



島根労働局発表
平成27年6月16日

	島根労働局総務部企画室
担当	室長 加藤 正樹 労働紛争調整官 森下 孝則 電話 0852-20-7007

民事上の個別労働紛争に関する相談
「いじめ・嫌がらせ」が6年連続トップで21年度以降最多件数
～島根労働局における平成26年度の個別労働紛争解決制度の施行状況～

島根労働局（局長 ふるたこうしやう 古田宏昌）では、平成26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総合労働相談件数は、平成22年度から平成24年度まで3年間、ほぼ横ばいで推移していましたが、平成25年度に増加となり、平成26年度も前年度と同水準となりました。

民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、平成25年度に比べて増加し、相談内容では「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が6年連続トップで、21年度以降では最多の件数（518件）となっています。

【概要】

1 総合労働相談件数（第1図、第2図、第3図）

平成26年度 5,367件（平成25年度 5,416件）

平成25年度と比較して49件(0.9%)減少しました。

相談内容の内訳では「法令、制度の問い合わせ」が53.5%を占め最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争」が22.0%、「法施行事務（監督権限の行使等）」が18.9%となっています。

2 民事上の個別労働紛争相談件数（第4図、第5図、第6図、第7図）

平成26年度 1,501件（平成25年度 1,326件）

平成25年度と比較して175件(13.2%)増加しました。

相談内容の内訳では「いじめ・嫌がらせ」518件(28.2%)が最も多く、次いで「自己都合退職」313件(17.1%)、「解雇」185件(10.1%)となっています。

3 労働局長による助言・指導の申出受付件数（第1表）

平成26年度 67件（平成25年度 61件）

申出を受けた事案（取下げ4件を除く63件）のうち、解決したものは79.4%（50件）と、昨年度の解決率83.9%（47件）を4.5%下回りました。

申出受理後、1か月以内の早期に全ての助言・指導は終了しています。

4 紛争調整委員会によるあっせんの申請受理件数（第2表）

平成26年度 23件（平成25年度 23件）

申請を受理し、あっせんを開催した事案（※1）のうち、合意が成立したものは60.0%（9件）と、昨年度の合意率45.5%（5件）を上回りました。

申請受理後、2か月以内の早期に全てのあっせんは終了しています。

（※1：前年度からの繰越を含み、次年度への繰越2件、取下げ2件、あっせん不参加10件を除く15件）

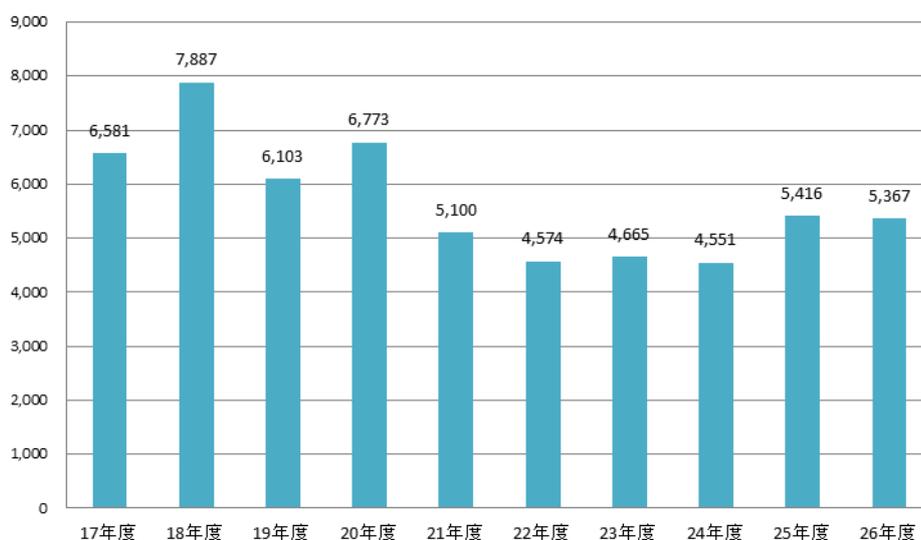
1 総合労働相談状況

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、ここ数年ほぼ横ばいで推移していましたが、平成25年度に増加に転じ（5,416件）、平成26年度もほぼ横ばいの5,367件となりました（第1図参照）。

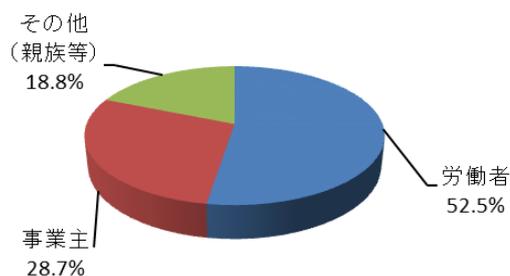
相談者は、「労働者」が52.5%、「事業主」が28.7%、「その他」が18.8%となっています（第2図参照）。

相談（区分）は、「法令・制度の問い合わせ」事項が53.5%と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争」事項が22.0%、「法施行事務（監督権限行使、行政指導の実施）」事項が18.9%、「その他」が5.6%の順となっています（第3図参照）。

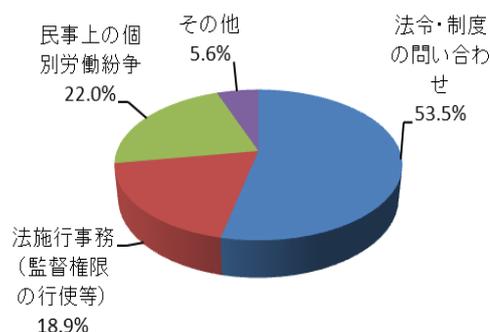
第1図 総合労働相談件数の推移



第2図 相談者の種類



第3図 相談の区分



2 民事上の個別労働相談状況

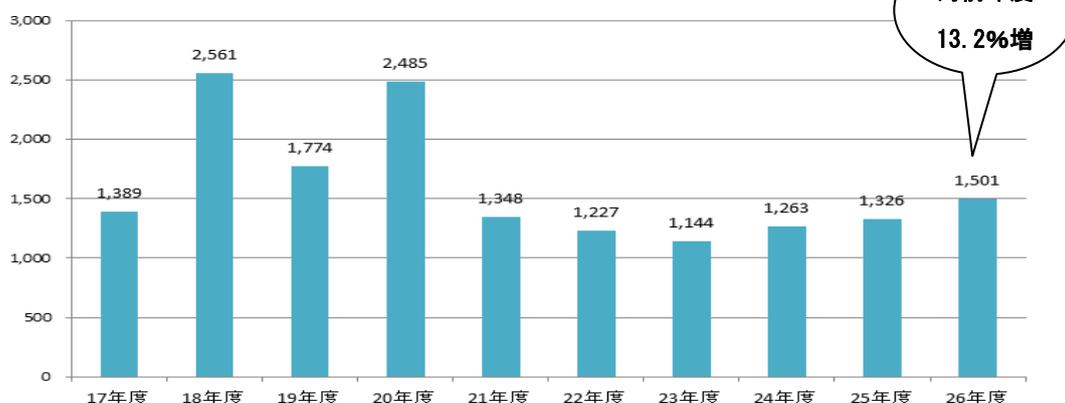
労働基準関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等）の違反を伴わない、職場内のいじめ・嫌がらせや解雇等の「民事上の個別労働紛争」の相談件数は 1,501 件で、前年度と比較して 175 件（13.2%）の増加となりました（第 4 図参照）。

相談者は、「労働者」が 79.1%と大半を占めており、「事業主」は 8.7%となっています（第 5 図参照）。

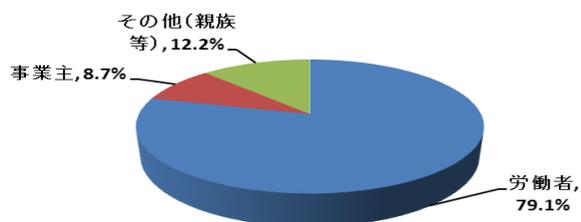
労働者の形態は、正社員が 35.3%と最も多く、次いでパート・アルバイトが 14.9%、期間契約社員が 11.0%、派遣労働者が 2.1%となっています（第 6 図参照）。

相談内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が 518 件で全体の 28.2%を占め、次いで「自己都合退職」が 17.1%、「解雇」が 10.1%の順となっており、この 3 項目で全体の 5 割以上を占めています（第 7 図参照）。

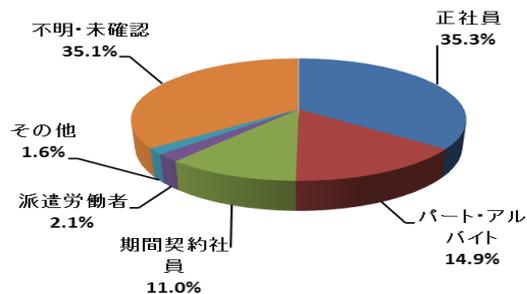
第4図 民事上の個別労働紛争相談件数



第5図 相談者の種類

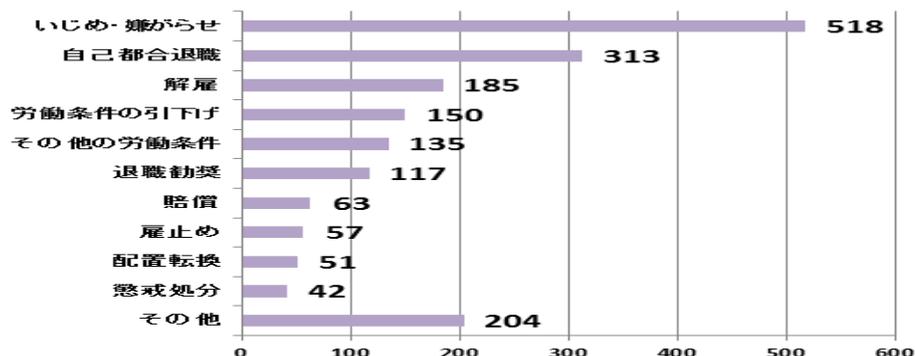


第6図 労働者の形態



第7図 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 1,835 件になる。)



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て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 67 件で、前年度と比較して「その他の労働条件」の申出が増加したこと等により、6 件の増加となっています（第 1 表参照）。

助言・指導の申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」が 20 件と最も多く、次いで「自己都合退職」が 12 件、「その他の労働条件」が 11 件の順となっています。

申出を受け付けた事案（取下げ 4 件を除く 63 件）のうち、解決したものは 79.4%（50 件）と、昨年度の解決率 83.9%（47 件）を下回っています。前年度と比較して「その他の労働条件」の申出に複雑、困難事案が多かったこと等が要因です。

第 1 表 平成 26 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	3
労働条件引き下げ	5	5	5
出向・配置転換	1	1	1
退職勧奨	3	3	3
懲戒処分	1	1	0
採用内定取消	2	2	1
雇止め	1	1	1
昇給・昇格	0	0	0
自己都合退職	12	12	10
その他の労働条件	11(1)	10	5
募集・採用	2	2	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	1	1	1
労働契約の承継	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	20(3)	17	15
教育訓練	0	0	0
人事評価	0	0	0
賠償	1	1	1
その他	3	3	3
合 計	67(4)	63	50

※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に計上、また()は取下げで内数となっている。

平成 26 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>会社で無視等の嫌がらせを受け、体調を崩した。</p> <p>管理者に嫌がらせがなくなるよう職場環境の改善を申し出たが、その後も改善がないため適正に対応するよう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、使用者には労働者の心身の安全に配慮する義務があることを説明の上、当人とよく話し合い今後の改善を検討するよう助言したところ、会社が申立人と職場環境について話し合いの場をもち、今後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>退職届を提出するも、人手不足等を理由に受理されなかった。</p> <p>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>管理者に対し、民事上の退職規定を説明の上、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（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 23 件で、前年度と同数でした（第 2 表参照）。

紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が 8 件で全体の 34.8%を占め、次いで「解雇」、「その他の労働条件」がそれぞれ 4 件、「懲戒処分」が 3 件の順となっています。

申請を受理し、あっせんを開催した事案の処理状況（※1）をみると、合意が成立したものは 60.0%（9 件）と、昨年度の合意率 45.5%（5 件）を上回っています。

（※1：前年度からの繰越を含み、次年度への繰越 2 件、取下げ 2 件、あっせん不参加 10 件を除く 15 件）

第 2 表 平成 26 年度島根紛争調整委員会におけるあっせん実施状況

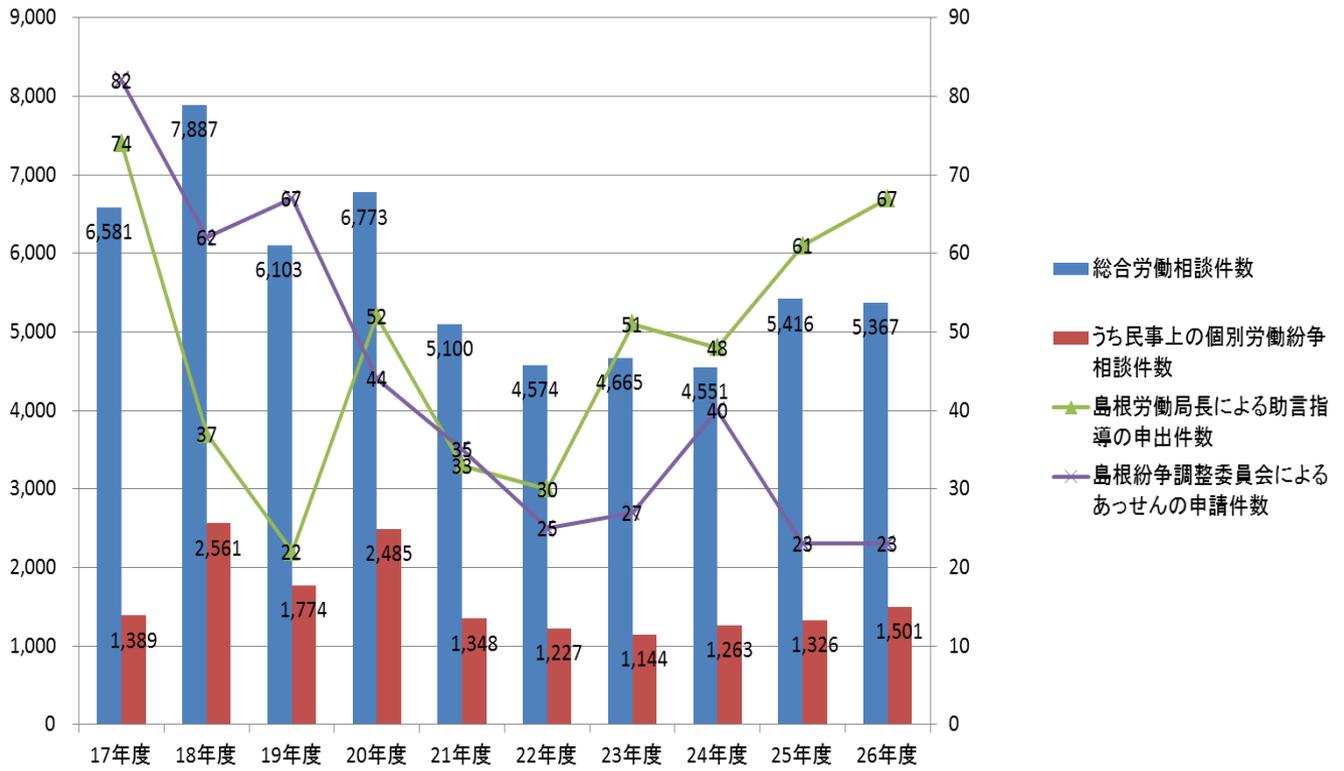
紛争の内容	申請 件数 (※)	前年度から 繰越し (※)	あっせんを実施		不参加	取下げ	次年度へ 繰越し
			合意	打切			
解雇	4		3		1		
労働条件引き下げ	0	1	1				
出向・配置転換	0						
退職勧奨	1	1			2		
懲戒処分	3			2		1	
採用内定取消	1				1		
雇止め	1	1	1	1			
昇給・昇格	0						
自己都合退職	1		1				
その他の労働条件	4		1		1	1	1
定年等	0						
年齢差別	0						
障害者差別	0						
雇用管理改善等	0						
労働契約の承継	0						
いじめ・嫌がらせ	8	3	2	3	5		1
教育訓練	0						
人事評価	0						
賠償	0						
その他	0						
合計	23	6	9	6	10	2	2

※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に計上、また前年度からの繰越 6 件を含んでいる。

平成 26 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、上司からパワハラを受けた。</p> <p>会社がいじめ・嫌がらせを放置したとして、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。</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 : 雇止め	
事案の概要	<p>契約を更新予定であることを口頭で聞いていたが、その後業務量の減少により、実際には更新されることなく当初の契約期間をもって雇止めを通告された。</p> <p>そのため補償金の支払いを求めあっせんを申請したもの。</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>

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

