



茨 城 労 働 局 発 表
令和 3 年 6 月 30 日（水）

【照会先】

茨城労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 山口 京子
労働紛争調整官 伊藤 英貴
【直通電話】029-277-8295

個別労働紛争に関する相談内容は、 9 年連続で「いじめ・嫌がらせ」がトップ ～令和 2 年度個別労働紛争解決制度施行状況～

茨城労働局（局長 下角圭司）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、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^{*3}」、紛争調整委員会による「あっせん^{*4}」の 3 つの方法があります。

茨城労働局では、今回の施行状況を受けて、総合労働相談コーナーに寄せられる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】

- 1 総合労働相談件数、助言・指導の申出件数は前年度より増加。あっせんの申請件数は前年度並み。総合労働相談件数は 24,433 件で、過去 10 年間ではトップ（第 1 図参照）。
 - ・ 総合労働相談件数 24,433 件（前年度比 15.4%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数^{*2} 5,723 件（同 8.0%増）
 - ・ 助言・指導申出件数 204 件（同 14.0%増）
 - ・ あっせん申請件数 137 件（同 4.2%減）
- 2 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」がトップ。
 - ・ 民事上の個別労働紛争相談件数では 2,225 件でトップ（第 2 図参照）。
 - ・ 助言・指導の申出では 76 件でトップ（第 4 図参照）。
 - ・ あっせんの申請では 64 件でトップ（第 6 図参照）。

※1「総合労働相談」：茨城労働局内及び県内 8 つの労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

※2「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紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

※3「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。

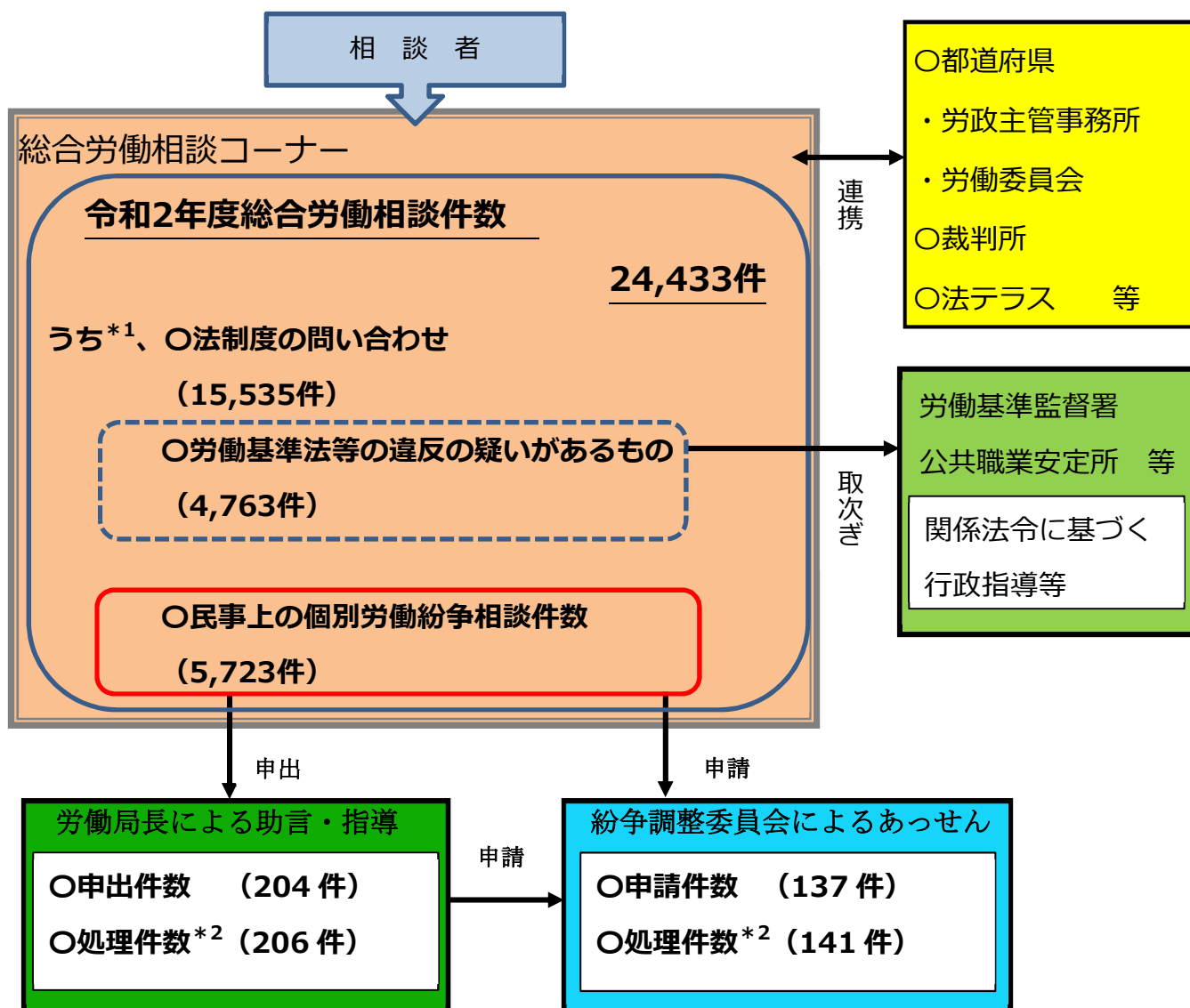
※4「あっせん」：紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

^{*2}、^{*3}、^{*4}の位置が間違っておりましたので、赤字のとおり変更しました（7月16日変更）。

【別添資料】

- 別添 1 個別労働紛争解決制度の枠組み及び県内総合労働相談コーナーの所在地・連絡先
別添 2 令和 2 年度個別労働紛争解決制度の運用状況
別添 3 令和 2 年度助言・指導及びあっせんの事例
別添 4 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

個別労働紛争解決制度の枠組み



*1 1回において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。

*2 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。

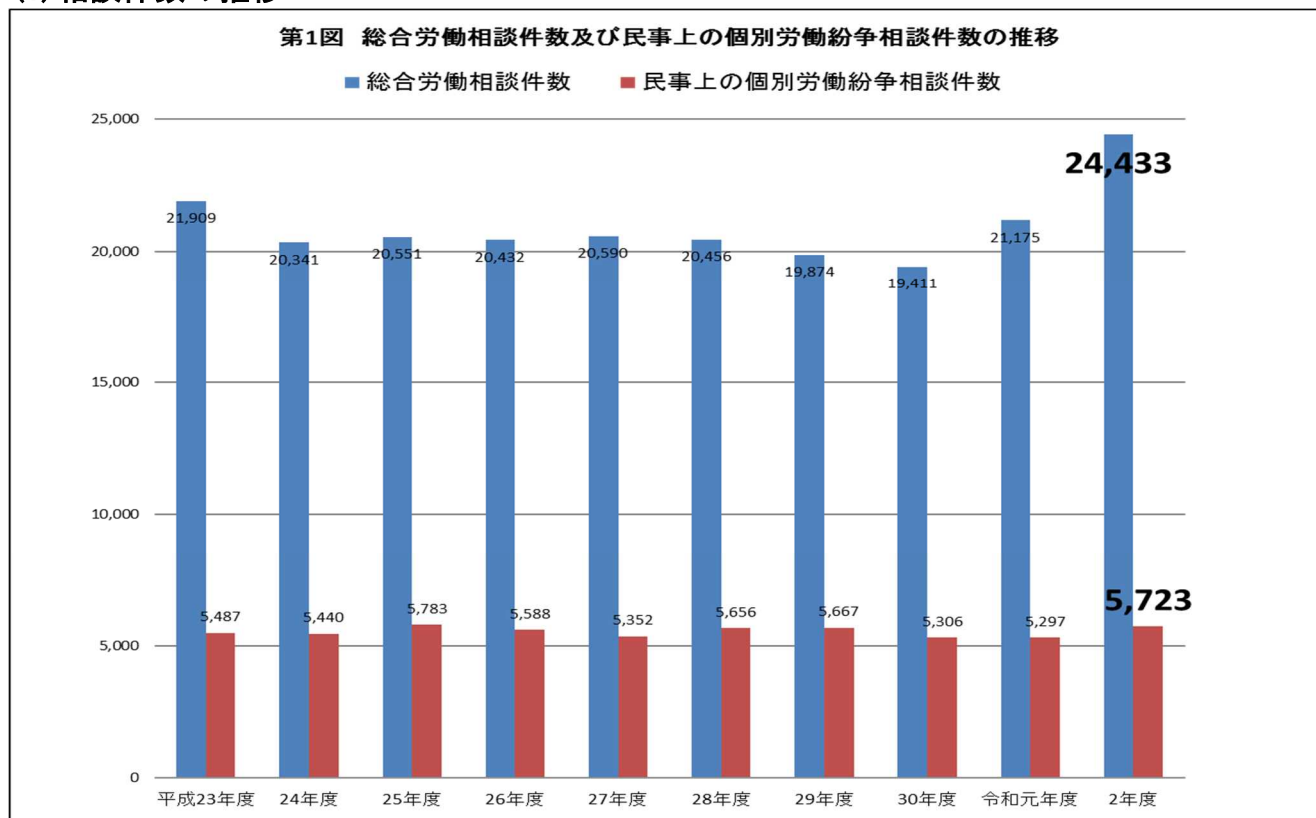
県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

茨城労働局総合労働相談コーナー 〒310-8511 水戸市宮町 1-8-31 6F 茨城労働局雇用環境・均等室 TEL 029-277-8295	水戸総合労働相談コーナー 〒310-0015 水戸市宮町 1-8-31 3F 水戸労働基準監督署内 TEL 029-277-7925	日立総合労働相談コーナー 〒317-0073 日立市幸町 2-9-4 日立労働基準監督署内 TEL 0294-88-3977
土浦総合労働相談コーナー 〒300-0805 土浦市太塚 1838 4F 土浦労働基準監督署内 TEL 029-882-7017	筑西総合労働相談コーナー 〒308-0825 筑西市下中山 581-2 筑西労働基準監督署内 TEL 0296-22-4564	古河総合労働相談コーナー 〒306-0011 古河市東 3-7-32 古河労働基準監督署内 TEL 0280-32-3232
常総総合労働相談コーナー 〒303-0022 常総市水海道淵頭町 3114-4 常総労働基準監督署内 TEL 0297-22-0264	龍ヶ崎総合労働相談コーナー 〒301-0005 龍ヶ崎市川原代町四区 6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内 TEL 0297-62-3331	鹿嶋総合労働相談コーナー 〒314-0031 鹿嶋市宮中 1995-1 鹿嶋労働基準監督署内 TEL 0299-83-8461

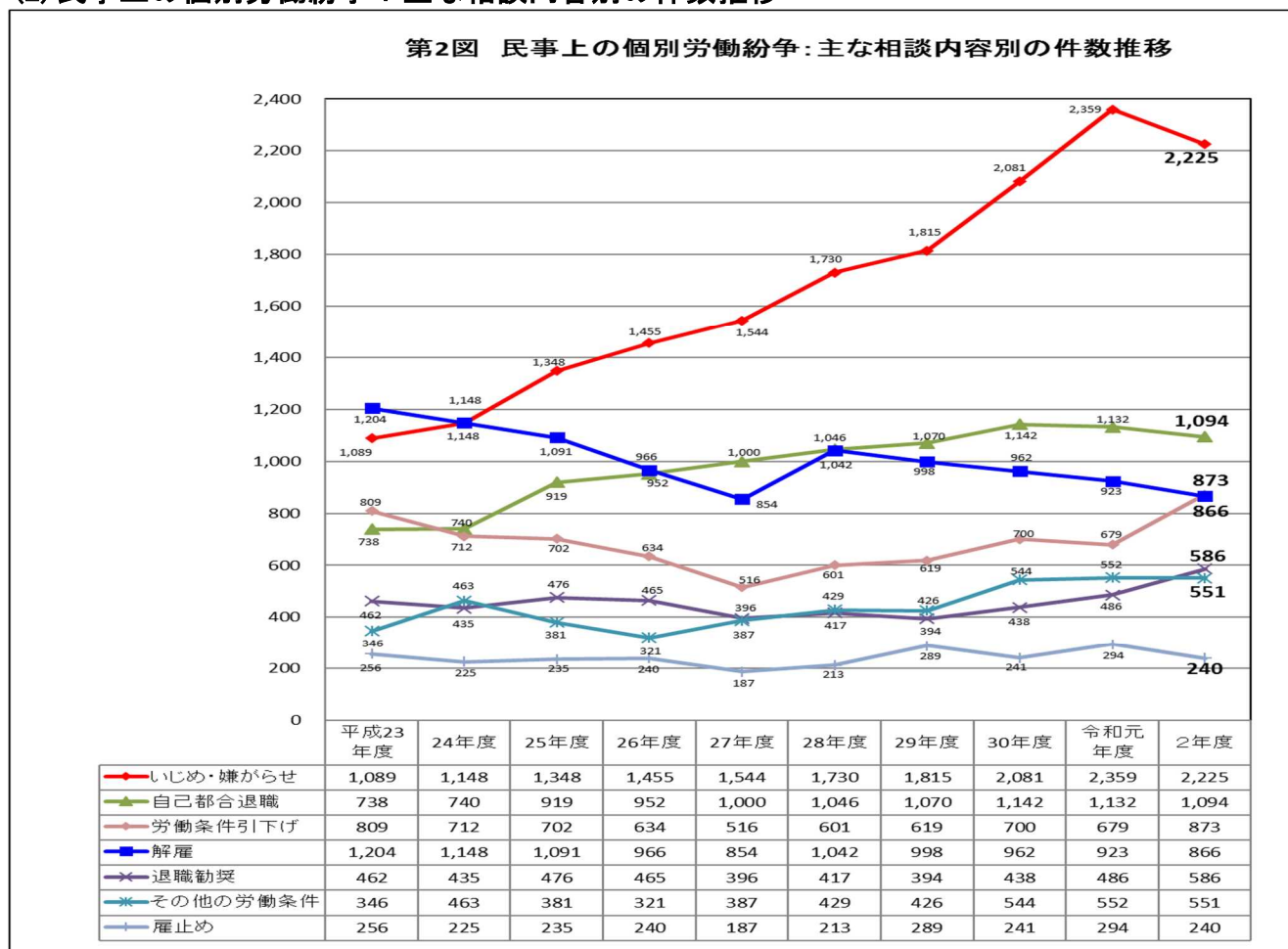
令和 2 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1. 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

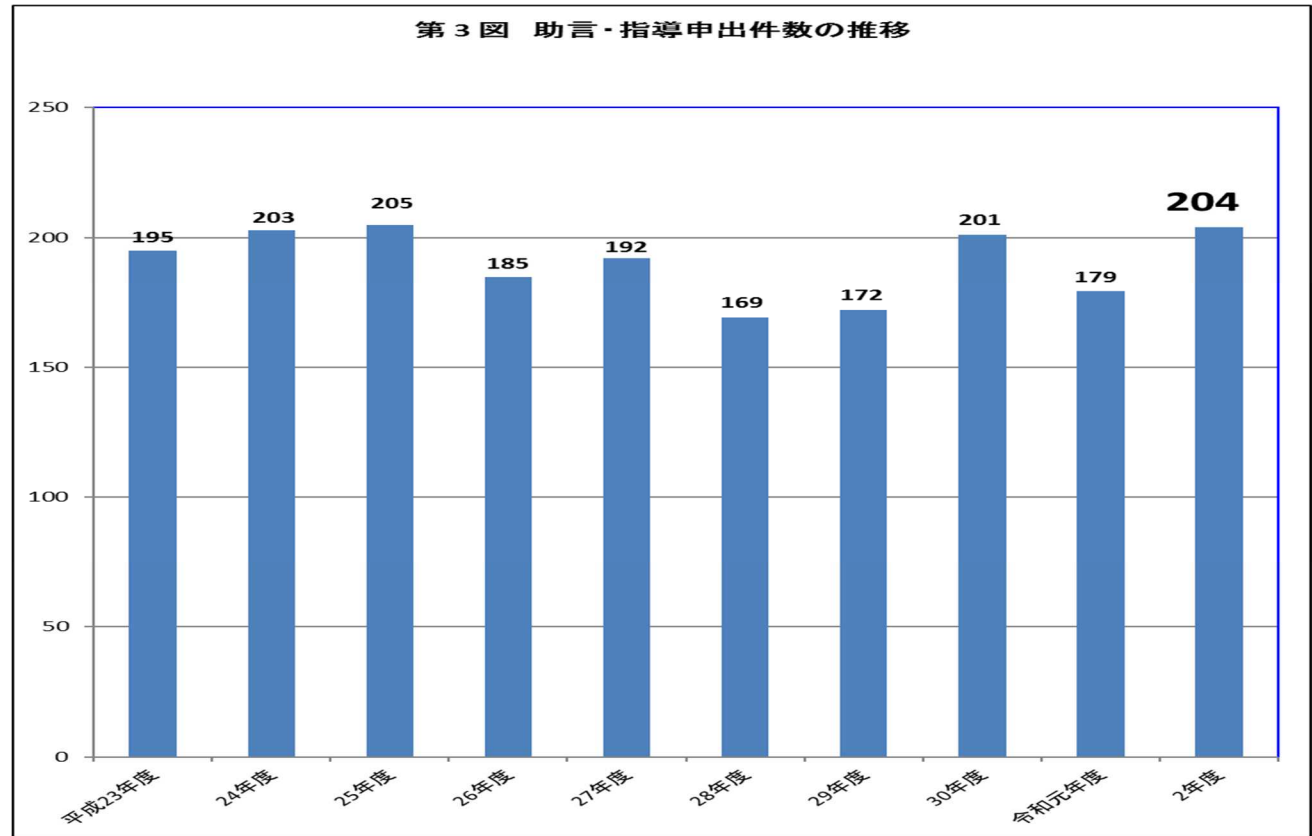


(2) 民事上の個別労働紛争：主な相談内容別の件数推移

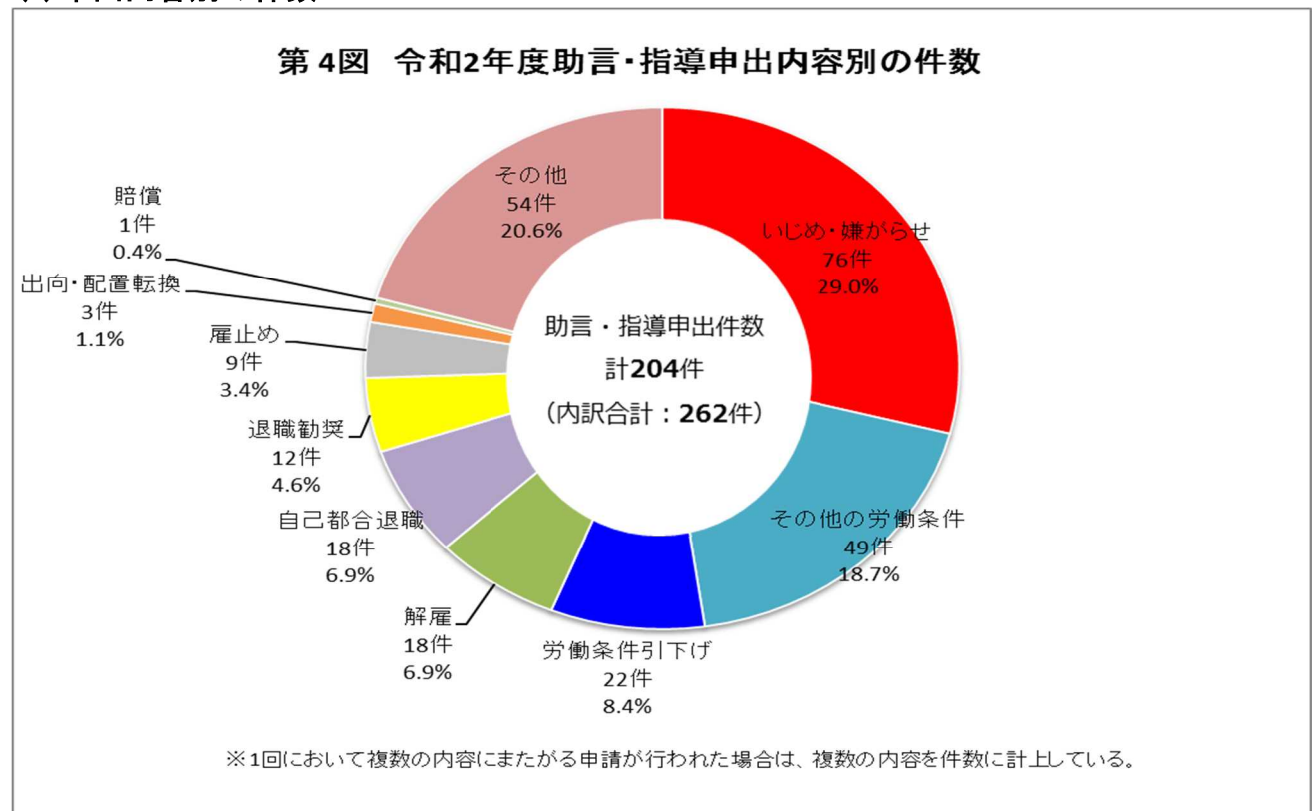


2. 助言・指導

(1) 申出件数の推移



(2) 申出内容別の件数

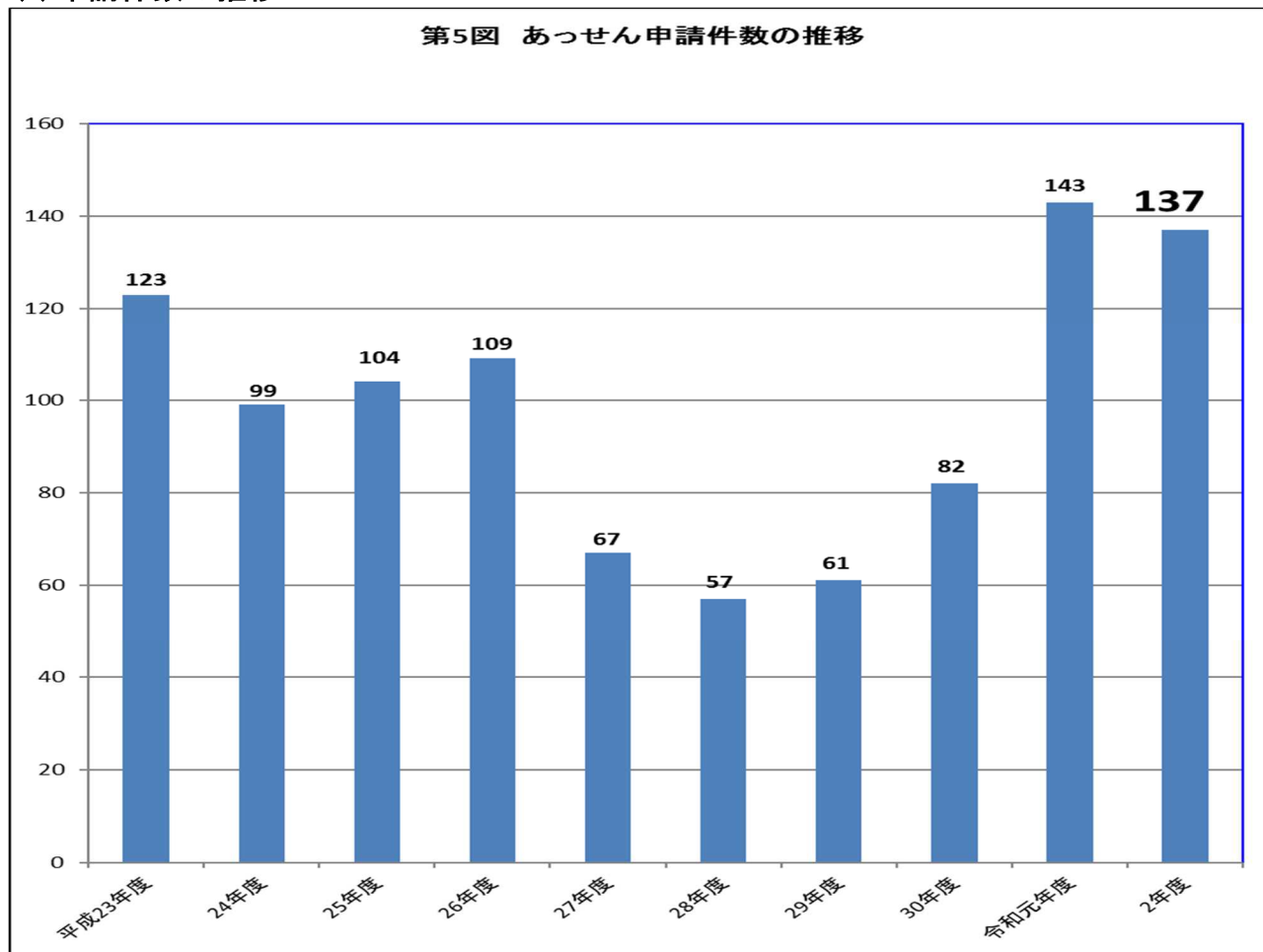


(3) 処理状況

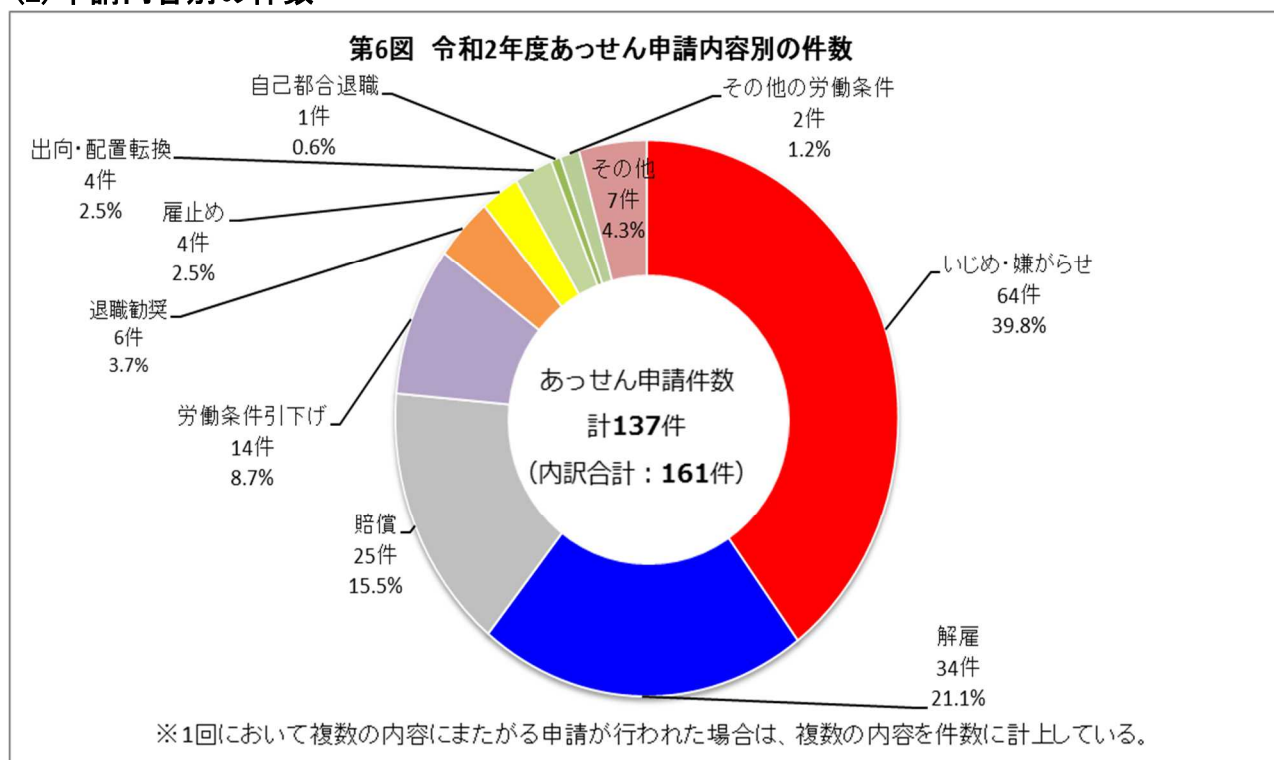
助言・指導の申出	処理終了件数 206件（うち1ヶ月以内に処理206件（100％））			
	助言・指導の実施	取下げ	打切り	その他
	206件	0件	0件	0件

3. あっせん

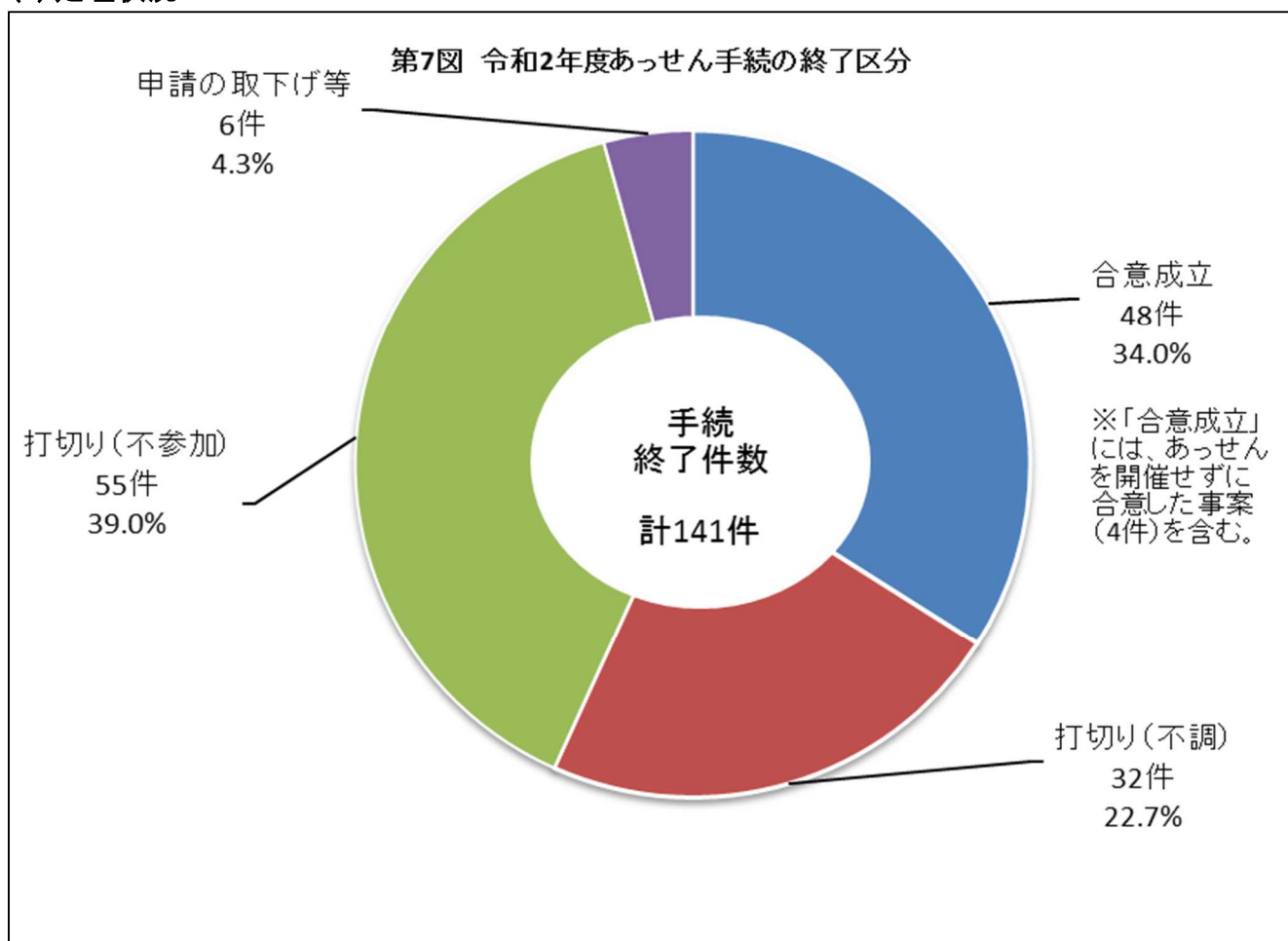
(1) 申請件数の推移



(2) 申請内容別の件数



(3) 処理状況



個別労働紛争解決制度の運用状況（令和２年度）

1 総合労働相談に関する事項

（１）相談者の種類 計 24,433 件	労働者（求職者） 14,675 件	事業主 6,093 件	その他 3,665 件
-------------------------	----------------------	----------------	----------------

2 民事上の個別労働関係紛争に係る相談件数

（１）相談者の種類 計 5,723 件	労働者（求職者） 4,715 件	事業主 482 件	その他 526 件
（２）相談者の 就労状況 計 5,723 件	正社員 1,587 件	短時間労働者 782 件	派遣労働者 258 件
	有期雇用労働者 439 件	その他 95 件	不明・未確認 2,562 件
（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 <u>7,931 件</u> とな ります。	1. いじめ・嫌がらせ 2,225 件	2. 自己都合退職 1,094 件	3. 労働条件引下げ 873 件
	4. 解雇 866 件	5. 退職勧奨 586 件	6. その他の労働条件 551 件
	6. 賠償 265 件	8. 出向・配置転換 259 件	7. 雇止め 240 件
	10. その他 972 件		

3 助言・指導申出件数

（１）申出件数 計 204 件	労働者（求職者） 204 件	事業主 0 件	その他 0 件
（２）労働者の 就労状況 計 204 件	正社員 82 件	短時間労働者 31 件	派遣労働者 21 件
	有期雇用労働者 26 件	その他・不明 44 件	
（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 <u>262 件</u> とな ります。	1. いじめ・嫌がらせ 76 件	2. 労働条件引下げ 22 件	3. 解雇 18 件
	3. 自己都合退職 18 件	5. 退職勧奨 12 件	6. 雇止め 9 件
	7. 出向・配置転換 3 件	8. 賠償 1 件	9. その他の労働条件 49 件
	10. その他 54 件		

4 あっせん申請件数

（１）受理件数 計 137 件	労働者（求職者） 134 件	事業主 3 件	労使双方 0 件
（２）労働者の 就労状況 計 137 件	正社員 68 件	短時間労働者 40 件	派遣労働者 8 件
	有期雇用労働者 13 件	その他・不明 8 件	
（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 <u>161 件</u> とな ります。	1. いじめ・嫌がらせ 64 件	2. 解雇 34 件	3. 賠償 25 件
	4. 労働条件引下げ 14 件	5. 退職勧奨 6 件	6. 雇止め 4 件
	6. 出向・配置転換 4 件	8. 自己都合退職 1 件	9. その他の労働条件 2 件
	10. その他 7 件		
（４）手続きを終了 した件数 計 141 件	あっせん案の受諾、その他紛争当事者間の合意の成立		
	打切り（不調、不参加）		
	申請の取下げ等		

令和 2 年度助言・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」についての助言・指導	
事案の概要	申出人は、契約社員として入社後まもなく職場の先輩から毎日のように、暴言を受けるようになった。精神的に落ち込み、うつ病が悪化し、このままでは耐えられないので、 <u>適切な対応を取ってほしい</u> として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に対して申出内容を伝え、いじめ・嫌がらせを放置した場合に労働契約法第 5 条に違反するおそれがあることから、申出人の意向を十分確認して、適切な対応を行うよう助言したところ、後日、双方の間で話し合いがもたれ、その結果、 <u>以前のような暴言が無くなった。</u>
事例 2: 「懲戒処分」についての助言・指導	
事案の概要	申出人は、指示どおりに仕事が出来ず、会社に損害を与えてしまい、懲戒処分として出勤停止となったが、さらに、始末書の提出を求められた。納得がいかなかったので、始末書の提出を拒否したところ、事業主は「始末書を提出しなければ、出勤を認めない」と言い出したので、 <u>始末書の提出という懲戒処分を撤回させて欲しい</u> として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に対して、始末書の意味及び二重処罰の禁止について説明し、双方の間に話し合いをするよう助言したところ、後日、双方の間に話し合いがもたれ、 <u>始末書の提出という処分が撤回された。</u>

【あっせんの事例】

事例 1: 「いじめ・嫌がらせ」についてのあっせん	
事案の概要	上司から非難、罵声を浴びせられ、体調不良で休まざるをえなかった。仕事内容にやりがいを感じていたが、精神的に限界となり退職を余儀なくされた。 <u>慰謝料の支払いを求めたい</u> として、あっせンを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	事業主においては、上司が不適切な言動をしたことを認めており、紛争の早期解決のため双方に歩み寄りを促した結果、上司の不適切な言動について謝罪をし、 <u>解決金として 10 万円</u> を支払うことで合意した。
事例 2: 「解雇」についてのあっせん	
事案の概要	申請人は正社員として長年勤務していたが、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、大幅に売上が減少していることを理由に解雇された。申請人は、解雇されなければいけないぐらいの経営悪化に陥っていないと考えており、また、長年、会社のために貢献してきたことを踏まえ、解雇されることに納得がいかず、 <u>経済的損害に対し、補償金の支払いを求めたい</u> として、あっせンを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	事業主に対し、経営上の理由により必要とされる人員削減のために行う整理解雇についても、労働契約法に基づく解雇権濫用法理が適用され、裁判例では、①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務を尽くしたか、③被解雇者選定の妥当性、④手続きの妥当性に着目して、解雇の有効性を判断している旨を説明し、被申請人に譲歩の余地を確認したところ <u>解決金として 50 万円</u> を支払うことで合意した。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、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（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。