



厚生労働省  
北海道労働局発表  
平成24年5月29日

担 当	厚生労働省 北海道労働局 総務部 企画室 室長 井上 祐次 補佐 高橋 秀充 電話 (011) 709-2311 (内線3575、又は3577)
--------	---

## 北海道労働局における 『平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況』

～労働相談件数は過去最高、助言・指導、あっせん件数はともに増加～

### ～平成23年度の概要～

1 総合労働相談件数	38,808 件 (前年度比 7.8%増)
2 個別労働紛争相談件数	7,108 件 (同 20.4%増)
3 助言・指導申出受付件数	234 件 (同 73.3%増)
4 あっせん申請受理件数	247 件 (同 45.3%増)

(1) 平成23年度に、道内19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2,811件増加し、過去最高となった。

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1,203件増加し、その相談の総件数に占める割合は18.3%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』が17.0%と最も多く、初めて『解雇』(16.7%)を上回った。

(3) 助言・指導申出受付件数は前年度と比べて99件、あっせん申請受理件数は前年度と比べて77件の増加となった。

(4) 北海道労働局では、本年度より『いじめ・嫌がらせ』等複雑・困難な事案に対応するため、新たに困難事案担当の相談員を配置した。

※ 「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。

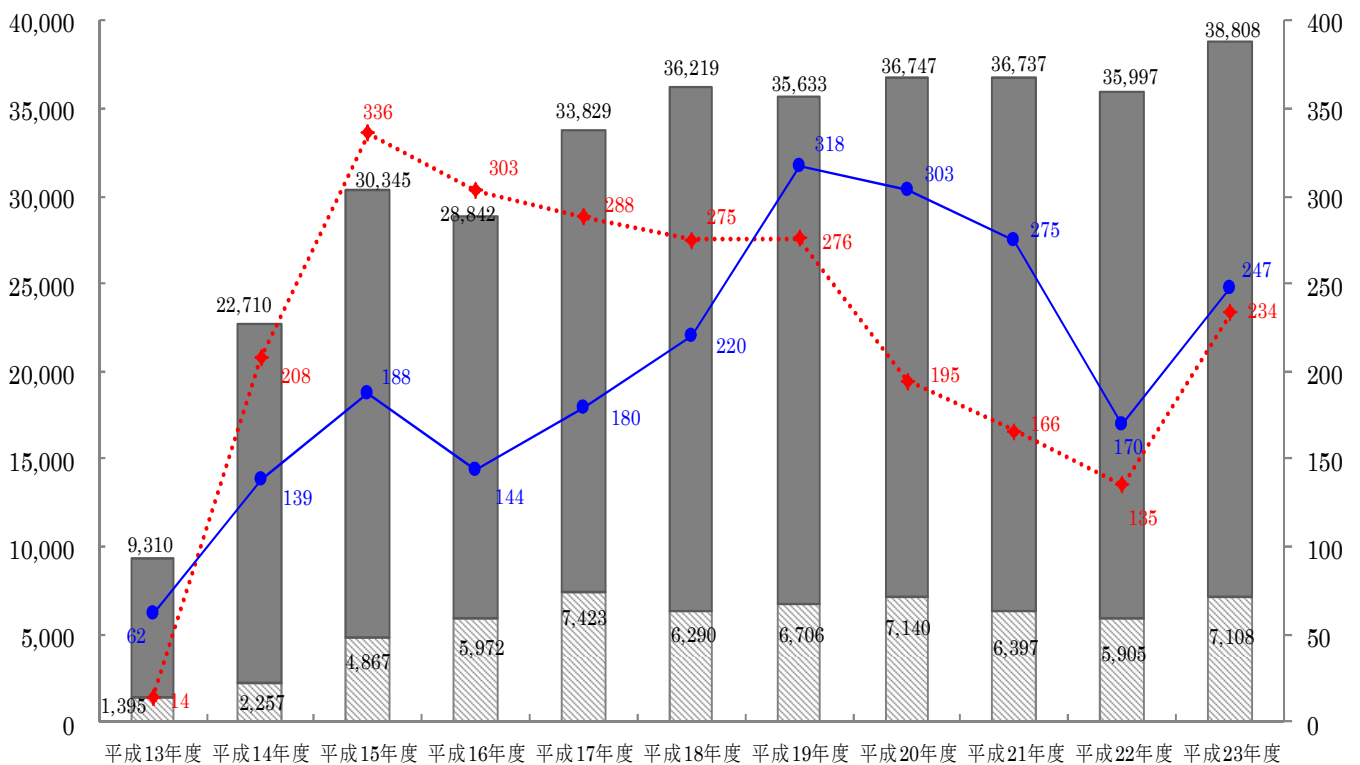
『個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律』(別添1参照)に基づく、個別紛争解決制度の平成23年度の運用状況は以下のとおりです。(概要は別添2参照)

## 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3万6千件前後で推移していたが、平成23年度は38,808件と、過去最高となった。

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7,108件(18.3%)で、平成22年度(5,905件、16.4%)に比べ、件数、相談の総件数に占める割合ともに増加した。

総合労働相談件数等の推移



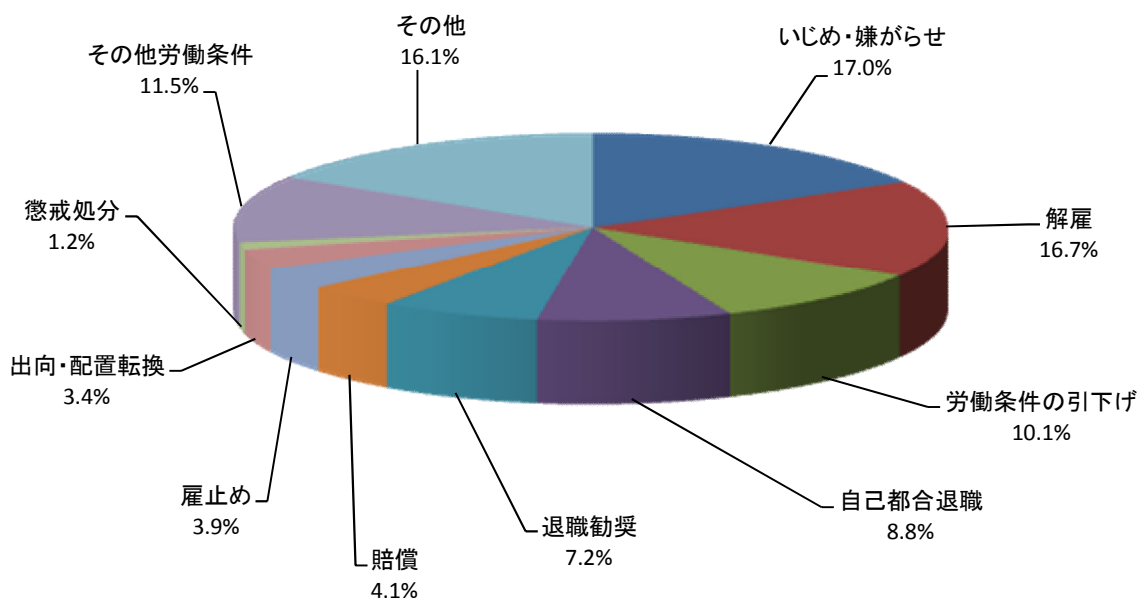
▨ 民事上の個別労働紛争相談件数    ●●●● 助言・指導申出受付件数    ●—●— あっせん申請受理件数

(※ 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17.0%と最も多く、次いで『解雇』が16.7%、『労働条件引下げ』が10.1%、『自己都合退職』が8.8%、『退職勧奨』が7.2%と続いている。

また、前年度に比べ、上位三項目の割合が減少する一方、『自己都合退職』『賠償』『出向・配置転換』等の割合が増加するなど、紛争内容は多様化する傾向にある。

### 平成23年度 民事上の個別労働紛争相談の内訳



(3) 近年、『いじめ・嫌がらせ』に関する相談が増加傾向にあるが、平成23年度は初めて『いじめ・嫌がらせ』に関する相談が件数、相談の総件数に占める割合ともに『解雇』を上回った。

[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	解雇	いじめ・嫌がらせ	労働条件の引下げ
平成23年度	8,623	1,436 (16.7%)	1,463 (17.0%)	872 (10.1%)
平成22年度	6,436	1,447 (22.5%)	1,162 (18.1%)	723 (11.2%)
平成21年度	6,789	1,846 (27.2%)	1,102 (16.2%)	973 (14.3%)
平成20年度	7,739	2,493 (32.2%)	1,190 (15.4%)	926 (12.0%)
平成19年度	7,608	2,431 (32.0%)	955 (12.6%)	634 (8.3%)

※ 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23年度の当該制度に係る助言・指導申出受付件数は234件、あっせん申請受理件数は247件であった。

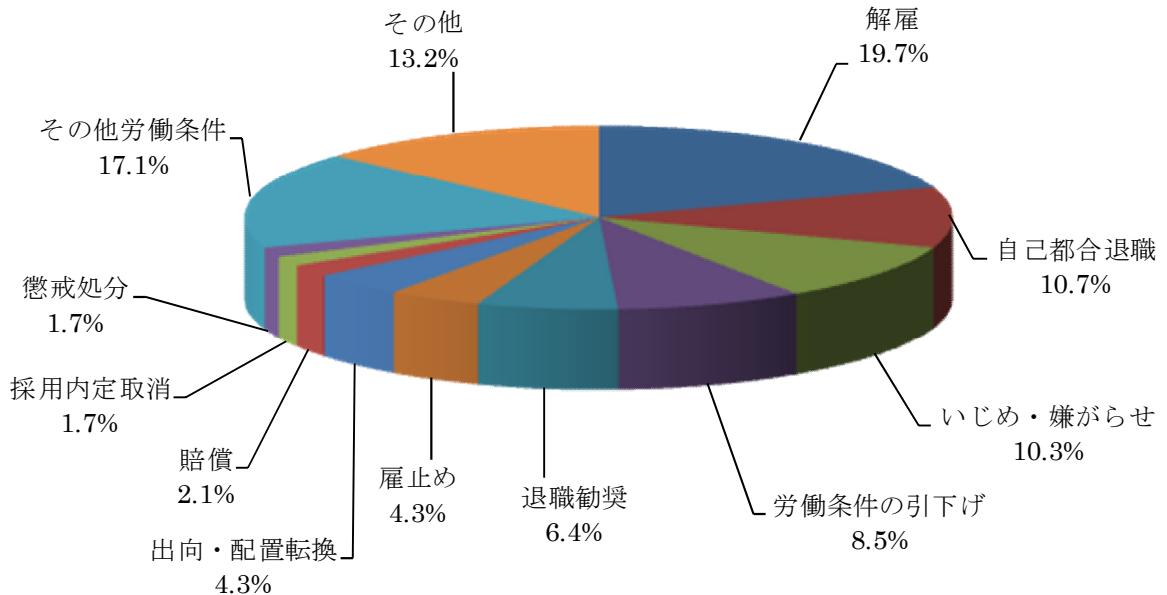
(1) 労働局長による助言・指導

① 申出件数と内容

助言・指導の申出件数は、減少傾向にあったが、平成 23 年度は 234 件と、前年度に比べて 99 件（前年度比 73.3%）の増加となった。

助言・指導の申出内容は、『解雇』19.7%、『自己都合退職』10.7%、『いじめ・嫌がらせ』10.3%、『労働条件引下げ』8.5%、『退職勧奨』6.4%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 23 年度助言・指導申出内容の内訳



② 解決等の状況

平成 23 年 4 月から平成 24 年 3 月末までの 1 年間の処理状況を見ると、助言・指導により解決したのは 144 件（61.5%）、解決しなかったのは 90 件（38.5%）となっている。

また、あっせんへ移行したものが 35 件ある。

処理に要した期間は、1 か月以内が 232 件（99.1%）となっている。

③ 申出人の状況

申出人は、申出を受けた 233 人（99.6%）が労働者からのものである。

就労状況は、正社員が 49.1%と最も多く、次いでアルバイト・パート 21.4%、期間契約社員 19.7%、派遣労働者 3.4%となっている。

事業場の規模は、10 人以上 50 人未満が 25.2%、10 人未満が 22.2%、50 人以上 100 人未満が 11.5%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）が 90.6%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

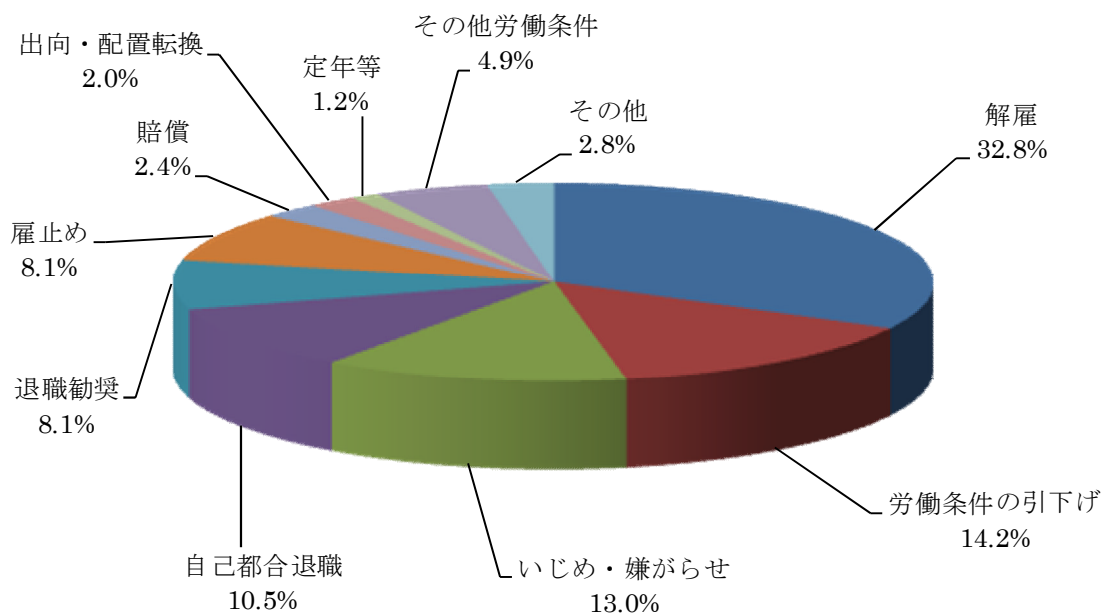
あっせん申請件数は、平成19年度をピークに減少傾向にあったが、平成23年度は増加に転じ、前年度に比べて77件（前年度比45.3%）の増加となった。

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22年度の2.9%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32.8%と最も多く、『労働条件の引下げ』14.2%、『いじめ・嫌がらせ』13.0%、『自己都合退職』10.5%、『退職勧奨』『雇止め』が各8.1%と続いている（あっせんの事例は、別添3参照）。

平成23年度 あっせん申請内容の内訳



### ③ 解決等の状況

平成23年4月から平成24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84件（34.6%）、申請が取り下げられたものは3件（1.2%）、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156件（64.2%）となっている。また、被申請人が参加した場合の解決率は68.0%となっている。

また、処理に要した期間は1か月以内が58.0%、2か月以内が95.9%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]

	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%
平成20年度	299	91	30.4%	73.4%
平成19年度	286	79	27.6%	65.8%

(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245人に対し、事業主申請は2件となっている。

就労状況は、正社員が43.3%と最も多く、次いでパート・アルバイト27.1%、期間契約社員21.1%、派遣労働者3.6%となっている。

事業場の規模は、10人以上50人未満が25.9%と最も多く、次いで10人未満が22.7%、50人以上100人未満が13.7%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87.4%を占めている。

3 困難事案担当相談員の配置

近年、『いじめ・嫌がらせ』に係る相談件数が増加するなど、事案が複雑化したことに対応するため、北海道労働局では、本年度より困難事案担当の総合労働相談員1名を新たに配置した。

同相談員は、『いじめ・嫌がらせ』や『パワハラ』問題等複雑・困難な事案を中心として対応することとしている。

## 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23年4月1日～平成24年3月31日)

<b>1. 総合労働相談に寄せられた相談の件数</b>		38,808 件			
相談者の種類					
労働者	23,789 件	事業主	9,157 件	その他	5,862 件
<b>2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数</b>		7,108 件			
① 相談者の種類					
労働者	5,542 件	事業主	675 件	その他	891 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	1,463 件	退職勧奨	624 件	懲戒処分	107 件
解雇	1,436 件	賠償	356 件	その他の労働条件	993 件
労働条件の引下げ	872 件	雇止め	338 件	その他	1,386 件
自己都合退職	756 件	出向・配置転換	292 件		
<b>3. 都道府県労働局長による助言・指導の状況</b>					
(1) 助言・指導の申出件数		234 件			
解雇	46 件	退職勧奨	15 件	採用内定取消	4 件
自己都合退職	25 件	雇止め	10 件	懲戒処分	4 件
いじめ・嫌がらせ	24 件	出向・配置転換	10 件	その他労働条件	40 件
労働条件の引下げ	20 件	賠償	5 件	その他	31 件
(2) 助言・指導の手続きを終了した件数		234 件			
解決	144 件	打切り	1 件		
解決せず	88 件	取下げ	1 件	その他	0 件
<b>4. 紛争調整委員会によるあっせんの状況</b>					
(1) あっせんの申請件数		247 件			
解雇	81 件	退職勧奨	20 件	定年等	3 件
労働条件の引下げ	35 件	雇止め	20 件	その他労働条件	12 件
いじめ・嫌がらせ	32 件	賠償	6 件	その他	7 件
自己都合退職	26 件	出向・配置転換	5 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	84 件	取下げ	3 件		
打切り	156 件	不開始	0 件	その他	0 件



## 平成23年度助言・指導及びあっせんの事例

## 【助言・指導の例】

事例1：雇止めに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、スーパーのレジ係として勤務していた。雇用契約期間は2箇月で、これまで3回更新されていたが、帰り際に突然、責任者から「今月で契約しません。」と雇止めを通告され、同月末で退職した。</p> <p>申出人は、雇止めに対する補償とともに今後の適正な対応を求めて労働局長の助言・指導を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対して「有期労働契約の締結・更新及び雇止めに関する基準」について説明して理解を求めるとともに、申出人との話し合いによる自主的解決を促した。</p> <p>その結果、申出人に対して謝罪の上、賃金1箇月分相当の補償金を支払うことで解決した。</p>
事例2：いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、運送会社に約14年勤続していたが、些細なことから上司とトラブルとなり、体調を崩して会社を休んだ。</p> <p>その後、出勤しても上司と会話ができない状態が続いたため、精神的に追い込まれ、上司との関係回復を求めて労働局長の助言・指導の申出に及んだ。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対して申出人の思いを伝え、話し合いによる自主的解決を促した。</p> <p>その結果、上位組織の総務担当者、上司、申出人の三者で話し合い、上司から謝罪が為されたことから関係回復が図られた。</p>

## 【あっせんの例】

事例1：解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、工場で加工の仕事に約15年従事していたが、社長から突然、「文句ばかり言って困る」などという理由で解雇された。</p> <p>申請人としては仕事上の改善を求めていただけであり、そのような理由で解雇されることには納得できないとして、補償金〇〇万円の支払を求めてあっせん申請を行った。</p>
あっせんの結果	<p>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。</p> <p>また、お互いに感情的なしこりが残らないようお互いに誹謗中傷しないこと等を約束として取り交わした。</p>
事例2：いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、スーパーの惣菜部門にパートとして勤務していたが、社員から「仕事がおそい。」「何度言っても聞いていない。」など繰り返し怒鳴られたことから、精神的に追いつめられ、退職を余儀なくされた。</p> <p>申請人は、会社に対して謝罪を求めたいとしてあっせん申請した。</p>
あっせんの結果	<p>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、被申請人より申請人に直接謝罪が為されたことからお互いのわだかまりがなくなり、会社が今後良好な労使関係の構築及び職場環境の改善に一層努めること等により合意が成立した。</p>