

石川労働局発表  
令和3年8月4日(水)

【照会先】  
石川労働局雇用環境・均等室  
室長補佐 野形 成  
労働紛争調整官 大川陽平  
電 話 076(265)4429

報道関係者 各位

「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  
「いじめ・嫌がらせ」相談が引き続き最多

石川労働局（局長吉田研一）では、令和2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まいります。

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まいります。

【概況】（P3石川労働局の令和2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)	10,499件(前年度比約7.2%増)
うち民事上の個別労働関係紛争の相談件数(※3)	2,879件(同約1.4%増)
◆石川労働局長の助言・指導受付件数(※4)	98件(同約39.5%減)
◆石川紛争調整員会によるあっせん申請受理件数(※5)	24件(同約22.6%減)

(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2,879件で前年度の2,840件よりも39件増加し、内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が886件(25.8%)と、昨年引き続き最多。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453件(13.2%)、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432件(12.6%)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3,429件に対する割合)

また、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は9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7年連続2番目に多い相談内容となった。(図3)

(2) 石川労働局長の助言・指導

- ・受付件数は98件で前年度の162件に比べ64件減少した。(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36件(30.3%)、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」が21件(17.6%)となっている。(※参考資料1の3の受付のうち紛争の内容件数119件に対する割合)

(3) 石川紛争調整委員会によるあっせん

- ・申請受理件数は24件で前年度の31件に比べ7件減少した。(図4)
- ・内容別では、「いじめ・嫌がらせ」が最多の6件(18.8%)、同じく年次有給休暇制度に関するものなど「その他の労働条件」が6件(18.8%)となっている。(※参考資料1の4のうち紛争の内容32件に対する割合)
- ・あっせんを実施した結果、13件(全体の52.0%)が合意している。(図5)

※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)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。

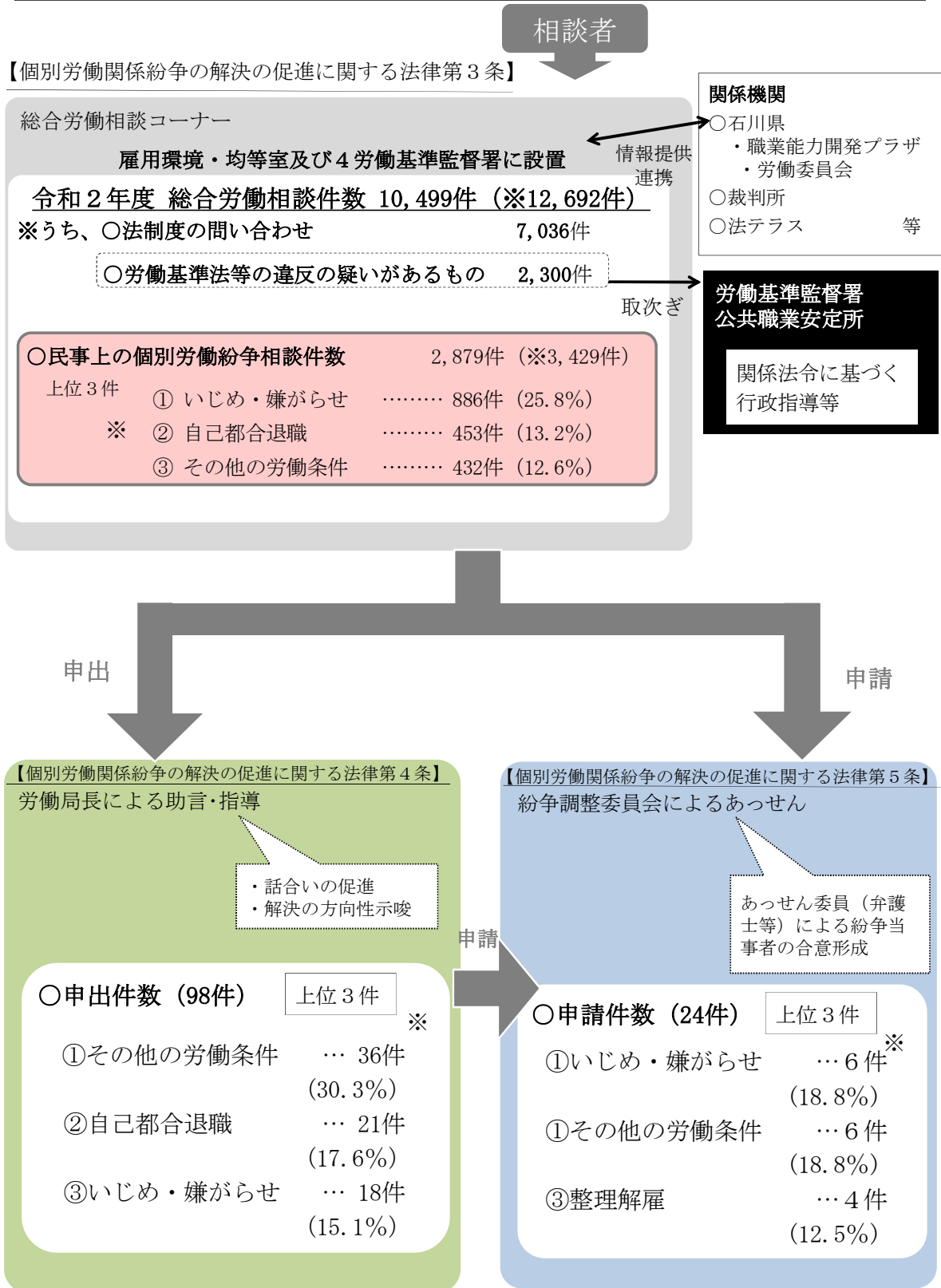
※2 「総合労働相談」: 法令・制度の問い合わせ、法違反等の内容に加え、民事上の個別労働関係紛争に係る内容を含むあらゆる労働相談。(平成28年度以降は男女雇用機会均等法等に関する相談件数を含む。)

※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2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2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

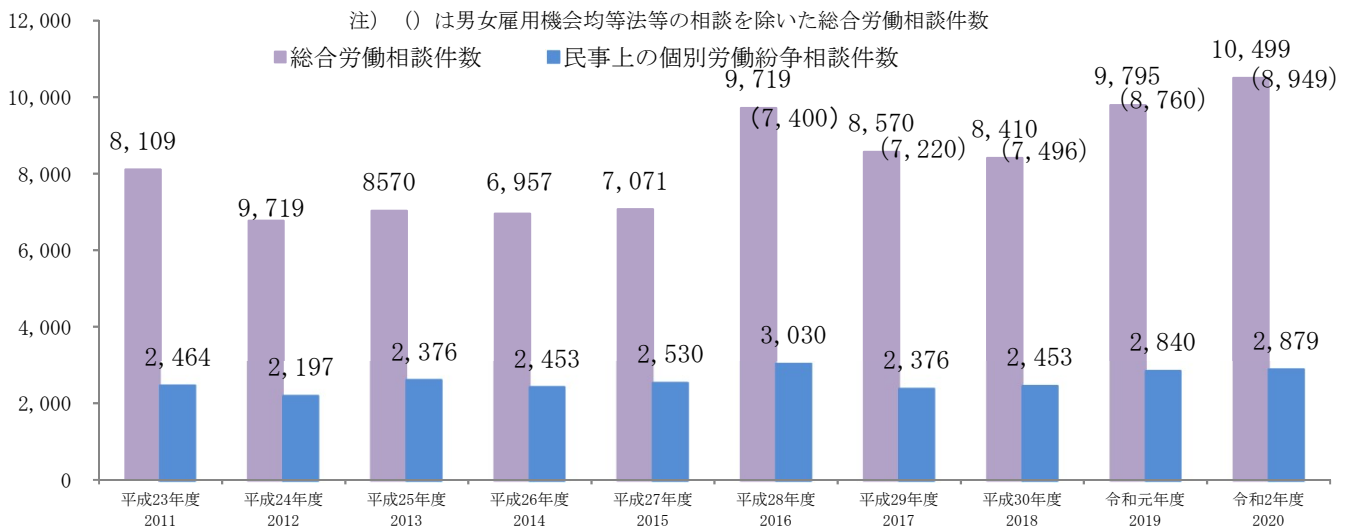


図2 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別件数

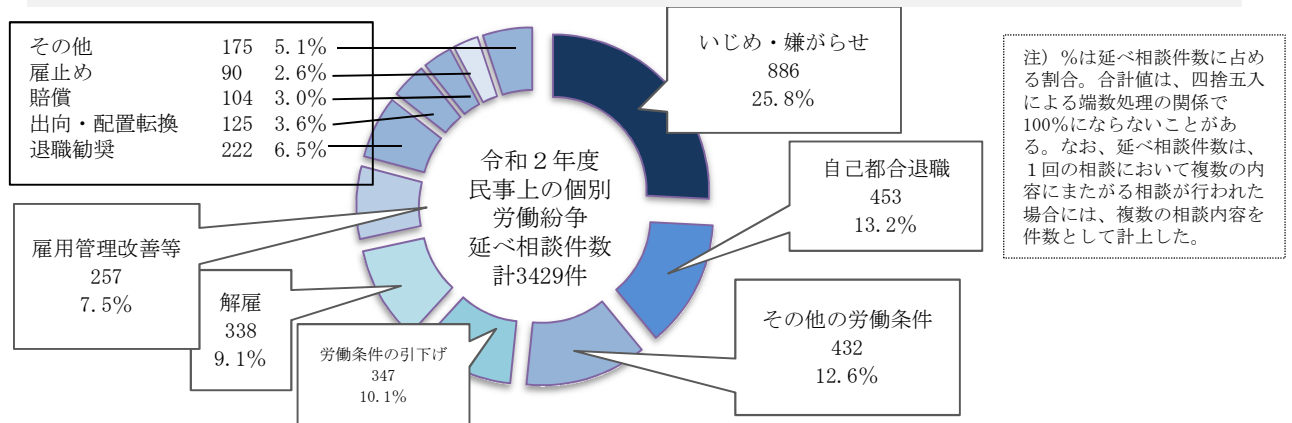


図3 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別件数の推移

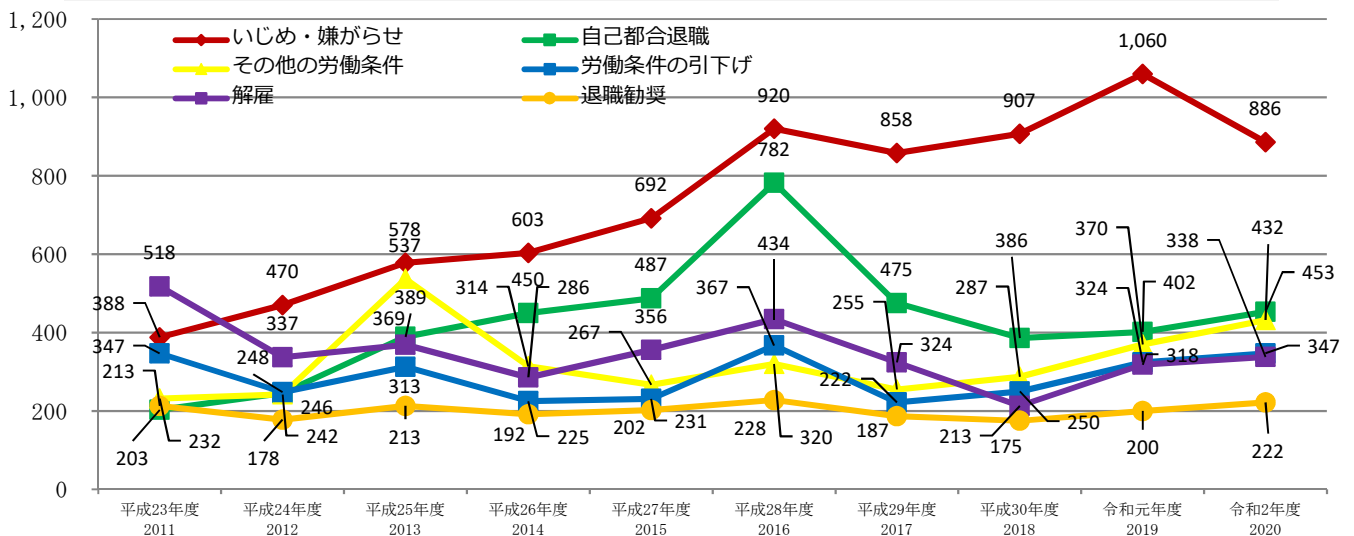


図4 助言・指導受付件数、あっせん申請受理件数の推移

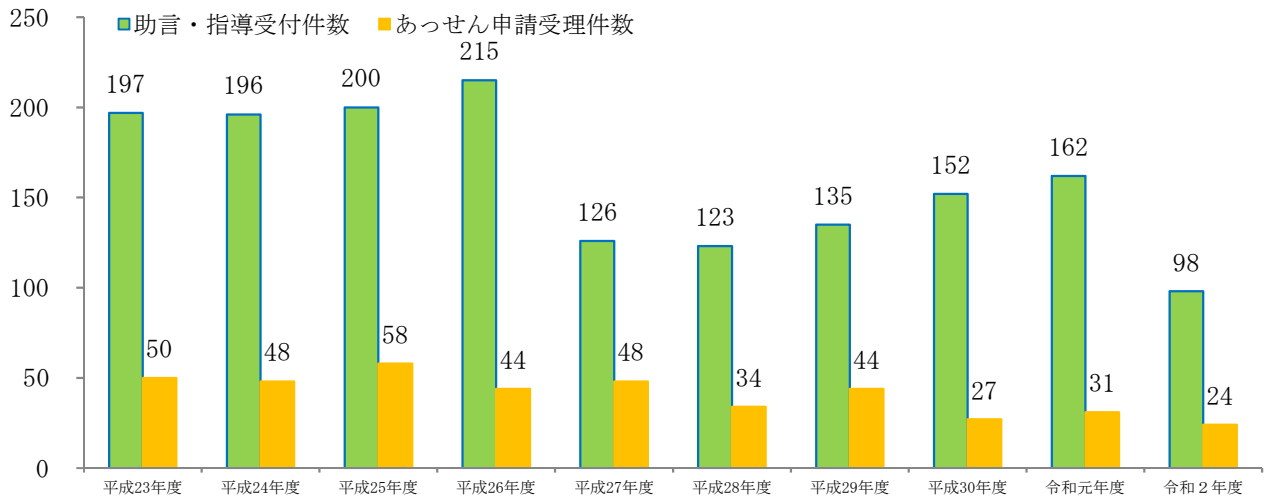
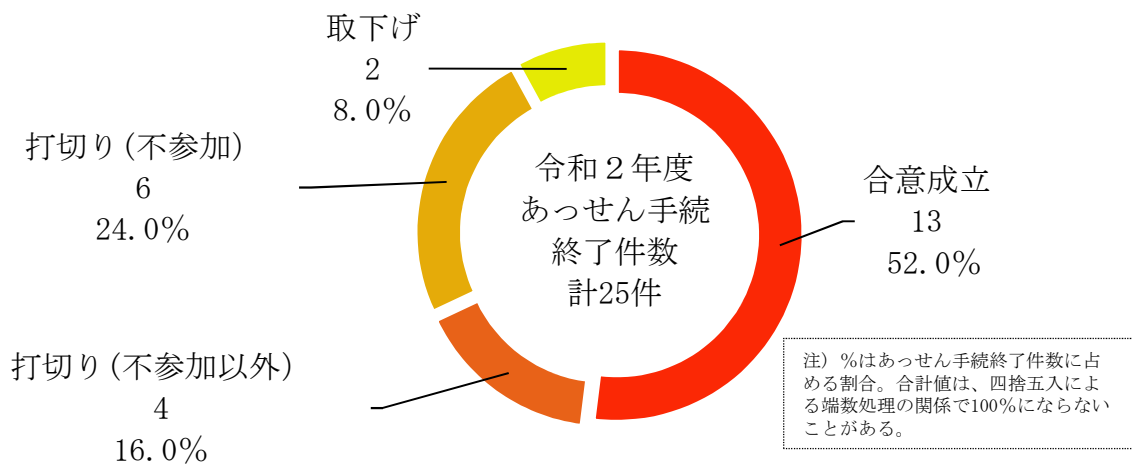


図5 あっせん終了結果



## 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件数 10,449 件			(令和元年度 9,795 ) (平成30年度 8,410 )
相談者の種類			
労働者 6,165 件 (令和元年度 5,802 ) (平成30年度 5,093 )	事業主 2,547 件 (令和元年度 2,297 ) (平成30年度 1,730 )	その他 1,737 件 (令和元年度 1,696 ) (平成30年度 1,587 )	
2. 民事上の個別労働関係紛争に係る相談の件数 2,879 件			(令和元年度 2,840 ) (平成30年度 2,453 )
① 相談者の種類			
労働者 2,477 件 (令和元年度 2,413 ) (平成30年度 2,134 )	事業主 196 件 (令和元年度 218 ) (平成30年度 132 )	その他 206 件 (令和元年度 209 ) (平成30年度 187 )	
② 労働者の就労状況			
正社員 1,080 件 (令和元年度 1,150 ) (平成30年度 978 )	パート・アルバイト 538 件 (令和元年度 474 ) (平成30年度 441 )	派遣労働者 157 件 (令和元年度 129 ) (平成30年度 168 )	
期間契約社員 220 件 (令和元年度 273 ) (平成30年度 197 )	その他 884 件 (令和元年度 814 ) (平成30年度 669 )		
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。 )			合計 3,429 件 (令和元年度 3482 件) (平成30年度 2969 件)
普通解雇 230 件 (令和元年度 246 ) (平成30年度 171 )	整理解雇 71 件 (令和元年度 18 ) (平成30年度 12 )	懲戒解雇 37 件 (令和元年度 54 ) (平成30年度 30 )	
労働条件の引下げ 347 件 (令和元年度 324 ) (平成30年度 250 )	退職勧奨 222 件 (令和元年度 200 ) (平成30年度 175 )	出向・配置転換 125 件 (令和元年度 118 ) (平成30年度 75 )	
採用内定取消 12 件 (令和元年度 16 ) (平成30年度 20 )	雇止め 90 件 (令和元年度 110 ) (平成30年度 55 )	自己都合退職 453 件 (令和元年度 402 ) (平成30年度 386 )	
その他の労働条件 432 件 (令和元年度 370 ) (平成30年度 287 )	募集・採用 18 件 (令和元年度 20 ) (平成30年度 14 )	雇用管理改善等 257 件 (令和元年度 220 ) (平成30年度 131 )	
いじめ・嫌がらせ 886 件 (令和元年度 1,060 ) (平成30年度 907 )	賠償 104 件 (令和元年度 106 ) (平成30年度 124 )	その他 145 件 (令和元年度 218 ) (平成30年度 332 )	

### 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 98 件 (令和元年度 162 )  
(平成30年度 152 )

#### ① 労働者の就労状況

正社員	58 件	パート・アルバイト	21 件	派遣労働者	9 件
(令和元年度 88 )		(令和元年度 36 )		(令和元年度 7 )	
(平成30年度 82 )		(平成30年度 30 )		(平成30年度 14 )	
期間契約社員	10 件	その他	0 件		
(令和元年度 30 )		(令和元年度 1 )			
(平成30年度 24 )		(平成30年度 2 )			

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 119 件 令和元年度 204件  
平成30年度 186件

普通解雇	10 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	2 件
(令和元年度 16 )		(令和元年度 0 )		(令和元年度 0 )	
(平成30年度 14 )		(平成30年度 0 )		(平成30年度 0 )	
労働条件の引下げ	7 件	退職勧奨	7 件	出向・配置転換	6 件
(令和元年度 18 )		(令和元年度 16 )		(令和元年度 14 )	
(平成30年度 16 )		(平成30年度 9 )		(平成30年度 4 )	
採用内定取消	1 件	雇止め	3 件	自己都合退職	21 件
(令和元年度 0 )		(令和元年度 7 )		(令和元年度 12 )	
(平成30年度 3 )		(平成30年度 3 )		(平成30年度 17 )	
その他の労働条件	36 件	募集・採用	0 件	雇用管理改善等	4 件
(令和元年度 61 )		(令和元年度 2 )		(令和元年度 10 )	
(平成30年度 44 )		(平成30年度 2 )		(平成30年度 10 )	
いじめ・嫌がらせ	18 件	賠償	0 件	その他	4 件
(令和元年度 40 )		(令和元年度 0 )		(令和元年度 8 )	
(平成30年度 43 )		(平成30年度 1 )		(平成30年度 20 )	

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 98 件 (令和元年度 161 )  
(平成30年度 150 )

#### 終了の区分

助言を実施	94 件	指導を実施	0 件		
(令和元年度 157 )		(令和元年度 0 )			
(平成30年度 150 )		(平成30年度 0 )			
取下げ	4 件	打切り	0 件	その他	0 件
(令和元年度 3 )		(令和元年度 0 )		(令和元年度 0 )	
(平成30年度 0 )		(平成30年度 0 )		(平成30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 24 件 (令和元年度 31 )  
(平成30年度 27 )

##### ① 労働者の就労状況

正社員	9 件	パート・アルバイト	5 件	派遣労働者	5 件
(令和元年度 18 )		(令和元年度 7 )		(令和元年度 4 )	
(平成30年度 17 )		(平成30年度 5 )		(平成30年度 2 )	
期間契約社員	5 件	その他	0 件		
(令和元年度 2 )		(令和元年度 0 )			
(平成30年度 2 )		(平成30年度 1 )			

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。 )

普通解雇	3 件	整理解雇	4 件	懲戒解雇	0 件	合計	32 件	令和元年度 33件	平成30年度 33件
(令和元年度 9 )		(令和元年度 0 )		(令和元年度 1 )					
(平成30年度 6 )		(平成30年度 0 )		(平成30年度 0 )					
労働条件の引下げ	2 件	退職勧奨	0 件	出向・配置転換	5 件				
(令和元年度 0 )		(令和元年度 1 )		(令和元年度 2 )					
(平成30年度 2 )		(平成30年度 3 )		(平成30年度 1 )					
採用内定取消	0 件	雇止め	2 件	自己都合退職	2 件				
(令和元年度 0 )		(令和元年度 1 )		(令和元年度 3 )					
(平成30年度 1 )		(平成30年度 1 )		(平成30年度 2 )					
その他の労働条件	6 件	雇用管理改善等	1 件	いじめ・嫌がらせ	6 件				
(令和元年度 4 )		(令和元年度 1 )		(令和元年度 7 )					
(平成30年度 3 )		(平成30年度 1 )		(平成30年度 6 )					
賠償	0 件	その他	1 件						
(令和元年度 3 )		(令和元年度 1 )							
(平成30年度 0 )		(平成30年度 2 )							

(2) あっせんの手続を終了した件数 25 件 (令和元年度 30 )  
(平成30年度 33 )

##### 終了の区分

当事者間の合意の成立	13 件				
(令和元年度 9 )					
(平成30年度 13 )					
取下げ	2 件	打切り	10 件	その他	0 件
(令和元年度 3 )		(令和元年度 18 )		(令和元年度 0 )	
(平成30年度 2 )		(平成30年度 18 )		(平成30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

### I 相談事例

#### 1 いじめ・嫌がらせ

##### 【相談】

労働者（同僚）からの相談。とあるベテラン社員が、ある社員がすることなすこと文句をつけ、揚げ足をとり、また思った通りの結果でなかった場合、他の社員がいる前で罵声を浴びせる。

その結果、その社員は心の健康を害してしまい、しばらくの間、休業せざるを得なかった。

相談者自身は、怒鳴られてはいないが、見ていてつらい。何かできることはないか。

##### 【回答】

・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

あり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

- ・代表的な言動の種類としては6つの類型（ひどい暴言等の精神的攻撃ほか）があります。
- ・事業場は、労働施策総合推進法（以下、労推法）に沿った、パワーハラスメント防止措置
  - ①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
  - ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - ③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

等を必ず講じなければなりません。

なお、中小企業は、令和4年3月31日までは努力義務となりますが、トラブルを防止する観点から対策を講じるようお願いします。

中小企業の定義は、ポータルサイト「あかるい職場応援団」で確認をお願いします。

・労働局では、パワーハラスメントに対する労使紛争について、会社の規模が「大企業」に当たるならば労推法に基づく助言・指導及び調停を、「中小企業」に当たるならば個別労働関係紛争可決制度を利用して解決を目指すことが可能です。

**ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、職場のハラスメント防止対策についての解説動画を公開しています。また、パワーハラスメント対策についての情報を発信しています。社内整備に是非ご活用ください。**

#### 2 自己都合退職

##### 【相談】

事業主からの相談。責任ある社員が、すぐにでも退職したいと言ってきた。会社の就業規則には、退職する場合「30日以上前に申し出ること」と記載があるが、責任ある立場のため後任が見つかるまで勤務してほしいと思っているが問題ないか。

##### 【回答】

会社が、就業規則に基づいて少なくとも30日後まで勤務してほしいと話すことは問題ないと思いますが、逆に社員が、就業規則に基づいて30日後に退職すると主張してきた場合、会社が定める就業規則に沿った退職になるので、その申出に対して断ることは難しいです。

## II 助言・指導事例

### 1 その他の労働条件

#### 【申出内容】

労働者からの申出。有期雇用契約の労働者について、次回更新の見込みがない状態であるため、労働者の在職中の期間、年次有給休暇の取得について助言を求めた事案。

#### 【助言内容】

事業主に対し、法令上、退職日までの労働日について年次有給休暇を認める必要があることを助言した。

#### 【結果】

事業主は、法令を理解し、労働者は年次有給休暇を取得し、紛争は解決した。

### 2 自己都合退職

#### 【申出内容】

労働者からの申出。労働者は、自分自身が抱えているトラブル等により、退職を申し出たが、認められなかったため、事業主に対し、速やかに、退職手続きを行うよう助言を求めた事案。

#### 【助言内容】

労働者の退職の意思が固いことも考慮して、労使紛争の早期解決することを助言した。

#### 【結果】

労働者の希望していた退職手続きは行われる見込みとなった。

### 3 いじめ・嫌がらせ

#### 【申出内容】

労働者からの申出。労働者は、同僚から同人が嫌がるあだ名で呼ばれたり、管理者から小馬鹿にする態度等を取るなど、嫌がらせを受けたりしている。

#### 【助言内容】

いじめ・嫌がらせ問題について、相談したが回答がないため紛争化している。すみやかに対応して紛争を早期に解決することを助言した。

#### 【結果】

事業主は、事実確認した内容に基づき関係者を厳重注意するとともに、職場環境を改善し、紛争が解決した。

## III あっせん事例

### 1 いじめ・嫌がらせ

#### 【申請内容】

労働者からの申請。労働者は、在職中、同僚から嫌がらせ、上司から執拗な退職勧奨があり、それらのパワーハラスメントについて、会社へ取り組むよう依頼したが、取り組まず、転勤辞令を出した。

労働者は、最終的には、自己都合退職をしたが、精神的・経済的損害を支払うよう事業主に求めた。

#### 【結果】

事業主は、パワーハラスメントについて確認できなかった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、事業主が労働者に解決金を支払うことで合意した。

### 2 普通解雇

#### 【申請内容】

労働者からの申請。労働者は、勤務態度が悪いということで、突然、即日解雇された。

同人自身は、経験もあり優秀であると言われていたのに、解雇されたことは不当である。復職する気はないが、精神的・経済的損害について支払いを求めたい。

#### 【結果】

あっせん委員が、労働者を解雇の場合、客観的に合理的な理由があったか、社会通念上相当であったかが争点になることを伝えつつ、争点を調整したところ、事業主が労働者に解決金を支払うことで合意した。