

# 個別労働紛争解決制度の利用状況

鳥取労働局

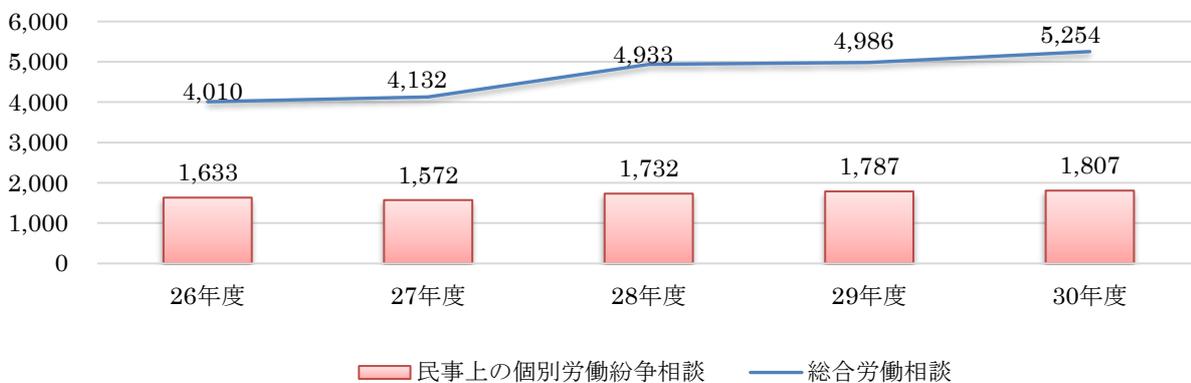
## 1 総合労働相談の状況

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。

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

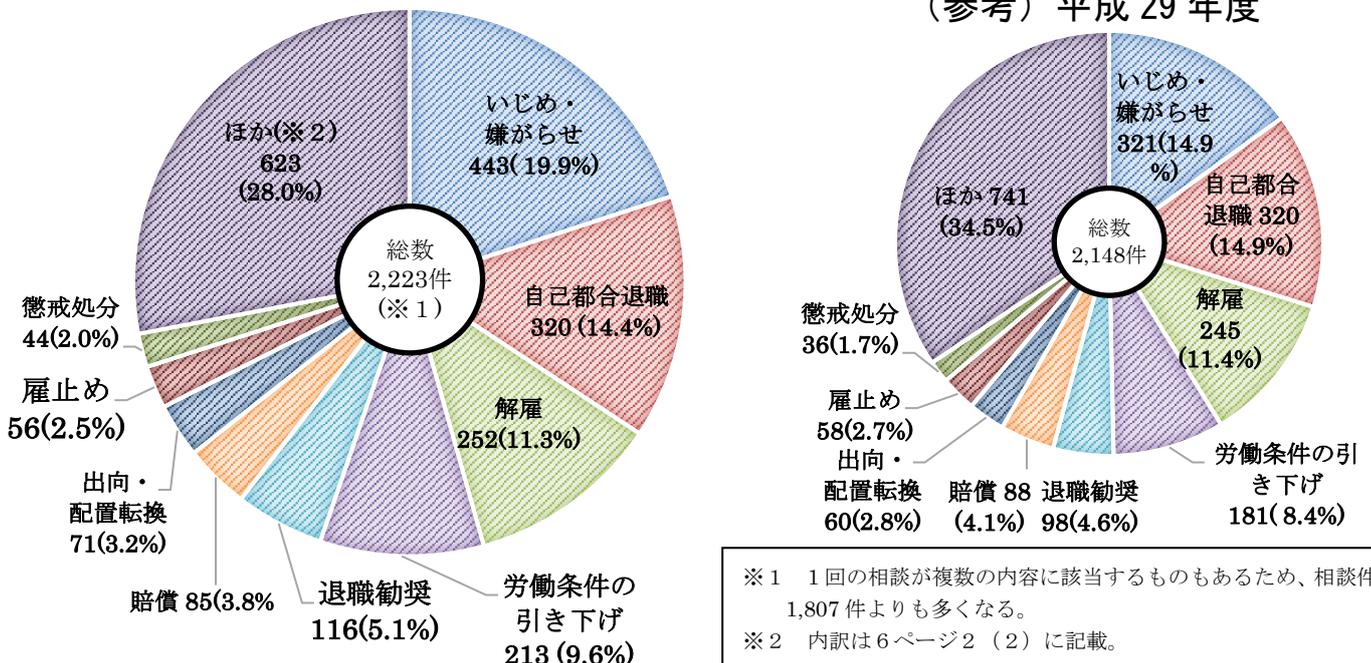


## 2 個別労働紛争の相談内容

### (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

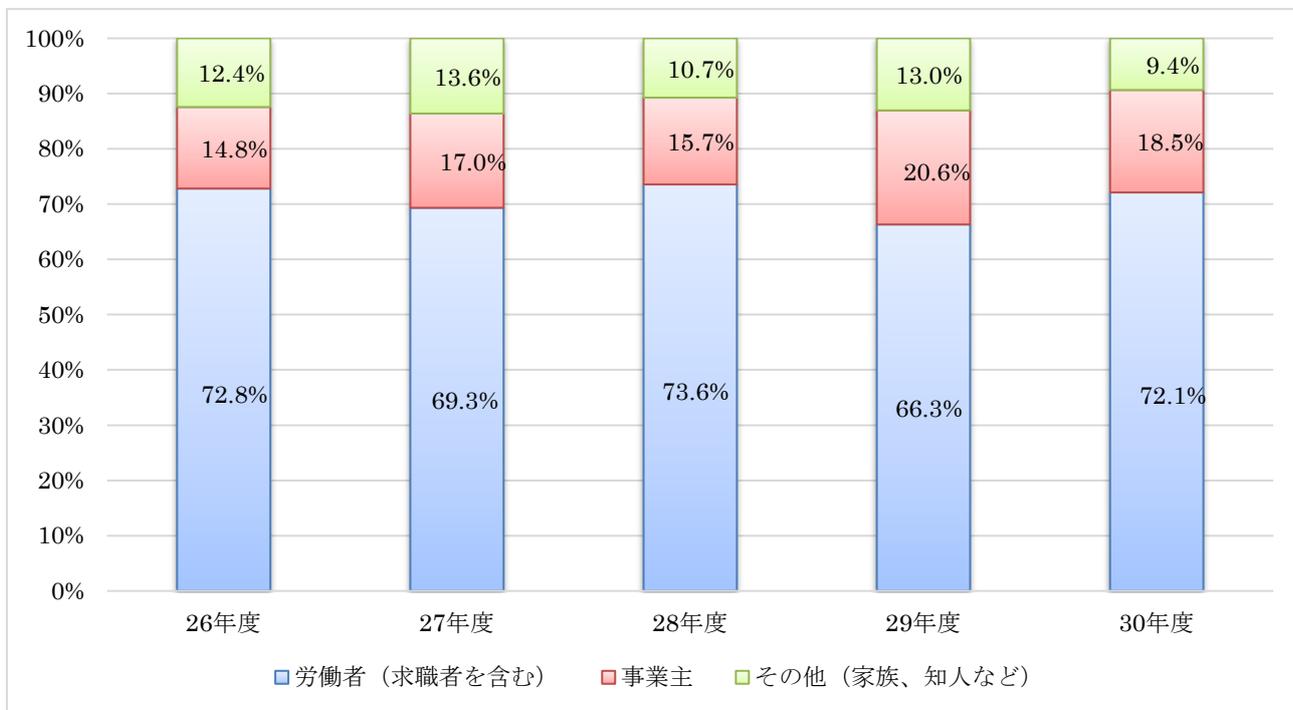


※1 1回の相談が複数の内容に該当するものもあるため、相談件数1,807件よりも多くなる。  
 ※2 内訳は6ページ2(2)に記載。

## (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ふ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

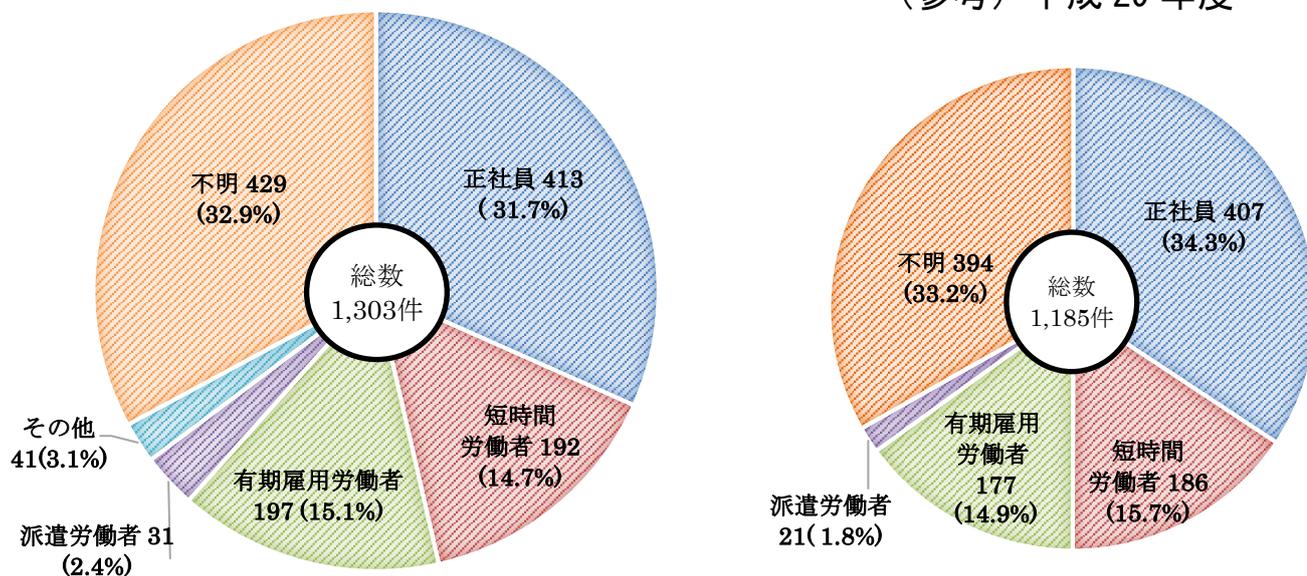


## (3) 個別労働紛争における労働者の就労形態の割合

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

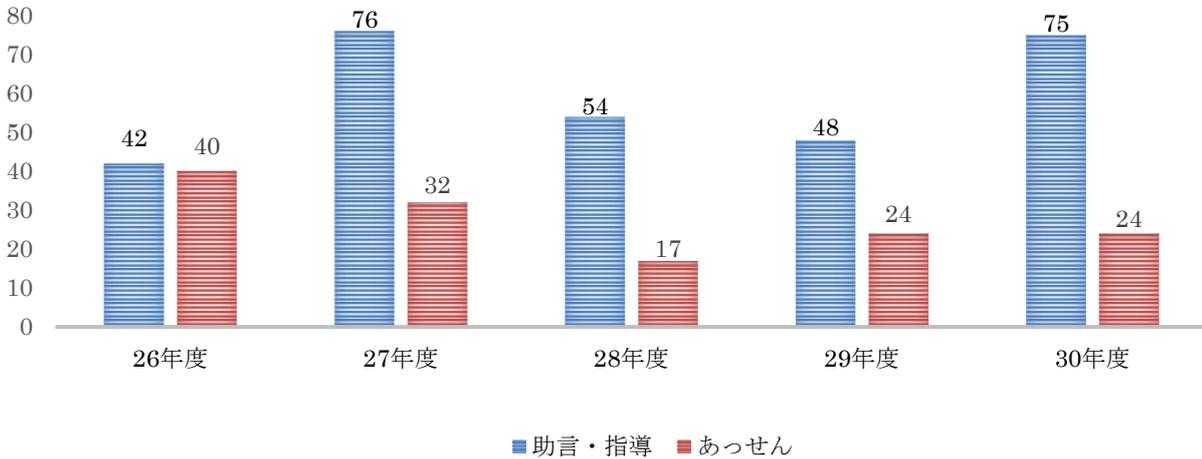
(参考) 平成 29 年度



### 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）。

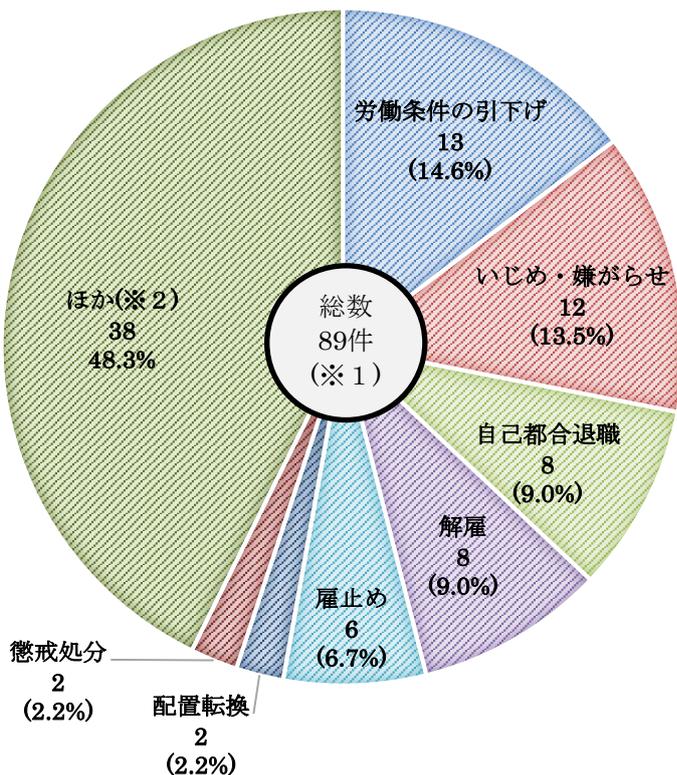
第5図 助言・指導及びあっせんの受付件数の推移



### 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。

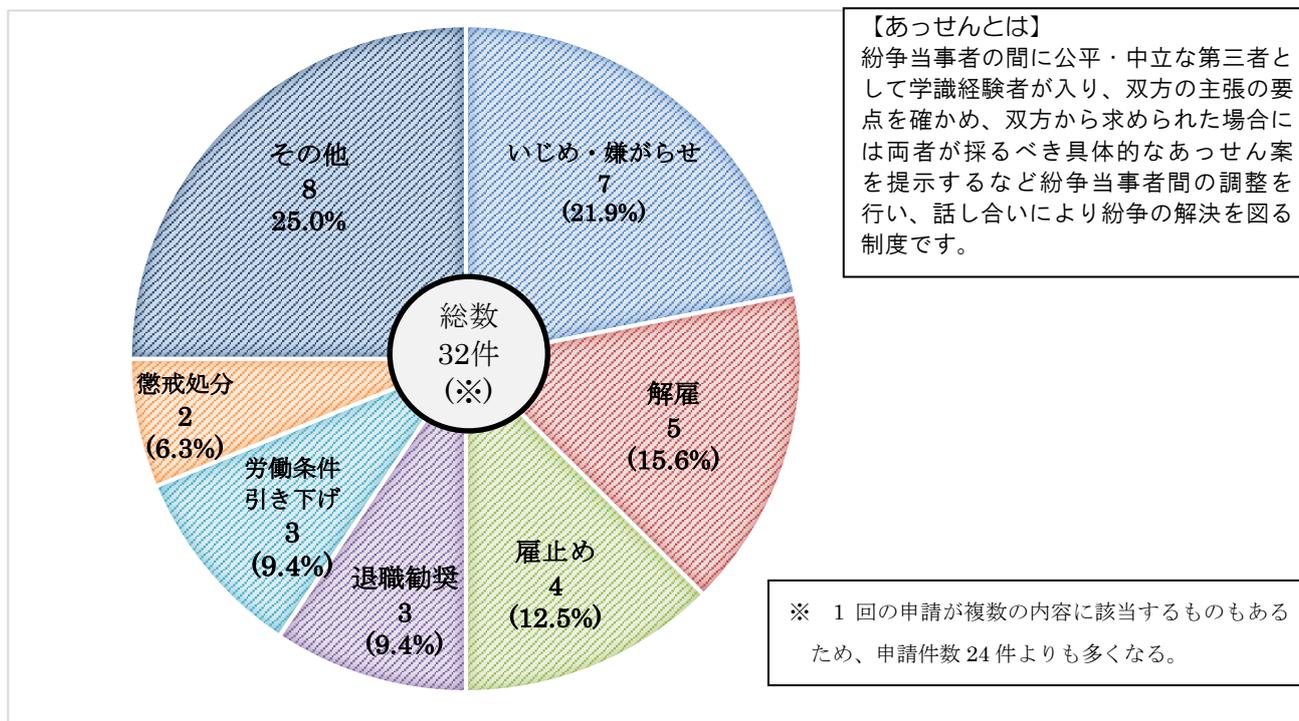
※1 1回の申出が複数の内容に該当するものもあるため、申出件数75件よりも多くなる。  
※2 内訳は6ページ3(1)のとおり

## 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