



厚生労働省北海道労働局発表
令和元年6月28日

担	厚生労働省 北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課
当	指導課長 八島 寿春 労働紛争調整官 細川 哲義 労働紛争調整官 石村 麻由子 電話 (011) 788-7875

北海道労働局における 『平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況』

～総合労働相談件数は3万7千件超、内容は「いじめ・嫌がらせ」が8年連続最多～

北海道労働局（局長 ^{ふくし} 福士 ^{わたる} 亘）は、「平成30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 **平成30年度の総合労働相談件数は37,666件**であり、前年度に比べて3,738件増加し、**依然高止まり**。
- 2 民事上の個別労働紛争相談件数も、前年度に比べて1,049件増加した。内容は**「いじめ・嫌がらせ」が4分の1以上を占め、8年連続最多**。
- 3 相談件数・「助言・指導」申出・あっせん申請件数すべてが増加した。
 - ・総合労働相談件数（※1） 37,666件（前年度比3,738件増、11.0%増）
 - うち民事上の個別労働紛争相談件数（※2） 8,743件（同1,049件増、13.6%増）
 - ・助言・指導（※3）申出受付件数 288件（同28件増、10.8%増）
 - ・あっせん（※4）申請受理件数 260件（同4件増、1.6%増）

※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 「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。

※4 「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。

【北海道労働局の取組】

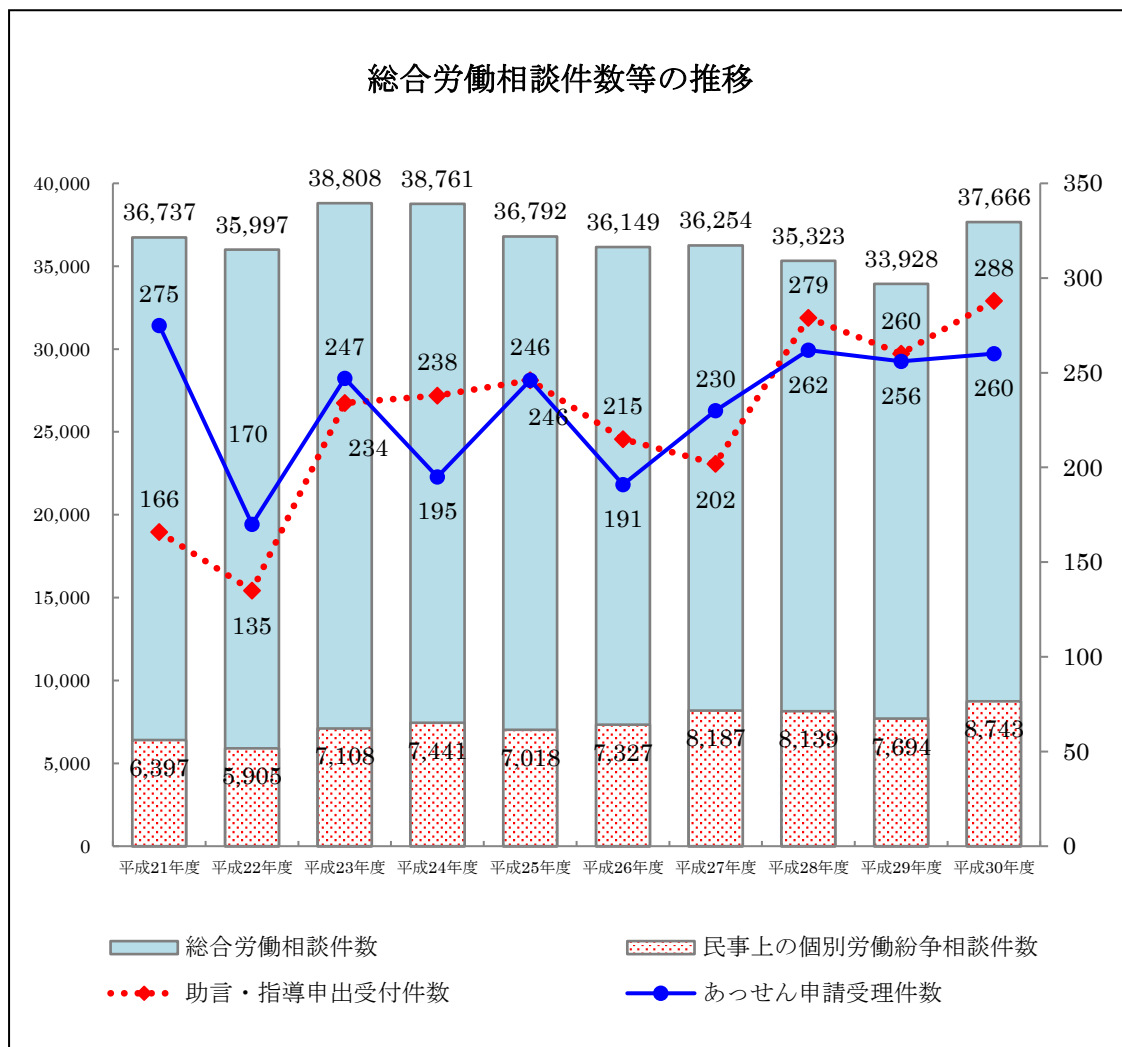
総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、紛争の迅速な解決に取り組めます。

1 総合労働相談件数の推移と内容

(1) 総合労働相談コーナーをはじめとする北海道労働局全体に寄せられた総合労働相談件数は、平成30年度は37,666件であり、前年度に比べて3,738件増加し、依然として高止まりしている。

このうち、『いじめ・嫌がらせ』、『自己都合退職』、『解雇』等の、民事上の個別労働紛争に係る相談は8,743件(相談全体の23.2%)で、前年度(7,694件、同22.7%)に比べ、件数・相談全体に占める割合ともに増加した。

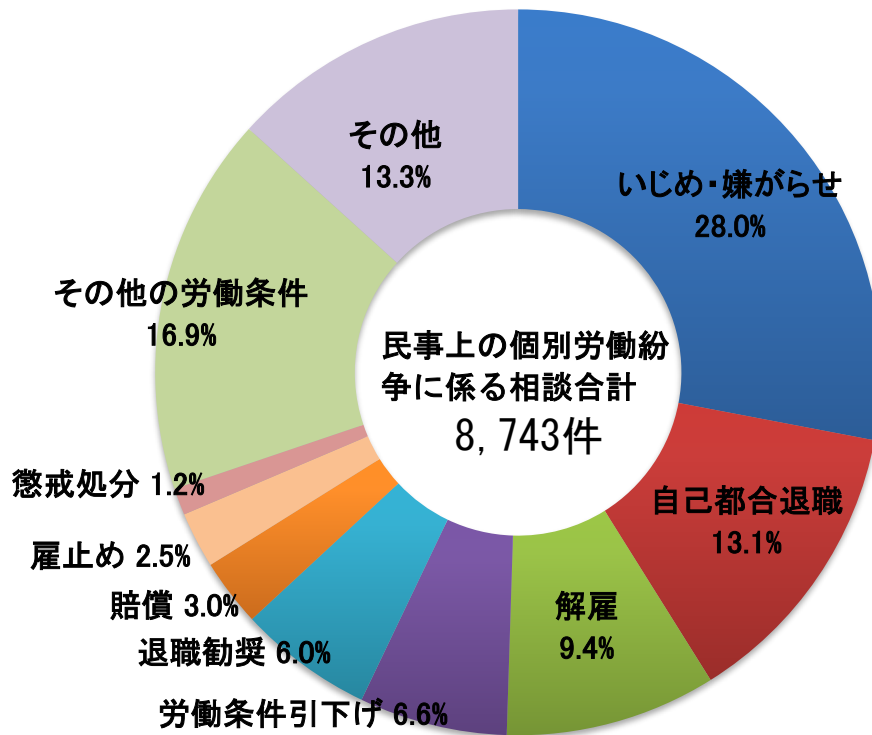
(※ 棒グラフ全体は総合労働相談件数を示し、民事上の個別労働紛争相談件数はその内数)



(2) 民事上の個別労働紛争に係る相談の内容は『いじめ・嫌がらせ』に関するものが28.0%と最も多く、全体の約4分の1以上を占めている。

次いで『自己都合退職』が13.1%、『解雇』が9.4%、『労働条件引下げ』が6.6%と続いている。

平成30年度 民事上の個別労働紛争相談の内訳



[過去5年間における延べ相談件数]

	民事上の個別労働紛争に係る相談				
	計	いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇	左記以外
平成30年度	10,366	2,898 (28.0%)	1,353 (13.1%)	978 (9.4%)	5,137 (49.6%)
平成29年度	9,044	2,315 (25.6%)	1,222 (13.5%)	878 (9.7%)	4,629 (51.2%)
平成28年度	9,410	2,381 (25.3%)	1,308 (13.9%)	1,123 (11.9%)	4,598 (48.9%)
平成27年度	10,324	2,819 (27.3%)	1,270 (12.3%)	1,224 (11.9%)	5,011 (48.5%)
平成26年度	8,766	2,265 (25.8%)	954 (10.9%)	1,124 (12.8%)	4,423 (50.5%)

※ 相談が複数の内容に及ぶことがあるため、上記の相談件数は前出の「総合労働相談件数等の推移」上の件数とは異なる。

2 北海道労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん

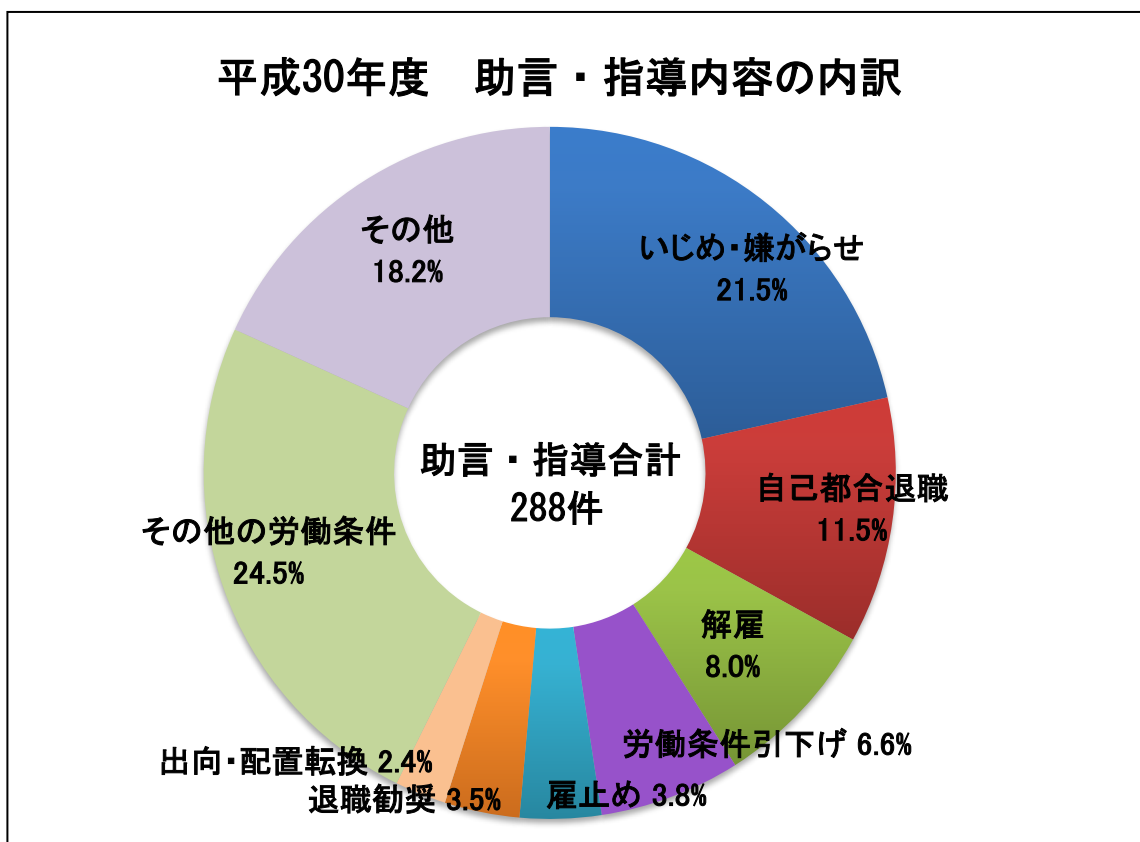
平成 30 年度の個別労働紛争解決制度に係る助言・指導申出受付件数は 288 件、あっせん申請受理件数は 260 件であった。

(1) 北海道労働局長による助言・指導

① 申出件数と内容

助言・指導の申出件数は 288 件であり、前年度に比べて 28 件の増加（前年度比 10.8%増）となった。

助言・指導の申出内容は『いじめ・嫌がらせ』21.5%、『自己都合退職』11.5%、『解雇』8.0%、『労働条件引下げ』6.6%などであった。



② 申出人の状況

申出人は労働者が 286 人、事業主からは 2 件であった。

労働者の就労状況は正社員が 50.7%と最も多く、次いで有期雇用労働者 22.6%、パート・アルバイト 17.0%、派遣労働者 3.1%であった。

事業場の規模は、10 人以上 50 人未満が 25.7%、10 人未満が 16.0%であった。

また、労働組合が無い事業場（不明事業場を含む。）が全体の 88.5%であった。

③ 処理状況

助言・指導の申出があった事案で、平成30年度内に処理を終了したものは285件（前年度からの繰越事案を含む。）であり、助言を実施したものが281件（98.6%）であった。

うち、1か月以内に処理したのは278件（97.5%）であった。

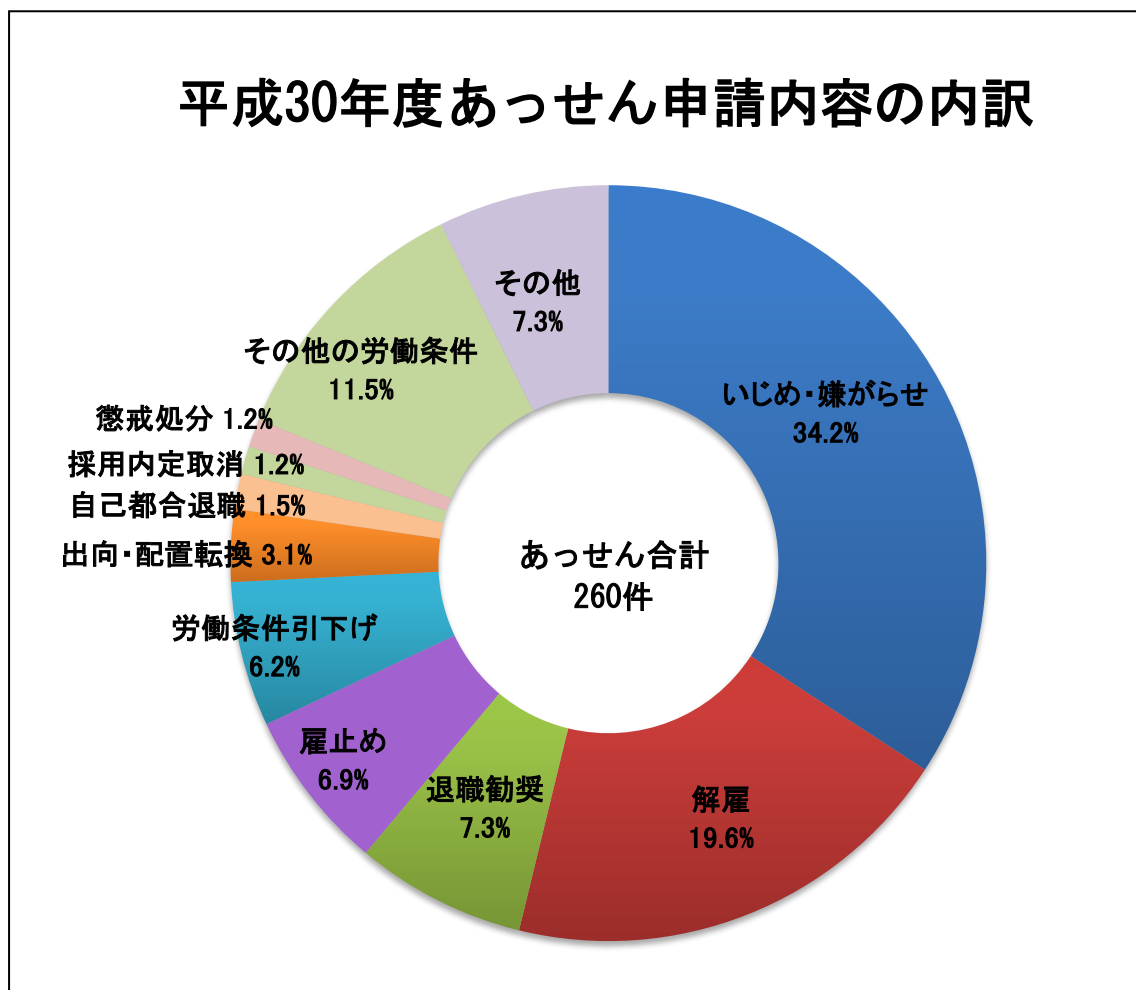
(2) 紛争調整委員会によるあっせん

① 申請件数

あっせん申請件数は260件であり、前年度に比べて4件の増加（前年度比1.6%増）となった。

② 申請内容

あっせん申請の主な内容は『いじめ・嫌がらせ』に関するものが34.2%と最も多く（前年度は22.7%）、次いで『解雇』が19.6%、『退職勧奨』が7.3%であった。



③ 申請者の状況

申請者は労働者が 258 人、事業主 2 件であった。

労働者の就労状況は正社員が 47.7%と最も多く、次いでパート・アルバイトが 23.1%、有期雇用労働者が 22.7%、派遣労働者 3.1%であった。

事業場の規模は、10 人以上 50 人未満が 28.5%、10 人未満が 16.9%であった。

また、労働組合が無い事業場（不明事業場を含む。）が全体の 94.2%であった。

④ 合意等の状況

あっせん申請があった事案で、平成 30 年度内に手続を終了したものは 254 件（前年度からの繰越事案を含む。）であり、このうち合意が成立したものは 92 件（36.2%）、紛争当事者の一方が手続に参加しない等の理由によりあっせんを打ち切ったものは 162 件（63.8%）であった。

被申請者が参加した場合の合意率は 65.7%であった。

また、処理に要した期間は 1 か月以内が 40.2%、2 か月以内が 85.0%であった。

〔過去 5 年間に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	参加件数	合意成立件数	合意率 (注1)	参加した場合の 合意率 (注2)
平成30年度	254	140	92	36.2%	65.7%
平成29年度	264	158	116	43.9%	73.3%
平成28年度	274	169	133	48.5%	78.7%
平成27年度	207	120	84	40.6%	70.0%
平成26年度	200	106	77	38.5%	73.0%

(注 1) 処理件数総数に対する合意成立件数の割合を示す。

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

平成 30 年度における助言・指導及びあっせんの事例

いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

申出人は正社員として勤務していたが、上司から「バカ」「クズ」等といった侮辱的な発言や人を見下した言葉で詰め寄ってくるといった暴言などを日常的に受けている。責任者に相談し、対応を約束してもらったものの、調査や指導が適切に行われず、改善していない。

今後も働き続けたいと考えているため、職場環境の改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。

助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し、上司の行為は「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」で示されている類型（精神的な攻撃）に該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、パワーハラスメントの有無について調査し必要な対応を行うことについて検討するよう助言した。
- ・ 助言に基づき、事業主が聴取調査等による実態調査を実施したところ、上司による暴言があったことが判明したため、事業主から上司への指導及び教育・研修が行われたことで、上司からの暴言はなくなり、職場環境が改善された。

解雇（退職勧奨）に係るあっせん

申請人は2年間正社員として勤務していたが、能力不足を理由に突然、賃金の減額及び2か月後の解雇を通告された。申請人が抗議したところ、数日後、解雇は撤回されたが、部署異動を命じられ慣れない業務に就くことになった。その際、今後、どんな小さなミスでも指導・教育すると言われた。

申請人は、元の部署での勤務を希望したがかなえられず退職したが、会社が行った一連の行為は実質的には会社の退職強要であるとして、経済的損失及び精神的苦痛に対し賃金4か月相当80万円の補償金支払いを求めあっせん申請した。

あっせんの結果

- ・あっせん委員が当事者双方の主張を聞いたところ、申請人は、これまで特段能力不足やミスを指摘されたこともなく、始末書等の提出を指示されたこともなかった旨主張した。
- ・それに対し、被申請人は申請者の能力不足や同僚等とのコミュニケーション不足を主張したが、それに対する教育・指導を実施した記録はなく、また解雇通告撤回後の部署異動の合理的理由も判然せず、双方の主張は食い違った。
- ・これを受けて、あっせん委員が双方に対し、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50万円支払うことで合意が成立し、解決した。