厚生労働省
神奈川労働局

Press Release

報道関係者　各位

令和３年７月２９日
【照会先】
神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課
指　導　課　長　　山﨑　嘉之
労働紛争調整官　　野口　研
（電話）045（211）7380

「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

～相談の内容別では、「いじめ・嫌がらせ」が９年連続でトップ～

神奈川労働局（局長　川口　達三）では、令和２年度の個別労働紛争解決制度（個々の労働者と事業者間のトラブルを対象とした「総合労働相談※1」、「助言・指導※2」、「あっせん※3」）の施行状況を取りまとめましたので公表します。

神奈川労働局では、今後とも個別労働紛争解決制度の円滑な施行に努めるとともに、令和２年６月１日から改正された労働施策総合推進法が施行され、パワーハラスメント対策が法制化されたことから、その円滑な施行に向けて改正内容の周知に努めることとしています。

【ポイント】

１　総合労働相談件数、助言・指導申出の件数は前年度より増加。あっせん申請の件数は減少。

・総合労働相談件数　６４，８６５件（前年度比　１３．５％増）
　→うち 民事上の個別労働紛争相談件数※4　１４，７４９件（前年度比　５．１％増）
・助言・指導申出件数　３７４件（前年度比　１０．３％増）
・あっせん申請件数　２４５件（前年度比　５．４％減）

２　「民事上の個別労働紛争」の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が９年連続でトップ

・民事上の個別労働紛争相談件数のうち、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は４，６３８件（前年度比８．５％減）で、相談内容別では９年連続でトップでした。

３　あっせん参加件数のうち半数以上で合意が成立

・紛争当事者双方があっせんに参加した場合には、５６．０％で合意が成立し、紛争が終了しました。

※１　「総合労働相談」：県内14か所（神奈川労働局、各労働基準監督署内、横浜駅西口ＳＴビル内）に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

※２　「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。

※３　「あっせん」：紛争当事者間に弁護士などの労働問題の専門家である紛争調整委員が入り、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

※４　「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間の紛争（労働基準法等の違反に係るものは除く。）

※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。（以下、本資料において同じ）

【別添資料】

別添１　「令和２年度 個別労働紛争解決制度の運用状況」

別添２　「令和２年度における助言・指導及びあっせんの事例」

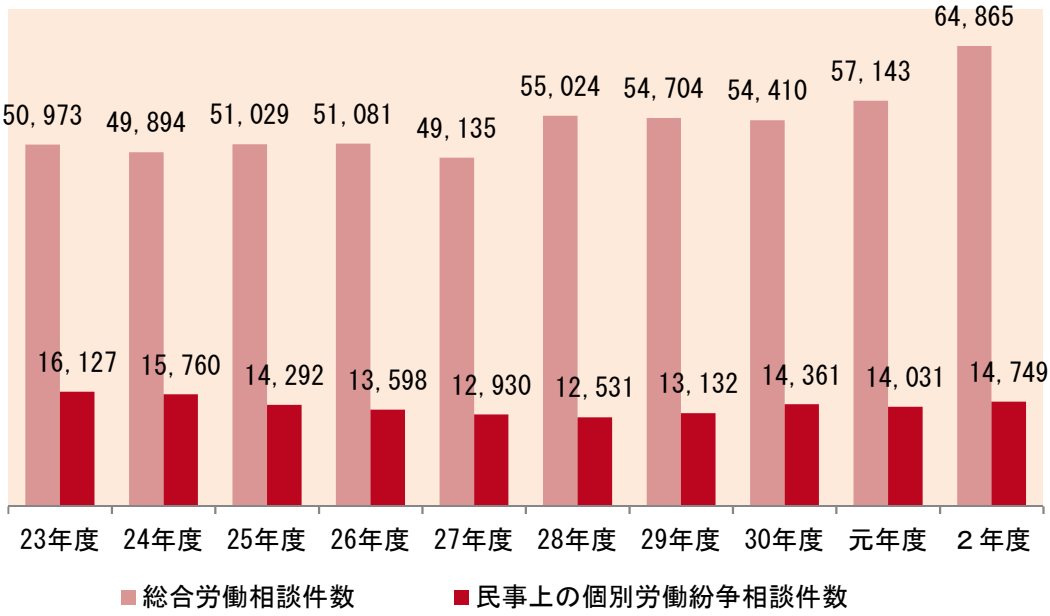
別添３　「神奈川労働局管内総合労働相談コーナー 一覧」

別添1

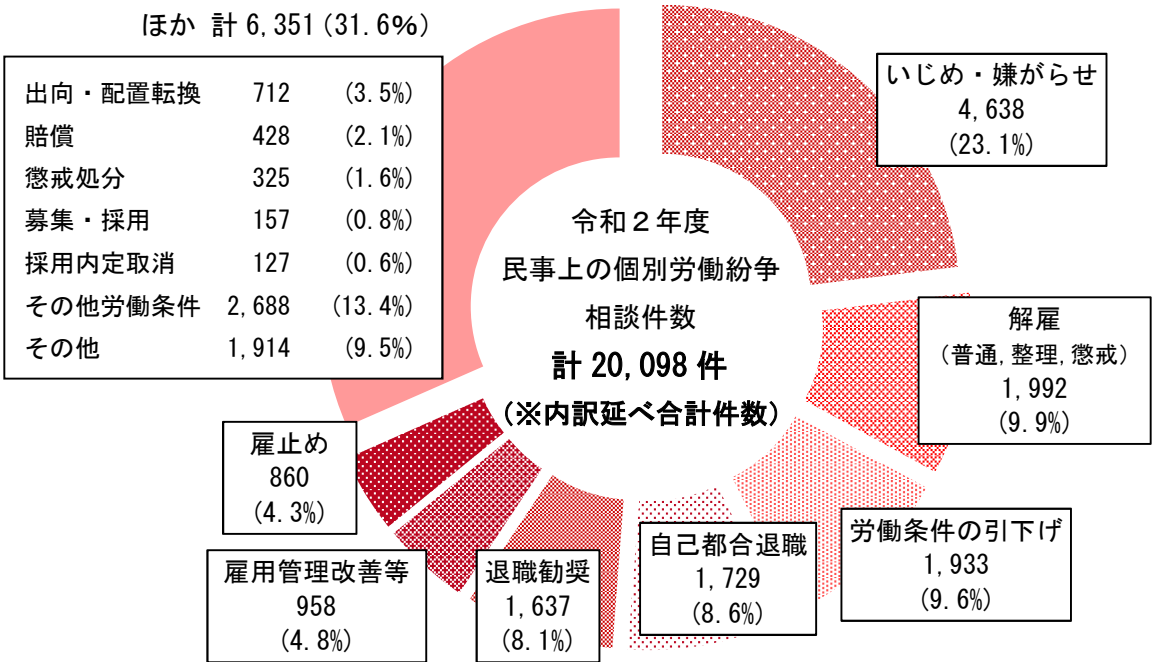
令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1　総合労働相談

（1） 相談件数の推移

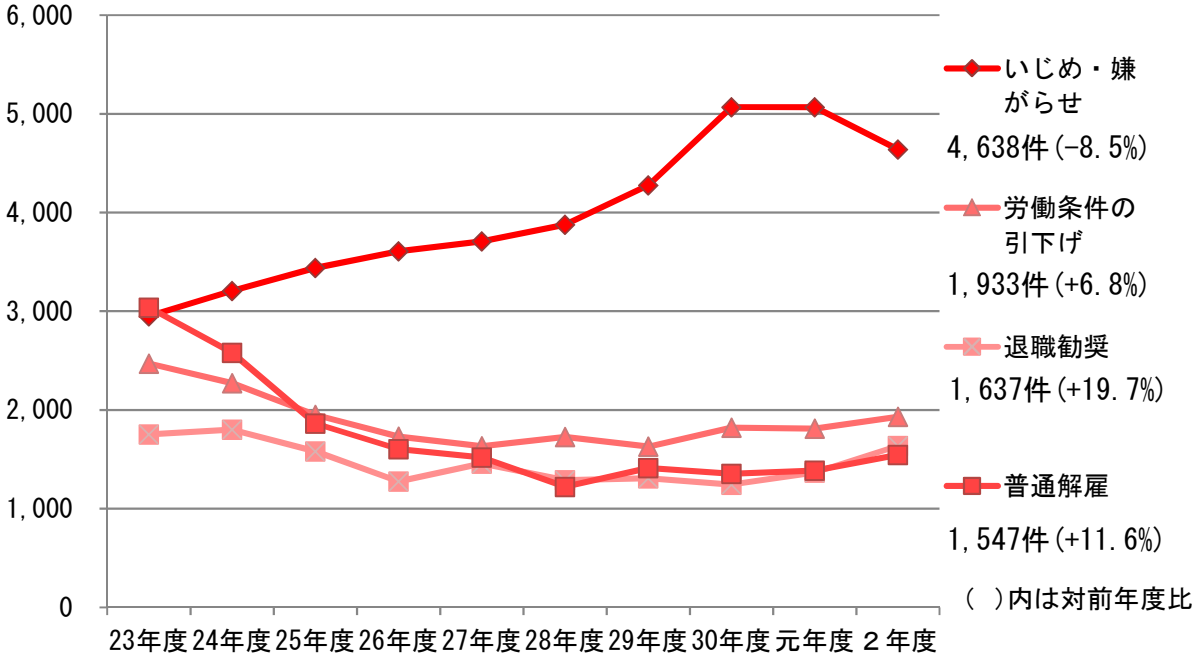


（2） 民事上の個別労働紛争｜相談内容別の件数



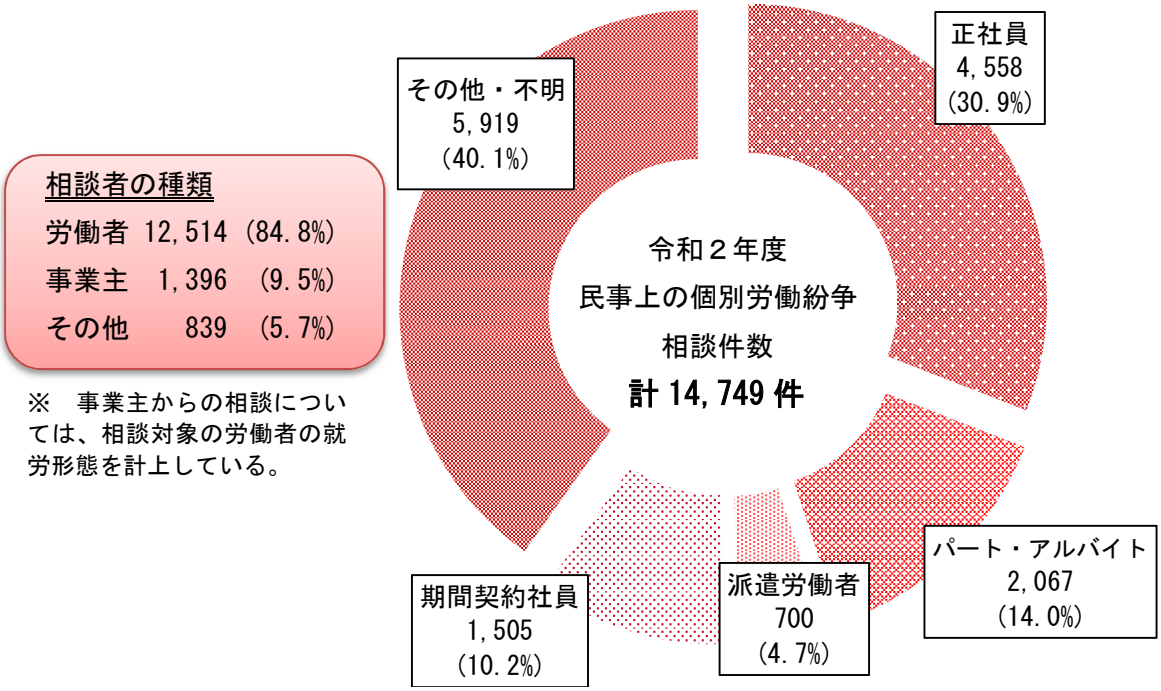
※　%は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1 回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

（3） 民事上の個別労働紛争｜主な相談内容別の件数推移



＊　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。　〈参考〉同法に関する相談件数：845 件

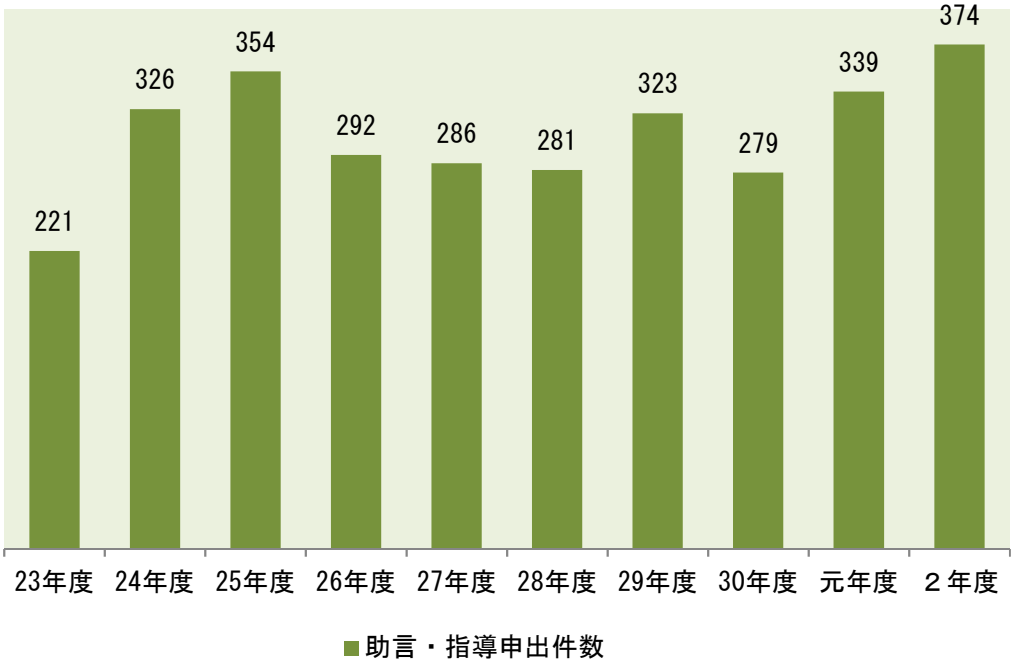
（4） 民事上の個別労働紛争｜就労形態別の件数



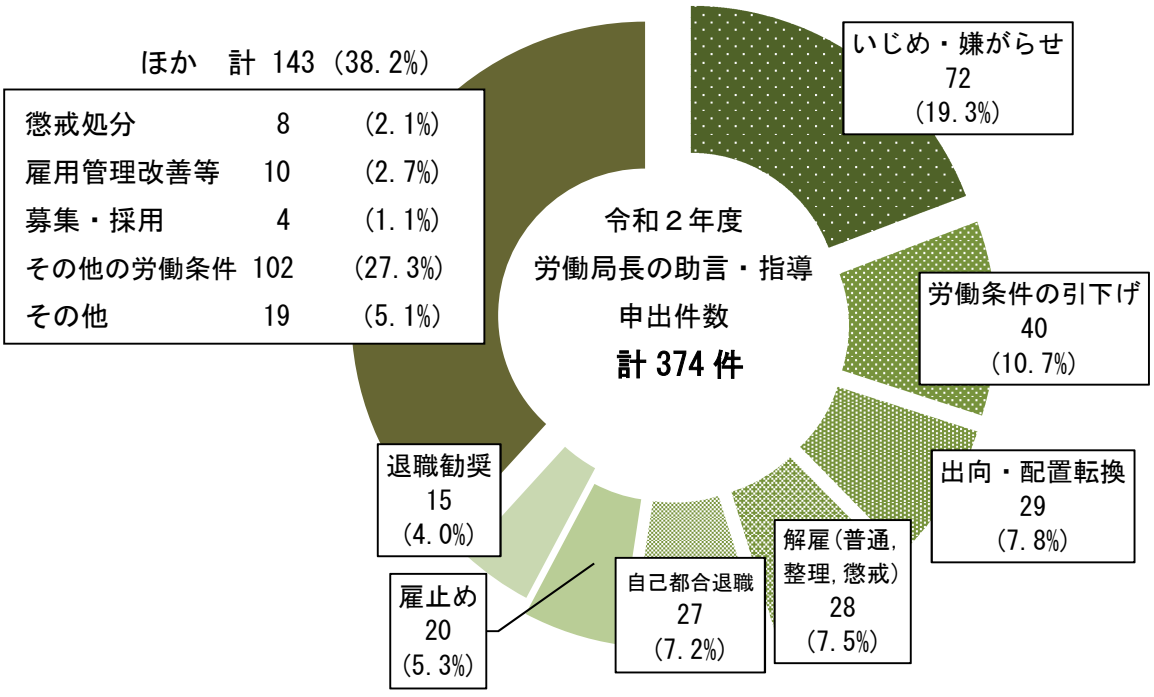
※　（　）内は相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）における割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

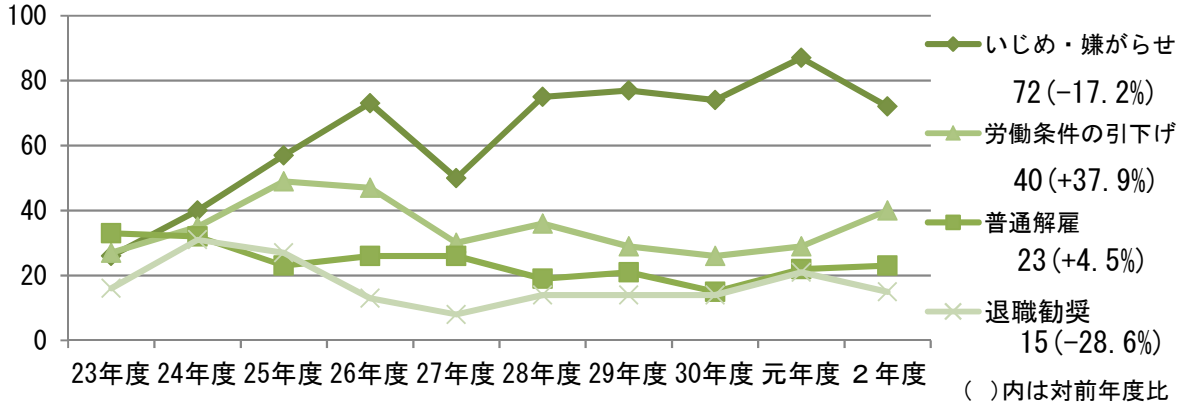


(2) 申出内容別の件数



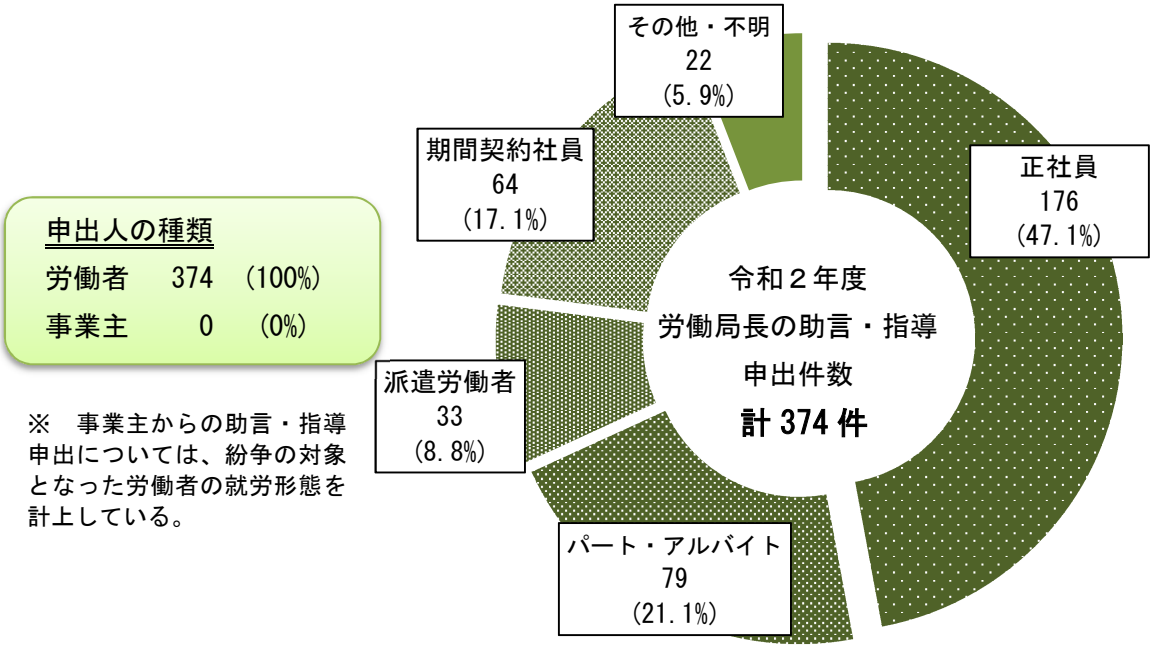
※（　）内は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

（3） 主な申出内容別の件数推移



＊ 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。 〈参考〉同法に基づく紛争解決の援助申立件数：23 件

（4） 就労形態別の申出件数



※（ ）内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。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。

（5） 助言・指導の流れ及び処理状況

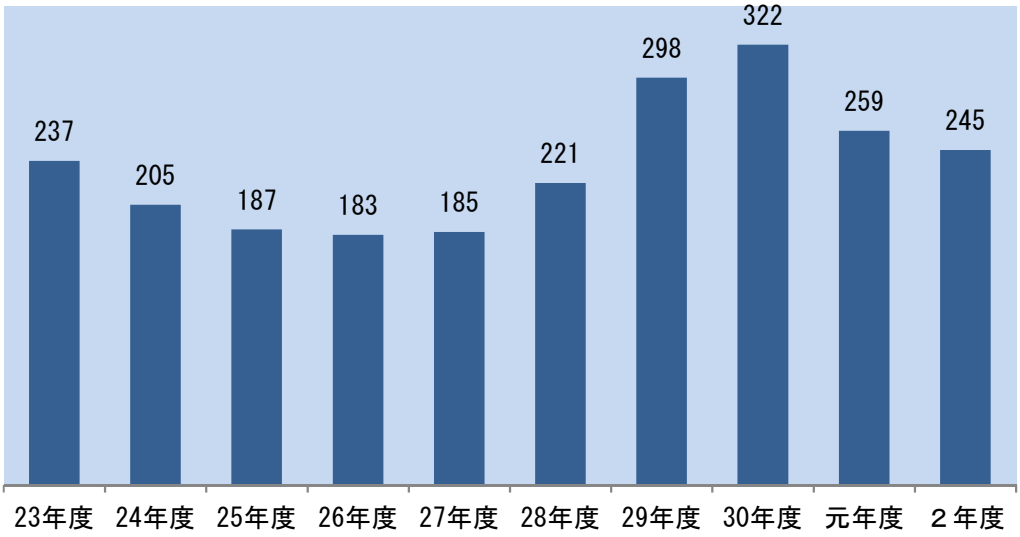
※（ ）内は処理終了件数 372 件に占める比率

助言・指導の申出

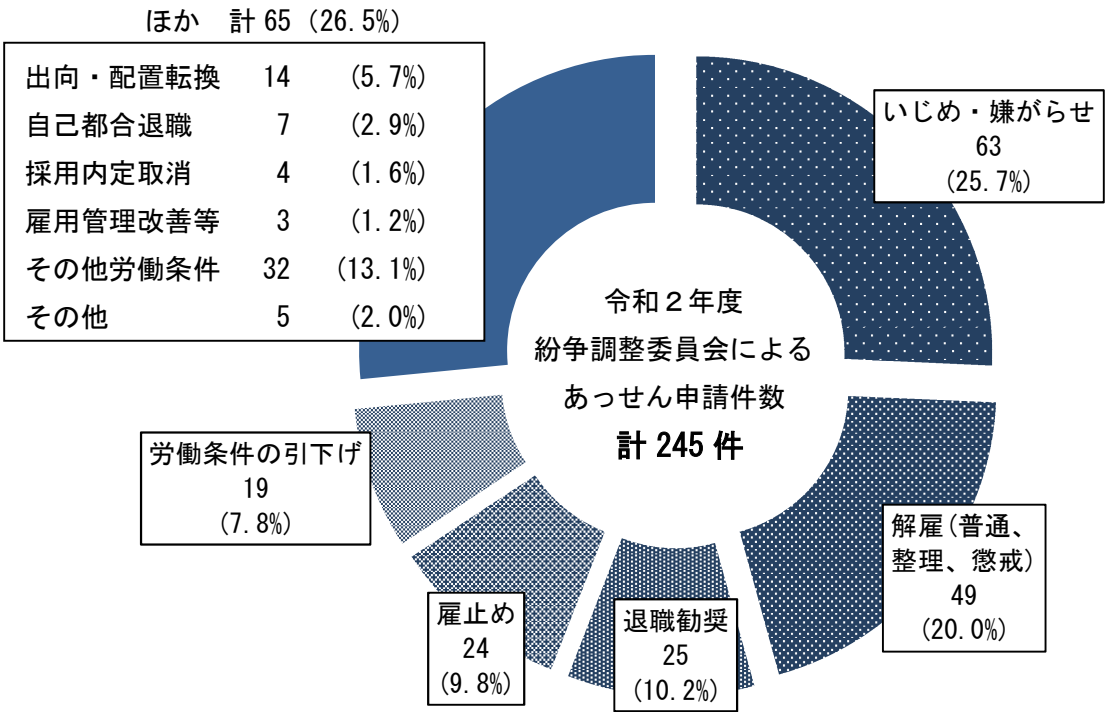
処理終了件数 372 件	うち 1 か月以内に処理 366 件（98.4%）		
助言・指導の実施	取下げ	打切り	その他
364 件（97.8%）	6 件（1.6%）	1 件（0.3%）	1 件（0.3%）

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

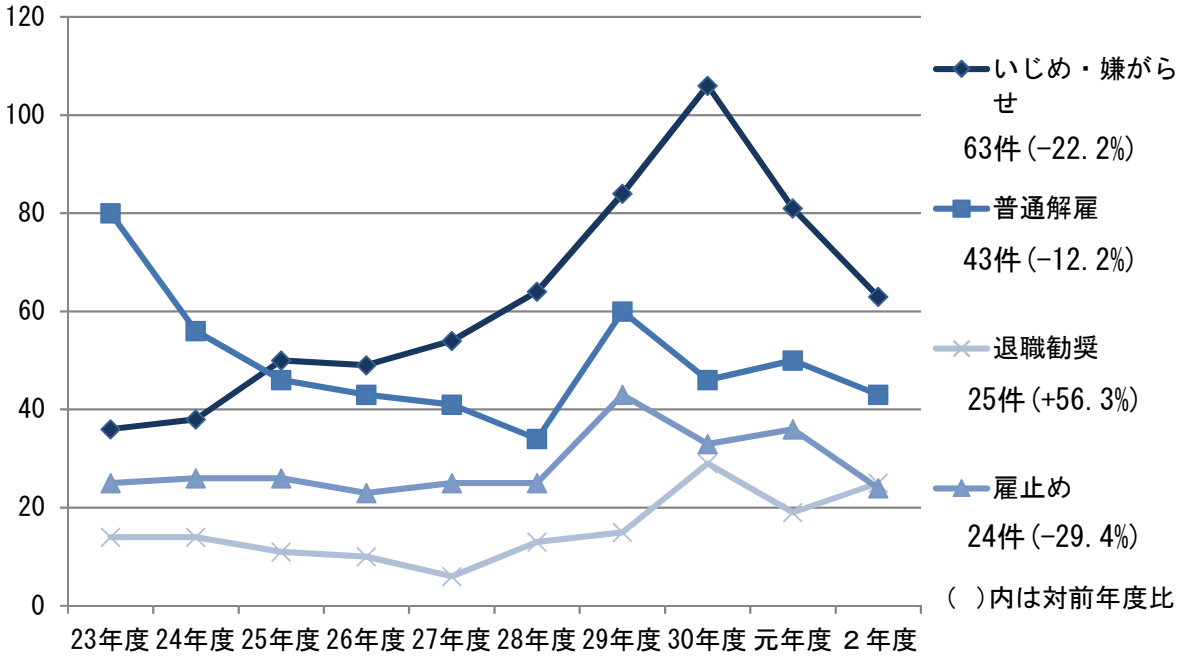


(2) 申請内容別の件数



※（　）内は申請内容の全体（合計件数）に占める割合。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） 主な申請内容別の件数推移

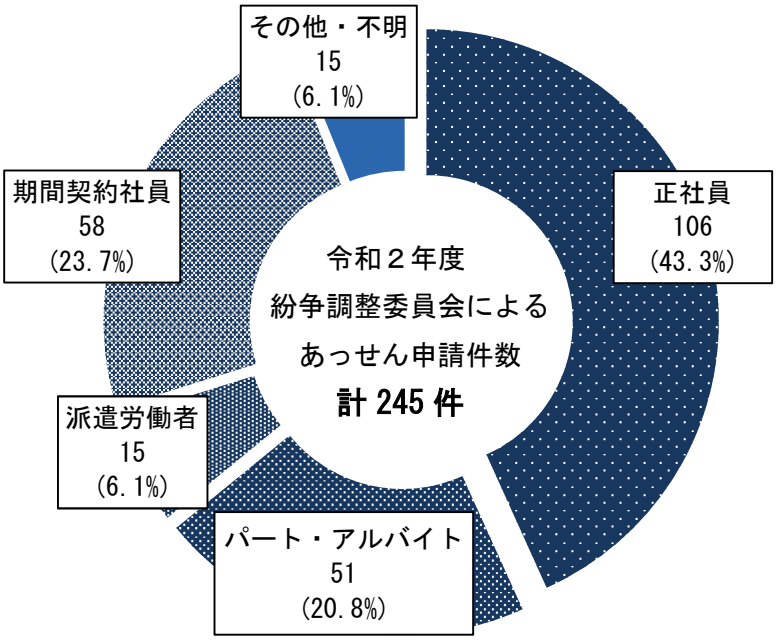


＊ 令和２年６月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。 〈参考〉同法に基づく調停申請受理件数：３件

（4） 就労形態別の申請件数

申出人の種類		
労働者	235	(95.9%)
事業主	10	(4.1%)
労使双方	0	(0.0%)

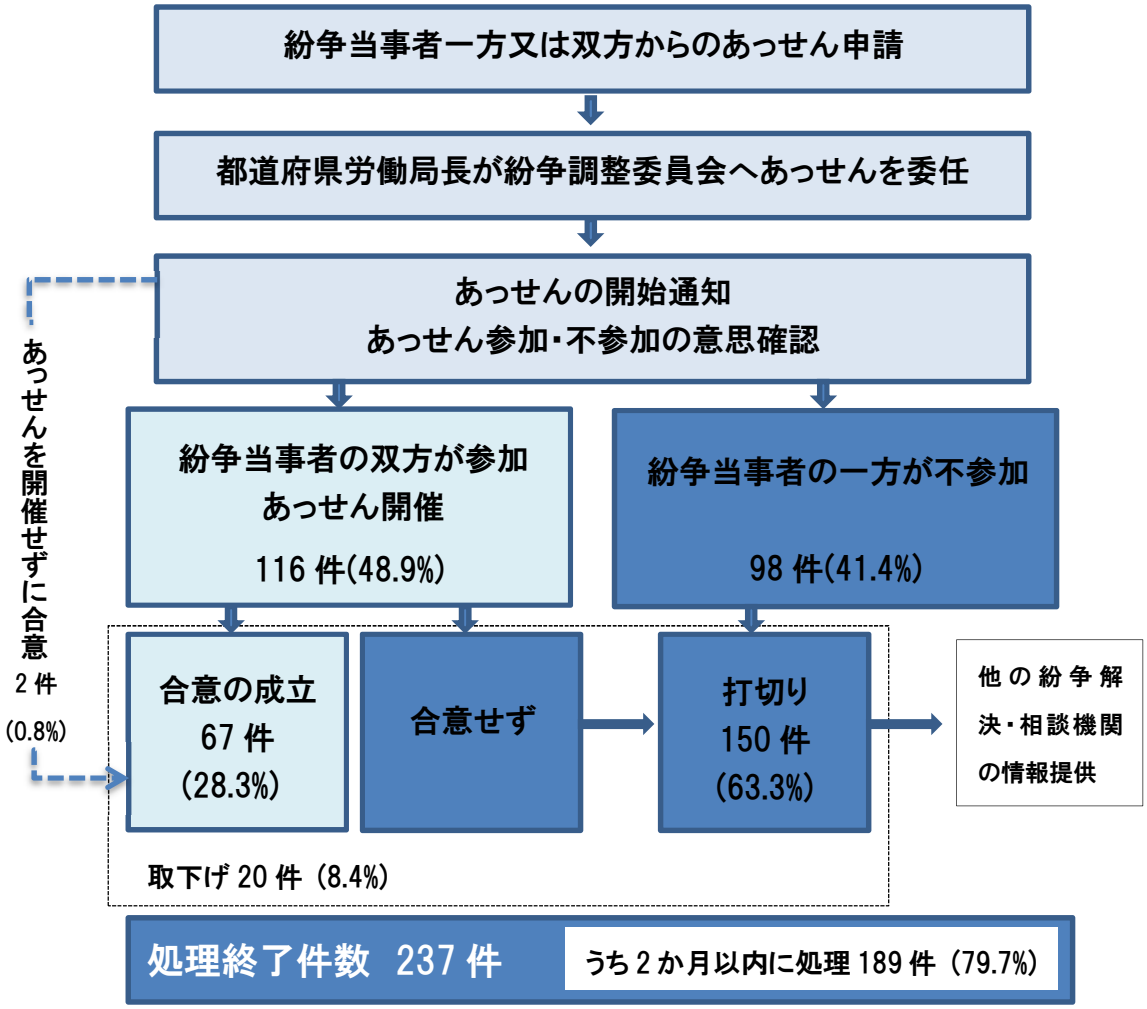
※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。



※（ ）内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。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。

（5） あっせん手続きの流れ及び処理状況

※（　）内は処理終了件数 237 件に占める比率



（6） 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	元年度	2年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／処理終了件数	56.6%	58.3%	64.2%	60.4%	55.2%	48.9%

（7） あっせんにおける合意率の推移

合意率	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	元年度	2年度
合意成立件数 ／処理終了件数	37.9%	42.7%	41.0%	38.4%	36.5%	28.3%
あっせん開催による合意成立件数 ／紛争当事者双方のあっせん参加件数	63.3%	72.4%	62.7%	63.0%	63.4%	56.0%

別添2

令和２年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事例１	雇止めに係る助言・指導
事案の概要	申出人は６ヶ月間の有期雇用契約を２回更新していたが、事業主から契約満了日の 12 日前に突然、雇止めを通告され、社員寮からの退去を求められた。申出人は雇用契約の更新を求めたが、事業主は更新を拒否したうえで１ヶ月分の賃金を補償金として支払うと回答した。申出人は事業主の回答に納得がいかなかったため、雇用契約の更新を求めて助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	・ 事業主に対し、雇入れの日から起算して１年を超えて継続勤務する労働者の有期雇用契約を更新しない場合は３０日以上前の予告を行う必要があること、契約満了日の 12 日前に雇止めを通告して社員寮を退去させることについては再検討を行い、申出人と話し合うよう助言した。 ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は雇い止めを撤回するとともに、社員寮に住みながら継続勤務することとなった。

事例２	労働条件の引下げに係る助言・指導
事案の概要	申出人は、小売店でチーフという役職にあるが、事業主から賃金の諸手当を変更して金額を引下げると予告された。引下げの額は月１万円であり、引下げの理由は申出人の賃金が高いため他の労働者とのバランスを取るというものであった。申出人は、この説明に納得がいかなかったため、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	・ 事業主に対し、申出人の賃金の引下げの理由が不明確であること、賃金等の労働条件の引下げには合理的な理由が必要であることから再検討を行うよう助言した。 ・ 助言の後、事業主が店舗に来て話し合いを行う等して再検討を行った。その結果、申出人の賃金の引下げは行われないこととなった。

あっせんの例

事例１	解雇に係るあっせん
事案の概要	申請人は、衣類雑貨等を販売する店舗で５年間、販売員として勤務していたが突然解雇された。申請人に解雇理由は説明されず、求人を募集している他の店舗への配置転換も打診されなかった。申請人は、解雇に伴う経済的・精神的な損害に対して３００万円の補償金を求めたいとして、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	・　あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、被申請人は販売員を雇用の調整弁程度と考えており、対応に落ち度があったこと認めた。また、突然の解雇により、申請人が年次有給休暇を消化できずに残ったことも明らかとなった。 ・　これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として７０万円を支払うことで合意した。

事例２	派遣労働者に対するいじめ・嫌がらせに係るあっせん
事案の概要	申請人は、派遣先（コールセンター）で就労していたが、同僚の派遣社員、派遣先の社員等から陰口、無視等の嫌がらせを受けた。派遣元、派遣先の責任者に相談しても対応がなされず、ストレスで体調を崩して欠勤せざるを得ない状況となり、雇止めになることを通告された。申請人はこれらの精神的・経済的損害に対し、派遣元に３００万円の損害賠償金を求めたいとして、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	・　あっせん委員から双方にあっせん制度の概要について説明した後、双方から紛争の経緯および主張を聞き、双方に本件紛争の解決に向けた歩み寄りの意思があることを確認した。 ・　これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として９０万円を支払うことで合意した。

別添3

神奈川労働局管内総合労働相談コーナー 一覧

名　称	郵便番号	所 在 地	電話番号
神奈川労働局総合労働相談コーナー	231-8434	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎 13 階 神奈川労働局 雇用環境・均等部指導課内	045-211-7358
横浜駅西口総合労働相談コーナー （相談時間：11:00 から 18:30 まで）	220-0004	横浜市西区北幸 1-11-15 横浜ＳＴビル 11 階	045-317-7830
横浜南総合労働相談コーナー	231-0003	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎 9 階 横浜南労働基準監督署内	045-211-7374
横浜北総合労働相談コーナー	222-0033	横浜市港北区新横浜 3-24-6 横浜港北地方合同庁舎 3 階 横浜北労働基準監督署内	045-474-1251
横浜西総合労働相談コーナー	240-0023	横浜市保土ヶ谷区岩井町 1-7 保土ヶ谷駅ビル 4 階 横浜西労働基準監督署内	045-332-9311
鶴見総合労働相談コーナー	230-0051	横浜市鶴見区鶴見中央 2-6-18 鶴見労働基準監督署内	045-501-4968
川崎南総合労働相談コーナー	210-0012	川崎市川崎区宮前町 8-2 川崎南労働基準監督署内	044-244-1271
川崎北総合労働相談コーナー	213-0001	川崎市高津区溝口 1-21-9 川崎北労働基準監督署内	044-382-3190
横須賀総合労働相談コーナー	238-0005	横須賀市新港町 1-8 横須賀地方合同庁舎 5 階 横須賀労働基準監督署内	046-823-0858
藤沢総合労働相談コーナー	251-0054	藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎 3 階 藤沢労働基準監督署内	0466-23-6753
平塚総合労働相談コーナー	254-0041	平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎 3 階 平塚労働基準監督署内	0463-43-8615
小田原総合労働相談コーナー	250-0011	小田原市栄町 1－1－15 ミナカ小田原 9 階 小田原労働基準監督署内	0465-22-7151
厚木総合労働相談コーナー	243-0018	厚木市中町 3-2-6 厚木Ｔビル 5 階 厚木労働基準監督署内	046-401-1641
相模原総合労働相談コーナー	252-0236	相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎 4 階 相模原労働基準監督署内	042-752-2051

（令和3年4月1日現在）