



茨城労働局発表  
令和2年7月1日(水)

【照会先】

茨城労働局雇用環境・均等室  
雇用環境改善・均等推進監理官 山口 京子  
労働紛争調整官 伊藤 英貴  
【直通電話】029-277-8295

## 個別労働紛争に関する相談内容は、 8年連続で「いじめ・嫌がらせ」がトップ ～令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況～

茨城労働局（局長 おなたけお 小奈健男）では、労働局内及び県内8つの労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設け、平成13年10月の個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の施行以来、労働関係について個々の労働者と事業主との間の紛争を円滑に解決するため「個別労働紛争解決制度」を運用しております。このほど、茨城労働局における令和元年度の同施行状況を取りまとめましたので公表します。

【 令和元年度の相談、助言・指導、あっせん件数 】		【平成30年度】
・ 総合労働相談件数	21,175件（前年度比9.1%増）	【19,411件】
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	5,297件（同 0.2%減）	【5,306件】
・ 助言・指導受付件数	179件（同 10.9%減）	【201件】
・ あっせん申請受理件数	143件（同 74.4%増）	【82件】

- ※ ① 総合労働相談・・・コーナーにおいて情報提供・個別相談を行います。
- ※ ② 民事上の個別労働紛争・・・労働条件その他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紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く。）のことであり、以下「個別労働紛争」と言います。
- ※ ③ 助言・指導・・・紛争当事者に対し、紛争解決に向けた助言を行います。手続きが簡易・迅速です。
- ※ ④ あっせん・・・ADR（裁判外紛争解決制度）の一つです。学識経験者（弁護士など）が紛争当事者間の話し合いによる解決を仲介します。裁判手続と比べ簡易・迅速・柔軟・無料・非公開です。

### 【 概況 】

#### 相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が8年連続でトップ（過去最高）

- ・ 総合労働相談件数は、依然として2万件前後で推移しており、このうち、個別労働紛争に係る相談件数は、平成22年度以降連続して5千件を超える推移となりました（第1図参照）。
- ・ 「職場におけるパワーハラスメント」を含む「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、2,359件（前年度2,081件、前年度比13.4%増）となり、個別労働紛争に係る相談内容のうち44.5%を占め、8年連続で最多となりました。また、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、平成18年度以降増加し、令和元年度は、過去最高の相談件数となっています（第3図参照）。
- ・ あっせん申請受理件数は、143件（前年度82件、前年度比74.4%増）となり、うち、相談内容の内訳で最も多い「いじめ・嫌がらせ」は70件（前年度44件、前年度比59.1%増）となりました（第4図、7図参照）。

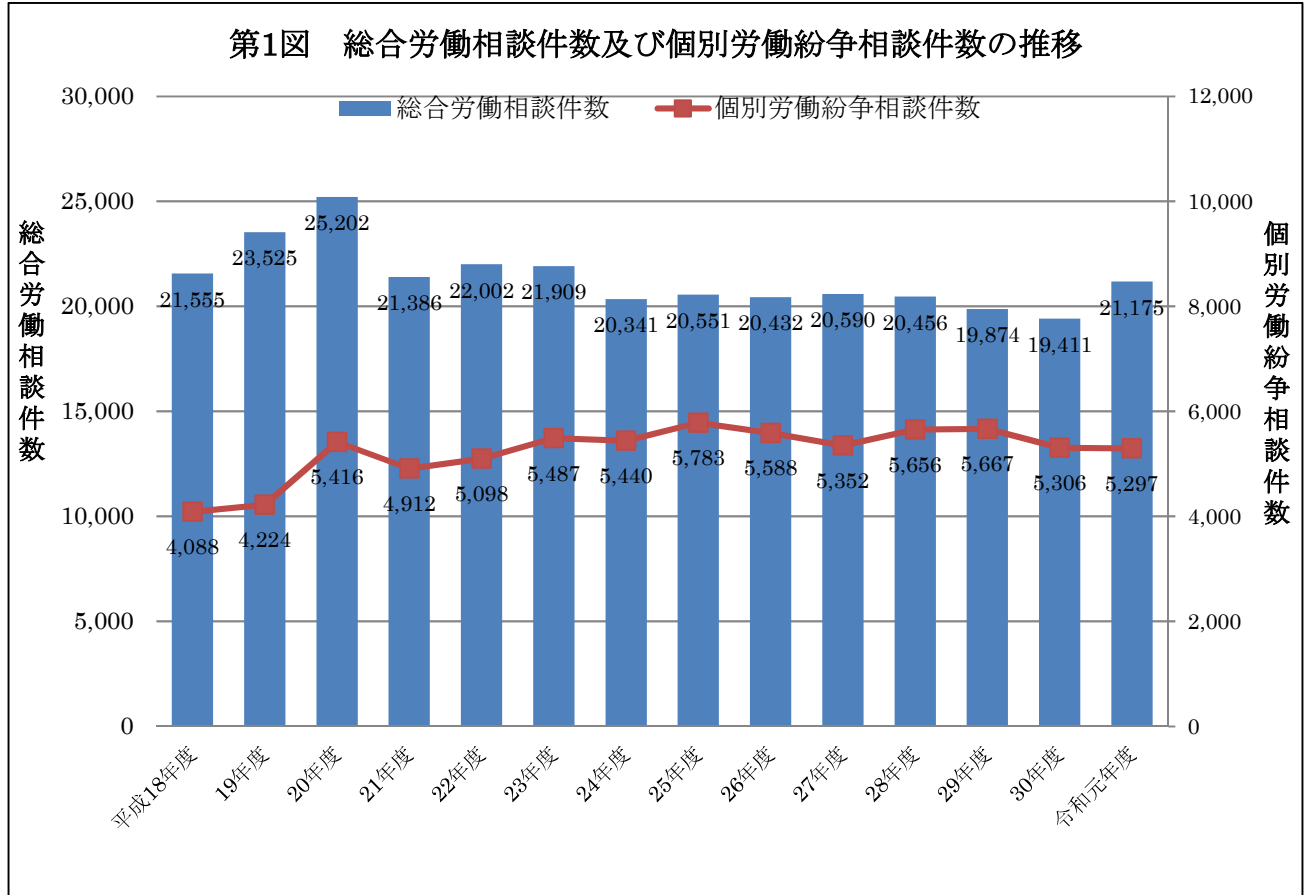
# 1. 相談受付状況

## (1) 相談件数の推移

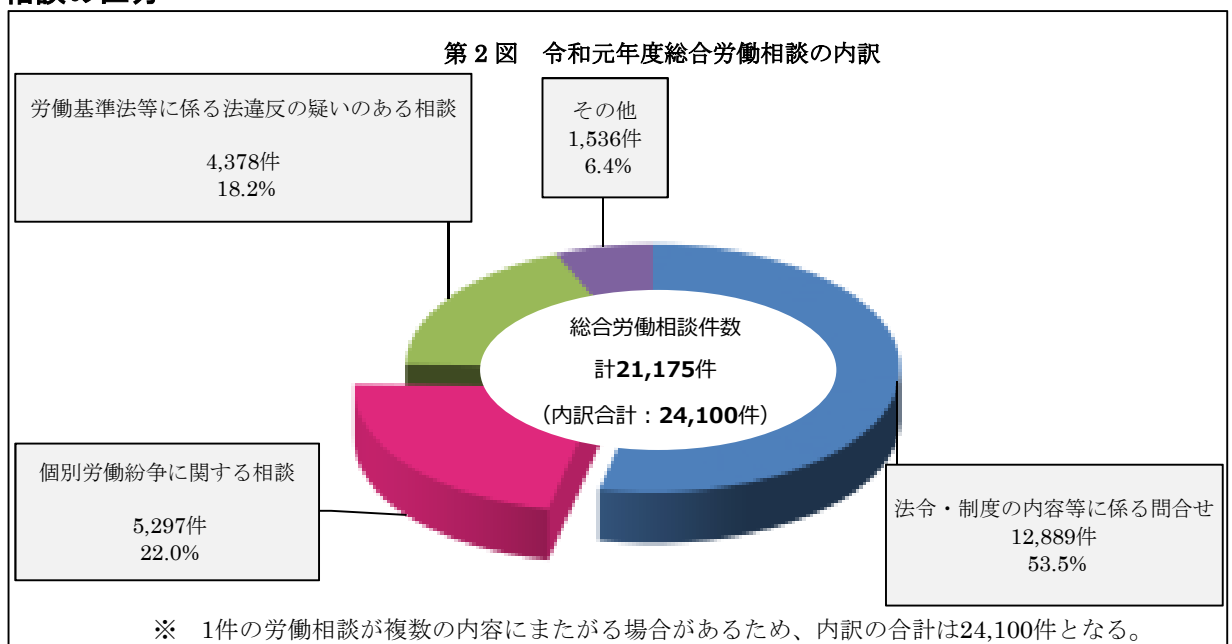
令和元年度に各総合労働相談コーナーへ寄せられた相談件数は、

- ・ 総合労働相談件数 **21,175 件**
- うち個別労働紛争に係る相談件数 **5,297 件**

であった。総合労働相談件数については、ピークだった平成 20 年度からは減少しているが、依然として 2 万件前後で推移している。このうち個別労働紛争に係る相談件数は、5,297 件と 10 年連続 5,000 件を超える件数となっている(第 1 図参照)。



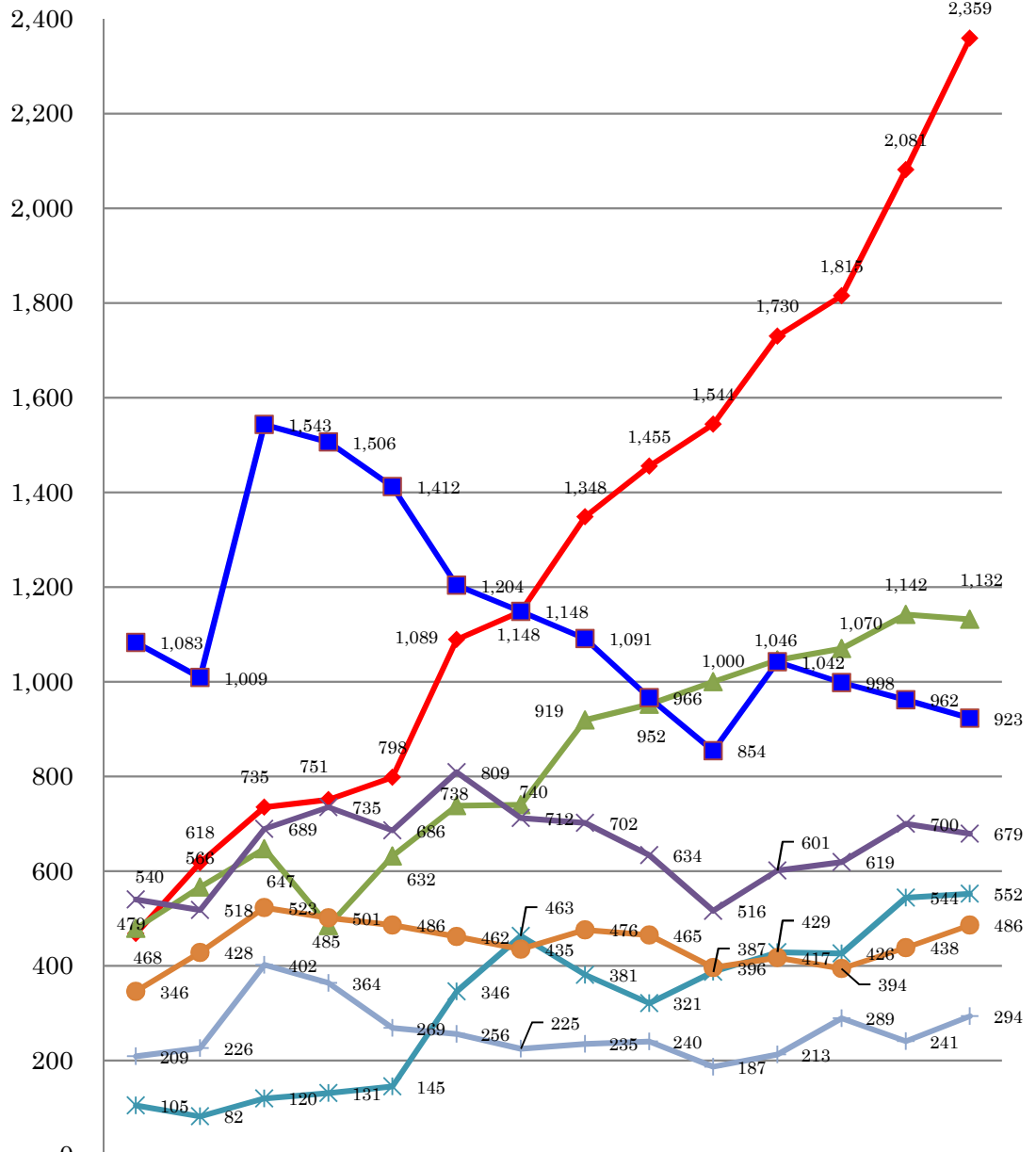
## (2) 相談の区分



### (3) 相談内容別内訳の推移

個別労働紛争に係る相談内容の内訳では、「いじめ・嫌がらせ」が8年連続でトップとなり、過去最高を記録した前年度からさらに278件（13.4%）増加し、2,359件で過去最高を更新した。「いじめ・嫌がらせ」は、平成18年度以降13年連続で増加している。次いで、「自己都合退職」が1,132件となっており、平成27年度以降1,000件を上回って推移している（第3図参照）。

第3図 個別労働紛争に係る主な相談内容の動向（件）



	平成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	29年度	30年度	令和元年度
いじめ・嫌がらせ	468	618	735	751	798	1,089	1,148	1,348	1,455	1,544	1,730	1,815	2,081	2,359
自己都合退職	479	566	647	485	632	738	740	919	952	1,000	1,046	1,070	1,142	1,132
解雇	1,083	1,009	1,543	1,506	1,412	1,204	1,148	1,091	966	854	1,042	998	962	923
労働条件引下げ	540	518	689	735	686	809	712	702	634	516	601	619	700	679
その他の労働条件	105	82	120	131	145	346	463	381	321	387	429	426	544	552
退職勧奨	346	428	523	501	486	462	435	476	465	396	417	394	438	486
雇止め	209	226	402	364	269	256	225	235	240	187	213	289	241	294

## 2. 助言・指導及びあっせんの状況

### (1) 助言・指導受付件数、あっせん申請受理件数の推移

個別労働紛争の解決を図るため、

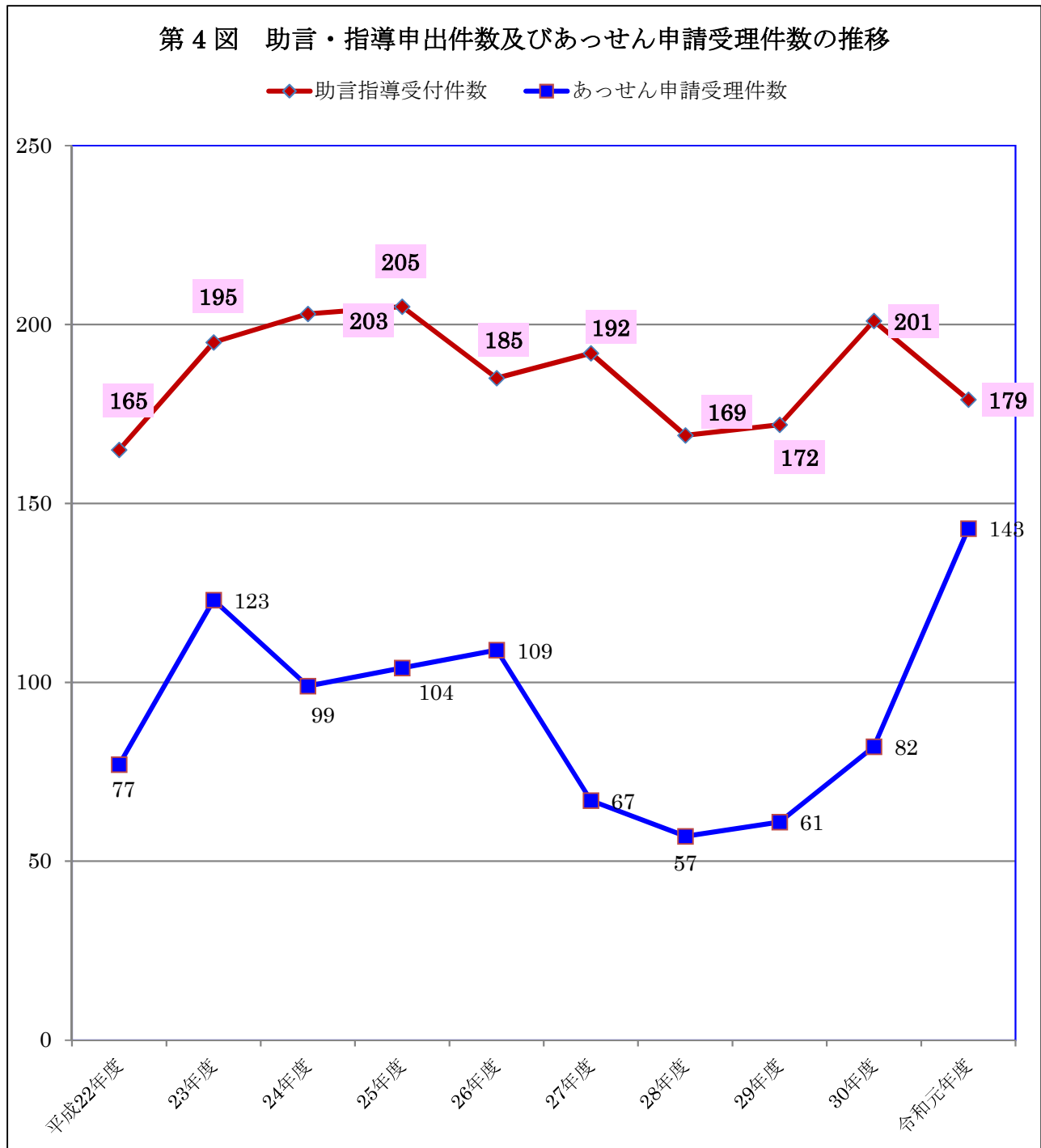
①茨城労働局長による助言・指導

②茨城労働局長が委任した紛争調整委員会によるあっせん  
を運用しており、これらの令和元年度の運用状況は、

・助言・指導受付件数 179件

・あっせん申請受理件数 143件

となり、あっせん申請受理件数は前年度から大幅な増加(74.4%増)となった(第4図参照)。

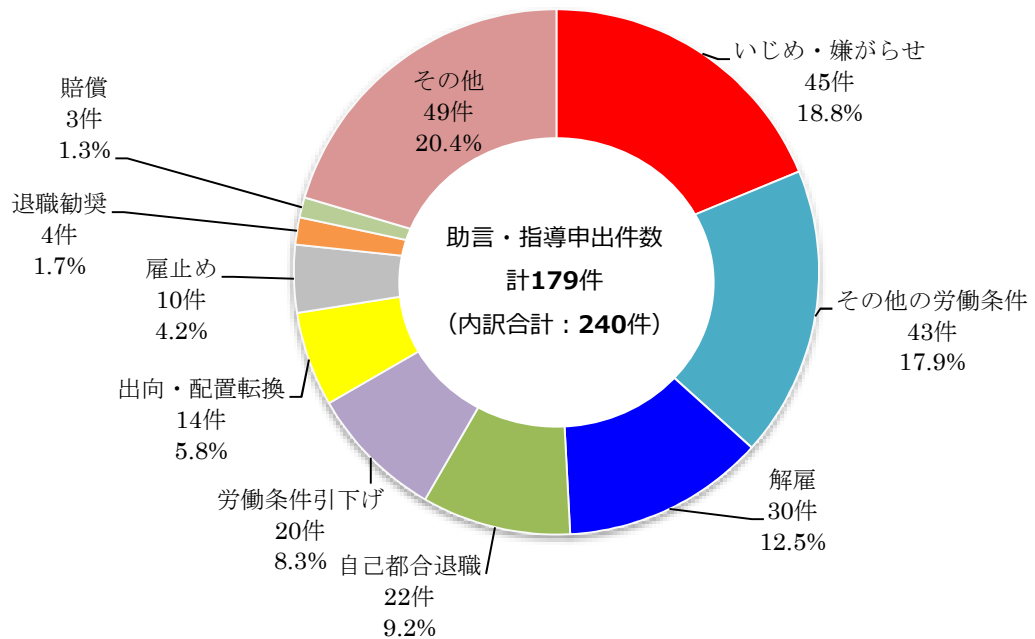


## (2) 助言・指導について

令和元年度に受付けた助言・指導の申出内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が45件(18.8%)と最も多く、次いで、業務内容や勤務形態など「その他の労働条件」が43件(17.9%)、次いで「解雇」が30件(12.5%)となった(第5図参照)。

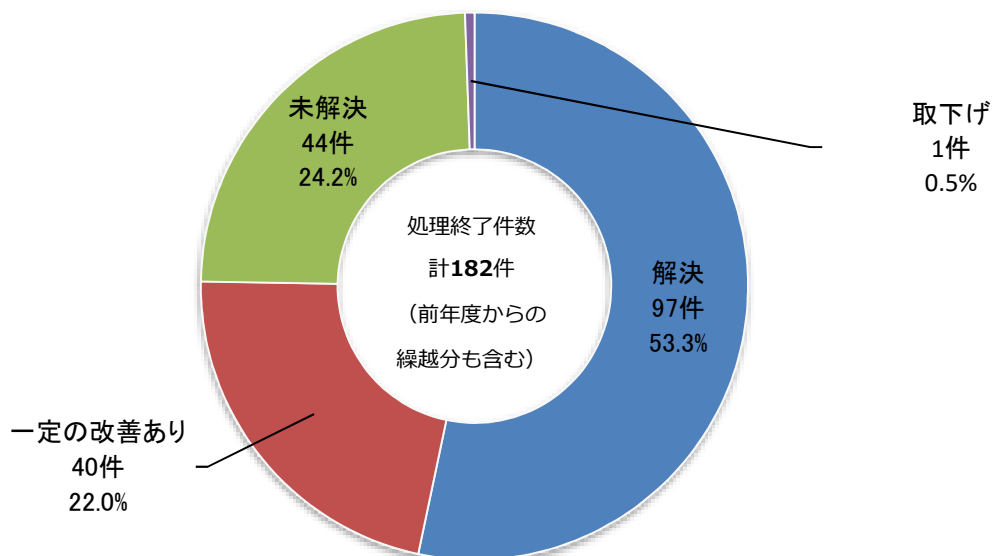
令和元年度内に助言・指導の処理が終了した182件の解決状況は、「解決」が97件(53.3%)、「一定の改善あり」が40件(22.0%)、「未解決」が44件(24.2%)、「取下げ」が1件(0.5%)となった(第6図参照)。

第5図 令和元年度助言・指導申出内容の内訳



※ 1件の申出が複の内容にまたがる事案があるため、内容別件数の合計は240件となる。

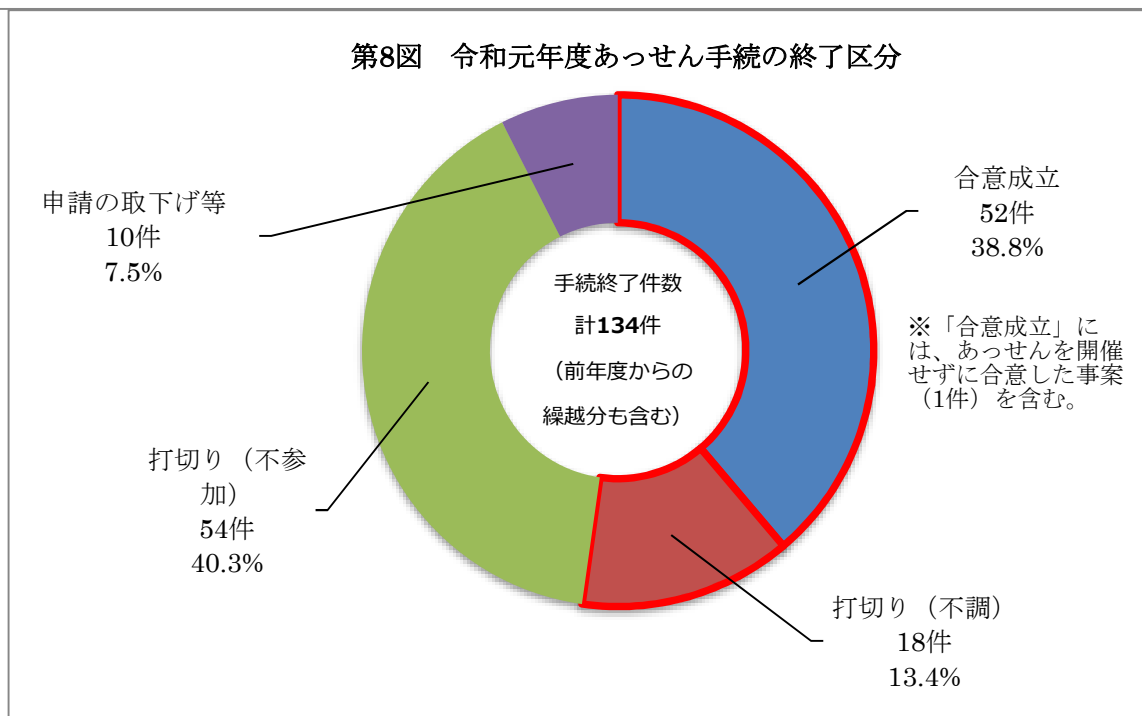
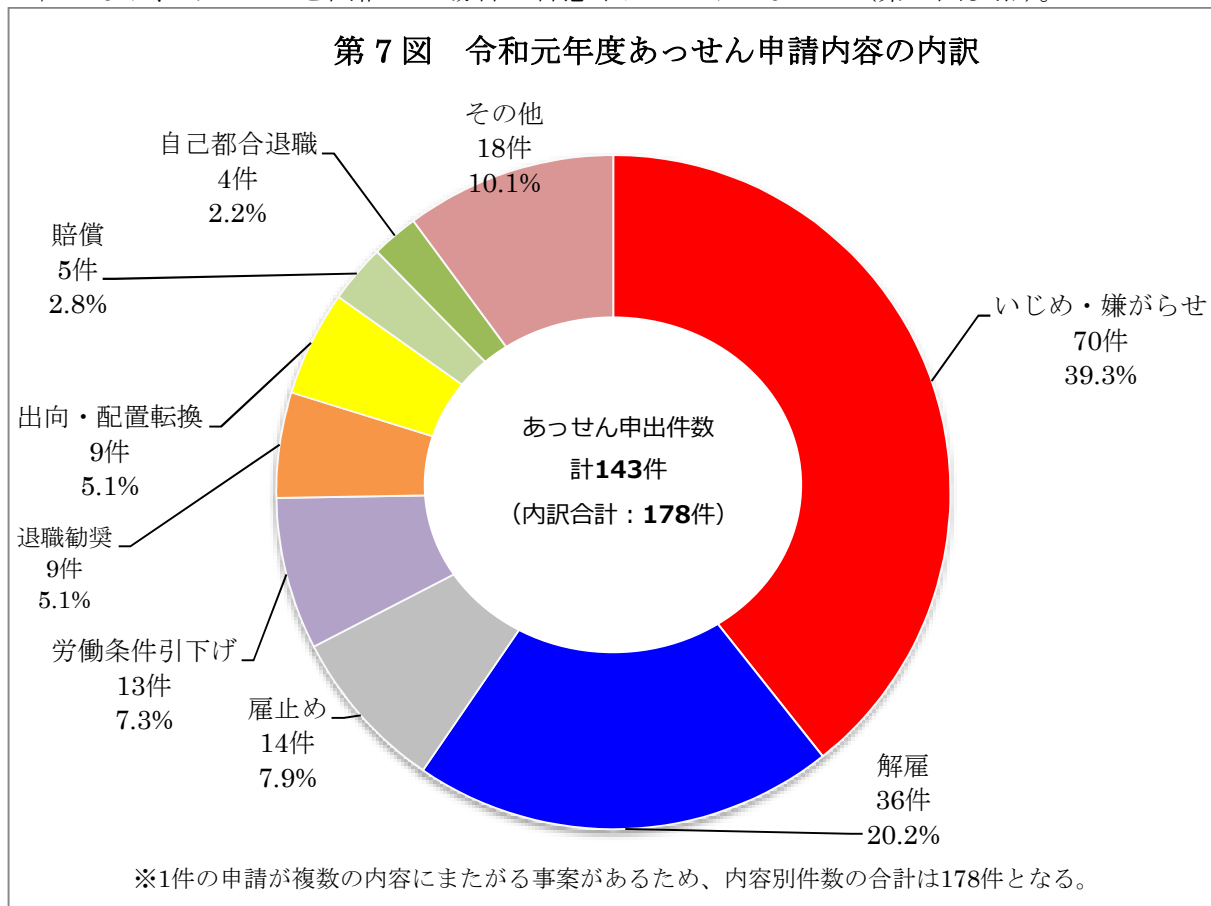
第6図 助言・指導による解決状況



### (3) あっせんについて

令和元年度に受理したあっせん申請内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が70件(39.3%)で最も多く、次いで「解雇」が36件(20.2%)、次いで「雇止め」が14件(7.9%)となった(第7図参照)。

令和元年度にあっせん手続を終了した134件のうち、「合意成立」が52件(38.8%)、紛争当事者の一方があっせんに不参加であった「打切り(不参加)」が54件(40.3%)、あっせんを開催したものとの合意に至らなかった「打切り(不調)」が18件(13.4%)となった。なお、「あっせんを開催せずに合意した事案」1件と「申請の取下げ等」10件を除いたあっせん参加率は56.1%となり、あっせんを開催した場合の合意率は73.9%となった(第8図参照)。



【参考資料】

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

## 1 総合労働相談に関する事項

(1) 相談者の種類 計 21,175 件	労働者（求職者） 12,493 件	事業主 4,636 件	その他 4,046 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 5,297 件	労働者（求職者） 4,384 件	事業主 439 件	その他 474 件
(2) 相談者の 就労状況 計 5,297 件	正社員 1,667 件	短時間労働者 689 件	派遣労働者 274 件
	有期雇用労働者 483 件	その他 80 件	不明・未確認 2,104 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 8,865 件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 2,359 件	2. 自己都合退職 1,132 件	3. 解雇 923 件
	4. 労働条件引下げ 679 件	5. 退職勧奨 486 件	6. 賠償 288 件
	7. 雇止め 294 件	8. 出向・配置転換 258 件	9. その他の労働条件 552 件
	10. その他 1,894 件		

## 3 助言・指導申出の件数

(1) 申出件数 計 179 件	労働者（求職者） 178 件	事業主 1 件	その他 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 179 件	正社員 86 件	短時間労働者 26 件	派遣労働者 9 件
	有期雇用労働者 28 件	その他・不明 30 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 240 件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 45 件	2. 労働条件引下げ 20 件	3. 解雇 30 件
	4. 自己都合退職 22 件	5. 退職勧奨 4 件	6. 雇止め 10 件
	7. 出向・配置転換 14 件	8. 賠償 3 件	9. その他の労働条件 43 件
	10. その他 49 件		

## 4 あっせん申請を受理した件数

(1) 受理件数 計 143 件	労働者（求職者） 141 件	事業主 2 件	労使双方 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 143 件	正社員 61 件	短時間労働者 41 件	派遣労働者 10 件
	有期雇用労働者 20 件	その他・不明 11 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 178 件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 70 件	2. 解雇 36 件	3. 労働条件引下げ 13 件
	4. 雇止め 14 件	5. 出向・配置転換 9 件	6. 退職勧奨 9 件
	7. 自己都合退職 4 件	8. 賠償 5 件	9. その他の労働条件 3 件
	10. その他 15 件		
(4) 手続きを終了 した件数 計 134 件	あっせん案の受諾、その他紛争当事者間の合意の成立		52 件
	打切り（不調、不参加）		72 件
	申請の取下げ等		10 件



## 助言・指導及びあっせんの事例（令和元年度）

## 【助言・指導の事例】

事例 1: 「いじめ・嫌がらせ」についての助言・指導	
事案の概要	業務量が増えたことで体力的に無理をしなければならなくなり、同僚からの思いやりのない言動も精神的に負担となり、体調を崩してしまった。上司に話をしても状況は変わらず、適切な対応を取るよう会社に助言して欲しい。
助言・指導の内容・結果	被申出人に対して申出内容を伝え、申出人と話合いを持つよう助言したところ、後日、双方の間で話合いがもたれ、その結果、申出人から「業務量は以前と同じ位に戻り、少しずつ改善されている」と報告がなされた。
事例 2: 「解雇」についての助言・指導	
事案の概要	社長から突然、「解雇する」と言われた。解雇日も解雇理由も分からず、納得がいかない。会社に電話をしても出てもらえないので、代わりに確認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（社長）に対して、労働局長の助言を行ったところ、申出人と社長との間で話し合いがもたれ、解雇の撤回がなされた。
事例 3: 「自己都合退職」についての助言・指導	
事案の概要	昨年の夏頃から退職したい旨を会社に伝えていたが聞き入れられず、今年の夏も再び退職の意向を伝えたところ、「来年の春まで辞めさせない」と言われた。体調も良くないので、早く退職したい。会社に話をしてほ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、会社の承諾なくとも退職できること、法令（民法）を教示し、申出人の置かれた状況を説明・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」、「配置転換」についての助言・指導	
事案の概要	配置転換を受け入れる上での条件を提示し、被申出人はこの条件を実行することに応じたが実行されない。申出人は高齢かつ、業務に就いたばかりで不慣れであることから能率が低くなっている。管理者は「走ってでもやれ」というようなことを言っている。工場の中で走ることは危険を伴うものであり、パワハラに該当するのではないかと助言をして改善させて欲しい。
助言・指導の内容・結果	被申出人に対して、配置転換の条件として提示した内容はきちんと実行する必要がある、それが実行できないのであれば代替措置を講じる等、申出人と話合いの上検討する必要がある。また、管理者による「走ってでもやれ」というような発言はパワハラの種類である精神的な攻撃に該当する可能性があり、申出人から事情を聴いたうえで必要な対策を検討してはどうかと助言したところ、後日、双方の間で話合いがもたれ、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>入社して数か月が経った頃、社長から、脅迫、侮辱、暴言などを受け、体調不良で休まざるをえなかった。復職してからは、社長から無視をされたり、人格を否定されたりして、精神的に限界となり退職を余儀なくされた。 精神的苦痛及び経済的損害に対して、慰謝料及び補償金の支払いを求めたい。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>本件、事実関係は定かではないものの、事業主において、従業員に対し、安全に仕事ができるよう配慮をすることが欠けていたのではないかと考えられるため、その旨を被申請人側に教示した上で、紛争の早期解決のため双方に歩み寄りを促した結果、解決金〇万円を支払うことで双方が合意し解決した。</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>入社して間もなく、上司から暴言や無視などをされ、何度も理不尽な態度や言動を受けていた。コンプライアンス委員会に相談したが、十分な対応をしてもらえなかった。この状況では働く事が難しいと考え退職を決意したが、このまま辞めるのは納得がいかない。精神的な苦痛と経済的な損失として会社に対して、補償金の支払いを求めたい。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>事実関係に関する双方の主張は大きく食い違っていたが、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解決金〇万円を支払うことで双方が合意し解決した。</p>

### 事例 3:「雇止め」についてのあっせん

<p>事案の概要</p>	<p>最初は5ヶ月間、その後1年間という雇用期間を提示されていたが、5ヶ月の期間満了日をもって契約終了(雇止め)を命じられた。募集時には長期のプロジェクトである為、雇用も長期になることを予期できる説明や、更新があるという明示もされていた。また、会社が求める能力を満たしていないことなどを雇止めの理由として挙げられたが、今まで何の指導や助言もなく、雇止めの判断に至ったことは理不尽な対応と考える。精神的な苦痛、経済的な損失について、慰謝料の支払いを求めたい。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>契約を更新することをどれくらい期待できたのかが争点となる。申請人は職場復帰ではなく金銭解決を望んでいることから、金額について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解決金〇万円を支払うこと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。

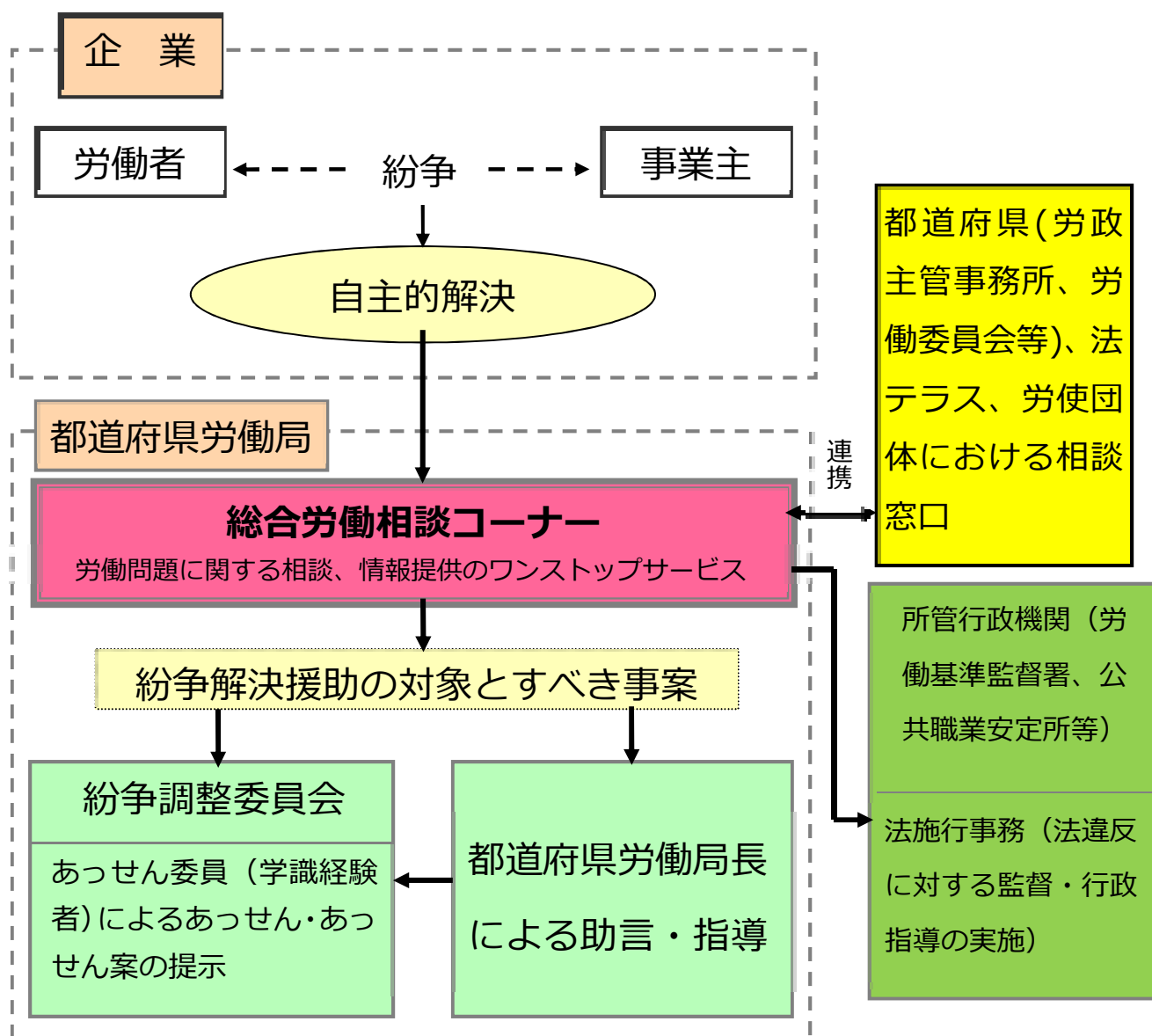
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

#### (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

<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 TEL 029-277-8295	<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 TEL 029-277-7925	<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 TEL 0294-88-3977
<b>土浦総合労働相談コーナー</b> 〒300-0805 土浦市穴塚 1838 (4F) 土浦労働基準監督署内 TEL 029-882-7017	<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 TEL 0296-22-4564	<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 TEL 0280-32-3232
<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 TEL 0297-22-0264	<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 TEL 0297-62-3331	<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 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)]