

鳥取労働局発表  
平成27年7月1日

担当	総務部企画室
	室長 前田 房代
	室長補佐 博田 勝彦
	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26年度 個別労働紛争解決制度の利用状況 —

鳥取労働局（局長 かわの すみとも 河野 純伴）では、このたび、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」の平成26年度の利用状況をまとめましたので公表します。

鳥取労働局及び県内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26年度の総合労働相談の件数は4,010件で、前年度に比べ10.2%減少しました。

また、相談件数のうち個別労働紛争に関するものは1,633件（前年度1,706件）で、4.3%減少しました。

### 【平成26年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- ・総合労働相談件数 4,010件（前年度4,464件、前年度比 10.2%減）
- ・うち民事上の個別労働紛争相談件数 1,633件（前年度1,706件、前年度比4.3%減）
- ・助言・指導申出件数 42件（前年度44件、前年度比4.5%減）
- ・あっせん受理件数 40件（前年度32件、前年度比 25.0%増）

### 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18.2%を占めて最多でした。

（主な相談内容の内訳）

- ・「いじめ・嫌がらせ」 603件 18.2%（前年度505件、前年度比19.4%増）
- ・「解雇」 498件 15.1%（前年度418件、前年度比19.1%増）
- ・「自己都合退職」 478件 14.5%（前年度413件、前年度比15.7%増）

### 2 助言・指導の申出件数は減少

労働局長の口頭助言又は指導の申出件数は42件で、前年度（44件）から約5%減少しました。

申出内容は「いじめ・嫌がらせ」（13件）が一番多く、次に「その他の労働条件」（12件）、「解雇」及び「自己都合退職」（それぞれ6件）などとなっています。

なお、「その他の労働条件」は、具体的には年次有給休暇の付与（8件）などでした。

### 3 あっせんの申請件数は増加

紛争調整委員会によるあっせん申請件数は40件で、前年度（32件）から25%増加しました。

申請内容は「いじめ・嫌がらせ」が13件が一番多く、次に「解雇」が7件、退職勧奨が6件となっています。

一方、合意率（終了したあっせんのうち、当事者が何らかの合意に至った件数の割合）は19.4%で、前年度実績（37.1%）を大きく下回りました。

（あっせん手続の状況）

終了件数36件中 合意7件、打ち切り26件、取下げ3件

# 個別労働紛争解決制度の運用状況

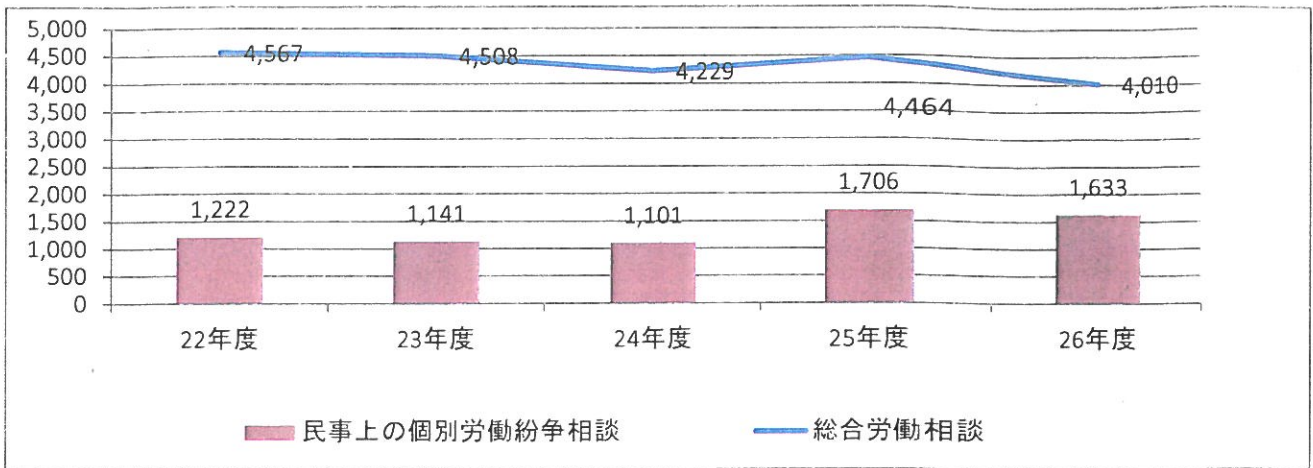
鳥取労働局

## 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年間でやや減少傾向にあります。また、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1,633件（前年度1,706件）であり、2年間ほぼ横ばいです。（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

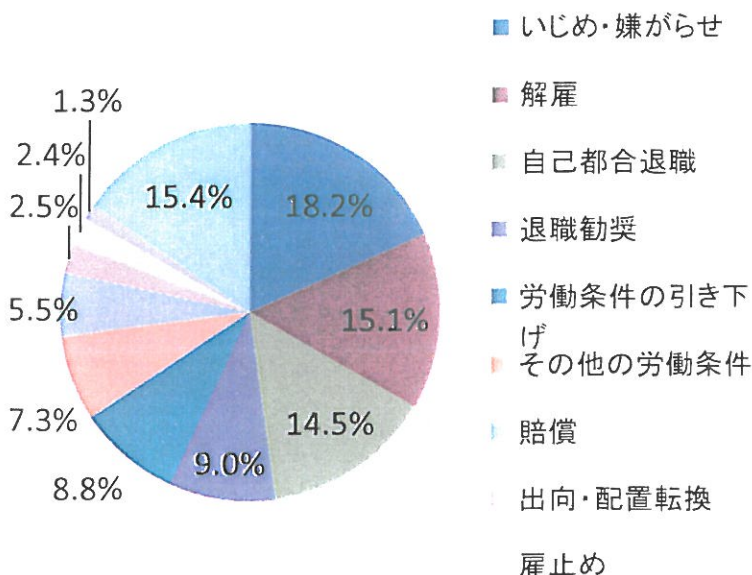
### (1) 相談内容別

平成26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」がトップ（18.2%）になりました。

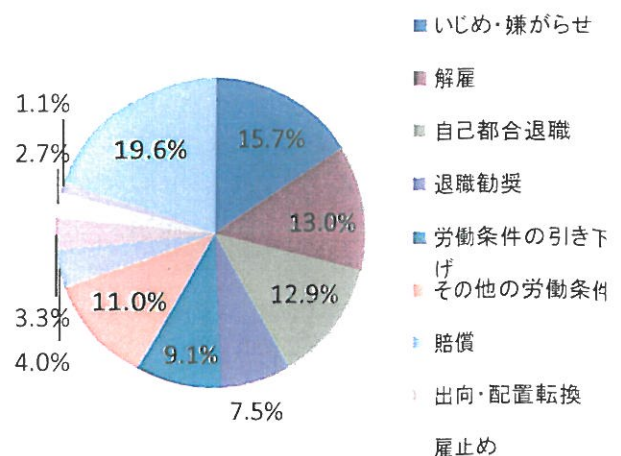
全体に占める割合は、いじめ・嫌がらせが前年度に比べ2.5ポイント、解雇が2.1ポイント、自己都合退職が1.6ポイント増加しています。（第2図）。

第2図 個別労働紛争相談の主な内容別割合の推移

### 平成26年度



### (参考) 平成25年度

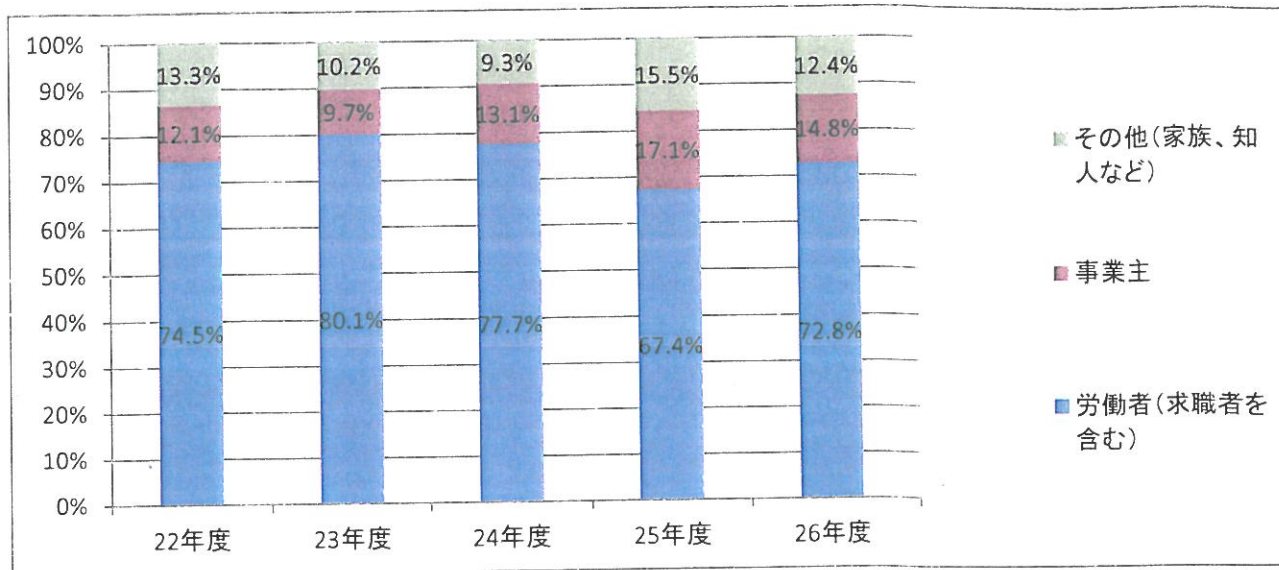




## (2) 相談者の種類別

平成 26 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 72.8%（1189 件）と大半を占め、事業主からの相談は 14.8%（241 件）、その他（家族・知人など）が 12.4%（203 件）となっており、労働者からの相談が前年度 67.4%から約 5 ポイント増加しています。（第 3 図）

第 3 図 個別労働紛争相談の相談者構成



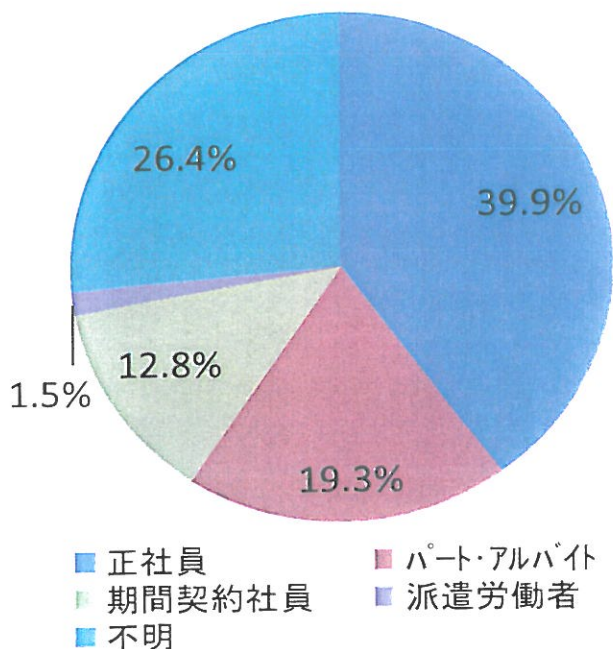
## (3) 個別労働紛争における労働者の就労状況別

平成 26 年度の個別労働紛争相談における労働者の就労状況別割合（相談の過程で、就労状況が判明したものに限り。）を見ると、正社員の割合が最も多く 39.9%となり、次いでパート・アルバイト 19.3%、期間契約社員 12.8%の順となっています。

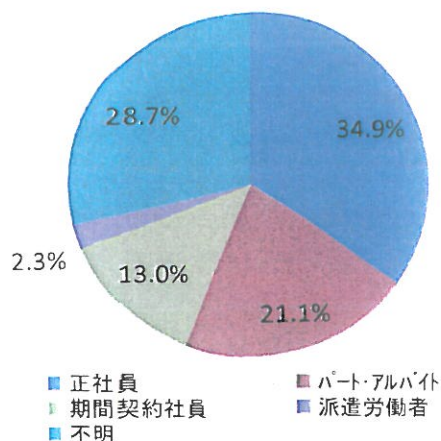
パート・アルバイトの割合は、前年度より 1.8 ポイント減少しましたが、正社員の割合は、前年度より 5.0 ポイント増加しました。（第 4 図）。

第 4 図 個別労働紛争相談における労働者の就労状況別割合の推移

### 平成 26 年度



### (参考) 平成 25 年度

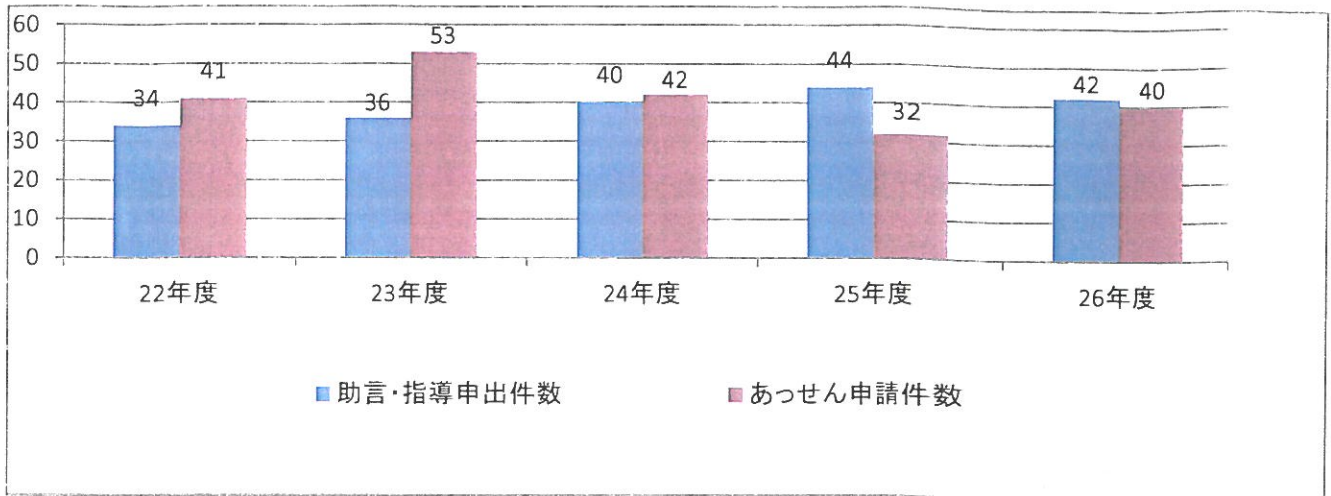


### 3 鳥取労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

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、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26年度における助言・指導の申出件数は42件、あっせん申請件数は40件となり、あっせんの申請件数は、前年度より8件増加（伸び率125%）しました。（第5図）

第5図 助言・指導及びあっせんの受付件数

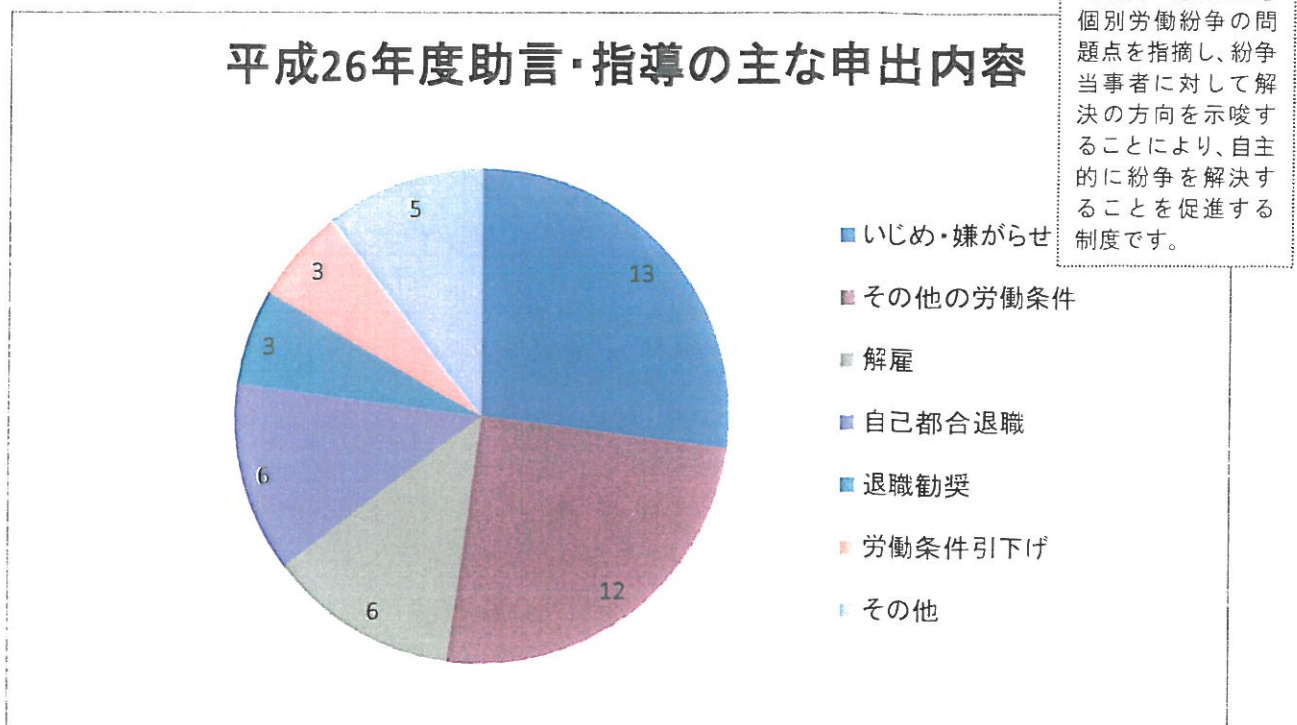


### 4 鳥取労働局長による助言・指導の主な内容

平成26年度に受理した助言・指導の申出42件の内容（複数内容あり。合計48件）は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが13件（27.1%）と最も多く、次いで「その他の労働条件」に関するものが12件（25.0%）、「解雇」6件（12.5%）、「自己都合退職」6件（12.5%）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8件と最も多く、それ以外はシフトに関するもの（交代制のシフトについて、1か月交代などのように交代する周期を長くして欲しいなど。）などです。

第6図 助言・指導の申出内容別状況





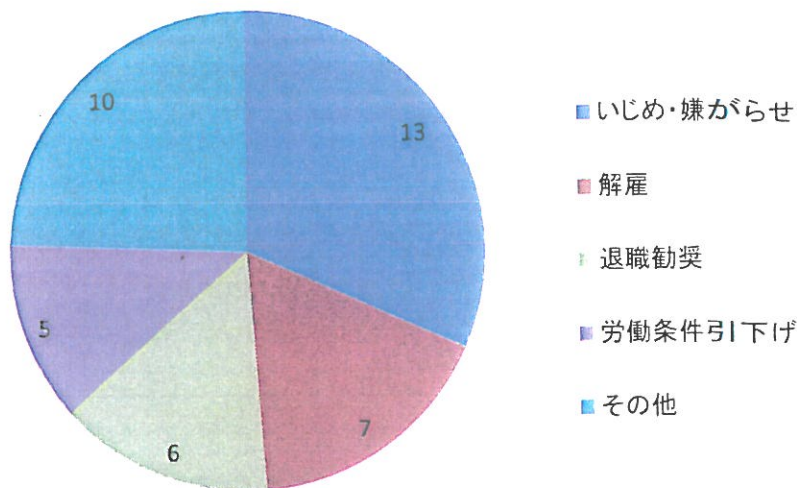
5 鳥取労働紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

平成26年度に受理した40件のあっせん申請の内容(複数内容あり。合計41件)は、「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、13件(31.7%)、次いで「解雇」に関するものが7件(17.1%)、「退職勧奨」が6件(14.6%)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26年度あっせんの主な申請内容



平成26年度にあっせんの手続を終了した36件(前年度の繰越分を含む。)のうち、紛争調整委員が示したあっせん案に当事者が合意したものは7件(19.4%)であり、合意に至らずあっせンを打ち切ったものが26件(うち不参加16件、不調10件)(72.2%)で、あっせん開始前に申請を取り下げたものが3件(8.3%)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	22	23	24	25	26
あっせん手続終了件数	38	52	40	35	36
参加件数	20	36	18	23	17
参加率(%)	52.6	69.2	45.0	65.7	47.2
合意件数	24	28	15	13	7
合意率(%)	63.2	53.8	37.5	37.1	19.4

【助言・指導の例】

事例1：いじめ・嫌がらせに関する助言・指導	
事案の概要	<p>直属の上司（以下「当該上司」という。）から暴言等のパワハラを受けている。我慢できなくなり、当該上司のさらに上の上司に相談したが、揉み消されてしまった。</p> <p>職場環境を改善するよう会社に助言・指導してほしい。</p>
助言・指導の内容	<p>労働局から本社の担当者に対して、申出人の申出を伝えた上で、会社には使用者責任や安全配慮義務が求められているので、社内での実態調査や申出人との話し合い等対応をいただけないかと助言・指導。担当者は、「社内調査を実施した上で、申出人と話し合ってみる。」と申し出た。</p> <p>その後、社内調査の結果、暴言等の事実が認められたので、本社の担当者が当該上司に指導を行ったほか、本社の担当者、当該上司、申出人の3名で話し合いが行われた。これにより、その後、当該上司から申出人への暴言等は無くなった。</p>
事例2：自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	<p>数年前から働いているが、「介護及び精神的疲労のため会社を退職したい。」旨を上司に申し出たが、会社の業務が繁忙であることを理由に退職を認められなかった。</p> <p>速やかに退職が認められるよう会社に話をしてほしい。</p>
助言・指導の内容	<p>労働局から事業主に対して、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。</p> <p>これを受け、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 いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>上司から無視や暴言などのいじめ・嫌がらせを受けたため、会社の責任者に改善を訴えたが何もしてくれなかった。いじめ・嫌がらせが改善されなかったため、退職を余儀なくされた。</p> <p>いじめ・嫌がらせによる精神的苦痛に対して金銭的な補償をしてもらいたい。</p> <p>また、いじめ・嫌がらせが原因で退職者が出たにもかかわらず、会社では、現在もいじめ・嫌がらせが繰り返されているので、会社の職場環境の改善をしてもらいたい。</p>
あっせんの結果	<p>会社側は、「会社としては、いじめ・嫌がらせがあったことは認識していなかった。」と申し出たが、申請人の申し出が全く根拠のないものとも思えないとし、申請人に対し解決金を支払うことで合意した。</p> <p>また、改めて社内でのいじめ・嫌がらせの防止について説明を行うこととし、いじめ・嫌がらせを防止するため、社内にいじめ・嫌がらせを防止する機関を設置した。</p>
事例：2 退職勧奨に係るあっせん	
事案の概要	<p>パート労働者として働いていたが、会社から事実上退職を余儀なくされる労働条件の変更を提示され、遠回しに退職勧奨された。変更後の労働条件では勤務できないため退職した。</p> <p>このような退職勧奨は納得できないので、会社に謝罪してもらいたい。</p>
あっせんの結果	<p>会社側は申請人に対し、労働条件の変更を提案するに当たり配慮が足りなかったことを認め、申請人に謝罪する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26年4月1日～平成27年3月31日)

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 4,010件  
相談者の種類  
労働者 2,284件(57.0%) 事業主 1,085件(27.1%) その他 641件(16.0%)

2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 1,633件  
(1) 相談者の種類  
労働者 1,189件(72.8%) 事業主 241件(14.8%) その他 203件(12.4%)

(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3,306件となる。)  
解雇 498件 労働条件の引下げ 292件 在籍出向 4件 配置転換 78件  
退職勧奨 299件 懲戒処分 43件 ※採用内定取消 14件 雇止め 79件  
昇給・昇格 0件 自己都合退職 478件 その他の労働条件 241件  
募集 10件 採用 38件 定年等 28件 年齢差別 0件 障害者差別 9件  
雇用管理改善 28件 労働契約の承継 3件 いじめ・嫌がらせ 603件  
教育訓練 0件 人事評価 83件 賠償 181件 その他 297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・指導の申出の受付を行った件数 42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48件となる。)  
解雇 6件 労働条件の引下げ 3件 在籍出向 0件 退職勧奨 3件 懲戒処分 1件  
自己都合退職 6件 その他の労働条件 12件 雇用管理・改善 0件  
いじめ・嫌がらせ 13件 賠償 0件 その他 4件

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 40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 25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 40件  
紛争の内容(申請内容が複数にまたがる事案があり、合計が41件となる。)  
解雇 7件 労働条件の引下げ 5件 退職勧奨 6件 雇止め 1件  
その他の労働条件 2件 雇用管理・改善 3件  
いじめ・嫌がらせ 13件 その他 4件

(2) あっせんの手続を終了した件数 36件  
終了の区分  
当事者間の合意の成立 7件(解決は7件)  
申請の取下げ 3件  
打ち切り 26件