



社労士事務所プランツ

〒105-0012 東京都港区芝大門 1-10-11

芝大門センタービル 10F

TEL 03-6880-9064 FAX 03-6880-9201

個別労働紛争解決制度の施行状況

●平成 26 年度の施行状況発表

東京労働局では、民事上の個別労使紛争を早期に解決するための援助サービス（「総合労働相談」、「労働局長の助言・指導」、「紛争調整委員会によるあっせん」）を行っており、平成 26 年度の実施状況を発表しました。

<実施状況の概要>

●総合労働相談件数 118,356 件

【相談の内容】

| | |
|-----------|-------|
| ①いじめ・嫌がらせ | 25.4% |
| ②解雇 | 17.9% |
| ③労働条件の引下げ | 11.4% |
| ④退職勧奨 | 9.4% |
| ⑤雇止め | 7.0% |
| ⑥その他 | 28.9% |

●助言・指導の申出件数 576 件

【申出内容】

| | |
|-----------|---------------|
| ①いじめ・嫌がらせ | 163 件 (28.3%) |
| ②雇止め | 98 件 (17.0%) |
| ③労働条件の引下げ | 83 件 (14.4%) |
| ④その他の労働条件 | 67 件 (11.6%) |
| ⑤解雇 | 59 件 (10.2%) |

●あっせん申請受理件数 1,073 件

【申出内容】

| | |
|-----------|---------------|
| ①いじめ・嫌がらせ | 375 件 (34.9%) |
| ②解雇 | 265 件 (24.7%) |
| ③退職勧奨 | 146 件 (13.6%) |
| ④雇止め | 138 件 (12.9%) |

●「いじめ・嫌がらせ」に関する相談等の増加

労働者の権利意識の高まり等により、総合労働相談件数は徐々に増え、平成 20 年度には 138,219 件になりました。相談、助言・指導、あっせんのいずれも解雇によるものが最も多かったのが、徐々に相談件数自体が減少し（平成 26 年度は 118,356 件）、「いじめ・嫌がらせ」によるものが徐々に増えていくというのが近年の傾向でした。

「いじめ・嫌がらせ」の相談が増えた背景には、個人的な好き・嫌いを仕事場に持ち込んで嫌がらせや誹謗中傷するものや、適正な範囲を超える叱責等を行うパワーハラスメントなどが増えたこともあるとは思いますが、解雇に関する相談が減ったことを考えると、辞めさせたい従業員を自主的に退職するように「いじめ・嫌がらせ」をおこなうこともあるからだと思われます。

●あっせん申請は「いじめ・嫌がらせ」大幅増

「紛争調整委員会によるあっせん」とは、各都道府県労働局に設置された紛争調整委員会（弁護士や大学教授等の労働問題の専門家により組織された委員会）のあっせん委員が、紛争当事者双方の主張を聞いて調整を行い、「あっせん案」を提示して、早期に円満な解決を図るという制度です。

あっせんの申請受理件数は、「いじめ・嫌がらせ」が 375 件と大幅に増加（30.2%増）しました。「解雇」、「退職勧奨」、「雇止め」といった事案は、会社に残るという解決策よりも、金銭を支払って退職に合意するという解決策の方が多いため、早期解決が可能な「あっせん」は利用しやすく受理件数が多いのだろ
と
思
い
ま
す。



労務管理 Q&A 〈本採用拒否〉

Q. 当社では正社員として採用後、3ヶ月間の試用期間を設けています。

4月1日に採用した従業員Aは遅刻と無断欠勤が多く、注意しても改善することはありませんでした。上司の命令にも従わず、協調性もないため、試用期間最終日の6月30日に本採用しないことを伝えたところ、解雇予告手当を支払って欲しいと言われました。

本採用しなかっただけで、解雇予告手当を支払う必要があるのでしょうか？

A. 本採用せずに解雇したことになるので、即日解雇であれば30日分平均賃金を解雇予告手当として支払わなければなりません。

〈解説〉

労働基準法第20条では、労働者を解雇しようとする場合は少なくとも30日前に予告するか、解雇予告手当として30日以上平均賃金を支払わなければならないことを定めています。

同法第21条には、例外として「試みの試用期間中も者」は解雇予告が不要であることが定められていますが、14日を超えて引き続き雇用されている場合には解雇予告は必要となります。つまり、試用期間という「試みの使用期間」であったとしても、採用日から15日以上経過していれば解雇予告または解雇予告手当の支払いが必要になるということです。

今回のように注意しても勤怠不良が改善しないような場合、本採用後に状況が一変することは難しいでしょう。そのため、早い段階で本採用しないこと決めれば、解雇予告手当の問題はクリアできたかもしれません。

なお、社会通念上相当であるという合理的な理由がなければ解雇そのものが無効となり、30日前の解雇予告または予告手当の支払いをすれば解雇できるということではありません。

ちょっと相談いいですか？ 〈申告した経路ではない通勤災害〉

会社に申告している通勤経路以外の路線を使って通勤した従業員が、ホームで転んで怪我をしました。通勤災害の申請は可能ですか？

通勤災害とは、労働者が通勤途中に負傷等することで、「通勤」とは、住居と就業場所との往復等を合理的な経路及び方法により移動するものと言います。

今回のように会社に申告した経路とは違う経路であっても、通勤するために通常利用する経路であれば「合理的な経路」となります。特に理由もなく著しく遠回りになるような経路は認められませんが、例えば、電車遅延等の交通事情で迂回する場合や、込み合う路線をさけて違う路線に乗るような場合は認められます。

また、電車、マイカー、バイクや自転車など、「通勤の方法」に関しても、普段と同じかどうか、また会社に申告している方法かどうかは関係がなく「合理的な方法」となります。

もちろん、これらは通勤災害と認められるかどうかの問題であり、会社に申告する方法で通勤するように指導することが重要です。

〈今月の一言コメント〉

梅雨らしい天気が続いていますが、早く夏らしい天気になってほしいものです。夏といえば行楽シーズン。旅行を計画されている方も多いのではないのでしょうか。我が家は伊豆に1泊2日の旅行を計画しています。長男(4歳)はカブトムシを捕まえるのを楽しみにしているようですが、父親としては捕まえられるか不安です。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL : 03-6880-9064

担当 : 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com