

担	総務部企画室
当	室長 深田 一徳 室長補佐 森下 健治 電話 (0857)29-1701

## 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が最多 平成25年度 個別労働紛争解決制度利用状況

労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争を円滑に解決するための「個別労働紛争解決制度」は、平成13年10月の法律施行から今年で13年を迎えます。このほど、平成25年度の鳥取労働局の状況をまとめましたので公表します。

鳥取労働局（局長 <sup>かわのすみとも</sup>河野純伴）及び県内3カ所の労働基準監督署内に設置している総合労働相談コーナーで取り扱った平成25年度の個別労働紛争の相談件数は、4,464件で、前年度に比べほぼ横ばいとなりました。一方、相談件数のうち、**個別労働紛争に関するものは1,706件(前年度1,101件)**でした。

【平成25年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- ・総合労働相談件数 4,464件（前年度比 5.6%増）
- うち民事上の個別労働紛争相談件数 1,706件（同 55.0%増）
- ・助言・指導申出件数 44件（同 10.0%増）
- ・あっせん受理件数 32件（同 23.8%減）

### 1 相談内容

相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が、民事上の個別労働紛争相談件数の**約15.7%**を占めて過去最多でした。

- 「いじめ・嫌がらせ」 505件（244件）対前年度比 +207.0%
- 「自己都合退職」 413件（152件）対前年度比 +271.7%
- 「労働条件の引き下げ」 293件（311件）対前年度比 Δ5.8%

### 2 助言・指導の申出件数は増加。

口頭による助言又は指導の申出件数 44件(40件)、申出内容は「その他の労働条件」が14件で一番多く、具体的には年次有給休暇の付与6件、シフト組みについて2件などでした。次に「いじめ・嫌がらせ」11件、「解雇」7件などとなっています。

### 3 「あっせん」の受理件数は減少

紛争調整委員会によるあっせんの受理件数は 32件（42件）となり対前年度比 Δ23.8%となりました。

合意率37.1%（全国平均39.1%） あっせん手続きの終了35件 うち合意13件、打ち切り20件、取下げ2件

\*前年度の合意率34.9%（全国平均37.4%） あっせん手続きの終了43件 うち合意15件、打ち切り20件、取下げ8件

（ ）内は平成24年度の数値

# 個別労働紛争解決制度の運用状況

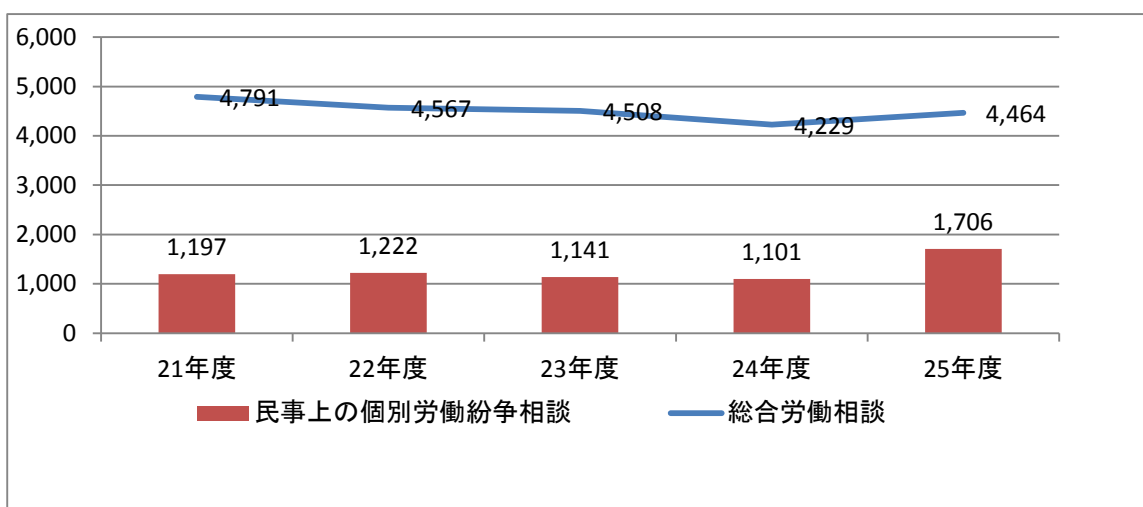
鳥取労働局

## 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。

全体的な相談件数はここ5年間ほぼ横ばいですが、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1,706件(前年度1,101件)であり、約55%の大幅な増加となっています(第1図)。

第1図 個別労働紛争相談件数の推移



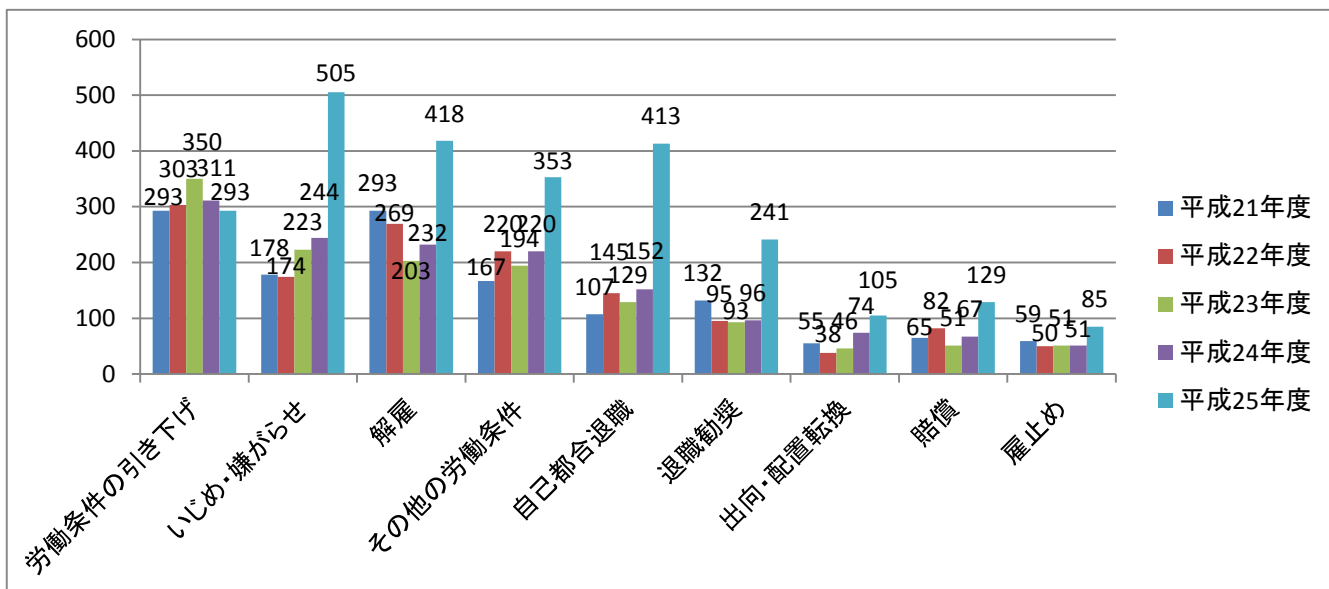
## 2 個別労働紛争の相談状況

### (1) 相談内容別

平成25年度に寄せられた個別労働紛争相談の主な内容は、「労働条件の引き下げ」に関する相談のみ減少しましたが、それ以外の相談はいずれも増加であり、件数では初めていじめ・嫌がらせがトップになりました。

伸び率では自己都合退職が約272%、退職勧奨が約251%、いじめ・嫌がらせが約207%の高い伸び率となっています。(第2図)。

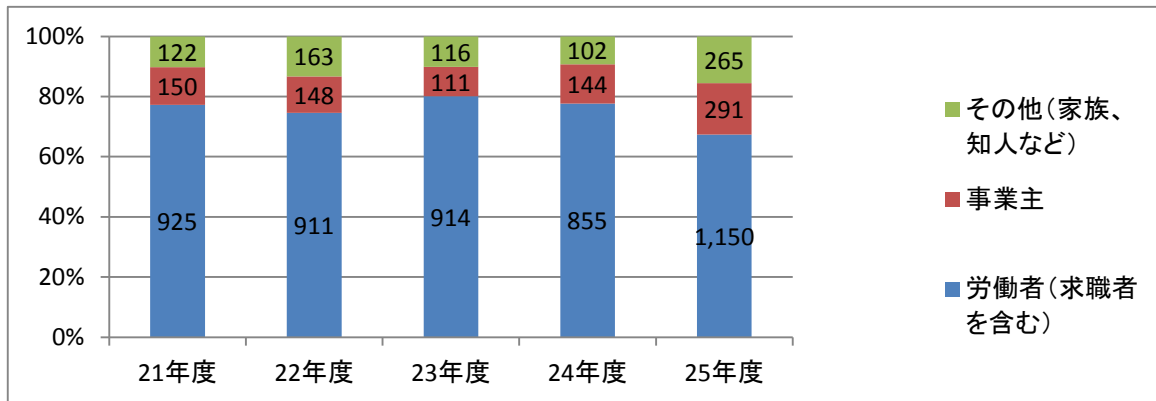
第2図 個別労働紛争相談の主な内容別件数推移



## (2) 相談者の種類別

平成 25 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 67.4%（1150 件）と大半を占め、事業主からの相談は 17.1%（291 件）、その他（※家族・知人など）が 15.5%（265 件）となっており、労働者からの相談が前年度 77.7%から約 10%下がってきています。（第 3 図）

第 3 図 個別労働紛争相談の相談者構成

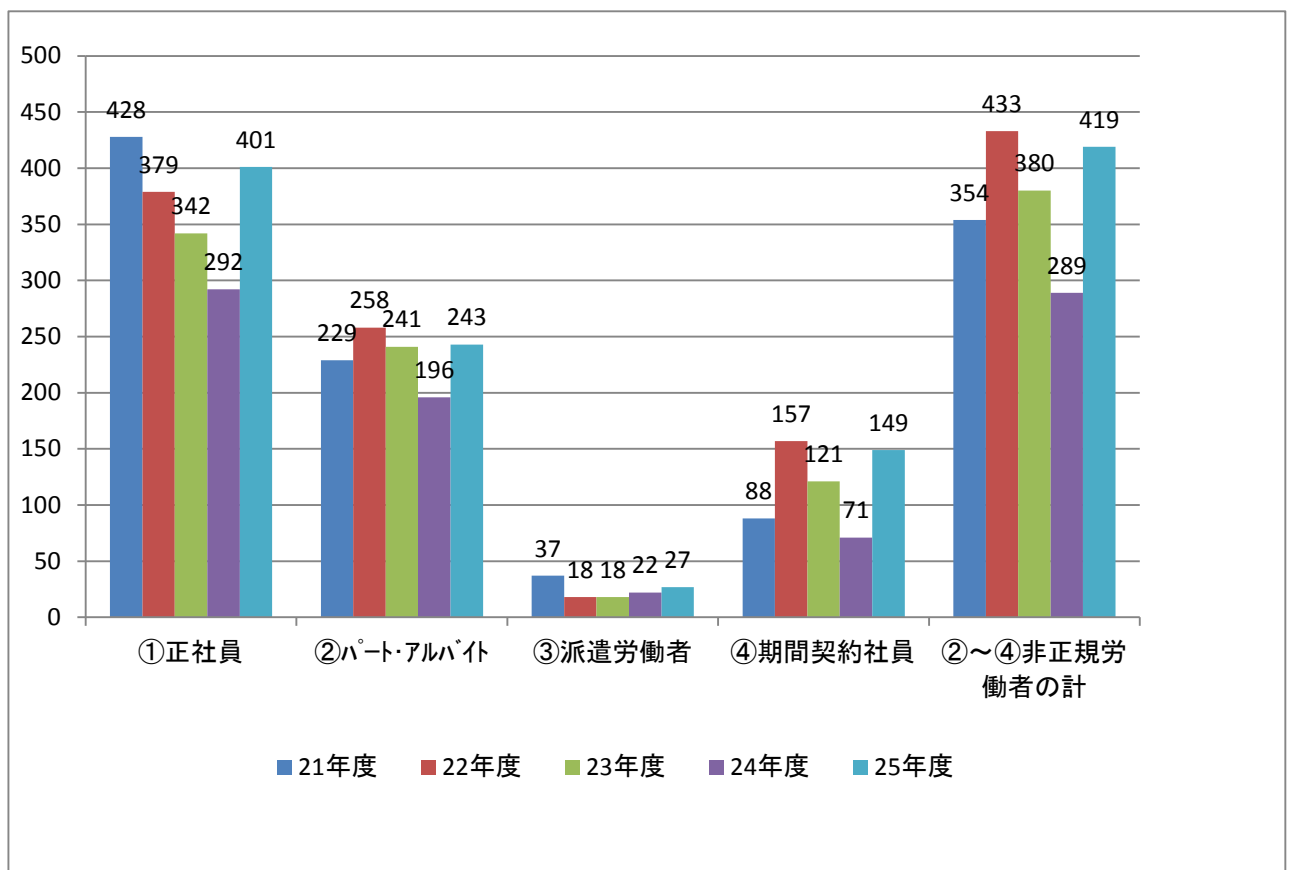


## (3) 個別労働紛争における労働者の就労状況別

平成 25 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 820 件の就労状況を見ると、正社員の紛争が最も多く 401 件であり、48.9%を占め、次いでパート・アルバイト 243 件 29.6%、期間契約社員 149 件 18.2%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増加しており、中でも期間契約社員は件数が約倍増しています。（第 4 図）。

第 4 図 個別労働紛争相談における労働者の就労状況別件数

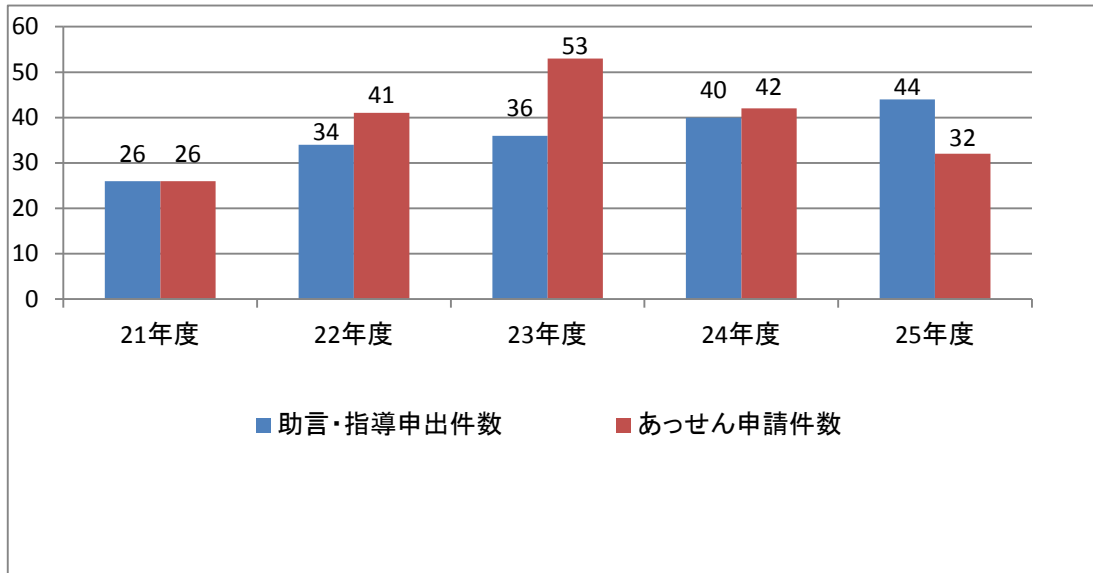


### 3 鳥取労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

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25年度における助言・指導の申出件数は44件、あっせん申請の受理件数は32件となり、助言・指導はここ5年間で増加しています。(第5図)

第5図 助言・指導及びあっせんの受理件数

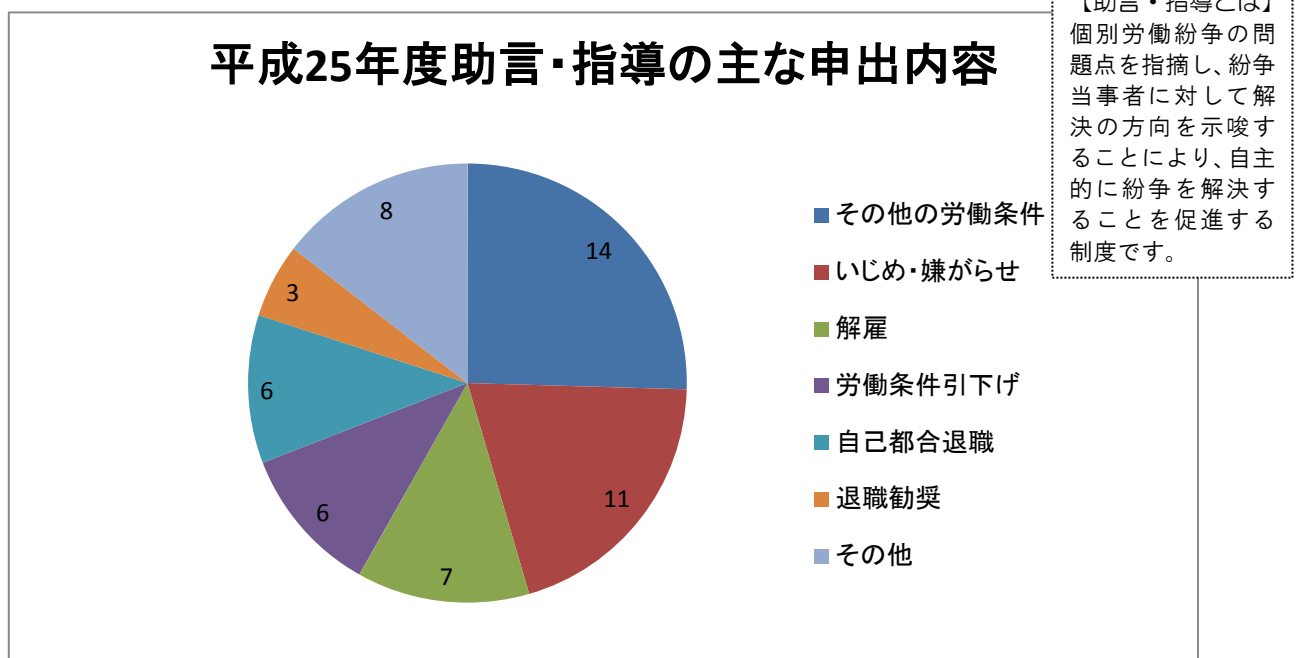


### 4 鳥取労働局長による助言・指導の主な内容

平成25年度に受理した助言・指導の申出44件の内容(複数内容あり。合計55件)は、「その他の労働条件」に関するものが14件(25.5%)と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が11件(20.0%)、「解雇」7件(12.7%)などとなっています(第6図)。

「その他の労働条件」の具体例としては年次有給休暇の取得に関するもの(制度がないと言われた。取らせてくれないなど。)が6件と最も多く、それ以外はシフト組に関するもの(シフト数が少ないなど。)などです。

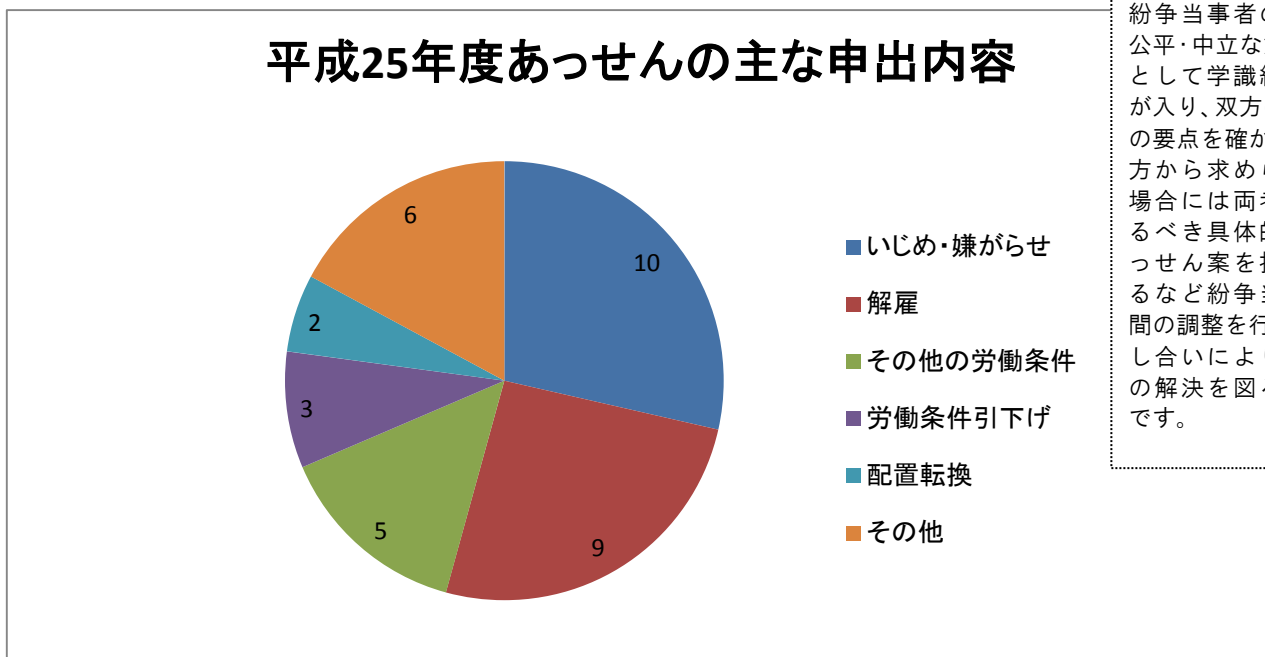
第6図 助言・指導の申出内容別状況



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 25 年度に受理した 32 件のあっせん申請の内容(複数内容あり。合計 35 件)は、「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、10 件 (28.6%)、次いで「解雇」に関するものが 9 件 (25.7%)、「その他の労働条件」が 5 件 (14.3%) などとなっています (第 7 図)。

第 7 図 あっせん申請の紛争内容別状況



【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。

平成 25 年度にあっせんの手続きを終了した 35 件 (前年度の繰越分を含む。)のうち、合意したものは 13 件 (37.1%) であり、あっせんを打ち切ったものが 20 件(うち不参加 10 件、不調 10 件)(57.1%)で、申請を取下げたものが 2 件 (5.8%) となっています。

ここ 5 年間のあっせんの合意率は次のとおりです。

年度	21	22	23	24	25
あっせん手続終了件数	30	38	52	40	35
合意件数	13	24	28	15	13
合意率(%)	43	63	54	35	37

【助言・指導の例】

事例1：年次有給休暇の取得に関する助言・指導	
事案の概要	<p>1か月後に退職予定で、残りの勤務日はすべて残っている年次有給休暇(以下「年休」と表記)を使って休むことを会社に伝えたところ、引き継ぎもしてもらわないといけないし、そのようなことは認められないと会社から言われた。</p> <p>法律の趣旨を会社に説明し、年休取得できるようにしてもらいたいとの申し出があったもの。</p>
助言・指導の内容	<p>事業主に対して、年休は労働者の権利であり、使用者には時季変更権があるが、それを行行使すると残りの年休が消化できないのであれば、労働者の請求どおり与えざるを得ないことを説明したところ、引き継ぎを行ってもらった上で、残った有給休暇は会社が買い取ることで労使が合意することとなった。</p>
事例2：自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	<p>介護職員として働いているが、仕事に限界を感じ、今までに何度か退職したい旨会社に申し出たことがあったが、認めてくれなかった。今すぐにでも辞めたいが、会社の規則では1か月前に申し出ることになっている。何とか20日後に辞められるように会社に話をしてみたいとの申し出があったもの。</p>
助言・指導の内容	<p>事業主に対して、民法上の退職に関する規定(申出後2週間で退職できる。)や申出人の現在の体調・心境などを伝え、退職日についてお互いに話し合うことを勧めたところ、話し合いの機会がもたれ、申出人の希望日で退職することとなった。</p>

【あっせんの例】

事例：1 整理解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人の勤務する部署が年度末をもって廃止されることとなり、会社から整理解雇することを申し渡されたが、会社の他の部門に配置転換し、雇用を継続してもらいたい、もしそれがだめなら、金銭的な補償をしてもらいたいとして、あっせん申請を行ったもの。</p>
あっせんの結果	<p>会社側は申請人の配置転換については、適当な部署がないので認められないと主張し、その代わりに退職時に賃金の3か月分相当の金銭を支払うこと、また、再就職先についてできる限り会社が努力して探すということで合意が成立した。</p>
事例：2 いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>有期雇用契約で働いていたが、同僚らから暴言、時には暴力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、契約期間の途中であるにもかかわらず解雇された。いじめ嫌がらせによる精神的苦痛に対する補償と残余期間の賃金補償を求めたいとして、あっせん申請を行ったもの。</p>
あっせんの結果	<p>あっせん委員は当事者双方からいじめの内容を確認し、双方の合意点を詰めていったところ、会社が当初の雇用期間の残余期間の賃金分を解決金として支払うことで合意が成立した。</p>

# 個別労働紛争解決制度の運用状況

(平成25年4月1日～平成26年3月31日)

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 4,464件  
相談者の種類  
労働者 2,386件(53.4%) 事業主 1,241件(27.8%) その他 837件(18.8%)

2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 1,706件  
(1) 相談者の種類  
労働者 1,150件(67.4%) 事業主 291件(17.1%) その他 265件(15.5%)

(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3,207件となる。)  
解雇 418件 労働条件の引下げ 293件 在籍出向 8件 配置転換 97件  
退職勧奨 241件 懲戒処分 36件 ※採用内定取消 15件 雇止め 85件  
昇給・昇格 1件 自己都合退職 413件 その他の労働条件 353件  
募集 8件 採用 34件 定年等 18件 年齢差別 0件 障害者差別 1件  
雇用管理改善 27件 労働契約の承継 2件 いじめ・嫌がらせ 505件  
教育訓練 3件 人事評価 82件 賠償 129件 その他 438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 44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55件となる。)  
解雇 7件 労働条件の引下げ 6件 在籍出向 1件 退職勧奨 3件 雇止め 2件  
自己都合退職 6件 その他の労働条件 14件 雇用管理・改善 2件  
いじめ・嫌がらせ 11件 賠償 1件 その他 2件

(2) 助言・指導の手続きを終了した件数 45件  
終了の区分  
助言(口頭、文書)の実施 45件 (うち解決したもの 28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 32件  
紛争の内容(申請内容が複数にまたがる事案があり、合計も35件となる。)  
解雇 9件 労働条件の引下げ 3件 配置転換 2件 退職勧奨 1件  
懲戒処分 1件 雇止め 1件 その他の労働条件 5件 雇用管理・改善 1件  
いじめ・嫌がらせ 10件 その他 2件

(2) あっせんの手続きを終了した件数 35件  
終了の区分  
当事者間の合意の成立 13件(解決は13件)  
申請の取下げ 2件  
打ち切り 20件