



千葉労働局発表  
平成28年11月24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28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

～民事上の個別労働紛争相談件数は、減少するも高止まり～  
～『いじめ・嫌がらせ』の相談が前年同期に続き、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28年度上半期（平成28年4月1日～平成28年9月30日）の施行状況を以下のとおり取りまとめました。

### 【平成28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 19,938件（前年同期比 2.7%減）
  - 民事上の個別労働紛争相談件数 3,592件（前年同期比 9.2%減）
  - 助言・指導申出受付件数 170件（前年同期比 13.7%減）
  - あっせん申請受理件数 37件（前年同期比 22.9%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やや減少、民事上の個別労働紛争相談件数は約1割減少しましたが、高止まりの状態です。  
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1,182件、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1,182件で32.9%と最も多く、前年同期に続き3割を超えています。続いて、『解雇』が451件で12.6%の順になっています。

## 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 28 年度上半期の相談の総件数は 19,938 件であり、前年同期に比べて 534 件減少（前年度比 2.7%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 3,592 件で、前年度に比べて 362 件減少（前年同期比 9.2%減）し、相談全体の 18%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 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 170 件であり、前年度比で 27 件の減少（13.7%減）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』に関するものが多い状況です（末尾添付 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 37 件であり、前年度比で 11 件減少（22.9%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『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。）』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

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）170 件のうち解決件数は 80 件（解決率 47.1%）であり、解決率は前年度比で 2.9 ポイント減少しました。

また、あっせんの手続を終了した、あっせん参加件数（前期からの繰越分を含む。取下を除く。）15 件のうち解決件数は 8 件（解決率 53.3%）であり、解決率は前年度比で 20.7 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 (雇止め) 以前に通勤経路等の不適切な報告をしたことを理由に、期間満了により雇止めとなったが、助言により、雇止めが撤回された事案**

申出人（労働者）は、被申出人（事業主）が運営する物流センターに有期契約の作業員として勤務していたが、現在の契約以前に通勤経路等の不適切な報告をしたことを理由に雇止めを通告された。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3条第5項では、労働契約の権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならないとされている。」旨を説明し、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。その結果、被申出人から「通勤経路等の不適切な報告は、前回の契約以前のことであり既に解決していた。よって、雇止めの通告を撤回する。」との話があり、契約が更新され、解決した。

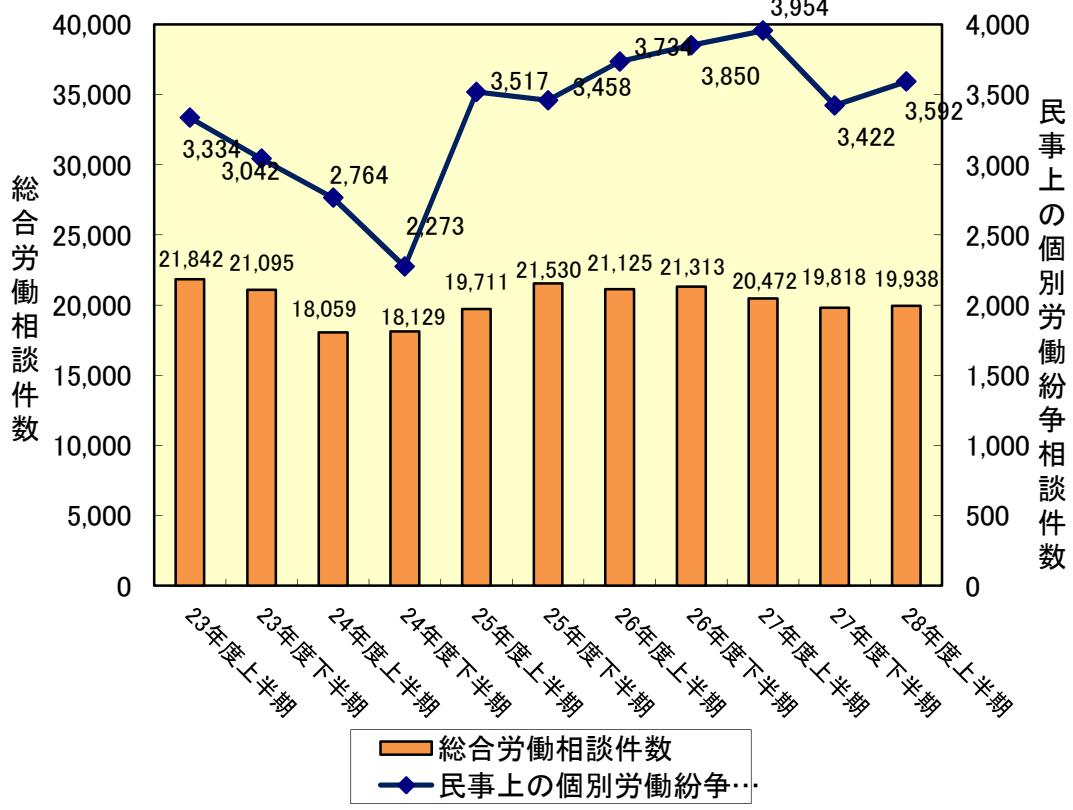
### II. 紛争調整委員会による『あっせん』の申請事案

**事例2 (パワハラ) 正社員からの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解決金を支払うこととなった事案。**

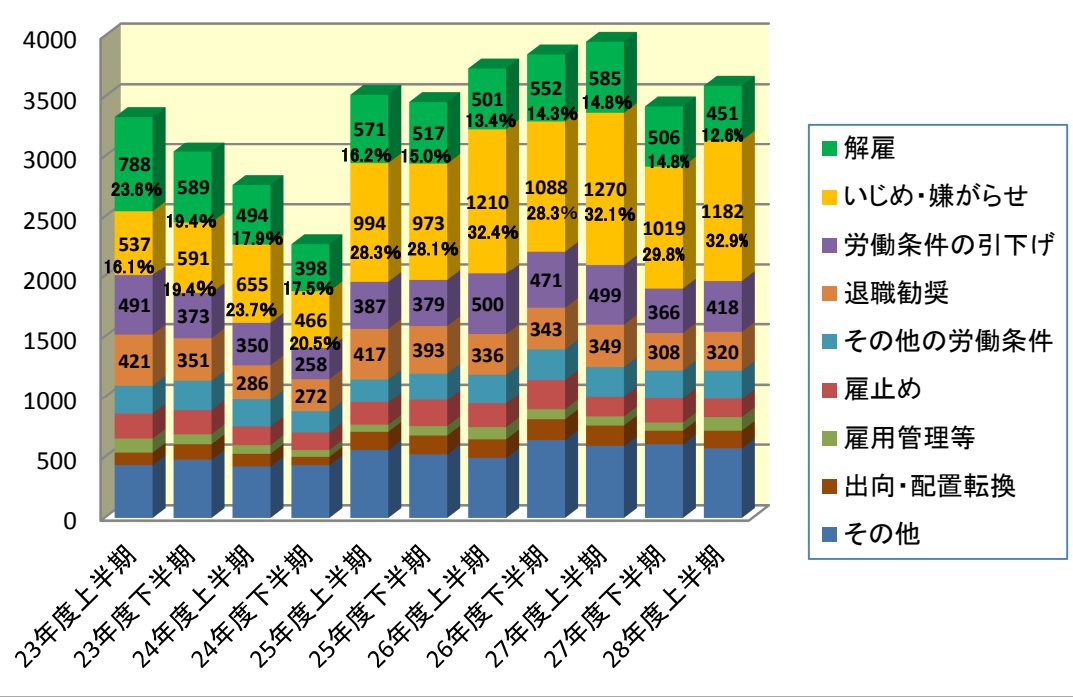
申請人は、被申請人が事業経営する食料品製造業のパート労働者（製造作業員）として採用され勤務したが、職場の正社員から、暴言、暴行等のいじめ・嫌がらせ（パワハラ）を受けたため、事業主に職場環境の改善を求めたが、事業主は改善措置を講じなかった。申請人は事業場に長期間勤務するつもりでいたが体調不良となったため退職を余儀なくされた。これまでに受けた精神的苦痛に対する慰謝料の支払いを被申請人に求めたが、当事者間の話し合いでは解決に至らず紛争となっているとのことであったので、個別労働関係紛争解決制度を説明したところ、あっせん申請が行われた。

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、申請人からの相談対応について不十分な点があったことを認め、解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

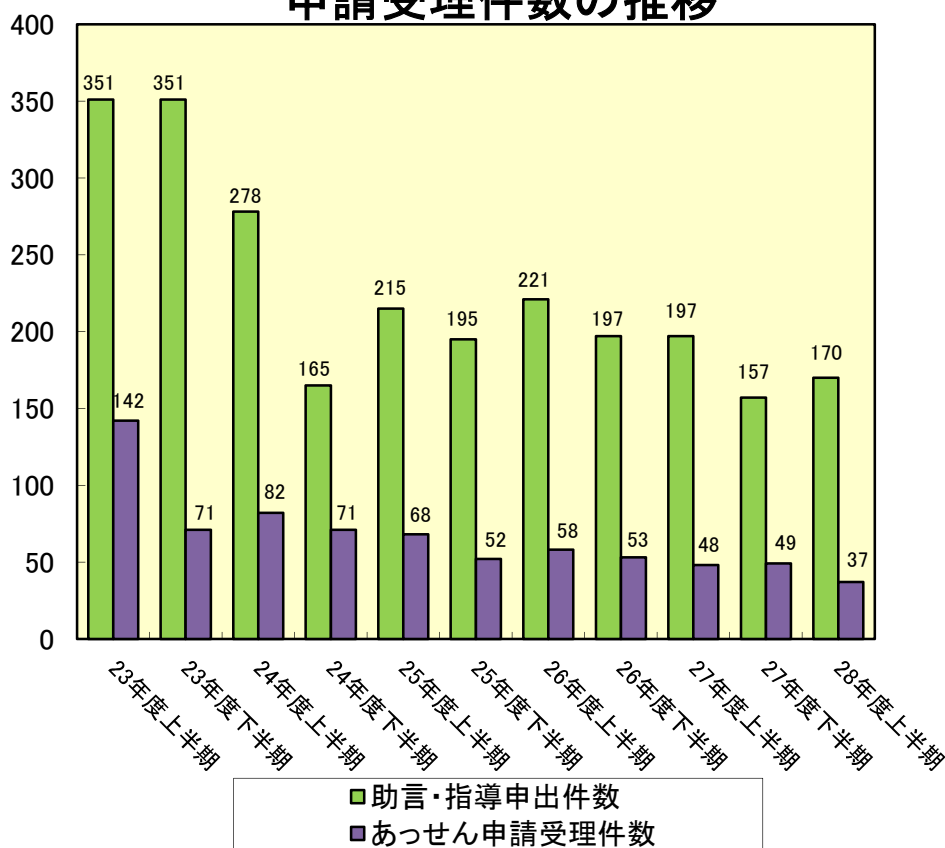
### 第1図 相談件数の推移



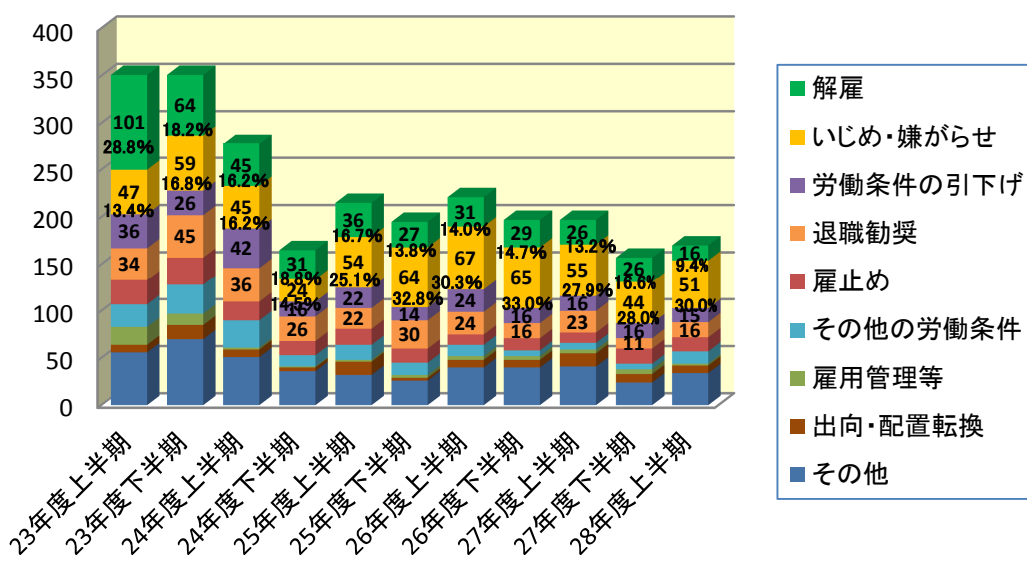
### 第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳(件数)



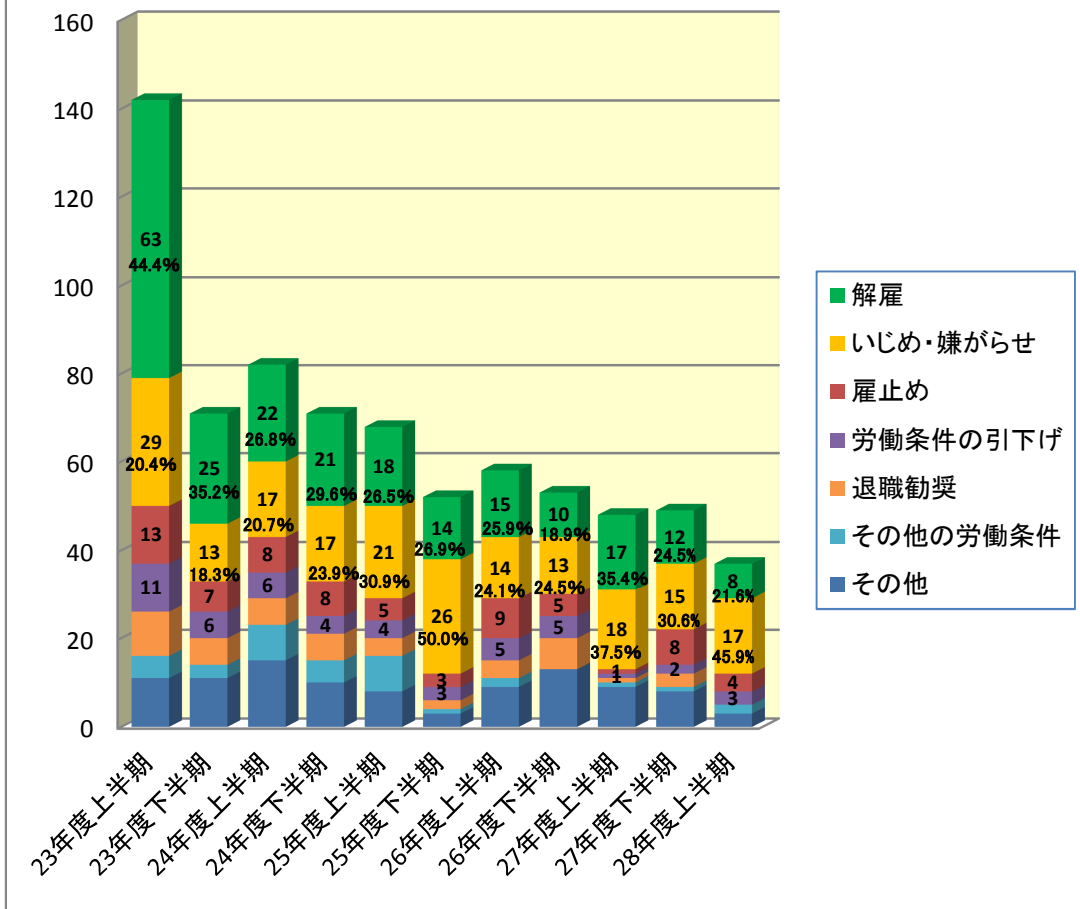
### 第3図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の推移



### 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)



# 個別労働紛争解決システム

