

報道関係者 各位

平成 28 年 6 月 8 日

【照会先】

労働基準局労働条件政策課 労働紛争処理業務室  
室長 大塚 弘満  
室長補佐 井上 健  
(代表電話) 03(5253)1111(内線 7738)  
(直通電話) 03(3502)6679

## 「平成27年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します ～総合労働相談は8年連続100万件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が4年連続トップ～

厚生労働省は、このたび、「平成27年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談<sup>※1</sup>」、労働局長による「助言・指導<sup>※2</sup>」、紛争調整委員会による「あっせん<sup>※3</sup>」の3つの方法があります。

平成27年度は、前年度と比べ、総合労働相談の件数が微増、助言・指導申出、あっせん申請の件数が減少しました。ただし、総合労働相談の件数は8年連続で100万件を超え、高止まりしています。

また、総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が66,566件と、4年連続で最多となりました。

### 【ポイント】

- 1 助言・指導申出件数、あっせん申請件数のいずれも前年度と比べ減少  
助言・指導申出件数、あっせん申請件数は減少傾向にあるものの、総合労働相談件数が8年連続で100万件を超えるなど、高止まり (第1・2図)
  - ・ 総合労働相談件数 1,034,936 件 (前年度比0.2% 増)  
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 245,125 件 (同 2.6% 増)
  - ・ 助言・指導申出件数 8,925 件 (同 5.8% 減)
  - ・ あっせん申請件数 4,775 件 (同 4.7% 減)
- 2 「民事上の個別労働紛争の相談件数」「助言・指導の申出件数」「あっせんの申請件数」の全てで、「いじめ・嫌がらせ」がトップ
  - ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数は、66,566件(前年62,191件)で4年連続トップ。(第2表)
  - ・ 助言・指導の申出では、2,049件(前年1,955件)で3年連続トップ。(第5表)
  - ・ あっせんの申請では、1,451件(前年1,473件)で2年連続トップ。(第8表)
- 3 助言・指導、あっせんともに迅速な処理
  - ・ 助言・指導は1か月以内に99.1%、あっせんは2か月以内に90.1%を処理。(第10・13表)

※1 「総合労働相談」: 都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など381か所(平成28年4月1日現在)に、あらゆる労働問題に関す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設置し、専門の相談員が対応。

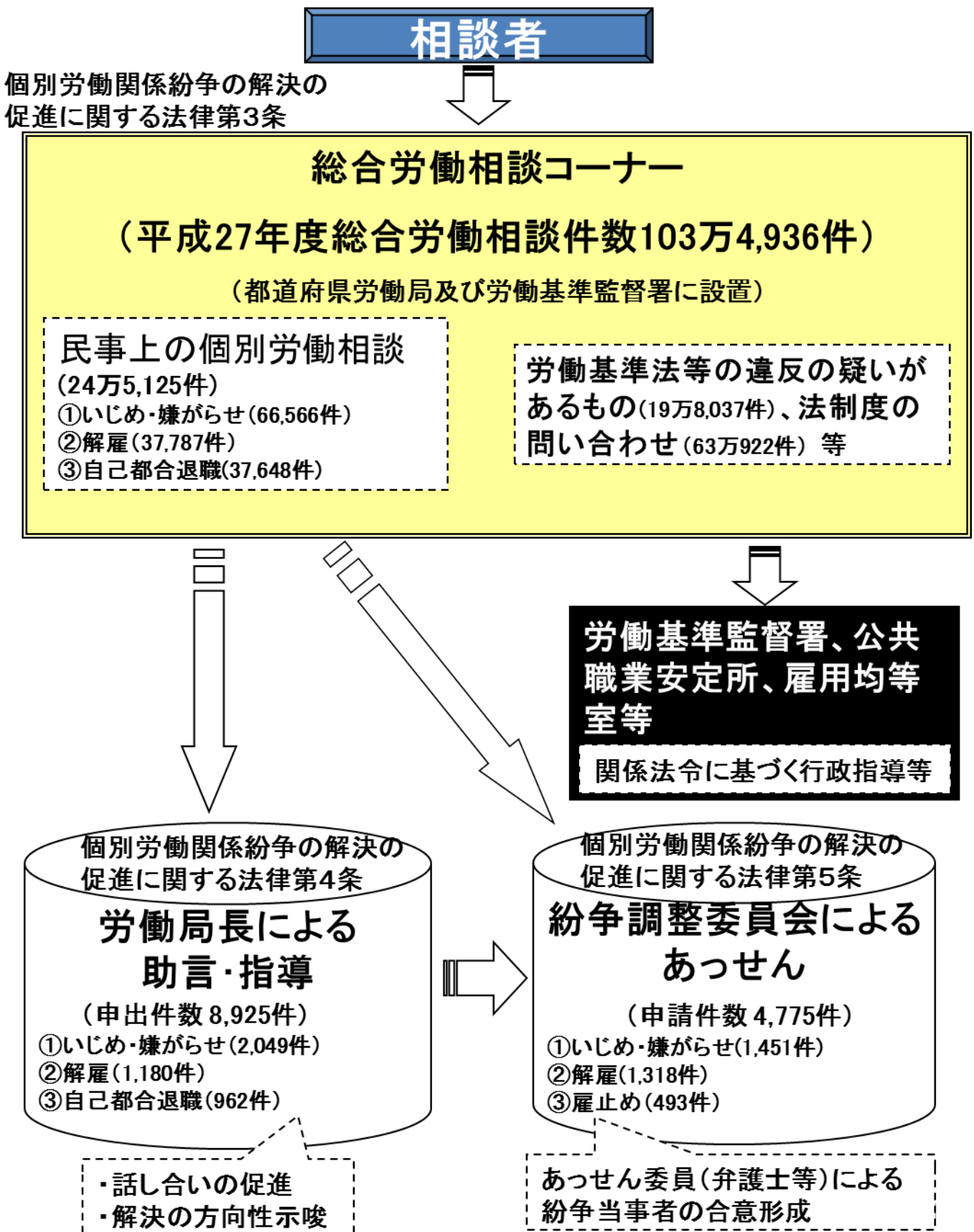
※2 「助言・指導」: 民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※3 「あっせん」: 紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

### 【別添資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添2 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3 平成27年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添4 平成27年度助言・指導及びあっせんの事例

# 個別労働紛争解決制度の枠組み



# 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などに伴い、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」）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などによって、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（第2条）

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（第3条）

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（第4条）

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（第5条）

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（第20条）

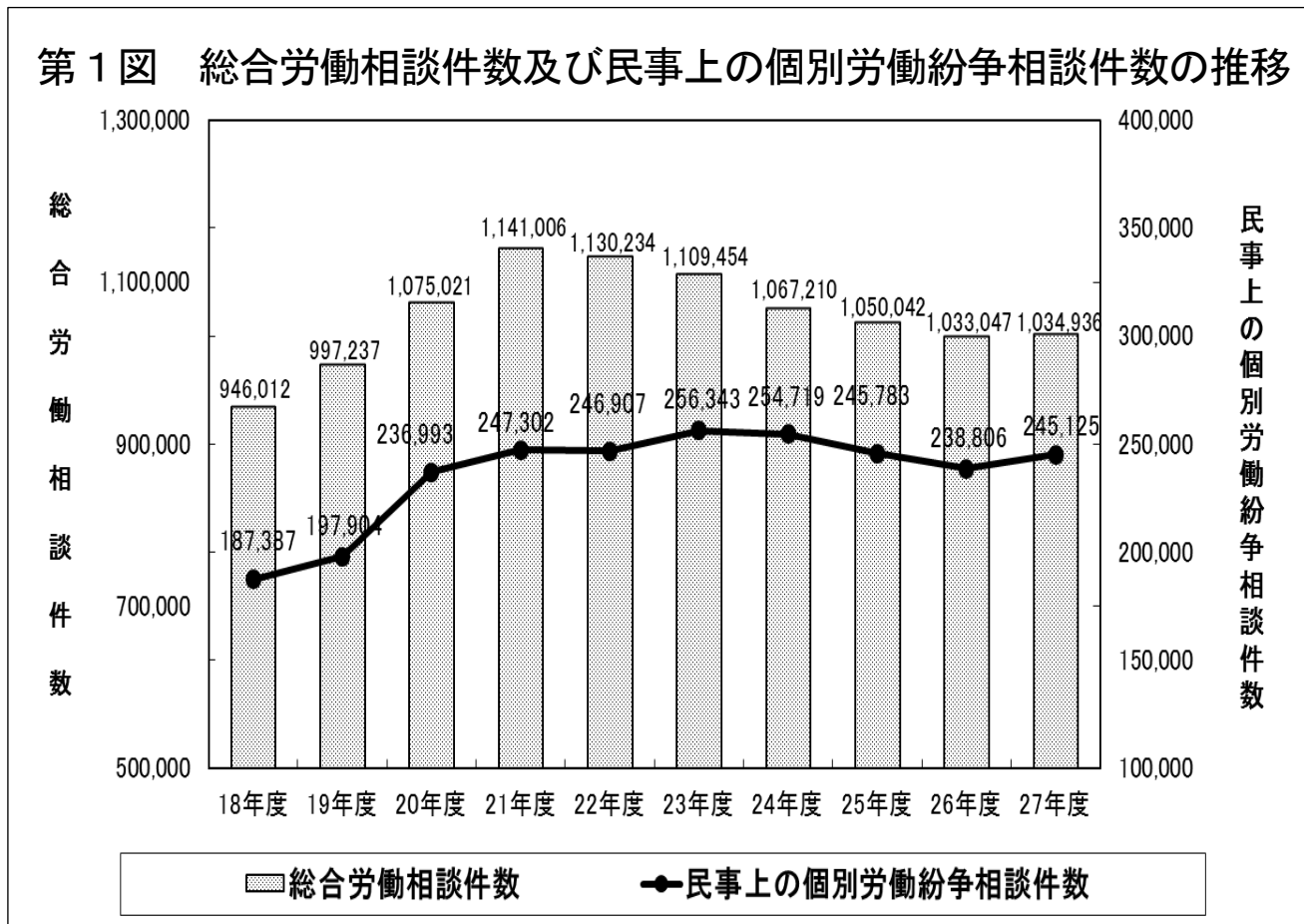
地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

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。

## 平成27年度個別労働紛争解決制度の運用状況

### 1 総合労働相談の状況

#### (1) 件数の推移



※ 「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間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

#### (2) 内容は「いじめ・嫌がらせ」が増加（第1表）

- ① 平成27年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が66,566件（22.4%）、「解雇」が37,787件（12.7%）、「自己都合退職」が37,648件（12.7%）と多くなっている。（第2表）
- ② 相談者は、労働者（求職者を含む）が200,969件（82.0%）と大半を占めており、事業主からの相談は24,507件（10.0%）であった。（別添3の4）
- ③ 相談対象の労働者の就労形態は、「正社員」が92,624件（37.8%）、「パート・アルバイト」が39,841件（16.3%）、「期間契約社員」が25,732件（10.5%）、「派遣労働者」が10,549件（4.3%）であった。（第3表）

第1表 最近3か年度の主な紛争の動向  
(民事上の個別労働紛争に係る相談件数)

	25年度	26年度	27年度
いじめ・嫌がらせ	59,197 (+14.6%)	62,191 (+5.1%)	66,566 (+7.0%)
解雇	43,956 (-14.7%)	38,966 (-11.4%)	37,787 (-3.0%)
自己都合退職	33,049 (+11.0%)	34,626 (+4.8%)	37,648 (+8.7%)
労働条件の引下げ	30,067 (-11.5%)	28,015 (-6.8%)	26,392 (-5.8%)

第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移(相談内容別)

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
18年度	51,028 23.8%	6,719 3.1%	15,738 7.3%	1,529 0.7%	14,521 6.8%	7,276 3.4%	27,312 12.8%	23,558 10.9%	22,153 10.3%	3,303 1.5%	3,749 1.8%	37,318 17.4%	214,204 100%
19年度	51,749 22.9%	7,886 3.5%	17,410 7.7%	1,555 0.7%	15,746 7.0%	8,188 3.6%	28,235 12.5%	25,203 11.1%	28,335 12.5%	3,888 1.7%	3,255 1.4%	35,010 15.5%	226,460 100%
20年度	67,230 25.0%	12,797 4.8%	22,433 8.4%	2,007 0.7%	16,533 6.2%	9,262 3.5%	35,194 13.1%	27,086 10.1%	32,242 12.0%	4,098 1.5%	3,433 1.3%	36,086 13.4%	268,401 100%
21年度	69,121 24.5%	13,610 4.8%	26,514 9.4%	1,933 0.7%	16,632 5.9%	9,790 3.5%	38,131 13.5%	27,765 9.8%	35,759 12.7%	3,877 1.4%	3,139 1.1%	35,630 12.6%	281,901 100%
22年度	60,118 21.2%	13,892 4.9%	25,902 9.1%	1,861 0.7%	20,265 7.2%	9,051 3.2%	37,210 13.1%	29,488 10.4%	39,405 13.9%	4,834 1.7%	3,108 1.1%	38,007 13.4%	283,141 100%
23年度	57,785 18.9%	13,675 4.5%	26,828 8.8%	2,010 0.7%	25,966 8.5%	9,946 3.3%	36,849 12.1%	37,575 12.3%	45,939 15.1%	5,361 1.8%	3,180 1.0%	40,010 13.1%	305,124 100%
24年度	51,515 16.9%	13,432 4.4%	25,838 8.5%	1,896 0.6%	29,763 9.8%	9,783 3.2%	33,955 11.2%	37,842 12.4%	51,670 17.0%	6,136 2.0%	3,322 1.1%	38,906 12.8%	304,058 100%
25年度	43,956 14.6%	12,780 4.3%	25,041 8.3%	1,813 0.6%	33,049 11.0%	9,748 3.2%	30,067 10.0%	37,811 12.6%	59,197 19.7%	5,928 2.0%	3,025 1.0%	37,698 12.6%	300,113 100%
26年度	38,966 13.4%	12,163 4.2%	21,928 7.5%	1,639 0.6%	34,626 11.9%	9,458 3.3%	28,015 9.6%	36,026 12.4%	62,191 21.4%	5,127 1.8%	2,819 1.0%	37,667 13.0%	290,625 100%
27年度	37,787 12.7%	11,997 4.0%	22,110 7.4%	1,604 0.5%	37,648 12.7%	9,864 3.3%	26,392 8.9%	37,177 12.5%	66,566 22.4%	5,422 1.8%	3,041 1.0%	37,969 12.8%	297,577 100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

第3表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
18年度	91,486 48.8%	33,097 17.7%	10,783 5.8%	12,715 6.8%	39,306 21.0%	187,387 100%
19年度	94,993 48.0%	34,096 17.2%	13,615 6.9%	13,715 6.9%	41,485 21.0%	197,904 100%
20年度	108,972 46.0%	38,728 16.3%	19,733 8.3%	19,589 8.3%	49,971 21.1%	236,993 100%
21年度	115,670 46.8%	42,792 17.3%	12,126 4.9%	22,651 9.2%	54,063 21.9%	247,302 100%
22年度	108,622 44.0%	43,559 17.6%	9,917 4.0%	25,203 10.2%	59,606 24.1%	246,907 100%
23年度	106,357 41.5%	43,998 17.2%	11,134 4.3%	27,030 10.5%	67,824 26.5%	256,343 100%
24年度	101,472 39.8%	42,309 16.6%	10,827 4.3%	27,094 10.6%	73,017 28.7%	254,719 100%
25年度	97,573 39.7%	40,604 16.5%	10,031 4.1%	26,696 10.9%	70,879 28.8%	245,783 100%
26年度	91,111 38.2%	38,583 16.2%	10,399 4.4%	26,128 10.9%	72,585 30.4%	238,806 100%
27年度	92,624 37.8%	39,841 16.3%	10,549 4.3%	25,732 10.5%	76,379 31.2%	245,125 100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談対象の労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からの相談については、相談対象の労働者の就労形態を計上。

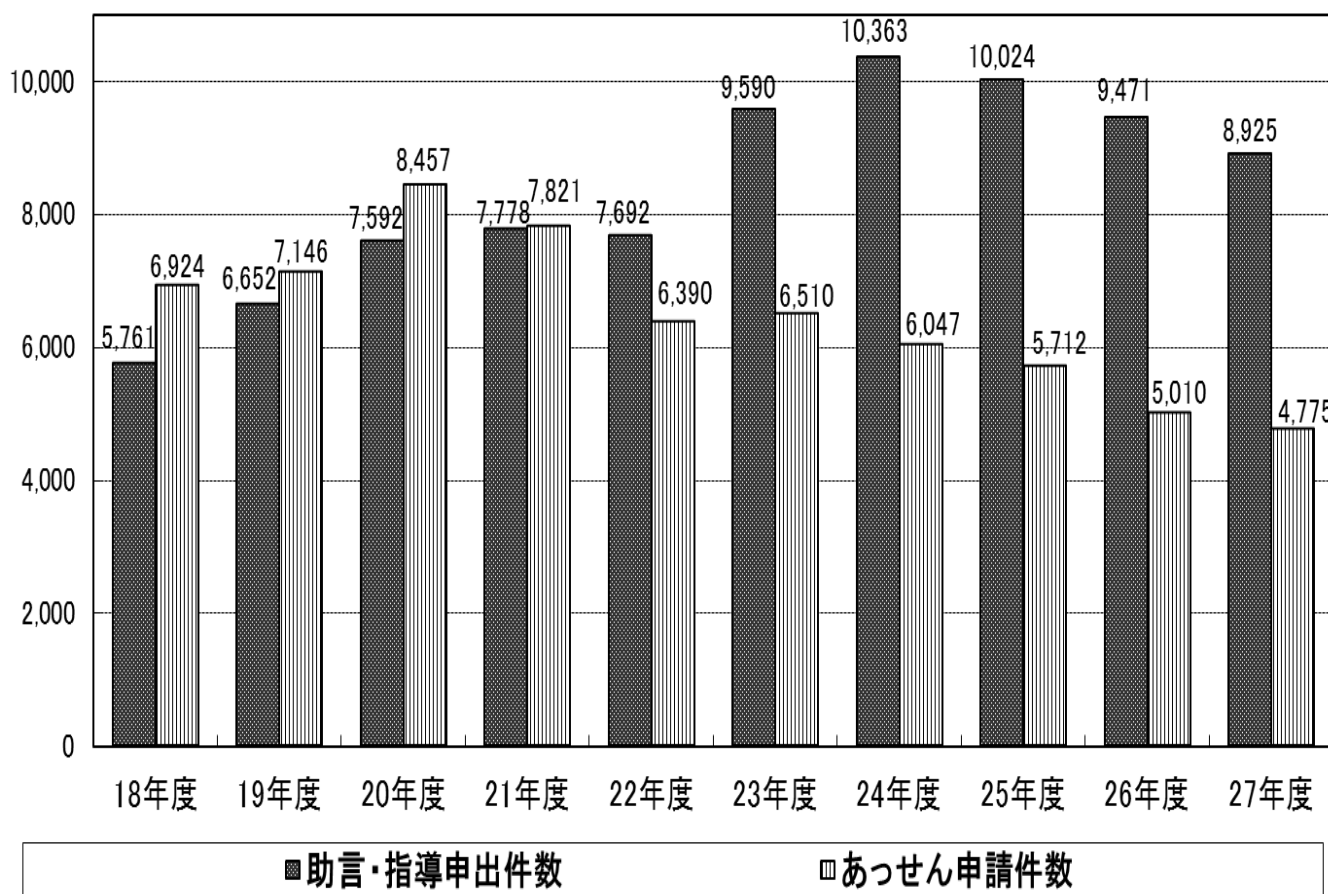
## 2 都道府県労働局長による助言・指導の申出及び紛争調整委員会によるあっせん申請の状況

### (1) 助言・指導申出件数、あっせん申請件数ともに前年より減少

- ① 助言・指導申出件数は前年度に比べて546件減少し8,925件（前年度比5.8%減）、あっせん申請件数は前年度に比べて235件減少し4,775件（同4.7%減）であった。（第2図）
- ② 民事上の個別労働紛争の解決を図るため、この制度では、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会\*によるあっせんを運用している。
- ③ 都道府県労働局長による助言・指導とは、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、被申出人に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度である。
- ④ 紛争調整委員会によるあっせんとは、弁護士、大学教授等の紛争調整委員が、紛争当事者の間に公平・中立な第三者として入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度である。

※ 紛争調整委員会とは、労働問題の専門家である学識経験者によりあっせんを行うために組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員（総計381名）のうちから事案ごとに指名される3名のあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施し、あっせん委員は双方から求められた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示する。

## 第2図 助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移



### (2) 助言・指導申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」が増加、「解雇」「労働条件の引下げ」が減少（第4表）

- ① 平成27年度の助言・指導申出内容の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが2,049件(21.0%)、「解雇」が1,180件(12.1%)、「自己都合退職」が962件(9.9%)、「労働条件の引下げ」が804件(8.3%)と多くなっている。(第5表)
- ② 申出人は労働者が8,867件(99.4%)と大半を占め、事業主は58件(0.6%)であった。(別添3の4)
- ③ 紛争の当事者である労働者の就労形態は、「正社員」が4,219件(47.3%)、「パート・アルバイト」が2,117件(23.7%)、「期間契約社員」が1,548件(17.3%)、「派遣労働者」が561件(6.3%)であった。(第6表)

第4表 最近3か年度の主な紛争の動向  
(助言・指導申出件数)

	25年度	26年度	27年度
いじめ・嫌がらせ	2,046 (+17.9%)	1,955 (-4.4%)	2,049 (+4.8%)
解雇	1,547 (-14.6%)	1,303 (-15.8%)	1,180 (-9.4%)
自己都合退職	911 (+8.1%)	947 (+4.0%)	962 (+1.6%)
労働条件の引下げ	960 (-11.4%)	941 (-2.0%)	804 (-14.6%)

第5表 助言・指導申出件数の推移 (申出内容別)

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
18年度	1,593 27.2%	226 3.9%	352 6.0%	65 1.1%	328 5.6%	258 4.4%	611 10.4%	690 11.8%	564 9.6%	88 1.5%	89 1.5%	991 16.9%	5,855 100%
19年度	1,632 24.0%	295 4.3%	521 7.7%	107 1.6%	363 5.3%	315 4.6%	809 11.9%	721 10.6%	759 11.2%	107 1.6%	64 0.9%	1,108 16.3%	6,801 100%
20年度	1,977 25.1%	429 5.5%	598 7.6%	109 1.4%	421 5.4%	375 4.8%	826 10.5%	764 9.7%	997 12.7%	135 1.7%	102 1.3%	1,132 14.4%	7,865 100%
21年度	1,986 24.4%	472 5.8%	719 8.8%	102 1.3%	418 5.1%	408 5.0%	918 11.3%	749 9.2%	1,000 12.3%	204 2.5%	80 1.0%	1,093 13.4%	8,149 100%
22年度	1,710 21.2%	504 6.2%	696 8.6%	104 1.3%	500 6.2%	353 4.4%	840 10.4%	1,018 12.6%	1,072 13.3%	177 2.2%	86 1.1%	1,024 12.7%	8,084 100%
23年度	2,006 19.6%	567 5.6%	890 8.7%	116 1.1%	707 6.9%	414 4.1%	988 9.7%	1,237 12.1%	1,466 14.4%	329 3.2%	98 1.0%	1,392 13.6%	10,210 100%
24年度	1,811 16.3%	601 5.4%	900 8.1%	127 1.1%	843 7.6%	443 4.0%	1,084 9.8%	1,693 15.3%	1,735 15.6%	344 3.1%	123 1.1%	1,385 12.5%	11,089 100%
25年度	1,547 14.4%	626 5.8%	858 8.0%	111 1.0%	911 8.5%	465 4.3%	960 8.9%	1,561 14.5%	2,046 19.0%	378 3.5%	90 0.8%	1,215 11.3%	10,768 100%
26年度	1,303 12.6%	566 5.5%	745 7.2%	102 1.0%	947 9.2%	467 4.5%	941 9.1%	1,610 15.6%	1,955 18.9%	331 3.2%	99 1.0%	1,282 12.4%	10,348 100%
27年度	1,180 12.1%	534 5.5%	662 6.8%	93 1.0%	962 9.9%	450 4.6%	804 8.3%	1,471 15.1%	2,049 21.0%	414 4.2%	106 1.1%	1,017 10.4%	9,742 100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体 (内訳延べ合計件数) に占める割合。  
下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。  
なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。



第6表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
18年度	3,125	1,227	416	549	444	5,761
	54.2%	21.3%	7.2%	9.5%	7.7%	100%
19年度	3,449	1,406	594	693	510	6,652
	51.8%	21.1%	8.9%	10.4%	7.7%	100%
20年度	3,761	1,536	731	980	584	7,592
	49.5%	20.2%	9.6%	12.9%	7.7%	100%
21年度	4,006	1,796	348	1,080	548	7,778
	51.5%	23.1%	4.5%	13.9%	7.0%	100%
22年度	3,715	1,823	356	1,297	501	7,692
	48.3%	23.7%	4.6%	16.9%	6.5%	100%
23年度	4,654	2,353	497	1,517	569	9,590
	48.5%	24.5%	5.2%	15.8%	5.9%	100%
24年度	5,027	2,404	658	1,682	592	10,363
	48.5%	23.2%	6.3%	16.2%	5.7%	100%
25年度	4,895	2,392	557	1,685	495	10,024
	48.8%	23.9%	5.6%	16.8%	4.9%	100%
26年度	4,630	2,171	570	1,590	510	9,471
	48.9%	22.9%	6.0%	16.8%	5.4%	100%
27年度	4,219	2,117	561	1,548	480	8,925
	47.3%	23.7%	6.3%	17.3%	5.4%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となっている労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象の労働者の就労形態を計上。

### (3) あっせん申請内容は、「退職勧奨」が減少、「いじめ・嫌がらせ」「雇止め」「自己都合退職」は前年度並み（第7表）

- ① 平成27年度のあっせん申請内容の内訳を見ると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが1,451件（27.2%）、「解雇」が1,318件（24.7%）、「雇止め」が493件（9.2%）、「退職勧奨」が368件（6.9%）と多くなっている。（第8表）
- ② 申請人は労働者が4,683件（98.1%）と大半を占め、事業主は81件（1.7%）、労使双方からの申請は11件（0.2%）であった。（別添3の4）
- ③ 紛争の当事者である労働者の就労形態は、「正社員」が2,273件（47.6%）「パート・アルバイト」が950件（19.9%）、「期間契約社員」が967件（20.3%）、「派遣労働者」が300件（6.3%）であった。（第9表）

第7表 最近3か年度の主な紛争の動向（あっせん申請件数）

	25年度	26年度	27年度
いじめ・嫌がらせ	1,474 (+13.6%)	1,473 (-0.1%)	1,451 (-1.5%)
解雇	1,614 (-15.2%)	1,392 (-13.8%)	1,318 (-5.3%)
雇止め	548 (+6.4%)	480 (-12.4%)	493 (+2.7%)
退職勧奨	470 (-18.1%)	422 (-10.2%)	368 (-12.8%)
自己都合退職	109 (-37.4%)	149 (+36.7%)	151 (+1.3%)

※（ ）内は対前年度比

※ なお、内訳延べ合計件数は、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したものの。

第8表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数
18年度	2,823 39.4%	323 4.5%	484 6.8%	190 2.7%	197 2.7%	219 3.1%	595 8.3%	531 7.4%	931 13.0%	66 0.9%	805 11.2%	7,164 100%
19年度	2,771 37.4%	380 5.1%	590 8.0%	182 2.5%	189 2.6%	238 3.2%	641 8.6%	578 7.8%	1,118 15.1%	84 1.1%	640 8.6%	7,411 100%
20年度	3,503 39.6%	526 6.0%	606 6.9%	235 2.7%	189 2.1%	281 3.2%	751 8.5%	525 5.9%	1,340 15.2%	82 0.9%	798 9.0%	8,836 100%
21年度	3,404 41.9%	603 7.4%	607 7.5%	202 2.5%	176 2.2%	190 2.3%	709 8.7%	433 5.3%	1,045 12.9%	56 0.7%	707 8.7%	8,132 100%
22年度	2,510 37.5%	533 8.0%	507 7.6%	154 2.3%	111 1.7%	177 2.6%	554 8.3%	523 7.8%	965 14.4%	69 1.0%	588 8.8%	6,691 100%
23年度	2,415 35.2%	609 8.9%	523 7.6%	165 2.4%	182 2.7%	194 2.8%	597 8.7%	432 6.3%	1,121 16.4%	58 0.8%	559 8.2%	6,855 100%
24年度	1,904 29.7%	515 8.0%	574 8.9%	150 2.3%	174 2.7%	178 2.8%	515 8.0%	599 9.3%	1,297 20.2%	90 1.4%	423 6.6%	6,419 100%
25年度	1,614 26.6%	548 9.0%	470 7.8%	146 2.4%	109 1.8%	175 2.9%	546 9.0%	548 9.0%	1,474 24.3%	77 1.3%	355 5.9%	6,062 100%
26年度	1,392 25.2%	480 8.7%	422 7.7%	114 2.1%	149 2.7%	135 2.4%	382 6.9%	496 9.0%	1,473 26.7%	83 1.5%	387 7.0%	5,513 100%
27年度	1,318 24.7%	493 9.2%	368 6.9%	107 2.0%	151 2.8%	152 2.8%	349 6.5%	544 10.2%	1,451 27.2%	64 1.2%	338 6.3%	5,335 100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したものの。

第9表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
18年度	4,051	1,326	450	698	399	6,924
	58.5%	19.2%	6.5%	10.1%	5.8%	100%
19年度	4,109	1,318	532	828	359	7,146
	57.5%	18.4%	7.4%	11.6%	5.0%	100%
20年度	4,668	1,470	818	1,012	489	8,457
	55.2%	17.4%	9.7%	12.0%	5.8%	100%
21年度	4,256	1,470	458	1,095	542	7,821
	54.4%	18.8%	5.9%	14.0%	6.9%	100%
22年度	3,159	1,291	350	1,044	546	6,390
	49.4%	20.2%	5.5%	16.3%	8.5%	100%
23年度	3,281	1,239	379	1,165	446	6,510
	50.4%	19.0%	5.8%	17.9%	6.9%	100%
24年度	3,007	1,182	327	1,063	468	6,047
	49.7%	19.5%	5.4%	17.6%	7.7%	100%
25年度	2,823	1,211	339	1,059	280	5,712
	49.4%	21.2%	5.9%	18.5%	4.9%	100%
26年度	2,381	1,010	335	983	301	5,010
	47.5%	20.2%	6.7%	19.6%	6.0%	100%
27年度	2,273	950	300	967	285	4,775
	47.6%	19.9%	6.3%	20.3%	6.0%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からのあっせんの申請については、紛争の対象の労働者の就労形態を計上。

### 3 都道府県労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの処理状況

#### (1) 助言・指導は1か月以内に99.1%処理

① 助言・指導の申出があったものの中で、平成27年度内に処理<sup>※</sup>したものは8,954件であった。このうち、助言・指導を実施したものは8,616件（96.2%）、申出が取り下げられたものは224件（2.5%）、処理が打ち切られたものは92件（1.0%）であった。（別添3の4）

② 平成27年度に処理した8,954件のうち、1か月以内に処理したものは8,874件（99.1%）であり、概ね1か月以内に処理している。（第10表）

※ 助言・指導における処理の区分には、助言・指導の実施、取下げ、打ち切り、その他がある。取下げとは、申出人が自発的に申出を取り下げることによって助言・指導を終了すること。打ち切りとは、紛争当事者の一方と長期間連絡が取れないなどの理由でやむを得ず助言・指導を終了すること。その他とは、助言・指導の過程で制度対象外の事案（裁判で係争中の事案など）であることが判明した場合などである。

第10表 1か月以内に処理した助言・指導処理件数の推移

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
件数	5,372	6,295	7,250	7,405	7,490	9,270	10,019	9,677	9,193	8,874
(全体に占める割合)	(93.4%)	(95.5%)	(96.1%)	(95.6%)	(97.6%)	(96.8%)	(97.4%)	(96.4%)	(97.3%)	(99.1%)

## (2) あっせんの処理実績は参加率57.0%、合意率39.3%

- ① あっせんの申請がなされた場合、紛争当事者の双方が参加した場合にはあっせんが開催され、合意または打ち切りとなる。紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打ち切りとなる。(第3図)

平成27年度においては、紛争当事者の双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは2,666件(57.0%)であった。(第11表)

- ② また、平成27年度に申請のあった4,775件のうち、平成27年度内に処理<sup>※1</sup>したあっせんは4,679件。そのうち合意が成立したものは、1,837件(39.3%)であった。(第12表)  
(別添3の4)

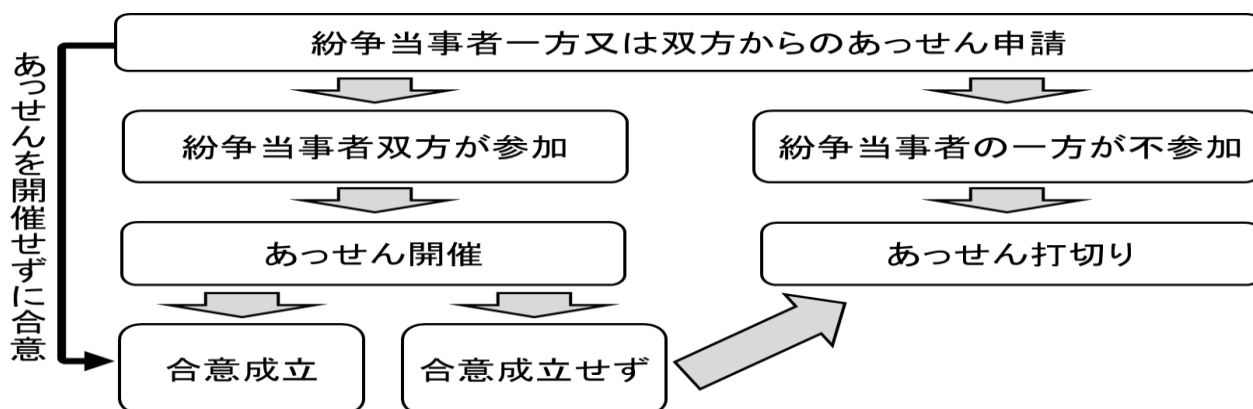
合意が成立したもののうち、あっせんを開催せずに合意したものは117件(2.5%<sup>※2</sup>)であった。(別添3の4)

合意が成立したものの以外では、申請人の都合により取り下げられたものは218件(4.7%)、あっせんが打ち切られたものは2,619件(56.0%)であった。打ち切られたもののうち、紛争当事者の一方が不参加であったものは1,677件(35.8%<sup>※3</sup>)であった。(別添3の4)

※1 あっせんにおける処理の区分には、当事者間の合意の成立、申請の取下げ、打ち切り、その他がある。申請の取下げとは、申請人が自発的に申請を取り下げた場合に紛争調整委員の判断であっせんに終了すること。打ち切りとは、紛争当事者の一方の不参加またはあっせんの結果合意が成立しなかったなどの場合に、紛争調整委員の判断であっせんに終了すること。その他とは、あっせんの過程で制度対象外の事案(裁判で係争中の事案など)であることが判明した場合などである。

※2・3 平成27年度内に処理したあっせん4,679件に占める比率。

### 第3図 あっせんフローチャート



第11表 紛争当事者双方のあっせんの参加率の推移

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
紛争当事者双方の あっせん参加件数	3,372	3,168	3,128	2,735	2,666
(全体に占める割合)	(53.0%)	(52.3%)	(55.0%)	(54.2%)	(57.0%)

第12表 あっせんにおける合意率の推移

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
合意件数	2,438	2,272	2,225	1,895	1,837
(全体に占める割合)	(38.3%)	(37.5%)	(39.1%)	(37.6%)	(39.3%)

### (3) あっせんは2か月以内に90.1%処理

平成27年度内に処理した4,679件のうち、1か月以内に処理したものが2,113件(45.2%)、1か月を超えて2か月以内に処理したものが2,101件(44.9%)であり、2か月以内に4,214件(90.1%)処理している。(第13表、別添3の4)

第13表 2か月以内に処理したあっせん処理件数の推移

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
件数	6,396	6,484	7,299	7,325	6,005	6,014	5,683	5,229	4,639	4,214
(全体に占める割合)	(94.2%)	(92.2%)	(92.2%)	(90.5%)	(93.6%)	(94.5%)	(93.8%)	(92.0%)	(92.0%)	(90.1%)

## 4 過去3か年度の運用状況（概要）

（平成27年4月1日～平成28年3月31日）

※（ ）内は平成26年度、《 》内は平成25年度の実績

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 1,034,936 件 ( 1,033,047 ) 《 1,050,042 》					
相談者の種類					
労働者	618,091 件 ( 616,613 ) 《 630,070 》	事業主	291,303 件 ( 292,400 ) 《 298,031 》	その他	125,542 件 ( 124,034 ) 《 121,941 》
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 245,125 件 ( 238,806 ) 《 245,783 》					
① 相談者の種類					
労働者	200,969 件 ( 195,198 ) 《 199,123 》	事業主	24,507 件 ( 24,766 ) 《 27,530 》	その他	19,649 件 ( 18,842 ) 《 19,130 》
② 労働者の就労状況					
正社員	92,624 件 ( 91,111 ) 《 97,573 》	パート・アルバイト	39,841 件 ( 38,583 ) 《 40,604 》	派遣労働者	10,549 件 ( 10,399 ) 《 10,031 》
期間契約社員	25,732 件 ( 26,128 ) 《 26,696 》	その他	76,379 件 ( 72,585 ) 《 70,879 》		
③ 紛争の内容 [※内訳が複数にまたがる事もあるため、合計が 297,577 件になる。 ( 290,625 ) 《 300,113 》 ]					
普通解雇	30,218 件 ( 30,796 ) 《 34,533 》	整理解雇	3,487 件 ( 3,845 ) 《 4,548 》	懲戒解雇	4,082 件 ( 4,325 ) 《 4,875 》
雇止め	11,997 件 ( 12,163 ) 《 12,780 》	退職勧奨	22,110 件 ( 21,928 ) 《 25,041 》	採用内定取消	1,604 件 ( 1,639 ) 《 1,813 》
自己都合退職	37,648 件 ( 34,626 ) 《 33,049 》	出向・配置転換	9,864 件 ( 9,458 ) 《 9,748 》	労働条件の引下げ	26,392 件 ( 28,015 ) 《 30,067 》
その他の労働条件	37,177 件 ( 36,026 ) 《 37,811 》	いじめ・嫌がらせ	66,566 件 ( 62,191 ) 《 59,197 》	雇用管理等	5,422 件 ( 5,127 ) 《 5,928 》
募集・採用	3,041 件 ( 2,819 ) 《 3,025 》	その他	37,969 件 ( 37,667 ) 《 37,698 》		
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 助言・指導の申出件数 8,925 件 ( 9,471 ) 《 10,024 》					
① 申出人の種類					
労働者	8,867 件 ( 9,376 ) 《 9,951 》	事業主	58 件 ( 95 ) 《 73 》		
② 労働者の就労状況					
正社員	4,219 件 ( 4,630 ) 《 4,895 》	パート・アルバイト	2,117 件 ( 2,171 ) 《 2,392 》	派遣労働者	561 件 ( 570 ) 《 557 》
期間契約社員	1,548 件 ( 1,590 ) 《 1,685 》	その他	480 件 ( 510 ) 《 495 》		
③ 紛争の内容 [※内訳が複数にまたがる事もあるため、合計が 9,742 件になる。 ( 10,348 ) 《 10,768 》 ]					
普通解雇	1,007 件 ( 1,117 ) 《 1,301 》	整理解雇	87 件 ( 95 ) 《 143 》	懲戒解雇	86 件 ( 91 ) 《 103 》
雇止め	534 件 ( 566 ) 《 626 》	退職勧奨	662 件 ( 745 ) 《 858 》	採用内定取消	93 件 ( 102 ) 《 111 》
自己都合退職	962 件 ( 947 ) 《 911 》	出向・配置転換	450 件 ( 467 ) 《 465 》	労働条件の引下げ	804 件 ( 941 ) 《 960 》
その他の労働条件	1,471 件 ( 1,610 ) 《 1,561 》	いじめ・嫌がらせ	2,049 件 ( 1,955 ) 《 2,046 》	雇用管理等	414 件 ( 331 ) 《 378 》
募集・採用	106 件 ( 99 ) 《 90 》	その他	1,017 件 ( 1,282 ) 《 1,215 》		

(2) 年度内に助言・指導の申出を処理した件数	8,954 件	( 9,452 )	《 10,037 》	
<b>処理の区分</b>				
助言を実施	8,616 件 ( 9,104 ) 《 9,693 》	指導を実施	0 件 ( 0 ) 《 0 》	
取下げ	224 件 ( 241 ) 《 262 》	打切り	92 件 ( 81 ) 《 62 》	
		その他	22 件 ( 26 ) 《 20 》	
<b>4.紛争調整委員会によるあっせんの件数</b>				
(1) あっせんの申請件数	4,775 件	( 5,010 )	《 5,712 》	
<b>① 申請人の種類</b>				
労働者	4,683 件 ( 4,918 ) 《 5,610 》	事業主	81 件 ( 81 ) 《 99 》	
		労使双方	11 件 ( 11 ) 《 3 》	
<b>② 労働者の就労状況</b>				
正社員	2,273 件 ( 2,381 ) 《 2,823 》	パート・アルバイト	950 件 ( 1,010 ) 《 1,211 》	
期間契約社員	967 件 ( 983 ) 《 1,059 》	その他	285 件 ( 301 ) 《 280 》	
		派遣労働者	300 件 ( 335 ) 《 339 》	
<b>③ 紛争の内容</b>				
〔※内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 5,335 件になる。〕 ( 5,513 ) 《 6,062 》				
普通解雇	1,120 件 ( 1,181 ) 《 1,353 》	整理解雇	129 件 ( 160 ) 《 163 》	
雇止め	493 件 ( 480 ) 《 548 》	退職勧奨	368 件 ( 422 ) 《 470 》	
自己都合退職	151 件 ( 149 ) 《 109 》	出向・配置転換	152 件 ( 135 ) 《 175 》	
その他の労働条件	544 件 ( 496 ) 《 548 》	いじめ・嫌がらせ	1,451 件 ( 1,473 ) 《 1,474 》	
その他	338 件 ( 387 ) 《 355 》		懲戒解雇	69 件 ( 51 ) 《 98 》
			採用内定取消	107 件 ( 114 ) 《 146 》
			労働条件の引下げ	349 件 ( 382 ) 《 546 》
			雇用管理等	64 件 ( 83 ) 《 77 》
(2) 年度内にあっせんの申請を処理した件数	4,679 件	( 5,045 )	《 5,688 》	
当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの 2,666 件 ( 2,735 ) 《 3,128 》				
<b>① 処理の区分</b>				
当事者間の合意の成立	1,837 件 ( 1,895 ) 《 2,225 》	うちあっせんを開催せずに合意したもの	117 件 ( 91 ) 《 127 》	
申請の取下げ	218 件 ( 277 ) 《 307 》	その他	5 件 ( 23 ) 《 15 》	
打切り	2,619 件 ( 2,850 ) 《 3,141 》	うち不参加による打切り	1,677 件 ( 1,934 ) 《 2,102 》	
<b>② 処理の期間</b>				
1か月以内	2,113 件 ( 2,458 ) 《 2,842 》	1ヶ月を超えて2か月以内	2,101 件 ( 2,181 ) 《 2,387 》	
		2か月以内	4,214 件 ( 4,639 ) 《 5,229 》	

【参考】

平成27年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 3,389件 (平成26年 3,254件)

平成27年労働審判事件の新受件数 3,679件 (平成26年 3,416件)

【最高裁判所調べ。ただし、平成27年の数値は速報値。】

## 5 都道府県別の運用状況

(平成27年4月1日～平成28年3月31日)

労働局名	総合労働相談件数	民事上の 個別労働紛争 相談件数	労働局長の 助言・指導 申出件数	紛争調整委員会の あつせん 申請件数
1 北海道	36,254	8,187	202	230
2 青森	10,590	2,763	89	48
3 岩手	10,599	2,908	165	52
4 宮城	21,706	5,875	193	87
5 秋田	6,856	2,863	80	48
6 山形	9,809	2,978	208	48
7 福島	17,175	5,721	33	49
8 茨城	20,590	5,352	192	67
9 栃木	13,031	2,802	113	102
10 群馬	16,398	4,983	122	42
11 埼玉	54,746	10,939	620	222
12 千葉	40,290	7,376	354	97
13 東京都	121,601	25,337	651	1,031
14 神奈川県	49,135	12,930	286	185
15 新潟	13,872	4,078	150	60
16 富山	6,411	1,800	53	37
17 石川	7,071	2,530	126	48
18 福井	5,797	1,866	77	34
19 山梨	5,764	1,208	19	13
20 長野	16,464	5,750	101	132
21 岐阜	15,837	4,098	62	45
22 静岡	34,376	5,950	497	164
23 愛知	78,219	16,312	609	288
24 三重	14,018	3,366	146	32
25 滋賀	12,409	2,854	252	80
26 京都	22,633	7,991	261	95
27 大阪	110,418	19,183	657	408
28 兵庫	52,237	15,765	878	222
29 奈良	9,249	1,883	89	82
30 和歌山	6,080	1,031	49	12
31 鳥取	4,132	1,572	76	32
32 島根	5,355	1,804	64	30
33 岡山	14,135	3,258	76	83
34 広島	27,486	6,932	123	67
35 山口	11,831	2,630	192	30
36 徳島	9,873	1,623	73	18
37 香川	7,408	1,956	69	15
38 愛媛	9,762	2,481	136	42
39 高知	4,777	1,293	40	26
40 福岡	43,107	6,534	217	61
41 佐賀	7,987	2,202	17	33
42 長崎	9,545	2,921	113	36
43 熊本	9,188	3,062	162	52
44 大分	6,111	1,923	60	17
45 宮崎	8,835	2,396	59	50
46 鹿児島	7,528	3,363	50	55
47 沖縄	8,241	2,496	64	68
計	1,034,936	245,125	8,925	4,775



## 平成 27 年度助言・指導及びあっせんの事例

### 【助言・指導の例】

事例 1 : いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、先輩社員から、毎日、「のろい」「気が利かない」「やめたらどう」などと侮辱的な発言を受けていた。店長に、先輩社員の発言が辛いことを訴えたが、「口が悪いから」というだけで対応してくれなかった。</p> <p>先輩社員とは別の部門に異動したいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主に対し、<u>パワーハラスメントの提言で示されている類型（２）侮辱・ひどい暴言について説明し、先輩社員の行為が該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、先輩社員に必要な指導をするほか、申出人が先輩社員と別部門に異動することで解決したい意向を示していることも踏まえ話し合うなどの対応をとるよう助言</u>した。</li> <li>・助言に基づき、責任者から先輩社員に注意し、申出人の意向のとおり、申出人は先輩社員と別の部門に異動することが認められた。</li> </ul>

事例 2 : 解雇に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、会社の繁忙期に対応する要員として、約 1 か月半の有期契約を締結して勤務していた。その契約期間の途中に、見込んでいた受注が急になくなったことを理由として、即日解雇を言い渡された。</p> <p>契約期間途中の解雇に納得がいかないため、<u>話し合いをして納得のいく形で解決したい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主に対して、<u>期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないことを説明し、法令に沿った解決に向けて申出人と話し合うなどの対応をとるよう助言</u>した。</li> <li>・助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、期間満了まで働いたとしたら支払われたであろう金額以上の 10 万円（慰謝料含む）の支払いがされることになった。</li> </ul>

事例 3 : 自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、正社員として勤務していたが、ノルマや賞与への不満から会社を辞めることを決意し、会社に退職の意思を伝えた。会社からは、1か月以上先の日付でしか退職を認めないと強く主張されている。</p> <p>次の就職先も決まっているので、<u>2週間後までには何とか円満に退職したい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主に対して、<u>雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、法令に沿った解決に向けて申出人と話し合うよう助言</u>した。</li> <li>・助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、紛争当事者間で納得した上で、2週間後の日付で退職することになった。</li> </ul>

事例 4 : 労働条件の引下げに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、これまで責任者として仕事をしてきたが、家庭の事情などから責任者を外してもらった結果、責任者手当などが支給されなくなり、賃金の総額が下がったが、やむを得ないことと考えている。しかしながら、その後、上司から責任者に戻って欲しい、戻らなければさらに基本給を引き下げると言われた。</p> <p>賃金を下げられるのは困るので、<u>今のままの条件で（責任者に戻らないが、基本給も引き下げられずに）勤務したい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主に対して、<u>労働契約の内容である賃金は、使用者と労働者が合意することなく、一方的に変更することはできないことを説明し、申出人と話し合うよう助言</u>した。</li> <li>・助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、責任者に戻らなくとも、賃金を引き下げることとはしないこととなった。</li> </ul>

## 【あっせんの例】

事例1： いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、1年の有期労働契約を締結して勤務していたが、リーダーから無視、机を蹴るなどの言動を受け、さらには、通常の2倍以上の仕事量を押しつけられるようになり、このような職場環境で仕事を続けることは困難と考え、退職した。その後、会社側と数回、話し合いをしたが解決には至らないままである。</p> <p><u>契約期間満了まで数か月を残して退職せざるを得なかったことに対し、30万円程度の金銭補償を求めたい</u>としてあっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、リーダーに多少度を超える言動があったものの、パワーハラスメントとされる言動まではなかったと主張したが、問題を解決するために、解決金として15万円を支払う考えを示した。</li> <li>申請人は提示された解決金額について同意したため、<u>解決金として15万円（賃金1か月分相当）を支払う</u>ことで合意が成立し、解決した。</li> </ul>

事例2： 解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申出人は正社員として勤務していたが、ある日、即日解雇を言い渡され、その日に解雇予告手当の支払いを受けた。後日、送付されてきた退職証明書には、解雇理由として「職務中の携帯電話の不適切使用」などが記載されており、他の者も同様に仕事に携帯電話を使用しているのに、自分だけがそのような理由で解雇されることに納得がいかない。</p> <p>このため、<u>解雇を撤回するか、もしくは経済的損失・精神的苦痛に対する補償として賃金10か月分相当の200万円の支払いを求めたい</u>としてあっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、申請人が業務中に頻繁に携帯メールのやりとりをするなど目に余る行為があった。申請人の復職には応じられないが、問題の解決を望んでおり、解決金として申請人の賃金3か月分相当の50万円を支払う考えを示した。</li> <li>これを受けて、あっせん委員が、申請人に対し、解決のために金額の譲歩の考えを確認したところ、80万円程度であれば譲歩可能である旨考えが示された。</li> <li>あっせん委員が、再度、被申請人に解決のための譲歩を促したところ、被申請人は申請人が提示した解決金額について同意したため、<u>解決金として80万円支払うことで合意が成立</u>し、解決した。</li> </ul>

事例 3 : 雇止めに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、1か月の有期労働契約を結んで働いていた。採用された際の会社側からの説明では、5か月間は1か月の有期契約が自動更新されるとのことであったが、働き始めて間もなく、勤務成績不良などを理由に、最初の契約期間の満了をもって契約更新をしないとの通告を受けた。</p> <p>契約更新をしない理由に納得がいかないため、<u>当初の契約の通り、5か月間働いていたとしたら受け取っていたはずの賃金相当額の約 80 万円と慰謝料 10 万円の支払いを求めたい</u>としてあっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・あっせん委員が双方の主張を聞き、被申請人に対し、解決の方向性を確認したところ、問題を解決するために、解決金として約 20 万円を支払う考えを示した。</li> <li>・申請人は提示された解決金額について、最終的には同意したため、<u>解決金として約 20 万円を支払うことで合意</u>が成立し、解決した。</li> </ul>

事例 4 : 退職勧奨に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、試用期間 6 か月の正社員として採用されて働いていたが、採用から 2 か月たった頃に、社長から「職務不適格」という理由で、1 か月後までに退職するよう退職勧奨を受けた。わずか 2 か月あまりで、特段指導をするわけでもなく、退職勧奨をすることは到底納得いかない。</p> <p>会社との信頼関係がなくなったので働き続けることは望まないが、<u>次の仕事が見つかるまでの間の経済的損害として賃金 3 か月分相当の 100 万円の支払いを求めたい</u>としてあっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、会社の要求と申請人能力のミスマッチがあったため、早く伝えたほうがよいと思い退職を勧めたものであるが、迅速な解決を望んでいるため、ある程度の和解案に応じるつもりがある考えを示した。</li> <li>・解決金として双方譲歩可能な金額を確認し、調整した結果、<u>解決金として 40 万円を支払うことで合意</u>が成立し、解決した。</li> </ul>