

報道関係者 各位

平成29年 6月16日

【照会先】

労働基準局労働関係法課 労働紛争処理業務室

室長 田村 雅^{まさ}

室長補佐 友住 弘一郎

(代表電話) 03(5253)1111(内線7738)

(直通電話) 03(3502)6679

「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9年連続100万件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が5年連続トップ～

厚生労働省は、このたび、「平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、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。

厚生労働省では、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など、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。

【ポイント】

- 1 総合労働相談、助言・指導申出、あっせん申請の件数はいずれも前年度と比べ増加。
総合労働相談件数は113万741件で、9年連続で100万件を超え、高止まり[P. 3 1-(1)]
 - ・総合労働相談件数 113万 741件 (前年度比 9.3%増)
 - うち民事上の個別労働紛争※⁴相談件数 25万5,460件 (同 4.2%増)
 - ・助言・指導申出件数 8,976件 (同 0.6%増)
 - ・あっせん申請件数 5,123件 (同 7.3%増)
- 2 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」がトップ
 - ・民事上の個別労働紛争の相談件数では、70,917件(同6.5%増)で5年連続トップ。[P. 4 1-(3)]
 - ・助言・指導の申出では、2,206件(同7.7%増)で4年連続トップ。[P. 7 2-(3)]
 - ・あっせんの申請では、1,643件(同13.2%増)で3年連続トップ。[P. 10 3-(3)]

※1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など380か所(平成29年4月1日現在)に、あらゆる労働問題に関する相談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、専門の相談員が対応。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等(部)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関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。

※2 「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。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。

※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(弁護士や大学教授など労働問題の専門家)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 「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(労働基準法等の違反に係るものを除く)。

【別添資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添2 平成28年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添3 平成28年度における助言・指導及びあっせんの事例
- (参考) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

都道府県労働局及び労働基準監督署に設置 | 全国380か所

平成28年度 総合労働相談件数

113万741件

うち、○法制度の問い合わせ
(71万9,333件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(20万7,825件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(25万5,460件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	70,917件
※1	② 自己都合退職	40,364件
	③ 解雇	36,760件

関係機関

- 都道府県
・ 労政主管事務所
・ 労働委員会
- 裁判所
- 法テラス 等

情報提供
連携

労働基準監督署
公共職業安定所 等

取次ぎ

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 (8,976件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	2,206件
※1	② 解雇	1,022件
	③ 自己都合退職	948件

○処理件数 (8,912件) ※2

助言・指導の実施 (8,539件)
取下げ (270件)・打切り (86件)
その他 (17件)

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (5,123件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	1,643件
※1	② 解雇	1,242件
	③ 雇止め	472件

○処理件数 (5,083件) ※2

合意の成立 (2,003件)
取下げ (222件)・打切り (2,847件)
その他 (11件)

申請

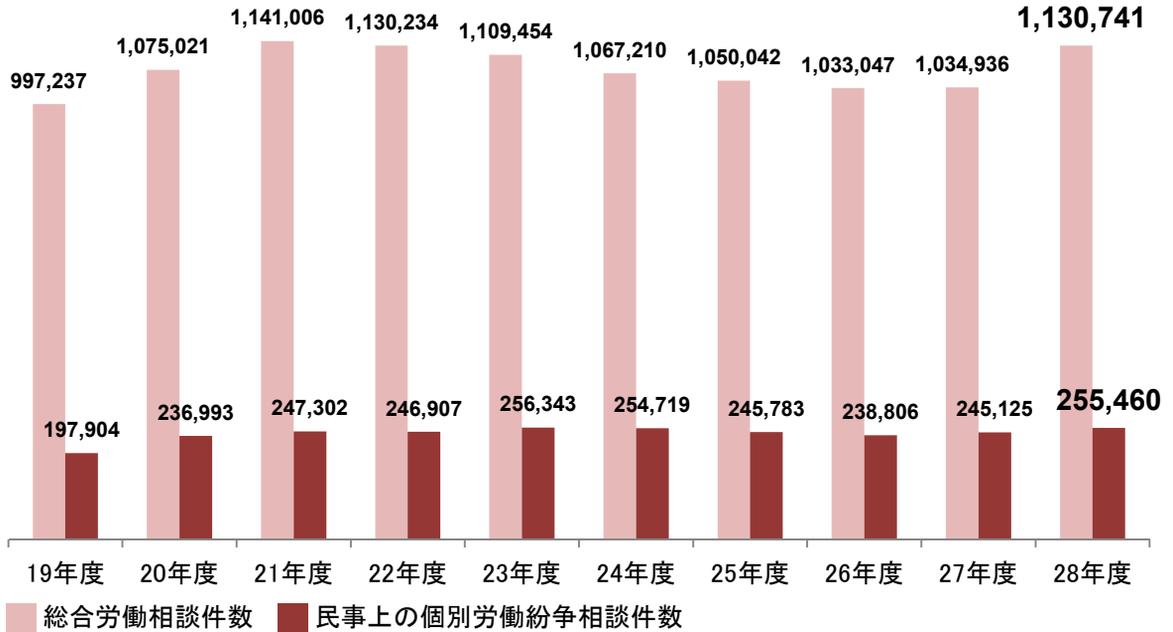
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、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。

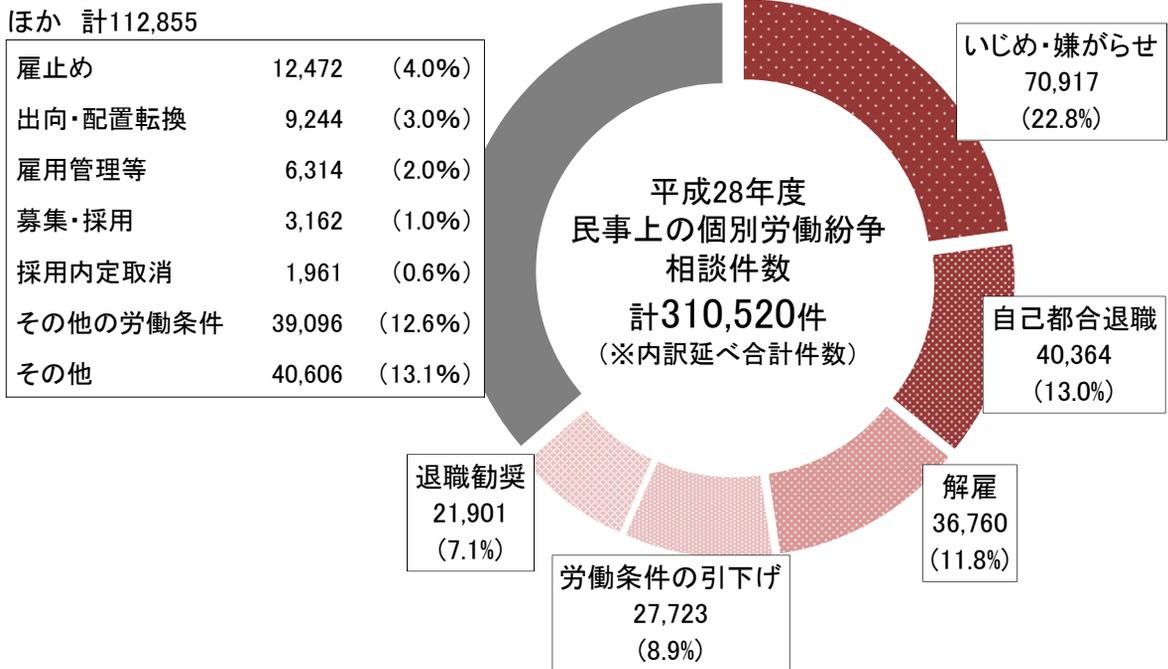
平成28年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

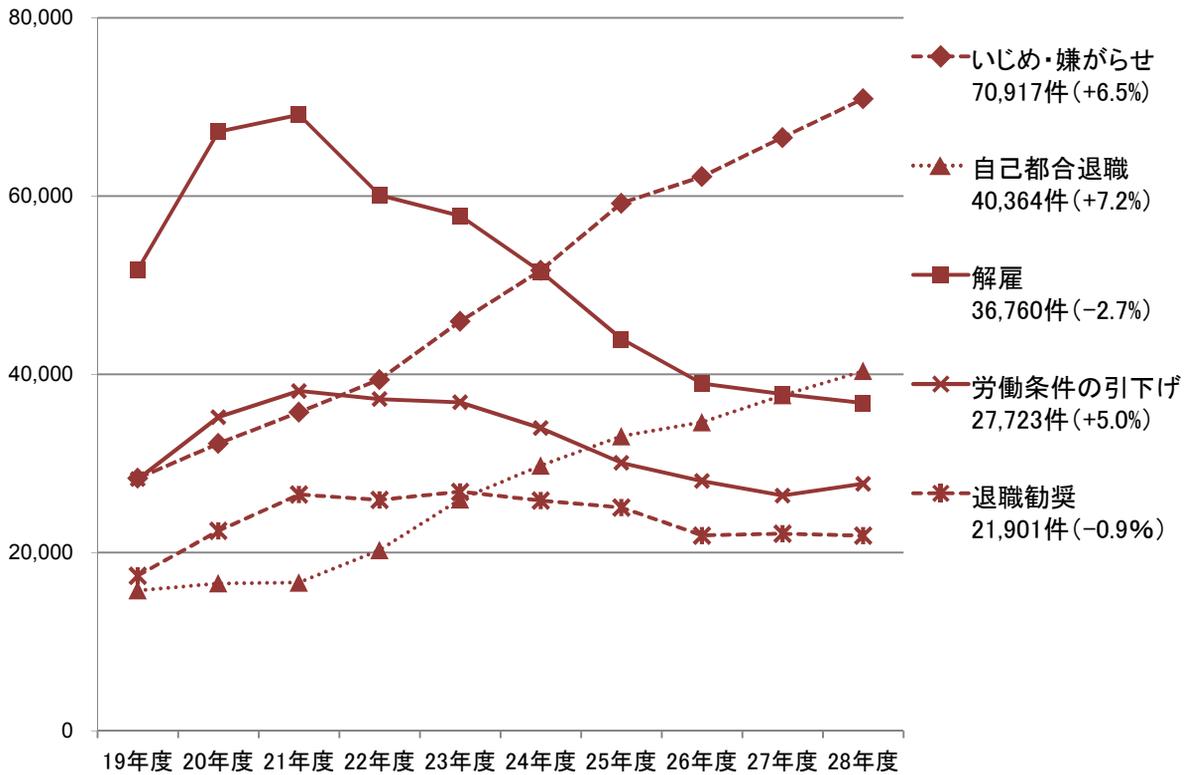


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



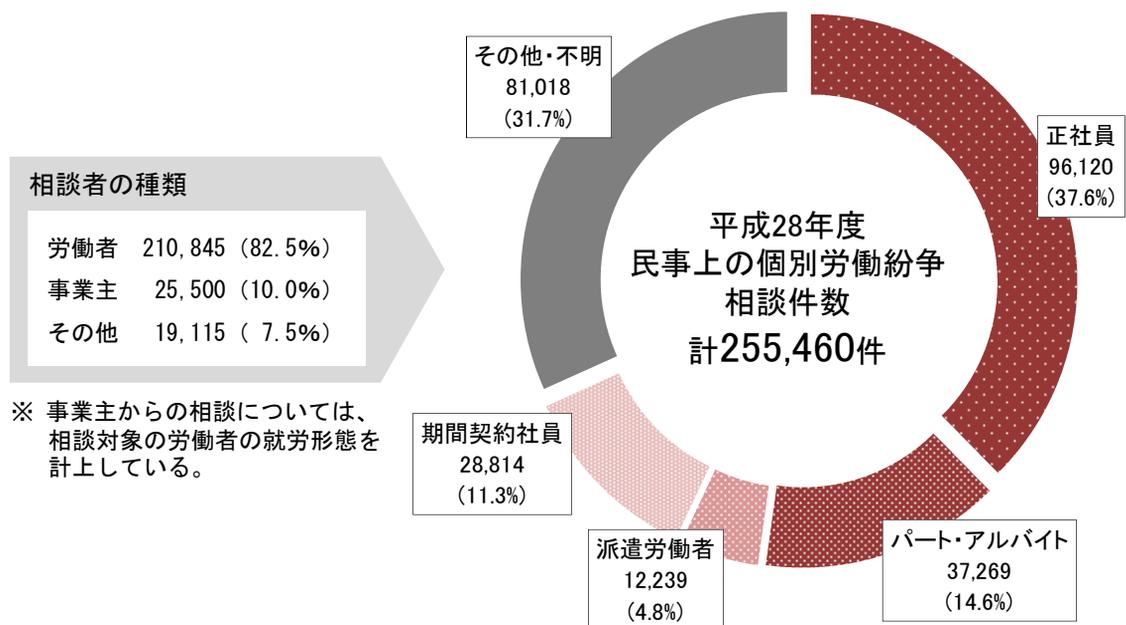
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。

(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ 事業主からの相談については、相談対象の労働者の就労形態を計上している。

※ ()内は相談対象となる労働者の就労形態の全体 (合計件数) に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
19年度	51,749	7,886	17,410	1,555	15,746	8,188	28,235	25,203	28,335	3,888	3,255	35,010	226,460
	22.9%	3.5%	7.7%	0.7%	7.0%	3.6%	12.5%	11.1%	12.5%	1.7%	1.4%	15.5%	100%
20年度	67,230	12,797	22,433	2,007	16,533	9,262	35,194	27,086	32,242	4,098	3,433	36,086	268,401
	25.0%	4.8%	8.4%	0.7%	6.2%	3.5%	13.1%	10.1%	12.0%	1.5%	1.3%	13.4%	100%
21年度	69,121	13,610	26,514	1,933	16,632	9,790	38,131	27,765	35,759	3,877	3,139	35,630	281,901
	24.5%	4.8%	9.4%	0.7%	5.9%	3.5%	13.5%	9.8%	12.7%	1.4%	1.1%	12.6%	100%
22年度	60,118	13,892	25,902	1,861	20,265	9,051	37,210	29,488	39,405	4,834	3,108	38,007	283,141
	21.2%	4.9%	9.1%	0.7%	7.2%	3.2%	13.1%	10.4%	13.9%	1.7%	1.1%	13.4%	100%
23年度	57,785	13,675	26,828	2,010	25,966	9,946	36,849	37,575	45,939	5,361	3,180	40,010	305,124
	18.9%	4.5%	8.8%	0.7%	8.5%	3.3%	12.1%	12.3%	15.1%	1.8%	1.0%	13.1%	100%
24年度	51,515	13,432	25,838	1,896	29,763	9,783	33,955	37,842	51,670	6,136	3,322	38,906	304,058
	16.9%	4.4%	8.5%	0.6%	9.8%	3.2%	11.2%	12.4%	17.0%	2.0%	1.1%	12.8%	100%
25年度	43,956	12,780	25,041	1,813	33,049	9,748	30,067	37,811	59,197	5,928	3,025	37,698	300,113
	14.6%	4.3%	8.3%	0.6%	11.0%	3.2%	10.0%	12.6%	19.7%	2.0%	1.0%	12.6%	100%
26年度	38,966	12,163	21,928	1,639	34,626	9,458	28,015	36,026	62,191	5,127	2,819	37,667	290,625
	13.4%	4.2%	7.5%	0.6%	11.9%	3.3%	9.6%	12.4%	21.4%	1.8%	1.0%	13.0%	100%
27年度	37,787	11,997	22,110	1,604	37,648	9,864	26,392	37,177	66,566	5,422	3,041	37,969	297,577
	12.7%	4.0%	7.4%	0.5%	12.7%	3.3%	8.9%	12.5%	22.4%	1.8%	1.0%	12.8%	100%
28年度	36,760	12,472	21,901	1,961	40,364	9,244	27,723	39,096	70,917	6,314	3,162	40,606	310,520
	11.8%	4.0%	7.1%	0.6%	13.0%	3.0%	8.9%	12.6%	22.8%	2.0%	1.0%	13.1%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

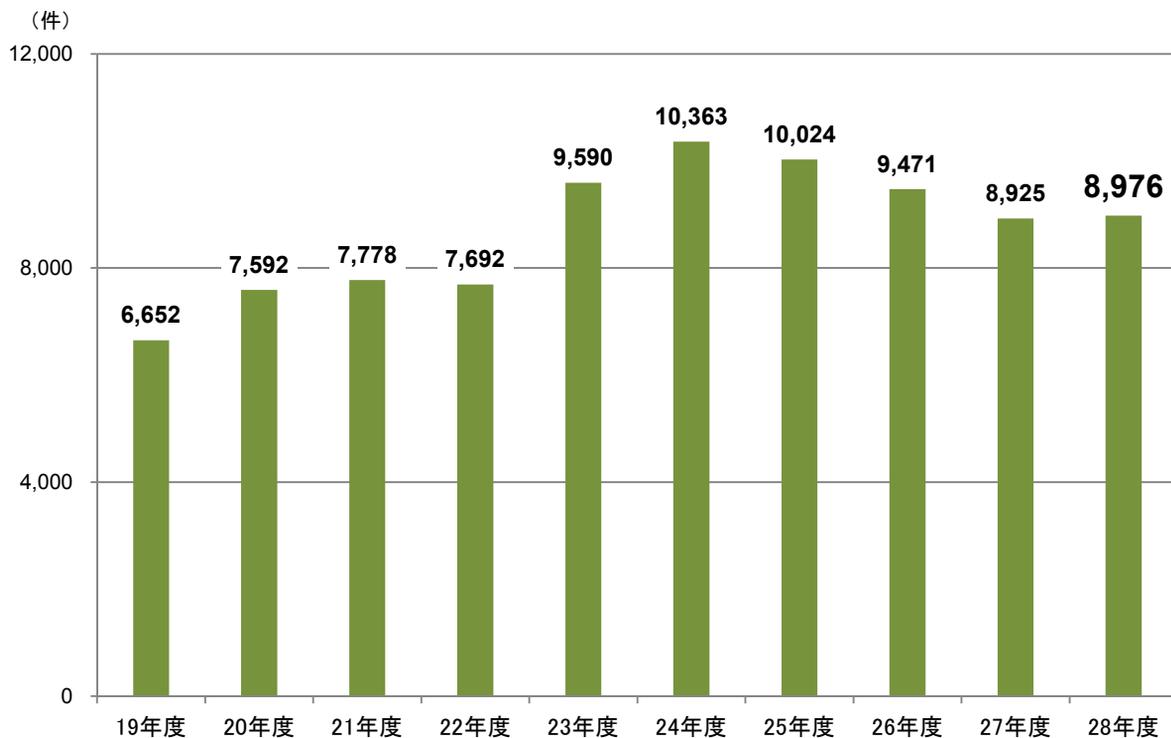
	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
19年度	94,993	34,096	13,615	13,715	41,485	197,904
	48.0%	17.2%	6.9%	6.9%	21.0%	100%
20年度	108,972	38,728	19,733	19,589	49,971	236,993
	46.0%	16.3%	8.3%	8.3%	21.1%	100%
21年度	115,670	42,792	12,126	22,651	54,063	247,302
	46.8%	17.3%	4.9%	9.2%	21.9%	100%
22年度	108,622	43,559	9,917	25,203	59,606	246,907
	44.0%	17.6%	4.0%	10.2%	24.1%	100%
23年度	106,357	43,998	11,134	27,030	67,824	256,343
	41.5%	17.2%	4.3%	10.5%	26.5%	100%
24年度	101,472	42,309	10,827	27,094	73,017	254,719
	39.8%	16.6%	4.3%	10.6%	28.7%	100%
25年度	97,573	40,604	10,031	26,696	70,879	245,783
	39.7%	16.5%	4.1%	10.9%	28.8%	100%
26年度	91,111	38,583	10,399	26,128	72,585	238,806
	38.2%	16.2%	4.4%	10.9%	30.4%	100%
27年度	92,624	39,841	10,549	25,732	76,379	245,125
	37.8%	16.3%	4.3%	10.5%	31.2%	100%
28年度	96,120	37,269	12,239	28,814	81,018	255,460
	37.6%	14.6%	4.8%	11.3%	31.7%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

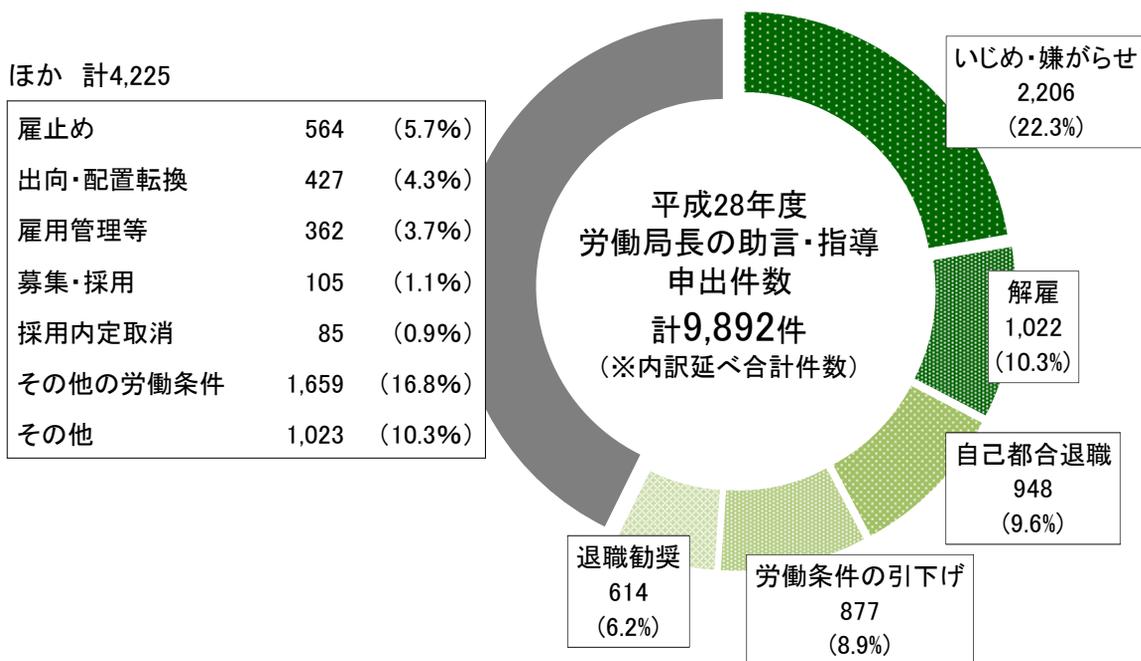
※ 事業主からの相談については、相談対象となった労働者の就労形態を計上している。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

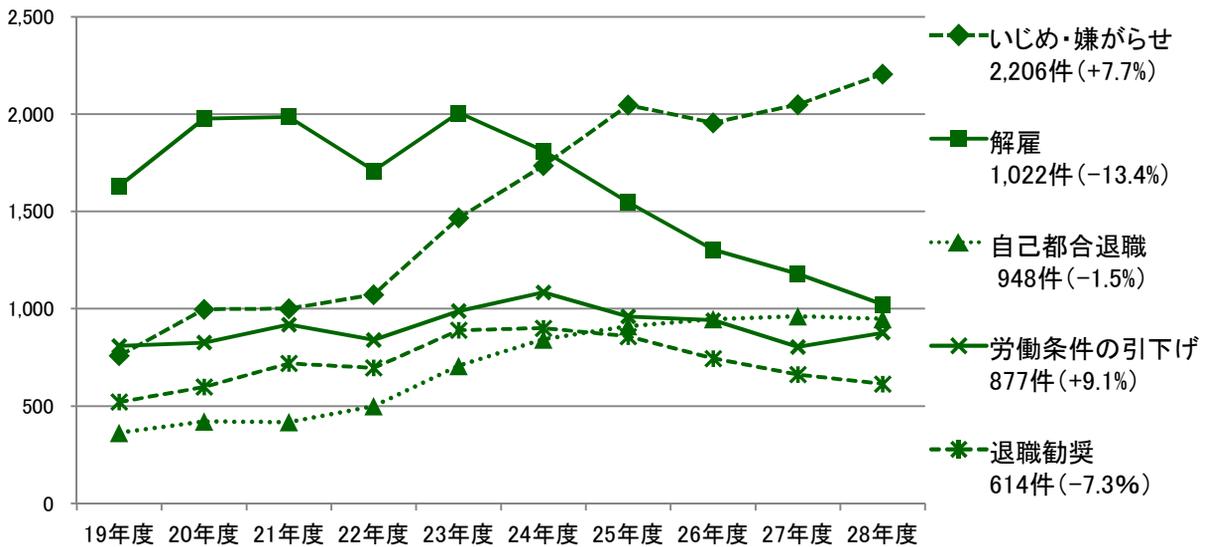


(2) 申出内容別の件数



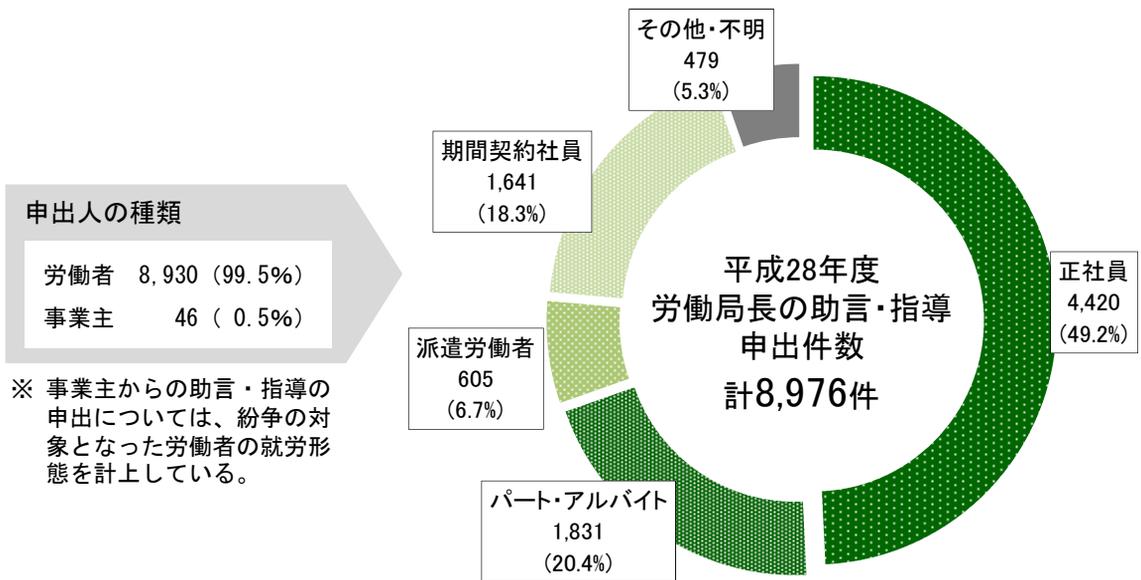
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したものの。

(3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。

(4) 就労形態別の申出件数



申出人の種類

労働者 8,930 (99.5%)
事業主 46 (0.5%)

※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

※ ()内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ ()内は処理終了件数8,912件に占める比率



【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
19年度	1,632	295	521	107	363	315	809	721	759	107	64	1,108	6,801
	24.0%	4.3%	7.7%	1.6%	5.3%	4.6%	11.9%	10.6%	11.2%	1.6%	0.9%	16.3%	100%
20年度	1,977	429	598	109	421	375	826	764	997	135	102	1,132	7,865
	25.1%	5.5%	7.6%	1.4%	5.4%	4.8%	10.5%	9.7%	12.7%	1.7%	1.3%	14.4%	100%
21年度	1,986	472	719	102	418	408	918	749	1,000	204	80	1,093	8,149
	24.4%	5.8%	8.8%	1.3%	5.1%	5.0%	11.3%	9.2%	12.3%	2.5%	1.0%	13.4%	100%
22年度	1,710	504	696	104	500	353	840	1,018	1,072	177	86	1,024	8,084
	21.2%	6.2%	8.6%	1.3%	6.2%	4.4%	10.4%	12.6%	13.3%	2.2%	1.1%	12.7%	100%
23年度	2,006	567	890	116	707	414	988	1,237	1,466	329	98	1,392	10,210
	19.6%	5.6%	8.7%	1.1%	6.9%	4.1%	9.7%	12.1%	14.4%	3.2%	1.0%	13.6%	100%
24年度	1,811	601	900	127	843	443	1,084	1,693	1,735	344	123	1,385	11,089
	16.3%	5.4%	8.1%	1.1%	7.6%	4.0%	9.8%	15.3%	15.6%	3.1%	1.1%	12.5%	100%
25年度	1,547	626	858	111	911	465	960	1,561	2,046	378	90	1,215	10,768
	14.4%	5.8%	8.0%	1.0%	8.5%	4.3%	8.9%	14.5%	19.0%	3.5%	0.8%	11.3%	100%
26年度	1,303	566	745	102	947	467	941	1,610	1,955	331	99	1,282	10,348
	12.6%	5.5%	7.2%	1.0%	9.2%	4.5%	9.1%	15.6%	18.9%	3.2%	1.0%	12.4%	100%
27年度	1,180	534	662	93	962	450	804	1,471	2,049	414	106	1,017	9,742
	12.1%	5.5%	6.8%	1.0%	9.9%	4.6%	8.3%	15.1%	21.0%	4.2%	1.1%	10.4%	100%
28年度	1,022	564	614	85	948	427	877	1,659	2,206	362	105	1,023	9,892
	10.3%	5.7%	6.2%	0.9%	9.6%	4.3%	8.9%	16.8%	22.3%	3.7%	1.1%	10.3%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したものの。

【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

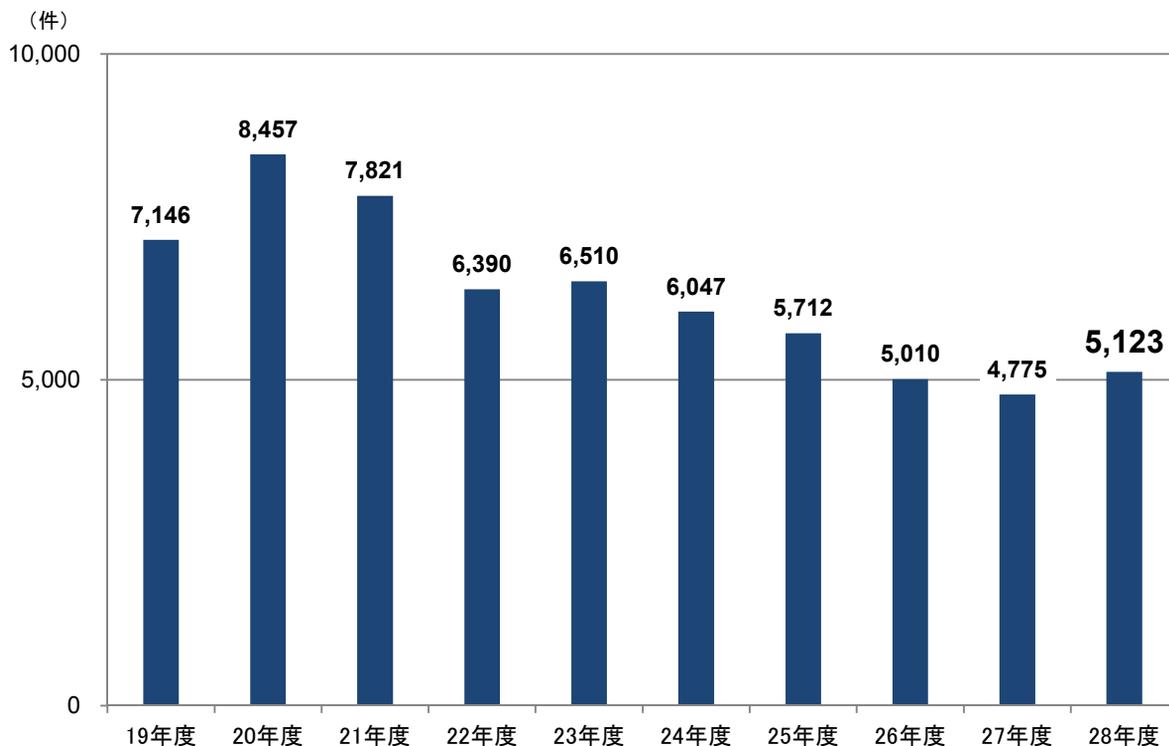
	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
19年度	3,449	1,406	594	693	510	6,652
	51.8%	21.1%	8.9%	10.4%	7.7%	100%
20年度	3,761	1,536	731	980	584	7,592
	49.5%	20.2%	9.6%	12.9%	7.7%	100%
21年度	4,006	1,796	348	1,080	548	7,778
	51.5%	23.1%	4.5%	13.9%	7.0%	100%
22年度	3,715	1,823	356	1,297	501	7,692
	48.3%	23.7%	4.6%	16.9%	6.5%	100%
23年度	4,654	2,353	497	1,517	569	9,590
	48.5%	24.5%	5.2%	15.8%	5.9%	100%
24年度	5,027	2,404	658	1,682	592	10,363
	48.5%	23.2%	6.3%	16.2%	5.7%	100%
25年度	4,895	2,392	557	1,685	495	10,024
	48.8%	23.9%	5.6%	16.8%	4.9%	100%
26年度	4,630	2,171	570	1,590	510	9,471
	48.9%	22.9%	6.0%	16.8%	5.4%	100%
27年度	4,219	2,117	561	1,548	480	8,925
	47.3%	23.7%	6.3%	17.3%	5.4%	100%
28年度	4,420	1,831	605	1,641	479	8,976
	49.2%	20.4%	6.7%	18.3%	5.3%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

3 紛争調整委員会によるあっせん

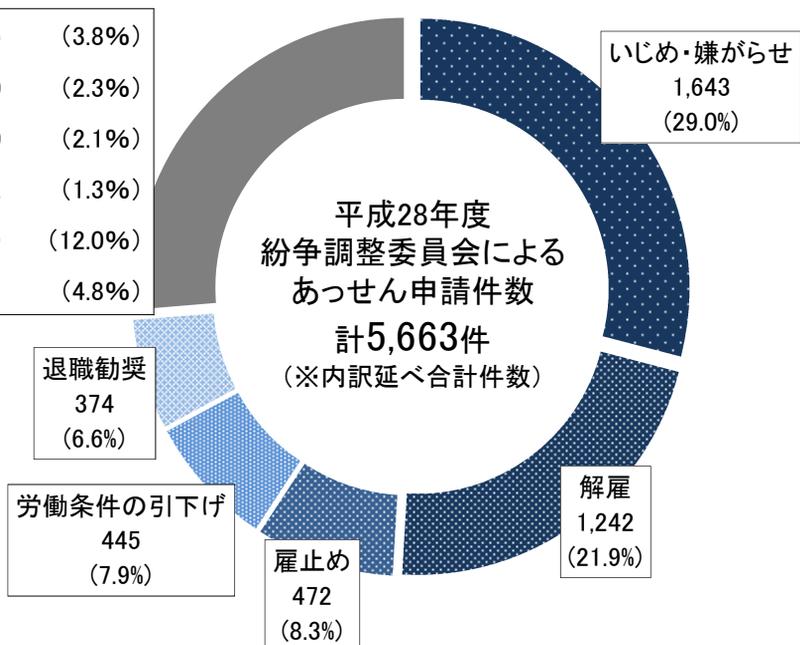
(1) 申請件数の推移



(2) 申請内容別の件数

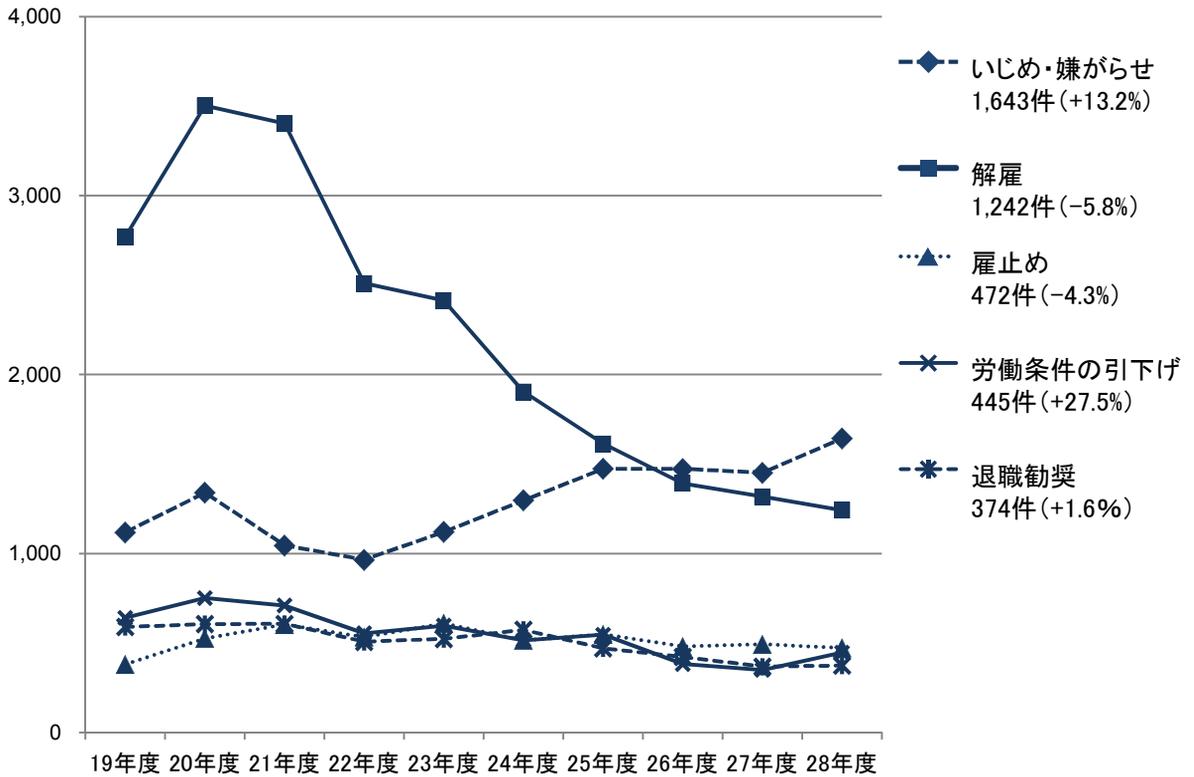
ほか 計1,487

自己都合退職	215	(3.8%)
出向・配置転換	130	(2.3%)
採用内定取消	120	(2.1%)
雇用管理等	72	(1.3%)
その他の労働条件	679	(12.0%)
その他	271	(4.8%)



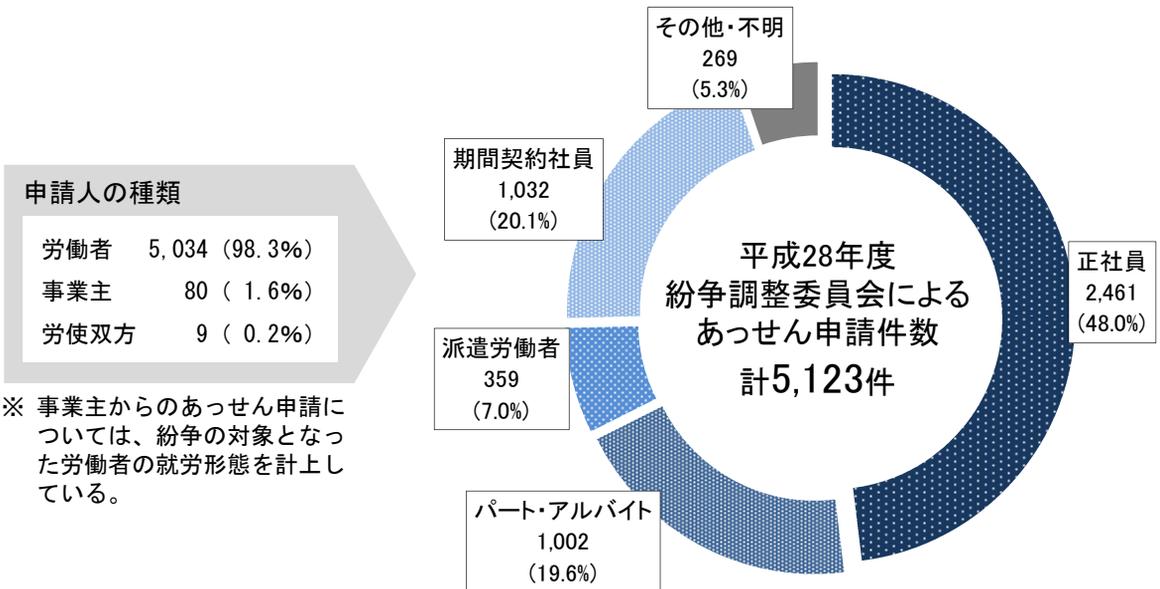
※ ()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したものの。

(3) 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。

(4) 就労形態別の申請件数



申請人の種類

労働者	5,034 (98.3%)
事業主	80 (1.6%)
労使双方	9 (0.2%)

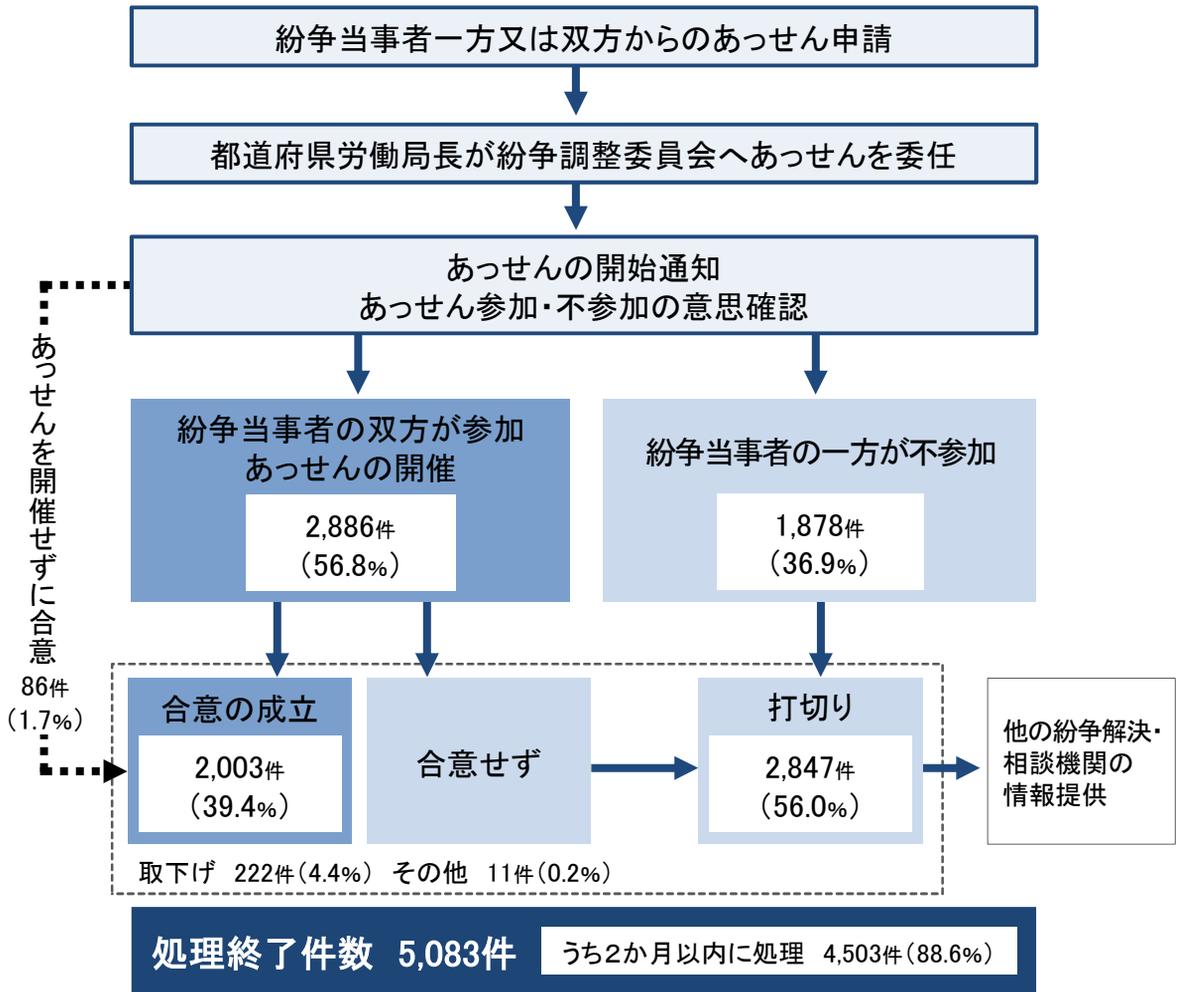
※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

※ ()内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体 (合計件数) に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※()内は処理終了件数5,083件に占める比率



【参考】第5表 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／手続き終了件数	53.0%	52.3%	55.0%	54.2%	57.0%	56.8%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移

合意率	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
合意成立件数 ／手続き終了件数	38.3%	37.5%	39.1%	37.6%	39.3%	39.4%
あっせん開催による合意成立件数 ／紛争当事者双方のあっせん参加件数	66.7%	67.8%	67.1%	66.0%	64.5%	66.4%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数
19年度	2,771	380	590	182	189	238	641	578	1,118	84	640	7,411
	37.4%	5.1%	8.0%	2.5%	2.6%	3.2%	8.6%	7.8%	15.1%	1.1%	8.6%	100%
20年度	3,503	526	606	235	189	281	751	525	1,340	82	798	8,836
	39.6%	6.0%	6.9%	2.7%	2.1%	3.2%	8.5%	5.9%	15.2%	0.9%	9.0%	100%
21年度	3,404	603	607	202	176	190	709	433	1,045	56	707	8,132
	41.9%	7.4%	7.5%	2.5%	2.2%	2.3%	8.7%	5.3%	12.9%	0.7%	8.7%	100%
22年度	2,510	533	507	154	111	177	554	523	965	69	588	6,691
	37.5%	8.0%	7.6%	2.3%	1.7%	2.6%	8.3%	7.8%	14.4%	1.0%	8.8%	100%
23年度	2,415	609	523	165	182	194	597	432	1,121	58	559	6,855
	35.2%	8.9%	7.6%	2.4%	2.7%	2.8%	8.7%	6.3%	16.4%	0.8%	8.2%	100%
24年度	1,904	515	574	150	174	178	515	599	1,297	90	423	6,419
	29.7%	8.0%	8.9%	2.3%	2.7%	2.8%	8.0%	9.3%	20.2%	1.4%	6.6%	100%
25年度	1,614	548	470	146	109	175	546	548	1,474	77	355	6,062
	26.6%	9.0%	7.8%	2.4%	1.8%	2.9%	9.0%	9.0%	24.3%	1.3%	5.9%	100%
26年度	1,392	480	422	114	149	135	382	496	1,473	83	387	5,513
	25.2%	8.7%	7.7%	2.1%	2.7%	2.4%	6.9%	9.0%	26.7%	1.5%	7.0%	100%
27年度	1,318	493	368	107	151	152	349	544	1,451	64	338	5,335
	24.7%	9.2%	6.9%	2.0%	2.8%	2.8%	6.5%	10.2%	27.2%	1.2%	6.3%	100%
28年度	1,242	472	374	120	215	130	445	679	1,643	72	271	5,663
	21.9%	8.3%	6.6%	2.1%	3.8%	2.3%	7.9%	12.0%	29.0%	1.3%	4.8%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申請において複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
19年度	4,109	1,318	532	828	359	7,146
	57.5%	18.4%	7.4%	11.6%	5.0%	100%
20年度	4,668	1,470	818	1,012	489	8,457
	55.2%	17.4%	9.7%	12.0%	5.8%	100%
21年度	4,256	1,470	458	1,095	542	7,821
	54.4%	18.8%	5.9%	14.0%	6.9%	100%
22年度	3,159	1,291	350	1,044	546	6,390
	49.4%	20.2%	5.5%	16.3%	8.5%	100%
23年度	3,281	1,239	379	1,165	446	6,510
	50.4%	19.0%	5.8%	17.9%	6.9%	100%
24年度	3,007	1,182	327	1,063	468	6,047
	49.7%	19.5%	5.4%	17.6%	7.7%	100%
25年度	2,823	1,211	339	1,059	280	5,712
	49.4%	21.2%	5.9%	18.5%	4.9%	100%
26年度	2,381	1,010	335	983	301	5,010
	47.5%	20.2%	6.7%	19.6%	6.0%	100%
27年度	2,273	950	300	967	285	4,775
	47.6%	19.9%	6.3%	20.3%	6.0%	100%
28年度	2,461	1,002	359	1,032	269	5,123
	48.0%	19.6%	7.0%	20.1%	5.3%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

4 平成28年度個別労働紛争解決制度 総括表

(平成28年4月1日～平成29年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 1,130,741件				
①相談者の種類				
労働者	644,933件 (57.0%)	事業主	341,676件 (30.2%)	その他 144,132件 (12.7%)
②相談の内訳	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 1,253,846 件になる。			
法制度の問い合わせ	719,333件 (57.4%)	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	207,825件 (16.6%)	
民事上の個別労働相談	255,460件 (20.4%)	その他	71,228件 (5.7%)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 255,460件				
①相談者の種類				
労働者	210,845件 (82.5%)	事業主	25,500件 (10.0%)	その他 19,115件 (7.5%)
②労働者の就労状況				
正社員	96,120件 (37.6%)	パート・アルバイト	37,269件 (14.6%)	派遣労働者 12,239件 (4.8%)
期間契約社員	28,814件 (11.3%)	その他・不明	81,018件 (31.7%)	
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 310,520 件になる。			
普通解雇	29,826件 (9.6%)	整理解雇	3,031件 (1.0%)	懲戒解雇 3,903件 (1.3%)
雇止め	12,472件 (4.0%)	退職勧奨	21,901件 (7.1%)	採用内定取消 1,961件 (0.6%)
自己都合退職	40,364件 (13.0%)	出向・配置転換	9,244件 (3.0%)	労働条件の引下げ 27,723件 (8.9%)
その他の労働条件	39,096件 (12.6%)	いじめ・嫌がらせ	70,917件 (22.8%)	雇用管理等 6,314件 (2.0%)
募集・採用	3,162件 (1.0%)	その他	40,606件 (13.1%)	
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数				
(1) 申出件数 8,976件				
①申出人の種類				
労働者	8,930件 (99.5%)	事業主	46件 (0.5%)	
②労働者の就労状況				
正社員	4,420件 (49.2%)	パート・アルバイト	1,831件 (20.4%)	派遣労働者 605件 (6.7%)
期間契約社員	1,641件 (18.3%)	その他・不明	479件 (5.3%)	
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 9,892 件になる。			
普通解雇	886件 (9.0%)	整理解雇	65件 (0.7%)	懲戒解雇 71件 (0.7%)
雇止め	564件 (5.7%)	退職勧奨	614件 (6.2%)	採用内定取消 85件 (0.9%)
自己都合退職	948件 (9.6%)	出向・配置転換	427件 (4.3%)	労働条件の引下げ 877件 (8.9%)
その他の労働条件	1,659件 (16.8%)	いじめ・嫌がらせ	2,206件 (22.3%)	雇用管理等 362件 (3.7%)
募集・採用	105件 (1.1%)	その他	1,023件 (10.3%)	
(2) 処理件数 8,912件				
①処理の区分				
助言を実施	8,538件 (95.8%)	指導を実施	1件 (—)	
取下げ	270件 (3.0%)	打ち切り	86件 (1.0%)	その他 17件 (0.2%)
②処理の期間				
1か月以内	8,800件 (98.7%)	1ヶ月を超えて2か月以内	97件 (1.1%)	2か月超 15件 (0.2%)

4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数					
(1) 申請件数		5,123件			
①申請人の種類					
労働者	5,034件 (98.3%)	事業主	80件 (1.6%)	労使双方	9件 (0.2%)
②労働者の就労状況					
正社員	2,461件 (48.0%)	パート・ アルバイト	1,002件 (19.6%)	派遣労働者	359件 (7.0%)
期間契約社員	1,032件 (20.1%)	その他・不明	269件 (5.3%)		
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 5,663 件になる。				
普通解雇	1,076件 (19.0%)	整理解雇	116件 (2.0%)	懲戒解雇	50件 (0.9%)
雇止め	472件 (8.3%)	退職勧奨	374件 (6.6%)	採用内定取消	120件 (2.1%)
自己都合退職	215件 (3.8%)	出向・配置転換	130件 (2.3%)	労働条件の 引下げ	445件 (7.9%)
その他の労働条件	679件 (12.0%)	いじめ・嫌がらせ	1,643件 (29.0%)	雇用管理等	72件 (1.3%)
その他	271件 (4.8%)				
(2) 処万件数		5,083件			
(うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの 2,886 件)					
①処理の区分					
当事者間の合意の 成立	2,003件 (39.4%)	うちあっせんを開催 せずに合意したもの	86件 (1.7%)		
申請の取下げ	222件 (4.4%)	その他	11件 (0.2%)		
打ち切り	2,847件 (56.0%)	うち不参加による 打ち切り	1,878件 (36.9%)		
②処理の期間					
1か月以内	2,210件 (43.5%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	2,293件 (45.1%)	2か月超	580件 (11.4%)

※ ()内は各合計件数に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

参考

○ 平成28年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 3,392件 (平成27年 3,390件)

○ 平成28年労働審判事件の新受件数 3,414件 (平成27年 3,679件)

※ 最高裁判所調べ。ただし、平成28年の数値は速報値。

○平成28年労働委員会による個別労働紛争あっせんの新規係属件数 310件 (平成27年 350件)
(東京都、兵庫県、福岡県の労働委員会を除く。)

5 都道府県別の件数一覧

(平成28年4月1日～平成29年3月31日)

労働局	総合労働 相談件数	民事上の 個別労働紛争 相談件数	労働局長による 助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん 申請件数
1 北海道	35,323	8,139	279	262
2 青森	8,254	2,587	131	47
3 岩手	10,940	2,858	118	49
4 宮城	22,661	5,419	184	81
5 秋田	6,405	2,488	46	44
6 山形	9,826	2,490	195	79
7 福島	17,339	5,579	34	48
8 茨城	20,456	5,656	169	57
9 栃木	13,377	3,217	115	103
10 群馬	16,274	5,079	97	43
11 埼玉	60,619	12,747	704	288
12 千葉	43,089	7,088	355	110
13 東京	154,809	29,028	738	1,150
14 神奈川	55,024	12,531	281	221
15 新潟	15,559	4,209	139	65
16 富山	8,884	2,124	44	25
17 石川	9,719	3,030	123	34
18 福井	6,422	1,920	57	31
19 山梨	6,196	1,406	41	23
20 長野	17,644	6,317	109	137
21 岐阜	16,835	4,043	61	45
22 静岡	36,054	6,109	521	197
23 愛知	80,927	16,031	710	332
24 三重	15,523	3,949	143	35
25 滋賀	13,734	3,000	289	76
26 京都	23,353	8,214	266	91
27 大阪	119,651	21,368	602	384
28 兵庫	54,903	16,688	904	215
29 奈良	9,683	1,881	79	97
30 和歌山	6,568	1,239	37	18
31 鳥取	4,933	1,732	54	17
32 島根	6,448	1,694	76	28
33 岡山	16,229	3,299	69	68
34 広島	27,288	6,771	114	69
35 山口	12,170	2,563	179	27
36 徳島	8,781	1,917	52	24
37 香川	8,376	1,943	71	12
38 愛媛	11,285	2,587	94	41
39 高知	4,876	1,231	34	32
40 福岡	49,443	7,044	118	116
41 佐賀	8,718	2,139	32	23
42 長崎	9,999	3,001	133	38
43 熊本	12,966	3,366	190	53
44 大分	7,195	2,148	48	8
45 宮崎	9,877	2,510	27	59
46 鹿児島	7,297	3,053	63	35
47 沖縄	8,809	2,028	51	86
合計	1,130,741	255,460	8,976	5,123

平成28年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事例 1

いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

事案の概要

申出人は、正社員として勤務しているが、上司から「ぼけ、アホ」、「のろま」、「お前は使い物にならん」等の暴言を日常的に受けていることに加え、後ろから腰を蹴られ転倒するという暴行を受けた。上司は、周りに気付かれないようにこのような行為をしているため、会社に言ってもどうしようもない。

職場環境の改善を求め、その上司とは別の部署に異動したいとして、助言・指導を申し出たもの。

助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し、上司の行為はパワーハラスメントの提言で示されている類型（身体的な攻撃及び精神的な攻撃）に該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、パワーハラスメントの有無について調査し必要な対応を行うこと、上司とは別の部署に異動したいという申出人の意向を踏まえた話し合いなどの対応をとることについて助言した。
- ・ 助言に基づき、申出人の意向のとおり、申出人はその上司と別の部署へ異動し、いじめ・嫌がらせを受けなくなった。また、社内でパワーハラスメントの有無について調査が進められることになった。

事例 2

解雇に係る助言・指導

事案の概要

申出人は、正社員として勤務をしていたが、翌月の勤務シフトを決めるにあたり、日曜日を休日にして欲しいと社長に伝えたところ、「繁忙の日曜日に休む人はいない。休むなら欠勤届を書くように。」と言われた。これまでに、数回、日曜日に休んだことがあるが、このようなことを言われたのは初めてだったため、欠勤届の必要性について疑問を呈したところ、社長から「じゃあもうあなたはらない。1か月後に解雇。」と言われ、その後、話し合いたい旨伝えても応じようとしてくれない。

あまりに突然で理不尽な解雇に納得がいかないため、解雇通告を取り消してほしいとして、助言・指導を申し出たもの。

助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利濫用として無効となることを説明し、法令に沿った解決に向けて申出人と話し合うなどの対応をとるよう助言した。
- ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、解雇を取り消した上で、2か月後の日付で合意退職とし、退職日まで出勤せず、賃金を満額支払うことになった。

事例 3

自己都合退職に係る助言・指導

事案の概要

申出人は、正社員として勤務していたが、次第に、仕事がきつい、労働条件が合わない等の思いが強くなり、会社の規程に基づき退職日の1か月前に退職の意思を伝えた。その後、会社側から幾度となく慰留されたが、退職の決意は固いので、当初の退職の意思表示のとおり、1か月後の日付で円満退職したいとして、助言・指導を申し出たもの。

助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対して、申出人は会社の規程に基づき退職の意思表示を行っていること、解約の申し入れから2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、法令等に沿った解決に向けて申出人と話し合うよう助言した。
- ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、会社側の言い分に申出人として同意できる部分があったことから、退職日を延期して、2か月後の日付で退職することになった。

事例 4

労働条件の引下げに係る助言・指導

事案の概要

申出人は、パート労働者として勤務していたところ、高齢であることを理由に、所定労働日数を週4日から2日に、1日当たりの所定労働時間数を5時間から3時間に一方的に引き下げられた。生活がかかっているので、従来の労働条件のまま働きたいとして助言・指導を申し出たもの。

助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対して、所定労働日数などの労働契約の内容については、労働者の合意なく一方的に変更することはできないことを説明し、申出人とよく話し合うよう助言した。
- ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、従来の所定労働日数、所定労働時間数で勤務することとなった。

事例 1

いじめ・嫌がらせに係るあっせん

事案の概要

申請人は、正社員として勤務していたが、同僚3名から食事代などをおごらせ、そのうちの1名からは、顔や腹などを殴るなどの暴力を受けた。管理者に相談したところ、同僚から一部金銭が返却されたが、同僚3名に対する処分はなかった。

また、その後に、異動先の上司から無視されるようになり、それをきっかけに精神状態が不調となり、体調も悪くなったことから、退職せざるを得なくなった。

会社の対応の不備について、60万円の慰謝料を求めたいとしてあっせんに申請した。

あっせんのポイント・結果

- ・ あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、あっせん申請を受けて社内調査をした結果、申請人の申立内容は概ね事実であることが認められたので、早期に問題解決したいとの意向を示した。
- ・ あっせん委員は、被申請人に対し、裁判になった場合は、会社として安全配慮義務を果たしていないと判断される可能性が高いことを伝え、歩み寄りを促したところ、解決金として50万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

事例 2

解雇に係るあっせん

事案の概要

申請人は、試用期間1か月のパート労働者として勤務を開始したが、勤務開始当初から、体調を崩し、数日間欠勤したところ、勤務開始5日目に、体調管理ができていないとの理由で解雇された。

継続雇用を希望したが応じてもらえなかったことから、復職はかなわないと考えているが、インフルエンザに罹患するなどやむを得ない事情により欠勤したものであり、補償金として8万円の支払いを求めたいとしてあっせんに申請した。

あっせんのポイント・結果

- ・ あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、試用期間中であること等の理由により解雇の正当性を主張した。
- ・ これを受けて、あっせん委員が、被申請人に対し、試用期間は1か月間とされている以上は、その期間を通じ労働者の適性を見極めるべきであり、その期間に満たない時期の解雇は裁判となった場合に問題視される可能性があること等を伝え、歩み寄りを促したところ、解決金として5万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

事例 3

雇止めに係るあっせん

事案の概要

申請人は、3か月の有期労働契約により、派遣労働者として働いていた。契約締結時、派遣会社側から、有期契約であるが長期間働いてもらうことになる」と説明を受けており、契約は更新されるものと考えていたが、派遣先との派遣契約が終了したことを理由に、最初の契約期間の満了をもって契約更新をしないとの通告を受け、雇止めされた。当然契約更新されるものと考えていたのに、雇止めされることは納得できないため、契約更新された場合に受け取っていたと考えられる6か月分の賃金相当額130万円を補償金として支払うよう求めたいとしてあっせんに申請した。

あっせんのポイント・結果

- ・ あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、契約上の期間満了に伴う契約終了であることから、補償金の支払いに応じる必要はないと考えているが、迅速な解決を望んでいるため、1か月分の賃金相当額20万円を解決金として支払う意向を示した。
- ・ あっせん委員が解決金として双方譲歩可能な金額を調整した結果、解決金として33万円支払うことで合意が成立し、解決した。

事例 4

退職勧奨に係るあっせん

事案の概要

申請人は、正社員として採用されたが、3か月の試用期間終了直前になって、部長から「会社に合わないので辞めた方がいい」「このまま働くのであれば減給する」などと言われ退職勧奨を受け、退職を余儀なくされた。経済的・精神的損害に対する補償金として2か月分の賃金相当額50万円の支払いを求めたいとしてあっせんに申請した。

あっせんのポイント・結果

- ・ あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、申請人は即戦力になる人材と期待していたが、仕事に対する意欲や態度に問題があったので、他の社員と同等の給料を支払うことにしたものであり、退職強要したつもりもないが、迅速な解決を望んでいるため、解決金として1か月分の賃金相当額30万円を支払う意向を示した。
- ・ 申請人は提示された解決金額に同意したため、解決金として30万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化などに伴い、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（以下「個別労働関係紛争」）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、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の創設などによって、総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決（第2条）

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るよう努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん（第5条）

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等（第20条）

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。