



厚生労働省
北海道労働局発表
平成26年6月4日

担
当

厚生労働省
北海道労働局 総務部 企画室

電話 (011) 709-2311
(内線3577)

北海道労働局における 『平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況』 ～個別労働紛争相談件数は減少、助言・指導件数、あっせん件数は増加～

平成25年度の概要 ～

1 総合労働相談件数	36,792 件 (前年度比 5.1%減)
2 個別労働紛争相談件数	7,018 件 (同 5.7%減)
3 助言・指導申出受付件数	246 件 (同 3.4%増)
4 あっせん申請受理件数	246 件 (同 26.2%増)

(1) 平成25年度に、道内19か所(平成26年3月7日に1か所廃止)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1,969件減少した。

その内、民事上の紛争である個別労働紛争に係る相談も、前年度と比べて423件減少し、その相談の総件数に占める割合は19.1%となっている。

(2) 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24.1%と最も多く、次いで『解雇』が13.7%となっている。近年、『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る。

(3) 助言・指導申出受付件数は前年度と比べて8件増加し、あっせん申請受理件数も前年度と比べて51件の増加となった。

(4) 年々、個々の紛争内容は多様化・複雑困難化する傾向にある。

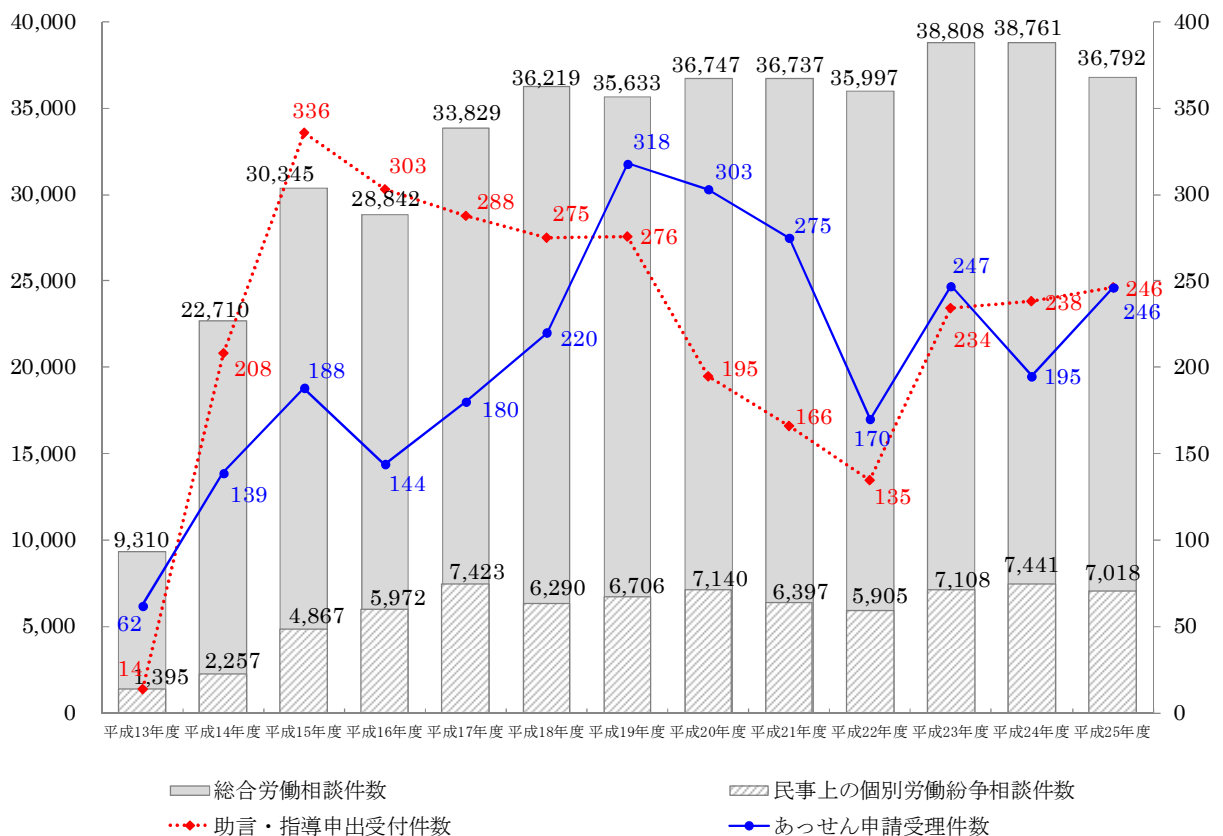
※「個別労働紛争」とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争で、労働基準法違反等、法令に基づく行政指導等により解決を図るべき事案を除いた、いわゆる民事上の個別労働紛争のことをいう。

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25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』、『労働条件の引下げ』等いわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談は7,018件(19.1%)で、平成24年度(7,441件、19.2%)に比べ、件数は減少したものの、相談の総件数に占める割合はほぼ横ばいとなっている。

総合労働相談件数等の推移

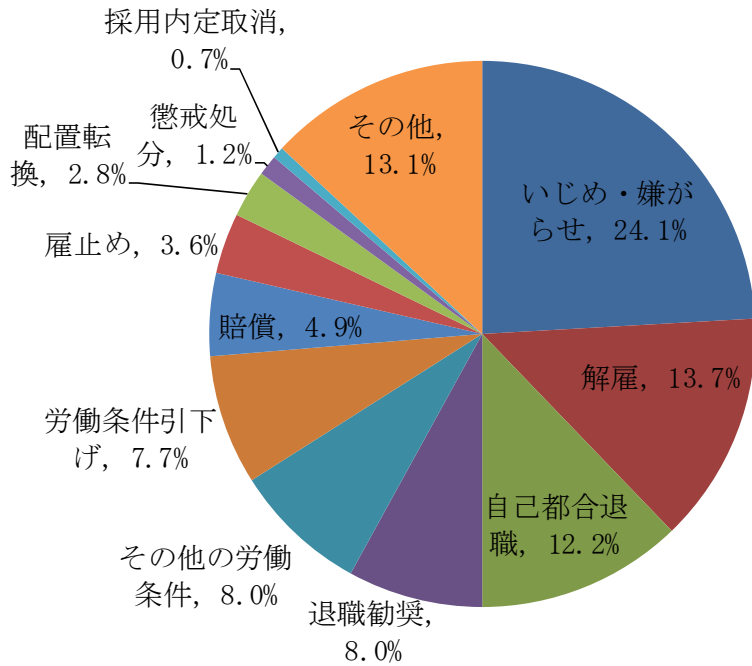


(※ 棒グラフ全体は総合労働相談件数を示し、民事上の個別労働紛争相談件数はその内数)

(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24.1%と最も多く、次いで『解雇』が13.7%、『自己都合退職』が12.2%、『退職勧奨』が8.0%、『労働条件引下げ』が7.7%と続いている。

近年、『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る。

平成25年度 民事上の個別労働紛争相談の内訳



(3) 年々、個々の紛争内容は多様化・複雑困難化する傾向にある。

[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%)
平成22年度	6,436	1,162 (18.1%)	1,447 (22.5%)	389 (6.0%)
平成21年度	6,789	1,102 (16.2%)	1,846 (27.2%)	286 (4.2%)

※ 相談が複数の内容に及ぶことがあることから、当該相談件数は前出の「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 25 年度の当該制度に係る助言・指導申出受付件数が 246 件、あっせん
 申請受理件数が 246 件であった。

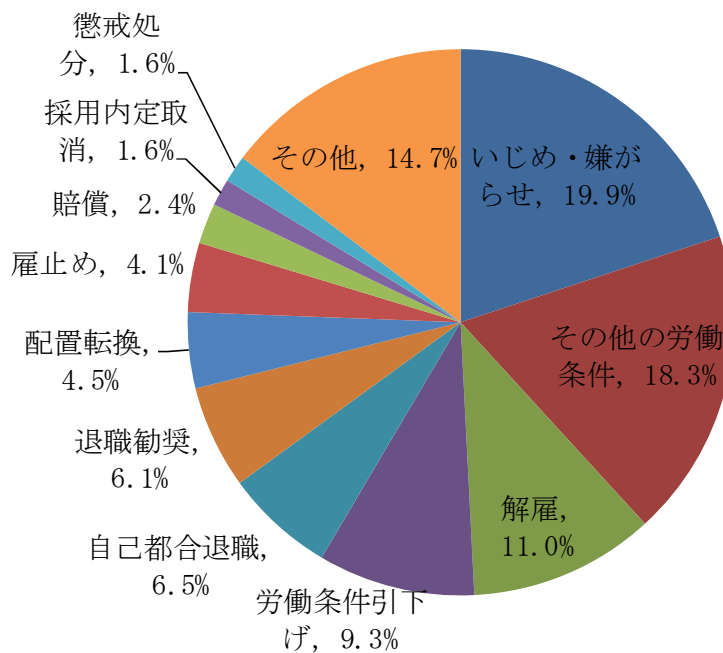
(1) 労働局長による助言・指導

① 申出件数と内容

助言・指導の申出件数は、平成 25 年度は 246 件と、前年度に比べて 8 件（前年度比 3.4%）の増加となった。

助言・指導の申出内容は、『いじめ・嫌がらせ』19.9%、『その他の労働条件』18.3%、『解雇』11.0%、『労働条件引下げ』9.3%、『自己都合退職』6.5%、『退職勧奨』6.1%などとなっている（助言・指導の実施事例は、別添 3 参照）。

平成25年度 助言・指導申出内容の内訳



② 解決等の状況

平成 25 年 4 月から平成 26 年 3 月末までの 1 年間に助言・指導の処理を終了したものは 245 件であり、このうち解決したのは 157 件（64.1%）、未解決ではあるが一定の改善があったものは 30 件（12.2%）、解決しなかったのは 57 件（23.3%）となっている。

また、あっせんへ移行したものが 20 件ある。

処理に要した期間は、1 か月以内が 238 件（97.1%）となっている。

③ 申出人の状況

申出人は、申出を受けた 244 人(99.2%)が労働者からのものである。

就労状況は、正社員が 43.5%と最も多く、次いでアルバイト・パート 25.2%、期間契約社員 22.8%、派遣労働者 2.8%となっている。

事業場の規模は、10人以上50人未満が 29.7%、10人未満が 26.4%、50人以上100人未満が 12.2%、となっており、これまでより中小零細事業場からの申出が多かった。

また、労働組合の無い事業場（不明事業場を含む）が 91.1%を占めている。

(2) 紛争調整委員会によるあっせん

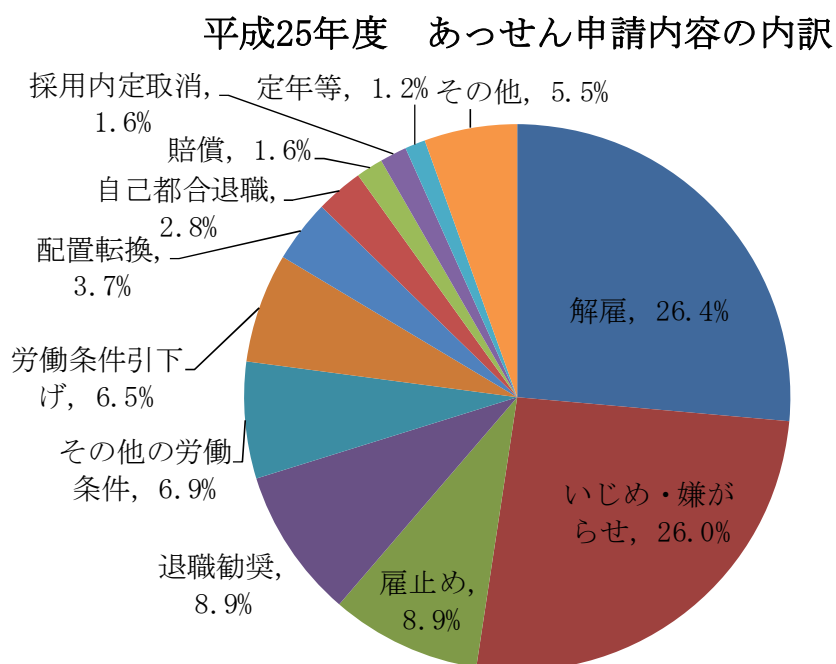
① 申請件数

あっせん申請件数は、平成 24 年度は減少に転じたものの、平成 25 年度は、前年度に比べ 51 件（前年度比 26.2%）増加し、再び平成 23 年度と同水準となった。

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 3.5%と、平成 24 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 26.4%と最も多く、『いじめ・嫌がらせ』は 26.0%と増加した。以下『雇止め』『退職勧奨』8.9%、『その他労働条件』が 6.9%、『労働条件引下げ』6.5%、と続いている（あっせんの事例は、別添 3 参照）。



③ 解決等の状況

平成25年4月から平成26年3月末までの1年間に手続きを終了したものは243件であり、このうち合意が成立したものは82件(33.7%)、申請が取り下げられたものは10件(4.1%)、紛争当事者の一方が手続き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151件(62.1%)となっている。また、被申請人が参加した場合の解決率は59.1%となっている。

また、処理に要した期間は1か月以内が37.4%、2か月以内が80.7%となっている。

[過去5年間におけるあっせん処理状況の推移]

	民事上の個別労働紛争に係る相談			
	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%
平成22年度	174	73	42.0%	70.1%
平成21年度	288	75	26.0%	70.8%

(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、被申請人が参加した場合の解決率を示す。

④ 申請者の状況

申請人は、労働者が239人に対し、事業主申請は7件となっている。

就労状況は、正社員が41.5%と最も多く、次いでパート・アルバイト29.3%、期間契約社員21.1%、派遣労働者4.1%となっている。

事業場の規模は、10人以上50人未満が30.5%と最も多く、次いで、10人未満が24.4%、100人以上300人未満が12.6%、50人以上100人未満が9.8%となっている。

また、労働組合の無い事業場(不明事業場を含む)は87.0%を占めている。

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

企業の組織の再編や人事労務管理の個別化に伴い、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（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、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および指導

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。

個別労働紛争解決制度の運用状況について

(平成25年4月1日～平成26年3月31日)

1. 総合労働相談に寄せられた相談の件数 36,792 件					
相談者の種類					
労働者	21,891 件	事業主	8,562 件	その他	6,339 件
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 7,018 件					
① 相談者の種類					
労働者	5,407 件	事業主	715 件	その他	896 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	1,992 件	退職勧奨	664 件	懲戒処分	103 件
解雇	1,133 件	賠償	406 件	その他の労働条件	659 件
労働条件の引下げ	638 件	雇止め	296 件	その他	1,097 件
自己都合退職	1,008 件	出向・配置転換	254 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 246 件					
解雇	27 件	退職勧奨	15 件	採用内定取消	4 件
自己都合退職	16 件	雇止め	10 件	懲戒処分	4 件
いじめ・嫌がらせ	49 件	出向・配置転換	11 件	その他労働条件	45 件
労働条件の引下げ	23 件	賠償	6 件	その他	36 件
(2) 助言・指導の手続きを終了した件数 245 件					
解決	157 件	打切り	1 件	未解決(一定の改善有)	30 件
未解決(一定の改善無)	57 件	取下げ	0 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 246 件					
解雇	65 件	退職勧奨	22 件	定年等	3 件
労働条件の引下げ	16 件	雇止め	22 件	その他労働条件	17 件
いじめ・嫌がらせ	64 件	賠償	4 件	その他	17 件
自己都合退職	7 件	出向・配置転換	9 件		
(2) あっせんを終了した件数 243 件 (前年度申請事案を含む)					
合意の成立	82 件	取下げ	10 件		
打切り	151 件	不開始	0 件	その他	0 件

平成25年度助言・指導及びあっせんの事例

【助言・指導の例】

事例1：自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	申出人は、社会福祉施設で勤務している者であるが、所属長に月初めに月末での退職を申し出たところ拒否された。その後次の転職先に勤務する前日での退職を申し出たところ、これも拒否された。転職先に勤務するまでの退職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	被申出人に対して申出人の主張を伝えたところ、被申出人としては退職を拒否していないとの主張であったため、申出人の退職が了承されていることを確認し、申出人にその旨説明して解決した。
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、製造工場勤務している者であるが、特定の同僚から罵声、嫌みを浴びせられることがあり、工場長に対応を求めたが同僚の態度に変化はなかった。同僚からのいじめ・嫌がらせに怯えずに安心して働けるような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について教示し、申出人の申出内容に十分配慮した上で自主的な解決を促した。 その結果、会社側の申出人へのサポートが強化され、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	申請人は、警備員として勤務していたが、突然月末に翌月末での解雇を言い渡された。突然の解雇によって経済的な損失、精神的な苦痛を受けたため、賃金3ヵ月相当分の補償金及び慰謝料の支払を求めたが支払われなかったため、あっせん申請を行った。
あっせんの結果	あっせん委員が双方の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、解決金〇〇万円を支払うことで合意した。
事例2：いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	申請人は正社員として勤務していたが、支店長より長期間にわたって暴言等のパワハラを受け、退職を余儀なくされた。 申請人は、会社に対して復職又は補償金〇〇万円の支払を求めてあっせん申請を行った。
あっせんの結果	あっせん委員が双方の主張をまとめ、当事者間の調整を図ったところ、解決金〇〇万円を支払うことで合意が成立した。