



令和3年7月13日

【照会先】

大分労働局 雇用環境・均等室

雇用環境・改善推進監理官 松島 昌彦

労働紛争調整官 若林 慎二

(電話) 097 (532) 4025

報道関係者 各位

「令和2年度個別労働紛争解決制度施行状況」

大分労働局（局長 中山晶彦）は、令和2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、3,150件で前年度より3.2%の増加
- 2 民事上の個別労働紛争の相談では「いじめ・嫌がらせ」が641件（20.3%）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30件（27.0%）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（※1）」、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。

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。

※1 「総合労働相談」

大分労働局と各労働基準監督署内の県内6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、大分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、大分労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことで、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また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」

大分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 令和2年6月、改正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：53件

同法に基づく紛争解決の援助申立件数：4件

同法に基づく調停申請受理件数：1件

【別添資料】

別添1：個別労働紛争解決制度

別添2：助言・指導とあっせんの事例

別添3：個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

別添4：大分労働局の相談窓口をご活用ください

令和2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

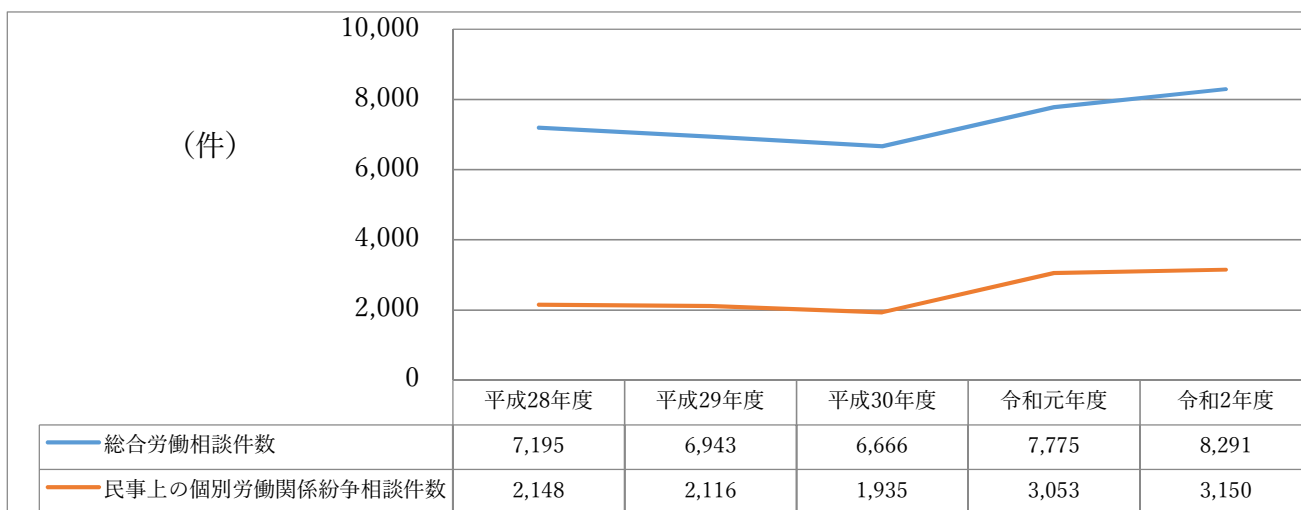
1 相談受付状況

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30年度6,666件、令和元年度7,775件、令和2年度8,291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3,150件であり、前年度より3.2%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）。

「いじめ・嫌がらせ」・・・641件（20.3%）

「自己都合退職」・・・569件（18.1%）

「その他の労働条件」・・・474件（15.0%）

「退職勧奨」・・・370件（11.7%）

「労働条件引下げ」・・・329件（10.4%）

「解雇」・・・328件（10.4%）

「賠償」・・・116件（3.7%）

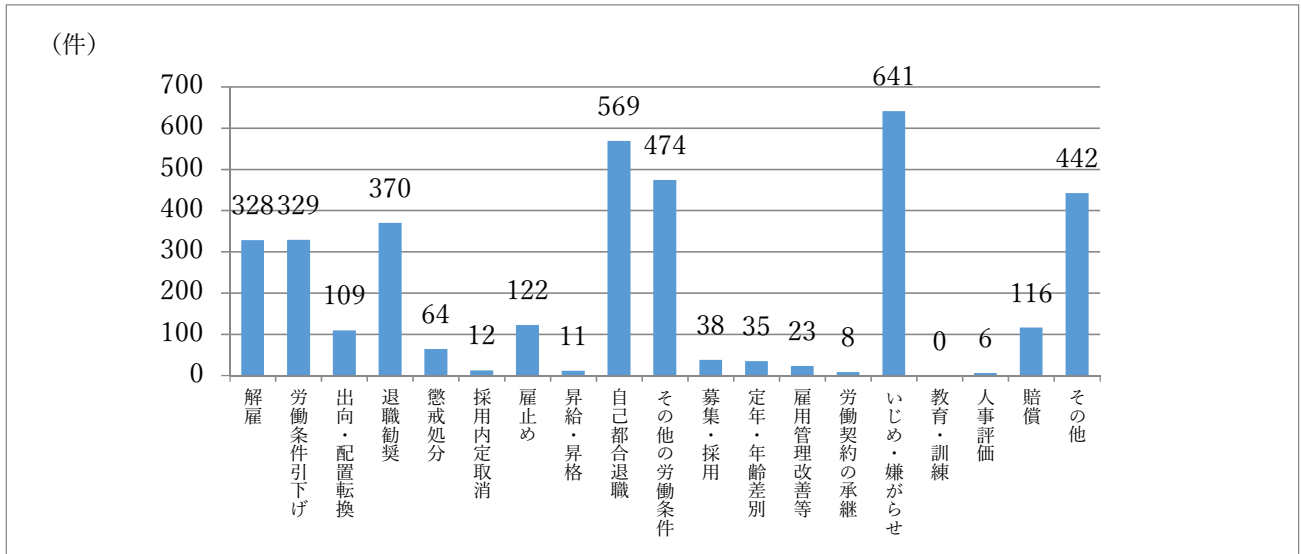
※ 一人の相談者から複数の内容にまたがる相談が寄せられた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

(2) 「退職勧奨」については前年度比で16.0%、「労働条件引き下げ」については前年度比で26.5%、「解雇」については前年度比で11.2%のそれぞれ増加が認められ、「自己都合退職」は22.8%の大幅な減少に転じている。（第3図参照）

(3) 相談者の種類は、労働者からの相談2,266件（71.9%）、事業主からの相談517件（16.4%）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(39.5%)、「短時間労働者」が529件(16.8%)、「有期雇用労働者」が325件(10.3%)、「派遣労働者」が121件(3.8%)となっている。

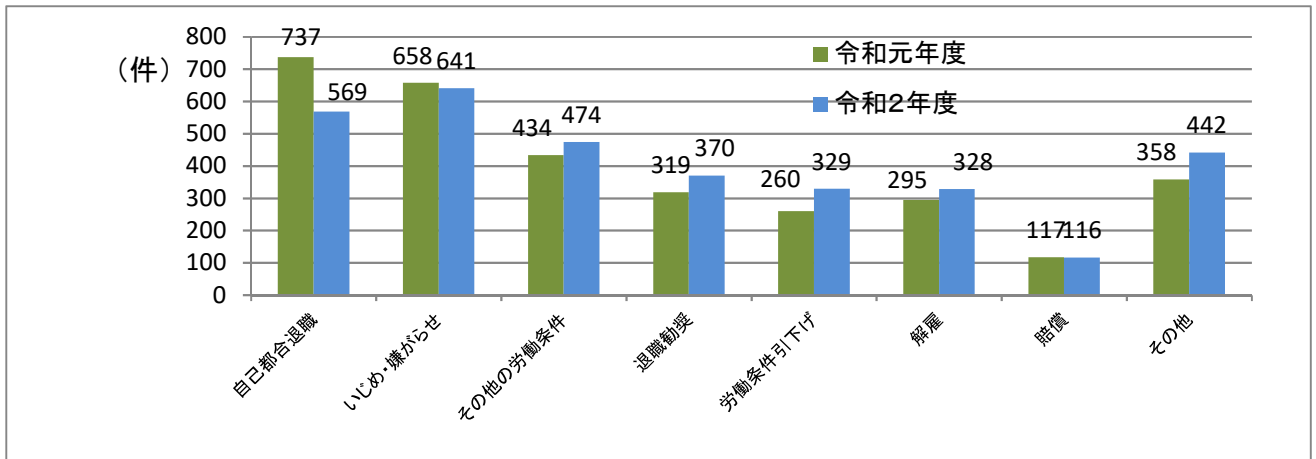
第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳(令和2年度)



第3図 民事上の個別労働関係紛争相談の内訳の比較

令和元年度 (3,053件)

令和2年度 (3,150件)

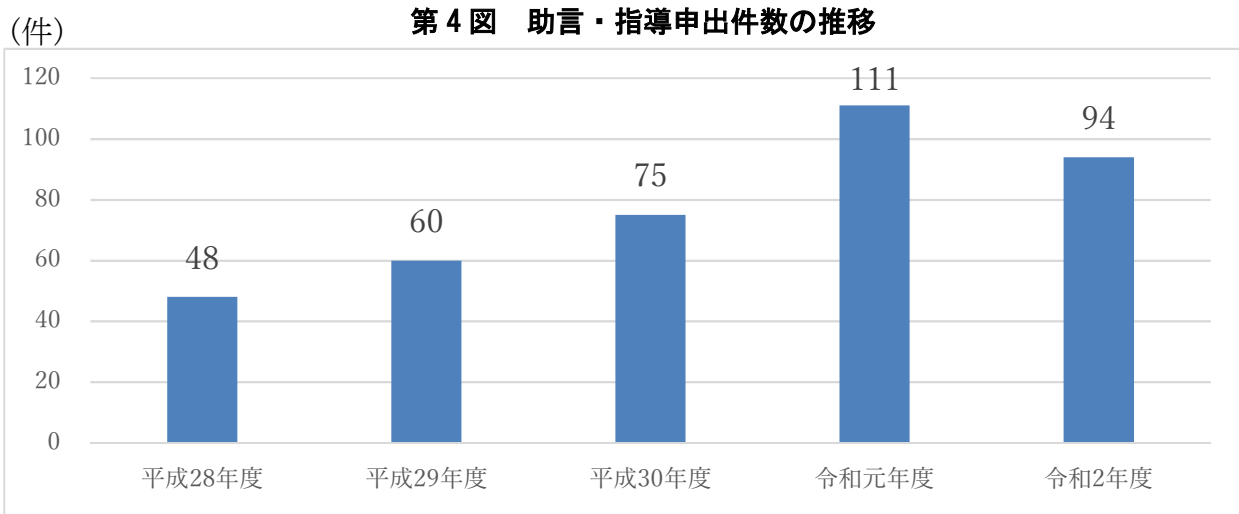


※ 一人の相談者から複数の内容にまたがる相談が寄せられた場合は、各々の項目に計上しているため、第1図の件数と一致しない。

※ 「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2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94件であり、前年度比で15.3%の減少となった（第4図参照）。



◇ 令和2年度における大分労働局長による助言・指導の内容等

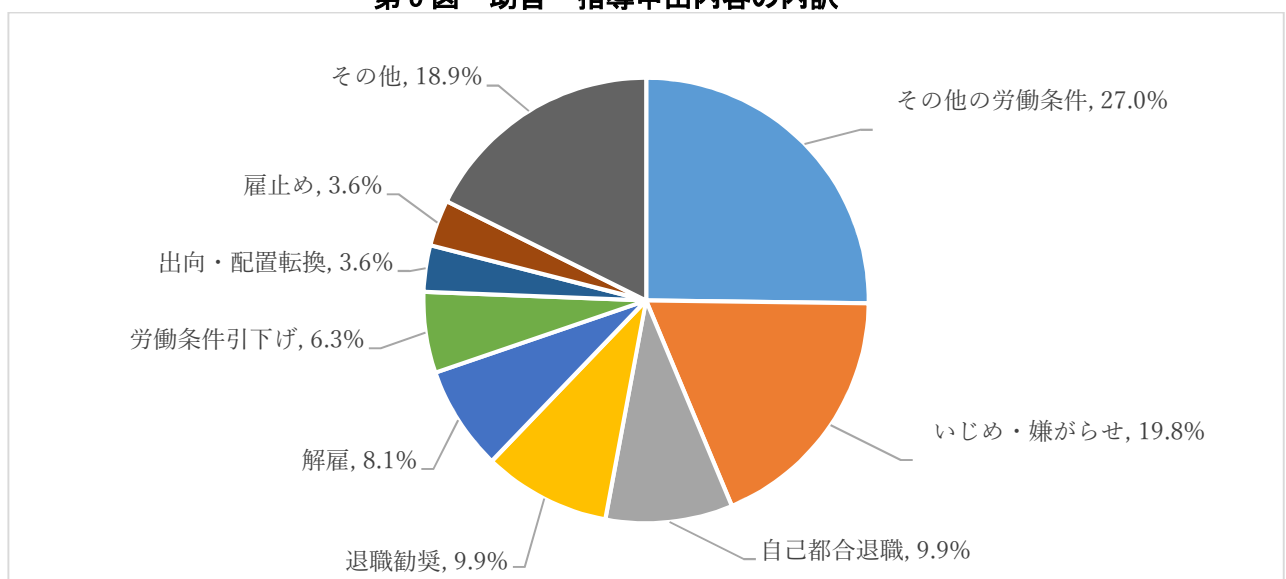
(1) 申出の主な内容については、多いものから次の順となっている（第5図参照）。

- 「その他の労働条件」・・・30件（27.0%）
- 「いじめ・嫌がらせ」・・・22件（19.8%）
- 「自己都合退職」・・・11件（9.9%）
- 「退職勧奨」・・・11件（9.9%）
- 「解雇」・・・9件（8.1%）
- 「労働条件引下げ」・・・7件（6.3%）

※ 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2年度に助言・指導に係る手続きを終了した件数は94件（年度内に処理が終了した件数で、令和元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94件である。94件のうち85件が解決（一定の改善含む）（90.4%）している。

第5図 助言・指導申出内容の内訳

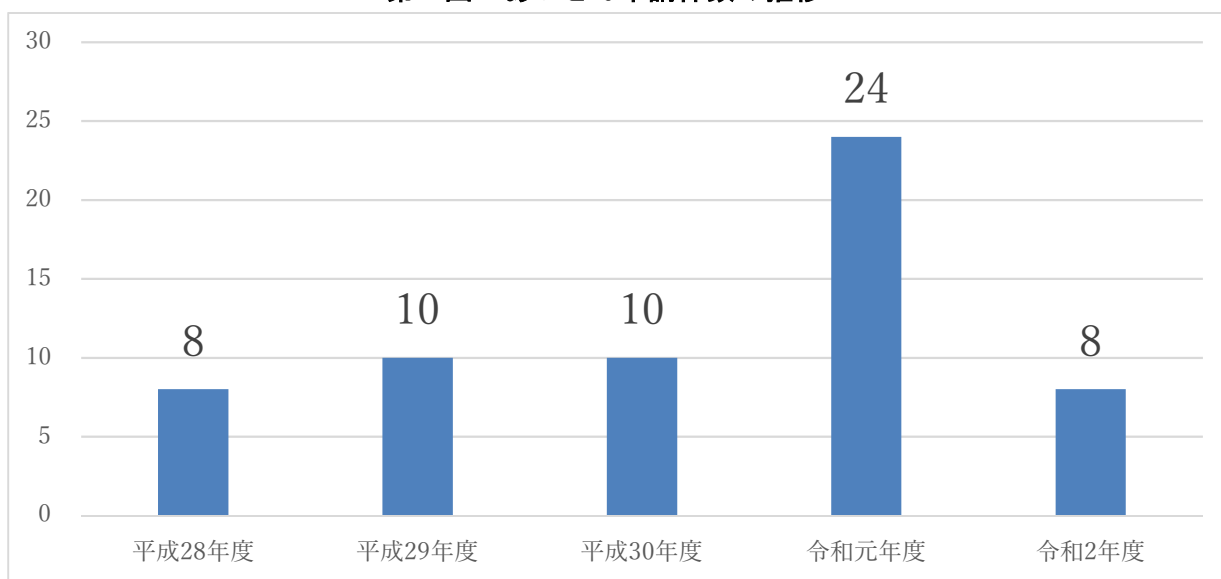


3 大分紛争調整委員会によるあっせん

令和2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8件であり、対前年度比で66.7%の減少となった（第6図参照）。

(件)

第6図 あっせん申請件数の推移



◇ 令和2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) 申請の内容は、「労働条件引き下げ」が2件、「解雇」が2件、「その他の労働条件」が2件、「退職勧奨」が1件、「雇止め」が1件である。
- (2) 令和2年度のあっせんの解決状況については、令和2年度で処理が終了した8件のうち合意が成立したものが5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3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。

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。

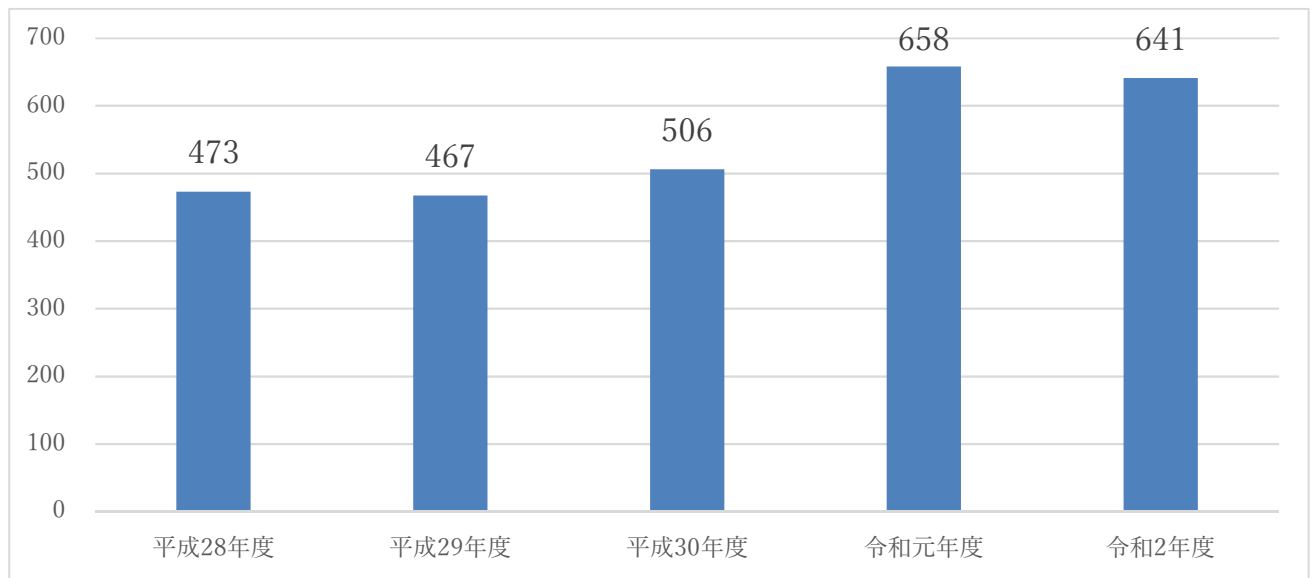
中小事業主は2022年（令和4年）3月31日まで努力義務となっています。

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2年度は641件に上っています。（下記表1参照）

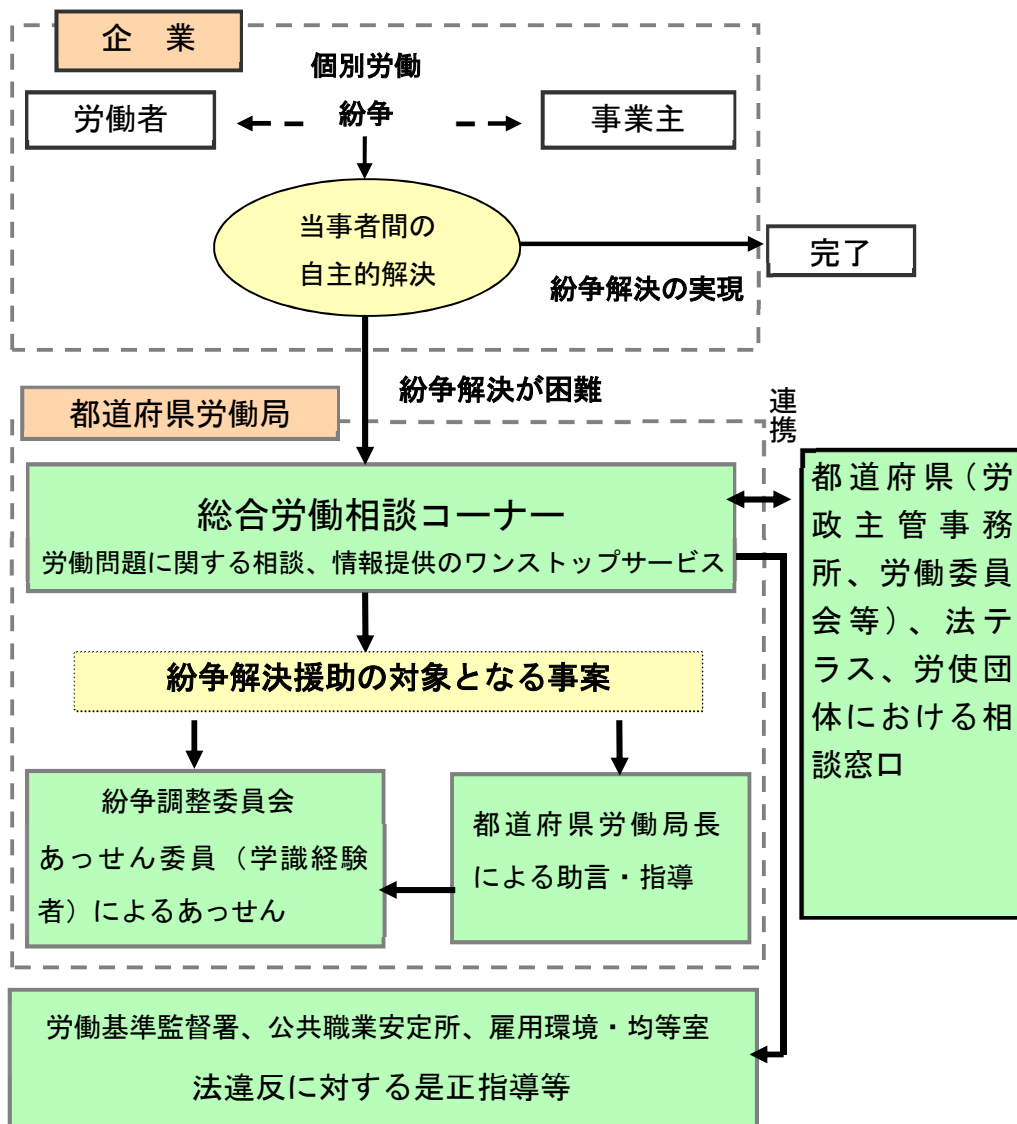
表1 大分労働局における「いじめ・嫌がらせ」に係る相談件数の推移



改正労働施策総合推進法における「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。

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。



【助言・指導の事例】

事例1	「いじめ・嫌がらせ」にかかる助言
<p>事案の概要</p>	<p>申出人の上司が、職場の同僚に申出人の悪口を言いふらしたり、申出人の身に覚えのないことで叱責してくる嫌がらせを繰り返すため、申出人は会社に対し、上司の嫌がらせを止めさせるように相談したものの、相談後も上司の嫌がらせが続いた。</p> <p>申出人は、上司の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、会社に対し、上司の嫌がらせをやめさせるよう助言してほしいと申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p>被申出人である会社に連絡し、労働契約法第5条に規定されている使用者が労働者に対し労働契約上負っている安全配慮義務の債務不履行責任又は不法行為責任が認められた裁判例を教示し、紛争を早期に解決するため、改めて申出人と話し合いの機会を設けるよう助言した。</p> <p>被申出人は、助言に基づき紛争を早期に解決するため、事実関係を調査したところ、一部、加害者の嫌がらせ行為が認められたため、加害者に対し、就業規則に基づく懲戒処分を行った。</p> <p>その後、申出人と改めて話し合いを行い、加害者からの嫌がらせ行為が無くなったことを双方で確認し、紛争を早期に解決することが出来た。</p>

事例2	「自己都合退職」にかかる助言
<p>事案の概要</p>	<p>期間の定めのない正社員として就労していた申出人は、約1年前から退職したい旨を何度も代表者に伝えていた。しかし、代表者は申出人に対し、後任者が見つかるまでは申出人の退職を受け入れられないと退職を断り続けた。</p> <p>そのため申出人は、代表者に対し、退職届の提出を試みたものの、代表者は退職届の受領も拒否した。</p> <p>申出人は、このままでは離職することが出来ないため、会社に対し、申出人の退職を受け入れるよう助言してほしいと申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p>会社（代表者）に連絡し、民法に規定されている期間の定めのない雇用の解約の申し入れ（解約自由原則）について教示し、労働契約や就業規則等における退職に関する規定を踏まえ、申出人の退職に向けて話し合いを行うよう助言した。</p> <p>代表者は助言に基づき申出人と話し合いを設け、代表者が民法の規定を把握していなかったことを詫言るとともに就業規則の規定を踏まえ、直ちに申出人の退職を認めた。</p>

【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
事案の概要	<p>申請人は上司から威圧的な口調による叱責や、人格を否定される発言を繰り返された。</p> <p>申請人は会社に対し、職場環境の改善を求めたものの、上司の威圧的態度は変わらず、結果、申出人は精神疾患を発症し、仕事を続けられなくなり退職に至った。</p> <p>申請人は、事業主が職場環境の改善を講じなかったことにより精神疾患を発症したことと、仕事を続けられなかったことに対する経済的損失として、会社に対して100万円の慰謝料を求めてあっせんに申請した。</p>
あっせんの内容・結果	<p>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、申請人に対する上司のいじめを認め、申請人に対し、慰謝料として100万円を支払うことで合意した。</p>

事例 2	「雇止め」にかかるあっせん
事案の概要	<p>申請人は期間の定めのある労働者として複数年勤務していたところ、体調を崩して3か月の休職を取得することになった。</p> <p>申請人が回復したため職場復帰したところ、代表者より、次回の契約更新はしないと告げられた。</p> <p>申請人は、複数回、契約を更新されていたことから、急な雇止めには納得できないと、代表者に撤回を求めたが聞き入れてもらえなかった。</p> <p>そのため、申請人は急な雇止めに伴う経済的損失として約1か月分の給与と同額である10万円の支払いを求めてあっせん申請した。</p>
あっせんの内容・結果	<p>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、申請人は体調を崩して休職していたにもかかわらず、休職中に病院を受診することなく、海外旅行をしていた等の行為が明らかになり、休職中の申請人の仕事をフォローしていた同僚からの訴えもあって雇止めを決断したとのこと。</p> <p>そのため、申請人の雇止めを撤回することは出来ないが、一定額の補償金を支払う用意があると主張した。</p> <p>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5万円を支払うことで合意した。</p>

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。

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0974-22-860