



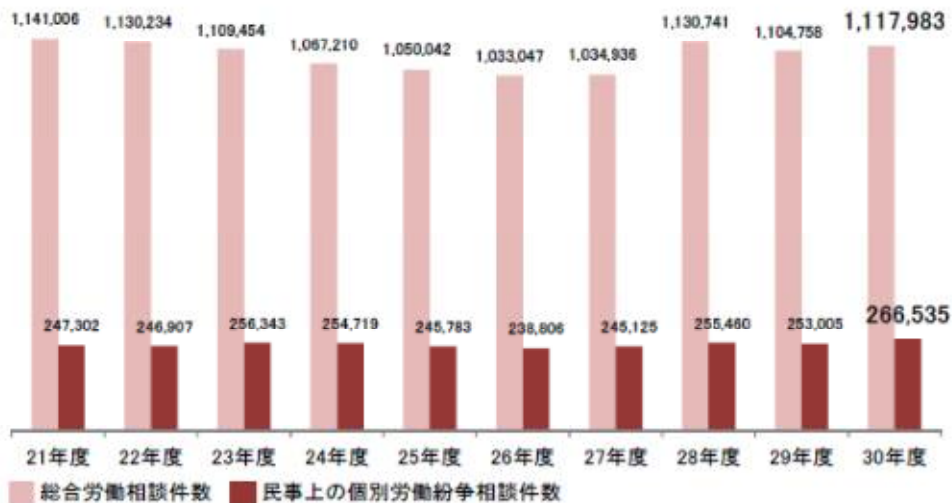
平成30年度 労働紛争解決制度の状況

1. 総合労働相談、助言・指導申出、あっせん申請の件数は前年度と比べ**増加**
2. 総合労働相談件数は **111万7,983件** 11年連続で100万件を超えた。
3. 過重労働解消相談ダイヤル → **労働者の家族からの相談が25.7%でした。**
長時間労働・過重労働 (40.7%) 賃金不払残業 (34.7%) パワハラ (13.7%)

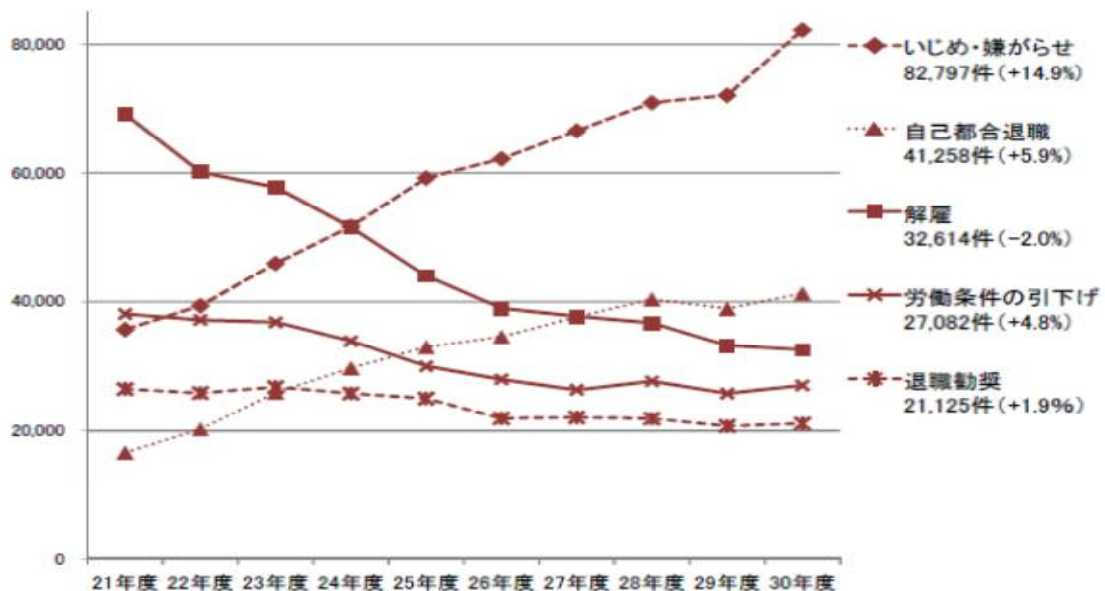
平成30年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移



(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)





●「あっせん」とは？

紛争調整委員会が 都道府県労働局ごとに設置されています。

労働者側と会社側の間に労働局など第三者が入り、双方の主張の要点を確かめ、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の円満な解決を図る制度です。

●「あっせん」の内容は？

1. 費用はかかりません。
2. 多くの時間と費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便です。
1回（2時間程度）で完了します。
3. あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーは保護されます。
「あっせん」の開始から終了まで相手と顔を合わすことはありません。
4. 弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当します。
5. 紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、民法上の和解契約の効力を持つこととなります。

○採用内定取り消しに関する事案

申請人（労働者）は会社の面接を受けたところ、担当者から「よろしくお願ひしたい」と言われたので、申請人は、他社の内定を全て断り連絡を待っていたところ不採用（内定取消）の連絡を受けた。申請人に落ち度は見られず、もはや後戻りできない状況であることから、会社に補償金を求めたが、拒否されたため、慰謝料を求めたいとして、あっせんに申請した。

○あっせんのポイント

事業主は、面接をした担当者は「前向きに検討する」と言ったに過ぎず、採用を決定するようなものではないと申し立てたが、あっせん委員は、内定取消の最高裁判例等を示し、申請人が誤解するような言動が認められることを指摘し、双方の歩み寄りを求めた。

○結果

あっせんの結果、事業主が解決金として5万円を支払うことで合意した。

●「あっせん」はどのように行われるのか

p2の採用内定取り消しに関する事案の場合、労働者からの申立を受けた際、私は社長に対して「受けましょう！」と勧めました。

理由は3つあります。

1. 労働者が労働組合に加入して もっと大きな紛争になることを避ける。
2. 第三者が入ることで冷静な話し合いができる。
3. 和解できれば「恨み感情」も払拭できる。*恨みに時効消滅は無い！

あっせん会場では、労使双方に控室が用意され、あっせん委員のいる部屋に交互に呼ばれ、あっせん委員が事実、主張、請求内容を確認します。

あっせん委員は労働者保護の立場が強く、会社の落ち度を主張してきます。

会社側も労働者側の非や落ち度を反証します。

何回か呼ばれて主張し合うと、相手方が求めている「金額」が分かってきます。

会社側は納得できる解決金額に近づけるように会社側も労働者側の非や落ち度を反証します。あっせん委員は「今日中に解決に導きたい」と考えていますので会社側の言い分もそれなりに聞き入れてくれます。

そして、最終的には「お金で解決」となるのです。

金銭解決の他にも誹謗中傷の禁止・秘密保持なども和解案に明記されます。

●会社側からも「あっせん」の申立ができる

「あっせん」は、労働者からの申立が圧倒的に多いですが、会社側からも「あっせん」を申し立てることができます。他の内定取消の事件では労働者が不穏な行動をしていたので、放っておくと厄介な人々と関係して、もっと大きな紛争に発展するのではないかと危惧しましたので、会社側から「あっせん」を申立てて解決を図りました。解決が難しい労働紛争がある場合は、会社側から「あっせん」を申し立てることも一つのやり方です。

個人情報、話し合いの内容は一切非公開ですから安心です。

●まとめ

なんだ、最後はお金か…と虚しくもなります（笑）

しかし、「恨みに時効消滅は無いです」から知らぬところで恨まれて、会社が被害を受ける行為をされても困りますから、「仲直り」をすることをお勧めします。

●就職活動に親が関与する時代

近年、親と一緒に志望先やES（エントリーシート）の内容を決めたり、入社するかどうかを相談して決める人が多くなっています。今後の人生にとって大事な時期であるため、親に相談することも大切かもしれません。

しかし、**企業は、親が就職活動に係ることを、必ずしも快くは思っていない。むしろ、選考の際の落とす基準に考えるようになっています。**

●親の意識

【息子娘を入りたい会社2019】アンケート調査では、子供の就職で気になる点について最も多いのは、「就業環境」で63.3%。続いて、「安定性」57.4%、「収入」46.4%、「成長性」46.2%などが上位に並びます。

親は「知名度」や「業種」「安定性」よりも「就業環境」を気にしているようです。親としては、自分が知らない会社であっても、また、よく分からない業種であっても、「就業環境」が良ければ、その会社への我が子の入社を認める心理が働くようです。

「就業環境」がトップにくる理由としては、近年のブラック企業を巡る様々な報道の影響があると思われます。

また、広告代理店・女性社員の過労自殺問題や長時間労働、パワハラ・セクハラ問題は、決して無関係ではなく、それが就業環境に対する親の意識にも表れているようです。

そして、「親心」は、子供が就職先に迷っているとき、「本人に決断させる」とする親が59.9%と、全体の6割近いところにも表れています。「親子の話し合いで決める」という親も33.1%います。

以前と比べて、親子の関係が強まっているのは確かなようです。

●親子就活の現状

「親子就活」とは、学生の就職活動に親が積極的に関わり、親子二人三脚で内定獲得を目指すことをいいます。企業選びの助言から保護者向け説明会への参加、面接試験の練習相手を買って出るなど、具体的な支援に乗り出す親子就活の動きが活発化してきました。

一方で、**エントリーシートの“親の代筆”や、家族がwebテストを受けてくれるのでSPI（適性検査）は落ちたことがないという学生もいます。**

また、**選考結果について企業や大学にクレームを入れるなどの過干渉も見られ、問題視されています。**

●親子就活の“あるある話

「セミナーにどうしても行きたいと娘が言っておりますが、今授業中で予約ができないので私が電話しました」、「息子が遅刻しそう」と親から電話がある。お断りした学生の親が、「息子のどの点が駄目だったのか」としつこく質問してきたり、文句を言ってきたりする。親が納得できない会社だと、「内定を取り消してくれ」と頼んでくる。

●企業の反応

親子就活について、企業側はどう見ているのでしょうか。

全国の主要企業1,045社の採用担当者を対象に実施した調査によると「学生の親から直接連絡をもらったことがある」と答えた企業は15.9%に上りました。

親が“口を出す”傾向は企業規模が大きくなるほど高くなり、社員1,000人以上の大手では22.6%と2割を超えています。

●親の就活への関わり方について

「就職への親の関わり方について」は「子供に任せるべき」が91.7%と9割を超え、「積極的に関わるべき」は8.3%と、かなり少数派です。

アドバイスや活動資金援助といったサポートには賛成の声が多い一方、企業探しや企業選び、意思決定は学生本人に任せるべき、との意見が大勢を占めました。

●採用担当者からのコメント

「どんなに優秀に見える学生でも、親がしゃしゃり出た時点でアウト」
「親による過剰な干渉は入社後においてモンスターペアレント問題を抱えることになりかねませんので、親の影がチラついた段階で全て落としていきます」
「選考の過程で『あ、この学生には親の影響力があるな』と判断したら終わりです『親の意見を聞かないと行動しないタイプ』『自立心が希薄』として不採用です。

企業の担当者が、親の就活参加に対し良い印象を持たないのは、親に頼り切った環境で育ったので、**社会に出ても通用する実力が身につけていないと判断**すからです。また、就活まで親がしゃしゃり出るということは、親自身も子離れできていない可能性があり、仮に就活生の印象が良くても、家庭的な事情で採用を見送ることがあります。

●対応する人事担当者の苦勞は計り知れない

親からの連絡の内容については「入社後の処遇・待遇についての問い合わせ」が28.3%で最も多く、「選考結果についての問い合わせ」が26.5%、「セミナーや選考試験の欠席の連絡」21.1%の順で続いています。

例えば、選考に落ちてしまった子供の親から感情的になっている連絡なども想定されるだろう。その場合でも、「相手が何を言っているのか」ではなく「相手は何を言おうとしているのか」に着目し、親にとって自慢の子供が否定されたという事実は、それなりに重いものです。その場合も、**必要以上に媚びへつらう必要は無く、伝えるべき情報をわかりやすい言葉で伝えればよいです。**

親から連絡があったとて、臆することなく、毅然と対応すればよい。

企業が外部に教示できないと判断する情報（採用選考の具体的な基準等）については、親であろうが本人であろうが回答すべきではありません。

お答えできない旨を、毅然とかつ丁寧に説明すればいいでしょう。

●企業の間で広がる「オヤカク」とは？

企業が内定を出した学生に対して、親の納得や承諾を確認することです。

具体的には、親への会社資料の送付、手紙や商品の送付、電話や直接訪問しての挨拶、同意書をもらうなど親の意向で内定を辞退されないよう親に確認します。

背景にあるのは、親が子の就職活動に深く関与していることです。

本人は就職の意思があるにもかかわらず、**親から反対されたので内定を辞退するということが多くなってきたので親にも気を使っているのです。**

中には、入社式に家族の同席を認めたり、式の後の会社見学、懇親会を行う企業もあります。数年前、歌手の藤井フミヤさん（夫妻）がテレビ局に入った子息の入社式に出席して話題になったりもしました。

●なぜ“我が子の就活”に熱心になるのか？

子供を良い企業に入社させることが、子育ての集大成。

“親子就活”の広がり背景には、こうした親世代の意識が強く関わっているようです。「昨今の大学生の保護者は、子供が小中学校に入る時点から私立受験などで熱心だった人が少なくありません。塾の月謝、塾への送迎、受験のストレス、学校の授業料…

重たい負担に耐え抜いてきたのは、良い会社に就職させるためと考える保護者が多数います。たとえ東大に入学できても**大企業に就職できなければ『子育て失敗』**と考える親も少なくありません。

そんな親にとって就活は『**子育て最終決戦**』ともいえるのです」

●就職はゴールではない スタートだ！

子供が就職を決めて「子育てが完了して一安心」ではありません。

むしろ「会社で我が子がつぶされないか心配」したほうがいいでは（笑）

厚生労働省によれば、20代の死因の半数は自殺で、その動機や原因の約4割が仕事関連の悩みとうつ病によるものであるという。また、同じく厚生労働省による調査では。「現在の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスになっていると感じる事柄がある労働者」の割合は55.7%に達するという。

最初から希望どおりに「自分のやりたい仕事ができる会社」などありません。そんなことは夢想です。

社内やお客様との人間関係、出世争い、理不尽なことハラスメントも山ほど体験しながら働く中でメンタルを病むなどが散見されるのが現状です。

企業を取り巻く経営環境や社会そのもののあり方が急速に変化しています。

自分より優秀な人材も多数いる中での人間関係、健康や生活資金などについての不安も増えます。

その激動の中で、30年40年と同じ会社に勤め、同じ業務を続けるということは難しいことであり、終身雇用の時代に比べて、人生における「就活」の必要性は低下しています。

働くことは、所得を得るための苦役であり、仕方なく働くという否定的な考えもあります。

一方で、「働く」ことによって社会と繋がり、自己成長し、誰かに必要とされ、誰かの世の中に役に立ち、そして誰かから感謝される実感も得られます。

子供が苦境にあるからといって、親が変わってあげることはできません。

子供が自ら問題に向き合い、乗り越えていくしかない。

親子で就活に関わりながら、親という以上に、社会人の先輩としての経験や人生を語り合い、仕事への心構えや世の中の仕組みなどについて助言し、「働く」ということの意味を深める機会にしてみることをぜひお勧めしたいです。