

ちょっと気になるデータ

# 個別労働紛争:相談内容からみる雇用終了のあり方の変化

厚生労働省が都道府県の労働局に設置した総合労働相談窓口寄せられた相談件数は、平成27年6月に厚生労働省が発表した「平成26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、7年連続で100万件超と高止まり状態である。その中の労働基準法違反を除く「民事上の個別労働紛争」について主な動向をみると、「いじめ・嫌がらせ」への相談が3年連続で一番多い<sup>(注)</sup>が、「解雇」「退職勧奨」「自己都合退職」など雇用関係の終了に係る事案も多い。雇用関係の終了に係る紛争のうち、「解雇」は平成17年度が5万2,385件のところ、平成26年度は3万8,966件と大幅に減少している。しかし、「解雇」以外で「退職勧奨」「自己都合退職」「雇止め」を見ると、「退職勧奨」は平成17年度の1万4,425件が平成26年度は2万1,928件、「自己都合退職」は平成17年度の1万1,562件が平成26年度は3万4,626件、「雇止め」は平成17年度の5,877件が平成26年度は1万2,163件とそれぞれ増加している(図1)。

なかでも「自己都合退職」に伴う紛争の増加傾向は顕著で、「退職勧奨」も20年度以降2万件超で推移している。「解雇」を除く「退職勧奨」「自己都合退職」「雇止め」という雇用関係の終了に伴う紛争の合計を見ると右肩上がりということもできる(図2)。

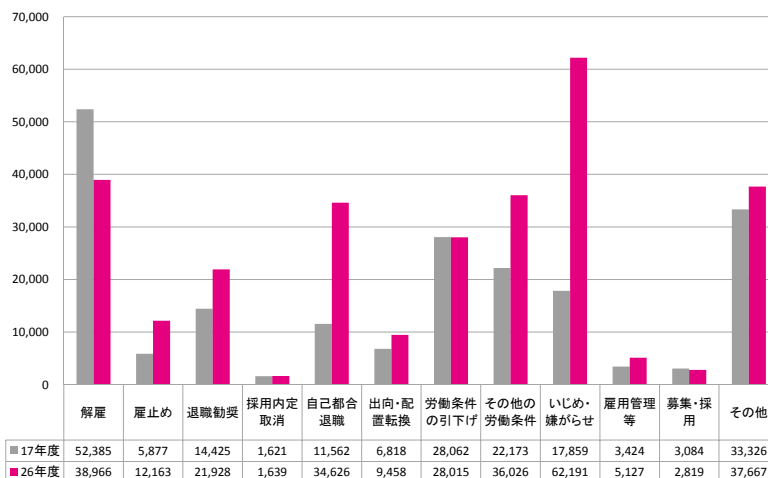
上記のような雇用関係の終了に伴う紛争内容の経年による変化について、『日本の雇用紛争』(濱口桂一郎著、2016年、労働政策研究・研修機構刊)は、「退職勧奨や自己都合退職の増加傾向は、企業行動が解雇から非解雇型雇用終了にシフトした」(p68)とみている。労働者が自己都合退職という名目に納得できないこ

との背景には退職勧奨など、ひとくちに「自己都合」では括れない事情があるのではないかと。

(調査解析部主任調査員 野村かすみ)

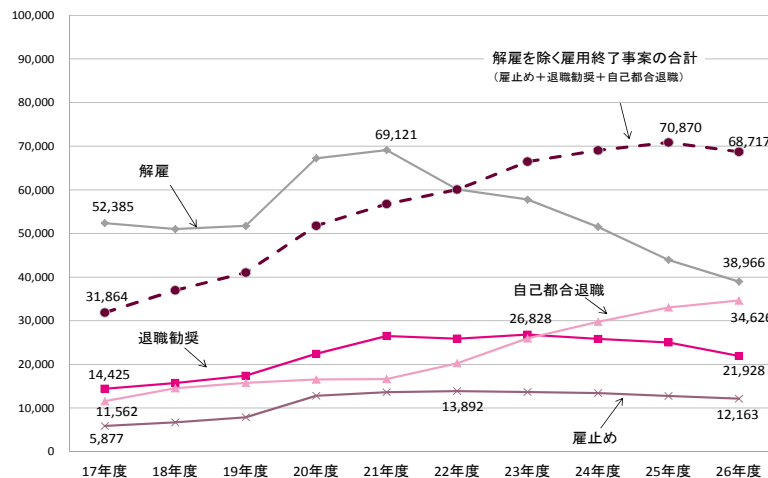
[注] 過去10年間の相談件数の推移を見ると、「いじめ・嫌がらせ」は、平成17年度の1万7,859件が平成26年には6万2,191件と約3.5倍に増加している。

図1 民事上の個別労働紛争相談件数の推移(相談内容別、単位:件数)



(出所) 厚生労働省「平成26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(平成27年6月12日発表)

図2 過去10年間の雇用終了に係る事案件数の推移(単位:件数)



(出所) 前出の厚生労働省公表資料から作成。

(注) 各事案について、平成17年度、平成26年度および当該事案の最高件数の数値をそれぞれ記している。