



千葉労働局発表
平成28年6月10日

【照会先】

千葉労働局 雇用環境・均等室
室長 加藤 孝子
労働紛争調整官 高柳 圭一
(代表電話) 043-221-2303

報道関係者 各位

平成27年度 個別労働関係紛争解決制度の施行状況について

～ 総合労働相談が3年連続で4万件超～
～『いじめ・嫌がらせ』の相談が2年連続2千件超、3割超～

千葉労働局（局長 福澤義行）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27年度（平成27年4月1日～平成28年3月31日）の施行状況を以下のとおり取りまとめました。

【平成27年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

- ・ 総合労働相談件数 40,290件（前年同期比 5.1%減）
- ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 7,376件（前年同期比 2.7%減）
- ・ 助言・指導申出受付件数 354件（前年同期比 15.3%減）
- ・ あっせん申請受理件数 97件（前年同期比 12.6%減）

(1) 相談件数、助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数ともに減少

総合労働相談件数は減少していますが、3年連続で4万件を超えました。

民事上の個別労働紛争相談件数は僅かに減少しました。

助言・指導申出件数及び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（パワハラを含む）」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（パワハラを含む）』が31.0%、『解雇』が14.8%、『労働条件の引下げ』が11.7%の順でした。前年度に引き続き『いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）』が最も多く、2年連続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 27 年度の相談の総件数は 40,290 件であり、前年度に比べて 2,148 件減少（前年度比 5.1%減）しましたが、依然として高位で推移しています（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 7,376 件で、前年度に比べて 208 件減少（前年同期比 2.7%減）し、相談全体の 18.3%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（パワハラを含む）』、『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）。

相談件数が減少する中、『いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）』に関する相談の占める割合は継続して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 354 件であり、前年度比で 64 件の減少（15.3%減）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（パワハラを含む）』、『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』、『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 97 件であり、前年度比で 14 件減少（12.6%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（パワハラを含む）』、『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）354 件のうち解決件数は 173 件（解決率 48.9%）であり、解決率は前年度比で 0.9 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）93 件のうち解決件数は 37 件（解決率 39.8%）であり、解決率は前年度比で 2.8 ポイント減少しました。

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 手続が迅速かつ簡便であること（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つの方法がある。

※【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（パワハラ）助言の結果、被申出人（事業主）がパワハラ事案について調査を実施し、被申出人が加害者への指導、申出人（労働者）の配置転換を行い解決した事案

申出人は、被申出人が事業経営する工場に正社員として勤務していた。申出人は労働者Aから、申出人の体型に関する発言や、拳骨を申出人の顔の前に出す等の行為により、いじめ・嫌がらせ（パワハラ）を受けた。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、もう限界である、との申出内容であった。労働局から、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、本件ケースについて「職場のパワーハラスメントの概念と行為類型」及び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、社内調査及び申出人と話し合いの上対処することを約束した。

その後、被申出人により社内調査及び申出人と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）を行った労働者Aに対し指導を行った。また、申出人了承の下、申出人を労働者Aと顔を合わせない部署へ配置転換を行い、解決した。

事例2（給与引下げ）勤務開始して3週間後に基本給を引き下げる旨を通告されたが、助言により撤回された事案

申出人（労働者）は、被申出人（事業主）が事業経営する医療法人に看護師として勤務を開始したところ、約3週間後に基本給を引き下げると通告された。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、「労働契約法第8条では、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こととなっている。よって、賃金額を変更するのであれば原則として労働者の合意が必要である。」旨を説明した。紛争解決のため、申出人との話し合い等の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、当初の契約どおりの賃金額を支払うこととなり、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 (パワハラ) パワーハラスメントにより退職を余儀なくされたため、慰謝料を求めたが、あっせんの結果、被申請人が申請人に対して和解金を支払うこととなった事案。

申請人は、被申請人が事業経営する社会福祉施設の正社員（介護職）として採用され勤務したが、職場のリーダーから、暴言、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が、事業主は改善措置を講じなかった。申請人は事業場に長期間勤務するつもりでいたが体調不良となったため退職を余儀なくされた。これまでに受けた精神的苦痛に対する慰謝料の支払いを被申請人に求めたが、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つたので、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、申請人からの相談対応について不十分な点があつたことを認め、解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

事例4 (懲戒解雇) 懲戒解雇されたが、あっせんの結果、懲戒解雇が撤回され普通解雇とされた事案

申請人は、被申請人が事業経営する社会福祉施設に採用されたが、職場内で威嚇行為があつたとの理由で懲戒解雇とされた。申請人は、これを不当として懲戒解雇の撤回等を求めた。

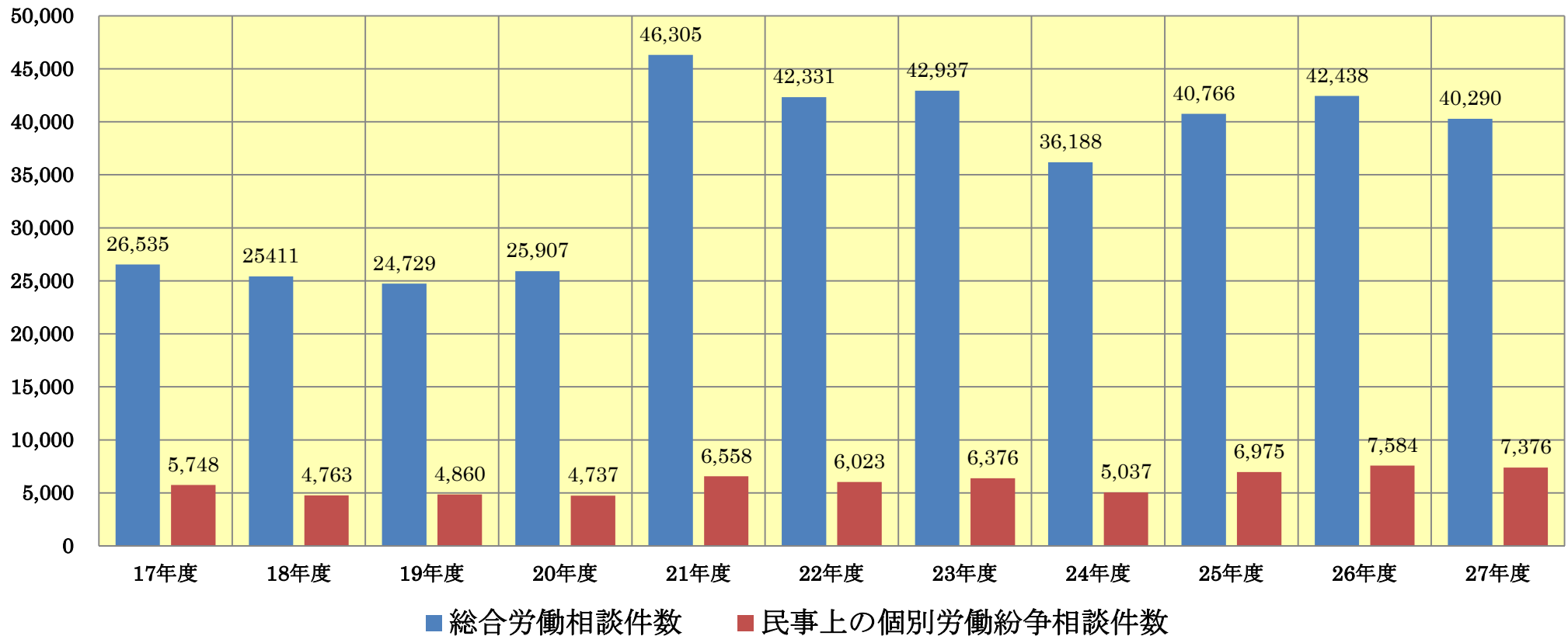
当事者間の話し合いでは解決に至らず紛争となっているとのことであつたので、個別労働関係紛争解決制度を説明したところ、あっせん申請が行われた。

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、懲戒解雇を撤回し、普通解雇とし、申請人に対して解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

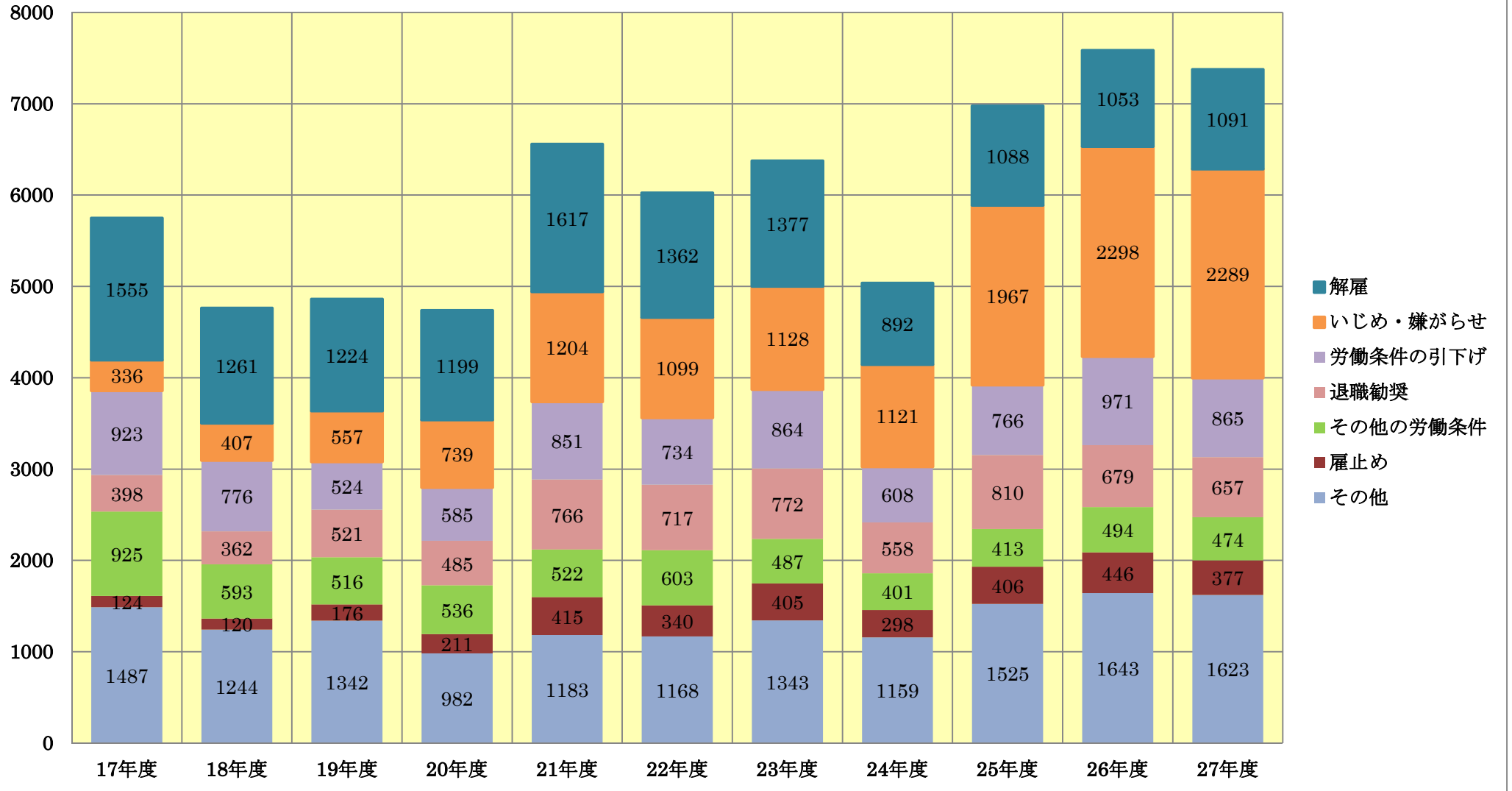
	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
総合労働相談件数	26,535	25,411	24,729	25,907	46,305	42,331	42,937	36,188	40,766	42,438	40,290
民事上の個別労働紛争相談件数	5,748	4,763	4,860	4,737	6,558	6,023	6,376	5,037	6,975	7,584	7,376

第1図 相談件数の推移



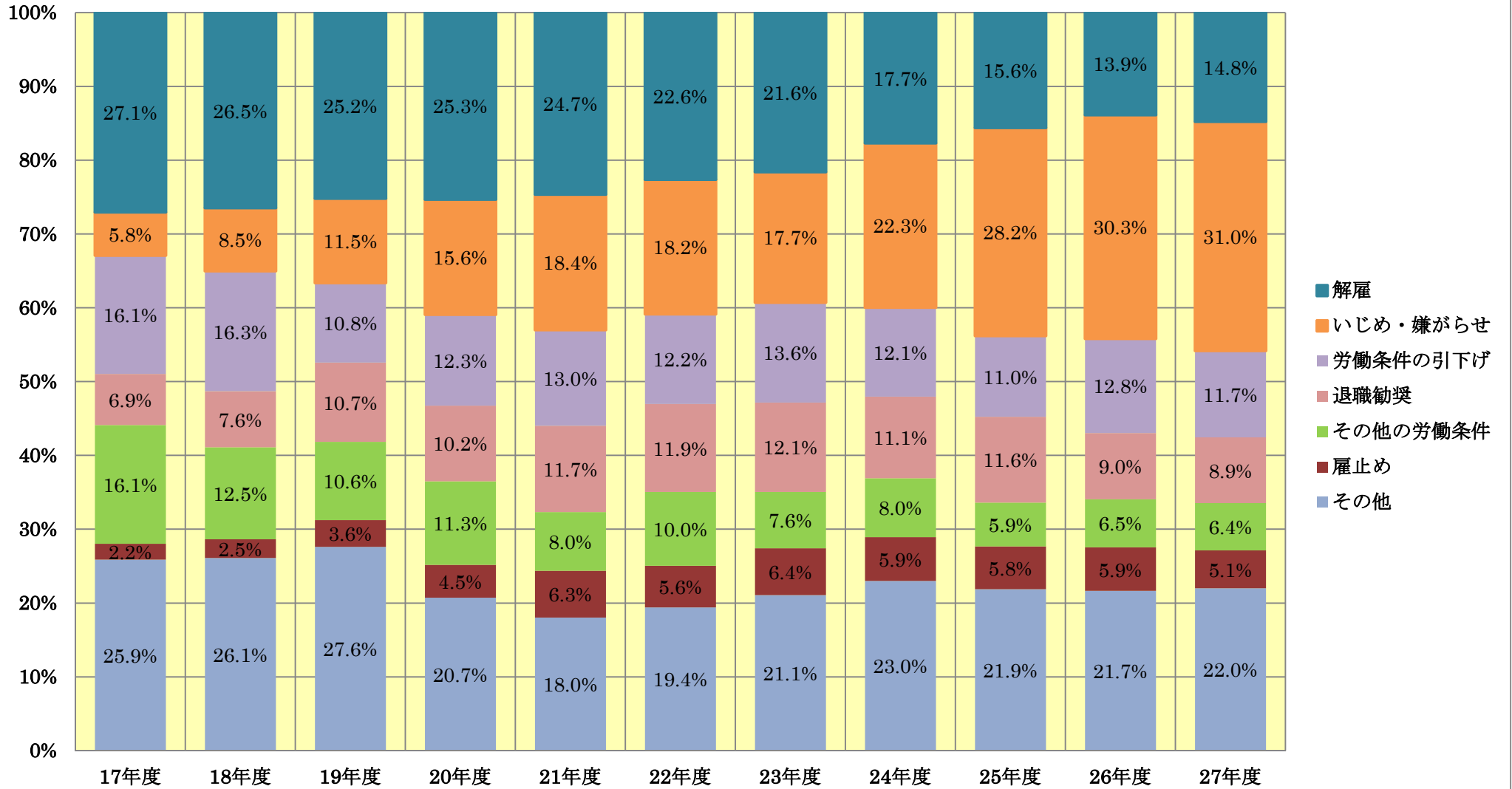
千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

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

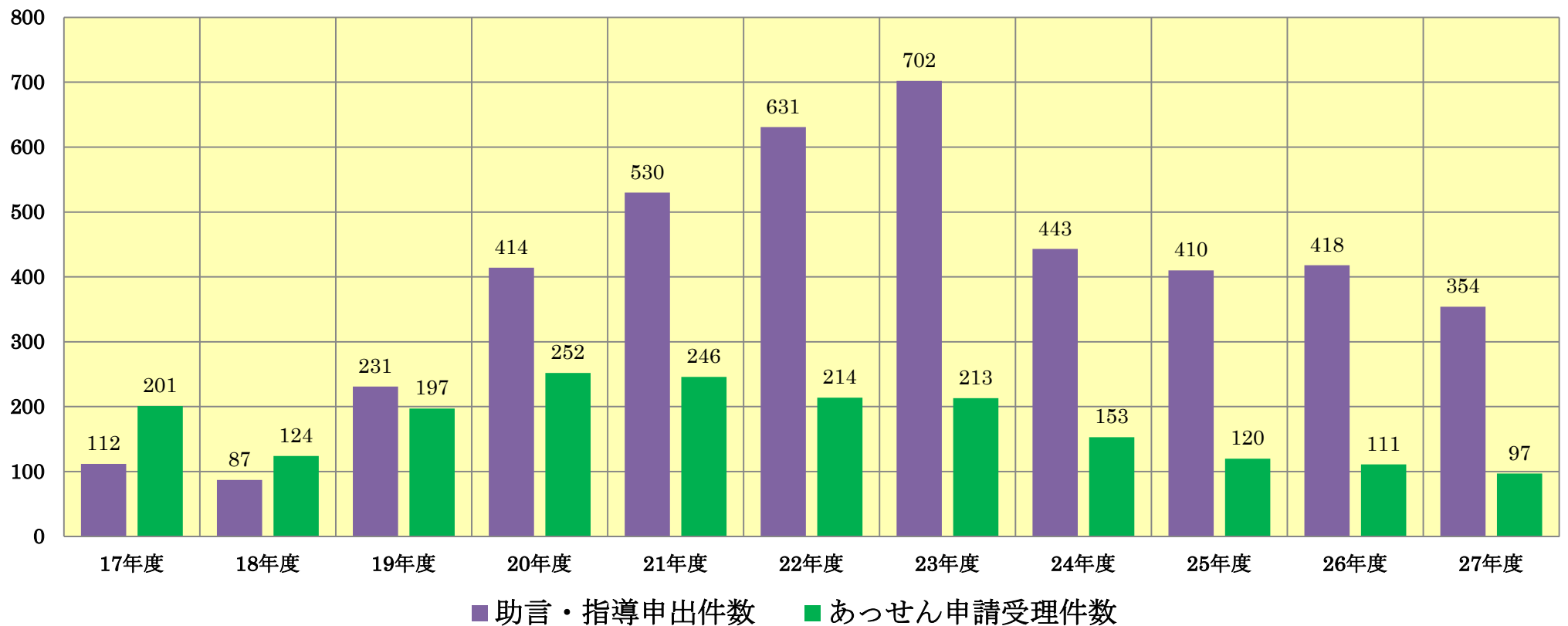
第3図 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳 (%)



千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

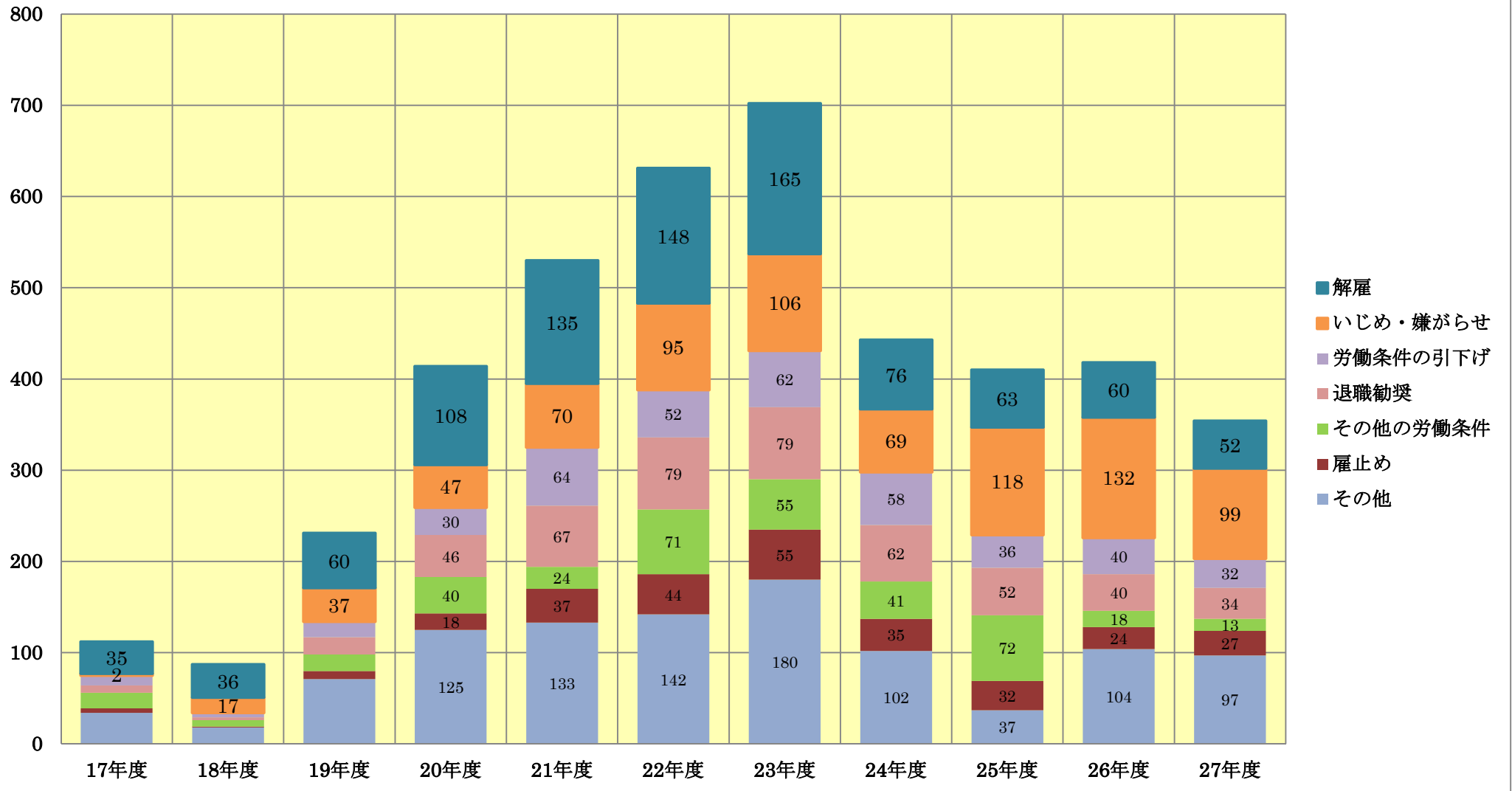
	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
助言・指導申出件数	112	87	231	414	530	631	702	443	410	418	354
あっせん申請受理件数	201	124	197	252	246	214	213	153	120	111	97

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



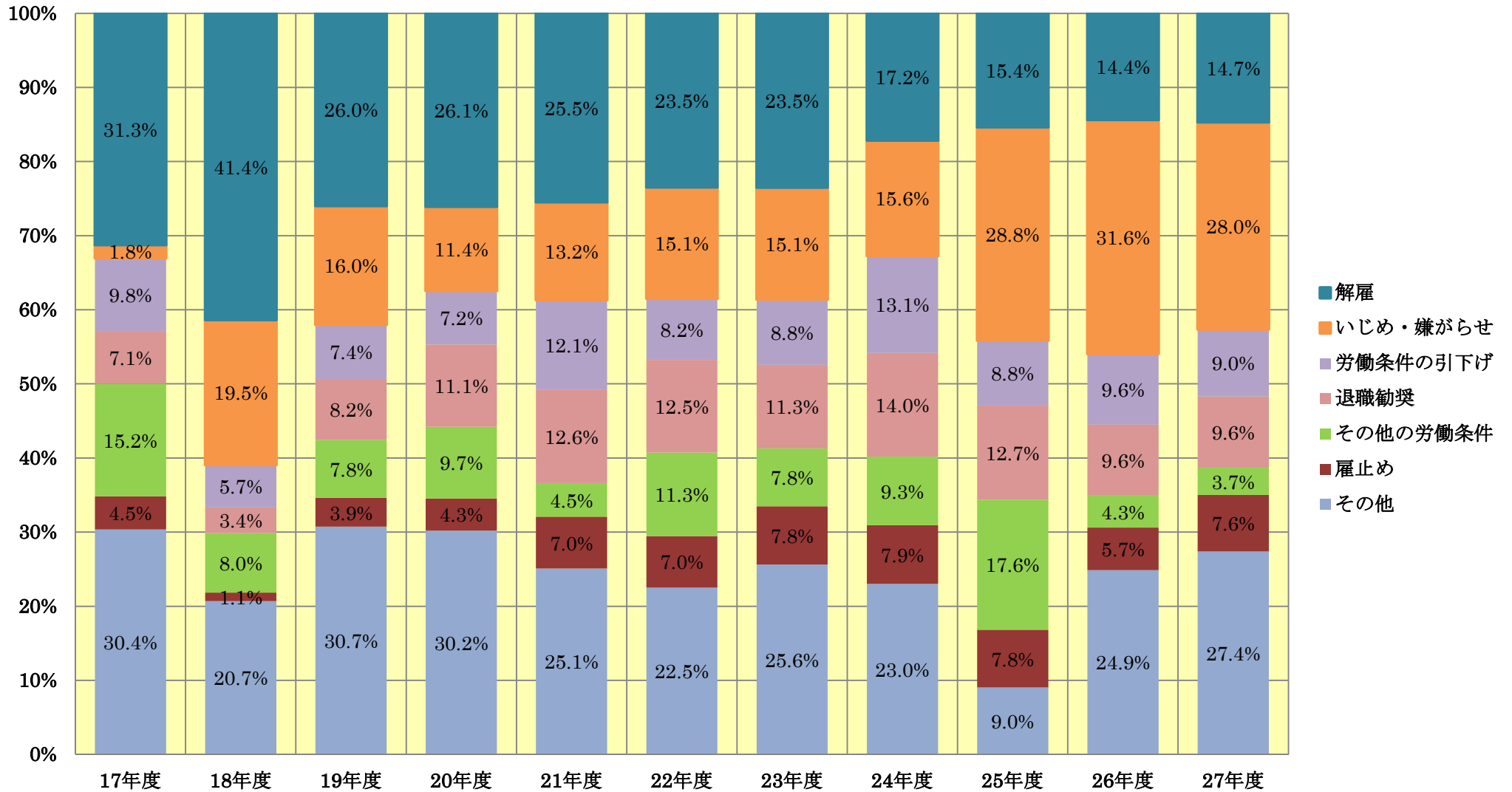
千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

第5図 助言・指導申出内容の内訳（件数）



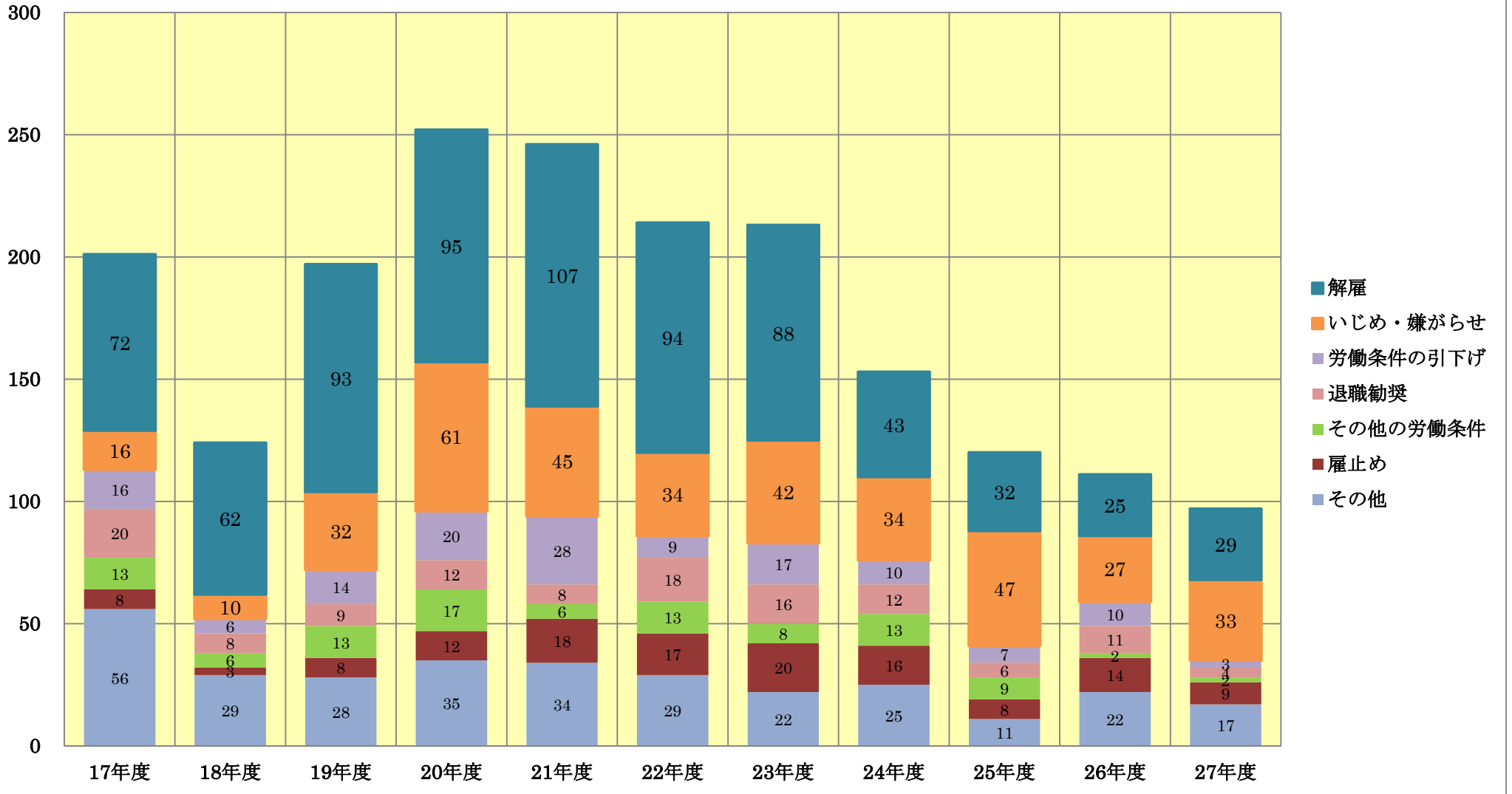
千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

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 (%)

