



京 都 労 働 局
令和3年8月4日（水）

経済・府政記者クラブ同時資料配付

担 当	京都労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 高塚知紀
	室長補佐 田中千晴
	電話 075-241-3212

「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

～「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が引き続き最多、
「解雇」「労働条件引下げ」等が増加～

京都労働局（局長 金刺義行）は、「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめました。
引き続き、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導およびあっせんの運用を的確に行うなど、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいきます。

【ポイント】

- 1 総合労働相談件数、あっせん申請件数は前年度より増加。助言・指導の申出件数は前年度より減少。

内容	件数	前年度比	
総合労働相談 ※1	29,184 件	15.7%増	(P4)
法制度の問い合わせ	15,626 件	117.8%増	
民事上の個別労働紛争相談 ※2	10,839 件	3.4%増	
労働基準法等の違反の疑いがあるもの	8,204 件	21.1%減	
助言・指導申出 ※3	245 件	7.2%減	(P6)
あっせん申請 ※4	62 件	10.7%増	(P7)

- 2 民事上の個別労働紛争の相談件数では、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多。
前年度より「自己都合退職」が減少し、「解雇」、「労働条件引下げ」等が増加(P5)。

「いじめ・嫌がらせ」	1,863 件 (2.9%減)	※5
「解雇」	1,341 件 (12.6%増)	
「労働条件引下げ」	1,190 件 (17.7%増)	
「自己都合退職」	1,183 件 (25.5%減)	

※1 「総合労働相談」：

京都労働局、各労働基準監督署内、京都駅前など9か所に、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。

1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を計上している。

※2 「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（労働基準法等労働関

係法令の違反に関するものを除く)。

※3 「助言・指導」：

民事上の個別労働紛争について、京都労働局長が、紛争当事者に対して問題点を指摘し、解決の方向を示すことで、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※4 「あっせん」：

京都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（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

※5 令和2年6月、改正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：717 件

同法に基づく紛争解決の援助申立件数：4 件

同法に基づく調停申請受理件数：0 件

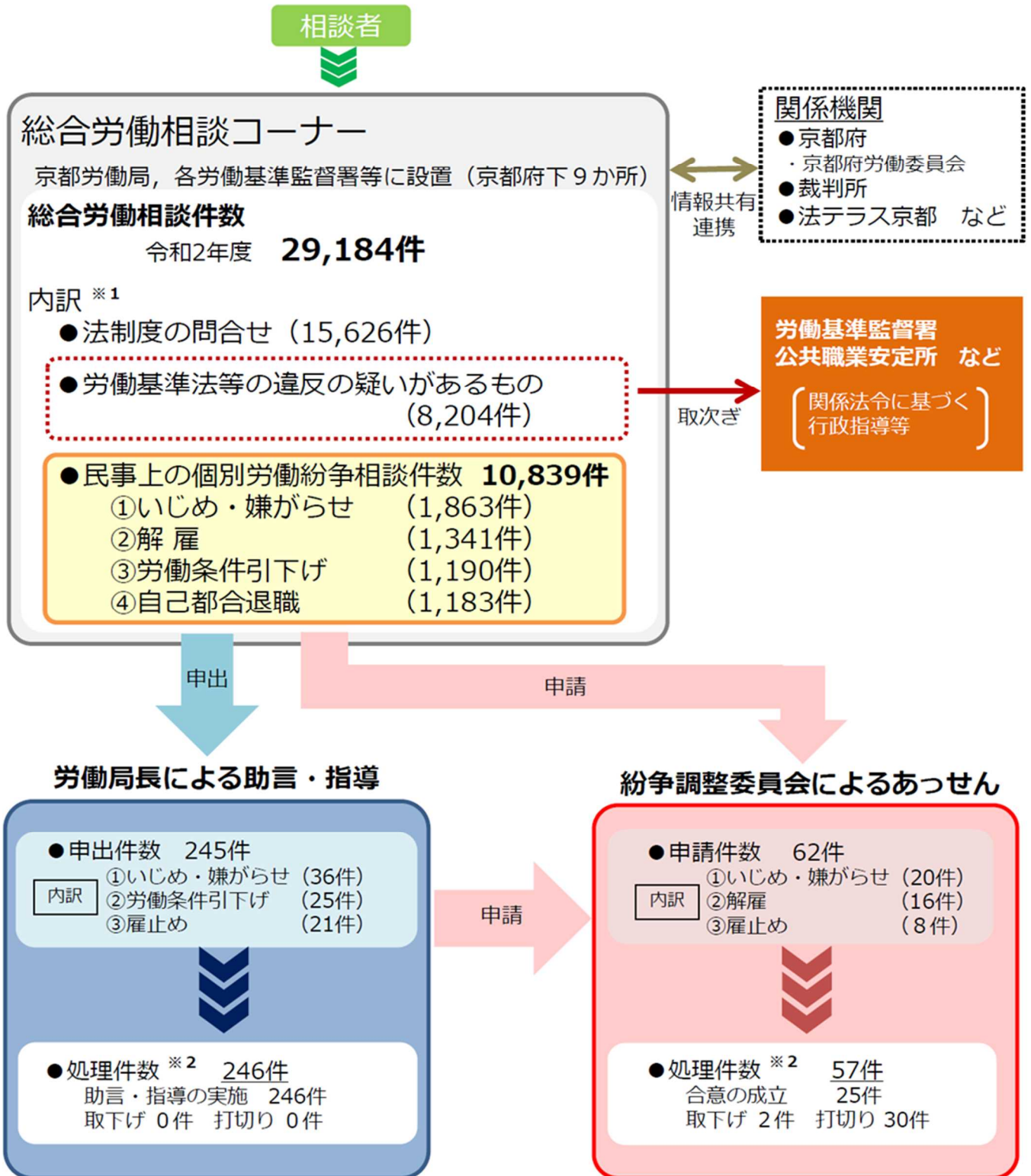
【添付資料】

P3 個別労働紛争解決制度の枠組

P4～ 令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況

P8～ 令和2年度の助言・指導とあっせんの事例

個別労働紛争解決制度の枠組



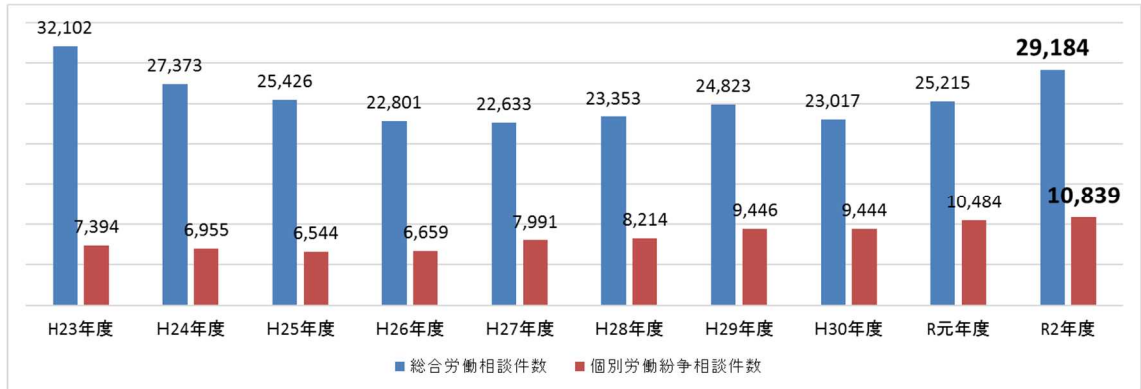
※1 1回で複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 労働局長による助言・指導の処理件数と紛争調整委員会によるあっせんの件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前の申出又は申請があったものを含む。

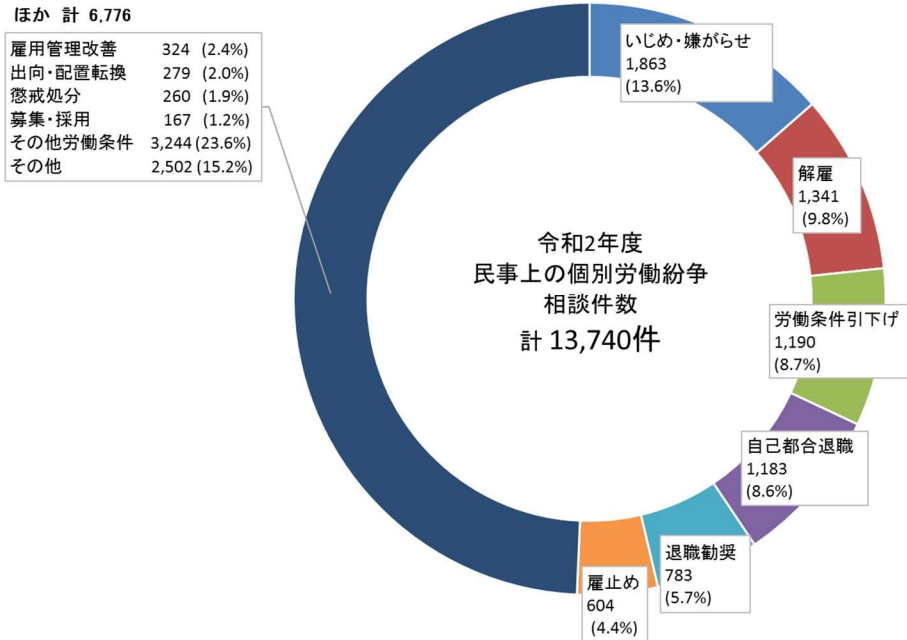
令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

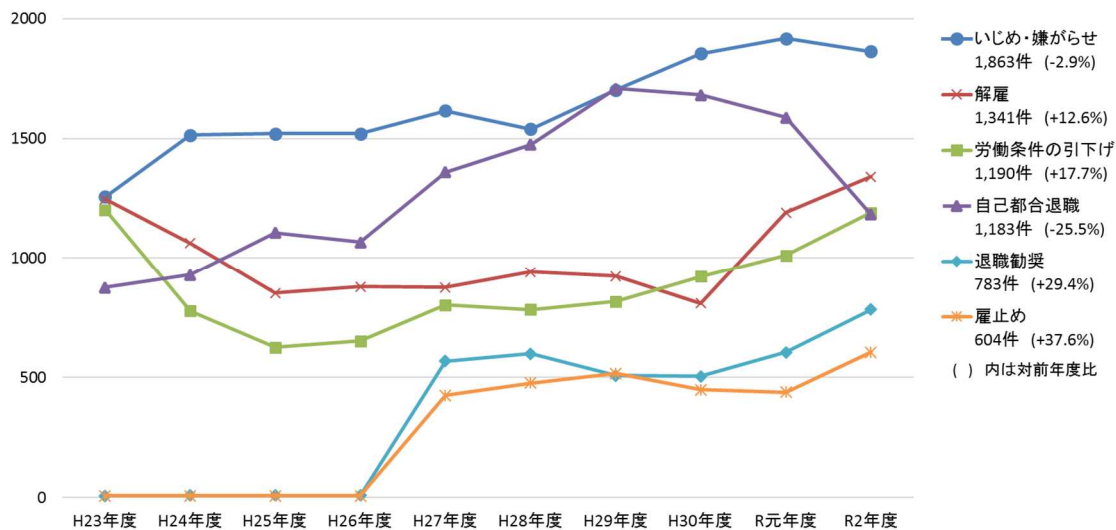


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



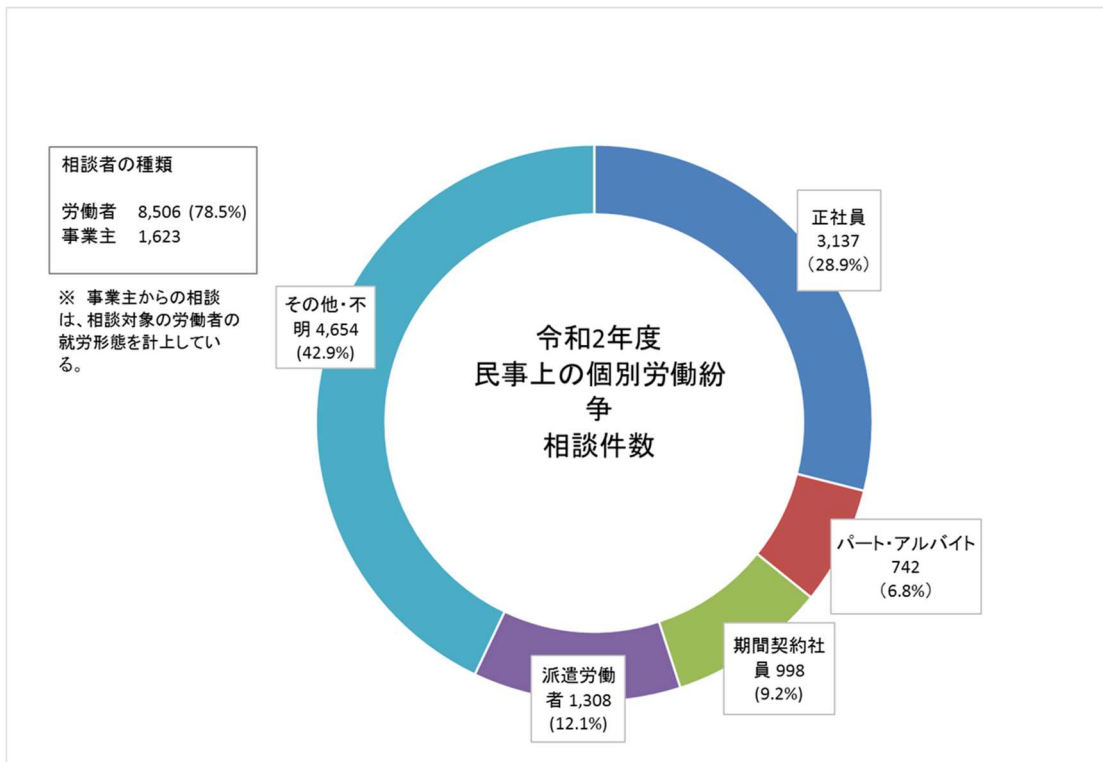
- ※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。
- ※ 「その他労働条件」には、他の区分に該当しない、賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の待遇に関するものが含まれる。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移(10年間)



※ 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: 717 件

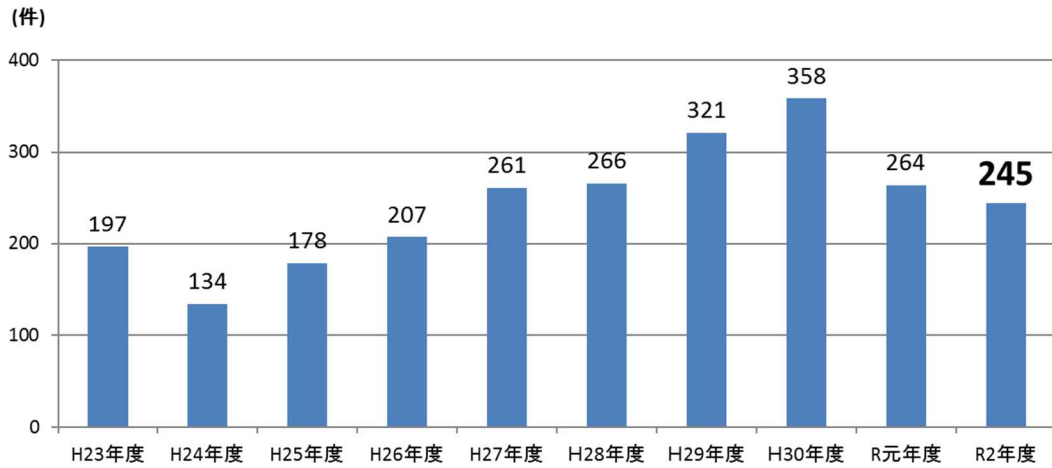
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



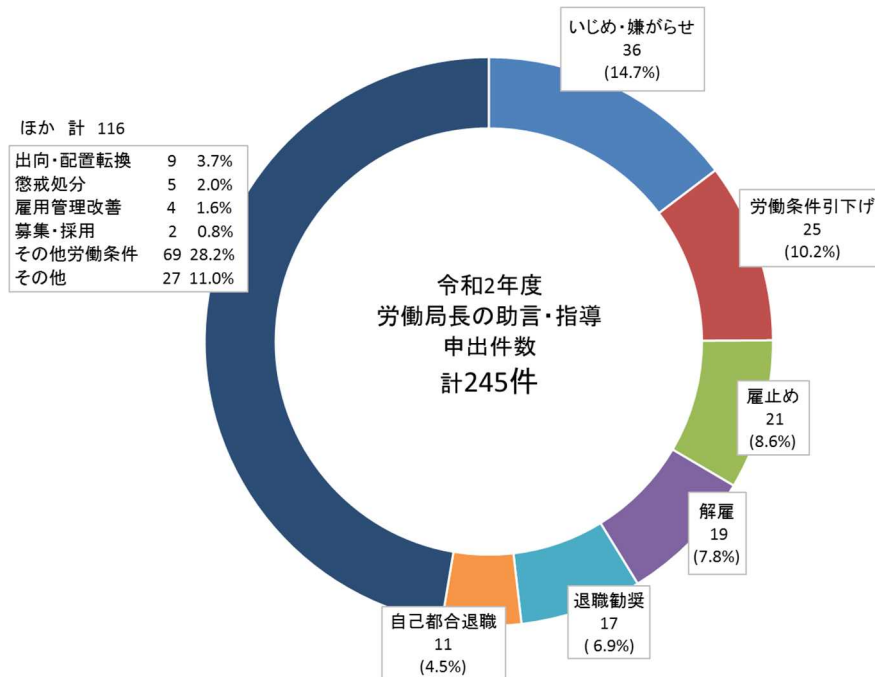
※ ()内は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

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

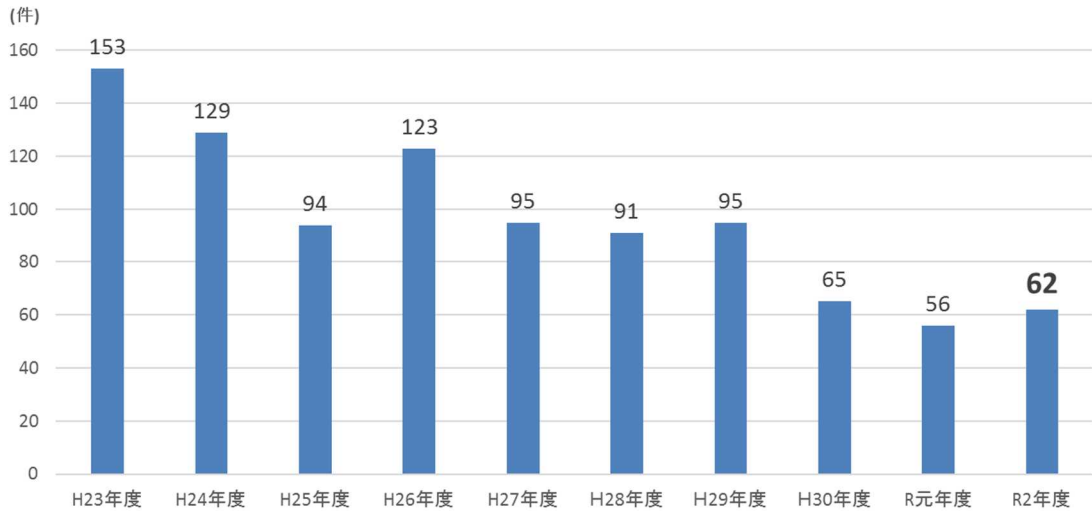


※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。
 なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

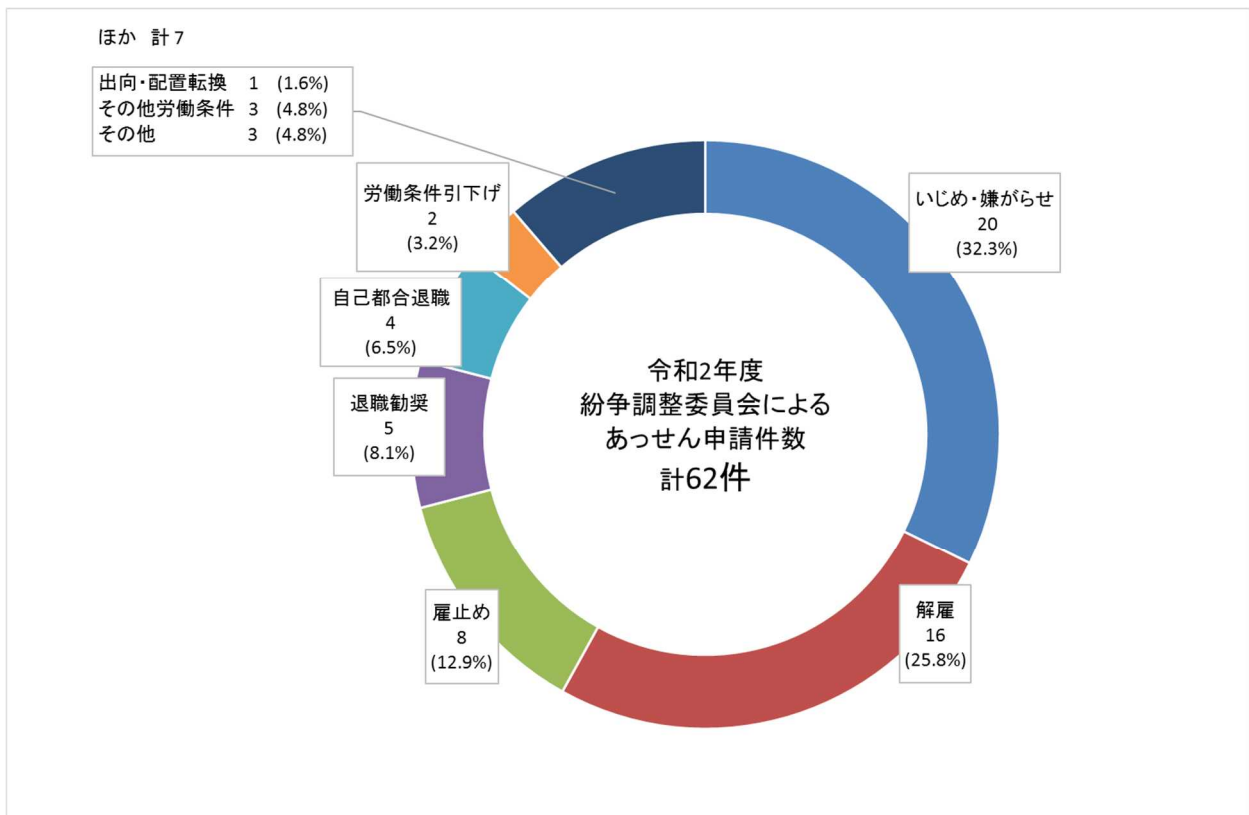
※ 「その他労働条件」には、他の区分に該当しない、賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の待遇に関するものが含まれる。

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(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、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したものの。

令和2年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例1	退職勧奨に関する助言・指導
事案の概要	<ul style="list-style-type: none">● 申出人は、正社員として長年勤務しており、突然、営業成績の低さや会社の業績悪化を理由に退職勧奨を受けたが、一方的な話に納得できない。● 勤務を継続する意思はなくなったが、せめて<u>退職の条件について話し合いたい</u>として助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">● 被申出人（事業主）に対し、<u>退職勧奨は、勧奨対象となった労働者の退職意思の形成を働きかけるものであり、これに応じるか否かは対象とされた労働者の自由な意思に委ねられるべきとされている旨を説明し、退職の条件も含めて話し合うよう助言</u>した。● 労使による話し合いの場で、退職優遇制度の説明が行われ、申出人は退職勧奨を受け入れることとなった。
事例2	労働条件引下げに関する助言・指導
事案の概要	<ul style="list-style-type: none">● 申出人は1日の所定労働時間6時間のパートタイム労働者であったが、新型コロナウイルス感染症の影響による営業時間短縮を理由に、一方的に所定労働時間を5時間に変更された。● 申出人は被申出人（事業主）に対し、元の労働条件に戻すよう求めたが対応してもらえなかった。● <u>労働条件が元に戻らない理由の説明を求めるとともに、当初に近い労働条件で働きたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">● 被申出人に対し、<u>労働契約法第8条により、労働契約の変更は労使の合意によることが原則である旨を説明し、申出人と話し合うよう助言</u>した。● 労使話し合いの結果、所定労働時間を5.5時間とすることで合意した。

あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 申請人は、同僚から無視され孤立させられるいじめ・嫌がらせを受けたことについて、事業主に職場環境改善を求めたが、改善されることなく退職に追い込まれたとして、経済的損害に対し70万円の補償金を求めたいとして、あっせんを申請したものの。
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、申請人に対し雇用の継続も含め可能な範囲で対応の打診を行ったが返答がなく、いきなりのあっせんとなり戸惑っているものの、迅速な解決を図る観点から一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。 ● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として30万円を支払うことで合意した。

事例 2	整理解雇に関するあっせん
事案の概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 申請人は正社員として勤務していたが、事業主から「新型コロナウイルス感染症の影響による業績悪化」を理由に整理解雇を通告された。 ● 申請人は、突然の解雇による経済的損害、会社の不誠実な対応による精神的苦痛に対して100万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したものの。
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が被申請人に対し、整理解雇の4要件について解説し、申請人との和解を促した。 ● 被申請人は、解雇にあたり説明が十分でなかったことを申請人に謝罪し、解決金として一定額を支払う用意がある旨を申し出た。 ● これを受けて、あっせん委員が調整した結果、解決金として50万円を支払うことで合意した。