

富山労働局発表
令和2年7月2日

【照会先】

富山労働局 雇用環境・均等室
室長 補佐 竹内 睦美
労働紛争調整官 伏屋 祐輝
電話 076-432-2740

報道関係者 各位

令和元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7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 杉 良太)では、このほど令和元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。

【令和元年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- | | |
|-------------------------|------------------------------------|
| ・ 総合労働相談件数 | 10,379 件 (前年度比 1,645 件 (18.8%) 増加) |
| (うち民事上の個別労働紛争相談件数 (※2)) | 3,257 件 (　　同　　728 件 (28.8%) 増加) |
| ・ 助言・指導申出の受付件数 | 73 件 (　　同　　14 件 (23.7%) 増加) |
| ・ あっせん申請の受理件数 | 46 件 (　　同　　11 件 (31.4%) 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964件(前年度比186件(23.9%)増加)と7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11件(前年度比1件減少)、「解雇」が11件(前年度比3件増加)、「退職勧奨」が11件(前年度比5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(前年度比同数)、「解雇」が7件(前年度比2件減少)、「退職勧奨」が3件(前年度比同数)、「雇止め」が3件(前年度比1件減少)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・指導は処理を終了した73件のうち72件(98.6%)を1か月以内に、あっせんは処理を終了した40件のうち38件(95.0%)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

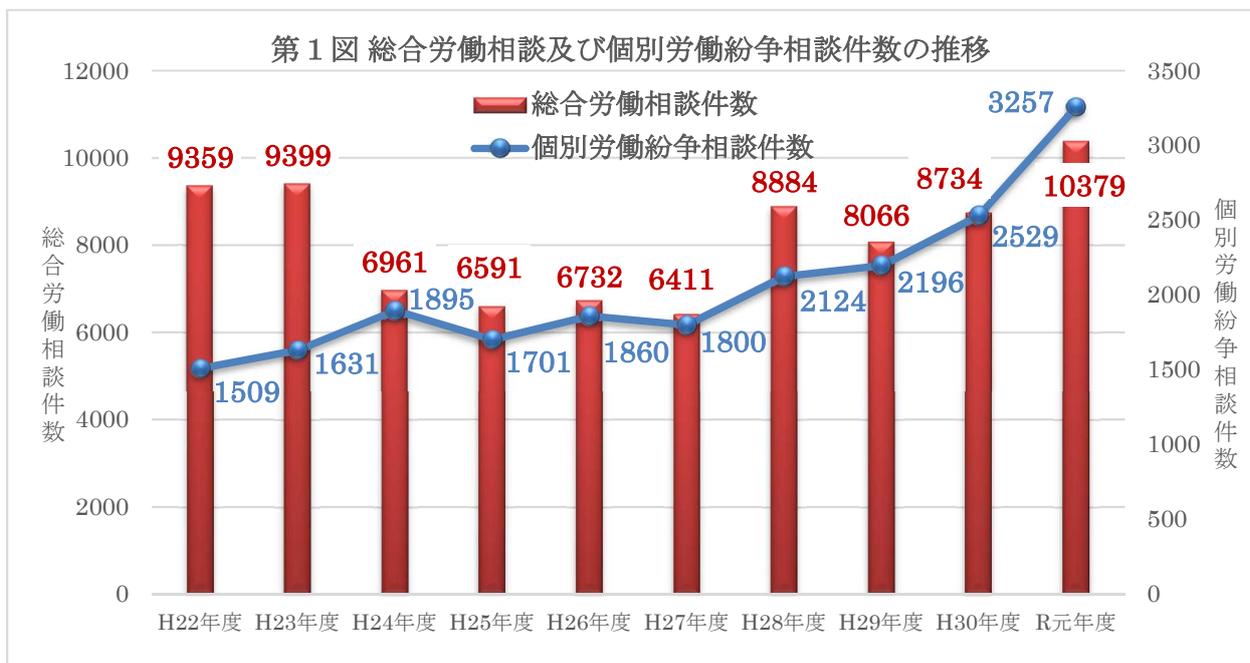
(1) 件数

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。

令和元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 10,379件（前年度比 1,645件（18.8%）増加）
- ・うち民事上の個別労働紛争相談 3,257件（前年度比 728件（28.8%）増加）

であった。（第1図参照）

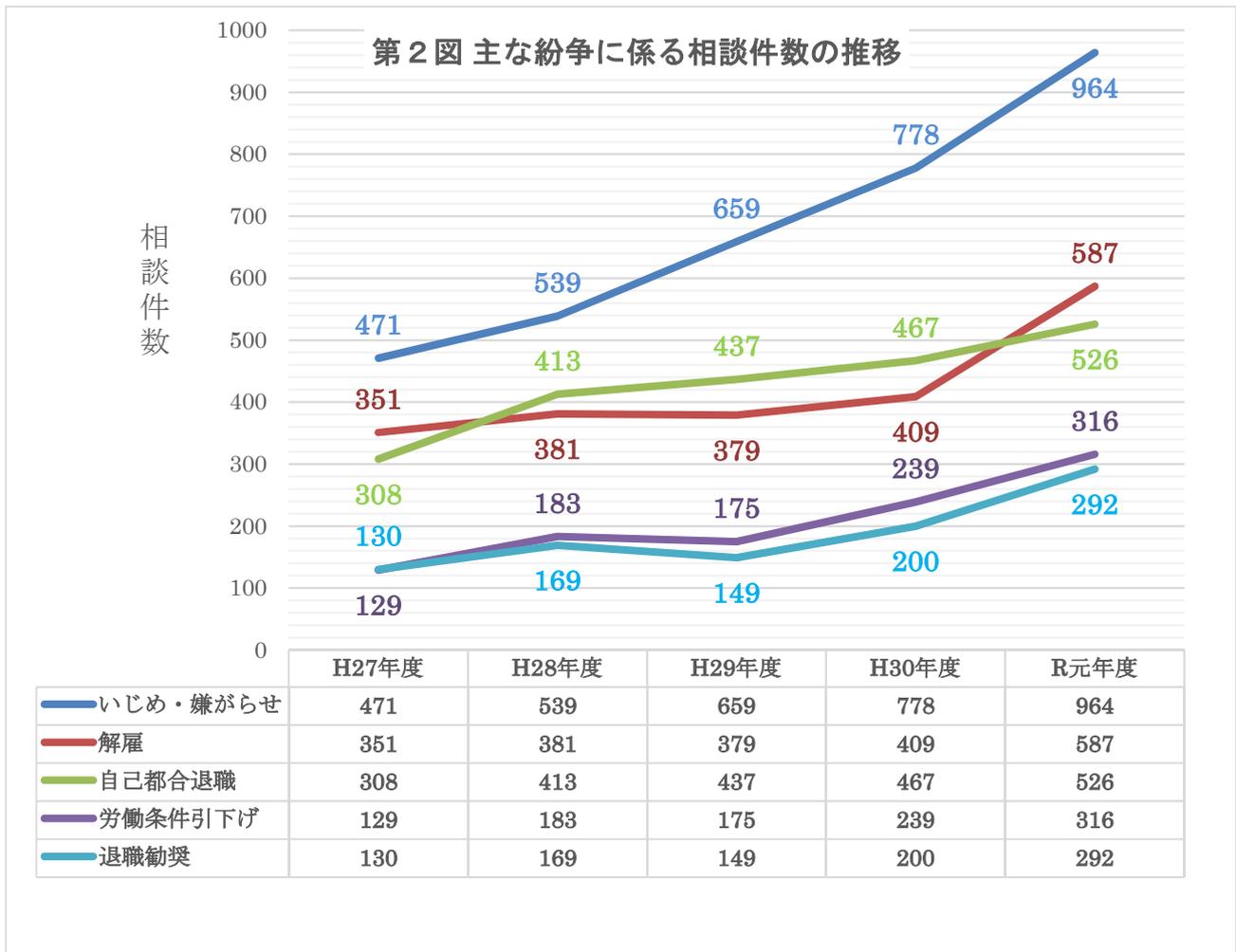


(2) 内容

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」964件（18.4%）、「解雇」587件（11.2%）、「自己都合退職」526件（10.0%）、「労働条件引下げ」316件（6.0%）、「退職勧奨」292件（5.6%）となり、「いじめ・嫌がらせ」が7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（5,253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。

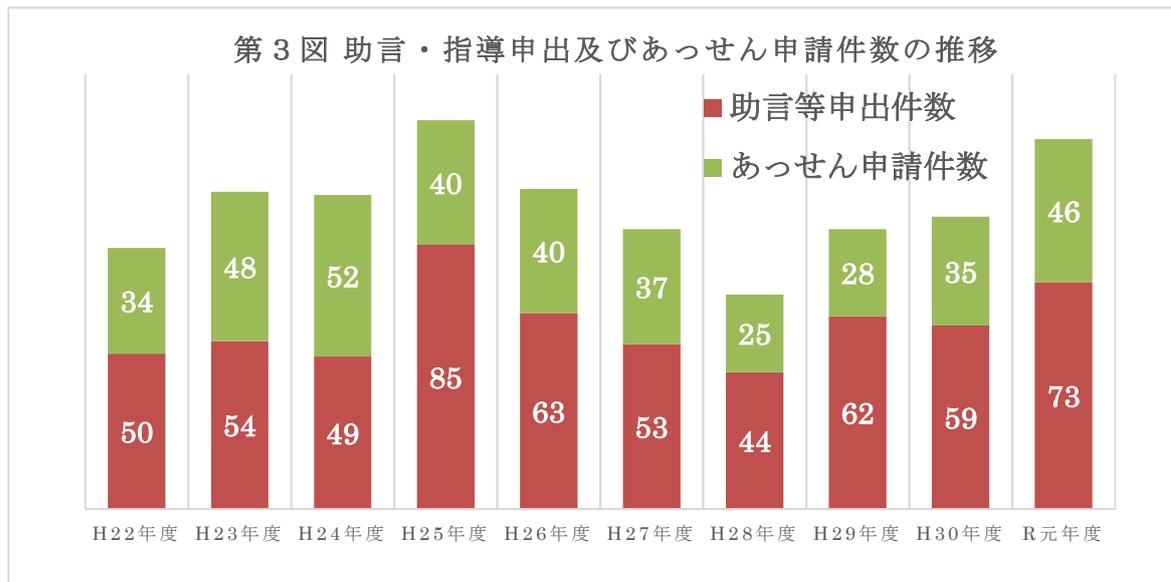
令和元年度における助言・指導の申出件数は73件（前年度比14件増加）、あっせん申請の受理件数は46件（前年度比11件増加）であった。（第3図を参照）

※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」、「解雇」及び「退職勧奨」に関するものがそれぞれ 11 件（12.2%）と最も多く、次いで「労働条件引下げ」が 7 件（7.8%）、「自己都合退職」が 5 件（5.6%）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（28.3%）と最も多く、次いで「解雇」が 7 件（15.2%）、「退職勧奨」及び「雇止め」がそれぞれ 3 件（6.5%）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 90 件、あっせん 46 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、処理が終了した 73 件のうち、1 か月以内に処理されたものが 72 件（98.6%）であった。

また、あっせんの処理期間については、処理が終了した 40 件のうち、2 ヶ月以内に処理されたものが 38 件（95.0%）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 40 件のうち、合意が成立したものが 12 件（30.0%）、申請の取下げがあったものが 4 件（10.0%）、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 24 件（60.0%）であった。

(4) 解決事例

①助言・指導

派遣労働者である申出人（労働者）から、『入社時に週 4 日の勤務であると説明を受けたが、労働条件通知書にはシフト制としか書かれていない。コロナウイルスの影響により派遣先の事業活動が自粛となったとして、シフトにより定められる労働日数を減らされ、休業手当を求めたところ、支払いは難しいと回答された。富山労働局からの助言を希望したい。』旨の申し出があった。

当該申出に対し、富山労働局は、被申出人（会社）に対し、「申出人は入社時に週 4 日の勤務を行うことで契約したと主張している。当該主張が事実ならば、使用者は当該所定労働日について、使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させた場合は労働基準法第 26 条に基づき平均賃金の 6 割以上の休業手当を支払わなければならない。」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協議が行われ、労働契約書に「週4日」と明示の上で再締結することとし、休業手当が支払われることとなった。

②あっせん

正社員であった申請人（労働者）から、『一昨年に就任した上司から、評価結果について何らフィードバックされず賞与を下げられ続けた、何ら面談・通知なく降格され賃金を大幅に減額され、また、所属を県外事業所に変更された等のパワーハラスメントを受けた結果、退職せざるを得なくなった。賞与の減額分及び6か月分の賃金相当分の補償金を求めたい』旨のあっせん申請があった。

富山紛争調整委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、賞与の減額、降格、人事異動についての説明が申請人に対して行われておらず、本件について民事訴訟で取り扱われた場合、人事評価等について社内で定めた実施手順に反していることから、使用者の裁量権を逸脱するものとして不法行為が成立するとされる可能性がありうる点を指摘し、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。