

富山労働局発表  
令和元年6月28日

報道関係者 各位

## 【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

## 平成30年度における個別労働紛争解決制度の運用状況について —相談件数のトップは6年連続で「いじめ・嫌がらせ」。依然として増加傾向—

富山労働局(局長 佐藤 靖夫)では、このほど平成30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ましたので、以下のとおり発表します。

### 【平成30年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

・総合労働相談件数	8,734件	(前年度比 668件 (8.3%) 増加)
(うち民事上の個別労働紛争相談件数(※2))	2,529件	(同 333件 (15.2%) 増加)
・助言・指導申出の受付件数	59件	(同 3件 (4.8%) 減少)
・あっせん申請の受理件数	35件	(同 7件 (25.0%) 増加)

#### (1) 相談件数は増加しており、その内容は「いじめ・嫌がらせ」がトップ

総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数がともに増加し、とりわけ「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が778件(前年度比119件(18.1%)増加)と6年連続でトップとなっており、さらに増加傾向にある。

#### (2) 助言・指導申出及びあっせん申請の内容でも「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(前年度比同数)、「解雇」が8件(前年度比2件減少)、「自己都合退職」が7件(前年度比2件増加)となった。  
あっせん申請の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が13件(前年度比8件増加)、「解雇」が9件(前年度比6件減少)、「雇止め」が4件(前年度比2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・指導は全件を1か月以内に、あっせんは処理を終了した36件のうち34件(94.4%)を2か月以内に処理した。

※ 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個別労働紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度であり、

- ①幅広い分野の労働問題を対象とする「情報提供・相談」
- ②都道府県労働局長による「助言・指導」
- ③労働局から委任を受けた紛争調整委員会による「あっせん」

の3種類がある。

※ 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である（労働基準法や労働安全衛生法等の法令違反に係るものは除く。）。

## 1 相談の状況

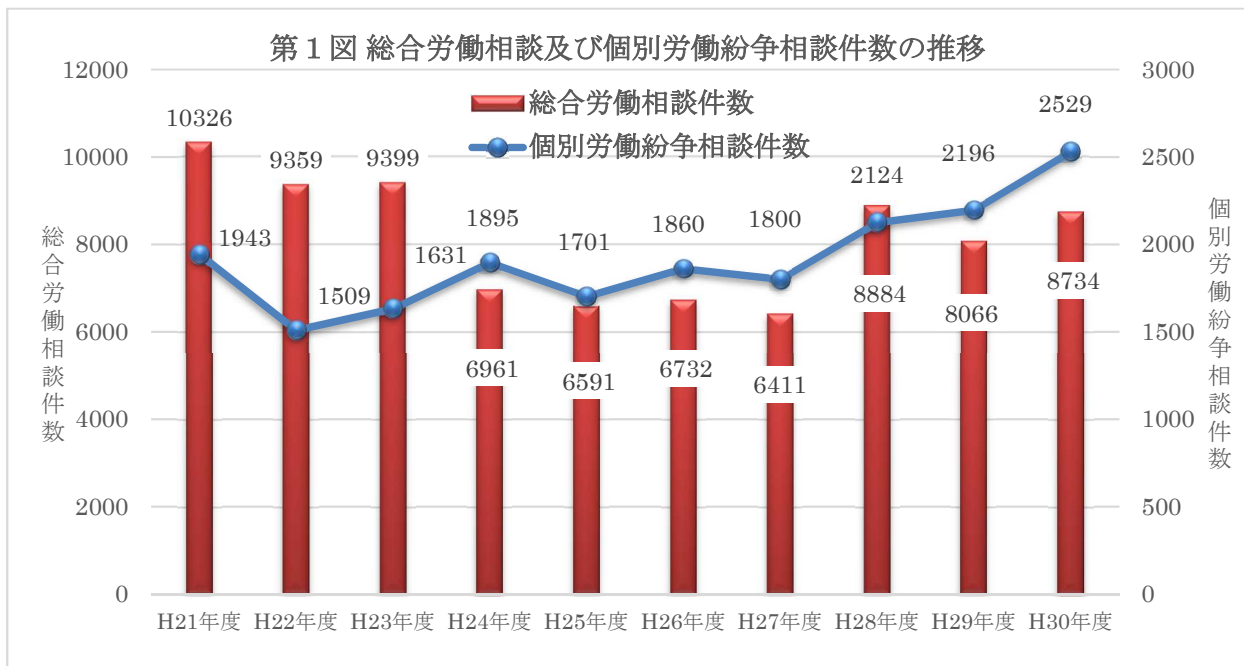
### (1) 件数

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30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 8,734件（前年度比 668件（8.3%）増加）
- ・うち民事上の個別労働紛争相談 2,529件（前年度比 333件（15.2%）増加）

であった。（第1図参照）

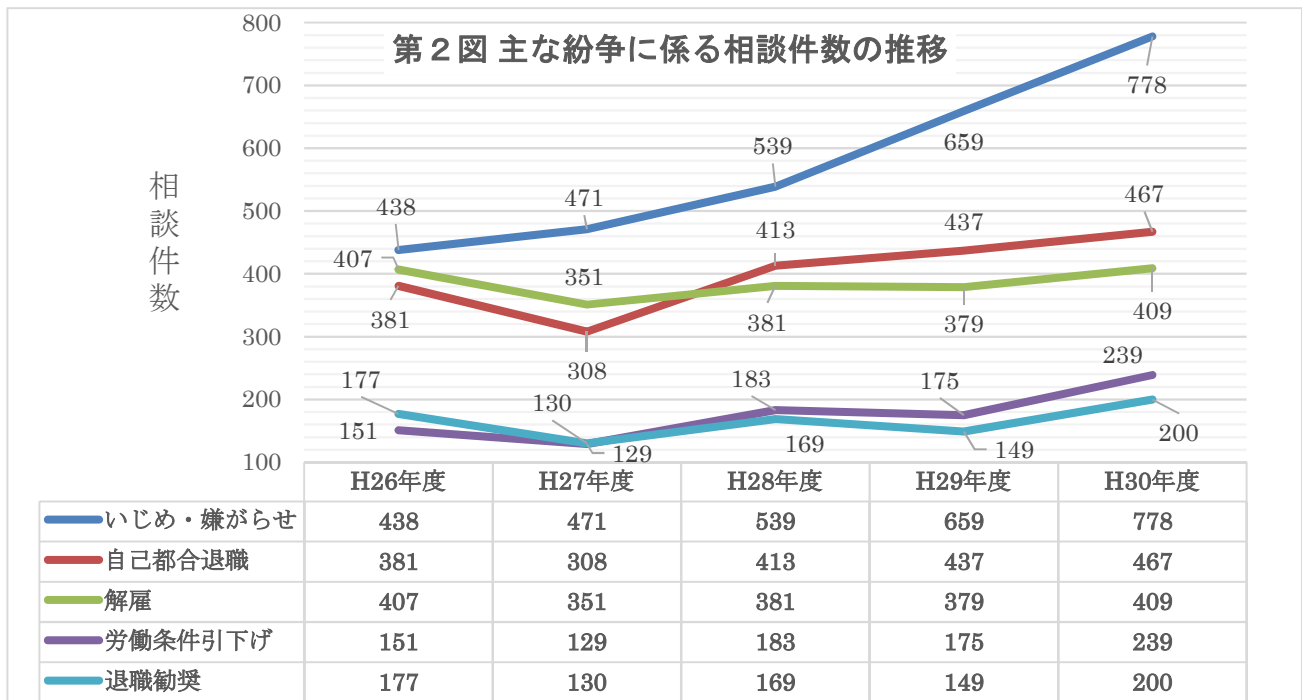


### (2) 内容

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」778件(19.1%)、「自己都合退職」467件(11.4%)、「解雇」409件(10.0%)、「労働条件引下げ」239件(5.9%)、「退職勧奨」200件(4.9%)となり、「いじめ・嫌がらせ」が6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（4,081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。

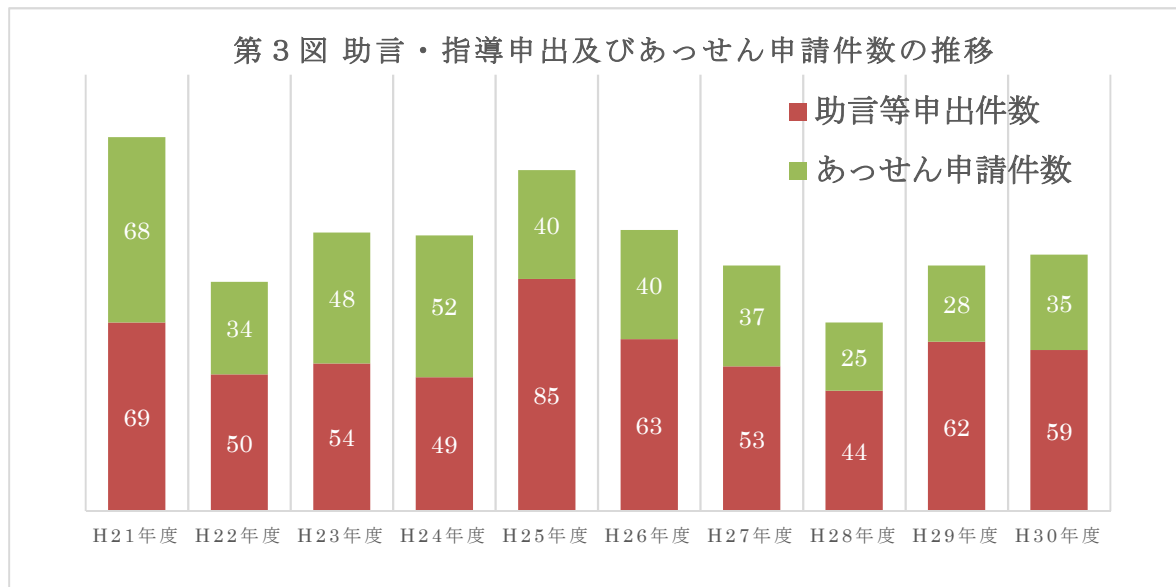
平成30年度における助言・指導の申出件数は59件（前年度比3件減少）、あっせん申請の受理件数は35件（前年度比7件増加）であった。（第3図を参照）

※1 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、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(17.1%)と最も多く、次いで「解雇」が8件(11.4%)、「自己都合退職」が7件(10.0%)となった。

また、あっせんにおいても、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが13件(37.1%)と最も多く、次いで「解雇」が9件(25.7%)、「雇止め」が4件(11.4%)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70件、あっせん35件)に占める割合を示す。

## (3) 迅速な対応

助言・指導の処理期間については、その全数(59件)について1か月以内に処理された。

また、あっせんの処理期間については、処理が終了した36件(前年度からの繰越含む。)のうち、2ヶ月以内に処理されたものが34件(94.4%)であった。

なお、あっせんの処理結果については、処理が終了した36件のうち、合意が成立したものが15件(41.7%)、申請の取下げがあったものが2件、紛争当事者の一方が手続に参加しない等の理由によって打切られたものが19件(52.8%)あった。

## (4) 解決事例

### ① 助言・指導

申出人(労働者)より、『8時間労働の正社員として入社したが、その2か月後に、職場の責任者から、何の説明もなく「パートへの身分変更」、「所定労働時間は1日2時間」、「月給から時間給へ変更」等の契約書を示され「サインしてほしい。」とだけ言われた。会社から何ら説明のない労働契約変更の要求に納得がいかず、富山労働局からの助言を希望したい』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、「労働契約法に基づき、労働契約は労使の合意をもって行い得るものであり、本件では会社からの説明が不十分でありさらなる話し合いが必要なのではないか。」等の助言を行い、その結果、労使において労働契約の内容について話し合いがもたれるに至った。

## ②あっせん

正社員であった申請人（労働者）から、『会社から「自分の権利・都合ばかりを主張し会社の方針を理解しようとしなさい、会社から注意を受けても直そうとしない」等の理由により即日解雇を通告された。解雇理由について一切話し合いがもたれず、突然の解雇通知に大変ショックを受けた。精神的・経済的損害に対する補償金の支払を求めたい』旨のあっせん申請があった。

富山紛争調整員会は、当該事案についてあっせんを開催し、被申請人（会社）に対し、解雇前にこれまでの申請人の行為について一度も文書指導や始末書などの懲戒処分がなされておらず、本件解雇が民事訴訟で取り扱われた場合、労働契約法に基づく解雇権濫用法理により無効と判示される可能性もあり得る点を指摘し、被申請人が申請人に対し相応金額の解決金を支払うことで和解が成立した。