

鳥取労働局発表  
平成29年6月29日

担当	鳥取労働局雇用環境・均等室
	室長 廣瀬真理
	係長 石田太一
電話	(0857) 29-1709

## 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が4年連続でトップ

— 平成28年度 個別労働紛争解決制度の利用状況 —

鳥取労働局（局長 うちだとしゆき 内田 敏之）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28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28年度の総合労働相談の件数は4,933件で、前年度に比べ19.4%増加しました（増加の一要因として、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しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されていることが挙げられます。）。

また、相談件数のうち民事上の個別労働紛争に関するものは、1,732件（前年度1,572件）で、10.2%増加しました。

### 【平成28年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- 総合労働相談件数 4,933件（前年度4,132件、前年度比19.4%増）
  - うち民事上の個別労働紛争相談件数 1,732件（前年度1,572件、前年度比10.2%増）
- 助言・指導申出件数 54件（前年度 76件、前年度比28.9%減）
- あっせん受理件数 17件（前年度 32件、前年度比46.9%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（相談内容別）の18.5%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」 387件 18.5%（前年度505件、前年度比23.4%減）
- 「自己都合退職」 320件 15.3%（前年度488件、前年度比34.4%減）
- 「解雇」 258件 12.4%（前年度445件、前年度比42.0%減）

### 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54件で、前年度（76件）から約28%減少しました。

申出内容は「いじめ・嫌がらせ」（15件）が一番多く、次に「その他の労働条件」（14件）、「解雇」（7件）、「自己都合退職」（6件）などとなっています。

なお、「その他の労働条件」は、具体的には休暇（法令違反に該当しないもの）や復職に関連する問題等でした。

### 3 あっせんの申請件数は減少

紛争調整委員会によるあっせん申請件数は17件で、前年度（32件）から約47%減少しました。

申請内容は「いじめ・嫌がらせ」が9件で一番多く、次に「退職勧奨」が2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52.9%で、前年度実績（44.1%）を大きく上回りました。

（あっせん手続の状況）

終了件数17件中 合意9件、打ち切り7件、取下げ1件

# 個別労働紛争解決制度の運用状況

鳥取労働局

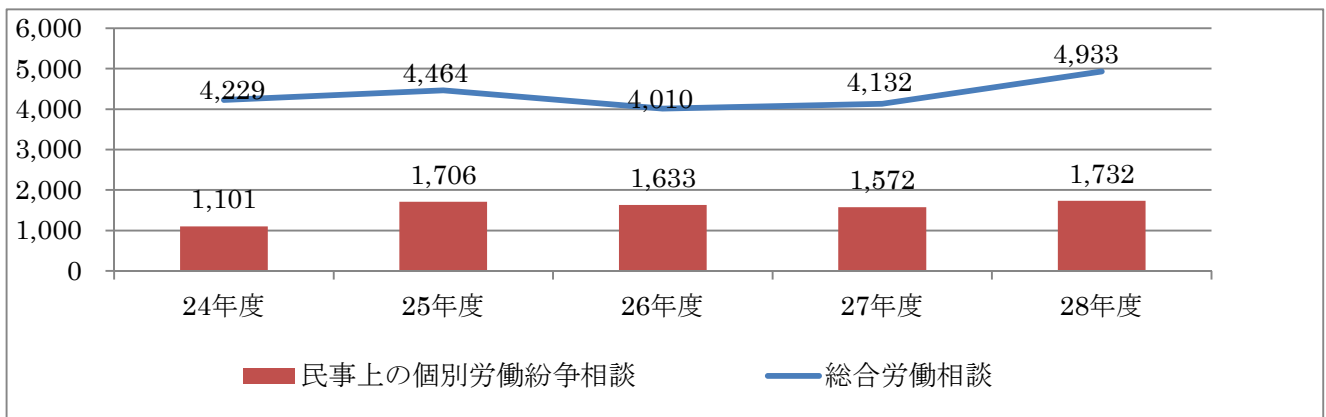
## 1 総合労働相談の状況

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（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しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。）は、ここ5年間でほぼ横ばいです。

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1,732件（前年度1,572件）であり、ここ3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



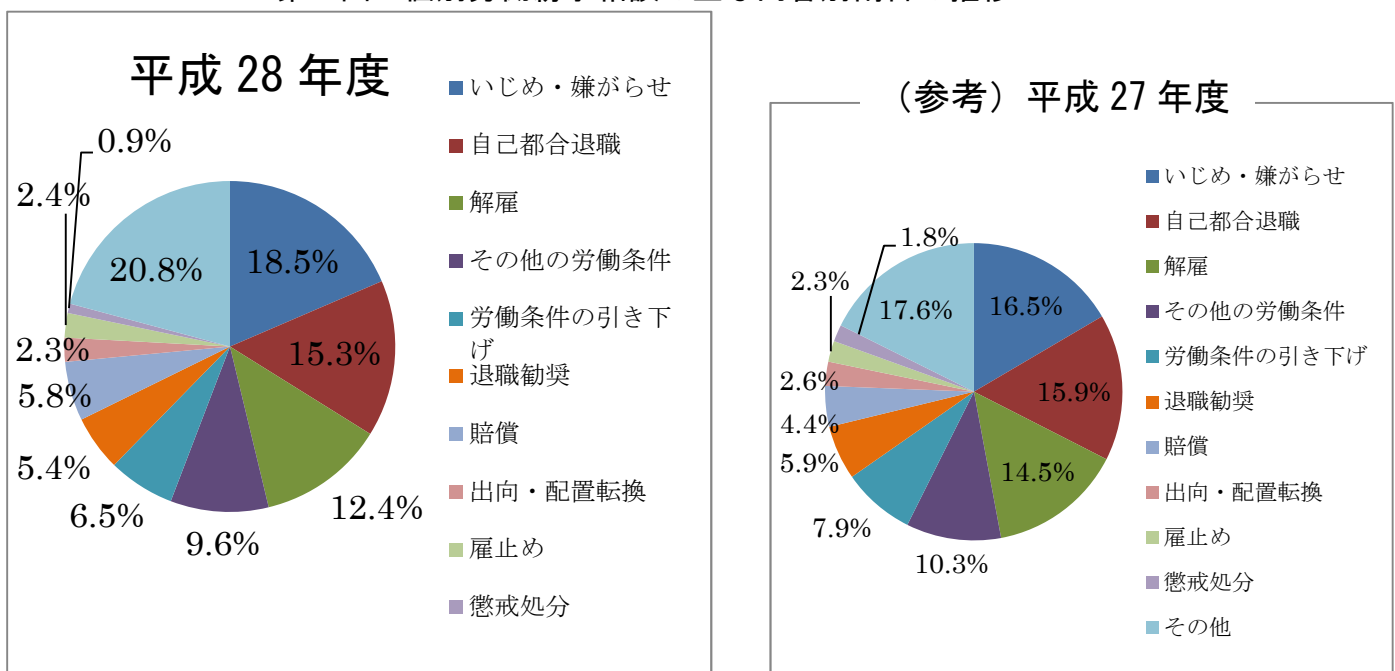
## 2 個別労働紛争の相談状況

### (1) 相談内容別

平成28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（18.5%）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2.0ポイント増加する一方で、自己都合退職が0.6ポイント、解雇が2.1ポイント減少しています。（第2図）。

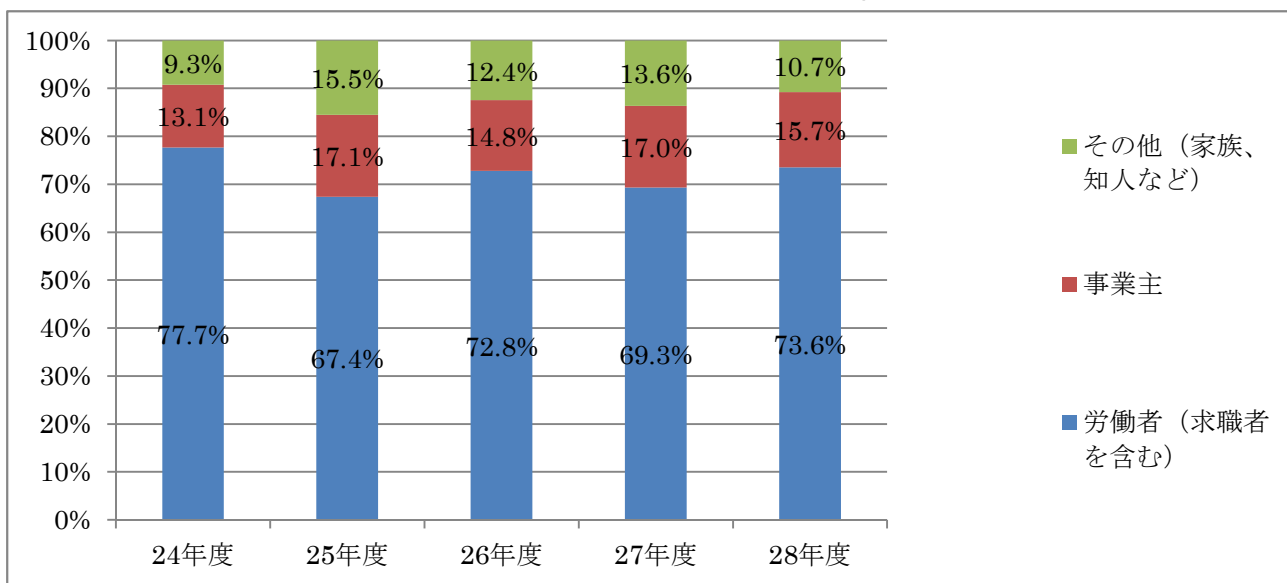
第2図 個別労働紛争相談の主な内容別割合の推移



## (2) 相談者の種類別

平成 28 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 73.6 %（1,274 件）と大半を占め、事業主からの相談は 15.7%（272 件）、その他（家族・知人など）が 10.7%（186 件）となっており、労働者からの相談が前年度 69.3%から 4.3 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



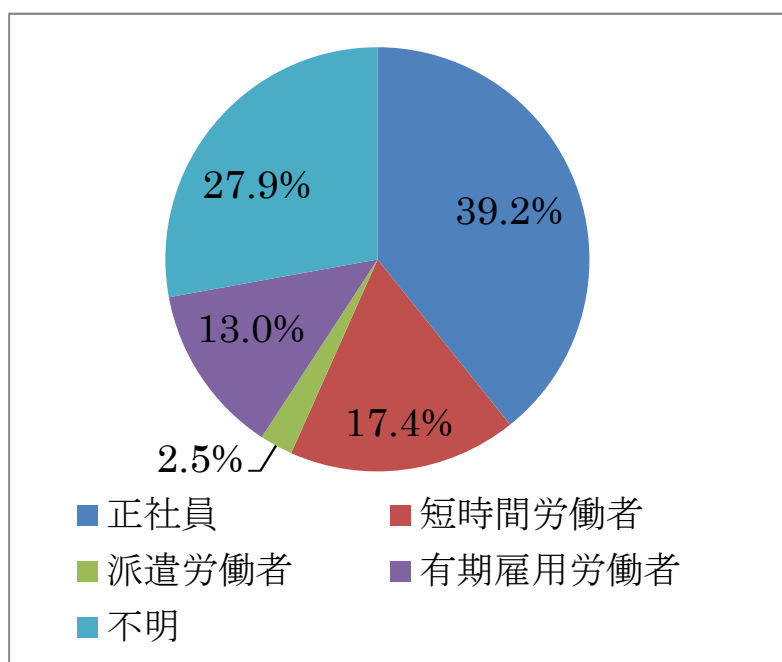
## (3) 個別労働紛争における労働者の就労状況別

平成 28 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を見ると、正社員の割合が最も多く 39.2%となり、次いで短時間労働者が 17.4%、有期雇用労働者が 13.0%の順となっています。

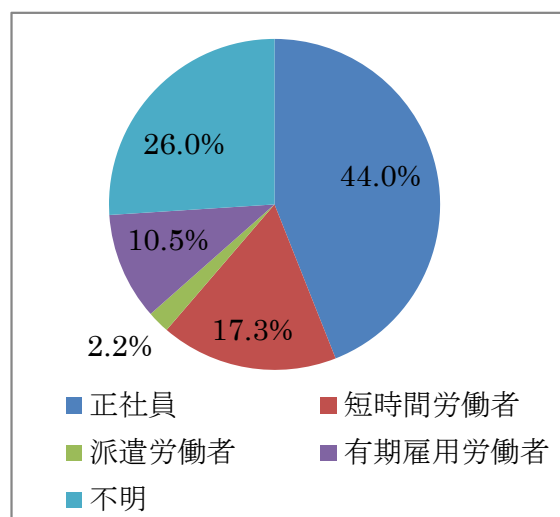
短時間労働者の割合は前年度より 0.1 ポイント増加する一方で、正社員の割合は前年度より 4.8 ポイント減少しました。（第 4 図）。

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 28 年度



### (参考) 平成 27 年度

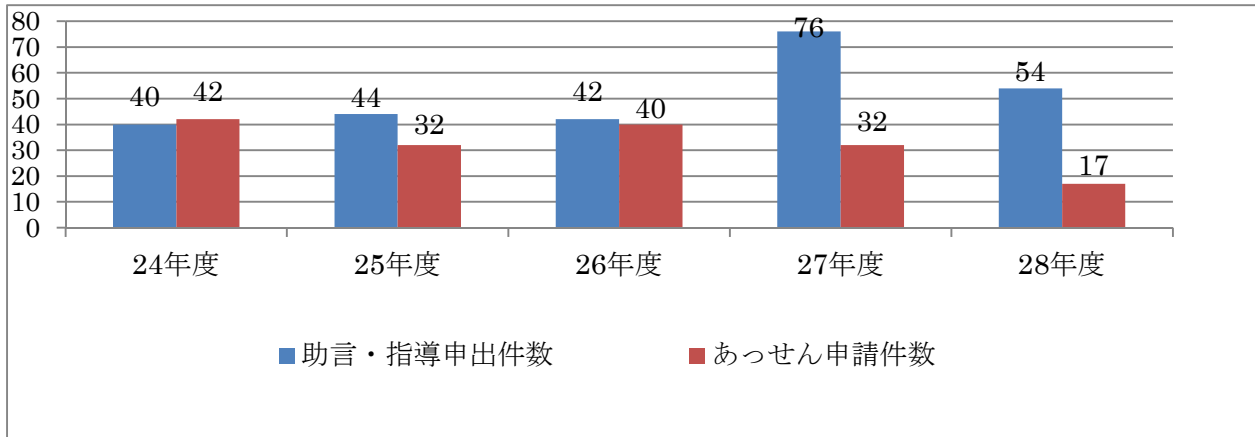


### 3 鳥取労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

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 28 年度における助言・指導の申出件数は 54 件、あっせん申請件数は 17 件となり、前年度と比較して、助言・指導、あっせん共に減少しました（助言・指導は約 28%減、あっせんは約 47%減）。（第 5 図）

第 5 図 助言・指導及びあっせんの受付件数

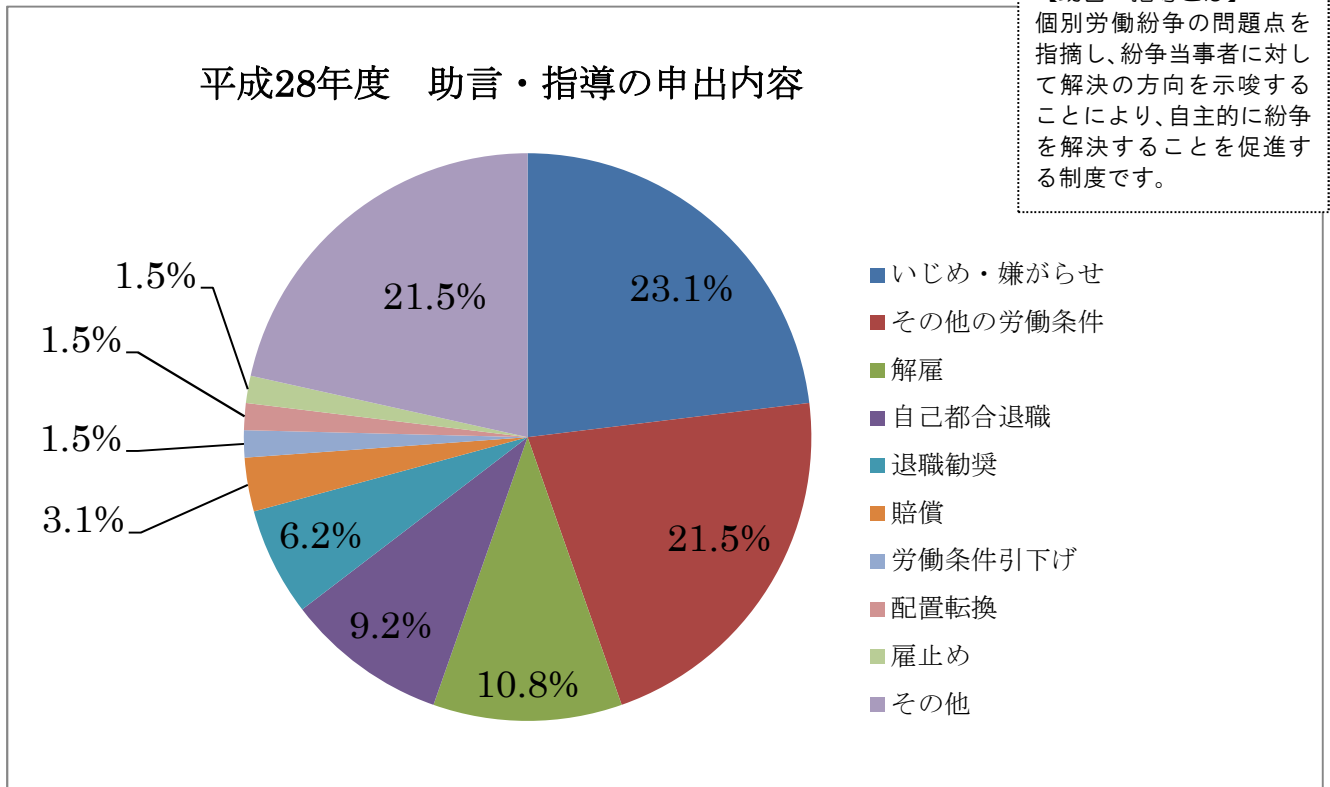


### 4 鳥取労働局長による助言・指導の主な内容

平成 28 年度に受理した助言・指導の申出 54 件（申出内容が複数にまたがる事案もあるため、内容別の合計は 65 件）の内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 15 件（23.1%）と最も多く、次いで「その他の労働条件」に関するものが 14 件（21.5%）、「解雇」7 件（10.8%）、「自己都合退職」が 6 件（9.2%）、「退職勧奨」が 4 件（6.2%）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。）、労働契約書の写しを交付してもらいたい、法定以上の部分の休憩時間が取りにくい、復職に関する問題などです。

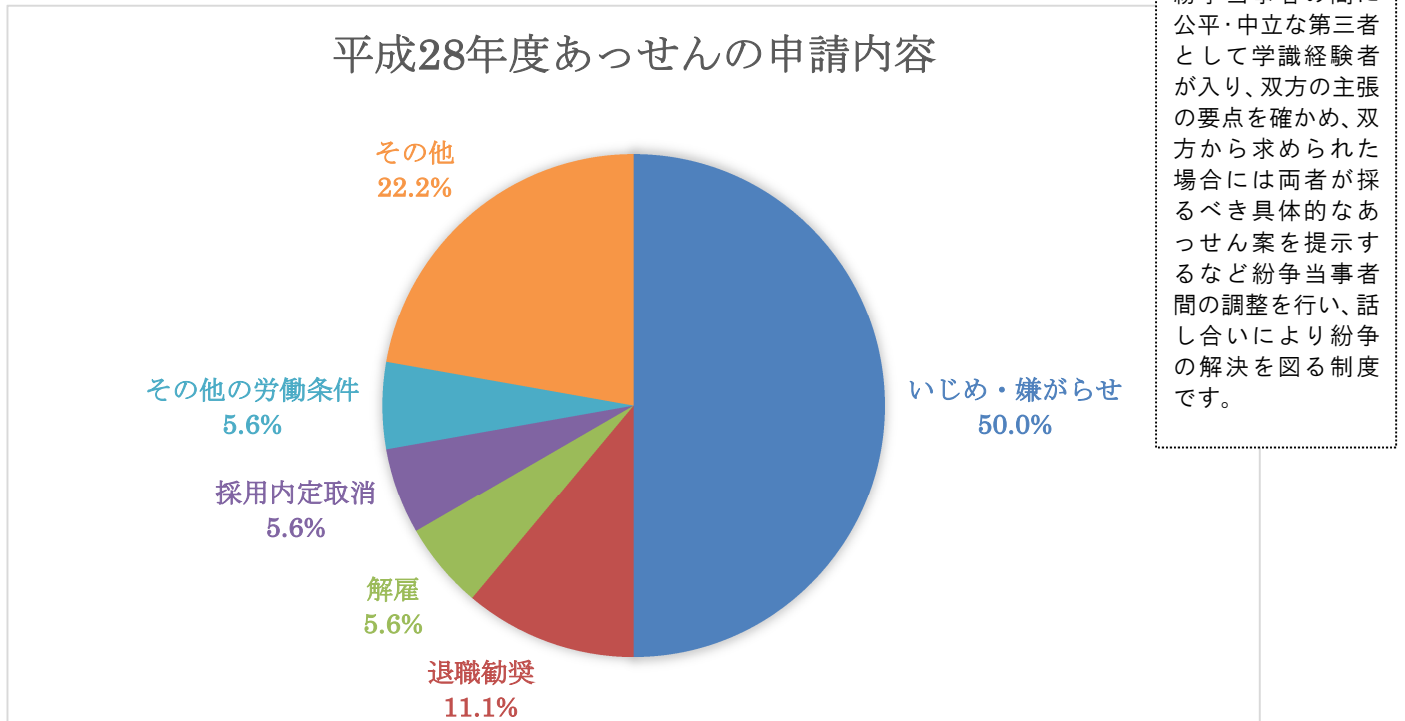
第 6 図 助言・指導の申出内容別状況



## 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 28 年度に受理した 17 件(申請内容が複数にまたがる事案もあるため、内容別の合計は 18 件)のあっせん申請の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が最も多い 9 件 (50%)、次いで「退職勧奨」に関するものが 2 件 (11.1%) 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



平成 28 年度にあっせんの手続を終了した 17 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 9 件 (52.9%) であり、合意に至らずあっせんを打切ったものが 7 件(うち不参加 6 件、不調 1 件)(41.2%)で、申請を取下げたものが 1 件 (5.9%) となっています。

ここ 5 年間のあっせんの各種数値は次のとおりです。

年度	24	25	26	27	28
あっせん手続終了件数	40	35	36	34	17
参加件数	18	23	17	22	9
参加率(%)	45.0	65.7	47.2	64.7	52.9
合意件数	15	13	7	15	9
合意率(%)	37.5	37.1	19.4	44.1	52.9
打ち切り件数(不参加・不調)	17	20	26	16	7
申請の取下げ	8	2	3	3	1

【助言・指導の例】

事例1：いじめ・嫌がらせに関連する助言・指導	
事案の概要	コミュニケーションや指導という名目で行われる上司の暴力行為等（パワーハラスメント）について、職場環境の改善を求めたい旨申し出がなされたもの。
助言・指導の内容	労働局から事業主に対し、パワーハラスメントに該当する裁判例、パワーハラスメントの防止のため事業主が果たすべき責務等について説明した上、職場環境の改善について助言した。 その結果、職場環境改善に向けた取り組みが検討されることとなった。
事例2：退職勧奨（強要）に係る助言・指導	
事案の概要	自身は継続勤務を希望しているのに、事業主から退職勧奨を受け、また、退職願を書くよう強要されたとして助言・指導の申出がなされたもの。
助言・指導の内容	労働局から事業主に対し、退職勧奨に係る裁判例（退職勧奨は本人の自由な意思を妨げられるような方法で行われた場合は違法となること）、本人の真意によらない意思表示が無効であることを定めた民法の規定について説明の上、社内で協議するよう助言した。 その結果、退職勧奨は行われなくなり、退職願を提出する必要もなくなった。

【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	上司からの陰湿な嫌がらせや休暇の取得抑制（労働基準法違反に該当しないもの）等について、精神的苦痛を受けたとして慰謝料の支払いを求めたもの。
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、当事者間の誤解を解きつつ譲り合いを促した結果、解決金（申請人も金額を一部譲歩した）が支払われることとなった。
事例：2 退職勧奨に係るあっせん	
事案の概要	事実に反する内容を突き付けられて行われた退職勧奨について、経済的損失、慰謝料の支払いを求めたもの。
あっせんの結果	担当あっせん委員から事業主に対し、過去の判例等を示した上で、違法な退職勧奨による企業の責任を説明する一方、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。

## 個別労働紛争解決制度の運用状況

(平成28年4月1日～平成29年3月31日)

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 4,933 件  
相談者の種類  
労働者 2,599 件(52.7%) 事業主 1,517 件(30.8%) その他 817 件(16.6%)

2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 1,732 件

(1) 相談者の種類  
労働者 1,274 件(73.6%) 事業主 272 件(15.7%) その他 186 件(10.7%)

(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2,088件となる。)

解雇 258 件 労働条件の引下げ 136 件 出向・配置転換 49 件  
退職勧奨 113 件 懲戒処分 19 件 採用内定取消(※1) 15 件 雇止め 50 件  
昇給・昇格 9 件 自己都合退職 320 件 その他の労働条件(※2) 200 件  
募集・採用 22 件 定年・年齢差別 16 件 障害者差別・合理的配慮 4 件  
雇用管理改善 19 件 労働契約の承継 9 件 いじめ・嫌がらせ 387 件  
教育訓練 5 件 人事評価 2 件 賠償 121 件 その他(※3) 334 件

※1 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。

※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 54 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65件となる。)

解雇 7 件 労働条件の引下げ 1 件 出向・配置転換 1 件 退職勧奨 4 件  
懲戒処分 0 件 採用内定取消 1 件 雇止め 1 件 昇給・昇格 0 件 自己都合退職 6 件  
その他の労働条件 14 件 募集・採用 0 件 定年・年齢差別 0 件 雇用管理改善等 1 件  
労働契約の承継 0 件 いじめ・嫌がらせ 15 件 教育訓練 0 件 人事評価 0 件  
賠償 2 件 その他 12 件

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 53 件

終了の区分

助言(口頭、文書)の実施 51 件 (うち解決したもの 27 件)  
取下げ 2 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 17 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18件となる。)

解雇 1 件 退職勧奨 2 件 採用内定取消 1 件 その他の労働条件 1 件  
いじめ・嫌がらせ 9 件 その他 4 件

(2) あっせんの手続を終了した件数 17 件

終了の区分

当事者間の合意の成立 9 件  
打ち切り 7 件  
申請の取下げ 1 件