



厚生労働省茨城労働局発表
平成 25 年 10 月 29 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

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が過去最高

～ 個別労働紛争解決制度施行状況について（平成 25 年度上半期）～

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、個別労働紛争解決制度として、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 25 年度上半期（4 月 1 日～9 月 30 日）の同施行状況を取りまとめましたので公表します。

【 平成 25 年度上半期の相談、助言・指導、あっせん件数 】

・ 総合労働相談件数	10,449 件（前年同期比 2.4% 増）
うち民事上の個別労働紛争相談件数	2,994 件（同 10.0% 増）
・ 助言・指導申出件数	99 件（同 7.5% 減）
・ あっせん申請件数	60 件（同 36.4% 増）

「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. 個別労働紛争の相談件数が過去最高

総合労働相談件数は、前年同期と比べ 229 件（2.4%）増加しました。このうち個別労働紛争の相談は、272 件（10.0%）増加し、2,994 件となり、過去最高となりました。

2. 「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」が前年同期と比べ 93 件（15.2%）、平成 24 年下半年期からは 167 件（31.1%）増加し、704 件で過去最高となり、年度別で過去最高だった平成 24 年度（年間 1,148 件）を上回る状況で推移しています。

茨城労働局では

11 月 5 日に合同労働相談会（別添資料 7 参照）を開催し、パワーハラスメント等の相談に対応します。

11 月 27 日に「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」（別添資料 8 参照）を開催して、「いじめ・嫌がらせ」の予防、解決に向けて、企業への取組支援を行います。

1. 相談受付状況

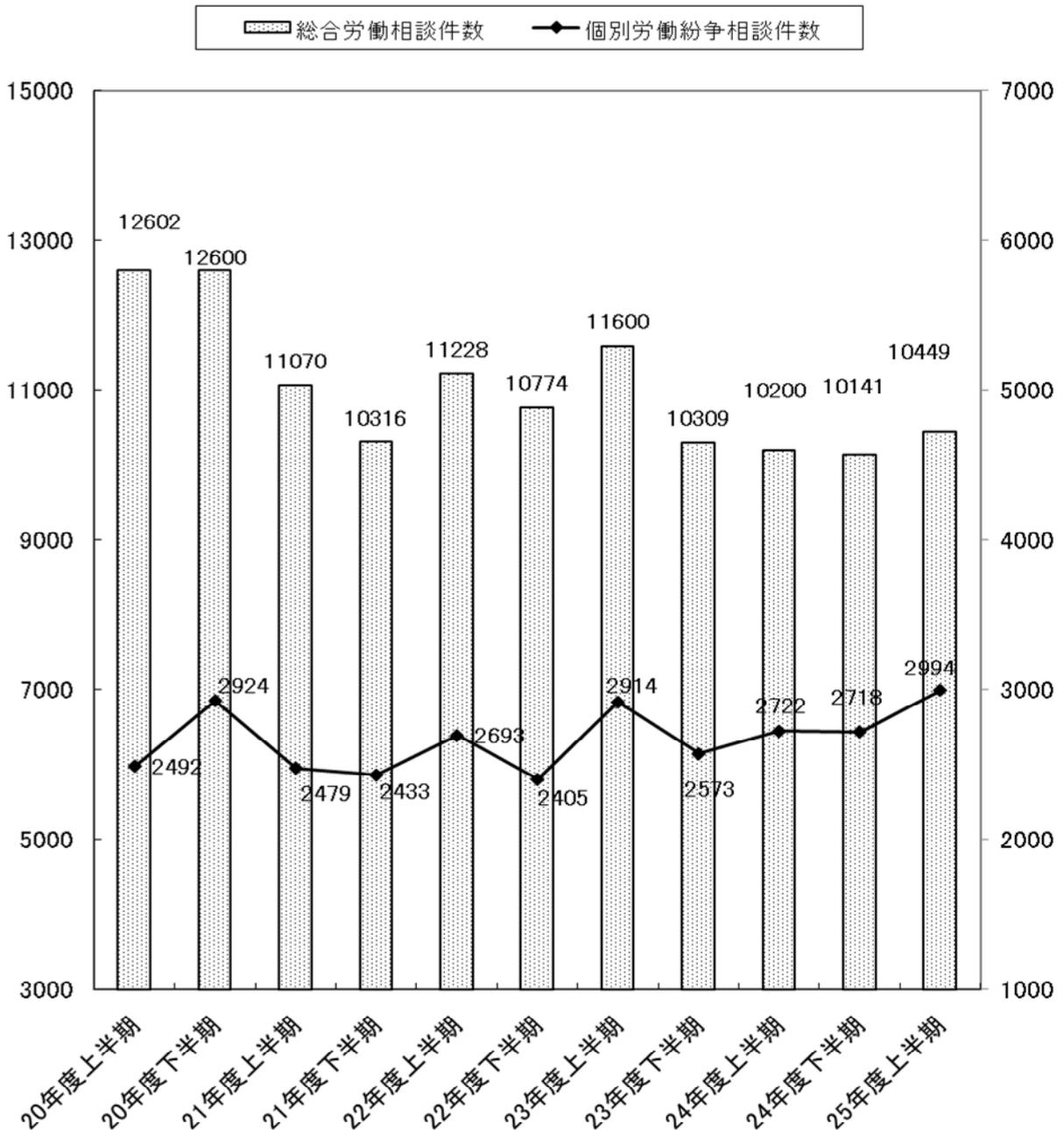
(1) 個別労働紛争件数等が過去最高

平成 25 年度上半期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 10,449 件
- うち個別労働紛争に係る相談件数 2,994 件

でした。総合労働相談については、前年同期より 2.4%増加していますが、ピークだった平成 20 年度上半期からは 17.1%減少しています。一方、個別労働紛争に係る相談については、前年同期から 10.0%増加し、2,944 件で過去最高となりました(第 1 図参照)。

第1図 労働相談の状況



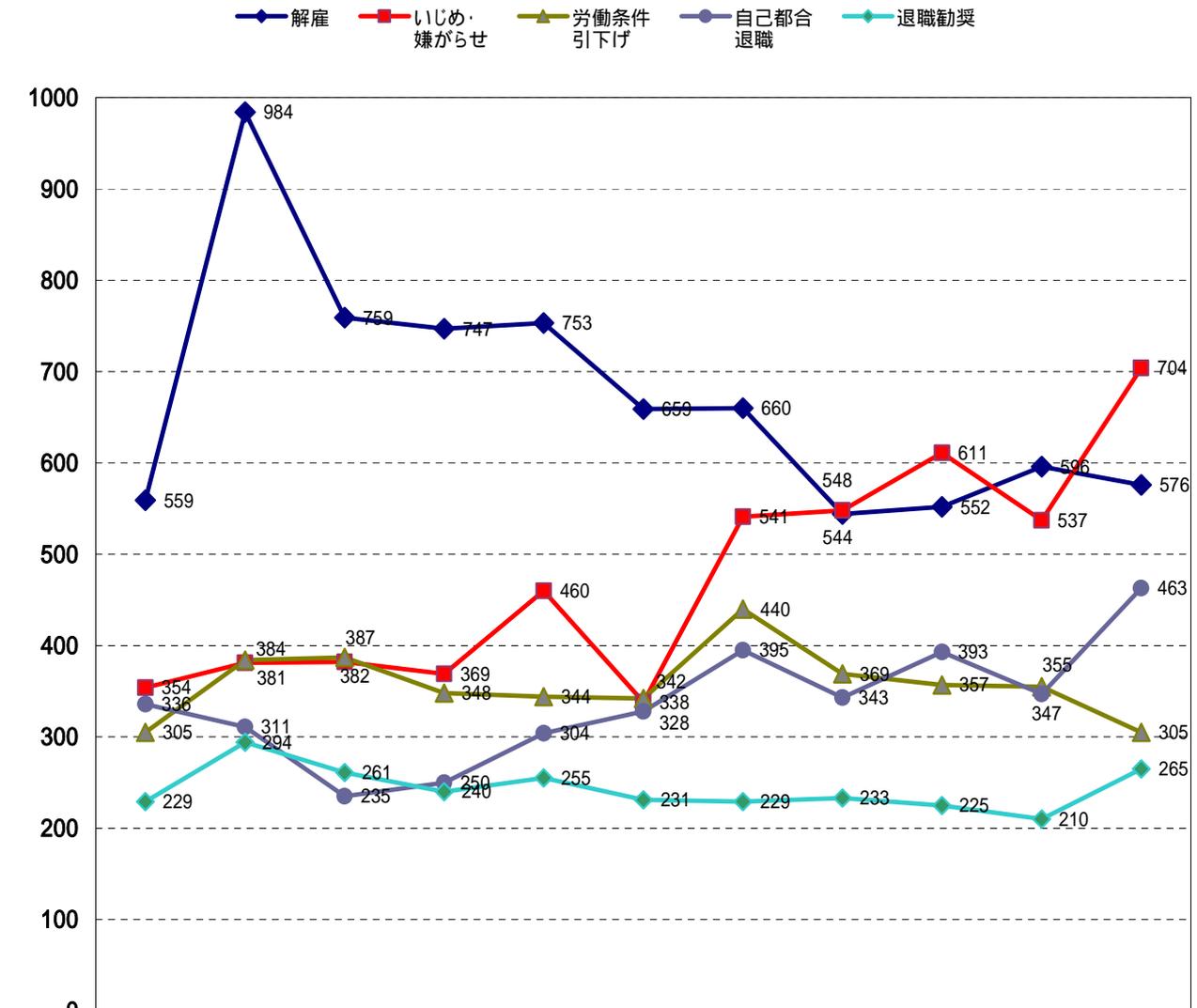
(2) 「いじめ・嫌がらせ」がさらに増加、解雇は減少

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」が前年同期から93件(15.2%)、平成24年度下半期からは167件(31.1%)増加し、704件となり半期毎での過去最高を記録し、年度別で過去最高だった平成24年度(年間1,148件)を上回る状況で推移しています。また、「いじめ・嫌がらせ」が個別労働紛争に係る相談に占める割合についても、増加傾向にあり、今期は21.2%で過去最高となりました。

「解雇」については、ピークだった平成20年度下半期の984件から減少傾向にあり、今期は576件となり、個別労働紛争に係る相談に占める割合についても17.3%にまで減少しています。(第2図参照)。

第2図 個別労働紛争に係る相談内容の動向(主なもの)

(単位:件)



	2000年度上半期	2000年度下半期	2001年度上半期	2001年度下半期	2002年度上半期	2002年度下半期	2003年度上半期	2003年度下半期	2004年度上半期	2004年度下半期	2005年度上半期
解雇	559	984	759	747	753	659	660	544	552	596	576
いじめ・嫌がらせ	354	381	382	369	460	338	541	548	611	537	704
労働条件引下げ	305	384	387	348	344	342	440	369	357	355	305
自己都合退職	336	311	235	250	304	328	395	343	393	347	463
退職勧奨	229	294	261	240	255	231	229	233	225	210	265
その他	1313	1370	1077	1123	684	909	1215	1053	1038	1031	1007
合計	3096	3724	3101	3077	2800	2807	3480	3090	3176	3076	3320

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99件、あっせん申請件数は前年同期より大幅に増加

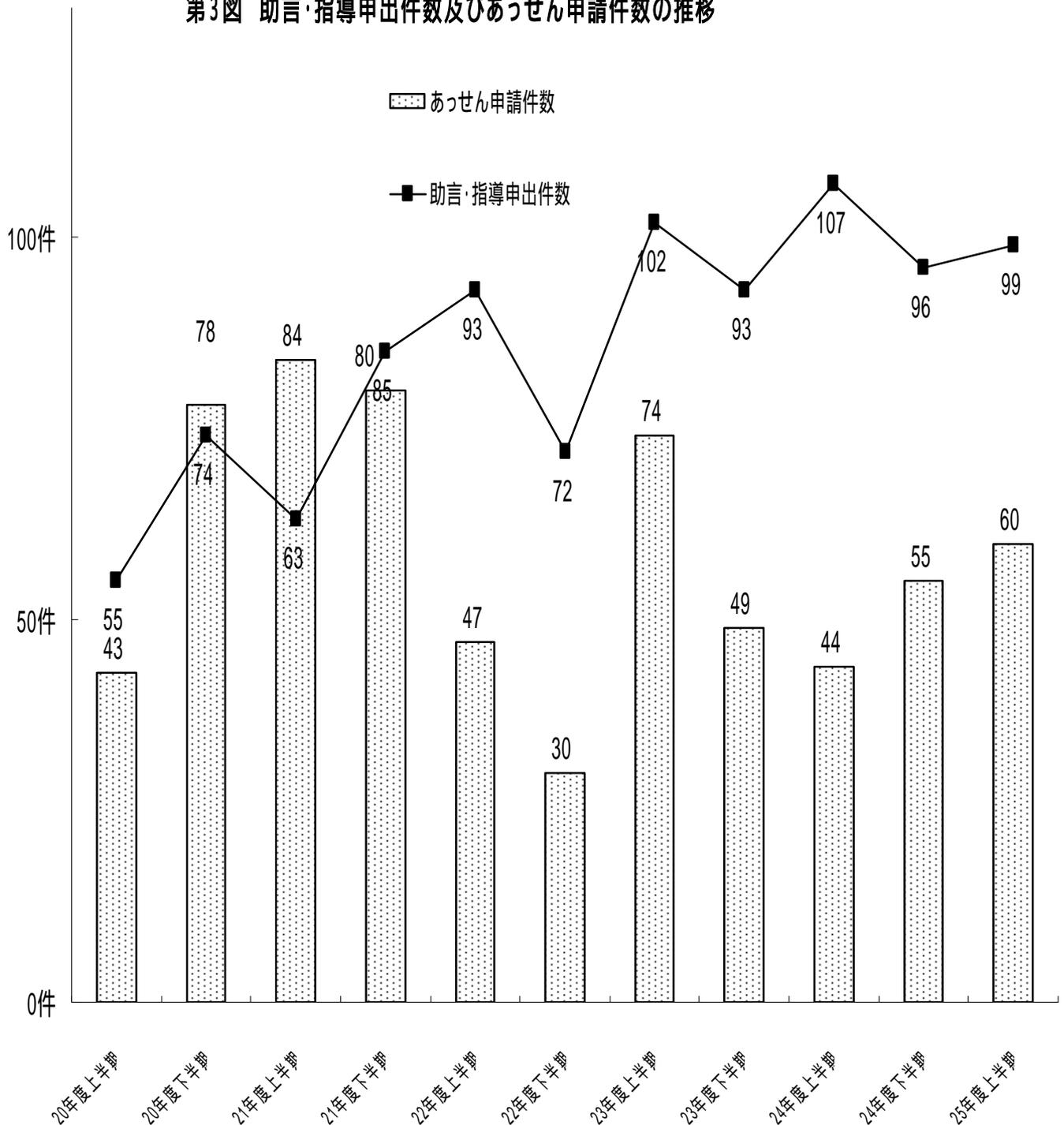
個別労働紛争の解決を図るため、
茨城労働局長による助言・指導
茨城労働局長が委任した紛争調整委員会によるあっせん
を運用しており、これらの平成25年度上半期の運用状況は、

- ・助言・指導申出件数 99件
- ・あっせん申請件数 60件

でした。

助言・指導申出件数は、過去最高だった前年同期に比べ8件(4.1%)減少しましたが、平成24年度下半期からは3件増加しています。一方、あっせん申請件数は60件であり、前年同期と比べ16件(36.5%)、平成24年度下半期からも5件増加しました(第3図参照)。

第3図 助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移

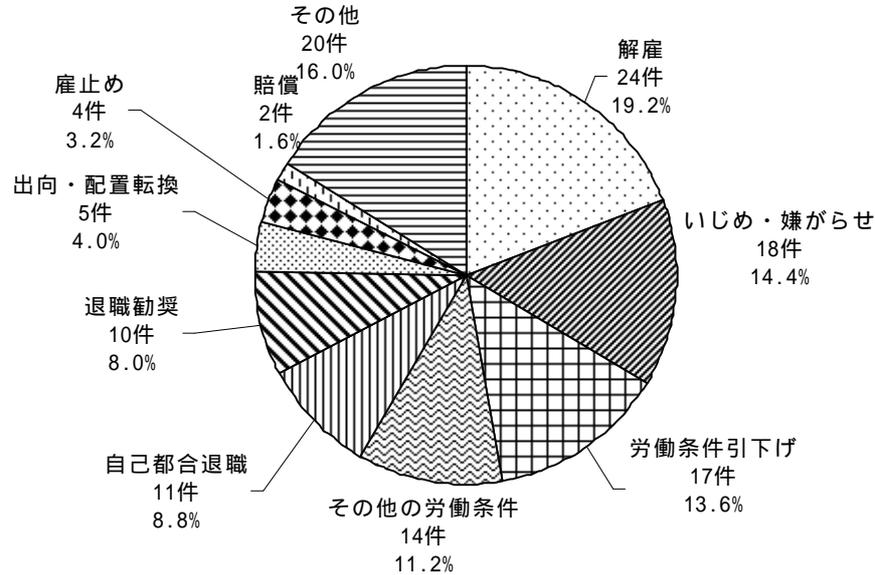


(2) 内容別では助言・指導においては「解雇」、あっせんでは「いじめ・嫌がらせ」に関するものが最多

助言・指導

平成 25 年度上半期の助言・指導申出内容の内訳は、「解雇」が 24 件(19.2%)と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が 18 件(14.4%)、「労働条件引下げ」17 件(13.8%)となりました(第 4 図参照)。

第4図 平成25年度上半期助言・指導申出内容の内訳

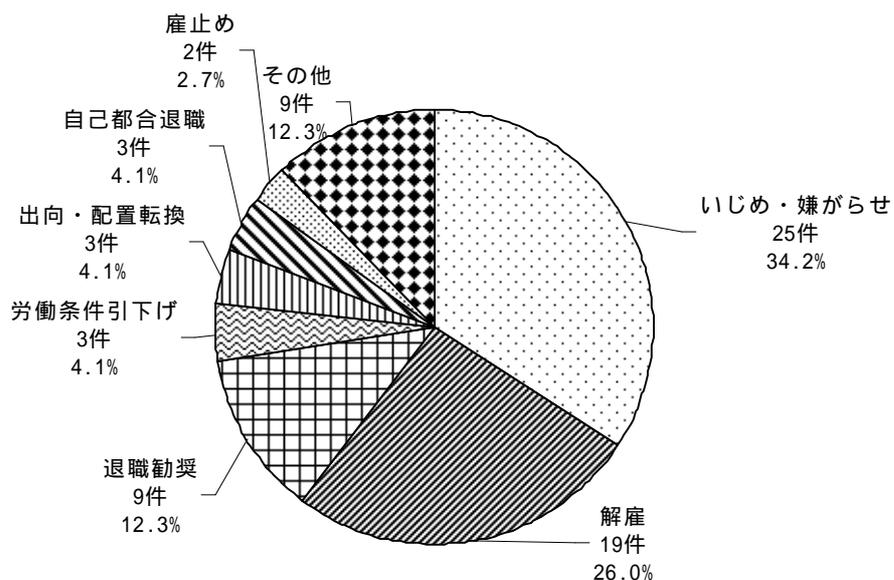


1 件の申出が複数の内容にまたがる事案があるため、内容別件数の合計は 125 件となります。

あっせん

平成 25 年度上半期のあっせん申請内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が 25 件(34.2%)で最も多く、次いで「解雇」が 19 件(26.0%)となっており、これらが全体の約 6 割を占めました(第 5 図参照)。

第5図 平成25年度上半期あっせん申請内容の内訳



1 件の申請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 73 件となります。

(3) 助言・指導は1ヶ月以内に93.8%、あっせんでは2ヶ月以内に93.2%が手続を終了

助言・指導

平成25年度上半期に助言・指導申出を99件受け付け、そのうち96件について手続を終了しています。このうち紛争が解決したものが61件で解決率は63.5%でした。また、助言・指導の手続を終了するまでの期間は、10日以内が57.3%、1ヶ月以内が36.5%で、全体の93.8%が受付から1ヶ月以内に手続を終了しています。

あっせん

平成25年度上半期にあっせんについて手続を終了したものは59件でした。そのうち紛争当事者間で合意が成立し解決したものは28件(47.5%)でした。また、あっせんの手続を終了するまでの期間は1ヶ月以内が30.5%、1ヶ月を超え2ヶ月以内が62.7%であり、合計で93.2%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32件であり、うち合意が21件で、あっせんを開催した場合の合意率は65.6%でした。

【別添資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の運用状況(平成25年度上半期)
- 別添2 助言・指導及びあっせんの事例(平成25年度上半期)
- 別添3 いじめ・嫌がらせに係る相談事例(平成25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と連絡先
- 別添7 労働相談会のお知らせ
- 別添8 パワーハラスメント対策取組支援セミナー

個別労働紛争解決制度の運用状況（平成 25 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 10,449 件	労働者（求職者） 6,472 件	事業主 2,597 件	その他 1,380 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 2,994 件	労働者（求職者） 2,378 件	事業主 326 件	その他 290 件
(2) 相談者の 就労状況 計 2,994 件	正社員 745 件	パート・アルバイト 459 件	派遣労働者 105 件
	期間契約社員 221 件	その他 53 件	不明・未確認 1,411 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 3,320 件となります。	1. 解雇 576 件	2. いじめ・嫌がらせ 704 件	3. 労働条件引下げ 305 件
	4. 自己都合退職 463 件	5. 退職勧奨 265 件	6. 賠償 211 件
	7. 雇止め 118 件	8. 出向・配置転換 103 件	9. その他の労働条件 159 件
	10. その他 416 件		

3 助言・指導申出の件数

(1) 申出件数 計 99 件	労働者（求職者） 99 件	事業主 0 件	その他 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 99 件	正社員 34 件	パート・アルバイト 24 件	派遣労働者 7 件
	期間契約社員 14 件	その他・不明 20 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 125 件となります。	1. 解雇 24 件	2. いじめ・嫌がらせ 18 件	3. 労働条件引下げ 17 件
	4. 自己都合退職 11 件	5. 退職勧奨 10 件	6. 賠償 2 件
	7. 雇止め 4 件	8. 出向・配置転換 5 件	9. その他の労働条件 14 件
	10. その他 20 件		

4 あっせん申請を受理した件数

(1) 受理件数 計 60 件	労働者（求職者） 60 件	事業主 0 件	労使双方 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 60 件	正社員 24 件	パート・アルバイト 16 件	派遣労働者 7 件
	期間契約社員 11 件	その他・不明 2 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 73 件となります。	1. 解雇 19 件	2. いじめ・嫌がらせ 25 件	3. 労働条件引下げ 3 件
	4. 自己都合退職 3 件	5. 退職勧奨 9 件	6. 賠償 0 件
	7. 雇止め 2 件	8. 出向・配置転換 3 件	9. その他 9 件
(4) 手続きを終了 した件数 計 59 件	あっせん案の受諾その他紛争当事者間の合意の成立		28 件
	申請の取り下げ		3 件
	打切り		28 件
	その他		0 件

助言・指導及びあっせんの事例（平成25年度上半期）

【助言・指導の事例】

事例1：退職勧奨に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、社会福祉施設に正社員として入社したが、早々に子供の病気、親類の不幸等が重なり、欠勤が続いた。すると事務長から「入ったばかりで休みが多い、うちでは無理だから辞めてくれ」と退職届を提示され、提出を求められた。退職届の提出は拒否したが、「辞めてくれ」の一点張りで、その後仕事につくことが出来なくなった。自ら退職する意思はなく、復職を求めたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業場に連絡し、事務長に対し、申出人に退職の意向はなく、意向に反して繰り返し、退職を勧奨することの問題点を指摘し、双方での十分に話し合うよう口頭助言を行った結果、退職勧奨はなくなり、引き続き勤務できるようになった。</p>
事例2：配置転換・雇止めに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、60歳で定年となり、再雇用により有期雇用契約で勤務を続けてきた。社内規定上、64歳まで勤務できるものと理解していたが、残り6ヶ月となったところで、業績不振を理由に、雇止めを通告された。会社に不服を申立て、継続勤務を要望したところ、それには応じてもらえたが、その場合には他県内の工場勤務となる旨を通告された。就業規則上、再雇用の場合の勤務地は定年時の勤務地となっており、また、今の仕事がなくなる中での異動は納得できないので、残り半年も今の勤務地で勤務を継続したいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業場の責任者に対して申出内容を伝え、就業規則上に勤務地の定めがあること、また定めがない場合であっても、配置転換については業務上の必要性、労働者が被る不利益等には十分配慮し、権利濫用とならないよう注意が必要であることを説明し、改めて、申出人と話し合いの機会をもって解決を図ってはどうかと助言した。双方で話し合いが行われた結果、申出人の希望どおり、配置転換が撤回され、現在の勤務地で勤務できるようになった。</p>

【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	
事案の概要	<p>申請人は、スーパーのパートとして勤務していたが、本社から不定期に訪れるトレーナー（指導係）が来店の際に怒鳴り散らし、特に申請人ら年配のパートには対応が厳しかった。申請人は我慢を続けていたが、店舗のリニューアルオープンの際に、トレーナーが連日来店するようになり、皆の前で、再三にわたり「聞いてんの！」、「分かってんの！」と馬鹿にしたような口調で罵倒された。申請人もカッとなったことから口論となり、結果的に退職を余儀なくされた。トレーナーからの侮蔑的な言動、年齢差別等で退職せざるを得なくなったことに対する精神的苦痛、経済的損失に対する補償として、万円の支払を求めたい、としてあっせんで申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聴いたところ、当該トレーナーの言動については、会社側が業務指導上適正な範囲を逸脱していないという認識であり、双方で見解の相違が認められた。しかし、会社側が、申請人の受け止め方という観点からみると多少の反省点もあると考え、また紛争を継続させることも本意でないとの意向から当事者間の意見を調整した結果、会社側が申請人に解決金として 万円を支払うことで双方、合意した。</p>
事例2：「解雇」についてのあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、6ヶ月契約の事務員として10年以上勤務していたが、契約期間の途中であるにもかかわらず、突然、1ヶ月後の解雇を通告された。解雇理由は業務縮小のためと言うが、余りに突然で、会社側が、配置転換の可否、適正な人選、時間短縮や賃金の見直しなど解雇を回避するための措置を尽くしたとは到底考えられない。会社側には数回にわたり解雇の理由説明、書面の提示を求めたが誠実な対応が得られなかった。以上から、経済的損害、精神的苦痛に対する補償として賃金 力月分相当の支払を求めるとして、あっせんで申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>当初、会社側は、法定の解雇予告義務を果たしていること、会社経営上解雇は止むを得なかったこと等を主張し、提示した補償金も申請人の申出額と大きく乖離していた。しかし、あっせん委員が、判例に照らした場合に、本件は必ずしも整理解雇要件を十分に満たしているとは考えられず、手続的には瑕疵があるのではないかと指摘し、改めて再検討を促したところ、会社側が解雇に至る過程で配慮に欠けていたことを認め、申請人の請求どおりの金額を解決金として支払うことで合意した。</p>

いじめ・嫌がらせに係る相談事例（平成 25 年度上半期）

事例 No	相談内容	相談者	業種	相談内容の概要
事例 1	いじめ・嫌がらせ	調理担当 (女性)	社会福祉施設	当該施設に入社して日が浅かったが、仕事の進め方で疑問に思うことを改善しよう提言したところ、最古参の女性職員から「いい年してこんな事もわからないのか」、「貴方にはこの仕事は向いていない。退職したらどうか」など人格を傷つけるようなことを毎日言われるようになった。園長や施設長に相談したが、「注意をした」と言うだけで何も変わらない。心身に不調を訴えるようになり退職を考えている。どうしたらよいか。
事例 2	いじめ・嫌がらせ 退職勧奨 配置転換	正社員 (男性)	商業	営業職として勤務しているが、得意先へ納品ミスをしたことで、上司から応接室へ呼び出され、2 時間にわたり「会社のガンだ」、「ゴキブリだ」、「会社にいる価値がないから辞めろ」と暴言を浴びせられ、自己都合退職を迫られた。退職を拒否したところ、物流センターでの倉庫作業を命じられるようになった。どうしたらよいか。
事例 3	いじめ・嫌がらせ	受付事務 (女性)	病院	病院に新人として勤務したが、先輩職員たちから、些細なミスでも自分だけは執拗以上に叱責され、他の職員もやっていないようなことまでやるよう注意され、業務指導に見せかけた嫌がらせを受けている。また「あなたは足腰が悪いの?」と聞かれ、意味がよく分からなかったため、聞き返したところ「いつも椅子に座りたがっているからよ」と言われた。上司に相談したが、「新人だから仕方ない」と取りあってくれず、職場に行くのが苦痛である。どうしたらよいか。
事例 4	いじめ・嫌がらせ 退職勧奨	タクシー運転手 (男性)	タクシー	タクシーの運転手をしている。偏った配車の影響で、一部の運転手の労働時間が長時間化し、労基法に抵触するのではないかと上司に進言したところ、「もう乗車しなくてもいい」と乗務を外され、その事を本部に相談したところ、その上司から今度は「辞表を書け」、「一筆書いて詫言を入れなければ契約を更新しない」と圧力をかけられて困っている。

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。

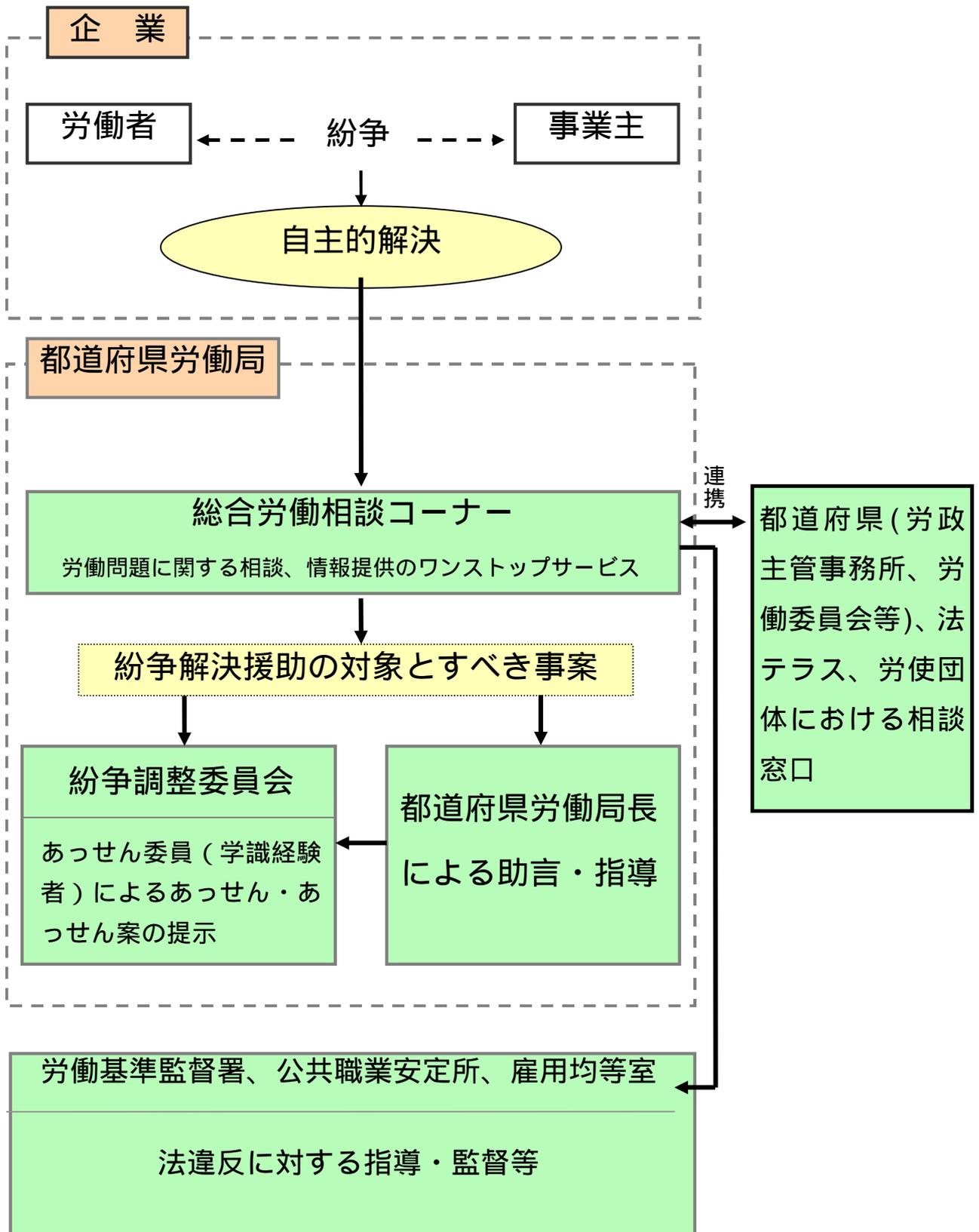
(5) 地方公共団体の施策等

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

別添 5



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	
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 4 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	

解雇

長時間労働

退職

借金

仕事でお困りのこと、ありませんか？

セクハラ

労働相談会のお知らせ

借金

相談無料

日時：11月5日(火) 13:00～19:00

(18:30受付終了)

会場：エクセルホール

(水戸エクセル本館6階JR水戸駅直結)

労働者の方も企業の方もご相談いただけます

【参加機関】

茨城労働局企画室・雇用均等室

茨城県商工労働部労働政策課

茨城県労働委員会

日本司法支援センター

(法テラス茨城)

茨城県社会保険労務士会



お問い合わせ先

茨城労働局総務部企画室 TEL：029-224-6212



みんなで考えよう！職場のパワーハラスメント

パワーハラスメント対策取組支援セミナー

うちの会社にはパワハラなんてないよ…… 本当にそうでしょうか？

近年、職場内のいじめや嫌がらせなどの相談件数が増加しています。2012年度に厚生労働省が行った「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」では、従業員の約4人に1人が、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答しています。

職場のパワーハラスメントは、職場風土の悪化、従業員の士気低下による生産性の低下や、問題解決までの時間・労力・コストの負担など企業にとって大きなマイナス影響を及ぼします。

パワーハラスメント予防・解決に向けて企業全体で取り組み、快適な職場環境の実現を目指しましょう。

日 時 2013年11月27日(水) 14:00～16:00

受講料 **無料**

場 所 茨城県職業人材育成センター 本館3階 A31中研修室

対 象 事業主、企業及び労働組合ご担当者など 先着90名

主 催 公益財団法人21世紀職業財団



後 援 茨城県 一般社団法人茨城県経営者協会 茨城県中小企業団体中央会

申込み 裏面の申込書にご記入の上、03-5844-1670までFAX送信

開講挨拶 茨城労働局

講 演 21世紀職業財団 ハラスメント防止研修客員講師 皆川 雅彦

内 容

- ・パワーハラスメントの現状・パワーハラスメントとは？
- ・パワーハラスメントを予防・解決するために
- ・パワーハラスメント対策への取組を進める視点

※詳細なテキストを配布します。