



千葉労働局発表
平成24年5月29日
14時解禁

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 個別労働関係紛争解決制度の施行状況について ～いじめ・嫌がらせ問題の相談がこの10年で約4倍に～

千葉労働局（局長 絹谷國雄）では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく個別労働関係紛争解決制度の平成23年度（平成23年4月～平成24年3月）の施行状況を以下のとおり取りまとめました。

【平成23年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

・総合労働相談件数	4万2,937件	（前年度比	1.4%増）
・民事上の個別労働関係紛争相談件数	6,376件	（同	5.7%増）
・助言・指導申出受付件数	702件	（同	11.3%増）
・あっせん申請受理件数	213件	（同	0.5%減）

(1) 相談、助言・指導申出受付件数が増加

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前年度比で微増となり、高止まりの状態です。また、助言・指導申出受付件数は増加し、あっせん申請受理件数は減少しました。

(2) 紛争内容では「いじめ・嫌がらせ」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』が多くを占めています。特に『いじめ・嫌がらせ』の相談件数は、この10年間で約4倍になりました。

増加する『いじめ・嫌がらせ』に対応するため、新たに平成24年4月から困難事案担当相談員2名を配置し、一層の迅速かつ的確な対応を図ることにしました。

併せて、千葉労働局では、去る3月15日に厚生労働省が取りまとめた「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」の周知徹底を図り、この問題の予防・解決に向けた取組を促すこととしています。

1 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談

労働局、労働基準監督署及び千葉駅前の計 10 か所の「総合労働相談コーナー」における平成 23 年度の相談の総件数は 42,937 件であり、前年度に比べて 606 件増加（前年度比 1.4%増）し、依然として高水準で推移しています（「第 1 図 相談件数の推移」参照）。

また、民事上の個別労働紛争に係る相談件数は 6,376 件で、前年度に比べて 353 件増加（前年度比 5.9%増）しました（「第 1 図 相談件数の推移」参照）。

民事上の労働紛争の主な相談の内訳をみると、『解雇』、『いじめ・嫌がらせ（職場のパワーハラスメントを含む）』、『労働条件の引下げ』が多くを占めました（「第 2 図 民事上の個別労働紛争相談の内訳（割合）」参照）。

特に『いじめ・嫌がらせ』の相談件数は 1,128 件となり、平成 14 年度の 291 件から、この 10 年間で約 4 倍に増加しました。

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 702 件であり、前年度比で 71 件の増加（11.3%増）となり、5 年連続の増加となりました。（「第 4 図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の推移」参照）。

内容については『解雇』、『いじめ・嫌がらせ（職場のパワーハラスメントを含む）』、『退職勧奨』の順に多い状況です（「第 5 図 助言・指導申出内容の内訳（割合）」「第 6 図 助言・指導申出内容の内訳（件数）」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 213 件であり、前年度比で 1 件減少（0.5%減）しましたが、高水準で推移しています（「第 4 図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の推移」参照）。

あっせん申請の内容については『解雇』、『いじめ・嫌がらせ（職場のパワーハラスメントを含む）』、『雇止め』の順に多い状況です（「第 7 図 あっせん申請内容の内訳（割合）」「第 8 図 あっせん申請内容の内訳（件数）」参照）。

※【紛争調整委員会とは】

弁護士等の労働問題の専門家によりあっせんを行うために組織された委員会であり、千葉労働局では12名の委員に委嘱。事案ごとに指名される3名のあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するもの。

(3) 解決状況

助言・指導申出件数702件の全てについて手続きが終了しました。このうち解決件数は387件（解決率55.1%）であり、解決率は3.1ポイント減少しました。

また、あっせん申請件数213件のうち手続き終了件数は168件でした。このうち解決件数は64件（解決率38.1%）であり、解決率は8.1ポイント上昇しました。

平成23年度の手続き終了状況を見ますと、助言・指導制度では94.6%が1ヵ月以内に終了し、あっせん制度では83.3%が2ヵ月以内に終了しています。

3 制度の積極的活用促進について

(1) 困難事案担当相談員の配置

千葉労働局では、増加するいじめ・嫌がらせ問題に対応するため、一般の総合労働相談員とは別に、困難事案担当の総合労働相談員を2名配置しました。

困難事案担当の総合労働相談員は、千葉労働局総合労働相談コーナー（千葉労働局内）と千葉総合労働相談コーナー（千葉労働基準監督署内）において、いじめ・嫌がらせ問題を中心とした複雑・困難な事案の相談を受けております。

(2) 制度の積極的活用

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 一切費用がかからないこと
- ③ 概ね2ヵ月以内で、迅速な解決が図られること
- ④ 非公開なので外部に知られる心配がないこと
- 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。

4 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、上司から罵声を浴びせられることが続き、これが負担となって退職せざるを得なくなった。退職を余儀なくされたことに納得できないとのことであったので、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、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、会社都合による退職であることが確認され、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、自己都合により退職することとし、退職日や退職手続きについて上司に相談をしたところ即時解雇を通告された。理由もなく突然解雇されたことに納得できないとのことであったので、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・指導の申し出が行われた。

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、解雇が撤回されることになり、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。会社が解雇を回避するために何の努力もせずに解雇に踏み切ったことは不当であるとして、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、上司に無視されることが続いたことにより体調を崩し、そして退職を余儀なくされた。

このことについて、経済的・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、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。

5 本制度の照会先

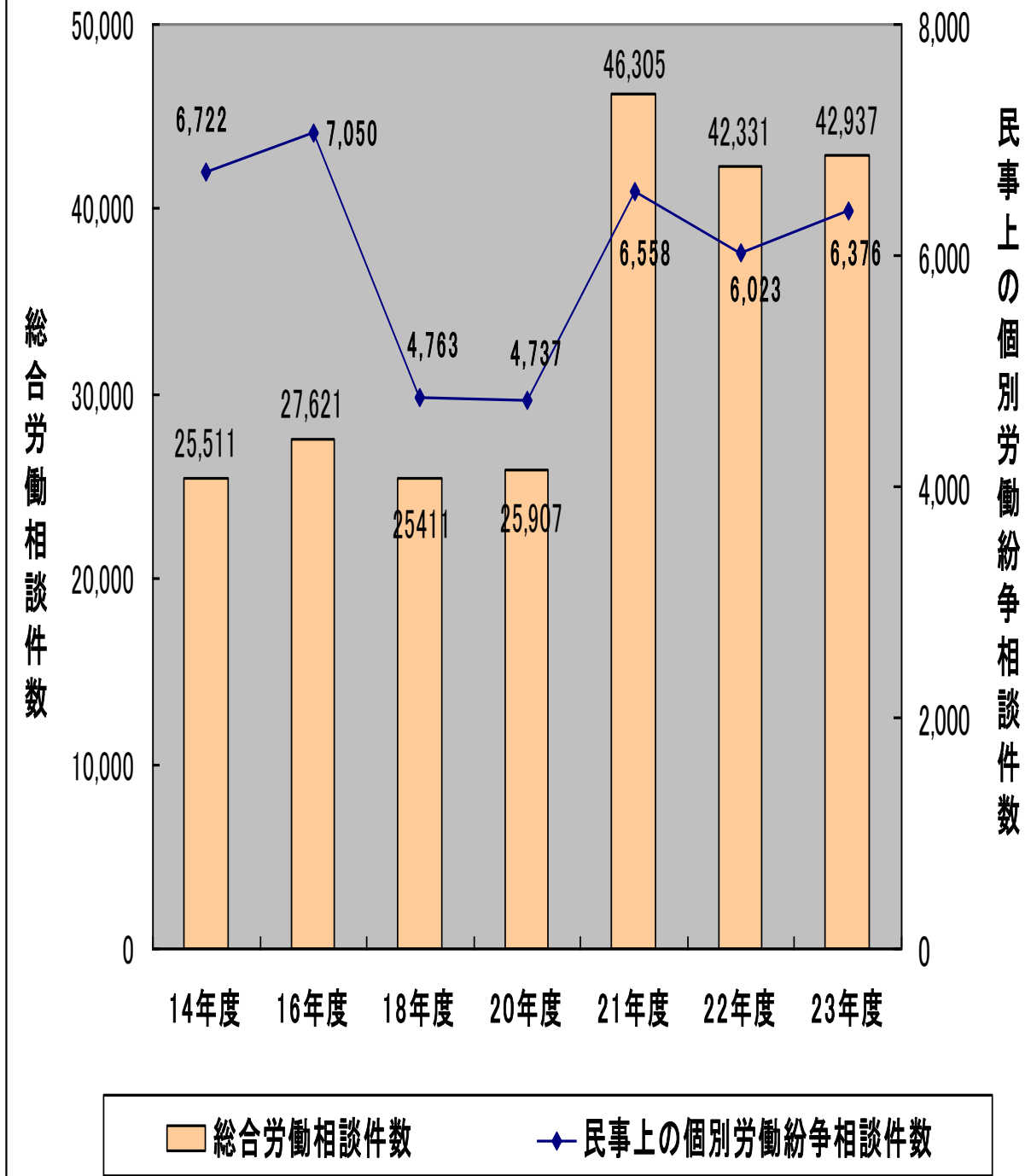
本制度の内容については、以下にご照会下さい。

- ・ 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

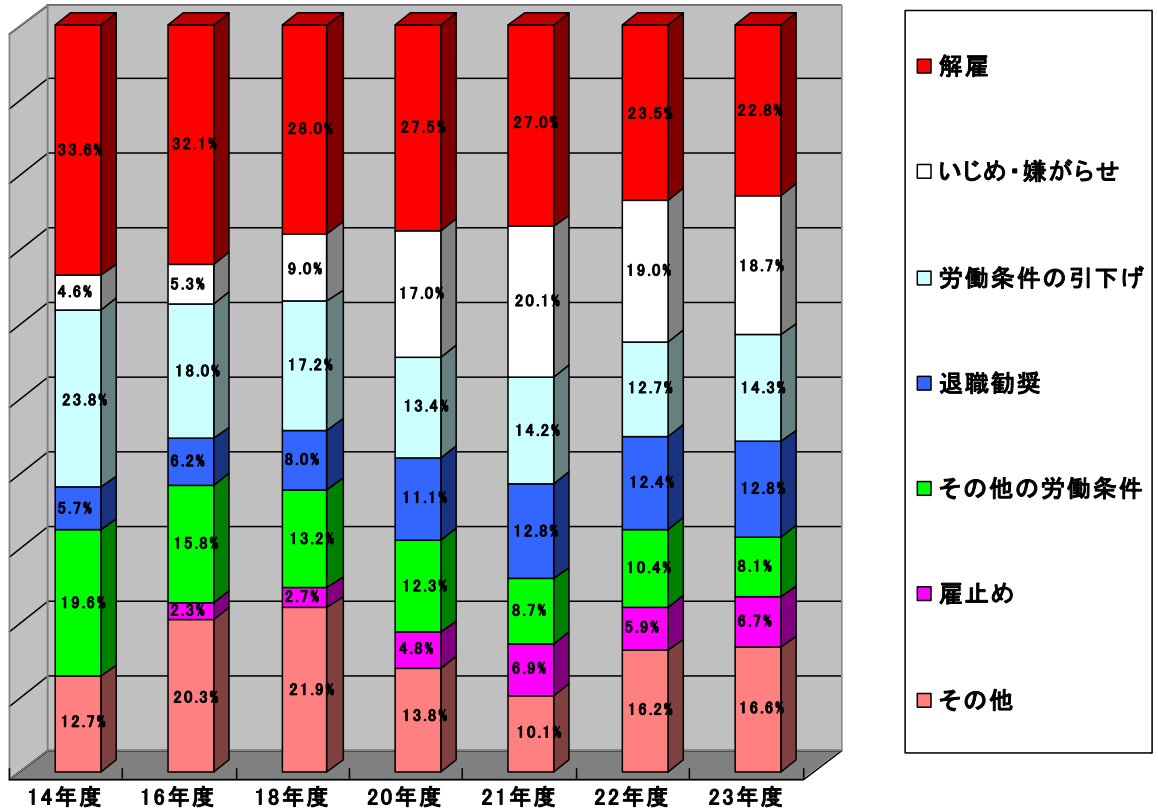
- ・ 千葉労働局 総務部 企画室 （電話043-221-2303）
- ・ 千葉総合労働相談コーナー（千葉労働基準監督署内）
（電話043-308-0671）
- ・ 千葉駅前総合労働相談コーナー（電話0120-250650）

第1図 相談件数の推移

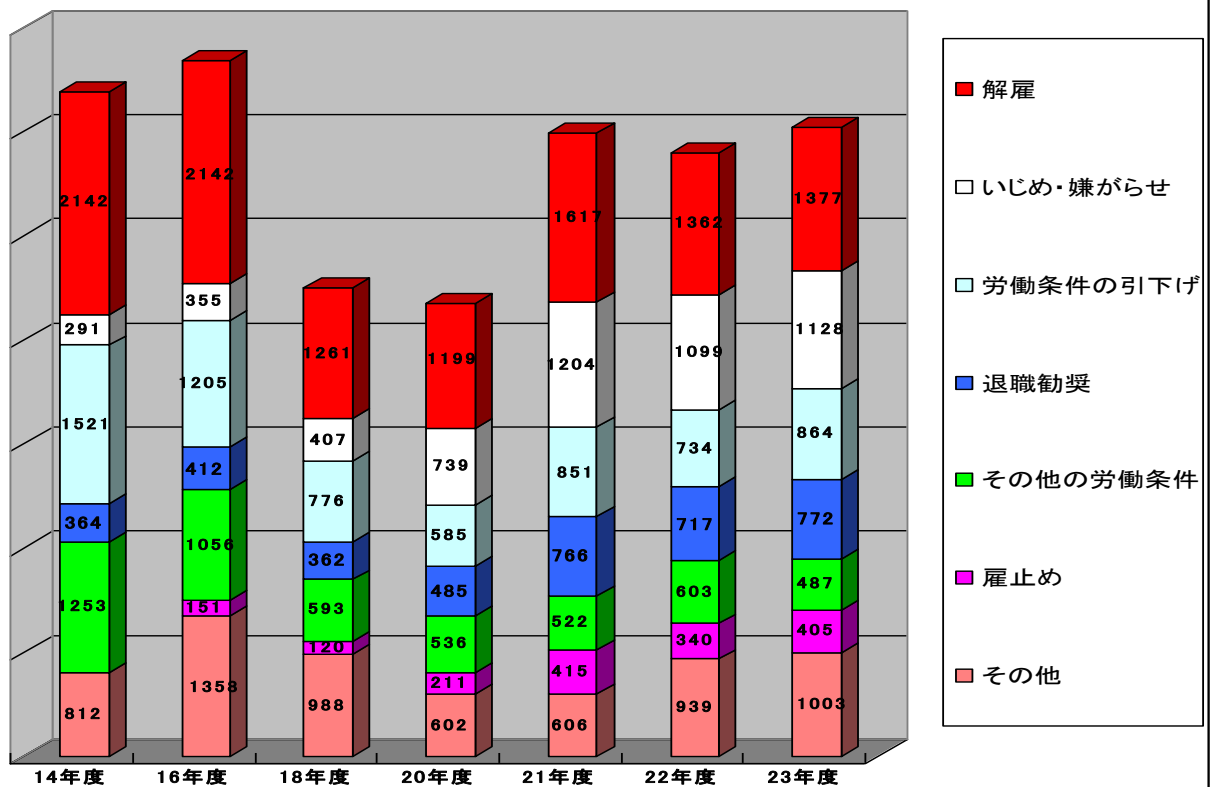


※ 集計の都合により、以下の各図と整合性はありません。

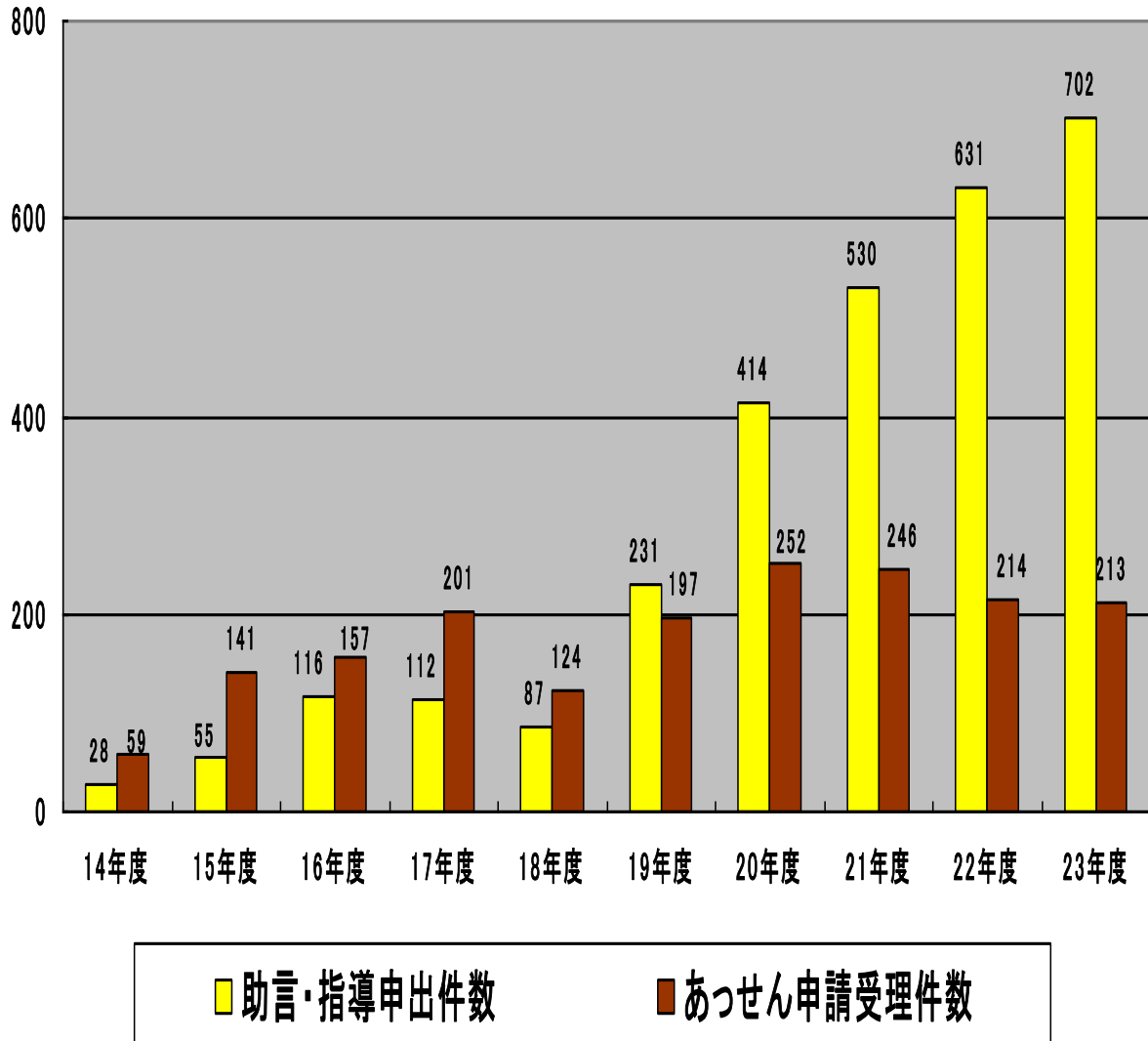
第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳(割合)



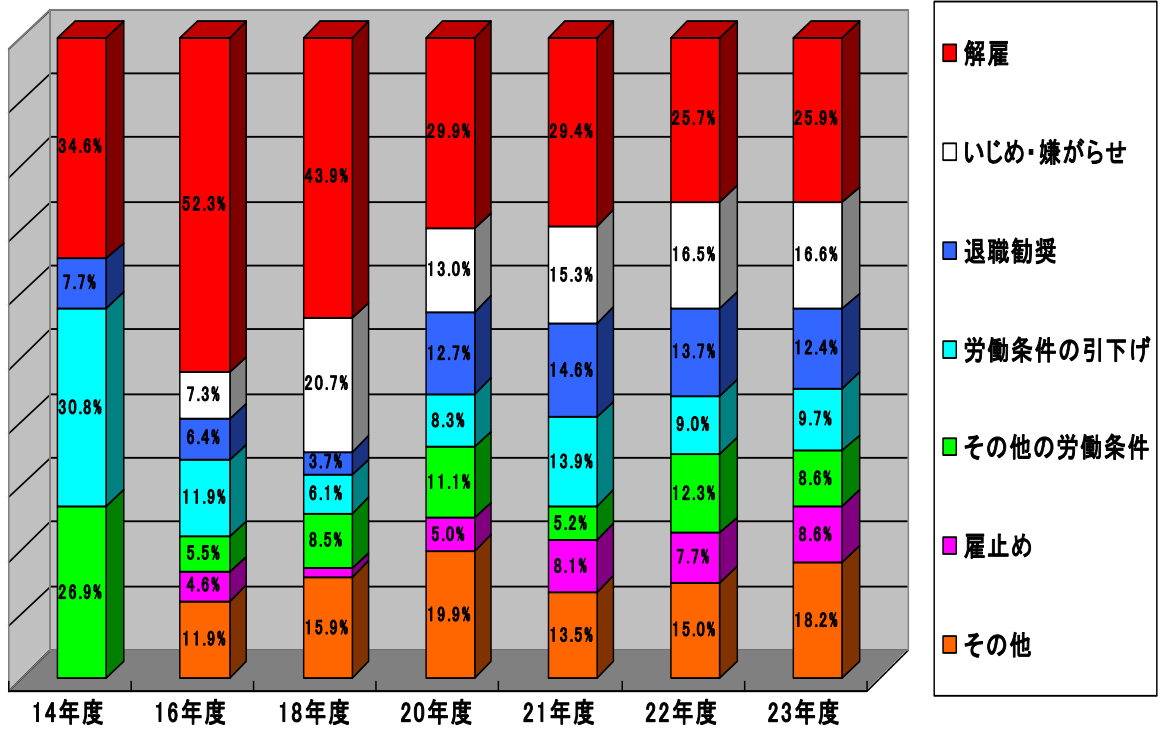
第3図 民事上の個別労働紛争相談の内訳(件数)



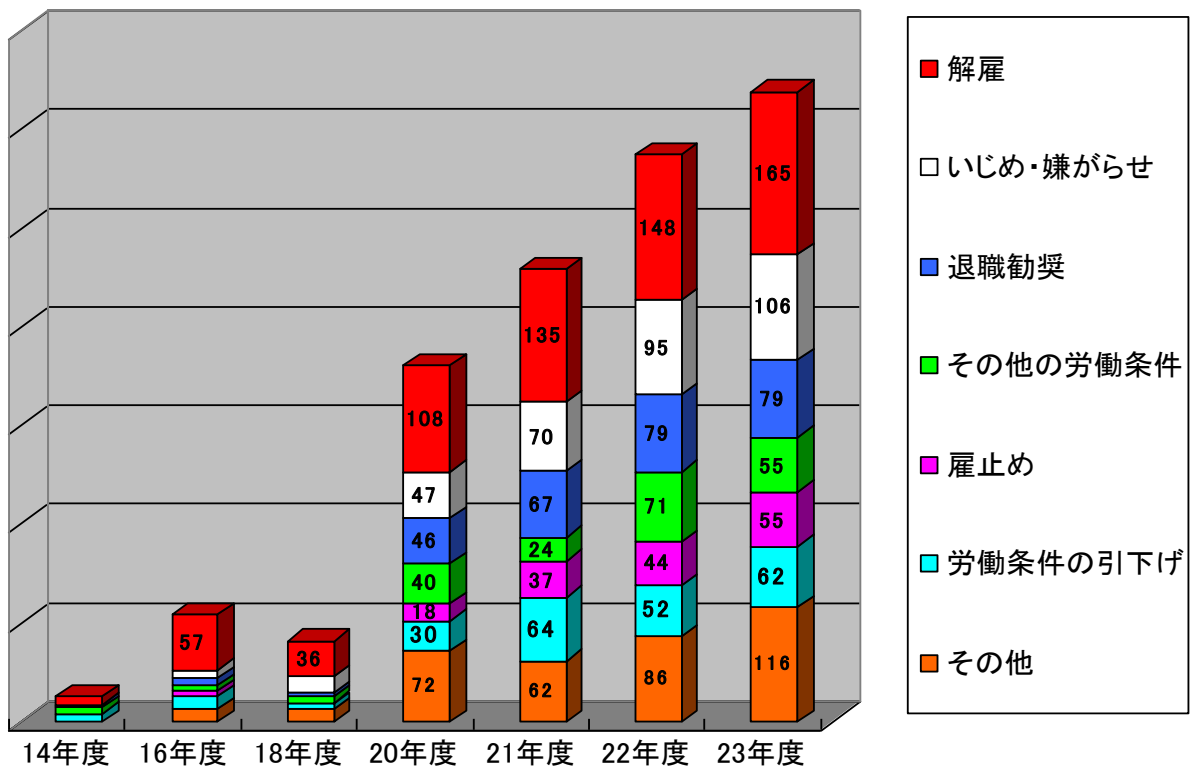
第4図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の推移



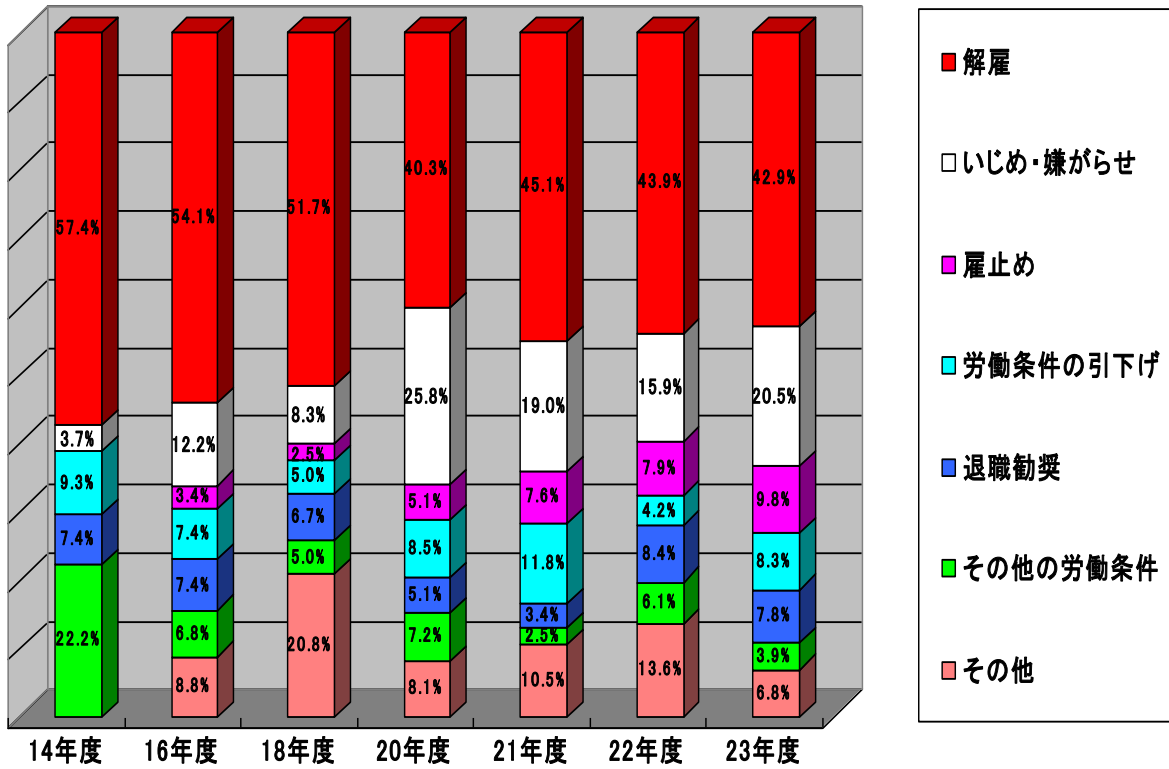
第5図 助言・指導申出内容の内訳(割合)



第6図 助言・指導申出内容の内訳(件数)



第7図 あっせん申請内容の内訳(割合)



第8図 あっせん申請内容の内訳(件数)

