

報道関係者 各位

長野労働局発表 (03 - 26) 令和3年7月12日
【照会先】
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 山本 智之
労働紛争調整官 岩國眞一郎
(代表電話) 026(223)0551

「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します ～「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が9年連続最多～

長野労働局は、このたび、「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を未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談※¹」、長野労働局長による「助言・指導※²」、紛争調整委員会による「あっせん※³」の3つの方法があります。

長野労働局では、今回の施行状況を受けて、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・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、引き続き、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】

- 総合労働相談件数は前年度より13.0%の増加、助言・指導申出は6.2%の増、あっせん申請の件数は33.3%の減となっている。[P. 3 1-(1)]

・ 総合労働相談件数	2万890件 (前年度比 13.0%増)
→ うち民事上の個別労働紛争※ ⁴ 相談件数	6,453件 (同 5.5%増)
・ 助言・指導申出件数	103件 (同 6.2%増)
・ あっせん申請件数	84件 (同 33.3%減)
- 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多
 - 民事上の個別労働紛争の相談件数では、1,928件(同4.0%増)で9年連続最多[P. 4 1-(3)]
 - 助言・指導の申出では、35件(同16.7%増)で8年連続最多[P. 7 2-(3)]
 - あっせんの申請では、45件(同11.8%減)で7年連続最多[P. 10 3-(3)]

※1 「総合労働相談」：長野労働局、県内各労働基準監督署内の10か所(令和3年4月1日現在)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。なお、平成28年度から、長野労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。

※2 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、長野労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいづれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。

※3 「あっせん」：長野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。

※4 「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(労働基準法等の違反に係るものを除く)。

※5 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。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上している。(以下、本資料において同じ。)

<参考>同法に関する相談件数 :394件、同法に基づく紛争解決の援助に係る申立件数 :1件、
同法に基づく調停申請受理件数 :3件

【別添資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添2 令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添3 令和2年度における助言・指導及びあっせんの事例
- (参考) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

長野労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内10か所

令和2年度 総合労働相談件数
2万890件

うち、○法制度の問い合わせ

※1

(1万4,276件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(2,952件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(6,453件)

内訳

① いじめ・嫌がらせ …… 1,928件

※1

② 自己都合退職 …… 928件

③ 解雇 …… 918件

関係機関

○都道府県
・労政主管事務所
・労働委員会

○裁判所

○法テラス 等

情報提供
連携

労働基準監督署
公共職業安定所 等

関係法令に基づく
行政指導等

取次ぎ

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 (103件)

内訳

① いじめ・嫌がらせ … 35件

② 自己都合退職 …… 14件

③ 労働条件の引下げ … 13件

※1

○処理件数 (102件)

助言・指導の実施 (93件)

取下げ (4件) ・打切り (5件)※2

その他 (0件)

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (84件)

内訳

① いじめ・嫌がらせ … 45件

② 解雇 …… 26件

③ 自己都合退職 …… 16件

※1

○処理件数 (85件)

合意の成立 (35件)

取下げ (2件) ・打切り (48件)※2

その他 (0件)

申請

※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 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。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上している。

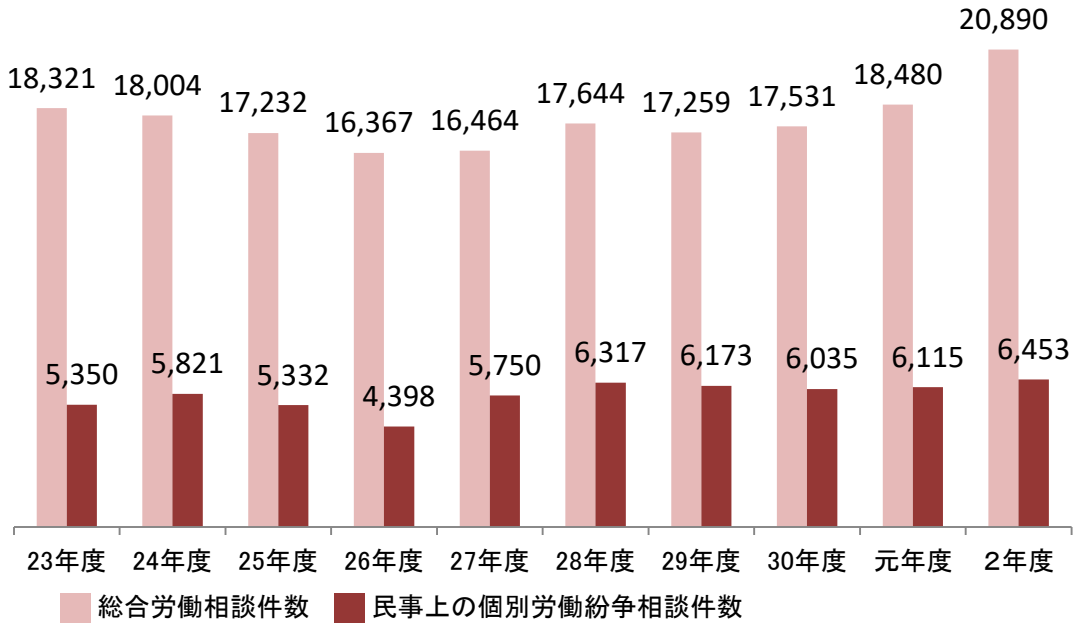
<参考> 同法に関する相談件数：394件、同法に基づく紛争解決の援助に係る申立件数：1件、同法に基づく調停申請受理件数：3件

※3 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また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

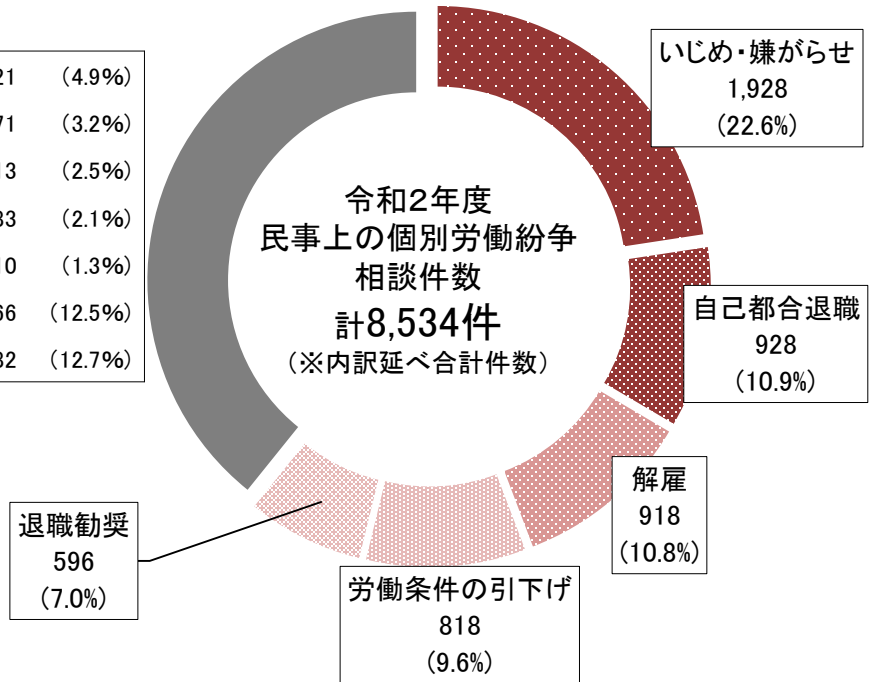
(1) 相談件数の推移



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

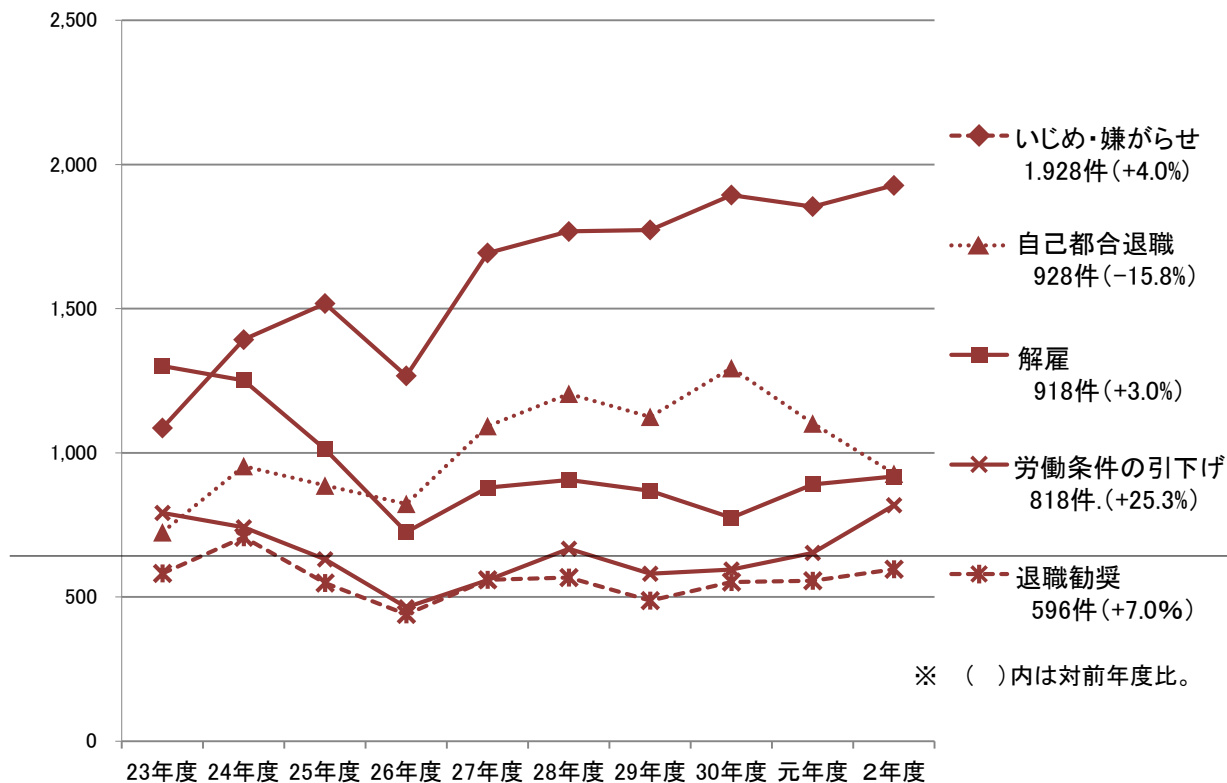
ほか 計3,346

雇用管理等	421	(4.9%)
雇止め	271	(3.2%)
出向・配置転換	213	(2.5%)
賠償	183	(2.1%)
懲戒処分	110	(1.3%)
その他の労働条件	1066	(12.5%)
その他	1082	(12.7%)



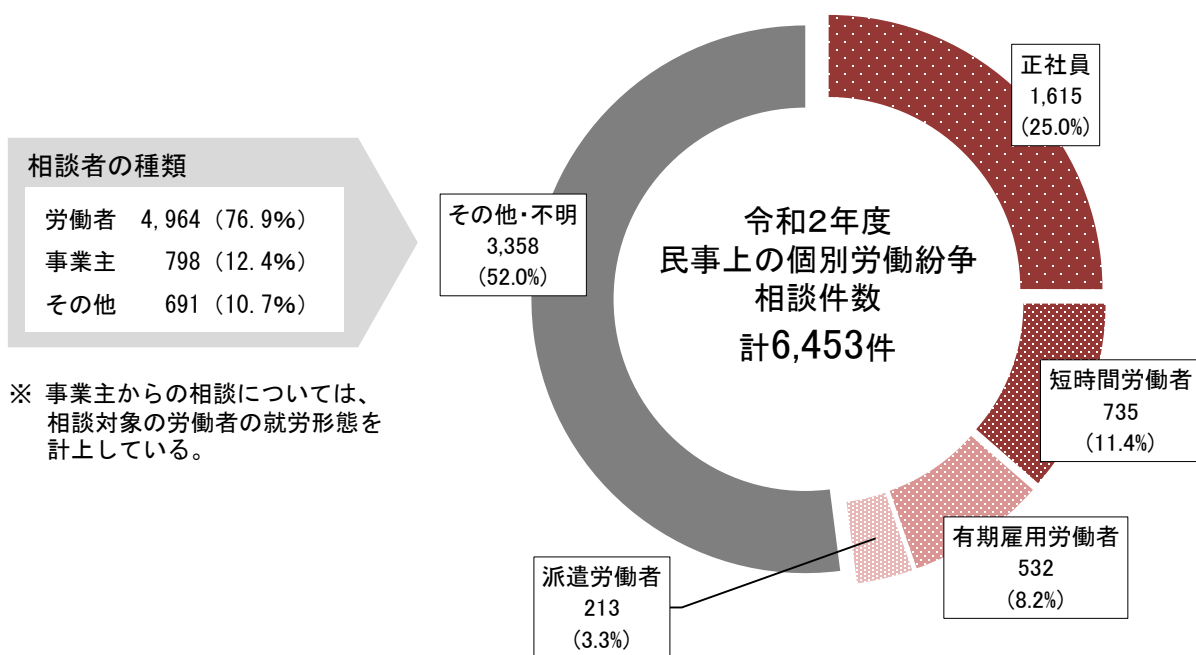
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

(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。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上している。＜参考＞同法に関する相談件数 394件

(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ 事業主からの相談については、相談対象の労働者の就労形態を計上している。

※ ()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。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	賠償	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
23年度	1,301	261	582	54	725	224	792	527	1,087	333	52	641	6,579
	19.8%	4.0%	8.8%	0.8%	11.0%	3.4%	12.0%	8.0%	16.5%	5.1%	0.8%	9.7%	100%
24年度	1,251	294	707	44	954	247	742	628	1,393	320	70	672	7,322
	17.1%	4.0%	9.7%	0.6%	13.0%	3.4%	10.1%	8.6%	19.0%	4.4%	1.0%	9.2%	100%
25年度	1,013	275	549	56	887	230	631	645	1,518	294	54	579	6,731
	15.0%	4.1%	8.2%	0.8%	13.2%	3.4%	9.4%	9.6%	22.6%	4.4%	0.8%	8.6%	100%
26年度	725	209	440	36	823	205	464	549	1,267	286	70	496	5,570
	13.0%	3.8%	7.9%	0.6%	14.8%	3.7%	8.3%	9.9%	22.7%	5.1%	1.3%	8.9%	100%
27年度	880	248	560	44	1,093	235	559	725	1,693	331	136	752	7,256
	12.1%	3.4%	7.7%	0.6%	15.1%	3.2%	7.7%	10.0%	23.3%	4.6%	1.9%	10.4%	100%
28年度	906	287	568	48	1,205	209	667	1,059	1,768	298	117	958	8,090
	11.2%	3.5%	7.0%	0.6%	14.9%	2.6%	8.2%	13.1%	21.9%	3.7%	1.4%	11.8%	100%
29年度	868	344	488	31	1,125	254	581	961	1,773	241	108	1,155	7,929
	10.9%	4.3%	6.2%	0.4%	14.2%	3.2%	7.3%	12.1%	22.4%	3.0%	1.4%	14.6%	100%
30年度	775	217	552	24	1,294	223	595	841	1,894	271	92	1,137	7,915
	9.8%	2.7%	7.0%	0.3%	16.3%	2.8%	7.5%	10.6%	23.9%	3.4%	1.2%	14.4%	100%
元年度	891	294	557	46	1,102	274	653	949	1,854	205	64	1,159	8,048
	11.1%	3.7%	6.9%	0.6%	13.7%	3.4%	8.1%	11.8%	23.0%	2.5%	0.8%	14.4%	100%
2年度	918	271	596	51	928	213	818	1,125	1,928	183	61	1,442	8,534
	10.8%	3.2%	7.0%	0.6%	10.9%	2.5%	9.6%	13.2%	22.6%	2.1%	0.7%	16.9%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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る。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において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。

【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

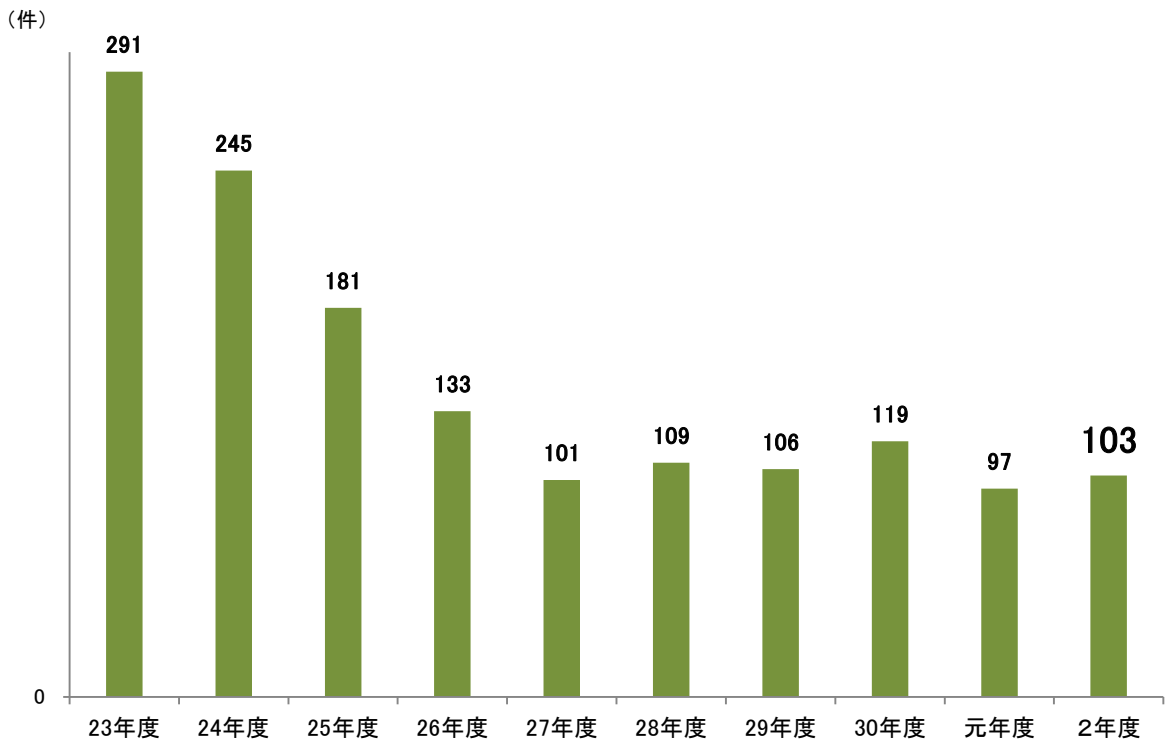
	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
23年度	2,396	869	169	486	1,430	5,350
	44.8%	16.2%	3.2%	9.1%	26.7%	100%
24年度	2,437	865	181	517	1,821	5,821
	41.9%	14.9%	3.1%	8.9%	31.3%	100%
25年度	2,214	724	128	422	1,844	5,332
	41.5%	13.6%	2.4%	7.9%	34.6%	100%
26年度	1,425	586	129	436	1,822	4,398
	32.4%	13.3%	2.9%	9.9%	41.4%	100%
27年度	1,741	689	206	524	2,590	5,750
	30.3%	12.0%	3.6%	9.1%	45.0%	100%
28年度	1,944	755	212	607	2,799	6,317
	30.8%	12.0%	3.4%	9.6%	44.3%	100%
29年度	1,716	697	239	668	2,853	6,173
	27.8%	11.3%	3.9%	10.8%	46.2%	100%
30年度	1,627	753	230	440	2,985	6,035
	27.0%	12.5%	3.8%	7.3%	49.5%	100%
元年度	1,546	735	194	481	3,159	6,115
	25.3%	12.0%	3.2%	7.9%	51.7%	100%
2年度	1,615	735	213	532	3,358	6,453
	25.0%	11.4%	3.3%	8.2%	52.0%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が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。下段の合計値は、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る。

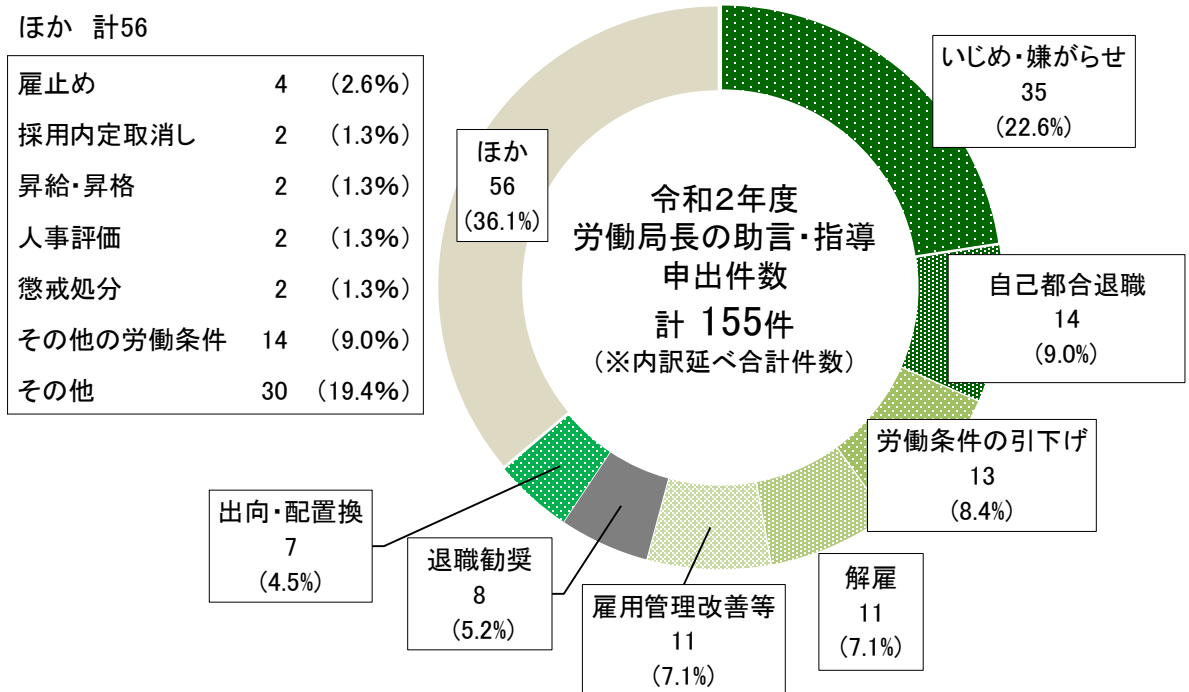
※ 事業主からの相談については、相談対象となった労働者の就労形態を計上している。

2 長野労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

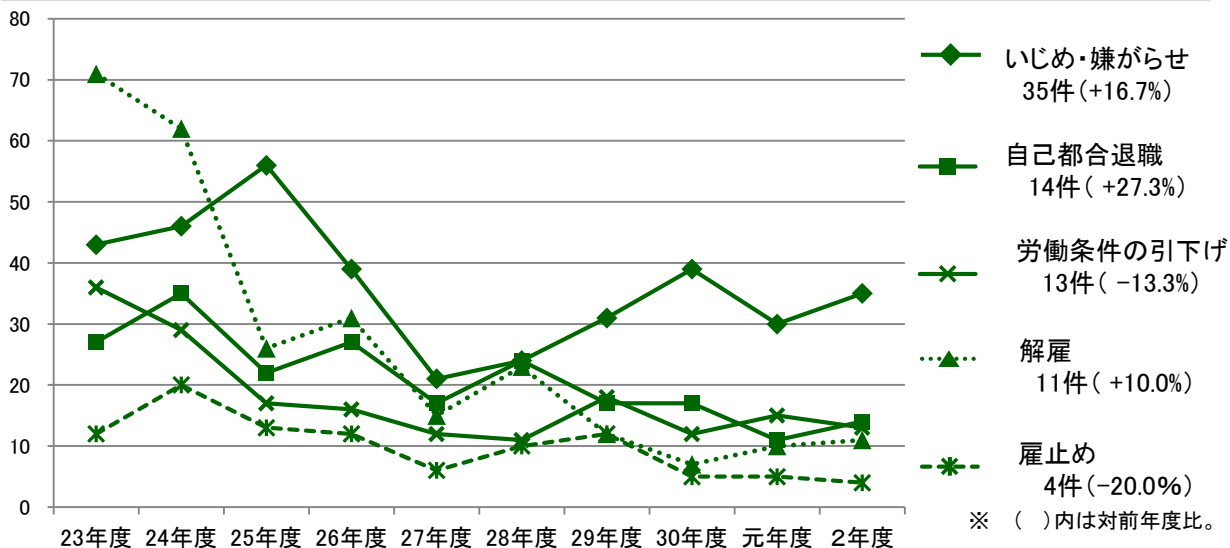


(2) 申出内容別の件数



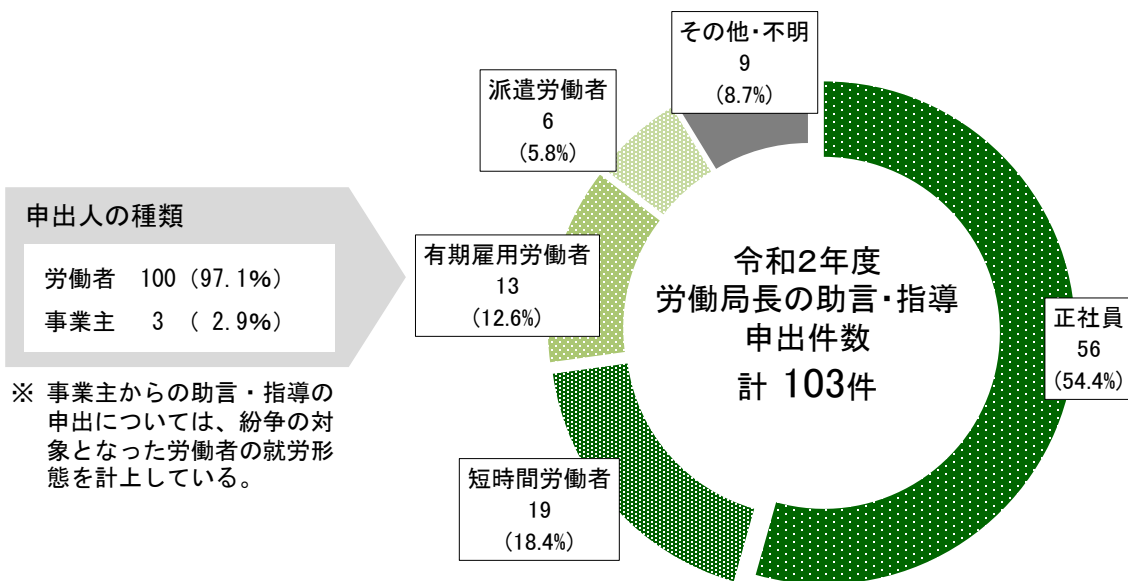
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したものの。

(3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



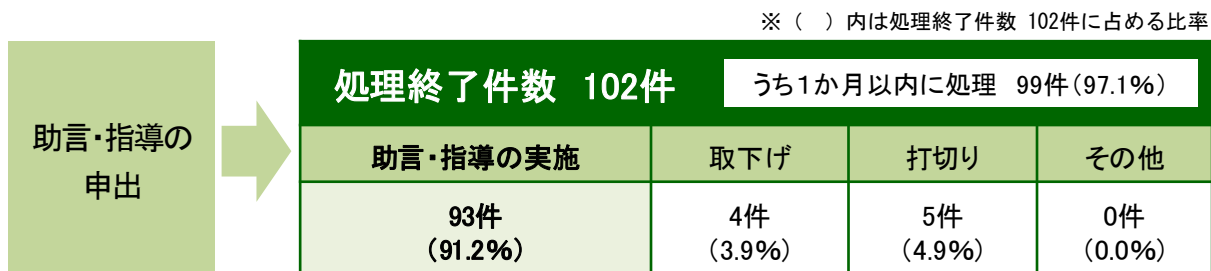
※ 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上している。
 <参考>同法に基づく紛争解決の援助の申立件数 1件

(4) 就労形態別の申出件数



※ ()内は紛争の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。

(5) 助言・指導の流れ及び処理状況



【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・配 置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	賠償	募集・採 用	その他	内訳延べ 合計件数
23年度	71	12	25	6	27	17	36	21	43	10	4	89	361
	19.7%	3.3%	6.9%	1.7%	7.5%	4.7%	10.0%	5.8%	11.9%	2.8%	1.1%	24.7%	100%
24年度	62	20	37	6	35	16	29	22	46	6	2	73	354
	17.5%	5.6%	10.5%	1.7%	9.9%	4.5%	8.2%	6.2%	13.0%	1.7%	0.6%	20.6%	100%
25年度	26	13	19	5	22	10	17	27	56	8	1	34	238
	10.9%	5.5%	8.0%	2.1%	9.2%	4.2%	7.1%	11.3%	23.5%	3.4%	0.4%	14.3%	100%
26年度	31	12	15	1	27	5	16	20	39	7	3	23	199
	15.6%	6.0%	7.5%	0.5%	13.6%	2.5%	8.0%	10.1%	19.6%	3.5%	1.5%	11.6%	100%
27年度	15	6	9	1	17	9	12	10	21	2	1	42	145
	10.3%	4.1%	6.2%	0.7%	11.7%	6.2%	8.3%	6.9%	14.5%	1.4%	0.7%	29.0%	100%
28年度	23	10	9	0	24	5	11	13	24	5	1	36	161
	14.3%	6.2%	5.6%	0.0%	14.9%	3.1%	6.8%	8.1%	14.9%	3.1%	0.6%	22.4%	100%
29年度	12	12	8	0	17	5	18	13	31	3	0	34	153
	7.8%	7.8%	5.2%	0.0%	11.1%	3.3%	11.8%	8.5%	20.3%	2.0%	0.0%	22.2%	100%
30年度	7	5	13	1	17	8	12	13	39	3	2	43	163
	4.3%	3.1%	8.0%	0.6%	10.4%	4.9%	7.4%	8.0%	23.9%	1.8%	1.2%	26.4%	100%
元年度	10	5	14	0	11	11	15	17	30	2	0	34	149
	6.7%	3.4%	9.4%	0.0%	7.4%	7.4%	10.1%	11.4%	20.1%	1.3%	0.0%	22.8%	100%
2年度	11	4	8	2	14	7	13	18	35	1	1	41	155
	7.1%	2.6%	5.2%	1.3%	9.0%	4.5%	8.4%	11.6%	22.6%	0.6%	0.6%	26.5%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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る。なお、内訳延べ合計件数は、1回の申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

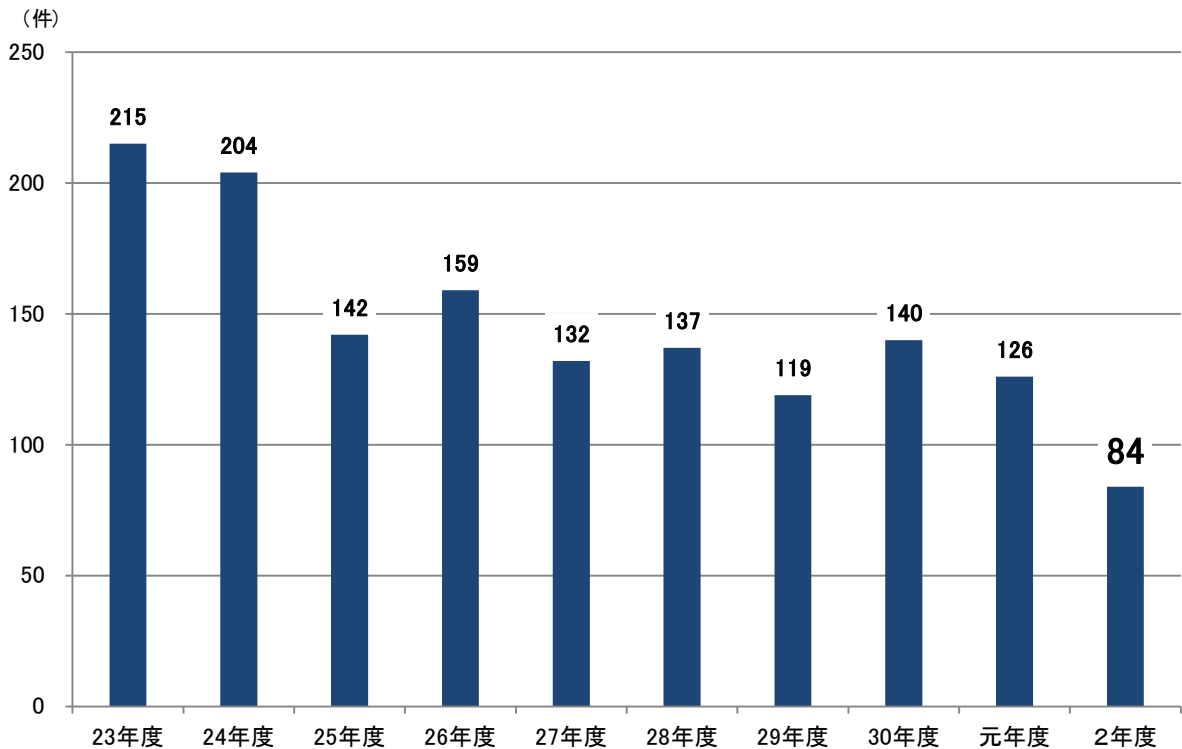
	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
23年度	150	80	10	40	11	291
	51.5%	27.5%	3.4%	13.7%	3.8%	100%
24年度	125	60	18	30	12	245
	51.0%	24.5%	7.3%	12.2%	4.9%	100%
25年度	94	42	1	31	13	181
	51.9%	23.2%	0.6%	17.1%	7.2%	100%
26年度	67	26	10	24	6	133
	50.4%	19.5%	7.5%	18.0%	4.5%	100%
27年度	46	26	7	12	10	101
	45.5%	25.7%	6.9%	11.9%	9.9%	100%
28年度	57	21	9	18	4	109
	52.3%	19.3%	8.3%	16.5%	3.7%	100%
29年度	54	23	9	16	4	106
	50.9%	21.7%	8.5%	15.1%	3.8%	100%
30年度	66	28	6	16	3	119
	55.5%	23.5%	5.0%	13.4%	2.5%	100%
元年度	52	15	7	20	3	97
	53.6%	15.5%	7.2%	20.6%	3.1%	100%
2年度	56	19	6	13	9	103
	54.4%	18.4%	5.8%	12.6%	8.7%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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る。

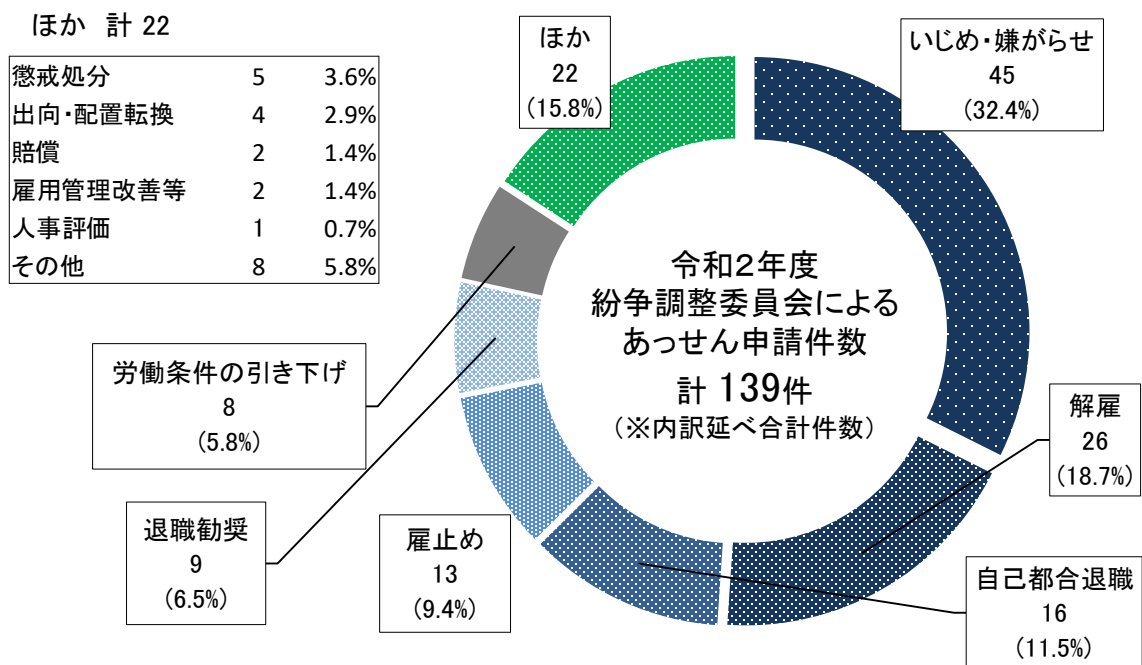
※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

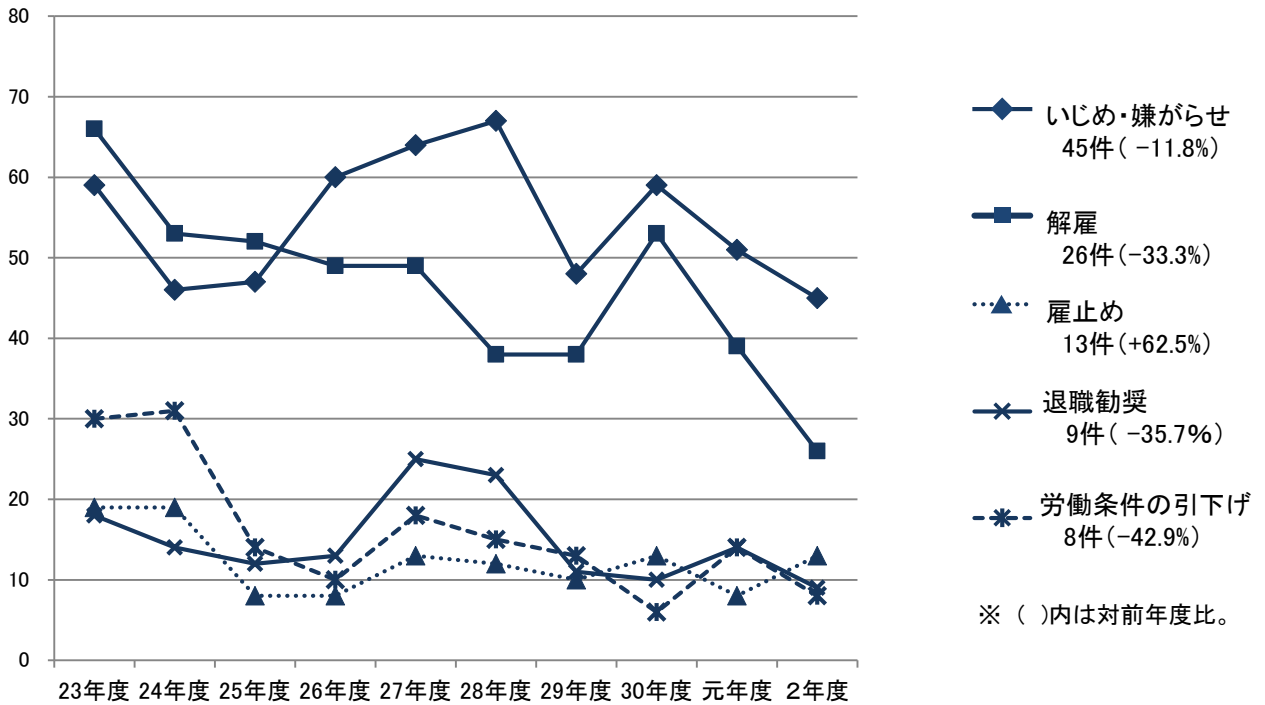


(2) 申請内容別の件数



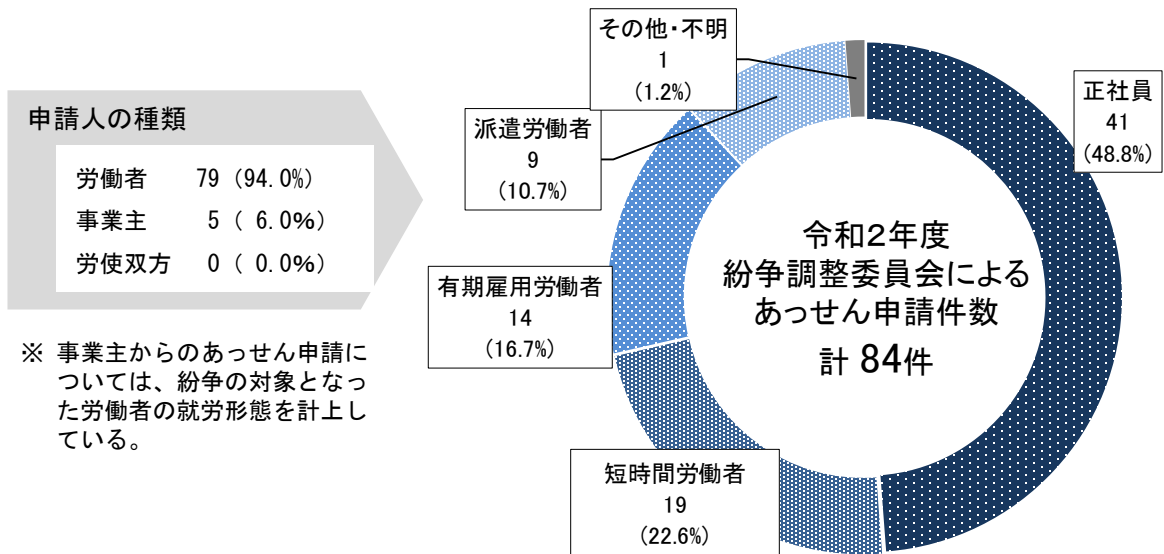
※ ()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したものの。

(3) 主な申請内容別の件数推移 (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。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上している。
 <参考> 同法に基づく調停申請受理件数 3件

(4) 就労形態別の申請件数



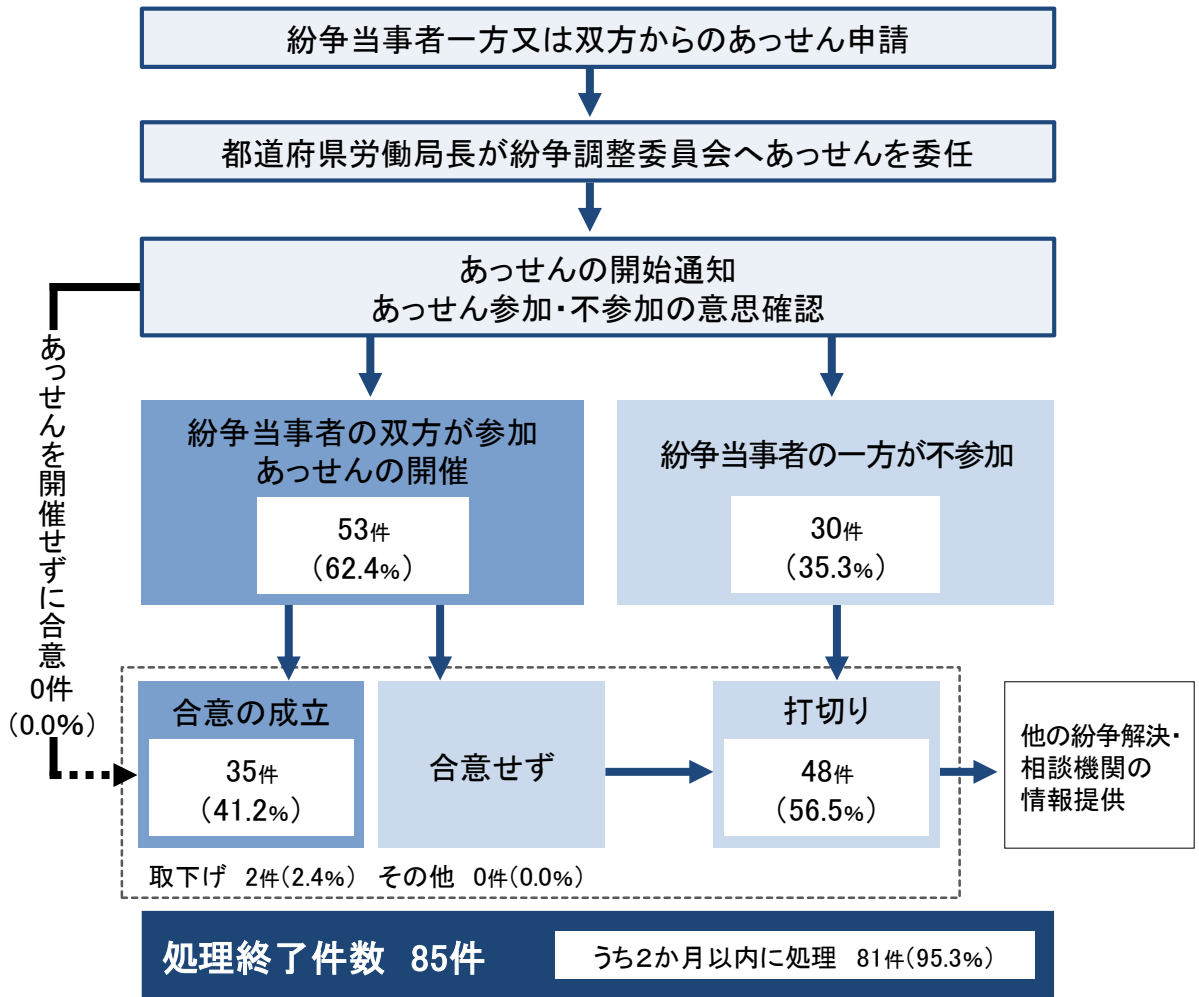
※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

※ ()内は紛争の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。

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※()内は処理終了件数85件に占める比率



【参考】第5表 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	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	72.5%	65.2%	72.2%	67.2%	66.9%	68.4%	62.4%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移

合意率	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
合意成立件数 ／手続き終了件数	51.3%	43.0%	54.9%	53.8%	49.3%	47.4%	41.2%
あっせん開催による合意成立件数 ／紛争当事者双方のあっせん参加件数	70.7%	64.8%	71.9%	76.3%	72.5%	69.2%	66.0%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内 定取消	自己都 合退職	出向・配 置転換	労働条 件の引 下げ	その他 の労働 条件	いじめ・ 嫌がら せ	賠償	その他	内訳延 べ合計 件数
23年度	66	19	18	6	2	10	30	30	59	14	26	280
	23.6%	6.8%	6.4%	2.1%	0.7%	3.6%	10.7%	10.7%	21.1%	5.0%	9.3%	100%
24年度	53	19	14	4	14	9	31	56	46	8	8	262
	20.2%	7.3%	5.3%	1.5%	5.3%	3.4%	11.8%	21.4%	17.6%	3.1%	3.1%	100%
25年度	52	8	12	7	2	4	14	21	47	9	5	181
	28.7%	4.4%	6.6%	3.9%	1.1%	2.2%	7.7%	11.6%	26.0%	5.0%	2.8%	100%
26年度	49	8	13	5	2	4	10	24	60	19	9	203
	24.1%	3.9%	6.4%	2.5%	1.0%	2.0%	4.9%	11.8%	29.6%	9.4%	4.4%	100%
27年度	49	13	25	6	12	10	18	6	64	6	9	218
	22.5%	6.0%	11.5%	2.8%	5.5%	4.6%	8.3%	2.8%	29.4%	2.8%	4.1%	100%
28年度	38	12	23	4	8	1	15	19	67	6	25	218
	17.4%	5.5%	10.6%	1.8%	3.7%	0.5%	6.9%	8.7%	30.7%	2.8%	11.5%	100%
29年度	38	10	11	0	1	4	13	9	48	2	10	146
	26.0%	6.8%	7.5%	0.0%	0.7%	2.7%	8.9%	6.2%	32.9%	1.4%	6.8%	100%
30年度	53	13	10	0	5	1	6	31	59	10	2	190
	27.9%	6.8%	5.3%	0.0%	2.6%	0.5%	3.2%	16.3%	31.1%	5.3%	1.1%	100%
元年度	39	8	14	3	3	7	14	15	51	3	11	168
	23.2%	4.8%	8.3%	1.8%	1.8%	4.2%	8.3%	8.9%	30.4%	1.8%	6.5%	100%
2年度	26	13	9	0	16	4	8	5	45	2	11	139
	18.7%	9.4%	6.5%	0.0%	11.5%	2.9%	5.8%	3.6%	32.4%	1.4%	7.9%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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る。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申請において複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したものとす。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
23年度	129	49	12	22	3	215
	60.0%	22.8%	5.6%	10.2%	1.4%	100%
24年度	110	45	11	33	5	204
	53.9%	22.1%	5.4%	16.2%	2.5%	100%
25年度	72	38	4	21	7	142
	50.7%	26.8%	2.8%	14.8%	4.9%	100%
26年度	92	30	8	24	5	159
	57.9%	18.9%	5.0%	15.1%	3.1%	100%
27年度	63	32	7	20	10	132
	47.7%	24.2%	5.3%	15.2%	7.6%	100%
28年度	69	38	2	19	9	137
	50.4%	27.7%	1.5%	13.9%	6.6%	100%
29年度	56	14	8	32	9	119
	47.1%	11.8%	6.7%	26.9%	7.6%	100%
30年度	72	33	6	23	6	140
	51.4%	23.6%	4.3%	16.4%	4.3%	100%
元年度	65	23	5	25	8	126
	51.6%	18.3%	4.0%	19.8%	6.3%	100%
2年度	41	19	9	14	1	84
	48.8%	22.6%	10.7%	16.7%	1.2%	100%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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る。

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

4 令和2年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和2年4月1日～令和3年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		20,890件			
①相談者の種類					
労働者	10,786件 (51.7%)	事業主	6,579件 (31.5%)	その他	3,515件 (16.8%)
②相談の内訳	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 25,837 件になる。				
法制度の問い合わせ	14,278件 (55.3%)	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,952件 (11.4%)		
民事上の個別労働相談	6,453件 (25.0%)	その他	2,156件 (8.3%)		
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		6,453件			
①相談者の種類					
労働者	4,964件 (76.9%)	事業主	798件 (12.4%)	その他	691件 (10.7%)
②労働者の就労状況					
正社員	1,615件 (25.0%)	短時間労働者	735件 (11.4%)	派遣労働者	213件 (3.3%)
有期雇用労働者	532件 (8.2%)	その他	3,358件 (52.0%)		
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 8,534 件になる。				
普通解雇	685件 (8.0%)	整理解雇	133件 (1.6%)	懲戒解雇	100件 (1.2%)
雇止め	271件 (3.2%)	退職勧奨	596件 (7.0%)	採用内定取消	51件 (0.6%)
自己都合退職	928件 (10.9%)	出向・配置転換	213件 (2.5%)	労働条件の引下げ	818件 (9.6%)
その他の労働条件	1,125件 (13.2%)	いじめ・嫌がらせ	1,928件 (22.6%)	雇用管理等	421件 (4.9%)
募集・採用	61件 (0.7%)	その他	1,204件 (14.1%)		
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数		103件			
(1) 申出件数		103件			
①申出入の種類					
労働者	100件 (97.1%)	事業主	3件 (2.9%)		
②労働者の就労状況					
正社員	56件 (54.4%)	短時間労働者	19件 (18.4%)	派遣労働者	6件 (5.8%)
有期雇用労働者	13件 (12.6%)	その他・不明	9件 (8.7%)		
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 155 件になる。				
普通解雇	8件 (5.2%)	整理解雇	3件 (1.9%)	懲戒解雇	0件 (0.0%)
雇止め	4件 (2.6%)	退職勧奨	8件 (5.2%)	採用内定取消	2件 (1.3%)
自己都合退職	14件 (9.0%)	出向・配置転換	7件 (4.5%)	労働条件の引下げ	13件 (8.4%)
その他の労働条件	18件 (11.6%)	いじめ・嫌がらせ	35件 (22.6%)	雇用管理等	11件 (7.1%)
募集・採用	1件 (0.6%)	その他	31件 (20.0%)		
(2) 処理件数		102件			
①処理の区分					
助言を実施	93件 (91.2%)	指導を実施	0件 (0.0%)		
取下げ	4件 (3.9%)	打切り	5件 (4.9%)	その他	0件 (0.0%)
②処理の期間					
1か月以内	99件 (97.1%)	1ヶ月を超えて2か月以内	2件 (2.0%)	2か月超	1件 (1.0%)

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数					
(1)申請件数		84件			
①申請人の種類					
労働者	79件 (94.0%)	事業主	5件 (6.0%)	労使双方	0件 (0.0%)
②労働者の就労状況					
正社員	41件 (48.8%)	短時間労働者	19件 (22.6%)	派遣労働者	9件 (10.7%)
有期雇用労働者	14件 (16.7%)	その他・不明	1件 (1.2%)		
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 139 件になる。				
普通解雇	21件 (15.1%)	整理解雇	4件 (2.9%)	懲戒解雇	1件 (0.7%)
雇止め	13件 (9.4%)	退職勧奨	9件 (6.5%)	採用内定取消	0件 (0.0%)
自己都合退職	16件 (11.5%)	出向・配置転換	4件 (2.9%)	労働条件の 引下げ	8件 (5.8%)
その他の労働条件	5件 (3.6%)	いじめ・嫌がらせ	45件 (32.4%)	雇用管理等	2件 (1.4%)
その他	11件 (7.9%)				
(2)処理件数		85件			
		(うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの 53 件)			
①処理の区分					
当事者間の合意の 成立	35件 (41.2%)	うちあっせんを開催せ ずに合意したもの	0件 (0.0%)		
申請の取下げ	2件 (2.4%)	その他	0件 (0.0%)		
打切り	48件 (56.5%)	うち不参加による 打切り	30件 (35.3%)		
②処理の期間					
1か月以内	36件 (42.4%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	45件 (52.9%)	2か月超	4件 (4.7%)

※ ()内は各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。

長野労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

	名称	所在地	電話番号
★	長野労働局 総合労働相談コーナー	〒380-8572 長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階 (雇用環境・均等室内)	026-223-0551
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	長野総合労働相談コーナー	〒380-8573 長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎1階 (長野労働基準監督署内)	026-480-0631
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	松本総合労働相談コーナー	〒390-0852 松本市大字島立1696 (松本労働基準監督署内)	0263-48-5707
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	岡谷総合労働相談コーナー	〒394-0027 岡谷市中央町1-8-4 (岡谷労働基準監督署内)	0266-22-3454
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	上田総合労働相談コーナー	〒386-0025 上田市天神2-4-70 上田労働総合庁舎3階 (上田労働基準監督署内)	0268-22-0338
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	飯田総合労働相談コーナー	〒395-0051 飯田市高羽町6-1-5 飯田高羽合同庁舎3階 (飯田労働基準監督署内)	0265-22-2635
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	

★：女性相談員が配置されている総合労働相談コーナー

● ● 労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

	名称	所在地	電話番号
	中野総合労働相談コーナー	〒383-0022	0269-22-2105
		中野市中央1-2-21	
		(中野労働基準監督署内)	
		相談受付時間 9:00~17:00	
		(土日祝祭日・年末年始を除く)	
	小諸総合労働相談コーナー	〒384-0017	0267-22-1760
		小諸市三和1-6-22	
		(小諸労働基準監督署内)	
		相談受付時間 9:00~17:00	
		(土日祝祭日・年末年始を除く)	
★	伊那総合労働相談コーナー	〒396-0015	0265-72-6181
		伊那市中央5033-2	
		(伊那労働基準監督署内)	
		相談受付時間 9:00~17:00	
		(土日祝祭日・年末年始を除く)	
	大町総合労働相談コーナー	〒398-0002	0261-22-2001
		大町市大町2943-5	
		大町地方合同庁舎4階	
		(大町労働基準監督署内)	
		相談受付時間 9:00~17:00	
	(土日祝祭日・年末年始を除く)		

★：女性相談員が配置されている総合労働相談コーナー

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	解雇に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は契約期間の定めのあるパート労働者として勤務していたところ、新型コロナウイルス感染症の影響により事業の継続が困難になったとして契約期間が満了する前での解雇を通告された。</p> <p>申出人は、解雇の理由に納得できないので<u>詳細な解雇理由を求めるとともに、少なくとも契約期間満了までの継続雇用を求めたい</u>として、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"> ● 事業主に対し、<u>労働契約法第17条で期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由でなければ、その契約期間が満了するまでの間は、労働者を解雇することができない旨を説明した。</u>その上で、<u>申出人に対して解雇に至った経緯を詳細に説明するとともに、少なくとも契約期間満了までの継続雇用を行うべく話し合いを実施するよう助言した。</u> ● 助言に基づき、事業主は、申出人に対して解雇を通告するに至った経緯を詳細に説明するとともに、休業手当を支払い契約期間満了まで継続雇用することとした。
事例2	労働条件引き下げに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、パート労働者として勤務していたところ、事業主から新型コロナウイルス感染症の影響により業務体制の縮小を図るため所定労働日を週5日から週4日に減らす旨を通告されたことから、配置転換等により従来の所定労働日を維持するよう求めたが、不調に終わった結果、申出人の合意なく所定労働日を一方的に減らされた。</p> <p>申出人は、今後の生活のためにも<u>従来通りの労働条件で働きたいため事業主と改めて話し合いを行いたい</u>として、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"> ● 事業主に対し、<u>就業規則の変更によらない個々の労働契約の変更については、労働者の合意なく一方的に変更することは労働契約法第8条に抵触する可能性がある旨を説明し、申出人と話し合うよう助言した。</u> ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、所定労働日は週4日となったものの、事業主は申出人に対し経済的補償として週5日で勤務した場合と同等の賃金を支払うこととした。

事例 3

退職勧奨に関する助言・指導

事案の概要

申出人は、契約期間の定めのあるパート労働者として勤務していたところ、事業主から勤務態度の不良を理由に契約期間満了前での退職を検討するよう求められたものの（いわゆる退職勧奨）、退職勧奨に至る理由に納得できなかったため退職勧奨の撤回と契約期間満了までの継続雇用を求めたが、不調に終わった。

申出人は、今後の生活のためにも解決策を見い出すため事業主と改めて話し合いを行いたいとして助言・指導を申し出たもの。

助言・指導の内容・結果

- 事業主に対し、労働者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は違法な権利侵害に当たる場合がある旨を説明し、申出人と話し合うよう助言した。
- 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は退職勧奨を撤回するとともに、契約期間満了まで継続雇用することとした。

事例 4

いじめ・嫌がらせに関する助言・指導

事案の概要

申出人は介護職員として勤務していたところ、新型コロナワクチンを接種したが、発熱等の副反応が出たことから、2回目の接種は控えることとした。その後、上司から「医師の診断書を提出しない限り接種してもらおう。」、「他の労働者や利用者に感染させたらどうするのか、謝罪しろ。」などと暴言を吐かれるとともに、同僚からも陰口を叩かれるなどの嫌がらせを受けたため、精神的な不調が生じている。

申出人は、上司や同僚のいじめ・嫌がらせ行為を止めさせるなどの職場環境の改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。

助言・指導の内容・結果

- 事業主に対し、予防接種法により新型コロナワクチンの接種は努力義務であること、いじめ・嫌がらせに関する事案を放置した場合に労働契約法第5条に基づく労働者の安全配慮義務に違反するおそれがあることから、実態を把握の上、対策を講じる必要がある旨を助言した。
- 助言に基づき、事業主は、当事者からの聴き取りを通じて実態調査を実施した結果、申出人が申し出た事実を確認したことから、会社としていじめ・嫌がらせに該当し得る言動を防止するための職場環境改善に取り組むこととした。

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は正社員として勤務していたところ、上司や同僚から威圧的な口調で叱責されたり人格を否定されたりするなどのいじめ・嫌がらせを受けたことが原因で不眠症等を発症したため、職場環境を改善してほしい旨を本社担当者に求めたが、改善されず退職することとなった。</p> <p>申請人は、事業主が職場環境の改善策を講じなかったことによる精神的損害に対して70万円の慰謝料を求めたいとして、あっせんを申請したものの。</p>
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（事業主）の主張を確認したところ、被申請人は、申請人に対するいじめ・嫌がらせについては否定したものの、紛争の迅速な解決を図る観点から一定額の慰謝料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、慰謝料として50万円を支払うことで合意した。
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は正社員として勤務していたところ、事業主から新型コロナウイルス感染症の影響により取引先から注文が止まったため、申請人に行わせる作業がないとして解雇を通告された。</p> <p>申請人は、自身のみが解雇の対象になっていることに納得できないことと今度の生活のため、解雇の撤回または解雇による経済的損害に対して300万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。</p>
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（事業主）の主張を確認したところ、被申請人は、①申請人が従事していた業務以外は新型コロナウイルス感染症の影響を受けていないため他の労働者を解雇する必要がないこと、②申請人の能力を踏まえると配置転換は非常に難しいことから、申請人を解雇すること、③解雇に当たって、賃金2か月分に相当する補償金を支払っているとして、申請人が主張する金額の補償金の支払いを拒否した。 ● これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、補償金として200万円を支払うことで合意した。

事例 3		雇い止めに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は契約期間の定めのあるパート労働者として勤務していたところ、事業主から勤務態度や業務遂行能力を理由に雇い止めを通告されたものの、これらの理由に納得できなかったため、雇い止めの撤回を求めたが、拒否された。</p> <p>申請人は、雇い止めの撤回または撤回されない場合の経済的損害に対して150万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。</p>	
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（事業主）の主張を確認したところ、被申請人は、申請人に対して上司の指示に従わずに業務を進める態度を改めるよう複数回指導してきたが一向に改善せず、これ以上の能力向上が認められないとして、雇い止めを通告するに至ったため、雇い止めの撤回はできないが、紛争の迅速な解決を図る観点から一定額の補償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、補償金として60万円を支払うことで合意した。 	
事例 4		退職勧奨に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人はパート労働者として勤務していたところ、事業主から新型コロナウイルス感染症の影響により休業するため退職するよう迫られたが、継続雇用を求めたところ、感染症が収束した時点で再雇用する旨の提案を受けたことから、やむなく退職することとした。</p> <p>申請人は、今後の生活のため、経済的損害に対して15万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。</p>	
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（事業主）の主張を確認したところ、被申請人は、同感染症が収束するまでの間の自宅待機または収束後に再雇用することを条件に退職するかの提案を行い、申請人が自らの意思で退職したものと認識していたが、紛争の迅速な解決を図る観点から一定額の補償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、補償金として8万円を支払うことで合意した。 	

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などに伴い、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」）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などによって、総合的な個別労働関係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（第2条）

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（第3条）

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（第4条）

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（第5条）

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（第20条）

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。