



ひと、暮らし、
みらいのために

厚生労働省

Niigata Labour Bureau

新潟労働局

報道関係者 各位

	令和3年7月9日
担	厚生労働省 新潟労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 渡辺 充朗
当	労働紛争調整官 遠藤 利広
	TEL : 025 - 288 - 3501

令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況

新潟労働局(局長 ^{いわせ しんや} 岩瀬 信也)では、あらゆる労働問題の相談にワンストップで対応するとともに、個々の労働者と事業主との間の民事上の紛争を円満に解決するため、県内10か所(新潟労働局雇用環境・均等室内1か所、管内労働基準監督署内9か所)に総合労働相談コーナーを設置し、「個別労働紛争解決制度」()を運用しています。このたび、令和2年度の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

「個別労働紛争解決制度」とは、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、「総合労働相談の受付」、当事者間の話し合いを促す「労働局長による助言・指導」、学識経験者が紛争解決に導く「紛争調整委員会によるあっせん」の3つの方法があります。

【令和2年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

- ・総合労働相談件数 : 18,349件(対前年度比 16.0%増)
- ・民事上の個別労働紛争相談件数 : 4,886件(同 5.7%増)
- ・助言・指導申出受付件数 : 225件(同 7.1%増)
- ・あっせん申請受理件数 : 49件(同 26.9%減)

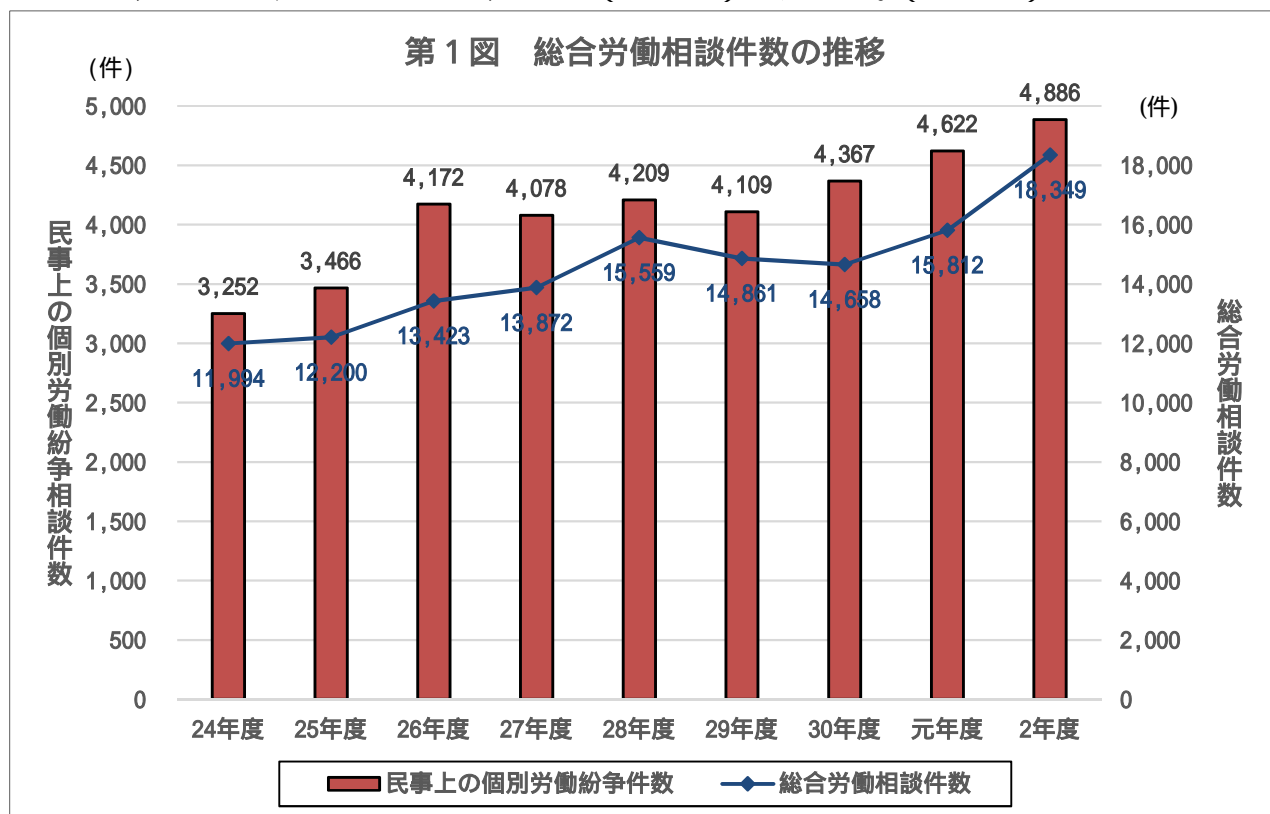
【ポイント】

1. 総合労働相談件数は前年度より増加。民事上の個別労働紛争の相談件数は高止まり。
 - ・総合労働相談件数は18,349件で、前年度(15,812件)から2,537件増加し、18,000件を超えた。(第1図,第2図)
 - ・民事上の個別労働紛争の相談件数は4,886件で前年(4,622件)から264件の増加となり、7年連続で4,000件を超えた。(第1図,第2図)
2. 助言・指導申出の件数は前年度より増加。あっせん申請件数は前年度より減少。
 - ・助言・指導申出件数は225件で、前年度(210件)から15件増加した(第5図)。
 - ・あっせん申請件数は49件で、前年度(67件)から18件減少した(第5図)。
3. 民事上の個別労働紛争の相談件数、あっせんの申請件数の全項目の中で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が最多。
 - ・「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は、1,298件と項目別で最多であり、7年連続1,000件を上回り、高止まりが続いている。(第3図,第4図)
 - ・「いじめ・嫌がらせ」に関するあっせん申請件数は14件で、申請内容で最も多かった。(第8図)

1. 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談の受付状況

令和2年度に各総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は18,349件で、前年度より2,537件(16.0%)増加した。(第1図)



(注)平成28年度から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対しても一体的に労働相談として対応することとなったため、それらの相談件数も計上されている。

(2) 総合労働相談の内容

総合労働相談の内容は、「法令、制度の内容等に係る問い合わせ」が12,450件(前年度9,457件、対前年度比31.6%増)と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争等に係る相談」()が4,886件(同4,622件、5.7%増)、「労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談」()が3,318件(同3,143件、5.6%増)、「その他」が1,702件(同1,464件、16.3%増)と続いている。(第2図)

- 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「民事上の個別労働紛争等に係る相談」の「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「労働基準法等の疑いのある相談」として計上している(以下、本資料において同じ。)

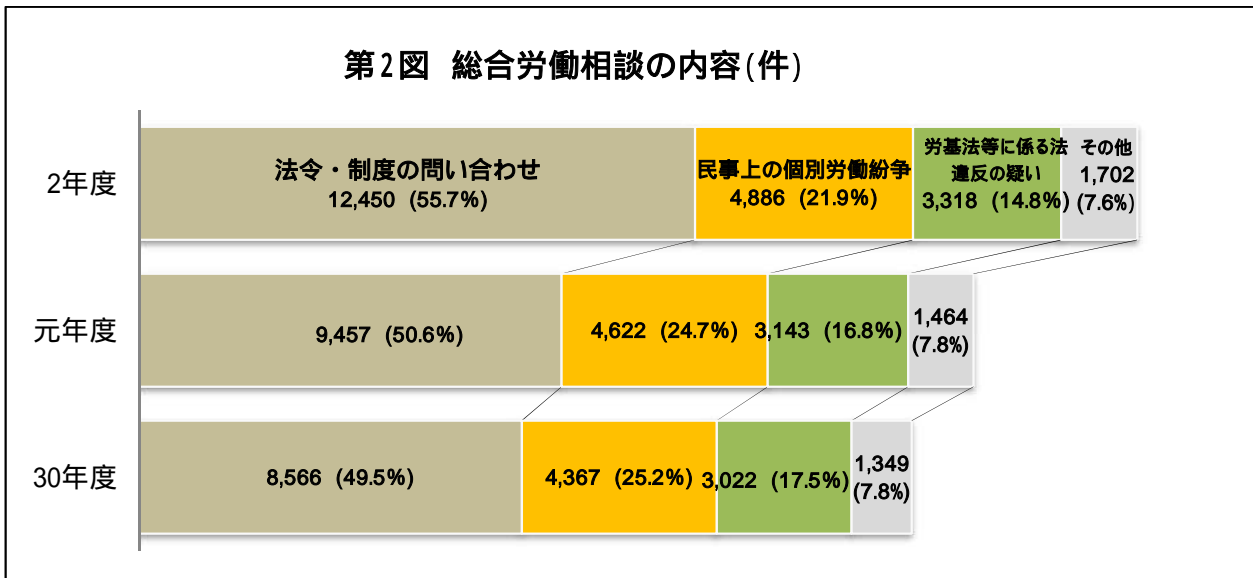
<参考>

同法に関する相談件数：120件

同法に基づく紛争解決の援助申立件数：5件

同法に基づく調停申請受理件数：0件

第2図 総合労働相談の内容(件)



(注) 1件で複数にまたがる相談があるため、複数計上している。(第3図、第6図、第8図においても同じ)

2. 民事上の個別労働紛争相談の状況

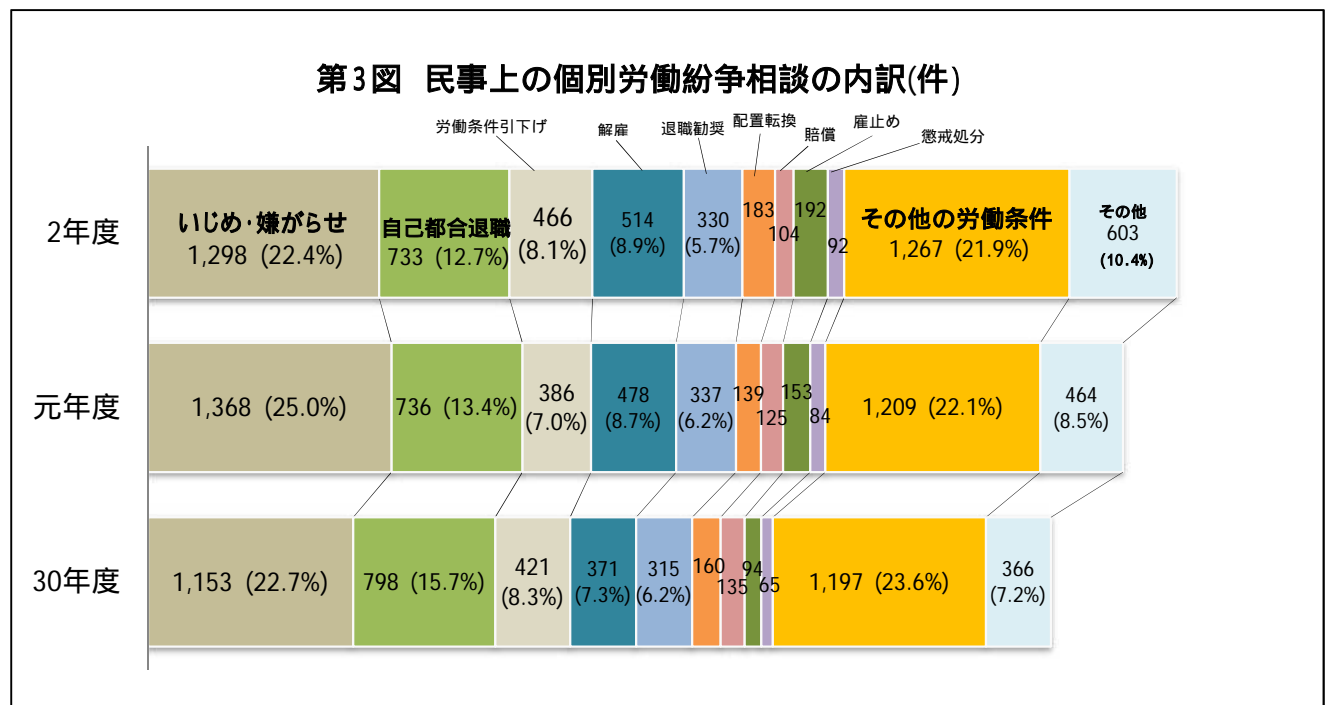
(1) 民事上の個別労働紛争相談の受付状況

「いじめ、嫌がらせ」、「解雇」、「労働条件の引下げ」等の、労働者と事業主との間の民事上の個別労働紛争相談件数は、4,886件で、前年度に比べて264件(対前年度比5.7%)増加した。(第1図、第2図)

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

民事上の個別労働紛争相談の内容は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが1,298件(前年度1,368件)と最も多く、次いで「その他の労働条件」が1,267件(同1,209件)、「自己都合退職」が733件(同736件)、「解雇」が514件(同478件)と続いている。(第3図)

第3図 民事上の個別労働紛争相談の内訳(件)

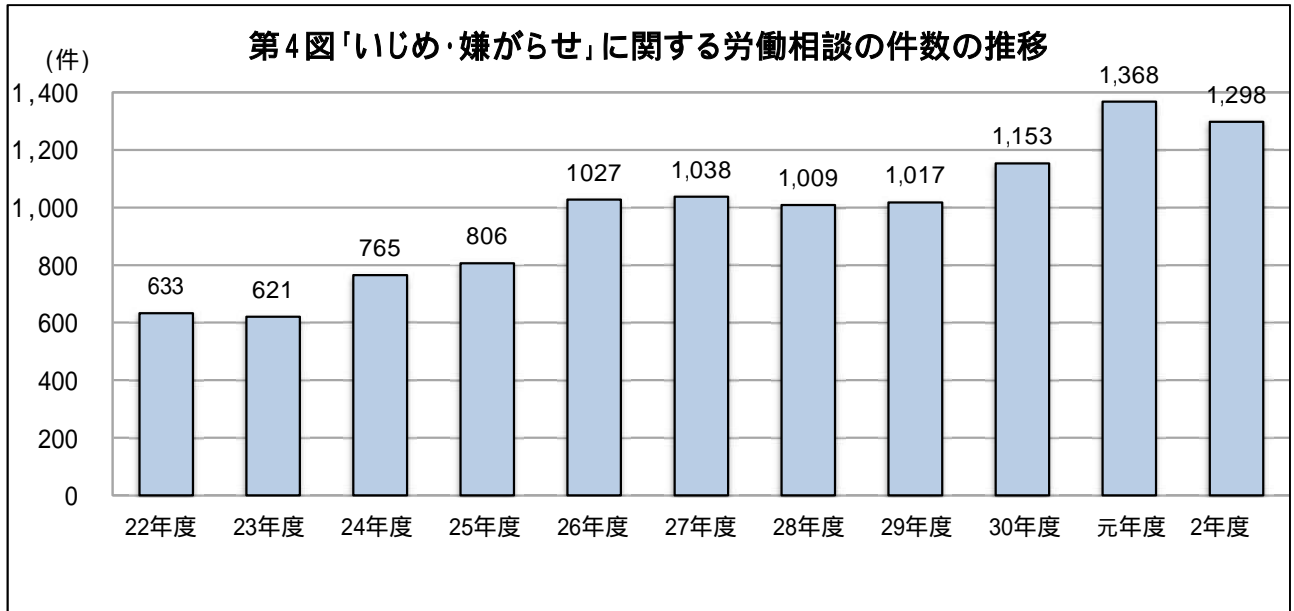


前年度件数と比較したところ、

「出向・配置転換」	139件	183件（対前年度比31.7%増）
「雇止め」	153件	192件（同25.5%増）
「労働条件引下げ」	386件	466件（同20.7%増）

に関する相談件数の増加率が大きくなっている。

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、前年度より減少したものの、平成26年度より7年連続で1,000件を超える件数となっている。（第4図）



3. 紛争解決制度の処理状況

(1) 利用件数

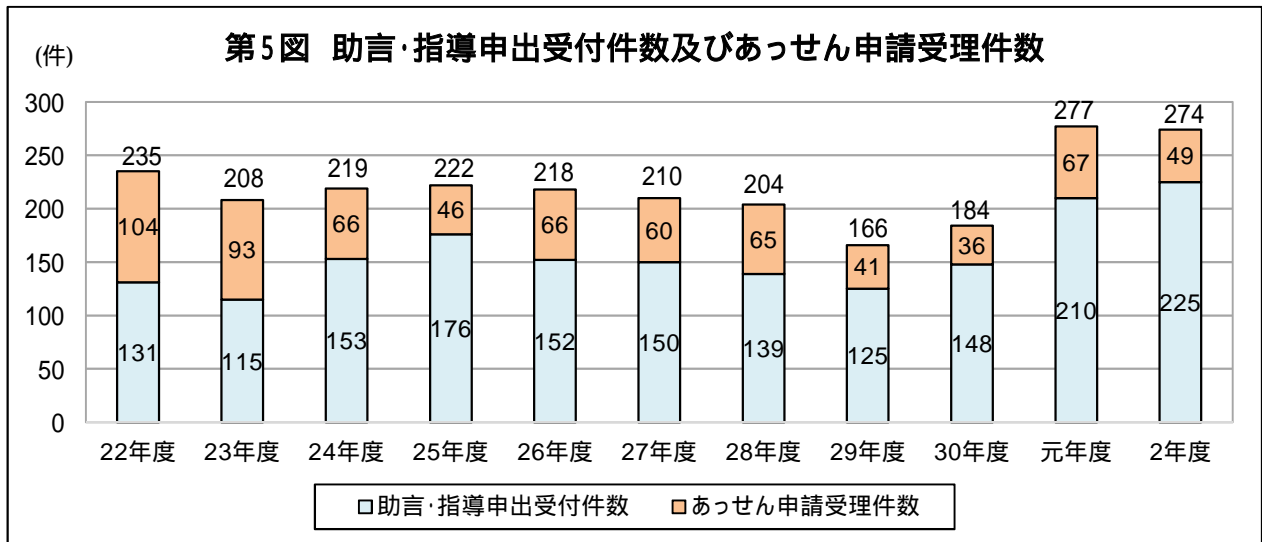
民事上の個別労働紛争の解決を図るために、個別労働紛争解決制度では、

- ・ 都道府県労働局長による「助言・指導」
- ・ 紛争調整委員会による「あっせん」

を実施している。

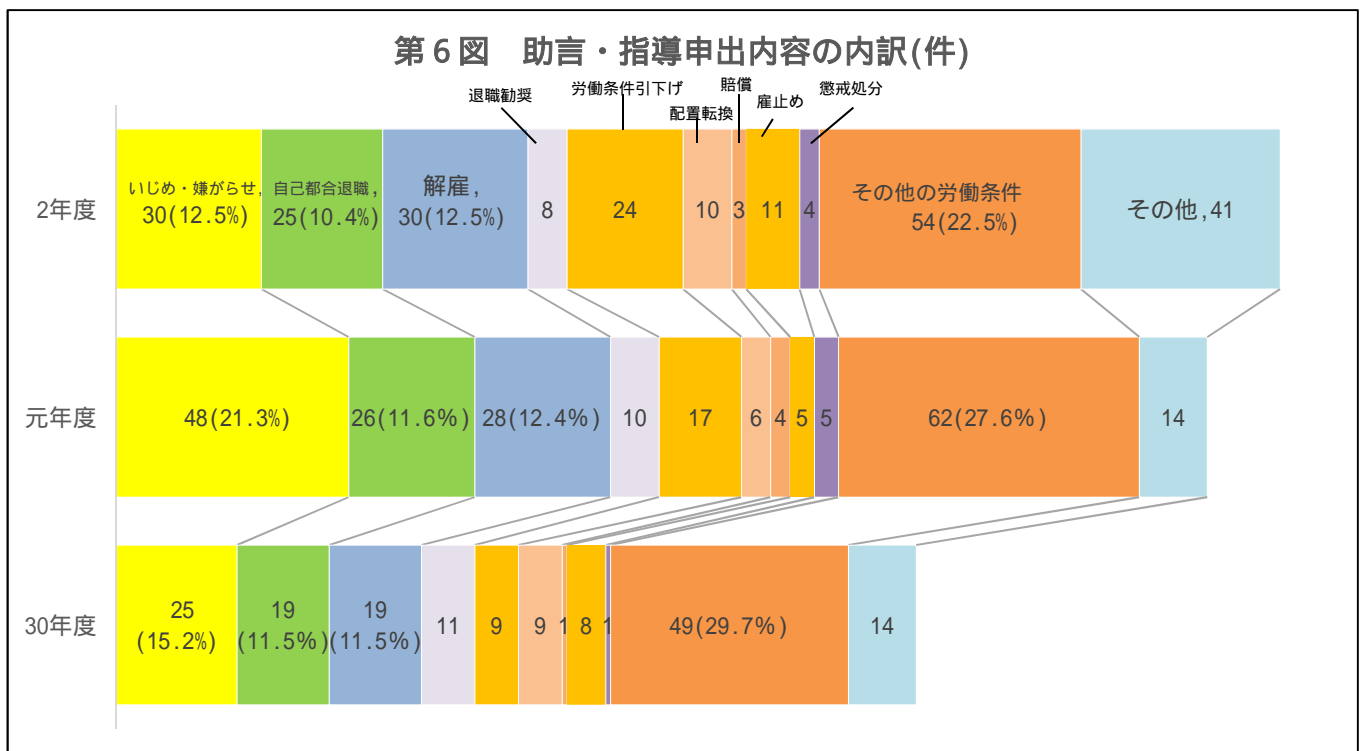
利用件数については、労働局長による「助言・指導」の申出受付件数は225件で、対前年度比15件（7.1%）増加した。（第5図）

「あっせん」申請受理件数は49件で、対前年度比18件（26.9%）減少した。（第5図）



(2) 労働局長による助言・指導

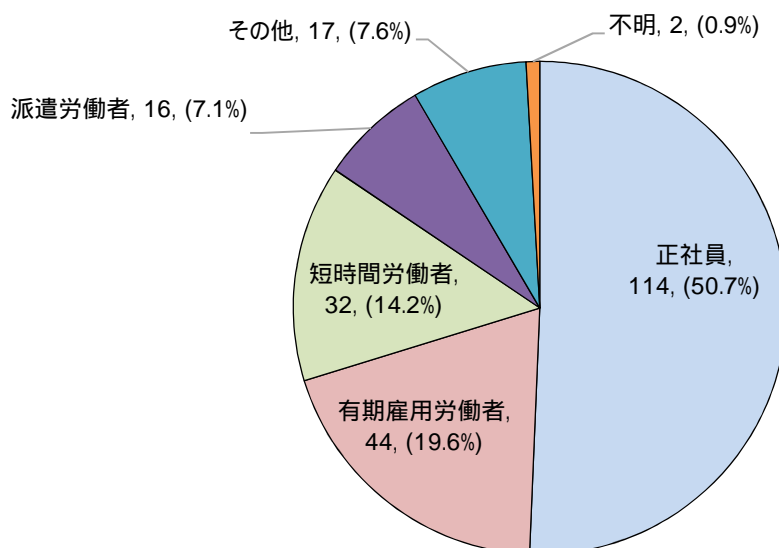
助言・指導の申出の主な内容は、「その他の労働条件」が54件（前年度62件）と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が30件（同48件）、「解雇」が30件（同28件）、「自己都合退職」が25件（同26件）、「労働条件引き下げ」が24件（同17件）と続いている。（第6図）



申出人の内訳は、「労働者」からの申出が224件、「事業主」からの申出が1件であった。

また、労働者の雇用形態としては、「正社員」が114件（全体の50.7%）と最も多く、次いで「有期雇用労働者」が44件（同19.6%）、「短時間労働者」が32件（同14.2%）、「派遣労働者」が16件（同7.1%）となっている。（第7図）

第7図 助言・指導申出に係る労働者の雇用形態



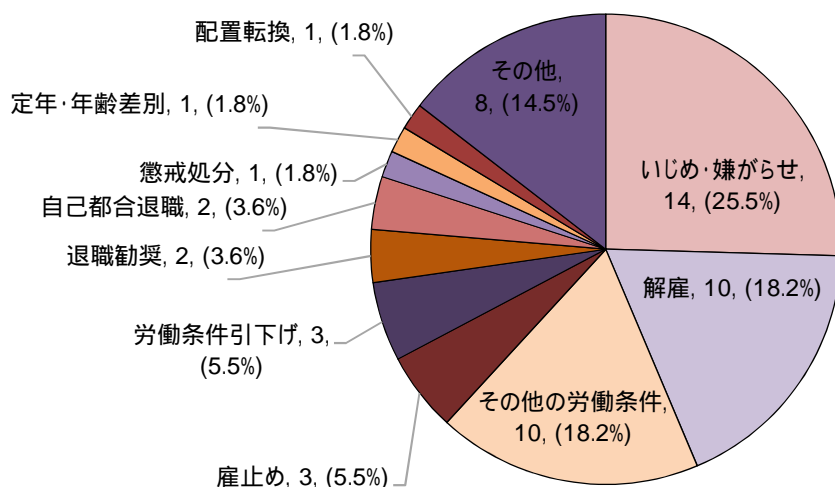
パーセント表示については、端数調整のため合計が100%を超えることがあります。

令和2年度中に処理が終了した事案（226件）の処理状況については、212件（処理終了全体の93.8%）が口頭による助言・指導を実施しており、そのうち125件（助言・指導を実施した件数の59.0%）が解決している。処理期間は、10日以内に処理したものが224件（処理終了全体の99.1%）である。

(3) 紛争調整委員会によるあっせん

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14件（前年度28件）と最も多く、次いで「解雇」が10件（同14件）、「その他の労働条件」が10件（同8件）、「雇止め」が3件（同6件）、「労働条件の引下げ」が3件（同5件）と続いている。（第8図）

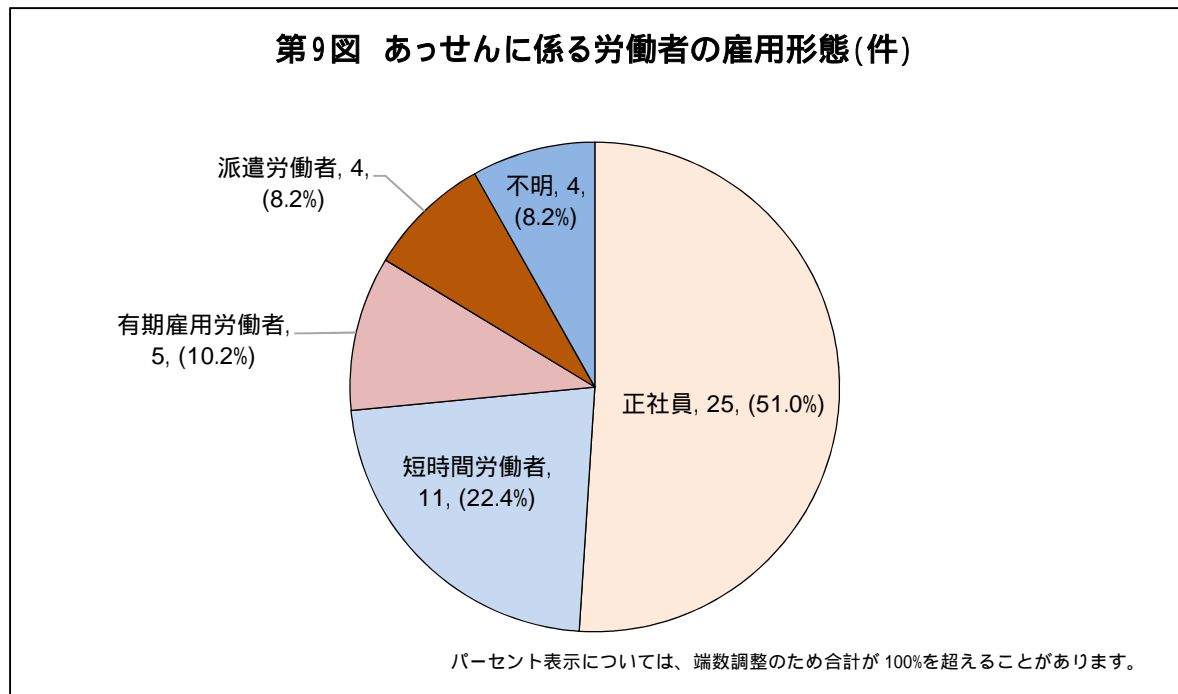
第8図 あっせん申請内容の内訳(件)



パーセント表示については、端数調整のため合計が100%を超えることがあります。

申請人の内訳は、「労働者」からの申請が 47 件、「事業主」からの申請が 2 件であった。

労働者の雇用形態は、「正社員」が 25 件（51.0%）と最も多く、次いで「短時間労働者」が 11 件（22.4%）、「有期雇用労働者」が 5 件（10.2%）となっている。（第 9 図）



令和 2 年度中にあっせんが終了した事案（51 件）の処理状況については、両当事者があっせん手続開始を了解し、あっせんを実施した件数は 26 件（終了した事案全体の 51.0%）であった。このうち「合意形成」され、解決に至った件数は 17 件（あっせん実施全体の 65.4%）となっている。

「合意形成」され解決に至った件数の内訳は、「金銭的解決」による合意が 15 件（あっせん実施全体の 57.7%）で、それ以外による合意は 2 件（同 7.7%）であった。

処理期間は、1 か月以内に処理したものが 21 件（終了した事案全体の 41.2%）、1 か月を超えて 2 か月以内に処理したものが 17 件（同 33.3%）、2 か月を超えて 3 か月以内に処理したものが 8 件（同 15.7%）であり、3 か月を超えて処理したものが 5 件（同 9.8%）であった。

令和2年度助言・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」に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人らは正社員及び短時間労働者であるが、職場の責任者である所長から、「俺の言うことが聞けないのなら辞めろ」などの人事権を振りかざした脅迫や暴言、叱責を受けていた。</p> <p>申出人らは所長に対して話し合いの機会を要望したが、所長からは何も対応してもらえず、逆に職場環境がさらに悪化する状況となったことから、職場環境の改善を求めて助言・指導を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人(社長)に対し、申出内容を説明し、事業主の職場環境配慮義務・責任について説明し、話し合いを促す助言を行った。</p> <p>助言・指導の結果、被申出人から所長に対する事実確認を行い、会社の責任で適切に対処するとの回答があり、その後の被申出人の対応により申出人の職場環境の改善に関する希望が全て認められることとなった。</p>
事例2：「その他の労働条件」に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は正社員であるが、体調不良となったところ、社長より新型コロナウイルス感染を疑われて、2週間の休業指示を受け、休業期間中は年次有給休暇を充てることとする旨通告された。</p> <p>申出人は年次有給休暇の取得は本意ではなく、事業主に対する休業手当の支払いについての助言・指導を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対し、労働基準法の休業手当及び年次有給休暇の規定を説明し、法令を遵守した対応を行うよう助言した。</p> <p>助言・指導の結果、被申請人は法令について理解を示し、申出人の休業期間については、有給の特別休暇の扱いとすることとなった。</p>

【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	<p>申請人は正社員として入職以来、上司から教育を超える過大な要求、いじめ、侮辱等のパワハラを受けており、職場の管理者に対し職場環境の改善を求めていた。管理者は事実確認を行ったものの、パワハラ行為は認定されず、職場環境の改善対策を講じる見込みが感じられなかったことから、申請人は精神的に追い込まれ休職となった。</p> <p>申請人は復職後の職場環境は望めないとして、精神的苦痛に対する慰謝料を含む補償金350万円の支払を求めたいとあっせんを申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図った結果、労働契約を合意解約すること、解決金25万円を支払うこと、及び休業期間中の社会保険料立替金の支払を免除することで合意が成立した。</p>
事例2：「解雇」に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、正社員として入職したが、職場の管理者から、勤務態度不良及びパワハラ行為により出勤停止及び解雇を通告された。申請人は、解雇理由について身に覚えがなく不当なものであるとして、解雇撤回または補償金150万円の支払を求めたいとあっせんを申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の話の主張をまとめ、当事者間の調整を図った結果、解決金として57万円を支払うことで合意が成立した。</p>

個別労働紛争解決制度について

新潟労働局 雇用環境・均等室

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「個別労働紛争」といいます）が高水準で推移しています。

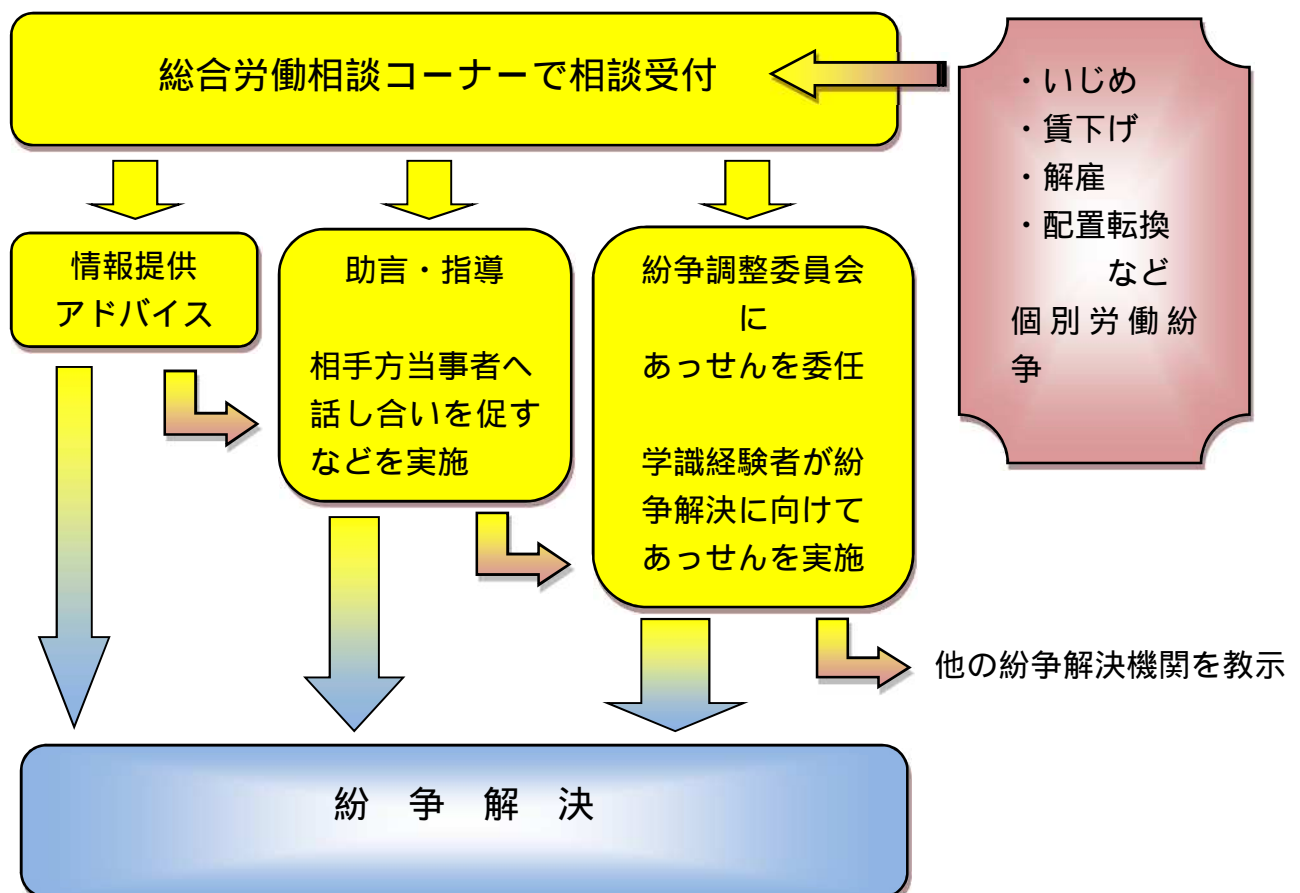
個別労働紛争は、本来、労働者と事業主の間の民事上の紛争ですので、紛争当事者である労使が話し合い、自主的に解決することが最も望ましく、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」においても、「紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るよう努めること」とされています。

しかし、個別労働紛争には、法令、判例の不知、誤解に基づくものも多く、また、感情的な対立が話し合いを妨げる要因になっているようなものも少なくありません。

そこで、新潟労働局では、労働局雇用環境・均等室内、及び管内の労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設置し、個別労働紛争を解決するための情報提供や相談受付を行うほか、当事者間だけでは紛争の解決が困難な場合には、解決の方向を示すことにより相手方当事者に話し合いを促す等の「労働局長による助言・指導」や、学識経験者が委員となって紛争解決に導く「新潟紛争調整委員会によるあっせん」の受付を行っています。

なお、各制度は、労働者はもちろん、事業主も利用することが出来ます。

いじめ・嫌がらせのうち、職場におけるパワーハラスメントに関する紛争については、令和2年6月1日より労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度及び調停制度の対象となりました（中小企業については令和4年4月1日より対象）。



総合労働相談コーナーは、新潟労働局雇用環境・均等室のほか、各労働基準監督署内に設置されています。

新潟労働局管内 総合労働相談コーナー一覧

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	開設時間等
新潟労働局 総合労働相談コーナー	950-8625	新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎 2号館 4階 新潟労働局雇用環境・均等室内	025(288)3501	平日 9:00～16:30
新潟 総合労働相談コーナー	950-8624	新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎 2号館 2階 新潟労働基準監督署内	025(365)1596	平日 9:00～16:30
長岡 総合労働相談コーナー	940-0082	長岡市千歳 1-3-88 長岡地方合同庁舎 7階 長岡労働基準監督署内	0258(33)8711	平日 9:00～16:30
上越 総合労働相談コーナー	943-0803	上越市春日野 1-5-22 上越地方合同庁舎 3階 上越労働基準監督署内	025(524)2111	平日 9:00～16:30
三条 総合労働相談コーナー	955-0055	三条市塚野目 2-5-11 三条労働基準監督署内	0256(32)1150	平日 9:00～16:30
新発田 総合労働相談コーナー	957-8506	新発田市大字日渡 96 新発田地方合同庁舎 3階 新発田労働基準監督署内	0254(27)6680	平日 9:00～16:30
新津 総合労働相談コーナー	956-0864	新潟市秋葉区新津本町 4-18-8 新津労働総合庁舎 3階 新津労働基準監督署内	0250(22)4161	平日 9:00～16:30
小出 総合労働相談コーナー	946-0004	魚沼市大塚新田 87-3 小出労働基準監督署内	025(792)0241	平日 9:00～16:30
十日町 総合労働相談コーナー	948-0073	十日町市稲荷町 2-9-3 十日町労働基準監督署内	025(752)2079	平日 9:00～16:30
佐渡 総合労働相談コーナー	952-0016	佐渡市原黒 333-38 佐渡労働基準監督署内	0259(23)4500	平日 9:00～16:30