厚生労働省
鳥取労働局

Press Release

鳥取労働局発表 令和元年７月１７日

担当	鳥取労働局雇用環境・均等室 室長　周藤　明美 指導係長　山田　和広 電話　（０８５７）２９－１７０９

「いじめ・嫌がらせ」の相談が最多

－平成30年度個別労働紛争解決制度の利用状況－

鳥取労働局（局長　丸山陽一（まるやまよういち））では、このたび、「平成30年度個別労働紛争解決制度の利用状況」をまとめましたので公表します。「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止と職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図るための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の３つの方法により対応しています。

鳥取労働局では、今回の施行状況を受けて、総合労働相談コーナー（県内４か所）に寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんを的確に運用するなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に取り組んでいきます。

【ポイント】

１．総合労働相談、助言・指導申出件数は前年度より増加

・総合労働相談件数	5,254件	（前年度4,986件、前年度比 5.4%増）
うち民事上の個別労働紛争相談件数	1,807件	（前年度1,787件、前年度比 1.1%増）
・助言・指導申出件数	75件	（前年度　48件、前年度比56.3%増）
・あっせん申請件数	24件	（前年度　24件、前年度と同じ）

２．民事上の個別労働紛争に関する相談は、「いじめ・嫌がらせ」が443件と最多、次いで「自己都合退職」（320件）、「解雇」（252件）となり、この３項目が相談件数の４割以上を占める。

（主な相談内容の内訳）

・「いじめ・嫌がらせ」	443件	19.9%	（前年度321件、前年度比38.0%増）
・「自己都合退職」	320件	14.4%	（前年度320件、前年度と同じ）
・「解雇」	252件	11.3%	（前年度245件、前年度比 2.9%増）
・「労働条件の引き下げ」	213件	9.6%	（前年度181件、前年度比17.7%増）
・「退職勧奨」	116件	5.1%	（前年度 98件、前年度比18.4%増）
・「賠償」	85件	3.8%	（前年度 88件、前年度比 3.4%減）
・「出向・配置転換」	71件	3.2%	（前年度 60件、前年度比18.3%増）
・「雇止め」	56件	2.5%	（前年度 58件、前年度比 3.4%減）
・「懲戒処分」	44件	2.0%	（前年度 36件、前年度比22.2%増）
・ほか	623件	28.0%	（前年度741件、前年度比15.9%減）

※　「総合労働相談」・・・　労働問題のあらゆる分野について、労働者、事業主問わず、専門の相談員が面談あるいは電話により情報提供・相談に応じるもの。県内３か所の労働基準監督署（鳥取・米子・倉吉）及び労働局に「総合労働相談コーナー」を設置。

「助言・指導」　・・・　民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が紛争当事者に対し、その紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度

「あっせん」　・・・　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図る制度。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が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示。

【別添資料】

個別労働紛争解決制度の利用状況

個別労働紛争解決制度の利用状況

鳥取労働局

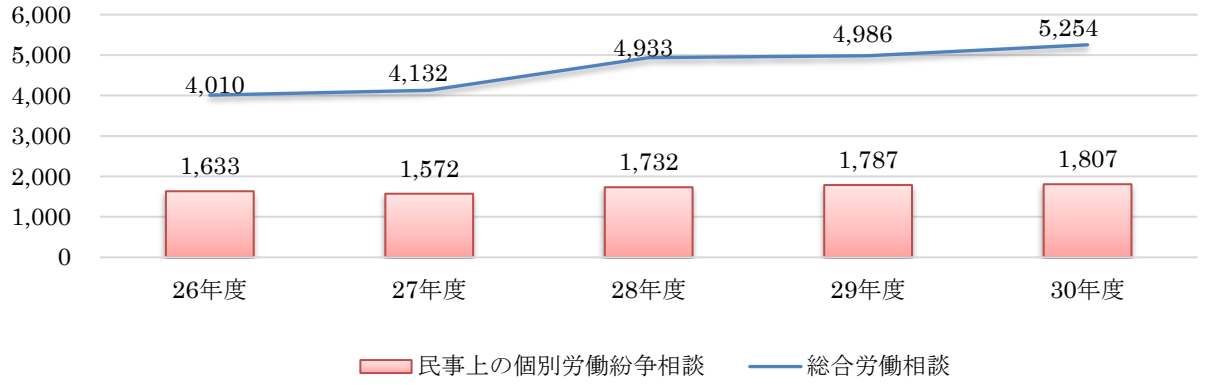
1　総合労働相談の状況

鳥取労働局では、労働局内及び県内３ヵ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。

相談件数の総数は、近年は 4,000 件台を推移していましたが、平成 30 年度には 5000 件代に達し、過去５年間で最多となりました（平成 28 年度以降相談件数が増加しているのは、平成 28 年度から、都道府県労働局の組織の見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関する相談も一体的に総合労働相談として対応することになったことにより、これらの相談件数も計上することとなったためです。）。

また、労働基準法上の違反を伴わない、いじめ・嫌がらせや不当解雇など、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 1,807 件（前年度 1,787 件）であり、当該件数も過去５年間では最多となりました（第１図）。

第１図　個別労働紛争相談件数の推移

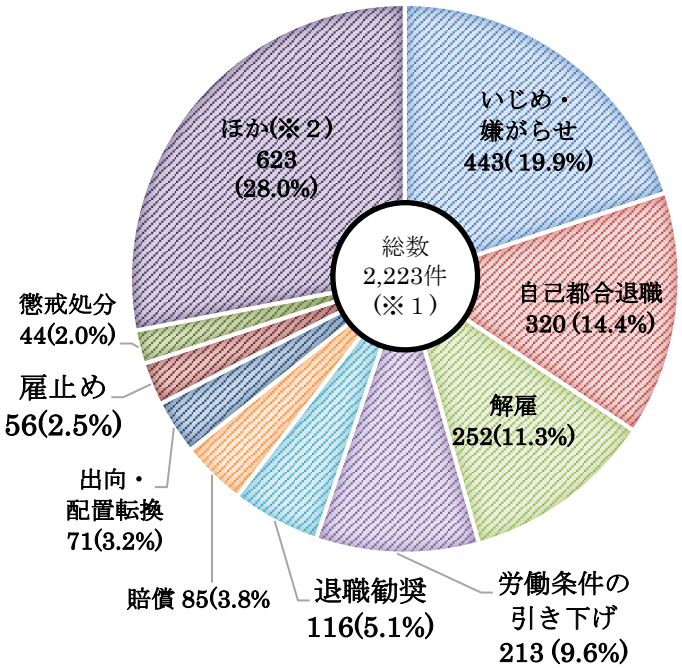


2　個別労働紛争の相談内容

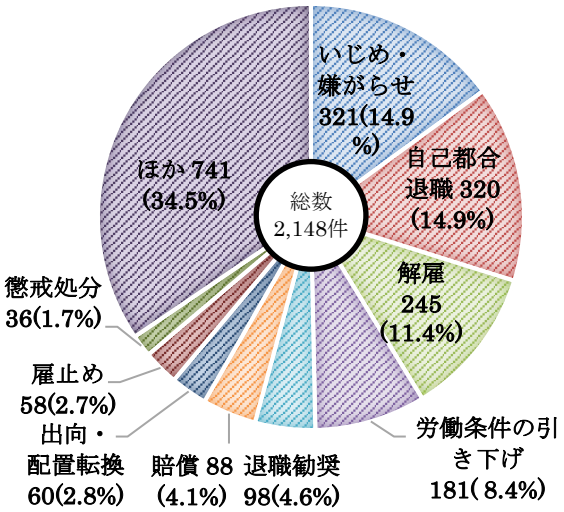
（１）相談内容別

平成 30 年度に寄せられた個別労働紛争相談の主な内容は、前年度に引き続き、「いじめ・嫌がらせ」（443 件）「自己都合退職」（320 件）、「解雇」（252 件）が多くなっていますが、特に、「いじめ・嫌がらせ」が大きく増加しています（第２図）。

第２図　平成 30 年度　個別労働紛争相談の主な内容別の割合



（参考）平成 29 年度

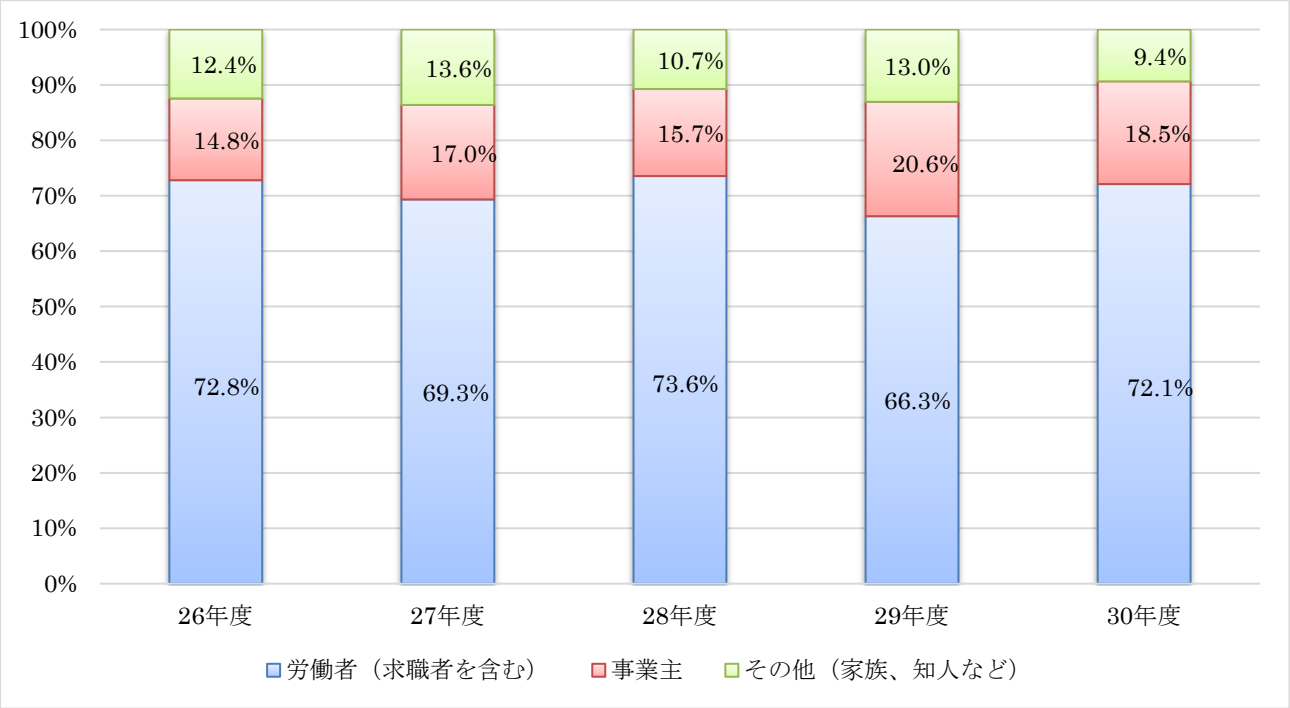


※１　１回の相談が複数の内容に該当するものもあるため、相談件数 1,807 件よりも多くなる。
※２　内訳は６ページ２（２）に記載。

（２）相談者の種類別の割合

平成 30 年度に個別労働紛争に関する相談をした相談者の割合は、労働者（求職者を含む。）が 72.1 ％（1,303 件）と大半を占め、事業主からの相談は 18.5％（335 件）、その他（家族・知人など）が 9.4％（169 件）となっており、労働者からの相談が大半を占めるという状況は例年と変わりません（第３図）。

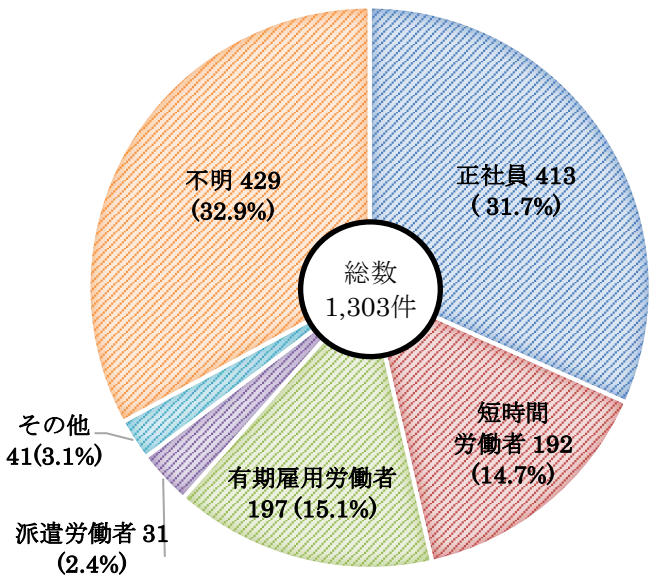
第３図　個別労働紛争相談の相談者構成の推移



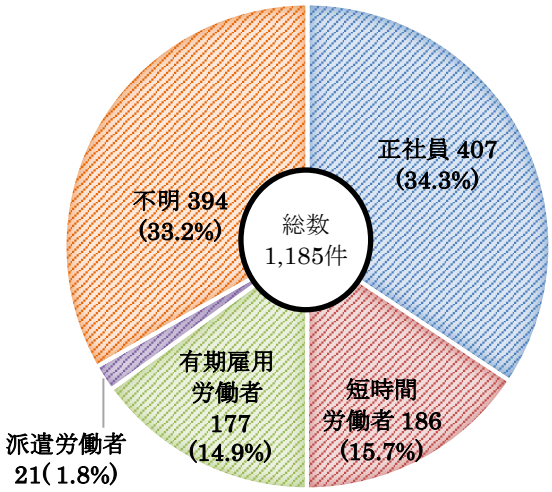
（３）個別労働紛争における労働者の就労形態の割合

平成 30 年度の個別労働紛争に関する相談をした労働者の就労状況別割合を見ると、正社員が 413 人（全体の 31.7％）と最も多く、その割合は平成 29 年度と比べてほとんど変化はありません（第４図）。

第４図　平成 30 年度　個別労働紛争相談における労働者の就労状況別の割合



（参考）平成 29 年度

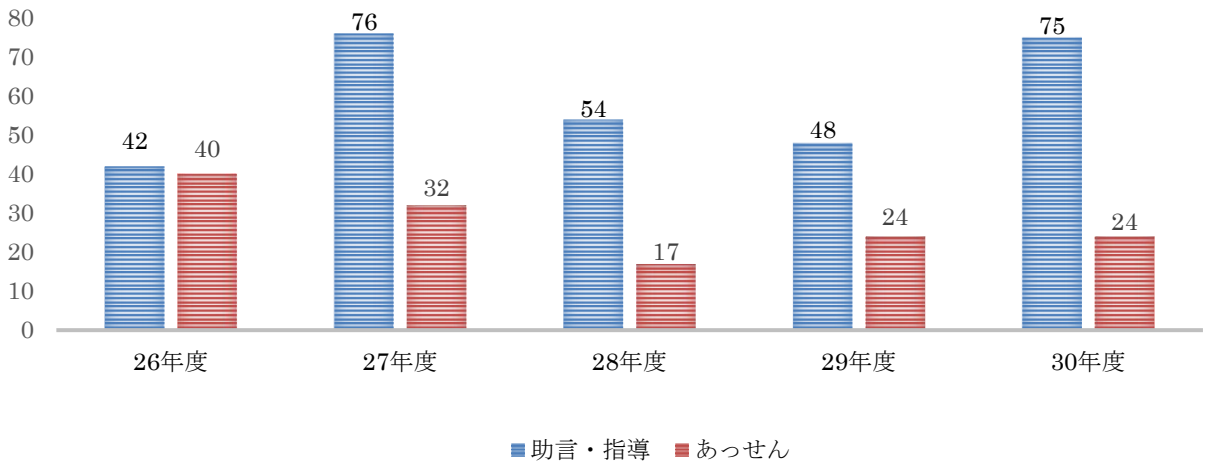


３　鳥取労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの申請状況

個別労働紛争の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・指導及び紛争調整委員会のあっせんによる解決援助サービスを提供しています。

平成 30 年度における助言・指導の申出件数は 75 件、あっせん申請件数は 24 件となり、減少傾向が続いていた助言・指導の件数が大幅に増加しました（前年比 56%増）（第５図）。

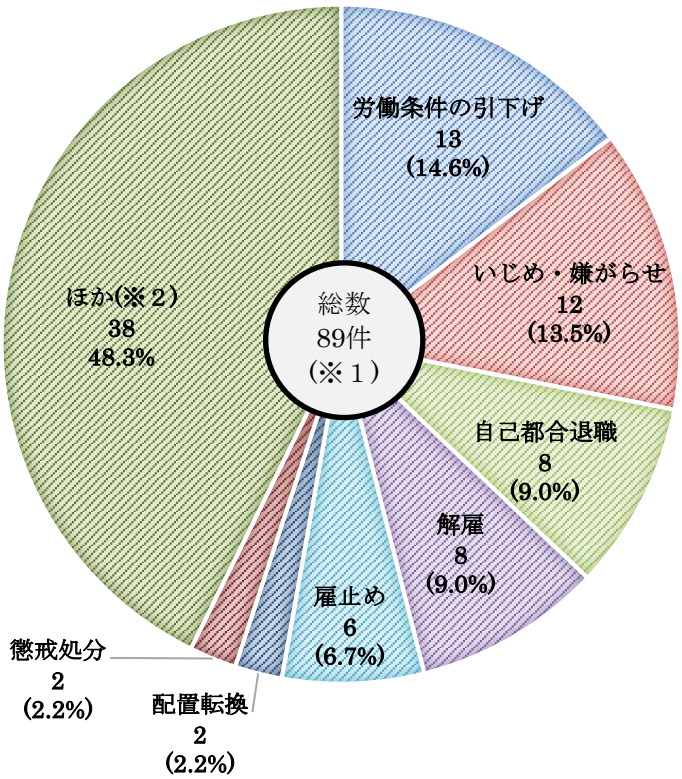
第５図　助言・指導及びあっせんの受付件数の推移



４　鳥取労働局長による助言・指導

平成 30 年度に受理した助言・指導の申出の主な内容は、「労働条件引下げ」が 13 件（14.6%）「いじめ・嫌がらせ」12 件（13.5%）、「自己都合退職」８件（9.0%）、「解雇」８件（9.0%）、などとなっています（第６図）。

第６図　平成 30 年度　助言・指導の申出内容別の割合



【助言・指導とは】
個別労働紛争の問題点を指摘し、紛争当事者に対して解決の方向を示唆することにより、自主的に紛争を解決することを促進する制度です。

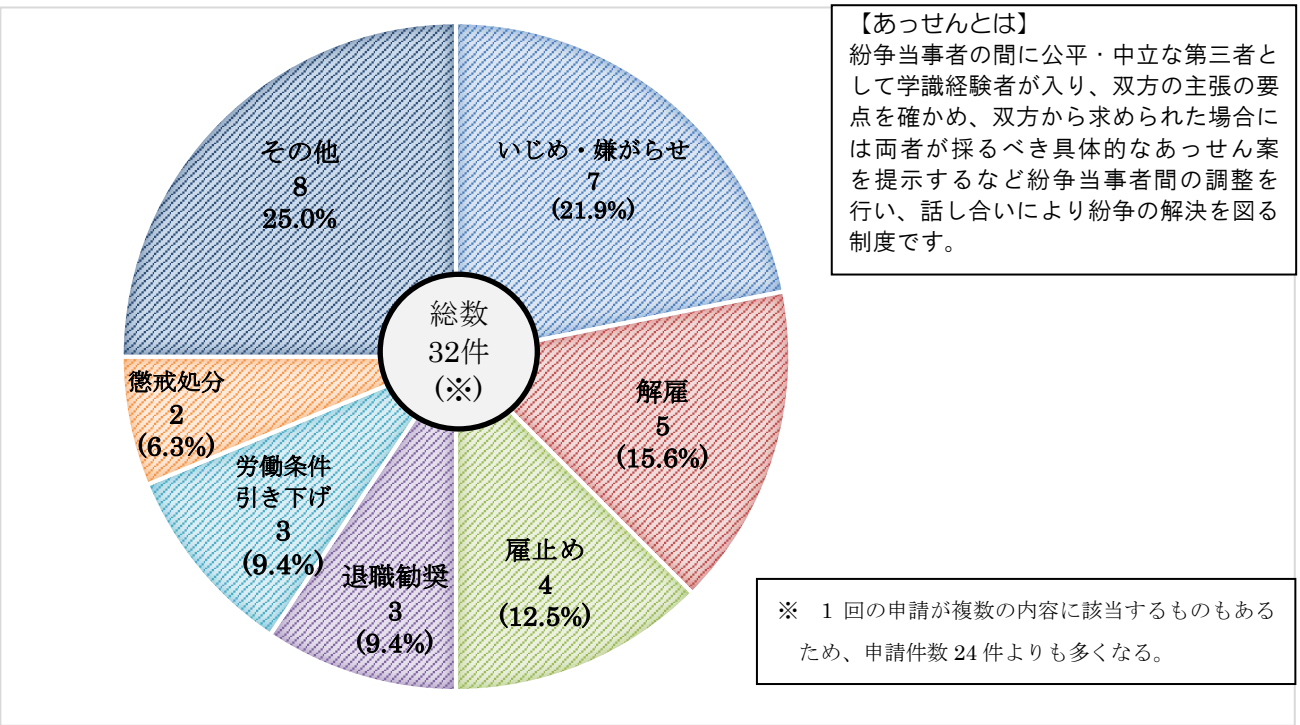
※１　１回の申出が複数の内容に該当するものもあるため、申出件数 75 件よりも多くなる。
※２　内訳は６ページ３（１）のとおり

５　鳥取労働紛争調整委員会によるあっせん

（１）あっせん申請の内容

平成 30 年度に受理したあっせん申請の主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」７件（21.9%）が最も多く、次いで「解雇」５件（15.6%）「雇止め」４件（12.5%）と続きます（第７図）。

第７図　平成 30 年度　あっせん申請に関する紛争の内容別の割合



（２）あっせんの処理結果

平成 30 年度にあっせんの手続を終了した 22 件のうち、当事者が合意したものは 13 件(59.0%)で、合意に至らずあっせんを打切ったものが８件(不参加５件、不調３件)(36.4%)です。

直近５年間のあっせんの処理結果は下表のとおりです。

表　直近５年間におけるあっせん処理結果の推移

年度	26	27	28	29	30
あっせん手続終了件数	36	34	17	26	22
参加件数	17	22	9	21	16
参加率(%)	47.2	64.7	52.9	80.8	72.7
合意件数	7	15	9	17	13
合意率(%)	19.4	44.1	52.9	65.4	59.0
打切り件数(不参加・不調)	26	16	7	9	8
申請の取下げ	3	3	1	0	1

【助言・指導の例】

事例１：いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	上司からのパワーハラスメントが行われていることについて、会社から当該上司にパワハラをやめるよう言ってもらうことにつき助言を求めて申出があったもの。
助言・指導の内容	労働局から使用者側に対し労働者の主張を説明し、パワハラに関する考え方や法律上の問題点を説明したところ、使用者と労働者との間で話し合いが持たれ、結果、使用者は上司の行為をパワハラと認定して上司に指導を行ったうえ、就業規則にパワハラ禁止規定が盛り込まれる等の改善が行われたもの。
事例２：自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	労働者が退職を希望して退職届を使用者側に提出するも、労働者の上司の段階で退職届が留め置かれ、上司から退職を認めない等と話をされたことにつき、助言による話し合いの促進を求めて申出が行われたもの。
助言・指導の内容	労働局から使用者側に対し労働者の主張や退職を認めないことに係る問題点等を丁寧に説明したところ、使用者側が自身の対応に問題があったことに理解を示し、結果労働者の希望する日時に退職が行われたもの。

【あっせんの例】

事例：１　労働条件の引き下げ、退職勧奨に係るあっせん	
事案の概要	労働者が使用者から一方的に勤務日数を減らされたため意に反して退職せざるを得なくなったことにより、勤務日数削減による逸失利益と、経済的損失の補償を求めたもの。
あっせんの結果	担当あっせん委員が当事者の主張を確認・整理し、使用者側に使用者の行った行為の問題点を丁寧に説明したところ、使用者側から一定額の補償の支払いが提案された。これを踏まえ、担当あっせん委員が双方の要望を調整し、最終的に双方の納得する額の解決金が使用者から労働者に支払われることで合意に至ったもの。
事例：２　いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	労働者が使用者からパワーハラスメントを受けたとして損害賠償と慰謝料を請求していたが、当事者同士で話し合いを行っても解決に至らなかったため、双方同意のうえであっせんにより解決を図ることとしたもの。
あっせんの結果	担当あっせん委員が当事者双方から話を聞いたうえで、双方の主張をわかりやすくそれぞれに説明したところ、互いに行き違いがあったとして双方が相手方に対する謝意を示し、使用者から労働者に対して解決金が支払われることで合意に至ったもの。

個別労働紛争解決制度の運用状況

（平成 30 年４月１日～平成 31 年３月 31 日）

１　総合労働相談コーナーに寄せられた相談　　5,254 件
　相談者の種類
　労働者　2,603 件(49.5%)　　事業主　1,871 件(35.6%)　　その他　780 件(14.8%)

２　民事上の個別労働紛争に係る相談の件数　　1,807 件
（１）相談者の種類
　労働者　1,303 件(72.1%)　　事業主　335 件(18.5%)　　その他　169 件(9.4%)

（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 2,223 件となる。）
　いじめ・嫌がらせ 443 件　　自己都合退職 320 件　　解雇 252 件　　労働条件の引下げ 213 件
　退職勧奨 116 件　　賠償 85 件　　出向・配置転換 71 件　　雇止め 56 件　　懲戒処分 44 件
　ほか 623 件
　（雇用管理改善 34 件　　募集・採用 18 件　　定年・年齢差別 14 件　　人事評価 13 件
　昇給・昇格 12 件　　労働契約の承継 8 件　　採用内定取消 4 件　　教育訓練 2 件
　その他の労働条件（※1）309 件　　その他（※2）209 件）

　※1　その他の労働条件とは、休暇の取得抑制など他の区分に分類されない労働条件
　※2　その他とは、上記のほかいずれにも分類されないもの（離職票、源泉徴収票不交付など）

３　労働局長による助言・指導の件数
（１）助言・指導の申出の受付を行った件数　75 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 89 件となる。）
　労働条件の引下げ 13 件　　いじめ・嫌がらせ 12 件　　解雇 8 件　　自己都合退職 8 件
　雇止め 6 件　　出向・配置転換　2 件　　懲戒処分 2 件
　ほか　38 件
　（賠償　1 件　　採用内定取消　1 件　　雇用管理改善等 1 件　その他の労働条件 30 件（※１）
　その他 5 件（※２））
　※1　その他の労働条件とは、休暇の取得抑制など他の区分に分類されない労働条件
　※2　その他とは、上記のほかいずれにも分類されないもの（研修費用の返還など）

（２）助言・指導の手続を終了した件数　74 件
　終了の区分
　助言（口頭、文書）の実施　68件　　（うち解決したもの　52 件）
　取下げ　5 件　　その他　1 件（※1）
　※受理と手続終了数値（紛争内容含む）は年度跨ぎのものがあるため一致しない（あっせんも同じ）。
　※1　その他とは、助言の実施・取下げ以外の理由により処理中に手続きを打ち切ったもの。

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　24 件
　紛争の内容（申請内容が複数にまたがる事案もあるため、合計が 32 件となる。）
　いじめ・嫌がらせ 7 件　　解雇 5 件　　雇止め 4 件　　退職勧奨 3 件　　労働条件引き下げ　3 件
　出向・配置転換　1 件　懲戒処分　2 件　その他の労働条件 1 件（※1）　定年・年齢差別　1 件
　教育訓練　1 件　人事評価　1 件　その他 3 件（※2）
　※1　その他の労働条件とは、休暇の取得抑制など他の区分に分類されない労働条件
　※2　その他とは、上記のほかいずれにも分類されないもの（傷病手当金手続遅延に対する補償など）

（２）あっせんの手続を終了した件数　22 件
　終了の区分　　当事者間の合意の成立　13 件　　打ち切り 8 件　　取下げ　1 件