令和３年７月 13 日
【照会先】
福井労働局雇用環境・均等室
監理官　小林智枝
指導補佐　川口ひろみ
労働紛争調整官　中野　亮
電　話　（0776）22-3947

報道関係者　各位

令和２年度福井労働局個別労働紛争解決制度等の施行状況を公表します

～総合労働相談件数が過去最高の１万件超～

福井労働局（局長：山崎　直紀）は、この度、「令和２年度の個別労働紛争解決制度等の施行状況」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」、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の３つの制度があります。

福井労働局では県内５か所に設置している総合労働相談コーナーにおいて総合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】

・総合労働相談件数が前年度より大幅に増加し、過去最高に

総合労働相談件数（＊1）　10,731 件(前年度比 25.9%増)

「いじめ・嫌がらせ」は過去最高の 639 件（前年度比 0.8%増）
新型コロナウイルス感染症の影響による相談が増加

・うち民事上の個別労働紛争相談件数（＊2）

2,735 件(前年度比 0.6%増)

・助言・指導申出受付件数　30 件(前年度比 14.3%減)

・あっせん申請受理件数　31 件(前年度比 14.8%増)

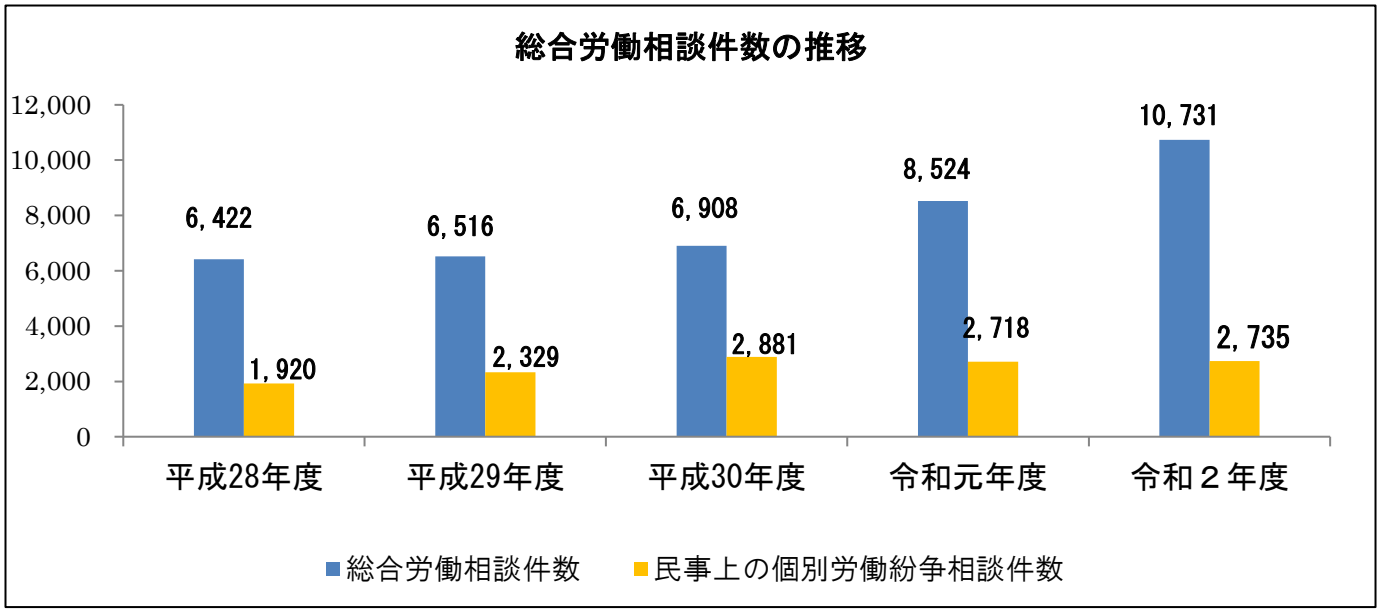
（＊1）「総合労働相談」とは、労働問題に関するあらゆる相談で、法令、制度についての問い合わせや労働基準法などの法令違反に該当する相談なども含む。男女雇用機会均等法等、均等関係法令に関する相談も含む。

（＊2）「民事上の個別労働紛争相談」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大幅に増加

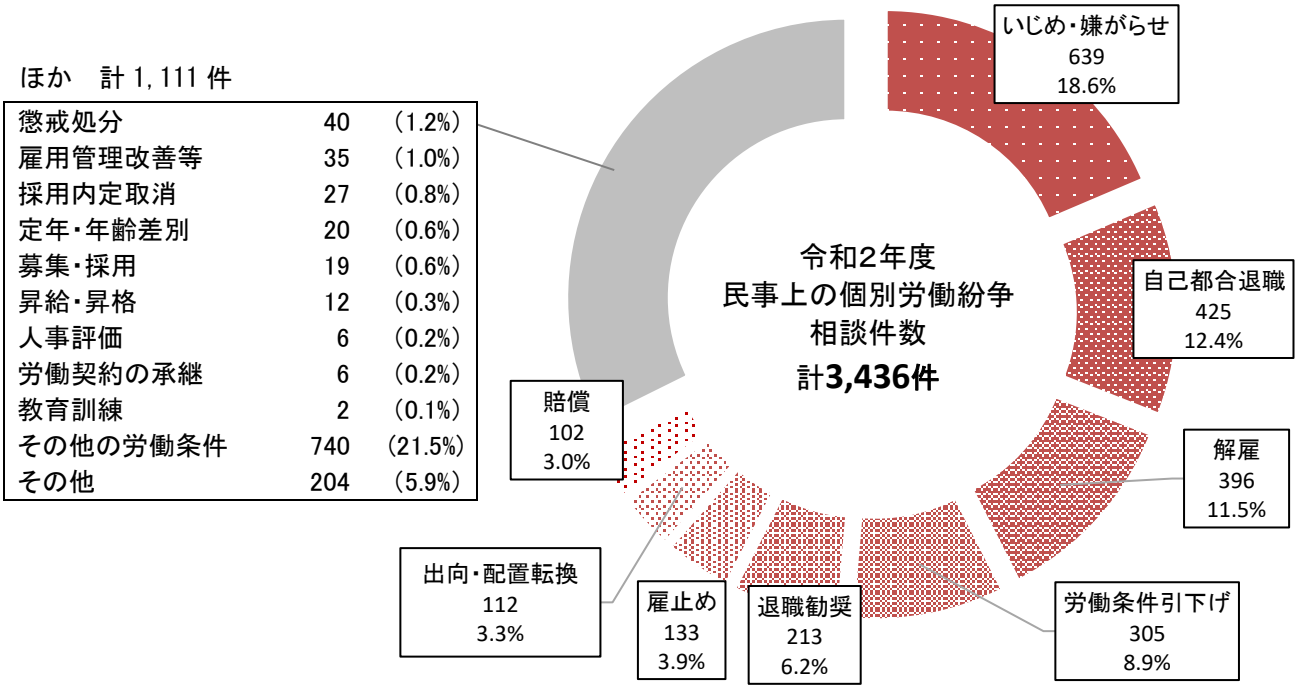
令和２年度に寄せられた総合労働相談は10,731件で、前年度より25.9%の大幅増となった。そのうち、民事上の個別労働紛争に関する相談は2,735件で前年度より0.6%の増となった。



（２）民事上の個別労働紛争相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が最多

個別労働紛争に関する相談は、「いじめ・嫌がらせ)」が639件（18.6%）と最も多く、次いで「自己都合退職」が425件(12.4%)、「解雇」が396件(11.5%)と続いている。

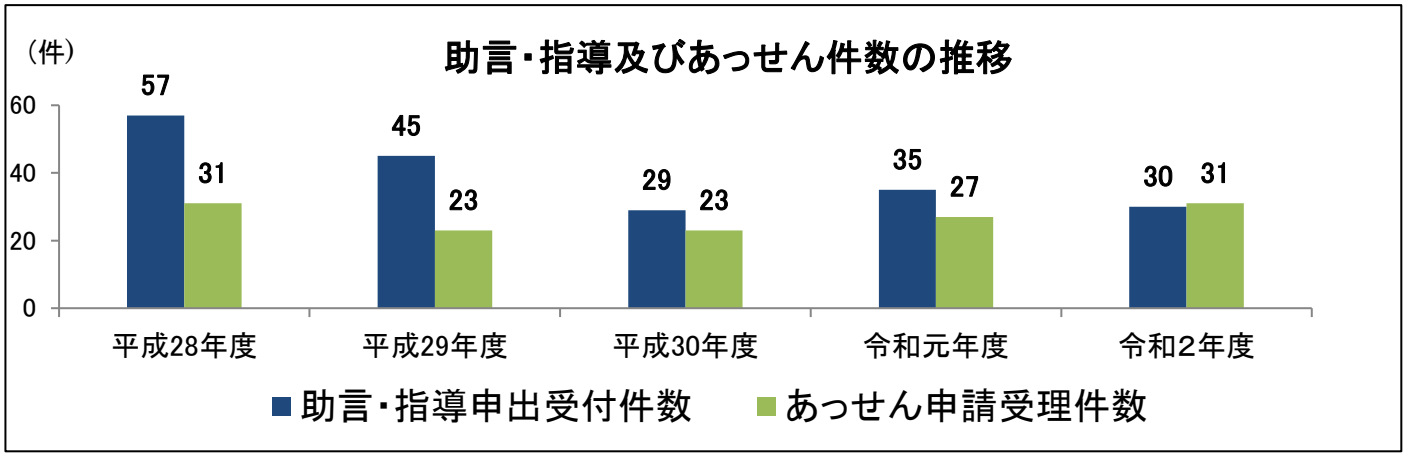
平成24年度までは、「解雇」の相談が最も多かったが、平成25年度に初めて、「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなり、以降、「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が民事上の個別労働紛争相談件数全体の約２割を占める状況が続いている。



＊　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２年度における助言・指導の申出受付は 30 件、あっせん申請受理は 31 件であった。

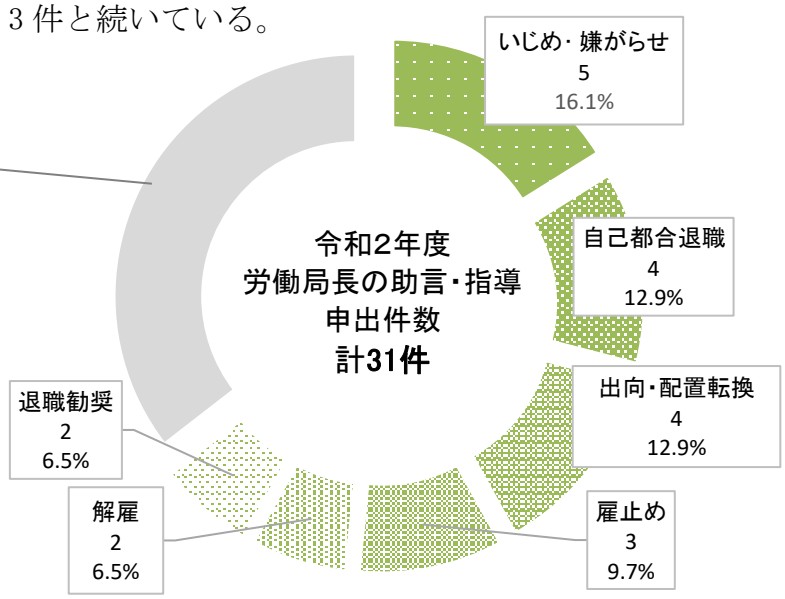


（１） 助言・指導の内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」、「出向・配置転換」が多い

助言・指導の申出 30 件における主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」5 件、「自己都合退職」及び「出向・配置転換」4 件、「雇止め」3 件と続いている。

ほか　計 11 件

労働条件引下げ	1	3.2%
懲戒処分	1	3.2%
雇用管理改善等	1	3.2%
採用内定取消	1	3.2%
その他の労働条件	7	22.6%



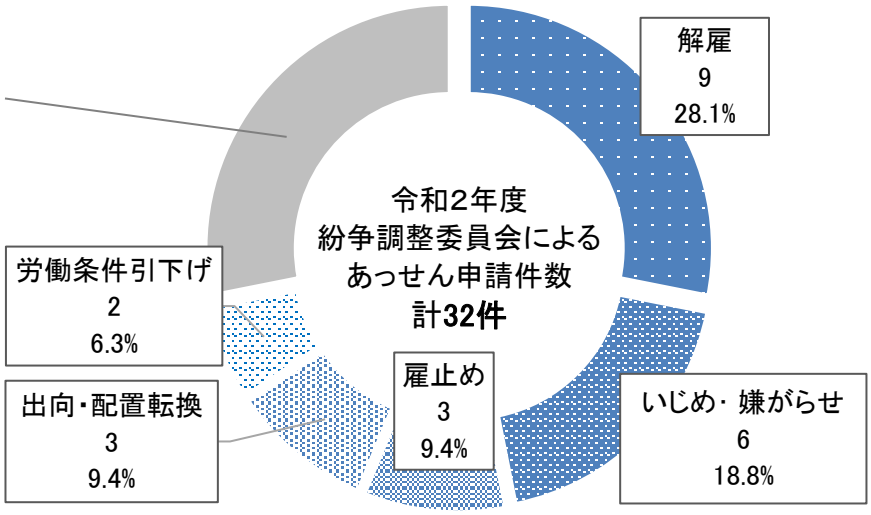
＊　１つの申出が複数の内容にまたがるものがあるため、合計は「助言・指導申出受付件数」に一致しない。

（２） あっせん申請の内容は、「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」が多い

あっせん申請 31 件における主な内容は、「解雇」9 件、「いじめ・嫌がらせ」6 件、「雇止め」3 件及び「出向・配置転換」3 件と続いている。

ほか　計 9 件

懲戒	1	3.1%
退職勧奨	1	3.1%
賠償	1	3.1%
その他の労働条件	6	18.8%



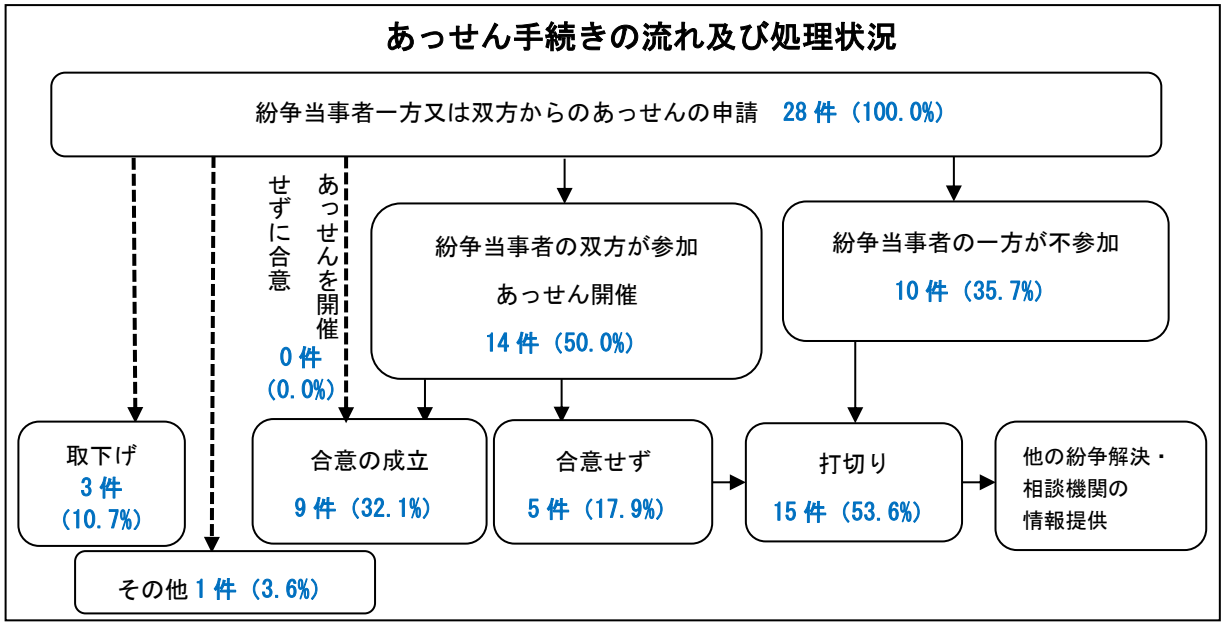
＊　１つの申請が複数の内容にまたがるものがあるため、合計は「あっせん申請受理件数」に一致しない。

（３） あっせん処理結果は、参加率 50.0%、合意率 32.1%で全国と同程度

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２年度内に処理したあっせん 28 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 14 件（参加率 50.0%）であり、合意成立したのは９件（合意成立率 32.1%）であり、全国値（参加率 48.4%、合意成立率 32.4%）と同程度であった。

（※）令和２年度内に処理したあっせん 28 件は、令和２年度申請受付の 31 件のうち、令和元年度からの繰り越し 3 件を加え、令和２年度中にあっせん処理が終了しなかった６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）	50.0%	48.4%
合意率（合意件数／手続終了件数）	32.1%	32.4%
合意率（合意件数／参加件数）	64.3%	64.1%

（４）総合労働相談に関する労働局の取組

処理期間については、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いる。

令和２年度に処理終了した助言・指導 32 件のうち 31 件は１か月以内に終了し、令和２年度に処理終了したあっせん 28 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、仕事を続けることが精神的に辛いと感じるようになったため、上司に退職したいと申し出た。 しかし、１か月経過しても退職に関する具体的な話がされなかった。 申出人は、**円満な退職に向けて話し合いたい**として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	○事業主に対し、**申出人は円満な退職を希望していることから、具体的な退職日に関して話し合うよう助言**した。 ○助言に基づき、紛争当事者間で話合いが行われ、申出人は退職することができた。

事例２	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
事案の概要	申出人は正社員として勤務していたが、上司から声を荒げられたり、道具を叩きつけて大きな音を出されたりといった威圧的な態度を取られていた。 申出人は事業主に対して、上司の威圧的な態度を改善させるよう求めたが、対応されなかった。 申出人は、今後も働き続けたいと考えていたため、**職場環境の改善を求めたい**として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	○事業主に対し、**労働施策総合推進法に定められたパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務に基づき、事実関係を確認の上、必要に応じ対策を講じる必要がある旨を助言**した。 ○助言に基づき、職場環境の改善のための対策が講じられ、上司が申出人に対して威圧的な態度をとることはなくなった。

あっせんの事例

事例１	解雇に係るあっせん
事案の概要	申請人は有期雇用労働者として勤務していたが、被申請人に労働条件の変更を求めたところ解雇された。 申請人は、やむを得ない事由がない不当解雇であるため、**解雇による経済的・精神的損害に対し、50 万円の補償金を求めたい**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、申請人が労働条件の変更を希望したが被申請人がこれに応じなかったため合意退職したものであり、解雇に該当しないと申請人の主張を否定した。 ○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 10 万円**を支払うことで合意した。

事例２	いじめ・嫌がらせに係るあっせん
事案の概要	申請人は正社員として勤務していたが、先輩社員から、繰り返し威圧的で執拗な言葉によるいじめ・嫌がらせを受けていたことが原因で、うつ病を発症して退職した。 申請人は、被申請人に使用者責任があるため、**精神的苦痛に対し、300 万円の慰謝料を求めたい**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、被申請人は社内調査の結果、申請人に対する先輩社員のいじめ・嫌がらせは認められなかったと申請人の主張を否定した。 ○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 34 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２年度に寄せられた総合労働相談 10,731 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、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法）に関する相談件数は 1,807 件(前年度 576 件、前年度比 214.0%増)であった。

内訳は、男女雇用機会均等法 391 件、育児・介護休業法 639 件、パートタイム労働法 28 件、パートタイム・有期雇用労働法 41 件、労働施策総合推進法 708 件で、令和 2 年 6 月より施行された労働施策総合推進法関係の相談が最も多かった。

表Ａ　相談件数の推移　（件）

相談件数	平成 30 年度	令和元年度	令和２年度	（うち労働者からの相談）
男女雇用機会均等法	１５８	１６８	３９１	１５７（40.2%）
育児・介護休業法	３２４	３９４	６３９	２４４（38.2%）
パートタイム労働法	２０	１４	２８	５（17.9%）
パートタイム・有期雇用労働法			４１	１７（41.5%）
労働施策総合推進法			７０８	５８１（82.1%）
合　計	５０２	５７６	１，８０７	１，００４（55.6%）

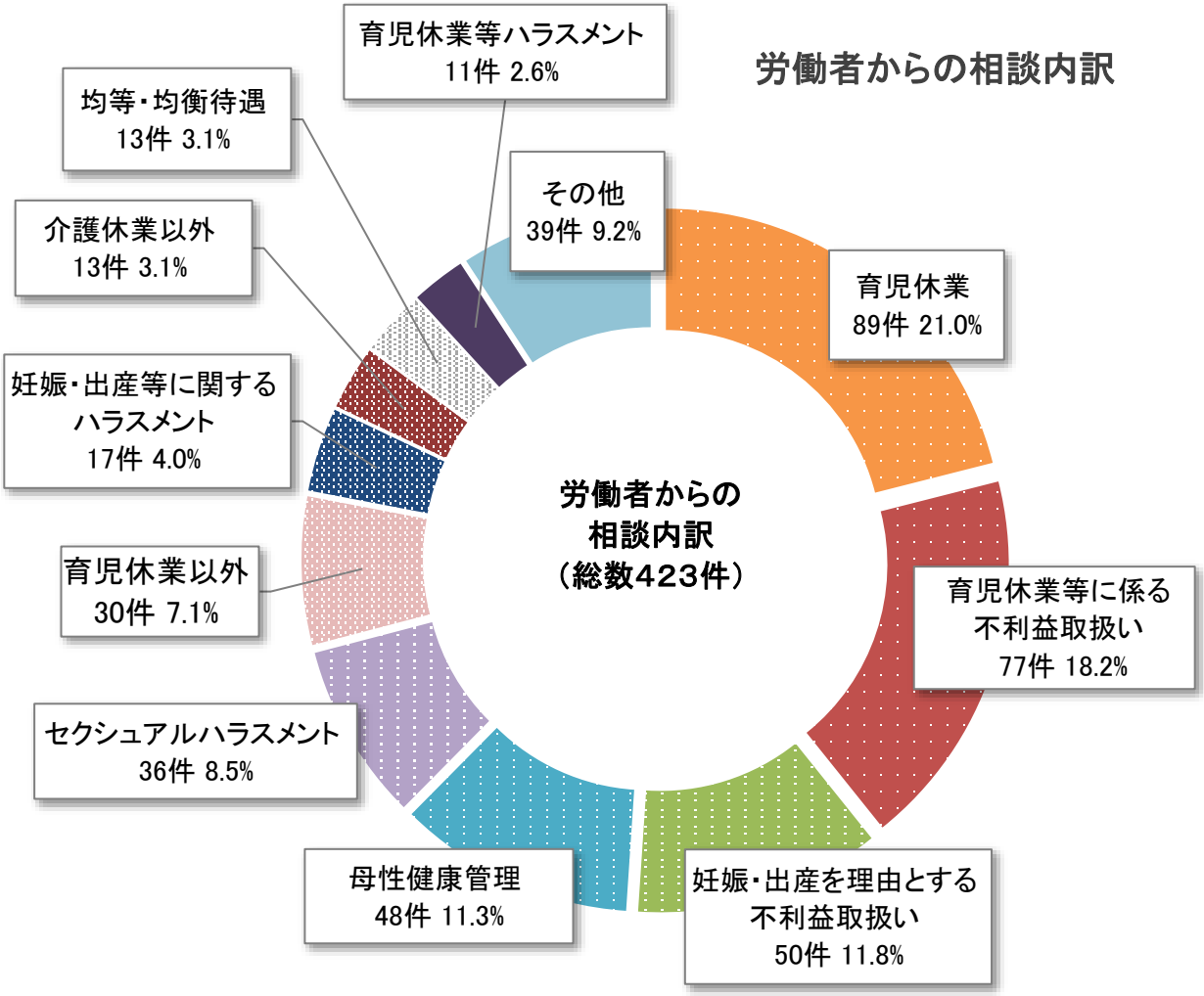
（２）労働者からの相談の状況

雇用環境・均等室に寄せられた労働者からの相談は、労働施策総合推進法に関する労働者の相談 581 件を除くと、合計 423 件(前年度 280 件)であった。

内容別では、育児休業取得について 89 件、育児休業等に係る不利益取扱い 77 件、妊娠・出産を理由とする不利益取扱い 50 件、母性健康管理 48 件の順に多い。

表Ｂ　雇用環境・均等室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	令和２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	４
	妊娠・出産を理由とする不利益取扱い	１６	１８	５０
	セクシュアルハラスメント	３１	４０	３６
	妊娠・出産等に関するハラスメント	１３	７	１７
	母性健康管理	１９	１４	４８
	労働基準法関係（産前・産後休業等）	３	１０	２
	その他	１	１	０
育児・介護休業法	育児休業	３４	４０	８９
	育児休業以外	１３	１８	３０
	介護休業	６	４	１０
	介護休業以外	６	３	１３
	育児休業等に係る不利益取扱い	４８	７５	７７
	介護休業等に係る不利益取扱い	１	６	３
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	２	３０	１１
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	１	０	９
	その他	３	２	２
パートタイム労働法		６	２	５
パートタイム・有期雇用労働法				１７
	合計	２０７	２８０	４２３



雇用環境・均等室に寄せられた主な相談

○ 妊娠が分かり、産前産後休業、育児休業の取得を相談すると、「代わりの人を採用したから辞めて」と言われた。

○ 育児短時間勤務を希望したところ、正社員からパートに身分変更すると言われた。

○ 妊娠中の体調不良で医師に指導されたため、会社を休んでいると、「そんなに休むのなら辞めて」と言われた。

○ 妊娠しており、新型コロナウイルス感染症が心配で、医師から配置換えの指導を受けたが、会社が何も対応をしてくれない。

○ 会社の上司から携帯電話の LINE で執拗な食事の誘いが入り困っている。職場でも身体に不必要に触られている。セクハラについて相談したいが、会社の相談窓口が分からない。

○ 子どもが要介護状態になったが、子どものために介護休暇は取れるのだろうか。

○ パートタイム労働者には正社員のように通勤手当は支給されないのだろうか。

（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、労働施策総合推進法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法に関する是正指導件数は 685 件（前年度 697 件、前年度比 1.7％減）。

男女雇用機会均等法関係が 164 件、労働施策総合推進法が 3 件、パートタイム労働法関係が 161 件、パートタイム・有期雇用労働法が 3 件、育児・介護休業法関係が 354 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 61 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 47 事業所（77.0％）に対し、164 件の是正指導を実施。

指導事項の内容は、「第12条、13条関係（母性健康管理）」の51件（31.1％）と最も多く、次いで、「第 11 条の 3 関係（妊娠、出産等に関するハラスメント）」の 32 件（19.5％）となっている。

表C　主な是正指導件数の推移　（件）

	H30 年度		令和元年度		令和 2 年度	
第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	88	(34.5%)	45	(24.5%)	19	(11.6%)
第 11 条の 3 関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）	100	(39.2%)	73	(39.7%)	32	(19.5%)
第 12 条、13 条関係（母性健康管理）	59	(23.1%)	65	(35.3%)	51	(31.1%)
合計	255	(100.0%)	184	(100.0%)	164	(100.0%)

② 是正指導の状況（労働施策総合推進法第 36 条）

雇用管理の実態把握を行った 13 事業所のうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された 3 事業所（23.1％）に対し、3 件の是正指導を実施。

指導事項の内容は、「第 30 条の 2 第 1 項（パワーハラスメント防止措置）」が 3 件（100.0％）となっている。

③ 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 117 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 95 事業所（81.2％）に対し、161 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 47 件（29.2％）と最も多く、次いで「第 11 条関係（教育訓練）」の 14 件（8.7％）となっている。

表D　主な是正指導件数の推移　（件）

	平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度	
第 7 条（就業規則の作成手続）	37	(10.6%)	19	(34.5%)	47	(29.2%)
第 10 条（賃金の均衡待遇）	10	(2.9%)	7	(12.7%)	12	(7.5%)
第 11 条（教育訓練）	12	(3.4%)	7	(12.7%)	14	(8.7%)
合計	348	(100.0%)	55	(100.0%)	161	(100.0%)

④ 是正指導の状況（パートタイム・有期雇用労働法第 18 条）

雇用管理の実態把握を行った 4 事業所のうち、何らかのパートタイム・有期雇用労働法違反が確認された 2 事業所（50.0％）に対し、3 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 2 件（66.7％）、「指針第 3 の 4 関係（短時間・有期雇用管理者の氏名の周知）」が 1 件（33.3％）となっている。

このほか、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等のため、企業に対して「第 19 条（事業主等に対する援助）に基づく助言を 3 件行った。

⑤ 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 129 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(92.2%)に対し、354 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 99 件(51.0%)、「第 5 条関係(育児休業制度)」が 36 件(18.6%)、「第 25 条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)」が 30 件(15.5%).

介護関係では、「第 11 条関係(介護休業制度)」が 49 件(36.6%)、「第 23 条第 3 項関係(所定労働時間の短縮措置等)」が 41 件(30.6%)、「第 25 条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)」が 30 件(22.4%)となっている。

表E　主な是正指導件数の推移　（件）

	平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度	
第 5 条関係(育児休業制度)	46	(17.0%)	29	(12.4%)	36	(18.6%)
第 24 条第 1 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	23	(8.5%)	82	(35.0%)	99	(51.0%)
第 25 条関係(休業等に関するハラスメント防止措置)	100	(36.9%)	68	(29.1%)	30	(15.5%)
小 計 (育児関係)	271	(100.0%)	234	(100.0%)	194	(100.0%)
第 11 条関係(介護休業制度)	59	(23.8%)	44	(23.8%)	49	(36.6%)
第 23 条第 3 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	55	(22.2%)	42	(22.7%)	41	(30.6%)
第 25 条関係(休業等に関するハラスメント防止措置)	100	(40.3%)	69	(37.3%)	30	(22.4%)
小 計 (介護関係)	248	(100.0%)	185	(100.0%)	134	(100.0%)
合 計	583		458		354	

【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）