

千葉労働局発表  
平成21年5月22日

千葉労働局 総務部 企画室  
企画室長 泉 豊彦  
労働紛争調整官 高橋 幸喜  
電話 043-221-2303

## 個別労働紛争解決制度の利用が 制度発足以来最大に

総合労働相談件数 25,907件(対前年度比104.8%)

助言・指導申出受付件数 414件(対前年度比179.2%)

あっせん申請受理件数 252件(対前年度比127.9%)

### - いじめ・嫌がらせ(パワハラ)に係る紛争が大幅に増加 -

千葉労働局(局長 千葉秀木)では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、個別労働紛争解決制度の平成20年度(平成20年4月～21年3月)の運用状況を以下のとおり取りまとめた。

総合労働相談件数は25,907件と前年度に比べ約1,000件増加した。

労働局長の助言・指導申出受付件数は414件(対前年度比179.2%)、あっせん申請受理件数は252件(対前年度比127.9%)と大幅に増加した。助言・指導申出受付件数及びあっせん申請受理件数は、平成13年10月に本制度が発足以来最大となった。

相談や助言・指導、あっせんでは、解雇、労働条件引下げを巡る紛争が引続き多くを占める一方で、いじめ・嫌がらせ(パワハラ)を巡る紛争が平成19年度以降大幅に増加する傾向が見られる。

## 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ヶ所の総合労働相談コーナーにおける、平成20年度の相談・問合せの総件数は約2万5千件であった。

表1 総合労働相談コーナーにおける相談・問合せ件数

	18年度 (4～3月)	19年度 (4～3月)	20年度 (4～3月)	対19年度増減	対19年度 比
千葉労働局	25,411件	24,729件	25,907件	+1,178件	104.8%
全 国	946,012件	997,237件	1,075,021件	+77,784件	107.8%

これら約2万5千件の相談・問合せのうち、労働基準法違反等の問題には当らない、いわゆる民事上の労働紛争に係る相談は、4,737件で全体の18.3%である。

民事上の労働紛争の主な相談の内訳は以下のとおりで、解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）、労働条件引下げ、その他の労働条件に係る相談が多いが、いじめ・嫌がらせ（パワハラ）に係る相談が、平成19年度以降大幅な増加傾向にある。

表2 民事上の労働紛争の主な相談の内訳

普通解雇	881件	その他の労働条件	536件
整理解雇	233件	女性労働問題	16件
懲戒解雇	85件	募集・採用	59件
労働条件引下げ	585件	雇用管理等	93件
出向・配置転換	168件	いじめ・嫌がらせ（パワハラ）	739件
退職勧奨	485件	賠償	188件
雇止め	211件	その他	122件
自己都合退職	280件		

## 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

平成20年度における労働局長の「助言・指導」制度、紛争調整委員会における「あっせん」制度の申出・申請件数は以下のとおりであり、両制度の利用は平成19年度に引き続き大幅に増加している。

助言・指導申出については、解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）、いじめ・嫌がらせ（パワハラ）、退職勧奨に係る紛争が多かった。あっせん申請については、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係る紛争が多かった。

平成 20 年度に処理を終了した事案のうち、助言・指導制度（ ）において 173 件（ 41.8 % ）、あっせん制度（ ）において 92 件（ 35.1 % ）が、和解その他何らかの解決が図られている。

助言・指導制度：紛争の問題点を指摘し、解決の方向性を示す制度
あっせん制度：学識経験者が双方の主張を確かめ、具体的な解決案を示すなどにより和解を促す制度

表 3 助言・指導，あっせん件数の推移

	18 年度	19 年度	20 年度	対 19 年度比
助言・指導制度申出	87 件	231 件	414 件	179.2%
あっせん制度申請	124 件	197 件	252 件	127.9%

### 3 解決事例

#### 事例 1 労働局長の助言・指導に係る申出事案（労働者からの申出）

申出人は、事業場の求人広告に応募、面接を受け、採用内定通知書を受け取った。ところが出勤開始日について何度も連絡を取っているにもかかわらず明確な返事がもらえずに 1 ヶ月経過してしまった。出勤開始日についてはっきりさせるための話し合いをしたいとの申出があった。

申出を受け事業場側の経緯、事情等を確認の上問題解決のための話し合いの場を設けるよう労働局長の助言を実施した。

その結果、申出人と事業場との間で話し合いの場が持たれ、翌日より出勤を開始することで解決に至った。

## 事例2 紛争調整委員会によるあっせんの申請事案（労働者からの申請）

申請人は、正社員として事業場に勤務していたが、上司からの暴言等により精神的に出勤できない状況に追い込まれたことについて、出勤できない期間における賃金等の補償を求めたいとの申請があった。

あっせんにおいて、あっせん委員が双方の主張を確認した上で、解決に向けた調整を図ったところ、申請人は復職する意思はないとのことであったので、事業場側都合による退職及び解決金の支払いで双方が合意し問題の解決に至った。

## 4 制度の積極的活用促進について

労働関係のトラブル、とりわけ民事上の労働紛争の円満解決へのニーズは今後も増加傾向が見込まれる中、紛争解決の援助制度は、強制力はないが、  
労使のいずれからでも利用できること。

一切費用がかからないこと。

概ね2か月以内で結果がでること。

非公開なので外部に知られる心配がないこと。

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る。

このため、千葉労働局では、本制度の積極的活用を努めることとしている。  
本制度の内容については、以下にご照会下さい。

- ・千葉労働局のホームページ（<http://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/>）
- ・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）