



平成27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

———相談は「いじめ・嫌がらせ」が最多、相談内容は10年前と様変わり———
———労使双方が民事上の個別労働紛争の解決に積極的———

福井労働局（局長：早木武夫）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（平成27年4月～平成28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27年度の相談、助言・指導、あっせん件数（福井労働局）

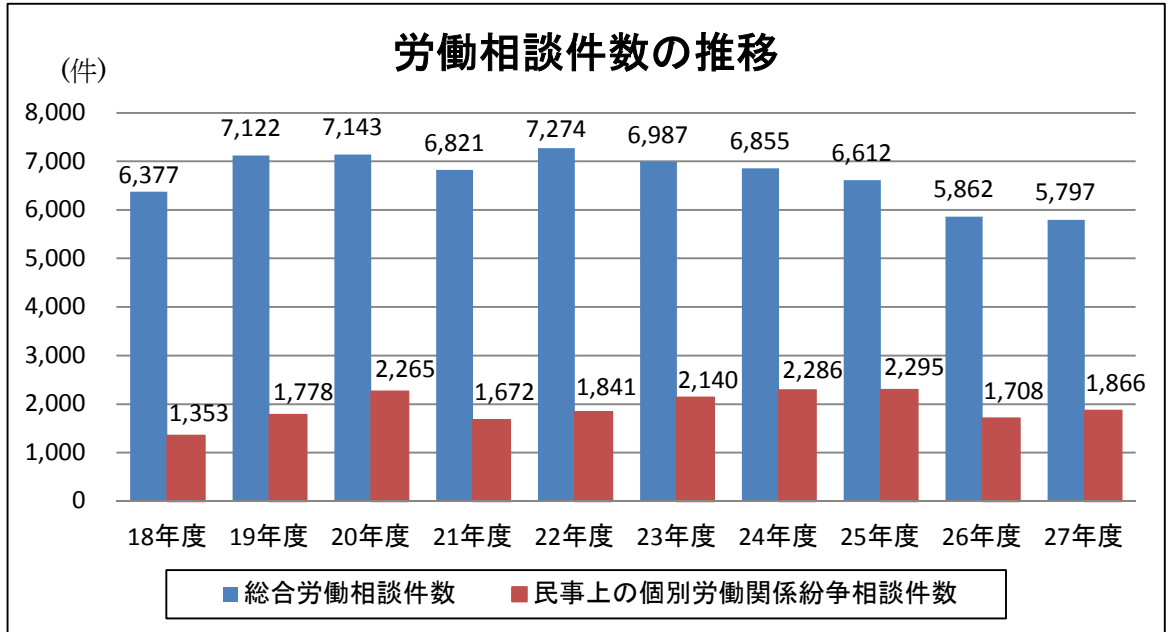
1	総合労働相談件数（*2）	5,797	件（1.1%減）
2	民事上の個別労働関係紛争相談件数（*3）	1,866	件（9.3%増）
3	助言・指導申出受付件数（*4）	77	件（41.7%減）
4	あっせん申請受理件数（*5）	34	件（25.9%増）
		（ ）内は、前年同時期と比較したもの。	
5	あっせんの参加率（*6）	78.1	%（57.0%）
		（ ）内は、全国値。	

- （*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、紛争当事者が話し合いを行うなど自主的に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。
- （*6）平成27年度内に処理したあっせん32件（平成27年度受付の34件+平成26年度からの繰り越し3件-平成27年度中にあっせん処理が終了しなかった5件）に占めるあっせんが開催された比率です。

1 労働相談の受付状況

(1) 総合労働相談件数は全年度とほぼ同水準

平成27年度に寄せられた総合労働相談は5,797件で、前年度とほぼ同水準である。



(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」が最多

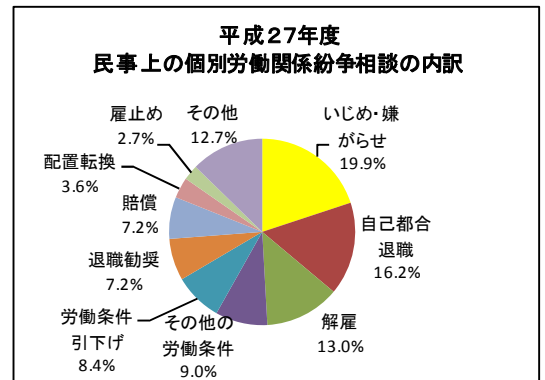
相談内容は10年前と様変わり

総合労働相談5,797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1,866件で、前年度と比較して158件の増加(9.3%増)が認められた。

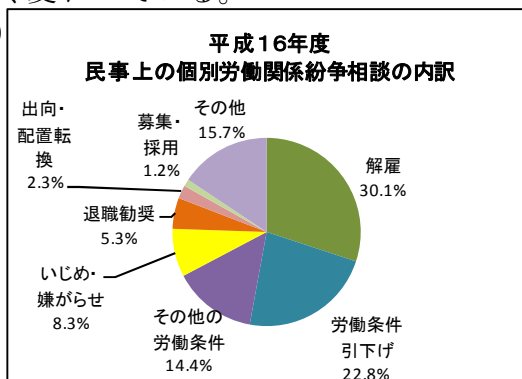
内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが443件(19.9%)と最も多く、次いで「自己都合退職」に関するものが359件(16.2%)、「解雇」に関するものが289件(13.0%)と続いている。

平成24年度までは、「解雇」に関する相談が最も多かったが、平成25年度に初めて、「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなり、以降、「いじめ・嫌がらせ」の相談が全体の約2割を占める状況が続いている。

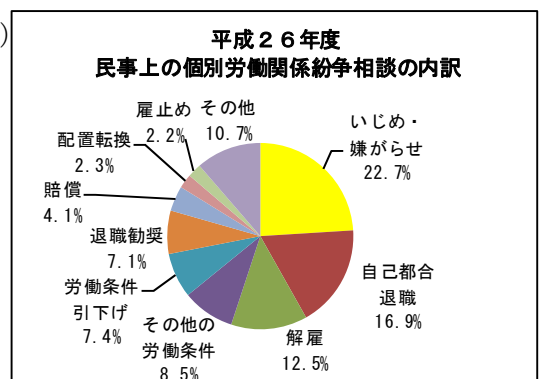
約10年前の平成16年度では、「解雇」に関する相談と「労働条件の引下げ」に関する相談で半分以上を占めており、現在の相談内訳とは大きく変わっている。



(参考)

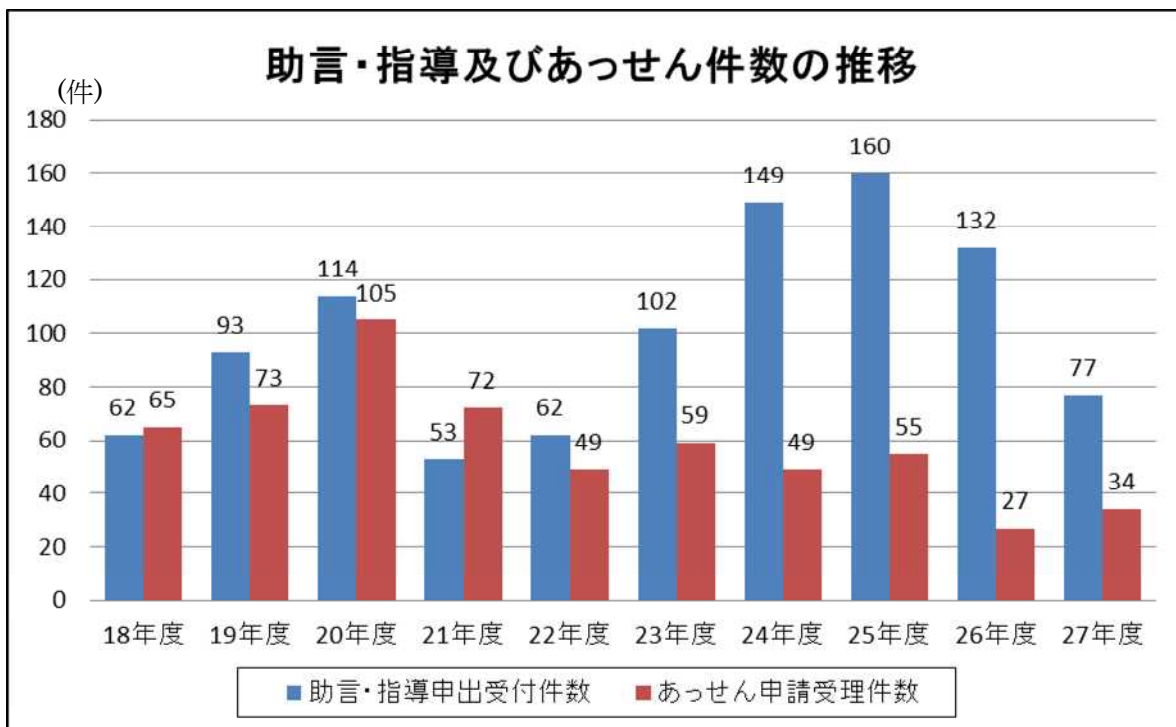


(参考)



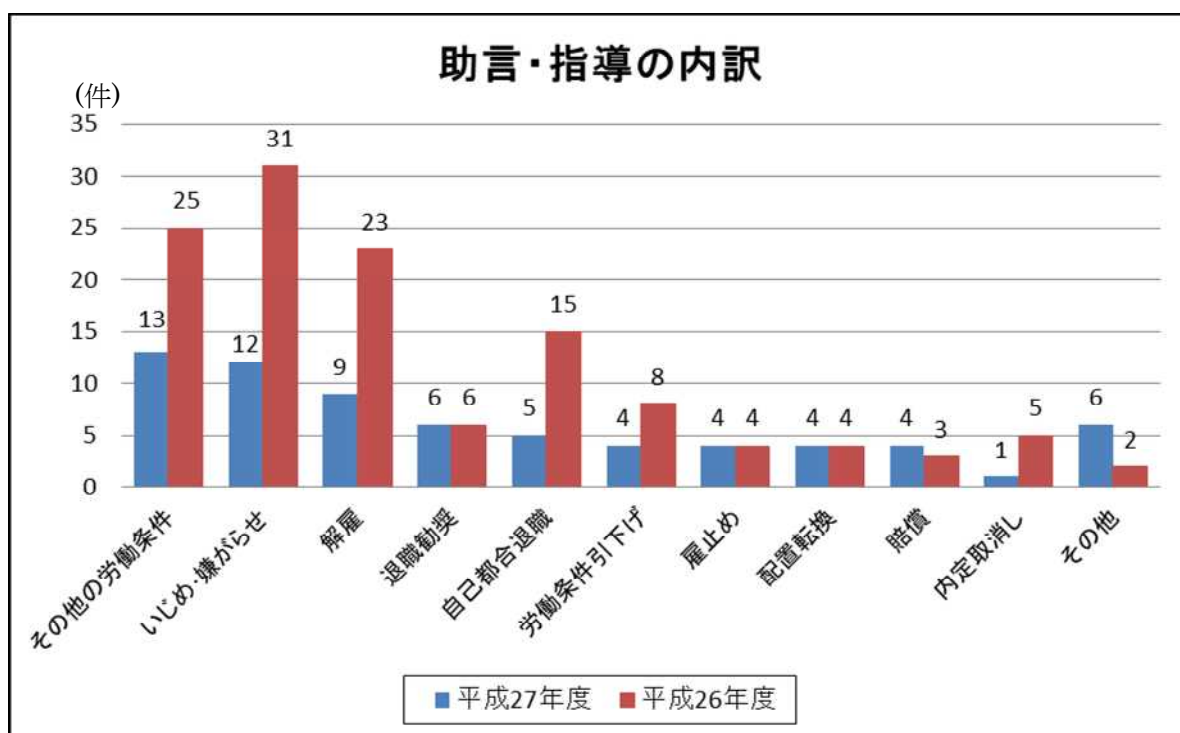
2 助言・指導及びあっせんの状況

平成27年度における助言・指導の申出受付は77件、あっせん申請受理は34件となっている。



(1) 助言・指導の内容

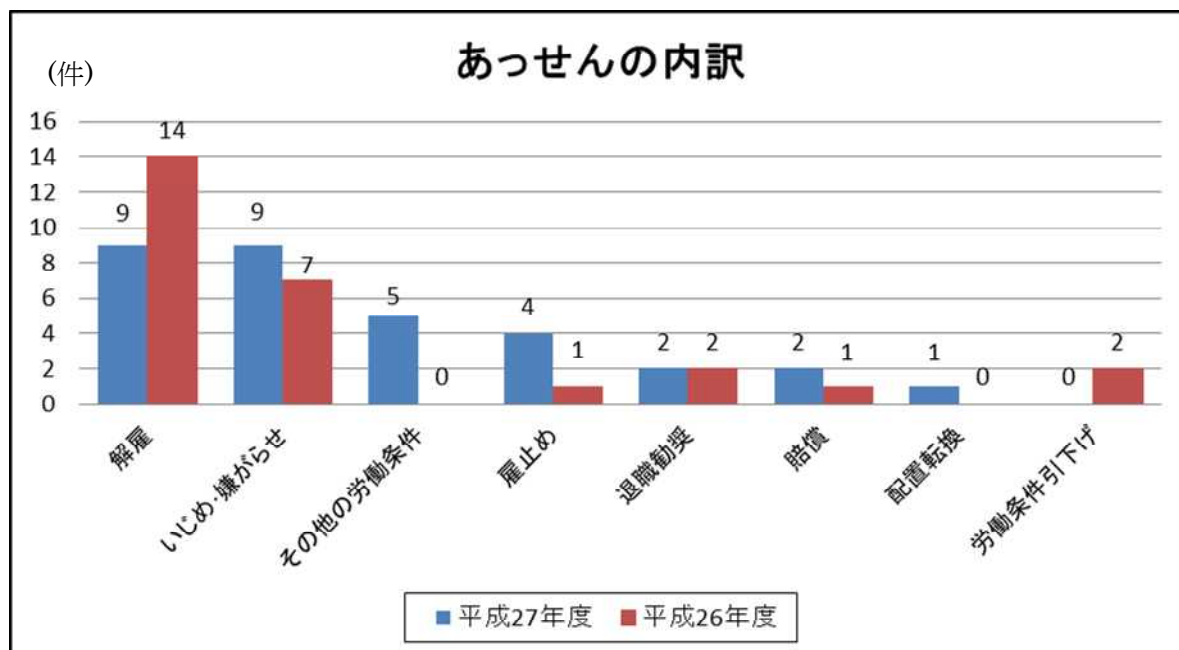
助言・指導の申出77件について、主な内容は、「その他の労働条件」に関するものが13件、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが12件、「解雇」に関するものが9件と続いている。



※「その他の労働条件」には、「休日の社外行事への参加について話し合いを求めるもの」、「退職時の最後の給与の支払方法について話し合いを求めたもの」、「退職時の返却物の返却方法について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 27 年度のあっせん申請 34 件における主な内容は、「解雇」に関するものと「いじめ・嫌がらせ」に関するものが、それぞれ 9 件で最も多い。



(3) あっせんの処理実績は参加率 78.1%、合意率 50.0%

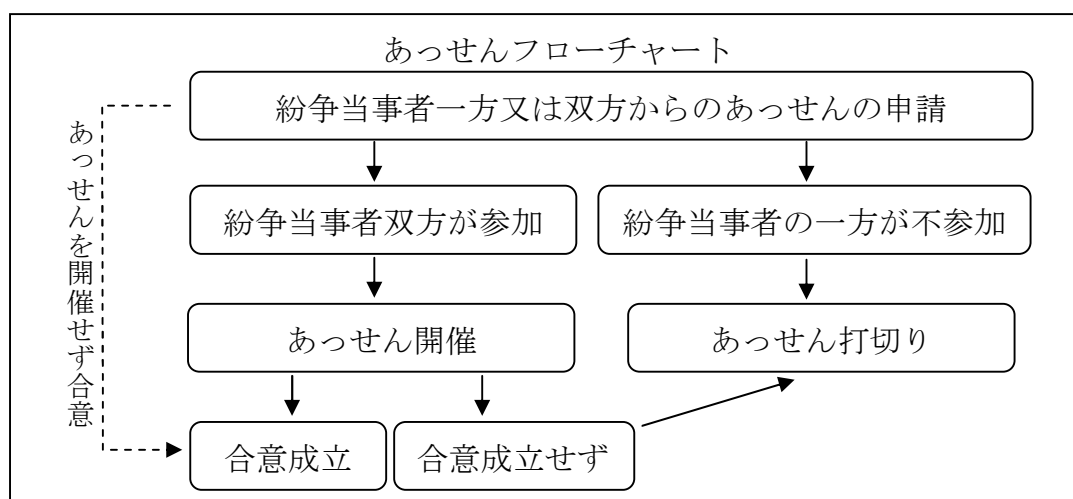
労使ともに個別労働紛争の解決に積極的

① あっせんの申請がなされ、紛争当事者の双方が参加に同意した場合には、あっせんが開催される。紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打ち切りとなる。(下フローチャート図)

平成 27 年度においては、紛争当事者の双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは 25 件 (78.1%) であった。

あっせんの参加率は、全国値 57.0%と比較して、非常に高く、労使双方が民事上の個別労働紛争の解決に積極的な姿勢が認められる。

② 平成 27 年度内に処理したあっせん 32 件(* 6)のうち、合意が成立したものは、16 件 (50.0%) である。合意が成立したもののうち、あっせんを開催せずに合意したものはなく、合意が成立したものの以外では、申請人の都合により取り下げられたものは 1 件、あっせんが打ち切られたものは 15 件であった。打ち切られたもののうち、紛争当事者の一方が不参加であったものは 6 件であった。



(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るが、助言・指導77件は、すべて1か月以内に終了し、また、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。

◆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9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）

【助言・指導の例】

事例 1	社会福祉施設で介護業務に従事する労働者からの「自己都合退職」に係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人（労働者）は、持病であった腰痛の悪化から退職を決意し、被申出人（事業主）に申出たが、代替要員確保までの間の退職は認めてもらえなかったため、早期の円満な退職についての話し合いを求め、総合労働相談コーナーに助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対し、申出人の腰痛の状況を改めて説明し、介護業務が困難であることを踏まえて、申出人と退職日について話し合うよう助言したところ、申出人との話し合いも了承し、その場で申出人が望むのであれば同月末での退職を承諾する旨回答があり、解決が図られたもの。</p>

事例 2	製造業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	<p>申出人（労働者）は、先輩社員から仕事の引継ぎと称して暴言や暴力を受けていたため、職場環境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。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人（事業主）に対し、使用者は労働者に対して安全配慮義務を負うことを説明した上で、現在の就労環境が申出人の心身の健康向に与える影響は非常に大きいと考えられるため、就労環境の改善を助言したところ、遅滞なく、行為者と申出人との接触が行われないよう対策が講じられ、更に、職場全体としてもパワーハラスメント防止指針の整備より進めるなどの対策も講じられたもの。</p>

【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、十分な理由なく解雇されたため、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 製造業に勤務する有期契約労働者の「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、先輩労働者から業務上の指導だけでなく、「辞めたのではなかったか」、「いつまでいるのか」など業務の適正な範囲を超える発言を受けたため、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）が謝罪をし、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。