



千葉労働局発表  
平成26年11月28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26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

～ 平成26年度上半期の相談件数は前年同期を上回る ～  
～ 『いじめ・嫌がらせ(パワハラ)』の相談増加がより顕著に ～

千葉労働局(局長 小澤真一)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26年度上半期(平成26年4月～平成26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26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       | 21,125 件 | (前年同期比 7.2%増)  |
| ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 | 3,734 件  | (前年同期比 6.2%増)  |
| ・ 助言・指導申出受付件数    | 221 件    | (前年同期比 2.8%増)  |
| ・ あっせん申請受理件数     | 58 件     | (前年同期比 14.7%減) |

(1) 相談件数、助言・指導申出件数は増加、あっせん申請受理件数は減少

総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争相談件数は増加しました。

助言・指導申出件数は増加しましたが、あっせん申請受理件数は減少しました。

(2) 紛争内容は「いじめ・嫌がらせ(パワハラ)」の占める割合が3割超

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)』32.4%、『解雇』と『労働条件の引下げ』が13.4%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(前年同期より216件増加し1210件になりました。)

## 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 26 年度上半期の相談の総件数は 21,125 件であり、前年同期に比べて 1,414 件増加（前年同期比 7.2%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等法律違反に係るものを除く民事上の労働紛争に係る相談は 3,734 件で、前年同期に比べて 217 件増加（前年同期比 6.2%増）し、相談全体の 17.7%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。）』、『労働条件の引下げ』、『退職勧奨』、が多くを占めました（末尾添付「第 2 図」参照）。

相談件数が増加する中、『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』に関する相談の占める割合は継続して増加傾向にあり、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 221 件であり、前年同期比で 6 件の増加（2.8%増）となりました（末尾添付「第 3 図」参照）。

労働局長の助言・指導申出内容については『いじめ・嫌がらせ（パワハラ）』、『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』、『退職勧奨』、『雇止め』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」の状況

紛争調整委員会によるあっせん申請の受理件数については 58 件であり、前年同期比で 10 件減少（14.7%減）しました（末尾添付「第 3 図」参照）。

紛争調整委員会による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）』、『雇止め』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 26 年度上半期中に処理を終了した事案は、取下げ等によって終了した事案を除いて、労働局長の助言・指導制度では 220 件、紛争調整委員会によるあっせん制度では 57 件でした。このうち紛争解決した事案は、労働局長の助言・指導制度では 109 件（解決率 49.5%（参考：前年同期 41.9%））、紛争調整委員会によるあっせん制度では 23 件（解決率 40.4%（参考：前年同期 37.9%））でした。

### 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、パートタイム労働者として勤務していたところ、上司から、同僚の前で指導の範囲を超えて罵倒されるなどのいじめ・嫌がらせ（パワハラ）を受けたため、事業主に職場環境の改善を求めて相談したが、いじめ・嫌がらせ（パワハラ）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、事実関係を整理・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、事業主がいじめ・嫌がらせ（パワハラ）を行った上司に対し指導を行い職場環境が改善され、解決した。

#### 事例2 労働条件の引下げ（賃金）事案

申出人は、正社員の自動車運転者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に職種の変更を余儀なくされ、事務職に配置転換となった。このことに伴い賃金が減少した。職種変更自体は仕方ないと思い、これに伴う労働条件（賃金）の引下げにもある程度応じて勤務してきたものの、その後、事業主から更なる労働条件（賃金）の引下げを持ちかけられた。これ以上労働条件（賃金）引下げに応じることは出来ない旨主張したものの、労働条件（賃金）引下げを断行され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、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。」旨趣旨説明。紛争解決のため、事実関係を整理・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、労働条件（賃金）引下げが撤回され、解決した。

## 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、パートタイム労働者として採用され勤務したが、職場の同僚から無視されたり、机上を荒らされる等のいじめ・嫌がらせ（パワハラ）を受けたため、事業主に職場環境の改善を求めた。しかし、事業主は長期間にわたり何らの改善策を講じることなくこれを放置した。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、経済的補償及び精神的苦痛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。

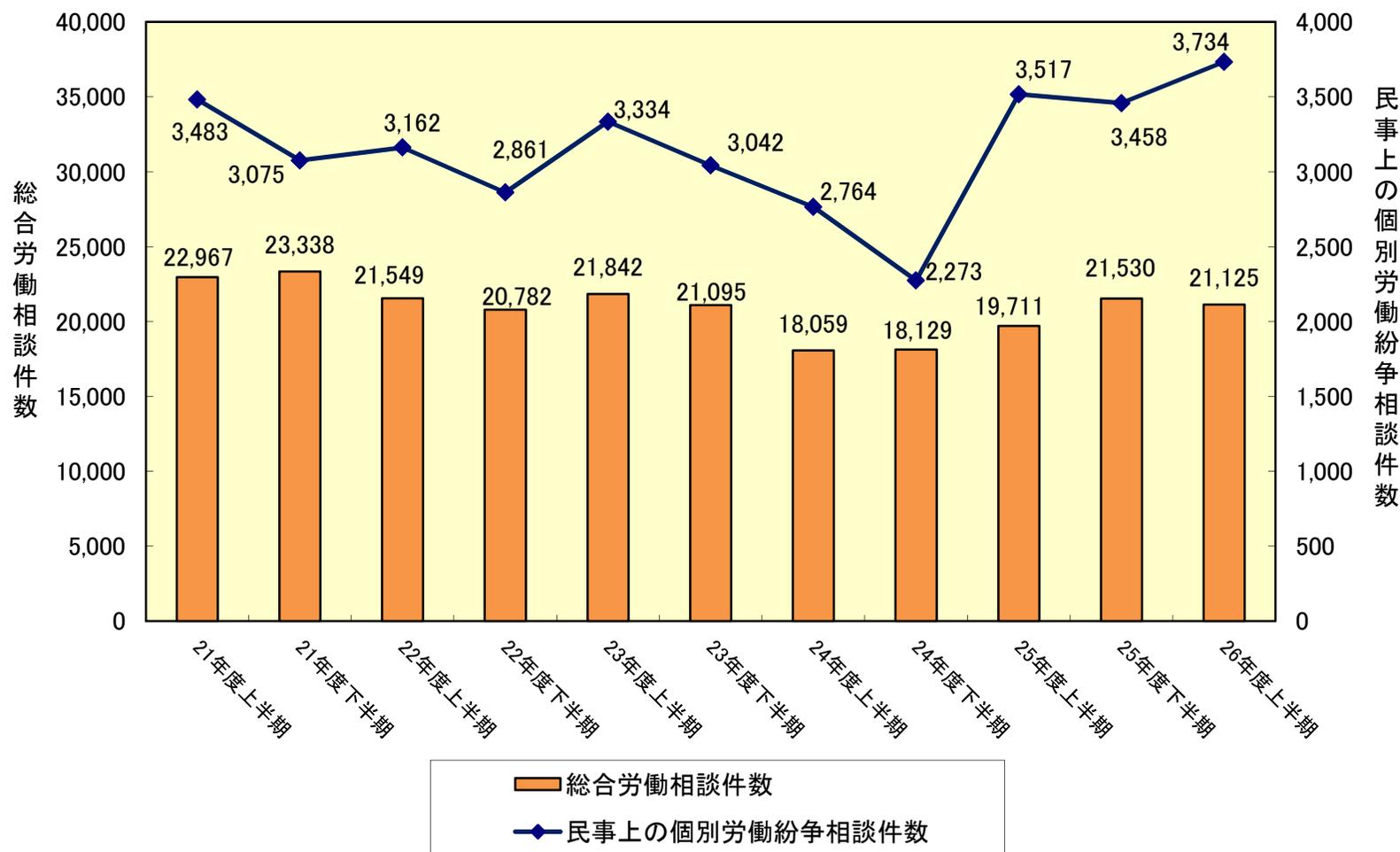
あっせんの場において、あっせん委員が双方の主張を整理・確認し、解決に向けて調整したところ、解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

### 事例4 解雇事案

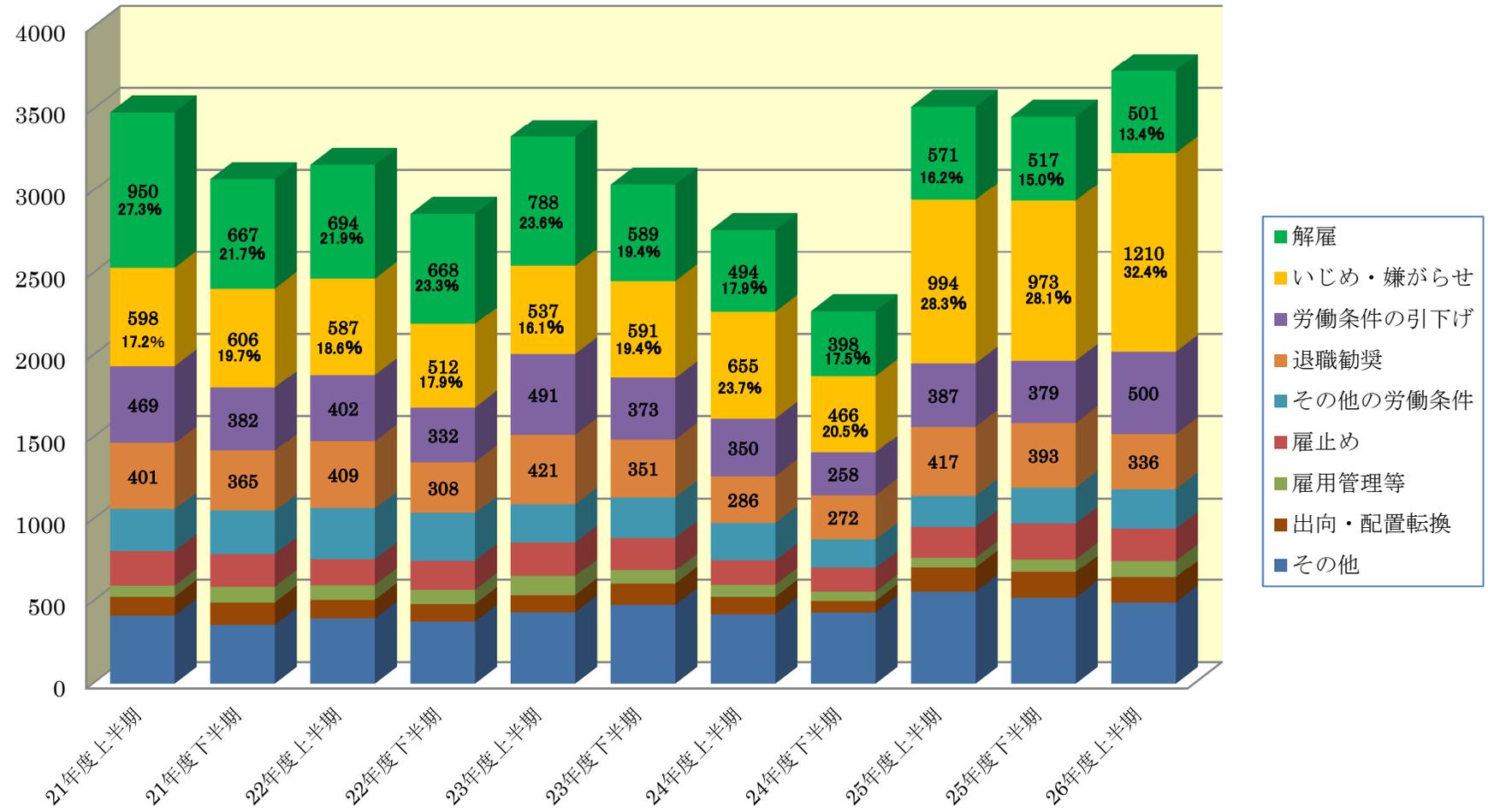
申請人は、正社員として採用され勤務したが、社長から突然に一方的な解雇理由により解雇通告を受けた。解雇理由に納得できないため職場復帰を求めたが、受け入れてはもらえなかった。そこで経済的補償金の支払いを求めたが、やはり受け入れてはもらえなかった。当事者間の話し合いでは解決に至らず紛争となっているとのことであったので、個別労働関係紛争解決制度を説明したところ、あっせん申請が行われた。

あっせんの場において、あっせん委員が双方の主張を整理・確認し、解決に向けて調整したところ、解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

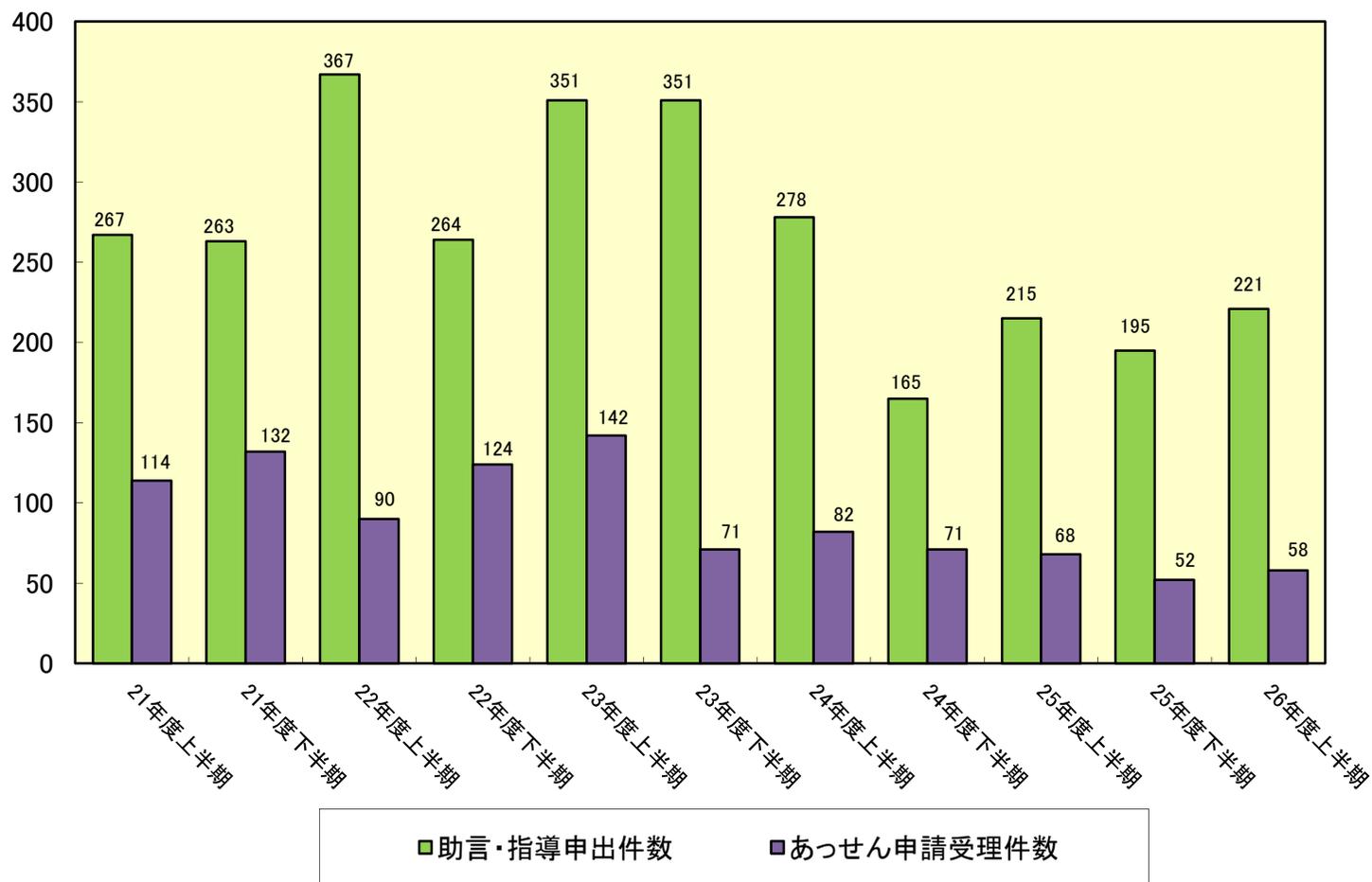
### 第1図 相談件数の推移



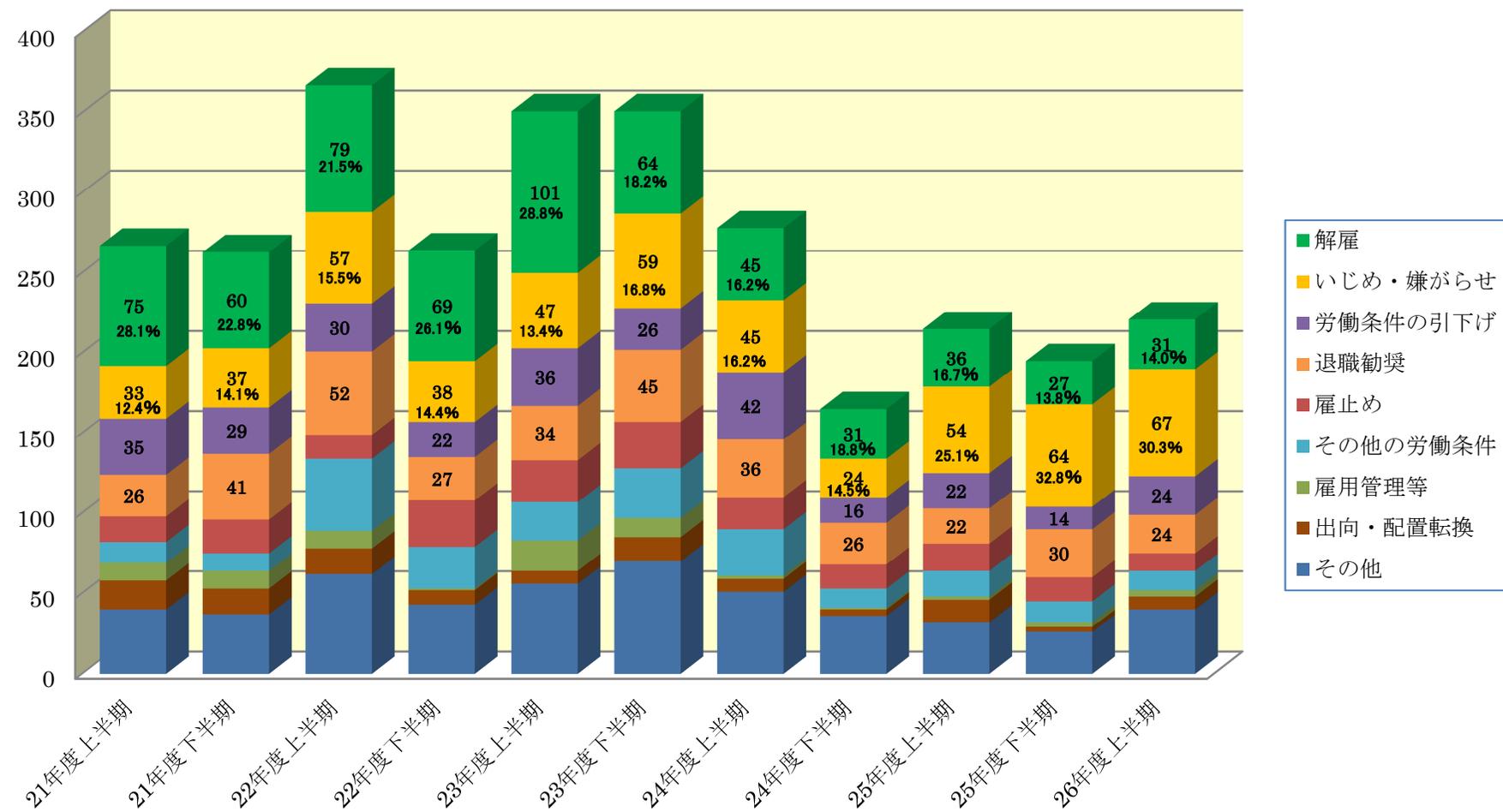
第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳（件数）



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（件数）



第5図 あっせん申請内容の内訳（件数）

