

厚生労働省北海道労働局発表
令和4年7月28日

担当
北海道労働局
雇用環境・均等部 指導課

報道関係者 各位

北海道労働局における 『令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況』

～「いじめ・嫌がらせ」（いわゆるパワハラを含む）が11年連続最多～

北海道労働局（局長 ともふじ としあき 友藤 智朗）は、「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

【ポイント】

- 1 **令和3年度の総合労働相談^{※1}件数は39,801件**であり、前年度に比べて2,045件減少した。労働者からの相談が最も多く23,373件であった。
- 2 民事上の個別労働紛争^{※2}相談件数は、前年度に比べて942件増加した。内容は**「いじめ・嫌がらせ^{※3}」が3分の1近くを占め、11年連続最多**。
- 3 「助言・指導^{※4}」の申出件数は増加し「あっせん^{※5}」申請件数は減少した。

内容	件数	前年度比		全国
総合労働相談件数	39,801件	2,045件減	4.9%減	1,242,579件
民事上の個別労働紛争相談件数	9,217件	942件増	11.4%増	284,139件
うち、いじめ・嫌がらせ	2,990件	373件増	14.3%増	86,034件
助言・指導申出	262件	5件増	1.9%増	8,484件
あっせん申請	178件	31件減	14.8%減	3,760件

【北海道労働局の取組】

総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、紛争の迅速な解決に取り組めます。

【別添資料】

- 資料1 総合労働相談等の状況
資料2 令和3年度における助言・指導及びあっせん事例等

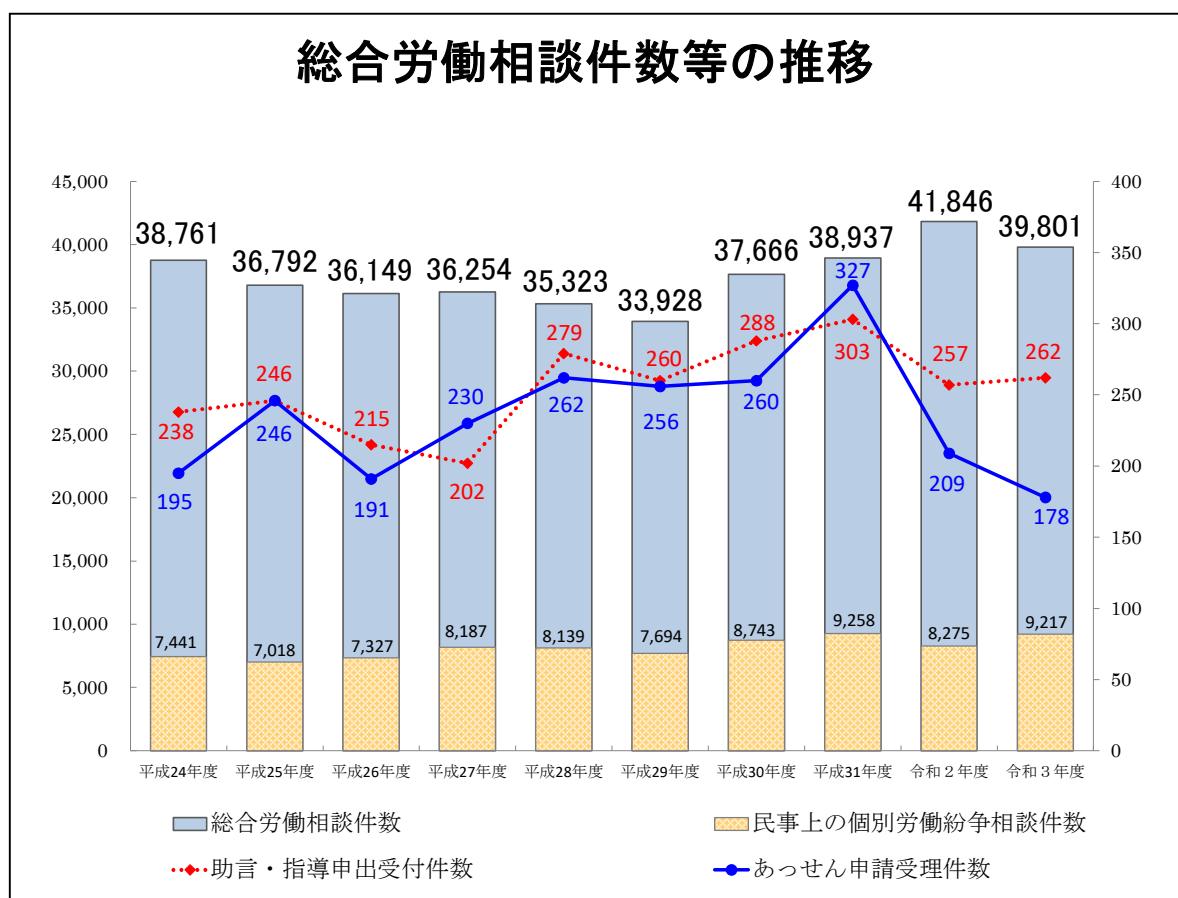
- ※1 「総合労働相談」：北海道労働局、道内労働基準監督署（支署）内 18 か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
- ※2 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。
- ※3 令和2年6月、労働施策総合推進法が改正・施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったことから、令和3年度中、当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。
- ※4 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、北海道労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。
- ※5 「あっせん」：北海道労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や特定社会保険労務士など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

1 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数

令和3年度に総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は 39,081 件であり、前年度に比べて 2,045 件減少した。相談者の内訳は労働者が 23,373 件、事業主が 9,999 件、その他が 6,429 件であった。

総合労働相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」「自己都合退職」「解雇」等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談は 9,217 件(相談全体の 23.2%)で、前年度に比べ、件数・相談全体に占める割合ともに増加した。



(※ 棒グラフ全体は総合労働相談件数を示し、民事上の個別労働紛争相談件数はその内数)

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

令和3年度に総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争に係る相談内容では、相談件数(9,217 件)のうち「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が 2,990 件(32.4%)と 11年連続トップとなっている。

次いで「自己都合退職」に関する相談が 1,495 件(16.2%)、「解雇」に関する相談が 972 件(10.5%)、「労働条件引下げ」に関する相談が 751 件(8.1%)での順であった。

令和3年度 民事上の個別労働紛争の内訳

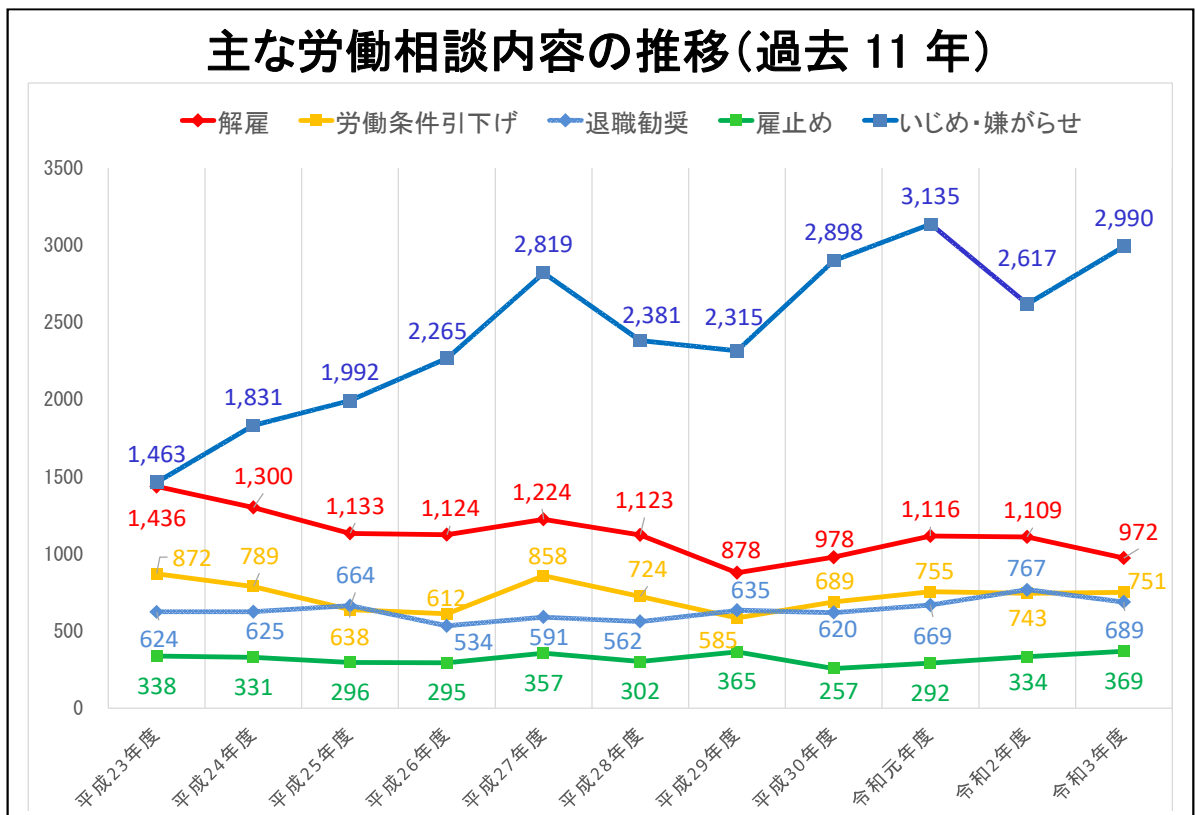
相談内容	件数	比率*1	比率
いじめ・嫌がらせ	2,990	32.4%	26.7%
自己都合退職	1,495	16.2%	13.3%
解雇	972	10.5%	8.7%
労働条件引下げ	751	8.1%	6.7%
退職勧奨	689	7.5%	6.1%
雇止め	369	4.0%	3.3%
賠償	245	2.7%	2.2%
雇用管理改善等	124	1.3%	1.1%
その他の労働条件	2,005	21.8%	17.9%
その他	1,577	17.1%	14.1%
相談内容の内訳延べ数	11,217		

※1 民事上の個別労働紛争の相談件数(9,217件)に対する比率。

※2 一回の相談において複数内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

(3) 民事上の個別労働相談内容の推移

「いじめ・嫌がらせ」の相談は、年により増減はあるものの、北海道労働局においては平成23年度以降11年連続相談内容のトップとなっており、平成23年度には1,463件だったものが、2倍超の2,990件となった。



※令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。

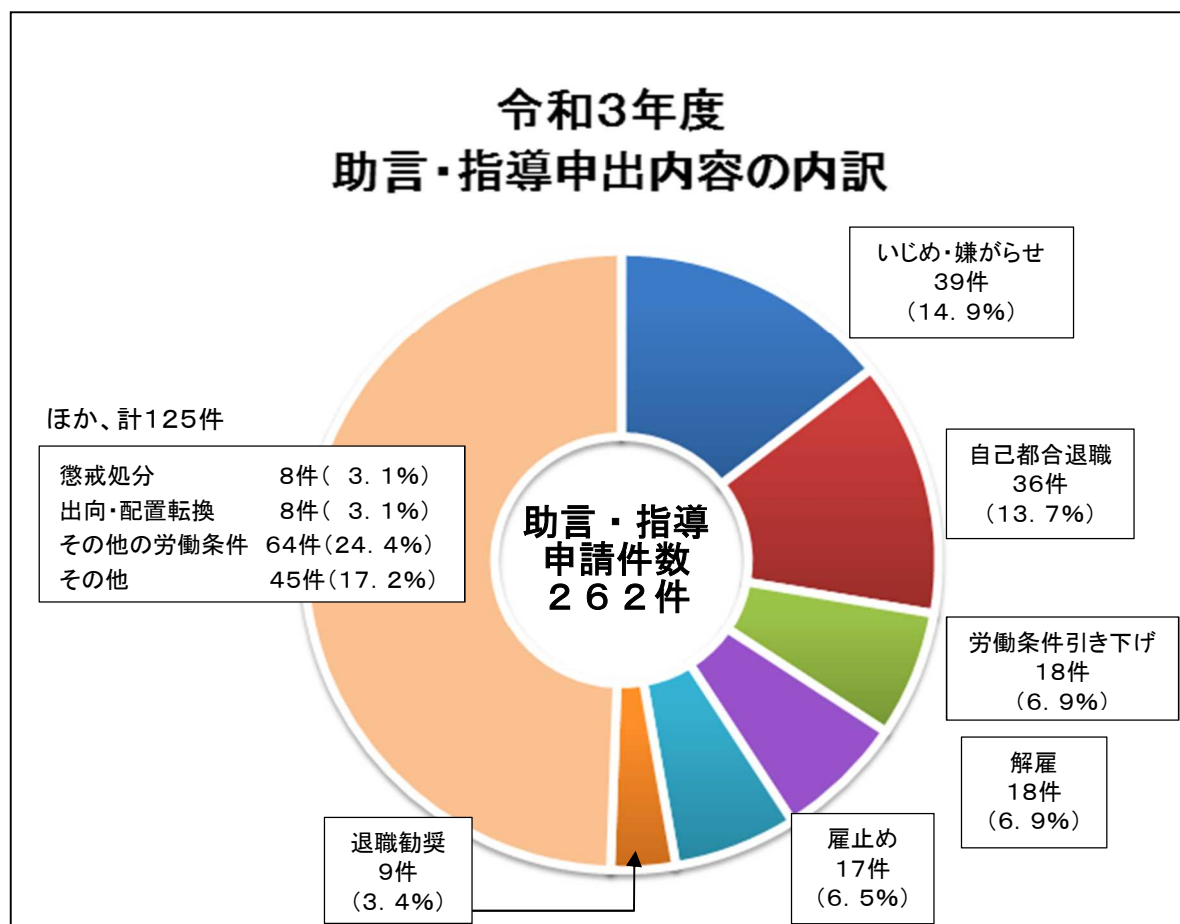
2 北海道労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

令和3年度の助言・指導申出受付件数は 262 件と、前年度より5件増(対前年度 1.9%増)となった。

(2) 助言・指導における申出内容の内訳

助言・指導の申出内容は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 39 件(14.9%)と最も高く、次いで「自己都合退職」が 36 件(13.7%)、「労働条件引下げ」が 18 件(6.9%)、「解雇」が同じく 18 件(6.9%)の順であった。



(3) 申出人の就労形態別の件数

申出人はすべて労働者であった。

労働者の就労状況は正社員が 139 件(53.1%)と最も多く、次いで有期雇用労働者 63 件(24.0%)、短時間労働者 28 件(10.7%)、派遣労働者 12 件(4.6%)の順であった。

(4) 助言・指導の処理状況

令和3年度内に処理を終了したものは 261 件であり、うち口頭による助言を実施したものが 257 件(98.5%)、申出人による取下げが3件(1.1%)、打切りになったものが1件(0.4%)、であった。

助言・指導の処理に要した期間は、すべて1か月以内であった。

なお、助言・指導によっては解決に至らず、あっせんへ移行したものは 22 件(8.4%)であった。

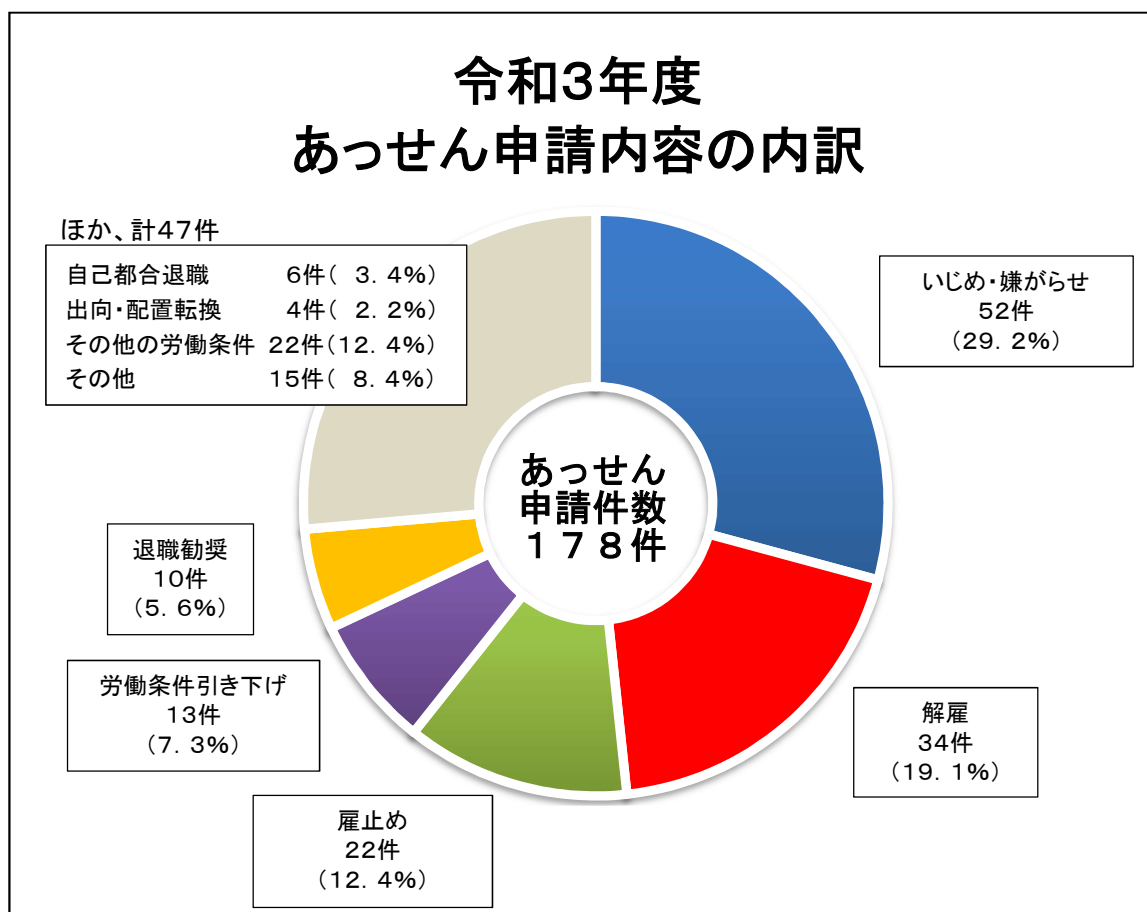
3 北海道紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請の件数

令和3年度のあっせん申請件数は178件と前年度より31件減少(対前年度14.8%減)となり、直近5年度では最少となった。

(2) あっせん申請の内容

あっせん申請内容の内訳は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが52件(29.2%)と最も多く、次いで「解雇」が34件(19.1%)、「雇い止め」が22件(12.4%)、「労働条件引き下げ」が13件(7.3%)、「退職勧奨」が10件(5.6%)の順であった。



(3) 申請者の状況

申請者は全178人が労働者であり、事業者等はいなかった。

労働者の就労状況は正社員が87件(48.9%)と最も多く、次いで有期雇用労働者が50件(28.1%)、短時間労働者が30件(16.9%)、派遣労働者7件(3.9%)の順であった。

(4) あっせんの処理状況

令和3年度内にあっせん手続を終了したものは181件であった。

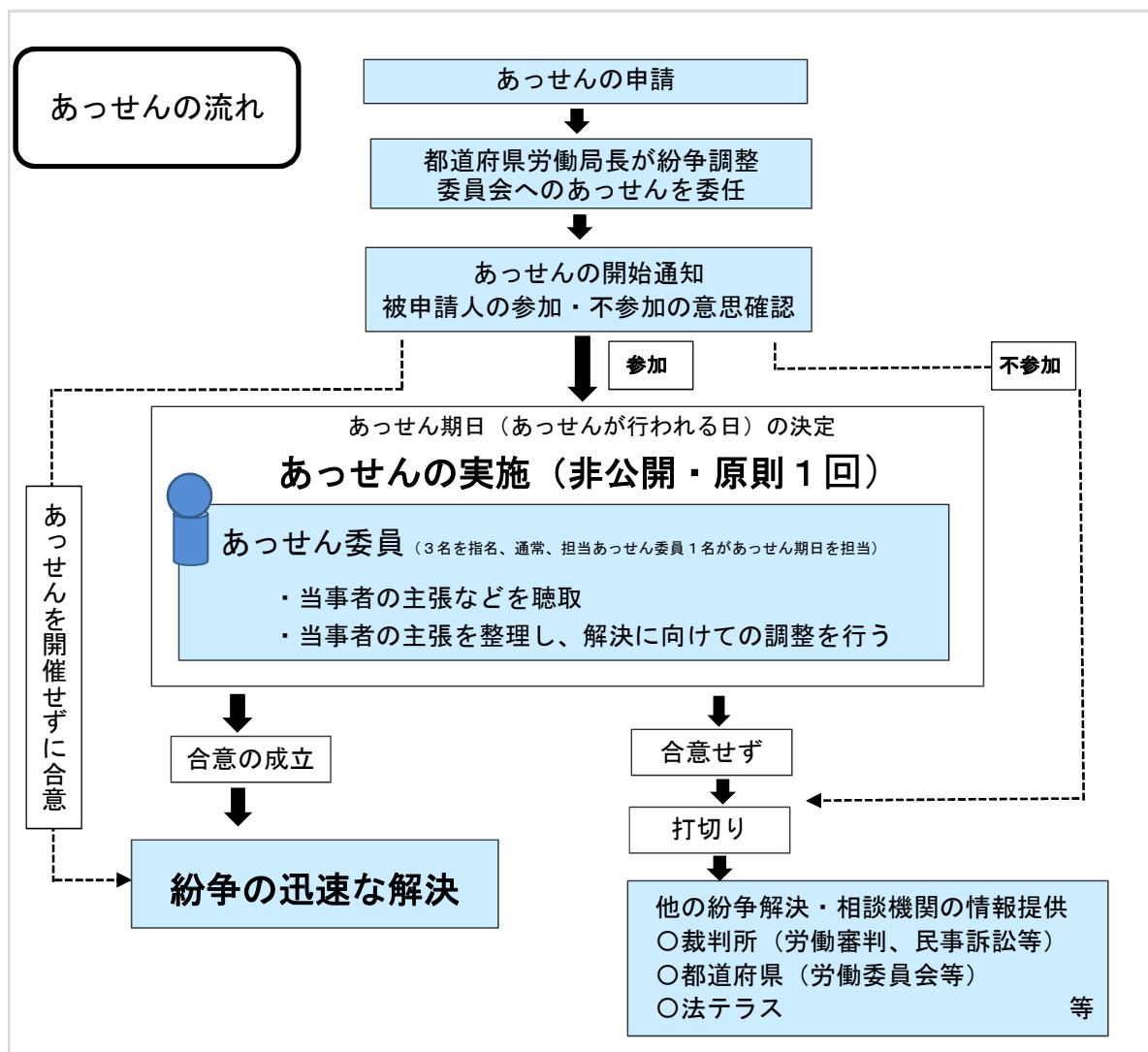
手続が終了したもののうち、あっせんを開催したものは85件(46.9%)、紛争当事者の一方が不参加のため処理を打ち切ったものは90件(49.7%)であった。

その他、あっせん申請後に取り下げたものが4件(2.2%)、あっせんによらず当事者間で自主的解決に至ったものが2件(1.1%)あった。

合意に至ったものは 55 件(30.4%) (ただし、そのうち2件はあっせん開催前に当事者間で合意した。)であり、合意に至らなかったものは 32 件(17.7%)であった。

なお、被申請者があっせんに参加した場合の合意率は 64.7%であった。

また、あっせん手続を終了した事案の 82.3%(149 件)が 2 か月以内の処理であった。



【過去5年間におけるあっせんの処理状況】

	あっせん処理状況			
	処理件数	合意件数	合意率	参加した場合の合意率
令和3年度	181	55	30.4%	64.7%
令和2年度	237	72	30.4%	60.2%
令和元年度	303	114	37.6%	68.9%
平成30年度	254	92	36.2%	65.7%
平成29年度	264	116	43.9%	73.3%

※1 処理件数総数に対する合意成立件数の割合を示したもの。

※2 あっせんへの参加は制度上任意となっており、被申請人が参加した場合の合意率を示す。

いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

事案の概要

申出人が業務上の必要があつてとつた行為が、顧客からの苦情となつた。

被申出人は申出人に対し、当該苦情に関する始末書を提出するよう指示した。

始末書の提出は社内における処分のひとつだが、今回の苦情により処分を受ける理由がないと考えて始末書を提出しなかったところ、被申出人は始末書の提出を指示するにとどまらず、高圧的・威圧的な言葉を用いて退職勧奨をするまでになった。

申出人は、被申出人による始末書の提出強要や、高圧的・威圧的な言葉による退職勧奨をやめるよう求めるため、助言・指導を求めた。

助言・指導の内容・結果

被申出人に対し本件に関する申出人の意見・見解を伝えるとともに、以下の被申出人の意見・見解を聞き、その上で話し合いによる解決を促した。

- 1 被申出人の就業規則上、労働者に始末書を提出させるという処分がない。申出人には、苦情の原因となつた行為等を報告する書類を提出するように求めてはいるが、それは処分ではない。書類の提出が処分に当たらないことは丁寧に説明したが、申出人が聞き入れてくれないのである。
- 2 業務上の必要を超え、高圧的・威圧的となる表現は慎む。
- 3 申出人には、会社の考えを丁寧に説明する

後日、申出人からは、一定の解決が見られたとの連絡があつた。

解雇に係る助言・指導

事案の概要

申出人は被申出人の就業規則に基づき、被申出人に対し事前に退職の予定を伝え、被申出人もその退職予定に合意していたにもかかわらず、被申出人は申出人を退職予定日前に解雇した。

申出人は被申出人に苦情を申し立てたが納得いく結果は得られず、被申出人に解雇の撤回を求めるため、助言・指導を求めた。

助言・指導の内容・結果

被申出人に対し、本件に関する申出人の主張を伝えるとともに、解雇の理由に合理性がないことを理由に解雇無効を判断した裁判例に関する説明をして、話し合いによる解決を促した。

後日、申出人に確認したところ、解雇の撤回と、労使相互で話し合いし退職日を決めることについて合意されたとのこと。

解雇に係るあっせん

事案の概要

申請人は、職務怠慢を理由に解雇されたが、身に覚えがなく納得出来なかった。そこで、被申請人に対し、

- 1 解雇を撤回した後、労使間の合意により労働契約を終了すること
- 2 契約満了までの期間のうち、解雇により就労不能だった期間の賃金相当額を慰謝料として支払うこと

を求め、あっせンを申請した。

あっせんの結果

あっせん委員が両者の話をよく聞いた上で、被申請人に対して譲歩の余地の有無を確認したところ、被申請人は解雇を撤回し、本件に係るあっせんの開催日をもって、両者の合意により労働契約を終了することに同意した。

さらに、被申請人は、申請人が請求する慰謝料の金額と同額の金銭を、解決金として支払うことに合意した。

いじめ・嫌がらせに係るあっせん

事案の概要

申請人は、同僚から挨拶を無視され、業務のために必要な情報を共有してもらえず、客の前で罵倒され、その上、暴力を受ける等のいじめ・嫌がらせにあった。

心療内科を受診したところ、医師から休職を勧められた。

申請人は、上記いじめ・嫌がらせにより受けた精神的苦痛に対する慰謝料等その他の支払いを求め、あっせンを申請した。

あっせんの結果

あっせん委員が両者の主張を確認した。

被申請人の考えによると、

申請人がいじめ・嫌がらせとする行為は業務上の指導・アドバイスであり、その際の言葉が申請人に受け入れがたいものだったとしても、業務上必要な範囲を超えたものとは言えない

程度のものであった。また、被申請人が調べたところによれば、暴力行為の事実は確認できなかった。

あっせん委員は被申請人に対し、いじめ・嫌がらせの意図がなくとも、行為を受ける者により、そのように解される場合があることを説明した。

その上で両者に対して譲歩の余地を確認し、解決を促したところ、被申請人が申請人に対して、その希望額の一部を解決金として支払うことで合意した。