

【別添資料】

- 別添 1 個別労働紛争解決制度の運用状況（平成 27 年度上半期）
- 別添 2 いじめ・嫌がらせに係る相談事例（平成 27 年度上半期）
- 別添 3 助言・指導及びあっせんの事例（平成 27 年度上半期）
- 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・連絡先
- 別添 7 平成 27 年 12 月 1 日開催 合同相談会チラシ

個別労働紛争解決制度の運用状況（平成27年度上半期）

別添1

1 総合労働相談に関する事項

(1) 相談者の種類 計 10,301 件	労働者（求職者） 6,222 件	事業主 2,661 件	その他 1,418 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 2,769 件	労働者（求職者） 2,251 件	事業主 211 件	その他 307 件
(2) 相談者の 就労状況 計 2,769 件	正社員 601 件	パート・アルバイト 416 件	派遣労働者 86 件
	期間契約社員 213 件	その他 50 件	不明・未確認 1,403 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3,280件となります。	1. 解雇 425 件	2. いじめ・嫌がらせ 747 件	3. 労働条件引下げ 237 件
	4. 自己都合退職 561 件	5. 退職勧奨 239 件	6. 賠償 186 件
	7. 雇止め 72 件	8. 出向・配置転換 88 件	9. その他の労働条件 200 件
	10. その他 525 件		

3 助言・指導申出の件数

(1) 申出件数 計 93 件	労働者（求職者） 93 件	事業主 0 件	その他 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 93 件	正社員 25 件	パート・アルバイト 22 件	派遣労働者 3 件
	期間契約社員 15 件	その他・不明 28 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115件となります。	1. 解雇 14 件	2. いじめ・嫌がらせ 20 件	3. 労働条件引下げ 6 件
	4. 自己都合退職 9 件	5. 退職勧奨 7 件	6. 賠償 0 件
	7. 雇止め 2 件	8. 出向・配置転換 0 件	9. その他の労働条件 25 件
	10. その他 32 件		

4 あっせん申請を受理した件数

(1) 受理件数 計 38 件	労働者（求職者） 38 件	事業主 0 件	労使双方 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 38 件	正社員 19 件	パート・アルバイト 13 件	派遣労働者 1 件
	期間契約社員 4 件	その他・不明 1 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40件となります。	1. 解雇 5 件	2. いじめ・嫌がらせ 10 件	3. 労働条件引下げ 8 件
	4. 自己都合退職 5 件	5. 退職勧奨 4 件	6. 賠償 0 件
	7. 雇止め 5 件	8. 出向・配置転換 1 件	9. その他の労働条件 1 件
	10. その他 1 件		
(4) 手続きを終了した件数 計 46 件	あっせん案の受諾その他紛争当事者間の合意の成立 16 件		
	申請の取り下げ 2 件		
	打切り（不調） 15 件		
	打切り（不参加） 13 件		
	その他 0 件		

「いじめ・嫌がらせ」に係る相談事例（平成27年度上半期）

- 事例1.** 営業職の契約社員として勤務する男性。所属が異動となったが、異動先の所属長から無視される、ノルマ達成をしているのに強い口調で罵倒されるなどにより、メンタル不調となり通院している状況に陥っている。
- 事例2.** 会計事務所にパート労働者として勤務する男性。責任者から日常的に暴言、罵倒を受け、また、脚を蹴られる、腹を蹴られるといった暴力も受けた。さらには、会社に損害を与えたとして賠償金まで請求され、度重なるいじめ・嫌がらせで精神的に追い込まれ、退職せざるをえなくなった。
- 事例3.** 店舗にパート労働者として勤務する女性。同僚や先輩から、体系を揶揄して「デブ」「ブタ」「何で痩せないの」などと言われ、業務中にお客の前で「馬鹿だから」ともいわれた。さらには、蹴飛ばされたり、道具で頭を叩かれたりと暴力を振るわれ、管理者に相談したが取り合ってもらえず、「辞めた方がいいよ」などと言われ、ストレスが溜り体調を崩して退職しなければならなくなった。
- 事例4.** 病院にパート労働者として勤務する女性。所属長から顔に治療器を押し付けられたり、許可を得なければトイレに行かせてもらえないなどの嫌がらせを受け、管理者に改善を要求したが異動を打診された。
- 事例5.** 介護施設に勤務する契約社員の女性。上司からのいじめが酷く、次々に辞めていってしまうため、人手が足りず困っている。その上司から些細なミスにもかかわらず、報告書の作成を強要され、管理者に相談したが取り合ってもらえない。体調もすぐれず、精神的に限界にきており、退職したい気持ちが強いが、円満に退職したいと思っているが、どのようにしたらいいか。
- 事例6.** 製造工場に勤務する男性。部下から、襟首をつかまれるなど恫喝され、そのことを管理者に相談したが、「あなたの部下なのだから仲良くするように」と言われただけで対応してもらえず、恐怖から出勤できないでいる。



《当局におけるいじめ・嫌がらせ事案（パワハラを含む）への対応》

1. 個別労働紛争解決制度（総合労働相談、助言・指導、あっせん）
2. パワハラ予防、解決に向けた周知・啓発
（ポータルサイトの運用、リーフレット、各種広報、使用者団体等への働きかけ、取組支援セミナー等の開催など）
3. 合同労働相談会の開催
（関係機関と連携して合同労働相談会を開催 平成27年12月1日 別添チラシ参照）

【助言・指導の事例】

事例 1: 「普通解雇」	
事案の概要	3ヶ月契約を更新して約1年勤務していたが、病気を患い、医師から療養が必要との診断を受け休職していた。 <u>1か月後に復帰する予定だったが、上司から突然「解雇」を告げられた。解雇を撤回し、雇用継続を求めたいとして助言を申し出た。</u>
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、口頭にて申請内容を伝え、合理的理由のない解雇は無効と判断されることがあること、復職について、回復の見込みがあるのに復職を認めないのは無効とされた裁判例等を説明し、当事者でよく話し合うよう助言した。その結果、解雇が撤回され、職場に復帰できることとなった。
事例 2: 「いじめ・嫌がらせ」	
事案の概要	申出人は、 <u>派遣先社員から無視されるなどのいじめを受けるようになり、派遣先上司に相談したが改善にいたらなかったため、職場環境改善をもとめたいとして助言を申し出たもの。</u>
助言・指導の内容・結果	事業主に対し口頭でパワーハラスメントの行為類型等を説明、会社の安全管理義務等の観点から、 <u>職場環境改善に努めるよう助言したところ、「早急に対応する」と回答が得られ、社内でいじめ等の注意指導が行われた。</u>
事例 3: 「その他の労働条件(年次有給休暇)」	
事案の概要	申出人は、数年前に入社し正社員として勤務したのち、1年ほど前にパート労働者に変更して勤務を継続していた。 <u>有給休暇を申請したところ、「パートになったら有給休暇はない。」と言われ、取得することができないことから、会社に話をしてほしいと助言を申し出たもの。</u>
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、 <u>年次有給休暇の制度、パートアルバイトでも有給休暇取得できるよう説明、当事者で話し合うよう伝えたところ、有給休暇を取得することができた。</u>
事例 4: 「自己都合退職」	
事案の概要	申出人は、1年毎に契約更新をして数年経過。人員不足のため業務が過多となり、体調を崩したため、 <u>事業主に退職を申し出たが、「規定上退職は2か月前に申し出ることとなっている」と退職を認めてもらえない。退職を認めしてほしいとして助言を申し出たもの。</u>
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、 <u>退職に関する民法上の規定等を説明し、早期に当事者で話し合い解決に努めるよう助言したところ、申出人の希望通りの退職日で退職することができることとなった。</u>

【あっせんの事例】

事例 1:「いじめ・嫌がらせ」	
事案の概要	申請人は、パート労働者として勤務していたが、 <u>上司から「ババア、クソババア」と呼ばれるなどしたため、再三改善を求めたが聞き入れておらず、精神的に追い詰められ、通院することとなった。精神的苦痛に対し、慰謝料〇万円の支払いを求めたい。</u> としてあっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が、双方に事情を聴いたところ、 <u>使用者側が、不適切な言動があったことを認め、解決金〇万円を支払うことで合意が成立した。</u>
事例 2:「普通解雇」	
事案の概要	申請人は、新卒向けの求人をみて応募し入社。入社から 6 か月間は試用期間である旨の説明も受けて、営業事務の仕事に従事していたが、試用期間中ではあったが、 <u>突然、能力不足を理由に解雇を言い渡された。能力不足の具体的な理由がわからない。</u> 解雇を撤回し社員としての地位を確認し、慰謝料として〇万円の支払いを求めたい。としてあっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が、双方に事情を聴いた結果、使用者に対し、本件については試用期間中の <u>解雇の有効性に疑義</u> がある旨の見解を示した上で、双方の意見調整を図ったところ、使用者が申請人らに <u>解決金〇万円を支払うことで合意が成立した。</u>
事例 3:「退職勧奨」	
事案の概要	申請人は、疾患を抱えていたが、面接時にその旨を説明し、会社側の理解を経て入社となったが、入社したのちに、突然「 <u>病気を抱えているから辞めてくれ</u> 」などと退職に追い込むことを言われ、それが理由で体調も崩し、本意ではないがやむを得ず退職することとなった。 <u>辞めるつもりがないのに辞めさせる方向にしたことは許せない。</u> 退職に追い込んだことに対する <u>補償と慰謝料として〇万円の支払を求めたい。</u> としてあっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方から事情を聴いたところ、 <u>退職勧奨の有無や言動については、双方で認識の相違があったが、被申請人（使用者）が申請人に解決金〇円を支払うことで合意が成立した。</u>
事例 4:「労働条件引下げ、配置転換」	
事案の概要	申請人は、所属部門の廃止に伴い、別部署への配置転換を命ぜられ、それに伴い、賃金の減額を言い渡された。退職の意思は伝えているが、 <u>賃金減額に伴い、退職金の支払いなどにも影響があることが納得できない。</u> 所属部門の復活と、賃金減額の停止、このようなことに至った慰謝料として〇万円の支払を求めたい、としてあっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が、双方から事情を聴き、本件については、部門廃止は社内内部の裁量であるが、配置転換に伴う賃金引き下げは、 <u>申請人に対し、事前に本人の同意がなく行われた可能性がある</u> という観点から、双方の意見調整を図ったところ、 <u>解決金〇万円を支払うことで合意が成立した。</u>

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。

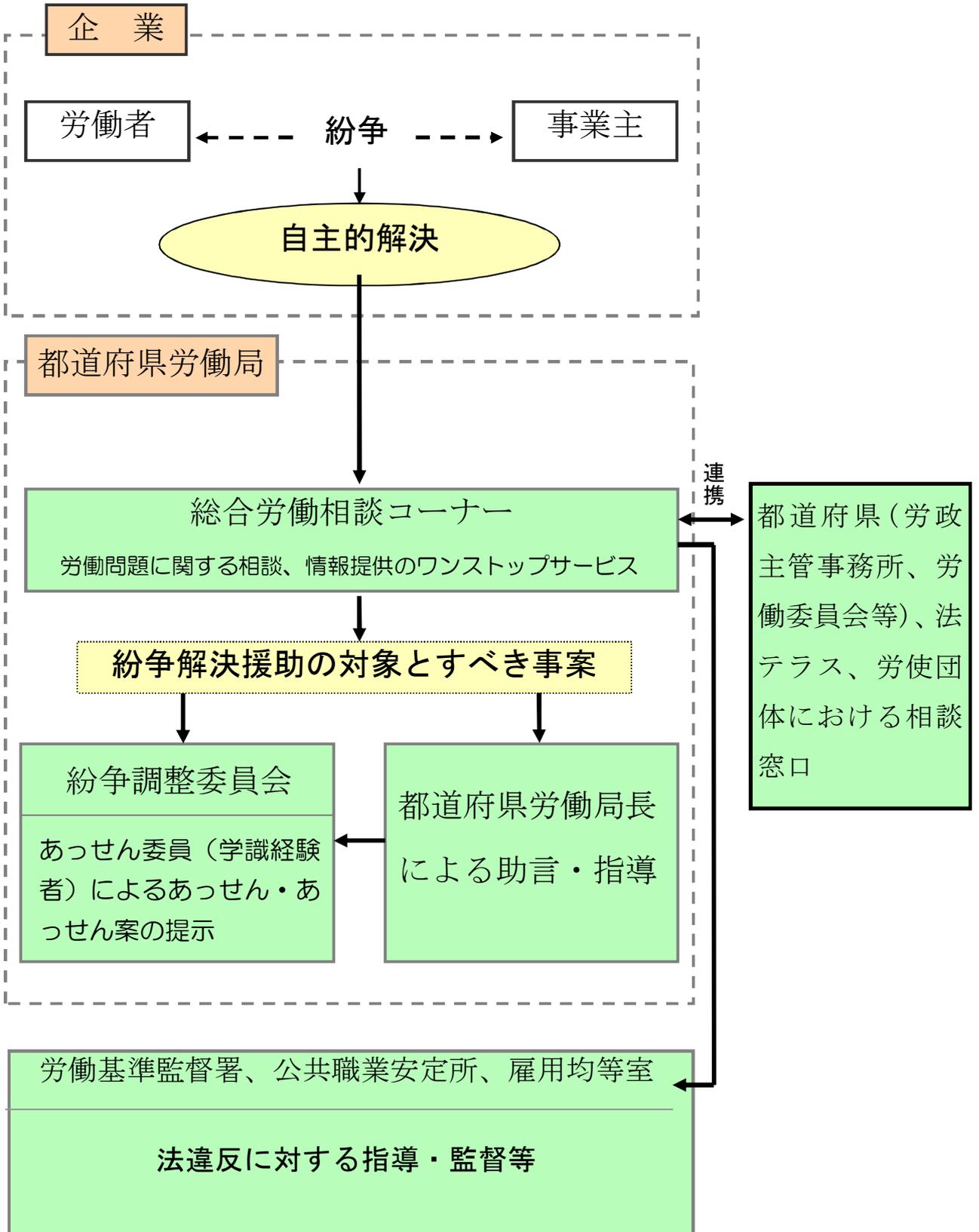
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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	029-224-6212
	水戸市宮町 1-8-31 4 F	
	茨城労働局総務部企画室内	
水戸 総合労働相談コーナー	〒310-0015	029-226-2237
	水戸市宮町 1-8-31 3 F	
	水戸労働基準監督署内	
日立 総合労働相談コーナー	〒317-0073	0294-22-5187
	日立市幸町 2-9-4	
	日立労働基準監督署内	
土浦 総合労働相談コーナー	〒300-0043	029-821-5127
	土浦市中央 2-14-11	
	土浦労働基準監督署内	
筑西 総合労働相談コーナー	〒308-0825	0296-22-4564
	筑西市下中山 581-2	
	筑西労働基準監督署内	
古河 総合労働相談コーナー	〒306-0011	0280-32-3232
	古河市東 3-7-32	
	古河労働基準監督署内	
常総 総合労働相談コーナー	〒303-0022	0297-22-0264
	常総市水海道淵頭町 3114-4	
	常総労働基準監督署内	
現在、仮庁舎（ポリテクセンター茨城内） で対応しています。		
龍ヶ崎 総合労働相談コーナー	〒301-0005	0297-62-3331
	龍ヶ崎市川原代町四区 6336-1	
	龍ヶ崎労働基準監督署内	
鹿嶋 総合労働相談コーナー	〒314-0031	0299-83-8461
	鹿嶋市宮中 1995-1	
	鹿嶋労働基準監督署内	