



厚生労働省茨城労働局発表  
平成 25 年 5 月 31 日

照  
会  
先

茨城労働局総務部企画室

室 長 今村 とみ子

労働紛争調整官 矢島 進介

【直通電話】 029-224-6212

民事上の個別労働紛争に係る

## 『いじめ・嫌がらせ』に関する相談件数が過去最高

～平成 24 年度個別労働紛争解決制度施行状況について～

茨城労働局では、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、各種労働問題に関する相談・問い合わせに対応する総合労働相談、紛争当事者からの申出に基づく労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんを行っています。

今般、茨城労働局における平成 24 年度の個別労働紛争解決制度の施行状況を取りまとめましたので公表します。

### 【平成 24 年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

- ・総合労働相談件数 20,341 件（前年度比 7.2%減）
- ・民事上の個別労働紛争相談件数 5,440 件（同 0.9%減）
- ・助言・指導申出件数 203 件（同 4.1%増）
- ・あっせん申請受理件数 99 件（同 19.5%減）

### 1. 個別労働紛争に関する助言・指導申出件数が過去最高

総合労働相談件数は、前年度比で減少したものの、依然として 2 万件を超えて推移しています。

このうち、民事上の個別労働紛争（以下「個別労働紛争」という。）の相談については、過去最高だった前年度に続き横ばいの状態です。

また、個別労働紛争に係る助言・指導申出件数については、平成 13 年の本制度施行以来、過去最高となりました。

### 2. 個別労働紛争に係る『いじめ・嫌がらせ』に関する相談件数が過去最高

個別労働紛争に係る相談状況を内容別にみると、『いじめ・嫌がらせ』が『解雇』と並んで最上位となり、件数においても 1,148 件と過去最高となりました。

※1 件の相談が複数の内容にまたがる事案があるため、内容別件数の合計は 6,252 件となります。

※「民事上の個別労働紛争」とは、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のことです。

※『いじめ・嫌がらせ』には職場のパワーハラスメントに関するものを含まれます。

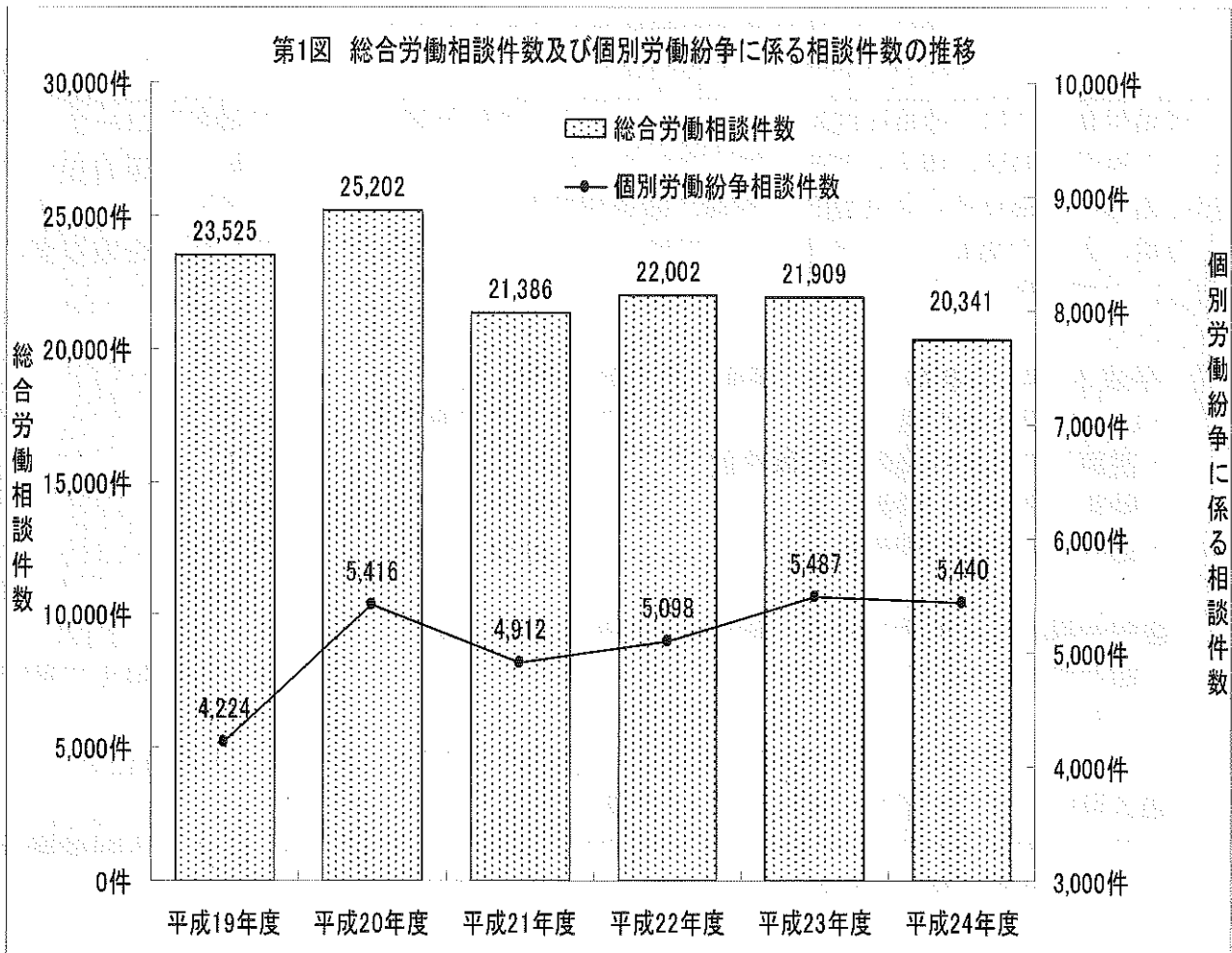
# 1. 相談受付状況

## (1) 総合労働相談件数は高止まり、個別労働紛争に係る相談件数は横ばい

平成24年度に各総合労働相談コーナー寄せられた相談件数は、

- ・総合労働相談件数 20,341件
- ・このうち個別労働紛争に係る相談件数 5,440件

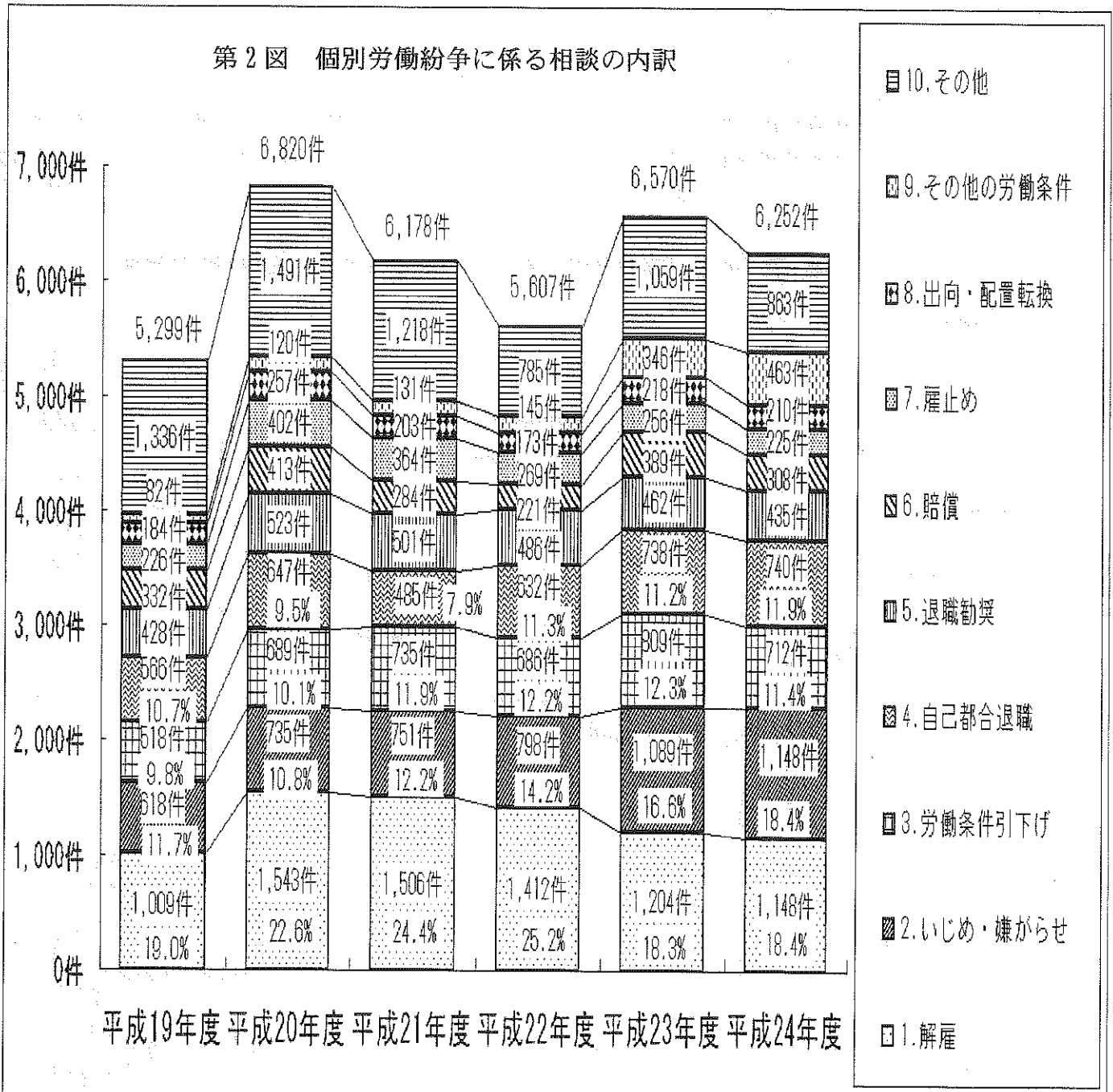
でした。総合労働相談件数は前年度に比べ1,568件（前年度比7.2%減）減少したものの、依然として2万件を超えています。また、個別労働紛争に係る相談件数は過去最高だった前年度に比べ47件（前年度比0.9%減）の減少に留まり、横ばいの状態となっています（第1図参照）。



(2) 相談の内容は「解雇」などが減少する一方、「いじめ・嫌がらせ」が増加し、過去最高

平成24年度の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、『解雇』と『いじめ・嫌がらせ』が同数の1,148件(18.4%)、『自己都合退職』が740件(11.9%)、『労働条件引下げ』が712件(11.4%)となっています(第2図参照)。

前年度と比べると、『解雇』に関する件数は56件(4.7%減)減少していますが、『いじめ・嫌がらせ』は59件(5.4%増)増加の1,148件となり過去最高となりました(別添2「民事上の個別労働紛争相談内容の動向(主なもの)」参照)



※1件の相談が複数の内容にまたがる事案があるため、相談の内訳の合計は相談件数と一致しません。

## 2. 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況

### (1) 助言・指導申出件数は過去最高、あっせん申請受理件数は前年度より減少

個別労働紛争の解決を図るため、この制度においては、

①茨城労働局長による助言・指導

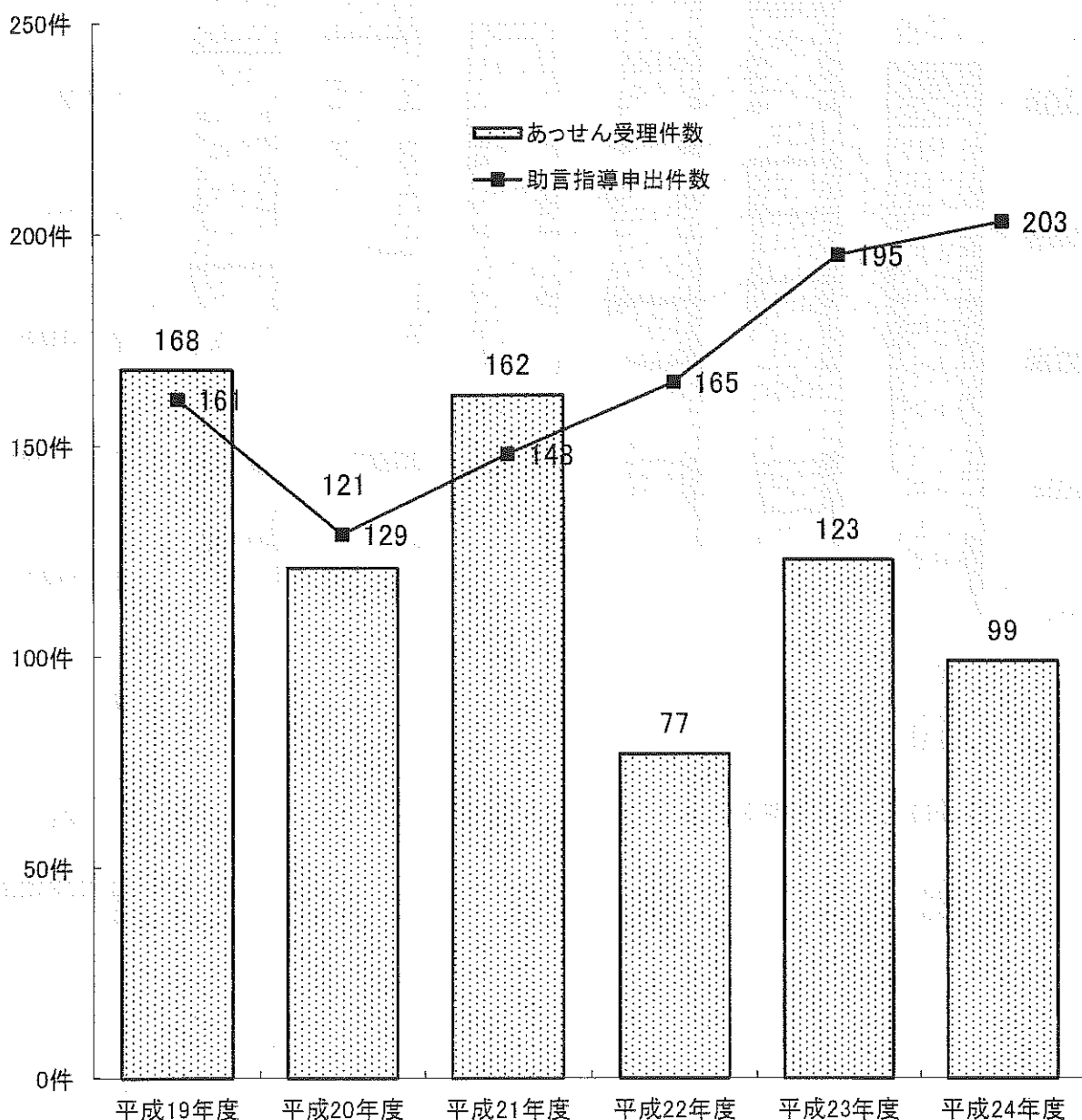
②茨城労働局長が委任した紛争調整委員会によるあっせんを運用しており、これらの平成24年度の運用状況は、

- ・助言・指導申出件数 203件
- ・あっせん申請受理件数 99件

でした。

助言・指導申出件数は、前年度に比べ8件(4.1%増)増加し、過去最高となりました。一方、あっせん申請受理件数は99件であり、前年度比で24件(19.5%減)減少しました(第3図参照)。

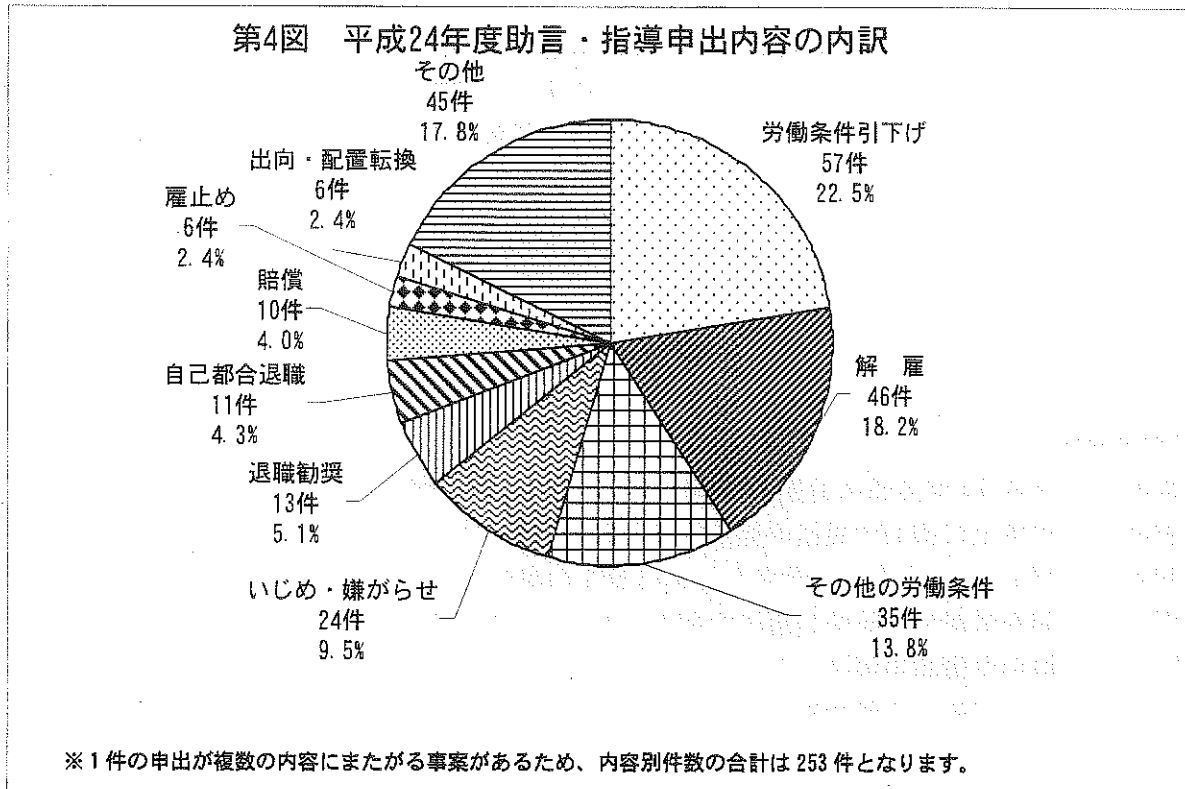
第3図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の推移



(2) 内容別では助言・指導においては『労働条件引下げ』、あっせんでは『解雇』に関するものが最多

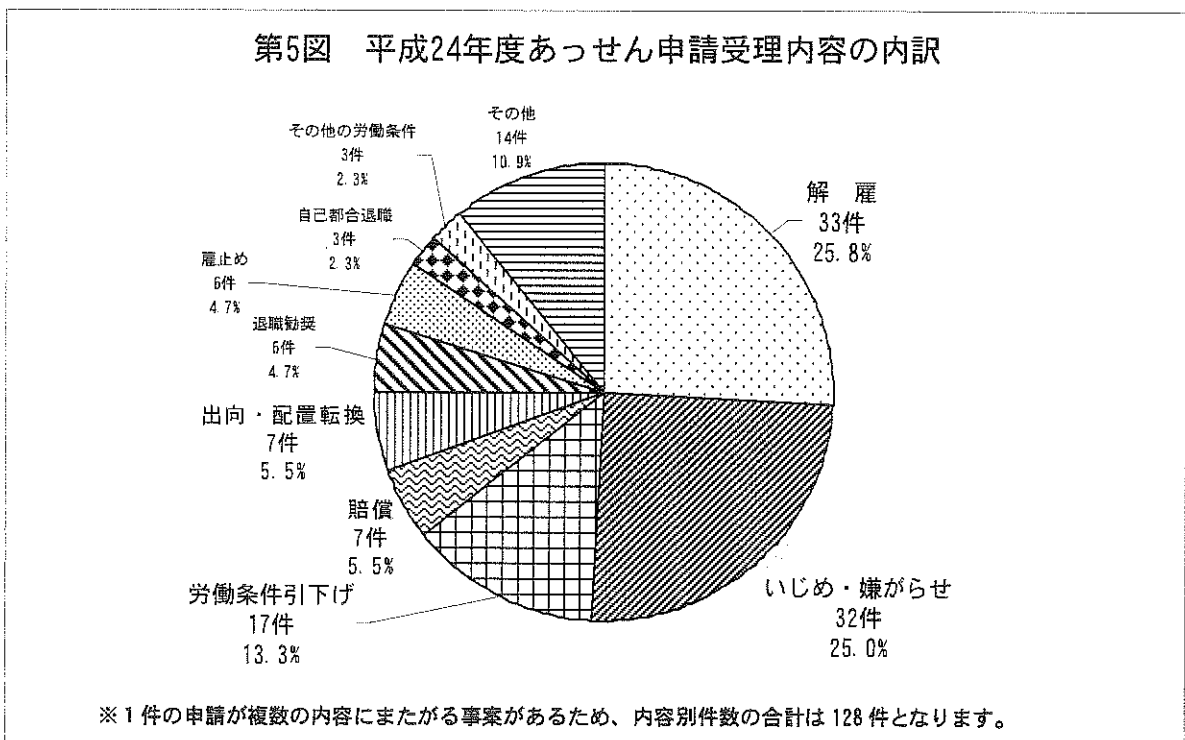
①助言・指導

平成24年度の助言・指導申出内容の内訳は、『労働条件引下げ』が57件(22.5%)と最も多く、次いで『解雇』が46件(18.2%)、『その他の労働条件』35件(13.8%)、『いじめ・嫌がらせ』24件(9.5%)と続いています(第4図参照)。



②あっせん

平成24年度のアっせん申請受理内容の内訳は、『解雇』が33件(25.8%)で最も多く、次いで『いじめ・嫌がらせ』が32件(25.0%)、『労働条件引下げ』17件(13.3%)と続いています(第5図参照)。



(3) 手続終了までの期間については助言・指導が1ヶ月以内に99.0%、あっせんでは1ヶ月以内が43.2%、2ヶ月以内で93.7%

①助言・指導

平成24年度に助言・指導申出を203件受け付け、全件について手続を終了しています。助言・指導の手続を終了するまでの期間は、1ヶ月以内が99.0%でした。

②あっせん

平成24年度にあっせん申請を受理したものは99件、手続を終了したものは95件でした。手続を終了した95件のうち合意が成立したものは37件(38.9%)でした。

平成24年度のあっせんの手続を終了するまでの期間は1ヶ月以内が43.2%、1ヶ月を超え2ヶ月以内が50.5%であり、合計で93.7%が2ヶ月以内に手続を終了しています。

なお、あっせんが開催されたのは50件であり、あっせんを開催した場合の合意率は74.0%でした。

【別添資料】

- 別添1 平成24年度個別労働紛争解決制度の運用状況(概要)
- 別添2 民事上の個別労働紛争相談内容の動向(主なもの)
- 別添3 平成24年度助言・指導及びあっせんの事例
- 別添4 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5 個別労働紛争解決システム
- 別添6 県内の総合労働相談コーナーの所在地と連絡先

## 1 総合労働相談に関する事項

(1) 相談者の種類 計 20,341 件	労働者 (求職者) 12,607 件	事業主 5,078 件	その他 2,656 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 5,440 件	労働者 (求職者) 4,287 件	事業主 597 件	その他 556 件
(2) 相談者の 就労状況 計 5,440 件	正社員 1,466 件	パート・アルバイト 737 件	派遣労働者 180 件
	期間契約社員 338 件	その他・不明 2,719 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 6,252 件となります。	1. 解雇 1,148 件	2. いじめ・嫌がらせ 1,148 件	3. 労働条件引下げ 712 件
	4. 自己都合退職 740 件	5. 退職勧奨 435 件	6. 賠償 308 件
	7. 雇止め 225 件	8. 出向・配置転換 210 件	9. その他の労働条件 463 件
	10. その他 863 件		

## 3 助言・指導の申出件数

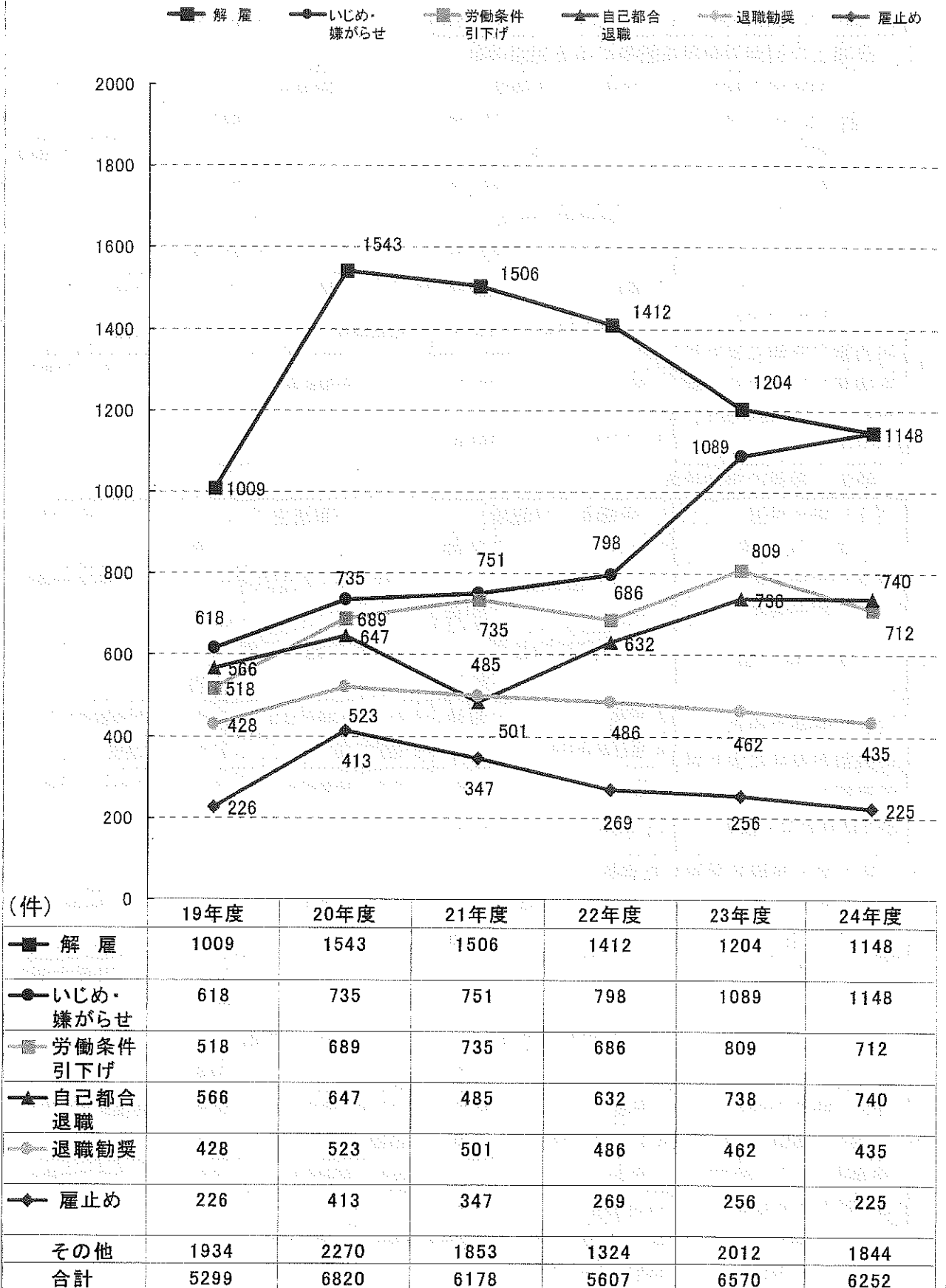
(1) 申出件数 計 203 件	労働者 (求職者) 202 件	事業主 1 件	その他 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 203 件	正社員 72 件	パート・アルバイト 36 件	派遣労働者 12 件
	期間契約社員 20 件	その他・不明 63 件	
(3) 紛争の内容 ※内訳が複数にまたがる 事案もあるため合計 が 253 件となります。	1. 解雇 46 件	2. いじめ・嫌がらせ 24 件	3. 労働条件引下げ 57 件
	4. 自己都合退職 11 件	5. 退職勧奨 13 件	6. 賠償 10 件
	7. 雇止め 6 件	8. 出向・配置転換 6 件	9. その他の労働条件 35 件
	10. その他 45 件		

## 4 あっせん申請を受理した件数

(1) 受理件数 計 99 件	労働者 (求職者) 95 件	事業主 4 件	労使双方 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 99 件	正社員 59 件	パート・アルバイト 26 件	派遣労働者 8 件
	期間契約社員 6 件	その他・不明 0 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 128 件となります。	1. 解雇 33 件	2. いじめ・嫌がらせ 32 件	3. 労働条件引下げ 17 件
	4. 自己都合退職 3 件	5. 退職勧奨 6 件	6. 賠償 7 件
	7. 雇止め 6 件	8. 出向・配置転換 7 件	9. その他の労働条件 3 件
	10. その他 14 件		
(4) 手続きを終了 した件数 計 95 件	あっせん案の受諾その他紛争当事者間の合意の成立 37 件		
	申請の取り下げ 5 件		
	打切り 53 件		
	その他 0 件		

民事上の個別労働紛争に係る相談内容の動向(主なもの)

別添2



※1件の相談が複数の相談内容にまたがる場合があるため、相談内容の合計は相談件数と一致しません。



## 平成 24 年度助言・指導およびあっせんの事例

## 【助言・指導の事例】

事例1： 自己都合退職、解雇に係る助言・指導	
事案の概要	申請人は、一身上の都合により平成〇年 1 月末に同年 2 月 20 日での退職を願ったところ、事業主からは「辞めるやつに仕事はさせられない」と言われ、その日のうちに帰宅させられた。あくまでも 2 月 20 日に退職しようと考えていたので、もし解雇であればその撤回を求めたいとして助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	助言・指導により事業主から事実関係を確認した上で、解雇に係る判例法等を説明し、申出人が解雇の撤回を求めていることを伝え、労使双方で話し合いによる解決を促した。その結果、解雇は撤回され、申出人の希望どおり 2 月 20 日付での自己都合による退職で双方合意した。
事例2： 労働条件引下げに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、パートとして、飲食店に勤務していたが、些細なことをきっかけに店長との折り合いが悪くなり、次第に、勤務シフトから外されることが多くなり、収入も減少してしまった。不当に労働条件を引き下げられたため、雇用契約書に基づく勤務シフトに戻して欲しいとして助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	本社の人事部責任者と連絡を取り、申出内容を伝えた上、労働契約法等に基づく労働条件変更に係る法的留意事項等を説明し、労使双方での話し合いによる解決を促した。その結果、労使で話し合いが行われ、申出人の意向に沿った勤務シフトが組まれるようになった。

## 【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>申請人は、平成〇年に入社しパート事務員として勤務していた。</p> <p>入社まもなく、代表者から数回にわたり罵られる・怒鳴りつけられるなどのパワハラがあり、同人の業務上のミスを自分のせいにされることもあった。</p> <p>これらのパワハラ等により精神的に限界となり、退職を余儀なくされ平成△年□月をもって自主退職した。</p> <p>会社に対して、これまで代表者から受けたパワハラ等による精神的苦痛についての慰謝料 30 万円と退職せざるを得なくなったことによる経済的損害についての補償金として賃金2ヶ月分相当額 16 万円の合計 46 万円の支払を求めたいとしてあっせんを申請した。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が双方の主張を聴いたところ、パワハラについて、双方に認識の相違が認められたものの、事業主側に行き過ぎた言動があったことも否定し得ないとの判断から、当事者間での意見を調整した結果、最終的に解決金として 30 万円を支払うことで双方、合意し、解決した。</p>
事例2:『解雇』についてのあっせん	
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、3ヶ月間の試用期間を経て、正社員として正式に採用された。ところが、1ヶ月経過した頃に、工場長から、勤務態度、作業能力等に問題があるとして解雇を通告された。ようやく正社員になれたばかりで、これからだという気持ちで自分なりに頑張ってきたつもりであったが、突然の解雇により精神的な痛手を受けた。また、これからの生活費にも困る。</p> <p>よって、会社に対して、精神的、経済的損害に対する補償金として、1ヵ月分賃金相当額 20 万円の支払を求めたいとしてあっせんを申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が双方の主張を聴き、当事者間での意見を調整した結果、試用期間を経て正社員になって間もなくの解雇について経済的損失、精神的なショック等に対する補償として申請人の請求どおり 20 万円を支払うことで双方、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。

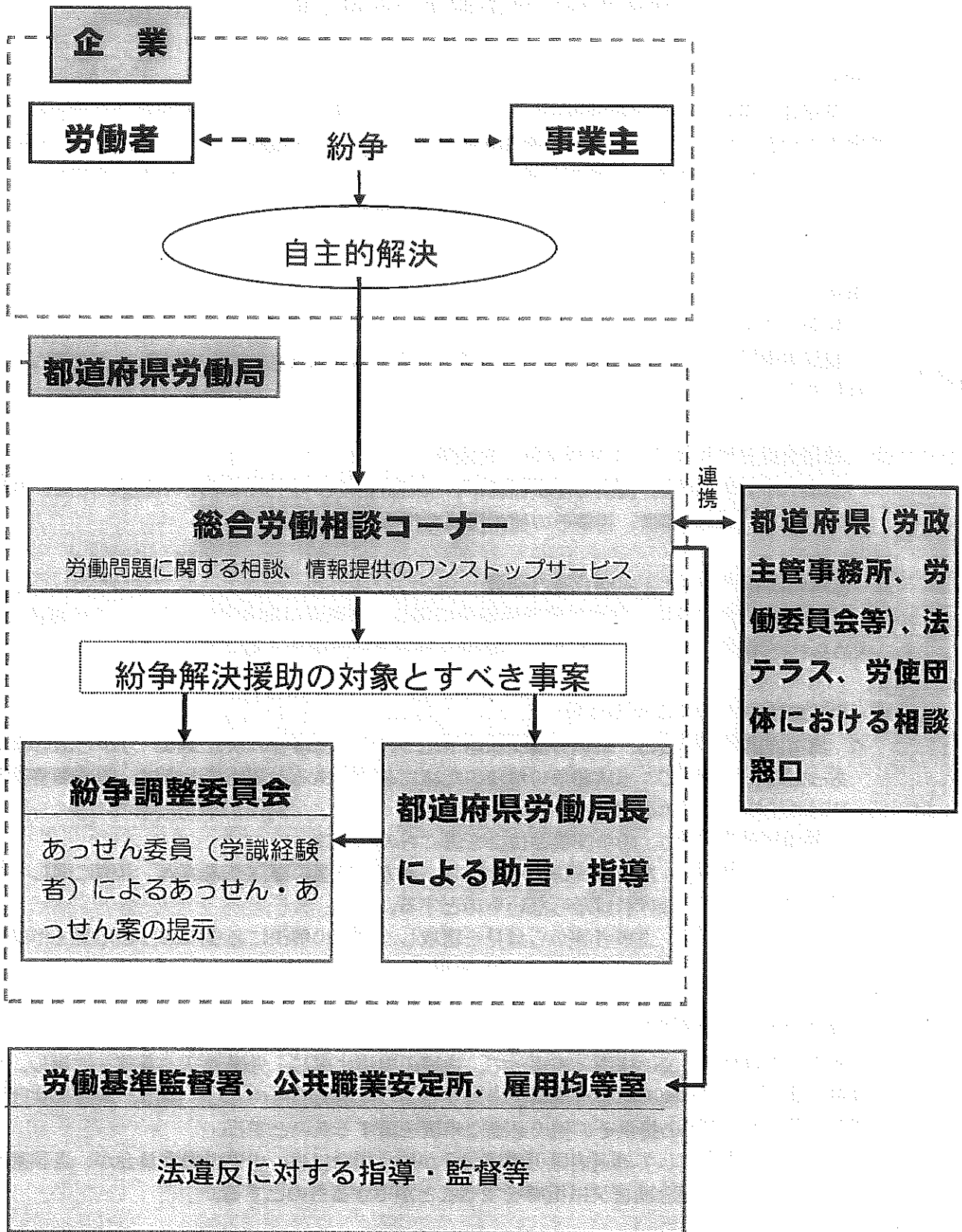
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

#### (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



## 県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

コーナー名	所在地	電話番号
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 4 F 茨城労働局総務部企画室内	029-224-6212
水戸 総合労働相談コーナー	〒310-0015 水戸市宮町 1-8-31 3 F 水戸労働基準監督署内	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	0294-22-5187
土浦 総合労働相談コーナー	〒300-0043 土浦市中央 2-14-11 土浦労働基準監督署内	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	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	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	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 4 区 6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内	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	0299-83-8461