



千葉労働局発表
平成23年11月29日

千葉労働局 総務部 企画室
企画室長 加瀬 一郎
労働紛争調整官 北川 能章
電話 043-221-2303

平成23年度上半期 個別労働関係紛争解決制度の 施行状況について

～ 「解雇」を巡る紛争が増加～

～ あっせん申請受理件数が大幅に増加～

千葉労働局（局長 永山寛幸）では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく個別労働紛争解決制度の平成23年度上半期（平成23年4月～平成23年9月）の施行状況を以下のとおり取りまとめました。

【平成23年度上半期の相談、助言・指導、あっせん件数】

・総合労働相談件数	2万1,842件（前年同期比 1.4%増）
・民事上の個別労働紛争相談件数	3,334件（同 5.4%増）
・助言・指導申出受付件数	351件（同 4.4%減）
・あっせん申請受理件数	142件（同 57.8%増）

(1) 相談、あっせん申請受理件数が増加

総合労働相談件数、民事上の個別労働関係紛争相談件数は増加しました。また、助言・指導申出受付件数は減少しましたが、あっせん申請受理件数は大幅に増加しました。

(2) 紛争内容では「解雇」が増加

紛争の内容をみると、「相談」、「助言・指導」、「あっせん」とも『解雇』や『いじめ・嫌がらせ』が多くを占めておりますが、このうち『解雇』については、相談、助言・指導、あっせんのいずれにおいても増加しております。

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、労働基準監督署内及び千葉T Nビル内の計10か所の総合労働相談コーナーにおける平成23年度上半期の相談の総件数は21,842件であり、前年同期に比べて293件増加（前年同期比1.4%増）し、依然として高水準で推移しています（末尾添付「第1図」参照）。

これらの相談のうち、労働基準法違反等の問題には当たらない、いわゆる民事上の労働紛争に係る相談は3,334件で全体の15.3%となっており、前年同期に比べて172件増加（前年同期比5.4%増）しました（末尾添付「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、『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』、『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』、『労働条件の引下げ』、が多くを占めました。また、前年同期に比べて『解雇』（94件増）、『労働条件の引下げ』（89件増）に関する相談の件数が大幅に増加しました。（末尾添付「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351件であり、前年同期比で16件の減少（4.4%減）となりましたが、依然として高水準で推移しております（末尾添付「第3図」参照）。

内容については『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』、『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』、『労働条件の引下げ』に関するものが多い状況です（末尾添付「第4図」参照）。

(2) 紛争調整委員会による「あっせん申請」の状況

あっせん申請の受理件数については142件であり、前年同期比で52件増加（57.8%増）しました（末尾添付「第3図」参照）。

あっせん申請の内容については『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』、『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』、『雇止め』に関するものが増えています（末尾添付「第5図」参照）。

(3) 解決状況

対応を終了した事案は、助言・指導制度では 351 件、あっせん制度では 110 件でしたが、このうち解決が図られたのは、助言・指導制度では 202 件（解決率 57.5 %）、あっせん制度では 38 件（解決率 34.5 %）でした。

なお、あっせん制度の解決率については、前年度に比べて 2.8 ポイントの増となりました。

3 解決事例

事例 1 労働局長の助言・指導に係る申出事案（いじめ・嫌がらせ）

申出人は、パートタイマーとして勤務していたところ、複数名の同僚から屈辱的な暴言等を受け、上司に対応を求めたものの改善されず、退職を余儀なくされた。何の問題もなく働いてきた自分が退職せざるを得なくなったことに納得ができないとし、精神的損害に対する補償金の支払いを求めたので、個別労働関係紛争解決制度を説明したところ、労働局長の助言・指導の申出が行われた。

そこで、会社の責任者に対し、紛争の解決のため助言したところ、当該責任者は、申出人と話し合いの上対処することを約束された。

その後、当事者の話し合いにより、補償金の支払が行われ、解決するに至った。

事例 2 労働局長の助言・指導に係る申出事案（解雇）

申出人は、正社員として勤務していたところ、業績不振を理由に解雇された。しかし、解雇理由が別にあることがわかり、解雇は不当であり納得できないのであったので、個別労働関係紛争解決制度を説明したところ、労働局長の助言・指導の申出が行われた。

そこで、会社の責任者に対し、紛争解決のため助言したところ、申出人と話し合い対処することを約束された。

その後、当事者の話し合いが行われ、解決金の支払により解決するに至った。

事例3 紛争調整委員会によるあっせんの申請事案（解雇）

申請人は、正社員として勤務していたところ、業績不振を理由に解雇されたが、その際に何の説明もなく退職届の提出を求められて、状況を理解するまでもなくそれに応じてしまった。会社のやり方が不当であるとし、補償金の支払いを求めたので、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、あっせん委員が双方の主張を確認し、解決に向け調整したところ、補償金の支払いで双方が合意した。

事例4 紛争調整委員会によるあっせんの申請事案（いじめ・嫌がらせ）

申請人は、同僚から嫌がらせを受け続けていたため、これを上司に相談したが、状況が改善されるどころか、さらに激しくなったため、退職を余儀なくされた。

嫌がらせにより生じた精神的損害に対し、補償金の支払いを求めたので、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、あっせん委員が双方の主張を確認し、解決に向けて調整したところ、補償金の支払いで双方が合意した。

4 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、

労使のいずれからでも利用できること

一切費用がかからないこと

概ね2か月以内で、迅速な解決が図られること

非公開なので外部に知られる心配がないこと

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。

本制度の内容については、以下にご照会下さい。

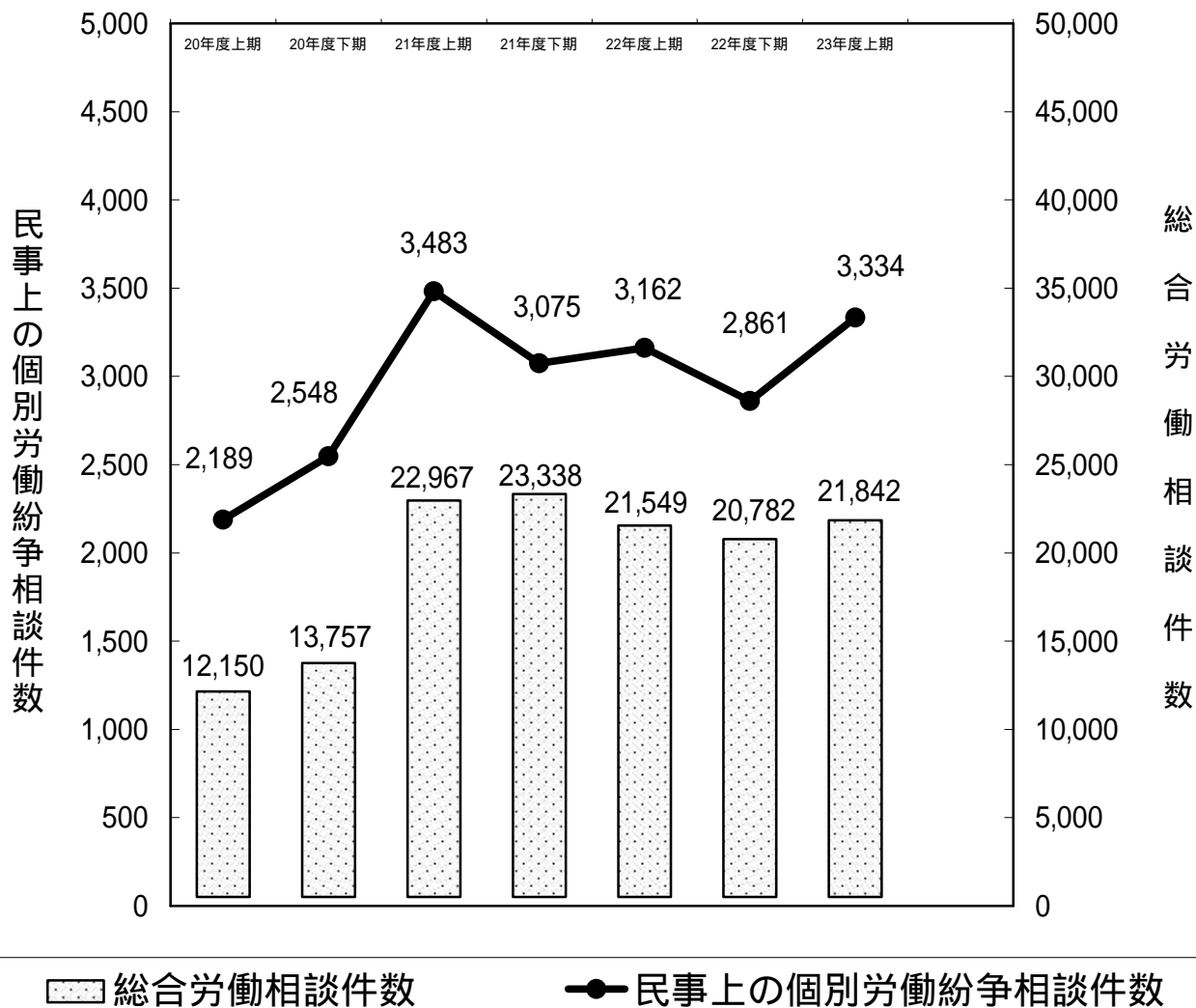
- ・ 個別労働紛争解決制度（千葉労働局ホームページのトップページにあります「職場のトラブル」）

(http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/kobetsu_roudou_funsou/hourei_seido/kobetu.html)

- ・ 千葉労働局 総務部 企画室 （電話 0 4 3 - 2 2 1 - 2 3 0 3）
- ・ 千葉駅前総合労働相談コーナー（電話 0 1 2 0 - 2 5 0 6 5 0）

	20年度上期	20年度下期	21年度上期	21年度下期	22年度上期	22年度下期	23年度上期
総合労働相談件数	12,150	13,757	22,967	23,338	21,549	20,782	21,842
民事上の個別労働紛争相談件数	2,189	2,548	3,483	3,075	3,162	2,861	3,334

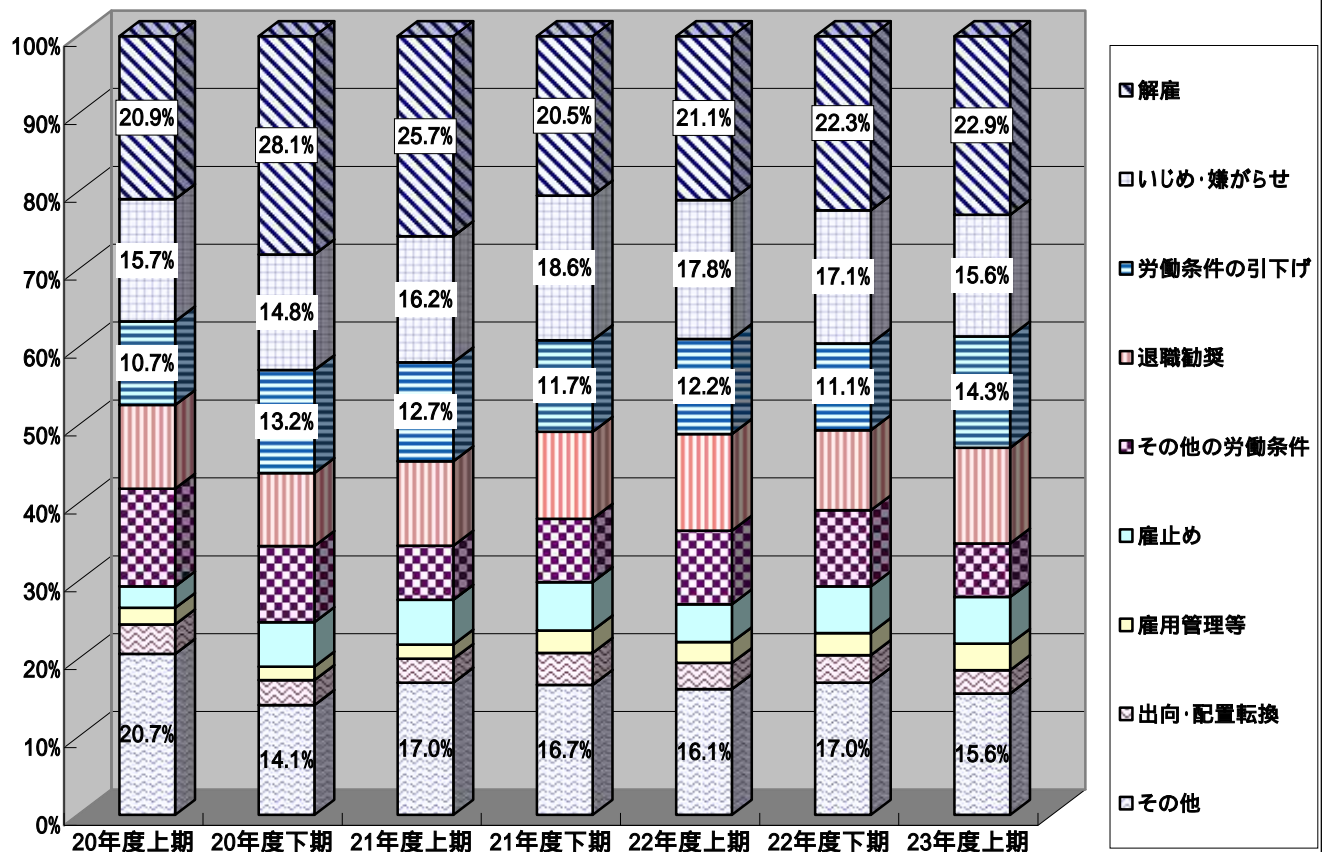
第1図 総合労働相談件数の推移



	解雇	いじめ・嫌がらせ	労働条件の引下げ	退職勧奨	その他の労働条件	雇止め	雇用管理等	出向・配置転換	その他	合計
20年度上期	20.9%	15.7%	10.7%	10.7%	12.5%	2.8%	2.1%	3.8%	20.7%	100.0%
20年度下期	28.1%	14.8%	13.2%	9.4%	9.8%	5.7%	1.7%	3.2%	14.1%	100.0%
21年度上期	25.7%	16.2%	12.7%	10.8%	7.0%	5.8%	1.8%	3.1%	17.0%	100.0%
21年度下期	20.5%	18.6%	11.7%	11.2%	8.1%	6.2%	2.9%	4.1%	16.7%	100.0%
22年度上期	21.1%	17.8%	12.2%	12.4%	9.4%	4.9%	2.7%	3.4%	16.1%	100.0%
22年度下期	22.3%	17.1%	11.1%	10.3%	9.8%	6.0%	2.8%	3.5%	17.0%	100.0%
23年度上期	22.9%	15.6%	14.3%	12.3%	6.9%	6.0%	3.4%	3.0%	15.6%	100.0%

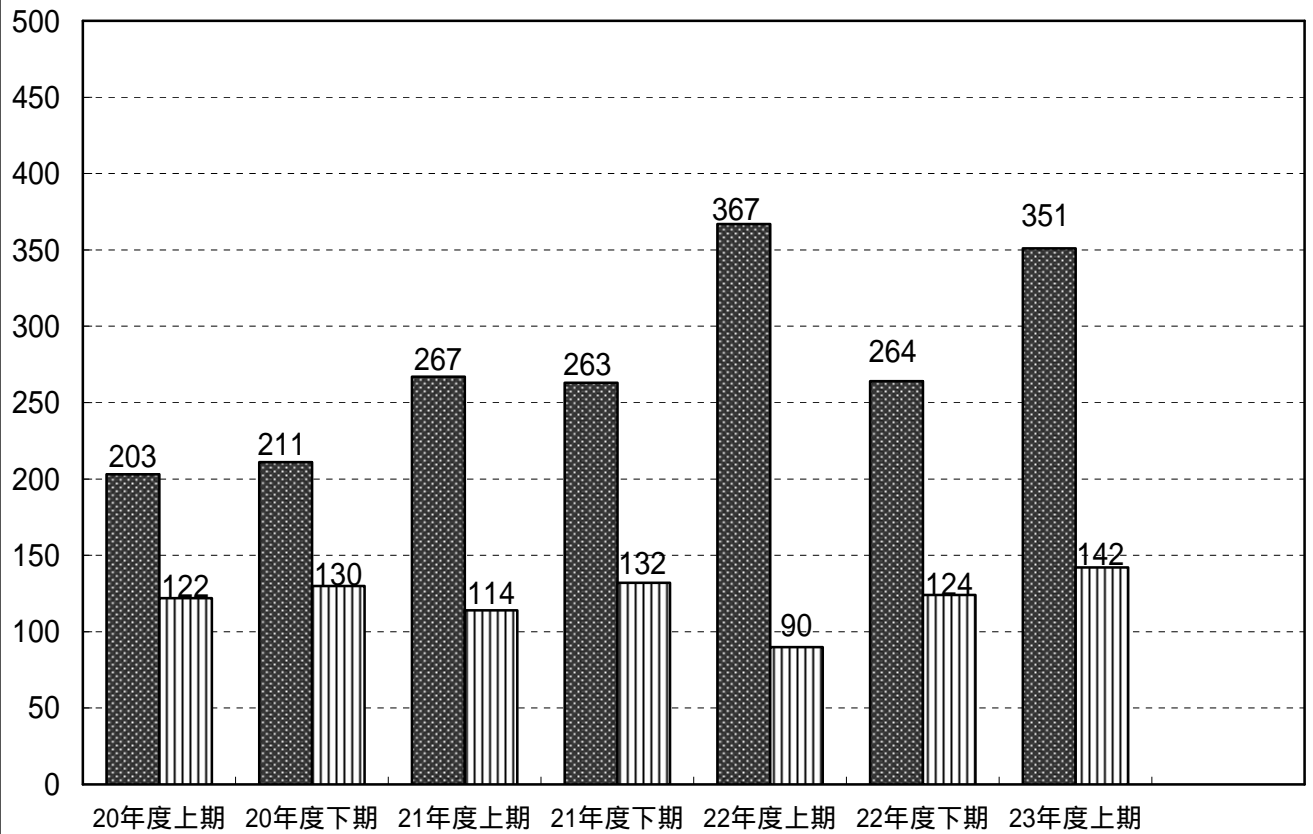
	解雇	いじめ・嫌がらせ	労働条件の引下げ	退職勧奨	その他の労働条件	雇止め	雇用管理等	出向・配置転換	その他	合計
20年度上期	473	355	243	243	283	63	48	85	468	2261
20年度下期	726	384	342	242	253	148	45	83	365	2588
21年度上期	950	598	469	401	257	213	67	113	628	3696
21年度下期	667	606	382	365	265	202	94	134	544	3259
22年度上期	694	587	402	409	311	161	88	111	532	3295
22年度下期	668	512	332	308	292	179	85	105	508	2989
23年度上期	788	537	491	421	237	206	116	103	536	3435

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



	20年度上期	20年度下期	21年度上期	21年度下期	22年度上期	22年度下期	23年度上期
助言・指導申出件	203	211	267	263	367	264	351
あっせん申請受理	122	130	114	132	90	124	142

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



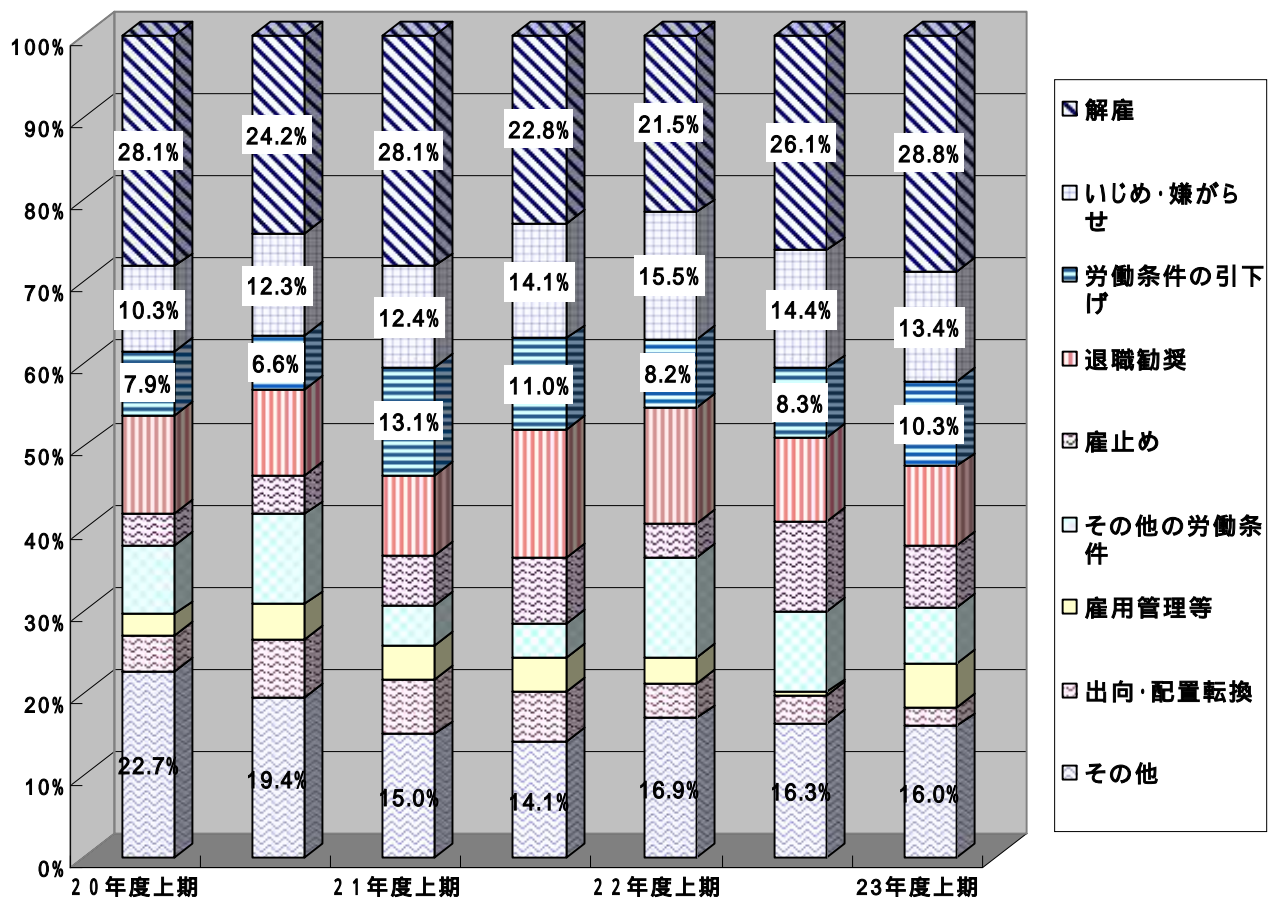
■ 助言・指導申出件数

□ あっせん申請受理件数

	解雇	いじめ・嫌がらせ	労働条件の引下げ	退職勧奨	雇止め	その他の労働条件	雇用管理等	出向・配置転換	その他	合計
20年度上期	28.1%	10.3%	7.9%	11.8%	3.9%	8.4%	2.5%	4.4%	22.7%	100.0%
20年度下期	24.2%	12.3%	6.6%	10.4%	4.7%	10.9%	4.3%	7.1%	19.4%	100.0%
21年度上期	28.1%	12.4%	13.1%	9.7%	6.0%	4.9%	4.1%	6.7%	15.0%	100.0%
21年度下期	22.8%	14.1%	11.0%	15.6%	8.0%	4.2%	4.2%	6.1%	14.1%	100.0%
22年度上期	21.5%	15.5%	8.2%	14.2%	4.1%	12.3%	3.0%	4.4%	16.9%	100.0%
22年度下期	26.1%	14.4%	8.3%	10.2%	11.0%	9.8%	0.4%	3.4%	16.3%	100.0%
23年度上期	28.8%	13.4%	10.3%	9.7%	7.4%	6.8%	5.4%	2.3%	16.0%	100.0%

	解雇	いじめ・嫌がらせ	労働条件の引下げ	退職勧奨	雇止め	その他の労働条件	雇用管理等	出向・配置転換	その他	合計
20年度上期	57	21	16	24	8	17	5	9	46	203
20年度下期	51	26	14	22	10	23	9	15	41	211
21年度上期	75	33	35	26	16	13	11	18	40	267
21年度下期	60	37	29	41	21	11	11	16	37	263
22年度上期	79	57	30	52	15	45	11	16	62	367
22年度下期	69	38	22	27	29	26	1	9	43	264
23年度上期	101	47	36	34	26	24	19	8	56	351

第4図 助言・指導申出内容の内訳



	解雇	いじめ・嫌がらせ	雇止め	労働条件の引下げ	退職勧奨	その他の労働条件	その他	合計
20年度上期	34.4%	23.0%	5.7%	8.2%	6.6%	6.6%	15.6%	100.0%
20年度下期	38.5%	25.4%	3.8%	7.7%	3.1%	6.9%	14.6%	100.0%
21年度上期	43.9%	16.7%	7.9%	9.6%	0.9%	3.5%	17.5%	100.0%
21年度下期	43.2%	19.7%	6.8%	12.9%	5.3%	1.5%	10.6%	100.0%
22年度上期	43.3%	17.8%	6.7%	6.7%	10.0%	6.7%	8.9%	100.0%
22年度下期	44.4%	14.5%	8.9%	2.4%	7.3%	5.6%	16.9%	100.0%
23年度上期	44.4%	20.4%	9.2%	7.7%	7.0%	3.5%	7.7%	100.0%

	解雇	いじめ・嫌がらせ	雇止め	労働条件の引下げ	退職勧奨	その他の労働条件	その他	合計
20年度上期	42	28	7	10	8	8	19	122
20年度下期	50	33	5	10	4	9	19	130
21年度上期	50	19	9	11	1	4	20	114
21年度下期	57	26	9	17	7	2	14	132
22年度上期	39	16	6	6	9	6	8	90
22年度下期	55	18	11	3	9	7	21	124
23年度上期	63	29	13	11	10	5	11	142

第5図 あっせん申請内容の内訳

