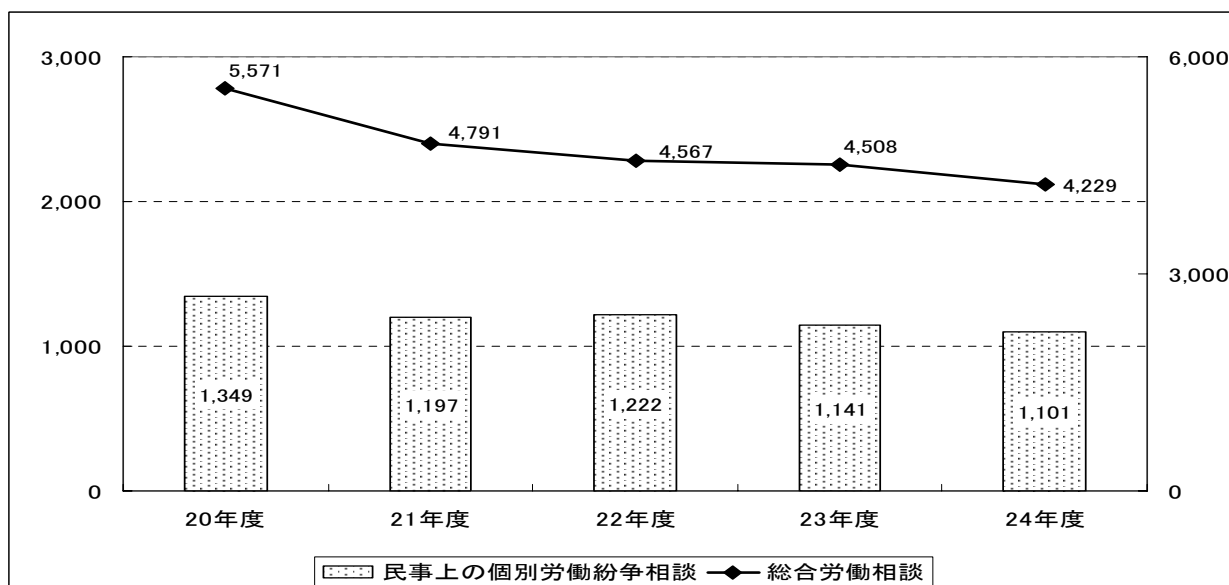


1 総合労働相談の状況

鳥取労働局では、労働局内及び県内3カ所の労働基準監督署内に労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置しています。

このうち、労働基準法上の違反を伴わない労働条件の引下げや不当解雇など、いわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談（「個別労働紛争相談」）は1,101件（前年度1,141件）であり、僅かずつの減少傾向であるものの、平成19年度以降において年間千件を超える高い水準が続いています（第1図）。

第1図 個別労働紛争相談件数の推移



2 個別労働紛争の相談状況

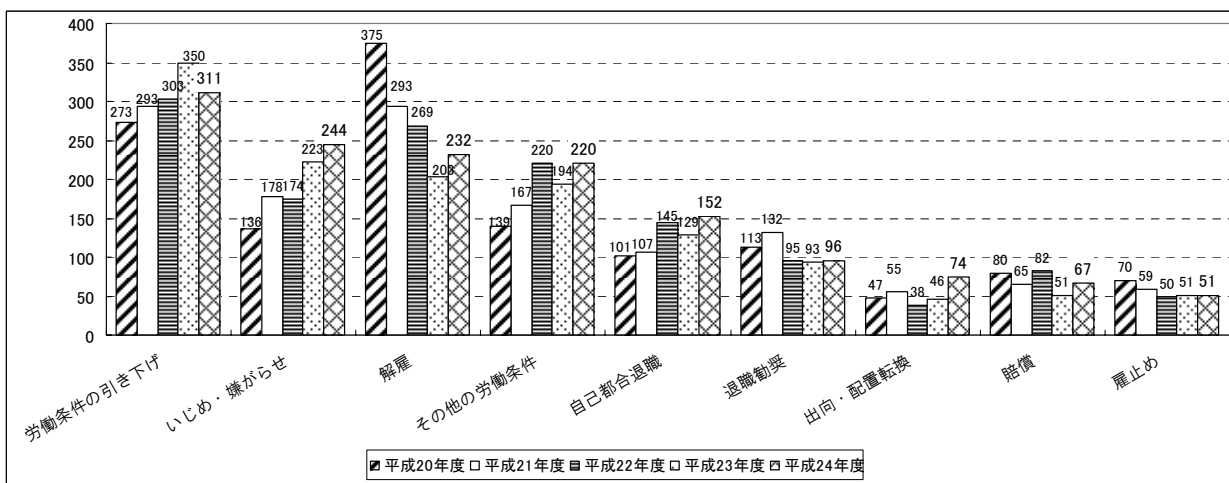
（1）相談内容別

平成24年度に寄せられた個別労働紛争相談の内容は、「労働条件の引き下げ」に関する相談が6年ぶりに減少に転じたものの、311件と最も多く、ここ3年間、300件を超える高止まりが続いています（第2図）。

また、「いじめ・嫌がらせ」の相談が増加傾向にあり、紛争内容の多様化がうかがえるほか、前年度までは減少傾向にあった「解雇」の相談が4年ぶりに増えました。

また、件数は少ないものの出向・配置転換の増加率が約60%と高い結果となりました。

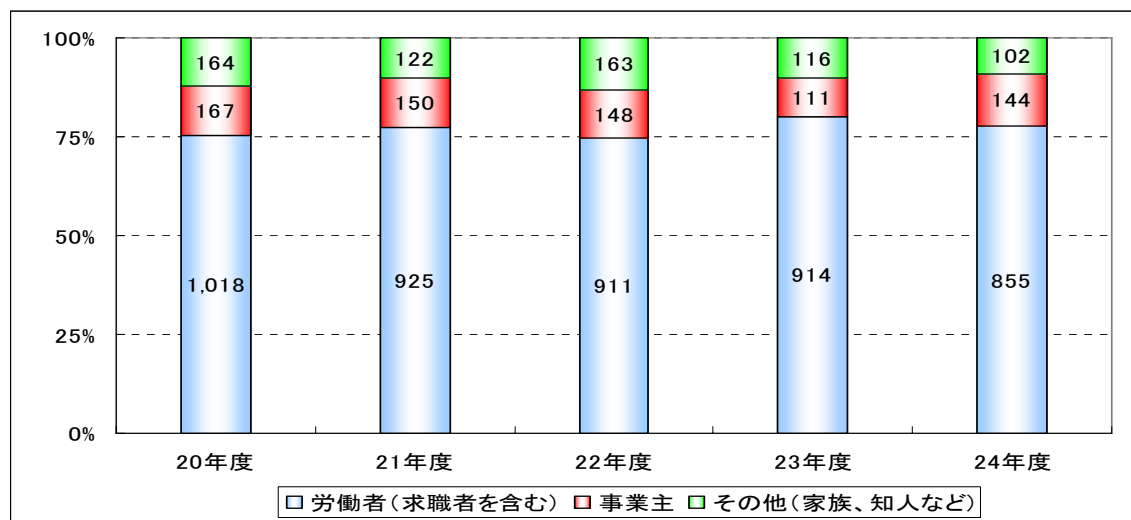
第2図 個別労働紛争相談の主な内容別件数推移



(2) 相談者の種類別

平成 24 年度に個別労働紛争相談をした相談者の割合は、労働者（求職者を含む。）が 77.7%（855 件）と大半を占め、事業主からの相談は 13.1%（144 件）、その他（※家族・知人など）が 9.3%（102 件）となっています。

相談者の種類別はここ 5 年大きな変化は見られません。（下図）

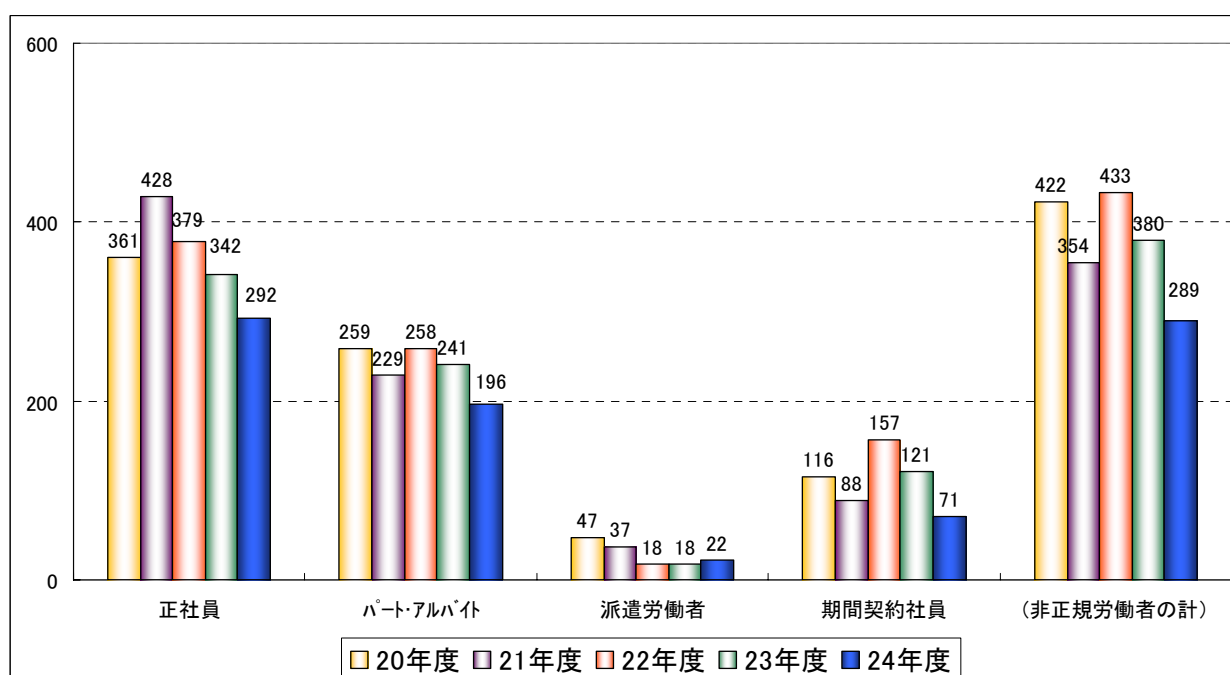


(3) 個別労働紛争における労働者の就労状況別

平成 24 年度に相談があった個別労働紛争における内訳が判明している労働者の就労状況を見ると、正社員の紛争が最も多く 292 件であり、50.3%を占め、次いでパート・アルバイト、期間契約社員の順となっています。

正社員、非正規労働者とも前年度より個別労働紛争相談件数は減少しています（第3図）。

第3図 個別労働紛争相談における労働者の就労状況別件数

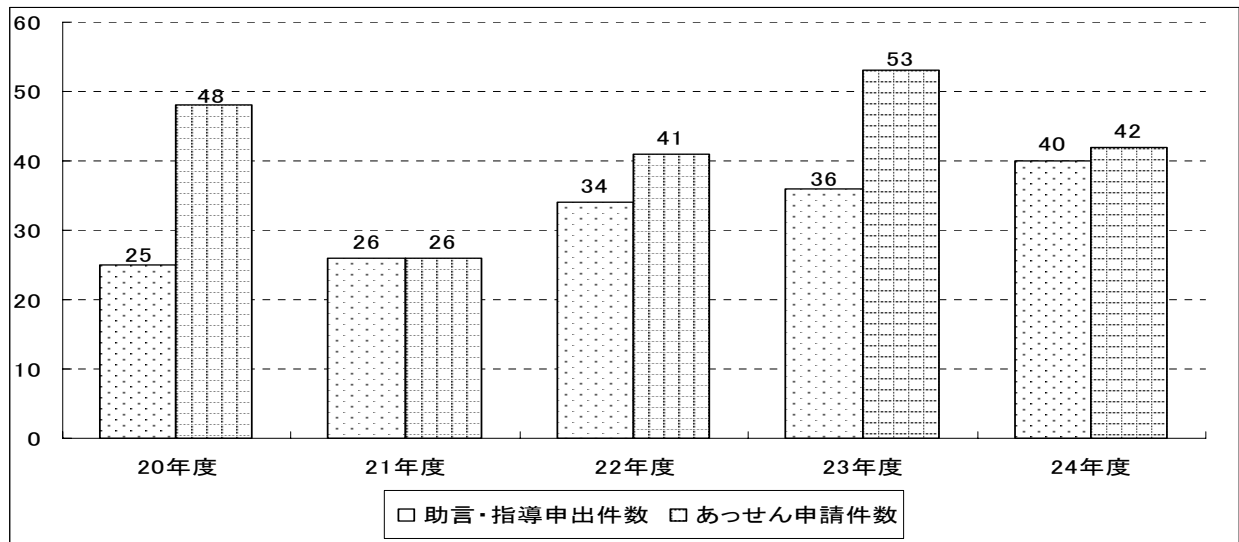


3 鳥取労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

個別労働紛争を迅速かつ適正な解決を支援するために、個別労働紛争解決制度において労働局長による助言・指導、紛争調整委員会のあっせん等の解決援助サービスを提供しています。

平成 24 年度における助言・指導の申出件数は 40 件であり、あっせん申請の受理件数は 42 件となり、助言・指導がここ 4 年間で増加しています。（第 4 図）

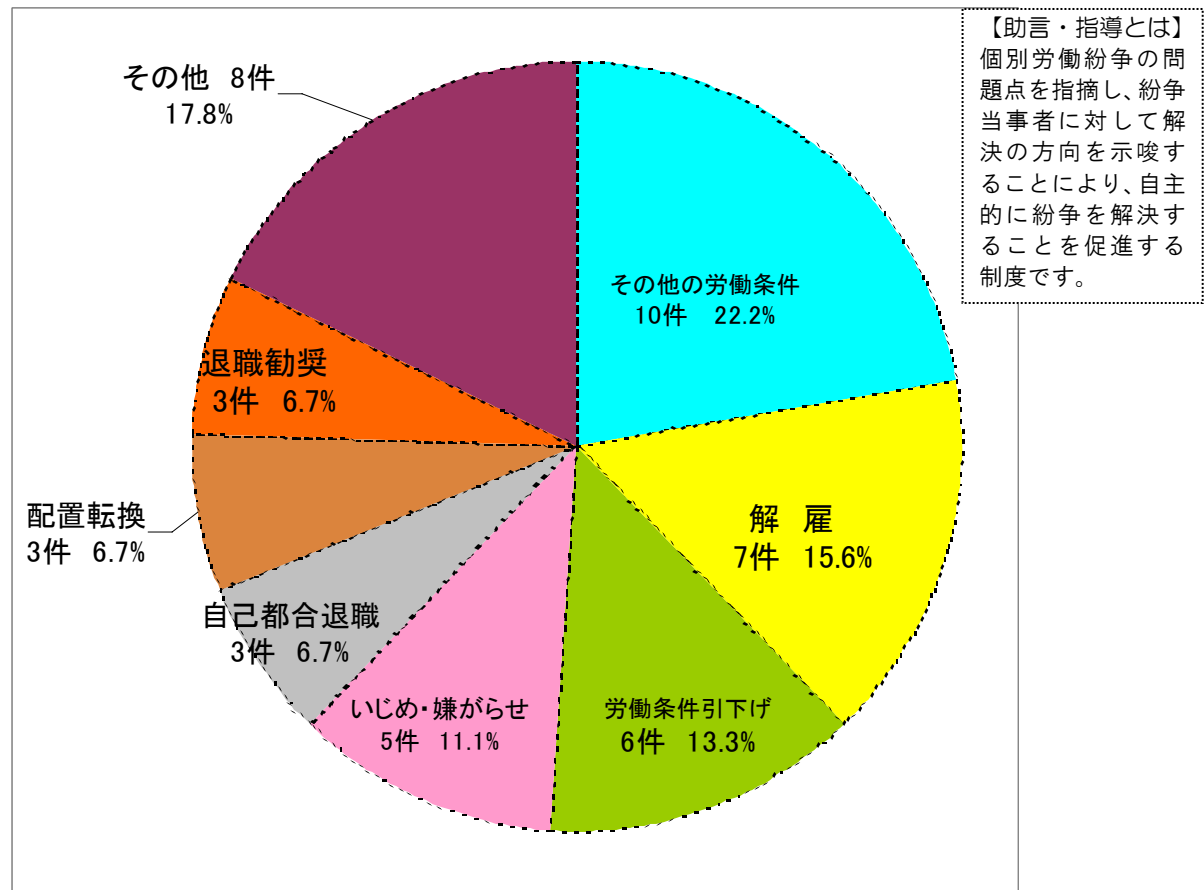
第 4 図 助言・指導及びあっせんの受理件数



4 鳥取労働局長による助言・指導の主な内容

平成 24 年度に受理した助言・指導の申出 40 件の内容（複数内容あり）は、「その他の労働条件」に関するものが 10 件（22.2%）と最も多く、次いで「解雇」が 7 件（15.6%）、「労働条件の引下げ」6 件（13.3%）などとなっています（第 5 図）。

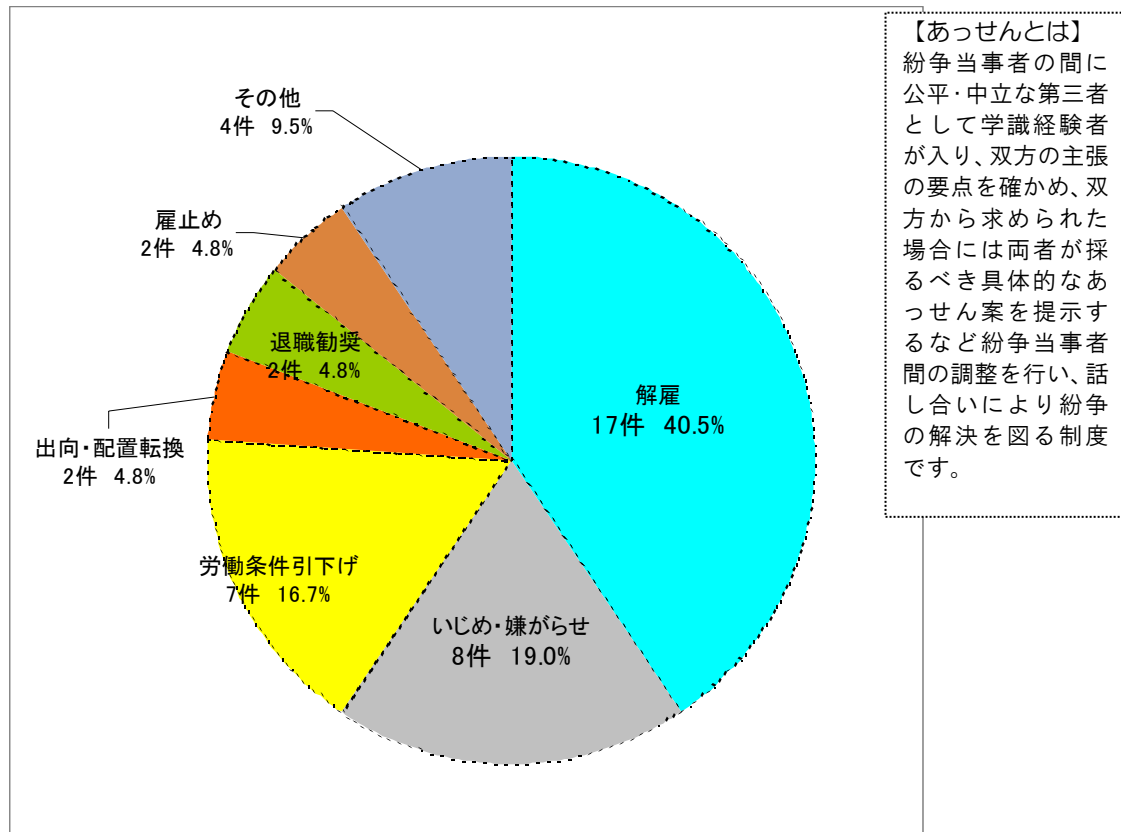
第 5 図 助言・指導の申出内容別



5 鳥取労働紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

平成 24 年度に受理した 42 件のあっせん申請の内容は、「解雇」が最も多く、17 件（40.5%）、次いで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 8 件（19.0%）、「労働条件の引き下げ」が 7 件 16.7% などとなっています（第 6 図）。

第 6 図 あっせん申請の紛争内容別



平成 24 年度にあっせんの手続きを終了した 43 件（前年度の繰越分を含む。）のうち、合意したものは 15 件（34.9%）であり、あっせんを打ち切ったものが 20 件（46.5%）で、申請を取下げたものが 8 件（18.6%）となっています。

なお、前年度より合意率が低下した要因は、紛争当事者の一方が手続きに参加しないことから、あっせんを開催できなかったものが前年度の 12 件から 17 件に増加したこと、あっせん開始までに、労働局職員が関係者へ説明したことにより、申請人が納得する等により申請を取り下げたものが前年度の 2 件から 8 件に増加したためです。

個別労働紛争解決制度の運用状況

(平成24年4月1日～平成25年3月31日)

- 1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 4, 229件
相談者の種類
労働者 2,191件 事業主 1,256件 その他 782件

- 2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 1, 101件

(1) 相談者の種類

労働者 855件 事業主 144件 その他 102件

(2) 紛争の内容 (内容の内訳は複数にまたがる事案もあるため合計が1, 578件となる。)

解雇 232件 労働条件の引下げ 311件 在籍出向 9件 配置転換 65件
退職勧奨 96件 懲戒処分 14件 ※採用内定取消 7件 雇止め 51件
昇給・昇格 3件 自己都合退職 152件 その他の労働条件 197件
育児・介護休業等 23件 採用 7件 定年等 3件 障害者差別 1件
雇用管理改善 13件 労働契約の承継 4件 いじめ・嫌がらせ 244件
教育訓練 3件 人事評価 2件 賠償 67件 その他 74件

※採用内定取消は一般求人に係る採用内定取消に係る相談件数であり、学卒者に係る採用内定取消は含まれていない。

- 3 労働局長による助言・指導の件数

(1) 助言・指導の申し出の受付を行った件数 40件

紛争の内容 (申出内容が複数にまたがる事案もあるため、合計が45件となる。)

解雇 7件 労働条件の引下げ 6件 配置転換 3件 退職勧奨 3件 採用内定取消 1件
自己都合退職 3件 その他の労働条件 10件 いじめ・嫌がらせ 5件 賠償 1件
その他 6件

(2) 助言・指導の手続きを終了した件数 38件

終了の区分

助言(口頭、文書)の実施 38件 (うち解決したもの 21件)

取下げ 0件

- 4 紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) あっせんの申請の受理を行った件数 42件

紛争の内容 (申請内容が複数にまたがる事案はなく、合計も42件となる。)

解雇 17件 労働条件の引下げ 7件 配置転換 2件 退職勧奨 2件
懲戒処分 1件 雇止め 2件 いじめ・嫌がらせ 8件 人事評価 1件 その他 2件

(2) あっせんの手続きを終了した件数 43件

終了の区分

当事者間の合意の成立 15件 (解決は15件)

申請の取下げ 8件

打ち切り 20件

【助言・指導の例】

事例１：労働条件の引下げに係る助言・指導	
事案の概要	勤務割表でシフトが決められ勤務していたが、会社が一方的にシフトを減らしたため、収入が減って生活できなくなった。以前の日数で勤務シフトを組むようにして欲しいと、助言指導を申し出たもの。
助言・指導の内容	事業主に対して、労働契約の内容を変更する場合は、原則、労働者の合意が必要であること、労働条件を引き下げる場合は合理的な理由が必要であることなどを説明し、双方でもう一度労働条件について話し合ってみよう助言した結果、仕事上のわだかまりも解け、以前と同様の勤務日数に戻すことで話がまとまった。
事例２：いじめ、嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	入社してからすぐに難しい仕事を担当させられた上、職場の先輩から「何でそんなこともできないんだ。」などと日々叱責を受け、上司に相談するも「我慢して付き合いなさい。」というだけで対応してくれない、職場環境の改善を助言して欲しいとの申出があったもの。
助言・指導の内容	事業主に対して、会社は労働者の心身を含めて安全配慮義務があるので、労働者の悩みを聞いて解決に向けて話し合ってみてもらえないかと助言したところ、話合いがもたれ、その結果、申出人は別の部署で勤務することとなった。

【あっせんの例】

事例：１ 雇止めに係るあっせん	
事案の概要	10 数年間、1 年更新のパートとして勤務していたが、契約期間の満了直前になって「もう更新はしない。」と突然言われ雇止めとなったが納得がいかない。 突然雇止めになったことへの精神的、経済的補償を求めたいとしてあっせん申請を行ったもの。
あっせんの結果	雇用契約上は雇止めではあるが、有期雇用が長年更新され、次回の更新も当然されるであろうと期待できたこと、また、雇止めに関する基準にも反していることなどをあっせん委員が会社側に説明し、会社側も雇止めの通知が突然であったことを認め、当事者双方の調整を行った結果、会社が申請人の要求する額の約半額の解決金を支払うことで合意が成立した。
事例：２ いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	入社して数か月後から、同僚らから言葉の暴力や無視、時には物を投げつけられるなどのいじめ嫌がらせを受けた。このことについて会社に訴えたが改善してもらえないばかりか、異動の上、仕事を減らされたりした。いじめ嫌がらせによる精神的苦痛に対する補償と元の条件での職場復帰を求めたいとして、あっせん申請を行ったもの。
あっせんの結果	あっせん委員は当事者双方からいじめの内容を確認し、また、申請人の元の職場復帰について双方の主張の調整を行った結果、申請人が会社を退職することとし、その補償として会社が解決金を支払うことで合意が成立した。