

報道関係者 各位

令和元年 6 月 26 日

【照会先】

雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室

室 長 前田 奈歩子

室長補佐 佐保 隆

(代表電話) 03(5253)1111(内線7738)

(直通電話) 03(3502)6679

「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します ～「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が過去最高～

厚生労働省は、このたび、「平成30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 総合労働相談件数、助言・指導申出の件数、あっせん申請の件数いずれも前年度より増加。
総合労働相談件数は111万7,983件で、11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 111万7,983件 (前年度比 1.2%増)
 - うち民事上の個別労働紛争※⁴相談件数 26万6,535件 (同 5.3%増)
 - ・助言・指導申出件数 9,835件 (同 7.1%増)
 - ・あっせん申請件数 5,201件 (同 3.6%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」が過去最高
 - ・民事上の個別労働紛争の相談件数では、82,797件(同14.9%増)で過去最高。[P. 4 1-(3)]
 - ・助言・指導の申出では、2,599件(同15.6%増)で過去最高。[P. 7 2-(3)]
 - ・あっせんの申請では、1,808件(同18.2%増)で過去最高。[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31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。

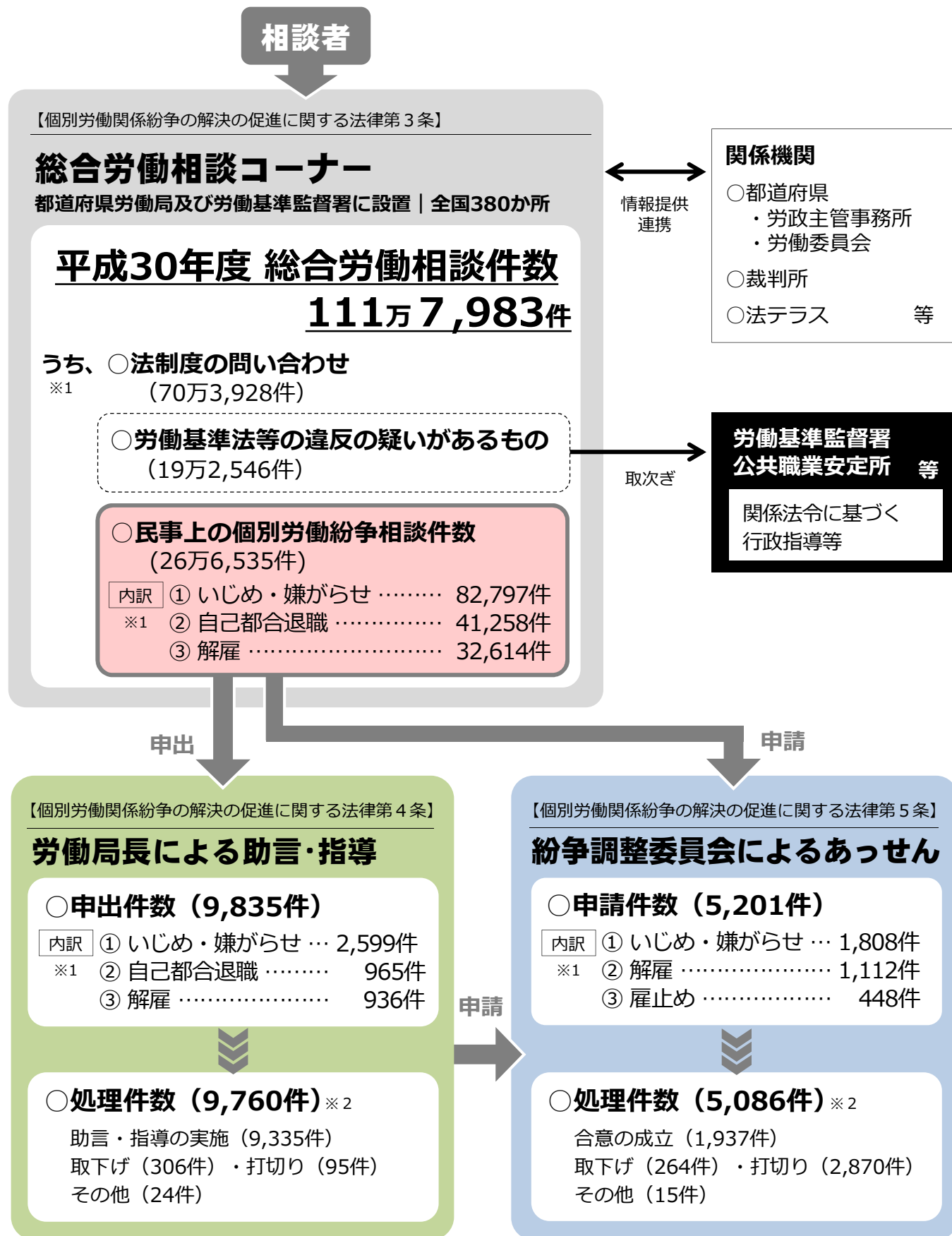
※3 「あっせん」：都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

※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30年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添3 平成30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



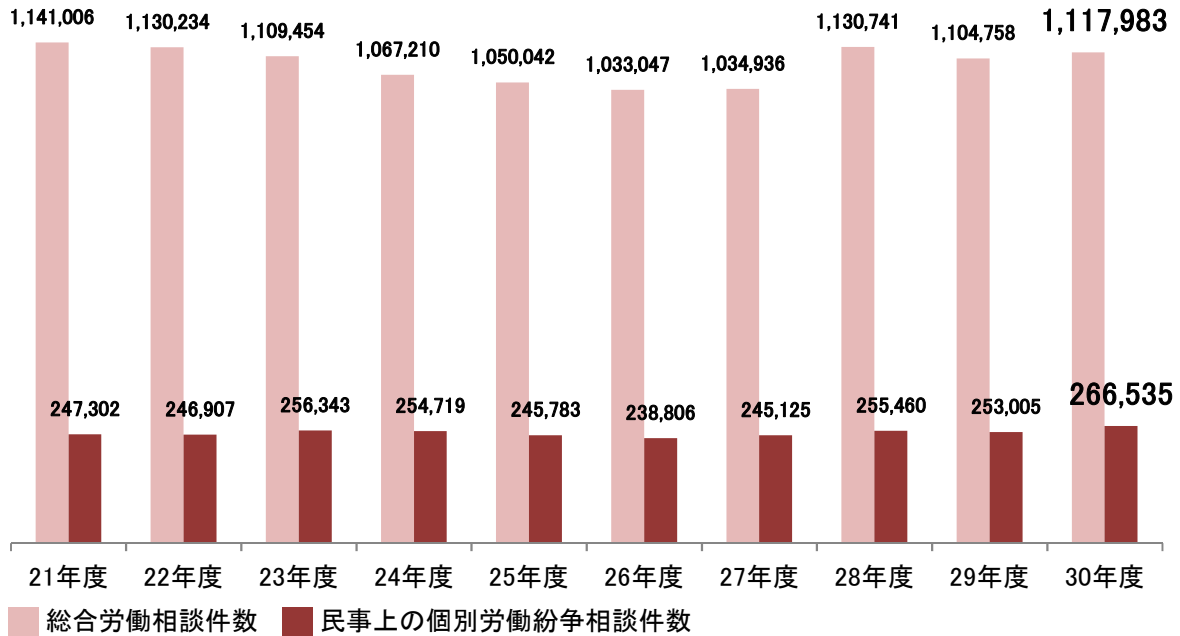
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※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30年度個別労働紛争解決制度の運用状況

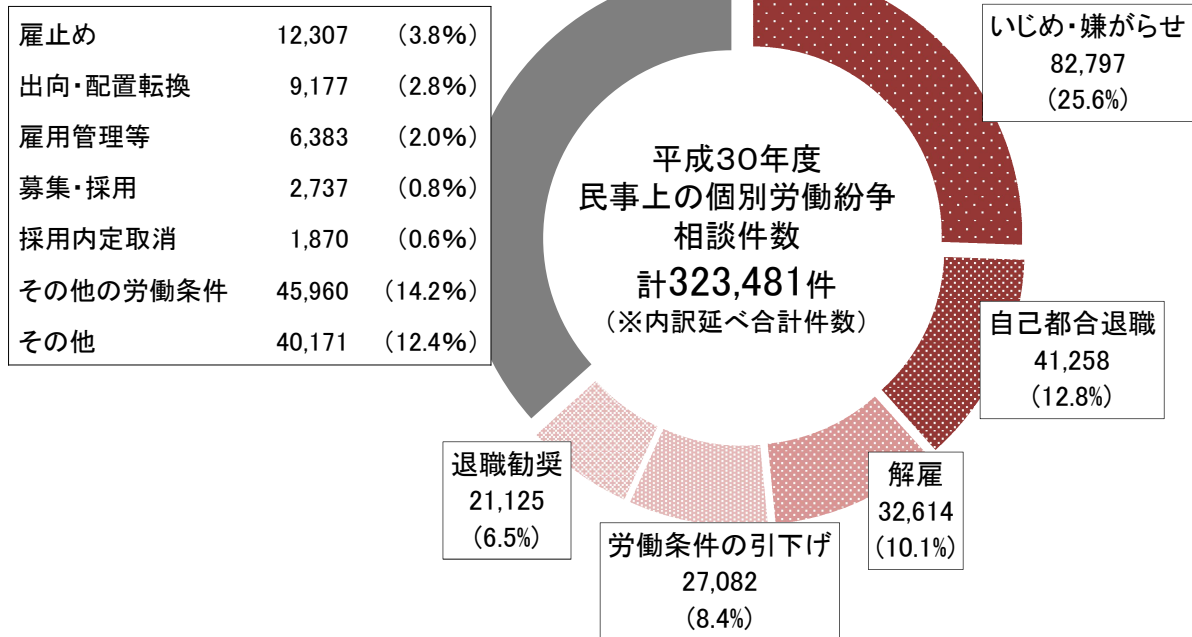
1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移



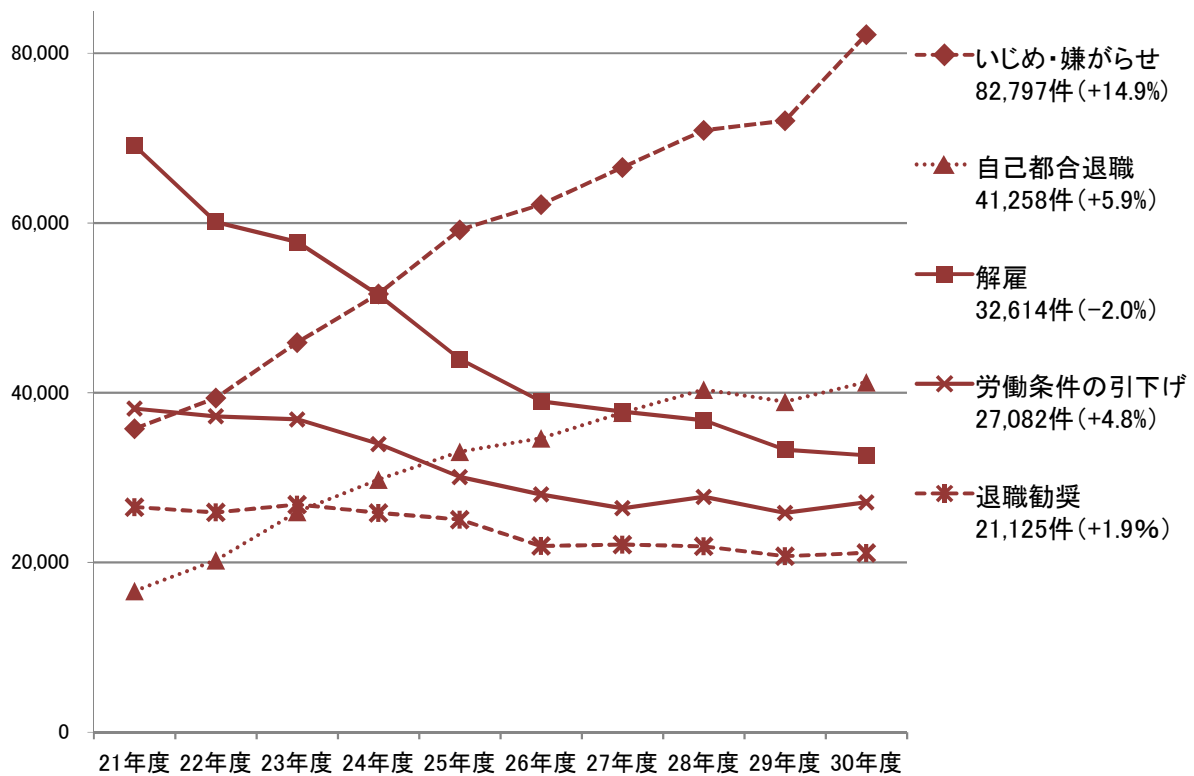
(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

ほか 計118,605



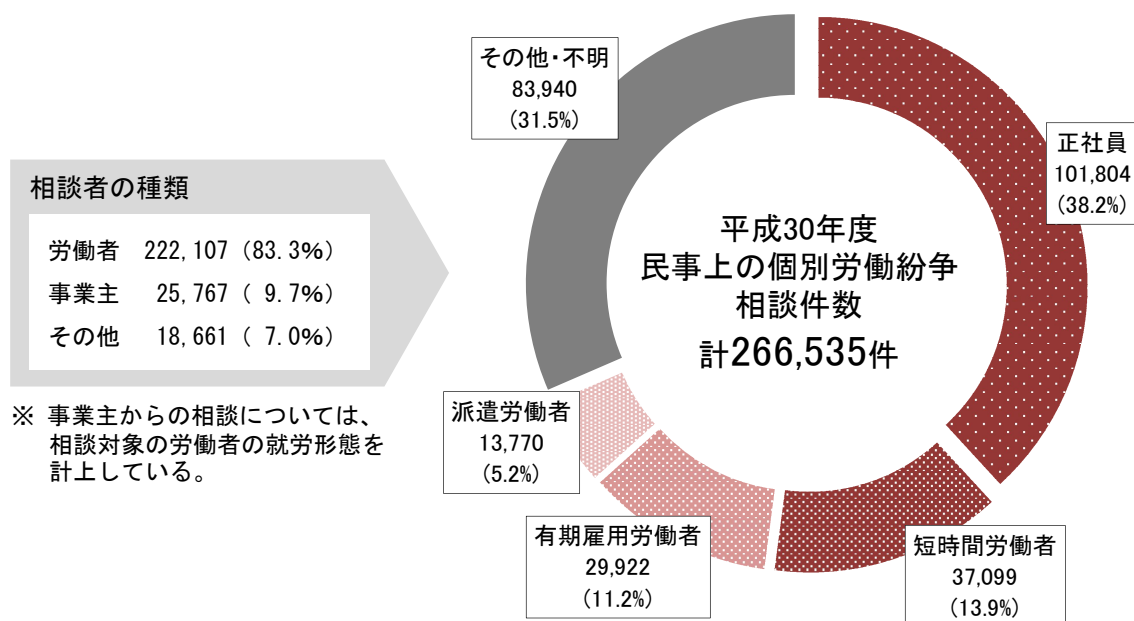
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

（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



※（ ）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
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%
29年度	33,269	14,442	20,736	1,916	38,954	9,075	25,841	39,201	72,067	6,436	2,748	40,336	305,021
	10.9%	4.7%	6.8%	0.6%	12.8%	3.0%	8.5%	12.9%	23.6%	2.1%	0.9%	13.2%	100%
30年度	32,614	12,307	21,125	1,870	41,258	9,177	27,082	45,960	82,797	6,383	2,737	40,171	323,481
	10.1%	3.8%	6.5%	0.6%	12.8%	2.8%	8.4%	14.2%	25.6%	2.0%	0.8%	12.4%	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。

【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）

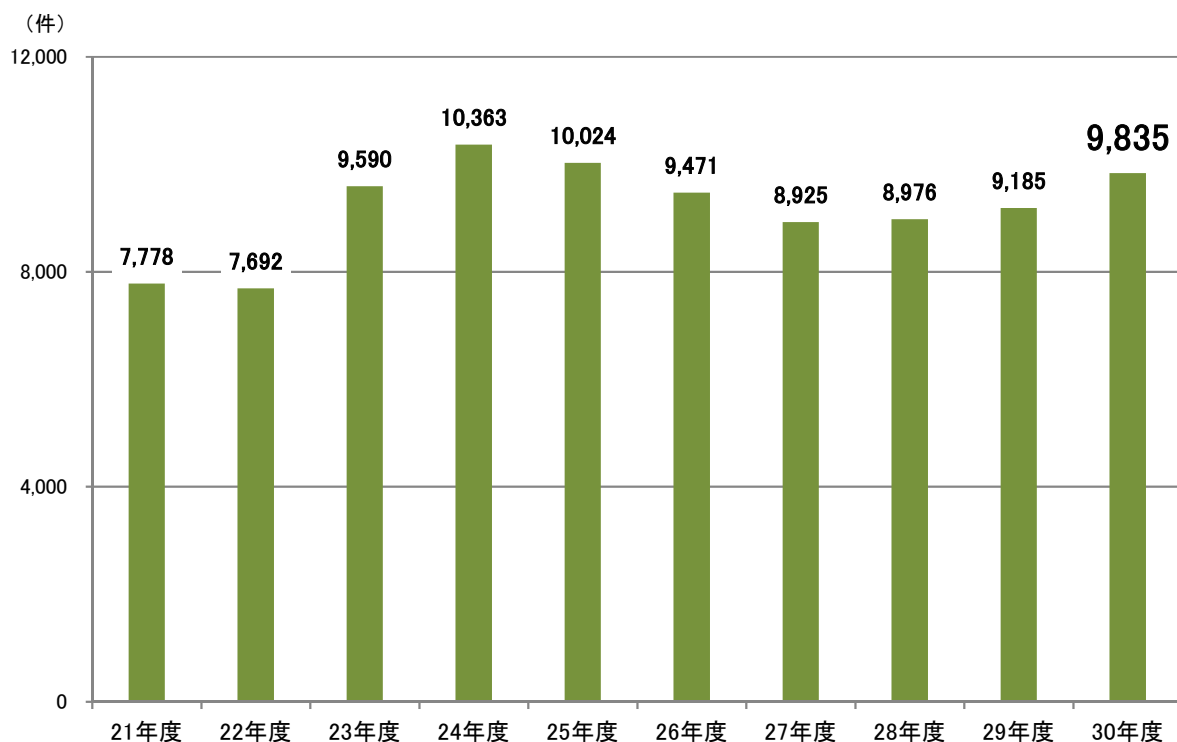
	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
21年度	115,670	42,792	12,126	22,651	54,063	247,302
	46.8%	17.3%	4.9%	9.2%	21.9%	100%
22年度	108,622	43,559	9,917	25,203	59,606	246,907
	44.0%	17.6%	4.0%	10.2%	24.1%	100%
23年度	106,357	43,998	11,134	27,030	67,824	256,343
	41.5%	17.2%	4.3%	10.5%	26.5%	100%
24年度	101,472	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%
29年度	95,032	35,971	12,448	30,754	78,800	253,005
	37.6%	14.2%	4.9%	12.2%	31.1%	100%
30年度	101,804	37,099	13,770	29,922	83,940	266,535
	38.2%	13.9%	5.2%	11.2%	31.5%	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

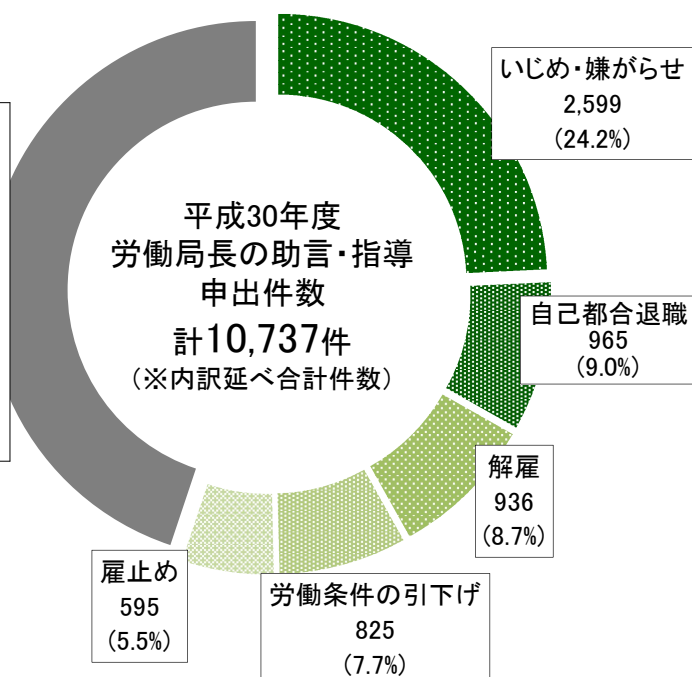
(1) 申出件数の推移



(2) 申出内容別の件数

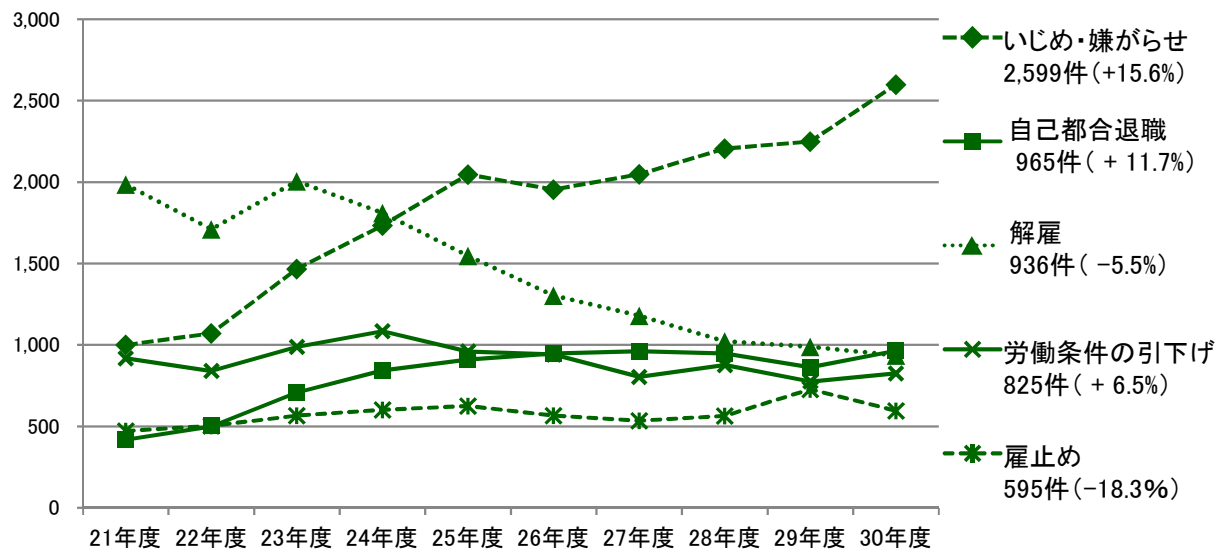
ほか 計4,817

退職勧奨	658	(6.1%)
出向・配置転換	495	(4.6%)
雇用管理等	357	(3.3%)
募集・採用	98	(0.9%)
採用内定取消	97	(0.9%)
その他の労働条件	2,086	(19.4%)
その他	1,026	(9.6%)



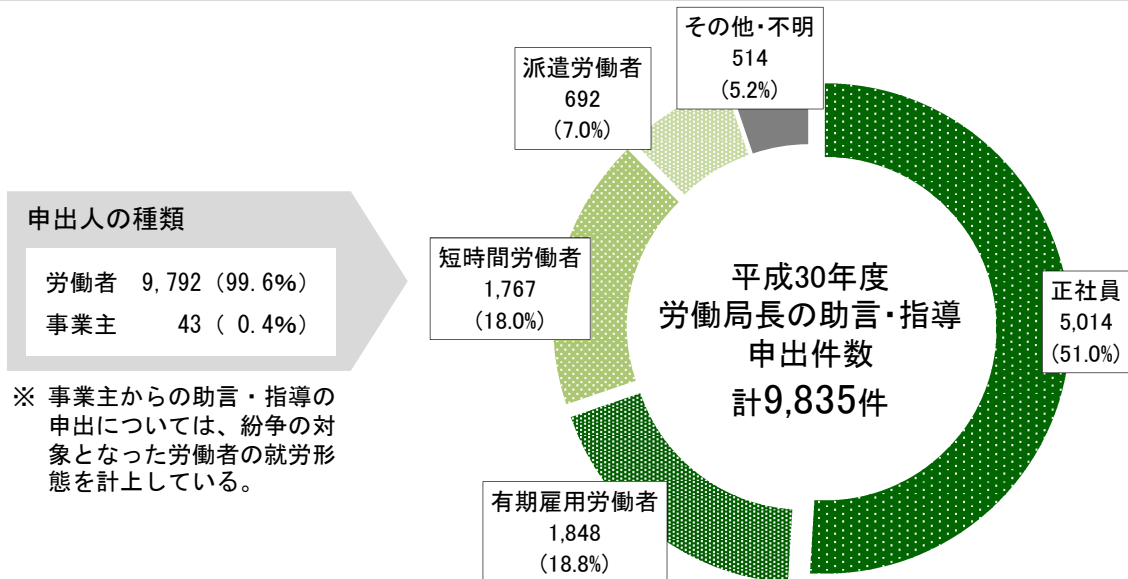
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(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



※ ()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9,760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
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%
29年度	990	728	575	77	864	466	775	1,806	2,249	352	86	1,039	10,007
	9.9%	7.3%	5.7%	0.8%	8.6%	4.7%	7.7%	18.0%	22.5%	3.5%	0.9%	10.4%	100%
30年度	936	595	658	97	965	495	825	2,086	2,599	357	98	1,026	10,737
	8.7%	5.5%	6.1%	0.9%	9.0%	4.6%	7.7%	19.4%	24.2%	3.3%	0.9%	9.6%	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。

【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

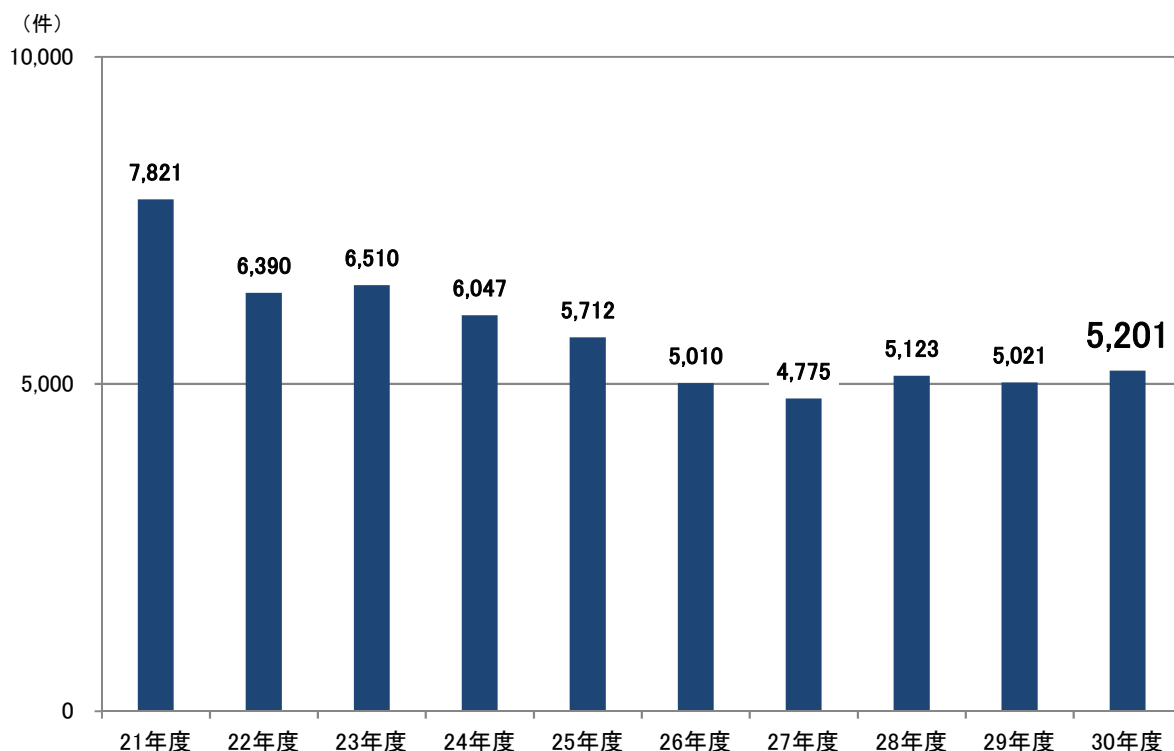
	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
21年度	4,006	1,796	348	1,080	548	7,778
	51.5%	23.1%	4.5%	13.9%	7.0%	100%
22年度	3,715	1,823	356	1,297	501	7,692
	48.3%	23.7%	4.6%	16.9%	6.5%	100%
23年度	4,654	2,353	497	1,517	569	9,590
	48.5%	24.5%	5.2%	15.8%	5.9%	100%
24年度	5,027	2,404	658	1,682	592	10,363
	48.5%	23.2%	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%
29年度	4,469	1,752	651	1,861	452	9,185
	48.7%	19.1%	7.1%	20.3%	4.9%	100%
30年度	5,014	1,767	692	1,848	514	9,835
	51.0%	18.0%	7.0%	18.8%	5.2%	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。

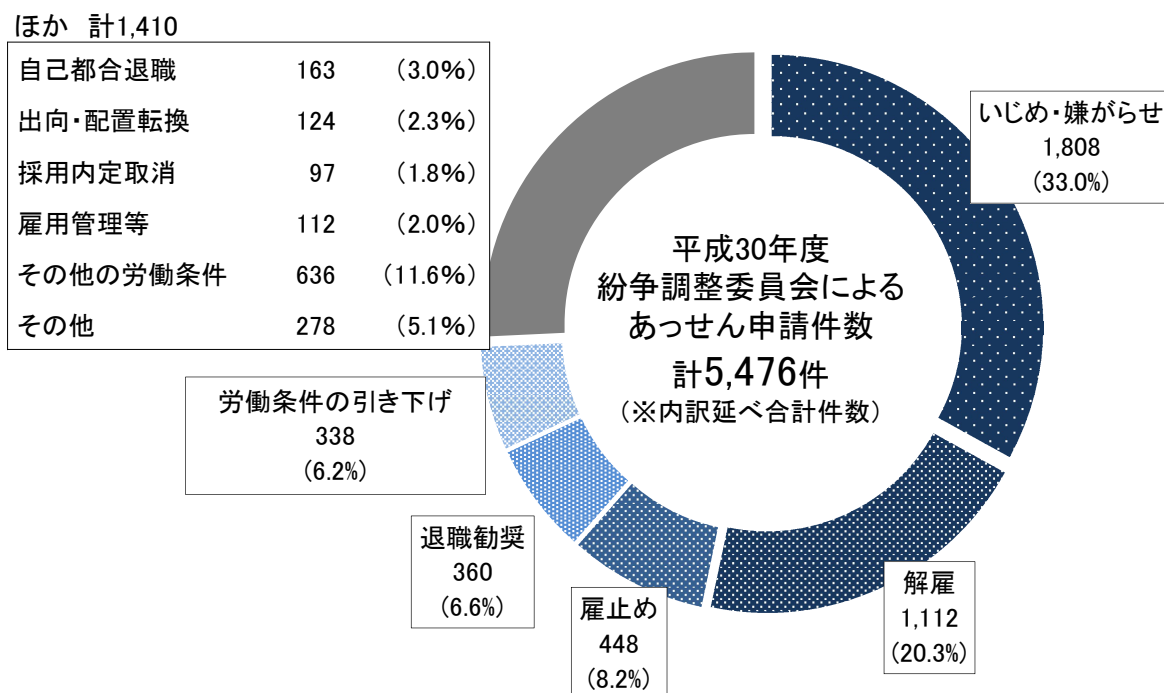
※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

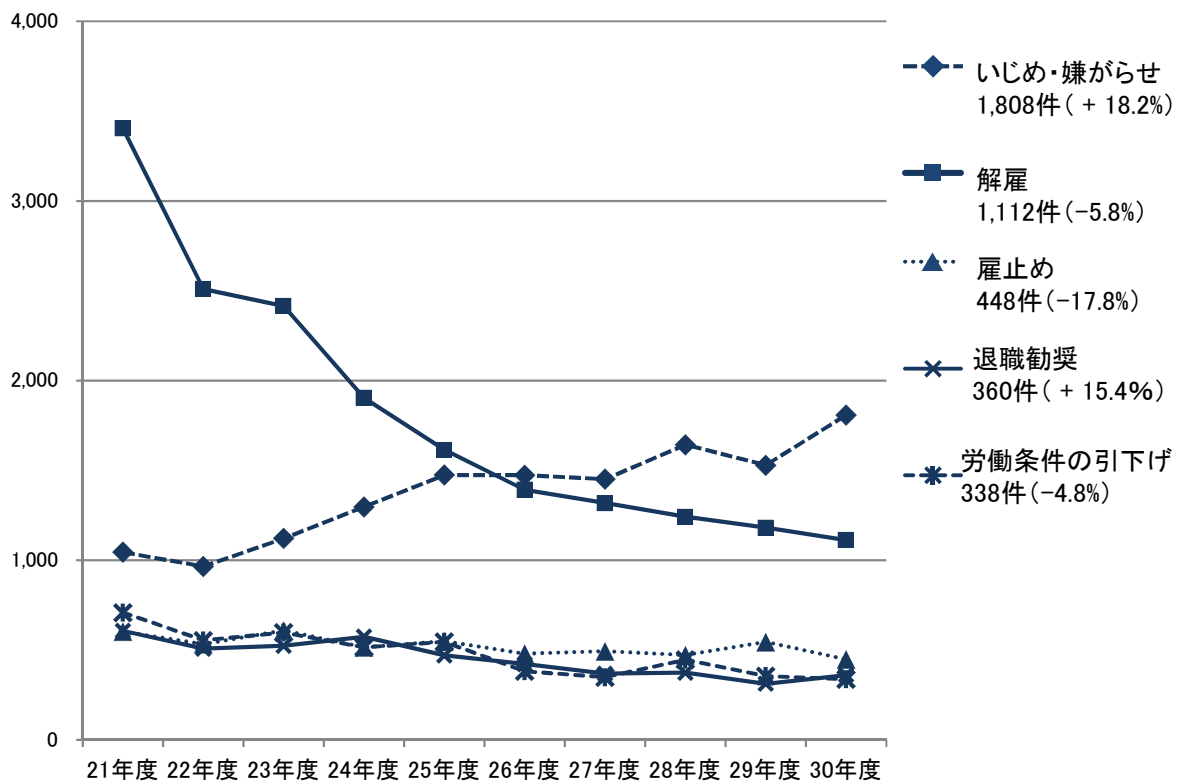


(2) 申請内容別の件数



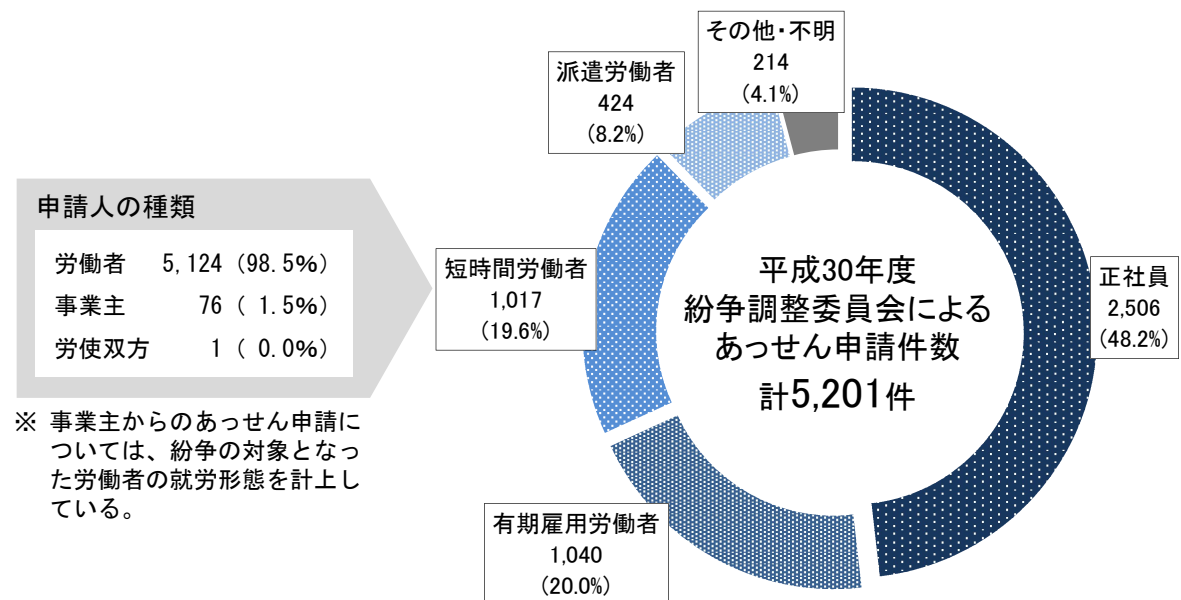
※ ()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(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

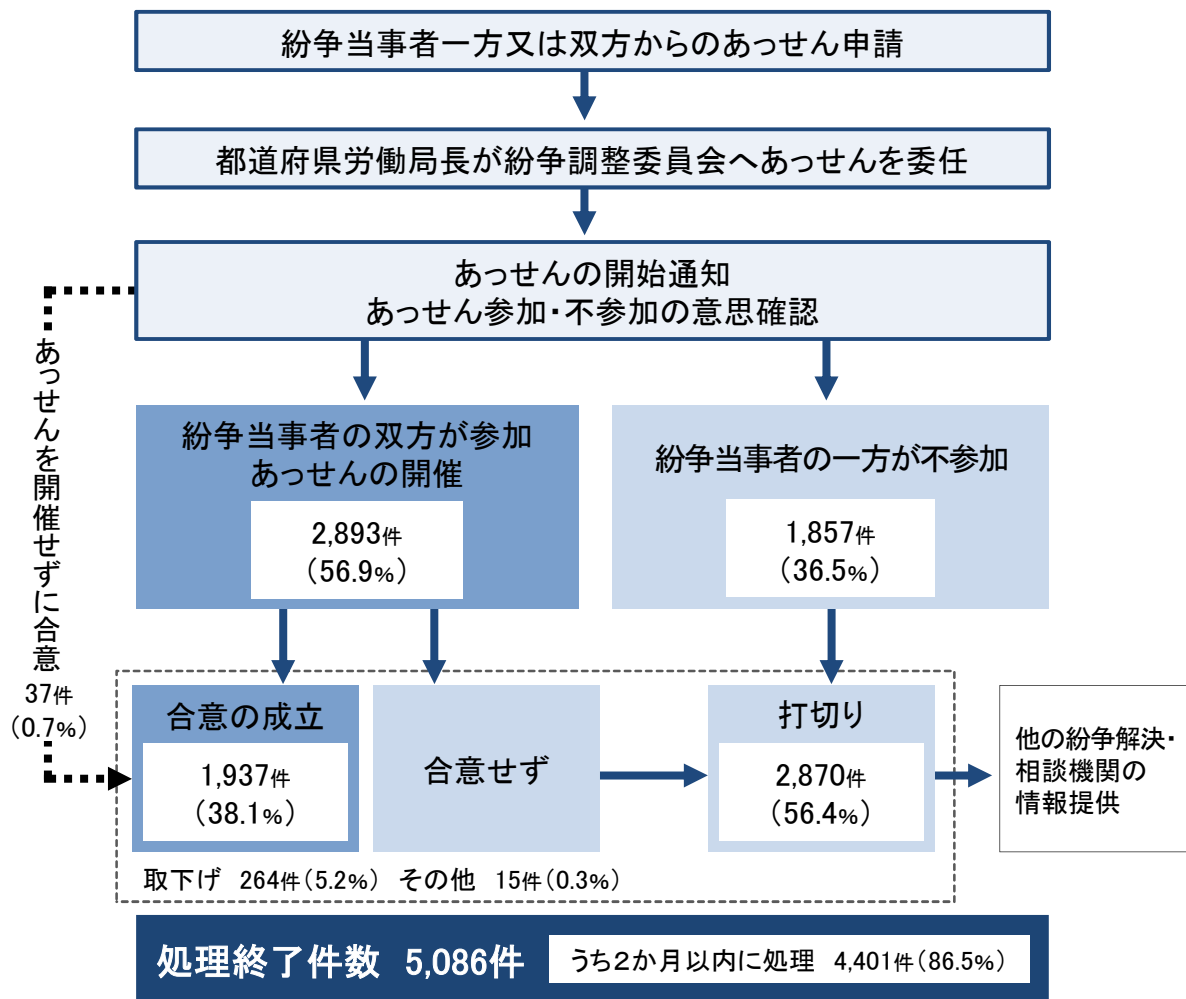


※（ ）内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 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5,086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	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30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	52.3%	55.0%	54.2%	57.0%	56.8%	56.9%	56.9%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移

合意率	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
合意成立件数 ／手続き終了件数	37.5%	39.1%	37.6%	39.3%	39.4%	38.3%	38.1%
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	67.8%	67.1%	66.0%	64.5%	66.4%	65.8%	65.7%

【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
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%
29年度	1,181	545	312	104	131	119	355	584	1,529	86	303	5,249
	22.5%	10.4%	5.9%	2.0%	2.5%	2.3%	6.8%	11.1%	29.1%	1.6%	5.8%	100%
30年度	1,112	448	360	97	163	124	338	636	1,808	112	278	5,476
	20.3%	8.2%	6.6%	1.8%	3.0%	2.3%	6.2%	11.6%	33.0%	2.0%	5.1%	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	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
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%
29年度	2,346	887	378	1,085	325	5,021
	46.7%	17.7%	7.5%	21.6%	6.5%	100%
30年度	2,506	1017	424	1,040	214	5,201
	48.2%	19.6%	8.2%	20.0%	4.1%	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30年度個別労働紛争解決制度 総括表

(平成30年4月1日～平成31年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 1,117,983 件				
①相談者の種類				
労働者	633,720 件 (56.7%)	事業主	341,795 件 (30.6%)	その他 142,468 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 1,235,902 件になる。			
法制度の問い合わせ	703,928 件 (57.0%)	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	192,546 件 (15.6%)	
民事上の個別労働相談	266,535 件 (21.6%)	その他	72,893 件 (5.9%)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 266,535 件				
①相談者の種類				
労働者	222,107 件 (83.3%)	事業主	25,767 件 (9.7%)	その他 18,661 件 (7.0%)
②労働者の就労状況				
正社員	101,804 件 (38.2%)	短時間労働者	37,099 件 (13.9%)	派遣労働者 13,770 件 (5.2%)
有期雇用労働者	29,922 件 (11.2%)	その他	83,940 件 (31.5%)	
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 323,481 件になる。			
普通解雇	26,416 件 (8.2%)	整理解雇	2,820 件 (0.9%)	懲戒解雇 3,378 件 (1.0%)
雇止め	12,307 件 (3.8%)	退職勧奨	21,125 件 (6.5%)	採用内定取消 1,870 件 (0.6%)
自己都合退職	41,258 件 (12.8%)	出向・配置転換	9,177 件 (2.8%)	労働条件の引下げ 27,082 件 (8.4%)
その他の労働条件	45,960 件 (14.2%)	いじめ・嫌がらせ	82,797 件 (25.6%)	雇用管理等 6,383 件 (2.0%)
募集・採用	2,737 件 (0.8%)	その他	40,171 件 (12.4%)	
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数				
(1) 申出件数 9,835 件				
①申出人の種類				
労働者	9,792 件 (99.6%)	事業主	43 件 (0.4%)	
②労働者の就労状況				
正社員	5,014 件 (51.0%)	短時間労働者	1,767 件 (18.0%)	派遣労働者 692 件 (7.0%)
有期雇用労働者	1,848 件 (18.8%)	その他・不明	514 件 (5.2%)	
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 10,737 件になる。			
普通解雇	773 件 (7.2%)	整理解雇	74 件 (0.7%)	懲戒解雇 89 件 (0.8%)
雇止め	595 件 (5.5%)	退職勧奨	658 件 (6.1%)	採用内定取消 97 件 (0.9%)
自己都合退職	965 件 (9.0%)	出向・配置転換	495 件 (4.6%)	労働条件の引下げ 825 件 (7.7%)
その他の労働条件	2,086 件 (19.4%)	いじめ・嫌がらせ	2,599 件 (24.2%)	雇用管理等 357 件 (3.3%)
募集・採用	98 件 (0.9%)	その他	1,026 件 (9.6%)	
(2) 処理件数 9,760 件				
①処理の区分				
助言を実施	9,334 件 (95.6%)	指導を実施	1 件 (0)	
取下げ	306 件 (3.1%)	打切り	95 件 (1.0%)	その他 24 件 (0.2%)
②処理の期間				
1か月以内	9,412 件 (96.4%)	1ヶ月を超えて2か月以内	245 件 (2.5%)	2か月超 103 件 (1.1%)

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1)申請件数 5,201 件					
①申請人の種類					
労働者	5,124 件 (98.5%)	事業主	76 件 (1.5%)	労使双方	1 件 (0.0%)
②労働者の就労状況					
正社員	2,506 件 (48.2%)	短時間労働者	1,017 件 (19.6%)	派遣労働者	424 件 (8.2%)
有期雇用労働者	1,040 件 (20.0%)	その他・不明	214 件 (4.1%)		
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 5,476 件 になる。					
普通解雇	963 件 (17.6%)	整理解雇	91 件 (1.7%)	懲戒解雇	58 件 (1.1%)
雇止め	448 件 (8.2%)	退職勧奨	360 件 (6.6%)	採用内定取消	97 件 (1.8%)
自己都合退職	163 件 (3.0%)	出向・配置転換	124 件 (2.3%)	労働条件の引下げ	338 件 (6.2%)
その他の労働条件	636 件 (11.6%)	いじめ・嫌がらせ	1,808 件 (33.0%)	雇用管理等	112 件 (2.0%)
その他	278 件 (5.1%)				
(2)処理件数 5,086 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 2,893 件)					
①処理の区分					
当事者間の合意の成立	1,937 件 (38.1%)	うちあっせんを開催せずに合意したもの	37 件 (0.7%)		
申請の取下げ	264 件 (5.2%)	その他	15 件 (0.3%)		
打切り	2,870 件 (56.4%)	うち不参加による打切り	1,857 件 (36.5%)		
②処理の期間					
1か月以内	2,106 件 (41.4%)	1ヶ月を超えて2か月以内	2,295 件 (45.1%)	2か月超	685 件 (13.5%)

※ ()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30年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 3,496件 (平成29年 3,527件)

○ 平成30年労働審判事件の新受件数 3,630件 (平成29年 3,369件)

※ 最高裁判所調べ。ただし、平成30年の数値は速報値。

○平成30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 309件 (平成29年 271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30年4月1日～平成31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	37,666	8,743	288	260
2 青森	9,051	3,531	88	42
3 岩手	11,255	3,621	125	63
4 宮城	20,218	4,738	137	68
5 秋田	7,783	3,195	178	30
6 山形	9,184	2,932	139	34
7 福島	16,696	5,655	97	71
8 茨城	19,411	5,306	201	82
9 栃木	11,629	3,465	108	65
10 群馬	17,443	5,941	158	33
11 埼玉	57,159	12,210	532	237
12 千葉	49,876	8,162	456	201
13 東京	149,811	33,968	803	1,231
14 神奈川	54,410	14,361	279	322
15 新潟	14,658	4,367	148	36
16 富山	8,734	2,529	59	35
17 石川	8,410	2,453	152	27
18 福井	6,908	2,881	29	23
19 山梨	6,246	1,692	48	15
20 長野	17,531	6,035	119	140
21 岐阜	17,799	4,583	80	70
22 静岡	34,964	6,813	589	188
23 愛知	85,919	16,506	814	343
24 三重	16,203	3,966	153	51
25 滋賀	13,913	3,375	213	64
26 京都	23,017	9,444	358	65
27 大阪	121,692	19,785	687	387
28 兵庫	48,009	12,427	944	200
29 奈良	9,429	2,107	71	108
30 和歌山	8,106	1,433	89	16
31 鳥取	5,254	1,807	75	24
32 島根	6,443	1,384	39	20
33 岡山	14,296	3,582	74	34
34 広島	23,262	5,907	161	41
35 山口	12,129	2,655	153	34
36 徳島	6,423	1,609	47	25
37 香川	7,841	1,826	81	13
38 愛媛	12,333	2,916	96	39
39 高知	3,506	1,294	65	20
40 福岡	42,580	6,756	176	121
41 佐賀	9,206	1,821	25	27
42 長崎	10,883	3,317	92	30
43 熊本	15,565	4,448	268	50
44 大分	6,666	1,935	75	10
45 宮崎	10,525	2,640	51	46
46 鹿児島	9,012	4,085	80	27
47 沖縄	8,929	2,329	135	133
合 計	1,117,983	266,535	9,835	5,201

平成30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たが、上司から「バカ」「クズ」等といった侮辱的な発言や人を見下した言葉で詰め寄ってくるといった暴言などを日常的に受けている。責任者に相談し、対応を約束してもらったものの、調査や指導が適切に行われず、改善していない。 今後も働きたいと考えているため、<u>職場環境の改善を求めたい</u>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、<u>上司の行為は「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」で示されている類型（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について検討するよう助言した。</u> ・ 助言に基づき、事業主が聴取調査等による実態調査を実施したところ、上司による暴言があったことが判明したため、事業主から上司への指導及び教育・研修が行われたことで、上司からの暴言はなくなり、職場環境が改善された。
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しているが、入社後約3ヶ月が経過した頃に社長から、会社に合わないため来月末で辞めてくれと解雇予告を受けた。入社してから業務に関する具体的な指示がされず、自ら同僚の状況を見て工夫しながら業務を行ってきたものであり、解雇事由に該当するようなことは行っていないと考えている。 解雇されることに納得ができないため、<u>解雇予告の取り消しを求めたい</u>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、<u>労働契約法第16条において、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になることを説明し、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。</u> ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、解雇予告を撤回し、業務状況を踏まえて配置転換した上で継続勤務することとなった。

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、退職するため、会社の就業規則に従って上司に退職届を提出して意思を伝え、後任の早期採用を依頼したが、上司から「退職は認めるが、後任が概ね一通りのことができるようになるまで辞めないでほしい」と言われ、希望日での退職を受け入れてもらえなかった。退職の意思は強かったので何度も伝えたが、結論が出ないうちに話し合いは打ち切られた。 <u>希望の退職日に退職できるよう話し合いを行いたい</u>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、<u>申出人は会社の規程に基づき退職の意思表示を行った上で退職届を提出していること、過度の引き留めは適当ではないこと、解約の申し入れから2週間を経過することによって雇用は終了するという民法第627条第1項等の規定について説明し、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。</u> ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人の希望通りの退職日とすることとなった。

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、有期契約労働者として十数年働いてきたが、申出人は他の社員や他社の同職種の社員よりも給料が高いことを理由に、給料の30%を引き下げると上司から言われた。 これまで長年、会社に貢献してきたこと等は一切考慮されないまま30%も引き下げられることに納得ができないと考えたため、撤回を求めたが、応じてもらえなかった。これまでの勤務状況を勘案するとともに、今後の生活のためにも<u>従来どおりの労働条件で働きたい</u>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、<u>賃金の引き下げについては、労働者の合意なく一方的に変更することは労働契約法第8条に抵触する可能性があることを説明し、申出人とよく話し合うよう助言した。</u> ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、労働条件の引き下げは撤回され、従来どおりの労働条件で働くこととなった。

事例 5

雇止めに係る助言・指導

事案の概要

申出人は平成24年から1年の有期労働契約を更新し、平成30年の更新により平成25年4月1日以降の通算契約期間が5年を超えたため、無期転換申込について上司に確認したところ、「無期転換の申込みを行えば、どこかへ飛ばす」と言われた。しかし、無期転換を求めるため、無期転換申込書を提出したところ、上司から「来月で契約は終了する」と言われた。これまで仕事上、特に問題を起こしたこともなく、雇止めされることに納得できないため、撤回を申し出たが、認められなかった。今後も働き続けるため、**雇止めの撤回を求めたい**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、労働契約法第18条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）の説明を行い、**①有期契約労働者が無期転換申込権を行使した時点で、使用者は当該申込みを承諾したもの**と見なされ、次の契約から労務の提供が開始するという始期が付された無期労働契約（始期付無期労働契約）がすでに成立したと考えられること、**②労働者と契約関係を終了させる場合は、有期労働契約だけでなく、始期付無期労働契約を解約（解雇）しなければならない、解雇は労働契約法第16条に基づき、解雇の理由に客観的に合理的であり、社会通念上相当であると認められる特段の理由がなければならないとされていることから、雇止めについて改めて話し合うよう助言した。**
- ・ 助言に基づき、紛争当事者が再度話し合いを行い、事業主が雇止めを撤回し、雇用が継続されることとなった。

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、職場の先輩から蹴られたり、腹部を殴られたりといった暴行や、申出人に聞こえるように「早く仕事を辞めてほしい」「いなくなしてほしい」といった暴言を日常的に受けていた。上司も近くで見えていたが、見て見ぬ振りをして相談にのってもらえず、指導等の対応もしてもらえなかった。 <u>先輩からの嫌がらせに対し上司が対応してくれなかったこと及び会社が改善策を講じてくれなかったことによる精神的苦痛等に対し、90万円の慰謝料を求めたい</u>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、被申請人は申請人からのあっせん申請を受けて社内調査を実施した結果、申請人が主張する事項すべてではないが、先輩から申請人への暴言や上司の不十分な対応があったことを認め、再発防止のための教育等を実施すると説明した。 - あっせん委員が会社としての安全配慮義務等について説明したところ、被申請人が謝罪し、<u>解決金として50万円</u>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、正社員として勤務していたが、社長から、業績不振を理由に解雇された。解雇理由が業績不振とのことであるが、他の事務所に応援で勤務することもあり、配置転換が可能ではないかと考えているため、解雇の理由に納得できない。 <u>会社に対して復職又は復職ができないのであれば解雇による経済的・精神的損害に対する補償金として60万円の支払いを求めたい</u>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、被申出人は、解雇理由は事業場の業績不振により、申出人を配置転換すると配置転換先の労働者が余剰となるということもあるが、申出人は業務への積極性がなく、業務を選ぶことがあるため、勤務を継続してもらうことは困難だとして、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解雇の正当性について判断することはできないが、迅速な解決に向けて歩み寄りを促したところ、<u>解雇とはなるが、解決金として40万円</u>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、1年の有期契約労働者として勤務していた。3度契約が更新されており、3度目の契約期間満了となる1ヶ月前に上司から、「取引が1つ終了するため、もう仕事はない。更新しない。」と言われた。労働条件通知書には「更新する場合がある」と記載されているが、これまでも問題なく契約更新が行われてきた。 業務内容にやりがいを感じており、当然更新されるものと考えていたにも関わらず、適切な説明もないまま雇止めされることは納得できないため、<u>雇止めによる経済的・精神的損害に対する補償金として90万円の支払い</u>を求めたいとしてあっせんを申請した。
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、申請人は取引先とのトラブルが多く、担当させられない事案が複数あったことや、日頃の勤務態度や勤務成績から、他の事業場への配置転換も困難と考えており、紛争の長期化を避けるため、一定の解決金を支払うことで解決する意向を示した。 ・ あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として25万円</u>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、正社員として勤務していたが、上司から、社内試験に合格できないため、業務の継続は難しいとして、退職届を提出するよう迫られた。入社時に社内試験に受からなければ業務は継続できないとの説明は受けていないが、上司から仕事はないと言われたため、退職届を出さざるを得なくなった。 社内試験には合格できなかったが、配置転換ができたのではないかとこの思いもあり、<u>会社の退職強要に納得できないため、経済的、精神的損害に対する補償として40万円の支払い</u>を求めたいとしてあっせんを申請したものの。
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、被申請人は、事前に申請人に対して十分な説明ができていなかった可能性があることや、社内試験が不合格後にサポートを強化して再受験することも可能であったが、社内試験に合格しなければ業務に就けないことは事実であるため、再度雇用することは難しいが、紛争の早期解決を図りたいとの見解を示した。 ・ あっせん委員より、早期解決のため双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として25万円</u>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。