



千葉労働局発表
平成29年6月21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 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4年連続で4万件超～
～『いじめ・嫌がらせ』の相談が3年連続2千件超、3割超～

千葉労働局（局長 塚本勝利）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（平成28年4月1日～平成29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28年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

- ・ 総合労働相談件数 41,073 件（前年同期比 1.9%増）
 - ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 7,088 件（前年同期比 3.9%減）
 - ・ 助言・指導申出受付件数 355 件（前年同期比 0.3%増）
 - ・ あっせん申請受理件数 110 件（前年同期比 13.4%増）
- (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増加し、4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・指導申出件数はほぼ増減なし、あっせん申請受理件数は増加しました。
- (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31.5%、『解雇』が12.5%、『労働条件の引下げ』が11.4%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、3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 28 年度の相談の総件数は 41,073 件であり、前年度に比べて 783 件増加（前年度比 1.9%増）し、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 7,088 件で、前年度に比べて 288 件減少（前年同期比 3.9%減）し、相談全体の 17.3%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）。

民事上の相談件数が減少傾向にあります。『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 355 件であり、前年度比で 1 件の増加（0.3%増加）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』の順に多い状況です（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 110 件であり、前年度比で 13 件増加（13.4%増加）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）355 件のうち解決件数は 170 件（解決率 47.9%）であり、解決率は前年度比で 1.0 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）108 件のうち解決件数は 25 件（解決率 24.5%）であり、解決率は前年度比で 17.1 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）

助言の結果、被申出人（事業主）が雇止め事案について再度申出人（労働者）と話し合いの場をもち、申出人の雇止めが撤回された事案

申出人は、被申出人が事業経営するコンビニに有期契約社員として3ヶ月契約を更新して勤務していた。労務担当者から「次の契約更新はしない。同僚が怒っている。」と言われた。しかし同僚が申出人の何に対して怒っているかの説明がなく納得がいかないため雇止めの撤回を求め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、「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労働契約法の有期労働契約の雇止め法理について説明した上で「同僚と申請人との間に起った事実関係を調査し、申出人と話し合い等の必要な対応を行うよう助言した。

その後、被申出人と申出人との話し合いが行われた結果、事業主は雇止めを撤回し契約を更新したことから、解決した。

事例2（自己都合退職）

助言の結果、被申出人（事業主）が申出人（労働者）の退職を認め、解決した事案

申出人は、被申出人の派遣労働者として派遣先で期間の定めのない検査業務担当として勤務していた。申出人は転職を決意し地元の他の会社に採用が内定したことから、退職日の2ヶ月以上前に、事業主に3月末で退職したい旨を伝えた。しかし、被申出人は、絶対に駄目だと退職を了解してくれない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、「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「就業規則に基づくルールどおりの退職申出があれば退職は可能であり、被申出人として慰留はできるが引き留めることはできない。」旨助言したところ、被申出人は社内で検討することを約束した。

その後、申出人の希望どおり、3月末での退職が認められ、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 (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設備機器会社の正社員として採用され勤務したが、職場の上司から、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。

あっせんの場合において、あっせん委員がパワーハラスメントの6類型について説明した上で、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、申請人が職場の上司からの発言により傷ついた点については認め、解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

事例4 (整理解雇)

業務量減少のため解雇されたが、不当解雇であるとして損害賠償を求めたが、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会計処理関係会社に採用されたが、業務量減少のため、解雇とされた。申請人は、これを不当として不当解雇による損害賠償等を求めた。

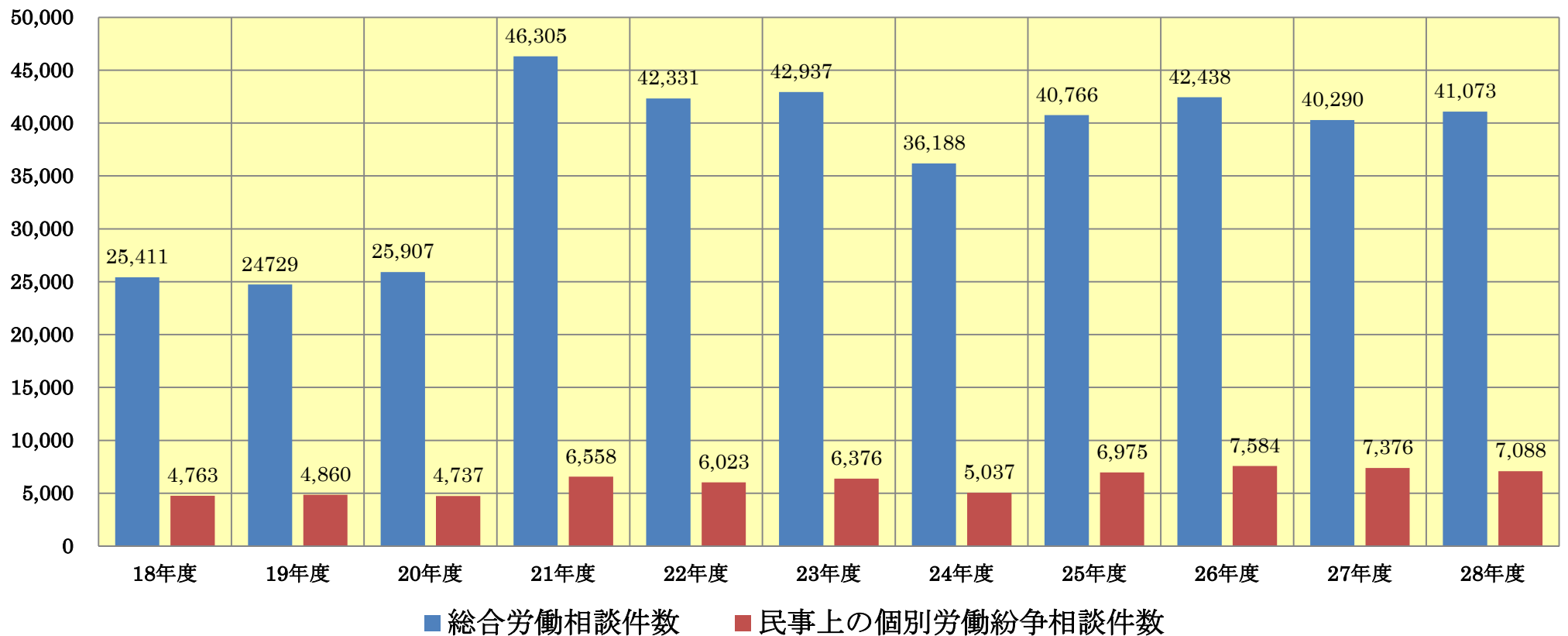
当事者間の話し合いでは解決に至らず紛争となっているとのことであったので、個別労働関係紛争解決制度を説明したところ、あっせん申請が行われた。

あっせんの場合において、あっせん委員が整理解雇の4要素（人員削減の必要性、解雇回避努力、対象者選定基準の合理性、解雇手続きの妥当性）を説明した上で双方の主張を整理・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

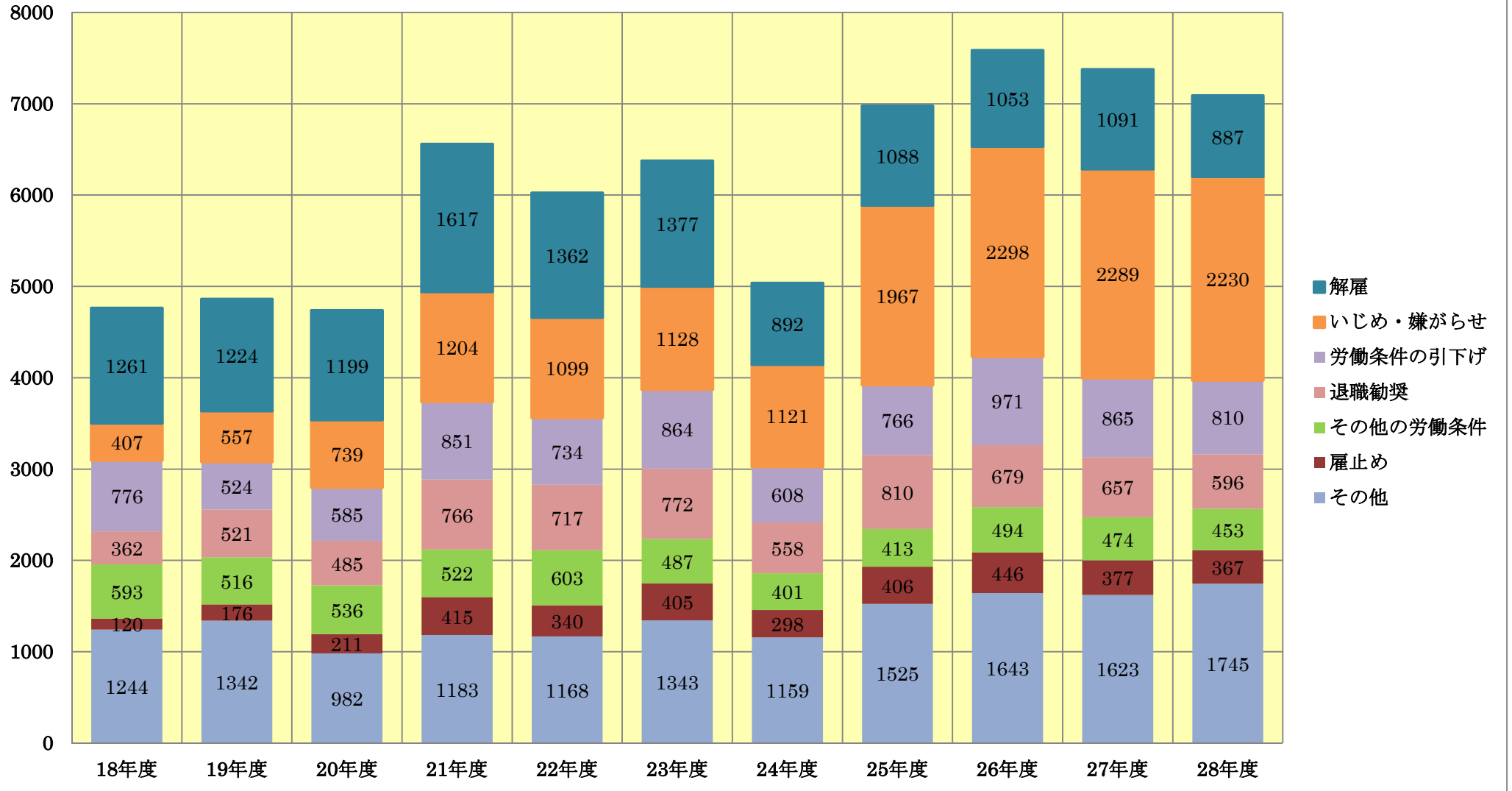
	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
総合労働相談件数	25,411	24,729	25,907	46,305	42,331	42,937	36,188	40,766	42,438	40,290	41,073
民事上の個別労働紛争相談件数	4,763	4,860	4,737	6,558	6,023	6,376	5,037	6,975	7,584	7,376	7,088

第1図 相談件数の推移



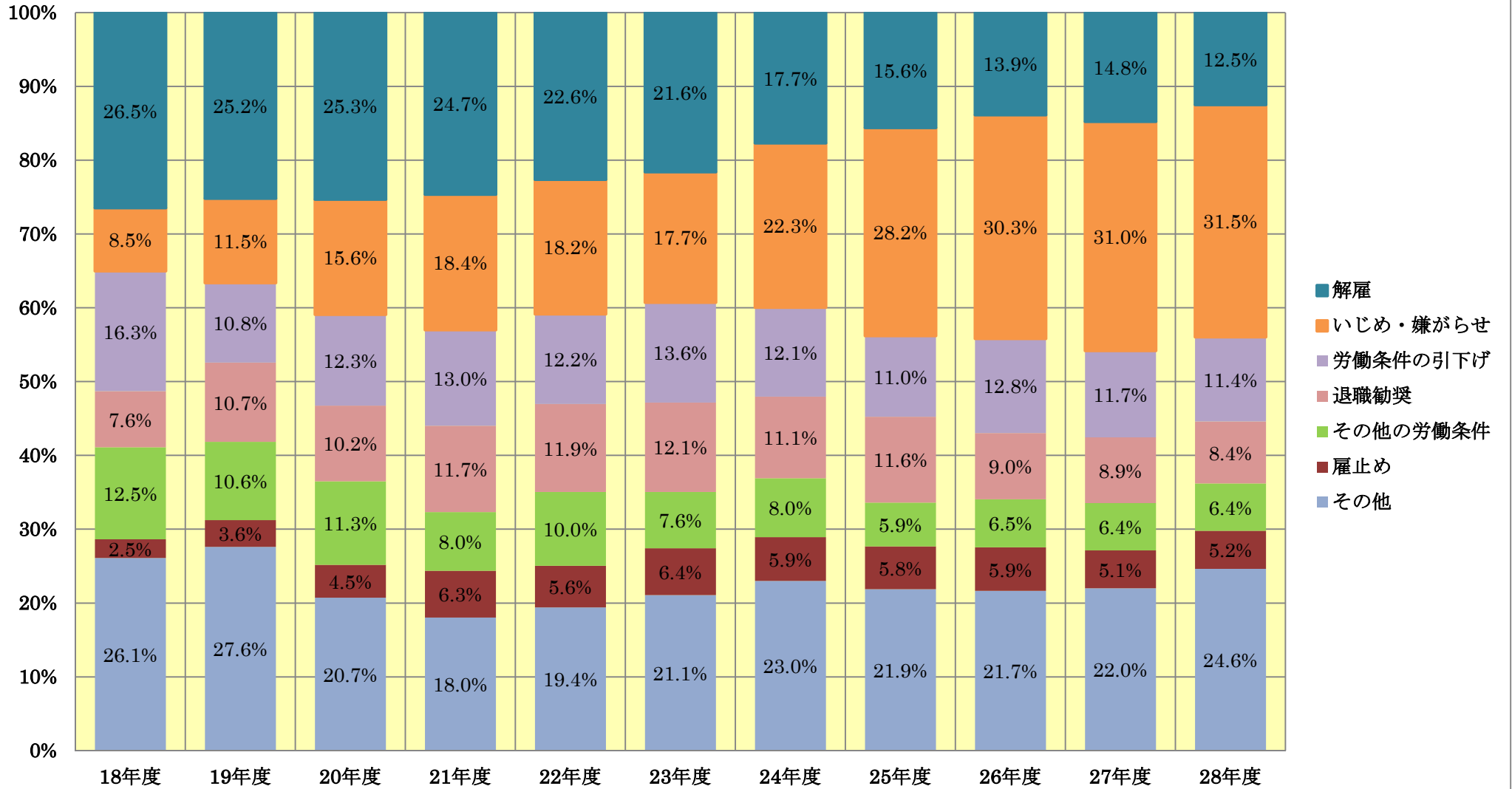
千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

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

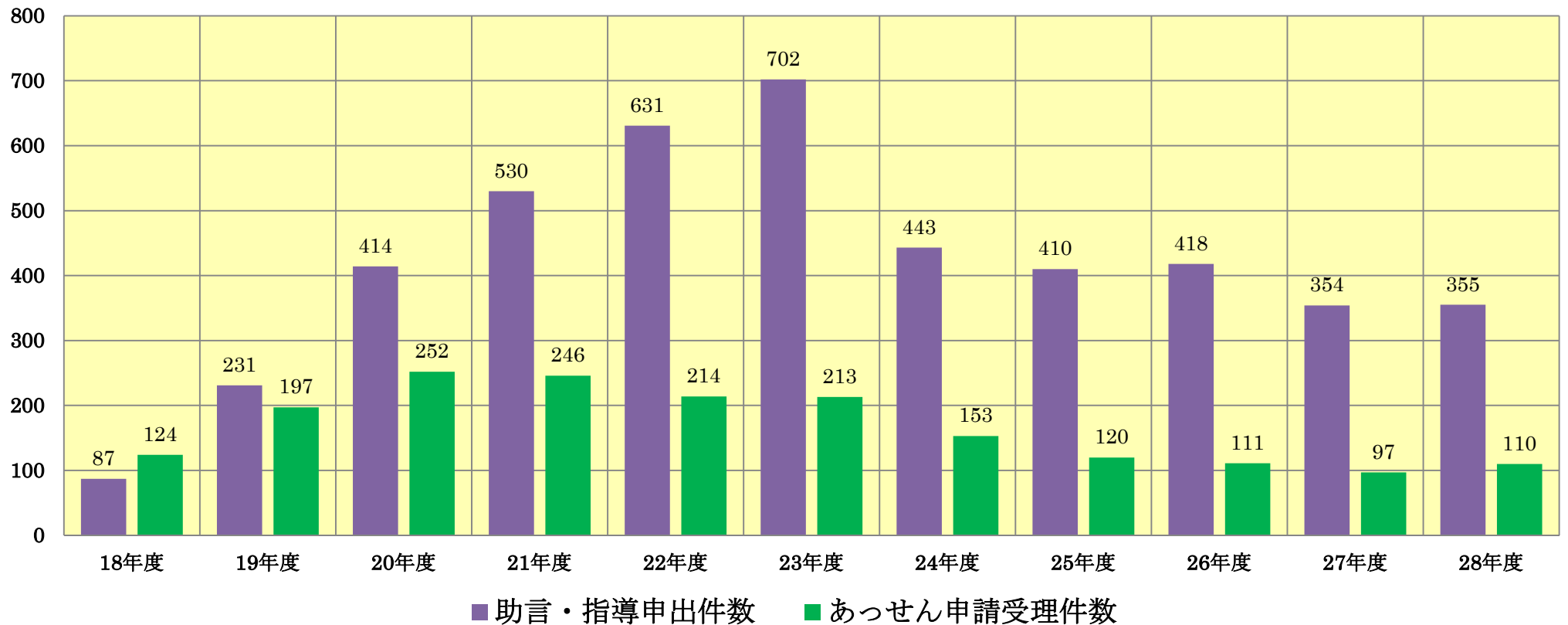
第3図 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳 (%)



千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

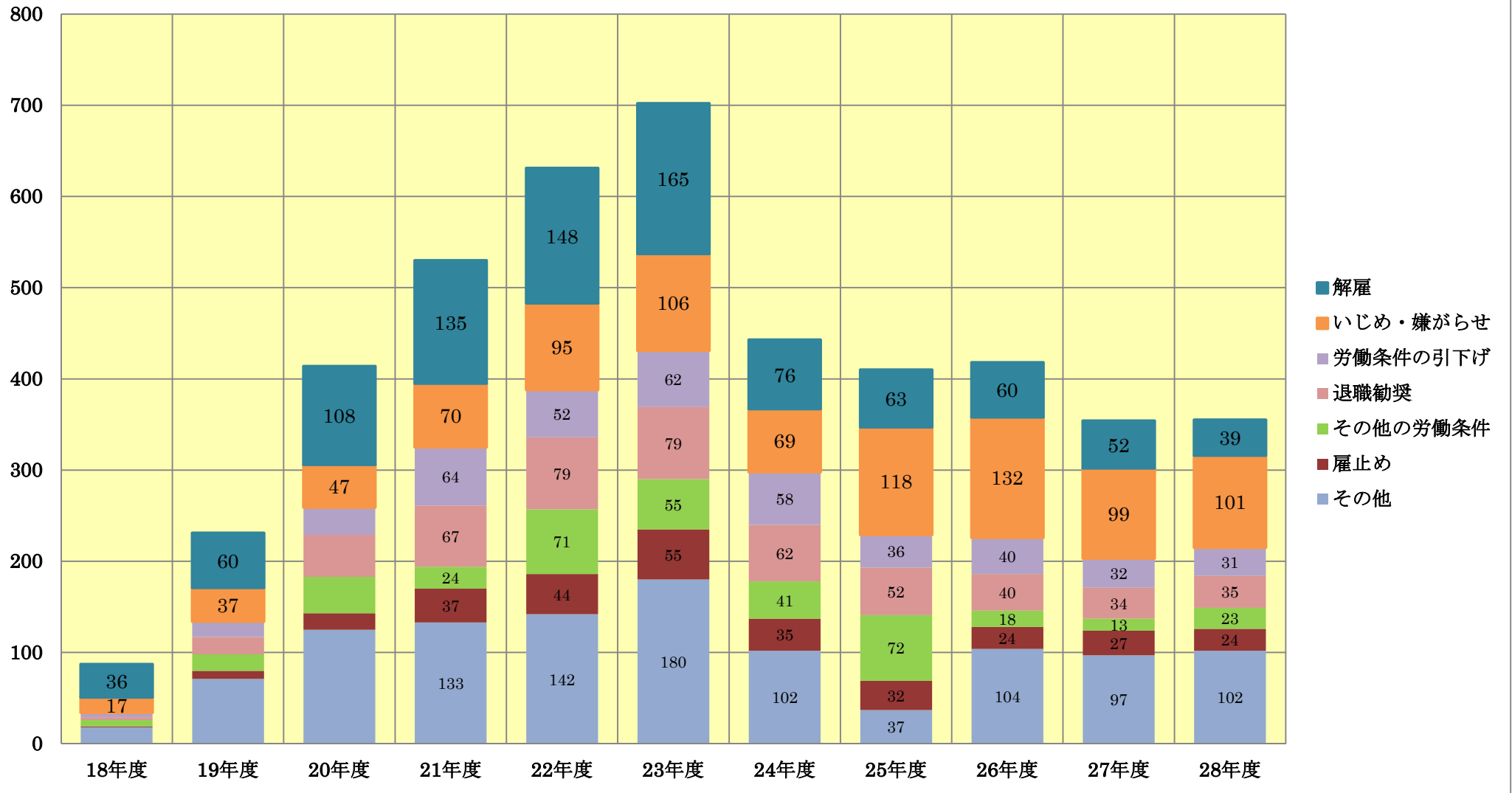
	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
助言・指導申出件数	87	231	414	530	631	702	443	410	418	354	355
あっせん申請受理件数	124	197	252	246	214	213	153	120	111	97	110

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



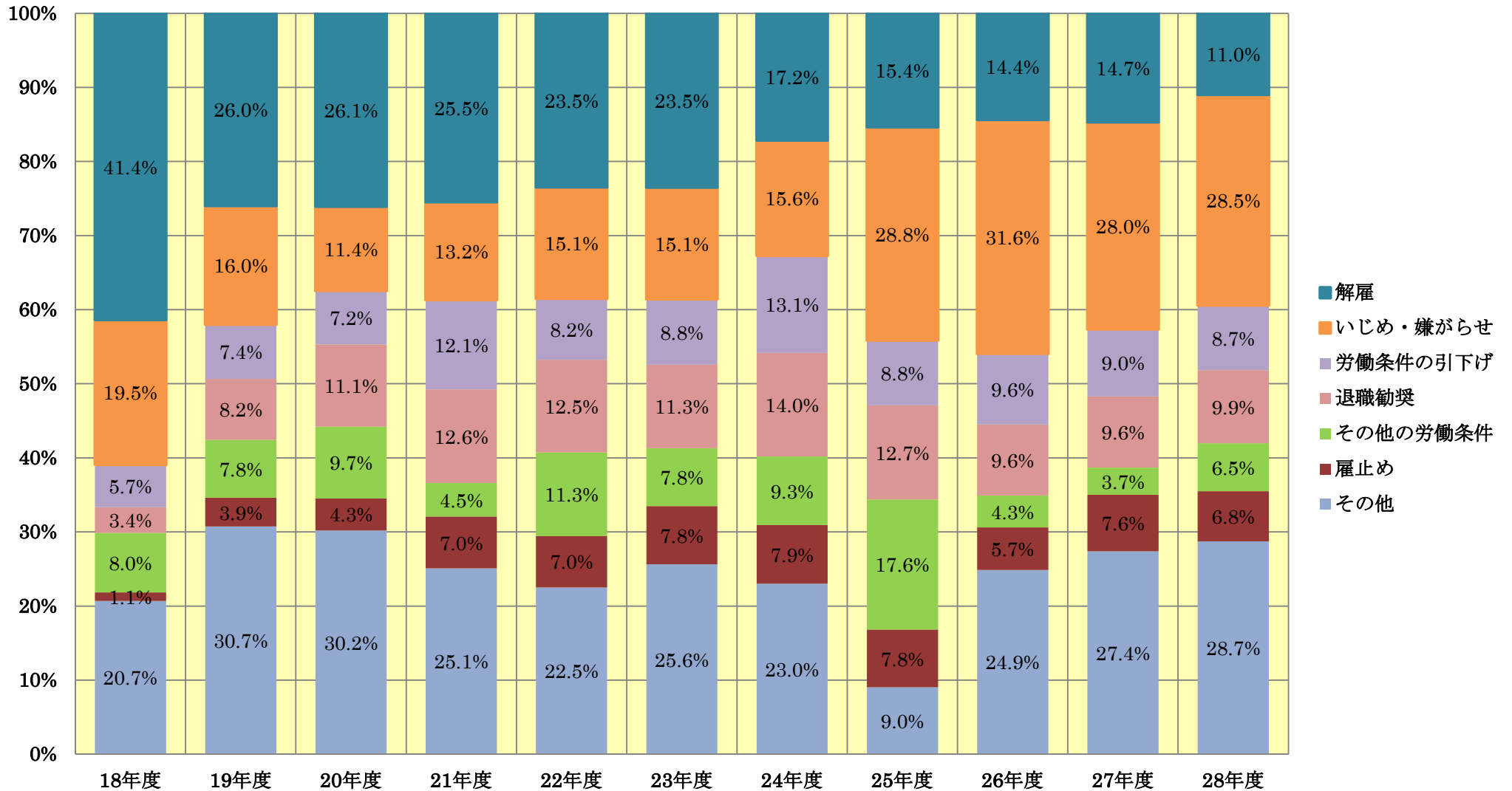
千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

第5図 助言・指導申出内容の内訳（件数）



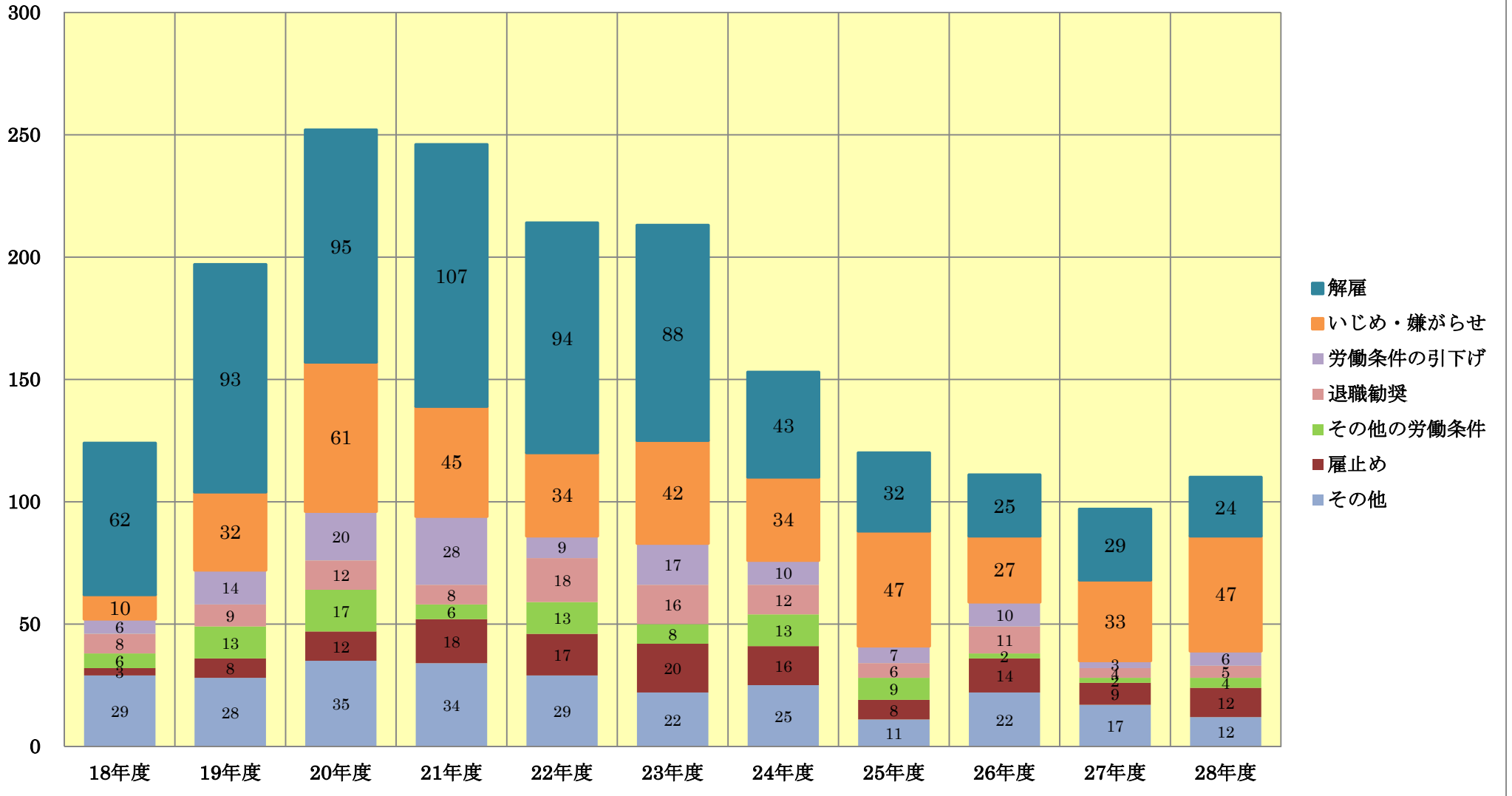
千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

第6図 助言・指導申出内容の内訳 (%)



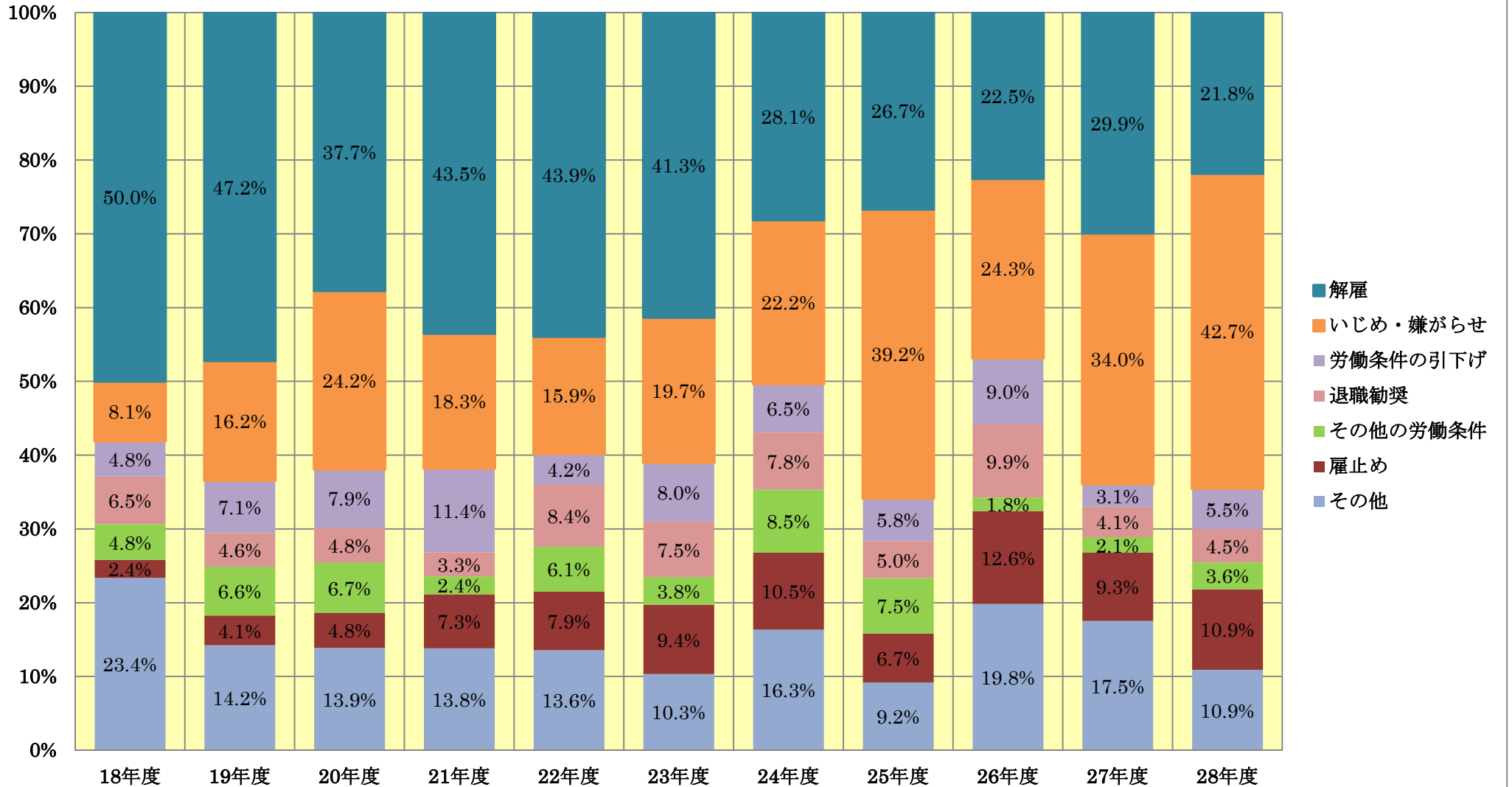
千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

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 (%)



個別労働紛争解決システム

