



報道関係者 各位

平成30年7月26日

【照会先】

千葉労働局 雇用環境・均等室

室長 室谷 留美

労働紛争調整官 茶谷 信介

(代表電話) 043-221-2303

「平成 29 年度個別労働関係紛争解決制度の施行状況」を公表します ～総合労働相談は5年連続で4万件超、「いじめ・嫌がらせ」の相談が4年連続2千件超～

千葉労働局（局長 塚本勝利）は、このたび、「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」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を未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談※1」、労働局長による「助言・指導※2」、紛争調整委員会による「あっせん※3」の3つの方法があります。

千葉労働局では、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・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて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増加。

総合労働相談件数は 44,104 件で、5年連続で4万件を超え、高止まり。

- ・総合労働相談件数 44,104 件（前年同期比 7.4%増）
→うち民事上の個別労働紛争※4相談件数 7,156 件（同 1.0%増）
- ・助言・指導申出件数 351 件（同 1.1%減）
- ・あっせん申請受理件数 151 件（同 37.3%増）

2 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）」が引き続きトップ。

- ・民事上の個別労働紛争の相談件数では、2,172 件（同 2.6%減）で6年連続トップ。
- ・助言・指導の申出では、112 件（同 10.9%増）で5年連続トップ。
- ・あっせんの申請では、53 件（同 12.8%増）で5年連続トップ。

※1「総合労働相談」

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、あらゆる労働問題に関する相談に対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

※2「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、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※3「あっせん」

都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

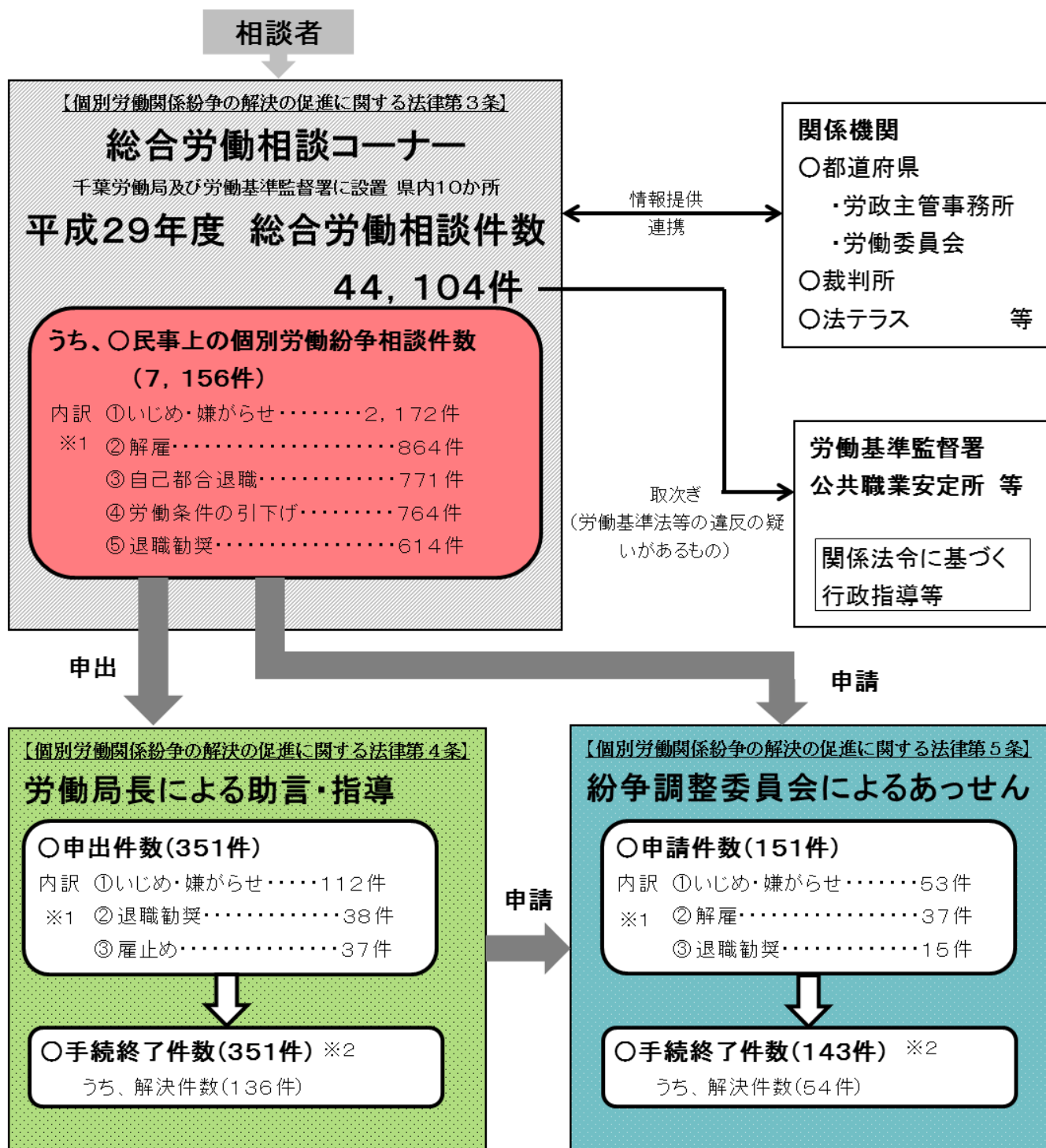
※4「民事上の個別労働紛争」

労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

【別添資料】

- | | |
|------|------------------------------|
| 別添 1 | 「個別労働紛争解決制度の枠組み」 |
| 別添 2 | 「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の詳細 |
| 別添 3 | 「千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移」 |
| 別添 4 | 「解決事例」 |

個別労働紛争解決制度の枠組み



※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
 ※2 労働局長による助言・指導の手続終了件数及び紛争調整委員会によるあっせんの手続終了件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の詳細

1 総合労働相談コーナーにおける「情報提供・相談」

労働局内、労働基準監督署内等、県内 10 か所の総合労働相談コーナーにおける平成 29 年度の相談の総件数は 44,104 件であり、前年度に比べて 3,031 件増加（前年度比 7.4%増）し、依然として高水準で推移しています（別添 3「第 1 図」参照）。

これらの相談のうち労働基準法等法律違反に係るものを除く民事上の労働紛争に係る相談は 7,156 件で、前年度に比べて 68 件増加（前年度比 1.0%増）し、相談全体の 16.2%を占めました（別添 3「第 1 図」参照）。

民事上の労働紛争の主な相談の内訳をみると、『いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）』、『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』、『自己都合退職』、『労働条件の引下げ』、『退職勧奨』、が多くを占めました（別添 3「第 2 図、第 3 図」参照）。

民事上の相談件数が前年度に比べ増加した一方で、『いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）』に関する相談の占める割合は前年度に比べ減少しましたが、依然として高水準で推移しています（別添 3「第 2 図、第 3 図」参照）。

2 労働局長の「助言・指導」及び紛争調整委員会による「あっせん」**(1) 労働局長の「助言・指導」の状況**

労働局長の助言・指導申出の受付件数は 351 件であり、前年度比で 4 件の減少（1.1%減少）となりました（別添 3「第 4 図」参照）。

労働局長の助言・指導申出内容については『いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）』、『退職勧奨』、『雇止め』に関するものが多い状況です（別添 3「第 5 図、第 6 図」参照）。

(2) 紛争調整委員会による「あっせん」の状況

紛争調整委員会によるあっせん申請の受理件数については 151 件であり、前年度比で 41 件増加（37.3%増加）しました（別添 3「第 4 図」参照）。

紛争調整委員会によるあっせん申請の内容については『いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）』、『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』、『退職勧奨』に関するものが多い状況です。（別添 3「第 7 図、第 8 図」参照）。

(3) 解決状況

労働局長の助言・指導の手続を終了した件数（前期からの繰越分を含む）351 件のうち解決件数は 136 件（解決率 38.7%）であり、解決率は前年度比で 9.2%減少しました。

また、あっせんの手続を終了した件数（前期からの繰越分を含む）143 件（取り下げ 6 件含む）のうち解決件数は 54 件（解決率 39.4%）であり、解決率は前年度比で 14.9%増加しました。

3 制度の積極的活用促進について

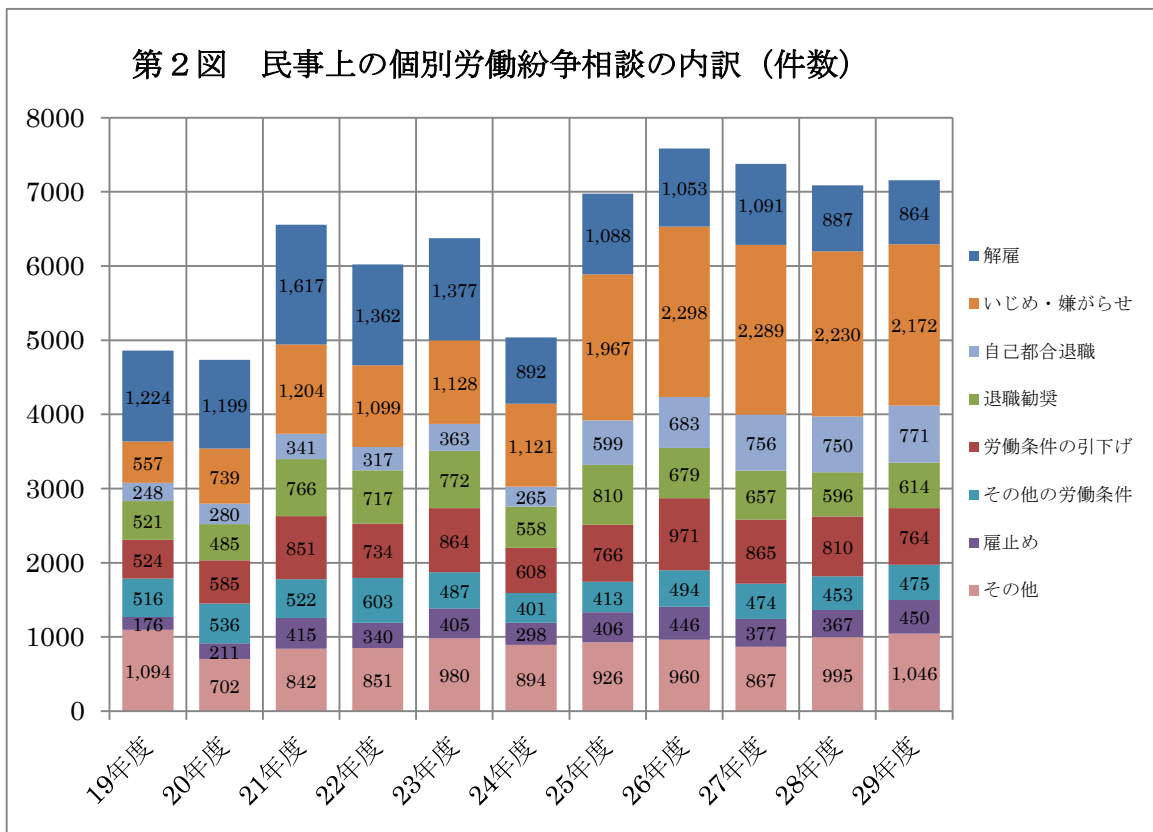
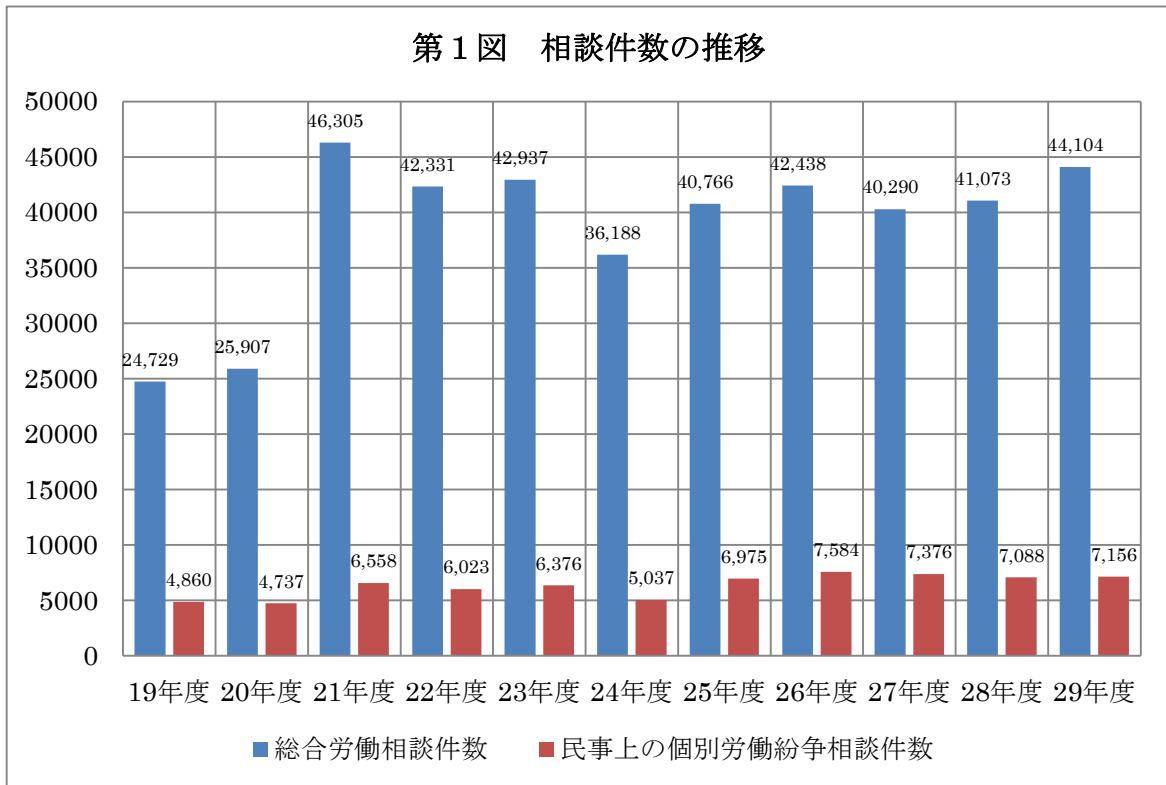
民事上の労働紛争の紛争解決制度は、強制力はありませんが、

- ① 労使のいずれからでも利用できること
- ② 利用は無料であること
- ③ 手続が迅速かつ簡便であること（助言・指導は申出のみ、あっせんは申請書を提出するだけで制度利用できる。）
- ④ 非公開であり紛争当事者のプライバシーは保護されること
- ⑤ あっせんにおいては金銭解決その他柔軟な解決方法が可能であること

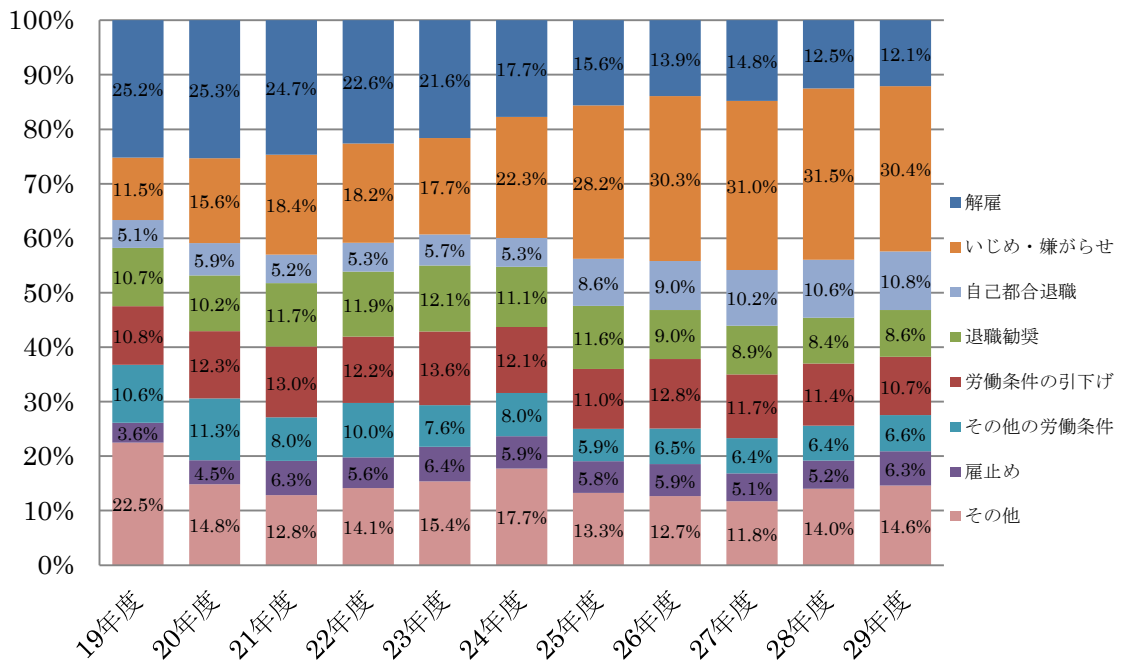
など、裁判手続やその他の紛争解決手段とは異なるメリットを有しています。

このため、千葉労働局では、民事上の労働紛争の迅速な解決を図るため、本制度の積極的活用を努めることとしています。

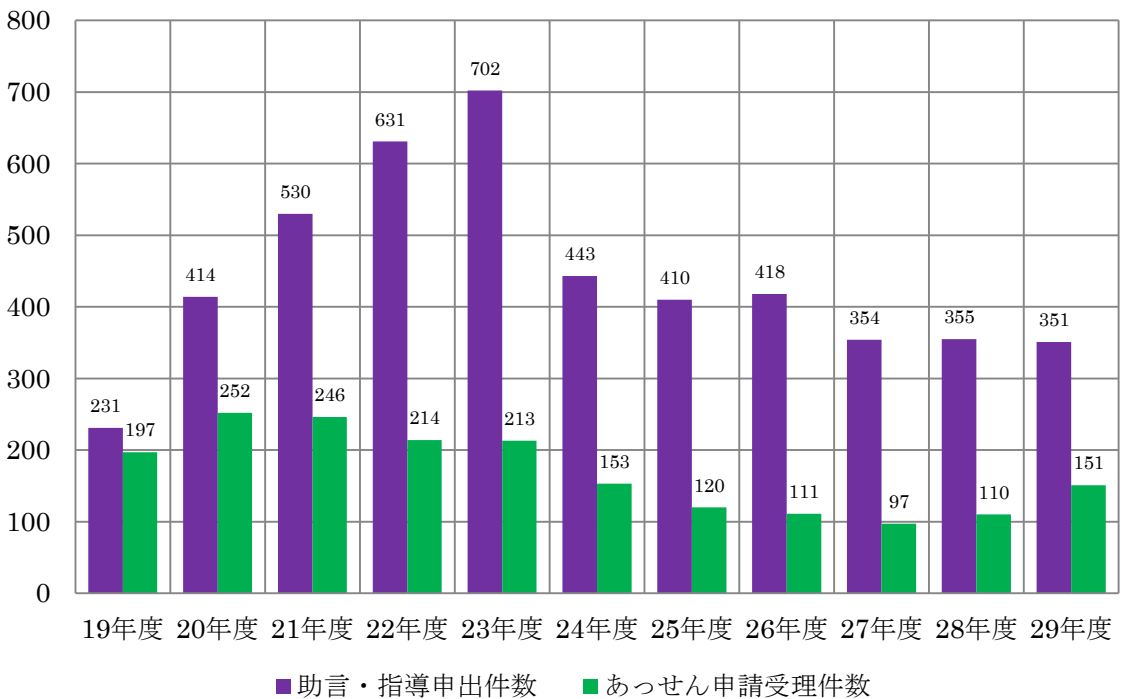
千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移



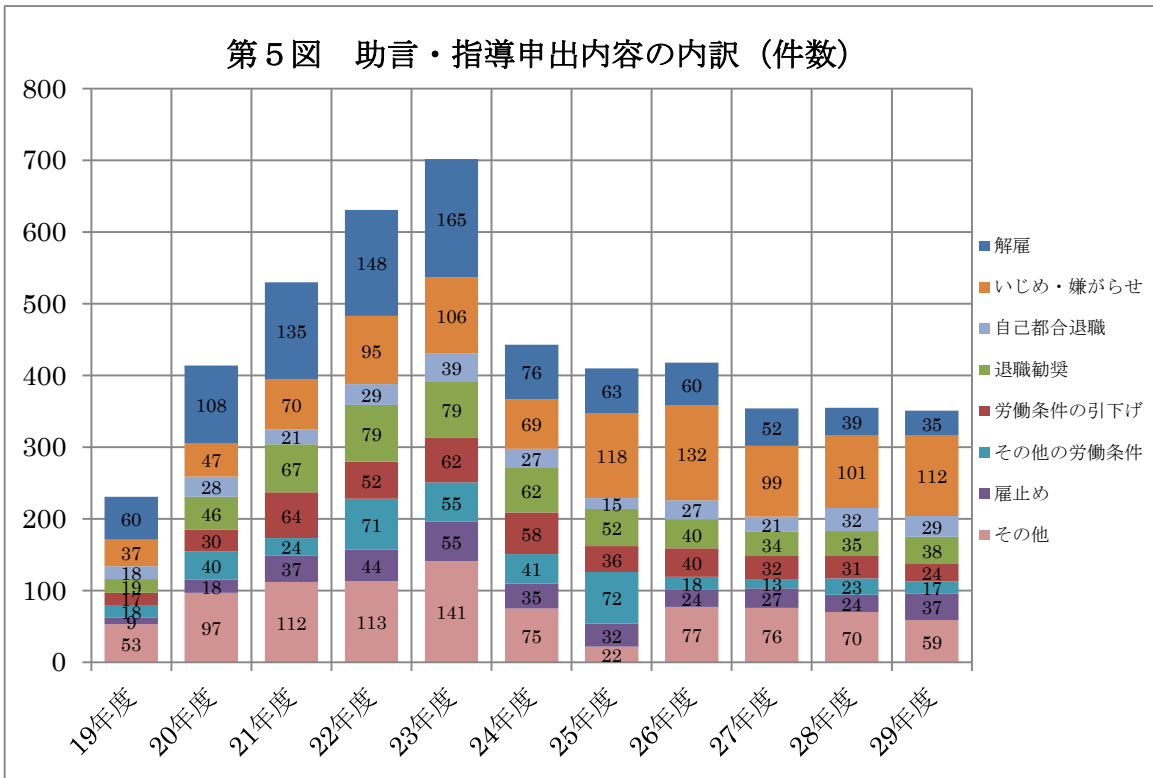
第3図 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳 (%)



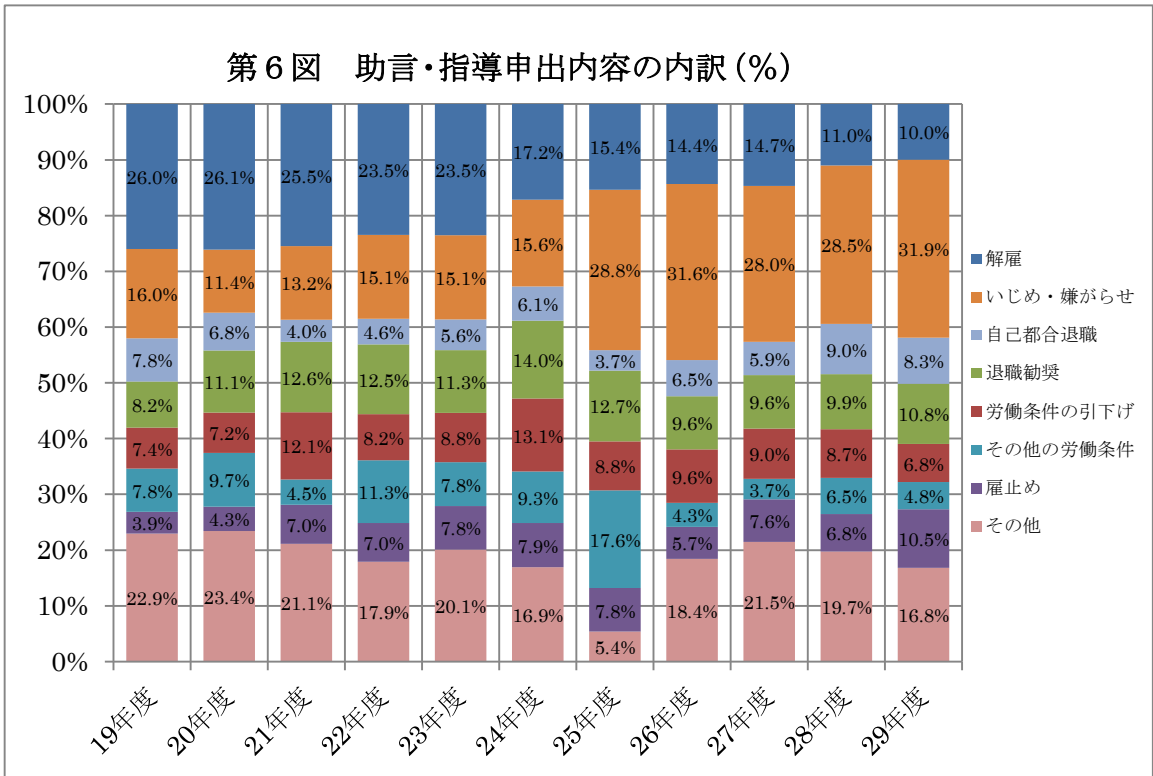
第4図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



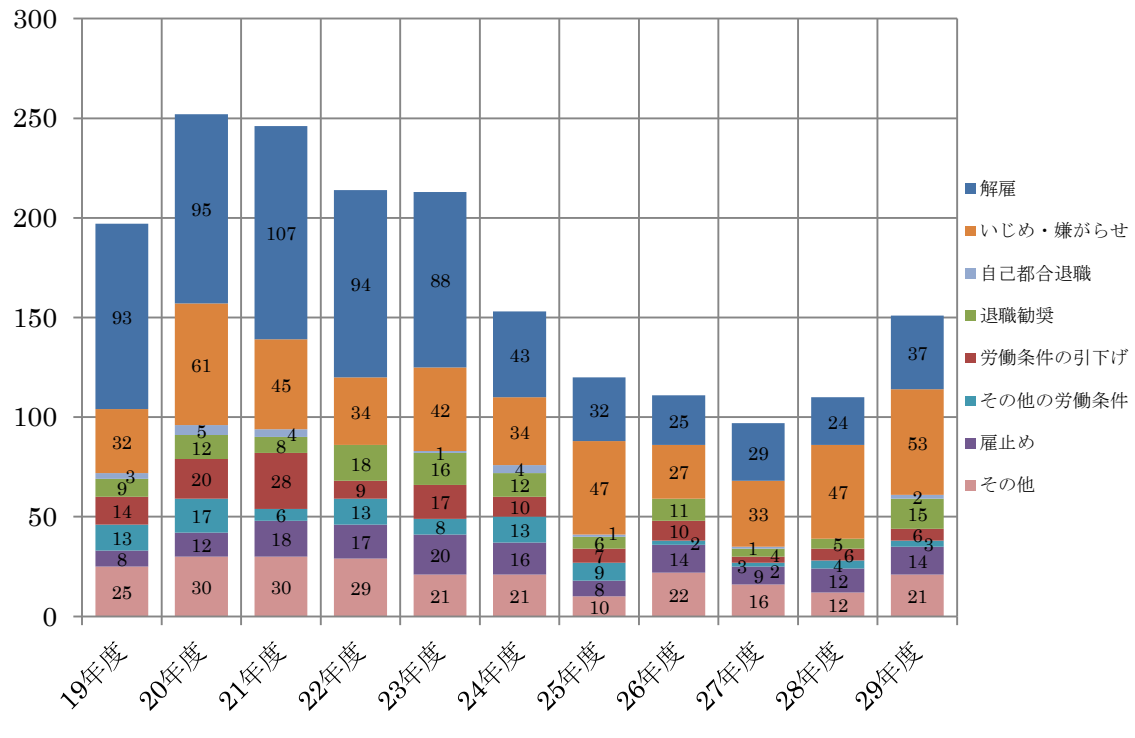
第5図 助言・指導申出内容の内訳（件数）



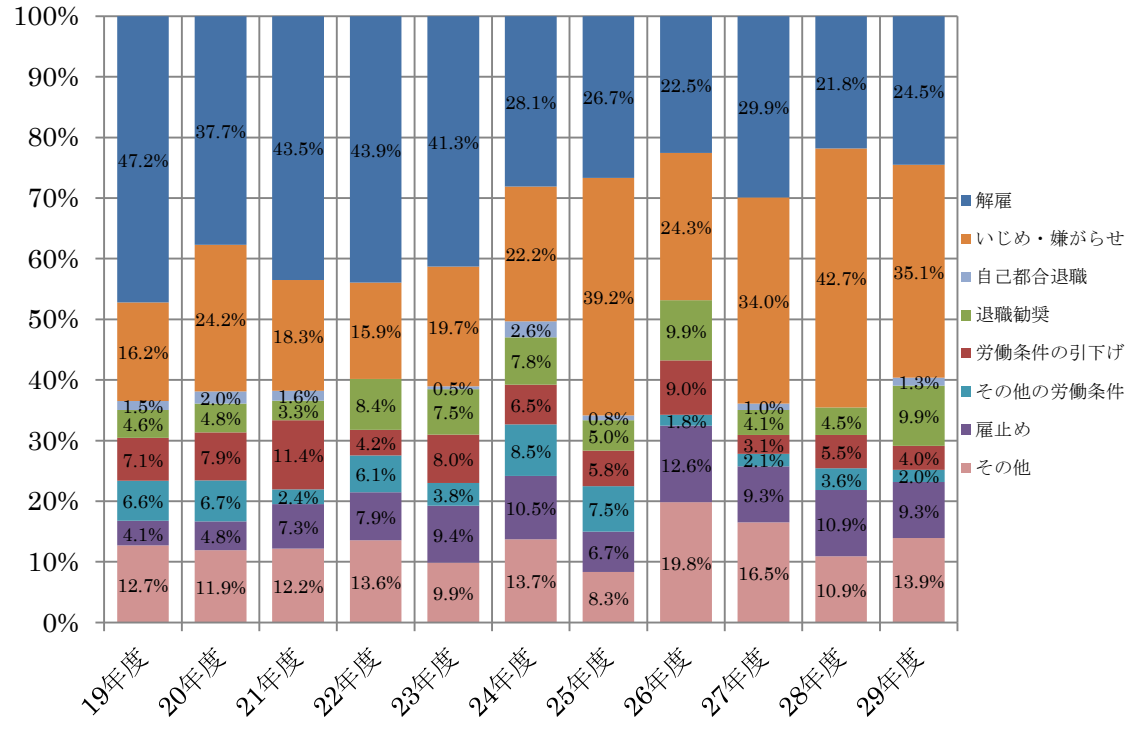
第6図 助言・指導申出内容の内訳（%）



第7図 あっせん申請内容の内訳（件数）



第8図 あっせん申請内容の内訳（%）



解決事例

I. 労働局長の『助言・指導』に係る申出事案

事例1（退職勧奨）

助言の結果、被申出人が申出人への退職勧奨を取りやめた事案

申出人は、金属製品製造業で正社員として勤務していたが、仕事の進め方について被申出人に意見を述べたことを契機に、被申出人から、「他に向いている仕事があるんじゃないか」、「もう辞めてもいいんだぞ」といった退職勧奨と思われる発言が頻繁に行われるようになった。申出人が被申出人にそうした発言を取りやめるよう要請するも、改まらなかったことから、「労働局長の助言・指導」の申出が行われた。

被申出人に対し、執拗な退職勧奨を辞めてほしいという申出人の意向を伝え、申出人と良く話し合うように助言したところ、当事者間で話し合いの場が持たれ、被申出人が申出人に謝罪し、退職勧奨は行われなくなったことから、解決した。

事例2（雇止め）

助言の結果、被申出人が申出人と話し合いの場を持ち、雇止めが撤回された事案。

申出人は、有期契約労働者として倉庫内の荷役作業員として勤務していたが、被申出人からの配置転換の打診を拒否したところ、被申出人から、次回の契約更新は行わないと通知された。申出人は契約更新を希望し、被申出人にそのことを伝えるも、被申出人がそれに応じなかったことから、「労働局長の助言・指導」の申出が行われた。

被申出人に対し、労働契約法の有期労働契約の雇止め法理について説明した上で、申出人と話し合う等の必要な対応を行うよう助言したところ、被申出人と申出人との間で話し合いが行われ、被申出人は雇止めを撤回し契約を更新したことから、解決した。

Ⅱ. 紛争調整委員会による『あっせん』の申請事案

事例3 (パワハラ)

上司からのパワーハラスメントが原因で体調を崩し、退職を余儀なくされたことに対する慰謝料を求めたが、あっせんの結果、被申請人が申請人に対して解決金を支払うこととなった事案。

申請人は、保険会社の正社員として採用され勤務していたが、直属の上司からの暴言を受けることが多々あり、そのことをその上司の上席者に相談しても全く取り合ってもらえなかったため、申請人は体調不良となり退職を余儀なくされた。申請人は、これまでに受けた精神的苦痛に対する慰謝料の支払いを被申請人に求めたが、当事者間の話し合いでは解決に至らず、個別労働関係紛争解決制度を説明したところ、あっせん申請が行われた。

あっせんの場において、あっせん委員がパワハラの6類型について説明した上で、双方の主張を整理し、解決に向けて調整したところ、被申請人は、直属の上司の不適切な発言があった事実を認め、解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

事例4 (普通解雇)

休職期間満了後に復職できない場合は解雇できるという就業規則の規定を理由に解雇されたが、あっせんの結果、被申請人が申請人に対して解決金を支払うこととなった事案。

申請人は、大学卒業後に商社に入社し勤務を開始したが、度重なる配置転換と人間関係のストレスからうつ病と診断され、休職した。就業規則に規定されている休職期間内に病状が回復せず、就業規則の規定により解雇とされた。申請人は、職場復帰を求め会社と話し合いを行うも解決に至らず、個別労働関係紛争解決制度を説明したところ、あっせん申請が行われた。

あっせんの場において、被申請人は申請人の復職要求に応じることはなかったが、あっせん委員が解決に向けて調整したところ、被申請人が申請人に解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。