



島根労働局発表
平成26年5月29日

担当	島根労働局総務部企画室 室長 加藤 正樹 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25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5年連続「いじめ・嫌がらせ」がトップ～

島根労働局では、平成25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、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ほぼ横ばいで推移していましたが、平成25年度は増加となりました。

民事上の個別労働紛争に関する相談は、平成25年度は微増となり、相談内容では、平成21年度から5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25年度 5,416件 (平成24年度 4,551件)

平成24年度と比較して865件(19.0%)増加しました。

「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25年度 1,326件 (平成24年度 1,263件)

平成24年度と比較して63件(5.0%)増加しました。

相談内容の内訳では「いじめ・嫌がらせ」413件(24.9%)が最も多く、次いで「自己都合退職」256件(15.4%)、「労働条件引下げ」196件(11.8%)の順に多くなっています。

3 労働局長による助言・指導の申出受付件数 (P 5～6)

平成25年度 61件 (平成24年度 48件)

申出を受けた事案(取下げ5件を除く56件)のうち、解決したものは83.9%(47件)と、昨年度の解決率81.6%(40件)を上回りました。

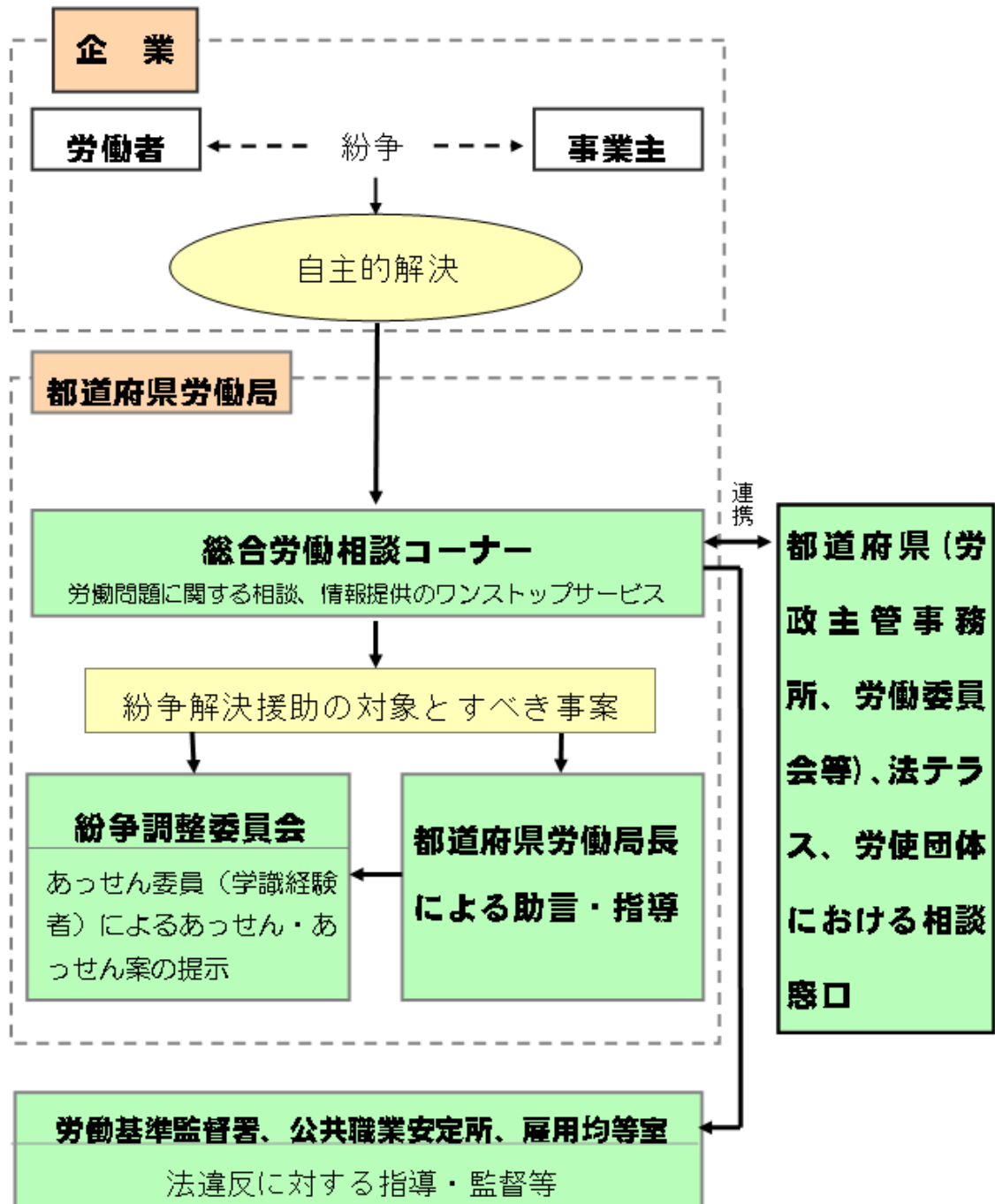
4 紛争調整委員会によるあっせんの申請受理件数 (P 7～8)

平成25年度 23件 (平成24年度 40件)

申請を受理した事案(※1)のうち、合意が成立したものは33.3%(5件)と、昨年度の合意率45.0%(18件)を下回りました。

(※1: 前年度からの繰越1件含み、次年度への繰越6件、取下げ3件を除く15件)

個別労働紛争解決システム



平成25年度個別労働紛争解決制度の施行状況

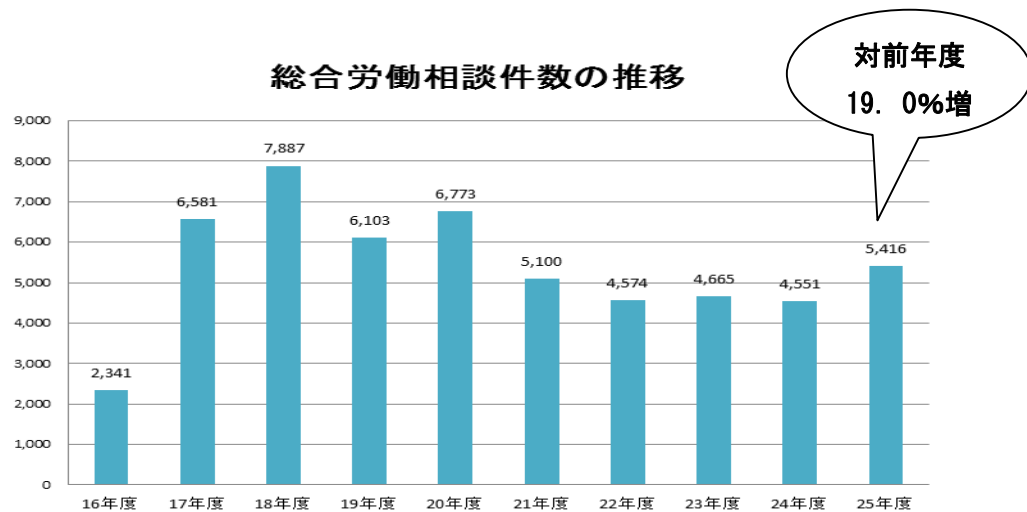
島根労働局

1 総合労働相談状況

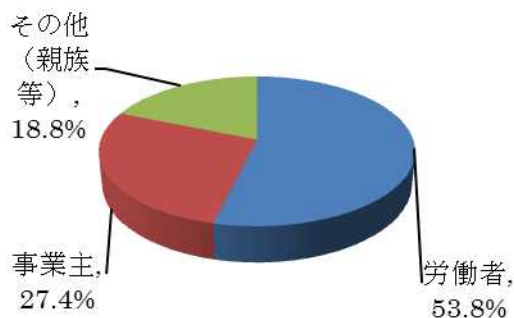
島根労働局の総合労働相談コーナー及び各労働基準監督署等へ寄せられた労働関係（法令・制度の問い合わせ等を含む。）を含むあらゆる相談の件数は、ここ数年ほぼ横ばいで推移していましたが、平成25年度は5,416件で、前年度と比較して865件(19.0%)の増加となりました。

相談者は、「労働者」が53.8%、「事業主」が27.4%、「その他」が18.8%となっています。

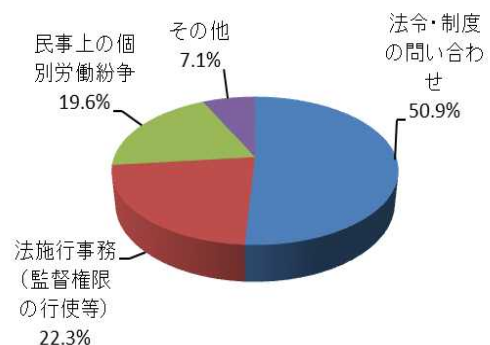
相談（区分）は、「法令・制度の問い合わせ」事項が50.9%と最も多く、次いで「法施行事務（監督権限行使、行政指導の実施）」事項が22.3%、「民事上の個別労働紛争」事項が19.6%、「その他」が7.1%の順となっています。



相談者の種類



相談（区分）



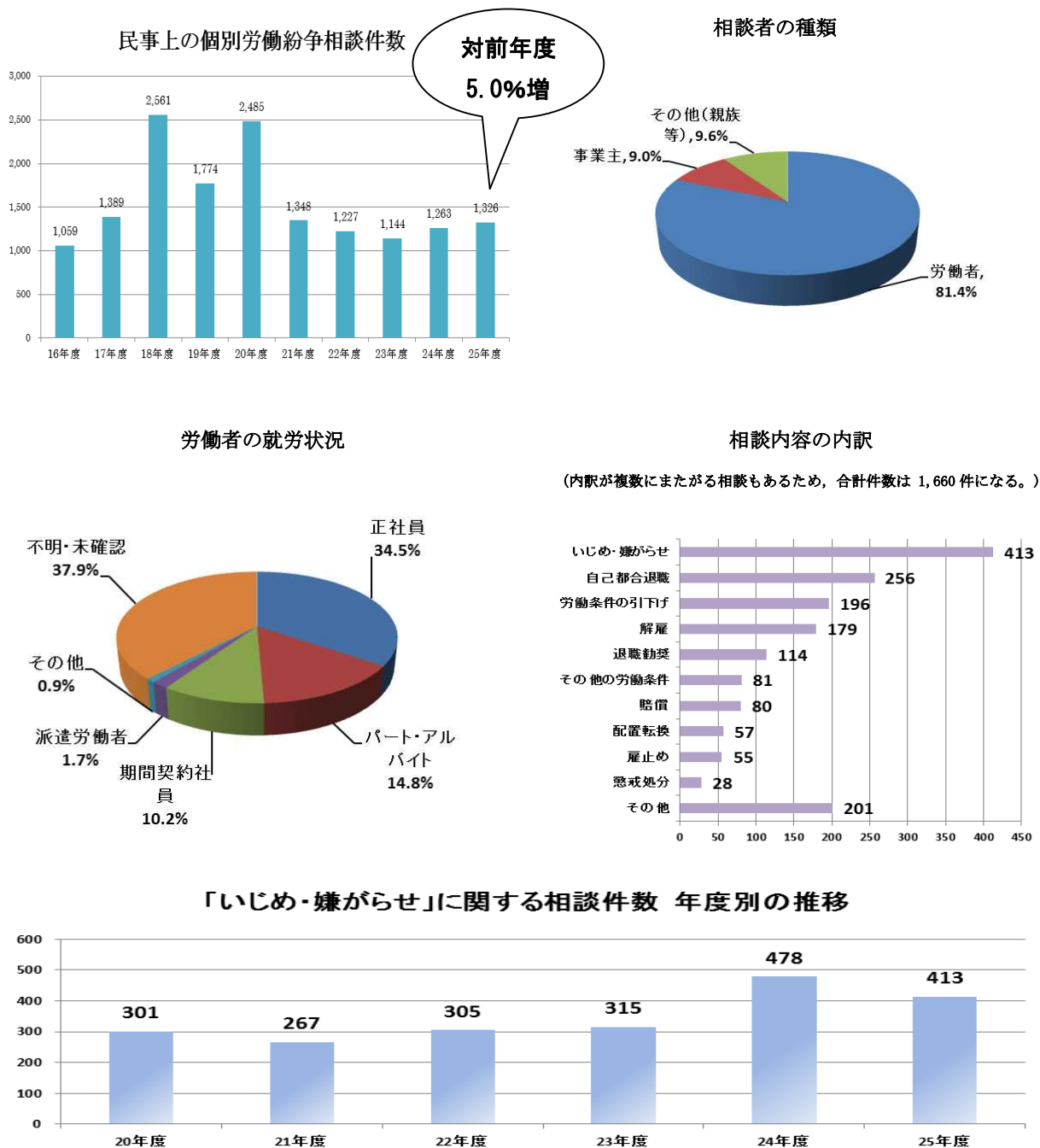
2 民事上の個別労働相談状況

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 1,326 件で、前年度と比較して 63 件(5.0%)の増加となりました。

相談者は、「労働者」が 81.4%と大半を占めており、「事業主」は 9.0%となっています。

労働者の就労状況は、正社員が 34.5%と最も多く、次いでパート・アルバイトが 14.8%、期間契約社員が 10.2%、派遣労働者が 1.7%となっています。

相談内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が 413 件で全体の 24.9%を占め、次いで「自己都合退職」が 15.4%、「労働条件の引下げ」が 11.8%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。



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 61 件で、前年度と比較して「いじめ・嫌がらせ」「自己都合退職」の申出が増加したこと等により、結果的に 13 件の増加となっています。

助言・指導の申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」が 20 件と最も多く、次いで「自己都合退職」が 10 件、「解雇」、「労働条件引き下げ」、「懲戒処分」、「その他の労働条件」がそれぞれ 5 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（取下げ 5 件を除く 56 件）のうち、解決したものは 83.9%（47 件）と、昨年度の解決率 81.6%（40 件）を上回っています。

平成 25 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	5	5	4
労働条件引き下げ	5	5	4
出向・配置転換	3	3	2
退職勧奨	3 (1)	2	2
懲戒処分	5	5	5
採用内定取消	0	0	0
雇止め	0	0	0
昇給・昇格	0	0	0
自己都合退職	10 (2)	8	8
その他の労働条件	5	5	4
募集・採用	1	1	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	3	3	3
労働契約の承継	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	20 (2)	18	15
教育訓練	0	0	0
人事評価	0	0	0
賠償	1	1	0
その他	0	0	0
合 計	61 (5)	56	47

※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()は取下げで内数となっている。

平成 25 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	会社で無視等のいじめを受け、体調を崩した。 管理者にいじめ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。
助言・指導の内容・結果	施設長に職場環境の改善について話し合うよう助言したところ、勉強したいと関係資料の送付を求められ、職場環境の改善が図られることとなった。
事例2：自己都合退職	
事案の概要	自己都合退職届を届出するも、受理されなかった。 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。
助言・指導の内容・結果	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。

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、前年度と比較して「解雇」の申請が減少したこと等により、結果的に 17 件（42.5%）の減少となっています。

紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が 7 件で全体の 30.4%を占め、次いで「雇止め」が 5 件、「解雇」、「その他の労働条件」がそれぞれ 3 件ずつ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（※1）をみると、合意が成立したものは 33.3%（5 件）と、昨年度の合意率 45.0%（18 件）を下回っています。

（※1：前年度からの繰越 1 件含み、次年度への繰越 6 件、取下げ 3 件を除く 15 件）

平成 25 年度島根紛争調整委員会におけるあっせん実施状況

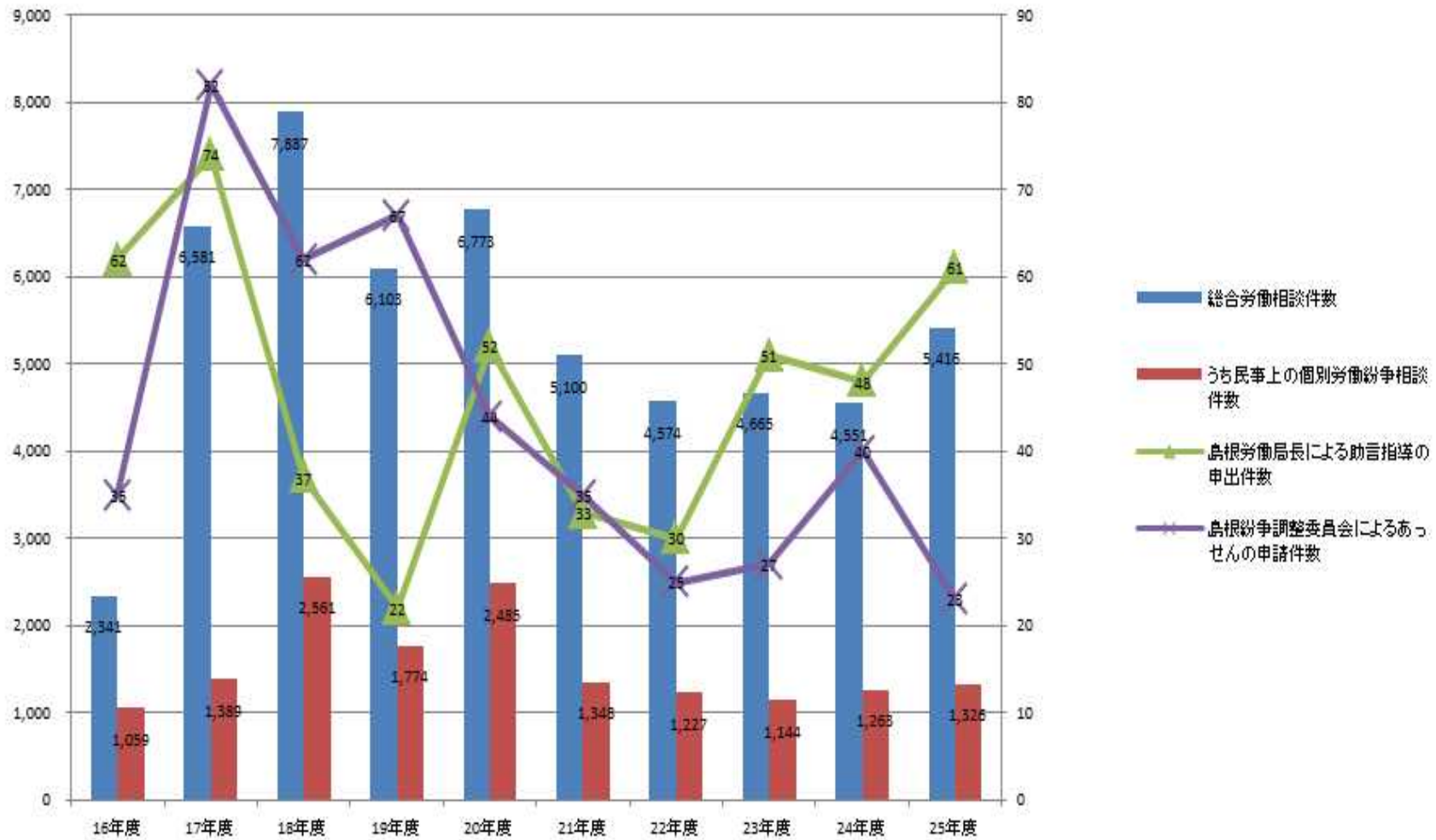
紛争の内容	申請 件数 (※)	前年度から 繰越し (※)	あっせんを実施		不参加	取下げ	次年度へ 繰越し
			合意	打切			
解雇	3		1		1	1	
労働条件引き下げ	2		1				1
出向・配置転換	1				1		
退職勧奨	2			1			1
懲戒処分	0						
採用内定取消	0						
雇止め	5	1	2	1	2		1
昇給・昇格	0						
自己都合退職	0						
その他の労働条件	3			1		2	
定年等	0						
年齢差別	0						
障害者差別	0						
雇用管理改善等	0						
労働契約の承継	0						
いじめ・嫌がらせ	7		1	3			3
教育訓練	0						
人事評価	0						
賠償	0						
その他	0						
合 計	23	1	5	6	4	3	6

※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 1 件を含んでいる。

平成 25 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	申請人(労働者)は、上司から暴言・暴力によるいじめ・嫌がらせを受けた。いじめ・嫌がらせを防止しなかったとして、事業主からの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。
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、謝罪を受け入れ、さらに解決金を支払うことで合意が成立した。
事例 2 : 雇止め	
事案の概要	次回 3 ヶ月間の契約期間が示された労働条件通知書等を手渡されたが、次回の契約期間が始まる前に突然「やめてほしい」と言われた。 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。
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、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)



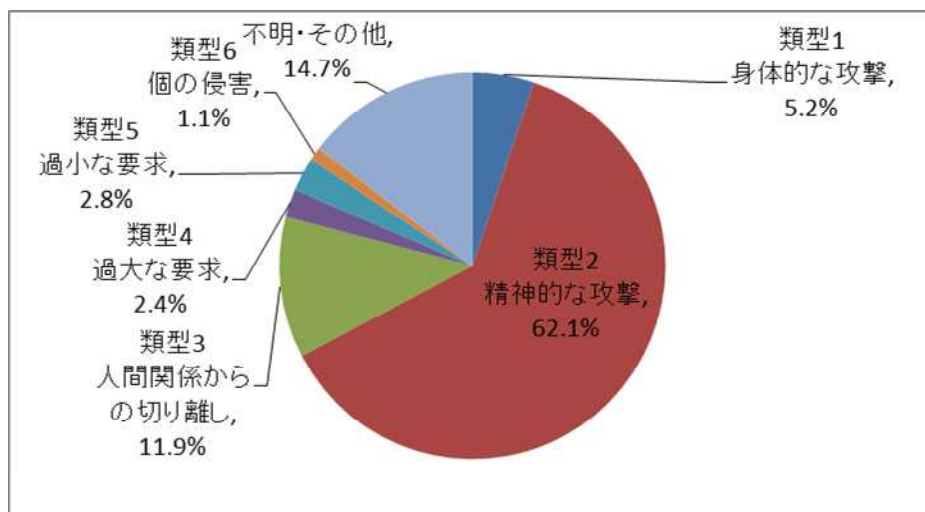
「いじめ・嫌がらせ」に関する相談状況について

1. 平成 25 年度において民事上の個別労働紛争に関する相談のうち「いじめ・嫌がらせ」に関する相談 413 件を「職場のパワーハラスメントの概念と行為類型」の 6 類型に分類すると類型 2（精神的な攻撃）が全体の 62.1%を占め、次いで類型 3（人間関係からの切り離し）が 11.9%となっています。

類型 1（身体的な攻撃）	(5.2%)
類型 2（精神的な攻撃）	(62.1%)
類型 3（人間関係からの切り離し）	(11.9%)
類型 4（過大な要求）	(2.4%)
類型 5（過小な要求）	(2.8%)
類型 6（個の侵害）	(1.1%)
不明、その他	(14.7%)

※ 相談件数 413 件のうち複数内容があるため相談総数は 464 件になる

「いじめ・嫌がらせ」相談の類型別



2. 原因背景

パワーハラスメントが発生している職場の特徴については、実態調査（※ 1）によると次の要因が挙げられるとしています。

- 「残業が多い/休みが取り難い」
- 「上司と部下のコミュニケーションが少ない」
- 「失敗が許されない/失敗への許容度が低い」

（※ 1）平成 24 年度国として初めてとなる職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施。結果については厚生労働省記者発表資料を参照してください。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t.html>)