



平成23年度福井労働局における個別労働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：島谷敏昭）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「個別労働紛争解決制度」の平成23年度（平成23年4月～平成24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）の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・紛争が寄せられた。

◎福井労働局における「個別労働紛争解決制度」の運用状況（平成23年度）

1	総合労働相談件数	6,987	件 (3.9%減)
2	民事上の個別労働紛争相談件数 (*1)	2,140	件 (16.2%増)
3	助言・指導申出受付件数 (*2)	102	件 (64.5%増)
4	あっせん申請受理件数 (*3)	59	件 (20.4%増)

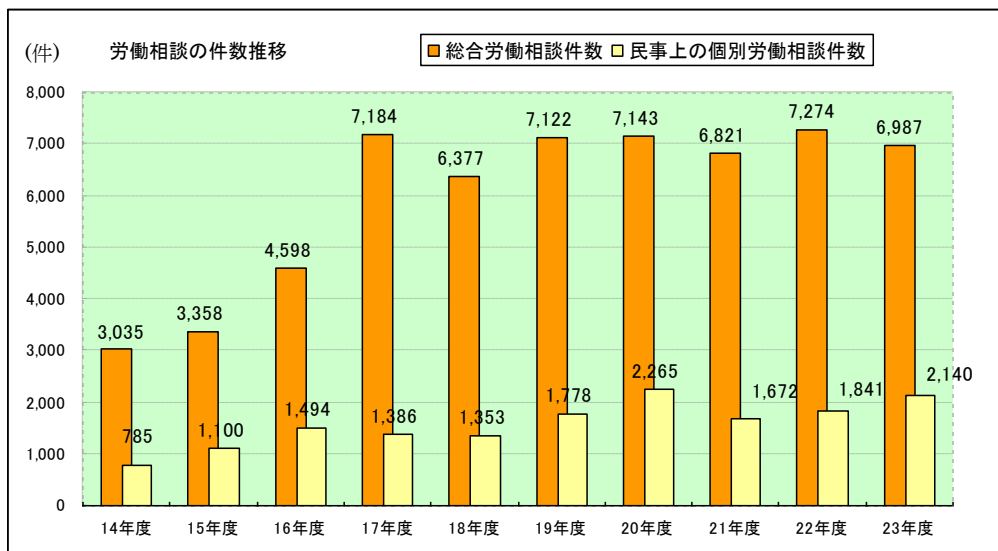
() 内は、前年同時期と比較したもの。

- (*1) 民事上の個別労働紛争相談件数とは、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

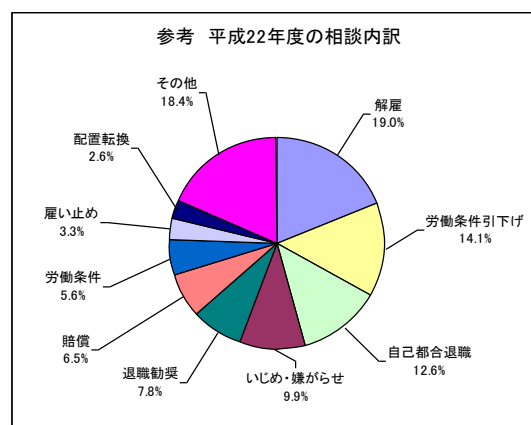
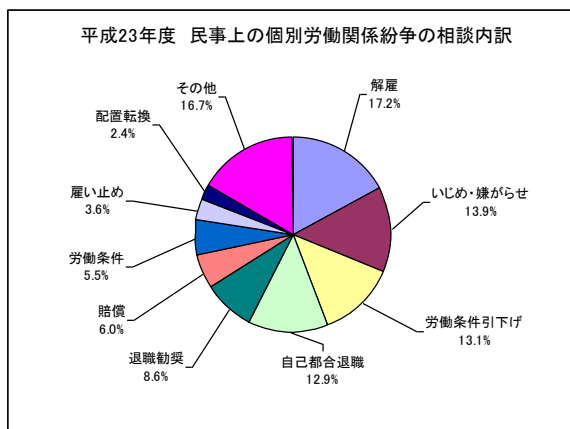
(1) 総合労働相談について

平成23年度に寄せられた総合労働相談は6,987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。



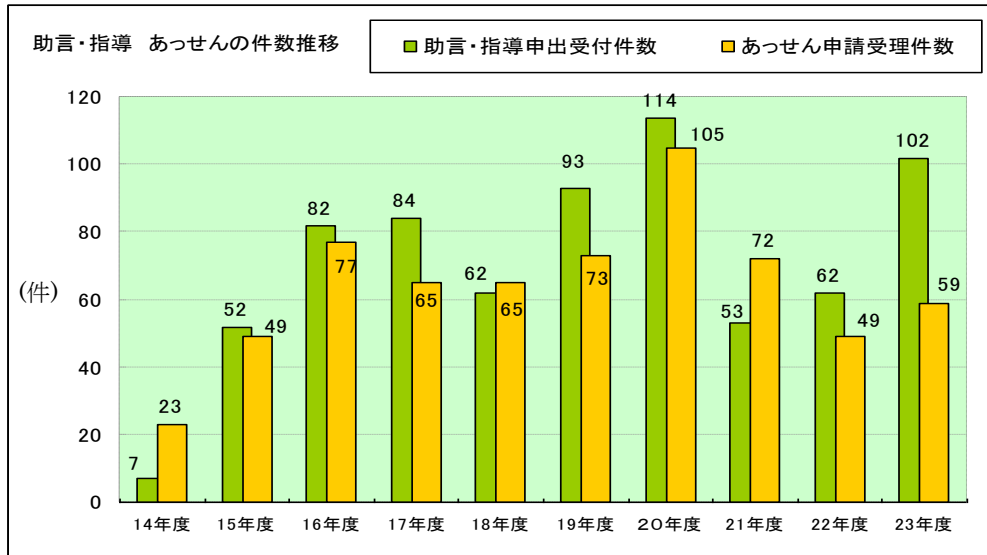
(2) 民事上の個別労働紛争相談について

上記の総合労働相談のうち、解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談は2,140件であった。このうち、解雇に関するものが17.2%と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせが13.9%、労働条件引下げが13.1%、自己都合退職が12.9%、退職勧奨が8.6%と続いている。平成23年度の相談内容の傾向として、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都合退職(仕事をやめさせてくれない)に関する紛争が近年増加してきている。



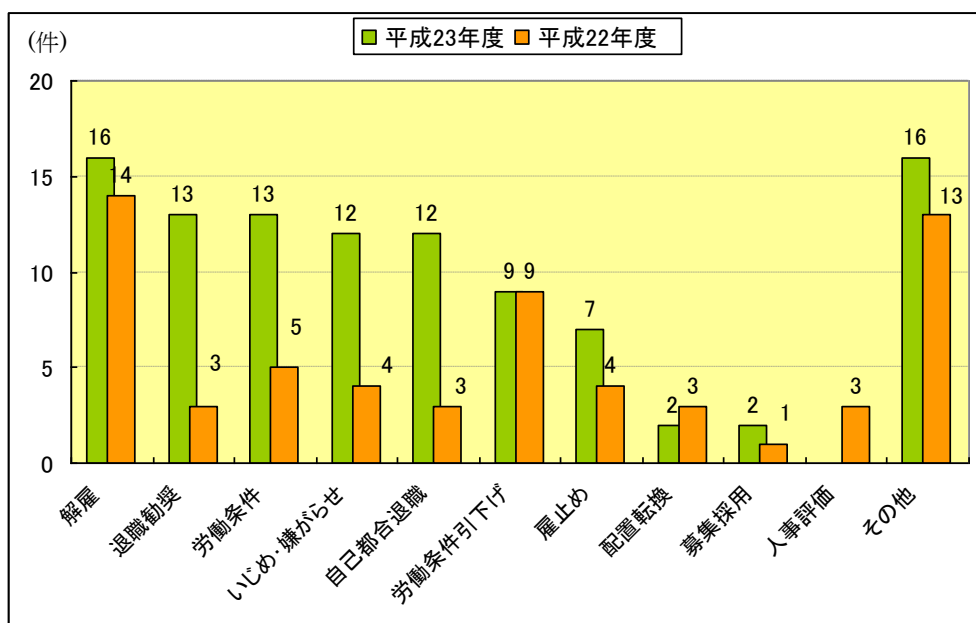
2 福井労働局長による助言・指導及び福井紛争調整委員会によるあっせん

平成 23 年度における助言・指導の申出受付は 102 件、福井紛争調整委員会によるあっせん申請受理は 59 件となっている。



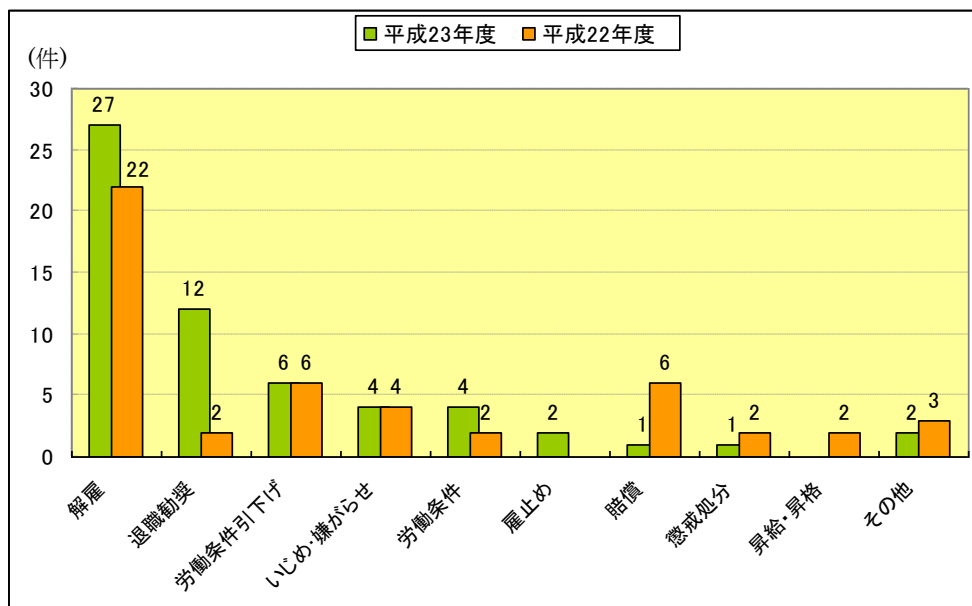
(1) 助言・指導について

平成 23 年度の助言・指導における主な内容は、解雇に関するものが 16 件と最も多く、次に退職勧奨、労働条件に関するものが 13 件、いじめ・嫌がらせ、自己都合退職に関するものが 12 件と続いている。平成 23 年度の傾向として、様々な紛争が寄せられており、特に退職勧奨、労働条件、いじめ・嫌がらせや自己都合退職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 23 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 27 件と最も多く、次いで退職勧奨に関するものが 12 件、労働条件引下げに関するものが 6 件、いじめ・嫌がらせ、労働条件に関するものが 4 件となっている。紛争の内容が多様化している助言・指導と比較すると、おっせんでは、解雇や退職勧奨等の離職に関する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 23 年度における助言・指導の処理期間は、1 カ月以内が 96.2%、1 カ月超 2 カ月以内が 3.8% で、すべて 2 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 66.1%、1 カ月超 2 カ月以内が 32.3% で、全体の 98.4% 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

福井県内の総合労働相談コーナーに寄せられた相談事例の紹介

助言・指導による解決を求めたもの

<事例1：運送業の勤務先に突然解雇された正社員からの申出>

相談者はトラックの運転業務に従事していたが、家族の病気看護のため急な欠勤を続け、取引先からの苦情を契機に勤務先から解雇されたため総合労働相談コーナーに相談した。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等の総合労働相談コーナーでのアドバイスを受け、相談者は勤務先に対し、職場復帰でなく、突然職を失ったことによる生活補償の支払いについて、話し合いを進めた。

<事例2：電子部品製造業に勤務する正社員からの退職勧奨に係る申出>

相談者はオペレーターの業務に従事していたが、欠勤が多いことや勤務時間中の喫煙その他業務の適性等を理由に退職を強く勧奨されたため総合労働相談コーナーに相談した。労働者の勤務態度や適性に問題があっても、執拗で半強制的な退職の勧奨は違法の可能性があること等の総合労働相談コーナーでのアドバイスを受け、相談者は勤務先に対し、退職勧奨の中止及び継続勤務について、話し合いを進めた。

<事例3：派遣会社を退職した派遣労働者からの在職中の

いじめ・嫌がらせに係る申出>

相談者は派遣元責任者からの暴言などを理由に、精神障害で休職していたが、医師の診断を受けて職場復帰を希望したところ、勤務先の不手際で職場復帰できず、やむなく退職に追い込まれたことから総合労働相談コーナーに相談した。職場復帰については、勤務先の恣意的な判断でなく、医師の診断や労働者の能力などを客観的に判断して適切に処置すべきであったと総合労働相談コーナーでのアドバイスを受け、相談者は勤務先に対し、すでに退職に追い込まれて職を失ったことによる生活補償の支払いについて、話し合いを進めた。

<事例4：社会福祉施設を退職した正社員からの在職中の

いじめ・嫌がらせに係る申出>

相談者は介護者を不注意で怪我させたことが契機で、以後同僚の会話から排斥され、無視や誹謗中傷が続き、上司も相談者の職場環境を放置した状態が続いたため、最終的に退職に追い込まれたことから総合労働相談コーナーに相談した。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でのアドバイスを受け、相談者

は勤務先に対し、職場復帰でなく、退職に追い込まれて職を失ったことによる生活補償の支払いについて、話し合いを進めた。

<事例5：製造業に勤務する正社員からの自己都合退職に係る申出>

相談者は退職を申し出たが、人手不足を理由に退職日の延期を余儀なくされ、その後も退職届を受理されず、総合労働相談コーナーに相談したもの。業務の引継ぎ・勤務先の人員確保の必要性に配慮しながら、退職手続きを進めるよう総合労働相談コーナーでのアドバイスを受け、相談者は勤務先に対し、退職手続きについての話し合いを進めた。

<事例6：社会福祉施設に勤務する期間契約職員からの自己都合退職に係る申出>

相談者は入社時のオリエンテーションで職場に馴染めないと感じ退職を申し出たが、入社直後の退職の申し出のため勤務先が難色を示して苦言を呈したため、総合労働相談コーナーに相談したもの。退職を決意した経過を勤務先に丁寧に説明し、円満に退職手続きを進めるよう総合労働相談コーナーでのアドバイスを受け、相談者は勤務先に対し、退職手続きについての話し合いを進めた。

あっせんによる解決を求めたもの

<事例1：ガソリンスタンドを解雇された正社員からの相談>

相談者はガソリンスタンドの店員として接客業務に従事していたが、「接客態度が悪い、お客への声掛けが小さい、遅刻が多い」などを理由に突然解雇されたため、総合労働相談コーナーに相談したもの。相談者は、職務上の能力に問題があっても、必要な注意、指導等改善の機会を設けずに行った解雇は権利の濫用であるとして、福井紛争調整委員会のあっせんを活用して、勤務先に対し、経済的、精神的損害による解決金の支払いを求めることとした。

<事例2：サービス業の勤務先を退職した期間契約社員からの退職勧奨に係る相談>

相談者は同僚からいじめ・嫌がらせを受け、体調を崩して欠勤し、勤務を続けながらの通院を希望したが、上司から「治療に専念したほうが良い」と退職を強く勧奨されて、やむなく退職に応じたが、突然職を失ったことによる生活苦から総合労働相談コーナーに相談したもの。相談者は、職場での嫌がらせ行為と上司の不適切な対応による不当な退職勧奨であるとして、福井紛争調整委員会のあっせんを活用して、勤務先に対し、経済的、精神的損害による解決金の支払いを求めることとした。