



島根労働局発表  
平成28年6月10日

島根労働局雇用環境・均等室  
担当 室長 周藤 明美  
労働紛争調整官 森下 孝則  
電話 0852-31-1161

民事上の個別労働紛争に関する相談  
「いじめ・嫌がらせ」が7年連続トップで平成21年度以降最多件数  
～島根労働局における平成27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 あきのしげみつ 浅野茂充）では、平成27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取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年度に増加して以降、高止まりの状態となり、平成27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26年度に比べて大幅に増加し、相談内容では「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が7年連続トップで、平成21年度以降では最多の件数（601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27年度 5,355件（平成26年度 5,367件）

平成26年度と比較して12件(0.2%)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25.7%、「法施行事務（監督権限の行使等）」が15.9%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27年度 1,804件（平成26年度 1,501件）

平成26年度と比較して303件(20.2%)増加しました。

相談内容の内訳（※1）では「いじめ・嫌がらせ」601件（28.6%）が最も多く、次いで「自己都合退職」380件（18.1%）、「解雇」208件（9.9%）となっています。

（※1：内容が複数にまたがる相談もあるため、内訳の総件数は2,102件になる。）

3 労働局長による助言・指導の申出受付件数（第1表）

平成27年度 64件（平成26年度 67件）

申出を受けた事案（取下げ、打切り3件を除く61件）のうち、解決したものは86.9%（53件）と、昨年度の解決率79.4%（50件）を7.5%上回りました。

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27年度 30件（平成26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37.5%（6件）と、昨年度の合意率60.0%（9件）を下回りました。約9割の事案が申請受理後、2か月以内の早期に処理を終了しています。

（※1：前年度からの繰越を含み、次年度への繰越5件、取下げ3件、あっせん不参加8件を除く16件）

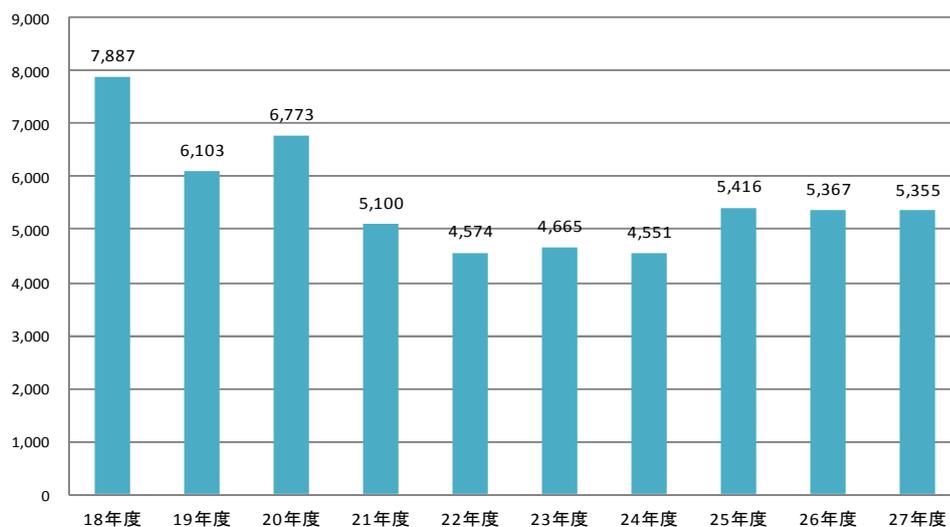
### 1 総合労働相談状況

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、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年度に増加して以降、高止まりの状態となり、平成27年度も前年度と同水準の5,355件となりました（第1図参照）。

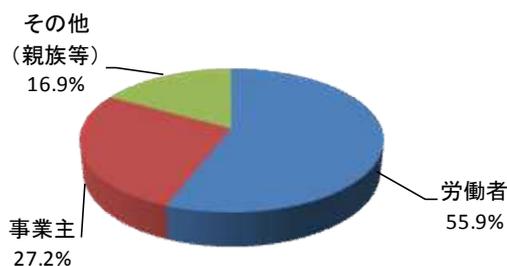
相談者は、「労働者」が55.9%、「事業主」が27.2%、「その他」が16.9%となっています（第2図参照）。

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25.7%、「法施行事務（監督権限行使、行政指導の実施）」事項が15.9%、「その他」が4.9%の順となっています（第3図参照）。

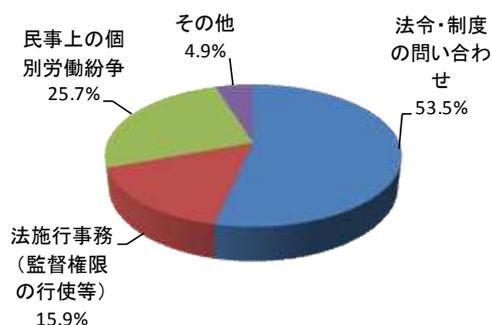
第1図 総合労働相談件数の推移



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

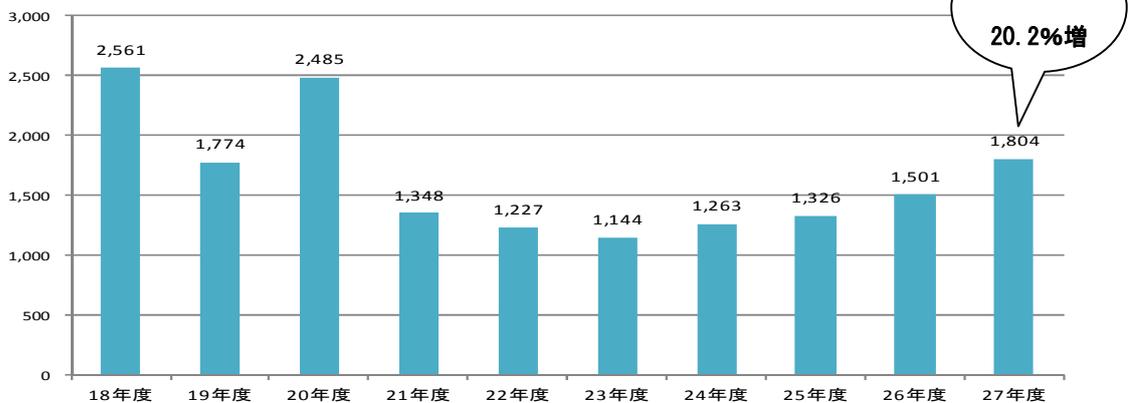
労働基準関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等）の違反を伴わない、職場内のいじめ・嫌がらせや解雇等の「民事上の個別労働紛争」の相談件数は1,804件で、前年度と比較して303件(20.2%)の増加となりました（第4図参照）。

相談者は、「労働者」が80.5%と大半を占めており、「事業主」は8.3%となっています（第5図参照）。

労働者の形態は、正社員が36.6%と最も多く、次いでパート・アルバイトが16.5%、期間契約社員が11.9%、派遣労働者が2.2%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601件で全体の28.6%を占め、次いで「自己都合退職」が18.1%、「解雇」が9.9%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）。

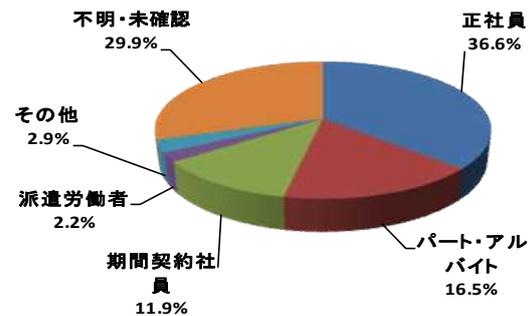
第4図 民事上の個別労働紛争相談件数



第5図 相談者の種類

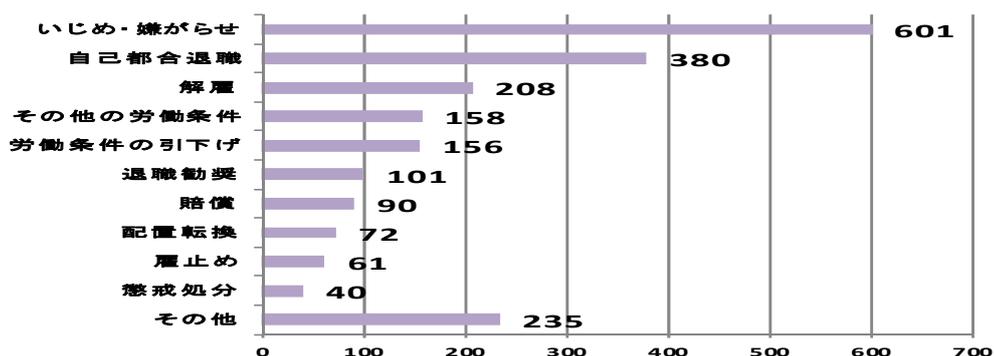


第6図 労働者の形態



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2,102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64件で、前年度と比較して3件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19件と最も多く、次いで「自己都合退職」が17件、「その他の労働条件」が10件の順となっています。

申出を受け付けた事案（取下げ、打切り3件を除く61件）のうち、解決したものは86.9%（53件）と、昨年度の解決率79.4%（50件）を上回っています。

第1表 平成27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	2	2	1
労働条件引き下げ	4	4	3
出向・配置転換	4(1)	3	3
退職勧奨	3	3	2
懲戒処分	0	0	0
採用内定取消	1	1	1
雇止め	4	4	3
昇給・昇格	0	0	0
自己都合退職	17(1)	16	15
その他の労働条件	10	10	9
募集・採用	0	0	0
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	0	0	0
労働契約の承継	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	19(1)	18	16
教育訓練	0	0	0
人事評価	0	0	0
賠償	0	0	0
その他	0	0	0
合 計	64 (3)	61	53

※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、打切りの件数で内数となっている。

平成 27 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>夜勤をしているが、同僚から職場内で仮眠を妨げられるような嫌がらせを受けている。</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、今後の改善を検討するよう助言したところ、会社が事実関係を調査して必要な指導を行い、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>会社の就業規則に従って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>事業主に対し、民事上の退職規定等を説明の上、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30件で、前年度より7件の増加となりました（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36.7%を占め、次いで「解雇」が6件、「労働条件の引き下げ」が4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37.5%（6件）と、昨年度の合意率60.0%（9件）を下回っています。

（※1：前年度からの繰越を含み、次年度への繰越5件、取下げ3件、あっせん不参加8件を除く16件）

第2表 平成27年度島根紛争調整委員会におけるあっせん実施状況

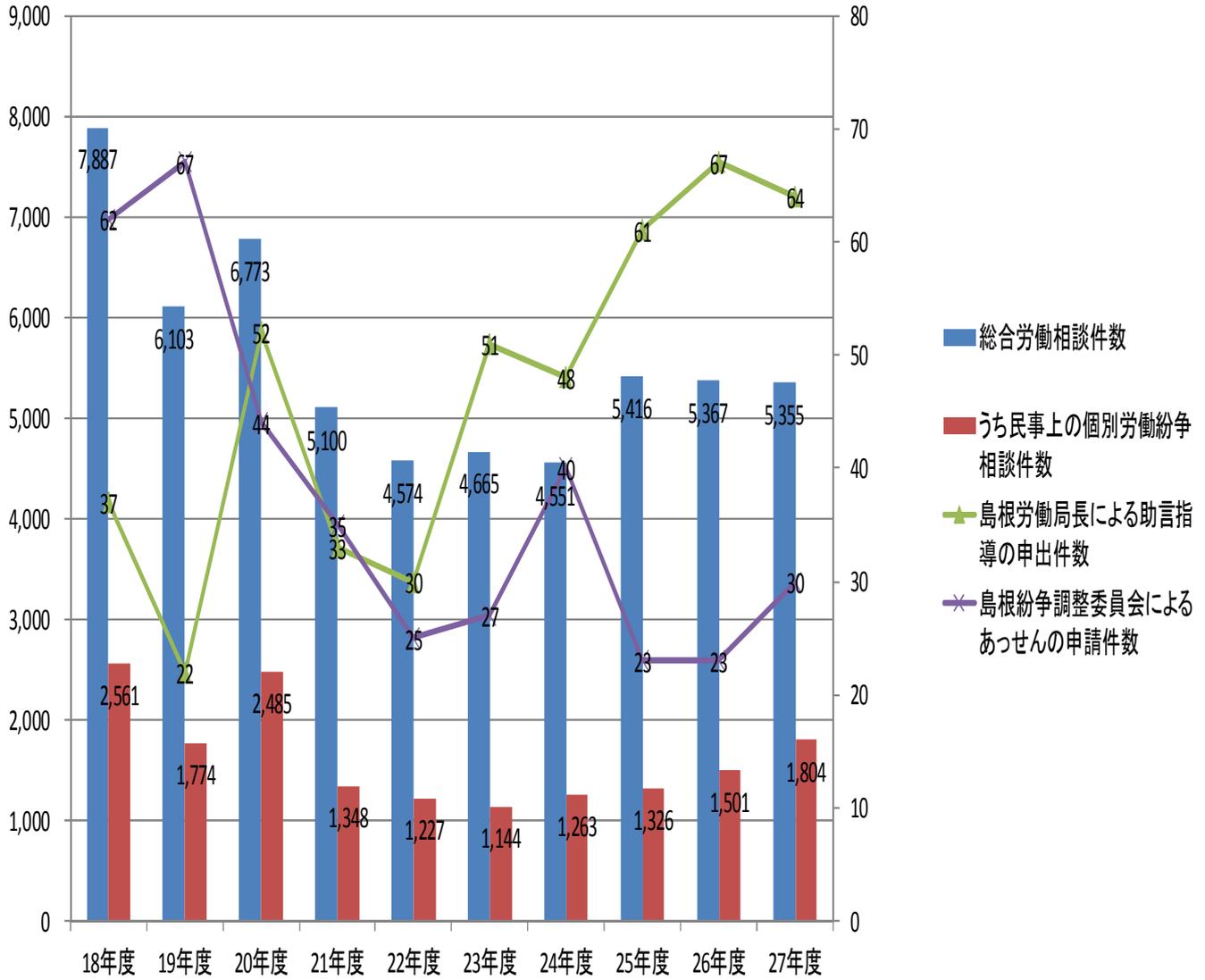
紛争の内容	申請 件数 (※)	前年度から 繰越し (※)	あっせんを実施		不参加	取下げ	次年度へ 繰越し
			合意	打切			
解雇	6		1	2	2	1	
労働条件引き下げ	4		2		1		1
出向・配置転換	1			1			
退職勧奨	2		1			1	
懲戒処分	0						
採用内定取消	0						
雇止め	2			1	1		
昇給・昇格	0						
自己都合退職	1				1		
その他の労働条件	2	1		1		1	1
定年等	0						
年齢差別	0						
障害者差別	0						
雇用管理改善等	0						
労働契約の承継	0						
いじめ・嫌がらせ	11	1	1	5	3		3
教育訓練	0						
人事評価	0						
賠償	1		1				
その他	0						
合計	30	2	6	10	8	3	5

※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2件を含んでいる。

平成 27 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	<p>期間の定めのある契約で入社したが、入社して約1週間後、業務能率が不良との理由で解雇された。</p> <p>解雇理由に身に覚えがなく、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：労働条件引き下げ	
事案の概要	<p>正社員として勤務していたが私病による欠勤が多いことを理由に、非常勤職員となることを通告された。この変更にな得できず、精神的苦痛により病状も悪化する結果となった。</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、労働契約法等法律上のルールを説明の上、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

