

長野労働局発表（2－20）

令和2年7月1日

|     |                |       |              |
|-----|----------------|-------|--------------|
| 担当  | 長野労働局雇用環境・均等室  |       |              |
|     | 雇用環境改善・均等推進監理官 | 松尾 直彦 |              |
|     | 室長補佐           | 浜 幸好  |              |
|     | 労働紛争調整官        | 岩國眞一郎 |              |
| 電 話 |                |       | 026-223-0551 |

## 「令和元年度 個別労働紛争解決制度施行状況」を公表します。 ～「いじめ・嫌がらせ」が最多 増加する個別労働相談～

長野労働局（局長 中原 正裕）は、このたび、「令和元（2019）年度個別労働紛争解決制度施行状況」をまとめましたので、公表します。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルについて、その実情に即した迅速かつ適正な解決を図るための制度で、長野労働局、各労働基準監督署の総合労働相談コーナーの「情報提供・相談」、労働局長の「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の方法があります。

長野労働局では、引き続き、的確に個別労働紛争解決の促進を図るとともに、6月1日に施行された改正労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止対策の事業主等への義務化について、今後とも法の履行確保と周知啓発を進めて参ります。

### 令和元年度 個別労働紛争解決制度施行状況（資料1）

#### ＜ポイント＞ 平成31年4月1日から令和2年3月31日まで

- 1 総合労働相談件数は、前年度より増加。
- 2 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請受理件数のすべてで、「いじめ・嫌がらせ」が昨年度に引き続きトップ。

|                                                                        |           |              |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|
| ◇ 総合労働相談件数                                                             | ： 18,480件 | （前年度比 5.4%増） |
| →うち民事上の個別労働紛争相談件数                                                      | ： 6,115件  | （同 1.3%増）    |
| ◇ 助言・指導申出件数                                                            | ： 97件     | （同 18.5%減）   |
| ◇ あっせん申請受理件数                                                           | ： 126件    | （同 10.0%減）   |
| ◇ 相談件数では前年度比較で「解雇（普通・整理・懲戒）」（+116件）、「労働条件の引き下げ」（+58件）、「雇止め」（+77件）等が増加。 |           |              |
| ◇ 助言・指導は1か月以内に90%、あっせんは2か月以内に80%が手続き終了。                                |           |              |

#### 【別添資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の施行状況
- 別添2 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添3 個別労働紛争解決システム
- 別添4 「職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」

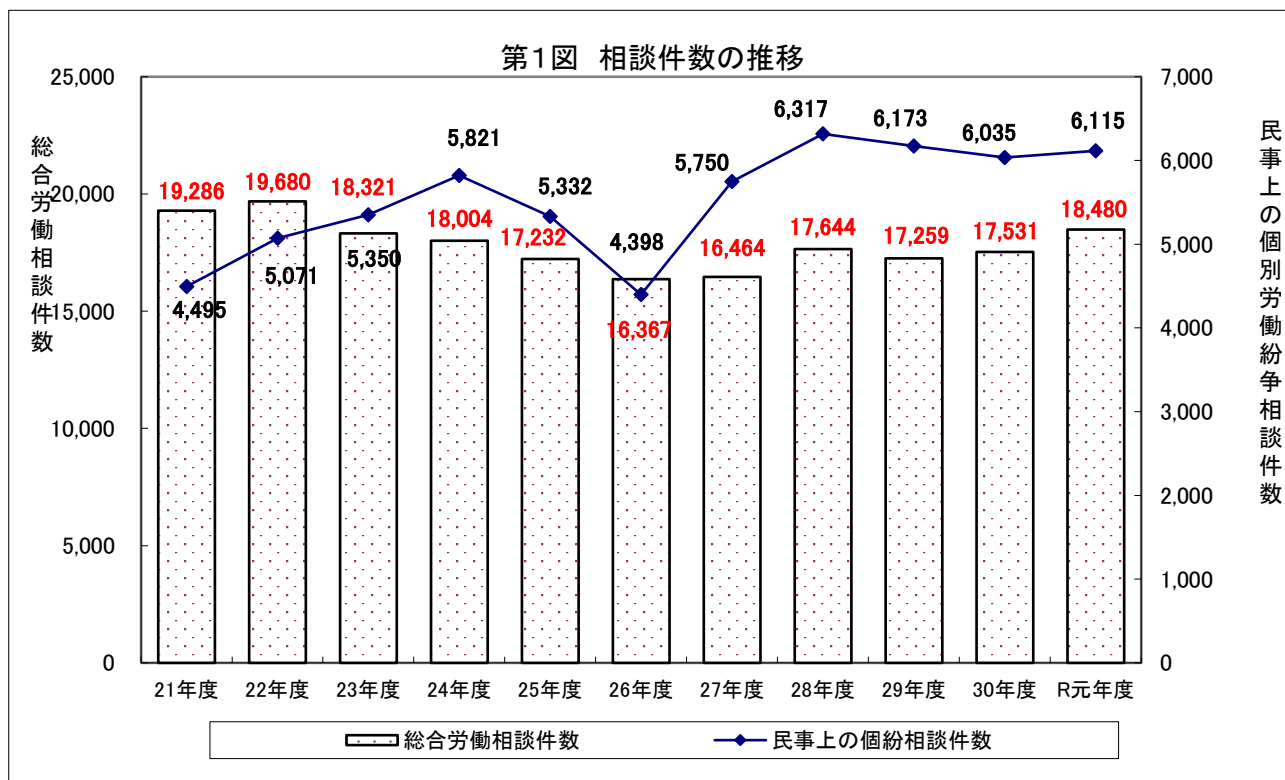
## 1 相談受付状況

資料1

長野労働局及び県内の各労働基準監督署に設置している「総合労働相談コーナー」（10か所）などでは、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応しているが、令和元年度1年間に寄せられた相談は、18,480件であった。

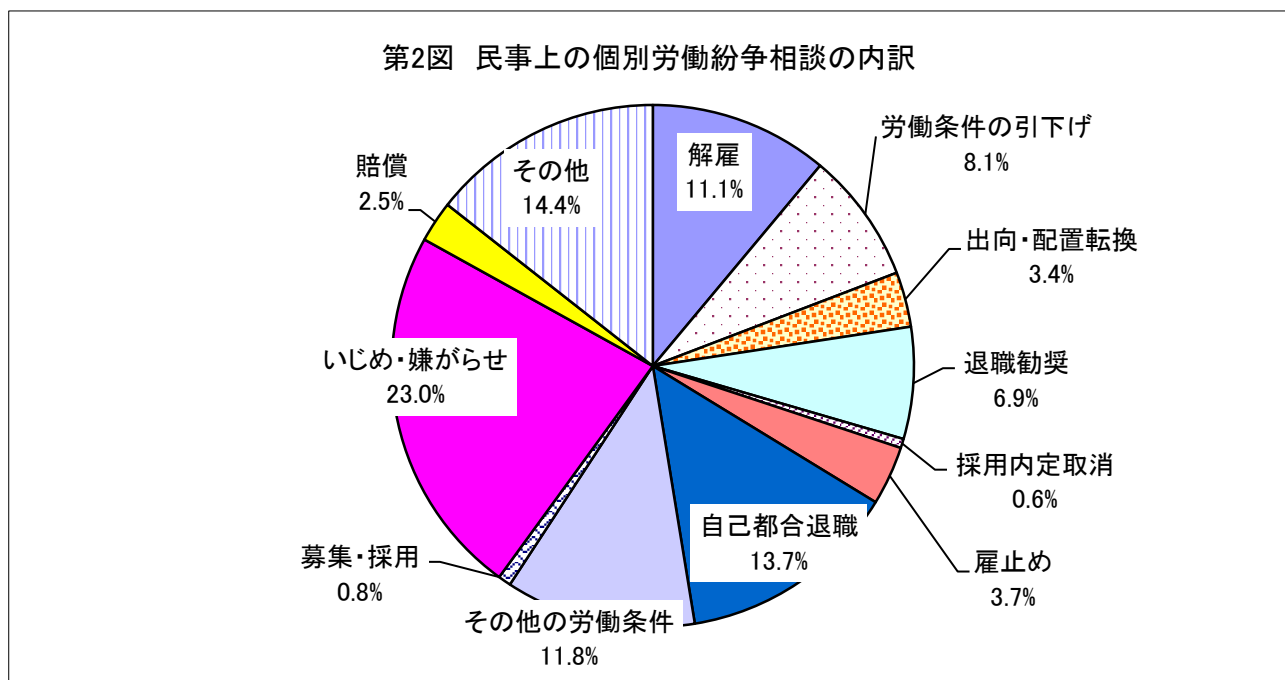
このうち、労働関係法令上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものが6,115件となっている。

年度ごとの推移をみると、近年相談件数は高止まりしている状態にあり、総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争件数ともに増加している。【第1図】



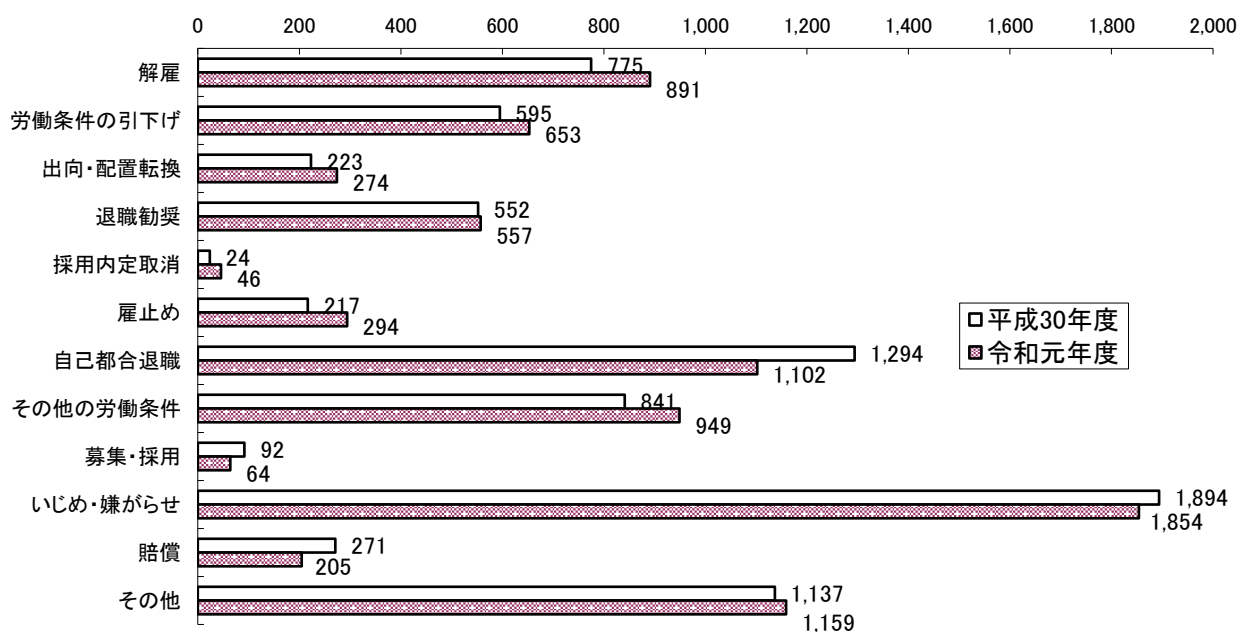
民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く23.0%、次に自己都合退職に関するものが13.7%、解雇に関するものが11.1%と続いている。【第2図】

また、増加した相談内容を平成30年度の件数と比較すると、解雇が最も多く116件増加し、次いで雇止め77件、労働条件引下げが58件増加している。【第3図】



※ 上記円グラフの合計値は、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ります。(以下、円グラフ同じ)

第3図 民事上の個別労働紛争に係る相談内容別件数の変動



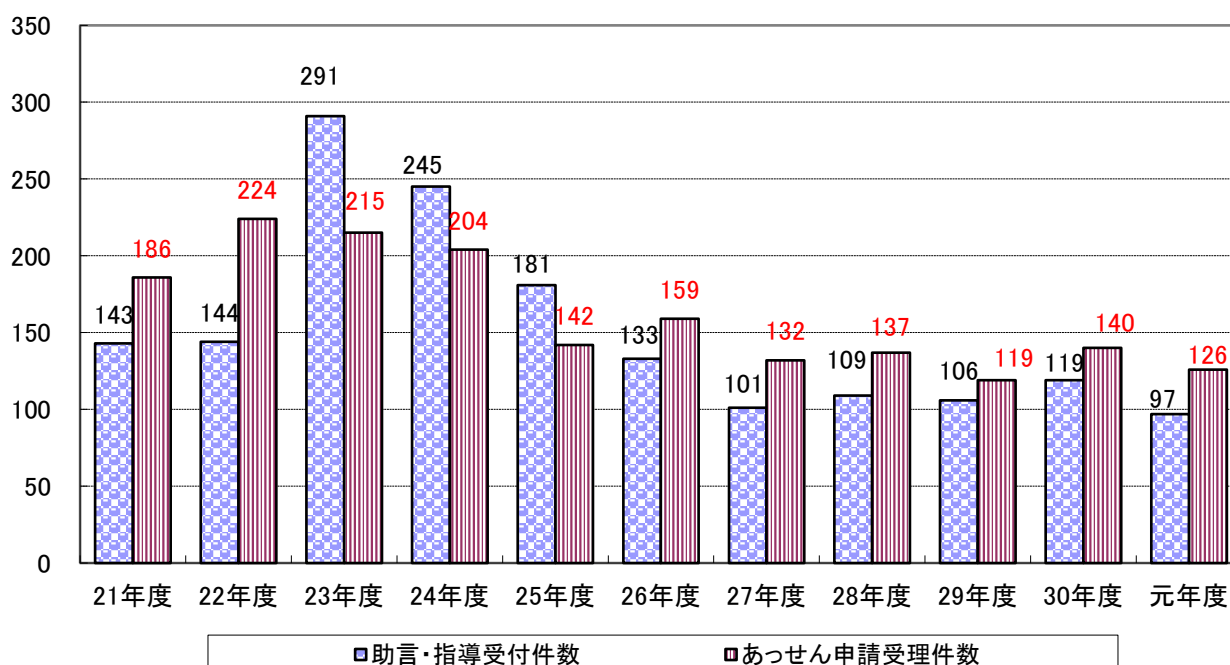
民事上の個別労働紛争に係る相談者は、労働者（求職者を含む。）が77.8%と大半を占めており、使用者からの相談は12.7%となっている。

労働者の就労状況は、正社員が25.3%と最も多く、短時間労働者が12.0%、有期雇用労働者が7.9%、派遣労働者が3.2%となっている。

## 2 長野労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

令和元年度の助言・指導受付件数は97件で、前年度に比べて18.5%の減少であった。  
あっせん申請受付件数は126件で、前年度に比べて10.0%の減少であった。 【第4図】

第4図 助言・指導受付件数及びあっせん申請受理件数

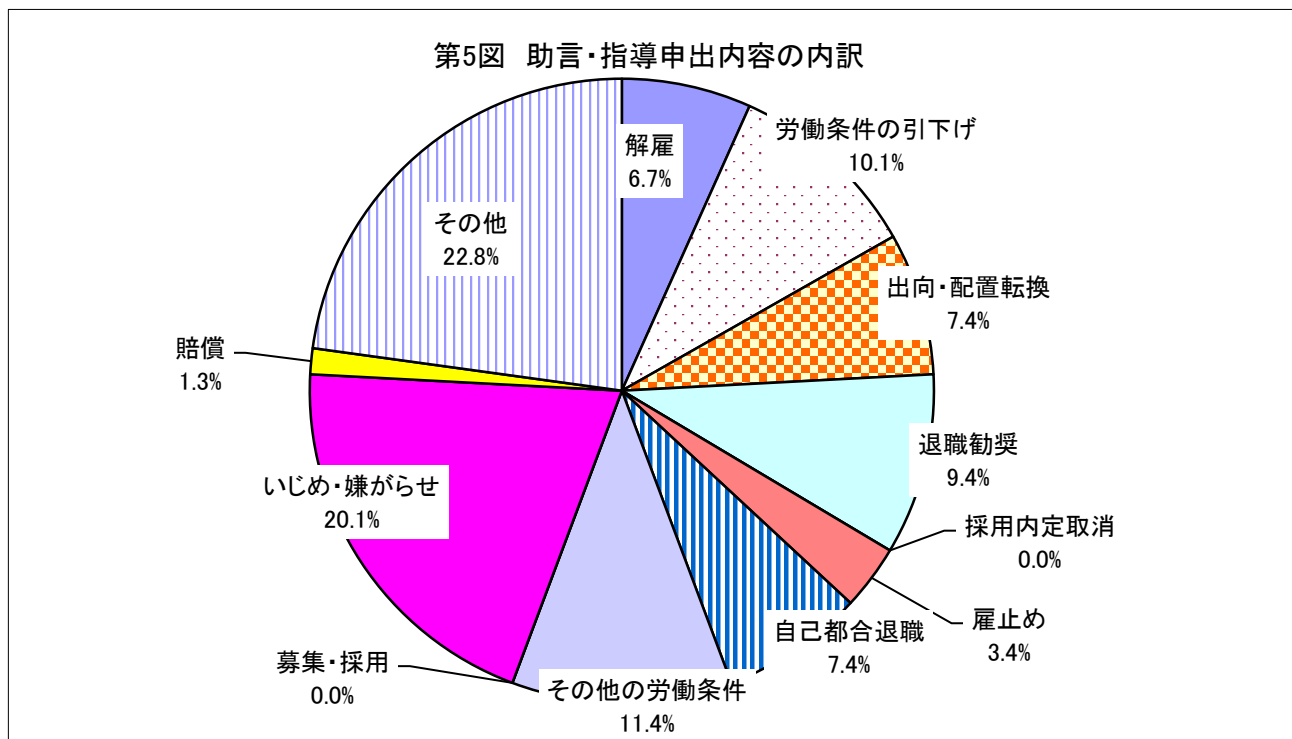


### 3 長野労働局長による助言・指導の主な内容

助言・指導の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが20.1%と最も多く、次いで、労働条件の引下げに関するものが10.1%、退職勧奨に関するものが9.4%となっている。【第5図】

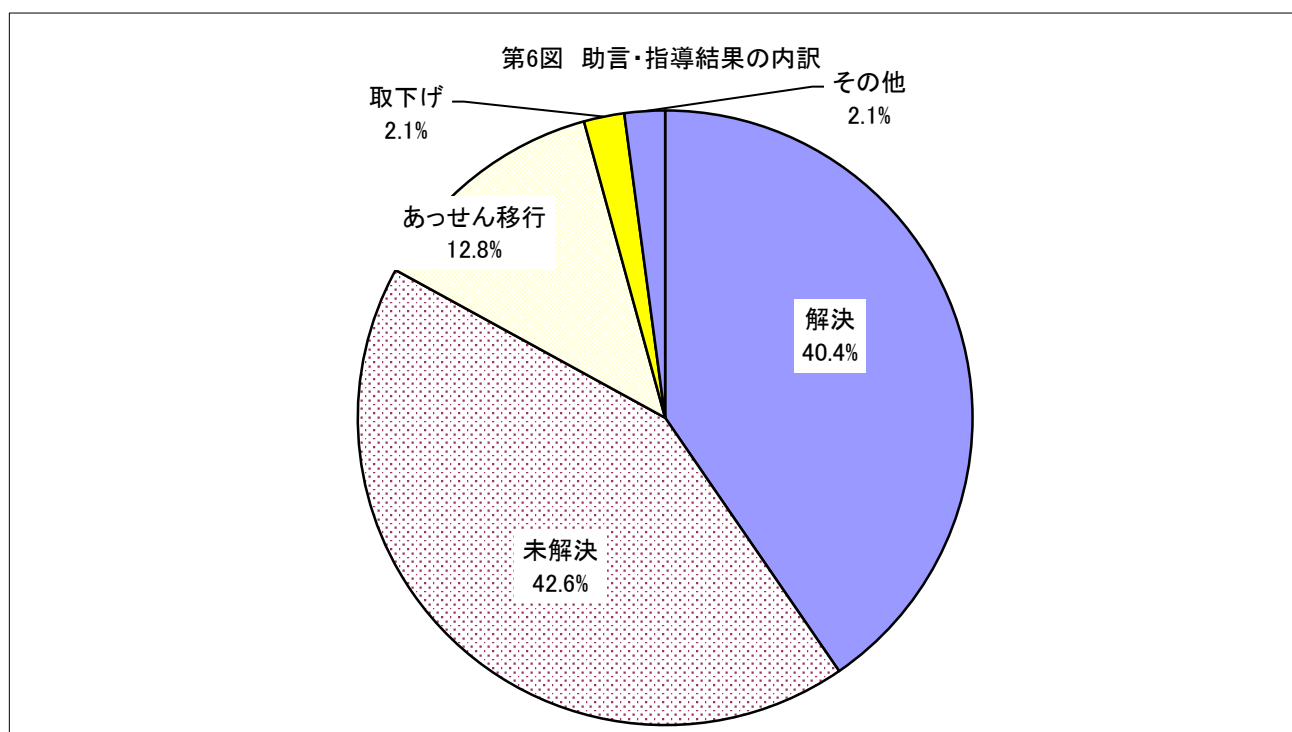
労働者の就労状況は、正社員が53.6%と最も多く、次いで、有期雇用労働者が20.6%、短時間労働者が15.5%、派遣労働者が7.2%となっている。

事業所の規模は、10～49人が29.9%と最も多く、次いで100人～299人が15.5%、50～99人が12.4%、10人未満が11.3%、300～999人が7.2%、1000人以上が4.1%となっている。また、労働組合の無い事業所の労働者が73.2%となっているが、不明の場合が12.4%ある。



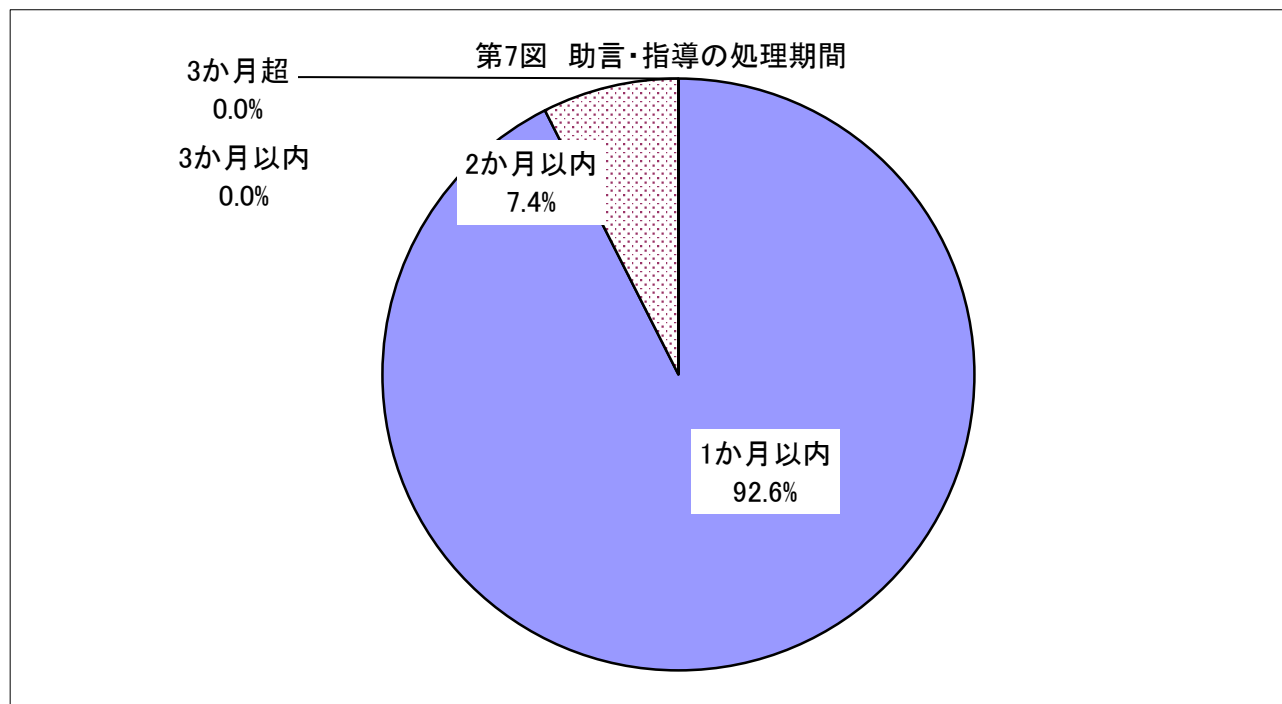
申出を受け付けた事案の処理状況をみると、令和元年度1年間に手続きを終了したものは94件で、うち、助言を行ったもの90件、取下げ2件であり、その他が2件であった。

このうち、話し合い等が行われて解決したものが38件で終了した件数の40.4%、あっせんに移行したものが12件で12.8%、解決しなかったものが40件で42.6%であった。【第6図】



処理に要した期間は、1 か月以内が87件で92.6%、2か月以内が7件で7.4%、2か月を超えて終了したものは無かった。【第7図】

なお、助言・指導の実施事例は、別添1のとおりである。



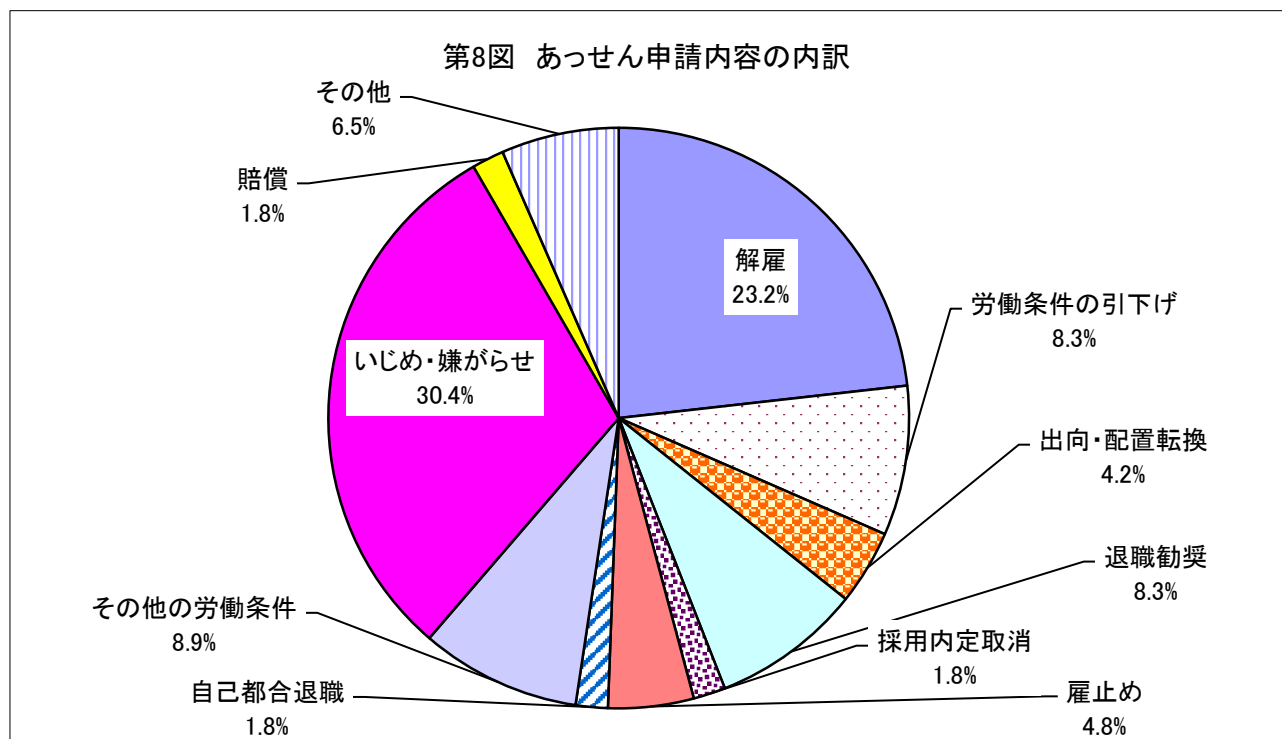
#### 4 紛争調整委員会によるあっせんの主な内容

あっせん申請の主な内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが30.4%と最も多く、次いで、解雇に関するものが23.2%、退職勧奨と労働条件の引下げが8.3%と続いている。【第8図】

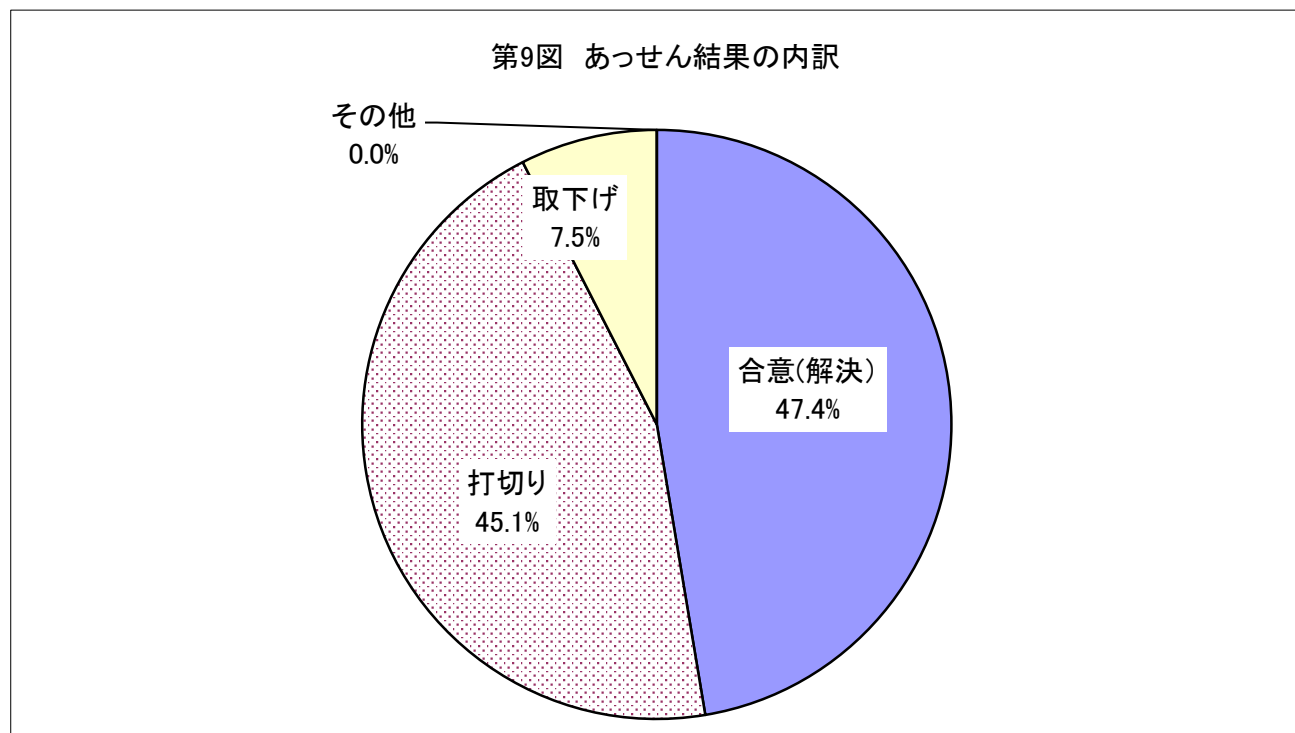
労働者の就労状況は、正社員が51.6%と最も多く、有期雇用労働者が19.8%、短時間労働者が18.3%、派遣労働者が4.0%となっている。

事業所の規模は、10～49人が27.0%と最も多く、次いで10人未満が11.9%、100～299人が11.1%、50～99人と300～999人が7.9%、1000人以上が2.4%となっている。

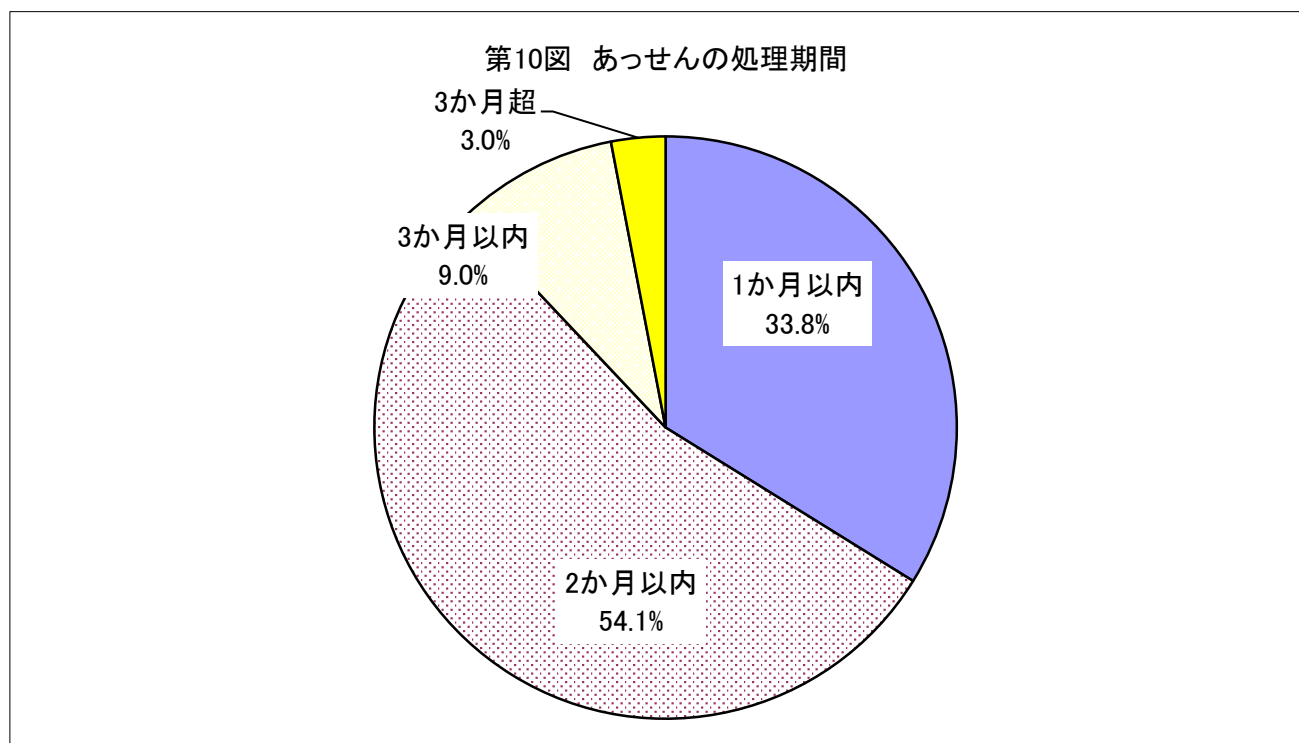
また、労働組合の無い事業所の労働者が69.8%が、不明が24.6%となっている。



申請を受け付けた事案の処理状況をみると、令和元年度1年間に手続きを終了したものは133件で、このうち、合意が成立したものは63件で47.4%、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由により、あっせんを打ち切ったものは60件で45.1%、申請者の都合により申請が取り下げられたものは10件で7.5%となっている。【第9図】



処理に要した期間は、1か月を超え2か月以内が54.1%、1か月以内が33.8%となっている。【第10図】  
なお、あっせんの実施事例は、別添1のとおりである。



## 個別労働紛争解決制度の施行状況（概要）

（平成 31 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日）

|     |                                                                  |                     |
|-----|------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1   | 総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数                                            | 18,480 件 (17,531 件) |
|     | 相談者の種類                                                           |                     |
|     | 労働者                                                              | 10,097 件 (9,990 件)  |
|     | 使用者                                                              | 5,146 件 (4,273 件)   |
|     | その他                                                              | 3,237 件 (3,268 件)   |
| 2   | 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数                                               | 6,115 件 (6,035 件)   |
|     | ① 相談者の種類                                                         |                     |
|     | 労働者                                                              | 4,757 件 (4,698 件)   |
|     | 使用者                                                              | 778 件 (701 件)       |
|     | その他                                                              | 580 件 (636 件)       |
|     | ② 労働者の就労状況                                                       |                     |
|     | 正社員                                                              | 1,546 件 (1,627 件)   |
|     | 短時間労働者                                                           | 735 件 (753 件)       |
|     | 派遣労働者                                                            | 194 件 (230 件)       |
|     | 有期雇用労働者                                                          | 481 件 (440 件)       |
|     | その他                                                              | 109 件 (86 件)        |
|     | 不明                                                               | 3,050 件 (2,899 件)   |
|     | ③ 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 8,048 件 (7,915 件) となる。）           |                     |
|     | 普通解雇                                                             | 637 件 (622)         |
|     | 整理解雇                                                             | 115 件 (57)          |
|     | 懲戒解雇                                                             | 139 件 (96)          |
|     | 労働条件の引下げ                                                         | 653 件 (595)         |
|     | 退職勧奨                                                             | 557 件 (552)         |
|     | 採用内定取消                                                           | 46 件 (24)           |
|     | 雇止め                                                              | 294 件 (217)         |
|     | 出向・配置転換                                                          | 274 件 (223)         |
|     | 自己都合退職                                                           | 1,102 件 (1,294)     |
|     | その他の労働条件                                                         | 949 件 (841)         |
|     | 募集・採用                                                            | 64 件 (92)           |
|     | いじめ・嫌がらせ                                                         | 1,854 件 (1,894)     |
|     | 賠償                                                               | 205 件 (271)         |
|     | その他                                                              | 1,159 件 (1,137)     |
| 3   | 労働局長による助言・指導の件数                                                  |                     |
| (1) | 助言・指導の申出の受付を行った件数                                                | 97 件 (119 件)        |
|     | ① 労働者の就労状況                                                       |                     |
|     | 正社員                                                              | 52 件 (66 件)         |
|     | 短時間労働者                                                           | 15 件 (28 件)         |
|     | 派遣労働者                                                            | 7 件 (6 件)           |
|     | 有期雇用労働者                                                          | 20 件 (16 件)         |
|     | その他                                                              | 1 件 (0 件)           |
|     | 不明                                                               | 2 件 (3 件)           |
|     | ② 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 149 件 (163 件) となる。）               |                     |
|     | 普通解雇                                                             | 5 件 (7)             |
|     | 整理解雇                                                             | 4 件 (0)             |
|     | 懲戒解雇                                                             | 1 件 (0)             |
|     | 労働条件の引下げ                                                         | 15 件 (12)           |
|     | 退職勧奨                                                             | 14 件 (13)           |
|     | 採用内定取消                                                           | 0 件 (1)             |
|     | 雇止め                                                              | 5 件 (5)             |
|     | 出向・配置転換                                                          | 11 件 (8)            |
|     | 自己都合退職                                                           | 11 件 (17)           |
|     | その他の労働条件                                                         | 17 件 (13)           |
|     | 募集・採用                                                            | 0 件 (2)             |
|     | いじめ・嫌がらせ                                                         | 30 件 (39)           |
|     | 賠償                                                               | 2 件 (3)             |
|     | その他                                                              | 34 件 (43)           |
| (2) | 助言・指導の手続きを終了した件数                                                 | 94 件 (119 件)        |
|     | 終了の区分                                                            |                     |
|     | 助言を実施                                                            | 90 件 (115)          |
|     | 指導を実施                                                            | 0 件 (0)             |
|     | 取下げ                                                              | 2 件 (3)             |
|     | その他                                                              | 2 件 (1)             |
|     | （うち、助言実施により解決したもの 38 件 (62) あっせんに移行したもの 12 件 (10) その他 40 件 (43)） |                     |
| 4   | 紛争調整委員会によるあっせんの件数                                                |                     |
| (1) | あっせんの申請の受理を行った件数                                                 | 126 件 (140 件)       |
|     | ① 労働者の就労状況                                                       |                     |
|     | 正社員                                                              | 65 件 (72 件)         |
|     | 短時間労働者                                                           | 23 件 (33 件)         |
|     | 派遣労働者                                                            | 5 件 (6 件)           |
|     | 有期雇用労働者                                                          | 25 件 (23 件)         |
|     | その他                                                              | 2 件 (0 件)           |
|     | 不明                                                               | 6 件 (6 件)           |
|     | ② 紛争の内容（※内訳が複数にまたがる場合もあるため、合計が 168 件 (190 件) となる。）               |                     |
|     | 普通解雇                                                             | 35 件 (49)           |
|     | 整理解雇                                                             | 4 件 (4)             |
|     | 懲戒解雇                                                             | 0 件 (0)             |
|     | 労働条件の引下げ                                                         | 14 件 (6)            |
|     | 退職勧奨                                                             | 14 件 (10)           |
|     | 採用内定取消                                                           | 3 件 (0)             |
|     | 雇止め                                                              | 8 件 (13)            |
|     | 出向・配置転換                                                          | 7 件 (1)             |
|     | 自己都合退職                                                           | 3 件 (5)             |
|     | その他の労働条件                                                         | 15 件 (31)           |
|     | いじめ・嫌がらせ                                                         | 51 件 (59)           |
|     | 賠償                                                               | 3 件 (10)            |
|     | その他                                                              | 11 件 (2)            |
| (2) | あっせんの手続きを終了した件数                                                  | 133 件 (136 件)       |
|     | 終了の区分                                                            |                     |
|     | 当事者間の合意の成立                                                       | 63 件 (67)           |
|     | 申請の取下げ                                                           | 10 件 (7)            |
|     | 打切り                                                              | 60 件 (60)           |
|     | その他                                                              | 0 件 (2)             |

（注）（ ）は平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日の件数である。

## 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

### 1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、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（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

### 2 概要

#### (1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

#### (2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

#### (3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

#### (4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

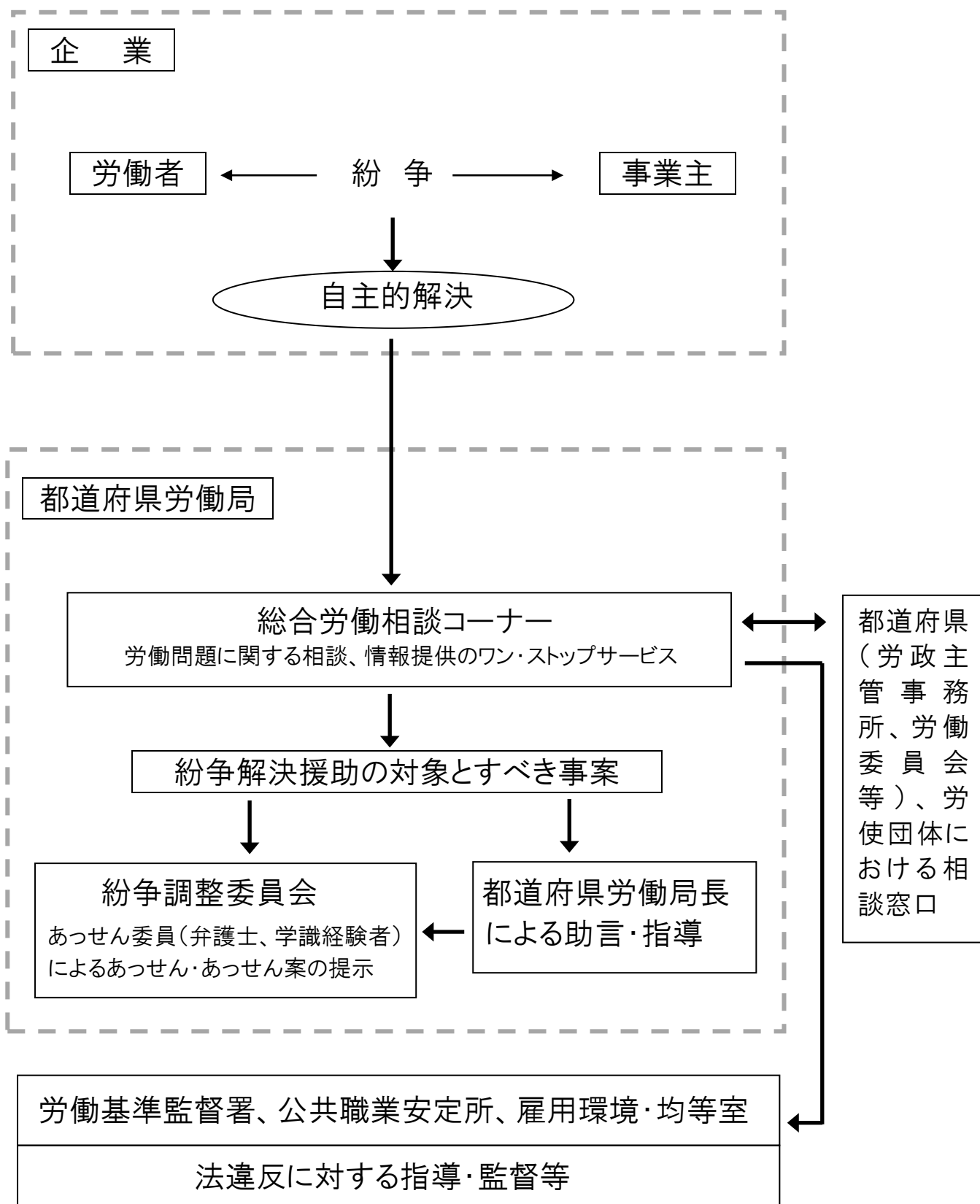
#### (5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。



## 個別労働紛争解決システム



2020年（令和2年）6月1日から、  
職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「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であり、

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
  - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
  - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
- （注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- （注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



令和2年5月作成  
リーフレットNo.9

# 望ましい取組

**望ましい取組**についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※【★】の事項については、**セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様**に望ましい取組とされています。

## 職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

## 自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】 ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
  - 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること
- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
  - ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

## 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組  
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 被害防止のための取組  
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

## 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。**

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① **事業主及び労働者の責務を法律上明記**
- ② **事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止**
- ③ **自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応**

※セクシュアルハラスメントのみ