

## 平成 27 年度上半期の労働相談受付状況及び 10 月期の無料労働相談会の開催について

○平成 27 年度上半期における労働委員会の労働相談の総件数は 147 件となり、昨年度上半期における相談件数（84 件）と比べて、75%増と大幅に上回る件数となっています。今年度上半期の特徴としては、パワハラ・嫌がらせに関する相談が最も多くなっていることがあげられます。

県労働委員会では、今後とも引き続き労働相談専用フリーダイヤルの周知を図りながら、労働委員会のあっせん制度や相談者の悩みに対応した解決方法の紹介に努めてまいります。

○ 岩手県労働委員会では、10 月 4 日（日）（盛岡市、久慈市）、10 月 17 日（土）（釜石市、一関市）及び 10 月 18 日（日）（北上市）に、無料労働相談会を開催します。労働問題に関する豊富な知識と経験を持つ労働委員会委員が、公労使三者体制で相談に対応し、それぞれの立場から、解決に向けた専門的な助言をします。

### 1 平成 27 年度上半期の労働相談受付状況について（最近の主な相談事例は裏面のとおりに）

(1) 相談件数の状況 (単位:件)

区分	平成 27 年度（上半期）					平成 26 年度		平成 25 年度		平成 24 年度	
	総件数	うち 上半期	相談手段			総件数	うち 上半期	総件数	うち 上半期	総件数	うち 上半期
フリーダイヤル			一般回線	采庁・ 相談会等							
件数	147	147	122	12	13	191	84	202	110	95	41

(2) 内容別件数の推移 (単位:件)

区 分		平成 27 年度 (上半期)	増減	平成 26 年度 (上半期)	平成 25 年度 (上半期)	平成 24 年度 (上半期)
相談受付件数		147	63	84	110	41
内容別件数 (主なもの)	パワハラ・嫌がらせ	25	15	10	23	9
	賃金・手当	24	0	24	31	24
	退職	18	7	11	8	9
	労働時間	14	7	7	7	4
	解雇	10	5	5	10	9

### 2 10 月期の無料労働相談会の開催について

(1) 開催日時及び場所

○ 10 月 4 日（日） いわて県民情報交流センター アイーナ（盛岡市）

（※ 上記は労働局等との合同相談会）

久慈地区合同庁舎（久慈市）

○ 10 月 17 日（土） イオンタウン釜石（釜石市）

一関地区合同庁舎（一関市）

○ 10 月 18 日（日） 北上市市民交流プラザ（北上市）

※ 盛岡会場は午前 10 時から午後 3 時（受付は午後 2 時まで）

そのほかは午後 1 時から 4 時（受付は午後 3 時まで）

(2) 対象者及び相談員

○ 対象者は、労働者及び使用者（県内に所在する事業所等の従業員及び事業主など、労使関係の問題であれば、どなたからでも相談を受け付けます）。

○ 相談員は、各会場とも労働委員会委員 3 名（公労使各 1 名）です。

（公益委員：弁護士、大学教授等、労働者委員：労働組合役員等、使用者委員：企業幹部等）

### 最近の主な相談事例（労働者）

内容区分	主な相談事例
パワハラ・嫌がらせ	<ul style="list-style-type: none"> <li>① パートから社員になった人が威圧的な命令口調で指示をしてくるため、どうしたらよいか悩んでいる。</li> <li>② いつも自分だけが上司に説教されるうえ、罵詈雑言ばかりで仕事の助言等は全くしてもらえない。</li> <li>③ 上司の自分に対する態度（言葉遣い）が原因で精神的に参っており、休職や退職も考えているが、同僚は皆いい人であり迷惑を掛けたくないため、なかなか踏み出せない。</li> </ul>
賃金・手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 決められた出勤時間より早く出勤しており、その分の賃金はもらっているが、割増にはならないのか。</li> <li>② 従業員間の不公平をなくすためという理由で、時給が減額された。</li> <li>③ タイムカードを決まった時間に押すように言われるため、残業代を出してもらえない。</li> <li>④ 未払いになっている賃金があるが、会社が倒産するかもしれない。</li> </ul>
退職	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 退職届を郵送したが、会社から一向に連絡がないため不安である。</li> <li>② 退職を申し出ても、「今は困る」、「後任が決まるまで働いてほしい」、「時給を増額するから」などと言われ、退職させてくれない。</li> </ul>
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 求人票には「時間外労働なし」と書かれていたが、実際には、終業後 30 分くらい後片付けをしなければならない。</li> <li>② 仮眠時間が労働時間として処理されていない。</li> <li>③ 人手不足のせいもあり、無茶苦茶なシフトを組まされている。</li> </ul>
解雇	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 社長から「もう来なくてもよい」と言われ、職場に行っても仕事をさせてもらえない。</li> <li>② 経営状況が厳しいようで、自分を含めた数名の従業員が「今日付けで解雇する」と言われた。</li> </ul>

### 最近の主な相談事例（使用者）

内容区分	主な相談事例
賃金・手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 新しいシフトが決まるまで休んでもらっていた従業員から賃金の 6 割を払うように求められたが、支払わなければならないのか。</li> <li>② 金銭的ミスが多いパート従業員に指導者をつけて指導したが、言うことを聞かないなど、態度にも問題があるため解雇したいが、解雇予告手当を支払わなければならないのか。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 定年（60 歳）になった従業員（専門職）から継続雇用を求められているが、法的にはどうしなければならないのか。</li> <li>② 育児休業から復職後も欠勤が多い従業員について、労働契約変更や配置転換等を考えているが、対応に問題はないか。</li> </ul>