



令和2年7月2日（木）

【照会先】

雇用環境・均等部指導課
課長 藤原 隆
課長補佐 篠田 英子
電話 052-857-0312

報道関係者 各位

令和元年度個別労働紛争解決制度等の施行状況を公表します**～総合労働相談件数、いじめ・嫌がらせの相談件数のいずれも過去最高～**

愛知労働局（局長 木原亜紀生）は、このたび、「令和元年度の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。

「個別労働紛争解決制度」※1は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの拡大を未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、総合労働相談コーナー※2において各種相談対応等を行っています。

愛知労働局では、総合労働相談コーナー等に寄せられる総合労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせん等の運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいきます。

【ポイント】**1. 総合労働相談件数、助言・指導件数いずれも前年度より増加。**

総合労働相談件数は95,599件で、9万件を超え、過去最高。【図1-1、図2-1】

総合労働相談件数	95,599件(対前年度比11.3%増)(全国3位)
民事上の個別労働紛争相談件数※3	18,307件(対前年度比10.9%増)(全国3位)
均等三法相談件数	4,017件(対前年度比12.6%増)
セクシュアルハラスメント	461件(対前年度比55.2%増)
妊娠・出産ハラスメント	142件(対前年度比69.0%増)
育児ハラスメント	65件(対前年度比12.2%減)
介護ハラスメント	22件(対前年度比37.1%減)
助言・指導※4申出件数	824件(対前年度比1.2%増)(全国2位)
あっせん※5申請件数	334件(対前年度比2.6%減)(全国3位)

2. 「いじめ・嫌がらせ」が民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数の全てでトップ

- ・「いじめ・嫌がらせ」の相談の割合は、個別労働紛争解決制度の開始以来、年々増加傾向にあり、令和元年度は5,601件(対前年度比10.7%増)で過去最高。個別労働紛争相談の30.6%を占め、平成24年度以降8年連続で相談内容のトップになっています。
- ・助言・指導申出件数、あっせん申請件数においても「いじめ・嫌がらせ」がそれぞれ23.7%、34.7%を占め、申出内容・申請内容のトップになっています。

- ※1 「個別労働紛争解決制度」：「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、総合労働相談コーナー※2における「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導」※4、紛争調整委員会による「あっせん」※5の3つの制度がある。
- ※2 「総合労働相談コーナー」：愛知労働局では、労働局内、各労働基準監督署内の計15か所に総合労働相談コーナーを設け、労働に関するあらゆる相談等に対し解決援助に向けてのサービスを行っている。
- ※3 「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。）。
- ※4 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、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。
- ※5 「あっせん」：民事上の個別労働紛争について、紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や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。

令和元年度個別労働関係紛争解決制度の施行状況

愛知労働局

1 労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数

愛知労働局の総合労働相談コーナー（県内15か所）に寄せられた総合労働相談件数は、95,599件で、対前年度比で11.3%増加した。

このうち、解雇、雇止め、退職勧奨、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数は18,307件で、対前年度比で10.9%増加した【図1-1】。

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

民事上の個別労働紛争相談の内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが5,601件(26.0%)と、8年連続トップになり、次いで、自己都合退職2,322件(10.8%)、解雇2,082件(9.6%)となっている【図1-2】【図1-3】。

(3) 民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態

民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態別の内訳は、正社員が6,914件(37.8%)と最も多く、次いで短時間労働者が2,999件(16.4%)、有期雇用労働者が1,773件(9.7%)、派遣労働者が1,720件(9.4%)である【図1-4】。

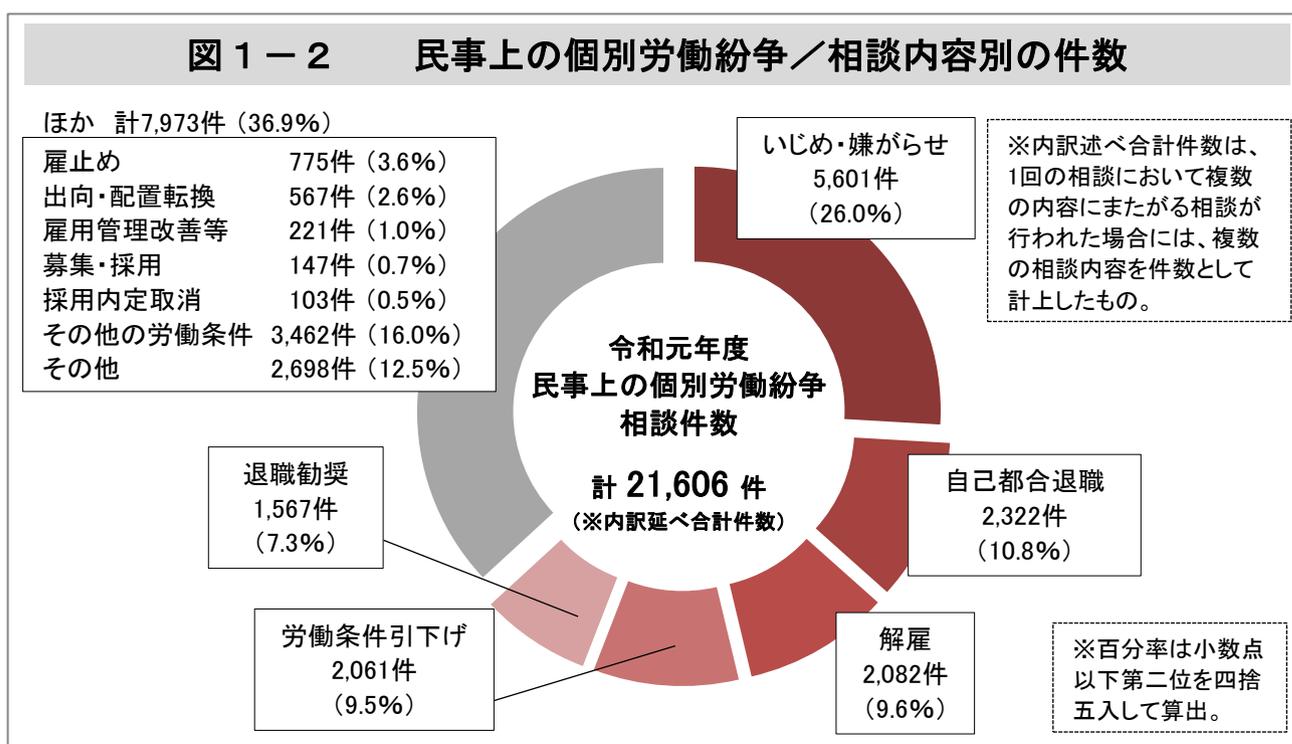
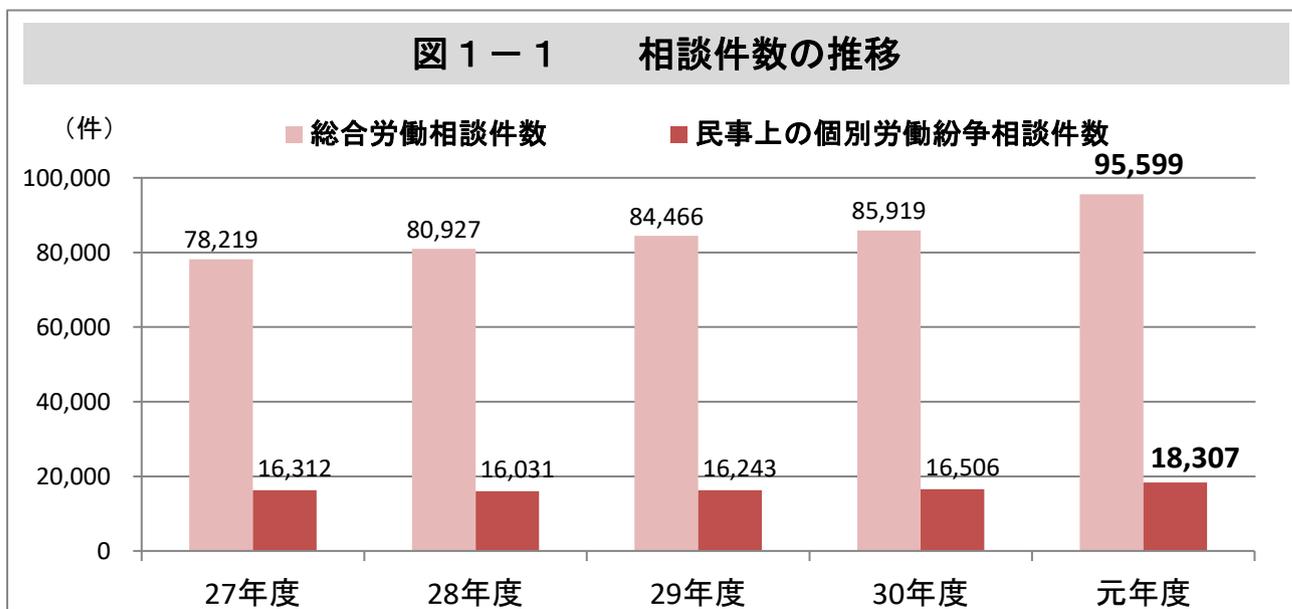


図 1 - 3 民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移

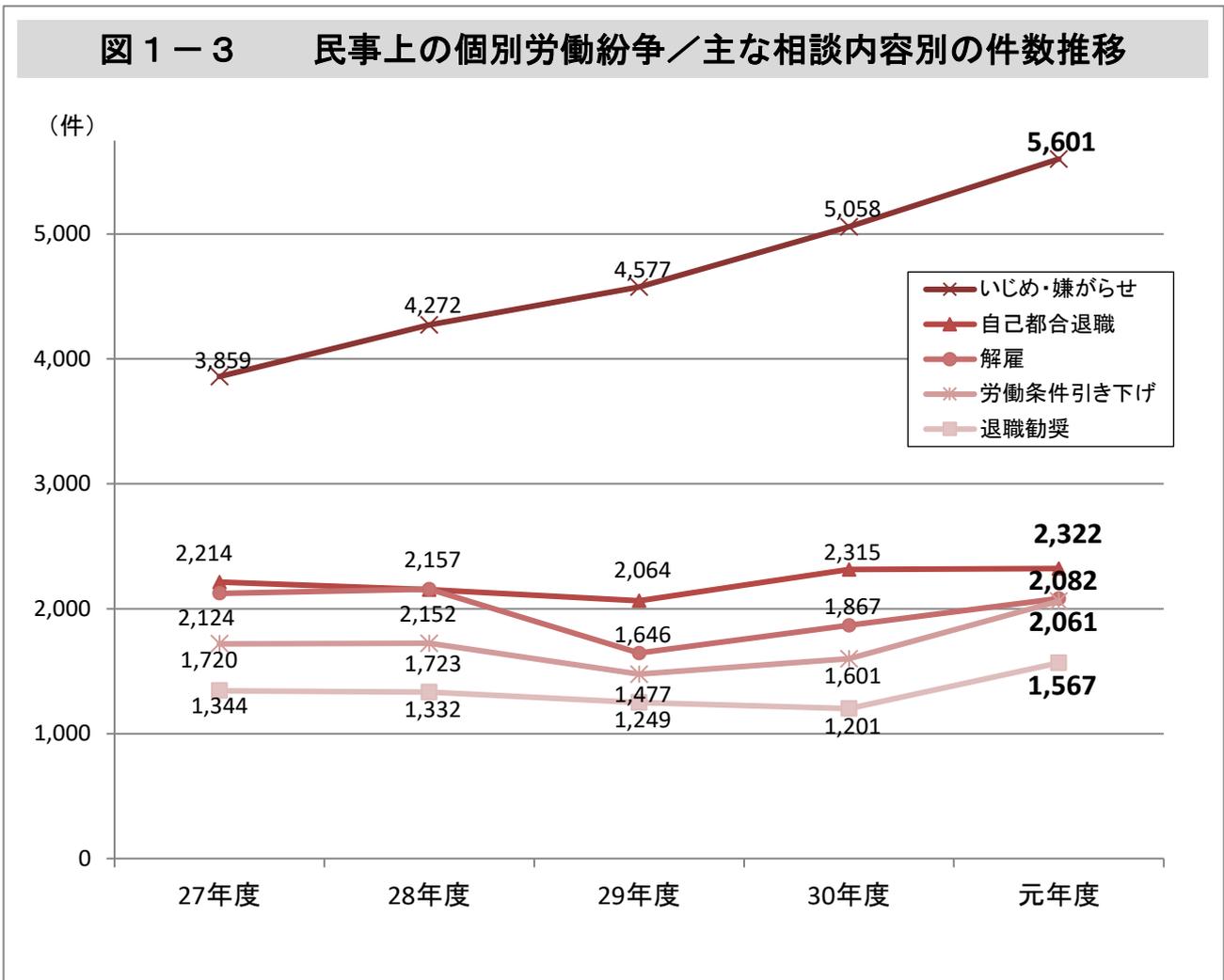
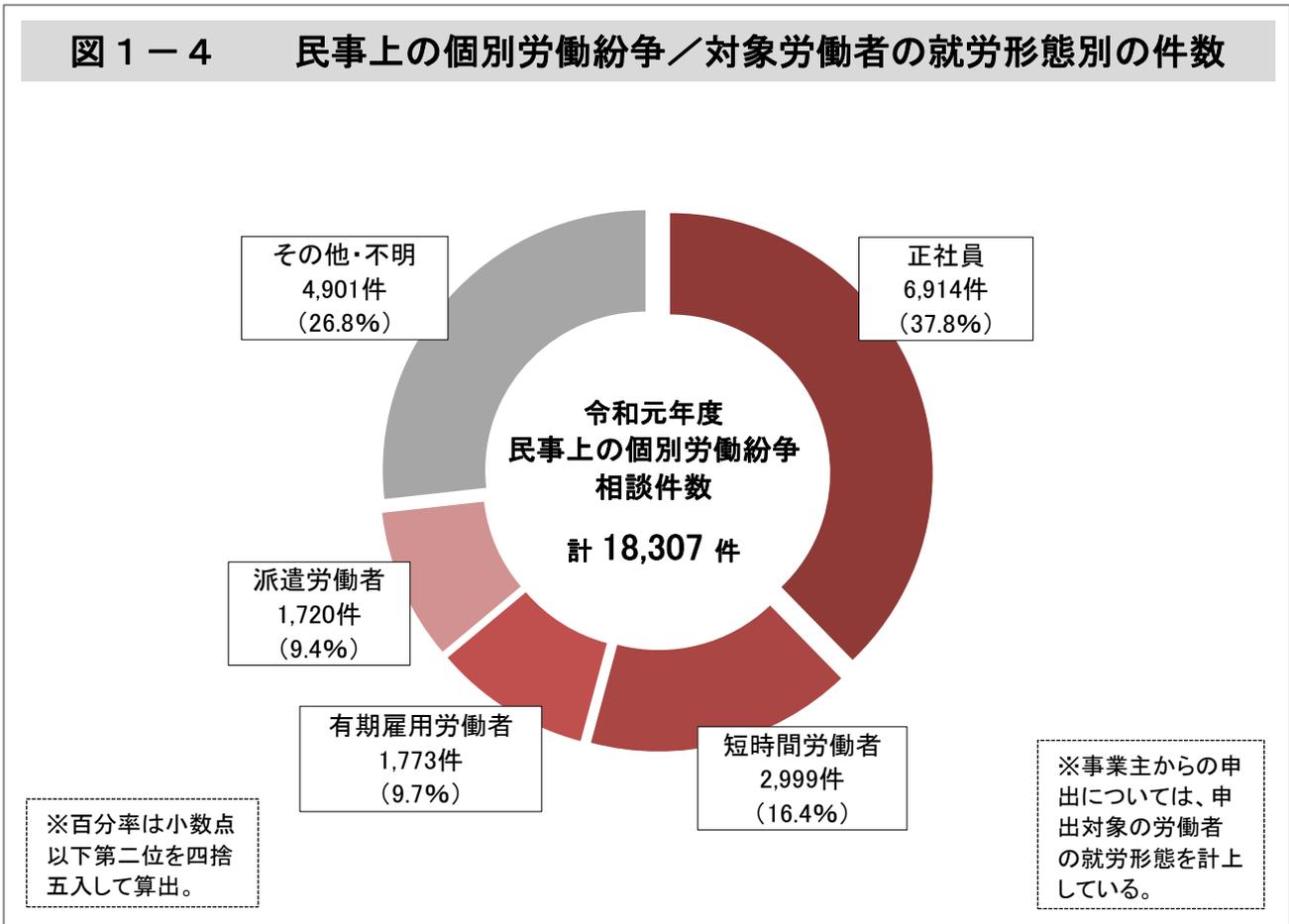


図 1 - 4 民事上の個別労働紛争／対象労働者の就労形態別の件数



2 労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

労働局長による助言・指導の申出件数は、824件であり、対前年度比で1.2%増となった。
【図2-1】。

(2) 助言・指導に係る紛争の内訳

助言・指導に係る紛争の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが195件(23.7%)と最も多く、次いで、労働条件引下げ103件(12.5%)、解雇74件(9.0%)、退職勧奨58件(7.0%)の順となっている【図2-2】。

(3) 申出対象者の就労形態別の件数

申出対象者の就労形態は、正社員が405件(49.2%)と最も多く、次いで、短時間労働者が142件(17.2%)、有期雇用労働者が132件(16.0%)、派遣労働者が122件(14.8%)となっている【図2-4】。

(4) 助言・指導の処理状況（令和元年度実績。前年度申請分を含む。）

助言・指導の処理状況は、処理終了件数824件である。

内訳は、助言・指導の実施が791件(96.0%)、取下げが24件(2.9%)、打ち切りが9件(1.1%)である。また、解決に至らなかったもののうち99件があっせんへ移行している【図2-5】。

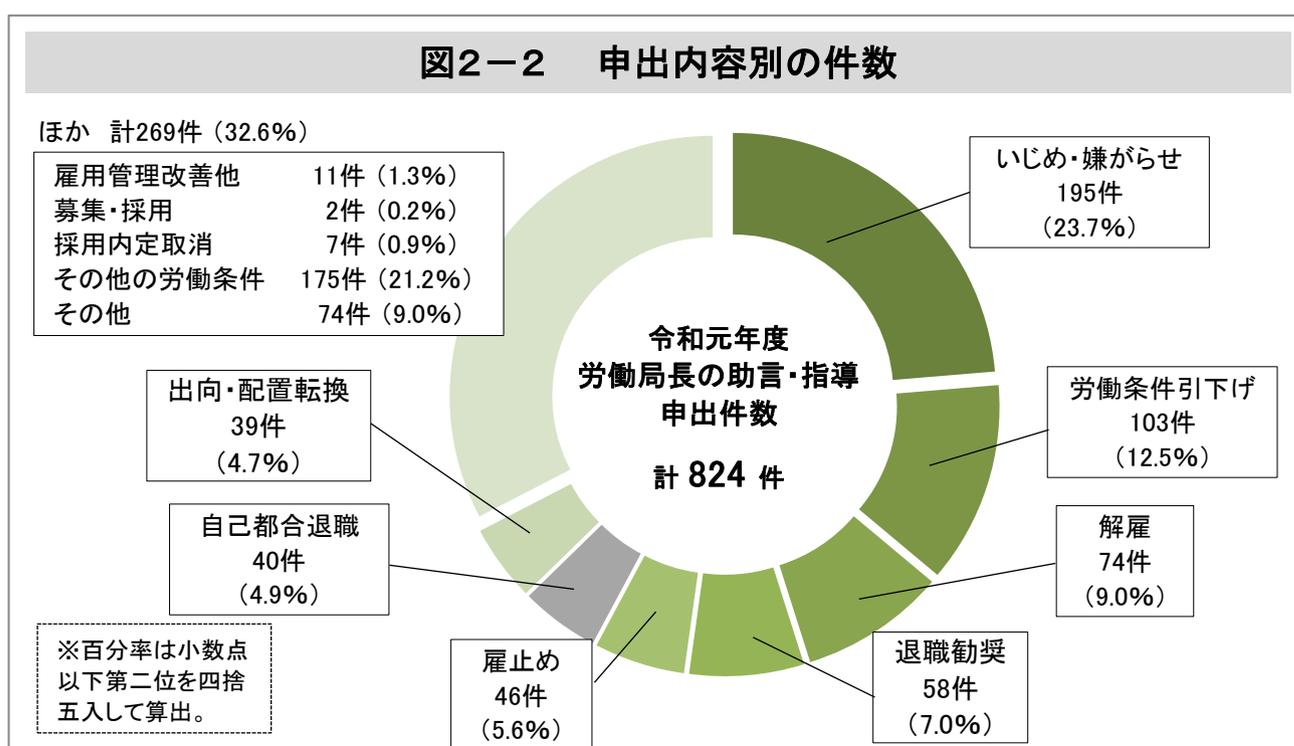
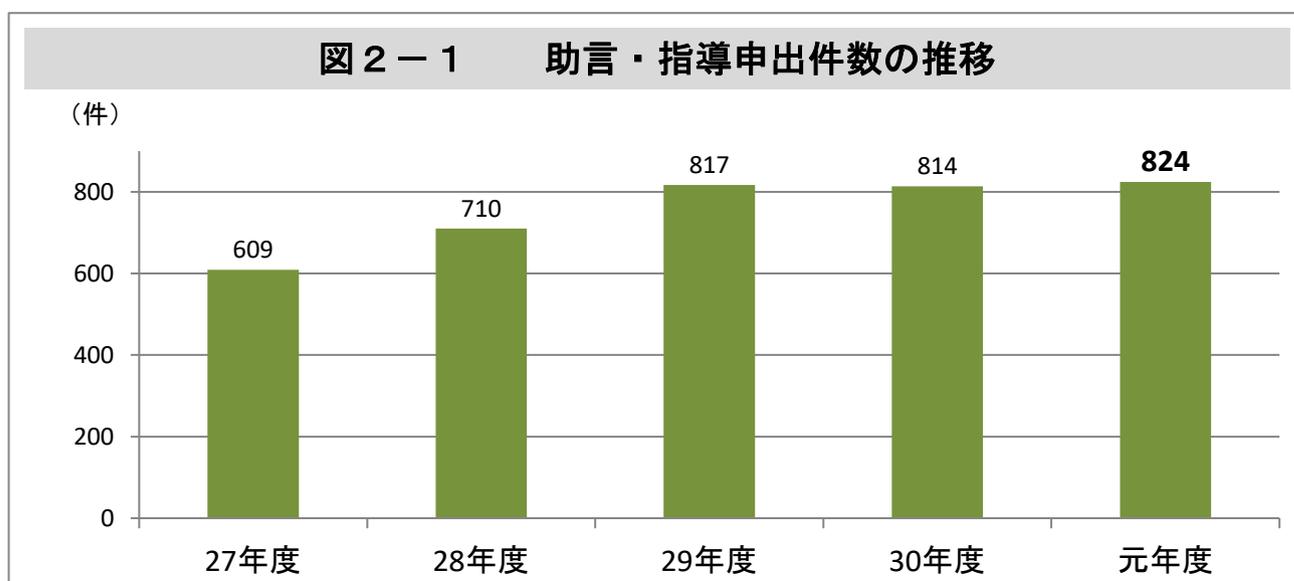


図 2 - 3 主な申出の内容別の件数推移

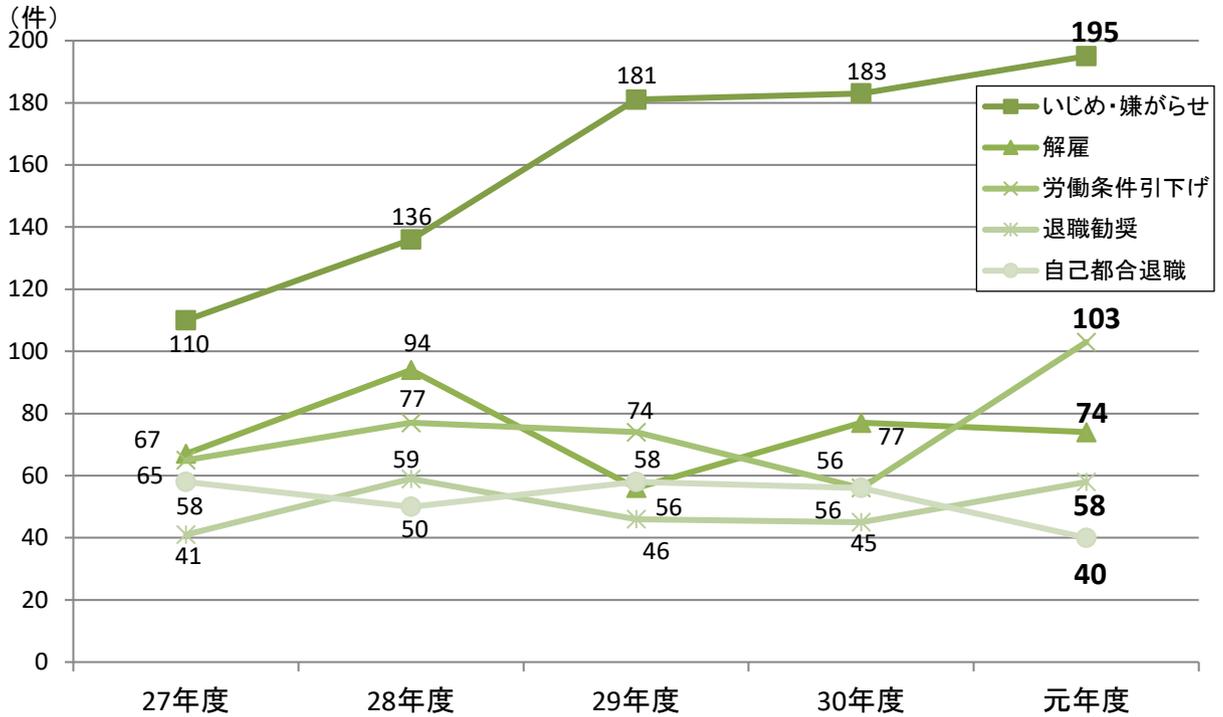


図 2 - 4 申出対象者の就労形態別の申出件数

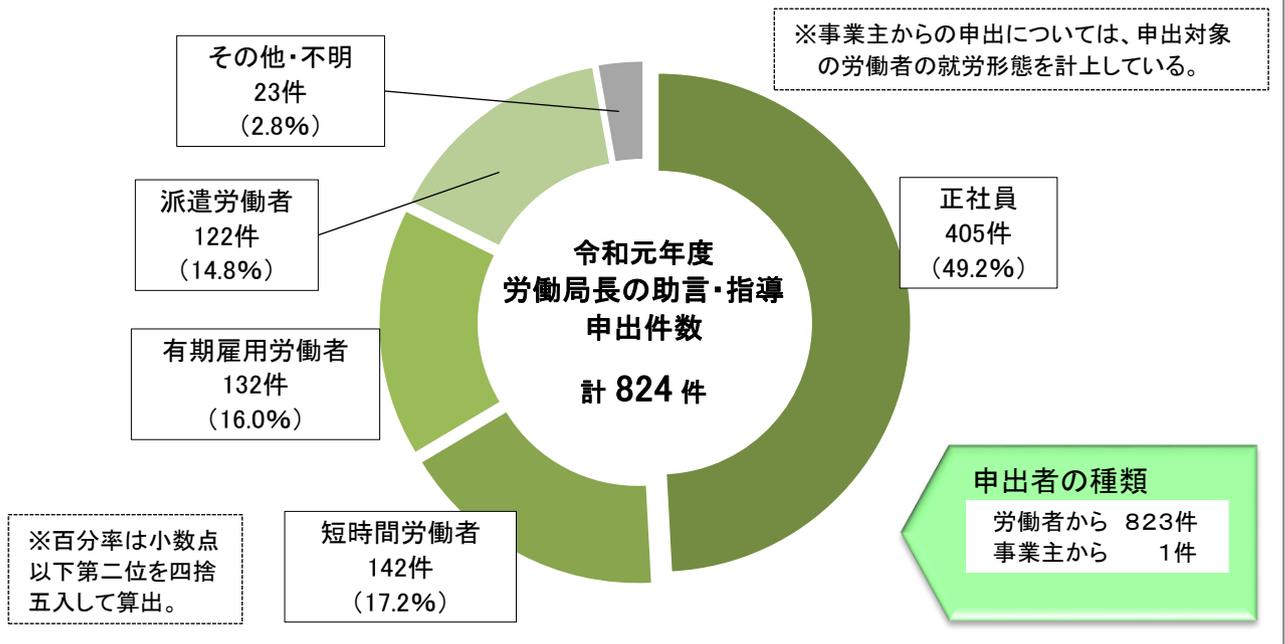
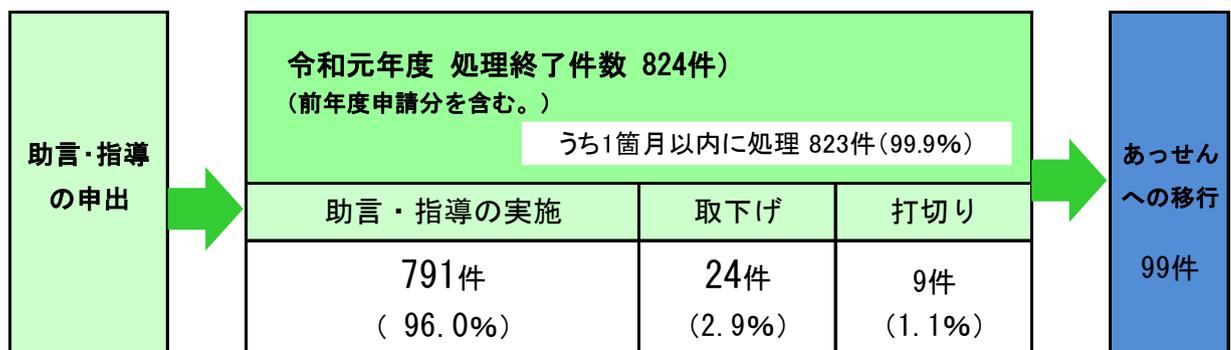


図 2 - 5 助言・指導の処理状況



※ () 内は処理終了件数に占める比率

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

あっせんの申請件数は334件であり、対前年度比で2.6%減少した【図3-1】。

(2) 申請内容別の件数・推移

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116件(34.7%)と最も多く、次いで、解雇63件(18.9%)、退職勧奨34件(10.2%)、労働条件の引下げ30件(9.0%)、雇止め29件(8.7%)の順となっている【図3-2】、【図3-3】。

(3) 申請対象者の就労形態別の件数

申請対象者の就労形態は、正社員が142件(42.5%)、短時間労働者が70件(21.0%)、有期雇用労働者が67件(20.1%)、派遣労働者が37件(11.1%)の順となっている【図3-4】。

(4) あっせんの処理状況（令和元年度実績。前年度申請分を含む。）

あっせんの処理状況は、処理終了件数が338件である。

内訳は、あっせんを開催したものが179件(53.0%)、紛争当事者の一方が不参加のため打ち切ったものが144件(42.6%)、取り下げられたものが11件(3.3%)、あっせんを開催せずに合意したものが4件(1.2%)である。

なお、あっせんを開催して合意の成立に至ったものは110件(32.5%)、合意に至らず打ち切りとなったものが69件(20.4%)である【図3-5】。

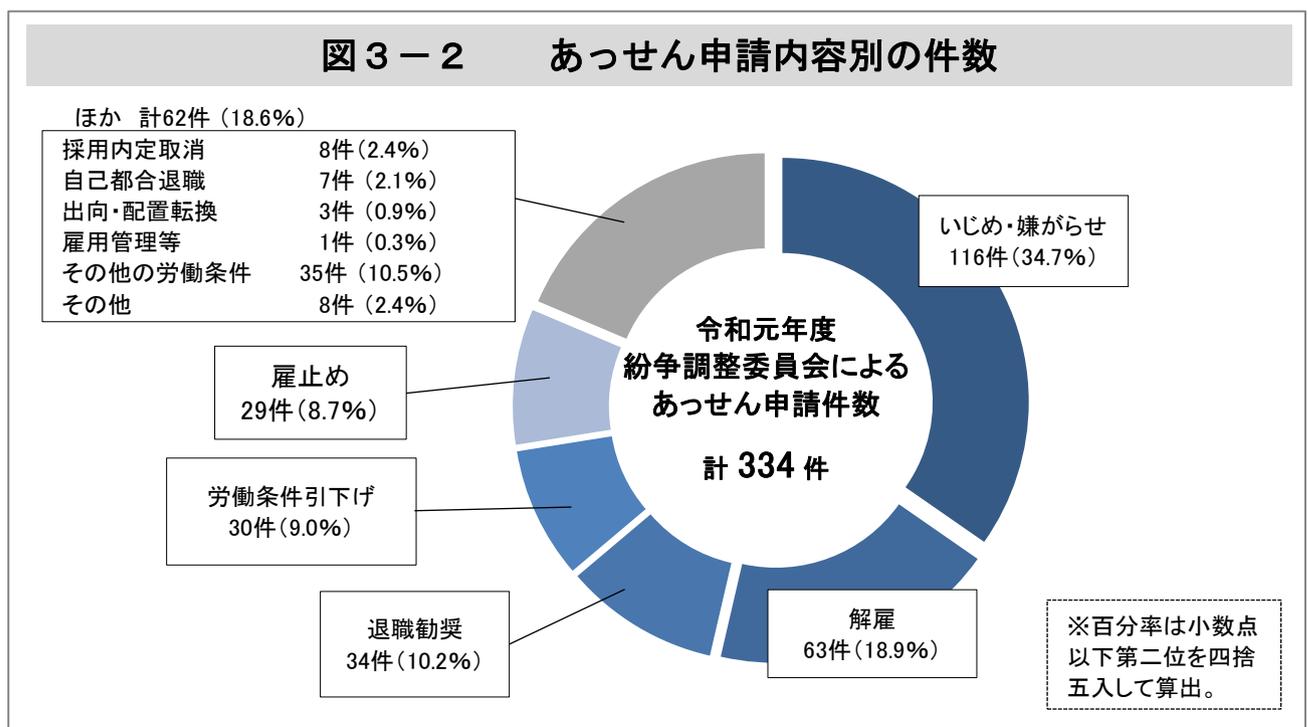
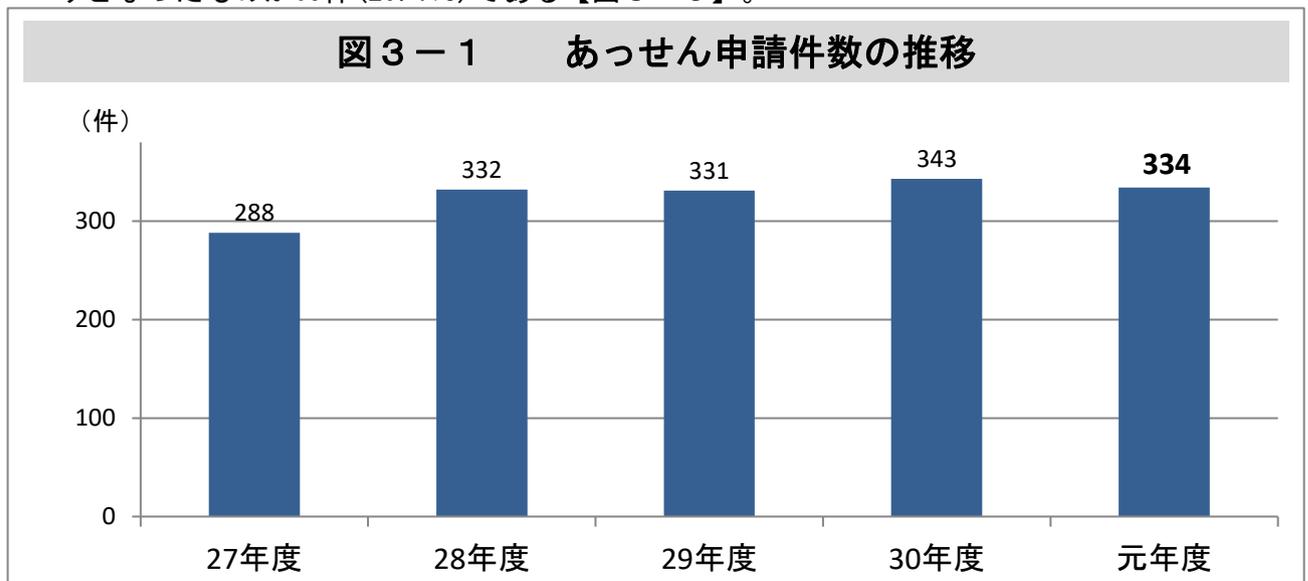


図 3 - 3 主な申請内容別の件数推移

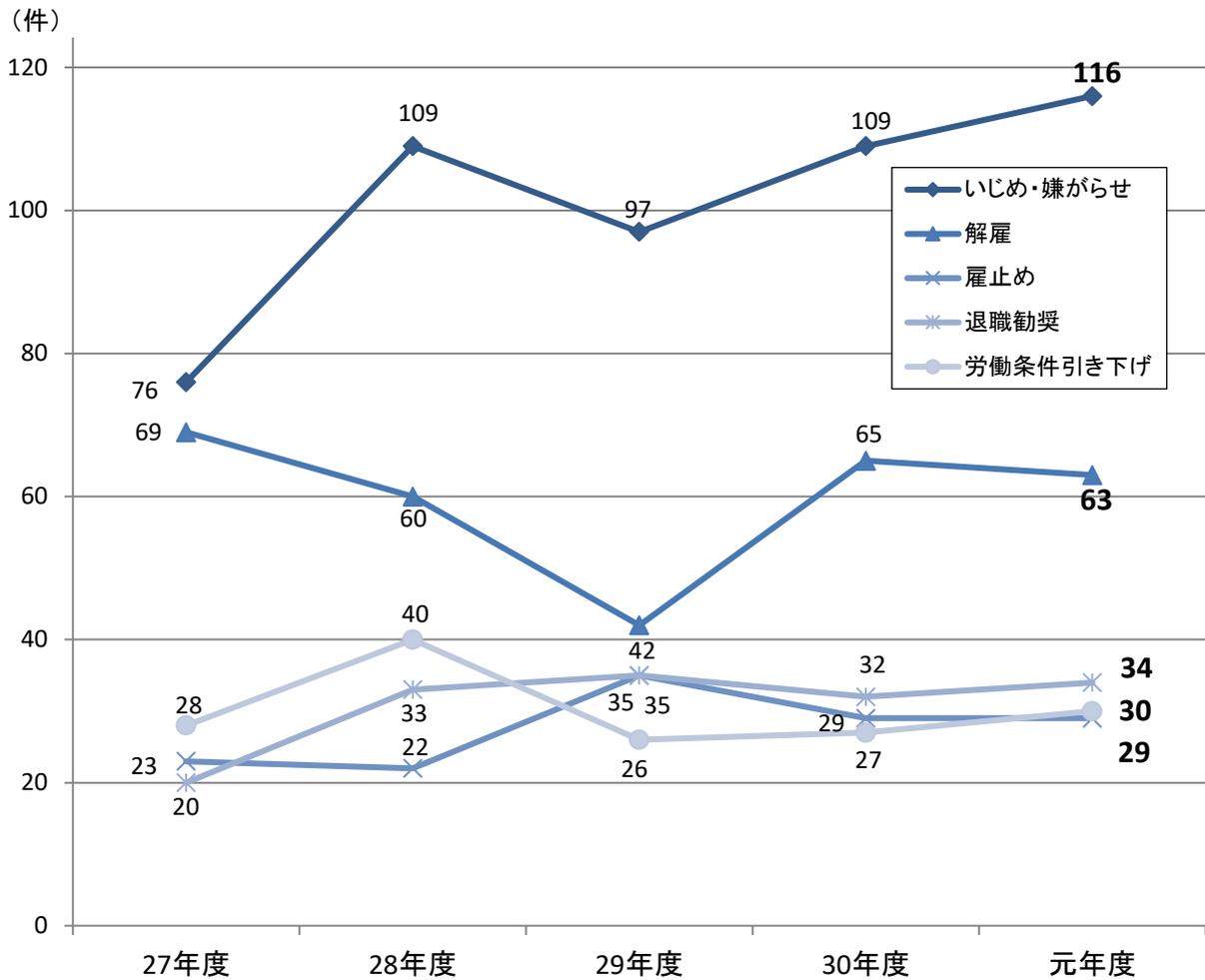


図 3 - 4 申請対象者の就労形態別

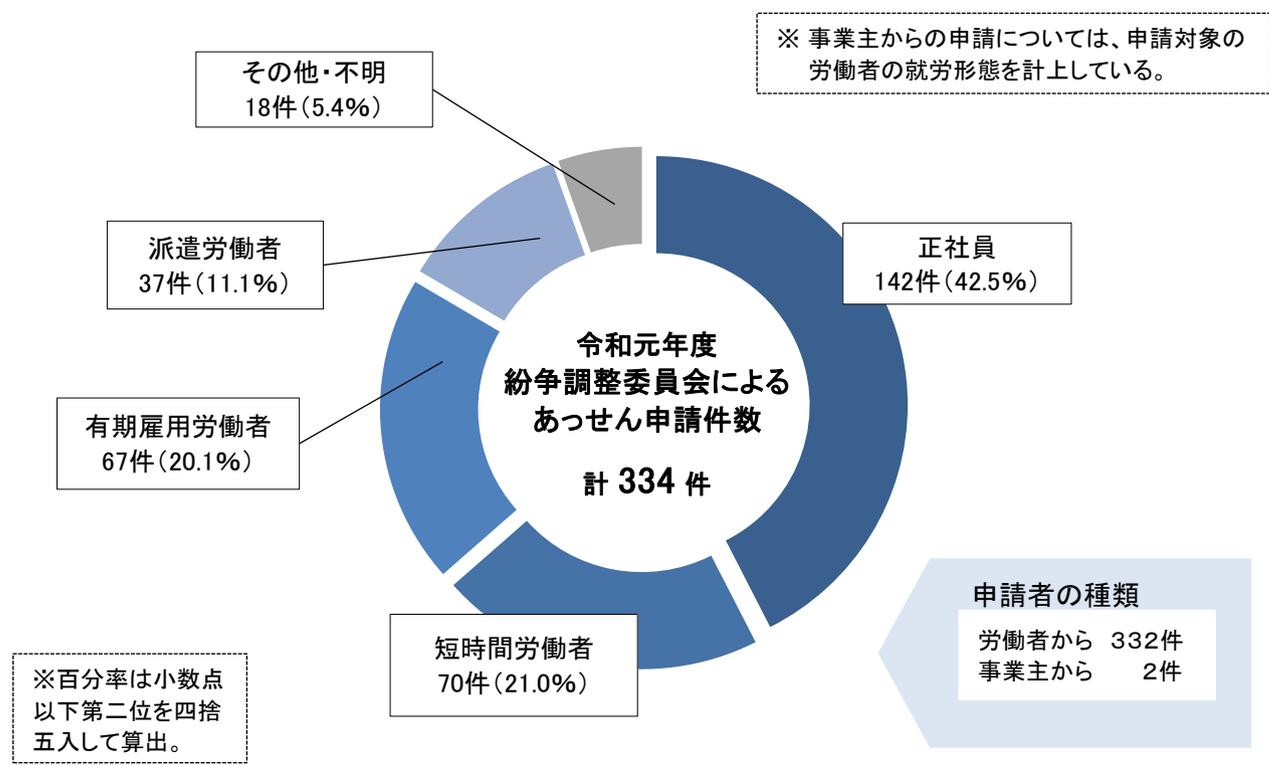
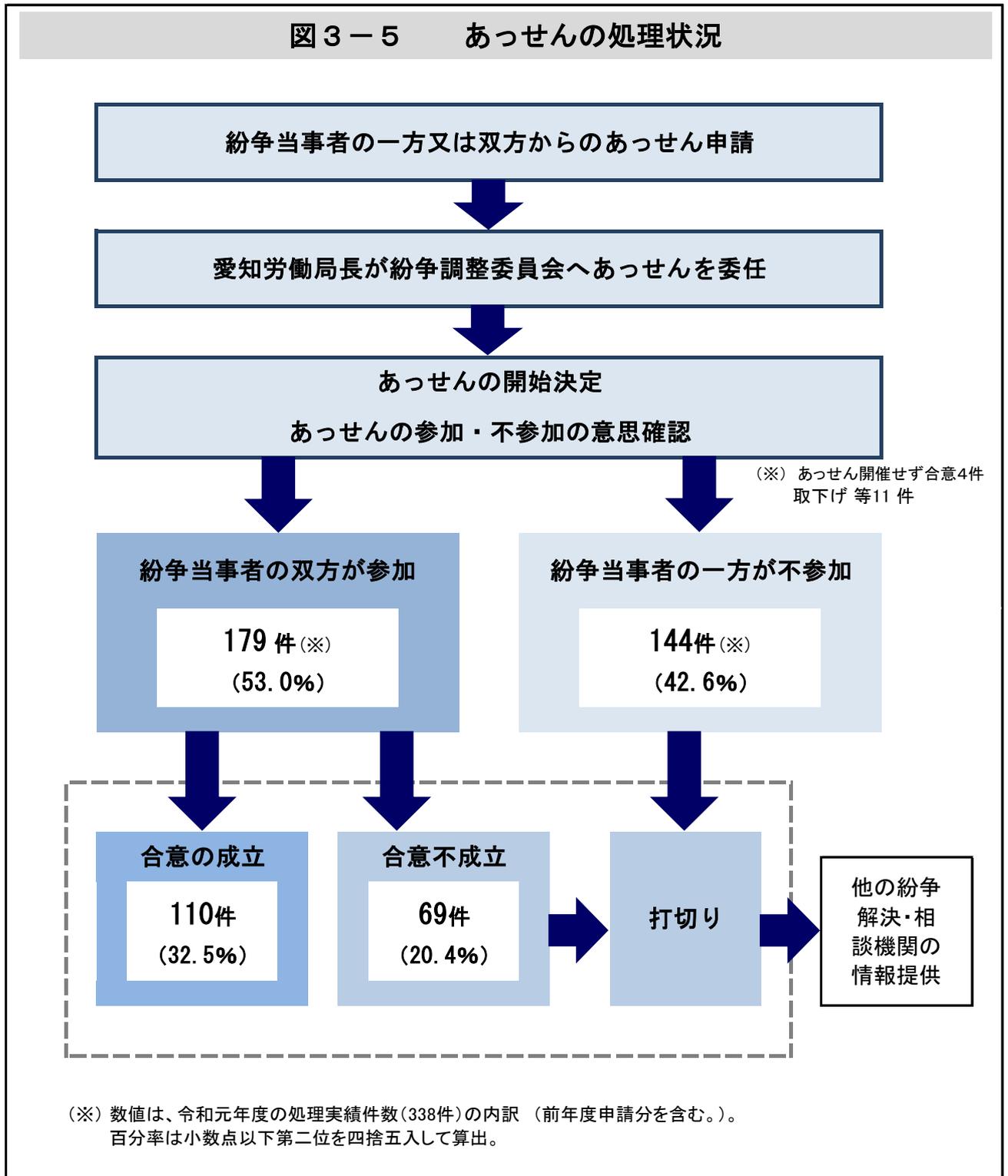


図 3 - 5 あっせんの処理状況



※図 1 - 2、図 2 - 2、図 3 - 2 にかかる「その他の労働条件」及び「その他」について

「その他の労働条件」

労働条件に関するもののうち、「労働条件の引下げ」「出向・配転」「昇給・昇格」等他の区分に該当しない、賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の職場における一切の待遇に関するものが区分される。

「その他」

いずれの区分にも該当しないものが区分される。

(離職票、給与明細、源泉徴収票の不交付や記載内容等にかかるものを含む。)

令和元年度助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導事例：解雇

<p>事案の概要</p>	<p>申出人は短時間労働者として入社。入社3か月後に、会社から「仕事が暇になってきたので、次の仕事を探してほしい。」と言われ、その翌月には「今日付けで解雇する。1か月分の補償は支払うので退職届を提出するように。」と言われた。解雇理由について明確な説明がなく、また、退職届を提出することはおかしいと抗議したが全く聞き入れられなかったもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働基準法第20条に基づく解雇予告手当は、退職届の提出を条件に支払うものではないこと、また、労働契約法第16条において、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利の濫用として無効となることを助言した。 ・ 会社側から、「退職届の提出を条件にするつもりはなかった。取引先からの受注が減り、やむなく解雇を申し渡したが、説明不足であった。退職届の提出は不要であり、解雇理由についても明確に説明し、理解を求めることとする。」との申し出があり、解決した。

助言・指導事例：労働条件引下げ・雇止め

<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、長年にわたり有期労働契約を繰り返し更新していた。申出人が無期労働契約への転換を申し込んだところ、会社から週所定労働時間を減らすことを条件に無期転換に応じるとの回答があり、それに同意できない場合には雇止めをすると申し渡されたもの。</p>
<p>助言・指導のポイント・結果</p>	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働契約法第18条において、無期労働契約に転換した後の労働条件は、原則として、申込み時の有期労働契約と同一の労働条件（別段の定めがある部分を除く。）とするものとされていることを助言した。 ・ 会社側は、労働者の負担を軽減するため、労働時間を減らすことを意図して提案したとのことであったが、助言に基づき、無期労働契約に転換後も従前の労働条件で就労できるようになった。

助言・指導事例：自己都合退職

事案の概要	<p>申出人は、長年にわたりパート社員として飲食店に勤務していたが、体調面で限界となり、退職を決意した。店長に残っている年次有給休暇のすべてを取得後、退職する旨申し出たところ、店長から「今日付けの退職となるので、年次有給休暇は使えません。」と言われたもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none">・ 事業主に対し、民法第627条、労働基準法第39条を説明したところ、事業主より「シフトが入っていたのに急遽休むと言われたため、そのように言ったかもしれないが、法律は理解しているので、労使双方の意向を確認します。」との回答があった。・ その後、助言に基づき、双方が納得する日付での退職で合意し、年次有給休暇も保有する全日数を取得することができた。

あっせん事例：退職勧奨、雇止め

事案の概要	<p>申請人は、入社以降、日常的に上司から暴言、パワハラを受け、入社3か月後には退職勧奨された。申請人が退職勧奨を断ったところ、入社日から3か月間の雇用期間が記された雇用契約書を示され、「契約期間満了により雇止めする。」と通告された。そのような契約をした覚えがなく、異議を申し出たが全く聞き入れられなかった。結局、離職せざるを得ず、精神的苦痛・経済的損失による補償金として100万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none">・ あっせん委員が労使双方の主張を聞いたところ、被申請人は「当初から有期労働契約であったが、書面交付が遅れたことで、争いになった。申請人の前職の腕を買って採用したが、力を発揮できず、指導が続いたものである。」と主張した。ただ、すべてを含め、金銭解決の意向があることを示した。・ あっせん委員が調整した結果、双方が納得できる金額として30万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

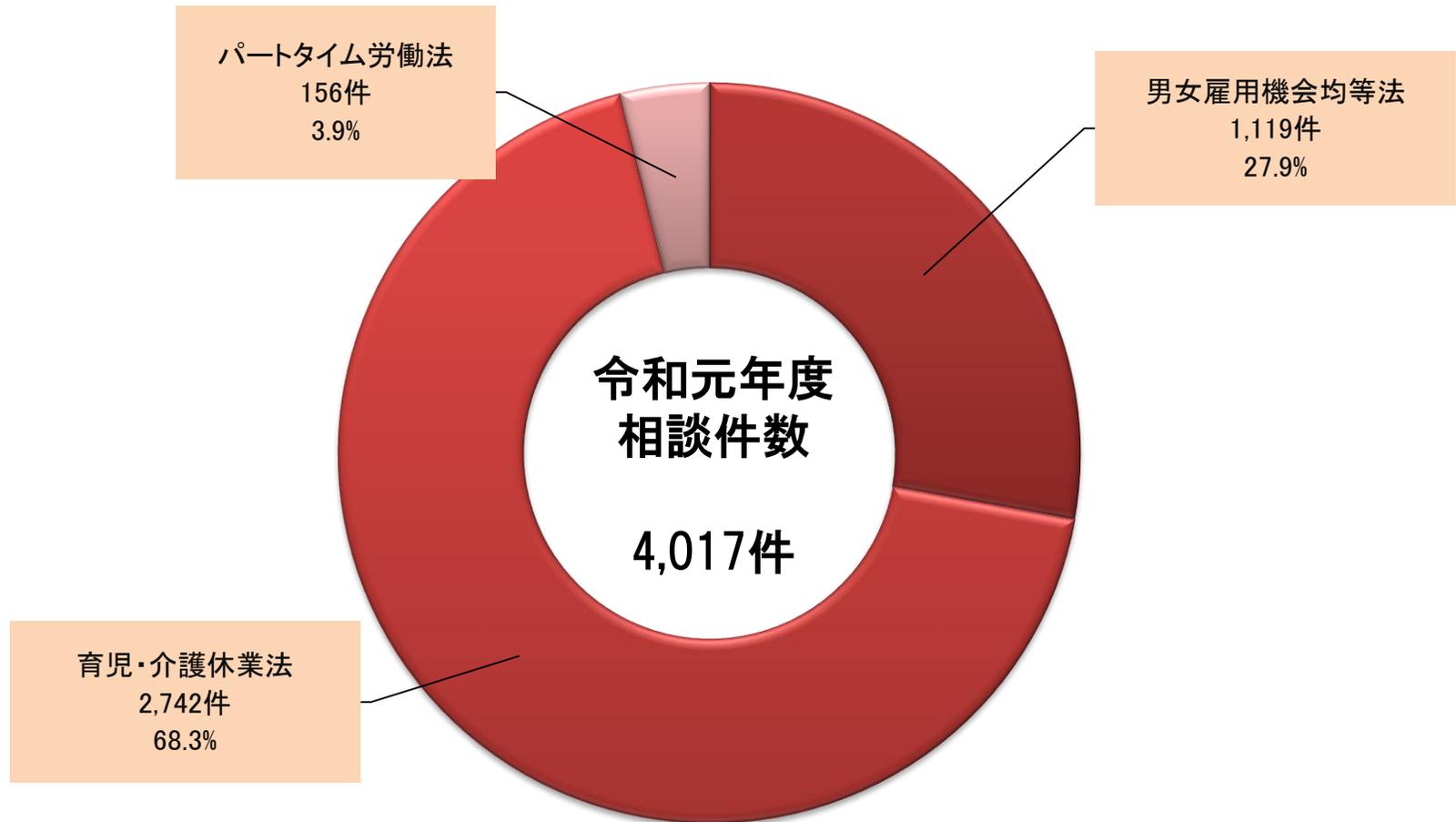
あっせん事例：雇止め

事案の概要	<p>申請人は、有期契約社員として勤務していたが、体調面の悪化により、労働条件の配慮を求めたところ、「次の更新はない」として、雇用期間満了日の10日前に雇止めを通告された。</p> <p>雇止めの理由となるような配慮を求めたわけではなく、また、雇止めをする場合は30日以上前に予告をしないと聞いているため、会社側の措置に納得できなかった。</p> <p>経済的・精神的損害に対する補償金として90万円の支払いを求めたいとしてあっせんで申請したもの。</p>
あっせんの内容・結果	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none">あっせん委員が労使双方の主張を聞いたところ、被申請人は、契約内容を大幅に緩和するよう求められたため、従来の契約内容のままであれば継続雇用すると説明したが、聞き入れられなかったため雇止めとしたものであるが、円満な解決を望んでいるので金銭解決の余地はある旨の意向を示した。あっせん委員が調整した結果、労使双方が納得できる金額として30万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

あっせん事例：いじめ・嫌がらせ

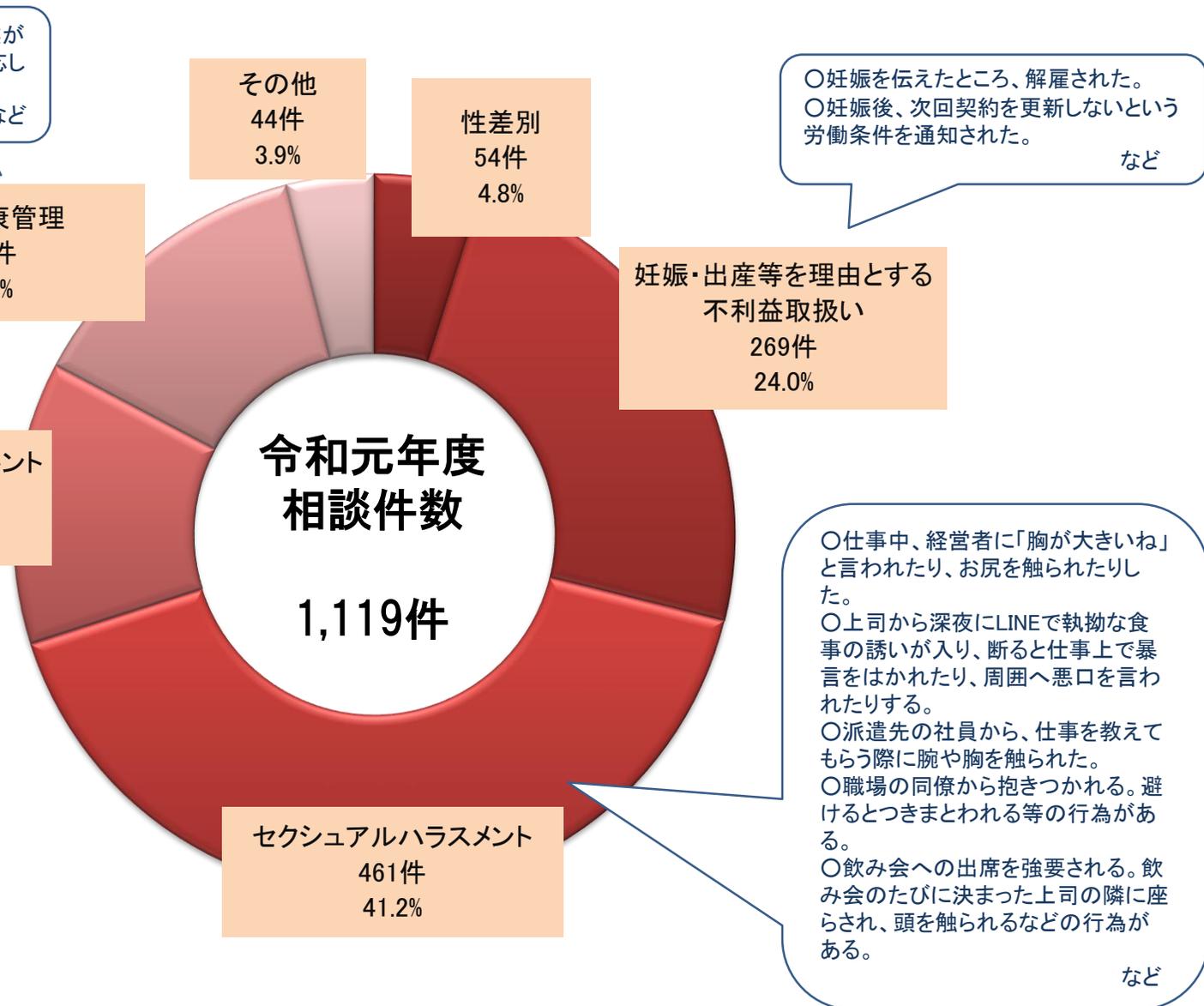
事案の概要	<p>申請人は、有期雇用労働者として勤務していたが、日常的に上司から言葉の暴力を受けていた。自分では、業務上の指導の範囲を超えていると思い、上司に抗議したが、対応してもらえず、退職せざるを得なかった。</p> <p>精神的苦痛と経済的損失に対する補償金として90万円を求めたいとしてあっせんで申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none">あっせん委員が労使双方の主張を聞いたところ、被申請人は、申請人の相談に対応して調査はしたが、申請人とその上司の主張に食い違いがあり、申請人の意向に沿った対応はできなかったと主張した。ただし、この場での解決を望むため、金銭解決の余地はある旨の意向を示した。あっせん委員が調整した結果、双方が納得できる金額として15万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

愛知労働局における相談状況(均等三法)



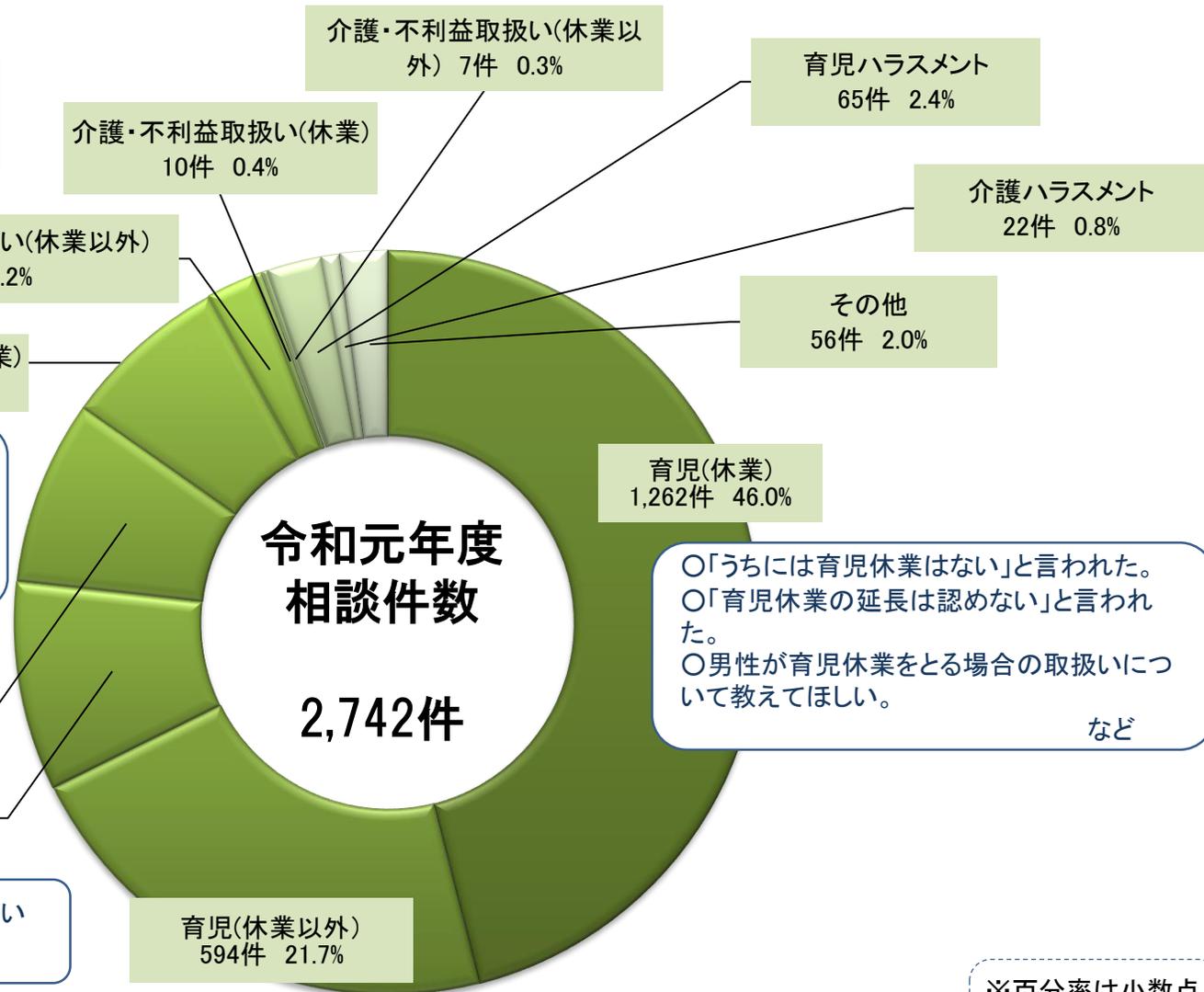
※百分率は小数点
以下第二位を四捨
五入して算出。

愛知労働局における相談状況(男女雇用機会均等法関係)



※百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

愛知労働局における相談状況(育児・介護休業法関係)



令和元年度
相談件数
2,742件

○育児休業を申し出たら、正社員から契約社員へ転換するよう言い渡された。
○育児休業を申し出たら、雇止めをされた。など

○育児のための短時間勤務を申し出たら、パートになるよう言われた。
○育児のための所定外労働の免除の制度利用を申し出たら、給与を減額された。など

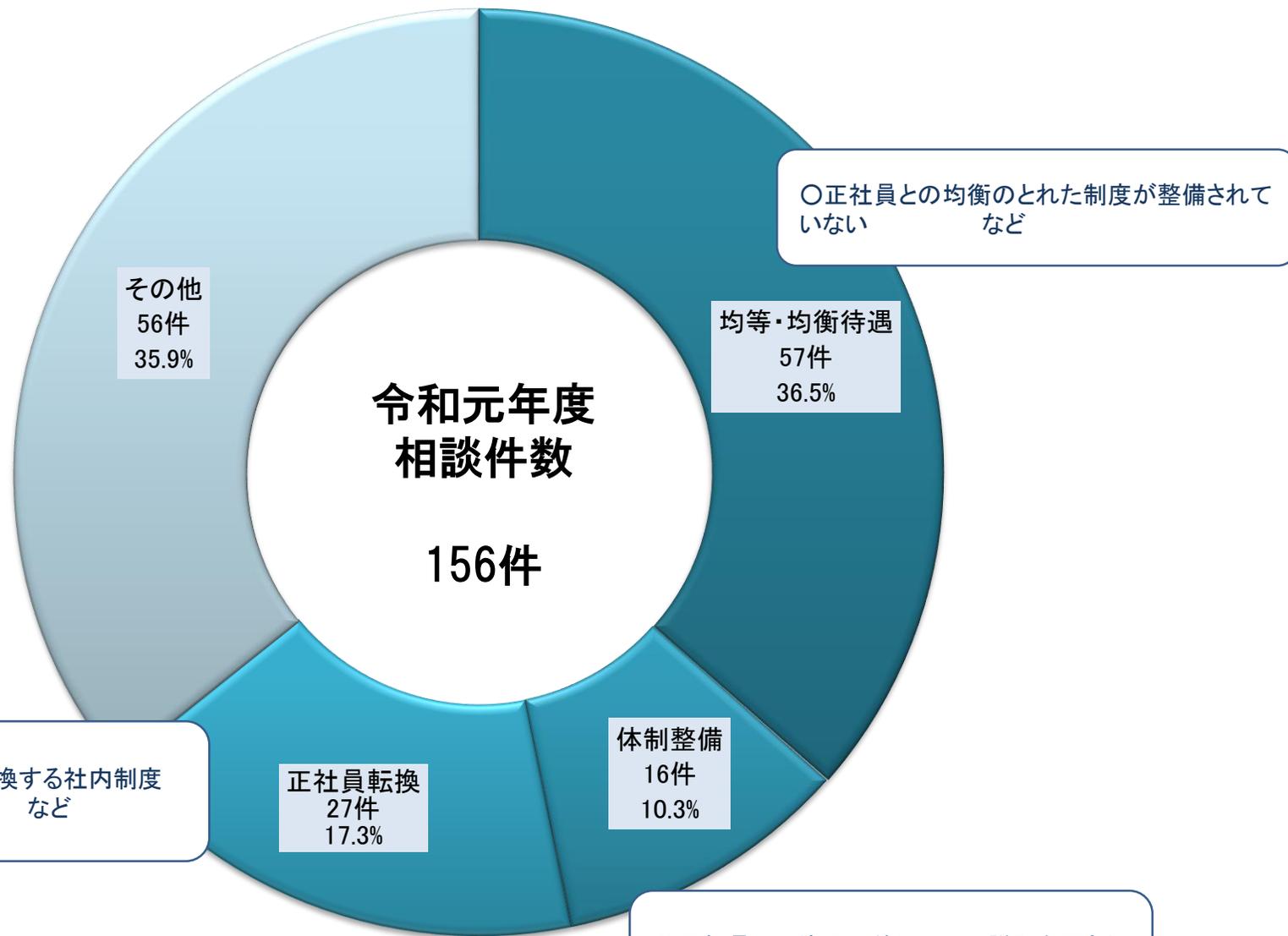
○介護休業を申し出たところ、会社の人数が少ないから取得できないと言われた。など

○育児のための短時間勤務を申し出たが、制度がなく、取らせてもらえない。など

○「うちには育児休業はない」と言われた。
○「育児休業の延長は認めない」と言われた。
○男性が育児休業をとる場合の取扱いについて教えてほしい。など

※百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

愛知労働局における相談状況(パート労働法関係)



※百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

【参考】民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移

内容	内訳	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
いじめ・嫌がらせ	件数	3,859	4,272	4,577	5,058	5,601
	割合	20.5%	22.9%	23.9%	25.5%	25.9%
自己都合退職	件数	2,214	2,152	2,064	2,315	2,322
	割合	11.7%	11.5%	10.8%	11.7%	10.7%
解雇	件数	2,124	2,157	1,646	1,867	2,082
	割合	11.3%	11.6%	8.6%	9.4%	9.6%
労働条件引き下げ	件数	1,720	1,723	1,477	1,601	2,061
	割合	9.1%	9.2%	7.7%	8.1%	9.5%
退職勧奨	件数	1,344	1,332	1,249	1,201	1,567
	割合	7.1%	7.1%	6.5%	6.1%	7.3%
その他の労働条件	件数	2,687	2,728	2,907	3,335	3,462
	割合	14.3%	14.6%	15.2%	16.8%	16.0%

【参考】助言・指導／主な申出内容別の件数推移

内容	内訳	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
いじめ・嫌がらせ	件数	110	136	181	183	195
	割合	18.1%	17.5%	22.2%	22.5%	23.7%
解雇	件数	67	94	56	77	74
	割合	11.0%	12.1%	6.9%	9.5%	9.0%
自己都合退職	件数	58	50	58	56	40
	割合	9.5%	6.4%	7.1%	6.9%	4.9%
労働条件引き下げ	件数	65	77	74	56	103
	割合	10.7%	9.9%	9.1%	6.9%	12.5%
退職勧奨	件数	41	59	46	45	58
	割合	6.7%	7.6%	5.6%	5.5%	7.0%
その他の労働条件	件数	69	210	224	224	175
	割合	11.3%	27.0%	27.4%	27.5%	21.2%

【参考】あっせん／主な申請内容別の件数推移

内容	内訳	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
いじめ・嫌がらせ	件数	76	109	97	109	116
	割合	26.4%	28.5%	29.3%	31.8%	34.7%
解雇	件数	69	60	42	65	63
	割合	24.0%	15.7%	12.7%	19.0%	18.9%
退職勧奨	件数	20	33	35	32	34
	割合	6.9%	8.6%	10.6%	9.3%	10.2%
雇止め	件数	23	22	35	29	29
	割合	8.0%	5.7%	10.6%	8.5%	8.7%
労働条件引き下げ	件数	28	40	26	27	30
	割合	9.7%	10.4%	7.9%	7.9%	9.0%
その他の労働条件	件数	23	77	72	54	35
	割合	8.0%	20.1%	21.8%	15.7%	10.5%

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

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、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ときは、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) 地方公共団体の施策等

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、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

愛知労働局が設置する総合労働相談コーナー

名 称	(郵便番号)	所 在 地	電話番号
愛知(三の丸)総合労働相談コーナー	460-8507	名古屋市中区三の丸 2-5-1 名古屋合同庁舎第 2 号館 愛知労働局内	052-972-0266
名古屋北総合労働相談コーナー	461-8575	名古屋市東区白壁 1-15-1 名古屋合同庁舎第 3 号館 名古屋北労働基準監督署内	052-961-8653
名古屋東総合労働相談コーナー	468-8551	名古屋市天白区中平 5-2101 名古屋東労働基準監督署内	052-800-0792
名古屋南総合労働相談コーナー	455-8525	名古屋市港区港明 1-10-4 名古屋南労働基準監督署内	052-651-9207
名古屋西総合労働相談コーナー	453-0813	名古屋市中村区二ツ橋町 3-37 名古屋西労働基準監督署内	052-481-9533
豊橋総合労働相談コーナー	440-8506	豊橋市大国町 111 豊橋地方合同庁舎 豊橋労働基準監督署内	0532-54-1192
岡崎総合労働相談コーナー	444-0813	岡崎市羽根町字北乾地 50-1 岡崎合同庁舎 岡崎労働基準監督署内	0564-52-3161
一宮総合労働相談コーナー	491-0903	一宮市八幡 4-8-7 一宮労働総合庁舎 一宮労働基準監督署内	0586-45-0206
半田総合労働相談コーナー	475-8560	半田市宮路町 200-4 半田地方合同庁舎 半田労働基準監督署内	0569-21-1030
刈谷総合労働相談コーナー	448-0858	刈谷市若松町 1-46-1 刈谷合同庁舎 刈谷労働基準監督署内	0566-21-4885
豊田総合労働相談コーナー	471-0867	豊田市常盤町 3-25-2 豊田労働基準監督署内	0565-35-2323
瀬戸総合労働相談コーナー	489-0881	瀬戸市熊野町 100 瀬戸労働基準監督署内	0561-82-2103
津島総合労働相談コーナー	496-0042	津島市寺前町 3-87-4 津島労働基準監督署内	0567-26-4155
江南総合労働相談コーナー	483-8162	江南市尾崎町河原 101 江南労働基準監督署内	0587-54-2443
西尾総合労働相談コーナー	445-0072	西尾市徳次町下十五夜 13 岡崎労働基準監督署西尾支署内	0563-57-7161