

滋賀労働局発表
平成 29 年 7 月 13 日(木)

担 当	滋賀労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 河野 孝 労働紛争調整官 相田 知洋 電話 077-522-6648
--------	---

「平成 28 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します ～総合労働相談は9年連続 1 万件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が 7 年連続トップ～

滋賀労働局（局長 大山 剛二）は、このたび、「平成 28 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

「個別紛争解決制度」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^{※1}」、労働局長による「助言・指導^{※2}」、紛争調整委員会による「あっせん^{※3}」の 3 つの制度があります。

滋賀県内では、滋賀労働局及び大津・彦根・東近江の各労働基準監督署内に設置された 4 カ所の総合労働相談コーナーで、各制度の受付・処理を行っており、労使のどちらからでも利用できます。

滋賀労働局では、今回の施行状況を受けて、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいきます。

《ポイント》

1 総合労働相談、助言・指導申出の件数は、いずれも前年度と比べ大幅に増加した。あっせんの件数は、微減となった。

・ 総合労働相談件数	13,734 件（前年比 10.7%増）
→うち民事上の個別労働紛争 ^{※4} 相談件数	3,000 件（同 5.1%増）
・ 助言・指導申出件数	289 件（同 14.7%増）
・ あっせん申請件数	76 件（同 5.0%減）

2 民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、過去最多となった。

- ・ 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、955 件で前年比 16.7%増加し、過去最多となった。また、相談内容に占める割合は 3 割を超え（30.8%）、最も多い。

※1 「総合労働相談」：あらゆる労働問題に関す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、専門の相談員が対応。なお、平成 28 年度から、都道府県労働局の組織見直しにより滋賀労働局内に「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関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 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

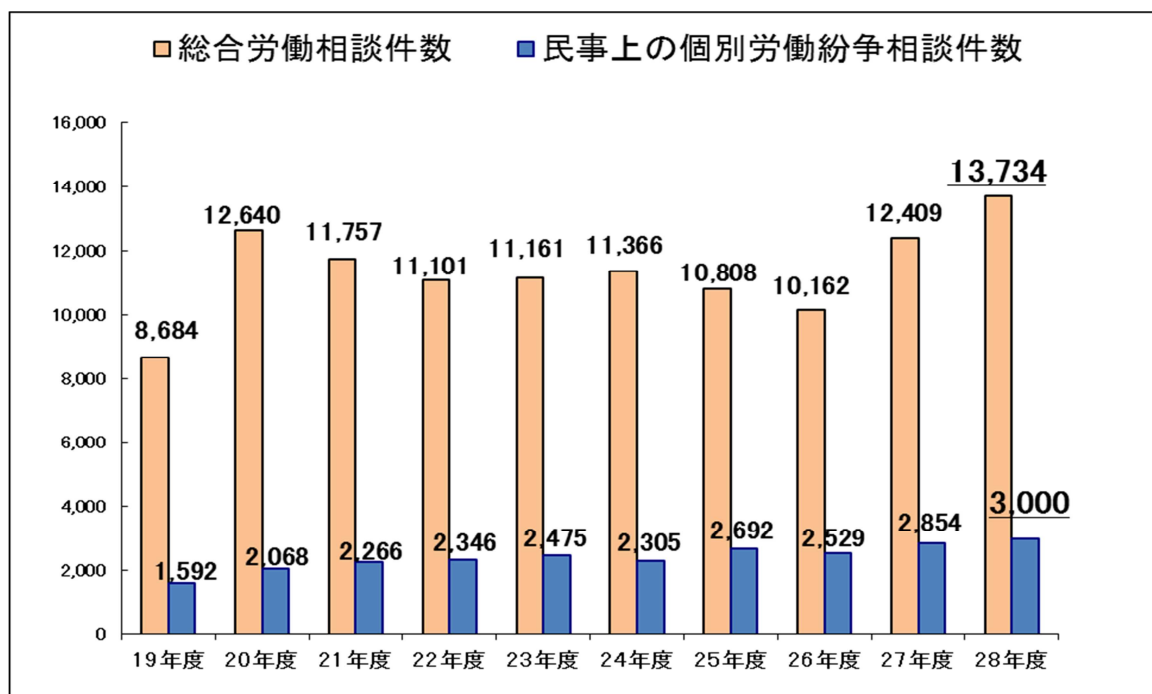
※3 「あっせん」：都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

※4 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他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の間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

平成 28 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

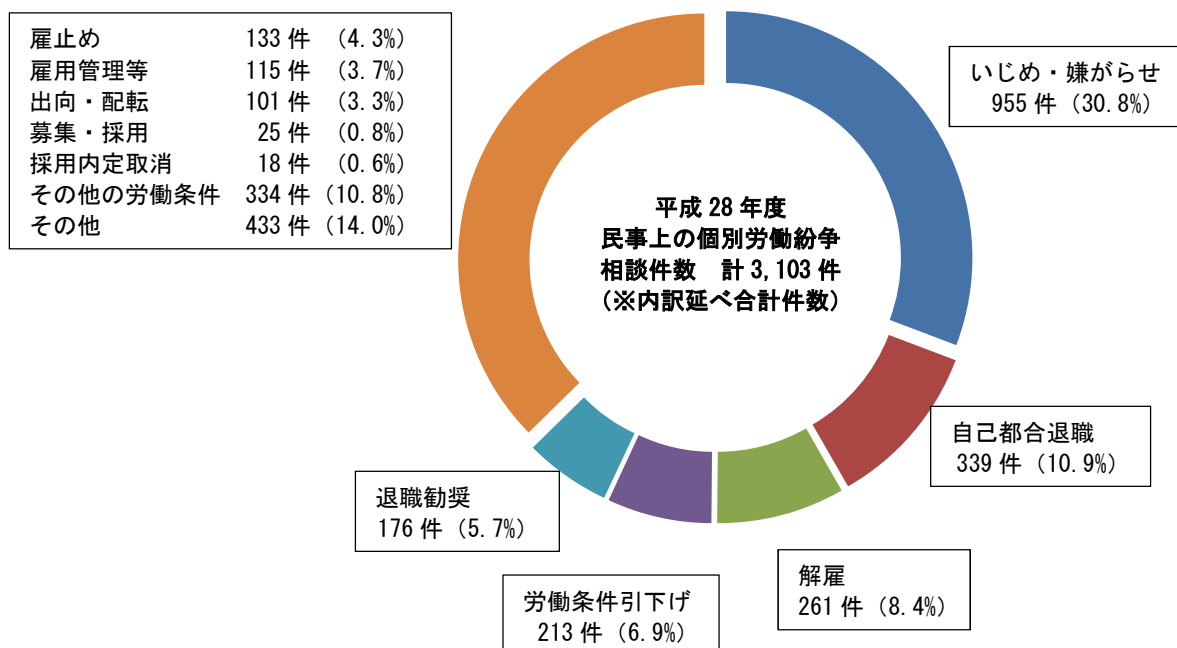
1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移



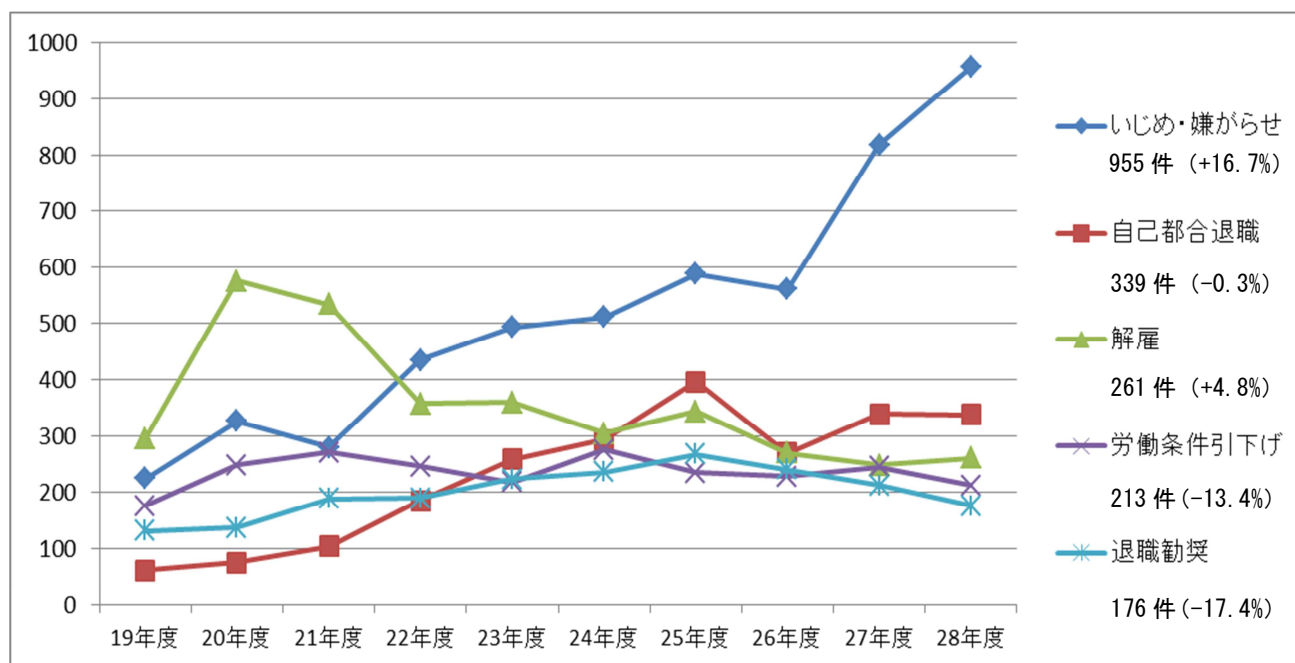
(2) 民事上の個別労働紛争：相談内容別の件数

ほか 計 1,159 件



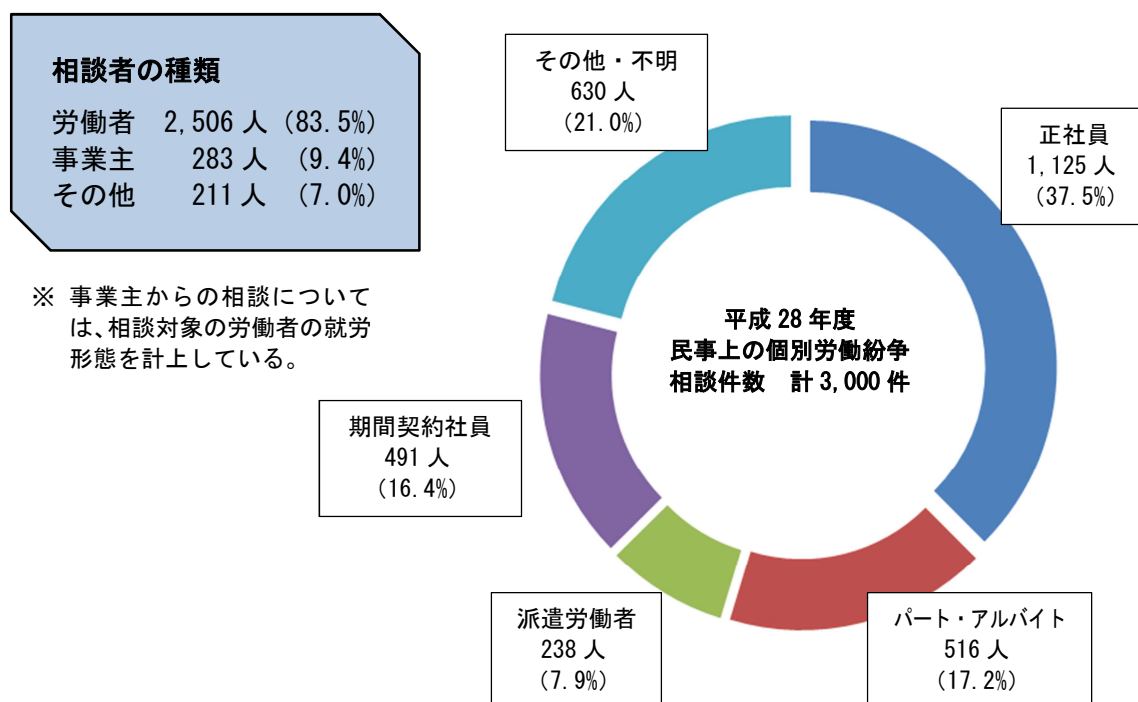
※ %は相談内容全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で、100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争：主な相談内容別の件数の推移（10 年間）



※ () 内は対前年比。

(4) 民事上の個別労働紛争：就労形態別の件数



※ () 内は相談対象となる労働者の就労形態の全体（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。

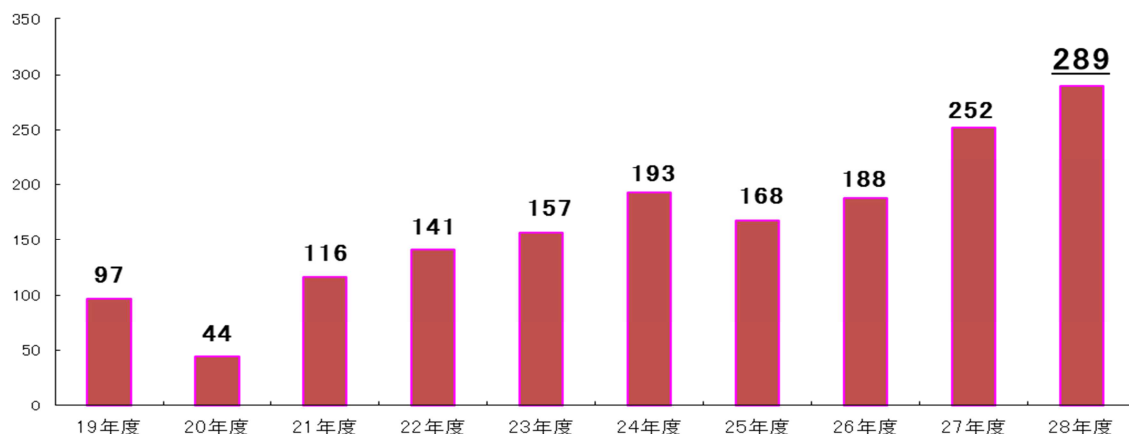
【参考】総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移

	H19 年度	H20 年度	H21 年度	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	H28 年度
総合労働 相談件数	8,684	12,640	11,757	11,101	11,161	11,366	10,808	10,162	12,409	13,734
民事上の個別労働 紛争相談件数	1,592	2,068	2,266	2,346	2,475	2,305	2,692	2,529	2,854	3,000
相 談 内 容	解雇	297	576	534	358	360	306	344	271	249
	雇止め	58	149	138	127	135	154	150	105	104
	退職勧奨	132	137	189	190	224	236	268	241	213
	採用内定 取消	20	36	18	24	43	26	13	11	13
	自己都合 退職	62	76	105	185	259	295	397	271	340
	出向・ 配置転換	65	68	97	99	96	132	78	104	99
	労働条件 引下げ	176	249	272	247	218	276	235	228	246
	その他の 労働条件	186	165	252	298	437	316	437	372	450
	いじめ・ 嫌がらせ	225	327	281	435	493	512	589	562	818
	雇用管理等	40	16	32	30	15	31	57	80	73
	募集・採用	11	12	31	31	17	22	34	40	35
	その他	320	257	317	322	269	197	256	284	433

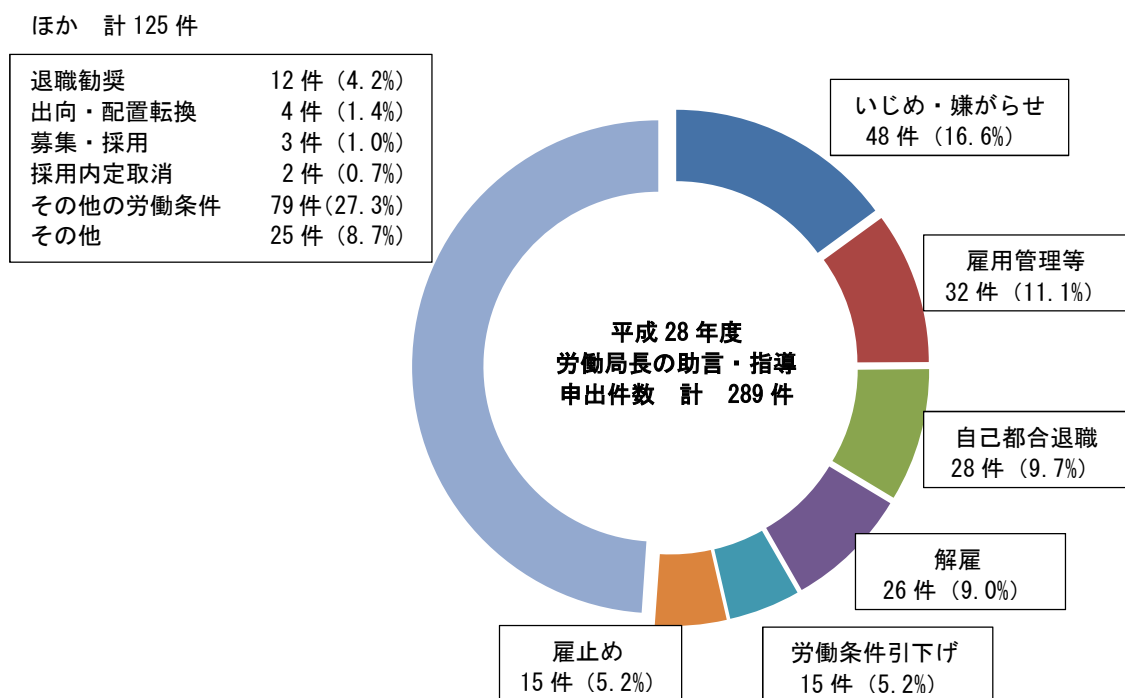
※ 相談内容は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上しているため、相談内容ごとの相談件数の合計は、民事上の個別労働紛争相談件数と合致しない。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移



(2) 申出内容別の件数



※ () 内は申出内容の全体に占める割合。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。

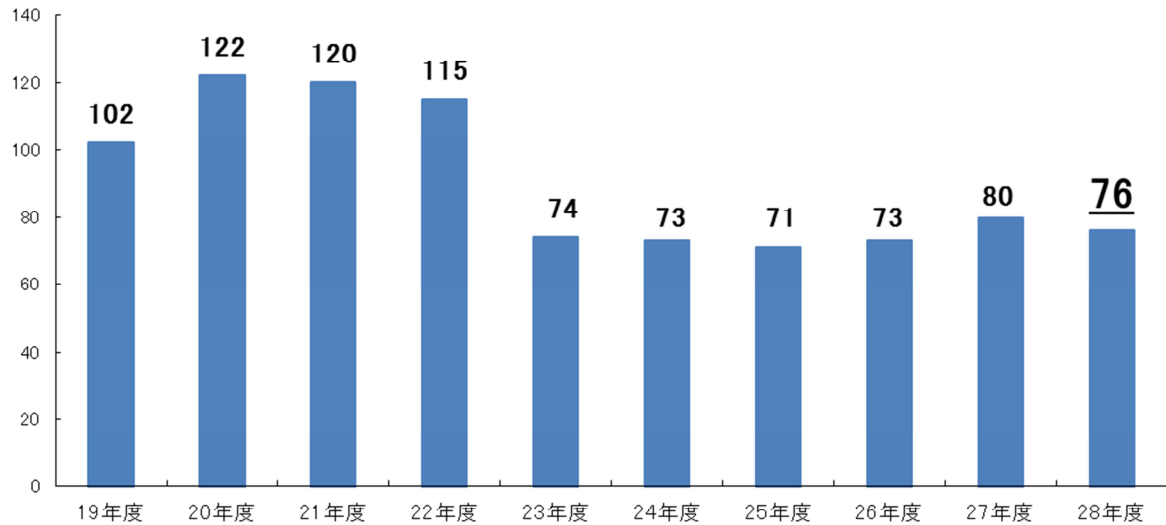
(3) 助言・指導の処理状況

助言指導・申出 289 件 処理終了件数 289 件	解決	一定の改善あり	改善なし
	176 件	97 件	16 件

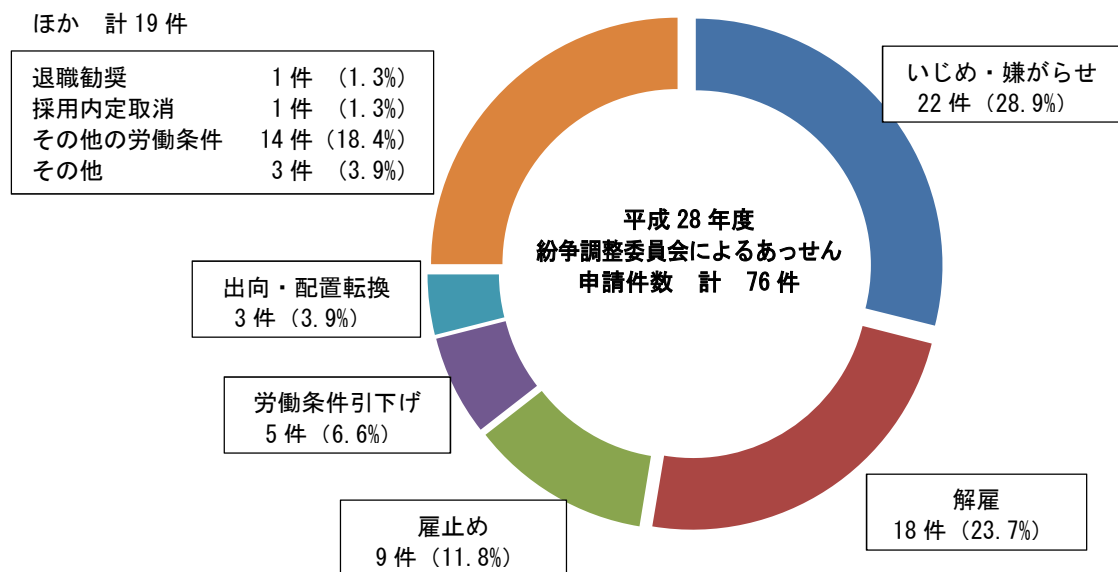
- ※ 「解決」は、申出人の申出内容のとおり措置が講じられた場合のほか、代替措置が講じられ申出人が納得した場合を含む。
- ※ 「一定の改善あり」は、申出内容の一部が改善した場合のほか、話し合い等の対応が行われたが解決に至らなかった場合を含む。
- ※ 「改善なし」は、被申出人が助言・指導内容を受け入れず、話し合いすら行われなかった場合。

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移



(2) 申請内容別の件数



※ () 内は申請内容の全体に占める割合。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。

(3) あっせんの処理状況

あっせん申請 76 件 処理終了件数 79 件	あっせん参加		合意
	53 件 (参加率 67.1%)		46 件 (合意率 58.2%)

※ 処理終了件数は、平成 28 年度中にあっせんが開催されたもの、打ち切られたもの等処理が終了したものの件数であり、平成 27 年度に受理し平成 28 年度に終了したものを含む。

※ 合意件数には、あっせん外で合意したもの 1 件を含む。

※ 参加率、合意率は、処理終了件数を分母とした割合。

平成 28 年度における助言・指導及びあっせん等の事例

1 個別労働紛争解決制度による助言・指導の例

事例 1：いじめ・嫌がらせに係る助言	
事案の概要	申出人は、申出人が過去パワハラを受けていた元上司が社員教育を行う担当となり、この元上司が行う社員教育に出席しなければならないことが負担で精神的に不安定となり、病院で受診したところ、うつ病と診断された。 今後勤務を継続するにあたり、元上司と接触しなくて済むよう会社側に配慮してほしいとして、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、事業主に課されている職場環境配慮義務を果たさなかった場合、事業主の責任が問われる可能性があることについて指摘し、パワハラを行った元上司との接触を避けたいという申出人の意向を踏まえた話し合いをもつよう助言した。 事業主は、助言に基づき申出人と話し合いを行った結果、社員教育を担当する者を増やし、申出人は元上司以外が担当する社員教育を受講することとなった。

事例 2：自己都合退職に係る助言	
事案の概要	申出人は、入社後 2 か月程度経過したが、非常に忙しくて残業が多く、体力的にきついと感じていた。その後、めまい、食欲不振、発熱などの症状が出たため、病院で受診したところ、過労との診断であった。そのため、退職を申し出たところ、繁忙期を迎えるにあたり既にシフトを作成しているため、繁忙期が終わるまでは退職できないといわれた。 仕事を続けてこれ以上体調が悪化しても困るので、早期に退職できるよう話をしてほしいとして、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、長時間の残業により申出人の体調が悪化していること、病院で過労との診断が出ていること、本人の早期に退職したいという意思が強いことを説明し、申出人の意向を踏まえて話し合いを持つよう助言した。 事業主は、助言に基づき申出人と話し合いを行った結果、診断書と退職届の提出を条件に、申出人の早期の退職が認められた。

事例 3：解雇に係る助言	
事案の概要	申出人は、4月1日から9月31日までの6カ月の契約で入社したところ、事業主から5月末に1か月後の解雇を通告された。 解雇の理由で思い当たる点は、勤務シフトについて事業主に文句を言ったことくらいであるが、それだけの理由で期間の途中で解雇されることに納得できないとして、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、労働契約法第17条について教示し、有期契約はやむを得ない事由がある場合でなければ、期間の途中で労働者を解雇することはできない旨説明し、本件では、解雇の理由が明確でなく、やむを得ない理由があるのか不明であることについて説明し、今後について申出人と話し合いを持つよう助言した。 事業主は、助言に基づき申出人と話し合いを行った結果、申出人が雇用の継続を望まなかったことから、解雇を取り消した上で、6月末付で合意退職することとし、退職日までは出勤せず、賃金を満額支払うこととなった。

2 個別労働紛争解決制度によるあっせんの例

事例 1：いじめ・嫌がらせに係る事案	
事案の概要	申請人は、配置転換後、慣れない作業であったため失敗が続いたところ、仕事を教えてもらっていた上司から、「何度失敗したらわかるんだ。使い物にならん」「今度失敗したら殴るぞ」「この程度のことができないなら辞めてしまえ」と厳しい調子で叱責を受け、この上司が怖くて仕事に行けなくなり、退職することになった。 脅迫的な物言いやそれにより会社を退職せざるを得なくなったことについての慰謝料を求めたいとして、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は上司から不適切な発言があったことを認めて謝罪し、再発防止に向けて管理職への研修を実施することを約束するとともに、被申請人が解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

事例２：解雇に係る事案	
事案の概要	申請人は、パート労働者として勤務し始めたが、職場の上司が仕事をきちんと教えてくれず、同僚に聞きながら少しずつ覚えて仕事をしていたところ、半年程度経過した頃に、「仕事の覚えが悪い、半年もたてばやれて当然のことがやれていない」と言われ、解雇された。 そもそも仕事をきちんと教えてもらっていないのに、仕事の覚えが悪いという理由での解雇は不当であるとして、解雇に伴う経済的損失及び精神的損害に対する慰謝料の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、解雇の理由について不当であると考えてはいないが、裁判となる前に問題を解決するため、ある程度の解決金の支払いに応じる旨の考えを示した。 あっせん委員の調整の結果、被申請人が解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

事例３：雇止めに係る事案	
事案の概要	申請人は、半年の有期雇用契約で入社したが、同じ時期に入社した者のうち、自分だけ契約が更新されなかった。更新されなかった理由として、思い当たるのは、面接時に聞いていた賃金額と実際に支払われた賃金額が異なっており、賃金が支払われた後に上司に抗議をしたことくらいである。 重大な理由もなく雇止めされたことについて納得いかず、精神的苦痛に対する慰謝料を求めたいとして、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、雇止めの理由は、申請人に協調性がなく、他の従業員とトラブルとなり、申請人と一緒に仕事をしたくないと多数の者が訴えている状況であるため、不当な雇止めであると考えてはいないが、この紛争を終わらせるために一定の解決金の支払いに応じる旨の考えを示した。 あっせん委員の調整の結果、被申請人が解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。