

鳥取労働局発表  
平成30年7月12日

担当	鳥取労働局雇用環境・均等室 室長 周藤 明美 労働紛争調整官 長谷川 匡男 電話 (0857) 29-1709
----	--

## 「いじめ・嫌がらせ」の相談が最多 —平成29年度個別労働紛争解決制度の利用状況—

鳥取労働局（局長 まるやまよういち 丸山陽一）では、このたび、「平成29年度個別労働紛争の施行状況」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、都道府県労働局では「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、あっせん申請の件数はいずれも前年度と比べて増加、助言・指導申出件数は減少

- ・総合労働相談件数 4,986件（前年度4,933件、前年度比 1.1%増）  
うち民事上の個別労働紛争相談件数 1,787件（前年度1,732件、前年度比 3.2%増）
- ・助言・指導申出件数 48件（前年度 54件、前年度比11.1%減）
- ・あっせん受理件数 24件（前年度 17件、前年度比41.2%増）

#### 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321件と最多、次いで「自己都合退職」（320件）、「解雇」（245件）となり、この3項目が相談件数の4割を占める。

（主な相談内容の内訳）

- |              |      |       |                       |
|--------------|------|-------|-----------------------|
| ・「いじめ・嫌がらせ」  | 321件 | 14.9% | （前年度387件、前年度比17.1%減）  |
| ・「自己都合退職」    | 320件 | 14.9% | （前年度320件、前年度と同じ）      |
| ・「解雇」        | 245件 | 11.4% | （前年度258件、前年度比5.0%減）   |
| ・「労働条件の引き下げ」 | 181件 | 8.4%  | （前年度136件、前年度比33.1%増）  |
| ・「退職勧奨」      | 98件  | 4.6%  | （前年度113件、前年度比13.3%減）  |
| ・「賠償」        | 88件  | 4.1%  | （前年度121件、前年度比27.3%減）  |
| ・「出向・配置転換」   | 60件  | 2.8%  | （前年度 49件、前年度比22.4%増）  |
| ・「雇止め」       | 58件  | 2.7%  | （前年度 50件、前年度比16.0%増）  |
| ・「懲戒処分」      | 36件  | 1.7%  | （前年度 19件、前年度比89.5%増）  |
| ・ほか          | 741件 | 34.5% | （前年度 635件、前年度比16.7%増） |

- ※ 「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運用状況

# 個別労働紛争解決制度の運用状況

鳥取労働局

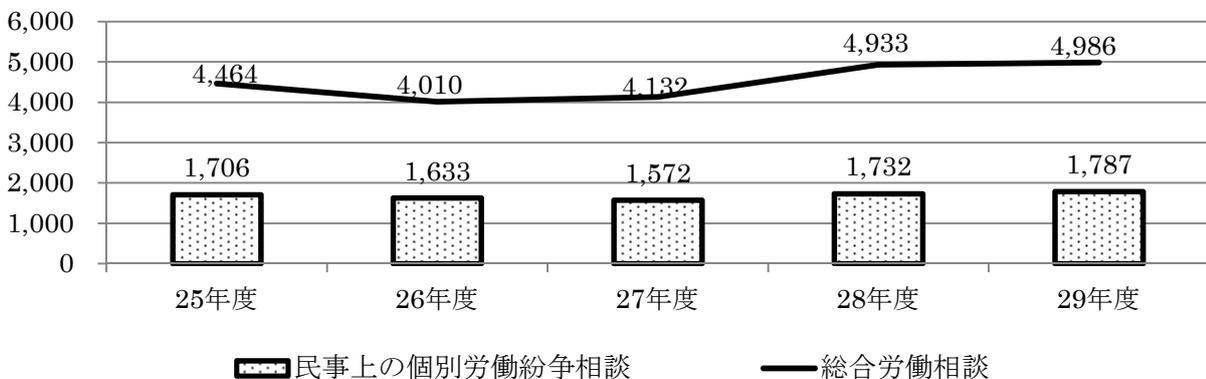
## 1 総合労働相談の状況

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、直近5年間は4,000件台を推移しています（平成28年度以降は相談件数が例年より増加しているのは、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1,787件（前年度1,732件）であり、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

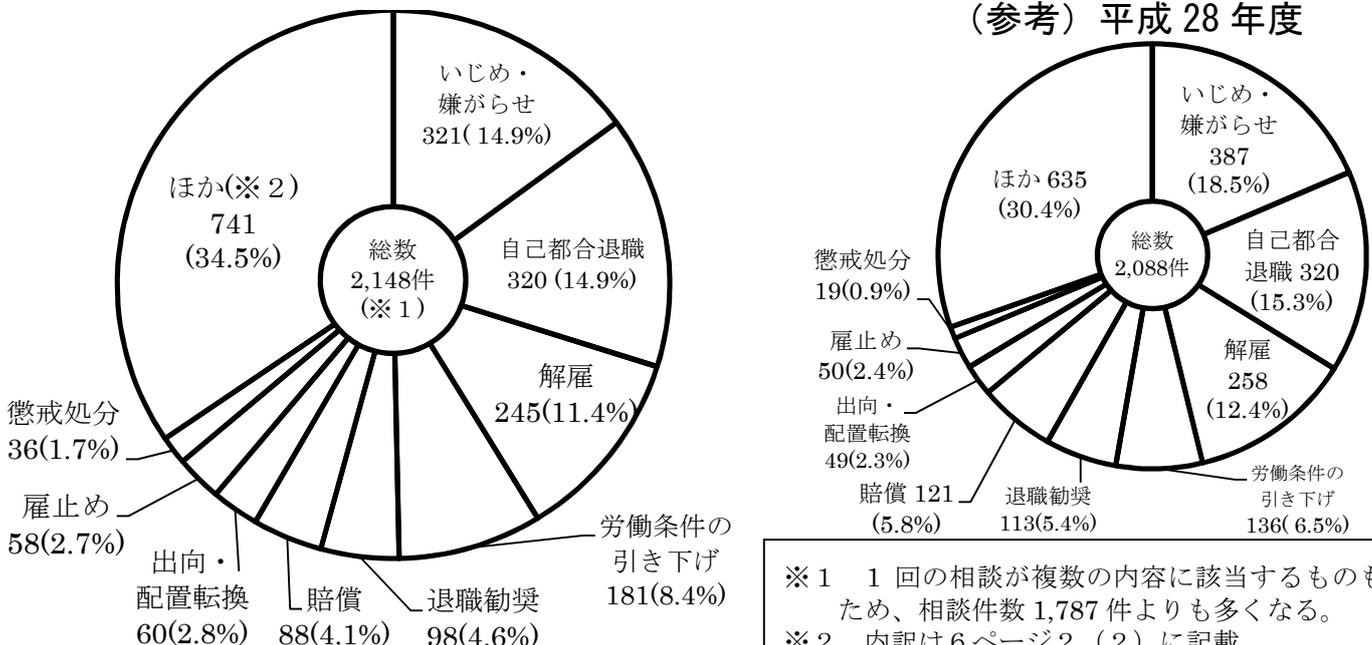


## 2 民事上の個別労働紛争の相談内容

### (1) 相談内容別

平成29年度に寄せられた民事上の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」（321件）「自己都合退職」（320件）、「解雇」（245件）が多くなっています（第2図）。

第2図 平成29年度 民事上の個別労働紛争相談の主な内容別の割合  
(参考) 平成28年度



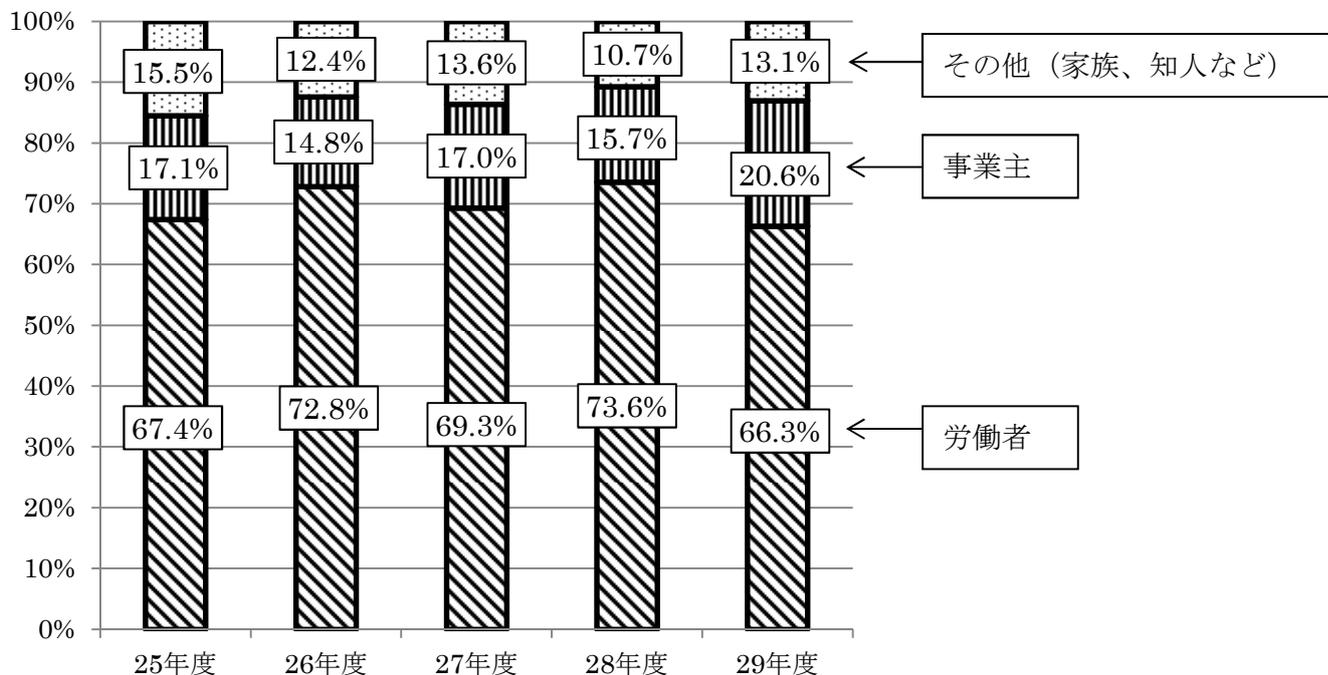
※1 1回の相談が複数の内容に該当するものもあるため、相談件数1,787件よりも多くなる。

※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 29 年度に民事上の個別労働紛争に関する相談をした者の種類は、労働者（求職者を含む。）が 66.3 %（1,185 件）と大半を占め、事業主からの相談は 20.6%（369 件）、その他（家族・知人など）が 13.1%（233 件）となっており、労働者が相談者の大半を占めるという状況は例年と変わりません（第 3 図）。

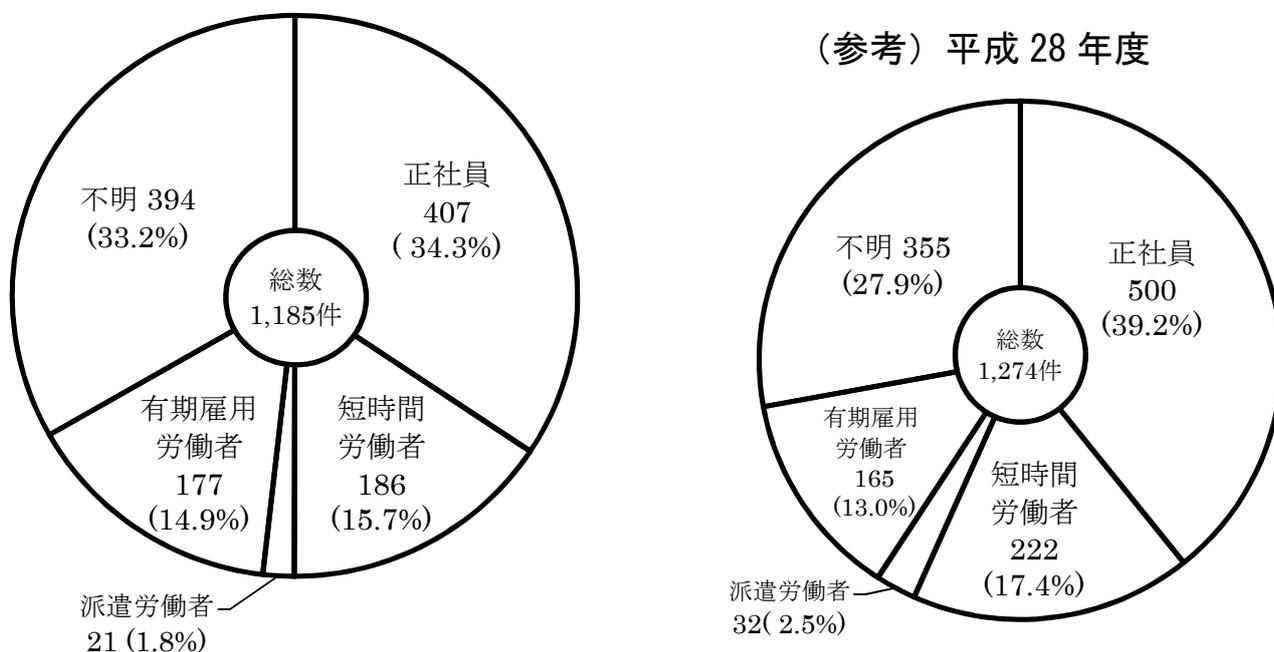
第 3 図 個別労働紛争相談の相談者構成の推移



## (3) 民事上の個別労働紛争における労働者の就労形態別の割合

平成 29 年度の個別労働紛争相談に関する相談をした労働者の就労形態別割合を見ると、正社員が 407 人（全体の 34.3%）と最も多く、割合は平成 28 年度と大きな変化はありません（第 4 図）。

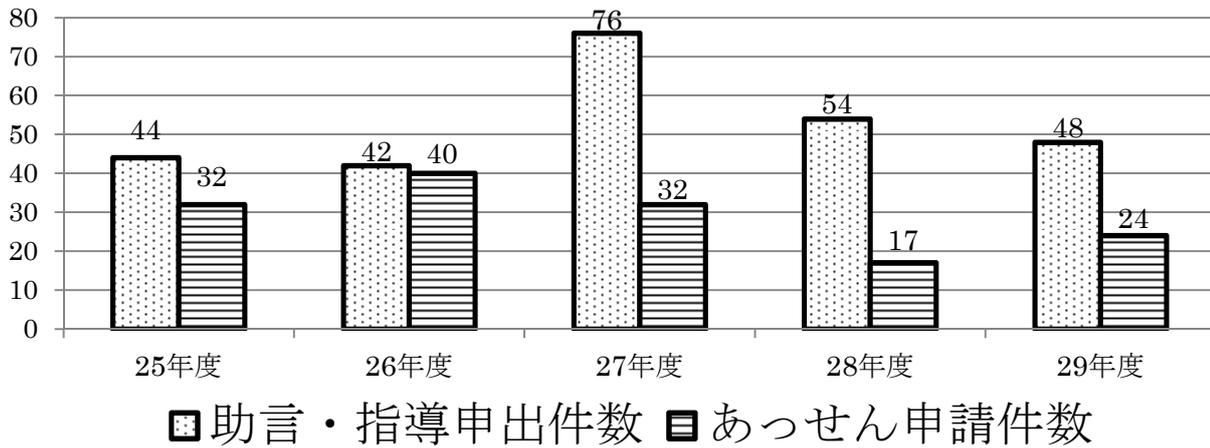
第 4 図 平成 29 年度 個別労働紛争相談における労働者の就労状況別の割合



### 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によるあっせんの解決援助サービスを提供しています。平成 29 年度における助言・指導の申出件数は 48 件、あっせん申請件数は 24 件となり、助言・指導は減少傾向が続き（前年比約 11%減少）、同じく減少傾向にあったあっせんは増加に転じました（前年比約 41%増）（第 5 図）。

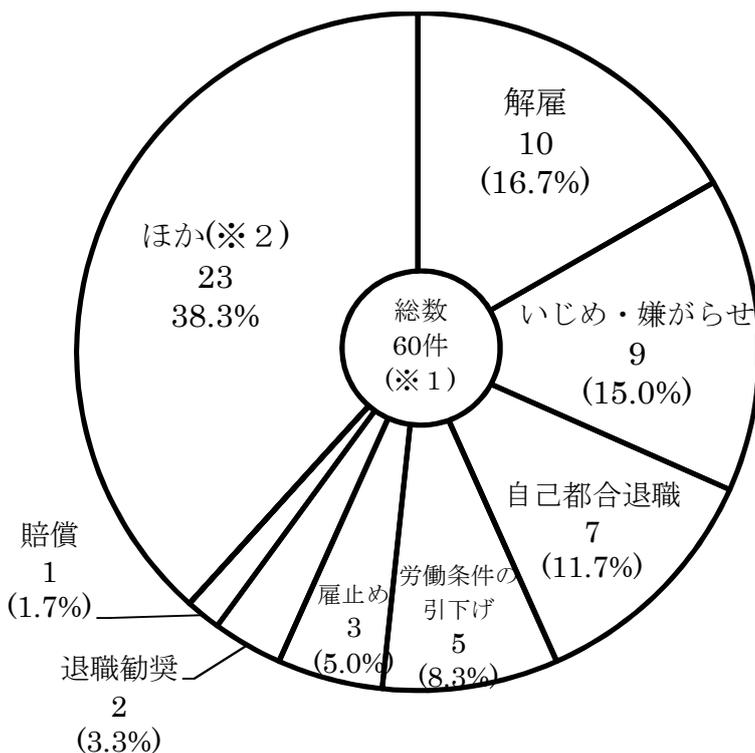
第 5 図 助言・指導及びあっせんの受付件数の推移



### 4 鳥取労働局長による助言・指導

平成 29 年度に受理した助言・指導の申出の主な内容は、「解雇」10 件（16.7%）、「いじめ・嫌がらせ」9 件（15.0%）、「自己都合退職」7 件（11.7%）、「労働条件引下げ」が 5 件（8.3%）などとなっています（第 6 図）。

第 6 図 平成 29 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。

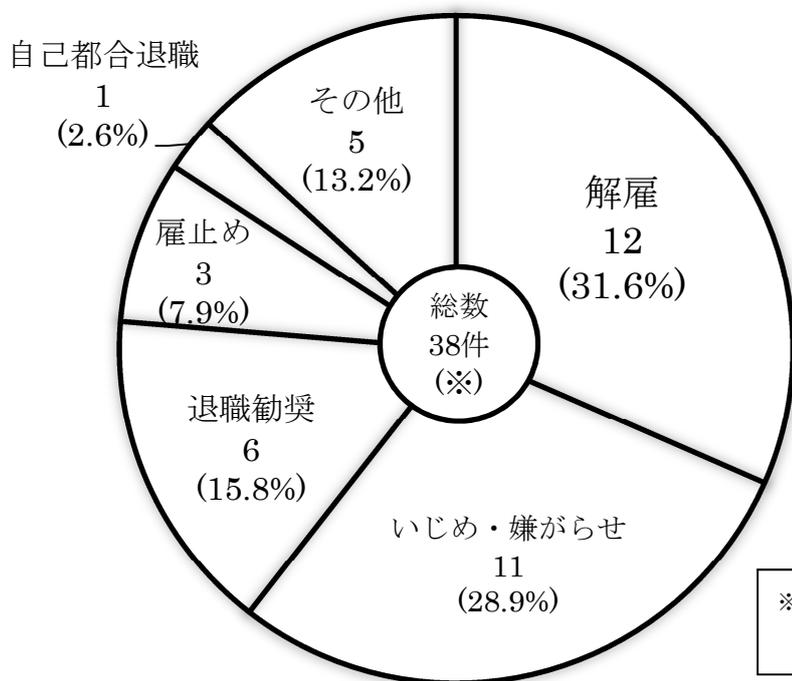
※1 1 回の申出が複数の内容に該当するものもあるため、申出件数 48 件よりも多くなる。  
※2 内訳は 6 ページ 3 (1) のとおり

## 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 29 年度に受理したあっせん申請の主な内容は、「解雇」12 件 (31.6%) が最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」11 件 (28.9%)、「退職勧奨」6 件 (15.8%) と続きます (第 7 図)。

第 7 図 平成 29 年度 あっせん申請に関する紛争の内容別の割合



#### 【あっせんとは】

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として学識経験者が入り、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が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど紛争当事者間の調整を行い、話し合いにより紛争の解決を図る制度です。

※ 1 回の申請が複数の内容に該当するものもあるため、申請件数 24 件よりも多くなる。

### (2) あっせんの処理結果

平成 29 年度にあっせんの手続を終了した 26 件 (前年度の繰越分を含む。)のうち、当事者が合意したものは 17 件 (65.4%) であり、合意に至らずあっせんに打切ったものが 9 件 (うち不参加 3 件、不調 6 件) (34.6%) です。

直近 5 年間のあっせんの各種数値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	25	26	27	28	29
あっせん手続終了件数	35	36	34	17	26
参加件数	23	17	22	9	21
参加率 (%)	65.7	47.2	64.7	52.9	80.8
合意件数	13	7	15	9	17
合意率 (%)	37.1	19.4	44.1	52.9	65.4
打切り件数 (不参加・不調)	20	26	16	7	9
申請の取下げ	2	3	3	1	0

【助言・指導の例】

事例1：解雇に関連する助言・指導	
事案の概要	1か月以上前の予告をもって解雇の通告を事業主から受けたが、その理由が能力不足とあり、解雇の通告を受けるまで能力不足であるとの指摘を受けたことはなく、不当解雇であるとして助言・指導の申出があったもの。
助言・指導の内容	労働局から事業主に対し、解雇について定めた労働契約法第16条に基づき、解雇には客観的・合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められなければ、解雇権の濫用としてその解雇が無効になる旨説明し、解雇について再考を促したところ、事業主から申出人に対して解雇について謝罪と撤回があり、申出人もこれを受けて継続勤務することとなった。
事例2：労働条件引下げに係る助言・指導	
事案の概要	他の従業員はこれまでと同じ出勤日数で働いているのに、自分だけ出勤日数を減らされるようになったため、従来通りの勤務日数で働けるようにしてほしいとして助言・指導の申出があったもの。
助言・指導の内容	労働局から事業主に対し、労働条件の変更は労働契約法第8条により労使双方の合意が必要であるとされていること、一方的な勤務日数の減少は労働基準法第26条に定める休業手当の支払いが必要になること、以上の旨説明の上、今後の労働条件について申出人とよく話し合うことを促したところ、両者で話し合いがもたれ、申出人が納得できる形で勤務を続けられることとなった。

【あっせんの例】

事例：1 解雇に係るあっせん	
事案の概要	営業不振を理由に解雇されたとして、経済的損失の補償及び慰謝料の支払いを求めるもの。
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、被申請人に対しては本件解雇が整理解雇の要件を満たさず解雇権の濫用として無効になる可能性のあることを指摘する一方、申請人に対しても経済的損失、慰謝料の考え方等を示して当事者の妥協点を模索した結果、両者が満足する解決金が支払われることとなった。
事例：2 いじめ・嫌がらせ・退職勧奨に係るあっせん	
事案の概要	申請人が同僚からの無視・不快な態度を取られたことにより精神的苦痛を受けている中、事業主が職場環境を改善しようとせず、申請人だけに退職を求めたとして、経済的損失の補償及び慰謝料の支払いを求めるもの。
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、当事者間の誤解を解きつつ当事者双方の妥協点を模索した結果、被申請人が解決金（申請人も金額を一部譲歩した）を支払う一方、申請人も退職勧奨に応じて雇用契約が終了することとなった。

# 個別労働紛争解決制度の運用状況

(平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日)

- 1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 4,986 件  
相談者の種類  
労働者 2,538 件(50.9%) 事業主 1,503 件(30.1%) その他 945 件(19.0%)
- 2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 1,787 件  
(1) 相談者の種類  
労働者 1,185 件(66.3%) 事業主 369 件(20.6%) その他 233 件(13.1%)  
(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 2,148 件となる。)  
いじめ・嫌がらせ 321 件 自己都合退職 320 件 解雇 245 件 労働条件の引下げ 181 件  
退職勧奨 98 件 賠償 88 件 出向・配置転換 60 件 雇止め 58 件 懲戒処分 36 件  
ほか 741 件  
(定年・年齢差別 30 件 雇用管理改善 28 件 募集・採用 23 件 採用内定取消(※1) 15 件  
昇給・昇格 8 件 障害者差別・合理的配慮 15 件 労働契約の承継 21 件 教育訓練 3 件  
人事評価 6 件 その他の労働条件(※2) 301 件 その他(※3) 291 件)
- ※1 新卒者に係るものは 0 件である。  
※2 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  
※3 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 48 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 60 件となる。)  
解雇 10 件 いじめ・嫌がらせ 9 件 自己都合退職 7 件 労働条件の引下げ 5 件  
雇止め 3 件 退職勧奨 2 件 賠償 1 件  
ほか 23 件  
(昇給・昇格 1 件 雇用管理改善等 1 件 人事評価 1 件 その他の労働条件 15 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 46 件  
終了の区分  
助言(口頭、文書)の実施 40 件 (うち解決したもの 30 件)  
取下げ 6 件  
※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)。
- 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 38 件となる。)  
解雇 12 件 いじめ・嫌がらせ 11 件 退職勧奨 6 件 雇止め 3 件 自己都合退職 1 件  
その他 5 件(※)  
※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 26 件  
終了の区分  
当事者間の合意の成立 17 件  
打ち切り 9 件