



茨城労働局発表
平成28年6月9日

【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 小林 謙
労働紛争調整官 座光寺 謙吾
【直通電話】029-277-8295

個別労働紛争に係る相談内容トップは4年連続で「いじめ・嫌がらせ」 ～平成27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（局長 西井裕樹）では、平成13年10月の法施行以来、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平成27年度の同施行状況を取りまとめましたので公表します。

【平成27年度の相談、助言・指導、あっせん件数】		【26年度】
・総合労働相談件数	20,590件（前年度比0.8%増）	【20,432件】
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	5,352件（同 4.2%減）	【5,588件】
・助言・指導申出件数	192件（同 3.8%増）	【185件】
・あっせん申請件数	67件（同 38.5%減）	【109件】

※「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（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。

1. 相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」がトップ（4年連続で過去最高）

- ・総合労働相談件数は、平成17年度以降10年連続で2万件を超えており、また、総合労働相談のうち、個別労働紛争に係る相談件数は、5,352件となりました（第1図参照）。
- ・「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、1,544件（前年度比6.1%増加）となり、個別労働紛争に係る相談内容のなか4年連続で最多となりました。「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、平成18年度以降8年連続で増加し、平成25年度に初めて解雇を上回り、平成27年度は昨年度（1,455件）の件数を上回り、過去最高の相談件数となっています（第2図参照）。

2. 職場のトラブル解決をサポートします

- ・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、以下の個別労働紛争解決制度を運用しております。
 - ① 総合労働相談・・・コーナーにおける情報提供・個別相談を行います。
 - ② 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。手続が簡易・迅速です。
 - ③ 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。

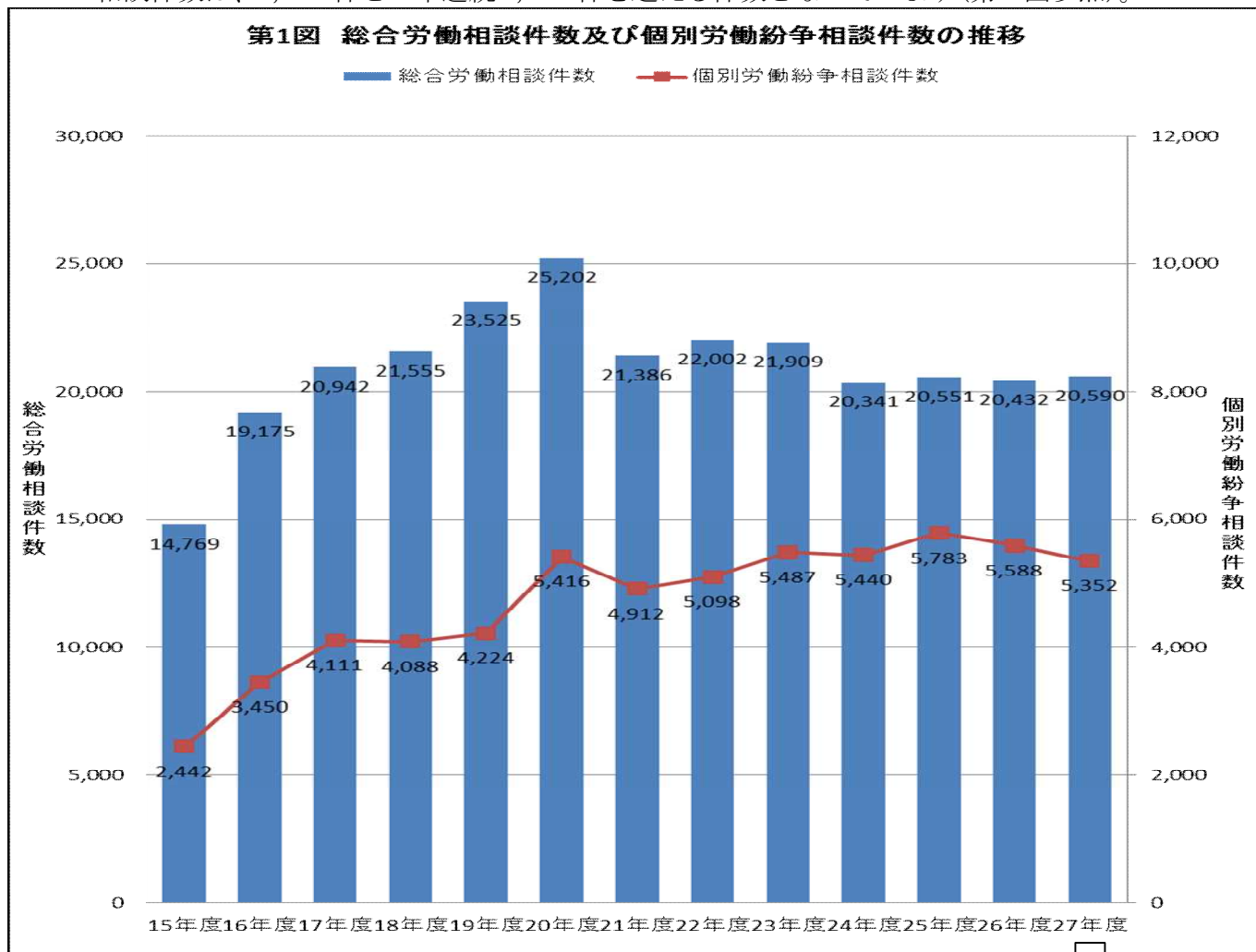
1. 相談受付状況

(1) 相談件数の推移

平成 27 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 **20,590 件**
- うち個別労働紛争に係る相談件数 **5,352 件**

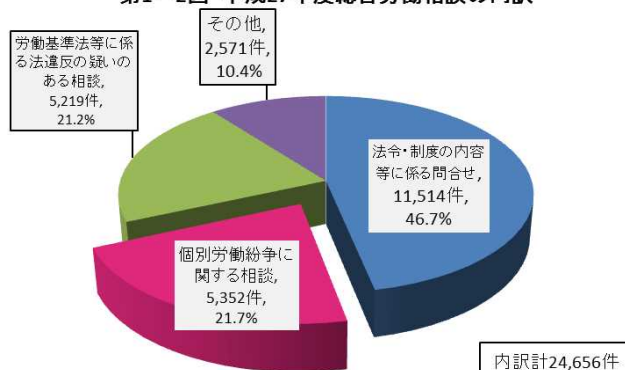
でした。総合労働相談件数については、ピークだった平成 20 年度からは減少していますが、平成 17 年度以降 11 年連続で 2 万件を超えて推移しています。このうち個別労働紛争に係る相談件数は、5,352 件と 6 年連続 5,000 件を超える件数となっています(第 1 図参照)。



(2) 相談の区分

平成 27 年度の総合労働相談を相談の区分別にみると、法令・制度の内容等についての問い合わせが最も多く全体の 46.7% を占め、次いで個別労働紛争に関する相談が 21.7%、労働基準法等に違反の疑いのある相談が 21.2%となっています(第 1-2 図参照)。

第1-2図 平成27年度総合労働相談の内訳

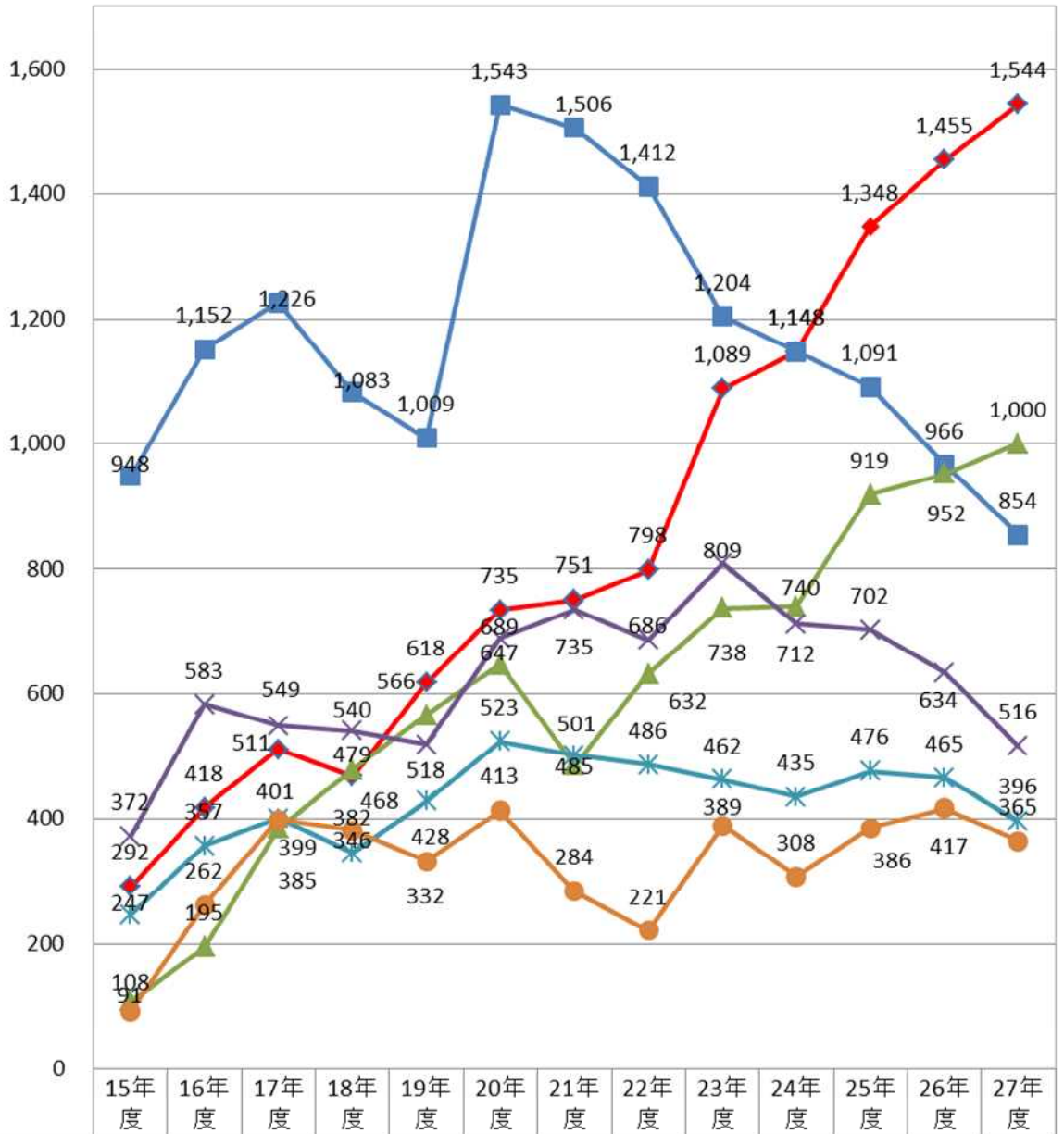


※ 1件の労働相談が複数の内容にまたがる場合があるため、内訳の合計は、24,656件となります。

(3) 内容別では4年連続「いじめ・嫌がらせ」がトップ

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」が過去最高を記録した前年度から89件(6.1%)増加し、1,544件で過去最高を更新しました。「いじめ・嫌がらせ」は、平成18年度以降9年連続で増加しています。「自己都合退職」も増加傾向で、平成27年度は前年度から34件(5.0%)の増加となりました。一方で、「解雇」については、平成20年度をピークに減少しています。(第2図参照)。

第2図 個別労働紛争に係る主な相談内容の動向(件)



いじめ・嫌がらせ	292	418	511	468	618	735	751	798	1,089	1,148	1,348	1,455	1,544
解雇	948	1,152	1,226	1,083	1,009	1,543	1,506	1,412	1,204	1,148	1,091	966	854
自己都合退職	108	195	385	479	566	647	485	632	738	740	919	952	1,000
労働条件引下げ	372	583	549	540	518	689	735	686	809	712	702	634	516
退職勧奨	247	357	401	346	428	523	501	486	462	435	476	465	396
賠償	91	262	399	382	332	413	284	221	389	308	386	417	365

2. 助言・指導及びあっせんの状況

(1) 助言・指導申出件数は192件、あっせん申請件数は67件

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

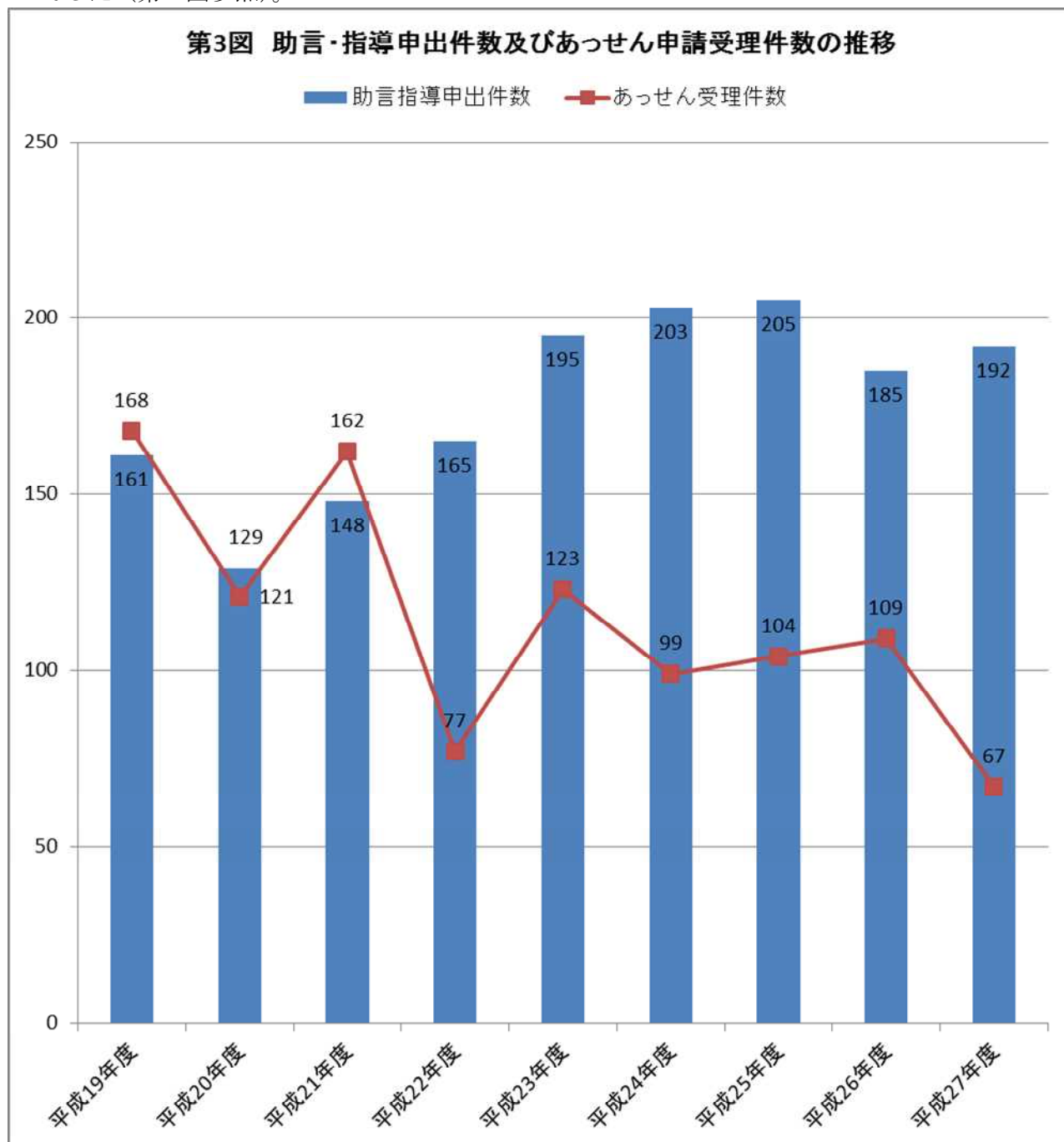
②茨城労働局長が委任した紛争調整委員会によるあっせん

を運用しており、これらの平成27年度の運用状況は、

・助言・指導申出件数 192件

・あっせん申請件数 67件

でした（第3図参照）。



(2) 助言・指導について

① 申出内容の内訳

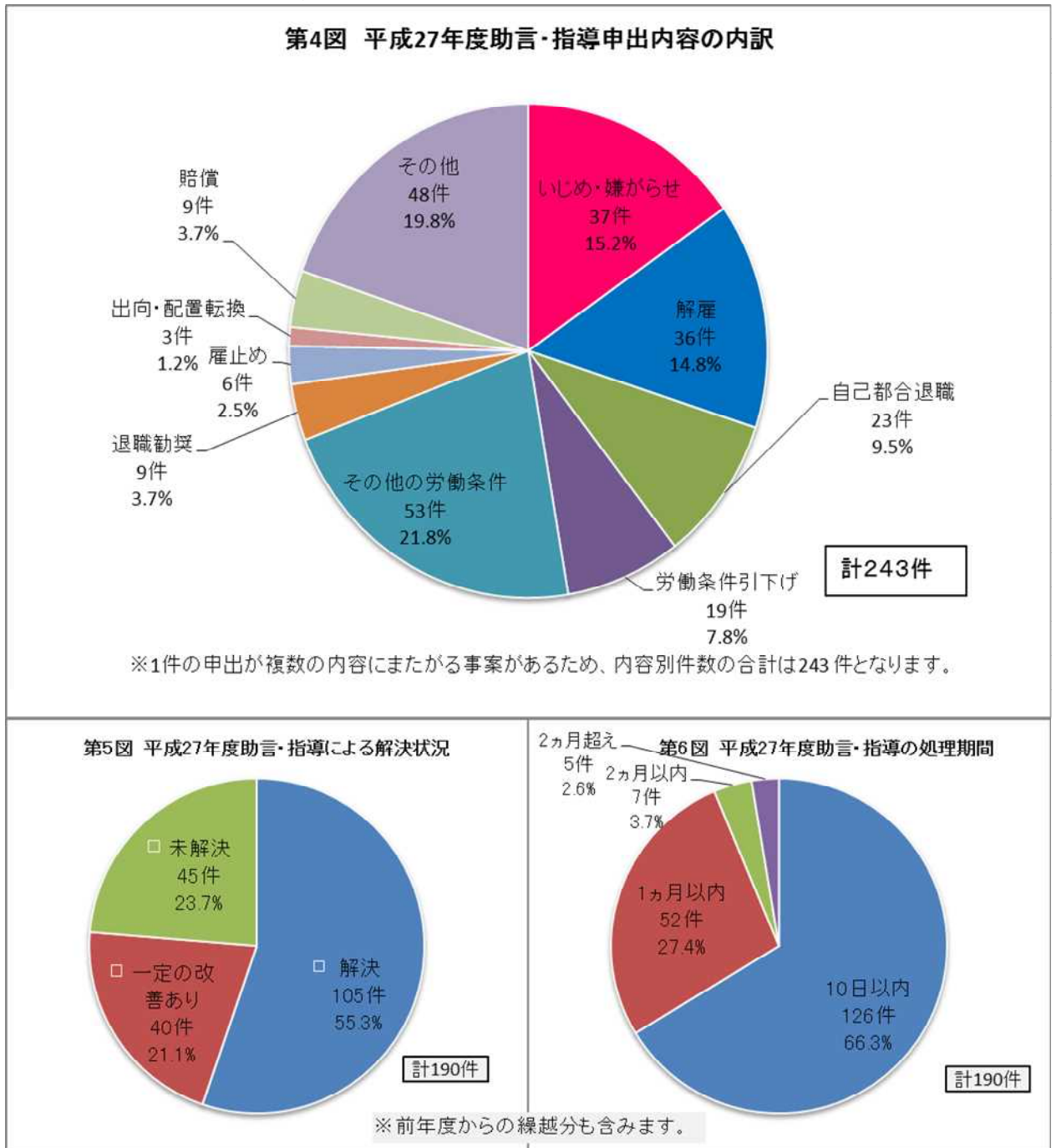
平成27年度の助言・指導申出内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が37件（15.2%）と最も多く、次いで「解雇」が36件（14.8%）、次いで「自己都合退職」が23件（9.5%）となりました（第4図参照）。

② 解決状況

助言・指導による解決状況は、解決が105件（55.3%）、一定の改善ありが40件（21.1%）、未解決が45件（23.7%）となりました（第5図参照）。

③ 処理期間

助言・指導による処理期間については、10日以内が126件（66.3%）、1ヵ月以内が52件（27.4%）でした（第6図参照）。



(3) あっせんについて

① 申請内容の内訳

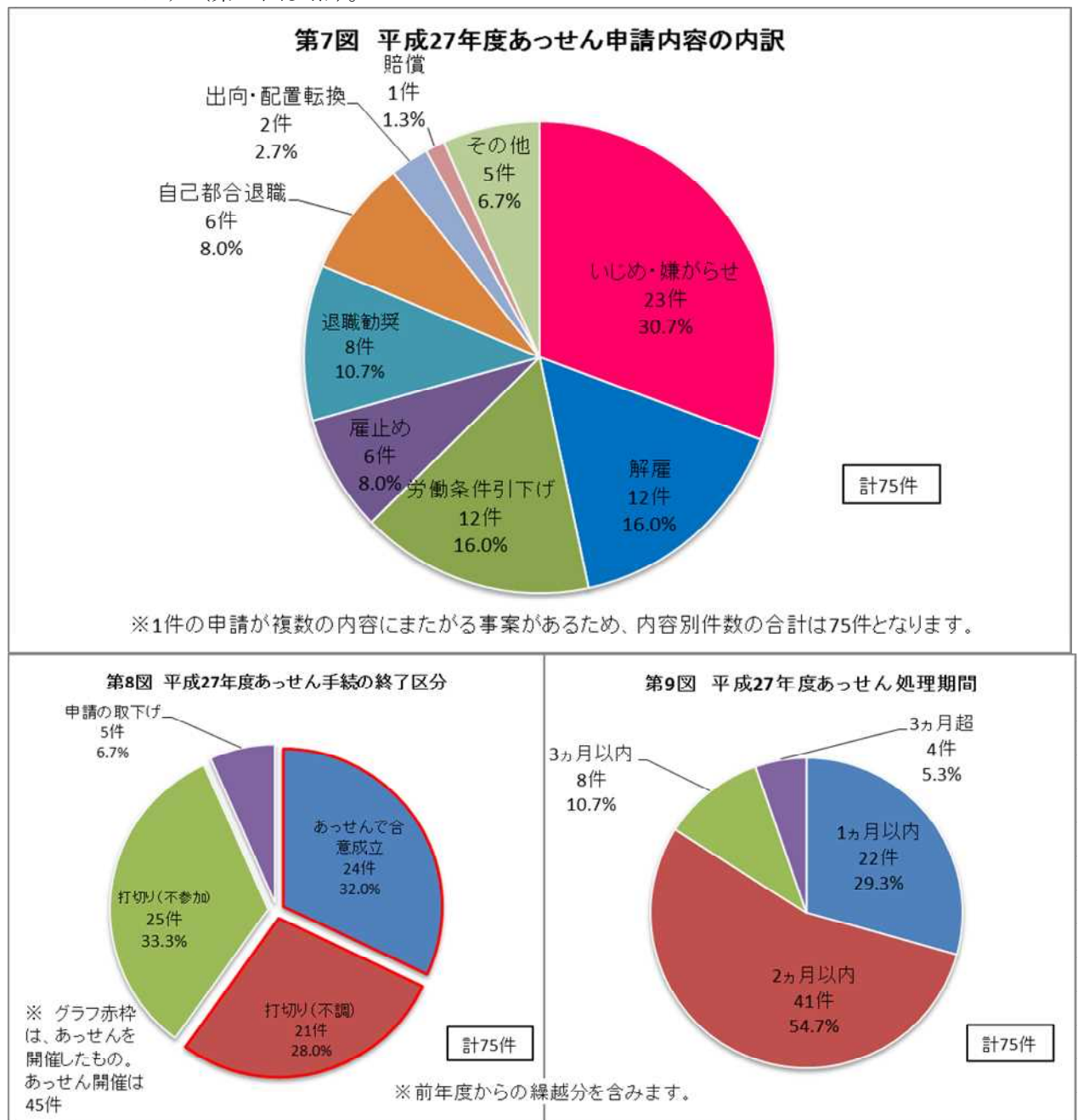
平成 27 年度のあっせん申請内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が 23 件(30.7%)で最も多く、次いで「解雇」と「労働条件引下げ」が同数で 12 件(16.0%)となっており、これらが全体の半数以上を占めました（第 7 図参照）。

② 手続の終了区分

平成 27 年度にあっせんの手続を終了した件数は 75 件ですが、そのうち「あっせんで合意成立」が 24 件（32.0%）、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 25 件（33.3%）、あっせんを開催したものの合意に至らなかった「打切り（不調）」が 21 件（28.0%）でした。あっせんを開催した場合の合意率は、53.3%でした（第 8 図参照）。

③ 処理期間

平成 27 年度にあっせん手続を終了した 75 件のうち、1 ヶ月以内に処理を終了したものが 22 件（29.3%）、2 ヶ月以内が 41 件（54.7%）で、全体の 84.0%が 2 ヶ月以内に手続を終了しています（第 9 図参照）。



【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）
- 別添 2 いじめ・嫌がらせに係る相談事例（平成 27 年度下半期）
- 別添 3 助言・指導及びあっせんの事例（平成 27 年度下半期）
- 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 パンフレット「職場でつらい思いしていませんか？」

別添 1

個別労働紛争解決制度の運用状況（平成 27 年度）

1 総合労働相談に関する事項

(1) 相談者の種類 計 20,590 件	労働者（求職者） 12,707 件	事業主 5,088 件	その他 2,795 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 5,352 件	労働者（求職者） 4,398 件	事業主 401 件	その他 553 件
(2) 相談者の 就労状況 計 5,352 件	正社員 1,322 件	パート・アルバイト 789 件	派遣労働者 167 件
	期間契約社員 436 件	その他 120 件	不明・未確認 2,518 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 6,347 件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 1,544 件	2. 解雇 854 件	3. 自己都合退職 1,000 件
	4. 労働条件引下げ 516 件	5. 退職勧奨 396 件	6. 賠償 365 件
	7. 雇止め 187 件	8. 出向・配置転換 183 件	9. その他の労働条件 387 件
	10. その他 915 件		

3 助言・指導申出の件数

(1) 申出件数 計 192 件	労働者（求職者） 192 件	事業主 0 件	その他 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 192 件	正社員 63 件	パート・アルバイト 43 件	派遣労働者 12 件
	期間契約社員 22 件	その他・不明 52 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 243 件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 37 件	2. 解雇 36 件	3. 労働条件引下げ 19 件
	4. 自己都合退職 23 件	5. 退職勧奨 9 件	6. 雇止め 6 件
	7. 出向・配置転換 3 件	8. 賠償 9 件	9. その他の労働条件 53 件
	10. その他 48 件		

4 あっせん申請を受理した件数

(1) 受理件数 計 67 件	労働者（求職者） 67 件	事業主 0 件	労使双方 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 67 件	正社員 31 件	パート・アルバイト 17 件	派遣労働者 3 件
	期間契約社員 12 件	その他・不明 4 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 75 件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 23 件	2. 解雇 12 件	3. 労働条件引下げ 12 件
	4. 雇止め 6 件	5. 出向・配置転換 2 件	6. 退職勧奨 8 件
	7. 自己都合退職 6 件	8. 賠償 1 件	9. その他の労働条件 0 件
	10. その他 5 件		
(4) 手続きを終了した件数 計 75 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		

いじめ・嫌がらせに係る相談事例（平成 27 年度下半期）

事例1. パートの保育士として勤務していたところ、一部の正社員などから「いい歳してわからないのか」「何をやっているのか分からない」などと暴言を吐かれ、事業場側に申し出たが何ら対応してもらえず、それが原因で体調を崩し休んでいたところ、退職を強要され辞めざるを得なくなった。これらの受けた行為、退職せざるを得なかった精神的、経済的損失に対し会社に慰謝料を請求したい。

（対応）⇒あっせん制度を利用した結果、事業場側も労働者の安全配慮義務の面で対応が不十分であったことを認め、金銭解決により合意し解決した。

事例2. 営業職として勤務していたが、工場への転勤を命ぜられ、転勤先での勤務初日に上司から呼び出され、「工場でやる事は何もない」「会社にいる価値はない」「お前には何も期待していない」などと退職を強要するような暴言を受けた。

精神的に大きなダメージを受けた。会社に対し慰謝料を請求したい。

（対応）⇒あっせん制度を利用。あっせん手続きを進めている過程で、申請人と会社との間で話し合いが行われ、当事者間で金銭解決により合意し解決した。

事例3. 身に覚えのない理由で「就業規則に反している」として、懲戒解雇処分を言い渡された。行政機関の監査時に事実を伝えたことが気に食わなかったのか報復措置として受けた可能性が高いと考えている。

なぜ、このような不利益な取り扱いがされなければならないのか納得できないとして助言・指導を申し出たもの。

（対応）⇒事業主に対し、懲戒処分について、懲戒解雇の合理性、一時不再理の原則（二重罰の禁止）などの判例を示すなど助言したところ、事業主側から、話によっては、懲戒解雇を撤回することも検討するとの回答があり、話し合いが行われることとなった。

事例4. 職場の同僚（チームリーダー）から毎日のように理不尽なことで怒鳴られたり、書類を投げつけられるなどの行為を受け、体調を崩してしまった。

行為を行った者以外とは人間関係もよく働きたいと思っているが、今の環境を改善したいとして助言・指導を申し出たもの。

（対応）⇒会社担当者に対して申出内容を伝えたところ、後日会社担当者が相談コーナーを訪れ、担当者に対し、使用者責任、安全配慮義務等について、資料を使用し助言を行った結果、当事者間（会社と相談者）で話し合いが行われることとなった。



《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の利用勧奨（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、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. 各種ハラスメント防止パンフレットによる周知啓発（別添 7 パンフレット参照）

助言・指導及びあっせんの事例（平成27年度下半期）

【助言・指導の事例】

事例1: 「いじめ・嫌がらせ」に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、同僚、上司から言葉での嫌がらせを受け、特に同僚からの言葉で深く傷つき現在休職している。自分の話は聞き入れてもらえず、 <u>会社と話し合いをして、今の状況を改善したいとして助言を申し出たもの。</u>
助言・指導の内容・結果	事業主に対して、申出内容を伝え、 <u>申出人と話し合うよう助言したところ、話し合いが行われ、本人が話し合いの場で申し出た異動希望などを受け入れるなど解決が図られた。</u>
事例2: 「解雇」に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、工場の閉鎖に伴う解雇を告げられ、その後、解雇通知書が会社の代理人である弁護士から届き、給与とともに解雇予告手当が支払われるとの記載と、支払明細書が同封され送付されてきたが、 <u>解雇予告手当について計算方法がわからず金額が正しいのかもわからないため、担当弁護士にどのような計算をしたのか確認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	弁護士に対して申出内容を伝え、 <u>法令上の解雇予告手当の計算方法を伝え、正當に算出したものを提示するよう助言したところ、弁護士より算出方法を明記した文書を送付するとして回答があり、後日計算方法のわかる書面が申出人宛に送付され、解決が図られた。</u>
事例3: 「自己都合退職」に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、高齢になり地元で働きたいとして、退職届を上司に郵送したが、上司に「届いていない」と言われ、別の上司に伝えたが、引き留められてなかなか辞めさせてもらえないため <u>退職を認めてもらえるよう、助言を申し出た。</u>
助言・指導の内容・結果	事業主に対して申出内容を伝え、 <u>職業選択の自由や民法の規定などを示した上で、話し合いを行うよう助言したところ、退職が認められた。</u>
事例4: 「その他労働条件」に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、退職に際し、有給休暇の取得を申し出たが、担当課長から、「困る、迷惑だ、非常識。」などと言われ、有給取得を認めてくれない。 <u>有給休暇の制度説明を担当課長にして欲しいとして、助言を申し出た。</u>
助言・指導の内容・結果	事業場に対し、 <u>申出内容とともに、有給休暇の制度について助言をしたところ、退職に当たっての有給取得に対し、事業場側から、当事者間で話し合いをしたいとの提案があり、申出人がこれを受け入れた。</u>

【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、アルバイトとして勤務していたが、出勤してこない同僚の問題で上司とやり取りをした際、上司から「<u>オメーの責任で、(出勤しなくなった同僚を) 連れ戻せ。</u>」などと暴言を吐かれるなど、これらの行為を原因に精神的に追い込まれた。これに対し、書面による当事者（上司）からの謝罪と<u>精神的、経済的損失に対する慰謝料〇万円の支払を求めたい</u>、としてあっせんに申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が、双方の主張を聞き、調整を図ったところ、不適切な言動があったことは認め、<u>解決金〇万円を支払うことで合意が成立し</u>、解決した。</p>

事例 2: 「解雇(普通解雇)」についてのあっせん

<p>事案の概要</p>	<p>運転手として勤務していたが、控除された金額が多いことを指摘したところ、「<u>今月いっぱい辞めてもらって結構</u>」と突然いわれ了承してしまった。会社は解雇を認めないどころか、勤務中の車両の破損代を支払えとってきている。実質的な解雇であり、車両の破損分も全額負担するのはおかしい、<u>会社の対応、経済的損失に対し、〇万円の支払を求めたい</u>、としてあっせんに申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が、双方の主張を聞き、調整を図ったところ、早期問題解決を双方が望み、<u>解決金〇万円を支払うことで合意が成立し</u>、解決した。</p>

事例 3: 「労働条件の引下げ(退職金)」についてのあっせん

<p>事案の概要</p>	<p>早期退職に応じ退職したが、会社から退職金の支払いを受けた際、<u>上乗せ分を含む金額</u>と思っていたところ、会社から「<u>過誤払であるため、返金するように</u>」と半年以上経過してから通知が届いた。早期退職に応じ、計算を会社が間違ったにもかかわらず、<u>数か月して返金しろとはおかしい</u>。<u>退職金の返金に応じるつもりはない</u>。</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確認し、調整を図ったところ、<u>退職金の返金は必要ない</u>ことで双方で確認し解決した。</p>

事例 4: 「配置転換」についてのあっせん

<p>事案の概要</p>	<p>正社員として勤務し、<u>県外への異動内示を受け、引越しや家財購入などを行ったが、突然異動が取り消されてしまった</u>。会社の不手際に対し、<u>家財などの購入費用の自己負担分と慰謝料〇万円の支払いを求めたい</u>。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が双方から事実確認し、会社側が不手際を認め、謝罪するとともに、<u>解決金〇万円を支払うことで合意が成立した</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。

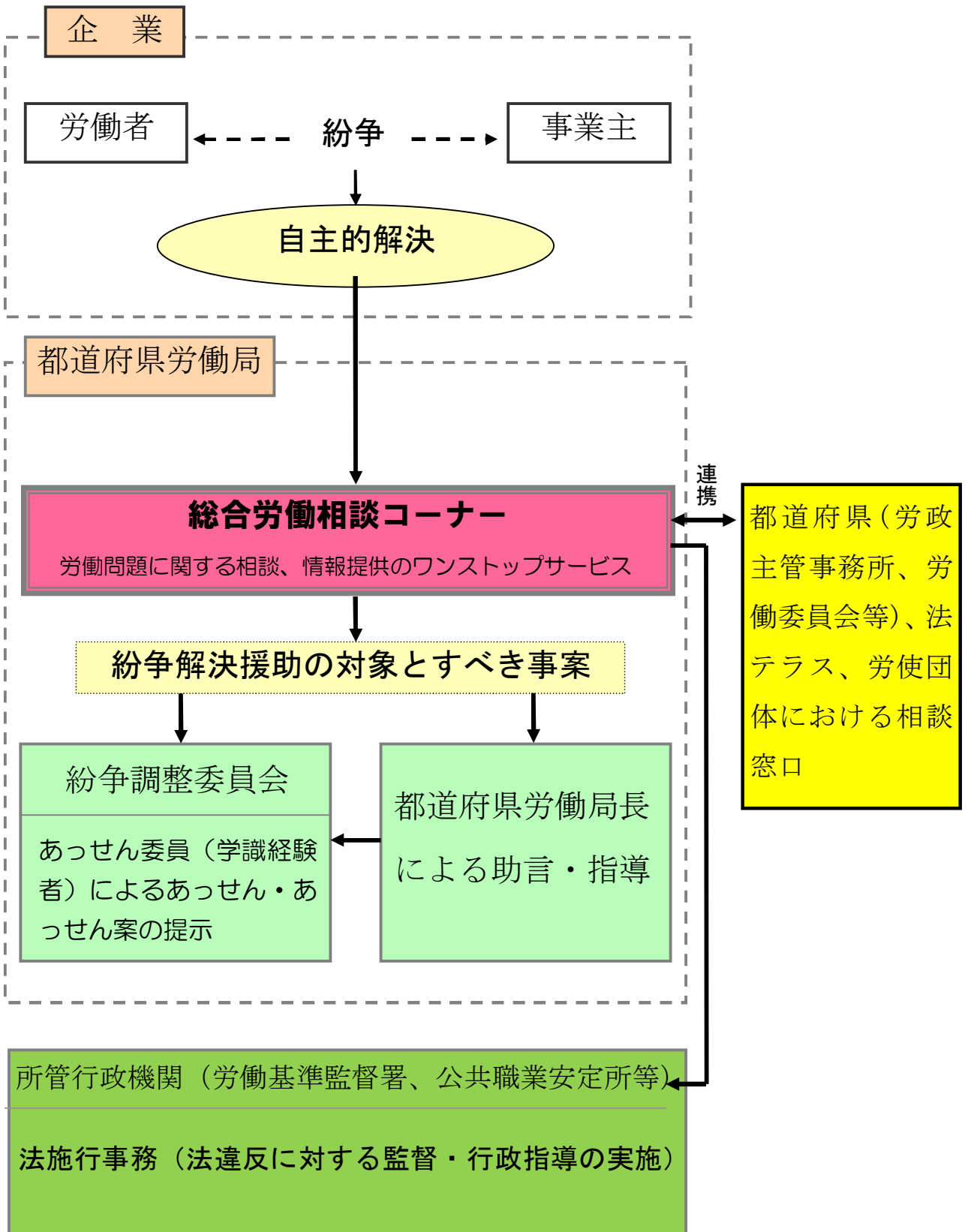
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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



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	029-277-8295
	水戸市宮町 1-8-31 6F	
	茨城労働局雇用環境・均等室（相談・指導部門）	
水戸 総合労働相談コーナー	〒310-0015	029-227-2237
	水戸市宮町 1-8-31 3F	
	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	0297-22-0274
	常総市水海道淵頭町 3114-4	
	常総労働基準監督署内	
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	