



厚生労働省 千葉労働局

Press Release

千葉労働局発表
令和3年7月15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 佐々木晃子
労働紛争調整官 蓑口 謙次
(電話) 043-221-2303

「令和2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

～「解雇」に関する民事上の個別労働紛争労働相談、助言・指導申出、あっせん申請件数が増加～

千葉労働局（局長 江原由明）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。

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。

【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53,450件で、8年連続で4万件を超え、高止まり。

- ・総合労働相談件数 [P6 第1図] 53,450件（前年度比8.1%増）
- ・助言・指導申出件数 [P7 第4図] 537件（同9.1%増）
- ・あっせん申請件数 [P7 第4図] 181件（同3.2%減）

2 民事上の個別労働紛争※4の相談件数、助言・指導の申出件数で、「いじめ・嫌がらせ」※5が引き続き最多だが、あっせん申請件数では「解雇」が最多。

・民事上の個別労働紛争の相談件数では、「いじめ・嫌がらせ」が、2,231件（同22.8%減）で9年連続最多。[P6 第2図]

・助言・指導の申出では、「いじめ・嫌がらせ」が、111件（同27.9%減）で8年連続最多。
[P8 第5図]

・あっせんの申請では、「解雇」が49件で最多（同58.1%増）。[P9 第7図]

※1「総合労働相談」

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、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。

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、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で、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また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関するものを除く）。

※5 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（以下、本資料において同じ）。

<参考>

同法に関する相談件数：283 件

同法に基づく助言・指導申出件数：26 件

同法に基づく調停申請受理件数：12 件

【別添資料】

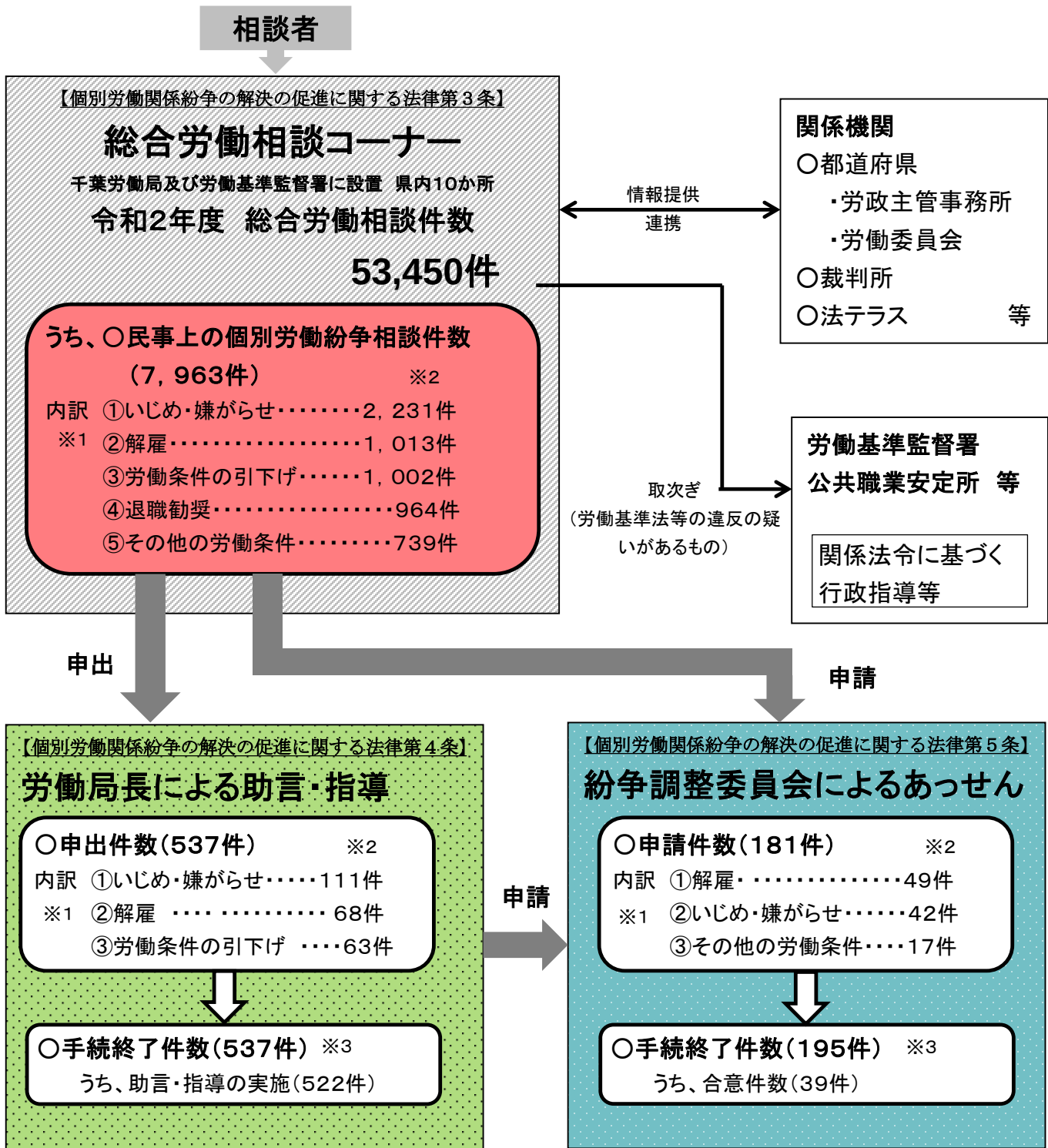
別添 1 「個別労働紛争解決制度の枠組み」

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」

(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



※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 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＞同法に関する相談件数:283件 同法に基づく助言・指導申出件数:26件 同法に基づく調停申請受理件数:12件

※3 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2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 2 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 2 年度の相談の総件数は 53,450 件であり、前年度に比べて 4,003 件増加（前年度比 8.1%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 7,963 件で、前年度に比べて 414 件減少（前年度比 4.9%減）しました（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』、『解雇』、『労働条件の引下げ』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 537 件であり、前年度に比べて 45 件の増加（前年度比 9.1%増）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』、『解雇』、『労働条件の引下げ』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 181 件であり、前年度に比べて 6 件減少（前年度比 3.2%減）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、『解雇』、『いじめ・嫌がらせ』、『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 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、

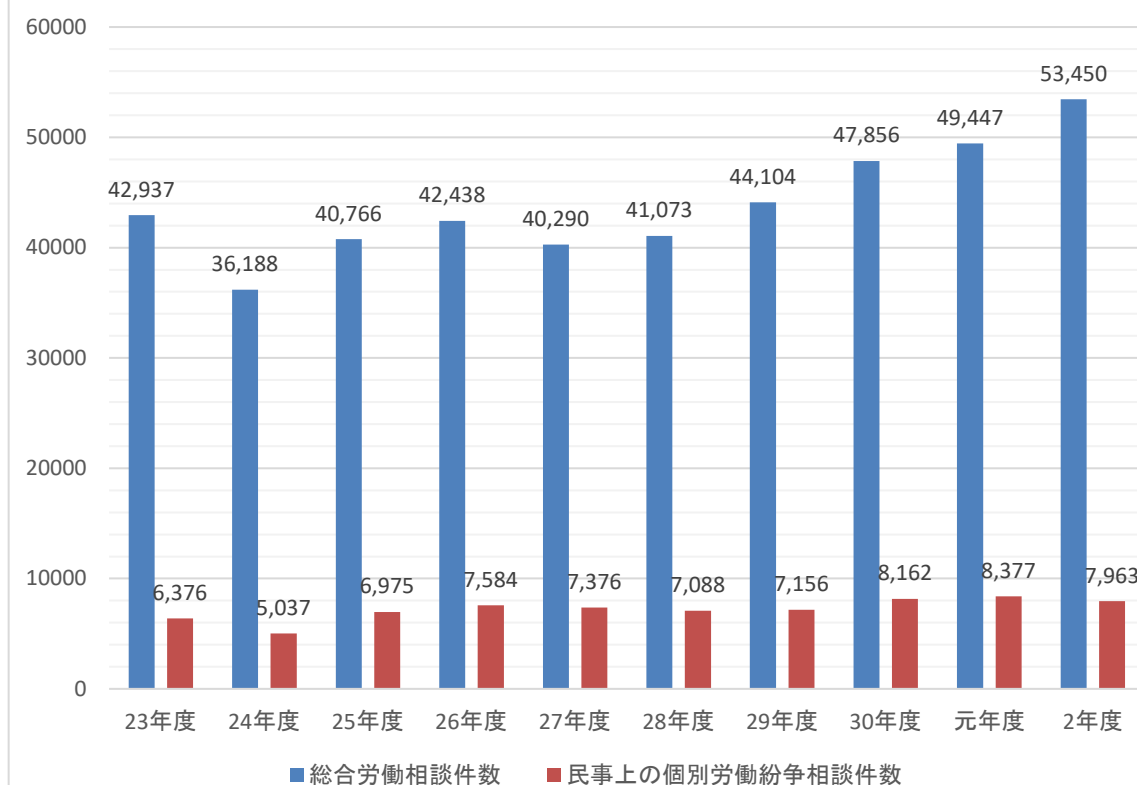
- ① 労使のいずれからでも利用できること
- ② 利用は無料であること
- ③ 手続が迅速かつ簡便であること（助言・指導は申出のみ、あっせんは申請書を提出するだけで制度利用できる）
- ④ 非公開であり紛争当事者のプライバシーは保護されること

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。

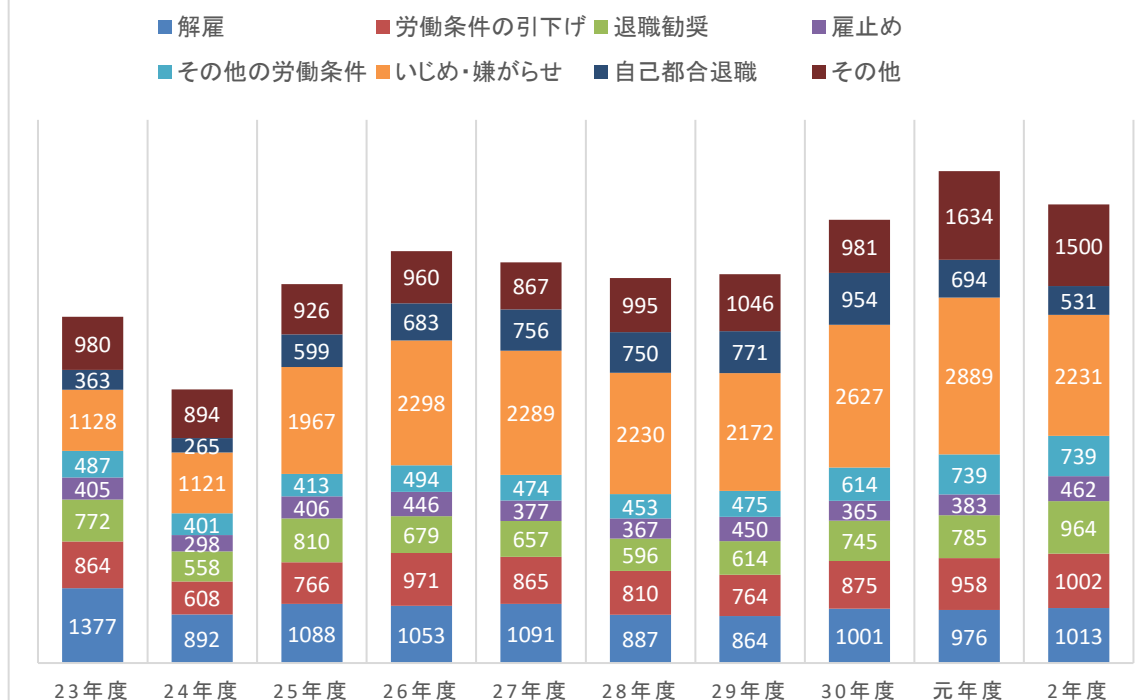
このため、千葉労働局では、民事上の労働紛争の迅速な解決を図るため、本制度の積極的活用に努めることとしています。

千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

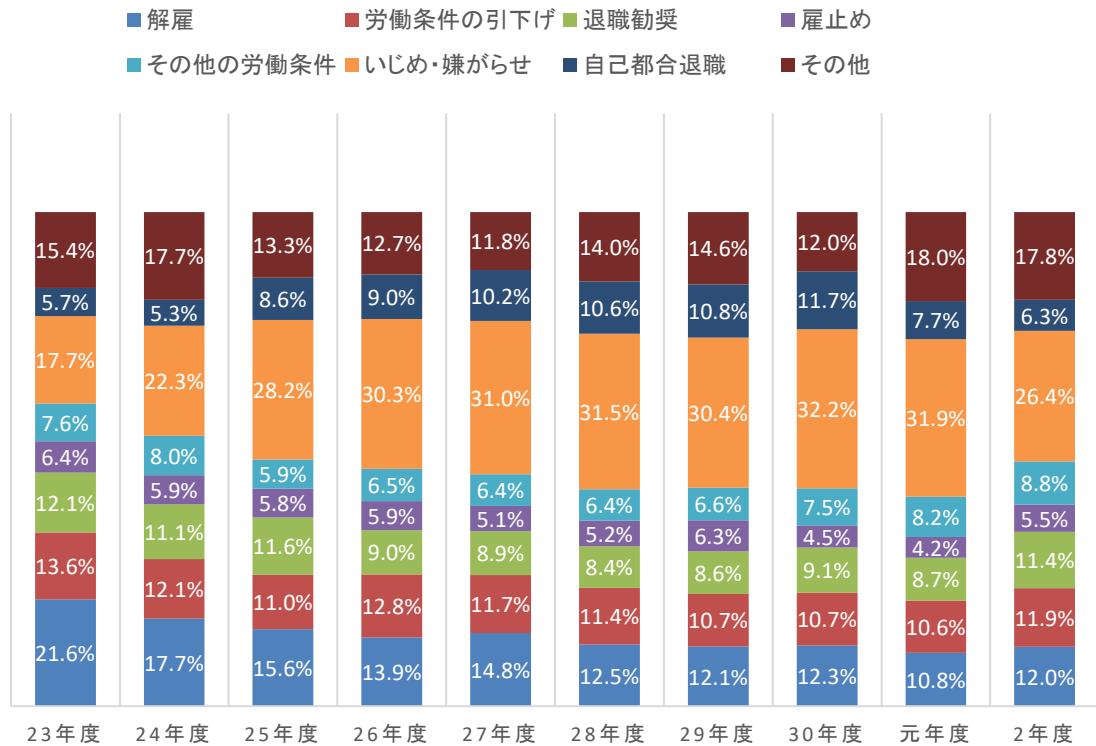
第1図 相談件数の推移(年度別)



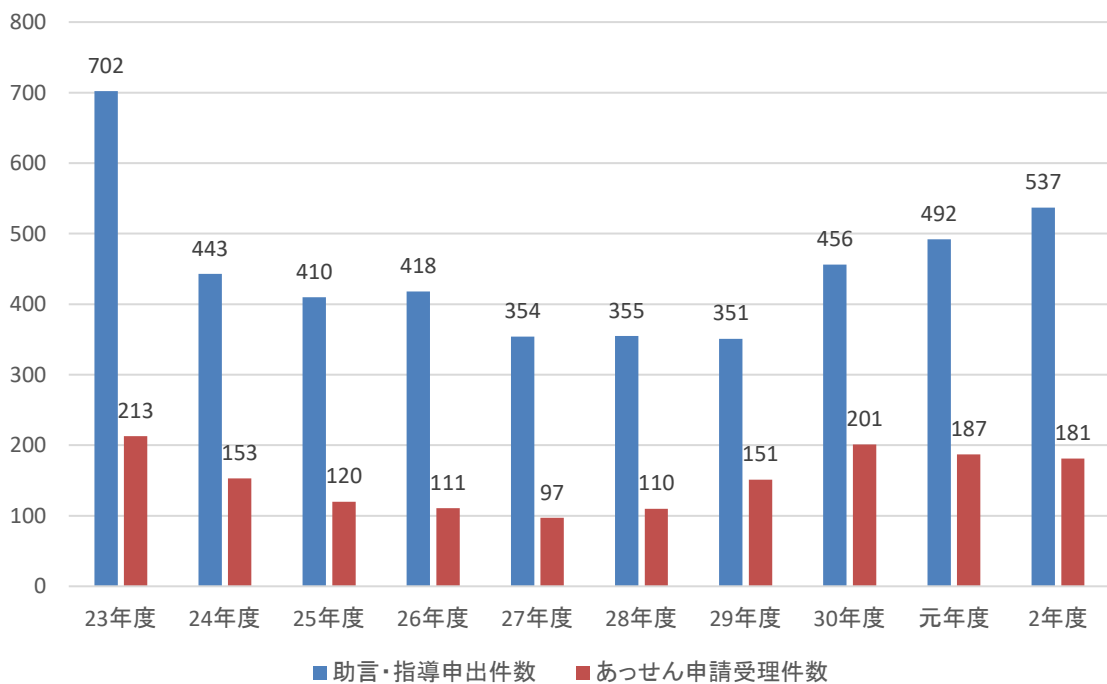
第2図 民事上の個別労働紛争の内訳(件数)



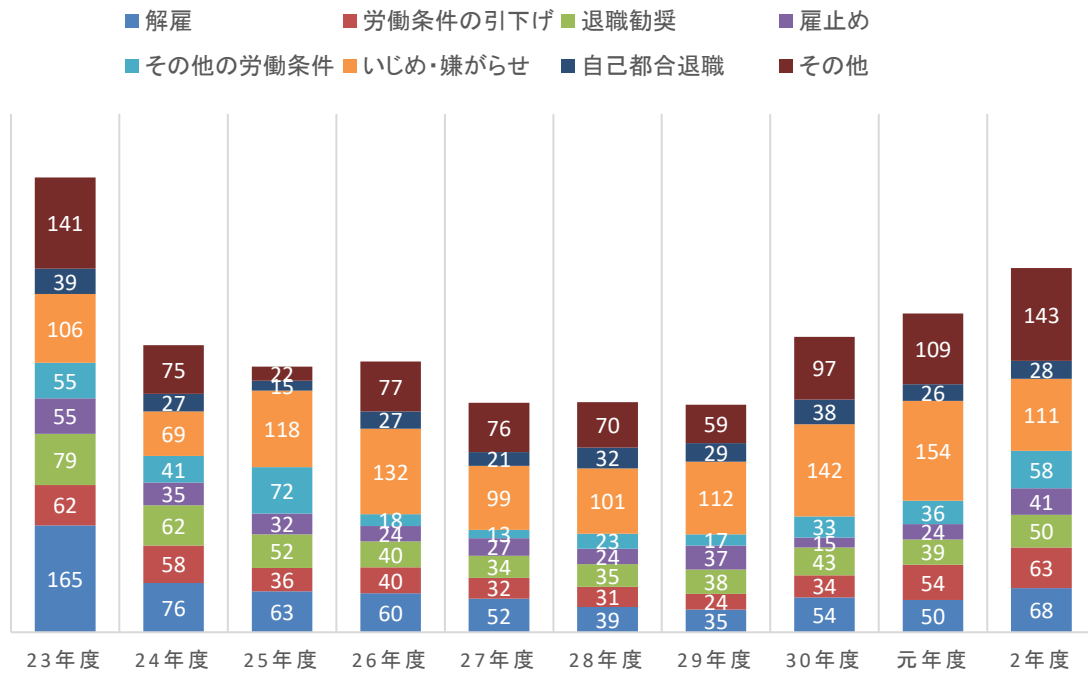
第3図 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳
(%)



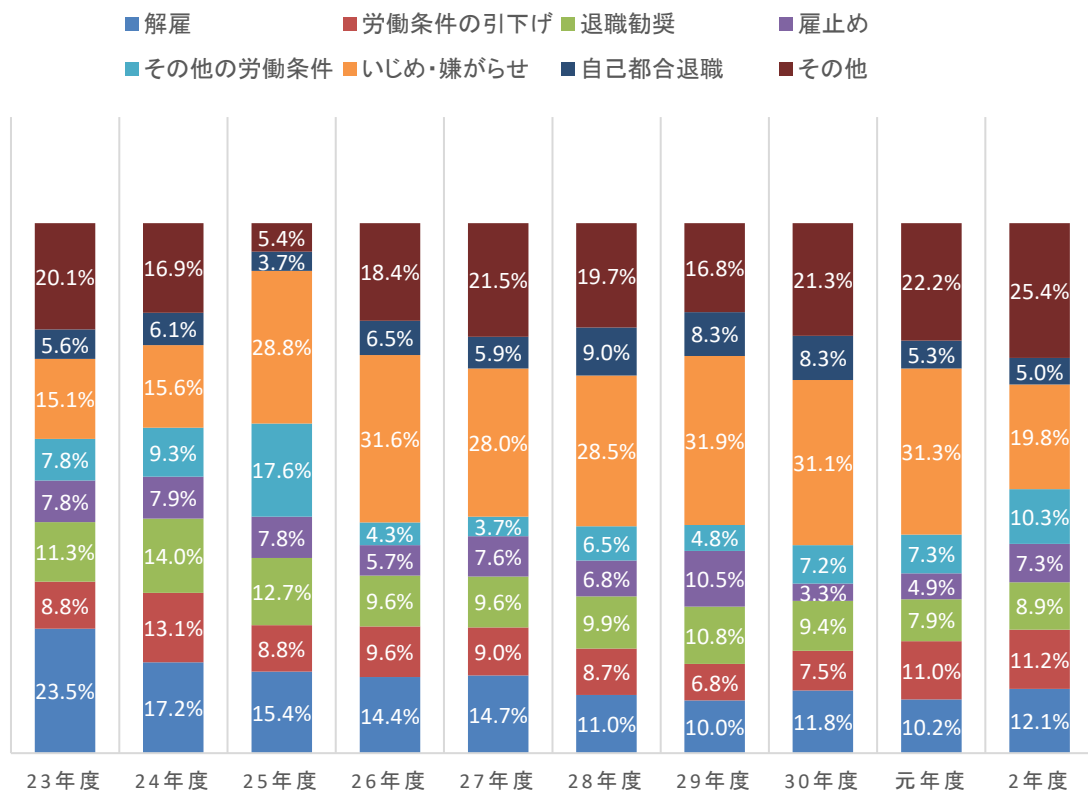
第4図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



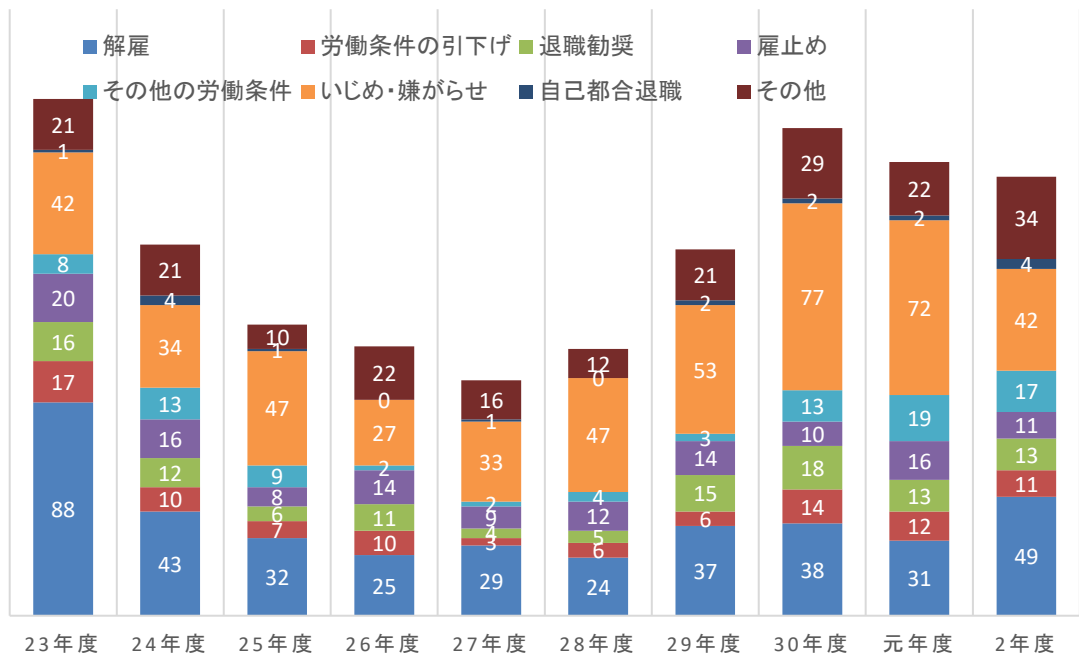
第5図 助言・指導の申出内容の内訳（件数）



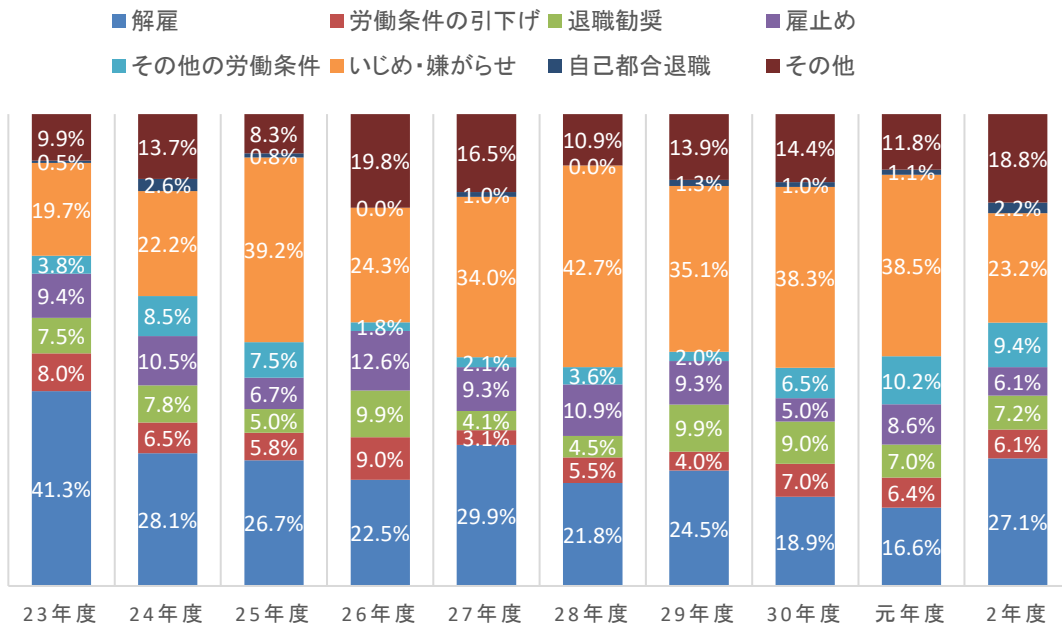
第6図 助言・指導申出内容の内訳（％）



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（退職勧奨）

助言の結果、事業主が退職勧奨を撤回することになった事例

【事案の概要】

申出人は、トラック運転手として勤務していたところ、新型コロナウイルス感染症の影響で、業務が激減したことにより、退職勧奨を受けたことから、雇用を継続するための話し合いを行いたいとして、助言・指導を申出たもの。

【助言・指導の内容・結果】

事業主に対し、退職勧奨に応じるか否かは対象とされた労働者の自由な意思に委ねられるべきとされていることを説明し、申出人とよく話し合うよう助言した結果、紛争当事者間で話し合いが行われ、退職勧奨は撤回され、従来どおり働くことになった。

事例 2（採用内定取消）

助言の結果、申出人に対し補償金が支払われた事例

【事案の概要】

申出人は、歯科衛生士として、採用内定を受けたが、諸事情により採用内定が取り消されたため、内定取消の撤回を求めるための話し合いを行いたいとして、助言・指導を申出たもの。

【助言・指導の内容・結果】

事業主に対し、採用内定取消は、客観的な合理性を欠き社会通念上相当であると認められない場合には無効になる可能性があることを説明した上で、申出人とよく話し合うよう助言した結果、紛争当事者間で話し合いが行われ、内定取消は撤回しないが、補償金として申出人に解決金が支払われることになった。

Ⅱ. 紛争調整委員会による『あっせん』の事例

事例１ （解雇）

試用期間中に、申請人を解雇した事業主が、あっせんの結果、申請人に対して解決金を支払うこととなった事例

【事案の概要】

申請人の主張によると、派遣労働者として勤務していたが、新型コロナウイルス感染症の感染を疑われ、入社後１週間で即時解雇になったとのこと。

事業主から、試用期間２週間以内の解雇であるため、解雇予告手当を支払わない旨の説明があったが、経済的損害に対し、補償金の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したもの。

【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確認したところ、申請人の無断欠勤が解雇理由であり、かつ、解雇手続きに問題がないとし金銭の支払いを拒否した。

これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金を支払うことで合意した。

事例２ （パワハラ）

事業主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】

申請人の主張によると、総務担当として勤務していたが、事業主から暴言を吐かれるなどの嫌がらせを受けたことが原因で、退職せざるをえなかったとのこと。

ついては、事業主からの謝罪と慰謝料を求めたいとして、あっせんを申請したもの。

【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確認したところ、被申請人は、指導の範囲内の言動であるとして、暴言の事実については否定したが、申請人に対し意思の疎通が欠けていたことを認め謝罪した。

これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金を支払うことで合意した。

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などに伴い、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」）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などによって、総合的な個別労働関係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（第2条）

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（第3条）

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（第4条）

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（第5条）

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（第20条）

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。