

厚生労働省北海道労働局発表
令和3年7月28日

担当 厚生労働省
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2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10年連続最多～

北海道労働局（局長 ^{うえだ} 上田 ^{くに} 国土）は、「令和2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】

- 令和2年度の総合労働相談^{※1}件数は**41,846件**であり、前年度に比べて2,909件増加し、**過去最多**。労働者からの相談が最も多く22,678件であった。
- 民事上の個別労働紛争^{※2}相談件数は、前年度に比べて983件減少した。内容は「**いじめ・嫌がらせ^{※3}**」が**3分の1近くを占め、10年連続最多**。
- 「助言・指導^{※4}」申出・「あっせん^{※5}」申請件数は減少した。

総合労働相談件数	41,846件 (対前年度 2,909件増、7.5%増)	(全国)1,290,782件
民事上の個別労働紛争相談件数	8,275件 (同 983件減、10.6%減)	278,778件
うち、いじめ・嫌がらせ	2,617件 (同 518件減、16.5%減)	79,190件
上記以外の相談件数	33,571件 (同 3,892件増、13.1%増)	1,012,004件
うち、ハラスメント関係	824件	29,307件
パワーハラスメント	544件	18,363件
セクシュアルハラスメント	184件 (同 50件減、21.4%減)	6,337件
妊娠・出産ハラスメント	46件 (同 7件増、17.9%増)	2,041件
育児・介護ハラスメント	50件 (同 21件増、72.4%増)	2,566件
助言・指導申出件数	257件 (同 46件減、15.2%減)	9,130件
あっせん申請件数	209件 (同 118件減、36.1%減)	4,255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みます。

【別添資料】

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

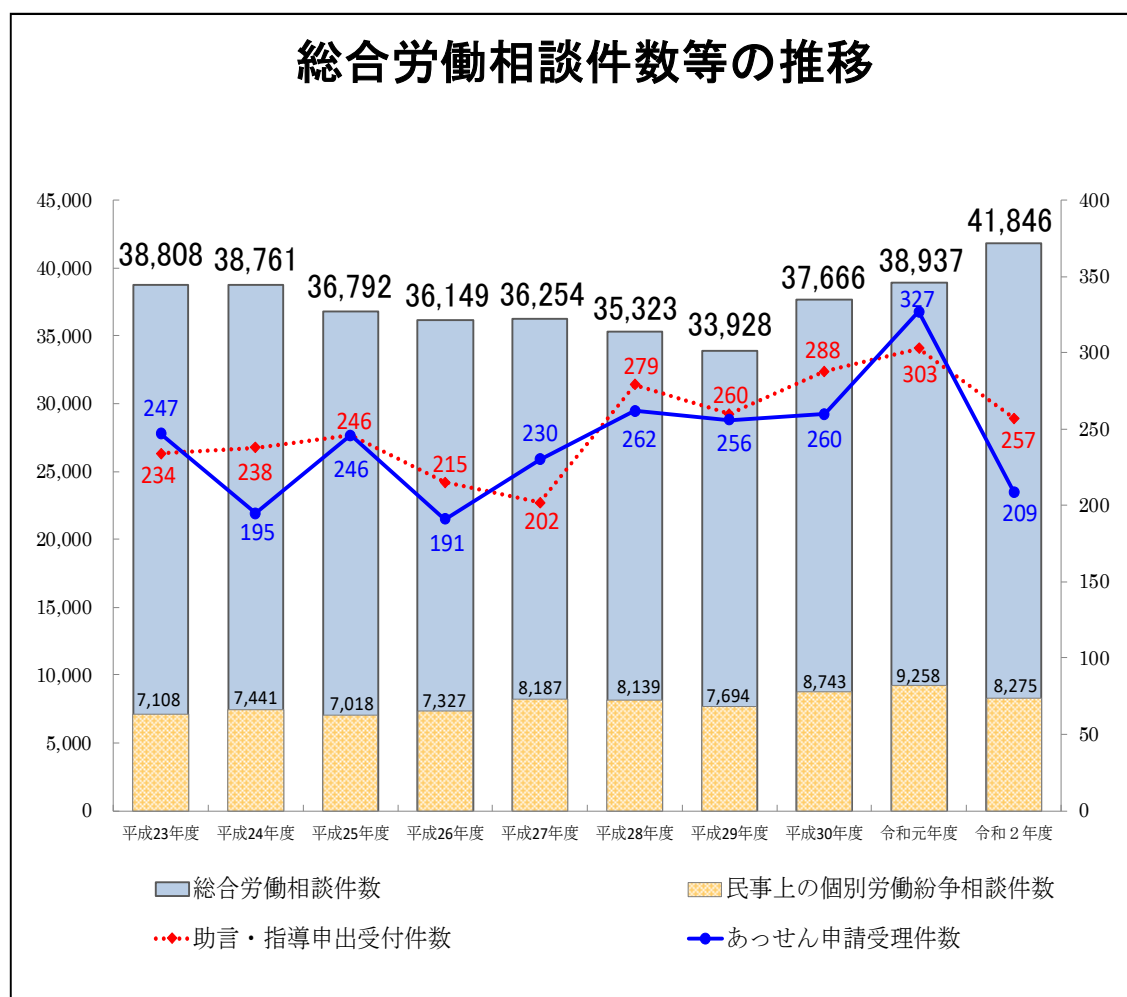
- ※1 「総合労働相談」：北海道労働局、道内労働基準監督署（支署）内 18 か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
- ※2 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。
- ※3 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。
- ※4 「助言・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2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 41,846 件であり、前年度に比べて 2,909 件増加し、個別労働紛争解決制度開始以来、最多となった。相談者の内訳は労働者が 22,678 件、事業主が 12,321 件、その他が 6,847 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 8,275 件(相談全体の 19.8%)で、件数・相談全体に占める割合ともに過去最多であった前年度(9,258 件、同 23.8%)に比べ減少した。



(※ 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2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(8,275 件)のうち「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が 2,617 件(31.6%)と 10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 1,132 件(13.7%)、「解雇」に関する相談が 1,109 件(13.4%)、「労働条件引下げ」に関する相談が 743 件(9.0%)での順であった。

令和2年度 民事上の個別労働紛争の内訳

相談内容	件数	比率※1
いじめ・嫌がらせ	2,617	31.6%
自己都合退職	1,132	13.7%
解雇	1,109	13.4%
労働条件引下げ	743	9.0%
退職勧奨	767	9.3%
賠償	264	3.2%
雇止め	334	4.0%
雇用管理改善等	112	1.4%
その他の労働条件	1,831	22.1%
上記以外	1,007	12.2%
相談内容の内訳延べ数	9,916	

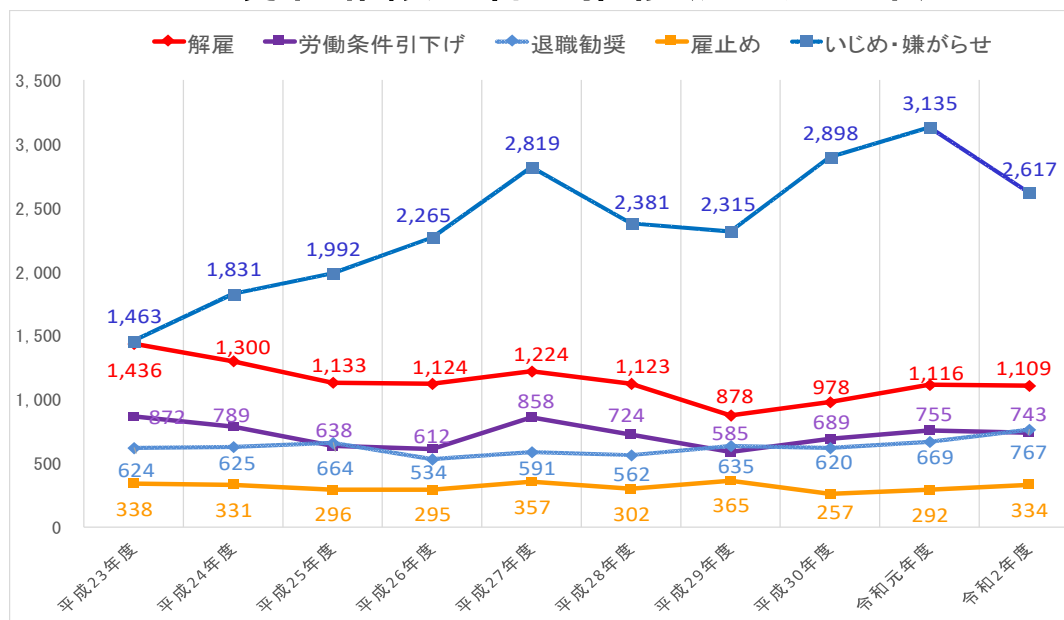
※1 民事上の個別労働紛争の相談件数(8,275件)に対する比率。

※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10年連続相談内容のトップとなっており、平成23年度(1,463件)と比べ約1.8倍となった。

主な労働相談内容の推移(過去10年)



※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。

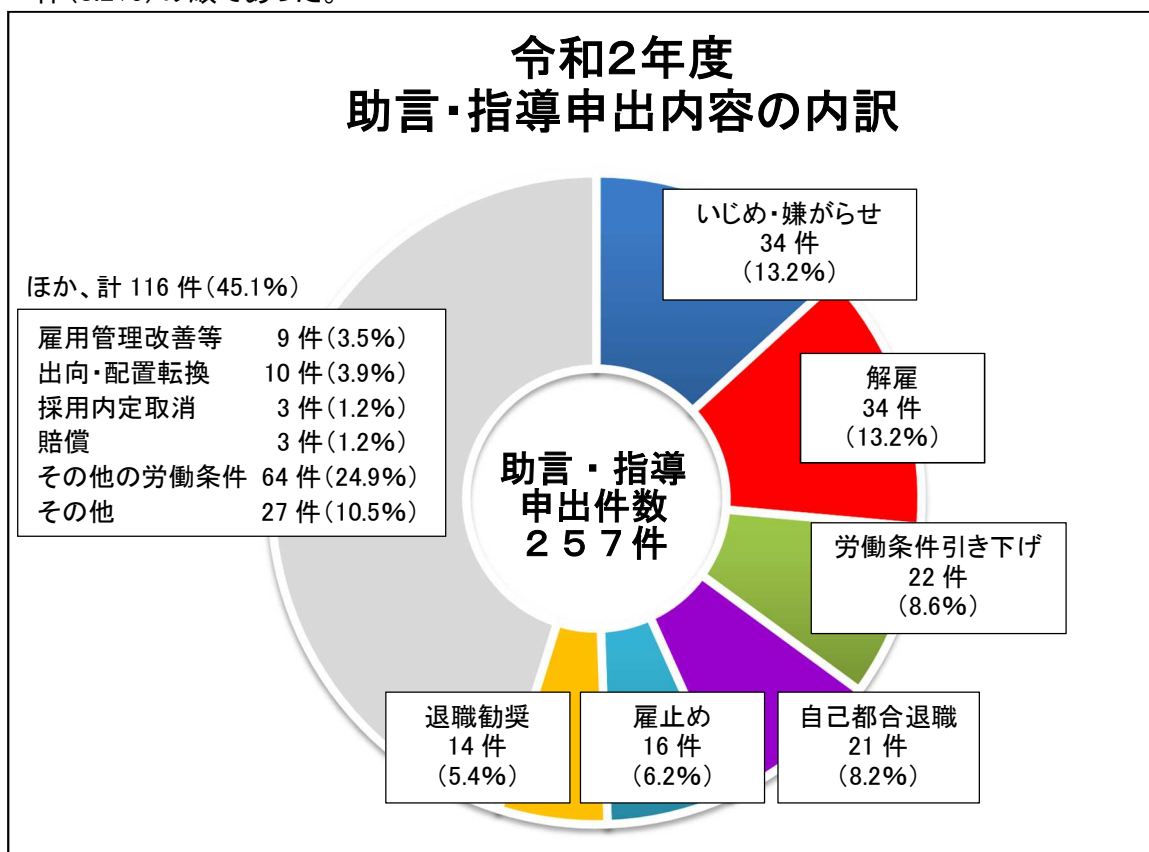
2 北海道労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

令和2年度の助言・指導申出受付件数は 257 件と、前年度より 46 件減少(対前年度 15.2%減)となり、直近4年度では、最も少ない件数となった。

(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 34 件(13.2%)及び「解雇」が 34 件(13.2%)と最も多く、「労働条件引下げ」が 22 件(8.6%)、「自己都合退職」が 21 件(8.2%)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 123 件(47.9%)と最も多く、次いで有期雇用労働者 72 件(28.0%)、短時間労働者 38 件(14.8%)、派遣労働者 15 件(5.8%)の順であった。

(4) 助言・指導の処理状況

令和2年度内に処理を終了したものは 250 件であり、うち口頭による助言を実施したものが 243 件(97.2%)、申出人による取下げが 2 件(0.8%)、他制度に基づく助言・指導へ移行したものが 3 件(1.2%)、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。

また、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 14 件(5.3%)であった。

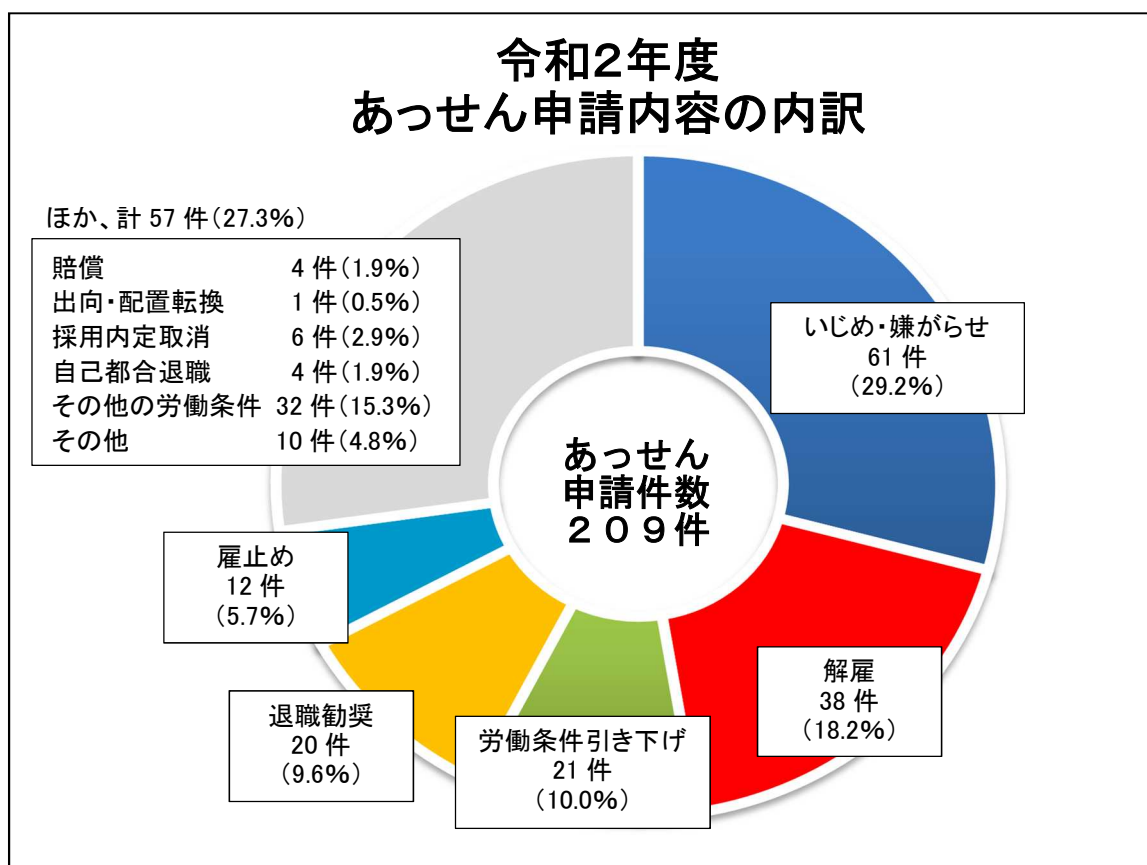
3 北海道紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請の件数

令和2年度のあっせん申請件数は 209 件と前年度より 118 件減少(対前年度 36.1%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 61 件(29.2%)と最も多く、次いで「解雇」が 38 件(18.2%)、「労働条件引き下げ」が 21 件(10.0%)、「退職勧奨」が 20 件(9.6%)の順であった。



(3) 申請者の状況

申請者は労働者が 204 人(97.6%)、事業主 5 件(2.4%)であった。

労働者の就労状況は正社員が 112 件(54.9%)と最も多く、次いで有期雇用労働者が 44 件(21.6%)、短時間労働者が 35 件(17.2%)、派遣労働者 6 件(2.9%)の順であった。

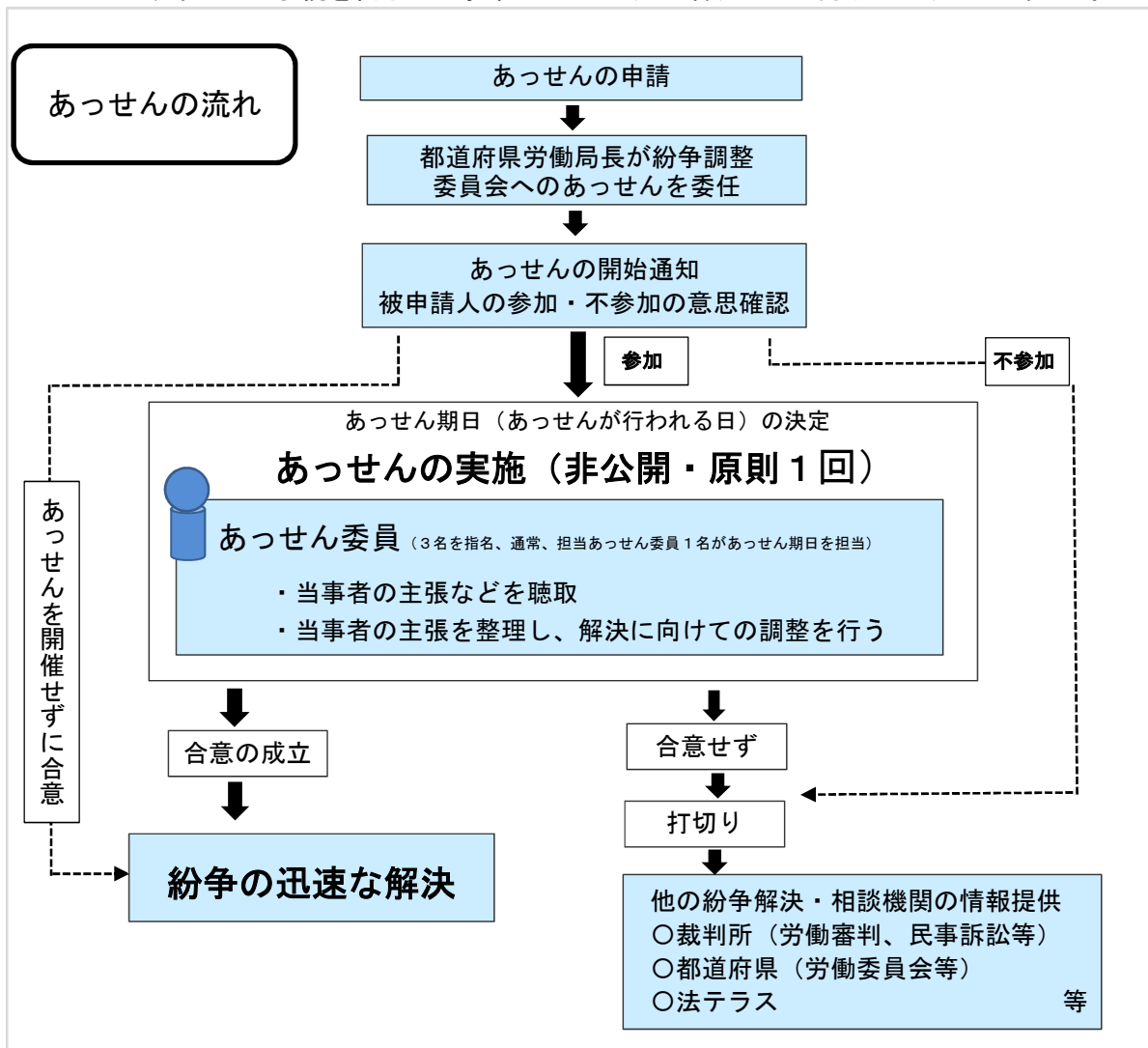
(4) あっせんの処理状況

令和2年度内にあっせん手続を終了したものは 237 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 108 件(45.6%)、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 110 件(46.4%)であった。その他、あっせん申請後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 7 件(3.0%)あった。

あっせんが開催され合意に至ったものは 65 件(27.4%)、あっせんが開催されたものの合意に至らなかったものは 41 件(17.3%)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 60.2%であった。

また、あっせん手続を終了した事案の 64.6%(153 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〕

	あっせんの処理状況			
	処理件数	合意成立件数	合意率※1	参加した場合の合意率※2
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%
平成28年度	274	133	48.5%	78.7%

※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。

退職手続きに係る助言・指導

事案の概要

申出人は、社会保険の手続きが杜撰であった事業主に不信感を抱いたため、退職することにした。

退職後、退職に伴う社会保険の手続きがされず、年金事務所から事業主に必要書類の提出を求める連絡をしたが、未だ手続きがされていない。

申出人は、退職に伴う速やかな手続きを求めるため、助言・指導を申し出た。

助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し、申出人は退職に伴う社会保険の手続きがされず困っているため、退職に伴う書類の提出を早急にされたいことを助言した。
- ・ 助言に基づき、退職に伴う事務手続きを早急にすることを約束し、数日後に手続きがされた。

配置転換に係る助言・指導

事案の概要

申出人は、事業主から転勤を伴う異動を命じられた。家庭の事情から転勤を断ったところ、申出人の職種について、転勤のある現在の総合社員から、地域限定職へ変更するよう求められた。地域限定職に降格すると、賞与が10分の1以下の金額になることなどから、受け入れることはできない。

そこで申出人は、事業主に対し、転勤命令の発出及び降格人事をしないよう助言・指導を申し出た。

助言・指導の内容・結果

- ・ 業業主に対し、①最高裁判所の判例によれば、転勤について業務の必要性がない場合、不当な動機若しくは目的をもってなされたものである場合又は労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるような場合であれば、転勤命令の法律上の効力は認められない。②近時の裁判所の傾向としては、育児や介護を理由として転勤を拒み得るとするものが見受けられる。③法律上、適法に転勤命令を拒み得る場合に、降格処分等ができるのかどうか、よく考えられたい。と、助言した。
- ・ 助言に基づき、事業主は、同意なく地域限定職に変更することはないが、今後の可能性として、総合社員であり続ける場合は、転勤の可能性はあることは否定できない。と申し述べた。
- ・ 申出人は、やむを得ず、地域限定職に転換することにした。

採用内定取消に係るあっせん

事案の概要

申請人は、トランスジェンダーであり、面接前にその旨を告げ、受け入れられないのであれば採用面接の実施も希望しないと伝えたのだが、面接が実施され、採用内定の連絡を受けた。しかしその後、入社前に事業主から連絡があり、面接に同席しなかった他の管理職から反対をされたとのことで、内定を取り消された。

申請人は、採用内定取消による経済的損失及び精神的苦痛に対し、賃金2か月相当額24万円の補償金の支払いを求めたいとして、あっせンを申請した。

あっせんの結果

- ・ あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、トランスジェンダーであることについて、顧客対応や社内の女性の反応もあるため、営業活動上、困難があるのではないかという思いであり、総合的に検討の上、入社説明会の参加見送りを決定したと申し述べた。
- ・ これを受けて、あっせん委員が、被申請人に譲歩の余地を確認したところ、解決金として10万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

いじめ・嫌がらせに係るあっせん

事案の概要

申請人は、トラック運転手として勤務していたが、上司から「頭悪いんじゃないか」「いつでも辞めさせてやるからな」等と言われたことで、うつ病を発症した。申請人が被申請人に相談したところ、上司からの直接的ないじめは解決されたものの、上司は自分の部下を通じて間接的にいじめをするようになった。

上司からのいじめの防止を求めたいとして、あっせンを申請した。

あっせんの結果

- ・ あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、申請人と上司とが接触しないよう配慮することはできると申し述べた。
- ・ これを受けて、あっせん委員から、労使各自の希望内容を整理し、解決を促したところ、①被申請人はパワーハラスメントの発生しない環境整備に努め、全社的に指導を徹底すること。②被申請人は、申請人と上司が直接接触することのできるだけ避けるよう配慮すること。③申請人は、病状及び治療方針について医療機関から指導を受けた上で被申請人に報告し、今度の労務提供について被申請人と誠実に協議すること。との内容で、合意した。

セクハラ・マタハラに係る相談事例

セクハラに係る相談事例

同じ職場の自分より上の立場の男性職員が、仕事の PC を使い、勤務中にわいせつ動画を見ている。本人は誰も気づかれていないと思っているが、女性の職員は皆気持ちが悪く、職場環境が害されている。職場の相談窓口の担当者はこの行為者で、相談できない。この職場の正規職員は自分と行為者の二人で、誰にも相談できずにもう職場を辞めたいと思っている。

マタハラに係る相談事例

産休、育休を取ろうとしたが、社長が「そんなにお金に困っていないなら無理して働くことはない」「自分の体を大事にした方がいい」「夫が育休を取れるだろう」「これから子育て中は休みが多くなり会社に迷惑がかかる」等と言って暗に退職を勧めてくる。
