



## 報道発表資料

山形労働局発表  
平成30年8月2日(木)

担  
当

山形労働局 雇用環境・均等室  
雇用環境・均等室長 磯 敦夫  
労働紛争調整官 青山多佳子  
電話 023-624-8226

### 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

～ 総合労働相談は減少。民事上の個別労働関係紛争では、「いじめ・嫌がらせ」が8年連続トップ ～

山形労働局（局長：<sup>にわやま よしひろ</sup>庭山 佳宏）は、「平成29年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」を別紙のとおり取りまとめましたので、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等をめぐるトラブルを未然に防止し、トラブルが発生した場合には、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。

山形労働局では、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等、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。

#### ◆ 平成29年度の総合労働相談の件数は、前年度と比べ減少 一方、民事上の個別労働紛争※4に関する相談件数は増加

◇総合労働相談件数 8,474件（前年度比△1,352件、13.8%減）  
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 2,811件（前年度比+ 321件、12.9%増）

#### ◆ 民事上の個別労働紛争の相談は、「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ、次ぐ「自己都合退職」は過去最高

相談内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが569件（20.2%）、「自己都合退職」に関するものが553件（19.7%）であり、この2項目で4割を占める。

「いじめ・嫌がらせ」は前年度から減少したものの、8年連続のトップであり、次ぐ「自己都合退職」は、過去最高の件数となっている。

#### ◆ 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく「助言、指導」※3の申出件数はわずかに減少、「あっせん」申請件数は大幅に減少

◇労働局長による「助言・指導」申出件数 185件（前年度比△10件、5.1%減）  
◇紛争調整委員会による「あっせん」申請件数 24件（前年度比△55件、69.6%減）

- ※1 「総合労働相談」：山形労働局、県内各労働基準監督署及びその中に設置された総合労働相談コーナー等に寄せられる、あらゆる労働問題に関する相談である。
- ※2 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、山形労働局長が、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である。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である。なお、法違反の是正を図るために行う指導とは異なるものである。
- ※3 「あっせん」：山形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（当局においては全員弁護士）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である。
- ※4 「民事上の個別労働紛争」：労働相談のうち、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となっているもの（労働基準法等の法違反に係るものを除く）である。

#### 【別添資料】

別添 1 山形県内の総合労働相談コーナー

別添 2 平成 29 年度上半期 助言・指導及びあっせんの事例

別添 3 個別労働紛争解決システム

# 平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況

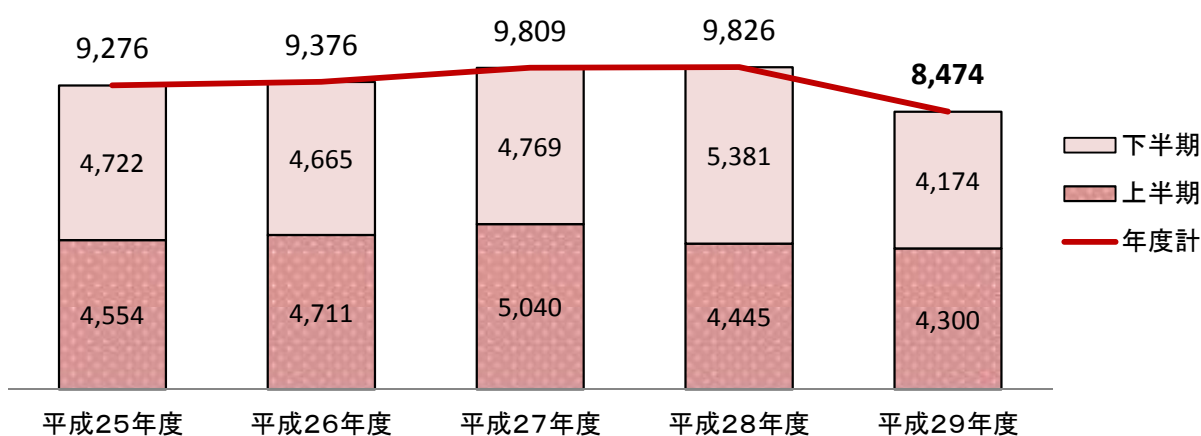
## 1 総合労働相談の状況

### (1) 相談件数 [表1]

総合労働相談コーナー、労働基準監督署等に寄せられた総合労働相談件数は、8,474件（前年度比△1,352件、13.8%減）であった。

総合労働相談件数は、平成25年度に前年の10,552件から9,000件台に減少したものの、それ以降は増加傾向で9,000件台を推移していたが、景気動向等を反映し、平成29年度は8,474件と4年ぶりに減少した。

[表1] 総合労働相談件数の推移



	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
上半期	4,554	4,711	5,040	4,445	4,300
下半期	4,722	4,665	4,769	5,381	4,174
年度計	9,276	9,376	9,809	9,826	8,474

(単位: 件)

### (2) 相談者

相談者の内訳は、以下のとおりであった。

- |                |        |             |
|----------------|--------|-------------|
| ① 労働者          | 4,873件 | (全体の 57.5%) |
| ② 事業主          | 2,379件 | (同 28.1%)   |
| ③ その他(家族、知人など) | 1,222件 | (同 14.4%)   |

### (3) 相談内容

相談内容の内訳は、以下のとおりであった。

- |  |        |             |
|--|--------|-------------|
| ① 法令・制度の内容等に係る問合せ、労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談に関するもの | 5,176件 | (全体の 61.1%) |
| ② 民事上の個別労働関係紛争に関するもの                         | 2,811件 | (同 33.2%)   |
| ③ その他(他の行政機関に関するものなど)                        | 487件   | (同 5.7%)    |

## 2 民事上の個別労働紛争に関する相談の状況

### (1) 相談件数 [表2]

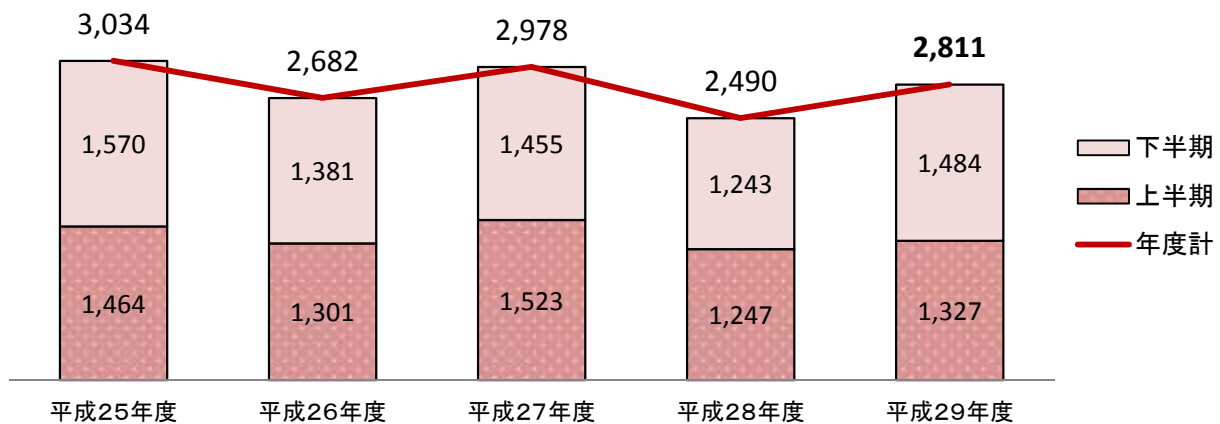
民事上の個別労働紛争相談件数は2,811件（前年度比+321件、12.9%増）であり、平成26年度以降2,000件台半ばから後半を推移している。

平成29年度の増加は、自己都合退職に関するもの、無期転換ルール（※）に関するものが影響していると考えられる。

（※）無期転換ルール

平成25年4月1日施行の労働契約法改正における規定で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるというルール（平成30年4月から無期労働契約への申込権が発生するもの。）

[表2] 民事上の個別労働紛争相談件数の推移



	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
上半期	1,464	1,301	1,523	1,247	1,327
下半期	1,570	1,381	1,455	1,243	1,484
年度計	3,034	2,682	2,978	2,490	2,811

(単位:件)

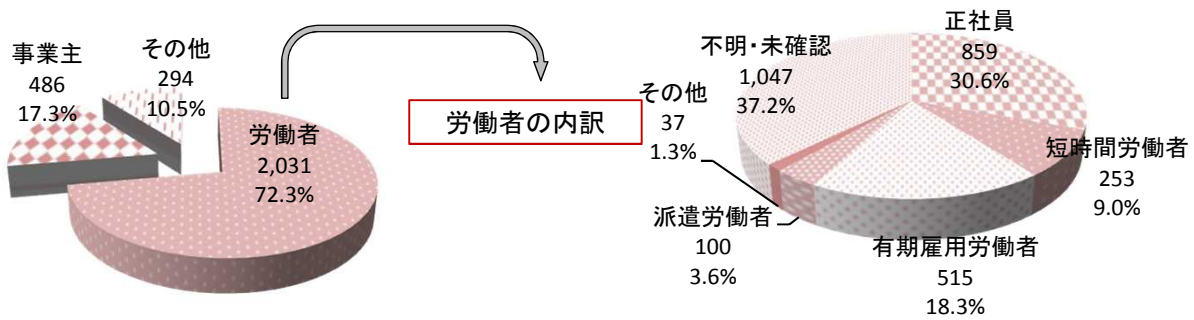
### (2) 相談者 [表3]

相談者の内訳は、以下のとおりであった。

- ① 労働者 2,031件 (全体の 72.3%)
- ② 事業主 486件 (同 17.3%)
- ③ その他(家族、知人など) 294件 (同 10.5%)

①を就労形態別でみると、正社員が859件(30.6%)、パート・アルバイト等の短時間労働者が253件(9.0%)、有期雇用労働者が515件(18.3%)、派遣労働者が100件(3.6%)であった。

[表3] 相談者の内訳



(3) 相談内容 [表4-1、4-2]

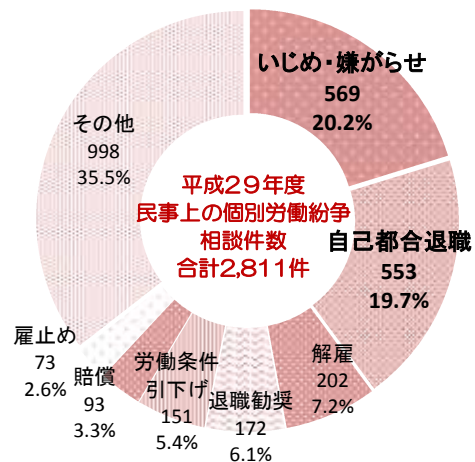
最も多かった相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」の569件であり、全体の20.2%を占めている。「いじめ・嫌がらせ」は、平成22年以降8年連続してトップであるものの、パワーハラスメントをはじめとする「ハラスメント」の問題点やその防止対策に関する認知度の高まりによって、平成27年度をピークに年々減少している。

次いで、「自己都合退職」は553件（19.7%）であり、前年度からの微増であるが、その件数は「いじめ・嫌がらせ」に迫るもので、過去最高となっている。

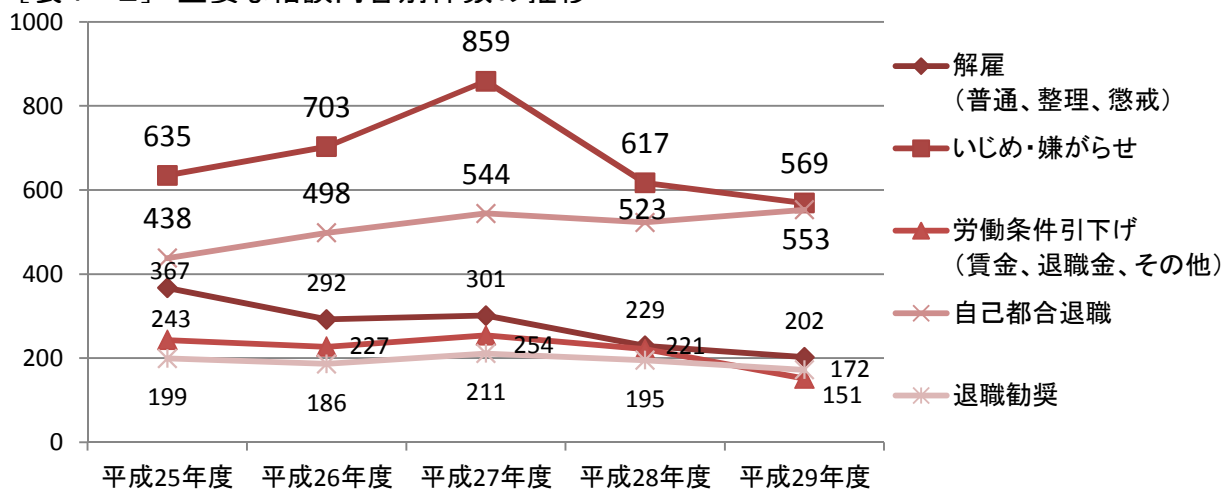
「自己都合退職」にかかる相談は、よりよい職場環境や雇用条件を求める離職に対し、人手不足を背景とした事業場からの慰留に関してなされるものが多くみられる。

以下、「解雇（普通解雇、整理解雇、懲戒解雇）」の202件（7.2%）、「退職勧奨」の172件（6.1%）、「労働条件引下げ（賃金、退職金、その他）」151件（5.4%）などであり、「解雇」は景気動向を反映して、平成23年度以降減少傾向で推移している。

[表4-1] 相談内容の内訳



[表4-2] 主要な相談内容別件数の推移

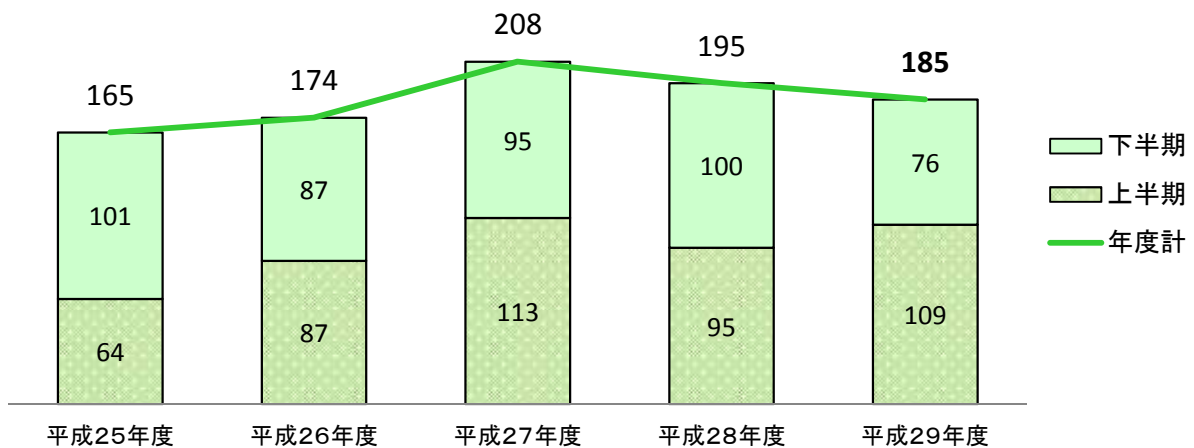


### 3 労働局長による助言・指導

#### (1) 申出件数 [表5]

民事上の個別労働紛争相談のうち、労働局長による助言・指導の申出件数は185件と、過去最高であった平成27年度以降2年連続減少した。

[表5] 助言・指導の申出件数の推移



	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
上半期	64	87	113	95	109
下半期	101	87	95	100	76
年度計	165	174	208	195	185

(単位: 件)

#### (2) 申出人

申出人の内訳は、185件全数が労働者であった。

これを就労形態別にみると、正社員が106件(57.3%)、パート・アルバイト等の短時間労働者が32件(17.3%)、有期雇用労働者が35件(18.9%)、派遣労働者が12件(6.5%)であった。

#### (3) 申出内容 [表6]

申出内容の内訳は、「自己都合退職」に関するものが46件(21.8%)と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが40件(19.0%)、「その他の労働条件」38件(18.0%)、「雇用管理改善等」35件(16.6%)となっている。

[表6] 助言・指導の申出内容別件数の推移

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
解雇 (※1)	19	15	12	8	13
自己都合 退職	41	37	48	45	46
いじめ・ 嫌がらせ	21	35	46	30	40
その他の 労働条件 (※2)	10	15	20	35	38
雇用管理 改善等 (※3)	15	18	28	28	35
その他 (上記以外)	85	82	71	62	39
合計	191	202	225	208	211 (単位: 件)

※1 「解雇」は、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇の合計である。

※2 「その他の労働条件」は、労働条件に関するもののうち賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職、福利厚生等のこと。

※3 「雇用管理改善等」は、企業の人事管理、労務管理、職場環境の問題について、改善や補償を求めるものこと。

※4 内容別の合計が申出件数よりも多いのは、1件の申出で複数の項目を受理したことによる。

#### (4) 助言・指導の処理状況 [表7]

助言・指導の処理状況は下表のとおりであり、具体的な事例は別添2に掲載している。

[表7] 助言・指導の処理状況 ※ ( )内は、処理終了件数184件に占める比率を示す。

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">                 助言・指導の 申出             </div>	<b>処理終了件数 184 件</b>			
	助言・指導の実施	取下げ	打切り	その他
	180件 (97.8%)	3件 (1.6%)	0件 (0.0%)	1件 (0.6%)

※ 処理終了件数には、繰越分を含んでいる。

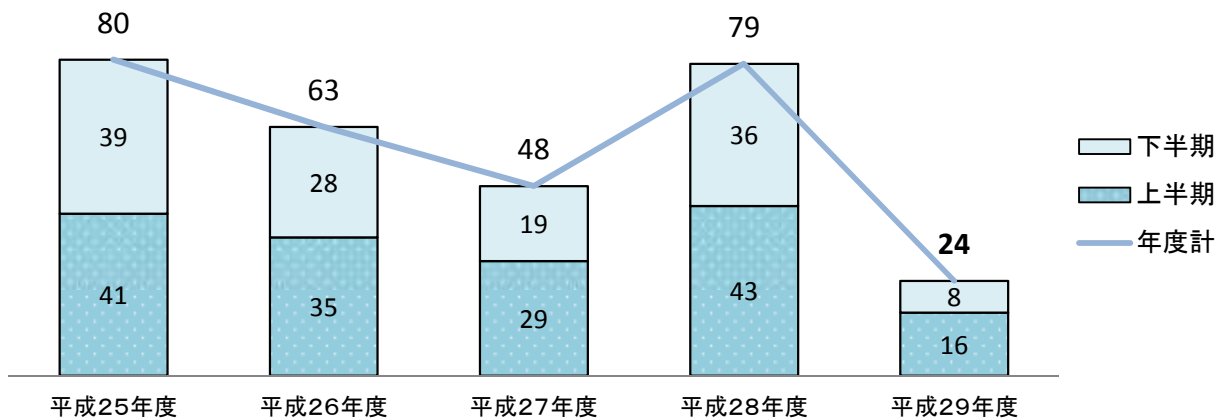
## 4 紛争調整委員会によるあっせん

### (1) 申請件数 [表8]

平成29年度のあっせん申請件数は24件であり、前年度から大幅に減少した。

これは、民事上の個別労働紛争相談のうち、自己退職に関するものは増加しているが、解雇（普通解雇・整理解雇・懲戒解雇）、いじめ・嫌がらせに関するものが減少しており、申請に至り易い相談が減少していることなどが影響していると考えられる。

[表8] あっせん申請件数の推移



	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
上半期	41	35	29	43	16
下半期	39	28	19	36	8
年度計	80	63	48	79	24

(単位: 件)

### (2) 申請人

申請人の内訳は、24件全数が労働者であった。

これを就労形態にみると、正社員13件（54.2%）、パート・アルバイト等の短時間労働者5件（20.8%）有期雇用契約者6件（25.0%）であった。

### (3) 申請内容 [表9]

申請内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが9件（37.5%）で最も多く、次いで「解雇」が5件（20.8%）であった。



[表9] あっせん申請内容別件数の推移

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
解雇(※1)	25	23	14	15	5
労働条件引下げ(※2)	8	4	3	8	1
いじめ・嫌がらせ	38	22	17	39	9
その他(上記以外)	32	26	22	25	9
合計	103	75	56	87	24 (単位:件)

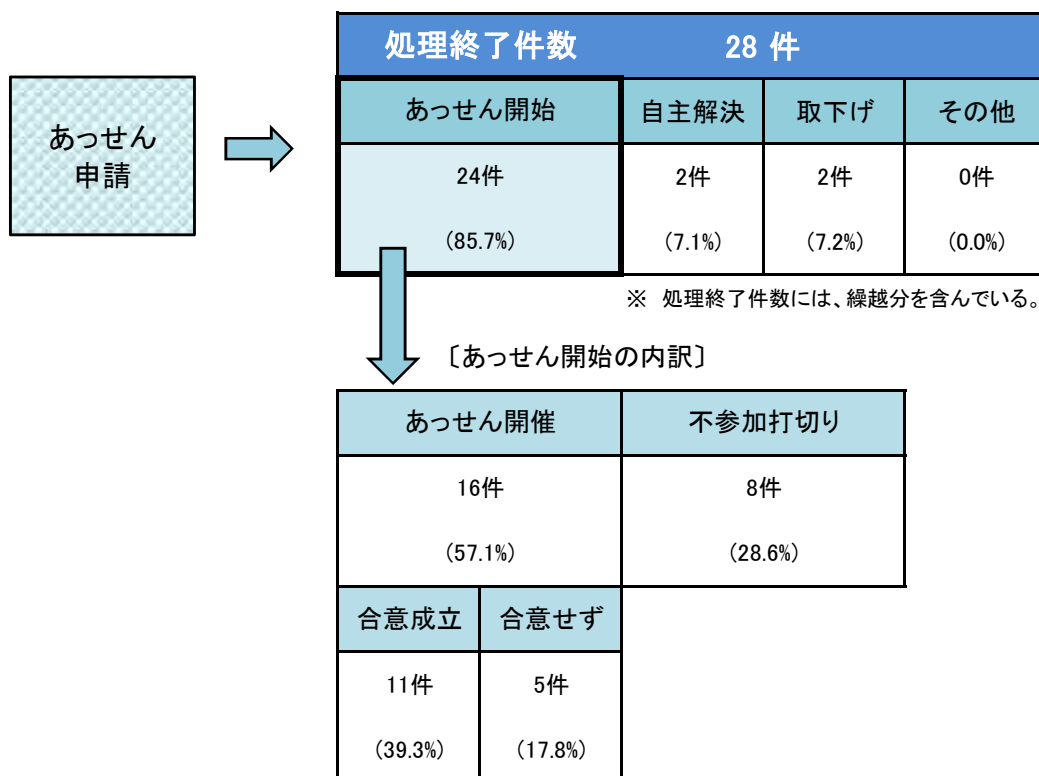
※1 「解雇」は、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇の合計である。

※2 「労働条件引下げ」は、それぞれ賃金、退職金、その他の労働条件引下げの合計である。

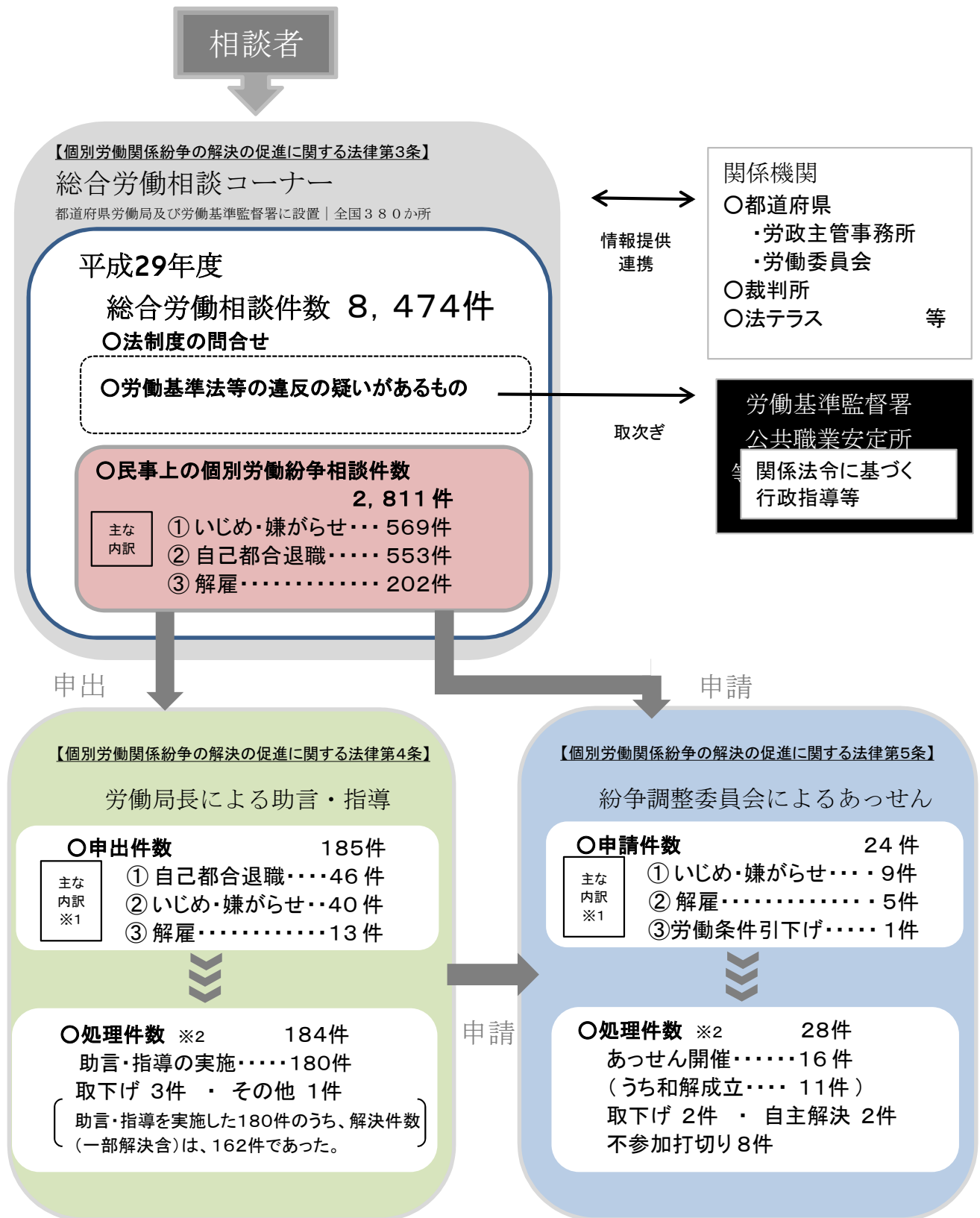
#### (4) あっせん処理状況 [表10]

あっせん処理状況は下表のとおりであり、具体的な事例は別添2に掲載している。

[表10] あっせん処理状況 ※ ( )内は、すべて処理終了件数28件に占める比率を示す。



## 5 個別労働紛争解決制度の枠組みと処理状況（まとめ）



※1 1回において複数の内容にまたがる申出又は申請があった場合には、複数の内容を件数に計上している。  
 ※2 年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

## 山形県内の総合労働相談コーナー

### 山形労働局総合労働相談コーナー（山形労働局雇用環境・均等室内）

山形市香澄町 3-2-1 山交ビル 3F

TEL023-624-8226

### 山形総合労働相談コーナー（山形労働基準監督署内）

山形市緑町 1-5-48 山形地方合同庁舎

TEL023-624-6211

### 庄内総合労働相談コーナー（庄内労働基準監督署内）

鶴岡市大塚町 17-27 鶴岡合同庁舎

TEL0235-22-0714

### 米沢総合労働相談コーナー（米沢労働基準監督署内）

米沢市金池 3-1-39 米沢地方合同庁舎

TEL0238-23-7120

### 新庄総合労働相談コーナー（新庄労働基準監督署内）

新庄市東谷地田町 6-4 新庄合同庁舎

TEL0233-22-0227

### 村山総合労働相談コーナー（村山労働基準監督署内）

村山市楯岡楯 2-28 村山地方合同庁舎

TEL0237-55-2815

都道府県労働局の組織見直しが行われ、平成28年4月1日から総合労働相談コーナーの所属がこれまでの「総務部企画室」から「雇用環境・均等室」に変更されました。

雇用環境・均等室では、労働相談の利便性を向上させるため、パワハラや解雇等に関する相談とマタハラやセクハラ等に関する相談の対応を一体的に進めており、今後一層の啓発指導を進めます。

また、個別の労働紛争を未然に防止する企業指導等の取組と、調停・あっせん等の解決への取組についても、同一の組織で一体的に進めております。

平成 29 年度 助言・指導及びあっせんの事例

別添 2

【助言・指導の事例】

<b>事例1: 自己都合退職に係る助言・指導</b>	
事案の概要	退職を申し出たが、繁忙期を控えているとして退職を認めてもらえない上、損害賠償を請求すると言われた。 このため、退職を認めってもらうよう労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導の結果、申出人の希望する日に退職が認められるとともに、請求の話は慰留のために持ち出したものであるとして撤回され、解決した。
<b>事例2: いじめ・嫌がらせに係る助言・指導</b>	
事案の概要	上司から、人格を否定する暴言等のいじめ・嫌がらせを受けているが、これからも働き続けたいとして、現状の改善を求めて労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導により、上席の管理者から当該上司に対し指導がなされ、いじめ・嫌がらせが無くなり解決した。

【あっせんの事例】

<b>事例: いじめ・嫌がらせに係るあっせん</b>	
事案の概要	上司や同僚から中傷されたり、無視されるといった態度を取られるようになり、退職せざるを得なかった。よって、経済的損失・精神的苦痛に対する補償金〇万円を求めたい。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、△万円を支払うことで合意が成立した。

# 個別労働紛争解決システム

