

令和3年8月31日

【照会先】

熊本労働局雇用環境・均等室

室長 桑原 光照

労働紛争調整官 植村 敏聡

(電話) (096) 352-3865

報道関係者 各位

令和2年度における個別労働紛争解決制度の状況について取りまとめました

～総合労働相談件数は3年連続で1万5千件を超え、
「解雇」等の離職に関する相談が増加傾向～

熊本労働局（局長 木下正人）では、令和2年度（令和2年4月～令和3年3月）における個別労働紛争解決制度の施行状況を取りまとめました。概要は、次のとおりです。

1 総合労働相談等の状況

(1) 相談等件数〔第1図(2頁)、第5図(5頁)〕

- | | | |
|-------------------|---------|--------------|
| ・総合労働相談件数 | 18,269件 | (前年度比 5.9%増) |
| →うち民事上の個別労働紛争相談件数 | 4,886件 | (同 4.4%増) |
| ・助言・指導申出受付件数 | 309件 | (同 9.9%減) |
| ・あっせん申請受理件数 | 43件 | (同 27.1%減) |

(2) 総合労働相談件数は、前年度から5.9%増加し、3年連続で1万5千件を超え、過去最多となった。〔第1図(2頁)〕

2 民事上の個別労働紛争に係る相談内容の傾向

相談内容の傾向として、『いじめ・嫌がらせ』、『自己都合退職』に関する相談が顕著であり、『いじめ・嫌がらせ(17.7%)』と『自己都合退職(10.9%)』に関する相談の割合は依然高く、全体の28.6%を占めている。〔第3図(4頁)〕

※「いじめ・嫌がらせ」には、職場のパワーハラスメントに関するものを含まず。

1 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数について〔第1図〕

熊本労働局では、労働問題に関する相談に対応するために、熊本、八代、玉名、人吉、天草、菊池の各労働基準監督署及び熊本労働局に総合労働相談コーナーを設置している。

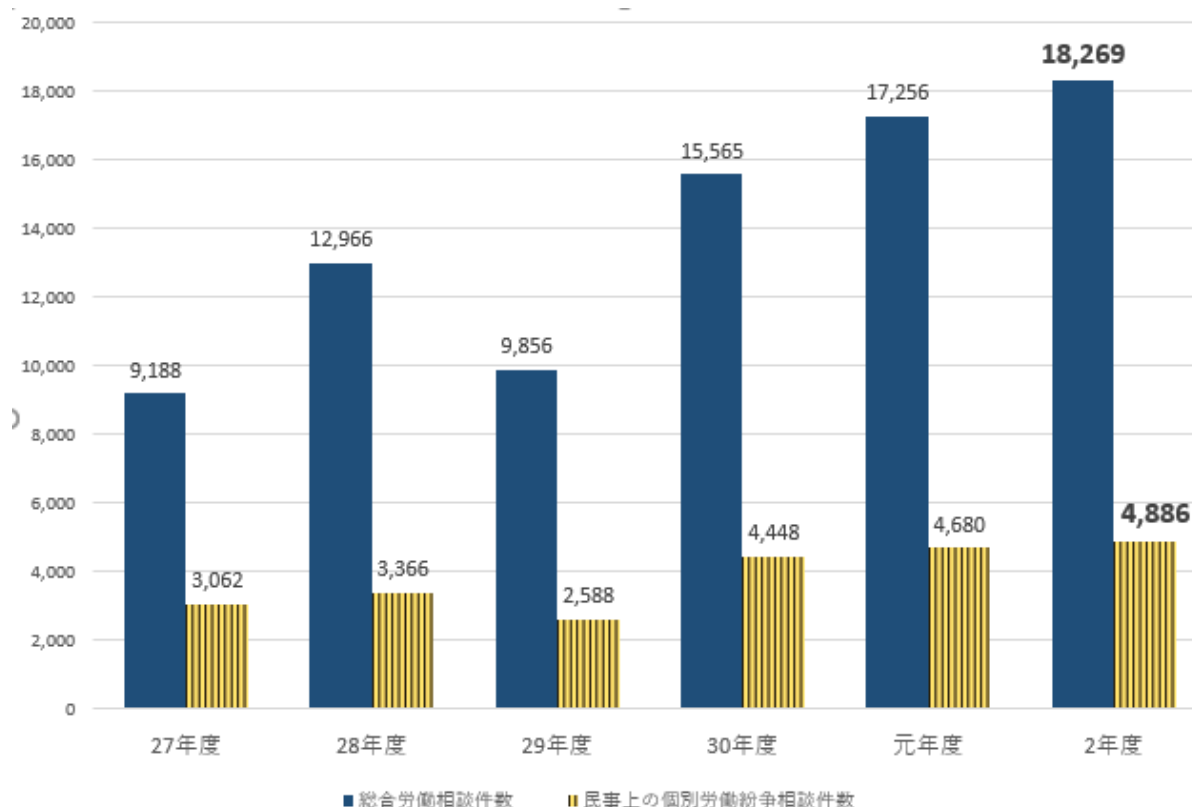
令和2年度に寄せられた相談件数は、

- ・ 総合労働相談件数（注1） 18,269 件
- うち民事上の個別労働紛争件数（注2） 4,886 件

であった。

前年度と比べて、総合労働相談件数は1,013件増加（前年度比5.9%増）し、民事上の個別労働紛争相談件数は206件増加（前年度比4.4%増）した。

第1図 総合労働相談件数の推移



(注1) 「総合労働相談件数」は、熊本労働局、県内各労働基準監督署に、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に設置した総合労働相談コーナーに置いて、受理した労働相談件数。

(注2) 「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関するものを除く）のこと。

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内訳について〔第2図・第3図〕

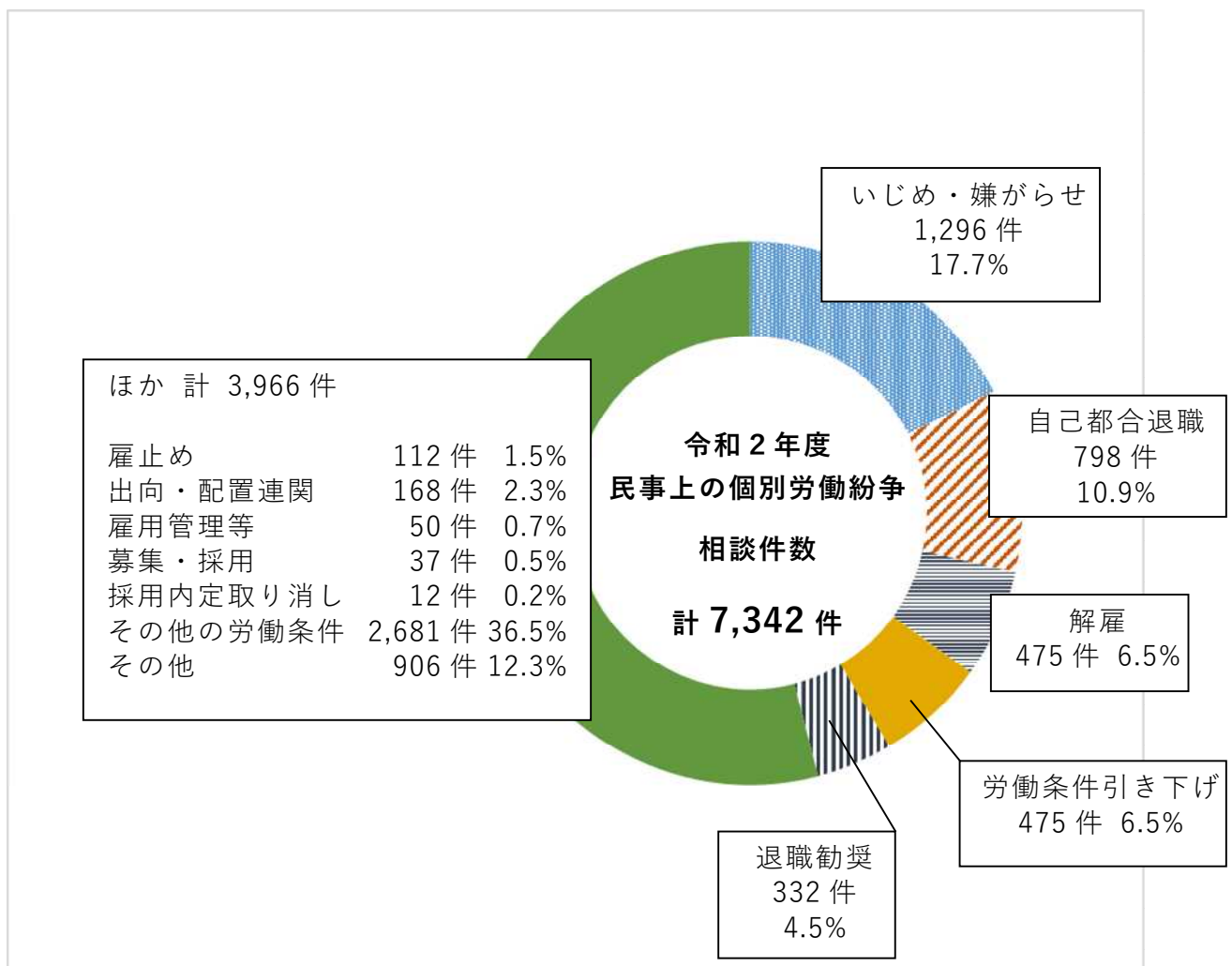
令和2年度の民事上の個別労働紛争件数(4,886件)の内訳では、延べ相談件数7,342件(注1)(前年度6,873件)のうち、「いじめ・嫌がらせ」が1,296件(全体に占める割合:17.7%)と前年度の1,395件と比べ99件(7.1%)減となっているものの3年連続で1,000件を超え、割合としてはほぼ横ばいであった。

また、「自己都合退職」798件(全体に占める割合:10.9%)は前年度の768件と比べ30件(3.9%)増となった。

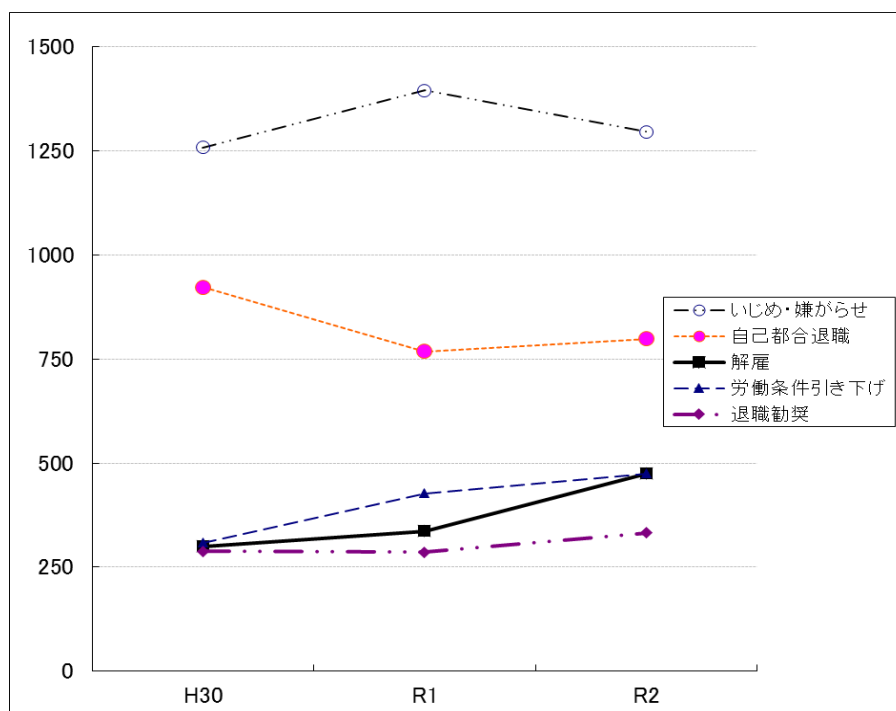
(注1) 個別紛争相談件数は4,886件で集計しているが、1件の相談で複数項目の相談があるため、延べ相談件数は7,342件となるもの。

(注2) 「その他の労働条件」は、「昇給・昇格」、「懲戒処分」、「その他の労働条件」の合計である。

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳(相談内容)



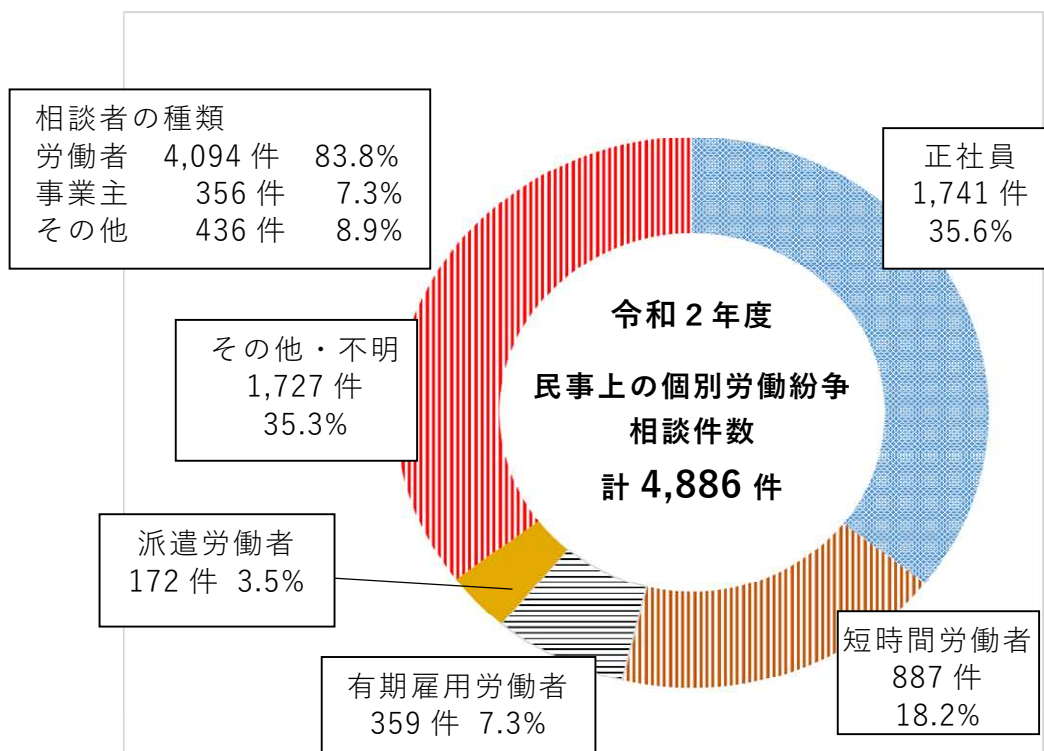
第3図 民事上の個別労働紛争相談の主な相談内容の推移



(3) 民事上の個別労働紛争相談者の内訳について〔第4図〕

令和2年度の民事上の個別労働紛争件数(4,886件)の内訳のうち、「労働者」が4,094件(全体に占める割合:83.8%)と大半を占めており、その内訳でも「正社員」が1,741件(35.6%)最も多い。

第4図 民事上の個別労働紛争相談者の内訳(就労形態)



2 助言・指導及び紛争調整委員会について

(1) 運用件数について〔第5図〕

相談への対応を実施しても、紛争の自主的解決に至らなかった事案については、労使間の民事上の個別労働紛争の解決を図るため、

- ① 労働局長による助言・指導
- ② 紛争調整委員会によるあっせん

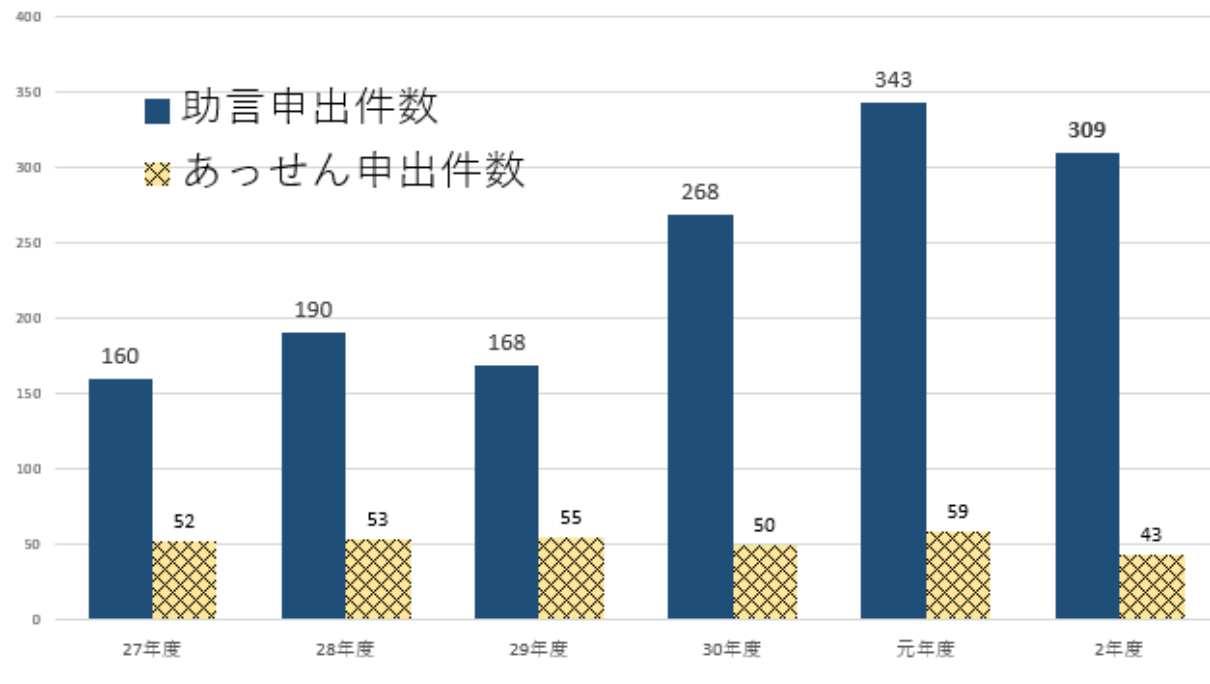
の対応を実施しており、これらの令和2年度の件数は、

- ・助言・指導申出受付件数 309件
- ・あっせん申請件数 43件

であった。

前年度と比べて、助言・指導申出受付件数は34件(前年度比9.9%)減少し、あっせん申請件数は16件(前年度比27.1%)減少した。

第5図 助言・指導申出件数及びあっせん受理件数の推移



【「紛争調整委員会によるあっせん」とは】

紛争調整委員会は、弁護士、社会保険労務士等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、熊本労働局内に設置されている。

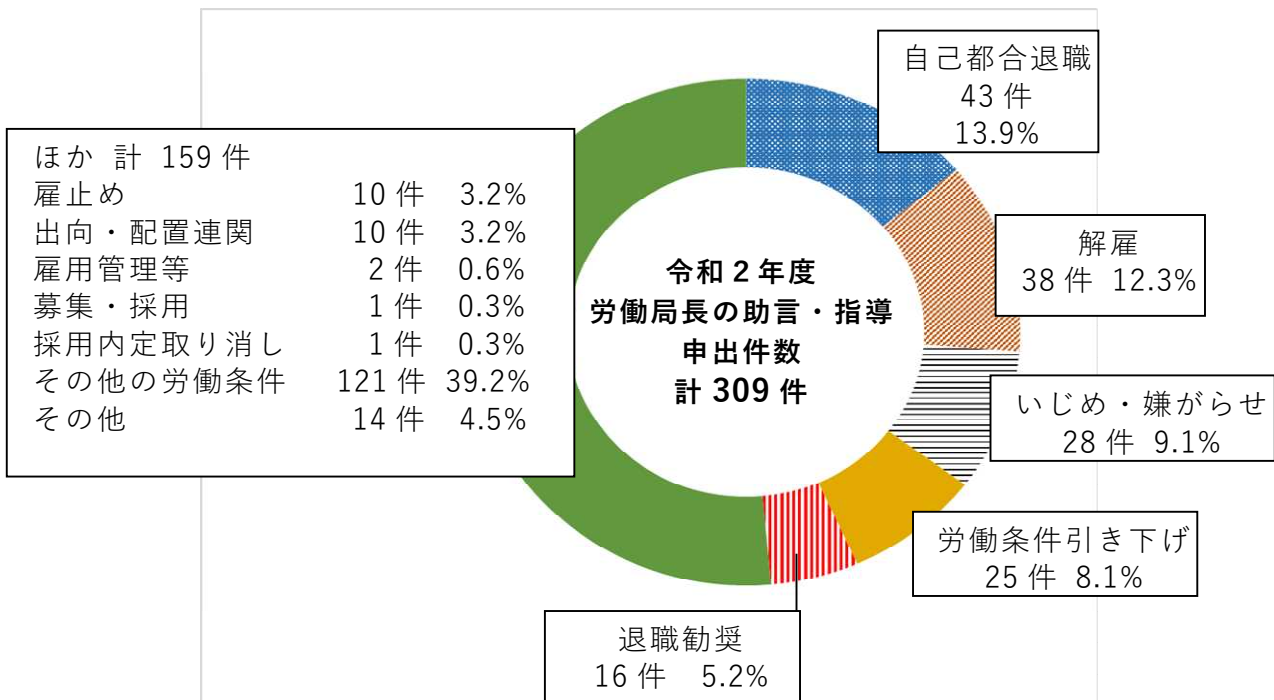
この紛争調整委員会の委員(計6名)のうちから指名されたあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(2) 助言・指導の申出内容について〔第6図、第7図〕

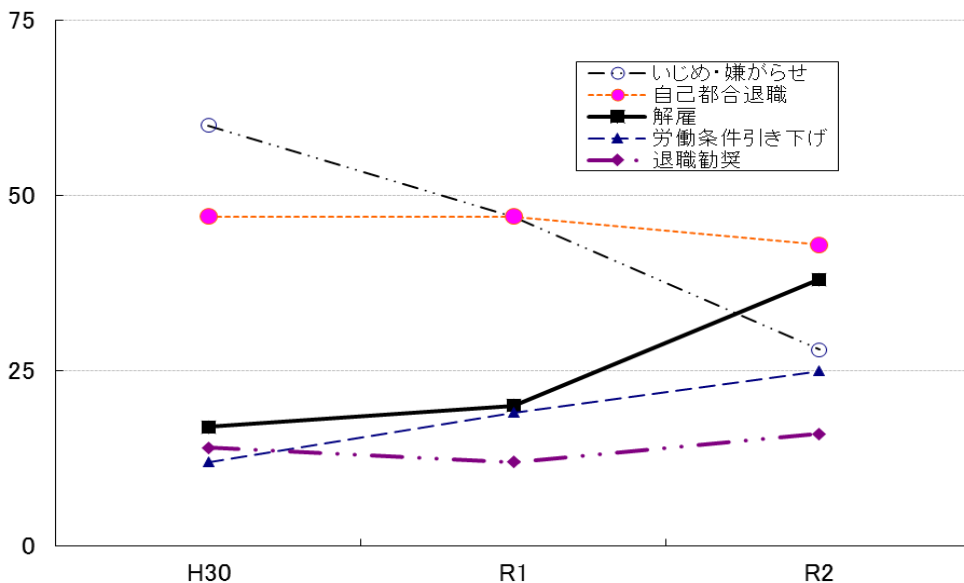
令和2年度の助言・指導申出受付309件の内容の内訳は、「自己都合退職」が43件(13.9%)、「解雇」が38件(12.3%)、「いじめ・嫌がらせ」が28件(9.1%)と続いている。前年度は「いじめ・嫌がらせ」及び「自己都合退職」が同数で最も多く47件(13.7%)であったが、今年度は「自己都合退職」と「解雇」の比率が大きい。

(注)「その他の労働条件」は、「昇給・昇格」、「懲戒処分」、「その他の労働条件」の合計である。

第6図 助言・指導申出内容の内訳



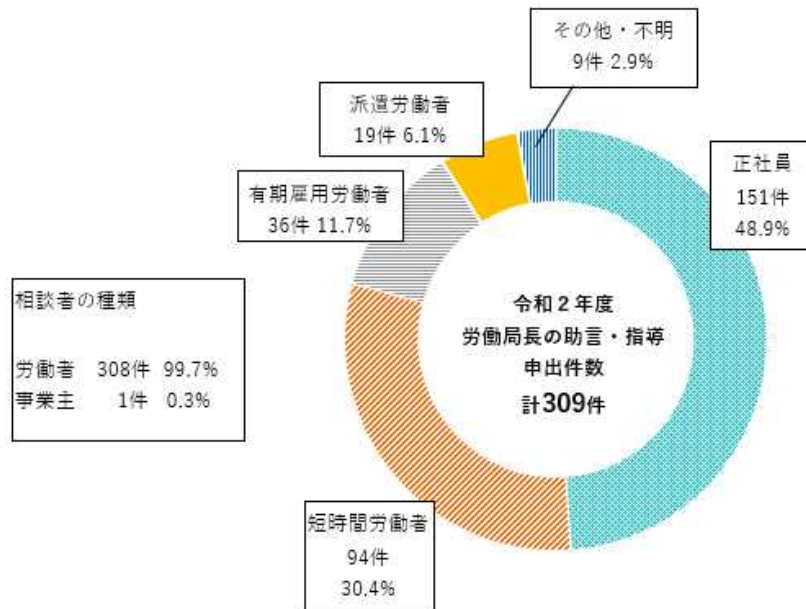
第7図 助言・指導申出の主な内容の推移



(3) 助言・指導申出者の内訳について〔第8図〕

令和2年度の助言・指導申出件数(309件)の内訳のうち、「労働者」が308件(全体に占める割合:99.7%)とほとんどを占めており、その内訳でも「正社員」が151件(48.9%)と最も多い。

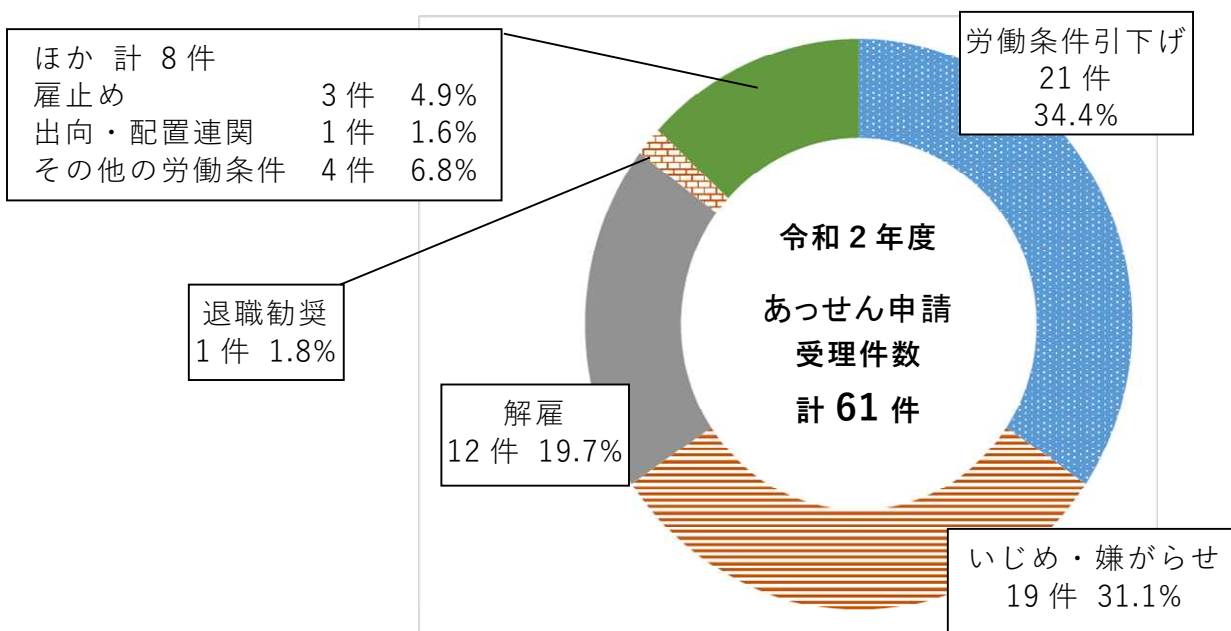
第8図 助言・指導申出者の内訳



(4) あっせんの申請内容について〔第9図〕

令和2年度のあっせん申請受理件数43件で、内容の延べ件数61件(注1)となりその内訳は、「労働条件の引き下げ」に関するものが21件(34.4%)と最も多く、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが19件(31.1%)と続いている。

第9図 あっせん内容の内訳



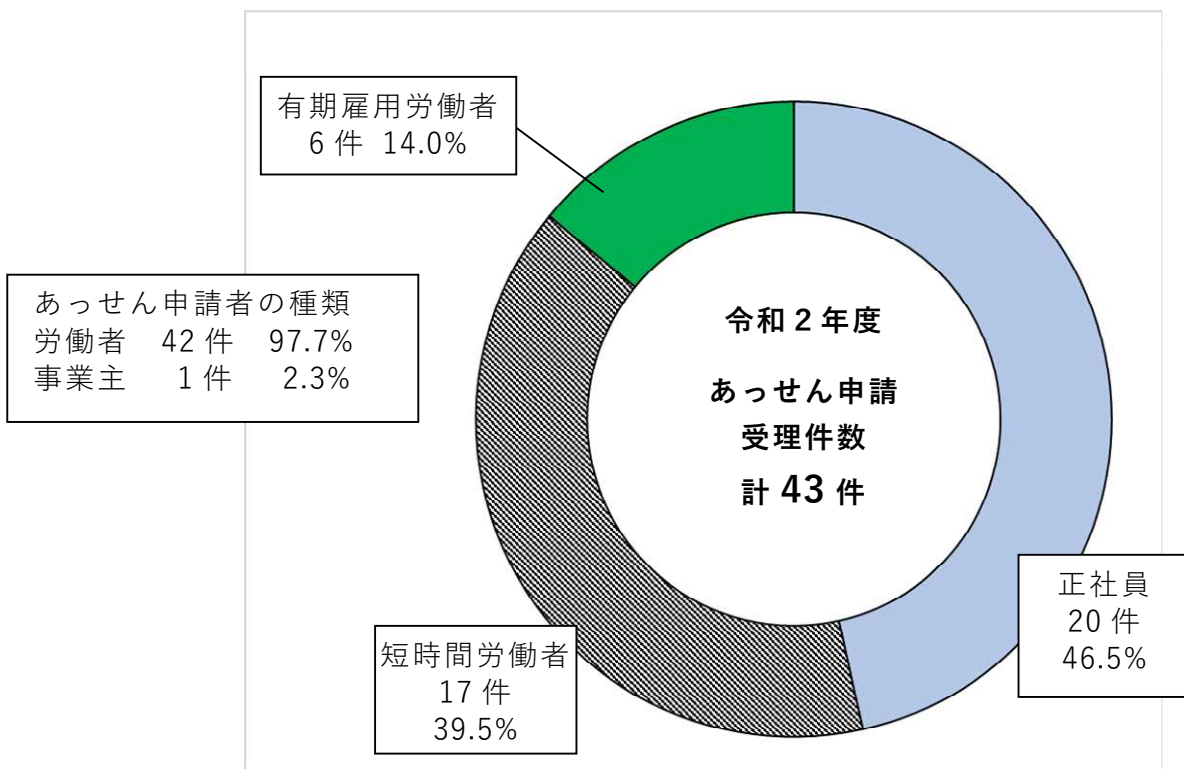
(注1) あっせん件数は43件で集計しているが、1件のあっせんで複数項目のあっせん内容があるため、延べあっせん件数は61件となるもの。

(5) あっせん事案にかかる労働者就労状況の内訳について〔第10図〕

令和2年度のあっせん申請件数(43件)の内訳のうち、「労働者」が申請しているものは42件(全体に占める割合:97.7%)とほとんどを占めている。

また、あっせん事案にかかる労働者の就労状況内訳は「正社員」が20件(46.5%)と最も多い(事業主のあっせん申請も労働者の就労状況で集計している)。

第10図 労働者就労状況の内訳



事例1：自己都合退職に係るもの

<p>事案の概要</p>	<p>1月から3回ほど退職を申し出ているが拒否され、12月に至っても退職ができていない状況である。心療内科にも通院するようになりこれ以上勤務できないので、退職を認めるように助言の申出があったもの。</p>
<p>助言・指導のポイント・結果</p>	<p>民法第627条の退職に関する定めを説明したところ、退職が認められた。</p>

事例2：いじめ・嫌がらせに関するもの

<p>事案の概要</p>	<p>正社員である申出人は、上司らから「無能な人間」等人格を否定する発言を受けていた。その度に会社役員に相談していたが改善がない期間が長く続いたもののいじめ・嫌がらせをしていた上司から会議の場で一度謝罪を受けるに至ったが、その後にいじめ・嫌がらせが更に激しくなりPTSDを発症した。また、希望していない転勤を伴う人事異動も命令された。</p> <p>いじめ・嫌がらせをなくし職場環境を改善し、現在の職場で働けるようとの助言の申出があったもの。</p>
<p>助言・指導のポイント・結果</p>	<p>労働施策総合推進法や労働契約法を説明したところ、会社は上司らから事実確認を行い、人事異動を取り消すこと、今後もしいじめ・嫌がらせがあれば上司らを転勤させること、職場の雰囲気が変わるように配慮することを約束し解決が図られた。</p>

令和 2 年度のあっせんの事例

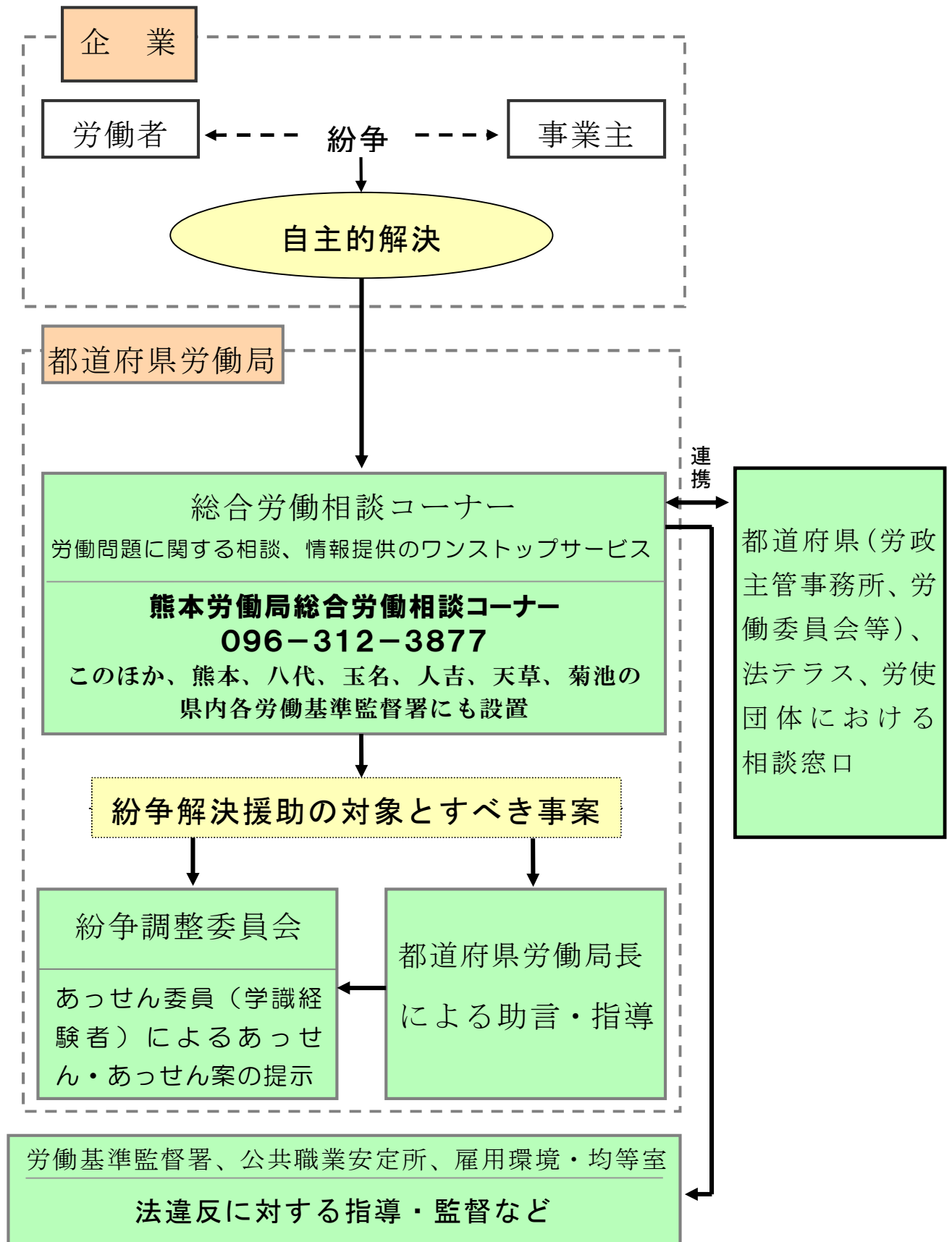
事例 1 : いじめ・嫌がらせに係るもの

<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、代表者の性的発言や罰ゲームの強要などのセクハラ行為を辞めるように指摘したところ、仲間外しや労働条件引き下げ、退職勧奨といったパワーハラスメントを受ける状況となった。再三、職場環境改善を求めたが、改善せず適応障害になった。</p> <p>精神的な損失に対して慰謝料として賞与額 80 万円の 2 回分 160 万円と 6 ヶ月賃金相当額 105 万円の合計 265 万円の慰謝料を求めた。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>双方の主張に隔たりがあったが、あっせん委員が歩み寄りを求めた結果、解決金として被申請人が 130 万円を支払うことで合意に達した。</p>

事例 2 : 解雇に係るもの

<p>事案の概要</p>	<p>パート事務員の申請人は、勤務 4 日目に退職勧奨を受けた。その後、即時解雇されたが解雇理由に納得できず、解雇の撤回と復職、経済的・精神的な損失等の慰謝料として、62 万円の支払いを求めた。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>双方の主張に隔たりがあったが、あっせん委員が歩み寄りを求めた結果、被申請人が解雇を撤回して退職勧奨による離職とし、解決金として被申請人が 100 万円を支払うことで、合意に達した。</p>

個別労働紛争の解決システム



【労働関係法令に定められたハラスメント等】

◆セクシュアルハラスメントとは

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。男女雇用機会均等法第 11 条第 1 項及び指針によりセクシュアルハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることが事業主に義務付けられている。

◆妊娠・出産・育児休業等に係るハラスメントとは

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。男女雇用機会均等法第 11 条第 3 項及び育児・介護休業法第 25 条並びに指針により、妊娠・出産・育児休業等に係るハラスメントの防止措置を講じることが事業主に義務付けられている。

◆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」すべての要素を満たすもの。労働施策総合推進法第 32 条の 2 及び指針によりパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることが事業主に義務付けられている。（大企業：令和 2 年 6 月 1 日施行、中小企業：令和 4 年 4 月 1 日施行。）

◆妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いとは

事業主が女性労働者の妊娠・出産等や男女労働者の育児休業等を申出・取得したことを理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止すること。

男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項及び育児・介護休業法第 10 条等により、解雇その他不利益な取扱いを禁止している。