



平成26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

——いじめ・嫌がらせに関する相談の割合が増加——

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26年度上半期（平成26年4月～平成26年9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26年度上半期の相談、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）	3,085	件（2.3%減）
2	民事上の個別労働関係紛争相談件数（*3）	955	件（11.1%減）
3	助言・指導申出受付件数（*4）	81	件（1.2%減）
4	あっせん申請受理件数（*5）	17	件（22.7%減）

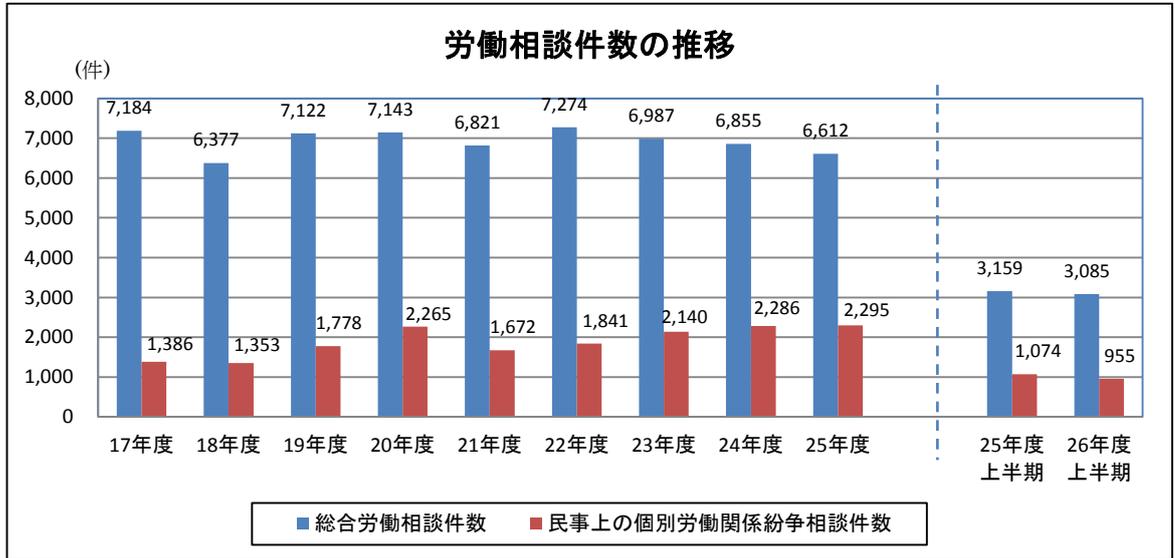
（ ）内は、前年同時期と比較したもの。

- （*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、上半期で3,000件を超え高止まりの状況

平成26年度上半期に寄せられた総合労働相談は3,085件で、前年同時期（平成25年度上半期）と比較してやや減少したが、依然として3,000件を超え、高止まりの状況が続いている。



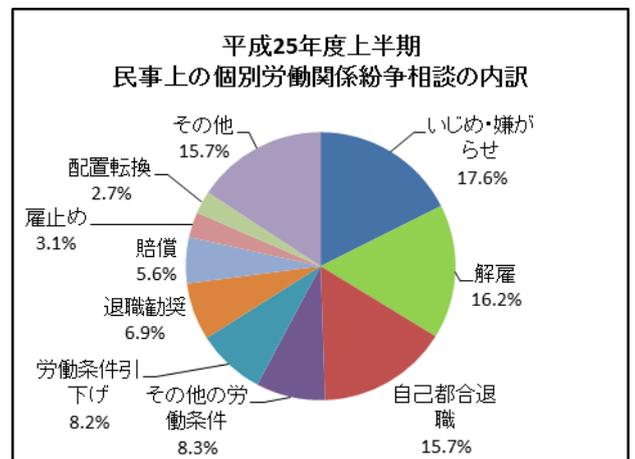
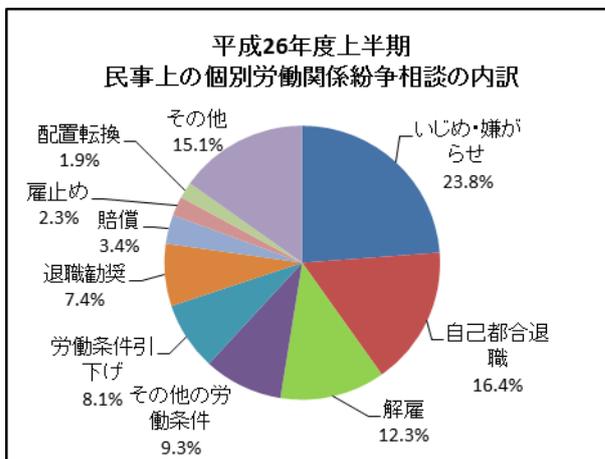
(2) 民事上の個別労働関係紛争相談件数は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものの割合が増加

平成26年度上半期の総合労働相談3,085件のうち、いじめ・嫌がらせや自己都合退職、解雇等の民事上の個別労働関係紛争に関する相談は955件で、前年同時期（平成25年度上半期）と比較してやや減少した。

内容では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが23.8%と最も多く、次いで「自己都合退職」に関するものが16.4%、「解雇」に関するものが12.3%と続いている。

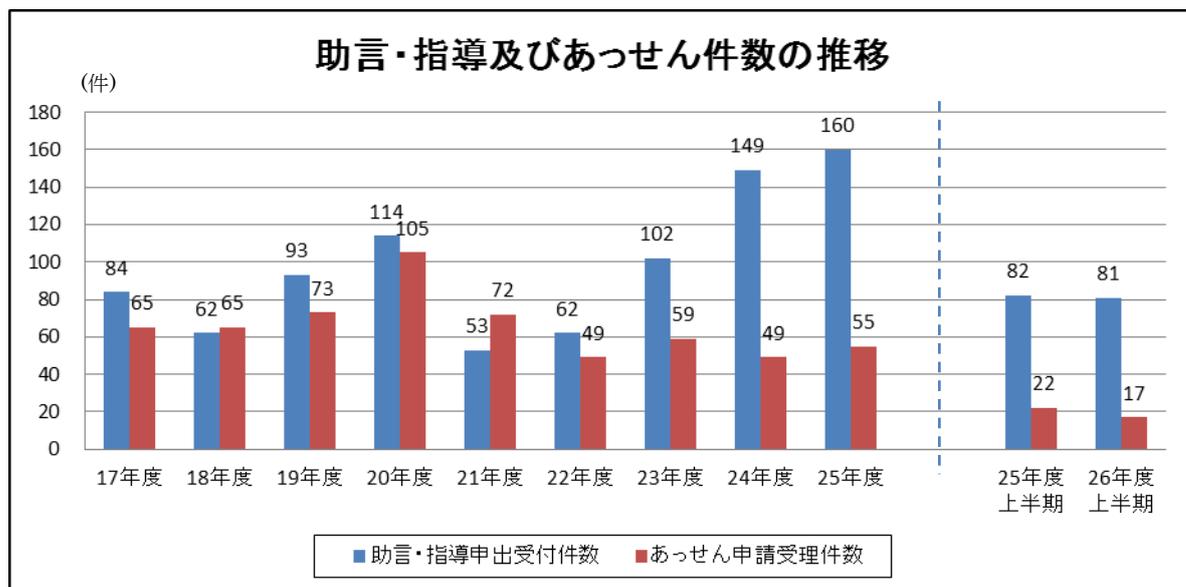
なお、前年同時期（平成25年度上半期）においても、内容で一番多いものが「いじめ・嫌がらせ」となっていたが、平成26年度上半期においても同様の傾向であり、さらにその割合が増加している。

(参考)



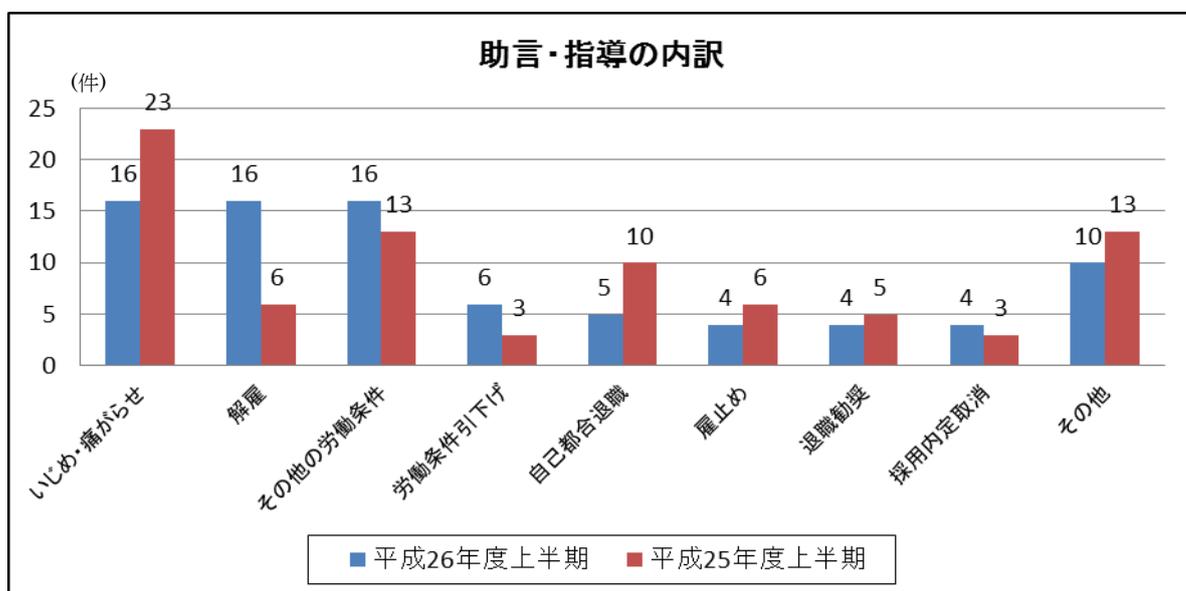
2 助言・指導及びあっせんの状況

平成26年度上半期における助言・指導の申出受付は81件、あっせん申請受理は17件となっている。



(1) 助言・指導の内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「解雇」、「その他の労働条件」に関するものが多い

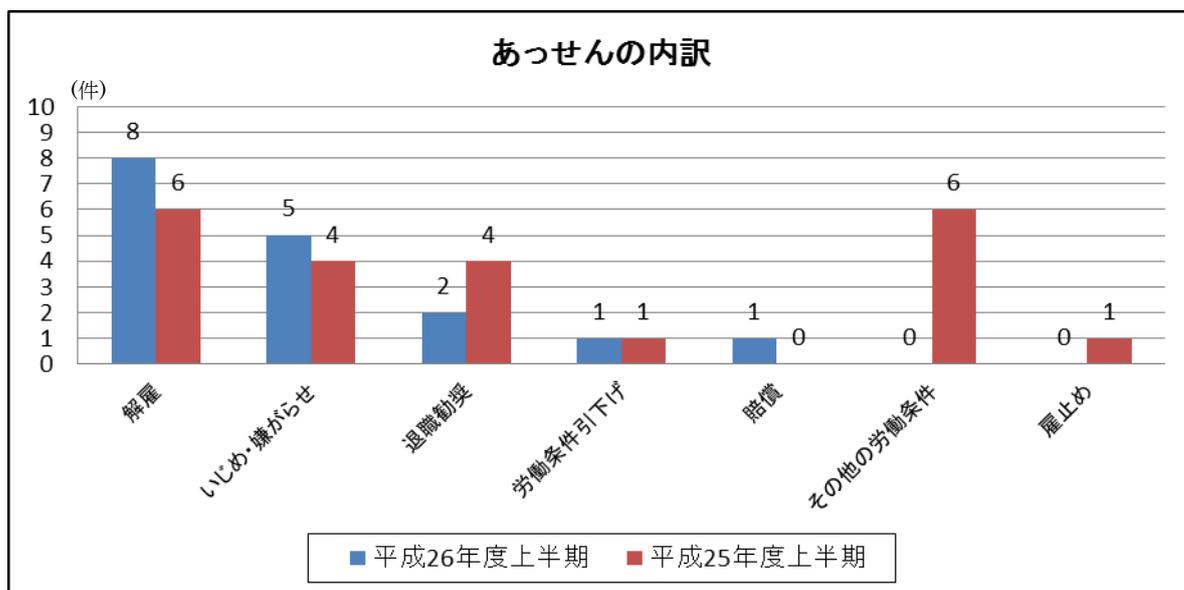
助言・指導の申出81件について、主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「解雇」、「その他の労働条件」に関するものがそれぞれ16件、「労働条件引下げ」に関するものが6件、「自己都合退職」に関するものが5件と続いている。



※「その他の労働条件」には、「家庭環境を理由に勤務シフトの時間帯を変更してもらいたい。」、「派遣元から次の派遣先の紹介など連絡がないため、早く今後のことについて話し合いたい。」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」に関するものが多い

平成 26 年度上半期のあっせん申請 17 件における主な内容は、「解雇」に関するものが 8 件と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 5 件と続いている。



(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 26 年度上半期における助言・指導 81 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 85.7% (18/21 * 6) が 2 カ月以内で終了している。

(* 6) 26 年度上半期受付の 17 件と 25 年度からの繰り越し 6 件を加え、さらに 26 年度上半期中にあっせん処理が終了しなかった 2 件を差し引いたものの合計が 21 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 26 年度上半期）

【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	申出人（労働者）は、日常の業務において、上司から業務の指導を受け る際、何度か申出人の身体的な特徴を捉えて侮辱するような発言があった ことから、職場環境の改善を求め、総合労働相談コーナーに助言・指導を 申し出たもの。
助言・指導の 内容・結果	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、話し合いを進めるよう助言・ 指導したところ、当該上司に対する注意指導及び全社員に対する社員教育 を徹底し、再発防止対策を講じることで解決が図られたもの。

事例 2： 「解雇」に係る助言・指導	
事案の概要	申出人（労働者）は、日常の仕事ぶりに問題があることを理由に、突然 解雇されたが、これまで仕事のことと特別に注意や指導を受けたことはな く、解雇処分を受けるほどの問題を起こしたこともないことから、解雇の 撤回を求めるつもりはないものの、納得のいく説明を求めたいとして、総 合労働相談コーナーに助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の 内容・結果	被申出人（事業主）に対し、解雇が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場合は、その権利を濫用したものとし て、無効となることを説明し、これを踏まえて申出人と話し合いを進める よう助言・指導したところ、被申出人から改めて申出人に対し、解雇理由 の具体的かつ詳細な説明がなされた結果、申出人は被申出人の説明にあ る程度は納得がいくものであり、本音を聞くこともできて満足したとして、 解決が図られたもの。

【あっせんの例】

事例 1 : 「解雇」に関するあっせん	
事案の概要	申請人（労働者）は、数カ月以上勤務していたある日突然、明確な理由を告げられることもないまま、1カ月後の期日をもって解雇することを告げられたため、経済的・精神的な損害に対する補償金を求めたいとして、あっせんに申請したもの。
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 : 「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られないといういじめ・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、経済的・精神的な損害に対する補償金の支払いを求めたいとして、あっせんに申請したもの。
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。