



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

千葉労働局 発表
平成 24 年 11 月 30 日

平成 24 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

～ 民事上の相談件数は 2 期連続で減少したが、
いじめ・嫌がらせを巡る割合は増加 ～

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 24 年度上半期（平成 24 年 4 月～平成 24 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 24 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 | 1 万 8,059 件 | （前年同期比 17.3%減） |
| ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 | 2,764 件 | （前年同期比 17.1%減） |
| ・ 助言・指導申出受付件数 | 278 件 | （前年同期比 20.8%減） |
| ・ あっせん申請受理件数 | 82 件 | （前年同期比 42.3%減） |

(1) 相談、助言・指導申出件数、あっせん申請受理件数が減少

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減少しました。また、助言・指導申出件数、あっせん申請受理件数も減少しました。

(2) 紛争内容では「いじめ・嫌がらせ」の占める割合が増加

紛争内容をみると、「民事上の相談」、「助言・指導」、「あっせん」とも『解雇』や『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』が多くを占めました。また、民事上の相談については、『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』が最も多くなっています。

1 総合労働相談コーナー

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TN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24年度上半期の相談の総件数は18,059件であり、前年同期に比べて3,783件減少（前年同期比17.3%減）しましたが、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2,764件で全体の15.3%を占めましたが、前年同期に比べて570件減少（前年同期比17.1%減）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、『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』、『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』が多くを占めました。なお、前年同期に比べて『解雇』の占める割合が減少した一方で、『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』の占める割合は増加しました（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278件であり、前年同期比で73件の減少（20.8%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82件であり、前年同期比で60件減少（42.3%減）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）』に関するものが多い状況です（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278件、あっせん制度では77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140件（解決率50.4%）、あっせん制度では29件（解決率37.7%）でした。

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、正社員として採用され、教育訓練を受けていたところ、社内指導員から暴言を受けたことにより、通院治療及び休職を余儀なくされたが、このような職場環境に納得がいけ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、当事者の話し合いが行われた結果、会社から申出人に謝罪が行われ、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（いじめ・嫌がらせ）

申出人は、正社員として勤務していたところ、上司から蹴られる等の暴行や過度の叱責を受け続けたため、通院治療を余儀なくされたが、このような職場環境に納得がいけ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、申出人と話し合い対処することを約束された。

その後、当事者の話し合を経て、社内の啓発指導が行われ、職場環境が改善されたことにより、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（いじめ・嫌がらせ）

申請人は、期間契約社員として勤務していたところ、管理職員から怒鳴られることが続いたため、体調を崩し退職を余儀なくされた。

このような職場環境を放置した会社には責任があるとして、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、正社員として入社した直後から上司の暴言を受けたが、教育指導を理由に暴言が続いたため、通院治療及び退職を余儀なくされた。

暴言により生じた精神的・経済的損害に対し、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、

- 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か月以内で、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。

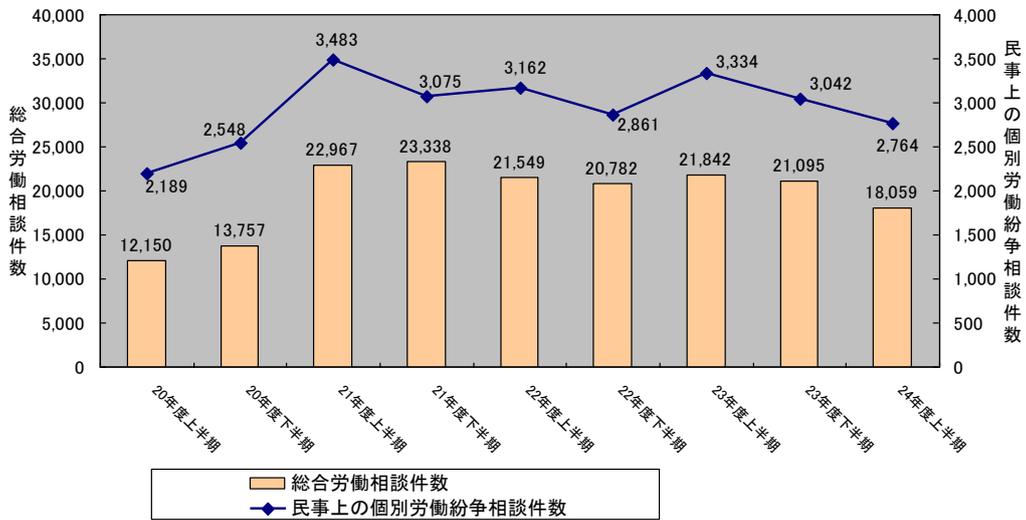
本制度の内容については、以下にご照会下さい。

- ・ 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」）

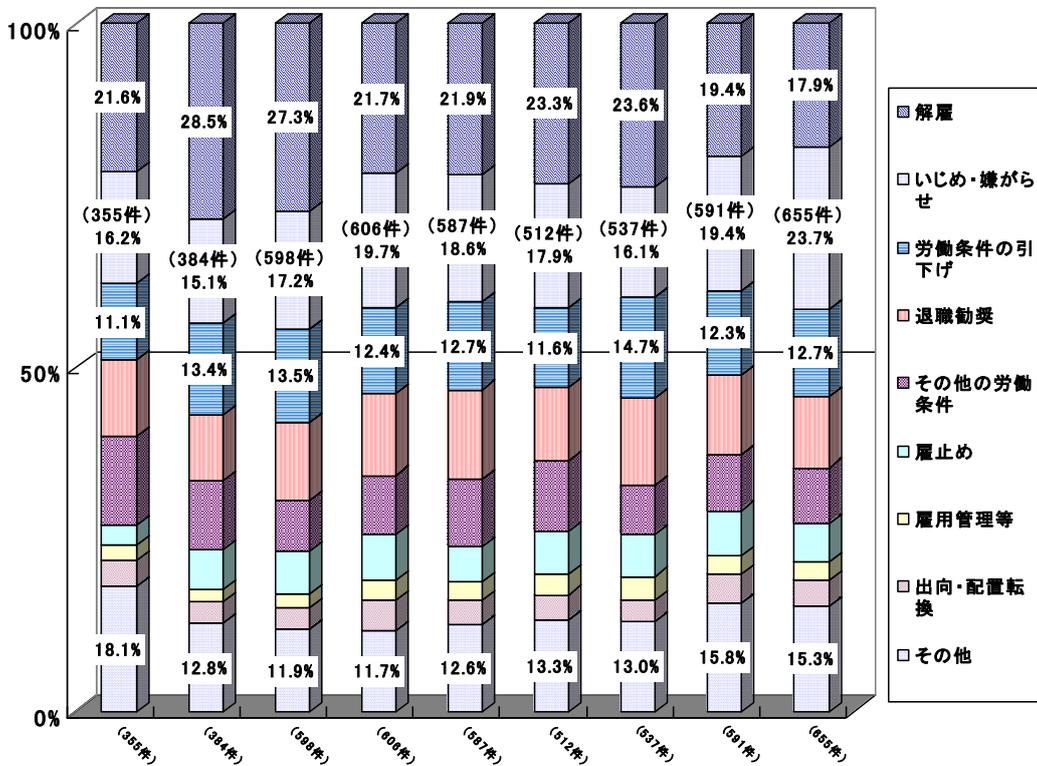
http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/kobetsu_roudou_funsou/hourei_seido/kobetu.html

- ・ 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）

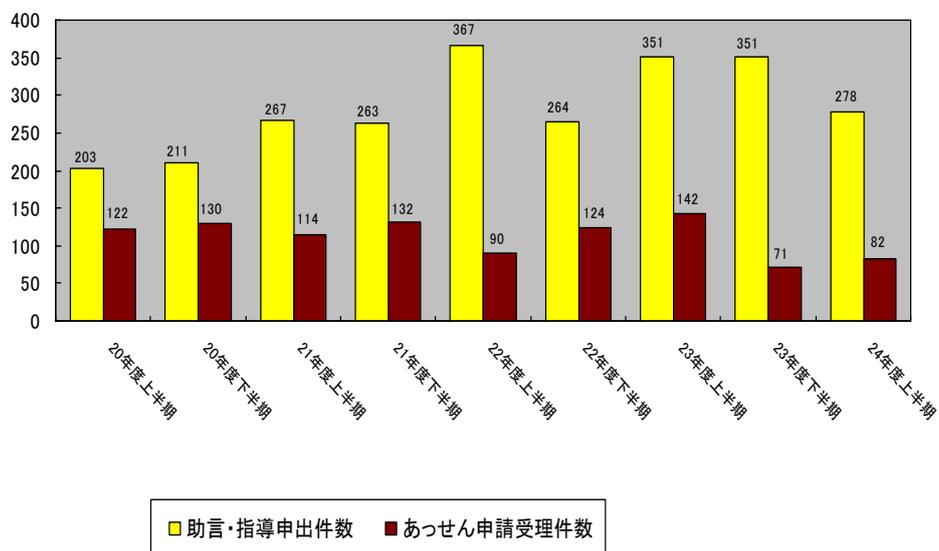
第1図 相談件数の推移



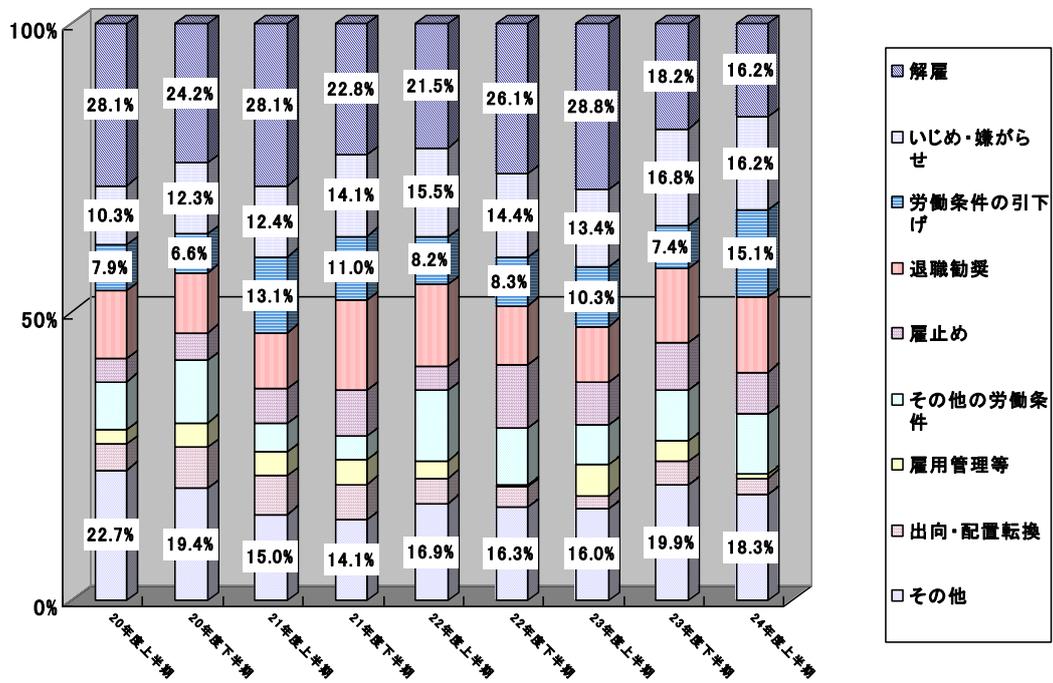
第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



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



第5図 あっせん申請内容の内訳

