

厚生労働省和歌山労働局発表
平成 29 年 7 月 7 日

担 当	厚生労働省 和歌山労働局
	雇用環境・均等室
	監理官 田中 孝典
	労働紛争調整官 周産 孝行
	電話 073 (488) 1170
	FAX 073 (475) 0114

「いじめ・嫌がらせ」の相談が 9 年連続最多

—平成 28 年度における個別労働紛争解決制度の利用状況 及び均等関係法令の相談等状況について—

和歌山労働局(局長 中原 正裕)では、この度、平成 28 年度の「個別労働紛争解決制度」の利用状況及び男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの「均等関係法令」の相談等状況を次のとおり取りまとめたので、公表します。

「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(※1)」、労働局長による「助言・指導(※2)」、紛争調整委員会による「あっせん(※3)」の3つの方法があります。

I 個別労働紛争解決制度の利用状況

《ポイント》

- ①総合労働相談件数は、6,568 件で前年度と比べ 488 件、率にして 8%増加した。
- ②このうち、個別労働紛争相談(※4)件数は 1,239 件で前年度と比べて 208 件、率にして 20%増加した。
- ③個別労働紛争の内容をみると、「いじめ・嫌がらせ」に係る相談の件数が 492 件と平成 20 年以降 9 年連続最多。個別労働紛争の約 4 件に 1 件(26%)を占めている。
- ④労働局長による助言・指導申出件数は、37 件(前年度 49 件)、あっせん申請件数は、18 件(前年度 12 件)と、助言・指導申出件数は減少する一方、あっせん申請件数は増加した。

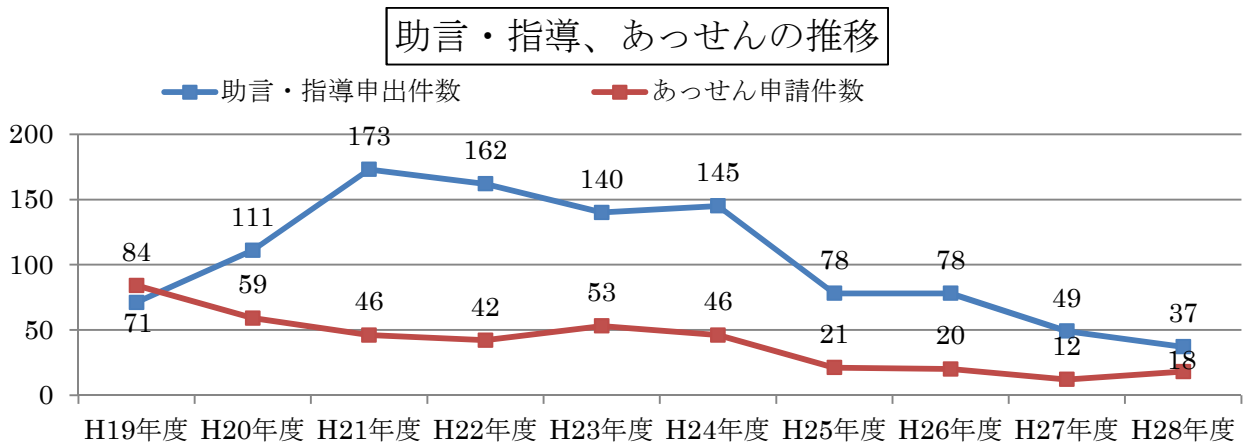
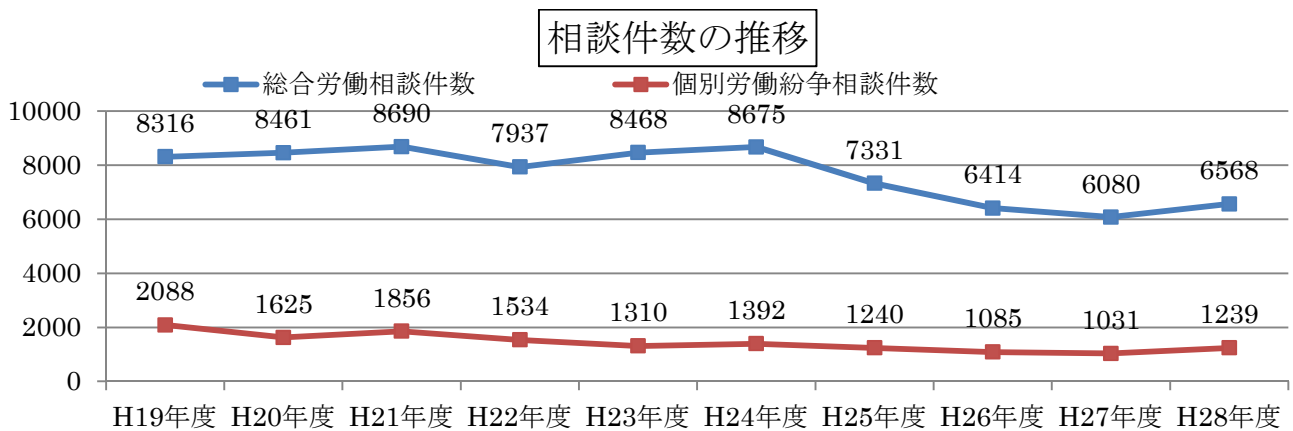
総合労働相談に関する概要

相談者の属性	① 労働者(求職者)	② 事業主	③ その他・不明
計 6,568 件	4,075 件(62.0%)	1,342 件(20.4%)	1,151 件(17.5%)
相談者の性別	① 男	② 女	③ 不明
計 6,568 件	3,338 件(50.8%)	2,860 件(43.5%)	370 件(5.6%)
相談の区分	①個別労働関係紛争 1,239 件 ②法令、制度の問合せ 4,685 件		
計 7,234 件	③行政指導の実施などを求めるもの 876 件 ④その他 434 件		

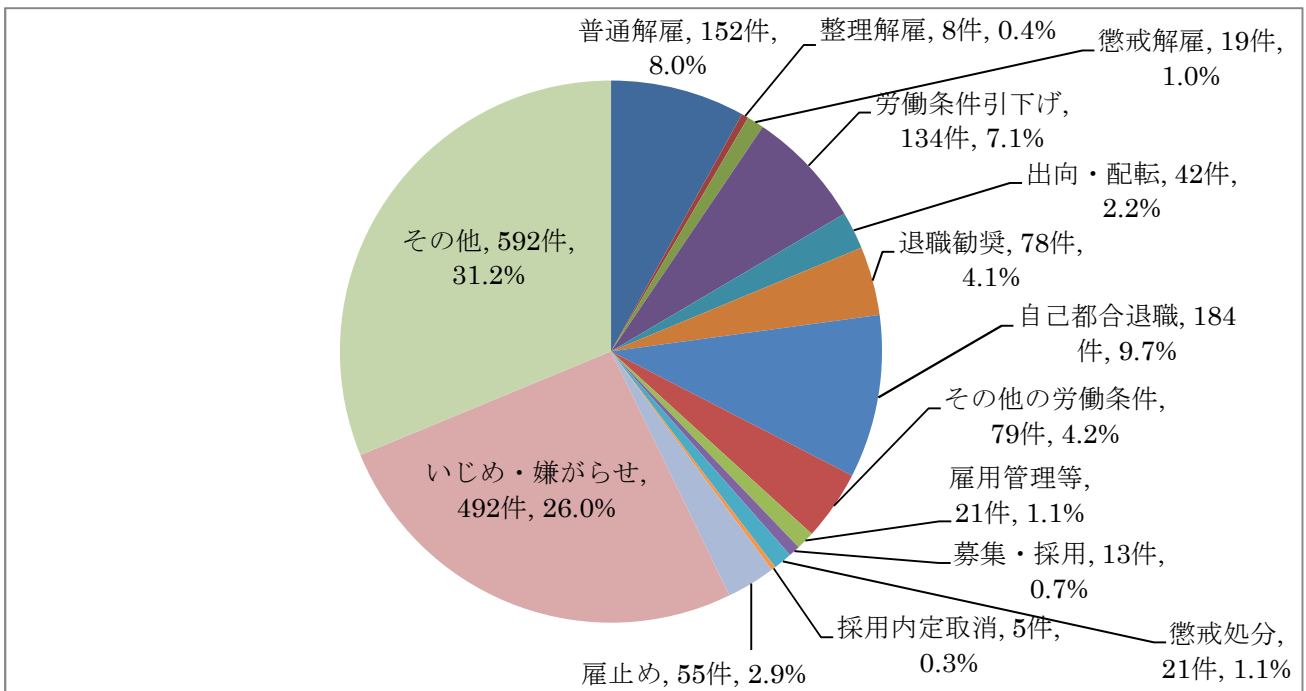
- (※1)「総合労働相談」:県内の6か所の総合労働相談コーナーに寄せられた労働問題に関する各種相談。
 なお、平成28年度から、労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等についても一体的に労働相談として対応していることから、それらの相談件数も計上されている。
- (※2)「労働局長による助言・指導」:民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。
- (※3)「あっせん」:都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や大学教授等労働問題の専門家)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。
- (※4)「個別労働紛争相談」:総合労働相談のうち、解雇や労働条件の引き下げといった民事上の個別の労使間の紛争に係る相談。

1 運用状況の概要

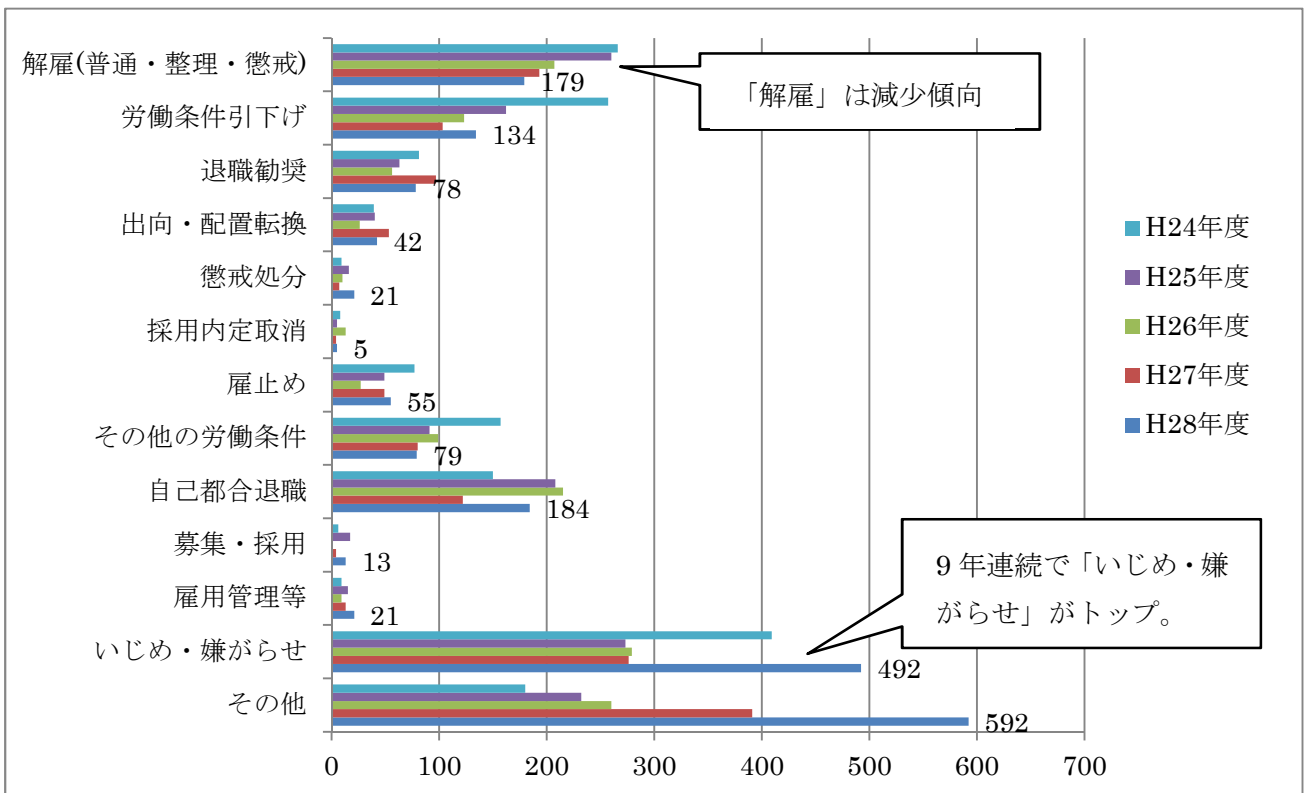
年度	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
総合労働相談件数	8,316	8,461	8,690	7,937	8,468	8,675	7,331	6,414	6,080	6,568
個別労働紛争相談件数	2,088	1,625	1,856	1,534	1,310	1,392	1,240	1,085	1,031	1,239
助言・指導申出件数	71	111	173	162	140	145	78	78	49	37
あっせん申請件数	84	59	46	42	53	46	21	20	12	18



2-1 個別労働紛争相談の内訳(重複計上あり)(平成28年 合計1895件)

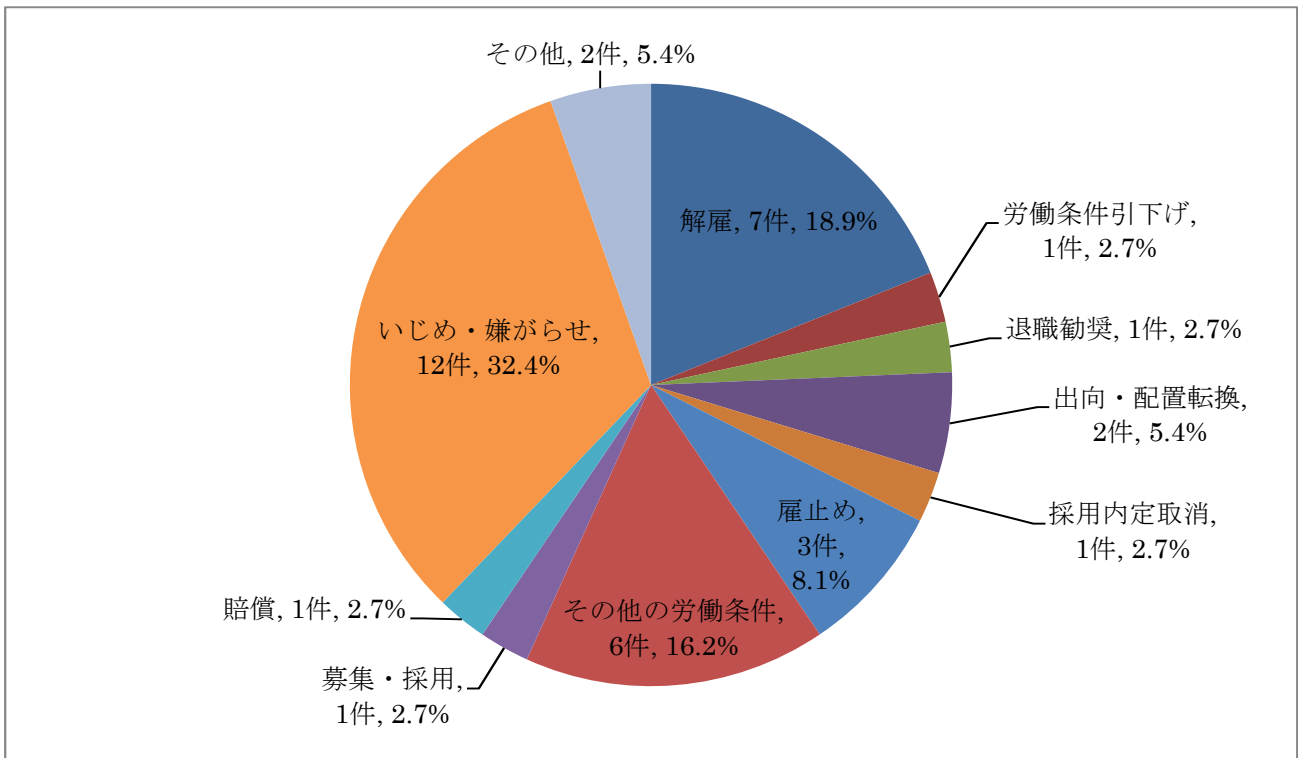


2-2 平成24年度から28年度までの個別労働紛争相談の内容
(件数積み上げ; 重複計上あり)

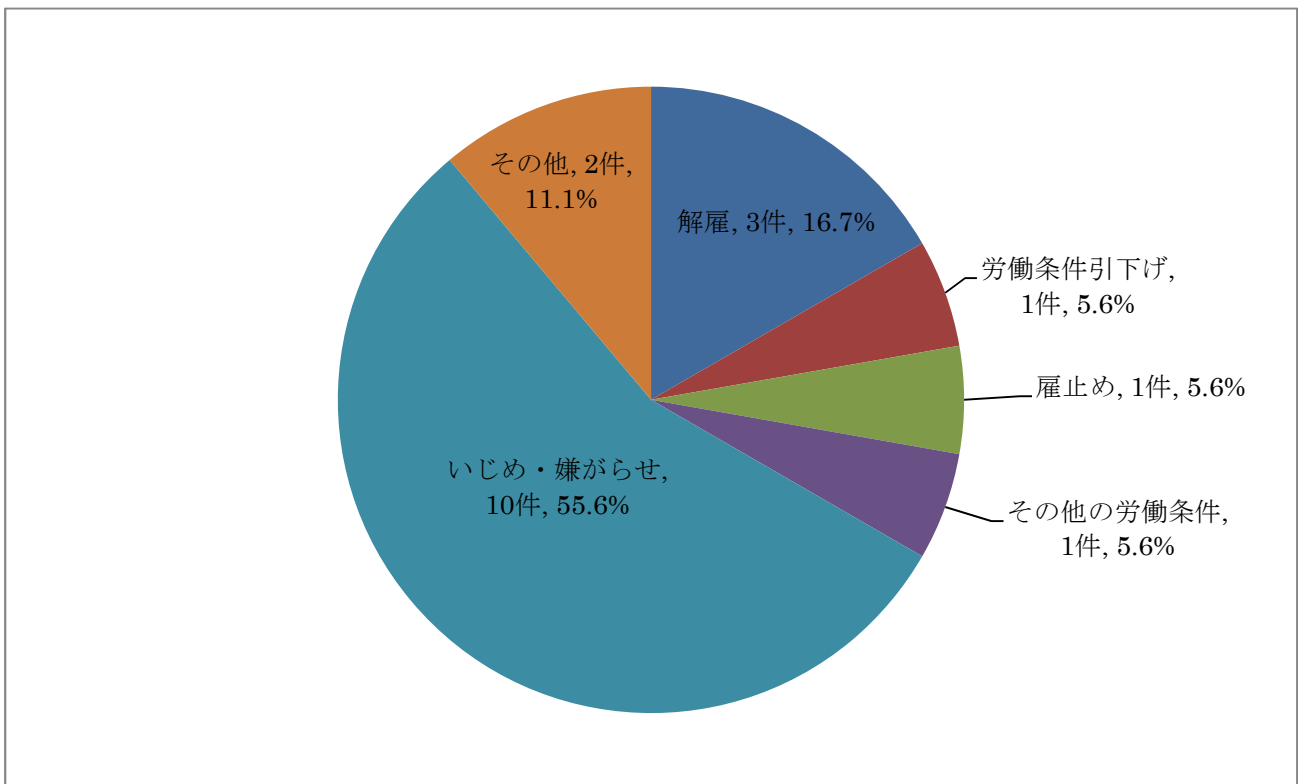


平成21年度以降、「解雇」に関する相談が減少傾向にあり、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」といった相談が増加傾向にある。

3-1 労働局長による助言・指導の申出内容(平成28年度 37件)



3-2 紛争調整委員会によるあっせんの申請内容(平成28年度 18件)



Ⅱ 均等関係法令（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法）の相談状況

《ポイント》

- ①均等関係法令相談（※5）件数は631件で前年度と比べ90件、率にして12.5%減少した。相談者内訳をみると労働者からの相談は166件で前年度比△46件、21.7%減少した。
- ②労働者からの相談にはセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなど、ハラスメント関連の相談が多く、セクシュアルハラスメントが23件(13.9%)、妊娠や出産、育児休業等を理由に退職や降格などを迫られる不利益取扱いとマタニティハラスメントが27件(16.3%)とハラスメント関連だけで相談全体の3割を占めている。
- ③労働局長による紛争解決の援助（※6）件数は、4件（男女雇用機会均等法関係が3件、育児・介護休業法関係が1件）となっている。

均等関係法令に関する概要

相談者の属性	①労働者	②事業主	③その他・不明
計 631 件	166 件(26.3%)	278 件(44.1%)	187 件(29.6%)
内容	①男女雇用機会均等法 116 件 ②育児・介護休業法 501 件		
計 631 件	③パートタイム労働法 14 件		

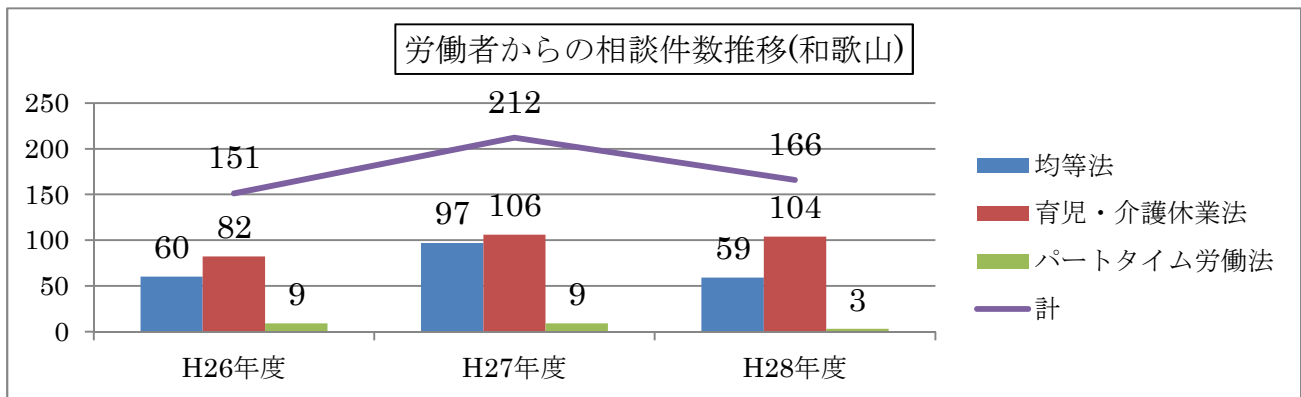
（※5）「均等関係法令相談」：男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談。

（※6）「労働局長による紛争解決の援助」：均等関係法令に係る労働紛争について、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。

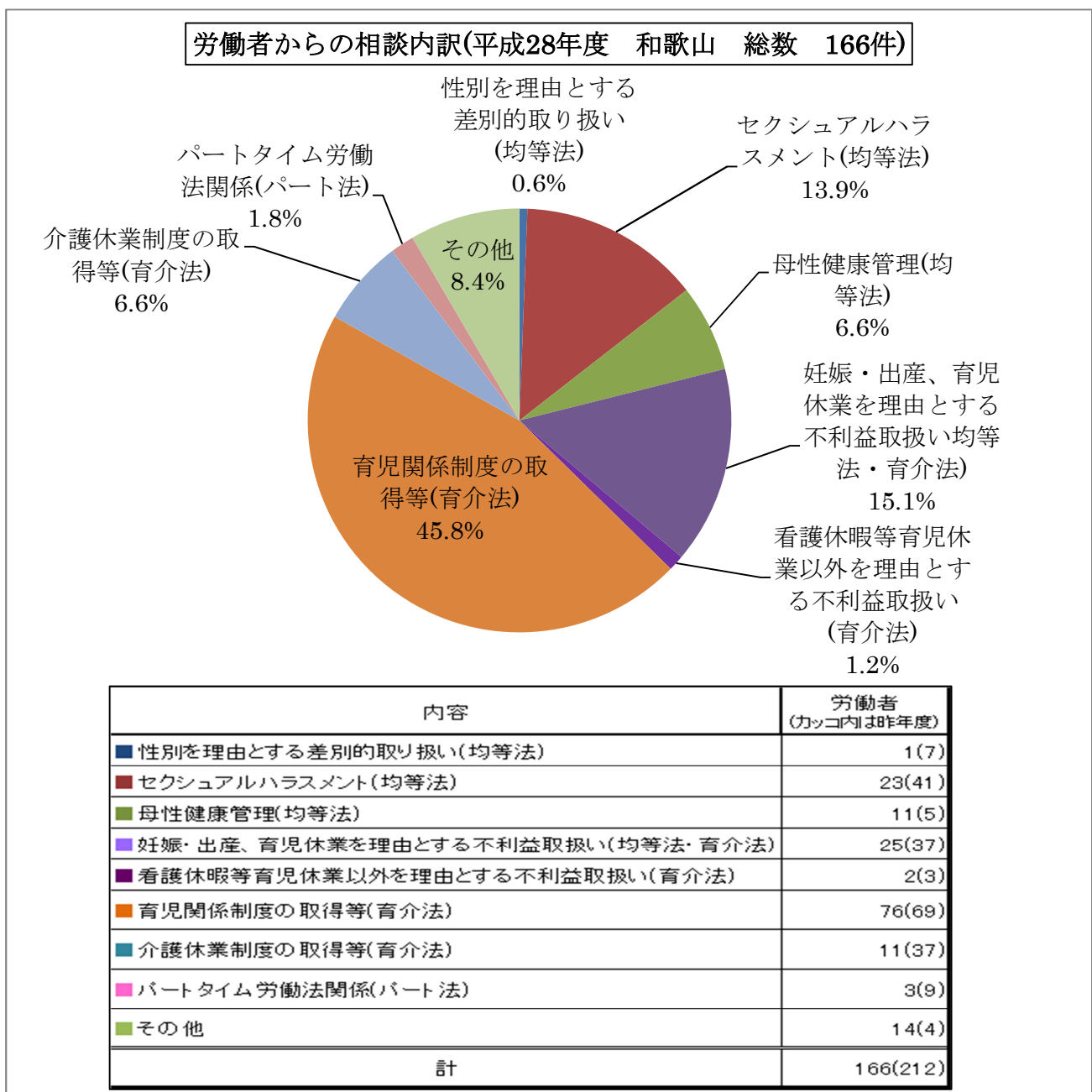
1 相談状況

	H26 年度		H27 年度		H28 年度	
		うち労働者からの相談		うち労働者からの相談		うち労働者からの相談
男女雇用機会均等法 相談件数	135	60	187	97	116	59(50.9%)
育児・介護休業法 相談件数	495	82	474	106	501	104(20.8%)
パートタイム労働法 相談件数	51	9	60	9	14	3(21.4%)
計	681	151	721	212	631	166(26.3%)

2-1 労働者からの相談件数の推移(過去3年間)



2-2 労働者からの相談内訳



Ⅲ 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：年次有給休暇に係る助言	
事案の概要	退職に伴い、年次有給休暇の取得を申請するも拒否されたため、会社側に年次有給休暇に関する制度説明をして欲しいとの申出がなされたもの。
助言・指導の内容・結果	年次有給休暇については、労働者の請求する時季に与えなければならないこと等制度について助言したところ、年次有給休暇を取得することができた。

事例 2：いじめ・嫌がらせに係る助言	
事案の概要	同僚から、人格を否定するような暴言や物を投げつけられる等の暴行を受けたため、所属長に報告・相談するも何ら改善がなされないことから、話し合いの場を設けるとともに職場環境を改善するよう助言して欲しいとの申出がなされたもの。
助言・指導の内容・結果	これまでの経過を確認したうえ、パワーハラスメントの行為類型について説明するとともに、申出人の話聞く機会を設けるよう助言したところ、申出人との面談のほか、社内調査が実施され、解決に至った。

(2) 個別労働紛争解決制度によるあっせんの例

事例 1：解雇に係る事案	
事案の概要	申請人は、長年正社員として勤務していたが、勤務態度に問題があるとの理由から、30 日前の予告期間を経て解雇された。申請人は解雇そのものに納得ができず、解雇による経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求めたいとしてあっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を確認するとともに、譲歩可能な金額を調整した結果、被申請人が月給 4 か月分相当の和解金を支払うことで合意し、解決した。

事例 2：いじめ・嫌がらせに係る事案	
事案の概要	上司から執拗な退職勧奨及び人格を否定するような暴言を受けたため、本社へ相談したが、その後も同様の発言が繰り返され、退職を余儀なくされたことから、会社に対し、謝罪及び慰謝料を求めたいとしてあっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を確認し、紛争状態が長期化していたため、労使双方に歩み寄りを促したところ、会社側から謝罪及び和解金の支払いに応じるとの申立があり、申請人もこれに応じたことで和解が成立、解決した。

(3) 均等関係法令による紛争解決の援助事例

事例 1：妊娠を理由に退職に追い込まれた事案	
事案の概要	妊娠を上司に報告したところ、退職勧奨を受け、その後、退職に追い込まれたため、金銭的補償と退職理由を「会社都合」とすることを求めたいとして、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助を申し出たもの。

紛争解決援助のポイント・結果	<p>上司からの退職勧奨であったとしても、それは事業主としての行為とみなされ、<u>妊娠・出産を理由とした解雇等不利益な取扱いは禁止されている旨説明</u>。併せて、法に基づく母性健康管理措置を講じるよう助言した。</p> <p>話し合いにより相談者が希望した金額の解決金と退職理由を「会社都合」とすることで労働者は合意し、解決した。</p>
----------------	---

事例 2：産休を申し出たが経営不振から取得が認められず退職に追い込まれた事案	
事案の概要	産休の取得を申し出たところ、会社が経営不振のために認められず、退職勧奨を受け、退職を余儀なくされたため、金銭的補償と退職理由を「会社都合」とすることを求めたいとして、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助を申し出たもの。
紛争解決援助のポイント・結果	<p><u>産休の申出をしたことで退職を勧めたことは、妊娠等を理由とした不利益な取扱いに該当し、法違反である旨説明</u>。また、法に定められた妊娠・出産に係る諸制度について適切に対応するよう助言した。</p> <p>話し合いにより、給与1か月相当の解決金と、退職理由を「会社都合」とすることで労働者は合意し、解決した。</p>

【参 考】

◎「個別労働紛争解決制度」とは

平成13年10月1日に施行された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、人事労務管理の個別化や雇用形態の多様化等により生じた労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争(個別労働紛争)を円満かつ迅速に解決するよう図ることを目的として、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度により総合的に個別労働紛争の解決を援助するシステム。

◎「男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく紛争解決の援助制度」とは

労働者と事業主の間で男女均等取扱い、育児・介護休業法等、パートタイム労働者の差別的取扱い等でトラブル(紛争)になっている場合に、都道府県労働局長による紛争解決の援助、または機会均等調停会議、両立支援調停会議、均衡待遇調停会議による調停により、トラブルの早期解決を援助するシステム。

☆詳しくは・・・

和歌山労働局 HP (<http://wakayama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>)

「窓口案内」→「部署名からさがす」→「総合労働相談コーナー」 をご覧ください。

IV 今後の対応

平成28年度に和歌山労働局に寄せられたパワハラ、セクハラやマタハラなど、ハラスメント関係の相談は、564件(※)に及びました。

(※) 労働者、事業主等からのすべての相談件数

○パワーハラスメント(いじめ・嫌がらせ)	492 件
○セクシュアルハラスメント(性的嫌がらせ)相談	35 件
○マタニティハラスメント(妊娠、出産、育休、介休等を理由とする不利益取扱い)相談	37 件

当局では労働相談の利便性をアップするため、パワハラや解雇、セクハラやマタハラ等に関する相談窓口の設置を周知し相談対応、解決への取組を進めるとともに、関係法令の周知等により、トラブルの発生防止を一体的に推進してまいります。

和歌山労働局 相談窓口

和歌山労働局 総合労働相談コーナー(和歌山労働局 雇用環境・均等室内、和歌山労働基準監督署内)

〒640-8581 和歌山市黒田二丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎

①いじめ・嫌がらせ、不当解雇等の相談なら

☎073-488-1020

(和歌山労働基準監督署内) ☎073-488-1200

②マタハラ・セクハラ等均等法や育児・介護休業法等の相談なら

☎073-488-1170

御坊総合労働相談コーナー(御坊労働基準監督署内)

〒644-0011 御坊市湯川町財部1132

①、②共通

☎0738-22-3571

橋本総合労働相談コーナー(橋本労働基準監督署内)

〒648-0072 橋本市東家6丁目9の2

①、②共通

☎0736-32-1190

田辺総合労働相談コーナー(田辺労働基準監督署内)

〒646-8511 田辺市明洋二丁目24番1号

①、②共通

☎0739-22-4694

新宮総合労働相談コーナー(新宮労働基準監督署内)

〒647-0033 新宮市清水元1丁目2番9号

①、②共通

☎0735-22-5295