

【別添資料】

- 別添 1 個別労働紛争解決制度の運用状況（平成 30 年度）
- 別添 2 助言・指導及びあっせんの事例（平成 30 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及び県内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30年度）

1 総合労働相談に関する事項

(1) 相談者の種類 計 19,411 件	労働者（求職者） 11,390 件	事業主 4,304 件	その他 3,717 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 5,306 件	労働者（求職者） 4,263 件	事業主 512 件	その他 531 件
(2) 相談者の 就労状況 計 5,306 件	正社員 1,360 件	短時間労働者 757 件	派遣労働者 249 件
	有期雇用労働者 461 件	その他 111 件	不明・未確認 2,368 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 8,396 件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 2,081 件	2. 自己都合退職 1,142 件	3. 解雇 962 件
	4. 労働条件引下げ 700 件	5. 退職勧奨 438 件	6. 賠償 326 件
	7. 雇止め 241 件	8. 出向・配置転換 244 件	9. その他の労働条件 544 件
	10. その他 1,718 件		

3 助言・指導申出の件数

(1) 申出件数 計 201 件	労働者（求職者） 200 件	事業主 1 件	その他 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 201 件	正社員 81 件	短時間労働者 43 件	派遣労働者 14 件
	有期雇用労働者 32 件	その他・不明 31 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 262 件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 38 件	2. 労働条件引下げ 33 件	3. 解雇 26 件
	4. 自己都合退職 22 件	5. 退職勧奨 10 件	6. 雇止め 7 件
	7. 出向・配置転換 12 件	8. 賠償 3 件	9. その他の労働条件 21 件
	10. その他 90 件		

4 あっせん申請を受理した件数

(1) 受理件数 計 82 件	労働者（求職者） 81 件	事業主 1 件	労使双方 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 82 件	正社員 35 件	短時間労働者 24 件	派遣労働者 7 件
	有期雇用労働者 9 件	その他・不明 7 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 118 件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 44 件	2. 解雇 23 件	3. 労働条件引下げ 17 件
	4. 雇止め 3 件	5. 出向・配置転換 3 件	6. 退職勧奨 5 件
	7. 自己都合退職 7 件	8. 賠償 7 件	9. 採用内定取消 2 件
	10. その他 7 件		
(4) 手続きを終了 した件数 計 77 件	あっせん案の受諾、その他紛争当事者間の合意の成立 36 件		
	申請の取り下げ 5 件		
	打切り（不調、不参加） 36 件		
	その他 0 件		

助言・指導及びあっせんの事例（平成 30 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	会社から、会社の和を乱したという理由で解雇された。解雇理由に納得しておらず不当解雇だと考えている。解雇されたことについては間違いないので、その旨を文書にしてほしいと要求すると、「わかった」と言いつつもすぐに対応してくれない。何とかしてもらえないかとして助言を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に連絡し、申出人の意思を伝えた上で、 <u>法令等について説明し、速やかに交付した方が良い旨助言</u> したところ、「わかりました。」との返答がなされた。その後、申出人から連絡があり、文書が交付されたと報告を受けた。
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	昨年末、社長から「来年 4 月から正社員ではなく契約社員として働いてくれ。」と通告された。翌日、役員に理由を尋ねると、「総合的に判断した。それ以上のことは言えない。」と言われ、納得いく説明をしてくれない。 正社員から契約社員になると手当や賞与がなくなってしまう。自分としては退職するつもりだが、理由をきちんと説明してほしい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等法令を説明</u> した上で、申出人が理由を知りたがっているので丁寧な説明を行うよう助言。その後、双方で話し合いがもたれ、申出人より「納得できたわけではないが、言いたい事は全て言ったので満足した。」との報告があり、被申出人からは、「説明に丁寧さを欠いていたことを反省している。」との返事があった。
事例 3: 「自己都合退職」についての助言・指導	
事案の概要	妻の体調が悪く入院することや子供が小さいことから、2 週間以上の猶予をもって退職する旨を社長に申し出た。しかし、社長は、退職日の 1 週間後に終了する仕事を私が担当していることを理由に、「その仕事はお前が担当しているのだから、その日までは仕事をしろ。」と言って退職を承諾してくれない。本当に困っているのだから社長に何とか話して欲しいと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、就業規則に従って退職の意思表示を行うことになり、社長の承諾がなくても退職することができる旨説明。 <u>法令（民法）、判例を教示し、申出人の置かれた状況を説明・助言</u> 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、直属の上司や同僚から、必要以上に怒鳴られ、挨拶をしても無視される。また、膝の持病があるのに、雪の日に自転車出勤しろと言われる等の嫌がらせを受けている。これらの嫌がらせを会社は把握しているはずなので、適切に対応するよう助言してほしい。
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、「会社としても情報を把握し、加害者に聞き取りを行っており、その結果、嫌がらせとされる言動を認めたため、注意・指導を行った。」との回答であった。 <u>申出人と話し合いを持つよう助言</u> したところ、後日、双方の間で話し合いがもたれ、職場環境が改善された。

【あっせんの事例】

事例 1: 「いじめ・嫌がらせ」についてのあっせん

<p>事案の概要</p>	<p>数年前の9月に入社し、事務職に就いていたが、昨年2月頃から本社の〇〇課長から度重なるパワハラ行為及び正社員からパートタイマーへの降格、書類の偽造を強要させられた。</p> <p>1年以上にわたり圧力をかけられ、その為精神的にも経済的にも限界となり、休職・退職を余儀なくされた。精神的苦痛に対し、補償を求めたい。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>申請人の主張するパワハラ行為は具体性に乏しく、会社の対応に特段問題は認められなかったが、調整の結果、紛争の早期解決のため、被申請人より提示のあった解決金及び和解条項を基本に双方が歩み寄り、<u>解決金〇万円を支払うこと</u>で合意し解決した。</p>

事例 2: 「いじめ・嫌がらせ」についてのあっせん

<p>事案の概要</p>	<p>数年前よりパートとして勤務し、レストラン業務に従事していたが、平成30年5月に着任した上司の社員に対するパワーハラスメントや越権行為が急増し、安心した職場環境でなくなってしまった。</p> <p>その後、職場における安全配慮義務について管理者を通じて代表者に伝えたが、業務中に上司から暴力を振るわれ、お客様に聞こえるくらい怒鳴られ、過呼吸に陥った。</p> <p>それ以降夢にも上司が出てくるようになり、職場に出勤する際には動悸が激しくなり、憂鬱になり現場業務が手につかなくなってしまった。</p> <p>会社に対して精神的損害への補償金の支払い求めたい。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>事実関係に関する双方の主張について、全くかけ離れたものではないが、行為の評価に対する認識の相違が認められた。</p> <p>あっせんでは、双方の主張に相違があることについて、事実関係を整理し、どちらの主張に正当性があるか判断するものでない旨説明し、双方に歩み寄りを促したところ、紛争の早期解決を前提に<u>解決金〇万円を支払うこと</u>で双方が合意し解決した。</p>

事例 3: 「解雇」についてのあっせん

<p>事案の概要</p>	<p>昨年6月に正社員として入社し、受付、接客、販売業務に就いていた。</p> <p>9月中旬、社長から突然解雇通知を口頭で受けた。解雇の理由についても何も説明がなかったが、これまで法律で定められた書類の交付を怠り、不安定な状況で勤務させられたため復職する気はないが、経済的・精神的損害に対する補償を求めたい。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>事実関係については、双方の主張は平行線のままであるが、被申請人側にも一定程度、本件トラブルの責任が認められたことから、紛争の早期解決のための歩み寄りを双方に促したところ、<u>解決金〇万円を支払うこと</u>で双方が合意し解決した。</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。

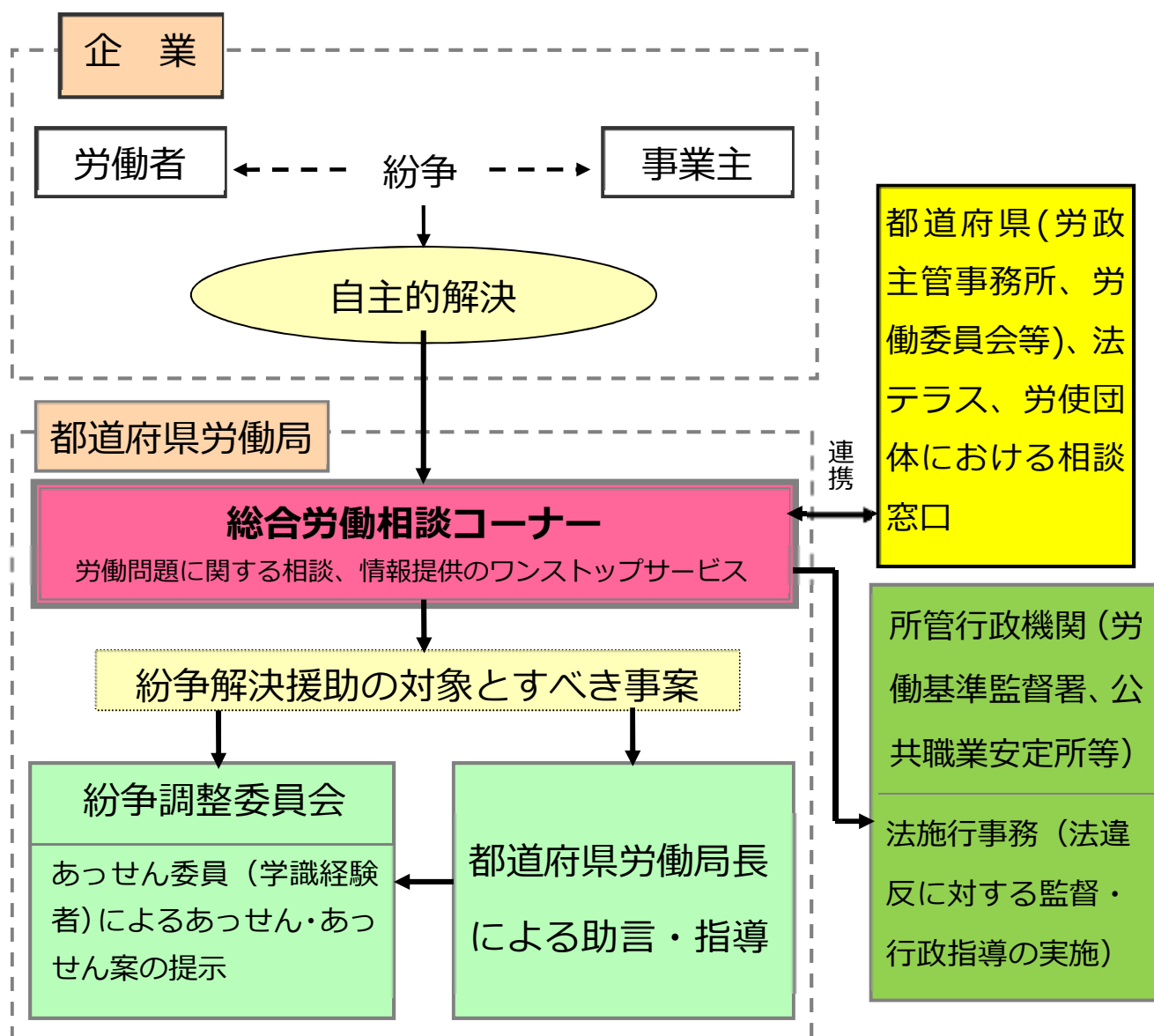
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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		
茨城労働局総合労働相談コーナー 〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 (6F) 茨城労働局雇用環境・均等室 TEL 029-277-8295	水戸総合労働相談コーナー 〒310-0015 水戸市宮町1-8-31 (3F) 水戸労働基準監督署内 TEL 029-226-2237	日立総合労働相談コーナー 〒317-0073 日立市幸町2-9-4 日立労働基準監督署内 TEL 0294-22-5187
土浦総合労働相談コーナー 〒300-0805 土浦市穴塚1838 (4F) 土浦労働基準監督署内 TEL 029-821-5127	筑西総合労働相談コーナー 〒308-0825 筑西市下中山581-2 筑西労働基準監督署内 TEL 0296-22-4564	古河総合労働相談コーナー 〒306-0011 古河市東3-7-32 古河労働基準監督署内 TEL 0280-32-3232
常総総合労働相談コーナー 〒303-0022 常総市水海道淵頭町3114-4 常総労働基準監督署内 TEL 0297-22-0264	龍ヶ崎総合労働相談コーナー 〒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 TEL 0297-62-3331	鹿嶋総合労働相談コーナー 〒314-0031 鹿嶋市宮中1995-1 鹿嶋労働基準監督署内 TEL 0299-83-8461

[開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]