

— 神奈川労働局が取り扱った個別労働紛争解決制度の運営状況 —

神奈川労働局（局長 久保村日出男）は、平成 2 4 年度の個別労働紛争解決制度（個々の労働者と事業者間のトラブルを対象とした総合労働相談、助言・指導、あっせん）の運営状況を取りまとめました。その概要は以下のとおりです。

1 個別労働紛争に関する相談件数

- 相談件数は 15,760 件（対前年度比 2.3%減）
- 全国では 254,719 件（神奈川は東京、兵庫、大阪に次いで 4 番目に多い）
- 相談内容で最も多いのは「解雇・雇止め・退職勧奨」（6,224 件、全体の 29.2%）
- 相談件数が最も増加したのは「いじめ・嫌がらせ」で 3,207 件（対前年度比 256 件、8.7%増）

		平成 2 4 年度			
		件数	全体比	件数	全対比
雇用関係の終了	普通解雇	2,580	12.1%	6,224	29.2%
	整理解雇	452	2.1%		
	懲戒解雇	469	2.2%		
	雇止め	922	4.3%		
	退職勧奨	1,801	8.5%		
その他	いじめ・嫌がらせ	3,207	15.0%	3,207	70.8%
	労働条件等その他	11,913	55.8%	11,913	
合計（重複回答分を合計した総数）		21,344	100.0%	21,344	100.0%
合計（受理件数）		15,760		15,760	

2 事業者に対する助言・指導件数

- 助言・指導の件数は 326 件（対前年度比 105 件、47.5%増）
- 「いじめ・嫌がらせ」は 40 件（対前年度比 14 件、53.8%増）
- 平成 24 年度中に処理を終えた 320 件中、紛争が解決した件数は 183 件（全体の 57.2%）
- 申出人の内訳は、正社員が 132 件（40.5%）、パート・アルバイトが 90 件（27.6%）、期間契約社員が 56 件（17.2%）、派遣労働者が 16 件（4.9%）などとなっている

平成 2 4 年度		
	件数	全対比
雇用関係の終了（普通解雇等）	93	28.5%
労働条件の引下げ等	98	30.1%
いじめ・嫌がらせ	40	12.3%
募集・採用・内定取消等その他	95	29.1%
合計	326	100.0%

3 あっせん件数

- あっせん申請受理件数は 205 件（対前年度比 13.5%減）
- 申請で最も多いのは「解雇・雇止め・退職勧奨」110 件（全体の 53.6%）
- 「いじめ・嫌がらせ」に係る申請は 38 件（全体の 18.5%）
- あっせん処理を行った 109 件のうち、合意した件数は 67 件（全体の 61.5%）※当事者の一方があっせん不参加の意思を示した場合にはあっせん処理は行われない

平成 2 4 年度		
	件数	全対比
雇用関係の終了（普通解雇等）	110	53.6%
労働条件の引下げ等	44	21.5%
いじめ・嫌がらせ	38	18.5%
募集・採用・内定取消等	13	6.4%
合計	205	100.0%

助言・指導、あっせんの解決事例

助言・指導－１（業務以外の私的行為を理由にして行った雇止めに対し、撤回を求めた事例）

事案の概要	私的な場面で起こした軽微な交通違反行為を理由に雇止めとされてしまった。勤務態度に問題はなく、仕事についてもミス等はなかった。一方的な雇止めは許されないという申し出があったもの。
結果	会社は、労働者の勤務態度に問題はないことや仕事上のミスもないことを認め、雇止めについて労働者と話し合いを行い雇用継続となった。
助言・指導のポイント	会社の主張にも耳を傾けながら適正に雇止めが行われているかを会社としても確認してもらい、雇止めには合理的な理由が必要であることを会社に認識してもらった。

助言・指導－２（他の労働者とは異なる厳しい扱いがパワハラに当たるとして改善を求めた事例）

事案の概要	責任者は一部の労働者の言いなりであり、他の労働者では許されることも、厳しく叱責されたり、暴言を吐かれたりパワハラを受けている。時には暴力的な振る舞いに及ばれそうになることもあるので、パワハラを止めさせて欲しいとの申し出があった。
結果	パワハラの予防・解決に向けた提言を踏まえ、公平で、業務の適正な範囲を超えない対応となるように話し合い等行って解決するように口頭助言を行ったところ、当該責任者は反省を口にするようになり、パワハラが止んだ。
助言・指導のポイント	会社側が適正な対処方法をとることができるように、法令、判例、提言等について説明するとともに、話し合いによる解決を促した。

あっせん－１（雇止めに対して契約更新又は補償金の支払を求めた事例）

事案の概要	労働者は派遣社員から有期雇用社員となり、相当の期間契約の更新を繰り返しながら勤務していた。勤務内容も正社員と大きな差はなかったが、会社は「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に従って、30日前までには雇止めの予告を行い、長期的な業績減少見込みを理由として雇止めとした。
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、会社としては手続上問題はないとの認識であったものの、過去の裁判例を踏まえると解雇に関する法理の類推等により契約関係終了に制約があることを理解し、相当額を支払い解決を図ることで合意した。

あっせん－２（パワハラにより事実上解雇に追い込まれたとして補償金を求めた事例）

事案の概要	所長から「長く休むのであれば新しい人を入れるので、お前の仕事はなくなるぞ」、「試用期間なんだから解雇できるぞ」などと言われ、出勤できなくなった。
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、事実関係は必ずしも明らかとはならないが、双方とも雇用継続の意思がないこともあり、話し合いの下で解決を図ることで一致した。

《平成24年度神奈川県労働局個別労働紛争解決制度施行状況》

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、49,894件対前年比で2.1%減少したものの、全国的には大阪、東京、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、15,760件対前年比で2.3%の減少となり、昨年度に引き続き減少した。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24年度は、絶対数では「解雇・雇止め」が多いものの、昨年度に引き続き全体が減少傾向の中で「いじめ・嫌がらせ」の相談が8.7%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、昨年度に比べて47.5%と大幅な増加に転じた（全国的には9位（※全国版参照））。例年、多いときでも200件の半ば程度であったところが、300件を超える状況となっている。

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13.5%であり、昨年度に引き続き大幅な減少となった。全国的には6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5割を占めている。

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%）、平成24年度が4件（全体の2.0%）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24年度）

	件 数	対前年比
民事上個別労働紛争関係の相談件数	15,760件（16,127件）	－ 2.3%
助言・指導申出受付件数	326件（ 221件）	＋ 47.5%
あっせん申請受理件数	205件（ 237件）	－ 13.5%
総合労働相談件数	49,894件（50,973件）	－ 2.1%

※（ ）内は平成23年度の件数

平成24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

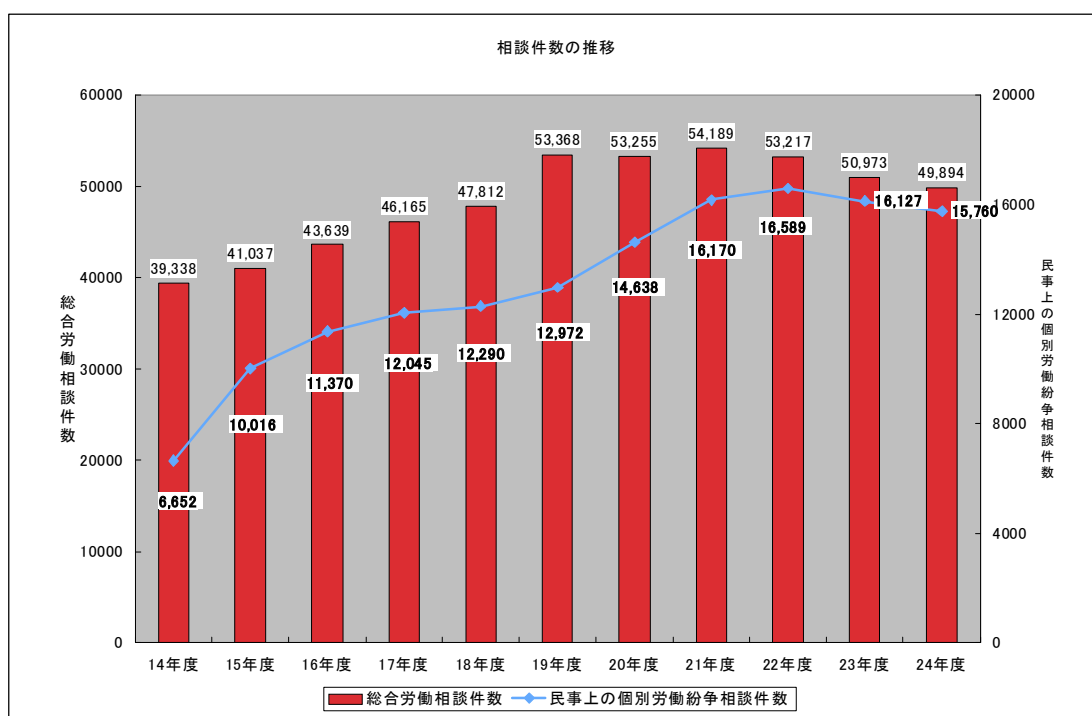
神奈川県労働局では、総務部企画室、県内12の労働基準監督署内、横浜駅西口のテナントビル内の計14か所に、労働に関するあらゆる相談にワンストップで対応するための「総合労働相談コーナー」を開設（[別紙1](#)参照）しているところである。そこに平成24年度1年間に寄せられた相談件数は、全体で49,894件であった。これは、平成23年度比で、2.1%の減少となっている。

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15,760件、平成23年度に比べて2.3%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22～24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22年度	53,217	－ 1.8%	16,589	＋ 2.6%
平成23年度	50,973	－ 4.2%	16,127	－ 2.8%
平成24年度	49,894	－ 2.1%	15,760	－ 2.3%

【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

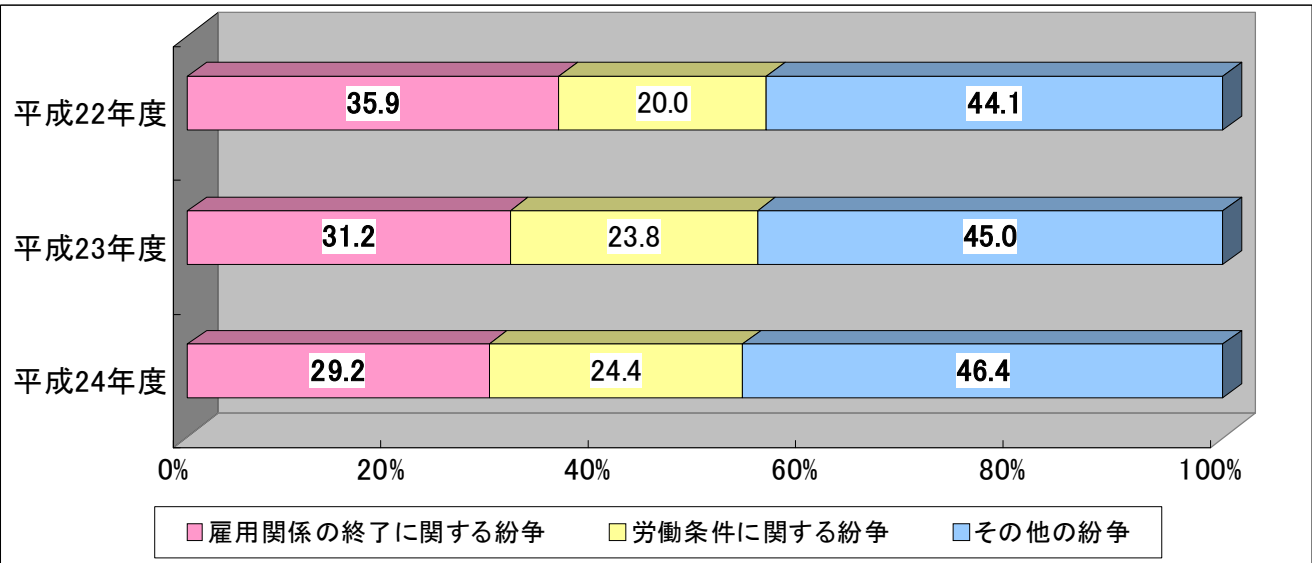
平成24年度における民事上の個別労働関係紛争にかかる相談内容の内訳は、「解雇」、「雇止め」、「退職勧奨」といった「雇用関係の終了」に関するものが29.2%とその3分の1を占め、また、「労働条件の引下げ」等の「労働条件」に関するものが24.4%となっている。全体が減少傾向の中で「いじめ・嫌がらせ」の相談が昨年度に引き続き8.7%と大幅に増加している。

「雇用関係の終了」に関するものは、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%）、平成24年度6,224件（全体比29.2%）と、毎年、全体の30%を占めている。（【表2】、【図2】）

【表2】 個別労働紛争相談の内容別内訳

			平成22年度				平成23年度				平成24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	3,470	15.8%	7,878	35.9%	3,038	13.9%	6,815	31.2%	2,580	12.1%	6,224	29.2%
		整理解雇	687	3.1%			551	2.5%			452	2.1%		
		懲戒解雇	572	2.6%			454	2.1%			469	2.2%		
		雇止め	1,086	4.9%			1,020	4.7%			922	4.3%		
		退職勧奨	2,063	9.4%			1,752	8.0%			1,801	8.5%		
	労働条件	労働条件の引下げ	2,561	11.7%	4,384	20.0%	2,471	11.3%	5,205	23.8%	2,272	10.7%	5,210	24.4%
		出向・配置転換	686	3.1%			783	3.6%			754	3.5%		
		その他の労働条件	1,137	5.2%			1,951	9.0%			2,184	10.2%		
	その他	募集・採用・内定取消	338	1.5%	9,684	44.1%	354	1.6%	9,814	45.0%	263	1.2%	9,910	46.4%
		雇用管理改善等	88	0.4%			131	0.6%			147	0.7%		
		いじめ・嫌がらせ	2,820	12.8%			2,951	13.5%			3,207	15.0%		
		その他	6,438	29.3%			6,378	29.2%			6,293	29.5%		
	合計	（重複回答分を合計した総数）	21,946	100.0%	21,946	100.0%	21,834	100.0%	21,834	100.0%	21,344	100.0%	21,344	100.0%
		（受理件数）	16,589		16,589		16,127		16,127		15,760		15,760	

【図2】 個別労働関係紛争相談の内容別内訳

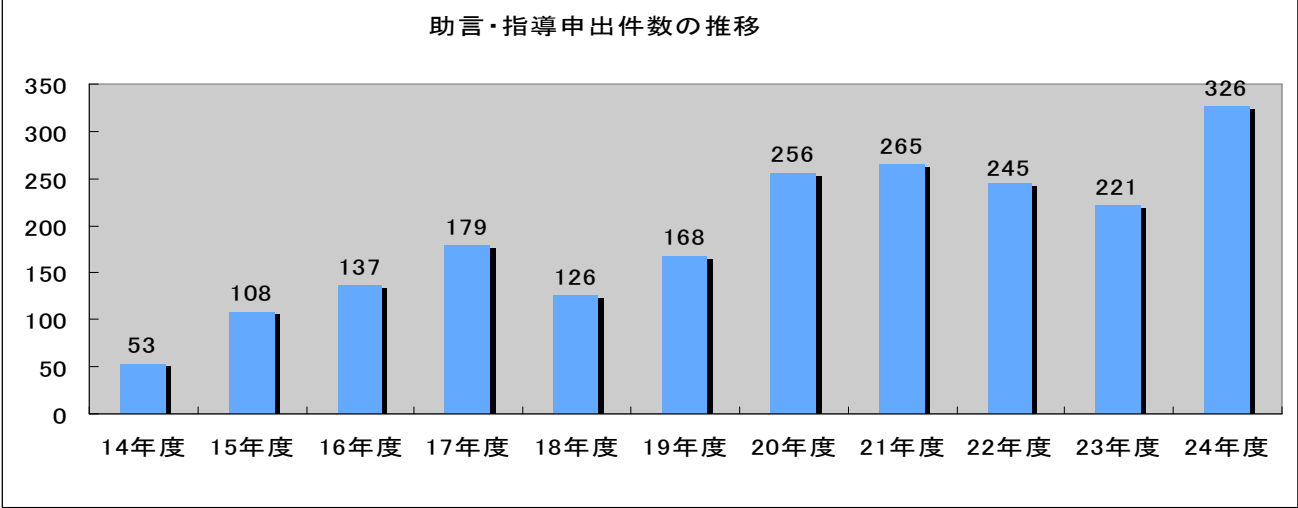


2 神奈川県労働局長による助言・指導

(1) 総数

平成24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326件で、昨年度に比べて47.5%の大幅な増加となり、過去最高となった。(【図3】)

【図3】 助言・指導の年度別件数の推移



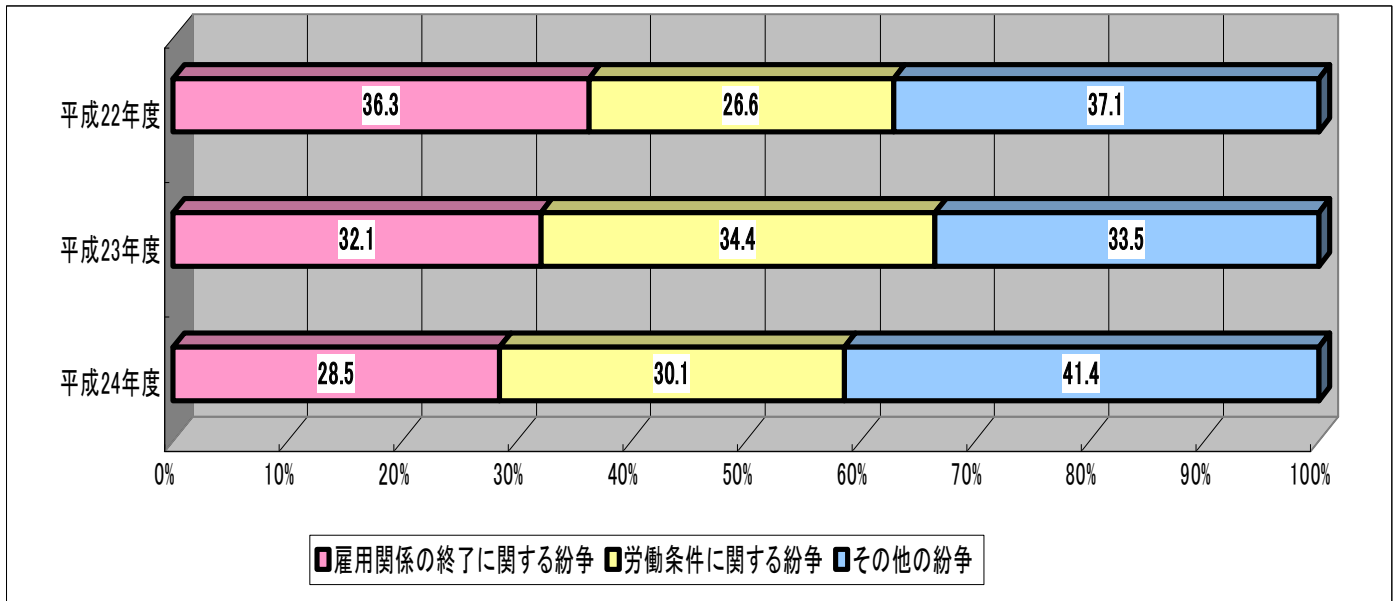
(2) 助言・指導の申出内容の内訳

平成24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28.5%、「労働条件の引下げ」等の「労働条件」に関するものが30.1%となっている。いじめ・嫌がらせの増加が著しい。(【表3】、【図4】)

【表3】助言・指導の申出内容別内訳

			平成22年度				平成23年度				平成24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	41	16.7%	89	36.3%	33	15.0%	71	32.1%	32	9.8%	93	28.5%
		整理解雇	3	1.2%			2	0.9%			3	0.9%		
		懲戒解雇	5	2.1%			4	1.8%			2	0.6%		
		雇止め	17	6.9%			16	7.2%			25	7.7%		
		退職勧奨	23	9.4%			16	7.2%			31	9.5%		
	労働条件	労働条件の引下げ	19	7.8%	65	26.6%	27	12.2%	76	34.4%	35	10.7%	98	30.1%
		出向・配置転換	10	4.1%			12	5.4%			15	4.6%		
		その他の労働条件	36	14.7%			37	16.8%			48	14.7%		
	その他	募集・採用・内定取消	2	0.8%	91	37.1%	4	1.8%	74	33.5%	7	2.2%	135	41.4%
		雇用管理改善等	4	1.6%			2	0.9%			2	0.6%		
		いじめ・嫌がらせ	23	9.4%			26	11.8%			40	12.3%		
		その他	62	25.3%			42	19.0%			86	26.4%		
	合計		245	100.0%	245	100.0%	221	100.0%	221	100.0%	326	100.0%	326	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24年度1年間に助言・指導に係る手続きを終了した事案320件について処理状況を見ると、助言・指導を実施したことにより、320件中183件(57.2%)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21件となっている。

イ 申出人の状況

平成24年度1年間に申出を受付けた事案326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132件(40.5%)と最も多く、パート・アルバイトが90件(27.6%)、期間契約社員が56件(17.2%)、派遣労働者が16件(4.9%)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113件(34.7%)と最も多く、次いで10人未満が55件(16.9%)、50～99人が33件(10.1%)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232件(71.2%)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。

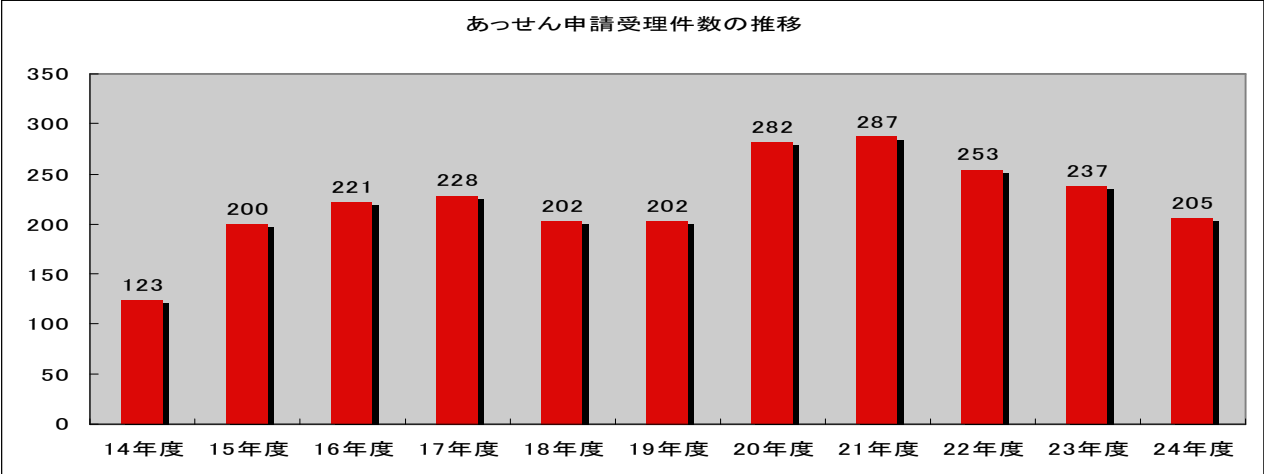
3 神奈川県紛争調整委員会によるあっせん

(1) 総数

平成24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205件で、昨年度に引き続き減少傾向を示し減少率も13.5%であるが、昨年度の減少率6.3%に比べると減少率が増加している。なお、平成14年度を除いて200件を割り込んだ年度はない。(【図5】)

また、全国的には、東京、愛知、大阪、兵庫、埼玉、に次いで6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



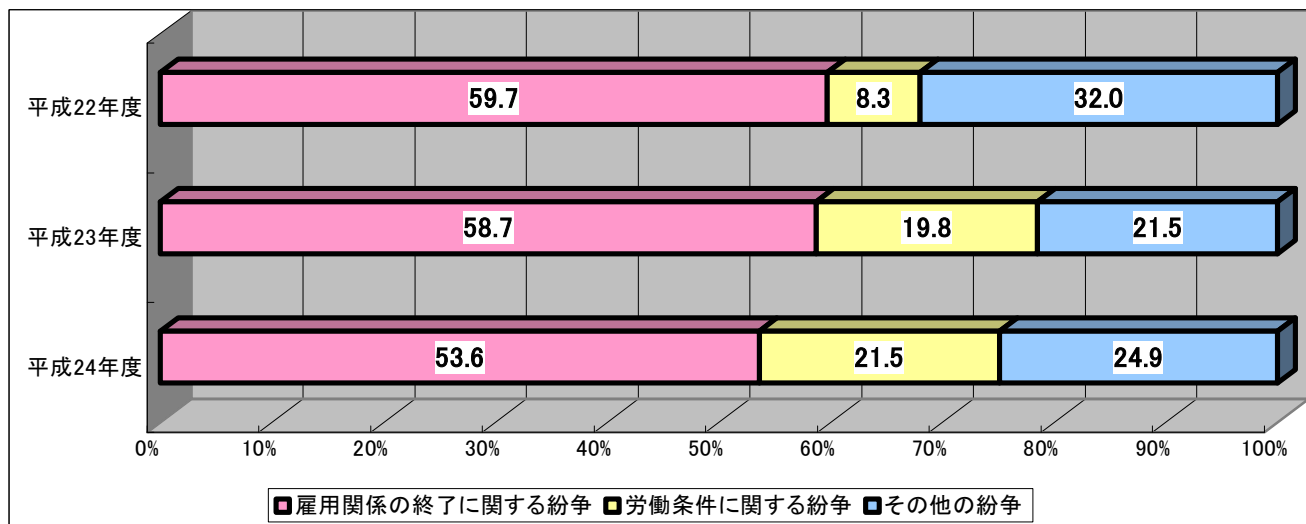
(2) あっせん申請の内容の内訳

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53.6%と前年度同様に過半数を占め、「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21.5%となった。(【表4】、【図6】)

【表4】 あっせん申請の内容別内訳

			平成22年度				平成23年度				平成24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	69	27.3%	151	59.7%	80	33.8%	139	58.7%	56	27.3%	110	53.6%
		整理解雇	17	6.7%			16	6.8%			11	5.4%		
		懲戒解雇	9	3.6%			4	1.7%			3	1.5%		
		雇止め	32	12.6%			25	10.5%			26	12.7%		
		退職勧奨	24	9.5%			14	5.9%			14	6.8%		
	労働条件	労働条件の引下げ	8	3.2%	21	8.3%	25	10.5%	47	19.8%	22	10.7%	44	21.5%
		出向・配置転換	3	1.2%			13	5.5%			8	3.9%		
		その他の労働条件	10	3.9%			9	3.8%			14	6.8%		
	その他	採用内定取消	2	0.8%	81	32.0%	2	0.8%	51	21.5%	2	1.0%	51	24.9%
		雇用管理改善等	0	0.0%			1	0.4%			0	0.0%		
		いじめ・嫌がらせ	32	12.6%			36	15.2%			38	18.5%		
		その他	47	18.6%			12	5.1%			11	5.4%		
	合計		253	100.0%	253	100.0%	237	100.0%	237	100.0%	205	100.0%	205	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24年度1年間に手続きを終了した事案217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88件(40.6%)、申請が取下げられた等のため処理を行わなかったものは20件(9.2%)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109件である。これは、全体の50.2%であり、取下げ等を除くと55.3%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109件のうち、合意に至ったものが67件(61.5%)、合意に至らず打ち切ったものは42件(38.5%)であり、合意率は全体217件に対して30.9%、取下げ等を除いた197件に対して34.0%となっている。【図7】

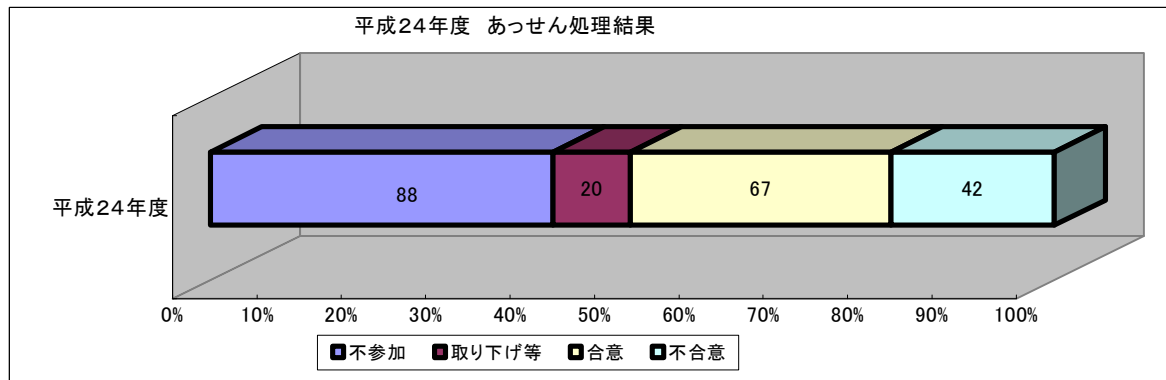
処理に要した期間は、1ヶ月以内が91件(41.9%)、1ヶ月を超え2ヶ月以内が95件(43.8%)であり、2ヶ月以内に約85%が終了している。

ウ 申請者の状況

平成24年度1年間に申請を受理した事案205件についてみると、4件が事業主からの申請、残りの201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108件(52.7%)と最も多く、パート・アルバイトが42件(20.5%)、期間契約社員が44件(21.5%)、派遣労働者が11件(5.4%)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84件(41.0%)と最も多く、次いで10人未満が54件(26.3%)、100～299人が22件(10.7%)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164件(80.0%)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ST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

横浜駅西口総合労働相談コーナーの相談時間が変わりました。

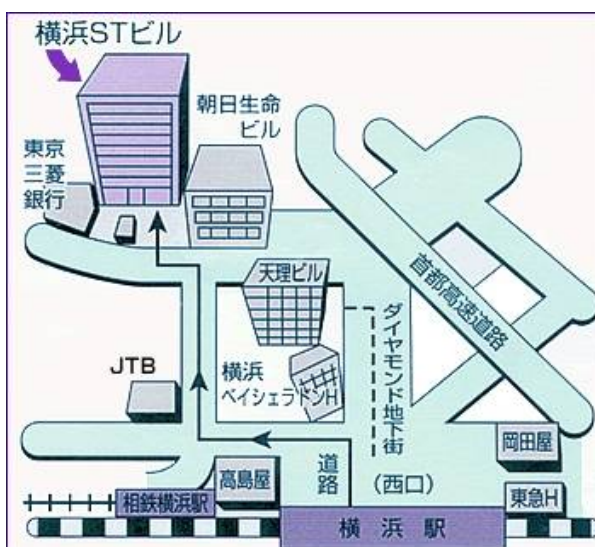
●相談時間 月～金曜日(祝祭日を除く) 午前11時～午後6時半

●所在地

〒220-0004 横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル11階（横浜駅から徒歩7～8分）

●TEL : 045-317-7830

（周辺地図）



(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 (相談時間: 11:00から18:30まで)	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 (業務以外の私的行為を理由にして行った雇止めに対し、撤回を求めた事例)

事案の概要	私的な場面で起こした軽微な交通違反行為を理由に雇止めとされてしまった。勤務態度に問題はなく、仕事についてもミス等はなかった。一方的な雇止めは許されないという申し出があったもの。
結果	会社は、労働者の勤務態度に問題はないことや仕事上のミスもないことを認め、雇止めについて労働者と話し合いを行い雇用継続となった。
助言・指導のポイント	会社の主張にも耳を傾けながら適正に雇止めが行われているかを会社としても確認してもらい、雇止めには合理的な理由が必要であることを会社に認識してもらった。

助言・指導－2 (他の労働者とは異なる厳しい扱いがパワハラに当たるとして改善を求めた事例)

事案の概要	責任者は一部の労働者の言いなりであり、他の労働者では許されることも、厳しく叱責されたり、暴言を吐かれたりパワハラを受けている。時には暴力的な振る舞いに及ばれそうになることもあるので、パワハラを止めさせて欲しいとの申し出があった。
結果	パワハラの予防・解決に向けた提言を踏まえ、公平で、業務の適正な範囲を超えない対応となるように話し合い等行って解決するように口頭助言を行ったところ、当該責任者は反省を口にするようになり、パワハラが止んだ。
助言・指導のポイント	会社側が適正な対処方法をとることができるように、法令、判例、提言等について説明するとともに、話し合いによる解決を促した。

あっせん－1 (雇止めに対して契約更新又は補償金の支払を求めた事例)

事案の概要	労働者は派遣社員から有期雇用社員となり、相当の期間契約の更新を繰り返しながら勤務していた。勤務内容も正社員と大きな差はなかったが、会社は「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に従って、30日前までには雇止めの予告を行い、長期的な業績減少見込みを理由として雇止めとした。
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、会社としては手続上問題はないとの認識であったものの、過去の裁判例を踏まえると解雇に関する法理の類推等により契約関係終了に制約があることを理解し、相当額を支払い解決を図ることで合意した。

あっせん－2 (パワハラにより事実上解雇に追い込まれたとして補償金を求めた事例)

事案の概要	所長から「長く休むのであれば新しい人を入れるので、お前の仕事はなくなるぞ」、「試用期間なんだから解雇できるぞ」などと言われ、出勤できなくなった。
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、事実関係は必ずしも明らかとはならないが、双方とも雇用継続の意思がないこともあり、話し合いの下で解決を図ることで一致した。