

沖縄労働局発表
 令和元年8月30日(金)

担 沖繩労働局 雇用環境・均等室
 当 室 長 加藤 明子
 労働紛争調整官 大村 達治
 電話：098(868)6060

平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況 ～「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が過去最高～

沖縄労働局(局長 福味 憲)は、このたび「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を取りまとめましたので公表します。

平成30年度の総合労働相談の件数は8,929件となり、前年度の8,558件と比べ増加(前年度比4.3%増)し、このうち個別労働紛争(民事上のトラブル)の相談件数は2,493件と前年度の2,025件と比べ大幅に増加(前年度比23.1%増)しています。個別労働紛争の相談内訳では、平成30年度も「いじめ・嫌がらせ」がトップの690件となり過去最高、相談に占める割合も過去最高の27.7%となっています。また、「解雇」、「自己都合退職」、「退職勧奨・雇止め」の3分類を合計した離職に関する相談は960件(前年度828件)と、前年度同様相談の約4割を占めています。

【ポイント】

「いじめ・嫌がらせ」に係る個別労働紛争(民事上のトラブル)相談の件数が過去最高(690件)。()は前年度の件数

総合労働相談件数	8,929件	(8,558件)	
個別労働紛争相談件数	2,493件	(2,025件)	
1位 いじめ・嫌がらせ	690件	(517件)	*初の600件超え
2位 解雇	352件	(364件)	} 離職に関する相談:960件(828件)
3位 自己都合退職	348件	(269件)	
4位 退職勧奨・雇止め	260件	(195件)	
4位 その他の労働条件	260件	(205件)	

助言・指導の申請件数 135件(136件)

1位 いじめ・嫌がらせ 38件(26件) 2位 退職勧奨・雇止め 15件(11件)

あっせんの申出件数 133件(95件)

1位 いじめ・嫌がらせ 56件(25件) 2位 解雇 23件(28件)

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく個別労働紛争解決制度の概要】

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」には、あらゆる労働相談にワンストップで対応するため専門の相談員が対応する「総合労働相談」、民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、自主的な解決を促進する制度「助言・指導」、紛争当事者の間に、弁護士や大学教授などの労働の専門家である紛争調整委員が入って紛争の解決を図る制度「あっせん」の3つの方法があります。

<参考>

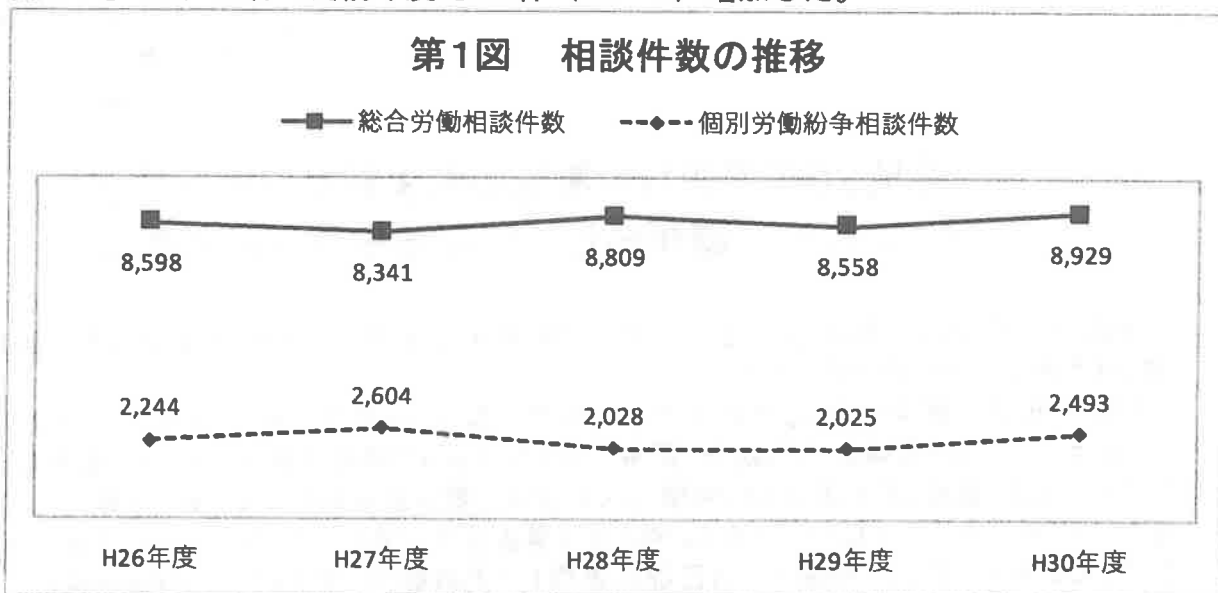
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法)の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。詳細は別添チラシ「パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！」をご参照ください。

施行時期：公布(令和元年6月5日)後1年以内の政令で定める日、なお、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務

1. 労働相談受付状況

総合労働相談コーナーに寄せられた平成30年度の労働相談は8,929件と、昨年度に比べ371件(4.3%)増加した。

また、解雇や労働条件、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事上のトラブルである「個別労働紛争」は2,493件で対前年度比468件(23.1%)増加した。



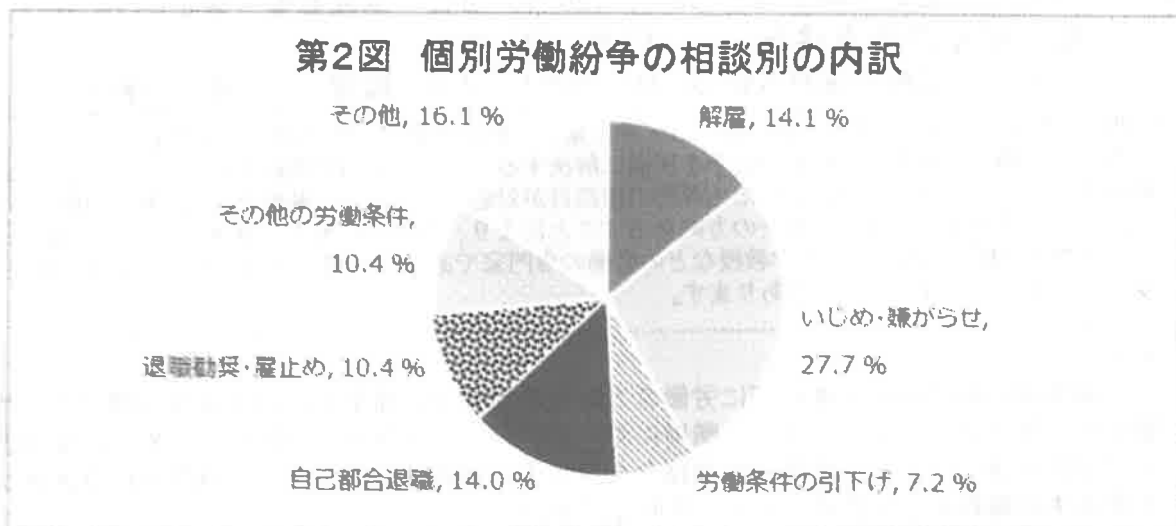
【総合労働相談の内容】

- | | |
|----------------------------------|--------------------|
| (1) 法令・制度の問い合わせ(法令解釈や手続の問い合わせ) | 4,964件(前年度比3.2%増) |
| (2) 個別労働紛争(民事上のトラブル) | 2,493件(前年度比23.1%増) |
| (3) 法施行事務(法違反に係る相談・行政指導の実施を望むもの) | 1,908件(前年度比5.2%増) |
| (4) その他(いずれにも該当しないもの) | 434件(前年度比20.9%増) |

*複数計上あり

2. 個別労働紛争の相談の主な内容

- | | |
|-------------------|------------------|
| (1) 解雇関係 | 352件(前年度比3.3%減) |
| (2) いじめ・嫌がらせ | 690件(前年度比33.5%増) |
| (3) 労働条件の引下げ(賃金等) | 180件(前年度比6.7%減) |
| (4) 自己都合退職 | 348件(前年度比29.4%増) |
| (5) 退職勧奨・雇止め | 260件(前年度比33.3%増) |
| (6) その他の労働条件 | 260件(前年度比26.8%増) |



個別労働紛争の相談のうち、労働局長による「助言・指導」及び紛争調整委員会による「あっせん」の処理状況は以下のとおり。

(1) 助言・指導申出 135件 (対前年度比0.7%減)

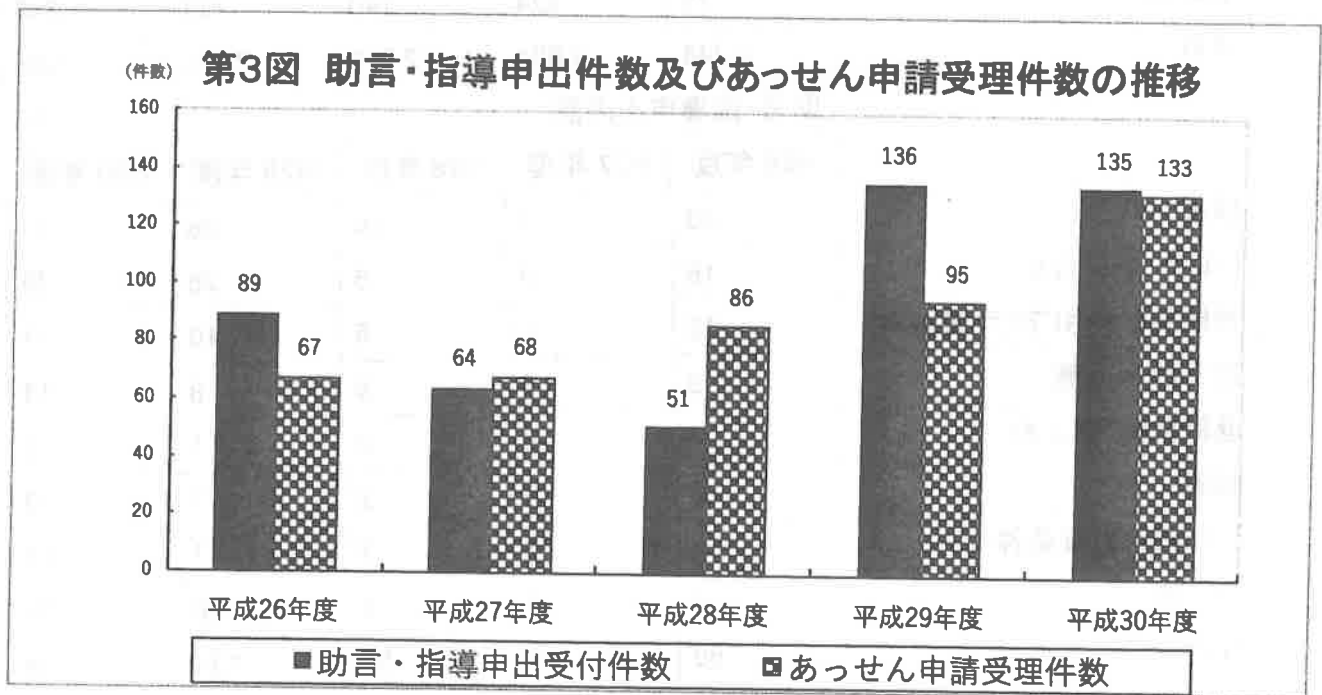
実際に助言・指導を実施した結果、128件の実施(前期繰越分を含む)で63件が解決した(解決率49.2%)。

助言・指導申出の内容としては、いじめ・嫌がらせに関するものが38件、その他に関するものが25件、退職勧奨・雇止めに関するものが15件であった。

(2) あっせん申請 133件 (対前年度比40%増)

実際に紛争当事者があっせんに参加してあっせんを開催したのは50件(繰り越し分含む)で、24件が解決した(解決率48.0%)。

あっせん申請の内容としては、いじめ・嫌がらせに関するものが56件、解雇に関するものが23件、その他に関するものが22件であった。



「助言・指導」・・・労働局長が、紛争当事者に対して問題点を指摘し、解決の方向性を示唆して最終的な解決に導くもの。

「あっせん」・・・紛争当事者間に第三者(あっせん委員:弁護士等)が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方に働きかけ、紛争当事者間の調整を行うことにより自主的な解決を促進するもの。

参考資料

個別労働紛争相談内容

(件)

	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度
解雇	456	547	361	364	352
いじめ・嫌がらせ	504	537	505	517	690
労働条件の引下げ(賃金等)	242	246	194	193	180
自己都合退職	292	330	293	269	348
退職勧奨・雇止め	186	201	189	195	260
賠償	71	120	106	77	95
出向・配置転換	53	62	49	73	65
その他の労働条件	364	337	191	205	260
その他	76	224	140	132	243
合計	2,244	2,604	2,028	2,025	2,493

助言・指導申出内訳

(件)

	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度
解雇	23	13	10	36	11
いじめ・嫌がらせ	16	9	6	26	38
労働条件の引下げ(賃金等)	12	1	6	10	11
自己都合退職	9	12	5	8	14
退職勧奨・雇止め	6	8	9	11	15
賠償	2	5	2	2	9
その他の労働条件	17	7	7	17	12
その他	4	9	6	26	25
合計	89	64	51	136	135

あっせん申請内訳

(件)

	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度
解雇	25	22	30	28	23
いじめ・嫌がらせ	12	30	36	25	56
労働条件の引下げ(賃金等)	2	4	3	13	9
退職勧奨・雇止め	6	7	12	14	11
賠償	1	1	0	4	3
その他の労働条件	4	0	0	5	9
その他	17	4	5	6	22
合計	67	68	86	95	133

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化

～労働施策総合推進法の改正～

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません。

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。
- 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
 - ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
 - ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
 - ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

パワハラに関するQ&A

職場

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

優越的な関係

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

・職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

※いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

改正ポイント2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上

～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))
※ セクハラ等を行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることと**されます
※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

※改正法は令和元年6月5日に公布。

お問い合わせ先

沖縄労働局 雇用環境・均等室 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

電話番号：098-868-4380

住所：那覇市おもろまち2-1-1那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階

○ ポータルサイト「あかるい職場応援団」でパワーハラスメントに関する情報を発信しています。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索

○ ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場でのハラスメントでお悩みの方へ

検索

