



千葉労働局発表
平成25年5月31日
15時解禁

【照会先】
千葉労働局 総務部 企画室
企画室長 堀内 利男
労働紛争調整官 北川 能章
(代表電話) 043-221-2303

報道関係者 各位

平成24年度 個別労働関係紛争解決制度の施行状況について

～ 相談件数は減少したが、いじめ・嫌がらせの占める割合は22.3%で過去最高 ～

千葉労働局(局長 山本靖彦)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(平成24年4月～平成25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24年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

- ・ 総合労働相談件数 3万6,188件 (前年度比 15.7%減)
- ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 5,037件 (前年度比 21.0%減)
- ・ 助言・指導申出受付件数 443件 (前年度比 36.9%減)
- ・ あっせん申請受理件数 153件 (前年度比 28.2%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

民事上の個別労働紛争相談の内訳は、『いじめ・嫌がらせ(パワハラ)』22.3%、『解雇』17.7%、『労働条件の引下げ』12.1%の順であり、『いじめ・嫌がらせ(パワハラ)』が『解雇』を抜いて過去最高となりました。

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 24 年度の相談の総件数は 36,188 件であり、前年度に比べて 6,749 件減少（前年度比 15.7%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 5,037 件で全体の 13.9%を占めましたが、前年度に比べて 1,339 件減少（前年度比 21.0%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、前年度に比べて『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 4.6 ポイント増加しました（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 443 件であり、前年度比で 259 件の減少（36.9%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）』、『退職勧奨』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 153 件であり、前年度比で 60 件減少（28.2%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）。

※【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 名の委員に委嘱している。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

労働局長の助言・指導申出件数 443 件のうち手続きを終了した件数は 441 件でした。このうち解決件数は 215 件（解決率 48.8%）であり、解決率は 6.3 ポイント減少しました。

また、あっせん申請件数 153 件のうち手続きを終了した件数は 148 件でした。このうち解決件数は 55 件（解決率 37.2%）であり、解決率は 0.9 ポイント減少しました。

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、正社員として勤務していたところ、複数名の同僚労働者から嫌がらせを受けたため上司に相談したが、嫌がらせが止まず、職場環境が改善されないことに納得がいか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、会社が嫌がらせを行った同僚労働者に対し指導を行い、職場環境が改善されて解決するに至った。

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、不正を行ったとして解雇されたが、これは事実誤認に基づくものであり、納得がいか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、解雇が撤回されて解決するに至った。

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、正社員として勤務していたところ、同僚労働者から嫌がらせを受けたことにより体調を崩し休職したが、会社が嫌がらせの事実を否定し、会社に落ち度はないとの見解を示したため、退職を余儀なくされた。

このような会社の不誠実な対応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（解雇）

申請人は、有期雇用契約の更新により勤務していたところ、協調性がなく、業務の都合を考えないとして期間の途中で解雇されたが、解雇理由は事実無根

であるとして、解雇により生じた経済的損害に対し、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に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。

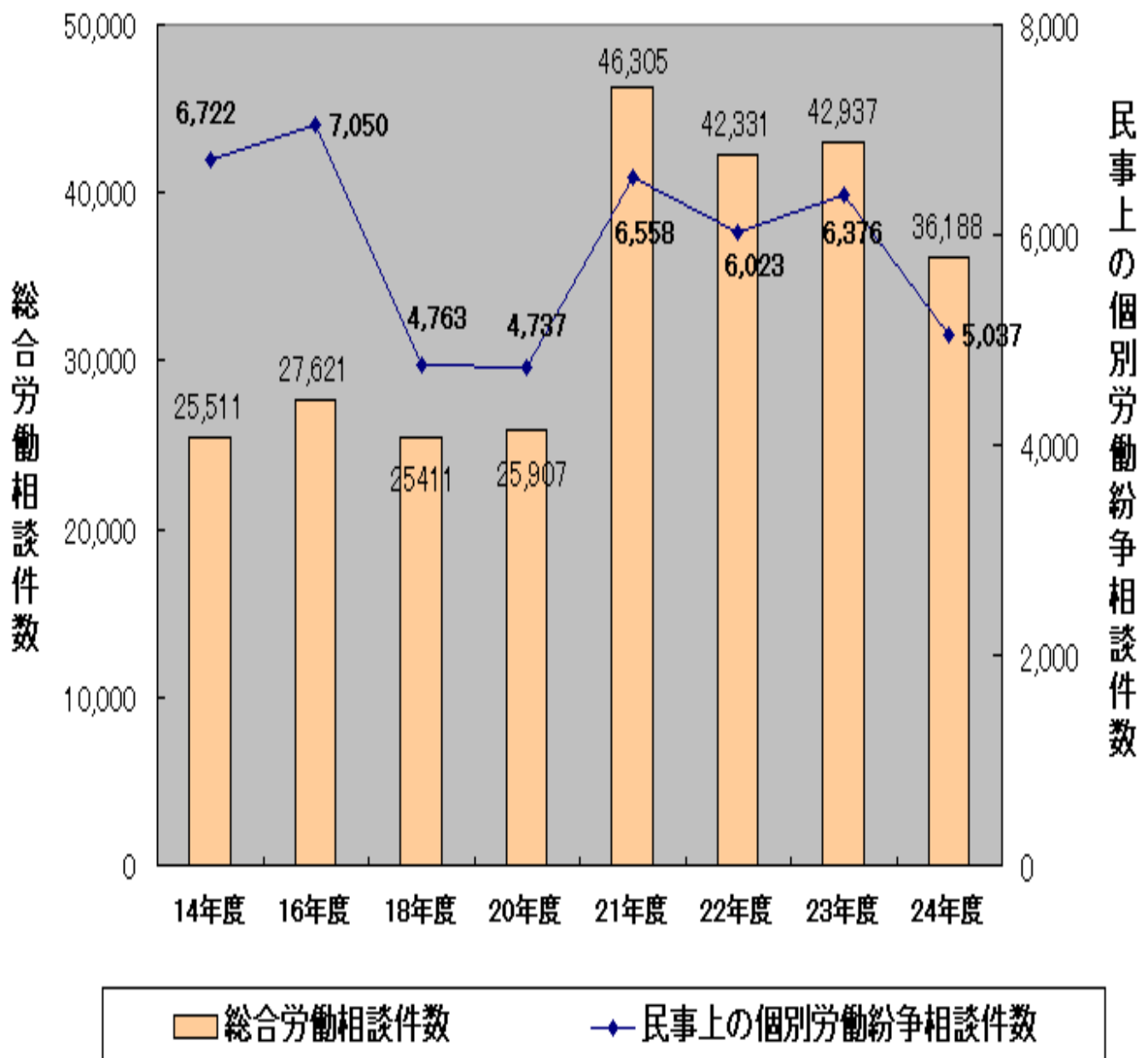
- ・ 個別労働紛争解決制度（千葉労働局ホームページのトップページにあります「職場のトラブル」）

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

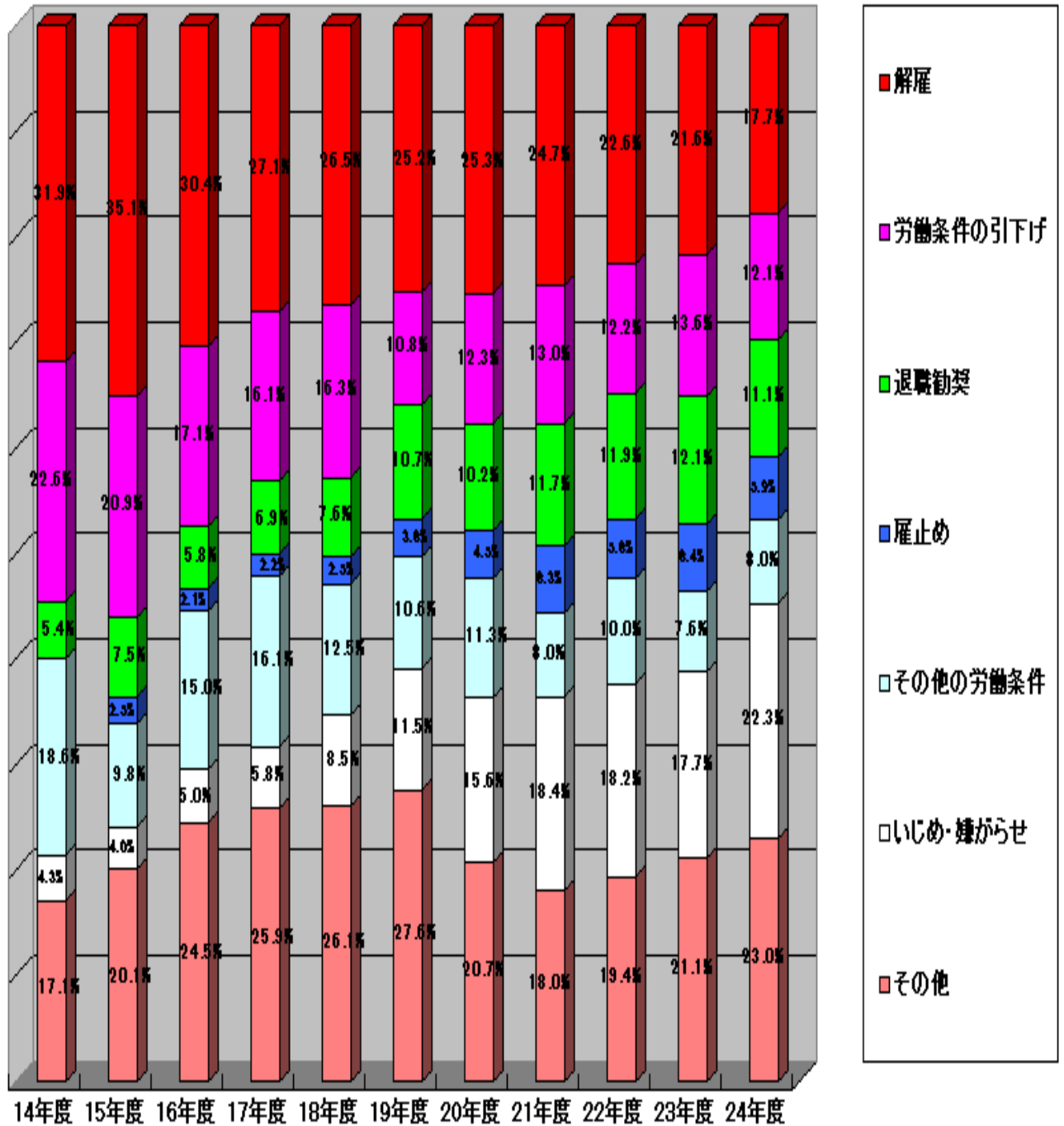
- ・ 千葉労働局 総務部 企画室 （電話043-221-2303）
- ・ 千葉駅前総合労働相談コーナー（電話0120-250650）

	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
総合労働相談件数	25,511	26,337	27,621	26,535	25,411	24,729	25,907	46,305	42,331	42,937	36,188
民事上の個別労働紛争相談件数	6,722	6,487	7,050	5,748	4,763	4,860	4,737	6,558	6,023	6,376	5,037

第1図 相談件数の推移

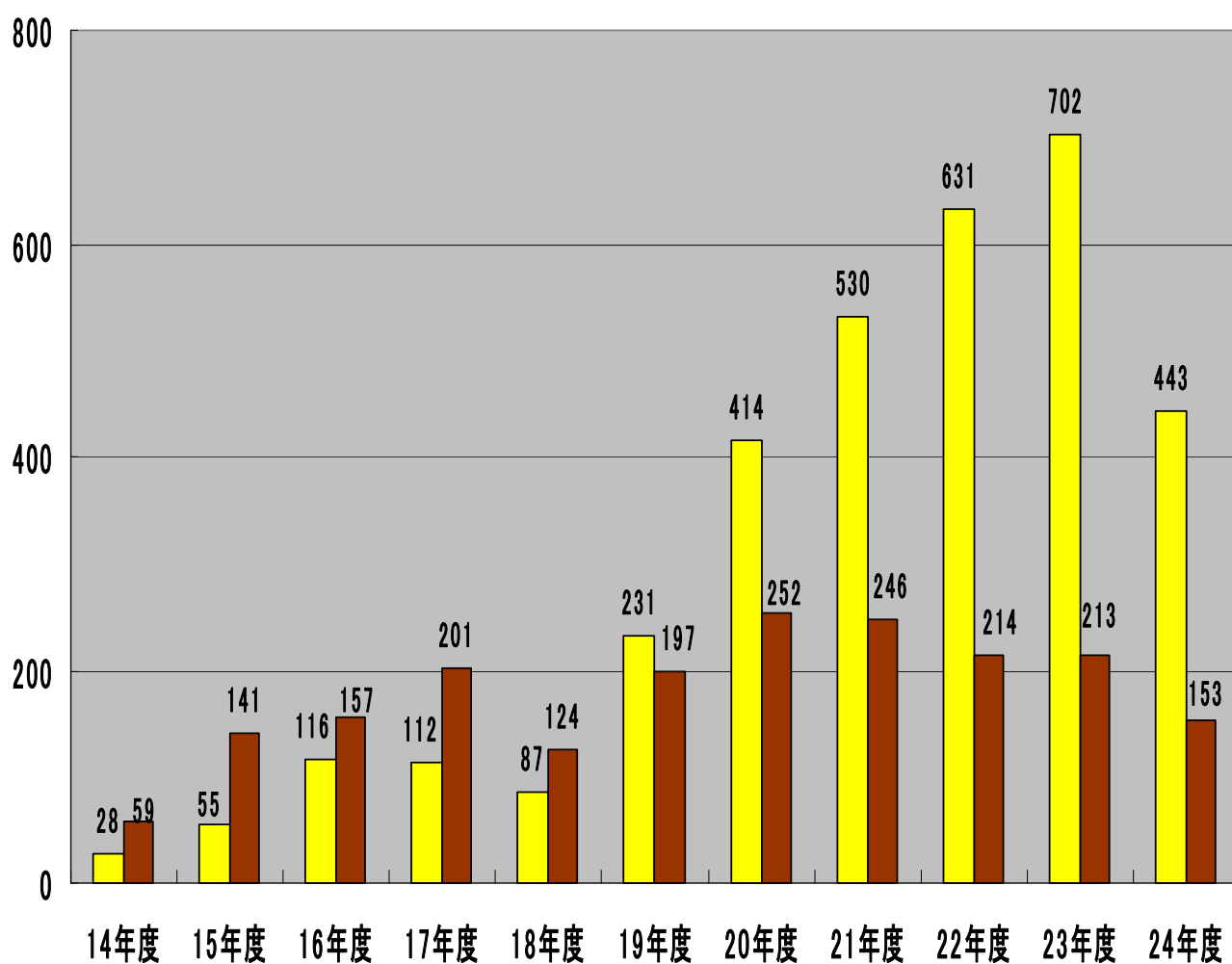


第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳(%)



	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
助言・指導申出件数	28	55	116	112	87	231	414	530	631	702	443
あっせん申請受理件数	59	141	157	201	124	197	252	246	214	213	153

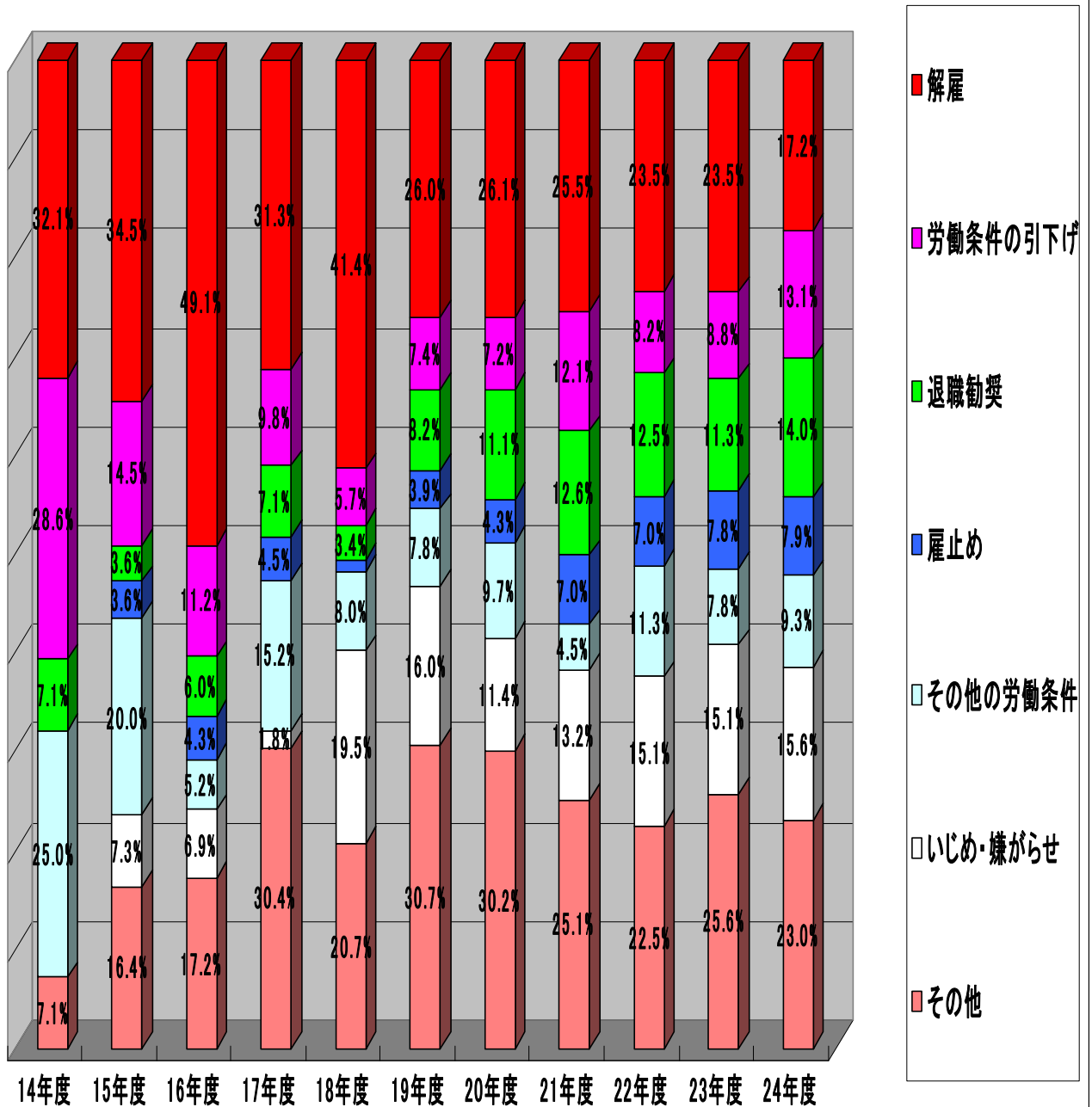
第3図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の推移



■ 助言・指導申出件数

■ あっせん申請受理件数

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(%)

