

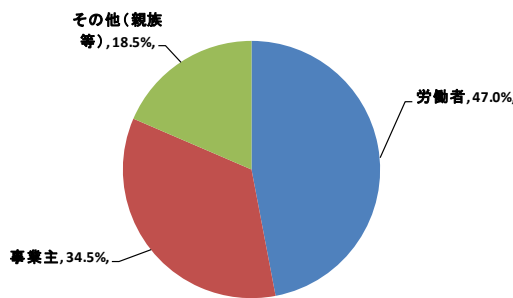
## 1 総合労働相談の状況

島根労働局の総合労働相談コーナー及び各労働基準監督署等へ寄せられた労働関係（法令・制度の問い合わせ等を含む。）を含むあらゆる相談の件数は、平成 29 年度は 6,151 件で、平成 28 年度（6,448 件）と比較して 297 件（4.6%）の減少となりました。

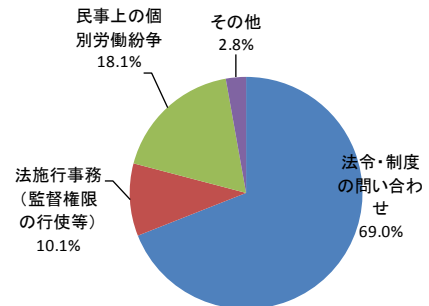
相談者の種類は、「労働者」が 2,891 件（47.0%）、「事業主」が 2,120 件（34.5%）、「その他」が 1,140 件（18.5%）となっています（第 1 図参照）。

相談内容の内訳は、「法令・制度の問い合わせ」が 5,610 件（69.0%）と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争」が 1,470 件（18.1%）、「法施行事務（監督権限行使、行政指導の実施）」が 821 件（10.1%）、「その他」が 2.8%の順となっています（第 2 図参照）。

第 1 図 相談者の種類



第 2 図 相談内容の内訳



## 2 民事上の個別労働関係紛争に係る相談状況

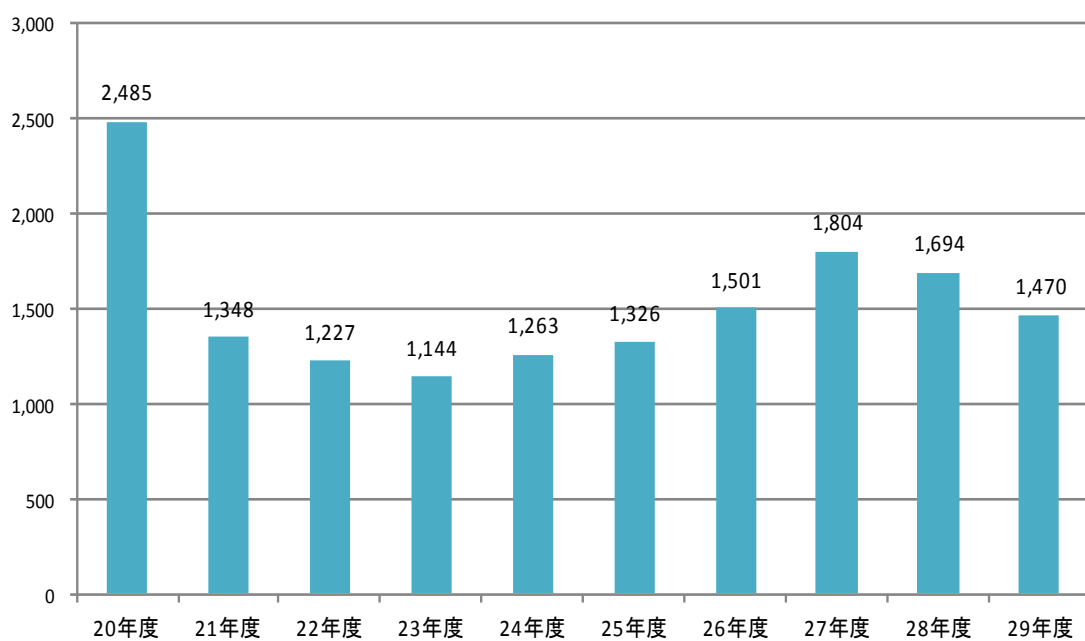
労働基準関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等）の違反を伴わない、職場内のいじめ・嫌がらせや解雇等の「民事上の個別労働関係紛争」の相談件数は 1,470 件で、平成 28 年度と比較して 224 件（13.2%）の減少となりました（第 3 図参照）。

相談者の種類は、「労働者」が 1,159 件（78.8%）、「事業主」は 146 件（9.9%）となっています（第 4 図参照）。

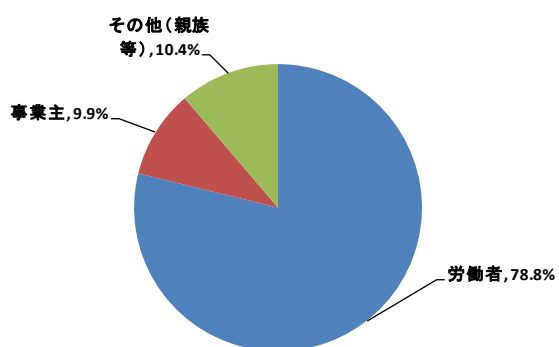
労働者の就労状況は、正社員が 608 件（41.4%）と最も多く、短時間労働者が 251 件（17.1%）、有期雇用労働者が 167 件（11.4%）、派遣労働者が 33 件（2.2%）となっています（第 5 図参照）。

相談内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が 530 件で全体の 30.9%を占め、次いで「自己都合退職」が 233 件（13.6%）、「その他の労働条件」が 189 件（11.0%）、「解雇」が 169 件（9.8%）の順となっており、この 4 項目で全体の 65%以上を占めています（第 6 図、第 7 図参照）

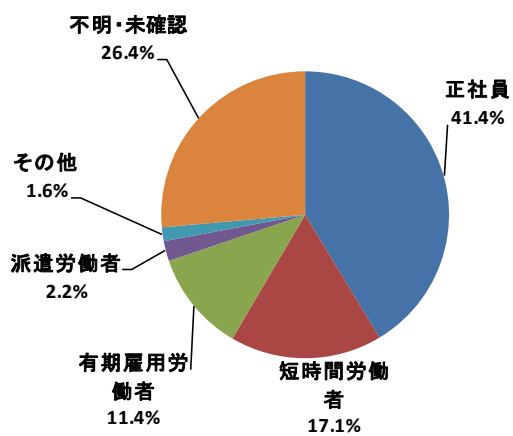
### 第3図 民事上の個別労働紛争相談件数



### 第4図 相談者の種類

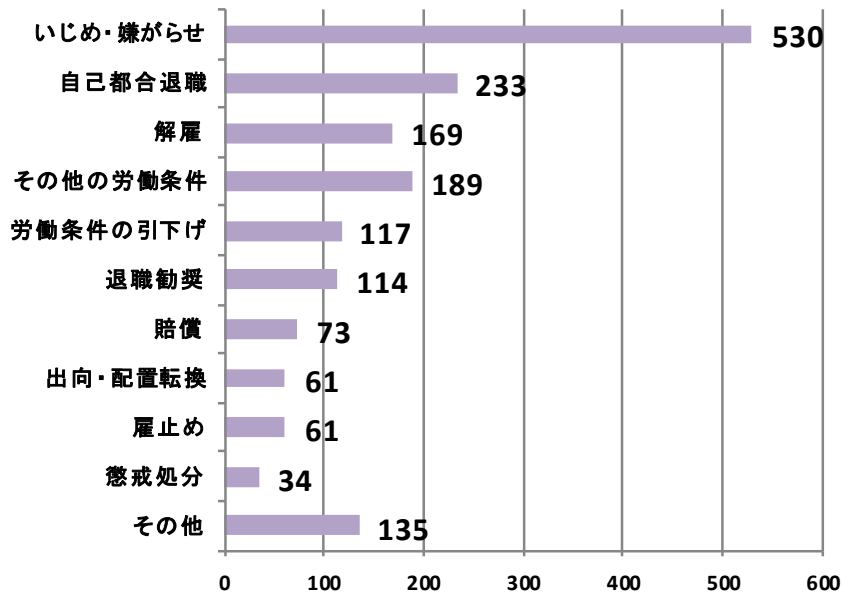


### 第5図 労働者の形態

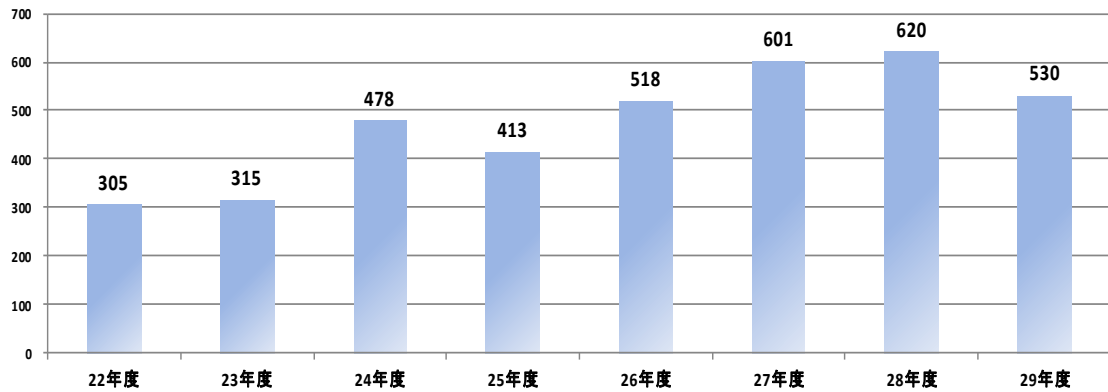


## 第6図 民事上の個別労働関係紛争に係る相談内容の内訳

(内訳が複数にまたがる相談があるため、合計件数は1,716件になります。)



## 第7図 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数 年度別の推移



### 3 労働局長による助言・指導の運用状況

労働局長が紛争当事者に対し、個別労働関係紛争の問題点を指摘して解決の方向を示唆することにより、自主的に紛争の解決を促進する制度である「労働局長による助言・指導」の申出受付件数は37件で、平成28年度（76件）と比較して39件（51.3%）の減少となっています（第1表参照）。

助言・指導の申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」が16件と最も多く、「その他の労働条件」が6件、「自己都合退職」が5件の順となっています。

申出を受け付けた37件のうち、解決したものは70.3%（26件）と、昨年度の解決率82.2%を11.9ポイント下回っています。

**第1表 平成29年度労働局長の助言・指導の運用状況**

紛争の内容	申出 件数	前年度から 繰越し	助言・指導実施		次年度へ 繰り越し
			解決	未解決	
解雇	0	0	0	0	0
労働条件引き下げ	2	0	1	0	1
出向・配置転換	2	0	0	1	1
退職勧奨	0	0	0	0	0
懲戒処分	0	0	0	0	0
採用内定取消	1	0	1	0	0
雇止め	2	0	2	0	0
昇給・昇格	0	0	0	0	0
自己都合退職	5	0	5	0	0
その他の労働条件	6	0	5	1	0
定年・年齢差別	0	0	0	0	0
雇用管理改善等	1	0	1	0	0
労働契約の承継	0	0	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	16	0	10	5	1
教育訓練	0	0	0	0	0
人事評価	0	0	0	0	0
賠償	0	0	0	0	0
その他	2	0	1	1	0
合 計	37	0	26	8	3

※1つの事案につき、複数にまたがる申出がある場合は、主な申出内容で計上しています。

平成 29 年度の労働局長の助言・指導の実施事例

事例1 : いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	<p>上司から、業務と関係のない私生活のことについてあれこれ詮索され、精神的に参っている。事業主に相談したが相手にされなかった。</p> <p>良好な職場環境を整えるなど、適正に対応するよう事業主に対する助言を申し立てたもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に対し、使用者には労働者の心身の安全に配慮しなければならないことを説明の上、今後の改善を検討するよう助言したところ、事業主自らが上司に対して言葉づかい等についての指導を行い、嫌がらせがなくなった。</p>
事例2 : 自己都合退職	
事案の概要	<p>事業主に対し、就業規則に基づき退職届を提出したが、「人が足りない。後任者を連れて来ないと退職は認めない」と言われ、受理してもらえなかった。再度提出するも同じ扱いであった。希望どおり退職できるよう、事業主に対する助言を申し立てたもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に対し、就業規則の遵守および民法の解約規定等を説明の上、それを踏まえた取扱をするよう助言したところ、申立人と事業主の話し合いが行われ、円満退職となった。</p>

#### 4 紛争調整委員会によるあっせん状況

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家（弁護士、大学教授、社会保険労務士）が入り紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することによりその解決を促進する制度である「紛争調整委員会によるあっせん」の申請件数は 28 件で、平成 28 年度と同数になりました（第 2 表参照）。

紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が 11 件で全体の 39.3%を占め、次いで「解雇」が 7 件（25.0%）、労働条件引き下げが 3 件（10.7%）となっています。

申請を受理し、あっせんを開催した事案の 18 件（※）のうち、合意が成立したものは 10 件（55.6%）と、昨年度の合意率 57.9%を下回りました。

（※：平成 28 年度からの繰越 4 件を含む。不参加 7 件、取下げ 1 件、次年度への繰越 5 件を除く 18 件）

第 2 表 平成 29 年度島根紛争調整委員会におけるあっせん実施状況

紛争の内容	申請 件数	前年度から 繰越し	あっせんを開催		不参加	取下げ	次年度へ 繰越し
			合意	打切			
解雇	7	0	3	1	0	0	3
労働条件引き下げ	3	2	1	2	1	0	1
出向・配置転換	1	1	1	0	1	0	0
退職勧奨	1	0	0	0	1	0	0
懲戒処分	0	0	0	0	0	0	0
採用内定取消	0	0	0	0	0	0	0
雇止め	1	0	0	0	1	0	0
昇給・昇格	0	0	0	0	0	0	0
自己都合退職	0	0	0	0	0	0	0
その他の労働条件	1	1	0	2	0	0	0
定年・年齢差別	0	0	0	0	0	0	0
雇用管理改善等	1	0	0	0	1	0	0
労働契約の承継	0	0	0	0	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	11	0	3(4)	3	2	1	1
教育訓練	0	0	0	0	0	0	0
人事評価	0	0	0	0	0	0	0
賠償	2	0	2	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0	0
合 計	28	4	10(11)	8	7	1	5

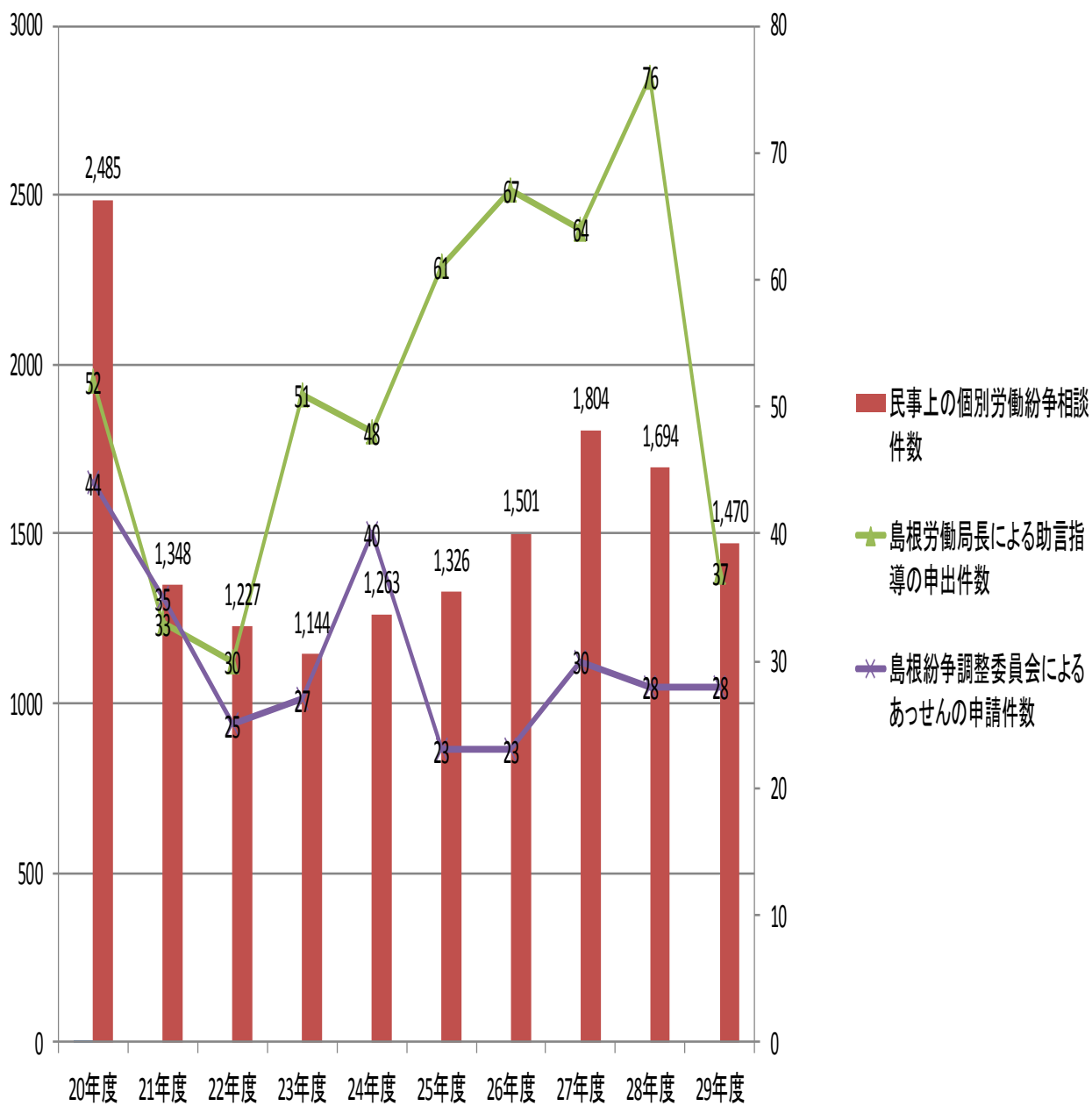
注：1つの事案につき、複数にまたがる紛争がある場合は、主な紛争内容で計上しています。

（ ）内は、あっせん期日を決定しましたが、開催前に合意した 1 件を計上した数字です。

平成 29 年度の紛争調整委員会におけるあっせんの実施事例

事例 1 : 解雇	
事案の概要	働く期間の定めのない雇用契約を締結し、正社員として勤務していたが、顧客からのクレームがあったことを理由に解雇された。 解雇権の濫用であり、経済的、精神的損害を被ったため、補償金の支払いを求めるとしてあっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が労使双方の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、申請人が解雇を受け入れるかわりに事業主が解決金を支払うことで合意が成立した。
事例 2 : いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	上司からのいじめ・嫌がらせがあり、事業主に対し良好な職場環境を形成するよう求めたが拒否された。精神的苦痛を被ったので補償金の支払いを求めるとしてあっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が労使双方の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、事業主がいじめがあったことを一部認め、解決金を支払うことで合意が成立した。

個別労働紛争解決制度施行状況(島根労働局)





# 個別労働紛争解決システム

