

**【別添資料】**

- 別添 1 個別労働紛争解決制度の運用状況（平成 29 年度）
- 別添 2 助言・指導及びあっせんの事例（平成 29 年度）
- 別添 3 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添 4 個別労働紛争解決システム
- 別添 5 県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

## 個別労働紛争解決制度の運用状況（平成 29 年度）

## 1 総合労働相談に関する事項

(1) 相談者の種類 計 19,874 件	労働者（求職者） 11,541 件	事業主 4,550 件	その他 3,783 件
--------------------------	----------------------	----------------	----------------

## 2 民事上の個別労働関係紛争に係る相談件数

(1) 相談者の種類 計 5,667 件	労働者（求職者） 4,450 件	事業主 611 件	その他 606 件
(2) 相談者の 就労状況 計 5,667 件	正社員 1,494 件	短時間労働者 705 件	派遣労働者 228 件
	有期雇用労働者 418 件	その他 105 件	不明・未確認 2,717 件
(3) 紛争の内容 ※内訳が複数にまたがる事案もあるため合計が6,850件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 1,815 件	2. 自己都合退職 1,070 件	3. 解雇 998 件
	4. 労働条件引下げ 619 件	5. 退職勧奨 394 件	6. 賠償 309 件
	7. 雇止め 289 件	8. 出向・配置転換 205 件	9. その他の労働条件 426 件
	10. その他 725 件		

## 3 助言・指導申出の件数

(1) 申出件数 計 172 件	労働者（求職者） 171 件	事業主 1 件	その他 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 171 件	正社員 67 件	短時間労働者 45 件	派遣労働者 15 件
	有期雇用労働者 19 件	その他・不明 25 件	
(3) 紛争の内容 ※内訳が複数にまたがる事案もあるため合計が217件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 35 件	2. 労働条件引下げ 25 件	3. 解雇 23 件
	4. 自己都合退職 12 件	5. 退職勧奨 10 件	6. 雇止め 10 件
	7. 出向・配置転換 9 件	8. 賠償 4 件	9. その他の労働条件 12 件
	10. その他 77 件		

## 4 あっせん申請を受理した件数

(1) 受理件数 計 61 件	労働者（求職者） 61 件	事業主 0 件	労使双方 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 61 件	正社員 30 件	短時間労働者 16 件	派遣労働者 3 件
	有期雇用労働者 10 件	その他・不明 2 件	
(3) 紛争の内容 ※内訳が複数にまたがる事案もあるため合計が90件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 36 件	2. 解雇 20 件	3. 労働条件引下げ 9 件
	4. 雇止め 6 件	5. 出向・配置転換 3 件	6. 退職勧奨 5 件
	7. 自己都合退職 2 件	8. 賠償 1 件	9. その他の労働条件 2 件
	10. その他 6 件		
(4) 手続きを終了した件数 計 59 件	あっせん案の受諾、その他紛争当事者間の合意の成立		
	申請の取り下げ		
	打切り（不調、不参加）		
	その他		

## 助言・指導及びあっせんの事例（平成29年度）

## 【助言・指導の事例】

事例 1: 「解雇」についての助言・指導	
事案の概要	上司から「もう来ないでくれ、荷物をすべて持って帰ってくれ。」と言われ、理由を聞いても怒鳴られ、答えてくれない。申出人は、その後出勤できず、解雇されたのかどうか分からないでいる。家族の生活がかかっているので、引き続き働けるよう助言を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に連絡し、申出人の意思を伝えたところ、 <u>申出人の勤務態度等に問題があると担当者から聞いているが、解雇はしたくないので、再度協議をして申出人に連絡しますとの回答がなされた。</u> その後、連絡があり、申出人は勤務場所を変更することで復帰することとなった。
事例 2: 「労働条件の引下げ」についての助言・指導	
事案の概要	申出人は、半月後に退職したい旨事業主に申し出たところ、退職日までの賃金を最低賃金にして分割で支払うと言われた。 賃金支払日は到来していないが、 <u>従来どおりの賃金を支払ってもらいたい</u> として助言を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人あてに連絡し、 <u>労働条件の不利益変更は労働者の同意が必要であること、賃金の全額払い等法令を説明、助言したところ、申出人と会社との間で話し合いがもたれ、従来どおりの賃金が全額支払われた。</u>
事例 3: 「自己都合退職」についての助言・指導	
事案の概要	同僚との人間関係に悩み体調を崩し、事業場の規則に則り、1ヶ月の猶予をもって退職届を責任者に提出し受理してもらった。しかし、後日、責任者から、「不当な退職だ」等と散々言われ、何も言えなくなった。 <u>退職を承諾してもらえない</u> として助言を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に対して申出内容を伝え、一般的には、事業場の規則に従って退職の意思表示をしたものについて、事業場の承諾がなくても退職することができる旨法令（民法）、判例などを示し、説明・助言したところ、話し合いの場がもたれ、申出人は退職することができた。
事例 4: 「いじめ・嫌がらせ」についての助言・指導	
事案の概要	事業場内で申出人のみが回覧物を回されない等のいじめ・嫌がらせを受け、業務に支障を来すことが多い。 <u>事業場側に相談したが、なかなか改善されないことから、適正な対応をしてもら</u> えるよう助言を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に連絡し、申出内容を伝えたところ、被申出人からも主張がなされたが、助言は両者の主張に相違があることについて、事実関係を審理し、どちらの主張に正当性があるか判断するものではない旨説明し、申出人と話し合いを持つよう助言したところ、申出人との間で話し合いがもたれた。 その後、 <u>職場環境が改善された</u> ことを申出人より確認した。

## 【あっせんの事例】

事例 1: 「いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ」についてのあっせん	
事案の概要	<p>正社員として入社して1年半ほど経過した頃、責任者から、3ヶ月間別の店に応援に行ってくれと言われ、その際、自身のやりたいように業務にあたってくださいと言われた。ところが、別の店で勤務開始後、責任者の話と違い、スタッフから仲間外れにされ、仕事がやりづらくなり、精神的に追い詰められてしまった。その後、夜勤が続き、体調を崩して入院、自宅療養した。数ヶ月後、職場に復帰したが、医者から夜勤を止められていることを事業場に伝えたところ、「パートになります」と言われた。到底納得できるものではなく、<u>経済的、精神的損害の慰謝料の支払いを求めたい。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を確認したところ、いじめ・嫌がらせ行為については、双方の主張は平行線であったが、被申請人側は、当時の責任者の意向が、別の店のスタッフと情報共有されていなかった可能性はあったとして、一定程度の金銭の支払いによる解決も念頭に、当該あっせんの場で解決したいとの主張がなされた。調整の結果、双方が歩み寄り、<u>解決金〇万円を支払うことで合意し解決した。</u></p>
事例 2: 「いじめ・嫌がらせ」についてのあっせん	
事案の概要	<p>上司から、顧客の私物を盗んだ疑いがあると言われた。その後、お金も盗んだと噂が立ち、事業場に居づらくなり、しばらく休む旨報告した。身に覚えのない嫌がらせをやめるよう責任者に求めたが、仕方がないと言って指導や改善する姿勢が見られなかった。このため、退職せざるを得ず、精神的に限界であった。 <u>精神的苦痛及び経済的損失に対して、慰謝料の支払いを求めたい。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<p>双方の主張を確認したところ、当事者のやりとりの中で、双方の受け取り方による食い違いが認められたが、双方に歩み寄りを促したところ、問題の早期解決を前提にした<u>解決金〇万円を支払うことで双方が合意し解決した。</u></p>
事例 3: 「解雇」についてのあっせん	
事案の概要	<p>入社して2ヶ月経過した頃、事業主から2日後の解雇を通告された。解雇理由に思い当たることはなく、納得できない。復職する気はないが、経済的・精神的損害に対する<u>補償を求めたい。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<p>双方の主張が平行線であったが、解雇手続きにあたり、被申請人側が不利となる材料が多い旨あっせん委員から被申請人側に伝え、双方に歩み寄りを促したところ、問題の早期解決を前提にした<u>解決金〇万円を支払うことで双方が合意し解決した。</u></p>

## 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

### 1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(以下「個別労働関係紛争」という。)が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

### 2 概要

#### (1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

#### (2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

#### (3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

#### (4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

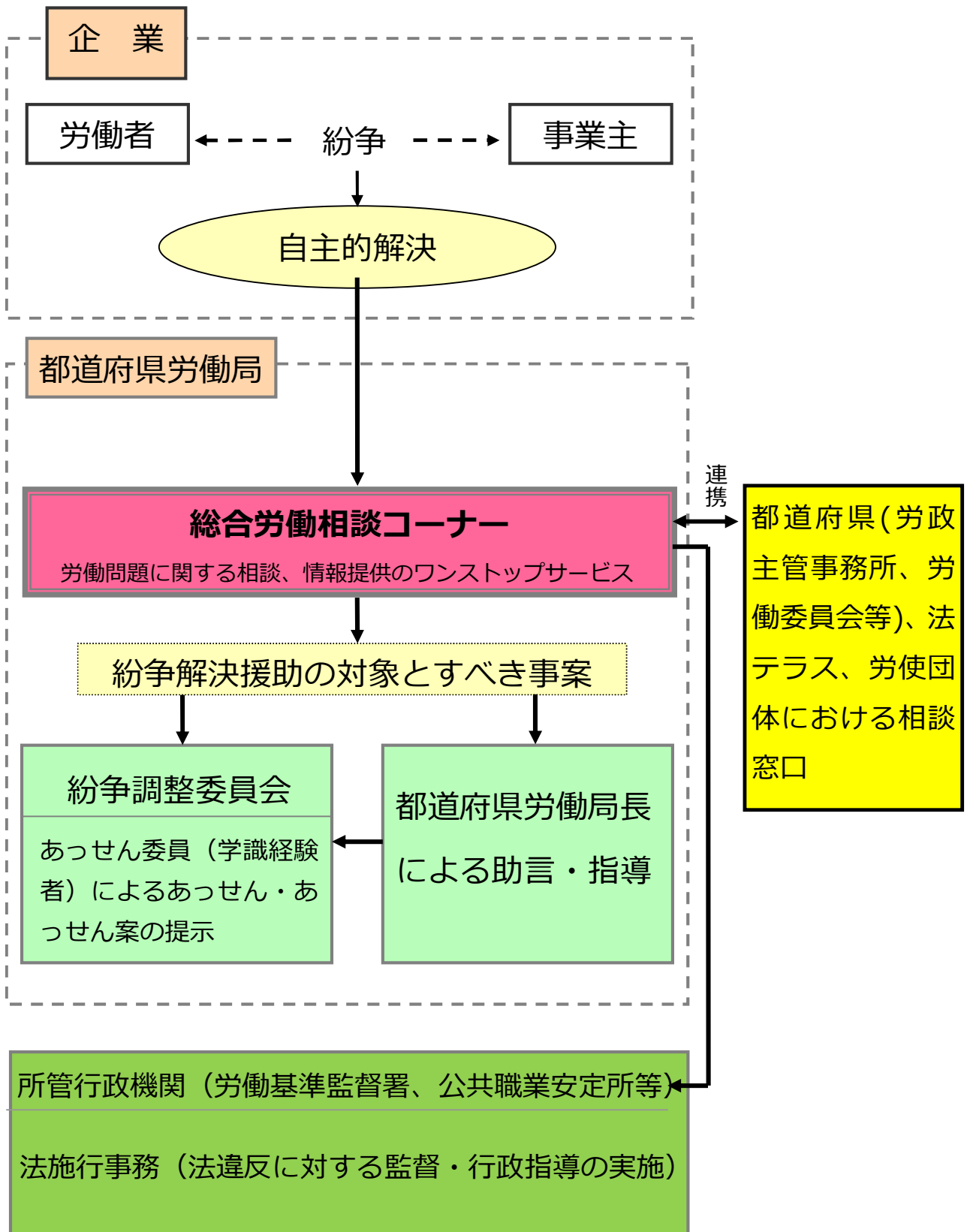
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

#### (5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

# 個別労働紛争解決システムの概要



# 県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

<b>茨城労働局総合労働相談コーナー</b> 〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 (6F) 茨城労働局雇用環境・均等室 <b>TEL 029-277-8295</b>	<b>水戸総合労働相談コーナー</b> 〒310-0015 水戸市宮町1-8-31 (3F) 水戸労働基準監督署内 <b>TEL 029-226-2237</b>	<b>日立総合労働相談コーナー</b> 〒317-0073 日立市幸町2-9-4 日立労働基準監督署内 <b>TEL 0294-22-5187</b>
<b>土浦総合労働相談コーナー</b> 〒300-0043 土浦市中央2-14-11 土浦労働基準監督署内 <b>TEL 029-821-5127</b>	<b>筑西総合労働相談コーナー</b> 〒308-0825 筑西市下中山581-2 筑西労働基準監督署内 <b>TEL 0296-22-4564</b>	<b>古河総合労働相談コーナー</b> 〒306-0011 古河市東3-7-32 古河労働基準監督署内 <b>TEL 0280-32-3232</b>
<b>常総総合労働相談コーナー</b> 〒303-0022 常総市水海道淵頭町3114-4 常総労働基準監督署内 <b>TEL 0297-22-0264</b>	<b>龍ヶ崎総合労働相談コーナー</b> 〒301-0005 龍ヶ崎市川原代町四区6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内 <b>TEL 0297-62-3331</b>	<b>鹿嶋総合労働相談コーナー</b> 〒314-0031 鹿嶋市宮中1995-1 鹿嶋労働基準監督署内 <b>TEL 0299-83-8461</b>

[開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

## 総合ハラスメント防止関連資料

### 職場でつらい思いしていませんか？

～職場のハラスメントの解決を労働局がお手伝いします～

**職場でのあらゆるハラスメントは許されません！**

**セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは**

職場において、性的な冗談やからかい、露骨なデートへの執拗(しつよう)な誘い、身体への不必要な接触など、望まない性的な言動が行われ、被害したことで不利益を受けたり、威嚇の環境が不快なものとなることをいいます。

**パワーハラスメント(パワハラ)とは**

同じ職場で働く者に対して、職場上の地位や人間関係などの優位性の差を背景に、意図的または偶発的に行われる精神的・身体的苦痛を発生させるたり、威嚇環境を悪化させる行為をいいます。

**「職場での優位性」とは**  
職場上の地位や人間関係などの優位性であり、年齢・経験や所属する部署・所属、所属する部署の重要性、所属する部署の人数、所属する部署の予算などにより発生します。

**「意図的または偶発的」とは**  
意図的とは、職場での優位性を背景に、職場での優位性を背景に、意図的に精神的・身体的苦痛を発生させるたり、威嚇環境を悪化させる行為をいいます。偶発的とは、職場での優位性を背景に、偶発的に精神的・身体的苦痛を発生させるたり、威嚇環境を悪化させる行為をいいます。

**威嚇・出席・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出席・育児休業・介護休業等に際するハラスメントとは**

妊娠・出席したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、要請者が行う妊娠・出席、帰休、降格、不利益な配置転換、解雇を断言しない(契約社員の場合)といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出席したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を悪化する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

**厚生労働省・茨城労働局**

### 職場におけるパワーハラスメントとは

**我慢していませんか？**  
それはパワハラかもしれません

**具体的な攻撃**  
(例) 〇 指示がざつこく、愚問に答えた  
〇 機嫌が悪く、怒られる  
〇 意図的に遅くする言動で、攻撃される

**精神的攻撃**  
(例) 〇 機嫌が悪く、上司からの無意味な言葉を聞かされた  
〇 会議の前で、意図的なミスや大失態で恥辱された  
〇 必要以上に業務量が増えたり、遅いと思われ (Load) に加えられる

**人間関係からの切り離し**  
(例) 〇 意図的に他の社員との関係が断絶させられる  
〇 希望・上意に反しても、無視され、排除していかない  
〇 精神的な苦しみ (Stress) 発生させ、攻撃していかない

**過大な要求**  
(例) 〇 業務量の増加、過大な仕事量や急務に求められる  
〇 1人でできない量の仕事を押し付けられる  
〇 適切な業務量や業務の優先順位が不明

**過小な要求**  
(例) 〇 業務量の減少、簡単な仕事ばかりに限定される  
〇 事故現場で対応されたのに、仕事量減らされ  
〇 他の部署に異動させられ、仕事量も減らされる

**威嚇の態度**  
(例) 〇 悪人面者のスマイル攻撃にさらされる  
〇 不在時、机の中を覗きこまれる  
〇 非難の理由を問うて置かれたり、脅かされる

**あなたの職場では、以下のような取組が、しっかりとなされていますか？**

**社内のパワハラ対策の取組** (厚生労働省「ワーク・ハラスメント対策導入マニュアル」より)

**予防** するたために  
① トップのメッセージの発信  
② 社内レベルの決定  
③ アンケートによる実施状況  
④ 教育・研修  
⑤ 社内での奨励・啓発

**解決** するたために  
① 相談窓口の設置  
② 再発防止

職場における「パワーハラスメント」については、ポータルサイト「お悩み相談窓口」( <http://www.hoganohara.mhlw.go.jp/> ) を参考にしてください。  
パワハラに関するお問い合わせは、総合労働相談コーナーにご連絡ください。