

大滝人事労務研究所便り

労使トラブル増加で「労働審判」申立件数が過去最高に

申立件数が過去最高に

最高裁判所が2009年における労働審判の申立件数を公表し、3,468件で過去最高となったことがわかりました。労働審判制度は2006年4月にスタートしましたが、4年で約4倍の伸びとなっています。

内容別の内訳では、「解雇等の地位確認」に関する申立てが1,701件、「賃金・手当」に関する申立てが1,059件、「退職金」に関する申立てが205件などとなっています。

背景に労使トラブルの増加

申立ての多くは労働者や退職者からのものですが、その背景には、不況下における雇用調整の実施、賃金の引下げなどに伴う労使トラブルの増加が挙げられます。

上場企業のうち、2008年秋以降に何らかの「雇用調整」を実施した企業は何と76.7%にのぼるという調査結果も出ています（労働政策研究・研修機構の発表）。雇用調整の具体的内容については、「新規採用の抑制」（53.2%）、「契約社員・パート労働者らの契約不更新」（52.0%）、「不採算部門の縮小、事務所の閉鎖」（45.6%）となっています。

労働審判制度の特徴

労働審判制度は、使用者と個々の労働者間の権利義務に関する紛争（個別労働関係紛争）について調停または審判を行う手続きで、裁判官1名と審判員2名からなる労働審判委員会が、3回以内の期日で審理を行います。

労使双方が合意すれば「裁判上の和解」と同様の効



力が生じ、異議申立てがなされれば民事訴訟の手続きへと移行します。

そして、「民事訴訟」や「あっせん」と比較した場合、労働審判には労働者にとって時間的・費用的なメリットが多いと言えます。

日頃の労務管理が大事

労使トラブルの増加傾向が続けば、今後も労働審判の申立件数は増えていくものと思われます。企業側としては、トラブルが発生しないように、また、トラブルが労働審判に持ち込まれないように、常日頃からしっかりとした労務管理を行っておくことが必要なのは言うまでもないことです。

メンタルヘルス不調者増加への対応

約6割の企業で「メンタル不調者が増加」

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントは、従業員300名以上の企業・団体の経営者・人事部長を対象とした「安心して働ける環境を創るための人材戦略に関するアンケート」の結果を発表しました。

この中で、「メンタル不調者が増加している」との回答は58.7%に上りました。また、「メンタルヘルス対策の効果は不十分である」との回答は61.2%、「今後メンタルヘルス対策を見直す必要

がある」との回答は 74.4%でした。

労災請求件数も増加

6月には厚生労働省から「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」が発表されていますが、2009年度における精神障害等事案の労災補償状況については、請求件数 1,136 件(前年度比 22.5%増) 支給決定件数 234 件(同 13.0%減)となっています。

業種別では、請求件数については「医療、福祉」に分類される「社会保険・社会福祉・介護事業」が最も多く、支給決定件数については「建設業」に分類される「総合工事業」が最も多くありました。

年齢別では、請求件数、支給決定件数ともに「30～39歳」が最も多くなっています。

メンタル不調者増加の要因は？

東京都産業労働局が発表した「中小規模事業所におけるメンタルヘルス対策に関する実態調査」(調査対象は従業員 10 人以上 300 人未満の事業所)によれば、事業所が考えるメンタル不調理由は、以下の通りとなっています。

- (1) 職場の人間関係 (46.2%)
- (2) 職場外の個人的な問題 (39.1%)
- (3) 仕事への不適応 (39.1%)
- (4) 仕事の質の高さ (20.3%)
- (5) 仕事の量の多さ (19.3%)
- (6) 長時間労働 (12.2%)

職場としてメンタル不調者をどう考えるか

企業によって事情は様々でしょうが、上記の結果からもわかる通り、メンタルヘルス不調者を出さないために、企業には、「職場の人間関係をいかに良好にするか」「従業員それぞれに対していかに上手に仕事を割り振るか」「長時間労働をいかになくすか」などの配慮・努力が求められると言えます。

当事務所よりひとこと

読売新聞の全国調査によると、8月14日現在、20都道府県(52市区町)で100歳以上の行方不明者が242人に上ることが判明したと報道していました。100歳未満の人を加えたら、行方不明のお年よりは少なく見積もっても、この数倍はいるのではないのでしょうか？どうしてこんな事態が発生するのでしょうか？社会学者によると、「今は日本の社会全体がネグレクト(責任放棄)の時代になっている」ということですが…。昔だったら親が行方不明になれば大騒ぎになっていたでしょう。数年前に出て行ったとか、数十年も会っていないとか、こんな希薄な親子関係は不気味ですらさえあります。家族制度や地域社会の崩壊は以前から言われていましたが、ここまでくると今の日本はどこか根本的なところで狂っているのではないのでしょうか？とってつけたような結論になりますが、こういう時代であるからこそ、企業は、その責任として「ワーク・ライフバランス(仕事と生活の調和)」を推進していく、取り入れていく社会的責務があると私は思っているのですが…。(大滝)

最近では「メンタル不調者に『がんばれ』とってはいけない」と言っただけの一般的な知識が職場で広く知られるようになり、職場におけるメンタルヘルスへの関心は非常に高まっていますがメンタル不調者の増加は止まっていないようです。一口に「心の健康問題」と言ってもその中には多くの問題が含まれていて一般的なメンタルヘルス対策が奏功しないことも少なくありません。「うつ病にがんばれとってはいけない」と言っただけの一般的な対応だけが有名になりすぎて各々のケースに応じた正しい対応ができていないことが問題となっているのではないのでしょうか？メンタルヘルス対策では職場での事例の内容をしっかりと把握して効果的な対応を講じることが求められています。事例によっては『がんばれ』の言葉の中に込められた「相手の思い」を素直に受け止める事ができる「人材の育成」が効果的なこともあると思うのですが(馬場)