

行政の焦点

平成27年度個別労働紛争解決制度の施行状況(全国)

総合労働相談は8年連続100万件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が4年連続トップ、

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、

「総合労働相談」(※1)、労働局長による「助言・指導」(※2)、紛争調整委員会による「あっせん」(※3)の3つの方法があります。

平成27年度は、前年度と比べ、総合労働相談の件数が微増、助言・指導申出、あっせん申請の件数が減少しました。ただし、総合労働相談の件数

は8年連続で100万件を超え、高止まりしています。

また、総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が66、566件と、4年連続で最多となりました。

【ポイント】
1、助言・指導申出件数、あっせん申請件数のいずれも前年度と比べ減少

助言・指導申出件数、あっせん申請件数は減少傾向にあるものの、総合労働相談件数が8年連続で100万件を超えるなど、高止まり

○総合労働相談件数

(表1)
1、034、936件
(前年度比0・2%増)

うち、民事上の個別労働紛争相談件数245、125件(同2・6%増)

○助言・指導申出件数(表2)

8925件(同5・8%減)

○あっせん申請件数
4775件(同4・7%減)

2、「民事上の個別労働紛争の相談件数」「助言・指導の申出件数」「あっせんの申請件数」の全てで、「いじめ・嫌がらせ」がトップ

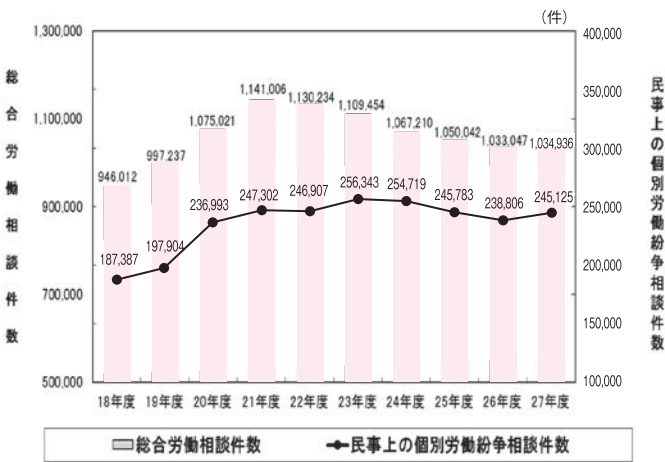
○民事上の個別労働紛争の相談件数は、66、566件(前年62、191件)で4年連続トップ。

○助言・指導の申出では、2049件(前年1955件)で3年連続トップ。

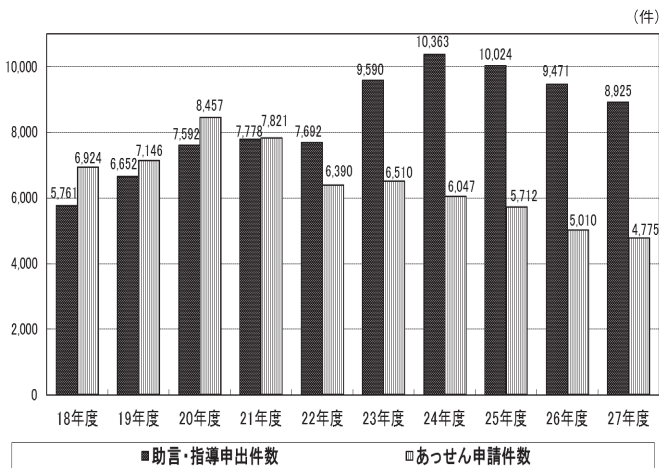
○あっせんの申請では、1451件(前年1473件)で2年連続トップ。

3、助言・指導、あっせんともに迅速な処理

(表1)総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移



(表2)助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移



○助言・指導は1か月以内に99・1%、あつせんは2か月以内に90・1%を処理。

※1「総合労働相談」

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など381か所（平成28年4月1日現在）に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

※2「助言・指導」

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※3「あつせん」

紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

こんな行為をされたら、パワーハラです。*

<p>1 身体的な攻撃</p>  <p>叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。丸めたポスターで頭を叩く。</p>	<p>2 精神的な攻撃</p>  <p>同僚の目の前で叱責される。他の職員も宛先を含めてメールで罵倒される。必要以上に長時間、繰り返し執拗に叱る。</p>	<p>3 人間関係からの切り離し</p>  <p>1人だけ別室に席をうつされる。強制的に自宅待機を命じられる。送別会に出席させない。</p>
<p>4 過大な要求</p>  <p>新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押しつけられ、同僚は、皆先に帰ってしまった。</p>	<p>5 過少な要求</p>  <p>運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられた。事務職なのに倉庫業務だけを命じられた。</p>	<p>6 個の侵害</p>  <p>交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。</p>

※①～⑥は、パワーハラに当たりうる全てを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありません。

「職場のパワーハラ」メントとは

厚生労働省では、職場のいじめ・嫌がらせについて都道府県労働局への相談が増加傾向にあったことを踏まえ、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を開催

し、平成24年3月に「職場のパワーハラ」メントの予防・解決に向けた提言」（以下「提言」といいます）を取りまとめられました。

「パワーハラ」メントの定義
職場のパワーハラ」メント

メントとは
同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

職場での優位性
パワーハラ」メントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。

「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。

職場での適正な範囲
業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラ」メントにはあたりません。例えば、上司は自らの職位・職能に応じ

て権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。

職場のパワーハラ」メント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組みを行うことによつて、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

具体的パワーハラ」メント事例が発生した場合に、それがパワーハラ」メントであったかどうか判断するには、行為が行われた状況等詳細な事実関係を把握し、各職場での共通認識や裁判例も参考にしながら判断しましょう。

「参考」厚生労働省、パワーハラ」対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」をご覧ください。