

香川労働局発表

令和3年7月29日

報道関係者各位

担
当

香川労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 中井 直美

労働紛争調整官 北原 智子

【電話】 087-811-8924

【夜間】 087-811-8928

HP: <https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/>

《 香川労働局の令和2年度個別労働紛争解決制度施行状況 》

総合労働相談は前年度から1千件近く増加の1万件超え 個別紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が11年連続トップ

香川労働局（局長 まつせ たかひろ 松瀬 貴裕）は、「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「個別労働紛争解決制度」を運用しており、このたび、令和2年度の状況をまとめたので公表します。

《 概 要 》

- ・ 総合労働相談件数 10,353件（前年度比 9.7%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 2,104件（同 5.2%増）
- ・ 助言・指導申出受付件数 58件（同 21.6%減）
- ・ あっせん申請受理件数 12件（同 増減無し）

（1） 相談件数は1千件近く増加

法令・制度の問い合わせ等を含む総合労働相談件数は、前年度より914件増加した。要因としては、新型コロナウイルス感染症にかかる各種法令・制度の問合せや相談、パワハラ等の法改正が影響していると考えられる。

（2） 内容は「いじめ・嫌がらせ」が11年連続トップ

民事上の個別労働紛争相談は、「いじめ・嫌がらせ」が11年連続トップであり、相談に占める割合もほぼ3分の1を占め、高い水準が続いている。

（3） 助言・指導、あっせんも「いじめ・嫌がらせ」が最多

助言・指導の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が17件で10年連続して最多、あっせんも、5件で最多（前年度も5件で最多）となった。

- ※1 「総合労働相談」：香川労働局、県下の各労働基準監督署内に設置している総合労働相談コーナーに寄せられる、あらゆる労働相談。平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより香川労働局に「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関するものについても一体的に労働相談として対応することとなったため、それらの相談も計上されている。
- ※2 「民事上の個別労働紛争」：労働基準法等の法違反に係るものを除く労働条件等その他の労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との紛争。
- ※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」：都道府県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が紛争当事者間に入り、話し合いを促進させ、紛争の解決を図る制度。
- ※5 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。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上している（以下、本資料において同じ。）。

1 労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争相談件数がともに増加

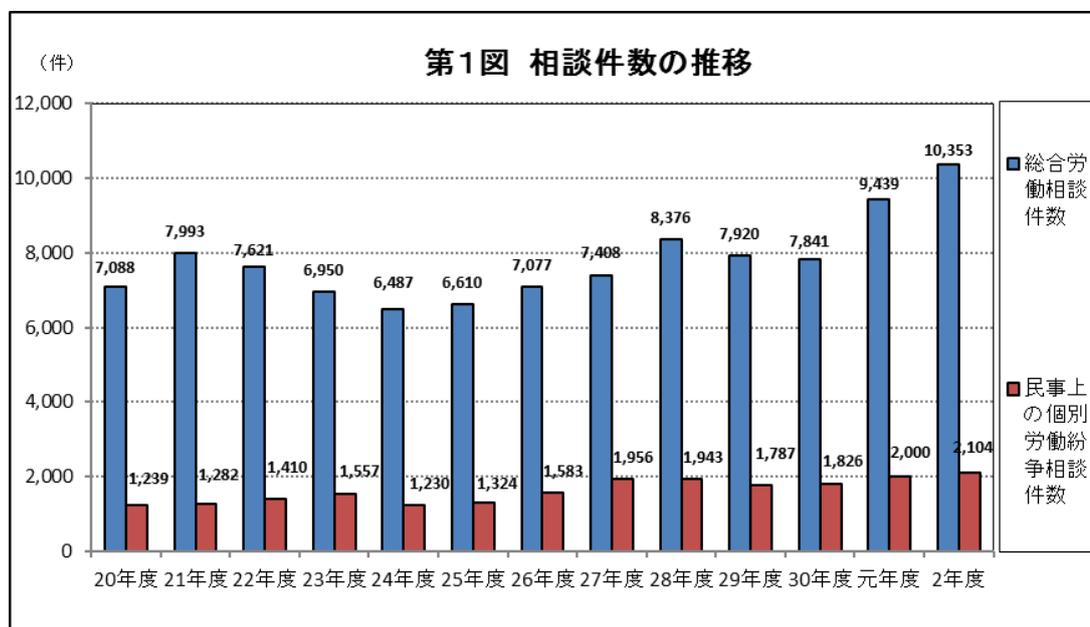
香川労働局では、雇用環境・均等室及び各労働基準監督署内に設置した総合労働相談コーナー（県下 6 か所）において、あらゆる労働問題に関する相談に対応している。

令和 2 年度に寄せられた相談件数は、

- ・総合労働相談件数 10,353 件
- ・民事上の個別労働紛争相談件数 2,104 件（内数）

であった。

前年度と比較すると、法令・制度の問い合わせ等を含む「総合労働相談件数」は 914 件（前年度比 9.7%）増加し、「民事上の個別労働紛争相談件数」は 104 件（前年度比 5.2%）増加した。（第 1 図参照）



※ 「民事上の個別労働紛争」とは、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（労働基準法等の違反に係るものを除く。）である。

(2) 「いじめ・嫌がらせ」の相談が11年連続のトップ

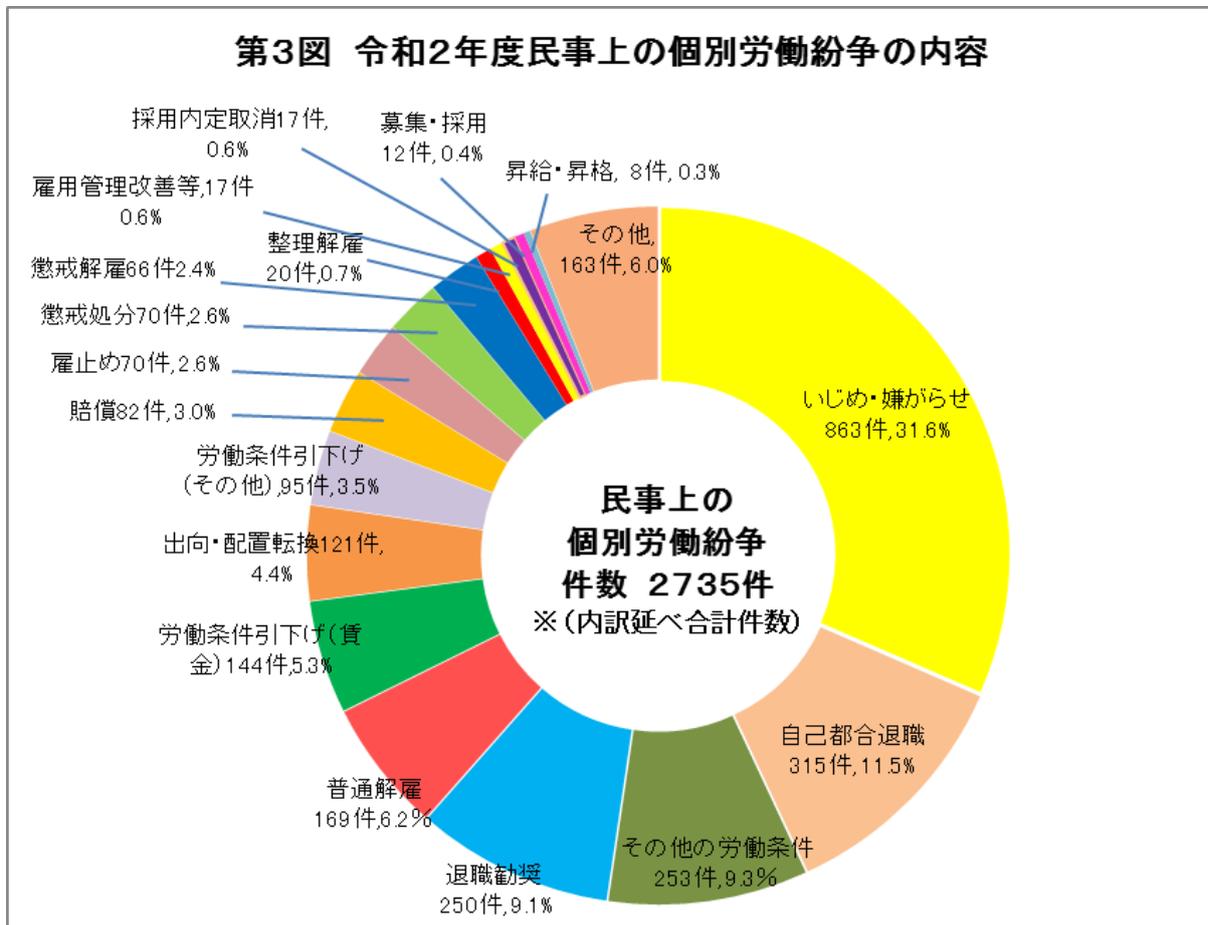
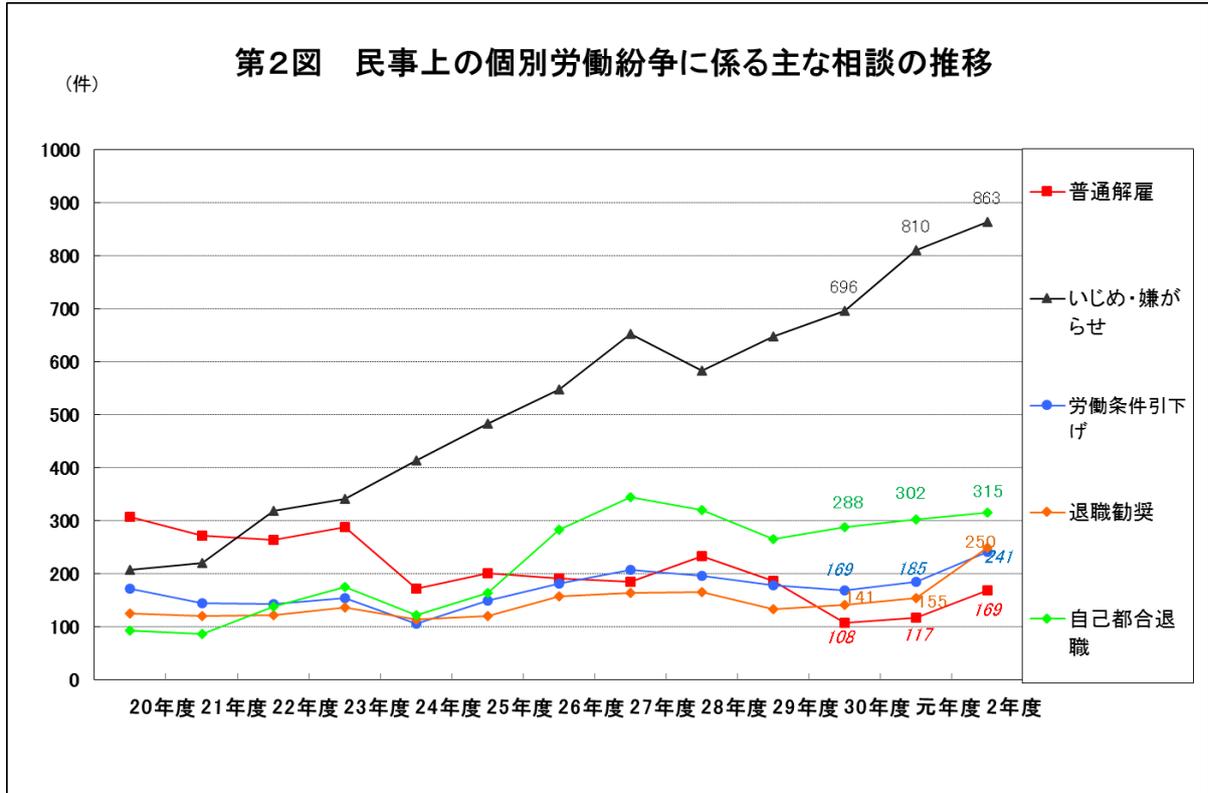
民事上の個別労働紛争の主な相談内容の推移としては、「いじめ・嫌がらせ」が前年度と比較して53件、率にして6.5%増加し、11年連続でトップである。

また、前年度と比較して「退職勧奨」が61.3%、「普通解雇」が44.4%増加したが、これは新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、経済上の理由等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主とその労働者との間で紛争が生じたためであると考えられる。（第 2 図参照）

令和2年度の民事上の個別労働紛争の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が 863件（31.6%）と最も多く、次いで「自己都合退職」が315件（11.5%）であった。（第 3 図参照）

民事上の個別労働紛争相談者の内訳は、労働者が 1,685件（80.1%）と大半を占めており、事業主からの相談は219件（10.4%）であった。労働者の就労形態は、「正社員」が520件（24.7%）、「パート・アルバイト」が 232件（11%）、「期

間契約社員」が133件（6.3%）、「派遣労働者」が55件（2.6%）となっている。
 （別添1参照）



※ 1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上。
 合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

2 香川労働局長による助言・指導及び香川紛争調整委員会によるあっせんの状況

(1) 助言・指導申出件数は昨年度減少、あっせん申請件数は増減を繰り返している

労働相談のほかに、紛争の自主的解決に至らない事案については、労使間の民事上の個別労働紛争の解決を図るため、

- ① 香川労働局長による助言・指導
- ② 香川紛争調整委員会によるあっせん

を運用している。

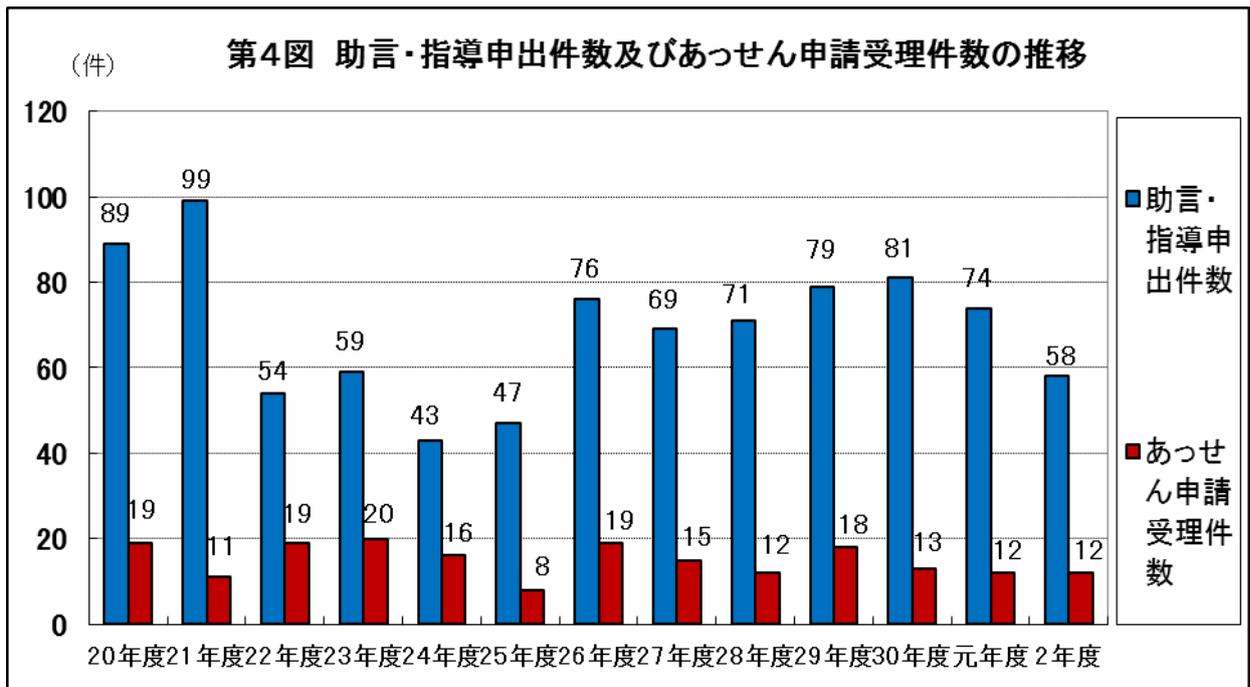
令和2年度の運用状況は、

- ・助言・指導申出件数 58件
- ・あっせん申請件数 12件

であった。

一昨年度までの数年間、助言・指導申出件数は概ね70件台で推移していたが昨年度は件数が減少した。あっせん申請件数は10件台で推移している。

(第4図参照)



(参考)

【紛争調整委員会とは】

労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。

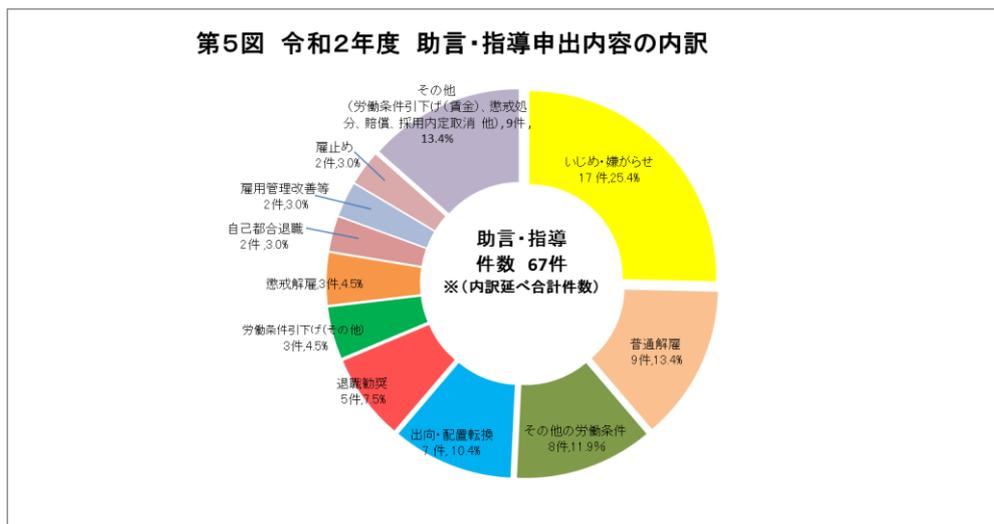
香川紛争調整委員会は、弁護士及び特定社会保険労務士の6名の委員により構成されており、この委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(2) 主な紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「普通解雇」、「その他の労働条件」など

【助言・指導】

令和2年度の助言・指導申出内容の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が17件(25.4%)で最も多く、次いで「普通解雇」が9件(13.4%)、「その他の労働条件※」が8件(11.9%)となっている。

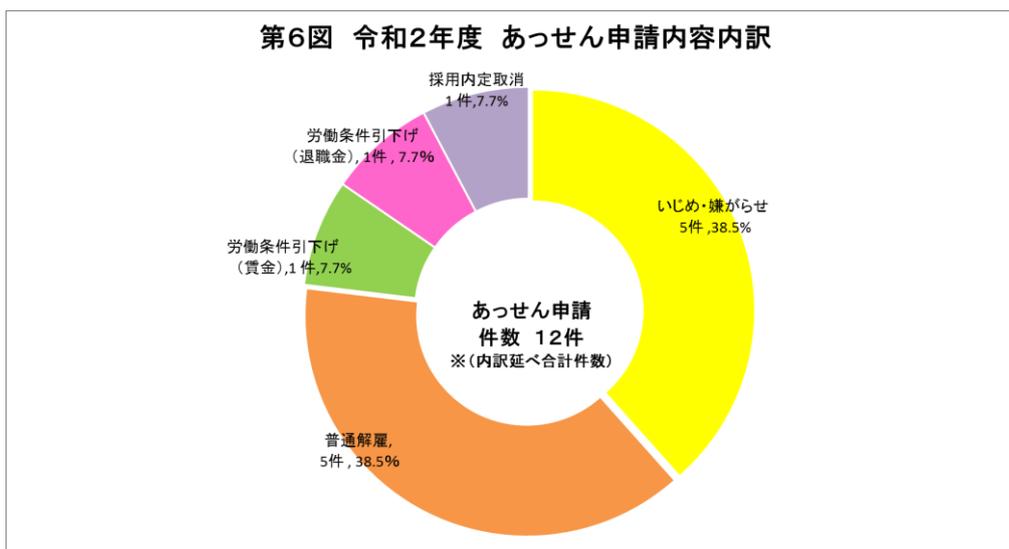
(第5図参照) ※「その他の労働条件」とは、労働時間、休日、休暇勤務シフト等職場における待遇を言う。



【あっせん】

令和2年度のあっせん申請内容の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」と「普通解雇」が各5件(38.5%)で最も多い。

(第6図参照)



※ 1件の助言・指導申出、あっせん申請で複数の内容にまたがる場合には、複数の申出、申請内容を件数として計上。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(3) 助言・指導は1か月以内に、あっせんは2か月以内に処理しており、迅速な処理を実施

【助言・指導】

助言・指導の申出があったものの中で、令和2年度内に処理が終了したものは57件であった。(前年度からの繰越しを含む。)

57件全件について助言・指導を実施し、処理した全てについて1か月以内に処理を終了している。(別添1参照)

【あっせん】

あっせんの申請がなされた場合、紛争当事者の双方が参加した場合にはあっせんが開催され、合意または打ち切りとなる。

紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打ち切りとなる。

令和2年度内に処理が終了したあっせん13件のうち、紛争当事者があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは8件(61.5%)であった。(前年度からの繰越しを含む。)

あっせんが開催された8件のうち、合意が成立したものは5件(62.5%)であり、合意が成立せずに打ち切りとなったものは3件(37.5%)であった。

また、紛争当事者の一方が不参加により打ち切りとなったものは5件(38.5%)であった。

あっせんの合意率は38.5%(5件/13件)である。

なお、あっせんの処理期間は、1か月以内が5件(38.5%)、2か月以内が8件(61.5%)であった。(別添1参照)

【別添資料】

- 別添1 香川労働局の令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況(概要)
- 別添2 香川労働局の助言・指導及びあっせんの事例(令和2年度)
- 別添3 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添4 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添5 香川労働局の個別労働紛争に関する相談窓口(総合労働相談コーナー)

令和 2 年度個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）

（令和 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		10,353 件 (9,439)	
相談者の種類			
労働者	5,193 件 (5,088)	事業主	3,238 件 (2,525)
		その他	1,922 件 (1,826)
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		2,104 件 (2,000)	
① 相談者の種類			
労働者	1,685 件 (1,631)	事業主	219 件 (159)
		その他	200 件 (210)
② 労働者の就労状況			
正社員	520 件 (602)	パート・アルバイト	232 件 (265)
		派遣労働者	55 件 (52)
期間契約社員	133 件 (159)	その他・未確認	1,164 件 (922)
③ 紛争の内容			
いじめ・嫌がらせ	863 件 (810)	自己都合退職	315 件 (302)
		その他の労働条件	253 件 (149)
退職勧奨	250 件 (155)	普通解雇	169 件 (117)
		労働条件引下げ	144 件 (賃金) (107)
出向・配置転換	121 件 (93)	労働条件引下げ	95 件 (その他) (75)
		賠償	82 件 (116)
雇止め	70 件 (48)	懲戒処分	70 件 (30)
		懲戒解雇	66 件 (22)
整理解雇	20 件 (9)	雇用管理改善等	17 件 (15)
		採用内定取消	17 件 (11)
募集・採用	12 件 (15)	昇給・昇格	8 件 (6)
		その他	163 件 (198)
3. 香川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		58 件 (74)	
① 労働者の就労状況			
正社員	34 件 (50)	パート・アルバイト	14 件 (13)
		派遣労働者	4 件 (0)
期間契約社員	5 件 (11)	その他	1 件 (0)
② 紛争の内容			
いじめ・嫌がらせ	17 件 (23)	普通解雇	9 件 (2)
		その他の労働条件	8 件 (18)
出向・配置転換	7 件 (9)	退職勧奨	5 件 (4)
		労働条件引下げ	3 件 (その他) (2)
		懲戒解雇	3 件 (0)
自己都合退職	2 件 (7)	雇用管理改善等	2 件 (2)
		雇止め	2 件 (2)
その他（労働条件引下げ（賃金）、懲戒処分、賠償、採用内定取消 他）9 件			

(2) 助言・指導の処理を終了した件数 57 件 (77) 前年度からの繰越しを含む					
① 終了の区分					
助言を実施	57 件 (76)	指導を実施	0 件 (0)	取下げ	0 件 (1)
打切り	0 件 (0)	その他	0 件 (0)		
② 処理期間					
1か月以内	57 件 (77)	2か月以内	0 件 (0)		
4. 香川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 12 件 (12)					
① 労働者の就労状況					
正社員	6 件 (9)	パート・アルバイト	2 件 (3)	派遣労働者	1 件 (0)
期間契約社員	3 件 (0)	その他	0 件 (0)		
② 紛争の内容					
いじめ・嫌がらせ	5 件 (5)	普通解雇	5 件 (0)	出向・配置転換	0 件 (0)
雇止め	0 件 (0)	採用内定取消	1 件 (0)	労働条件引下げ (賃金)	1 件 (0)
労働条件引下げ (その他)	0 件 (2)	懲戒処分	0 件 (1)	賠償	0 件 (0)
労働条件引下げ (退職金)	1 件 (4)	その他の労働条件	件 (0)	整理解雇	0 件 (0)
				その他	件 (0)
(2) あっせんの処理を終了した件数 13 件 (12) *うち期日開催 8 件 (6)					
① 終了の区分					
当事者間の合意の成立	5 件 (4)	申請の取下げ	0 件 (0)	打切り	8 件 (不参加 5 件) (8)
③ 処理期間					
1か月以内	5 件 (6)	2か月以内	8 件 (6)	3か月以内	0 件 (0)
				3か月超え	0 件 (0)

()は令和元年度の件数

※ 2-③、3-②、4-②については、1件につき複数内容がある場合には、複数を計上している。

助言・指導及びあっせんの事例（令和2年度）

【助言・指導の例】

事例1：いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は正社員として5年余り勤務してきたが、上司から怒鳴られる、必要以上に細かく作業指示をされ、それに従わないと叱責される、トイレの使用回数を制限される等のいじめ、嫌がらせを受けていた。責任者に職場環境の改善を申し出したが、何ら対応してくれなかった。</p> <p>申出人は被申出会社で継続して勤務することを希望するため、就業環境の改善を求めて被申出人と話し合いを行いたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対し、申出人の主張を伝え、上司の言動がパワハラに該当する可能性があり、被申出人の安全配慮義務違反の責任が問われる可能性があることを説明し、今後パワハラを防止するための雇用管理上の措置が義務化されることも踏まえて、改めて話し合いを実施するよう助言した。</p> <p>助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われた結果、上司の暴言は治まり、申出人の労働環境は改善された。</p>

事例2：普通解雇に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は、正社員として10年以上勤務していたが、申出人の言動が会社の雰囲気悪くしたという理由により、事業主から退職勧奨を受けた。申出人がこれを受け入れなかったところ、解雇されることとなった。申出人は解雇されたことに納得できず、被申出人に対し解雇撤回を求めたが解雇は撤回されなかった。</p> <p>申出人は合理的な理由なく解雇されたことに納得ができず、解雇撤回を求めて被申出人と話し合いを行いたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対し申出人の主張を伝えるとともに、解雇は、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められなければ権利濫用により無効となること等を説明し、申出人と話し合いの場を持つよう助言した。その結果、解雇は撤回され解決したもの。</p>

【あっせんの例】

事例1：いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、6か月更新のパート労働者として勤務していた。入社して約3年6か月後配置転換があったが、申請人は、新たな仕事の作業方法を教えてもらえない等の嫌がらせをパート労働者の統括責任者から受けたり、パート労働者にとっては負担が大き過ぎると感じる程の業務を行うよう会社から命じられる等の嫌がらせを受けるようになった。</p> <p>会社に相談したが申請人の職場環境は改善されず、申請人は体調不良から休職し、雇止めされることとなった。</p> <p>申請人は、職場において精神的苦痛を受けたとして慰謝料の支払い及び謝罪、また経済的損失に対する補償金の支払いを求めてあっせん申請した。</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たところ、被申請人は司法による解決を望まず、あっせんにおいて解決したいという意思があることが確認できた。</p> <p>これを受けてあっせん委員が、双方に解決のための譲歩を促した結果、申請人が提示した解決金の支払い及び謝罪を行うことで合意した。</p>

事例2：普通解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は正社員として採用されたが、約3か月後、無断欠勤したことや業務遂行能力が不足しているとして解雇された。</p> <p>申請人は、被申請人のいう解雇理由は事実とは言い難く、納得できないとして、解雇されたことに対する経済的損失として補償金の支払いを求めてあっせん申請した。</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たところ、被申請人は申請人が望む金銭解決を受け入れる考えがあることが確認できた。</p> <p>これを受けてあっせん委員が、双方に解決のための譲歩を促した結果、申請人が提示した解決金を支払うことで合意した。</p>

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。

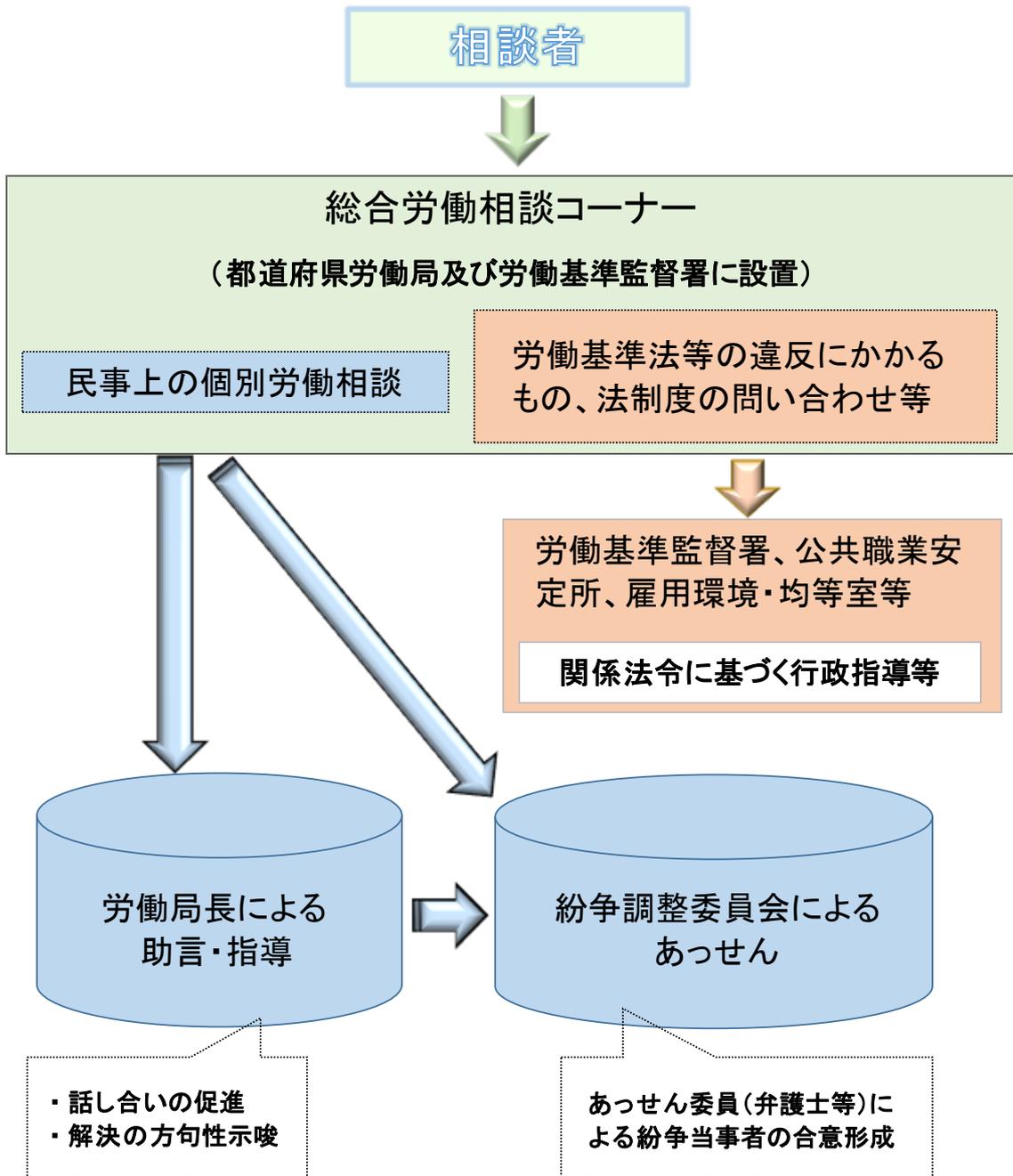
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(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。

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み



※<紛争例>

- ① 解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労基法等の違反に該当するもの以外)
- ② いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③ 募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)

香川労働局の個別労働紛争に関する相談窓口

県下すべての監督署内に「総合労働相談コーナー」を設置しています。
いつでも気軽にご相談ください。

★「総合労働相談コーナー」の設置場所

名 称	所 在 地	電話番号
香川労働局 総合労働相談コーナー (☆)	〒760-0019 高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎北館 2階 香川労働局雇用環境・均等室内	087-811-8916
高 松 総合労働相談コーナー	〒760-0019 高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎北館 2階 高松労働基準監督署内	087-806-0280
丸 亀 総合労働相談コーナー	〒763-0034 丸亀市大手町 3-1-2 丸亀労働基準監督署内	0877-22-6244
坂 出 総合労働相談コーナー (☆)	〒762-0003 坂出市久米町 1-15-55 坂出労働基準監督署内	0877-46-3196
観音寺 総合労働相談コーナー	〒768-0060 観音寺市観音寺町甲 3167-1 観音寺労働基準監督署内	0875-25-2138
東かがわ 総合労働相談コーナー (☆)	〒769-2601 東かがわ市三本松 591-1 大内地方合同庁舎 3階 東かがわ労働基準監督署内	0879-25-3137

(☆) 印のコーナーには、女性相談員がいます（令和3年4月1日現在）。