



奈良労働局発表  
平成 29 年 6 月 30 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 弓場 祥光  
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3年連続トップ

### 『平成28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28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。

平成13年10月に施行された「個別労働関係紛争の促進に関する法律」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	9,683 件（前年度比 4.7% 増）
うち民事上の個別労働紛争相談件数	1,881 件（同 0.1% 減）
・ 助言・指導申出件数	79 件（同 11.2% 減）
・ あっせん申請受理件数	97 件（同 18.3% 増）

（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、9,683 件と 2 年連続で 9 千件を超え、平成 19 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」の占る割合がトップ。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数は、618件（前年度比25.9増）で3年連続トップ。
- ・ 助言・指導申出件数は、13件と前年度より減少（同35.0%減）したが、3年連続トップ。
- ・ あっせんの申請件数は、36件と前年度より大幅に増加（同80.0%）した。

（3） 迅速な処理を実現。

助言・指導は1か月以内に98.7%、あっせんは2か月以内に90.8%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 28 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28年度個別労働紛争解決制度施行状況

平成28年度の相談、助言・指導、あっせん件数  
 総合労働相談件数：9,683件（前年度比4.7%増）  
 民事上の個別労働紛争相談件数：1,881件（前年度比0.1%減）  
 助言・指導申出受付件数：79件（前年度比11.2%減）  
 あっせん申請受理件数：97件（前年度比18.3%増）

(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は微減。

総合労働相談件数は、平成27年度に引き続き9,000件を上回り、平成19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、前年度並み(微減)であった。

助言・指導申出受付件数は減少、あっせん申請受理件数は増加した。

【第1表】平成19年度～平成28年度の相談、助言・指導、あっせん件数

総合労働相談件数の推移

労働局	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	対前年度比率(%)
29 奈良	8,510	9,067	9,389	9,000	9,047	9,038	8,845	8,912	9,249	9,683	104.7%

民事上の個別労働紛争相談件数の推移

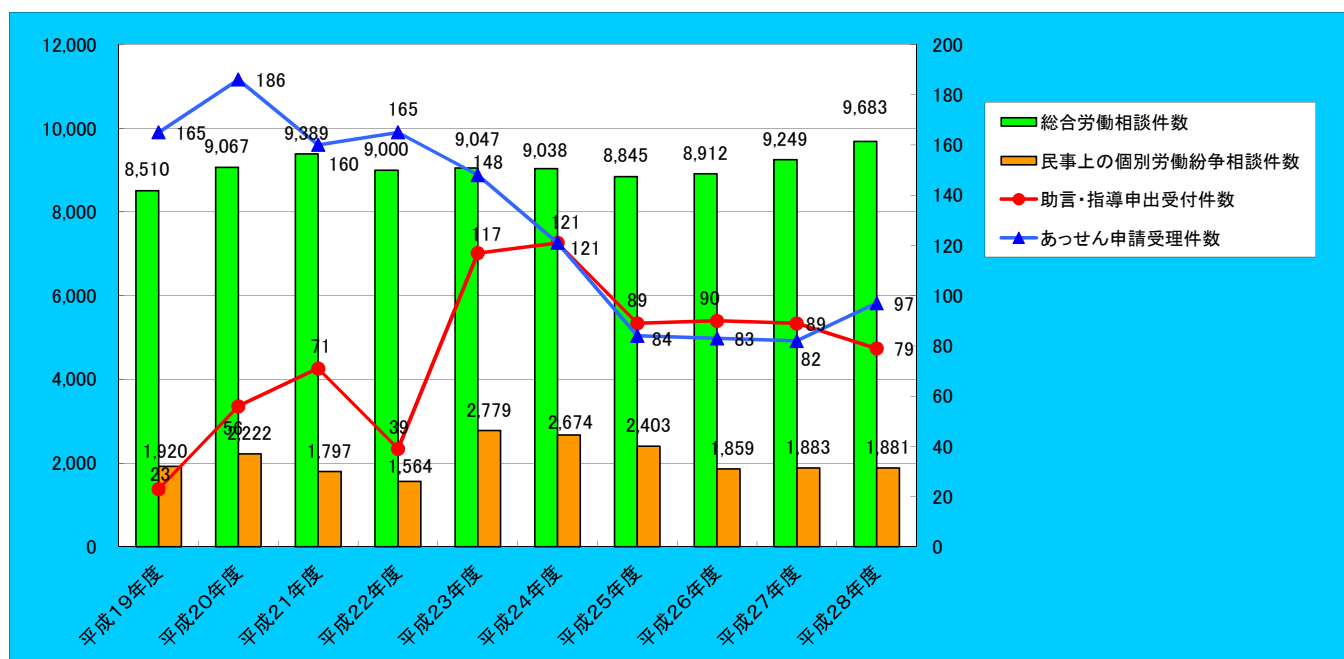
労働局	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	対前年度比率(%)
29 奈良	1,920	2,222	1,797	1,564	2,779	2,674	2,403	1,859	1,883	1,881	99.9%

助言・指導申出受付件数の推移

労働局	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	対前年度比率(%)
29 奈良	23	56	71	39	117	121	89	90	89	79	88.8%

あっせん申請受理件数の推移

労働局	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	対前年度比率(%)
29 奈良	165	186	160	165	148	121	84	83	82	97	118.3%



(2) 【民事上の個別労働紛争の相談】「いじめ・嫌がらせ」が3年連続で最多。

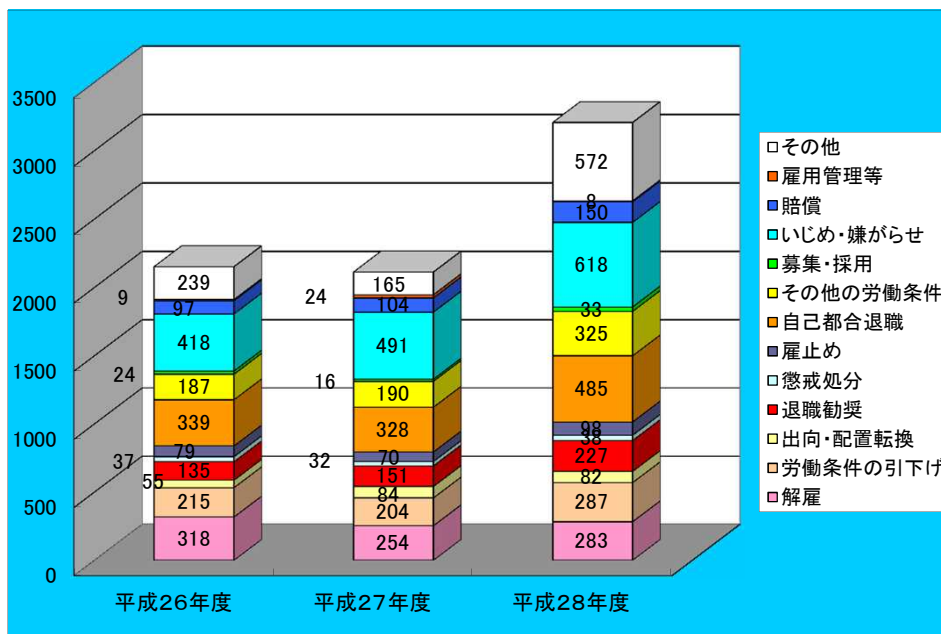
民事上の個別労働紛争相談内容について、各項目別にみると、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が3年連続で最も多く(相談全体の19.3%、前年度比25.9%増)、次いで「自己都合退職」、「その他の労働条件」となっている。

【※「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件数の内訳

	解雇	労働条件の引下げ	出向・配置転換	退職勧奨	懲戒処分	雇止め	自己都合退職	その他の労働条件	募集・採用	いじめ・嫌がらせ	賠償	雇用管理等	その他	内訳計
平成26年度	318	215	55	135	37	79	339	187	24	418	97	9	239	2152
平成27年度	254	204	84	151	32	70	328	190	16	491	104	24	165	2113
平成28年度	283	287	82	227	38	98	485	325	33	618	150	8	572	3206

※「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。



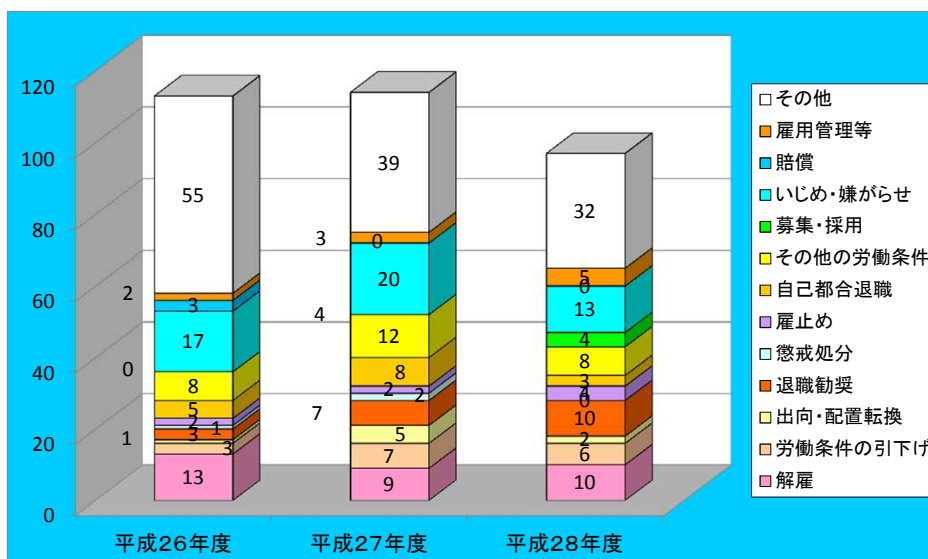
(3) 【助言・指導】 申出件数は前年度から減少。「いじめ・嫌がらせ」が3年連続最多

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、3年連続で最も多く(全体の13.4%、前年度比35%減)、次いで「解雇」、「退職勧奨」となっている。

【第3表】 助言・指導申出の内訳

	解雇	労働条件の引下げ	出向・配置転換	退職勧奨	懲戒処分	雇止め	自己都合退職	その他の労働条件	募集・採用	いじめ・嫌がらせ	賠償	雇用管理等	その他	内訳計
平成26年度	13	3	1	3	1	2	5	8	0	17	3	2	55	113
平成27年度	9	7	5	7	2	2	8	12	0	20	0	3	39	114
平成28年度	10	6	2	10	0	4	3	8	4	13	0	5	32	97

※「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、申出件数とは一致しない。



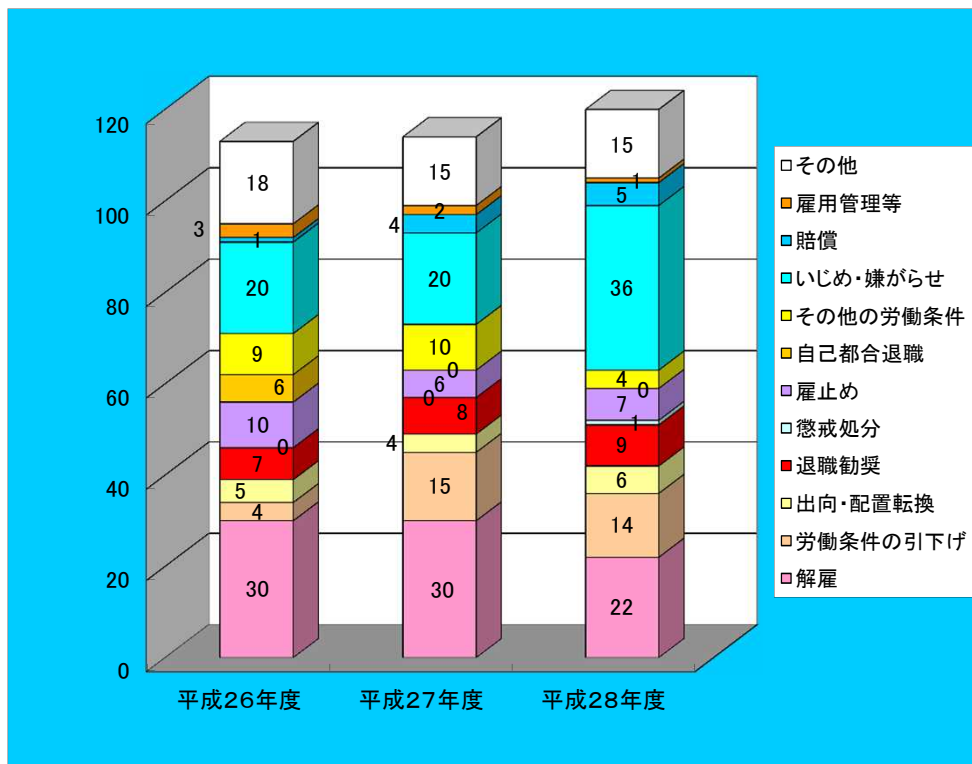
(4) 【あっせん】「いじめ・嫌がらせ」が大幅に増加

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大幅に増加しており(80%増)、全体の3割を占めている。また、「解雇」は前年度から減少したものの、全体の2割弱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

	解雇	労働条件の引下げ	出向・配置転換	退職勧奨	懲戒処分	雇止め	自己都合退職	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	賠償	雇用管理等	その他	内訳計
平成26年度	30	4	5	7	0	12	6	9	21	1	3	18	116
平成27年度	30	15	4	8	0	6	0	10	20	4	2	15	114
平成28年度	22	14	6	9	1	7	0	4	36	5	1	15	120

※「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、申請件数とは一致しない。



(5) 助言・指導は1か月以内に98.7%、あっせんは2か月以内に90.8%処理しており、迅速処理を実現

平成28年度に手続きを終了した助言・指導事案は78件であり、うち77件(98.7%)が1か月以内の期間で処理を行っており、迅速に処理を進めることができている。

また、平成28年度に手続きを終了したあっせん事案は98件であり、このうち合意が成立したものは、54件(55.1%、前年度50.0%)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2件(2.0%)、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を打ち切ったものは、42件(42.9%)であった。

あっせんの処理期間は、1か月以内が35件(35.7%)、1か月を超え2か月以内が54件(55.1%)であり、2か月以内に処理終了したものは89件(90.8%)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。