



広島労働局発表
令和2年7月7日（火）

【照会先】

広島労働局雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 大庭 直美
室長補佐 田牧 誠一
労働紛争調整官 大村 誠
(電話) 082 (221) 9247

過去最高を更新！ パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談が8年連続トップ ～「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」について～

広島労働局（局長：中山^{なかがま}明^{あきひろ}広）は、このたび、「令和元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、以下のとおり公表します。

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」、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つの方法があります。（資料1）

【ポイント】

1 令和元年度は、前年度と比べ、総合労働相談の件数、あっせん申請件数、助言・申出件数ともに前年度と比べ増加

- | | |
|--------------------|---------------------|
| ① 総合労働相談件数 | 25,871件（前年度比11.2%増） |
| ⇒うち民事上の個別労働紛争※相談件数 | 6,595件（前年度比11.6%増） |
| ② 助言・指導申出件数 | 163件（前年度比1.2%増） |
| ③ あっせん申請件数 | 50件（前年度比22.0%増） |

2 「いじめ・嫌がらせ」については、民事上の個別労働紛争の相談において8年連続トップで過去最高。紛争解決援助のための「助言・指導」及び「あっせん申請」においてもトップ

- | |
|---|
| ① 民事上の個別労働紛争の相談の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が2,058件（前年度比1.3%増）、次いで多いのは自己都合退職（同9.8%増）となっている。 |
| ② 「いじめ・嫌がらせ」は、助言・指導の申出では、43件（23.1%）、あっせん申請では17件（25.4%）といずれも最も多くなっている。 |

【今後の取組】

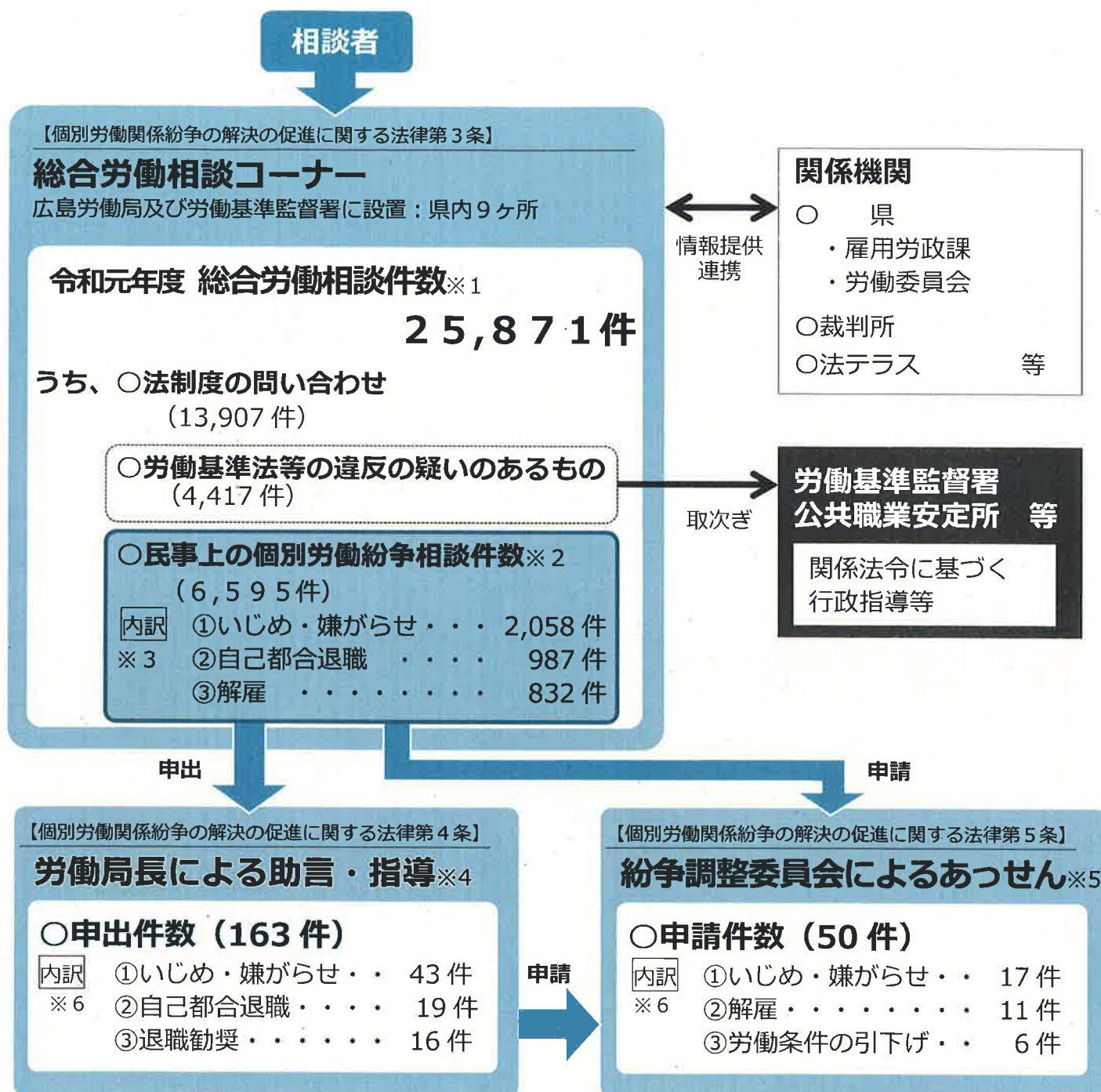
広島労働局では、今後も労働相談の適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行い、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に取り組む。また、令和2年6月より、パワーハラスメント防止対策が大企業の義務（中小企業においては、令和4年3月まで努力義務）となったため、法の履行確保と周知に取り組む。

※「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）。

<添付資料>

- 資料1 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 資料2 令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 資料3 令和元年度における助言・指導及びあっせんの事例

個別労働紛争解決制度の枠組み



申出

【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※4

○申出件数 (163件)

内訳	①いじめ・嫌がらせ・・・	43件
※6	②自己都合退職・・・	19件
	③退職勧奨・・・	16件

申請

【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※5

○申請件数 (50件)

内訳	①いじめ・嫌がらせ・・・	17件
※6	②解雇・・・	11件
	③労働条件の引下げ・・・	6件

※1 総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働相談にワンストップで対応

※2 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に係る相談
(労働基準法等の違反に係るものを除く)

※3 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。(延べ7,773件)

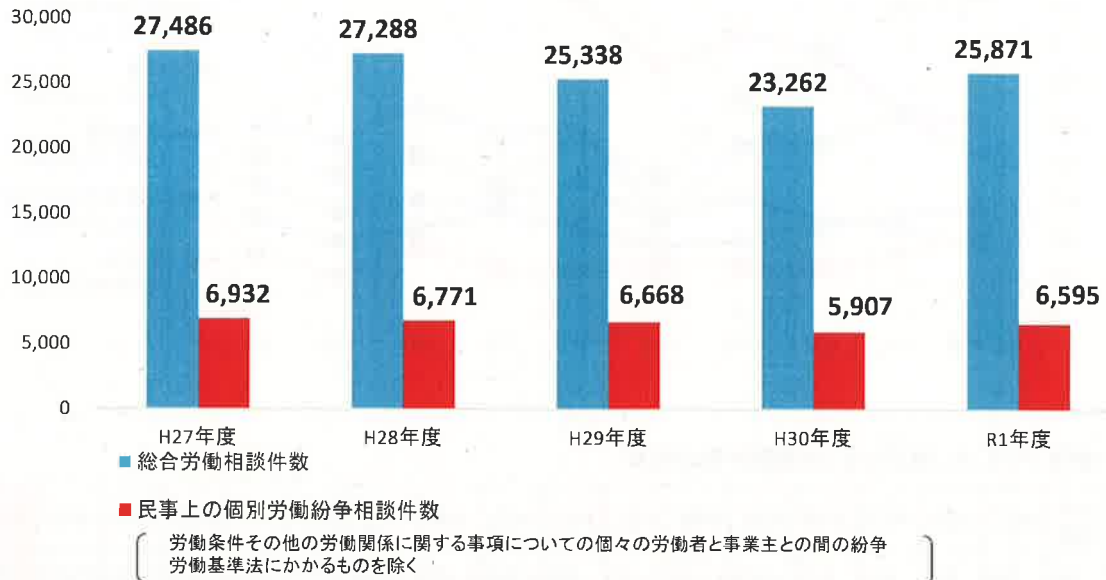
※4 民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争当事者に対し、解決の方向性を示し、自主的な解決を促進

※5 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(弁護士や大学教授等労働問題の専門家)による解決の促進

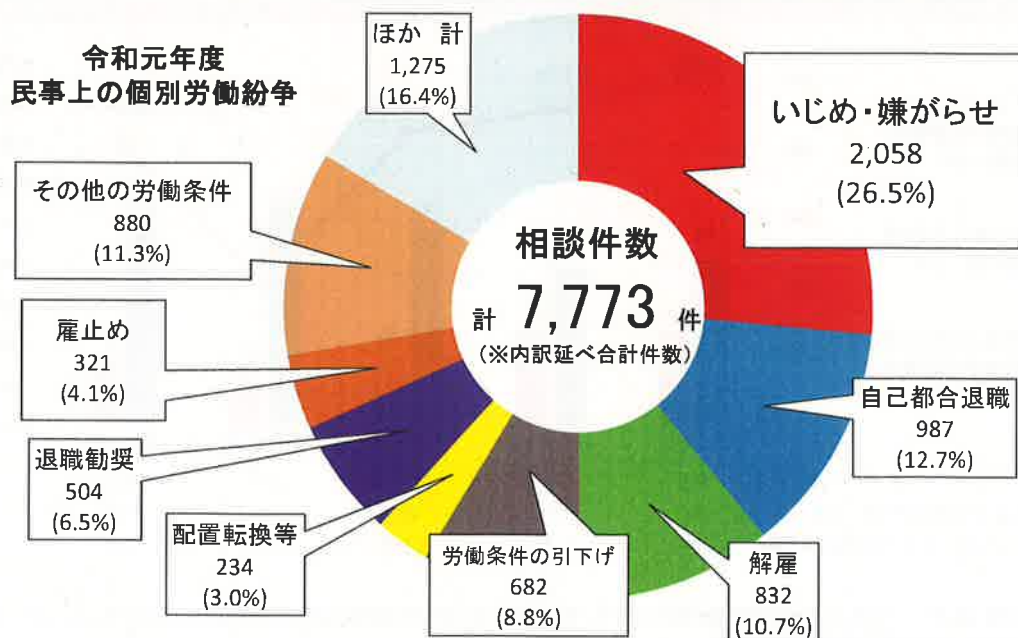
※6 複数の内容にまたがる申出・申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上
(助言・指導・・・延べ186件、あっせん・・・延べ67件)

令和元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

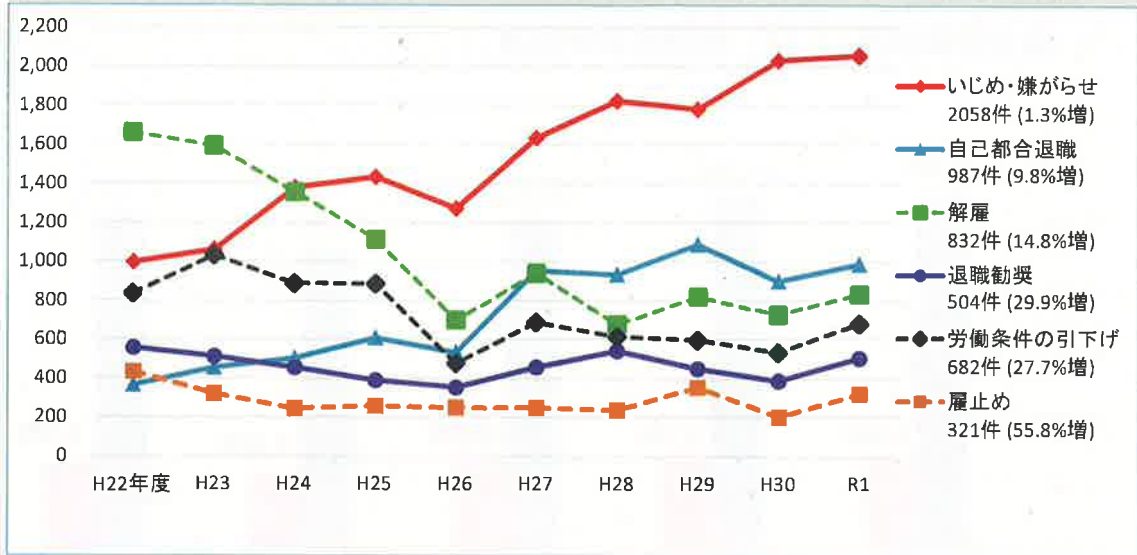


2 民事上の個別労働紛争 | (1) 相談内容別の件数



※ 内訳延べ合計件数 : 上記(1)の民事上の個別労働紛争相談件数6,595件のうち、1回の相談において複数の内容にまたがる場合は内容ごとに計上。

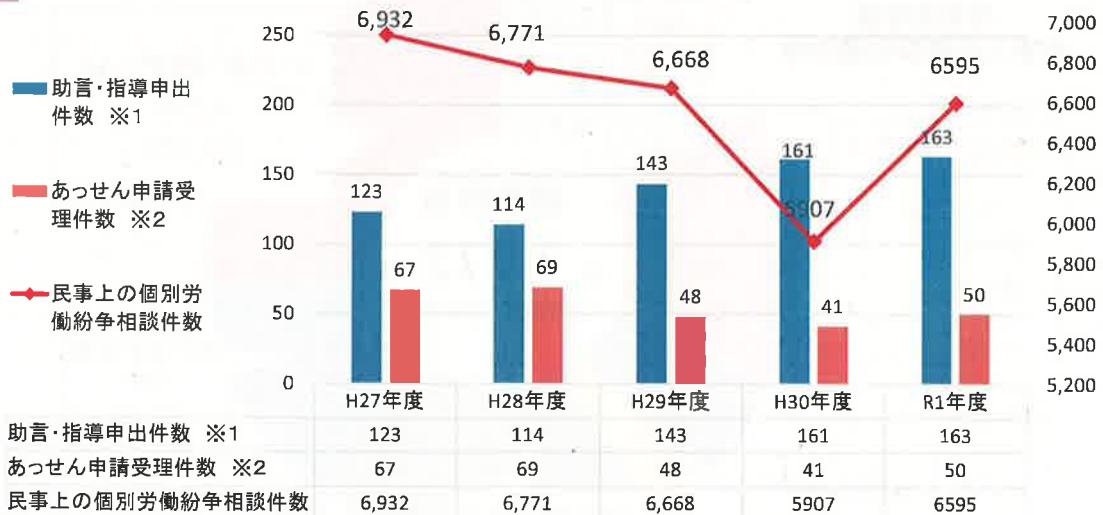
2 民事上の個別労働紛争 | (2) 主な相談内容別の件数の推移数の推移



(参考)「いじめ、嫌がらせ」の相談件数の推移

H14年度	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
243	304	605	667	877	1,453	1,525	1,339	996	1,061	1,380	1,434	1,273	1,635	1,826	1,783	2,032	2,058

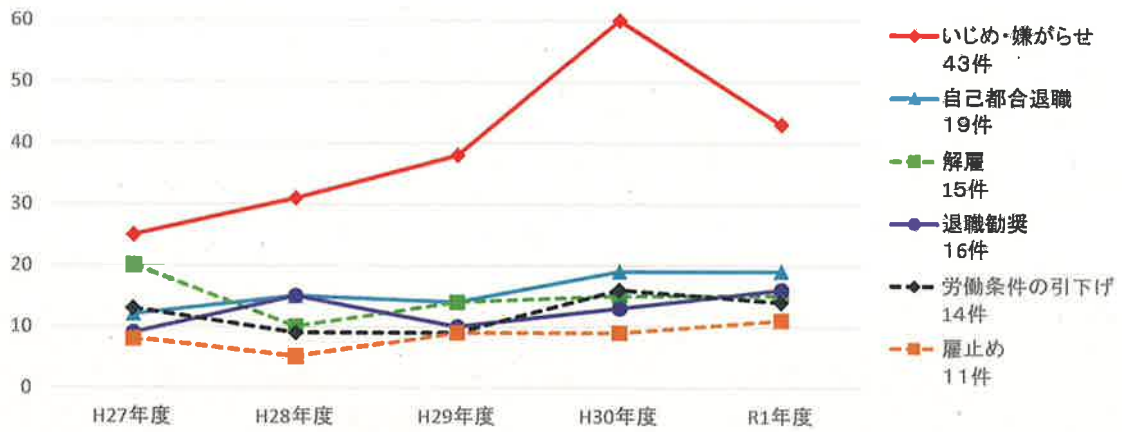
3 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん (1) 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



※1「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※2「あっせん」：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。

(2) 助言・指導における主な申出内容別の件数推移

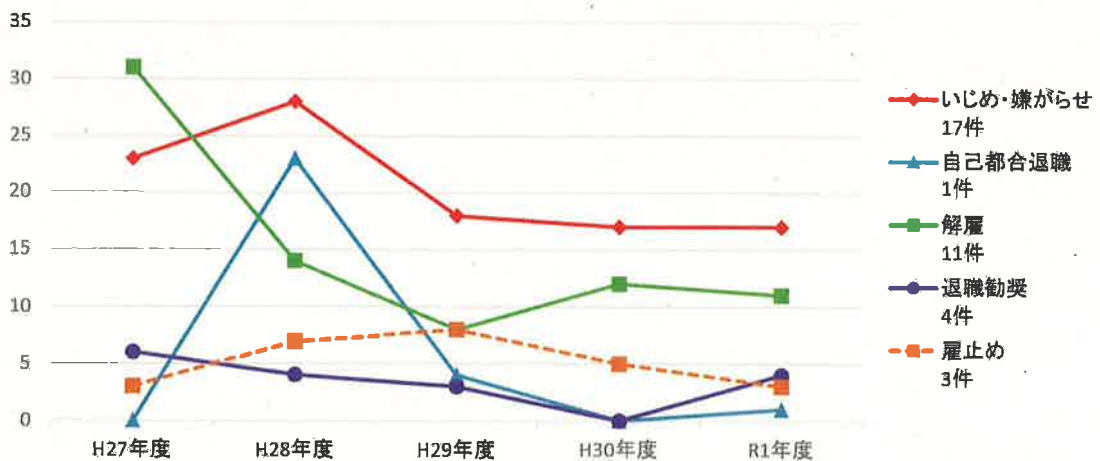


(参考)助言・指導申出の内容別件数(令和元年度)

いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇	退職勧奨	労働条件の引下げ	雇止め	その他の労働条件	雇用管理・改善等	出向・配置転換	懲戒処分	賠償	昇給・昇格	人事評価	その他	※合計
43	19	15	16	14	11	24	4	10	3	1	1	1	24	186
23.1%	10.2%	8.1%	8.6%	7.5%	5.9%	12.9%	2.2%	5.4%	1.6%	0.5%	0.5%	0.5%	12.9%	

※ 助言・指導申出件数163件のうち、複数の内容に渡る申出があった場合はそれぞれに件数として計上

(3) あっせんにおける主な申出内容別の件数推移



(参考)あっせん申請の内容別件数(令和元年度)

いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇	退職勧奨	労働条件の引下げ	雇止め	その他の労働条件	雇用管理・改善等	出向・配置転換	懲戒処分	賠償	昇給・昇格	人事評価	その他	※合計
17	1	11	4	6	3	10	0	5	1	4	0	0	5	67
25.4%	1.5%	16.4%	6.0%	9.0%	4.5%	14.9%	0.0%	7.5%	1.5%	6.0%	0.0%	0.0%	7.5%	100%

※ 申請件数50件のうち、複数の内容に渡る申請があった場合はそれぞれに件数として計上

令和元年度における助言・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

<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、上司から数十年にわたり、人格を否定するような発言等を受け続けてきた。自分だけではなく、多くの同僚がその上司からの暴言等（殴られた例もある）により会社を退職した</p> <p>当該上司より上の職制に職場環境改善について相談したが、何も環境が変わらなかった。もう精神的に限界であることから、事業主は、当該上司のパワハラ的言動をやめさせ、職場環境の改善を促してほしいと助言・指導を申出たもの。</p>
<p>助言の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対し、会社には安全配慮義務があることから、事実関係を調査・確認し、申出の事実が確認されれば職場環境の改善に取り組むべきであることを助言。また、申出人に対し不利益取扱いを行わないよう説明。 ・ 助言に基づき、事業主の調査の結果、当該上司の不適切な言動があったことが確認された。当該上司は嚴重注意され、今後、職場内で何か問題が発生した場合は速やかに上層部まで連絡がなされるような仕組みが作られた

事例 2 : 自己都合退職に係る助言・指導

<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、通勤途中の災害により、数週間程度の自宅療養を行ったのち復職したが、申出人に対する会社からの風当たりが強くなり、出勤がなくなったため、事業主に退職を申し出たところ、「退職は2ヶ月前までに申し出ること。休む場合は診断書を提出するように。」と言われ、助言・指導を申し出たもの。</p> <p>2ヶ月前に申し出ることは無理であるため、民法による2週間前の申し出を認めるよう事業主に対する助言・指導を申出たもの。</p>
<p>助言の内容・結果</p>	<p>事業主に対し、「解約の申し入れから2週間を経過することによって、雇用は終了する」という民法の規定を説明したところ、事業主は本日付けの退職を認め、申出人は、円満に問題なく退職した。</p>

【あっせんの事例】

事例 1 : パワーハラスメントに係るあっせん

事案の概要	<p>申請人は入社して 10 数年になるが、ここ数年の間、理不尽な叱責、人格を否定するような発言等数々のパワーハラスメントを受け続けてきた。退職する数か月前においては、社長から毎日のように、皆の面前で、または、呼び出され、理不尽な内容の罵声をあびせられ続けた。そのため、出社困難となり、病院を受診し、退職するに至った。</p> <p>このため、パワーハラスメントに対する文書による謝罪及び慰謝料等（総額 300 万円）を求めたいとしてあっせん申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を確認し、調整を図ったところ、金銭解決に向け双方の歩み寄りがなされ、本件に係る解決金として金 200 万円を支払う条件に双方が合意し、解決した。</p>

事例 2 : 解雇に係るあっせん

事案の概要	<p>申請人は正社員として勤務していたが、突然解雇通告を受けた。</p> <p>申請人は、突然の解雇による経済的・精神的損害に対する損害賠償、在籍中のパワハラ・モラハラに対する謝罪等を求め、あっせん申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を確認し、解雇は厳しい非違行為がないと正当とは判断されないとして、金銭解決に向けた双方の歩み寄りがなされ、50 万円を解決金として支払うことで双方が合意し、解決した。</p>