



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
秋田労働局

Press Release

報道関係者 各位

令和3年8月6日

【照会先】

秋田労働局 雇用環境・均等室

室 長 石原 房子
労働紛争調整官 山田 晃平
(電話) 018 (862) 6684

「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します ～総合労働相談件数が過去最高、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が8年連続トップ～

秋田労働局(局長 甲斐 三照)は、このたび、「令和2年度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」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※1」、労働局長による「助言・指導※2」、紛争調整委員会による「あっせん※3」の3つの方法があります。

秋田労働局では、今回の施行状況を受けて、総合労働相談コーナーに寄せられる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 総合労働相談件数は前年度より大きく増加。
総合労働相談件数は12,076件で、過去最高となった。 [P.3 1-(1)]
 - ・ 総合労働相談件数 12,076件 (前年度比 40.0%増)
 - うち民事上の個別労働紛争※4相談件数 2,816件 (同 11.5%減)
 - ・ 助言・指導申出件数 73件 (同 39.7%減)
 - ・ あっせん申請件数 20件 (同 13.0%減)
- 2 民事上の個別労働紛争の相談件数で「いじめ・嫌がらせ」が依然として最多だが平成30年度をピークに2年連続で減少
 - ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、791件(同15.2%減)で減少傾向。[P.4 1-(3)]
 - ・ 助言・指導の申出では、16件(同11.1%減)で減少傾向。[P.7 2-(3)]
 - ・ あっせんの申請では、11件(同10.0%増)で半数以上を占める。[P.8 3-(2)]

- ※1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等(部)室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、平成30年度からはそれらの相談件数も計上されている。
- ※2 「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。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。
- ※3 「あっせん」：都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や大学教授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。
- ※4 「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)。

【別添資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み
別添2 令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況
別添3 令和2年度における助言・指導及びあっせんの事例
(参考) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

秋田労働局及び県内の労働基準監督署に設置

令和2年度総合労働相談件数
12,076件

うち、○法制度の問い合わせ
※1 (9,887件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(1,193件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(2,816件)

内訳 ※1	① いじめ・嫌がらせ……	791件
	② 自己都合退職……	586件
	③ 解雇……	534件

情報提供
連携

関係機関

○都道府県
・労政主管事務所
・労働委員会

○裁判所
○法テラス 等

取次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所 等

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 (73件)

内訳 ※1	① いじめ・嫌がらせ…	16件
	② 退職勧奨……	10件
	③ 解雇……	9件

○処理件数 (74件) ※2

助言・指導の実施 (73件)
取下げ(1件)・打切り(0件)
その他(0件)

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (20件)

内訳 ※1	① いじめ・嫌がらせ……	11件
	② 解雇……	5件
	③ 労働条件引下げ、配置転換、 退職勧奨、定年	各1件

○処理件数 (23件) ※2

合意の成立 (10件)
取下げ(1件)・打切り(10件)
その他(2件)

申請

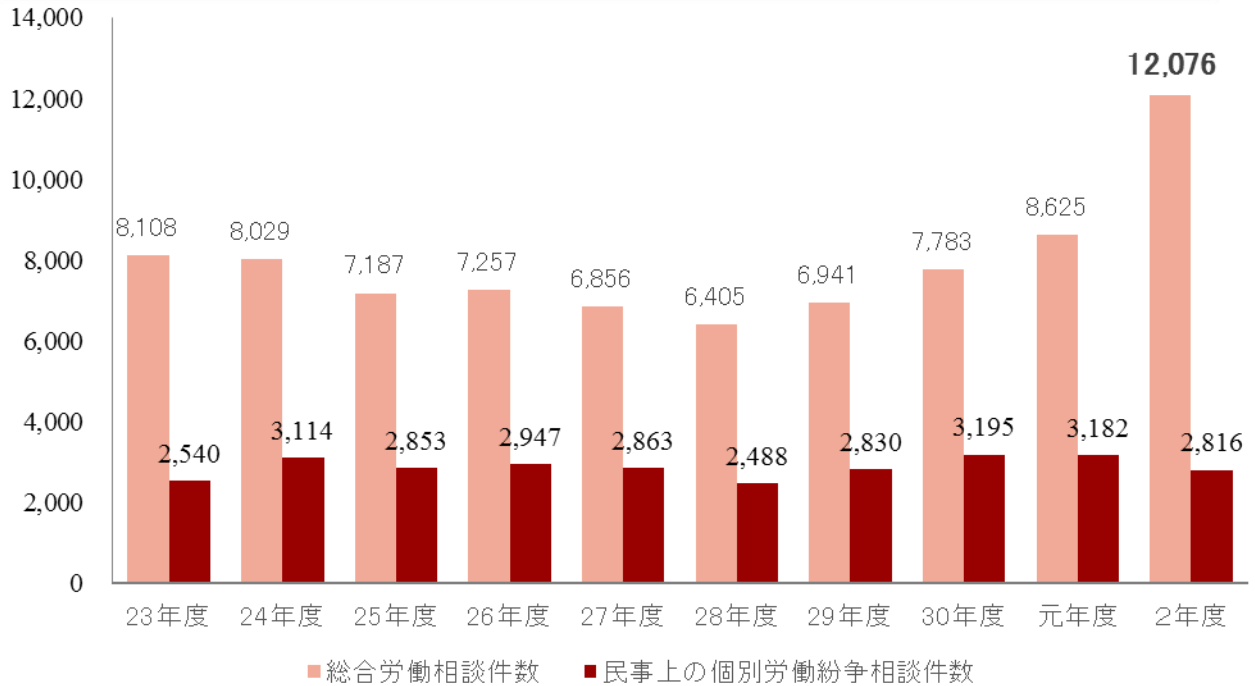
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

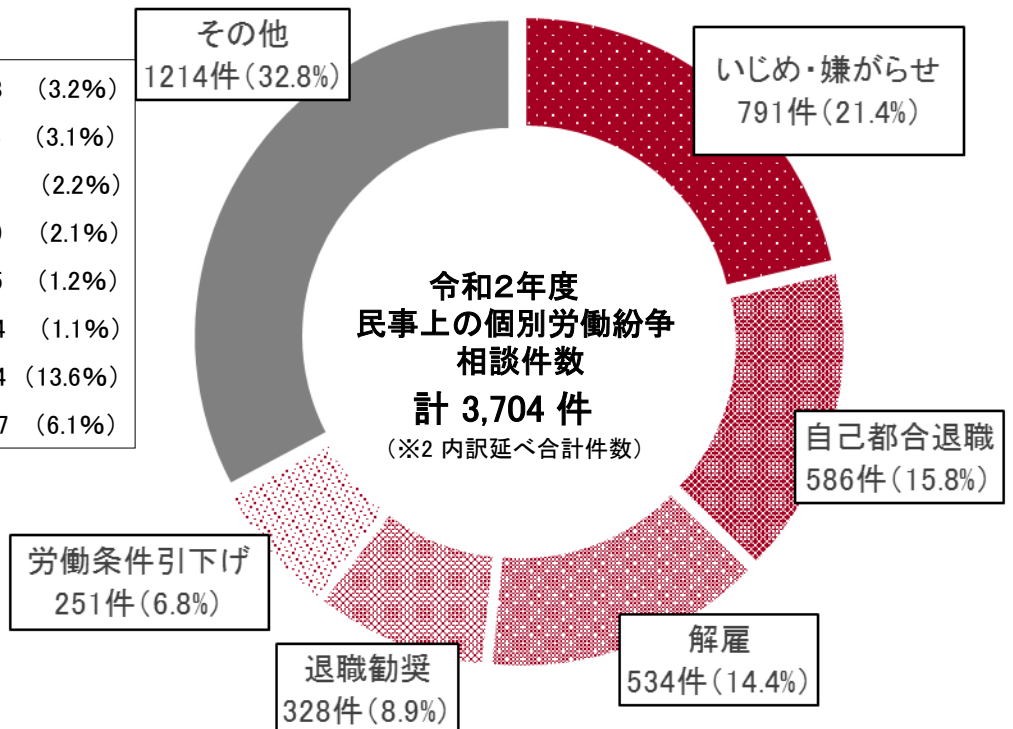
(1) 相談件数の推移



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

その他 計 1,214

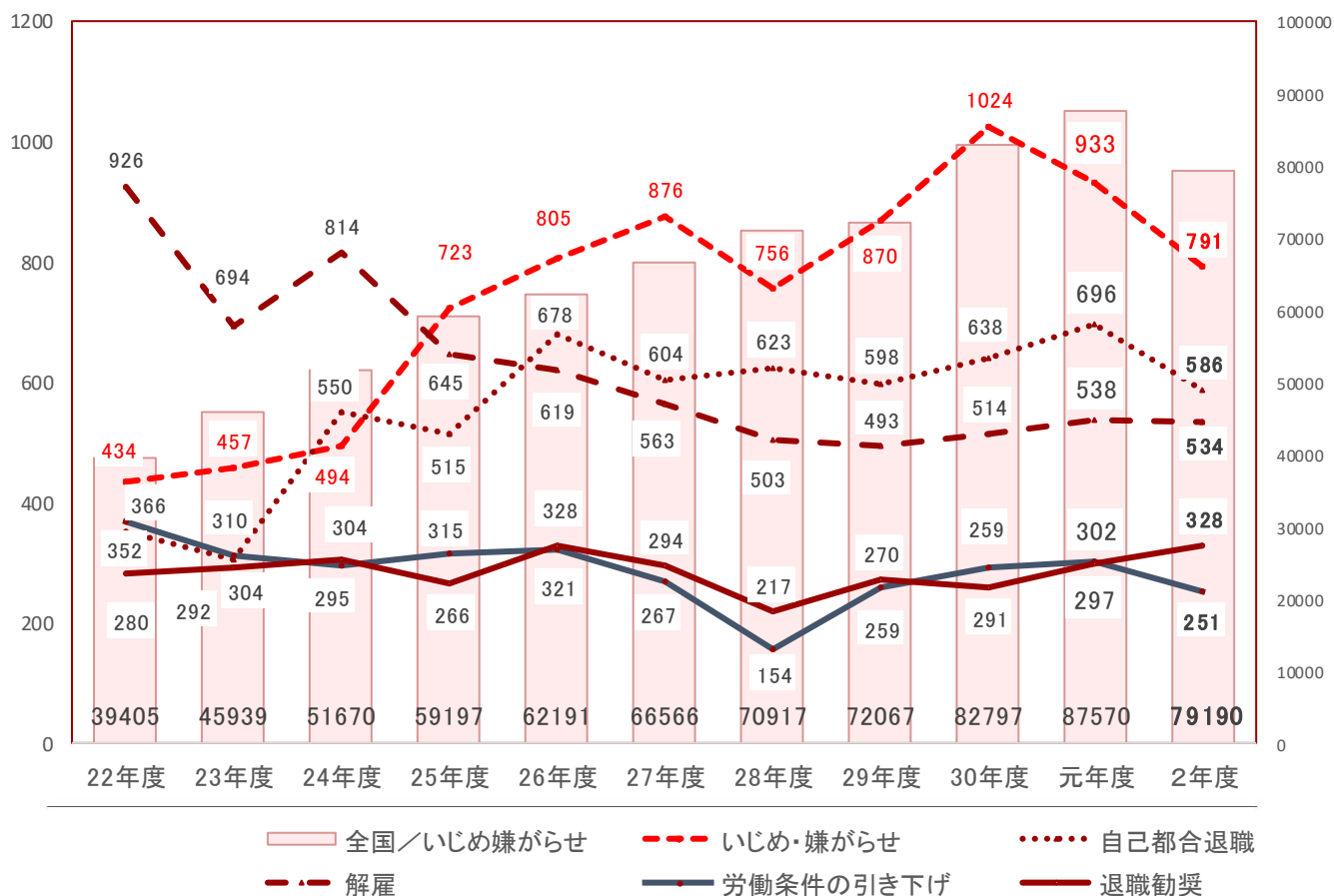
雇止め	118	(3.2%)
出向・配置転換	114	(3.1%)
賠償	83	(2.2%)
懲戒処分(解雇以外)	79	(2.1%)
定年・年齢差別	45	(1.2%)
募集・採用	44	(1.1%)
その他の労働条件	504	(13.6%)
その他	227	(6.1%)



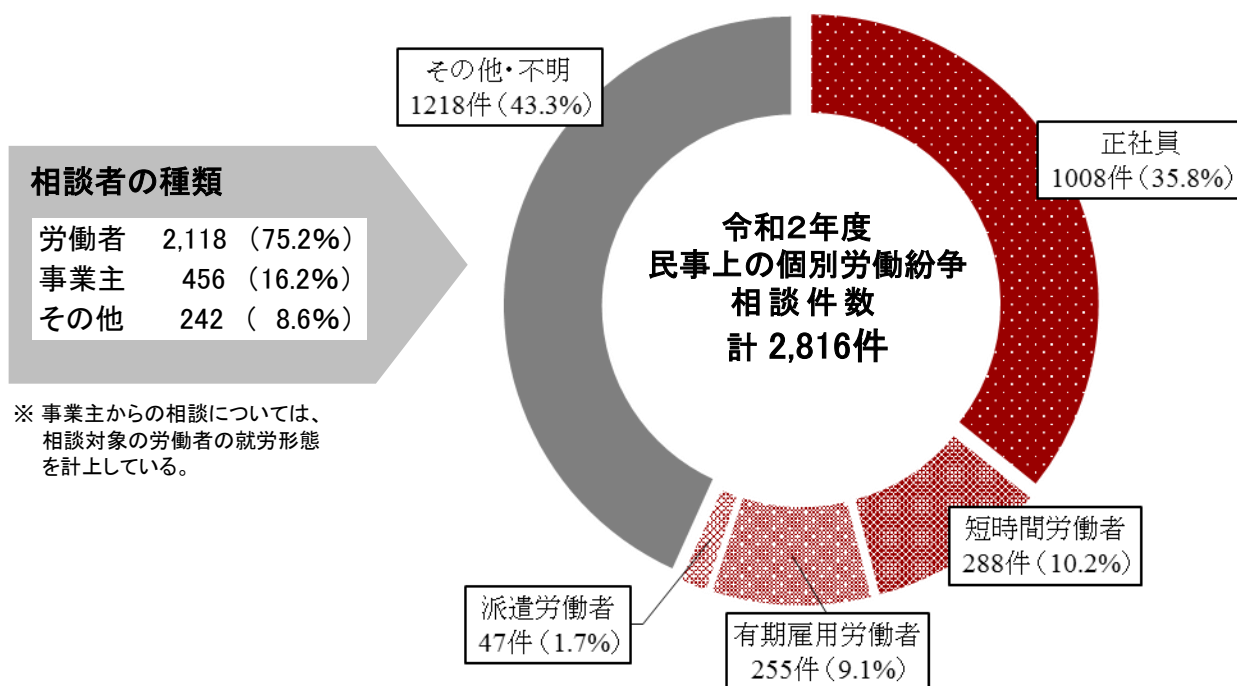
※1 令和2年度の総合労働相談件数には男女雇用機会均等法等に関する相談 456件を含む。

※2 %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移(10年間)



(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ ()内は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

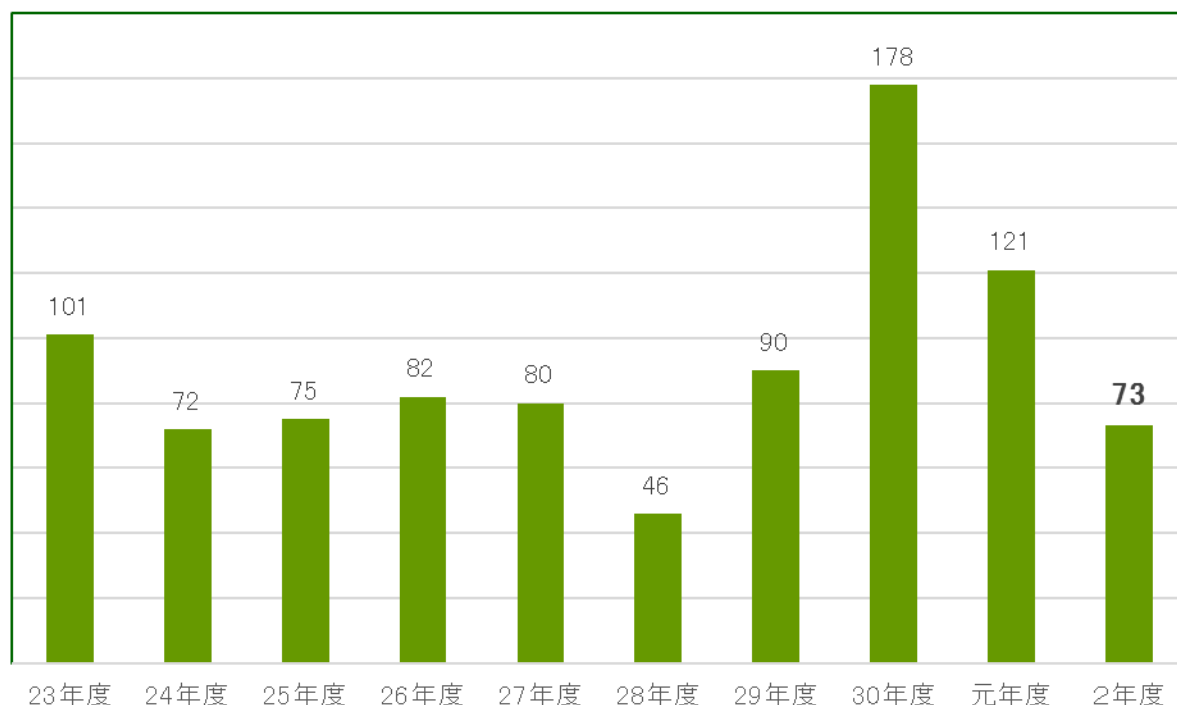
【参考】民事上の個別労働紛争相談件数の推移(相談内容別)

	解雇	雇止め	退職勧奨	自己都合退職	労働条件 引下げ	いじめ・ 嫌がらせ	その他	内訳延べ 合計件数
23年度	694	155	292	304	310	457	806	3,018
	23.0%	5.1%	9.7%	10.1%	10.3%	15.1%	26.7%	100%
24年度	814	164	304	550	295	494	872	3,493
	23.3%	4.7%	8.7%	15.7%	8.4%	14.1%	25.0%	100%
25年度	645	99	266	515	315	723	924	3,487
	18.5%	2.8%	7.6%	14.8%	9.0%	20.7%	26.5%	100%
26年度	619	127	328	678	321	805	962	3,840
	16.1%	3.3%	8.5%	17.7%	8.4%	21.0%	25.1%	100%
27年度	563	124	294	604	267	876	925	3,653
	15.4%	3.4%	8.0%	16.5%	7.3%	24.0%	25.3%	100%
28年度	503	107	217	623	154	756	839	3,199
	15.7%	3.3%	6.8%	19.5%	4.8%	23.6%	26.2%	100%
29年度	493	142	270	598	259	870	1,024	3,656
	13.5%	3.9%	7.4%	16.4%	7.1%	23.8%	28.0%	100%
30年度	514	98	259	638	291	過去最高 1,024	1,212	4,036
	12.7%	2.4%	6.4%	15.8%	7.2%	25.4%	30.0%	100%
元年度	538	149	297	696	302	過去二位 933	1,177	4,092
	13.1%	3.6%	7.3%	17.0%	7.4%	22.8%	28.8%	100%
2年度	534	118	328	586	251	791	1,214	3,704
	14.4%	3.2%	8.9%	15.8%	6.8%	21.4%	32.8%	100%

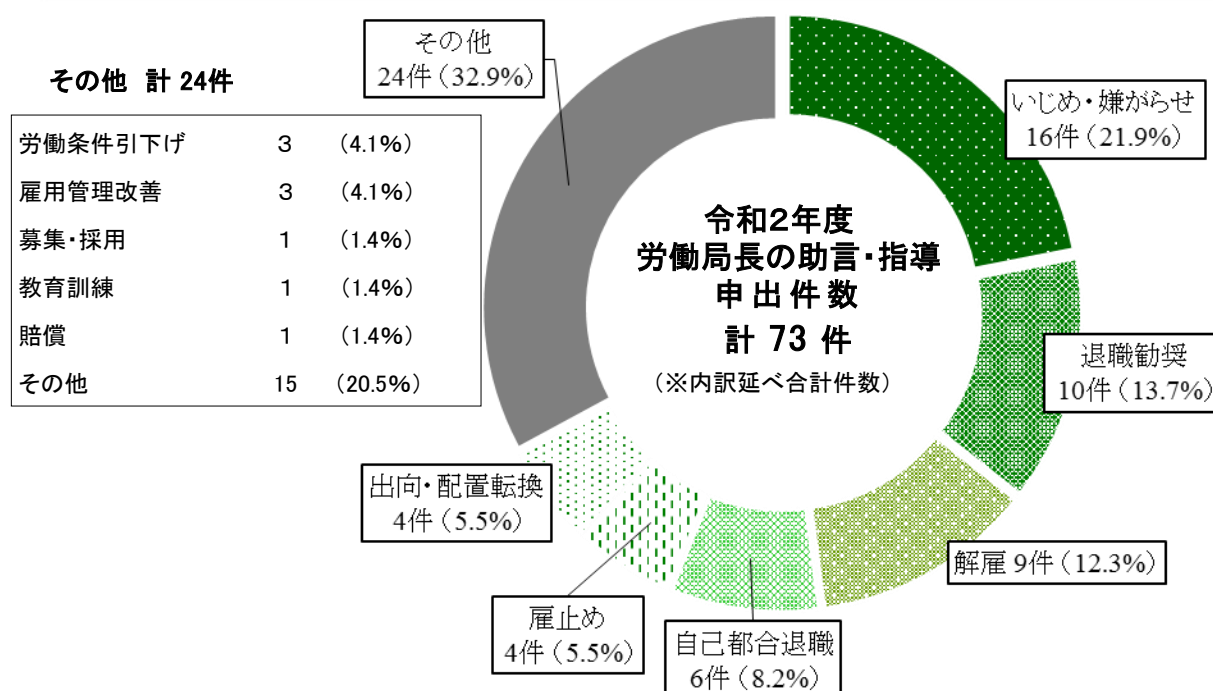
※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

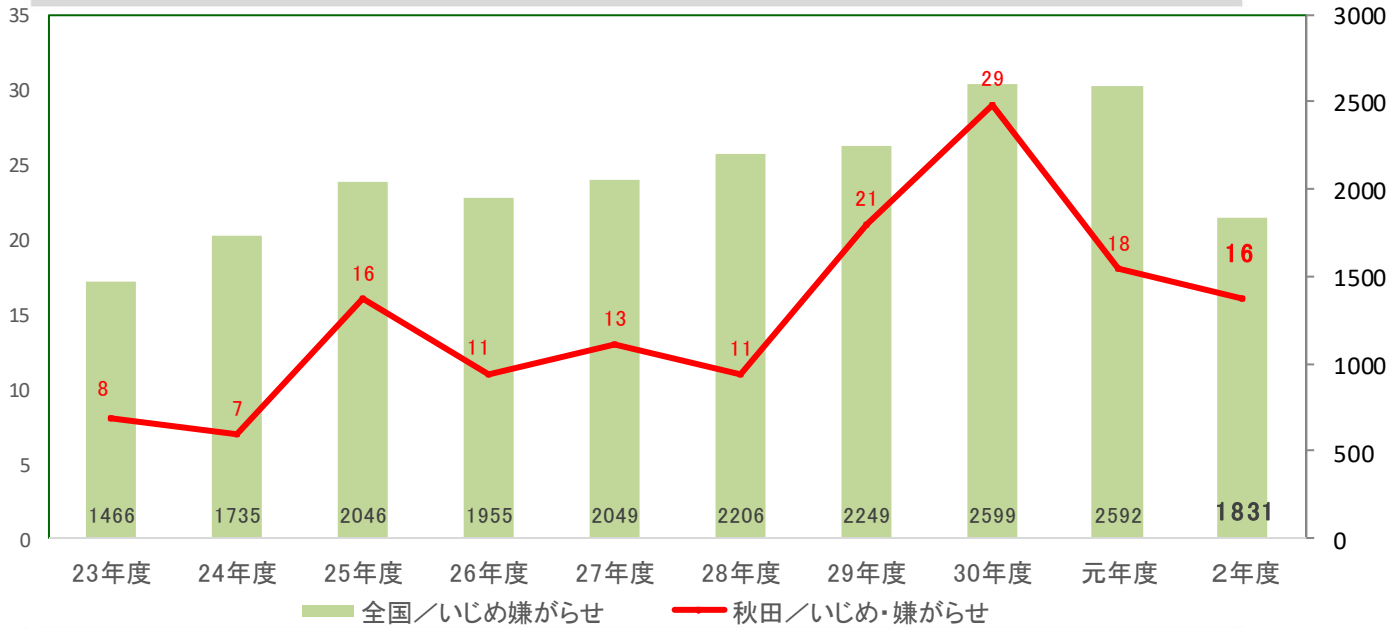


(2) 申出内容別の件数



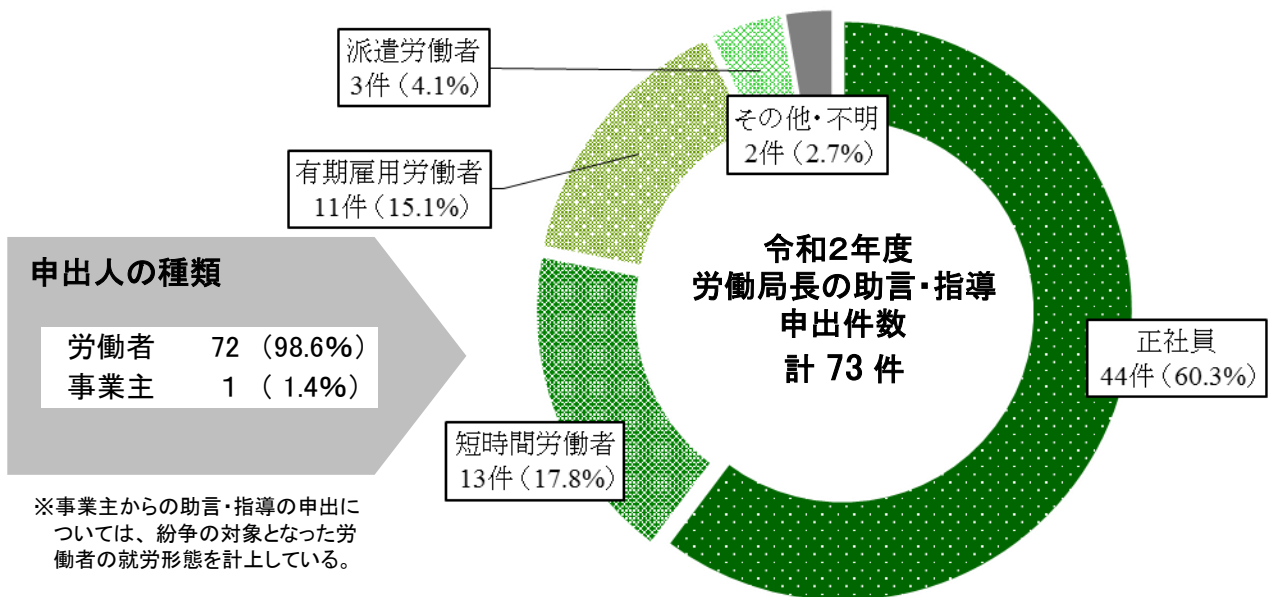
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 「いじめ・嫌がらせ」の件数推移（全国・秋田 10年間）



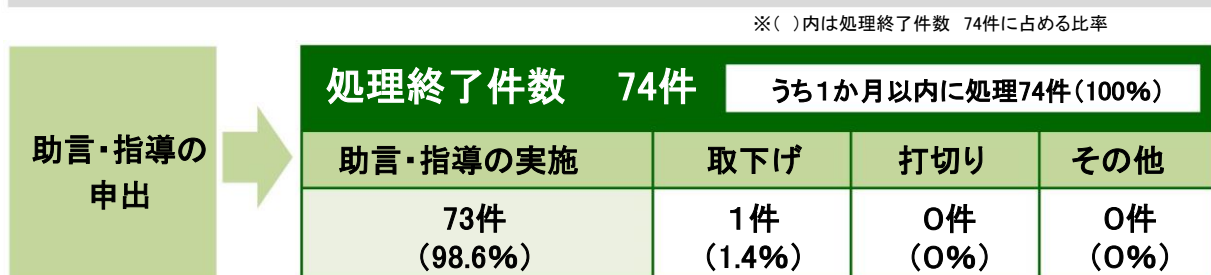
※ 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。
 ＜参考＞同法に基づく紛争解決の援助申立件数: 全国308件 秋田2件

(4) 就労形態別の申出件数



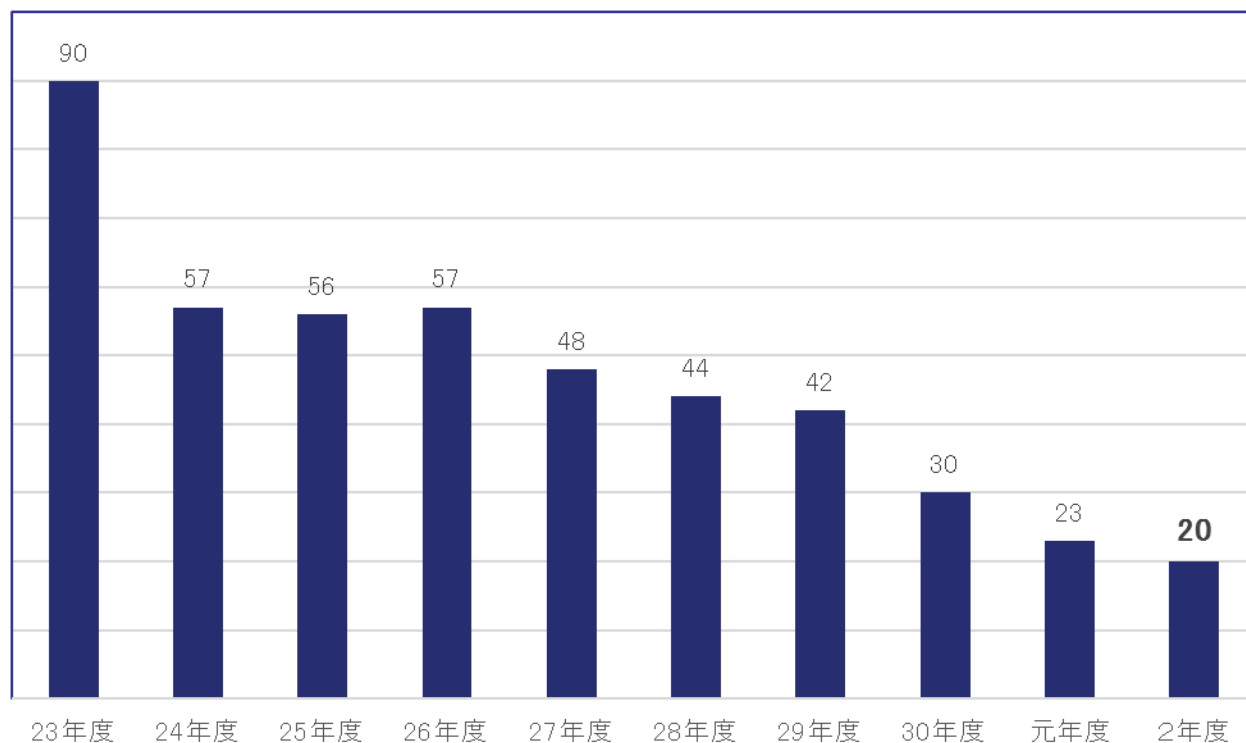
※ ()内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れ及び処理状況



3 紛争調整委員会によるあっせん

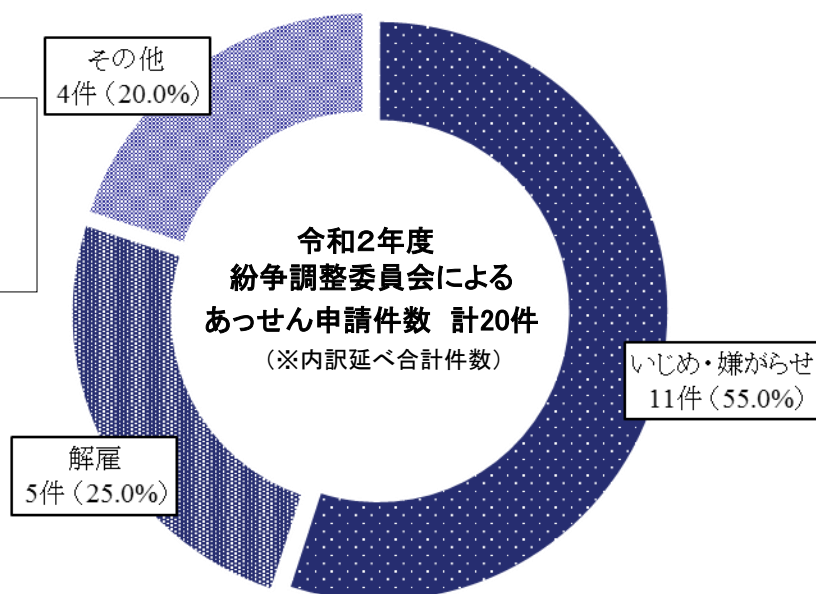
(1) 申請件数の推移



(2) 申請内容別の件数

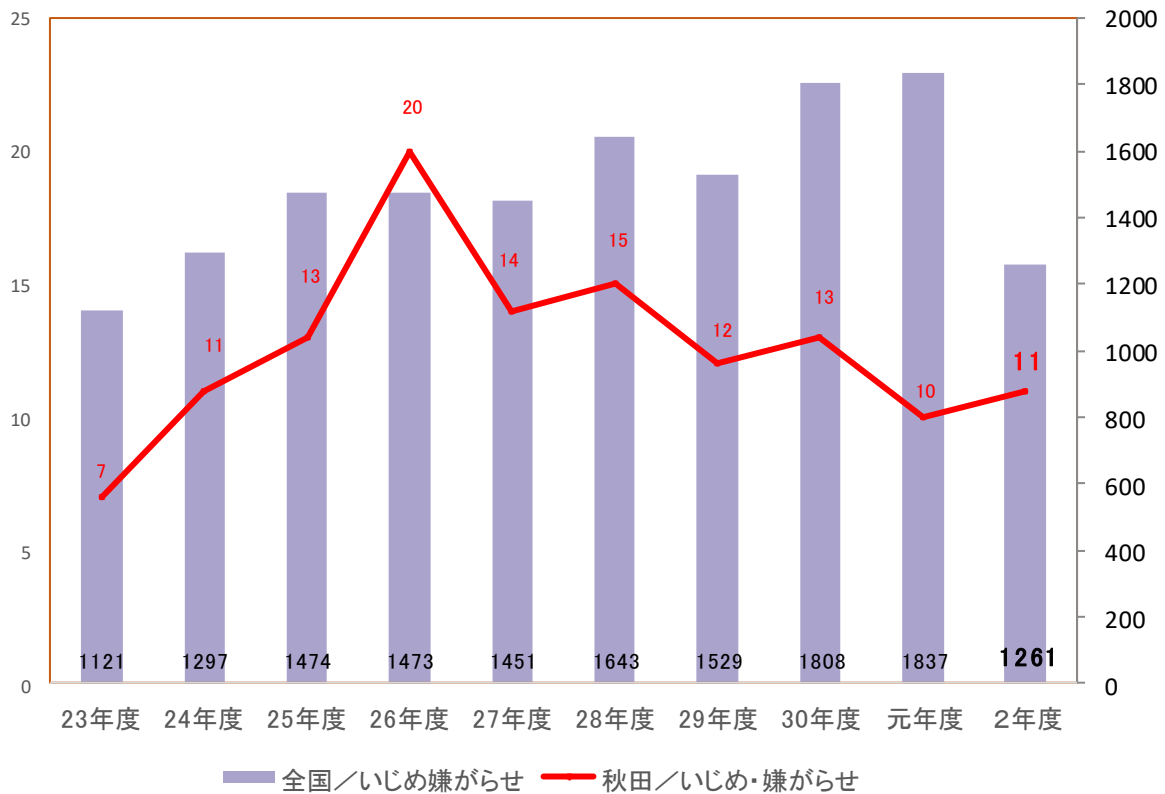
その他計4件

労働条件引下げ	1	(5.0%)
出向・配置転換	1	(5.0%)
退職勧奨	1	(5.0%)
定年・年齢差別	1	(5.0%)



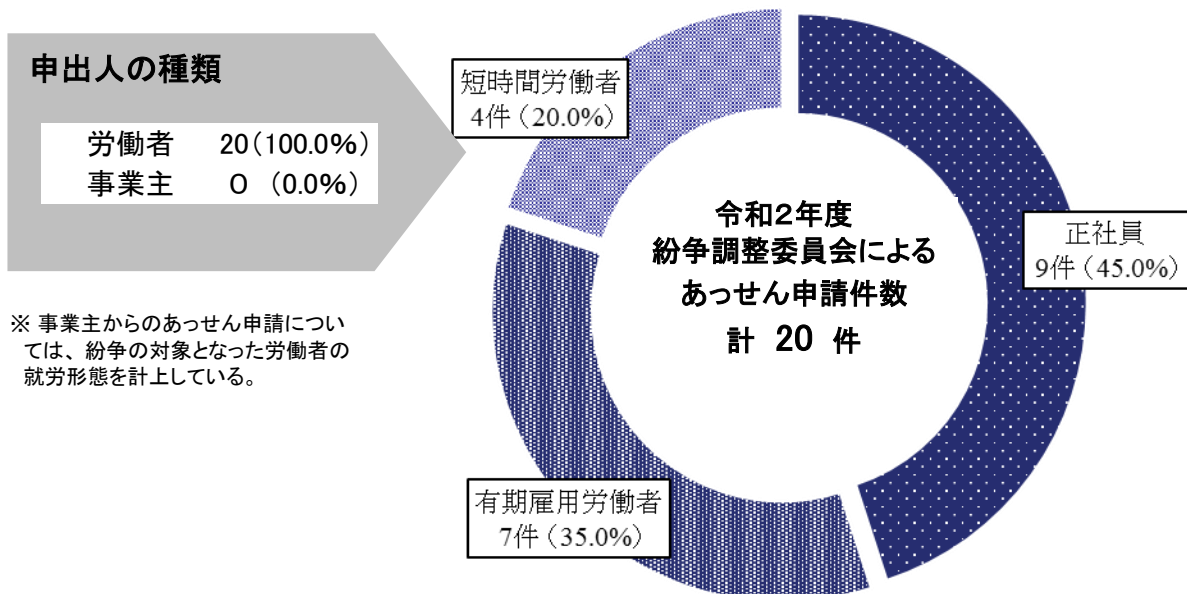
※ ()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(3) 「いじめ・嫌がらせ」の件数推移（全国・秋田 10年間）



※令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。
 ＜参考＞同法に基づく調停申請受理件数: 全国126件 秋田0件

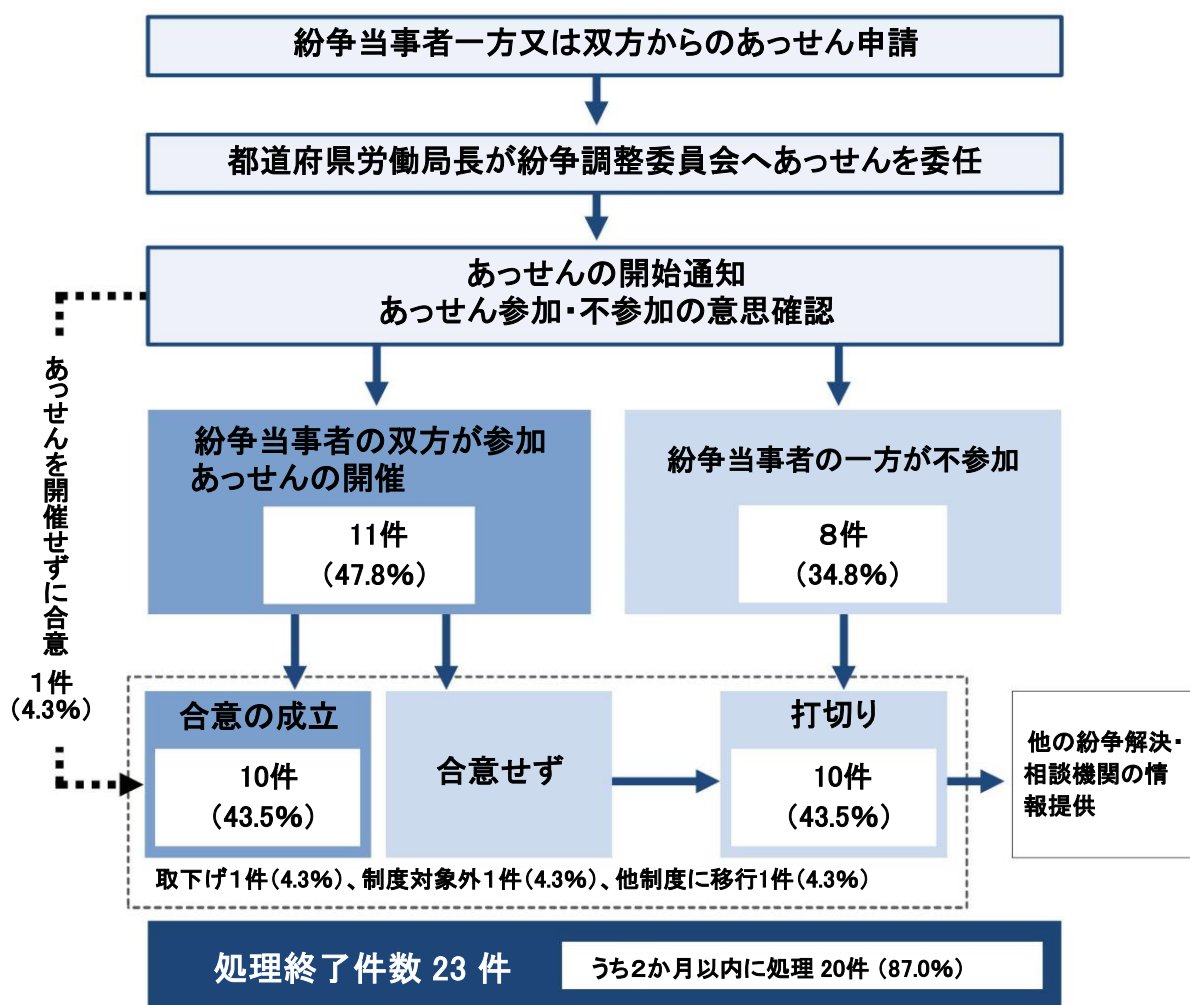
(4) 就労形態別の申請件数



※ ()内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※()内は処理終了件数23件に占める比率



【参考】 紛争当事者双方のあっせん参加率及び合意率

	全国	秋田
参加率 ※1	48.4%	57.1%
合意率 ※2	32.4%	47.6%

※1 参加率＝紛争当事者双方のあっせん参加件数(不参加及び取下げを除いた件数)÷参加を希望し開催前に合意した件数÷手続き終了件数(制度対象外及び他制度へ移行を除いた件数)

※2 合意率＝合意成立件数÷手続き終了件数(制度対象外及び他制度へ移行を除いた件数)

令和2年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事例1	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
事案の概要	申出人は有期雇用社員として勤務していたが、同僚に挨拶しても無視されたり、業務のことで話しかけても返事がなかったりするので、ストレスを感じていた。 上司にこの状況の改善を求めたところ、上司は「注意する。」と言っていたが改善されず、「勤務シフトを変更する。」とも言っていたが、未だ勤務シフトの変更もない。<u>安心して働ける職場環境の構築</u>について、助言・指導を希望したもの。
助言・指導の内容・結果	・ 会社に対し、同僚の行為は<u>職場のパワーハラスメントの代表的な言動の類型(人間関係からの切り離し)に該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、事実関係を確認するなどの必要な対応を行うことについて検討するよう助言した。</u> ・ 助言に基づき、会社は申出人と話し合い、申出人の配置転換及び勤務シフトを変更することで、当事者同士が直接関わることがないように配慮する対応がなされ、職場環境が改善された。
事例2	解雇に係る助言・指導
事案の概要	申出人は正社員として勤務していたが、事業主から「クレームが多い。職場の人間関係に問題がある。ゆくゆくは解雇にするが、かわいそうだから自己都合退職したらどうか。」と言われ、解雇をほのめかされた。 申出人は、自ら退職する意思はないこと、解雇されるのであれば、その理由などについて話し合いたいと事業主に求めたが、話し合いの時期を先延ばしにされた。 <u>事業主と解雇されることについての話し合いを求めて、助言・指導を希望したもの。</u>
助言・指導の内容・結果	・ 事業主に対して、<u>申出人は退職する意思はなく、働き続けることを希望していることを伝え、早期の話し合いを促したところ、事業主は申出人に注意や指導をしても改善が見られなかったが、申出人の家庭事情を考慮し、解雇ではなく配置転換をすることを考えている。そのことについて話し合いたいと申し出があった。</u> ・ 助言により、紛争当事者間で話し合いが行われ、その結果、配置転換により勤務が継続できることとなった。

あっせんの例

事例1	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、社長から暴言、人格を否定する発言等を受け、精神的に追い込まれた。 申請人は、精神的苦痛を受けたことにより、体調不良となったことや社長から退職勧奨とも取れる発言があったことから、退職することとしたが、退職せざるを得なくなった原因が社長による暴言等であることから、会社に対し<u>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あっせん</u>を申請した。
あっせんのポイント・結果	・ あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、申請人が主張する発言をしたことはあると認めたが、人格否定とは違う意味で言ったこと、冗談で言ったことなどと主張したものの、あっせん委員が歩み寄りが可能か確認したところ、被申請人は紛争の早期解決を図りたいとの見解を示した。 ・ これを受けてあっせん委員が、双方の譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として25万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>
事例2	解雇に係るあっせん
事案の概要	申請人は期間の定めのない短時間労働者として勤務していたが、試用期間中の勤務態度等を検討した結果、雇用契約を終了する旨の通知文書が交付された。 申請人は、勤務態度に対する評価の開示を求めたところ、開示された内容は身に覚えのないことであり、解雇権の濫用であることから、<u>精神的苦痛及び名誉棄損等の補償金として30万円の支払いを求めたい</u>としてあっせンを申請した。
あっせんのポイント・結果	・ あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、被申請人は勤務態度の評価から勤務継続は難しかったこと、申請人への注意や指導は、注意し難い雰囲気があり、また、年上でもあることから、注意等はできていなかったと述べた。 ・ あっせん委員が、<u>手順を踏んだ解雇ではないことから、不当解雇と判断される可能性が高いことを指摘した</u>うえで、迅速な解決に向けて歩み寄りを促したところ、<u>解決金として15万円を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

◇総合労働相談窓口一覧◇

名称・電話番号	所在地
秋田労働局 総合労働相談コーナー TEL 018-862-6684	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階 秋田労働局雇用環境・均等室内
秋田総合労働相談コーナー TEL 018-865-3671	秋田市山王7-1-4 秋田第二合同庁舎2階 秋田労働基準監督署内
能代総合労働相談コーナー TEL 0185-52-6151	能代市末広町4-20 能代合同庁舎3階 能代労働基準監督署内
大館総合労働相談コーナー TEL 0186-42-4033 (※女性相談員)	大館市字三ノ丸6-2 大館労働基準監督署内
横手総合労働相談コーナー TEL 0182-32-3111 (※女性相談員)	横手市旭川1-2-23 横手労働基準監督署内
大曲総合労働相談コーナー TEL 0187-63-5151 (※女性相談員)	大仙市大曲日の出町1-3-4 大曲法務合同庁舎1階 大曲労働基準監督署内
本荘総合労働相談コーナー TEL 0184-22-4124 (※女性相談員)	由利本荘市給人町17 本荘合同庁舎2階 本荘労働基準監督署内

※ 一般的相談に当たって、女性相談員を希望する場合には、大館・横手・大曲・本荘コーナーへお問い合わせください。

『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。