



島根労働局発表
令和2年7月17日

	島根労働局雇用環境・均等室
担当	室長 河嶋 小百合 労働紛争調整官 浅野 広記 電話 0852-20-7009

島根労働局における令和元年度の個別労働紛争解決制度の 施行状況を公表します

～民事上の個別労働紛争に関する相談「いじめ・嫌がらせ」が11年連続最多～

島根労働局（局長 倉持 清子）では、令和元年度に総合労働相談コーナー等に寄せられた労働相談、民事上の個別労働紛争に関する相談等の状況を取りまとめましたので公表します。

【ポイント】

民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、4年ぶりに増加に転じました。
相談内容では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が11年連続最多でした。

【概要】

1 総合労働相談件数（第2図）

令和元年度 6,933件（平成30年度6,443件）

平成30年度と比較して490件（7.6%）増加しました。

相談内容の内訳（※）では「法令・制度の問い合わせ」が6,146件（68.8%）と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争」が1,644件（18.4%）、「法施行事務（監督権限の行使等）」が831件（9.3%）となっています。

（※相談内容が複数にまたがるものがあるため、内訳の総件数は8,928件になります。）

2 民事上の個別労働紛争相談件数（第3図、第4図、第5図、第6図、第7図、第8図）

令和元年度 1,644件（平成30年度1,384件）

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紛争は、平成30年度と比較して260件（18.8%）増加しました。

相談内容の内訳（※）では「いじめ・嫌がらせ」が742件（39.4%）と最も多く、次いで「自己都合退職」が258件（13.7%）、その他の労働条件が165件（8.8%）、「労働条件の引下げ」が125件（6.6%）となっています。

（※相談内容が複数にまたがるものがあるため、内訳の総件数は1,884件になります。）

す。)

3 労働局長による助言・指導の申出受付件数（第1表・第8図）

令和元年度 38件（平成30年度 39件）

申出のあった38件のうち、解決したのは19件で解決率は50.0%となり、平成30年度の解決率76.2%を26.2ポイント下回りました。

4 紛争調整委員会によるあっせんの申請件数（第2表・第8図）

令和元年度 60件（平成30年度 20件）

申請を受理し、あっせんを開催した事案の41件（※）のうち、合意が成立したものは6件で合意率は14.6%となり、平成30年度の合意率60.0%を45.4ポイント下回りました。

（※：平成30年度からの繰越2件を含み、あっせん不参加12件、取下げ4件、令和2年度への繰越5件を除く、41件）

令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況

島根労働局

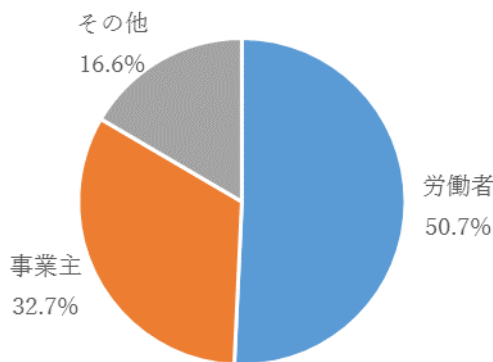
1 総合労働相談の状況

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について、令和元年度は6,933件で、平成30年度（6,443件）と比較して490件（7.6%）増加となりました。

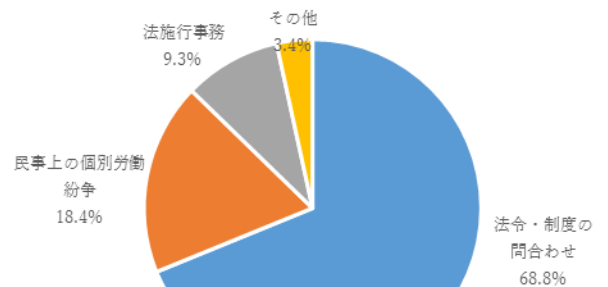
相談者の種類は、「労働者」が3,518件（50.7%）、「事業主」が2,267件（32.7%）、「その他」が1,148件（16.6%）となっています（第1図参照）。

相談内容の内訳は、「法令・制度の問い合わせ」が6,146件（68.8%）と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争」が1,644件（18.4%）、「法施行事務（監督権限行使、行政指導の実施）」が831件（9.3%）、「その他」が307件（3.4%）の順となっています（第2図参照）。（相談内容が複数にまたがるものがあるため、内訳の総件数は8,928件になります。）

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

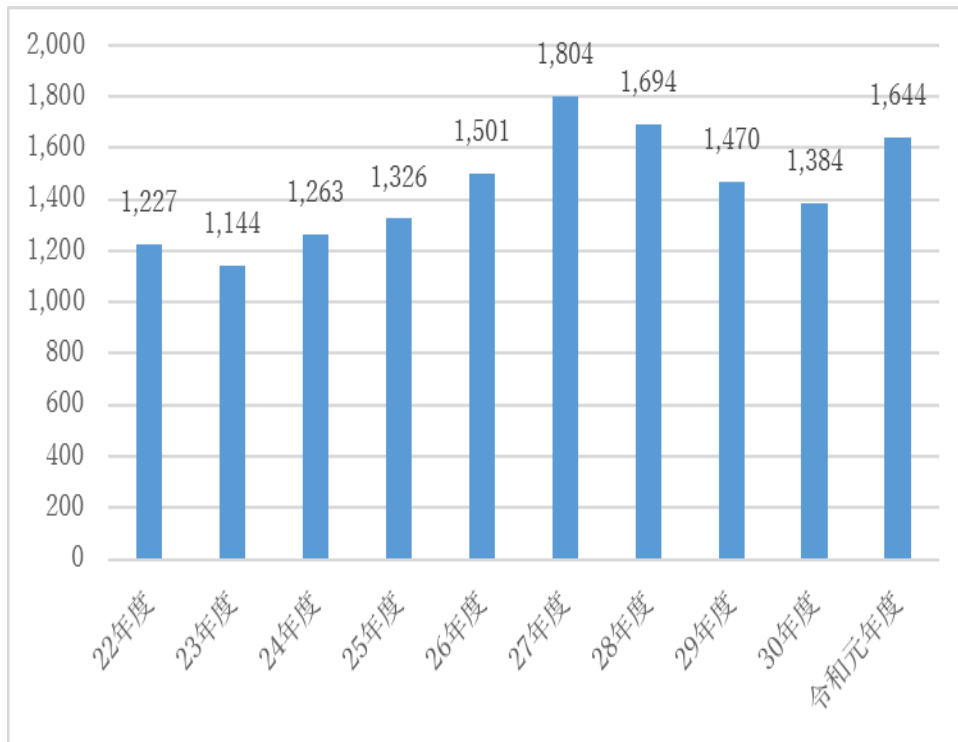
労働基準関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等）の違反を伴わない、職場内のいじめ・嫌がらせや解雇等の「民事上の個別労働紛争」の相談件数は1,644件で、平成30年度1,384件と比較して260件（18.8%）の増加となりました（第3図参照）。

相談者の種類は、「労働者」が1,335件（81.2%）、「事業主」は101件（6.1%）となっています（第4図参照）。

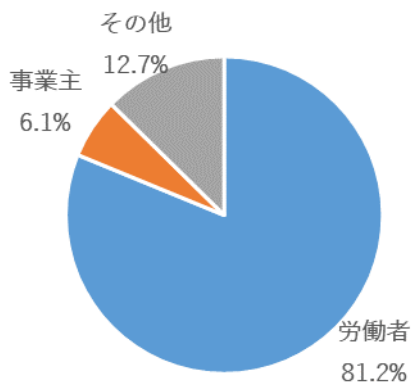
労働者の就労形態は、正社員が766件（46.6%）と最も多く、短時間労働者が302件（18.3%）、有期雇用労働者が242件（14.7%）、派遣労働者が45件（2.7%）となっています（第5図参照）。

相談内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が742件（39.4%）、次いで「自己都合退職」が258件（13.7%）、「その他の労働条件」が165件（8.8%）、「労働条件の引下げ」が125件（6.6%）の順となっており、この4項目で全体の68%以上を占めています（第6図、第7図参照）（相談内容が複数にまたがるものがあるため、内訳の総件数は1,884件になります。）

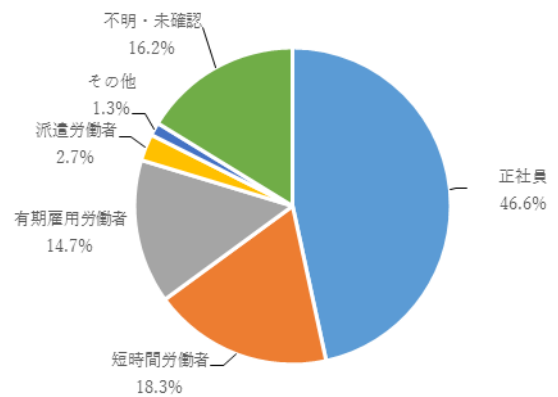
第3図 民事上の個別労働紛争相談件数



第4図 相談者の種類

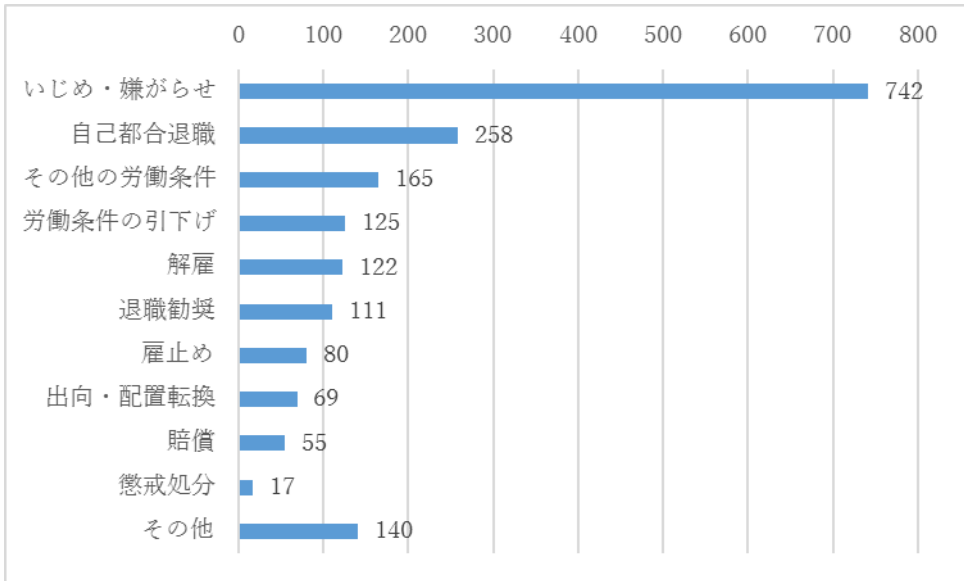


第5図 労働者の就労形態

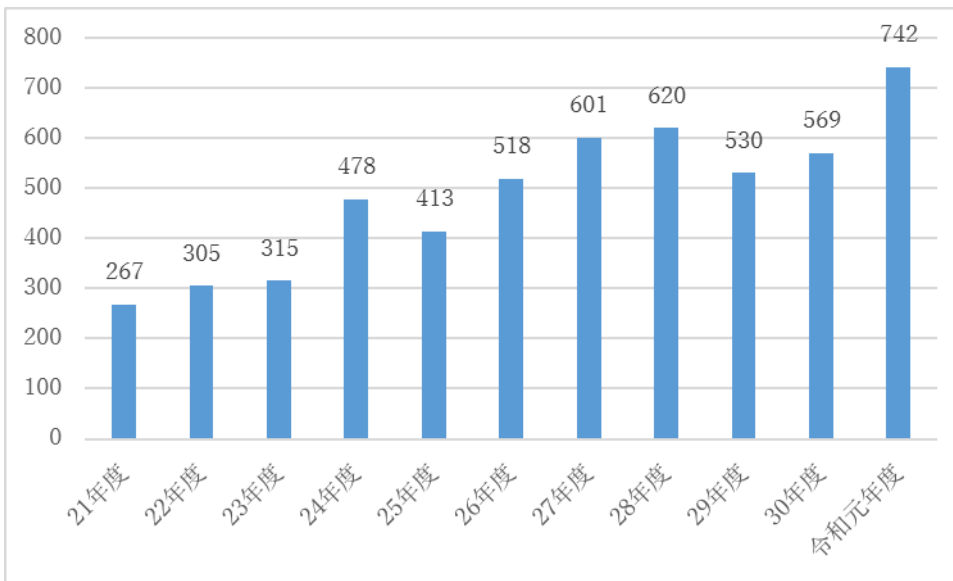


第6図 民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳

(※内訳が複数にまたがる相談があるため、合計件数は1,884件になる。)



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、民事上の個別労働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38件で、平成30年度の39件より1件（2.6%）の減少となっています（第1表・第8図参照）。

助言・指導の申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」が14件と最も多く、次いで「自己都合退職」が9件、「その他の労働条件」が4件の順となっています。

申出を受け付けた38件のうち、解決したものは19件で解決率は50.0%と、平成30年度の解決率76.2%を26.2ポイント下回っています。

第1表 令和元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	3	0	3	0	0
労働条件の引下げ	1	0	0	0	1
出向・配置転換	0	0	0	0	0
退職勧奨	1	0	0	1	0
懲戒処分	1	0	1	0	0
採用内定取消	0	0	0	0	0
雇止め	1	0	0	1	0
昇給・昇格	0	0	0	0	0
自己都合退職	9	0	6	3	0
その他の労働条件	4	0	3	1	0
定年・年齢差別	0	0	0	0	0
雇用管理改善等	0	0	0	0	0
労働契約の承継	0	0	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	14	0	4	10	0
教育訓練	0	0	0	0	0
人事評価	1	0	0	1	0
賠償	0	0	0	0	0
その他	3	0	2	1	0
合 計	38	0	19	18	1

※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。

令和元年度の労働局長の助言・指導の実施事例

事例1 : 自己都合退職	
事案の概要	申出人は事業主に対し、就業規則等に則り退職予定日の1か月以上前に退職届を提出するも、退職日を延ばすよう求められた。予定日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。
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、就業規則の遵守および民法の雇用契約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、申出人と事業主の話し合いが行われ、予定日に退職となった。
事例2 : その他の労働条件	
事案の概要	申出人は3日間、アルバイトをした。事業主から賃金の支払いがあったものの、内訳の説明がなく適正な金額であるかどうか判別できなかった。支払根拠を説明するよう、事業主に対する助言を申し立てたもの。
助言・指導の内容・結果	事業主が申出人に対し、支払根拠を明確に説明した。

4 紛争調整委員会によるあっせん状況

民事上の個別労働紛争について、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60件で、平成30年度（20件）より40件（300%）増加となりました（第2表・第8図参照）。

紛争の内容は、「労働条件引き下げ」が25件で全体の41.7%を占め、次いで「いじめ・嫌がらせ」が21件（35.0%）、「解雇」が6件（10%）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41件（※）のうち、合意が成立したものは6件で合意率は14.6%となり、平成30年度の合意率60.0%を45.4ポイント下回りました。

（※：平成30年度からの繰越2件を含む。不参加12件、取下げ4件、次年度への繰越5件を除く41件）

第2表 令和元年度島根紛争調整委員会におけるあっせん実施状況

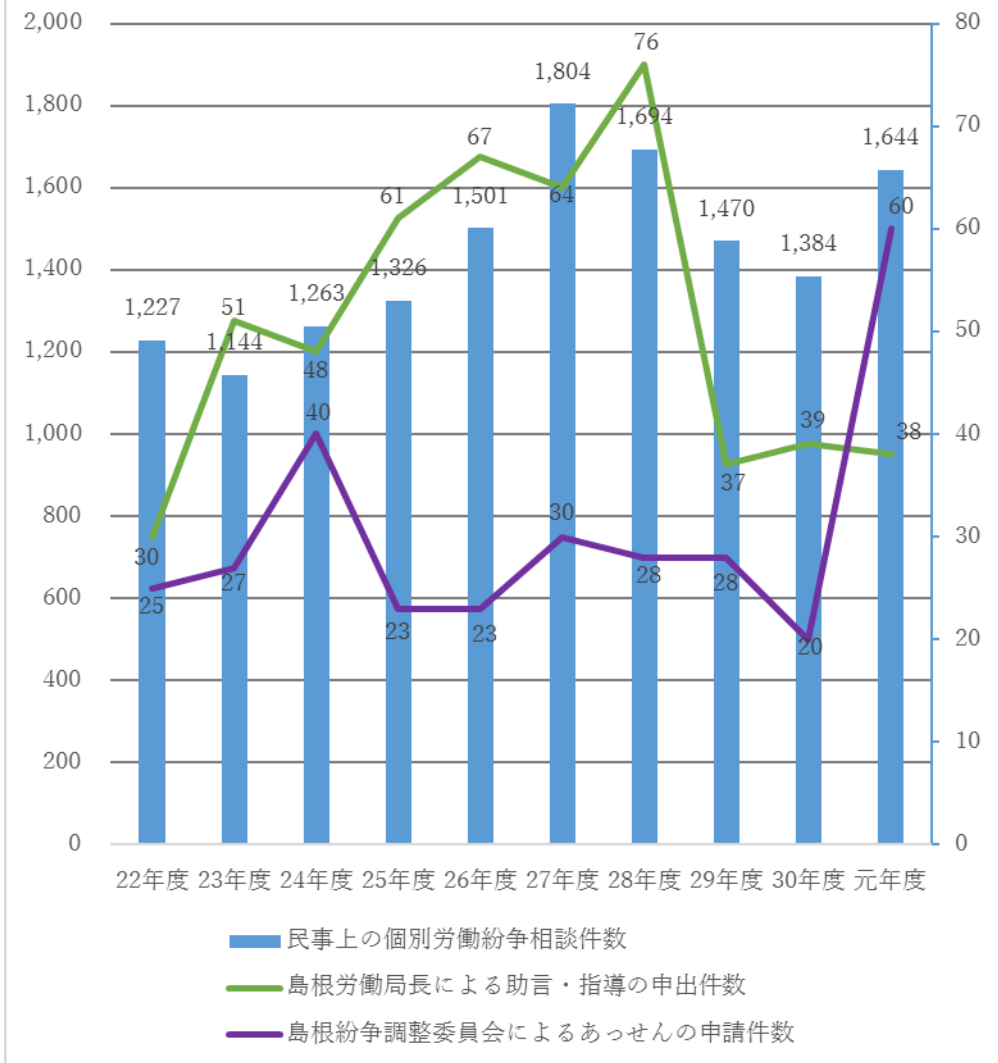
紛争の内容	申請 件数	前年度から 繰越し	あっせんを開催		不参加	取下げ	次年度へ 繰越し
			合意	打切			
解雇	6	1	2	3	2	0	0
労働条件の引下げ	25	0	0	24	0	1	0
出向・配置転換	0	0	0	0	0	0	0
退職勧奨	1	0	1	0	0	0	0
懲戒処分	0	0	0	0	0	0	0
採用内定取消	0	0	0	0	0	0	0
雇止め	0	1	0	0	1	0	0
昇給・昇格	0	0	0	0	0	0	0
自己都合退職	0	0	0	0	0	0	0
その他の労働条件	4	0	1	1	1	0	1
定年・年齢差別	0	0	0	0	0	0	0
雇用管理改善等	1	0	1	0	0	0	0
労働契約の承継	0	0	0	0	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	21	0	1	6	8	3	3
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	0	1	0	0	1
その他	0	0	0	0	0	0	0
合計	60	2	6	35	12	4	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。

令和元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： 解雇	
事案の概要	申請人は、一旦は解雇されたものの社内相談窓口相談の上調査された結果、解雇は取消され、復職した。復職できたものの突然の解雇により精神的苦痛を被ったこと、復職までの間に費やした労力で精神的に苦痛を被ったことに対し、その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及び争点を取りまとめ、関係法令や判例に照らして当事者間の調整を図ったところ、解決金を支払うことで合意が成立した。

第8図 年度別民事上の個別労働紛争解決制度施行状況



個別労働紛争解決システム

