



平成24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

————— 労働相談件数は高止まり 紛争は増加傾向 —————

- 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（平成24年4月～平成25年3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）に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、多くの相談等が寄せられた。

◎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）

1	総合労働相談件数	6,855	件	(1.9%減)
2	民事上の個別労働関係紛争相談件数(*1)	2,286	件	(6.8%増)
3	助言・指導申出受付件数(*2)	149	件	(46.1%増)
4	あっせん申請受理件数(*3)	49	件	(17.0%減)

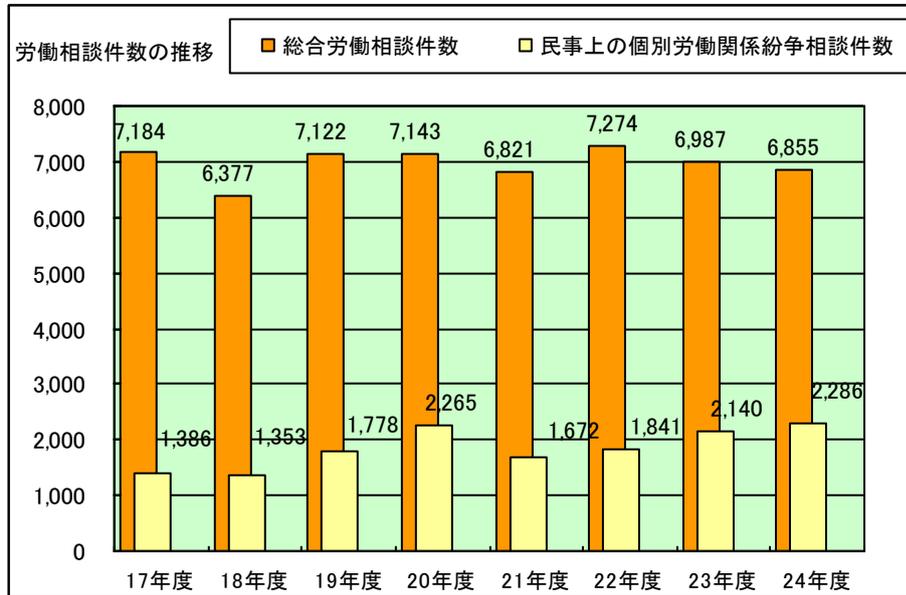
() 内は、前年同時期と比較したもの。

- (* 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。
- (* 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

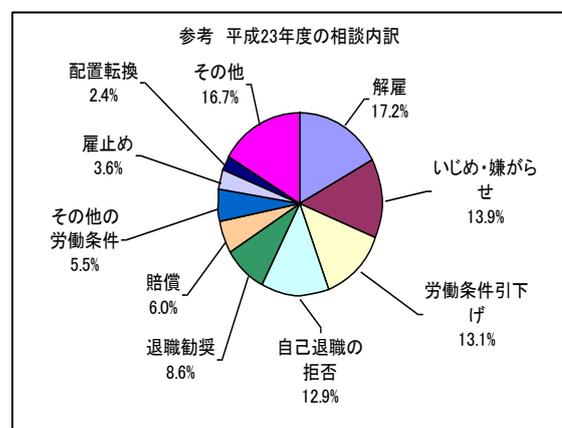
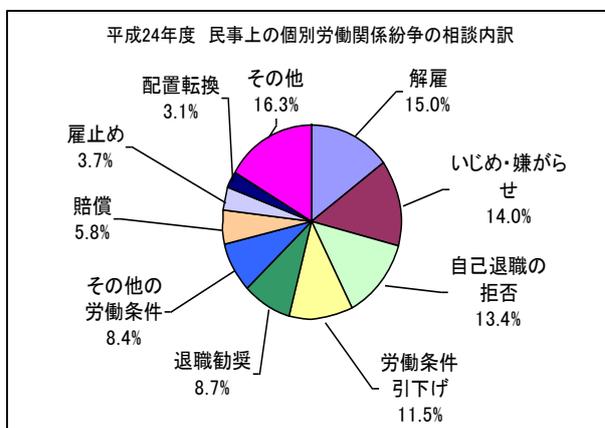
(1) 総合労働相談について

平成24年度に寄せられた総合労働相談は6,855件で、労働者、事業者等から幅広く相談が寄せられた。法令の問い合わせ等が減少したため、総合労働相談は昨年同時期と比較してやや減少したが、民事上の個別労働関係紛争の相談は増加しており、依然として高止まりの状態が続いている。



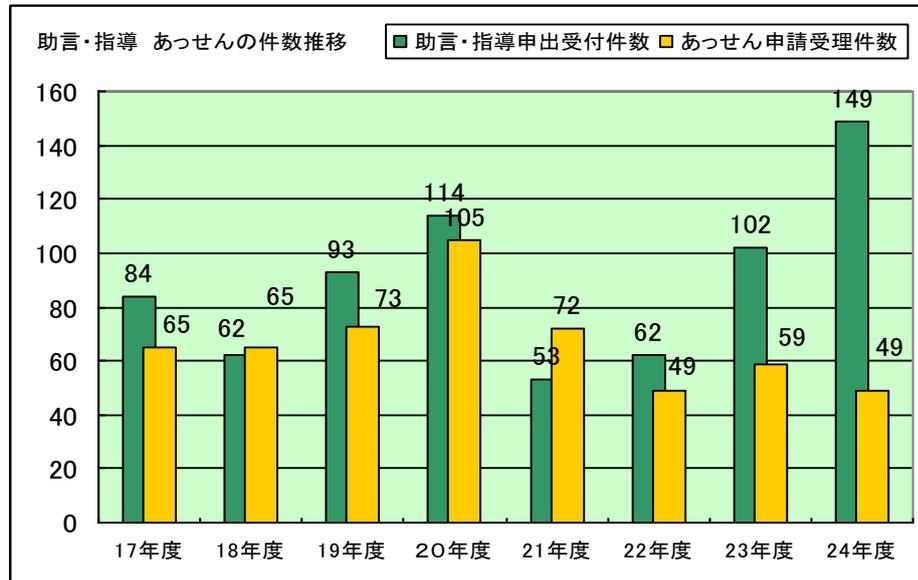
(2) 民事上の個別労働関係紛争相談について

上記の総合労働相談のうち、解雇、いじめ・嫌がらせ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2,286件であった。このうち、解雇に関するものが15.0%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせが14.0%、自己退職の拒否が13.4%、労働条件引下げが11.5%、退職勧奨が8.7%と続いている。平成24年度の傾向として、厳しい雇用情勢の中で、解雇に関する紛争が最も多いが、職場環境を背景としたいじめ・嫌がらせに関する紛争や自己退職の拒否（仕事をやめさせてくれない）に関する紛争が増加している。また、年次有給休暇や退職金の減額等その他の労働条件に関する紛争も増加した。



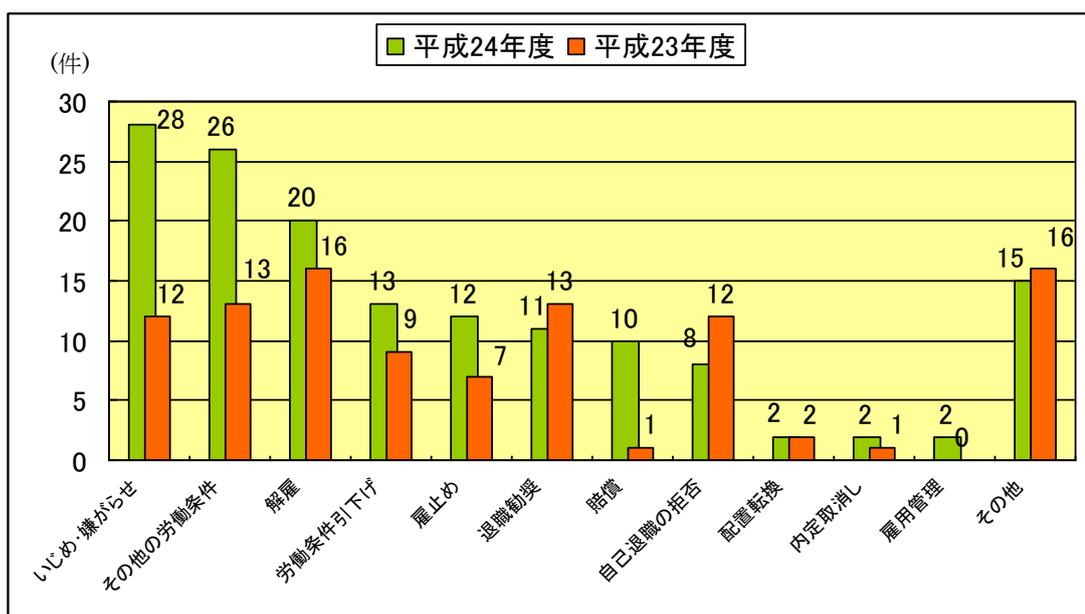
2 福井労働局長による助言・指導及び福井紛争調整委員会によるあっせん

平成 24 年度における助言・指導の申出受付は 149 件、福井紛争調整委員会によるあっせん申請受理は 49 件となっている。



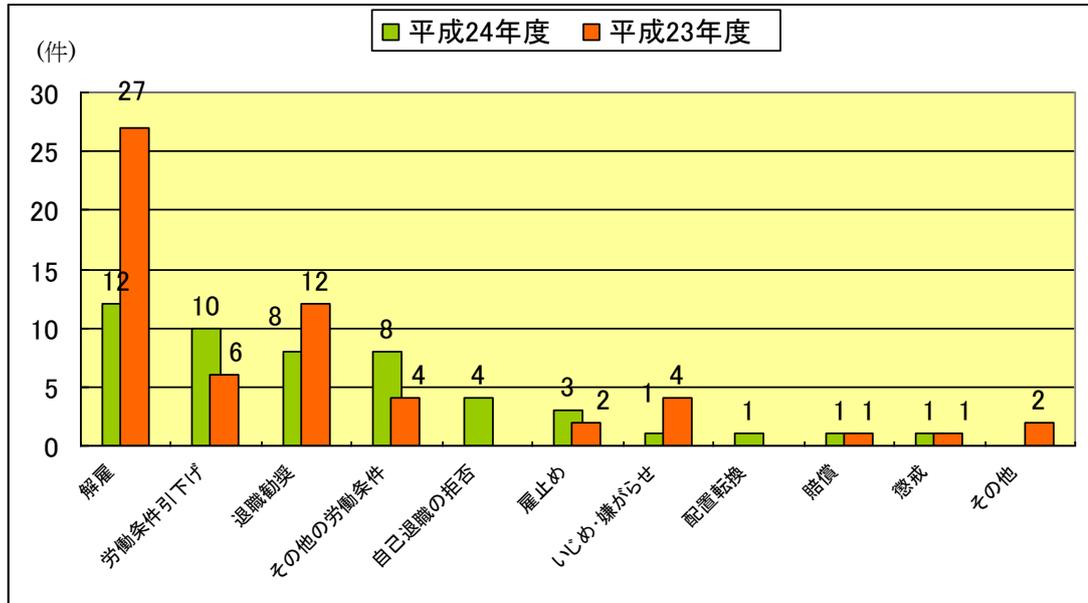
(1) 助言・指導について

平成 24 年度の助言・指導における主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが 28 件と最も多く、次にその他の労働条件に関するものが 26 件、解雇に関するものが 20 件と続いている。平成 24 年度の傾向として、様々な紛争が寄せられており、特にいじめ・嫌がらせやその他の労働条件に関する紛争が増加し、速やかな紛争の援助、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おっせんについて

平成 24 年度のおっせん申請における主な内容は、解雇に関するものが 12 件と最も多く、次いで労働条件引下げに関するものが 10 件、退職勧奨とその他の労働条件に関するものが 8 件となっている。おっせんでは、解雇や労働条件引下げ、退職勧奨、その他の労働条件等の紛争が大部分を占めている。



(3) 助言・指導、福井紛争調整委員会のおっせんにおける処理期間

紛争の解決援助については、迅速かつ簡便な処理に努めており、平成 24 年度における助言・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おっせんの処理期間は、1 カ月以内が 68.5%、1 カ月超 2 カ月以内が 22.2% で、全体の 90.7% 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・指導による解決を求めたもの

**<事例1：ショッピングセンターに勤務するパート・アルバイト労働者からの
いじめ・嫌がらせに係る助言・指導>**

相談者は長年接客業務に勤務してきたが、人事異動で配置転換された新しい部署で同僚からの暴言や暴行を受け、人間関係に悩んでいることを勤務先の店舗責任者に相談したが、職場内のトラブルについて真摯な対応が図られず、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。

**<事例2：サービス業に勤務するパート・アルバイト労働者からの
その他の労働条件に係る助言・指導>**

相談者は約1年8ヶ月間勤務していたが、勤務先ではパートタイム労働者に年次有給休暇を与えない慣行が続いており、年休取得を申し出しにくい雰囲気であったため、総合労働相談コーナーに助言・指導を申し出たもの。

年次有給休暇はパートタイム労働者であっても付与しなければならず、労働者からの請求があった場合は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3：医療機関に勤務する正社員からの解雇に係る助言・指導>

相談者は、配膳などの業務に従事してきたが、入社後まもなく先輩・同僚から仕事ができない・仕事が遅い等の風評を流され、相談者の能力・適格性に疑問を抱いた責任者から相談者の後任を採用したことを理由に事実上解雇通告を受けたため、総合労働相談コーナーに助言・指導を申し出たもの。

労働者の能力不足・適格性の欠如を理由とした解雇であっても直ちに解雇が正当と認められるわけではなく、教育訓練や配置転換等により解雇を回避するための努力を試みること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、継続勤務に向けた双方の話し合いが進められ、解決が図られた。

<事例4：建設業に勤務する正社員からの

退職勧奨に係る助言・指導>

相談者は事務職に従事してきたが、上司から事務手続きの些細なミスで厳しい叱責を受け続け、感情を害した上司から勤務を終了し自宅待機を指示されたため、事実上の退職勧奨を受けたこと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。

労働者の勤務態度や適性に問題があっても、半強制的な退職の勧奨は違法の可能性があると総合労働相談コーナーからの助言・指導により、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。

あっせんによる解決を求めたもの

<事例1：製造業に勤務する正社員からの労働条件引下げに係るあっせん>

相談者は製造業で機械のオペレーター職に従事していたが、別の部署への異動を命じられたと同時に賃金を減額されたため、相談者は違法な人事異動及び賃金減額であると主張し、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、人事異動については使用者の裁量権が認められるが、それを理由とした賃金の減額は、本人の同意及び不利益の程度が合理的な範囲であることが必要であると指摘し、勤務先が解決金を支払うことで双方が合意し解決した。

<事例2：卸売業に勤務するパート・アルバイト労働者からの解雇に係るあっせん>

相談者は製造業で集荷作業に従事していたが、仕事の能力が不足していること、機械の誤操作が原因で勤務先に損害を与えたことを理由に、代表者から解雇通告を受けた。相談者は不当な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、労働者の勤務態度に問題があり、非違行為が認められてもその程度が軽微であれば、解雇権の濫用に該当する可能性があることを指摘し、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 年度：平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日

() 内の件数は平成 23 年度の実績

1	総合労働相談コーナーに寄せられた相談 6,855 件 (6,987 件)
	相談者の種類 労働者 3,713 件 (3,795 件) 事業主 1,954 件 (2,061 件) その他 1,188 件 (1,131 件)
2	民事上の個別労働関係紛争に係る相談の件数 2,286 件 (2,140 件)
	①相談者の種類 労働者 1,761 件 (1,651 件) 事業主 278 件 (262 件) その他 247 件 (227 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 年度の紛争の内容の合計は 2,605 件、平成 23 年度の紛争の内容の合計は 2,719 件となる。》 解雇 392 件 (468 件) いじめ・嫌がらせ 366 件 (379 件) 自己退職の拒否 348 件 (352 件) 労働条件の引下げ 299 件 (355 件) 退職勧奨 227 件 (235 件) その他の労働条件 220 件 (150 件) 賠償 151 件 (162 件) 雇止め 96 件 (98 件) 配置転換 81 件 (65 件) その他 425 件 (455 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 149 件 (102 件)
	紛争の内容 いじめ・嫌がらせ 28 件 (12 件) その他の労働条件 26 件 (13 件) 解雇 20 件 (16 件) 労働条件引下げ 13 件 (9 件) 雇止め 12 件 (7 件) 退職勧奨 11 件 (13 件) 賠償 10 件 (1 件) 自己退職の拒否 8 件 (12 件) 配置転換 2 件 (2 件) 内定取消し 2 件 (1 件) 雇用管理 2 件 (0 件) その他 15 件 (16 件)
	(2) 助言・指導の手続を終了した件数 149 件 (102 件)
	終了の区分 助言を実施 149 件 (102 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 49 件 (59 件)
	紛争の内容 解雇 12 件 (27 件) 労働条件引下げ 10 件 (6 件) 退職勧奨 8 件 (12 件) その他の労働条件 8 件 (4 件) 自己退職の拒否 4 件 (0 件) 雇止め 3 件 (2 件) いじめ・嫌がらせ 1 件 (4 件) 配置転換 1 件 (0 件) 賠償 1 件 (1 件) 懲戒 1 件 (1 件) その他 0 件 (2 件)
	(2) あっせんの手続を終了した件数 54 件：うち 5 件は平成 23 年度に受理 (64 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 20 件 (18 件) 申請の取下げ 7 件 (6 件) 打切り等 27 件 (40 件)