



## 平成25年度福井労働局における個別労働関係紛争解決制度の運用状況

———労働相談件数は高止まり、民事上の個別労働紛争相談件数は過去最高———

福井労働局（局長：加藤滋穂）は、福井県内5か所（\*1）に設置している総合労働相談コーナーで受け付けた労働相談について、平成25年度（平成25年4月～平成26年3月）における個別労働関係紛争解決制度の運用状況を取りまとめた。

### 平成25年度の相談、助言・指導、あっせん件数（福井労働局）

1	総合労働相談件数（*2）	6,612	件	(3.5%減)
2	民事上の個別労働関係紛争相談件数（*3）	2,295	件	(0.4%増)
3	助言・指導申出受付件数（*4）	160	件	(7.4%増)
4	あっせん申請受理件数（*5）	55	件	(12.2%増)

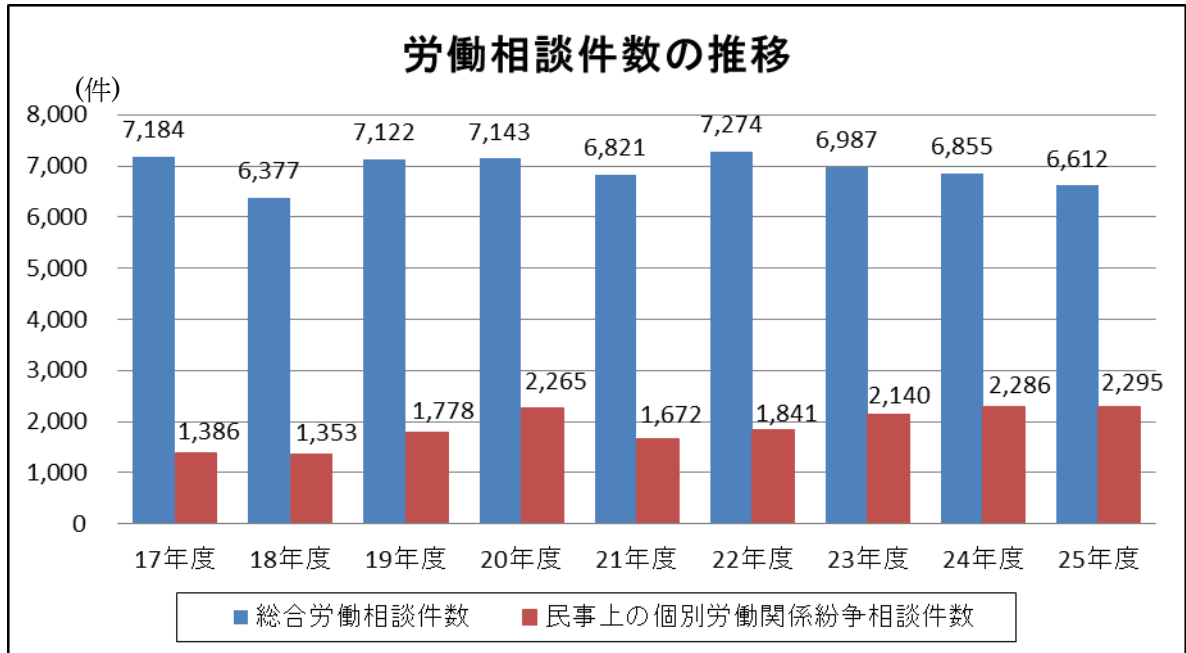
（ ）内は、前年同時期と比較したもの。

- （\*1）総合労働相談コーナーは、福井労働局及び福井・武生・敦賀・大野の各労働基準監督署内に設けられ、労働問題に関するあらゆる相談に対応しています。
- （\*2）「総合労働相談」とは、労働問題に関するあらゆる相談で、法令、制度についての問い合わせや労働基準法などの法令違反に該当する相談なども含みます。
- （\*3）「民事上の個別労働関係紛争相談」とは、\*2の相談のうち、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。
- （\*4）「助言・指導」とは、\*3の相談のうち、福井労働局が紛争当事者間の個別労働関係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。
- （\*5）「あっせん」とは、\*3の相談のうち、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) 総合労働相談件数は6,000件を超えて高止まりの状況

平成25年度に寄せられた総合労働相談は6,612件で、前年度（平成24年度）と比較してやや減少したが、平成17年度（7,184件）以降は毎年6,000件を超え、高止まりの状態が続いている。



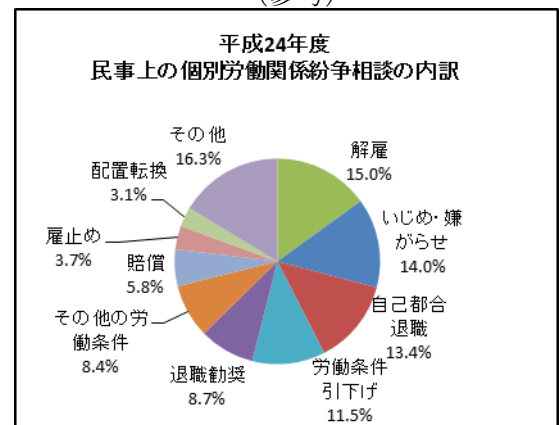
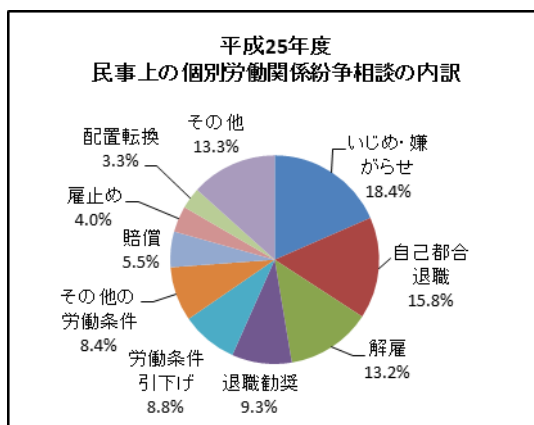
### (2) 民事上の個別労働関係紛争相談件数は過去最高の状況

平成25年度の総合労働相談6,612件のうち、いじめ・嫌がらせや解雇・退職等の民事上の個別労働関係紛争に関する相談は2,295件で、平成13年10月の制度実施以来、単年度で最高の件数となった。

内容では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが18.4%と最も多く、次いで「自己都合退職」に関するものが15.8%、「解雇」に関するものが13.2%と続いている。

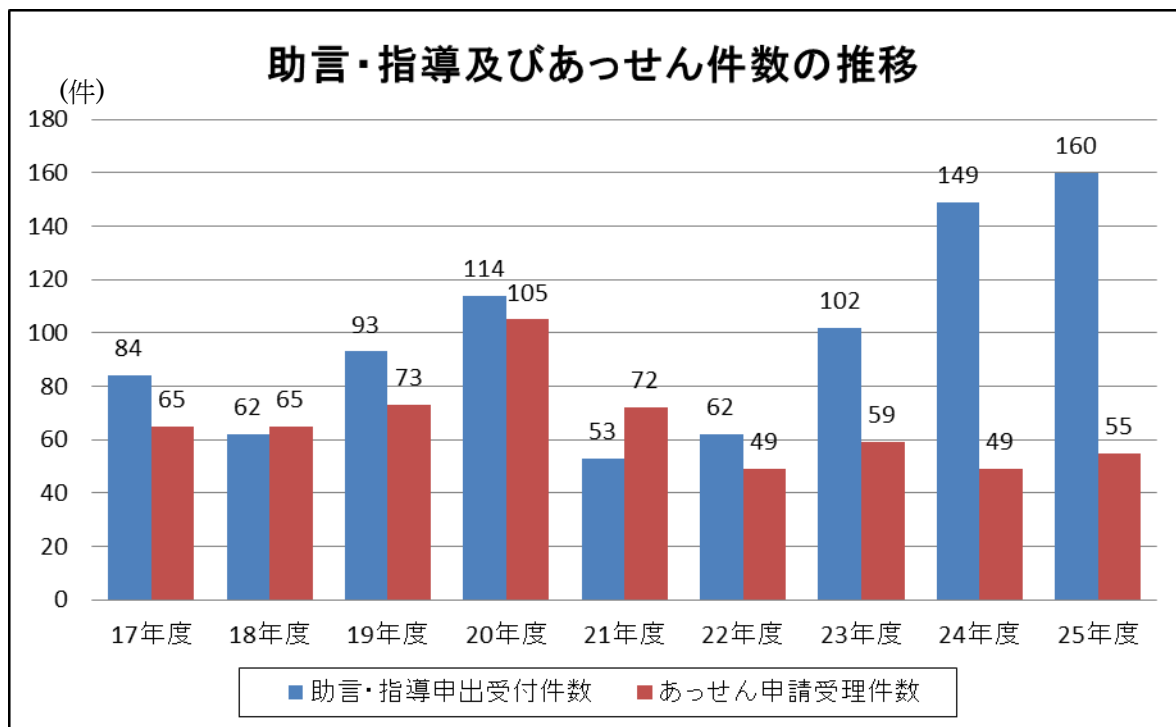
平成24年度までは、内容で一番多いものは「解雇」であったが、平成25年度に初めて、内容で一番多いものが「いじめ・嫌がらせ」となった。

(参考)



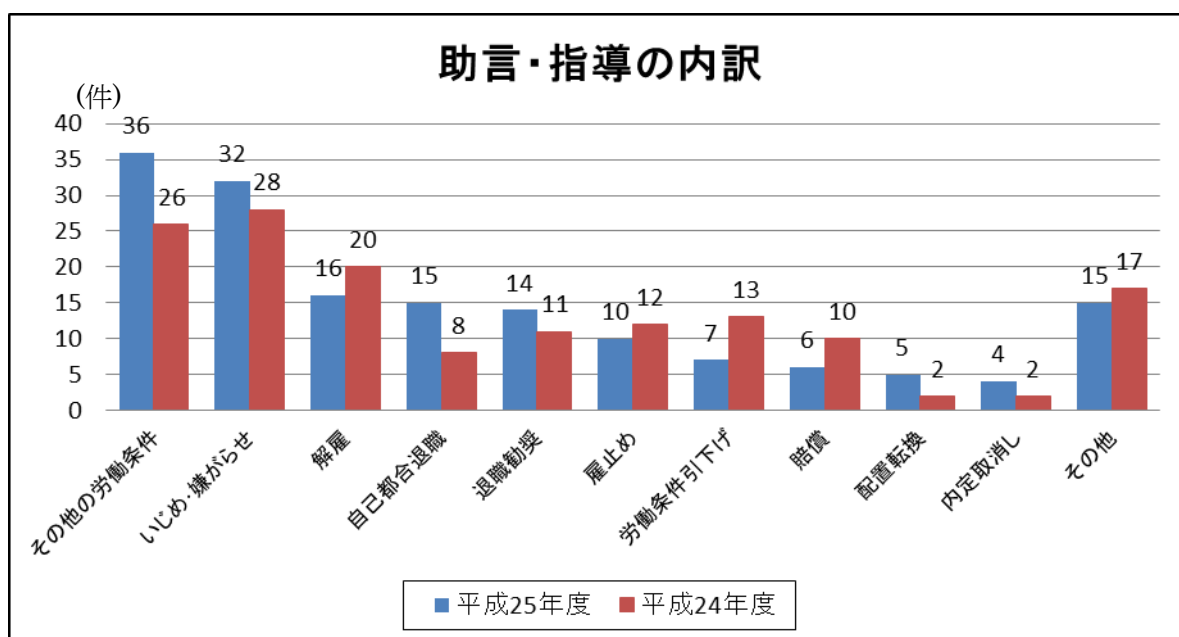
## 2 助言・指導及びあっせんの状況

平成25年度における助言・指導の申出受付は160件、あっせん申請受理は55件となっている。



### (1) 助言・指導の内容は、「その他の労働条件」、「いじめ・嫌がらせ」が多い

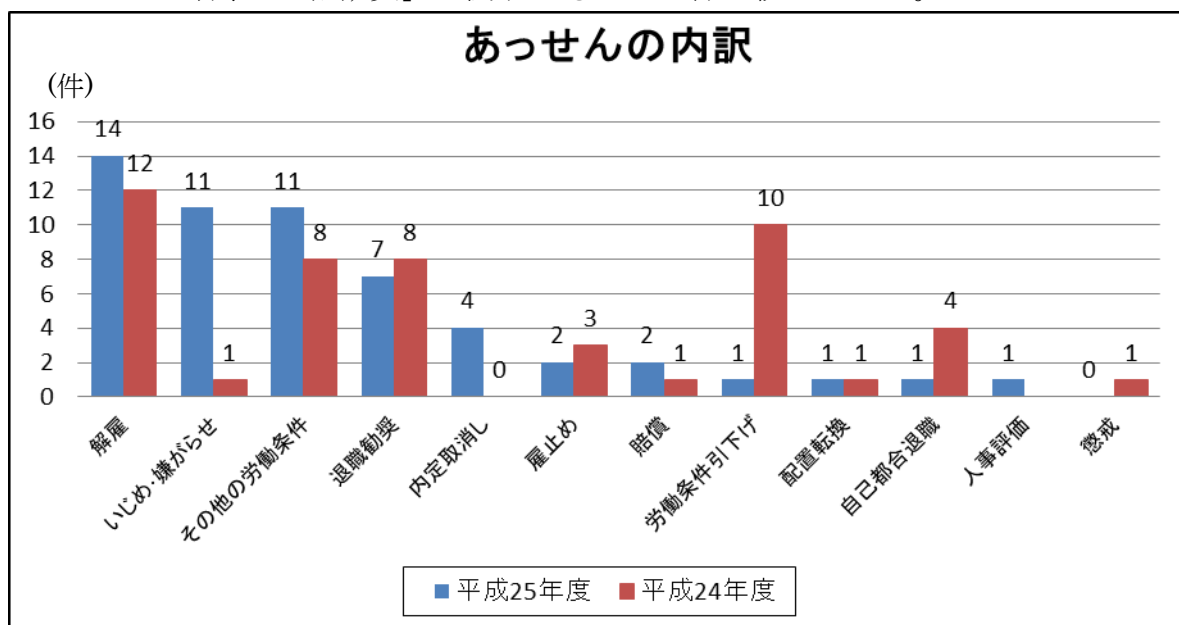
助言・指導の申出160件について、主な内容は、「その他の労働条件」に関するものが36件、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが32件、「解雇」に関するものが16件と続いている。



※「その他の労働条件」には、「有給休暇を取得し易いやすくするなど働きやすい職場環境を形成するための話し合いの促進を求めるもの」、「現金払いによる賃金の支払いについて、受取人の都合により振込による支払いを求めたもの」などの事例があります。

## (2) あっせん申請の内容は、「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」、「その他の労働条件」に関するものが多い

平成 25 年度のあっせん申請 55 件における主な内容は、「解雇」に関するものが 14 件と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」及び「その他の労働条件」に関するものがそれぞれ 11 件、「退職勧奨」に関するものが 7 件と続いている。



※「その他の労働条件」には、「年次有給休暇未消化分の買取りを求めるもの」、「所定労働日の減少に伴う生活補償を求めるもの」、「仕事量の激増に伴う健康被害に関して肉体的・精神的な苦痛に対する補償を求めるもの」などの事例があります。

## (3) 紛争の解決援助については、迅速な対応に努めています

処理期間について、助言・指導は 1 カ月以内、あっせんは 2 カ月以内を目安としていますが、平成 25 年度における助言・指導 160 件の処理期間は、すべて 1 カ月以内に終了し、また、あっせんについては全体の 96.4% (53/55 \* 6) が 2 カ月以内で終了している。

(\* 6) 25 年度受付の 55 件と 24 年度からの繰り越し 6 件を加え、さらに 25 年度中にあっせん処理が終了しなかった 6 件を差し引いたものの合計が 55 件になります。

◆今後とも総合労働相談コーナーをご利用ください。

なお、「あかるい職場応援団」のサイト(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)では、職場のパワーハラスメントに関する情報提供をしています。

### 【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（平成 25 年度）

### 【助言・指導の例】

事例 1： サービス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	
事案の概要	<p>申出人（労働者）は、顧客からの要請により緊急対応にも応じなければならない部署で数年間勤務していたが、ストレスなどによって体調を崩したため、配置転換又は仕事量の軽減を求めたところ、受け入れてくれなかったため、総合労働相談コーナーに助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人（事業主）に対し、労働契約法においては、労働者の生命や身体等の安全（心身の健康を含む）を確保しつつ労働することができるように、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められていることを説明し、これを踏まえて申出人と話し合うよう助言・指導したところ、話し合いが進められ、仕事量を軽減することで解決が図られたもの。</p>

事例 2： 医療機関に勤務する正社員からの「いじめ・嫌がらせ」に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人（労働者）は、日常の業務において、事業主から患者や同僚など大勢の前で威圧的な態度を伴い、大声で叱責を受けることが多く、職場環境が改善されないため、総合労働相談コーナーに助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人（事業主）に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、通常甘受すべき業務の適正な範囲を超えて、精神的苦痛を与える行為は、人格権・自由権の侵害に当たる可能性があることを説明し、これを踏まえて、職場の環境改善について申出人と話し合いを進めるよう助言・指導したところ、労働者全員との話し合いの機会を設け、再発防止対策を講じることで解決が図られたもの。</p>

## 【あっせんの例】

事例 1 : 小売業に勤務するパート社員からの「解雇」に関するあっせん	
事案の概要	申請人（労働者）は、仕事上のミスについて、事業主から叱責されたことに対し、抗弁したところ、即日解雇を言い渡されたため、当面の生活費などの補償金を求めたいとして、あっせんを申請したもの。
あっせんの結果	あっせんにおいて、あっせん委員が双方の主張を聞き、調整を図ったところ、被申請人（事業主）が解決金を支払うことで双方が合意し、解決が図られたもの。

事例 2 : 製造業に勤務する正社員からの「いじめ・嫌がらせ」に関するあっせん	
事案の概要	申請人（労働者）は、上司から、仕事を与えない、無視をするなどのいじめ・嫌がらせを受け続けた結果、退職せざるを得なくなったため、在籍時に受けた精神的な苦痛に対する慰謝料の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したもの。
あっせんの結果	あっせんにおいて、あっせん委員が双方の主張を聞き、調整を図ったところ、被申請人（事業主）が解決金を支払うことで双方が合意し、解決が図られたもの。