



報道関係者 各位

平成29年6月28日

【照会先】

栃木労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 高橋 拓

労働紛争調整官 西村 浩二

(電話) 028-633-2795 (FAX) 028-637-5998

「いじめ・嫌がらせ」の相談 6年連続最多

平成28年度個別労働紛争解決制度の施行状況まとまる

栃木労働局（局長 ^{しろかね} 白兼 ^{としき} 俊貴）は、平成28年度の個別労働紛争解決制度（※）の施行状況を取りまとめましたので公表します。

《 概要 》 詳細は別紙参照

○平成28年度に、県内の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は前年度より増加し、14年連続で1万件を超えとなりました。

- ・総合労働相談件数 13,377件（前年度比+346件（+2.7%））
- ・うち民事上の個別労働紛争相談件数 3,217件（前年度比+415件（+14.8%））

○民事上の個別労働紛争の相談では、パワーハラスメント（パワハラ）を含む「いじめ・嫌がらせ」の相談が6年連続で最も多く、件数は1,100件を超え、過去最高を更新しました。

「自己都合退職」に関する相談も前年度比+23.2%と大幅に増加し631件となり、過去最高を更新しました。

- ・「いじめ・嫌がらせ」の相談件数 1,105件（前年度比+208件（+23.2%））
- ・民事上の個別労働紛争相談件数全体に占める割合 34.3%（前年度比+2.3%）

○労働局長による助言・指導を求める申出受付件数は前年より増加となり、依然100件を上回る件数で推移し、紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数も前年より増加して100件を超えました。

- ・助言・指導申出受付件数 115件（前年度比+2件（+1.8%））
- ・あっせん申請受理件数 103件（前年度比+1件（+1.0%））

※ 個別労働紛争解決制度は、都道府県労働局が、個々の労働者と事業主との間の紛争について、無料で解決援助サービスを提供する制度。援助方法は、労働相談のほか、労働局長が行う「助言・指導」、労働局長が紛争調整委員会に委任して行う「あっせん」の3つがある。

1. 総合労働相談の状況

(1) 相談件数の推移（相談者ベース）

栃木労働局では、雇用環境・均等室と県内7労働基準監督署内に「総合労働相談コーナー」を設置し、労働問題全般に関する相談にワンストップで対応しているが、平成28年度1年間に同コーナーに寄せられた総合労働相談（民事上の個別労働紛争に関する相談、法令又は制度に関する問い合わせ、行政指導を求める相談など）件数（相談者数）は、平成27年度を346件（2.7%）上回る13,377件となった。（[図1参照](#)）

このうち、労働基準法違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談は、平成27年度を415件（14.8%）上回る、3,217件となった。（[図2参照](#)）

総合労働相談全体としては、依然として1万件を超えて推移し高止まりの状況にある。また、民事上の個別労働紛争に関する相談についても、総合労働相談と同様増加となった。リーマンショック以後は2千件台後半から3千件台の高水準で推移している。

図1 年度別総合労働相談件数

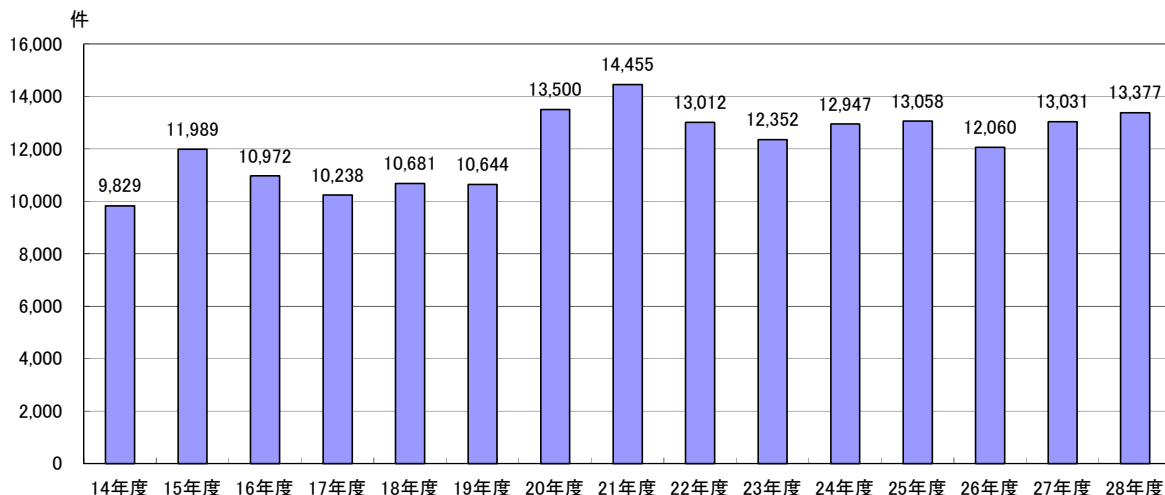
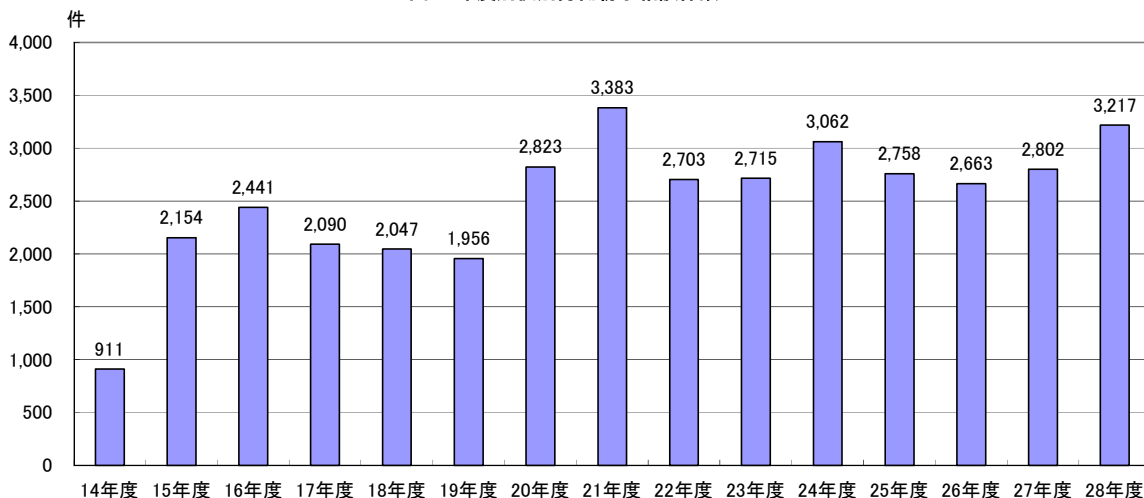


図2 年度別個別労働紛争相談件数



(2) 民事上の個別労働紛争相談の状況

① 相談内容（相談内容別延件数4, 224件の内訳）

相談内容別では、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が6年連続で最も多く1, 105件で、平成27年度から208件（23.2%）増加した。5年連続で850件を超える水準で推移している。次いで、「自己都合退職」に関する相談が631件、「労働条件の引下げ」に関する相談が321件と続いている。「解雇」に関する相談は、4年連続で減少している。（[図3、4参照](#)）

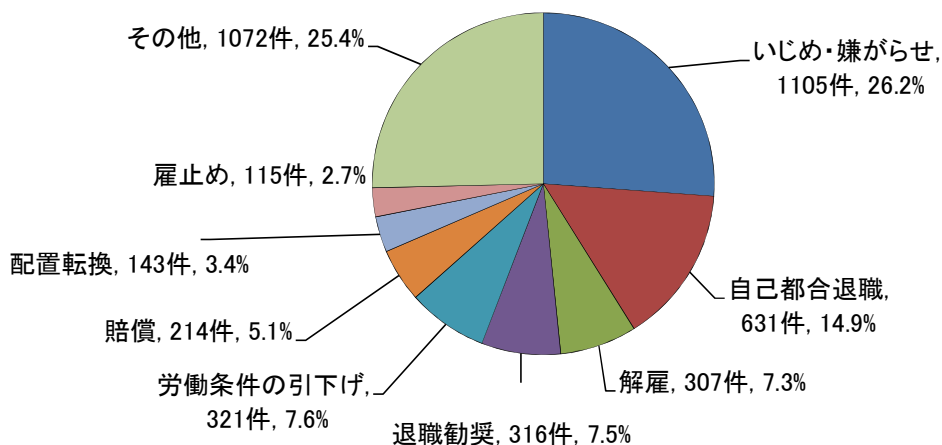
特に、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は26.2%と全体の4分の1を占め、相談者数ベース（3, 217件、[図2参照](#)）では34.3%と3人に1人の割合となっている。

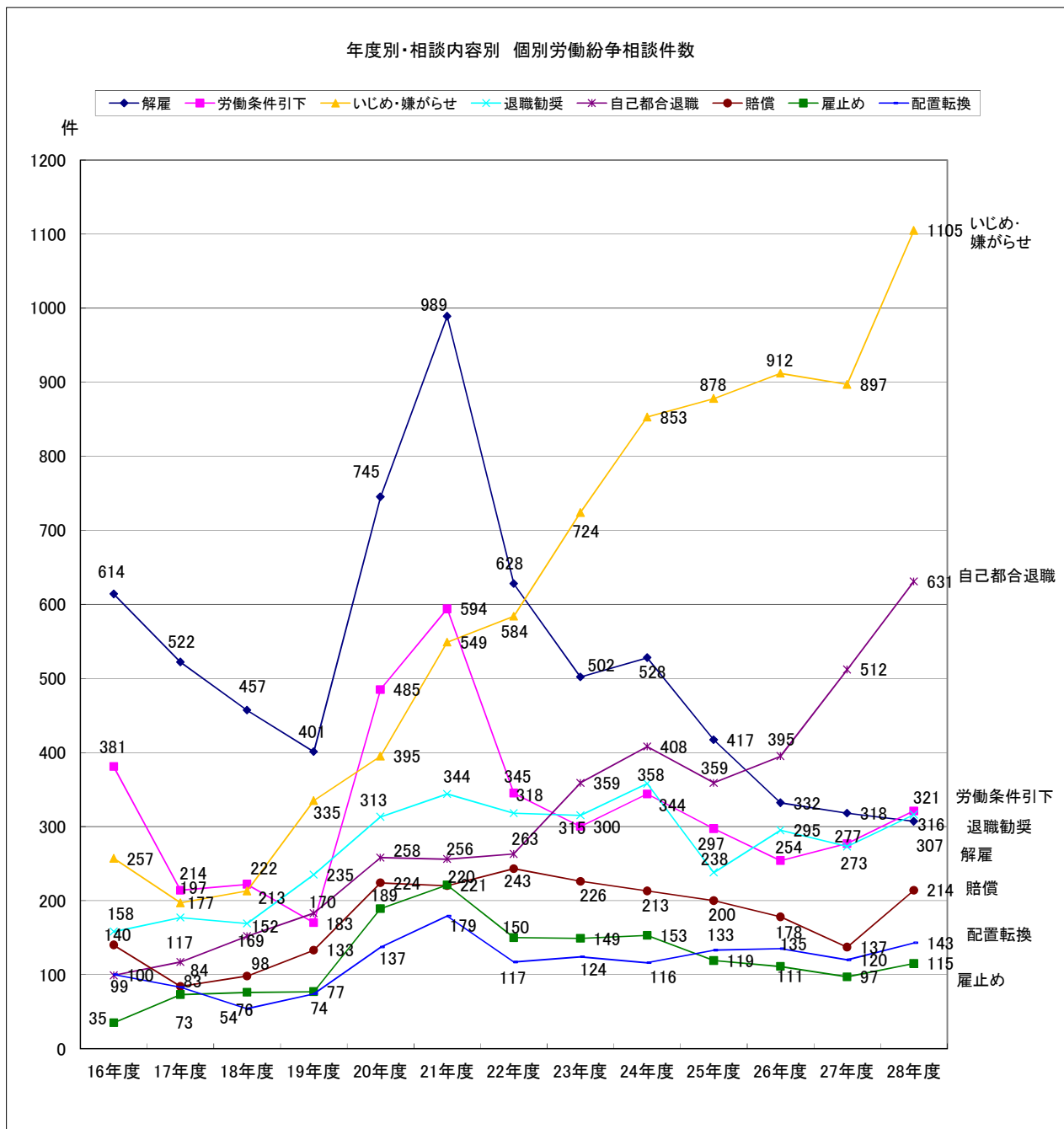
第2位の「自己都合退職」に関する相談は631件と、平成27年度（512件）と比較し、23.2%の大幅増加となった。「自己都合退職」は、近年の在職求職者（転職希望者）の増加傾向に伴い、「辞めたいのに辞めさせてくれない」等といった足止めに関するトラブルが多く含まれている。

また、「自己都合退職」には、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」が原因であるとする相談が目立っている（このような場合は、「いじめ・嫌がらせ」にもカウント）。

栃木労働局では、これらパワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」に関する相談の増加を受けて、「職場のパワーハラスメントの予防・解決」に向けて作成した各種リーフレット等による周知啓発などにより、パワハラ防止に向けた適切な対応をお願いしている。

図3 民事上の個別労働紛争相談の相談内容内訳(4, 224件)





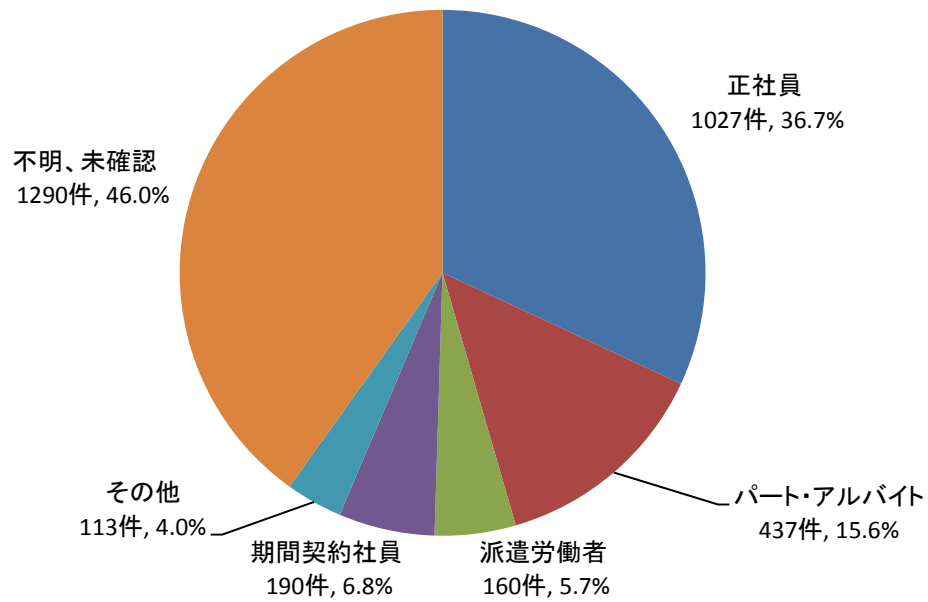
① 相談者の種類（個別労働紛争相談件数 3, 217 件の内訳）

相談者の種類別では、労働者からの相談が 2, 660 件（82.7%）と大半を占め、事業主からの相談が 225 件（7.0%）、その他（家族など）からの相談が 332 件（10.3%）となっている。

② 労働者の就労形態（個別労働紛争相談件数 3, 217 件の内訳）

紛争の当事者である労働者の就労の形態別では、正社員が 1, 027 件（36.7%）と最も多く、次いでパート・アルバイトが 437 件（15.6%）、期間契約社員が 190 件（6.8%）、派遣労働者が 160 件（5.7%）と続いた。（図 5 参照）

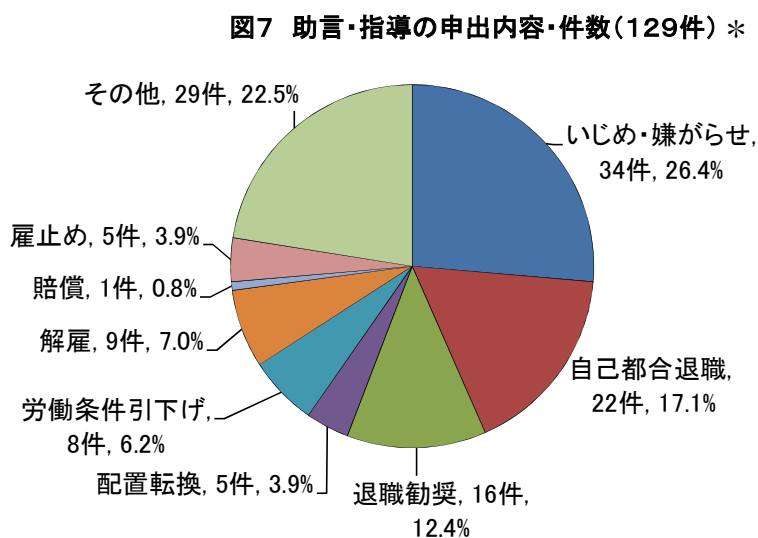
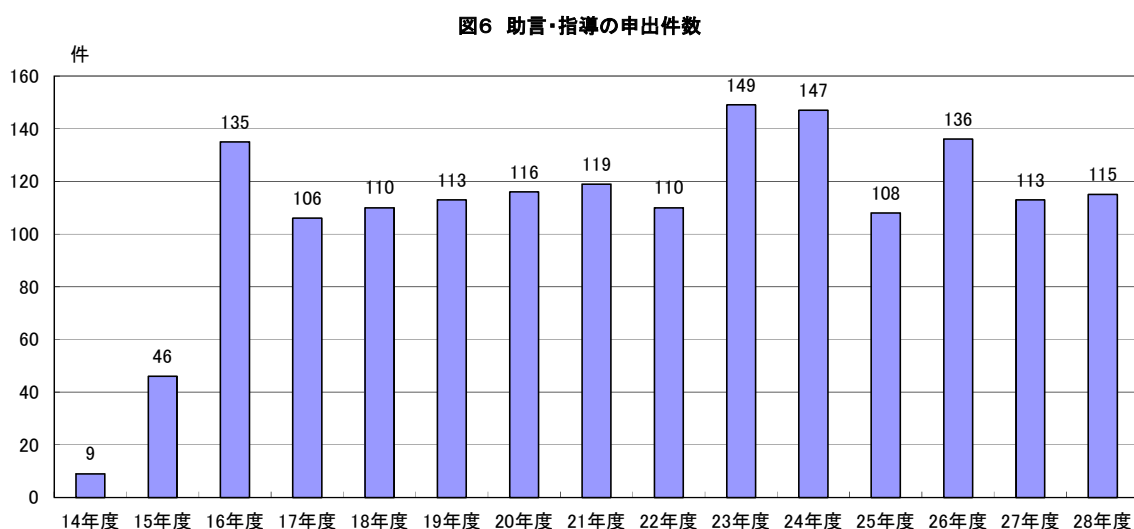
図5 労働者の就業状況別個別労働紛争相談件数(3, 217件)



2. 栃木労働局長による「助言・指導」の受付状況

平成28年度の栃木労働局長による助言・指導を求める申出件数は、平成27年度より2件増(+1.8%)の115件で、リーマンショックの影響を受けた23、24年度を除いた過去10年の平均件数(116件)と同水準であった。(図6参照)

申出内容別では「いじめ・嫌がらせ」に関するものが34件(26.4%)で最も多く、以下「自己都合退職」に関するものが22件(17.1%)、「退職勧奨」に関するものが16件(12.4%)の順で続いている。(図7参照)なお、「自己都合退職」に関しては、平成27年度の13件(9.4%)から大幅に増加している。



*「129件」は、申請内容別の延件数

3. 栃木紛争調整委員会による「あっせん」の受理状況

平成28年度のあっせん申請受理件数は平成27年度から微増（1%）の103件であった。

（図8参照）

申請内容別では、「「いじめ・嫌がらせ」に関するものが43件（40.6%）と最も多く、「解雇」に関するものが21件（19.8%）と続き、この2つで、全体の3分の2近くを占める結果となった。（図9参照）

図8 あっせん申請受理件数

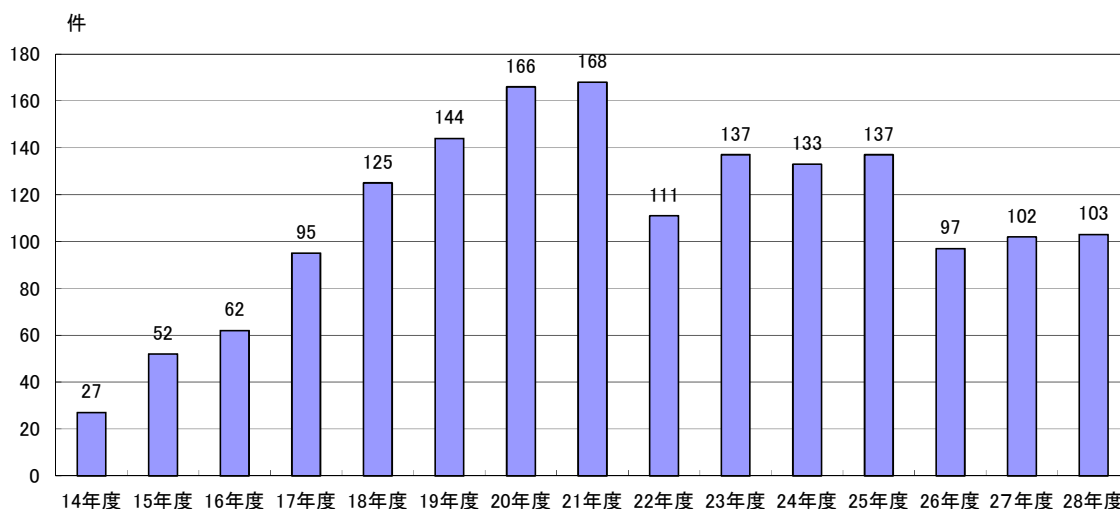
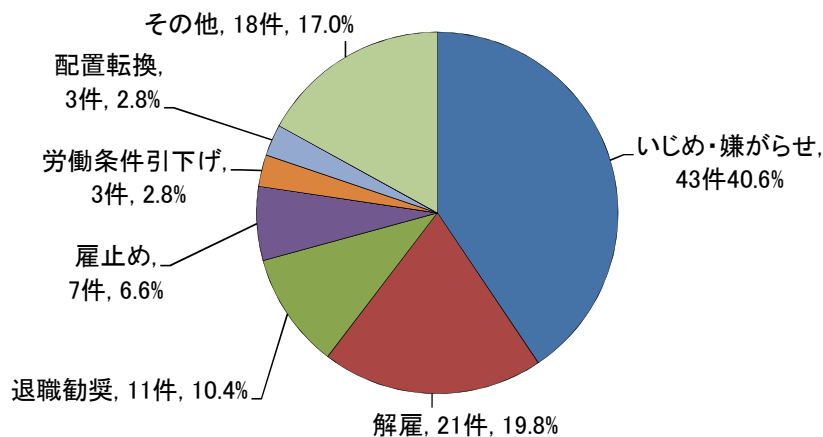


図9 あっせん申請の内容(106件)*



*「106件」は、申請内容別の延件数

紛争調整委員会とは、

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。