

滋賀労働局発表
令和元年 7 月 29 日(月)

担 当	滋賀労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進管理官 堀 貴志 労働紛争調整官 榎並 知之 電話 077-522-6648
--------	---

「平成 30 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」が初の 1,000 件超えに～

滋賀労働局（局長 石坂 弘秋）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」をまとめましたので、公表します。

《ポイント》

1 総合労働相談は減少、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 | 13,913 件（前年比 3.7%減） |
| →うち民事上の個別労働紛争 ^{*1} 相談件数 | 3,375 件（前年比 7.6%増） |
| ・ 助言・指導申出件数 | 213 件（前年比 7.0%減） |
| ・ あっせん申請件数 | 64 件（前年比 11.1%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、初めて 1,000 件を超え内容別で 9 年連続トップ。

- ・ 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は 1,019 件（前年比 8.9%増加）であり、初めて 1,000 件を超えた。
- ・ 退職に関連する相談件数は 597 件（前年比 15.9%増加）であり、大幅に増加した。

「個別労働紛争解決制度」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^{*2}」、労働局長による「助言・指導^{*3}」、紛争調整委員会による「あっせん^{*4}」の 3 つの制度があります。

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。

※1 「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）。

※2 「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。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。

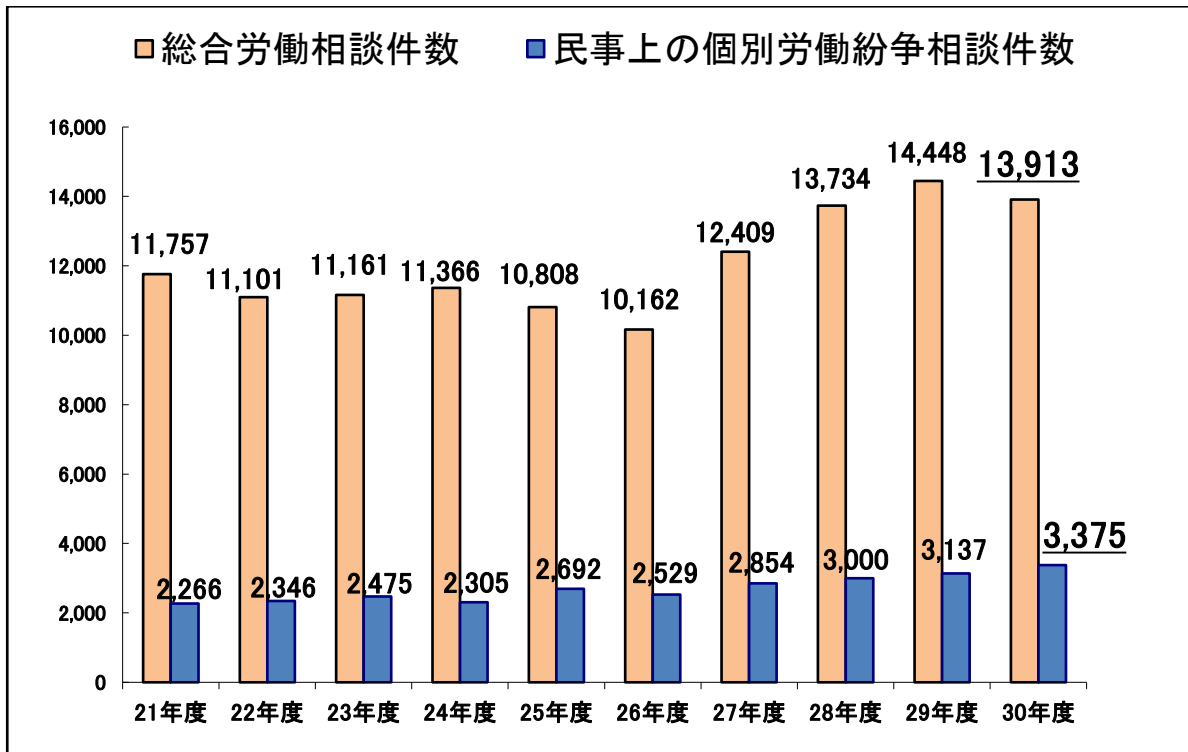
※3 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※4 「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。

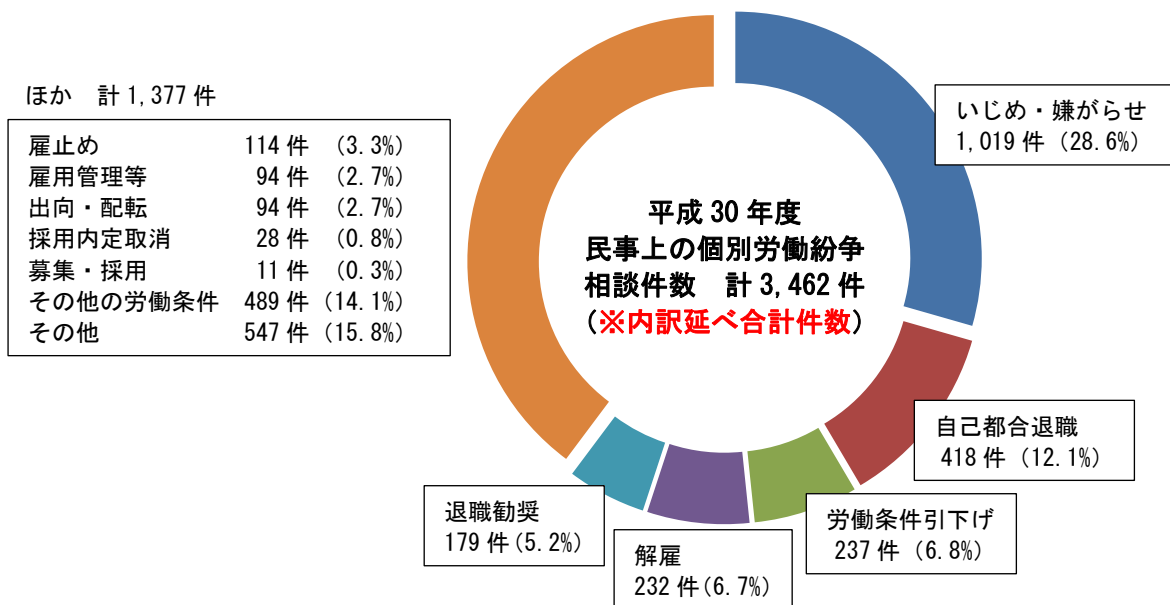
平成 30 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

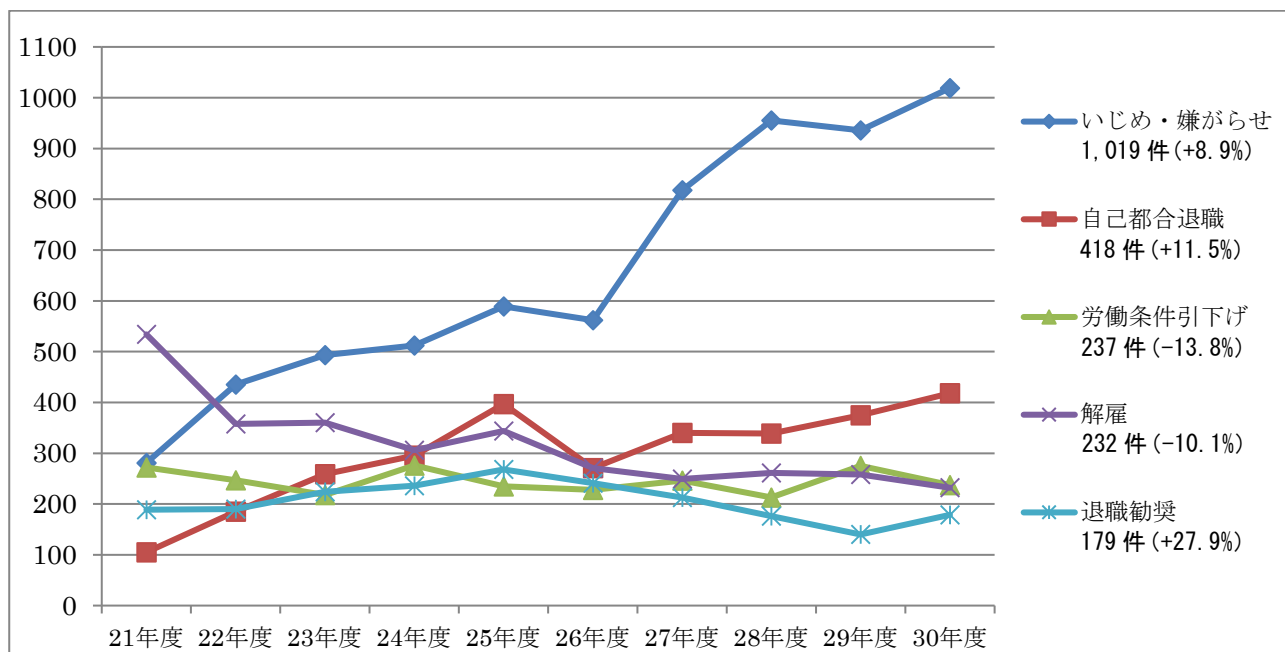


(2) 民事上の個別労働紛争：相談内容別の件数



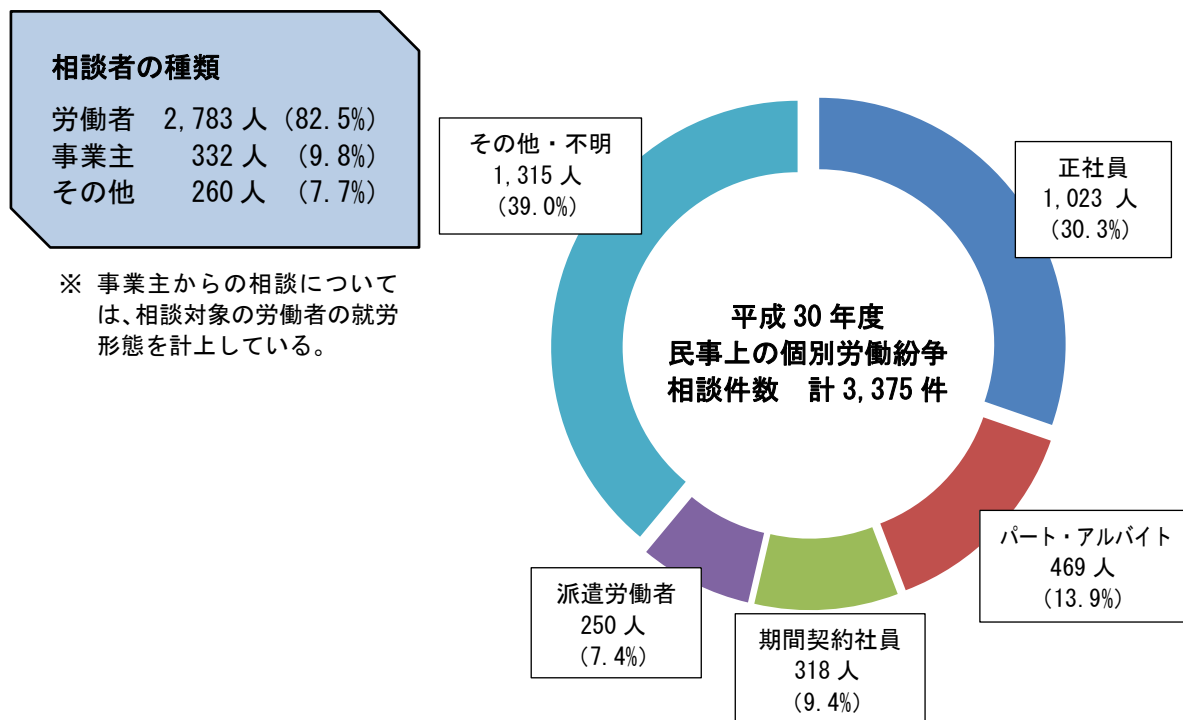
※ %は相談内容全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で、100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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

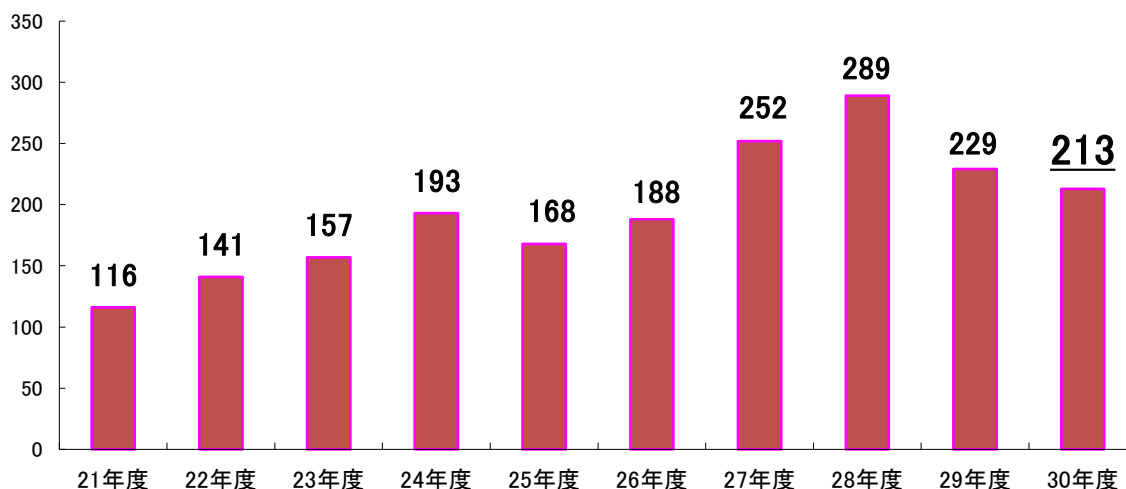
【参考】総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移

	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	H30年度	
総合労働相談件数	11,757	11,101	11,161	11,366	10,808	10,162	12,409	13,734	14,448	13,913	
民事上の個別労働紛争相談件数	2,266	2,346	2,475	2,305	2,692	2,529	2,854	3,000	3,137	3,375	
相談内容の内訳（延べ件数）	解雇	534	358	360	306	344	271	249	261	258	232
	雇止め	138	127	135	154	150	105	104	133	116	114
	退職勧奨	189	190	224	236	268	241	213	176	140	179
	採用内定取消	18	24	43	26	13	11	13	18	17	28
	自己都合退職	105	185	259	295	397	271	340	339	375	418
	出向・配置転換	97	99	96	132	78	104	99	101	103	94
	労働条件引下げ	272	247	218	276	235	228	246	213	275	237
	その他の労働条件	252	298	437	316	437	372	450	334	500	489
	いじめ・嫌がらせ	281	435	493	512	589	562	818	955	936	1,019
	雇用管理等	32	30	15	31	57	80	73	115	107	94
	募集・採用	31	31	17	22	34	40	35	25	24	11
	その他	317	322	269	197	256	284	309	433	425	547

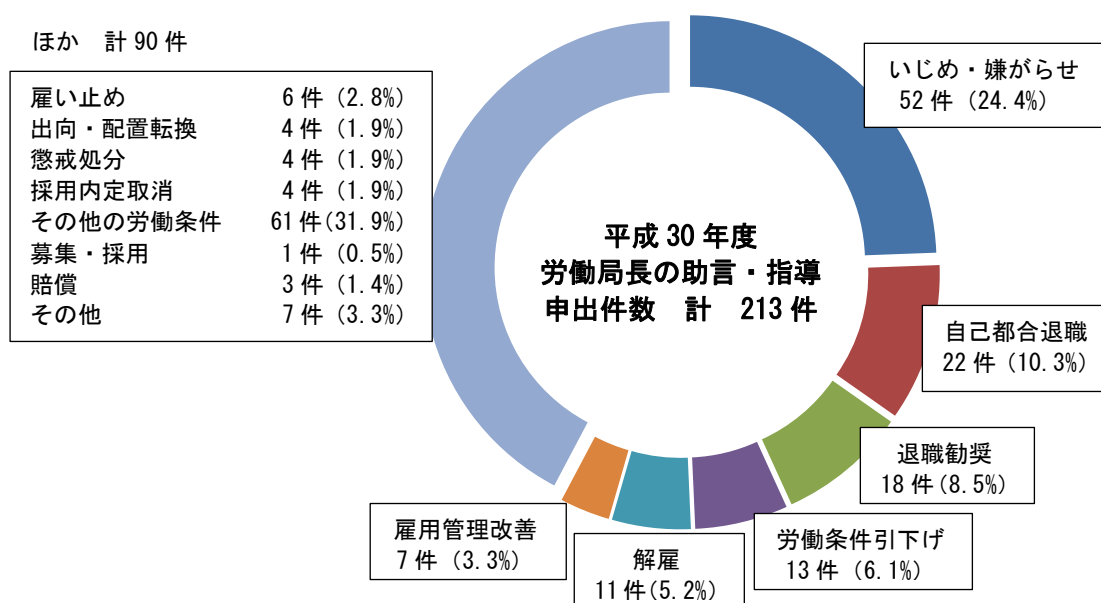
※ 相談内容は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上しているため、相談内容ごとの相談件数の合計は、民事上の個別労働紛争相談件数と合致しない。

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。

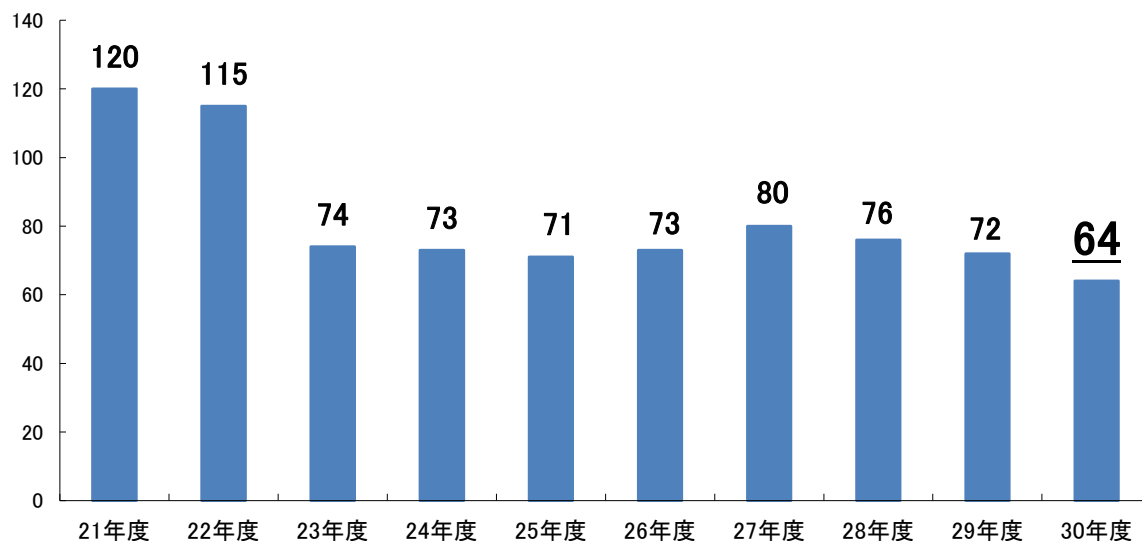
(3) 助言・指導の処理状況

助言・指導申出 213 件 処理終了件数 219 件	解決	一定の改善あり	改善なし
	154 件	53 件	9 件

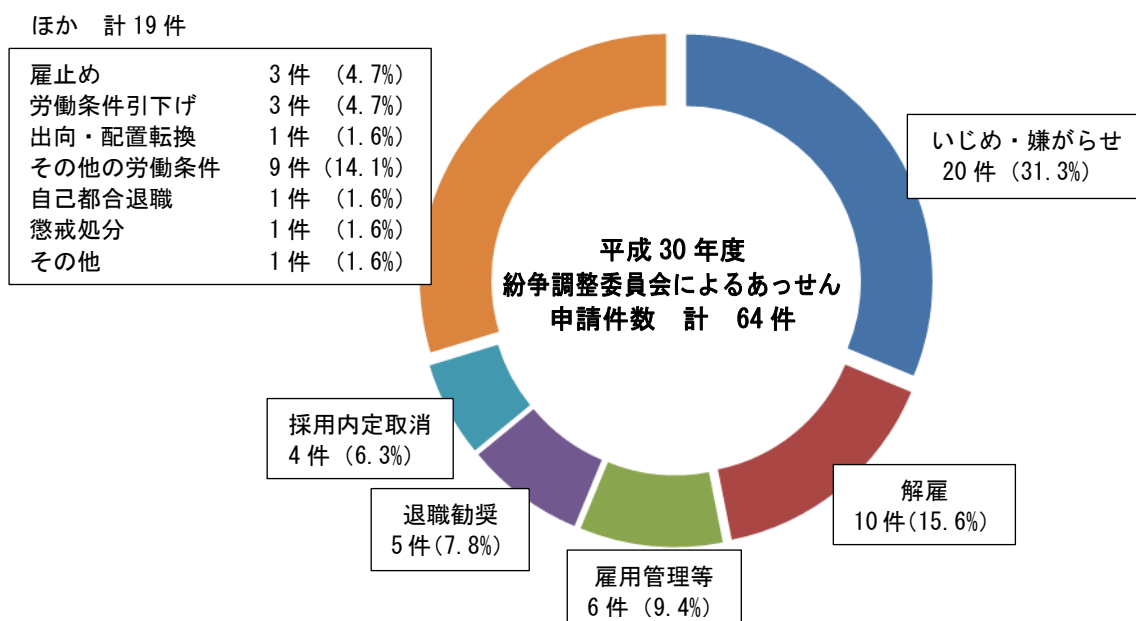
- ※ 処理終了件数は、平成 29 年度に助言・指導の申出を受理し、平成 30 年度に助言・指導を実施したものを含む。
- ※ 処理終了件数のうち、申出人から取下げ依頼のあった事案 2 件、助言・指導制度の対象外事案であったことが判明した事案 1 件を除いた 216 件について助言・指導を実施した。
- ※ 「解決」は、申出人の申出内容のとおり措置が講じられた場合のほか、代替措置が講じられ申出人が納得した場合を含む。
- ※ 「一定の改善あり」は、申出内容の一部が改善した場合のほか、話し合い等の対応が行われたが解決に至らなかった場合を含む。
- ※ 「改善なし」は、被申出人が助言・指導内容を受け入れず、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 64 件 処理終了件数 55 件	あっせん参加	合意
	38 件 (参加率 69.1%)	29 件 (合意率 52.7%)

- ※ 処理終了件数は、平成 30 年度中にあっせんが開催されたもの、打切られたもの等処理が終了したものの件数であり、平成 29 年度に受理し平成 30 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30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	<p>申出人は、職場において年配の同僚から「こいつは使えない」「作業に入る資格がない」などの暴言を含めたパワーハラスメントを受けた。</p> <p>そこで、上司や相談窓口へ相談し対応を求めたところ、職場への聞き取り調査が行われたが、同僚にはパワーハラスメントの認識はなく、周囲の人からもパワーハラスメントがあった事実が確認できなかったとされた。</p> <p>これにより申出人は精神的苦痛により体調を崩し、仕事を休まざるを得なくなったことから、職場復帰とパワーハラスメントの再発防止を求めて、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>申出人に対する言動について、同僚にパワーハラスメントの認識がなかったとしても、過度な叱責や暴言は、パワーハラスメントに当たることを説明し、今後同様の問題を起こさないための再発防止及び申出人の職場復帰のための具体的対応（職場環境配慮）を講じるよう助言した。</p> <p>事業主は助言に基づき、同僚への注意喚起を行うとともに申出人に対しては、職場異動、復職プログラム等を提案し、申出人は了承した。</p>

事例2：自己都合退職に係る助言	
事案の概要	<p>申出人は、退職予定月の2か月前に上司に退職届を提出。その後、上司より退職の撤回を求められたが、改めて退職の意思に変わりがないことを告げていた。</p> <p>ところが、退職日が近付いても、業務の引継ぎ、退職手続き等の話がなく、上司は退職届を本気で受け止めていない様子であった。</p> <p>申出人としてこのような状況で退職となることに不安があり、円満な退職のために事業主に対応を求めたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に対し、申出人は退職届を提出しており、法的には退職届に記載されている日付で退職の効力が発生することを説明。</p> <p>事業主は、退職届を受け取ったことを認めた上で、申出人とのやり取りの中では本人が退職を決めかねている様子であったことから、預かりとしていたものであり、今後も勤めてもらえるものと思っていたとのこと。</p> <p>事業主は助言に基づき、申出人と面談を行い、円満に退職ができるよう早急に手続きを行うこととなった。</p>

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	<p>申請人は、上司から長時間の注意指導を受け、その際に上司から「能力がない。給料の支払いは無駄」等と言われた。</p> <p>また、取引先の社員からは、申出人の外見を中傷するような言動を受けたことから、役員に相談したが何ら対応がなく、更に上司からは長時間にわたり威圧的な態度で勤務継続の意向確認を受け、退職を申し出ざるを得なかった。</p> <p>不当な取扱いを受けたことの損害賠償と慰謝料として65万円を求めたいとして、あっせんを申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>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に内部調査を行ったところ、上司からパワーハラスメントに該当する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。</p>

事例2：解雇に係る事案	
事案の概要	<p>申請人は上司から「あなたがやっている業務がなくなるので、次の仕事を探すように。」と言われ、退職することになったが、同時期に同じ理由で解雇された同僚に対しては解雇予告手当が支払われているのに、申請人には一切金銭が支払われなかったことについて、経済的・精神的損害に対する補償金28万8千円を求め、あっせんを申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、申請人に対して現在の業務がなくなることは伝えたが、解雇通告はしておらず、申請人が勝手に出勤してこなくなっただけであるが、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。</p> <p>あっせん委員の調整の結果、被申請人が解決金として7万2千円を支払うことで合意が成立し、解決した。</p>