

新連載

労働相談の
現場から

第1回

北海道の相談の傾向と特徴

北海道労働局

札幌市内にある北海道労働局。局内の総合労働相談コーナーは、同局が所在する札幌第1合同庁舎の9階に置かれている。

北海道労働局管内ではさらに、函館、旭川、釧路など、道内の各地域、17カ所に相談コーナーが置かれている。地域の相談コーナーは労働基準監督署の中にあるため、必要があれば相談コーナーと労基署がスムーズに連携することも可能になっている。また、局内の総合労働相談コーナーを含め、4カ所の相談コーナーには女性相談員を配置し、女性が来訪しやすい体制も整えている。

相談は3万件以上で高止まり

これらの道内の相談コーナーをはじめとする北海道労働局全体に、毎年、

あわせて3万件以上の相談が寄せられる。2005（平成17）年度以降でみると、3万5,000件を下回ったのは2005年度しかなく、最近の景気の上向き傾向にもかかわらず相談件数の高止まりが続いている。

2014（平成26）年度の相談件数は3万6,149件だった。このうち、いわゆる民事上の個別労働紛争にかかる相談が7,327件で、ほぼ2割を占める。

民事上の個別労働紛争にかかる相談の内訳をみると、「いじめ・嫌がらせ」が25.8%と、全体のほぼ4分の1を占めており、これに「解雇」（12.8%）、「自己都合退職」（10.9%）、「その他の労働条件」（9.5%）、「労働条件引き下げ」（7.0%）などと続く。ただ、「全体の比率でみると雇用終了にかかるものが3割を超えており、雇用終了に伴うトラブルについて、相談が多く寄せられている」（十倉正直・北海道労働局労働紛争調整官）状況は、以前から

近年は、解雇ばかりでなく、いじめ・嫌がらせなど、職場でのハラスメント等に絡む労働相談も増えており、相談内容の傾向にも変化がみられる。本連載では、さまざまな地域、機関における最新の労働相談の実情や、関係者がそうした相談にどのように対応しているか、その奮闘ぶりなどを、現場取材を通じてレポートする。

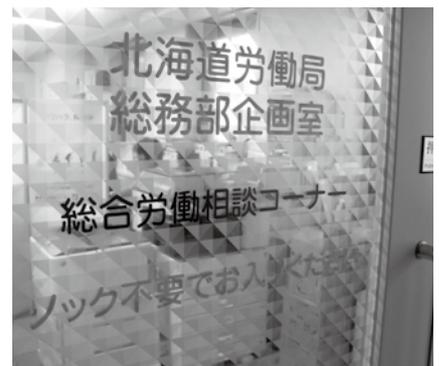


第1回目は、北海道地域における相談の実態を取り上げる。北海道労働局を訪れ、まず、道内の近年の労働相談の傾向を尋ねた。次に訪問した連合北海道では、相談をきっかけに明らかになった酪農の職場での課題などについて話を聞いた。

変わらない。なお、「その他の労働条件」とは、有給休暇の取得に関する内容などが多くを占める。

相談内容第1位の常連だった「解雇」に代わり、「いじめ・嫌がらせ」がトップに上がるようになったのは2011（平成23）年度から。同年以来、4年連続でトップに上がる。

全国の様子は、厚生労働省が毎年発表しているが、全国集計で「解雇」に代わって「いじめ・嫌がらせ」が初めてトップに上がったのは2012（平成24）年度。「いじめ・嫌がらせ」がトッ



プに躍り出たのは、北海道の方が全国集計よりも1年早かったことになる。

助言・指導の案件は1カ月以内に処理

厚生労働省の個別労働紛争解決システムでは、各都道府県の労働局における総合労働相談コーナーでの個別相談のほか、紛争解決援助の対象となる事案については、相談者から申出があれば、労働局長が助言・指導を行う。対象となる紛争は、解雇やいじめ、労働契約など民事上の個別紛争。労働局長が紛争当事者に対して、問題点を指摘し、解決の方向を示す。

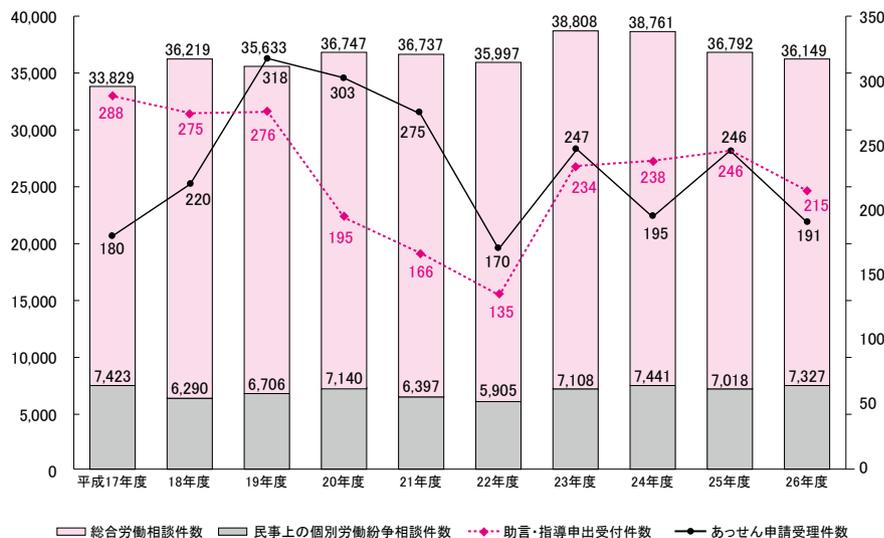
北海道労働局における2014（平成26）年度の助言・指導の申出件数は215件で、前年に比べ31件の減少となった。申出内容の内訳は、「その他の労働条件」が27.4%と4分の1以上を占め、「いじめ・嫌がらせ」（15.3%）、「自己都合退職」（12.1%）、「解雇」（7.9%）などと続く。

「その他の労働条件」は先ほど説明したとおり、有給休暇の取得絡みの相談などが該当する。例えば、労働者が退職する際に、残存する有給休暇をまとめて消化しようとし、それをめぐって会社と争いとなる場合がある。

助言・指導の申出人215人のうち、212人が「労働者」であることから、ほとんどが在職中での申出であることが分かる。労働者の就労状況は「正社員」が48.4%と半数弱を占め、次いで「パート・アルバイト」（27.9%）、「期間契約社員」（17.2%）などの順となっている。

やはり規模が小さい事業所の労働者の割合が高く、50人未満の事業所が全体の約5割を占める。また、労働組合のない事業場が全体の87.0%を占める。

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）

では、助言・指導の申出があった事案での解決の状況を見ると、前年度からの繰越事案を含め、2014（平成26）年度内に処理を終了したものが215件。このうち解決したのは129件で、解決割合はちょうど60.0%。「迅速な解決を心がけている」（十倉氏）こともあり、1件をのぞく214件は、処理に要した期間が1カ月以内に収まる。

あっせんは「解雇、いじめ」等が5割以上

労働局長の助言・指導を実施しても解決しなかったケースなどは、紛争調

整委員会によるあっせんに移行する場合があります。あっせんは、弁護士、大学教授、社会保険労務士などで構成し、労働局ごとに設置されている紛争調整委員会が、紛争当事者間の調整を行い、紛争の解決を図る。

2014（平成26）年度におけるあっせん件数は191件で、前年度と比べると55件少ない。申請内容は、「解雇」（29.3%）が約3割を占めるが、「いじめ・嫌がらせ」（24.6%）の多さも引けを取らない。

申請者は190件が労働者。申請者の就労状況は「正社員」が47.1%と半数弱を占め、「パート・アルバイト」

〔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26年度	8,766	2,265 (25.8%)	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%)
平成22年度	6,436	1,162 (18.1%)	1,447 (22.5%)	389 (6.0%)

※ 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。

(20.9%)と「期間契約社員」(20.4%)がそれぞれ20%台となっている。事業所の規模は50人未満がほぼ半数を占め、労組のない事業場(不明を含む)が全体の89.5%を占める。

解決の状況を見ると、前年度からの繰越事案を含め、2014(平成26)年度内に手続きを終了したのが200件で、このうち77件で合意が成立したが、116件はあっせん打ち切りとなった。

ただ、被申請者が参加した場合の解決率は73.0%と高い。労働紛争調整官の十倉氏は「(相手側が)参加してもらえれば解決できる確率は高い」と話す。案件のうち95.5%は2カ月以内に処理している。

相談に時間をかけて 解決策を見出す

あっせん申請について、該当する業種や申請内容に関して北海道特有の傾向があるのかを聞いたが、はっきりしたものは確認できなかった。業種別にみると、「保健衛生業」や「商業」、「接客娯楽業・旅館ホテル」が多い。「保健衛生業」については、介護職場での案件も多いようだ。

北海道というより、地方での特徴かもしれないが、相談の段階で、相談者と相談員が複数回、面談を行い、お互いの信頼関係を築いたうえで、相談より先のステップに進む場合が多い。場合によっては、それほど事業場が多くない場所で、その地場企業に勤める労働者が相談に来ることがある。あっせんなどに踏み切ることは、労働者にとってはそれなりの勇気や覚悟がいる。だからこそ、相談段階で相談員と何度も面会し、時間をかけて解決策を見出す場合が多いという。

あっせんに進むとなると、話し合いは、申請があった地域(事業場の所在

地)で行われる。北海道での苦労は、道内といってもエリアが広いこと。しかも、本州などと違って新幹線が張り巡らされているわけではない。あっせんでは、労働局の労働紛争調整官も立ち会うため、十倉氏を含め同僚職員で手分けをして道内の各地域に足を運ぶ。道内にもかかわらず、札幌から列車で6時間かけてあっせんに赴くこともあるという。

連合北海道

連合北海道(札幌市)が、2015(平成27)活動年度(2014年9月~15年8月)で受け付けた相談者の累計は1,199人で、相談項目数は1,787件。相談者の約52%が非正規労働者となっている。

相談の内容をみると、「賃金関係」(21.1%)と経営問題・労務管理などの「その他」(21.1%)が目立っており、これに「退職関係」や、最近増えてきた「差別等」などが続く。

相談の4割強が法律違反

取材に応じてくれた齊藤勉・組織対策局長は、「全体の件数よりも、法律違反の割合が全体の43%を占めていることの方が問題だ」と話し、法律が守られていない職場での相談の多さを問題視する。また、最近は、就職活動する学生を含めた若者や、その親からの相談も目立つ。

「最初に就職する会社は、若者にとって大事。どういう会社なのか、また、そこでの体験がその後の職業人生に影響することもある」(齊藤局長)。

そこで、連合北海道では、若者をサポートする活動にも注力。ここ数年、



ずっと「就活応援セミナー」を継続して開催している。地方連合会でこうしたセミナーを始めたのは、連合北海道が最初だ。

しかし、ただの「就活テクニック」を提供する就活セミナーではない。まず、企画を、学生自らがやっている。セミナーの司会も学生が務める。ユニークなのは、ステージ上に、顔を隠して現職の採用担当者が登場し、採用選考での本音を暴露するというもの。採用担当者の生の声を聞くことで、「辞めなくてすむ会社選び」など、学生はマニュアルなどにとらわれない実践を学ぶことができる。

また、セミナーでは、企業別労働組合の役員も各職場での先輩社会人であることから、学生と組合役員の意見交換の場をつくっている。役員が社会人の立場でアドバイスし、学生の就活を後押しする。

また、だれでも職場で役立つ法律を身につけられる一般社団法人日本ワーカールール検定協会主催の「ワーカールール検定」にも発足時から積極的に関わっている。

休日を取りにくい酪農ヘルパー

若者の就労を巡り、最近、連合北海道が着目しているもう一つの問題として、酪農業における酪農ヘルパーの労働実態がある。

酪農ヘルパーとは、酪農家が休みを

とる際に、酪農家に代わって搾乳や飼料給与などの作業を行う労働者のこと。ヘルパーは、都道府県にあるヘルパー利用組合や農協、民間企業などに就職する。例えば、各地域のヘルパー利用組合に就職したヘルパーは、組合に加盟している酪農家からの要望を受けて、その牛の世話などを行う。

一般社団法人「酪農ヘルパー全国協会」の2014年度酪農ヘルパー利用実態調査によると、ヘルパー利用組合は全国で318組合あり、北海道にある利用組合がそのうち90組合を占める。利用組合に参加している酪農家の戸数は北海道で5,658戸ある。ヘルパー職員数は全国で2,100人おり、そのうち北海道にいるヘルパー職員数は911人となっている。

連合北海道では、労働相談ダイヤルで酪農ヘルパーや酪農家からの相談が寄せられたのを契機に、この問題を大きく取り上げるようになった。相談から明らかになったのは、休みが取りづらいことや、収入面で将来不安があることなど。実際に受けた相談のなかには、年間で結果的に2日しか休日が取れなかったヘルパーもいた。一方、酪農家の側では、ヘルパーが定着せず、長く働いてもらえないなどの悩みを抱える。

酪農は労働時間・休日の規制外

従来、酪農業は家族経営が中心だが、近年は後継者不足も進む。また、仕事がついこともあって、ヘルパーに寄せられる期待や役割は大きく、国や地方公共団体も酪農ヘルパー事業を支援している。

しかし、ヘルパーの勤務環境が悪化すれば、ヘルパーになりたいという若者の減少を招来しかねない。もしそうなれば、将来的にヘルパーの確保が難しくなり、酪農業全体にも大きな影響を及ぼす可能性が出てくる。

なぜ、ヘルパー自身も休みが取りづらくなるのか。齊藤局長は、「労働基準法第41条で、林業を除く第一次産業の雇用労働者が同法の労働時間や休日の規制から除外されていることが大きい」と指摘する。つまり、農業従事者などと同じように、ヘルパーも、労働基準法が定める労働時間や時間外労働、休日、休暇などの規制に縛られない。

もちろん、ヘルパーを雇用する事業場のなかには、明確に年間や週の休日数を規定するところもある。道内のある利用組合では、月4日の休日を付与している。別の民間企業では、週1回の休日のほか、年間の祭日分の休日も与えている。

協約の地域的拡張を模索

そこで、齊藤局長が考えているのが、「地域的な労働協約で、道内のヘルパーの休日等の最低基準を作れないか」ということ。

現状では、ヘルパーの労働組合員化はあまり進んでいない。そのため、使用者との間での労使協約などでルールを整備していくのは、現実的に厳しい。

地域的な労働協約については、労働組合法第18条に規定があり、「一の地域に従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立に基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（括弧内：編集部において略）の適用を受けるべきことの決定をすることができる」とある。

しかし、同条を根拠に、労働協約の地域的拡張適用が肯定された前例は多くない。齊藤局長は、「酪農ヘルパーで地域的な労働協約をつくれないう検討したい」と話すとともに、「最終的には労基法の見直しにつなげていきたい」としている。

(荒川創太)

Mail magazine
メールマガジン

労働情報

雇用・労働分野の最新情報を配信中！
週2回(水曜日と金曜日)無料配信

パソコン・携帯から
カンタン登録

<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

(編集・発行)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) (研究調整部広報企画課)
Tel: 03-5903-6254 Fax: 03-5903-6114 E-mail: j-mm@jil.go.jp

