



厚生労働省茨城労働局発表
平成24年10月30日

照
会
先

茨城労働局総務部企画室

企画室長 今村 とみ子

労働紛争調整官 大久保 一樹

【直通電話】029-224-6212

個別労働紛争におけるいじめ・嫌がらせに関する相談件数 及び 助言・指導の申出件数が過去最多
－ 総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数等の取りまとめ結果より（平成24年度上半期分）－

茨城労働局では、民事上の個別労働紛争の未然防止、早期解決の促進を図るため、平成13年10月から、労働局及び県内8つの労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設置し、労働契約法などの関係法令、判例、紛争解決事例等の情報や資料の提供・相談を行っており、紛争当事者からの申出に基づき労働局長による助言・指導を行うほか、紛争調整委員会によるあっせんでの解決を図っています。

平成24年度上半期の相談件数等の概要は次のとおりです。

1. 個別労働紛争における相談のうち、いじめ・嫌がらせに関する相談件数が増加し、過去最多となりました。相談の内容別に見ると、これまで最多だった解雇に関する相談件数を抜き、いじめ・嫌がらせに関する相談件数が最も多くなりました。

- ・ 総合労働相談のうち労働者と使用者の間で生じた解雇、いじめ・嫌がらせなどの民事上のトラブルに関する個別労働紛争における相談件数は、2,722件となり、昨年度下半期比 +149件・+5.5%、昨年度同期比 -192件・-6.6% となりました。
- ・ 内容別に見ると、いじめ・嫌がらせ（611件、19.2%）が最も多く、次いで、解雇（552件、17.4%）、自己都合退職（393件、12.4%）、労働条件引下げ（357件、11.2%）、その他の労働条件（245件、7.7%）などの順となっています。（複数計上有り）
- ・ 平成20年度以降の相談内容別の件数の推移を見ると、解雇は、平成20年度下半期に過去最多の件数を計上しましたが、それ以降減少傾向を見せており、一方、いじめ・嫌がらせは、それまで過去最多だった平成23年度上半期の541件を上回って過去最多となり、解雇の相談件数を抜きました。

2. 総合労働相談コーナーへの相談件数は、昨年度同期と比べ減少しました。

- ・ 個別労働紛争における相談を含めて、総合労働相談コーナーへの相談件数は、10,200件、昨年度下半期比 -109件・-1.1%、昨年度同期比 -1,400件・-12.1% となりました。
- ・ 相談区分別に見ると、法令、制度の問い合わせ（6,482件、56.7%）が最も多く、次いで個別労働紛争（2,722件、23.8%）、法施行事務（1,191件、10.4%）、その他（1,034件、9.0%）の順となっています。（複数計上有り）

3. 局長の助言・指導の申出件数は増加し過去最多となりましたが、紛争調整委員会のあっせん申請受理件数は減少しました。

- ・ 助言・指導の申出件数は、107件、昨年度下半期比 +14件・+13.1%、昨年度同期比 +5件・+4.9% で過去最多となりました。

（次頁へ続く）

- ・ 助言・指導の内訳は、解雇（27件 19.1%）が最も多く、次いで、労働条件引下げ（23件 16.3%）、その他の労働条件（20件 14.2%）、いじめ・嫌がらせ（13件 9.2%）などとなっています。
- ・ あっせんの申請件数は44件、昨年度下半期比 -5件・-11.4%、昨年度同期比 -30件・-40.5% となりました。
- ・ あっせんの内訳は、いじめ・嫌がらせ（13件 21.7%）が最も多く、次いで解雇（11件 18.3%）、労働条件引下げ（9件 15.0%）、配置転換（5件 8.3%）などとなっています。

【解決状況】

- ・ 助言・指導は、申出のあった107件全てについて助言・指導を実施し、その結果、34件、31.8%が解決しました。
- ・ あっせんは、平成24年度上半期中に43件が手続を終了しており、このうち労使双方が参加するあっせんが開催されたのは23件でした。（前期に受理し、終了が当期に持ち越されたものを含みます。）
- ・ あっせんが開催され合意・解決に至ったのは17件で、あっせんが開催された場合の合意・解決率は、73.9%となっています。

4. 職場のパワーハラスメントを予防・解決していくため、本年3月15日に厚生労働省の『職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議』が取りまとめた『職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言』の内容について、経営者団体及び労働者団体に対し周知啓発依頼を行うとともに茨城労働局HPに掲載しています。

- ・ 別添資料 「【お知らせ】～職場のパワーハラスメントを予防・解決していくために～」
- ・ 別添資料 「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント」

【助言・指導の例】

事例1： 整理解雇	
申出の内容	<p>「受注の減少」「人員削減」などを理由に解雇通知されたが、詳しい説明がなく、なぜ自分が対象に選ばれたのかが分からない。また、それほど経営状況が悪いとは思えない。</p> <p>担当者にかかけあっても相手にしてくれないので、適切な説明を行なうよう助言して欲しい。できれば、解雇理由等を書面で出してもらえるとありがたい。</p>
助言の内容	<p>会社側に対し、申立内容を確認したところ、整理解雇前には全労働者を対象に説明会を行い、その後、個別に面談まで行なったとの回答があった。</p> <p>しかし、会社側の考えとして、説明会等をもってそれ以上の説明を行う必要ないと判断している様子が伺えたので、説明会等のあとも、要望に応じて適宜説明を行い、場合によっては解雇理由等を書面で交付することも検討してはどうかと助言した。</p> <p>助言の結果、申出人に対して、解雇理由等を記載した書面が交付されることになった。</p>
事例2： いじめ・嫌がらせ（パワハラ）	
申出の内容	<p>お客からクレームが来たことをきっかけに、上司から、おまえは仕事が出来ない、反省の色が見られないなどと繰り返し言われるようになり、朝礼などでも、自分の悪口を言われるようになった。</p> <p>クレームについては些細なミスがきっかけであったが、クレームのあったお客には謝罪し、反省もしている。</p> <p>今後も繰り返し同じ様なことを言われ続けるのではないかと不安である。</p> <p>自分を退職に追い込もうとしているとも取れるのであるが、十分反省しているので、今後、他の労働者の前で叱責する等は控えるよう会社に伝えて欲しい。</p>
助言の内容	<p>会社側に対し、申立内容を確認したところ、当該クレームは些細なミスとは言えない様なものが原因で、同様のミス、クレームは他にも多数あるので、対応に苦慮しているとの回答があった。</p> <p>会社に対して、申出人は、自分のミスやそれについてのクレームを重大なものと認識していないので、まずは申出人に対してミスの重大性などについてよく説明すべきではないかと助言し、他の労働者の前で叱責したと受け取られないよう説明方法や場所などは工夫すべきと併せて助言した。</p> <p>助言の結果、代表者を交え、申出人と上司での話し合いの場が設けられることになった。</p>
事例3： 自己都合退職	
申出の内容	<p>職場内の人間関係や今後のことを考えて転職を考えていたところ、好条件の会社を見つけ内定をもらった。</p> <p>1ヶ月前には退職を申し出るべきだと考えて、現在の会社の上司に退職を申し出たが、うちの会社では3ヶ月以上前に申し出て、代わりの者が見付からないと辞められないと言われた。</p> <p>次の会社での勤務開始が迫っており、1ヵ月後に退職したいと強く言ったところ、在職中に起こした交通事故の修理代を請求すると言われた。</p> <p>なんとか円満に退職できるよう会社に助言してもらえないか。</p>
助言の内容	<p>会社側に対し、申立内容を確認したところ、就業規則において、自己都合退職の場合は3ヶ月以上前に申し出ることになっており、申出人も承知しているが、交通事故を起こし、その修理代の責任を逃れる為、急に辞めると言い始めたとの回答が</p>

	<p>あった。</p> <p>会社に対して、事故の修理代の請求と退職の申出は別個に処理すべきものであると説明の上、たとえ事故を起こし、その話し合いがまとまっていないとしても、一般的には1ヶ月以上前の申出で十分であると考えられ、たとえ就業規則に定めがあっても、3ヶ月という期間は長すぎると思われると助言した。</p> <p>また、労働者が在職中に起こした交通事故によって生じた損害については、裁判例では、労働者に求償出来ないケースもあり、求償できる場合でも、労働者側の加害行為の態様・使用者側の予防についての配慮等の諸般の事情を考慮して負担割合が決められており、損害額の25%を超えるケースは稀であると併せて助言した。</p>
--	--

【あっせんの例】

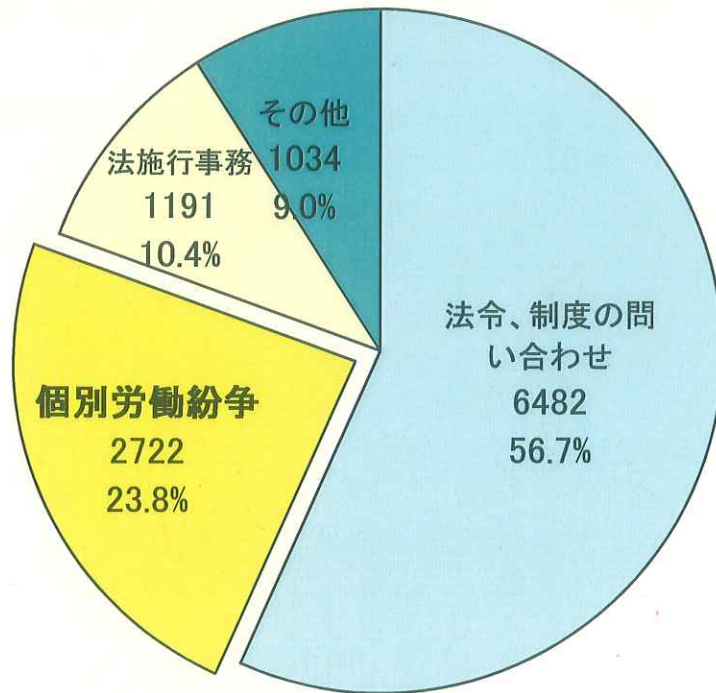
事例1： 整理解雇	
申請の内容	<p>「受注の減少」などを理由に解雇通知されたが、詳しい説明がなく、補償は考えていないと言われた。</p> <p>納得できないが解雇撤回を望む気持ちは無いので、今後の生活補償として賃金〇ヶ月分の支払いを求めたい。</p>
結果	<p>あっせん委員が双方からこれまでの経緯等を聞き取り、整理解雇の場合の民事的要件などを考慮の上、双方の主張を整理・調整した結果、会社側が一定額の解決金を支払うことで双方合意した。</p>
事例2： いじめ・嫌がらせ	
申請の内容	<p>上司から必要以上に大きな声で注意され、ときには、職場内で罵声を浴びせられることがある。</p> <p>精神的に耐えられなくなった為、この上司のパワハラを何とかしてほしいと会社に申し出たが、『おまえが悪い』と言われ相手にしてくれなかった。</p> <p>精神的に追い込まれ、これ以上働くことは出来ないものと考えて退職した。</p> <p>会社が十分な対応を取ってくれなかったことにより退職を余儀なくされたものであり、今後の生活補償及び慰謝料として〇万円の支払いを求めたい。</p>
結果	<p>あっせん委員が双方からこれまでの経緯等を聞き取り、使用者側の安全配慮義務などを考慮の上、双方の主張を整理・調整した結果、会社側が一定額の解決金を支払うことで双方合意した。</p>
事例3： 労働条件引下げ	
申出の内容	<p>職場内でお客とのトラブルがあり、懲戒解雇か賃金引下げのどちらかを選べといわれ、賃金引下げを選んだ。</p> <p>どれくらいの引下げ額になるかは社長に任せてあったが、賃金引下げ後の賃金額を見ると、予想以上の引下げ額であった。</p> <p>このままでは生活できないので引下げ幅の縮小をお願いしたが聞き入れてもらえなかった。</p> <p>賃金額を引下げ前の水準に近づけるか、当面の生活費の補填として〇円の支払を求めたい。</p>
助言の内容	<p>あっせん委員が双方からこれまでの経緯等を聞き取り、懲戒事由に対する引下げ額の程度、継続性などを考慮の上、双方の主張を整理・調整した結果、会社側が一定額の解決金を支払うことで双方合意した。</p>

個別労働紛争解決制度利用状況の推移



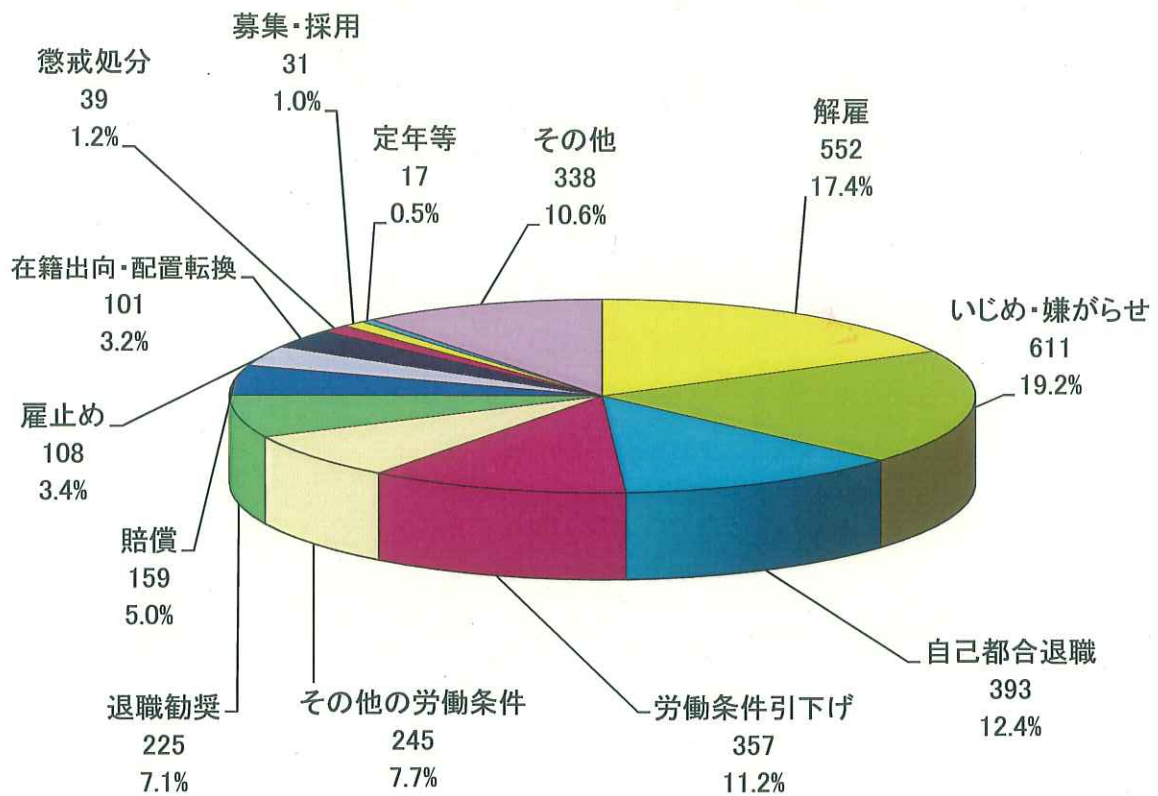
	20年度 上期	20年度 下期	21年度 上期	21年度 下期	22年度 上期	22年度 下期	23年度 上期	23年度 下期	24年度 上期
総合労働相談件数	12,602	12,600	11,070	10,316	11,228	10,774	11,600	10,309	10,200
個別労働紛争相談件数	2,492	2,924	2,479	2,433	2,693	2,405	2,914	2,573	2,722
助言・指導申出受理件数	55	74	63	85	93	72	102	93	107
あっせん申請受理件数	43	78	82	80	47	30	74	49	44

平成24年度上半期 総合労働相談の内訳



※単位:件

平成24年度上半期 個別労働紛争相談にかかる主な内容

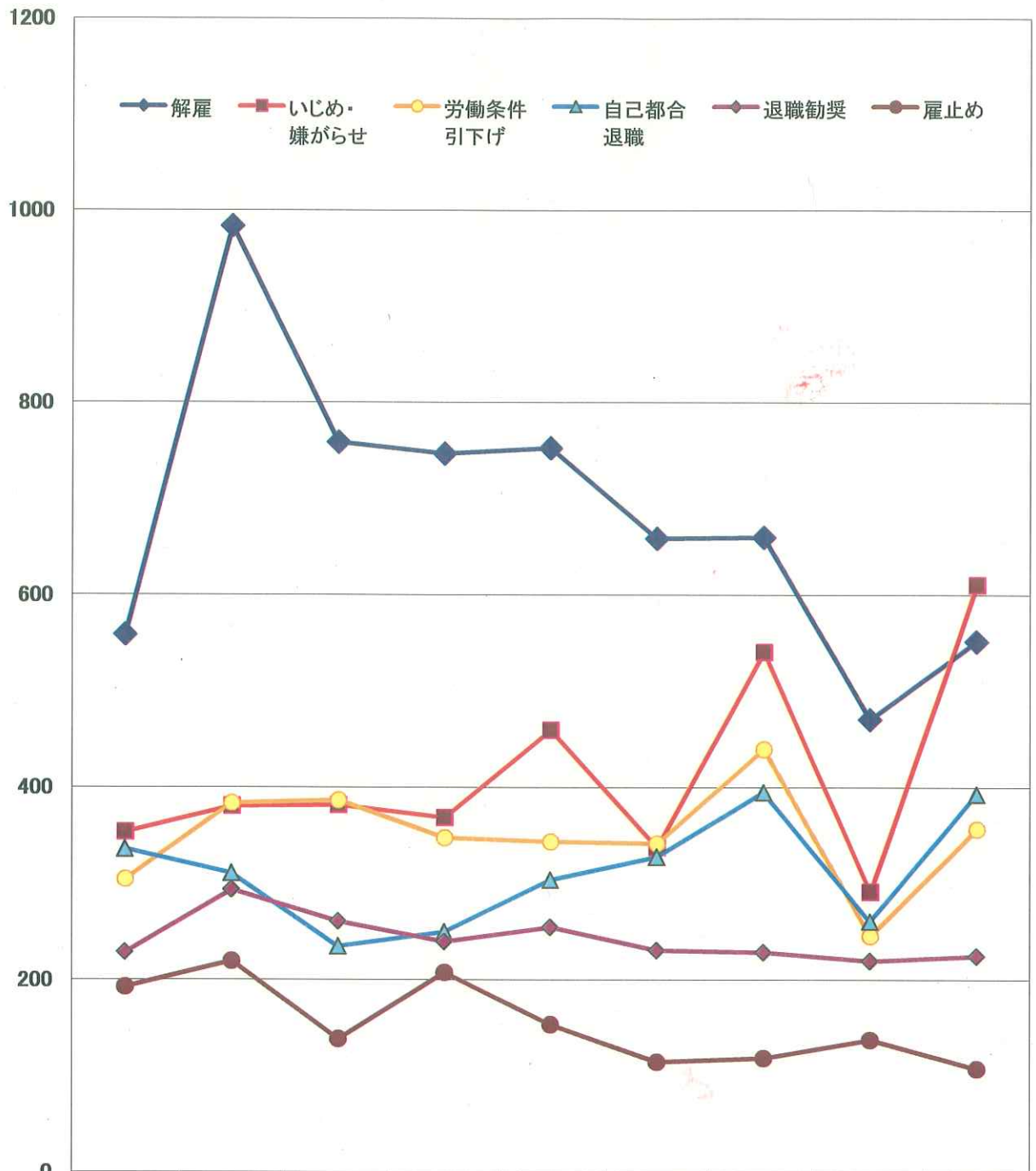


※単位:件

注意: 1つの相談で複数の内容にまたがるため本グラフの総件数は相談件数を上回る

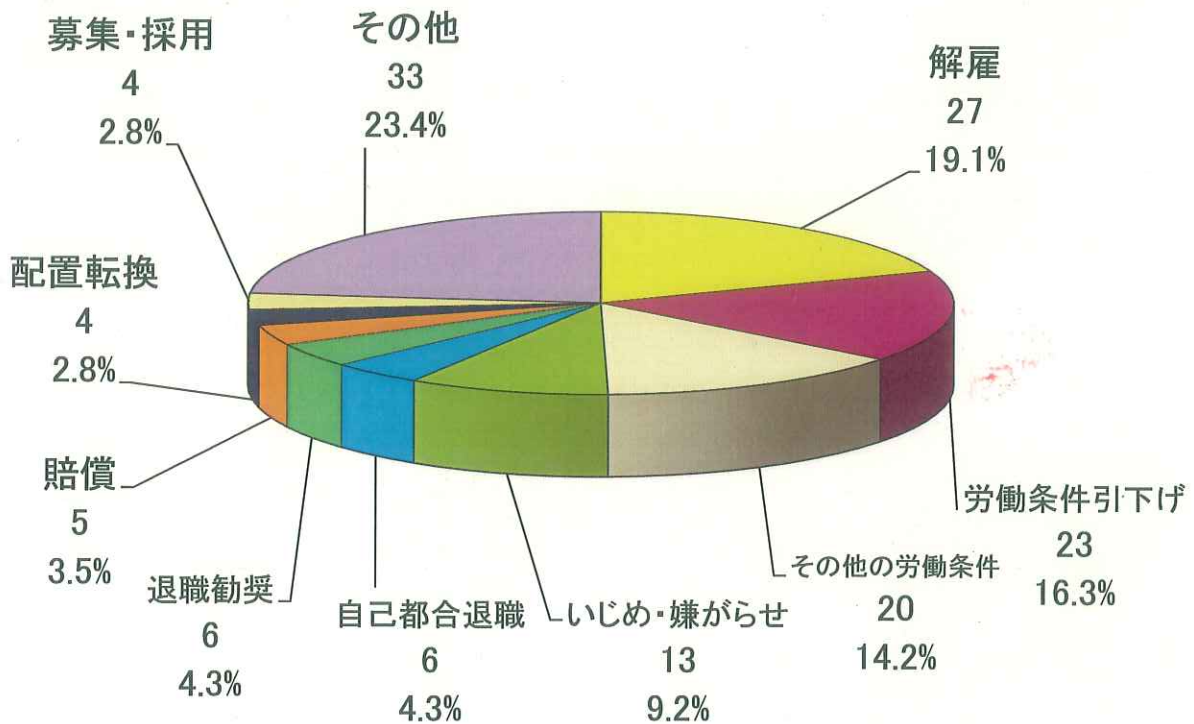
個別労働紛争相談にかかる主な内容の推移

(単位: 件)



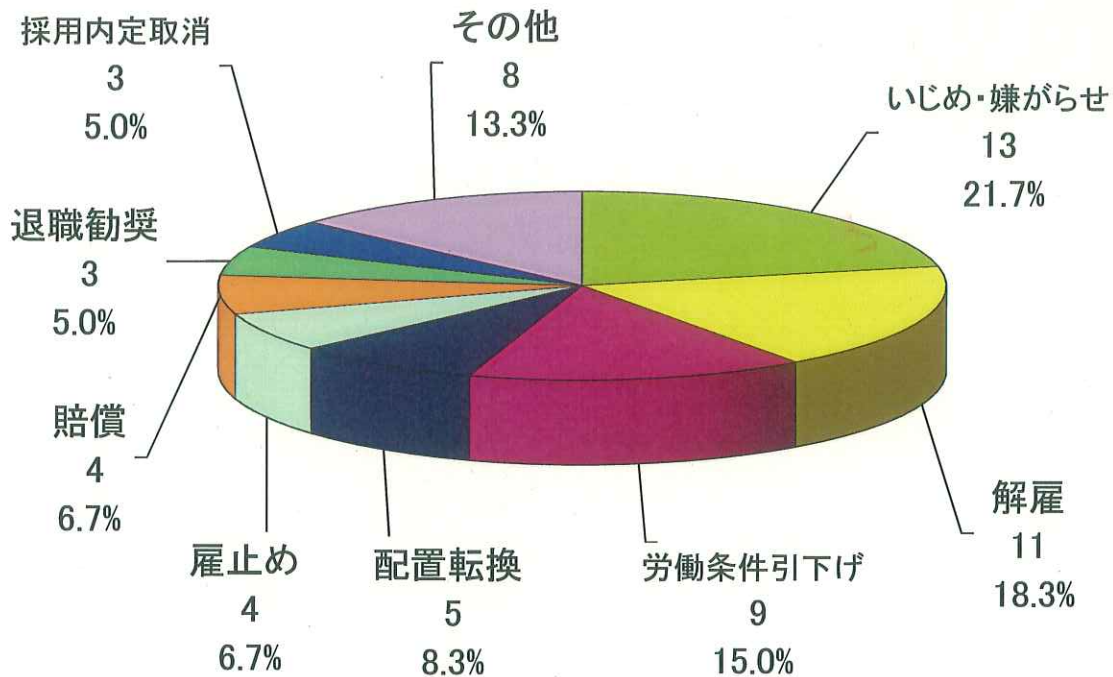
	20年度 上期	20年度 下期	21年度 上期	21年度 下期	22年度 上期	22年度 下期	23年度 上期	23年度 下期	24年度 上期
◆ 解雇	559	984	759	747	753	659	660	471	552
■ いじめ・ 嫌がらせ	354	381	382	369	460	338	541	292	611
● 労働条件 引下げ	305	384	387	348	344	342	440	246	357
▲ 自己都合 退職	336	311	235	250	304	328	395	261	393
◆ 退職勧奨	229	294	261	240	255	231	229	220	225
● 雇止め	193	220	139	208	154	115	119	138	108

平成24年度上半期 指導・助言の申出内容



注意：1つの申出が複数の内容にまたがるため内容件数は申出件数を上回ることがある。(単位:件)

平成24年度上半期 あっせんの申請内容



注意：1つの申請が複数の内容にまたがるため内容件数は申請件数を上回ることがある。(単位:件)

【お知らせ】～職場のパワーハラスメントを予防・解決していくために～

（労使の皆様へ）

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つけ、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるなど、職場からなくしていかなければならないものです。

厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」（以下「円卓会議」）では、この問題に対する労使、さらには一人ひとりの取組を呼びかけるため、この問題の予防と解決に向けた「提言」を取りまとめました（平成24年3月15日公表）。

（提言等のポイント）

円卓会議では、「職場のパワーハラスメント」の概念※を、次のように整理しています。

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・身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。

その上で、この問題に対し、企業や労働組合といった組織が取り組むとともに、職場の一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求めています。

提言をもとに、組織は必要な対策に取り組むとともに、一人ひとりが自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

※ 円卓会議では、この他、職場のパワーハラスメントの典型的な6つの行為類型を整理（裏面）

（具体的な取組のポイント）

円卓会議でまとめた、具体的な取組のポイントは次のとおりです。

（企業や労働組合へ）

予防と解決のための取組例をそれぞれ紹介。

予防：トップのメッセージ、ルールを決める、実態を把握する、教育する、周知する。

解決：相談や解決の場を設置する、再発を防止する。

（トップマネジメントへ）

こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。

（上司へ）

自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。

（裏面に続く）

(職場の一人ひとりへ)

- ・人格尊重：互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。
- ・コミュニケーション：互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。
- ・互いの支え合い：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。

(関係団体へ)

この提言等を周知し、対策が行われるよう支援することを期待する。

さらに詳しい内容については、次のURL（厚生労働省ホームページ）をご覧ください。提言や参考資料の全文が、PDF形式で掲示されています。

労使の皆様におかれては、この問題への取組を、職場の活力につながるものにとらえて、積極的に進めていただくようお願いいたします。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>

(参考：職場のパワーハラスメントの典型的な行為類型と考え方)

円卓会議では、「職場のパワーハラスメント」の概念整理と合わせて、典型的な行為類型と、職場のパワーハラスメントに当たるかどうかの判断の考え方を示しています。

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

※ これらは典型的なものであり、すべてを網羅するものではありません。

①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできません。

②と③については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。

④から⑥までについては、「業務上の適正な指導」との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられます。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましいとしています。

以上

これって パワーハラスメント?

- 毎朝、挨拶しても無視される
- 机の引き出しをあさられていた
- 自分のこともなら、どう叱る?
- 隣の部署からいつも怒鳴り声
- そんなつもりじゃなかったのに!
- もっとコミュニケーション
- 回覧物が自分だけに回ってこない
- 厳しく指導したら誤解された
- 上司にネクタイを引っ張られる



みんなでなくそう! 職場のパワーハラスメント

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化してきています。厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組みましょう。また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。

ポータルサイト
平成24年10月1日開設予定

あなたの職場は、大丈夫？



「職場のパワーハラスメント」に悩む人が増えています。

「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・身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・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。
(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)

例えば、こんな行為

- 1 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- 2 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- 3 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- 4 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- 5 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- 6 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

- 働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為。
- これを受けた人だけでなく、周りの人、これを行った人、企業にとっても損失が大きい。

「これって、パワハラ？」と思ったら

まずは周りの人に相談しましょう。
周りの人と組織は、悩んでいる人を支えましょう。

悩んでいる方は、まずは、周りの人に相談してください。周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。
また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組んでください。
周りの人や組織の具体的な取組については、円卓会議が取りまとめた「提言」で紹介しています。

パワーハラスメント 厚生労働省

検索

個別のご相談は、都道府県労働局、労働基準監督署等の総合労働相談コーナーでも受け付けています。

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

