

今月の相談事例（7月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2  
 三浦労務経営事務所  
 社会保険労務士 三浦 茂  
 TEL 0547-45-5811  
 FAX 0547-45-5821  
 URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談】

「労働紛争」を耳にするようになりましたが、どんな内容でどのくらい起きているのですか？  
 また、どのような事に注意したら良いのですか？

【アドバイス】

解雇、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争を個別労働紛争と言い、民事上の扱いとなります。労働組合と事業主との間の紛争は団体的労使関係における不当労働行為として扱われ、労働委員会や裁判所で救済されることとなります。

下記の表は静岡労働局及び県下7労働基準監督署内総合労働相談コーナーで相談に寄せられた相談個別労働紛争の内容件数の推移表です。「相談」とは、労働関係法上の違反を伴わない、民事上の個別労働紛争に関するものです。「助言・指導」とは、紛争当事者の申し出により個別労働紛争の問題点や解決の方向性を指摘して解決の方向を示唆する等して解決を促すものです。「あっせん」とは、紛争当事者間に第三者であるあっせん委員が入り解決を促すものです。

■個別労働紛争「相談」「助言・指導」「あっせん」の件数推移（静岡労働局発表）■

		19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
解雇	相談	1,078	1,327	1,448	1,188	1,136
	助言・指導	82	94	66	73	61
	あっせん	78	89	91	75	48
いじめ・嫌がらせ	相談	737	757	851	885	964
	助言・指導	50	50	47	60	61
	あっせん	38	63	32	36	22
労働条件の引き下げ	相談	546	675	695	738	737
	助言・指導	22	26	20	30	28
	あっせん	22	28	33	14	11
退職勧奨	相談	378	436	580	597	580
	助言・指導	36	32	45	49	49
	あっせん	9	36	22	18	9

相談の内容は、「解雇」が最も多く、解雇の相談内容の例としては、30日前の解雇予告、経営不振を理由とする指名解雇等があります。事業主が解雇理由証明書などを交付してあっても、従業員がその理由を合理的なものと思えず納得出来ないと、助言・指導やあっせんの制度が利用される場合があります。その場合、補償金や解決金を支払っての和解になる事もあります。「いじめ・嫌がらせ」は年々増加傾向にあり、相談内容も職場環境の解決を希望するものや、慰謝料を請求したいというもの等があります。

もともと、従業員個人には労働契約に基づく賃金請求権があります。そして、従業員には、誠実労働義務があります。そのため、労働契約に基づいた労働を提供したにも係わらず賃金が支払われない場合には、それを請求する権利が発生します。

個別労働紛争を防ぐためには、企業経営者が有している労務指揮権、業務命令権、人事権、企業秩序定立維持権をちゃんと実行し、従業員が、迷わない・悩まない・困らない就業を確立していくことにあります。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）