厚生労働省
福井労働局

Press Release

福 井 労 働 局 発 表
令和２年７月 15 日

担当	福井労働局雇用環境・均等室 監 理 官　　小林智枝 指導補佐　　奥山剛志 労働紛争調整官　中野亮 電話　(0776)22-3947

令和元年度福井労働局 個別労働関係紛争解決制度の施行状況及び均等関係法令施行状況

～「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が過去最高～

福井労働局（局長：山崎　直紀）は、令和元年度に福井県内５か所に設置している総合労働相談コーナー等で受け付けた総合労働相談及び個別労働関係紛争解決制度の施行状況並びに均等関係法令施行状況を取りまとめましたので公表します。

【ポイント】
・総合労働相談件数は前年度より大幅に増加
・「いじめ・嫌がらせ」は過去最高の６３４件（前年度比 9.5%増）

総合労働相談件数(＊1)　8,524 件（前年度比 23.4%増）

・うち民事上の個別労働関係紛争相談件数(＊2)
2,718 件（前年度比 5.7%減）

・助言・指導申出受付件数　35 件（前年度比 20.7%増）

・あっせん申請受理件数　27 件（前年度比 17.4%増）

・均等関係法令相談件数　576 件（前年度比 14.7%増）

(＊1)「総合労働相談」とは、労働問題に関するあらゆる相談で、法令、制度についての問い合わせや労働基準法などの法令違反に該当する相談なども含む。

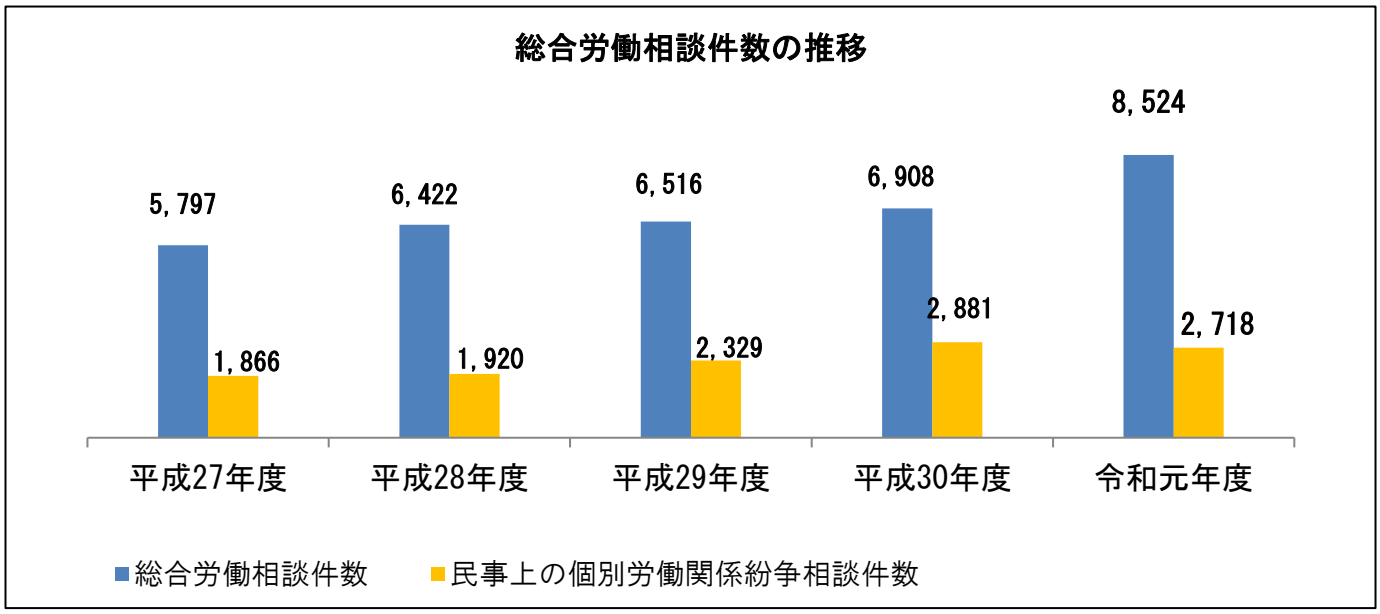
(＊2)「民事上の個別労働関係紛争相談」とは、「総合労働相談」の相談のうち、労働条件その他労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との紛争で、法令違反には該当しない民事上のトラブルをいう。

1　労働相談の受付状況

（１）総合労働相談件数は横ばいで推移

令和元年度に寄せられた総合労働相談は 8,524 件で、前年度より 23.4%の増となった。

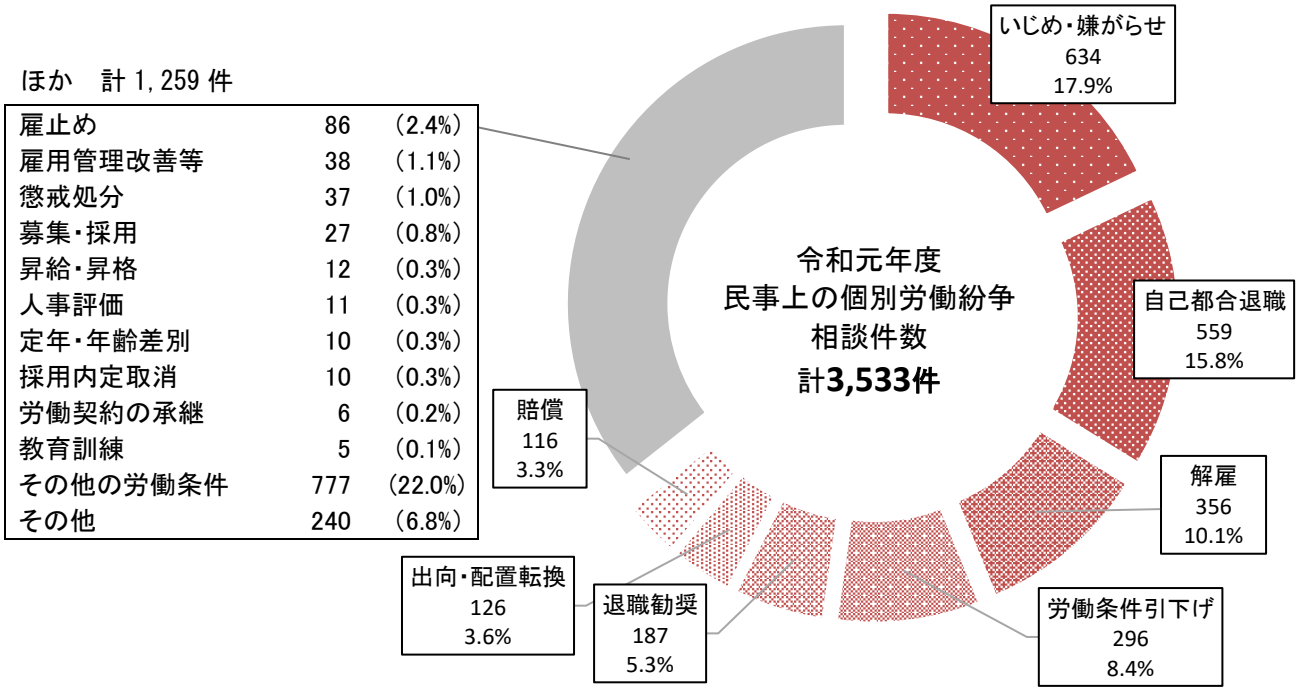
そのうち、民事上の個別労働関係紛争に関する相談は 2,718 件で、前年度より 5.7%の減となった。



（２）民事上の個別労働関係紛争相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が最多

個別労働関係紛争に関する相談は、「いじめ・嫌がらせ)」が 634 件（17.9%）と最も多く、次いで「自己都合退職」が 559 件(15.8%)、「解雇」が 356 件(10.1%)と続いている。

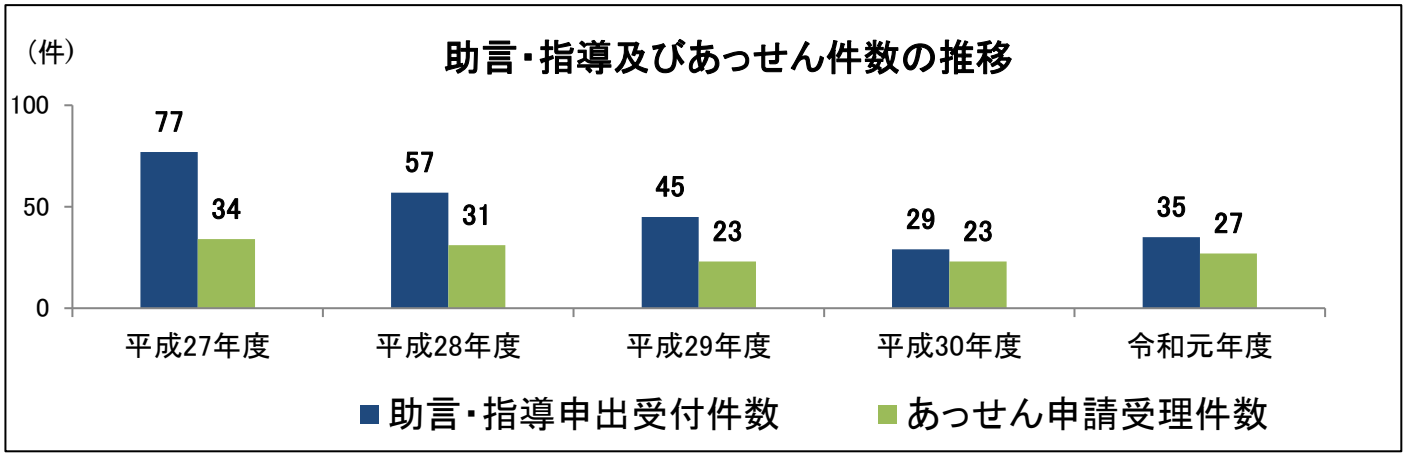
平成 24 年度までは、「解雇」の相談が最も多かったが、平成 25 年度に初めて、「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなり、以降、「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が民事上の個別労働関係紛争相談件数全体の約２割を占める状況が続いている。



＊　１つの相談が複数の内容にまたがるものがあるため、合計は「民事上の個別労働関係紛争相談件数」に一致しない。

2　助言・指導及びあっせんの状況

令和元年度における助言・指導の申出受付は 35 件、あっせん申請受理は 27 件であった。

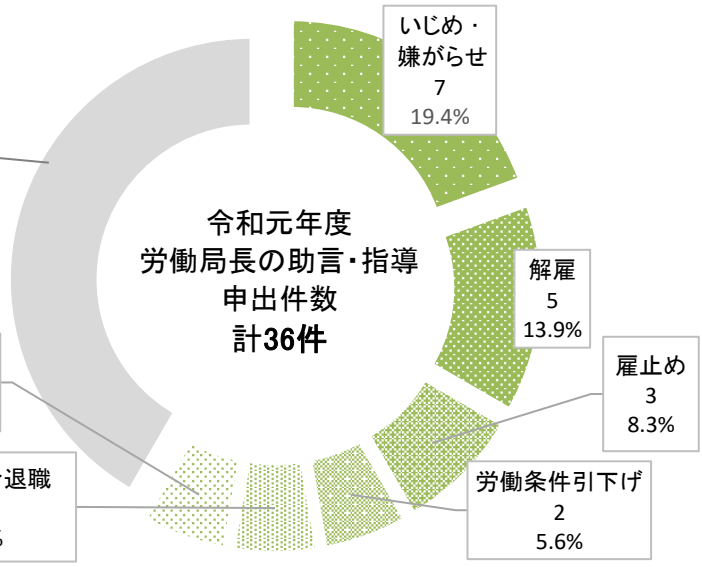


（１） 助言・指導の内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「解雇」、「雇止め」が多い

助言・指導の申出 35 件における主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」7 件、「解雇」5 件、「雇止め」3 件と続いている。

ほか　計 15 件

退職勧奨	1	2.8%
賠償	1	2.8%
その他の労働条件	12	33.3%
その他	1	2.8%



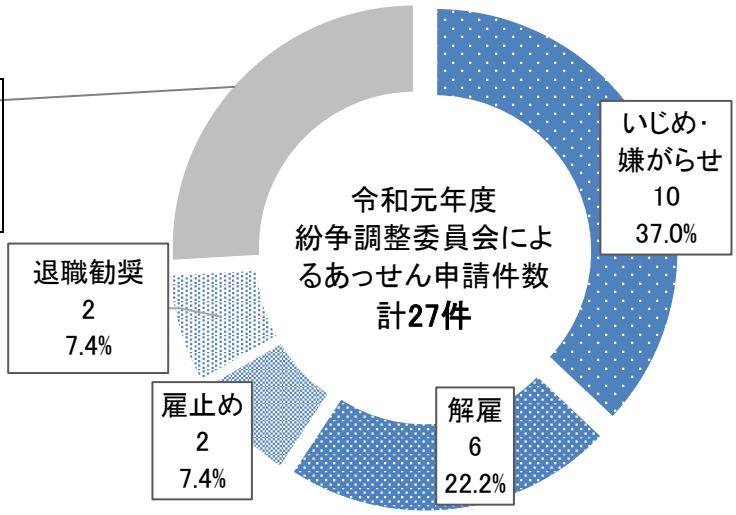
＊　１つの申出が複数の内容にまたがるものがあるため、合計は「助言・指導申出受付件数」に一致しない。

（２） あっせん申請の内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「解雇」が多い

あっせん申請 27 件における主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」10 件、「解雇」6 件と続いている。

ほか　計 7 件

賠償	1	3.7%
労働条件引下げ	1	3.7%
出向・配置転換	1	3.7%
その他の労働条件	4	14.8%

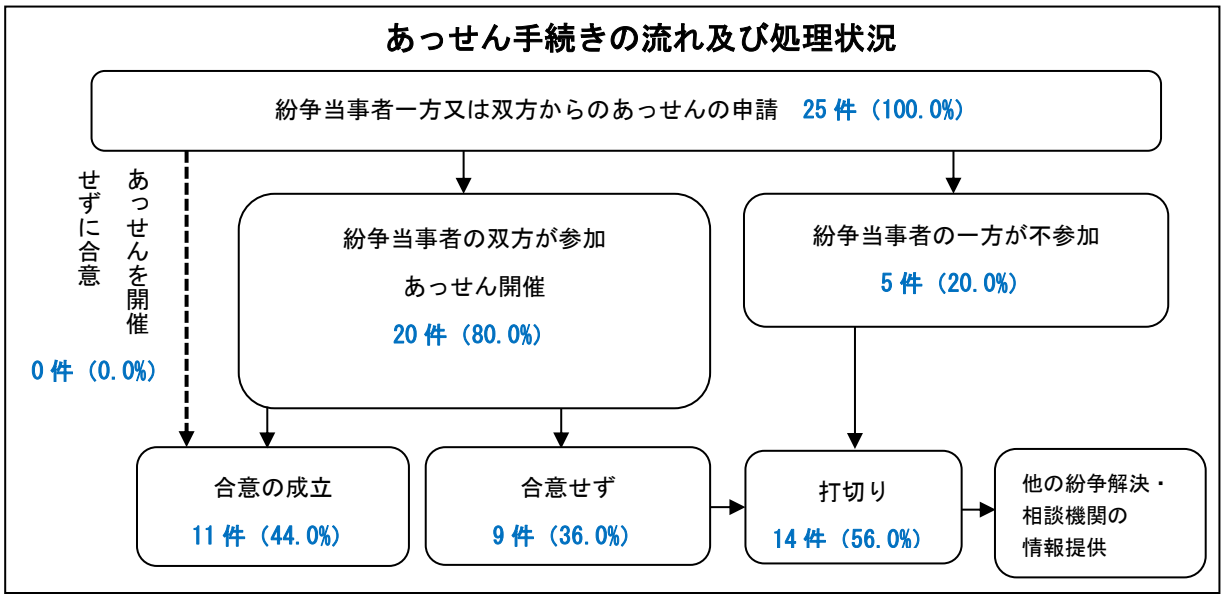


（３） あっせん処理結果は、参加率 80.0%、合意率 44.0%で参加率は全国と比較して高い

① あっせん申請後、紛争当事者の双方が参加に同意した場合には、あっせんが開催される。紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打切りとなる。（あっせんフローチャート参照）

② 令和元年度内に処理したあっせん 25 件（※）の結果について、紛争当事者双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは 20 件（参加率 80.0%）であり、合意成立したのは 11 件（合意成立率 44.0%）であり、全国値（参加率 56.3%、合意成立率 36.2%）より高かった。

（※）令和元年度内に処理したあっせん 25 件は、令和元年度申請受付の 27 件のうち、平成 30 年度からの繰り越し１件を加え、令和元年度中にあっせん処理が終了しなかった３件を減じた件数である。



あっせんの参加率、合意率の全国値との比較

	福井	全国
参加率（開催件数／手続終了件数）	80.0%	56.3%
合意率（合意件数／手続終了件数）	44.0%	36.2%
合意率（合意件数／参加件数）	55.0%	62.4%

（４）総合労働相談に関する労働局の取り組み

処理期間について助言・指導は１か月以内、あっせんは２か月以内を目安としており、令和元年度に受付した助言・指導 35 件のうち 32 件は１か月以内に終了し、令和元年度に受理したあっせんについては 27 件のうち 18 件が２か月以内で終了した。

今後も総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切及び迅速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くこととしている。

３　事例について

助言・指導の事例

事例１	自己都合退職に係る助言・指導
事案の概要	申出人は正社員として勤務していたが、自己都合退職することとした。 申出人は事業主に口頭で退職を申し出るも、事業主は激怒して退職を認めなかった。 申出人は、**１か月後に退職したい**と、書面で退職届を提出したが、退職を認められなかったため、助言・指導を申し出た。
助言・指導の内容・結果	○労働局から事情を聴いたところ、事業主は申出人の退職を認めないと主張した。そこで、**民法の「雇用は、解約の申入れの日から２週間を経過することによって終了する。」との規定を説明の上、退職手続をとることを検討するよう口頭助言**した。 ○助言に基づき、事業主は、申出人の希望どおりの日をもっての自己都合退職を認めた。

事例２	年次有給休暇に係る助言・指導
事案の概要	申出人は正社員として勤務していたが、入社して以来、１日も年次有給休暇を取得したことがなかった。 申出人は、年次有給休暇の取得を申請しようとしたが、「賞与の査定を下げる。」等の発言をされ、申請をあきらめた。 申出人は、**年次有給休暇の申請を快く認めて欲しい**として、助言・指導を申し出た。
助言・指導の内容・結果	○労働局から事情を聴いたところ、事業主は、年次有給休暇の取得理由を巡って感情的になり口論になったとのことであった。そこで、**労働基準法上、年次有給休暇を取得した申出人に対して不利益な取扱いをしないようにしなければいけないこと、１年間に少なくとも５日の年次有給休暇を与えなければいけないことなどを説明し、年次有給休暇の付与について検討するよう口頭助言**した。 ○助言の結果、申出人は、希望どおりに年次有給休暇を取得することができ、不利益な取扱いもされないこととなった。

あっせんの事例

事例１	職場でのいじめ・嫌がらせに係るあっせん
事案の概要	申請人は職場において、仕事を与えられず雑用のみを命じられたのはいじめ・嫌がらせであり、最終的には解雇されたとして、**精神的苦痛に対する慰謝料として３か月分の賃金相当額の支払を求めたい**としてあっせんを申請した。
あっせんのポイント・結果	○あっせん委員が被申請人に確認したところ、いじめ・嫌がらせがあったことを否定し、解雇についても申請人からの要望に応えたものであったと主張した。 ○これを受けて、あっせん委員が、解雇と判断するまでの期間が短かったことから、被申請人に譲歩の余地を確認したところ、**解決金として１か月分の賃金相当額**を支払うことで合意した。

事例２	雇止めに係るあっせん
事案の概要	申請人は、１年間の有期雇用契約を更新し、勤務していた。 人事評価は高評価であったにも関わらず、同僚の不正を見て見ぬ振りをしたことで雇止めになったが、上司には報告しており**雇止めに納得できないので、勤務継続を求めたい**としてあっせんを申請した。
あっせんのポイント・結果	○あっせん委員が被申請人に確認したところ、不正に申請人も関わっていたため、勤務継続は認めないと主張した。 ○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、**解決金として約 60 万円**を支払うことで合意した。

４　均等関係法令の法施行状況

（１）相談の状況

令和元年度に寄せられた総合労働相談 8,524 件のうち、均等関係法令（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法）に関する相談件数は 576 件（前年度 502 件、前年度比 14.7％増）であった。

内訳は、男女雇用機会均等法 168 件、育児・介護休業法 394 件、パートタイム労働法 14 件で、育児・介護休業法関係の相談が最も多かった。

なお、雇用環境・均等室に寄せられた労働者からの相談は 280 件（前年度 207 件）であり、育児休業等に係る不利益取扱いが最も多かった。

表Ａ　　相談件数の推移　　（件）

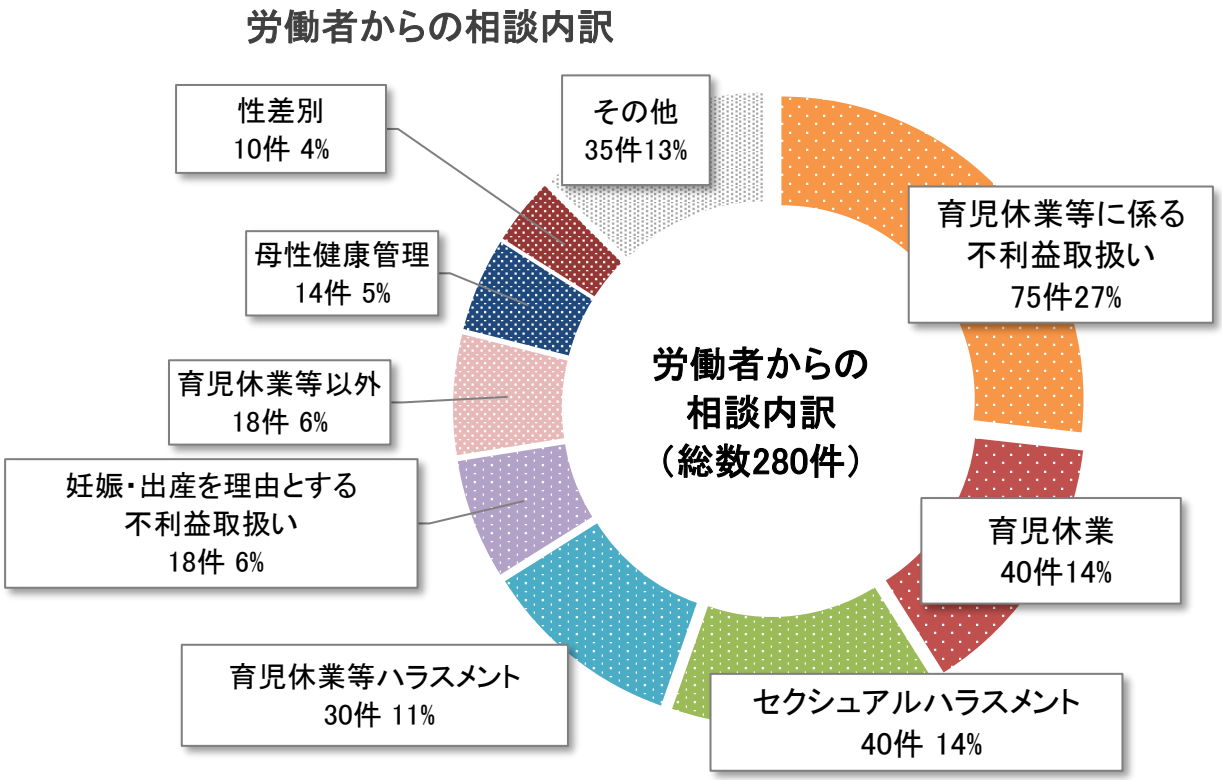
相談件数	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	（うち労働者からの相談）
男女雇用機会均等法	１０４	１５８	１６８	１００（59.5%）
育児・介護休業法	５３７	３２４	３９４	１７８（45.2%）
パートタイム労働法	１２	２０	１４	２（14.3%）
合　計	６５３	５０２	５７６	２８０（48.6%）

（２）相談内容の推移

雇用環境･均等室へ寄せられた労働者からの相談は、育児休業等に係る不利益取扱い 75 件、育児休業 40 件、セクシュアルハラスメント 40 件の順に多い。

表Ｂ　　雇用環境･均等室指導係に寄せられた労働者からの相談内容　　（件）

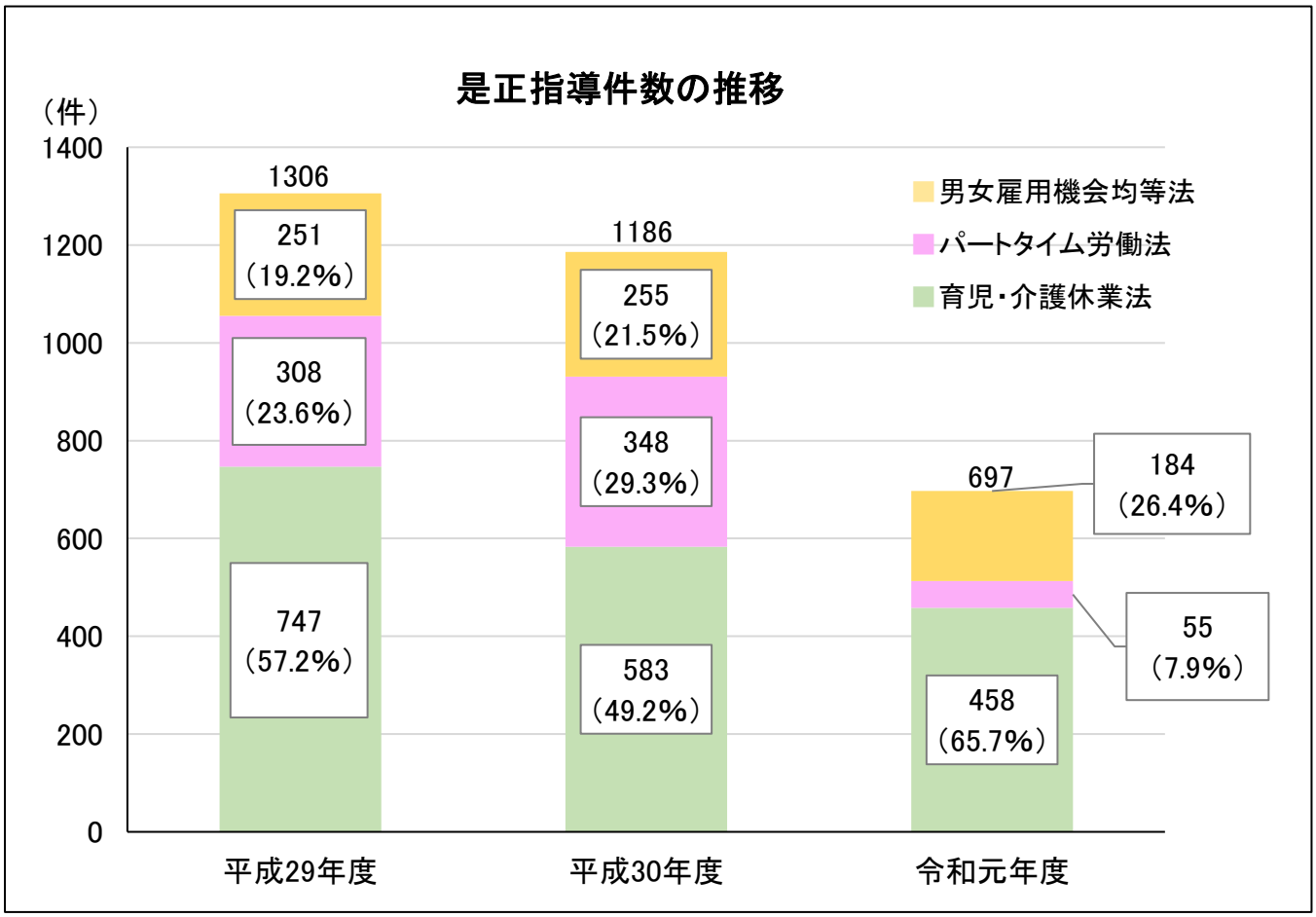
法別	内容	平成 30 年度	令和元年度
男女雇用機会均等法	性差別（募集、採用、配置、昇進、教育訓練、間接差別等）	４	１０
	妊娠・出産を理由とする不利益取扱い	１６	１８
	セクシュアルハラスメント	３１	４０
	妊娠・出産等に関するハラスメント	１３	７
	母性健康管理	１９	１４
	労働基準法関係（産前・産後休業等）	３	１０
	その他	１	１
育児・介護休業法	育児休業	３４	４０
	育児休業以外	１３	１８
	介護休業	６	４
	介護休業以外	６	３
	育児休業等に係る不利益取扱い	４８	７５
	介護休業等に係る不利益取扱い	１	６
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	２	３０
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	１	０
	その他	３	２
パートタイム労働法		６	２
	合計	２０７	２８０



（３）是正指導の状況

雇用環境・均等室が行った、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、育児・介護休業法に関する是正指導件数は 697 件（対前年度比 41.3%減）。

男女雇用機会均等法関係が 184 件、パートタイム労働法関係が 55 件、育児・介護休業法関係が 458 件であった。



（４）是正指導の状況（各法律別）

① 是正指導の状況（男女雇用機会均等法第 29 条）

雇用管理の実態把握を行った 121 事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された 89 事業所（73.6％）に対し、184 件の是正指導を実施。

指導事項の内容は、「第 11 条の2関係（妊娠、出産等に関するハラスメント）」が 73 件（39.7％）と最も多く、次いで「第 12 条、13 条関係（母性健康管理）」の 65 件（35.3％）となっている。

表C　主な是正指導件数の推移　（件）

	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	100	（39.8%）	88	（34.5%）	45	（24.5%）
第 11 条の 2 関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）	119	（47.4%）	100	（39.2%）	73	（39.7%）
第 12 条、13 条関係（母性健康管理）	32	（12.7%）	59	（23.1%）	65	（35.3%）
合計	251	（100.0%）	255	（100.0%）	184	（100.0%）

② 是正指導の状況（パートタイム労働法第 18 条）

雇用管理の実態把握を行った 63 事業所のうち、何らかのパートタイム労働法違反が確認された 35 事業所（55.6％）に対し、55 件の是正指導を実施。

指導事項の内容は、「第7条関係（就業規則の作成手続）」が 19 件（34.5％）と最も多く、次いで「第 10 条関係（賃金の均衡待遇）」と「第 11 条関係（教育訓練）」の 7 件（12.7％）となっている。

表D　主な是正指導件数の推移　（件）

	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
7条（就業規則の作成手続）	23	（7.5%）	37	（10.6%）	19	（34.5%）
10条（賃金の均衡待遇）	7	（2.3%）	10	（2.9%）	7	（12.7%）
11条（教育訓練）	6	（1.9%）	12	（3.4%）	7	（12.7%）
合計	308	（100.0%）	348	（100.0%）	55	（100.0%）

③ 是正指導の状況（育児・介護休業法第 56 条）

雇用管理の実態把握を行った 122 事業所のうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された 119 事業所（97.5%）に対し、458 件の是正指導を実施。

指導事項の内容は、育児関係では、「第 24 条第 1 項関係（所定労働時間の短縮措置等）」が 82 件（35.0%）、「第 25 条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）」が 68 件（29.1%）、「第 5 条関係（育児休業）」が 29 件（12.4%）、介護関係では、「第 25 条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）」が 69 件（37. 3%）、「第 11 条関係（介護休業）」が 44 件（23.8%）、「第 23 条第 3 項関係（所定労働時間の短縮措置等）」が 42 件（22.7%）となっている。

表E　主な是正指導件数の推移　（件）

	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
第 5 条関係（育児休業制度）	58	（16.6%）	46	（17.0%）	29	（12.4%）
第 24 条第 1 項関係（所定労働時間の短縮措置等）	90	（25.8%）	23	（8.5%）	82	（35.0%）
第 25 条関係（休業等に関するハラスメント防止措置）	124	（35.5%）	100	（36.9%）	68	（29.1%）
小 計 （育児関係）	349	（100.0%）	271	（100.0%）	234	（100.0%）
第 11 条関係（介護休業制度）	71	（22.8%）	59	（23.8%）	44	（23.8%）
第 23 条第 3 項関係（所定労働時間の短縮措置等）	73	（23.5%）	55	（22.2%）	42	（22.7%）
第 25 関係（休業等に関するハラスメント防止措置）	124	（39.9%）	100	（40.3%）	69	（37.3%）
小 計 （介護関係）	311	（100.0%）	248	（100.0%）	185	（100.0%）
合 計	747		583		458	

【県内総合労働相談コーナー一覧】

●福井労働局総合労働相談コーナー　（福井春山合同庁舎 9 階）　☎0776（22）3363
●福井総合労働相談コーナー　（福井労働基準監督署内）　☎0776（91）1686
●敦賀総合労働相談コーナー　（敦賀労働基準監督署内）　☎0770（22）0745
●武生総合労働相談コーナー　（武生労働基準監督署内）　☎0778（23）1440
●大野総合労働相談コーナー　（大野労働基準監督署内）　☎0779（66）3838

【均等関係法令の相談】

●福井労働局　雇用環境・均等室　（福井春山合同庁舎 9 階）　☎0776（22）3947

★福井労働局では企業の皆様に法施行を踏まえた職場のハラスメント対策を整備していただきたく、ちらし例等をホームページに掲載しています。

福井労働局 HP アドレス：https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html
（ＨＰトップ＞法令・様式集＞様式集＞男女雇用機会均等法関係＞
「ハラスメント一体型（改正法対応版）社内啓発用ちらし」Excel と PDF）