



平成24年度上半期 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

—— 相談コーナーにおけるいじめ・嫌がらせに関する相談が増加傾向 ——

- 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「個別労働関係紛争解決制度」の平成24年度上半期（平成24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、厳しい雇用情勢や不透明な景気先行きを反映して、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関係紛争解決制度の運用状況

（平成24年度上半期）

1	総合労働相談件数	3,651	件 (3.5%増)
2	民事上の個別労働関係紛争相談件数 (*1)	1,220	件 (12.4%増)
3	助言・指導申出受付件数 (*2)	84	件 (29.2%増)
4	あっせん申請受理件数 (*3)	20	件 (35.5%減)

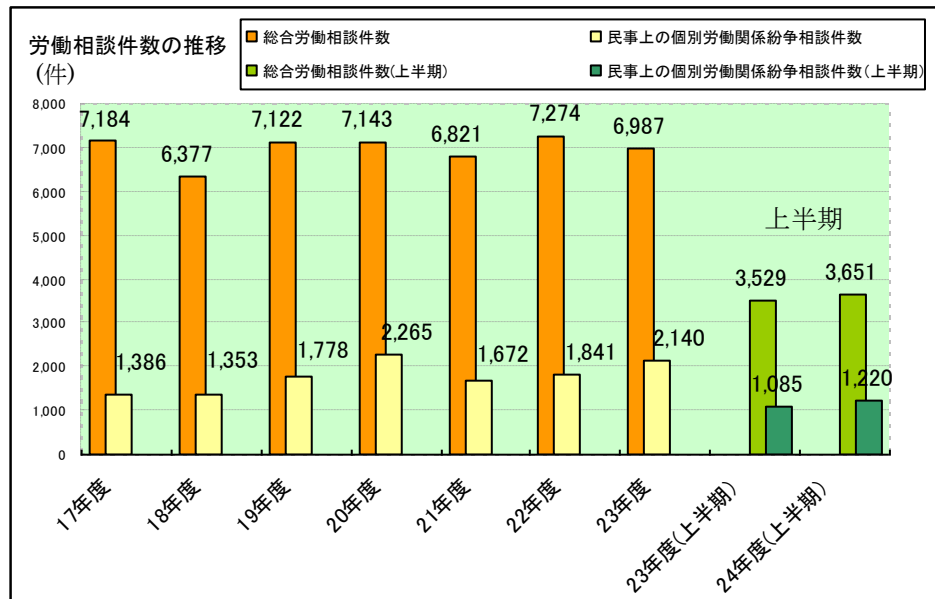
() 内は、前年同時期と比較したもの。

- (*1) 民事上の個別労働関係紛争相談件数とは、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

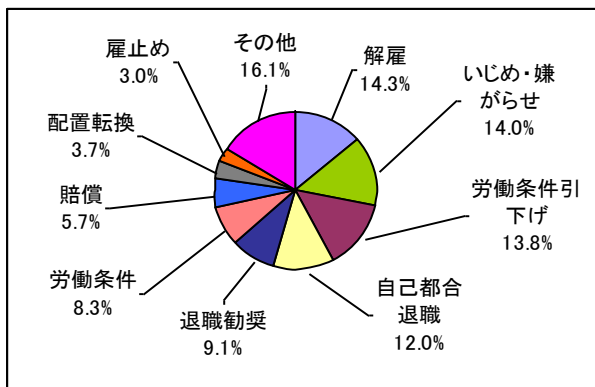
平成24年度上半期に寄せられた総合労働相談は3,651件で、労働者、事業者等から幅広く相談が寄せられた。



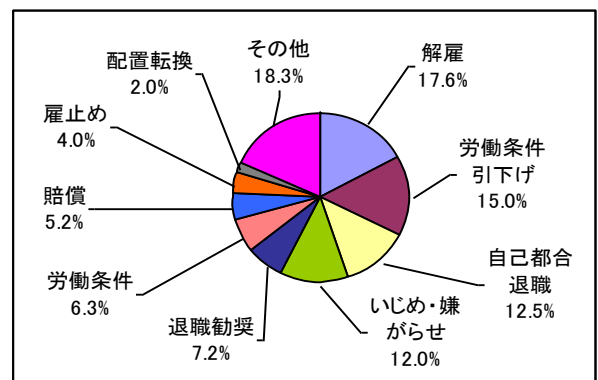
(2) 民事上の個別労働関係紛争相談について

上記の総合労働相談のうち、解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働関係紛争に関する相談は1,220件であった。このうち、解雇に関するものが14.3%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせが14.0%、労働条件の引下げが13.8%、自己都合退職が12.0%、退職勧奨が9.1%と続いている。平成24年度上半期の相談内容の傾向として、厳しい雇用情勢の中で、解雇、労働条件の引下げ等に関する相談が高水準であるが、パワーハラスメントの被害を訴える等いじめ・嫌がらせに関する相談が増加傾向を示している。

平成24年度上半期 民事上の個別労働関係紛争の相談内訳

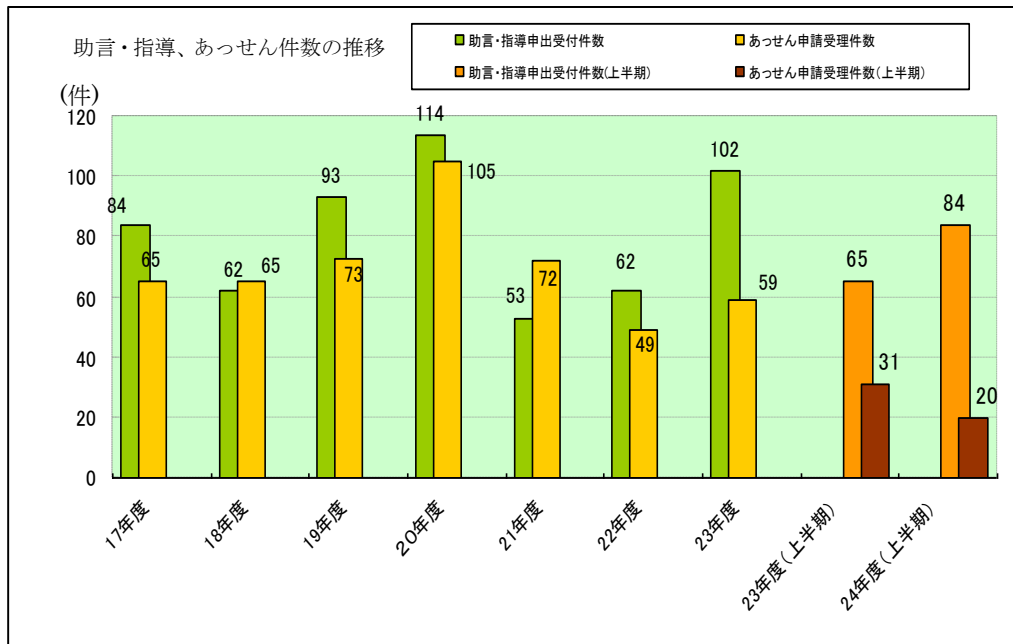


参考 平成23年度上半期の相談内訳



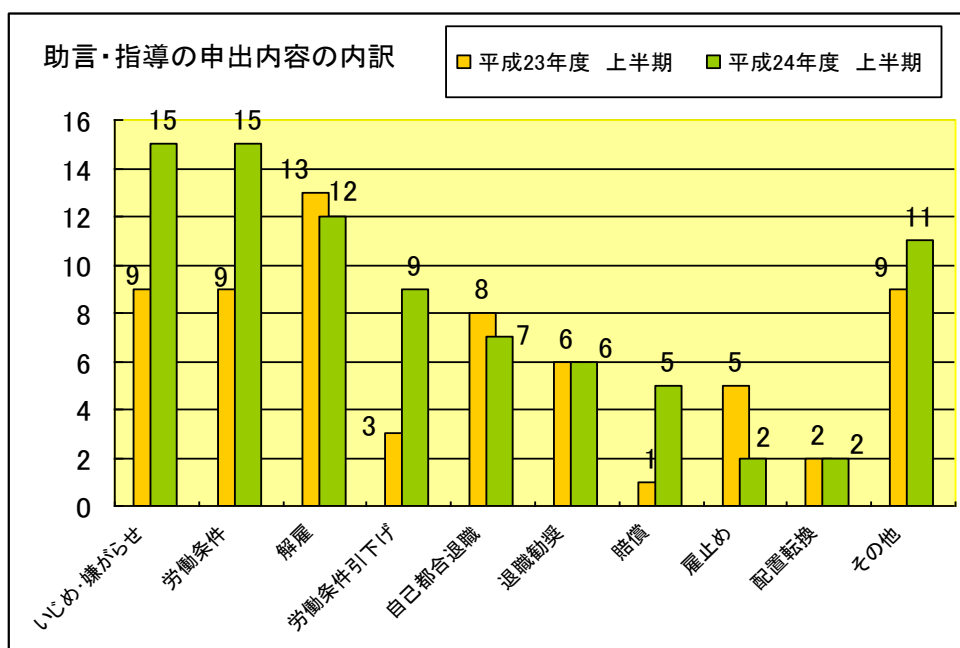
2 福井労働局長による助言・指導及び福井紛争調整委員会によるあっせん

平成 24 年度上半期における助言・指導の申出受付は 84 件、福井紛争調整委員会によるあっせん申請受理は 20 件となっている。



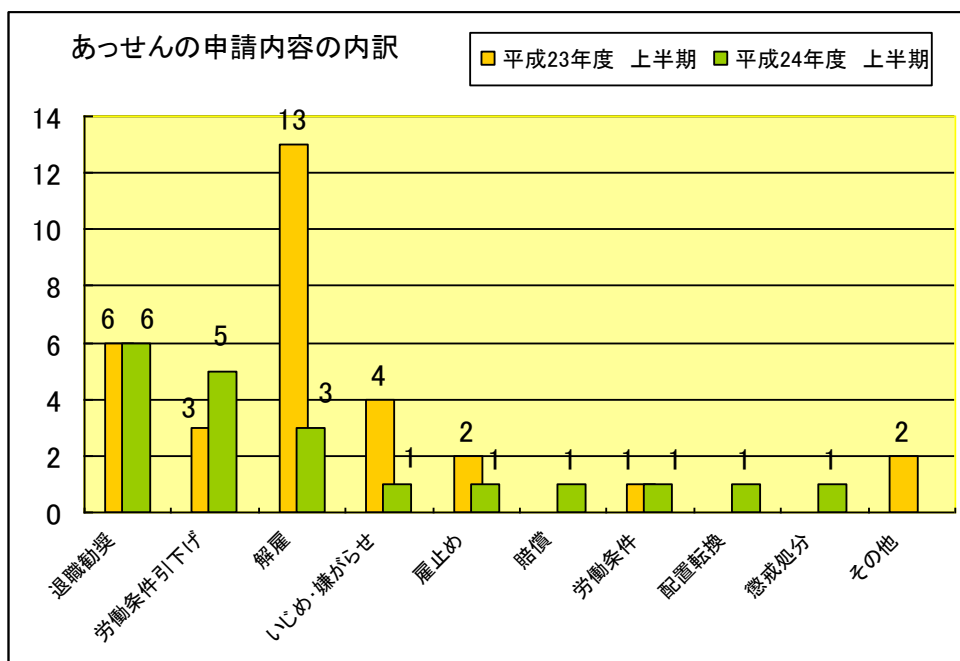
(1) 助言・指導について

平成 24 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、労働条件に関するものが 15 件と最も多く、次に解雇に関するものが 12 件、労働条件引下げに関するものが 9 件、自己都合退職に関するものが 7 件と続いている。平成 24 年度上半期の傾向として、紛争内容が多様化する中で、いじめ・嫌がらせ、労働条件の紛争が増加しており、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 24 年度上半期のあっせん申請における主な内容は、退職勧奨に関するものが 6 件と最も多く、次いで労働条件引下げに関するものが 5 件、解雇に関するものが 3 件となっている。平成 23 年度上半期は、解雇に関するものが最も多かったが、平成 24 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 24 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 60.9%、1 カ月超 2 カ月以内が 26.1%で、全体の 87.0%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

助言・指導の例

<事例1：化学工業製品製造業に勤務する正社員からの解雇に係る助言・指導>

相談者は、うつ病の診断を受けて治療のため休職していたところ、職場復帰を拒否され、一定の賃金補償を条件に事実上解雇されたため、総合労働相談コーナーに助言・指導を申し出たもの。

傷病により休職に至っても治療により職務を行える程度の回復が見込まれる場合には、勤務先は職場復帰への柔軟な配慮が求められる等の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、職場復帰ではなく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、解決が図られた。

<事例2：食品加工業に勤務する期間契約社員からの
労働条件引下げに係る助言・指導>

相談者は営業職に従事していたが、営業成績の不振を理由に賃金が月額から完全歩合制に移行され、大幅な収入減となったため、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。

本人の同意がない限り賃金を一方的に不利益変更することは原則許されないとの総合労働相談コーナーからの助言・指導により、賃金減額の見直しについての話し合いが進められ、賃金減額を撤回することで解決が図られた。

<事例3：飲食店に勤務するパート・アルバイト店員からの
労働条件に係る助言・指導>

相談者は約2年6ヶ月間勤務していたが、勤務先では年次有給休暇を取得しづらい雰囲気があり、相談者は事前に数日間の年休取得を申し出たところ、責任者が難色を示したので、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。

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4：飲食店に勤務するパート・アルバイト店員からの

いじめ・嫌がらせに係る助言・指導>

相談者は以前から店長に暴力的・威圧的な態度、罵声を伴った叱責を受け、勤務先の役員に相談したところ、暴行や叱責はなくなったが、店長から仕事上の連絡も受けず完全に無視されるようになり、職場環境の改善を求めて、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、再発防止対策を講じることで解決が図られた。

あっせんの例

<事例1：旅館業に勤務する正社員からの退職勧奨に係るあっせん>

相談者は旅館業で厨房業務に従事していたが、上司との人間関係がうまく行かずに体調を崩し、休職したが、その後体調が回復し、職場復帰を希望したところ、上司との人間関係の不調を理由に、職場復帰を拒否され、退職を勧められた。相談者は違法な退職勧奨であると主張し、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、相談者が退職勧奨に応じて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：小売業に勤務する正社員からの労働条件の引下げ、解雇に係るあっせん>

相談者は小売店の接客業務に従事していたが、怪我が原因で身体能力が低下し、代表者から能力低下を理由に賃金の引下げを通告され、相談者が同意しないことを理由に解雇通告を受けた。相談者は違法な労働条件の引下げ及び解雇であると主張し、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、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関係紛争解決制度の運用状況について

平成 24 年上半期：平成 24 年 4 月 1 日～平成 24 年 9 月 30 日

() 内の件数は平成 23 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 3,651 件 (3,529 件)
	相談者の種類 労働者 2,010 件 (1,982 件) 事業主 1,005 件 (967 件) その他 636 件 (580 件)
2	民事上の個別労働関係紛争に係る相談の件数 1,220 件 (1,085 件)
	①相談者の種類 労働者 934 件 (832 件) 事業主 156 件 (138 件) その他 130 件 (115 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 24 年上半期の紛争の内容の合計は 1,417 件、平成 23 年上半期の紛争の内容の合計は 1,518 件となる。》 解雇 202 件 (267 件) いじめ・嫌がらせ 199 件 (182 件) 労働条件の引下げ 195 件 (227 件) 自己都合退職 170 件 (189 件) 退職勧奨 129 件 (110 件) 労働条件 118 件 (95 件) 賠償 81 件 (79 件) 配置転換 53 件 (30 件) 雇止め 42 件 (61 件) その他 228 件 (278 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 84 件 (65 件)
	紛争の内容 いじめ・嫌がらせ 15 件 (9 件) 労働条件 15 件 (9 件) 解雇 12 件 (13 件) 労働条件引下げ 9 件 (3 件) 自己都合退職 7 件 (8 件) 退職勧奨 6 件 (6 件) 賠償 5 件 (1 件) 雇止め 2 件 (5 件) 配置転換 2 件 (2 件) その他 11 件 (9 件)
(2)	助言・指導の手続を終了した件数 84 件 (68 件：うち 3 件は平成 22 年度に受理)
	終了の区分 助言を実施 84 件 (68 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 20 件 (31 件)
	紛争の内容 退職勧奨 6 件 (6 件) 労働条件引下げ 5 件 (3 件) 解雇 3 件 (13 件) いじめ・嫌がらせ 1 件 (4 件) 雇止め 1 件 (2 件) 賠償 1 件 (0 件) 労働条件 1 件 (1 件) 配置転換 1 件 (0 件) 懲戒処分 1 件 (0 件) その他 0 件 (2 件)
(2)	あっせんの手続を終了した件数 23 件：うち 3 件は平成 23 年度に受理 (36 件：うち 5 件は平成 22 年度に受理)
	終了の区分 当事者間の合意の成立 7 件 (12 件) 申請の取下げ 3 件 (3 件) 打切り 13 件 (21 件)