



令和3年7月5日（月）

【照会先】

雇用環境・均等部指導課
課長 山脇 薫
課長補佐 荻津 智行
電話 052-857-0312

報道関係者 各位

令和2年度個別労働紛争解決制度等の施行状況を公表します**～退職勧奨・労働条件引下げ・雇止めの相談件数が増加、いじめ嫌がらせは高水準～**

愛知労働局（局長 伊藤 正史）は、このたび、「令和2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、あっせん件数いずれも前年度より増加。総合労働相談件数は97,670件で、過去最高。助言・指導件数は減少した。【図1-1、図2-1】

総合労働相談件数	97,670件(対前年度比2.2%増) (全国3位)
民事上の個別労働紛争相談件数※3	16,136件(対前年度比11.9%減) (全国3位)
均等三法相談件数	5,431件(対前年度比35.2%増)
セクシュアルハラスメント	333件(対前年度比27.8%減)
妊娠・出産ハラスメント	134件(対前年度比5.6%減)
育児ハラスメント	85件(対前年度比30.7%増)
介護ハラスメント	37件(対前年度比68.2%増)
助言・指導※4申出件数	711件(対前年度比13.7%減) (全国2位)
あっせん※5申請件数	345件(対前年度比3.19%増) (全国2位)

2. コロナ禍により「退職勧奨」、「労働条件引下げ」、「雇止め」が増加し、「いじめ・嫌がらせ」は減少したものの高水準で推移

- 民事上の個別労働関係紛争のうち「退職勧奨」1,567件⇒1,715件(148件増)、「労働条件引き下げ」2,061件⇒2,137件(76件増)、「雇止め」775件⇒850件(75件増)、「いじめ・嫌がらせ」5,601件⇒4,507件(1,094件減)
- 「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、年々増加傾向であったが、令和2年度は4,507件(対前年度比20.0%減)と減少したものの、個別労働紛争相談の23.5%を占め、平成24年度以降9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17.0%、23.5%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2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、97,670件で、対前年度比で2.2%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16,136件で、対前年度比で11.9%減少した【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4,507件(23.5%)と、9年連続トップになり、次いで、労働条件の引下げ2,137件(11.1%)、解雇1,988件(10.4%)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5,734件(35.5%)と最も多く、次いで短時間労働者が2,911件(18.0%)、有期雇用労働者が1,596件(9.9%)、派遣労働者が1,226件(7.6%)である【図1-4】。

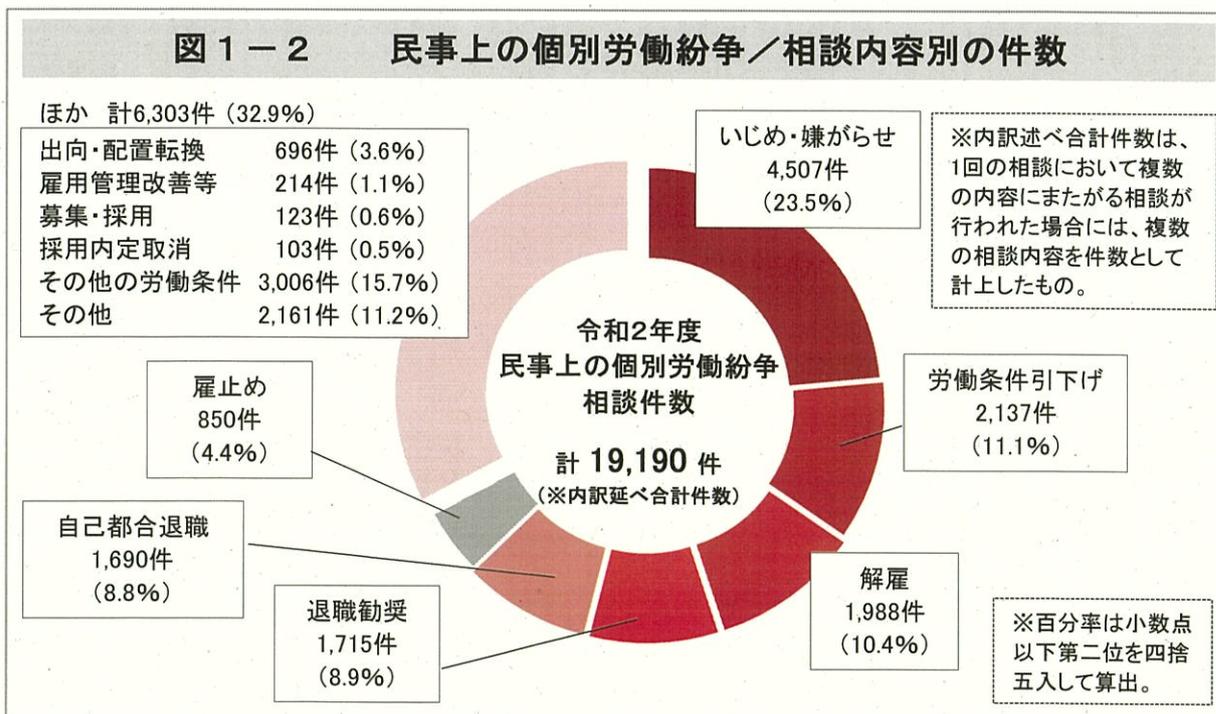
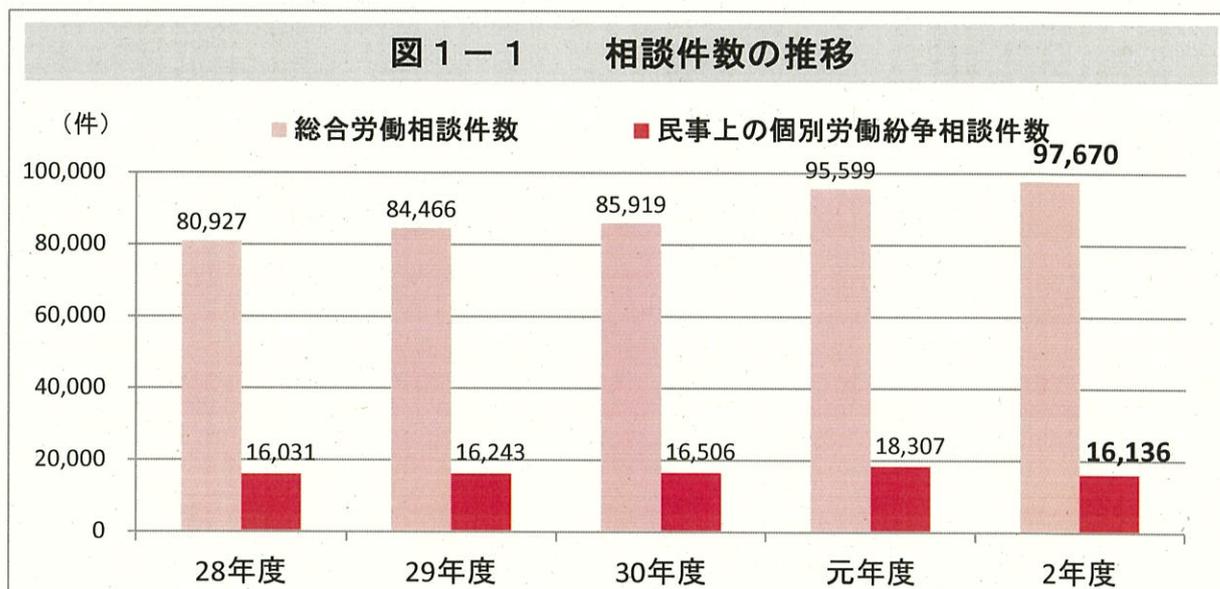


図 1-3 民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移

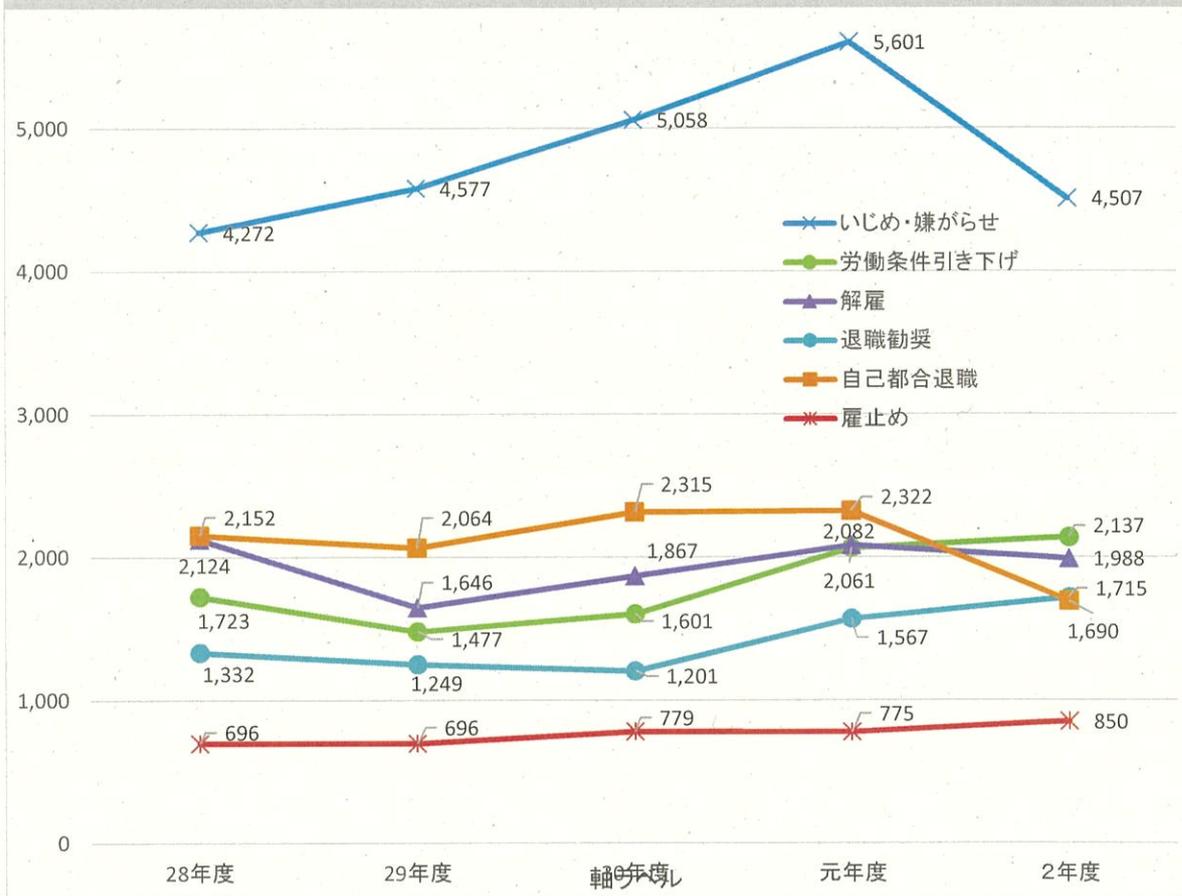
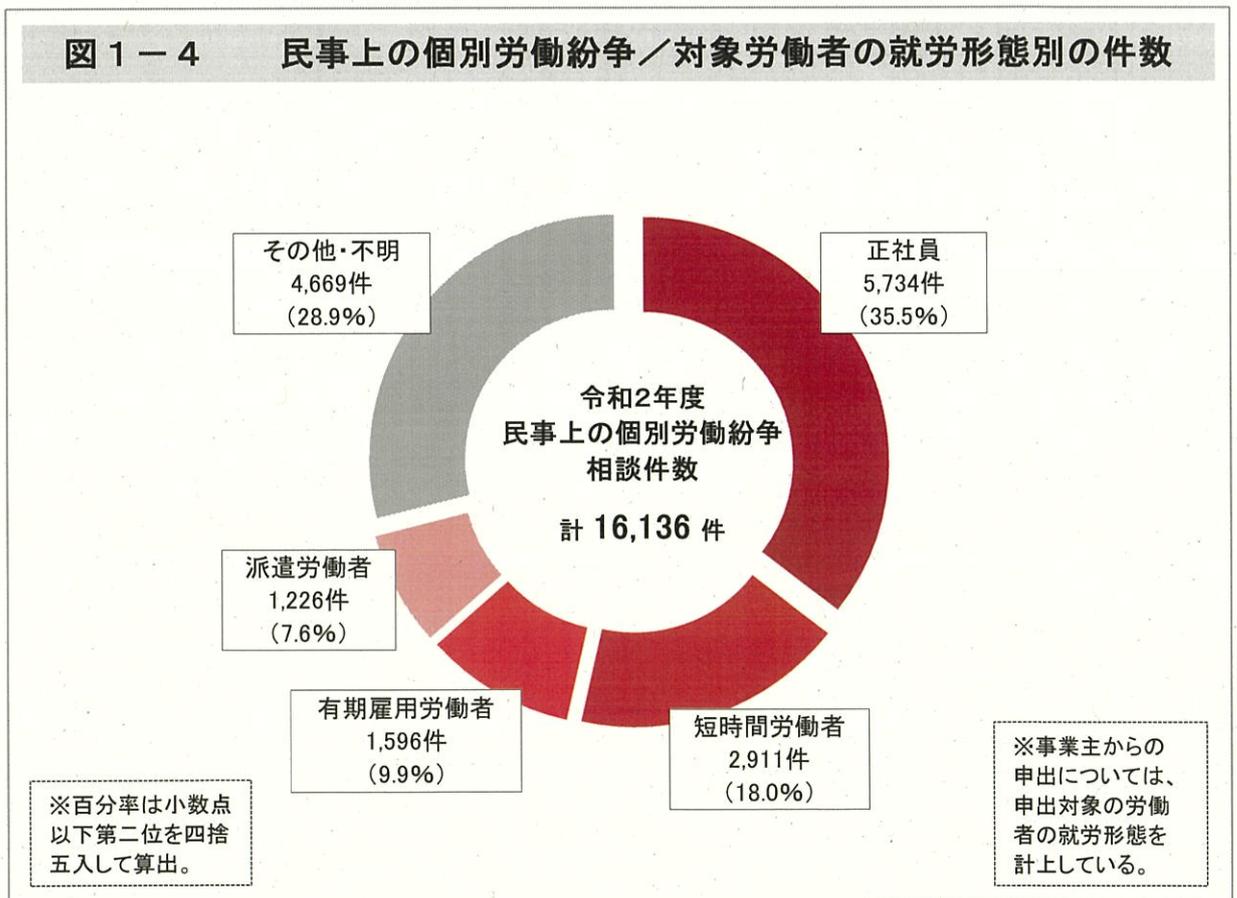


図 1-4 民事上の個別労働紛争／対象労働者の就労形態別の件数



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、711件であり、対前年度比で13.8%減となった。【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121件(17.0%)と最も多く、次いで、労働条件引下げ119件(16.7%)、解雇71件(10.0%)、退職勧奨46件(6.5%)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353件(49.6%)と最も多く、次いで、短時間労働者が144件(20.3%)、有期雇用労働者が108件(15.2%)、派遣労働者が80件(11.3%)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714件である。

内訳は、助言・指導の実施が688件(96.4%)、取下げが25件(3.5%)、他制度に移行が1件(0.2%)である。また、解決に至らなかったもののうち98件があっせんへ移行している【図2-5】。

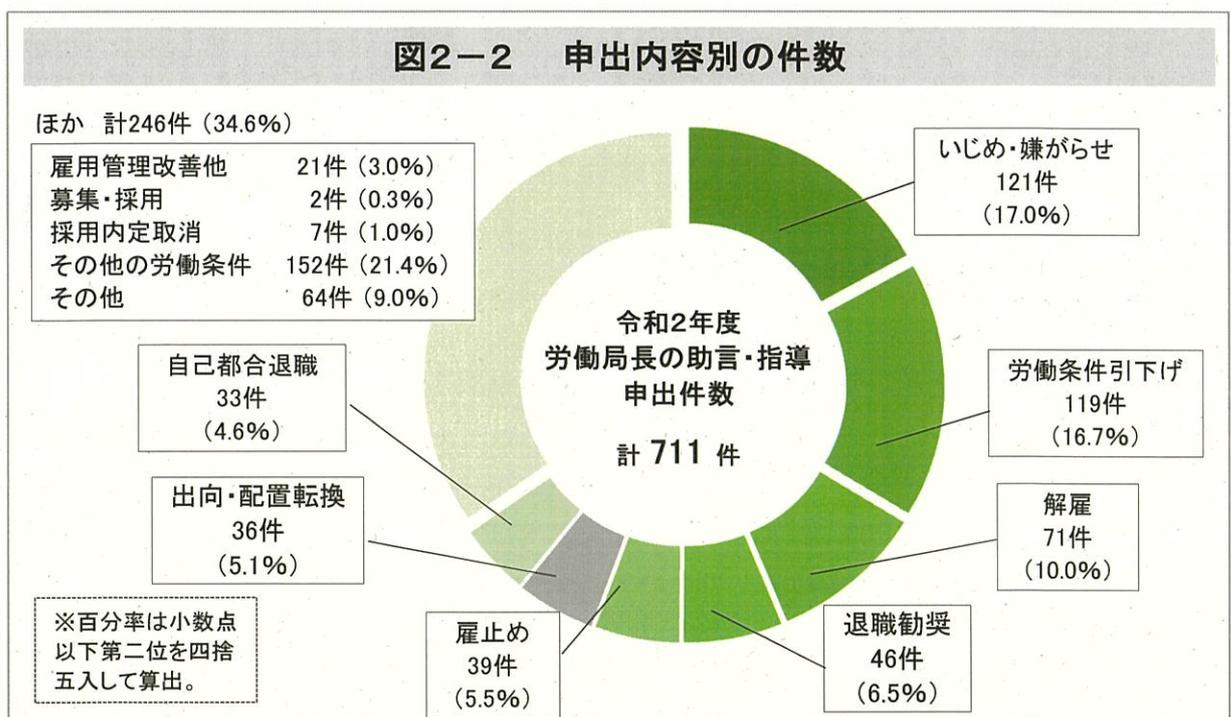
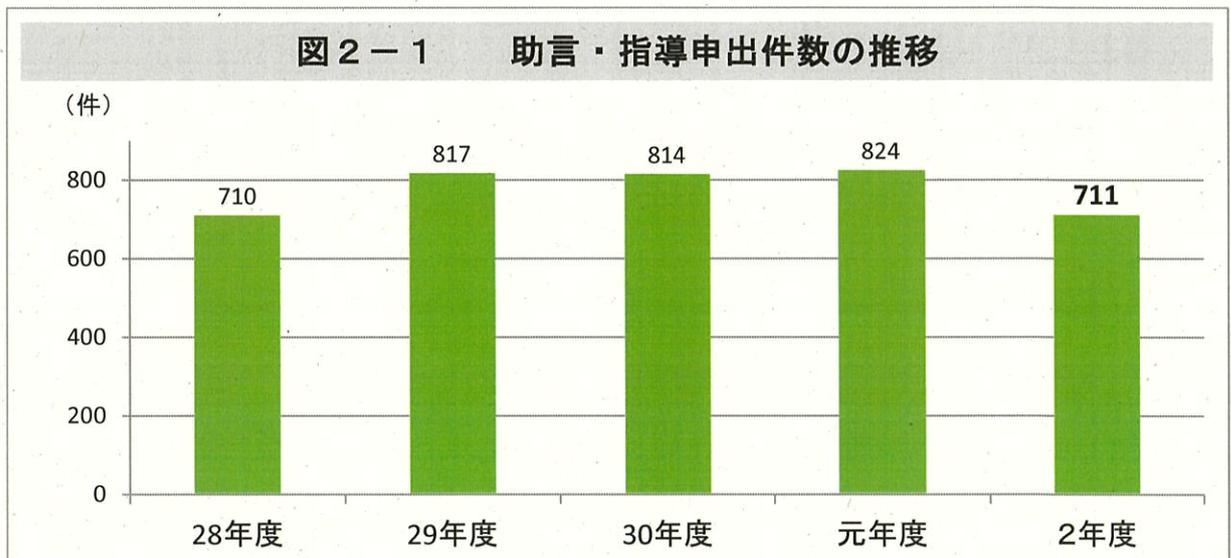


図 2 - 3 主な申出の内容別の件数推移

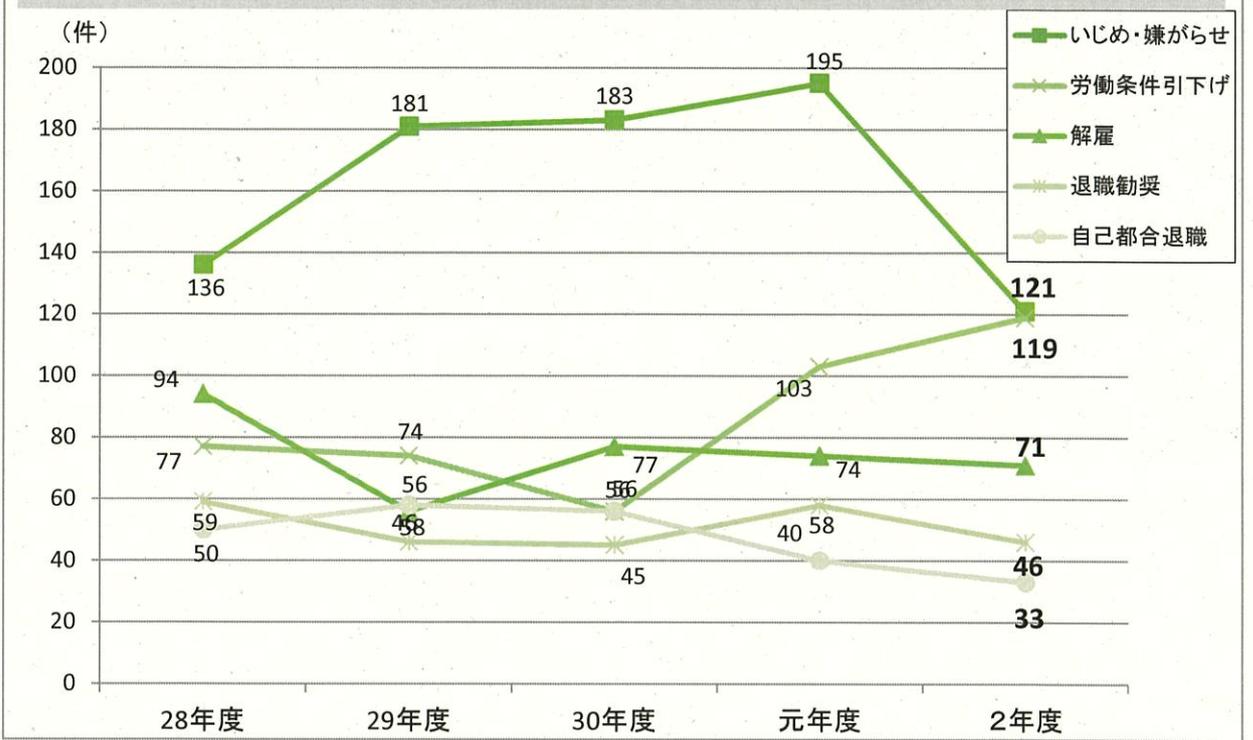


図 2 - 4 申出対象者の就労形態別の申出件数

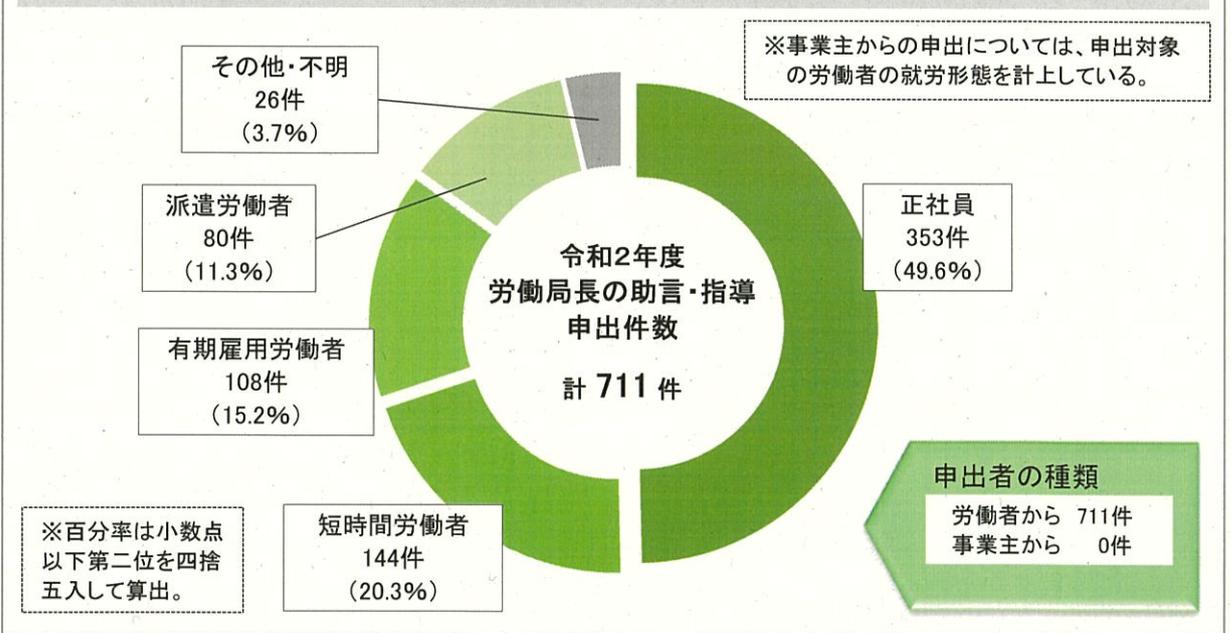
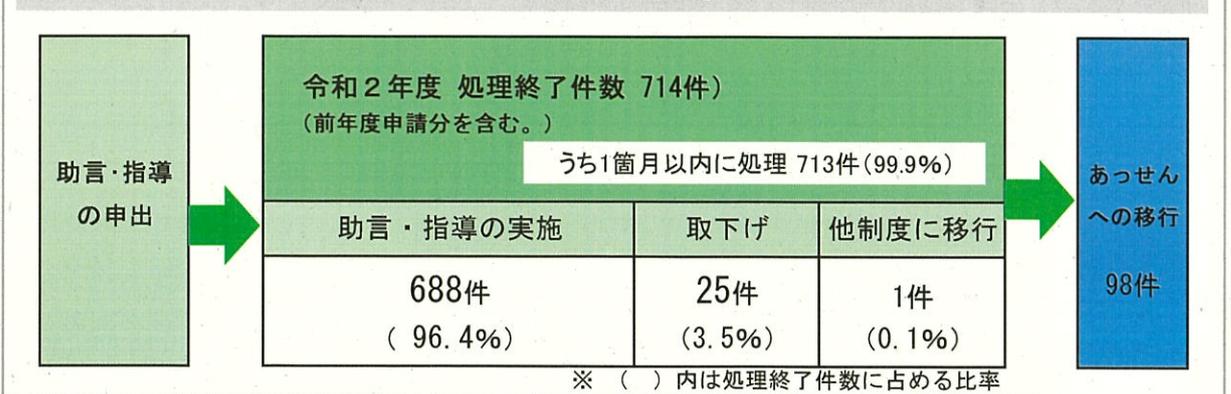


図 2 - 5 助言・指導の処理状況



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345件であり、対前年度比で3.3%増加した【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81件(23.5%)と最も多く、次いで、解雇64件(18.6%)、退職勧奨41件(10.2%)、雇止め37件(10.7%)、労働条件の引下げ33件(9.6%)、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156件(45.2%)、短時間労働者が74件(21.5%)、有期雇用労働者が58件(16.8%)、派遣労働者が34件(9.9%)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353件である。

内訳は、あっせんを開催したものが192件(54.4%)、紛争当事者の一方が不参加のため打ち切ったものが143件(40.5%)、取り下げられたもの等が14件(4.0%)、あっせんを開催せずに合意したものが4件(1.1%)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119件(33.7%)、合意に至らず打ち切りとなったものが73件(20.7%)である【図3-5】。

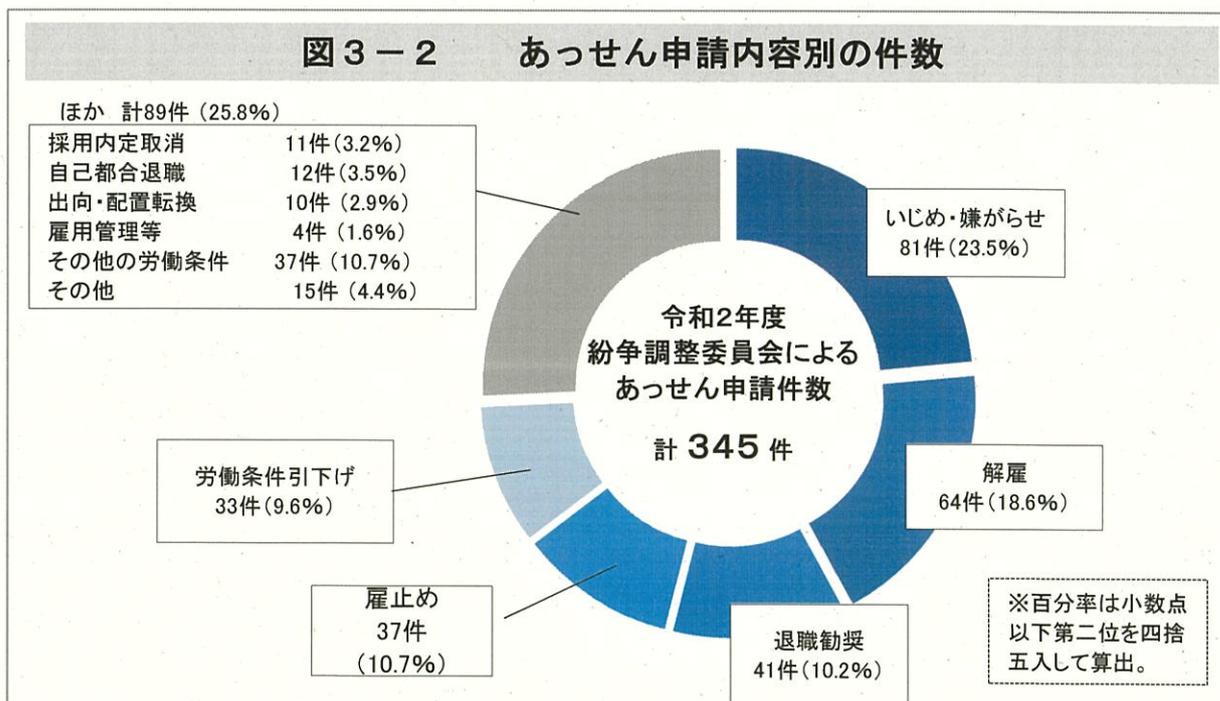
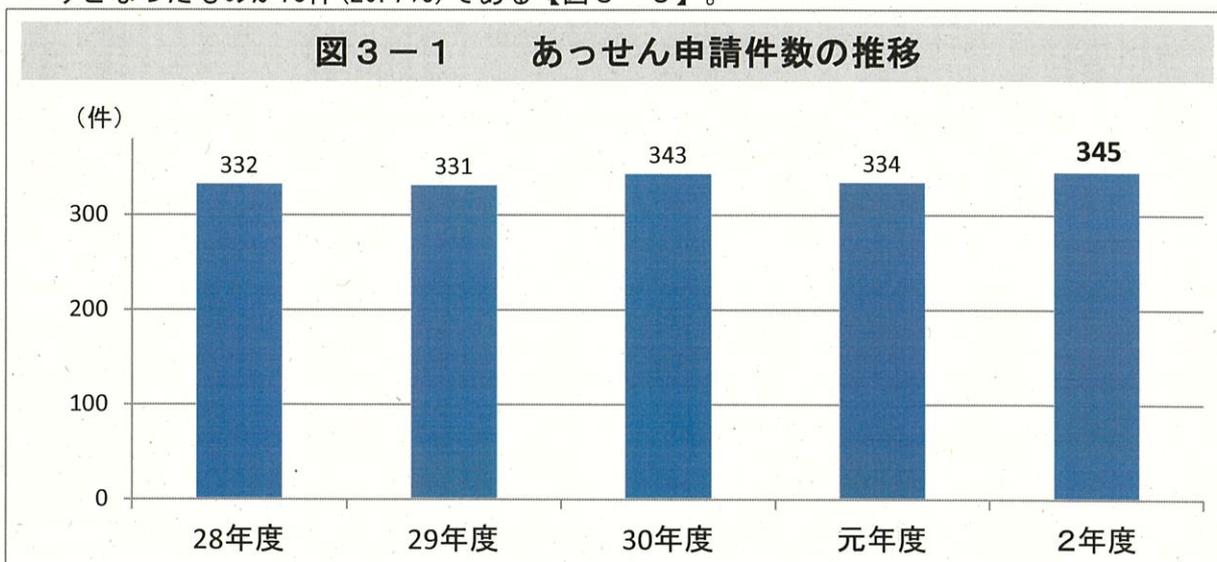


図3-3 主な申請内容別の件数推移

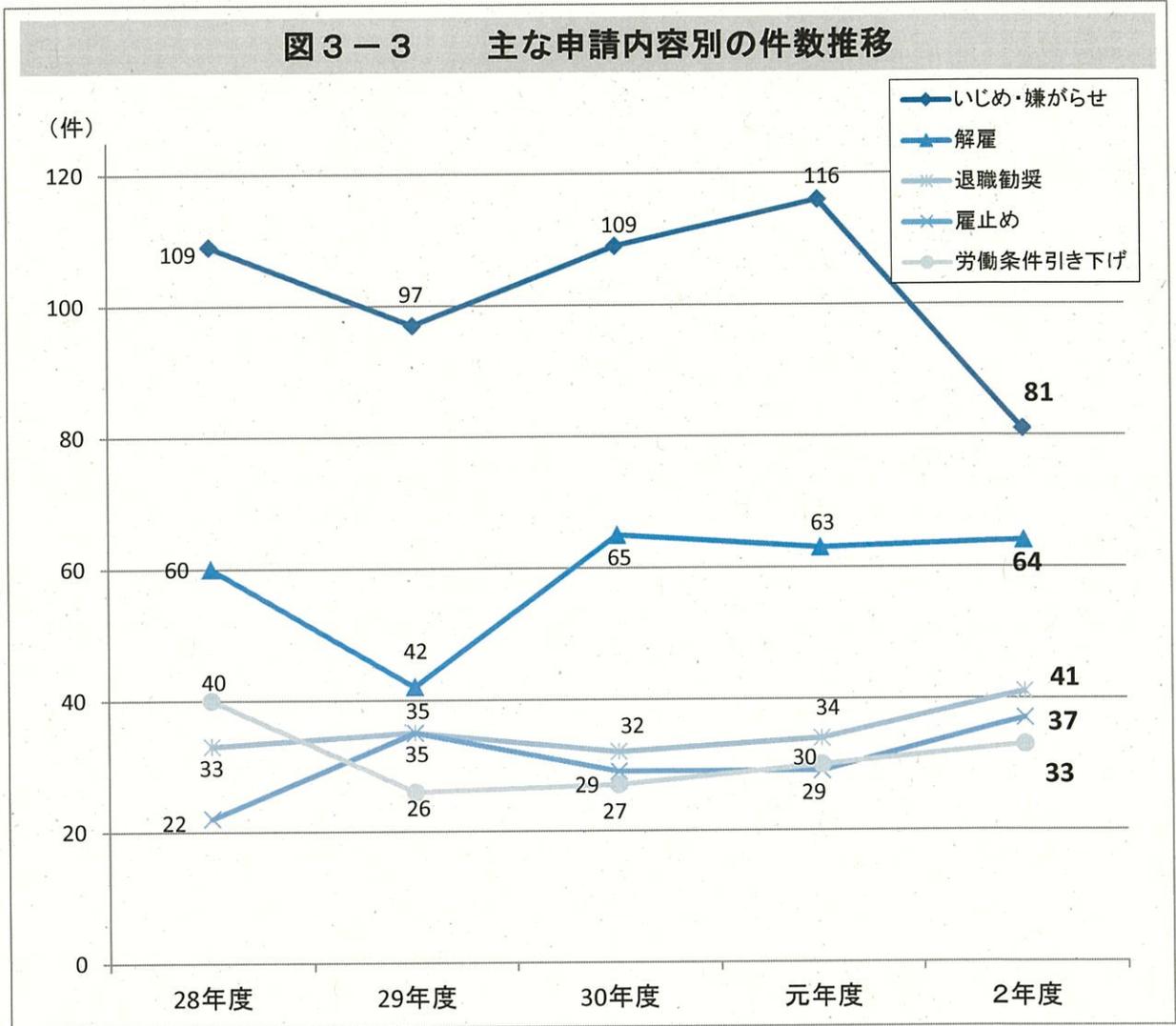


図3-4 申請対象者の就労形態別

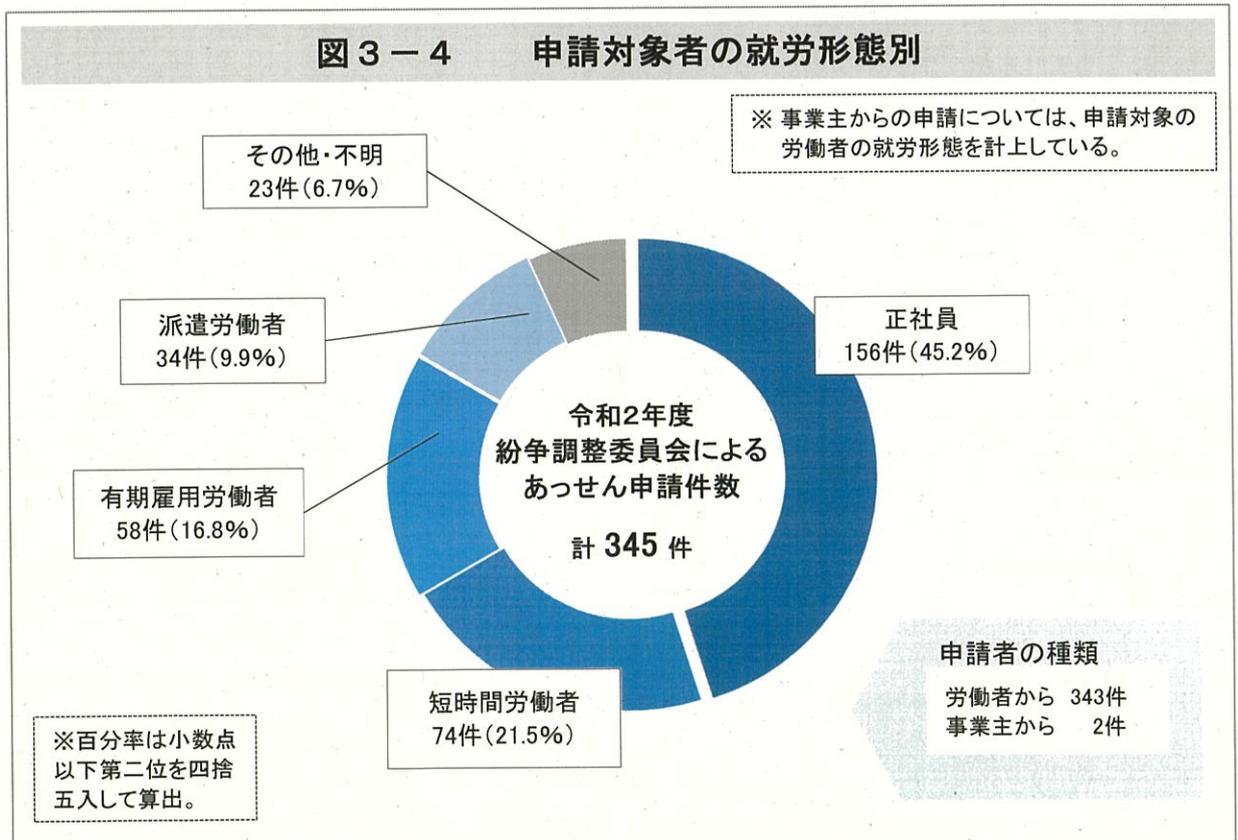
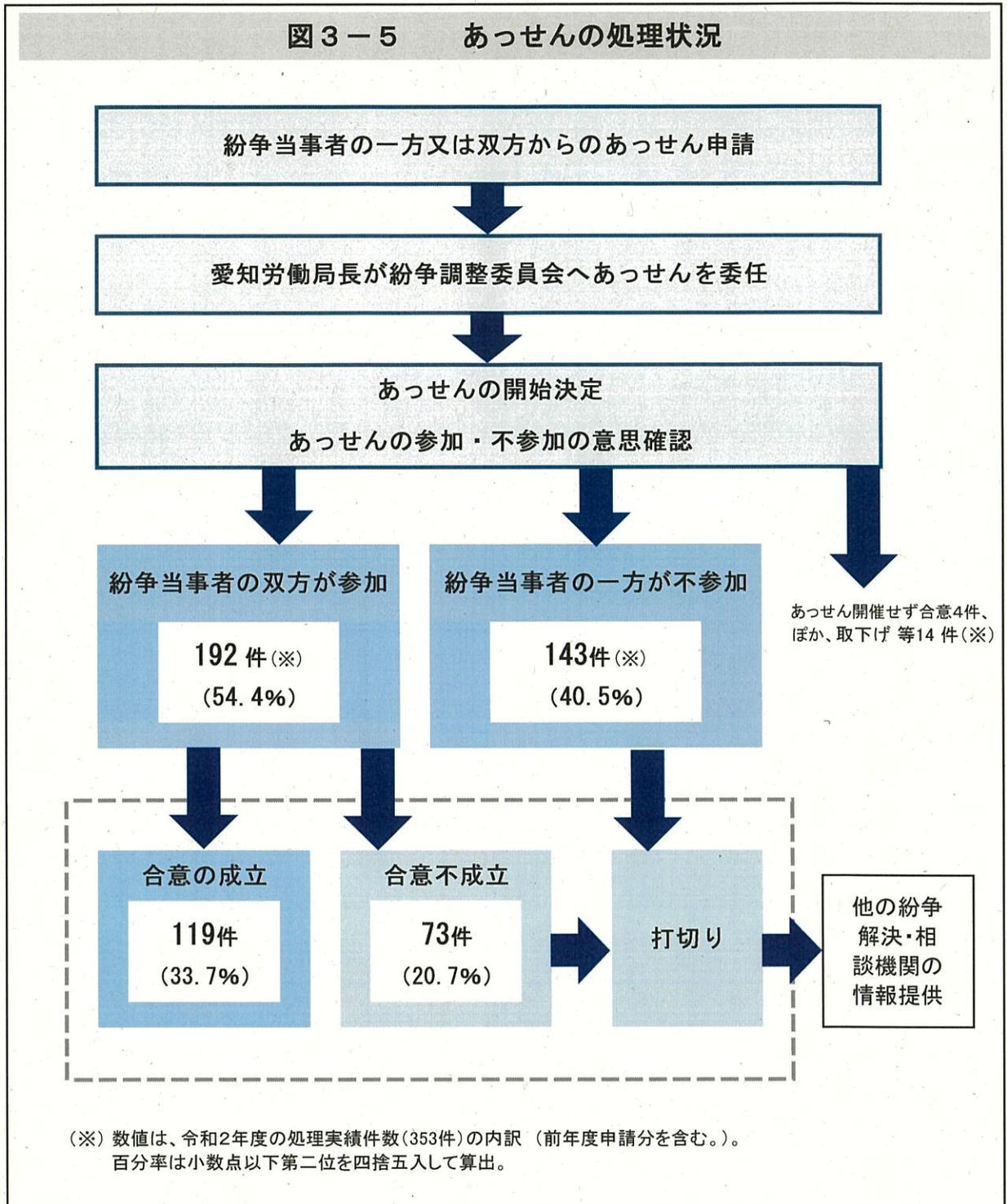


図3-5 あっせんの処理状況



※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2年度助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導事例：いじめ・嫌がらせ

事案の概要

申出人は、営業業務に従事していたが、会議中に代表者からの叱責を受けたり、営業成績について能力以上を求められるようになり、代表者にパワハラであると感じていること、やめてもらいたいことを話したが、聞き入れられず、攻撃が続いたため、出勤できない状態となった。パワハラをやめてもらいたいとの助言を申し出た。

助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し、パワーハラスメントの定義、令和4年4月1日以降、中小事業主についてもパワハラ防止のための雇用管理上の措置が義務化されること(労働施策推進法)について説明し、職場の改善を検討してはどうか、と助言したところ「パワハラと指導の違いについて検討する」との回答があった。
- ・ その後、事業主が申出人と話し合い、パワハラについて認識した、と謝罪があったため、継続して労働することができるようになり、解決した。

助言・指導事例：労働条件引下げ

事案の概要

申出人は、駐車場管理業務に7年間従事している。雇用契約では、令和3年4月1日からの1年間の期間契約で、1日の労働時間が8時間であった。令和2年5月に一方的に1日の労働時間を6時間に減らされ、変更した労働契約にサインを求められた。1日の収入が減るため納得がいかず拒否している。

助言・指導のポイント・結果

- ・ 労働契約法第8条では「労使合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と規定されていることから、労働契約の内容である労働条件の変更は、労働者と使用者の合意によることが原則であること。また、その変更についても合理的な理由が必要であること、変更部分について労働基準法第26条違反とはいえないが、民事上の請求権は残ることを助言したところ、話し合いが行われた。
- ・ その結果、事業主より、新型コロナウイルスの影響で取引が減産になってしまったための全社的な措置であるので、労働時間の変更は免れないが、減給となる金額については助成金等で補填すると申し出があり、申出人が了承したことで解決した。

助言・指導事例：解雇

<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、派遣労働者であるが、新型コロナウイルスの影響で派遣先が減産となり派遣先との取引がなくなり、派遣先での就労ができなくなったことにより、派遣元が「派遣先との契約がなくなったため解雇する」と言ってきたが、納得できない。解雇を撤回し、別の派遣先を紹介してもらいたい。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対し、派遣契約が解除されたといって即座に労働者を解雇できるものではなく、新たな就業機会を確保されたいこと、確保できない場合は労働基準法上の休業手当を支払う等、雇用の維持を図ること、そのために雇用調整助成金等の活用を検討されたい、と助言したところ、検討しますと申し出た。 ・ その後、事業主から、雇用調整助成金を活用し、雇用を継続することとした。次の仕事の確保ができるまで休業手当の支払いを行うこととすると報告があり、解決した。

あっせん事例：退職勧奨、いじめ・嫌がらせ

<p>事案の概要</p>	<p>申請人は令和元年12月1日にパート雇用で入社し、接客業務に従事していたが、令和2年4月頃から上司との関係が悪化したことで嫌がらせと感じる言動を繰り返されたことで精神的苦痛を受けるようになった。</p> <p>令和2年7月3日にエリアマネージャーと経理担当に解雇を通知されたが、2人から休憩時間中に何度も呼び出され数多くのハラスメントとも思える言葉を言われた。解雇の理由も到底申請人が納得できるものではなく、経済的・精神的損害に対する補償金として50万円の支払いを求める。</p>
<p>あっせんの内容・結果</p>	<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、「申請人が担当する業務については、新型コロナウイルスの影響で売上げが減少したことから、従前は二人体制であったところを一人で担当してもらうようになった。これにより申請人から『仕事がきつい。』と悩みを打ち明けられたので、話し合いの結果、申請人が『辞めます。』と回答した。この時にハラスメントに該当する発言はしていない。」と申し立てたが、この場で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15万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

申請人は平成30年12月24日から2か月更新の派遣労働者として就労を始めたが、令和2年7月31日付けで「仕事量の減少」を理由に次回契約更新がないことを1週間前に告げられた。突然の通告により8月以降の生活設計が成り立たない状況であり、かつ、有給休暇の残り18日も取得できなかった。よって、経済的・精神的損害に対する補償金として1か月分の賃金相当額および有給休暇18日分相当額の合計46万円をの支払いを求めるもの。



あっせんのポイント・結果

- 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、「雇止めの予告については6月末に伝えており、申請人も納得していた。6月7月はコロナの影響で休業していたが、7月から申請人に連絡が取れなくなった。1か月分の賃金相当額を支払うつもりはないが、有給休暇18日分相当額であれば解決金として支払ってもよい。」との意向を示した。
- 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20万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

あっせん事例：退職勧奨

事案の概要

申請人は令和元年10月26日に経理事務職として1年間の期間契約で採用されたが、令和2年3月から契約と異なる製造現場の仕事を強要された。更に新型コロナウイルス感染拡大に伴う急激な業績悪化を理由に令和2年5月1日から6月30日までの期間、休業を命じられた上、休業後の7月1日からは業務命令書で「製造補助業務」を命じられた。これは申請人を自主退職に追い込むための長期にわたる退職勧奨であるとして、度重なる精神的苦痛に対しての慰謝料として60万円を求めるもの。



あっせんのポイント・結果

- 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、「申請人は経理業務に向いていない上、販売業務も協調性に問題があり就かせることが出来ず、製造補助業務への変更を命じた。退職勧奨は行っていない。」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、会社都合退職とすることとしたうえで、双方が納得できる解決金として30万円を支払うことで合意し、解決した。

愛知労働局における相談状況(均等関係法令)



※百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

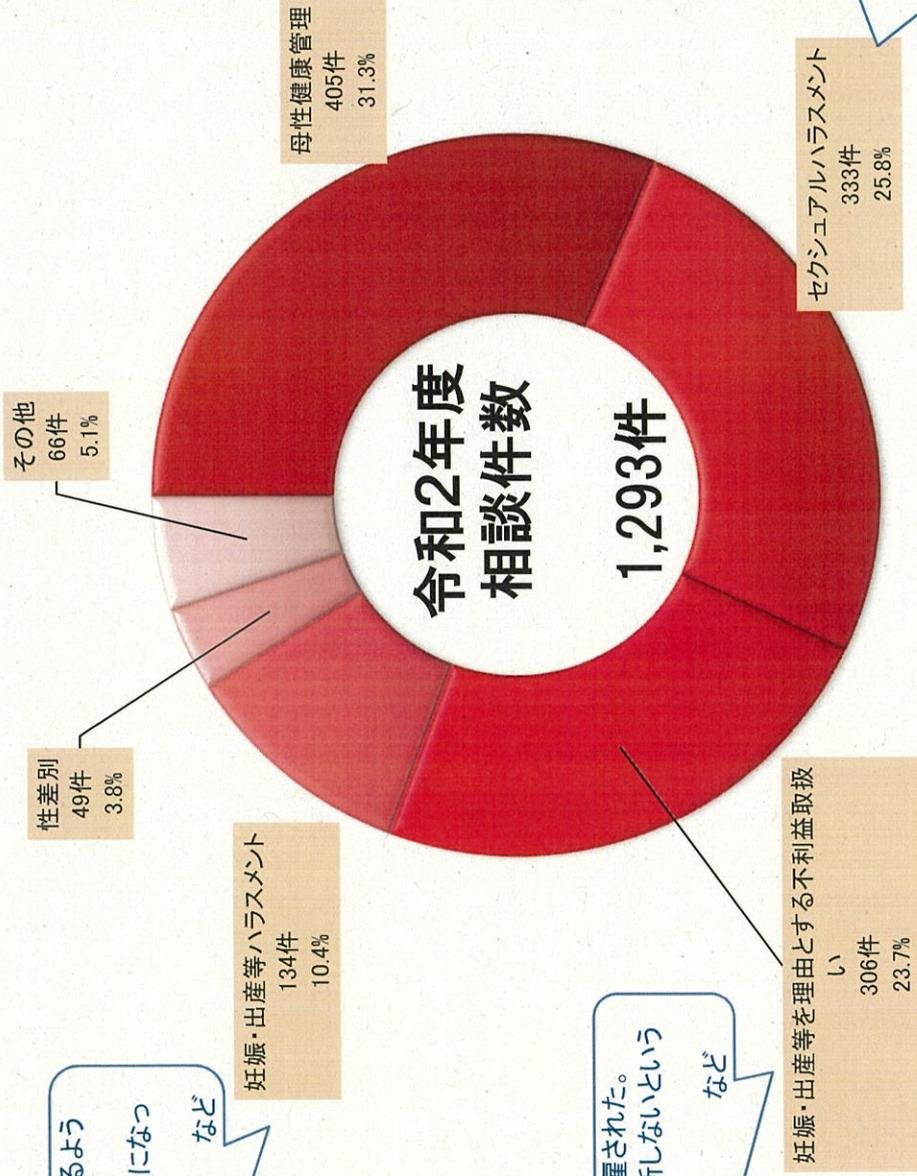
愛知労働局における相談状況(男女雇用機会均等法関係)

○妊娠を報告したら、退職するようほめられた。
○妊娠の報告後、パート社員になったらどうかと言われた。
など

○妊娠後、医師の指導により休業が必要であることを申し出たが、対応してもらえない。
○新型コロナウイルス感染症への感染についての不安やストレスのため、感染の恐れが低い作業への転換または在宅勤務・休業を希望したい。
など

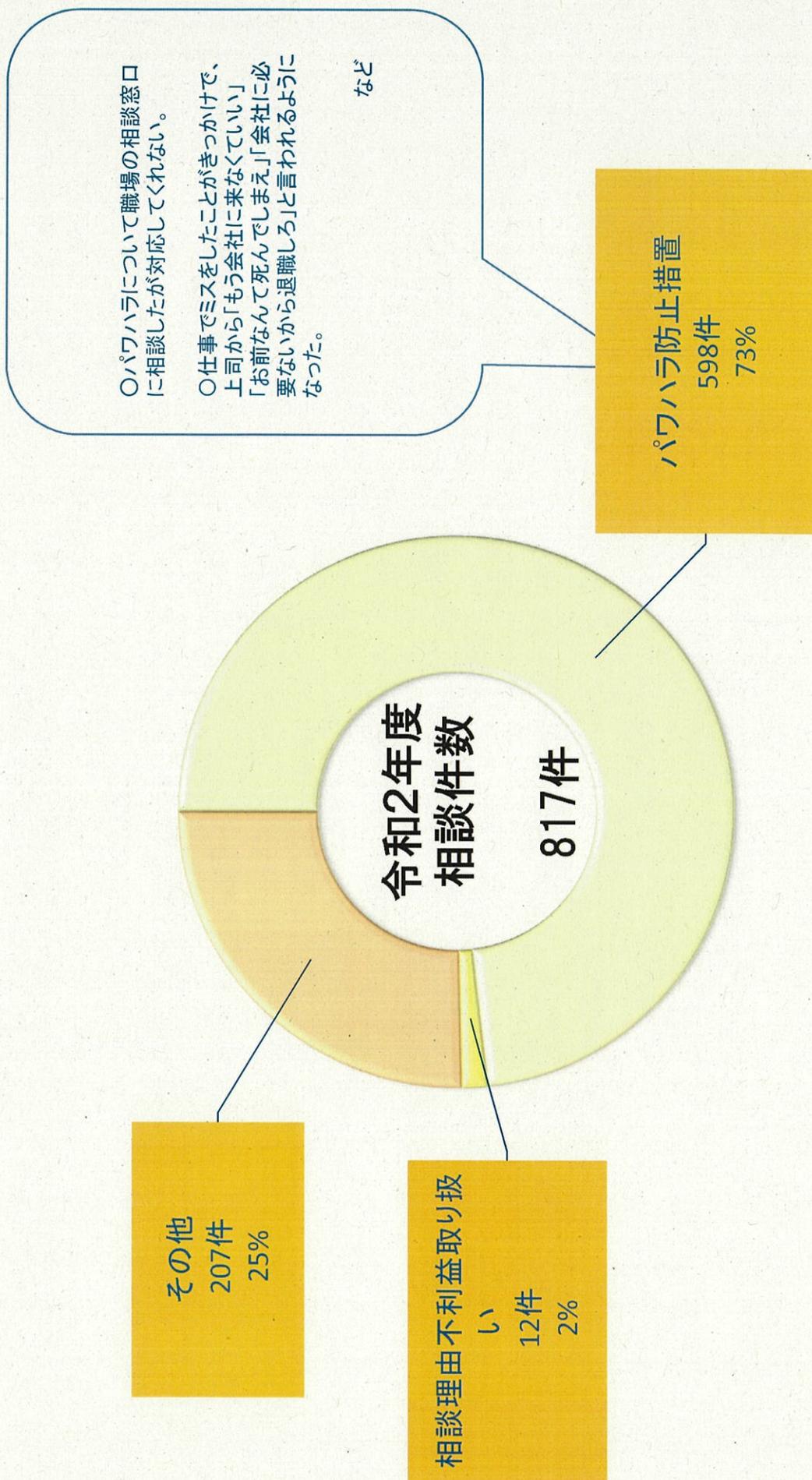
○妊娠を伝えたところ、解雇された。
○妊娠後、次回契約を更新しないという労働条件を通知された。
など

○仕事中、経営者に「胸が大きいね」と言われたり、お尻を触られたりした。
○上司からLINEで執拗な食事の誘いが入り、断ると仕事上で暴言を言われたり、周囲へ悪口を言われたりする。
○派遣先の社員から、仕事を教えてもらう際に腕や胸を触られた。
○出張中の車中で同僚から抱きつかれる。避けるときままとわれる等の行為がある。
○飲み会への出席を強要される。飲み会のたびに決まった上司の隣に座らされ、頭を触られるなどの行為がある。
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（労働施策総合推進法関係）



※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(パートタイム・有期雇用労働法関係) (パートタイム労働法含む)

○パートから正社員に転換する制度がない。
など

その他
80件
11.6%

正社員転換
32件
4.6%

体制整備
44件
6.4%

○正社員との待遇の相違とその理由について説明を求めたが説明をしてくれない。
○パートタイム労働者が相談できる窓口がない。
など

令和2年度
相談件数
690件

均等・均衡待遇
534件
77.4%

○定年後再雇用社員は正社員と仕事内容がほとんど変わらないのに賃金や手当等の処遇が低くなるのは均衡処遇がなされていないのではないか。
○正社員と同じ業務をしているが賞与が支払われない。
○正社員は賞与が支給されるのにパートには賞与が支給されない。
○正社員は在宅勤務ができるのに契約社員は在宅勤務が認めてもらえない。
○中小企業であるが、来年度の法施行に対応するためにどのような準備をすればよいか。
など

※百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

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 都道府県労働局長は、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	豊田市常磐町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