

## くるみん認定 (次世代育成支援対策推進法)

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に定めた目標を達成するなどの要件を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定

- 適切な一般事業主行動計画を策定したこと
- 行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること
- 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
- 行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること
- 男性労働者の育児休業等の取得**について①又は②を満たすこと
  - 計画期間において男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること
  - 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ育児休業等を取得した者が1人以上いること
- 女性労働者の育児休業等取得率が75%以上**であること  
(従業員300人以下の企業の特例あり)
- 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者**について、
  - 育児休業に関する制度
  - 所定外労働の制限に関する制度
  - 所定労働時間の短縮措置に準ずる制度
  - 始業時刻変更等の措置に準ずる制度
 を講じている
- 労働時間数**について次の①及び②を満たすこと
  - フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
  - 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
- 次の①～③のいずれかを具体的な成果目標を定めて実施していること
  - 所定外労働の削減**のための措置
  - 年次有給休暇の取得の促進**のための措置
  - 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する**多様な労働条件の整備**のための措置
- 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと



## 国及び県の認定・認証制度

### えるぼし認定 (女性活躍推進法)

女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主を認定

#### 【評価項目1：採用】

男女別の採用における競争倍率が同程度であること



#### 【評価項目2：継続就業】

- 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること
- 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者の継続雇用割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.8以上であること。

#### 【評価項目3：労働時間等の働き方】

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること

#### 【評価項目4：管理職比率】

- 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること
- 『直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷「直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」」が0.8以上であること

#### 【評価項目5：多様なキャリアコース】

直近の3事業年度のうち、以下について大企業は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）中小企業は1項目以上の実績を有すること

- 女性の非正社員から正社員への転換
- 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

### 職場いきいきアドバンスカンパニー認証

仕事と家庭の両立ができる多様な働き方等の制度を導入し、実践的な取組を行なっている企業を「多様な働き方等実践企業」として認証

(要件1) A及びBの要件をいずれも満たすこと

A：社員の子育て応援宣言

「社員の子育て応援宣言」の登録企業であること。

B：雇用制度の整備

- 就業規則が整備され、従業員に周知されていること。
- 育児・介護休業に関する制度が整備され、従業員に周知されていること。
- 賃金体系、昇格基準、研修体系が整備され、従業員に周知されていること。



(要件2) C～Eの要件について、該当項目の合計が5点以上となること

C：過去2年間に多様な働き方制度を実践し、以下の実績があること  
(6点、各2点)

- 多様な働き方制度を適用し正社員を雇用**したこと。
- 多様な働き方制度を適用し**非正規社員から正社員へ転換**を行ったこと。
- 正社員が**多様な働き方制度**を利用し**雇用が継続**されたこと。

D：**非正規社員の処遇改善**（1点）

正社員のみが対象であった制度を非正規社員にも適用を拡大したことに直近過去2年間に非正規社員の処遇改善が実際に行われたこと。

E：職場環境改善（1点）

労働時間、休暇、福利厚生制度などについて**独自の制度を導入**し直近過去2年間に利用者がいたこと。

#### 上位認証の創設を検討

特に取組が積極的に実践されている企業への上位の認証制度を検討

【評価の観点（今後検討）】

- 多様な働き方制度の導入・実践の状況（アドバンス認証の更新回数など）

長野労働局発表（30-23）

平成30年6月29日

|        |                |              |
|--------|----------------|--------------|
| 担<br>当 | 長野労働局雇用環境・均等室  |              |
|        | 雇用環境改善・均等推進監理官 | 池上 仁         |
|        | 室長補佐           | 小林 忠         |
|        | 労働紛争調整官        | 副島 拓也        |
|        | 電話             | 026-223-0551 |

## ～『いじめ・嫌がらせ』の相談が過去最多～ 「平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」

## ～『セクシュアルハラスメント』『育児』の相談が最多～ 「平成29年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法施行状況」

長野労働局（局長 石田 茂雄）は、このたび、「平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」及び「平成29年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法施行状況」をまとめましたので、公表します。

### 1 平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況（資料1）

#### 【相談、助言・指導、あっせん件数】

|                  |   |                     |
|------------------|---|---------------------|
| (1) 総合労働相談件数     | : | 17,259件（対前年度比2.2%減） |
| うち民事上の個別労働紛争相談件数 | : | 6,173件（同3.3%減）      |
| (2) 助言・指導申出件数    | : | 106件（同2.8%減）        |
| (3) あっせん申請受理件数   | : | 119件（同13.1%減）       |

#### <ポイント>

- 雇用形態及び職場の人間関係の変化や現在の経済・雇用情勢等を反映し、県内の総合労働相談コーナー（労働局及び9労働基準監督署内に設置）などに寄せられた総合労働相談の件数は、前年度より2%減少するも、高止まり（第1図）
- 民事上の個別労働紛争相談件数は、6,173件で28年度に次いで多い。相談内容別では「いじめ・嫌がらせ」がトップ、しかも過去最多（第1・2・3図）
- 「民事上の個別労働紛争相談件数」のほか「助言・指導申出件数」「あっせん申請受理件数」でも、「いじめ・嫌がらせ」がトップ（第3・5・8図）
- あっせん申請受理件数は、昨年度に比べ13.1%減少（第4図）
- 助言・指導は全件1か月以内に、あっせんは2か月以内に99.2%が手続きを終了しており、「簡易・迅速・無料」という制度の特徴を活かした処理（第7・10図）

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（概要は別添1）」に基づく、平成29年度の個別労働紛争解決制度の施行状況（概要）は別添2、助言指導・あっせんの事例は別添3のとおり。

詳しい内容は長野労働局ホームページをご覧ください。

## 2 平成29年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法施行状況（資料2）

### 【男女雇用機会均等法施行状況】

- (1) 相談件数（※） : 192件  
(2) 労働局長による紛争解決援助申立受理件数 : 2件（対前年度比4件減）  
(3) 制度是正指導 : 386件（同126件増）  
(4) ポジティブ・アクションの取組促進 : 155件（同13件減）

※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度以降で算定方法が異なるため、単純比較できない。

### <ポイント>

- 1 「セクシュアルハラスメント」の相談が依然として最多、81件（図1-1・表1-1）
- 2 「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い及びハラスメント」の相談が68件（図1-1・表1-1）
- 3 「母性健康管理」に関する制度是正指導が145件と最多、次いで「妊娠、出産等に関するハラスメント」に関する制度是正指導が128件（表1-3）
- 4 「女性の採用拡大」に関するポジティブ・アクションの取組を促す助言が69件と最多（表1-4）

### 【育児・介護休業法施行状況】

- (1) 相談件数（※） : 1,317件  
(2) 労働局長による紛争解決援助申立受理件数 : 1件（対前年度比6件減）  
(3) 制度是正指導 : 1,510件（同950件増）

※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度以降で算定方法が異なるため、単純比較できない。

### <ポイント>

- 1 「育児（休業）」に関する相談が397件と最多、次いで「育児（休業以外）」に関する相談が216件（図2-1・表2-1）
- 2 「育児関係」では、「休業などに関するハラスメント防止措置」の制度是正指導が248件と最多、「介護関係」では「休業などに関するハラスメント防止措置」に関する制度是正指導が249件と最多（表2-3）

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく紛争解決援助の事例は別添4のとおり。

# 平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況

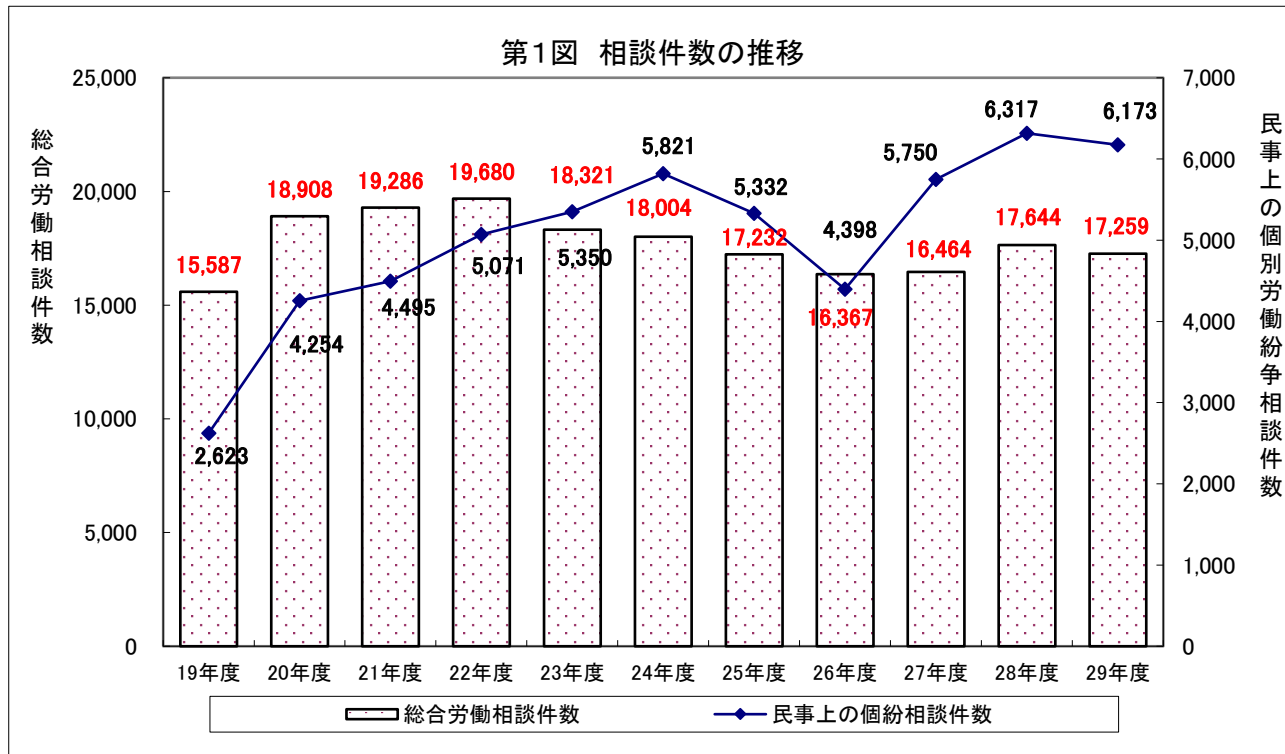
資料1

## 1 相談受付状況

長野労働局及び県内の各労働基準監督署に設置している「総合労働相談コーナー」（10か所）などでは、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップサービスで対応しているが、平成29年度1年間に寄せられた相談は、17,259件であった。

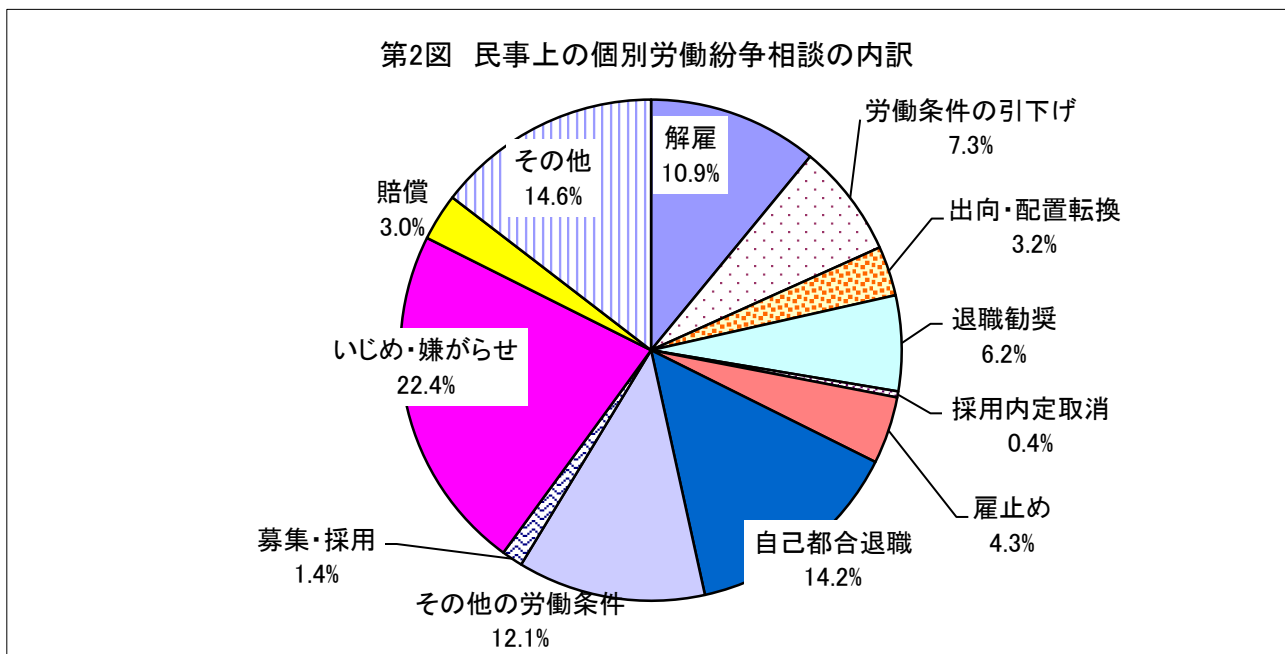
このうち、労働関係法令上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが6,173件となっている。

年度ごとの推移をみると、相談件数は高止まりしている状態にあり、民事上の個別労働紛争に係る件数は、平成28年度に比べやや減少した。【第1図】



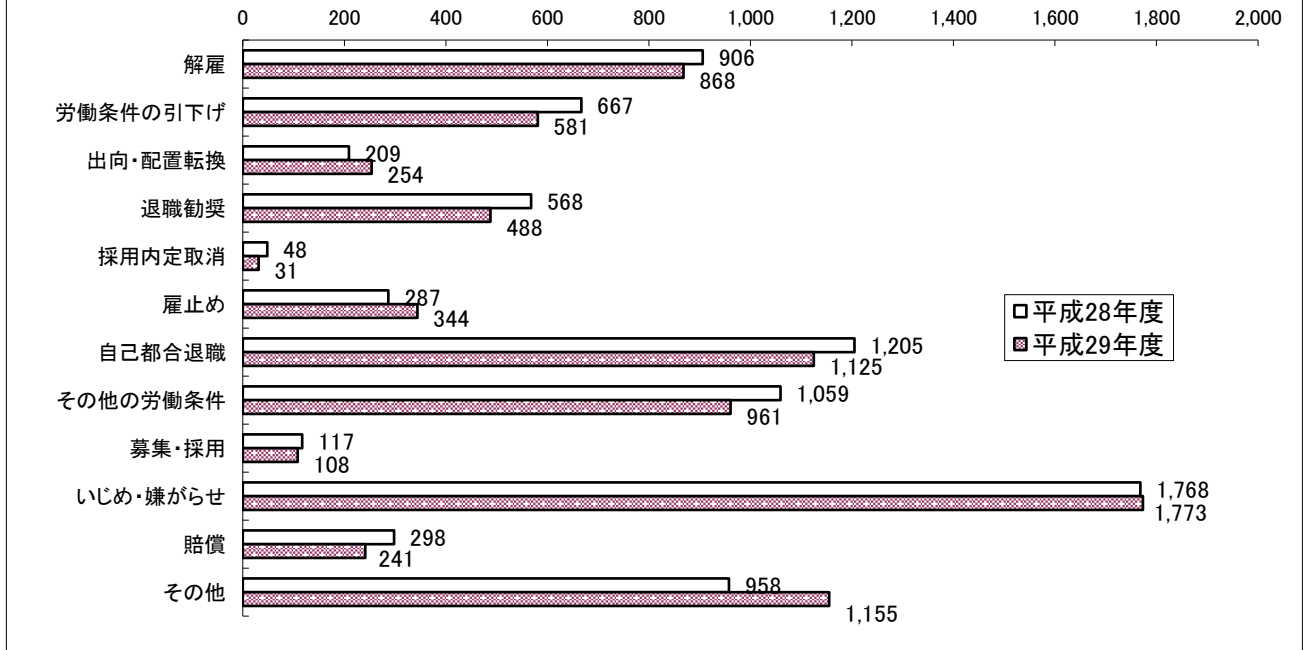
民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く22.4%、自己都合退職に関するものが14.2%、解雇に関するものが10.9%と続いている。【第2図】

また、増加した相談内容を平成28年度の件数と比較すると、雇止めが最も多く57件増加し、次いで出向・配置転換が45件、いじめ・嫌がらせが5件増加している。【第3図】



※ 上記円グラフの合計値は、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ります。(以下、円グラフ同じ)

第3図 民事上の個別労働紛争に係る相談内容別件数の変動



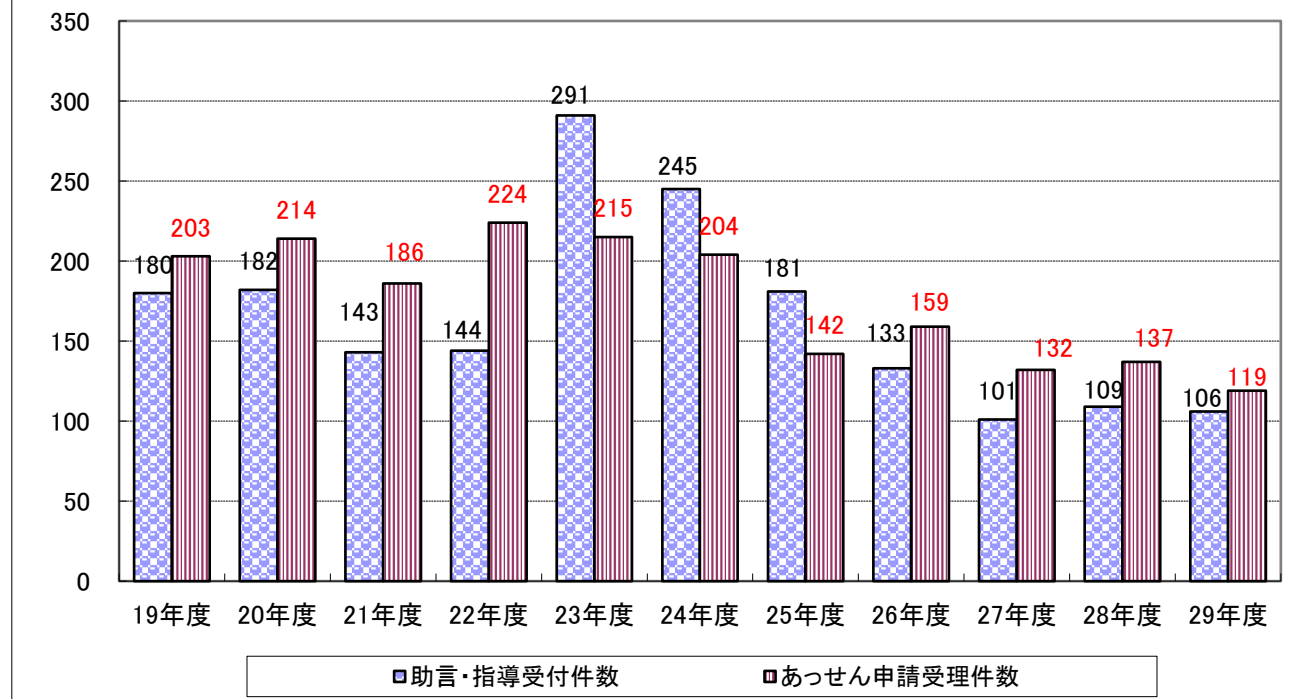
民事上の個別労働紛争に係る相談者は、労働者（求職者を含む。）が75.5%と大半を占めており、使用者からの相談は12.0%となっている。

労働者の就労状況は、正社員が27.8%と最も多く、短時間労働者が11.3%、有期雇用労働者が10.8%、派遣労働者が3.9%となっている。

## 2 長野労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

平成29年度の助言・指導受付件数は106件で、前年度に比べて2.8%の減少であった。あっせん申請受付件数は119件で、前年度に比べて13.1%の減少であった。【第4図】

第4図 助言・指導受付件数及びあっせん申請受理件数

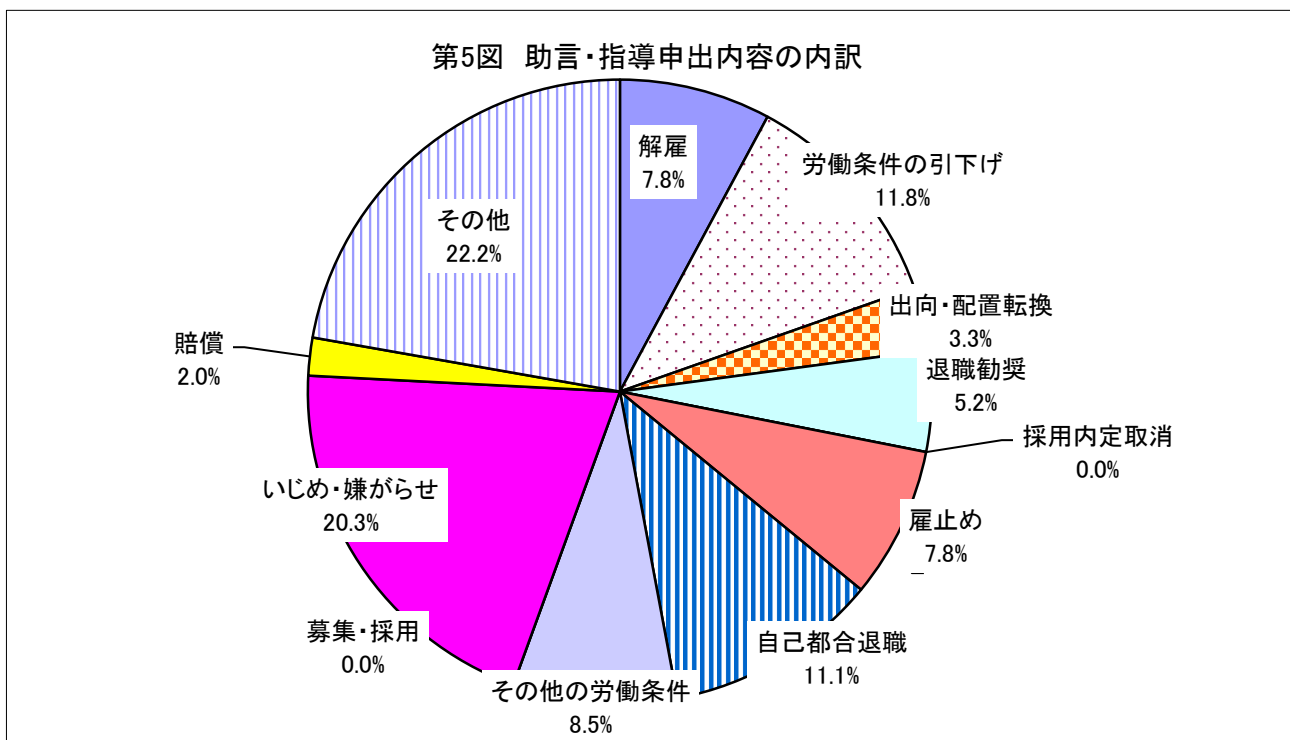


### 3 長野労働局長による助言・指導の主な内容

助言・指導の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが20.3%と最も多く、次いで、労働条件の引き下げに関するものが11.8%、自己都合退職に関するものが11.1%となっている。【第5図】

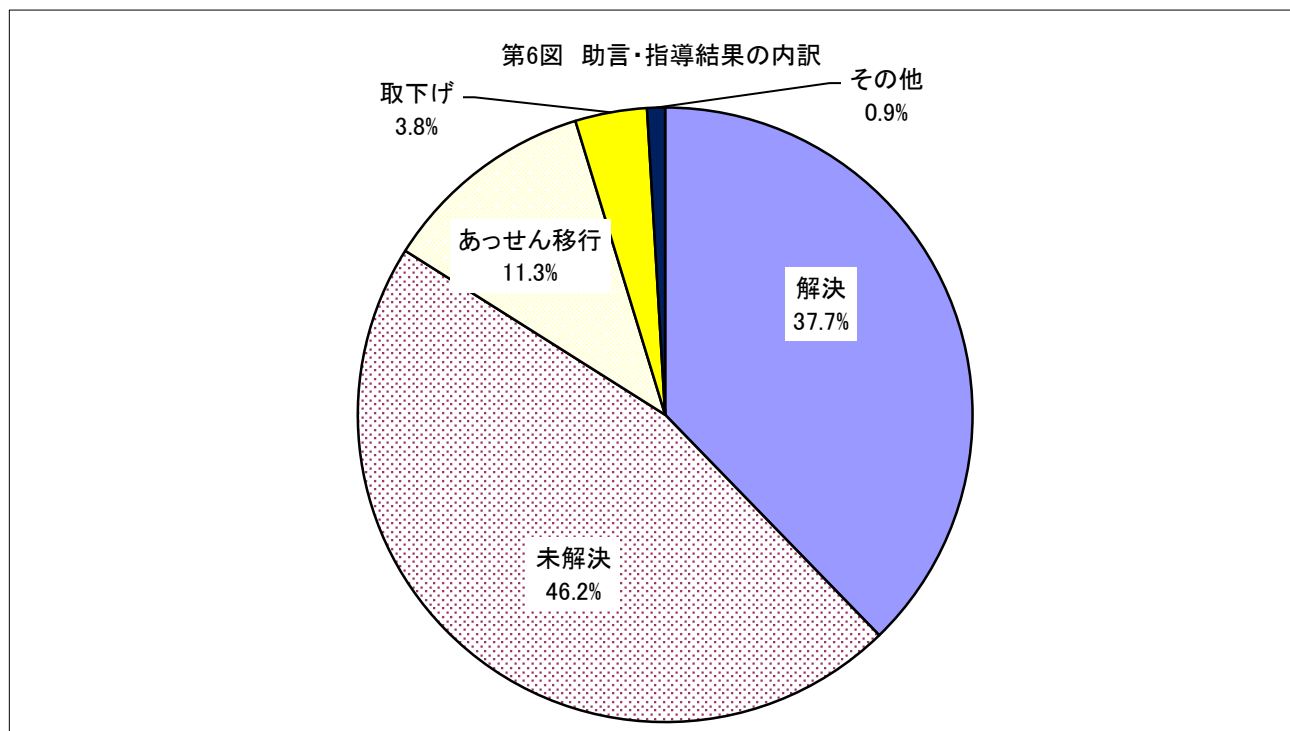
労働者の就労状況は、正社員が50.9%と最も多く、次いで、短時間労働者が21.7%、有期雇用労働者が15.1%、派遣労働者が8.5%となっている。

事業所の規模は、10～49人が49.1%と最も多く、次いで10人未満が14.2%、50～99人が9.4%、100人～299人が4.7%、300～999人が3.8%、1000人以上が2.8%となっている。また、労働組合のない事業所の労働者が67.9%となっているが、不明の場合が19.8%ある。



申出を受け付けた事案の処理状況をみると、平成29年度1年間に手続きを終了したものは106件で、うち、助言を行ったもの101件、取下げ4件であり、その他が1件であった。

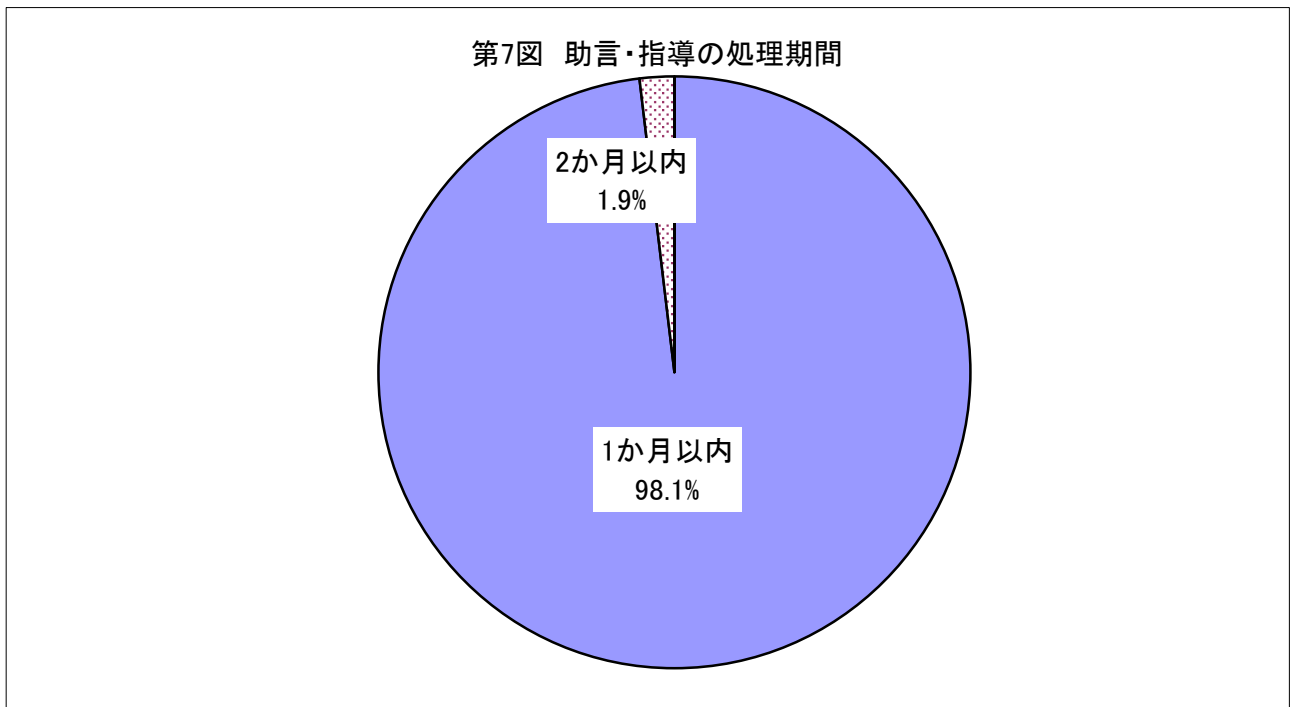
このうち、話し合い等が行われて解決したものが40件で終了した件数の37.7%、あっせんに移行したものが12件で11.3%、解決しなかったものが49件で46.2%であった。【第6図】



処理に要した期間は、1か月以内が104件で98.1%、2か月以内で終了したものが2件で1.9%あった。

【第7図】

なお、助言・指導の実施事例は、別添1のとおりである。



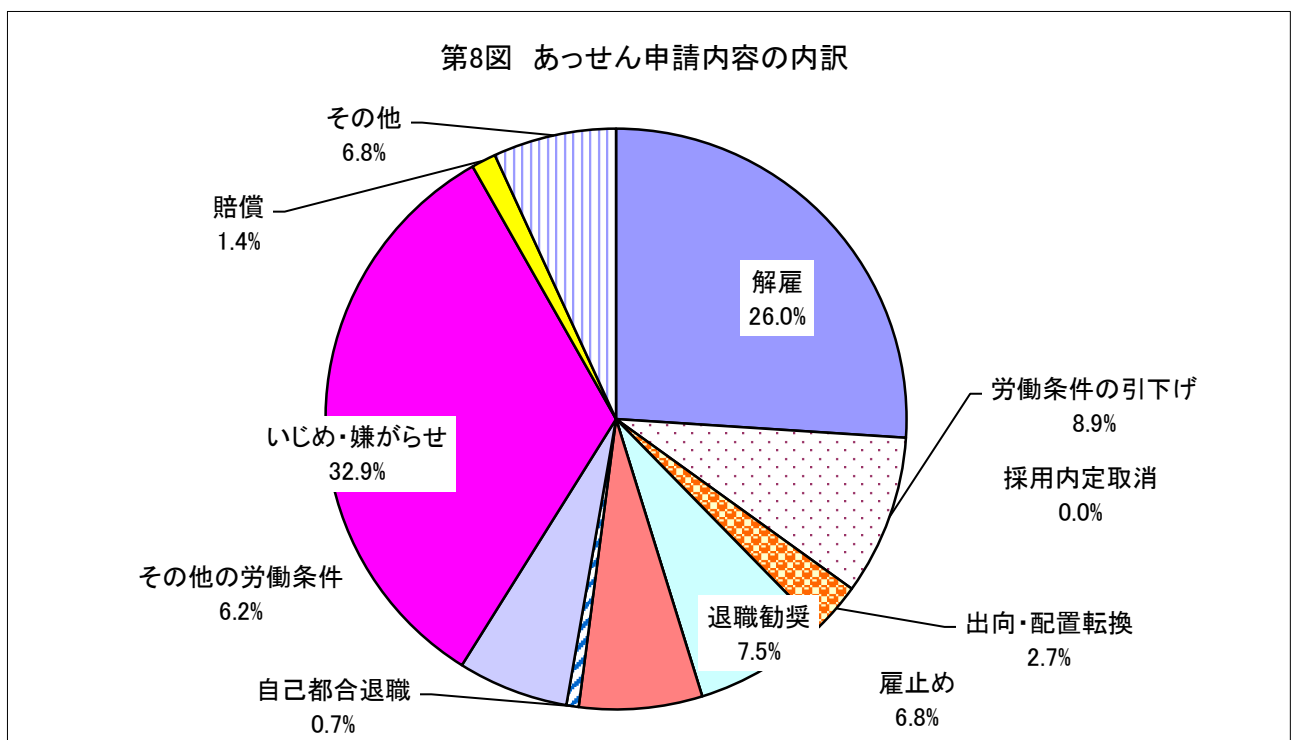
4 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

あっせん申請の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが32.9%と最も多く、次いで、解雇に関するものが26.0%、労働条件の引下げが8.9%と続いている。 【第8図】

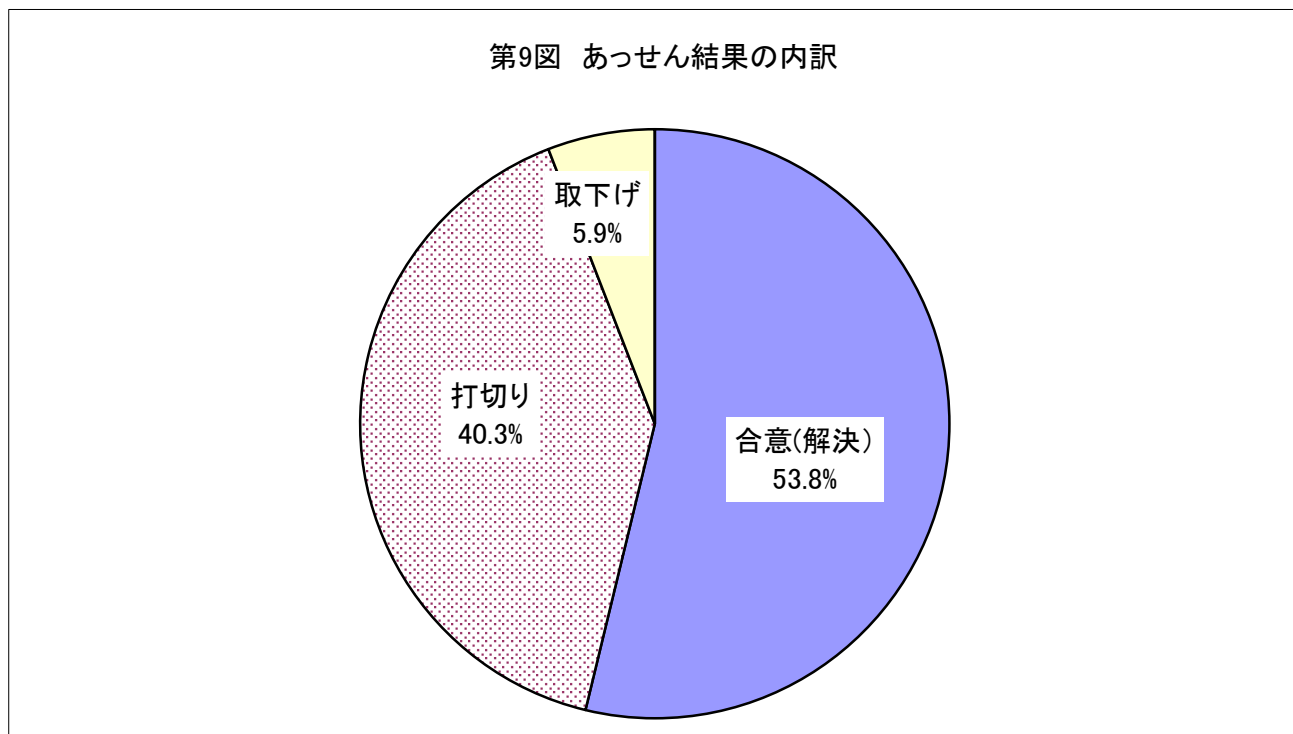
労働者の就労状況は、正社員が47.1%と最も多く、有期雇用労働者が26.9%、短時間労働者が11.8%、派遣労働者が6.7%となっている。

事業所の規模は、10～49人が30.3%と最も多く、次いで100～299人が15.1%、300～999人と1000人以上が10.1%、10人未満が9.2%、50～99人が8.4%となっている。

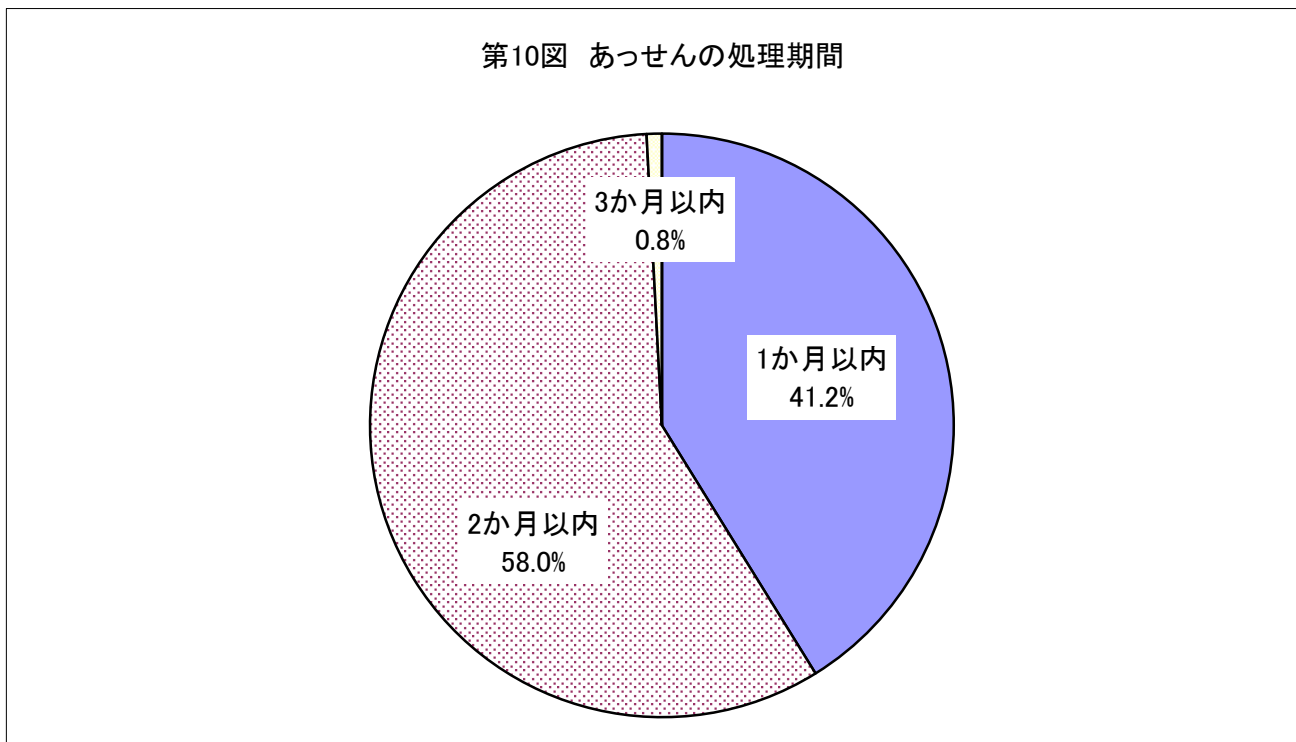
また、労働組合のない事業所の労働者が63.0%となっているが、不明の場合が29.4%ある。



申請を受け付けた事案の処理状況をみると、平成29年度1年間に手続きを終了したものは119件で、このうち、合意が成立したものは64件で53.8%、申請者の都合により申請が取り下げられたものは7件で5.9%、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由により、あつせんを打ち切ったものは48件で40.3%となっている。【第9図】



処理に要した期間は、1か月を超え2か月以内が58.0%、1か月以内が41.2%となっている。【第10図】  
なお、あつせんの実施事例は、別添1のとおりである。





**【労働局長による助言・指導とは】**

助言・指導とは、労働局長が紛争当事者間の個別労働紛争の原因となっている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話し合いを行うなど紛争を解決することを促すものです。

紛争当事者の双方又は一方が労働局長に助言・指導の実施の申出を行うことにより、助言・指導が行われます。

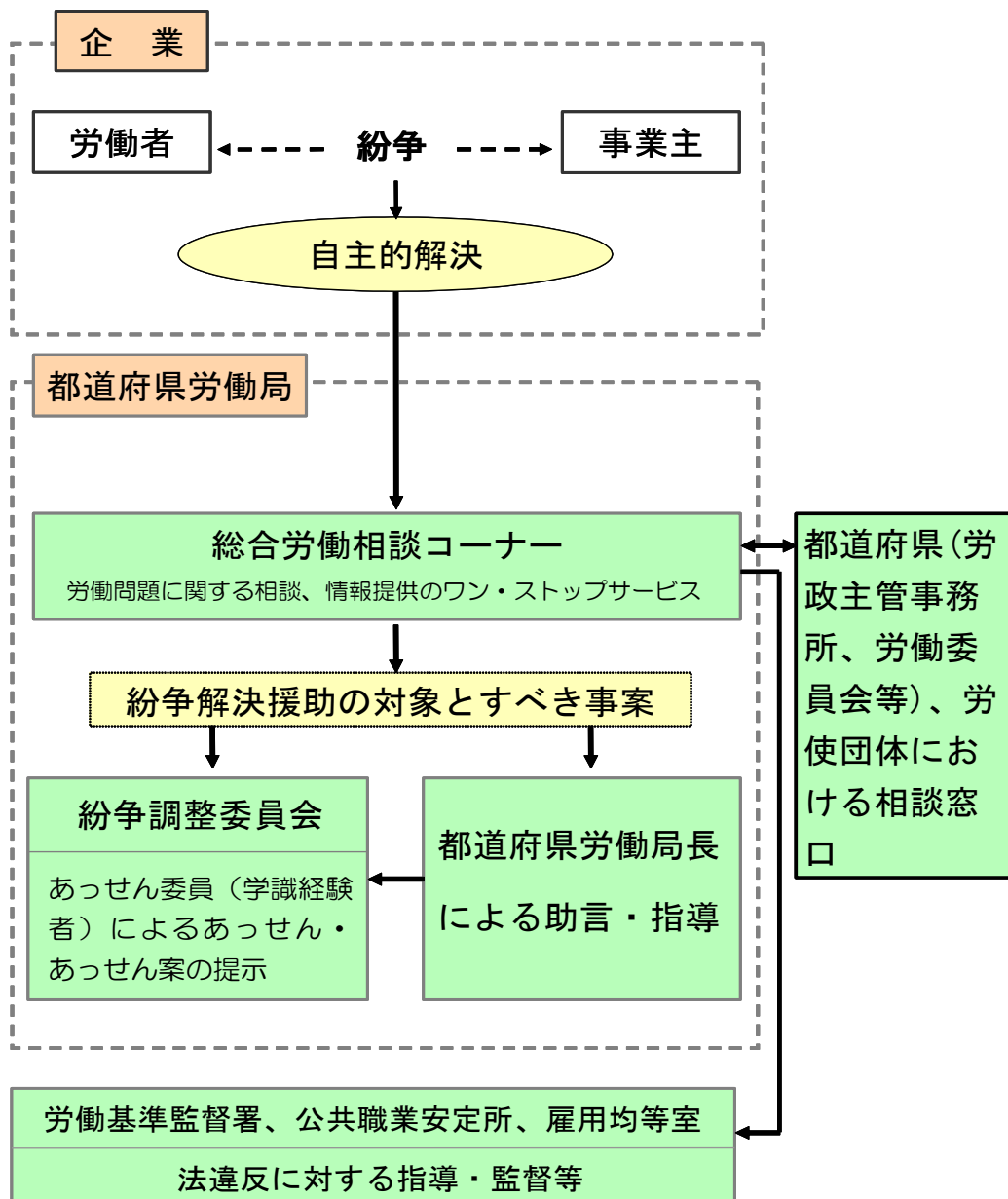
**【紛争調整委員会によるあっせんとは】**

都道府県ごとに、弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された紛争調整委員会が設置されています。長野労働局においては、9名(24.3まで6名)の委員で構成されています。

この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争当事者双方の主張の要点を確認し、紛争の解決に向けてあっせんを実施することにより紛争の円満な解決を図ろうとするものです。

紛争当事者の双方又は一方が労働局長にあっせんの実施を申請することにより、あっせん手続きが開始されます。

**個別労働紛争解決システム**



# 平成29年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法施行状況

## 1 男女雇用機会均等法の施行状況

### (1) 相談

平成29年度に長野労働局雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に係る相談件数は 192件 であった。

相談内容の内訳をみると、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が 81件 と最も多く、次いで、「妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い及びハラスメント」68件、「母性健康管理」21件 となっている。

図1-1 相談内容の内訳

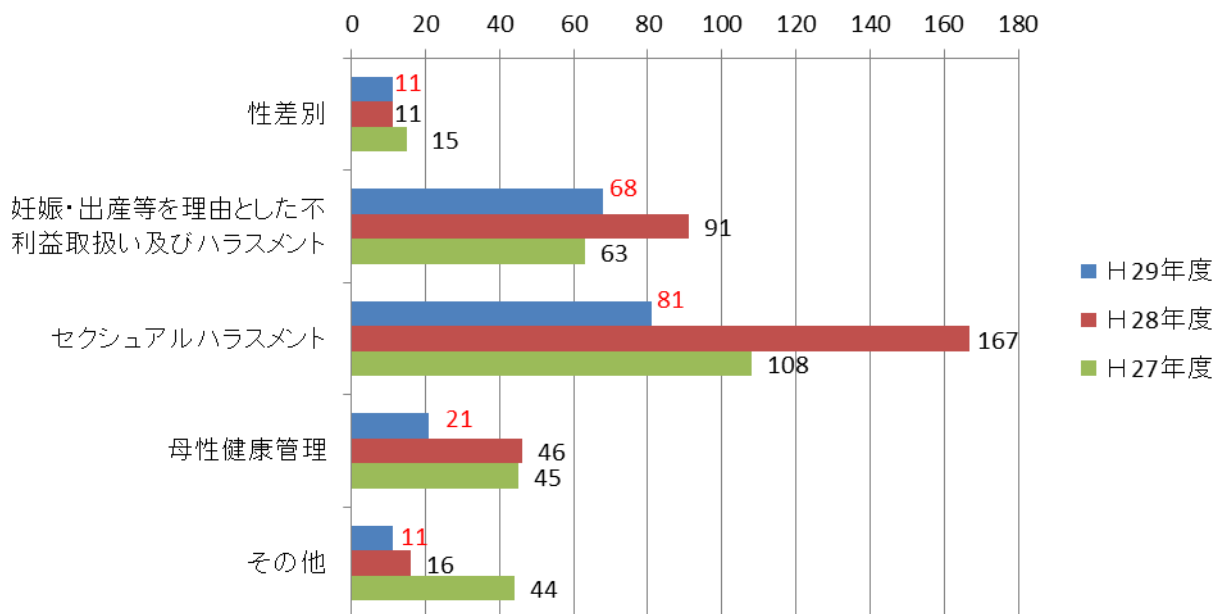


表1-1 相談内容の内訳

|                            | H27年度 | H28年度 | H29年度 |
|----------------------------|-------|-------|-------|
| 性差別                        | 15    | 11    | 11    |
| 妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い及びハラスメント | 63    | 91    | 68    |
| セクシュアルハラスメント               | 108   | 167   | 81    |
| 母性健康管理                     | 45    | 46    | 21    |
| その他                        | 44    | 16    | 11    |

※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度以降で算定方法が異なるため、単純比較できない。

## (2) 紛争解決の援助

労働局では、労働者と事業主との間で男女均等取扱いに関する紛争が生じた場合、紛争解決のための援助を行っている。援助には、労働局長によるものと機会均等調停会議による調停がある。

### ① 労働局長による紛争解決の援助

平成 29 年度の長野労働局雇用環境・均等室における男女雇用機会均等法に基づく労働局長による紛争解決援助の実施件数は 2 件（平成 28 年度、6 件）であった。

内訳としては、「セクシュアルハラスメント」に関するものとなっている。

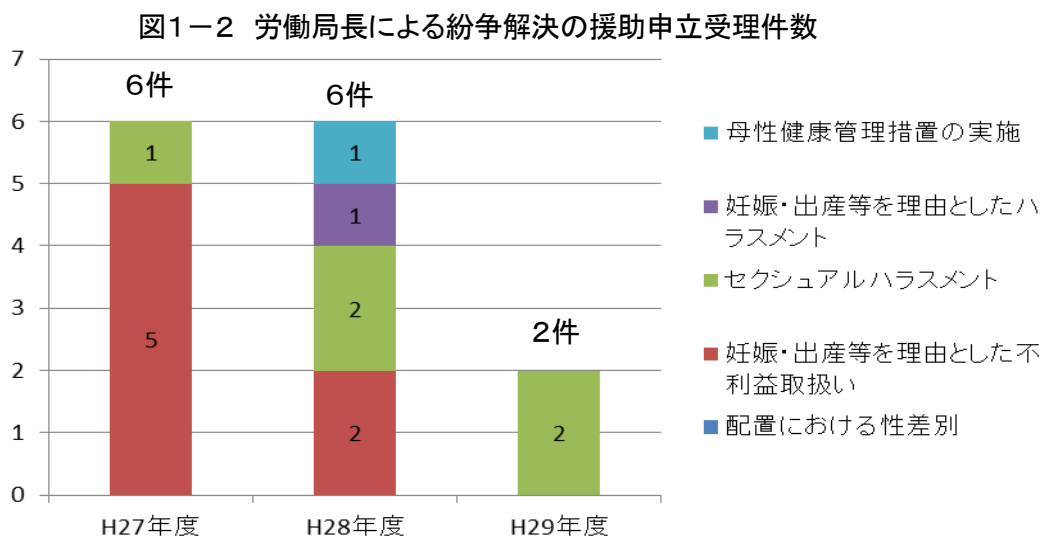


表1-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

|                    | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度 |
|--------------------|--------|--------|--------|
| 配置における性差別          | 0      | 0      | 0      |
| 妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い | 5      | 2      | 0      |
| セクシュアルハラスメント       | 1      | 2      | 2      |
| 妊娠・出産等を理由としたハラスメント | -      | 1      | 0      |
| 母性健康管理措置の実施        | 0      | 1      | 0      |
| 計                  | 6      | 6      | 2      |

### ② 機会均等調停会議による調停

平成 29 年度の長野労働局雇用環境・均等室における男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停の受理件数は 0 件（平成 28 年度、0 件）であった。

### (3) 制度是正指導

平成 29 年度に長野労働局雇用環境・均等室が男女雇用機会均等法第 29 条に基づき事業主に助言を行った件数は 386 件であった。

内容別では、母性健康管理に関するものが 145 件と最も多く、助言件数全体の 4 割近くを占めている。

表1-3 是正指導件数

|                       | 件(%)   |        |             |
|-----------------------|--------|--------|-------------|
|                       | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度      |
| 募集・採用                 | 1      | 0      | 0 (0.0)     |
| 配置・昇進・教育訓練・福利厚生・退職勧奨等 | 1      | 2      | 0 (0.0)     |
| 間接差別                  | 0      | 0      | 0 (0.0)     |
| セクシュアルハラスメント          | 107    | 110    | 113 (29.3)  |
| 妊娠、出産等に関するハラスメント      | -      | 13     | 128 (33.1)  |
| 母性健康管理                | 66     | 135    | 145 (37.6)  |
| 深夜業に従事する女性労働者に対する措置   | 0      | 0      | 0 (0.0)     |
| 計                     | 175    | 260    | 386 (100.0) |

### (4) ポジティブ・アクションの取組の促進

男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して、企業が自主的かつ積極的に行う取組（ポジティブ・アクション）を促進するために、企業の実情に応じた取組を促す助言を行っている。

平成 29 年度に長野労働局雇用環境・均等室が行ったポジティブ・アクション取組に関する助言件数は 155 件であり、内容としては「女性の採用拡大」の取組を促す助言が 69 件と最も多くなっている。

表1-4 ポジティブ・アクション取組に関する助言件数

|              | 27 年度 | 28 年度 | 29 年度 |
|--------------|-------|-------|-------|
| 女性の採用拡大      | 47    | 71    | 69    |
| 女性の職域拡大      | 42    | 39    | 26    |
| 女性の管理職登用     | 53    | 54    | 47    |
| 職場環境・職場風土の改善 | 20    | 4     | 13    |
| 計            | 162   | 168   | 155   |

## 2 育児・介護休業法の施行状況

### (1) 相談

平成 29 年度に長野労働局雇用環境・均等室に寄せられた育児・介護休業法に係る相談件数は 1,317 件 であった。

相談内容の内訳をみると、「育児休業」に関する相談が 397 件 と最も多く、次いで、「育児（休業以外）」296 件、「介護（休業以外）」195 件となっている。

図2-1 相談内容の内訳

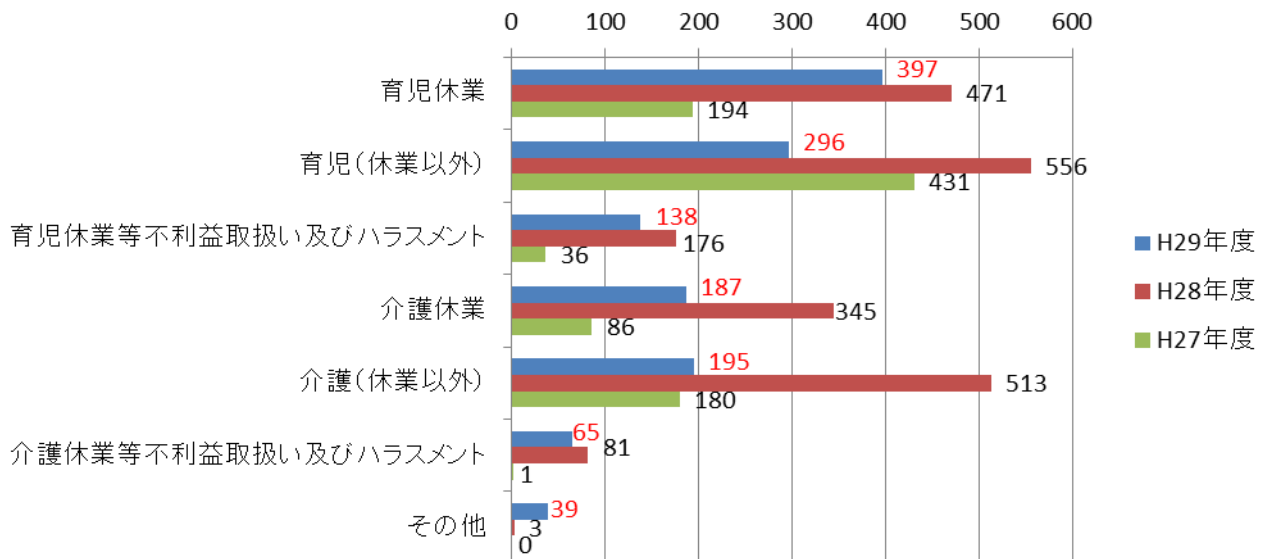


表2-1 相談内容の内訳

|                     | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度 |
|---------------------|--------|--------|--------|
| 育児休業                | 194    | 471    | 397    |
| 育児(休業以外)            | 431    | 556    | 296    |
| 育児休業等不利益取扱い及びハラスメント | 36     | 176    | 138    |
| 介護休業                | 86     | 345    | 187    |
| 介護(休業以外)            | 180    | 513    | 195    |
| 介護休業等不利益取扱い及びハラスメント | 1      | 81     | 65     |
| その他                 | 0      | 3      | 39     |

※相談件数について、平成 27 年度以前と平成 28 年度以降で算定方法が異なるため、単純比較できない。

## (2) 紛争解決の援助

労働者と事業主との間で育児・介護休業等に関する紛争が生じた場合、労働局では紛争解決のための援助を行っている。援助には、労働局長によるものと両立支援調停会議による調停がある。

### ① 労働局長による紛争解決の援助

平成 29 年度の長野労働局雇用環境・均等室における育児・介護休業法に基づく労働局長による紛争解決援助の実施件数は 1 件（平成 28 年度、7 件）であった。

図2-2 労働局長による紛争解決の援助

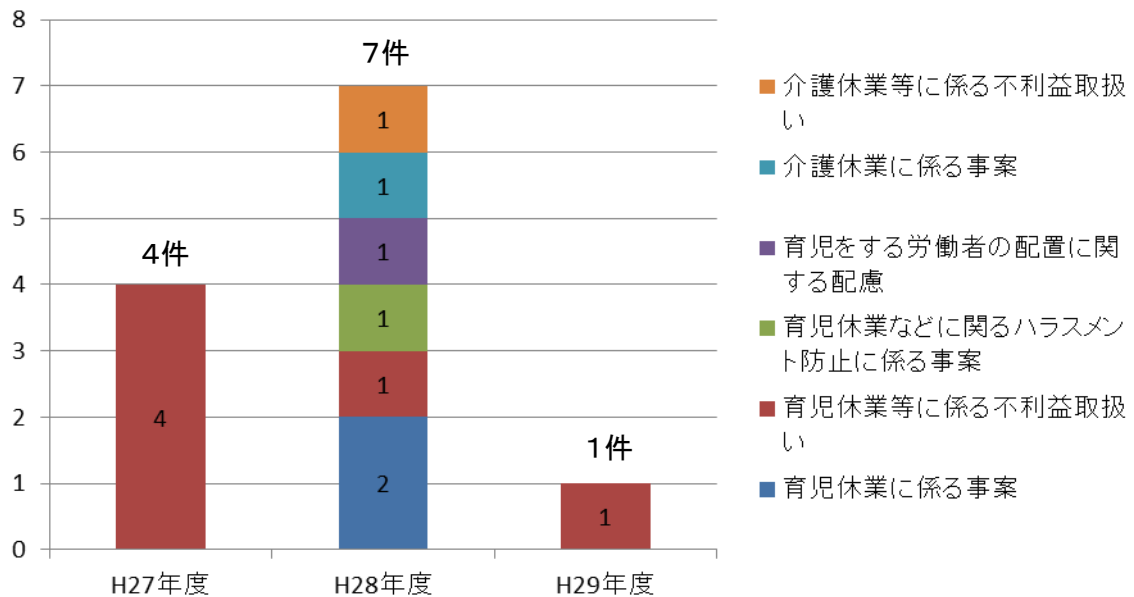


表2-2 労働局長による紛争解決の援助

|                        | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度 |
|------------------------|--------|--------|--------|
| 育児休業に係る事案              | 0      | 2      | 0      |
| 育児休業等に係る不利益取扱い         | 4      | 1      | 1      |
| 育児休業などに係るハラスメント防止に係る事案 | -      | 1      | 0      |
| 育児をする労働者の配置に関する配慮      | 0      | 1      | 0      |
| 介護休業に係る事案              | 0      | 1      | 0      |
| 介護休業等に係る不利益取扱い         | 0      | 1      | 0      |
| 計                      | 4      | 7      | 1      |

### ② 両立支援調停会議による調停

平成 29 年度の長野労働局雇用環境・均等室における育児・介護休業法に基づく両立支援調停会議による調停の申請はなかった（平成 28 年度、0 件）。

### (3) 制度是正指導

平成 29 年度に長野労働局雇用環境・均等室が育児・介護休業法第 56 条に基づき、事業主に助言を行った件数は、育児関係 726 件、介護関係 674 件であった。

指導事項としては、平成 28 年度より義務付けられたことから育児・介護とも「休業などに関するハラスメント防止措置」が最も多く、次いで、育児関係では「所定労働時間の短縮措置等（努力義務）」、「休業制度」の順となっており、介護関係では「休業制度」、「所定労働時間の短縮措置等（義務）」、「介護休暇」の順となっている。

表2-3 是正指導件数

|           |                    | 件(%)   |        |             |
|-----------|--------------------|--------|--------|-------------|
|           |                    | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度      |
| 育児関係      | 休業制度               | 82     | 56     | 127 (17.5)  |
|           | 子の看護休暇             | 69     | 50     | 81 (11.2)   |
|           | 所定外労働の制限           | 50     | 25     | 19 (2.6)    |
|           | 時間外労働の制限           | 50     | 33     | 32 (4.4)    |
|           | 深夜業の制限             | 12     | 13     | 7 (0.9)     |
|           | 所定労働時間の短縮措置等(義務)   | 108    | 50     | 47 (6.5)    |
|           | 所定労働時間の短縮措置等(努力義務) | 103    | 106    | 165 (22.7)  |
|           | 休業などに関するハラスメント防止措置 | -      | 6      | 248 (34.2)  |
|           | 休業期間等の周知           | 0      | 1      | 0 (0.0)     |
|           | 計                  | 474    | 340    | 726 (100.0) |
| 介護関係      | 休業制度               | 49     | 34     | 143 (21.2)  |
|           | 介護休暇               | 57     | 33     | 67 (10.0)   |
|           | 所定外労働の制限           | -      | 4      | 48 (7.1)    |
|           | 時間外労働の制限           | 20     | 18     | 13 (1.9)    |
|           | 深夜業の制限             | 13     | 13     | 11 (1.6)    |
|           | 所定労働時間の短縮措置等(義務)   | 72     | 27     | 143 (21.2)  |
|           | 休業などに関するハラスメント防止措置 | -      | 6      | 249 (37.0)  |
|           | 計                  | 211    | 135    | 674 (100.0) |
| 職業家庭両立推進者 |                    | 77     | 85     | 110         |
| 合計        |                    | 762    | 560    | 1,510       |





## 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等に伴い、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」という。）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等により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

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に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

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

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

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

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。

## 個別労働紛争解決制度の施行状況（概要）

（平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日）

|     |  |                     |
|-----|--|---------------------|
| 1   | 総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数  | 17,259 件 (17,644 件) |
|     | 相談者の種類   |                     |
|     | 労働者  | 9,898 件 (10,086 件)  |
|     | 使用者  | 3,974 件 (4,250 件)   |
|     | その他  | 3,387 件 (3,308 件)   |
| 2   | 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数   | 6,173 件 (6,317 件)   |
|     | ① 相談者の種類   |                     |
|     | 労働者  | 4,658 件 (4,839 件)   |
|     | 使用者  | 739 件 (761 件)       |
|     | その他  | 776 件 (717 件)       |
|     | ② 労働者の就労状況   |                     |
|     | 正社員  | 1,716 件 (1,944 件)   |
|     | 短時間労働者   | 697 件 (755 件)       |
|     | 派遣労働者  | 239 件 (212 件)       |
|     | 有期雇用労働者  | 668 件 (607 件)       |
|     | その他  | 46 件 (68 件)         |
|     | 不明   | 2,807 件 (2,731 件)   |
|     | ③ 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 7,929 件 (8,090 件) となる。）           |                     |
|     | 普通解雇   | 643 件 (684)         |
|     | 整理解雇   | 108 件 (111)         |
|     | 懲戒解雇   | 117 件 (111)         |
|     | 労働条件の引下げ   | 581 件 (667)         |
|     | 退職勧奨   | 488 件 (568)         |
|     | 採用内定取消   | 31 件 (48)           |
|     | 雇止め  | 344 件 (287)         |
|     | 出向・配置転換  | 254 件 (209)         |
|     | 自己都合退職   | 1,125 件 (1,205)     |
|     | その他の労働条件   | 961 件 (1,059)       |
|     | 募集・採用  | 108 件 (117)         |
|     | いじめ・嫌がらせ   | 1,773 件 (1,768)     |
|     | 賠償   | 241 件 (298)         |
|     | その他  | 1,155 件 (958)       |
| 3   | 労働局長による助言・指導の件数  |                     |
| (1) | 助言・指導の申出の受付を行った件数  | 106 件 (109 件)       |
|     | ① 労働者の就労状況   |                     |
|     | 正社員  | 54 件 (57 件)         |
|     | 短時間労働者   | 23 件 (21 件)         |
|     | 派遣労働者  | 9 件 (9 件)           |
|     | 有期雇用労働者  | 16 件 (18 件)         |
|     | その他  | 2 件 (1 件)           |
|     | 不明   | 2 件 (3 件)           |
|     | ② 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 153 件 (161 件) となる。）               |                     |
|     | 普通解雇   | 10 件 (22)           |
|     | 整理解雇   | 1 件 (0)             |
|     | 懲戒解雇   | 1 件 (1)             |
|     | 労働条件の引下げ   | 18 件 (11)           |
|     | 退職勧奨   | 8 件 (9)             |
|     | 採用内定取消   | 0 件 (0)             |
|     | 雇止め  | 12 件 (10)           |
|     | 出向・配置転換  | 5 件 (5)             |
|     | 自己都合退職   | 17 件 (24)           |
|     | その他の労働条件   | 13 件 (13)           |
|     | 募集・採用  | 0 件 (1)             |
|     | いじめ・嫌がらせ   | 31 件 (24)           |
|     | 賠償   | 3 件 (5)             |
|     | その他  | 34 件 (36)           |
| (2) | 助言・指導の手続きを終了した件数   | 106 件 (109 件)       |
|     | 終了の区分  |                     |
|     | 助言を実施  | 101 件 (104)         |
|     | 指導を実施  | 0 件 (0)             |
|     | 取下げ  | 4 件 (5)             |
|     | その他  | 1 件 (0)             |
|     | （うち、助言実施により解決したもの 40 件 (51) あっせんに移行したもの 12 件 (15) その他 49 件 (38)） |                     |
| 4   | 紛争調整委員会によるあっせんの件数  |                     |
| (1) | あっせんの申請の受理を行った件数   | 119 件 (137 件)       |
|     | ① 労働者の就労状況   |                     |
|     | 正社員  | 56 件 (69 件)         |
|     | 短時間労働者   | 14 件 (38 件)         |
|     | 派遣労働者  | 8 件 (2 件)           |
|     | 有期雇用労働者  | 32 件 (19 件)         |
|     | その他  | 6 件 (5 件)           |
|     | 不明   | 3 件 (4 件)           |
|     | ② 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 146 件 (218 件) となる。）               |                     |
|     | 普通解雇   | 32 件 (30)           |
|     | 整理解雇   | 5 件 (8)             |
|     | 懲戒解雇   | 1 件 (0)             |
|     | 労働条件の引下げ   | 13 件 (15)           |
|     | 退職勧奨   | 11 件 (23)           |
|     | 採用内定取消   | 0 件 (4)             |
|     | 雇止め  | 10 件 (12)           |
|     | 出向・配置転換  | 4 件 (1)             |
|     | 自己都合退職   | 1 件 (8)             |
|     | その他の労働条件   | 9 件 (19)            |
|     | いじめ・嫌がらせ   | 48 件 (67)           |
|     | 賠償   | 2 件 (6)             |
|     | その他  | 10 件 (25)           |
| (2) | あっせんの手続きを終了した件数  | 119 件 (133 件)       |
|     | 終了の区分  |                     |
|     | 当事者間の合意の成立   | 64 件 (73)           |
|     | 申請の取下げ   | 7 件 (11)            |
|     | 打切り  | 48 件 (49)           |
|     | その他  | 0 件 (0)             |

（注）（ ）は平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日の件数である。

## 【助言・指導の例】

| 事例1： 自己都合退職 |   |
|-------------|---|
| 事案の概要       | 正社員として勤務していたが、就業規則では退職の際には1か月前に申し出ることになっているところ、事業場責任者に退職する旨を申し出るも「引継ぎ社員がいないので辞めさせることはできない」などと言われ、退職が認められないため、就業規則の規定どおり退職できるよう助言を求めたもの。 |
| 助言・指導の内容    | 事業主に対して雇用契約の解約の申し入れに係る民法の規定を説明した上で、労使が話し合って円満に紛争解決するよう促したところ、労使双方で話し合いの結果、就業規則の規定に基づき、労使双方が納得する形で、労働者が希望する日に退職することとなった。                 |

| 事例2： いじめ・嫌がらせ |   |
|---------------|---|
| 事案の概要         | 正社員として働き始めたが、本社の管理者からプライバシーの侵害などのいじめ・嫌がらせを受け、我慢できずに退職せざるを得なくなり、退職した。事業主に対し、謝罪・説明等の助言を求めたもの。                               |
| 助言・指導の内容      | 事業主に対していじめ・嫌がらせのない安全で快適な職場環境づくりの取組について説明した上で、労使が話し合って円満に紛争解決するよう促したところ、事業主が話し合いの場を設け、申請人に対し、会社の対応について謝罪・説明を行うことにより解決したもの。 |

## 【あっせんの例】

| 事例1： いじめ・嫌がらせ |   |
|---------------|---|
| 事案の概要         | 正社員として入社、その直後から同僚社員からいじめ・嫌がらせ等を受けるようになり、職場の上司に相談し、対応を求めてきたが、改善されることはなく、耐え切れなくなり、およそ1年間の勤務の末退職することとなった。これに伴う経済的、精神的損害に対する金銭補償を求めたもの。         |
| あっせんのポイント     | あっせん委員から労働契約法の安全配慮義務(職場環境配慮義務)の規定等を説明しつつ、労使双方の主張を確認したところ、いじめ・嫌がらせ等の事実に関する双方の主張は食い違ったが、会社は対応の不十分さを認め、また、紛争の早期解決のため、事業主が解決金を支払うことで双方合意し、解決した。 |

| 事例2： 解雇   |  |
|-----------|--|
| 事案の概要     | 正社員として勤務していたところ、事業主から申請者の健康上の問題等を理由に解雇を通告されたが、主治医からの証明にもあるとおり勤務への支障はなく、解雇は不当であり、不当な解雇を受けたことで被った経済的、精神的損害に対する金銭的補償を求めたもの。                     |
| あっせんのポイント | あっせん委員が双方の主張を確認しつつ、労働契約法の「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解雇は無効である」との規定を説明した上で、労使双方の納得いく解決策の検討を促したところ、紛争の長期化を回避するため、事業主が解決金を支払うことで双方合意し、解決した。 |

労働局では、労働者と事業主との間に、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等に関しトラブルが生じた場合、紛争の早期かつ円満な解決に向けた援助を行っています。

長野労働局雇用環境・均等室が扱った紛争解決の事例を紹介します。

### ○長野労働局長による紛争解決援助事例

〈妊娠していることを理由としてシフトを減らされた上、退職勧奨されたとする事例〉

#### ●女性労働者からの申立内容

パートとして1年以上継続勤務しているが、会社に妊娠していることを報告したところ、勤務日数及び時間を減らされた上、退職を強要された。

産前産後休業及び育児休業を取得し、継続勤務をしたい。また、休業に入るまでの勤務について、元の勤務日数に戻してほしい。

#### ●事業主からの事情聴取

勤務日数及び時間を減らしたのは申立者の体調を気遣ったためであり、勤務中に何かあっても会社としては責任を取れないことから、退職を勧めたものである。

#### ○雇用環境・均等室の援助内容

妊娠等を理由とする退職の強要等は不利益取扱いに当たることを説明の上、女性労働者の雇用を継続し、産前産後休業等を取得させるよう助言を行った。また、申出があった場合に母性健康管理措置を講ずることは事業主の義務であり、医師から指導事項があった場合には適切に対応しなければならないことを説明した上で、そのような指導もない状況においては、従前どおりの勤務日数とするよう併せて助言した。

#### ○結果

事業主は、勤務日数を元に戻すとともに、申立者を継続勤務させることとした。その結果、申立者は産前産後休業及び育児休業を取得できることとなった。

よりよい働き方のために、

「ハラスメント撲滅集中月間（キャンペーン）」を実施します。

※取組内容

「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設します。

期 間：平成30年10月1日（月）～10月31日（水）

受付時間：8時30分～17時15分

場 所：長野労働局雇用環境・均等室

電 話：026-227-0125, 223-0551

◎上記期間以外でも相談を受け付けておりますので、職場におけるハラスメントでお悩みの方はお気軽にご利用ください。