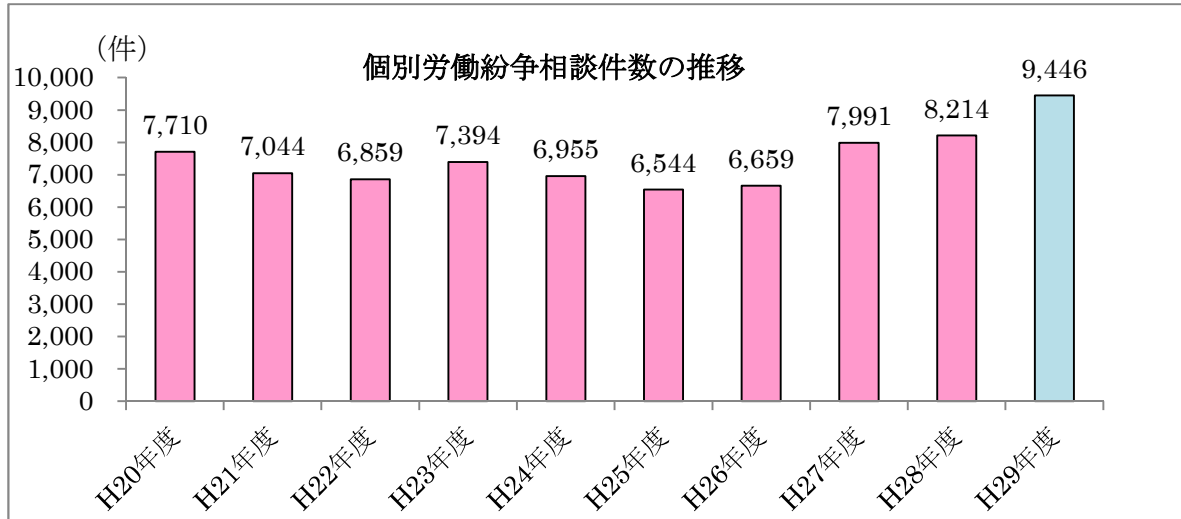


平成29年度 個別労働関係紛争解決制度の運用状況

【運用状況の概要】

- 1 総合労働相談件数（労働分野に関する全ての相談件数）・・・ 24,823 件（6.3%増）
- 2 1のうち民事上の個別労働関係紛争相談件数・・・ 9,446 件（15.0%増）
- 3 助言・指導申出受付件数・・・ 321 件（20.7%増）
- 4 あっせん申請受理件数・・・ 95 件（4.4%増）

（※ 増減率は、平成28年度実績との比較である）



【個別労働関係紛争の相談内容の内訳】

- 自己都合退職・・・1,709件（15.5%）
- いじめ・嫌がらせ・・・1,702件（15.5%）
- 解雇・・・922件（8.4%）

【運用状況のポイント】 ※ 詳細な内容や図表は3ページ以降をご参照ください。

① 民事上の紛争に関する相談が増加（過去最高）（4ページ 図2-1）

民事上の個別労働関係紛争（労働基準法等の法令違反を伴わない、いわゆる民事上の個別的な労働関係の紛争）に係る相談は、前年度から1,232件増加（15.0%増）しており、景気の回復基調に伴い、解雇や退職勧奨等トラブルが減少する一方で、退職時のトラブル、上司・同僚等との人間関係などに悩む労働者が依然として多く、相談件数は過去最高を記録した。

② 「自己都合退職」、「いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメントにかかる相談も含む）」にかかる相談件数が多く、良好な職場環境の形成が急務。（5ページ 図2-3）

「自己都合退職」にかかる相談件数は、平成27年度から増加傾向にあり、平成29年度は前年度から235件増加（15.9%増）した。

一方、いじめ・嫌がらせの相談に関しては、平成29年度は、前年度から162件増加（10.5%増）し、過去最高の相談件数となった。

③ 労働局長の助言・指導の申出受付件数は過去最高

平成29年度の助言・指導の件数は、前年度に比べ55件増（20.7%増）の321件であり、過去最高の件数となった（6ページ 図3-1）。

助言・指導を求める内容において、最も多いものは、「いじめ・嫌がらせ」であった（10 ページ 図 3-2、助言・指導の事例は別添のとおり）。

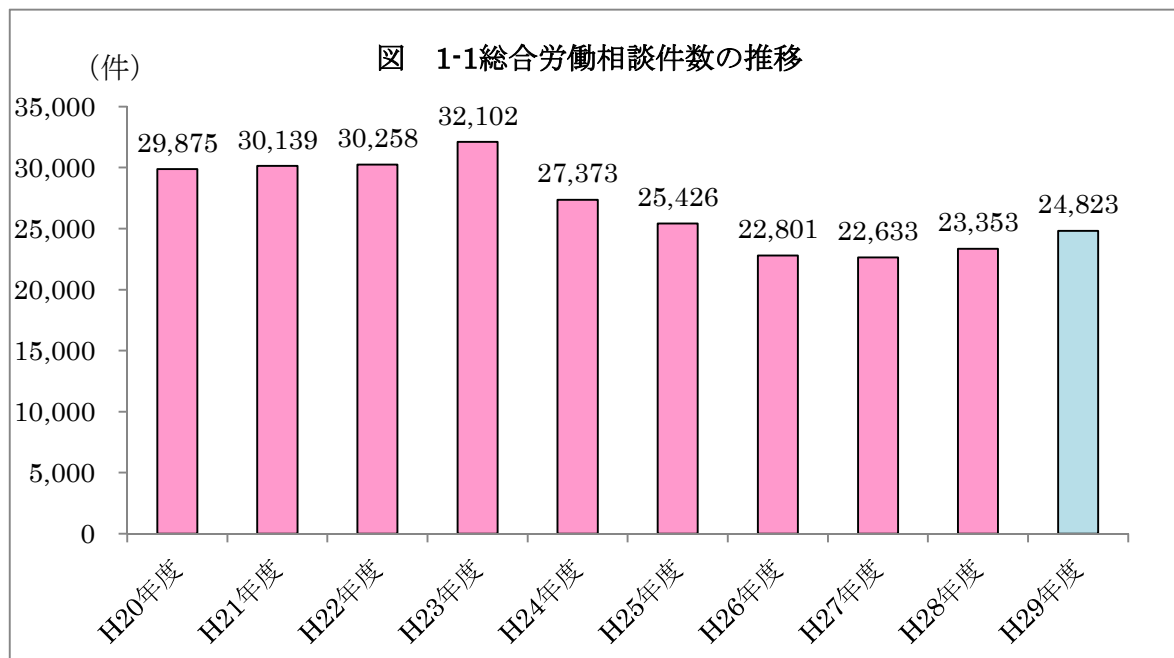
④ 紛争調整委員会によるあっせんは、前年度から減少

あっせん申請の件数は、平成 29 年度は前年度と比べ 4 件増（4.4%増）の 95 件となった（7 ページ 図 4-1）。

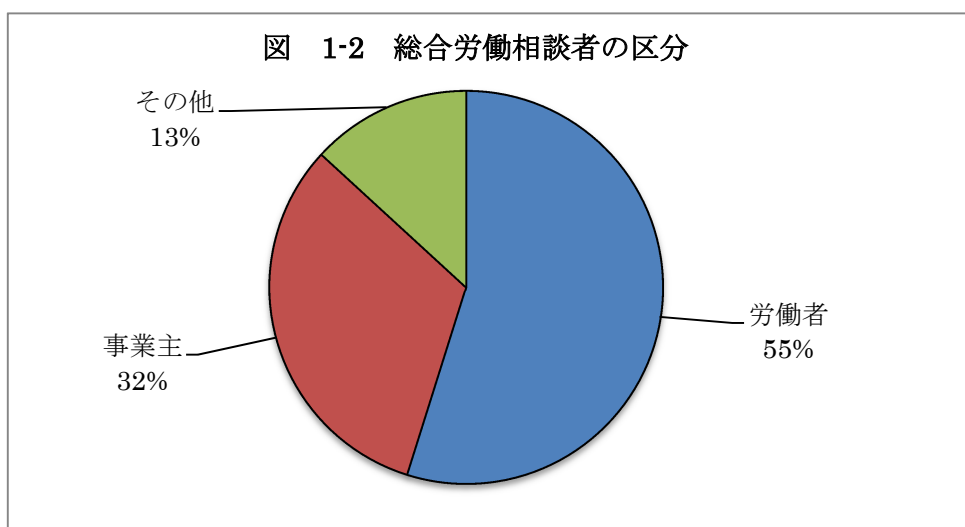
【運用状況の詳細】

1 総合労働相談関係

(1) 京都労働局をはじめ府内9ヵ所に設けている総合労働相談コーナー等において、平成29年度に寄せられた総合労働相談（個別労働関係紛争相談をはじめ法令・制度の問い合わせ、法違反の是正を求める等労働分野に関する相談）の件数は、平成28年度から増加し24,000件を超えている（図1-1）。



(2) 総合労働相談における相談者の区分をみると、労働者からの相談 55%、事業主からの相談 32%、その他（労働者や事業主の家族、友人、知人等の周辺にいる人々）からの相談 13%であり、本制度は労働者だけでなく事業主等も広く活用している（図1-2）。



(3) 相談内容では、「法違反の是正や行政指導の実施を求めるもの」がもっとも多く、次いで、「民事上の個別労働関係紛争」、「法令・制度の問い合わせ」であった。

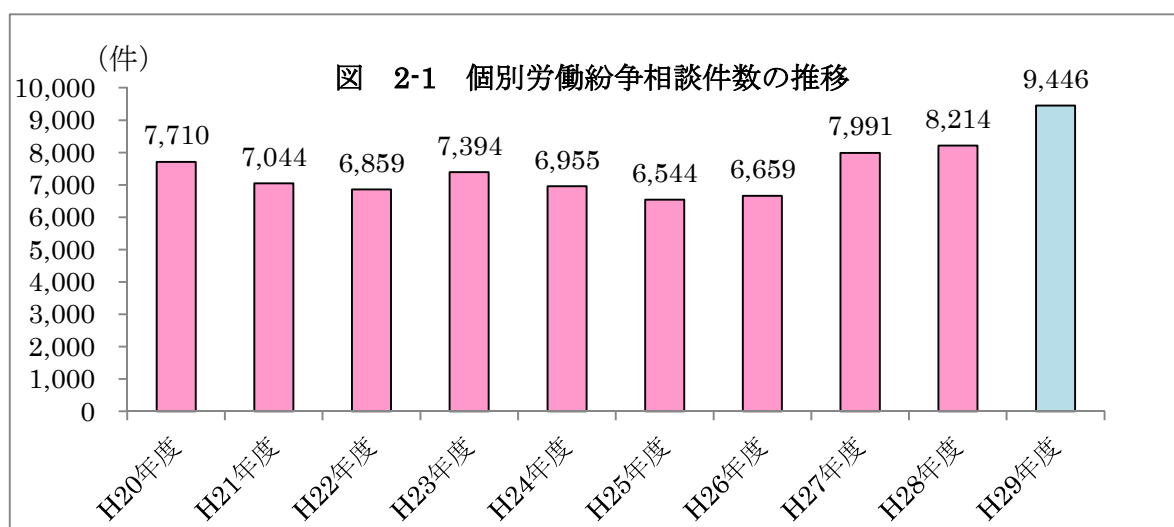
表 1 総合労働相談の相談内容の区分

総合労働相談 の区分	区分	割合 ※
	法違反の是正や行政指導の実施を求めるもの	43.4%
	民事上の個別労働関係紛争	35.6%
	法令・制度の問い合わせ	19.6%
	その他	1.5%

※複数の区分項目を含む相談内容があるため合計は100%にならない。

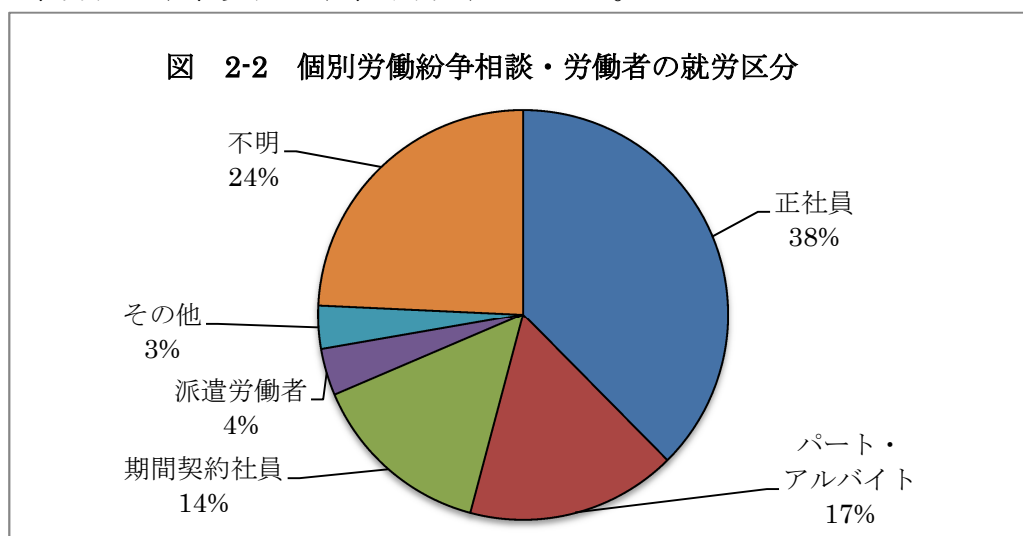
2 個別労働関係紛争相談（労働基準法等の法令違反を伴わない、いわゆる民事上の個別的な労働関係の紛争に関する相談）関係

(1) 個別労働関係紛争にかかる相談件数は平成 26 年度から増加しており、平成 29 年度は前年度から 15%増している（図 2-1）。



(2) 個別労働関係紛争相談における労働者の就労区分をみると、正社員が 38%、パート・アルバイト、期間契約社員、派遣労働者といった非正規社員が 35%であった（図 2-2）。

性別では、男性 50%、女性 49%、不明 1%であった。



(3) 相談内容を種類別にみると、自己都合退職（1,709件）が最多を占め、次いで、いじめ・嫌がらせ（1,702件）、その他の労働条件（1,233件）解雇（922件）定期賃金・退職金等労働条件の引下げ（817件）、雇止め（516件）退職勧奨（508件）の順となった（表2参照）。

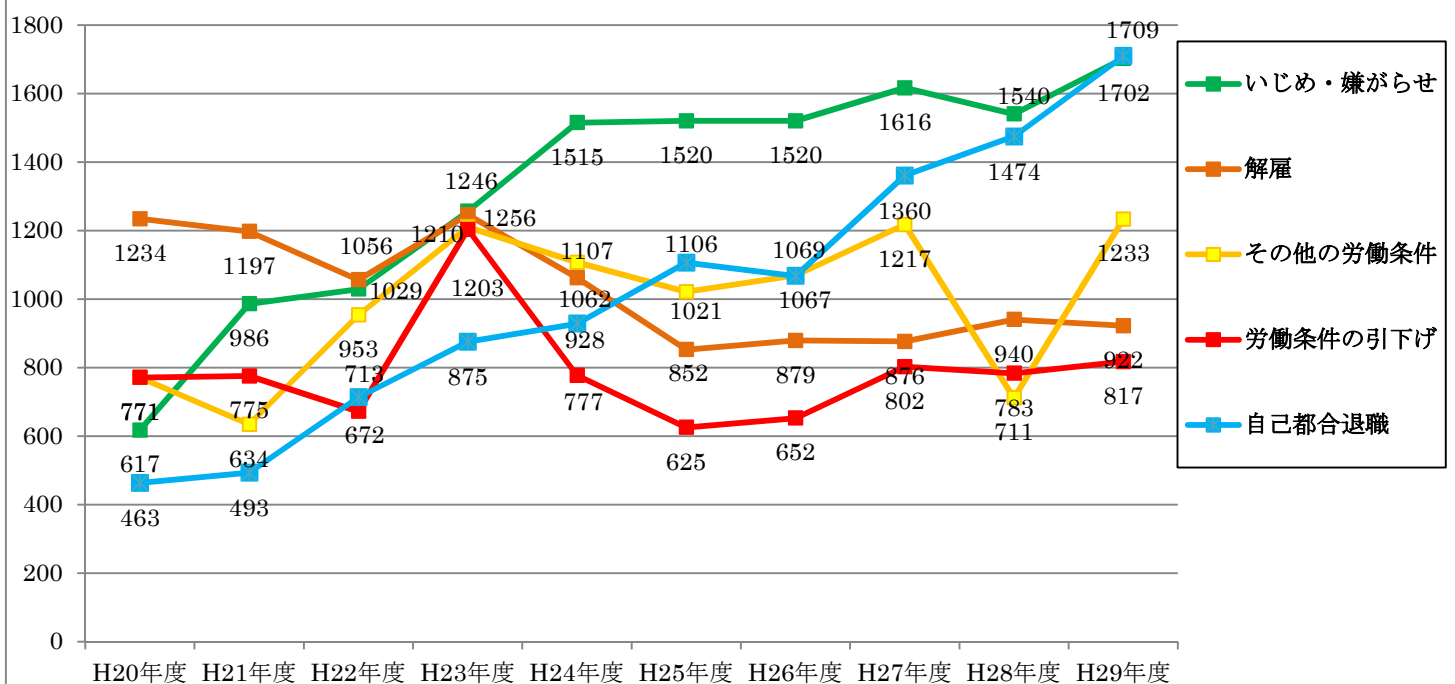
「自己都合退職」の相談件数が、前年度の件数を上回り最も相談の多い相談事項となった。6年連続でトップであった「いじめ・嫌がらせ」も前年度より10.5%の増加となっており、依然、高い水準となっている。（図2-3）。

表2 個別労働関係紛争相談内容の内訳（相談事項の多いもの）

	平成28年度		平成29年度	
	件数	割合	件数	割合
自己都合退職	1,474	14.8%	1,709	15.5%
いじめ・嫌がらせ	1,540	15.5%	1,702	15.5%
その他の労働条件	711	7.1%	1,233	11.2%
解雇	940	9.4%	922	8.4%
労働条件の引下げ	783	7.8%	817	7.4%
雇止め	476	4.8%	516	4.7%
退職勧奨	599	6.0%	508	4.6%
賠償	438	4.4%	390	3.5%
出向、配置転換	302	3.0%	307	2.8%
懲戒処分	177	1.8%	150	1.4%
合計（※）	9,966		10,996	

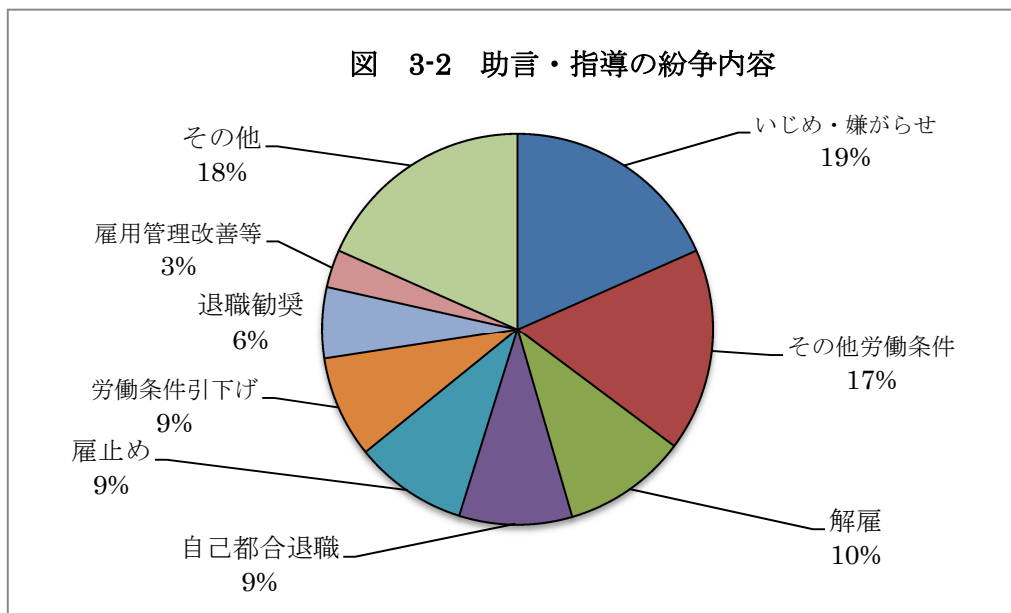
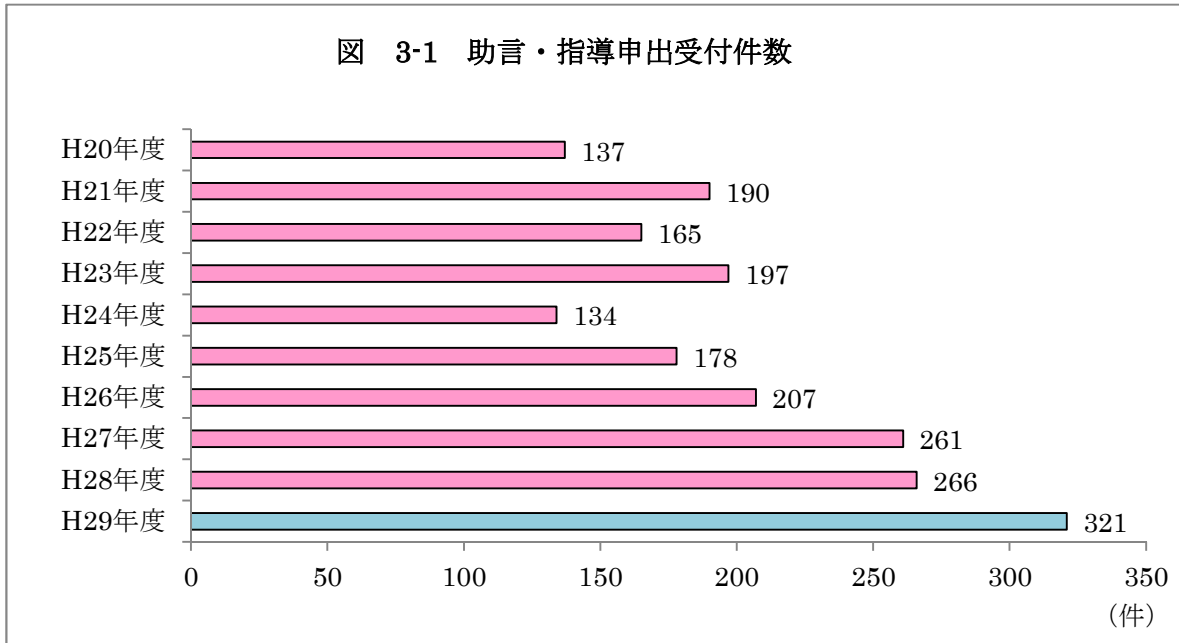
※相談内容項目の合計。例：1人の相談者が2件の相談項目を相談した場合には、2件とカウント。

図 2-3 個別労働関係紛争の内容の推移



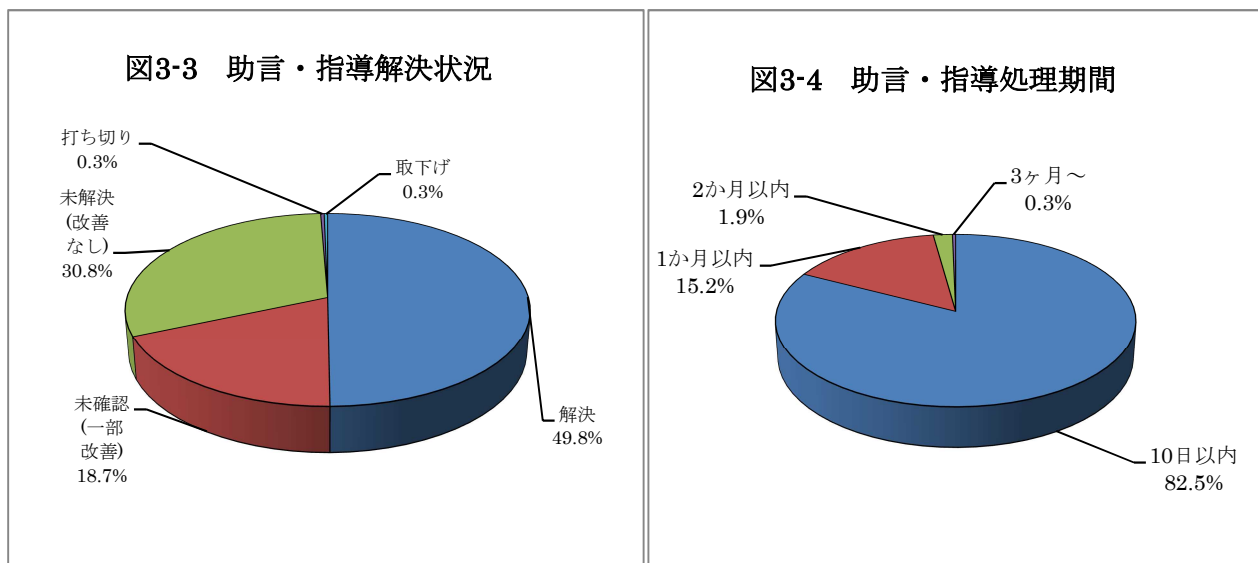
3 労働局長の助言・指導制度

(1) 平成29年度の助言・指導申出受付件数は321件であり、前年度の266件から55件(20.7%)の増加となった(図3-1)。紛争の内容は、いじめ・嫌がらせが最も多く、次いで、その他の労働条件、解雇、自己都合退職、雇止め、労働条件の引下げ、退職勧奨、雇用管理改善等の順となった(図3-2)。



(2) 平成 29 年度中に助言・指導を終了した 315 件のうち、49.8%に当たる 157 件の解決を確認し、全体の約 68.5%において何らかの改善を認めた(図 3-3)。

助言・指導の処理期間は、10 日以内が 82.5%であり、迅速な処理が図られている(図 3-4)。



(3) 助言・指導を申し出た者の就労状況は、正社員 47%、期間契約社員 20%、パート・アルバイト 25%であった。

4 紛争調整委員会によるあっせん制度

(1) 平成 29 年度におけるあっせん申請受理件数は 95 件であり、前年度の 91 件から 4 件(4.4%)の増加となった(図 4-1)。

あっせん申請における紛争内容は、解雇に係るものが 28 件(30%)と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせが 15 件(16%)を占めている(図 4-2)。

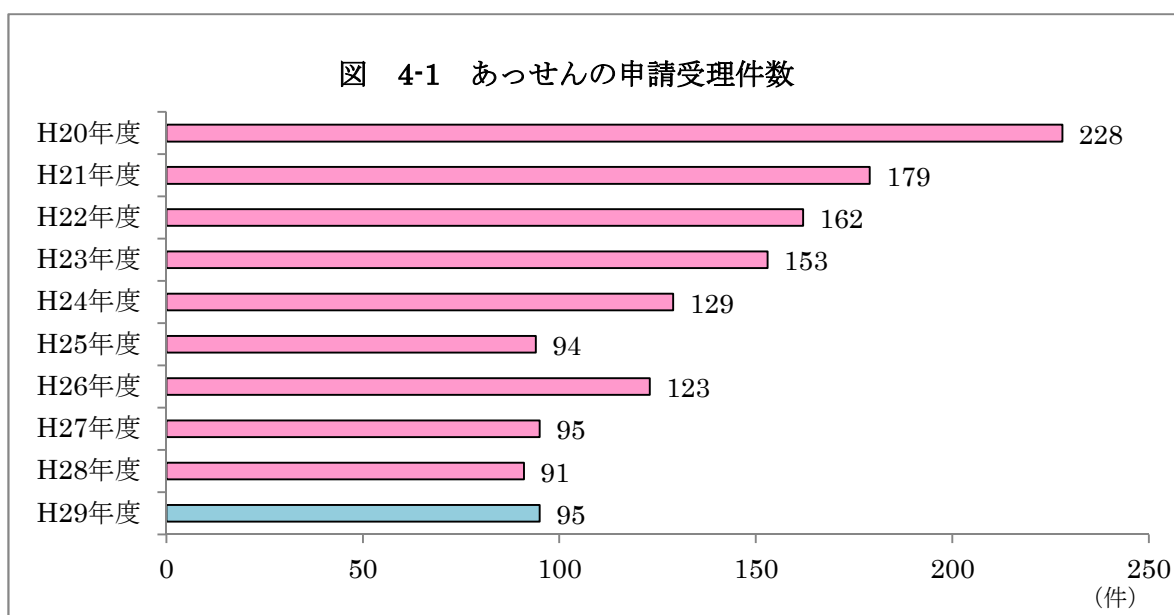
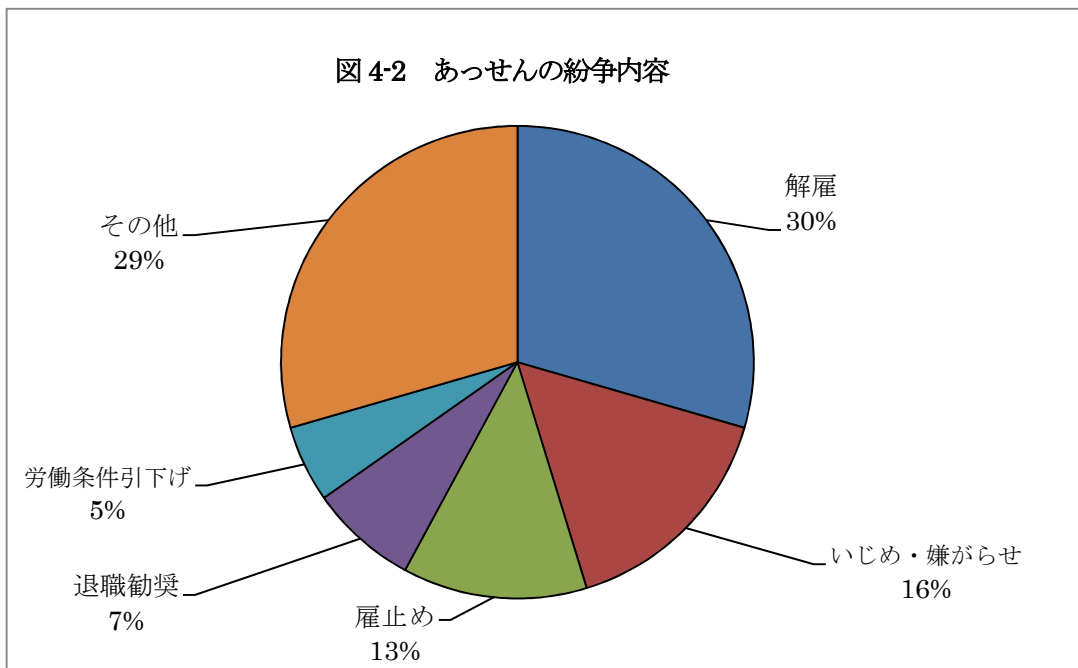


図4-2 あっせんの紛争内容



(2) あっせん申請における要求内容を見ると、補償金の支払いを求めるものが、全体の約9割を占める(表3)。

あっせん参加率は53%であり、前年度54%から若干の減少となった。(図4-3)。

また、あっせんでの合意状況をみると、平成29年度中にあっせんが実施された事案50件における和解率は74%であった(前年度83%) (図4-5)。

なお、あっせん手続きの処理期間については、1か月以内が50%、1か月超2か月以内が47%、2か月超3か月以内が2%であり、全体の97%が受理から2か月以内に処理を終了している。(図4-6)。

図4-3 あっせん参加状況

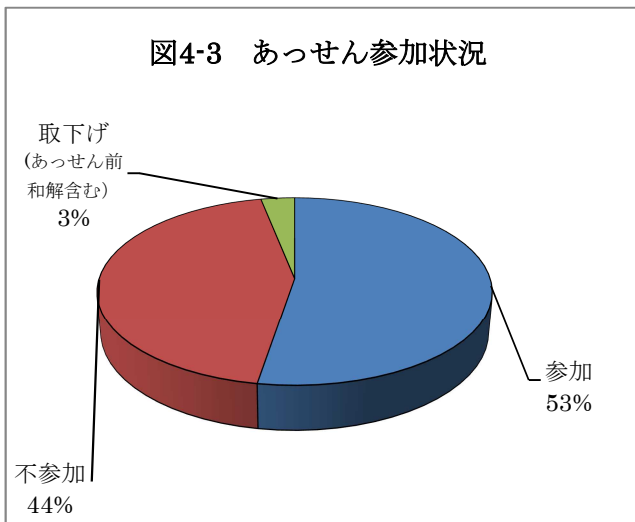


図4-4 あっせんの合意状況

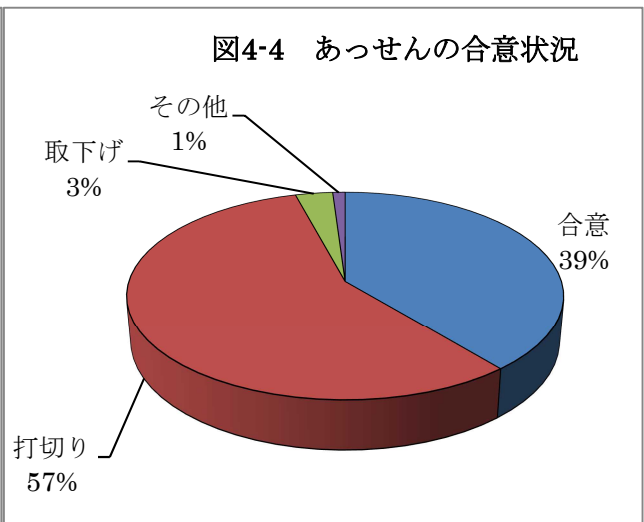


図4-5 あっせん開催後の合意状況

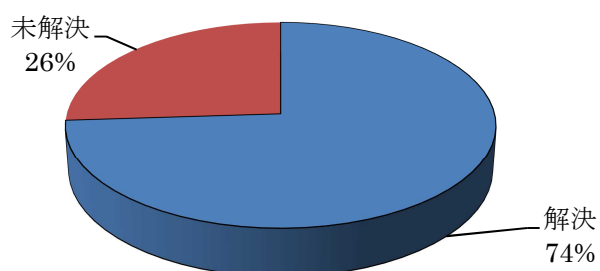
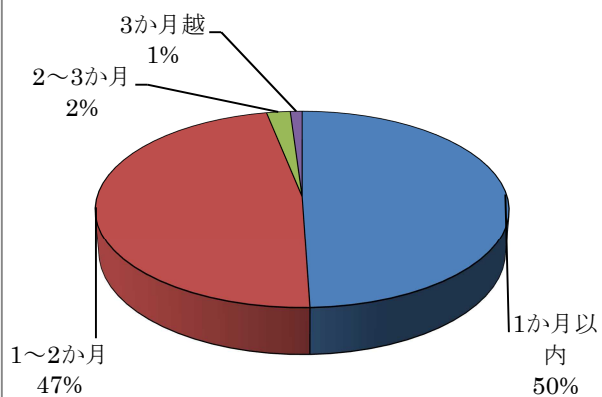


図4-6 あっせん処理期間



【表3】 あっせん申請における要求内容(平成29年度 受理事案95件分)

要求内容	補償金	解雇・雇止め 撤回、復職	謝罪	その他	合計
件数	84	7	0	4	95

【表4】 あっせん申請の和解状況 (平成29年度 処理終了事案95件分)

項目	① 処理終了件数 (全数)	② あっせん和解成立件数	打切り			⑥ 取下げ 件数	和解率(※)	
			③あっせん 和解不成立 件数	④あっせん 前和解	⑤あっせん 不参加 件数		⑦処理終了件 数に対する和 解率	⑧あっせん実 施事案中の和 解率
件数又は 比率	95件	37件	13件	0件	42件	3件	39%	74%

(※) ⑦「処理終了件数に対する和解率」は、②あっせん和解成立件数/①処理終了件数により算出した。

⑧「あっせん実施事案中の和解率」は、②あっせん和解成立件数/(②あっせん和解成立件数+③あっせん和解不成立件数)により算出した。

事案1 自己退職に係る助言・指導の事例

【事案の概要】

申出人が、勤務先に退職の意思表示をしたところ、後任を見つけないと辞めさせないと言われ、退職できないとの申出があった。

【助言・指導の内容・結果】

会社に、申出人の申出内容を伝え、期間の定めのない労働契約は、民法第627条第1項において、労働者はいつでも解約の申入れが可能で、原則として、解約の申入れた日から2週間を経過することにより契約が終了すると規定されていることを助言したところ、労使双方で話し合いを行い、2週間後に退職することで合意した。

事案2 雇止めに係る助言・指導の事例

【事案の概要】

申出人は有期契約労働者で、毎年、契約更新が繰り返されてきたが、平成30年4月以降は正社員登用試験に合格しなければ、更新されないこととなり、申出人は不合格となった。このため申出人は更新の期待を裏切られたことに対して、会社に補償と慰謝料を求めたいと考えているが、会社との話し合いがなかなか進まないと申出があった。

【助言・指導の内容・結果】

会社に、申出人の申出内容を伝えた上、「有期労働契約の契約満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することに合理的な理由が認められる場合には、解雇に関する法理が類推されるものと解せられる」とされた判例があることを示し、双方話し合いを進めるように助言を行ったところ、被申出人が申出人に解決金を支払うことで、合意に至ったため、助言を終了した。

事案3 労働条件の引下げに係る助言・指導の事例

【事案の概要】

申出人は週3日勤務であったが、現場リーダーから一方的に日数変更を告げられ、勤務日数を減らされた。週3日の勤務が希望であるので、元の勤務日数に戻して欲しいと助言の申出があった。

【助言・指導の内容・結果】

会社に申出人の申出内容を伝え、労働条件の不利益変更には、同意が必要であることを助言したところ、被申出人が申出人と話し合い、週3日の勤務となるようなシフト変更が行われたため、助言を終了した。