

滋賀労働局発表
 平成 30 年 7 月 4 日(水)

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 堀 貴志 労働紛争調整官 相田 知洋 電話 077-522-6648
--------	---

「平成 29 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 10 年連続 1 万件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が 8 年連続トップ～

滋賀労働局（局長 石坂 弘秋）は、このたび、「平成 29 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、民事上の個別労働紛争相談は増加、助言・指導、あっせんの件数は、減少となった。

- ・ 総合労働相談件数 14,448 件（前年比 5.2%増）
 →うち民事上の個別労働紛争^{※4}相談件数 3,137 件（前年比 4.6%増）
- ・ 助言・指導申出件数 229 件（前年比 20.8%減）
- ・ あっせん申請件数 72 件（前年比 5.3%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、内容別で 8 年連続トップ。

- ・ 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は 936 件で前年比 2.0%減少したものの、昨年度に引き続き 900 件を超え、高止まりしている。

※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。

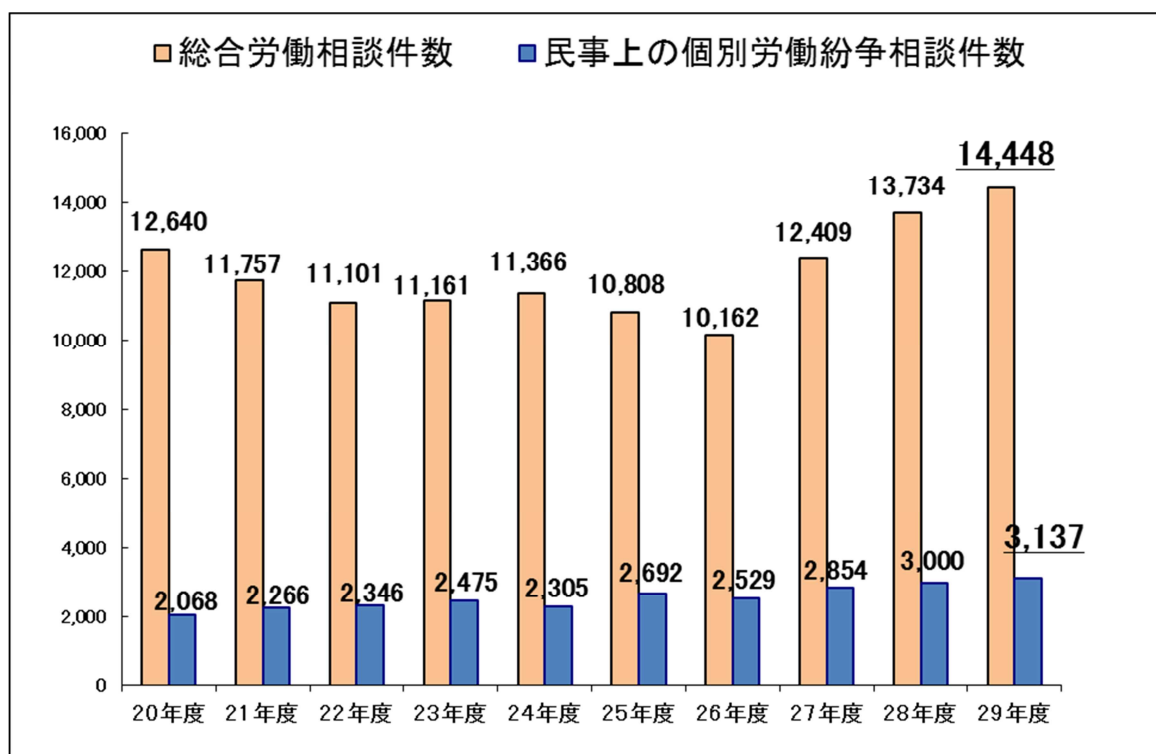
※3 「あっせん」：都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

※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 29 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

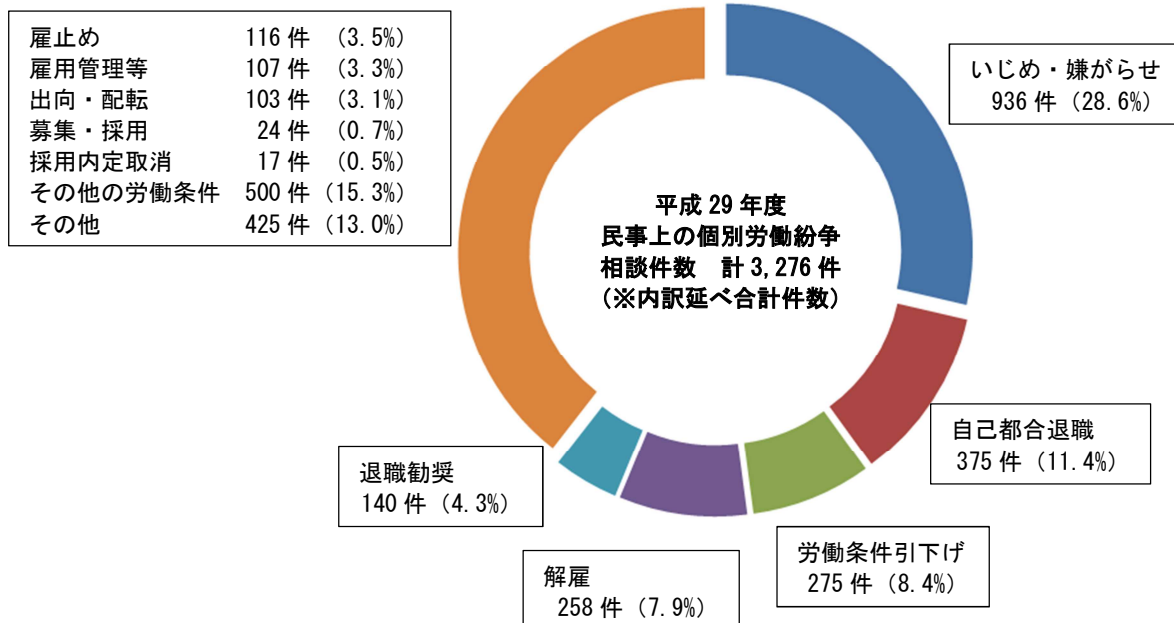
1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移



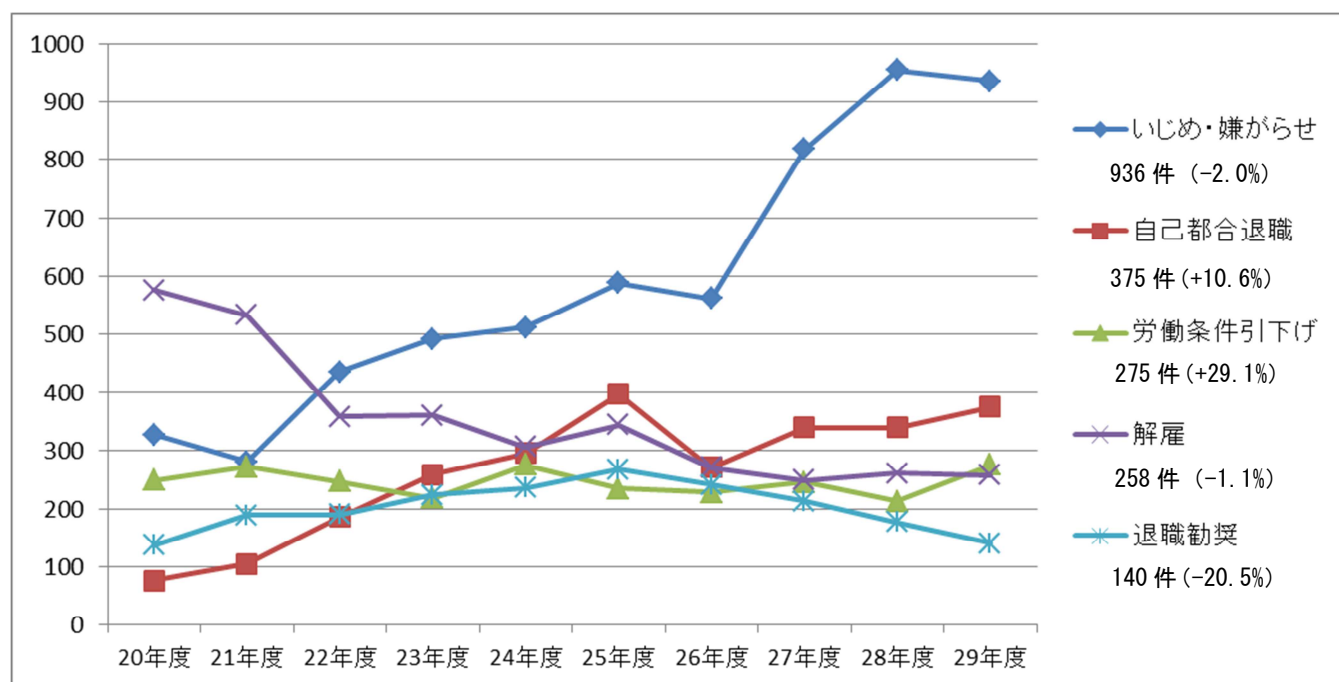
(2) 民事上の個別労働紛争：相談内容別の件数

ほか 計 1,292 件



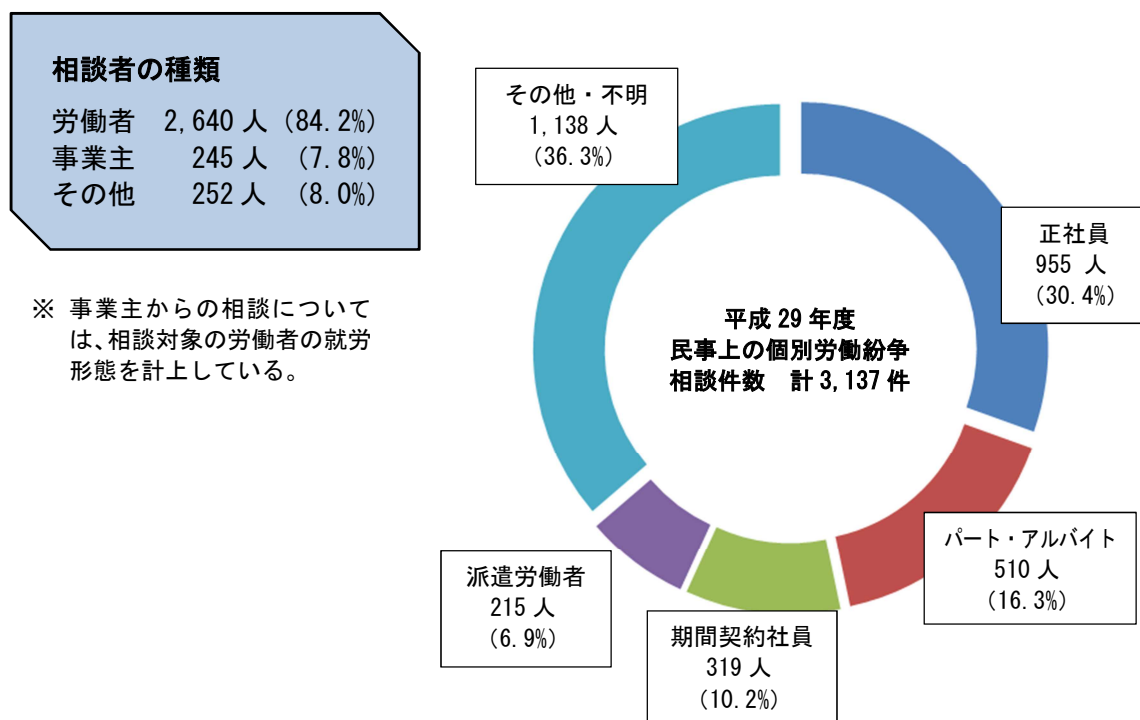
※ %は相談内容全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で、100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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

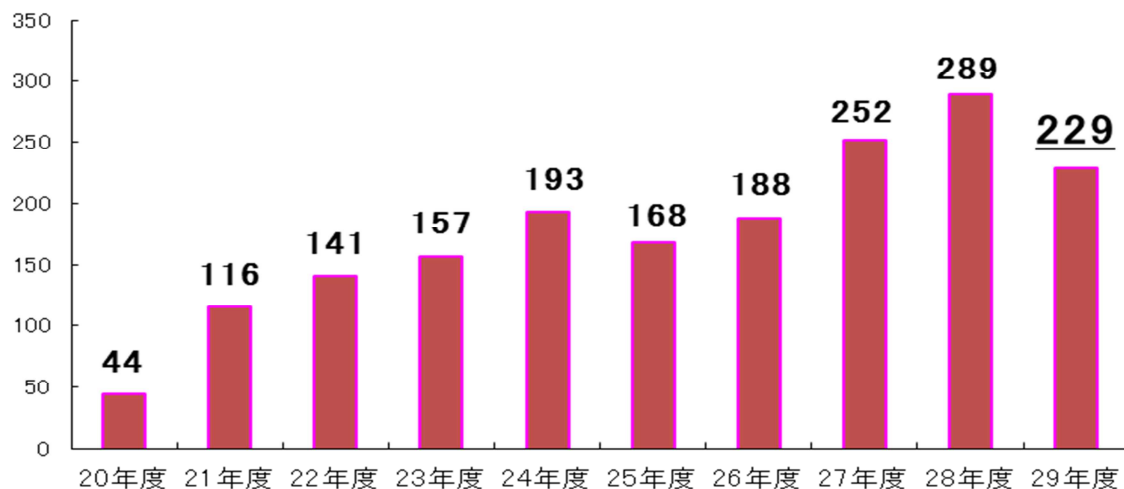
【参考】総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移

	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	H29 年度
総合労働 相談件数	12,640	11,757	11,101	11,161	11,366	10,808	10,162	12,409	13,734	14,448
民事上の個別労働 紛争相談件数	2,068	2,266	2,346	2,475	2,305	2,692	2,529	2,854	3,000	3,137
相 談 内 容	解雇	576	534	358	360	306	344	271	249	258
	雇止め	149	138	127	135	154	150	105	104	116
	退職勧奨	137	189	190	224	236	268	241	213	140
	採用内定 取消	36	18	24	43	26	13	11	13	17
	自己都合 退職	76	105	185	259	295	397	271	340	375
	出向・ 配置転換	68	97	99	96	132	78	104	99	103
	労働条件 引下げ	249	272	247	218	276	235	228	246	275
	その他の 労働条件	165	252	298	437	316	437	372	450	500
	いじめ・ 嫌がらせ	327	281	435	493	512	589	562	818	936
	雇用管理等	16	32	30	15	31	57	80	73	107
	募集・採用	12	31	31	17	22	34	40	35	24
	その他	257	317	322	269	197	256	284	309	425

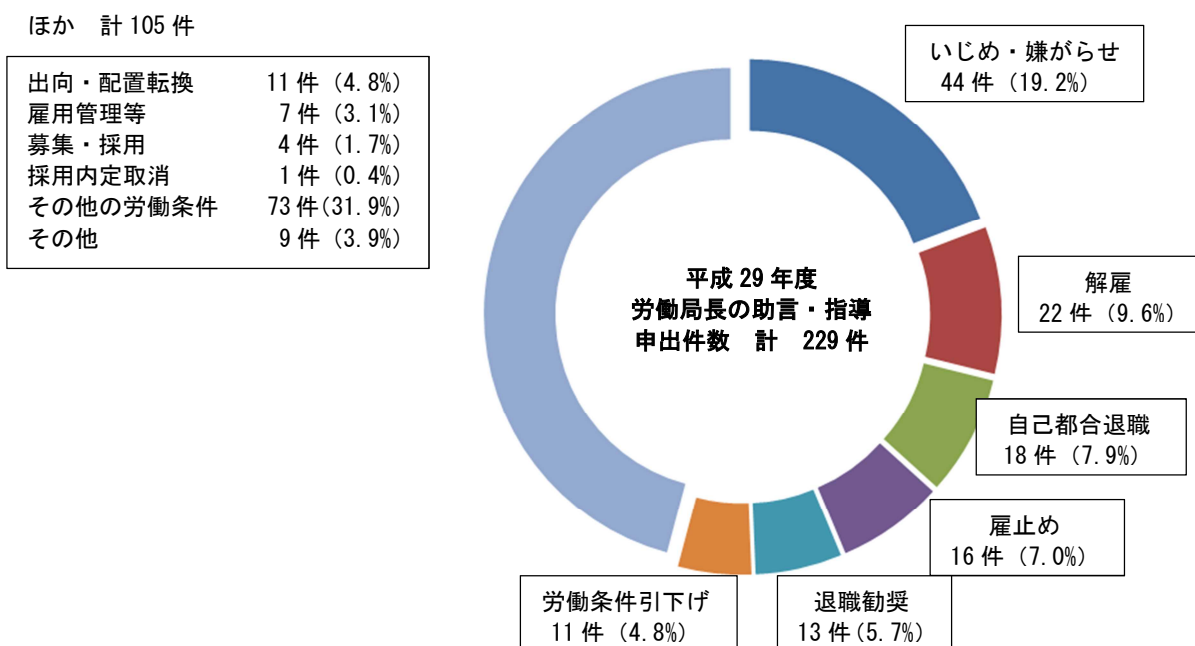
※ 相談内容は、1 回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上しているため、相談内容ごとの相談件数の合計は、民事上の個別労働紛争相談件数と合致しない。

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。

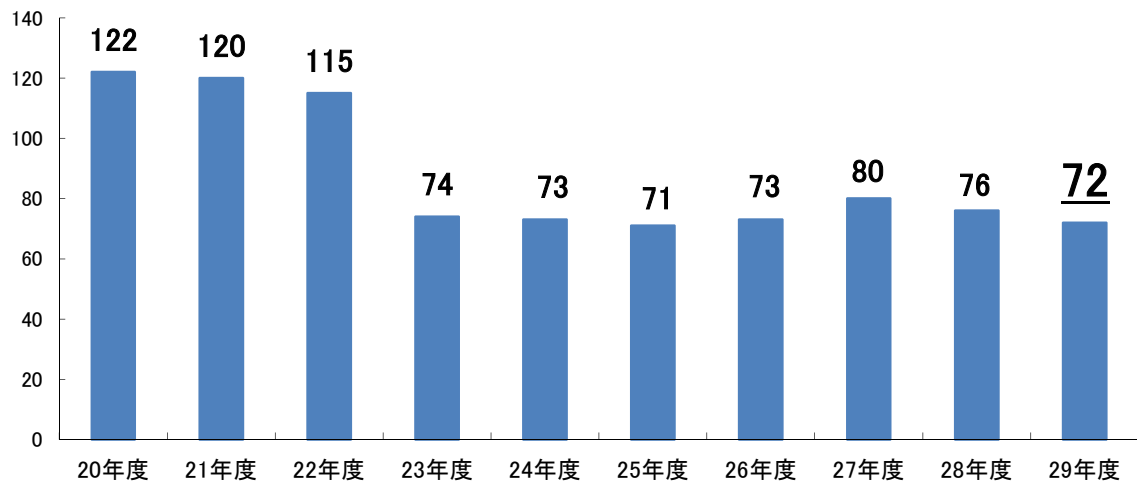
(3) 助言・指導の処理状況

助言・指導申出 229 件 処理終了件数 230 件	解決	一定の改善あり	改善なし
	145 件	72 件	9 件

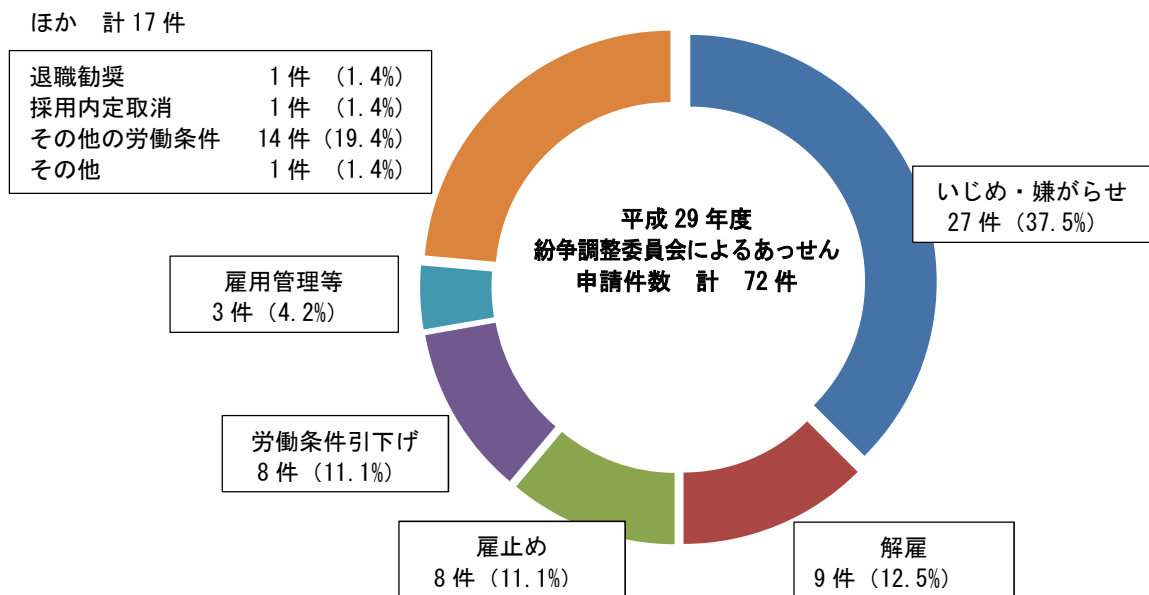
- ※ 処理終了件数は、平成 28 年度に助言・指導の申出を受理し、平成 29 年度に助言・指導を実施したものを含む。
- ※ 処理終了件数のうち、申出人と連絡が取れない等により処理を打ち切った事案 2 件、労働組合を通じて交渉することになった等本制度の対象外となった事案 2 件を除いた 226 件について助言・指導を実施した。
- ※ 「解決」は、申出人の申出内容のとおり措置が講じられた場合のほか、代替措置が講じられ申出人が納得した場合を含む。
- ※ 「一定の改善あり」は、申出内容の一部が改善した場合のほか、話し合い等の対応が行われたが解決に至らなかった場合を含む。
- ※ 「改善なし」は、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 72 件 処理終了件数 70 件	あっせん参加	合意
	38 件 (参加率 54.3%)	37 件 (合意率 52.9%)

※ 処理終了件数は、平成 29 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 28 年度に受理し平成 29 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 4 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 29 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、同僚から威圧的な言動を受け、同僚の仕事の手伝いを命令される、勤務時間外に食事をおごるよう強要されるなどのいじめを受けていた。 そのため、うつ病となり服薬しながら勤務をしていたが、耐えられなくなり、上司に助けを求めたが、真摯に対応してくれなかった。 会社にいじめの現状を理解してもらい、適切に対応してほしいとして、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、同僚の行為は、パワーハラスメントに該当する可能性があり、その状況を知っていながら適切に対応しなかった場合、職場環境配慮義務を果たしていないとして使用者責任を問われる可能性があることについて指摘し、事実関係の調査の上、必要な対応を行うことについて助言した。 事業主は、助言に基づき、申出人、同僚から聴取する等の調査を実施したところ、申し立てた事実が確認できたことから、この同僚を懲戒処分とした。 また、申出人からこの同僚と顔をあわせないようにしてほしいと要望があったことから、この同僚を部署異動させることとなった。

事例 2：自己都合退職に係る助言	
事案の概要	申出人は、過重労働が続いており体力的に厳しいことから、直属の上司に、就業規則に基づき 1 か月後の退職の希望を伝えたところ、「お前が辞めた後の仕事は誰がするのか。退職は認めない。」と言われ、一旦退職はあきらめた。 しかし、その後も過重労働が続いたことから、精神的に落ち込むようになり、どうしても退職したいと人事担当者に退職届を提出したが、受け取ってもらえなかった。 現在の職場環境に耐えられず、これ以上体調が悪化しても困るので、当初希望した日に退職できるよう話し合いをしたいとして、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、申出人は就業規則の規定に基づき退職を申し出て、退職届を提出していること、過度な引止めは問題があること、申出人は精神的に不安定な状況となっており、症状が増悪した場合、使用者責任を問われる可能性があること、早期退職の意思が強いこと等を説明し、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、申出人の希望した期日での退職が認められた。

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、異動により新しく来た上司とそりが合わず、同僚と同じことをしていても自分だけ叱責を受けるような状況が続いていた。 あるとき、「同じ給料を支払っているのに仕事が遅い。今後どうするんだ。本気で仕事を続ける意思はあるのか」と厳しい口調で叱責され、精神的に追い込まれたため、本意ではなかったが、その場で退職する旨伝えてしまった。 このような上司のもとで働き続けるつもりはないが、上司の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、損害賠償と慰謝料として 100 万円を求めたいとして、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、本件紛争が発生したあと、内部調査を行ったところ、上司に不適切な対応があったことが判明したとして、被申請人の責任を認めて申請人に謝罪し、解決金として 50 万円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	申請人が行っていたインターネットへの投稿を会社の役員が確認し、その内容が会社を誹謗中傷しているとして解雇された。 投稿には、会社名は記されておらず会社を特定することはできないし、会社が誹謗中傷と言っている内容も、仲間内で言っている冗談の範囲であり、誹謗中傷と言われるようなものではない。 このような理由で解雇することは不当であり、職場復帰は求めないが、解雇に伴う経済的損失として賃金 3 か月分の補償を求めたいとして、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、投稿内容は明らかに誹謗中傷で、会社名が出ていないとはいえ、見る人が見れば分かる内容であり、会社の社会的信用を失墜させる行為であるため、就業規則に基づいて申請人を解雇することが不当であると考えてはいないが、紛争を解決するため、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、被申請人が解決金として 50 万円を支払うことで合意が成立し、解決した。