厚生労働省
北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
平成２８年６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
電話 （０１１）７０９－２３１１
（内線３５７７）

北海道労働局における
『平成２７年度個別労働紛争解決制度施行状況』
～労働相談件数は高止まり、パワハラ相談の増加が続く～

平成 27 年度の概要

１	総合労働相談件数	36,254 件（前年度比 0.3%増）
２	個別労働紛争相談件数	8,187 件（ 同 11.7%増）
３	助言・指導申出受付件数	202 件（ 同 6.0%減）
４	あっせん申請受理件数	230 件（ 同 20.4%増）

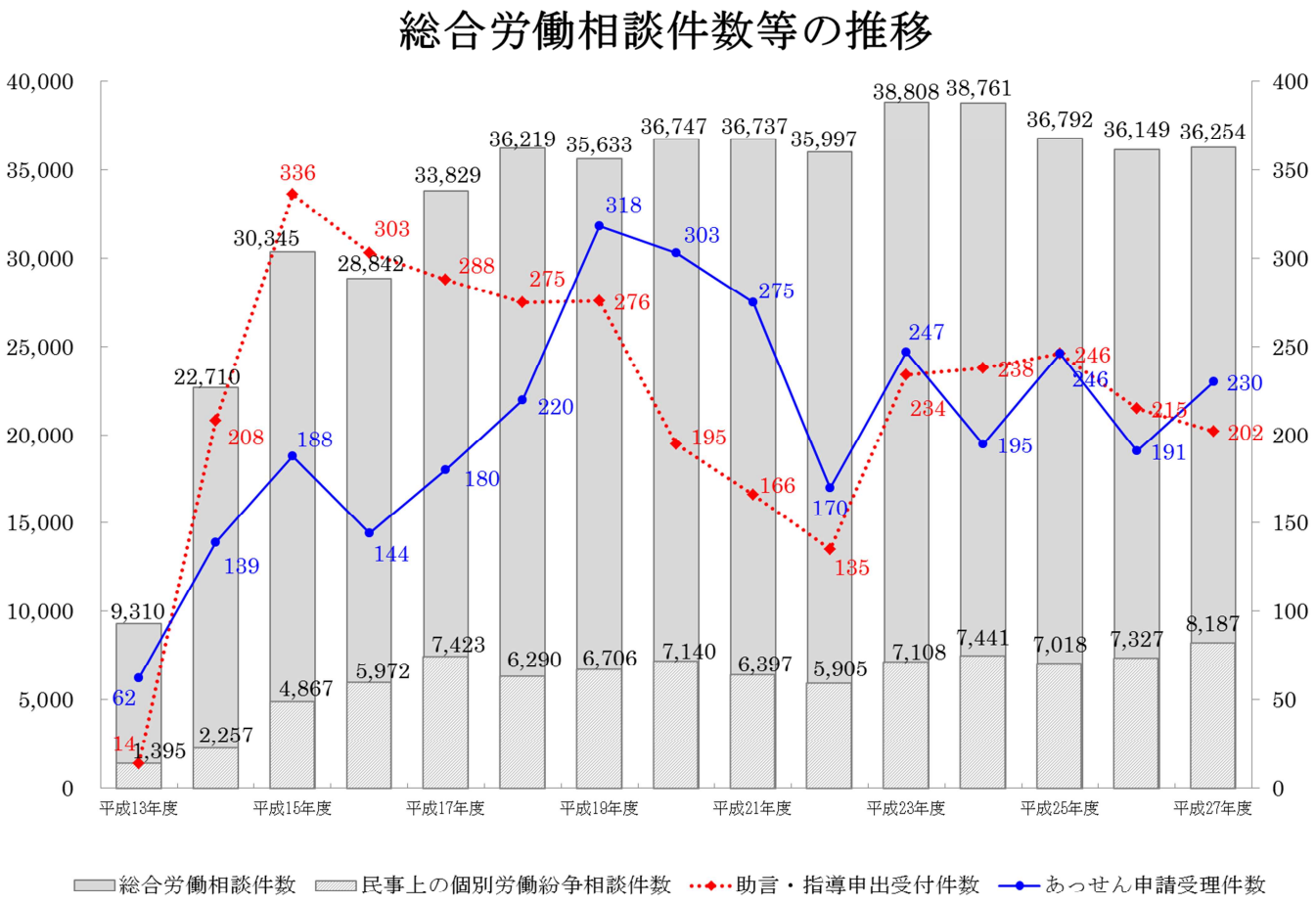
- 道内 18 か所に設置している総合労働相談コーナーをはじめとする北海道労働局全体に寄せられた相談件数は、前年度と比べて 105 件増加した。
  その内、民事上の紛争である個別労働紛争に係る相談は、前年度と比べて 860 件増加し、相談の総件数に占める割合は 22.6%となっている。
- 個別労働紛争に係る相談の内訳は『いじめ・嫌がらせ』に関するものが 27.3%と最も多く、次いで『自己都合退職』が 12.3%、『解雇』が 11.9%となっている。『いじめ・嫌がらせ』に分類される『職場のパワーハラスメント』に関する相談が増加傾向にあり、自己都合退職が解雇を上回った。
- 助言・指導申出受付件数は前年度と比べて 13 件減少し、あっせん申請受理件数は前年度と比べて 39 件の増加となった。

※ 「個別労働紛争」とは、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で、労働基準法違反等、法令に基づく行政指導等により解決を図るべき事案を除いた、いわゆる民事上の個別労働紛争のことをいう。

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 18 年度以降年間３万６千件前後と高止まりで推移しており、平成 27 年度もほぼ同水準となった。

このうち、労働関係法令上の法令違反を伴わない、『いじめ・嫌がらせ』、『解雇』、『労働条件の引き下げ』等の、いわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談は 8,187 件（相談全体の 22.6%）で、前年度（7,327 件、同 20.3%）に比べ、件数及び相談全体に占める割合ともに増加した。

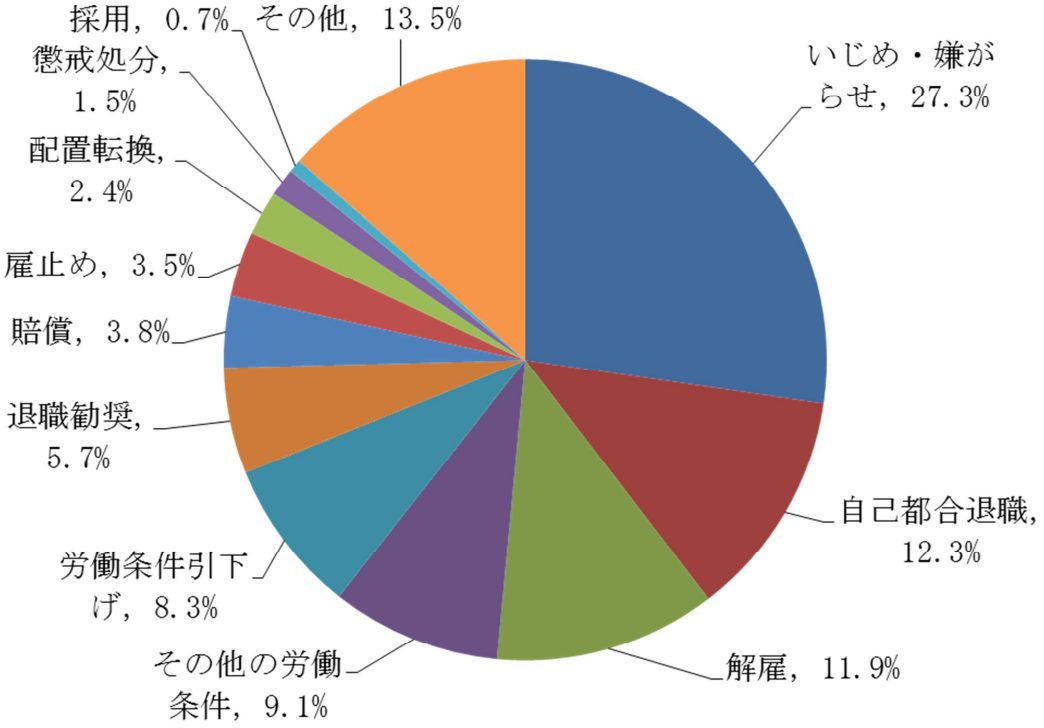


（※ 棒グラフ全体は総合労働相談件数を示し、民事上の個別労働紛争相談件数はその内数）

（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 27.3%と最も多く、次いで『自己都合退職』が 12.3%、『解雇』が 11.9%、『その他の労働条件』が 9.1%、『労働条件引下げ』が 8.3%と続いている。

『いじめ・嫌がらせ』に分類される『職場のパワーハラスメント』に関する相談が増加傾向にあり、自己都合退職が解雇を上回った。

平成27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	解雇	自己都合退職
平成27年度	10,324	2,819（27.3%）	1,224（11.9%）	1,270（12.3%）
平成26年度	8,766	1,992（22.7%）	1,124（12.8%）	954（10.9%）
平成25年度	8,250	1,992（24.1%）	1,133（13.7%）	1,008（12.2%）
平成24年度	8,545	1,831（21.4%）	1,300（15.2%）	1,006（11.8%）
平成23年度	8,623	1,463（17.0%）	1,436（16.7%）	756（8.8%）

※　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　北海道労働局における助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん

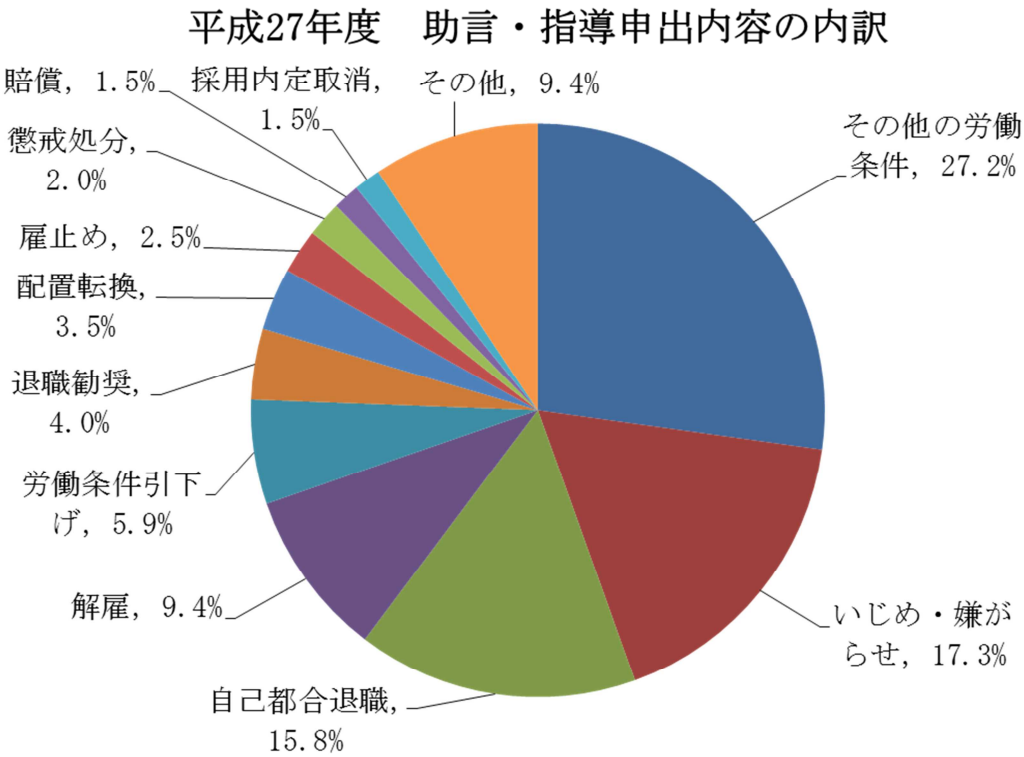
平成 27 年度の個別労働紛争解決制度に係る助言・指導申出受付件数は 202 件、あっせん申請受理件数は 230 件であった。

（1）　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 202 件であり、前年度に比べて 13 件（前年度比 6.0%）の減少となった。

助言・指導の申出内容は『その他の労働条件』27.2%、『いじめ・嫌がらせ』17.3%、『自己都合退職』15.8%、『解雇』9.4%などとなっている。



②　申出人の状況

申出人 202 人のうち 202 人(100.0%)が労働者である。

労働者の就労状況は正社員が 48.5%と最も多く、次いでパート・アルバイト 25.2%、期間契約社員 19.8%、派遣労働者 4.0%となっている。

事業場の規模は、10 人以上 50 人未満が 30.2%、10 人未満が 23.3%となっている。

また、労働組合が無い事業場（不明事業場を含む）は全体の 94.6%を占めている。

③　解決等の状況

助言・指導の申し出があった事案で、平成 27 年度内に処理を終了したものは 202 件（前年度からの繰越事案を含む。）であり、このうち解決したのは 142 件（70.3%）、未解決ではあるが一定の改善があったものは 21 件（10.4%）、解決しなかったのは 38 件（18.8%）となっている。

また、あっせんへ移行したものが 8 件ある。

処理に要した期間は、１か月以内が 201 件（99.5%）となっている。

（２）　紛争調整委員会によるあっせん

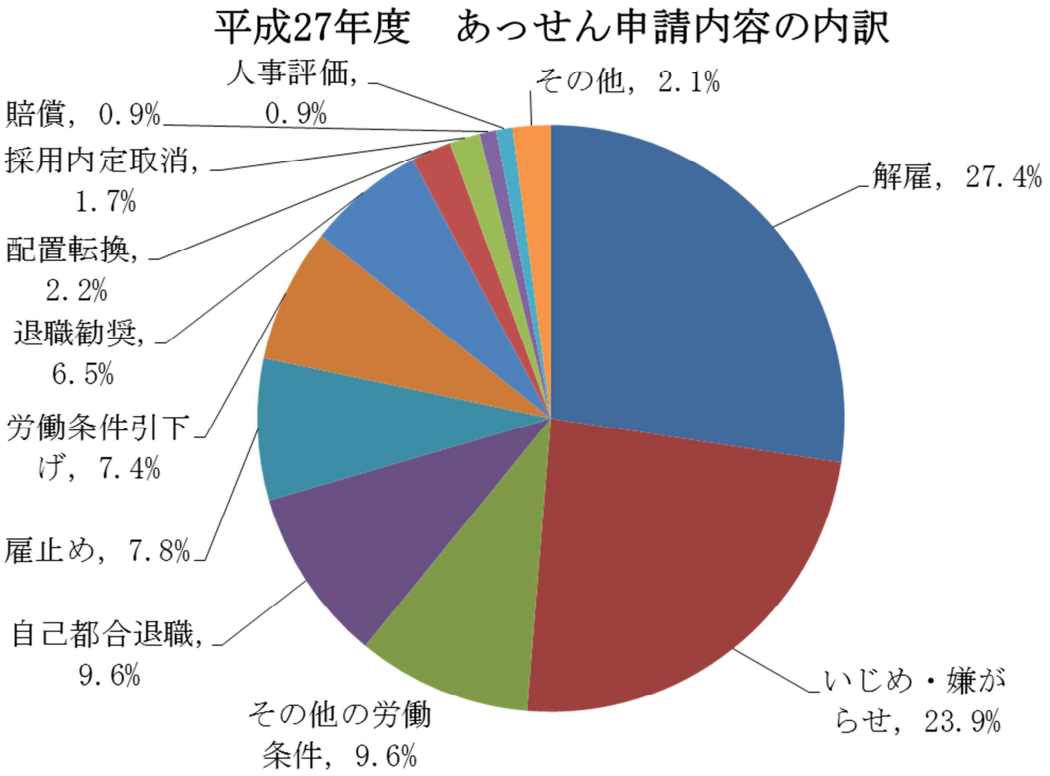
①　申請件数

あっせん申請件数は 230 件であり、前年度に比べて 39 件（前年度比 20.4%）増加した。

また、民事上の個別労働紛争に係る相談の内、あっせんが申請された割合は 2.8%と、前年度の 2.6%に比べて増加した。

②　申請内容

あっせん申請の主な内容は『解雇』に関するものが 27.4%と最も多く、『いじめ・嫌がらせ』が 23.9%、『その他の労働条件』と『自己都合退職』が 9.6%、『雇止め』が 7.8%と続いている。



③　申請者の状況

申請者は労働者が 230 人に対し、事業主申請は 1 件となっている。

労働者の就労状況は正社員が 51.7%と最も多く、次いで期間契約社員 22.2%、パート・アルバイト 18.3%、派遣労働者 4.3%となっている。

事業場の規模は 10 人以上 50 人未満が 37.0%と最も多く、次いで、10 人未満が 21.7%、300 人以上 9.6%、100 人以上 300 人未満が 9.1%、50 人以上 100 人未満が 6.1%となっている。

また、労働組合が無い事業場（不明事業場を含む）は全体の 95.2%を占めている。

④　解決等の状況

あっせん申請があった事案で、平成 27 年度内に手続を終了したものは 207 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 84 件（41.0%）、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 123 件（59.0%）となっている。

被申請者が参加した場合の解決率は 70.0%となっている。

また、処理に要した期間は 1 か月以内が 46.4%、2 か月以内が 91.3%となっている。

〔過去５年間におけるあっせんの処理状況の推移〕

	あっせんの処理状況			
	処理件数	解決件数	解決率（注1）	参加した場合の解決率（注2）
平成27年度	207	84	41.0%	70.0%
平成26年度	200	77	38.5%	73.0%
平成25年度	243	82	33.7%	59.1%
平成24年度	185	79	42.7%	70.6%
平成23年度	243	84	34.6%	68.0%

（注１）　処理件数総数に対する解決率を示す。

（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解決率を示す。

参考資料1

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

１ 趣旨

個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることなどから、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

２ 概要

（１） 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じた時は、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

（２） 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行なうものとする。

（３） 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

（４） 紛争調整委員会によるあっせん

イ　都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行なわせるものとする。

ロ　都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ　あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ　あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

（５） 公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。また、当該施策として地方労働委員会が行なう場合には、中央労働委員会が、当該地方労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

参考資料2

個別労働紛争解決制度の運用状況について

（平成27年4月1日～平成28年3月31日）

1. 総合労働相談に寄せられた相談の件数　36,254 件

相談者の種類

労働者	21,158 件	事業主	9,501 件	その他	5,595 件

2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数　8,187 件

① 相談者の種類

労働者	6,364 件	事業主	829 件	その他	994 件

② 紛争の内容（項目が複数にまたがる事案を重複計上）

いじめ・嫌がらせ	2,819 件	退職勧奨	591 件	懲戒処分	151 件
解雇	1,224 件	賠償	394 件	その他の労働条件	943 件
労働条件の引下げ	858 件	雇止め	357 件	その他	1,450 件
自己都合退職	1,270 件	出向・配置転換	267 件		

3. 都道府県労働局長による助言・指導の状況

（1）助言・指導の申出件数　202 件

解雇	19 件	退職勧奨	8 件	採用内定取消	3 件
自己都合退職	32 件	雇止め	5 件	懲戒処分	4 件
いじめ・嫌がらせ	35 件	出向・配置転換	7 件	その他労働条件	55 件
労働条件の引下げ	12 件	賠償	3 件	その他	19 件

（2）助言・指導の手続きを終了した件数　202 件

解決	142 件	打切り	0 件	未解決（一定の改善有）	21 件
未解決（一定の改善無）	38 件	取下げ	1 件	その他	0 件

4. 紛争調整委員会によるあっせんの状況

（1）あっせんの申請件数　230 件

解雇	63 件	退職勧奨	15 件	その他労働条件	22 件
労働条件の引下げ	17 件	雇止め	18 件	採用内定取消	4 件
いじめ・嫌がらせ	55 件	賠償	2 件	人事評価	2 件
自己都合退職	22 件	出向・配置転換	5 件	その他	5 件

（2）あっせんを終了した件数　207 件　（前年度申請事案を含む）

合意の成立	84 件	取下げ	8 件		
打切り	115 件	不開始	0 件	その他	0 件

参考資料３

平成２７年度助言・指導及びあっせんの事例

【助言・指導の例】

事例1： 年次有給休暇に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は年次有給休暇の日数について被申出人に確認したところ、法廷の日数より少なく説明された。このため、法令に基づき有給休暇の日数の説明を求めて労働局長の助言・指導を申し出た。
助言・指導の内容、結果	被申出人に対して有給休暇制度の説明を行い解決した。
事例2： いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は同じ職場の同僚から大声でよく怒鳴られ、つい先ほども怒鳴られ会社を出てまっすぐ相談に来た。 このため、申出人は安心して働けるよう職場環境の改善を求めて、労働局長の助言・指導を申し出た。
助言・指導の内容、結果	被申出人に対して労働契約法に定める安全配慮義務や職場でのパワーハラスメントの防止対策の重要性などを説明し、申出人の申出内容に十分配慮した上で自主的な解決を図るよう促した。 その結果、被申出人はパワーハラスメントに関する対策や職場内での教育を進めたほか、改善方法について総合労働相談窓口を利用し職場環境の改善が図られた。

【あっせんの例】

事例1：解雇に係るあっせん	
事案の概要	被申請人は申請人が休憩時間に反社会的団体との交友関係、過去の窃盗について同僚に話していたことを理由として、解雇予告手当を支払い即時解雇した。 申請人は解雇理由が不当であり、復職は求めないが、経済的損失の補償を求め、あっせんを申請した。
あっせんの結　　果	あっせん員が双方の主張を聞いた上で、当事者間の調整を図ったところ、会社が解決金〇〇円を支払うことで合意が成立した。
事例2：いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	申請人は土木現場作業員として雇用され、2 か月で退職した。 在職していた 2 か月弱の間に現場の職長等から指導の範囲を超えた罵声や恫喝を受けた。 その結果、精神的な苦痛により継続勤務が困難となったため、経済的損失の補償として〇〇万円の支払いをもとめ、あっせん申請を行った。
あっせんの結　　果	あっせん員が双方の主張を聞いた上で、当事者間の調整を図ったところ、会社が解決金〇〇円を支払うことで合意が成立した。