

令和3年7月30日

【担当】

愛媛労働局 雇用環境・均等室
室長 平井千恵子
労働紛争調整官 小野尚生
(電話) 089(935)5222

報道関係者 各位

令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況

～「いじめ・嫌がらせ」に関する件数が引き続き最多、
「解雇」等に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が増加～

愛媛労働局（局長 瀧原章夫）は、このたび、「令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況」をとりまとめましたので、公表します。

今回の運用状況を受けて、当局では、引き続き個別労働紛争解決援助制度の運用を的確に行うとともに、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。

令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1. 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数のいずれも過去最多

・総合労働相談件数 14,970 件（前年度比 10.1%増）、民事上の個別労働紛争相談件数 3,479 件（同 11.7%増）

2. 民事上の個別労働紛争相談件数で「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が前年度に引き続き最多

・「いじめ・嫌がらせ」の件数 985 件（前年度 986 件）
・「解雇」（前年度比 23.6%増）、「労働条件の引き下げ」（前年度比 34.1%増）、「雇い止め」（前年度比 81.5%増）に関する相談が前年度より大幅に増加

3. 助言・指導の申出件数及びあっせんの申請件数でも「いじめ・嫌がらせ」が最多

・「いじめ・嫌がらせ」の助言・指導申出件数 28 件（全体に占める割合：22.0%）、「いじめ・嫌がらせ」のあっせん申請件数 15 件（同：46.9%）

1 総合労働相談状況

令和2年度に総合労働相談コーナー（県内6か所）等へ寄せられた総合労働相談件数は14,970件（前年度13,594件）で、前年度より1,376件増加（10.1%増）している。（資料 表1、図1参照）

2 民事上の個別労働紛争に関する相談状況

総合労働相談のうち、労働関係法令の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等の民事上の個別労働紛争に関する相談は3,479件（前年度3,114件）で、前年度より365件増加（11.7%増）している。（資料 表1、図1参照）

主な相談内容の内訳を見ると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが、985件（前年度986件-1件）と最も多く、全体の24.4%を占めている。（資料 図3参照）

「いじめ・嫌がらせ」の件数が増加している要因としては、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）が令和2年6月1日から改正施行され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられたことにより、労働者の意識が高まったことなどが考えられる（中小企業は令和4年3月31日まで努力義務）。

また、「解雇」に関する相談が403件（前年度326件、23.6%増）、「労働条件の引き下げ」が417件（前年度311件、34.1%増）、「雇い止め」が147件（前年度81件、81.5%増）と前年度に比べ大幅に増加しており、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が大きかったことが伺える。

3 労働局長による助言・指導および紛争調整委員会によるあっせん

民事上の個別労働紛争に関し、当事者による自主的解決に至らなかった事案について、当事者の双方又は一方から援助を求められた場合、

- ・労働局長による助言・指導
- ・紛争調整委員会によるあっせん

を運用しており、これらの令和2年度の運用状況は以下のとおりである。

(1) 労働局長による助言・指導の状況

労働局長による助言・指導の申出件数は127件（前年度96件）で、前年度より31件（32.3%）増加している。（資料 表1、図2参照）

申出内容についてみると、「いじめ・嫌がらせ」が、28件（22.0%）であり、「労働条件引き下げ」が16件（12.6%）、「自己都合退職」が11件（8.7%）となっている。

（資料 図4参照）

(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の申請件数は、32件（前年度24件）で、前年度より8件増加（33.3%増）している。（資料 表1、図2参照）

あっせん申請の内容についてみると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが15件（46.9%）、「解雇」に関するものが12件（37.5%）、「雇い止め」が2件（6.3%）となっている。

（資料 図5参照）

令和2年度は、31件のあっせん手続を終了し（1件は令和3年度に繰越し）、その内訳は、以下のとおりである。

○あっせんの開催に至ったもの	19件（61.3%）（前年度55.2%）
① あっせんにより合意に至ったもの	10件（32.3%）（前年度27.6%）
② あっせんが不調で合意に至らなかったもの	9件（29.0%）（前年度27.6%）

表1 年度別 個別労働紛争解決制度の運用状況

(単位:件)

	総合労働 相談件数	民事上の個別労働紛争 相談件数	助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん申請件数
平成28年度	11,285 (15.6%)	2,587 (4.3%)	94 (-30.9%)	41 (-2.4%)
平成29年度	11,621 (3.0%)	2,570 (-0.7%)	104 (10.6%)	40 (-2.4%)
平成30年度	12,333 (6.1%)	2,916 (13.5%)	96 (-7.7%)	39 (-2.5%)
令和元年度	13,594 (10.2%)	3,114 (6.8%)	96 (0.0%)	24 (-38.5%)
令和2年度	14,970 (10.1%)	3,479 (11.7%)	127 (32.3%)	32 (33.3%)

※()内は前年度と比較した増減率である。

図1

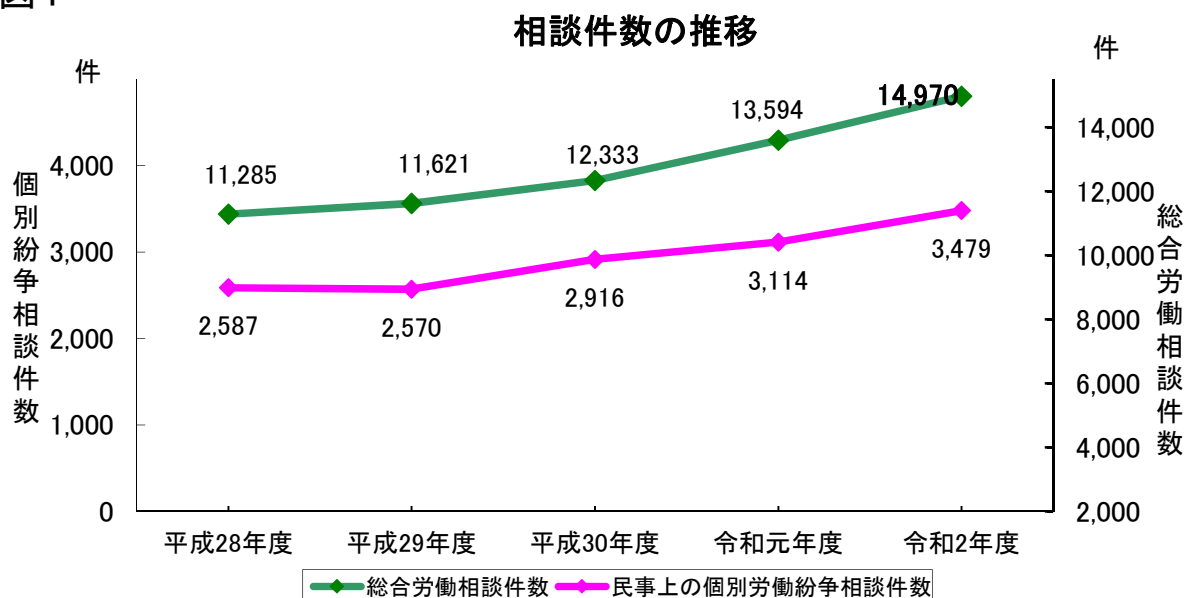


図2

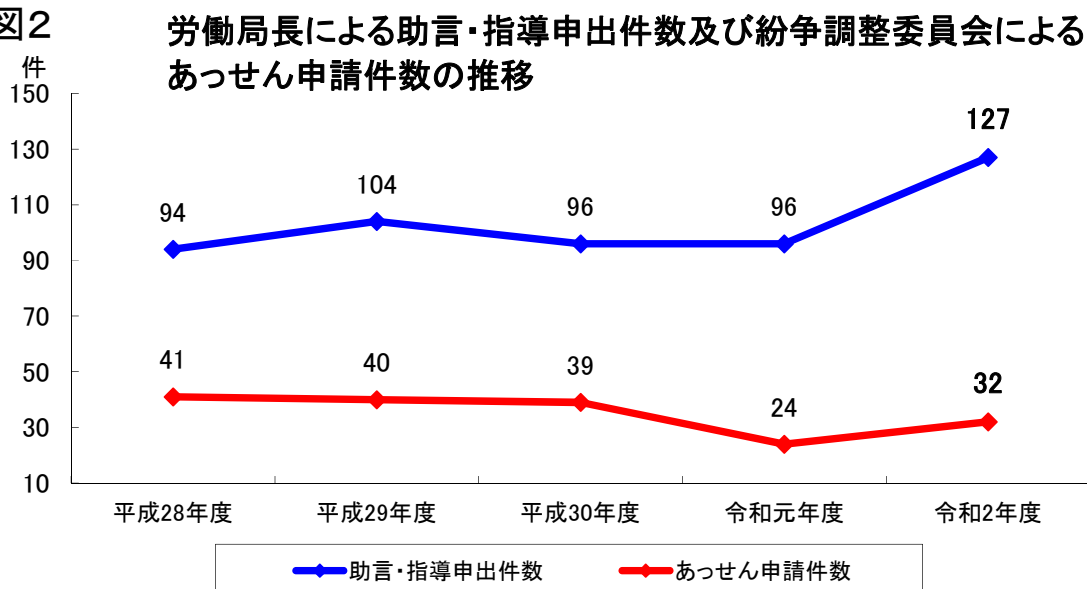
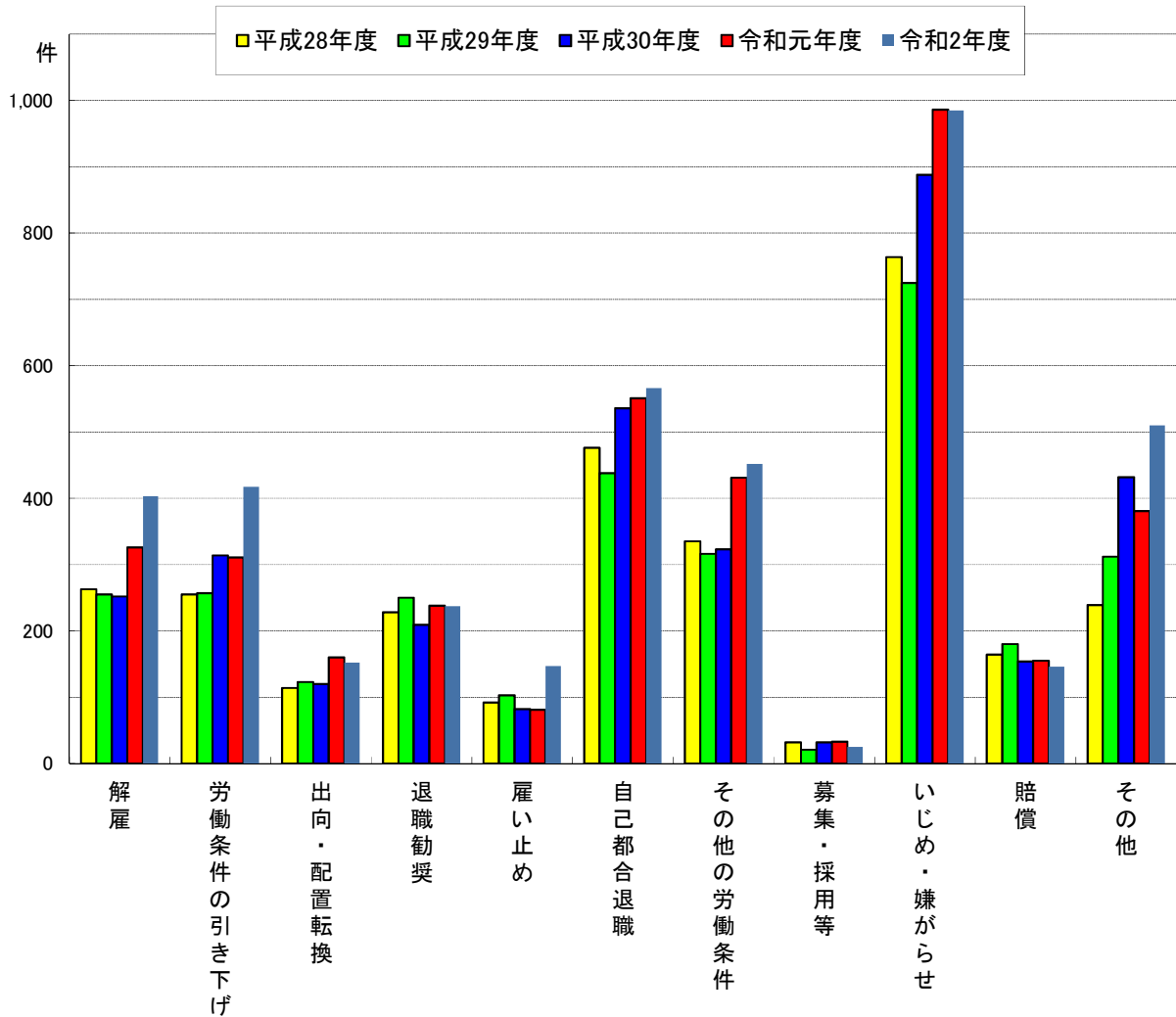


図3 個別労働紛争に関する相談の内容
平成28年度～令和2年度



	解雇	労働条件の引き下げ	出向・配置転換	退職勧奨	雇い止め	自己都合退職	その他の労働条件	募集・採用等	いじめ・嫌がらせ	賠償	その他	合計
平成28年度	263	255	114	228	92	476	335	32	764	164	239	2,962
%	8.9%	8.6%	3.8%	7.7%	3.1%	16.1%	11.3%	1.1%	25.8%	5.5%	8.1%	100.0
平成29年度	255	257	123	250	103	438	316	21	725	180	312	2,980
%	8.6%	8.6%	4.1%	8.4%	3.5%	14.7%	10.6%	0.7%	24.3%	6.0%	10.5%	100.0
平成30年度	252	314	120	209	82	536	323	32	888	154	432	3,342
%	7.5%	9.4%	3.6%	6.3%	2.5%	16.0%	9.7%	1.0%	26.6%	4.6%	12.9%	100.0
令和元年度	326	311	160	238	81	551	431	33	986	155	381	3,653
%	8.9%	8.5%	4.4%	6.5%	2.2%	15.1%	11.8%	0.9%	27.0%	4.2%	10.4%	100.0
令和2年度	403	417	152	237	147	566	452	25	985	146	510	4,040
%	10.0%	10.3%	3.8%	5.9%	3.6%	14.0%	11.2%	0.6%	24.4%	3.6%	12.6%	100.0

※1件の個別労働紛争相談につき、複数の内容の相談がなされることがあるため、相談件数と内訳合計数は合致しません。

図4 労働局長による助言・指導申出の主な内容

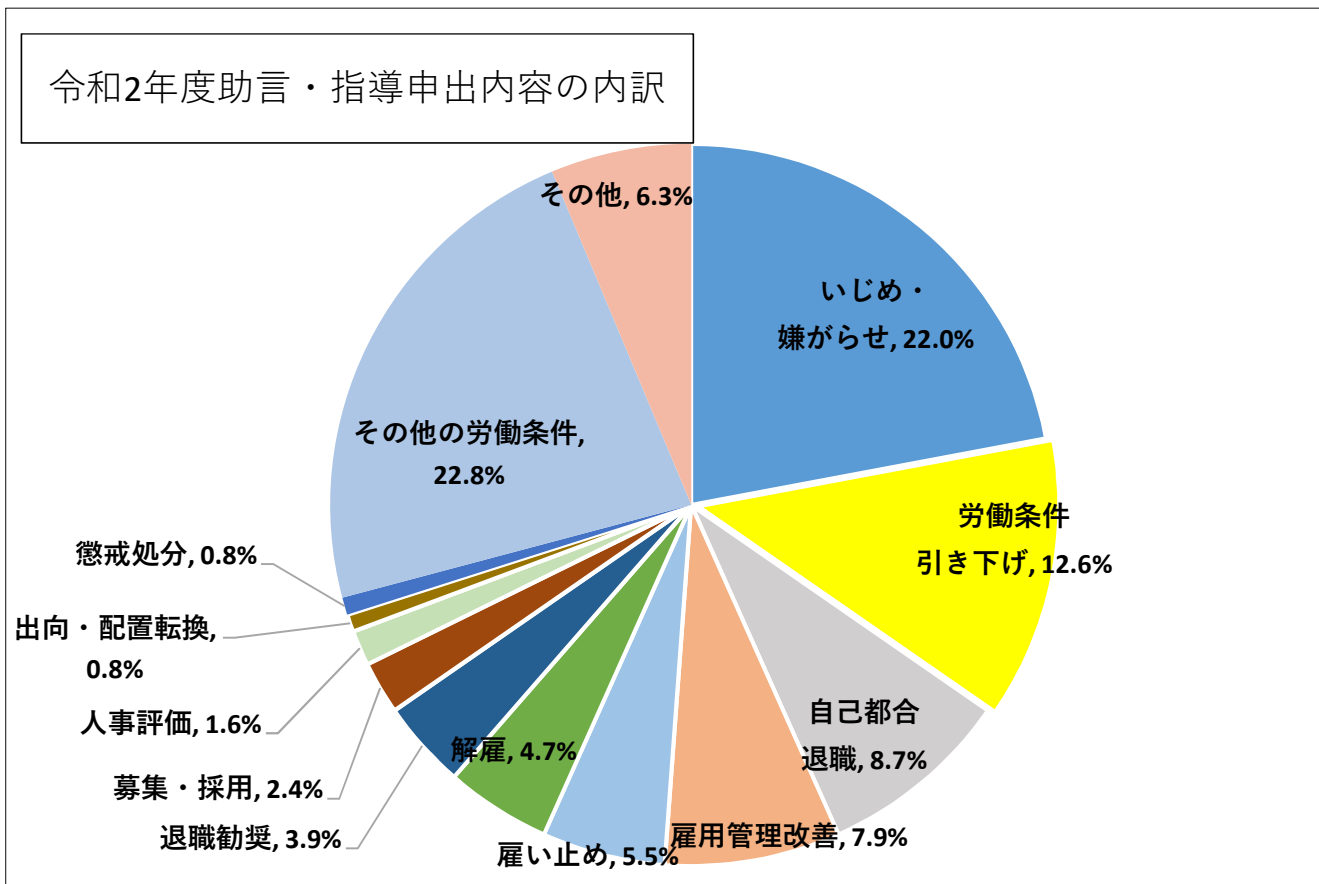
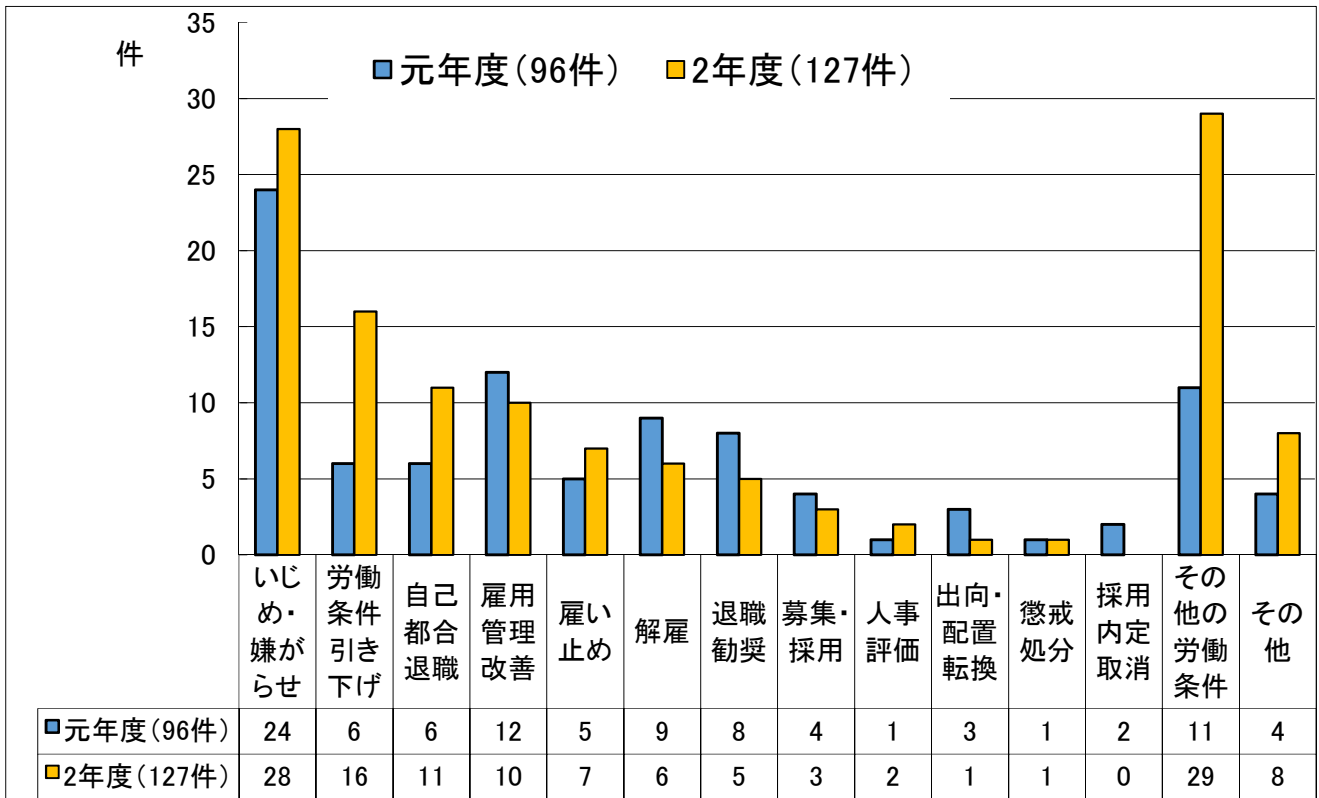
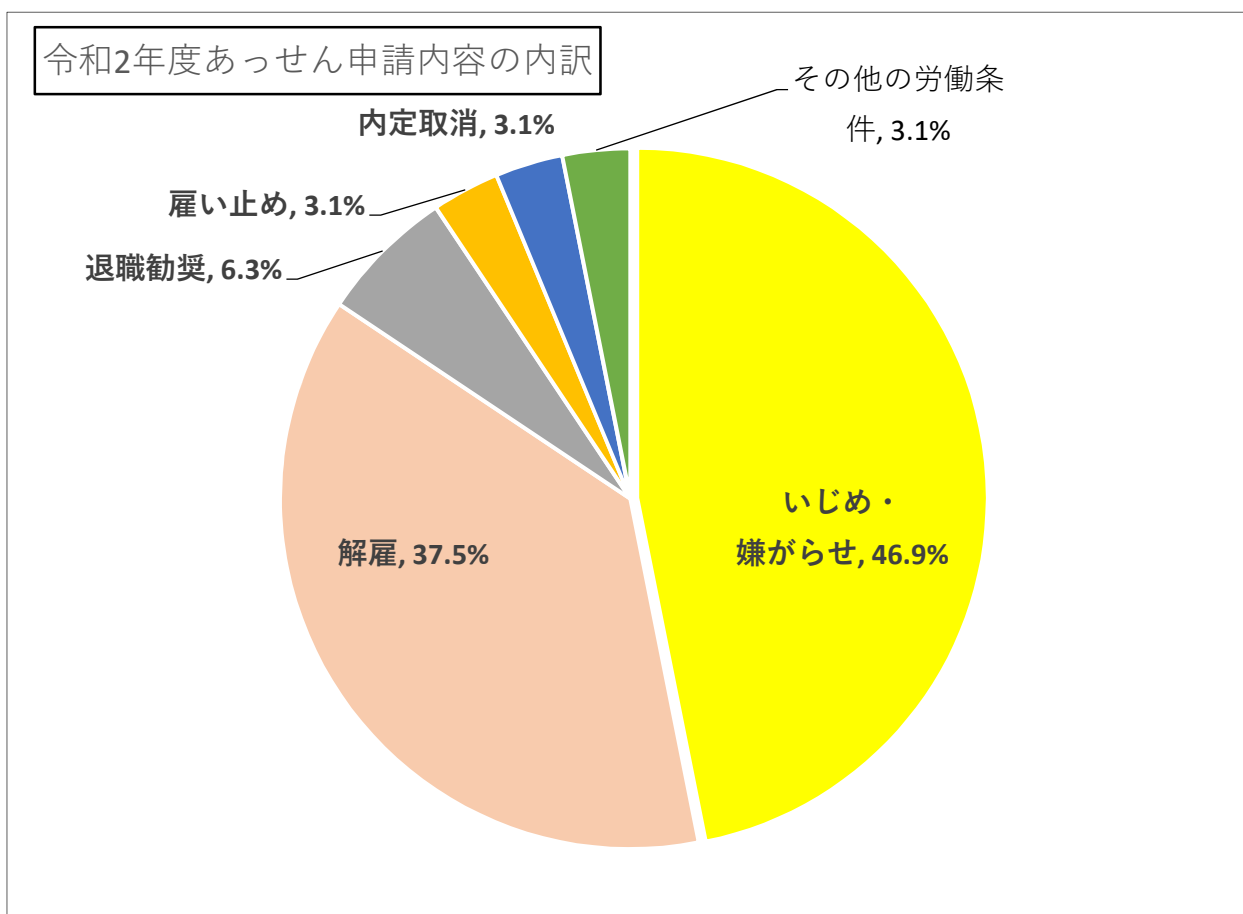
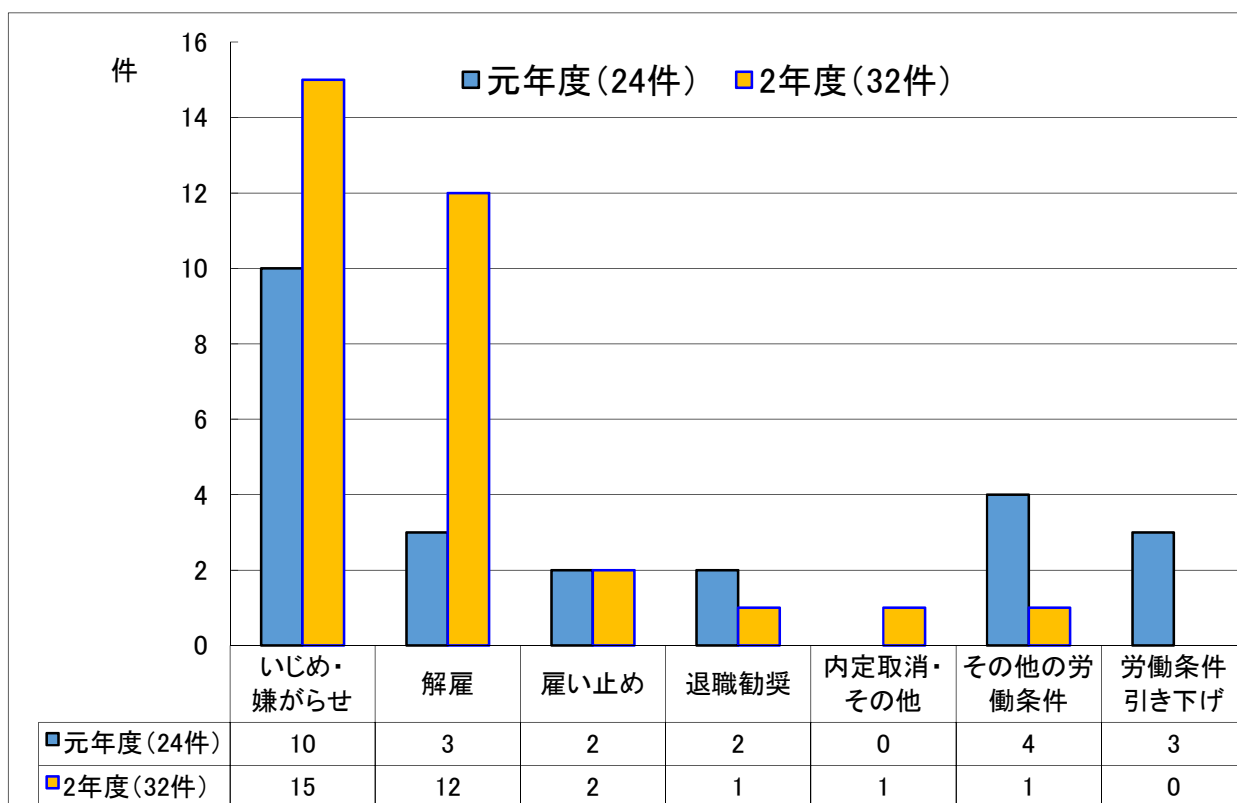


図5 主なあっせん申請の内容



助言・指導及びあっせんの事例

【助言・指導の事例】

事例1： いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	申出人は上司から厳しい叱責、高圧的な言動を受けており、別の上司に相談をしたが、会社としての対応がなかったことから、職場環境の改善を求めて労働局長の助言・指導を申し出たもの。(中小企業)
助言・指導の内容・結果	労働契約法第5条に基づき、事業主は労働者への安全配慮義務があり、事案を放置せず対策を講ずべき旨を助言したところ、当事者に指導が行われ、その後、事業場全体でハラスメントに対する認識を深め、職場環境改善に取り組む姿勢が示された。
事例2： その他の労働条件～勤務シフトにかかる助言・指導～	
事案の概要	シフト制の労働者である申出人は、家族を介護する必要があるため、心身に負担のかかる勤務シフトを組まないよう申し入れたが、事業主が対応しなかったため、勤務シフトの組み方について配慮を求めたいとして労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	仕事と生活の調和への配慮を踏まえ助言をおこなったところ、事業主が十分に事情を把握していなかったことから話し合いを行うと意向が示され、その後申出人に謝罪があり、勤務シフトについて配慮してもらえることとなった。

【あっせんの事例】

事例1： いじめ・嫌がらせ等に係るあっせん	
事案の概要	申請人は同僚とのトラブルについて、事業主にいじめ・嫌がらせ行為を止めさせる等の職場環境の改善を求めたが、十分な対応をされず退職に至った。これによって生じた経済的損害と在職中の精神的損害に対して金銭補償を求めたもの。(中小企業)
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を確認し、紛争の迅速な解決を図る観点から当事者間の調整を行い、月収 1 か月分相当の金銭を支払うことで合意が成立した。
事例2： 普通解雇にかかるあっせん	
事案の概要	申請人は事業主から示された解雇理由には事実と異なる点があるとして不当解雇を訴え、これによって受けた精神的損害に対する慰謝料として金銭補償を求めたもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を確認し、紛争の迅速な解決を図る観点から当事者間の調整を行い、月収 0.7 か月分相当の金銭を支払うことで合意が成立した。

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（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（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。

個別労働紛争解決システム

