



平成25年度上半期 福井労働局における

個別労働紛争解決制度の運用状況

—— パワハラを訴えるいじめ・嫌がらせに関する相談が増加 ——

- 1 福井労働局（局長：谷藤 仁）は、個々の労働者と事業主との間における紛争の簡易、迅速な解決を目指す「個別労働紛争解決制度」の平成25年度上半期（平成25年4月～9月）の運用状況を取りまとめた。
- 2 県内には、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するため、5か所（福井労働局、福井・武生・敦賀・大野の各労働基準監督署内）の総合労働相談コーナーを置いているが、社会経済情勢の変化とともに、働き方や労働者の価値観の変化、多様化を反映して、下記のとおり、多くの相談・紛争が寄せられた。

◎ 福井労働局における個別労働紛争解決制度の運用状況

（平成25年度上半期）

1	総合労働相談件数	3, 159 件 (13.5%減)
2	民事上の個別労働紛争相談件数 (*1)	1, 074 件 (12.0%減)
3	助言・指導申出受付件数 (*2)	82 件 (2.4%減)
4	あっせん申請受理件数 (*3)	22 件 (10.0%増)

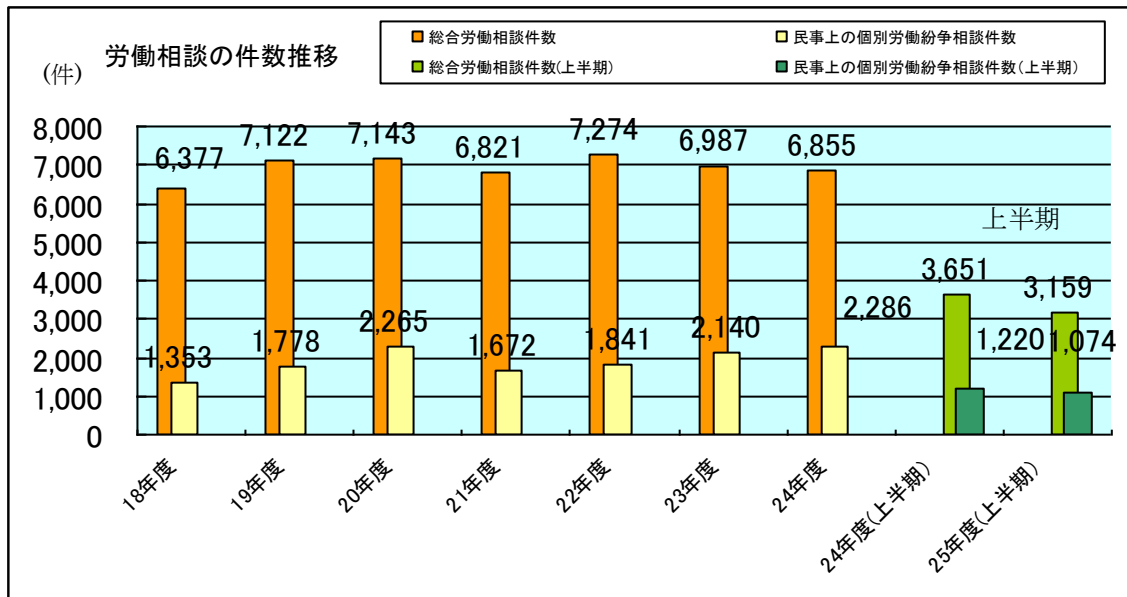
() 内は、前年同時期と比較したもの。

- (*1) 民事上の個別労働紛争相談件数とは、労働条件その他労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との間の紛争で、法令違反には該当しない民事上のトラブルを言います。
- (*2) 助言・指導とは、都道府県労働局長が紛争当事者間の個別労働紛争の原因となっている問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に話し合いを行うなど紛争を解決することを促すものです。
- (*3) あっせんとは、弁護士、社会保険労務士等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争当事者双方の主張の要点を確認し、紛争の解決に向けて円満な解決を図るものです。

1 労働相談の受付状況

(1) 総合労働相談について

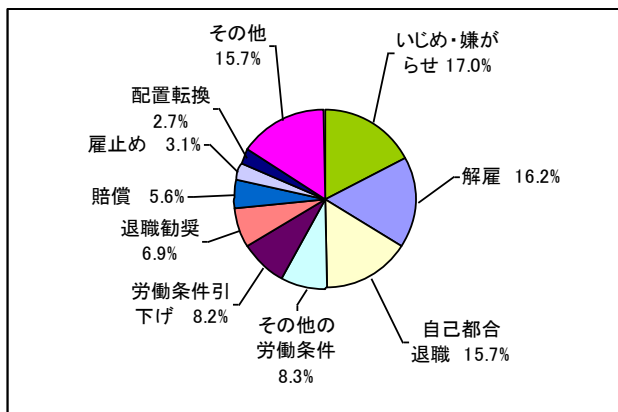
平成25年度上半期に寄せられた総合労働相談は3,159件で、労働者、事業者等から幅広く相談が寄せられた。



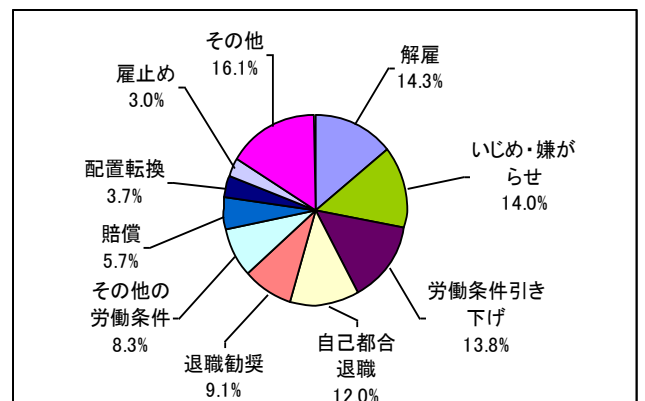
(2) 民事上の個別労働紛争相談について

上記の総合労働相談のうち、職場でのいじめ・嫌がらせ、解雇等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談は1,074件であった。このうち、いじめ・嫌がらせに関するものが17.0%と最も多く、次いで、解雇が16.2%、自己都合退職が15.7%、その他の労働条件が8.3%、労働条件引下げが8.2%と続いている。平成25年度上半期の傾向として、「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、続いて「解雇」「自己都合退職」に係る紛争が多い。昨年同期比では「解雇」が最も多かったが、近年パワーハラスメント等に対する意識が向上しており、「いじめ・嫌がらせ」が「解雇」を上回った。

平成25年度上半期 民事上の個別労働紛争の相談内訳

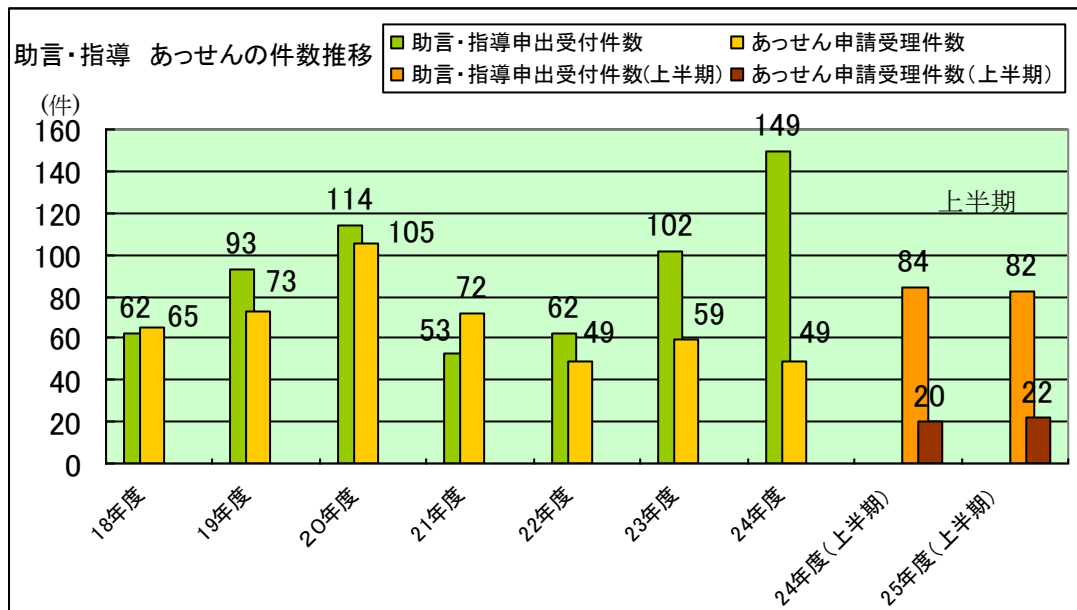


参考 平成24年度上半期の相談内訳



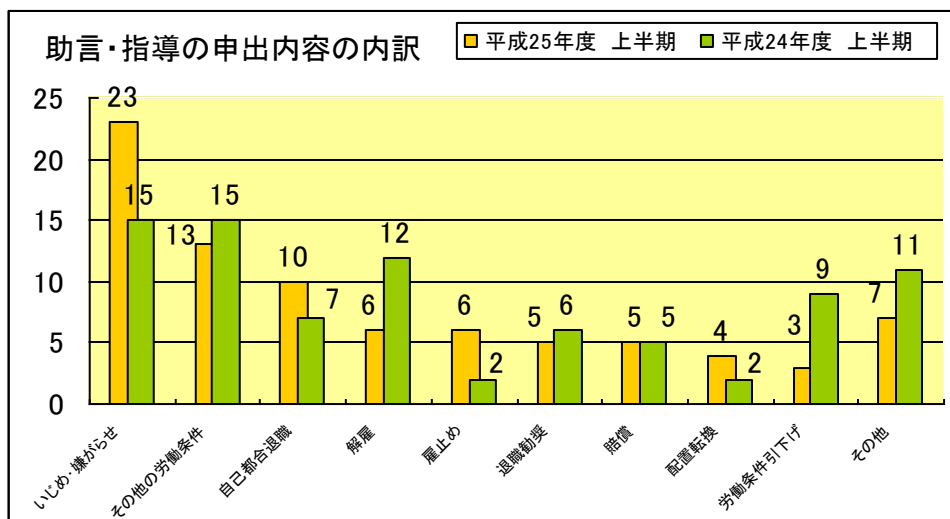
2 福井労働局長による助言・指導及び福井紛争調整委員会によるあっせん

平成 25 年度上半期における助言・指導の申出受付は 82 件、福井紛争調整委員会によるあっせん申請受理は 22 件となっている。



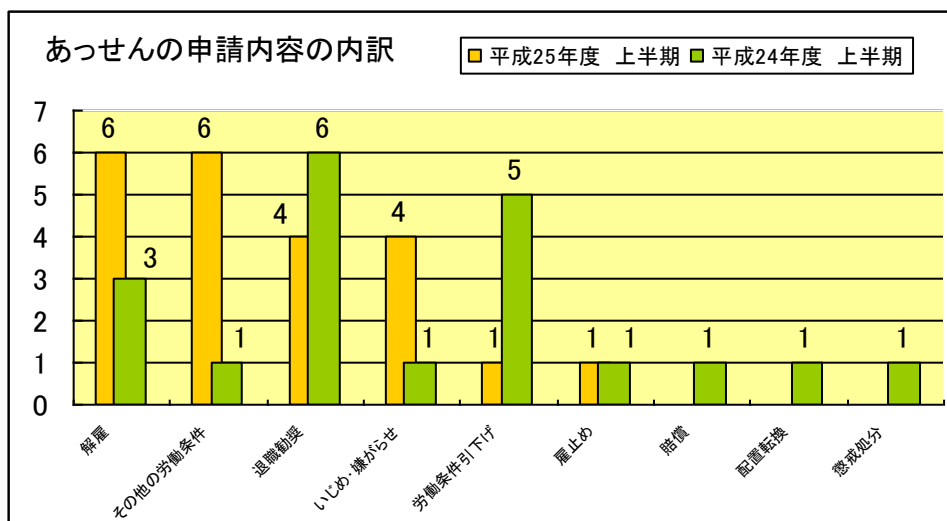
(1) 助言・指導について

平成 25 年度上半期の助言・指導における主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが 23 件と最も多く、次にその他の労働条件に関するものが 13 件、自己都合退職に関するものが 10 件と続いている。平成 25 年度上半期の傾向として、職場の人間関係に悩む相談が多く寄せられており、特にパワーハラスメントの被害を訴える等いじめ・嫌がらせに関して、速やかな助言・指導や早期の解決を求める事例が増加している。



(2) 福井紛争調整委員会のあっせんについて

平成 25 年度上半期のあっせん申請における主な内容は、解雇とその他の労働条件に関するものが 6 件と最も多く、次いで退職勧奨といじめ・嫌がらせに関するものが 4 件、労働条件引下げと雇止めに関するものが 1 件となっている。平成 24 年度上半期は、退職勧奨に関するものが最も多かったが、平成 25 年度上半期においても、退職勧奨、解雇といった事業主都合による離職に関する紛争が多い。



(3) 助言・指導、福井紛争調整委員会のあっせんの処理期間

平成 25 年度上半期における助言・指導の処理期間は、すべて 1 カ月以内に終了している。また、同時期における福井紛争調整委員会のあっせんの処理期間は、1 カ月以内が 50.0%、1 カ月超 2 カ月以内が 46.4%で、全体の 96.4%が 2 カ月以内で終了している。

【県内総合労働相談コーナー一覧】

- 福井労働局総合労働相談コーナー (福井春山合同庁舎 14 階) ☎0776 (22) 3363
- 福井総合労働相談コーナー (福井労働基準監督署内) ☎0776 (54) 6167
- 武生総合労働相談コーナー (武生労働基準監督署内) ☎0778 (23) 1440
- 敦賀総合労働相談コーナー (敦賀労働基準監督署内) ☎0770 (22) 0745
- 大野総合労働相談コーナー (大野労働基準監督署内) ☎0779 (66) 3838

福井県内の助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

<事例1：小売業に勤務するパート・アルバイト店員からの いじめ・嫌がらせに係る助言・指導>

相談者は小売業の品出し業務に従事してきたが、先輩格の同僚から暴力的・威圧的な態度、罵声を伴った叱責を受けており、上司も相談者の職場環境を放置した状態が続いたため、最終的に退職に追い込まれたことから、総合労働相談コーナーに助言・指導を申し出たもの。

通常甘受すべき程度を超えて精神的苦痛を与える職場でのいじめ・嫌がらせは人格権・自由権の侵害に当たる可能性があるとの総合労働相談コーナーからの助言・指導により、職場環境の改善に向けての話し合いが進められた結果、職場復帰ではなく相談者が自主的に退職する代わりに、勤務先が解決金を支払うことで双方が合意し、解決が図られた。

<事例2：販売業に勤務する正社員からの その他の労働条件に係る助言・指導>

相談者は約5年間勤務していたが、精神疾患が原因で体調不良が続いており、勤務先を欠勤していた。その後、体調が回復しないため、残った年次有給休暇を取得してから勤務先を退職したい旨連絡したが、年次有給休暇の消化について勤務先が難色を示したため、納得できないと総合労働相談コーナーに助言・指導を申し出たもの。

年次有給休暇は本来労働者の権利に属しており、勤務先の事業の運営に支障が生じる等で時季の変更を行わない限り、当然に取得できるとの総合労働相談コーナーからの助言・指導により、年次有給休暇の取得についての話し合いが進められ、速やかに付与することで解決が図られた。

<事例3：介護福祉業に勤務するパート・アルバイト労働者からの自己都合退職 に係る助言・指導>

相談者は、介護職に従事し、家庭の事情で当初は短時間勤務に従事していたが、その後勤務先の都合で休日出勤や夜勤を指示されるようになり、体調不良や不眠症に悩まされるようになり、退職を申し出たが、勤務先から認められなかったため、総合労働相談コーナーに助言・指導を申し出たもの。

退職を決意した経過や体調を勤務先に丁寧に説明し、業務の引継ぎにも配慮しながら、退職手続きを進めるよう総合労働相談コーナーからの助言・指導により、話し合いが進められ、円満に退職することで合意し、解決が図られた。

<事例4：派遣業に勤務する期間契約社員からの

雇止めに係る助言・指導>

相談者は派遣業に従事していたが、勤務先の業績不振に伴う人員削減を理由に雇止めを通告されたため、不当な雇止めで納得できないと総合労働相談コーナーに助言・指導を申し出たもの。

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは雇止めが認められない可能性が考えられるとの総合労働相談コーナーからの助言・指導により、相談者が雇止めに応じるかわりに、勤務先が解決金を支払うことで双方が合意し解決した。

あっせんの例

<事例1：飲食業に勤務する正社員からのいじめ・嫌がらせ及び退職勧奨に係るあっせん>

相談者は飲食店の厨房業務に従事していたが、病気で欠勤したことや調理のミス理由に上司から厳しい叱責や誹謗中傷を受け続け、代表者に相談したが、その後も職場環境が改善されないどころか賃金の減額及び退職勧奨を受けた。相談者は職場でのパワーハラスメントと退職勧奨に伴う経済的、精神的損害による支払いを求めてあっせん申請した。

あっせんにおいて、あっせん委員が双方の主張を調整し、相談者が自主的に退職するかわりに、勤務先が解決金を支払うことで双方が合意し解決した。

<事例2：飲食業に勤務するパート・アルバイト店員からの労働条件の引下げに係るあっせん>

相談者は飲食店の接客業務に従事していたが、顧客からの料理の注文を見落としミスを繰り返し犯したことを理由に勤務シフトを減らされ、同時に収入が大幅に減少した。相談者は違法な労働条件の引下げであると主張し、経済的、精神的損害による支払いを求めてあっせん申請した。

あっせんにおいて、あっせん委員が双方の主張を調整し、相談者が自主的に退職するかわりに、勤務先が解決金を支払うことで双方が合意し解決した。

福井労働局における個別労働紛争解決制度の運用状況について

平成 25 年上半期：平成 25 年 4 月 1 日～平成 25 年 9 月 30 日

() 内の件数は平成 24 年度上半期の実績

1	総合労働相談コーナーに寄せられた相談 3,159 件 (3,651 件)
	相談者の種類 労働者 1,808 件 (2,010 件) 事業主 821 件 (1,005) その他 530 件 (636 件)
2	民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 1,074 件 (1,220 件)
	①相談者の種類 労働者 863 件 (934 件) 事業主 99 件 (156 件) その他 112 件 (130 件)
	②紛争の内容《※内訳が複数にまたがる相談もあるため、平成 25 年上半期の紛争の内容の合計は 1,241 件、平成 24 年上半期の紛争の内容の合計は 1,417 件となる。》 いじめ・嫌がらせ 218 件 (199 件) 解雇 201 件 (202 件) 自己都合退職 195 件 (170 件) その他の労働条件 103 件 (118 件) 労働条件の引下げ 102 件 (195 件) 退職勧奨 86 件 (129 件) 賠償 69 件 (81 件) 雇止め 38 件 (42 件) 配置転換 34 件 (53 件) その他 195 件 (228 件)
3	都道府県労働局長による助言・指導の件数
	(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数 82 件 (84 件)
	紛争の内容 いじめ・嫌がらせ 23 件 (15 件) その他の労働条件 13 件 (15 件) 自己都合退職 10 件 (7 件) 解雇 6 件 (12 件) 雇止め 6 件 (2 件) 退職勧奨 5 件 (6 件) 賠償 5 件 (5 件) 配置転換 4 件 (2 件) 労働条件引下げ 3 件 (9 件) その他 7 件 (11 件)
	(2) 助言・指導の手続を終了した件数 82 件 (84 件)
	終了の区分 助言を実施 82 件 (84 件) 指導を実施 0 件 (0 件) 取下げ 0 件 (0 件) 打切り 0 件 (0 件) その他 0 件 (0 件)
4	紛争調整委員会によるあっせんの件数
	(1) あっせんの申請の受理を行った件数 22 件 (20 件)
	紛争の内容 解雇 6 件 (3 件) その他の労働条件 6 件 (1 件) 退職勧奨 4 件 (6 件) いじめ・嫌がらせ 4 件 (1 件) 労働条件引下げ 1 件 (5 件) 雇止め 1 件 (1 件) 賠償 0 件 (1 件) 配置転換 0 件 (1 件) 懲戒処分 0 件 (1 件)
	(2) あっせんの手続を終了した件数 28 件：うち 6 件は平成 24 年度に受理 (23 件：うち 3 件は平成 23 年度に受理)
	終了の区分 当事者間の合意の成立 13 件 (7 件) 申請の取下げ 0 件 (3 件) 打切り 15 件 (13 件)

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー

(都道府県労働局及び労働基準監督署に設置)

民事上の個別労働相談

労働基準法等の違反にかかるもの、法制度の問い合わせ等

労働基準監督署、公共職業安定所、雇用均等室等

関係法令に基づく行政指導等

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

・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成

※<紛争例>

- ① 解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労基法違反に該当するもの以外)
- ② いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③ 募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)