

データから見る労働トラブルの現状

労働組合の組織率が低下し、労働争議が減少の一途をたどる一方、個々の労働者と事業主との間の紛争、いわゆる『個別労働紛争』の増加が問題となっています。平成29年6月16日に厚生労働省が発表した「平成28年度個別労働紛争解決制度の運用状況」をもとに、最近の個別労働紛争についてデータを通して現状を把握し、最近の労働トラブルのポイントについて考えます。

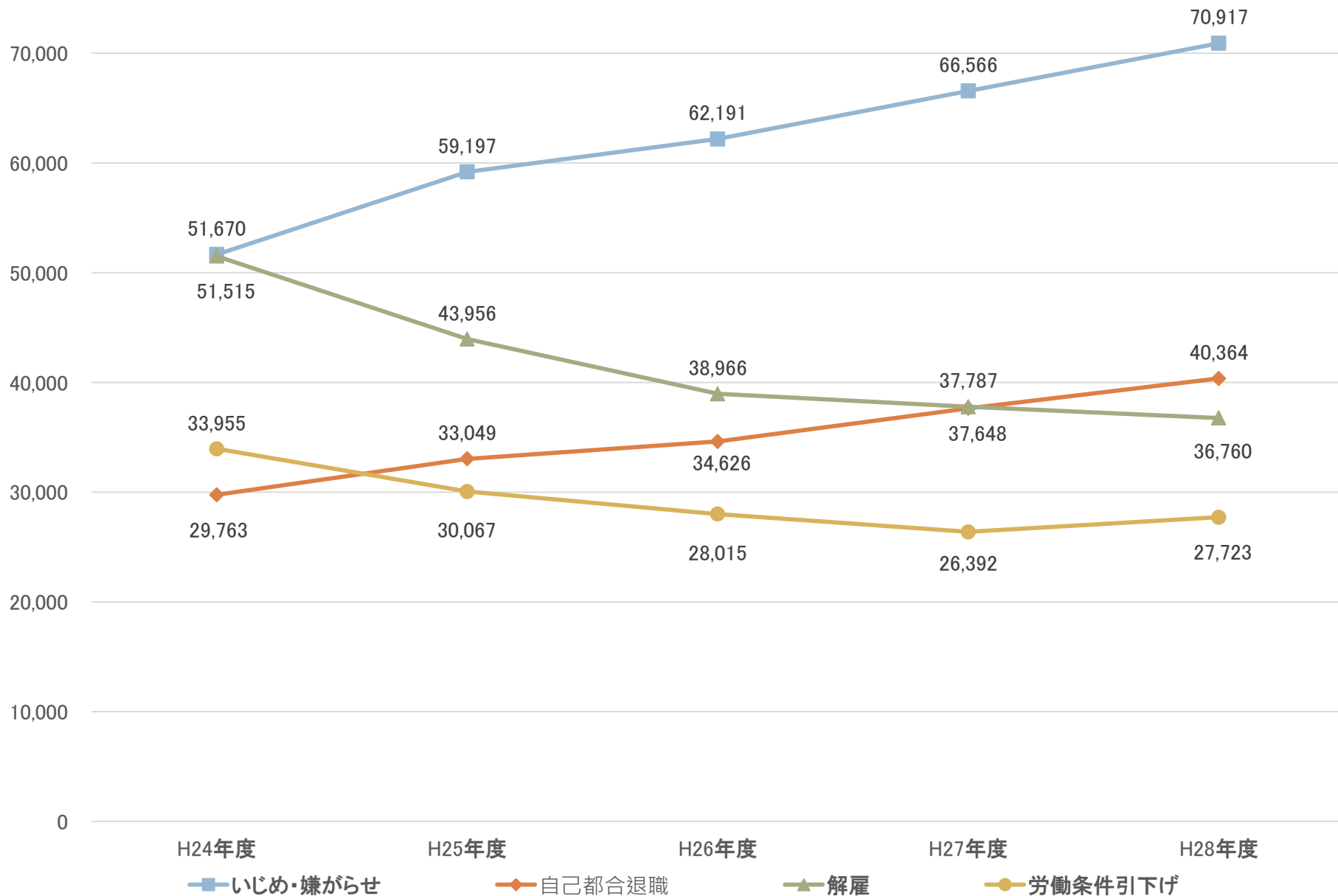
平成30年2月19日(月)

大阪府医療勤務環境改善支援センター
特定社会保険労務士 北側 光司

1. 民事上の個別労働紛争相談件数の推移

	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度
総合労働相談件数	997,237	1,075,021	1,141,006	1,130,234	1,109,454	1,067,210	1,050,042	1,033,047	1,034,936	1,130,741
民事上の個別労働紛争相談件数 (延べ相談件数)	197,904 (226,460)	236,993 (268,401)	247,302 (281,901)	246,907 (283,141)	256,343 (305,124)	254,719 (304,058)	245,783 (300,113)	238,806 (290,625)	245,125 (297,577)	255,460 (310,520)
いじめ・嫌がらせ	28,335	32,242	35,759	39,405	45,939	51,670	59,197	62,191	66,566	70,917
自己都合退職	15,746	16,533	16,632	20,265	25,966	29,763	33,049	34,626	37,648	40,364
解雇	51,749	67,230	69,121	60,118	57,785	51,515	43,956	38,966	37,787	36,760
労働条件引下げ	28,235	35,194	38,131	37,210	36,849	33,955	30,067	28,015	26,392	27,723
退職勧奨	17,410	22,433	26,514	25,902	26,828	25,838	25,041	21,928	22,110	21,901
雇止め	7,886	12,797	13,610	13,892	13,675	13,432	12,780	12,163	11,997	12,472

都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況



2. 「いじめ・嫌がらせ」にかかる労働トラブル

(相談事例1)

労働者Aは、正社員として勤務しているが、上司から「ぼけ、アホ」、「のろま」、「お前は使い物にならん」等の暴言を日常的に受けていることに加え、後ろから腰を蹴られ転倒するという暴行を受けた。上司は、周りに気付かれないようにこのような行為をしているため、会社に言ってもどうしようもない。

(相談事例2)

労働者B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され、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。また、その後に、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。

<「いじめ・嫌がらせ」について知っておきたいポイント>

- ・「職場のパワーハラスメント」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。

【職場のパワーハラスメントの6類型】

- ① 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- ④ 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- ⑤ 過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

【パワーハラスメントが起きてしまったら】

① パワーハラスメントを受けた人

我慢していても解決せず、逆にエスカレートする場合があります。一人で悩まず、早めに上司や社内・社外の相談窓口に相談しましょう。

② パワーハラスメントに気付いた人

見て見ぬふりをしているのは職場環境が悪化します。他人ごとではなく、自らに降りかかってくる場合もあります。

③ パワーハラスメントを受けた人から相談を受けた場合

公平・迅速な対応を心がけ、ゆっくり時間をかけて相談者の話を聞きましょう。上司や人事担当者への報告、行為者へのヒアリングや社内調査を行う際は、必ず相談者の了解を得てから行いましょう。

3. 「自己都合退職」にかかる労働トラブル

(相談事例3)

労働者C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。

<「自己都合退職」について知っておきたいポイント>

- ・**2週間以上前**に退職を申し出られると、退職を拒否することはできません。
(有期雇用契約の場合を除く)
- ・退職前に年次有給休暇の使用を請求されると拒否できません。
- ・引継ぎをさせる必要があれば、有給休暇の買い取りを検討してください。
- ・紛争防止のため、**退職届は必ず提出させる**べきです。

4. 「解雇」にかかる労働トラブル

(相談事例4)

労働者Dは正社員として勤務をしていたが、翌月の勤務シフトを決めるにあたり、日曜日を休日にして欲しいと社長に伝えたところ、「繁忙の日曜日に休む人はいない。休むなら欠勤届を書くように。」と言われた。これまでに、数回、日曜日に休んだことがあるが、このようなことを言われたのは初めてだったため、欠勤届の必要性について疑問を呈したところ、社長から「じゃあもうあなたはいない。1か月後に解雇。」と言われ、その後、話し合いたい旨伝えても応じようとしてくれない。

(相談事例5)

労働者Eは、試用期間1か月のパート労働者として勤務を開始したが、勤務開始当初から、体調を崩し、数日間欠勤したところ、勤務開始5日目に、体調管理ができていないとの理由で解雇された。

<「解雇」について知っておきたいポイント>

- ・できる限り解雇せずに解決する方法を考えましょう。
- ・売り言葉に買い言葉で解雇通知をしないよう注意しましょう。
- ・解雇は、使用者が一方的に行う意思表示であり、いったん解雇すると労働者の同意がない限り撤回することはできません。
- ・労働者を解雇する場合には、次のどちらかをしなければなりません。
 - ① **30日以上前に予告**する
 - ② **30日分以上の平均賃金**を支払う
- ・労働者を解雇する場合には、「**客観的に合理的な理由**」で、「**社会通念上相当**である」ことが必要です。
- ・これらを充たさない場合、解雇権を濫用したものとして、無効とされる場合があります。

5. 「労働条件の引下げ」にかかる労働トラブル

(相談事例6)

労働者Fは、パート労働者として勤務していたところ、高齢であることを理由に、所定労働日数を週4日から2日に、1日当たりの所定労働時間数を5時間から3時間に一方的に引き下げられた。

<「労働条件の引下げ」について知っておきたいポイント>

- ・労働者と使用者が合意をすれば、労働契約は変更できます。
- ・労働者の同意を得なくても、就業規則を変更するだけで労働条件の変更が認められる場合もあります。
- ・労働者の納得を得る努力をすべきです。

6. 労働トラブルを起こさないために

・立場が変われば見方が変わることを理解する

労働者「仕事をしたのだからこれくらいはやってもらって当然」

「法律で認められている権利だから使って当然」

使用者「まだまだ当院が求める仕事のレベルに達していない！」

「義務を果たさないのに権利だけ主張するとは何事か！」

⇒互いの期待にギャップがあるために不満が生じるのです。

・不満をぶつけることができる環境を作る

⇒トラブルの原因は、コミュニケーション不足がほぼ100%。

・労働トラブルは絶対起こさないという心構え

⇒当事者だけでなく、周囲の労働者のモチベーションを確実に下げて
しまいます。

労働トラブルは百害あって一利なし

ご清聴ありがとうございました



当センターでは、医療勤務環境改善を
様々な形でサポートいたします！
医業経営や医療労務管理について
お気軽にご相談ください！！

大阪府医療勤務環境改善支援センター
(大阪府私立病院協会内)
TEL (06)6776-1616
E-mail adviser@pihao.or.jp