

長崎労働局発表
令和2年7月30日

担当

長崎労働局 雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 池田 秀義
室長 補佐 市川 卓也
労働紛争調整官 永田 利一
電話 095-801-0050

令和元年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び 「男女雇用機会均等法等に関する相談等の状況」を公表します

長崎労働局（局長 瀧ヶ平 仁）は、このたび、「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法（以下「均等三法」という。）に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況」を取りまとめましたので公表します。

【ポイント】

- 総合労働相談の件数は、前年度に比べ増加。
民事上の個別労働紛争相談件数は、3,476件で4年連続3,000件を超え、過去最高。
 - 総合労働相談件数 11,501件（前年度比 5.7%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 3,476件（前年度比 4.8%増）
 - 助言・指導申出件数 76件（前年度比 17.4%減）
 - あっせん申請件数 17件（前年度比 43.3%減）
- 「いじめ・嫌がらせ」が、民事上の個別労働相談件数994件（前年度比13.6%増）、助言・指導の申出件数25件（前年度比56.3%増）でトップ。
あっせん申請については、「解雇」が5件（前年度比37.5%減）あり、2年連続トップ。
- 均等三法に関する相談件数は、661件（前年度比15.6%増）、前年度に比べ増加。
 - ・セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等ハラスメントの相談件数 146件（前年度比 5.8%増）
 - ・妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とする不利益取扱いの相談件数 83件（前年度比 40.7%増）
- 都道府県労働局長による紛争解決の援助の申請受理件数は、男女雇用機会均等法に基づく「セクシュアルハラスメント」3件、育児・介護休業法に基づく「労働者の配置に関する配慮」1件あり、前年度に比べ減少。
調停の申請受理件数は、男女雇用機会均等法に基づく「セクシュアルハラスメント」1件、育児・介護休業法に基づく「育児休業等を理由とする不利取扱い」1件あり、前年度に比べ増加。
- 均等三法の是正指導件数は、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく是正指導件数は、前年度に比べ増加。
 - ・男女雇用機会均等法に基づく是正指導件数 371件（前年度比 9.4%増）
 - ・育児・介護休業法に基づく是正指導件数 603件（前年度比 56.2%増）

【今後の取組】

長崎労働局では、施行状況を踏まえ、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、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組みます。

また、均等三法についても、雇用環境・均等室に寄せられる相談への適切な対応とともに、相談者の意向を踏まえ、援助又は調停を活用し、紛争の解決に向けて取り組みます。

さらに、働き方改革関連法の三本柱の1つである「同一労働同一賃金」を含むパートタイム・有期雇用労働法等均等三法及びパワーハラスメントが創設された労働施策総合推進法に基づき、各企業において雇用環境の整備等が図られるように法の履行確保に取り組みます。

- ※1 「総合労働相談」：長崎労働局、各労働基準監督署内6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。
なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等（部）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、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、当事者のいず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」：都道府県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 「労働局長による紛争解決の援助」：都道府県労働局長が、均等三法に係る労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。
- ※6 「男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停」：紛争当事者（労働者と事業主）の間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度。（パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法にも同趣旨の規定がある。）

【参考資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添2 令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添3 令和元年度における助言・指導及びあっせんの事例
- 別添4 令和元年度長崎労働局雇用環境・均等室での法施行状況
- 別添5 総合労働相談コーナー案内
- 別添6 （本省発表）令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況

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

労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内7か所

令和元年度 総合労働相談件数

11,501件

うち、○法制度の問い合わせ

(7,404件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(1,465件)

○民事上の個別労働紛争相談件数

(3,476件)

内訳
※1

- ① いじめ・嫌がらせ 994件
- ② 自己都合退職 734件
- ③ その他の労働条件 566件

情報提供
連携

関係機関

- 県労働相談情報センター
- 裁判所
- 法テラス

等

取次ぎ

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

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 (76件)

内訳
※1

- ① いじめ・嫌がらせ 25件
- ② その他の労働条件 17件
- ③ 自己都合退職 10件

申請

○処理件数 (74件) ※2

- 助言・指導の実施 (65件)
- 取下げ (5件)
- 打切り (4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 (17件)

内訳
※1

- ① 解雇 5件
- ② いじめ・嫌がらせ 3件
- ③ その他の労働条件 2件

○処理件数 (18件) ※2

- 合意の成立 (6件)
- 取下げ (0件)
- 打切り (12件)

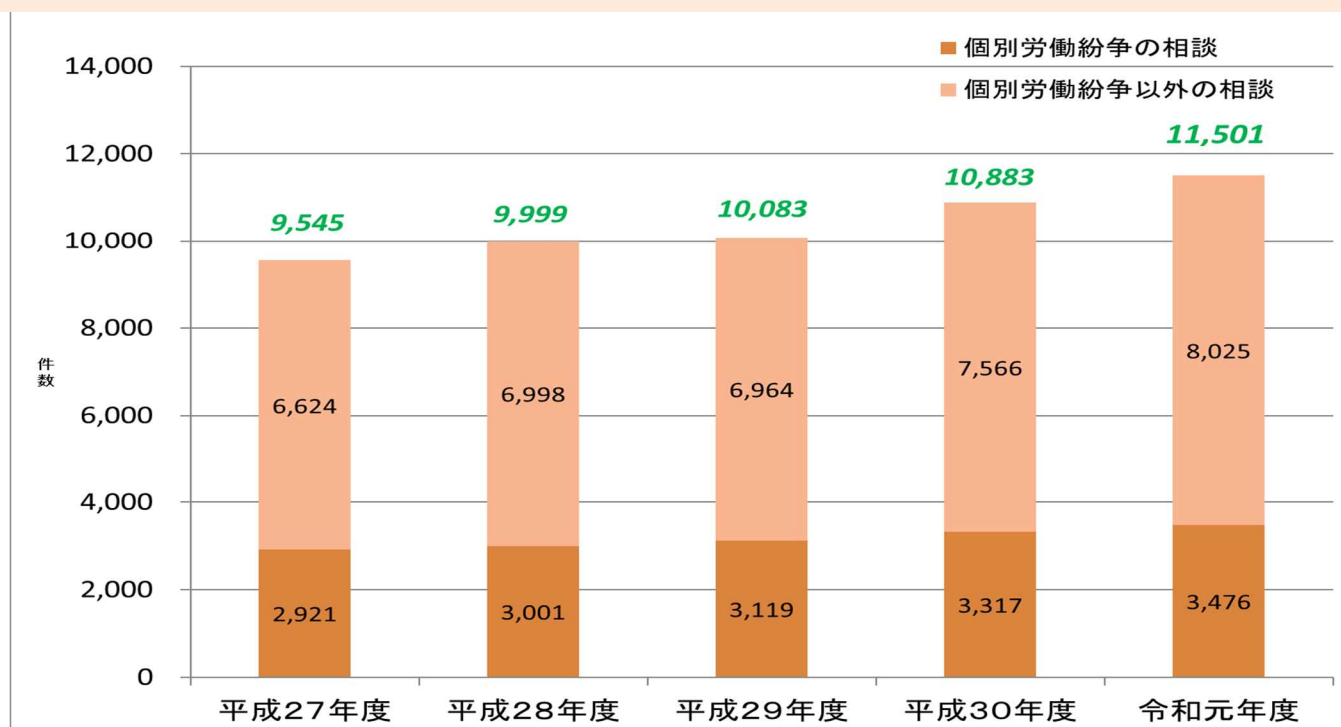
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容ごとに内訳の件数に計上している。

※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び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。

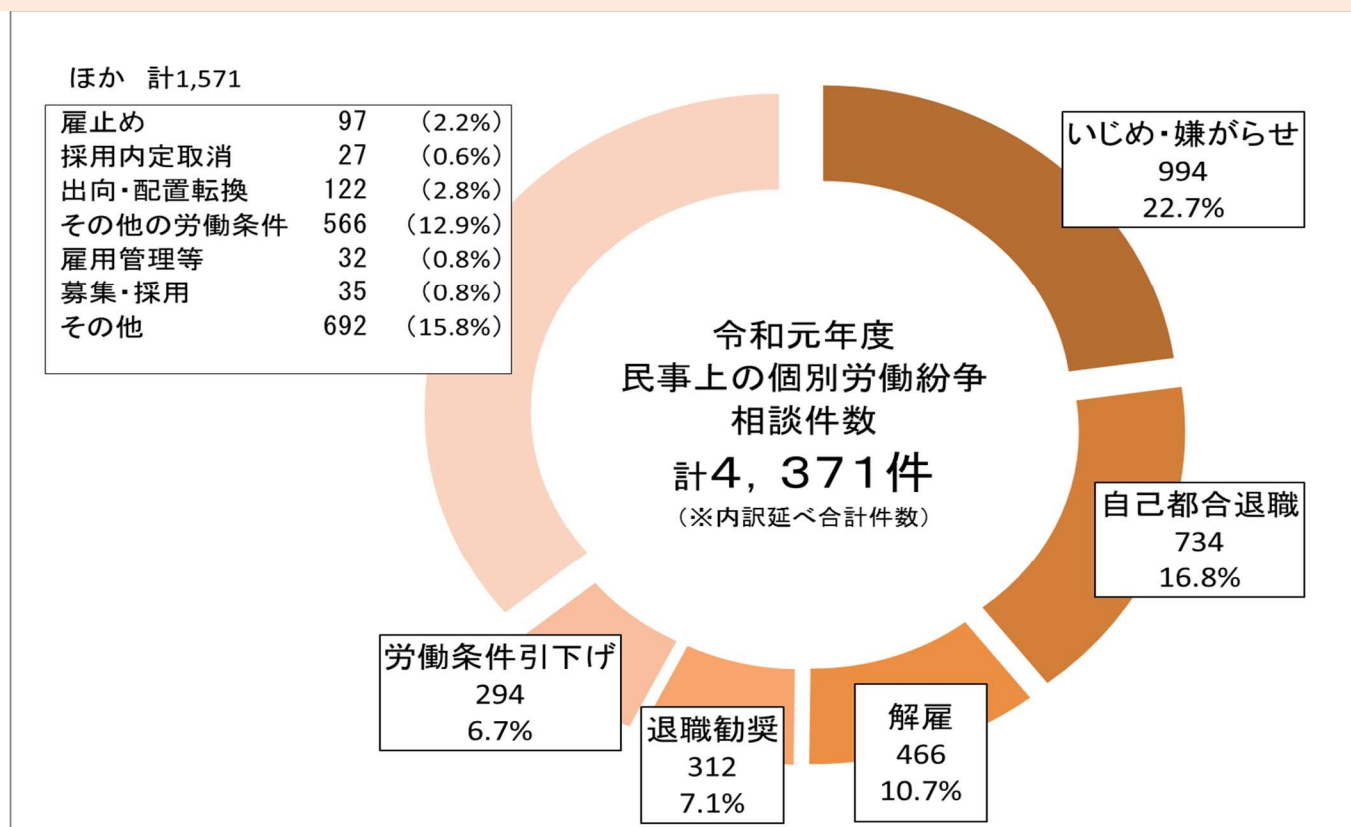
令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

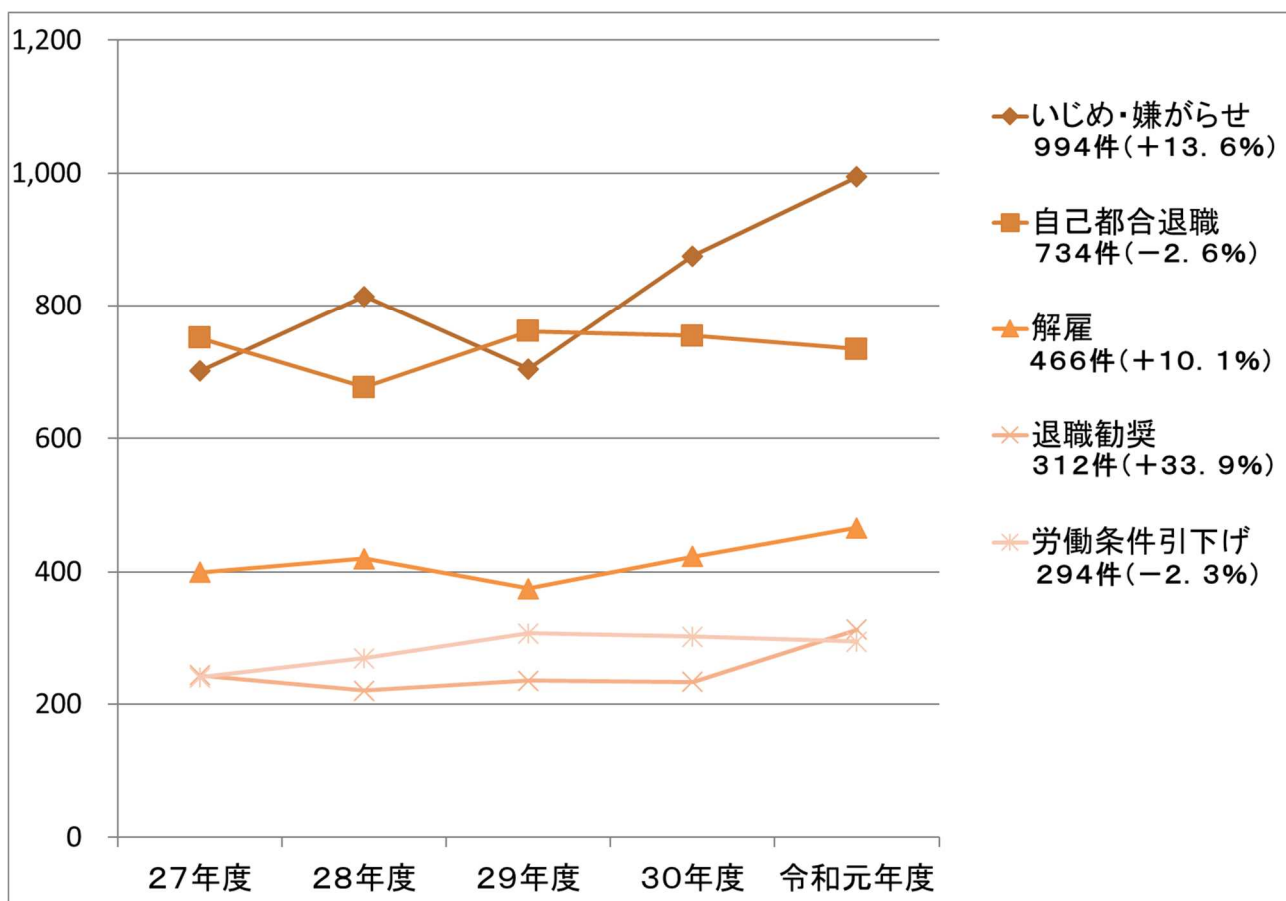


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



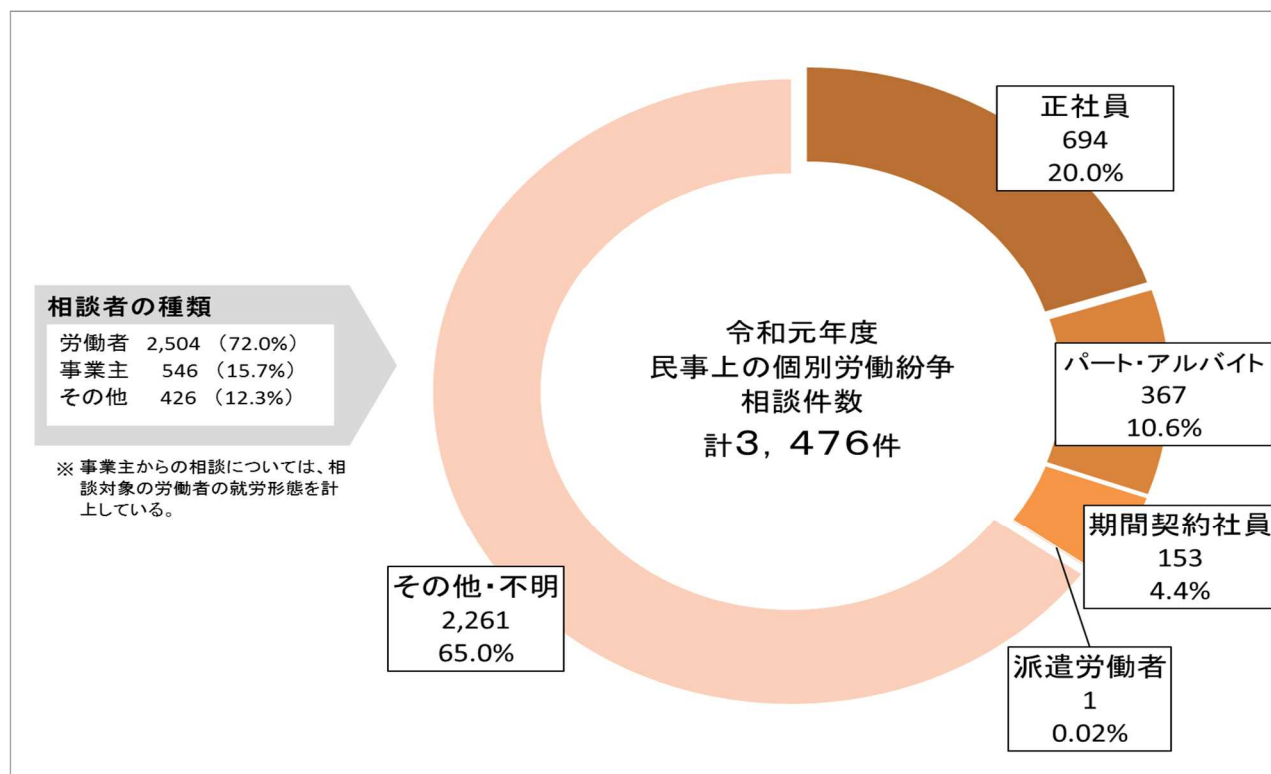
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容ごとに件数として計上したもの。

（３）民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移（５年間）



※（ ）内は対前年度比

（４）民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ %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（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	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
27年 度	399	154	243	4	751	103	240	222	701	89	43	500	3449
	11.6%	4.5%	7.0%	0.1%	21.8%	3.0%	7.0%	6.4%	20.3%	2.6%	1.2%	14.5%	100.0%
28年 度	420	106	220	16	677	92	269	287	814	79	38	619	3637
	11.5%	2.9%	6.0%	0.4%	18.6%	2.5%	7.4%	7.9%	22.4%	2.2%	1.0%	17.0%	100.0%
29年 度	375	128	235	16	761	86	306	444	704	103	43	496	3697
	10.1%	3.5%	6.4%	0.4%	20.6%	2.3%	8.3%	12.0%	19.0%	2.8%	1.2%	13.4%	100.0%
30年 度	423	103	233	17	754	81	301	566	875	98	28	488	3967
	10.7%	2.6%	5.9%	0.4%	19.0%	2.0%	7.6%	14.3%	22.1%	2.5%	0.7%	12.3%	100.0%
令和 元年度	466	97	312	27	734	122	294	566	994	32	35	692	4371
	10.7%	2.2%	7.1%	0.6%	16.8%	2.8%	6.7%	12.9%	22.7%	0.7%	0.8%	15.8%	100.0%

※ 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、複数の相談内容ごとに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）

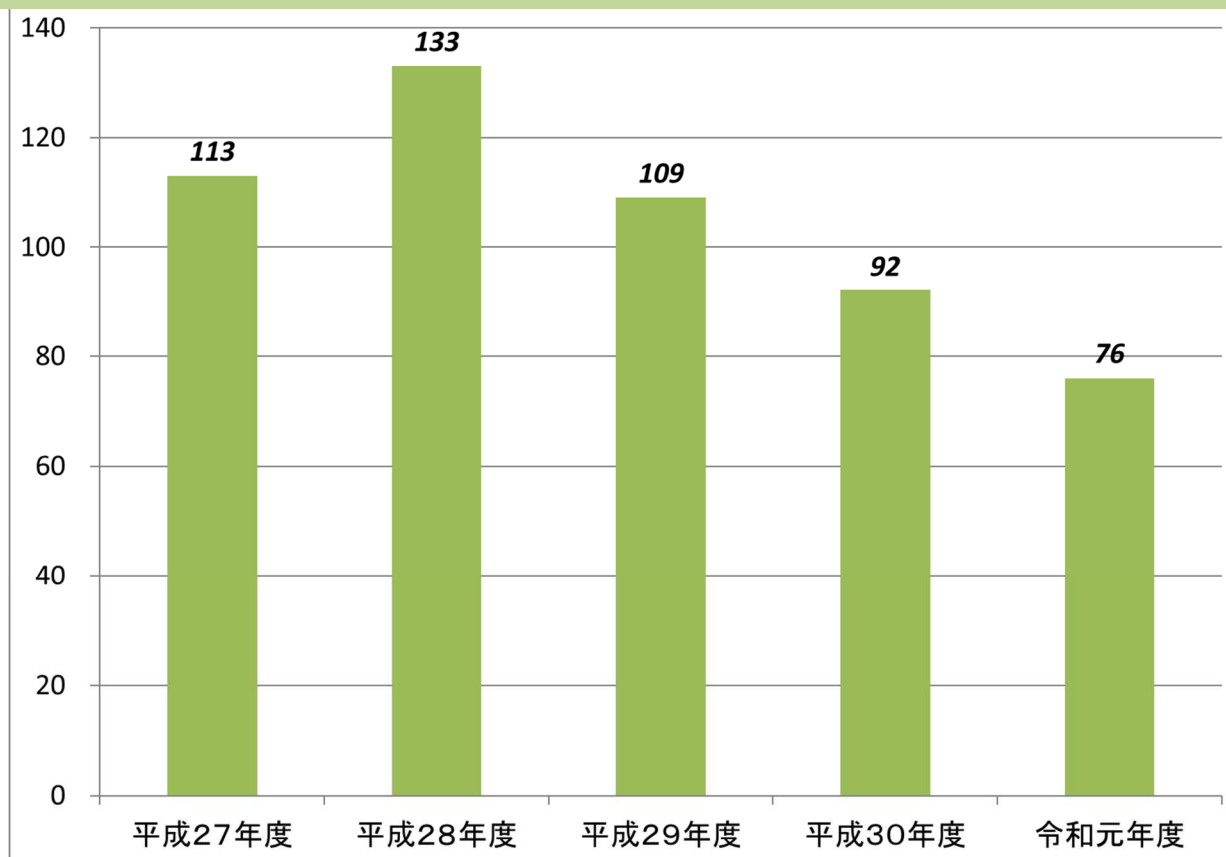
	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
27年度	782	327	46	252	1514	2921
	26.8%	11.2%	1.6%	8.6%	51.8%	100.0%
28年度	768	332	9	212	1680	3001
	25.6%	11.1%	0.3%	7.1%	56.0%	100.0%
29年度	725	262	6	239	1887	3119
	23.2%	8.4%	0.2%	7.7%	60.5%	100.0%
30年度	659	331	4	196	2127	3317
	19.9%	10.0%	0.1%	5.9%	64.1%	100.0%
令和元年度	694	367	1	153	2261	3476
	20.0%	10.6%	0.02%	4.4%	65.0%	100.0%

※ 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。

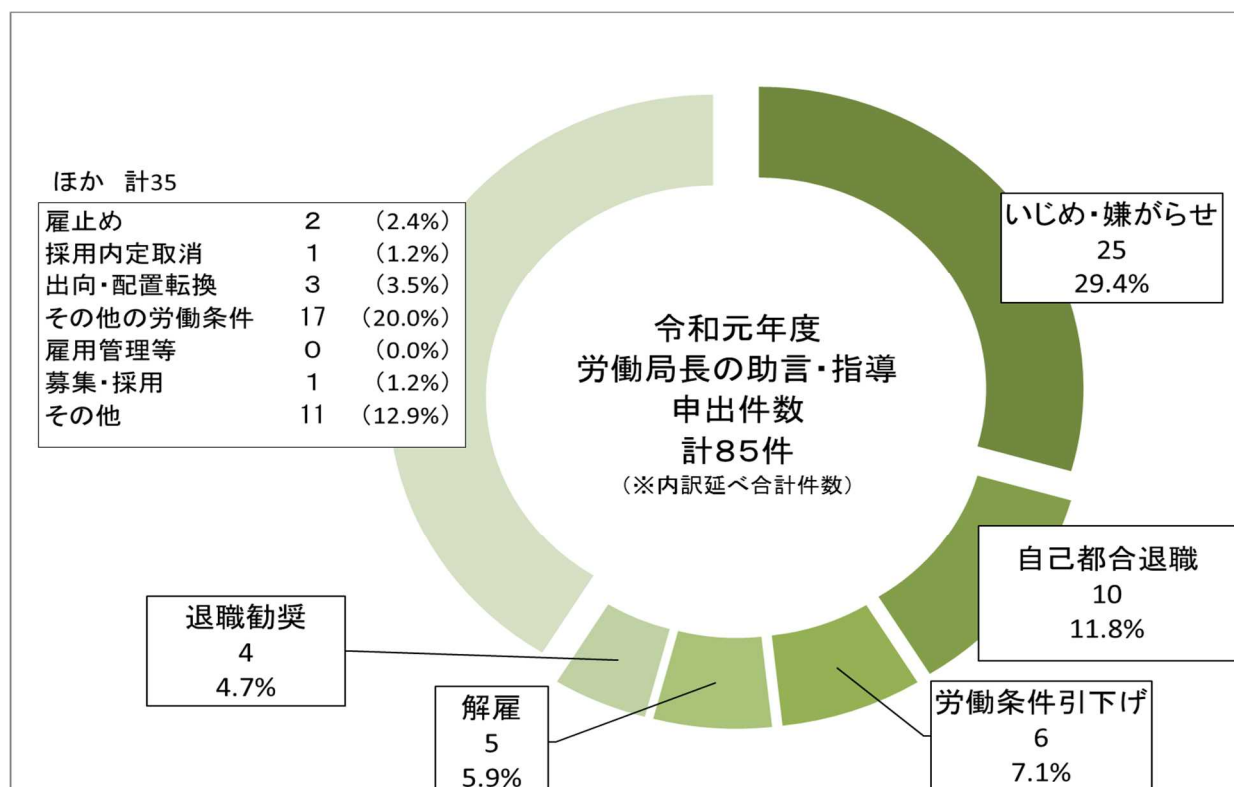
※ 事業主からの相談については、相談対象となった労働者の就労形態を計上している。

2 長崎労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

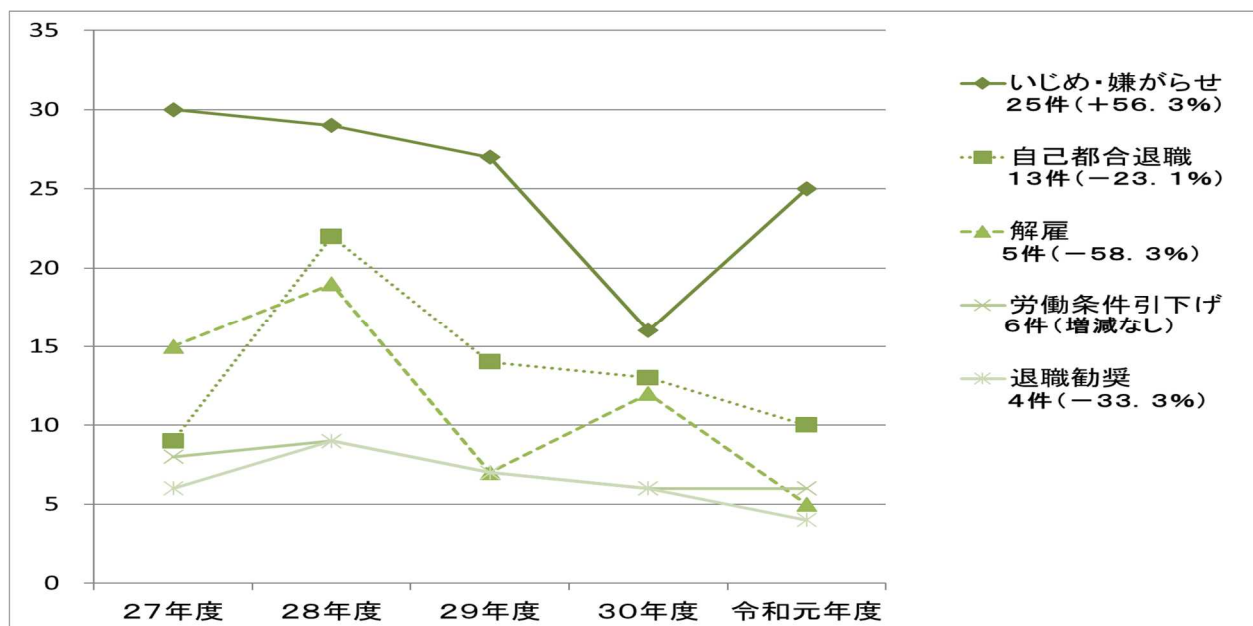


(2) 申出内容別の件数



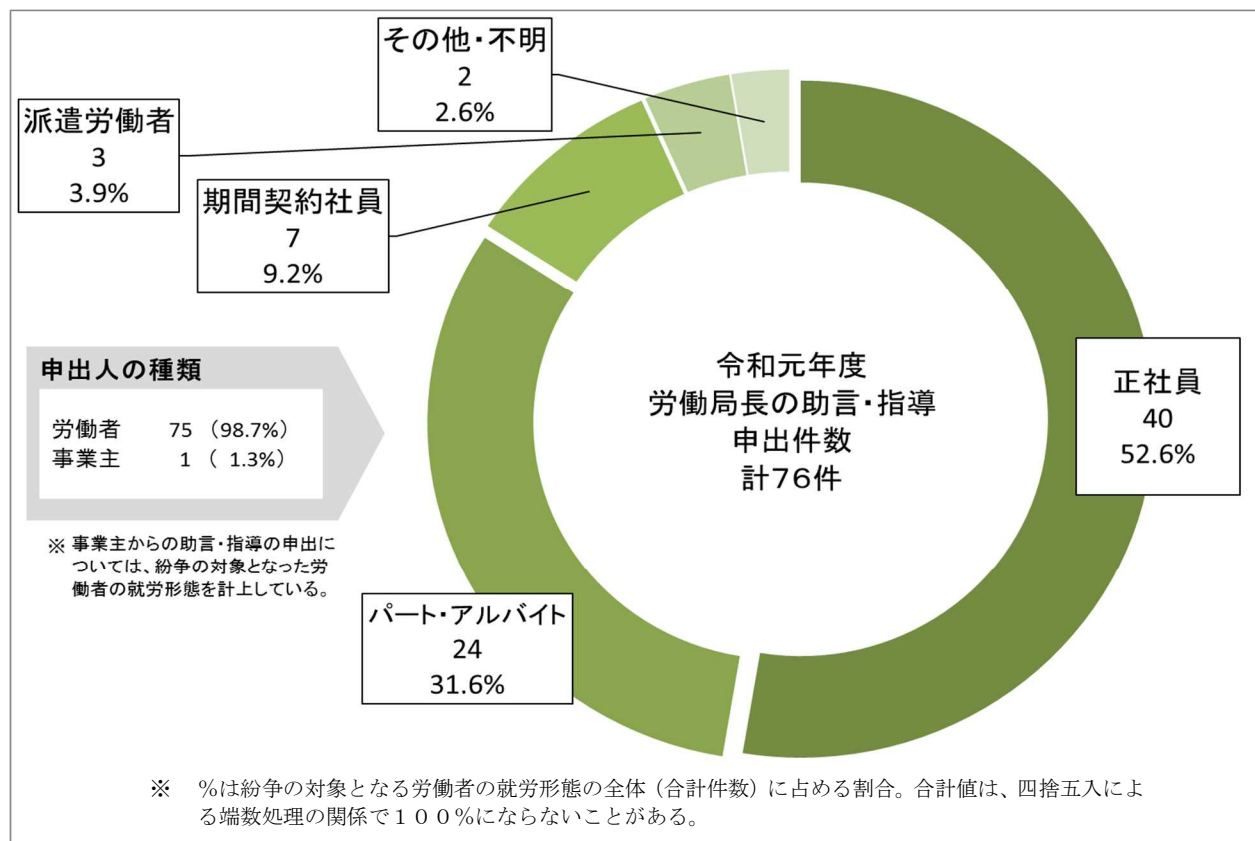
※ %は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（5年間）

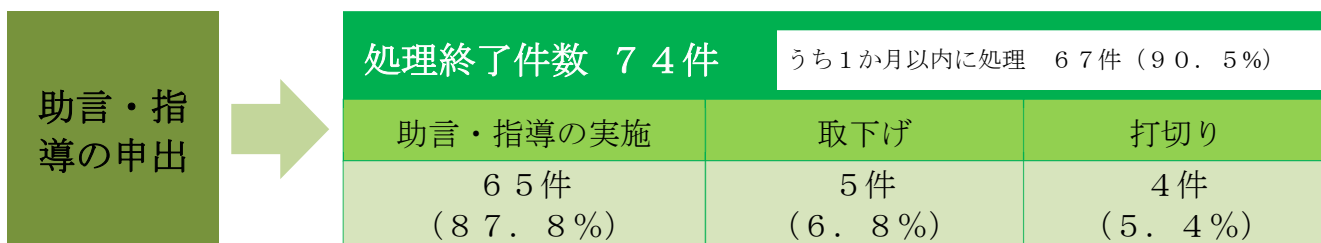


※（ ）内は対前年度比。

(4) 就労形態別の申出件数



(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	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
27年	15	5	6	2	9	8	8	32	30	0	1	13	129
度	11.6%	3.9%	4.7%	1.6%	7.0%	6.2%	6.2%	24.8%	23.3%	0.0%	0.8%	10.1%	100.0%
28年	19	4	9	2	22	5	9	25	29	3	0	13	140
度	13.6%	2.9%	6.4%	1.4%	15.7%	3.6%	6.4%	17.9%	20.7%	2.1%	0.0%	9.3%	100.0%
29年	7	10	7	0	14	3	7	30	27	3	2	14	124
度	5.6%	8.1%	5.6%	0.0%	11.3%	2.4%	5.6%	24.2%	21.8%	2.4%	1.7%	11.3%	100.0%
30年	12	4	6	0	13	3	6	28	16	3	1	5	97
度	12.4%	4.1%	6.2%	0.0%	13.4%	3.1%	6.2%	28.9%	16.5%	3.1%	1.0%	5.2%	100.0%
令和	5	2	4	1	10	3	6	17	25	0	1	11	85
元年度	5.9%	2.4%	4.7%	1.2%	11.8%	3.5%	7.1%	20.0%	29.4%	0.0%	1.2%	12.9%	100.0%

※ 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件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、複数の申出内容ごとに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）

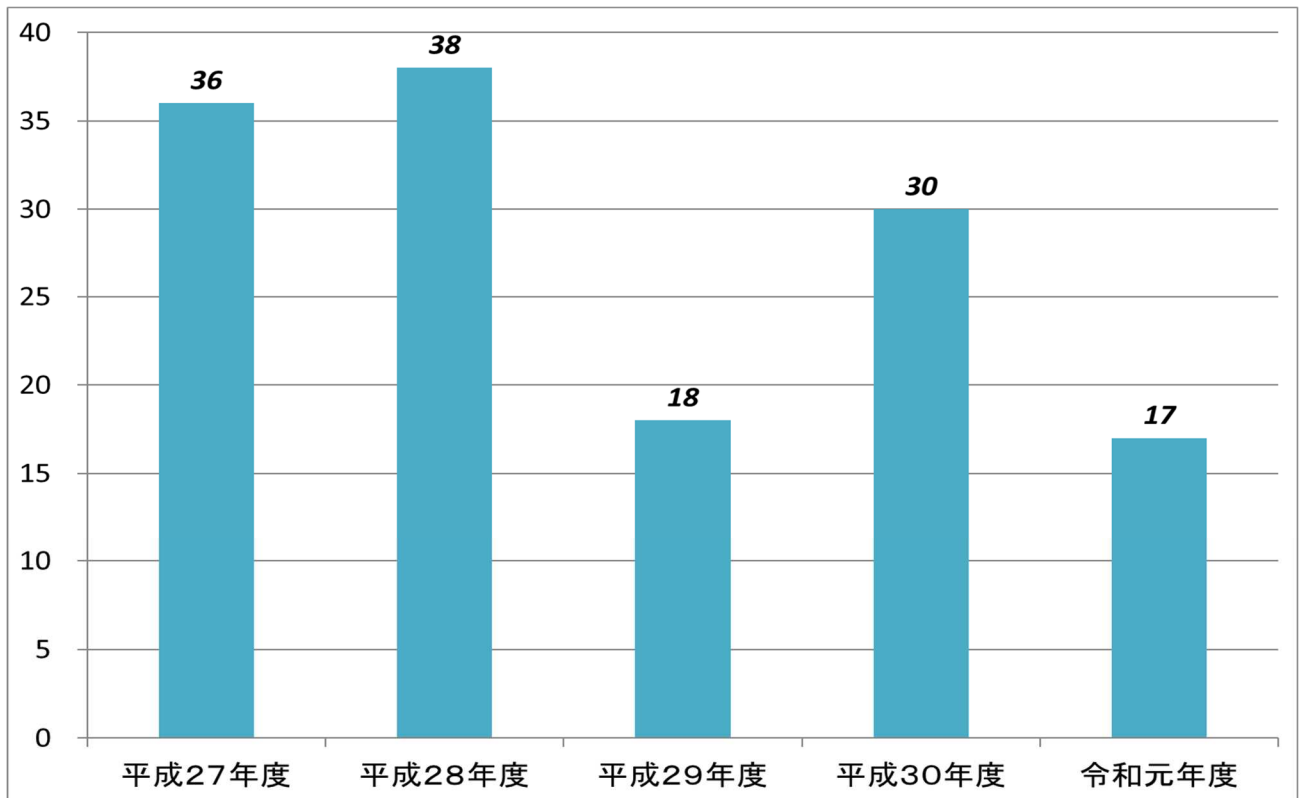
	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
27年度	48	41	3	21	0	113
	42.5%	36.3%	2.7%	18.6%	0.0%	100.0%
28年度	72	32	2	26	1	133
	54.1%	24.1%	1.5%	19.5%	0.8%	100.0%
29年度	61	25	1	19	3	109
	55.9%	22.9%	1.0%	17.4%	2.8%	100.0%
30年度	56	23	3	9	1	92
	60.9%	25.0%	3.3%	9.8%	1.1%	100.0%
令和元年度	40	24	3	7	2	76
	52.6%	31.6%	3.9%	9.2%	2.6%	100.0%

※ 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。

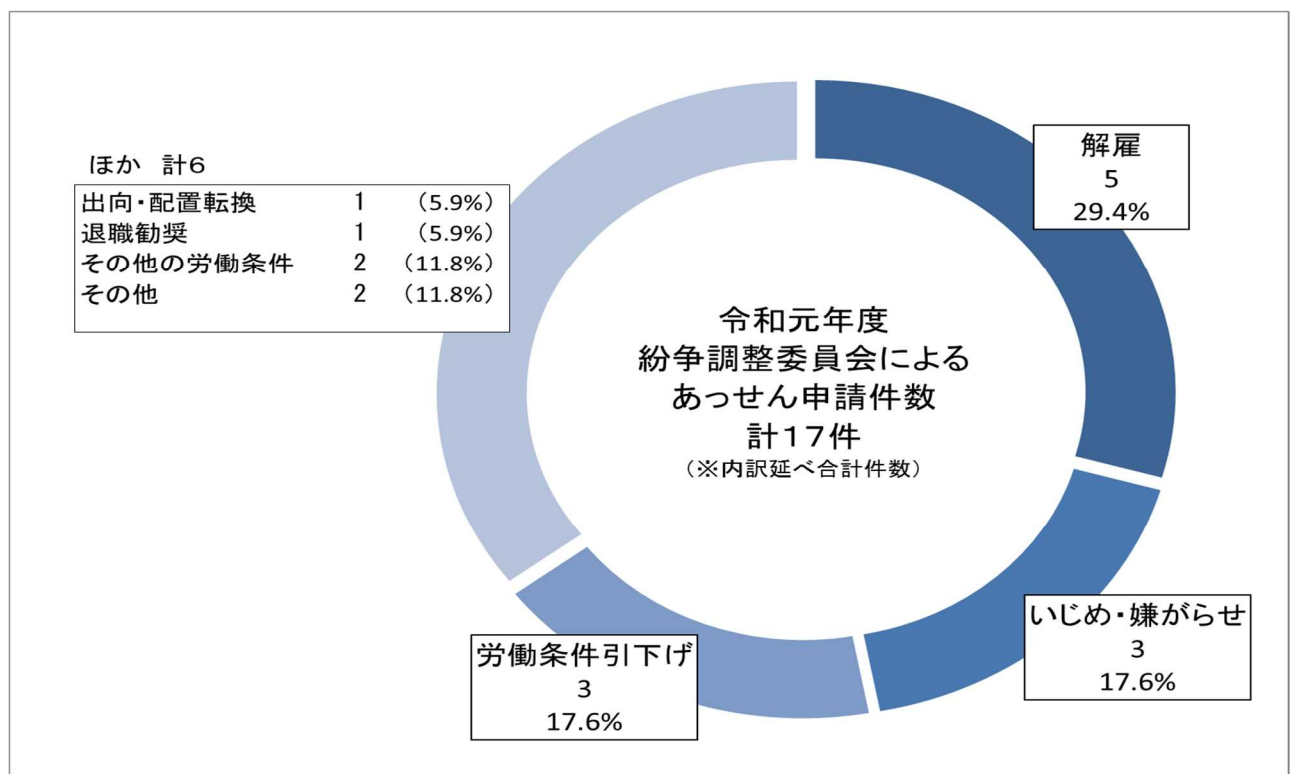
※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

3 長崎紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

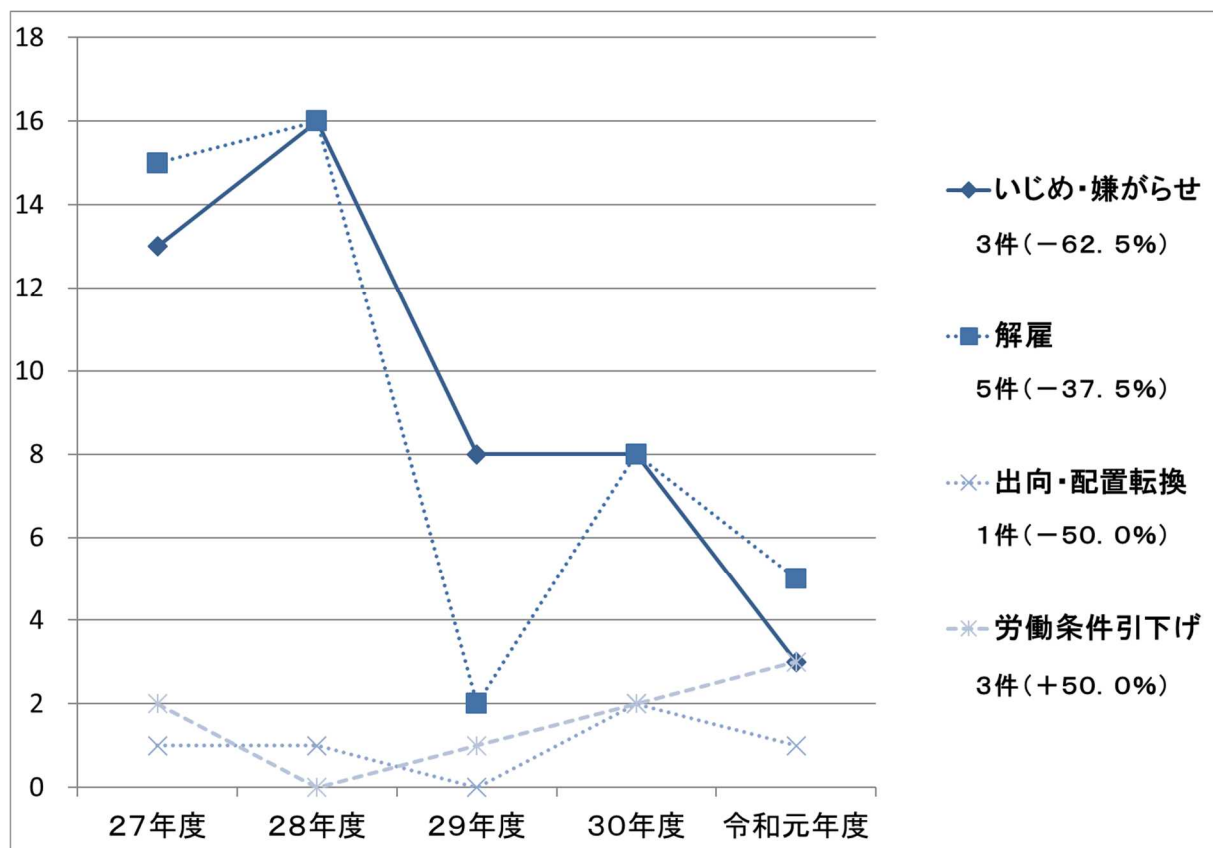


(2) 申請内容別の件数



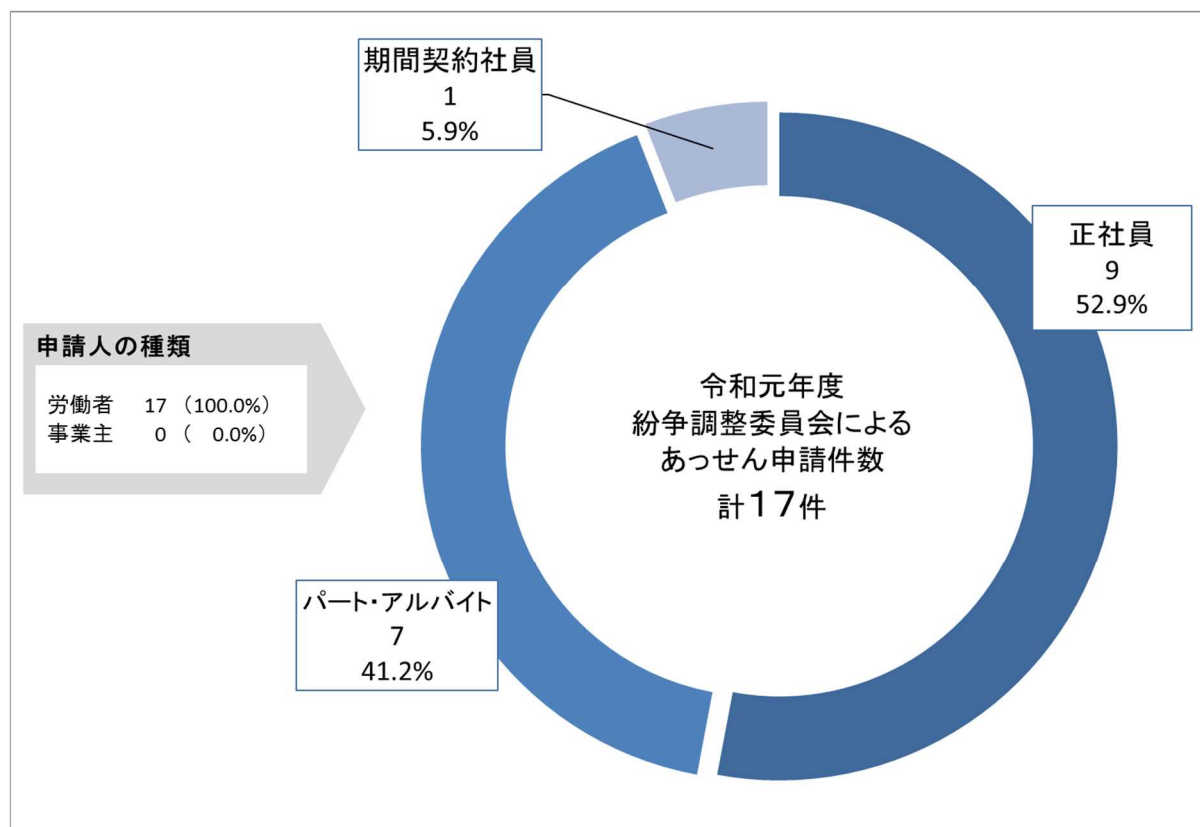
※ %は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移（5年間）



※（ ）内は対前年度比。

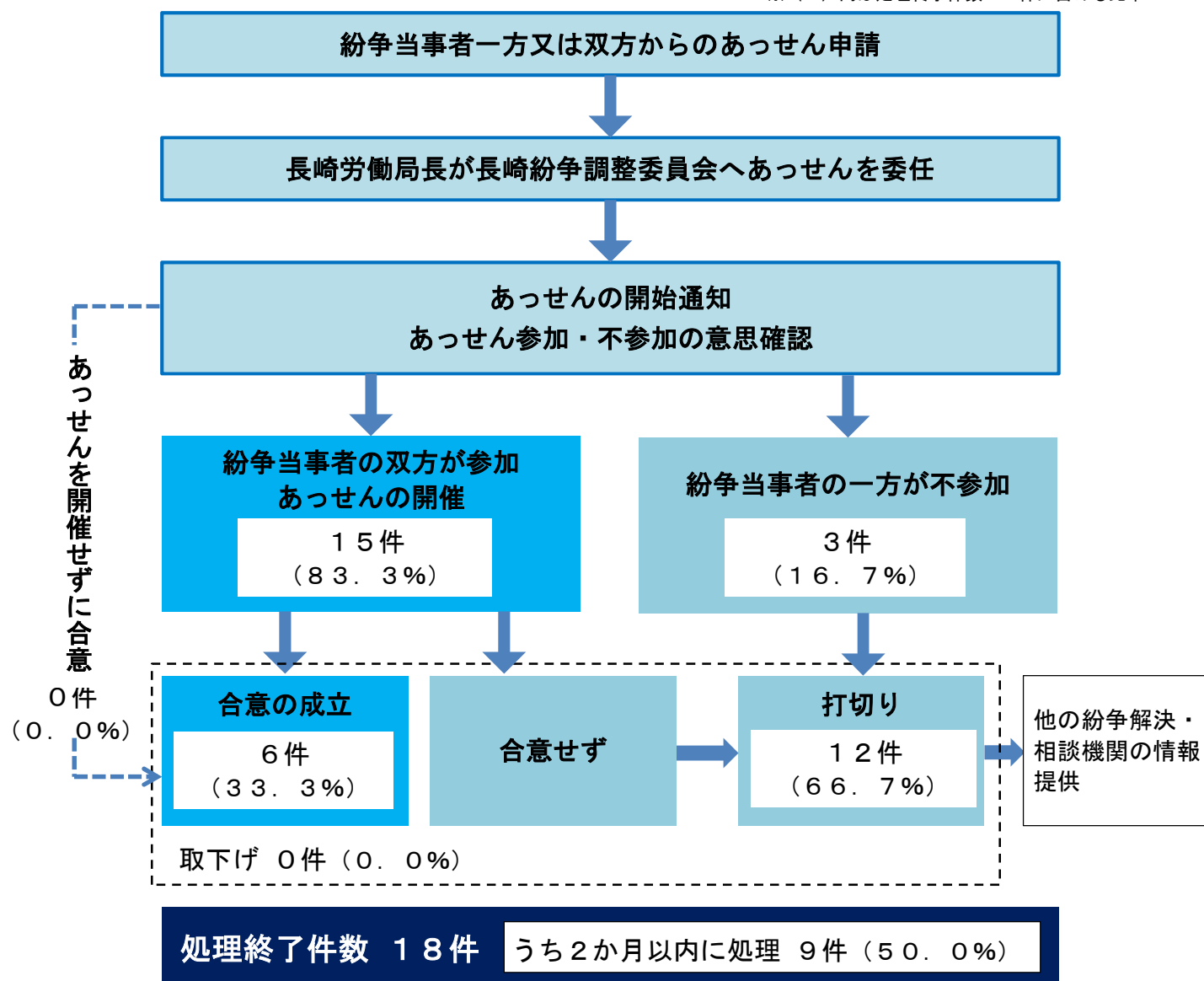
(4) 就労形態別の申出件数



※ %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) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※（ ）内は処理終了件数１８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	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度
紛争当事者双方のあつせん参加件数 ／手続き終了件数	56.3%	56.8%	66.7%	45.2%	83.3%

【参考】 第6表 あっせんにおける合意率の推移

合意率	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度
合意成立件数 ／手続き終了件数	50.0%	45.9%	72.2%	38.7%	33.3%
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	77.8%	76.2%	91.6%	64.3%	40.0%

【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	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数
27年度	15	2	3	0	2	1	2	1	13	1	1	41
	36.6%	4.9%	7.3%	0.0%	4.9%	2.4%	4.9%	2.4%	31.7%	2.4%	2.4%	100.0%
28年度	16	1	0	1	0	1	0	5	16	0	1	41
	39.0%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	12.2%	39.0%	0.0%	2.4%	100.0%
29年度	2	2	2	0	0	0	1	1	8	1	1	18
	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	5.6%	44.4%	5.6%	5.6%	100.0%
30年度	8	4	1	1	0	2	2	4	8	0	1	31
	25.8%	12.9%	3.2%	3.2%	0.0%	6.5%	6.5%	12.9%	25.8%	0.0%	3.2%	100.0%
令和 元年度	5	0	1	0	0	1	3	2	3	0	2	17
	29.4%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	5.9%	17.6%	11.8%	17.6%	0.0%	11.8%	100.0%

※ 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。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
27年度	28	0	0	8	0	36
	77.8%	0.0%	0.0%	22.2%	0.0%	100.0%
28年度	26	3	0	9	0	38
	68.4%	7.9%	0.0%	23.7%	0.0%	100.0%
29年度	12	3	0	3	0	18
	66.6%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	100.0%
30年度	16	4	0	9	1	30
	53.3%	13.3%	0.0%	30.0%	3.3%	100.0%
令和元年度	9	7	0	1	0	17
	52.9%	41.2%	0.0%	5.9%	0.0%	100.0%

※ 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。

令和元年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事 例 1	いじめ・嫌がらせにかかる助言・指導
事 案 の 概 要	申出人は、日常的に業務とは関係のない仕事を上司からの指示でさせられており、これは過大な要求にあたると感じていたことから、<u>業務とは関係のない仕事への指示を止めさせてほしい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助 言 ・ 指 導 の 内 容 及 び 結 果	<u>事業主に対し、パワーハラスメントに該当すると考えられる例を示し、適切な対応を行うよう助言</u>した。 その結果、事業主が申出人と話し合いを行い、業務とは関係のない仕事に対する指示はなくなった。
事 例 2	自己都合退職にかかる助言・指導
事 案 の 概 要	申出人は、1カ月前に会社に対し退職を申し出たが、退職を認めてくれなかった。次の就職先が決まっており退職日を延ばすことはできない。 <u>退職できるようにしてほしい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助 言 ・ 指 導 の 内 容 及 び 結 果	事業主に対して、<u>解約の申し入れから2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、法令等に沿った解決に向けて申出人と話し合うよう助言</u>した。 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人の申し出どおりの日付で退職することになった。

事 例 1	いじめ・嫌がらせにかかるあっせん
事 案 の 概 要	申請人は、会社役員や同僚から暴力・暴言を受けたことを事業主に相談したが対応して貰えなかった。 こうした会社の対応に納得できない。<u>精神的苦痛に対する補償として50万円を求めたい</u>として、あっせンを申請した。
あ っ せ ん の ポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞き歩み寄りを促した。 あっせん委員が双方の意見を調整したところ、<u>10万円の支払い等を行う</u>ことで合意が成立し、解決した。

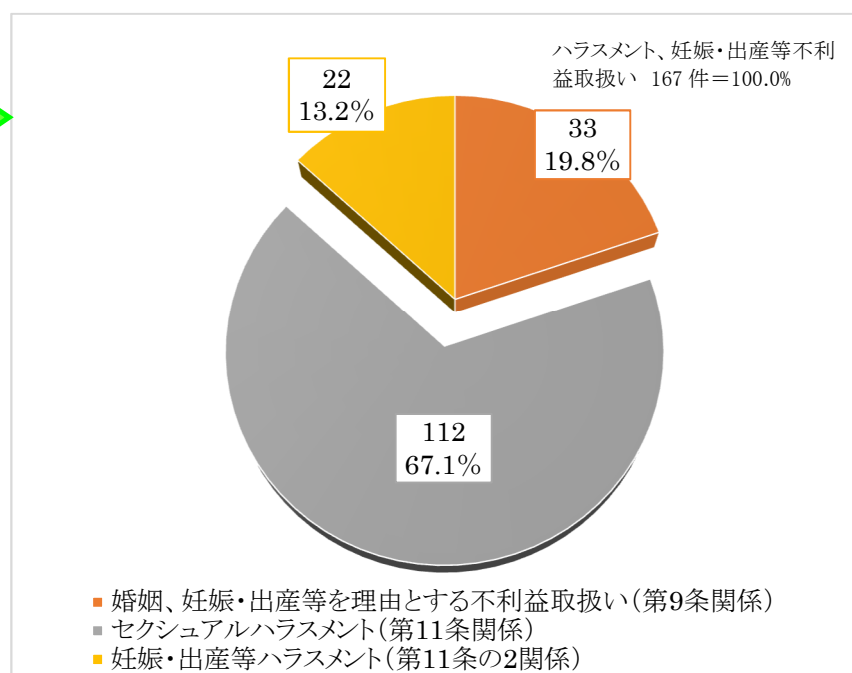
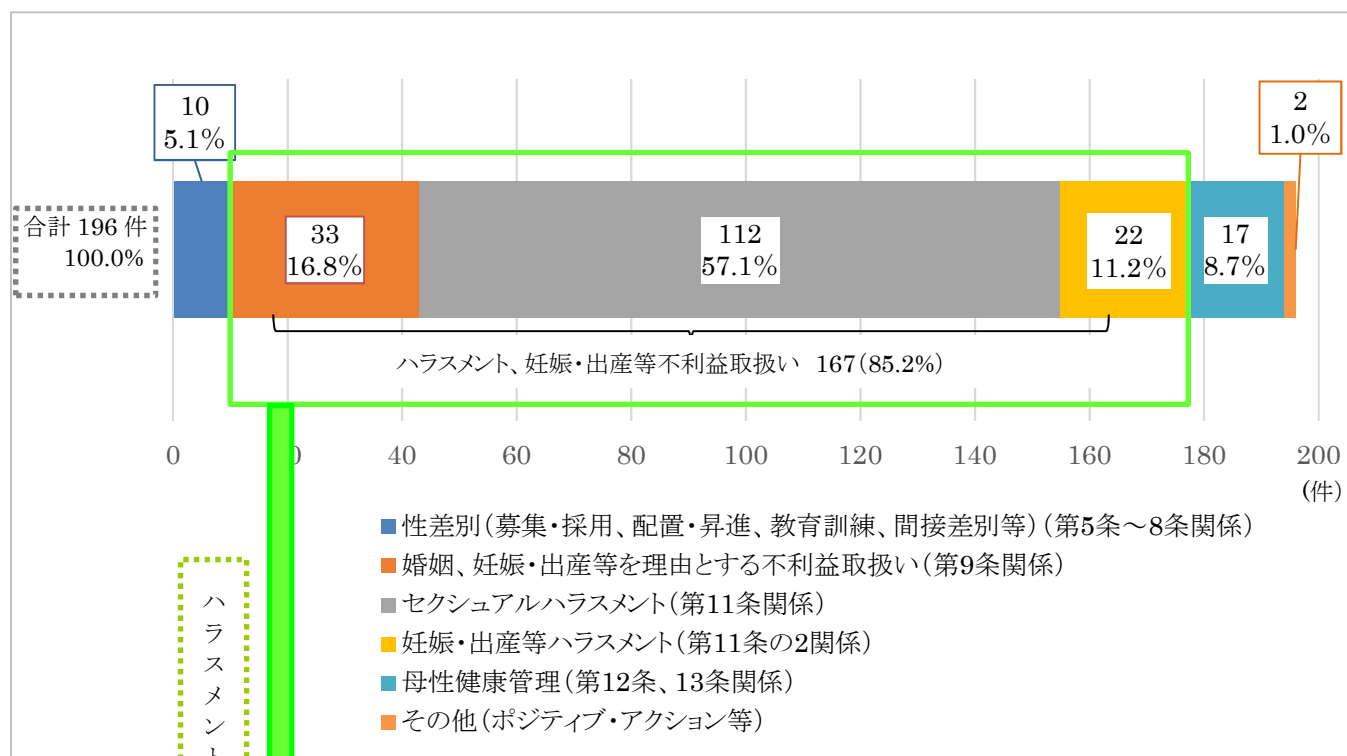
事 例 2	解雇にかかるあっせん
事 案 の 概 要	申請人は会社から突然解雇された。 解雇理由は「勤務態度が不良である」とのことであった。 解雇は納得できず、精神的に疲弊し体調を崩したので、<u>解雇の撤回及び精神的苦痛に対する慰謝料として100万円の支払いを求めたい</u>としてあっせンを申請した。
あ っ せ ん の ポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞き歩み寄りを促した。 あっせん委員が双方の意見を調整したところ、<u>解雇の撤回と50万円の支払い等を行う</u>ことで合意が成立し、解決した。

令和元年度長崎労働局雇用環境・均等室での法施行状況

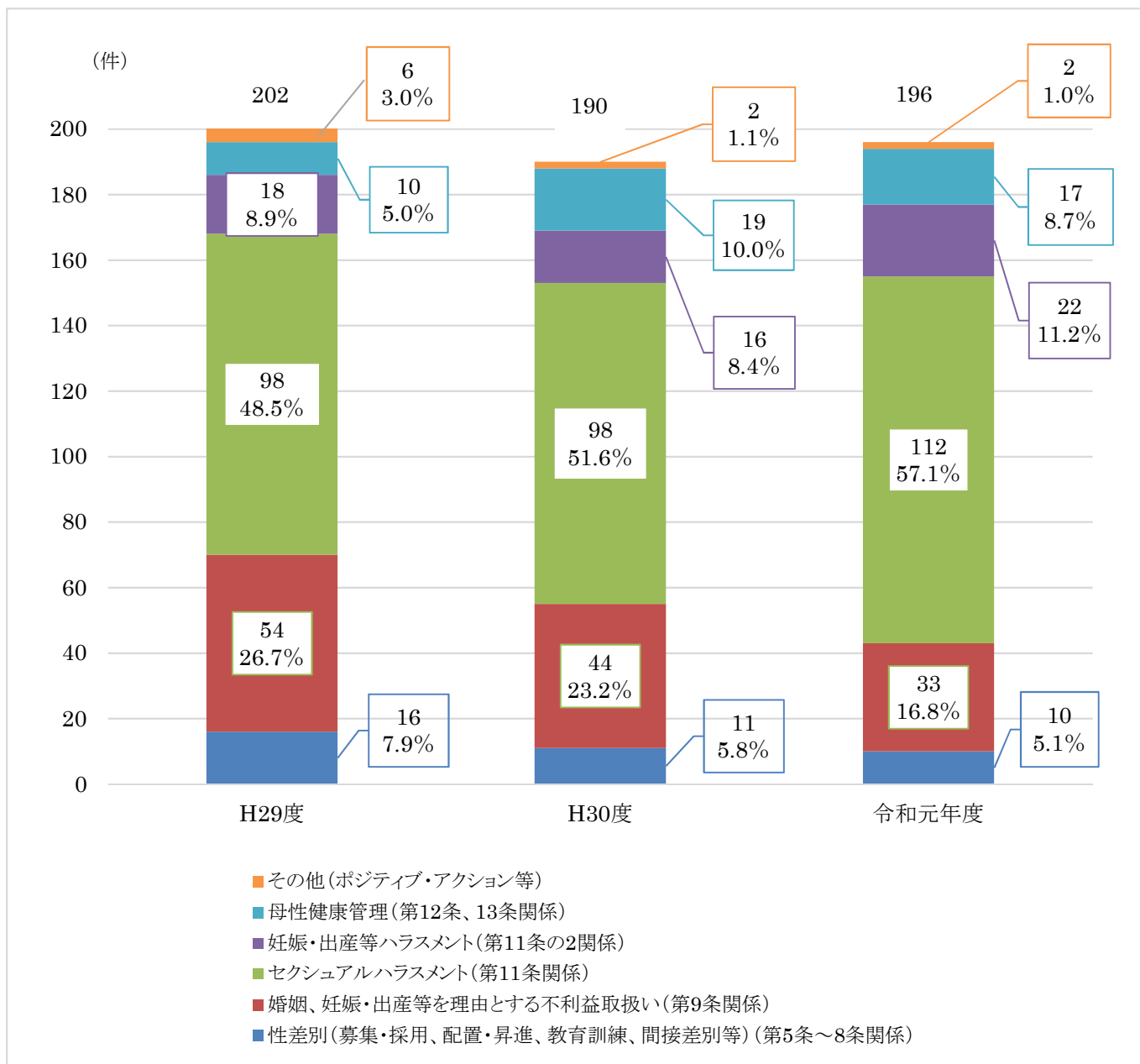
1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談件数

図表 1-1 相談件数



図表 1-2 相談件数の推移



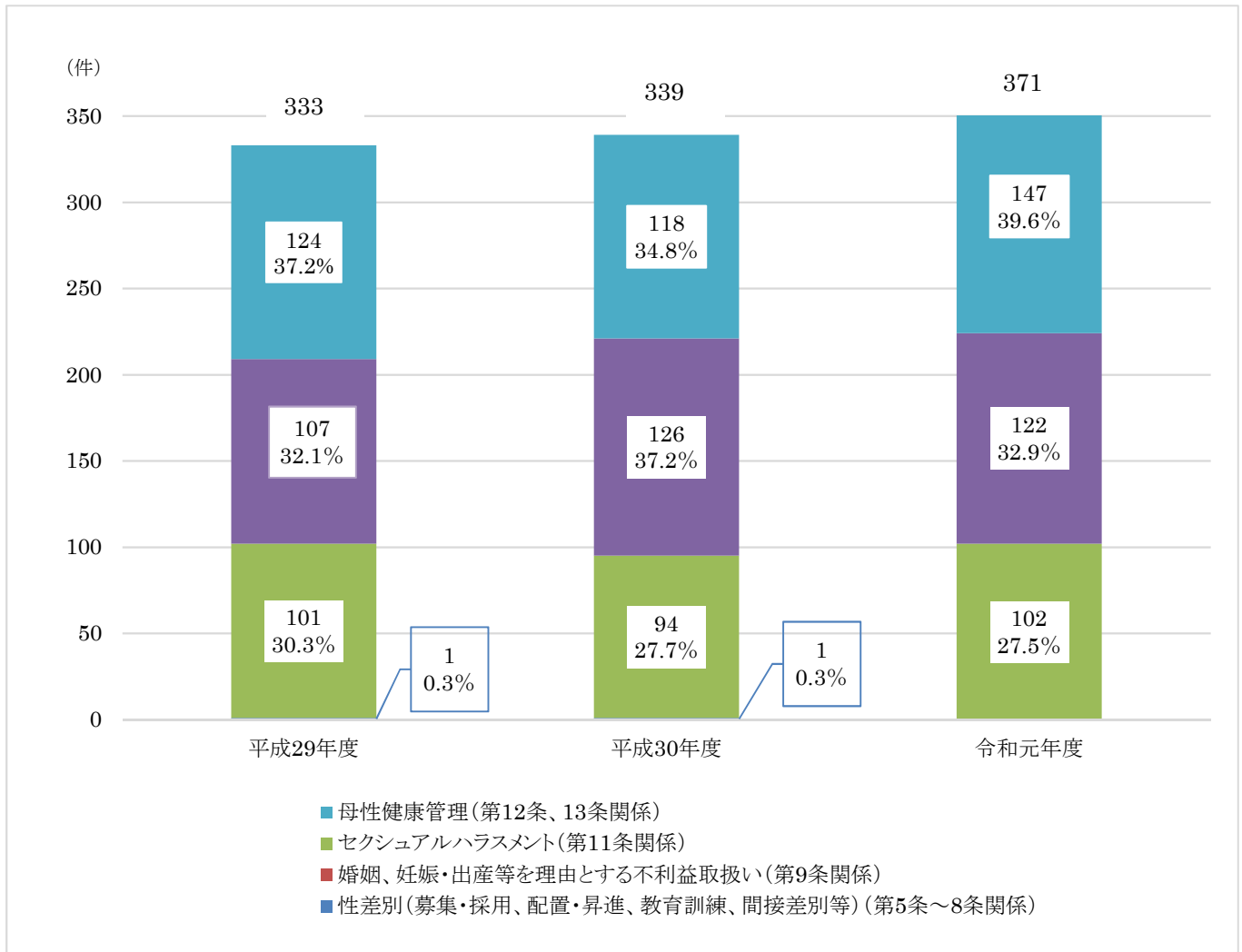
図表 1-3 相談内容の内訳

(件)

	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第 5 条～8 条関係)	16	7.9%	11	5.8%	10	5.1%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)	54	26.7%	44	23.2%	33	16.8%
セクシュアルハラスメント(第 11 条関係)	98	48.5%	98	51.6%	112	57.1%
妊娠・出産等に関するハラスメント(第 11 条の 2 関係)	18	8.9%	16	8.4%	22	11.2%
母性健康管理(第 12 条、13 条関係)	10	5.0%	19	10.0%	17	8.7%
その他(ポジティブ・アクション等)	6	3.0%	2	1.1%	2	1.0%
合 計	202	100.0%	190	100.0%	196	100.0%

(2) 是正指導件数の推移

図表 1-4 是正指導件数の推移



図表 1-5 是正指導件数の推移

(件)

	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
第 5 条関係(募集・採用)	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%
第 6 条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	1	0.3%	0	0.0%	0	0.0%
第 9 条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	101	30.3%	94	27.7%	102	27.5%
第 11 条の 2 関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)	107	32.1%	126	37.2%	122	32.9%
第 12 条、13 条関係(母性健康管理)	124	37.2%	118	34.8%	147	39.6%
合 計	331	100.0%	339	100.0%	371	100.0%

(3) 紛争解決の援助

	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
第 9 条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	0	—	2	50.0%	0	0.0%
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	0	—	2	50.0%	3	100.0%
合 計	0	—	4	100.0%	3	100.0%

図表 1-7 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

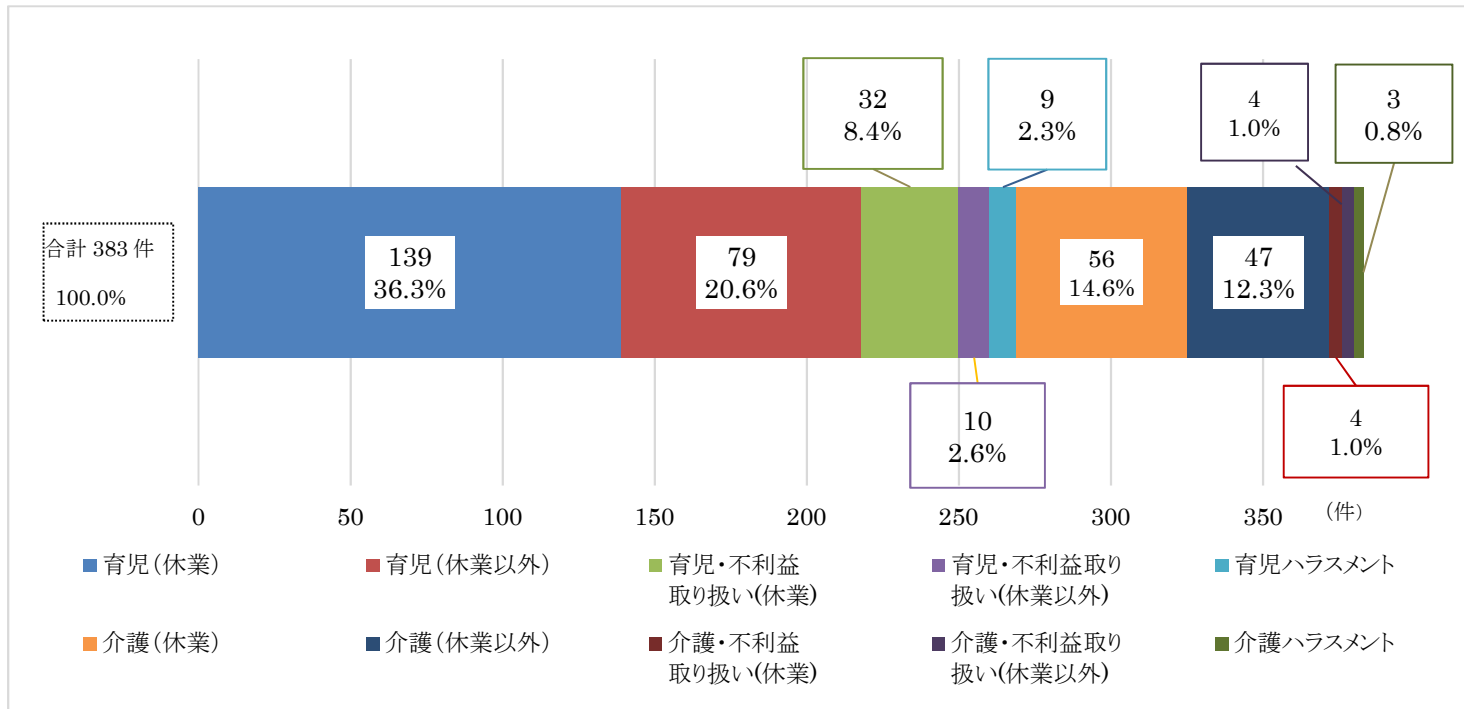
(件)

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	2	0	1

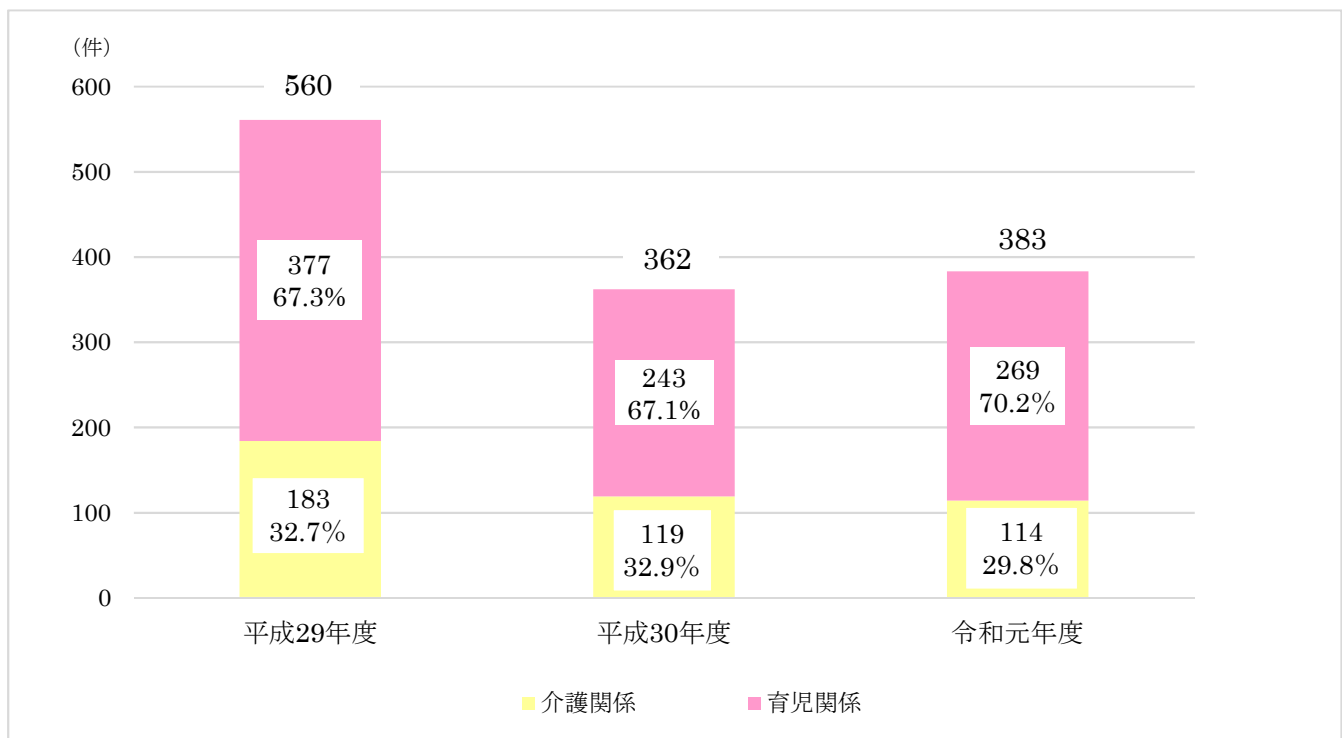
2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談件数

図表 2-1 相談件数



図表 2-2 相談件数の推移



図表 2-3 相談内容の内訳

(件)

		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
育児関係	育児休業(第 5 条関係)	172	45.6%	139	57.2%	139	51.7%
	育児休業以外(子の看護休暇[第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係]、所定外労働の制限[第 16 条の 8 関係]、時間外労働の制限[第 17 条関係]、深夜業の制限[第 19 条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第 23 条、第 24 条関係]、労働者の配置に関する配慮[第 26 条関係])	155	41.1%	75	30.9%	79	29.4%
	育児休業等を理由とする不利益取扱い(第 10 条関係)	20	5.3%	12	4.9%	32	11.9%
	育児休業以外に係る不利益取扱い(第 16 条の 4、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係)	11	2.9%	2	0.8%	10	3.7%
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置(第 25 条関係)	19	5.0%	15	6.2%	9	3.3%
	小 計	377	100.0%	243	100.0%	269	100.0%
介護関係	介護休業(第 11 条関係)	64	35.0%	55	46.2%	56	49.1%
	介護休業以外(介護休暇[第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係]、所定外労働の制限[第 16 条の 9 関係]、時間外労働の制限[第 18 条関係]、深夜業の制限[第 20 条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第 23 条、第 24 条関係]、労働者の配置に関する配慮[第 26 条関係])	96	52.5%	54	45.4%	47	41.2%
	介護休業等を理由とする不利益取扱い(第 16 条関係)	4	2.2%	1	0.8%	4	3.5%
	介護休業以外に係る不利益取扱い(第 16 条の 7、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係)	2	1.1%	0	0.0%	4	3.5%
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置(第 25 条関係)	17	9.3%	9	7.6%	3	2.6%
	小 計	183	100.0%	119	100.0%	114	100.0%
合 計		560		362		383	

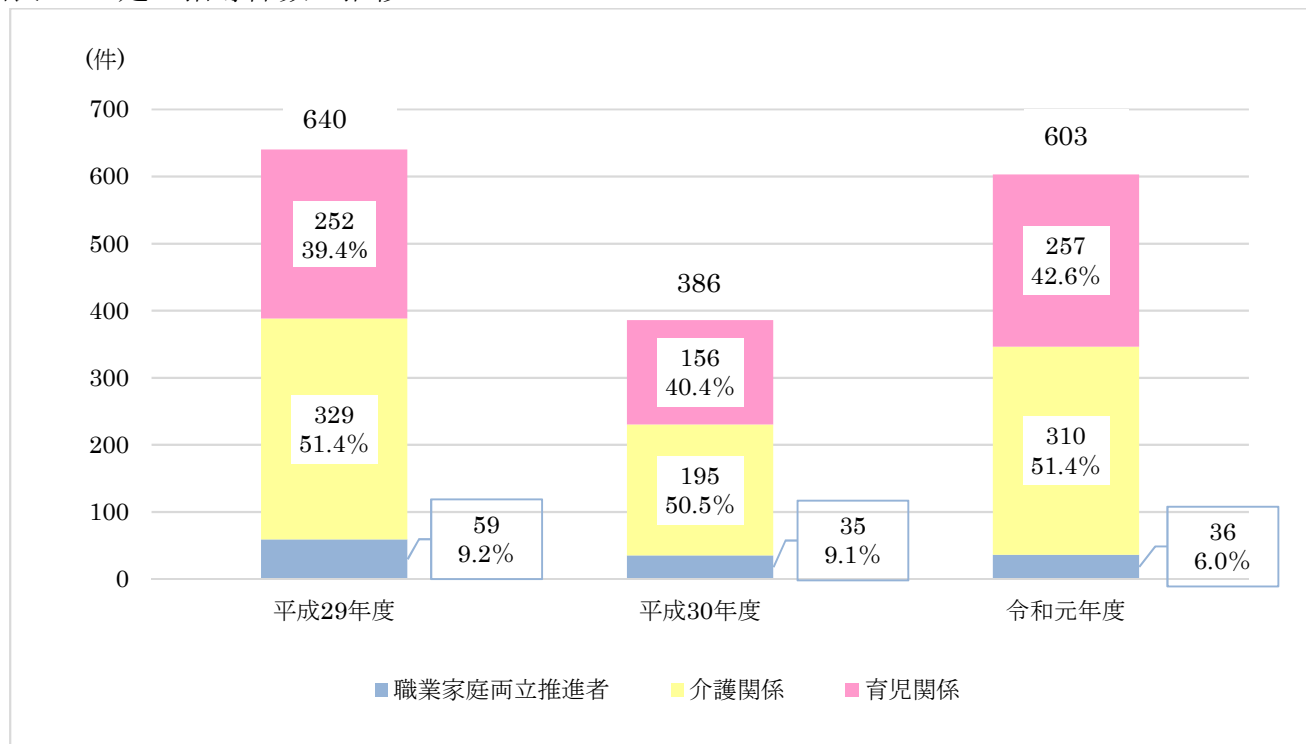
図表 2-4 雇用形態別相談の相談内容の内訳

(件)

相談内容	雇用形態別		契約期間の定めのない労働者		契約期間の定めがある労働者	
育児休業(第 5 条関係)			39	50.0%	1	50.0%
介護休業(第 11 条関係)			14	17.9%	0	0.0%
育児休業を理由とする不利益取扱い(第 10 条関係)			23	29.5%	1	50.0%
介護休業を理由とする不利益取扱い(第 16 条関係)			2	2.6%	0	0.0%
合 計			78	100.0%	2	100.0%

(2) 是正指導件数の推移

図表 2-5 是正指導件数の推移



図表 2-6 是正指導件数の推移

(件)

		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
育児関係	第 5 条関係(育児休業)	82	32.5%	80	51.3%	53	20.6%
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係(子の看護休暇)	6	2.4%	41	26.3%	36	14.0%
	第 10 条、第 16 条の 4、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係(不利益取扱い)	0	0.0%	0	0.0%	1	0.4%
	第 16 条の 8 関係(所定外労働の制限)	4	1.6%	2	1.3%	6	2.3%
	第 17 条関係(時間外労働の制限)	4	1.6%	1	0.6%	9	3.5%
	第 19 条関係(深夜業の制限)	5	2.0%	0	0.0%	3	1.2%
	第 23 条第 1 項、第 23 条第 2 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	25	9.9%	28	17.9%	15	5.8%
	第 24 条第 1 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	1	0.4%	0	0.0%	1	0.4%
	第 25 条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	125	49.6%	4	2.6%	131	51.0%
	第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
介護関係	則第 7 条第 4 項から第 6 項関係(休業期間等の通知)	0	0.0%	0	0.0%	2	0.8%
	小計	252	100.0%	156	100.0%	257	100.0%
	第 11 条関係(休業制度)	99	30.1%	83	42.6%	72	23.2%
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係(介護休暇)	5	1.5%	35	17.9%	27	8.7%
	第 16 条、第 16 条の 7、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係(不利益取扱い)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	第 16 条の 9 関係(所定外労働の制限)	3	0.9%	1	0.5%	9	2.9%

第 18 条関係(時間外労働の制限)	1	0.3%	0	0.0%	6	1.9%
第 20 条関係(深夜業の制限)	2	0.6%	0	0.0%	3	1.0%
第 23 条第 3 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	96	29.2%	72	36.9%	63	20.3%
第 24 条第 2 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0	0.0%	1	0.5%	0	0.0%
第 25 条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	123	37.4%	3	1.5%	130	41.9%
第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
則第 23 条第 2 項関係(休業期間等の通知)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
小計	329	100.0%	195	100.0%	310	100.0%
職業家庭両立推進者	59		35		36	
合 計	640		386		603	

(3) 紛争解決の援助

図表 2-7 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

(件)

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
第 10 条関係(育児休業等を理由とする不利益取扱い)	0	2	0
第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	0	1
合 計	0	2	1

図表 2-8 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

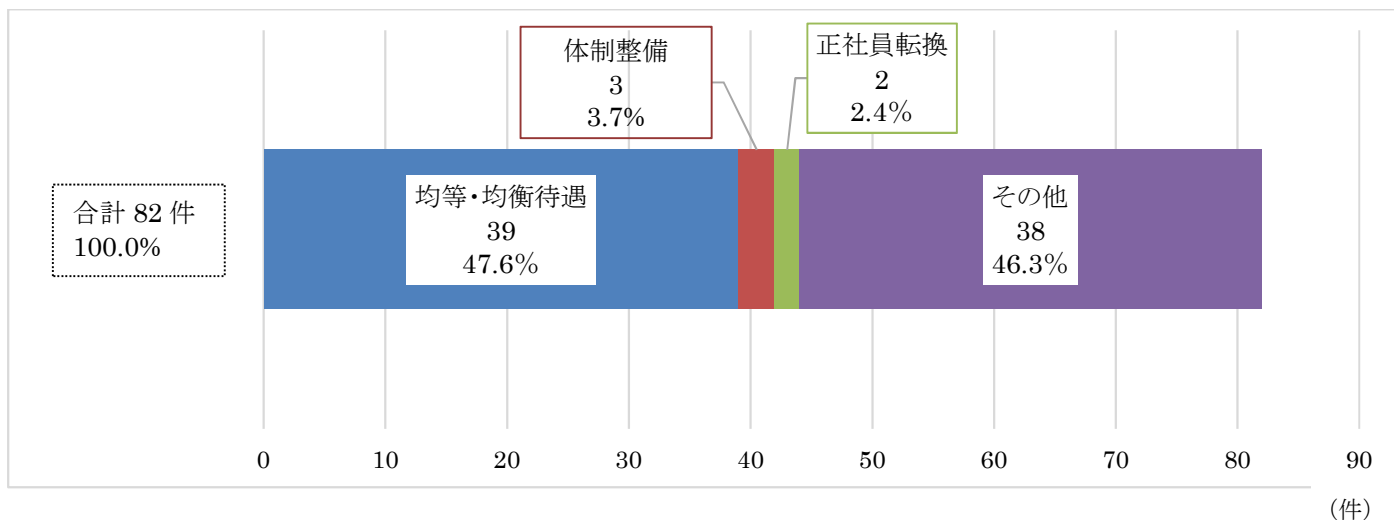
(件)

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
第 10 条関係(育児休業等を理由とする不利益取扱い)	0	0	1

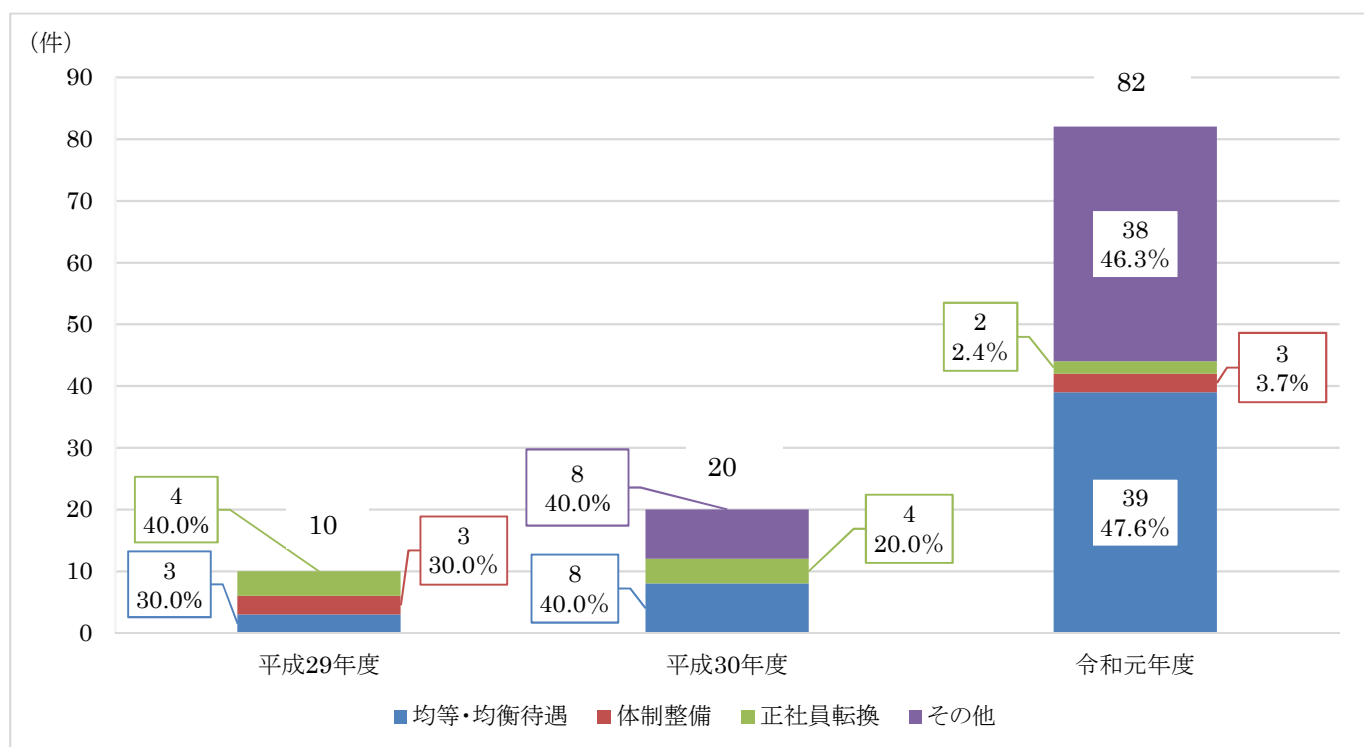
3 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談件数

図表 3-1 相談件数



図表 3-2 相談件数の推移

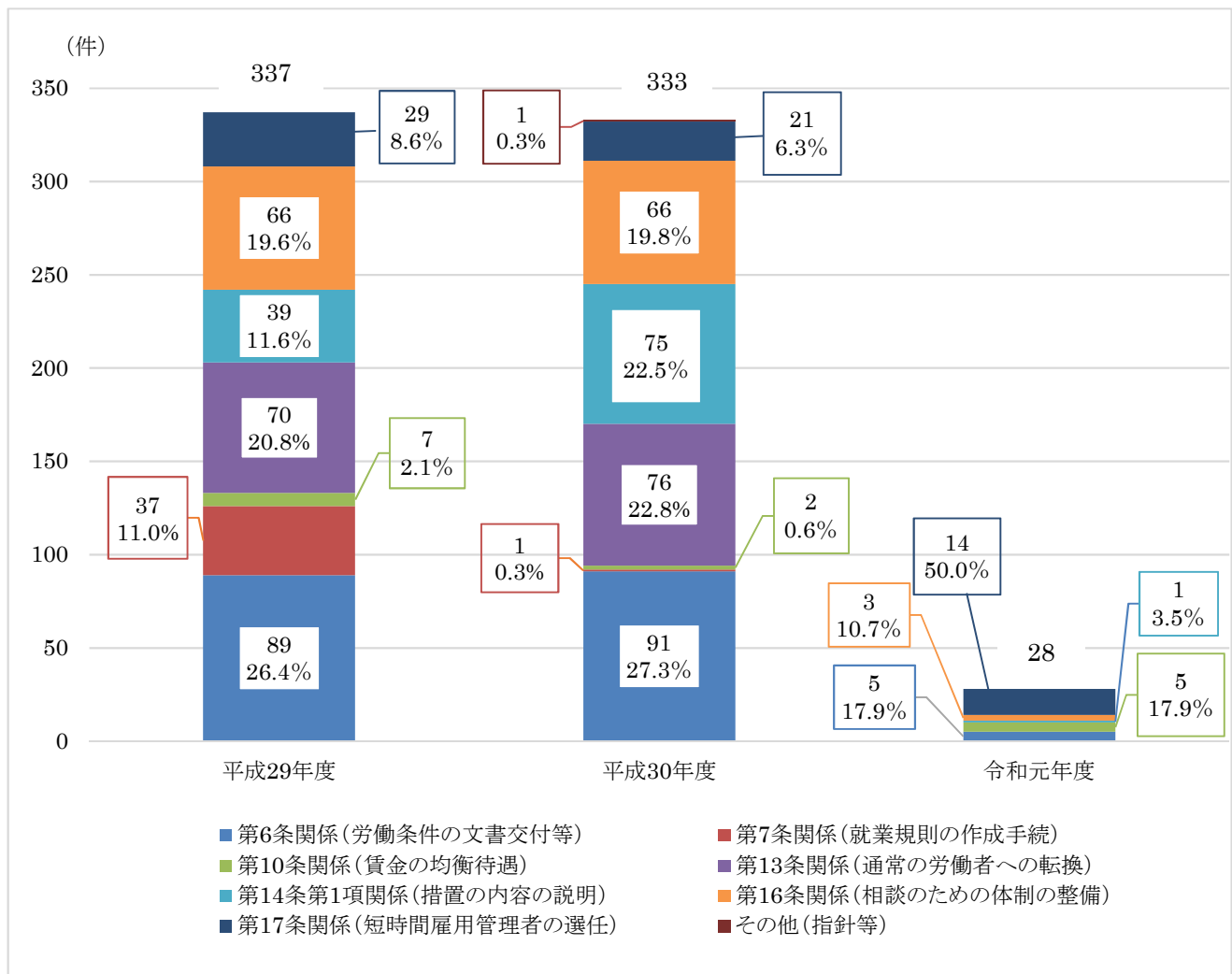


図表 3-3 相談内容の内訳

	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
均等・均衡待遇関係(第 8 条、9 条、10 条、11 条、12 条関係)	3	30.0%	8	40.0%	39	47.6%
体制整備(第 6 条、7 条、14 条、16 条、17 条関係)	3	30.0%	0	0.0%	3	3.7%
正社員転換(第 13 条関係)	4	40.0%	4	20.0%	2	2.4%
その他	0	0.0%	8	40.0%	38	46.3%
合 計	10	100.0%	20	100.0%	82	100.0%

(2) 是正指導件数

図表 3-4 是正指導件数の推移



図表 3-5 是正指導件数の推移

(件)

	平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
第 6 条関係 (労働条件の文書交付等)	89	26.4%	91	27.3%	5	17.9%
第 7 条関係 (就業規則の作成手続)	37	11.0%	1	0.3%	0	0.0%
第 10 条関係 (賃金の均衡待遇)	7	2.1%	2	0.6%	5	17.9%
第 13 条関係 (通常の労働者への転換)	70	20.8%	76	22.8%	0	0.0%
第 14 条第 1 項関係 (措置の内容の説明)	39	11.6%	75	22.5%	1	3.5%
第 16 条関係 (相談のための体制の整備)	66	19.6%	66	19.8%	3	10.7%
第 17 条関係 (短時間雇用管理者の選任)	29	8.6%	21	6.3%	14	50.0%
その他 (指針等)	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%
合 計	337	100.0%	333	100.0%	28	100.0%

職場での

お気軽に
ご相談
ください!

悩み

事業主・労働者の皆さまへ

総合労働相談コーナーでは、
働く方と事業主の間に起きたトラブルへの、解決に向けた援助サービス
を行っています。

簡易

迅速

無料

秘密
厳守予約
不要

総合労働相談コーナー

長崎労働局 総合労働相談コーナー※	095-801-0023
長崎 総合労働相談コーナー※	095-846-6390
佐世保 総合労働相談コーナー※	0956-24-4161
江迎 総合労働相談コーナー	0956-65-2141
島原 総合労働相談コーナー※	0957-62-5145
諫早 総合労働相談コーナー	0957-26-3310
対馬・壱岐 総合労働相談コーナー	(対馬) 0920-52-0239 (壱岐) 0920-47-0501

※女性相談員がいます

個別労働紛争解決システムの特長や、手続の流れは裏面をご覧ください。



厚生労働省 長崎労働局雇用環境・均等室 労働基準監督署

個別労働紛争解決システムの3つの制度

1. 情報提供・相談

法令や判例を知らなかったり、誤解によってトラブルが発生することがあります。

労働問題に関する情報を提供し、トラブルに発展することを未然に防止、またはトラブルを早期に解決することができます。

2. 労働局長の助言・指導

トラブルの当事者に対し、そのトラブルの問題点を指摘し、解決の方向性を示すことにより、当事者間の自主的な話し合いを促す制度です。

相手に何らかの措置を強制するものではありませんが、アドバイスをもとに話し合いを進めることができます。

3. 紛争調整委員会によるあっせん

トラブル当事者に、公平・中立な立場としての労働問題の専門家が双方の主張を確認したうえで調整を行い、双方の話し合いを促すことでトラブルの解決を図る制度です。

- ✓ 費用は一切かかりません。
- ✓ 原則として、あっせんでは双方を同じ場に立ち合わせず、個別に意見をお伺いします。
- ✓ 解決の合意に至った場合には、委員が合意文書を作成し、当事者双方が署名押印して合意が成立することになり、民法上の和解契約と同じ効果が発生します。
- ✓ 合意文書には「合意文書に定めるほか、何ら債権債務がないこと」「合意後は、互いの誹謗中傷は行わないこと」などを盛り込むこともできます。
- ✓ 募集・採用に関するトラブルは対象外です。

個別労働紛争解決システムの概要

1. 情報提供・相談

トラブル継続

2. 助言・指導

申出受理

助言の実施

原則電話で行います。助言をもとに、解決に向けた話し合いを促します

話し合い

解決

合意

未解決

3. あっせん

申請書受理

開始決定

紛争調整委員会に あっせんを委任

紛争調整委員には、弁護士等の労働問題の専門家が任命されています。

開始決定通知

あっせんの開催

被申請人が参加しない場合は、あっせん手続の打ち切りとなります。

合意せず

訴訟等の
手続き



報道関係者 各位

令和2年7月1日

【照会先】

雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室

室 長 安藤 英樹

室長補佐 矢野 総一郎

(代表電話) 03(5253)1111(内線7738)

(直通電話) 03(3502)6679

「令和元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8年連続トップ～

厚生労働省は、このたび、「令和元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」、都道府県労働局長による「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。

厚生労働省では、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、助言・指導申出の件数は前年度より増加。あっせん申請の件数は前年度並み。
総合労働相談件数は118万8,340件で、12年連続で100万件を超え、高止まり[P. 3 1-(1)]

・ 総合労働相談件数	118万8,340件 (前年度比 6.3%増)
→ うち民事上の個別労働紛争※ ⁴ 相談件数	27万9,210件 (同 4.8%増)
・ 助言・指導申出件数	9,874件 (同 0.4%増)
・ あっせん申請件数	5,187件 (同 0.3%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」が引き続きトップ
 - 民事上の個別労働紛争の相談件数では、87,570件(同5.8%増)で8年連続トップ。[P. 4 1-(3)]
 - 助言・指導の申出では、2,592件(同0.3%減)で7年連続トップ。[P. 7 2-(3)]
 - あっせんの申請では、1,837件(同1.6%増)で6年連続トップ。[P. 10 3-(3)]

※1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など379か所（令和2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、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等（部）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、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、当事者のいず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」：都道府県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）。

【別添資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添2 令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添3 令和元年度における助言・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仕組み

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

都道府県労働局及び労働基準監督署に設置 | 全国379か所

令和元年度 総合労働相談件数
118万8,340件

うち、○法制度の問い合わせ
※1 (76万9,705件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(19万6,272件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(27万9,210件)

内訳 ※1

① いじめ・嫌がらせ	87,570件
② 自己都合退職	40,081件
③ 解雇	34,561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 (9,874件)

内訳 ※1

① いじめ・嫌がらせ	2,592件
② 解雇	949件
③ 自己都合退職	892件

○処理件数 (9,902件) ※2

助言・指導の実施 (9,512件)
取下げ (257件)・打切り (122件)
その他 (11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 (5,187件)

内訳 ※1

① いじめ・嫌がらせ	1,837件
② 解雇	1,073件
③ 雇止め	479件

○処理件数 (5,163件) ※2

合意の成立 (1,869件)
取下げ (243件)・打切り (3,043件)
その他 (8件)

申請

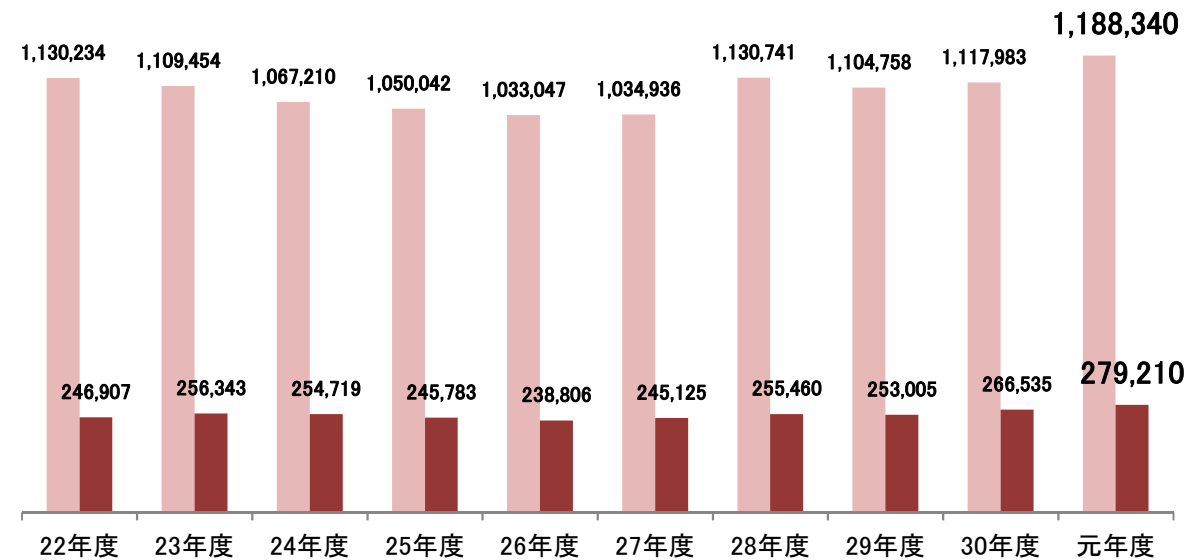
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び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。

令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

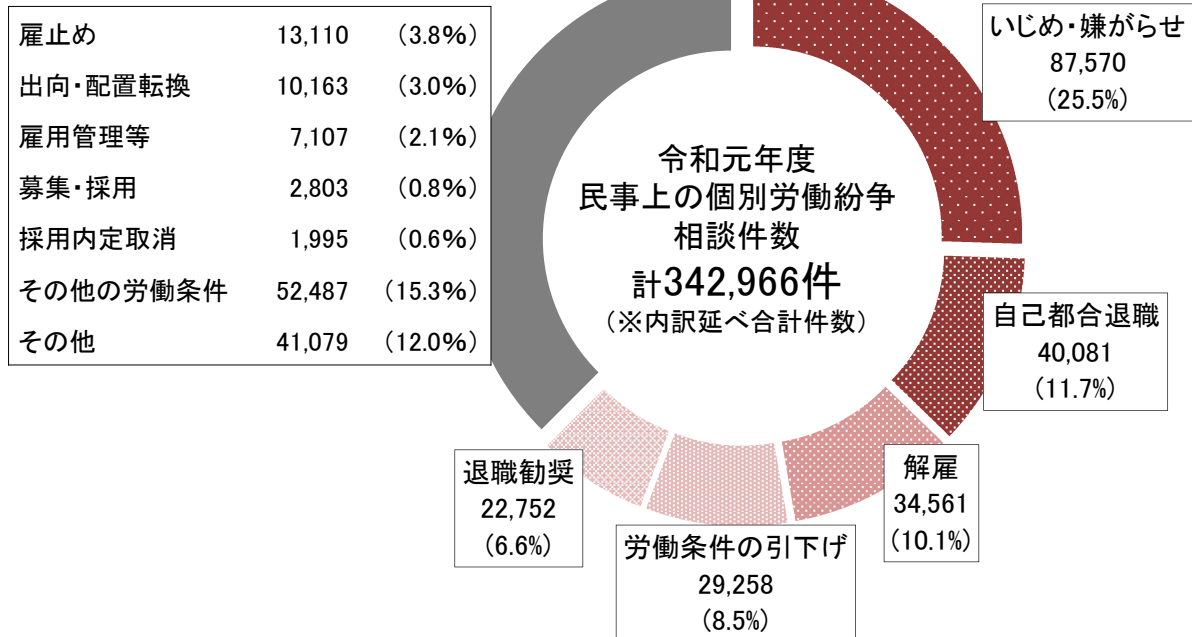
(1) 相談件数の推移



■ 総合労働相談件数 ■ 民事上の個別労働紛争相談件数

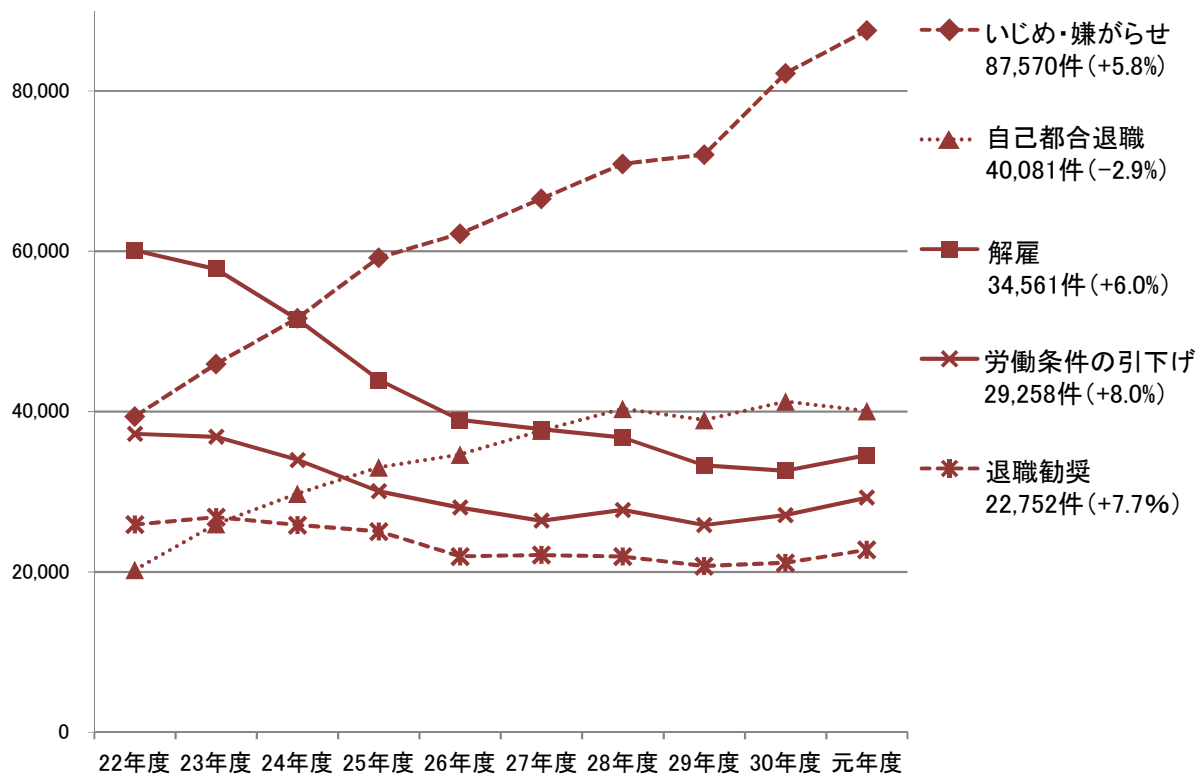
(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

ほか 計128,744



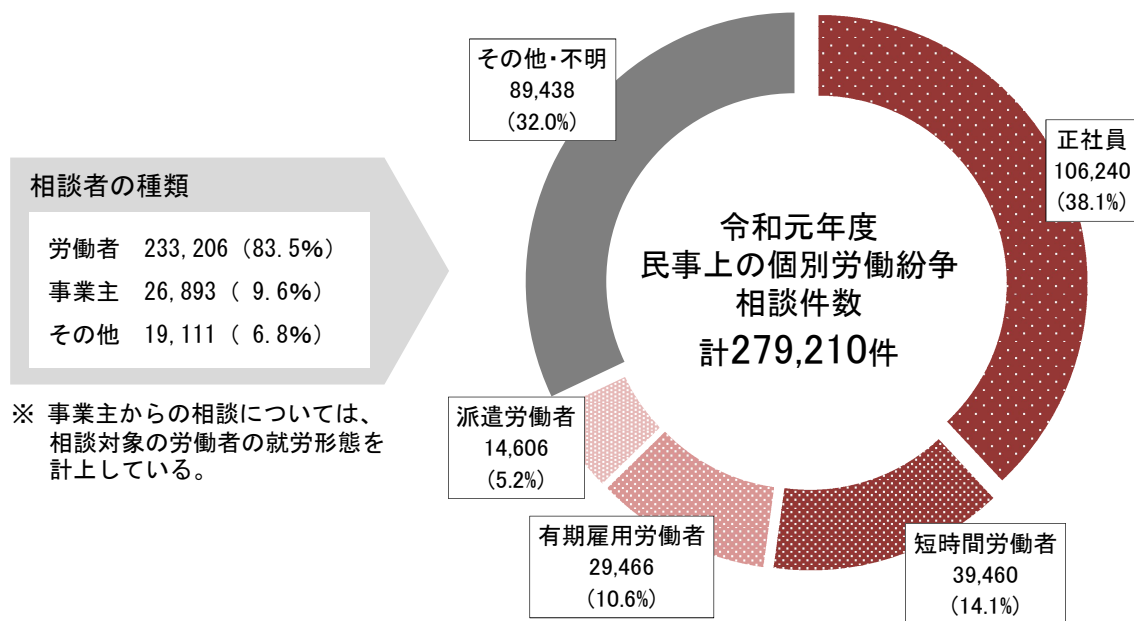
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

（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）



※（ ）内は対前年度比。

（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。

【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	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
22年度	60,118	13,892	25,902	1,861	20,265	9,051	37,210	29,488	39,405	4,834	3,108	38,007	283,141
	21.2%	4.9%	9.1%	0.7%	7.2%	3.2%	13.1%	10.4%	13.9%	1.7%	1.1%	13.4%	100%
23年度	57,785	13,675	26,828	2,010	25,966	9,946	36,849	37,575	45,939	5,361	3,180	40,010	305,124
	18.9%	4.5%	8.8%	0.7%	8.5%	3.3%	12.1%	12.3%	15.1%	1.8%	1.0%	13.1%	100%
24年度	51,515	13,432	25,838	1,896	29,763	9,783	33,955	37,842	51,670	6,136	3,322	38,906	304,058
	16.9%	4.4%	8.5%	0.6%	9.8%	3.2%	11.2%	12.4%	17.0%	2.0%	1.1%	12.8%	100%
25年度	43,956	12,780	25,041	1,813	33,049	9,748	30,067	37,811	59,197	5,928	3,025	37,698	300,113
	14.6%	4.3%	8.3%	0.6%	11.0%	3.2%	10.0%	12.6%	19.7%	2.0%	1.0%	12.6%	100%
26年度	38,966	12,163	21,928	1,639	34,626	9,458	28,015	36,026	62,191	5,127	2,819	37,667	290,625
	13.4%	4.2%	7.5%	0.6%	11.9%	3.3%	9.6%	12.4%	21.4%	1.8%	1.0%	13.0%	100%
27年度	37,787	11,997	22,110	1,604	37,648	9,864	26,392	37,177	66,566	5,422	3,041	37,969	297,577
	12.7%	4.0%	7.4%	0.5%	12.7%	3.3%	8.9%	12.5%	22.4%	1.8%	1.0%	12.8%	100%
28年度	36,760	12,472	21,901	1,961	40,364	9,244	27,723	39,096	70,917	6,314	3,162	40,606	310,520
	11.8%	4.0%	7.1%	0.6%	13.0%	3.0%	8.9%	12.6%	22.8%	2.0%	1.0%	13.1%	100%
29年度	33,269	14,442	20,736	1,916	38,954	9,075	25,841	39,201	72,067	6,436	2,748	40,336	305,021
	10.9%	4.7%	6.8%	0.6%	12.8%	3.0%	8.5%	12.9%	23.6%	2.1%	0.9%	13.2%	100%
30年度	32,614	12,307	21,125	1,870	41,258	9,177	27,082	45,960	82,797	6,383	2,737	40,171	323,481
	10.1%	3.8%	6.5%	0.6%	12.8%	2.8%	8.4%	14.2%	25.6%	2.0%	0.8%	12.4%	100%
元年度	34,561	13,110	22,752	1,995	40,081	10,163	29,258	52,487	87,570	7,107	2,803	41,079	342,966
	10.1%	3.8%	6.6%	0.6%	11.7%	3.0%	8.5%	15.3%	25.5%	2.1%	0.8%	12.0%	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）

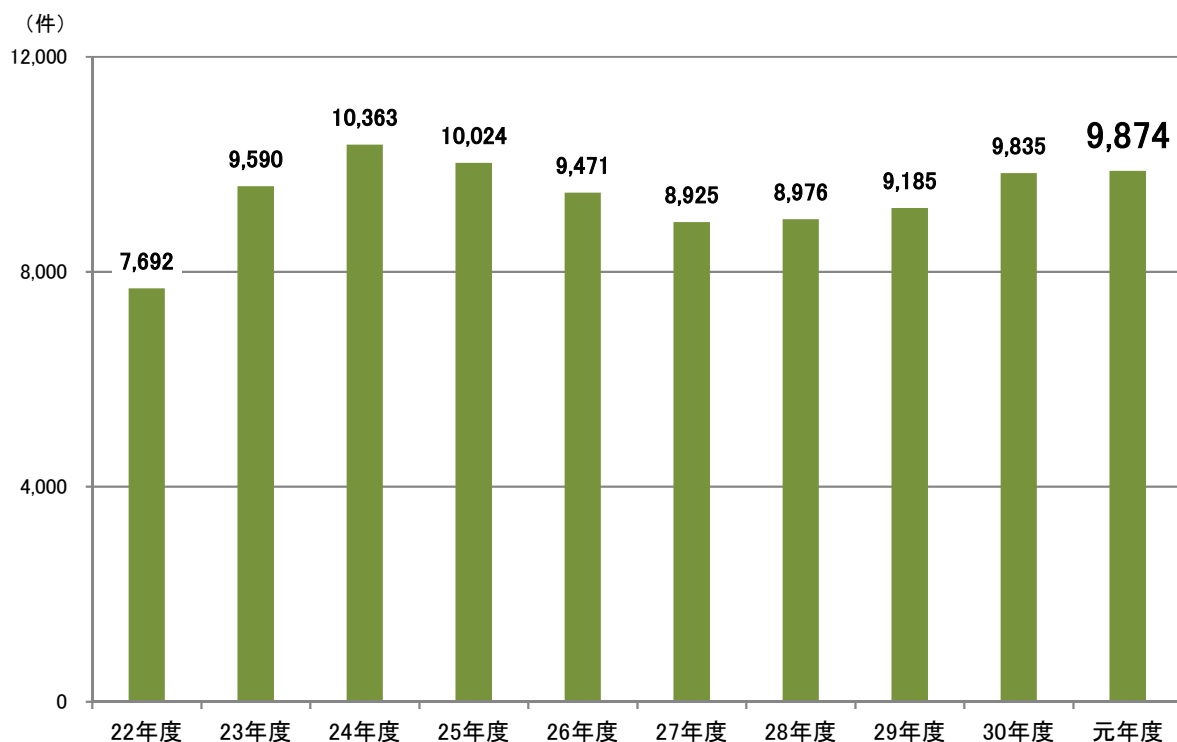
	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
22年度	108,622	43,559	9,917	25,203	59,606	246,907
	44.0%	17.6%	4.0%	10.2%	24.1%	100%
23年度	106,357	43,998	11,134	27,030	67,824	256,343
	41.5%	17.2%	4.3%	10.5%	26.5%	100%
24年度	101,472	42,309	10,827	27,094	73,017	254,719
	39.8%	16.6%	4.3%	10.6%	28.7%	100%
25年度	97,573	40,604	10,031	26,696	70,879	245,783
	39.7%	16.5%	4.1%	10.9%	28.8%	100%
26年度	91,111	38,583	10,399	26,128	72,585	238,806
	38.2%	16.2%	4.4%	10.9%	30.4%	100%
27年度	92,624	39,841	10,549	25,732	76,379	245,125
	37.8%	16.3%	4.3%	10.5%	31.2%	100%
28年度	96,120	37,269	12,239	28,814	81,018	255,460
	37.6%	14.6%	4.8%	11.3%	31.7%	100%
29年度	95,032	35,971	12,448	30,754	78,800	253,005
	37.6%	14.2%	4.9%	12.2%	31.1%	100%
30年度	101,804	37,099	13,770	29,922	83,940	266,535
	38.2%	13.9%	5.2%	11.2%	31.5%	100%
元年度	106,240	39,460	14,606	29,466	89,438	279,210
	38.1%	14.1%	5.2%	10.6%	32.0%	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。

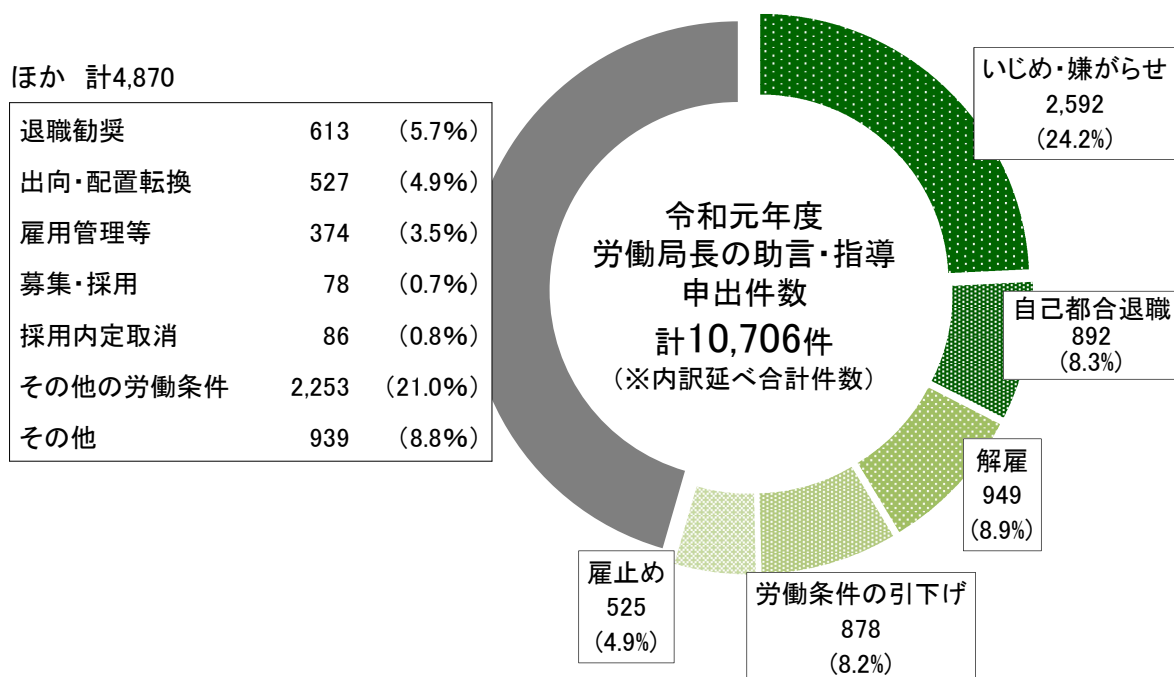
※ 事業主からの相談については、相談対象となった労働者の就労形態を計上している。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

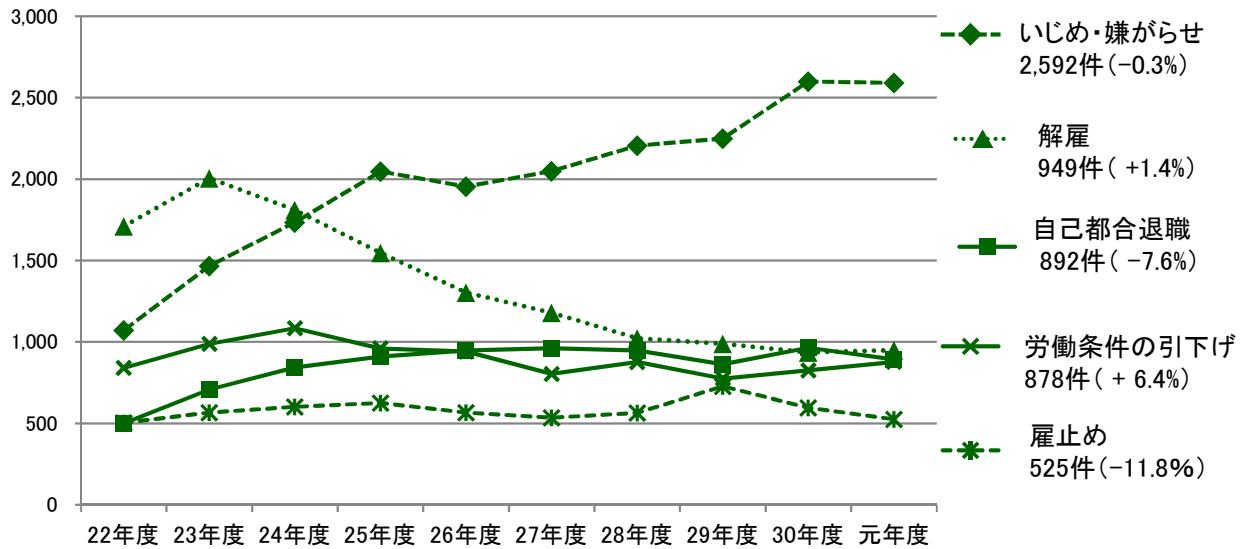


(2) 申出内容別の件数



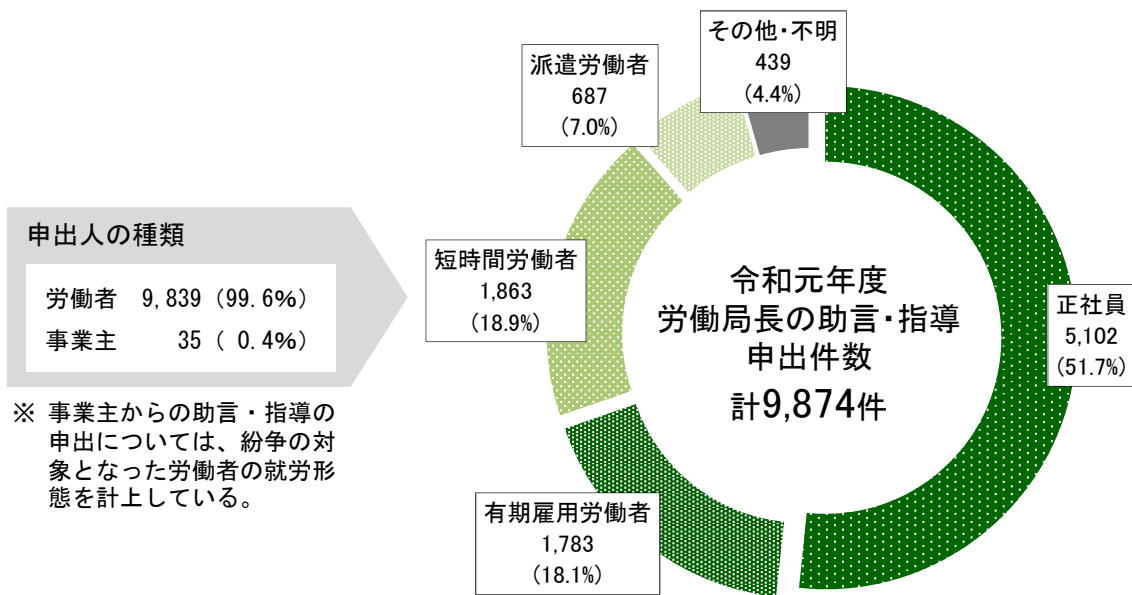
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（10年間）



※（ ）内は対前年度比。

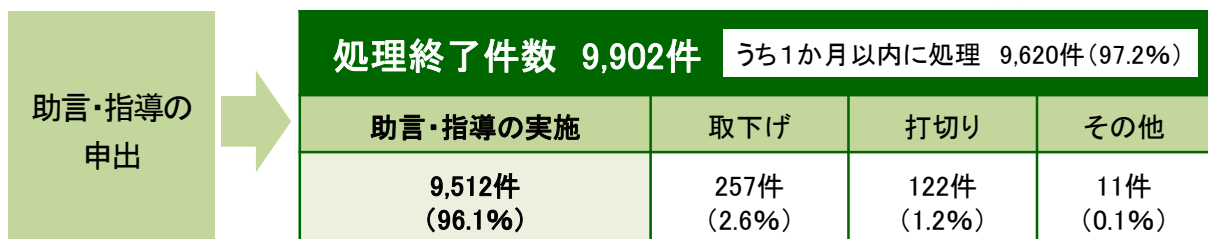
(4) 就労形態別の申出件数



※（ ）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

※（ ）内は処理終了件数9,902件に占める比率



【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	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
22年度	1,710	504	696	104	500	353	840	1,018	1,072	177	86	1,024	8,084
	21.2%	6.2%	8.6%	1.3%	6.2%	4.4%	10.4%	12.6%	13.3%	2.2%	1.1%	12.7%	100%
23年度	2,006	567	890	116	707	414	988	1,237	1,466	329	98	1,392	10,210
	19.6%	5.6%	8.7%	1.1%	6.9%	4.1%	9.7%	12.1%	14.4%	3.2%	1.0%	13.6%	100%
24年度	1,811	601	900	127	843	443	1,084	1,693	1,735	344	123	1,385	11,089
	16.3%	5.4%	8.1%	1.1%	7.6%	4.0%	9.8%	15.3%	15.6%	3.1%	1.1%	12.5%	100%
25年度	1,547	626	858	111	911	465	960	1,561	2,046	378	90	1,215	10,768
	14.4%	5.8%	8.0%	1.0%	8.5%	4.3%	8.9%	14.5%	19.0%	3.5%	0.8%	11.3%	100%
26年度	1,303	566	745	102	947	467	941	1,610	1,955	331	99	1,282	10,348
	12.6%	5.5%	7.2%	1.0%	9.2%	4.5%	9.1%	15.6%	18.9%	3.2%	1.0%	12.4%	100%
27年度	1,180	534	662	93	962	450	804	1,471	2,049	414	106	1,017	9,742
	12.1%	5.5%	6.8%	1.0%	9.9%	4.6%	8.3%	15.1%	21.0%	4.2%	1.1%	10.4%	100%
28年度	1,022	564	614	85	948	427	877	1,659	2,206	362	105	1,023	9,892
	10.3%	5.7%	6.2%	0.9%	9.6%	4.3%	8.9%	16.8%	22.3%	3.7%	1.1%	10.3%	100%
29年度	990	728	575	77	864	466	775	1,806	2,249	352	86	1,039	10,007
	9.9%	7.3%	5.7%	0.8%	8.6%	4.7%	7.7%	18.0%	22.5%	3.5%	0.9%	10.4%	100%
30年度	936	595	658	97	965	495	825	2,086	2,599	357	98	1,026	10,737
	8.7%	5.5%	6.1%	0.9%	9.0%	4.6%	7.7%	19.4%	24.2%	3.3%	0.9%	9.6%	100%
元年度	949	525	613	86	892	527	878	2,253	2,592	374	78	939	10,706
	8.9%	4.9%	5.7%	0.8%	8.3%	4.9%	8.2%	21.0%	24.2%	3.5%	0.7%	8.8%	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）

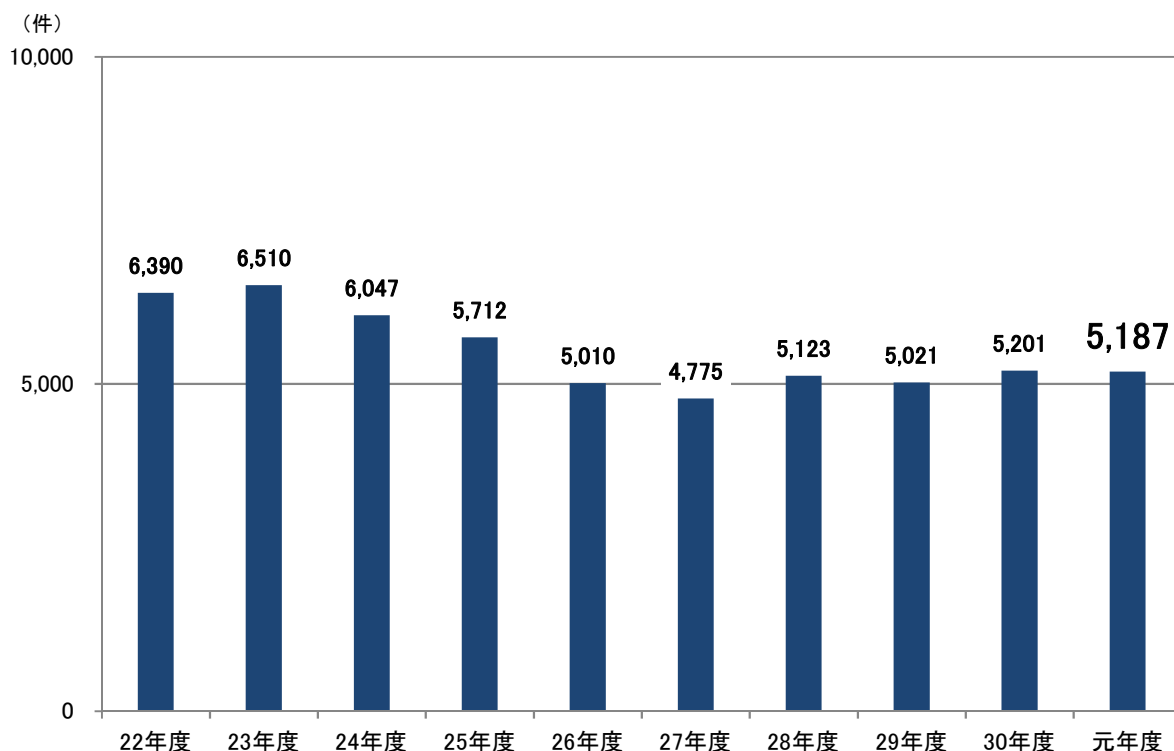
	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
22年度	3,715	1,823	356	1,297	501	7,692
	48.3%	23.7%	4.6%	16.9%	6.5%	100%
23年度	4,654	2,353	497	1,517	569	9,590
	48.5%	24.5%	5.2%	15.8%	5.9%	100%
24年度	5,027	2,404	658	1,682	592	10,363
	48.5%	23.2%	6.3%	16.2%	5.7%	100%
25年度	4,895	2,392	557	1,685	495	10,024
	48.8%	23.9%	5.6%	16.8%	4.9%	100%
26年度	4,630	2,171	570	1,590	510	9,471
	48.9%	22.9%	6.0%	16.8%	5.4%	100%
27年度	4,219	2,117	561	1,548	480	8,925
	47.3%	23.7%	6.3%	17.3%	5.4%	100%
28年度	4,420	1,831	605	1,641	479	8,976
	49.2%	20.4%	6.7%	18.3%	5.3%	100%
29年度	4,469	1,752	651	1,861	452	9,185
	48.7%	19.1%	7.1%	20.3%	4.9%	100%
30年度	5,014	1,767	692	1,848	514	9,835
	51.0%	18.0%	7.0%	18.8%	5.2%	100%
元年度	5,102	1,863	687	1,783	439	9,874
	51.7%	18.9%	7.0%	18.1%	4.4%	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。

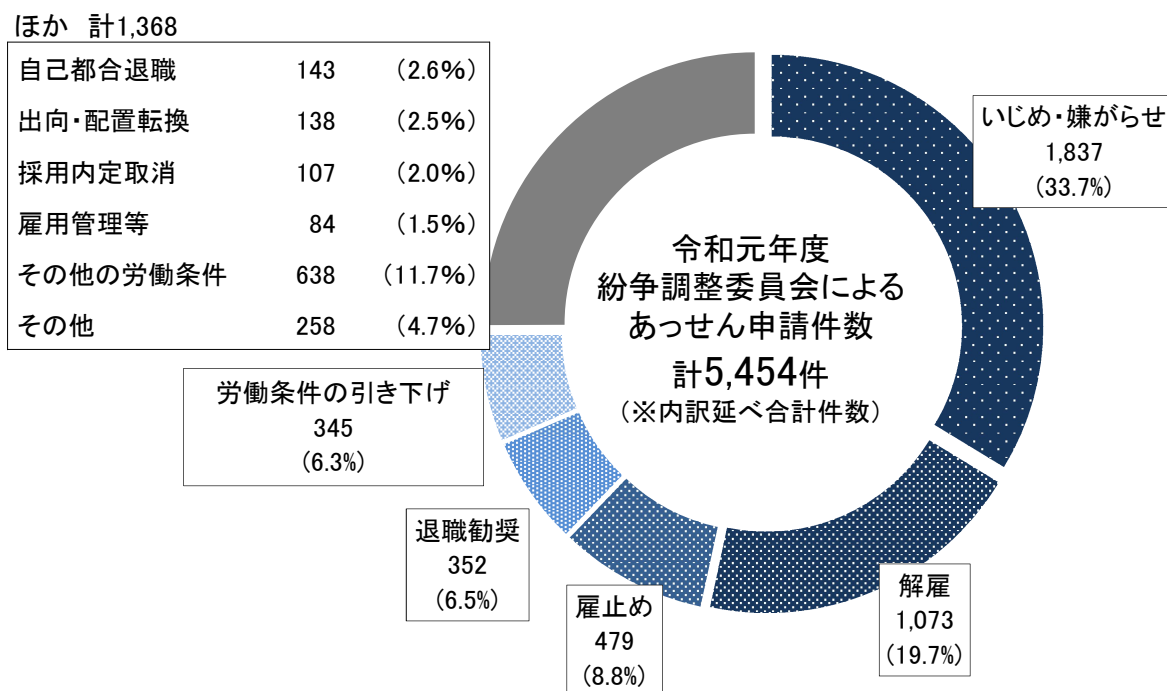
※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

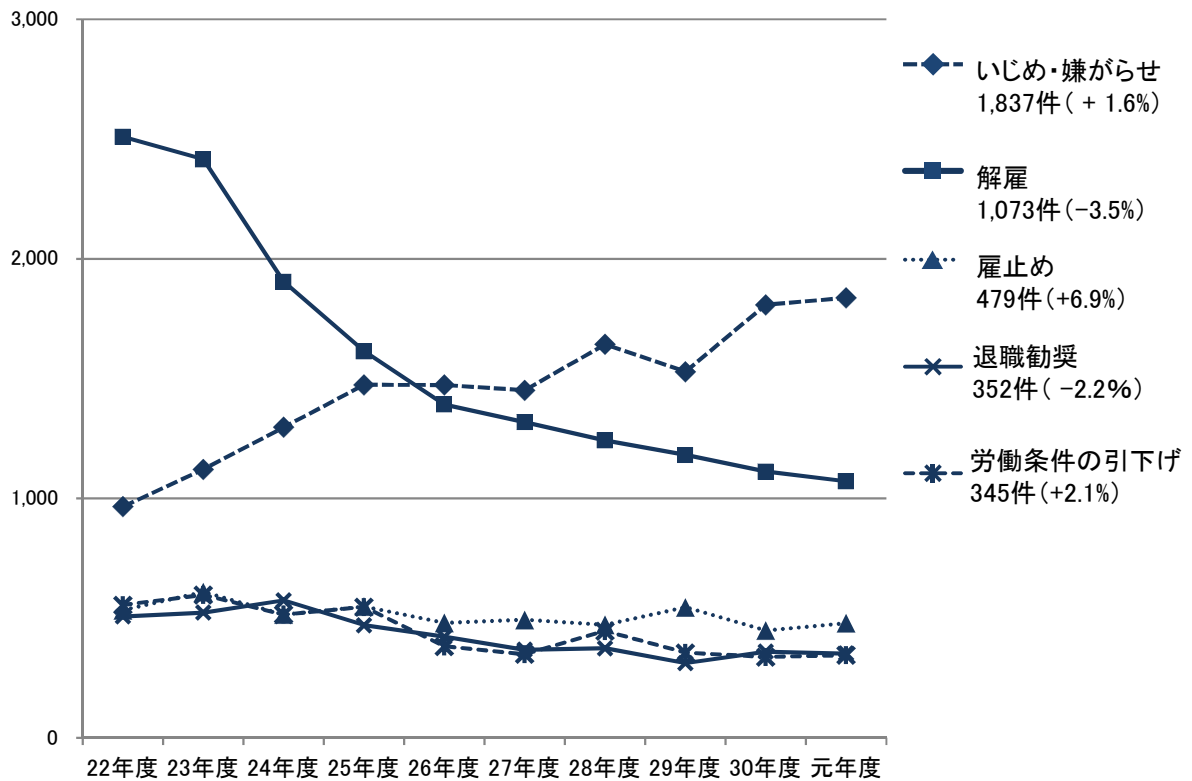


(2) 申請内容別の件数



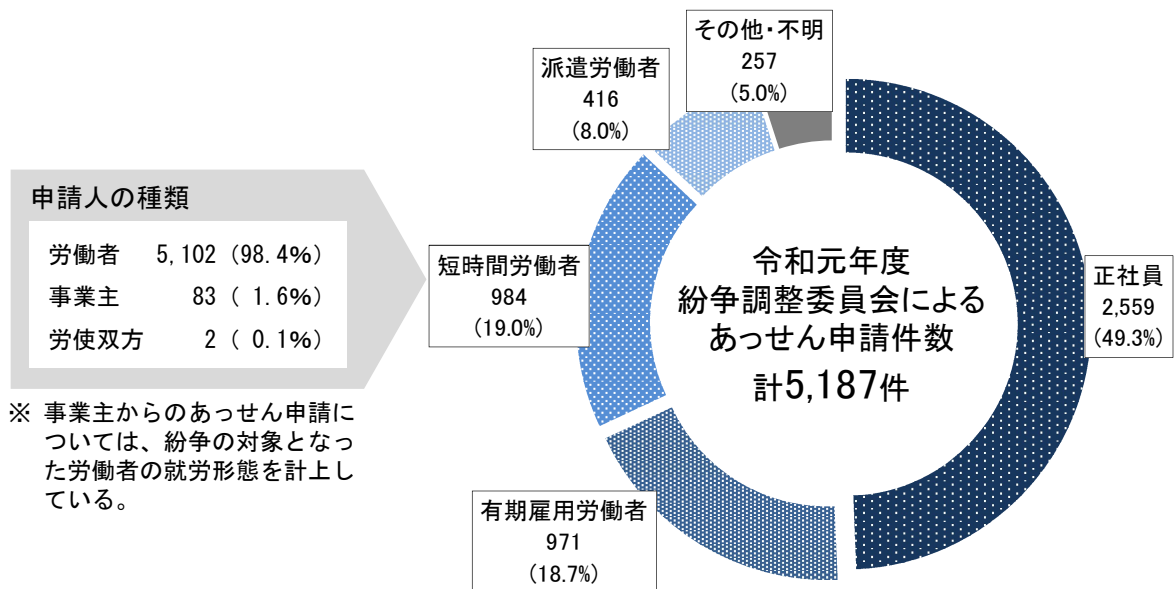
※ ()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移（10年間）



※（ ）内は対前年度比。

(4) 就労形態別の申請件数

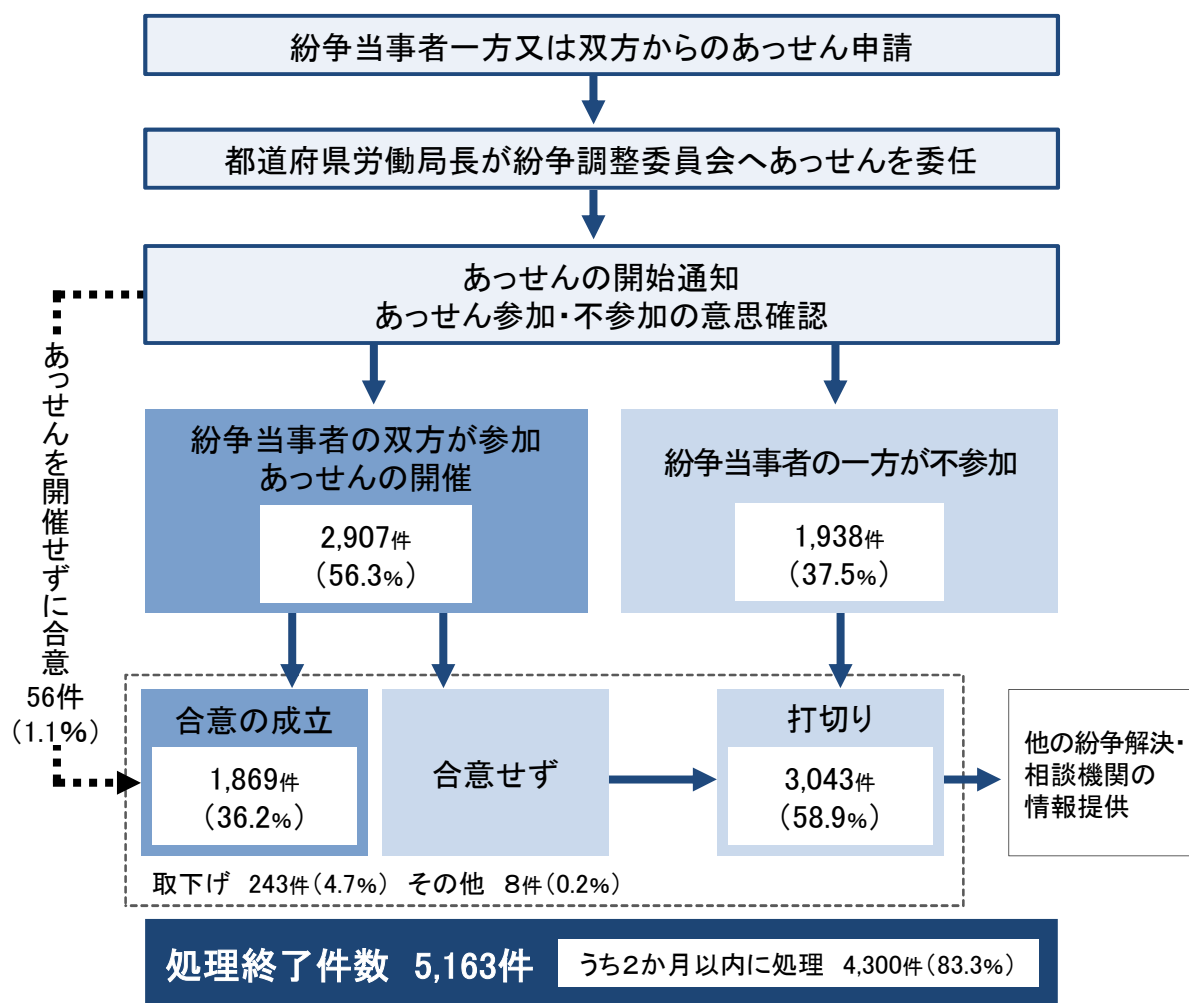


※（ ）内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 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5,163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	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／手続き終了件数	55.0%	54.2%	57.0%	56.8%	56.9%	56.9%	56.3%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移

合意率	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
合意成立件数 ／手続き終了件数	39.1%	37.6%	39.3%	39.4%	38.3%	38.1%	36.2%
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	67.1%	66.0%	64.5%	66.4%	65.8%	65.7%	62.4%

【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	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数
22年度	2,510	533	507	154	111	177	554	523	965	69	588	6,691
	37.5%	8.0%	7.6%	2.3%	1.7%	2.6%	8.3%	7.8%	14.4%	1.0%	8.8%	100%
23年度	2,415	609	523	165	182	194	597	432	1,121	58	559	6,855
	35.2%	8.9%	7.6%	2.4%	2.7%	2.8%	8.7%	6.3%	16.4%	0.8%	8.2%	100%
24年度	1,904	515	574	150	174	178	515	599	1,297	90	423	6,419
	29.7%	8.0%	8.9%	2.3%	2.7%	2.8%	8.0%	9.3%	20.2%	1.4%	6.6%	100%
25年度	1,614	548	470	146	109	175	546	548	1,474	77	355	6,062
	26.6%	9.0%	7.8%	2.4%	1.8%	2.9%	9.0%	9.0%	24.3%	1.3%	5.9%	100%
26年度	1,392	480	422	114	149	135	382	496	1,473	83	387	5,513
	25.2%	8.7%	7.7%	2.1%	2.7%	2.4%	6.9%	9.0%	26.7%	1.5%	7.0%	100%
27年度	1,318	493	368	107	151	152	349	544	1,451	64	338	5,335
	24.7%	9.2%	6.9%	2.0%	2.8%	2.8%	6.5%	10.2%	27.2%	1.2%	6.3%	100%
28年度	1,242	472	374	120	215	130	445	679	1,643	72	271	5,663
	21.9%	8.3%	6.6%	2.1%	3.8%	2.3%	7.9%	12.0%	29.0%	1.3%	4.8%	100%
29年度	1,181	545	312	104	131	119	355	584	1,529	86	303	5,249
	22.5%	10.4%	5.9%	2.0%	2.5%	2.3%	6.8%	11.1%	29.1%	1.6%	5.8%	100%
30年度	1,112	448	360	97	163	124	338	636	1,808	112	278	5,476
	20.3%	8.2%	6.6%	1.8%	3.0%	2.3%	6.2%	11.6%	33.0%	2.0%	5.1%	100%
元年度	1,073	479	352	107	143	138	345	638	1,837	84	258	5,454
	19.7%	8.8%	6.5%	2.0%	2.6%	2.5%	6.3%	11.7%	33.7%	1.5%	4.7%	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。

【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
22年度	3,159	1,291	350	1,044	546	6,390
	49.4%	20.2%	5.5%	16.3%	8.5%	100%
23年度	3,281	1,239	379	1,165	446	6,510
	50.4%	19.0%	5.8%	17.9%	6.9%	100%
24年度	3,007	1,182	327	1,063	468	6,047
	49.7%	19.5%	5.4%	17.6%	7.7%	100%
25年度	2,823	1,211	339	1,059	280	5,712
	49.4%	21.2%	5.9%	18.5%	4.9%	100%
26年度	2,381	1,010	335	983	301	5,010
	47.5%	20.2%	6.7%	19.6%	6.0%	100%
27年度	2,273	950	300	967	285	4,775
	47.6%	19.9%	6.3%	20.3%	6.0%	100%
28年度	2,461	1,002	359	1,032	269	5,123
	48.0%	19.6%	7.0%	20.1%	5.3%	100%
29年度	2,346	887	378	1,085	325	5,021
	46.7%	17.7%	7.5%	21.6%	6.5%	100%
30年度	2,506	1,017	424	1,040	214	5,201
	48.2%	19.6%	8.2%	20.0%	4.1%	100%
元年度	2,559	984	416	971	257	5,187
	49.3%	19.0%	8.0%	18.7%	5.0%	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 令和元年度個別労働紛争解決制度 総括表

(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 1,188,340 件				
①相談者の種類				
労働者	658,142 件 (55.4%)	事業主	378,221 件 (31.8%)	その他 151,977 件 (12.8%)
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 1,322,312 件になる。				
法制度の問い合わせ	769,705 件 (58.2%)	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	196,272 件 (14.8%)	
民事上の個別労働相談	279,210 件 (21.1%)	その他	77,125 件 (5.8%)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 279,210 件				
①相談者の種類				
労働者	233,206 件 (83.5%)	事業主	26,893 件 (9.6%)	その他 19,111 件 (6.8%)
②労働者の就労状況				
正社員	106,240 件 (38.1%)	短時間労働者	39,460 件 (14.1%)	派遣労働者 14,606 件 (5.2%)
有期雇用労働者	29,466 件 (10.6%)	その他	89,438 件 (32.0%)	
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 342,966 件になる。				
普通解雇	27,663 件 (8.1%)	整理解雇	3,270 件 (1.0%)	懲戒解雇 3,628 件 (1.1%)
雇止め	13,110 件 (3.8%)	退職勧奨	22,752 件 (6.6%)	採用内定取消 1,995 件 (0.6%)
自己都合退職	40,081 件 (11.7%)	出向・配置転換	10,163 件 (3.0%)	労働条件の引下げ 29,258 件 (8.5%)
その他の労働条件	52,487 件 (15.3%)	いじめ・嫌がらせ	87,570 件 (25.5%)	雇用管理等 7,107 件 (2.1%)
募集・採用	2,803 件 (0.8%)	その他	41,079 件 (12.0%)	
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数				
(1) 申出件数 9,874 件				
①申出人の種類				
労働者	9,839 件 (99.6%)	事業主	35 件 (0.4%)	
②労働者の就労状況				
正社員	5,102 件 (51.7%)	短時間労働者	1,863 件 (18.9%)	派遣労働者 687 件 (7.0%)
有期雇用労働者	1,783 件 (18.1%)	その他・不明	439 件 (4.4%)	
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 10,706 件になる。				
普通解雇	768 件 (7.2%)	整理解雇	106 件 (1.0%)	懲戒解雇 75 件 (0.7%)
雇止め	525 件 (4.9%)	退職勧奨	613 件 (5.7%)	採用内定取消 86 件 (0.8%)
自己都合退職	892 件 (8.3%)	出向・配置転換	527 件 (4.9%)	労働条件の引下げ 878 件 (8.2%)
その他の労働条件	2,253 件 (21.0%)	いじめ・嫌がらせ	2,592 件 (24.2%)	雇用管理等 374 件 (3.5%)
募集・採用	78 件 (0.7%)	その他	939 件 (8.8%)	
(2) 処理件数 9,902 件				
①処理の区分				
助言を実施	9,510 件 (96.0%)	指導を実施	2 件 (0.1%)	
取下げ	257 件 (2.6%)	打切り	122 件 (1.2%)	その他 11 件 (0.1%)
②処理の期間				
1か月以内	9,620 件 (97.2%)	1ヶ月を超えて2か月以内	240 件 (2.4%)	2か月超 42 件 (0.4%)

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1)申請件数		5,187 件			
①申請人の種類					
労働者	5,102 件 (98.4%)	事業主	83 件 (1.6%)	労使双方	2 件 (0.1%)
②労働者の就労状況					
正社員	2,559 件 (49.3%)	短時間労働者	984 件 (19.0%)	派遣労働者	416 件 (8.0%)
有期雇用労働者	971 件 (18.7%)	その他・不明	257 件 (5.0%)		
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 5,454 件になる。			
普通解雇	943 件 (17.3%)	整理解雇	92 件 (1.7%)	懲戒解雇	38 件 (0.7%)
雇止め	479 件 (8.8%)	退職勧奨	352 件 (6.5%)	採用内定取消	107 件 (2.0%)
自己都合退職	143 件 (2.6%)	出向・配置転換	138 件 (2.5%)	労働条件の 引下げ	345 件 (6.3%)
その他の労働条件	638 件 (11.7%)	いじめ・嫌がらせ	1,837 件 (33.7%)	雇用管理等	84 件 (1.5%)
その他	258 件 (4.7%)				
(2)処理件数		5,163 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 2,907 件)			
①処理の区分					
当事者間の合意の成立	1,869 件 (36.2%)	〔うちあっせんを開催せ ずに合意したもの 56 件 (1.1%)〕			
申請の取下げ	243 件 (4.7%)	〔その他 8 件 (0.2%)〕			
打ち切り	3,043 件 (58.9%)	〔うち不参加による 打ち切り 1,938 件 (37.5%)〕			
②処理の期間					
1か月以内	2,024 件 (39.2%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	2,276 件 (44.1%)	2か月超	863 件 (16.7%)

※ ()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。

参考

○ 平成30年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 3,496件 (平成29年 3,527件)

○ 平成30年労働審判事件の新受件数 3,630件 (平成29年 3,369件)

※ 最高裁判所調べ。

○ 令和元年労働委員会による個別労働紛争あっせんの新規係属件数 330件 (平成30年 309件)
(東京都、兵庫県、福岡県の労働委員会を除く。)

5 都道府県別の件数一覧

(平成31年4月1日～令和2年3月31日)

労働局	総合労働 相談件数	民事上の 個別労働紛争 相談件数	労働局長による 助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん 申請件数
1 北海道	38,937	9,258	303	327
2 青森	9,754	3,512	81	44
3 岩手	11,500	3,627	83	54
4 宮城	21,796	5,094	188	81
5 秋田	8,625	3,182	121	23
6 山形	9,567	2,915	138	15
7 福島	17,213	5,679	88	83
8 茨城	21,175	5,297	179	143
9 栃木	14,338	3,440	88	59
10 群馬	19,764	7,059	174	47
11 埼玉	56,885	12,265	535	250
12 千葉	50,730	8,377	492	187
13 東京	156,858	31,387	613	1,013
14 神奈川	57,143	14,031	339	259
15 新潟	15,812	4,622	210	67
16 富山	10,379	3,257	73	46
17 石川	9,795	2,840	162	31
18 福井	8,524	2,718	35	27
19 山梨	6,629	1,784	59	28
20 長野	18,480	6,115	97	126
21 岐阜	18,854	3,961	97	61
22 静岡	35,528	6,834	482	193
23 愛知	95,599	18,307	824	334
24 三重	16,006	4,009	160	74
25 滋賀	14,327	3,250	191	67
26 京都	25,215	10,484	264	56
27 大阪	131,444	20,434	729	372
28 兵庫	47,319	13,906	965	217
29 奈良	10,386	2,138	89	101
30 和歌山	9,257	2,226	82	34
31 鳥取	6,300	1,795	56	28
32 島根	6,933	1,644	38	60
33 岡山	16,112	4,194	111	50
34 広島	25,871	6,595	163	50
35 山口	14,104	2,884	167	46
36 徳島	4,955	1,570	80	24
37 香川	9,439	2,000	74	12
38 愛媛	13,594	3,114	96	24
39 高知	4,706	1,302	70	20
40 福岡	42,574	9,531	228	97
41 佐賀	9,788	1,769	44	34
42 長崎	11,501	3,476	76	17
43 熊本	17,256	4,680	343	59
44 大分	7,775	3,053	111	24
45 宮崎	10,935	2,698	65	64
46 鹿児島	9,604	4,540	88	28
47 沖縄	9,054	2,357	123	131
合 計	1,188,340	279,210	9,874	5,187

令和元年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事例 1	解雇に係る助言・指導
事案の概要	申出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で資金繰りが困難な状況であることから、1か月後に解雇する」と告げられた。 申出人は、自身のみが解雇の対象となっていることに納得できなかったことから、<u>解雇の撤回を求めたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	○ 事業主に対し、<u>雇用調整助成金の特例措置について説明するとともに、労働契約法第16条において、解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利濫用として無効となる旨を助言</u>した。 ○ 助言に基づき、事業主と申出人で話し合いが行われた結果、事業主は申出人に対する解雇を撤回し、雇用調整助成金を活用の上、申出人を継続雇用することとした。
事例 2	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
事案の概要	申出人は正社員として勤務していたが、上司が同僚等に対し、「バカ」・「アホ」などの侮辱的な発言を日常的に行っているため、責任者である所長に相談の上、対応を求めたところ、調査や指導が適切に行われず、改善していない状況だった。 申出人は、今後とも働きたいと考えていたため、<u>職場環境の改善を求めたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	○ <u>いじめ・嫌がらせに係る事案を放置した場合に労働契約法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、早急に実態を把握の上、必要に応じ対策を講じる必要がある旨を助言</u>した。 ○ 助言に基づき、全労働者に対する面接等の詳細な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、会社として当該上司の言動がいじめ・嫌がらせに該当すると判断し、同人に対する指導等を行うとともに、会社として再発防止を図るため、全労働者に対する研修を実施した結果、職場環境が改善された。

事例 3	自己都合退職に係る助言・指導
事案の概要	申出人は、正社員として勤務していたが、転職するため、2週間前に退職願を提出したが、事業主が人手不足を理由に受理を拒んだことから、<u>退職できるよう話し合いを行いたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	○ 事業主に対し、<u>①過度の引き止めは適当ではないこと、②解約の申入れから2週間を経過することによって雇用は終了するという民法第627条第1項等の規定について説明し、法令等に沿った解決に向けて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、申出人は退職することができた。

事例 4	労働条件の引下げに係る助言・指導
事案の概要	申出人は、正社員として数十年勤務していたところ、事業主から特段の理由なく、基本給の減額及び諸手当の廃止を提案されたが、納得できなかったため、これを拒んだ結果、申出人の合意なく、賃金を一方的に減額させられた。 申出人は、事業主から賃金の減額についての明確な説明がなされないことや今後の生活のためにも<u>従来どおりの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	○ 事業主に対し、<u>賃金の引下げについては、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、申出人とよく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、労働条件の引下げは撤回され、従来どおりの労働条件で働くこととなった。

あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに係るあっせん
事案の概要	申請人は、契約社員として勤務していたが、店長から、暴言を吐かれたり容姿を侮辱されるなどの嫌がらせを受けていたことが原因で不眠症等を発症した。 申請人は、職場環境の改善を要求すべく、本社担当者（人事課長）に店長の言動を改めるよう求めたが、一向に改善されなかったことから、退職せざるを得なくなったため、<u>会社が改善策を講じなかったことなどによる精神的苦痛に対し、45万円の慰謝料を求めたい</u>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	○ あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、被申請人は社内調査の結果、申請人に対する店長の行為がいじめ・嫌がらせに該当すると認めたが、申請人が本社担当者に相談した際に金銭的な要求を行っていないことや店長を配置転換したことを理由に、慰謝料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、<u>慰謝料として35万円を支払うこと</u>で合意した。
事例 2	雇止めに係るあっせん
事案の概要	申請人は、平成29年4月から6か月間の有期契約労働者として勤務していたところ、2度目の契約期間満了となる8日前に上司から詳細な説明なく雇止めを通告された。 申請人は、①睡眠障害を有していたものの、これを理由として会社から指導等を受けたことがないこと、②勤務態度は良好だったこと、③継続勤務を希望していたところ、適切な説明もないまま雇止めされることに納得できないため、<u>雇止めによる経済的・精神的損害に対し、50万円の補償金を求めたい</u>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	○ あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、被申請人は、申請人が、度々、①業務中に睡眠をとっていたこと、②会計時の計算ミスにより代金不足が生じ、会社が補填していたことがあったため、雇止めを行うこととしたが、これらの行為に対して指導等を行っていなかったことや雇止めの理由を説明していなかったことを申し出た。 ○ これを受けて、あっせん委員が「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づき、少なくとも当該契約期間の満了する日の30日前までに更新しないことを予告しなければならない旨を説明し、被申請人に譲歩の余地を確認したところ、<u>解決金として12万円を支払うこと</u>で合意した。

事例 3

退職勧奨に係るあっせん

事案の概要

申請人は、正社員として勤務していたが、事業主から、暴言を度々言われた結果、体調を崩し、欠勤しがちになったため、早期に退職するよう迫られた。

申請人は、生活費を稼ぐため、継続勤務を希望していたところ、事業主の暴言に耐えられず、退職することとなったが、経済的・精神的損害に対し、150万円の補償金を求めたいとして、あっせンを申請したものの。

あっせんのポイント・結果

- あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、被申請人は、申請人に対する暴言や退職勧奨の事実を否定した。
- これを受け、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、慰謝料として50万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。