



茨城労働局発表
平成26年10月31日

【
照
会
先
】

茨城労働局総務部企画室
室長 下河邊 英一
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」が過去最高、解雇は減少 ～平成26年度上半期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、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26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26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 | 10,305件 | (前年度同期比) | 1.4%減 |
| →うち民事上の個別労働紛争相談件数 | 2,824件 | (同) | 5.7%減 |
| ・助言・指導申出件数 | 100件 | (同) | 1.0%増 |
| ・あっせん申請件数 | 51件 | (同) | 15.0%減 |

※「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. 総合労働相談件数は1万件超えで高止まり

- ・総合労働相談件数は、過去最高だった平成20年度上半期（12,602件）からは減少していますが、依然として1万件を超えており高止まりの状態です。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、2,824件でした（第1図参照）。

2. 相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」（パワハラを含む）が過去最高、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」に関する相談件数が728件となり、半期毎の過去最高となりました。一方、解雇に関する相談は、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500件となりました（第2図参照）。

《職場のパワーハラスメントとは？》

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※ 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものを含む。（平成24年1月 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告より）

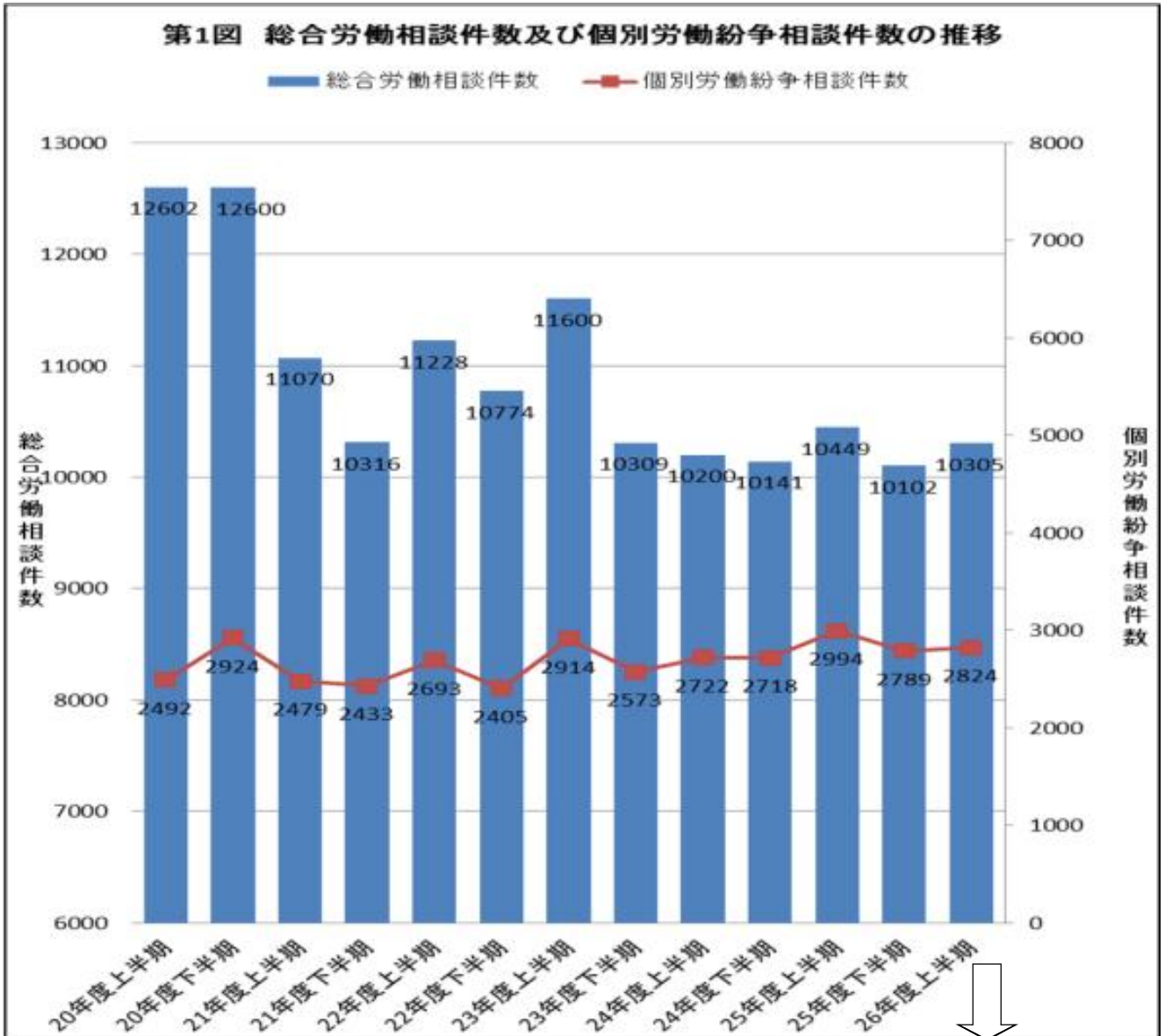
1. 相談受付状況

(1) 相談件数の推移

平成 26 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、

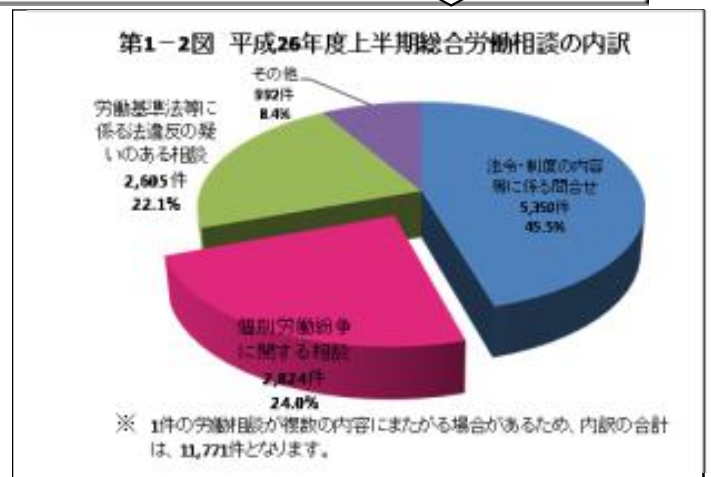
- ・総合労働相談件数 10,305 件
- うち個別労働紛争に係る相談件数 2,824 件

でした。総合労働相談件数については、過去最高だった平成 20 年度上半期 (12,602 件) から減少していますが、依然として 1 万件を超えて推移しており、高止まりの状態です。このうち個別労働紛争に係る相談件数は前年度同期より 170 件 (5.7%) 減少し、2,824 件となりました(第 1 図参照)。



(2) 相談区分の内訳

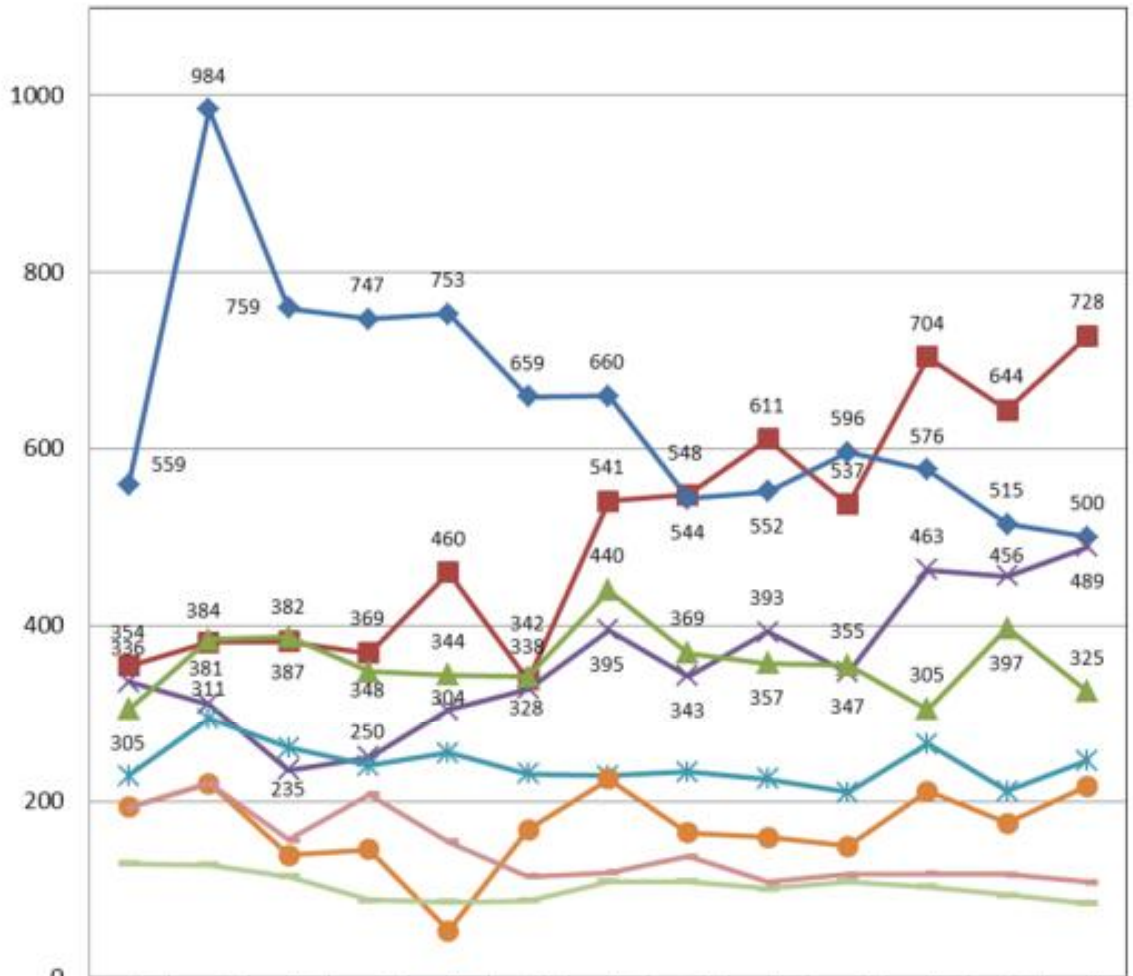
平成 26 年度上半期の総合労働相談を相談の区分別にみると、「法令・制度の内容等についての問合せ」が最も多く全体の 45.5%を占め、次いで「個別労働紛争に関する相談」が 24.0%、「労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談」が 22.1%となっています(第 1-2 図参照)。



(3) 内容別では「いじめ・嫌がらせ」が過去最高、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」が前年度同期から24件(3.4%)増加し、728件となり半期毎の過去最高を記録しました。一方、解雇については、平成20年度下半期をピークに減少しており、平成26年度上半期は、前年度同期から76件(13.2%)減少し、500件でした(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)



| 相談内容 | 20年度上半期 | 20年度下半期 | 21年度上半期 | 21年度下半期 | 22年度上半期 | 22年度下半期 | 23年度上半期 | 23年度下半期 | 24年度上半期 | 24年度下半期 | 25年度上半期 | 25年度下半期 | 26年度上半期 |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| いじめ・嫌がらせ | 354 | 381 | 382 | 369 | 460 | 338 | 541 | 548 | 611 | 537 | 704 | 644 | 728 |
| 解雇 | 559 | 984 | 759 | 747 | 753 | 659 | 660 | 544 | 552 | 596 | 576 | 515 | 500 |
| 自己都合退職 | 336 | 311 | 235 | 250 | 304 | 328 | 395 | 343 | 393 | 347 | 463 | 456 | 489 |
| 労働条件引下げ | 305 | 384 | 387 | 348 | 344 | 342 | 440 | 369 | 357 | 355 | 305 | 397 | 325 |
| 退職勧奨 | 229 | 294 | 261 | 240 | 255 | 231 | 229 | 233 | 225 | 210 | 265 | 211 | 246 |
| 賠償 | 193 | 220 | 139 | 145 | 53 | 168 | 225 | 164 | 159 | 149 | 211 | 175 | 217 |
| 雇止め | 193 | 220 | 156 | 208 | 154 | 115 | 119 | 137 | 108 | 117 | 118 | 117 | 108 |
| 出向・配置転換 | 129 | 128 | 115 | 88 | 86 | 87 | 109 | 109 | 101 | 109 | 103 | 94 | 84 |
| その他 | 798 | 802 | 667 | 682 | 391 | 539 | 762 | 643 | 663 | 656 | 575 | 646 | 691 |
| 合計 | 3,096 | 3,724 | 3,101 | 3,077 | 2,800 | 2,807 | 3,480 | 3,090 | 3,169 | 3,076 | 3,320 | 3,255 | 3,388 |

※ 1件の相談が複数の相談内容に重複する場合がありますので、内訳の合計は個別労働紛争相談件数と一致しません。

2. 助言・指導及びあっせんの状況

(1) 助言・指導申出件数は100件、あっせん申請件数は51件

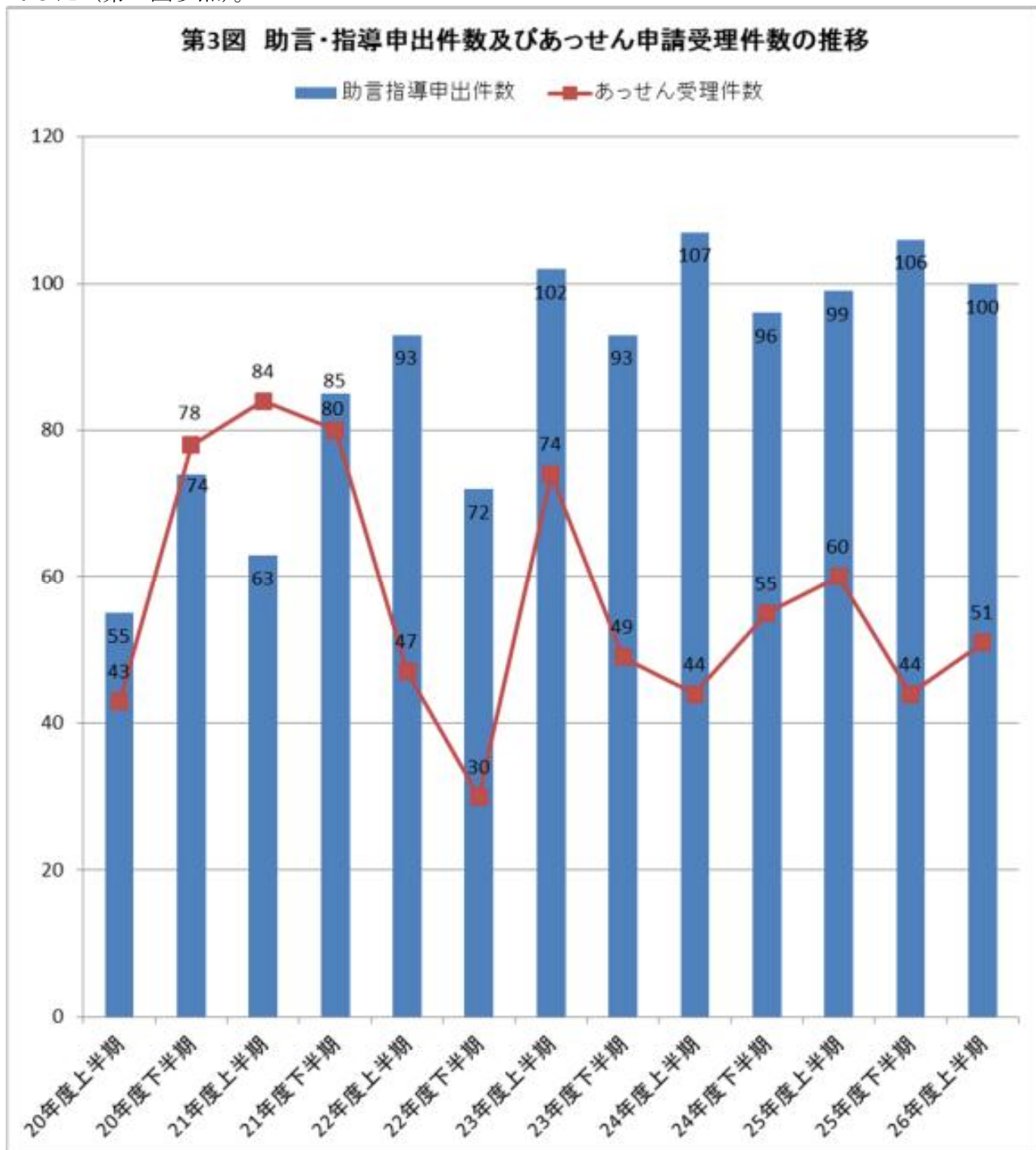
個別労働紛争の解決を図るため、

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26年度上半期の運用状況は、

- ・助言・指導申出件数 100件
- ・あっせん申請件数 51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 26 年度上半期の助言・指導申出内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」、「解雇」がそれぞれ 16 件(14.0%)と最も多く、次いで「その他の労働条件」が 15 件(13.2%)、「自己都合退職」が 14 件 (12.3%)、「労働条件引下げ」が 13 件 (11.4%) の順となりました(第 4 図参照)。

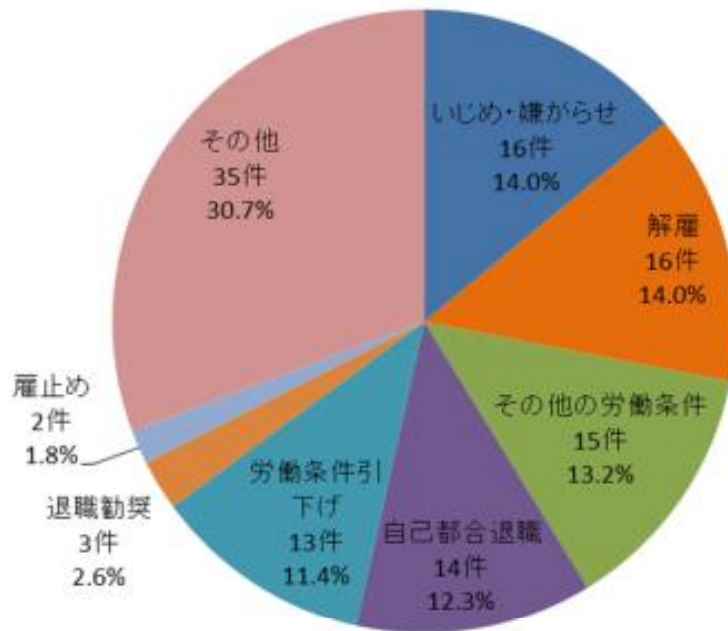
② 解決状況

助言・指導による解決状況は、解決が 44 件 (44.0%)、一定の改善ありが 34 件 (34.0%)、未解決が 22 件 (22.0%) となりました(第 5 図参照)。

③ 処理期間

助言・指導の申出を受けた 100 件については、全件について申出受付から 10 日以内に助言・指導を実施しています。

第4図 平成26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114件となります。

第5図 平成26年度上半期助言・指導による解決状況



(3) あっせんについて

① 申請内容の内訳

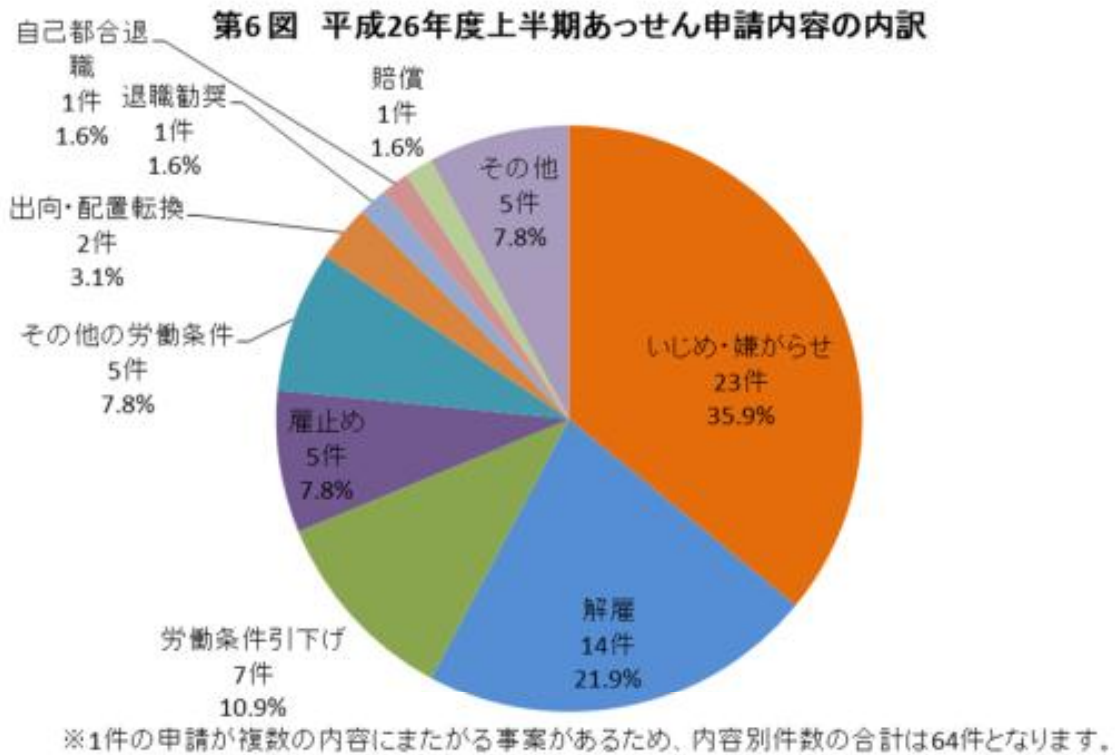
平成26年度上半期のあっせん申請内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が23件(35.9%)で最も多く、次いで「解雇」が14件(21.9%)となっており、これらが全体の半数以上を占めました(第6図参照)。

② 手続の終了区分

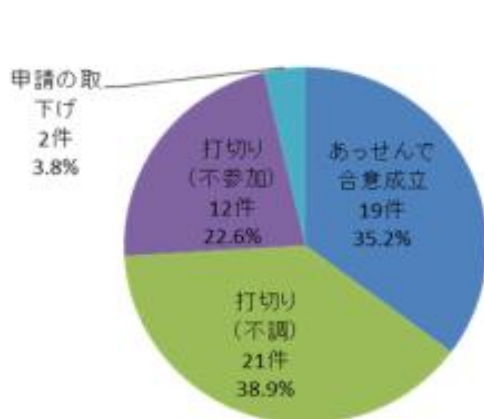
平成26年度上半期にあっせんの手続を終了した件数は54件ですが、そのうち「あっせんで合意成立」が19件(35.2%)、あっせんを開催したものの合意に至らなかった「打切り(不調)」が21件(38.9%)、紛争当事者の一方があっせんに不参加であった「打切り(不参加)」が12件(22.6%)、でした。また、あっせんを開催した場合の合意率は、47.5%でした(第7図参照)。

③ 処理期間

平成26年度上半期にあっせん手続を終了した54件のうち、1ヵ月以内に処理を終了したものが19件(35.2%)、2ヵ月以内が33件(61.1%)で、全体の96.3%が2ヵ月以内に手続を終了しています(第8図参照)。



第7図 平成26年度上半期あっせん手続の終了区分



第8図 平成26年度上半期あっせん処理期間



※平成26年度上半期に手続を終えたものの合計は54件となり、受理件数とは一致しません。

【別添資料】

- 別添 1 個別労働紛争解決制度の運用状況（平成 26 年度上半期）
- 別添 2 いじめ・嫌がらせに係る相談事例（平成 26 年度上半期）
- 別添 3 助言・指導及びあっせんの事例（平成 26 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

1 総合労働相談に関する事項

| | | | |
|--------------------------|---------------------|----------------|----------------|
| (1) 相談者の種類 計 10,305 件 | 労働者（求職者） 6,444 件 | 事業主 2,446 件 | その他 1,415 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 2,824 件 | 労働者（求職者） 2,287 件 | 事業主 253 件 | その他 284 件 |
| (2) 相談者の 就労状況 計 2,824 件 | 正社員 740 件 | パート・アルバイト 394 件 | 派遣労働者 96 件 |
| | 期間契約社員 179 件 | その他 56 件 | 不明・未確認 1,359 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 3,388 件となります。 | 1. 解雇 500 件 | 2. いじめ・嫌がらせ 728 件 | 3. 労働条件引下げ 325 件 |
| | 4. 自己都合退職 489 件 | 5. 退職勧奨 246 件 | 6. 賠償 217 件 |
| | 7. 雇止め 108 件 | 8. 出向・配置転換 84 件 | 9. その他の労働条件 154 件 |
| | 10. その他 537 件 | | |

3 助言・指導申出の件数

| | | | |
|---|------------------|-------------------|------------------|
| (1) 申出件数 計 100 件 | 労働者（求職者） 99 件 | 事業主 1 件 | その他 0 件 |
| (2) 労働者の 就労状況 計 100 件 | 正社員 25 件 | パート・アルバイト 25 件 | 派遣労働者 2 件 |
| | 期間契約社員 10 件 | その他・不明 38 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 114 件となります。 | 1. 解雇 16 件 | 2. いじめ・嫌がらせ 16 件 | 3. 労働条件引下げ 13 件 |
| | 4. 自己都合退職 14 件 | 5. 退職勧奨 3 件 | 6. 賠償 0 件 |
| | 7. 雇止め 2 件 | 8. 出向・配置転換 1 件 | 9. その他の労働条件 15 件 |
| | 10. その他 34 件 | | |

4 あっせん申請を受理した件数

| | | | | |
|--|-------------------------|------------------|-----------------|------|
| (1) 受理件数 計 51 件 | 労働者（求職者） 50 件 | 事業主 1 件 | 労使双方 0 件 | |
| (2) 労働者の 就労状況 計 51 件 | 正社員 31 件 | パート・アルバイト 9 件 | 派遣労働者 4 件 | |
| | 期間契約社員 6 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 64 件となります。 | 1. 解雇 14 件 | 2. いじめ・嫌がらせ 23 件 | 3. 労働条件引下げ 7 件 | |
| | 4. 自己都合退職 1 件 | 5. 退職勧奨 1 件 | 6. 賠償 1 件 | |
| | 7. 雇止め 5 件 | 8. 出向・配置転換 2 件 | 9. その他の労働条件 5 件 | |
| | 10. その他 5 件 | | | |
| (4) 手続きを終了 した件数 計 54 件 | あっせん案の受諾その他紛争当事者間の合意の成立 | | | 19 件 |
| | 申請の取り下げ | | | 2 件 |
| | 打切り（不調） | | | 21 件 |
| | 打切り（不参加） | | | 12 件 |
| | その他 | | | 0 件 |

「いじめ・嫌がらせ」に係る相談事例（平成26年度上半期）

- 事例1.** 相談者は製造業に勤務していた男性（20代）。直属の上司に仕事のことで質問をしても「言わなくてもわかるだろ！」と言われ、仕事を教えて貰えない。また、取引業者が来社すると「新人が入ったのが、動きが悪くて困っている」などと言われ続けている。皆の前で、大声で怒鳴られたり、強い口調で叱責され、精神的苦痛から、入社数カ月で、退職を余儀なくされた。
- 事例2.** 相談者は、食品工場に勤務する男性。たまたま作業中にミスをしてしまったが、勤務終了後のミーティングで、直属の上司から、全員の前で、その事を指摘され、「お前には、給料を払わないぞ」と言われた。
- 事例3.** 相談者は、住宅会社に勤務する営業職の男性。業績が上がっていないことに関して、上司に別室に呼ばれ「てめえ、殺すぞ」等の暴言を吐かれ、精神的なプレッシャーを受けている。
- 事例4.** 相談者は営業職の男性。統括支店長から「営業成績が上がらない、ゴミ以下だ」、「今後、成果を上げると約束しろ、出来なければ辞めろ」などと日常的に営業成績について厳しく叱責され、精神的に参っている。
- 事例5.** 相談者は、スーパーの惣菜部門で働くパートの女性。部門リーダーの女性から、仕事を上げられ、また、床掃除の水撒きの際に、明らかに故意に水を掛けられ、「あんたがどかないから。邪魔！」と言われるなど嫌がらせを受けている。
- 事例6.** 相談者は、派遣で働く男性。派遣先の上司から「高い時給をやっているんだから仕事をもっと早くやれ」、「クビにするぞ」等と日常的に暴言を吐かれ、精神的に参っている。



《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26年11月11日）

【助言・指導の事例】

| 事例 1: 「解雇」 | |
|---------------------------------|--|
| 事案の概要 | 申出人は、度々「仕事がないから休むよう」言われるようになったことから不安を覚え、使用者に問い合わせたところ、「 <u>仕事が無くなった。他を探してくれ</u> 」と通告された。 <u>解雇だと思い、休業分の補償とともに請求したが、取り合ってもらえない</u> として、助言・指導を申し出たもの。 |
| 助言・指導の内容・結果 | 使用者に対し、 <u>解雇や事業主都合の休業に関する法的規制について助言・指導を行ったところ、双方の話し合いにより、金銭解決が図られた。</u> |
| 事例 2: 「いじめ・嫌がらせ」 | |
| 事案の概要 | 申出人（パート）が製造ラインで不良を出した際に、責任者の社員から「 <u>どうしてくれるんだ！言い訳するんじゃない！</u> 」などと繰り返し、 <u>罵声を浴びせられ、その後も、執拗に叱責されるうちに心身に変調を来すようになったため、会社側に必要な対応を求めたい、</u> と助言・指導を申し出たもの。 |
| 助言・指導の内容・結果 | 担当部署に対して、申出内容を伝え、 <u>関係者から事実関係などを確認の上、使用者として必要な対応、調整を行うよう助言したところ、社内での対応が図られ、当社員の申出人に対する態度が改善し、問題が収束した。</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、外国人労働者で勤続 4 年になる。知人から有給休暇について聞いて、会社側に申請を行ったが、「 <u>当社には有給休暇はない</u> 」と使用を拒否されたため、 <u>会社側に有給休暇について説明して欲しい、</u> と助言・指導を申し出たもの。 |
| 助言・指導の内容・結果 | 事業主に対して、申出内容を伝え、法定の年次有給休暇について説明を行ったところ、会社側に「 <u>非正規者社員については有給休暇の適用がない</u> 」との誤解があったことが判明した。その後、 <u>双方で話し合いが行われ、希望通り、年次有給休暇が取得出来ることとなり、解決した。</u> |
| 事例 4: 「自己都合退職」 | |
| 事案の概要 | 申出人は、建設関係の仕事に従事していたが、一身上の都合により退職を申し出たが、会社側は、 <u>業務の都合で半年先まで退職を認めない、</u> と言う。 <u>会社側に退職を認めるよう助言・指導を申し出たもの。</u> |
| 助言・指導の内容・結果 | 事業主に対して、申出内容を伝えるとともに、民法の規定（雇用契約解約に係る規定）について説明し、双方で話し合うよう助言したところ、 <u>申出人の希望どおり退職届が受理された。</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、パートとして勤務していたが、育児や看護のために何度か欠勤したこと契機に上司から暴言を吐かれたり、無視されるようになり、 <u>精神的に追い詰められ、出勤することが出来なくなった</u> 。復職は望まないが、 <u>精神的苦痛に対する慰謝料〇万円の支払を求めたい</u> 、としてあっせんを申請したものの。 |
| あっせんのポイント・結果 | あっせん委員が、双方のから事情を聴いところ、 <u>使用者側が、一部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: 「整理解雇」 | |
| 事案の概要 | 申請人らは、営業所の立上げに伴い、新規採用されたが、入社半年余りで突然、 <u>営業所閉鎖による整理解雇を通告された</u> 。整理解雇は、あまりに突然で、合理的な説明もなく不当である訴え、 <u>経済的損失等に伴う補償として〇万円の支払を求めたい</u> 、としてあっせんを申請したものの。 |
| あっせんのポイント・結果 | あっせん委員が、使用者に対し、本件については <u>整理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（パート）は、体調を崩し、長期欠勤を余儀なくされた。その間に、上司が申請人を訪れ、会社の決定だからと通告され、退職届に署名をさせられた。状況からして解雇、若しくは退職勧奨による退職と考えていたが、 <u>自己都合退職で事務手続が取られていたため、雇用保険の受給等で著しい不利益を被ったとして、その補償〇万円の支払を求めたい</u> 、としてあっせんを申請したものの。 |
| 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>退職勧奨の有無については、双方で認識の相違があったが、双方があっせんでの金銭解決を希望したため調整を図ったところ、解決金〇円を支払うことで合意が成立した</u> 。 |
| 事例 4: 「配置転換」 | |
| 事案の概要 | 申請人は、 <u>管理業務から現場作業への配置転換を命じられた</u> が、余りに突然で合理的な説明もなく、また、申請人の持病（腰痛）への配慮等もない一方的なものであった。その結果、 <u>退職せざるを得なくなったことに対して慰謝料〇万円の支払を求めたい</u> 、としてあっせんを申請したものの。 |
| 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、配置転換に至る過程で、 <u>申請人に対する説明や指導等において考慮すべき点があったのではないか</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。

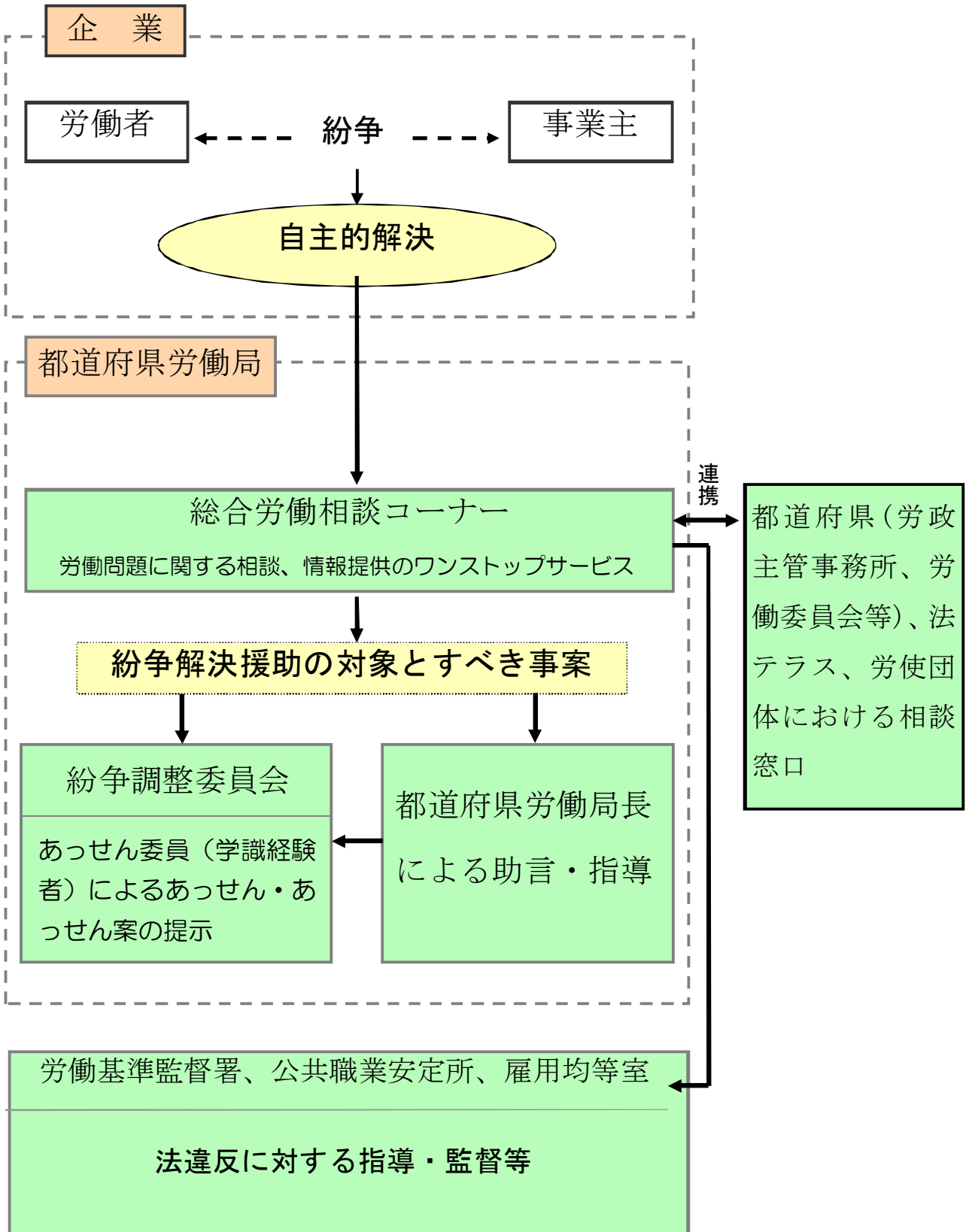
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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 | |
| 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 | |