

労務通信

2021.8月号

令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況～厚労省公表



◆厚生労働省が毎年公表

厚生労働省が毎年まとめている「個別労働紛争解決制度の施行状況」の令和2年度の内容が明らかになりました。「個別労働紛争解決制度」は、①都道府県労働局や各労働基準監督署内等で専門の相談員が対応する「総合労働相談」、②都道府県労働局長による「助言・指導」、③紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。このほど公表されたそれぞれの件数、事件内容等をご紹介します。

◆総合労働相談件数は過去最多

① 総合労働相談…約130万件で過去最多

<相談内容>

・「いじめ・嫌がらせ」 22.8%	・「自己都合退職」 11.4%
・「解雇」 10.9%	・「労働条件の引き下げ」 9.3%

② 都道府県労働局長による助言・指導…9,130件

<申出内容>

・「いじめ・嫌がらせ」 18.4%	・「自己都合退職」 7.4%
・「解雇」 9.7%	・「労働条件の引き下げ」 9.0%

③ 紛争調整委員会によるあっせん…4,255件

<申請内容>

・「いじめ・嫌がらせ」 28.0%	・「雇い止め」 9.5%
・「解雇」 21.8%	・「労働条件の引き下げ」 6.9%

◆「ハラスメント対策の重要性」が顕著に

相談・申請等の内容として、平成23年頃は「解雇」が最多だったのに対し、この10年ほどで、「いじめ・嫌がらせ」が圧倒的に多くなる傾向に変わっています。令和2年度（令和2年4月～令和3年3月）はコロナ禍真っ只中だったにもかかわらず、「解雇や雇い止め」に関する件数はそれほど目立っていません。つまり、今後は何が何でも「ハラスメント対策」を強化する必要があるということなのかもしれません。

【厚生労働省プレスリリース】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000797476.pdf>

労務の豆知識 ～職場のルール伝え方～

◆「それは前に言っただろ！」と腹を立てる前に...

職場のルールや秩序を守らせたいのに従業員に上手く伝わらない、社内で徹底できていない。そういうイライラやお悩みはございませんか。最近では、「これってパワハラになるかも…」という思いがよぎり、「それは前に言っただろ！」とか「何度同じことを言わせるんだ！」などと頭ごなしに怒るということは少なくなっているかもしれませんが。職場のルールが徹底しないのは、従業員が怠慢なのでしょうか。その原因は、ルールを伝える側の「伝え方」にあるかもしれません。

◎伝え方の工夫をしてみよう！

1. 伝えることを整理してみる。

- 矛盾するルールがないかチェックする。

※アクセルとブレーキを同時に踏んでいるような状態では、従業員が勝手に判断して、行動を起こしてしまう危険があります。

- ルールの目的を説明する。

※目的が分からなければ、従おうという気にはなりません。

- ルール順守者を表彰する。

※みんなの前でほめることで、他の従業員がルールに気づき、ルールを守るといいことがあると考えるようになります。

- 繰り返して伝える。

※人は忘れる動物です。ルールを決めた本人が忘れているということもままあります。根気強く、繰り返し伝えましょう。

2. どのようにして伝えるか意識してみる。

- 画像などを使って方法を分かりやすくする。

※言葉や文章で表すと複雑なことも、図形や絵に表すと理解しやすくなります。

- データを使って基準を明確にする。

※数値化、見える化することで、伝えたいことを明確にします。

- 分かりやすい言葉、読みやすい文章にする。

※誰にでも分かる言葉、文章を心がけるようにしましょう。

- すべての従業員に確実に伝える。

※一部の従業員だけが知っていてもルールは成立しません。すべての従業員が知ることができる状態で伝えるようにしましょう。

職場のルールや規程は作っただけでは意味がありません。従業員がきちんと認識し、それに従って行動しようと思えるような伝え方が重要です。