



広島労働局発表
令和3年7月7日（水）

【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 岡野 有己
(電話) 082 (221) 9247

「いじめ・嫌がらせ」の相談が9年連続トップ 解雇の相談が増加

～「令和2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：阿部 充）は、このたび、「令和2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2年度の件数は、前年度と比べ、「総合労働相談」、「助言・指導」、「あっせん」は増加。「民事上の個別労働紛争」（※）の相談は減少。

① 総合労働相談件数	32,088件（前年度比 24.0%増）
⇒うち民事上の個別労働紛争相談件数	6,315件（前年度比 4.2%減）
② 助言・指導申出件数	171件（前年度比 4.9%増）
③ あっせん申請件数	56件（前年度比 12.0%増）

2 民事上の個別労働紛争の相談において、9年連続最多であった「いじめ・嫌がらせ」が減少。また、次いで多かった「自己都合退職」も減少し、「解雇」が2番目となり、あっせんの内容別申請件数においては「解雇」が最多となった。

- ① 「いじめ・嫌がらせ」は相談件数1,890件と前年度（2,058件）より8.2%減となったが、これは、パワハラ防止対策を企業に義務付けた労働施策総合推進法が令和2年6月に大企業に適用され、大企業の当該紛争に関する相談はパワハラの相談として別途計上（270件）したため。
- ② 解雇については、相談件数が913件と前年度（832件）より9.7%増となり、助言・指導の申出、あっせんの申請も前年度より増加し、特にあっせん申請件数においては、18件と申請内容別の最多となった。

【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。

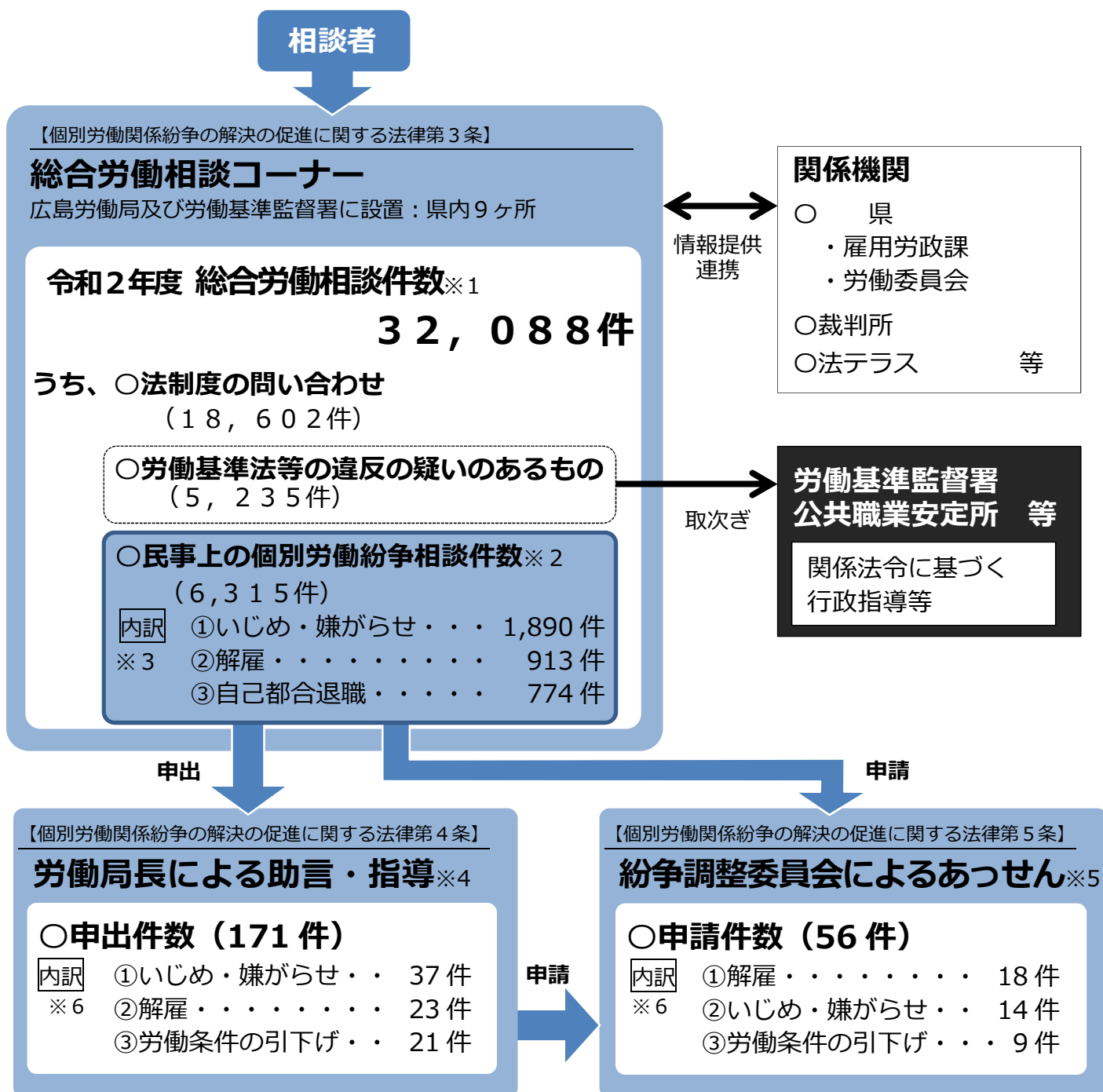
また、パワーハラスメント防止対策（労働施策総合推進法）の履行確保に取り組むとともに、令和4年4月からの中小企業への義務化（現在は努力義務）に向けて周知に取り組む。

※「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（労働基準法等の法令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2年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 資料3 令和2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



※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7,193件)

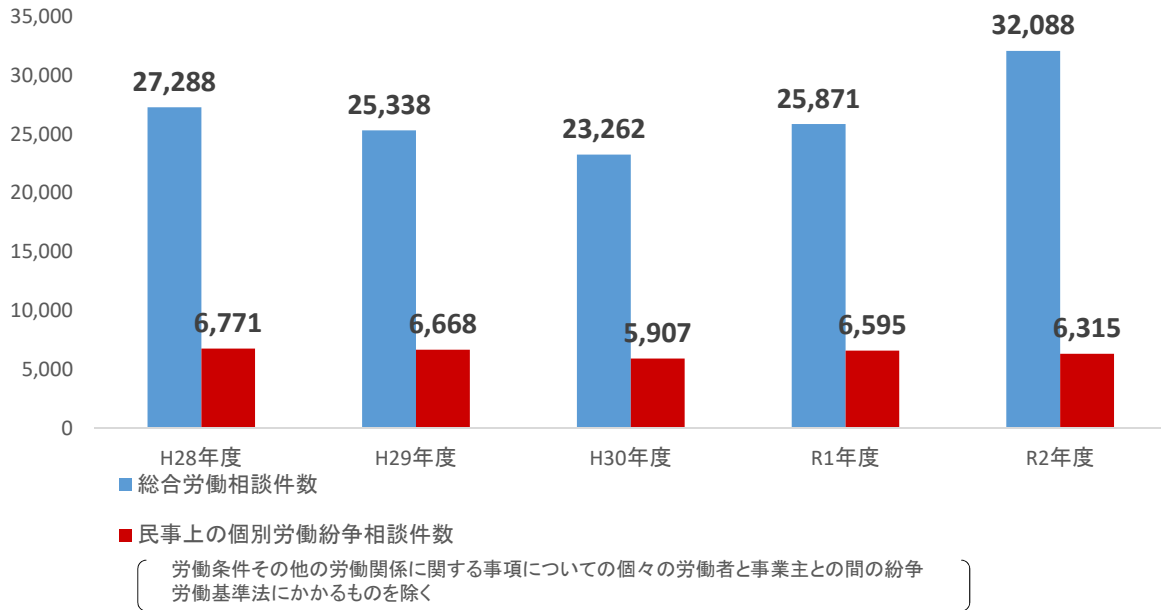
※4 民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争当事者に対し、解決の方向性を示し、自主的な解決を促進

※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

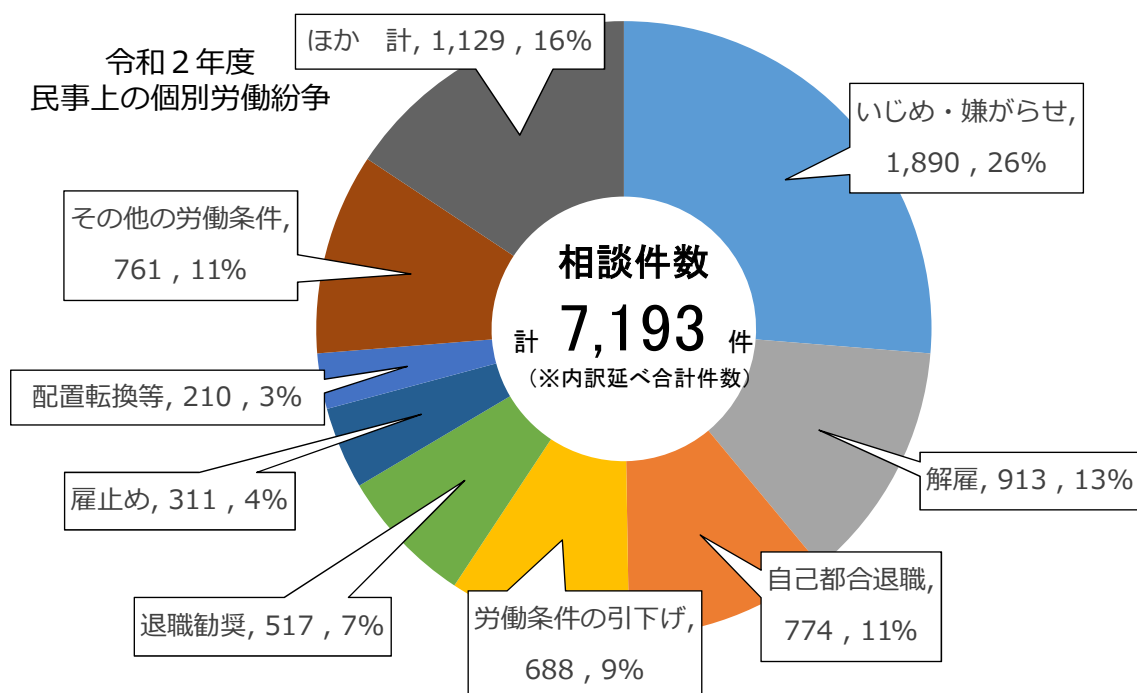
※6 複数の内容にまたがる申出・申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上
(助言・指導・・・延べ197件、あっせん・・・延べ78件)

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

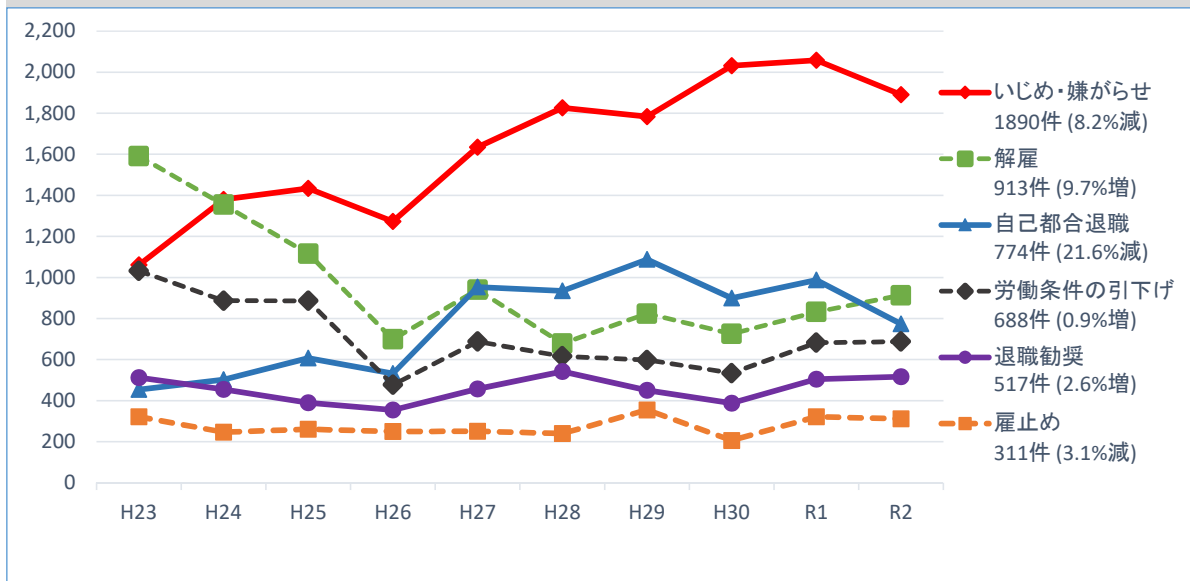


2 民事上の個別労働紛争 | (1) 相談内容別の件数



※ 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6,315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

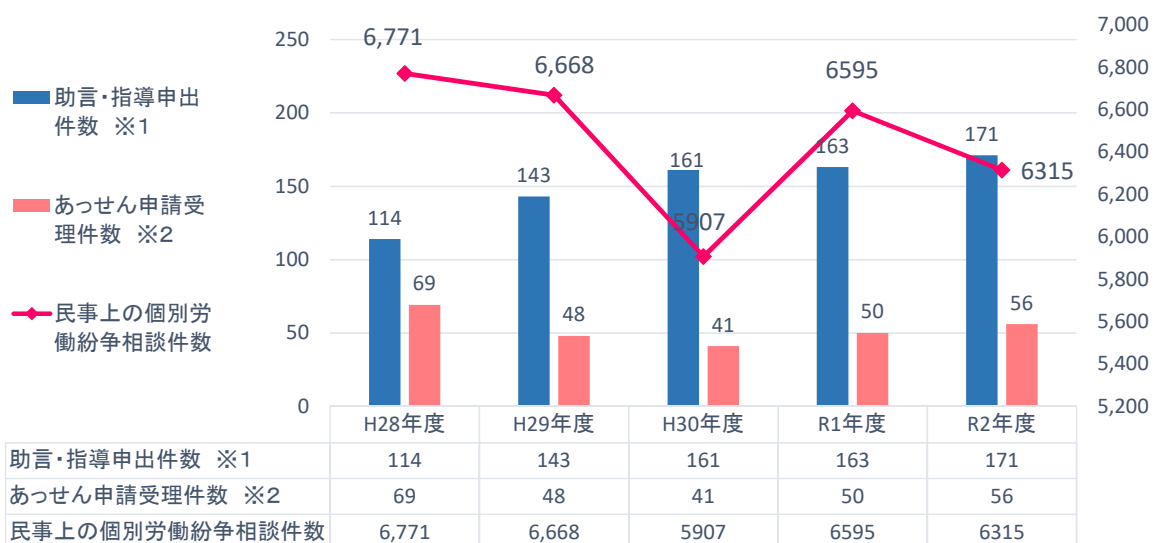
H14年度	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
243	304	605	667	877	1,453	1,525	1,339	996	1,061	1,380	1,434	1,273	1,635	1,826	1,783	2,032	2,058	1,890

※ 令和2年6月、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となったため、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。

<参考> 同法に関する相談件数：270件

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

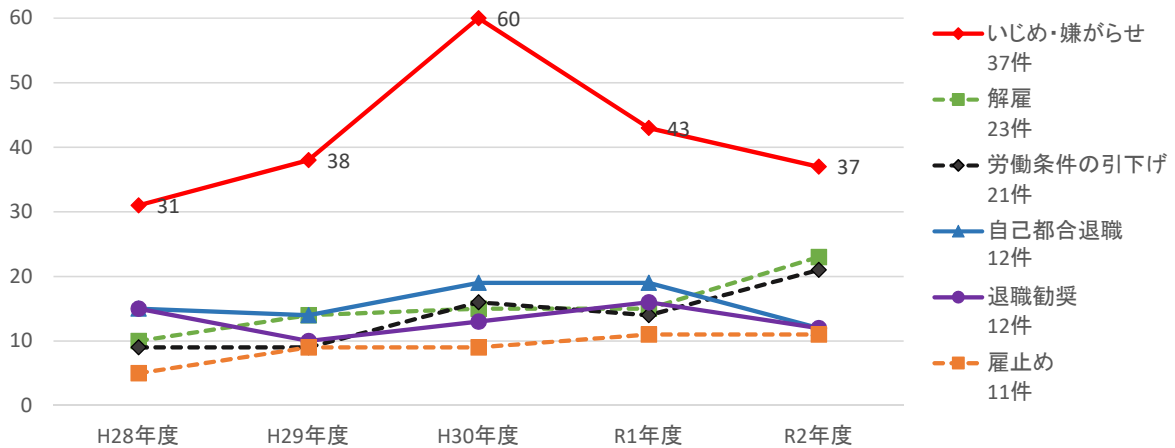
(1) 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



※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2年度)

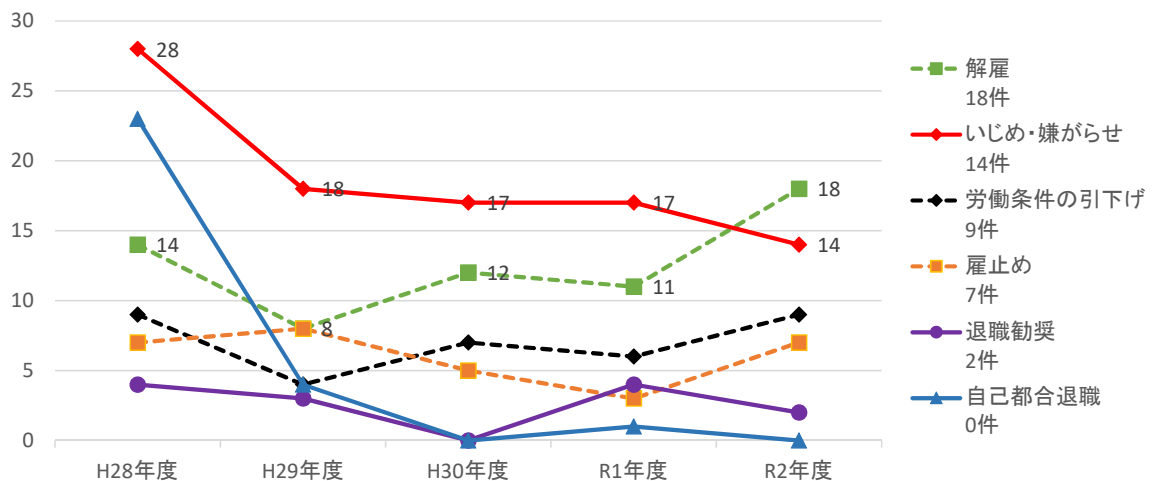
いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇	退職勧奨	労働条件の引下げ	雇止め	その他の労働条件	雇用管理・改善等	出向・配置転換	懲戒処分	賠償	昇給・昇格	人事評価	その他	※合計
37	12	23	12	21	11	38	7	8	6	2	0	0	16	197

※ 助言・指導申出件数171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

※ 令和2年6月、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となったため、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。

<参考> 同法に基づく紛争解決の援助申立件数 : 6件

(3) あっせんにおける主な申請内容別の件数推移



(参考) あっせん申請の内容別件数(令和2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
14	0	18	2	9	7	1	0	4	2	13	0	0	8	78

※ 申請件数56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2年6月、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となったため、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。

<参考> 同法に基づく紛争解決の調停申立件数 : 4件

令和 2 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

事案の概要	<p>申出人はパートタイム労働者であるが、正社員から殊更に仕事の粗探しをされる等のパートタイム労働者を見下すような扱いを受け、上司に相談しても解決しなかった。</p> <p>職場環境の改善を求めたいと助言・指導を申出たもの。</p>
助言の内容・結果	<p>事業主に対し、安全配慮義務の観点から、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した。</p> <p>事業主は実態を把握しておらず、助言に基づき、調査した結果、申出人を含めた関係者の話し合いが行われ、事業主はこれまでの対応を謝罪して、良好な就労環境をつくることを約束した。</p>

事例 2 : 解雇に係る助言・指導

事案の概要	<p>新型コロナウイルス感染症の影響による業務量縮小に伴う見直しのため、申出人が所属していた会社は業務委託契約を解除され、申出人は解雇を通告された。申請人は雇用の継続を求めて、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言の内容・結果	<p>事業主に対し、整理解雇の要素を説明して助言したところ、業務を引き継ぐ会社での雇用継続への要請とともに、申請人本人の納得を得るための説明が行われた。</p>

【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>申請人は有期契約のパートタイム労働者であったが、新型コロナウイルス感染症の影響により月末までの休業を命じられ、そのまま月末近くになって、業務体制を見直すと言われて解雇された。</p> <p>申請人は契約満了日までの賃金相当額及び慰謝料として40万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したものの。</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10万円を支払う条件に双方が合意した。</p>

事例2：いじめ・いやがらせに係るあっせん

事案の概要	<p>申請人は、上司から人格を否定する言葉を発せられ、ショックを受けて早退した。無断で早退したとして出勤停止処分とされ、さらに異議を唱えたとして解雇された。</p> <p>申請人は精神的損害等に対して70万円の慰謝料を求めたいとして、あっせんを申請した。</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、就業規則は周知させる必要がある、事実調査を尽くす必要性がある等の説明を行ったところ、金銭解決に向けた調整がなされ、60万円を解決金として支払うことで双方が合意した。</p>