



千葉労働局発表
令和2年7月31日

報道関係者 各位

【照会先】

千葉労働局 雇用環境・均等室
室長 荒井 直子
労働紛争調整官 蓑口 謙次
(電話) 043-221-2303

「令和元年度個別労働関係紛争解決制度の施行状況」を公表します
～「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が過去最高～

千葉労働局（局長 友藤智朗）は、このたび、「令和元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。

千葉労働局では、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。

なお、本年6月より、労働施策総合推進法が改正され、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ので適切な対応をお願いします（中小企業事業主は、令和4年4月1日に義務化されるまでは努力義務になります。）。(別添リーフレット参照)

【ポイント】

- 1 総合労働相談、助言・指導申出の件数はいずれも前年度と比べ増加
総合労働相談件数は49,447件で、7年連続で4万件を超え、高止まり
・総合労働相談件数 49,447件（前年度比3.3%増）
→うち民事上の個別労働紛争※4相談件数 8,377件（同2.6%増）
・助言・指導申出件数 492件（同7.9%増）
・あっせん申請件数 187件（同7.0%減）
- 2 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）」が引き続きトップ
・民事上の個別労働紛争の相談件数では、2,889件（同10.0%増）で8年連続トップ
・助言・指導の申出では、154件（同8.5%増）で7年連続トップ
・あっせんの申請では、72件（同6.5%減）で7年連続トップ

※1「総合労働相談」

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の施設などに、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。

※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。

※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」

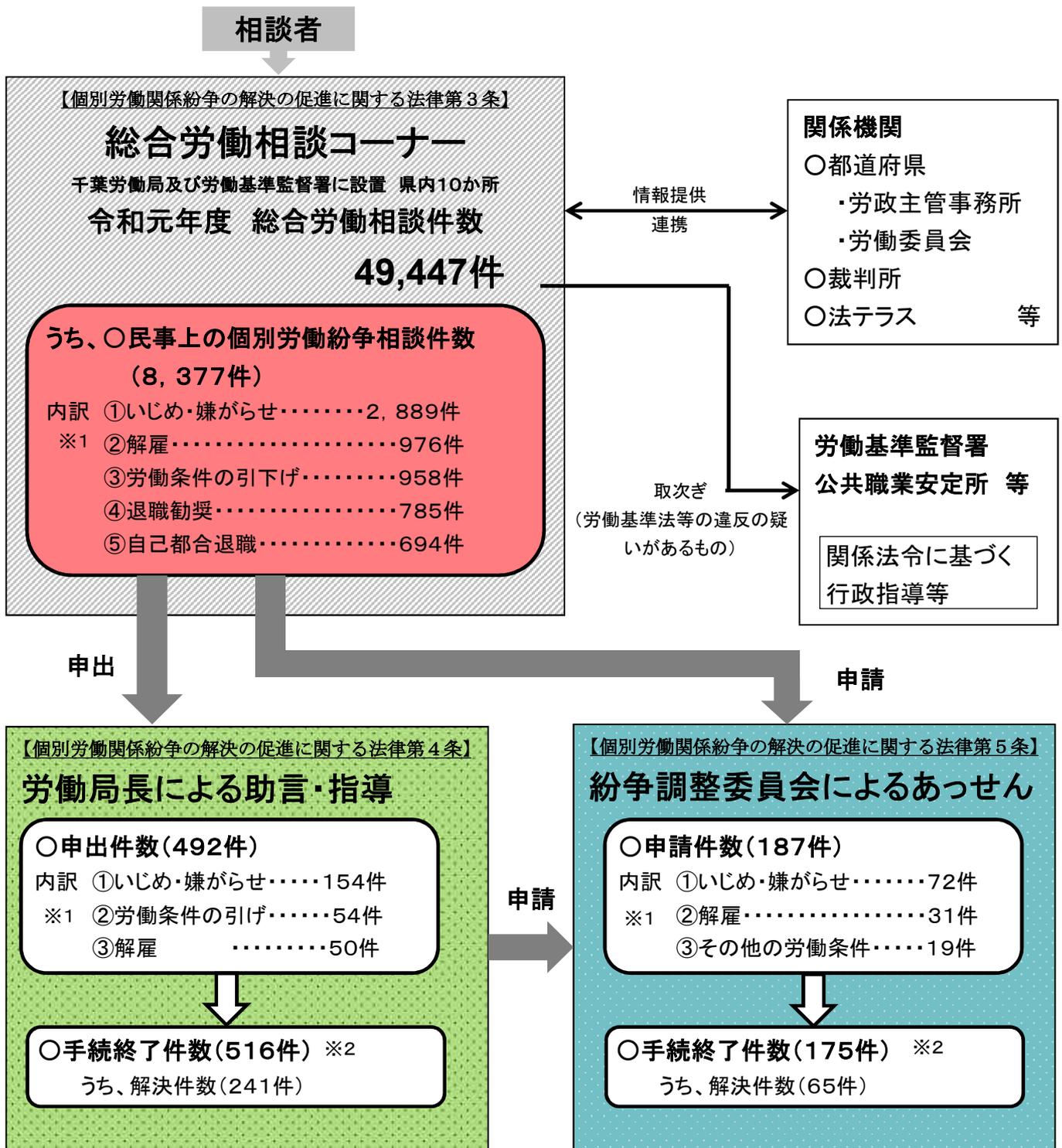
労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

【別添資料】

- 別添 1 「個別労働紛争解決制度の枠組み」
- 別添 2 「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の詳細
- 別添 3 「千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移」
- 別添 4 「解決事例」
- リーフレット「令和2年（2020年）6月1日施行 職場のパワハラ対策」

個別労働紛争解決制度の枠組み

別添 1



※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・指導の手続終了件数及び紛争調整委員会によるあっせんの手続終了件数は、令和元年度に処理が完了した件数で、前年度以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施行状況」の詳細

1 総合労働相談コーナーにおける「情報提供・相談」

労働局内、労働基準監督署内等、県内 10 か所の総合労働相談コーナーにおける令和元年度の相談の総件数は 49,447 件であり、前年度に比べて 1,591 件増加（前年度比 3.3%増）し、依然として高水準で推移しています（別添3「第1図」参照）。

これらの相談のうち労働基準法等法律違反に係るものを除く民事上の労働紛争に係る相談は 8,377 件で、前年度に比べて 215 件増加（前年度比 2.6%増）し、相談全体の 16.5%を占めました（別添3「第1図」参照）。

民事上の労働紛争の主な相談の内訳をみると、『いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）』、『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』、『労働条件の引下げ』、『退職勧奨』、『自己都合退職』が多くを占めました（別添3「第2図、第3図」参照）。

2 労働局長の「助言・指導」及び紛争調整委員会による「あっせん」**(1) 労働局長の「助言・指導」の状況**

労働局長の助言・指導申出の受付件数は 492 件であり、前年度比で 36 件の増加（7.9%増加）となりました（別添3「第4図」参照）。

労働局長の助言・指導申出内容については『いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）』、『労働条件の引き下げ』、『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』、に関するものが多い状況です（別添3「第5図、第6図」参照）。

(2) 紛争調整委員会による「あっせん」の状況

紛争調整委員会によるあっせん申請の受理件数については 187 件であり、前年度比で 14 件減少（7.0%減少）しました（別添3「第4図」参照）。

紛争調整委員会によるあっせん申請の内容については『いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）』、『解雇（整理解雇、懲戒解雇を含む。）』、『その他の労働条件』に関するものが多い状況です。（別添3「第7図、第8図」参照）。

(3) 解決状況

労働局長の助言・指導の手続を終了した件数（前期からの繰越分を含む）516 件のうち解決件数は 241 件（解決率 46.7%）であり、解決率は前年度比で 6.3 ポイント増加しました。

また、あっせんの手続を終了した件数（前期からの繰越分を含む）175 件のうち、取り下げ 14 件を除き解決件数は 65 件（解決率 40.4%）であり、

解決率は前年度比で3.3ポイント増加しました。

3 制度の積極的活用促進について

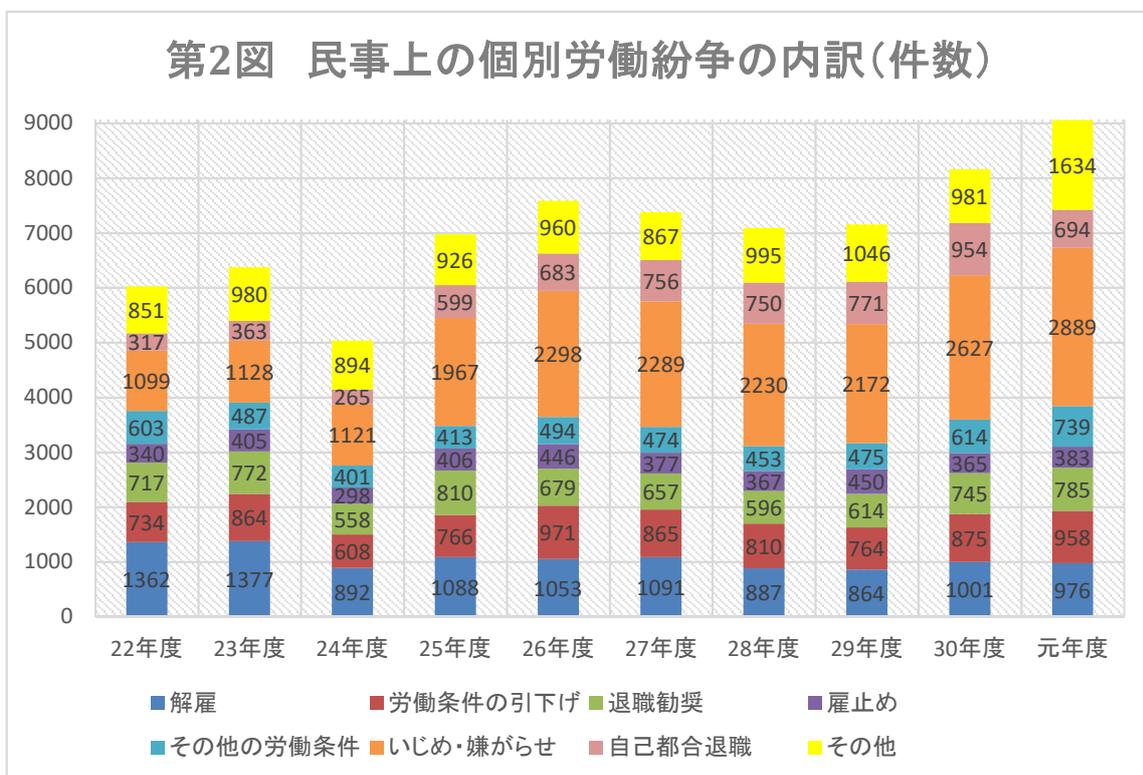
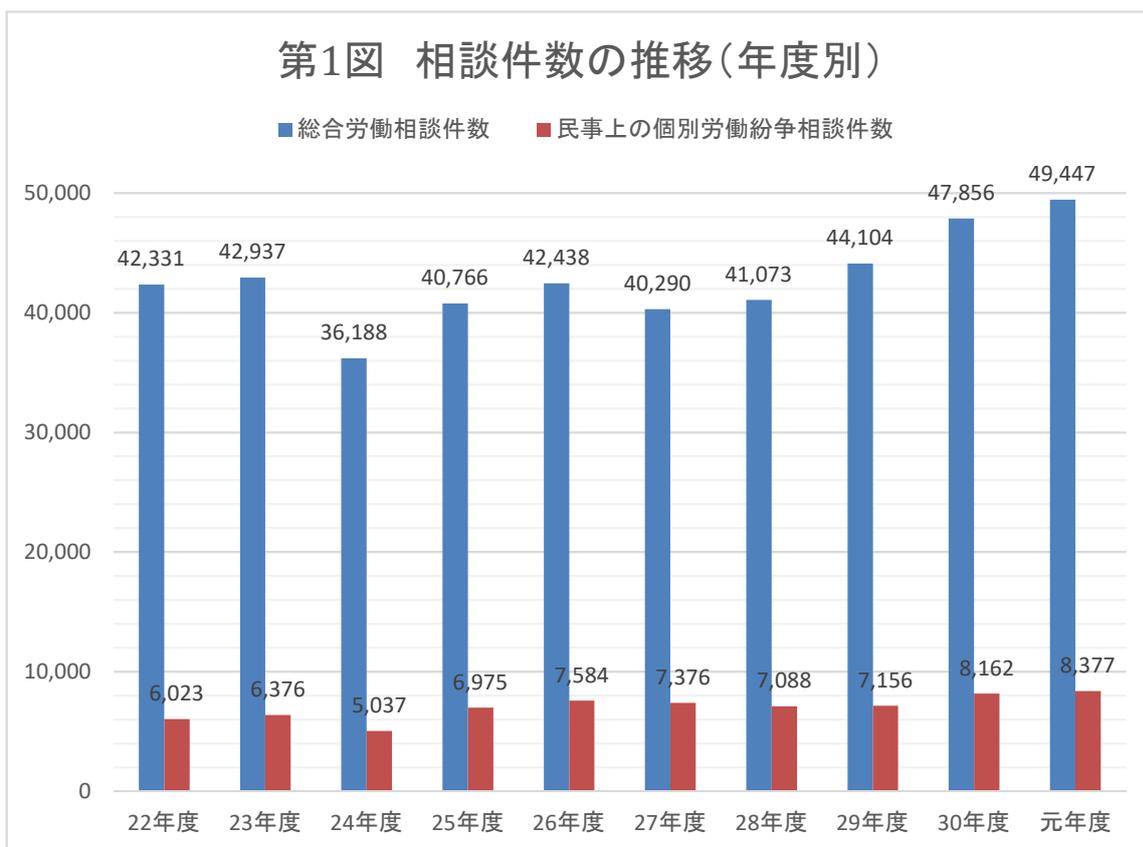
民事上の労働紛争の紛争解決制度は、強制力はありませんが、

- ① 労使のいずれからでも利用できること
- ② 利用は無料であること
- ③ 手続が迅速かつ簡便であること（助言・指導は申出のみ、あっせんは申請書を提出するだけで制度利用できる。）
- ④ 非公開であり紛争当事者のプライバシーは保護されること
- ⑤ あっせんにおいては金銭解決その他柔軟な解決方法が可能であること

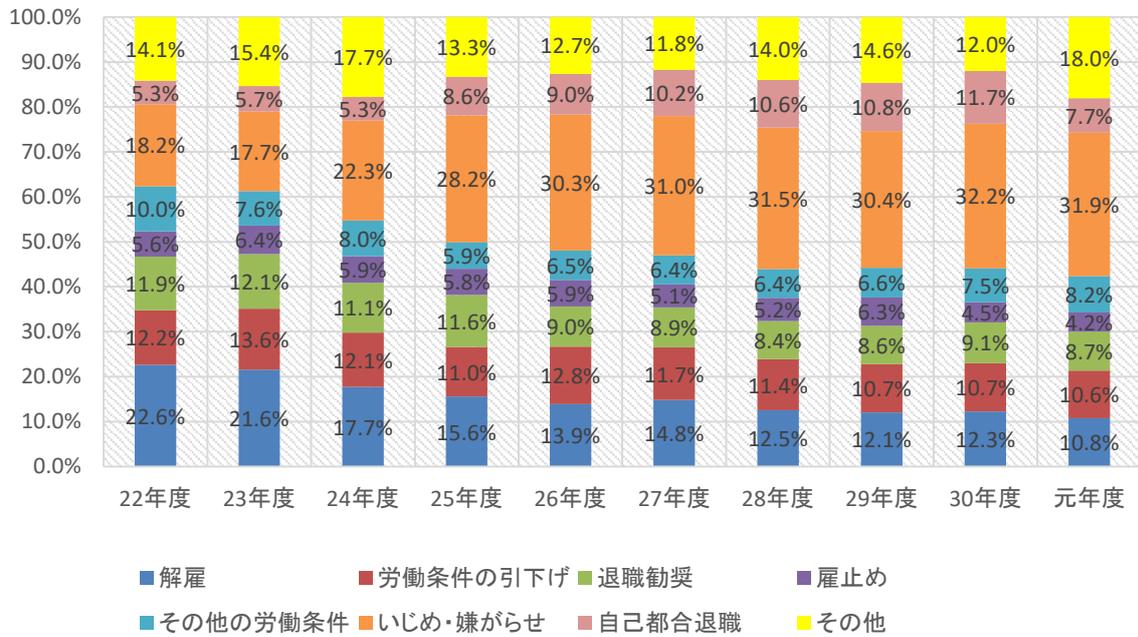
など、裁判手続やその他の紛争解決手段とは異なるメリットを有しています。

このため、千葉労働局では、民事上の労働紛争の迅速な解決を図るため、本制度の積極的活用を努めることとしています。

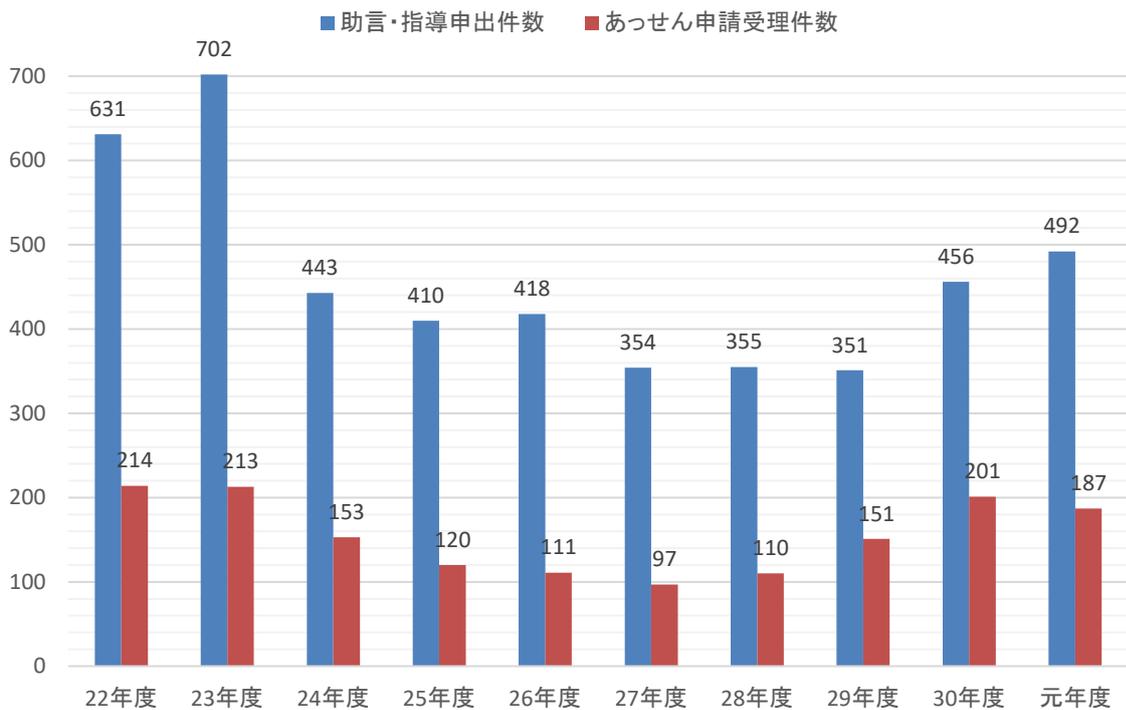
千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移



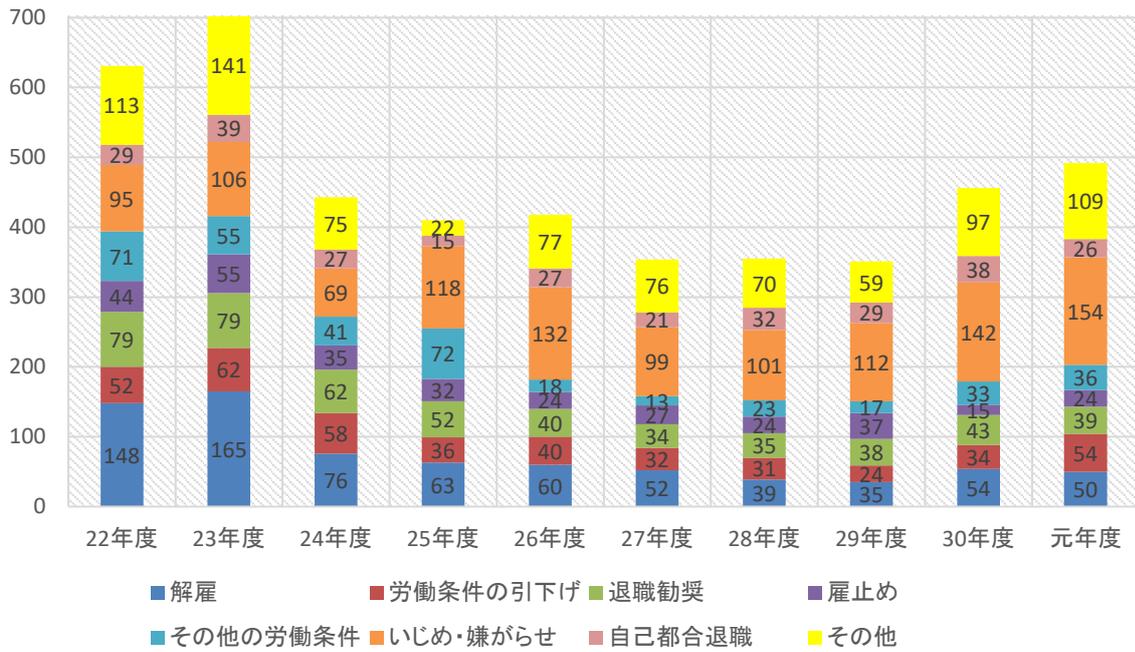
第3図 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳 (%)



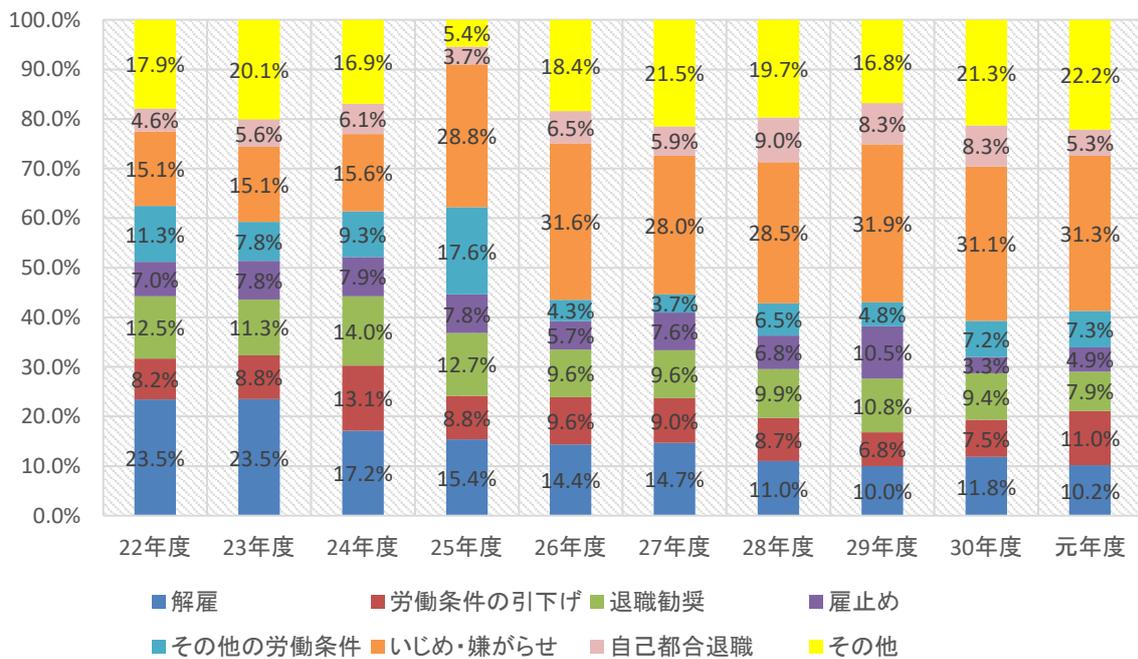
第4図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



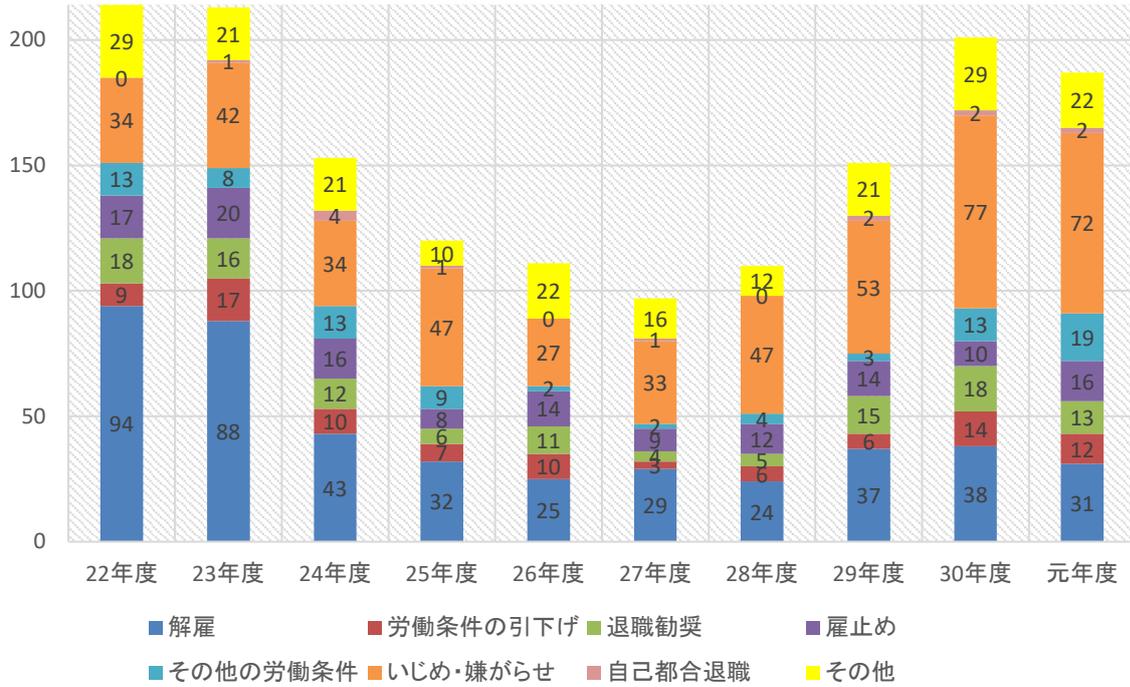
第5図 助言・指導の申出内容の内訳(件数)



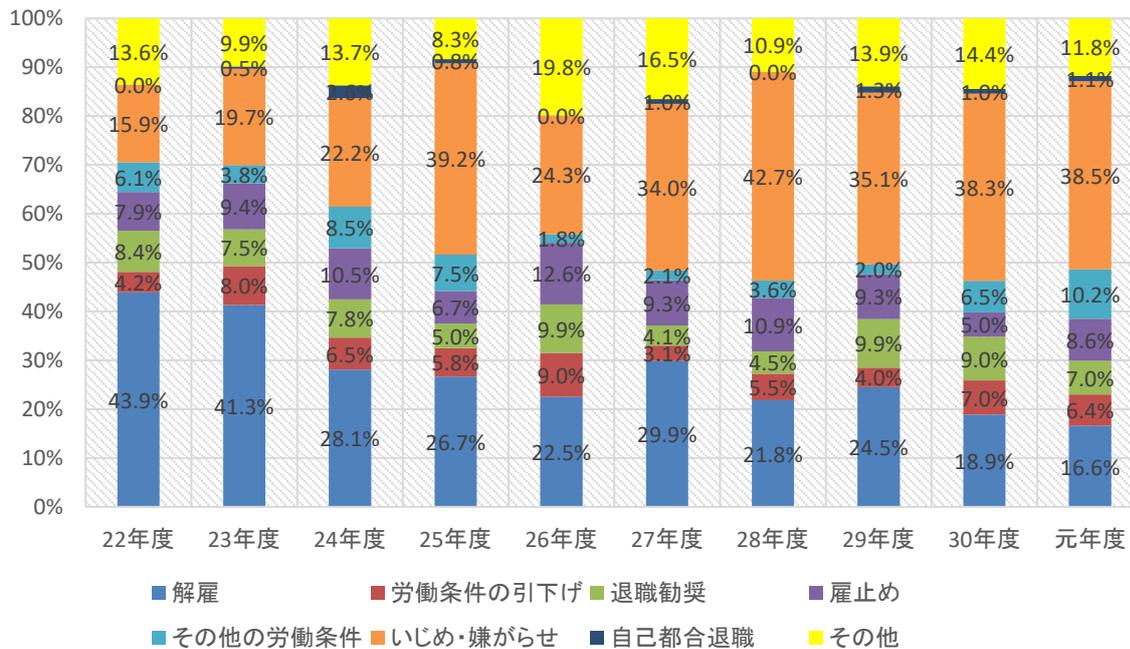
第6図 助言・指導申出内容の内訳(%)



第7図 あっせん申請内容の内訳(件数)



第8図 あっせん申請内容の内訳(%)



解決事例

I. 労働局長の『助言・指導』の事例

事例 1（労働条件引下げ）

助言の結果、事業主が申出人に補償することになった事例

【事案の概要】

申出人は、支援員として週に4日間の勤務をしていたが、6月に事業主から「9月から勤務日数を週1～2日になる。同意しなければ退職するように。」という通知を受けた。申出人は、従来どおりの週4日間の勤務か、給与2か月分の補償を求めたいと、「労働局長の助言・指導」の申出が行われた。

【助言・指導の内容・結果】

事業主に対し、労働条件の不利益変更は、合理的理由や労働者の同意が求められること等から必要な対応を行うよう助言したところ、申出人と事業主との間で話し合いが行われ、退職はするが、給与2か月分の補償を支払うことで双方が合意した。

事例 2（自己都合退職）

助言の結果、申出人の主張する退職日が認められた事例

【事案の概要】

申出人は、ホテルの営業担当として勤務していたが、諸事情により退職を決意し、退職日を1か月後とした退職届を提出した。しかし、「会長の意向で3月31日以外の退職は認めない。」と言われたことから、「労働局長の助言・指導」の申出が行われた。

【助言・指導の内容・結果】

事業主に対し、期間の定めのない雇用契約は解約の申し入れから2週間後に終了するとされていることを説明し、申請人の円満な退職に向けて検討するよう助言したところ、当初の申出人の希望日で退職が認められた。

Ⅱ. 紛争調整委員会による『あっせん』の事例

事例1 (解雇)

解雇予告手当を支払って、申請人を解雇した事業主が、あっせんの結果、申請人に対して追加で解決金を支払うこととなった事例

【事案の概要】

事業主は、申請人が常に会社を批判していることを理由に解雇予告手当を支払った上で即時解雇したが、申請人は解雇理由に納得がいかず、あっせんを申請した。

【あっせんのポイント・結果】

あっせんの場において、あっせん委員が、申請人が会社を批判していたか否かの事実認定はできないが、解雇するには事前に指導等の過程を経ることが必要であり、突然の解雇は適切でない旨、事業主に説明した上で、双方の主張を整理し、解決に向けて調整したところ、事業主が、解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

事例2 (パワハラ)

上司や先輩からパワハラの被害を受けた申請人が、あっせんの結果、事業主が申請人に対して解決金を支払うこととなった事例

【事案の概要】

申請人は、上司や先輩から、「死んでいるかと思った。」「こっちに来るな。」等の発言を受け続け、体調不調に陥り退職することになった。この間、本社にパワハラの被害について訴えたが誠意ある対応がなされなかったことから、あっせんを申請した。

【あっせんのポイント・結果】

あっせんの場において、事業主は申請人の主張が漠然としていたため、詳細な社内調査ができなかったと主張したが、対応方針を明確に定めなかった問題点を認め、申請人に解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。