



千葉労働局発表  
平成27年6月16日

【照会先】

千葉労働局 総務部 企画室  
企画室長 藤澤 俊一  
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 個別労働関係紛争解決制度の施行状況について

～ 民事上の個別労働紛争相談件数は制度開始以降の最高値に ～  
～ 『いじめ・嫌がらせ』の相談が2年連続過去最高を更新 ～

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(平成26年4月～平成27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26年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

- ・ 総合労働相談件数 42,438件 (前年同期比 4.1%増)
- ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 7,584件 (前年同期比 8.7%増)
- ・ 助言・指導申出受付件数 418件 (前年同期比 2.0%増)
- ・ あっせん申請受理件数 111件 (前年同期比 7.5%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

総合労働相談件数は前年度を上回り、このうち民事上の個別労働紛争相談件数は制度開始以降の最高値となりました。

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)」が2千件超、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)』が30.3%、『解雇』が13.9%、『労働条件の引下げ』が12.8%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、制度開始以降ではじめて2千件超、3割超となりました。

## 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 26 年度の相談の総件数は 42,438 件であり、前年度に比べて 1,672 件増加（前年度比 4.1%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 7,584 件で、前年度に比べて 609 件増加（前年同期比 8.7%増）し、相談全体の 17.9%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, 3 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, 3 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 418 件であり、前年度比で 8 件の増加（2.0%増）となりました（末尾添付「第 4 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。）』、『労働条件の引下げ』、『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 5, 6 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 111 件であり、前年度比で 9 件減少（7.5%減）しました（末尾添付「第 4 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『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。（末尾添付「第 7, 8 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）418 件のうち解決件数は 208 件（解決率 49.8%）であり、解決率は前年度比で 8.5 ポイント増加しました。

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）115 件のうち解決件数は 49 件（解決率 42.6%）であり、解決率は前年度比で 4.5 ポイント増加しました。

### 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。

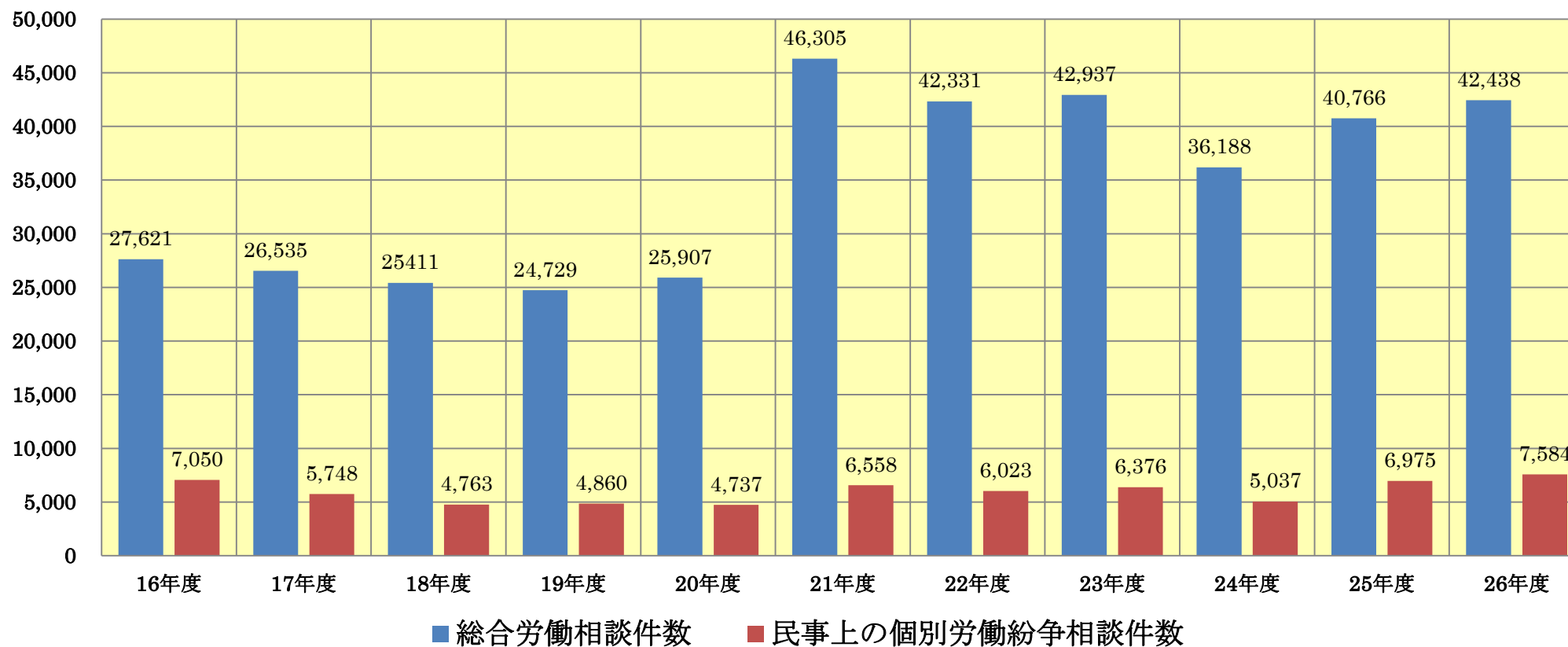
#### ※【紛争調整委員会とは】

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。

## 千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

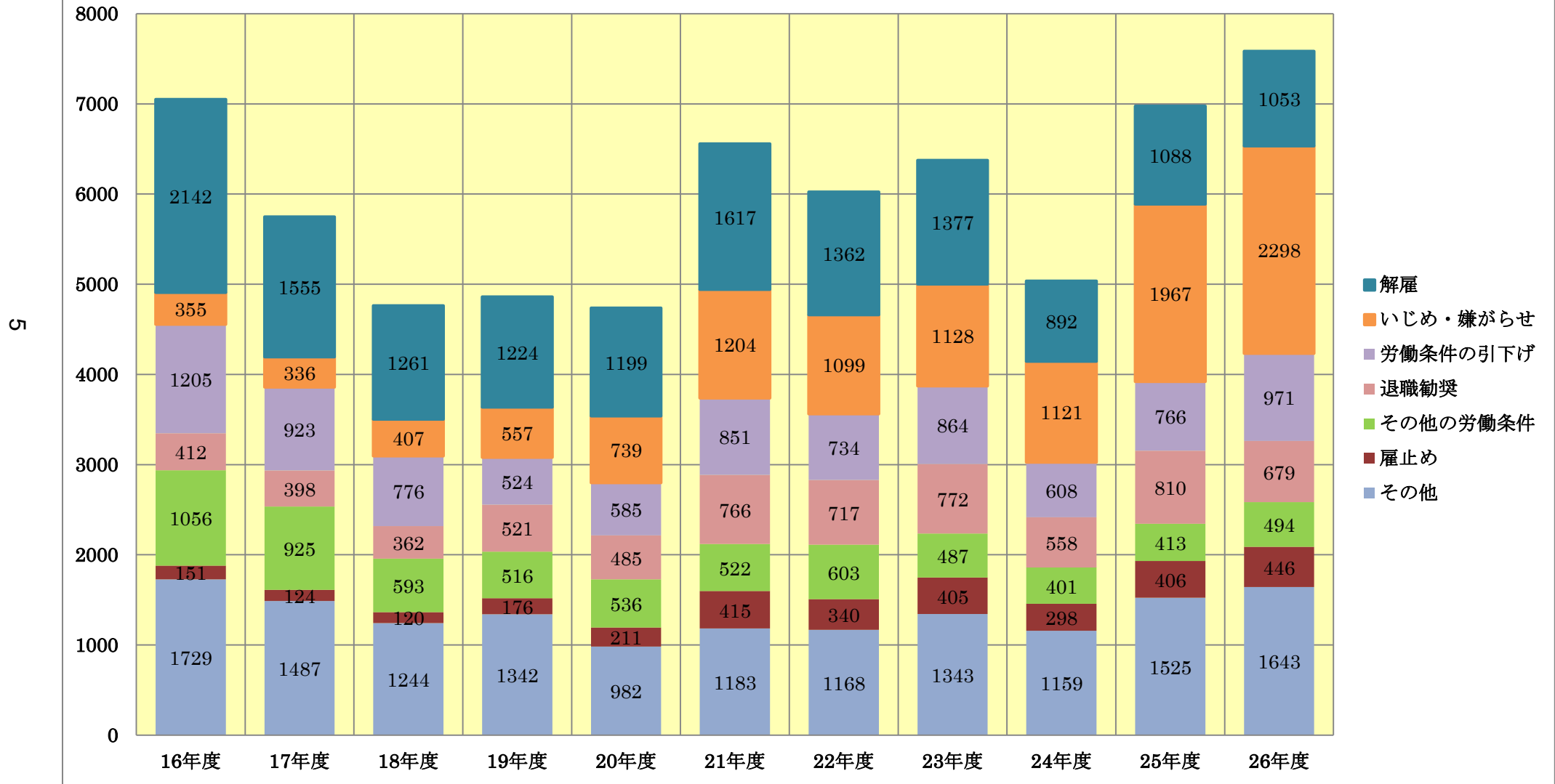
	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
総合労働相談件数	27,621	26,535	25,411	24,729	25,907	46,305	42,331	42,937	36,188	40,766	42,438
民事上の個別労働紛争相談件数	7,050	5,748	4,763	4,860	4,737	6,558	6,023	6,376	5,037	6,975	7,584

### 第1図 相談件数の推移



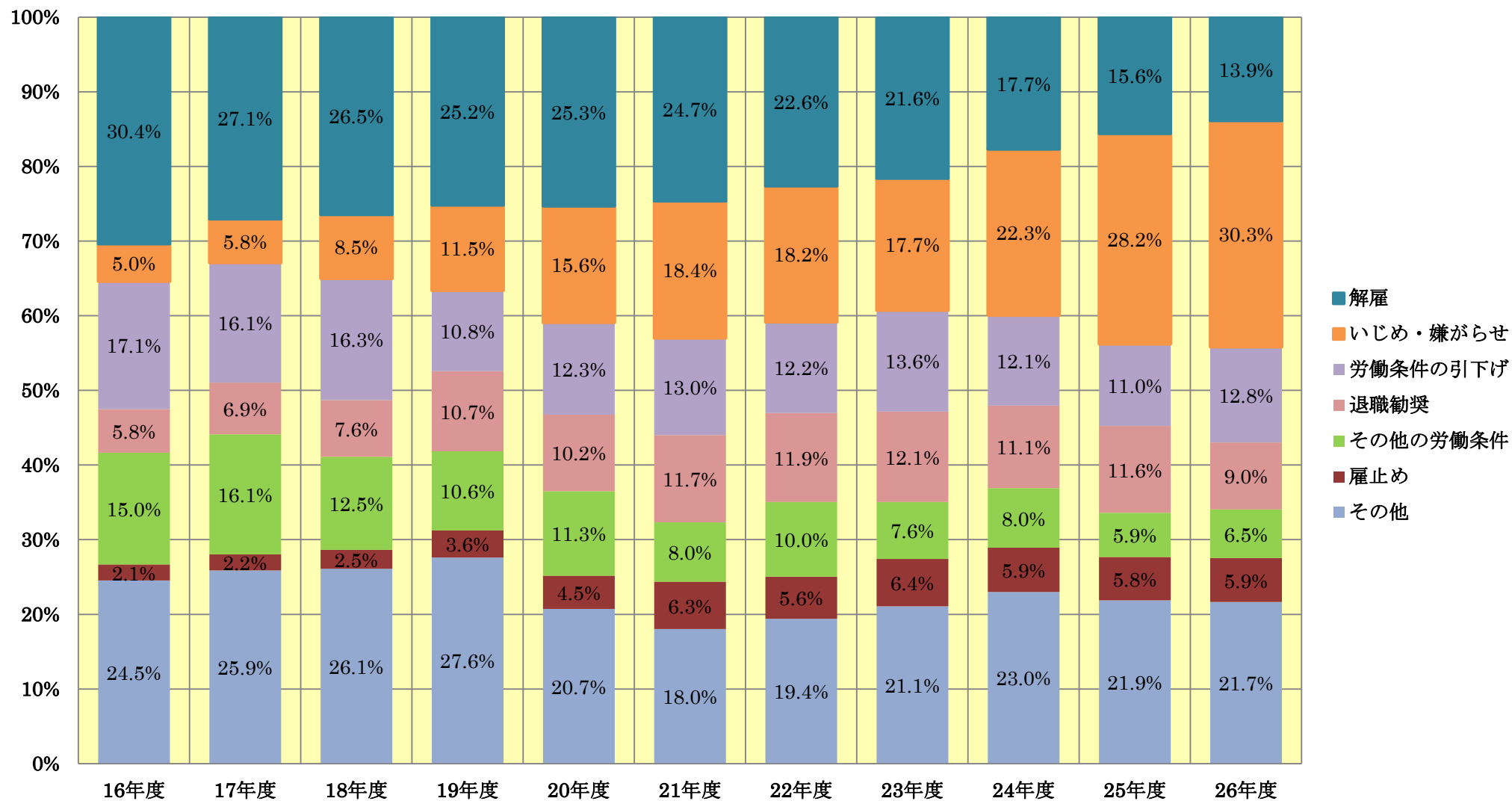
# 千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

## 第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳（件数）



# 千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

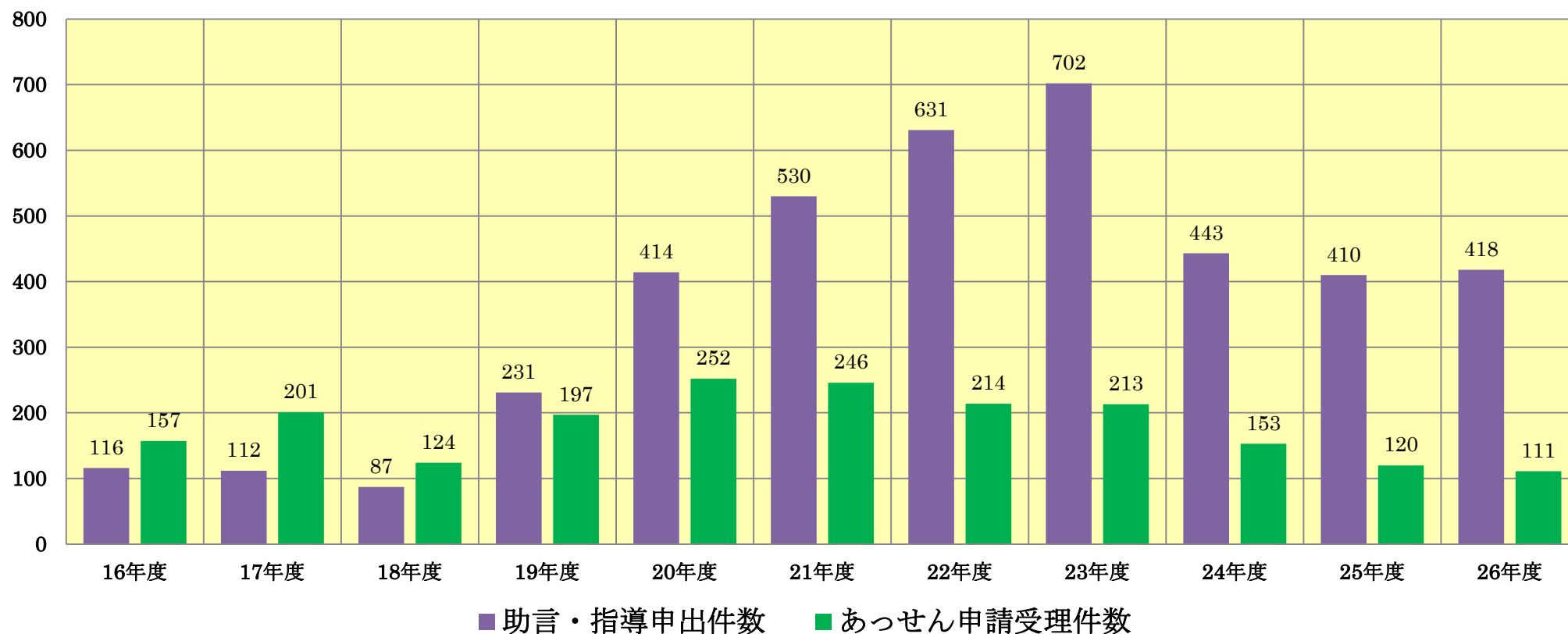
## 第3図 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳 (%)



## 千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

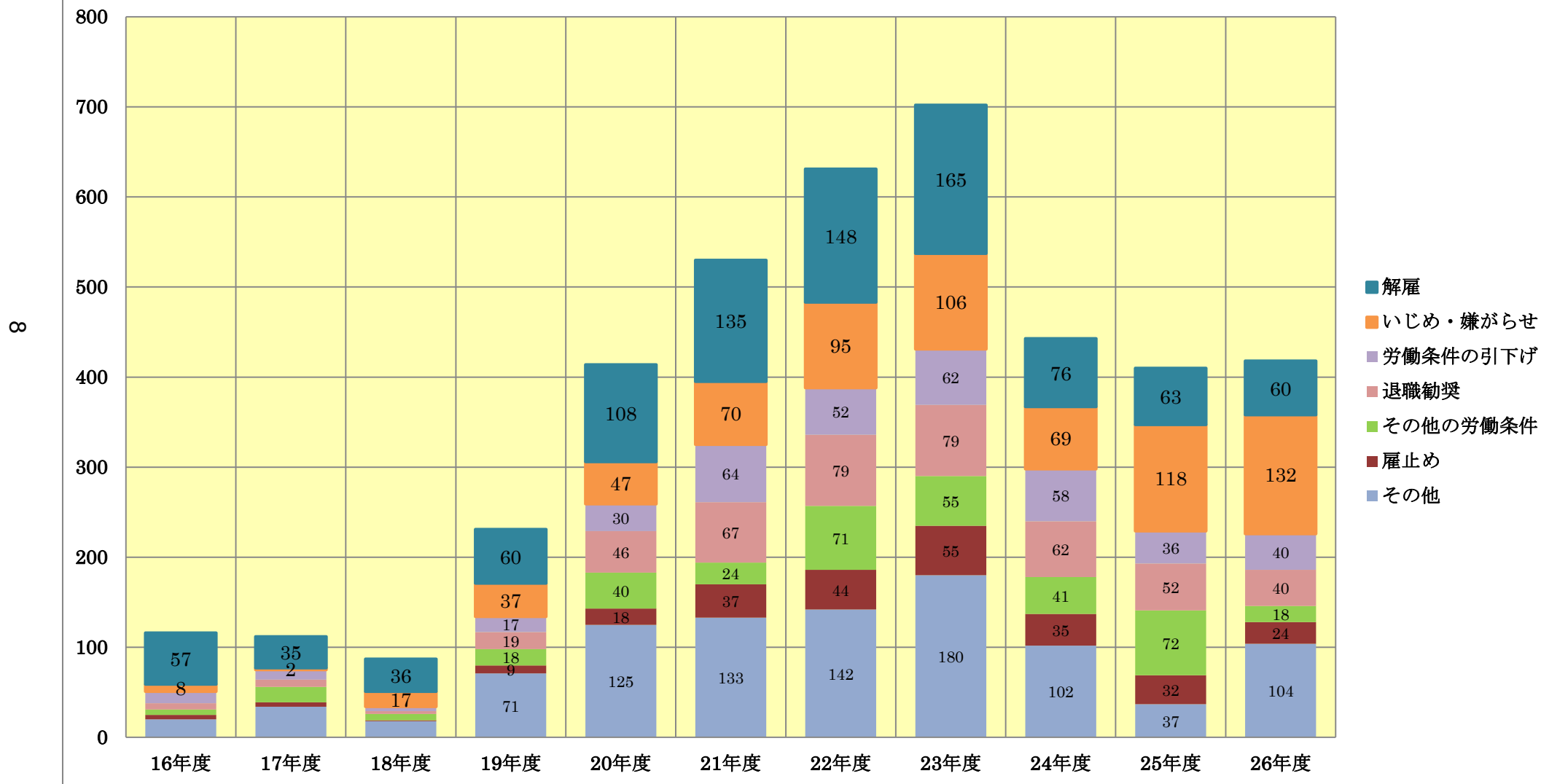
	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
助言・指導申出件数	116	112	87	231	414	530	631	702	443	410	418
あっせん申請受理件数	157	201	124	197	252	246	214	213	153	120	111

第4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

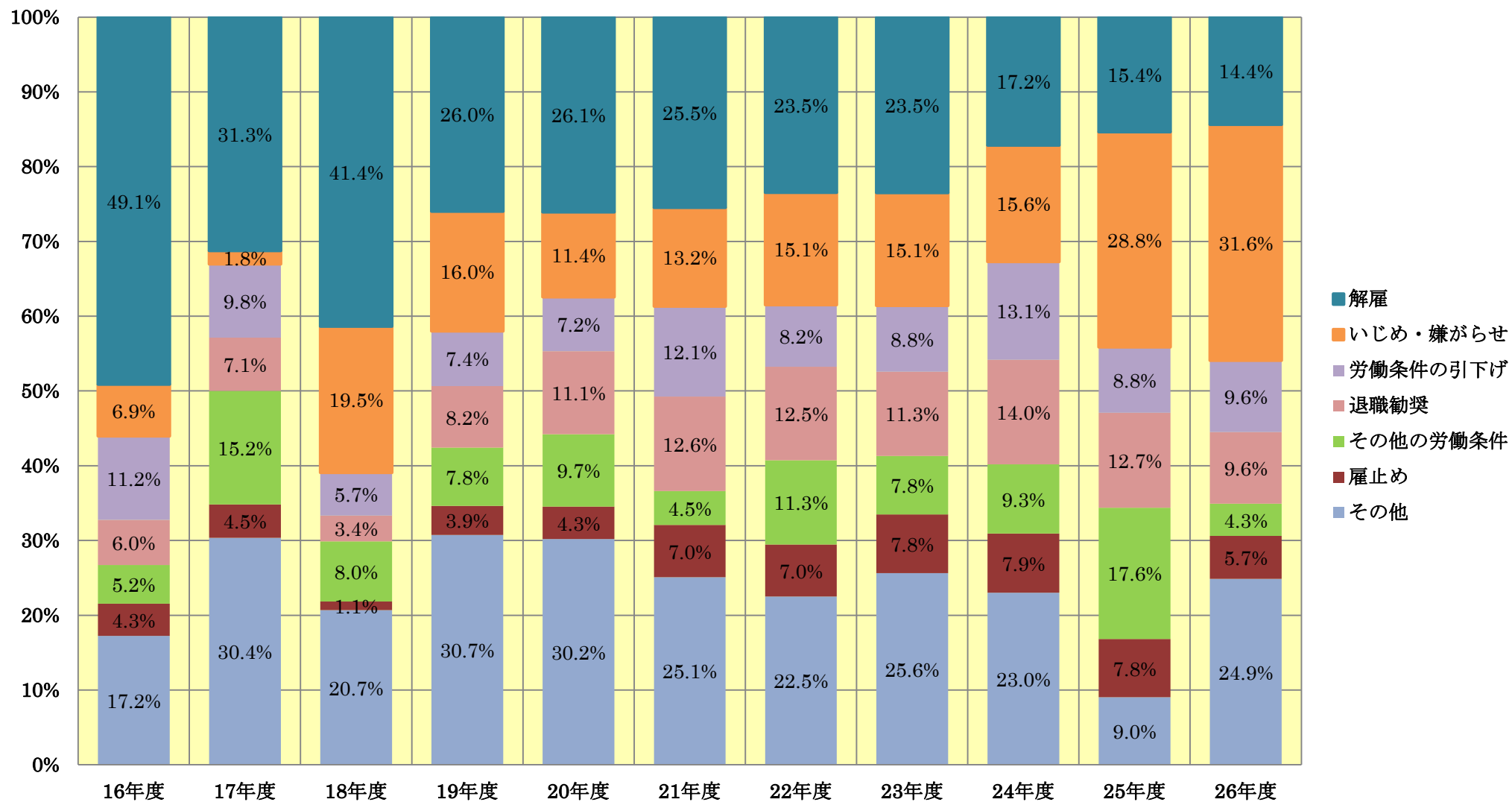
## 第5図 助言・指導申出内容の内訳（件数）





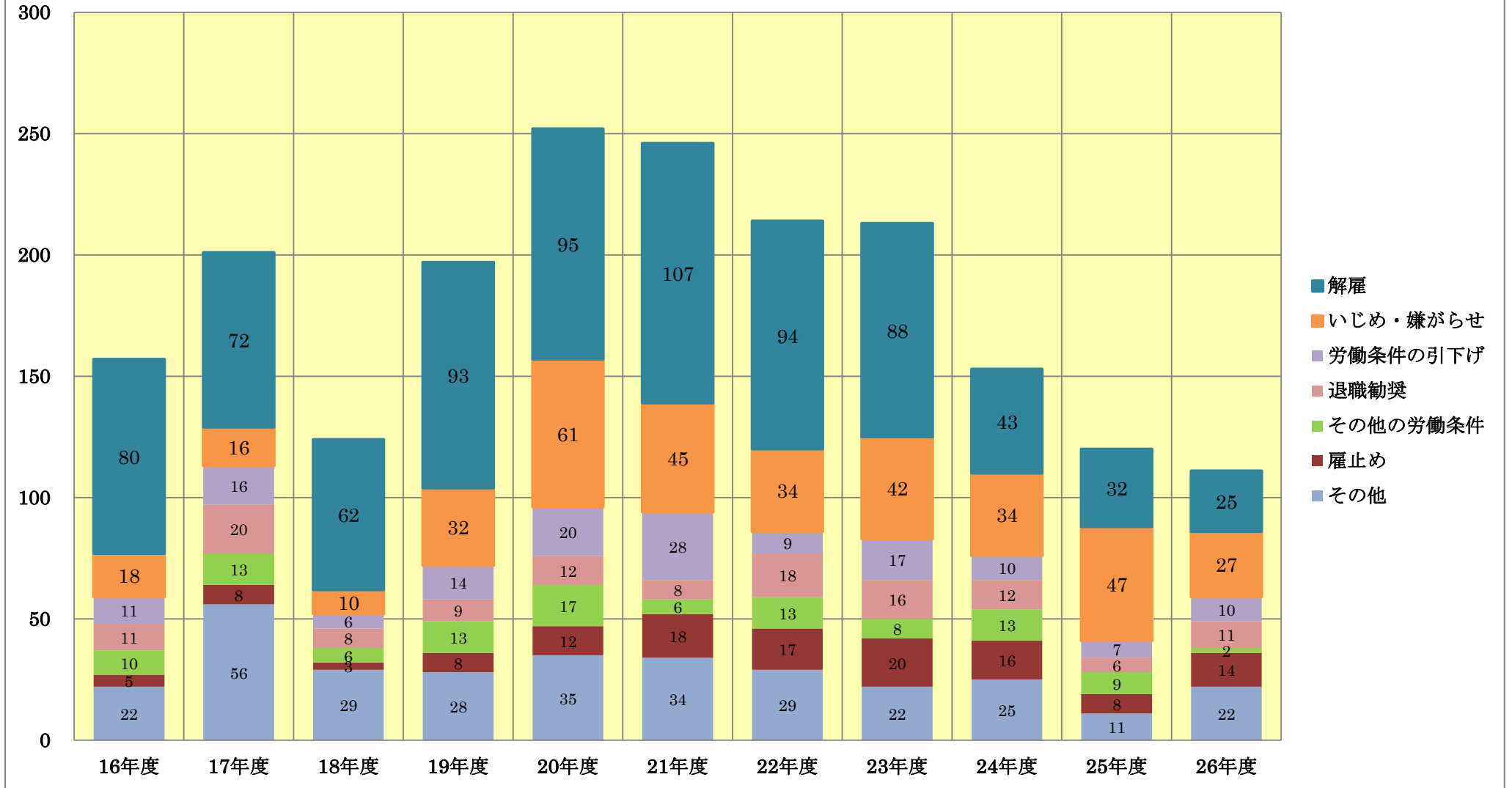
# 千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

## 第6図 助言・指導申出内容の内訳 (%)



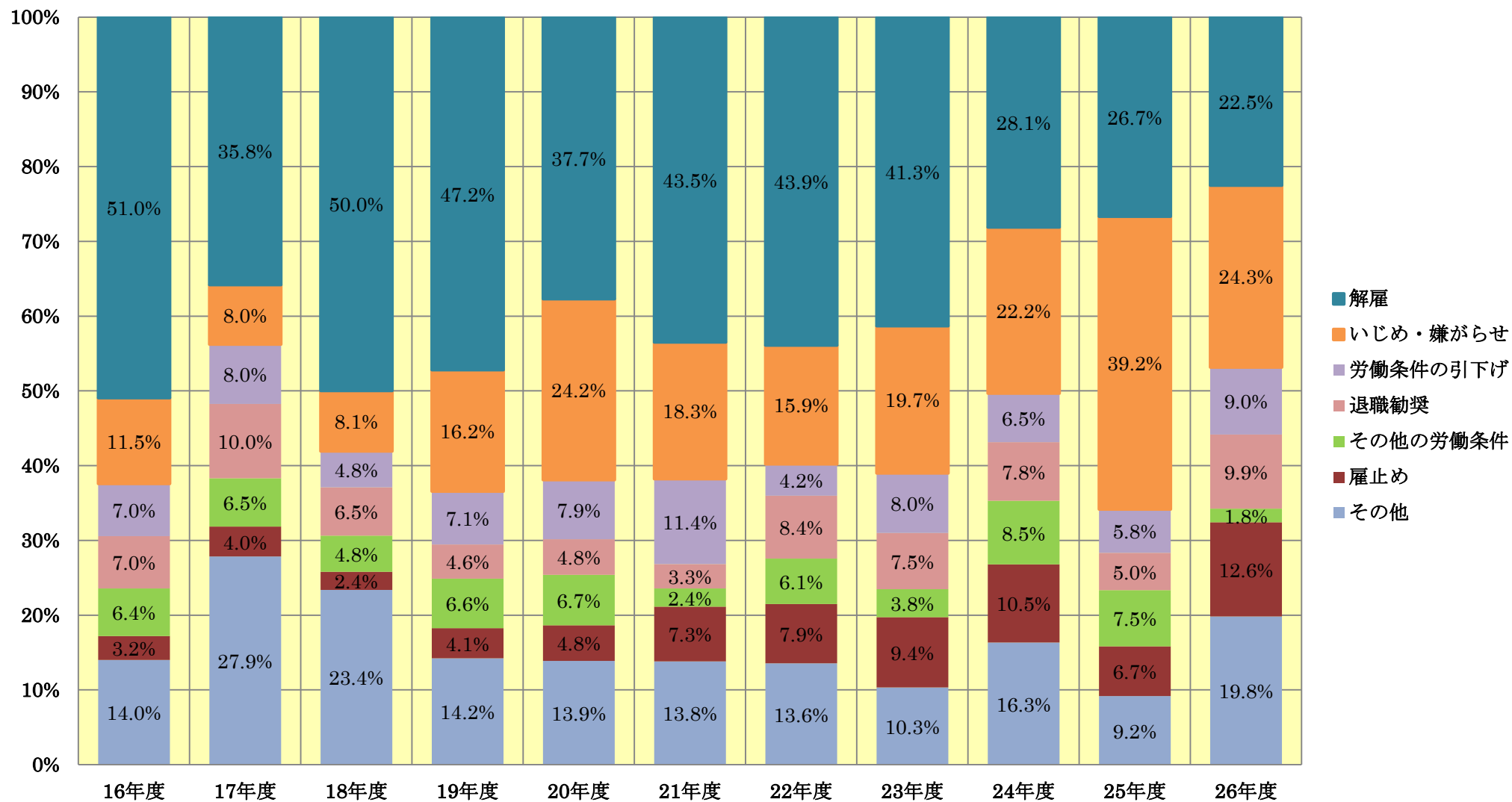
# 千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

## 第7図 あっせん申請内容の内訳（件数）



# 千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

## 第8図 あっせん申請内容の内訳 (%)



## <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、被申出人が事業経営する燃料販売店に正社員として勤務していたところ、上司から、無視をされたり、水を掛けられるなどのいじめ・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 解雇（整理解雇）事案

申出人は、被申出人が事業経営する製造工場に製造工員のパートタイム労働者として勤務を開始したところ、僅か2週間程度で経営不振を理由に解雇通告された。経営不振というが、整理解雇しなければならないほどではなく、新規で他の労働者を採用している。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、無効とされている。整理解雇については、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③対象者選定基準の合理性、④解雇手続きの妥当性、の4要件が判断要素とされている。」旨趣旨説明。紛争解決のため、事実関係を確認し申出人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、解雇（整理解雇）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、被申請人が事業経営する社員食堂の厨房の洗い場担当のパートタイム労働者として採用され勤務したが、職場の料理人から、暴言、睨み付け、無視等のいじめ・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。事業主の注意の結果、料理人からの暴言、睨み付けは無くなったが、徹底的に無視されるようになった。再度、事業主に職場の環境改善を求めたが、事業主は取り合ってくれず、店長、他の従業員からも無視されるようになった。被申請人には職場環境の改善を求めたい。また、これまでに受けた精神的苦痛に対する慰謝料の支払いも併せて求めたい。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、被申請人は解決金を支払うとともに職場環境の改善措置を講ずることで合意が成立し、解決した。

### 事例4 配置転換事案

申請人は、被申請人が事業経営する介護施設に正社員の准看護師として採用され、勤務地を限定した労働条件に基づき勤務してきたところ、何ら事前相談もなく突然に生活圏を離れた通勤不可能な勤務場所への配置転換命令を受けた。通勤不可能である旨訴えたが受け入れてはもらえなかった。こうした状況下においては継続勤務することは困難であり、退職を余儀なくされた。失職による経済的補償として金銭支払いを求めたが、拒否された。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、被申請人は申請人に経済的補償の趣旨で解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

# 個別労働紛争解決システムの概要

