



平成26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、民事上の個別労働紛争相談件数ともに減少—————

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（平成26年4月～平成27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26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）	5,862	件（11.3%減）
2	民事上の個別労働関係紛争相談件数（*3）	1,708	件（25.6%減）
3	助言・指導申出受付件数（*4）	132	件（17.5%減）
4	あっせん申請受理件数（*5）	27	件（50.9%減）

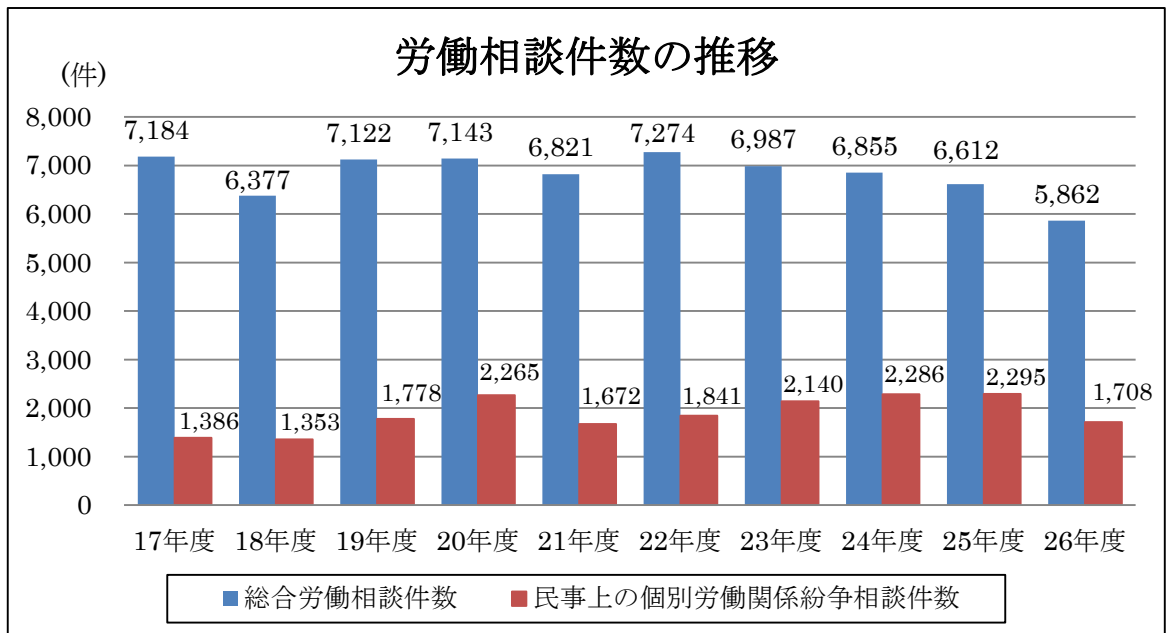
（ ）内は、前年同時期と比較したもの。

- （*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過去 10 年間で最少値

平成 26 年度に寄せられた総合労働相談は 5,862 件で、前年度（平成 25 年度）と比較して 750 件の減少が認められた。



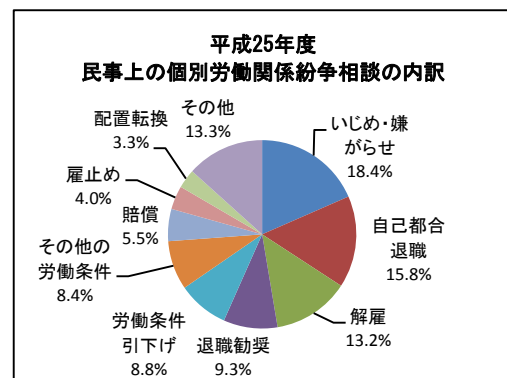
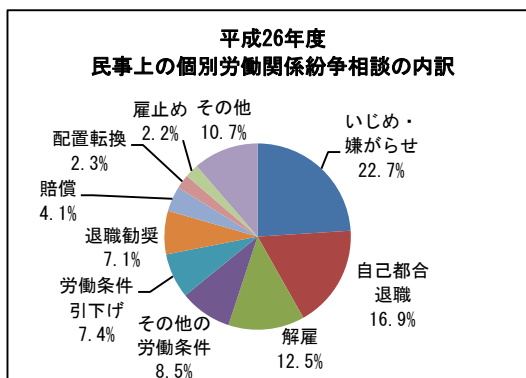
(2) 民事上の個別労働関係紛争相談件数は「いじめ・嫌がらせ」の割合が増加

平成 26 年度の総合労働相談 5,862 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 1,708 件で、平成 13 年 10 月の制度実施以来、単年度で最高の件数であった前年度（平成 25 年度）と比較して 587 件の減少が認められた。

内容では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 22.7%と最も多く、次いで「自己都合退職」に関するものが 16.9%、「解雇」に関するものが 12.5%と続いている。

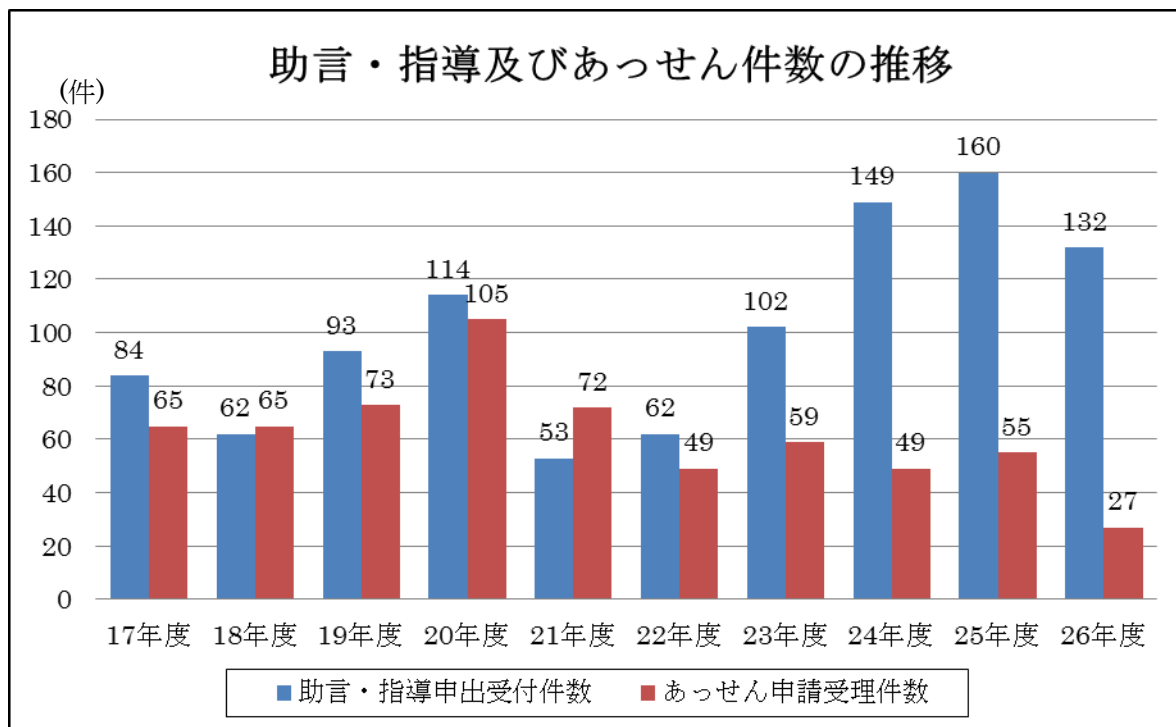
平成 24 年度までは、内容で一番多いものは「解雇」であったが、平成 25 年度に初めて、内容で一番多いものが「いじめ・嫌がらせ」となり、平成 26 年度は民事上の個別労働関係紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の相談の比率が更に増加している。

(参考)



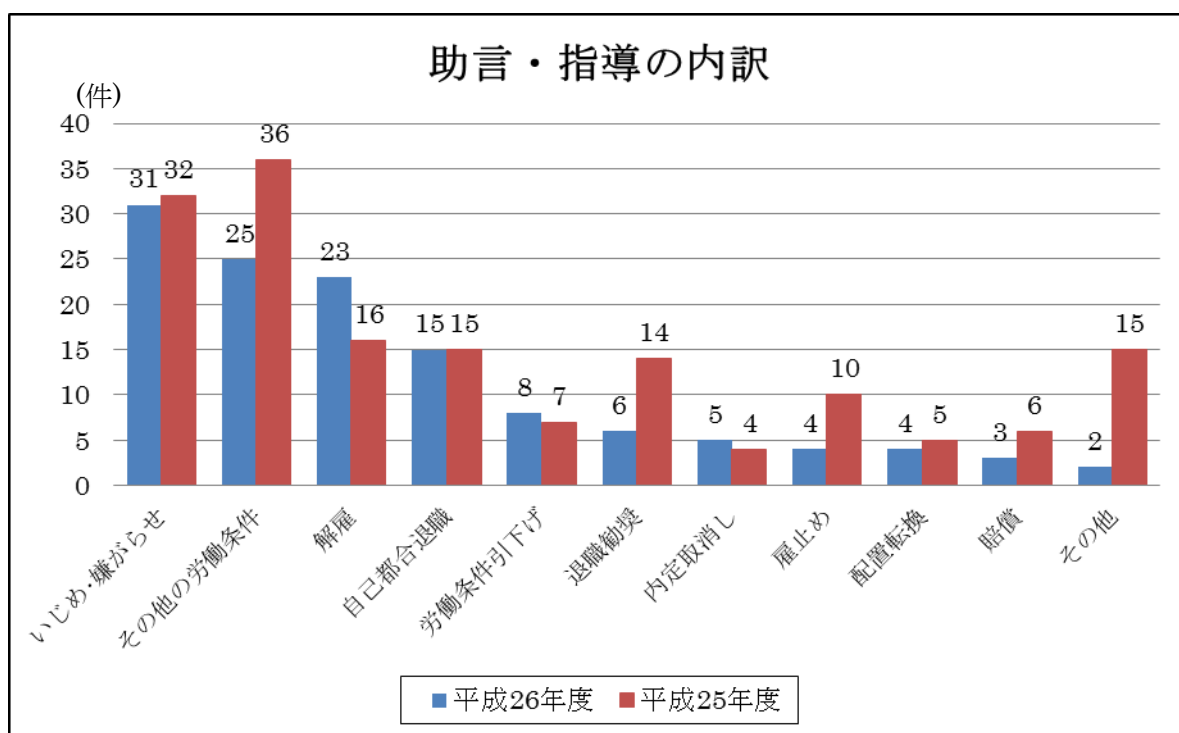
2 助言・指導及びあっせんの状況

平成26年度における助言・指導の申出受付は132件、あっせん申請受理は27件となっている。



(1) 助言・指導の内容も「いじめ・嫌がらせ」が多い

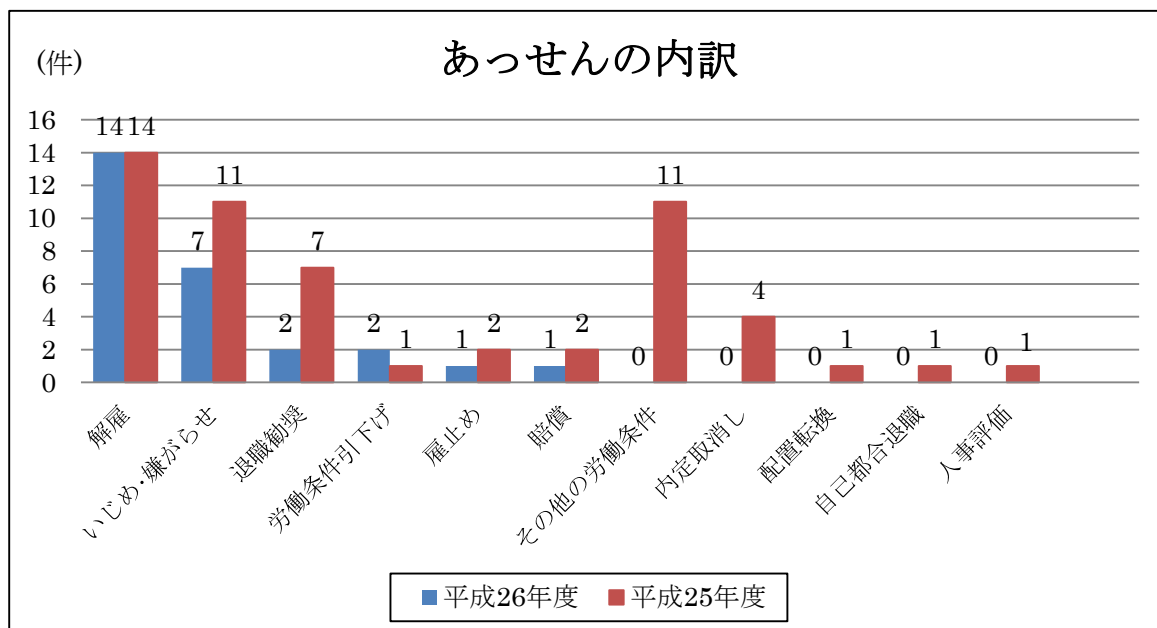
助言・指導の申出132件について、主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが31件、「その他の労働条件」に関するものが25件、「解雇」に関するものが23件と続いている。



※「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」、「離職時の社員寮からの退去について、猶予にかかる話し合いを求めたもの」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」に関するものが多い

平成 26 年度のあっせん申請 27 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」7 件である。



(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 か月以内、あっせんは 2 か月以内を目安としていますが、平成 26 年度における助言・指導 132 件の処理期間は、すべて 1 か月以内に終了し、また、あっせんについては全体の 90.0% (27/30 * 6) が 2 か月以内で終了している。

(* 6) 平成 26 年度受付の 27 件と平成 25 年度からの繰り越し 6 件を加え、さらに平成 26 年度中であっせん処理が終了しなかった 3 件を差し引いたものの合計が 30 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）

【助言・指導の例】

事例 1 再雇用予定の労働者からの「その他の労働条件」に係る助言・指導	
事案の概要	申出人（労働者）は、定年後に再雇用される予定の正社員であるが、再雇用の意向確認はあったものの、再雇用時の労働条件の説明が十分でなく、再雇用後の労働条件を問い合わせるも、説明がなかったため、再雇用後の労働条件の具体的提示を求め、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、労働基準法における労働契約締結時の労働条件の明示義務の規定及び労働契約法における労働契約の内容の理解の促進の規定等を説明し、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、既に再雇用後の労働条件通知書は用意ができており、不明な点は問い合わせに応じることが確認され、解決が図られたもの。

事例 2 社会福祉施設に勤務する正社員の「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、上司から怒鳴られたり、腕をつかまれたりするなど嫌がらせを受けたため、職場環境が改善の話し合いを求め、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、安心して職務遂行できるよう職場環境の改善を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られた。 しかし、話し合いでの解決はできなかったため、改めてあっせんを申請し、あっせんにおいて解決が図られたもの。

【あっせんの例】

事例 1 正社員の「解雇」に関するあっせん	
事案の概要	申請人（労働者）は、身に覚えのない理由で解雇されたため、精神的・経済的損害に対する補償を求めたいとして、あっせんを申請したものの。
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 卸売業に勤務する正社員の「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「会社のお荷物だ」、「お前の顔なんか見たくない」など言われるなどパワーハラスメントを受けたため、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。