



奈良労働局発表  
令和2年7月2日

【照会先】

奈良労働局 雇用環境・均等室  
雇用環境改善・均等推進監理官 今西 昭男  
労働紛争調整官 生地 廣行  
電話 0742-32-0210

報道関係者 各位

## 総合労働相談、初の1万件超 「いじめ・嫌がらせ」の相談、6年連続最多

### 『令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況』

厚生労働省 奈良労働局（局長 川村 徹宏）は、令和元年度の個別労働紛争解決制度の施行状況について取りまとめたので、公表します。

「個別労働関係紛争の促進に関する法律（平成13年10月施行）」に基づき、労働条件や職場環境などをめぐる個々の労働者と事業主との間の紛争を円満に解決するための「個別労働紛争解決制度」は、職場での紛争解決に大きな役割を果たしています。

・ 総合労働相談件数	10,386 件（前年度比 10.1% 増）
うち民事上の個別労働紛争相談件数	2,138 件（同 1.5% 増）
・ 助言・指導申出件数	89 件（同 25.4% 増）
・ あっせん申請件数	101 件（同 6.5% 減）

（1） 総合労働相談件数は初の1万件超 [資料1 第1表]

総合労働相談件数は、前年度より増加し、初めて1万件を超えている。

（2） 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」の割合が最多。

・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、26.0%（619件、前年度比6.1%減）を占め、6年連続最多。[資料1 第2表]

・ 助言・指導の申出では、13.8%（15件、同25.0%増）を占め、6年連続最多。[資料1 第3表]

・ あっせんの申請では、31.3%（35件、同10.3%減）を占め、4年連続最多。[資料1 第4表]

（3） 迅速処理の状況

助言・指導は1か月以内に98.9%、あっせんは2か月以内に83.7%が手続きを終了しており、『簡易・迅速・無料』という制度の特徴を活かした運用を行っている。

〈添付資料〉

資料1 令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況

資料2 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要

## 令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況

## 令和元年度の相談、助言・指導、あっせん件数

総合労働相談件数	: 10,386件 (前年度比10.1%増)
民事上の個別労働紛争相談件数	: 2,138件 (前年度比1.5%増)
助言・指導申出受付件数	: 89件 (前年度比25.4%増)
あっせん申請受理件数	: 101件 (前年度比6.5%減)

## (1) 総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争相談件数ともに平成30年度より増加





総合労働相談件数は、平成30年度より増加し、初めて10,000件を超えた。

民事上の個別労働紛争相談件数は、増加した。

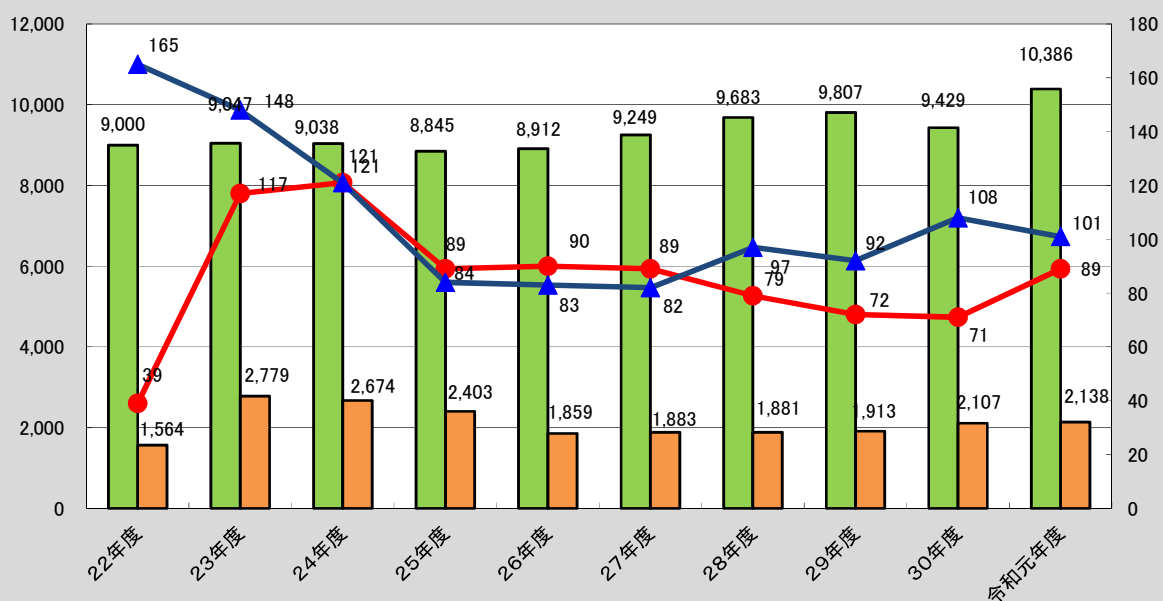
助言・指導申出受付件数は増加、あっせん申請受理件数は減少した。

## 【第1表】平成22年度～令和元年度の相談、助言・指導、あっせん件数

【奈良労働局】

項目	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度	対前年度 比率(%)
<b>総合労働相談件数の推移</b> (下表の  )	9,000	9,047	9,038	8,845	8,912	9,249	9,683	9,807	9,429	10,386	110.1%
<b>民事上の個別労働紛争相談件数</b> (下表の  )	1,564	2,779	2,674	2,403	1,859	1,883	1,881	1,913	2,107	2,138	101.5%
<b>助言・指導申出受付件数の推移</b> (下表の  )	39	117	121	89	90	89	79	72	71	89	125.4%
<b>あっせん申請受理件数の推移</b> (下表の  )	165	148	121	84	83	82	97	92	108	101	93.5%

## 相談、助言・指導、あっせん件数の推移



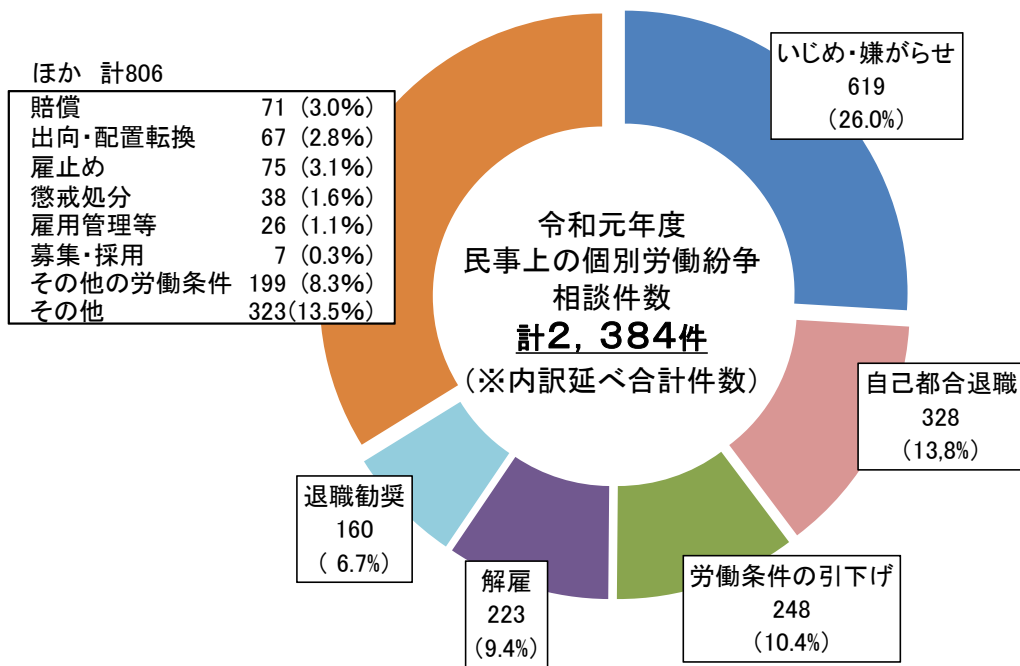
(2) 民事上の個別労働紛争の相談

【「いじめ・嫌がらせ」が6年連続最多】

民事上の個別労働紛争相談内容について、各項目別にみると、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が最も多く（相談全体の26.0%、前年度比6.1%減）、次いで「自己都合退職」、「労働条件の引下げ」となっている。

【※「いじめ・嫌がらせ」には、職場でのパワーハラスメントに関するものも含む。】

【第2表】 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



	いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	労働条件の引下げ	解雇	退職勧奨	その他	内訳延べ合計件数
平成29年度	537	320	194	255	143	775	2,224
平成30年度	659	326	196	235	143	762	2,321
令和元年度	619	328	248	223	160	806	2,384

	賠償	雇止め	出向・配置転換	懲戒処分	雇用管理等	募集・採用	その他の労働条件	その他
	90	88	55	27	19	11	168	317
	90	81	88	25	20	14	178	266
	71	75	67	38	26	7	199	323

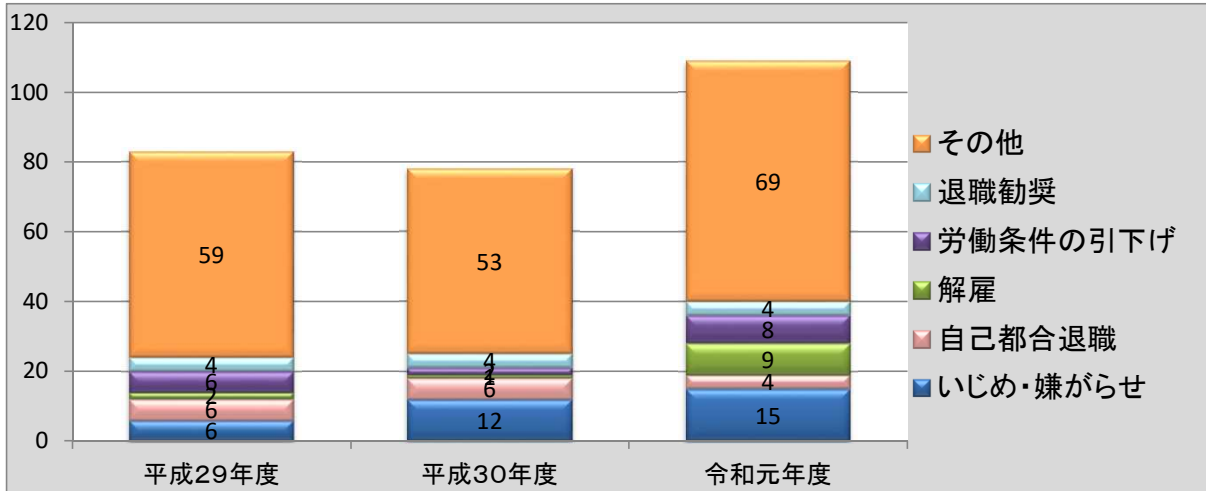
※「内訳延べ合計件数」は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 労働局長による助言・指導

【申出件数は平成30年度より増加、「いじめ・嫌がらせ」が6年連続最多】

助言・指導申出内容について、各項目別にみると、「いじめ・嫌がらせ」に関する申出が最も多く（全体の13.8%、前年度比25%増）、次いで「解雇」、「労働条件の引下げ」となっている。

【第3表】 助言・指導申出内容別の件数(※内訳延べ合計件数)



	いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇	労働条件の引下げ	退職勧奨	その他	内訳延べ合計件数
平成29年度	6	6	2	6	4	59	83
平成30年度	12	6	1	2	4	53	78
令和元年度	15	4	9	8	4	69	109

その他の内訳							
賠償	雇止め	出向・配置転換	懲戒処分	雇用管理等	募集・採用	その他の労働条件	その他
1	5	0	1	2	1	6	43
2	3	5	0	1	3	6	33
1	3	2	2	5	2	5	49

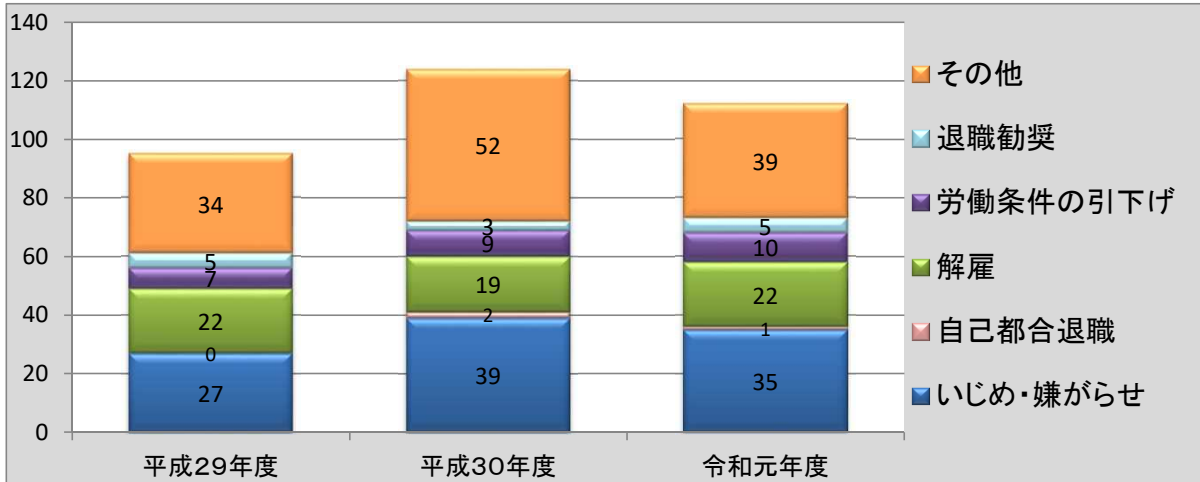
※「内訳延べ合計件数」は、1件の助言・指導申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したものの。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

【「いじめ・嫌がらせ」が4年連続最多】

あっせん申請内容の内訳については、「いじめ・嫌がらせ」が前年度と比較して減少しているが最も多く（10.3%減）、全体の31.3%を占めている。また、次いで「解雇」が多く、全体の19.6%を占めている。

【第4表】 あっせん申請内容別の件数（※内訳延べ合計件数）



	いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇	労働条件の引下げ	退職勧奨	その他	内訳延べ合計件数
平成29年度	27	0	22	7	5	34	95
平成30年度	39	2	19	9	3	52	124
令和元年度	35	1	22	10	5	39	112

その他の内訳						
賠償	雇止め	出向・配置転換	懲戒処分	雇用管理等	その他の労働条件	その他
2	6	3	3	2	4	14
4	7	4	0	16	4	17
1	10	2	2	1	1	22

※「内訳延べ合計件数」は、1件のあっせん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の。

(5) 助言・指導は1か月以内に98.9%、あっせんは2か月以内に83.7%処理しており、迅速処理を実現

令和元年度に手続きを終了した助言・指導事案は88件であり、1か月以内に98.9%の処理を行っており、迅速に処理を進めている。

また、令和元年度に手続きを終了したあっせん事案は104件であり、このうち合意が成立したものは、61件（58.7%、前年度60.2%）であった。また、申請人の都合により申請が取り下げられたものは3件（2.9%）、紛争当事者の一方が手続きに参加しないなどの理由であっせんに打ち切ったものは、40件（38.5%）であった。

あっせんの処理期間は、1か月以内が31件（29.8%）、1か月を超え2か月以内が56件（53.8%）であり、2か月以内に処理終了したものは87件（83.7%）となっている。

# 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。