

担	令和3年 7月 29日
	高知労働局雇用環境・均等室
当	室長 西村 愛子
	上席指導官 井上 秀浩
	労働紛争調整官 清岡 陽子
	電話 088(885)6041

報道関係者 各位

## 令和2年度の労働相談、紛争解決制度等の状況について

### —いじめ・嫌がらせが過去最多を更新、個別労働紛争相談の件数は2割増—

高知労働局（局長 柳澤 恭仁）は、民事上の個別労働紛争の適切かつ迅速な解決を図る「個別労働紛争解決制度」の利用状況及び雇用均等関係法令に係る相談状況や紛争解決援助制度の利用状況について、令和2年度分をとりまとめたのでお知らせします。

#### 【令和2年度の相談、助言・指導申出、あっせん申請、雇用均等関係法令等に係る処理状況】

●総合労働相談件数	5,461件（前年度比 16.0%増）
●個別労働紛争解決制度に基づく処理状況	
・民事上の個別労働紛争相談件数	1,552件（同 19.2%増）
・助言・指導申出件数	25件（同 64.3%減）
・あっせん申請件数	10件（同 50.0%減）
●雇用均等関係法令等に係る処理状況	
・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、 パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法、 労働施策総合推進法に関する相談件数	1,247件
・紛争解決援助（調停）申立件数	2件

※パーセンテージは小数点以下第2位を四捨五入

#### (1) 総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談は増加

総合労働相談は前年度と比較して755件（16.0%）増加し5,461件であった。このうち民事上の個別労働紛争相談は250件（19.2%）増加し1,552件であった。

#### (2) 「いじめ・嫌がらせ」の相談が606件で最多、次いで「自己都合退職」、「解雇」が多い

民事上の個別労働紛争の相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が606件で過去最多件数となった。次いで「自己都合退職」が230件、「解雇」が204件となり、この3項目で全項目の半数以上を占めた（その他の紛争を除く）。

#### (3) 助言・指導の申出、あっせん申請件数等の状況

労働局長による助言の申出件数は前年度よりも45件減少し25件であった。申出内容は「いじめ・嫌がらせ」が7件、「自己都合退職」が5件、「出向・配置転換」が4件などであった（その他の労働条件及びその他の紛争を除く）。

あっせん申請は前年度よりも10件減少し10件であった。申請を内容別にみると、「いじめ・嫌がらせ」について金銭補償を求めるものが最も多く4件、次いで、「労働条件引下げ」が3件、「退職勧奨」「懲戒処分」が各2件などであった。

#### (4) 雇用均等関係法令等に係る処理状況

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法に関する相談は1,247件で、そのうちセクシュアルハラスメントについての相談は36件、いわゆるマタニティハラスメントについての相談（不利益取扱いを含む）は33件であった。なお、雇用均等関係法令等に基づく紛争解決援助（調停）の申立件数は2件（いずれも労働施策総合推進法）であった。

（詳細については資料 No.1 を、制度の概要については資料 No.2 を参照してください。）

## 高知労働局における労働相談、助言・指導申出、あっせん申請、 雇用均等関係法令等に係る処理状況について（令和2年度）

### 1 令和2年度（令和2年4月～令和3年3月）の状況

高知労働局における令和2年度の総合労働相談の受理件数、及び、そのうち民事上の個別労働紛争相談の受理件数、個別労働紛争解決制度による助言・指導の申出受理件数、あっせん申請の受理件数は次のとおりです。

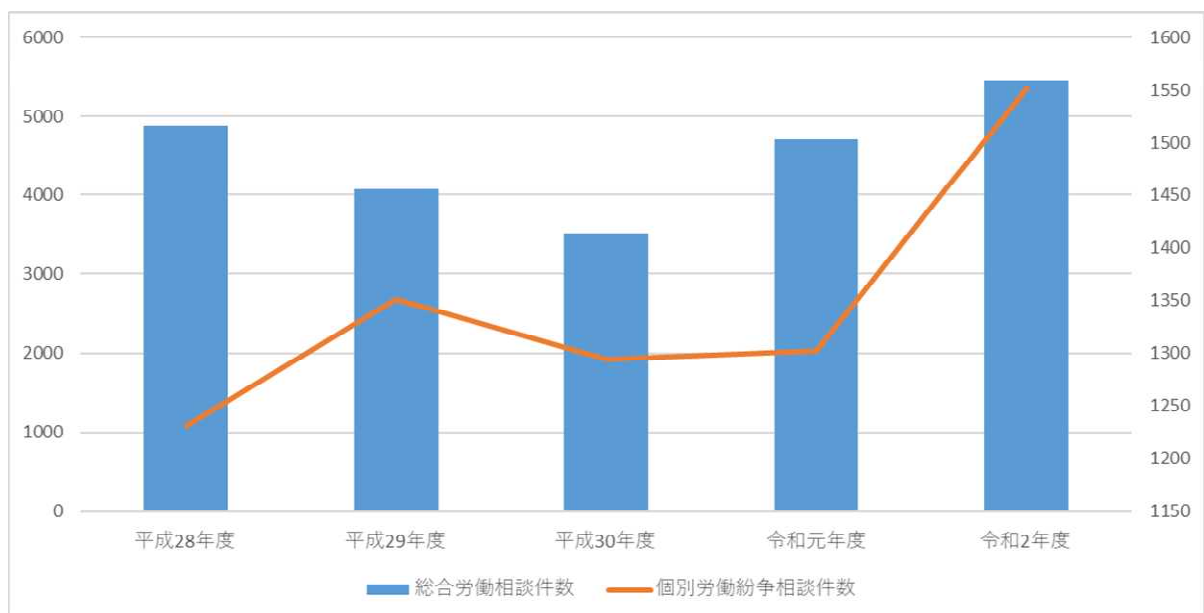
●総合労働相談件数	5,461件
●民事上の個別労働紛争相談件数	1,552件
●労働局長の助言・指導申出件数	25件
●高知紛争調整委員会によるあっせん受理件数	10件

- ※ 総合労働相談とは、民事上の個別労働紛争相談のほか、各種の労働関係法令（労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法など）違反に関する相談や、各種申請等についての問い合わせなどを含む相談全体を指します。
- ※ 民事上の個別労働紛争相談とは、不当解雇やいじめ・嫌がらせ、雇止めといった労使紛争のうち、民事上のトラブルに関する相談です。
- ※ 相談件数は、高知労働局雇用環境・均等室及び、同局内と県内4の労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーで受理したものの総数です。

### 2 相談件数の推移

各年度における総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数（以下「個別労働紛争相談」という。）の推移は次のとおりです。

第1図 相談件数の推移



### 3 個別労働紛争相談の状況

令和2年度の個別労働紛争相談を内容別にみた合計は1,967件であり、前年度よりも304件(18.3%)の増加となりました。本年度件数が多かった内容は、順に「いじめ・嫌がらせ」が606件(41.9%増)、「自己都合退職」が230件(0.4%増)、「解雇」が204件(38.8%増)、「労働条件引下げ」が110件(17.0%増)、「退職勧奨」が87件(24.3%増)でした(内容が多岐にわたる「その他の労働条件」「その他の紛争」を除く。また、1件の相談が複数の内容を含む場合があるため、内容別にみた件数の合計は相談件数の合計と一致しません。)

「いじめ・嫌がらせ」について、データが残る平成22年度以降、11年連続の単年度最多件数を占めました。平成25年度以降は年間300件を上回り、相談全体の4分の1近い割合を占める状況が続いています。次いで件数の多い「自己都合退職」「解雇」と合わせた3項目が相談全体の半分以上を超えており、この状況は今後も続くと考えられます。

なお、「その他の労働条件」は、相談の一定割合を占めますが、労働条件のうち主要項目に分類されない内容を集めたものであり、例えば、年次有給休暇制度や退職金制度、賞与の取り扱い、業務内容やシフトに関する不満、職場復帰にかかる取り扱い等、その内容は多岐にわたっています。また、「その他の紛争」も一定数がみられますが、労働条件ではない内容にかかる相談であり、例えば、立替金の返還や誓約書の内容、離職票の記載や副業の可否等、こちらも多岐にわたっています。

第1表 過去5年間の個別労働紛争相談内容別件数の推移

相談内容	平成 28年度	29年度	30年度	令和 元年度	2年度	前年度比	令和2年度 構成割合
いじめ、嫌がらせ	353	412	368	427	606	41.9%	30.8%
その他の紛争	128	131	145	266	313	17.7%	15.9%
自己都合退職	225	260	196	229	230	0.4%	11.7%
解雇(普通解雇・ 整理解雇・懲戒解 雇)	191	165	170	147	204	38.8%	10.4%
その他の労働条件	213	209	277	211	200	-5.2%	10.2%
労働条件引下げ	115	131	91	94	110	17.0%	5.6%
退職勧奨	70	81	65	70	87	24.3%	4.4%
出向・配置転換	53	43	44	29	49	69.0%	2.5%
雇止め	60	106	52	70	49	-30.0%	2.5%
懲戒処分	14	20	38	38	36	-5.3%	1.8%
雇用管理改善、そ の他	28	43	47	25	34	36.0%	1.7%
賠償	46	37	38	15	17	13.3%	0.9%
採用内定取消	9	4	5	10	15	50.0%	0.8%
募集・採用	20	14	12	13	10	-23.1%	0.5%
人事評価	0	0	3	2	3	50.0%	0.2%

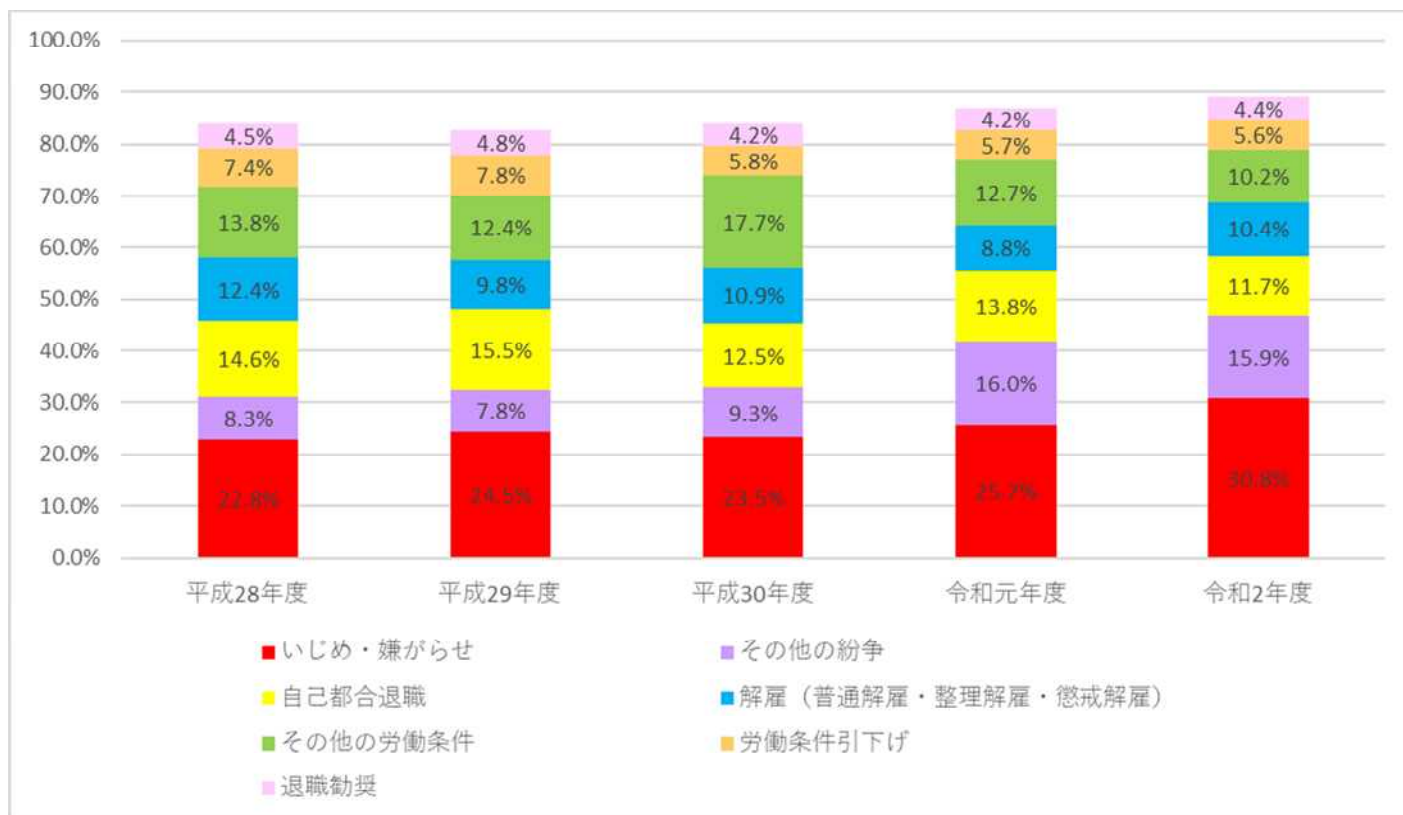
定年・年齢差別	3	3	2	2	2	0.0%	0.1%
昇給・昇格	6	7	8	13	1	-92.3%	0.1%
労働契約の承継	4	1	4	2	1	-50.0%	0.1%
障害者差別	8	11	0	0	0	0.0%	0.0%
教育訓練	0	1	0	0	0	0.0%	0.0%

※「解雇」は普通解雇、整理解雇、懲戒解雇の合計です。

※1件の相談が複数の内容を含む場合があるため、内容別にみた件数の合計は相談件数の合計と一致しません。

※令和2年度における相談内容件数降順で記載しています。

第2図 主な個別労働紛争相談内容の構成割合



※グラフのパーセンテージは、内容別にみた合計件数に占める各相談内容の割合を表します。

#### 4 個別労働紛争相談者の状況

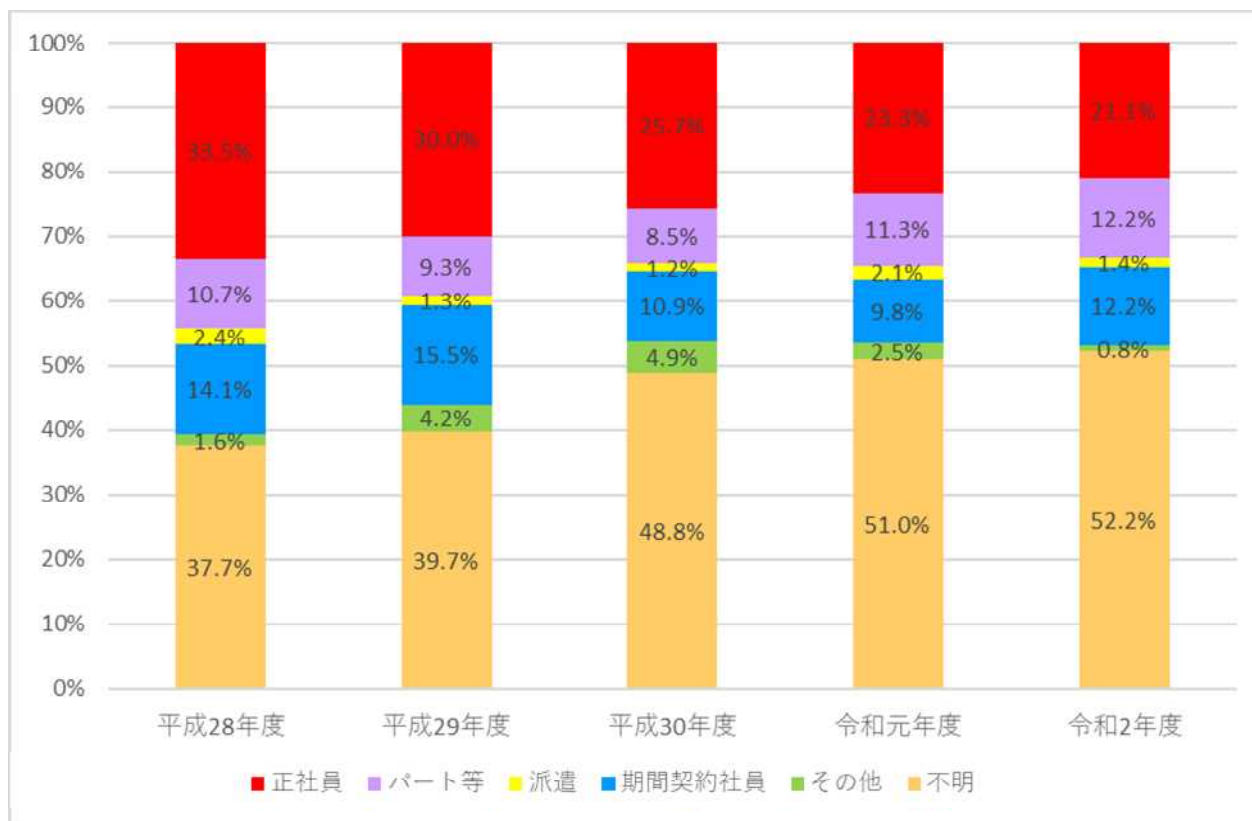
個別労働紛争の相談者としては、労働者が1,337件（全体の約86%）、使用者が111件（全体の約7%）、その他が104件（全体の約7%）でした。相談の対象となった労働者の就労状況内訳をみると、正社員が328件で最も多く、次いでパート、期間契約社員が各190件、派遣労働者が21件となっています（その他及び不明の者を除く。）。

第2表 個別労働紛争相談対象者の就労状況内訳

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
正社員	413	405	333	303	328
パート等	132	126	110	147	190
派遣	29	17	15	27	21
期間契約社員	173	209	141	128	190
その他	20	57	63	33	13
不明	464	537	632	664	810
合計	1231	1351	1294	1302	1552

※「その他」には表中にない就労形態が区分されます。

第3図 個別労働紛争相談対象者の就労状況構成割合



## 5 労働局長による助言・指導申出件数、紛争調整委員会によるあっせん申請件数等

### (1) 令和2年度の助言・指導申出件数等の状況

「助言・指導」の申出受理件数は25件で、前年度よりも45件減少しました。申出人は、全件労働者となっており、労働者の就労状況としては正社員14件、パート・アルバイト5件、期間契約社員3件、派遣労働者1件、その他1件・不明1件（詳細を確認する前に申出が取下げられたものや、処理において就労状況が確認できなかったもの）となっています。

助言申出内容件数としては「いじめ・嫌がらせ」が最多で7件、次いで「自己都合退職」が5件、「出向・配置転換」が4件、「解雇」「労働条件引下げ」「懲戒処分」が各2件、「雇止め」、「採用内定取消」が各1件、「その他の紛争」が5件、「その他の労働条件紛争」が4件でした（1件の事案が複数の内容を含む場合があるため、内容別にみた件数の合計と申出のあった件数の合計は一致しないことがあります。）。

### (2) 令和2年度のあっせん申請件数等の状況

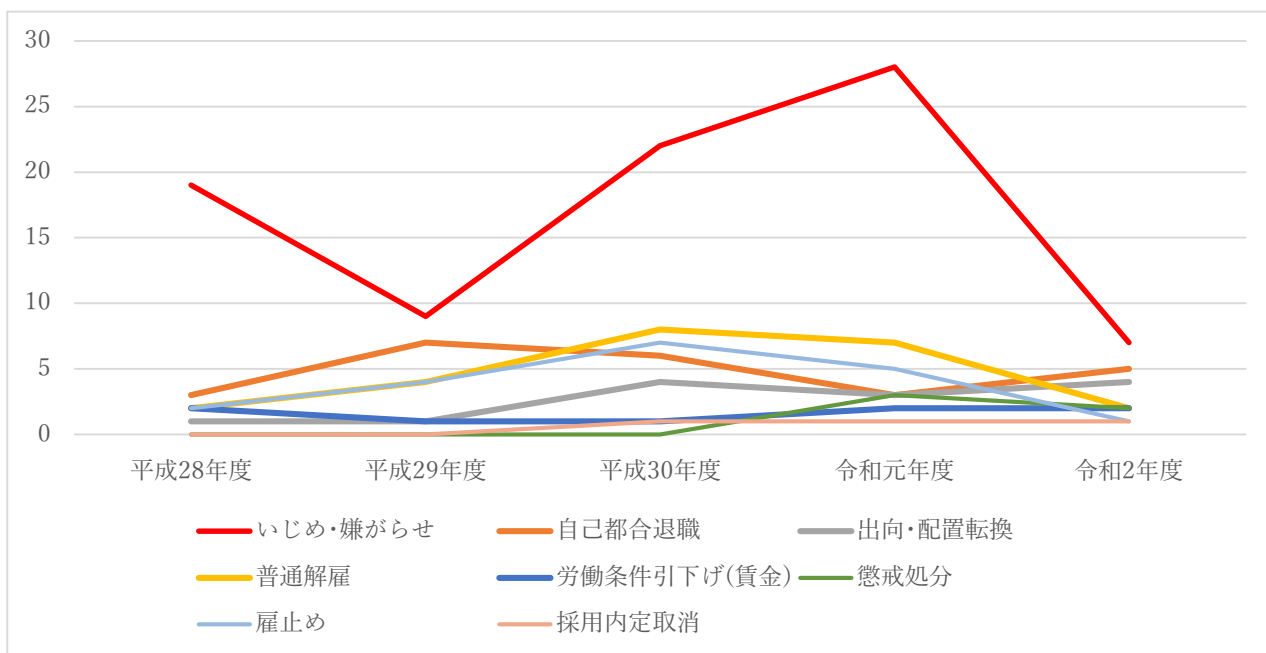
「あっせん」の申請受理件数は10件で、前年度よりも10件減少しました。申請は全て労働者からあったもので、就労状況としては正社員3件、パート・アルバイト4件、期間契約社員1件、不明2件（詳細を確認する前に取下げや不参加で打ち切りとなったもの）となっています。

あっせん申請内容件数としては、「いじめ・嫌がらせ」が最多で4件、次いで「労働条件引下げ」が3件、「解雇」、「退職勧奨」、「懲戒処分」が各2件、「採用内定取消」、「その他の労働条件」が各1件でした（1件の事案が複数の内容を含む場合があるため、内容別にみた件数の合計と申請のあった件数の合計は一致しないことがあります。）。

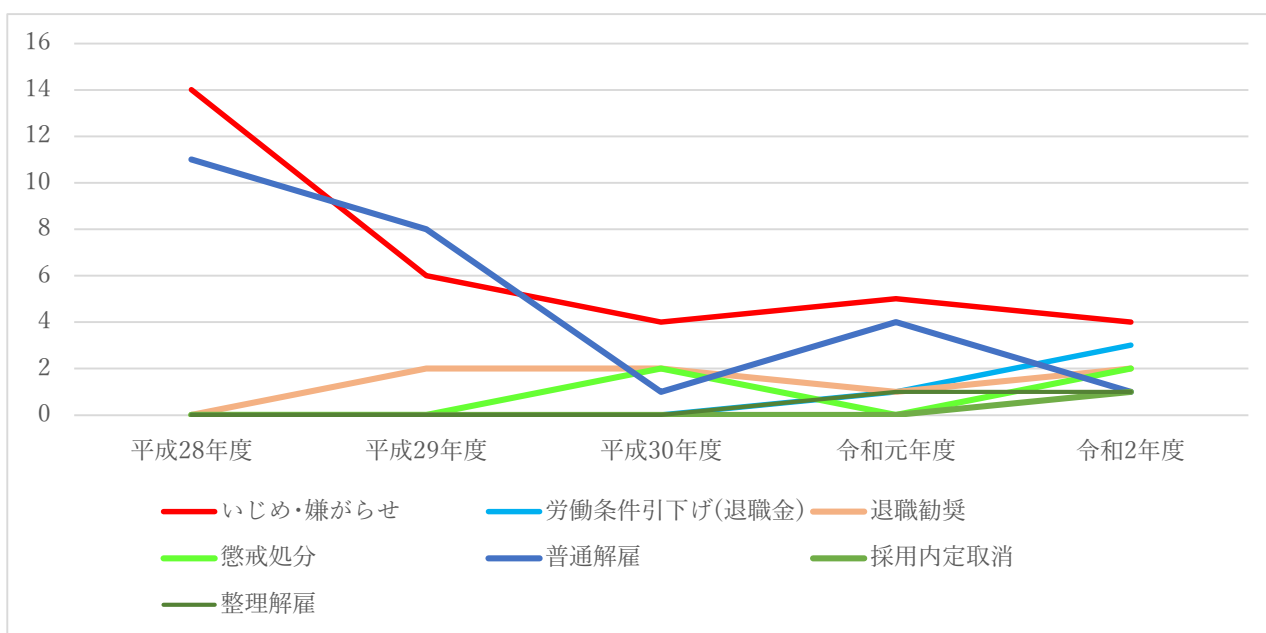
第3表 助言指導の申出とあっせん申請受理件数の推移

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
助言・指導	34	46	65	70	25
あっせん	32	22	20	20	10

第4図 過去5年間の「助言申出内容件数」の推移



第5図 過去5年間の「あっせん申請内容件数」の推移



※1件の事案が複数の内容を含む場合があるため、「助言・指導」「あっせん」ともに、内容別にみた件数の合計は申出・申請があった件数の合計と一致しない場合があります。

6 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働施策総合推進法にかかる相談件数等について

(1) 男女雇用機会均等法に係る相談件数について

年度	性差別	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	いわゆるマタニティハラスメント	母性健康管理	その他	合計
令和2年度	2	14	36	19	26	7	104

(2) 育児・介護休業法に係る相談件数について

年度	育児（休業）	育児（休業以外）	介護（休業）	介護（休業以外）	育児・不利益取扱い（休業）	育児・不利益取扱い（休業以外）	介護・不利益取扱い	その他	合計
令和2年度	215	194	123	154	13	3	0	208	910

(3) パートタイム労働法に係る相談件数について

年度	均等・均衡待遇	体制整備	正社員転換	その他	合計
令和2年度	3	1	0	0	4

(4) パートタイム・有期雇用労働法に係る相談件数について

年度	均等・均衡待遇	体制整備	正社員転換	その他	合計
令和2年度	76	4	1	2	83

(5) 労働施策総合推進法に係る相談件数について

年度	パワハラ防止措置	相談理由 不利益取扱い	その他	合計
令和2年度	142	1	3	146



(5) 労働局長の援助（平成 30 年度～令和 2 年度）

男女雇用機会均等法第 17 条に基づくもの 0 件

育児・介護休業法第 52 条の 4 に基づくもの 0 件

パートタイム労働法第 24 条に基づくもの 0 件

パートタイム・有期雇用労働法第 24 条に基づくもの 0 件

労働施策総合推進法第 30 条の 5 第 1 項に基づくもの 0 件

(6) 調停会議による調停（平成 30 年度～令和 2 年度）

機会均等調停会議による調停（男女雇用機会均等法第 18 条）

区 分	件数		
	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
法第 6 条関係（配置・昇進・教育訓練等）	0	0	0
法第 9 条関係（妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い）	1	0	0
法第 11 条関係（セクシュアルハラスメント対策）	0	0	0
計	1	0	0

両立支援調停会議による調停（育児・介護休業法第 52 条の 5） 0 件

均衡待遇調停会議による調停（パートタイム労働法第 25 条、パートタイム・有期雇用労働法第 25 条） 0 件

優越的言動問題調停会議による調停（労働施策総合推進法第 30 条の 6 第 1 項）

区 分	件数
	令和 2 年度
法第 30 条の 2 第 1 項関係（パワーハラスメント防止措置）	2
法第 30 条の 2 第 2 項関係 （パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い）	0
計	2

## 【語句説明】

## ●個別労働紛争

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の間の紛争」となります。ここで「労働関係」とは、労働契約または事実上の使用従属関係から生じる労働者と事業主の関係を意味します。

## ●総合労働相談コーナー

総合労働相談コーナーは、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が面談あるいは電話で対応しています。また、相談者の希望に応じて、裁判所、地方公共団体など他の紛争解決機関の情報を提供しています。

高知労働局においては、高知労働局及び高知県内4ヶ所の労働基準監督署（高知、須崎、四万十、安芸）内に設置しています。

（総合労働相談コーナー所在地等）

総合労働相談コーナー名	住所	電話	利用日時
高知労働局 総合労働相談コーナー	高知市南金田 1-39 4階 高知労働局雇用環境・均等室内	088-885-6027	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
高知総合労働相談コーナー	高知市南金田 1-39 1階 高知労働基準監督署内	088-885-6010	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
須崎総合労働相談コーナー	須崎市緑町 7-11 須崎労働基準監督署内	0889-42-1866	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
四万十総合労働相談コーナー	四万十市右山五月町 3-12 四万十労働基準監督署内	0880-35-3148	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
安芸総合労働相談コーナー	安芸市矢ノ丸 2-1-6 安芸労働基準監督署内	0887-35-2128	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15

※12時から13時までは昼休憩時間のため相談対応は原則行っておりません。

## ●都道府県労働局長による助言・指導制度

「都道府県労働局長による助言・指導」は、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。

この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、あくまで民事上の個別労働紛争に関して、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、なんらかの措置を強制するものではありません。なお、法違反の事実がある場合には、法令に基づいて、指導権限を持つ機関が行政指導などを実施することになります。

この都道府県労働局長による助言・指導制度の対象範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項に

ついでに民事上の個別労働紛争となります。具体的には、解雇（の妥当性）、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更など労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争、会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争、募集・採用に関する紛争、その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償を巡る紛争などとなります。

また、労働者が助言・指導の申出をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

### ●紛争調整委員会によるあっせん制度

「紛争調整委員会によるあっせん」とは、紛争当事者の間に、国の委任を受けた公平・中立な第三者として労働問題の専門家（あっせん委員）が入り、双方の主張の要点を確かめ、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、紛争の解決を図る制度です。「紛争調整委員会」は、弁護士、大学教授、社会保険労務士などの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ます。この紛争調整委員会の委員の中から指名された「あっせん委員」が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

あっせん制度の特徴としては、手続きが迅速・簡便であること、労働問題の専門家が担当すること、利用は無料であること、あっせんで合意した内容は民法上の和解契約の効力を持つこと、非公開でありプライバシーが保護されることなどがあります。

対象範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての民事上の個別労働紛争となります。具体的には、解雇（の妥当性）、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更など労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争、会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争、その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償を巡る紛争などとなります。

また、労働者があっせん申請をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

### ●（高知）労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会

（高知）労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会は、高知県内での労働相談、個別労働紛争解決制度を有する機関・団体の相互連絡、情報交換を目的として平成14年に設立されました。以降、原則年1回の定例会議の他、各機関・団体の問合せ先等一覧ガイドの作成や合同研修会、合同広報活動を実施しています。

高知労働局雇用環境・均等室は当該協議会の事務局となり、構成機関及び協力機関・団体は以下のとおりです。

（構成機関）

高知労働局雇用環境・均等室、高知県労働委員会

高知県商工労働部雇用労働政策課

（協力機関・団体）

高知地方裁判所、法テラス高知、高知弁護士会、高知県司法書士会、高知県社会保険労務士会