



千葉労働局発表
令和元年7月30日

報道関係者 各位

【照会先】

千葉労働局 雇用環境・均等室
室長 吉永 佳代
労働紛争調整官 茶谷 信介
(電話) 043-221-2303

「平成30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
～「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が過去最高～

千葉労働局（局長 友藤智朗）は、このたび、「平成30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47,856件で、6年連続で4万件を超え、高止まり。

- ・総合労働相談件数 47,856件（前年度比8.5%増）
→うち民事上の個別労働紛争※4相談件数 8,162件（同14.1%増）
- ・助言・指導申出件数 456件（同29.9%増）
- ・あっせん申請件数 201件（同33.1%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、2,627件（同20.9%増）で7年連続トップ。
- ・助言・指導の申出では、142件（同26.8%増）で6年連続トップ。
- ・あっせんの申請では、77件（同45.3%増）で6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。

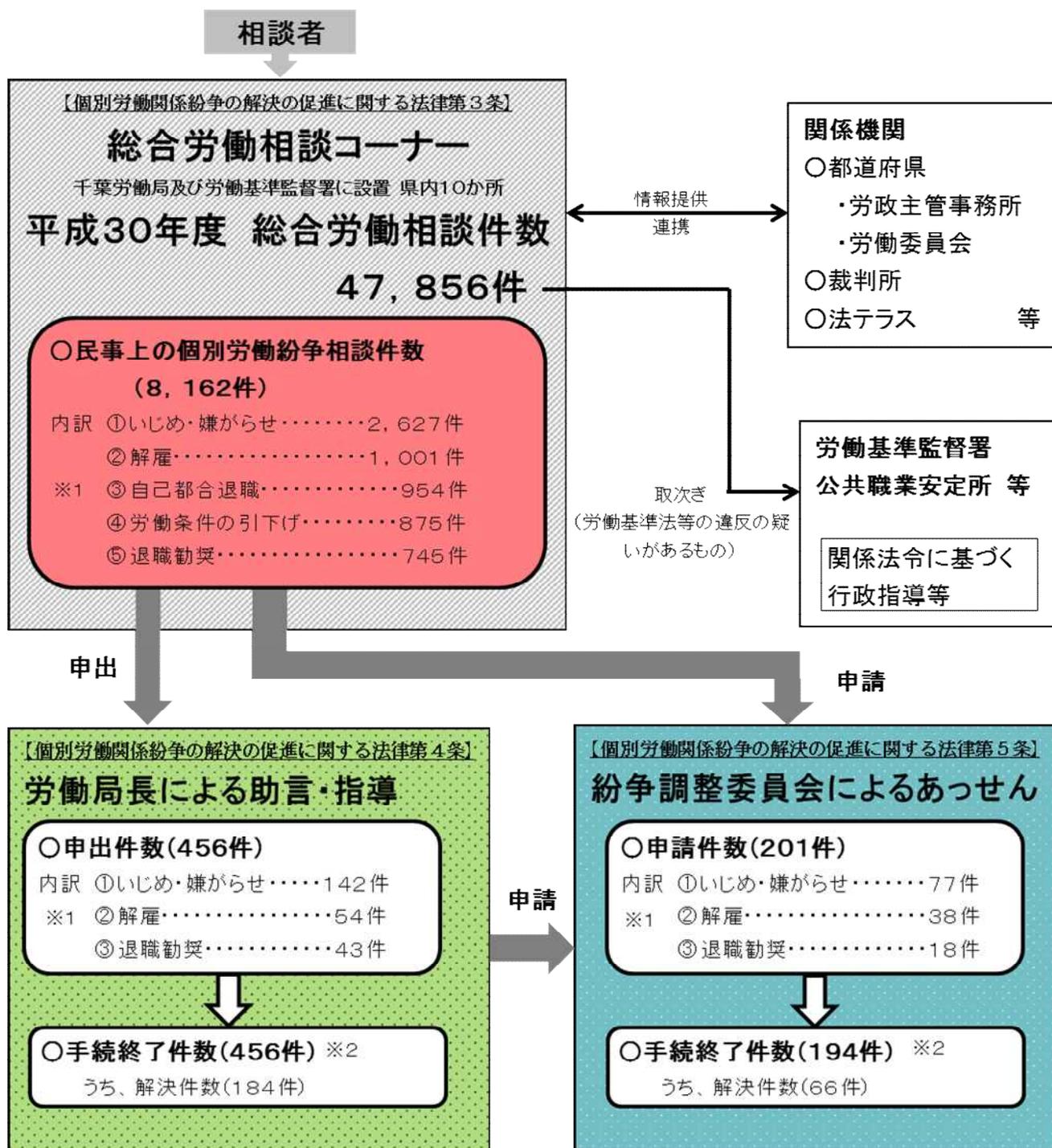
※4「民事上の個別労働紛争」

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 30 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30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30年度の相談の総件数は47,856件であり、前年度に比べて3,752件増加（前年度比8.5%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8,162件で、前年度に比べて1,006件増加（前年度比14.1%増）し、相談全体の16.4%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）。

このうち相談件数が最も増加したのは、『いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）』に関する相談で、前年度に比べ455件増加しました。（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456件であり、前年度比で105件の増加（29.9%増加）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）』、『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201件であり、前年度比で50件増加（33.1%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）456件のうち解決件数は184件（解決率40.4%）であり、解決率は前年度比で1.7ポイント増加しました。

また、あっせんの手続きを終了した件数（前期からの繰越分を含む）194件のうち、取り下げ16件を除き解決件数は66件（解決率37.1%）であり、解決率は前年度比で2.3ポイント減少しました。

3 制度の積極的活用促進について

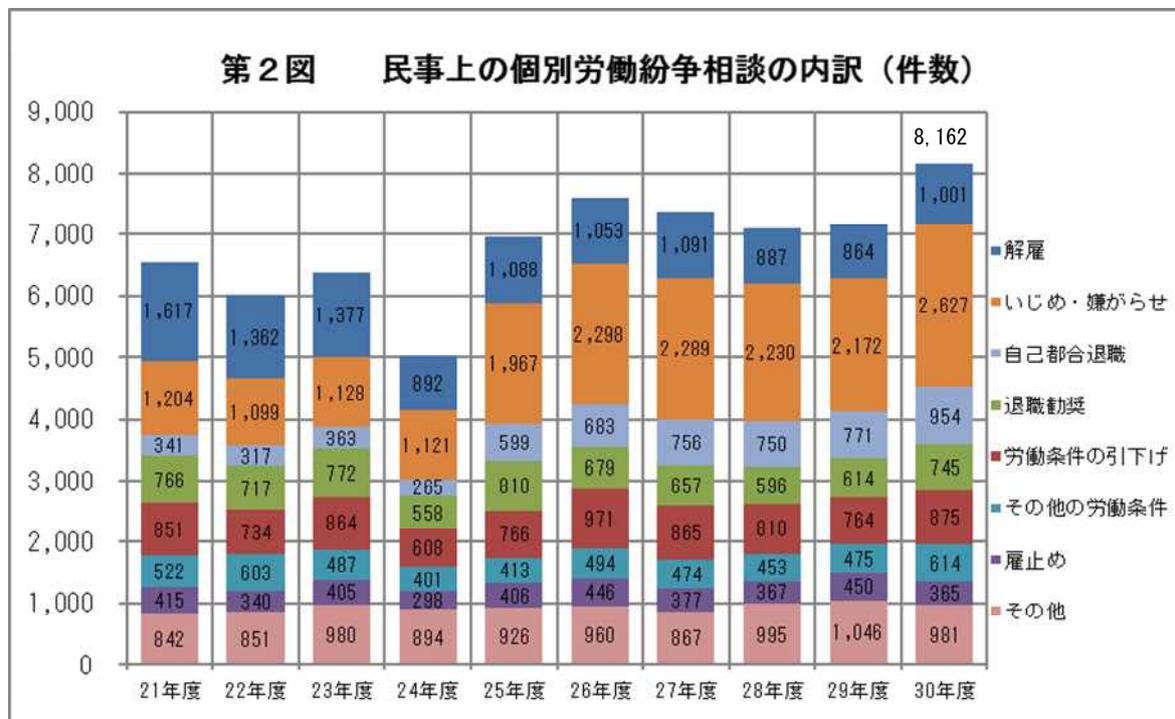
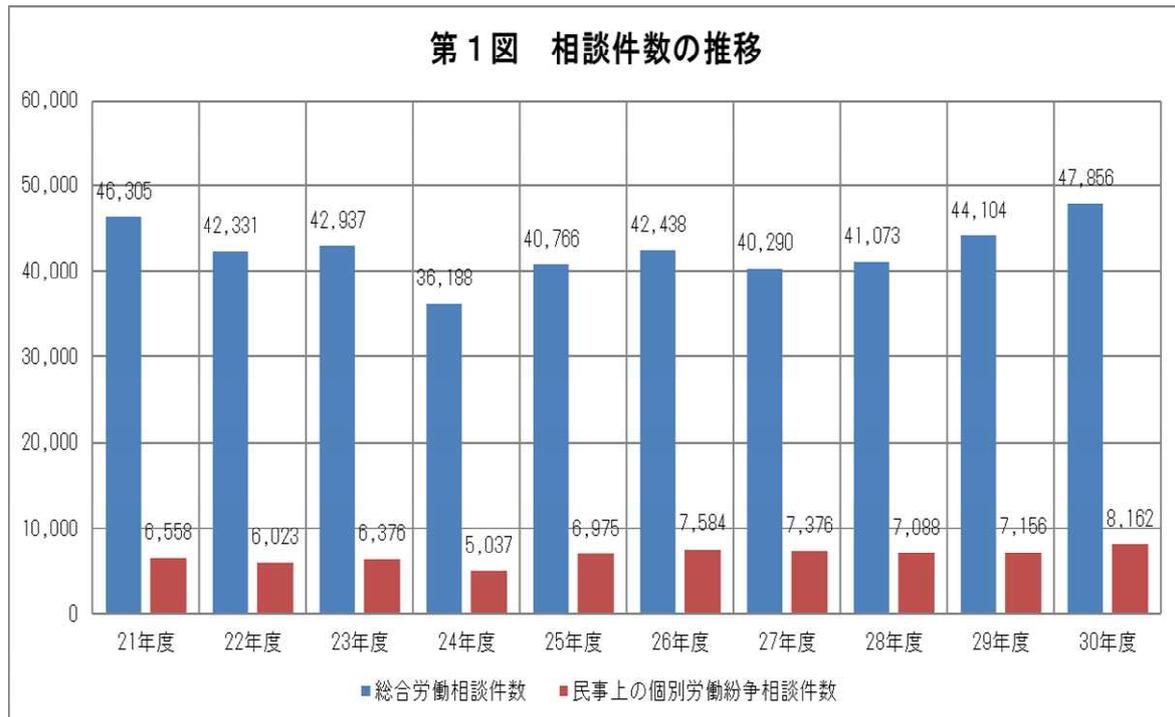
民事上の労働紛争の紛争解決制度は、強制力はありませんが、

- 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 手続き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

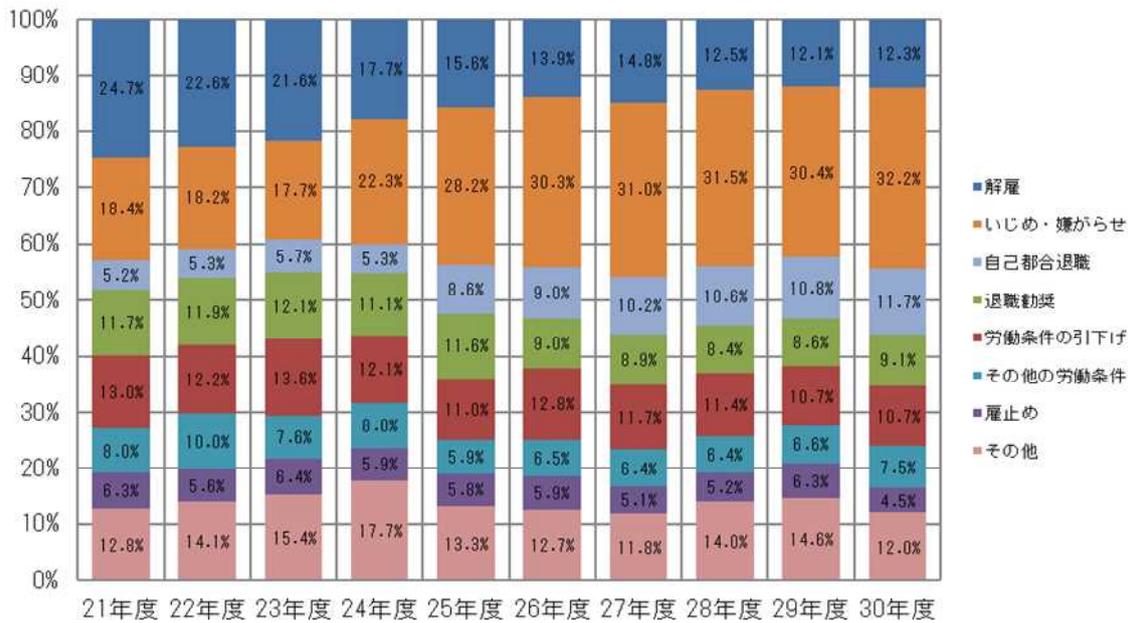
など、裁判手続やその他の紛争解決手段とは異なるメリットを有しています。

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。

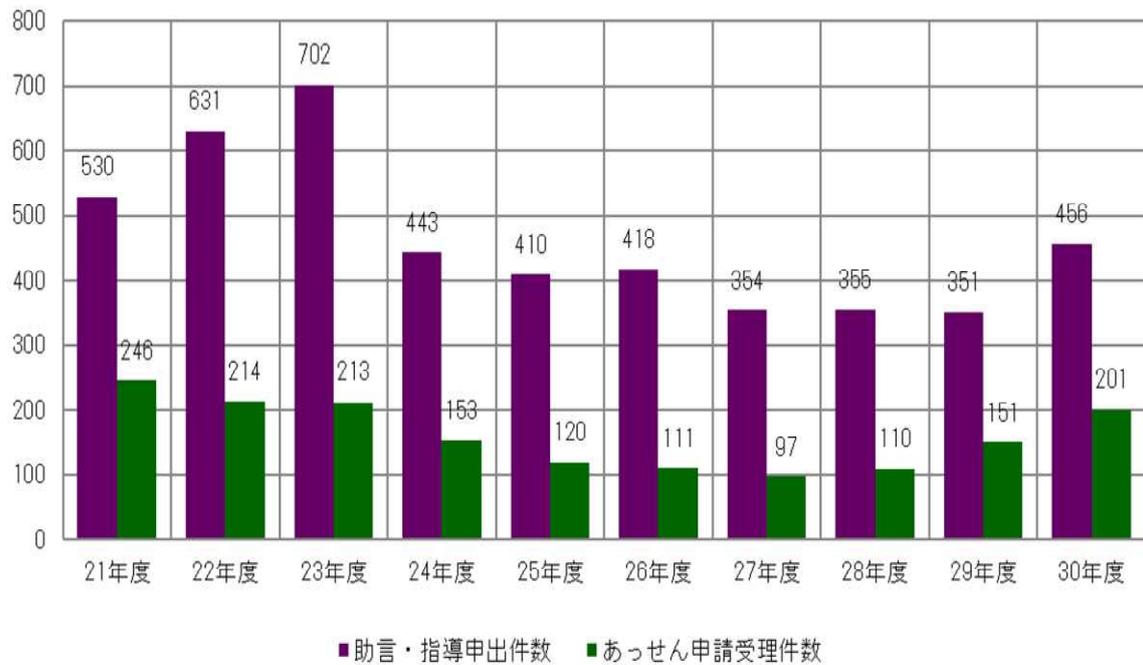
千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移



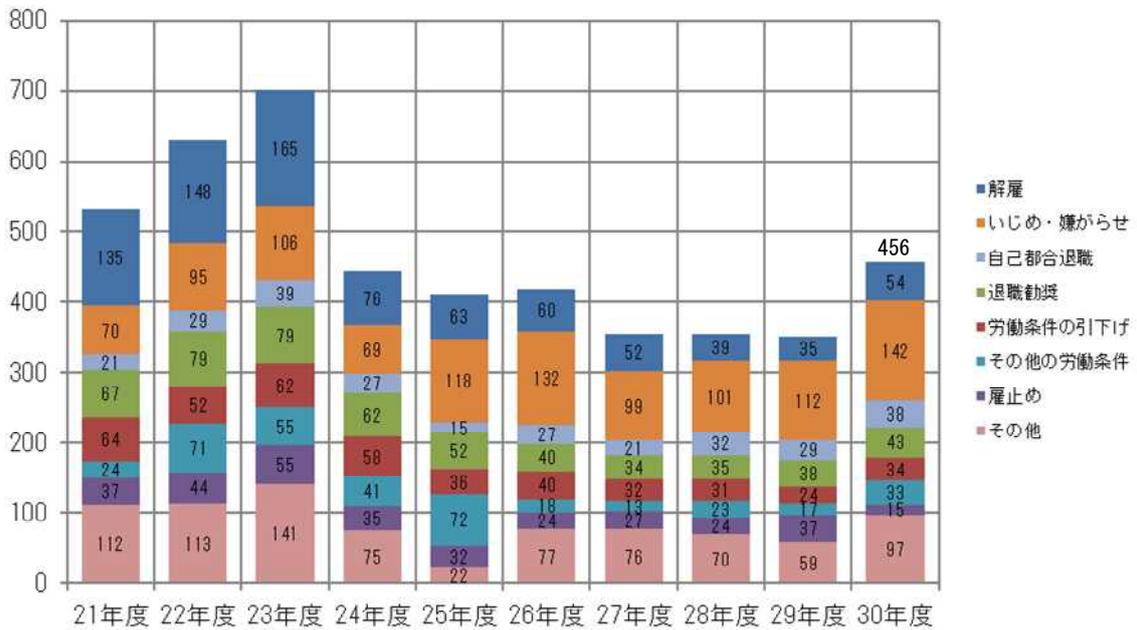
第3図 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳（％）



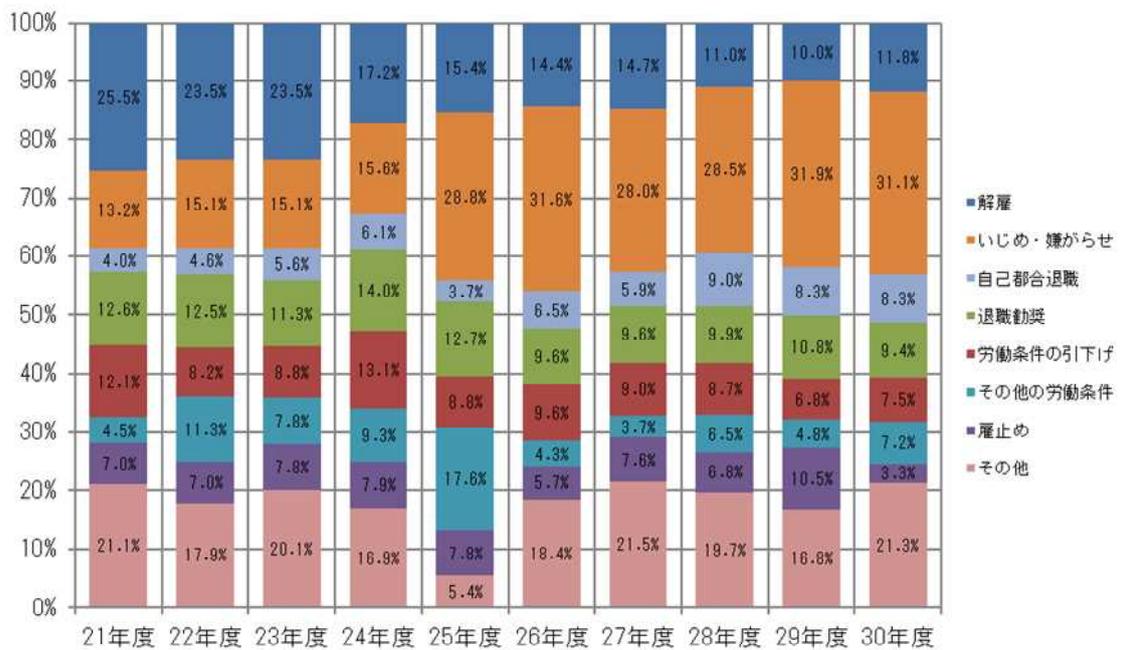
第4図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



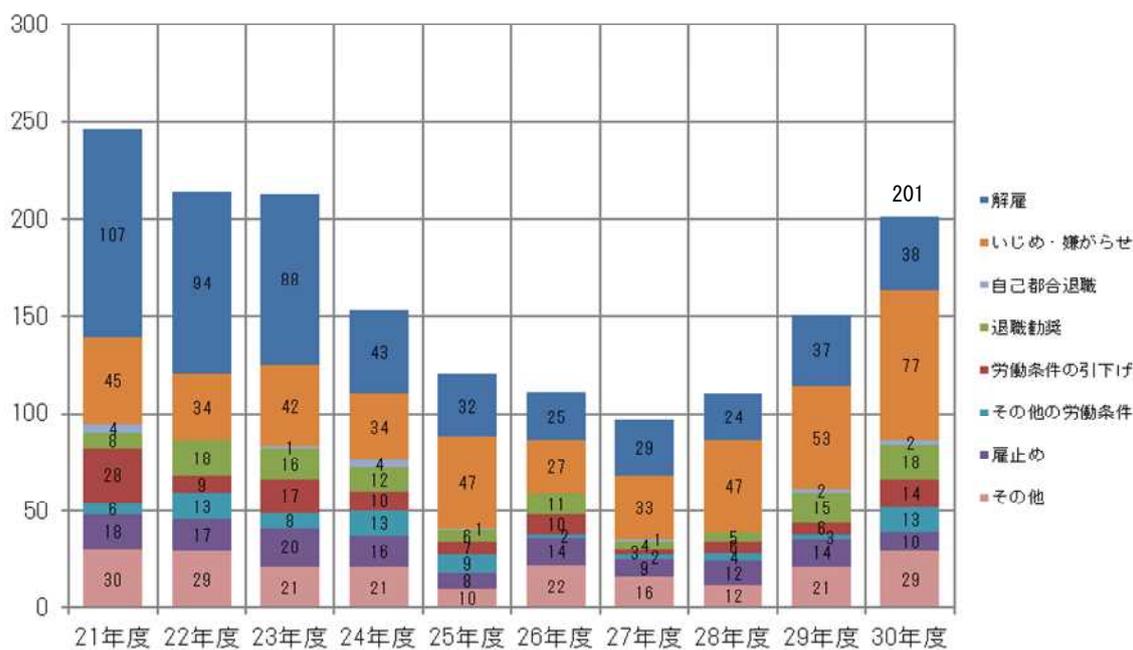
第5図 助言・指導申出内容の内訳（件数）



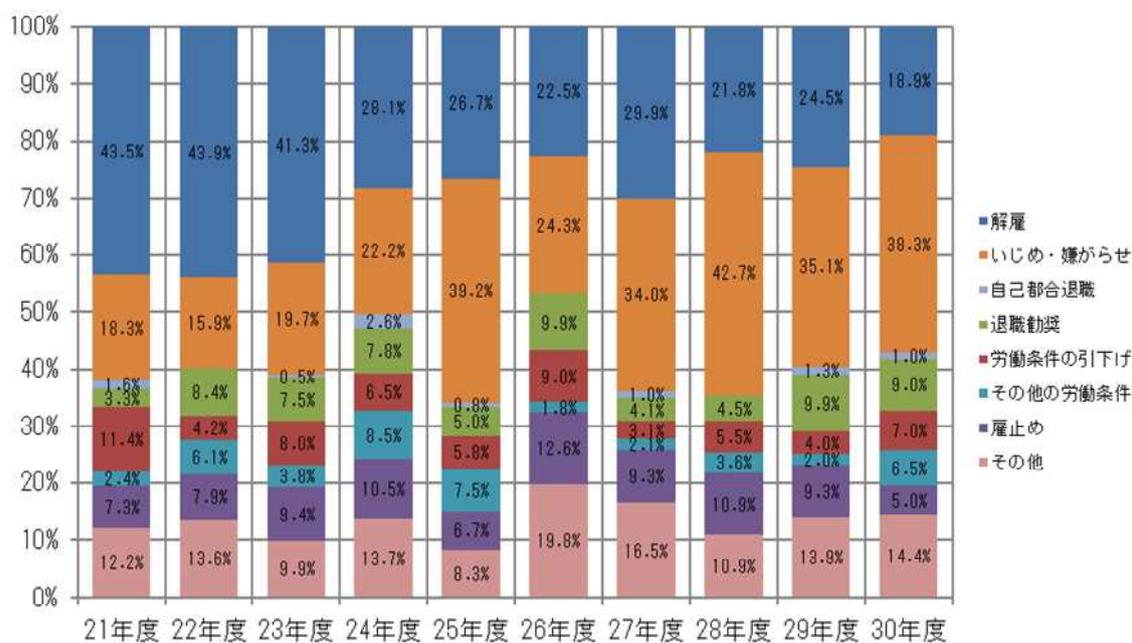
第6図 助言・指導申出内容の内訳（%）



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』の事例

事例1（労働条件引下げ）

助言の結果、事業主が賃金引下げに対する代替措置を講じた事例

【事案の概要】

申出人は、営業職として勤務していたが、事業主から「営業成績から判断した結果、月給額を引下げる。」という通知を受けた。申出人の営業成績が、全社員中唯一前年割れだったこと等が理由であったが、申出人は大幅な引下げに納得がいかず、事業主が申出人との話し合い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。

【助言・指導の内容・結果】

事業主に対し、賃金は労働者にとって生活の糧であり、賃金引下げを行う場合は、合理的理由や労働者の同意が求められること等を助言したところ、申出人と事業主との間で話し合いが行われ、賃金引下げは予定通り行うが、申出人の営業成績の見込みを勘案し、数か月後に改めて査定をすることで双方が合意した。

事例2（自己都合退職）

助言の結果、申出人の希望日に退職が認められた事例

【事案の概要】

申出人は、医療機関で技師として勤務していたが、諸事情により退職を決意し、規程に基づき退職日を3か月後とした退職届を直属の上司に提出した。しかし、上司は退職届を事業主に渡すことを失念してしまい、事業主からは、退職届が事業主に届いた日から3か月間は退職を認めないと言われたことから、「労働局長の助言・指導」の申出が行われた。

【助言・指導の内容・結果】

事業主に対し、退職の申し出は口頭でも有効であることから、申出人の意向に沿って対応するよう助言したところ、当初の申出人の希望日で退職が認められた。

Ⅱ. 紛争調整委員会による『あっせん』の事例

事例1 (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、事業主が申請人に対して解決金を支払うこととなった事例

【事案の概要】

申請人は、調理担当として採用され勤務していたが、直属の上司から度重なる暴言を受けていたことが原因で体調を崩し、休職を経て退職した。申請人は、上司から受けた精神的苦痛に対する慰謝料の支払いを事業主に求めたが、当事者間の話し合いでは解決に至らず、あっせんを申請した。

【あっせんのポイント・結果】

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、事業主は、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2 (雇止め)

雇止めを受けた申請人が契約更新を求めたが、あっせんの結果、事業主が申請人に対して解決金を支払うこととなった事例

【事案の概要】

申請人は、期間の定めのある契約を何度も更新してきた契約社員であるが、職務命令違反や無断遅刻等を理由に、事業主から次回の契約を更新しない旨を通告された。申請人は、契約更新を求めるも事業主がそれに応じなかったことから、あっせんを申請した。

【あっせんのポイント・結果】

あっせんの場において、事業主が主張する申請人の問題行為について、その頻度や申請人の職責等を勘案し、雇止めをするための合理的理由とは認められない可能性があることをあっせん委員が指摘。事業主は、申請人の契約更新には応じなかったが、申請人に解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。