

令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況について

岡山労働局は、「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめました。

その概要は次のとおりです。

【ポイント】

1 総合労働相談件数、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、助言・指導申出件数、あっせん申請件数いずれも前年度より増加。

- ・総合労働相談件数 16,112件（前年度比12.7%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 4,194件（同 17.1%増）
- ・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 152件（同 10.1%増）
- ・助言・指導申出件数 111件（同 50.0%増）
- ・あっせん申請件数 50件（同 47.1%増）

2 民事上の個別労働紛争の相談件数、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が過去最多

- ・民事上の個別労働紛争相談件数は、4,194件（同17.1%増）で過去最多
- ・うち、「いじめ・嫌がらせ」に関する内容の相談が1,554件（同18.0%増）で過去最多

○ **県内の総合労働相談コーナーにおける相談件数は16,112件(P4)**

相談件数は、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、令和元年度は大幅に増加した。

※ 組織変更によって、平成28年度から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、同年以降、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、令和元年度は15,011件となります。

○ **民事上の個別労働紛争に係る相談件数は4,194件(P4, 5)**

民事上の個別労働紛争に係る相談が、相談件数全体の4分の1を占めている。中でも、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者といった非正規労働者からの相談が 1,381件あり、民事上の個別労働紛争に係る相談の3分の1を占めている。

相談の内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが増加し続けており、平成23年度より9年連続で最多となり、かつ、令和元年度は1,554件で、過去最多となった。

○ **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152件(P6)**

妊娠・出産や育児休業の取得を理由とする不利益取扱いに係る相談は152件であった。

不利益取扱い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割を占めている。

○ **助言・指導制度の受付件数111件(P7)**

助言・指導の受付件数は111件となり、前年度と比べ37件、50.0%増加した。

紛争内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が40件と最多。以下、「自己都合退職」(11件)、「退職勧奨」(10件)、「出向・配置転換」(10件)、「雇止め」(8件)等となっている。

令和元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50件(P8)**

あっせん受理件数は50件となり、前年度と比べ16件、47.1%増加した。

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

令和元年度にあっせんの手続を終了した事案は、1か月以内に67.3%、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、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

令和元年度 総合労働相談件数
16,112件

うち、※1

○法制度の問い合わせ
(11,013件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(2,672件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(4,194件)

内訳

①いじめ・嫌がらせ 1,554件
②自己都合退職 610件
③解雇 459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(111件)

【内訳】 ①いじめ・嫌がらせ 40件
※1 ②自己都合退職 11件
③退職勧奨 10件

○処理件数(103件) ※2

解決したもの 43件
未解決(一定の改善あり) 41件
未解決(改善なし) 19件

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数(50件)

【内訳】 ①いじめ・嫌がらせ 16件
※1 ②解雇 12件
③自己都合退職 6件

○処理件数(49件) ※2

合意成立 15件
打切り(不参加) 17件
打切り(不参加以外) 15件
取下げ 2件

申請

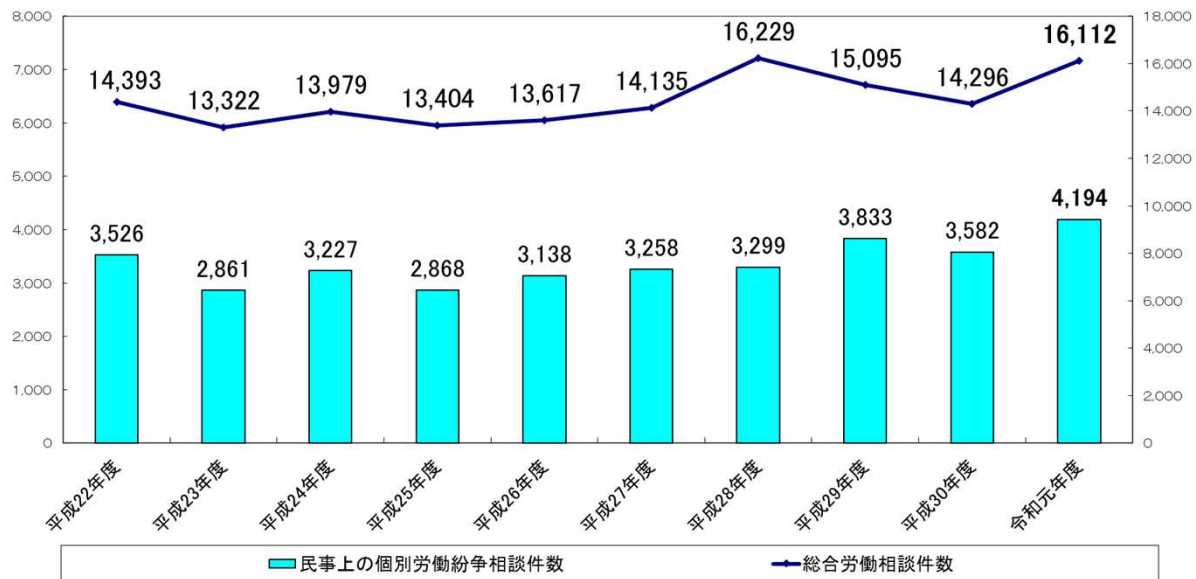
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※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。

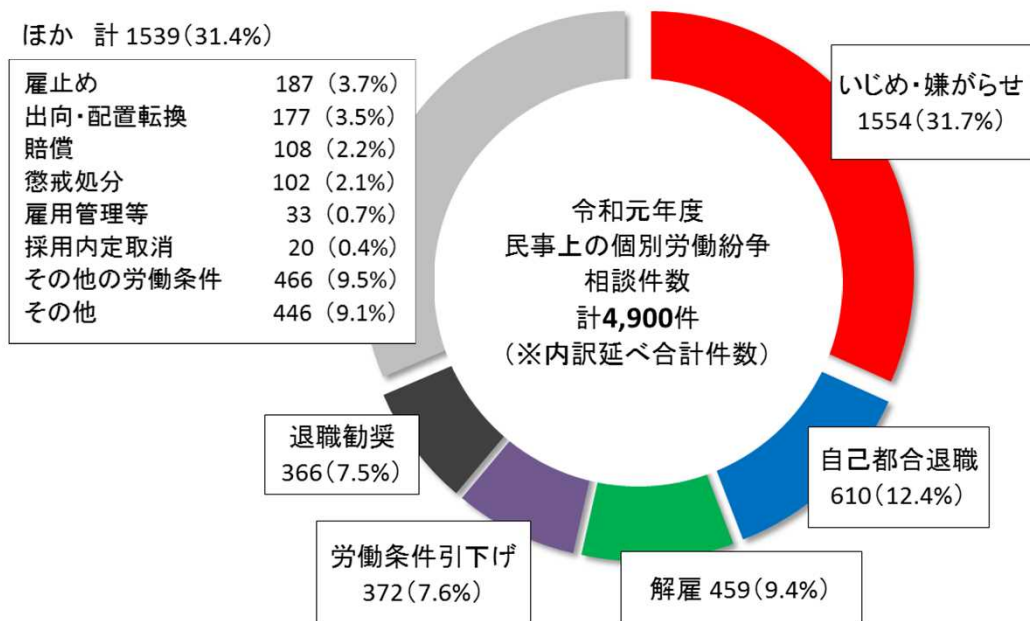
令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

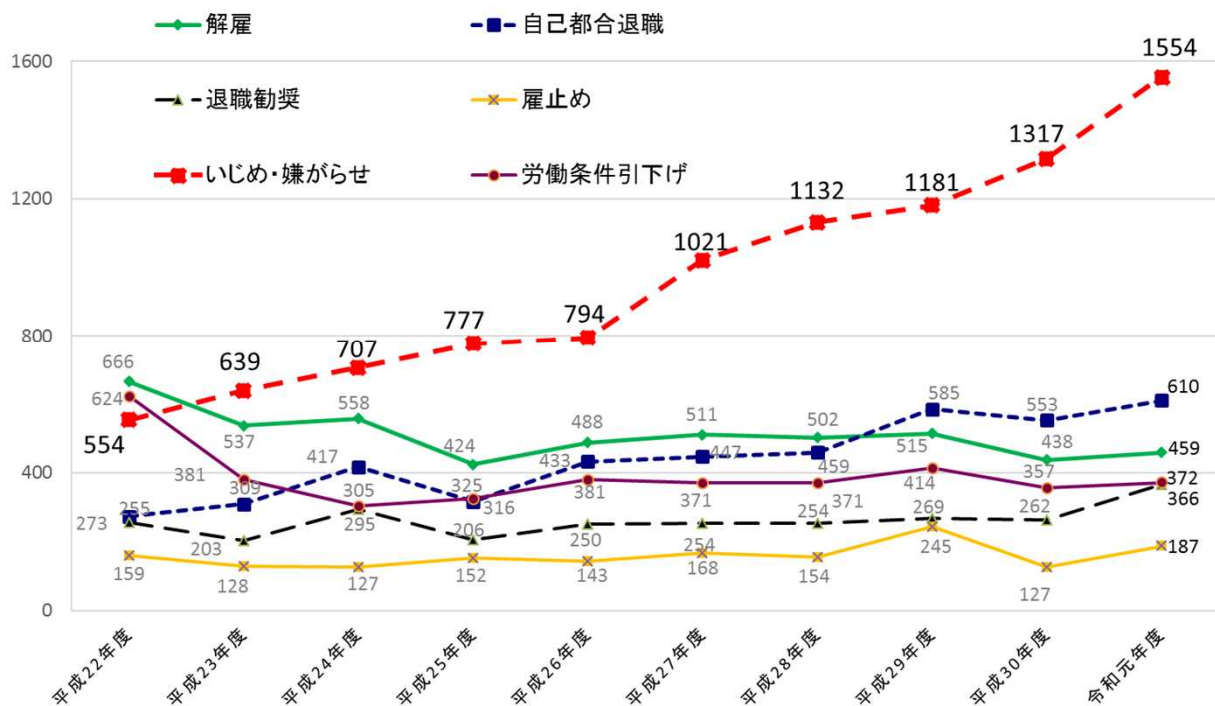


(2) 民事上の個別労働紛争／相談内容別の件数



※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。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る。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移

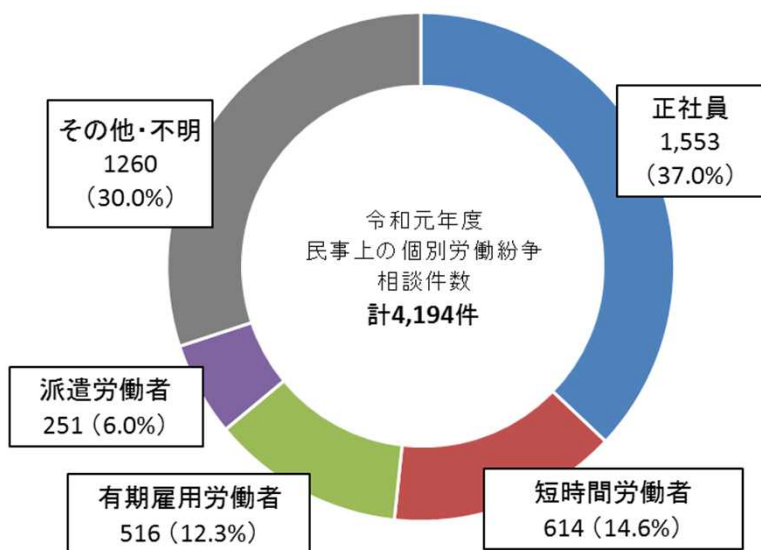


(4) 民事上の個別労働紛争／就労形態別の件数

相談者の種類

労働者 3,338 (79.6%)
事業主 495 (11.8%)
その他 361 (8.6%)

※事業主からの相談については、相談対象の就労形態を計上している。



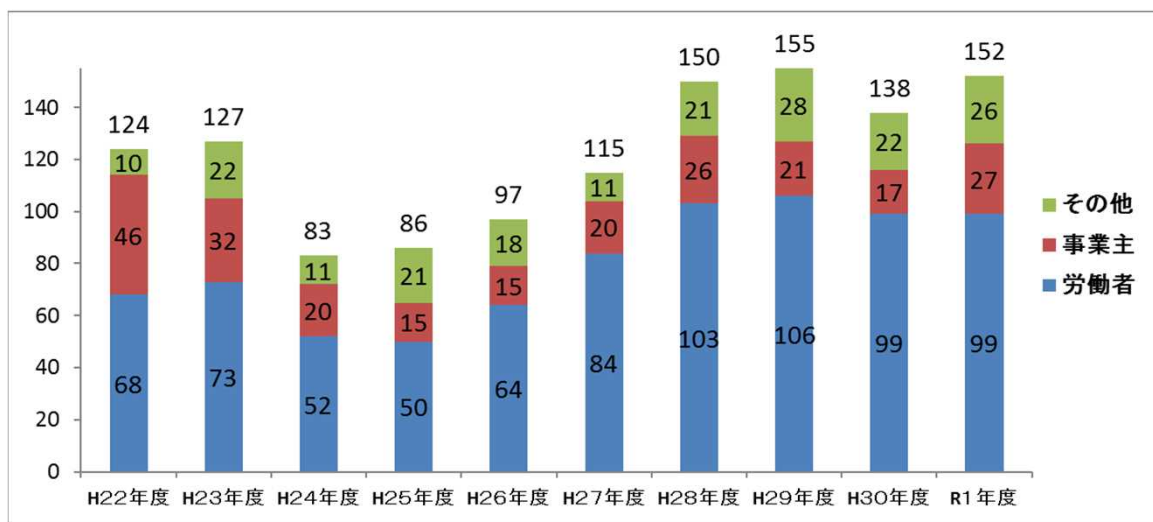
2 妊娠・出産や育児休業等を理由とする不利益取扱いに係る相談

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 152件であった。不利益取扱い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約4割を占めている。

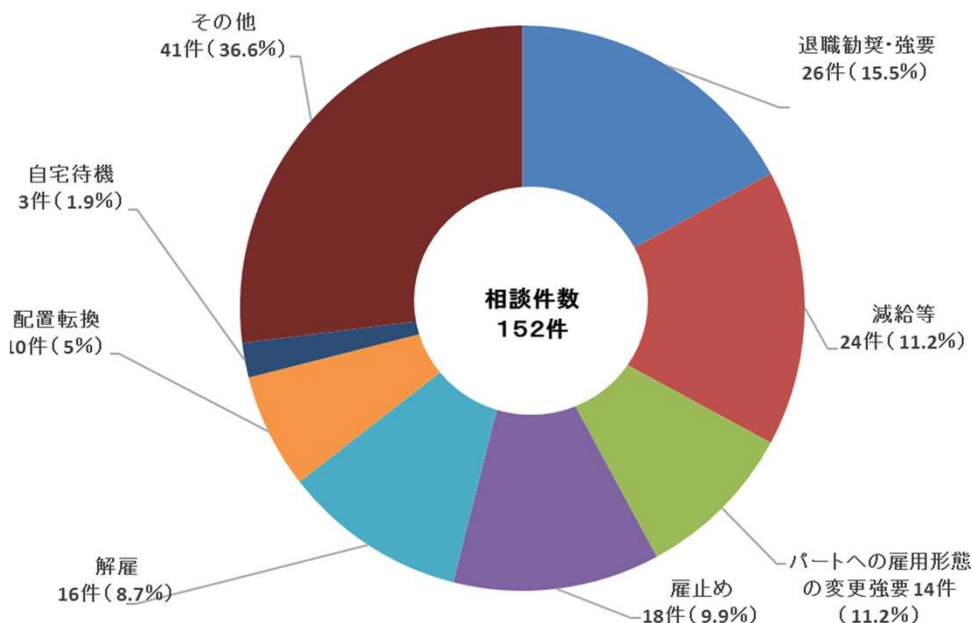
※ 相談件数についての留意事項

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。

(1) 相談件数の推移

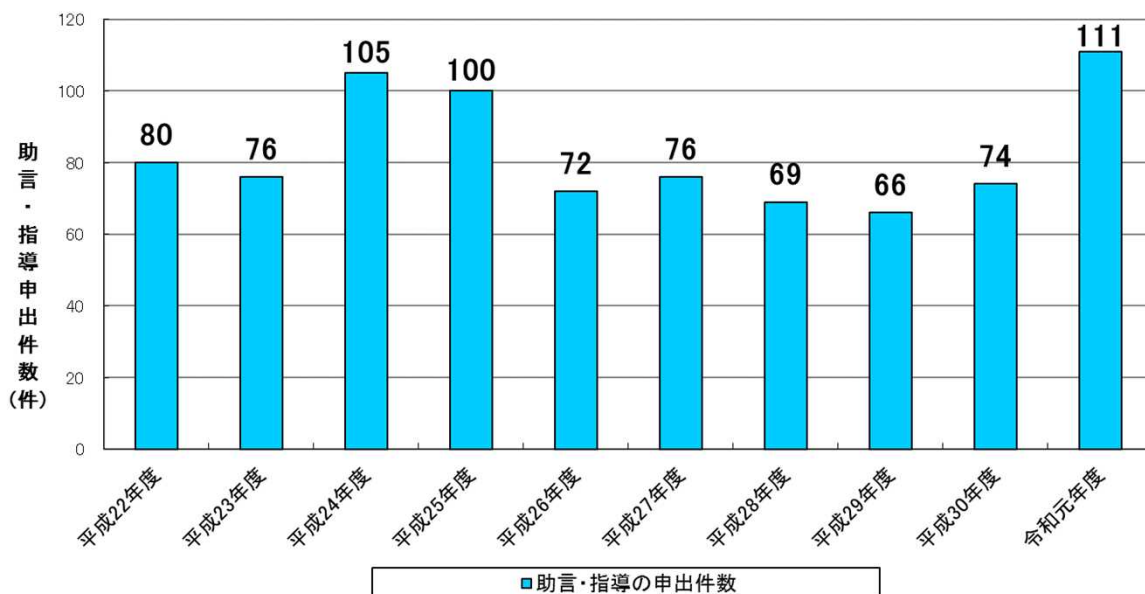


(2) 相談内容の内訳

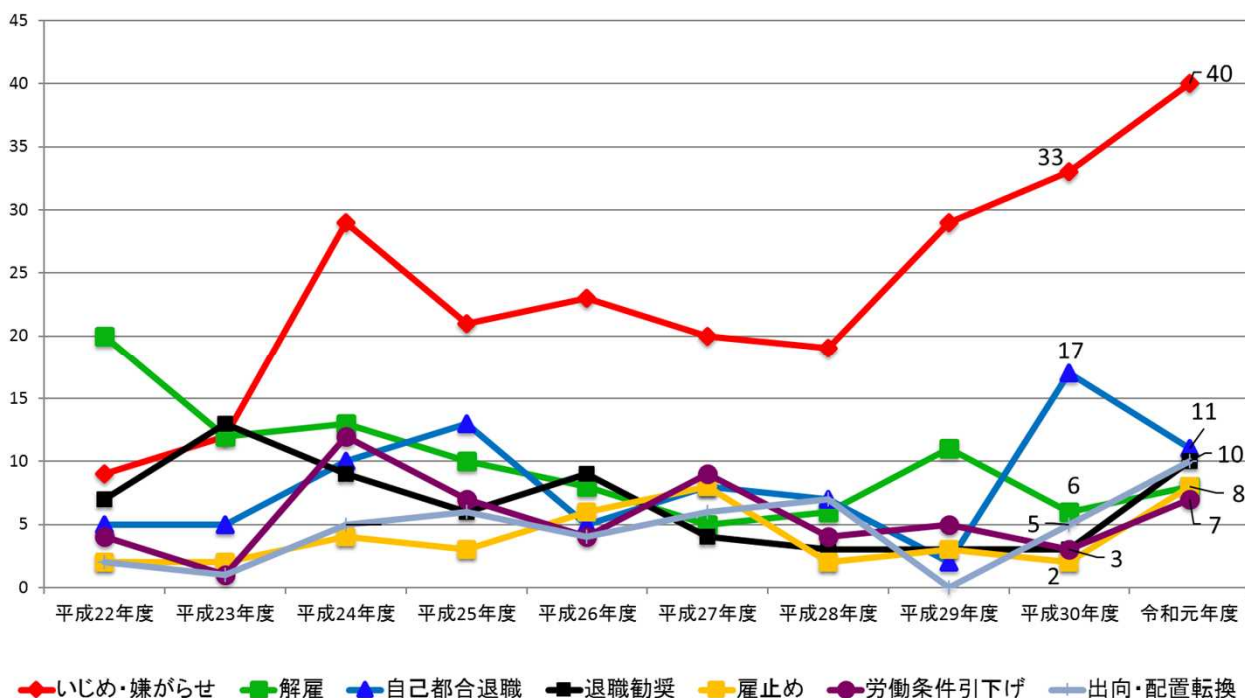


3. 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

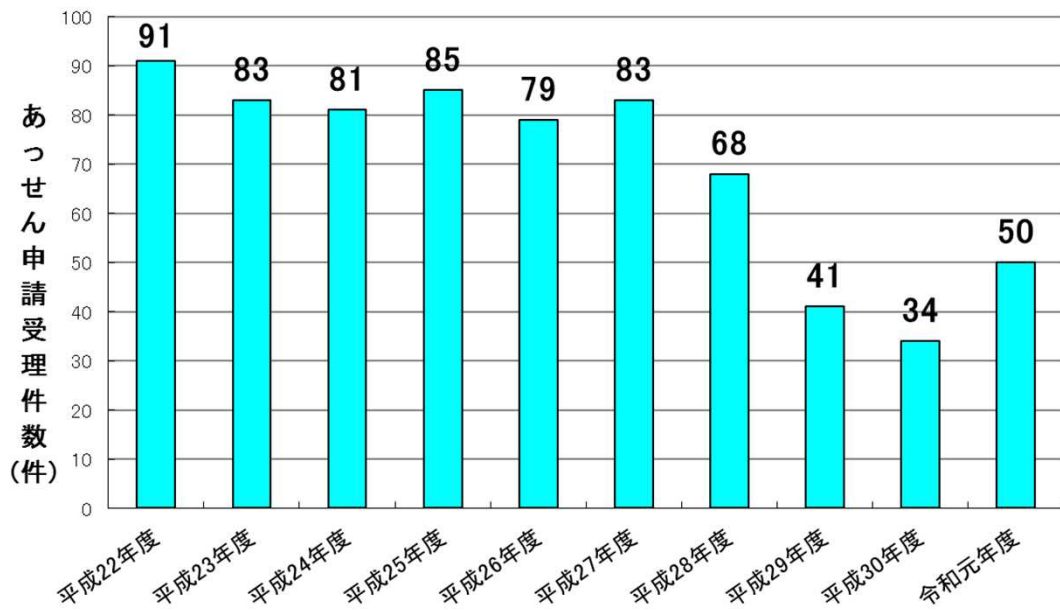


(2) 主な申出内容別の件数推移

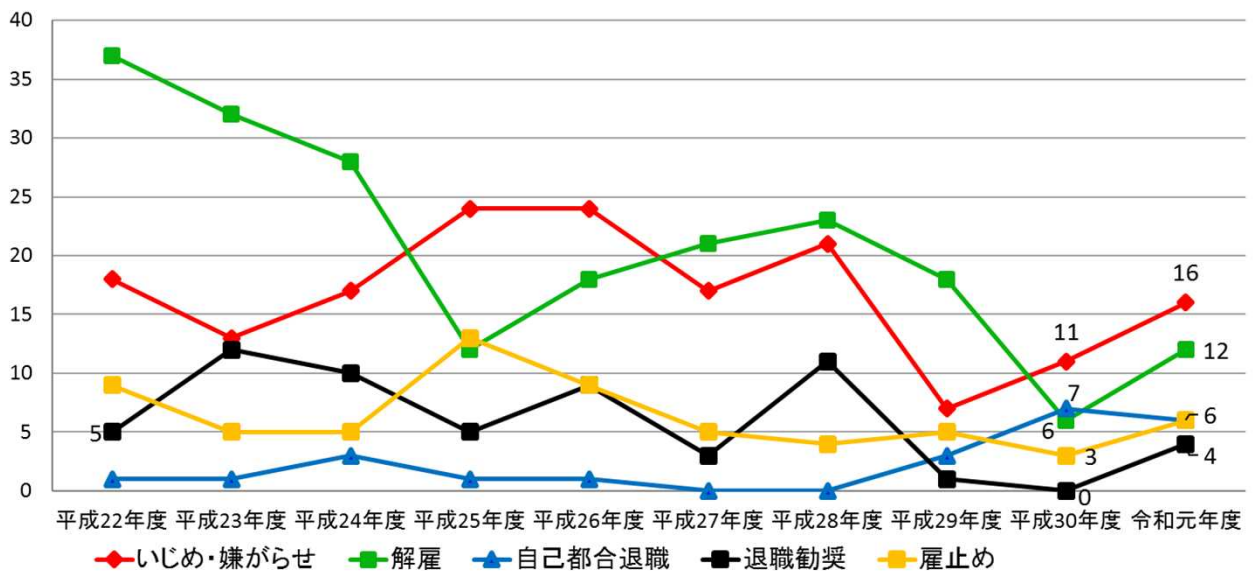


4. 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移



(2) 主な申請内容別の件数推移



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同僚から理由もなく罵倒されたり、無理矢理仕事を押し付けられ、指導を逸脱した「いじめ・嫌がらせ」を受けている。上司に相談したが、話を聞くだけで対応してもらえない。安心して働き続けられるよう、会社に対し助言を求めるもの。
助言・指導の内容・結果	会社社長に対し、労働契約法に基づく職場環境配慮義務や、パワハラ対策の法改正等について丁寧に説明を行い、本件紛争に関しては速やかに話し合い、解決する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、「話し合ってすっきりした。今後は、適正な指導であれば前向きに受け入れて頑張りたい。」旨の感想を述べた。 また、被申出人は、本件を契機にパワハラ対策を導入する旨を述べた。

あっせん

事例	いじめ・嫌がらせに係るあっせん
事案の概要	申請人は正社員の事務員として勤務していたが、先輩社員から嫌がらせ(精神的な攻撃)を受けた。社内相談窓口の担当者や社長にも直接相談したが、改善されなかった。 長期間勤務するつもりで入社したが、精神的に追い込まれ退職せざるを得なくなった。精神的な苦痛を受けた補償金の支払いを求め、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、ハラスメント相談窓口が適正に機能していなかったこと等を指摘し、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3か月分相当額を支払うことで合意が成立し解決した。