

# 職場の労働トラブル解決をサポートします！

福岡県と福岡労働局(厚生労働省)は、労働者と使用者との労働トラブルの解決をサポートするため、公正・中立、簡易・迅速の立場で、労働相談やあっせんを行っています。まずは、ご希望の窓口へご相談ください。 **無料・秘密厳守**

## 労働者個人と使用者の労働トラブル

**福岡県労働者支援事務所**  
身近な地域で相談からあっせんまで切れ目なく支援

**福岡労働局**  
47都道府県に設置された労働紛争解決システム

**労働相談※1**

**労働相談※1**

→ 解決・終了

→ 解決・終了

**あっせん※3**  
a)職員によるあっせん 又は b)委員あっせん  
a) 常駐する職員が早期解決を支援します。  
b) 専門的知見を要する事案等は、専門家(労働委員会の委員(学識経験者、労働者・使用者団体代表))がそれぞれの立場で円満解決を支援します。  
〈県内4地域の労働者支援事務所で実施〉

**福岡労働局長による助言・指導※2**  
事業者の指導・監督(法違反の場合)  
**調停※4**  
解決・終了

**あっせん※3**  
専門家(学識経験者)が解決を支援します。  
〈福岡労働局内(福岡市博多区)で実施〉

◆◆福岡県労働者支援事務所◆◆

**福岡労働者支援事務所** (福岡市中央区)  
☎ 092-735-6149

**北九州労働者支援事務所** (北九州市小倉北区)  
☎ 093-967-3945

**筑後労働者支援事務所** (久留米市)  
☎ 0942-30-1034

**筑豊労働者支援事務所** (飯塚市)  
☎ 0948-22-1149

◆◆厚生労働省福岡労働局◆◆

**総合労働相談コーナー** (県内13か所)  
労働相談、助言・指導、あっせん申請

○労働基準監督署 (県内12か所)  
☎ 092-761-5600 他

○福岡労働局 指導課内 (福岡市博多区)  
☎ 092-411-4764

- ※1 労働相談 解雇やいじめなどの労働に関する相談をお受けし、情報提供や助言を行い自主的な解決を支援します。
- ※2 助言・指導 問題点を指摘するとともに解決の方向性を示すことで、自主的な解決を支援します。
- ※3 あっせん 公正・中立な立場で労使双方の主張をお聞きし、歩み寄りによる解決を支援します。
- ※4 調停 ハラスメント防止対策や差別的待遇等の関係法令に基づく紛争解決を支援します。

**あっせんの解決事例は裏面へ**

## ＜福岡県労働者支援事務所のあっせん解決事例＞

	申立ての概要	あっせんの結果
事例1 パワハラ 【正社員】	<p>○申立者は、担当業務の手順書を作成するよう厳しく叱責され、体調不良となった。</p> <p>○退職したいが認めてもらえないため、退職届を内容証明郵便で会社へ送付した。</p> <p>○会社からの電話が怖くて出られない。退職手続きが進まず困っている。</p>	<p>◇会社は、申立者一人が業務担当のため厳しく指導したと説明した。</p> <p>◇会社にパワハラ防止義務があることを説明し、配慮を求めた。</p> <p>◇会社が謝罪し、退職手続を円滑に進めることで合意し、解決した。</p>
事例2 配置転換 【正社員】	<p>○申立者は課長昇格を約束されていたのに、他者が昇格した。上司に理由を尋ねた直後に他支店へ配置転換となり、過少業務が割り振られてメンタル不調となった。</p> <p>○配置転換取消又は会社都合での退職及び退職金の支払いを求める。</p>	<p>◇会社は、配置転換後の業務は重要な業務で過少業務には当たらず、給与も下がらないため配置転換は適切と説明し、申立者はこれに納得した。</p> <p>◇最終的には、会社都合での退職及び退職金の支払いで合意し、解決した。</p>
事例3 (委員あっせん) セクハラ 【正社員】	<p>○申立者は、機器操作や書類受渡しなどの際、何度も社長から手を触られ不快と感じていた。</p> <p>○何回か苦情を言ったが社長がセクハラと認識してくれず、対応が変わらず困っている。</p>	<p>◇あっせん担当委員が社長に説明と説得を重ねたところ、社長は、申立者への行為がセクハラに当たると認識して謝罪し、解決した。</p>
事例4 (委員あっせん) 解雇 【有期雇用】	<p>○申立者は、6か月の有期雇用契約の際、会社から「問題なければ自動更新」と説明された。</p> <p>○契約期間を過ぎ、手続もなく雇用が継続されたため、6か月更新されたと認識したが、3か月目になって、末日での解雇を言い渡された。</p> <p>○合理的説明がない。解雇撤回を求める。</p>	<p>◇会社は、契約期間満了時期は就業規則に規定のとおりであり、かつ1月前に通告しているため問題はないと説明した。</p> <p>◇あっせん担当委員は、会社に契約時の書面交付の必要性を説明した。</p> <p>◇会社が解決金支払いと今後の改善に合意し、解決した。</p>

## ＜福岡労働局のあっせん解決事例＞

	申請の概要	あっせんの結果
事例1 嫌がらせ 賃金減額 【正社員】	<p>○申請人が、業務多忙を理由に人員増員を要望すると、暴言と嫌がらせが始まった。</p> <p>○一方的に勤務時間が短縮され、基本給や賞与が減額され、退職を余儀なくされた。</p> <p>○賃金等の補償と、慰謝料の支払いを求める。</p>	<p>◇あっせん担当委員は、労働契約書に賞与不支給の場合がある旨記載されていると指摘し、申請人に譲歩を促した。</p> <p>◇申請人が譲歩し、会社も解決金支払いに応じる意向を示し、解決した。</p>
事例2 解雇 【正社員】	<p>○申請人は、試用期間中である入社1週間後に期日までの書類未提出や業務不適などを理由に解雇通告された。</p> <p>○入社1週間での即時解雇に納得できない。</p> <p>○不当解雇に対する経済的・精神的補償を求める。</p>	<p>◇会社は、金銭解決には応じない旨主張した。あっせん担当委員は、試用期間中の解雇も法的に問題になり得ると指摘し、双方に譲歩を促した。</p> <p>◇申請人が譲歩の意向を示したため、会社が解決金支払いに合意し、解決した。</p>
事例3 退職勧奨 【正社員】	<p>○申請人は、解雇同然の退職勧奨を受け、4週間後に退職せざるを得なくなった。</p> <p>○不本意な離職に追い込まれた経済的損失と精神的苦痛への補償と、未消化となった有給休暇の買取りを求める。</p>	<p>◇会社は、申請人の職務遂行能力が期待を下回ったため他の仕事に就くことを勧め、申請人が同意したと主張した。</p> <p>◇あっせん担当委員は、会社が未消化の有給休暇への金銭補償を行うよう提案、会社がこれに応じ、合意により解決した。</p>