厚生労働省
岡山労働局

平成30年度の「個別労働紛争解決制度」の運用状況について

岡山労働局では、平成30年度の「個別労働紛争解決制度」の運用状況をとりまとめました。
その概要は次のとおりです。

【ポイント】

- 総合労働相談件数は高止まりの状況
- いじめ・嫌がらせに関する相談が８年連続トップ

1. 総合労働相談件数	岡山局	14,296件	5.3%減
	（全　国	111万7,983件	1.2%増 ）
2. 民事上の個別労働紛争相談件数	岡山局	3,582件	6.5%減
	（全　国	26万6,535件	5.3%増 ）
3. 妊娠・出産や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに係る相談件数	岡山局	138件	11.0%減
4. 助言・指導申出件数	岡山局	74件	12.1%増
	（全　国	9,835件	7.1%増 ）
5. あっせん申請受理件数	岡山局	34件	17.1%減
	（全　国	5,201件	3.6%増 ）

※　上記増減率については、平成29年度実績と比較したもの。

○　県内の総合労働相談コーナーにおける相談件数は14,296件（第１図）

平成20年度をピークに平成23年度まで減少を続け、平成23年度以降は1万3千件台を推移し、ほぼ横ばい状況であったものの、平成26年度より増加に転じ、平成28年度においては3年連続の増加となる16,229件となった。平成29年度以降は減少に転じ、平成30年度は14,296件となったが、依然として高止まりの状況にある。

※ 平成28年度より、組織変更によって、総合労働相談コーナーにおいても均等3法に係る相談を取り扱っているため、総合労働相談件数については平成27年度までより統計対象が増えています。
従前の統計対象では平成28年度は14,728件、平成29年度は13,680件、平成30年度は13,285件となります。

○　民事上の個別労働紛争に係る相談件数は3,582件（第１図）

民事上の個別労働紛争に係る相談が、相談件数全体の25.0%を占めている。

中でも、パート･アルバイト・期間契約社員・派遣労働者といった非正規労働者からの相談が1,102件あり、約3割を占めている。（第２図）

相談の内容は、**「いじめ・嫌がらせ」**に関するものが制度発足以降、増加し続けており、平成23年度より8年連続で最多となり、かつ、平成30年度は**過去最多の1,317件（29.9%）**となり、平成21年度（491件）と比べ**約2.7倍**となっている。（第３図、第４図）

○　妊娠・出産や育児休業等を理由とする不利益取扱いに係る相談件数は138件(第5図)

妊娠・出産や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに係る相談は138件であった。(第5図) 不利益取扱の相談内容については、退職の強要や雇止めなど、労働者が職を失う可能性のある相談が4割以上を占めている。(第6図)

○　助言・指導制度の受付件数74件（第7図）

助言・指導の受付件数は74件となり、前年度と比べ8件、12.1％増加した。

紛争内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が33件と最多で、全体の44.6％を占め、以下、「自己都合退職」「解雇」、「出向・配置転換」、「退職勧奨」、「労働条件引下げ」等となっている。（第8図）

30年度に処理が終了した助言・指導事案については、受付日から10日以内に100％助言・指導を実施している。

○　あっせん受理件数は34件　（第9図）

あっせん受理件数は34件となり、前年度と比べ7件、17.1%減少した。

紛争内容としては、「いじめ・嫌がらせ」「自己都合退職」、「解雇」、「雇止め」等となっている。（第10図）

30年度にあっせんが開催された事案は、1か月以内に36.4%、2か月以内に100%処理を終了している。

※　「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間での労働条件や職場環境などをめぐる紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度で、幅広い分野の労働問題を対象とする「総合労働相談」、個別労働紛争の解決につき援助を求められた場合に行う都道府県労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に労働局長が紛争調整委員会に委託して行う「あっせん」の3つの方法があります。

近年、個別労働紛争の内容は複雑・多様化しているなかで、当該制度は、平成13年10月の法律施行以降15年目を迎え、職場での紛争の簡易・迅速な解決手法として利用されています。

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー
岡山県内　7か所

平成30年度　総合労働相談件数
14,296件

うち、 ※1

○法制度の問い合わせ
9,292件

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
2,683件

○民事上の個別労働紛争相談件数
3,582件
【内訳】①いじめ・嫌がらせ　1,317件
②自己都合退職　553件
③解雇　438件

○その他　768件

情報提供
連携

関係機関
○岡山県
○裁判所
○法テラス　等

取次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所等
関係法令に基づく行政指導等

申出

申請

労働局長による助言・指導

○申出件数(74件)
【内訳】※1
①いじめ・嫌がらせ　33件
②自己都合退職　17件
③解雇　6件

あっせんに移行5件

○処理件数(件)　※2
解決したもの　29件
未解決(一定の改善あり)　17件
未解決(改善なし)　28件

紛争調整委員会によるあっせん

○申出件数(34件)
【内訳】※1
①いじめ・嫌がらせ　11件
②自己都合退職　7件
③解雇　6件

○処理件数(件)　※2
合意成立　11件
打切り(不参加)　15件
打切り(不参加以外)　6件
取下げ　3件

※1　1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
※2　労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

平成30年度個別労働紛争解決制度の運用状況

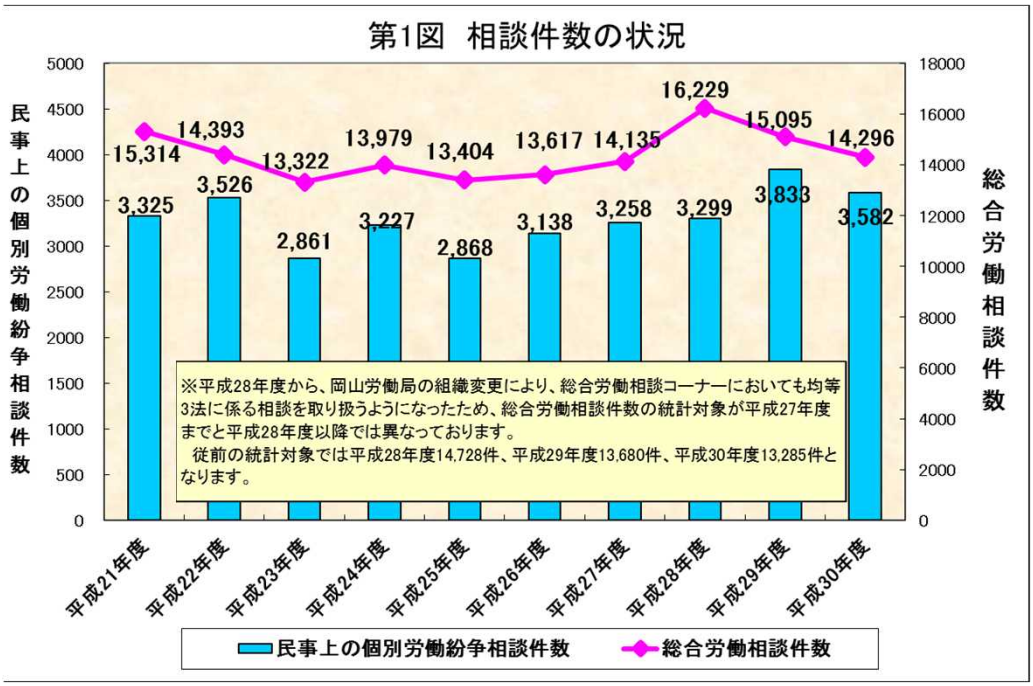
1　総合労働相談

岡山労働局では、労働局を始め全ての労働基準監督署に、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置している。

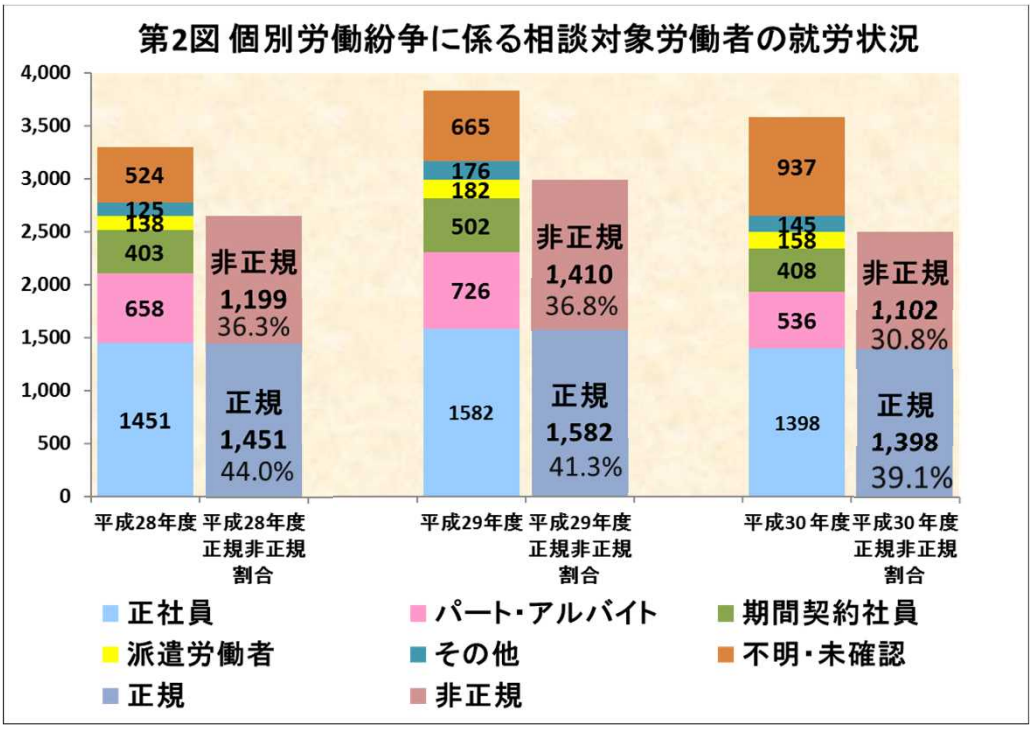
総合労働相談件数は前年から減少し14,296件となった。

このうち、労働基準法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は3,582件。うち、パート･アルバイト･期間契約社員･派遣労働者の非正規労働者からの相談が1,102件あり、約3割を占めている。

第1図　相談件数の状況



第2図 個別労働紛争に係る相談対象労働者の就労状況



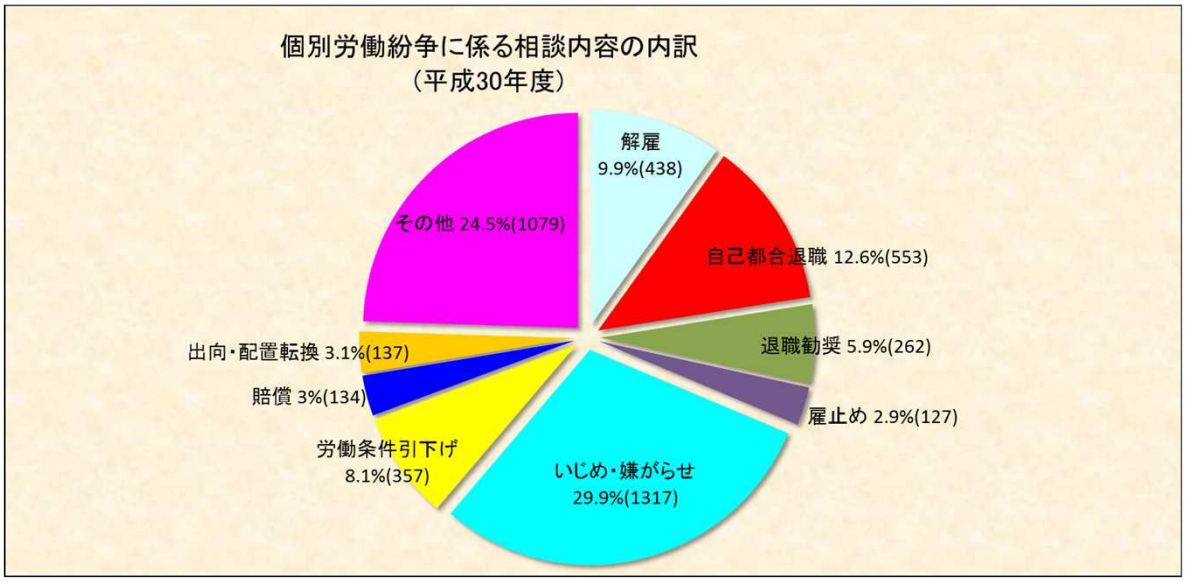
2. 個別労働紛争相談の状況

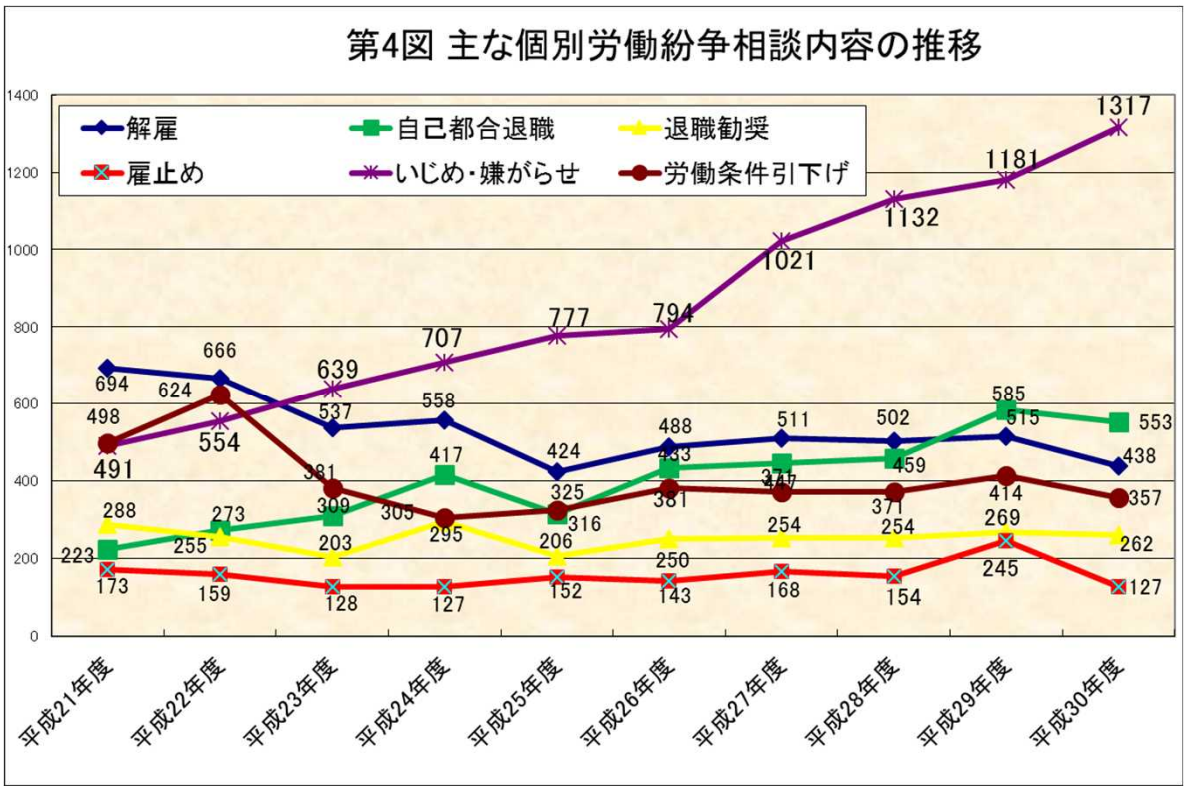
平成30年度の民事上の個別労働紛争に係る相談内容は、いじめ・嫌がらせに係る相談が最も多く全体の29.9%であり、次いで自己都合退職(12.6%)、解雇(9.9%)、労働条件引き下げ(8.5%)等となっている。

いじめ・嫌がらせに係る相談が、平成23年度より8年連続で最多となった。

自己都合退職に係る相談※が平成26年度以降、増加傾向にある。

※自己都合退職に係る相談とは、労働者が自己都合による退職を申し出たことに付随する紛争及び労働者自身は退職を望んでいないが自己都合退職として辞めさせられたとする紛争に関するもの。



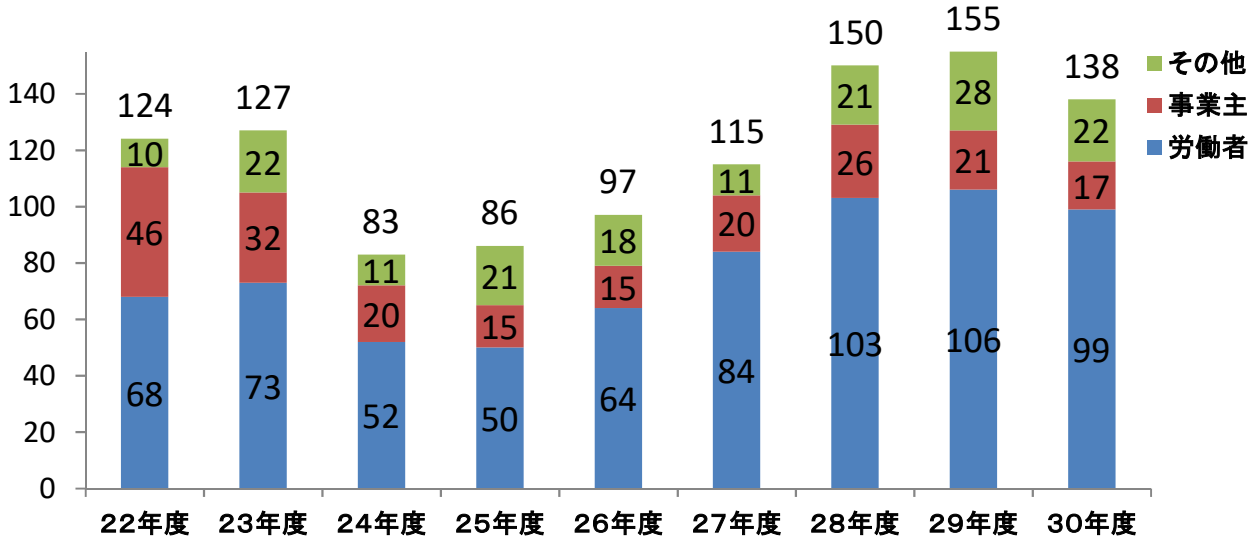


3.妊娠・出産や育児休業等を理由とする不利益取扱いに係る相談件数の推移

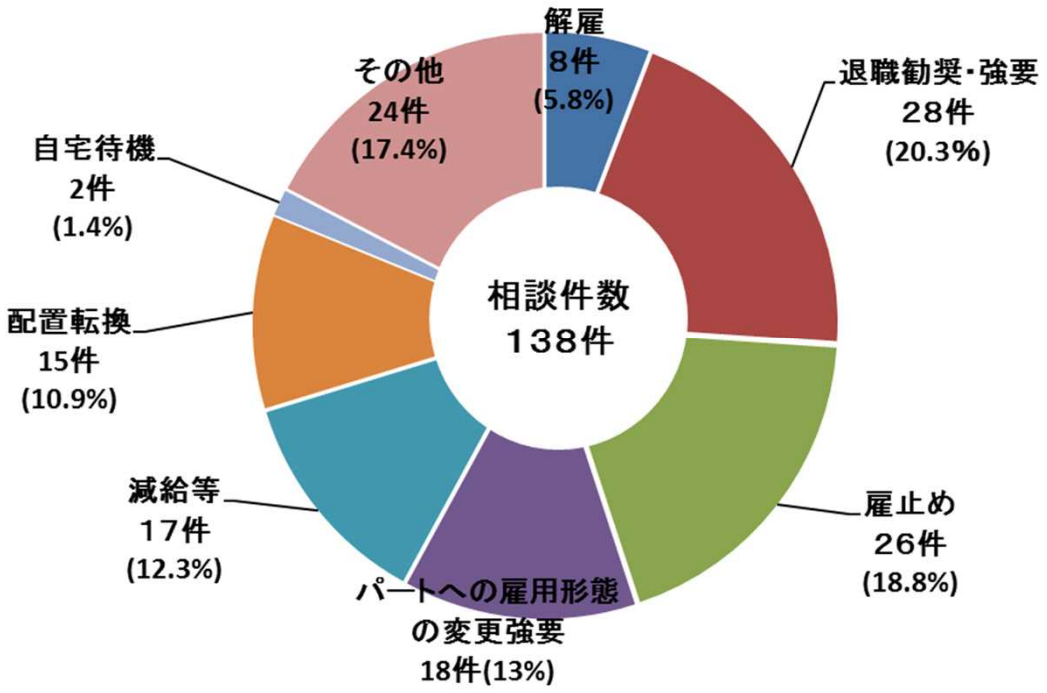
妊娠・出産や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに係る相談は 138件であった。不利益取扱の相談内容については、退職の強要や雇止めなど、労働者が職を失う可能性のある相談が45%を占めている。

※ 相談件数についての留意事項
平成28 年4月に都道府県労働局の組織見直しを行い、雇用環境・均等部（室）を設置した。雇用環境・均等部（室）では、これまで雇用均等室において受け付けていた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談と併せて総合労働相談コーナーで受け付けていた個別労働紛争に関する相談も一体的に対応するようになった。このため、相談を受け付けるに当たり、相談件数の計上方法についても変更を行ったことから、平成27 年度以前とは単純比較できない。

第5図　妊娠・出産や育児休業等を理由とする不利益取扱いに係る相談件数の推移

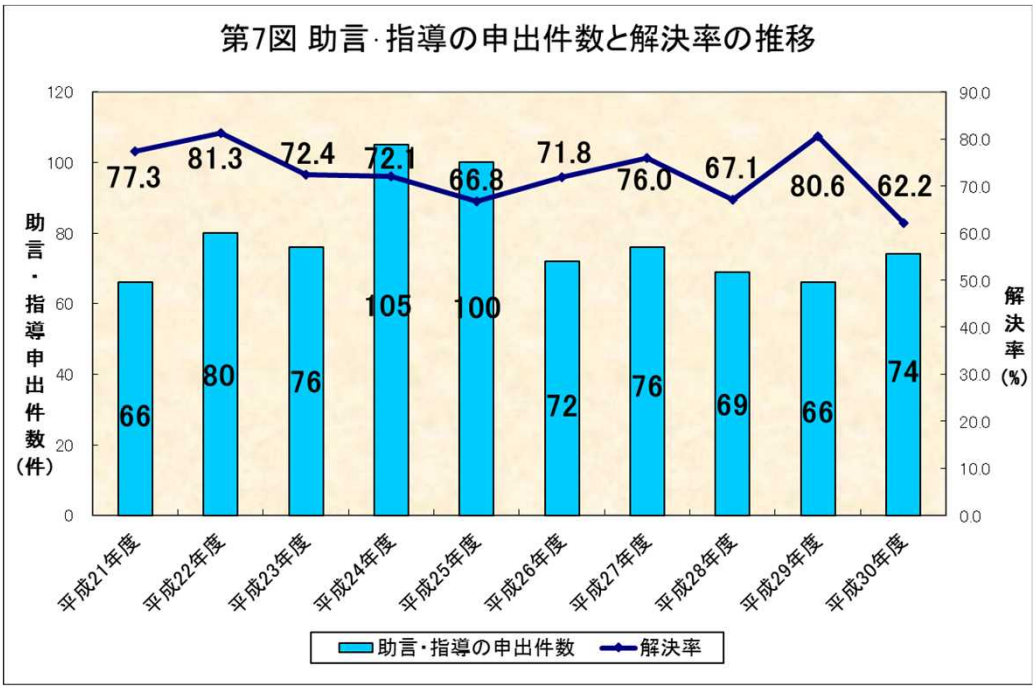


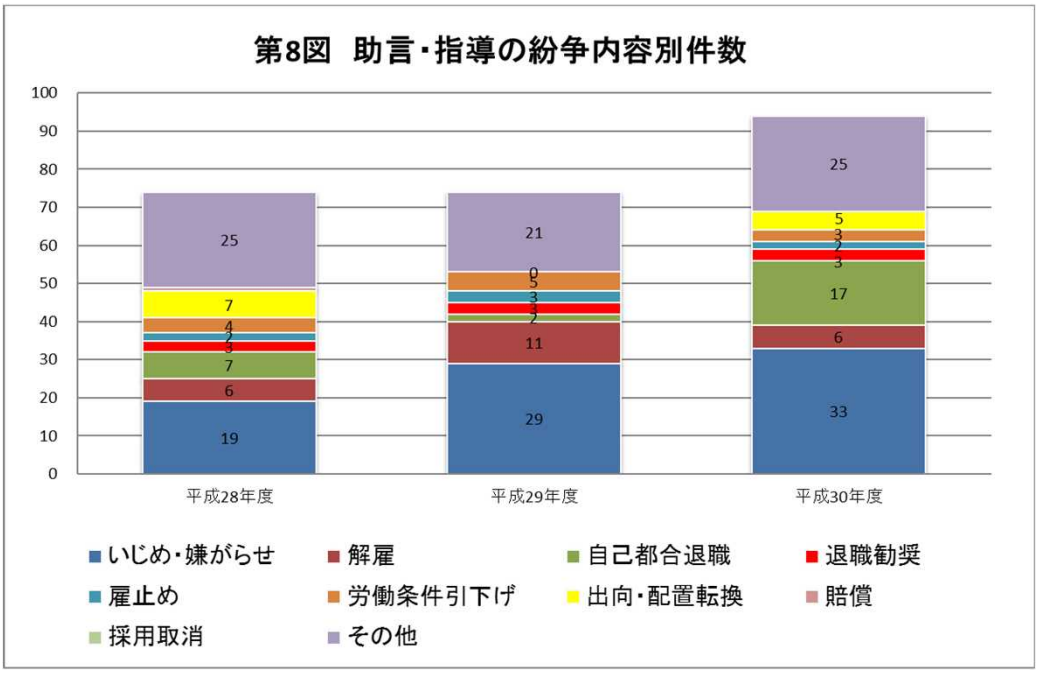
第6図　妊娠・出産や育児休業等を理由とする不利益取扱いの相談内容の内訳



4. 助言・指導の状況

平成30年度の助言・指導制度の受付件数は74件と平成29年度と比べ8件増加した。
紛争内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が33件と全体の44.6%を占め、以下、「自己都合退職」17件、「解雇」6件、「出向・配置転換」5件等となっている。
平成30年度に処理を終了した助言・指導事案については、受付日から10日以内に100%助言・指導を実施している。





※助言・指導申立て事項が複数の紛争内容にわたる場合があるため、紛争の内容件数と助言・指導申出件数は一致しないことがある。

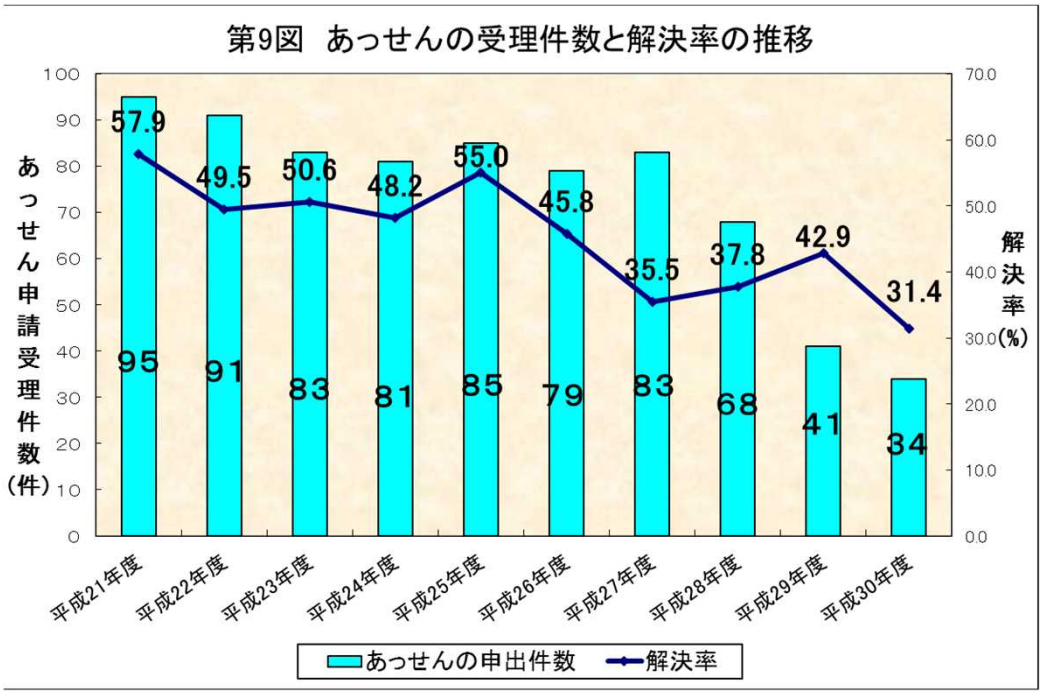
5. あっせんの状況

平成30年度のあっせん受理件数は34件と、平成29年度と比べると7件減（17.1%減）（第9図）と大幅な減少となっている。

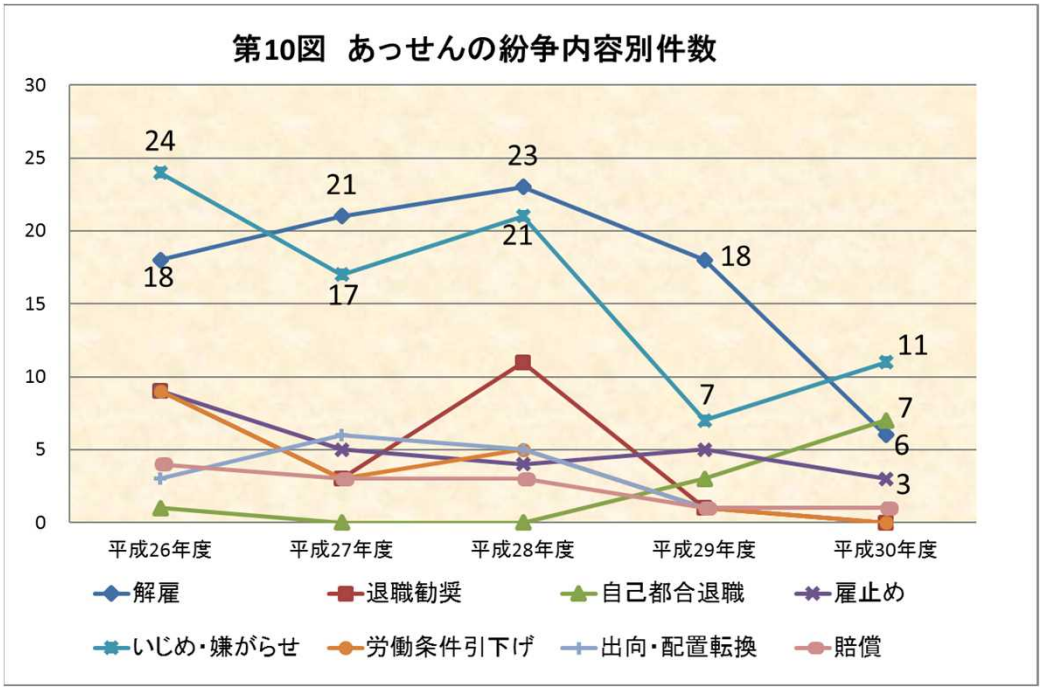
紛争内容としては、「いじめ・嫌がらせ」11件、「自己都合退職」7件、「解雇」6件、「雇止め」3件等となっている。（第10図）

あっせんが開催された事案は、1か月以内に36.4%、2か月以内に100%処理を終了している。

第9図　あっせんの受理件数と解決率の推移



第10図　あっせんの紛争内容別件数



※当該年度にあっせん処理が終了した件数を計上。あっせん申請が複数の紛争内容にわたる場合があるため、紛争の内容件数とあっせん受理件数は一致しないことがある。

助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導

事例	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
事案の概要	申出人が勤務している会社の上司から大声で罵倒される、話しかけても無視される等の「いじめ・嫌がらせ」を受け、退職せざるを得なくなった。これまで何人もの社員が上司のパワハラで会社を退職している。社長に対し、パワハラのない職場環境にするよう話をしようとしたが、様々な障害があり、なかなか実現しない。 既に退職しているが、残った社員のため、職場環境の改善について助言・指導を求めるもの。
助言・指導の内容・結果	会社社長に対し、職場環境配慮義務やパワハラ対策について丁寧に説明を行い、本件紛争に関しては、事情をよく知る申出人の話を直接聞く必要があるとの助言を行った。 助言に基づき、会社社長はすぐに事実関係の確認および申出人との話し合いの機会を設けた。 申出人は、「職場環境の改善に向けて一歩前進した」旨の感想を述べた。

あっせん

事例	解雇に係るあっせん
事案の概要	申請人は正社員のトラック運転手として勤務していたが、担当していた運送ルートの仕事が無くなったことを理由に解雇となった。 当該事業場では担当ルート以外にも運送の仕事があったこと等を理由に、解雇されたことを不服とし、会社に対し生活補償を求めたが、拒否されたため、あっせん申請をしたもの。
あっせんの内容・結果	あっせん委員が双方の主張を聞いた上で、被申請人に対して、解雇権の濫用が問われるケースであること等を指摘し、双方の調整を図ったところ、当事者間の歩み寄りにより、被申請人が申請人に対し、解決金として賃金1.8か月分相当額を支払うことで合意が成立し解決した。 申請人、被申請人双方が「労使紛争が円満に解決して、制度を利用して良かった。」との感想を述べた。