

平成30年度山梨県内における個別労働紛争解決制度施行状況

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく個別労働紛争解決制度の施行状況は以下のとおり。カッコ書きの数字は平成29年度の数字である。

1 総合労働相談コーナー(県内4箇所)で受け付けた相談状況(別添1)

(1) 山梨労働局においては、当局内のほか、甲府、都留及び鯉沢労働基準監督署内の県内計4箇所に、あらゆる労働問題にワンストップで対応するための「総合労働相談コーナー」を設置している。同コーナー利用者による平成30年度の総合労働相談件数は6,246件(6,130件)であり、前年度比で1.9%増加した。

総合労働相談コーナー利用者による相談6,246件のうち、労働者からの相談の割合は、61.3%(58.9%)、使用者からの相談の割合は、24.7%(26.2%)であった。

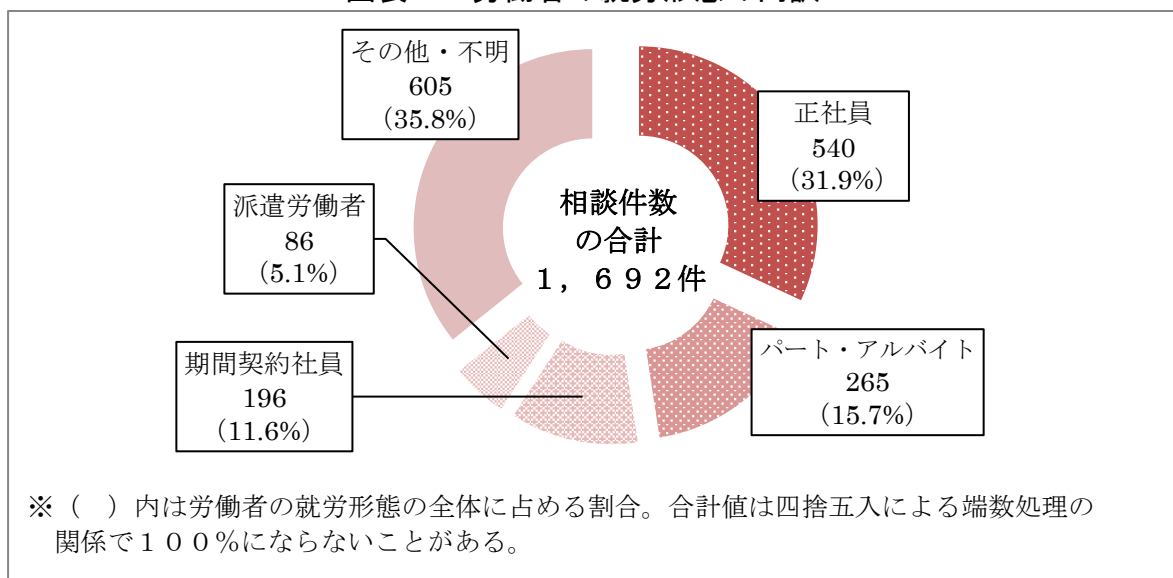
(2) 総合労働相談コーナー利用者による相談6,246件のうち、いじめ・嫌がらせ、労働条件の引下げ等のいわゆる「民事上の個別労働紛争」に係る相談件数は1,692件(1,454件)であり、前年度比で16.4%増加した。

2 民事上の個別労働紛争の相談状況(別添1)

(1) 民事上の個別労働紛争に係る相談1,692件のうち、労働者からの相談の割合は82.3%(81.8%)、使用者からの相談の割合は7.9%(7.8%)であった。

また、個別労働紛争に係る労働者の就労形態の内訳を見ると、正社員が31.9%(29.4%)と最も多く、次いでパート・アルバイトが15.7%(18.3%)、期間契約社員が11.6%(13.4%)の順であった(図表1)。

図表1 労働者の就労形態の内訳

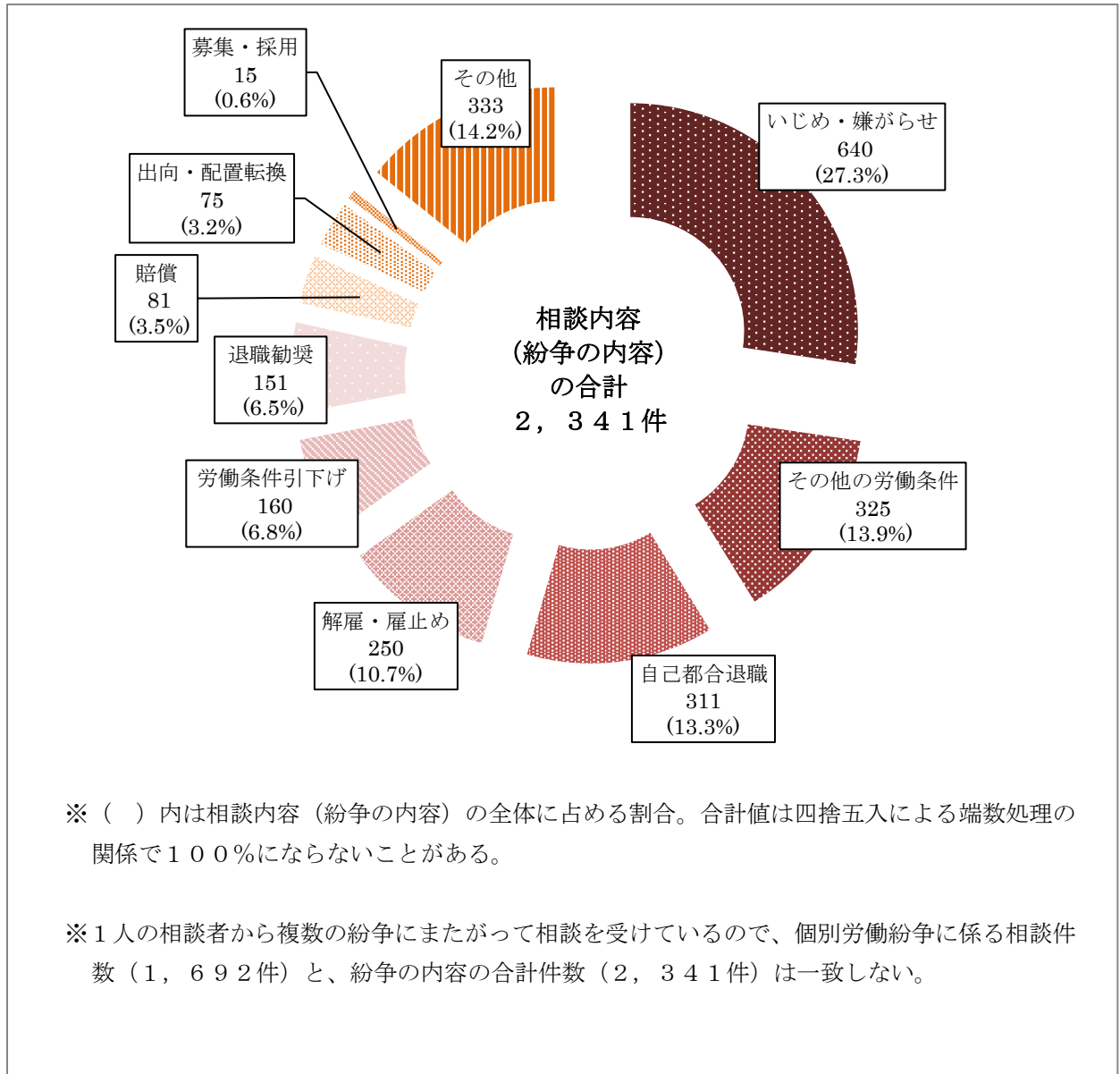


(2) 民事上の個別労働紛争に係る相談の内容（紛争の内容）を見ると、

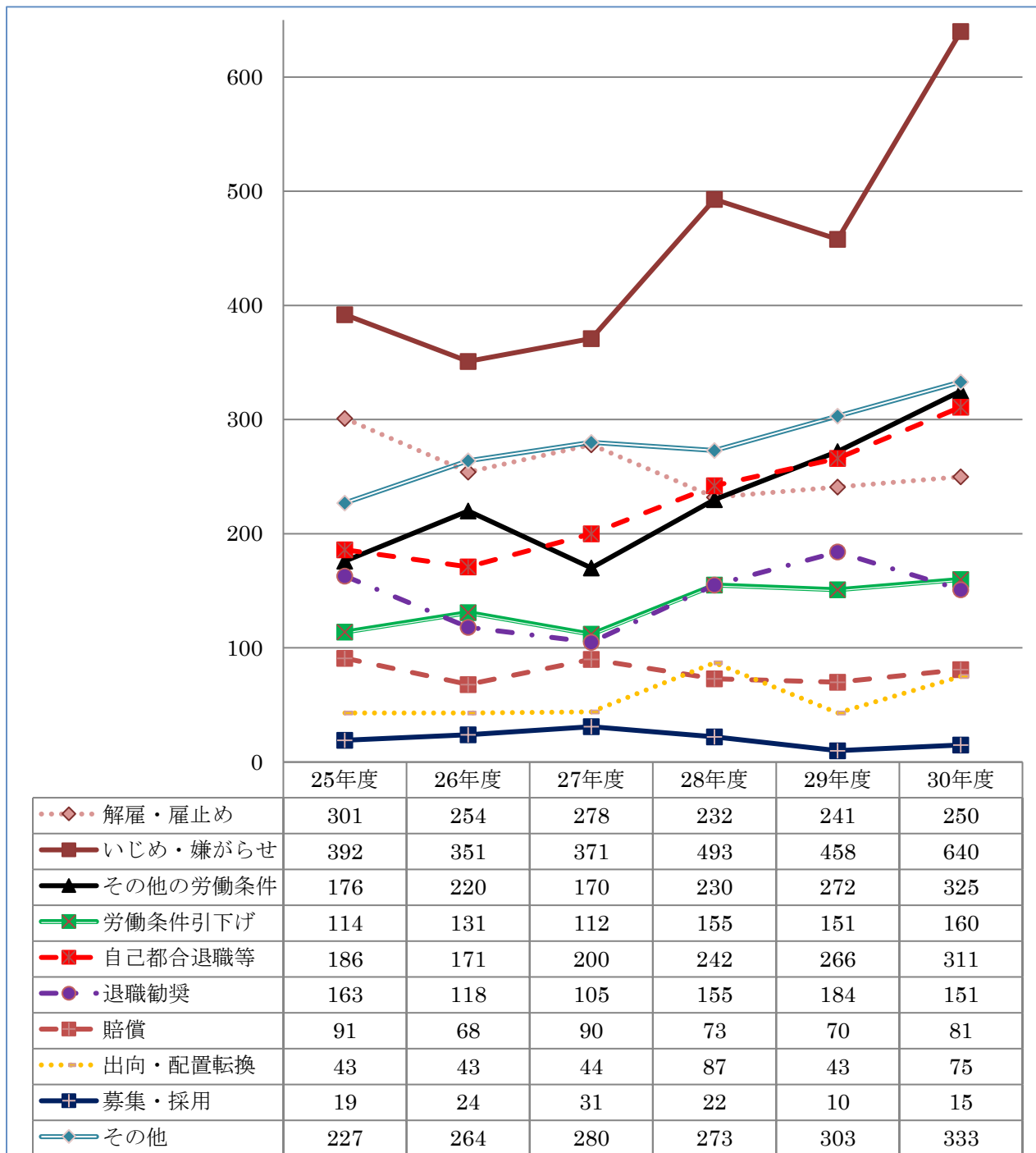
- ①いじめ・嫌がらせ 27.3% (22.9%)
- ②その他の労働条件 13.9% (13.6%)
- ③自己都合退職 13.3% (13.3%)
- ④解雇・雇止め 10.7% (12.1%)

に関するものが上位を占めている。なお、いじめ・嫌がらせに関する相談件数は平成23年度以降8年連続で第1位となっている。(図表2)、(図表3)

図表2 民事上の個別労働紛争に係る相談内容（紛争の内容）別の件数



図表3 民事上の個別労働紛争に係る相談内容（紛争の内容）別の件数推移（6年間）



3 労働局長による助言・指導の状況(別添2の1)

(1) 助言・指導の申出件数は48件(49件)であり、前年度比で2.0%減少した。

申出48件のうち労働者からのものが47件、使用者からのものが1件であり、就労状況別では、正社員の割合が52.1%(38.8%)と最も多く、次いで期間契約社員22.9%(28.6%)、パート・アルバイト14.6%(20.4%)の順であった。

また、紛争の内容としては、いじめ・嫌がらせ15件(9件)が最も多く、次いで、その他の労働条件13件(15件)、解雇、退職勧奨、雇止め、自己都合退職各4件(それぞれ4件、2件、7件、4件)の順であった。

(2) 助言・指導の実施状況は、申出のあった48件全数の手続きを終了しており、このうち33件が解決(注:一部解決含む)している。

4 紛争調整委員会によるあっせんの状況(別添2の2)

(1) あっせんの申請件数は15件(27件)で、前年度比で44.4%減少した。

あっせん申請15件は全て労働者からのものであり、就労状況別では、正社員の割合が33.3%(29.6%)と最も多く、次いでパート・アルバイト、期間契約社員が26.7%(それぞれ18.5%、29.6%)の順であった。

紛争の内容としては、いじめ・嫌がらせ6件(6件)が最も多く、次いで雇止め3件(7件)等となっている。

(2) あっせんの申請がなされた場合、紛争当事者の双方が参加した場合にはあっせんが開催され、合意又は不調の場合打切りとなる。紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打切りとなる。

平成30年度にあっせんの申請があったのは15件(いずれも年度内に手続きは終了)で、このうち紛争当事者の双方があっせんに参加したものは9件(あっせん参加率60.0%)、うち当事者間の合意が成立した事案は4件であった。

あっせん申請件数(15件)から見た合意率は26.7%、また、あっせん参加件数(9件)から見た合意率は44.4%であった。(図表4)

図表4 あっせん参加率・合意率の推移(6年間)

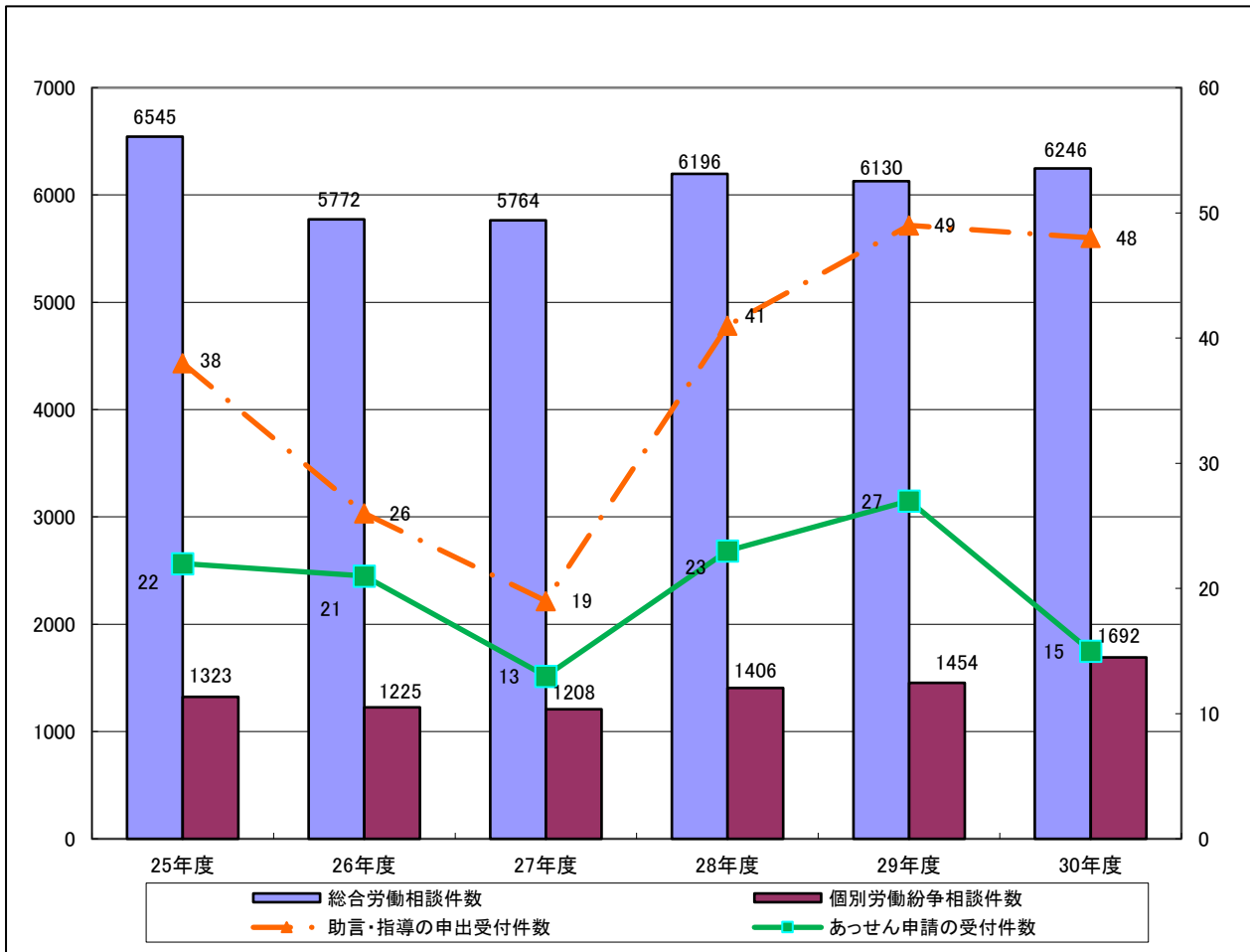
あっせん参加率(注:3月末時点で処理が終了した件数をもとに算出)						
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
①手続き終了件数	22	21	15	21	28	15
②参加件数	13	15	8	10	18	9
③参加率(②/①)	59.1%	71.4%	53.3%	47.6%	64.3%	60.0%

合意率(注:3月末時点で処理が終了した件数をもとに算出)						
	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	平成30年度
④合意件数	8	9	6	6	9	4
⑤申請件数からみた合意率(④/①)	36.4%	42.9%	40.0%	28.6%	32.1%	26.7%
⑥参加件数からみた合意率(④/②)	61.5%	60.0%	75.0%	60.0%	50.0%	44.4%

5 施行状況の推移

(1) 総合労働相談コーナーで受け付けた総合労働相談件数、個別労働紛争相談件数、助言・指導の申出受付件数、あっせん申請の受付件数の過去6年間の推移は図表5のとおり。

図表5 過去6年間の利用状況の推移



(2) 過去6年間の総合労働相談件数は、多少の増減はあるものの5,700～6,500件台で推移している。なお、平成28年度の増加については、同年度から、都道府県労働局の組織再編に伴い、従前計上していなかった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等に関する相談についても一体的に労働相談として計上することとなったことも要因となっている。

(3) 労働局長による助言・指導申出受付件数は、平成27年度までは概ね減少傾向にあったが、平成28年度以降増加傾向にあり、あっせん申請受理件数は増減を繰り返している。

6 制度利用の促進

個別労働紛争解決制度は、平成13年10月に施行された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（以下「法」という。）に基づくものであり、法施行から17年余りが経過したが、人事労務管理の個別化等の雇用形態の変化を反映し、県内4箇所の総合労働相談コーナーには、労働問題に関する相談が若干の増減はあるものの依然として多く寄せられている。

個別労働紛争は、紛争当事者が早期に、かつ誠意を持って自主的に解決を図ることが望ましいが、それらが困難な場合の円満な解決のための行政サービスとして、労使がより簡易・迅速に個別労働紛争を解決できるよう、山梨労働局では今後とも本制度の一層の周知及び円滑な実施に努めていくこととしている。（[別添3](#)）

(参考)

1 個別労働紛争解決制度について

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加しており、これら個別労働関係紛争の最終的解決手段としては裁判制度があるが、裁判には多くの時間と費用がかかるのが実態である。また、労働者と事業主という継続的な人間関係を前提とした円満な解決のためには、職場の労使慣行等を踏まえることも重要である。

このため、労働問題への高い専門性を有する都道府県労働局において、無料で個別労働関係紛争の解決援助サービスを提供し、個別労働関係紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行（平成13年10月1日）され、この法律に基づいて、次の制度が用意されている。

- ① 労働問題に関する情報提供・相談
- ② 労働局長による助言・指導
- ③ 紛争調整委員会によるあっせん

2 助言・指導とは

労働局長が紛争当事者に問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に解決することを促進する制度である。

3 あっせんとは

民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争調整委員会にあっせんに委任し、あっせん委員（弁護士等の学識経験者）が双方の主張の要点を確かめ、具体的な解決案を示すなどにより和解を促す制度である。

あっせんの特徴としては、簡易（申請書の提出のみで足りること）、迅速（原則1回のあっせんで結論が出されること）、無料等が挙げられる。

☆ 山梨労働局管内の総合労働相談コーナー（4箇所）の所在地等 ☆

① 山梨労働局総合労働相談コーナー

山梨労働局雇用環境・均等室

甲府市丸の内1-1-11 (TEL) 055-225-2851

② 甲府総合労働相談コーナー

甲府労働基準監督署

甲府市下飯田2-5-51 (TEL) 055-224-5620

③ 都留総合労働相談コーナー

都留労働基準監督署

都留市四日市場23-2 (TEL) 0554-43-2195

④ 鵜沢総合労働相談コーナー

鵜沢労働基準監督署

南巨摩郡富士川町鵜沢655-50 (TEL) 0556-22-3181