



千葉労働局発表  
令和元年 11 月 29 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  
(代表電話) 043-221-2303

「令和元年度上半期個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

総合労働相談、助言・指導申出、あっせん申請の  
いずれにおいても『いじめ・嫌がらせ』の案件がトップ

千葉労働局（局長 友藤智朗）は、このたび、「令和元年度上半期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他、他のハラスメント防止対策と併せた一体的なハラスメント防止対策の促進を図る等、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、助言・指導は前年同期と比べ増加、あっせん申請件数は前年同期と比べ減少。
  - ・総合労働相談件数 24,237 件（前年同期比 3.6%増）  
→うち民事上の個別労働紛争※4相談件数 4,233 件（同 1.8%増）
  - ・助言・指導申出件数 266 件（同 9.0%増）
  - ・あっせん申請受理件数 83 件（同 32.0%減）
- 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内では、1,421 件（同 7.0%増）
  - ・助言・指導の申出件数内では、85 件（同 25.0%増）
  - ・あっせんの申請件数内では、33 件（同 23.3%減）

※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。

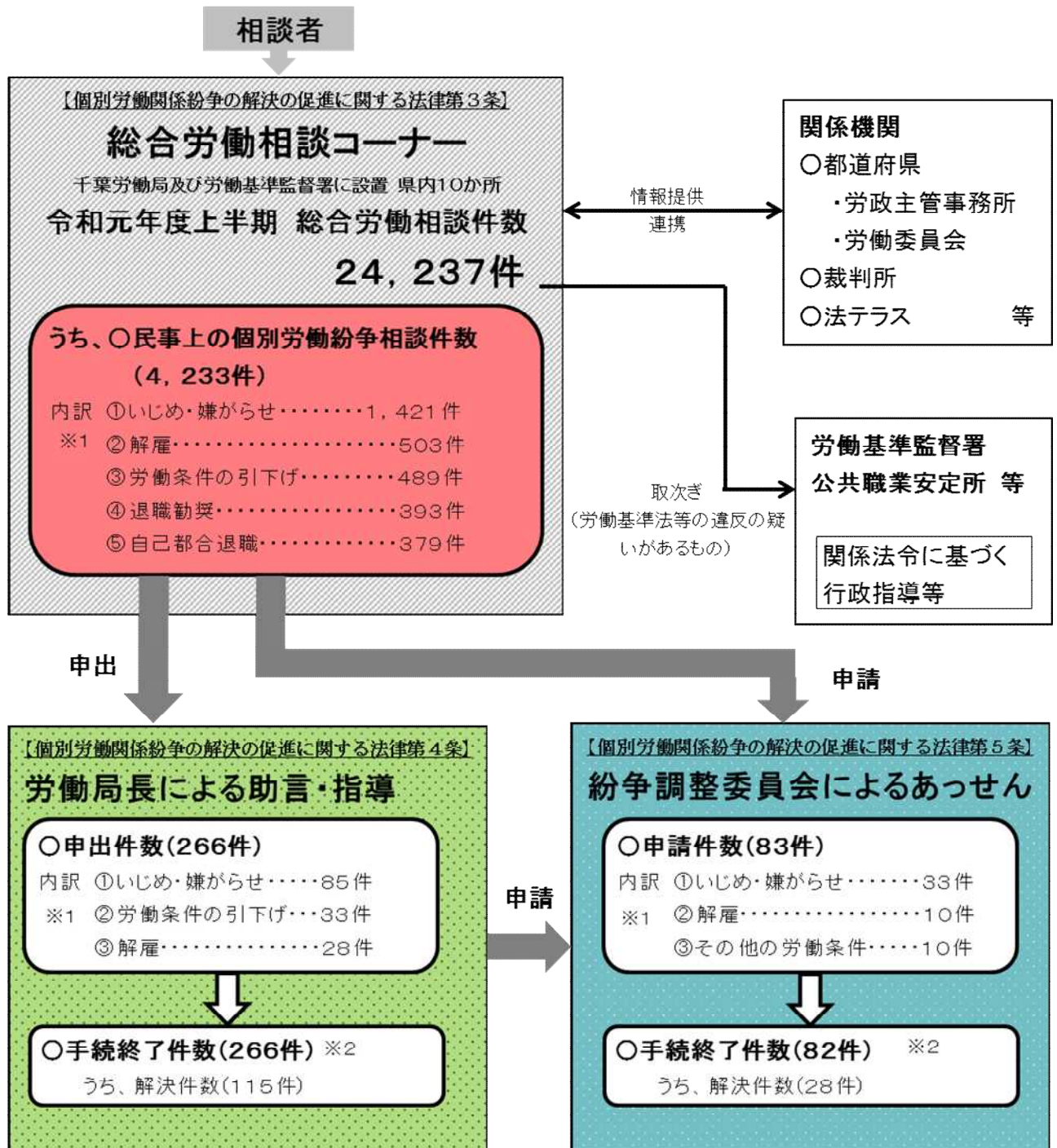
※4「民事上の個別労働紛争」

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 「令和元年度上半期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、上半期内に処理が完了した件数で、前年度以前に申出又は申請があったものを含む。

## 「令和元年度上半期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令和元年度上半期の相談の総件数は24,237件であり、前年同期に比べて852件増加(3.6%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4,233件で、前年同期に比べて75件増加(1.8%増)し、相談全体の17.5%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。)]、『労働条件の引下げ』、『退職勧奨』、『自己都合退職』、が多くを占めました(別添3「第2図」参照)。

民事上の相談件数は前年同期に比べ増加し、『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が、依然として高水準で推移しています(別添3「第1図、第2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266件であり、前年同期比で22件の増加(9.0%増加)となりました(別添3「第3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)』、『労働条件の引下げ』、『解雇(整理解雇、懲戒解雇を含む。)]に関するものが多い状況です(別添3「第4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83件であり、前年同期比で39件減少(32.0%減少)しました(別添3「第3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。)]、『その他の労働条件』に関するものが多い状況です。(別添3「第5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)266件のうち解決件数は115件(解決率43.2%)でした。

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)82件のうち、取り下げ10件を除き解決件数は28件(解決率38.9%)でした。

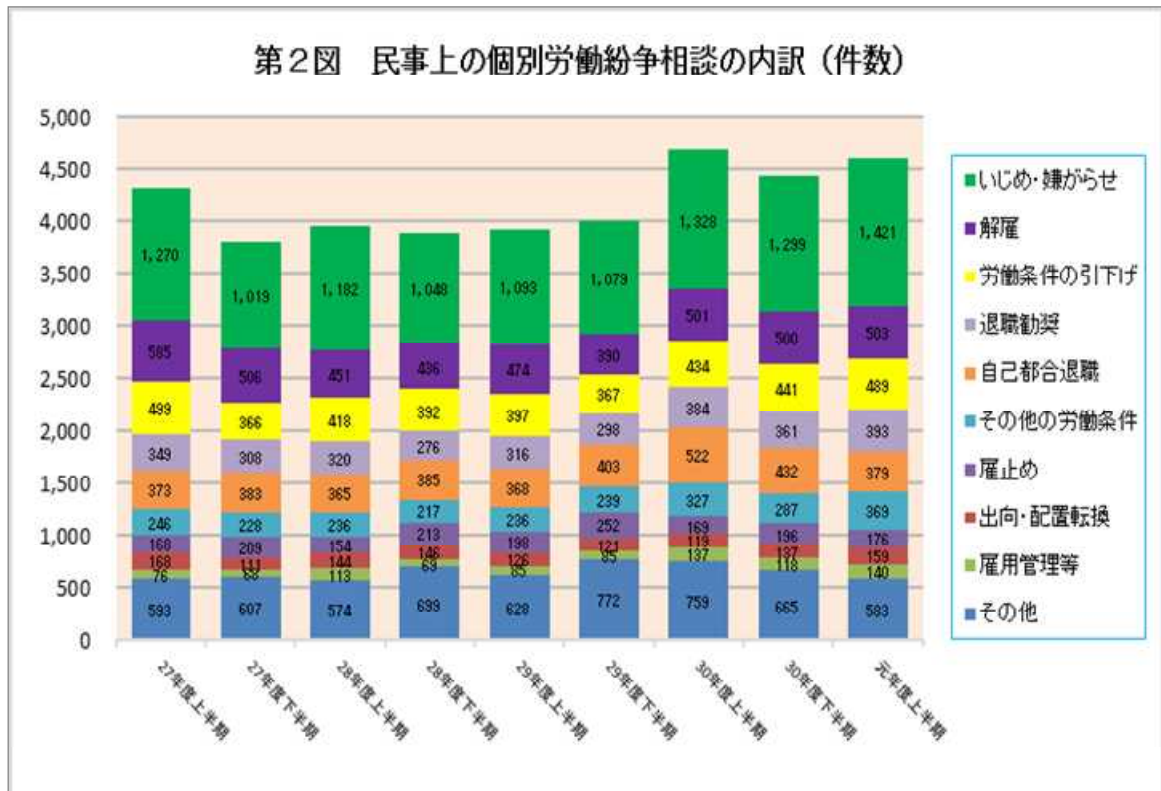
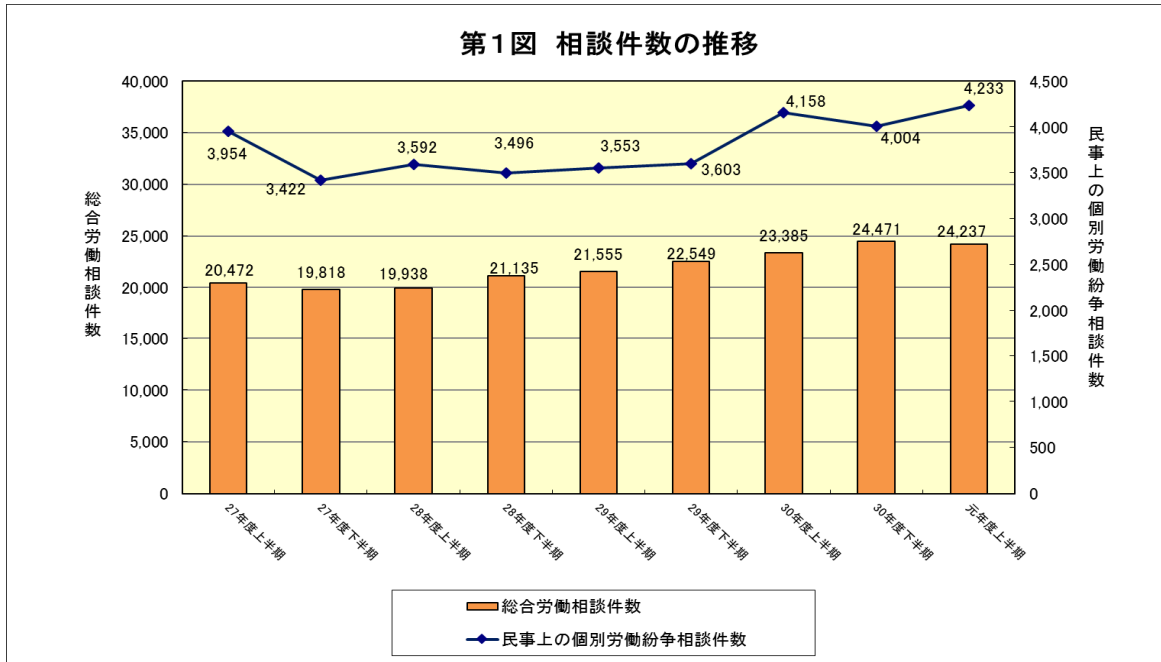
### 3 制度の積極的活用促進について

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。

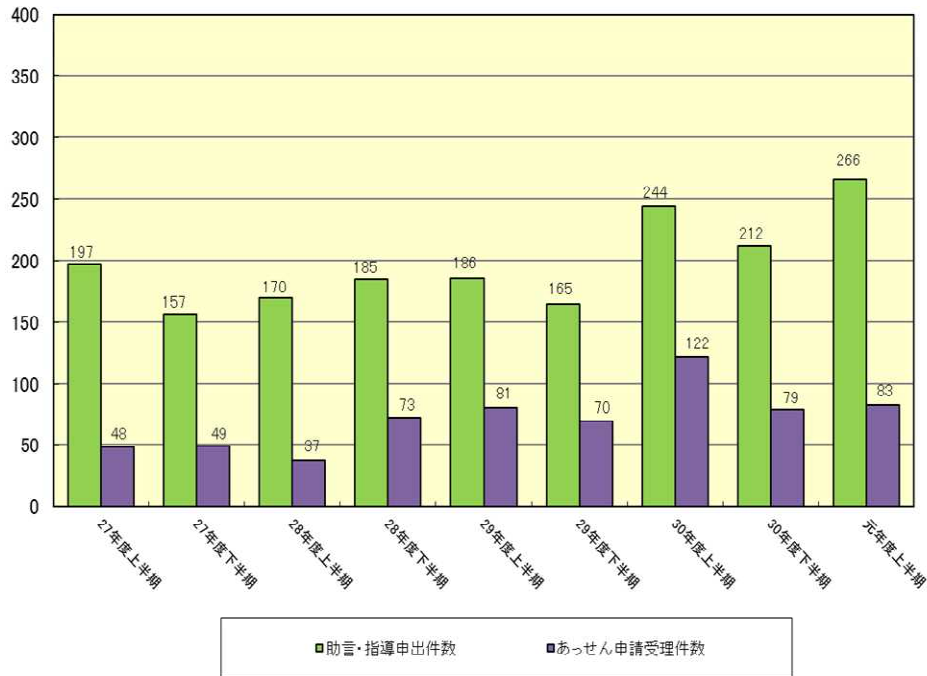
このため、千葉労働局では、民事上の労働紛争の迅速な解決を図るため、本制度の積極的活用を努めることとしています。



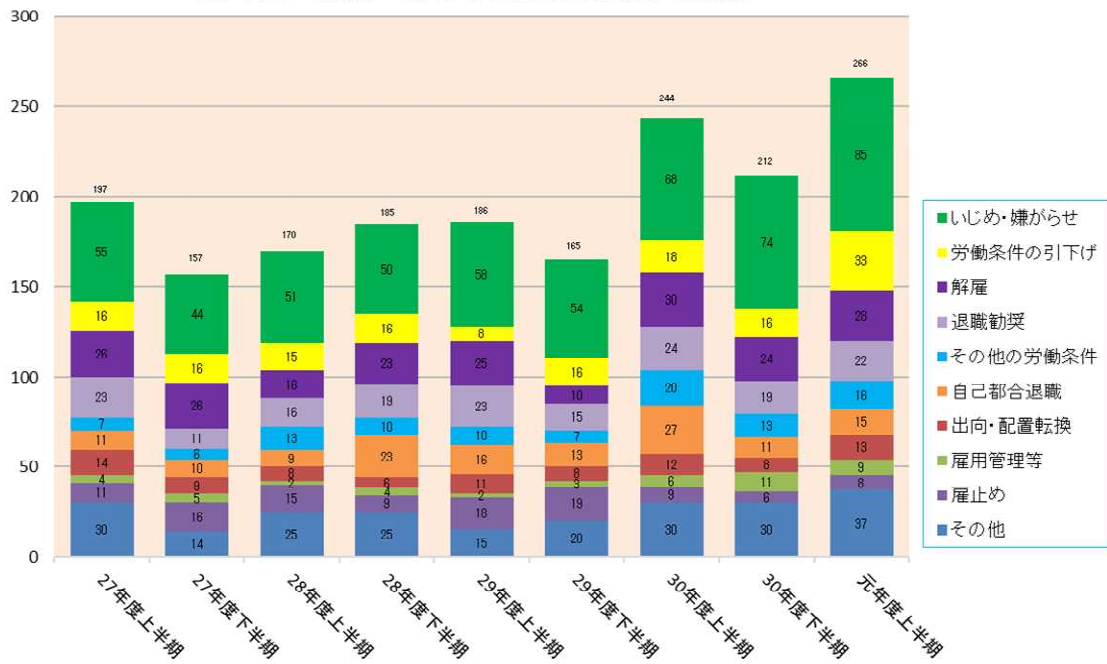
1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。そのため、第1図の件数より多くなっている。



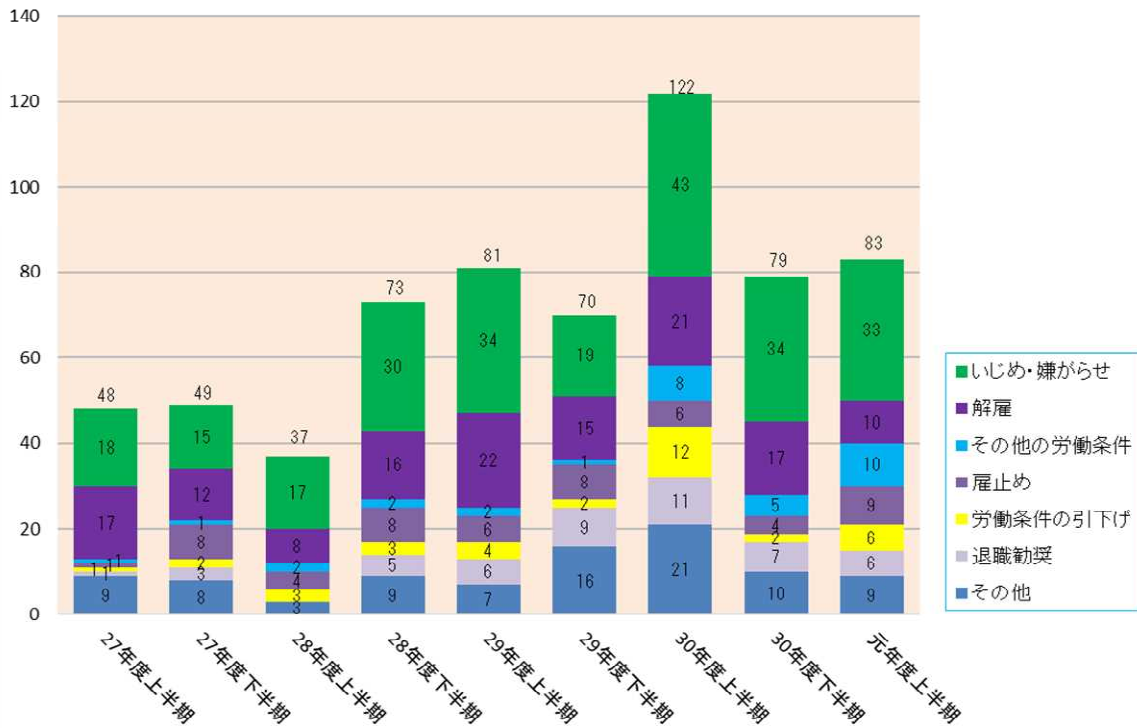
第3図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の推移



第4図 助言・指導申出内容の内訳（件数）



第5図 あっせん申請内容の内訳（件数）





## 解決事例

### I. 労働局長の『助言・指導』に係る申出事案

#### 事例・・・労働条件引下げ（賃金）

助言の結果、被申出人が一方的な賃金引下げを撤回したもの

申出人は、メーカーの商品開発部門の責任者として勤務していたが、経営状況を理由に被申出人（社長）から口頭で「基本給を15%引き下げる」と告げられた。突然の通告かつ引下げ幅が大きかったことから、了承できないと申出人から被申出人に伝えたが、被申出人が応じてくれなかったことから、被申出人との話し合いを求めて助言制度を利用。

被申出人に対し、労働契約の変更は合理的な説明を行い相手の同意を得ることが必要であることから、双方で話し合い、納得できる解決を図るよう助言。

当事者間の話し合いの結果、基本給の引下げは10%とし、引下げ分は当面の間調整手当を支給して補てんすることで、解決に至った。

### II. 紛争調整委員会による『あっせん』の申請事案

#### 事例・・・いじめ・嫌がらせ（パワハラ）

上司からのいじめ・嫌がらせ（パワハラ）が原因で休職しているが、パワハラによる精神的苦痛に対する慰謝料を要求。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、運送業の事務員として勤務していたが、直属の上司から仕事を与えてもらえない嫌がらせ（パワハラ）を受けたことが原因で体調を崩し休職。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、あっせん申請が行われた。

申請人が主張する上司からのいじめ・嫌がらせ（パワハラ）に関し、当事者間の見解に一部相違が認められたが、あっせん委員が事実認定よりも紛争の解決を優先させるよう双方を調整した結果、解決金として被申請人が提示した金額に申請人が同意し、解決に至った。