

厚生労働省北海道労働局発表
令和2年7月13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 『令和元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9年連続最多～

北海道労働局（局長 ^{うえだ} 上田 ^{くに} 国土）は、「令和元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】

- 令和元年度の総合労働相談^{※1}件数は**38,937件**であり、前年度に比べて1,271件増加し、**過去最多**。労働者からの相談が最も多く22,417件であった。
- 民事上の個別労働紛争^{※2}相談件数も、前年度に比べて515件増加した。内容は「**いじめ・嫌がらせ^{※3}**」が**3分の1以上を占め、9年連続最多**。
- 相談件数・「助言・指導^{※4}」申出・「あっせん^{※5}」申請件数すべてが増加し、助言・指導は過去2番目、あっせん申請は過去最多。

総合労働相談件数	38,937件 （対前年度 1,271件増、 3.4%増）	(全国)1,188,340件
民事上の個別労働紛争相談件数	9,258件 （同 515件増、 5.9%増）	279,210件
うち、いじめ・嫌がらせ	3,135件（同 237件増、 8.2%増）	87,570件
上記以外の相談件数	29,679件 （同 756件増、 2.6%増）	909,130件
うち、均等三法相談件数	1,868件（同 153件減、 7.6%減）	76,356件
うち、セクシュアルハラスメント	234件（同 53件減、 18.5%減）	7,323件
妊娠・出産ハラスメント	39件（同 38件減、 49.4%減）	2,131件
育児ハラスメント	20件（同 21件減、 51.2%減）	1,677件
介護ハラスメント	9件（同 16件減、 64.0%減）	832件
助言・指導申出件数	303件 （同 15件増、 5.2%増）	9,874件
あっせん申請件数	327件 （同 67件増、 25.8%増）	5,187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。

- ※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 「いじめ・嫌がらせ」にはいわゆる「職場におけるパワーハラスメント」を含む。
- ※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性を示すことにより、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。

【別添資料】

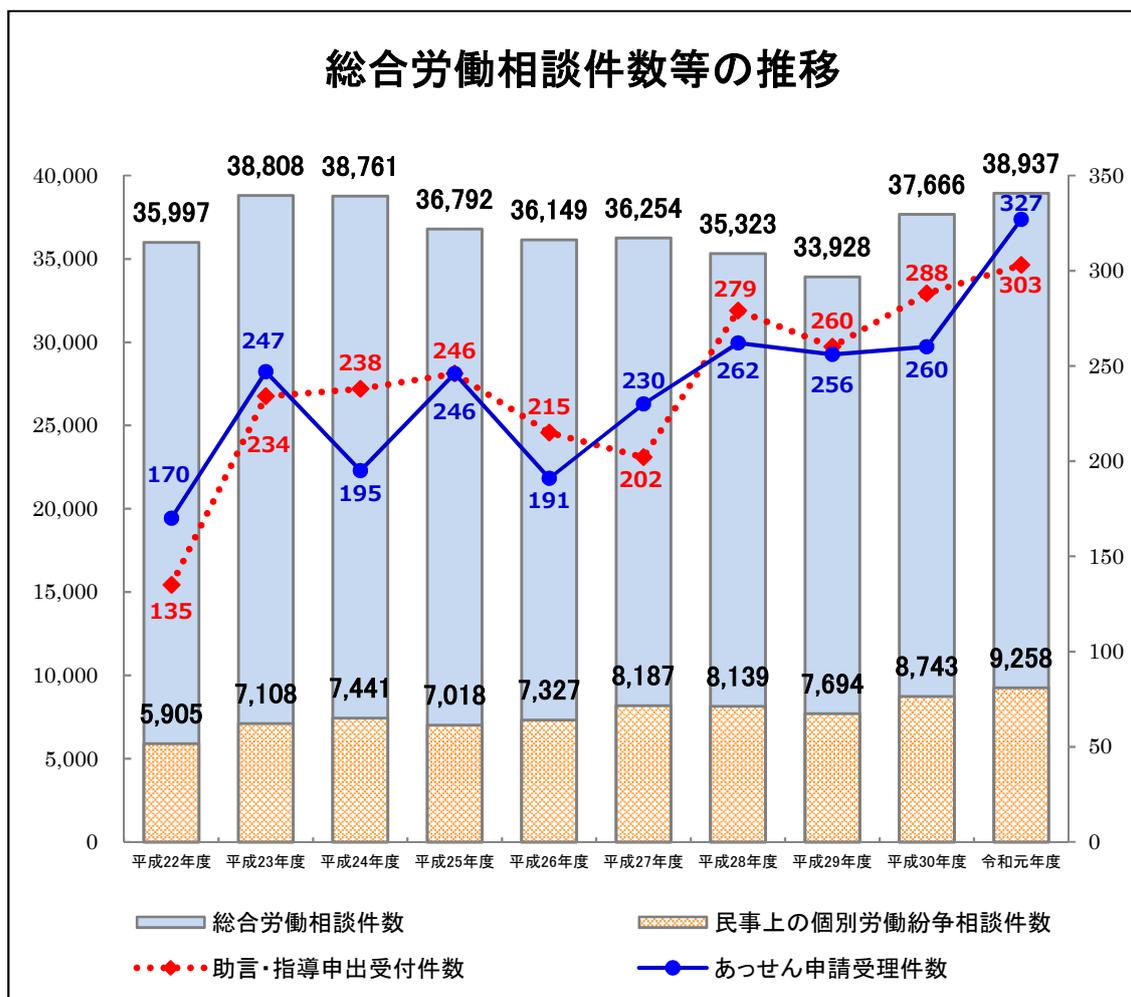
- 資料1 総合労働相談等の状況
資料2 令和元年度における助言・指導及びあっせん事例等

1 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数

令和元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 38,937 件であり、前年度に比べて 1,271 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 22,417 件、事業主が 10,319 件、その他が 6,201 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 9,258 件(相談全体の 23.8%)で、前年度(8,743 件、同 23.2%)に比べ、件数・相談全体に占める割合ともに増加し、過去最多となった。



(※ 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

令和元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(9,258 件)のうち「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が 3,135 件(33.9%)と 9 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 1578 件(17.0%)、「解雇」に関する相談が 1116 件(12.1%)、「労働条件引下げ」に関する相談が 755 件(8.2%)での順であった。

令和元年度 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	3,135	33.9%
自己都合退職	1,578	17.0%
解雇	1,116	12.1%
労働条件引下げ	755	8.2%
退職勧奨	669	7.2%
賠償	296	3.2%
雇止め	292	3.2%
雇用管理改善・その他	115	1.2%
その他の労働条件	1,832	19.8%
上記以外	1,261	13.6%
相談内容の内訳延べ数※2	11,049	

※1 民事上の個別労働紛争の相談件数(9,258件)に対する比率。

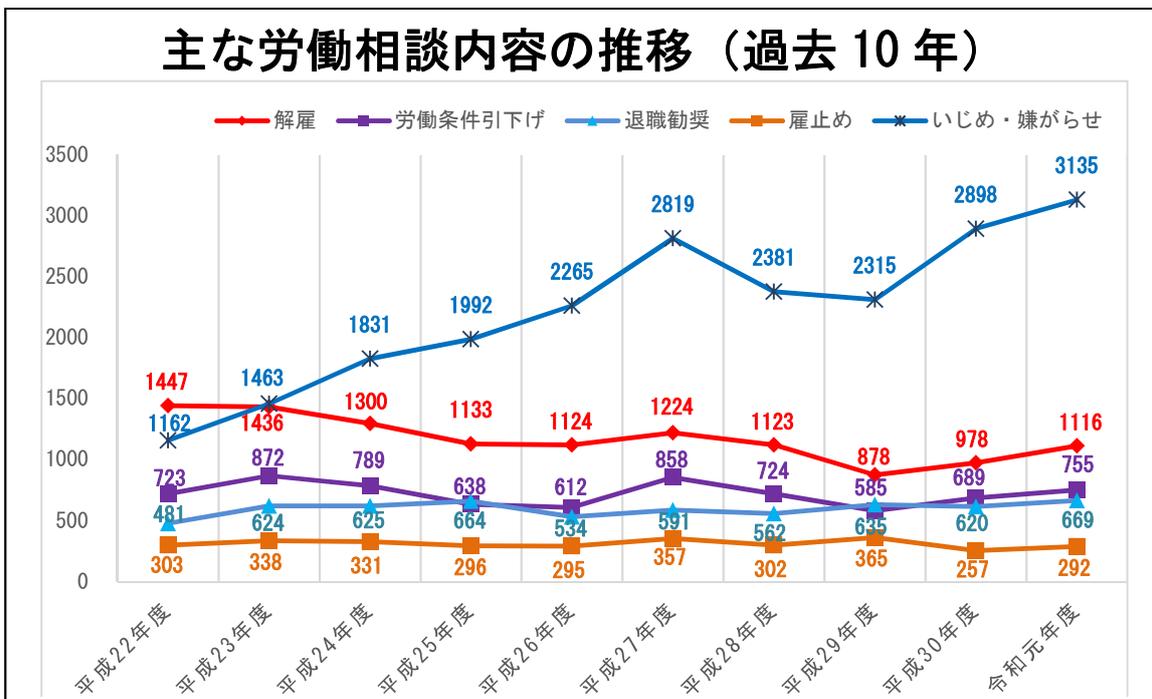
※2 1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

(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、個別労働紛争解決制度の開始以来、年々増加している。

北海道労働局においては平成23年度以降9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2.1倍となった。

主な労働相談内容の推移（過去10年）



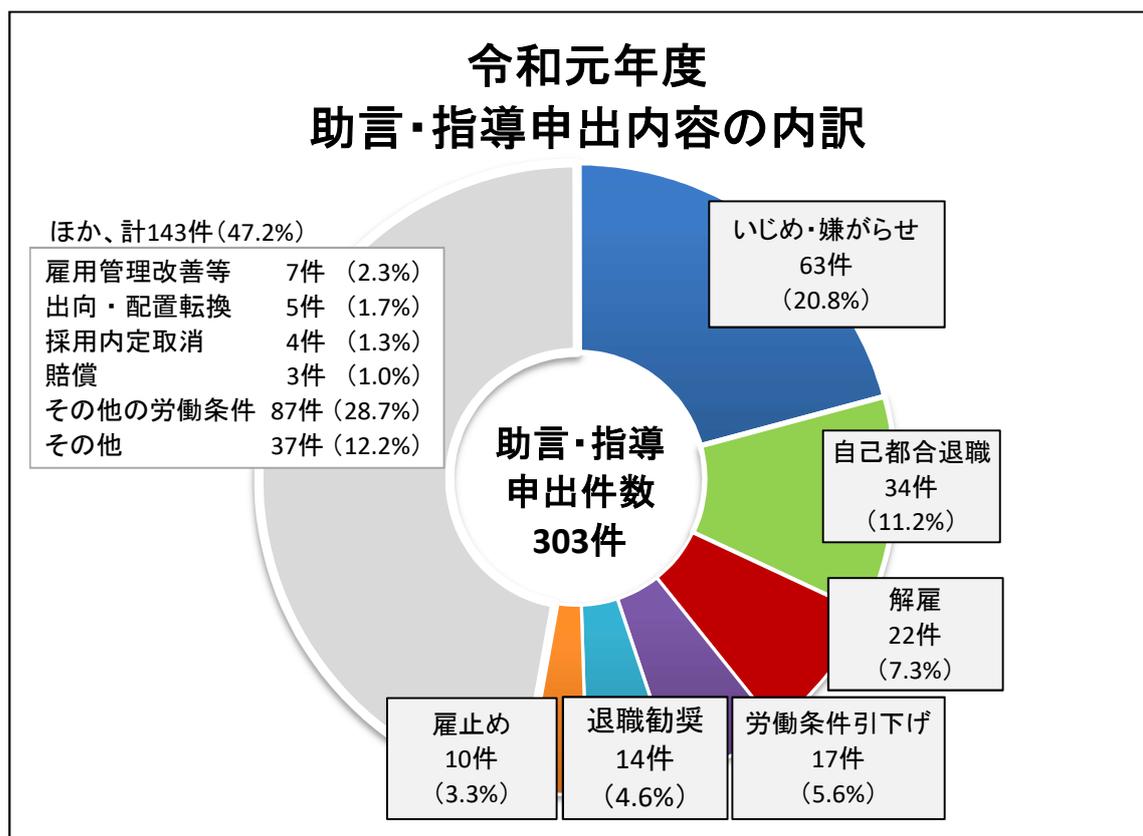
2 北海道労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

令和元年度の助言・指導申出受付件数は 303 件と、前年度より 15 件増加(対前年度 5.2%増)となり、個別労働紛争解決制度の開始以降 2 番目に多い件数となった。

(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 63 件(20.8%)と最も多く、次いで「自己都合退職」が 34 件(11.2%)、「解雇」が 22 件(7.3%)、「労働条件引下げ」が 17 件(5.6%)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 163 件(53.8%)と最も多く、次いで有期雇用労働者 56 件(18.5%)、短時間労働者 55 件(18.2%)、派遣労働者 13 件(4.3%)の順であった。

(4) 助言・指導の処理状況

令和元年度内に処理を終了したもの(前年度繰越分を含む。)は 308 件であり、うち口頭による助言を実施したものが 306 件(99.4%)、申出人による取下げが 1 件(0.3%)、被申出人と連絡が取れず打ち切りとなったものが 1 件(0.3%)あった。

助言・指導の処理に要した期間は、1 か月以内が 305 件(99.0%)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 16 件(5.2%)であった。

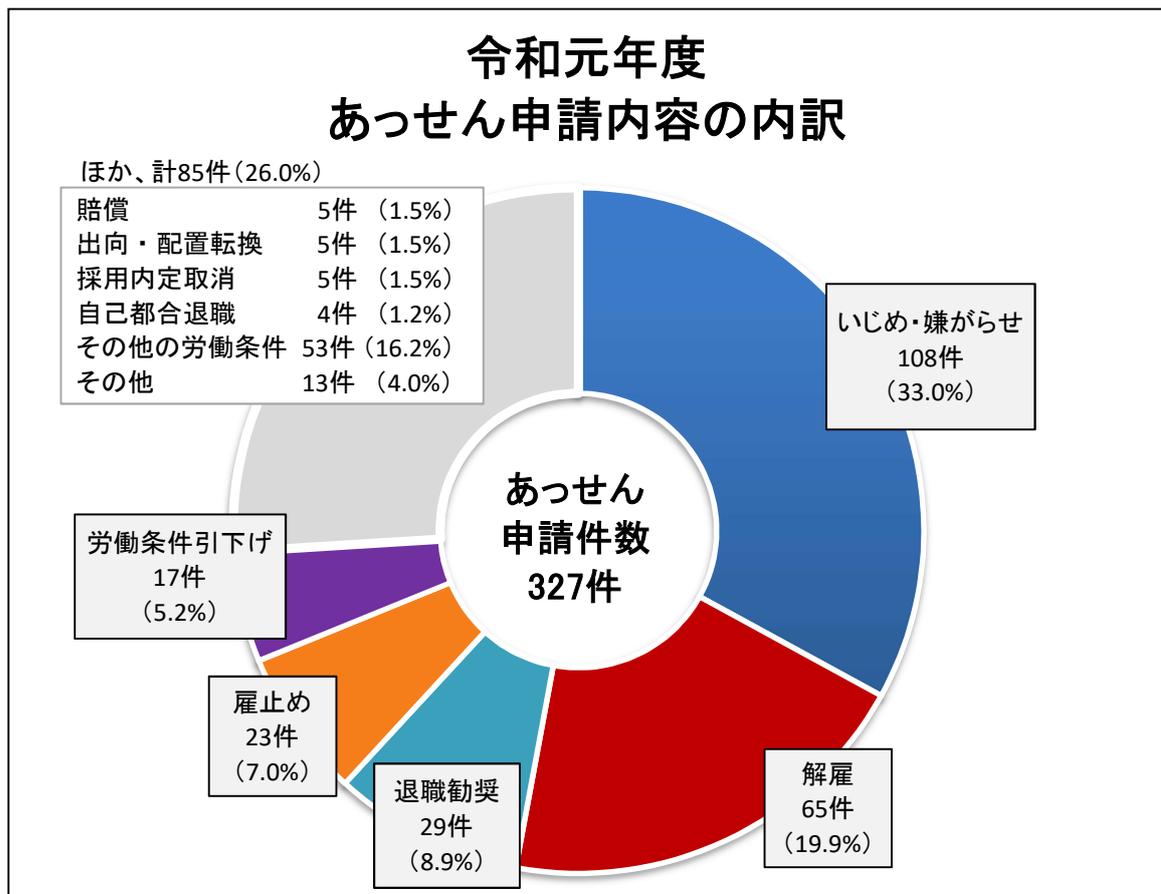
3 北海道紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請の件数

令和元年度のあっせん申請件数は 327 件と前年度より 67 件増加(対前年度 25.8%増)となり、個別労働紛争解決制度の開始以降、最多となった。

(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 108 件(33.0%)と最も多く、次いで「解雇」が 65 件(19.9%)、「退職勧奨」が 29 件(8.9%)、「雇止め」が 23 件(7.0%)の順であった。



(3) 申請者の状況

申請者は労働者が 325 人(99.4%)、事業主 2 件(0.6%)であった。

労働者の就労状況は正社員が 170 件(52.0%)と最も多く、次いで短時間労働者が 76 件(23.2%)、有期雇用労働者が 52 件(15.9%)、派遣労働者 16 件(4.9%)の順であった。

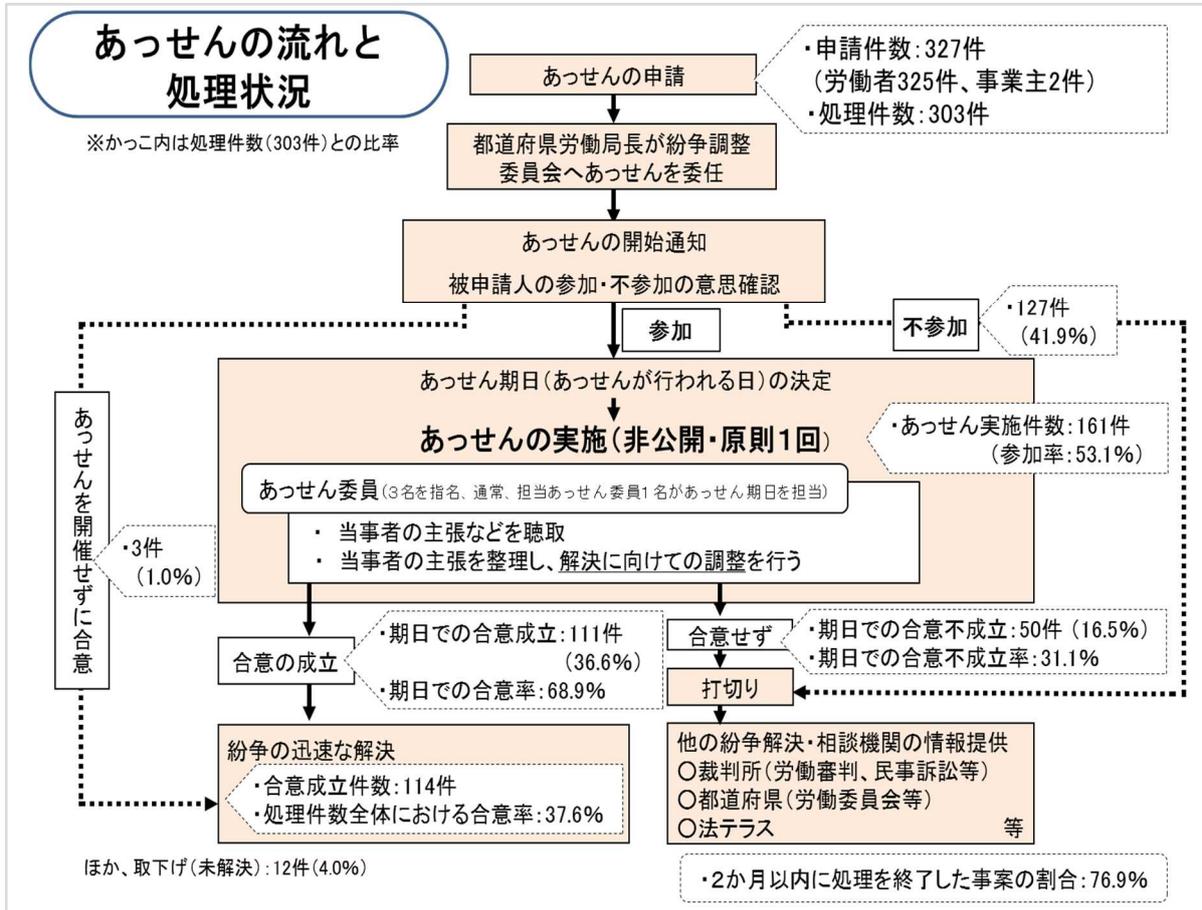
(4) あっせんの処理状況

令和元年度内にあっせん手続を終了したものは 303 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 161 件(53.1%)、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 127 件(41.9%)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 3 件(1.0%)あった。

あっせんが開催され合意に至ったものは 111 件(36.6%)、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 50 件(16.5%)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 68.9%であった。

また、あっせん手続を終了した事案の 76.9%(233 件)が 2 か月以内の処理であった。



〔過去5年間にあつせんの処理状況〕

	あつせんの処理状況			
	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%
平成27年度	207	84	40.6%	70.0%

※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 あつせんへの参加は制度上任意となっており、被申請人・被申請者が参加した場合の合意率を示す。

令和元年度における助言・指導及びあっせんの事例

解雇に係る助言・指導

事案の概要

申出人は、正社員として勤務していたが、事業主から「申出人の言動により、会社の信用が失墜したので解雇とする」と告げられた。

申出人は、信用失墜行為に当たる言動は行っておらず、解雇の撤回を求めたいとして、助言・指導を申し出た。

助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し、労働契約法 16 条において、解雇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場合は、権利濫用として無効となることを助言した。
- ・ 助言に基づき、事業主は申出人に対する解雇を撤回し、申出人を継続雇用することとした。

いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

事案の概要

申出人は、会社の忘年会で、年上の同僚から襟を引っ張られたり、耳元で大声で怒鳴られるといった行為を受けたことにより、その年上の同僚に対して、業務上必要な声かけができなくなってしまった。

事業主に相談したところ、両名が接触しないようにするという配慮はなされたものの、事業主からは「それくらい許せるようになって成長してほしい」とも言われたため、事業主が真摯に対応してくれていないと感じた。

そこで申出人は、事業主に対し①職場環境の改善に向けた具体的な措置を講じ、②本件事案の解決に向け事業主と申出人との話し合いの機会を設けるよう助言・指導を申し出た。

助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し、パワーハラスメントの概念等を説明し、職場環境の改善に向けた具体的な措置について助言した。
- ・ 助言に基づき、事業主は①今後、ハラスメントについての相談窓口や規程を設け、労働者に周知していくこと、②申出人と紛争解決のための話し合いの機会を設けることを約束した。

雇止めに係るあっせん

事案の概要

申請人は、有期労働者として勤務していたが、2度目の契約期間満了日の8日前に詳細な説明もなく単に「会社の総合的な判断で更新しない」とだけ通告され、雇止めとなった。

申請人は、雇止めによる経済的損失及び精神的苦痛に対し、賃金3か月分相当額と年次有給休暇未消化分相当額である50万円の補償金の支払いを求めたいとして、あっせんに申請した。

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、①勤務中に居眠りしていたこと、②会計時の計算ミスにより過不足が多く、会社が多額の補填をしていたことを理由に雇止めに至ったと述べたが、これらの行為に対して注意や指導を実施した記録はなく、雇止め理由も丁寧に説明しなかったことを認めた。
- ・ これを受けて、あっせん委員が、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」では30日前までに更新しないことの予告を行わなければならないことを説明し、紛争の迅速な解決に向けて歩み寄りを促したところ、解決金として平均賃金の22日分である12万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、タクシー運転手として勤務していたが、上司から「辞めればいい」「帰れ」「バカ」「お前の耳は腐っているんじゃないか」等と言われたことで抑うつ状態、睡眠障害を発症した。

申請人が被申請人に相談したところ、上司から謝罪は受けたものの、結局、体調不良により退職せざるを得なかったため、精神的苦痛及び経済的損失の補償を求め、あっせんに申請した。

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、申請人の主張すべてが事実ではないが、行き過ぎた発言があったことについては認めた。
- ・ 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9万円を支払うことで合意した。

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

採用面接の際、営業所長から「つきあっている人はいるの？」と聞かれ、入社日前日には二人きりの昼食に誘われた。

入社後、業務上の必要があると言われたため電話番号やLINEのアカウントを教えたところプライベートなメッセージや画像が頻繁に送られてくるようになり、個人的な付き合いまで求められるようになった。

それを断ったところ営業所長の態度が一変し業務に必要な連絡すら無視されるようになった。

マタハラに係る相談事例

相談者は妊娠中であるが、相談者の身体を気遣い浴室の掃除等負担のかかる作業を代わってくれる同僚がいて、とても助かり感謝もしていた。

ところが、その様子を見ていた女性の先輩社員2名が「自分たちが妊娠していた時は何もしてくれなかった、特別扱いするのはおかしい。」と言いだし、両名から無視されたり、ささいなミスで怒鳴りつけられるなど、執拗ないやがらせを受けるようになった。