



福井労働局発表  
平成23年5月31日

担当

福井労働局 総務部 企画室  
企画室長 高村盛雄  
労働紛争調整官 新田倫之  
電話 0776-22-0221

## 平成22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

—— 県内の総合労働相談件数は過去最高の水準 ——

- 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22年度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。

### ◎ 福井労働局管内における「個別労働紛争解決制度」の運用状況（平成22年度）

1	総合労働相談件数	7, 274	件 (6.6%増)
2	民事上の個別労働紛争相談件数	1, 841	件 (10.1%増)
3	助言・指導申出受付件数	62	件 (17.0%増)
4	あっせん申請受理件数	49	件 (31.9%減)

( ) 内は、平成21年度実績と比較したもの。

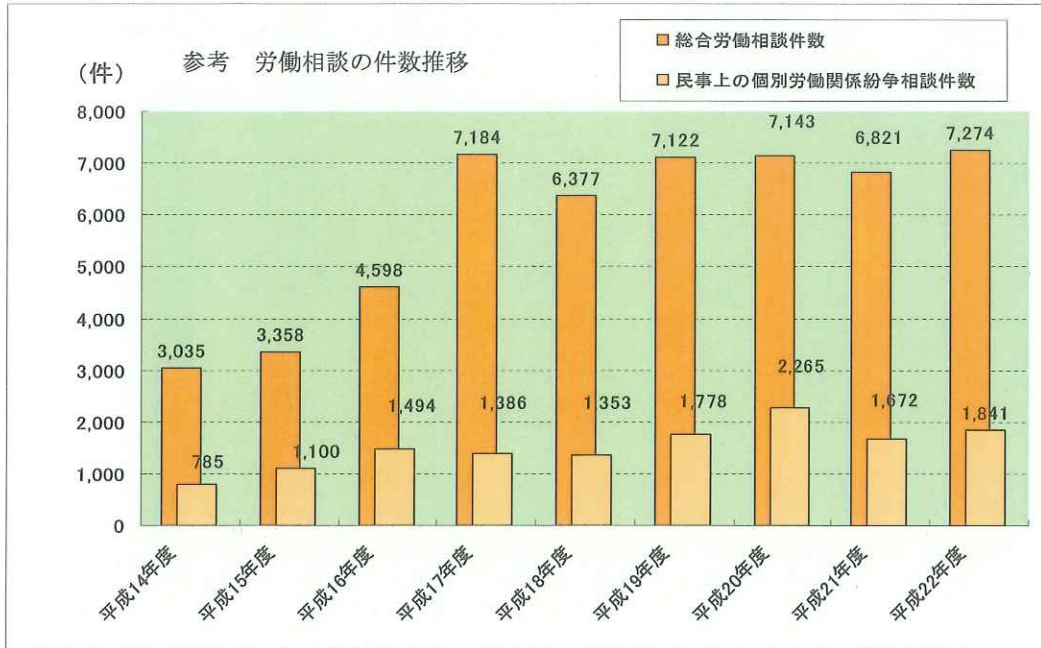
#### 【県内総合労働相談コーナー一覧】

●	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

# 1 労働相談の受付状況

## (1) 総合労働相談について

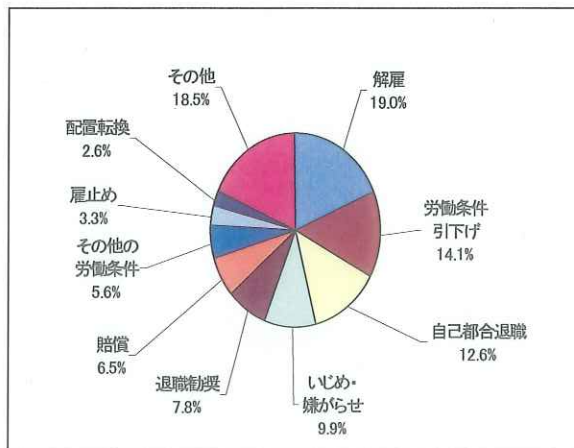
平成22年度に寄せられた総合労働相談は7,274件で、労働者のみならず、事業者等からも幅広く相談が寄せられた。労働条件に関する相談内容が大部分であるが、事業者からは法令の問い合わせなども多く寄せられた。



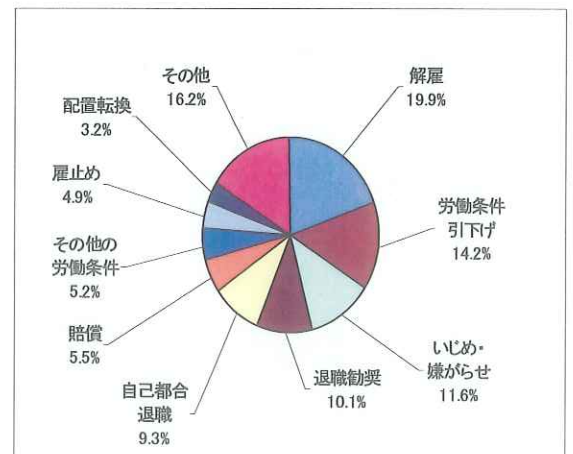
## (2) 民事上の個別労働紛争相談について

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1,841件であった。このうち、解雇に関するものが19.0%と最も多く、次いで、労働条件の引下げが14.1%、自己都合退職が12.6%、いじめ・嫌がらせが9.9%、退職勧奨が7.8%と続いている。(第1図)平成22年度の相談内容の傾向として、引き続き、解雇、労働条件の引下げ等が主要なものであるが、解雇の内訳を見ると、整理解雇など事業者側の都合による解雇はやや落ち着いた一方で、自己都合退職やいじめ・嫌がらせに関する紛争が増加傾向にある。

(第1図) 民事上の個別労働関係紛争の相談内訳



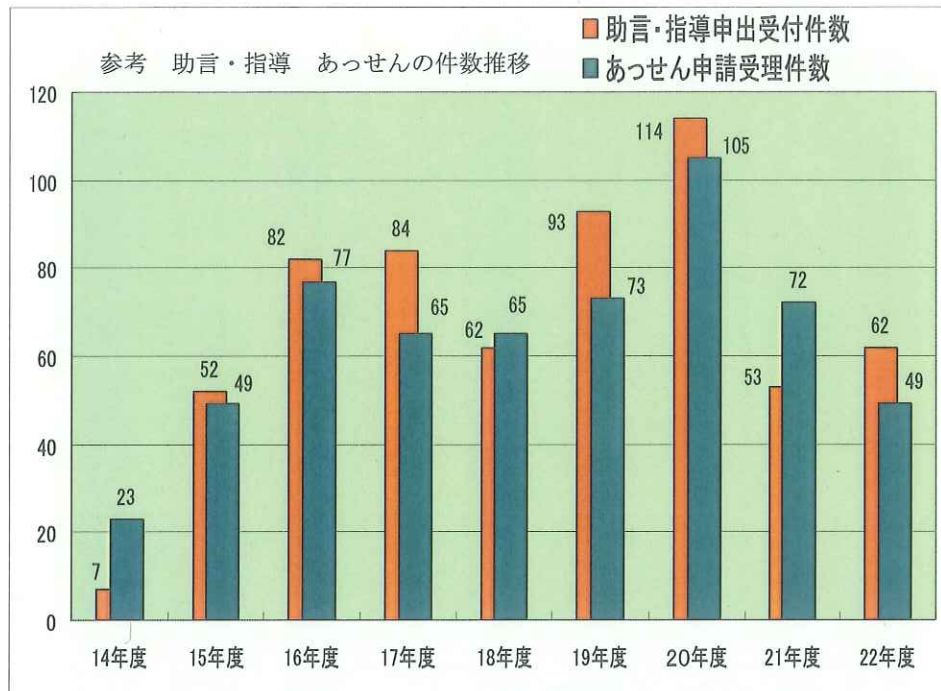
参考 平成21年度の相談内訳





## 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

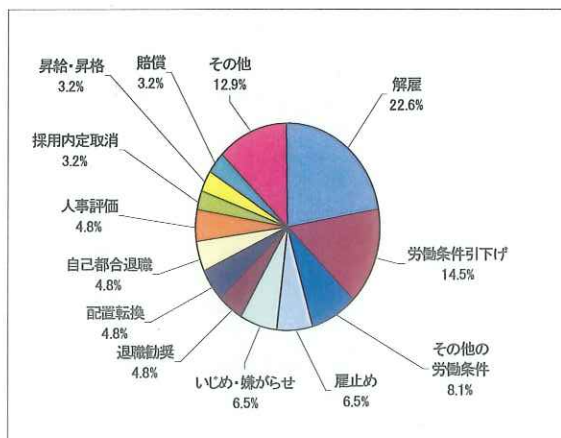
平成 22 年度における助言・指導の申出受付は 62 件で、平成 21 年度に比べ 9 件の増加（17.0%増）となっている。また、福井紛争調整委員会によるあっせん申請受理は 49 件で、平成 21 年度に比べ 23 件の減少（31.9%減）となっている。



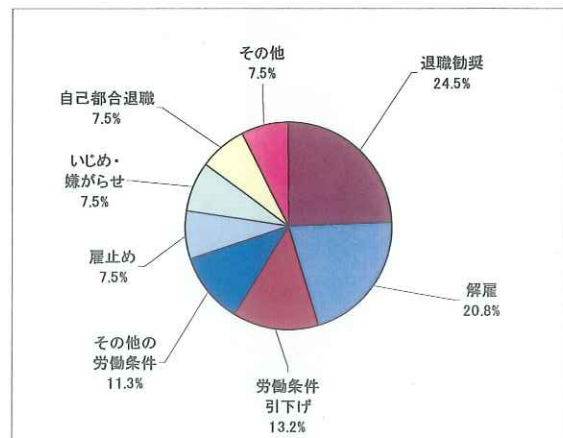
### (1) 助言・指導について

平成 22 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 22.6%と最も多く、次に労働条件の引下げに関するものが 14.5%、その他の労働条件が 8.1%、雇止め、いじめ・嫌がらせに関するものが 6.5%、退職勧奨、配置転換、自己都合退職、人事評価に関するものが 4.8%と続いている。（第 2 図）平成 22 年度の傾向として、引き続き、解雇、労働条件の引下げ等が主要なものであるが、退職勧奨が減少した一方で採用内定取消、昇給・昇格、人事評価に関する紛争が新たに発生するなど紛争内容は多様化する傾向が認められる。

(第 2 図) 助言・指導の申出内容の内訳



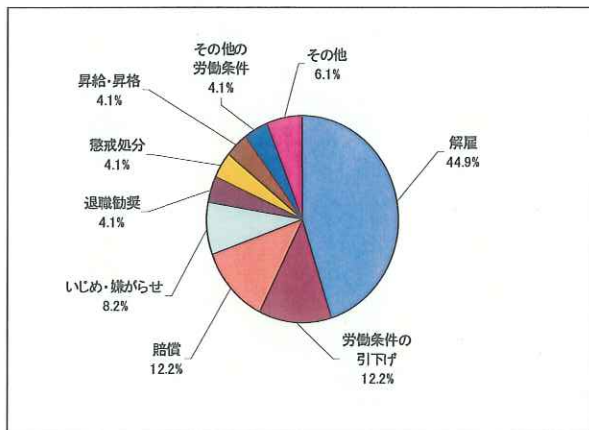
参考 平成 21 年度の助言・指導の申出内訳



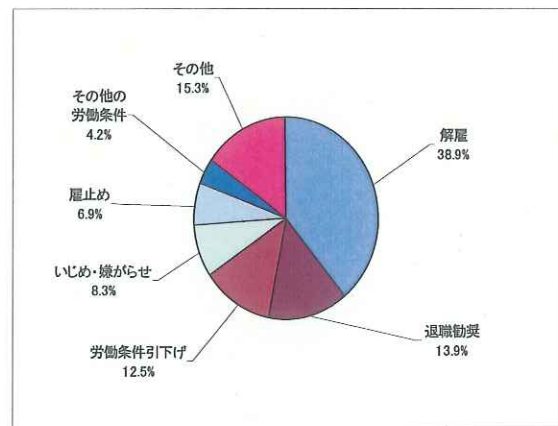
(2) 福井紛争調整委員会のおっせんについて

平成 22 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 44.9%と最も多く、次いで労働条件の引下げと賠償に関するものが 12.2%、いじめ・嫌がらせに関するものが 8.2%、退職勧奨、懲戒処分、昇給・昇格、その他の労働条件に関するものが 4.1%となっている。(第 3 図) 平成 22 年度の傾向として、引き続き、解雇、労働条件の引下げ等が主要な紛争であるが、退職勧奨や雇止めが減少した一方で賠償を求める紛争は増加している。

(第 3 図) おっせんの申請内容の内訳



参考 平成 21 年度のおっせんの申請内訳



## 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

#### <飲食店に勤務するパート・アルバイトの店員からの事実上の解雇に係る相談>

相談者は悪天候等による数回の遅刻を理由に店長から解雇の通告を受け、勤務シフトから外されて出社できない状態になったため、勤務シフトの復帰を求めて、総合労働相談コーナーに相談したものの、遅刻等の労働者側の非違行為があっても、その程度が軽微であれば、解雇が権利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元に、相談者は勤務先と勤務シフトの復帰について話し合いを進めた。

#### <建設会社に勤務する正社員からの労働条件引下げ・出向に係る相談>

相談者は勤務先から関係会社への出向とともに賃金引下げを提示されたが、納得できないと総合労働相談コーナーに相談したものの、賃金等の労働条件を一方向的に減額することは許されず、出向も原則として本人の同意が必要であるとの総合労働相談コーナーでのアドバイスを元に、相談者は勤務先と解決策について話し合いを進めた。

#### <保険会社に勤務する正社員からの自己都合退職に係る相談>

相談者は職場や仕事に馴染めず、上司に退職を申し出たが、退職を認められないとして、総合労働相談コーナーに相談したものの、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元に、相談者は勤務先と退職手続きについて話し合いを進めた。

#### <ショッピングセンターに勤務する期間契約社員からのいじめ・嫌がらせに係る相談>

相談者は直属の上司から暴力的・威圧的な態度、罵声を伴った叱責が続き、勤務先の人事責任者に相談し、配置転換等を希望するが、職場環境が改善されないため、総合労働相談コーナーに相談したものの、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でのアドバイスを元に、相談者は勤務先と職場環境の改善に向けて話し合いを進めた。

### あっせんによる解決を求めたもの

#### <運送会社に勤務する正社員からの事実上の解雇に係る相談>

相談者は私傷病で休業した後に勤務先に復職を求めたが、仕事量の減少を理由に復職が認められず、総合労働相談コーナーに相談したものの、相談者は事実上の解雇を主張し、福井紛争調整委員会のあっせんを活用して、経済的、精神的損害による支払いを求めることとした。

#### <ガソリンスタンドに勤務するパート・アルバイトの店員からの解雇に係る相談>

相談者は店舗の売上不振や本人の勤務成績の不良を理由に突然に解雇通告を受けたため、総合労働相談コーナーに相談したものの、相談者は不当解雇を主張し、福井紛争調整委員会のあっせんを活用して、解雇に伴う経済的、精神的損害による支払いを求めることとした。