

厚生労働省北海道労働局発表
令和5年7月31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4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12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4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4年度の総合労働相談^{※1}件数は39,841件**であり、前年度に比べて40件増加した。労働者からの相談が最も多く24,397件だった。
- 2 民事上の個別労働紛争^{※2}相談件数は、前年度に比べて3,097件増加した。内容は**「いじめ・嫌がらせ」が3割以上を占め、12年連続最多**。
- 3 「助言・指導^{※3}」の申出件数及び「あっせん^{※4}」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	39,841件	40件増	0.1%増	1,248,368件
民事上の個別労働紛争相談件数	12,314件	3,097件増	33.6%増	272,185件
うち、いじめ・嫌がらせ	3,876件	886件増	29.6%増	69,932件
助言・指導申出	249件	13件減	5.0%減	7,987件
あっせん申請	170件	8件減	4.5%減	3,492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4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 「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。

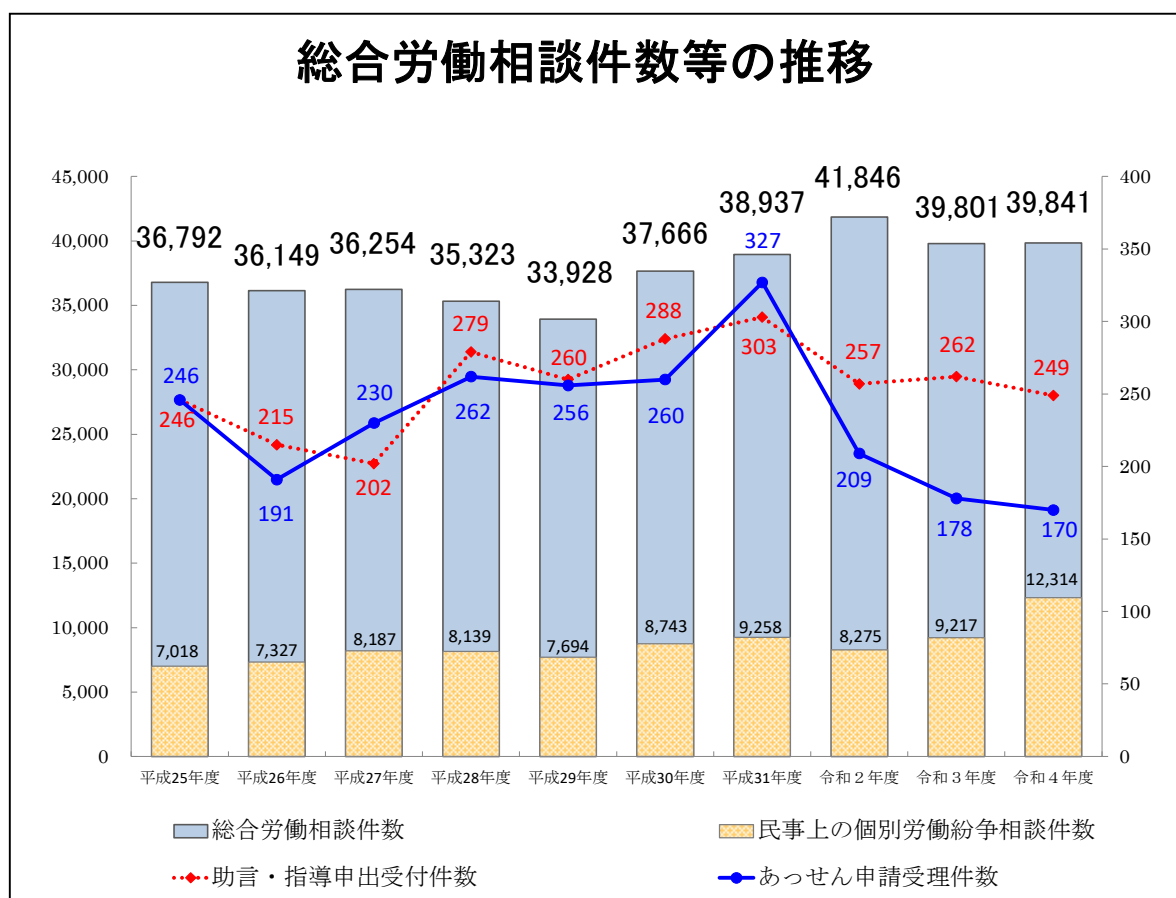
1 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数

令和4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 39,841 件であり、前年度に比べて 40 件増加した。

相談者の内訳は労働者が 24,397 件、事業主が 9,205 件、その他が 6,239 件だった。

総合労働相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」及び「解雇」等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談は 12,314 件(全相談の 30.9%)で、前年度に比べ、件数で 3,000 件以上増加した。



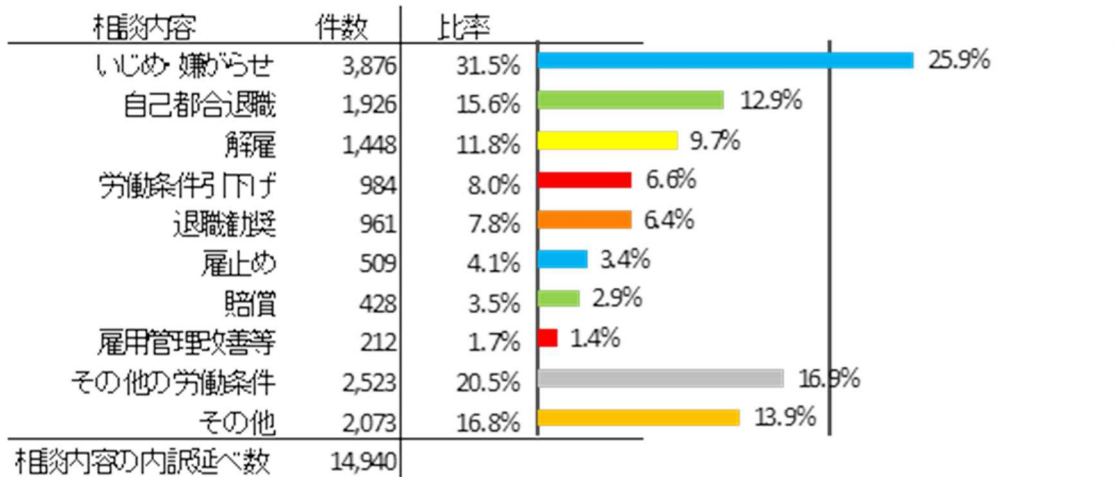
(※ 棒グラフ全体は総合労働相談件数を示し、民事上の個別労働紛争相談件数はその内数)

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

令和4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全 12,314 件のうち、最も多い内容は「いじめ・嫌がらせ」を含むものであり、その件数は 3,876 件(31.5%)だった。

次いで「自己都合退職」に関する相談が 1,926 件(15.6%)、「解雇」に関する相談が 1,448 件(11.8%)、「労働条件引下げ」に関する相談が 984 件(8.0%)での順だった。

令和4年度 民事上の個別労働紛争の内訳



※1 民事上の個別労働紛争の相談件数(12,314件)に対する比率。

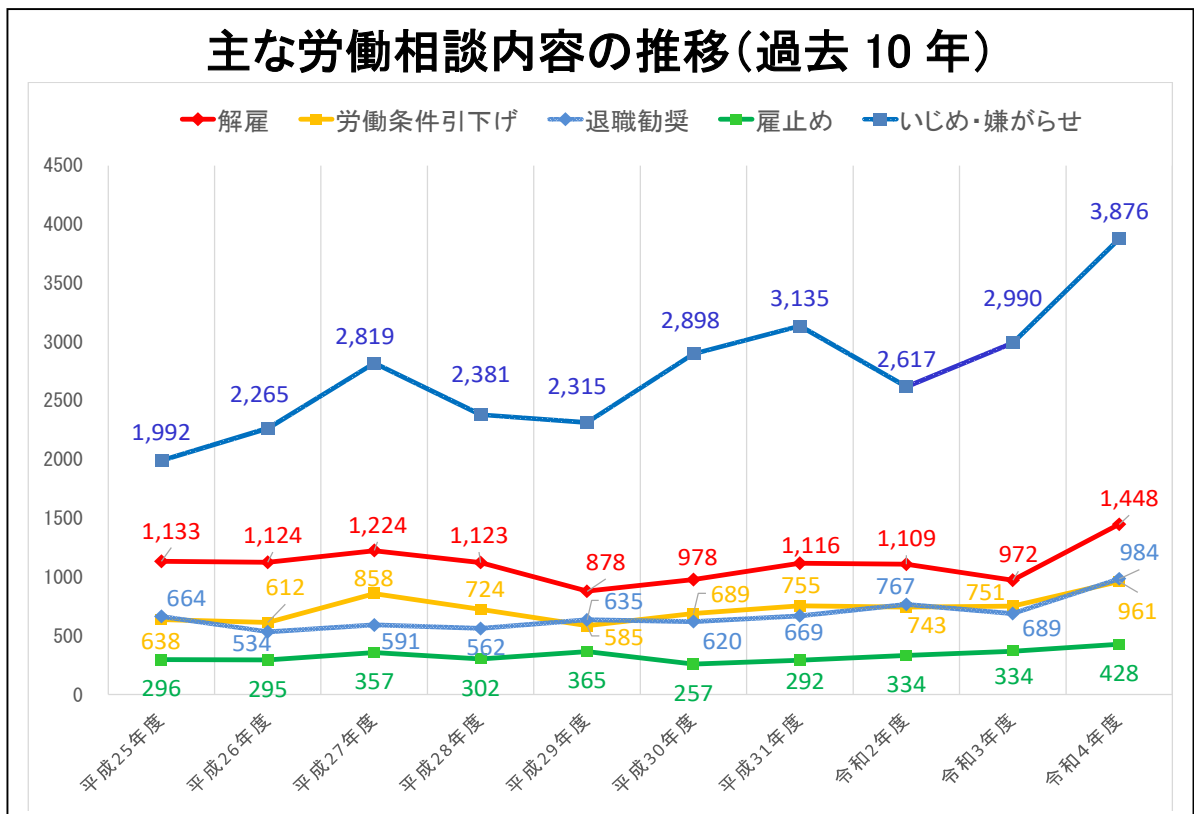
※2 一回の相談において複数内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

(3) 民事上の個別労働相談内容の推移

令和4年度における北海道労働局内で最も件数が多い相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」であった。

「いじめ・嫌がらせ」は、平成23年度から12年連続で北海道労働局内における最も件数が多い相談内容である。

主な労働相談内容の推移(過去10年)



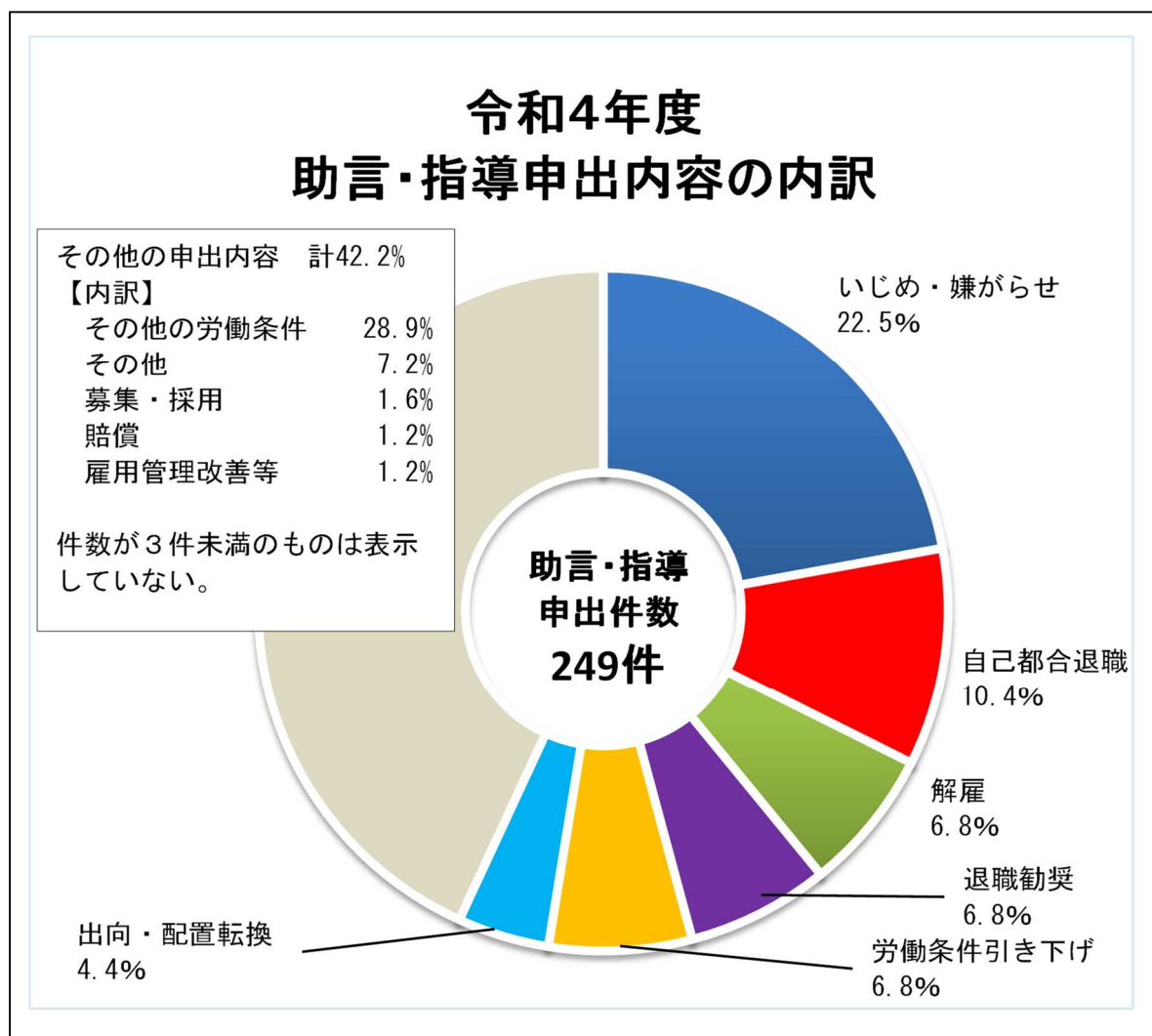
2 北海道労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

令和4年度の助言・指導申出受付件数は 249 件と、前年度より 13 件減(対前年度 5.0%減)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 56 件(22.5%)と最も高く、次いで「自己都合退職」が 26 件(10.4%)、更に「解雇」、「退職勧奨」及び「労働条件の引き下げ」の三項目が同数の 17 件(6.8%)で続いた。



(3) 申出人の就労形態別の件数

申出人はすべて労働者だった。

労働者の就労状況は正社員が 156 件(62.7%)と最も多く、次いで有期雇用労働者 45 件(18.1%)、短時間労働者 34 件(13.7%)、派遣労働者4件(1.6%)の順であり、残りはその他か不明である。

(4) 助言・指導の処理状況

令和4年度内に処理を終了したものは245件であり、うち口頭による助言を実施したものは234件(95.5%)、申出人による取下げは7件(2.9%)、打切りになったものは4件(1.6%)だった。

助言・指導の処理に要した期間は、おおむね1か月以内だったが、3か月以上を要したものが2件あった。助言・指導を実施したが解決に至らず、あっせんに移行した件数は17件(6.9%)だった。

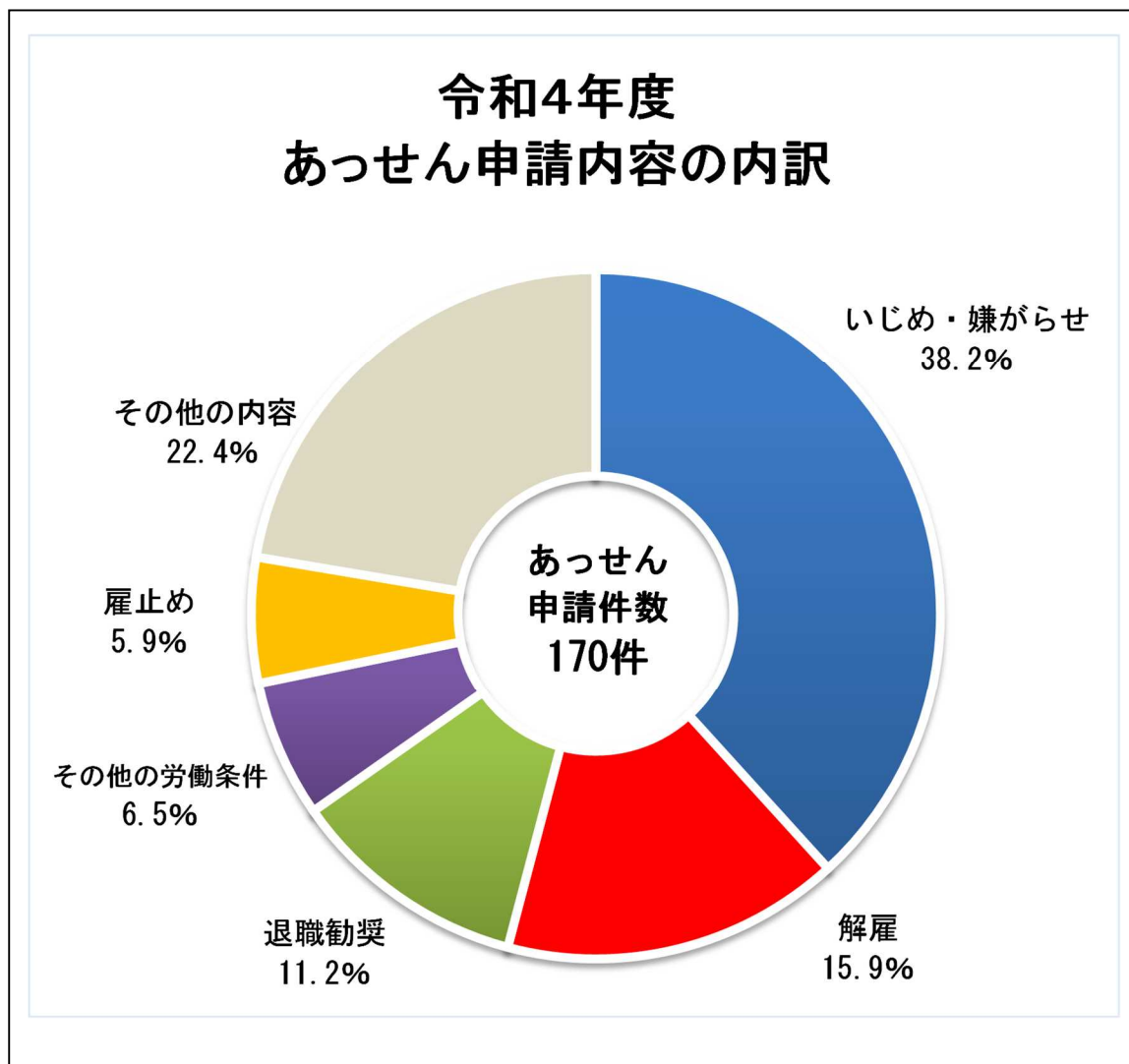
3 北海道紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請の件数

令和4年度のあっせん申請件数は170件と前年度より8件減少(対前年度4.5%減)し、直近5年度における最少値を記録した。

(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65件(38.2%)と最も多く、次いで「解雇」が27件(15.9%)、「退職勧奨」が19件(11.2%)の順だった。



(3) 申請者の状況

申請件数全 170 件のうち、申請者が労働者のものは 167 件であり、全体の 98.2%を占めた。事業者からの申請は3件(1.8%)だった。

労働者の就労状況は、正社員が 98 件(57.6%)と最も多く、次いで有期雇用労働者が 36 件(21.2%)、短時間労働者が 22 件(12.9%)、派遣労働者7件(4.1%)の順で、残りはその他・不明である。

(4) あっせんの処理状況

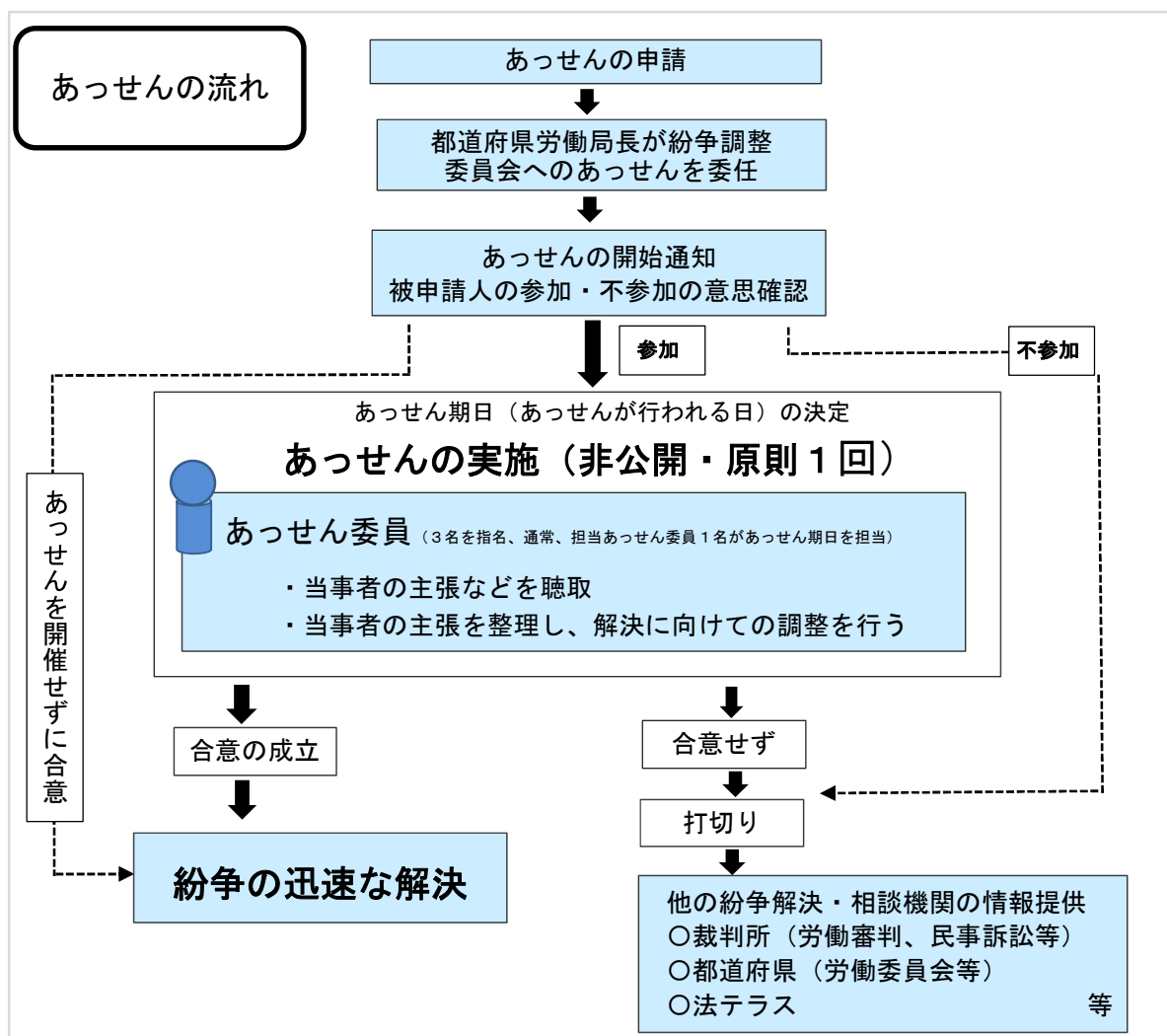
令和4年度内にあっせん手続を終了したものは 167 件だった。

そのうち、あっせんを開催したものは 74 件(44.3%)、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 80 件(47.9%)だった。このほか、申請の取り下げにより手続を終了したものが8件(4.8%)、あっせん開催前に当事者間で自主的に解決したものが2件(1.2%)、その他の理由により処理を終了したものが3件(1.8%)だった。

当事者間で合意したものは 47 件(28.1%) (あっせん開催前に当事者間で自主的に解決した2件を含む。)であり、合意に至らなかったものは 29 件(17.4%)だった。

被申請者があっせんに参加した場合の合意率は 63.5%だった。

あっせんの処理終了までに要した期間は、2か月以内が 111 件(66.5%)だった。



【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4年度	167	47	28.1%	63.5%
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%

※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。

自己都合退職及び年次有給休暇に係る助言・指導

■ 事案の概要

申出人は自己都合により所属会社（被申出人）を退職することとし、退職の申出をした。退職予定日は就業規則の規定に従い、申出から30日後とした。また、退職の申出と同時に年次有給休暇の取得を申し出た。

被申出人の回答は、『会社にも都合があるから退職は認められない。』『年次有給休暇を取るのには遠慮してほしい。』という趣旨のものだった。

申出人は、被申出人の回答を受け入れられない思い、

『話し合いで解決したいが、申出人が法令や制度の説明をしても聞いてくれないと思う。話し合いで解決できるように助言してほしい。』

として、労働局長の助言・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・見解を聞いた。その後、法的な関連事項を説明し、話し合いによる解決を促した。

- 1 誤解させたようだが『退職の時期を延期出来ないか』とお願いしただけである。
- 2 こちらも誤解させたようだが、『昔はこうだった』という話をしただけで、申出人の年次有給休暇の取得を阻害する気持ちはなかった。
- 3 申出人との話し合いには応じたい。誤解されないよう、表現に気を付けたい。

後日、申出人に確認したところ『被申出人と話し合い、退職日を調整した。そのとおり退職できる予定だ。年次有給休暇は希望どおり取得できる見込みだ。』とのことであり、当事者間の紛争が解決したと認められた。

いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

■ 事案の概要

申出人は、同僚から『業務上必要な報告・連絡をしてもらえない』『あいさつをしても無視される』といったいじめ・嫌がらせを受けていた。

申出人は、いじめ・嫌がらせが原因で業務上の不便が生じたばかりか、心身の負担も重く、気が晴れなかった。所属会社（被申出人）に状況を説明して、必要な措置を講じてほしいと申し出たが、被申出人の反応は薄く、相手にされていないのではと感じた。

そこで申出人は、

『被申出人に、いじめ・嫌がらせの解決を求めたが相手にされない。関係する法令や制度を説明して、労使の話し合いで解決できるように助言してほしい。』

として、労働局長の助言・指導の申出があった。

■ 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、関係法令等を説明するとともに、話し合いによる問題解決を促したところ、被申出人は『実をいうと、現在調査中です。申出人にはあえて説明していませんでした。』との説明と、『今回の助言をきっかけに、申出人に説明をしたいと思います。』との回答があった。

後日、申出人に確認したところ、『被申出人と話し合いをした。被申出人は、申出人のいうことを理解してくれた。安心した。』とのことで、当事者間の紛争が解決されたものと認められた。

いじめ・嫌がらせに係るあっせん

■ 事案の概要

申請人は、未経験の部署に配属された後、十分な教育訓練もないままに実際の業務に従事させられた。その結果、取引先から所属会社（被申請人）へのクレームとなった。

申請人は上司から激しく叱責されたが、反論したところ上司は黙ってしまった。

結局、取引先からのクレームが原因で申請人が処分されることはなかったが、上司から何かにつけて嫌味を言われるようになり、申請者は仕事に行きづらくなった。

申請人は、被申請人に対応と解決を求めたが、被申請人が適切に対応してくれたとは思えず、ますます仕事に行きづらくなり、最終的に退職した。

退職時、被申請人に改めて事情を説明し、金銭補償を求めたが不調に終わった。

そこで、申請人は『被申請人に上司からの嫌がらせに対応するよう求めたのに、被申請人は適切に対応してくれなかった。その結果、望まない退職に追い込まれた。』として、被申請人に対し金銭補償を求めるあっせんで申請した。

■ あっせんの内容・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『解決金の名義なら、請求されたとおり支払う』と申し出た。申請人は『名目にはこだわらない』として、両者は合意した。

雇止めに係るあっせん

■ あっせんの内容・結果

申請人は、試用期間として被申請人と有期労働契約を結び、その満了後に改めて労働契約を締結する予定で雇入れされた。

有期労働契約の期間中に、申請人は『試用期間を超えて労働契約はしない』と被申請人から申し渡された。理由は『申請人とは気が合わない』というものであった。

その後、契約が更新されないのを承知で申請人は働いたが、雇止めの理由には納得できなかった。

試用期間を満了して退職したとき、申請人は被申請人に対し、雇止め理由に納得できないことを説明し、金銭補償を求めたのだが、返事もなく不調に終わった。

そこで申請人は、『不当な雇止めにより、契約更新後の払われるはずの賃金が払われず、経済的な損失が生じたから、その補償をしてほしい』として、あっせんで申請した。

■ あっせんの内容・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『同僚労働者からの申請人の評判があまりに悪く、会社のために雇止めせざるを得なかった。申請人から金銭補償の申出はあったが、びっくりして返事もできなかった。金銭補償で解決できるなら、金額次第で応じる。』と申し出た。申請人は『被申請人からの提示額は、私が請求した金額よりも少額だが、解決を優先する。』として、両者は合意した。