



令和2年7月2日

【照会先】

大分労働局 雇用環境・均等室

室 長 新納 広子

労働紛争調整官 須藤 祐蔵

(電話) 097 (532) 4025

報道関係者 各位

## 「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」

大分労働局（局長 坂田善廣）は、令和元年度における個別労働紛争解決制度の施行状況について、次のとおり取りまとめました。

- 1 民事上の個別労働紛争の相談件数は、3,053件で前年度より57.7%の増加
- 2 民事上の個別労働紛争の相談では「自己都合退職」が737件（24.1%）でトップ
- 3 助言・指導申出受付件数では「その他の労働条件」が25件（22.5%）でトップ

※ 「民事上の個別労働紛争」とは、労働条件その他労働関係に関する個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等違反に関するものなどを除く）のことです。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間で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、早期に解決を図る制度で、幅広い分野の労働問題の相談を扱う「総合労働相談」、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」の3つの方法があります。

大分労働局では、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。

# 令和元年度 大分労働局における個別労働紛争解決制度の施行状況

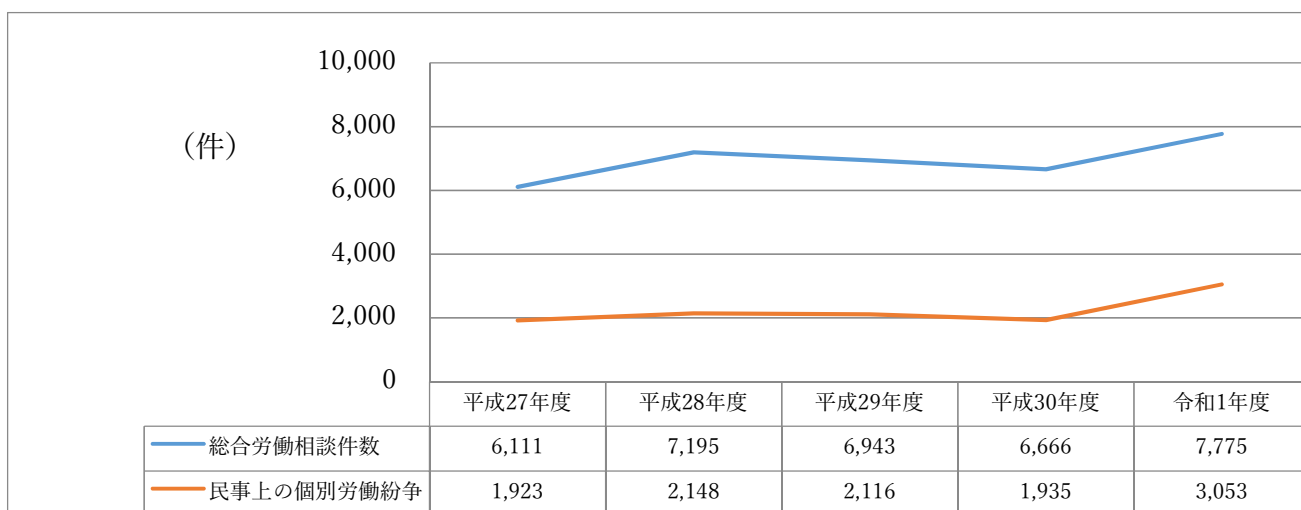
## 1 相談受付状況

大分労働局及び県下労働基準監督署内の合計 6 カ所に、労働に関するあらゆ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」を開設している。

総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、平成 29 年度 6,943 件、平成 30 年度 6,666 件、令和元年度 7,775 件と推移している。

このうち、個々の労働者と事業主との間の労働関係法令上の違反を伴わない「解雇」、「退職勧奨」等のいわゆる民事上の個別労働紛争相談件数は 3,053 件であり、前年度より 57.7%の増加となった（第 1 図参照）。

第 1 図 総合労働相談件数及び民事上の個別労働関係紛争相談件数の推移



(1) 民事上の個別労働紛争相談内容の内訳は、多いものから次の順となっている（第 2 図参照）。

「自己都合退職」・・・737 件（24.1%）

「いじめ・嫌がらせ」・・・658 件（21.6%）

「その他の労働条件」・・・434 件（14.2%）

「退職勧奨」・・・319 件（10.4%）

「解雇」・・・295 件（9.7%）

「労働条件引下げ」・・・260 件（8.5%）

「賠償」・・・117 件（3.8%）

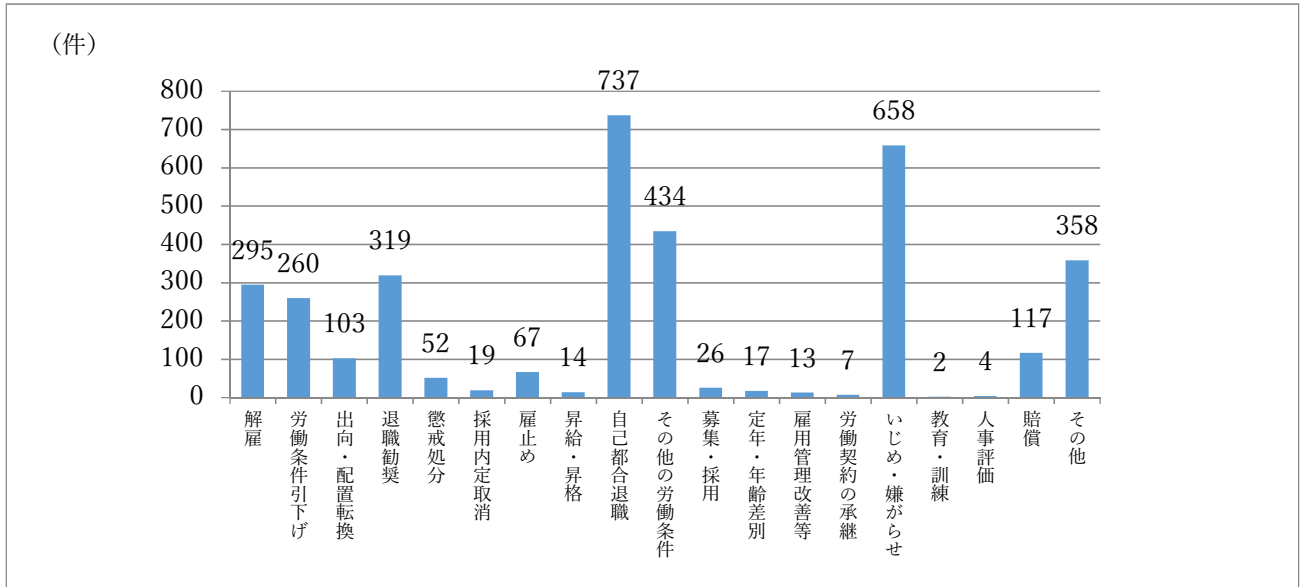
※ 一人の相談者から複数の内容にまたがる相談が寄せられた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

(2) 「退職勧奨」については対前年度比で 103.2%の増加とほぼ倍増しており、「自己都合退職」については 57.5%、「解雇」については 52.1%、「労働条件引下げ」については 52.0%と、いずれも大幅に増加した（第 3 図参照）。

(3) 相談者の種類は、労働者からの相談 2,282 件（74.7%）、事業主からの相談 421 件（13.8%）となっている。

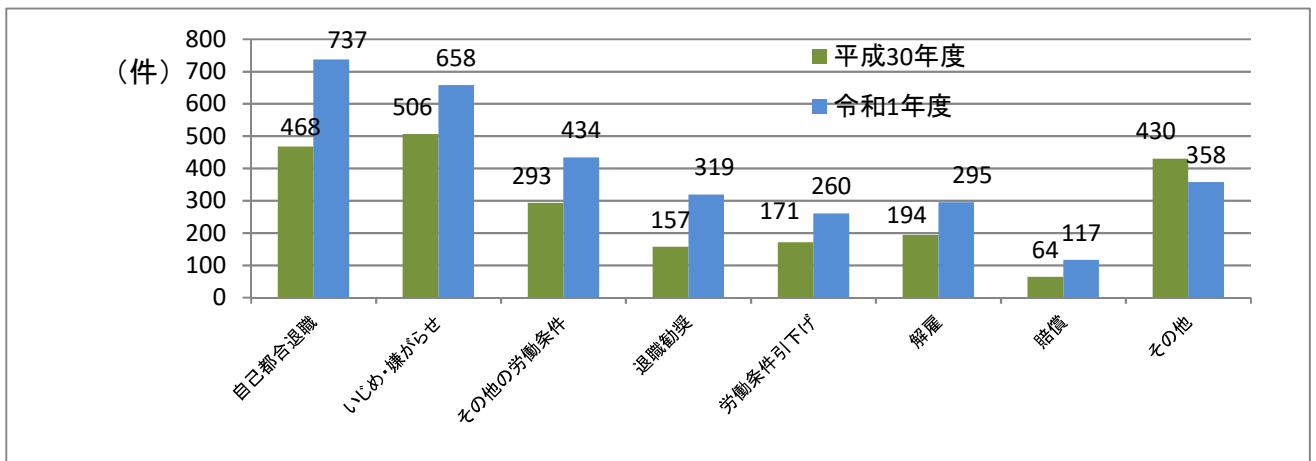
(4) 相談があった労働者の就労形態を見ると、「正社員」が1,244件(40.7%)、「短時間労働者」が498件(16.3%)、「有期雇用労働者」が249件(8.2%)、「派遣労働者」が87件(2.8%)となっている。

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳（令和元年度）



第3図 民事上の個別労働関係紛争相談の内訳の比較

平成30年度（1,935件）  
令和1年度（3,053件）

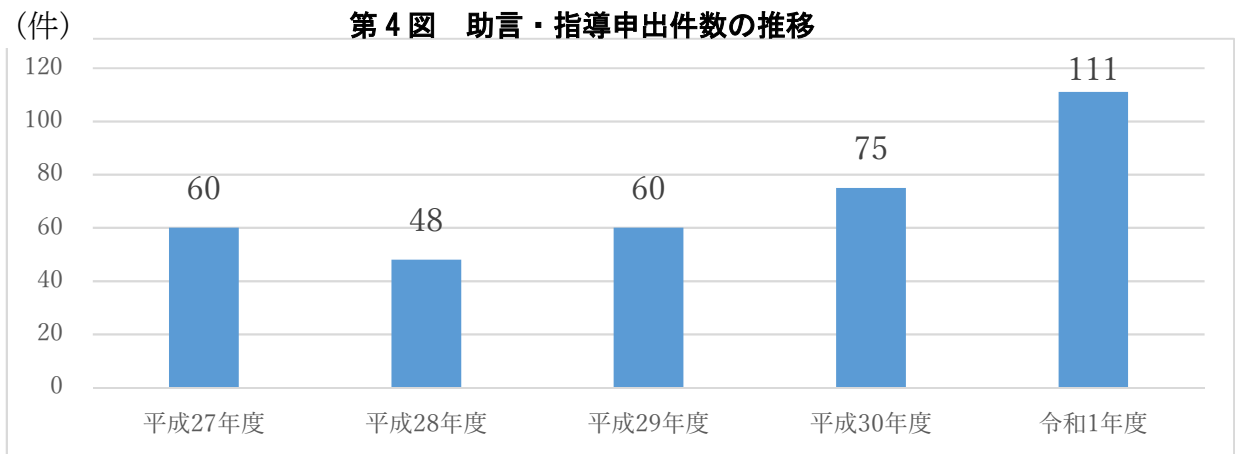


※ 一人の相談者から複数の内容にまたがる相談が寄せられた場合は、各々の項目に計上しているため、第1図の件数と一致しない。

※ 「その他」には、出向・配置転換、懲戒処分等の相談を含む。

## 2 大分労働局長による助言・指導

令和元年度における個別労働紛争解決制度のうち「助言・指導」申出受付件数は 111 件であり、前年度比で 48%の増加となった（第 4 図参照）。



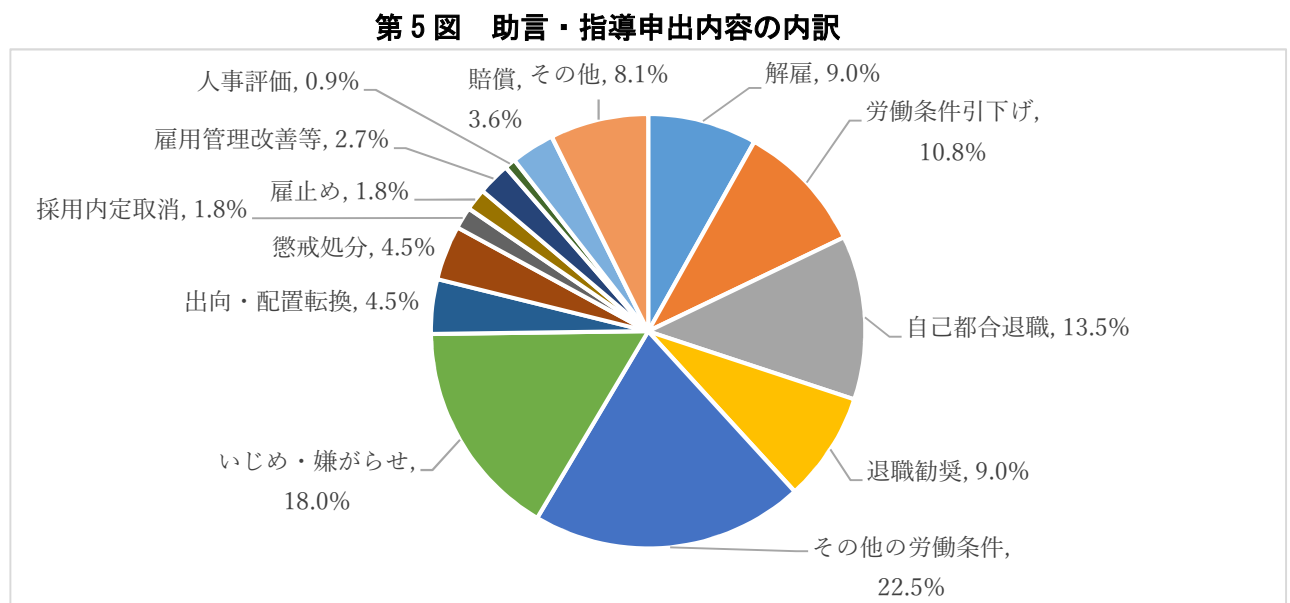
### ◇ 令和元年度における大分労働局長による助言・指導の内容等

(1) 申出の主な内容については、多いものから次の順となっている（第 5 図参照）。

- 「その他の労働条件」・・・25 件（22.5%）
- 「いじめ・嫌がらせ」・・・20 件（18.0%）
- 「自己都合退職」・・・15 件（13.5%）、
- 「労働条件引下げ」・・・12 件（10.8%）
- 「解雇」・・・10 件（9.0%）
- 「退職勧奨」・・・10 件（9.0%）

※ 一人の相談者から複数の内容にまたがる相談が寄せられた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

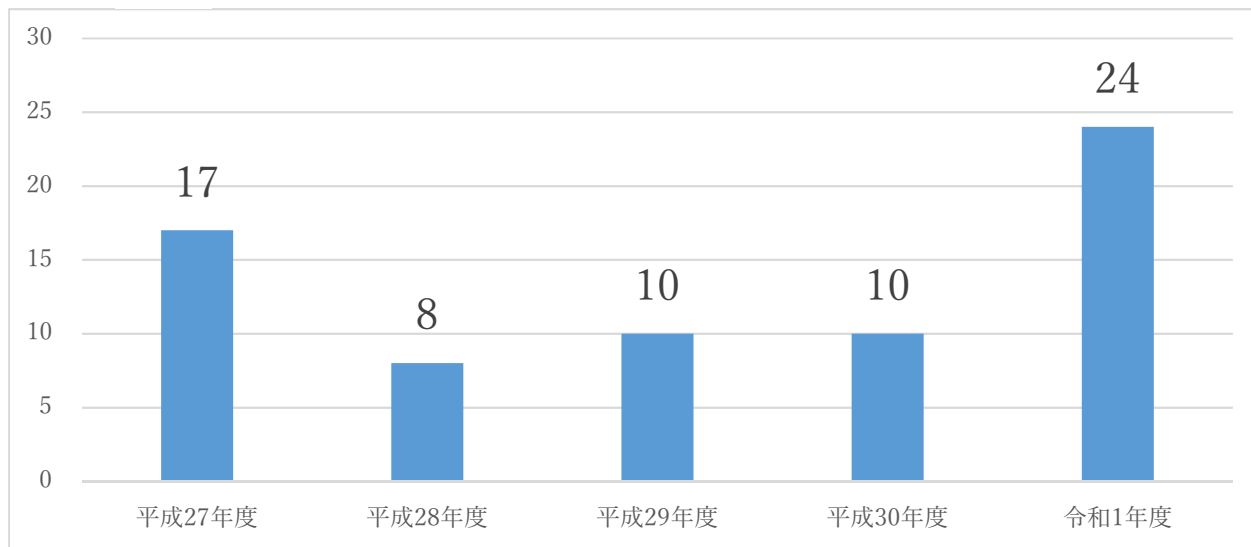
(2) 令和元年度に助言・指導に係る手続きを終了した件数は 107 件（年度内に処理が終了した件数で、平成 30 年度からの繰越事案を含む）であり、そのうち助言・指導を行った件数は 105 件である。105 件のうち 87 件が解決（一定の改善含む）（82.9%）している。



### 3 大分紛争調整委員会によるあっせん

令和元年度における個別労働紛争解決制度に係る「あっせん」申請受理件数は 24 件であり、対前年度比で 140%の増加となった（第 6 図参照）。

(件) **第 6 図 あっせん申請件数の推移**



#### ◇ 令和元年度における大分紛争調整委員会による「あっせん」の内容等

- (1) 申請の主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」が 12 件、「退職勧奨」7 件、「自己都合退職」3 件、「雇止め」が 3 件、「解雇」が 2 件の順となっている。
- (2) 令和元年度のあっせんの解決状況については、令和元年度で処理が終了した 24 件のうち合意が成立したものが 8 件、紛争当事者の意見の隔たりが大きく合意に達しないなどの理由により、あっせんが打ち切られたものが 16 件である。

○紛争調整委員会とは・・・

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されたあっせん委員が、個別労働紛争の解決に向けてあっせんを実施するものである。

## 【助言指導の事例】

事例1：「いじめ・嫌がらせ」にかかる助言

事 案：上司が、同僚などに自分の悪口を言いふらしたり、身に覚えのないことで注意を受けたりするので、パワーハラスメントをやめるよう助言してほしい。

助言の結果：加害者の上司である管理者に助言し、パワーハラスメントの事実関係を調査し、適切に対応するよう助言したところ、一部パワーハラスメントの事実関係が認められ、加害者に対し、就業規則に基づく懲戒処分が行われ、パワーハラスメントが無くなったもの。

事例2：「自己都合退職」にかかる助言

事 案：1年ほど前から退職したい旨を管理者に伝えていたが、後任者が見つかるまではだめだと断られ、退職届を提出しようとしても受け取りを拒否された。退職を受け入れるよう助言してほしい。

助言の結果：労使で再度よく話し合うよう助言し、労使双方で話し合いを持った結果、退職が認められた。

## 【あっせんの事例】

事例1：「いじめ・嫌がらせ」にかかるあっせん

事 案：上司から後頭部を叩かれるなどのパワーハラスメントを受け、仕事を続けていけなくなり退職したため、慰謝料として50万円を請求したい。

あっせんの結果：申請者に解決金として50万円が支払われた。

事例2：「雇止め」にかかるあっせん

事 案：労働者が体調を壊し、その後、職場に復帰したところ、次回の更新はしないとわれ、雇止めにあった。そのため、慰謝料として15万円を請求したい。

あっせんの結果：申請者に解決金として15万円が支払われた。

# 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鑑み、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（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。

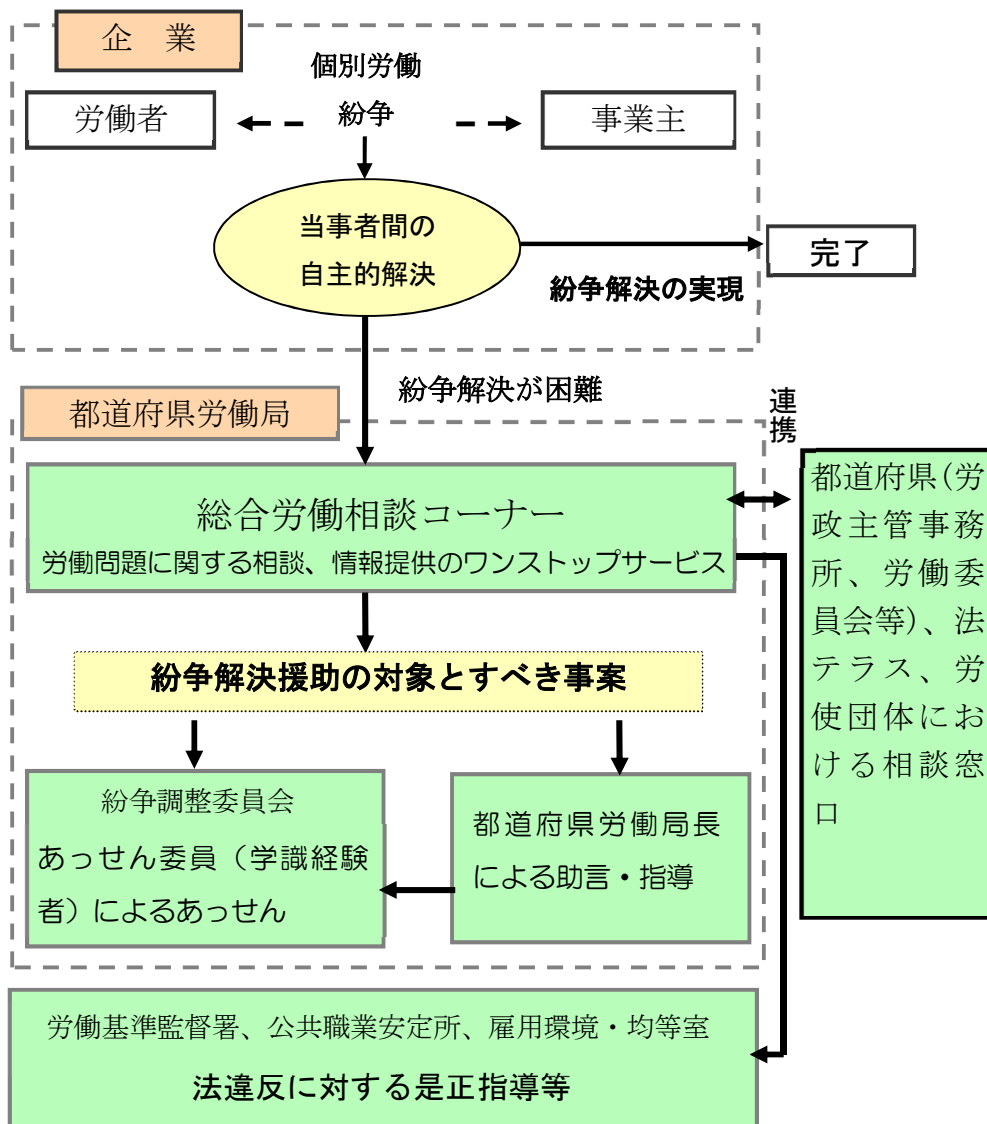
### (5) 地方公共団体の施策等（第20条）

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。

## 個別労働紛争解決制度

- ・ 「総合労働相談」とは、大分労働局、各労働基準監督署内の計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している。
- ・ 「助言・指導」とは、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である。
- ・ 「あっせん」とは、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である。





# 大分労働局の相談窓口をご活用ください

## 総合労働相談コーナー

大分労働局では総合労働相談コーナーにおいて総合的な労働相談を行っています。  
労働問題に関するあらゆる分野の相談などへのワンストップサービスに努めています。

- 大分労働局雇用環境・均等室      電話097-536-0110  
大分市東春日町17-20 大分県ソフトパーク内 大分第2ソフィアプラザビル3階
- 大分労働基準監督署内      電話097-535-1512  
大分市新川町2-1-36 大分合同庁舎2階
- 中津労働基準監督署内      電話0979-22-2720  
中津市大字中殿550-20 中津合同庁舎2階
- 佐伯労働基準監督署内      電話0972-22-3421  
佐伯市鶴谷町1-3-28 佐伯労働総合庁舎3階
- 日田労働基準監督署内      電話0973-22-6191  
日田市淡窓1-1-61
- 豊後大野労働基準監督署内      電話0974-22-0153  
豊後大野市三重町市場1225-9 三重合同庁舎4階

なお、労働基準法・労災保険・職場での安全衛生などに関するご相談は労働基準監督署、  
求人・職業紹介・雇用保険などに関するご相談は公共職業安定所(ハローワーク)で受け付けて  
います。

大分労働基準監督署	電話097-535-1511
中津労働基準監督署	電話0979-22-2720
佐伯労働基準監督署	電話0972-22-3421
日田労働基準監督署	電話0973-22-6191
豊後大野労働基準監督署	電話0974-22-0153
大分公共職業安定所	電話097-538-8609
別府公共職業安定所	電話0977-23-8609
中津公共職業安定所	電話0979-24-8609
日田公共職業安定所	電話0973-22-8609
佐伯公共職業安定所	電話0972-24-8609
宇佐公共職業安定所	電話0978-32-8609
豊後大野公共職業安定所	電話0974-22-8609

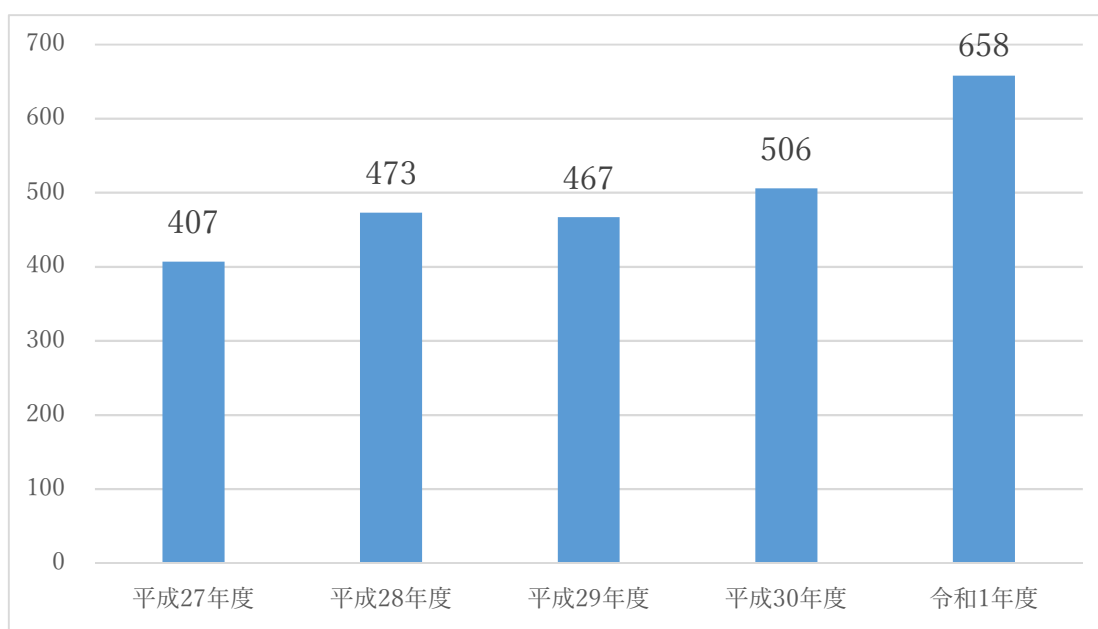
令和2年6月1日から改正労働施策総合推進法が施行されたことにより、職場におけるパワーハラスメント防止対策が強化され、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました。  
(中小事業主は、2022年(令和4年)4月1日から義務化されます。)

職場のパワーハラスメントについては、2016年に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は32.5%であり、また、全国の都道府県労働局における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も2018年度には8万件を超え、対策は喫緊の課題となっています。

このような状況の中、2019年の第198回通常国会において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、これにより「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(以下「労働施策総合推進法」という。)が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。

大分労働局内における「いじめ・嫌がらせ」の件数は、令和元年度は658件に上っています。(下記表1参照)

表1 大分労働局における「いじめ・嫌がらせ」に係る相談件数の推移



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。