

報道関係者 各位

令和2年7月3日

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室

室長 辺田 幸子

○労働紛争調整官 高山 竹郎

青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階

(直通電話) 017-734-4211

「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します ～「いじめ・嫌がらせ」の相談が7年連続トップ。パワーハラ防止に対応図る～

青森労働局(局長 うけぞのきよと 請園清人)は、このたび「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」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、平成13年に施行された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、個々の労働者と事業主との労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを実情に即した迅速かつ適正な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」、及び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。

青森労働局では、今回の施行状況を受けて、本年6月に施行された改正労働施策総合推進法に基づくパワーハラ対策の義務化(中小企業は令和4年4月から適用)の周知と併せて、助言・指導、あっせん等の個別労働紛争解決制度の活用を促進し、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 9,754 件のうち民事上の個別労働紛争相談件数は 3,512 件(内訳延べ合計件数 5,596 件)、青森労働局長による助言・指導申出件数 81 件(内訳延べ合計件数は 103 件)、青森紛争調整委員会によるあっせん申請件数は 44 件となっている。
- 2 民事上の個別労働紛争相談件数(内訳延べ合計件数)は、「いじめ・嫌がらせ」が 1,132 件(20.2%)で7年連続トップ、次いで、自己都合退職が 833 件(14.9%)、解雇が 625 件(11.2%)と多い。
- 3 青森労働局長による助言申出件数(内訳延べ合計件数)は、「いじめ・嫌がらせ」20 件(19.4%)、自己都合退職 16 件(15.5%)の順に多い。解決率(一部解決含む)は 76%となっている。
- 4 青森紛争調整委員会によるあっせん申請件数は、「解雇」16 件(36.4%)、いじめ・嫌がらせ 15 件(34.1%)の順に多い。あっせん開催による解決率は 51.7%となっている。

※1 「総合労働相談」：青森労働局、青森県内各労働基準監督署内の7か所(令和2年4月1日現在)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。法令・制度等の問い合わせに対する対応、関係法令の専門窓口への取次ぎ、民事上の個別労働紛争については紛争当事者の話し合いによる自主的解決に向けたアドバイスも行っている。

※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。

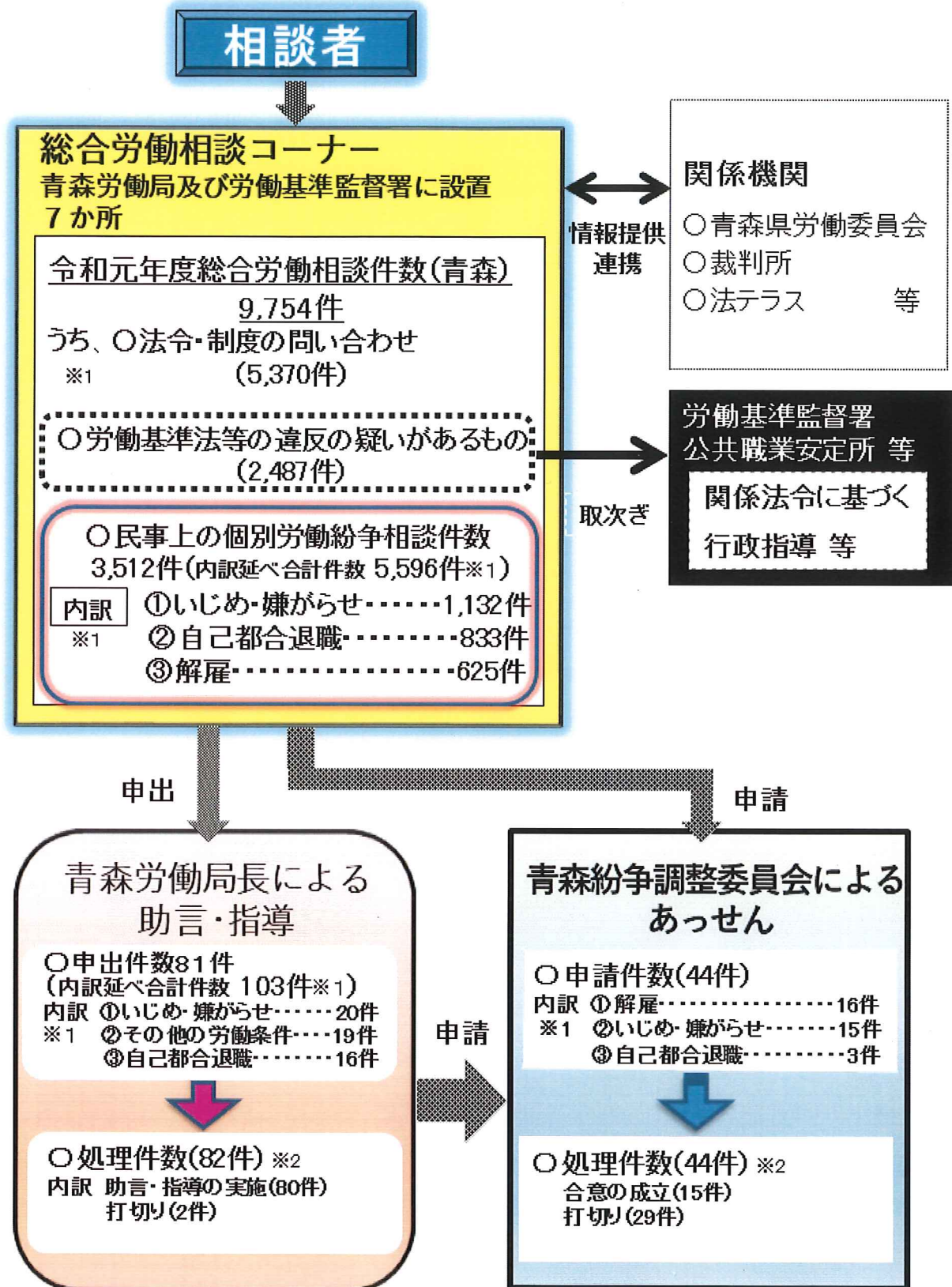
※4 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(労働基準法等の違反に係るものを除く)。

【別添資料】

別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み・令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添2 令和元年度における助言・指導及びあっせんの事例

別添3 「2020年(令和2年)6月1日から職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」



※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、当該年度前に申出又は申請があったものを含む。

令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況

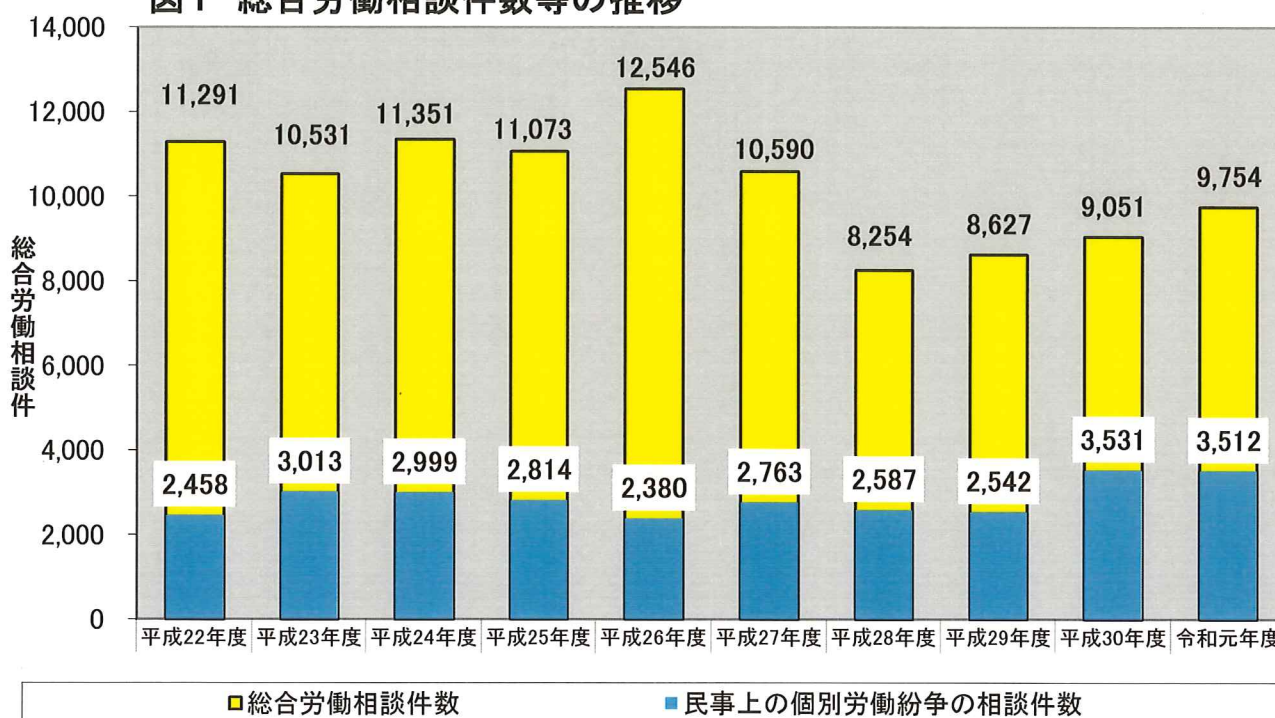
1 総合労働相談

○総合労働相談件数は、前年度から703件増加し、平成28年から3年連続で増加【図1】。

○民事上の個別労働紛争に係る相談内容別の件数は「いじめ・嫌がらせ」が1,132件(20.2%)と最も多く、7年連続でトップ(全国的にもいじめ・嫌がらせは、8年連続でトップ)【図2、図3】。

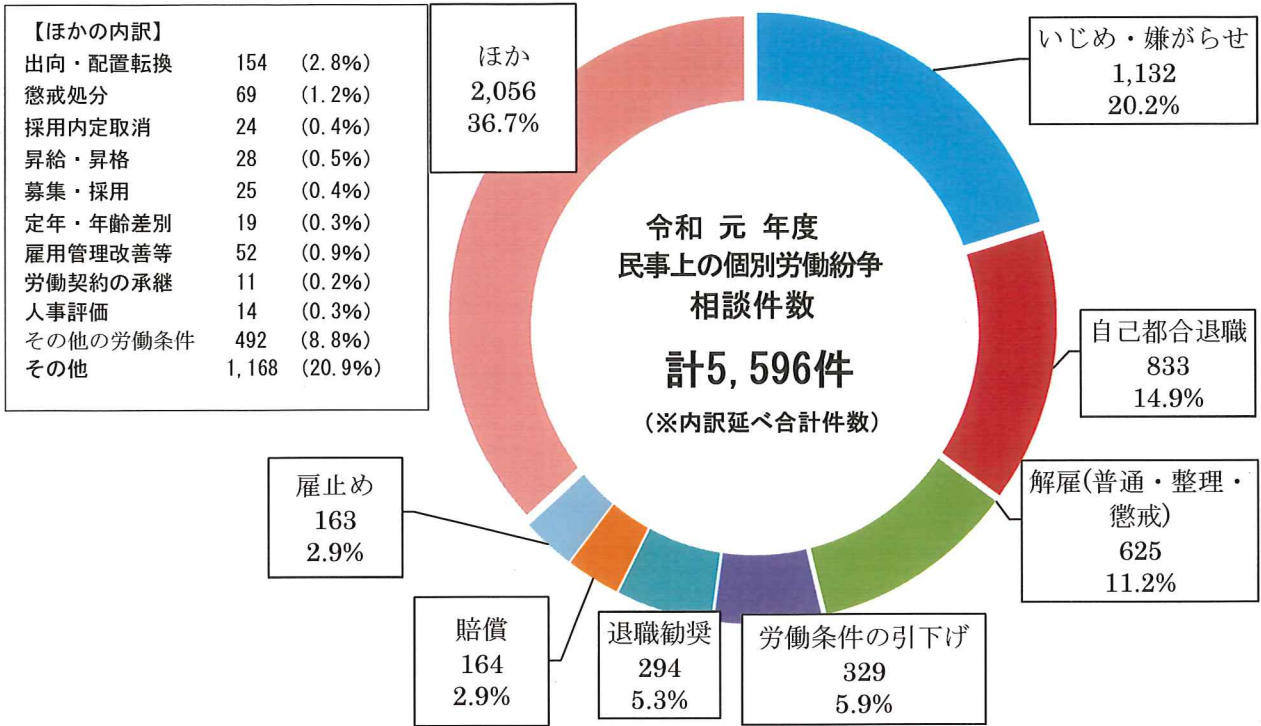
○次いで「自己都合退職」が833件(14.9%)であり、前年度比5.2%減少する一方、「解雇(普通・整理・懲戒)」が625件(11.2%)と前年度比11.8%の増加【図3】。

図1 総合労働相談件数等の推移



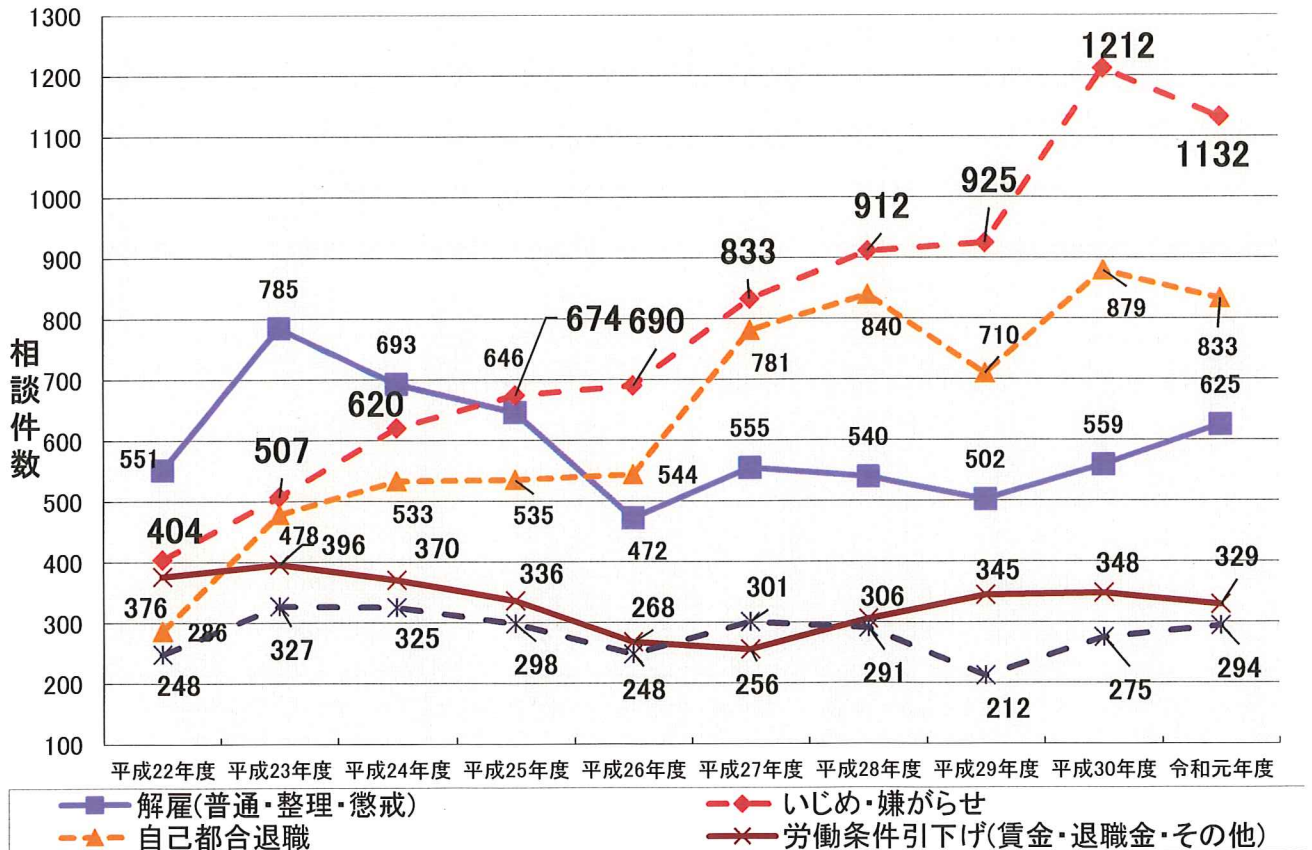
※総合労働相談件数は、民事上の個別労働紛争の相談件数のほか、法制度の問い合わせや労働基準法等の違反の疑いがある相談の件数を含む

図2 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別件数



※ ()内は相談内容の全体(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、数の相談内容を件数として計上したもの。

図3 民事上の個別労働紛争の主要な相談内容別件数の推移



2 青森労働局長による助言・指導について

- 令和元年度の青森労働局長による助言・指導申出件数は平成28年度をピークに減少傾向。【図4】
- 助言・指導の申出内容別の件数は「いじめ・嫌がらせ」が20件(19.4%)と最多。【図5】。
- 平成31年4月から令和2年3月末までの1年間に助言・指導に係る手続きを終了したのは82件(平成31年3月以前に申出があった1件を含む)。このうち、解決に至ったのは45件(54.9%)、一部解決したものは17件(20.7%)、全く解決しなかったのは18件(22.0%)である。
- 助言・指導の事例の一部は「別添2」のとおり。

図4 申出件数の推移

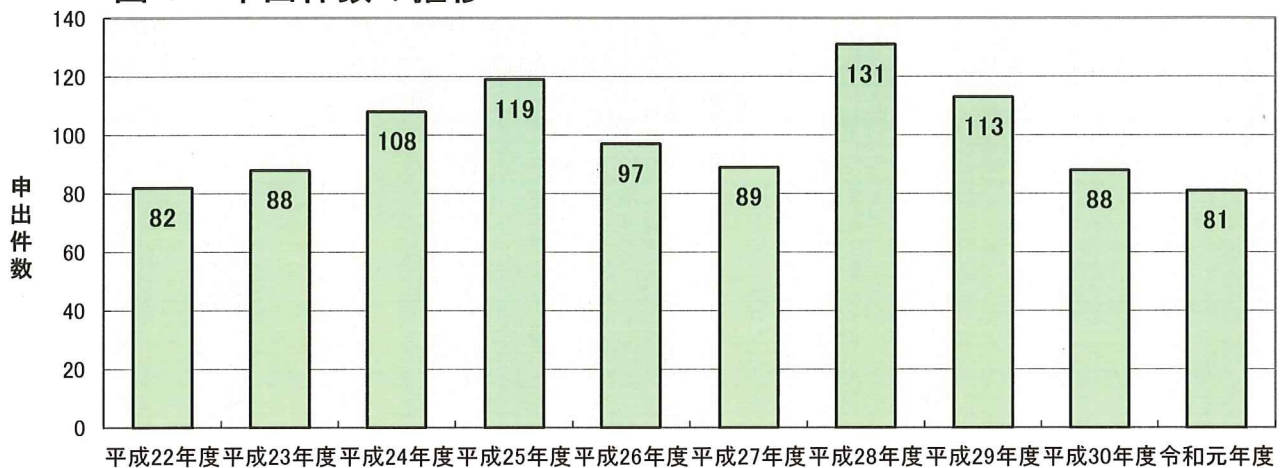
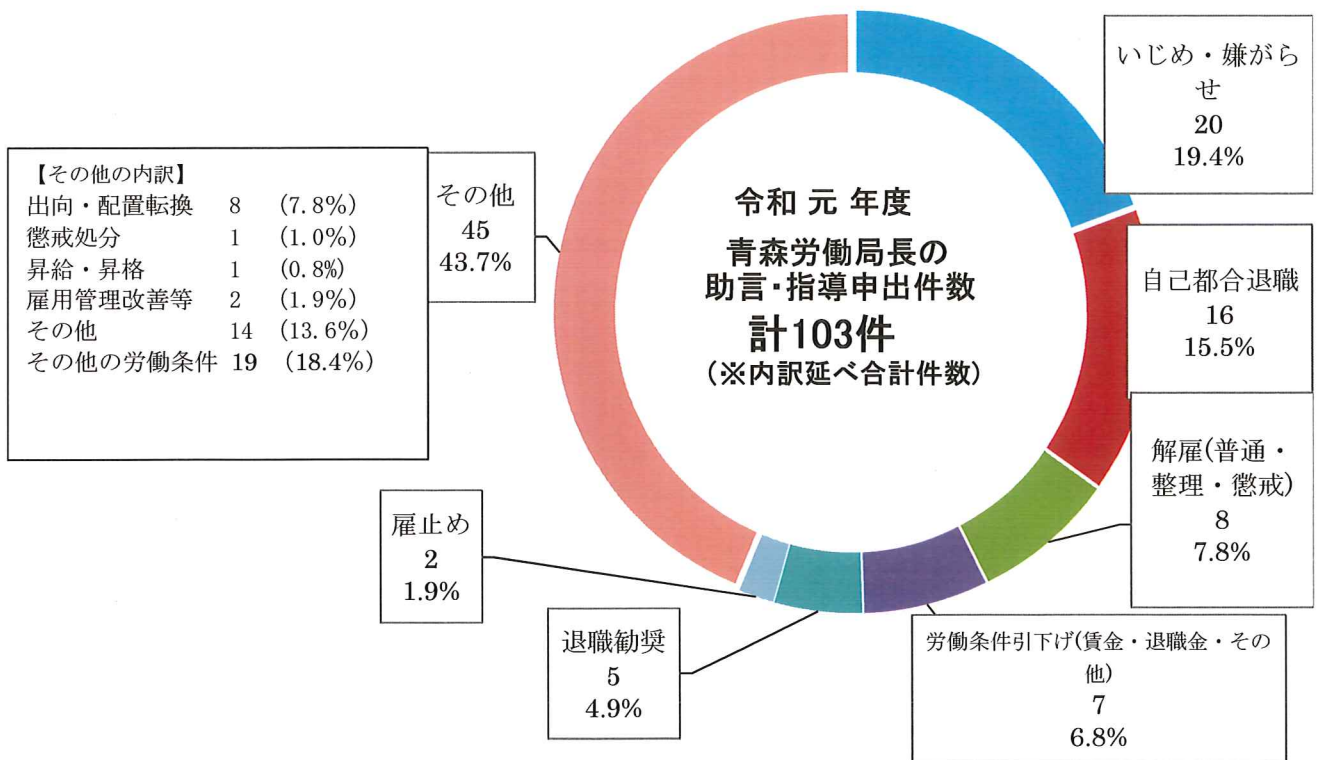


図5 青森労働局長の助言・指導の申出内容別の件数



※ () 内は申出内容全体(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 青森紛争調整委員会によるあっせん

○ 令和元年度のあっせん申請件数は 44 件で前年度に比べ2件(4.8%)の増加。【図6】

○ 申請の主な内容は「解雇(普通・整理・懲戒)」が 16 件(36.4%)と最多。次に、「いじめ・嫌がらせ」が 15 件(34.1%)など。【図7】

○ 平成 31年4月から令和2年3月末までの 1 年間にあっせんの手続きを終了したのは 44 件(平成 30年 3 月以前に申請があった 4 件を含む。)。このうち合意成立は 15 件(34.1%)、紛争当事者が手続きに参加しない等の理由による打切りは 29 件(65.9%)。被申請人があっせんに参加した場合の解決率は 51.7% (参加 29 件中、解決 15 件)。

○ あっせんの事例の一部は「別添3」のとおり。

図6 青森紛争調整委員会によるあっせん申請件数の推移

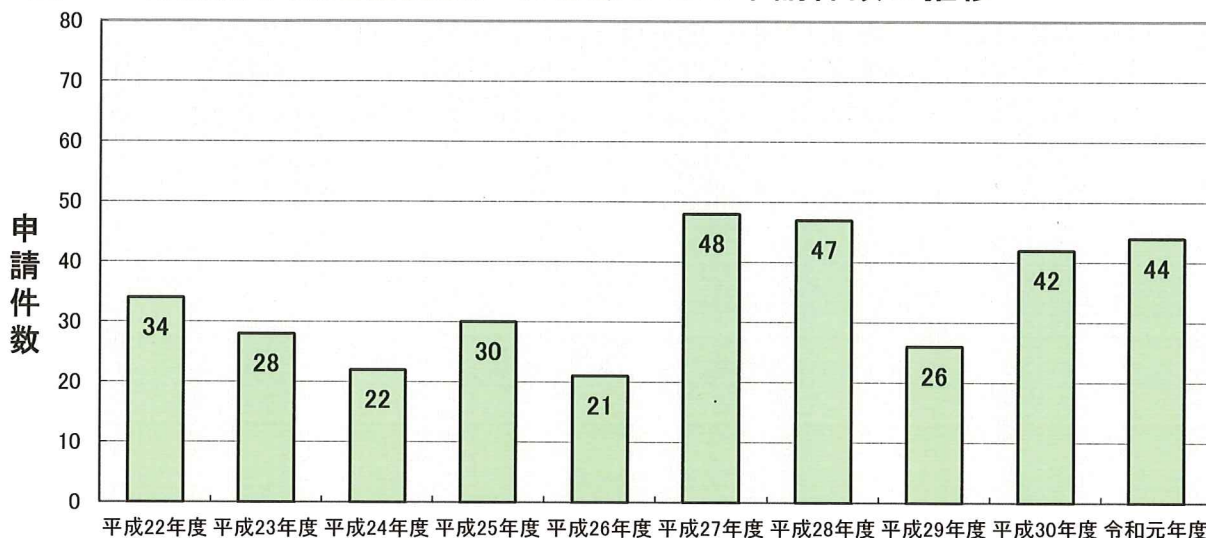
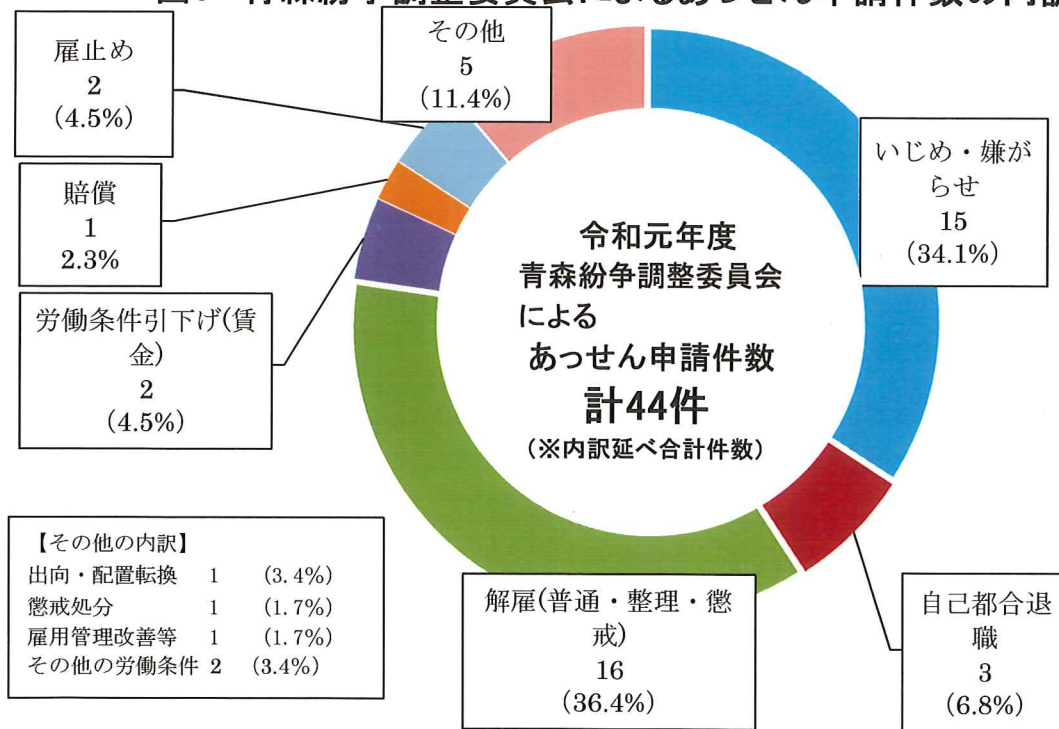


図7 青森紛争調整委員会によるあっせん申請件数の内訳



令和元年度 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、退職に係る事案	
事案の概要	先輩に怒鳴られたことから、上司へ相談したものの改善されず、異動を希望したが叶わなかったことから退職を申し出た。しかし、退職が認められなかったため、退職に当たっての助言の希望があったもの。
助言・指導の内容・結果	いじめ・嫌がらせに係る相談があった場合に適切に対応しないとき安全配慮義務違反となるおそれがあることを助言。退職については民法による雇用の解除に関する規定を基に取り扱うべきことを伝え、話し合いを勧めた。後日、社内調査や必要な対応がなされ、さらに退職が認められて転職したことを確認した。
事例 2：懲戒解雇に係る事案	
事案の概要	同僚から3度の暴行を受けた。これを警察へ通報したところ、なぜか相談者が懲戒解雇された。納得ができず、復職できるよう助言してほしいと希望があったもの。
助言・指導の内容・結果	労基法 20 条、労契法 15 条、及び懲戒解雇の考え方について説明し、本件について懲戒解雇は重すぎるものと考えられると所感を伝えたところ、「決定事項ではない」と返答し、助言内容を踏まえて再度の話し合いを依頼したところ、懲戒解雇が撤回され、後日申出人の復職が決定した。

【あっせんの例】

事例 1：解雇に係る事案	
事案の概要	経理担当として勤務していたが、社長が購入する物について、経費算入の可否を税理士事務所へ確認しながら行っていたものの、税理士事務所でも否認するものについても、社長から経費とするよう求められた。さらに、役員報酬の増額があったことから、自身の昇給・賞与について交渉したところ、普通解雇を通告された。本件解雇に納得できず、精神的・経済的損害に対する補償金として、賃金 6 か月分（約 100 万円）の支払いを求めたい。
あっせんのポイント・結果	双方とも早期の解決を希望しており、あっせん委員から解決金についての考え方を示し、調整を行ったところ、解決金 80 万円を会社が支払うことで合意が成立した。
事例 2：いじめ・嫌がらせ、解雇に係る事案	
事案の概要	新規採用後の研修中に先輩達から怒鳴られ罵声を浴びせられた。他の事業所に勤務する同僚に相談していたが、この同僚からも怒鳴られたことにより、出勤できない状態となった。傷病手当金と給与との差額および基本給 1 か月分相当（計約 50 万円）の補償金の支払いを求めたい。
あっせんのポイント・結果	目撃者等もなく双方の主張は平行線であったが、労働者が早期の解決を希望し、譲歩したことから、あっせん委員の調整により 20 万円の支払いで合意が成立した。

2020年（令和2年）6月1日から、 職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



令和2年5月作成
リーフレットNo.9

望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、積極的な対応をお願いします！

※【★】の事項については、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】 ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 被害防止のための取組
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① 事業主及び労働者の責務を法律上明記
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

※セクシュアルハラスメントのみ