



千葉労働局発表  
平成26年5月30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 中村 浩之  
(代表電話) 043-221-2303

報道関係者 各位

## 平成25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』の相談が大幅に増加し過去最高を更新 ～

千葉労働局(局長 山本靖彦)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(平成25年4月～平成26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25年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

- |                  |                        |
|------------------|------------------------|
| ・ 総合労働相談件数       | 40,766 件 (前年度比 12.7%増) |
| ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 | 6,975 件 (前年度比 38.5%増)  |
| ・ 助言・指導申出受付件数    | 410 件 (前年度比 7.4%減)     |
| ・ あっせん申請受理件数     | 120 件 (前年度比 21.6%減)    |

(1) 相談件数は増加、助言・指導申出件数、あっせん申請受理件数は減少  
総合労働相談件数が前年度比で1割程度増加しました。このうち民事上の個別労働紛争相談件数は前年度比で4割程度も大幅に増加しました。

助言・指導申出件数、あっせん申請受理件数はともに減少しました。

(2) 紛争内容では「いじめ・嫌がらせ」の占める割合が大幅な増加傾向  
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)』28.2%、『解雇』15.6%、『退職勧奨』11.6%の順で、前年度に引き続き『いじめ・嫌がらせ(パワハラ)』が最も多くより顕著な増加傾向を示しました。

## 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 25 年度の相談の総件数は 40,766 件であり、前年度に比べて 4,578 件増加（前年度比 12.7%増）して高値となりました。これらの相談のうち労働基準法違反等の違反に係るものを除く民事上の労働紛争に係る相談は 6,975 件で全体の 17.11%を占めました。これは前年度に比べて 1,938 件増加（前年度比 38.5%増）となりました。（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。）』、『退職勧奨』、『労働条件の引下げ』が多くを占めました。『解雇』の占める割合が減少傾向を示す一方で、『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』の占める割合は 5.9 ポイント増加し、前年度に引き続き過去最高を更新して最も多く（28.2%）、より顕著な増加傾向を示しました（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 410 件であり、前年度比で 33 件の減少（7.4%減）となりました（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 120 件であり、前年度比で 33 件減少（21.6%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）』、『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』、『雇止め』に関するものが多い状況です。なかでも『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』に係るあっせん申請の割合は 39.2%であり、4 割近くを占めています（末尾添付「第 5 図」参照）。

### (3) 解決状況

労働局長の助言・指導の手続を終了した件数（前期からの繰越分を含む）412 件のうち解決件数は 170 件（解決率 41.3%）であり、解決率は前年度比で 7.5 ポイント減少しました。

また、あっせんの手続を終了した件数（前期からの繰越分を含む）126 件のうち解決件数は 48 件（解決率 38.1%）であり、解決率は前年度比で 0.9 ポイント増加しました。

労働局長の助言・指導の手続を終了したものについて 99.8%が 1 か月以内に処理を終了し、あっせんの手続を終了したものについて 88.8%が 3 か月以内に処理を終了しています。

### 3 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 利用は無料であること
- ③ 簡易・迅速な処理が図られること（助言・指導は申出のみ、あっせんは申請書を提出するだけで制度利用できる）
- ④ 非公開であり紛争当事者のプライバシーは保護されること
- 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。

#### ※【個別労働関係紛争解決制度とは】

「個別労働関係紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間での労働条件や職場環境などをめぐる紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度で、幅広い分野の労働問題を対象とする「総合労働相談」、個別労働紛争の解決につき援助を求められた場合に行う都道府県労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に労働局長が紛争調整委員会に委任して行う「あっせん」の3つの方法があります。

#### ※【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。

## <解決事例>

### I. 労働局長の助言・指導に係る申出事案

#### 事例1 いじめ・嫌がらせ（パワハラ）事案

申出人は、期間契約社員として勤務していたところ、上司から暴行・暴言・無視などの嫌がらせを受けたため事業主に相談したが、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、職場環境の改善を求めて労働局長の助言・指導の申出が行われた。

事業主に対し、「職場のパワーハラスメントの概念と行為類型」に分類整理し、職場環境配慮義務について趣旨説明。紛争解決のため、事実関係を確認し当事者と話し合い職場環境の改善について必要な対応を行うよう助言したところ、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 解雇事案

申出人は、正社員として勤務していたところ、仕事上のミスが多いことを理由として解雇されたが、これは事実無根の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。

事業主に対し、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効となる。」旨趣旨説明。紛争解決のため、事実関係を確認し当事者と話し合い必要な対応を行うよう助言したところ、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、事業主は解雇を撤回、申出人は復職して解決するに至った。

## Ⅱ. 紛争調整委員会によるあっせんの申請事案

### 事例3 いじめ・嫌がらせ（パワハラ）事案

申請人は、正社員として採用され勤務してきたが、職場の上司より暴言、差別等を受けており、精神的に限界状態となった。このため体調を崩し退職せざるを得なくなったことから、精神的損害に対する慰謝料の支払いを求めたが、当事者間の話し合いでは解決に至らず紛争となっているとのことであった。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。

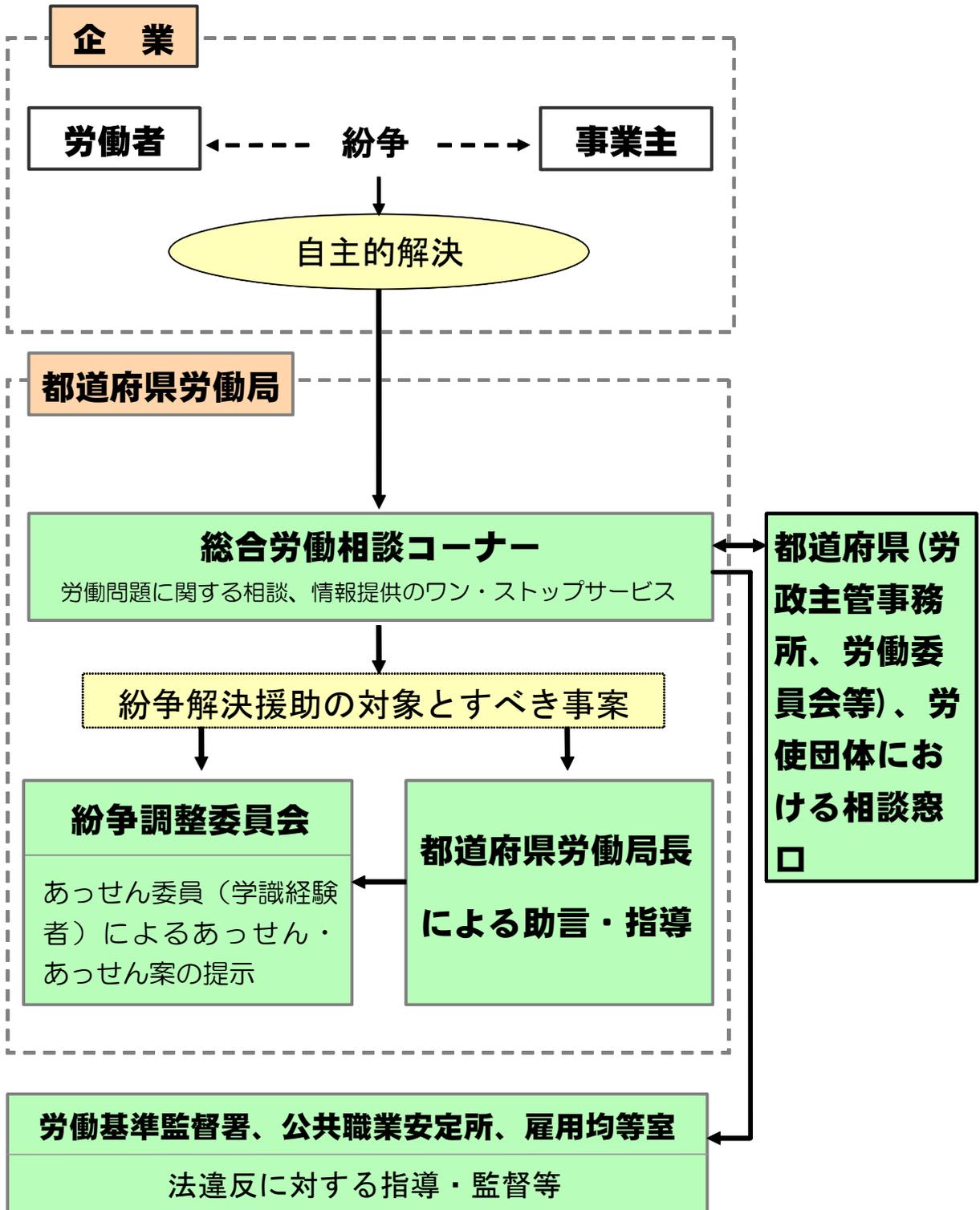
あっせんの場において、あっせん委員が双方の主張を確認し、解決に向けて調整したところ、補償金を支払うことで双方が合意し、解決した。

### 事例4 雇止め事案

申請人は、有期雇用契約の更新により10年以上の長期にわたり継続勤務していたところ、業績悪化を理由として雇止めされた。しかしながら申請人が雇止めを受けた直後に使用者は別の有期雇用契約労働者を新規採用しているため、業績悪化を理由とした雇止めは不当と考え、雇止め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が、当事者間の話し合いでは解決に至らず紛争となっているとのことであった。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。

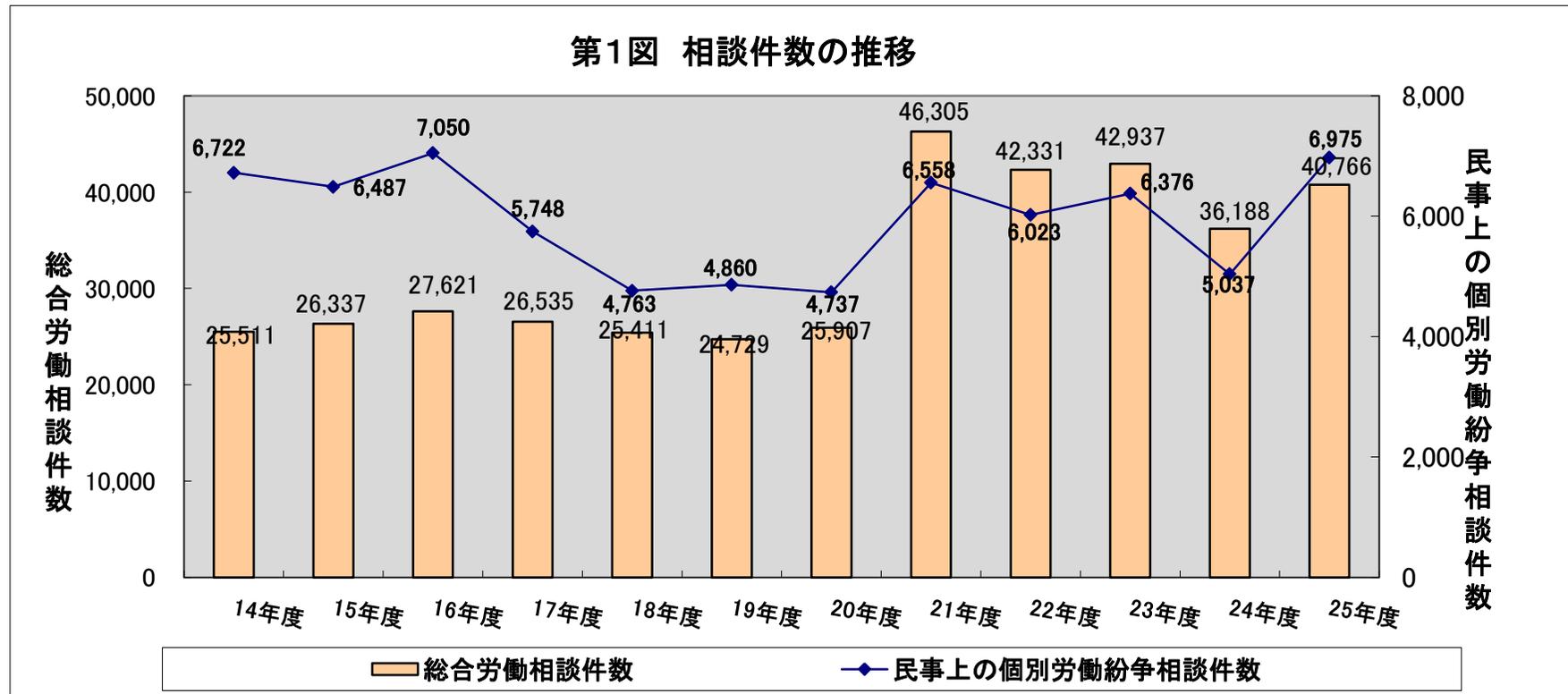
あっせんの場において、あっせん委員が双方の主張を確認し、解決に向けて調整したところ、補償金を支払うことで双方が合意し、解決した。

# 個別労働紛争解決システム



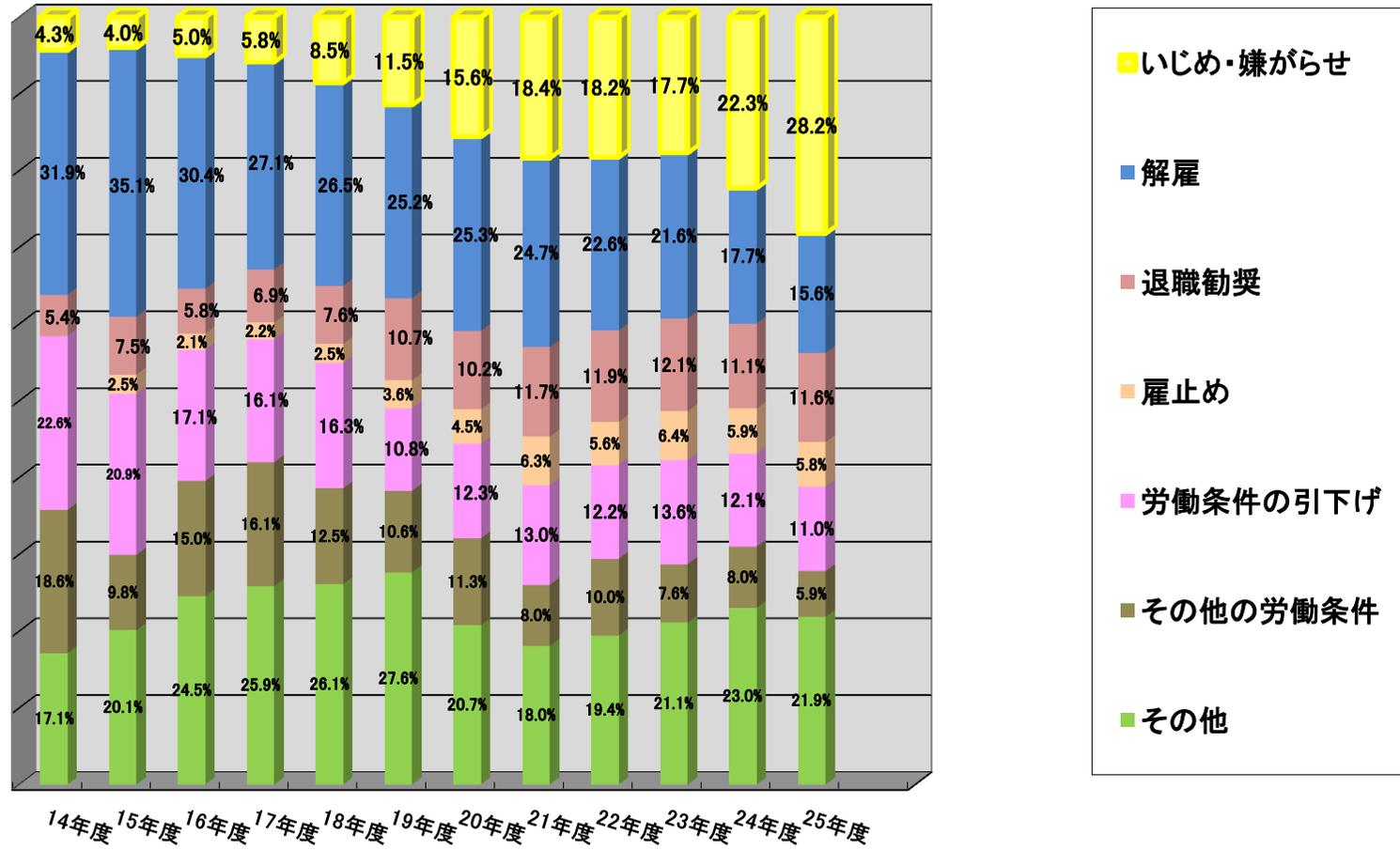
## 千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

	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	25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	40,766
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	6,975



## 千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

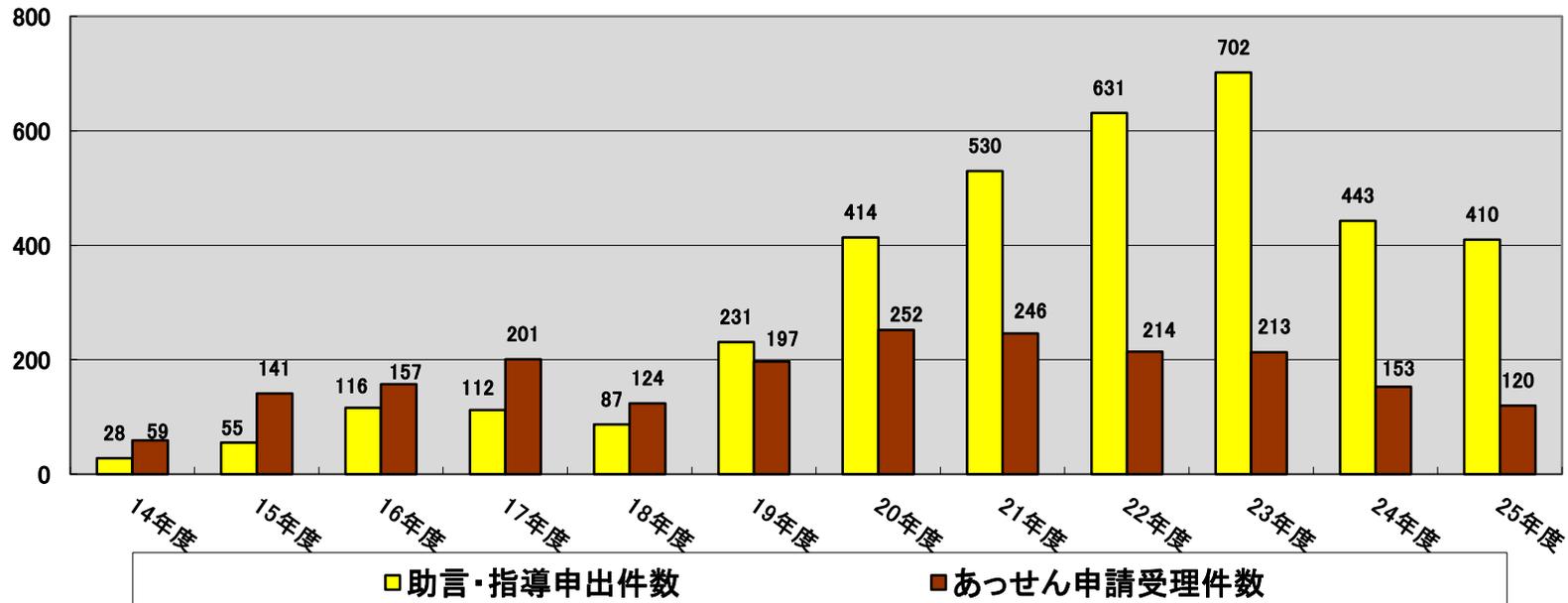
### 第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳(%)



### 千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

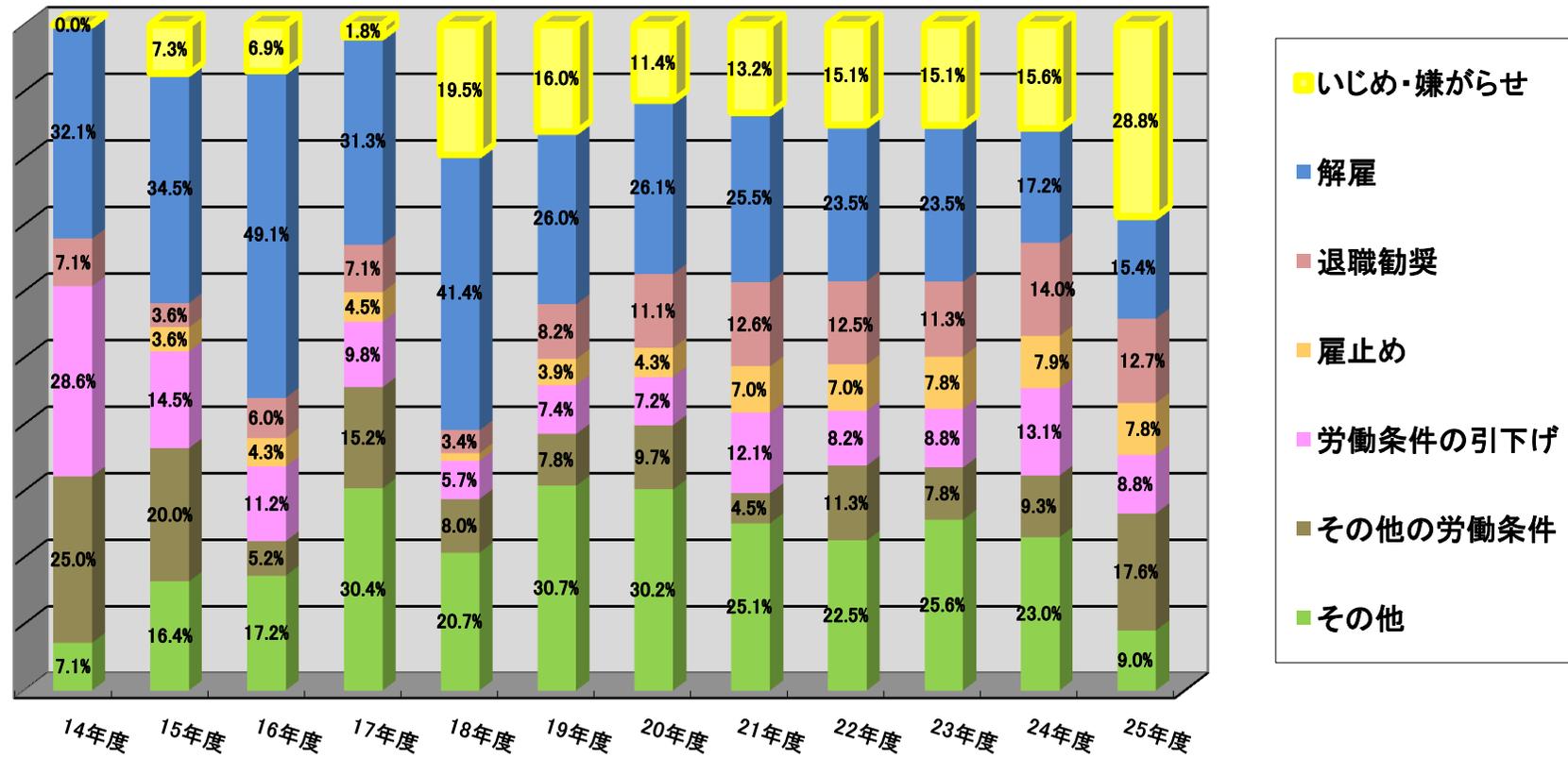
	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
助言・指導申出件数	28	55	116	112	87	231	414	530	631	702	443	410
あっせん申請受理件数	59	141	157	201	124	197	252	246	214	213	153	120

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



## 千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

### 第4図 助言・指導申出内容の内訳(%)



## 千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

### 第5図 あっせん申請内容の内訳(%)

