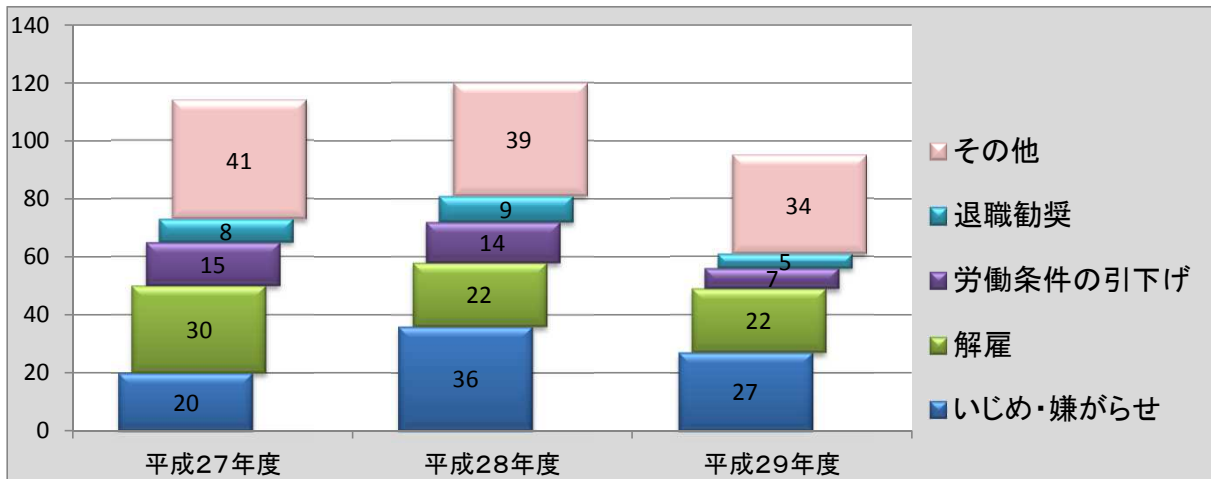


### (4) あっせん

【「いじめ・嫌がらせ」が2年連続最多】

あっせん申請内容の内訳については、「いじめ、嫌がらせ」が前年度と比較して減少しているものの（25%減）、全体の28.4%を占めている。また、「解雇」は前年度と比較して増減無しで、全体の23.2%と引き続き高い数値となっている。

【第4表】 あっせん申請内容件数



### (5) 助言・指導は1か月以内に97.2%、あっせんは2か月以内に81.3%処理しており、迅速処理を実現

平成29年度に手続きを終了した助言・指導事案は72件であり、うち70件（97.2%）が1か月以内の期間で処理を行っており、迅速に処理を進めている。

また、平成29年度に手続きを終了したあっせん事案は91件であり、このうち合意が成立したものは、41件（45.1%、前年度55.1%）であった。また、申請人の都合により申請が取り下げられたものは4件（4.4%）、紛争当事者の一方が手続きに参加しないなどの理由であっせんと打ち切ったものは、46件（50.5%）であった。

あっせんの処理期間は、1か月以内が35件（38.5%）、1か月を超え2か月以内が39件（42.8%）であり、2か月以内に処理終了したものは74件（81.3%）となっている。

# 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などに伴い、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」）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などによって、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（第2条）

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（第3条）

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（第4条）

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（第5条）

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（第20条）

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。