



ひと、暮らし
みらいのために

Niigata Labour Bureau

厚生労働省

新潟労働局

報道関係者 各位

	令和元年 7 月 8 日
担	厚生労働省 新潟労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 上田 克郎
当	労働紛争調整官 中山 貴順
	TEL : 025 - 288 - 3501

平成 30 年度個別労働紛争解決制度の施行状況

～総合労働相談件数は 14,000 件超、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は過去最高～

新潟労働局（局長 ^{いのうえ} 井上 ^{ひとし} 仁）においては、あらゆる労働問題の相談にワンストップで対応するとともに、個々の労働者と事業主との間の民事上の紛争を円満に解決するため、県内 10 か所（新潟労働局雇用環境・均等室内 1 か所、管内労働基準監督署内 9 か所）に総合労働相談コーナーを設置し、「個別労働紛争解決制度」（※）を運用しています。

このたび、平成 30 年度の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

※ 「個別労働紛争解決制度」とは、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を未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談の受付」、当事者間の話し合いを促す「労働局長による助言・指導」、学識経験者が紛争解決に導く「紛争調整委員会によるあっせん」の 3 つの方法があります。

【平成 30 年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

- ・ 総合労働相談件数 : 14,658 件（前年度比 1.4%減）
- ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 : 4,367 件（同 6.3%増）
- ・ 助言・指導申出受付件数 : 148 件（同 18.4%増）
- ・ あっせん申請受理件数 : 36 件（同 12.2%減）

【ポイント】

1. 総合労働相談件数が 3 年連続 14,000 件超え

総合労働相談件数は、14,658 件で前年度(14,861 件)から 203 件減少したものの、3 年連続で 14,000 件を超えている。(第 1 図, 第 2 図)

2. 民事上の個別労働紛争の相談件数が過去最高

民事上の個別労働紛争の相談件数は 4,367 件で前年(4,109 件)から 258 件の増加となり、5 年連続で 4,000 件を超えており、統計を取り始めた平成 14 年度以降最高となった。(第 1 図, 第 2 図)

3. 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が過去最高

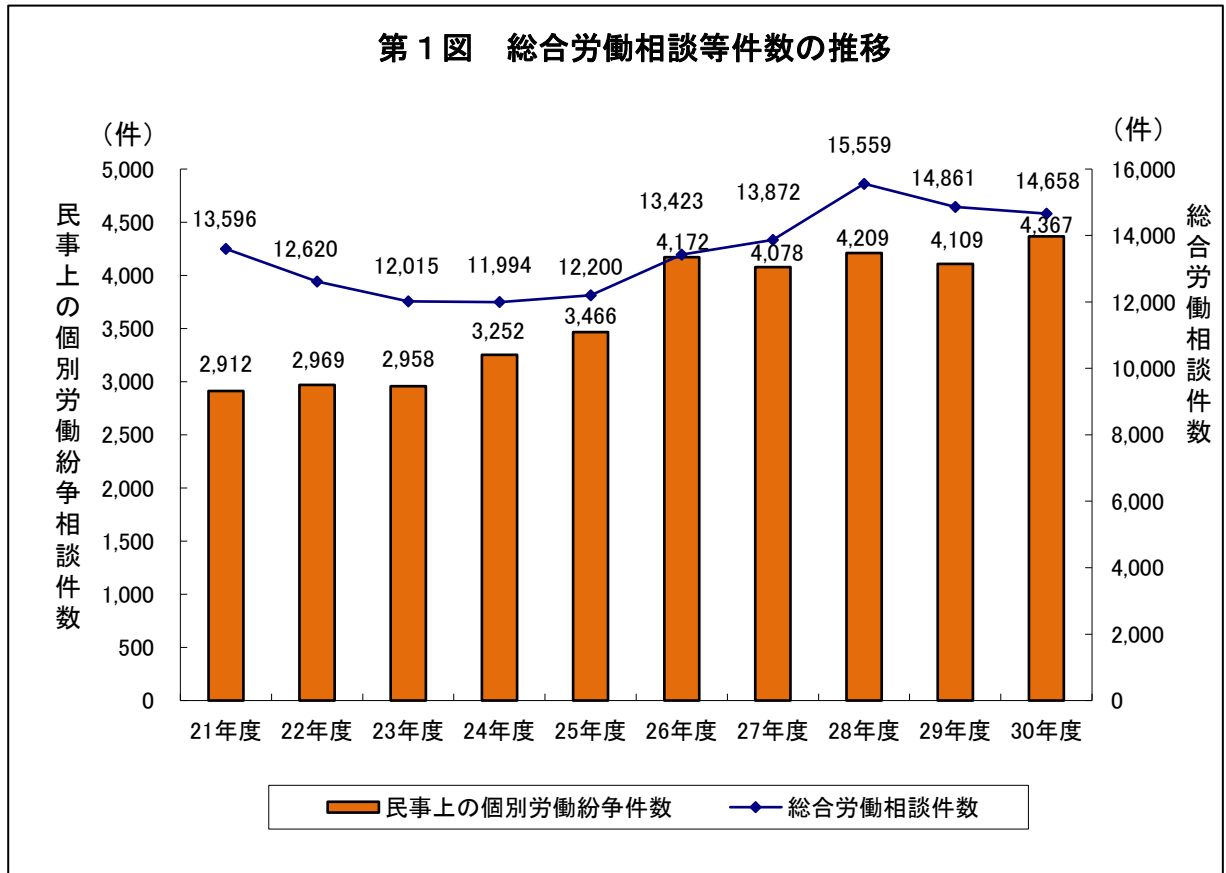
・ 「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数は、前年度(1,017 件)から 136 件増の 1,153 件となり、5 年連続 1,000 件を上回っており、統計を取り始めた平成 14 年度以降最高となった。(第 3 図, 第 4 図)

・ 「あっせん」の申請内容について、「いじめ・嫌がらせ」が最も多かった。(第 8 図)

1. 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談の受付状況

平成 30 年度に各総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は 14,658 件で、前年度より 203 件（前年度比 1.4%減）減少した。（第 1 図）



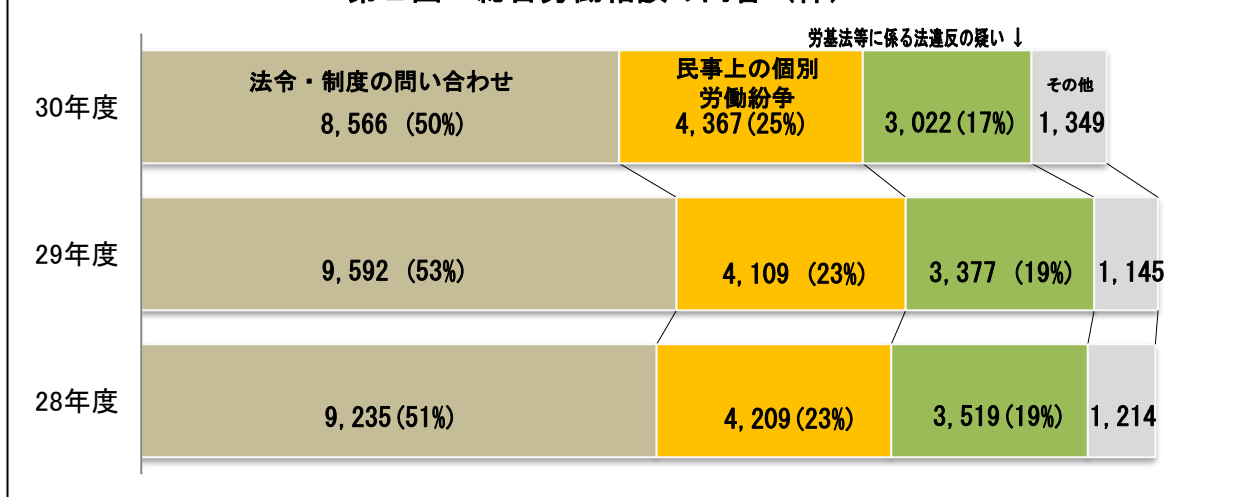
(注) 平成 28 年度から労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に対しても一体的に労働相談として対応することとなったため、それらの相談件数も計上されている。

(2) 総合労働相談の内容

総合労働相談の内容は、「法令、制度の内容等に係る問い合わせ」が 8,566 件（前年度 9,592 件）と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争等に係る相談」が 4,367 件（前年度 4,109 件）、「労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談」が 3,022 件（前年度 3,377 件）、「その他」が 1,349 件（前年度 1,145 件）と続いている。（第 2 図）

各相談内容のうち、「その他」以外では、「民事上の個別労働紛争等に係る相談」（前年度比 6.3%増）が前年度より増加し、「法令、制度の内容等に係る問い合わせ」（前年度比 10.7%減）、「労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談」（前年度比 10.5%減）が前年度より減少した。

第2図 総合労働相談の内容（件）



(注) 1件で複数にまたがる相談があるため、複数計上している。(第3図、第6図、第8図においても同じ)。

2. 民事上の個別労働紛争相談の状況

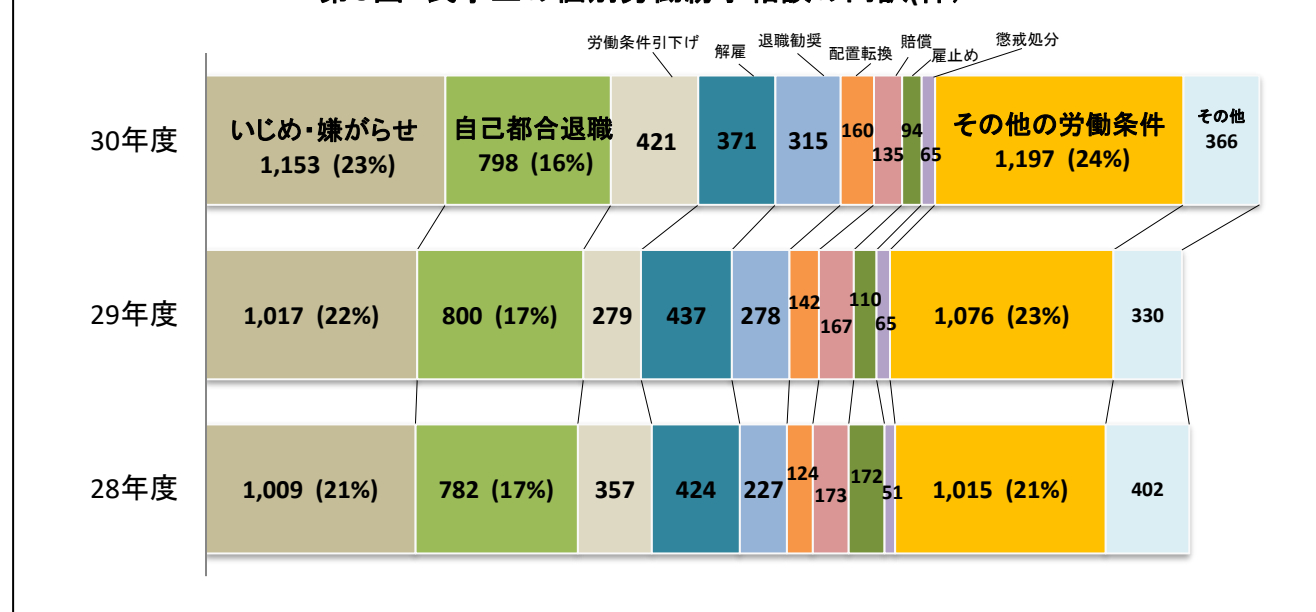
(1) 民事上の個別労働紛争相談の受付状況

「いじめ、嫌がらせ」、「解雇」、「労働条件の引下げ」等の、労働者と事業主との間の民事上の個別労働紛争相談件数は 4,367 件で、前年度に比べて 258 件（前年比 6.3%増）増加した。（第1図、第2図）

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

① 民事上の個別労働紛争相談の内容は「その他の労働条件」に関するものが 1,197 件（前年度 1,076 件）と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が 1,153 件（前年度 1,017 件）、「自己都合退職」が 798 件（前年度 800 件）、「労働条件引下げ」が 421 件（前年度 279 件）と続いている。（第3図）

第3図 民事上の個別労働紛争相談の内訳(件)



② 前年度件数と比較したところ、

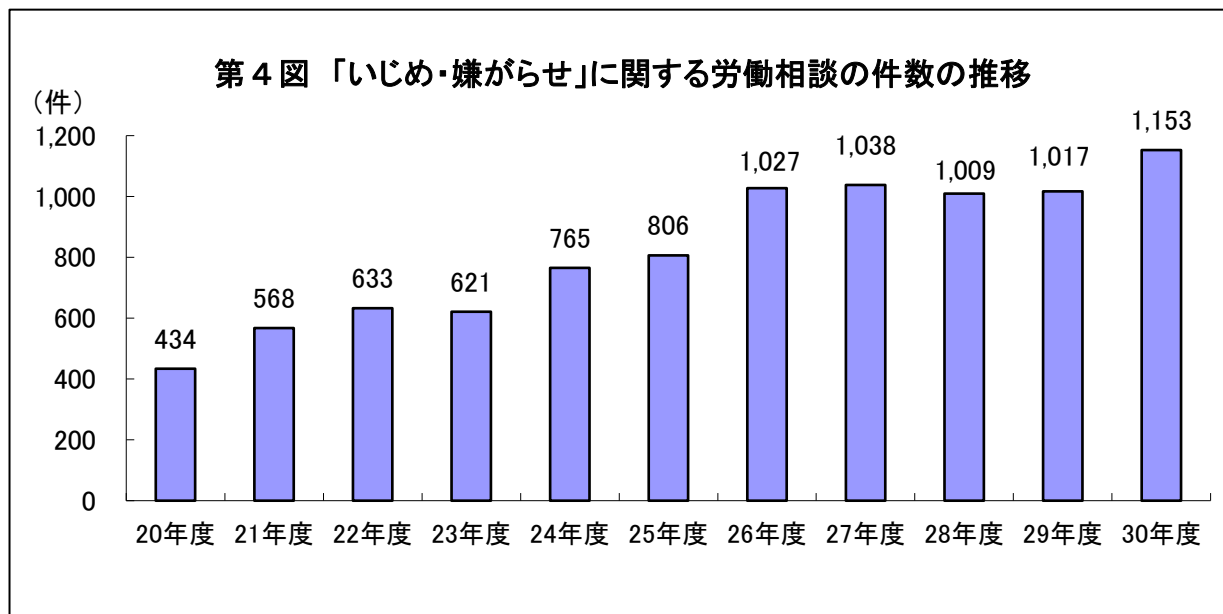
「労働条件の引き下げ」 279件 → 421件（前年比142件増）

「いじめ・嫌がらせ」 1,017件 → 1,153件（前年比136件増）

「解雇」 437件 → 371件（前年比66件減）

の相談件数の変化が大きくなっている。

③ 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、統計を取り始めて以来最高となり、平成26年度より5年連続で1,000件を超える件数となっている。（第4図）



3. 紛争解決制度の処理状況

(1) 利用件数

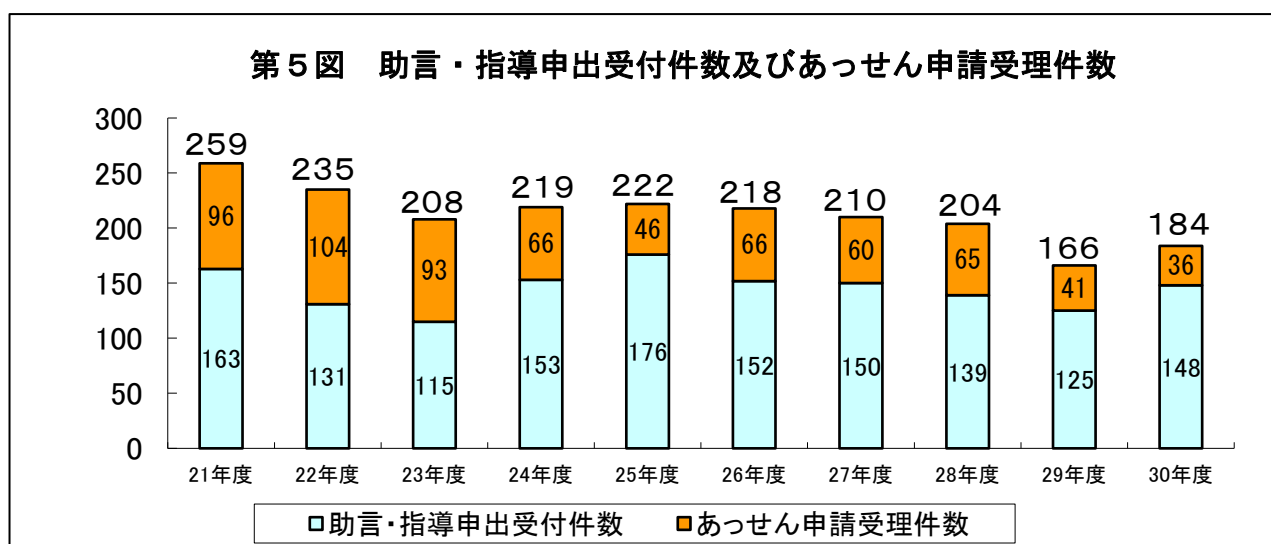
① 民事上の個別労働紛争の解決を図るために、個別労働紛争解決制度では、

- ・ 都道府県労働局長による「助言・指導」
- ・ 紛争調整委員会による「あっせん」

を運用している。

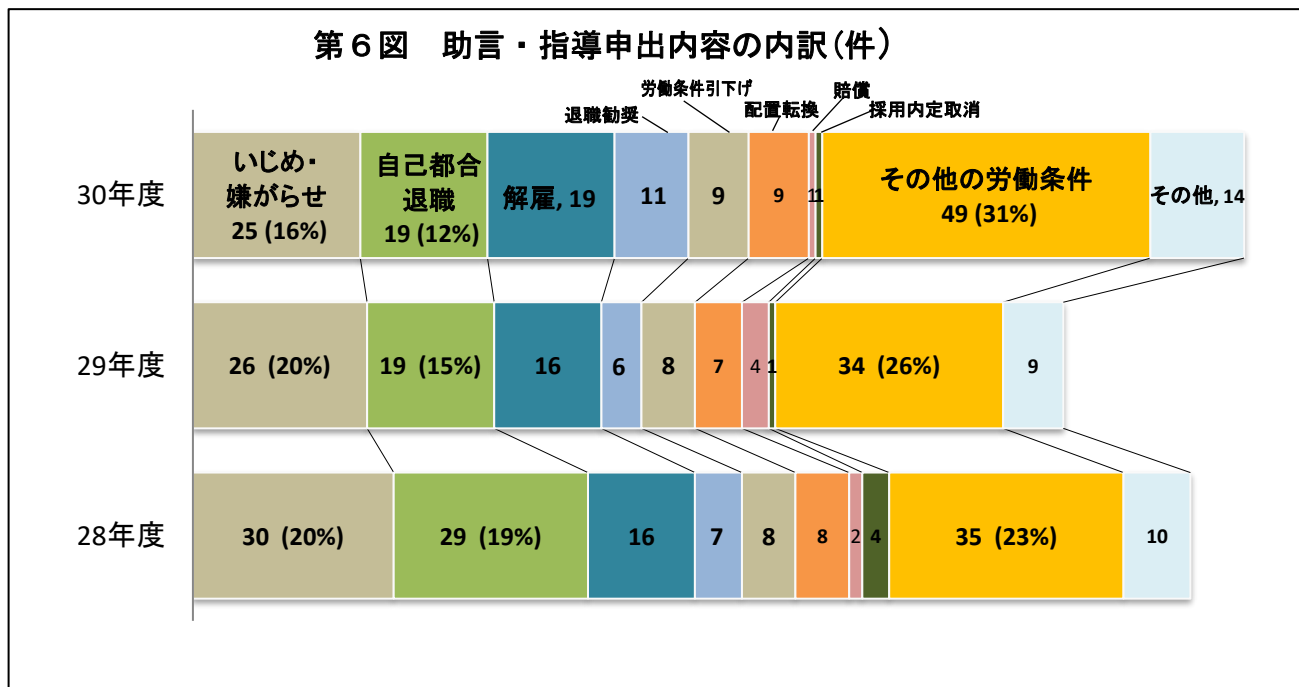
② 労働局長による「助言・指導」の申出受付件数は148件で、前年度に比べて23件（前年度比18.4%増）増加した。（第5図）

③ 「あっせん」申請受理件数は36件で、前年度に比べて5件（前年度比12.2%減）減少した。（第5図）



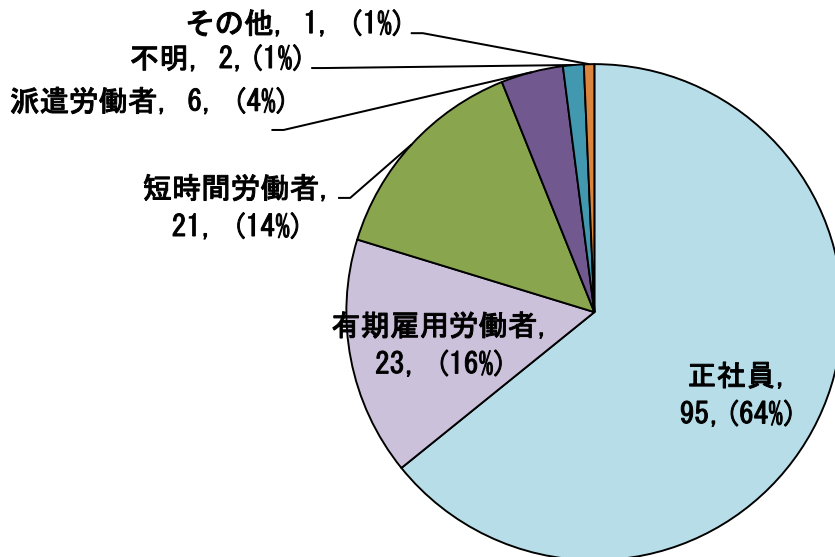
(2) 労働局長による助言・指導

- ① 助言・指導の申出の主な内容は、「その他の労働条件」が49件（前年度34件）と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が25件（前年度26件）、「自己都合退職」が19件（前年度19件）、「解雇」が19件（前年度16件）、「退職勧奨」が11件（前年度6件）と続いている。（第6図）



- ② 申出人の内訳は、「労働者」からの申出が148件、「事業主」からの申出はなかった。
- ③ 労働者の雇用形態としては、「正社員」が95件（全体の64.2%）と最も多く、次いで「期間契約社員」が23件（15.5%）、「短時間労働者」が21件（14.2%）、「派遣労働者」が6件（4.1%）となっている。（第7図）

第7図 助言・指導申出に係る労働者の雇用形態



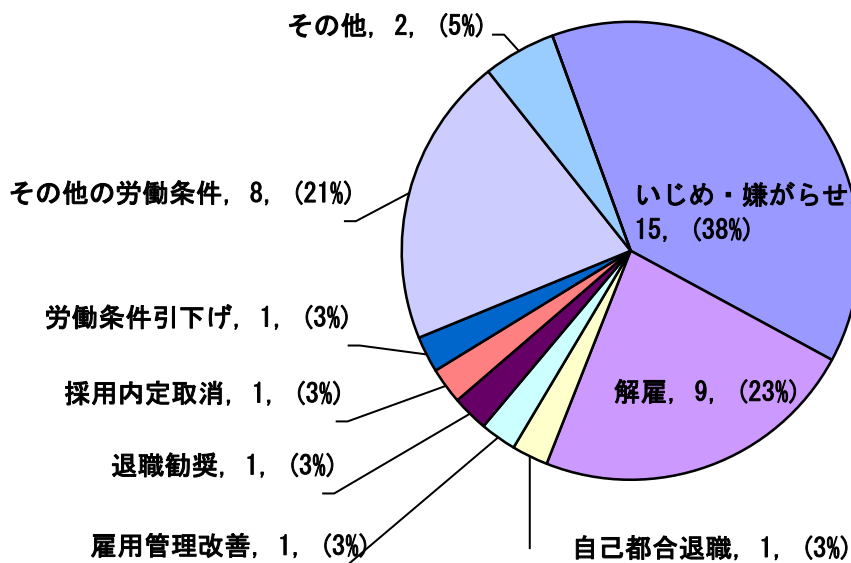
※パーセント表示については、端数調整のため合計が100%を超えることがあります。

④ 平成30年度中に処理が終了した事案（145件）の処理状況については、131件が口頭による助言・指導を実施しており、そのうち65件（助言・指導実施した件数の49.6%）が解決している。処理期間は、10日以内に処理したものが138件（処理終了全体の95.2%）である。

(3) 紛争調整委員会によるあっせん

① 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15件（前年度18件）と最も多く、次いで「解雇」が9件（前年度5件）、「その他の労働条件」が8件（前年度2件）と続いている。（第8図）

第8図 あっせん申請内容の内訳（件）

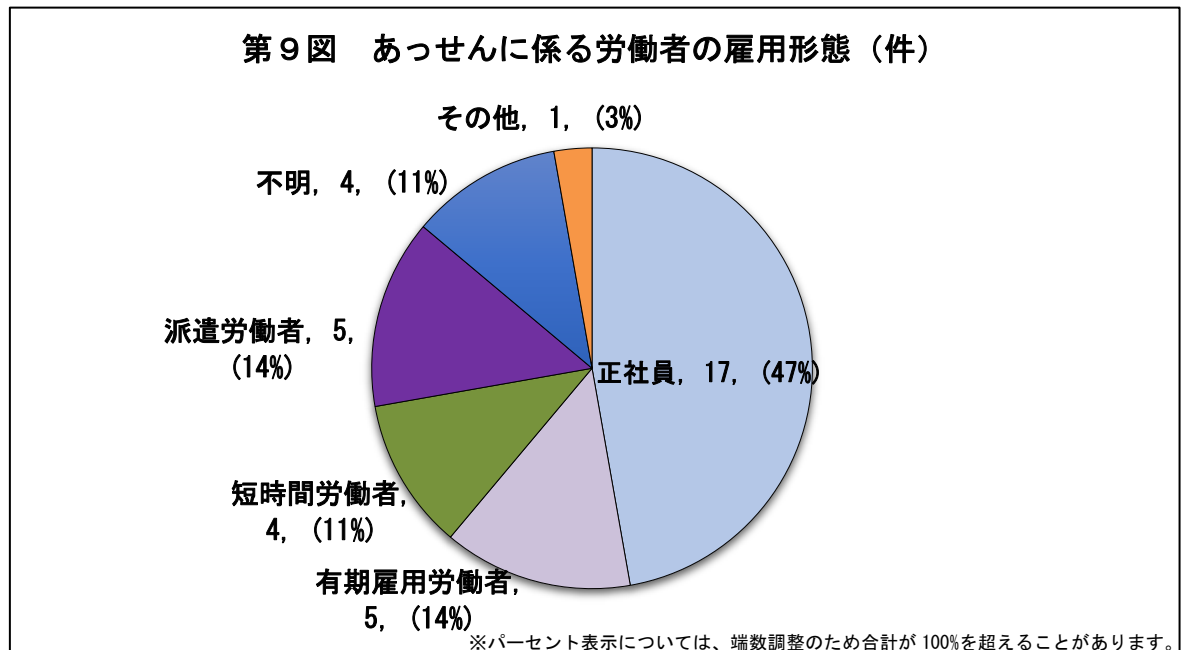


※パーセント表示については、端数調整のため合計が100%を超えることがあります。

② 申請人の内訳は、「労働者」からの申請が35件、「事業主」からの申請が1件

であった。

- ③ 労働者の雇用形態は、「正社員」が 17 件（47%）と最も多く、次いで「有期雇用労働者」が 5 件（14%）、「派遣労働者」が 5 件（14%）となっている。（第 9 図）



- ④ 平成 30 年度中にあっせんが終了した事案（36 件）の処理状況については、両当事者があっせん手続開始を了解し、あっせんを開催した件数は 23 件（終了した事案全体の 63.9%）であった。このうち「合意形成」され、解決に至った件数は 10 件（あっせん開催全体の 43.4%）となっている。
- ⑤ 「合意形成」され解決に至った件数の内訳は、「金銭的解決」による合意が 10 件で、それ以外による合意のものはなかった。
- ⑥ 処理期間は、1 か月以内に処理したものが 14 件（終了した事案全体の 38.9%）、1 か月を超えて 2 か月以内に処理したものが 16 件（44.4%）、2 か月を超えて 3 か月以内に処理したものが 6 件（16.7%）であり、3 か月以内にすべての事案を処理した。

平成 30 年度助言・指導及びあっせんの事例

【助言・指導の例】

事例 1 : 「いじめ・嫌がらせ」に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は多店舗展開している飲食店のパート労働者であるが、当該店舗のパートリーダーから、壁を叩いたり物に当たったりする行為や人格を否定するような暴言を吐くなどの行為等が行われていた。</p> <p>申出人は店長へ何度も相談したが、具体的な対応に至らなかったことから、職場環境の改善を求めて助言・指導を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人(本社)に対し、申出内容を説明し話し合いを促す助言を実施した。</p> <p>助言・指導の結果、被申出人から申出内容が事実である場合には許容範囲を超えており早急に調査するとの回答があり、申出人と被申出人との話し合いが実施され、被申出人から当該パートリーダーへ注意がなされて当該パートリーダーから申出人への謝罪がなされた。</p>
事例 2 : 「自己都合退職」に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は正社員であるが、1か月後の日付での退職願を提出した。しかし、被申出人から退職を認めてもらえず、改めて数週間後に当初示していた退職日で退職願を提出したが翌月の末日の退職日に書き換えさせられた。</p> <p>申出人は次の仕事が決まっていたことから被申出人に早期の退職ができるよう話し合いを求めて、助言・指導を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対し、民法の解約の申し入れの規定を説明し、当事者間での話し合いを助言した。</p> <p>助言・指導の結果、申出人と被申出人で話し合いがなされ、当初の退職願の日付より遅れたものの申出人の希望通り退職することができた。</p>

【あっせんの例】

事例 1 : 「いじめ・嫌がらせ」に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は正社員として仕事をしていましたが、上司から日常的にパワハラ行為を受けており、事業主に対しその改善を求めていたが、十分な調査が行われず一方的に申請人に非があると結論付けられた。一連の経緯から申請人は精神的に追い込まれ通院治療が必要となった。</p> <p>申請人は、治療費相当分及び精神的損害に対する慰謝料として合計 100 万円の支払いを求めたいとあっせんを申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図った結果、解決金として約 30 万円を支払うことで合意が成立した。</p>
事例 2 : 「解雇」に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は紹介予定派遣として就業後、正社員として入社したものであるが、入社から 2 年半後、能力不足を理由に解雇された。解雇理由にあげられているものは解雇に相当するほどのものではなく不当解雇であるとして、経済的損失として賃金 2 年相当分、慰謝料として賃金 6 か月相当分など、合計約 950 万円を求めたいとあっせんを申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図った結果、解決金として 175 万円を支払うことで合意が成立した。</p>

個別労働紛争解決制度について

新潟労働局 雇用環境・均等室

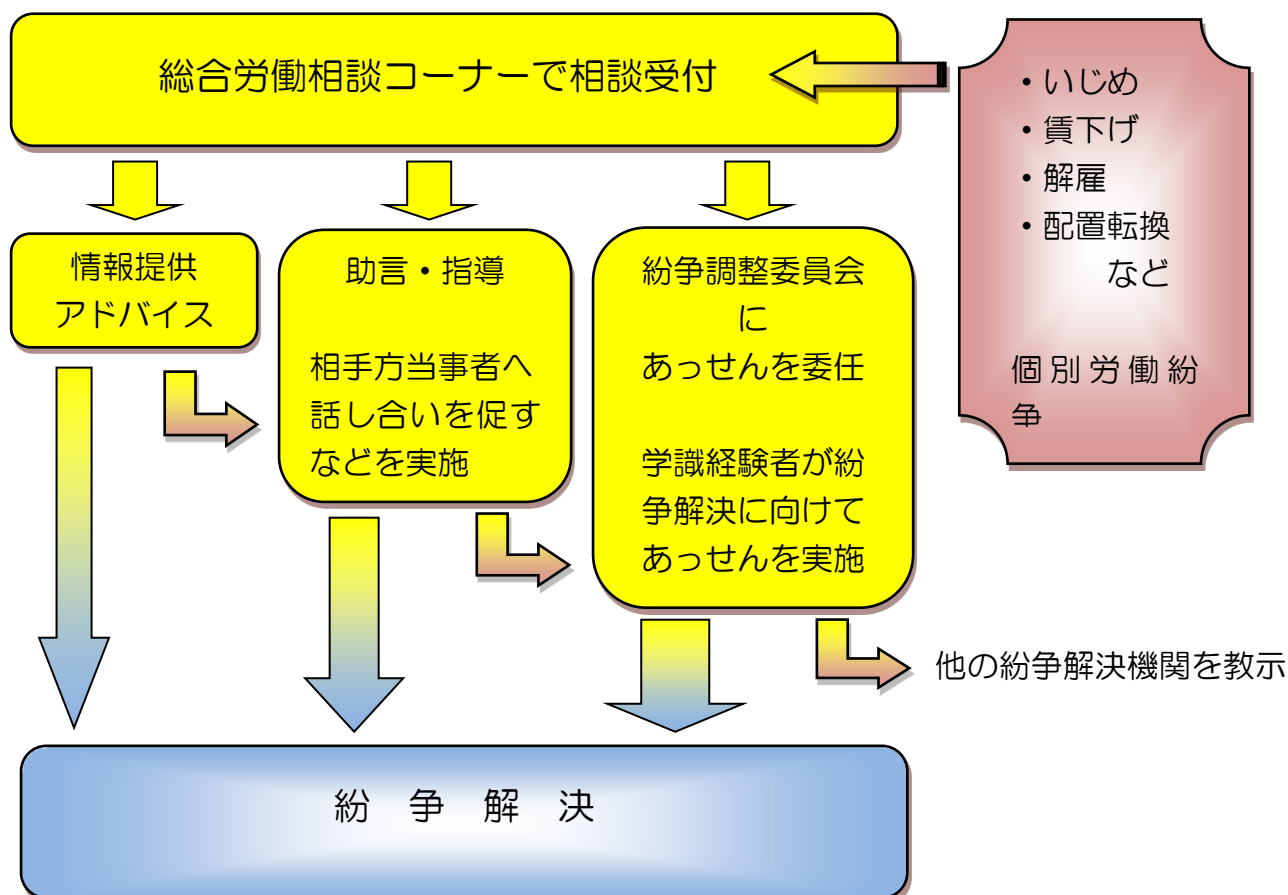
企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」といいます）が高水準で推移しています。

個別労働紛争は、本来、労働者と事業主の間の民事上の紛争ですので、紛争当事者である労使が話し合い、自主的に解決することが最も望ましく、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」においても、「紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るよう努めること」とされています。

しかし、個別労働紛争には、法令、判例の不知、誤解に基づくものも多く、また、感情的な対立が話し合いを妨げる要因になっているようなものも少なくありません。

そこで、新潟労働局では、管内の労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設置し、個別労働紛争を解決するための情報提供や相談受付を行うほか、当事者間だけでは紛争の解決が困難な場合には、解決の方向を示すことにより相手方当事者に話し合いを促す等の「労働局長による助言・指導」や、学識経験者が委員となって紛争解決に導く「新潟紛争調整委員会によるあっせん」の受付を行っています。

なお、各制度は、労働者はもちろん、事業主も利用することが出来ます。



総合労働相談コーナーは、新潟労働局雇用環境・均等室のほか、各労働基準監督署内に設置されています。

新潟労働局管内 総合労働相談コーナー一覧

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	開設時間等
新潟労働局 総合労働相談コーナー	950-8625	新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎 2号館 4階 新潟労働局雇用環境・均等室内	025(288)3501	平日 9:00~16:30
新潟 総合労働相談コーナー	950-8624	新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎 2号館 2階 新潟労働基準監督署内	025(288)3571	平日 9:00~16:30
長岡 総合労働相談コーナー	940-0022	長岡市千歳 1-3-88 長岡地方合同庁舎 7階 長岡労働基準監督署内	0258(33)8711	平日 9:00~16:30
上越 総合労働相談コーナー	943-0803	上越市春日野 1-5-22 上越地方合同庁舎 3階 上越労働基準監督署内	025(524)2111	平日 9:00~16:30
三条 総合労働相談コーナー	955-0055	三条市塚野目 2-5-11 三条労働基準監督署内	0256(32)1150	平日 9:00~16:30
新発田 総合労働相談コーナー	957-8506	新発田市大字日渡 96 新発田地方合同庁舎 3階 新発田労働基準監督署内	0254(27)6680	平日 9:00~16:30
新津 総合労働相談コーナー	956-0864	新潟市秋葉区新津本町 4-18-8 新津労働総合庁舎 3階 新津労働基準監督署内	0250(22)4161	平日 9:00~16:30
小出 総合労働相談コーナー	946-0004	魚沼市大塚新田 87-3 小出労働基準監督署内	025(792)0241	平日 9:00~16:30
十日町 総合労働相談コーナー	948-0073	十日町市稲荷町 2-9-3 十日町労働基準監督署内	025(752)2079	平日 9:00~16:30
佐渡 総合労働相談コーナー	952-0016	佐渡市原黒 333-38 佐渡労働基準監督署内	0259(23)4500	平日 9:00~16:30