



平成30年6月28日

【照会先】

栃木労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 野城 一宏

労働紛争調整官 西村 浩二

(電話)028-633-2795(FAX)028-637-5998

報道関係者 各位

「いじめ・嫌がらせ」の相談 7年連続最多
「民事上の個別労働紛争相談件数」過去最高 リーマン時を超える
(平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況まとまる)

栃木労働局(局長 しろかね としき 白兼 俊貴)は、平成29年度の個別労働紛争解決制度(※1)の施行状況を取りまとめましたので公表します。

《 概要 》 詳細は別紙参照

○平成29年度に、県内の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は前年度より減少しましたが、15年連続で1万件を超えました。

- ・総合労働相談件数 13,135件(前年度比-242件(-1.8%))
- ・うち民事上の個別労働紛争相談件数 3,447件(前年度比+230件(+7.1%))

○民事上の個別労働紛争の相談では、パワーハラスメント(パワハラ)を含む「いじめ・嫌がらせ」の相談が7年連続で最も多く、件数は1,100件を2年連続で超えました。

次いで「自己都合退職」に関する相談が多く、前年度比2.1%増加し644件となり、3年連続で過去最高を更新しました。

- ・「いじめ・嫌がらせ」の相談件数 1,105件(前年度比±0件(±0%))
- ・民事上の個別労働紛争相談件数全体に占める割合 32.1%(前年度比-2.3%)

○労働局長による助言・指導を求める申出受付件数は前年度より減少したものの、依然100件を上回る件数で推移しています。また、紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数は前年度より減少して76件となりました。

- ・助言・指導申出受付件数 105件(前年度比-10件(-8.7%))
- ・あっせん申請受理件数 76件(前年度比-27件(-26.2%))

※1 個別労働紛争解決制度は、都道府県労働局が、個々の労働者と事業主との間の紛争について、無料で解決援助サービスを提供する制度。援助方法は、「労働相談」のほか、労働局長が行う「助言・指導」、労働局長が紛争調整委員会に委任して行う「あっせん」の3つがある。

1. 総合労働相談の状況〔文中（ ）内は対前年度増減比。以下同じ〕

(1) 相談件数の推移（相談者ベース）

栃木労働局では、雇用環境・均等室と県内7労働基準監督署内に「総合労働相談コーナー」を設置し、労働問題全般に関する相談にワンストップで対応している。

平成29年度1年間に同コーナーに寄せられた総合労働相談（民事上の個別労働紛争に関する相談、法令又は制度に関する問い合わせ、行政指導を求める相談など）の件数（相談者数）は、平成28年度を242件下回る13,135件（-1.8%）となった。[（図1参照）](#)

このうち、労働基準法違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談は、平成28年度を230件上回る、3,447件（7.1%）と、リーマンショック時の21年度を超えて過去最高となった。[（図2参照）](#)

総合労働相談全体としては、依然として1万件を超えて推移し高止まりの状況にある。また、民事上の個別労働紛争に関する相談についても、総合労働相談と同様に高止まりの状況にあり、リーマンショック以後は2千件台後半から3千件台の高水準で推移している。

図1 年度別総合労働相談件数

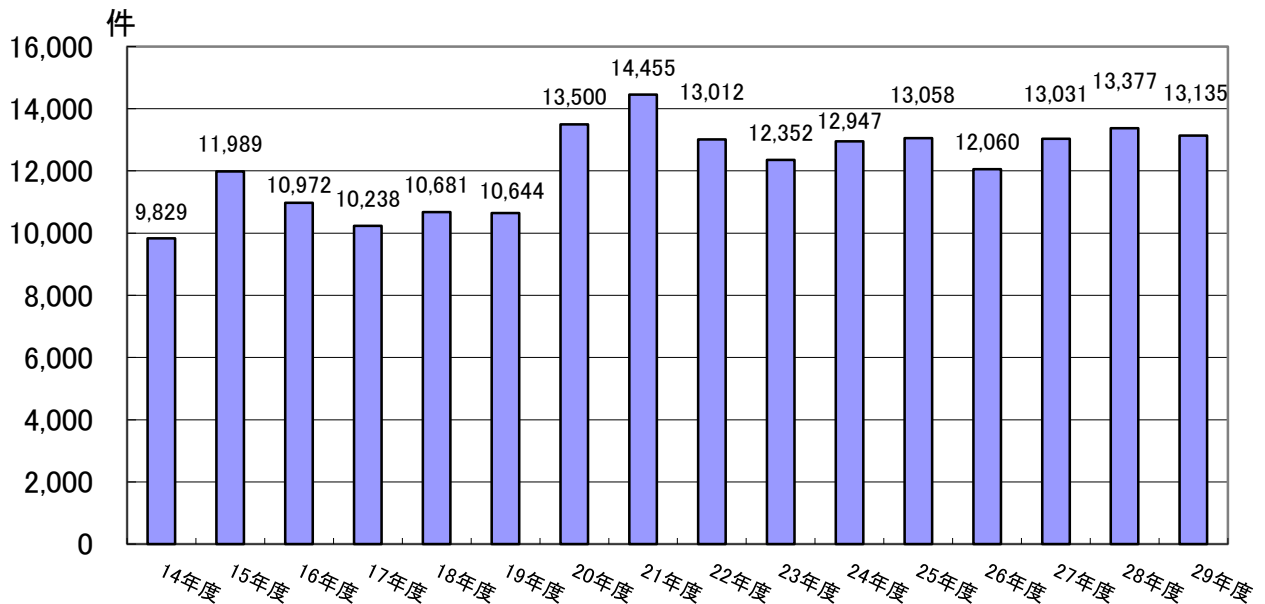
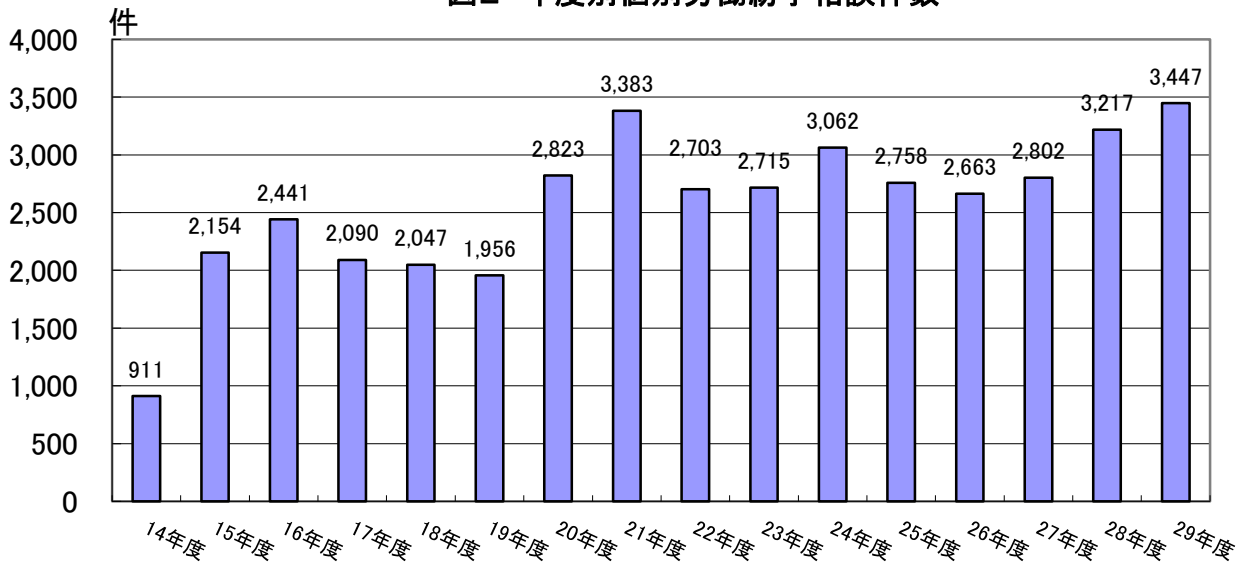


図2 年度別個別労働紛争相談件数



(2) 民事上の個別労働紛争相談の状況

① 相談内容（相談内容別延件数4,382件（※2）の内訳）

相談内容別では、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が7年連続で最も多く1,105件で、平成28年度と同件数だった。2年連続で1,100件を超える水準で推移している。次いで、「自己都合退職」に関する相談が644件、「解雇」に関する相談が337件と続いている。（図3、4参照）

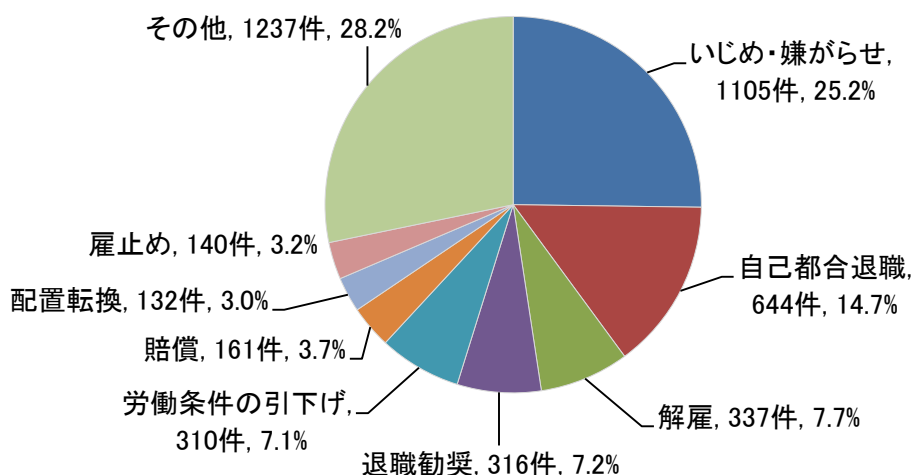
特に、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は延件数ベースで、全体の25.2%と全体の4分の1を占め、相談者数ベース（3,447件、図2参照）では32.1%と3人に1人の割合となっている。

第2位の「自己都合退職」に関する相談は644件と、平成28年度（631件）と比較し、2.1%の増加となった。「自己都合退職」は、近年の在職求職者（転職希望者）の増加傾向に伴い、「辞めたいのに辞めさせてくれない」といった足止めに関するトラブルが多く含まれている。

また、「自己都合退職」には、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」が原因であるとする相談が目立っている（このような場合は、「いじめ・嫌がらせ」にもカウント）。

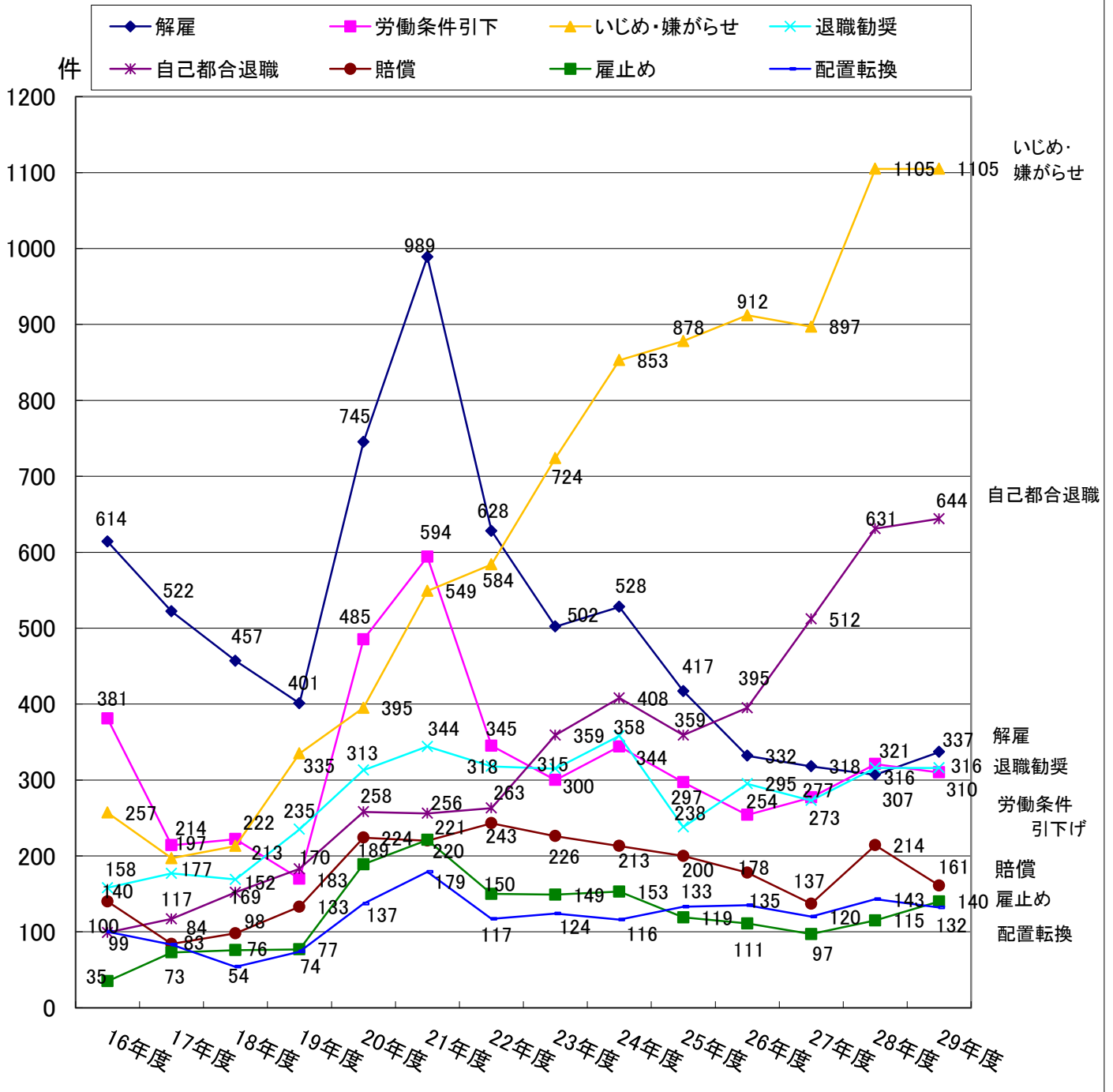
栃木労働局では、これらパワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」に関する相談の増加を受けて、「職場のパワーハラスメントの予防・解決」に向けて作成した各種リーフレット等による周知啓発などにより、パワハラ防止に向けた適切な対応をお願いしている。

図3 民事上の個別労働紛争相談の相談内容内訳(4,382件)※2



※2 1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の内容をそれぞれ件数に計上している。

図4 年度別・相談内容別 個別労働紛争相談件数



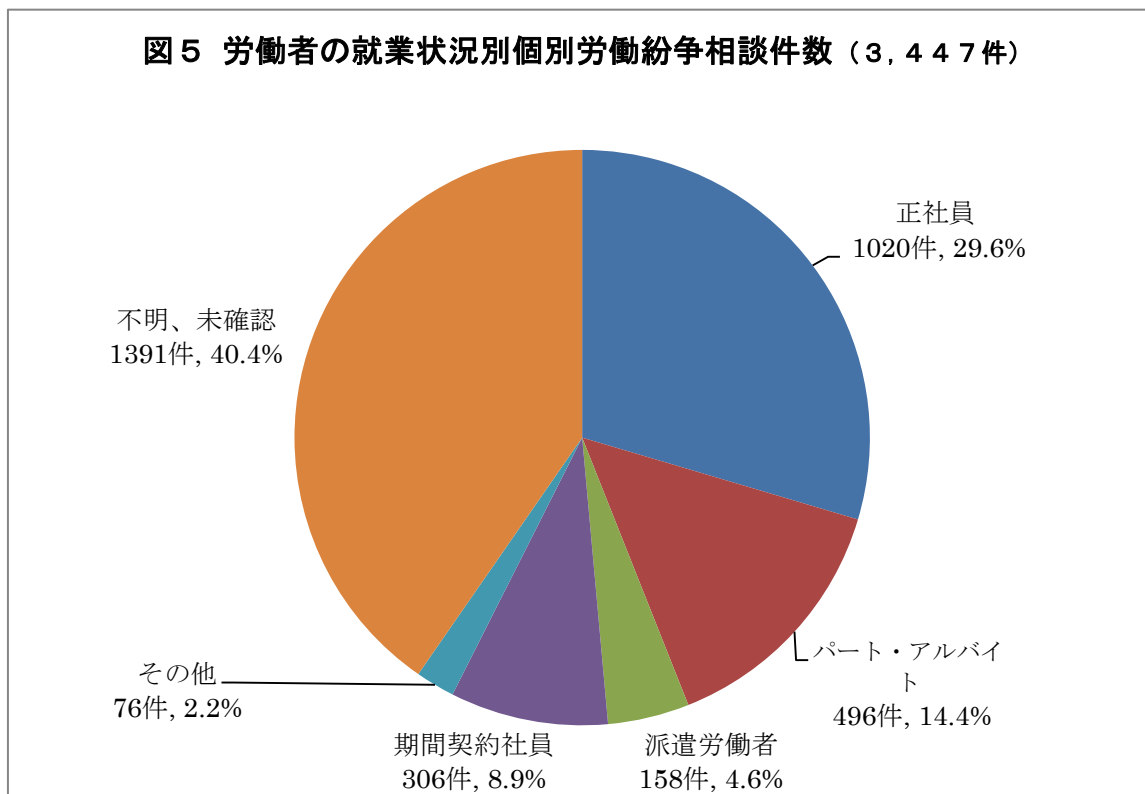
② 相談者の種類（個別労働紛争相談件数3,447件の内訳）

相談者の種類別では、労働者からの相談が2,895件（84.0%）と大半を占め、事業主からの相談が280件（8.1%）、その他（家族など）からの相談が272件（7.9%）となっている。

③ 労働者の就労形態（個別労働紛争相談件数3,447件の内訳）

紛争の当事者である労働者の就労の形態別では、正社員が1,020件（29.6%）と最も多く、次いでパート・アルバイトが496件（14.4%）、期間契約社員が306件（8.9%）、派遣労働者が158件（4.6%）と続いた。（図5参照）

図5 労働者の就業状況別個別労働紛争相談件数（3,447件）



2. 栃木労働局長による「助言・指導」の受付状況

平成29年度の栃木労働局長による助言・指導を求める申出件数は、平成28年度より10件減の105件（－8.7％）であった。（図6参照）

申出内容別では「いじめ・嫌がらせ」に関するものが24件（22.0％）で最も多く、以下「自己都合退職」に関するものが22件（20.2％）、「雇止め」に関するものが11件（10.1％）の順で続いている。（図7参照）

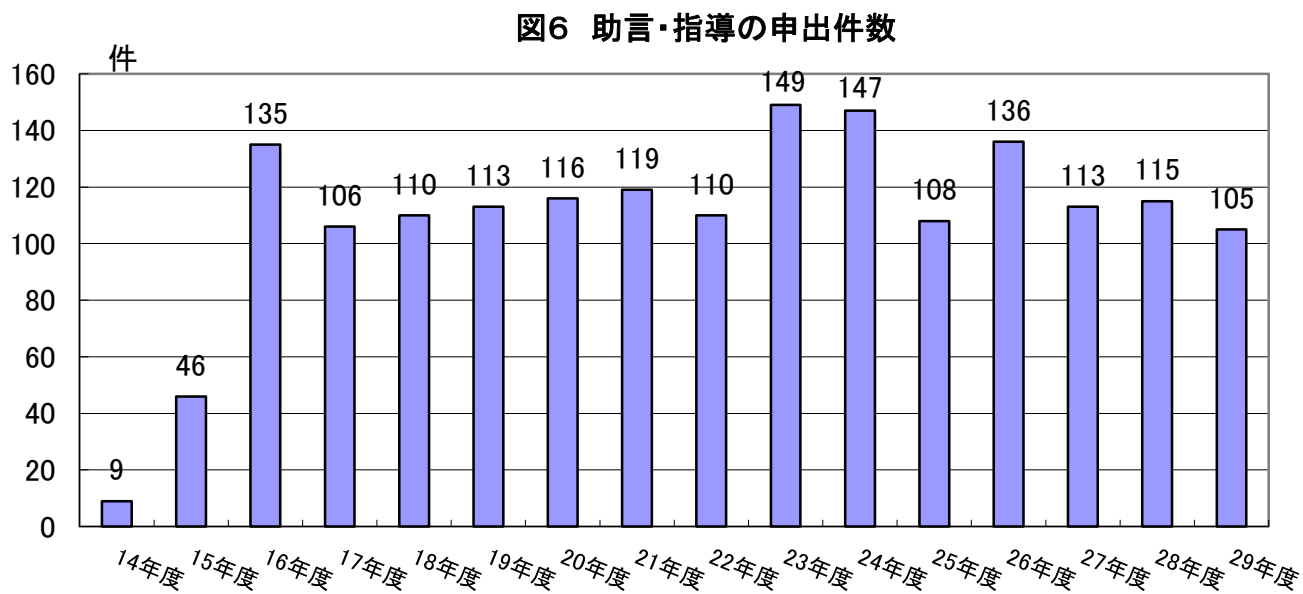
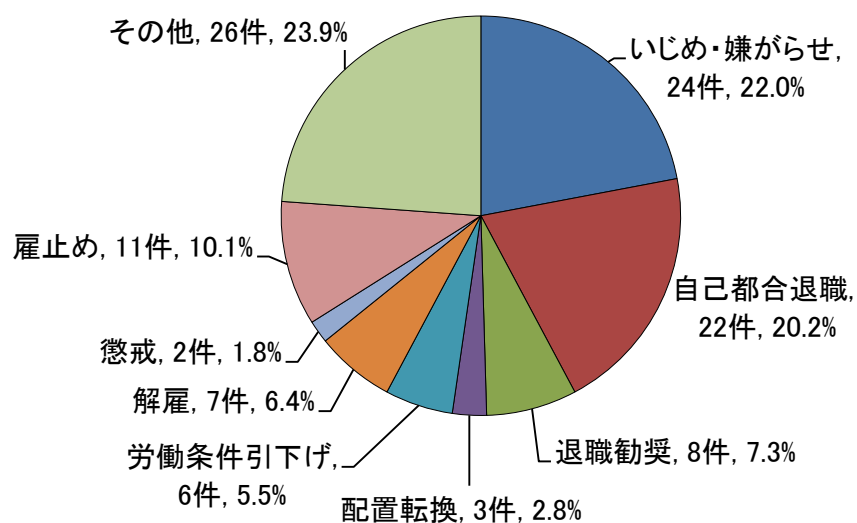


図7 助言・指導の申出内容・件数(109件) ※3



※3 「109件」は、申請内容別の延件数

1回の申出に複数の内容が含まれている場合には、複数の内容をそれぞれ件数に計上している。

3. 栃木紛争調整委員会による「あっせん」の受理状況

平成29年度のあっせん申請受理件数は平成28年度から27件減少の76件(-26.2%)であった。(図8参照)

申請内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが26件(32.1%)と最も多く、「解雇」に関するものが19件(23.5%)と続き、この2つで、全体の2分の1を超える結果となった。(図9参照)

図8 あっせん申請受理件数

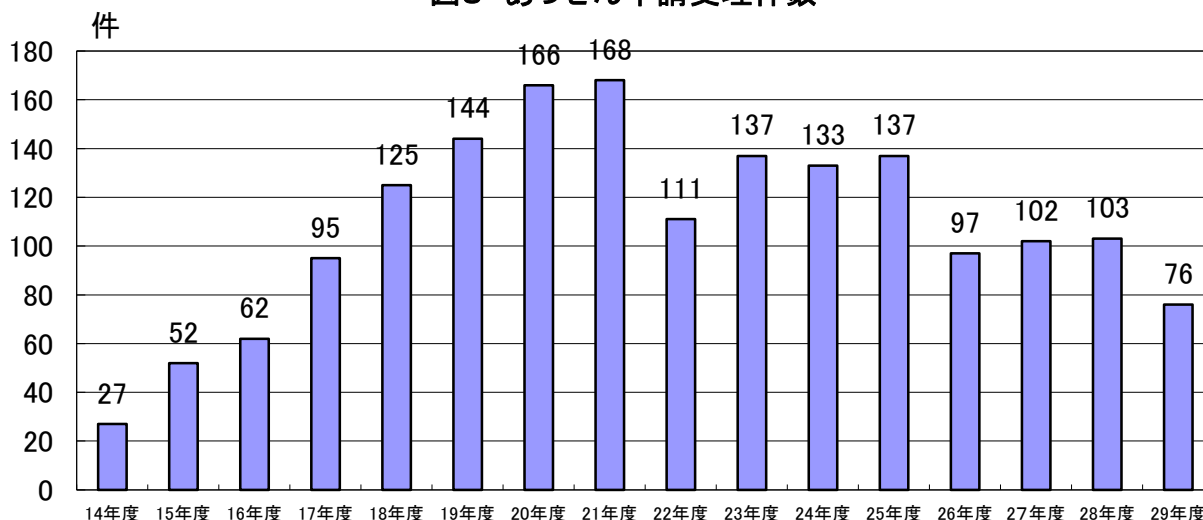
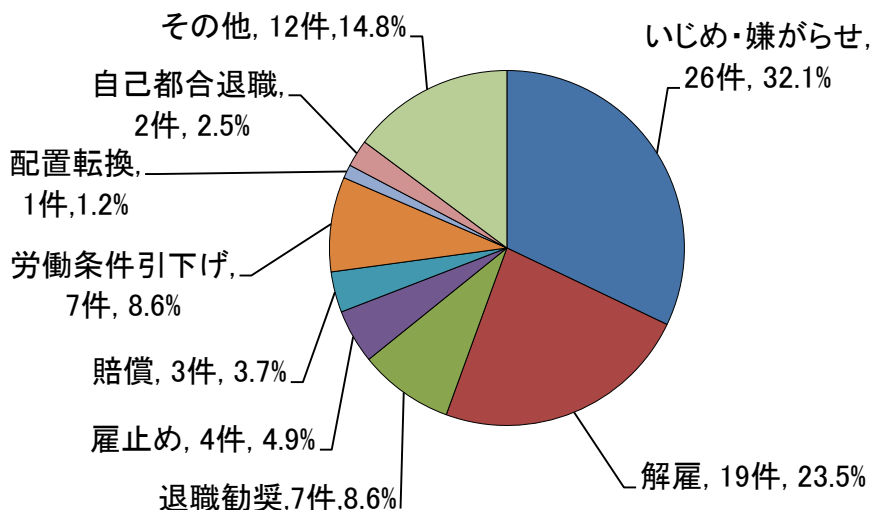


図9 あっせん申請の内容(81件) ※4



※4 「81件」は、申請内容別の延件数

1回の申請に複数の内容が含まれている場合には、複数の内容をそれぞれ件数に計上している。

紛争調整委員会とは、

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。