

富山労働局発表
平成30年6月28日

【照会先】

富山労働局 雇用環境・均等室
室長 補佐 正満 英喜
労働紛争調整官 元井 幸樹
電話 076-432-2740

報道関係者 各位

平成29年度における個別労働紛争解決制度の運用状況

—相談件数のトップは5年連続「いじめ・嫌がらせ」。なお増加傾向—

富山労働局(局長 佐藤 靖夫)では、このほど平成29年度における個別労働紛争解決制度(※1)の運用状況をとりまとめたので、以下のとおり発表します。

【平成29年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

◆ 総合労働相談件数	8,066件	(前年度比 818件 (9.2%) 減少)
うち民事上の個別労働紛争相談件数(※2)	2,196件	(同 72件 (3.4%) 増加)
◆ 助言・指導申出件数	62件	(同 18件 (40.9%) 増加)
◆ あっせん申請受理件数	28件	(同 3件 (12.0%) 増加)

(1) 相談内容は「いじめ・嫌がらせ」がトップ

総合労働相談件数は減少したが、民事上の個別労働紛争相談件数は増加しており、特に「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が659件(前年度比120件(22.3%)増加)と5年連続でトップとなり大幅な増加傾向にある。

(2) 助言・指導申出の内容も「いじめ・嫌がらせ」がトップ

助言・指導申出の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が12件(前年度比3件増加)、「解雇」が10件(前年度比2件増加)、「退職勧奨」が9件(前年度比6件増加)となった。

(3) 迅速な対応

「簡易・迅速」という特徴を活かした制度運用に努め、助言・指導は10日以内に100%、あっせんは2か月以内に100%を処理した。

※1 個別労働紛争解決制度は、個々の労働者と事業主間での労働条件や職場環境などをめぐる紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度で、幅広い分野の労働問題を対象とする「総合労働相談における情報提供・個別相談のワンストップサービス」、個別労働紛争の解決につき援助を求められた場合に行う都道府県労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に労働局長が紛争調整委員会に委任して行う「あっせん」の3つの方法がある。

※2 民事上の個別労働紛争とは、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との間の紛争(労働基準法等の違反に係るものを除く。)である。

1 相談の状況

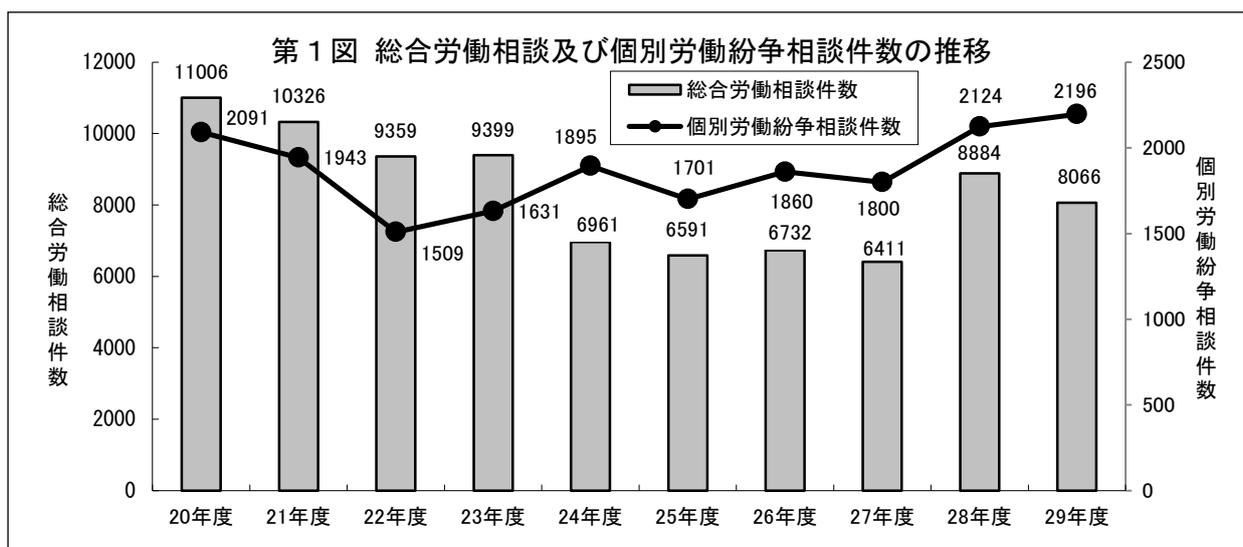
(1) 件数

富山労働局では、雇用環境・均等室内（1か所）と県内各労働基準監督署内（富山、高岡、魚津、砺波の4か所）に総合労働相談コーナーを設置し、労働問題に関するあらゆる分野の相談や情報提供にワンストップで対応している。

平成29年度にこれらの総合労働相談コーナーで受け付けた相談は、

- ・ 総合労働相談 8,066件（前年度比 818件（9.2%）減少）
- ・ うち民事上の個別労働紛争相談 2,196件（前年度比 72件（3.4%）増加）

であった。（第1図参照）

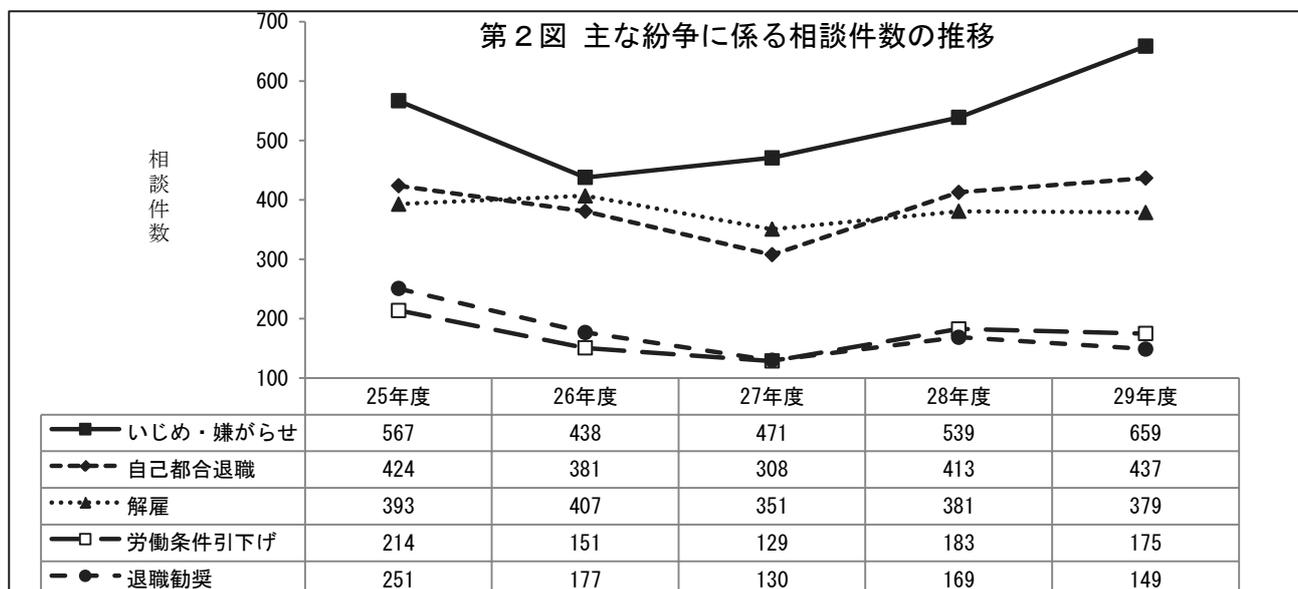


(2) 内容

民事上の個別労働紛争相談の内容は、多いものから「いじめ・嫌がらせ」659件（18.5%）、「自己都合退職」437件（12.3%）、「解雇」379件（10.7%）、「労働条件引下げ」175件（4.9%）、「退職勧奨」149件（4.2%）となり、「いじめ・嫌がらせ」が5年連続でトップとなった。（第2図参照）

なお、（%）は内容別相談件数を合計した延べ件数（3,558件）に占める割合を示す。

（※1件の相談で複数の内容を含む場合は、それぞれの内容ごとに1件としている。）



※「いじめ・嫌がらせ」にはマタハラ及びセクハラは含まない。

2 助言・指導及びあっせんの状況

(1) 件数

この制度では、民事上の個別労働紛争の解決を図るため、

- ① 都道府県労働局長による助言・指導（※1 以下、「助言・指導」という。）
- ② 紛争調整委員会（※2）によるあっせん（※3 以下、「あっせん」という。）

を運用している。

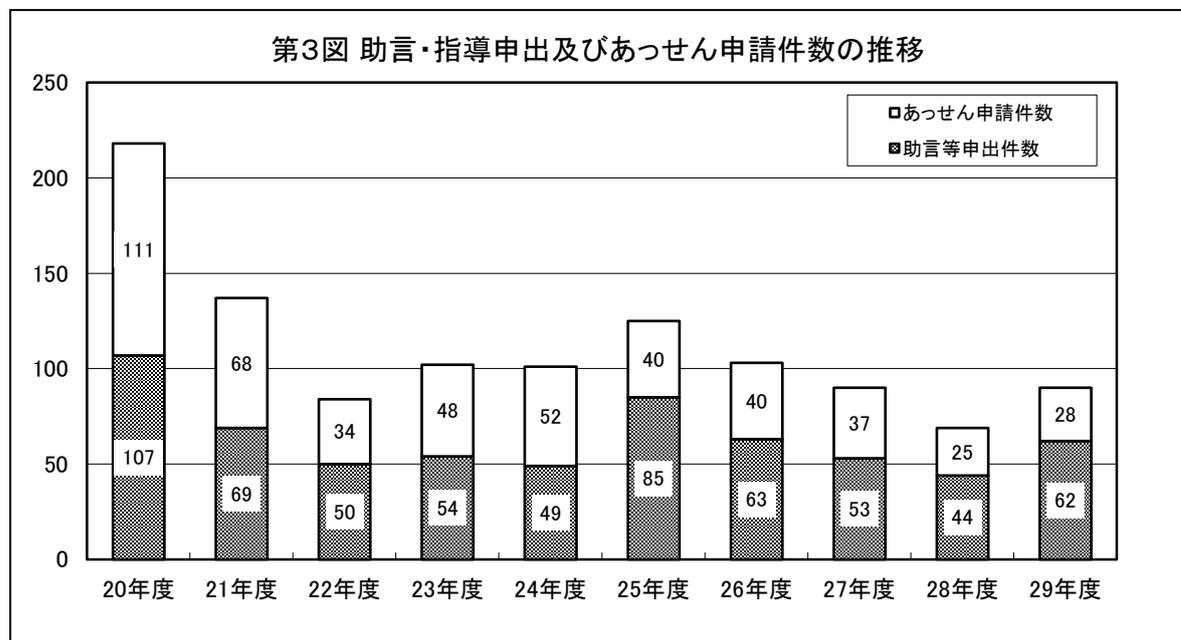
平成 29 年度における助言・指導申出件数は 62 件（前年度比 18 件増加）、あっせん申請件数は 28 件（前年度比 3 件増加）であった。（第 3 図を参照）

※1 「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解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。

※2 「紛争調整委員会」：弁護士や社会保険労務士など労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員の中から指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施する。

※3 「あっせん」：紛争調整委員会のあっせん委員が、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。

(2) 内容



助言・指導においては、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 12 件（15.8%）と最も多く、次いで「解雇」10 件（13.2%）、「退職勧奨」9 件（11.8%）であった。

あっせんにおいては、「解雇」15 件（53.6%）と最も多く、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 5 件（17.9%）となった。

なお、（ % ）は内容別件数を合計した延べ件数（助言・指導 76 件、あっせん 28 件）に占める割合を示す。

(3) 迅速な対応

助言・指導については、平成 29 年度に手続が終了した件数は 62 件で、その全数について処理期間が 10 日以内であった。

あっせんについては、平成 29 年度に手続終了した 28 件のうち、合意が成立したものが 10 件、紛争当事者の一方が手続に参加しないなどの理由であっせんが打切られたものが 18 件であった。

また、処理期間は 1 か月以内が 15 件、1 か月を超え 2 か月以内が 13 件であった。

(4) 解決事例

①助言・指導

申出人（労働者）より、上司から本来の業務とは異なる簡易な業務の従事を命じられたが、本命令はパワーハラスメントに当たると思うので、富山労働局からの助言・指導を希望したい旨の申出があった。

当該申出に対し、富山労働局は、被申出人（会社）に対し、本命令はパワーハラスメントの類型の一つとされている「過小な要求」に該当する可能性があり、これを放置すると労働者が心身を害し労働契約法上の安全配慮義務違反を問われる可能性もあるので、事業主として、本件申出人（労働者）の意思を十分に聴取の上で適切な対応をお願いしたい、とする助言を行ったものであり、このことにより労使の話し合いが促進されるに至った。

②あっせん

正社員として勤務していた申請人（労働者）から、「社長から、就業規則の服務規律に違反した、として即日解雇を通告されたが、会社から詳細な解雇理由についての説明はなく、自分に身に覚えがなく、このことにより精神的損害を受けたので補償金の支払を求めたい」旨の申請があった。

富山労働紛争調整員会は、当該事案についてあっせんを開催し、被申請人（会社）から申請人（労働者）に対し相応金額の解決金を支払うことにより和解が成立した。

【別添資料】

厚生労働省発表資料 [平成 30 年 6 月 27 日発表]

『「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』（抜粋）