



石川労働局発表
令和2年7月1日(水)

【照会先】

石川労働局雇用環境・均等室
室長補佐 宮野廣之
労働紛争調整官 坂本雅治
電話 076(265)4429

報道関係者 各位

民事上の個別労働紛争の「いじめ・嫌がらせ」相談が8年連続で最多に
～「いじめ・嫌がらせ」相談件数が過去最多の1,000件超え～

石川労働局(局長 武隈義一)では、令和元年度の「個別労働紛争解決制度(※1)」の施行状況をまとめましたので公表します。

今回の施行状況を受けて、引き続き、総合労働相談コーナーにおける労働相談対応を適切に行うとともに、助言・指導及びあっせんの的確な運用を行っていきます。

また、令和2年6月1日に施行(中小企業事業主については令和4年3月31日まで努力義務)された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(労働施策総合推進法)の周知を図るとともに、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に取り組み、より一層の総合的なハラスメント対策を推進していきます。

【概況】(P3石川労働局の令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況(体系図)参照)

◆総合労働相談件数(※2)	9,795件(前年度比 約16.5%増)
うち民事上の個別労働関係紛争の相談件数(※3)	2,840件(同 約15.8%増)
◆石川労働局長の助言・指導受付件数(※4)	162件(同 約6.6%増)
◆石川紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数(※5)	31件(同 約14.8%増)

(1) 相談状況

- ・総合労働相談件数は前年度より増加し長期的に見ても高水準で推移している。(図1)
- ・民事上の個別労働関係紛争に関する相談件数は2,840件で前年度の2,453件よりも387件増加し、内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が1,060件(30.4%)と初めて1,000件を超えた。次いで「退職を申し出たが辞めさせてもらえない」などの「自己都合退職」に関する相談が402件(11.5%)、年次有給休暇制度に関するものなど「その他の労働条件」に関する相談が370件(10.6%)と続いている。(※図2の民事上の個別労働紛争の延べ相談件数3,482件に対する割合)

また、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は8年連続最多となり、「自己都合退職」に関する相談についても6年連続2番目に多い相談内容となった。(図2、3)

(2) 石川労働局長の助言・指導

- ・受付件数は162件で前年度の152件に比べ10件増加した。(図4)
- ・内容別では、年次有給休暇や賃金等労働条件に関する紛争の「その他の労働条件」が最多の61件(37.7%)、次いで「いじめ・嫌がらせ」が40件(24.7%)となっている。(※参考資料1の3の受付件数162件に対する割合)
- ・助言・指導を実施した結果、119件(全体の73.9%)が解決している。(図5)

(3) 石川紛争調整委員会によるあっせん

- ・申請受理件数は31件で前年度の27件に比べ4件増加した。(図4)
- ・内容別では、「解雇」(普通解雇・整理解雇・懲戒解雇の合計)が最多の10件(32.3%)、次いで「いじめ・嫌がらせ」が7件(22.6%)となっている。(※参考資料1の4の申請受理件数31件に対する割合)
- ・あっせんを実施した結果、9件(全体の30.0%)が合意している。(図6)

※1「個別労働紛争解決制度」:「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、個々の労働者と事業主との間の紛争(民事上の個別労働関係紛争※2)に対応するためのADR(裁判外紛争解決手続き)として「総合労働相談」「石川労働局長の助言・指導」「石川紛争調整委員会によるあっせん」がある。

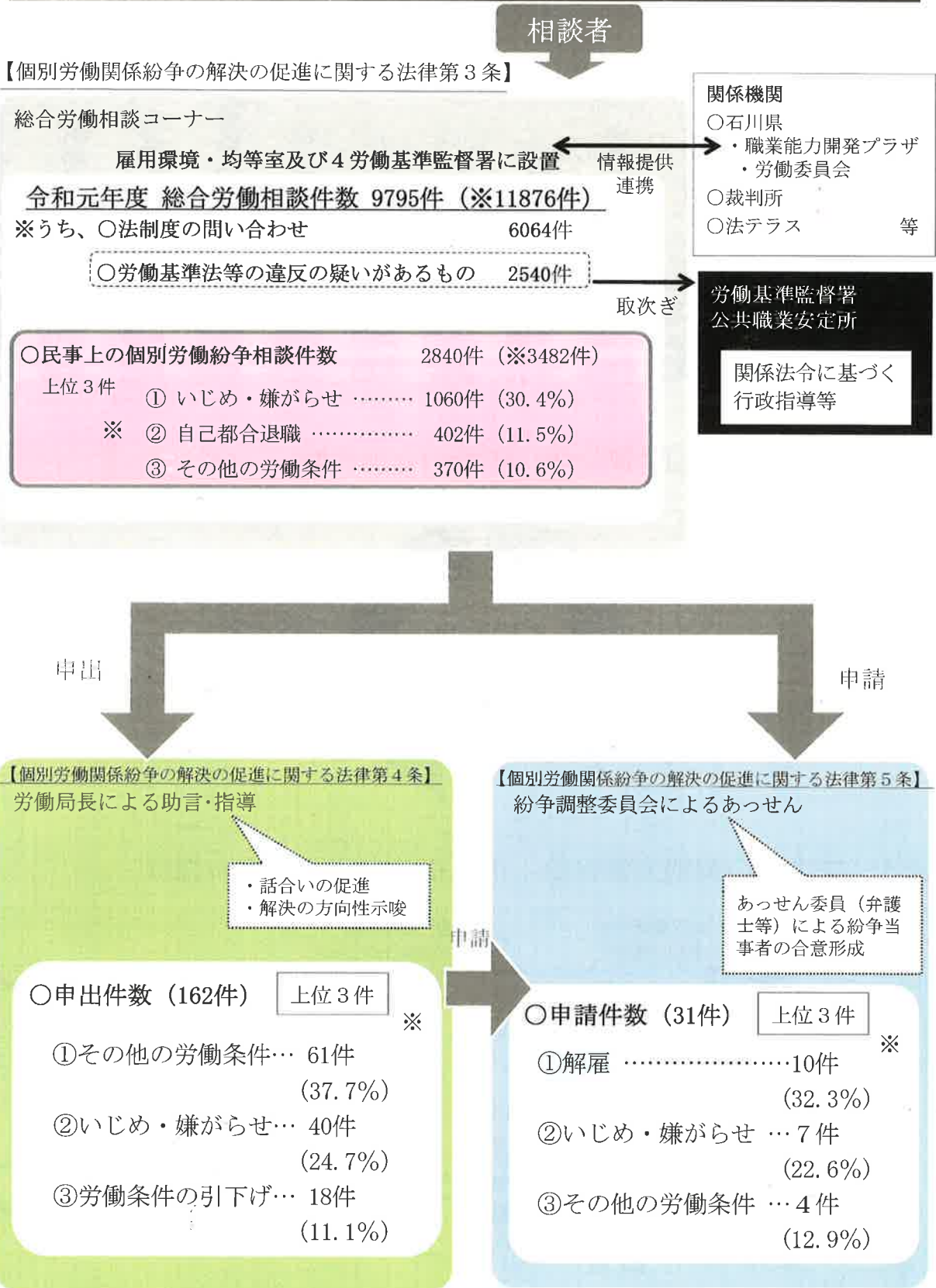
※2「総合労働相談」:法令・制度の問い合わせ、法違反等の内容に加え、民事上の個別労働関係紛争に係る内容を含むあらゆる労働相談。(平成28年度以降は男女雇用機会均等法等に関する相談件数を含む。)

※3「民事上の個別労働関係紛争」:労働者個人と企業との間の民事的内容に関する紛争。

※4「石川労働局長の助言・指導」:民事上の個別労働関係紛争について、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。

※5「石川紛争調整委員会によるあっせん」:民事上の個別労働関係紛争について、紛争当事者間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合にはあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争解決を図る制度。

石川労働局の令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況 (体系図)



※ 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、複数の内容をそれぞれ計上している。

令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況

石川労働局

図1 総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争相談件数の推移



図2 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別件数

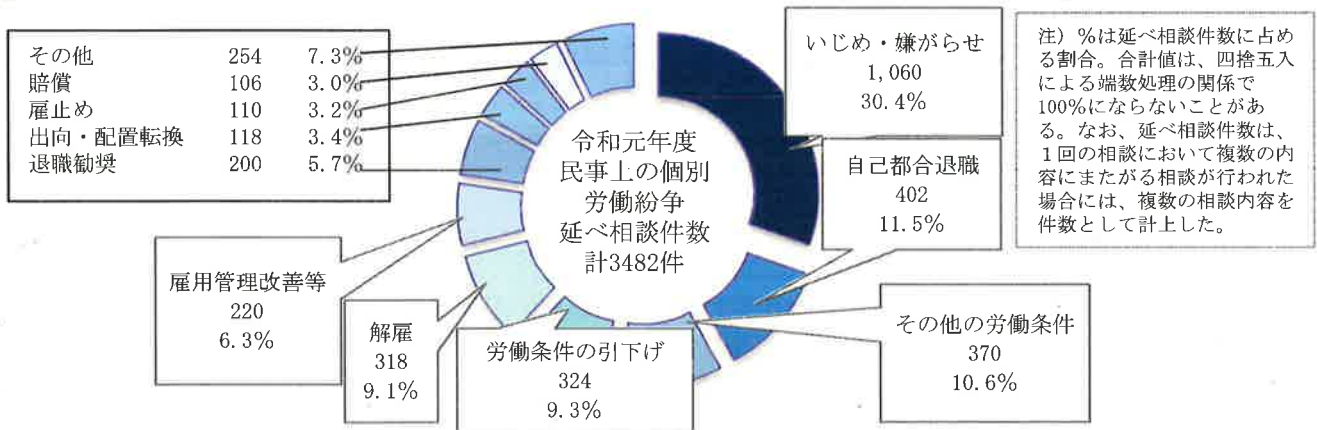


図3 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別件数の推移

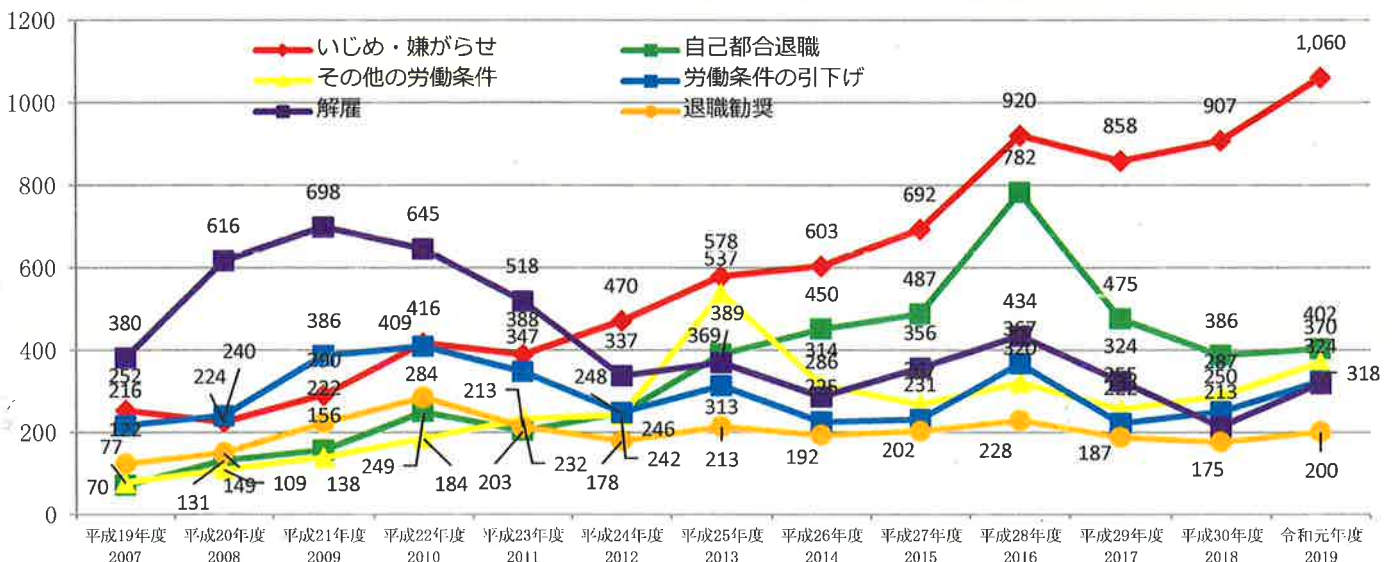


図4 助言・指導受付件数、あっせん申請受理件数の推移

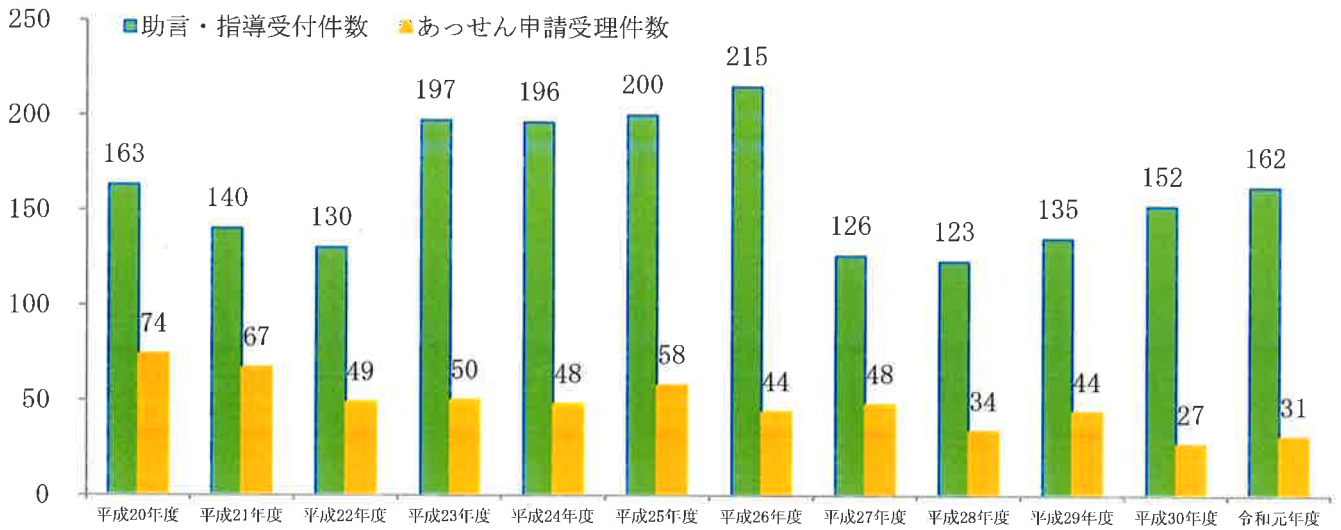


図5 助言・指導終了結果

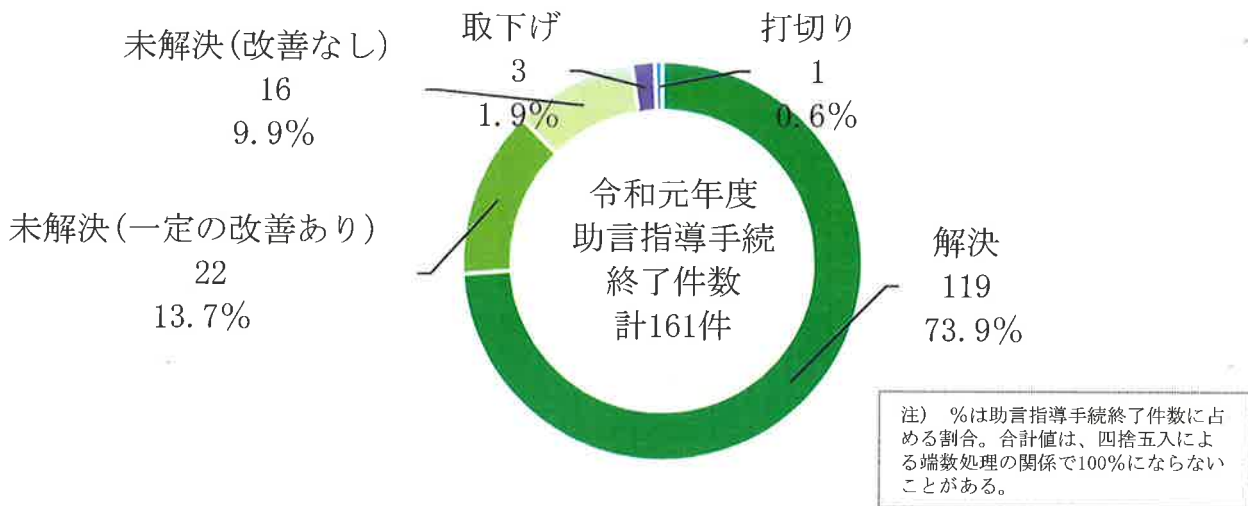
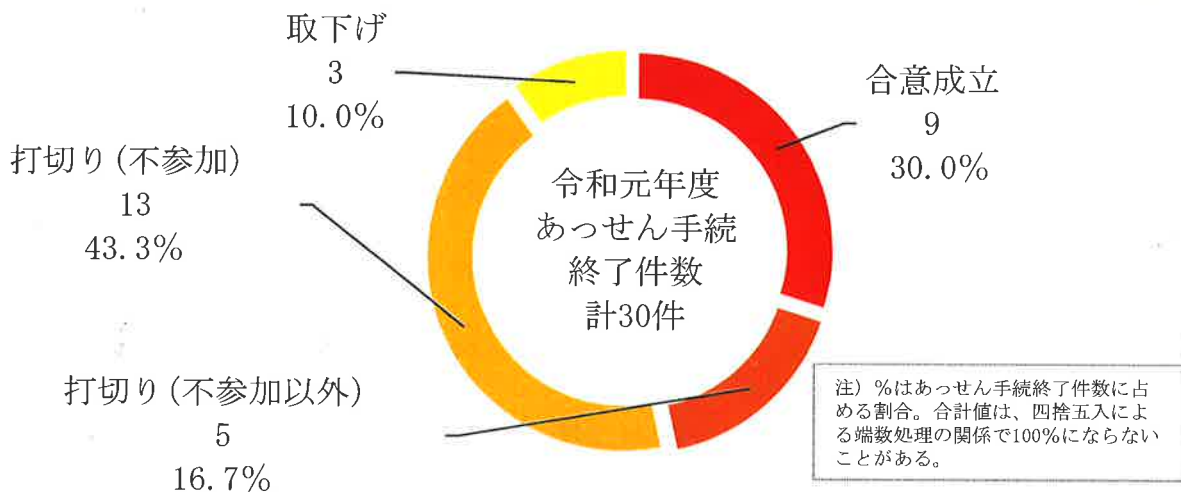


図6 あっせん終了結果



石川労働局における個別労働紛争解決制度の施行状況について

(平成31年4月1日～令和2年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数	9,795 件	(30年度 8,410) (29年度 8,570)
相談者の種類		
労働者	5,802 件 (30年度 5,093) (29年度 4,984)	事業主 2,297 件 (30年度 1,730) (29年度 1,825)
		その他 1,696 件 (30年度 1,587) (29年度 1,761)
2. 民事上の個別労働関係紛争に係る相談の件数	2,840 件	(30年度 2,453) (29年度 2,376)
① 相談者の種類		
労働者	2,413 件 (30年度 2,134) (29年度 1,969)	事業主 218 件 (30年度 132) (29年度 166)
		その他 209 件 (30年度 187) (29年度 241)
② 労働者の就労状況		
正社員	1,150 件 (30年度 978) (29年度 857)	パート・アルバイト 474 件 (30年度 441) (29年度 358)
		派遣労働者 129 件 (30年度 168) (29年度 132)
期間契約社員	273 件 (30年度 197) (29年度 216)	その他 814 件 (30年度 669) (29年度 813)
③ 紛争の内容 (※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)		
普通解雇	246 件 (30年度 171) (29年度 242)	整理解雇 18 件 (30年度 12) (29年度 26)
		懲戒解雇 54 件 (30年度 30) (29年度 56)
労働条件の引下げ	324 件 (30年度 250) (29年度 222)	退職勧奨 200 件 (30年度 175) (29年度 187)
		出向・配置転換 118 件 (30年度 75) (29年度 97)
採用内定取消	16 件 (30年度 20) (29年度 18)	雇止め 110 件 (30年度 55) (29年度 91)
		自己都合退職 402 件 (30年度 386) (29年度 475)
その他の労働条件	370 件 (30年度 287) (29年度 255)	募集・採用 20 件 (30年度 14) (29年度 30)
		雇用管理改善等 220 件 (30年度 131) (29年度 83)
いじめ・嫌がらせ	1,060 件 (30年度 907) (29年度 858)	賠償 106 件 (30年度 124) (29年度 95)
		その他 218 件 (30年度 332) (29年度 538)
	合計	3,482 件 30年度 2,969件 29年度 3,273件

3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数

(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数 162 件 (30年度 152)
(29年度 135)

① 労働者の就労状況

正社員	88 件	パート・アルバイト	36 件	派遣労働者	7 件
(30年度 82)		(30年度 30)		(30年度 14)	
(29年度 70)		(29年度 31)		(29年度 16)	
期間契約社員	30 件	その他	1 件		
(30年度 24)		(30年度 2)			
(29年度 15)		(29年度 3)			

② 紛争の内容 (※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。) 合計 204 件 30年度 186件
29年度 146件

普通解雇	16 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	0 件
(30年度 14)		(30年度 0)		(30年度 0)	
(29年度 8)		(29年度 0)		(29年度 3)	
労働条件の引下げ	18 件	退職勧奨	16 件	出向・配置転換	14 件
(30年度 16)		(30年度 9)		(30年度 4)	
(29年度 7)		(29年度 10)		(29年度 4)	
採用内定取消	0 件	雇止め	7 件	自己都合退職	12 件
(30年度 3)		(30年度 3)		(30年度 17)	
(29年度 1)		(29年度 4)		(29年度 20)	
その他の労働条件	61 件	募集・採用	2 件	雇用管理改善等	10 件
(30年度 44)		(30年度 2)		(30年度 10)	
(29年度 21)		(29年度 2)		(29年度 12)	
いじめ・嫌がらせ	40 件	賠償	0 件	その他	8 件
(30年度 43)		(30年度 1)		(30年度 20)	
(29年度 33)		(29年度 4)		(29年度 17)	

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 161 件 (30年度 150)
(29年度 137)

終了の区分

助言を実施	157 件	指導を実施	0 件		
(30年度 150)		(30年度 0)			
(29年度 136)		(29年度 0)			
取下げ	3 件	打切り	1 件	その他	0 件
(30年度 0)		(30年度 0)		(30年度 0)	
(29年度 1)		(29年度 0)		(29年度 0)	

4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) あっせんの申請の受理を行った件数 31 件 (30年度 27)
(29年度 44)

① 労働者の就労状況

正社員	18 件	パート・アルバイト	7 件	派遣労働者	4 件
(30年度	17)	(30年度	5)	(30年度	2)
(29年度	22)	(29年度	6)	(29年度	3)
期間契約社員	2 件	その他	0 件		
(30年度	2)	(30年度	1)		
(29年度	10)	(29年度	3)		

② 紛争の内容 (※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。) 合計 33 件 30年度 33件
29年度 39件

普通解雇	9 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	1 件
(30年度	6)	(30年度	0)	(30年度	0)
(29年度	7)	(29年度	2)	(29年度	1)
労働条件の引下げ	0 件	退職勧奨	1 件	出向・配置転換	2 件
(30年度	2)	(30年度	3)	(30年度	1)
(29年度	0)	(29年度	2)	(29年度	0)
採用内定取消	0 件	雇止め	1 件	自己都合退職	3 件
(30年度	1)	(30年度	1)	(30年度	2)
(29年度	3)	(29年度	6)	(29年度	0)
その他の労働条件	4 件	雇用管理改善等	1 件	いじめ・嫌がらせ	7 件
(30年度	3)	(30年度	1)	(30年度	11)
(29年度	2)	(29年度	4)	(29年度	9)
賠償	3 件	その他	1 件		
(30年度	0)	(30年度	2)		
(28年度	5)	(29年度	3)		

(2) あっせんの手続を終了した件数 30 件 (30年度 33)
(29年度 38)

終了の区分

当事者間の合意の成立 9 件
(30年度 13)
(29年度 18)

取下げ	3 件	打切り	18 件	その他	0 件
(30年度	2)	(30年度	18)	(30年度	0)
(29年度	1)	(29年度	19)	(29年度	0)

民事上の個別労働紛争に係る相談及び紛争解決援助の事例

1 相談事例（いじめ・嫌がらせ）

- (1-1) 先輩社員が資材の置き方に憤慨し、労働者の上着の胸倉を掴んで引っ張った。これはパワーハラスメントに当たるのではないかと。パワハラを止めてほしい。
- (1-2) 社長が労働者に「なんで下げたか分かるか。お前には愛社精神がない。」などと言って、賞与を数万円減額した。これはパワーハラスメントに当たるのではないかと。パワハラを止めてほしい。

【回答】

パワーハラスメントの定義や6類型（労働施策総合推進法）を説明し、職場の相談窓口で相談し解決を求めること、労使紛争については個別労働関係紛争解決制度を利用して解決を目指すことが可能であることを説明。

2 相談事例（自己都合退職）

- (2-1) 労働者が契約期間満了日での退職を申し出たが、事業主は60日前の申出を守っていないとして退職を認めたくない。
- (2-2) 労働者は十分な猶予期間をもって退職を申し出たが、社長は「あと1年くらいはいてほしい。就業規則の規定も適用されるので弁護士に相談することにもなる。」などと言い退職に難色を示したため退職できない。

【回答】

契約更新がなされていない有期労働契約の場合は当初の契約期間満了日をもって労働契約が終了となること、無期労働契約の自己都合退職の場合は特約がない限り原則的には民法627条第1項の2週間前の退職申出で退職可能であることと関係法令を説明し、労使紛争については個別労働関係紛争解決制度を利用して解決を目指すことが可能であることを説明。

3 相談事例（その他の労働条件）

- (3-1) 労働者が年次有給休暇の取得を申し出たが、事業主が繁忙期なのに取得できると思うなどと難色を示したため、申し出ることができない。
- (3-2) 労働者が鬱病で休業加療を要する旨の診断書を提出し休職を申し出たが、事業主が休職を認めたくない。

【回答】

労働者が年次有給休暇の取得を申し出た場合に、忙しいというだけの理由で事業主は時季変更権を行使できないこと、労働契約法第5条の安全配慮義務の観点から事業主は医師の診断結果に基づき労働者の休職に配慮する必要があることと関係法令を説明し、労使紛争については個別労働関係紛争解決制度を利用して解決を目指すことが可能であることを説明。

4 助言・指導事例（その他の労働条件）

<申出内容> 労働者Aが退職前に年次有給休暇取得を申し出たものの認められず、年休取得を求めた事案。

<助言内容> 事業主に対し、退職日までの労働日の年休取得を認める必要があることを助言。

<結果> 事業主は労働基準法第39条の内容を理解し、Aの年休取得を認めて紛争が解決した。

5 助言・指導事例（いじめ・嫌がらせ）

<申出内容> 労働者Bが年長の同僚Cから無視や陰口など執拗な嫌がらせを受け、精神的に辛くなり、責任者と上司に相談したところ、Cの嫌がらせが悪化したため、職場環境の改善を求めた事案。

<助言内容> 事業主に対し、人間関係からの切り離しや精神的な攻撃のパワーハラスメントとみなされる可能性があり、Bの職場環境の改善に必要な対応を行うよう助言。

<結果> 事業主は、事実確認した内容に基づきCを厳重注意するとともに、Bの職場環境を改善し、紛争が解決した。

6 助言・指導事例（労働条件引下げ）

<申出内容> 有期契約労働者Dが事業主から所定労働日数を減じ賃金月額を半額とした内容で次回の労働契約の締結を求められていることに納得できず、現在と同内容で労働契約を締結するよう求めた事案。

<助言内容> 事業主に対し、労働契約は労使対等の立場で決定すること（労働契約法第3条）に留意し再度Dとの話し合うよう助言。

<結果> 事業主はDと話し合い、Dの希望を踏まえた所定労働日数と賃金額で当事者は労働契約を締結し、紛争が解決した。

6 あっせん事例（普通解雇）

<申請内容> 派遣社員Eは、契約期間途中で解雇予告を受けたため、契約期間満了日までの賃金補償と精神的苦痛に対する慰謝料の支払を事業主に求めた。

<結果> あっせん委員が有期労働契約の期間途中で解雇の場合には、やむを得ない理由の有無が争点になることなどを伝えつつ調整したところ、事業主がEに解決金を支払うことで合意した。

7 あっせん事例（いじめ・嫌がらせ）

<申請内容> 社員Fは、上司からのパワーハラスメントと退職強要で退職したため、復職を認めるか、精神的損害・経済的損害に対する慰謝料を支払うかを事業主に求めた。

<結果> 事業主は自主退職扱いの撤回には応じられないと主張したことから、あっせん委員が金銭解決の可能性について当事者の主張を調整したところ、事業主がFに解決金を支払うことで合意した。

2020年（令和2年）6月1日から、

職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
- （注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



令和2年5月作成
リーフレットNo.9

望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※【★】の事項については、**セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様**に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】 ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること
 - ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
 - ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 被害防止のための取組
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法**により、**雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。**

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① **事業主及び労働者の責務を法律上明記**
- ② **事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止**
- ③ **自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応**

※セクシュアルハラスメントのみ