



報道発表資料

山形労働局発表
平成29年7月25日(火)

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28年度個別労働紛争解決制度の施行状況を公表します

～ 総合労働相談は微増。民事上の個別労働関係紛争では、「いじめ・嫌がらせ」が減少したもののトップ、「自己都合退職」は横ばい～

山形労働局（局長：^{にわやま よしひろ}庭山 佳宏）は、「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を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28年度の労働相談受案件数は、法改正等により前年度から微増 民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、景気動向を反映し、やや落ち着く

◇総合労働相談件数	9,826件（前年度比+17件、0.17ポイント増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	2,490件（前年度比△488件、16.4ポイント減）

◆ 民事上の個別労働紛争の相談※4は、「いじめ・嫌がらせ」が減少したもののトップ、次ぐ「自己都合退職」は横ばい

相談内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが617件（24.8%）、「自己都合退職」に関するものが523件（21.0%）であり、この2項目で45.8%を占める。

「いじめ・嫌がらせ」は5年連続のトップであり、次ぐ「自己都合退職」は横ばいである。

◆ 「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の申出件数は減少するも、「あっせん」申請件数が増加

◇労働局長による「助言・指導」申出件数	195件（前年度比△13件、6.25ポイント減）
◇紛争調整委員会による「あっせん」申請件数	79件（前年度比+31件、64.6ポイント増）

- ※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（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】

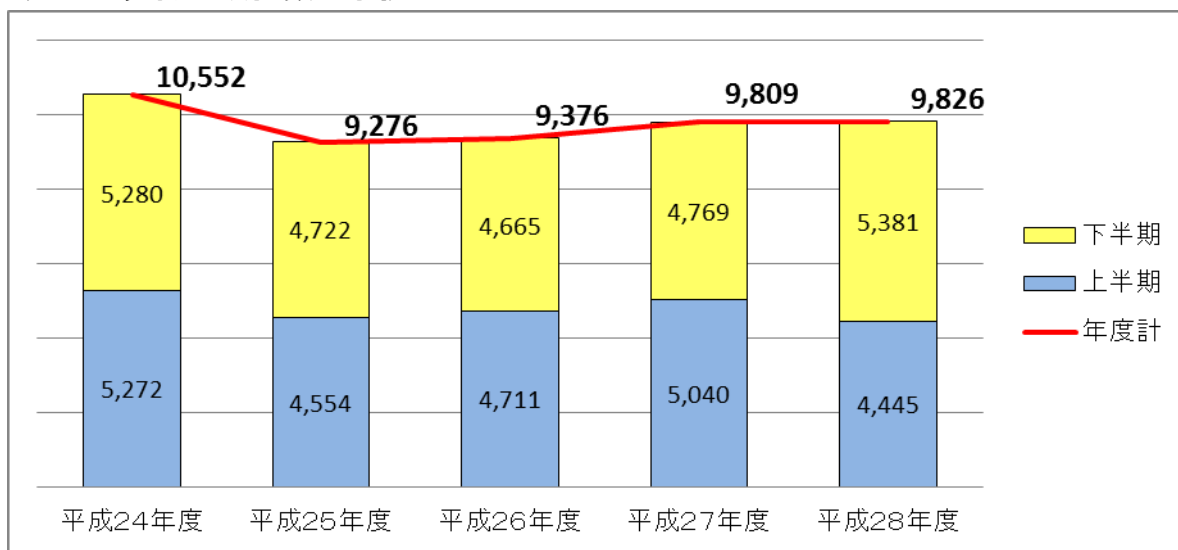
- 別添 1 山形県内の総合労働相談コーナー
- 別添 2 平成 28 年度助言・指導及びあっせんの事例
- 別添 3 個別労働紛争解決システム

1 平成 28 年度の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、9,826 件（前年度比+17 件、0.17 ポイント増）あり、平成 25 年度に 10,000 件台を割り込んで以来、9,000 件台を推移しているが、平成 28 年度は男女雇用機会均等法の改正への対応などの相談もあって前年度から微増となっている。

〔表1〕 総合労働相談件数の推移



(2) 相談者の内訳

内訳は、以下のとおりであった。

- | | | |
|----------------|---------|-------------|
| ① 労働者 | 5,364 件 | (全体の 54.6%) |
| ② 事業主 | 2,853 件 | (同 29.0%) |
| ③ その他（家族、知人など） | 1,609 件 | (同 16.4%) |

(3) 相談の内容

内訳は、以下のとおりであった。

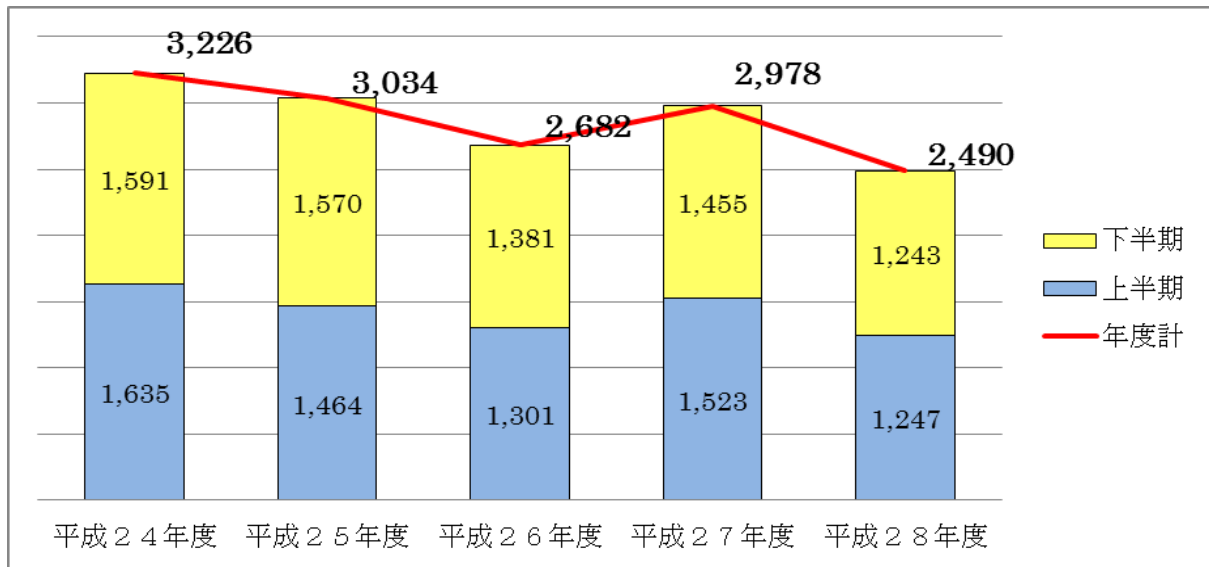
- | | | |
|--|----------------|------------------|
| ① 法令・制度の内容等に係る問合せ、労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談に関するもの | 6,771 件 | (全体の 68.9%) |
| ② <u>民事上の個別労働関係紛争に関するもの</u> | <u>2,490 件</u> | <u>(同 25.3%)</u> |
| ③ その他（他の行政機関に関するものなど） | 565 件 | (同 5.8%) |

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 2,490 件（前年度比△488 件、16.4 ポイント減）であり、平成 26 年度以降 2,000 件台後半を推移していたものが、2,000 件台半ばに減少し、やや落ち着きをみせている

〔表2〕 民事上の個別労働紛争相談件数の推移



(2) 相談者の内訳

内訳は、以下のとおりであった。

- ① 労働者 1,926 件 (全体の 77.3%)
- ② 事業主 283 件 (同 11.4%)
- ③ その他 281 件 (同 11.3%)

①を就労形態別でみるに、正社員が 42.9%、パート・アルバイト等の短時間労働者が 18.2%、有期雇用労働者が 12.6%、派遣労働者が 3.7%であった。

(3) 相談の内容 【表3】、【表4】

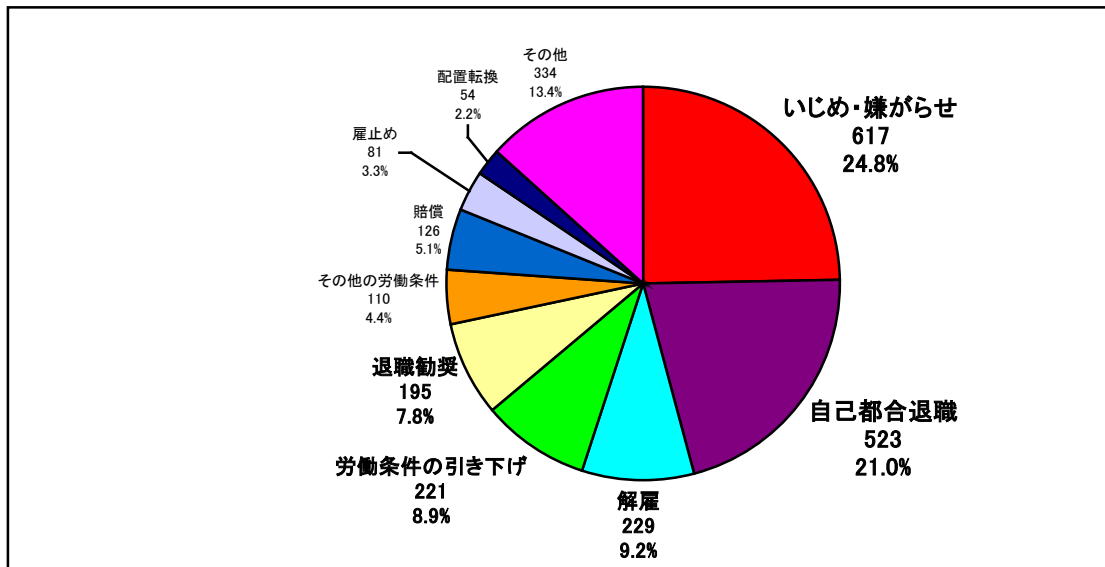
最も多かった相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」の 617 件 (24.8%) であり、全体の 24.8%を占めている。

「いじめ・嫌がらせ」は、平成 24 年度以降 5 年連続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、前年度から減少している。

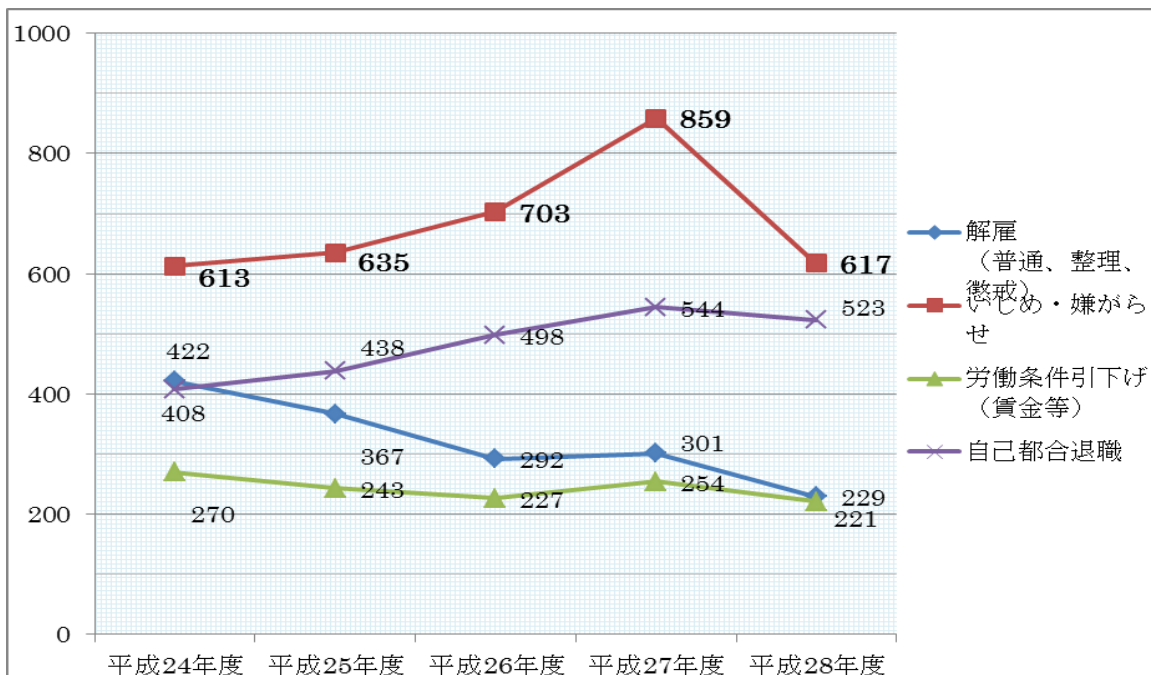
次いで、「自己都合退職」の 523 件 (21.0%) であり、前年度と横ばいとなっているが、相談件数に占める割合は前年度に比べて増加しており、「いじめ・嫌がらせ」に迫る状況になっている。景気動向を反映し、「自己都合退職」にかかる相談は、よりよい職場環境や雇用条件を求める離職に対し、人手不足を背景とした事業場からの慰留に関してなされるものが多くみられる。

以下「解雇 (普通解雇・整理解雇・懲戒解雇計)」229 件 (9.2%)、「労働条件の引下げ (賃金・退職金・その他計)」221 件 (8.9%)、「退職勧奨」195 件 (7.8%) などであり、景気動向を反映して「解雇」は 5 年連続減少している。

〔表3〕 相談内容の内訳(民事上の個別労働紛争)



〔表4〕 主要な相談内容別件数の推移(民事上の個別労働紛争)

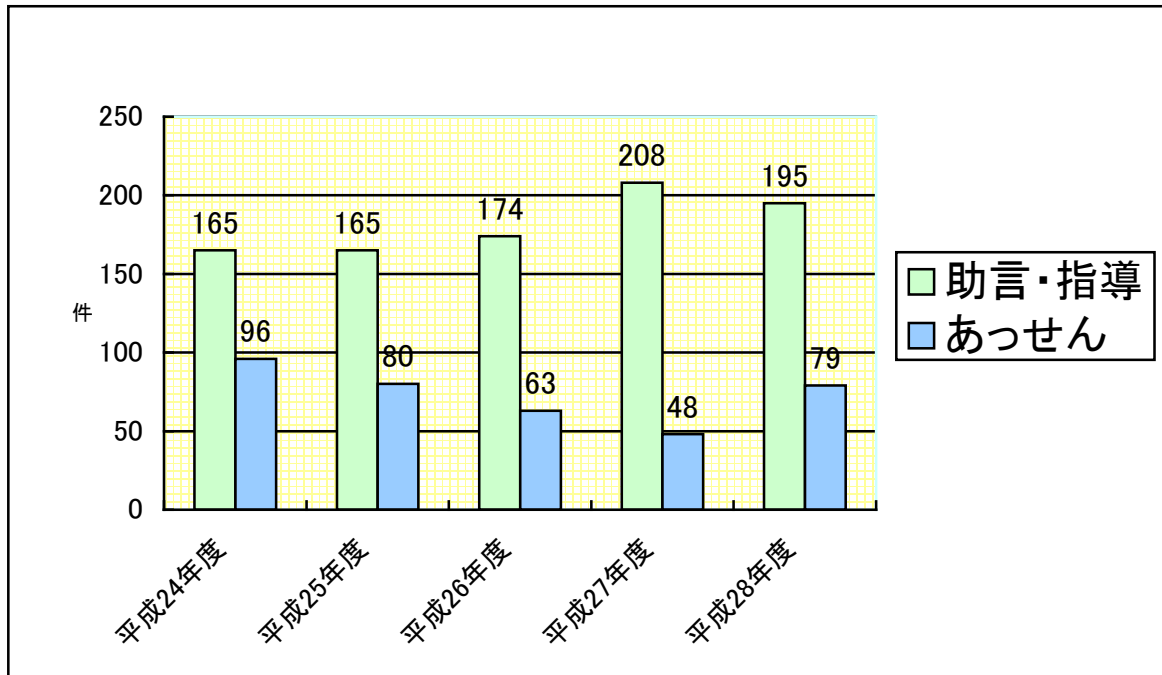


3 「労働局長による『助言・指導』」、「紛争調整委員会による『あっせん』」の状況

(1) 「助言・指導」の申出件数、「あっせん」の申請件数〔表5〕

民事上の個別労働関係紛争の相談のうち、「労働局長による助言・指導」の申出件数は195件であり、過去最高を記録した平成27年度の208件を下回ったものの、これに次ぐ結果となった。また、「紛争調整委員会によるあっせん」の申請件数は79件（前年度比+31件、64.6ポイント増）であった。

〔表5〕 助言・指導申出件数、あっせん申請件数の推移



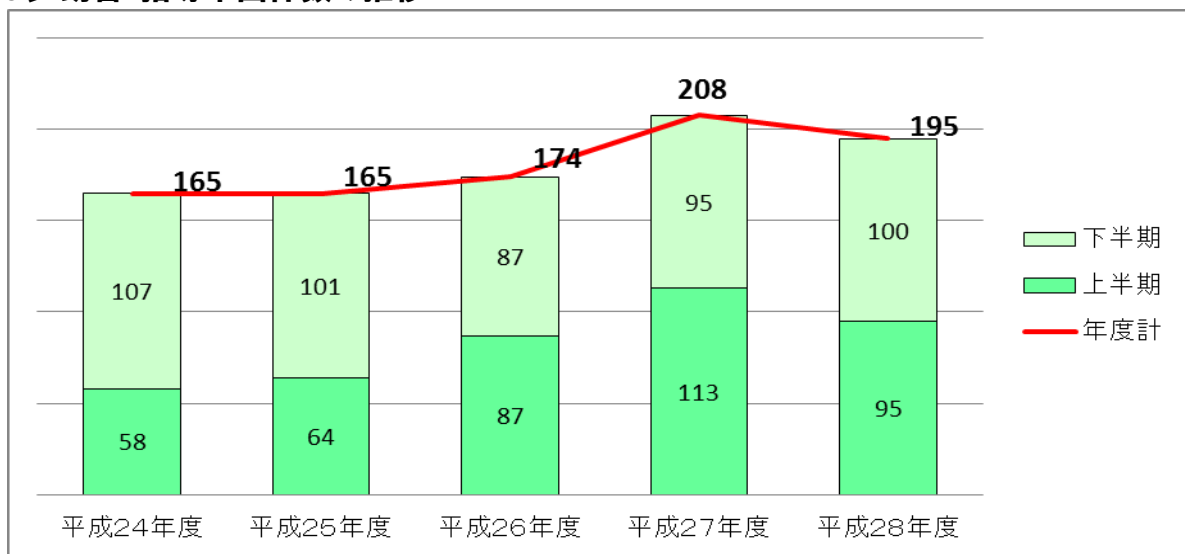
(2) 労働局長による「助言・指導」の状況〔表6〕

① 申出者の内訳

195 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 102 件 (52.3%)、パート・アルバイトが 49 件 (25.1%)、有期雇用労働者が 29 件 (14.9%)、派遣労働者が 11 件 (5.6%) などであった。

〔表6〕 助言・指導申出件数の推移



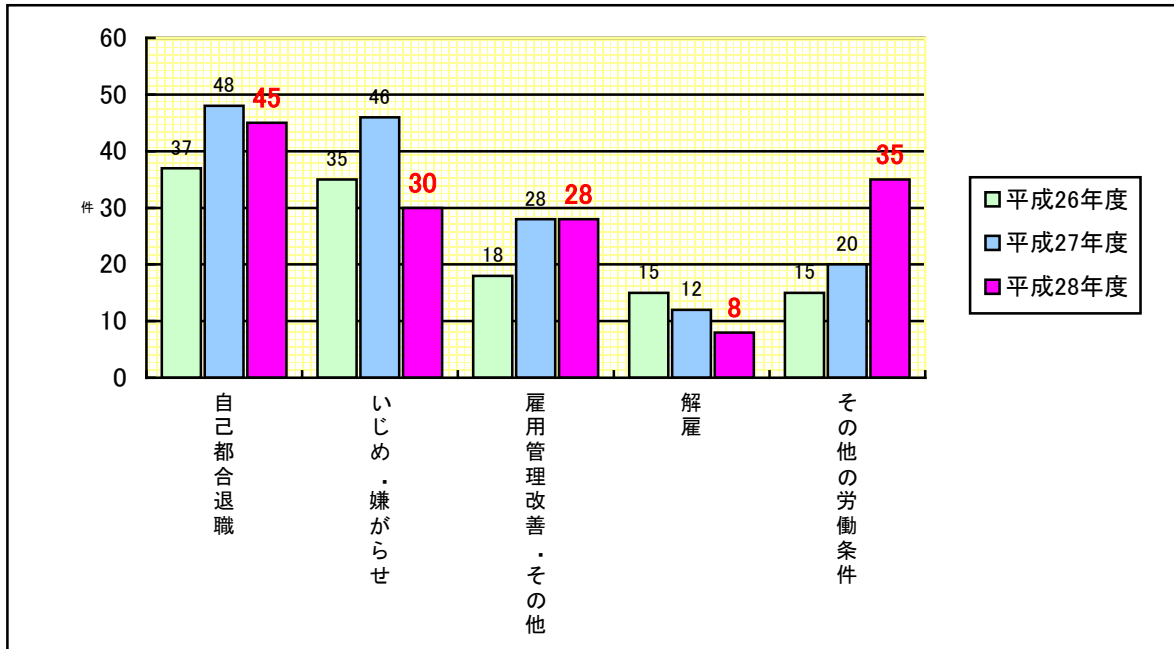
② 事案の内容 (※) 〔表7〕

「自己都合退職」に関するものが 45 件 (21.6%) と最も多く、次いで、「いじめ・嫌がらせ」が 30 件 (14.4%)、「雇用管理改善・その他」が 28 件 (13.5%)、「解雇」

8件(3.8%)と「その他の労働条件」35件(16.8%)などであった。具体的な事例は、別添2の「助言・指導の例」に掲載。

※1件の申出で複数の内容を受理した事案もあるため、内容別では母数208件となる。

〔表7〕 助言・指導の主な内容別件数



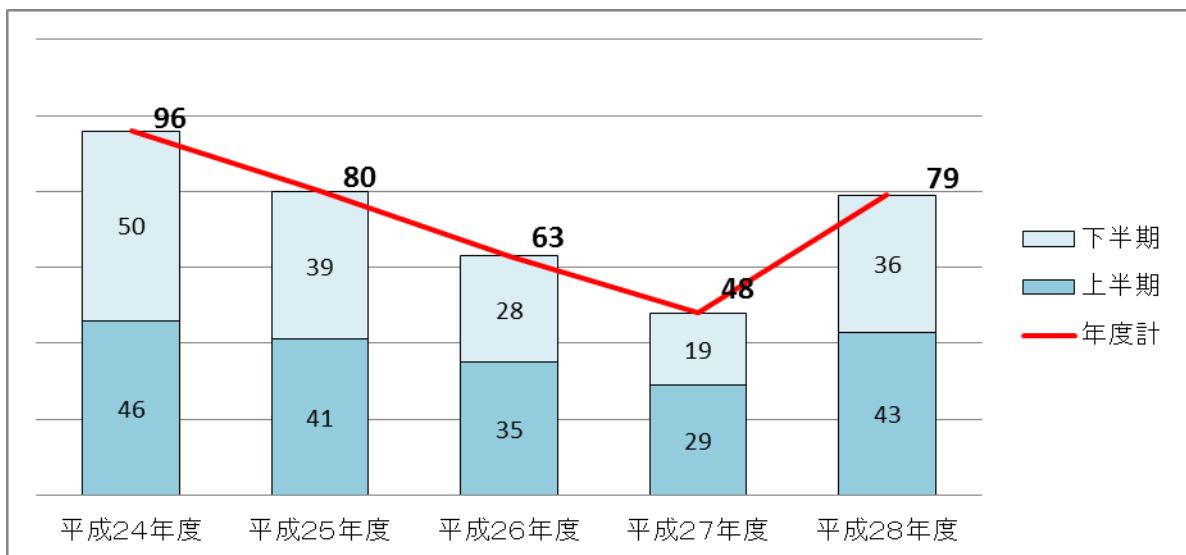
(3) 紛争調整委員会による「あっせん」の状況〔表8〕

① 申請人の内訳

79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、正社員が38件(48.1%)、パート・アルバイト等の短時間労働者が21件(26.6%)、有期雇用契約者が13件(16.5%)、派遣労働者6件(7.6%)などであった。

〔表8〕 あっせん申請件数の推移



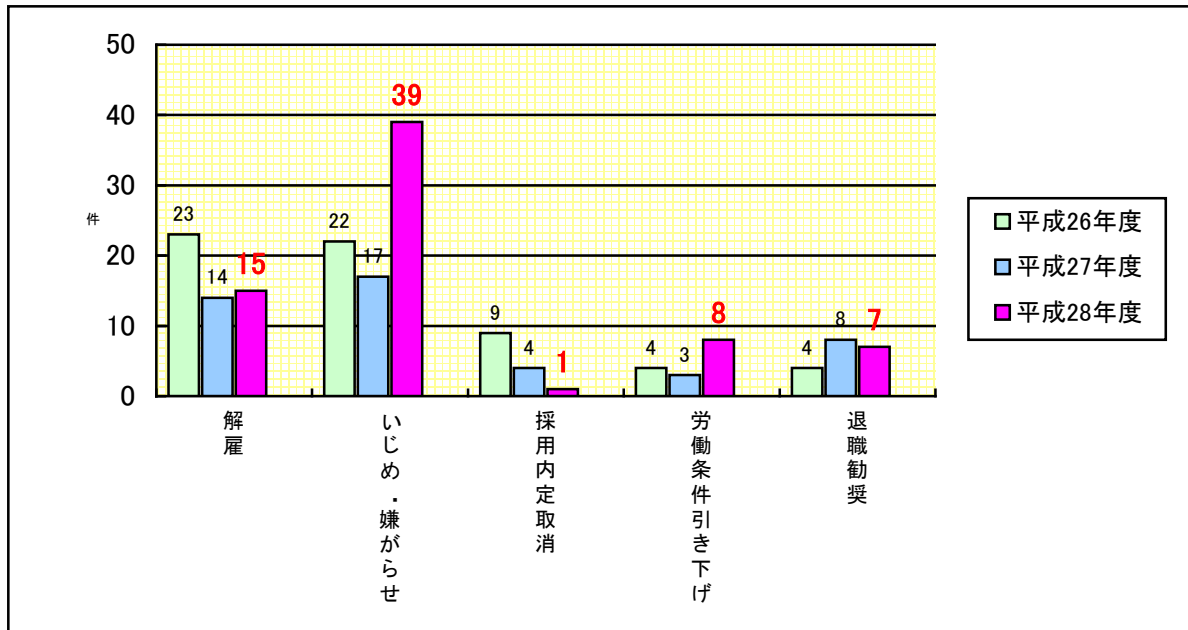
② 事案の内容（※）【表9】

事案の内容はいじめ・嫌がらせ」に関するものが39件（44.8%）で最も多く、次いで「普通解雇」が15件（17.2%）、「退職勧奨」7件（8.0%）などであった。

具体的な事例は、別添2の「あっせんの例」に掲載。

※1件の申出で複数の内容を受理した事案もあるため、内容別では母数87件となる。

【表9】 あっせんの主な内容別件数



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 28 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】

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、責任者から同僚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1: 解雇に係るあっせん	
事案の概要	能力がない、会社に向いていないという理由で、突然当日付の解雇を告げられた。突然の解雇による精神的損失・経済的損害に対して補償金〇〇円の支払いを求めたい。
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。
事例2: 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、上司から質問すると露骨に嫌な顔をされる、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

