



平成27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、助言・指導、あっせん いずれも減少傾向———

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27年度上半期（平成27年4月～平成27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27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）	2,910 件（5.7%減）
2 民事上の個別労働関係紛争相談件数（*3）	926 件（3.0%減）
3 助言・指導申出受付件数（*4）	33 件（59.3%減）
4 あっせん申請受理件数（*5）	16 件（5.9%減）

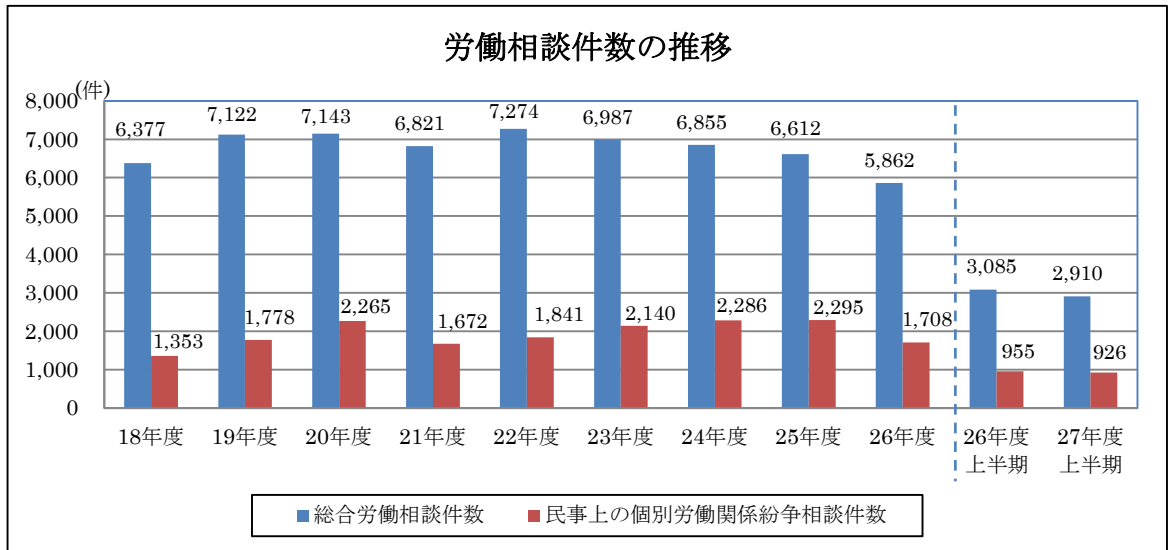
（ ）内は、前年同時期と比較したもの。

- （*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減少傾向

平成 27 年度上半期に寄せられた総合労働相談は 2,910 件で、前年同時期（平成 26 年度上半期）と比較して 175 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」に関する相談が最も多く、「自己都合退職」に関する相談が増加

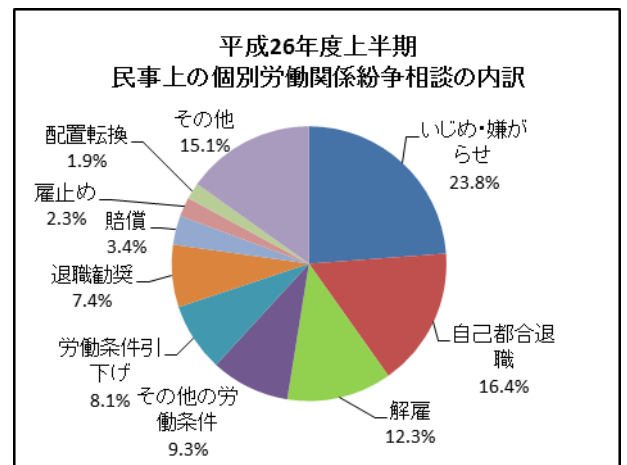
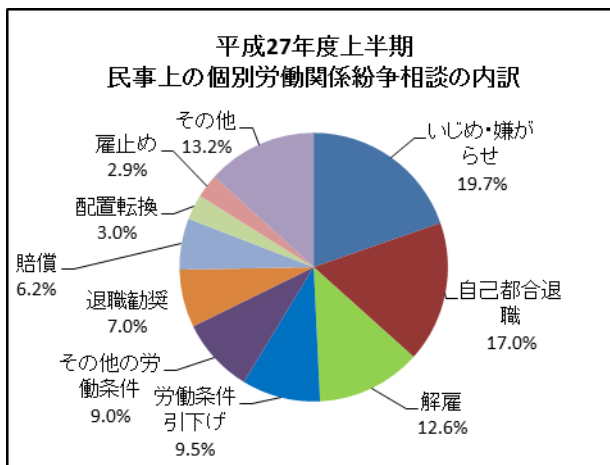
平成 27 年度上半期の総合労働相談 2,910 件のうち、いじめ・嫌がらせ、自己都合退職、解雇等の民事上の個別労働関係紛争に関する相談は 926 件で、前年同時期（平成 26 年度上半期）と比較してやや減少した。

内容では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 19.7%と最も多い。

また、全体としては減少傾向であるが、「自己都合退職」に関する相談では、3 件、0.6 ポイントの増加が認められる。

なお、前年同時期（平成 26 年度上半期）においても、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」、「解雇」の順で多く、傾向は変わらない。

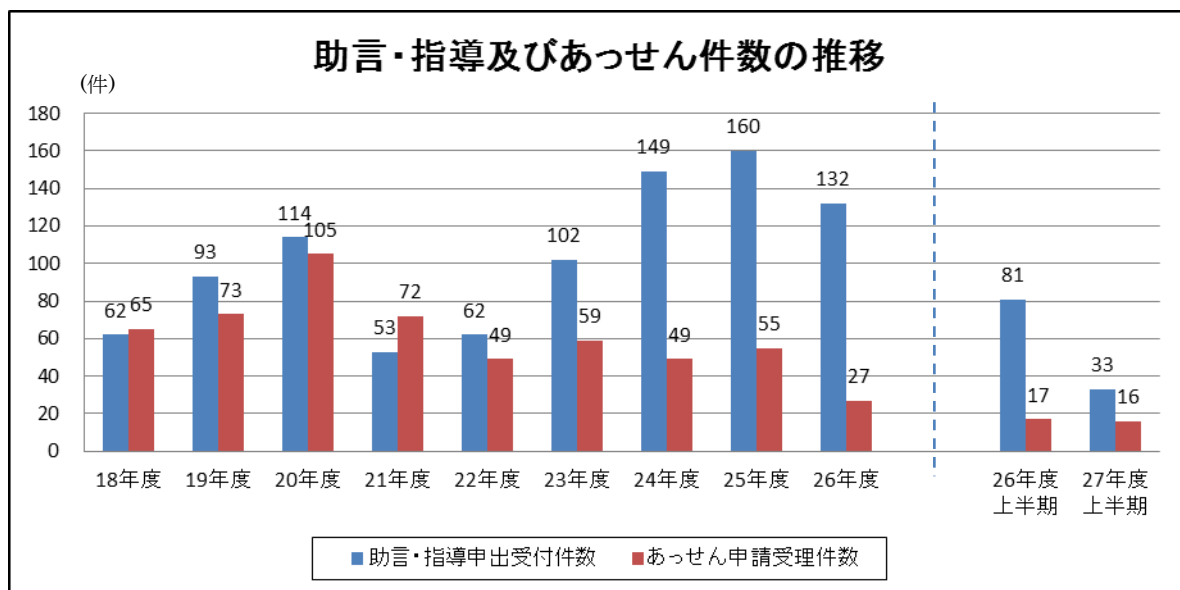
(参考)



※「自己都合退職」とは、退職願の撤回、退職の申出の時期が折り合えない、退職させてくれないなどの相談が区分されます。

2 助言・指導及びあっせんの状況

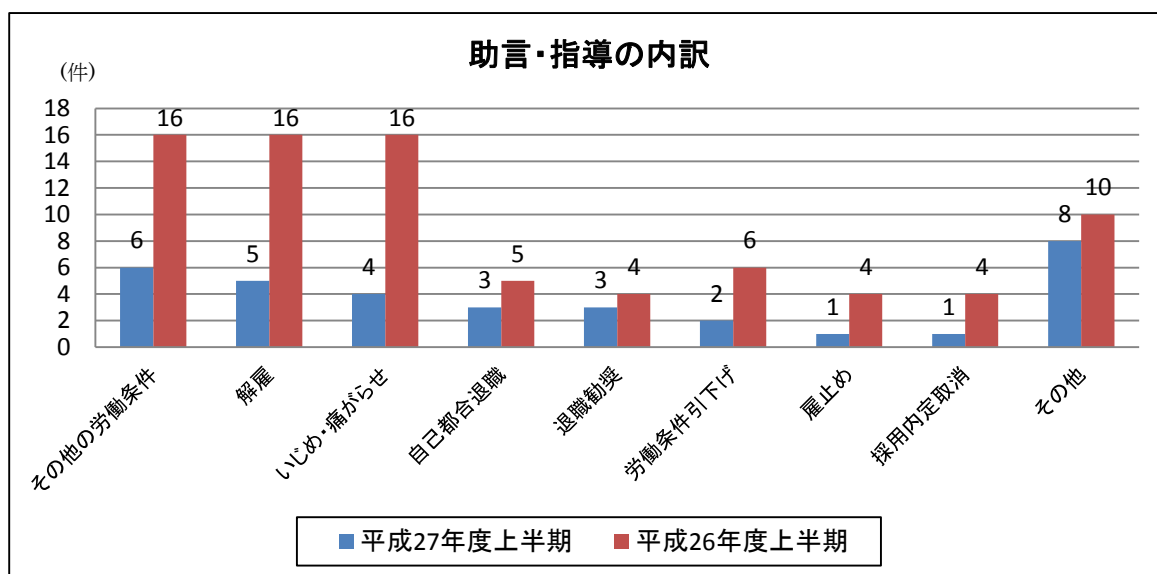
平成27年度上半期における助言・指導の申出受付は33件、あっせん申請受理は16件となっている。



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

助言・指導の申出33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6件、「解雇」に関するものが5件、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが4件と続いている。

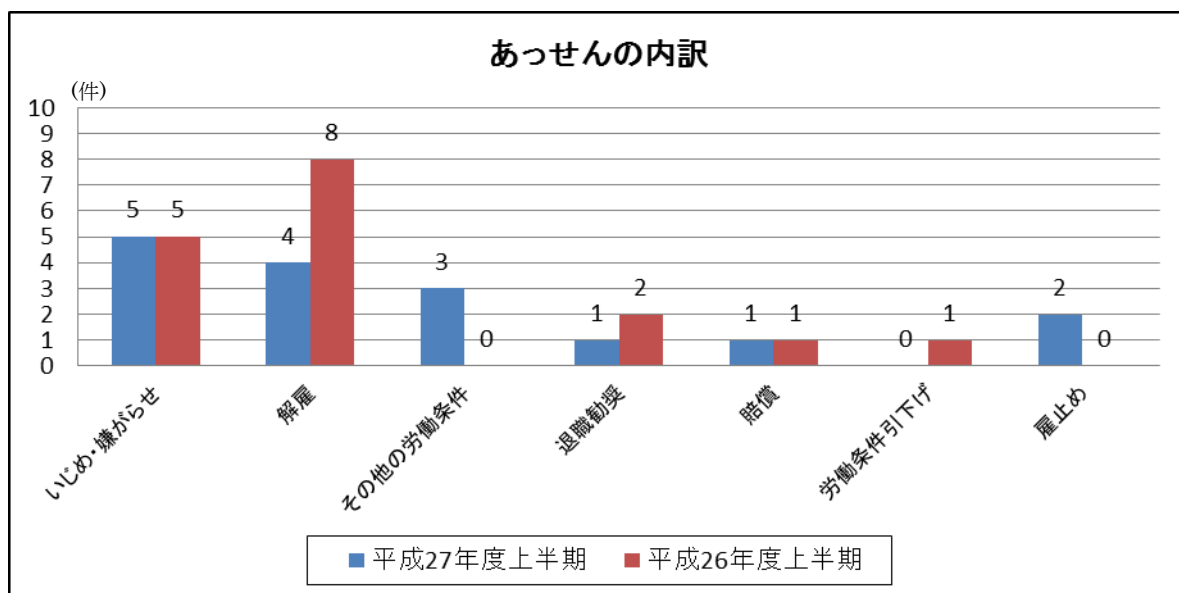
民事上の個別労働関係紛争相談件数相談が多かった「自己都合退職」に関するものも3件の申出があった。



※「その他の労働条件」には、「誤払いの手当の返還方法について配慮を求めるもの」や「明確に定められていない退職金の支払いについて説明及び話し合いを求めるもの」などの事例があります。

(2) あっせん申請の内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「解雇」に関するものが多い

平成 27 年度上半期のあっせん申請 16 件における主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 5 件と最も多く、次いで「解雇」に関するものが 4 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 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 27 年度上半期に処理した助言・指導 32 件の処理期間は、すべて 1 か月以内に終了し、また、平成 27 年上半期に処理したあっせんについてもすべてが 2 か月以内で終了している。

- (* 6) 助言・指導は、平成 27 年度上半期受付の 32 件から平成 27 年度上半期中に処理が終了しなかった 1 件を差し引いたものが 32 件になります。あっせんは、平成 27 年度上半期受付の 16 件と平成 26 年度からの繰り越し 3 件を加え、さらに平成 27 年度上半期中に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 16 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27年度上半期）

【助言・指導の例】

事例 1： 「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、退職を申出たところ、過去半年間の勤務成績に対する評価として支払われていた手当が減額されたため、理由を明確にしてもらいたいとして、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、支給基準を明確にした上で、申出人と話し合いを進めるよう助言・指導したところ、支給基準の説明があり、かつ、被申出人の再検討の結果、一定額の補償を前提とした話し合いをすることとなり、解決が図られたもの。

事例 2： 「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、同僚の労働者から私的なことが過度の立ち入りや強い言葉での罵りがあったため、被申出人（使用者）に職場環境の改善を求めていたが、改善対策に時間を要していたため、迅速な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、いじめ・嫌がらせ等の事案における使用者としての対策の例として「積極的な調査」、「防止対策の実施」、「対象者の処分」などがあることを説明し、これを踏まえて、職場の環境改善を迅速に進めるよう助言・指導したところ、被申出人からは、既に実施済みの対策の説明と今後の実施予定の対策が予定期日を定めて説明があり、解決が図られたもの。

事例 3： 「自己都合退職」に係る助言・指導	
事案の概要	申出人（労働者）は、介護職として勤務していたが、腰痛により勤務が困難となったため、退職について被申出人（事業主）と話し合ったが、被申出人は全く話を聞き入れようとしなかったため、早期の円満な退職を求め、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、退職にかかる法律上のルールの説明をした上で、腰痛による勤務が困難な状況を考慮して、再度、退職日に関して話し合いを行うよう助言・指導したところ、被申出人から、更なる勤務は要さず、退職を認める旨の回答があり、解決が図られたもの。

【あっせんの例】

事例 1 : 「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、同僚労働者からのいじめ・嫌がらせを受けた結果、退職せざるを得なくなったため、精神的苦痛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)が申請人に謝罪するとともに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 : 「解雇」に関するあっせん	
事案の概要	申請人(労働者)は、正社員として勤務していたが、経営不振を理由に、1か後の期日をもって解雇することを告げられたため、精神的・経済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。