



# 減少する労働局等への労働相談件数と急増する「いじめ・嫌がらせ」の個別紛争



世間では労働トラブルの話を目にするのが相変わらず多い状態にあります。が、実際の状況はどうなっているのでしょうか。これに関し、厚生労働省は、平成26年5月に「平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況」の集計結果を発表しました。その内容を見ると、総合労働相談件数全体としては件数が減少する一方で、「いじめ・嫌がらせ」の個別紛争が急増しています。今回はその具体的内容を見ていくこととします。

## 1.平成25年度の総合労働相談件数

個別労働紛争解決制度とは、企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間の紛争が増加したことから、その紛争について実情に即した迅速かつ適正な解決を図るために創設された制度です。具体的には、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度等の仕組みが設けられています。

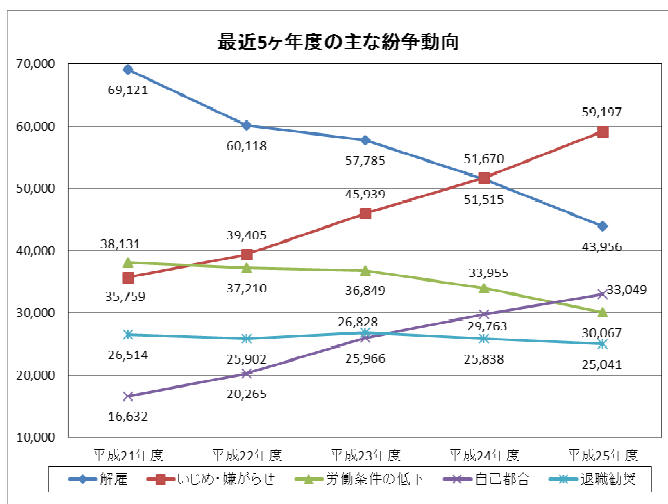
その相談件数を見てみると、平成25年度は前年度に比べて、総合労働相談、助言・指導、あっせんのいずれも件数が減少しており、全体として労働問題の発生はピークを超えたことがわかります。

- ・総合労働相談件数 1,050,042件（前年度比1.6%減）  
うち民事上の個別労働紛争相談件数245,783件（同3.5%減）
- ・助言・指導申出件数 10,024件（同3.3%減）
- ・あっせん申請件数 5,712件（同5.5%減）

## 2.直近5ヶ年度の主な個別紛争の動向

次に紛争の内容ですが、直近5ヶ年度の主な個別紛争の動向を見てみると以下のグラフのとおりとなっています。

- ・いじめ・嫌がらせ 59,197件（前年度比14.6%増）
- ・解雇 43,956件（前年度比14.7%減）
- ・労働条件の引き下げ 30,067件（前年度比11.5%減）
- ・退職勧奨 25,041件（前年度比3.1%減）



このように過去にトップであった「解雇」が平成21年度の約7万件をピークに年々減少している一方、「いじめ・嫌がらせ」がここ5年間で10%以上の伸びを見せており、今や労働問題の中でももっとも多いトラブルになっているということに注目する必要があります。

「いじめ・嫌がらせ」は、近年、職場で問題視されているパワーハラスメントにも関係しており、メンタルヘルス不調と絡んで、問題が深刻化するケースが増加しています。その対策として、管理職向けの研修を実施する、社内・社外に相談窓口を置くなどして、未然に問題を防ぐ体制づくりが求められています。