



報道関係者 各位

令和3年7月9日発表

【照会先】

三重労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 田村英紀

室長補佐（指導担当） 矢田有

労働紛争調整官 岡村和良

電話 059-226-2110

令和2年度個別労働紛争解決制度施行状況及び均等関係法令等に係る 相談状況について

～ 相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が10年連続で最多！ ～

三重労働局（局長：西田和史）は、令和2年度に三重県内7か所に設置している総合労働相談コーナー（別紙1参照）で受け付けた総合労働相談（※1）・個別労働紛争解決制度施行状況、雇用環境・均等室で受け付けた均等関係法令（※2）及び労働施策総合推進法に係る相談状況を取りまとめたので公表します。

【ポイント】

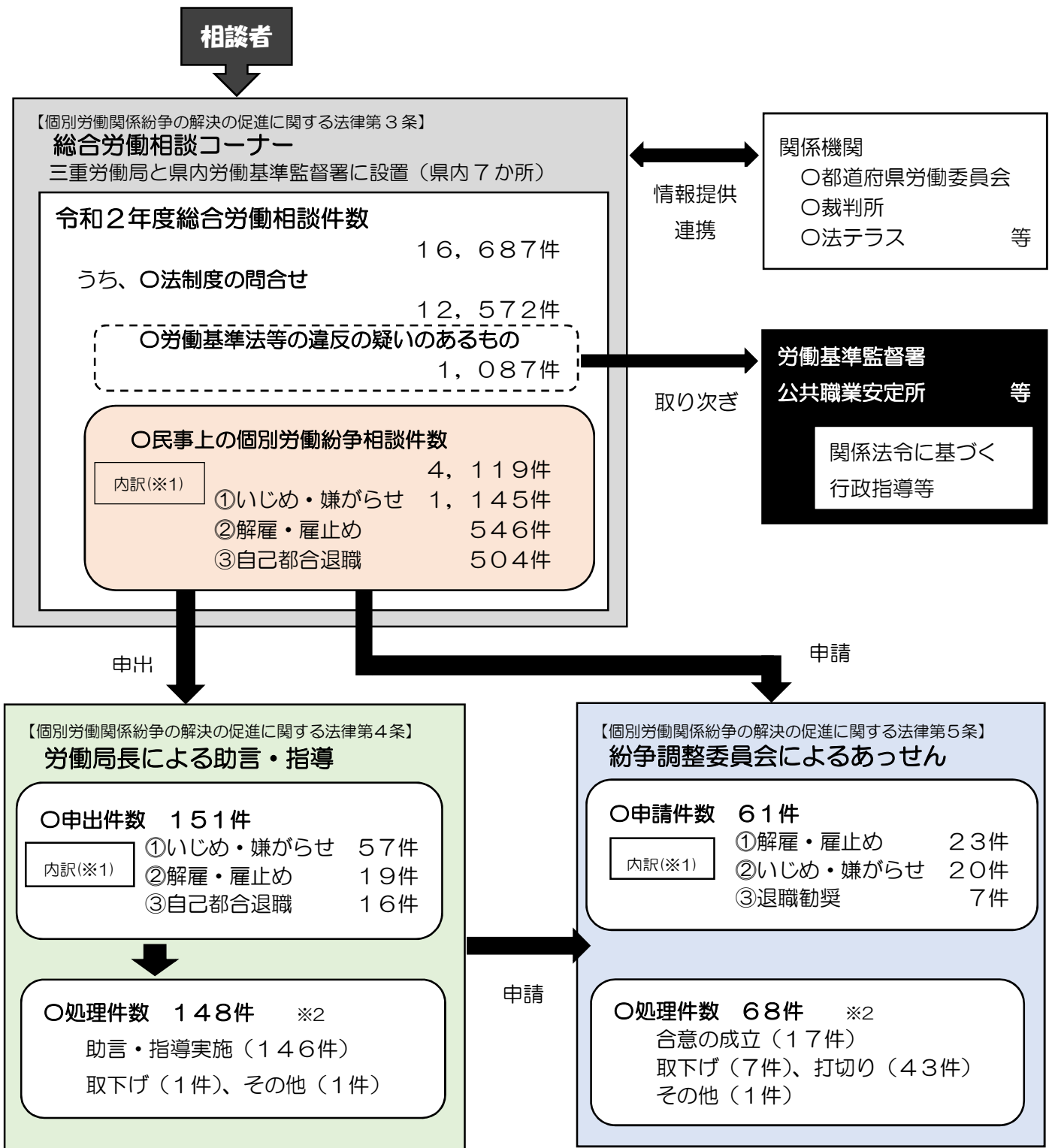
- 総合労働相談件数が、3年連続で16,000件超となり過去最多！
令和2年度：16,687件（前年度比：4.3%増）
- 民事上の個別労働関係紛争相談（※3）件数が、2年連続で4,000件超となり過去最多！
令和2年度：4,119件（前年度比：2.7%増）
- 均等関係法令相談件数も大幅に増加！
男女雇用機会均等法関係：334件（前年度比：10.6%増）
育児・介護休業法関係：762件（前年度比：46.0%増）
パートタイム・有期雇用労働法等：144件（前年度比：111.8%増）

※1 「総合労働相談」とは、労働問題に関するあらゆる相談で、法令、制度についての問い合わせや労働基準法などの法令違反に該当する相談なども含む。

※2 「均等関係法令」とは、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法等」を言う。

※3 「民事上の個別労働関係紛争相談」とは、「総合労働相談」のうち、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使用者との紛争に伴う相談で、法令違反には該当しない民事上のトラブルに関するものを言う。

個別労働紛争解決制度の枠組み



※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処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む

個別労働紛争解決制度の運用状況

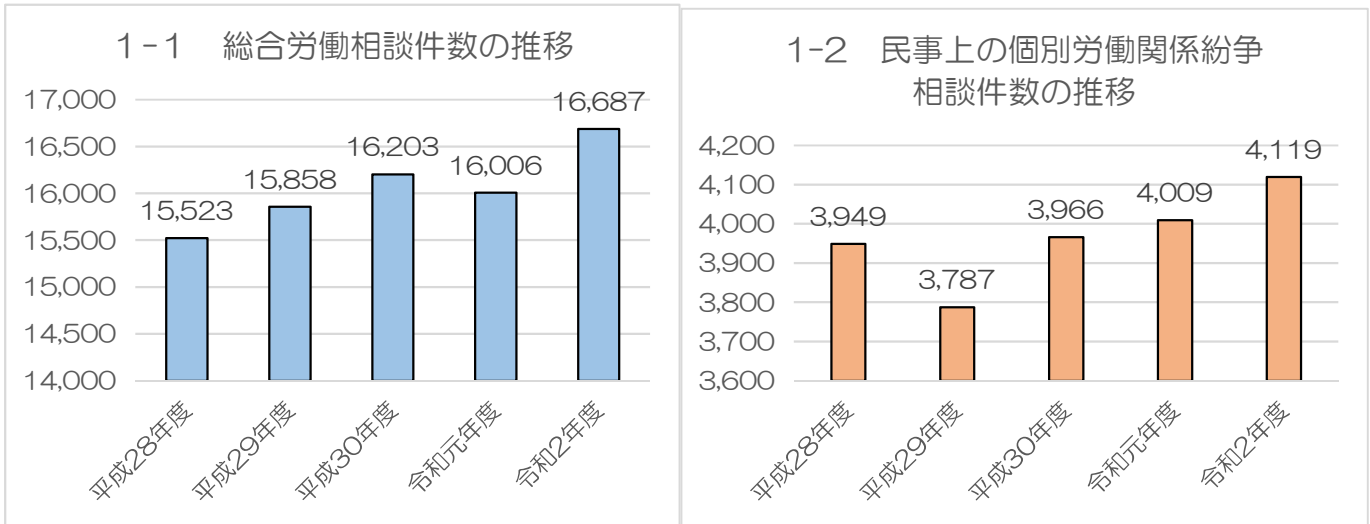
1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

総合労働相談、民事上の個別労働関係紛争相談ともに、増加傾向にあり、過去最多を更新した。

令和2年度に寄せられた総合労働相談は、16,687件となり、前年度比681件増加(4.3%増加)となった。(グラフ1-1参照)

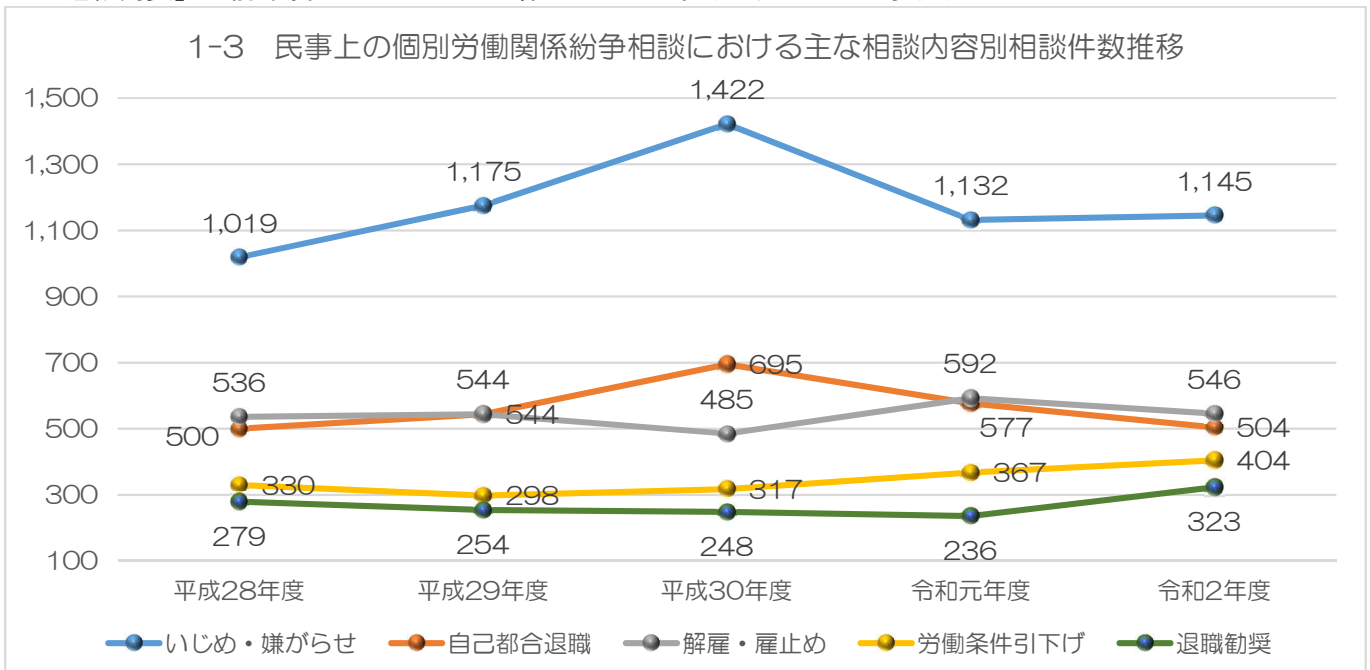
そのうち、民事上の個別労働関係紛争相談件数は、4,119件となり、前年度比110件増加(2.7%増加)となった。(グラフ1-2参照)



(2) 民事上の個別労働関係紛争相談における相談内容

相談内容では、「いじめ・嫌がらせ」が5年連続で1,000件を超え、令和2年度は、民事上の個別労働関係紛争相談全体の約28%を占めた。(グラフ1-4参照)

また、令和2年度は、新型コロナウイルスの影響もあり、「労働条件引下げ」が前年度比で10.1%増加、「退職勧奨」が前年度比で36.9%増加となった。(グラフ1-3参照)

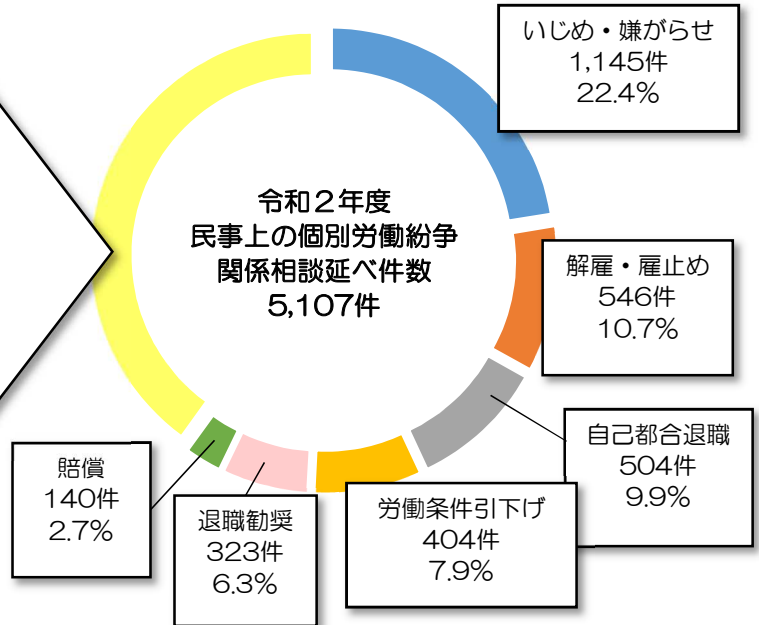


1-4 令和2年度民事上の個別労働関係紛争相談における相談内容別内訳

ほか 計2,045件 (40.1%)

出向・配置転換	123件	(2.4%)
雇用管理改善	91件	(1.8%)
懲戒処分	85件	(1.7%)
内定取消	21件	(0.4%)
募集・採用	18件	(0.4%)
昇給・昇格	13件	(0.3%)
年齢差別	13件	(0.3%)
人事評価	12件	(0.2%)
労働契約承継	7件	(0.1%)
教育訓練	4件	(0.1%)
その他労働条件	1,210件	(23.7%)
その他	448件	(8.8%)

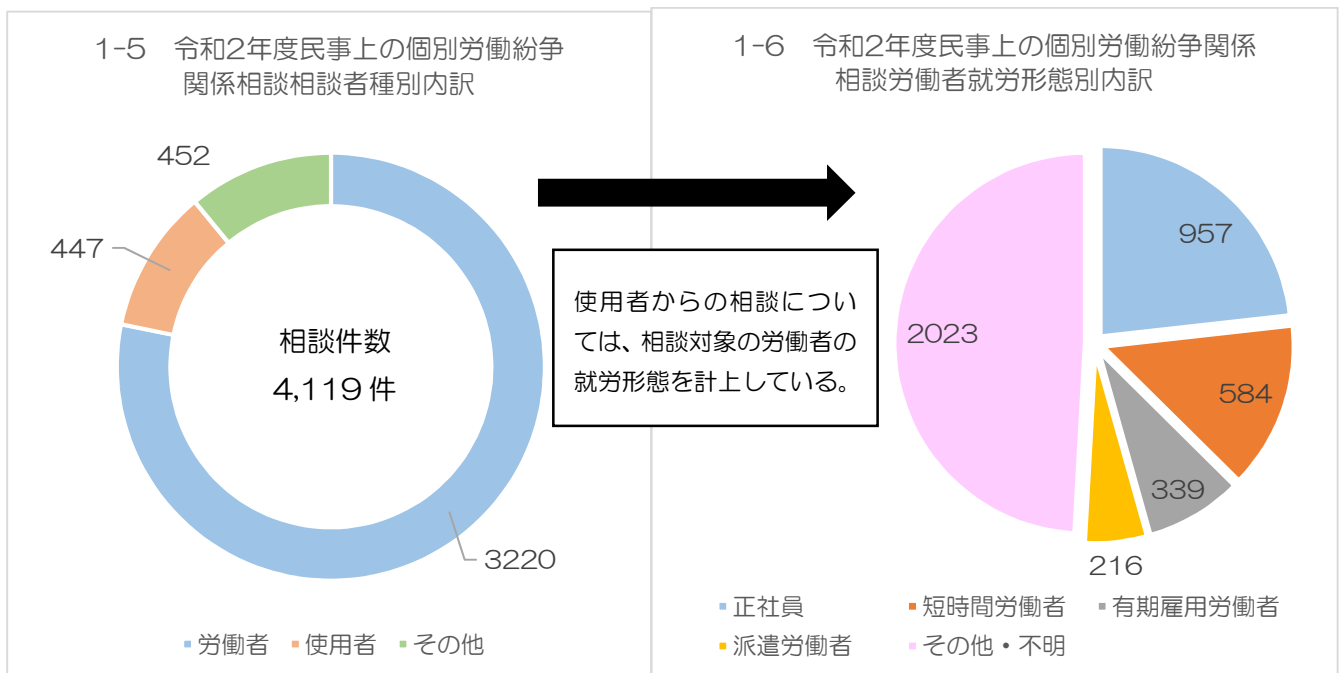
一つの相談が複数の内容にまたがる場合があるため、合計は、民事上の個別労働関係紛争相談件数と一致しない。



(3) 民事上の個別労働関係紛争相談における就業形態区分

民事上の個別労働関係紛争相談の相談者区分を見ると、全体の約78.2%が労働者からの相談となっており、使用者からの相談は、全体の10.9%に過ぎない。(グラフ1-5参照)

また、民事上の個別労働紛争関係相談における労働者の就労形態を見ると、正社員が全体の23.2%を占めており、次いで、短時間労働者が14.2%となっている。(グラフ1-6参照)

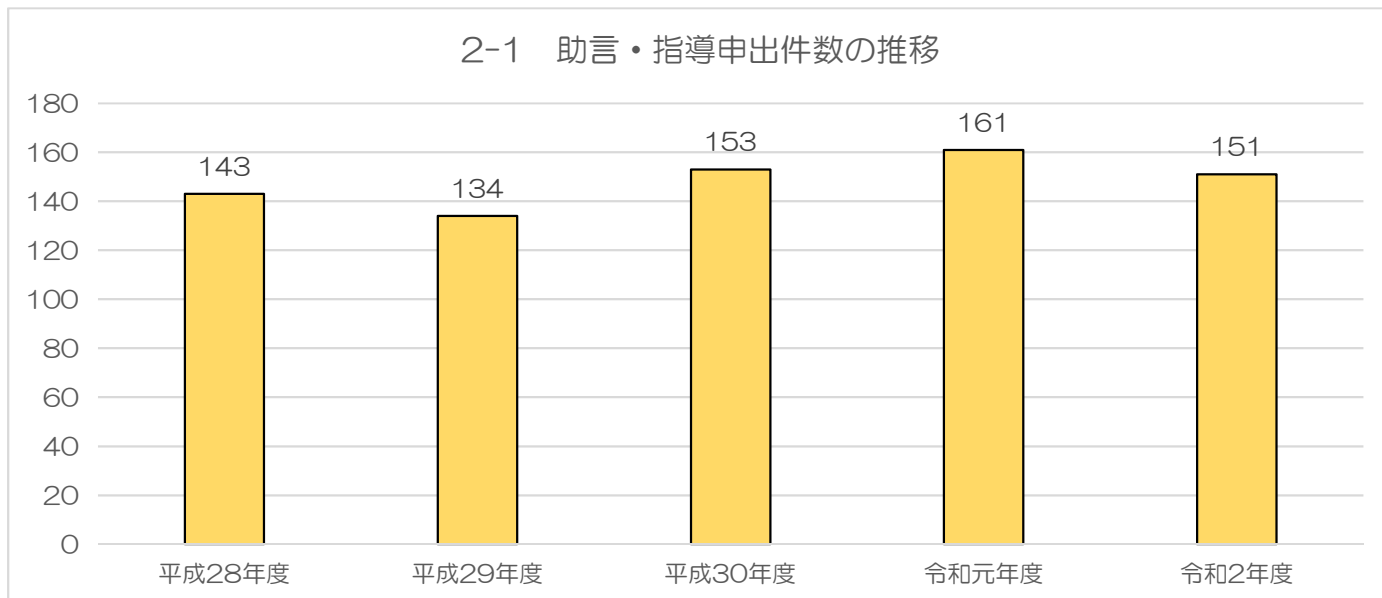


2 労働局長による助言・指導

「助言・指導」とは、民事上の個別労働関係紛争について、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、紛争当事者間の自主的な解決を促進する制度。

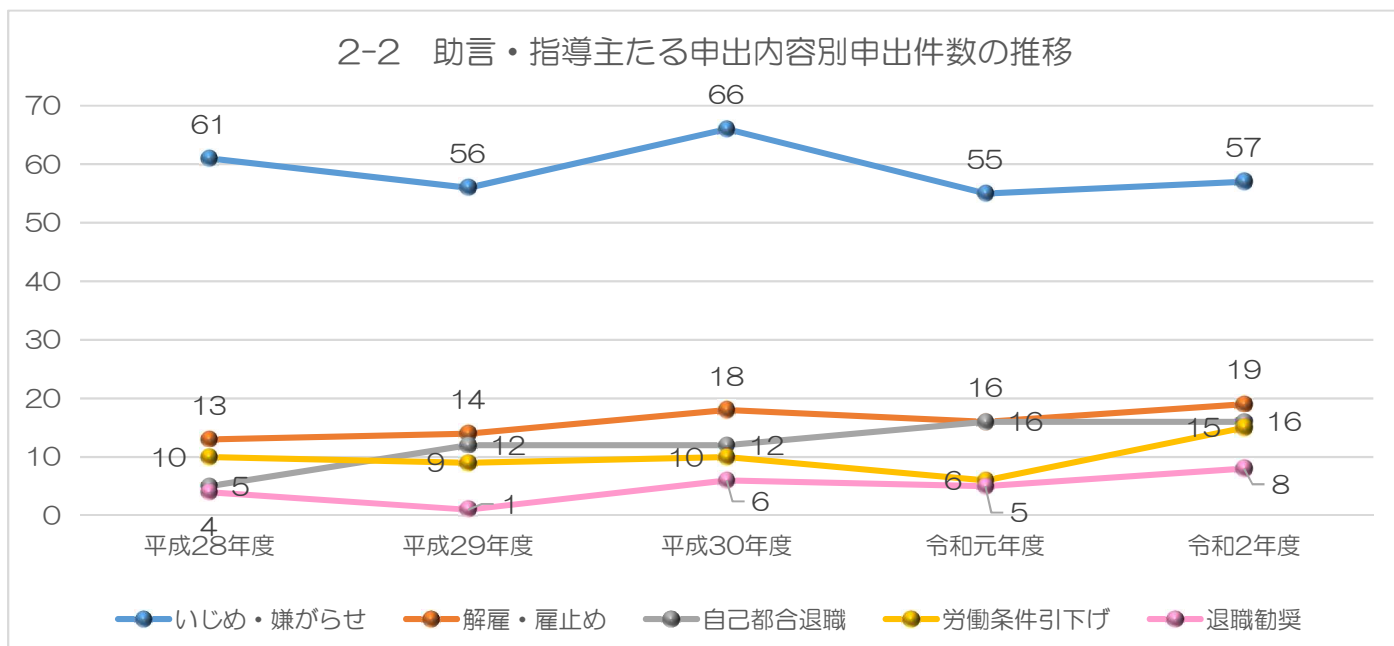
(1) 助言・指導申出件数

令和2年度の助言・指導の申出件数は、前年度と比較すると減少（9.9%減少）したものの、依然として150件を超えており、高止まりが続いていると言える。（グラフ2-1参照）

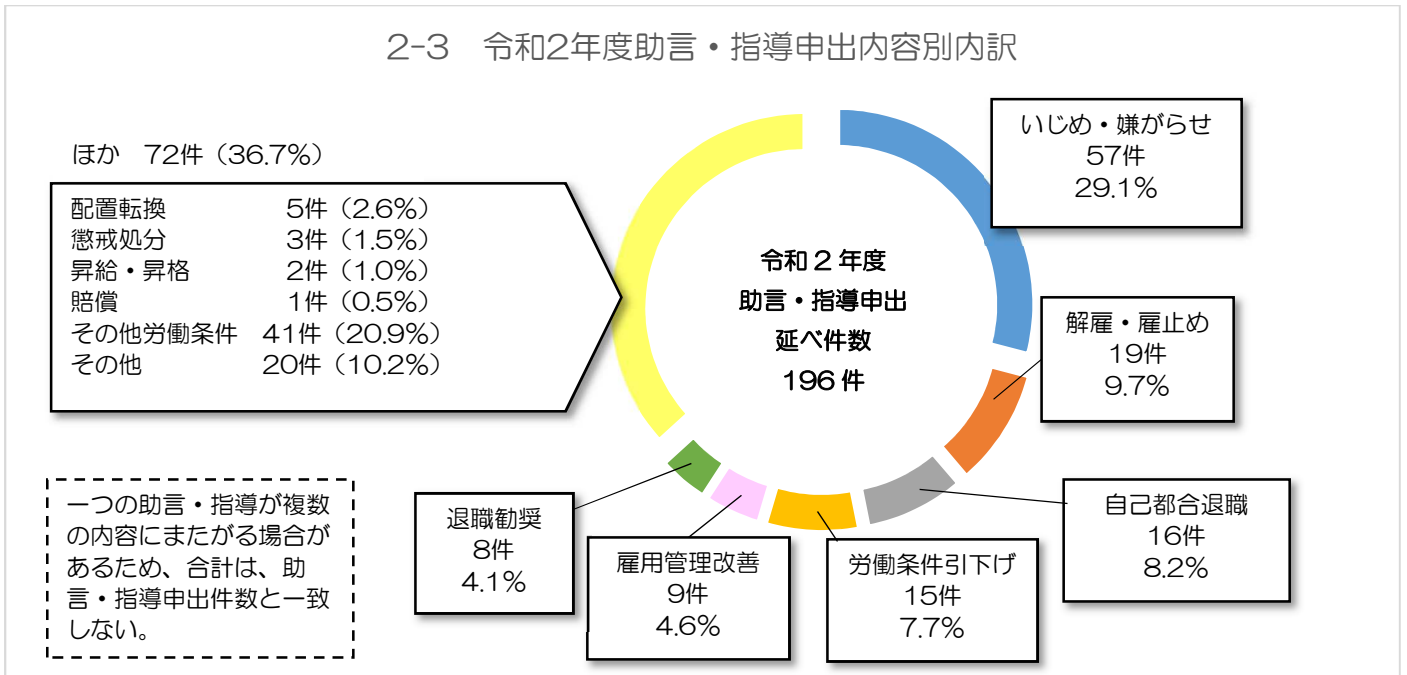


(2) 助言・指導申出内容

申出内容では、「いじめ・嫌がらせ」が5年連続で50件を超えており、依然として、最多の状態が続いているほか、令和2年度は、「労働条件引下げ」が150%増加、「退職勧奨」が60%増加、「解雇・雇止め」が18.8%増加となった。（グラフ2-2参照）



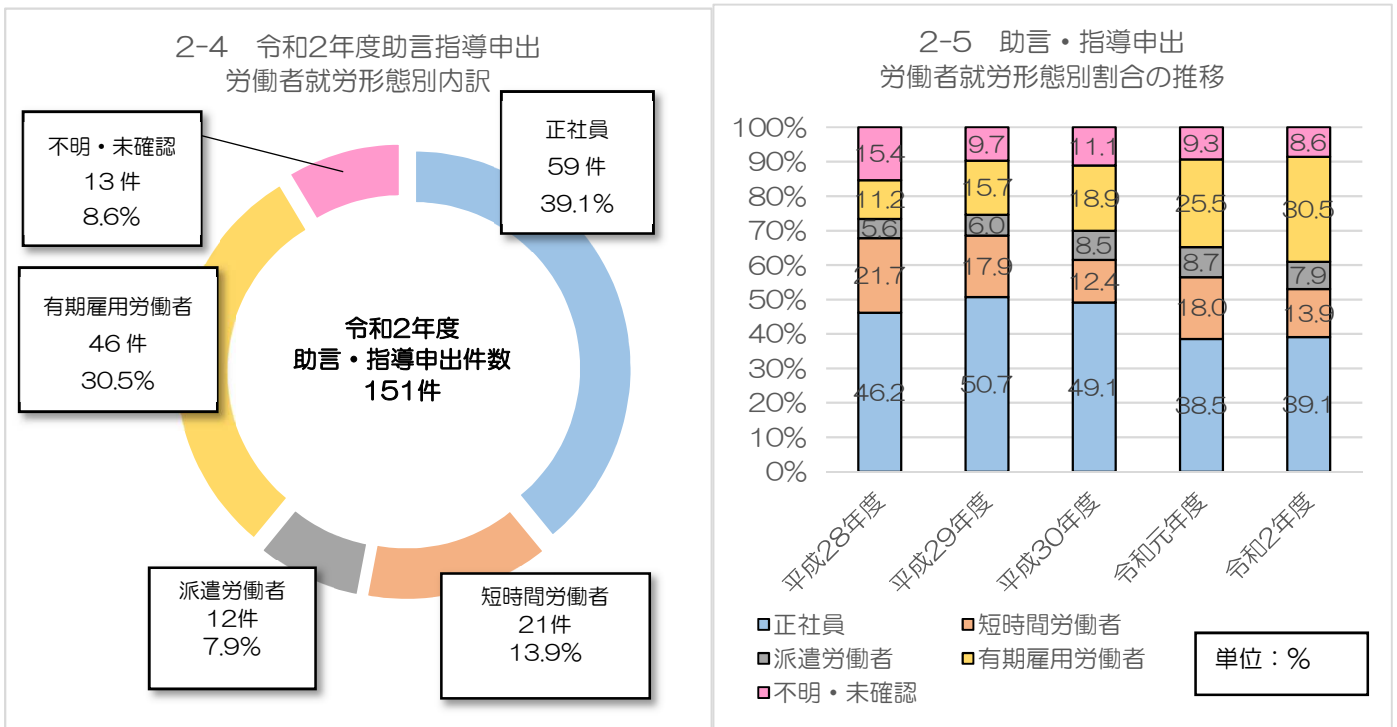
2-3 令和2年度助言・指導申出内容別内訳



(3) 助言・指導申出者に係る就業形態区分

令和2年度の助言・指導申出者は、39.1%が「正社員」であり、その次に、「有期雇用契約労働者」が30.5%となった。(グラフ2-4参照)

また、「有期雇用契約労働者」からの申出が、平成28年度以降、大幅に増加しているなど、非正規労働者からの割合が増加傾向にある。(グラフ2-5参照)

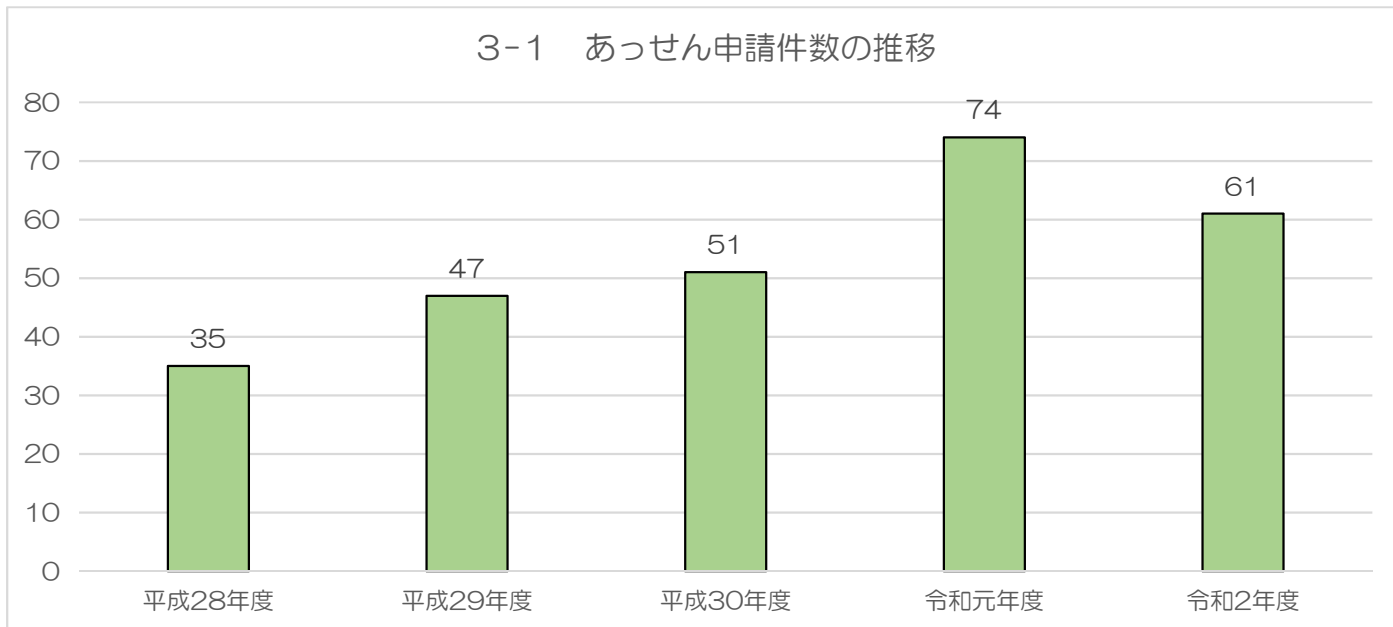


3 紛争調整委員会によるあっせん

「あっせん」とは、紛争当事者の間に、弁護士や社会保険労務士など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。

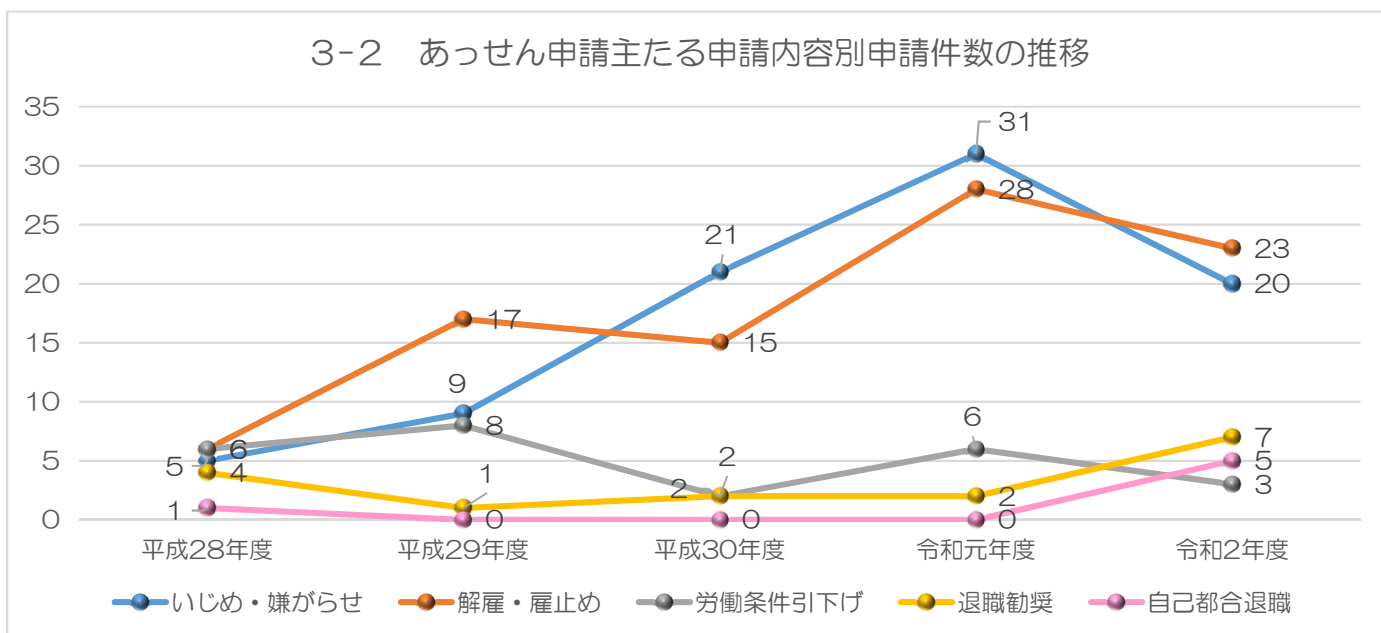
(1) あっせん申請件数

令和2年度のあっせん申請件数は、前年度と比較すると減少（17.6%減少）したものの、依然として、60件を超えており高水準である。（グラフ3-1参照）

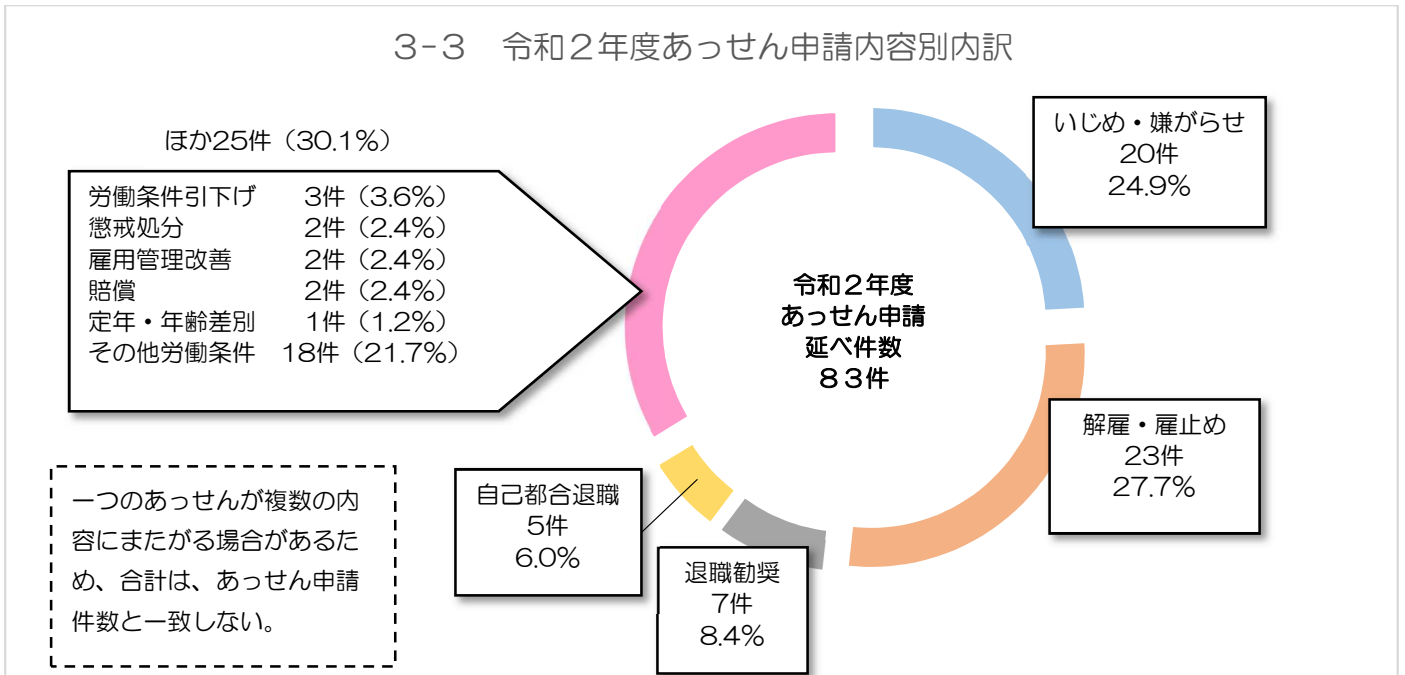


(2) 申請内容

申請内容をみると、令和2年度は、「解雇・雇止め」に関する件数が23件で最多となったほか、「いじめ・嫌がらせ」は、前年度から大幅に減少したものの、依然として高水準である。（グラフ3-2参照）



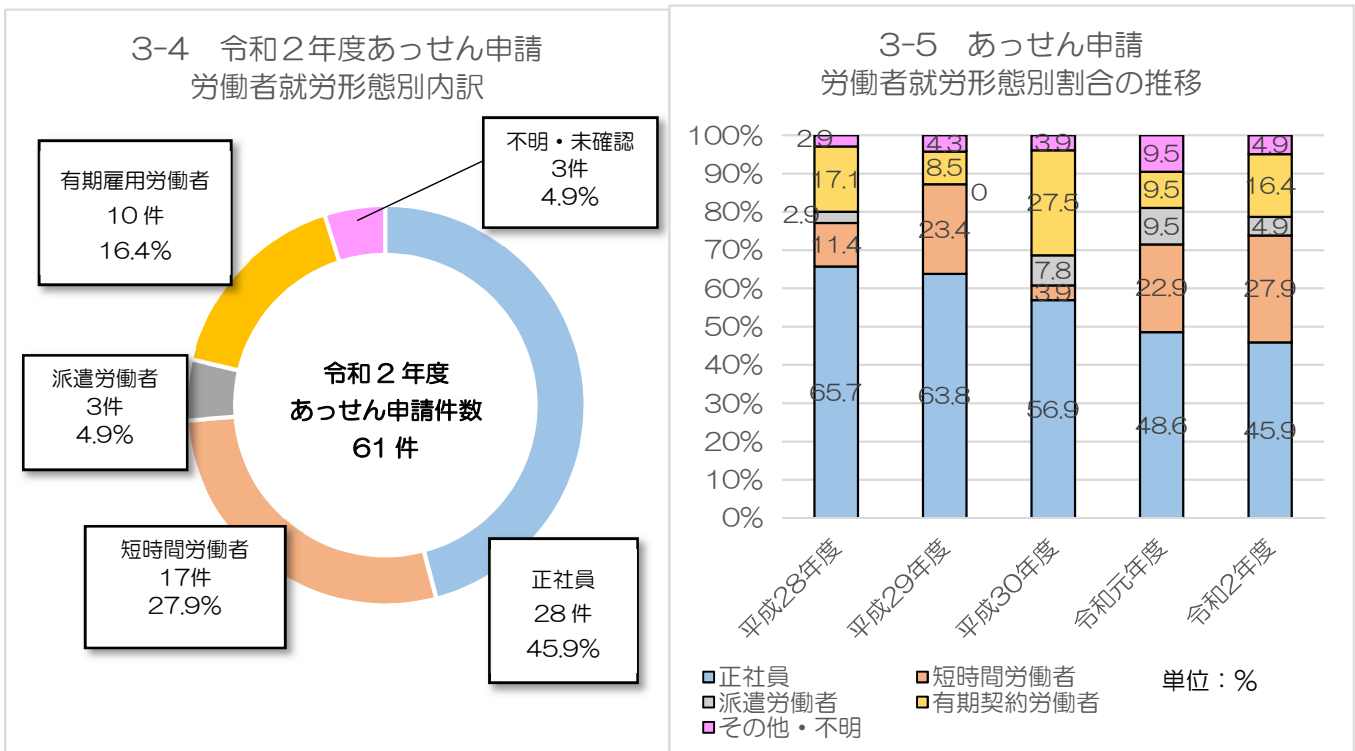
3-3 令和2年度あっせん申請内容別内訳



(3) あっせん申請に係る労働者就業形態区分

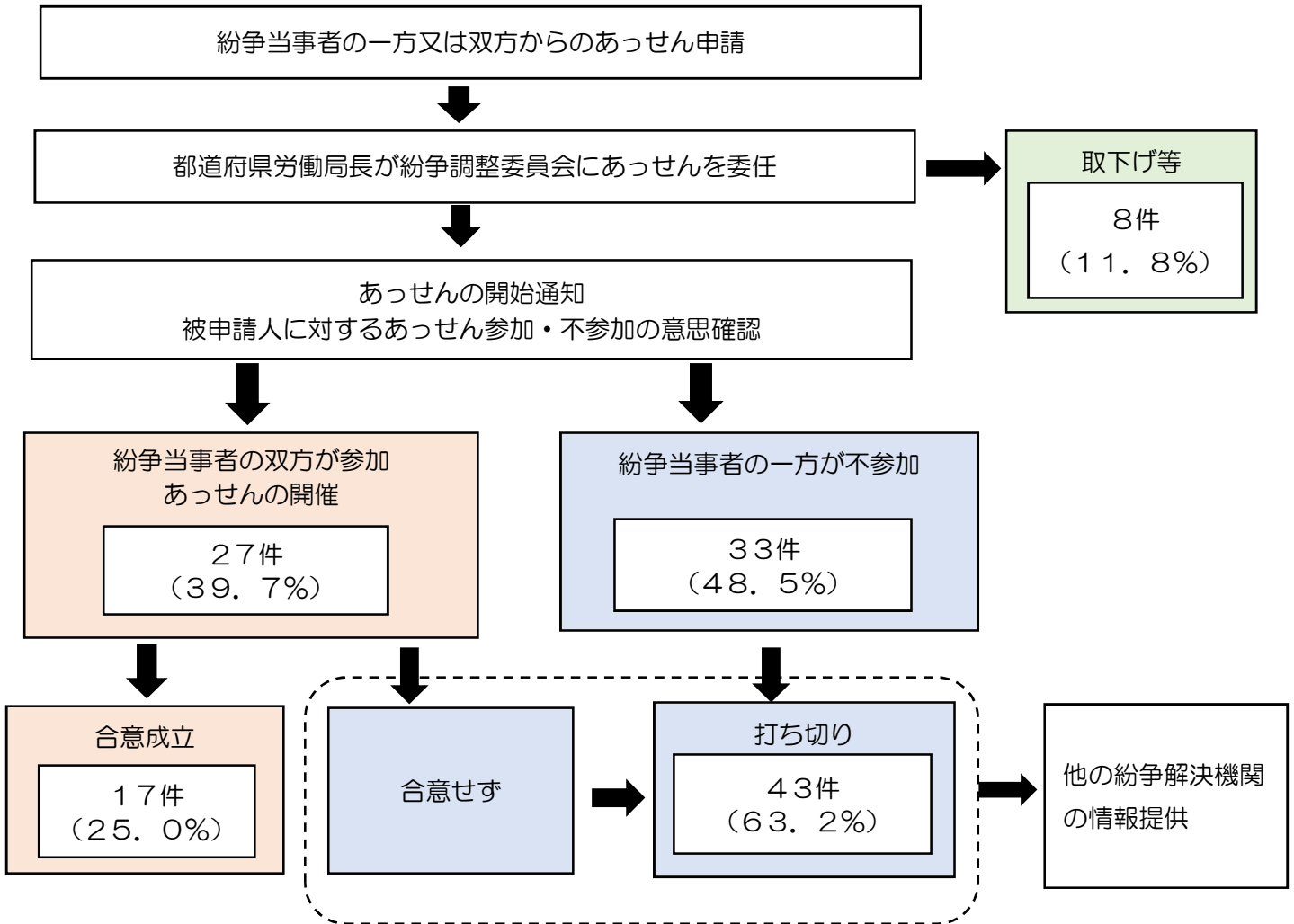
令和2年度のあっせん申請に係る労働者就業形態を見ると、「正社員」が最も多く全体の45.9%を占めており、次いで、「短時間労働者」が全体の27.9%となっている。(グラフ3-4参照)

平成28年度から、「正社員」の占める割合が減少を続けており、非正規労働者の占める割合が増加傾向にあるが、特に令和元年度以降、「短時間労働者」の占める割合が高くなっている。(グラフ3-5参照)



(4) あっせん手続きの流れと処理状況（令和2年度あっせん処理終了状況）

※（ ）内は令和2年度の処理終了件数68件に占める比率



【参考】 あっせんにおける参加率に係る全国と三重労働局の比較

参加率		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
紛争当事者双方のあっせん 参加件数／手続き終了件数	三重	56.8%	57.8%	68.8%	47.8%	39.7%
	全国	56.8%	56.9%	56.9%	56.3%	48.4%

【参考】 あっせんにおける合意率に係る全国と三重労働局の比較

合意率		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
合意成立件数／手続き終了 件数	三重	43.2%	46.7%	45.8%	24.6%	25.0%
	全国	39.4%	38.3%	38.1%	36.2%	32.4%

令和2年度 助言・指導とあっせんの事例

《助言・指導の例》

事例1	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>会社から、部署毎のグループ LINE が設定されているが、その中で、社長から自分に対して、時間を問わずに膨大な量の業務指示や人格を否定するような表現が送信され、部署の労働者全員が共有することになり、結果として、人前で大声で怒鳴られていることと同様に精神的苦痛を感じている。</p> <p>申出人は、職場環境の改善を求めて助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>労働契約法における「使用者の労働者に対する安全配慮義務」、労働施策総合推進法における「職場のパワーハラスメント防止措置の義務化」について説明のうえ、申出人の述べるのが事実であれば、早急に改善を図るよう助言した。</u> ○ 助言に基づき、被申出人と申出人の話し合いが行われ、被申出人から反省の弁と今後の改善に向けた意向が示され解決した。

事例2	解雇・雇止めに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>令和元年、有期雇用契約で入社し、3回契約更新をして、1年以上勤務してきたのだが、突然、期間満了による契約終了（雇止め）を通告された。</p> <p>雇止めに係る具体的な理由が示されないので、納得できない。</p> <p>申出人は、雇止めに係る明確な理由の提示を求めて助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>告示「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」において、有期雇用契約であっても、3回以上の契約更新又は1年以上雇用を継続した場合には、30日以上前の予告が必要であり、また、労働者が請求した場合には、具体的な理由を記載した雇止め通知書を交付しなければならないとされていることを説明のうえ、告示に基づいた対応をするよう助言した。</u> ○ 被申出人は、「今回の助言を受けて、弁護士にも相談し適切に対応する。」と述べた。 その後、被申出人から申出人に対して、具体的な雇止めの理由が記載された雇止め通知書が交付され解決した。

《あっせんの例》

事例 1	いしめ・嫌がらせに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、令和2年7月から被申請人事業場で働いているが、同僚労働者2人から暴言を受け、上司に相談した。上司が間に入って話し合いが持たれたが、当該同僚らは暴言の事実を認めず、話は平行線のままであり、被申請人は問題を解決させようとしなかった。</p> <p>そのため、被申請人の不誠実な対応により、申請人の受けた精神的苦痛に対する慰謝料として、賃金3か月分（約45万円）の支払いを求めてあっせん申請に至ったもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>○ あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、加害者とされる者から話を聞いたが、事実無根とのことでそれ以上の確認ができなかった。そのことを申請人に伝えた際には、申請人が頷いていたので理解してくれたと認識していた。</p> <p>そのため、被申請人としては適正に対応したものと考えているが、紛争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。</p> <p>○ 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、被申請人が申請人に対して、解決金15万円を支払うことで合意し解決した。</p>

事例 2	賠償に関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>被申請人は、有料求人サイトを通じて労働者を募集していたところ、申請人が当該サイトを見て応募し、令和2年7月から勤務するに至ったものの、申請人自身の体調の問題もあり、入社間もなく休職するに至った。</p> <p>その後、申請人が、体調の回復が見込めないことから、退職することを申し出たところ、被申請人から採用に関して要した費用60万円を違約金として支払うよう求められたため、当該費用負担の軽減を求めてあっせん申請に至ったもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>○ あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、申請人を雇用するにあたり、仲介業者に手数料を支払っているほか、制服代や研修費用として100万円以上の費用がかかっている。</p> <p>ただし、被申請人にも申請人を雇用した責任もあるため、一定程度の減額であれば応じる意向を示した。</p> <p>○ あっせん委員が調整し、双方が納得できる解決策として、申請人が被申請人に支払う金額を20万円とすることで合意が成立し解決した。</p>

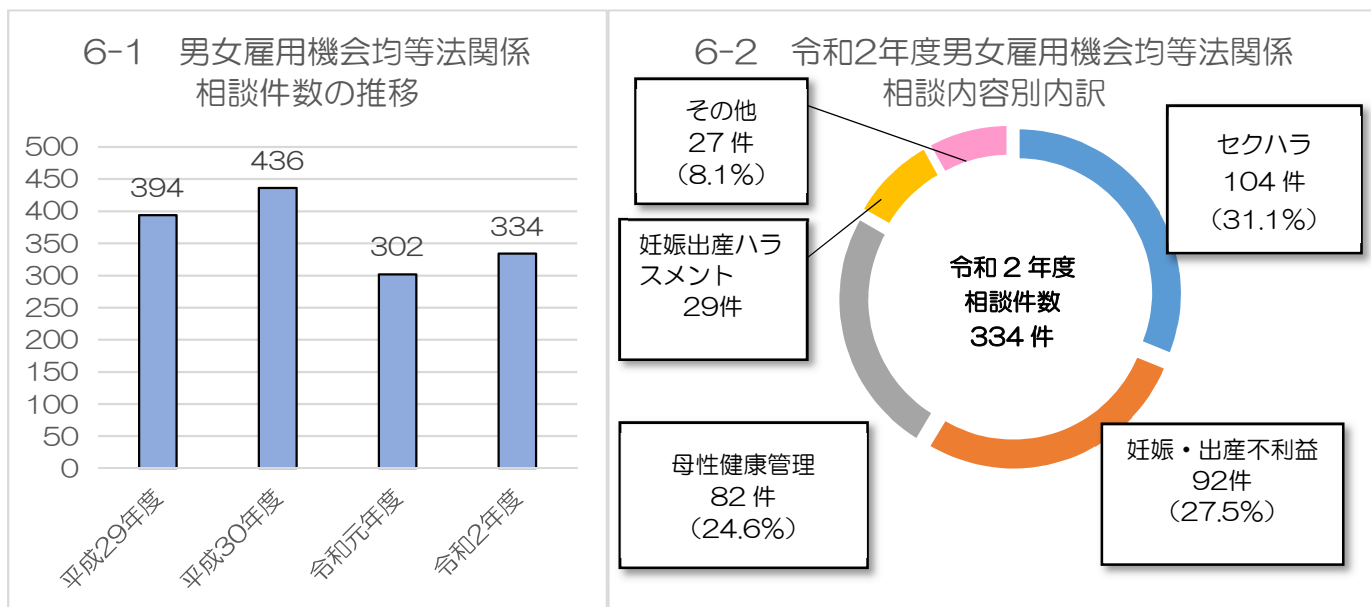
事例3	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、令和2年4月から被申請人事業場で勤務（雇用契約期間1年、試用期間1か月）したところ、試用期間が満了する前に、被申請人から試用期間の延長を打診された。</p> <p>申請人は、試用期間を延長されなければならない理由はないとして、被申請人の打診を拒否したところ、一方的に解雇を通告された。</p> <p>そのため、契約期間満了まで働いていれば得られたであろう賃金額と支払済の賃金額との差額176万円の支払いを求めてあっせん申請に至ったもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>○ あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、申請人の教育を担当した者から、申請人の能力や勤務態度に若干問題が認められるという報告を受けた。</p> <p>そのため、試用期間を延長して、教育を継続して行うこととし、申請人にその旨説明のうえ理解を求めたが、理解を得られなかったため、やむなく解雇するに至った。</p> <p>ただ、コロナ禍で仕事が見つかりにくい時期に解雇したことについて、申し訳ないという思いもあることから、金銭的な解決には応じたいとの意向を示した。</p> <p>○ 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、被申請人が申請人に対して、解決金35万円を支払うことで合意し解決した。</p>

事例4	自己都合退職に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、令和2年10月から被申請人事業場で勤務していたが、同年11月、被申請人から呼び出しを受け、「他の労働者にセクハラ行為を行った。」と一方的に言われ、退職届を提出するよう強制された。</p> <p>セクハラ行為は事実無根であり、退職する意思もないため、雇用継続とセクハラの汚名を着せられたことに対する慰謝料として3か月分の賃金の支払いを求めてあっせん申請に至ったもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>○ あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、2名の労働者が、申請人からセクハラ行為を受けたと申し出ている。申請人からも話を聞いたが、「身に覚えがない。」と繰り返すのみで具体的な反論もなく、当該2名の労働者が虚偽の申し出を行うことが考えにくいことから、申請人がセクハラ行為を行ったと結論づけた。</p> <p>○ そのことについて、申請人に伝えたところ、納得できていないのかもしれないが、自分で退職届を提出したため、被申請人の対応に問題はないと考えているが、紛争を早期に解決したいという思いはあるため、継続雇用は受け入れられないが、一定の金銭を支払う用意はある。</p> <p>○ これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な可解決策を調整した結果、申請人は自己都合退職を受け入れ、被申請人は申請人に解決金15万円を支払うことで合意し解決した。</p>

均等関係法令に係る相談状況

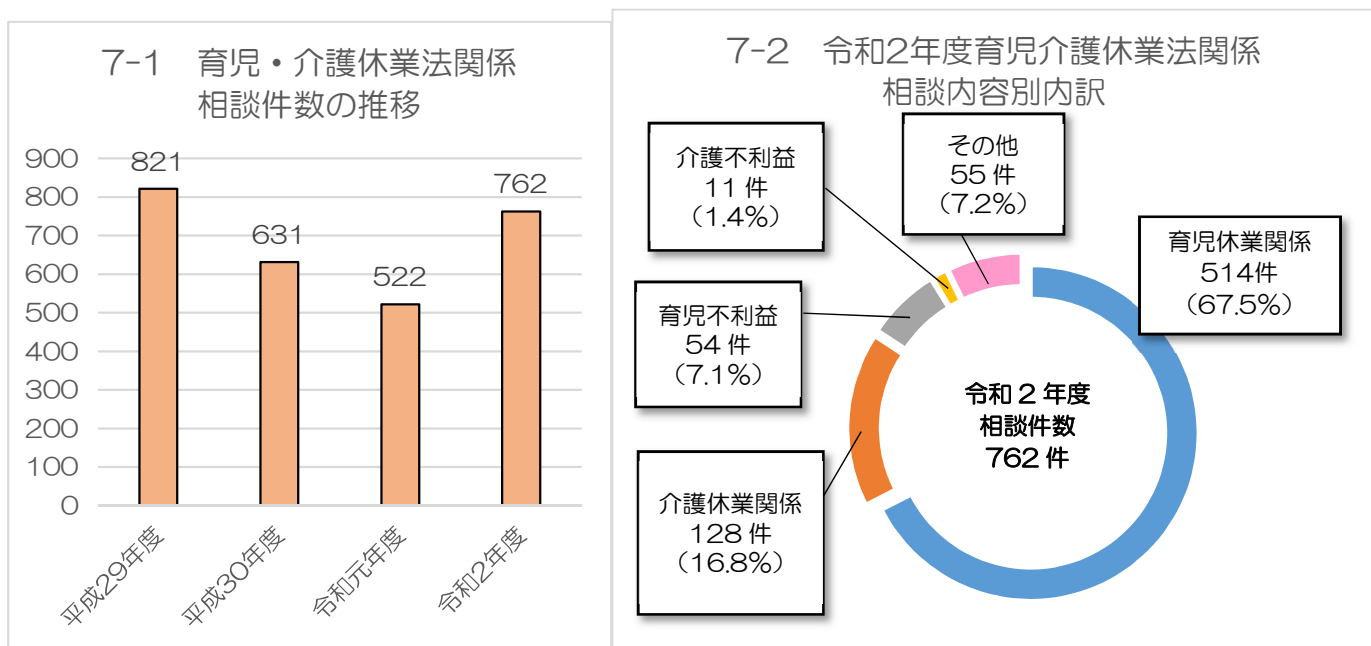
1 男女雇用機会均等法関係

相談件数は増減を繰り返しているが、令和2年度は増加（前年度比10.6%増加）となった（グラフ6-1参照）。また、令和2年度の相談内容では、「セクハラ」、「妊娠・出産理由不利益」、「母性健康管理」に関するものが多くなっている。（グラフ6-2参照。）



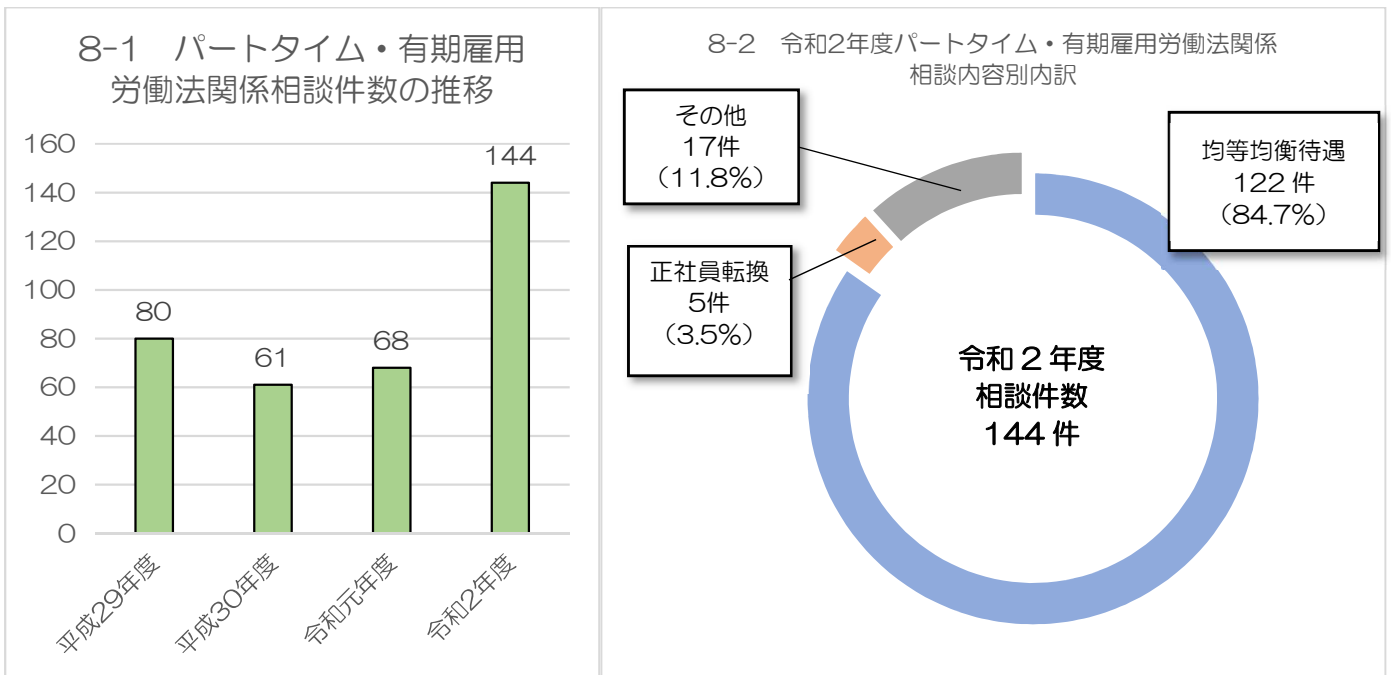
2 育児・介護休業法関係

相談件数は減少傾向にあったが、令和2年度は大幅増加（前年度比46.0%増加）となった（グラフ7-1参照）。また、令和2年度の相談内容では、「育児休業関係」が全体の67.5%を占め、次いで、「介護休業関係」が16.8%となった（グラフ7-2参照）。



3 パートタイム・有期雇用労働法関係

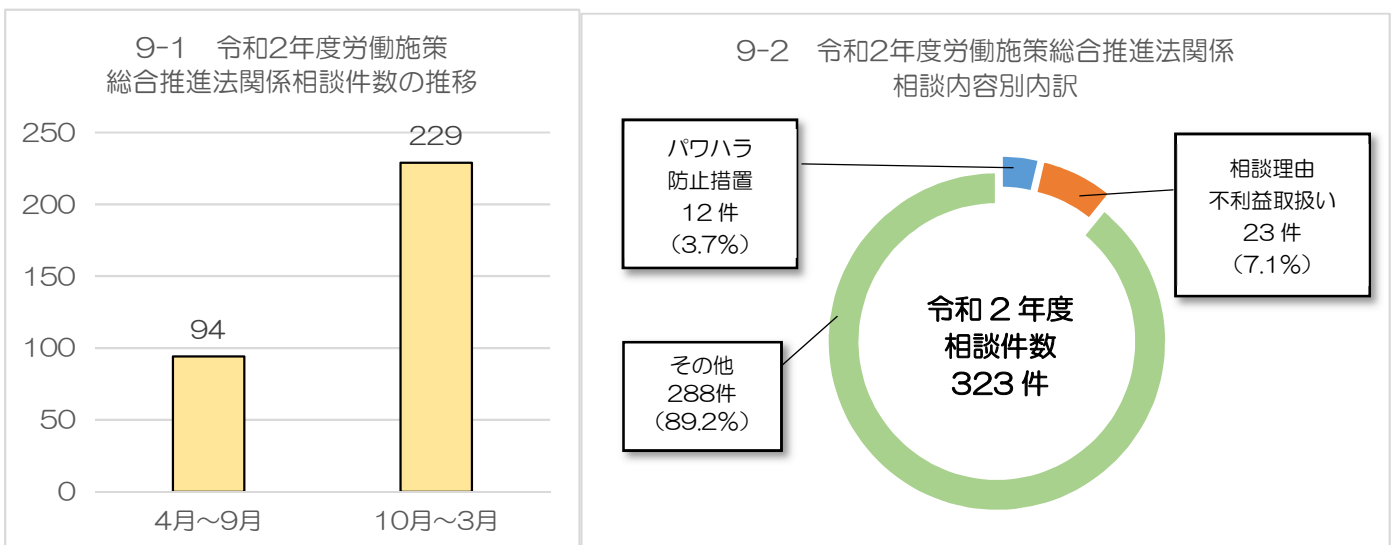
相談件数は、同一労働・同一賃金の法施行がスタートしたことに伴い、令和2年度大幅増加（前年度比111.8%増加）となった（グラフ8-1参照）。令和2年度の相談内容を見ても、同一労働・同一賃金の観点から「均等均衡待遇」に関する相談が全体の84.7%を占めている（グラフ8-2参照）。



4 労働施策総合推進法関係

令和2年6月1日から、「職場におけるパワーハラスメント防止対策」を規定する労働施策総合推進法が施行され、大企業には同対策を講じることが義務付けられた（中小企業については、令和4年3月31日までは努力義務）。

相談件数は、法施行後の下半期に大幅に増加した（グラフ9-1参照）。相談内容では、「パワハラ防止措置」や「相談理由不利益取扱い」に関するものは全体の10%程度である（グラフ9-2参照）。



上記については、企業規模に関係なく、労働施策総合推進法におけるパワーハラスメントの定義に該当すると考えられるものについては、集計の対象としているもの。

令和2年度 均等関係法令相談対応事例

《男女雇用機会均等法》

事例1	妊娠等を理由とする不利益取扱い
相談内容	<p>派遣労働者として勤務。妊娠したことを派遣元に伝えたところ、仕事が少なくなっており派遣先がないため、現在の契約をもって契約終了になると言われた。ただ、他の労働者は契約終了と言われていないため、妊娠を伝えなかったら契約更新されていたと思う。</p>
局の対応	<p>妊娠等を理由とする不利益取扱い及び事業主に対する労働局の報告徴収制度について説明した。</p> <p>その後、相談者が派遣元に対して再度契約更新について相談したが、派遣元からは生産量減のため更新はないと繰り返す一方、他の労働者は契約更新されていたため、相談者は妊娠を理由とする雇止めであるとして、報告徴収の実施を希望した。</p> <p>局が、派遣元及び派遣先に対して報告徴収を実施し、妊娠等を理由とする不利益取扱いに該当する可能性がある旨説明したところ、派遣先は業務を用意し、派遣元は契約更新し、相談者は継続勤務できることとなった。</p>

事例2	セクハラ
相談内容	<p>上司からセクシュアルハラスメント行為を受け、上司の上席者に相談したが、女性が少ない職場なので気をつけるよう注意喚起されたのみで上司への聴取や処分は一切なされなかったため、セクハラ行為がなくなり、退職を考えている。</p>
局の対応	<p>セクシュアルハラスメントに関する事業主の雇用管理上の措置及び事業主に対する報告徴収制度について説明したところ、相談者は報告徴収の実施を希望した。</p> <p>局が、報告徴収を実施し、本件事案に関する雇用管理上の措置の実施状況を確認し、実施されていない事項については是正させた。</p>

《育児・介護休業法》

事例3	育児休業
相談内容	相談者は小規模事業場で勤務しているが、育児休業取得を事業主に申し出たところ、「当社は中小企業なので育児休業の制度がない。」と言われた。
局の対応	育児・介護休業法における育児休業制度及び育児休業の取得には企業規模は問わないことを説明。相談者は、自ら事業主に説明することを希望したため資料を提供した。

《パートタイム・有期雇用労働法》

事例4	均衡・均等待遇
相談内容	同一労働・同一賃金が施行されたが、手当等の待遇差の説明を事業主に求めても、曖昧な返答しかもらえない。
局の対応	パートタイム・有期雇用労働法における不合理な待遇差の禁止及び事業主が説明を求められたときの待遇の説明義務について説明。 相談者は、無期雇用のフルタイム労働者であるとのことであり、法の適用外であるが、相談後に事業主から待遇改善があったとのことと相談は終了となった。

《労働施策総合推進法》

事例5	パワハラ防止措置
相談内容	相談者は、1年程前から当該事業場で働いている。先日、同僚から、デスクで業務中に首を絞められ、壁に押し付けられるという暴行を受けた。 社内では誰に相談していいかわからず、再度暴力を受けたくない不安であり、出勤する気持ちになれない。
局の対応	労働施策総合推進法において、大企業であれば、パワーハラスメントに関する相談窓口が設けられているので、当該窓口にご相談してほしい。 中小企業であっても、相談窓口が設けられている場合もあり、それがなければ、直属の上司等に相談し対応を求めてみてはどうかとアドバイス。