



報道発表資料

山形労働局発表
平成29年12月13日(水)

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年度上半期 個別労働紛争解決制度の 施行状況(速報値)を公表します

～ 総合労働相談はわずかに減少。民事上の個別労働関係紛争では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談がトップ～

山形労働局(局長:庭山^{にわやま}佳宏^{よしひろ})は、「平成29年度上半期 個別労働紛争解決制度の施行状況(速報値)」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年度上半期の労働相談の件数は、前年度同期からわずかに減少、
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 4,300件(前年度同期比△145件、3.3%減)
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 1,327件(前年度同期比+80件、6.4%増)

◆ 民事上の個別労働紛争の相談は、「いじめ・嫌がらせ」がトップ、次いで「自己都合退職」

相談内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが304件(22.9%)、「自己都合退職」に関するものが286件(21.6%)であり、この2項目で44.5%を占める。

◆ 「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の申出件数は増加、「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 109件(前年度同期比+14件、14.7%増)
◇ 紛争調整委員会による「あっせん」申請件数 16件(前年度同期比△27件、62.8%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年度上半期 個別労働紛争解決制度施行状況(速報値)

1 総合労働相談の状況

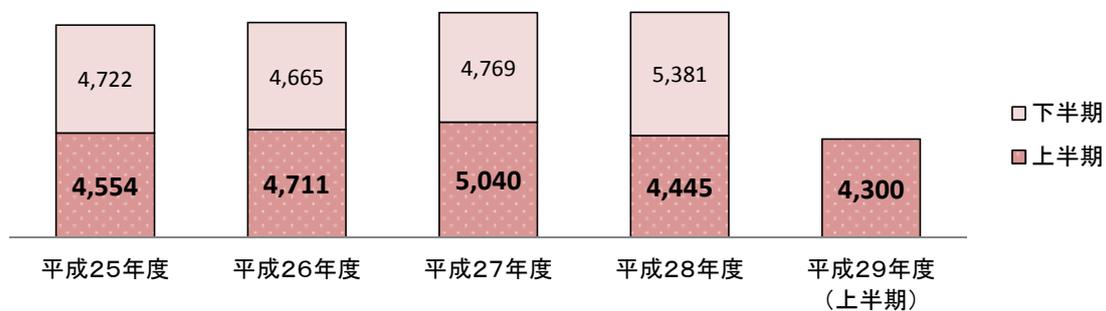
(1) 相談件数 [表1]

総合労働相談コーナー、労働基準監督署等に寄せられた労働相談の件数は、4,300件(前年度同期比△145件、3.3%減)であり、前年同期に比べわずかに減少した。
なお、今後、「無期転換ルール(※)」関連の問合せや相談も予想される。

(※) 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本格的に発生します。)

[表1] 総合労働相談件数



	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)
上半期	4,554	4,711	5,040	4,445	4,300
下半期	4,722	4,665	4,769	5,381	—
年度計	9,276	9,376	9,809	9,826	4,300

(単位:件)

(2) 相談者の内訳

内訳は、以下のとおりであった。

- | | |
|----------------|---------------------|
| ① 労働者 | 2,383 件 (全体の 55.4%) |
| ② 事業主 | 1,269 件 (同 29.5%) |
| ③ その他(家族、知人など) | 648 件 (同 15.1%) |

(3) 相談の内容

内訳は、以下のとおりであった。

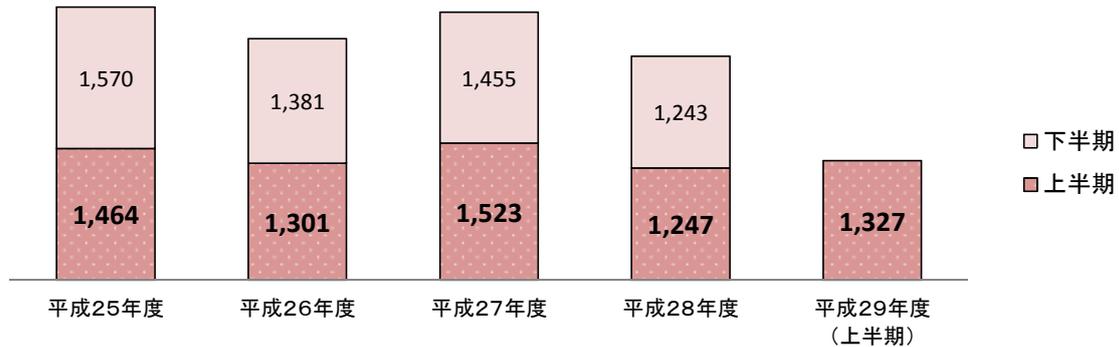
- | | |
|--|---------------------|
| ① 法令・制度の内容等に係る問合せ、労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談に関するもの | 2,743 件 (全体の 63.8%) |
| ② 民事上の個別労働関係紛争に関するもの | 1,327 件 (同 30.9%) |
| ③ その他(他の行政機関に関するものなど) | 230 件 (同 5.3%) |

2 民事上の個別労働関係紛争に関する相談の状況

(1) 相談件数 [表2]

民事上の個別労働関係紛争の相談件数は1,327件（前年度同期比+80件、6.4%増）であり、前年同期に比べ増加している。

[表2] 相談件数



	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)
上半期	1,464	1,301	1,523	1,247	1,327
下半期	1,570	1,381	1,455	1,243	—
年度計	3,034	2,682	2,978	2,490	1,327

(単位:件)

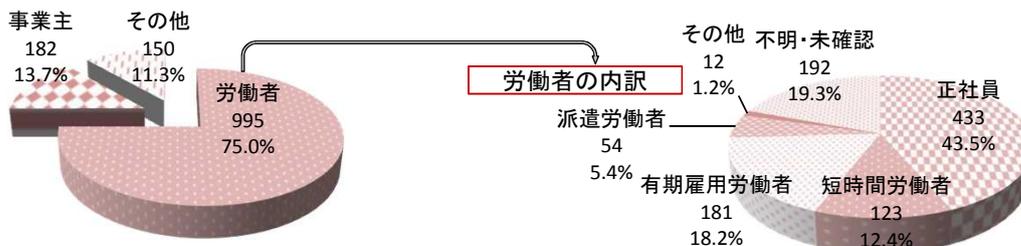
(2) 相談者の内訳 [表3]

内訳は、以下のとおりであった。

- ① 労働者 995 件 (全体の 75.0%)
- ② 事業主 182 件 (同 13.7%)
- ③ その他 (家族、知人など) 150 件 (同 11.3%)

①を就労形態別で見ると、正社員が433件 (43.5%)、パート・アルバイト等の短時間労働者が123件 (12.4%)、有期雇用労働者が181件 (18.2%)、派遣労働者が54件 (5.4%) であった。

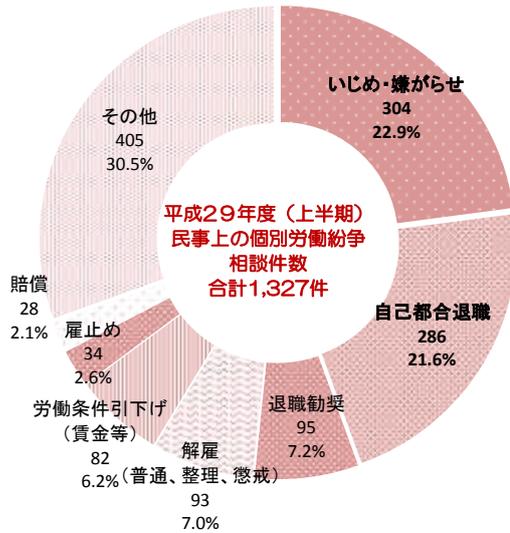
[表3] 相談者の内訳



(3) 相談の内容 [表4]

最も多かった相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」の304件であり、全体の22.9%を占めている。次いで、「自己都合退職」の286件(21.6%)、「退職勧奨」の95件(7.2%)、「解雇(普通、整理、懲戒)」の93件(7.0%)、労働条件引下げ(賃金等)82件(6.2%)等である。

[表4] 相談の内容

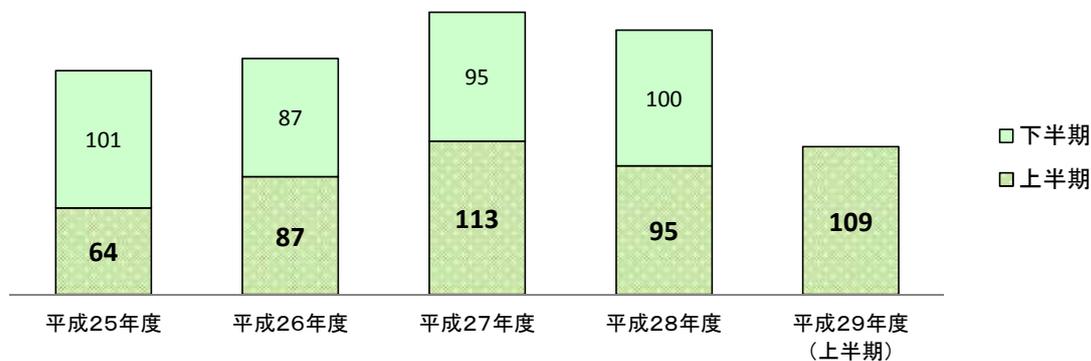


3 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数 [表5]

109件全数が、労働者からの申し出であった。
労働者の就労形態は、正社員が64件（58.7%）、パート・アルバイトが21件（19.3%）、有期雇用労働者が17件（15.6%）、派遣労働者が7件（6.4%）などであった。

[表5] 助言・指導の申出件数



	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)
上半期	64	87	113	95	109
下半期	101	87	95	100	—
年度計	165	174	208	195	109

(単位:件)

(2) 助言・指導の申出内容 [表6]

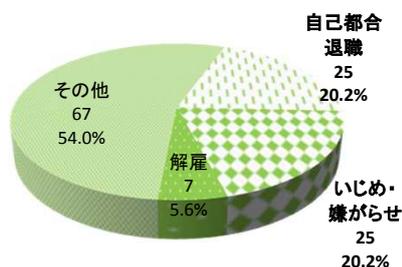
「自己都合退職」、「いじめ・嫌がらせ」に関するものがそれぞれ25件あり、これらで申出内容の40.4%を占める。「その他」には、「雇用管理改善等」23件（18.5%）、「その他の労働条件」20件（16.1%）等が含まれる。

	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)
解雇	19	15	12	8	7
自己都合退職	41	37	48	45	25
いじめ・嫌がらせ	21	35	46	30	25
その他 (上記以外)	110	115	119	125	67
合計	191	202	225	208	124

(単位:件)

※ 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。

[表6] 助言・指導の申出内

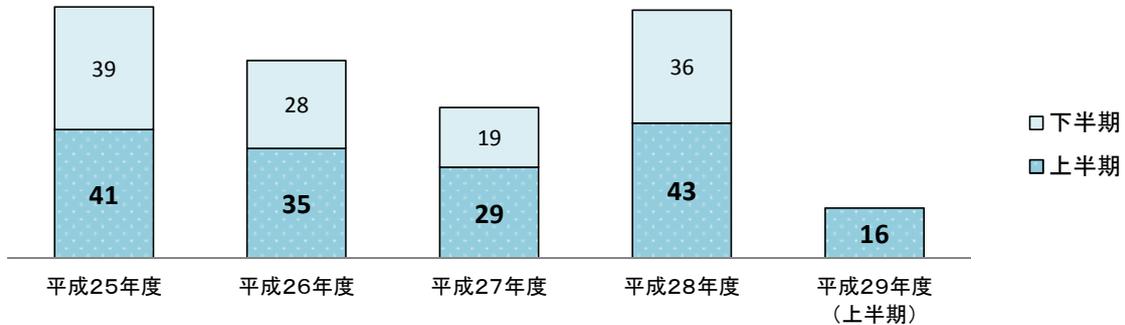


4 紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請件数 [表7]

16件全数が労働者からの申請であった。
労働者の就労形態は、正社員10件（62.5%）、パート・アルバイト等の短時間労働者2件（12.5%）有期雇用契約者4件（25.0%）であった。

[表7] あっせん申請件数



	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)
上半期	41	35	29	43	16
下半期	39	28	19	36	—
年度計	80	63	48	79	16

(単位:件)

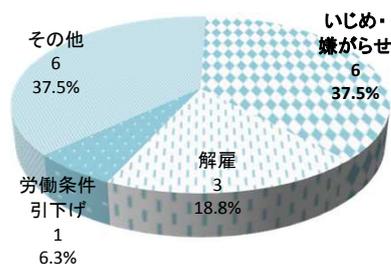
(2) あっせん申請内容 [表8]

事案の内容は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが6件（37.5%）で最も多く、次いで「解雇」が3件（18.8%）であった。

	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)
解雇	25	23	14	12	3
労働条件引下げ	8	4	3	8	1
いじめ・嫌がらせ	38	22	17	39	6
その他 (上記以外)	32	26	22	25	6
合計	103	75	56	84	16

(単位:件)

[表8] あっせん申請内容



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。

【助言・指導の事例】

事例1: 自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	退職を申し出たが、人手不足のため、代替りの者が見つかるまでは辞めさせないとして退職を認めてもらえなかった。 このため、退職を認め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て解決した。
事例2: いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	上司から無視、仕事を教えてもらえない等のいじめ・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、役員から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】

事例: いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	正社員として勤務していたが、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

