



島根労働局発表
平成29年6月21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8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28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28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】

民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、平成27年度に比べてやや減少しましたが、相談内容では「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が8年連続トップで、平成21年度以降では最多の件数（620件）となりました。

【概要】

1 総合労働相談件数（第1図、第2図）

平成28年度 6,448件（※）

相談内容の内訳では「法令、制度の問い合わせ」が64.8%を占め最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争」が20.1%、「法施行事務（監督権限の行使等）」が12.1%となっています。

（※）都道府県労働局の組織見直しにより、平成28年4月1日から「雇用環境・均等室」が発足したことに伴い、総合労働相談件数の集計方法が一部変更となったため、前年度との比較は省略しています。

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）

平成28年度 1,694件（平成27年度 1,804件）

平成27年度と比較して110件（6.1%）減少しました。

相談内容の内訳（※1）では「いじめ・嫌がらせ」620件（30.4%）が最も多く、次いで「自己都合退職」353件（17.3%）、「解雇」193件（9.5%）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2,040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28年度 76件（平成27年度 64件）

申出を受けた事案（取下げ3件を除く73件）のうち、解決したものは82.2%（60件）と、昨年度の解決率86.9%（53件）を4.7%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28年度 28件（平成27年度 30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57.9%（11件）と、昨年度の合意率37.5%（6件）を上回りました。9割以上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4件、取下げ2件、あっせん不参加8件を除く19件）

平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況

島根労働局

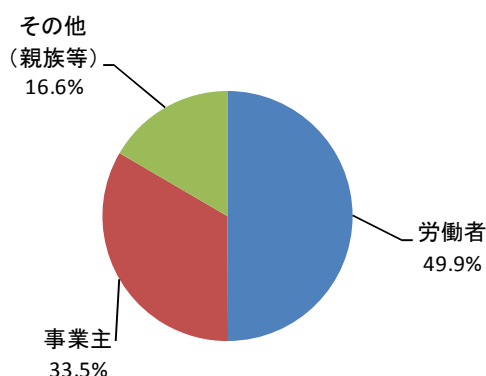
1 総合労働相談状況

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、平成28年度は6,448件でした。

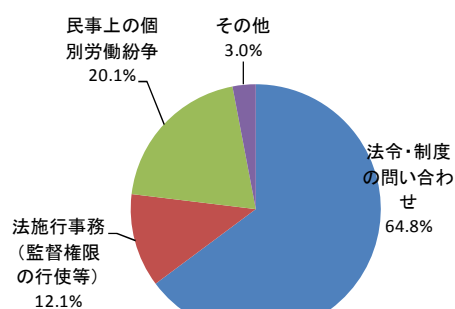
相談者は、「労働者」が49.9%、「事業主」が33.5%、「その他」が16.6%となっています（第1図参照）。

相談（区分）は、「法令・制度の問い合わせ」事項が64.8%と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争」事項が20.1%、「法施行事務（監督権限行使、行政指導の実施）」事項が12.1%、「その他」が3.0%の順となっています（第2図参照）。

第1図 相談者の種類



第2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1,694件で、前年度と比較して110件(6.1%)の減少となりました（第3図参照）。

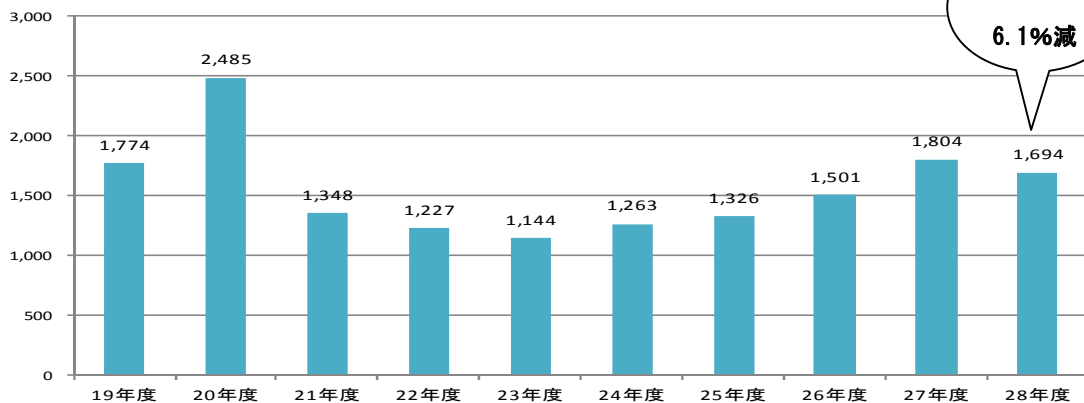
相談者は、「労働者」が79.5%と大半を占めており、「事業主」は10.0%となっています（第4図参照）。

労働者の形態は、正社員が38.5%と最も多く、次いで短時間労働者が19.2%、有期雇用労働者が13.0%、派遣労働者が1.7%となっています（第5図参照）。

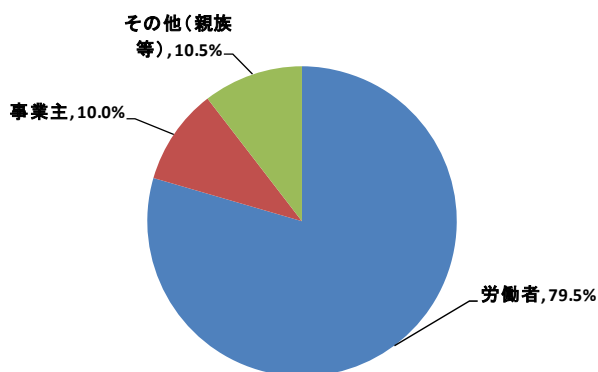
相談内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が620件で全体の30.4%を占め、次いで「自己都合退職」が17.3%、「解雇」が9.5%の順となっており、この3項目で全体の5割以上を占めています（第6図参照）。

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は8年連続のトップで、平成21年度以降では最多の件数（620件）となりました（第7図参照）。

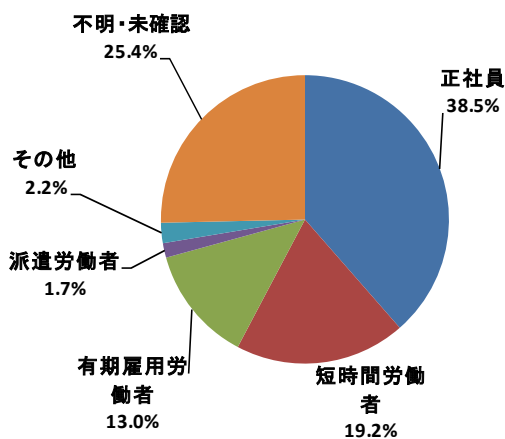
第3図 民事上の個別労働紛争相談件数



第4図 相談者の種類

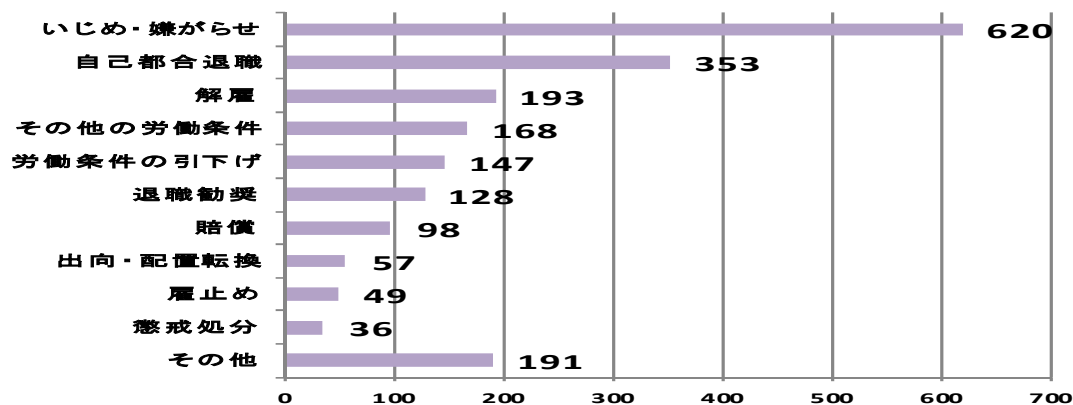


第5図 労働者の形態

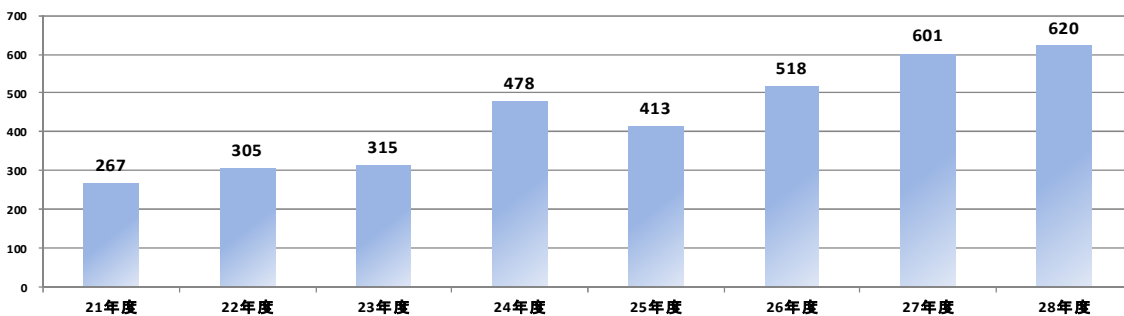


第6図 相談内容の内訳

(内訳が複数にまたがる相談もあるため、合計件数は 2,040 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76件で、前年度と比較して12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22件と最も多く、次いで「自己都合退職」が17件、「解雇」が7件の順となっています。

申出を受け付けた事案（取下げ3件を除く73件）のうち、解決したものは82.2%（60件）と、昨年度の解決率86.9%（53件）を若干下回っています。

第1表 平成28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 (※)	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	7	7	4
労働条件引き下げ	6	6	3
出向・配置転換	1	1	1
退職勧奨	3	3	3
懲戒処分	3	3	1
採用内定取消	1	1	0
雇止め	4	4	4
昇給・昇格	0	0	0
自己都合退職	17(2)	15	14
その他の労働条件	6	6	6
募集・採用	1(1)	0	0
定年等	1	1	1
年齢差別	0	0	0
障害者差別	0	0	0
雇用管理改善等	2	2	2
労働契約の承継	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	22	22	19
教育訓練	0	0	0
人事評価	1	1	1
賠償	0	0	0
その他	1	1	1
合 計	76 (3)	73	60

※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、また()は取下げの件数で内数となっている。

平成 28 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>上司より皆がいる前で「役立たず」と大声で怒鳴られたり、日常的に「バカ。給料泥棒」等の暴言を受けている。</p> <p>管理者に実情を訴えたが、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>事業主に対し、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、事業主自らが上司に対して言葉づかい等についての指導を行い、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、「後任者を連れて来ないと退職は認めない」と言われ、受理してもらえなかった。</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28件で、前年度より2件の減少となりました（第2表参照）。

紛争の内容は、「解雇」が9件で全体の32.1%を占め、次いで「退職勧奨」及び「いじめ・嫌がらせ」が各々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57.9%（11件）と、昨年度の合意率37.5%（6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4件、取下げ2件、あっせん不参加8件を除く19件）

第2表 平成28年度島根紛争調整委員会におけるあっせん実施状況

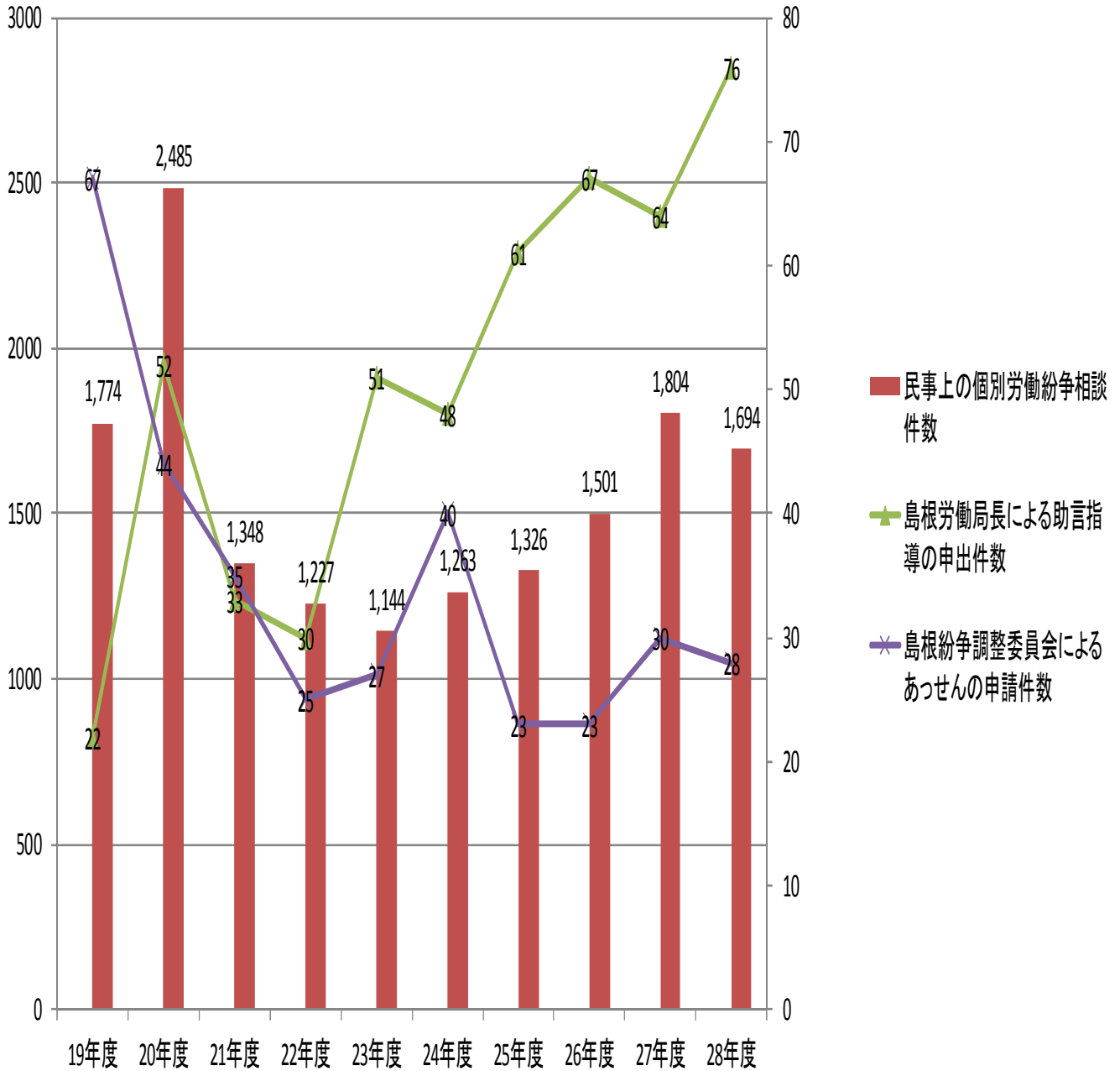
紛争の内容	申請 件数	前年度から 繰越し	あっせんを実施		不参加	取下げ	次年度へ 繰越し
			合意	打切			
解雇	9		6	1	2		
労働条件引き下げ	2	1	1				2
出向・配置転換	2					1	1
退職勧奨	4			1	2	1	
懲戒処分	0						
採用内定取消	1		1				
雇止め	2		2				
昇給・昇格	0						
自己都合退職	0						
その他の労働条件	3	1		3			1
定年等	0						
年齢差別	0						
障害者差別	0						
雇用管理改善等	0						
労働契約の承継	0						
いじめ・嫌がらせ	4	3	1	2	4		
教育訓練	0						
人事評価	0						
賠償	1			1			
その他	0						
合計	28	5	11	8	8	2	4

※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る。また、取下げの中には、あっせんを実施前に自主解決に至ったものも含めている。

平成 28 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：雇止め	
事案の概要	<p>有期契約を更新し数年間勤務していたが、突然、雇止めを通告された。雇止めの理由として、勤務成績が悪いことや人手が足りていることを言われたがいずれも納得できない。</p> <p>経済的、精神的損害を被ったため、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：解雇	
事案の概要	<p>正社員として勤務していたが私病を発症し休職していたところ、復帰直前になって解雇を通告された。主治医からも復帰可能と言われていたにもかかわらず、この解雇には納得できない。</p> <p>解雇の撤回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、申請人が解雇を受け入れる代わりに会社側が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

