

担当	神奈川県労働局総務部		
	企画室長	安食	正明
	労働紛争調整官	吉田	光幸
	労働紛争調整官	阿部	幸伸
	電話045-211-7357		

・減らない「いじめ・嫌がらせ」の個別紛争の相談（4.6%増加）
・あっせん申請で依然として高い雇用関係終了の紛争（約6割）

《平成23年度神奈川県労働局個別労働紛争解決制度施行状況》

神奈川県労働局における、平成23年度の個別労働紛争解決制度（個々の労働者と事業主との間のトラブル（個別労働関係紛争））について行う相談、助言・指導、あっせん）の利用状況は以下のとおりである。

ポイント

1 総合労働相談件数について

神奈川県労働局管内に14ある総合労働相談コーナーにおける総合労働相談件数は、50,973件対前年比で4.2%減少したものの、全国的には東京、大阪、愛知、兵庫、埼玉に次いで6位（※全国版参照）である。そのうち、個別労働紛争解決制度の対象となる個別労働関係紛争の相談件数は、16,127件対前年比で2.8%の減少となり、個別労働紛争解決制度発足（平成13年10月）以来初めて減少した。全国的には、東京、兵庫、大阪に次いで4位（※全国版参照）となっている。

平成23年度は、絶対数では「解雇・雇止め」が多いものの、全体が減少傾向の中で「いじめ・嫌がらせ」の相談が4.6%増加している。

2 助言・指導について

労働者が、相談から発展して事業主に対して「助言・指導」を行うよう求めた件数は、昨年度に引き続き減少傾向を示し減少率も9.8%であるが、平成20年度に200件を超えてからこれを下回ることなく高止まりで推移している。

3 あっせんについて

あっせん申請の件数についても昨年度に引き続き減少傾向を示し減少率も6.3%であるが、昨年度の減少率11.8%に比べると減少傾向が鈍化している。全国的には7位（※全国版参照）である。内容別内訳をみると、労働者にとって最も過酷なトラブルと考えられる「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった「雇用関係の終了に係る紛争」の割合が前年度と同様約6割を占めている。その中で、「普通解雇」のあっせん申請が15.9%と増加している。また、労働条件の引き上げが増加している。

なお、本制度は事業主も利用できるものであるが、事業主からのあっせん申請は、平成21年度が2件（全体の0.7%）平成22年度が6件（全体の2.4%）、平成23年度が2件（全体の0.8%）となっている。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行状況（平成23年度）

	件数	対前年比
民事上個別労働紛争関係の相談件数	16,127件（16,589件）	- 2.8%
助言・指導申出受付件数	221件（245件）	- 9.8%
あっせん申請受理件数	237件（253件）	- 6.3%
総合労働相談件数	50,973件（53,217件）	- 4.2%

※（ ）内は平成22年度の件数

平成23年度神奈川県労働局個別労働紛争解決制度施行状況

1 相談受付状況

(1) 総数

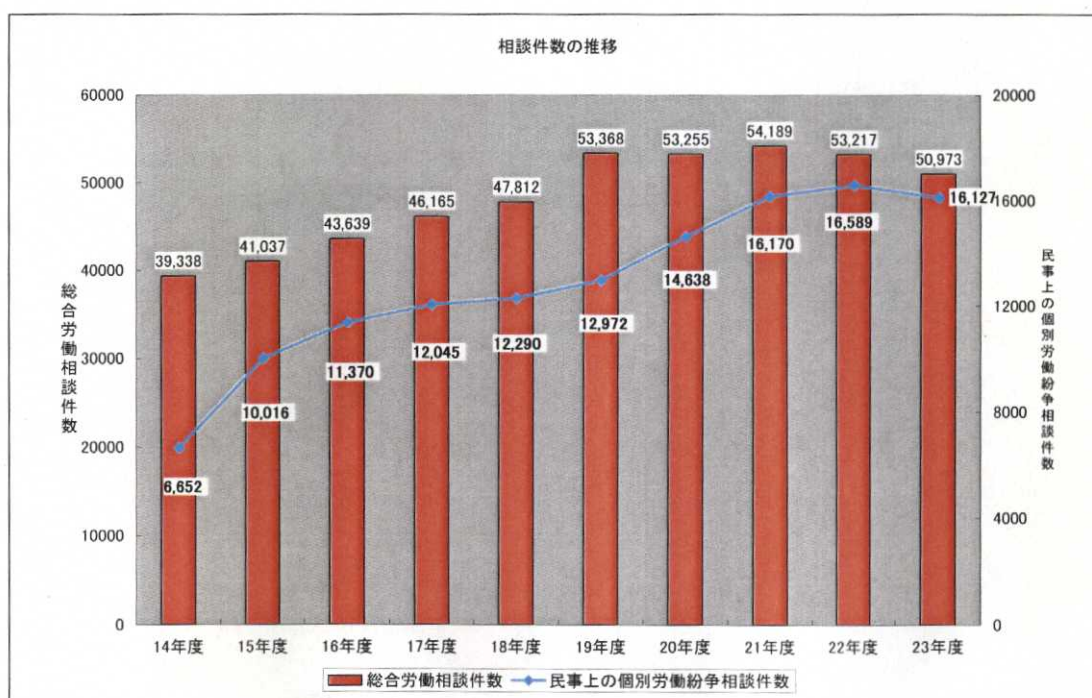
神奈川県労働局では、総務部企画室、県内12の労働基準監督署内、横浜駅西口のテナントビル内の計14か所に、労働に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための「総合労働相談コーナー」を開設（別紙1参照）しているところである。そこに平成23年度1年間に寄せられた相談件数は、全体で50,973件であった。これは、平成22年度比で、4.2%の減少となっている。

このうち、関係窓口や手続等の案内で終了するものや法違反を伴うため労働基準監督署の取り締まりの対象となるものなどを除いた、不当解雇や労働条件の引下げ等の民事上の個別労働紛争に関するものが16,127件、平成22年度に比べて2.8%の減少となっている。（【表1】、【図1】）

【表1】 年度別件数の推移(平成21～23年度の3年間)

年度別	相談件数			
	労働相談		個別労働紛争	
	件数	対前年比	件数	対前年比
平成21年度	54,185	+ 1.7%	16,170	+10.5%
平成22年度	53,217	- 1.8%	16,589	+ 2.6%
平成23年度	50,973	- 4.2%	16,127	- 2.8%

【図1】 年度別件数の推移



(2)個別労働関係紛争にかかる相談内容の内訳

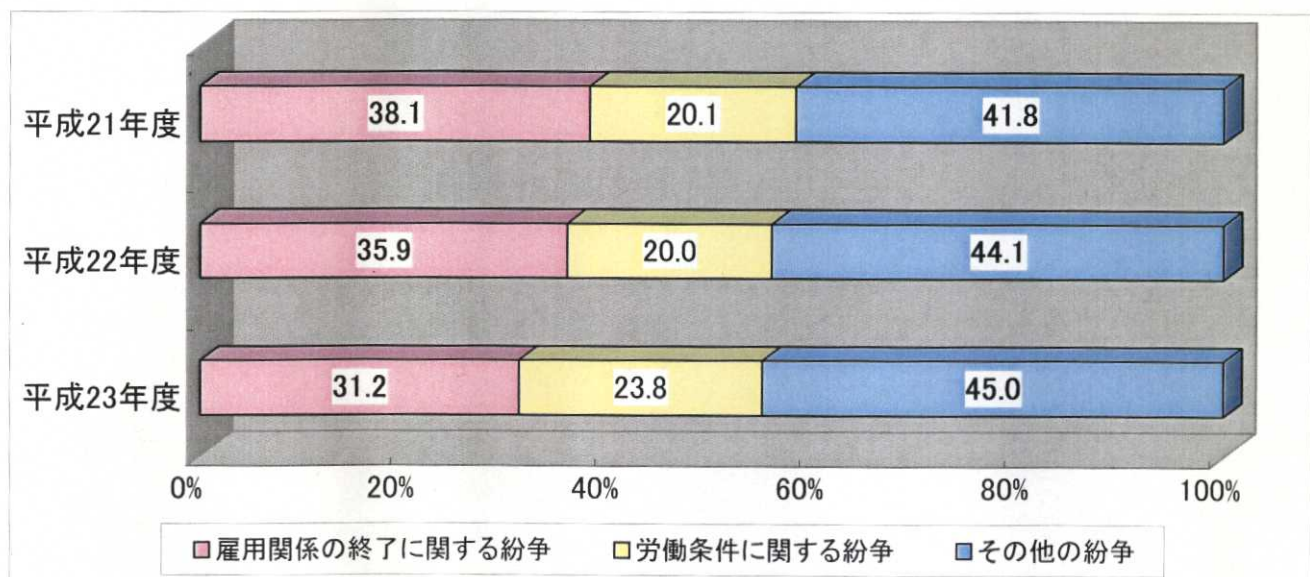
平成23年度における民事上の個別労働関係紛争にかかる相談内容の内訳は、「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった「雇用関係の終了」に関するものが31.2%とその3分の1以上を占め、また、「労働条件の引下げ」等の「労働条件」に関するものが23.8%となっている。全体が減少傾向の中で「いじめ・嫌がらせ」の相談が4.6%増加している。

「雇用関係の終了」に関するものは、平成21年度8,060件(全体比38.1%)、平成22年度7,878件(全体比35.9%)、平成23年度6,815件(全体比31.2%)と、毎年、全体の30%を超えている。(【表2】、【図2】)

【表2】個別労働紛争相談の内容別内訳

		平成21年度				平成22年度				平成23年度				
		件数	全体比	件数	全体比	件数	全体比	件数	全体比	件数	全体比	件数	全体比	
個別労働関係紛争相談	雇用関係の終了	普通解雇	3,528	16.7%	8,060	38.1%	3,470	15.8%	7,878	35.9%	3,038	13.9%	6,815	31.2%
		整理解雇	889	4.2%			687	3.1%			551	2.5%		
		懲戒解雇	565	2.7%			572	2.6%			454	2.1%		
		雇止め	878	4.2%			1,086	4.9%			1,020	4.7%		
		退職勧奨	2,200	10.4%			2,063	9.4%			1,752	8.0%		
	労働条件	労働条件の引下げ	2,547	12.0%	4,252	20.1%	2,561	11.7%	4,384	20.0%	2,471	11.3%	5,205	23.8%
		出向・配置転換	799	3.8%			686	3.1%			783	3.6%		
		その他の労働条件	906	4.3%			1,137	5.2%			1,951	9.0%		
	その他	募集・採用・内定取消	376	1.8%	8,843	41.8%	338	1.5%	9,684	44.1%	354	1.6%	9,814	45.0%
		雇用管理改善等	93	0.4%			88	0.4%			131	0.6%		
		いじめ・嫌がらせ	2,402	11.4%			2,820	12.8%			2,951	13.5%		
		その他	5,972	28.2%			6,438	29.3%			6,378	29.2%		
	合計	(重複回答分を合計した総数)	21,155	%	21,155	%	21,946	%	21,946	%	21,834	%	21,834	%
		(受理件数)	16,170		16,170		16,589		16,589		16,127		16,127	

【図2】個別労働関係紛争相談の内容別内訳

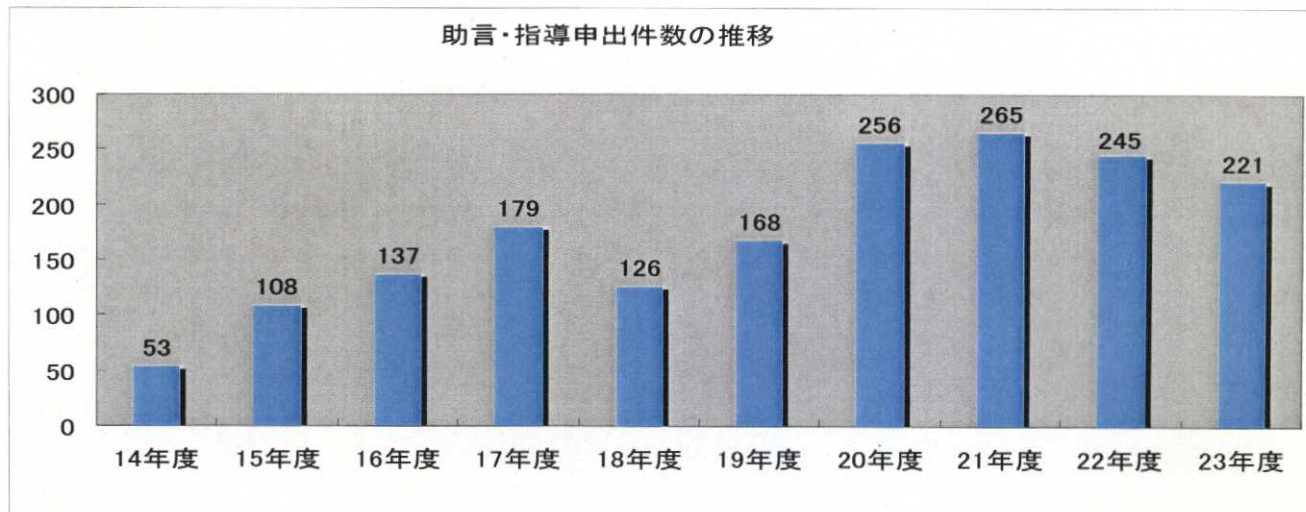


2 神奈川県労働局長による助言・指導

(1) 総数

平成23年度における神奈川県労働局長による助言・指導の申出受付件数は221件で、昨年度に引き続き9.8%の減少となったものの、平成20年度に200件を超えてからこれを下回ることなく推移している。〔図3〕

【図3】 助言・指導の年度別件数の推移



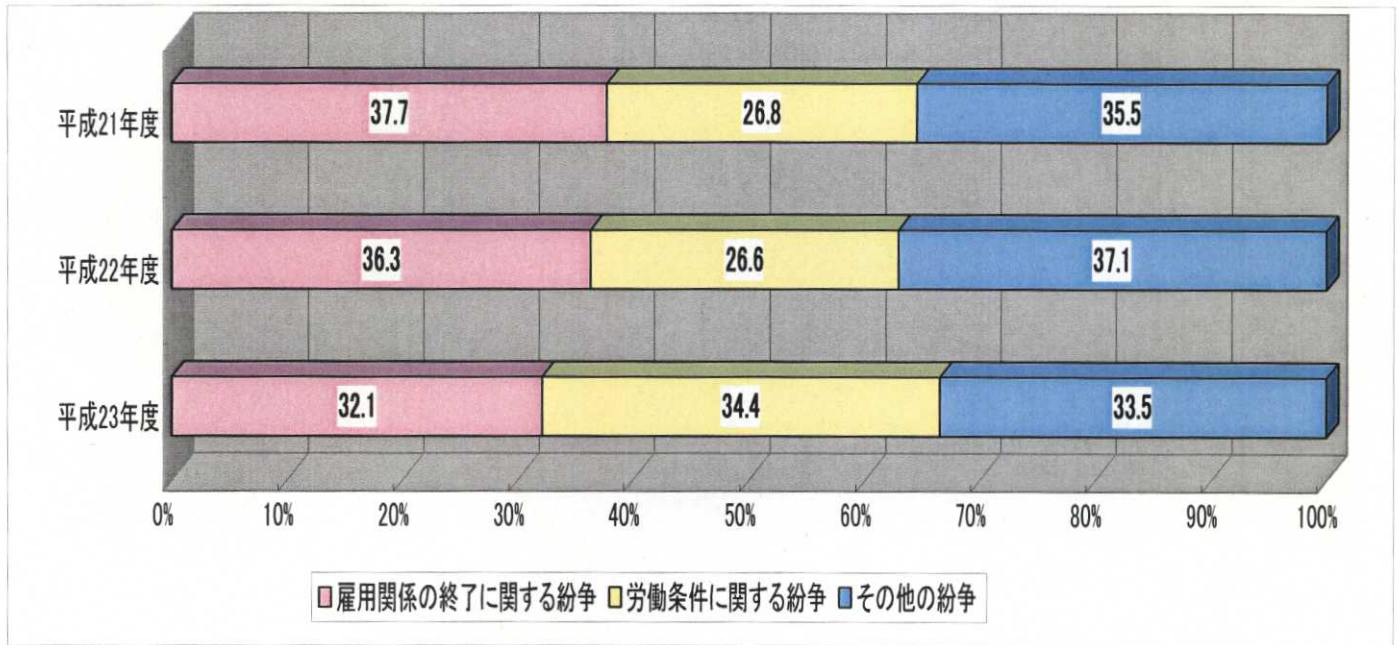
(2) 助言・指導の申出内容の内訳

平成23年度における助言・指導の申出内容の内訳は、「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった「雇用関係の終了」に関するものが32.1%、「労働条件の引下げ」等の「労働条件」に関するものが34.4%となっている。〔表3〕、〔図4〕

【表3】助言・指導の申出内容別内訳

		平成21年度				平成22年度				平成23年度				
		件数	全体比	件数	全対比	件数	全体比	件数	全対比	件数	全体比	件数	全対比	
助言・指導の申出	雇用関係の終了	普通解雇	40	15.1%	100	37.7%	41	16.7%	89	36.3%	33	15.0	71	32.1
		整理解雇	6	2.3%			3	1.2%			2	0.9		
		懲戒解雇	7	2.6%			5	2.1%			4	1.8		
		雇止め	16	6.0%			17	6.9%			16	7.2		
		退職勧奨	31	11.7%			23	9.4%			16	7.2		
	労働条件	労働条件の引下げ	36	13.6%	71	26.8%	19	7.8%	65	26.6%	27	12.2	76	34.4
		出向・配置転換	11	4.2%			10	4.1%			12	5.4		
		その他の労働条件	24	9.1%			36	14.7%			37	16.8		
	その他	募集・採用・内定取消	6	2.3%	94	35.5%	2	0.8%	91	37.1%	4	1.8	74	33.5
		雇用管理改善等	3	1.1%			4	1.6%			2	0.9		
		いじめ・嫌がらせ	23	8.7%			23	9.4%			26	11.8		
		その他	62	23.4%			62	25.3%			42	19.0		
	合計		265	100.0%	265	100.0%	245	100.0%	245	100.0%	221	100.0%	221	100.0%

【図4】 助言・指導の申出内容別内訳



(3) 助言・指導申出の処理状況

ア 処理の状況

平成23年度1年間に助言・指導に係る手続きを終了した事案219件について処理状況を見ると、219件全てに対して助言・指導を実施し、助言・指導を実施したことにより、219件中110件(50.2%)が解決している。

なお、解決せずにあっせんへ移行となったものは26件となっている。

イ 申出人の状況

平成23年度1年間に申出を受付けた事案221件についてみると、全てが労働者からの申出であった。就労形態は、正社員が96件(43.4%)と最も多く、パート・アルバイトが53件(24.0%)、期間契約社員が35件(15.8%)、派遣労働者が19件(8.6%)となっている。不明を除き労働者の所属する事業所の規模は、10～49人が85件(38.5%)と最も多く、次いで10人未満が31件(14.0%)、50～99人が22件(10.0%)となっている。

また、不明を除き労働組合のない事業所の労働者は143件(64.7%)である。

なお、助言・指導の実施事例は、[別紙2](#)のとおりである。

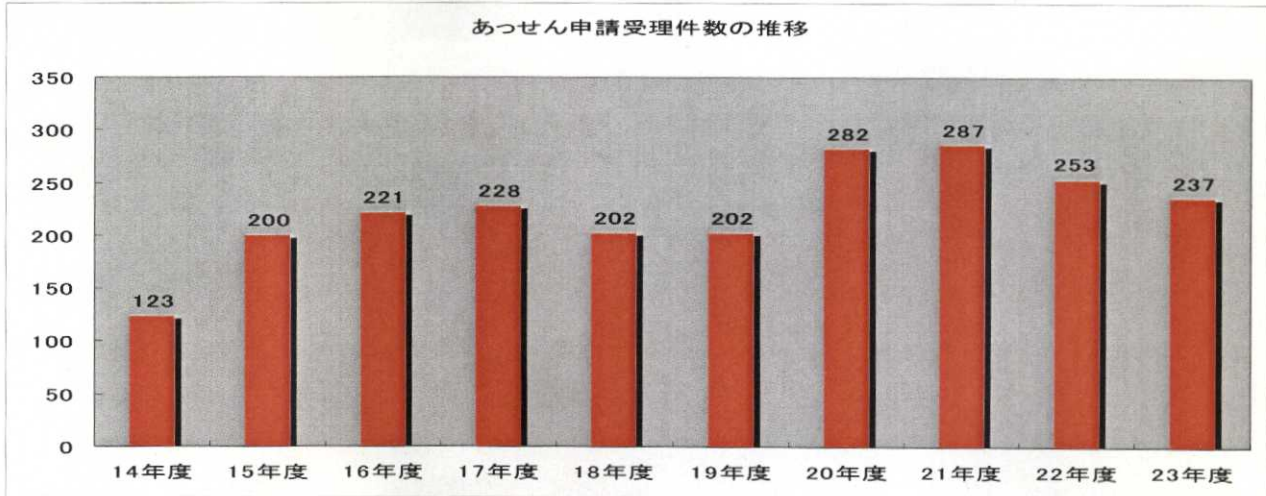
3 神奈川県紛争調整委員会によるあっせん

(1) 総数

平成23年度における神奈川県紛争調整委員会によるあっせんの申請受理件数は237件で、昨年度に引き続き減少傾向を示し減少率も6.3%であるが、昨年度の減少率11.8%に比べると減少率が鈍化している。なお、平成14年度を除いて200件以上で推移している。(【図5】)

また、全国的には、東京、大阪、愛知、埼玉、兵庫、北海道に次いで7番目の件数(※ 全国版参照)である。

【図5】 あっせん受理件数の年度別件数の推移



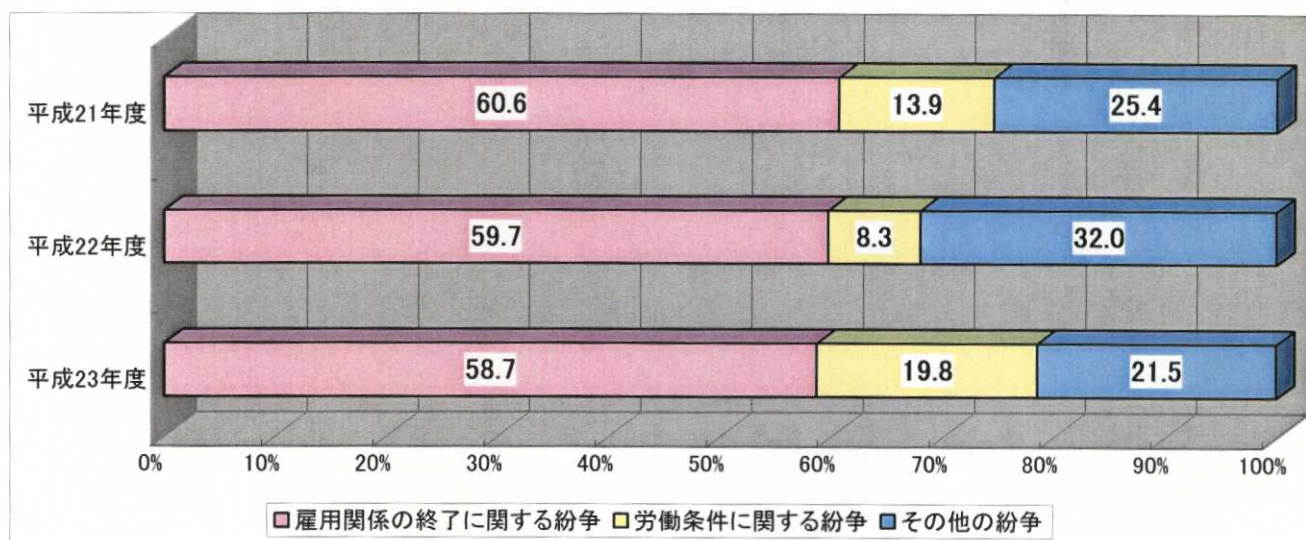
(2) あっせん申請の内容の内訳

あっせん申請の内容の内訳は、「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった「雇用関係の終了」に関するものが58.7%と前年度同様に約6割を占め、「労働条件の引下げ」、「出向・配置転換」等の「労働条件」に関するものが19.8%と再び増加した。また、「雇用関係の終了」の中で再び普通解雇が平成21年度程度まで増加した。(【表4】、【図6】)

【表4】 あっせん申請の内容別内訳

		平成21年度				平成22年度				平成23年度				
		件数	全体比	件数	全対比	件数	全体比	件数	全対比	件数	全体比	件数	全対比	
あっせん申請	雇用関係の終了	普通解雇	81	28.2%	174	60.6%	69	27.3%	151	59.7%	80	33.8%	139	58.7%
		整理解雇	34	11.8%			17	6.7%			16	6.8%		
		懲戒解雇	7	2.4%			9	3.6%			4	1.7%		
		雇止め	27	9.4%			32	12.6%			25	10.5%		
		退職勧奨	25	8.7%			24	9.5%			14	5.9%		
	労働条件	労働条件の引下げ	19	6.6%	40	13.9%	8	3.2%	21	8.3%	25	10.5%	47	19.8%
		出向・配置転換	10	3.5%			3	1.2%			13	5.5%		
		その他の労働条件	11	3.8%			10	3.9%			9	3.8%		
	その他	採用内定取消	4	1.4%	73	25.4%	2	0.8%	81	32.0%	2	0.8%	51	21.5%
		雇用管理改善等	0	0.0%			0	0.0%			1	0.4%		
		いじめ・嫌がらせ	39	13.6%			32	12.6%			36	15.2%		
		その他	30	10.5%			47	18.6%			12	5.1%		
	合計		287	100.0%	287	100.0%	253	100.0%	253	100.0%	237	100.0%	237	100.0%

【図6】 あっせん申請の内容別内訳



(3) あっせん申請の処理状況

ア 処理の状況

平成23年度1年間に手続きを終了した事案230件の処理状況をみると、紛争当事者が手続きに参加しない「不参加」のため打ち切りとなった事案は95件(41.3%)、申請が下げられた等のため処理を行わなかったものは12件(5.2%)で、実質的にあっせん委員があっせんの処理を行ったものが123件である。これは、全体の53.5%であり、取下げ等を除くと56.4%である。

イ あっせん委員によるあっせんの状況

あっせん委員があっせんの処理を行った123件のうち、合意に至ったものが94件(76.4%)、合意に至らず打ち切ったものは29件(23.6%)であり、合意率は全体230件の前年度より12.7%増加して40.9%、取下げ等を除いた218件の43.1%となっている。(【図7】)

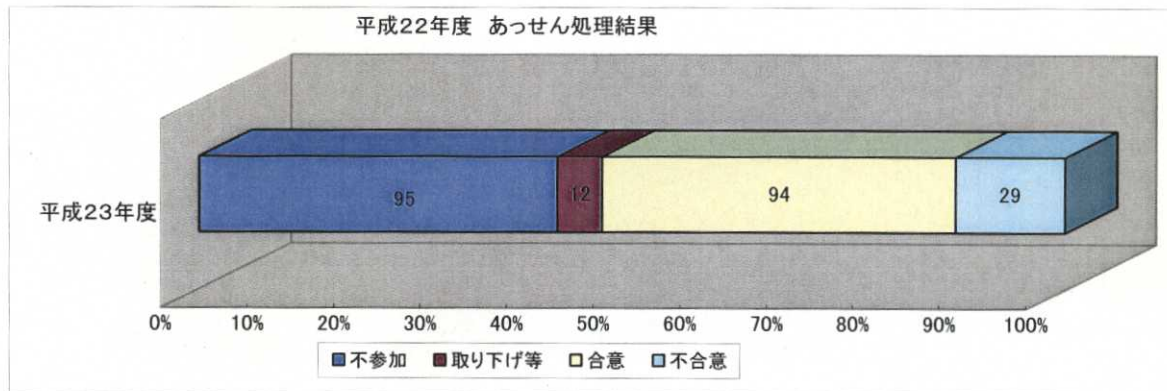
処理に要した期間は、1ヶ月以内が96件(41.7%)、1ヶ月を超え2ヶ月以内が100件(43.5%)であり、2ヶ月以内に8割が終了している。

ウ 申請者の状況

平成23年度1年間に申請を受理した事案237件についてみると、2件が事業主からの申請、残りの235件が労働者からの申請であり、事業主からの申請は21年度2件、22年度6件、23年度2件であり、ほとんどが労働者からの申請である。労働者の就労形態は、正社員が116件(48.9%)と最も多く、パート・アルバイトが59件(24.9%)、期間契約社員が45件(19.0%)、派遣労働者が10件(4.2%)となっている。労働者の所属する事業所の規模は(不明を除き)、10~49人が113件(47.7%)と最も多く、次いで10人未満が50件(21.1%)、100~299人が30件(12.7%)となっている。

また、不明を除き労働組合のない事業所の労働者が185件(83.3%)である。なお、あっせんの実施事例は、[別紙2](#)のとおりである。

【図7】 あっせん申請の処理状況



4 本制度の利用方法

労働問題のトラブル・悩みを抱えた方（労働者側・事業主側を問わず）が本制度を利用するためには、県内14ヶ所に開設している「総合労働相談コーナー」（別紙1参照）へ相談を寄せていただくこととなる。

特に、横浜駅西口の横浜S Tビル内に開設している「横浜駅西口総合労働相談コーナー」は、労働局・労働基準監督署とは独立し、アクセス面等利用者に利用しやすい場所に開設しているので、積極的にご利用いただきたい。

総合労働相談コーナーでは、事業主側から労働者とのトラブルを未然に防ぐためなどの相談にも対応している。なお、事業場名について、匿名での相談にも応じている。

5 特記事項

厚生労働省では複雑・困難な相談等に対して、平成24年度から困難事案担当の総合労働相談員を配置することとした。神奈川労働局については、2名の困難事案担当総合労働相談員が配置された。

困難事案とは、いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメント）など複雑・困難な相談等の事案のことである。

(用語説明)

※ 個別労働関係紛争

個別労働関係紛争の範囲は、「労働条件その他労働関係に関する事項について」の紛争で、労働関係に関する事項についての個別の労働者と事業主との紛争であれば、分野、内容に関係なく、すべての個別労働関係紛争に含まれる。ただ、労働組合と事業主との間の紛争や、労働者と労働者の間の紛争は、個々の労働者と事業主との間の紛争ではないので、個別労働関係には含まれない。

※ 神奈川紛争調整委員会によるあっせん制度

神奈川労働局長が委任している神奈川紛争調整委員会（岡田尚会長）によるあっせん制度は、あっせん委員が紛争当事者の間に立って、当事者間の話し合いを促進することにより、紛争の解決を促進する制度である。具体的には、双方の主張の要点を確かめ、必要に応じて参考人からの意見を聴取する等により、事実の調査を行った上で、紛争当事者間の話し合いを促進し、その間を仲介して、双方または一方の譲歩を求めたり、具体的な解決の方策を打診している。

なお、あっせんにより、当事者間に合意が成立した場合において、当該成立した合意は、民法上の和解契約となる。

※ 神奈川労働局長による助言・指導制度

神奈川労働局長による助言・指導制度は、紛争当事者に対して、問題点を指摘し、解決の方向性を示唆することにより、紛争の解決の促進を図るものである。

具体的には、事実関係を調査・整理した上で、労働関係法令や関係判例等に基づき、さらに、必要に応じて大学教授、弁護士等専門家の意見を参考にしながら、都道府県労働局長が助言・指導を行っている。

神奈川県内「総合労働相談コーナー」設置場所一覧

平成24年4月1日現在

	名称	郵便番号		電話番号
☆	神奈川労働局総合労働相談コーナー	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階 神奈川労働局総務部企画室内	045-211-7358
☆	横浜駅西口総合労働相談コーナー	220-0004	横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル11階	045-317-7830
	横浜南総合労働相談コーナー	231-0003	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎9階 横浜南労働基準監督署内	045-211-7374
☆	横浜北総合労働相談コーナー	222-0033	横浜市港北区新横浜3-24-6 横浜港北地方合同庁舎3階 横浜北労働基準監督署内	045-474-1251
	横浜西総合労働相談コーナー	247-8555	横浜市栄区笠間1-2-4 横浜西労働基準監督署内	045-892-3141
	鶴見総合労働相談コーナー	230-0051	横浜市鶴見区鶴見中央2-6-18 鶴見労働基準監督署内	045-501-4968
☆	川崎南総合労働相談コーナー	210-0012	川崎市川崎区宮前町8-2 川崎南労働基準監督署内	044-244-1271
	川崎北総合労働相談コーナー	213-0001	川崎市高津区溝口1-21-9 川崎北労働基準監督署内	044-820-3181
	横須賀総合労働相談コーナー	237-0072	横須賀市長浦町1-1609 横須賀労働基準監督署内	0468-23-0858
☆	平塚総合労働相談コーナー	254-0047	平塚市追分1-1 平塚労働基準監督署内	0463-32-4600
☆	藤沢総合労働相談コーナー	251-0054	藤沢市朝日町5-12 藤沢総合労働庁舎3階 藤沢労働基準監督署内	0466-23-6753
☆	小田原総合労働相談コーナー	250-0004	小田原市浜町1-7-11 小田原労働基準監督署内	0465-22-7151
☆	厚木総合労働相談コーナー	243-0014	厚木市旭町2-2-1 厚木労働基準監督署内	046-228-1331
☆	相模原総合労働相談コーナー	229-0236	相模原市中央区富士見6-10-10 相模原地方合同庁舎4階 相模原労働基準監督署内	042-752-2051

☆ 女性相談員がいます。

助言・指導、あっせんの解決事例

助言・指導－1 (雇止めに対し、契約更新を求めた事例)

事案の概要	パートで働いていて、人事異動により別の事業所に異動となった。前の勤務場所では6か月契約であったが、現在のところでは3か月契約とされてしまった上、更新なく3か月の段階で雇止めとされてしまった。雇止めは現在勤務する施設長が勝手に決めているようであるが、施設長の判断でいいのか。
結果	雇止め、契約更新の判断が適正なものであるか、会社に対して確認してもらうこととなった。その結果、会社上層部で雇止め、契約更新の判断をした結果、契約更新となったことで解決した。
助言・指導のポイント	適正な判断により雇止め、契約更新が行われているかを会社として確認してもらい、労働者本人の能力があっても、一部の管理者による判断で雇止めとならないよう、雇止めにおいても合理性が必要なことを会社に注意を促した。

助言・指導－2 (年俸制賞与分の支払を求めた事例)

事案の概要	年俸制の賞与について支給日前に退職予定ということで不支給にするという会社からの通知に対し、労働者から支払うよう口頭助言を求めてきたもの。
結果	年俸制の賞与は雇用契約で金額を決めている場合は給料とみなされるとの高裁判例を説明する口頭助言を行ったところ、会社では賞与(扱いの給料)の支払を行った。
助言・指導のポイント	会社に対し、法令、判例について説明、情報提供することにより、会社側が適正な対処方法をとることができる。会社側に遵法意識があるものの、法的知識が不足している場合には解決が得やすい。

あっせん－1 (退職の強要について補償金を求めた事例)

事案の概要	労働者は仕事に体調が悪くなり会社に報告して早退したところ、「明日は有給で休むように。」と一度は指示したものの、「明日出勤できないのなら、辞めるんだな。」と後から電話連絡してきた。翌日体調が回復せず、通院のため出勤できなかったところ、会社から退職届が送付されてきた。労働者は体調が回復しないばかりか精神的にも追い詰められ出勤できなくなった。会社では労働者を自主退職扱いにしようとした。
結果	労働者は退職したものの、会社が解決金を支払うことで解決した。
あっせんのポイント	あっせん委員から事情を確認したところ、会社は解雇については認めなかったものの、退職に係る手続に問題があることを認め、解雇予告手当相当額を支払い解決を図ることで合意した。

あっせん－2 (パワハラによる不安障害発症後の職場復帰が認められず、能力不足を理由に解雇となり補償金を求めた事例)

事案の概要	他工場に配置転換後、配置先の工場長から、能力不足を理由に退職届を提出するよう強要されることが繰り返された結果、不安障害を発症し休職に至った。病気回復後に職場復帰を求めたところ、能力不足を理由に解雇された。
結果	労働者は解雇されたものの、会社が解決金を支払うことで解決した。
あっせんのポイント	あっせん委員から事情を確認したところ、労働者は解雇されるほどの問題は起こしておらず、会社からの人事評価の際にも解雇に相当する事項の説明はなく、工場長のやり方には強引さが認められた。



いじめ・嫌がらせを視点とした

神奈川県労働局個別労働紛争解決制度施行状況

I いじめ・嫌がらせの視点による神奈川県労働局個別労働紛争解決制度施行状況の推移

(1) 個別労働紛争相談件数

平成21年度、平成22年度、平成23年度のいじめ・嫌がらせの相談件数と全体に占める割合は、表2から2,402件(11.4%)、2,902件(12.8%)、2,951件(13.5%)と年度の経過につれて増加している。

(2) 助言・指導の申出件数

平成21年度、平成22年度、平成23年度の主たる要因がいじめ・嫌がらせとなる申出件数と全体に占める割合は、表3から23件(8.7%)、23件(9.4%)、26件(11.8%)であり、件数では平成21年度、平成22年度が同数で平成23年度に増加となっているが、申出全体に占める割合は年度の経過につれて増加している。

(3) あっせん申請件数

平成21年度、平成22年度、平成23年度の主たる要因がいじめ・嫌がらせとなるあっせん申請件数と全体に占める割合は、表4から39件(13.6%)、32件(12.6%)、36件(15.2%)と推移しているが、平成23年度については、件数としては2番目であるが、あっせん申請全体に占める割合は3か年度のうちに最も多くなっている。

II 平成23年度助言・指導の申出内容について【職場のパワーハラスメントの行為類型】(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)により類型分類した結果

平成23年度の助言・指導の申出内容の全211件中、主たる要因及び主たる要因以外で、いじめ・嫌がらせが介在したと申出があった事案は39件(18.5%)であった。39件を6つの行為類型ごとに分類すると次のとおりとなる。

職場のパワーハラスメントの行為類型	件数
① 暴行・傷害(身体的な攻撃)	6
② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)	23
③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)	1
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)	3
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
⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)	0

Ⅲ 平成23年度あっせん申請内容について【職場のパワーハラスメントの行為類型】 (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) により類型分類した結果

平成23年度のあっせんの申請内容の全237件中、主たる要因及び主たる要因以外で、いじめ・嫌がらせが介在したと申請された事案は77件(32.5%)であった。77件を6つの行為類型ごとにした件数は次のとおりであった。

職場のパワーハラスメントの行為類型	件数
① 暴行・傷害(身体的な攻撃)	4
② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)	52
③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)	4
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)	6
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)	10
⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)	1