

厚生労働省北海道労働局発表
令和6年12月17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5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13年連続最多～

北海道労働局（局長 みとみ のりえ 三富 則江）は、「令和5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5年度の総合労働相談^{※1}件数は36,314件であり、前年度に比べて3,527件減少した。労働者からの相談が最も多く23,403件だった。
- 民事上の個別労働紛争^{※2}相談件数は、前年度に比べて7件微増した。内容は「いじめ・嫌がらせ」が3割近くに及び、13年連続最多となった。
- 「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	36,314件	3,527件減	8.9%減	1,210,412件
民事上の個別労働紛争相談件数	12,321件	7件増	0.1%増	266,162件
うち、いじめ・嫌がらせ	3,676件	200件減	5.2%減	60,125件
助言・指導申出	227件	22件減	8.8%減	8,372件
あっせん申請	114件	56件減	32.9%減	3,687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5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。

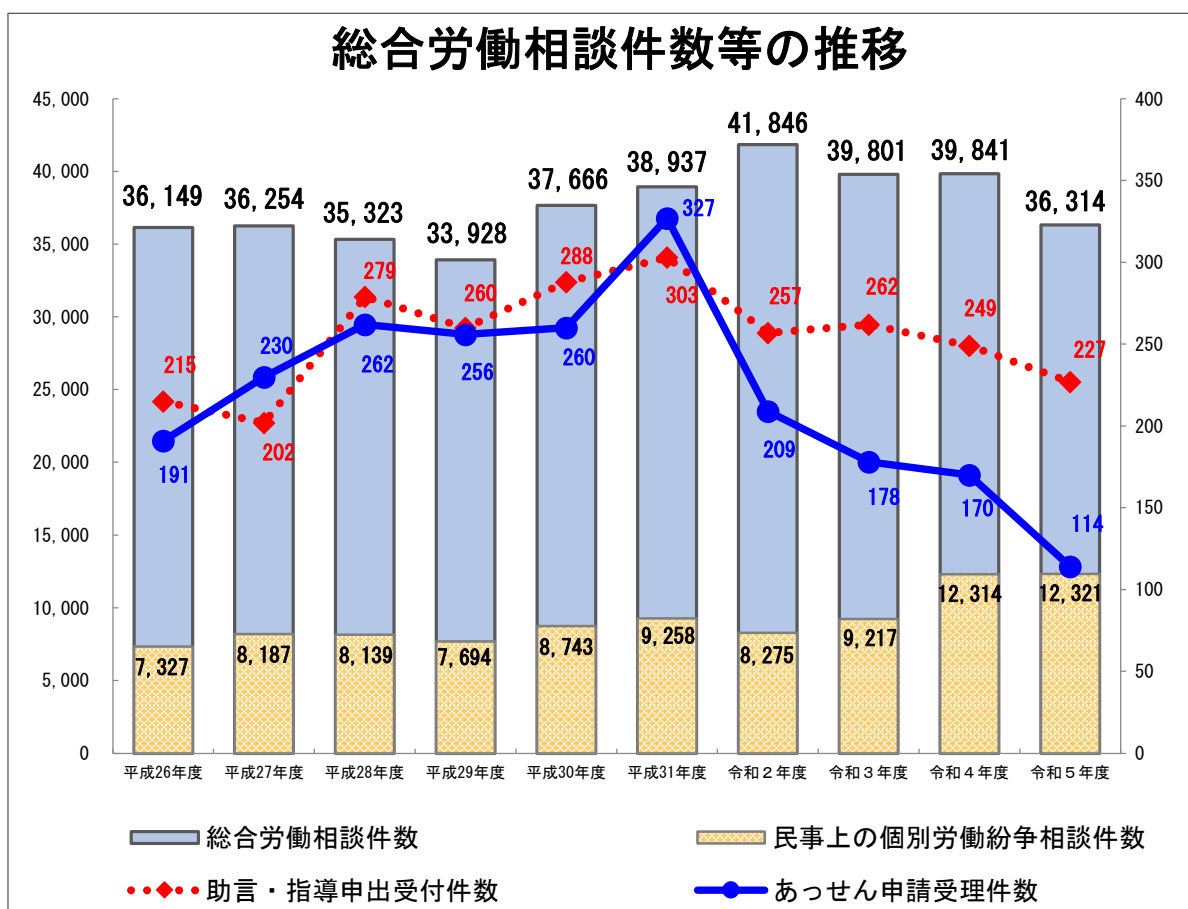
1 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数

令和5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36,314件であり、前年度に比べて3,527件減少した。

相談者の内訳は労働者が23,403件、事業主が7,182件、その他が5,729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12,321件(全相談の33.9%)で、前年度に比べ、件数で7件増加した。



(※ 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の相談内容

令和5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12,321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3,676件(29.8%)だった。

次いで「自己都合退職」に関する相談が2,602件(21.1%)、「解雇」に関する相談が1,446件(11.7%)、「労働条件引下げ」に関する相談が1,298件(10.5%)での順だった。

令和5年度 民事上の個別労働紛争の内訳

相談内容	件数	比率※1	(延べ数に対する比率)
いじめ・嫌がらせ	3,676	29.8%	23.9%
自己都合退職	2,602	21.1%	16.9%
解雇	1,446	11.7%	9.4%
労働条件引下げ	1,298	10.5%	8.4%
退職勧奨	1,143	9.3%	7.4%
雇止め	526	4.3%	3.4%
賠償	404	3.3%	2.6%
出向・配置転換	382	3.1%	2.5%
雇用管理改善等	300	2.4%	1.9%
その他の労働条件	1,914	15.5%	12.4%
上記以外	1,716	13.9%	11.1%
相談内容の内訳延べ数	15,407		

※1 民事上の個別労働紛争の相談件数（12,321件）に対する比率。

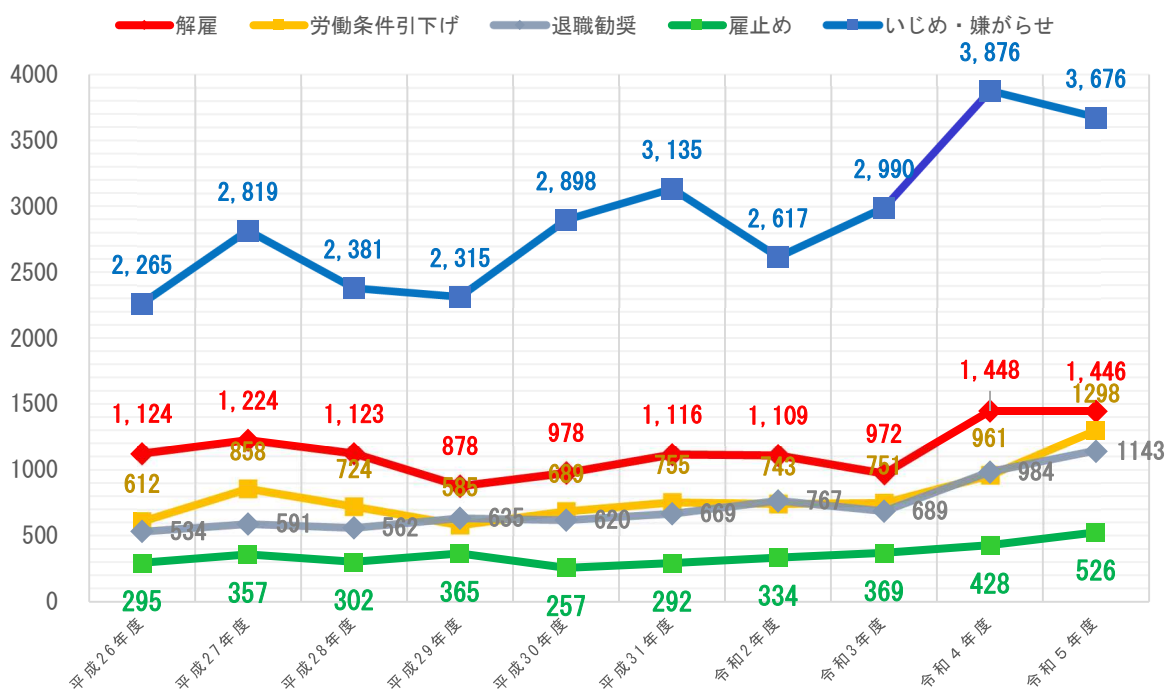
※2 一回の相談において複数内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

(3) 民事上の個別労働紛争の相談内容の推移

令和5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13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）



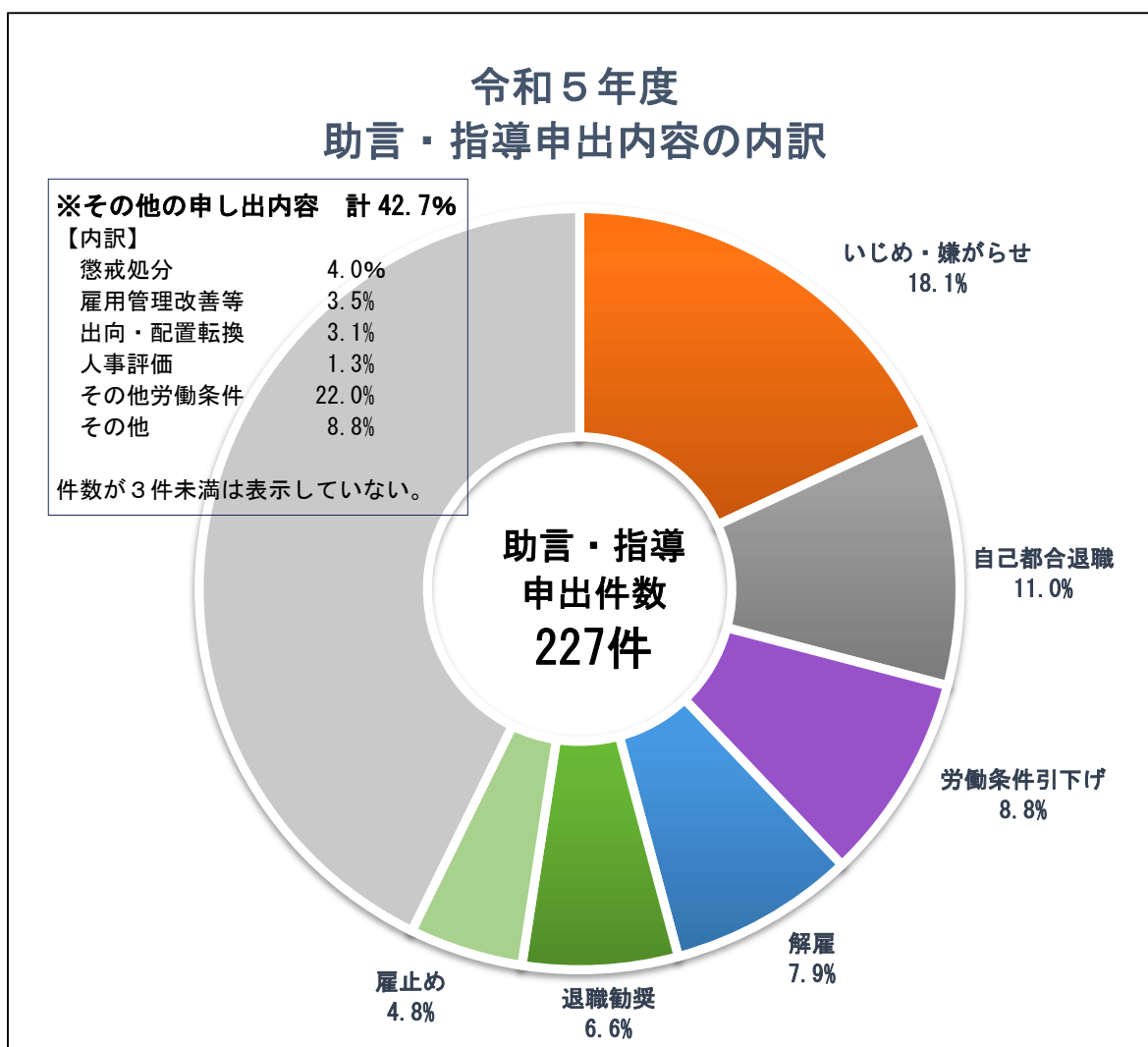
2 北海道労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

令和5年度の助言・指導申出受付件数は227件と、前年度より22件減(対前年度8.8%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41件(18.1%)と最も高く、次いで、「自己都合退職」が25件(11.0%)、「労働条件の引き下げ」が20件(8.8%)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134件(59.0%)と最も多く、次いで短時間労働者45件(19.8%)、有期雇用労働者29件(12.8%)、派遣労働者11件(4.8%)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5年度内に処理を終了したものは233件であり、うち口頭による助言を実施したものは223件(95.7%)、申出人による取下げは4件(1.7%)、打ち切りになったものは6件(2.6%)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、1か月を超えたものが1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11件(4.7%)だった。

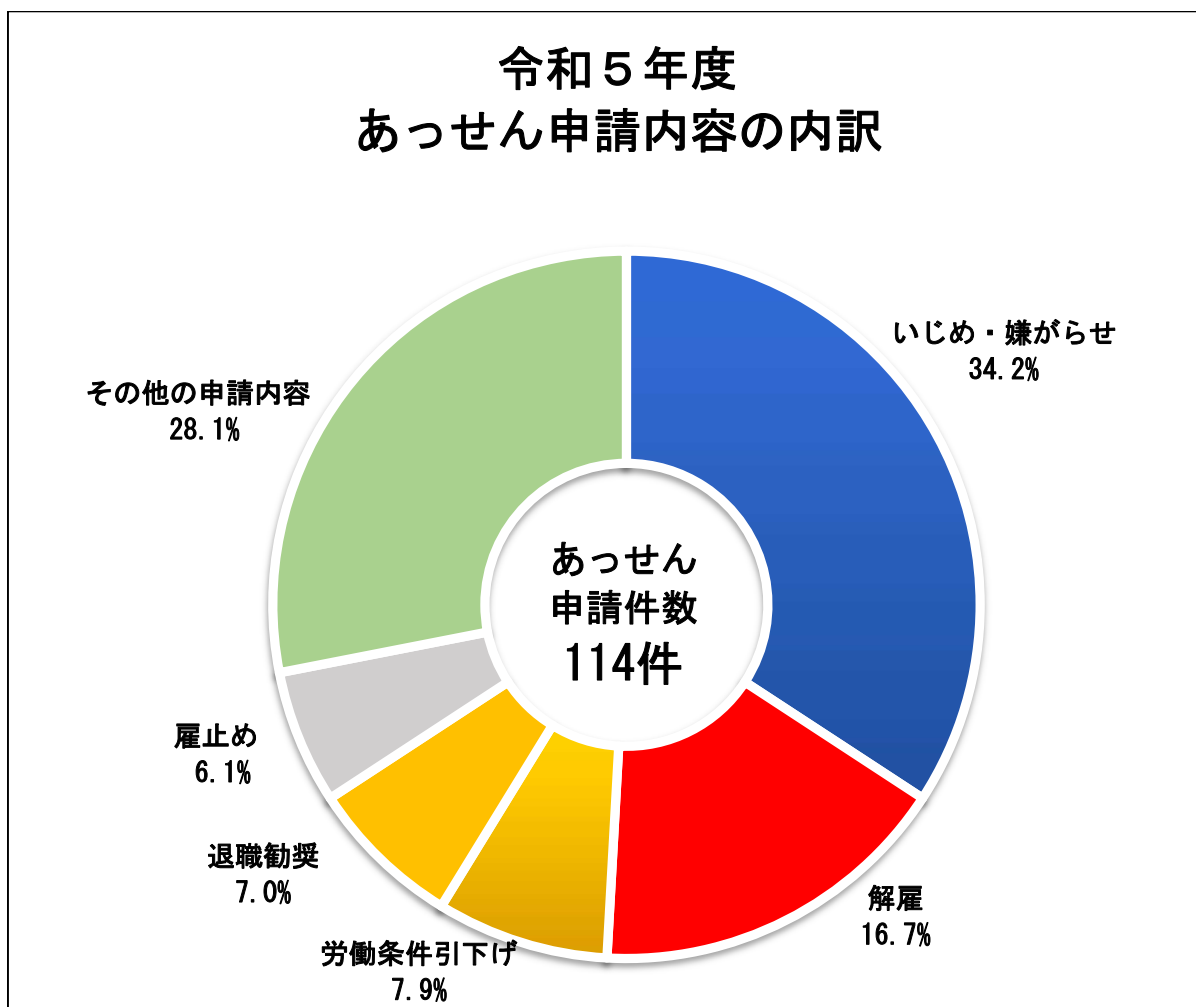
3 北海道紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請の件数

令和5年度のあっせん申請件数は114件と前年度より56件減少(対前年度32.9%減)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39件(34.2%)と最も多く、次いで「解雇」が19件(16.7%)、「労働条件の引き下げ」が9件(7.9%)の順だった。



(3) 申請者の状況

申請者はすべて労働者であった。

労働者の就労状況は、正社員が 56 件 (49.1%) と最も多く、次いで短時間労働者が 24 件 (21.1%)、有期雇用労働者が 20 件 (17.5%)、派遣労働者 9 件 (7.9%) の順で、残りはその他・不明である。

(4) あっせんの処理状況

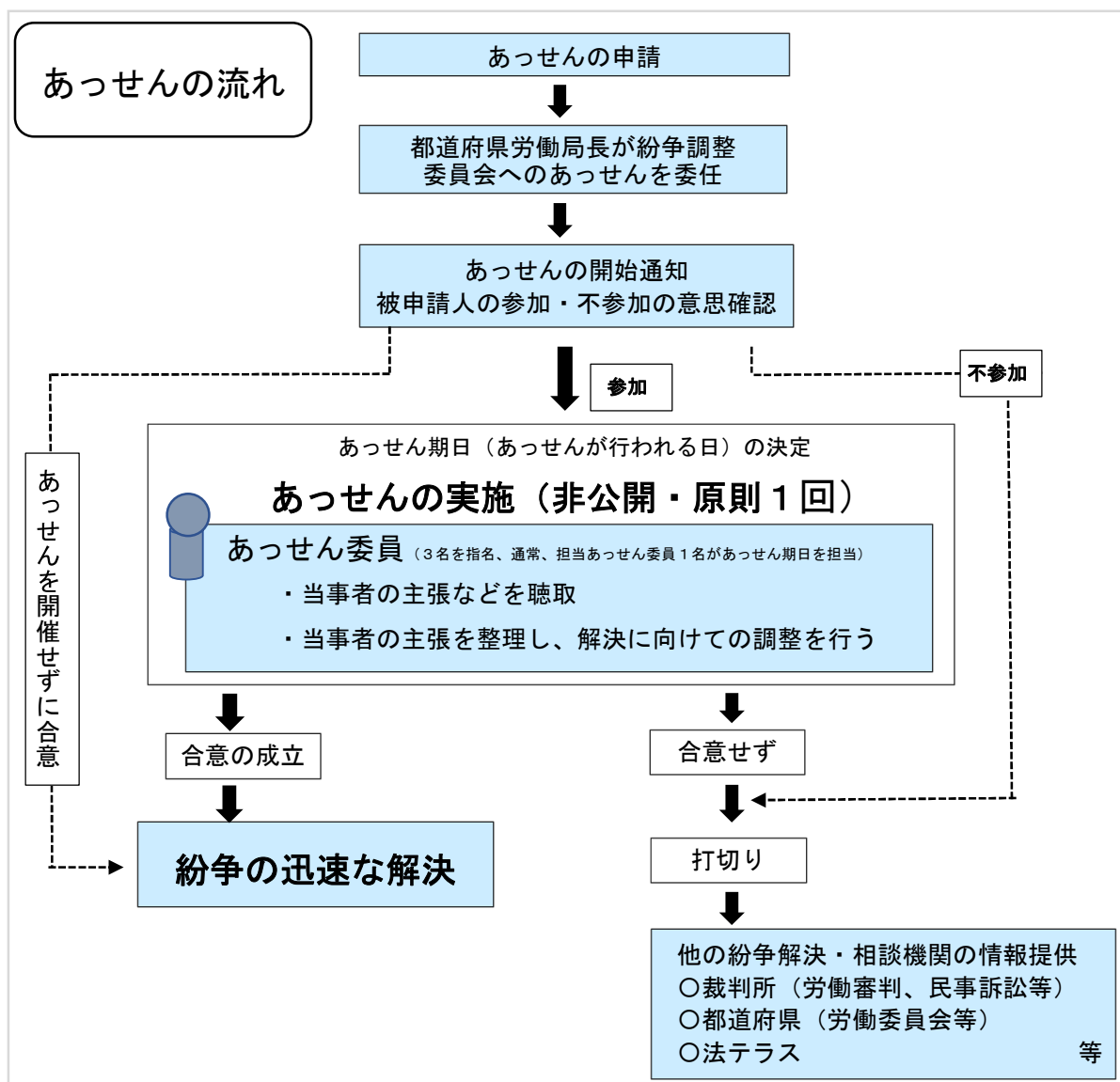
令和 5 年度内にあっせん手続を終了したものは 119 件だった。

そのうち、あっせんを開催したものは 60 件 (50.4%)、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 53 件 (44.5%) 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 6 件 (5.0%) だった。

当事者間で合意したものは 34 件 (28.6%) であり、合意に至らなかったものは 26 件 (21.8%) だった。

被申請者があっせんに参加した場合の合意率は 56.7% 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 80 件 (67.2%) 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5年度	119	34	28.6%	56.7%
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%

※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、被申請人被申請者が参加した場合の合意率を示す。

配置転換に係る助言・指導

■ 事案の概要

申出人は、スーパーの大規模リニューアルに際して、従前から担当していた業務から、新設される別の部門への配置転換を指示された。配置転換に際しては、現場の課長や直属の上司から申出人の勤務実績を考慮して、前向きな意味で新たな部門への異動について、説明や要請をされた。

申出人は、配置転換について返答するまで一定期間の猶予をもらったが、後日、配属先の作業は申出人が苦手な作業であり、配置転換に同意できないことを伝えた。その後、課長より更に上席の管理者から、配置転換に応じてもらえない場合には、現状の労働契約を打ち切る可能性があるといわれ、配置転換に応じるか契約期間の途中で契約終了かの選択を迫られる、不当な扱いを受けた。

申出人は、労働契約期間の途中で契約打ち切りの可能性、配置転換が使用者の一方的な意思で恣意的に運用されているなどの問題について、北海道労働局長の助言・指導を申し出た。

■ 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からの申出事項や要望を伝えるとともに、

- ・労働契約法において、期間の定めのある労働契約の終了の法的事項
- ・労働契約法において、配置転換についての権利濫用法理の事項
- ・就業規則等の根拠や周知の事項
- ・配置転換等の過去の裁判例

の説明やこれらの事項を考慮して当事者間での話し合いによる解決を促した。

後日、申出人と被申出人の双方から確認したところ、被申出人は契約打ち切りをほのめかす言動や配置転換の事項について、法的な問題となりかねないことを理解したので改善していきたいとのことであった。

結果、申出人は従前と同様の業務や労働条件で就労を継続することとなり、今後、同様の配置転換の必要が生じた場合に、被申出人が関係法令に留意しつつ、申出人のような労働者に対して、配属先の作業の説明や人事異動の合意形成を丁寧に行っていくとの申出人への説明もあり、解決したことが確認された。

退職勧奨に係るあっせん

■ 事案の概要

申請人は、持病が悪化し喘息や咳のため会話に支障をきたすことがあった。一時的なものであったが、挨拶がうまくできない、同僚や顧客などとの会話などに支障をきたし、仕事に影響が生じることなどがあったため、都度、事情を職場の同僚や顧客に説明していた。

しかし、一部の上席者から、挨拶すらできないことで注意され、更に、総務部門の責任者から退職を促され、最終的に退職願いを提出して退職せざるを得ない状況となった。

申請人は、一度退職してしまった被申請人の事業への復帰は望まないが、不当な退職勧奨で退職を強要されたものであり、経済的、精神的な損害を被ったものとして金銭の支払いを求めたい、とのことで、あっせんに申請した。

■ あっせんの内容・結果

申請人と被申請人の両者が誤解している部分があるとのことで、誤解を解きつつ何らかの解決策を見出したいとして、あっせんに参加した。

申請人は、申請内容について申請書の内容に沿った主張と補足があり、申請事項に変更がないと主張した。

被申請人は、申請人の会話が困難なことが、仕事に多大な影響や問題を生じかねない状況となっていると同僚労働者から苦情や相談があり、特に顧客に迷惑がかかっていた。そのため、今後どう対処すべきか申請人と話をしていたところ、申請人が退職する意向を示したため、退職届を提出してもらい退職するに至ったと主張した。

被申請人は、申請人が任意に退職届を提出したものであり、退職を強要したつもりはないが誤解を招いたので、本件の労使紛争の状態を長期化させないためにも、一定の金銭を支払い解決したいと主張した。

申請人も、復職の意思がないことから金銭の支払いによる解決を望むとの主張を繰り返した。

あっせん委員からは、申請人と被申請人に、退職勧奨における法的な留意や退職届の任意性等について説明し、双方の歩み寄りを促したところ、被申請人が解決金として金銭を支払うことで合意した。