

4 労働相談

10年連続100万件超の高水準で推移 ——個別労働紛争解決制度の施行状況

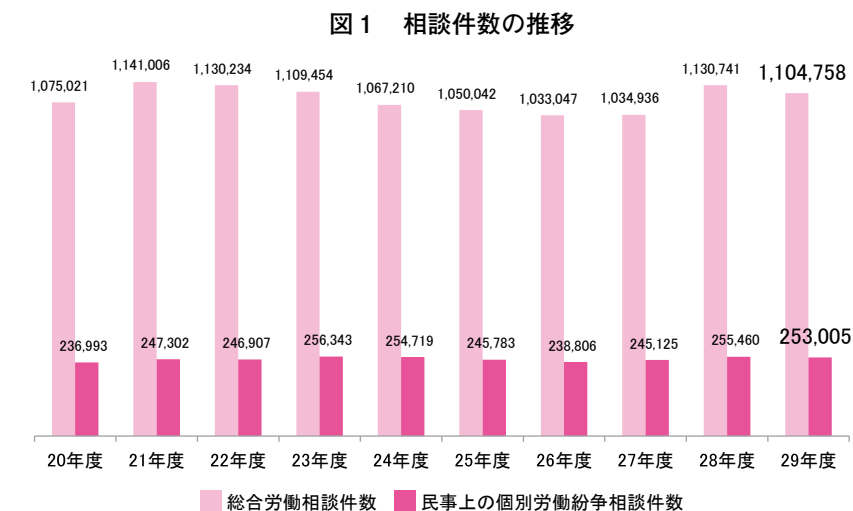
厚生労働省は6月27日、平成29年度における「個別労働紛争解決制度の施行状況」を発表した。それによると、総合労働相談件数は前年度比では2.3%減少したものの10年連続で100万件を超え、110万4,758件となった。うち、民事上の個別労働紛争の相談件数は同1.0%減少の25万3,005件となったが、その相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が同1.6%増加の7万2,067件と、6年連続でトップに付けた。

いじめ・嫌がらせが6年連続トップ

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主の間の、労働条件や職場環境等を巡るトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度。全国380カ所に設置された総合労働相談コーナー（都道府県労働局や労働基準監督署等に設置）で受け付けている「総合労働相談」を基に、その中から、本人の申出や申請に基づいて行われる、労働局長による「助言・指導」や、紛争調整委員会による「あっせん」等の枠組みで構成されている。

平成29（2017）年度におけるそれらの状況をまとめた結果によると、昨年度の総合労働相談件数は110万4,758件で（図1）、その内容は、法制度に関する問合せが69万8,650件、労働基準法等の違反の疑いがあるものが19万8,260件、また、民事上の個別労働紛争相談件数が25万3,005件となった（注）。

このうち、民事上の個別労働紛争相談件数を、相談内容別に展開すると、「いじめ・嫌がらせ」が前年度比1.6%増加の7万2,067件（相談内容を全て

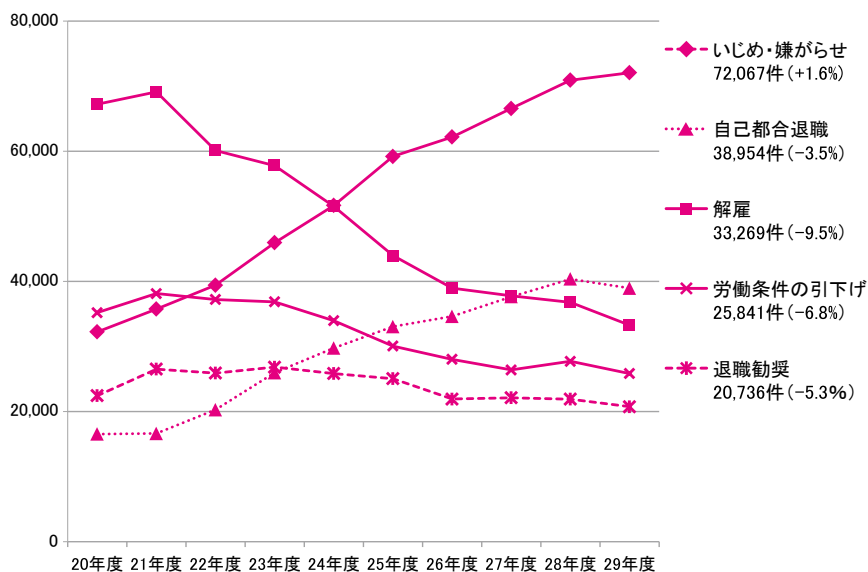


積み上げた相談件数の延べ合計件数（30万5,021件）に占める割合では23.6%）でトップとなった。これに「自己都合退職」（前年度比3.5%減少の3万8,954件（同12.8%））や「解雇」（前年度比9.5%減少の3万3,269件（同10.9%））等が続いた。

緩やかな景気回復に伴う雇用情勢の改善に伴い、「解雇」等が軒並み減少

するなかで（図2）、前年度より伸び率は低下したものの、依然として「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が増えている背景について、同省では「平成24（2012）年（3月）に円卓会議の提言（「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」）が出されるなかで、社会的関心が高まっていることも影響しているのではないかなど

図2 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）



※（ ）内は対前年度比。

と見ている。また、「雇止め」に係る相談自体は、延べ合計件数に占める割合では4.7%（1万4,442件）だが、前年度比では15.8%の増加となっている背景については、「無期転換ルールに伴う案件も含まれているのではないか」等と話している。

助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数とも、いじめ・嫌がらせが引き続きトップ

総合労働相談件数のうち、労働局長による「助言・指導」へと進んだ申出件数は、前年度比2.3%増加の9,185件となった。その内容は、「いじめ・嫌がらせ」が前年度比1.9%増加の2,249件で過去最高を更新した（申出件数の延べ合計件数（1万7件）に占める割合では22.5%）。これに「解雇」（同3.1%減少の990件（9.9%））や「自己都合退職」（同8.9%減少の864件（8.6%））等が続いた。

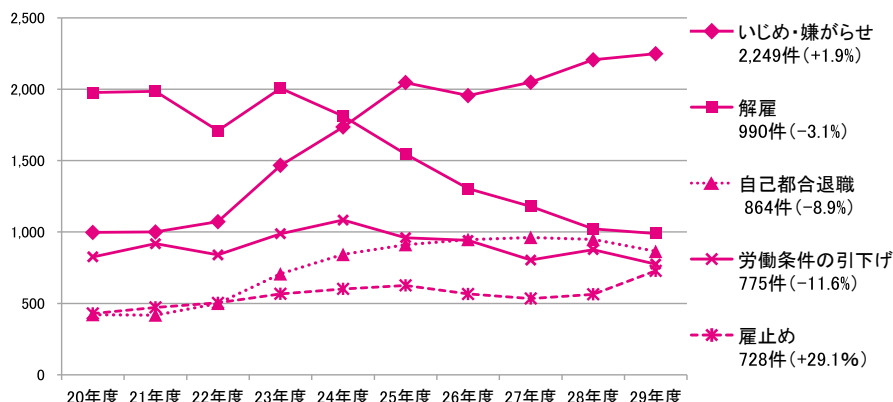
申出件数のうち、年度内に処理が完了した処理終了件数は9,134件で、その内訳は「助言・指導の実施」が8,745件（95.7%）、「取下げ」が250件（2.7%）、「打切り」が109件（1.2%）、「その他」が30件（0.3%）となった。

「雇止め」が前年度比29.1%増に

なお、「雇止め」に関する申出件数自体は728件（申出件数の延べ合計件数に占める割合では7.3%）となっているが、前年度に比べた増加幅が29.1%と大きい（図3）。その理由として、同省では「無期転換ルールによる影響も要因の一つではないか」等と見ており、関連する助言・指導が、把握している限りで103件となっていることも明らかにした。

また、総合労働相談後に申請があったり、労働局長による助言・指導後に

図3 主な申出内容別の件数推移（10年間）



※（ ）内は対前年度比。

申請があったりして、紛争調整委員会による「あっせん」の申請に進んだ件数は前年度比2.0%減少の5,021件で、その内容は「いじめ・嫌がらせ」が前年度比6.9%の減少となったものの1,529件（申請内容の延べ合計件数に占める割合では29.1%）で最も多く、次いで「解雇」が同4.9%減少の1,181件（22.5%）、同15.5%増加の「雇止め」が545件（10.4%）等となった。

申請件数のうち、年度内に処理が完了した処理終了件数は4,952件で、その内訳は「合意の成立」が1,899件（38.3%）、「取下げ」が228件（4.6%）、「打切り」が2,816件（56.9%）、「その他」が9件（0.2%）となった。

雇止めに係る助言・指導を経て雇用を継続へ

こうしたなか、「個別労働紛争解決制度」の施行状況の一環として、平成29年度中に行われた助言・指導や、あっせんの事例も明らかにされた。そのなかから、例えば雇止めに係る助言・指導が行われた結果、紛争当事者の話し合いを経て事業主が雇止めを撤回した事例を見ると、申出人は1年や6カ月の有期労働契約を更新しながら15年以上、勤務していたが、平成29年の契約更新時の雇用契約書で、新たに契

約期間の上限が示され、事業主から平成25（2013）年4月以降の契約期間が5年を超えると無期労働契約に転換しなければならなくなるが、今後、業務を縮小予定であることを考えると転換は困難なため、平成30（2018）年3月31日を以て雇止めするとの説明を受けた。とはいえ、新たに労働者を雇入れている部署もあったため、本人が雇止めの撤回を求めたいとして、都道府県労働局長による「助言・指導」の申出に至った。

そこで、事業主に対して、労働契約法第19条（「雇止め法理」の法定化）の説明を行った上で、雇止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上、相当であると認められない可能性が否定できないことから、「雇止めについて改めて話し合うよう助言」がなされた。また、無期転換ルールを意図的に避ける目的で、申込権が発生する前に雇止めすることは「労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではない」として慎重な対応を求めた。

結果として、当事者間で再度の話し合いが持たれ、事業主が雇止めを撤回するとともに、雇用の継続が確認された。

〔注〕相談内容が重複している場合は、複数カウントされている。

（調査部）