

# 「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

～「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が10年連続トップ～

滋賀労働局（局長 待鳥 浩二）は、このたび、「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

## 《ポイント》

### 1 総合労働相談件数は対前年比増加、そのうち民事上の個別労働紛争相談件数は減少した。助言・指導の件数は対前年比減少、あっせんの件数は増加した。

- |                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| ・ 総合労働相談件数                       | 14,327 件（前年比 3.0%増） |
| →うち民事上の個別労働紛争 <sup>※1</sup> 相談件数 | 3,250 件（前年比 3.7%減）  |
| ・ 助言・指導申出件数                      | 191 件（前年比 10.3%減）   |
| ・ あっせん申請件数                       | 67 件（前年比 4.7%増）     |

### 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10年連続トップ。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、857 件で10年連続トップ。
- ・ 解雇に関連する相談件数は277 件であり、前年比で19.4%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<sup>※2</sup>」、労働局長による「助言・指導<sup>※3</sup>」、紛争調整委員会による「あっせん<sup>※4</sup>」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。

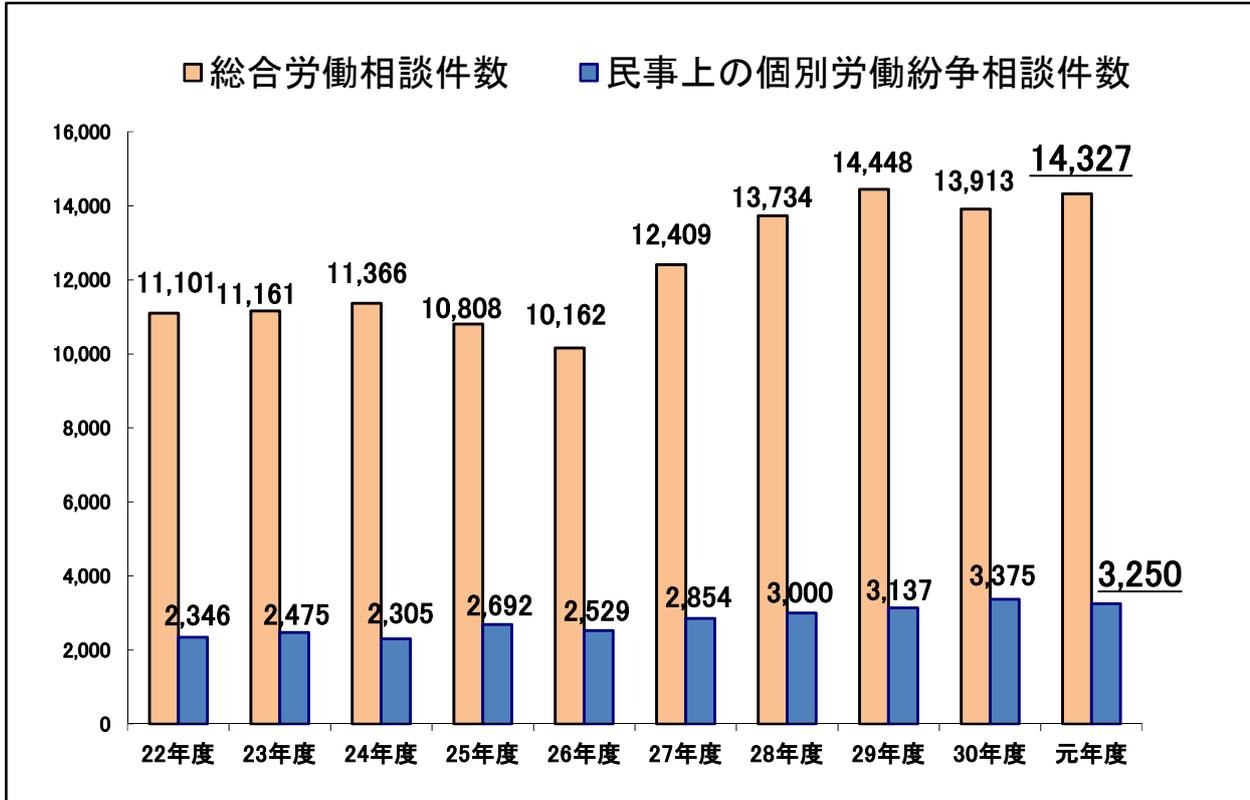
※3 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※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。

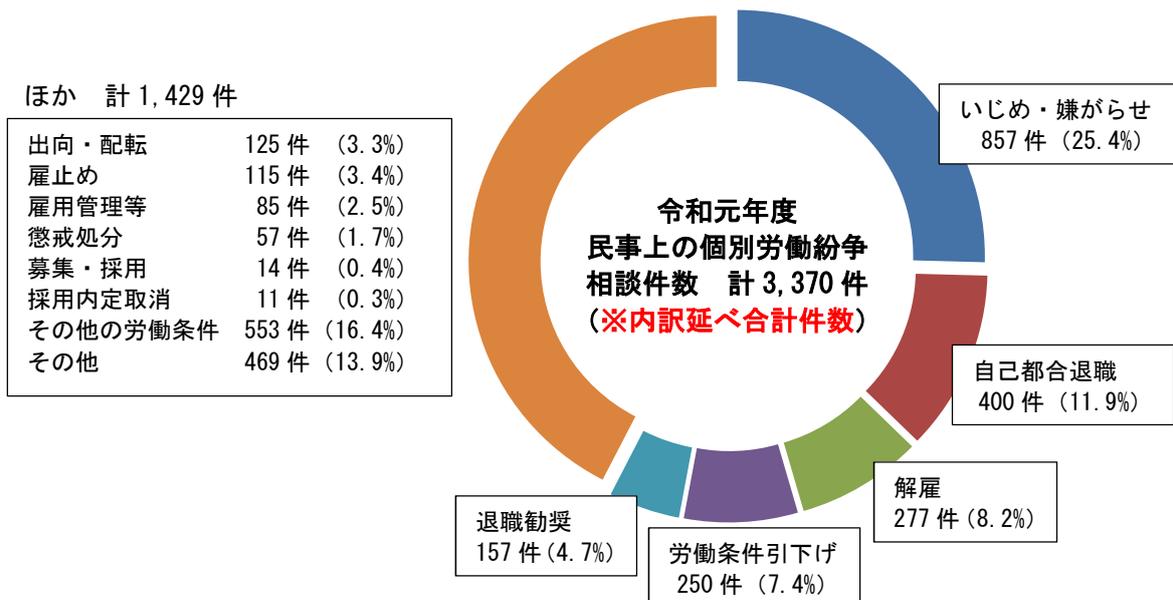
# 令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況

## 1 総合労働相談

### (1) 相談件数の推移

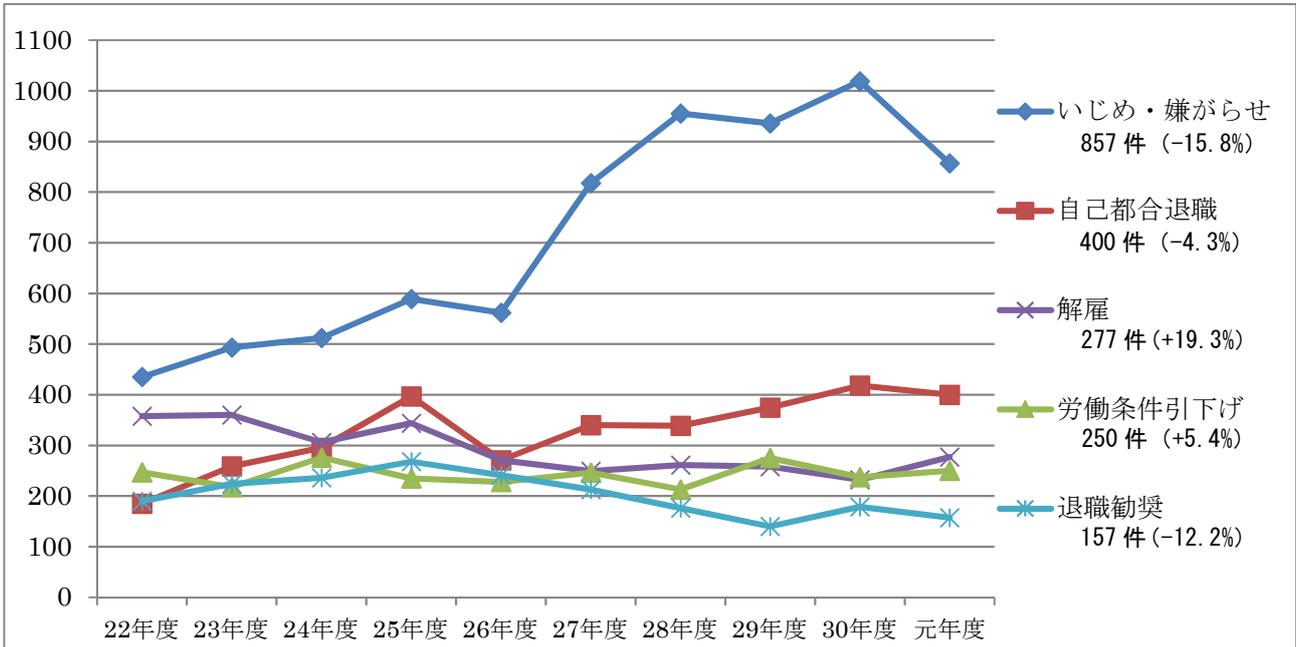


### (2) 民事上の個別労働紛争：相談内容別の件数



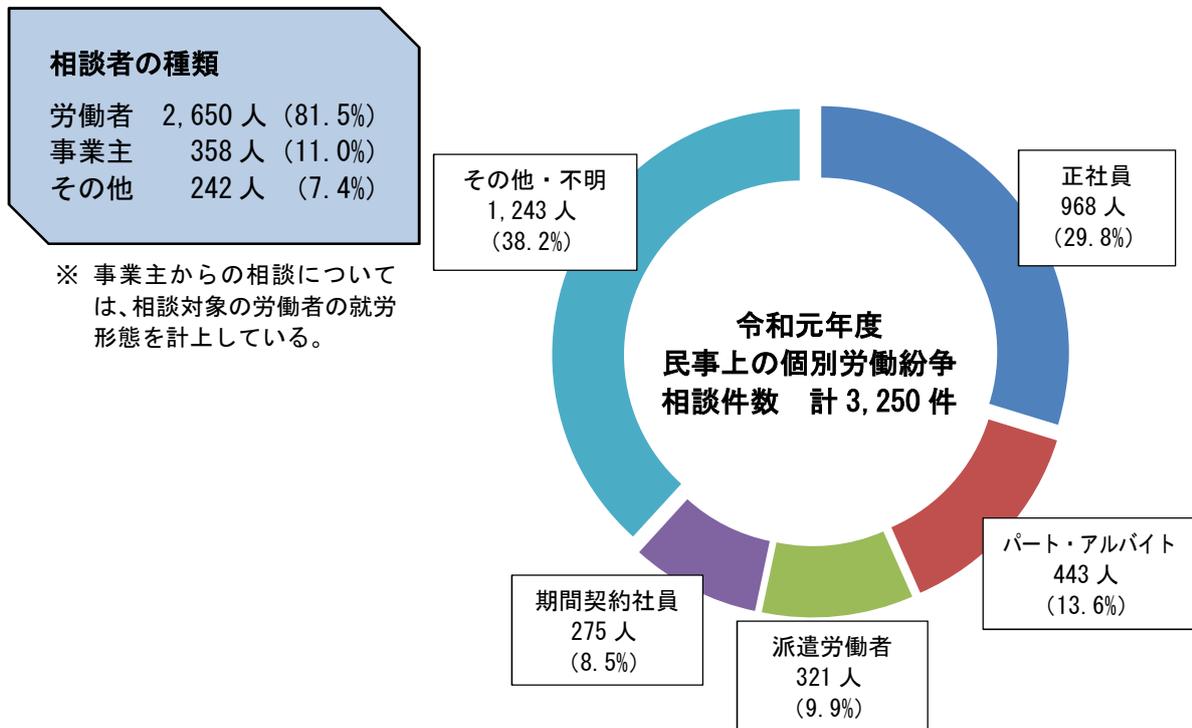
※ %は相談内容全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で、100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したものの。

(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

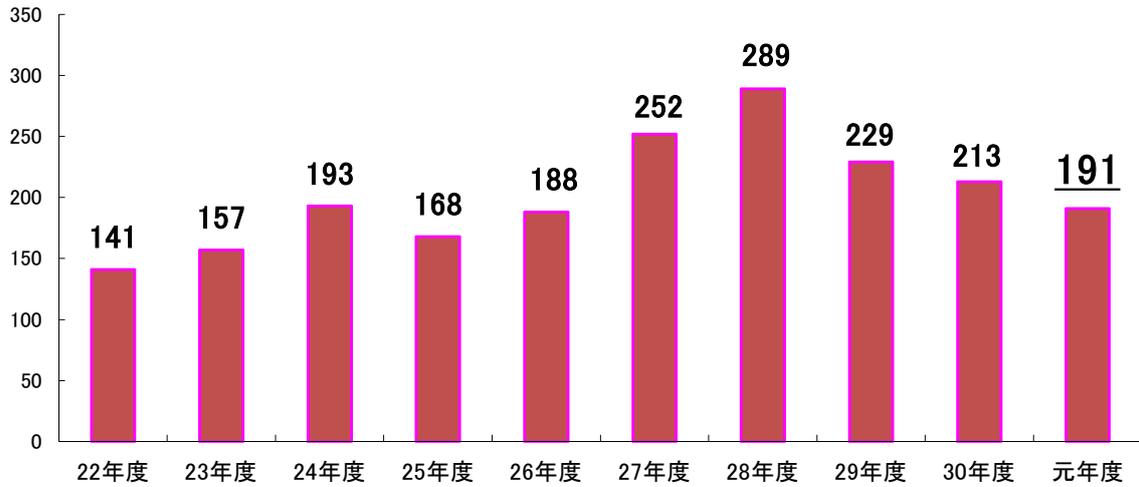
【参考】総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移

	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	R元年度	
総合労働相談件数	11,101	11,161	11,366	10,808	10,162	12,409	13,734	14,448	13,913	14,327	
民事上の個別労働紛争相談件数	2,346	2,475	2,305	2,692	2,529	2,854	3,000	3,137	3,375	3,250	
相談内容の内訳（延べ件数）	解雇	358	360	306	344	271	249	261	258	232	277
	雇止め	127	135	154	150	105	104	133	116	114	115
	退職勧奨	190	224	236	268	241	213	176	140	179	157
	採用内定取消	24	43	26	13	11	13	18	17	28	11
	自己都合退職	185	259	295	397	271	340	339	375	418	400
	出向・配置転換	99	96	132	78	104	99	101	103	94	125
	労働条件引下げ	247	218	276	235	228	246	213	275	237	250
	その他の労働条件	298	437	316	437	372	450	334	500	489	543
	いじめ・嫌がらせ	435	493	512	589	562	818	955	936	1,019	857
	雇用管理等	30	15	31	57	80	73	115	107	94	76
	募集・採用	31	17	22	34	40	35	25	24	11	14
その他	322	269	197	256	284	309	433	425	547	545	

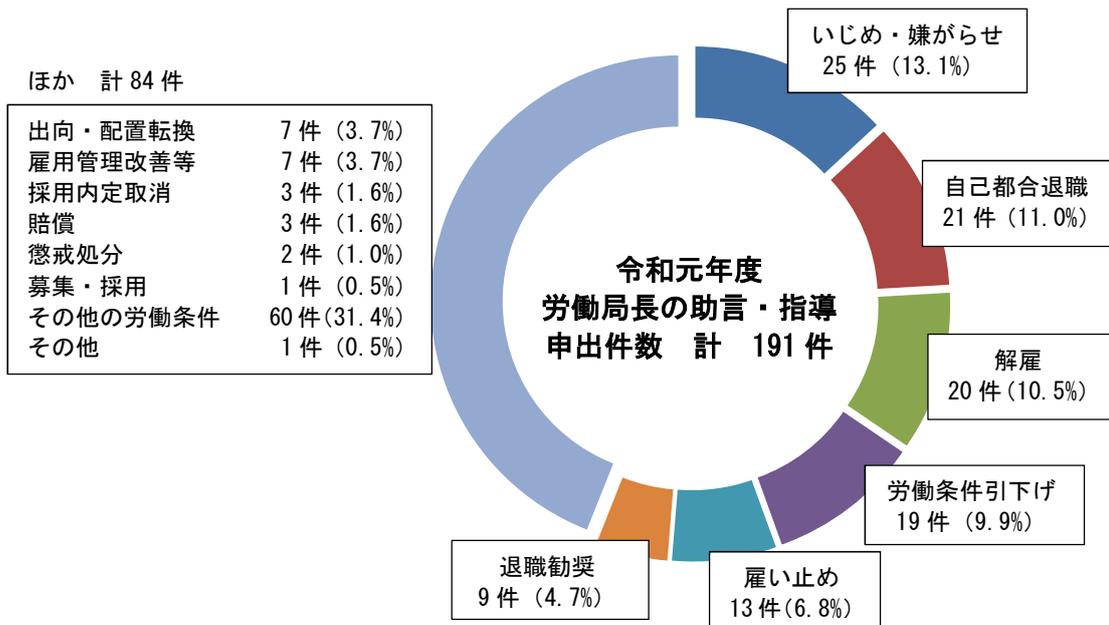
※ 相談内容は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上しているため、相談内容ごとの相談件数の合計は、民事上の個別労働紛争相談件数と合致しない。

## 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。

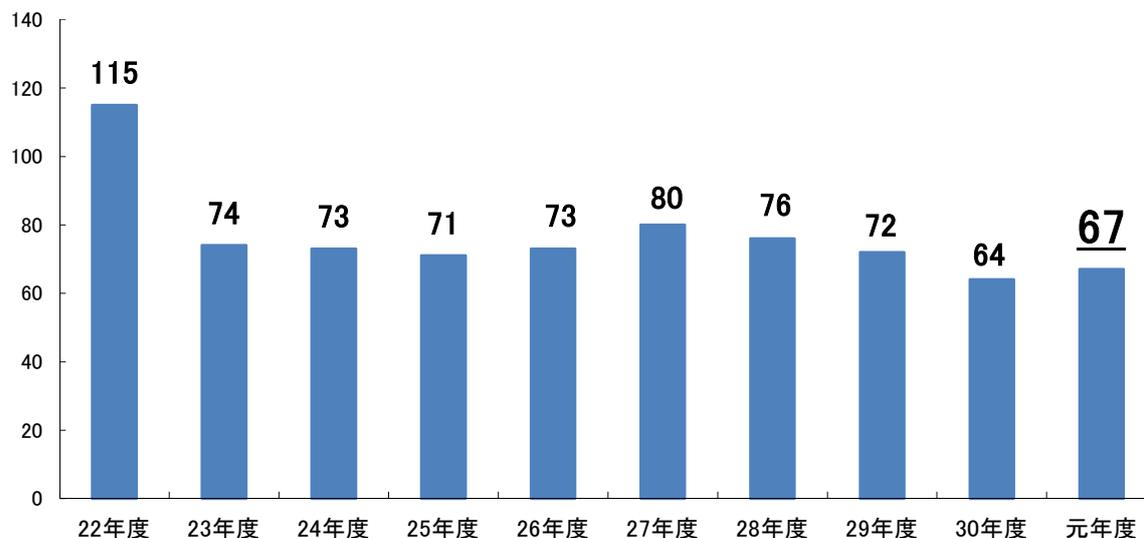
### (3) 助言・指導の処理状況

助言・指導申出 <b>191件</b> 処理終了件数 <b>189件</b>	<b>解決</b>	<b>一定の改善あり</b>	<b>改善なし</b>
	145件	40件	4件

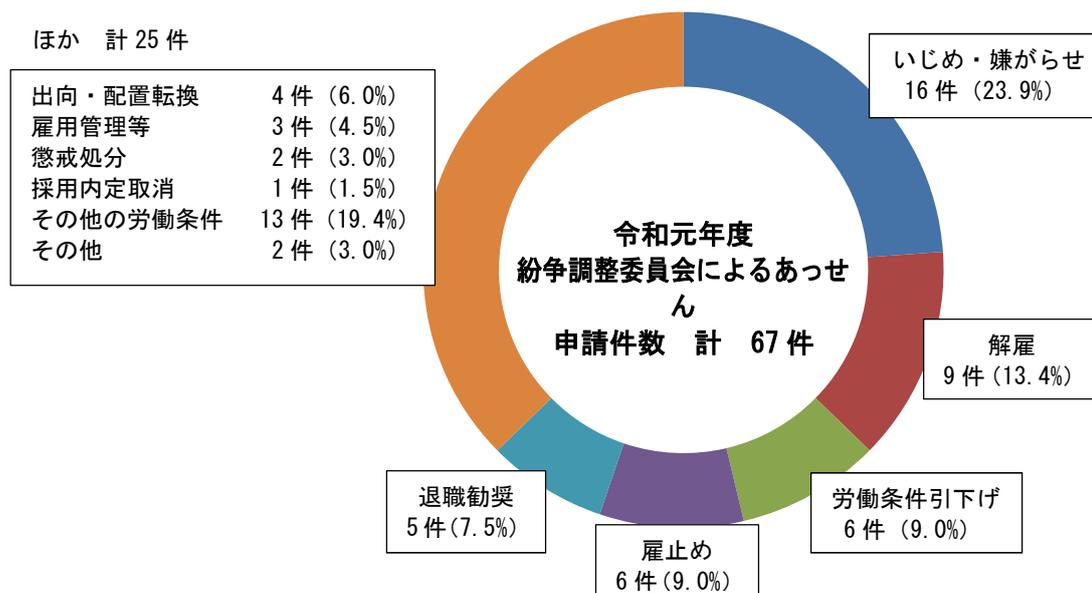
- ※ 処理終了件数は、平成 30 年度に助言・指導の申出を受理し、令和元年度に助言・指導を実施したものを含む。
- ※ 「解決」は、申出人の申出内容のとおり措置が講じられた場合のほか、代替措置が講じられ申出人が納得した場合を含む。
- ※ 「一定の改善あり」は、申出内容の一部が改善した場合のほか、話し合い等の対応が行われたが解決に至らなかった場合を含む。
- ※ 「改善なし」は、被申出人が助言・指導内容を受け入れず、話し合いすら行われなかった場合。

### 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 <b>67件</b> 処理終了件数 <b>78件</b>	<b>あっせん参加</b>	<b>合意</b>
	46件 (参加率 59.0%)	30件 (合意率 38.5%)

※ 処理終了件数は、令和元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30年度に受理し令和元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。

# 令和元年度における助言・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：自己都合退職に係る助言	
事案の概要	1年前から社内ルールに従い何度も退職を申し出ているが、いつも有耶無耶にされて話が進まないことから、退職と残りの有給休暇の消化を求め、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に確認を行ったところ、被申出人や周囲の労働者が申出人の退職後のことを心配し、退職の話は避けていたとのこと。被申出人に対し、申出人は退職の意思が固いことを伝え、解決に向けた話し合いをするよう助言した。 助言に基づき紛争当事者間で話し合いを行った結果、申出人の希望通りの退職及び有給休暇取得が取れることとなった。

事例2：解雇に係る助言	
事案の概要	申出人は外国人労働者（日本語での簡単な会話は可能）であり、3～4か月の雇用契約を更新している派遣労働者。 被申出人（派遣会社）の社員から突然呼出しがあり、解雇であると告げられたが、今まで無遅刻無欠勤であり、なぜ解雇されるのか納得ができず、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に解雇理由を確認したところ、解雇とは言っておらず、今後仕事が減ることから、残業ができなくなると日本語で直接伝えただけであり、今後も継続して働いてもらっていいとのこと。 両者の間で認識に違いがあることから、通訳を交え、話し合いでの解決を助言した。 助言に基づき紛争当事者間で話し合いを行った結果、申出人は解雇された事実は無かったことを確認し、今後も仕事を続けることとなった。

## 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	<p>申請人は、入社してすぐに先輩社員からパワハラや嫌がらせと思える言動を受け、上司に相談したが、改善されなかった。また、申請人の履歴書を同僚の社員が持ち出してコピーしていた。コピーした社員からは書面で謝罪があったが、持ち出した理由が不明なままであり、納得がいかない。また、試用期間について、予め説明がなく、突然本採用拒否の通知がされた。</p> <p>これら不当な取扱いを受けたことの損害賠償及び慰謝料として 120 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、パワハラの事実は確認出来なかったと主張。しかし、被申請人は、申請人の履歴書がコピーされていたことに関し、履歴書等の個人情報の保管方法に不備があったこと、また、試用期間についての説明が不十分であったことについては認めた。</p> <p>これを受けてあっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として 100 万円を支払うことで合意した。</p>

事例2：解雇に係る事案	
事案の概要	<p>経営不振を理由に解雇されたが、実際は売り上げが落ちているわけでもなく、整理解雇をする必要性があるとは思えず、申請人が整理解雇の対象になった理由についても説明がなかったことから、本件は不当解雇であり、経済的・精神的損害に対する補償金 150 万円を求め、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、本年は売り上げが大幅に減少することが分かっていたため整理解雇を行ったものであり、申請人とのコミュニケーション不足があったことは反省していると述べ、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>これを受けてあっせん委員が解決策の調整を行った結果、解決金として 20 万円を支払うことで合意した。</p>