

厚生労働省  
東京労働局発表  
令和元年6月28日

【担当】  
東京労働局 雇用環境・均等部 指導課  
課長 戸谷和彦  
主任雇用環境改善・均等推進指導官  
田名網洋子  
統括労働紛争調整官  
高橋英雄  
電話 03-3512-1609

## 個別労働紛争の解決制度等に関する平成30年度の施行状況を発表します ～「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が6年連続トップ～

東京労働局(局長 前田芳延)では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」(以下「個  
紛法」という。)に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(総合労働相談、助言・指導、あっせん)及  
び「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」及び「パートタイム労働法」(以下「均等三法」とい  
う。)に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(援助(助言・指導)、調停)を施行しています。

このたび、上記制度に関する平成30年度の施行状況を別添1のとおり取りまとめましたので、公  
表します。

### 【平成30年度の施行状況の概要について】(別添1参照)

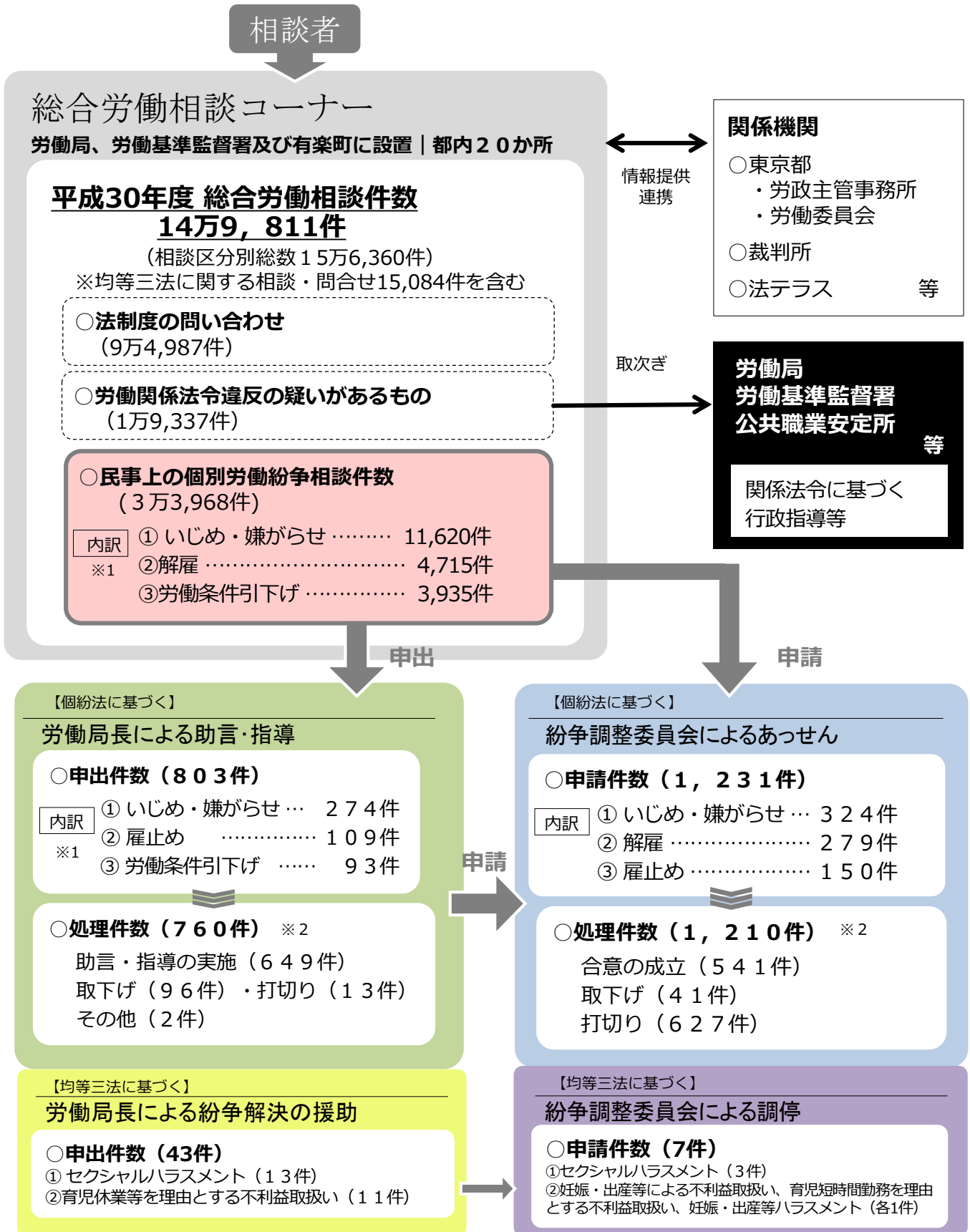
#### ➤相談、助言・指導、あっせん件数

○総合労働相談(※1)件数	149,811件(前年度比 3.2%減)
うち民事上の個別労働紛争相談件数	33,968件(同 11.4%増)
うち均等三法関係相談件数	15,084件(同 29.5%減)
○労働局長による助言・指導(※2)の申出受付件数	803件(同 4.4%増)
○紛争調整委員会によるあっせん(※3)申請受理件数	1,231件(同 6.8%増)
○労働局長による紛争の解決援助(※4)の申出件数	43件(同 21.8%減)
○紛争調整委員会による調停(※5)申請受理件数	7件(同 22.2%減)

- 相談、助言・指導、あっせんのいずれにおいても、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが最も多い。
- あっせん手続が終了した件数における紛争当事者双方のあっせん参加率は62.6%(全国平均56.9%)
- あっせん手続が終了した件数における合意率は44.7%(全国平均38.1%)
- あっせん手続が終了した件数のうち被申請人があっせんに参加した件数における合意率は71.4%(全国平均65.7%)

- ※1 「総合労働相談」:東京労働局、各労働基準監督署、有楽町駅前の20か所に、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、均等三法に  
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、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。
- ※3 「あっせん」:弁護士や学識経験者など労働問題の専門家である紛争調整委員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 「紛争の解決援助」:均等三法に係る個別労働紛争について、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。
- ※5 「調停」:均等三法に係る個別労働紛争について、紛争調整委員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。

1. 個別労働紛争の解決制度等の枠組み



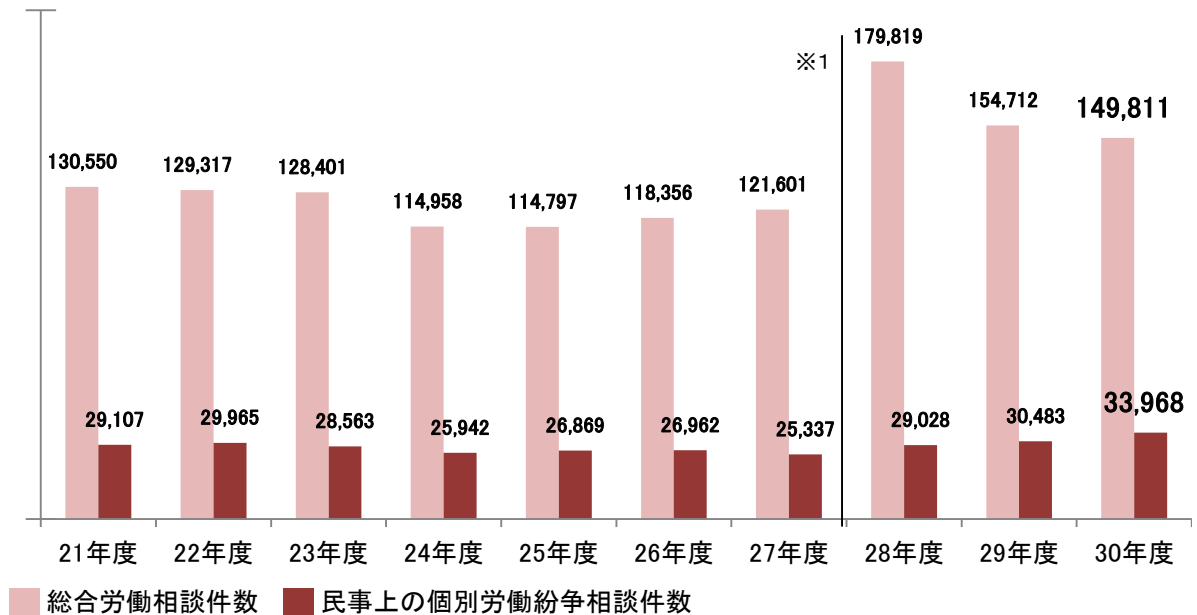
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している

※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。

## 2. 個別労働紛争解決制度等の運用状況

### 1 総合労働相談

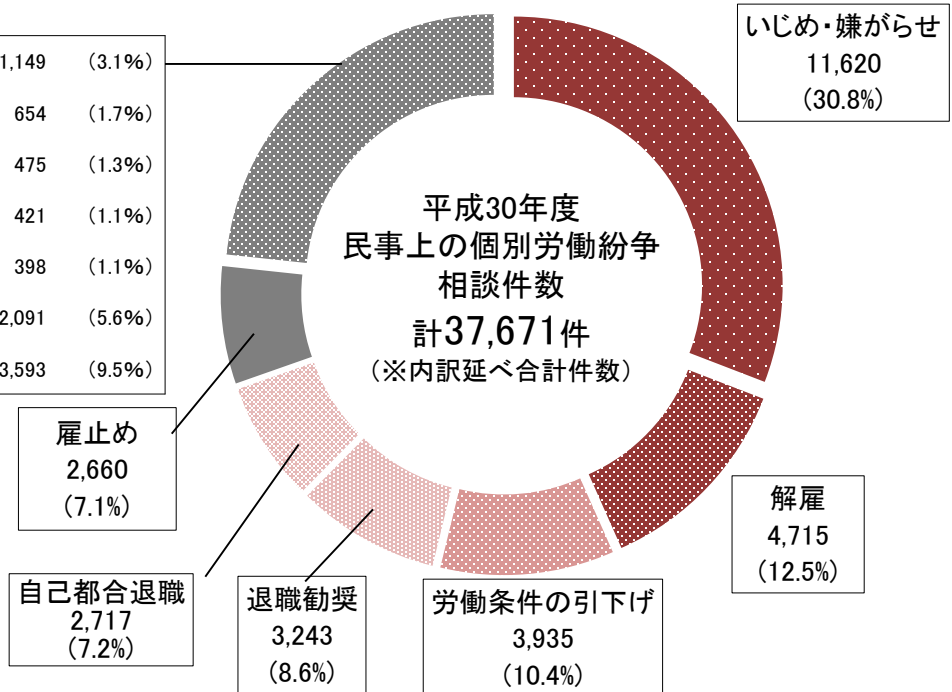
#### (1) 相談件数の推移



#### (2) 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数

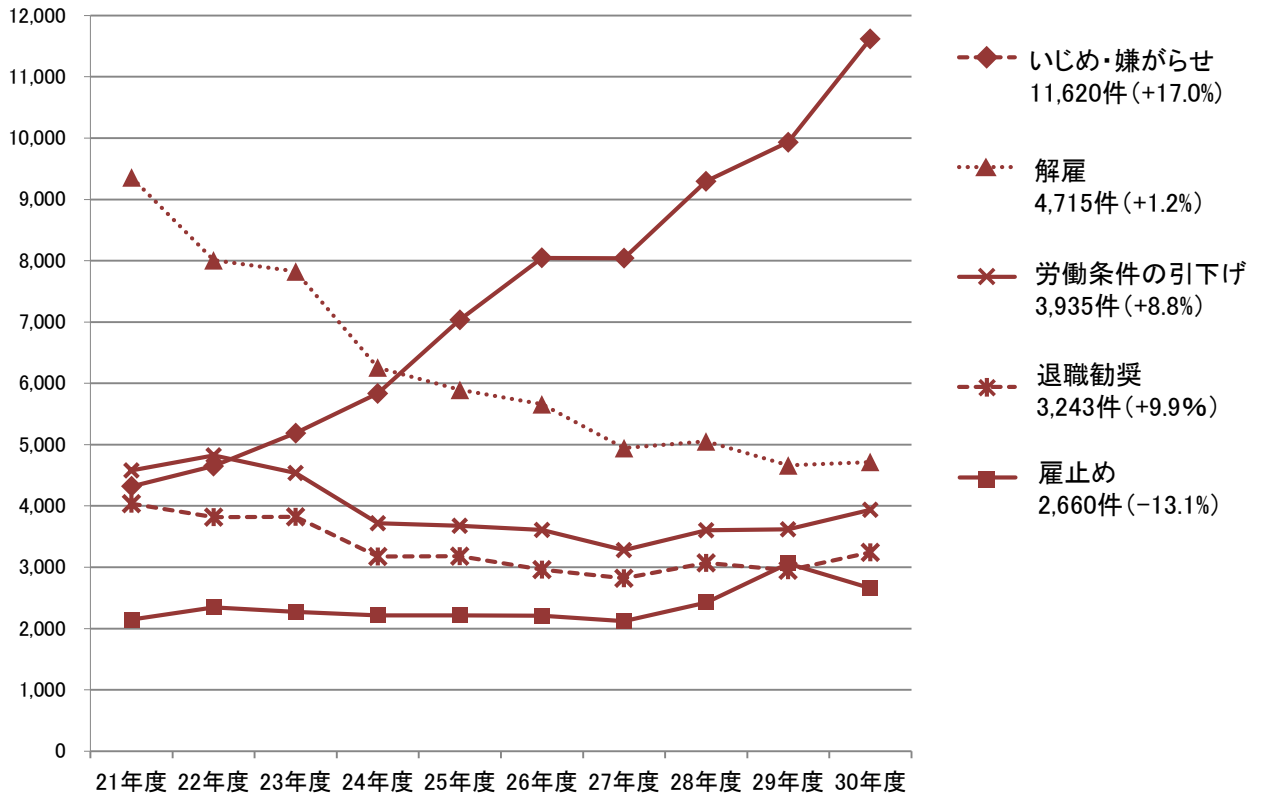
ほか 計8,781件

出向・配置転換	1,149	(3.1%)
懲戒処分	654	(1.7%)
雇用管理等	475	(1.3%)
採用内定取消	421	(1.1%)
募集・採用	398	(1.1%)
その他の労働条件	2,091	(5.6%)
その他	3,593	(9.5%)



※ %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



※ ( )内は対前年度比。

### 【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

	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	9,360	2,145	4,038	327	827	1,103	4,557	1,985	4,319	316	241	3,218	32,436
	28.9%	6.6%	12.4%	1.0%	2.5%	3.4%	14.0%	6.1%	13.3%	1.0%	0.7%	9.9%	
22年度	8,007	2,343	3,816	287	1,273	1,003	4,824	2,504	4,651	260	267	3,713	32,948
	24.3%	7.1%	11.6%	0.9%	3.9%	3.0%	14.6%	7.6%	14.1%	0.8%	0.8%	11.3%	
23年度	7,824	2,272	3,822	331	1,448	1,193	4,535	1,939	5,188	377	268	3,019	32,216
	24.3%	7.1%	11.9%	1.0%	4.5%	3.7%	14.1%	6.0%	16.1%	1.2%	0.8%	9.4%	
24年度	6,255	2,215	3,175	234	1,431	1,059	3,719	2,170	5,835	432	268	3,201	29,994
	20.9%	7.4%	10.6%	0.8%	4.8%	3.5%	12.4%	7.2%	19.5%	1.4%	0.9%	10.7%	
25年度	5,894	2,216	3,180	258	1,760	1,116	3,674	2,359	7,036	437	327	3,275	31,532
	18.7%	7.0%	10.1%	0.8%	5.6%	3.5%	11.7%	7.5%	22.3%	1.4%	1.0%	10.4%	
26年度	5,659	2,210	2,961	298	1,939	1,208	3,610	1,865	8,046	419	272	3,147	31,634
	17.9%	7.0%	9.4%	0.9%	6.1%	3.8%	11.4%	5.9%	25.4%	1.3%	0.9%	9.9%	
27年度	4,943	2,121	2,819	271	1,766	1,179	3,278	1,726	8,042	427	235	2,828	29,635
	16.7%	7.2%	9.5%	0.9%	6.0%	4.0%	11.1%	5.8%	27.1%	1.4%	0.8%	9.5%	
28年度	5,054	2,425	3,071	374	2,084	1,165	3,603	1,569	9,296	457	348	3,555	33,001
	15.3%	7.3%	9.3%	1.1%	6.3%	3.5%	10.9%	4.8%	28.2%	1.4%	1.1%	10.8%	
29年度	4,660	3,061	2,951	422	2,152	1,218	3,616	1,957	9,935	478	287	3,951	34,688
	13.4%	8.8%	8.5%	1.2%	6.2%	3.5%	10.4%	5.6%	28.6%	1.4%	0.8%	11.4%	
30年度	4,715	2,660	3,243	421	2,717	1,149	3,935	2,091	11,620	475	398	4,247	37,671
	12.5%	7.1%	8.6%	1.1%	7.2%	3.1%	10.4%	5.6%	30.8%	1.3%	1.1%	11.3%	

※ 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。

#### (4) ハラスメントに係る相談状況

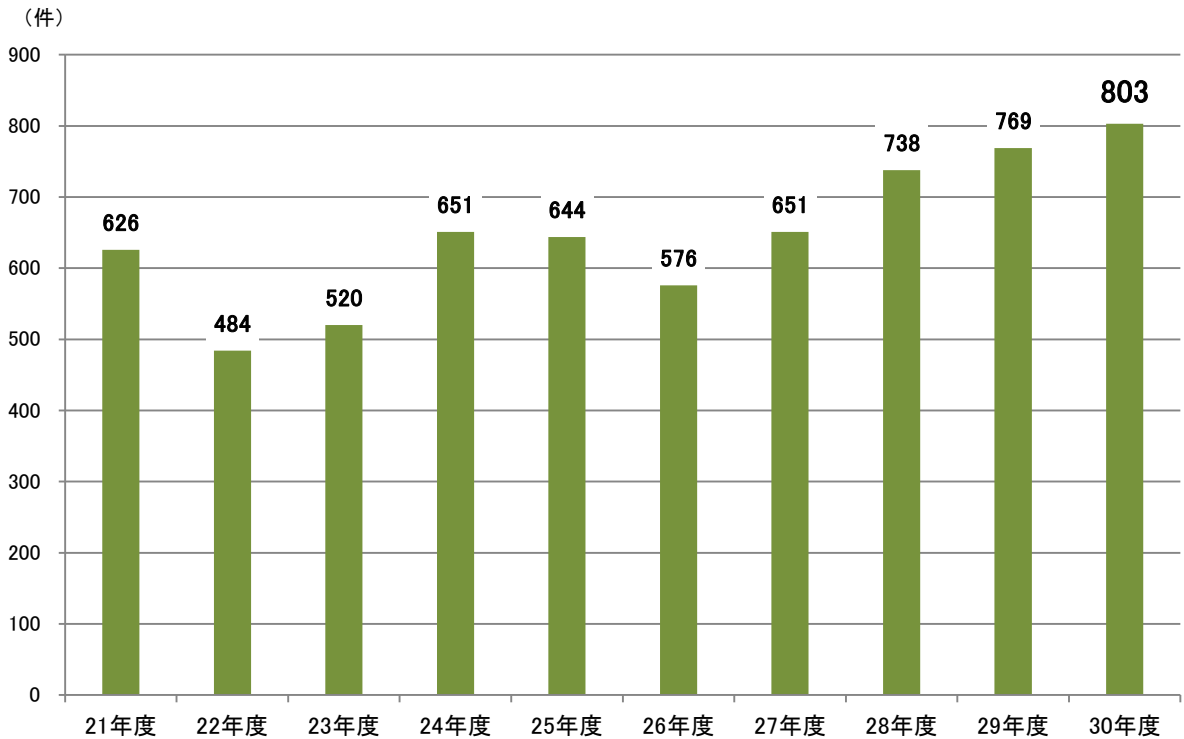
上記(1)の相談件数のうち、ハラスメントに係る相談件数は、以下のとおりです。

いじめ・嫌がらせ	11,620件(前年度	9,935件	17.0%増)
育児ハラスメント(注)	1,168件(前年度	1,197件	2.4%減)
妊娠・出産等ハラスメント(注)	1,077件(前年度	1,180件	8.7%減)
セクシュアルハラスメント	1,066件(前年度	935件	14.0%増)
介護ハラスメント(注)	158件(前年度	223件	29.1%減)

(注)「育児ハラスメント」、「妊娠・出産等ハラスメント」、「介護ハラスメント」に関する相談件数には、妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする解雇、退職強要、雇用形態の変更等不利益取扱いに関する相談、上司、同僚などによる就業環境を害する行為に関する相談として寄せられたものを計上しています。

## 2 東京労働局長による助言・指導（個紛法）、紛争解決の援助（均等三法）

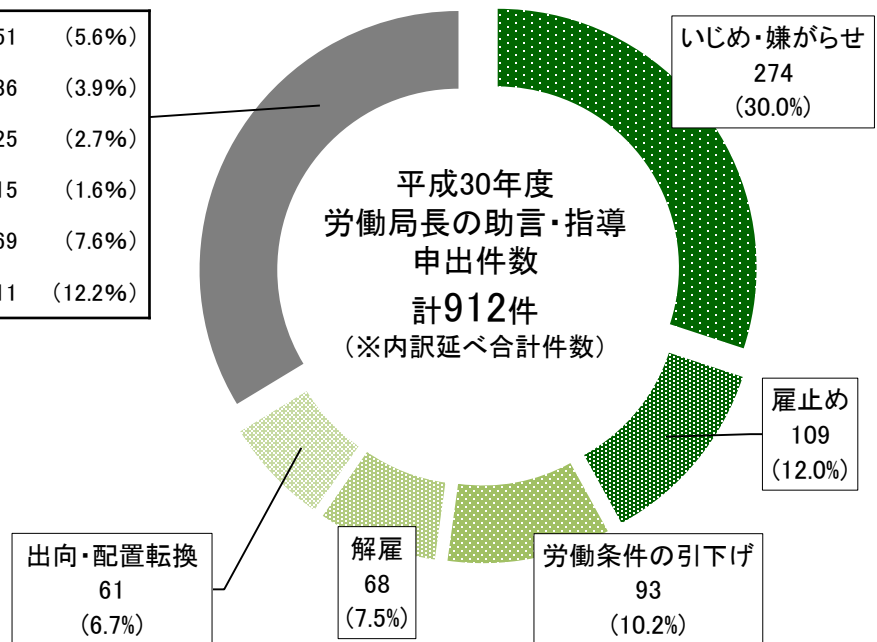
### （１）助言・指導 申出件数の推移



### （２）助言・指導 申出内容別の件数

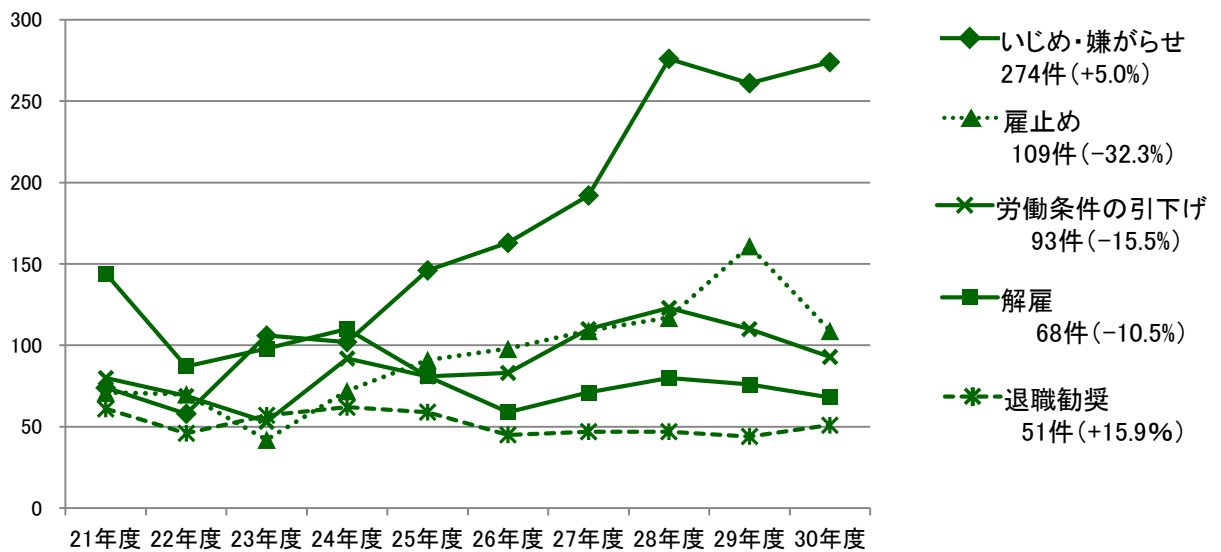
ほか 計307件

退職勧奨	51	(5.6%)
懲戒処分	36	(3.9%)
雇用管理改善等	25	(2.7%)
昇給・昇格	15	(1.6%)
その他の労働条件	69	(7.6%)
その他	111	(12.2%)



※ ( )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) 助言・指導 主な申出内容別の件数推移



※ ( )内は対前年度比。

### 【参考】助言・指導 主な申出内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	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	その他	内訳延べ合計件数
21年度	144	71	61	5	49	80	17	74	125	626
	23.0%	11.3%	9.7%	0.8%	7.8%	12.8%	2.7%	11.8%	20.0%	
22年度	87	70	46	8	44	69	20	58	82	484
	18.0%	14.5%	9.5%	1.7%	9.1%	14.3%	4.1%	12.0%	16.9%	
23年度	98	42	57	5	33	53	50	106	76	520
	18.8%	8.1%	11.0%	1.0%	6.3%	10.2%	9.6%	20.4%	14.6%	
24年度	110	72	62	10	52	92	42	102	109	651
	16.9%	11.1%	9.5%	1.5%	8.0%	14.1%	6.5%	15.7%	16.7%	
25年度	81	91	59	7	58	81	55	146	66	644
	12.6%	14.1%	9.2%	1.1%	9.0%	12.6%	8.5%	22.7%	10.2%	
26年度	59	98	45	5	55	83	67	163	121	696
	8.5%	14.1%	6.5%	0.7%	7.9%	11.9%	9.6%	23.4%	17.4%	
27年度	71	109	47	3	46	110	59	192	72	709
	10.0%	15.4%	6.6%	0.4%	6.5%	15.5%	8.3%	27.1%	10.2%	
28年度	80	117	47	9	75	123	58	276	131	916
	8.7%	12.8%	5.1%	1.0%	8.2%	13.4%	6.3%	30.1%	14.3%	
29年度	76	161	44	7	68	110	54	261	134	915
	8.3%	17.6%	4.8%	0.8%	7.4%	12.0%	5.9%	28.5%	14.6%	
30年度	68	109	51	9	61	93	69	274	178	912
	7.5%	12.0%	5.6%	1.0%	6.7%	10.2%	7.6%	30.0%	19.5%	

※ 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。

### (4) 助言・指導の流れ及び処理状況



## (5) 紛争解決の援助 申出件数の推移（申出内容別）

### 男女雇用機会均等法（申出受理件数）

（件）

	募集・採用	配置・昇進	妊娠等不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	母性健康管理	合計件数
26年度	1	3	25	23	—	5	57
	1.8%	5.3%	43.9%	40.4%		8.8%	
27年度	0	2	17	18	—	2	39
		5.1%	43.6%	46.2%		5.1%	
28年度	0	1	39	24	0	8	72
		1.4%	54.2%	33.3%		11.1%	
29年度	1	0	13	10	3	4	31
	3.2%		41.9%	32.3%	9.7%	12.9%	
30年度	0	1	7	13	0	1	22
		4.5%	31.8%	59.1%		4.5%	



平成30年度に申出を受理した22件の処理状況は、

- ・解決が図られた 13件
  - ・解決が図られなかった 9件
- （実施したが打ち切り6件、取下げ1件、翌年度繰越2件）

※ 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。

### 育児・介護休業法（申出受理件数）

（件）

	育児休業の取得	育児短時間勤務	育児休業等不利益取扱い	介護休業の取得	介護休業等不利益取扱い	育児休業等ハラスメント	介護休業等ハラスメント	その他	合計件数
26年度	5	3	39	0	0	—	—	6	53
	9.4%	5.7%	73.6%					11.3%	
27年度	5	2	28	0	0	—	—	1	36
	13.9%	5.6%	77.8%					2.8%	
28年度	3	1	24	3	0	—	—	6	37
	8.1%	2.7%	64.9%	8.1%				16.2%	
29年度	4	0	18	0	1	—	1	0	24
	16.7%		75.0%		4.2%		4.2%		
30年度	4	1	11	1	1	2	1	0	21
	19.0%	4.8%	52.4%	4.8%	4.8%	9.5%	4.8%		



平成30年度に申出を受理した21件の処理状況は、

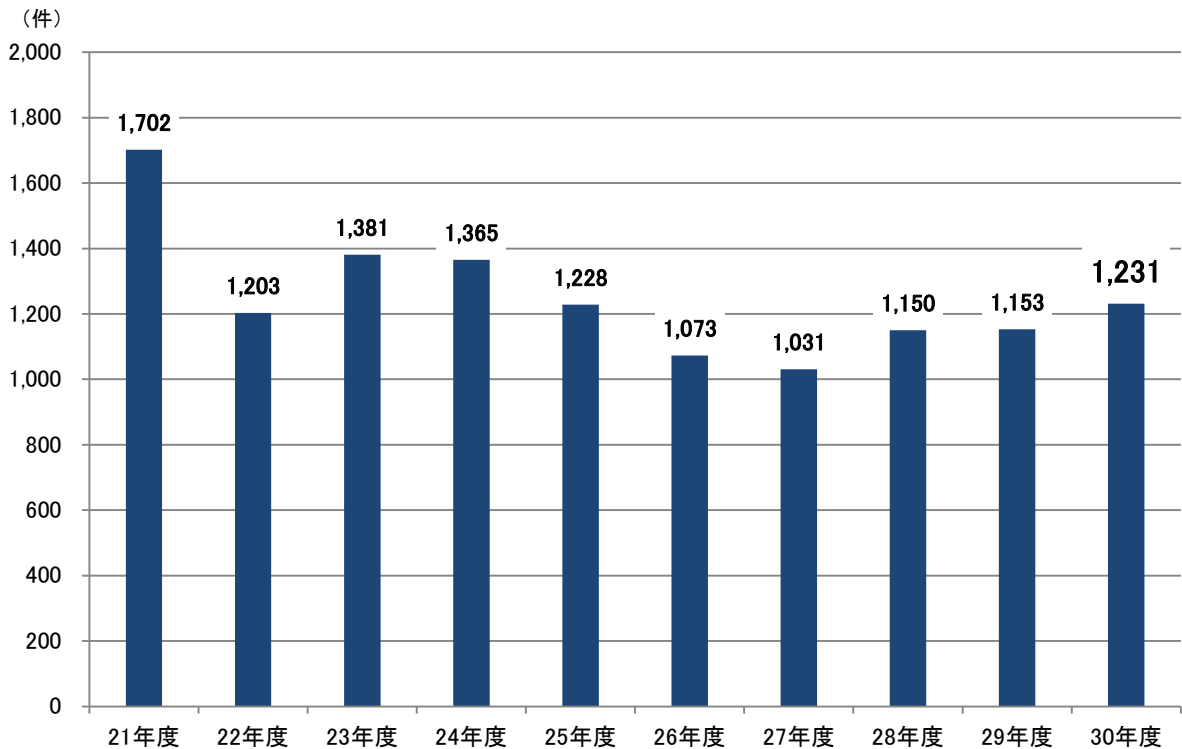
- ・解決が図られた 12件
  - ・解決が図られなかった 9件
- （実施したが打ち切り7件、翌年度繰越2件）

※ 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。



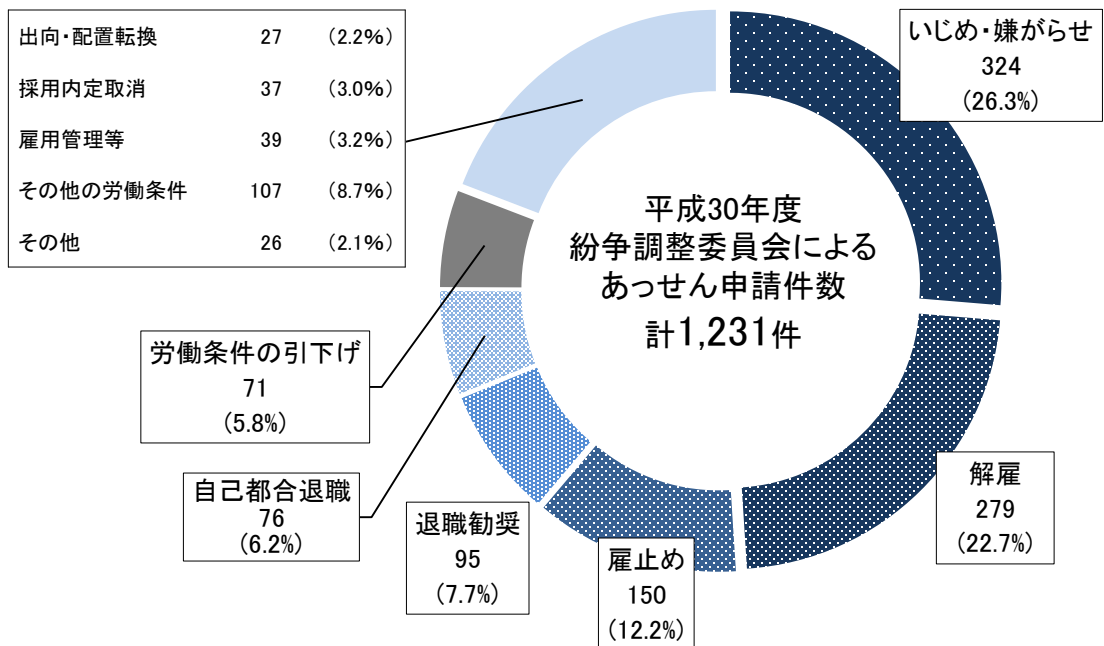
### 3 紛争調整委員会によるあっせん（個紛法）、調停（均等三法）

#### （1）あっせん 申請件数の推移



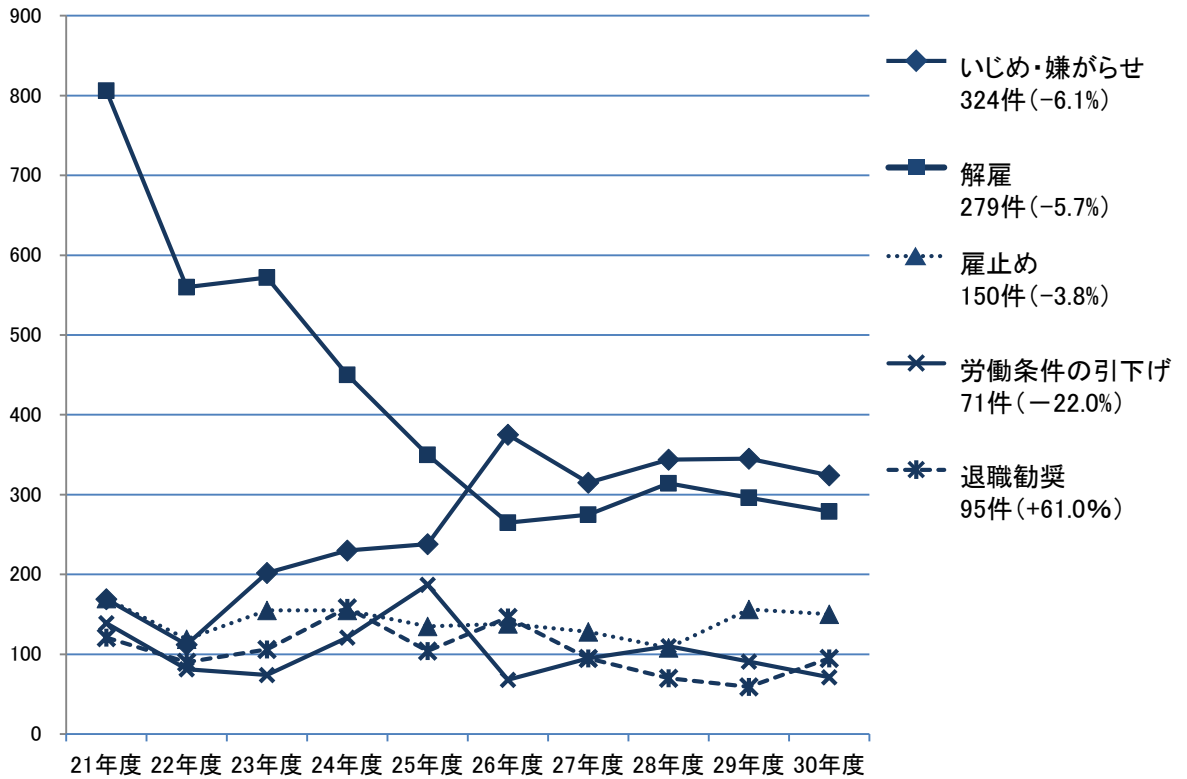
#### （2）あっせん 申請内容別の件数

ほか 計236



※ ( )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) あっせん 主な申請内容別の件数推移



※ ( )内は対前年度比。

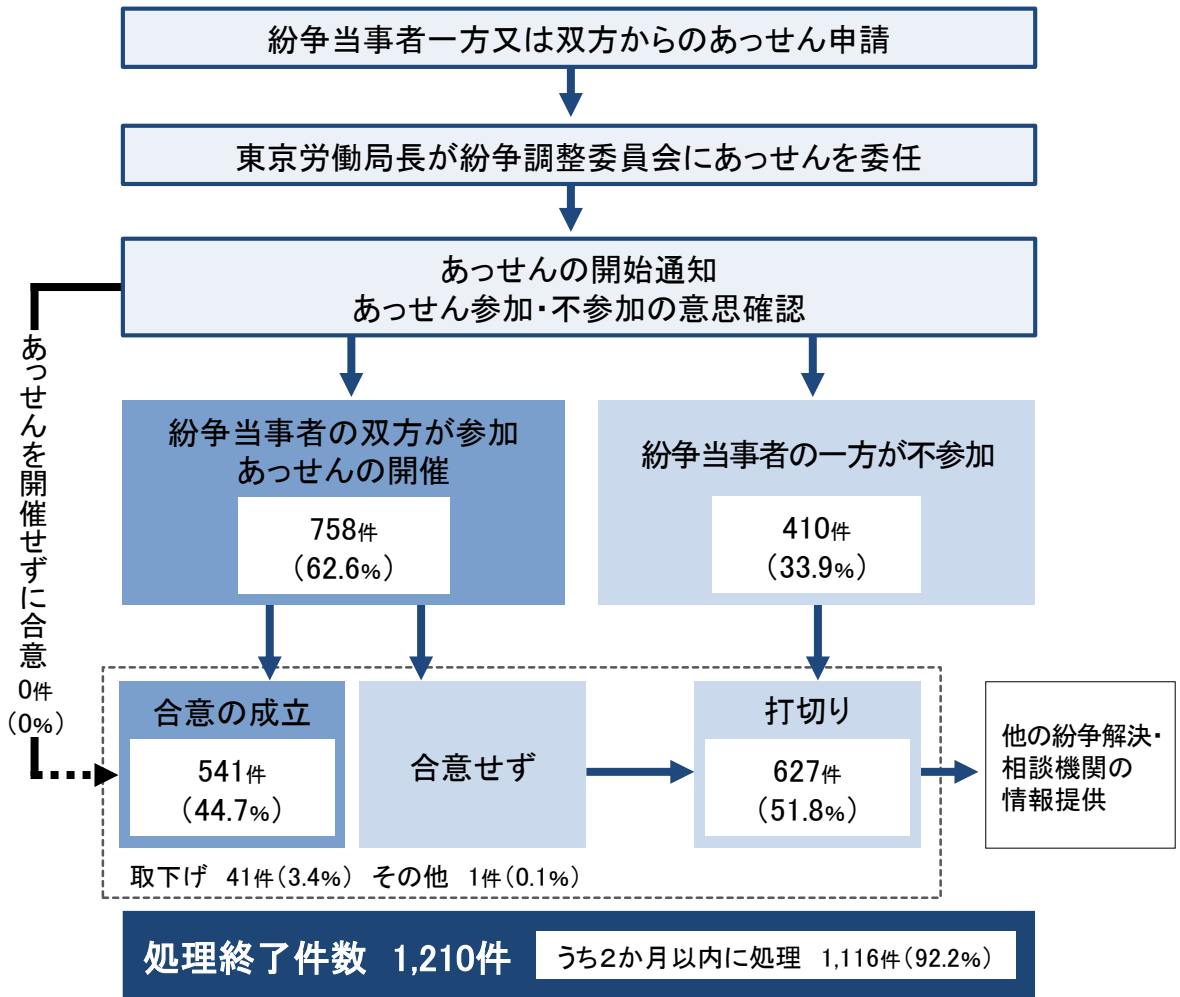
### 【参考】 あっせん 主な申請内容別の件数推移

年度	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定		出向・		労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	その他	内訳延べ 合計件数
				取消	配置転換							
21年度	806	170	121	62	30	139	16	169	189	1,702		
	47.4%	10.0%	7.1%	3.6%	1.8%	8.2%	0.9%	9.9%	11.1%			
22年度	560	119	90	42	23	81	104	112	72	1,203		
	46.6%	9.9%	7.5%	3.5%	1.9%	6.7%	8.6%	9.3%	6.0%			
23年度	572	155	106	47	36	74	28	202	161	1,381		
	41.4%	11.2%	7.7%	3.4%	2.6%	5.4%	2.0%	14.6%	11.7%			
24年度	450	155	158	45	40	121	93	230	73	1,365		
	33.0%	11.4%	11.6%	3.3%	2.9%	8.9%	6.8%	16.8%	5.3%			
25年度	350	135	104	42	27	187	70	288	25	1,228		
	28.5%	11.0%	8.5%	3.4%	2.2%	15.2%	5.7%	23.5%	2.0%			
26年度	265	138	146	37	17	68	67	375	134	1,247		
	21.3%	11.1%	11.7%	3.0%	1.4%	5.5%	5.4%	30.1%	10.7%			
27年度	275	128	95	36	22	95	132	315	114	1,212		
	22.7%	10.6%	7.8%	3.0%	1.8%	7.8%	10.9%	26.0%	9.4%			
28年度	314	108	70	43	14	110	145	344	125	1,273		
	24.7%	8.5%	5.5%	3.4%	1.1%	8.6%	11.4%	27.0%	9.8%			
29年度	296	156	59	34	19	91	75	345	78	1,153		
	25.7%	13.5%	5.1%	2.9%	1.6%	7.9%	6.5%	29.9%	6.8%			
30年度	279	150	95	37	27	71	107	324	141	1,231		
	22.7%	12.2%	7.7%	3.0%	2.2%	5.8%	8.7%	26.3%	11.5%			

※ 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。

## (4) あっせん手続の流れ及び処理状況

※( )内は処理終了件数1,210件に占める比率



## (5) 調停の処理状況

### 男女雇用機会均等法(申請受理件数)

(件)

	妊娠出産等不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	その他	合計件数
26年度	4	5	0	1	10
27年度	0	4	0	0	4
28年度	0	6	4	4	14
29年度	5	3	0	0	8
30年度	1	3	1	1	6

平成30年度に申請を受理した6件の処理状況は、  
合意の成立 2件  
合意せず 3件  
取下げ 1件

### 育児・介護休業法(申請受理件数)

(件)

	育児休業を理由とする不利益取扱い	育児短時間勤務を利用できない	合計件数
26年度	1	0	1
27年度	1	0	1
28年度	2	0	2
29年度	1	0	1
30年度	0	1	1

平成30年度に申請を受理した1件の処理状況は、  
合意の成立

### 3. 平成30年度における解決事例

※内容は一部修正等行っています。

#### 助言・指導（個紛法）の例

事例	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人は、直属の上司から5か月にわたり「指導」と称したパワハラを受け続けたことから、精神的な不調を来し2か月間休職している。</p> <p>申出人としてはパワハラが行われている職場環境が改善されなければ職場復帰が困難であるとして、被申出人に対しパワハラのない職場環境を整備するよう助言・指導を申し出た。</p>
助言・指導のポイント・結果	<p>事業主に対し、労働契約法5条により、使用者には労働者の心身の健康を含めた生命、身体等の安全に配慮する義務があり、業務上の指導であっても業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的に苦痛を与えた場合には、民事上の責任を問われる場合があること等を教示し、申出人とよく話し合い、職場環境改善に向けて取り組んではどうか助言した。</p> <p>事業主は、労働局の助言を受け、申出人と複数回話し合いを行った結果、一定の職場環境改善が図られ、申出人は<b>職場復帰をすることができた</b>。</p>

#### あっせん（個紛法）の例

事例	解雇に係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は、試用期間6か月の雇用契約により正社員として勤務していたが、被申請人会社の職員として適格性を欠く等の理由により試用期間終了時点での解雇を告げられた。</p> <p>申請人は、解雇の理由に納得がいかないとしながらも被申請人において継続して雇用されることは求めず、再就職に向けての賃金補償と解雇による精神的な苦痛に対する慰謝料の支払を求めたいとしてあっせんに申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>被申請人は、申請人が従事している業務は高度な専門性を必要とする業務であり処遇もかなり高額なものであるところ、試用期間中に、面接時に申請人が主張していたスキルがないことが判明したことから、試用期間終了により解雇することについて会社に非はなく、賃金補償等の支払には応じられないとしていたが、あっせん委員が被申請人に解雇に関する判例を示し、和解のための歩み寄りを促したところ、被申請人も早期解決を希望し、<b>解決金を支払う</b>ことで合意が成立し、解決した。</p>

## 紛争の解決援助（男女雇用機会均等法）の例

事例	派遣先でセクシャルハラスメントを受け、会社の対応が不十分だったため退職した
事案の概要	<p>申出人は派遣労働者として6カ月契約で就業していたが、派遣先の管理職から体を触られたり、性的な冗談を繰り返し言われるなどのセクハラを受けた。派遣先の相談窓口にご相談したところ、事実確認は行われたが、再発防止対策等が不十分だったため、退職せざるを得ず、退職していなければ得られたはずの賃金相当額の支払と行為者の謝罪を求め、紛争の解決援助を申し出たもの。</p>
助言・指導のポイント・結果	<p>派遣先事業主においては、就業規則にセクハラ防止規定を定めるなどの形式的なセクハラ防止措置は講じられていたが、管理職研修の内容が現場任せになっており、管理者を含む全労働者への対策が十分ではなかったことを指摘し、研修内容の各現場への徹底と申出人に対する賃金相当額の支払と行為者から申出人への謝罪文の提出を検討することを助言した。</p> <p>派遣先事業主は、解決金を支払い、申出人の要望どおり、行為者の謝罪文を提出させるとともに、現場任せになっていた研修を人事部が各現場に出向いて行い、職場環境の改善を図った。</p>

## 調停（育児・介護休業法）の例

事例	育児短時間勤務中にハラスメントを受け雇止めを通告された
事案の概要	<p>申請人が、育児休業から復職し短時間勤務を利用していたところ、上司から「育児が大変なら辞めればよい」、「短時間勤務だから仕事の成果が上げられない」などと言われるようになり、業務の改善がみられないとして、雇止めが通告された。</p> <p>申請人は、会社の相談窓口にご相談したが、話を聞くのみで具体的な対応がなされず、やむなく退職したことから、会社に解決金の支払を求め調停を申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>被申請人は、申請人の契約を更新しなかった理由は、勤務成績が悪かったことによるもので、育児短時間勤務を取得したことによるものではないと主張。</p> <p>調停委員は、被申請人に対し、今回の紛争の原因に会社の対応不足があったことを指摘し、紛争の解決のため、申請人に対する金銭の支払、育児・介護休業法に沿ったハラスメント相談窓口の実効性を確保し、改善を図るよう調停案を作成し、受諾を勧告。</p> <p>双方が受諾し、調停は終了した。</p>