

平成19年度個別労働紛争解決制度

施行状況

- *総合労働相談件数・・・約100万件(5.2%増)
- *民事上の個別労働紛争・・・約20万件(5.5%増)
- *斡旋申請受理件数・・・約8000件(13.3%増)

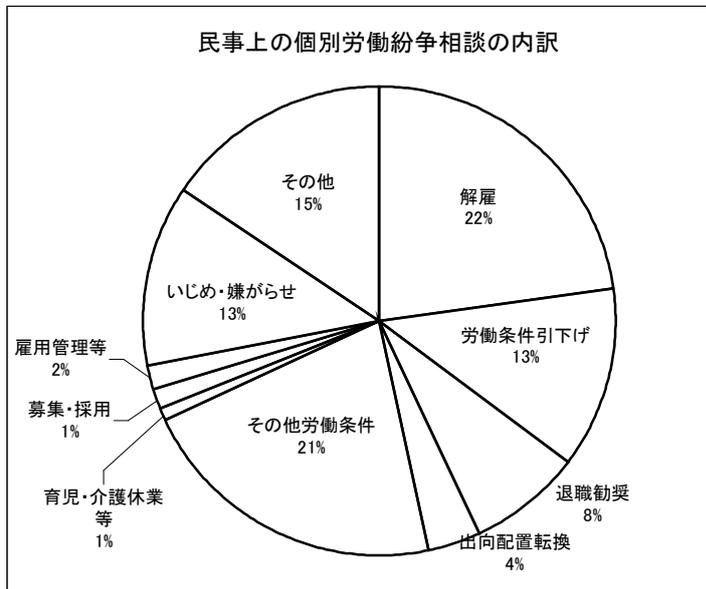
右記の数字は、平成19年4月～20年3月までの1年間に、全国約300カ所の総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談・斡旋受理の数字です。個別労働紛争解決制度は、平成13年10月の施行から今年で7年を迎えますが、着実に利用が増加しています。特に、公的斡旋機関の利用が前年比2ケタ増と当事者の紛争解決の需要が高まっていることが伺えます。厚生労働省の報道発表資料をもとに概説いたします。

●総合労働相談コーナーに寄せられた相談

労働者側	593、108件
事業主側	300、136件
その他	101、817件

平成19年度に総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、995,061件となっています。平成14年度における625,572件の50%以上の増加となっています。相談者の内訳は、60%が労働者側、30%が事業主側となっています。

●民事上の個別労働紛争相談の内訳



ここ最近の傾向として、いじめ・嫌がらせの相談件数が増加しています。いわゆるパワーハラ問題です。パワーハラの定義は、

①	職務上・能力上の優越的権力を用いて
②	本来業務の適切な範囲を超えて
③	継続的に、人格や尊厳を侵害する言動を行い、就労者の働く環境を悪化させ、或いは雇用不安を与えること

とされています。セクハラ同様、事業所がパワーハラを放置すると、民法715条の「使用者の責任」或いは民法415条の「債務不履行による損害賠償責任」が問われることもあります。もちろん、加害者には、民法709条の不法行為による損害賠償責任をはじめ、刑法の適用の対象になり得ます。

赤井労務マネジメント事務所
 社会保険労務士 赤井孝文
 URL <http://www.6064.jp>