

2013(平成25)年度個別労働紛争解決促進制度施行状況について -相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が2年連続最多-

Contents

【統計情報】2013(平成25)年度個別労働紛争解決促進制度施行状況について
【管理職に必要な労務知識】#3 労働時間①

統計情報 2013(平成25)年度個別労働紛争解決促進制度施行状況について

先日、「2013(平成25)年度個別労働紛争解決制度」の施行状況が下記の通り公表されました。

【2013(平成25)年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

・総合労働相談件	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	(前年度比 3.5%減)
・助言・指導申出件数	10,024 件	(前年度比 3.3%減)
・あっせん申請受理件数	5,712 件	(前年度比 5.5%減)

今回公表された「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、①都道府県労働局や労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーで行われている「総合労働相談」、②民事上の個別労働紛争について都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する「助言・指導」、③労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る「あっせん」の3つの方法があります。

2013(平成25)年度は、前年度に比し、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ましたが、一方、総合労働相談の件数は6年連続で100万件を超え、高止まりしております。

総合労働相談件数は、6年連続で100万件を超えており、高止まりにあるとされております。2013(平成25)年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳は、多いものから『いじめ・嫌がらせ』が59,197件(19.7%)、『解雇』が43,956件(14.6%)、『自己都合退職』が33,049件(11.0%)となっております。ここ数年間の相談の内訳をみますと、今までもっとも多かった『解雇』の全相談件数に占める割合は5年連続減少している一方で、『いじめ・嫌がらせ』は、ほぼ毎年、増加しております。

また、相談者は、労働者(求職者を含む。)が199,123件(81.0%)と大半を占めており、事業主からの相談は27,530件(11.2%)となっております。なお、紛争の当事者である労働者の就労形態は、『正社員』が97,573件(39.7%)、『パート・アルバイト』が40,604件(16.5%)、『期間契約社員』が26,696件(10.9%)、『派遣労働者』が10,031件(4.1%)となっております。

本制度の処理状況を見ますと、助言・指導は1ヶ月以内に96.4%、あっせんは2ヶ月以内に92.0%が手続を終了している結果となっております。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.56 June'14

管理職に必要な労務知識

#3 労働時間①

近時、“賃金不払い残業”、“過労死”や“過労自殺”そして“若者の使い捨て”等の言葉を、各メディア等を通して、見聞きした際に、多くの方がイメージされるのが「労働時間」ではないかと思われま
す。実際に、労働時間を適正に把握しない（出来ない）ことにより、上記のような問題が発生するリス
クは少なくありませんし、結果的に、そのリスクが企業に対し多くの損失をもたらすこともあり得ます。

そこで今回より、「労働時間」についての基礎的な事項や考え方等について、ご説明させていただきます。
特に労働時間の把握につきましては、過労死等防止基本法の国会通過、規制改革会議における労働時間
法制の見直し等を踏まえると、今後、その重要性はより一層増してくるのではないかと考えられます。

では、まず初めに「労働時間」とは、一体どのような時間を言うのかという、最も基本的な事項を確
認したいと思います。「労働時間」の定義は、「労働時間」という言葉を使用している労働基準法のどこ
を見ても、定義されておりませんが、通常、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」とさ
れております（三菱重工長崎造船所事件（最一小判平 12.3.9））。

次に、この労働時間の上限についてです。労働基準法等の労働者保護法が存在していなかった当時、
労働時間の長さを含む労働条件については、何ら制限もなく、契約自由の原則の下に労使間で自由に決
定されておりました。しかしながら、その結果、低賃金での長時間労働という状況をもたらすことにな
ったのは想像に難くないのではないのでしょうか。その後、労働基準法等が誕生し、使用者に対し、罰則
を課することによって、最低基準の労働条件を担保することとなったのですが、労働基準法 32 条を見
てみますと、第 1 項で「1 週間について 40 時間」、第 2 項で「1 日について 8 時間」を超えて労働させ
てはならないと、一定の枠を設定しており、原則として、使用者は労働者に対しその時間以上の労働を
行わせてはならないこととなっております。

しかしながら、その時間のみで業務を完了させることは難しく、時間外労働が必要となることは否め
ません。そこで労働基準法 36 条では、時間外・休日労働に関する協定（36 協定）を締結し、労働基準
監督署へ提出することによって、上記の枠を広げることを可能にしております。また、労働基準法 37
条では上記の枠（1 週 40 時間、1 日 8 時間）を超える労働を行った場合には、割増賃金の支払いを義務
付けておりますし、労働安全衛生法においても、一定数の時間外労働を行った労働者からの申出により、
面接指導を行うことが事業主に義務付けられております（労働安全衛生法 66 条の 8）。

上記の通り、「労働時間」は重要な労働条件の 1 つでありつつ、労務管理の様々な場面でポイントと
なっておりまいます。しかしそれは、現場の管理者の方が、労働時間の管理を適正に行っていることが前
提ではないかと思われまいます。そこで今回は、厚生労働省が示している「労働時間の適正な把握のために
使用者が講ずべき措置に関する基準（平 13.4.6 基発 339 号）」が一体どのようなものであるのか、見て
行きたいと思ひます。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5 階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト : <http://www.epcsoutsourcing.com/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.56-2

～ We are always at your side ～