

【別添資料】

- 別添 1 個別労働紛争解決制度の運用状況（平成 28 年度）
- 別添 2 いじめ・嫌がらせ（パワハラ）に係る相談事例（平成 28 年度）
- 別添 3 助言・指導及びあっせんの事例（平成 28 年度）
- 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
- 別添 7 パンフレット「職場でつらい思いしていませんか？」

別添 1

## 個別労働紛争解決制度の運用状況（平成 28 年度）

## 1 総合労働相談に関する事項

(1) 相談者の種類 計 20,456 件	労働者（求職者） 13,024 件	事業主 4,513 件	その他 2,919 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 5,656 件	労働者（求職者） 4,502 件	事業主 530 件	その他 624 件
(2) 相談者の 就労状況 計 5,656 件	正社員 1,408 件	短時間労働者 816 件	派遣労働者 191 件
	有期雇用労働者 377 件	その他 95 件	不明・未確認 2,769 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6,934件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 1,730 件	2. 自己都合退職 1,046 件	3. 解雇 1,042 件
	4. 労働条件引下げ 601 件	5. 退職勧奨 417 件	6. 賠償 327 件
	7. 雇止め 213 件	8. 出向・配置転換 207 件	9. その他の労働条件 429 件
	10. その他 922 件		

## 3 助言・指導申出の件数

(1) 申出件数 計 169 件	労働者（求職者） 169 件	事業主 0 件	その他 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 169 件	正社員 57 件	短時間労働者 45 件	派遣労働者 12 件
	有期雇用労働者 26 件	その他・不明 29 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212件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 38 件	2. 労働条件引下げ 32 件	3. 解雇 26 件
	4. 自己都合退職 16 件	5. 退職勧奨 11 件	6. 雇止め 10 件
	7. 出向・配置転換 5 件	8. 賠償 3 件	9. その他の労働条件 20 件
	10. その他 51 件		

## 4 あっせん申請を受理した件数

(1) 受理件数 計 57 件	労働者（求職者） 57 件	事業主 0 件	労使双方 0 件
(2) 労働者の 就労状況 計 57 件	正社員 29 件	短時間労働者 11 件	派遣労働者 3 件
	有期雇用労働者 13 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67件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 17 件	2. 解雇 16 件	3. 労働条件引下げ 13 件
	4. 雇止め 7 件	5. 出向・配置転換 2 件	6. 退職勧奨 5 件
	7. 自己都合退職 3 件	8. 賠償 1 件	9. その他の労働条件 0 件
	10. その他 3 件		
(4) 手続きを終了した件数 計 60 件	あっせん案の受諾、その他紛争当事者間の合意の成立		
	申請の取り下げ		
	打切り（不調、不参加）		
	その他		

## いじめ・嫌がらせ（パワハラ）に関する相談事例（平成28年度）

**事例1.** 仕事のミスをすると、他の従業員の前で大声で暴言を浴びせられたり、機械をわざと破損させたと言いがかりをつけられるなどの行為を受けた。

他の者も同様の被害を受けており、会社側に相談したところ、行き過ぎた言動について謝罪があったが、周りの態度が変わり、職場環境が悪化し、居ずらくなり退職した。謝罪後の会社側の対応が悪く職場環境が悪化したことに対し、精神的補償を求めたい。  
 (対応) ⇒ あっせん制度を利用。不快に思わせる言動があったことは認め、既に行方者からの謝罪は行われているが、会社側として解決金を支払うことで合意し解決した。

**事例2.** 先輩従業員である同僚2名から、「てめえ。」「バカ。」「なんでこんな簡単な仕事ができない。」などと感情的に対応されたり、会社の連絡ノートに指示とは思えないような醜い書き込みをされたりしたのを契機に体調を崩し、これ以上勤務はできないと「パワハラが原因」と記載して退職届に記載し退職した。

会社は何ら行為者に対して処分もしてくれず、行為者からの謝罪と賠償を求めたい。  
 (対応) ⇒ あっせん制度を利用。会社側はあっせん申請の事実確認後に改めて事実調査し、業務の適正な範囲を超えるようなパワーハラスメント行為は確認できなかったと反論するも、会社側、申請者ともに紛争状態の早期解決を望み、解決金を支払うことで双方で合意し解決した。

**事例3.** 職場の上司から歩いていて突然足蹴りなどの暴力や暴言を日常茶飯事に受け、1年程前から管理者に相談しているが、一向に改善されず、異動希望をしたが聞き入れてくれない。会社側の対応が未だこう着状態であり、対応してもらえるよう助言をしてほしい。

(対応) ⇒ 相談者の申出により、助言を実施。会社管理者に対し、相談者の申出内容を伝えるとともに、パワーハラスメントに対する対応について、助言を行ったところ、会社側でパワーハラスメントの実態調査が行われ、行為者は相談者に謝罪し当事者同士は和解した。また、他の社員に対してもパワーハラスメント防止研修が行われることとなった。

**事例4.** 事務員として仕事していたが、食事や喫茶などに誘われ、嫌々応じていた。その後、仕事にもかかわらずあだ名で呼ばれ、本名で呼んでくれなくなり、ストレスで出勤できなくなり、通院治療を受けることになった。治療の結果職場復帰が可能となったが、会社に連絡したところ、かえって退職を勧められていると感じている。何とか職場復帰したいので助言をお願いしたい。

(対応) ⇒ 相談者からの申出を受け、事業場側に連絡し、相談者の訴えを伝えた上で、話し合いを行うよう促したところ、事業場側がその申し出に応じ、話し合いが行われ、職場復帰することが決まった。



《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の利用勧奨（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・広報  
（ポータルサイト「明るい職場応援団」の運用、使用者団体等への働きかけ）
3. 労働局、労働基準監督署主催会議や企業への指導時に「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の案内、啓発指導
4. ハラスメント防止パンフレットによる周知啓発（別添7 パンフレット参照）
5. パワーハラスメント対策支援セミナー等の実施

## 助言・指導及びあっせんの事例（平成28年度）

## 【助言・指導の事例】

事例1: 「解雇」についての助言・指導	
事案の概要	<p>契約期間の途中で即日解雇を通告されたが、解雇の理由が納得できず、会社側からは退職届用紙を渡され、対応についても納得できない。</p> <p><u>解雇を撤回し、復職したい</u>として助言を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に連絡し、申請人の意思を伝えたと、<u>申出人の勤務態度等に問題があり、これを改善すれば申出にも応じるとの回答を受け、申出人に説明し、復職の意思を申出人に確認したところ、快諾し職場に復帰することとなった。</u></p>
事例2: 「労働条件の引下げ」についての助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、病院内の食事賄を担当していたところ、年齢を理由に勤務条件を引下げられた（勤務時間を5時間⇒3時間、勤務日数を週4日⇒2日）。生活もかかっているため、<u>今まで通り働かせてもらいたい</u>として助言を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業場管理者あてに連絡し、<u>労働条件の不利益変更は労働者の同意なくしてできない旨を助言したところ、申出人と会社との間で話し合いがもたれ、従来通りの勤務日数と勤務時間で勤務することとなった。</u></p>
事例3: 「自己都合退職」についての助言・指導	
事案の概要	<p>自己都合退職の場合は3か月前に申し出るよう規定されているため、規定通りに申し出たが、「引継もしないで身勝手だ」と退職を認められず、<u>早期に退職したいが話が進展しない</u>として助言を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に対して申出内容を伝え、<u>法令（民法）、判例などを示し、退職の自由がある旨を説明・助言したところ、話し合いの場がもたれ、申出人の退職が認められた。</u></p>
事例4: 「いじめ・嫌がらせ」についての助言・指導	
事案の概要	<p>申出人の夫の件が原因で同僚からいじめが始まり、上司に対応を求めたところ、「告げ口をした」として、いじめがエスカレートし体調を崩した。</p> <p><u>事業場側の対応では未だ改善しないことから、適正な対応をしてもらえるよう助言を申し出たもの。</u></p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業場管理者に連絡し、申出内容とともに、対応について確認し、<u>申出人と話し合いを持つよう助言したところ、申出人との間で話し合いがもたれた。</u></p> <p>その後、被申出人側のヒアリング調査などから、<u>いじめの事実が確認できたとして加害者に対し懲戒処分が下され、職場環境が改善されたことを申出人より確認した。</u></p>

## 【あっせんの事例】

事例 1:「解雇、いじめ・嫌がらせ」についてのあっせん	
事案の概要	<p>睡眠障害であると診断され自宅療養後に、入社したところ「健康状態が業務に耐えられない」という理由で解雇を言い渡されたが、治療により改善しているのに解雇されたことが納得できない。</p> <p>また、出張帰り車中で居眠りをしてしまったところ、深夜の高速PAで降車させられ、置き去りにされたことがあり、行き過ぎた行為と思っている。</p> <p><u>復職したいが、それが困難であれば、経済的、精神的損害の慰謝料の支払いを求めたい。</u></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確認し、会社側は、配置転換の検討、療養期間全額補償など対応を行ったうえで、会社の業務内容などから、解雇にせざるを得なかった状況であった可能性が高いが、深夜の高速道路PAで居眠りをしたことを理由に置き去りにしたことは行き過ぎた行為であったことを認め、<u>解決金□万円を支払うことで合意し解決した。</u></p>
事例 2:「いじめ・嫌がらせ」についてのあっせん	
事案の概要	<p>工場勤務していたが、同僚3名から、焼肉代を奢らされたり、ゲーム機を買わされ、うち一名からは、<u>身体的暴力（顔、腹などを殴る等）</u>があり、心療内科に通院するようになり、上司に相談したところ、同僚から一部金銭が返却されたが、3名に対しての処分はなかった。</p> <p>その後、自身が異動となったが、精神的にきつく、体調も悪くなり退職することとなった。</p> <p><u>会社側の対応に納得できず、慰謝料の支払いを求めたい。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<p>当時管理者が知り得ていたにも関わらず、会社として労働者の安全配慮義務のため、なんら措置を講じていなかったとして、裁判で争った場合認定される可能性が高いことをあっせん委員が被申請人側に伝え、早期解決を提案したところ、被申請人側も措置を講じていなかったことを認め、<u>解決金□万円を支払うことで双方が合意し解決した。</u></p>
事例 3:「雇止め（雇用期間満了で契約終了）」についてのあっせん	
事案の概要	<p>組み立て業務に従事していたが、腰痛となったことから休業していたが、「このままでは契約を打ち切る」と通告され、契約期間満了で雇止めとなった。</p> <p><u>会社側の誠意のない対応に対し、補償を求めたい。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<p>申請人は、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に該当する者ではなく、会社の手続きに問題があったとはいえないが、申請人側の申出の紛争に対し、早期解決が可能か両者の調整を図ったところ、問題の早期解決を前提にした<u>解決金□万円を支払うことで双方が合意し解決した。</u></p>
事例 4:「退職勧奨」についてのあっせん	
事案の概要	<p>人事担当から「辞めてもらうことに決まりました。書面に記名押印してください。」と言われ、突然のことで動揺した。</p> <p>理由を確認したところ、「有給休暇の消化が多い」「やる気が見えない」「休日出勤しない」などと言われ納得できなかったが、退職勧奨受諾確認書を書かなければいけないような状況に追い込まれ、やむを得ず記名押印をしてしまったが、実質的には解雇である。</p> <p><u>経済的、精神的損害に対する保障金として、給料3年分を求めたい。</u></p>
あっせんのポイント・結果	<p>退職勧奨か解雇かで双方意見が異なるが、「あっせん」では制度上、主張の正当性は判断できない。しかし、会社側は人事評価の結果に基づく申請人への指導を行っていないなど、裁判となれば会社側の不備が指摘される可能性もあることをあっせん委員が伝え、歩み寄りを促したところ、<u>解決金□万円を支払うことで双方が合意し解決した。</u></p>

## 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。

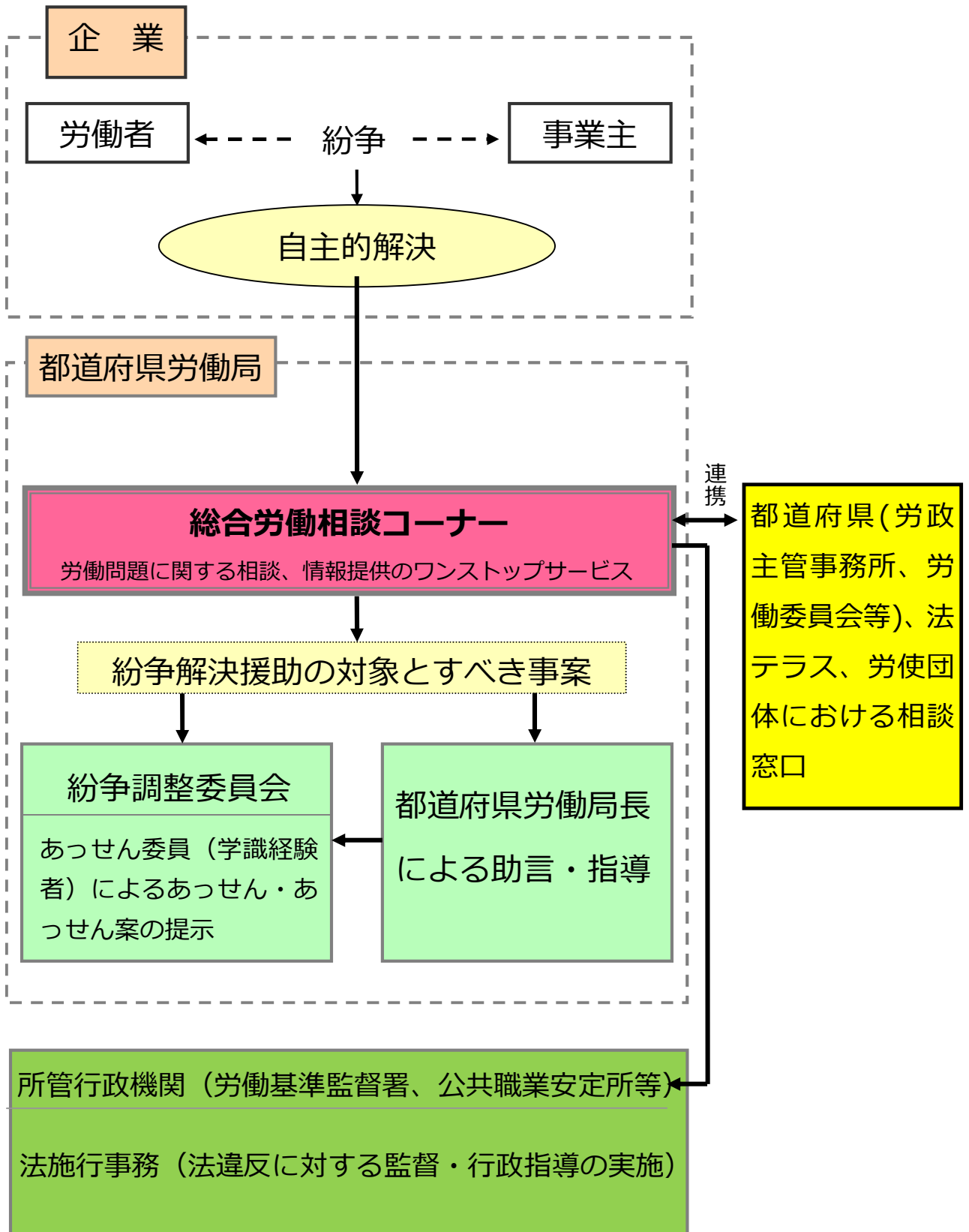
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

#### (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



## 県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

<b>茨城労働局総合労働相談コーナー</b> 〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 (6F) 茨城労働局雇用環境・均等室 TEL 029-277-8295	<b>水戸総合労働相談コーナー</b> 〒310-0015 水戸市宮町1-8-31 (3F) 水戸労働基準監督署内 TEL 029-226-2237	<b>日立総合労働相談コーナー</b> 〒317-0073 日立市幸町2-9-4 日立労働基準監督署内 TEL 0294-22-5187
<b>土浦総合労働相談コーナー</b> 〒300-0043 土浦市中央2-14-11 土浦労働基準監督署内 TEL 029-821-5127	<b>筑西総合労働相談コーナー</b> 〒308-0825 筑西市下中山581-2 筑西労働基準監督署内 TEL 0296-22-4564	<b>古河総合労働相談コーナー</b> 〒306-0011 古河市東3-7-32 古河労働基準監督署内 TEL 0280-32-3232
<b>常総総合労働相談コーナー</b> 〒303-0022 常総市水海道淵頭町3114-4 常総労働基準監督署内 TEL 0297-22-0264	<b>龍ヶ崎総合労働相談コーナー</b> 〒301-0005 龍ヶ崎市川原代町四区6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内 TEL 0297-62-3331	<b>鹿嶋総合労働相談コーナー</b> 〒314-0031 鹿嶋市宮中1995-1 鹿嶋労働基準監督署内 TEL 0299-83-8461

[開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

### 総合ハラスメント防止関連資料 (別添7参照)

### 職場でつらい思いしていませんか？

～職場のハラスメントの解決を労働局がお手伝いします～

**職場でのあらゆるハラスメントは許されません!**

**セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは**

職場において、性的な気配りからい、食事やデートへの勧誘(しつよう)な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、被害したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

**パワーハラスメント(パワハラ)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での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させる行為をいいます。

**「職場での悪気性」とは**  
 悪気性とは、悪意や恨みなどから生じる、他人を傷める行為をいいます。  
**「業務の適正な範囲」とは**  
 業務の適正な範囲とは、業務の範囲内で行われるべき行為をいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、従業員が行う解雇、送給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない(契約社員の場合)といった行為を「不利益取扱い」といいます。  
 また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を悪化する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

厚生労働省・茨城労働局

### 職場におけるパワーハラスメントとは

我慢していませんか？  
それはパワハラかもしれません

- 精神的な攻撃**
  - 悪言(悪口)
  - 侮辱やけじめ、身体に当たって
  - 罵られたり、殴られたりした
  - いざなり辱められたり、罵られたり
- 身体的な攻撃**
  - 悪言(悪口)
  - 同僚の前で、上司が公然と侮辱的な言葉を言った
  - 目の前で、ささいなミスや大きなミスで叱責された
  - 必要以上の長時間労働、繰り返し禁煙(禁煙)に叱られた
- 人間関係からの切り離し**
  - 悪言(悪口)
  - 孤立させたり他の社員との接触が妨げられる
  - 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
  - 機嫌の悪い上司(悪口)を責めたり、告げられてくれない
- 過大な要求**
  - 悪言(悪口)
  - 経験や能力に、過大な仕事を押し付けられる
  - 1人でできない量の仕事を押し付けられる
  - 達成不可能な目標を課せられる
- 過小な要求**
  - 悪言(悪口)
  - 業務内容に、過剰な制限を必要以上に課せられる
  - 事務などで指示されたのに、仕事は進まない
  - 他の部署に業務を任せられ、仕事量が増える
- 偏見の被害**
  - 悪言(悪口)
  - 個人所有のスマホを勝手に覗かれる
  - 不在時、机の中を勝手に覗かれる
  - 休みの理由を無理やり強要される

**あなたの職場では、以下のような取組が、しっかりとなされていますか？**

**社内のパワハラ対策の取組** (厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より)

**予防** するため  
 ① トップのメッセージの発信  
 ② 社内メールの発信  
 ③ アンケートによる実態把握  
 ④ 教育・研修  
 ⑤ 社内の周知・啓発

**解決** するため  
 ① 相談窓口の設置  
 ② 再発防止

ご職場におけるパワーハラスメントについては、ポータルサイト「あなたの職場の窓口」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)を参考にしてください。  
 パワハラに関するお悩みは、総合労働相談コーナーにご相談ください。