

島根労働局発表  
平成25年6月3日

担当	島根労働局総務部企画室 室長 石橋 堅志 労働紛争調整官 元行 展久 電話 0852-20-7007
----	---

## 島根労働局における平成24年度の個別労働紛争解決制度の施行状況

～民事上の個別労働紛争に関する相談では4年連続「いじめ・嫌がらせ」がトップ～

島根労働局では、平成24年度に総合労働相談コーナー等に寄せられた労働相談、個別労働紛争に関する相談等の状況をとりまとめましたので、以下のとおり公表します。

### 【ポイント】

島根労働局の総合労働相談コーナー等に寄せられた相談件数はここ数年横ばいで推移しており、平成24年度は僅かながら減少となりました。

民事上の個別労働紛争に関する相談は減少傾向で推移していましたが、平成24年度は微増となり、相談内容では、平成21年度から4年連続で「いじめ・嫌がらせ」に関する相談がトップとなっています。

### 【概要】

#### 1 総合労働相談件数 (P 3)

平成24年度 4,551件 (平成23年度 4,665件)

平成23年度と比較して114件(2.4%)減少しました。

「法令、制度の問い合わせ」に関する相談が前年度と同様に約5割を占めています。

#### 2 民事上の個別労働紛争相談件数 (P 4)

平成24年度 1,263件 (平成23年度 1,144件)

平成23年度と比較して119件(10.4%)増加しました。

「いじめ・嫌がらせ」(30.4%)が最も多く、次いで「解雇」(15.0%)、「自己都合退職」(11.7%)の順に多くなっています。

#### 3 労働局長による助言・指導制度の申出受付件数 (P 5～6)

平成24年度 48件 (平成23年度 51件)

申出を受けた事案(前年度からの繰越1件含む49件)のうち、解決したものは81.6%(40件)と、昨年度の解決率76.5%(39件)を上回りました。

#### 4 紛争調整委員会によるあっせん制度の申請受理件数 (P 7～8)

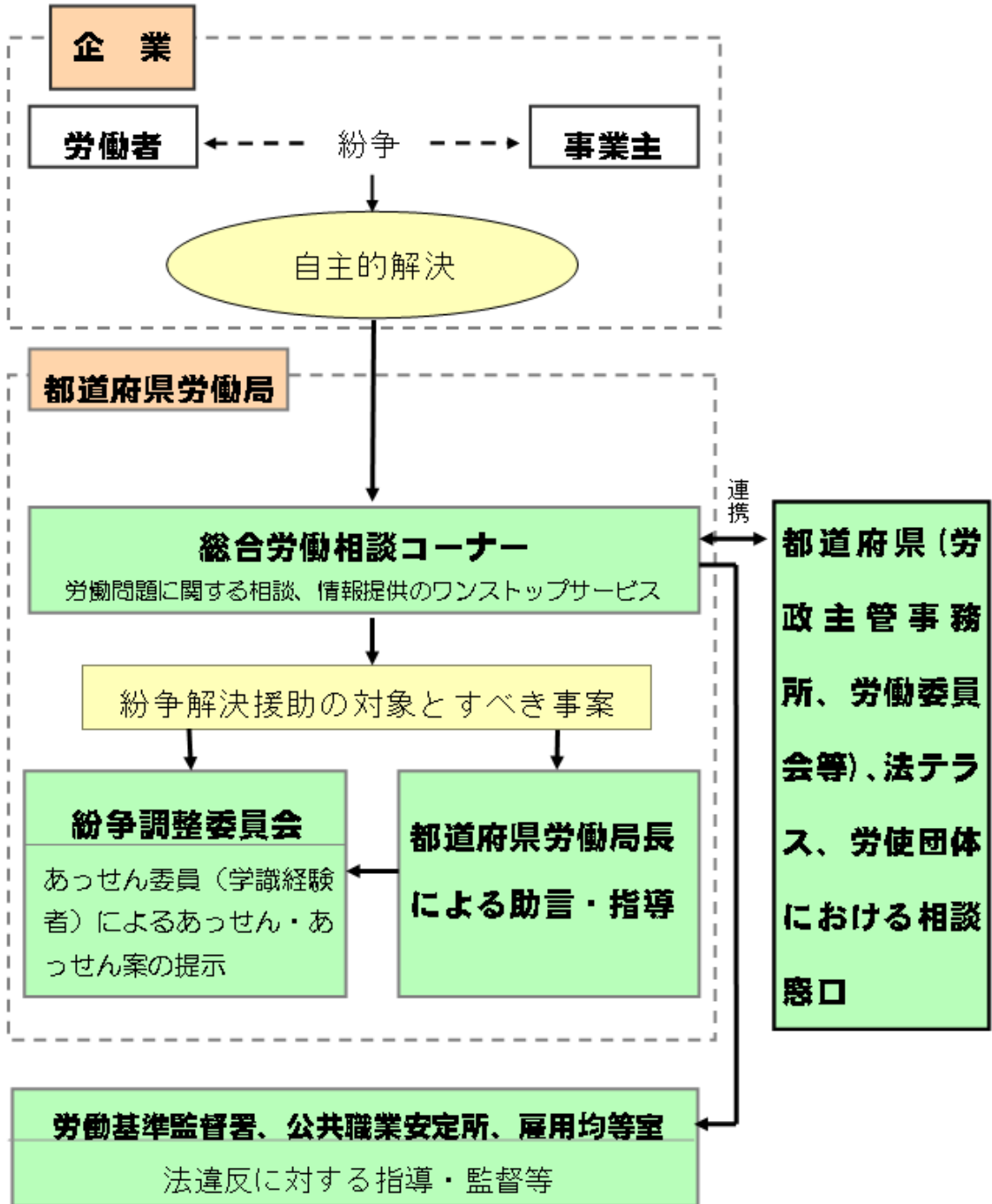
平成24年度 40件 (平成23年度 27件)

申請を受理した事案(前年度からの繰越2件含む、次年度への繰越1件除く41件)のうち、合意が成立したものは43.9%(18件)と、昨年度の合意率33.3%(9件)を上回りました。

※島根労働局では、個別労働紛争の各事例に応じ、「総合労働相談コーナーにおける情報提供等」や「労働局長による助言・指導」、「紛争調整委員会によるあっせん」の各制度を無料で行い、労使の話し合いによる個別労働紛争の解決を援助しています。

県内5箇所を設置している「総合労働相談コーナー」(島根労働局総務部企画室内及び松江、出雲、浜田、益田の各労働基準監督署内に設置)では、総合労働相談員が、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応していますので、お気軽にご利用ください。

# 個別労働紛争解決システム



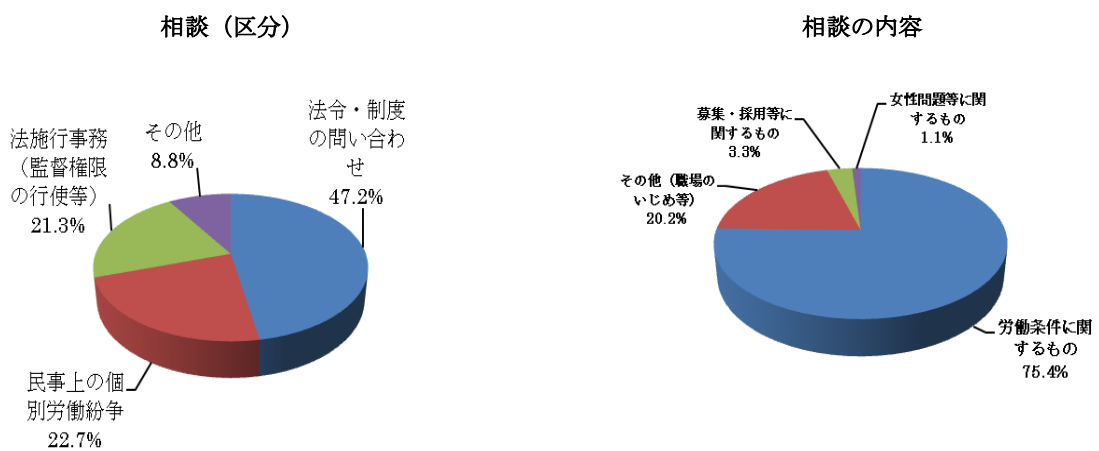
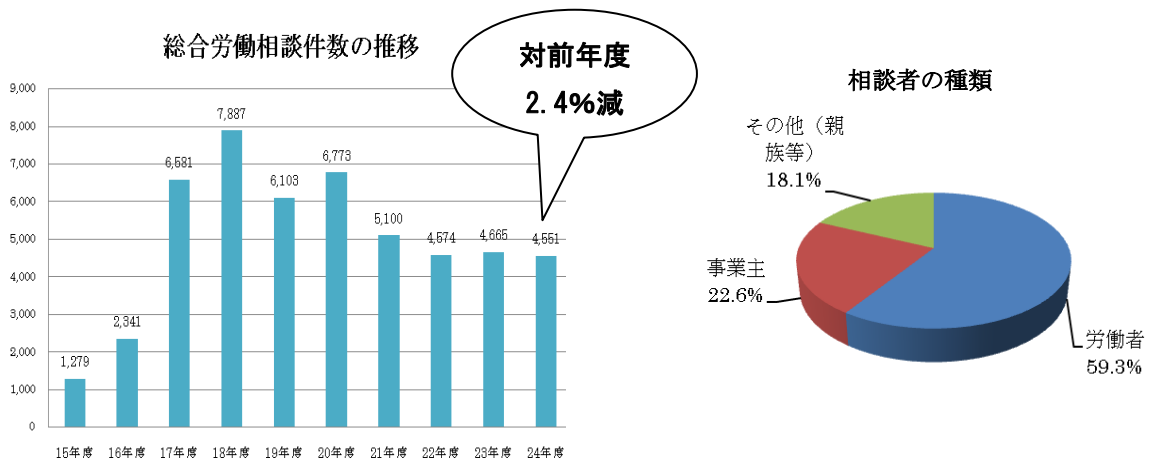
1 総合労働相談状況

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、ここ数年横ばいで推移しており、平成24年度は4,551件で、前年度と比較して114件(2.4%)の減少となりました。

相談者は、「労働者」が59.3%、「事業主」が22.6%、「その他」が18.1%となっています。

相談（区分）は、「法令・制度の問い合わせ」事項が47.2%と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争」事項が22.7%、「法施行事務（監督権限行使、行政指導の実施）」事項が21.3%、「その他」が8.8%の順となっています。

相談内容の内訳は、「労働条件に関するもの」が75.4%と最も多く、次いで「その他（職場のいじめ等）」が20.2%の順となっています。



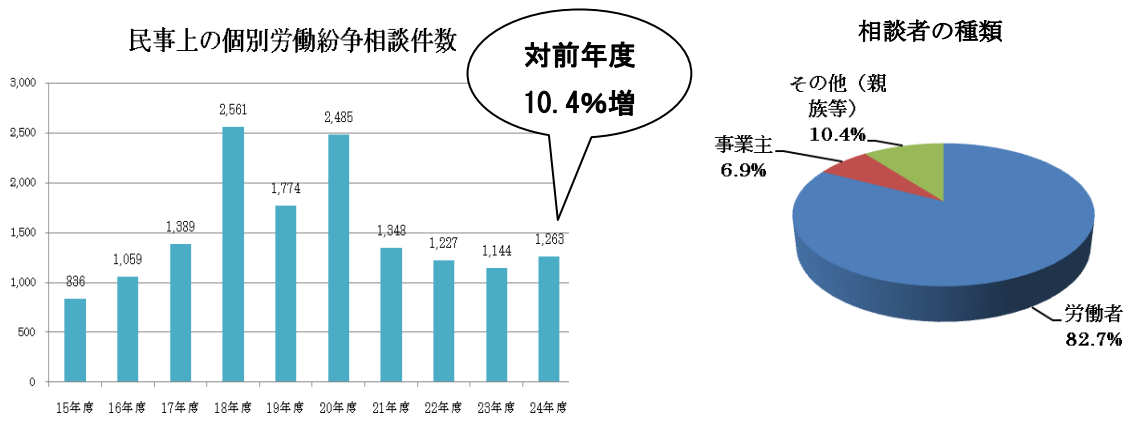
## 2 民事上の個別労働相談状況

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1,263件で、前年度と比較して119件(10.4%)の増加となりました。

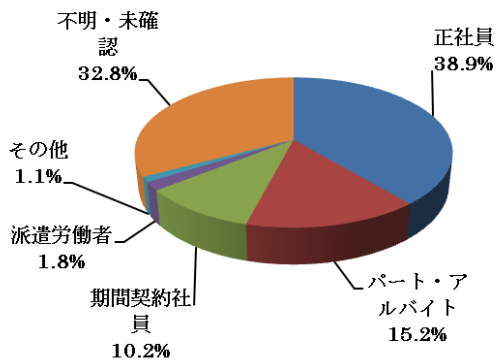
相談者は、「労働者」が82.7%と大半を占めており、「事業主」は6.9%となっています。

労働者の就労状況は、正社員が38.9%と最も多く、次いでパート・アルバイトが15.2%、期間契約社員が10.2%、派遣労働者が1.8%となっています。

相談内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が478件で全体の30.4%を占め、次いで「解雇」が236件、15.0%、「自己都合退職」が184件、11.7%の順となっており、この三種類で全体の5割以上を占めています。

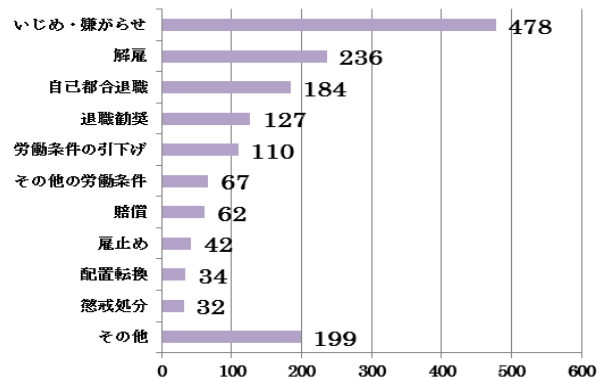


労働者の就労状況

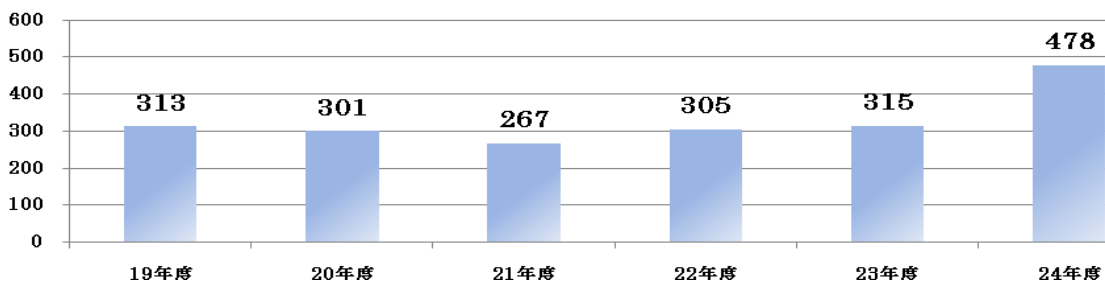


相談内容の内訳

(内訳が複数にまたがる相談もあるため、合計件数は1,571件になる。)



「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・指導状況

労働局長が、紛争当事者に対し、個別労働紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、当事者が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」の申出件数は48件で、前年度と比較して3件の減少となっています。

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、次いで「自己都合退職」が6件、「解雇」と「労働条件の引き下げ」「退職勧奨」と「その他の労働条件」がそれぞれ4件ずつの順となっています。

申出を受け付けた事案の労働局における処理状況（前年度からの繰越1件含む49件）のうち、解決したものは81.6%（40件）と、昨年度の解決率76.5%（39件）を上回っています。

#### 平成24年度労働局長の助言・指導実施状況

助言・指導の申出内容	申出件数 (※1)	助言指導の実施状況	
		実施件数	助言指導を実施して 解決した件数
解雇	4	4	1
労働条件引き下げ	4	4	4
出向・配置転換	0	0	0
退職勧奨	4	4	3
懲戒処分	1	1	1
採用内定取消	0	0	0
雇止め	2	2	2
昇給・昇格	0	0	0
自己都合退職	6	6	6
その他の労働条件	4	4	4
募集・採用	1	1	1
定年等	0	0	0
年齢差別	0	0	0
障害者差別	0	0	0
雇用管理改善等	3	3	3
労働契約の承継	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	16	16	12
教育訓練	0	0	0
人事評価	0	0	0
賠償	1	1	0
その他	3	3	3
合 計	49	49	40

※1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に計上、また前年度からの繰越1件を含んでいるため、申出件数は49件となる

## 平成 24 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>管理者からの暴言等いじめ・嫌がらせを受けている。</p> <p>謝罪と職場環境改善のために、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>管理者の上司に対し、解決に向けて話し合うよう助言したところ、話し合いが行われ、謝罪と社内教育の充実等に取り組んでいくことについて説明があり、職場環境の改善が図られることとなった。</p>
事例2 : 自己都合退職	
事案の概要	<p>自己都合退職届を届出するも、「引継等を終えた後に退職してもらいたい」と言われた。</p> <p>スムーズに退職できるよう、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>管理者に対し、解決に向けて話し合うよう助言したところ、申立人と管理者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紛争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40件で、前年度と比較して13件（48.1%）の増加となりました。

紛争の内容は、「解雇」が13件で全体の32.5%を占め、次いで「いじめ・嫌がらせ」が9件、「その他の労働条件」が5件、「雇止め」が4件の順となっています。

申請を受理した事案の紛争調整委員会の処理状況（前年度からの繰越2件含み、次年度への繰越1件除く41件）をみると、合意が成立したものは43.9%（18件）と、昨年度の合意率33.3%（9件）を上回っています。

#### 平成24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 (※)	あっせんを実施		不参加	取下げ	次年度へ 繰越し
			合意	打切			
解雇	13		9	3	1		
労働条件引き下げ	1		0	1			
出向・配置転換	0						
退職勧奨	3		2	1			
懲戒処分	0						
採用内定取消	0						
雇止め	4	1	2	1	1		1
昇給・昇格	0						
自己都合退職	1		0	1			
その他の労働条件	5		1	2	2		
定年等	2		1	1			
年齢差別	0						
障害者差別	0						
雇用管理改善等	0						
労働契約の承継	0						
いじめ・嫌がらせ	9	1	2	4	3	1	
教育訓練	0						
人事評価	0						
賠償	2		1	1			
その他	0						
合計	40	2	18	15	7	1	1

※1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に計上、また前年度からの繰越2件を含み、次年度繰越1件を除いているため、処理件数は41件となる

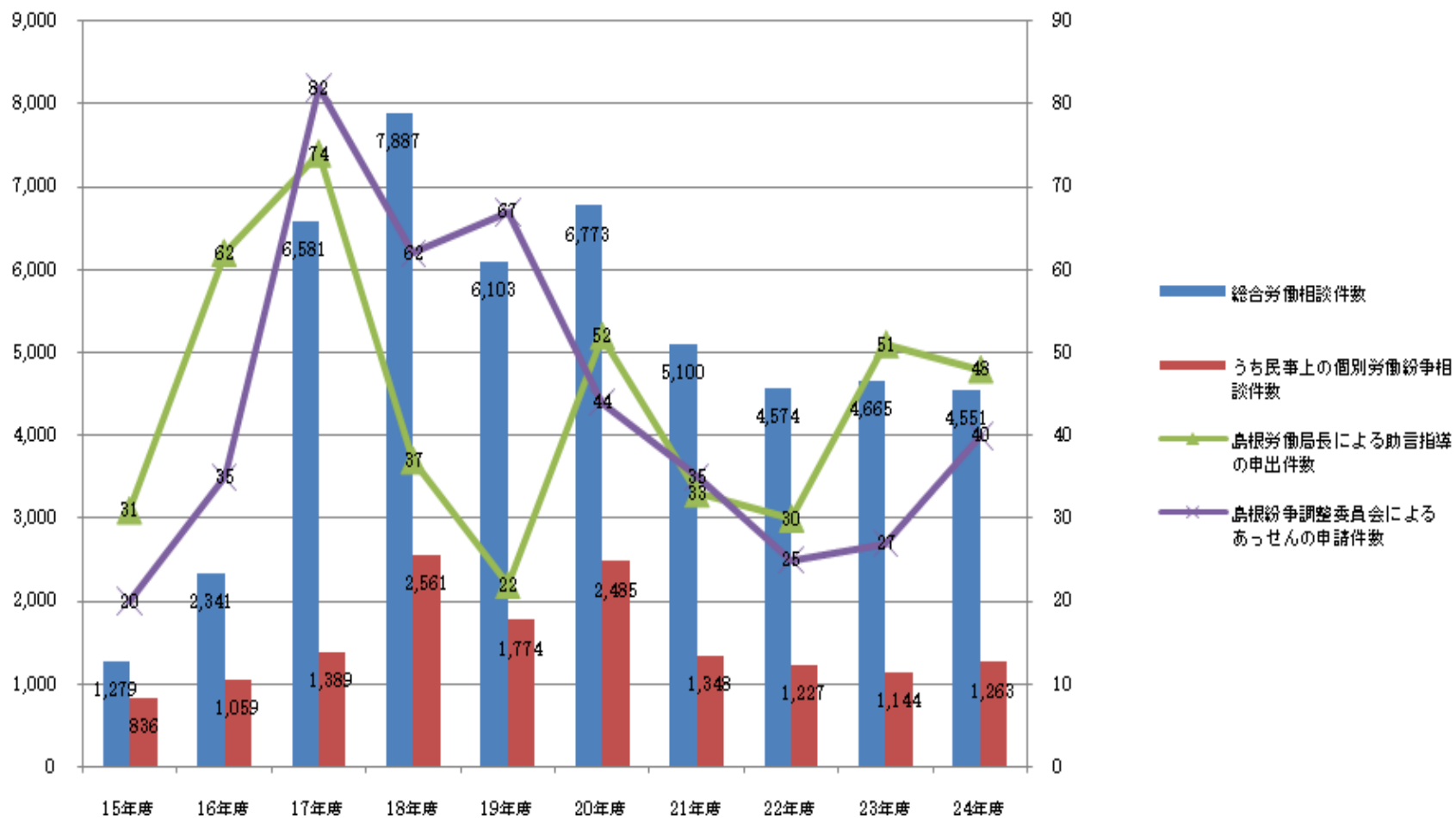
平成 24 年度の紛争調整委員会におけるあっせんの実施事例

事例1 : いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	<p>申請人(労働者)は、上司からのいじめを理由として退職した。</p> <p>事業主はいじめを防止しなかったとして謝罪及び精神的苦痛に対する補償金の支払いを求めたいとしてあっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>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、解決金を支払うことで合意が成立した。</p>
事例2 : 解雇	
事案の概要	<p>申請人(労働者)は、有期契約労働者として勤務していたが、契約期間中に事業主から解雇された。</p> <p>解雇理由は納得いくものでなかった。</p> <p>そのため、解雇理由に承服できないので謝罪を求めたいとしてあっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>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、謝罪を受け入れることで合意が成立した。</p>



### 個別労働紛争解決制度施行状況（島根労働局）

6

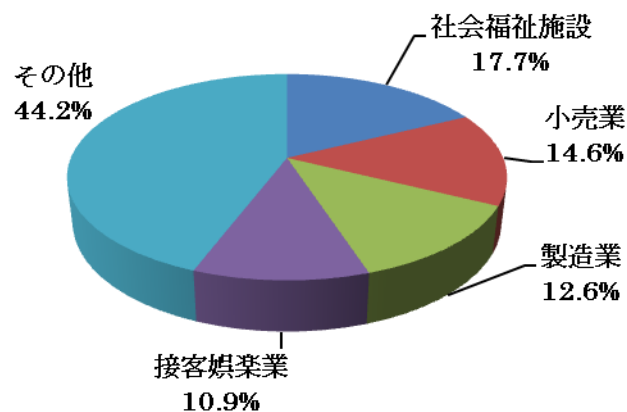


## 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が多く寄せられている業種について

島根労働局

1. 平成 24 年度において「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が多い業種は、**社会福祉施設**（17.7%）、**小売業**（14.6%）、**製造業**（12.6%）、**接客娯楽業**（10.9%）の順となっている（相談件数 478 件のうち業種が判明している 396 件の内訳別）。

## いじめ・嫌がらせの多い業種別



## 2. 原因背景

職場における「いじめ・嫌がらせ」が発生する背景・原因としては

- 「人員削減・人材不足による過重労働とストレス」
- 「職場のコミュニケーション不足」
- 「会社からの業績向上圧力、成果主義」
- 「管理職の多忙・余裕のなさ」
- 「就労形態の多様化」
- 「上司部下間あるいは同僚間の人間関係の希薄化と信頼関係の欠如」

などが存在し、それらが相互に密接に関連していると推察されます。

## 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。