

岩手労働局発表  
令和3年7月13日(火)

報道機関各位

【照会先】岩手労働局 雇用環境・均等室  
室長 渡邊 拓  
労働紛争調整官 原田 稔  
電話 019-604-3010

## 令和2年度の個別労働紛争解決制度施行状況について

個別労働紛争の相談件数は過去最高(3,633件)

相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が8年連続で1,000件を超える

岩手労働局(局長 稲原 俊浩)では、職場における「いじめ・嫌がらせ」や「解雇」をはじめとする個々の労働者と事業主との間の紛争を解決するため、労働局及び各労働基準監督署内に合計8箇所の総合労働相談コーナーを設置して「個別労働紛争解決制度」を運用していますが、令和2年度の状況を取りまとめましたので公表します。(資料No.1)

あわせて、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパート法・パート有期法に関する相談状況についても公表します。(資料No.2)

### 【令和2年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

・ 総合労働相談件数	11,759件(前年度比 2.3%増)
→うち民事上の個別労働紛争相談※1件数	3,633件( " 0.2%増)
→うち男女雇用機会均等法関係相談件数	225件( " 16.6%増)
→うち育児・介護休業法関係相談	520件( " 53.8%増)
→うちパート法・パート有期法関係相談件数	166件( " 18.2%減)
・ 助言・指導申出件数	62件( " 25.3%減)
・ あっせん申請件数	32件( " 40.7%減)

### ○個別労働紛争の相談件数は過去最高で、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が8年連続で1,000件を超える

個別労働紛争に関する相談は、平成13年の個別労働紛争解決制度創設以降最高の件数となった。相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が1,228件で、前年度に比べ143件減少したが、8年連続で1,000件を超えており相談件数は高止まりしている。また、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、個別労働紛争の相談内容全体の28.4%を占め平成24年度以降9年連続トップとなった。

### ○「助言・指導」「あっせん」の申し出内容は、「いじめ・嫌がらせ」が最多

「助言・指導」※2の申出件数は62件と前年度より減少した。申出の内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多かった。「あっせん」※3の申請件数は32件と前年度より減少した。申請の内容は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが最も多く、次いで「解雇」が多かった。また、被申請人のあっせん参加率は47.4%であったが、参加した場合は61.1%が合意解決している。

※1「民事上の個別労働紛争相談」とは、賃金不払等の労働関係法令違反の疑いがある労働相談を除いた、いじめ・嫌がらせ、不当解雇等の民事上の労働紛争に関する労働相談です。

※2「助言・指導」とは、労働者等の申出に基づき労働局長が紛争当事者(相手側)に助言・指導し、解決を促す制度です。

※3「あっせん」とは、弁護士、社会保険労務士などの公平・中立な立場にあるあっせん委員が当事者間の話し合いの調整を行い解決を図る制度です。

## 令和2年度の個別労働紛争解決制度施行状況について

## 個別労働紛争解決制度の概要について

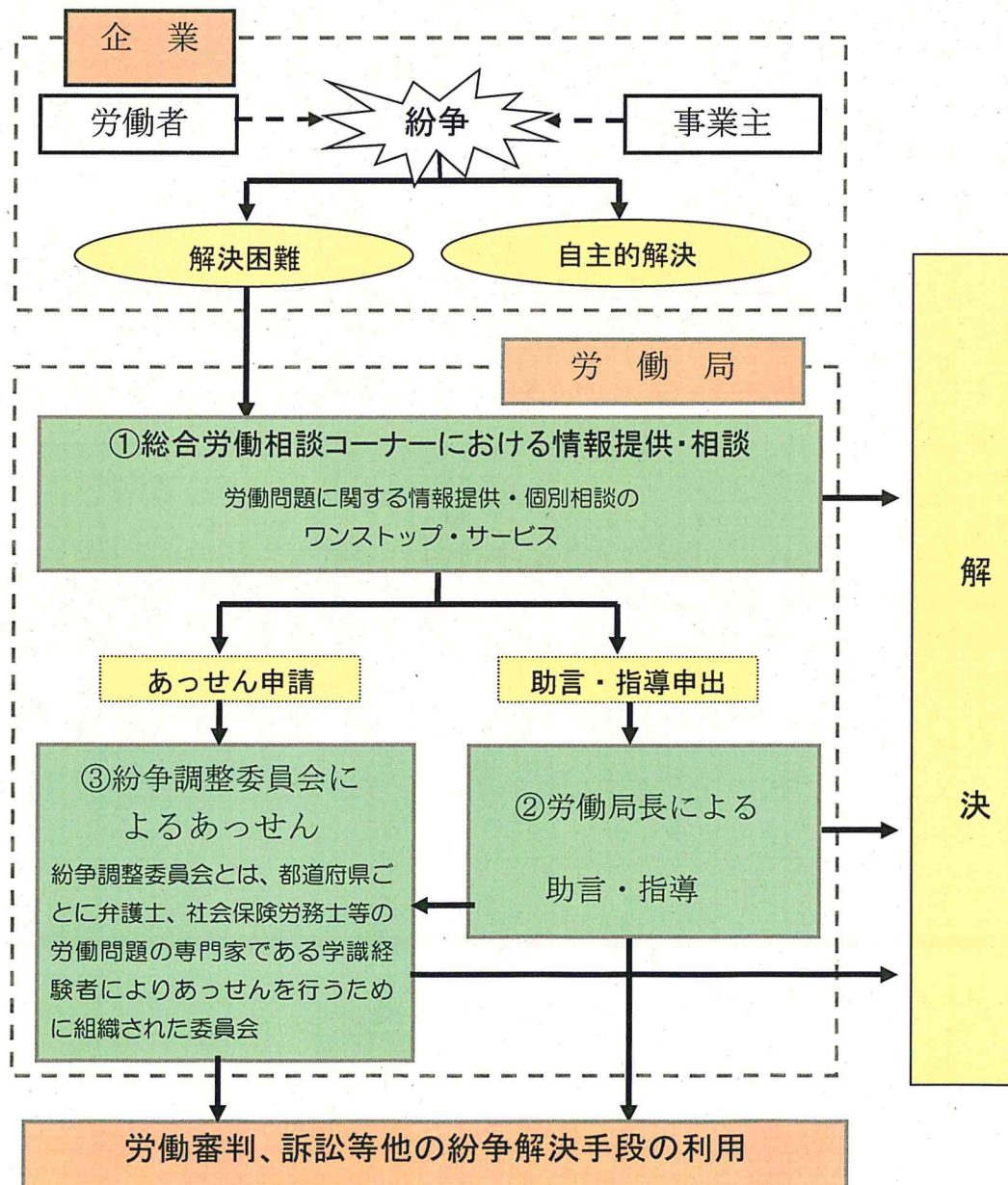
人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）が多くなっています。

紛争の最終的解決手段としては裁判制度がありますが、これには長い時間と多くの費用がかかってしまいます。

こうした個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、平成13年に制定された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、労働局では次の3つの個別労働紛争解決制度を運用しています。

- ① 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- ② 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

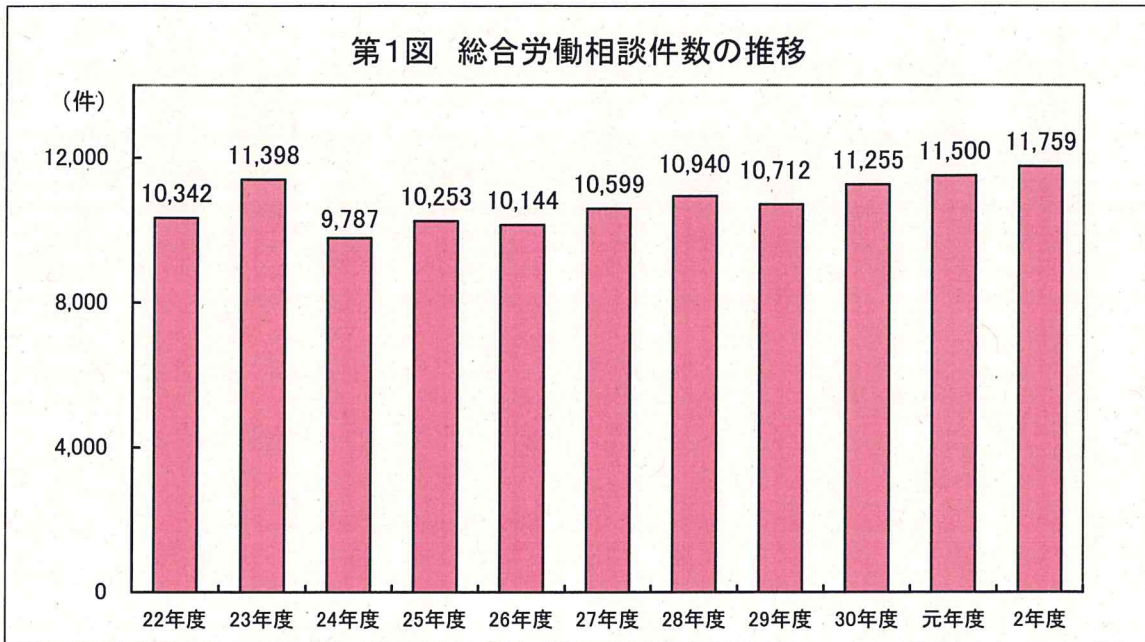
## 個別労働紛争解決制度の概要



## 相談の状況について

### 1 総合労働相談件数 < 過去最高の件数を記録 >

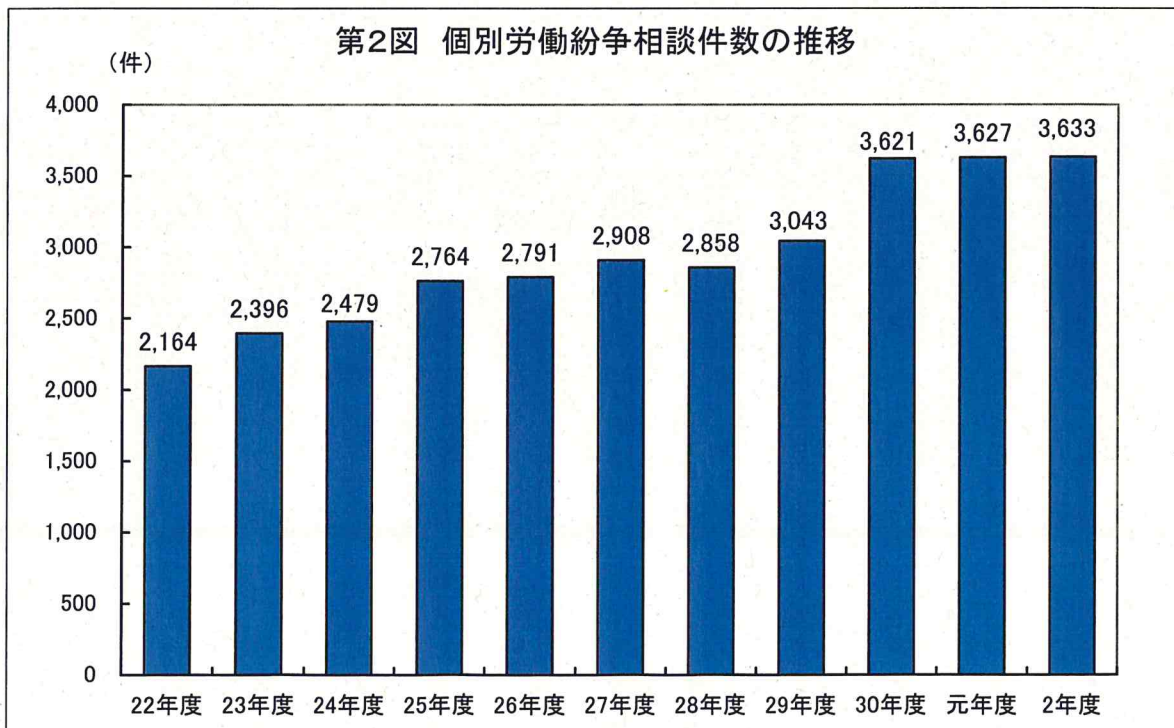
令和2年度の総合労働相談件数は11,759件で前年度(11,500件)と比べて2.3%増加し、平成13年度に統計を取り始めて以来最高の件数となった。【第1図】



### 2 個別労働紛争に関する相談件数と内容

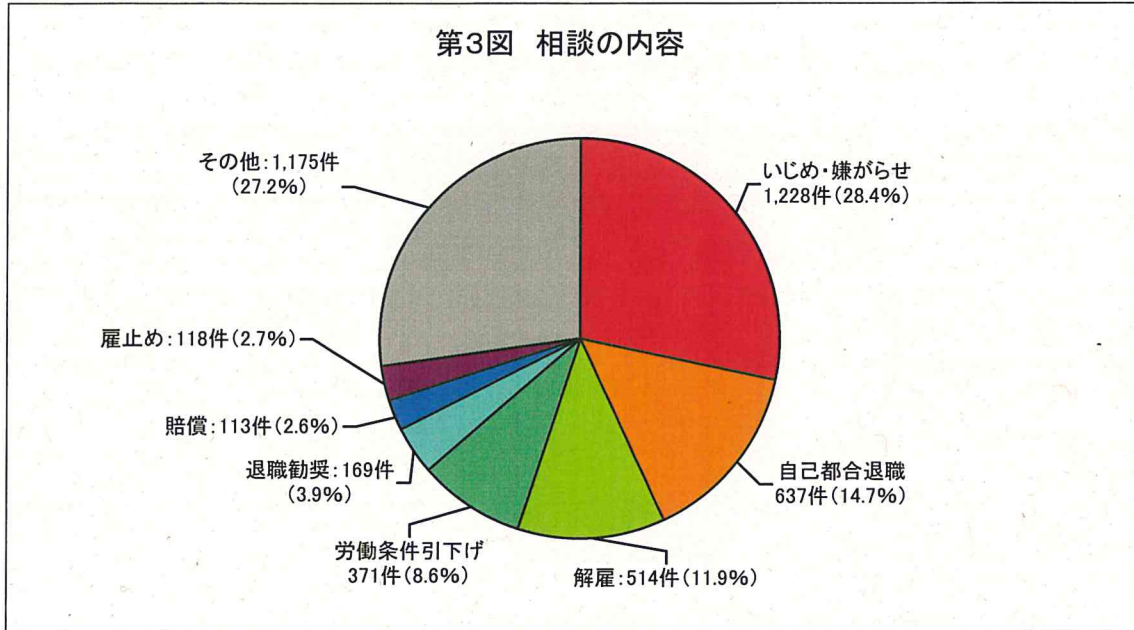
#### (1) 相談件数 < 過去最高の件数を記録 >

令和2年度の個別労働紛争に関する相談件数は3,633件で前年度(3,627件)と同水準となったが、平成13年度に統計を取り始めて以来最高の件数となり相談件数は、高止まりしている。【第2図】



(2) 相談の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が最も多くおよそ3割を占める >

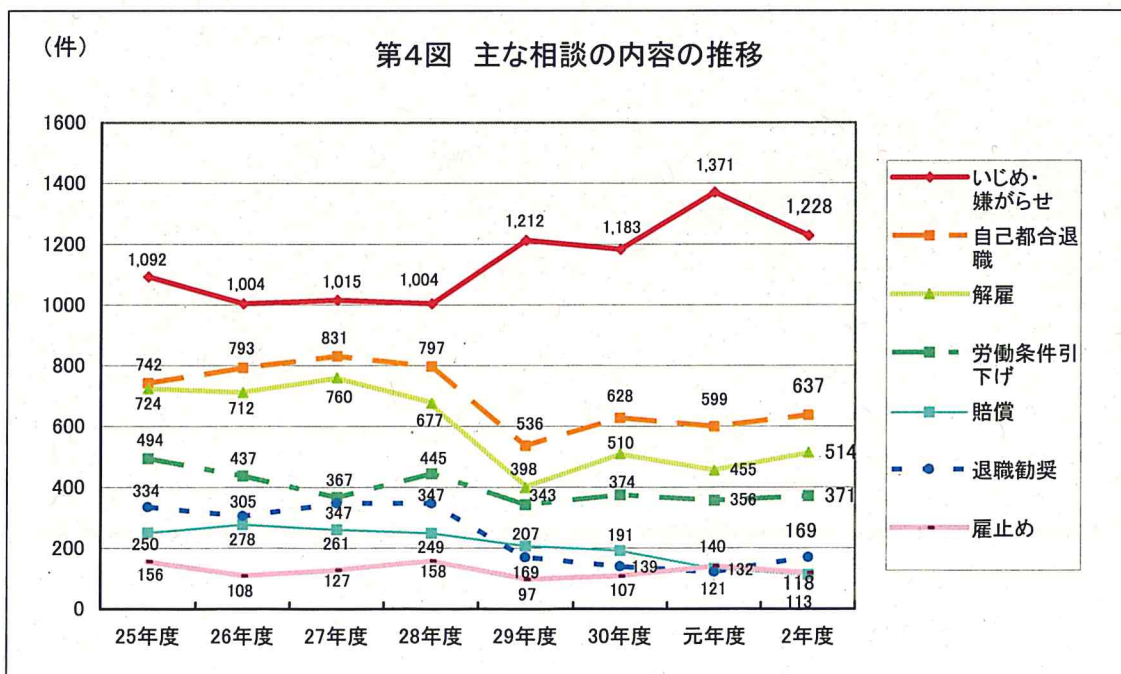
「いじめ・嫌がらせ」が1,228件(28.4%)で最多、次いで「自己都合退職」が637件(14.7%)、「解雇」が514件(11.9%)、「労働条件引下げ」が371件(8.6%)となり、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」「解雇」の合計で全体の過半数を占めた。【第3図】



(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

(3) 主な相談の内容の推移

平成25年から令和2年に至るまで「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が最も多く、次いで「自己都合退職」、「解雇」の順に変化は無い。相談内容の傾向に大きな変化は無い。【第4図】



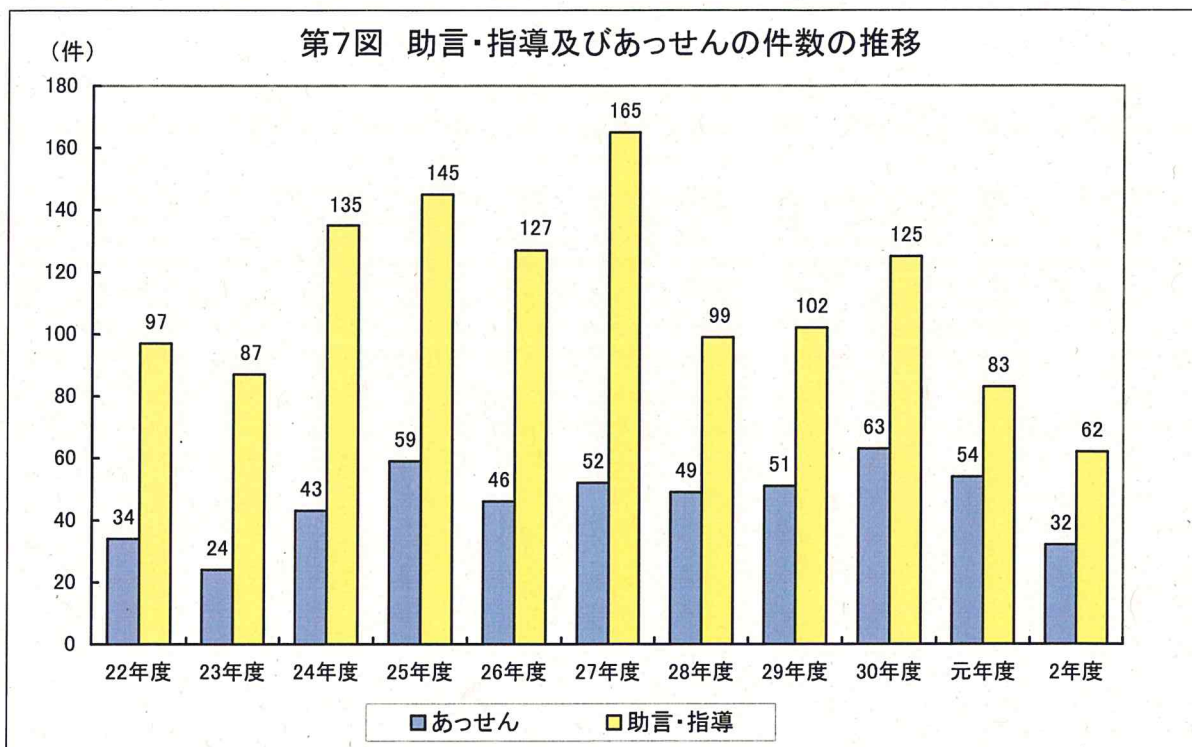
(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

## 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の状況について

### 1 件数の推移 < 助言・指導及びあっせんともに減少 >

助言・指導の申出件数は62件で、前年度（83件）比で25.3%減少した。  
また、あっせんの申請件数は32件で、前年度（54件）比で40.8%減少した。

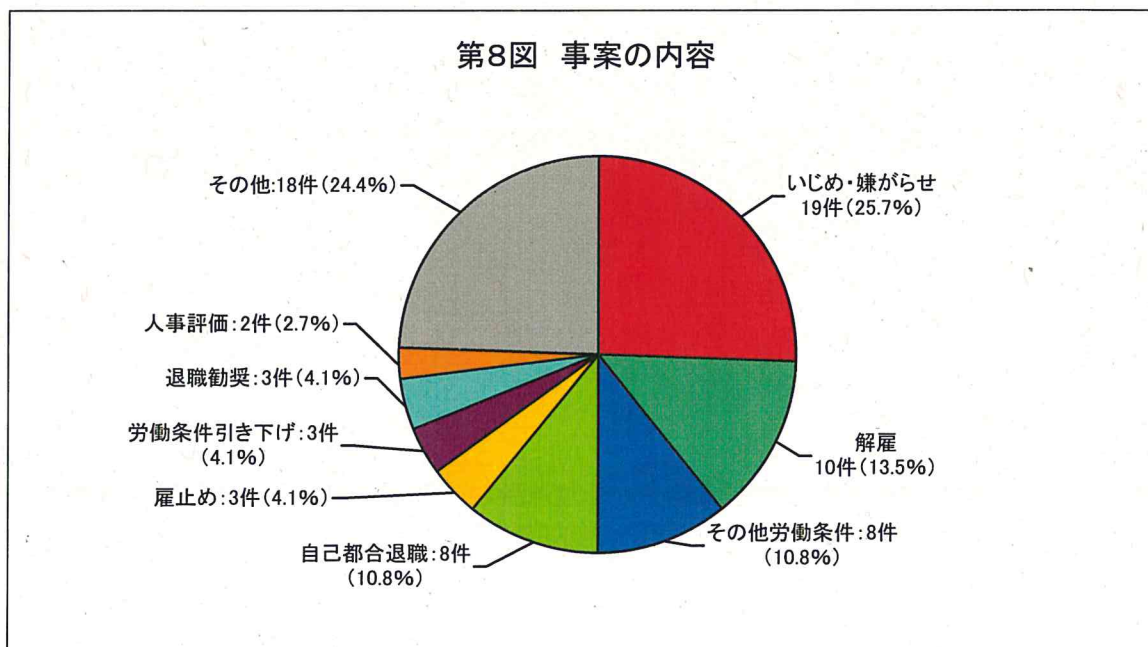
【第7図】



### 2 助言・指導

#### (1) 事案の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が7年連続で最多 >

助言・指導の事案の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が19件（25.7%）で8年連続最多、次いで「解雇」が10件（13.5%）、「その他労働条件」が8件（10.8%）、となっていた。【第8図】

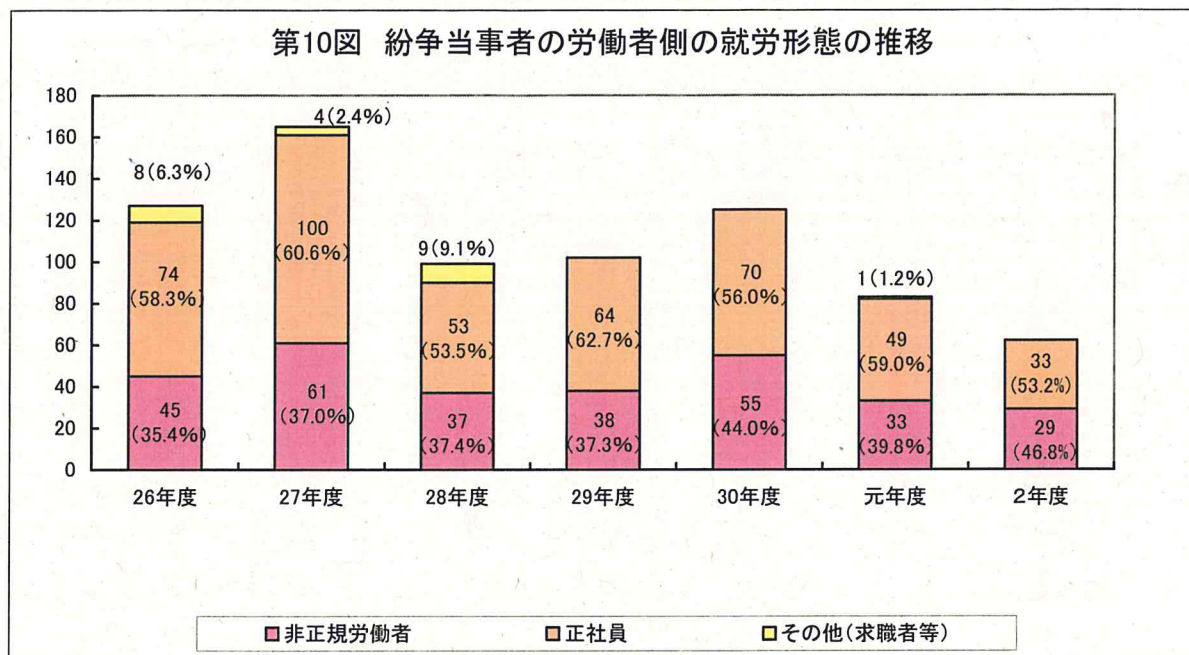


(注) 1件の事案で複数の内容がある場合は重複計上しており、各項目の総計は助言・指導件数とは一致しない場合がある。

## (2) 制度の利用者について

紛争当事者（労働者側）の就労形態を見ると、「正社員」が 53.2%、「非正規労働者」が 46.8%を占めており、「正社員」と「非正規労働者」の比率は例年と変わりなく 6 : 4 となっている。【第 10 図】

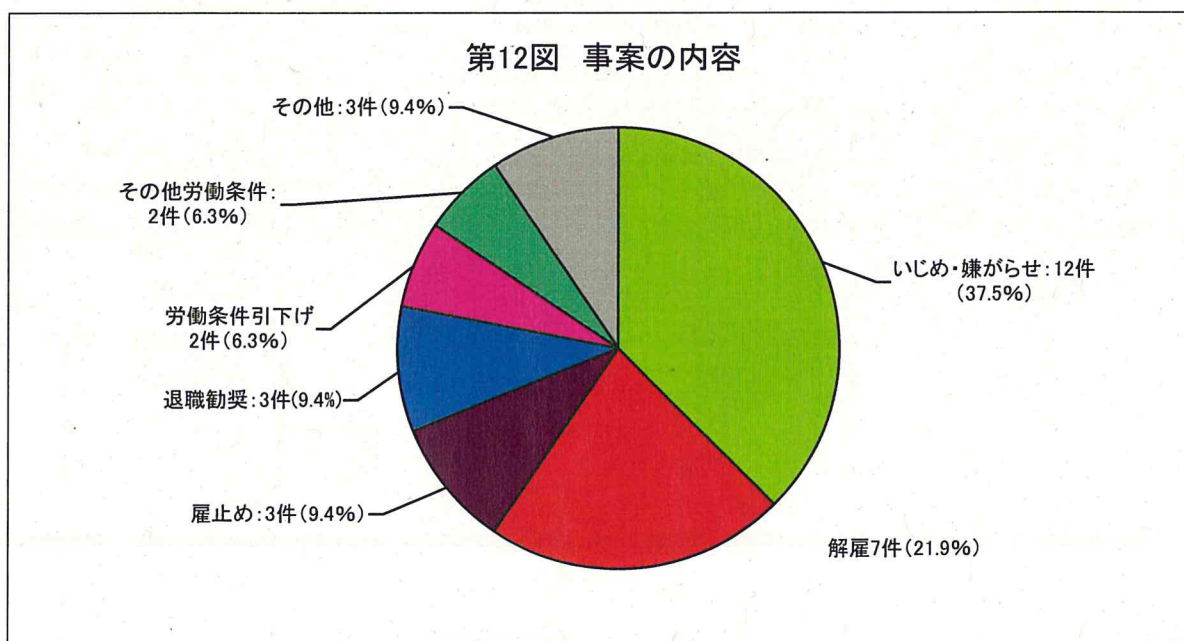
なお、制度利用の申出については 62 件全てが労働者からであった。



## 3 あっせん

### (1) 事案の内容 <「解雇」と「いじめ・嫌がらせ」で5割以上を占める>

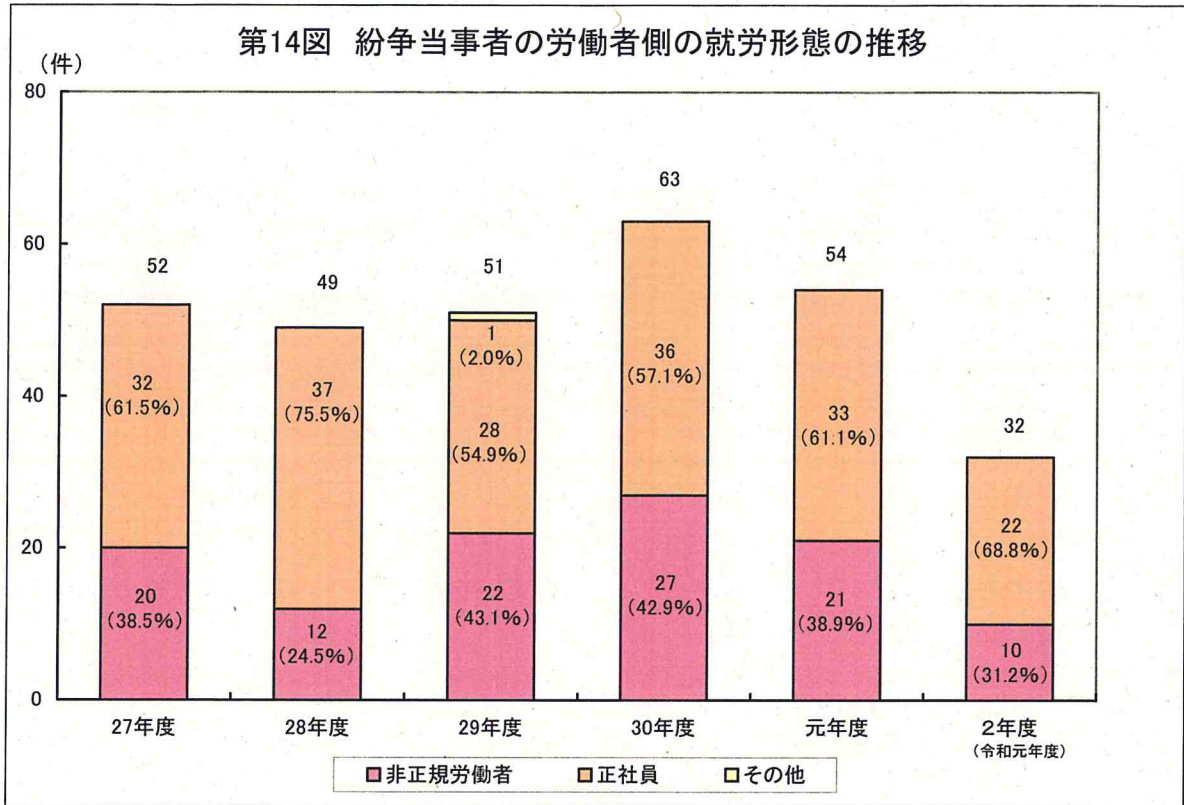
あっせんの内容は、「いじめ・嫌がらせ」が 12 件 (37.5%) で最も多く、次いで「解雇」が 7 件 (21.8%) となり、これらの合計で全体の半数以上を占めた。【第 12 図】



(注) 1 件の事案で複数の内容がある場合は重複計上しており、各項目の総計はあっせん件数とは一致しない場合がある。

(2) 制度の利用者について <正社員の比率が約7割を占める>

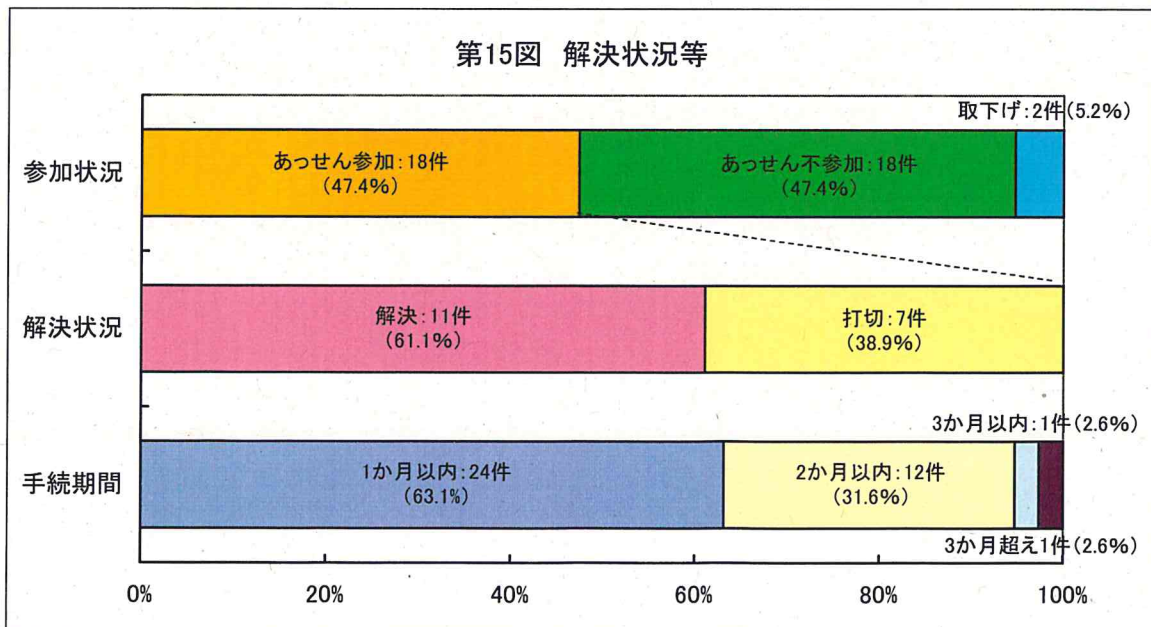
紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、「正規労働者」の比率が約7割を占めた。【第14図】



(注) 端数処理の関係で合計が100%とならない場合がある。

(4) 解決状況等 <あっせんに参加した場合、61%が合意解決>

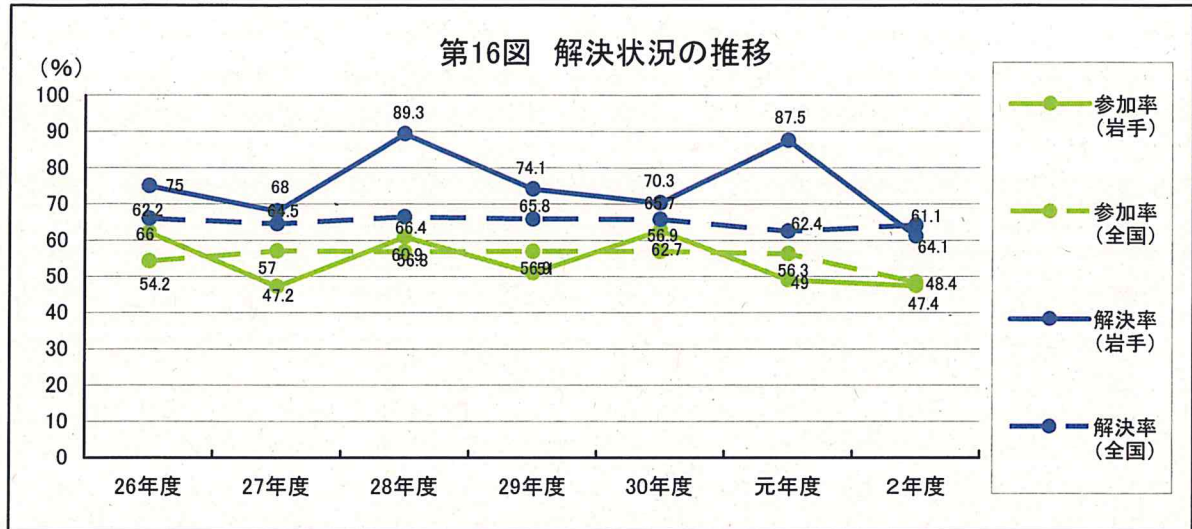
令和2年度中に手続を終了したあっせんは38件で、うち、あっせん不参加が18件、申請の取下げが2件あった。被申請人が参加したあっせん成立率(参加率)は47.4%(18件)、あっせん手続中に解決した率は61.1%(11件)であった。なお、38件のうち36件(94.7%)が申請後2か月以内に手続が終了している。【第15図】



### (5) 解決状況の推移

令和2年度の岩手労働局におけるあっせん参加率は47.4%と全国平均の48.4%を下回り、解決率についても61.1%と全国平均の64.1%を下回った。

【第16図】





## 「助言・指導」及び「あっせん」の解決事例

### 「助言・指導」

事例 1 : いじめ・嫌がらせ <span style="float: right;">(会社が社内調査を行い職場環境が改善)</span>	
事案の概要	直属の上司である主任からの暴言、相談者に対する無視があり、そのことを課長に相談するも何の対応も講じられなかった。職場環境の改善について助言・指導の申出があったもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対して職場実態を調査・把握の上、いじめ・嫌がらせの実態が認められた場合は指導等を行い、職場環境の改善を図るよう口頭助言を実施したところ、会社は調査を行い、その結果いじめ・嫌がらせがあったことを認め、再発防止対策として社員全員に対して研修を行うことを約束した。

事例 2 : 普通解雇 <span style="float: right;">(解雇の撤回)</span>	
事案の概要	作業能率が低いため、解雇と言われた。 解雇理由に思い当たることがないため、解雇の撤回を求めて助言・指導の申出があったもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対し、労働契約法第16条による解雇権の乱用法理について説明を行うとともに、作業効率の目標を設定し改善するための道筋を立ててはどうかと口頭助言を行った。 事業主は、作業能率を向上させるスキームを定めることで雇用を継続することとなり、解雇は撤回された。

### 「あっせん」

事例 1 : いじめ・嫌がらせ <span style="float: right;">(解決金(4か月分賃金相当額)の支払で合意)</span>	
事案の概要	正社員として勤務していたが、社内ではじめ・嫌がらせがあった。会社に対応を求めたにも関わらず一向に対策が取られず、いじめ・嫌がらせの状態が続いた。 精神的苦痛に対して慰謝料を求めたいとして申請があったもの。
あっせんの内容、結果	あっせん委員が当事者間の調整を図り、解決金として4か月分賃金相当額の支払で合意解決した。

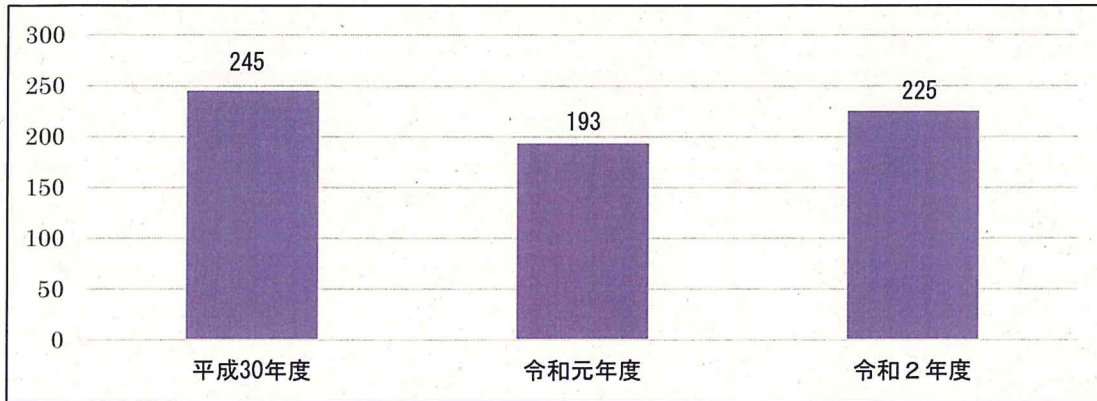
事例 2 : 退職勧奨 <span style="float: right;">(解決金(2か月分賃金相当額)の支払で合意)</span>	
事案の概要	執拗な退職勧奨をされ、退職願いを提出せざるを得なかった。 退職の強要にあたり受けた精神的苦痛に対して、慰謝料を求めたいとして申請があったもの。
あっせんの内容、結果	あっせん委員が当事者間の調整を図り、解決金として2か月分賃金相当額を支払うことを条件として、労働者が退職することで合意解決した。

令和2年度の総合労働相談件数のうち、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパート法・パート有期法に関する相談状況、紛争解決の援助制度の利用状況を公表します。

## 1 男女雇用機会均等法関係

### (1) 相談件数の推移

(件)



### (2) 相談内容の内訳

(件)

	30年度	元年度	2年度
性差別	10	4	10
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	49	42	35
セクシュアルハラスメント	135	100	107
妊娠・出産等ハラスメント	19	23	15
母性健康管理	25	19	49
その他	7	5	9
合計	245	193	225

### (2) 紛争解決の援助

#### ① 労働局長による紛争解決の援助 (法第17条)

(件)

	30年度	元年度	2年度
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条)	2	0	0
セクシュアルハラスメント (法第11条)	1	1	2

#### ② 機会均等調停会議による調停 (法第18条)

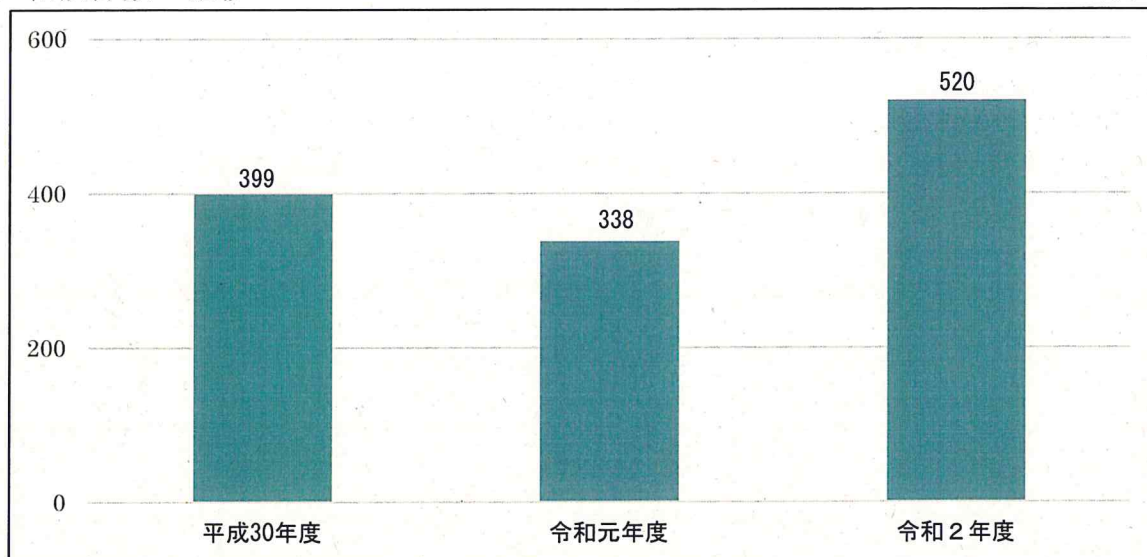
(件)

	30年度	元年度	2年度
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条)	1	3	1

## 2 育児・介護休業法関係

### (1) 相談件数の推移

(件)



### (2) 相談内容の内訳

(件)

	30年度	元年度	2年度
育児（休業）	132	110	165
育児（休業以外）	96	82	134
介護（休業）	43	55	50
介護（休業以外）	41	42	75
育児・不利益取扱（休業）	21	14	29
育児・不利益取扱（休業以外）	13	7	9
介護・不利益取扱（休業）	1	4	0
介護・不利益取扱（休業以外）	3	2	1
育児ハラスメント	26	8	25
介護ハラスメント	11	9	8
その他	12	5	24
合計	399	338	520

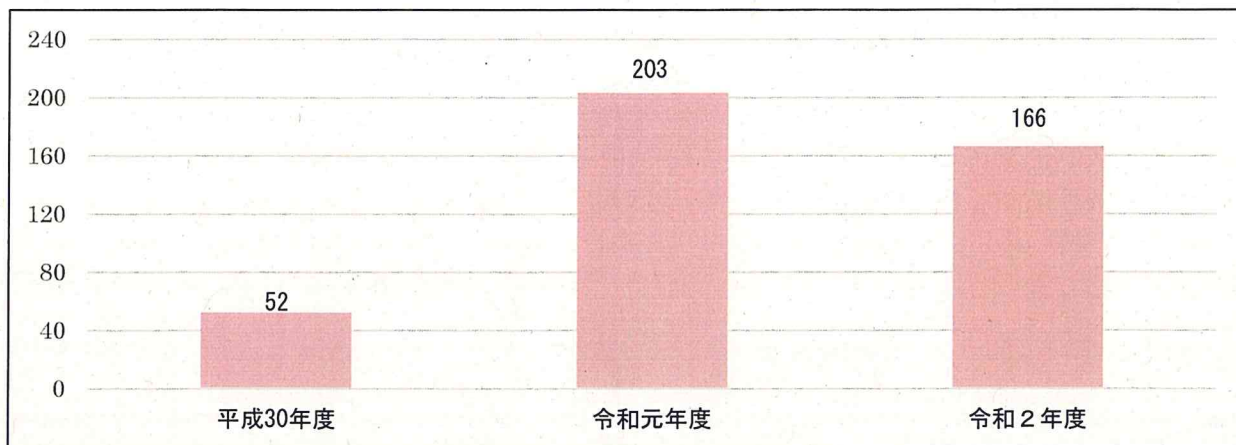
### (3) 紛争解決の援助

- ① 労働局長による紛争解決の援助 申立て 0件
- ② 両立支援調停会議による調停 申請 0件

### 3 パート法・パート有期法関係

#### (1) 相談件数の推移

(件)



#### (2) 相談内容の内訳

(件)

	30年度	元年度	2年度
均等・均衡待遇	22	132	82
体制整備	7	20	41
正社員転換	7	8	3
その他	16	43	40
合計	52	203	166

#### (3) 紛争解決の援助

- ① 労働局長による紛争解決の援助 申立て 0件
- ② 均衡待遇調停会議による調停 申請 0件