



千葉労働局発表
平成25年11月29日

【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25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

～いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）に関する相談が急増
6か月間で約一千件に～

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25年度上半期（平成25年4月～平成25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25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 1万9,711件（前年同期比 9.1%増）
- ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 3,517件（前年同期比 27.2%増）
- ・ 助言・指導申出受付件数 215件（前年同期比 22.7%減）
- ・ あっせん申請受理件数 68件（前年同期比 17.1%減）

(1) 相談は増加、助言・指導申出件数、あっせん申請受理件数は減少

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増加しましたが、助言・指導申出件数、あっせん申請受理件数は減少しました。

(2) 紛争内容別では「いじめ・嫌がらせ（パワハラ）」の相談が大幅に増加

民事上の個別労働紛争相談のうち、『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』に関する相談が前年同期に比べ339件増加（51.8%増）し、約1千件寄せられました。

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25年度上半期の相談の総件数は19,711件であり、前年同期に比べて1,652件増加（前年同期比9.1%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3,517件で、前年同期に比べて753件増加（前年同期比27.2%増）し、相談全体の17.8%を占めました（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ますと、『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』（994件、前年同期比339件増加）、『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』（571件、前年同期比77件増加）、『退職勧奨』（417件、前年同期比131件増加）が多くを占めました（末尾添付「第2図」参照）。

特に、『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』に関する相談は、前年同期比で51.8%増加し、6か月間で一千件近く寄せられました（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215件であり、前年同期比で63件の減少（22.7%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『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』（54件、前年同期比9件増加）、『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』（36件、前年同期比9件減少）、『退職勧奨』（22件、前年同期比14件減少）、『労働条件の引下げ』（22件、前年同期比20件減少）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68件であり、前年同期比で14件減少（17.1%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『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』（21件、前年同期比4件増加）、『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』（18件、前年同期比4件減少）、『その他の労働条件』（8件、前年同期同数）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

平成25年度上半期中に対応を終了した事案は、取下げ等によって終了した事案を除き、助言制度では210件、あっせん制度では58件でした。このうち解決が図られた事案は、助言・指導制度では88件（解決率41.9%、参考：前年同期50.4%）、あっせん制度では22件（解決率37.9%、参考：前年同期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、正社員として勤務していたところ、リーダーから殴る等の暴力やバカ等の暴言を受け続けたため退職を決意したが、暴力等により退職を余儀なくされる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、使用者が負っている安全配慮義務の説明を行いつつ助言したところ、当該責任者は、申出人との話し合いの上対処することを約束した。

その後、当事者の話し合いを経て社員教育が行われ、結果として職場環境が改善されたため、申出人は勤務を継続することになった。

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、パートタイマーとして勤務していたところ、作業能力が低いことを理由に解雇されたが、これまで何ら注意や指導をせずに突然能力を持ち出して解雇する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、解雇権濫用法理を規定した労働契約法の説明を行いつつ助言したところ、当該責任者は、申出人との話し合いの上対処することを約束した。

その後、当事者の話し合いが行われ、解決金の支払いによって解決した。

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、期間契約社員として勤務していたところ、協調性に欠けるとして解雇されたが、未経験ながらも誠意をもって対応してきたのであるから、解雇理由は事実と反し、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、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、解決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、正社員として勤務していたところ、上司から同僚の面前で怒鳴られたが、これまでも暴言を受け続けてきたため退職を余儀なくされた。

誠実に勤務してきた中で不合理な暴言を受けたことに納得がいかないとのことであったため、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、解決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。

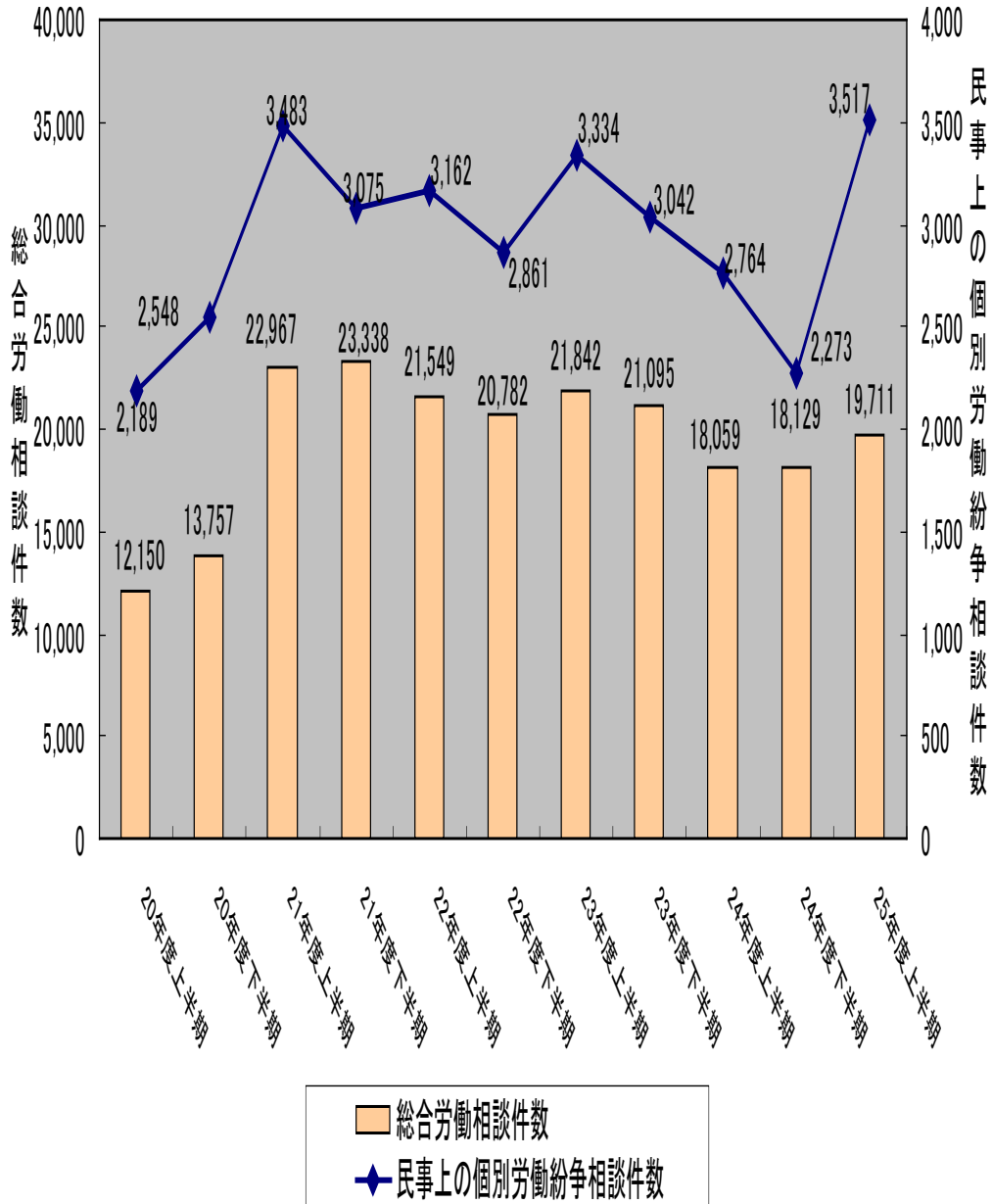
本制度の内容については、以下をご照会下さい。

- ・ 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」）

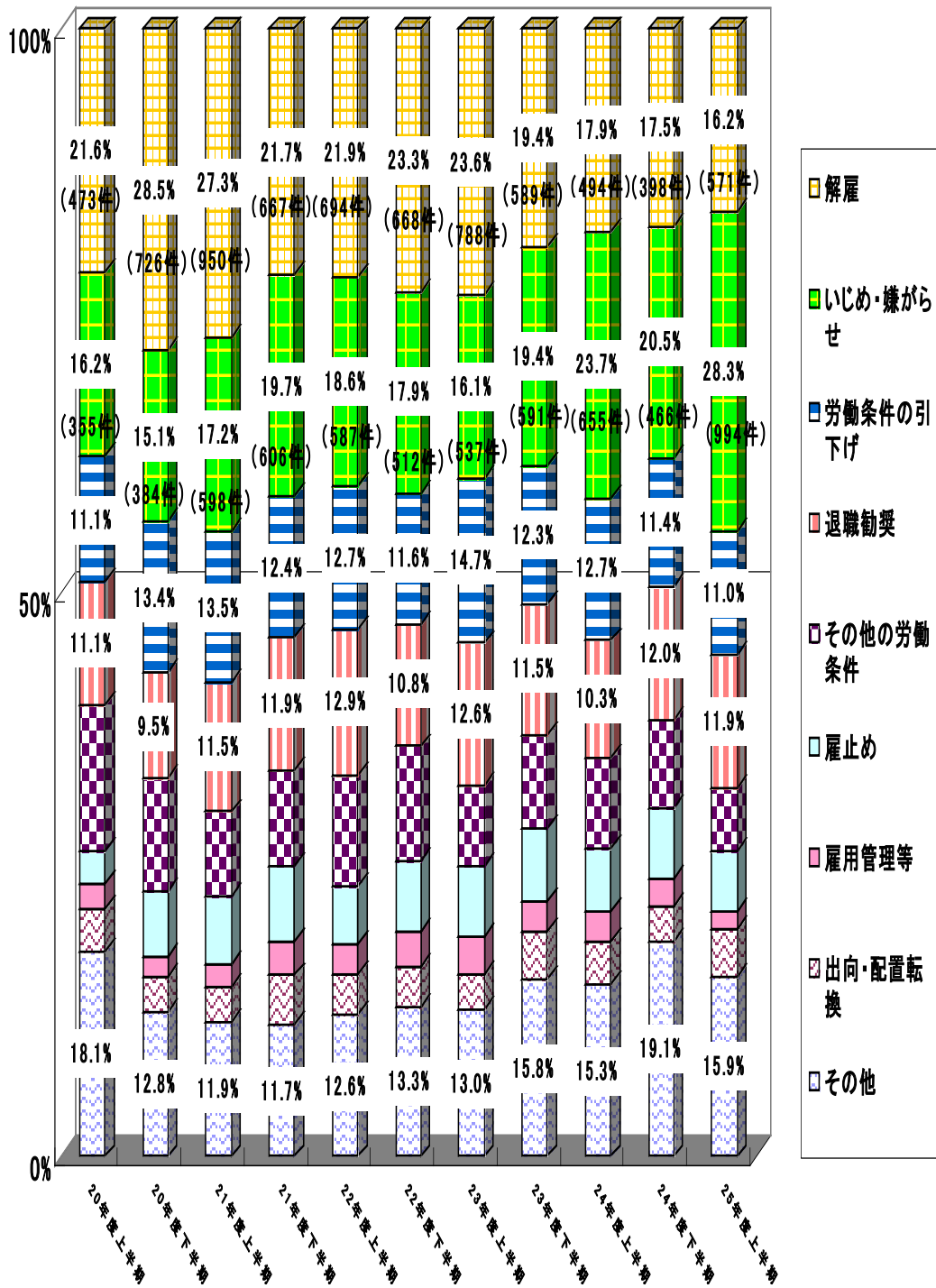
http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/kobetsu_roudou_funsou/hourei_seido/kobetu.html

- ・ 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）

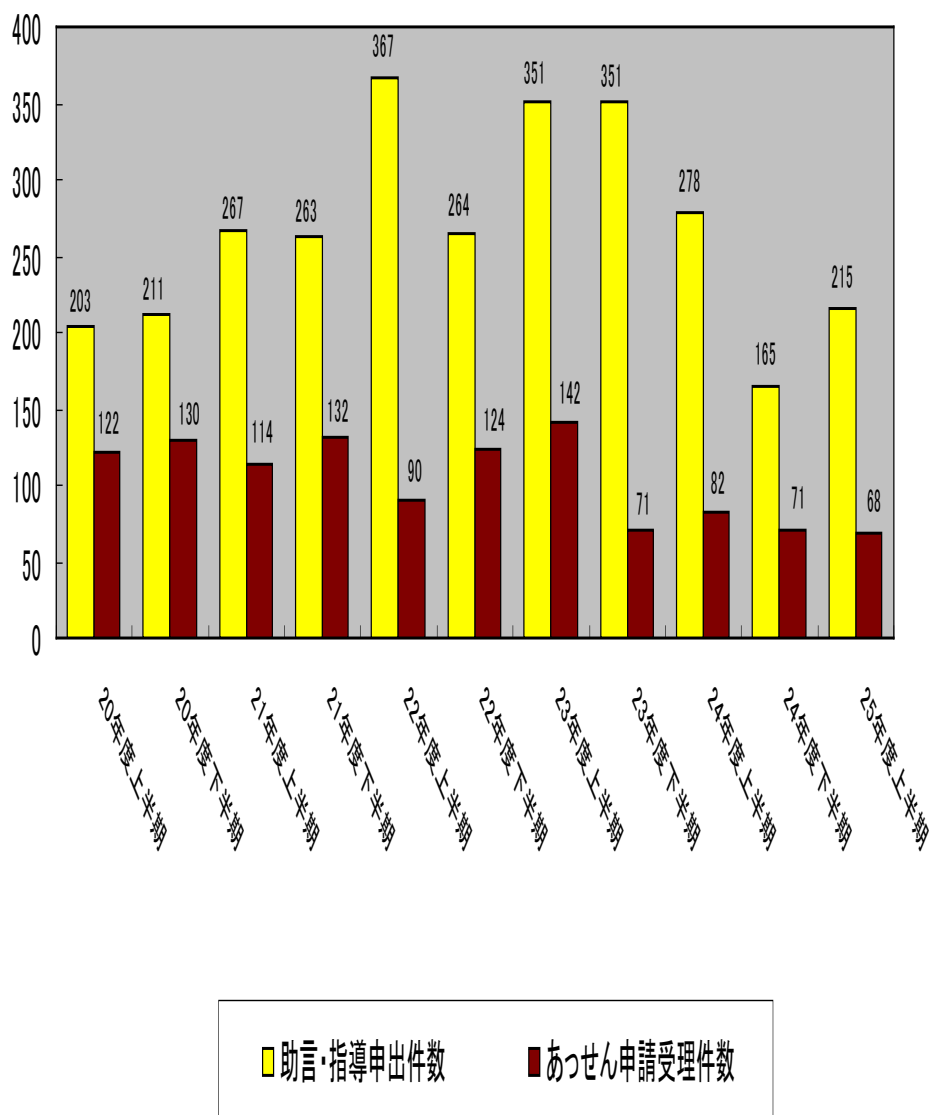
第1図 相談件数の推移



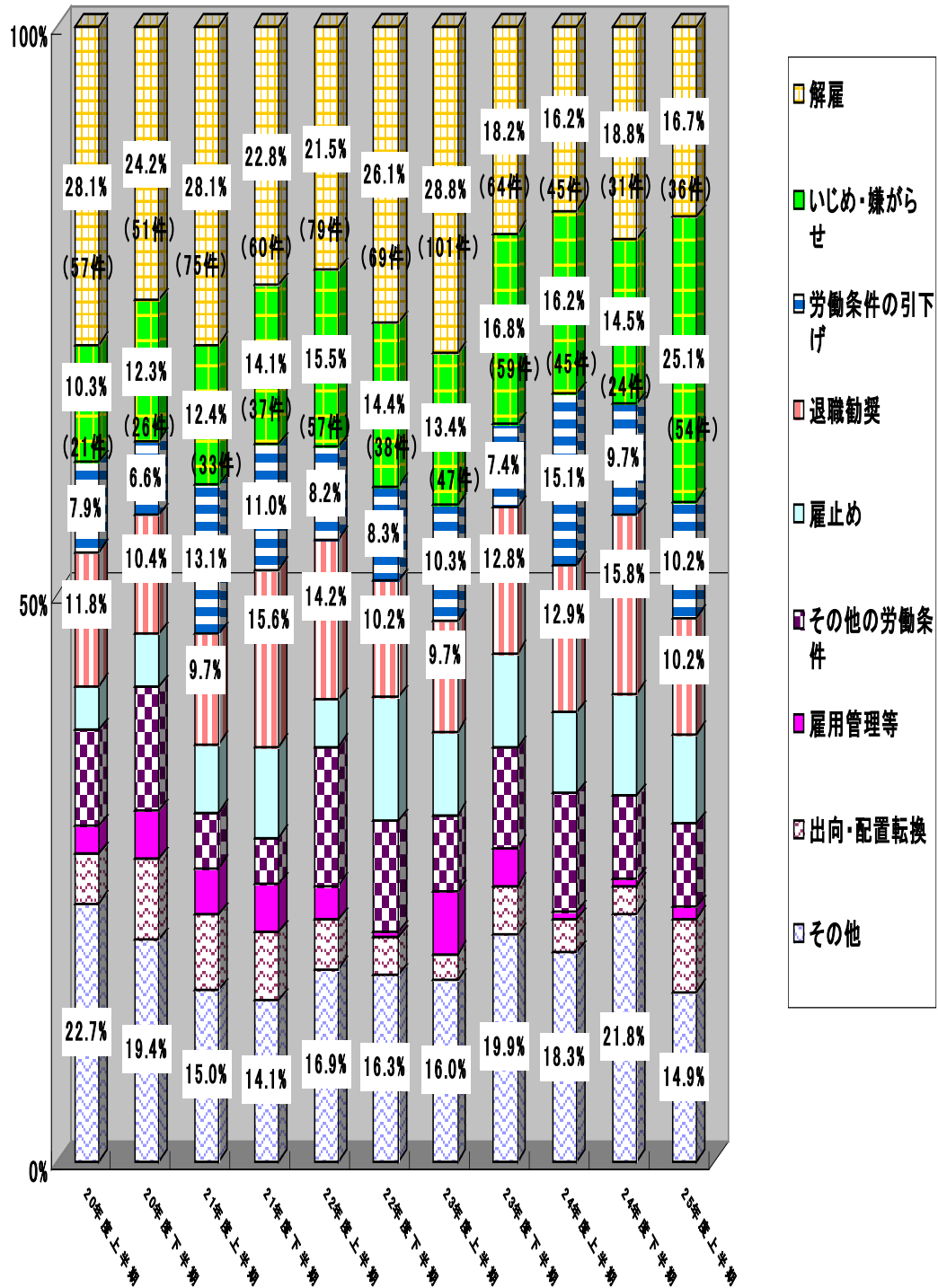
第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



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

