

平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況

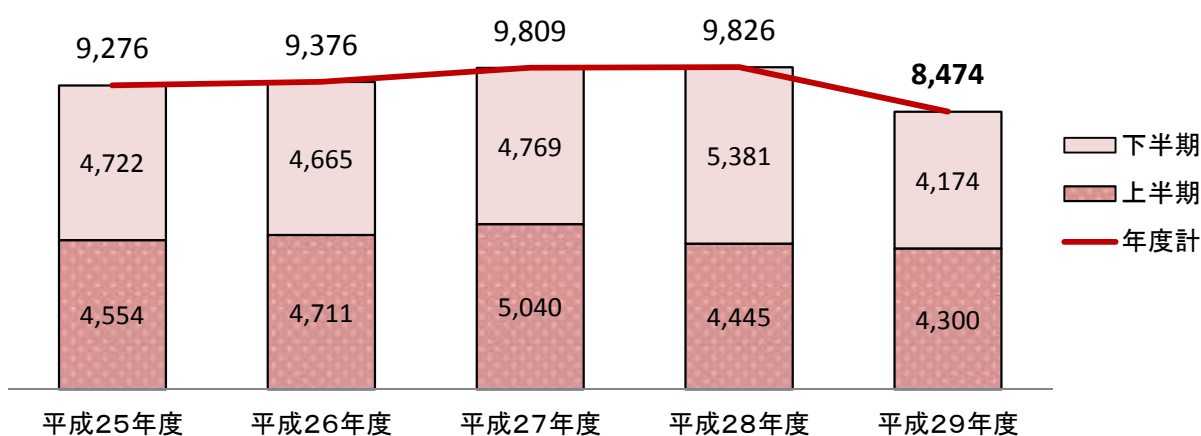
1 総合労働相談の状況

(1) 相談件数 [表1]

総合労働相談コーナー、労働基準監督署等に寄せられた総合労働相談件数は、8,474件（前年度比△1,352件、13.8%減）であった。

総合労働相談件数は、平成25年度に前年の10,552件から9,000件台に減少したものの、それ以降は増加傾向で9,000件台を推移していたが、景気動向等を反映し、平成29年度は8,474件と4年ぶりに減少した。

[表1] 総合労働相談件数の推移



	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
上半期	4,554	4,711	5,040	4,445	4,300
下半期	4,722	4,665	4,769	5,381	4,174
年度計	9,276	9,376	9,809	9,826	8,474

(単位: 件)

(2) 相談者

相談者の内訳は、以下のとおりであった。

- | | | |
|----------------|--------|-------------|
| ① 労働者 | 4,873件 | (全体の 57.5%) |
| ② 事業主 | 2,379件 | (同 28.1%) |
| ③ その他(家族、知人など) | 1,222件 | (同 14.4%) |

(3) 相談内容

相談内容の内訳は、以下のとおりであった。

- | | | |
|--|--------|-------------|
| ① 法令・制度の内容等に係る問合せ、労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談に関するもの | 5,176件 | (全体の 61.1%) |
| ② 民事上の個別労働関係紛争に関するもの | 2,811件 | (同 33.2%) |
| ③ その他(他の行政機関に関するものなど) | 487件 | (同 5.7%) |

2 民事上の個別労働紛争に関する相談の状況

(1) 相談件数 [表2]

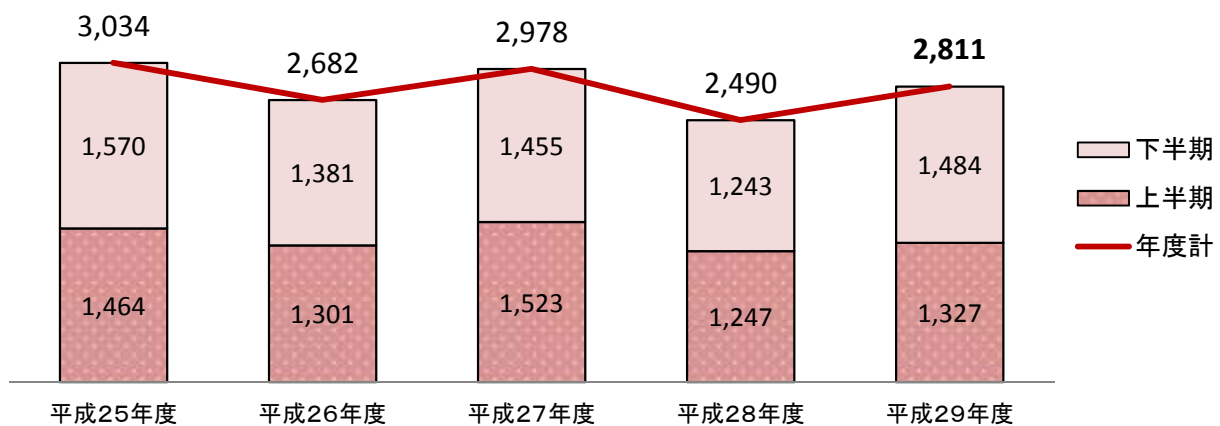
民事上の個別労働紛争相談件数は2,811件（前年度比+321件、12.9%増）であり、平成26年度以降2,000件台半ばから後半を推移している。

平成29年度の増加は、自己都合退職に関するもの、無期転換ルール（※）に関するものが影響していると考えられる。

（※）無期転換ルール

平成25年4月1日施行の労働契約法改正における規定で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるというルール（平成30年4月から無期労働契約への申込権が発生するもの。）

[表2] 民事上の個別労働紛争相談件数の推移



	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
上半期	1,464	1,301	1,523	1,247	1,327
下半期	1,570	1,381	1,455	1,243	1,484
年度計	3,034	2,682	2,978	2,490	2,811

(単位:件)

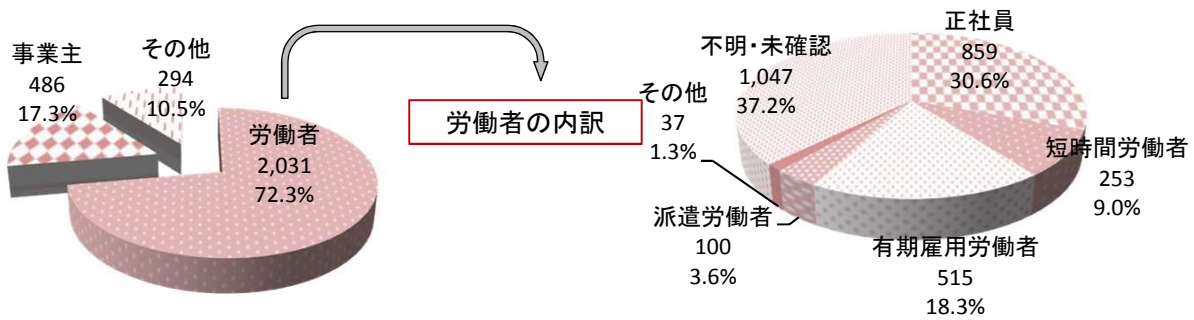
(2) 相談者 [表3]

相談者の内訳は、以下のとおりであった。

- ① 労働者 2,031件 (全体の 72.3%)
- ② 事業主 486件 (同 17.3%)
- ③ その他(家族、知人など) 294件 (同 10.5%)

①を就労形態別でみると、正社員が859件(30.6%)、パート・アルバイト等の短時間労働者が253件(9.0%)、有期雇用労働者が515件(18.3%)、派遣労働者が100件(3.6%)であった。

[表3] 相談者の内訳



(3) 相談内容 [表4-1、4-2]

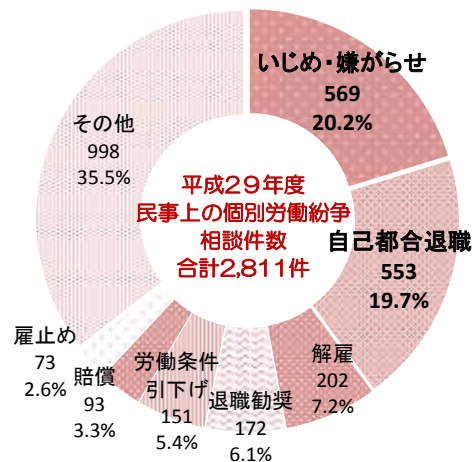
最も多かった相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」の569件であり、全体の20.2%を占めている。「いじめ・嫌がらせ」は、平成22年以降8年連続してトップであるものの、パワーハラスメントをはじめとする「ハラスメント」の問題点やその防止対策に関する認知度の高まりによって、平成27年度をピークに年々減少している。

次いで、「自己都合退職」は553件（19.7%）であり、前年度からの微増であるが、その件数は「いじめ・嫌がらせ」に迫るもので、過去最高となっている。

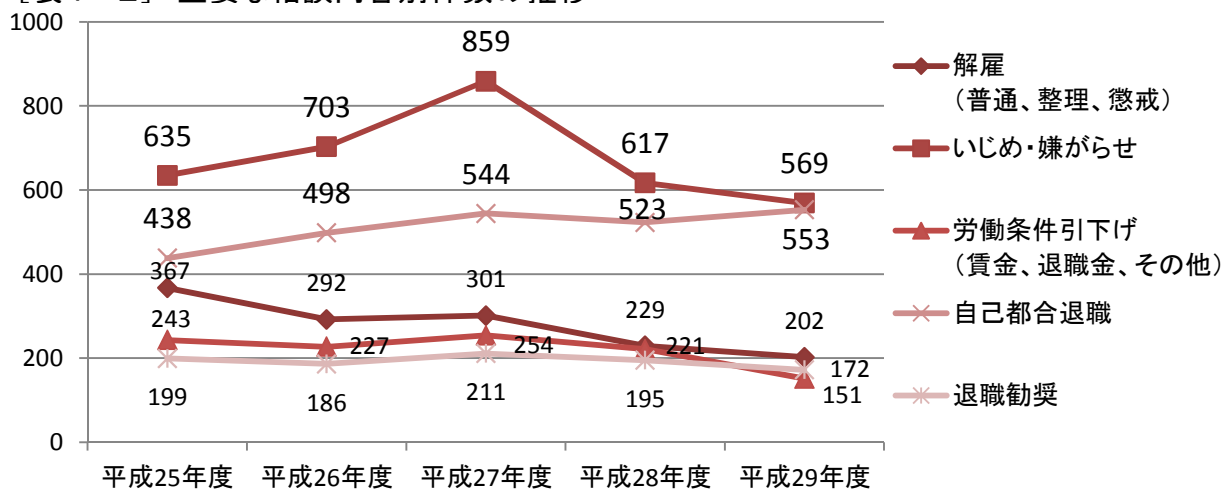
「自己都合退職」にかかる相談は、よりよい職場環境や雇用条件を求める離職に対し、人手不足を背景とした事業場からの慰留に関してなされるものが多くみられる。

以下、「解雇（普通解雇、整理解雇、懲戒解雇）」の202件（7.2%）、「退職勧奨」の172件（6.1%）、「労働条件引下げ（賃金、退職金、その他）」151件（5.4%）などであり、「解雇」は景気動向を反映して、平成23年度以降減少傾向で推移している。

[表4-1] 相談内容の内訳



[表4-2] 主要な相談内容別件数の推移

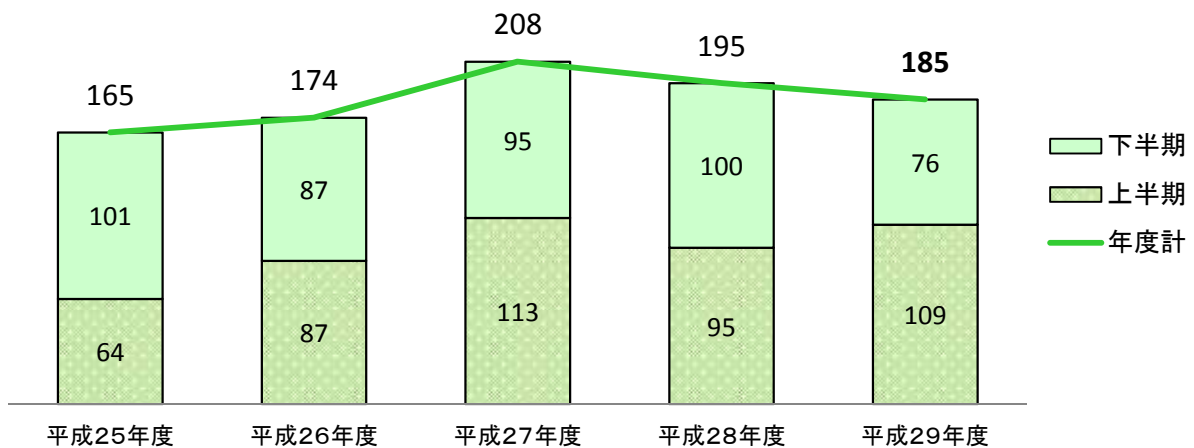


3 労働局長による助言・指導

(1) 申出件数 [表5]

民事上の個別労働紛争相談のうち、労働局長による助言・指導の申出件数は185件と、過去最高であった平成27年度以降2年連続減少した。

[表5] 助言・指導の申出件数の推移



	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
上半期	64	87	113	95	109
下半期	101	87	95	100	76
年度計	165	174	208	195	185

(単位: 件)

(2) 申出人

申出人の内訳は、185件全数が労働者であった。

これを就労形態別にみると、正社員が106件(57.3%)、パート・アルバイト等の短時間労働者が32件(17.3%)、有期雇用労働者が35件(18.9%)、派遣労働者が12件(6.5%)であった。

(3) 申出内容 [表6]

申出内容の内訳は、「自己都合退職」に関するものが46件(21.8%)と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが40件(19.0%)、「その他の労働条件」38件(18.0%)、「雇用管理改善等」35件(16.6%)となっている。

[表6] 助言・指導の申出内容別件数の推移

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
解雇 (※1)	19	15	12	8	13
自己都合 退職	41	37	48	45	46
いじめ・ 嫌がらせ	21	35	46	30	40
その他の 労働条件 (※2)	10	15	20	35	38
雇用管理 改善等 (※3)	15	18	28	28	35
その他 (上記以外)	85	82	71	62	39
合計	191	202	225	208	211 (単位: 件)

※1 「解雇」は、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇の合計である。

※2 「その他の労働条件」は、労働条件に関するもののうち賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職、福利厚生等のこと。

※3 「雇用管理改善等」は、企業の人事管理、労務管理、職場環境の問題について、改善や補償を求めるものこと。

※4 内容別の合計が申出件数よりも多いのは、1件の申出で複数の項目を受理したことによる。

(4) 助言・指導の処理状況 [表7]

助言・指導の処理状況は下表のとおりであり、具体的な事例は別添2に掲載している。

[表7] 助言・指導の処理状況 ※ ()内は、処理終了件数184件に占める比率を示す。

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> 助言・指導の 申出 </div>	処理終了件数 184 件			
	助言・指導の実施	取下げ	打切り	その他
	180件 (97.8%)	3件 (1.6%)	0件 (0.0%)	1件 (0.6%)

※ 処理終了件数には、繰越分を含んでいる。

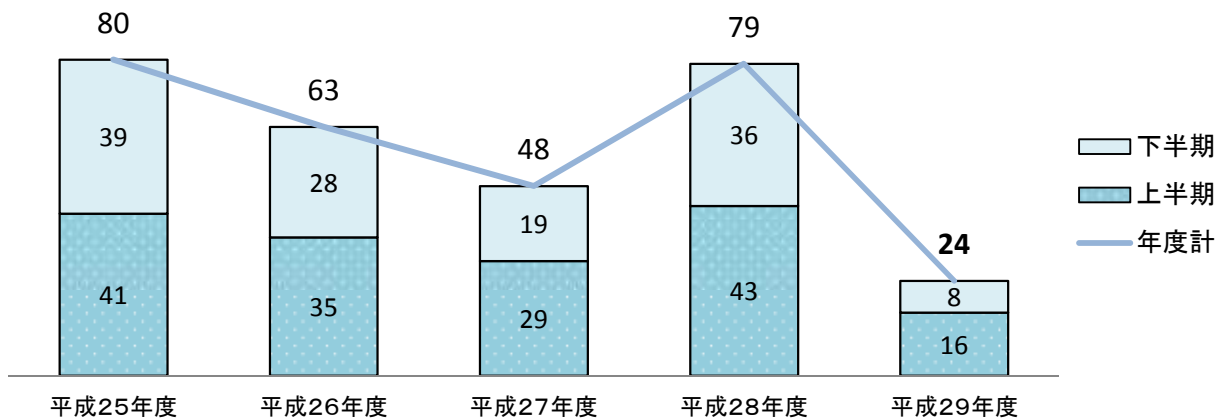
4 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数 [表8]

平成29年度のあっせん申請件数は24件であり、前年度から大幅に減少した。

これは、民事上の個別労働紛争相談のうち、自己退職に関するものは増加しているが、解雇（普通解雇・整理解雇・懲戒解雇）、いじめ・嫌がらせに関するものが減少しており、申請に至り易い相談が減少していることなどが影響していると考えられる。

[表8] あっせん申請件数の推移



	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
上半期	41	35	29	43	16
下半期	39	28	19	36	8
年度計	80	63	48	79	24

(単位: 件)

(2) 申請人

申請人の内訳は、24件全数が労働者であった。

これを就労形態にみると、正社員13件（54.2%）、パート・アルバイト等の短時間労働者5件（20.8%）有期雇用契約者6件（25.0%）であった。

(3) 申請内容 [表9]

申請内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが9件（37.5%）で最も多く、次いで「解雇」が5件（20.8%）であった。

[表9] あっせん申請内容別件数の推移

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
解雇(※1)	25	23	14	15	5
労働条件引下げ(※2)	8	4	3	8	1
いじめ・嫌がらせ	38	22	17	39	9
その他(上記以外)	32	26	22	25	9
合計	103	75	56	87	24 (単位:件)

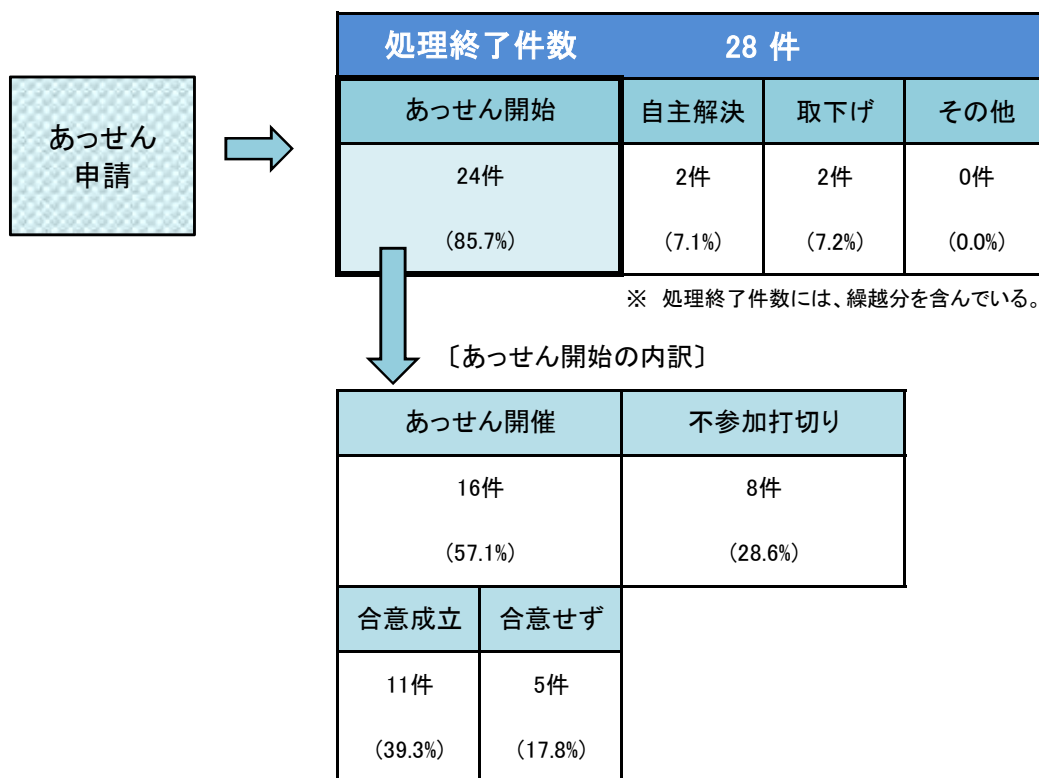
※1 「解雇」は、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇の合計である。

※2 「労働条件引下げ」は、それぞれ賃金、退職金、その他の労働条件引下げの合計である。

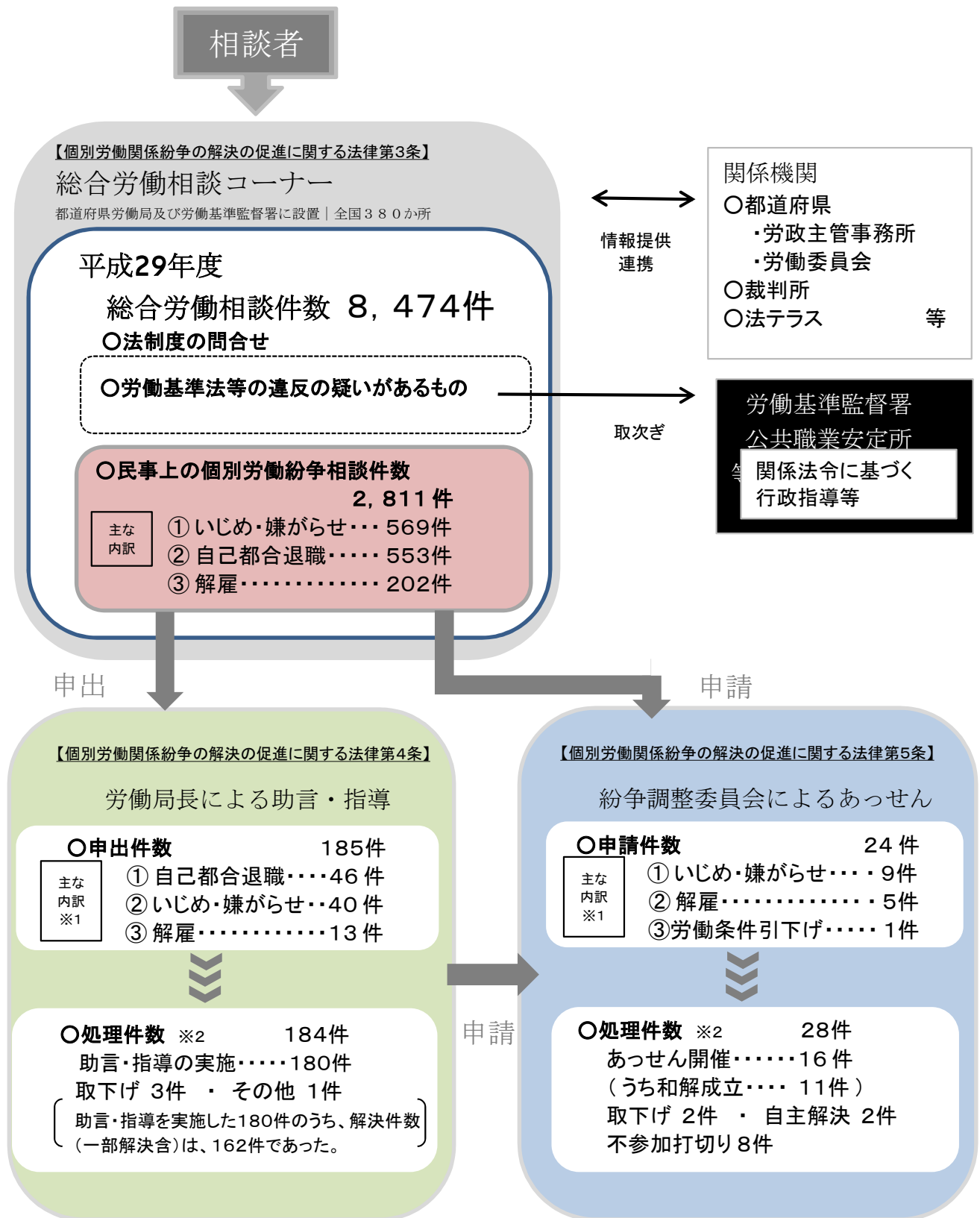
(4) あっせん処理状況 [表10]

あっせん処理状況は下表のとおりであり、具体的な事例は別添2に掲載している。

[表10] あっせん処理状況 ※ ()内は、すべて処理終了件数28件に占める比率を示す。



5 個別労働紛争解決制度の枠組みと処理状況（まとめ）



↓

申出

↓

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】
労働局長による助言・指導

○申出件数 185件

主な内訳 ※1	① 自己都合退職… 46件
	② いじめ・嫌がらせ… 40件
	③ 解雇… 13件

○処理件数 ※2 184件

助言・指導の実施… 180件
 取下げ 3件 ・ その他 1件

（助言・指導を実施した180件のうち、解決件数（一部解決含）は、162件であった。）

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】
紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 24件

主な内訳 ※1	① いじめ・嫌がらせ… 9件
	② 解雇… 5件
	③ 労働条件引下げ… 1件

○処理件数 ※2 28件

あっせん開催… 16件
 （うち和解成立… 11件）
 取下げ 2件 ・ 自主解決 2件
 不参加打ち切り 8件

⇨

申請

※1 1回において複数の内容にまたがる申出又は申請があった場合には、複数の内容を件数に計上している。
 ※2 年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。