



担 当	福井労働局 雇用環境・均等室 電話 0776-22-3947
--------	---------------------------------------

平成28年度福井労働局 個別労働関係紛争解決制度の運用状況

——「いじめ・嫌がらせ」の相談が直近4年連続最多件数——

福井労働局（局長：早木武夫）は、平成28年度（平成28年4月から平成29年3月）に福井県内5か所^(*1)に設置している総合労働相談コーナー等で受け付けた総合労働相談及び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28年度福井労働局の相談、助言・指導、あっせん件数

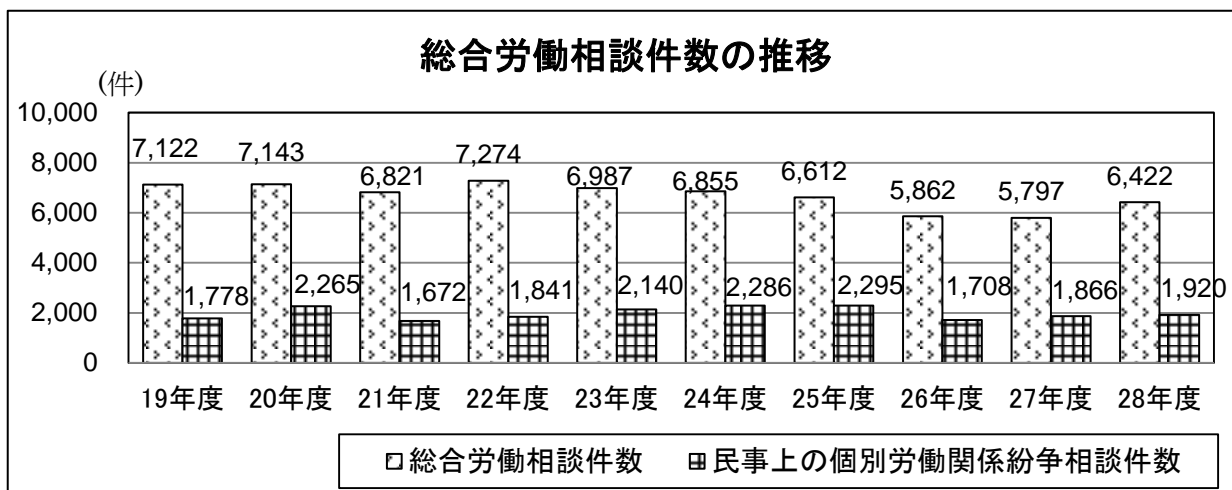
1	総合労働相談件数 ^(*2)	6,422件(前年度比10.7%増)
2	民事上の個別労働関係紛争相談件数 ^(*3)	1,920件(前年度比2.8%増)
3	助言・指導申出受付件数 ^(*4)	57件(前年度比25.9%減)
4	あっせん申請件数 ^(*5)	31件(前年度比8.8%減)
5	あっせん参加率 ^(*6)	82.8%(全国値56.8%)

- (*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る。
- (*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む。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。
- (*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紛争で、法令違反には該当しない民事上のトラブルをいう。
- (*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。
- (*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。
- (*6) 平成28年度内に処理したあっせん35件（平成28年度受付の31件+平成27年度からの繰り越し5件-平成28年度中にあっせん処理が終了しなかった1件）のうち、参加件数29件に対する比率をあっせん参加率としている。

1 労働相談の受付状況

(1) 総合労働相談件数は平成27年度から約1割増

平成28年度に寄せられた総合労働相談は6,422件で、平成27年度から約1割増加した。

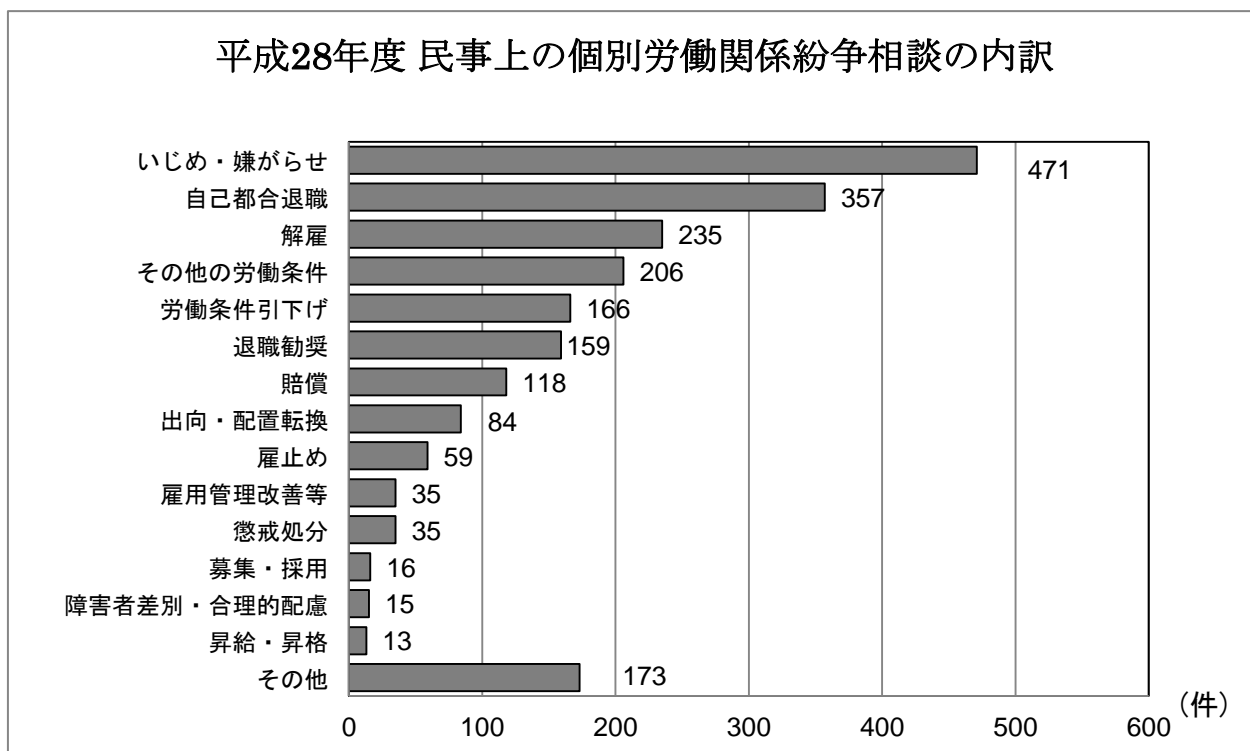


(2) 民事上の個別労働関係紛争相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が最多

総合労働相談6,422件のうち、いじめ・嫌がらせ、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1,920件で、前年度と比較して54件の増加(2.8%増)が認められた。

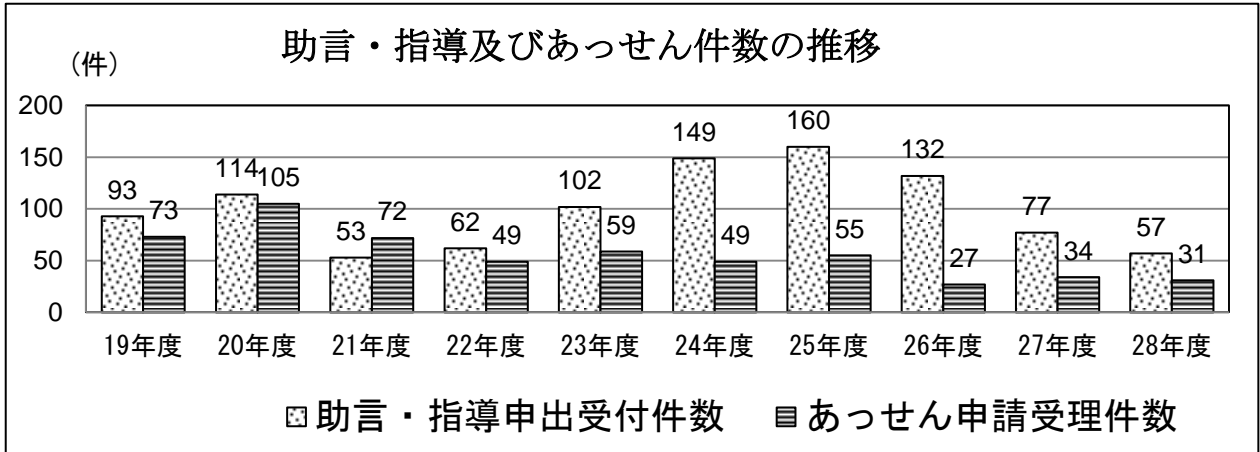
個別労働関係紛争に関する相談は、「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が471件(24.5%)と最も多く、次いで「自己都合退職」を含む相談357件(18.5%)、「解雇」を含む相談235件(12.2%)と続いている。

平成24年度までは、「解雇」の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」を含む相談が全体の約2割を占める状況が続いている。



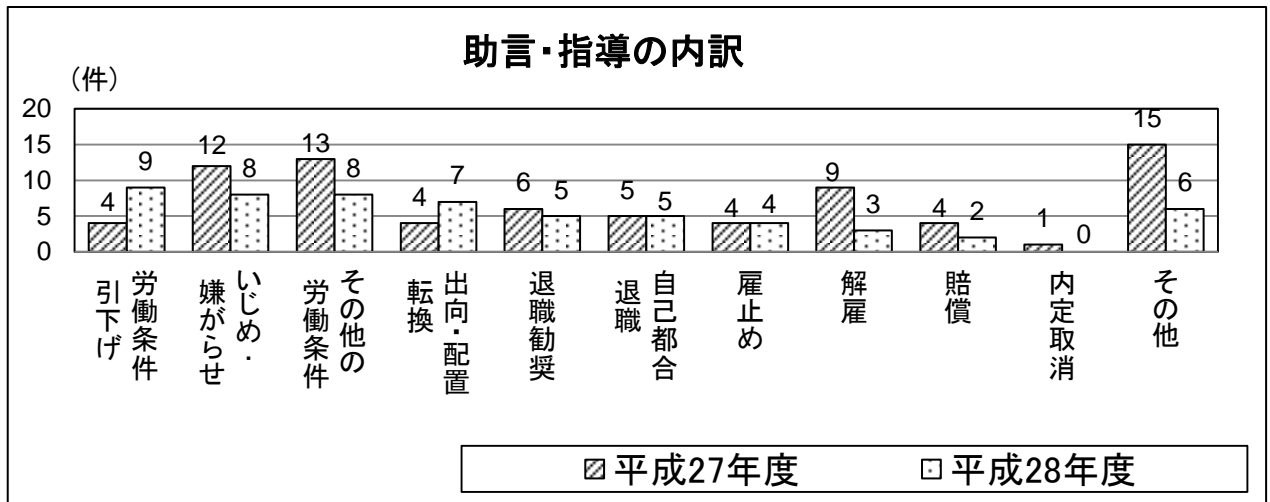
2 助言・指導及びあっせんの状況

平成28年度における助言・指導の申出受付は57件、あっせん申請受理は31件となっている。



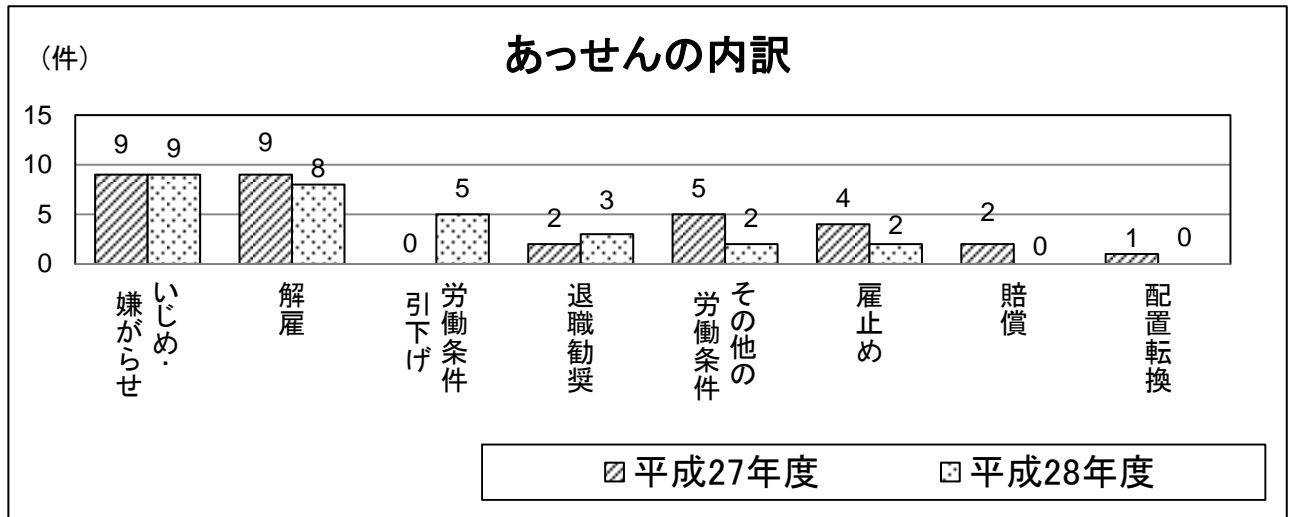
(1) 助言・指導の内容は、「労働条件引下げ」、「いじめ・嫌がらせ」、「その他の労働条件」が多い

助言・指導の申出57件について、主な内容は、「労働条件引下げ」9件、「いじめ・嫌がらせ」8件、「その他の労働条件」8件、「出向・配置転換」7件と続いている。



(2) あっせん申請の内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「解雇」が多い

あっせん申請31件における主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」9件、「解雇」8件となっている。

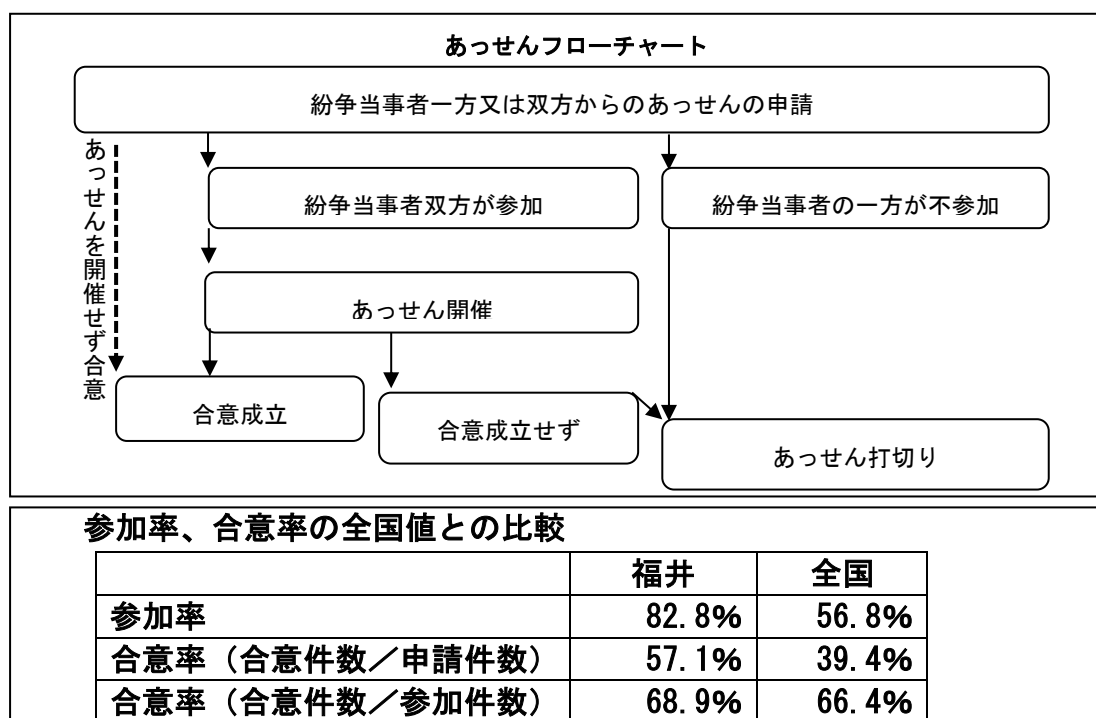


(3) あっせん処理結果は、参加率 82.8%、合意率 57.1% で労使ともに個別労働紛争の解決に積極的

- ① あっせん申請後、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。(あっせんフローチャート参照)
- ② 平成 28 年度内に処理したあっせん 35 件^(*6)の結果について、その内訳は、合意成立 20 件、あっせん打ち切り 14 件 (うち、紛争当事者の一方が不参加であったもの 5 件)、申請取り下げ 1 件であった。

紛争当事者双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは 29 件 (35 件の 82.8%) であり、このあっせん参加率は全国値 56.8% より高く、労使双方が民事上の個別労働紛争解決に積極的である。

合意成立率 (あっせん 35 件に対する合意成立 20 件の比率 57.1%、参加件数 29 件に対する合意成立 20 件の比率 68.9%) は全国値 (39.4%、66.4%) より高い。



(3) 紛争の解決援助は、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 57 件は全て 1 か月以内に終了し、あっせんについても全てが 2 か月以内で終了した。

◆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(「パワーハラスメント対策導入マニュアル」、「動画で学ぶパワハラ」等)を提供しています。

- 【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
 - 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
 - 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
 - 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・指導及びあっせんの事例（平成 28 年度）

【助言・指導の例】

事例 1 労働条件の変更に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人（労働者）は定年退職後再雇用され、定年退職前と同様の業務に従事していたが、定年退職前に支払われていた手当が支払われなかった。そのため被申出人（事業主）に支払いを申し出たが断られた。その後、円満な話し合いが行われるよう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（事業場側担当者）に対し、総合労働コーナーより労働契約法における規定内容、過去の定年前後の賃金格差に関する裁判例を示し、申出人と話し合うよう助言した。</p> <p>後日、被申出人より「検討の結果、手当の支払いには応じられないが解決に向けた交渉も考えている」と連絡があった。</p> <p>この事案は助言・指導では解決しなかったが、被申出人が解決したいとの考えを持っていることが判明したので、申出人には総合労働相談コーナーから他の紛争解決制度の紹介をして、その利用を検討するようアドバイスした。</p>

事例 2 自己都合退職に係る助言・指導（全国的事案）	
事案の概要	<p>申出人は、正社員として勤務していたが、次第に、仕事がきつい、労働条件が合わない等の思いが強くなり、会社の規程に基づき退職日の1か月前に退職の意思を伝えた。その後、会社側から幾度となく慰留されたが、退職の決意は固いので、当初の退職の意思表示のとおり、1か月後の日付で円満退職したいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に対して、申出人は会社の規程に基づき退職の意思表示を行っていること、解約の申し入れから2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、法令等に沿った解決に向けて申出人と話し合うよう助言した。</p> <p>助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、会社側の言い分に申出人として同意できる部分があったことから、退職日を延期して、2か月後の日付で退職することになった。</p>

【あっせんの例】

事例 3 解雇に関するあっせん	
事案の概要	申請人（労働者）は、解雇されたことについて、不当な解雇であることから精神的損害等に対する補償を求めたいとして、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、あっせん委員が労使双方の主張を別々に聞き、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労使双方が合意し、解決が図られた。

事例 4 いじめ・嫌がらせに係るあっせん（全国的事案）	
事案の概要	<p>申請人は、正社員として勤務していたが、同僚3名から食事代などをおごらせ、そのうちの1名からは、顔や腹などを殴るなどの暴力を受けた。管理者に相談したところ、同僚から一部金銭が返却されたが、同僚3名に対する処分はなかった。</p> <p>また、その後、異動先の上司から無視されるようになり、それをきっかけに精神状態が不調となり、体調も悪くなったことから、退職せざるを得なくなった。</p> <p>会社の対応の不備について、60万円の慰謝料を求めたいとしてあっせんに申請した。</p>
あっせんの結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、あっせん申請を受けて社内調査をした結果、申請人の申立内容は概ね事実であることが認められたので、早期に問題解決したいとの意向を示した。</p> <p>あっせん委員は、被申請人に対し、裁判になった場合は、会社として安全配慮義務を果たしていないと判断される可能性が高いことを伝え、歩み寄りを促したところ、解決金として50万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</p>