

「令和 2 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します ～民事上の個別労働紛争の相談件数が過去最高～

福島労働局（局長 河西直人）は、このたび、令和 2 年度の「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」、都道府県労働局長による「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。

「令和 2 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント

→詳細は別添 1 へ

総合労働相談件数 1 万 7,164 件で、8 年連続で 1 万 5,000 件超え、高止まり。

民事上の個別労働紛争※4の相談件数は過去最高。相談内容は「いじめ・嫌がらせ※

5」

が引き続き最多。

1. 総合労働相談件数	17,164 件	(前年度比 -0.3%)
→うち、民事上の個別労働紛争相談件数	5,873 件	(同 +3.4%)
2. 助言・指導申出件数	80 件	(同 -9.1%)
3. あっせん申請件数	79 件	(同 -4.8%)

※1 総合労働相談：都道府県労働局、各労働基準監督署内などに、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（部）室」が設置され、それまで「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性を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。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係るものを除く）。
- ※5 令和2年6月、改正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になったため、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。なお、同法違反の疑いのある相談は、「労働基準法等の違反の疑いのあるもの」として計上している。

〈参考〉

同法に基づく相談件数：519件

同法に基づく紛争解決援助申立件数：5件

同法に基づく調停申請受理件数：2件

中小企業に対する改正労働施策総合推進法は、令和4年4月1日施行。

中小企業は、下表の業種・資本金・従業員数に応じた分類にあてはまる事業主を指し、①及び②のいずれも超える事業主が大企業に該当する。

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業（情報通信業、病院、不動産業、宿泊業等）	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外（製造業、建設業、運輸業等）	3億円以下	300人以下

業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断される。

労働者数は、事業場単位でなく、企業単位で判断される。

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

都道府県労働局及び労働基準監督署等に設置 | 県内10か所

令和2年度 総合労働相談件数

1万7,164件

うち、○法制度の問い合わせ (10,371件)

※1 ○労働基準法等の違反の疑いがあるもの (3,421件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 (5,873件)

主な相談

※1

- ① いじめ・嫌がらせ… 1,761件
- ② 自己都合退職… 1,163件
- ③ 解雇… 829件

関係機関

- 都道府県
 - ・労政主管事務所
 - ・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス 等

情報提供
連携

労働基準監督署
公共職業安定所 等

関係法令に基づく
行政指導等

取次ぎ

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 (80件)

主な内容

※1

- ① いじめ・嫌がらせ… 26件
- ② 自己都合退職… 13件
- ③ その他の労働条件… 9件

○処理件数 (71件) ※2

助言・指導の実施 (67件)
取下げ (3件)

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (79件)

主な内容

※1

- ① いじめ・嫌がらせ… 37件
- ② 解雇… 21件
- ③ その他の労働条件… 7件

○処理件数 (76件) ※2

合意の成立 (20件)
取下げ (4件)・打切り (52件)

申請

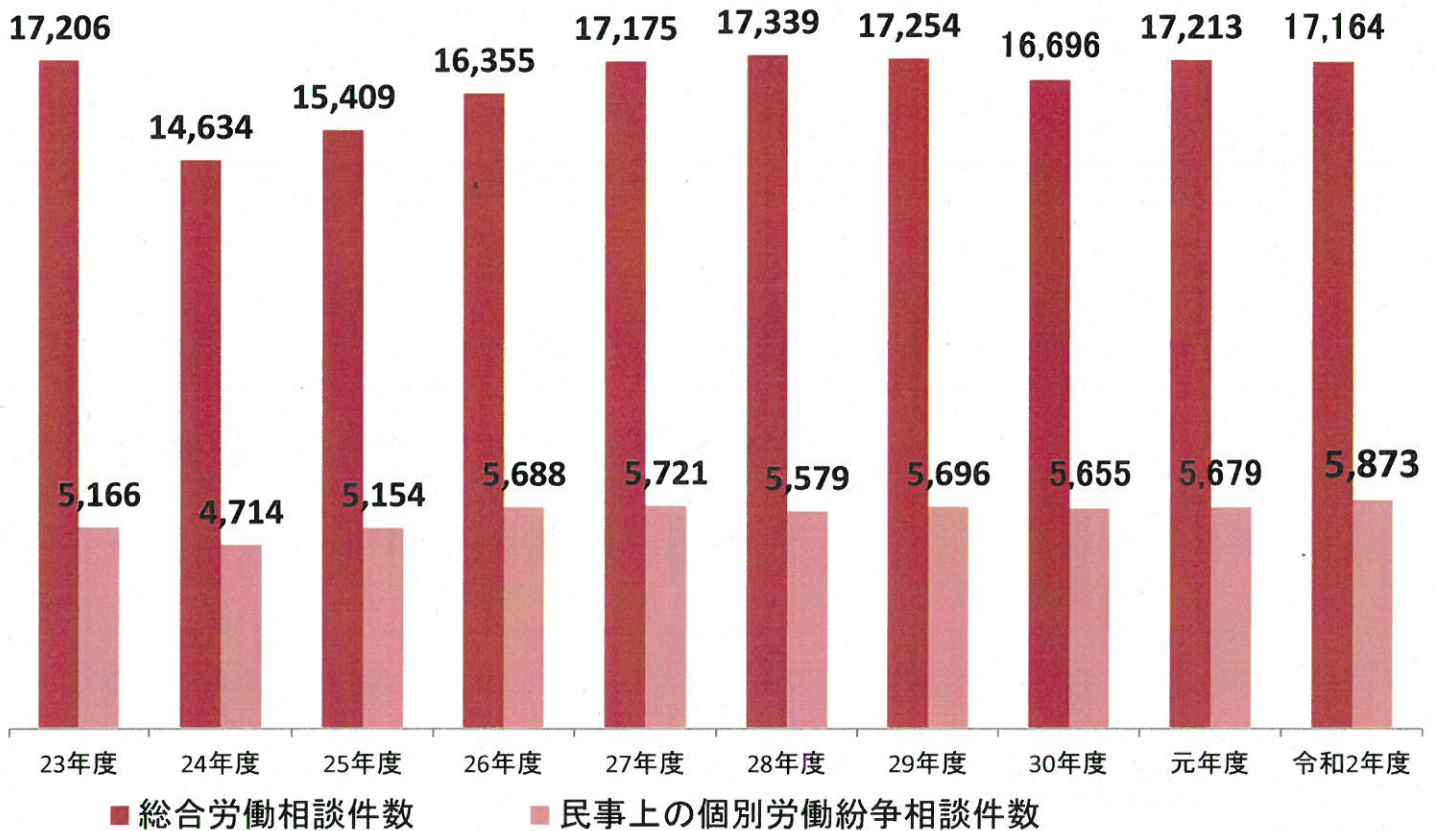
※1 1回で複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、内容ごとに件数を計上している。

※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

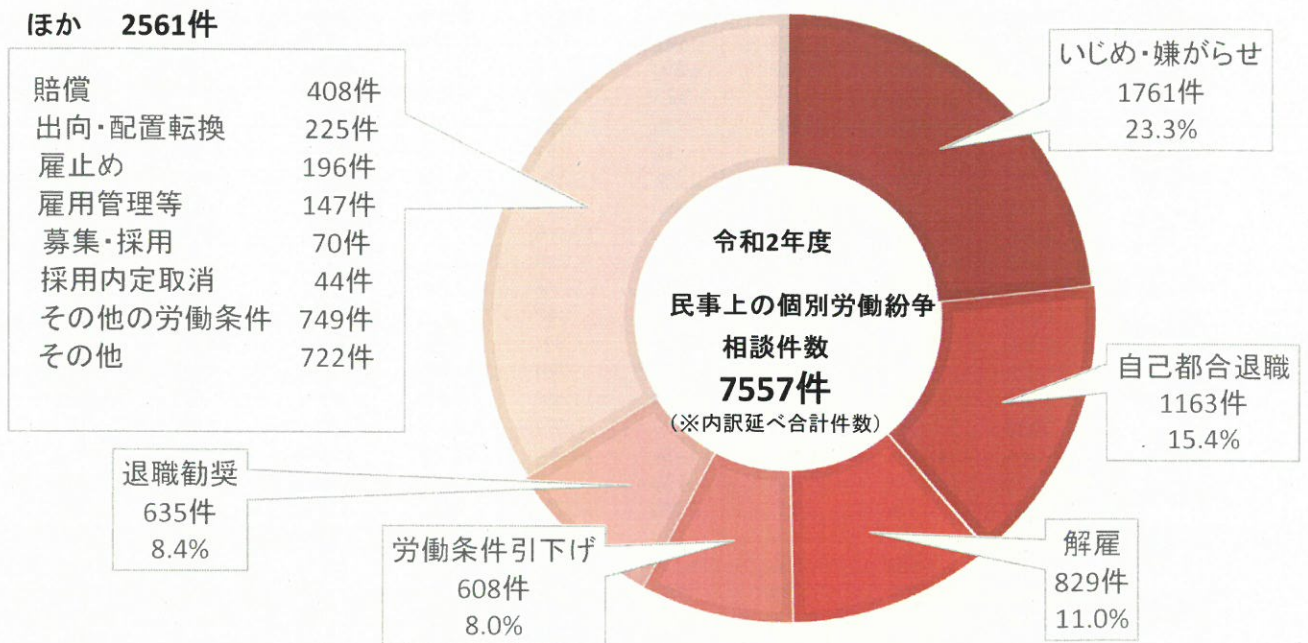
令和2年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

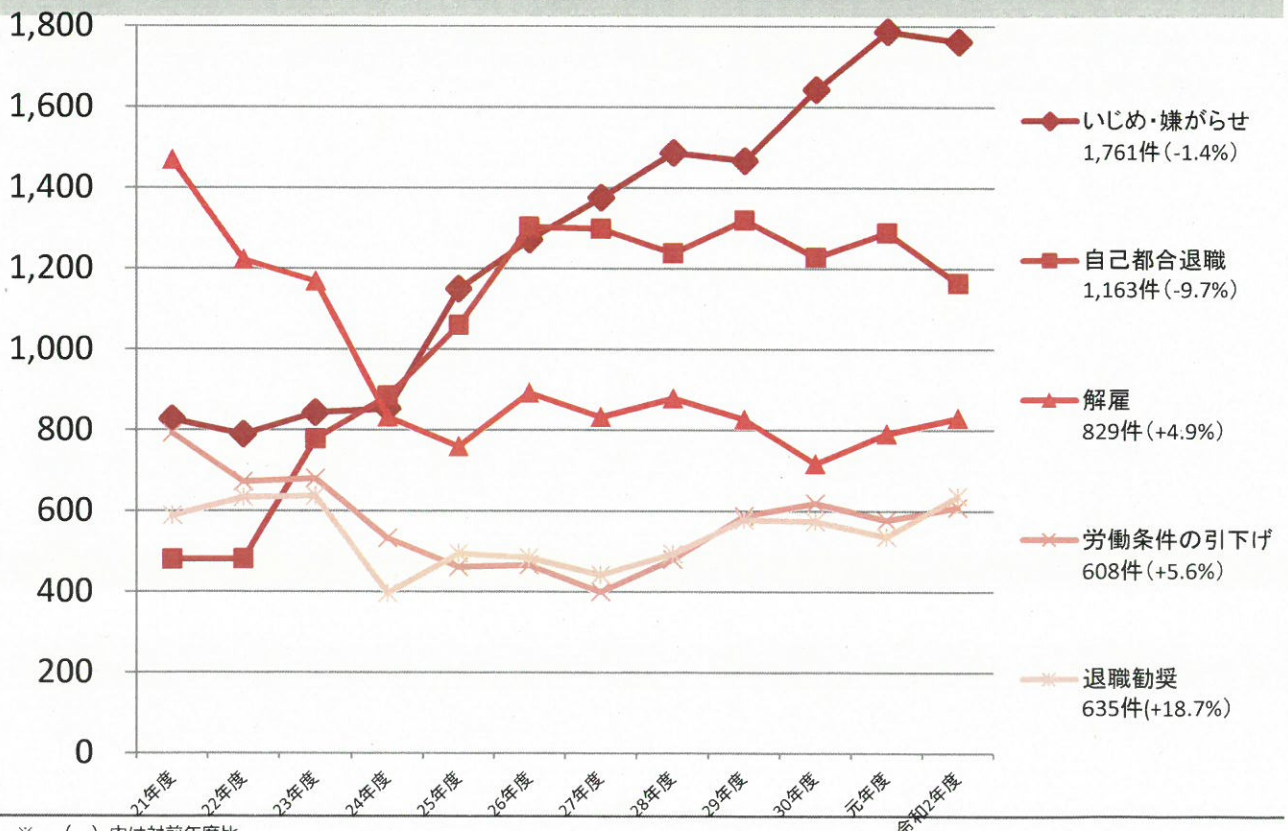


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移（10年間）



【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）

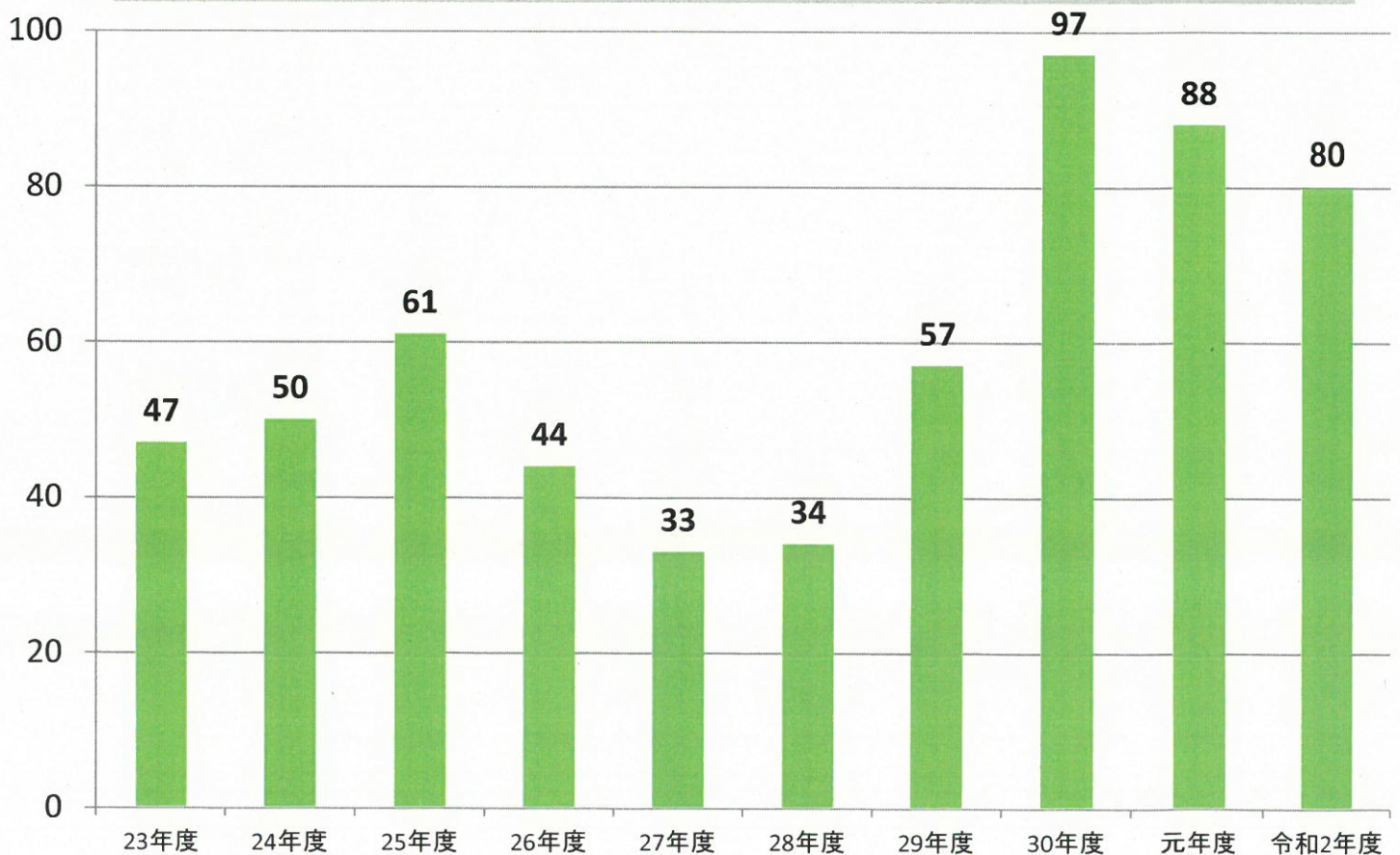
	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	令和2年度
解雇	1,167	831	758	891	831	878	826	716	790	829
	18.9%	14.6%	12.3%	13.1%	12.2%	12.4%	11.4%	10.3%	10.9%	11.0%
雇止め	249	170	179	171	184	163	252	142	143	196
	4.0%	3.0%	2.9%	2.5%	2.7%	2.3%	3.5%	2.0%	2.0%	2.6%
退職勧奨	635	395	493	483	440	492	577	573	535	635
	10.3%	6.9%	8.0%	7.1%	6.5%	7.0%	7.9%	8.2%	7.4%	8.4%
採用内定 取消	73	35	34	38	31	44	34	35	34	44
	1.2%	0.6%	0.6%	0.6%	0.5%	0.6%	0.5%	0.5%	0.5%	0.6%
自己都合 退職	777	883	1,059	1,302	1,297	1,237	1,319	1,227	1,288	1,163
	12.6%	15.5%	17.1%	19.1%	19.0%	17.5%	18.1%	17.6%	17.7%	15.4%
出向・ 配置転換	223	171	188	222	238	197	215	227	216	225
	3.6%	3.0%	3.0%	3.3%	3.5%	2.8%	3.0%	3.3%	3.0%	3.0%
労働条件の 引下げ	679	531	460	465	398	479	586	618	576	608
	11.0%	9.3%	7.4%	6.8%	5.8%	6.8%	8.1%	8.8%	7.9%	8.0%
その他の 労働条件	549	847	715	705	784	635	645	718	771	749
	8.9%	14.9%	11.6%	10.4%	11.5%	9.0%	8.9%	10.3%	10.6%	9.9%
いじめ・ 嫌がらせ	842	852	1,148	1,270	1,374	1,486	1,466	1,642	1,786	1,761
	13.6%	15.0%	18.6%	18.7%	20.2%	21.0%	20.2%	23.5%	24.5%	23.3%
募集・採用	125	95	129	138	118	91	103	79	75	70
	2.0%	1.7%	2.1%	2.0%	1.7%	1.3%	1.4%	1.1%	1.0%	0.9%
賠償	430	392	489	552	498	453	467	437	385	408
	7.0%	6.9%	7.9%	8.1%	7.3%	6.4%	6.4%	6.3%	5.3%	5.4%
その他	423	492	528	565	616	905	778	570	676	869
	6.9%	8.6%	8.5%	8.3%	9.0%	12.8%	10.7%	8.2%	9.3%	11.5%
内訳延べ 合計件数	6,172	5,694	6,180	6,802	6,809	7,060	7,268	6,984	7,275	7,557
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※ 相談内容別ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

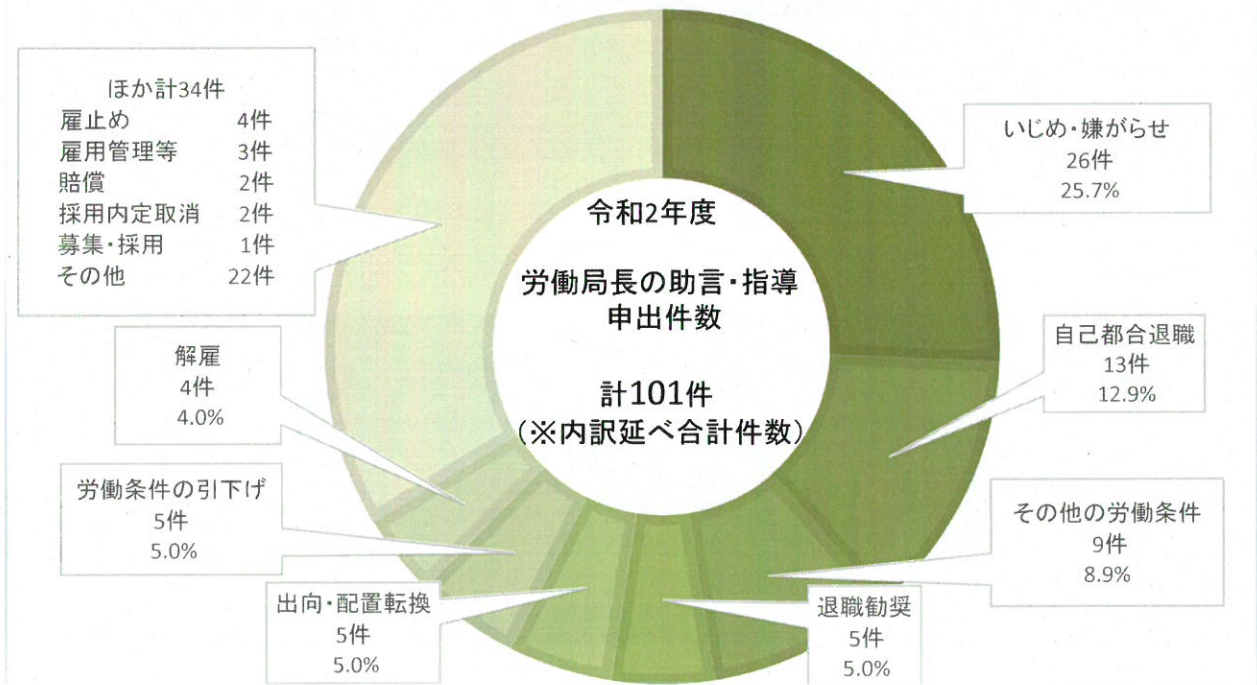
令和2年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

2 助言・指導

(1) 申出件数の推移

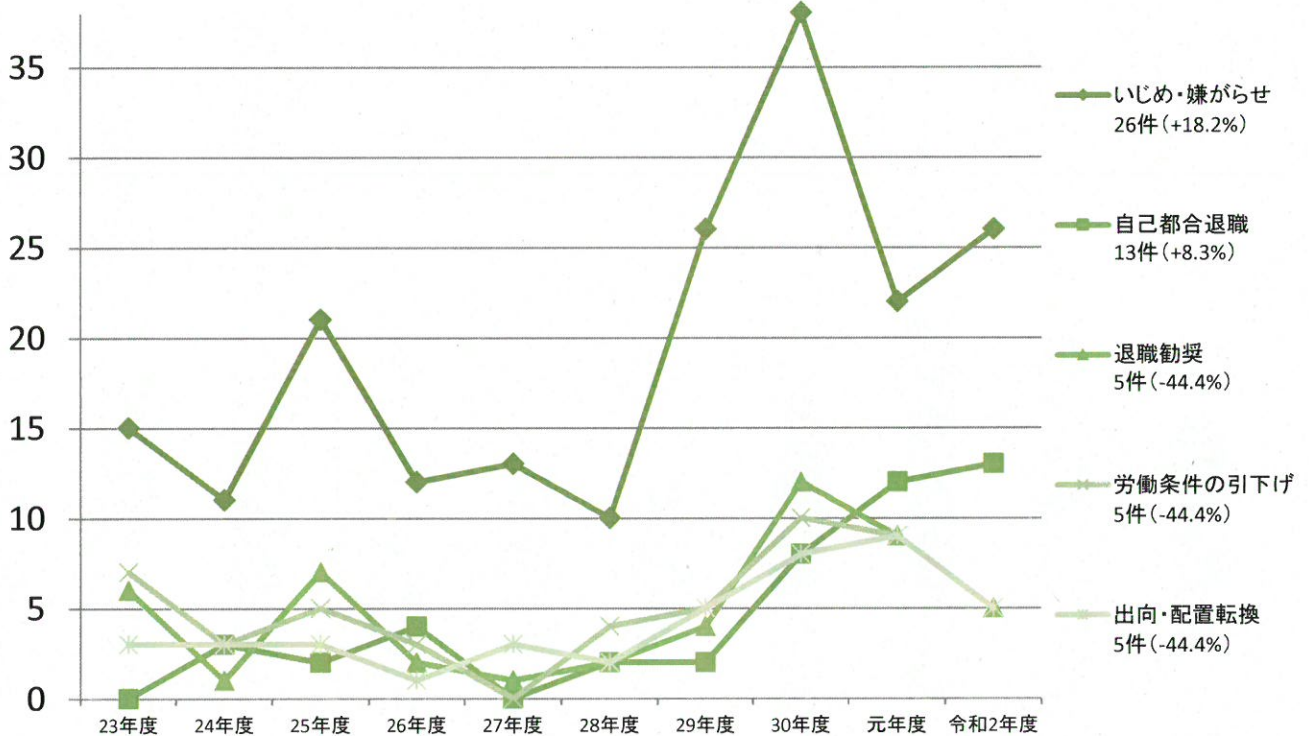


(2) 申出内容別の件数



※ %は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したものとす。

(3) 主な申出内容別の件数推移（10年間）



※ ()内は対前年度比。

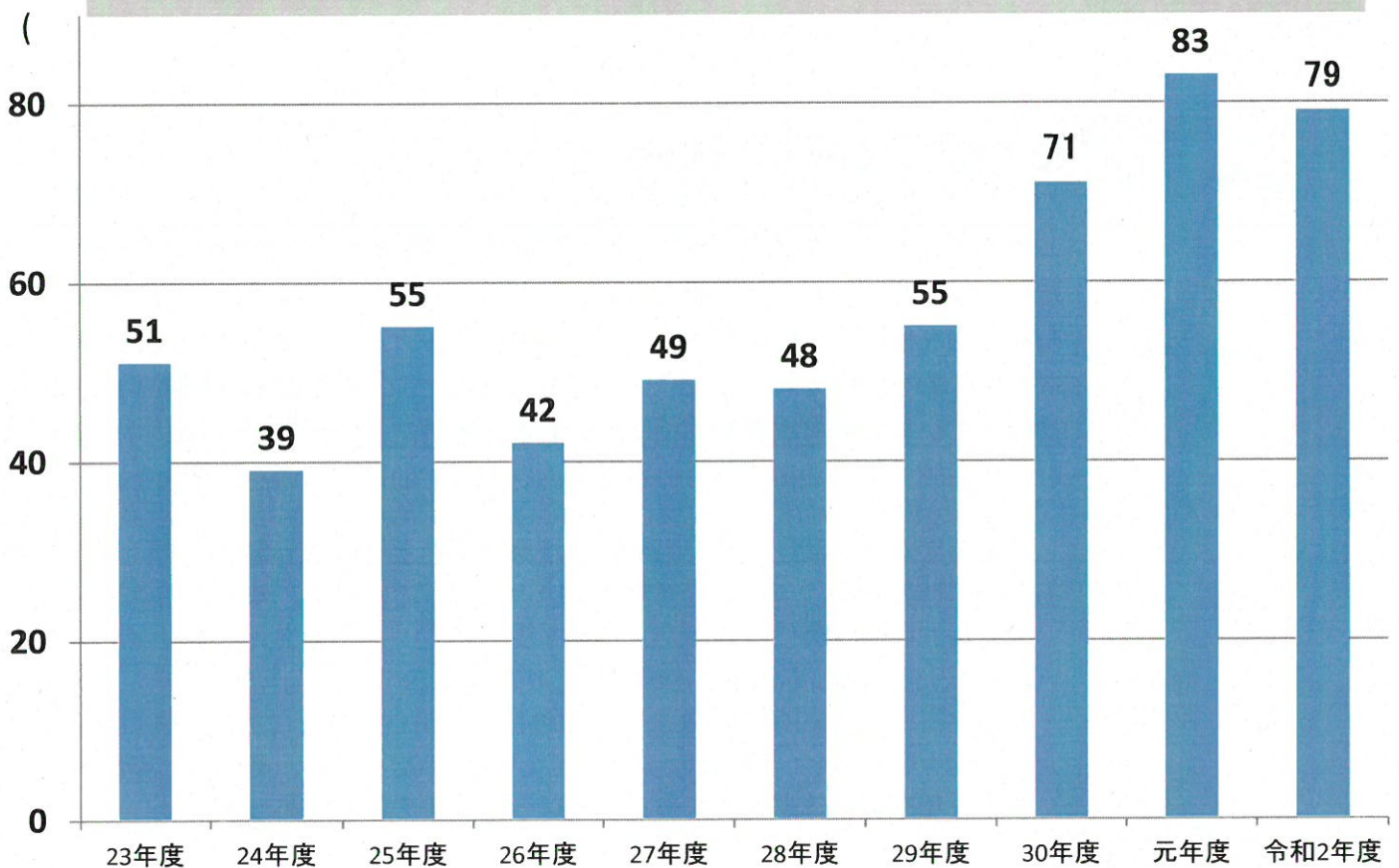
(4) 助言・指導の事例

事例1	いじめ・嫌がらせ及び自己都合退職に係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人は、大卒の新入社員として勤務していたが、社内のミーティングの際に、参加者に出すお茶の数を間違えたことについて、みんなのいる前で社長から「バカ」と大声で怒鳴られた。また、別の日には社長から「田舎者だな」と嘲笑を受けた。それ以外にも、申出人が資料のコピーミスをしたことについて、社長からみんなの前で謝罪を強要された。社長からのいじめ・嫌がらせに耐えかねて、総務部長に退職願を提出したが、「新入社員を採用するのにどれだけお金がかかっていると思っているんだ」と言われて、総務部長に退職願を受け取ってもらえなかった。その後も総務部長に退職願を提出したが、保留されているため、助言・指導を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">・ 総務部長に対し、社長の行為を伝えるとともに、期間の定めのない雇用契約を締結している労働者から退職の申し出があった場合には、申し出のあった日から2週間を経過することにより解約の効力が発生することを説明し、申出人との話し合いを行うよう助言した。・ 助言に基づき、総務部長が実態調査を実施したところ、社長によるいじめ・嫌がらせ等の事実は確認できなかったものの、申出人の退職は認められ、退職することができた。
事例2	その他の労働条件に係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人は勤続4年になるが、会社から年次有給休暇について何も説明されたことがなく、年次有給休暇はないものと思っていた。その後、周囲で年次有給休暇を使用している者がいるという話を聞き、ミーティングの際に、年次有給休暇を付けてくれるようにと話をしたところ、社長から「季節手当を支給しているので年次有給休暇はない」と言われた。年次有給休暇の付与及び年次有給休暇の取得しやすい環境整備を求めて助言・指導を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">・ 社長に対し、助言・指導の申し出があったことを伝え、事情を聞いたところ、社長から「年次有給休暇がないとは言っていない。年次有給休暇を取得しない従業員には年4回、手当を支給している。申出人にも1回につき4万円を支給している」との申立てがあった。・ 労働基準法第39条の内容及び法の趣旨を説明し、会社における取扱い上の問題点を指摘し、申出人との話し合いを促したところ、その後、申出人から「年次有給休暇を使えるようになった」旨の報告があった。

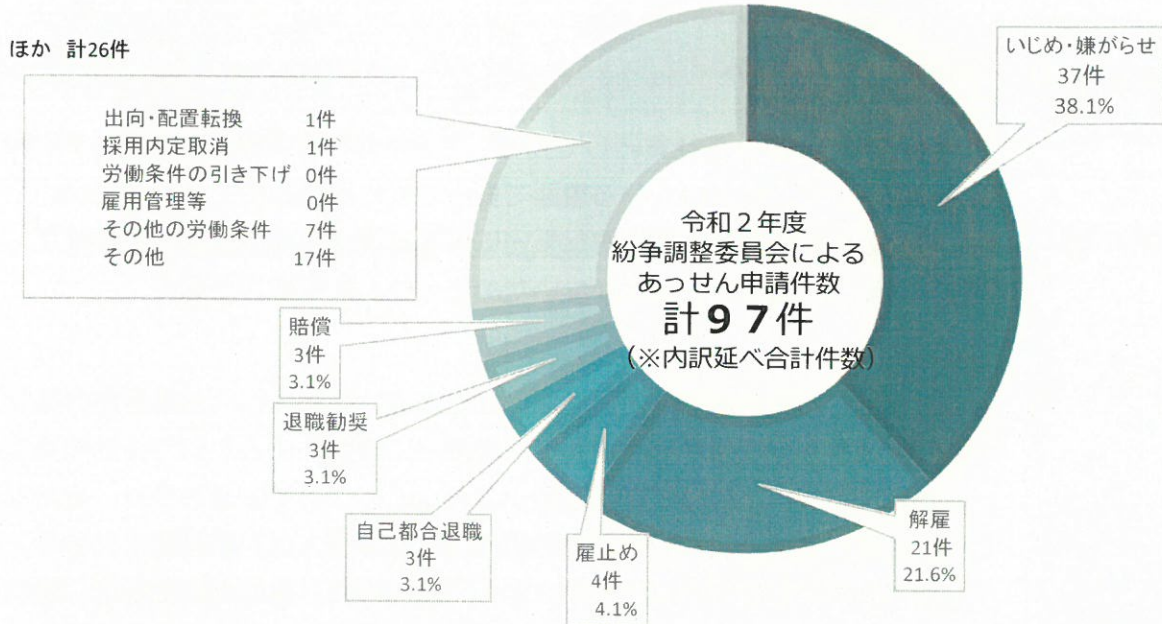
令和2年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

3 あっせん

(1) 申請件数の推移

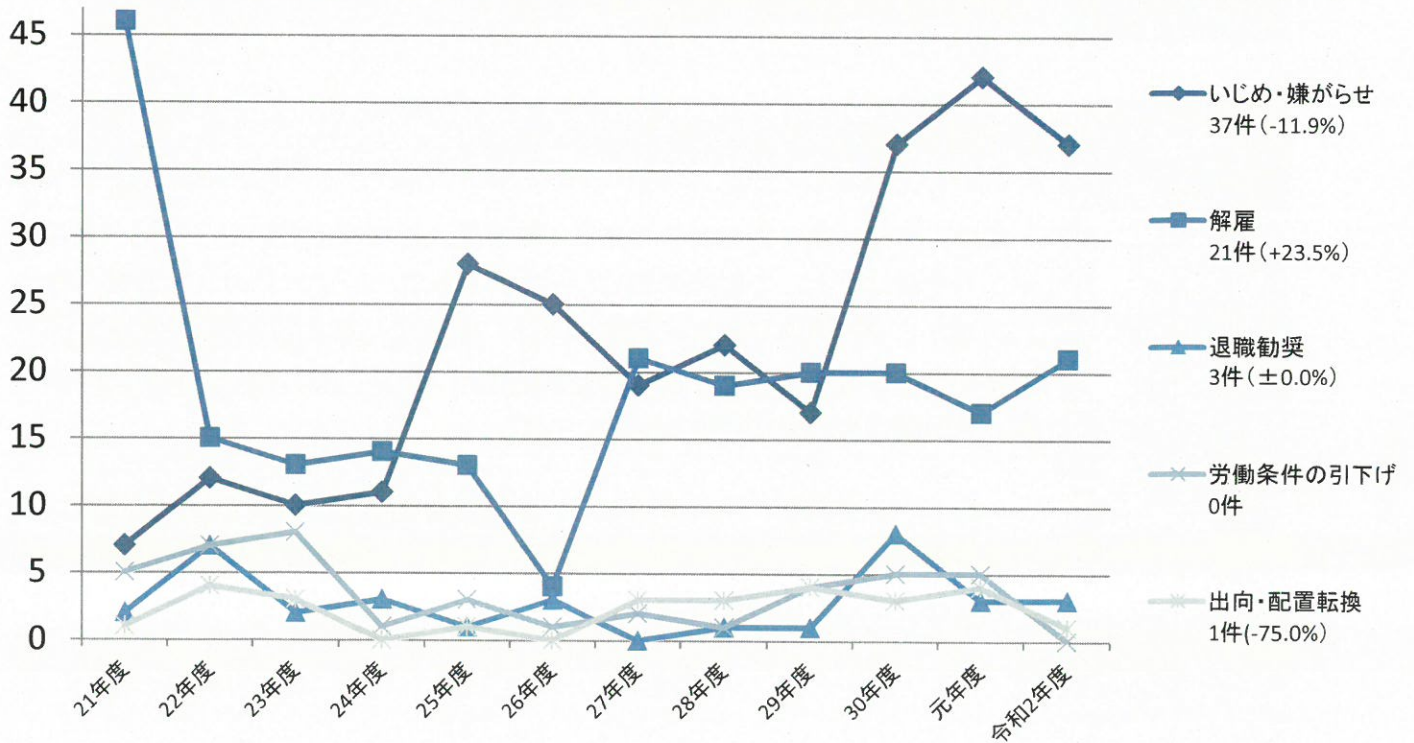


(2) 申請内容別の件数



※ %は申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したものの。

(3) 主な申請内容別の件数推移（10年間）



※ ()内は対前年度比。

(4) あっせんの事例

事例1	解雇に係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は15年以上正社員として勤務してきたが、被申請人から一方的に解雇通告を受けた。被申請人から書面で提示された解雇理由に納得できないため、今後の生活費用及び精神的な損害に対する補償金の支払いを求めたが、会社から期日を過ぎても返答がないためあっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">・ あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、申請人は「解雇通告の際に、書面でその理由が示されたが、具体的に申請人のどういう行動を指すのか説明がない。欠勤や遅刻が多いことなどについて注意を受け、自分なりに改善してきた」、一方の被申請人は「(申請人は)協調性に欠ける、上司の指示に従わないなど多年にわたる問題行動、急な休暇の取得、遅刻など勤務態度不良が見られ、再三注意指導を行ってきたが、一向に改善されないため解雇通告に至った」とのことだった。・ あっせん委員から「裁判になれば解雇理由によっては処分無効、地位保全の判断がなされる可能性があること」を指摘し、早期解決のために双方譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人が解決金200万円を申請人に支払うことで合意が成立し、解決した。
事例2	いじめ・嫌がらせに係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は印刷業を営むものである。被申請人が職場においてパワーハラスメントを受けたとして慰謝料250万円の支払を求めてきたため、加害者とされた者からも聞き取り調査を実施したが、被申請人の主張は事実と相違する部分が多く、被申請人と何度か話し合いを持ったが、話し合いが平行線のため、早期解決を求めて申請してきたもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">・ あっせん委員が、双方に対して、未解決であっせんが終了した場合のリスク等を示唆し、調整を図ったところ、申請人が解決金30万円を被申請人に支払うことで合意が成立し、解決した。

総合労働相談コーナーのご案内

受付時間：9:00～16:30

福島総合労働相談コーナー	〒960-8021 福島市霞町1-46 (福島労働基準監督署内)	TEL 024-503-4859
郡山総合労働相談コーナー	〒963-8025 郡山市桑野2-1-18 (郡山労働基準監督署内)	TEL 024-900-9609
いわき総合労働相談コーナー	〒970-8026 いわき市平字堂根町4-11 (いわき労働基準監督署内)	TEL 0246-81-0068
会津総合労働相談コーナー	〒965-0803 会津若松市城前2-10 (会津労働基準監督署内)	TEL 0242-26-6495
須賀川総合労働相談コーナー	〒962-0834 須賀川市旭町204-1 (須賀川労働基準監督署内)	TEL 0248-75-3519
白河総合労働相談コーナー	〒961-0074 白河市郭内1-124 (白河労働基準監督署内)	TEL 0248-24-1391
喜多方総合労働相談コーナー	〒966-0896 喜多方市諏訪91 (喜多方労働基準監督署内)	TEL 0241-22-4211
相馬総合労働相談コーナー	〒976-0042 相馬市中村字桜ヶ丘68 (相馬労働基準監督署内)	TEL 0244-36-4175
富岡総合労働相談コーナー	〒979-1112 双葉郡富岡町中央2丁目104 (富岡労働基準監督署内)	TEL 0240-22-3003
福島労働局総合労働相談コーナー	〒960-8021 福島市霞町1-46 (福島労働局雇用環境・均等室内)	TEL 024-536-4600 フリーダイヤル(労働者のみ) 0800-8004611

令和2年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和2年4月1日～令和3年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		17,164 件		
①相談者の種類				
労働者	9,603 件 (55.9%)	事業主	4,992 件 (29.1%)	その他 2,569 件 (15.0%)
②相談の内訳				
法制度の問い合わせ	10,371 件 (46.6%)	労働基準法等の違反 の疑いがあるもの	3,421 件 (15.4%)	
民事上の個別労働相談	5,873 件 (26.4%)	その他	2,605 件 (11.7%)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		5,873 件		
①相談者の種類				
労働者	4,684 件 (79.8%)	事業主	678 件 (11.5%)	その他 511 件 (8.7%)
②労働者の就労状況				
正社員	1,732 件 (29.5%)	短時間労働者	549 件 (9.3%)	派遣労働者 187 件 (3.2%)
有期雇用労働者	469 件 (8.0%)	その他	2,936 件 (50.0%)	
③紛争の内容 ※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 7,557 件になる。				
普通解雇	594 件 (7.9%)	整理解雇	112 件 (1.5%)	懲戒解雇 123 件 (1.6%)
雇止め	196 件 (2.6%)	退職勧奨	635 件 (8.4%)	採用内定取消 44 件 (0.6%)
自己都合退職	1,163 件 (15.4%)	出向・配置転換	225 件 (3.0%)	労働条件の引下げ 608 件 (8.0%)
その他の労働条件	749 件 (9.9%)	いじめ・嫌がらせ	1,761 件 (23.3%)	雇用管理等 147 件 (1.9%)
募集・採用	70 件 (0.9%)	賠償	408 件 (5.4%)	その他 722 件 (9.6%)
3. 福島労働局長による助言・指導の件数				
(1) 申出件数		80 件		
①申出人の種類				
労働者	80 件 (100.0%)	事業主	0 件 (0.0%)	
②労働者の就労状況				
正社員	42 件 (52.5%)	短時間労働者	16 件 (20.0%)	派遣労働者 1 件 (1.3%)
有期雇用労働者	15 件 (18.8%)	その他・不明	6 件 (7.5%)	
③紛争の内容 ※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 101 件になる。				
普通解雇	4 件 (4.0%)	整理解雇	0 件 (0.0%)	懲戒解雇 0 件 (0.0%)
雇止め	4 件 (4.0%)	退職勧奨	5 件 (5.0%)	採用内定取消 2 件 (2.0%)
自己都合退職	13 件 (12.9%)	出向・配置転換	5 件 (5.0%)	労働条件の引下げ 5 件 (5.0%)
その他の労働条件	9 件 (8.9%)	いじめ・嫌がらせ	26 件 (25.7%)	雇用管理等 3 件 (3.0%)
募集・採用	1 件 (1.0%)	賠償	2 件 (2.0%)	その他 22 件 (21.8%)
(2) 処理件数		71 件		
①処理の区分				
助言を実施	67 件 (94.4%)	指導を実施	0 件 (0.0%)	
取下げ	3 件 (4.2%)	打切り	0 件 (0.0%)	その他 1 件 (1.4%)
②処理の期間				
1か月以内	70 件 (98.6%)	1か月を超えて 2か月以内	0 件 (0.0%)	2か月超 1 件 (1.4%)

4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) 申請件数		79 件	
① 申請人の種類			
労働者	77 件 (97.5%)	事業主	1 件 (1.3%)
		労使双方	1 件 (1.3%)
② 労働者の就労状況			
正社員	43 件 (54.4%)	短時間労働者	13 件 (16.5%)
有期雇用労働者	12 件 (15.2%)	派遣労働者	0 件 (0.0%)
		その他・不明	11 件 (13.9%)
③ 紛争の内容 ※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 97 件になる。			
普通解雇	17 件 (17.5%)	整理解雇	2 件 (2.1%)
懲戒解雇			2 件 (2.1%)
雇止め	4 件 (4.1%)	退職勧奨	3 件 (3.1%)
採用内定取消			1 件 (1.0%)
自己都合退職	3 件 (3.1%)	出向・配置転換	1 件 (1.0%)
労働条件の引下げ			0 件 (0.0%)
その他の労働条件	7 件 (7.2%)	いじめ・嫌がらせ	37 件 (38.1%)
雇用管理等			0 件 (0.0%)
賠償	3 件 (3.1%)	その他	17 件 (17.5%)
(2) 処理件数 76 件 (うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの 33 件)			
① 処理の区分			
当事者間の合意の成立	20 件 (26.3%)	〔うちあっせんを開催せず に合意したもの〕	0 件 (0.0%)
申請の取下げ	4 件 (5.3%)	その他	0 件 (0.0%)
打ち切り	52 件 (68.4%)	〔うち不参加による 打ち切り〕	40 件 (52.6%)
② 処理の期間			
1か月以内	23 件 (30.3%)	1か月を超えて 2か月以内	35 件 (46.1%)
		2か月超	18 件 (23.7%)