

令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況について

岡山労働局は、「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめました。

その概要は次のとおりです。

【ポイント】

1 総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導申出件数は過去最多。あっせん申請件数は前年度より増加。

・ 総合労働相談件数	19,348件（前年度比20%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	4,519件（同 7.7%増）
・ 助言・指導申出件数	164件（同 47.7%増）
・ あっせん申請件数	71件（同 42.0%増）

2 民事上の個別労働紛争の相談件数のうち、内容別で「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は最多であったが、平成16年度以降初めて減少に転じる。

「労働条件引下げ」、「退職勧奨」、「雇止め」の相談件数が過去最多。

- ・ 「いじめ・嫌がらせ」に関する内容の相談が1,368件（前年度比12.0%減）
- ・ 「労働条件引下げ」の相談が556件（同49.4%増）、「退職勧奨」の相談が432件（同18.0%増）、「雇止め」の相談が289件（同54.5%増）でいずれも過去最多となった。

○ **県内の総合労働相談コーナーにおける相談件数は19,348件(P4)**

相談件数は、平成20年度をピークに平成23年度以降は1万3千件台を推移し、ほぼ横ばい状況であったものの、平成26年度より増加に転じ、平成28年度においては3年連続の増加となる16,229件となった。平成29年度以降は減少に転じていたが、令和元年度は16,112件と増加し、令和2年度は過去最大の19,348件となった。

※ 組織変更によって、平成28年度から総合労働相談コーナーにおいても均等3法に係る相談を取り扱っているため、総合労働相談件数については、同年以降、統計対象が増えています。

従前の統計対象では平成28年度は14,728件、平成29年度は13,680件、平成30年度は13,285件、令和元年度は15,011件、令和2年度は17,857件となります。

○ **民事上の個別労働紛争に係る相談件数は4,519件(P4, 5)**

民事上の個別労働紛争に係る相談が、相談件数全体の約4分の1を占めている。中でも、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者といった非正規労働者からの相談が1,419件あり、民事上の個別労働紛争に係る相談の約3分の1を占めている。

相談の内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが1,368件と平成23年度より10年連続で最多となったが、平成16年以降初めて減少に転じた(令和元年度1,554件)。「労働条件引下げ」の相談が556件(同49.4%増)、「退職勧奨」の相談が432件(同18.0%増)、「雇止め」の相談が289件(同54.5%増)でいずれも過去最多となった。「解雇」に関する内容の相談が615件(前年度比34%増)であった。

○ **妊娠・出産や育児休業等を理由とする不利益取扱いに係る相談件数は110件(P6)**

妊娠・出産や育児休業の取得を理由とする不利益取扱いに係る相談は110件であった。

不利益取扱いの相談内容については、退職の強要や雇止めなど、労働者が職を失う可能性のある相談が約4割を占めている。

○ **助言・指導制度の受付件数164件(P7)**

助言・指導の受付件数は164件となり、前年度と比べ53件、47.7%増加し、過去最多となった。

紛争内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が54件と最多。以下、「退職勧奨」(20件)、「労働条件引き下げ」(20件)、「出向・配置転換」(19件)等となっている。

令和2年度に処理が終了した助言・指導事案については、受付日から10日以内に100%助言・指導を実施している。

○ **あっせん受理件数は71件(P8)**

あっせん受理件数は71件となり、前年度と比べ21件、42.0%増加した。

紛争内容としては、「いじめ・嫌がらせ」、「解雇」、「労働条件引き下げ」等となっている。

令和2年度にあっせんの手続を終了した事案は、1か月以内に70.7%、2か月以内に100%処理を終了している。

※ 「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紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度で、幅広い分野の労働問題を対象とする「総合労働相談」、個別労働紛争の解決につき援助を求められた場合に行う都道府県労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に労働局長が紛争調整委員会に委託して行う「あっせん」の3つの方法があります。

近年、個別労働紛争の内容は複雑・多様化しているなかで、当該制度は、平成13年10月の法律施行以降、職場での紛争の簡易・迅速な解決手法として利用されています。

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー 岡山県内 7か所

令和2年度 総合労働相談件数
19,348件

うち、※1

○法制度の問い合わせ
(12,991件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(3,425件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(4,519件)

内訳

①いじめ・嫌がらせ	1,368件
②解雇	615件
③自己都合退職	570件

情報提供
連携

関係機関

○岡山県
○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

労働局長による助言・指導

○申出件数(164件)

【内訳】 ①いじめ・嫌がらせ 54件
※1 ②退職勧奨 20件
③労働条件引下げ 20件

○処理件数(145件) ※2

解決したもの 41件
未解決(一定の改善あり) 80件
未解決(改善なし) 24件

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数(71件)

【内訳】 ①いじめ・嫌がらせ 22件
※1 ②解雇 12件
③労働条件引き下げ 5件
③自己都合退職 5件

○処理件数(65件) ※2

合意成立 15件
打切り(不参加) 28件
打切り(不参加以外) 20件
取下げ 2件

申請

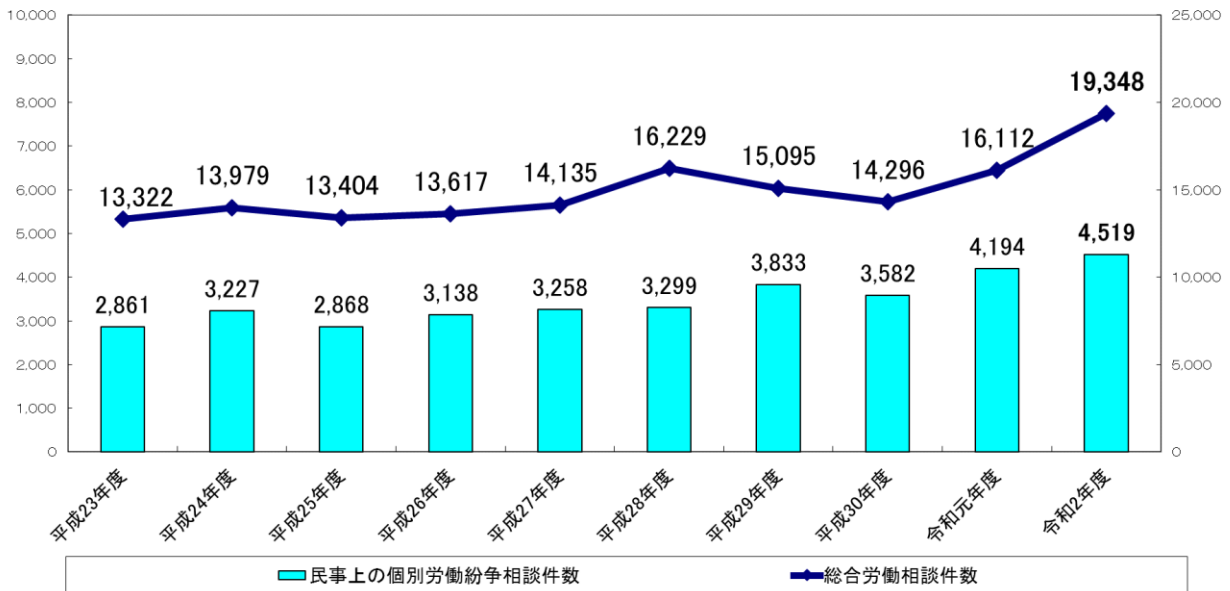
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※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。

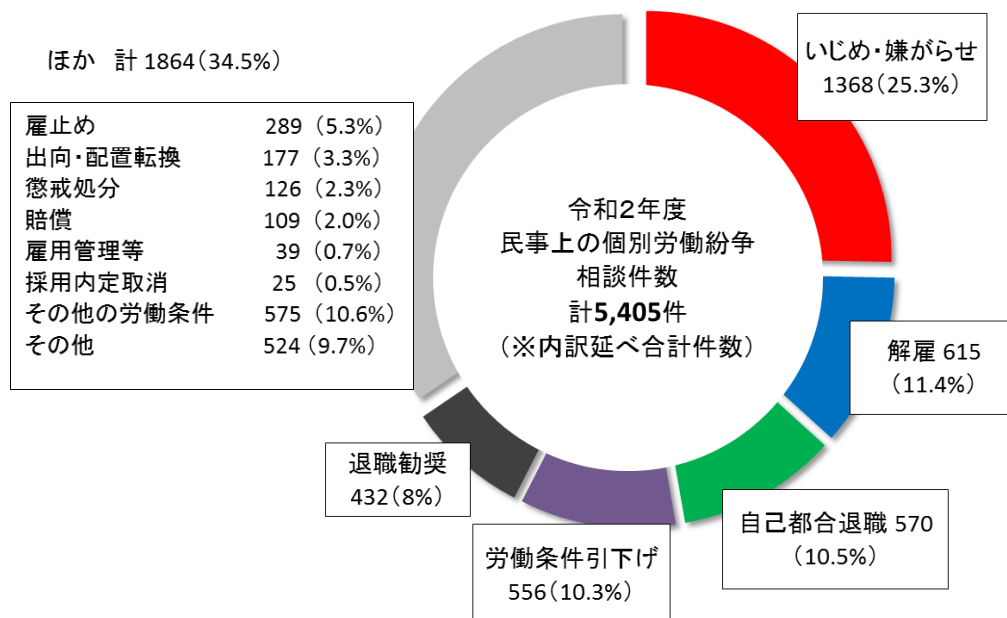
令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

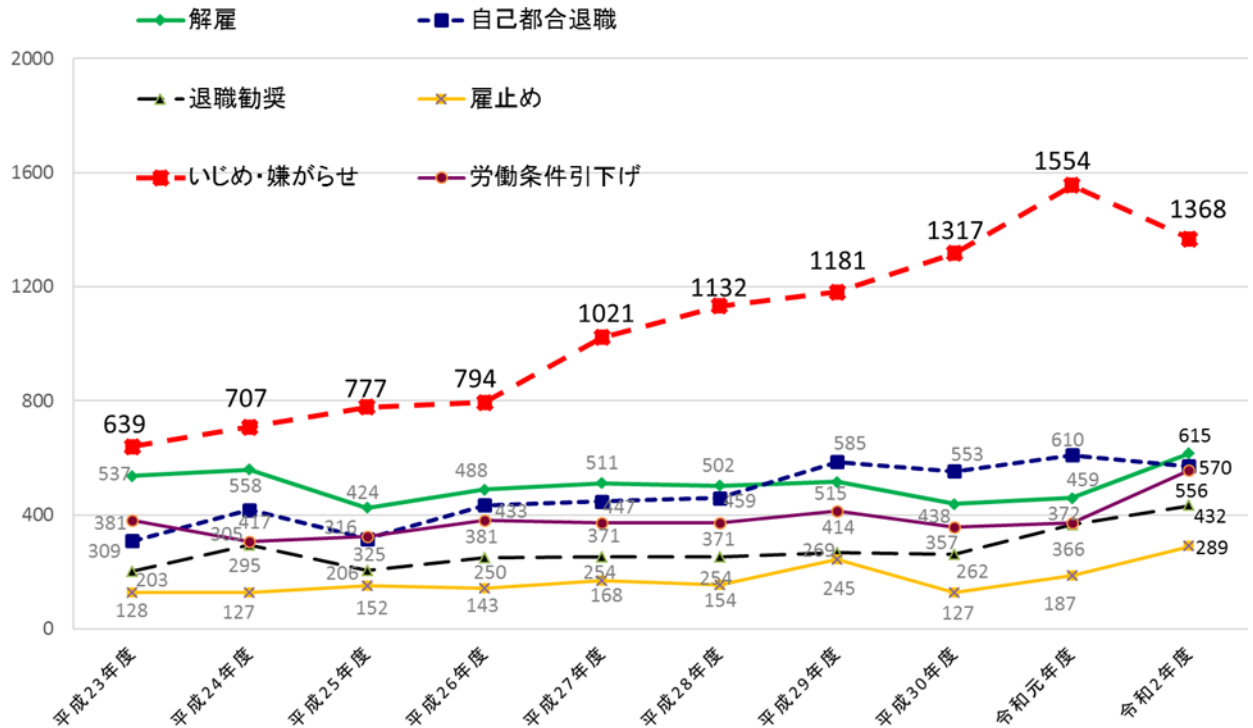


(2) 民事上の個別労働紛争／相談内容別の件数

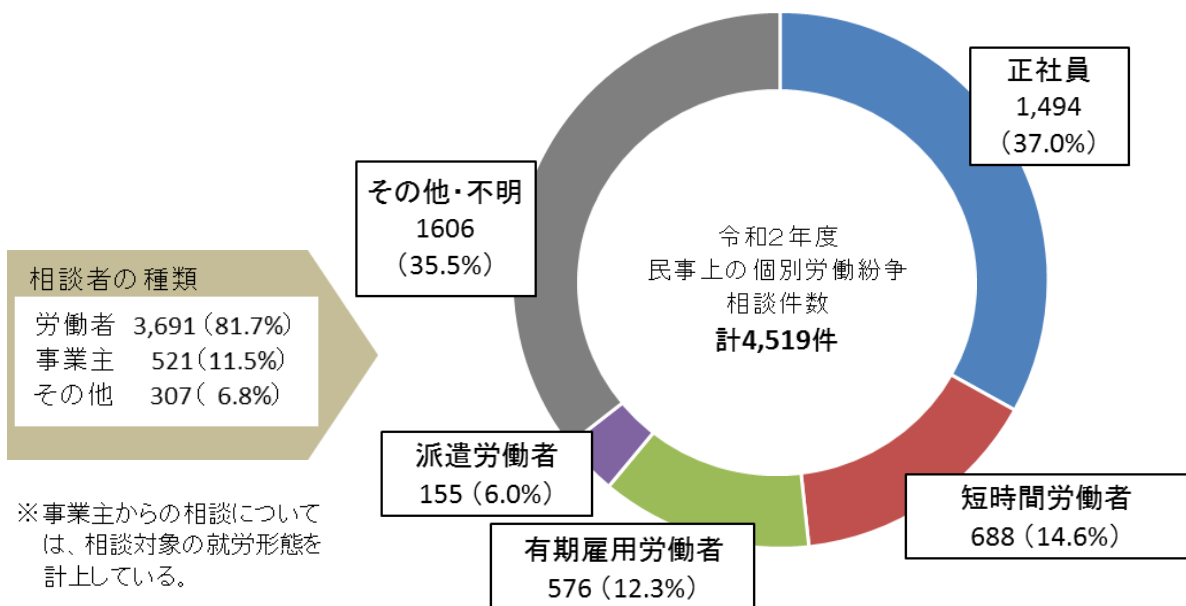


※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移



(4) 民事上の個別労働紛争／就労形態別の件数



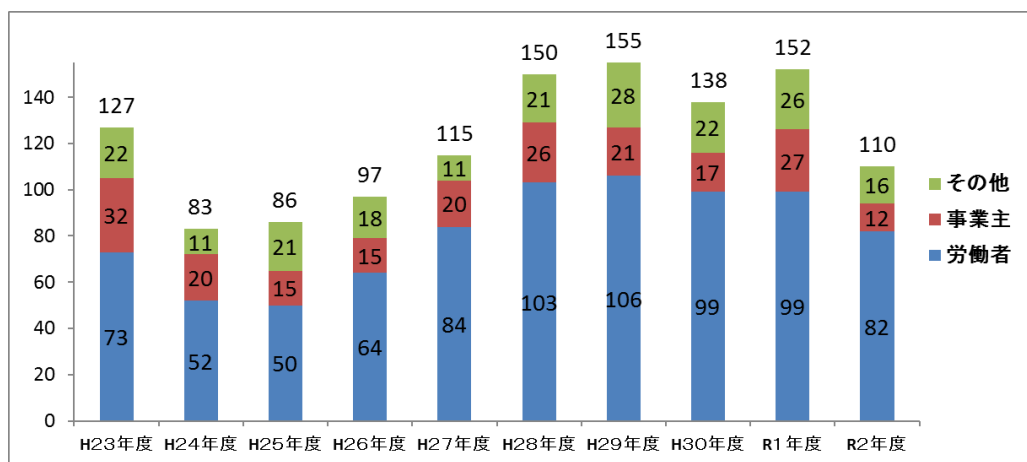
2 妊娠・出産や育児休業等を理由とする不利益取扱いに係る相談

妊娠・出産や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに係る相談は 110件であった。不利益取扱いの相談内容については、退職の強要や雇止めなど、労働者が職を失う可能性のある相談が約4割を占めている。

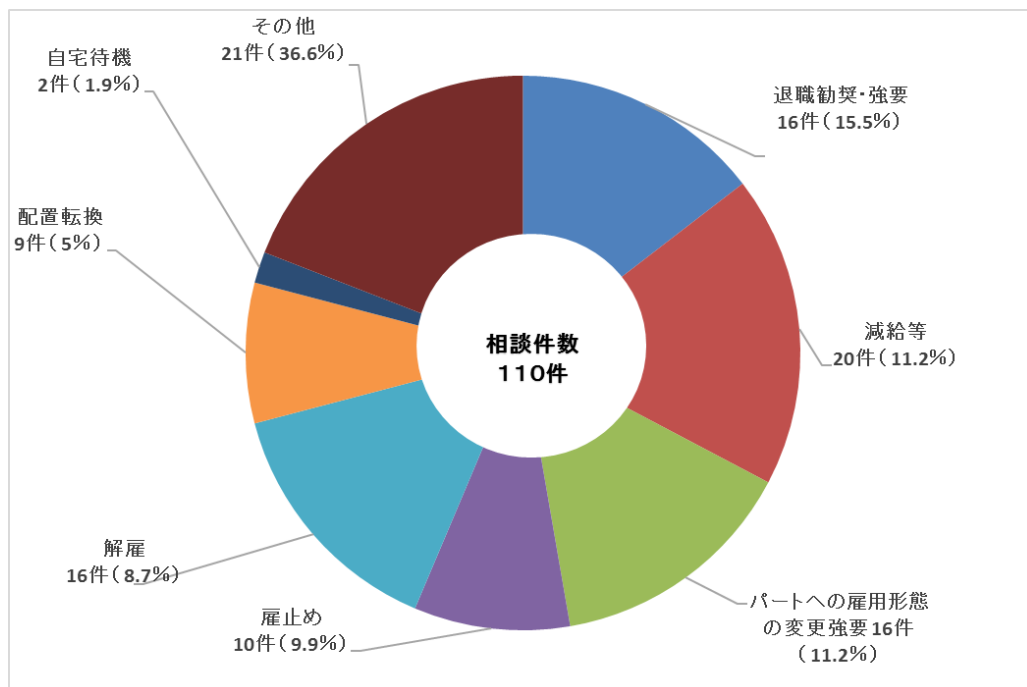
※ 相談件数についての留意事項

平成28年4月に都道府県労働局の組織見直しを行い、雇用環境・均等部(室)を設置した。雇用環境・均等部(室)では、これまで雇用均等室において受け付けていた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関する相談と併せて総合労働相談コーナーで受け付けていた個別労働紛争に関する相談も一体的に対応するようになった。このため、相談を受け付けるに当たり、相談件数の計上方法についても変更を行ったことから、平成27年度以前とは単純比較できない。

(1) 相談件数の推移

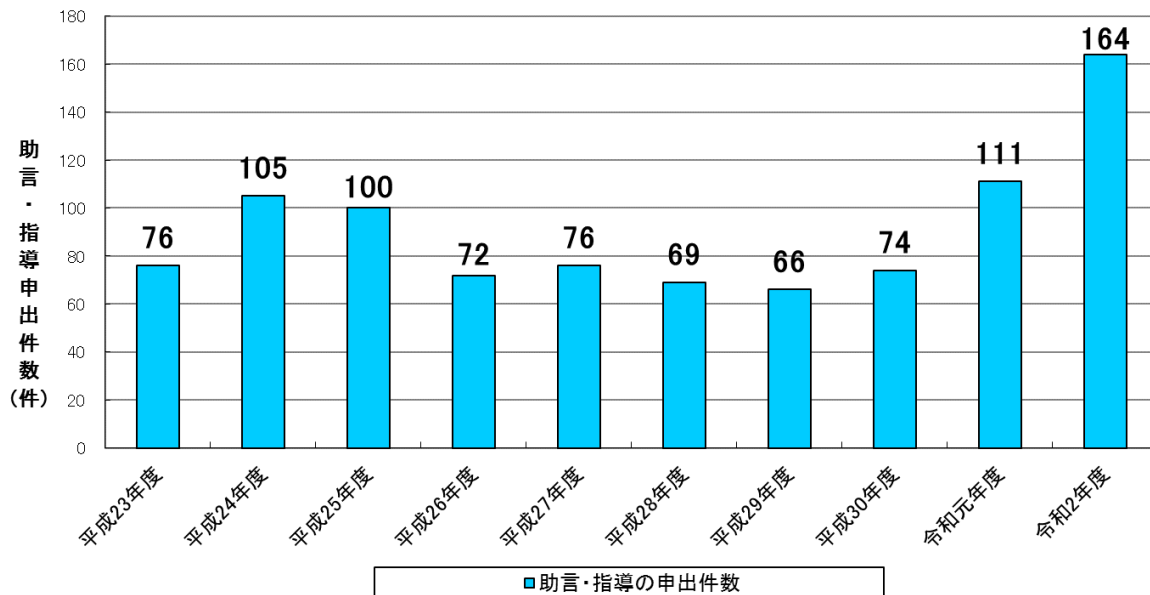


(2) 相談内容の内訳

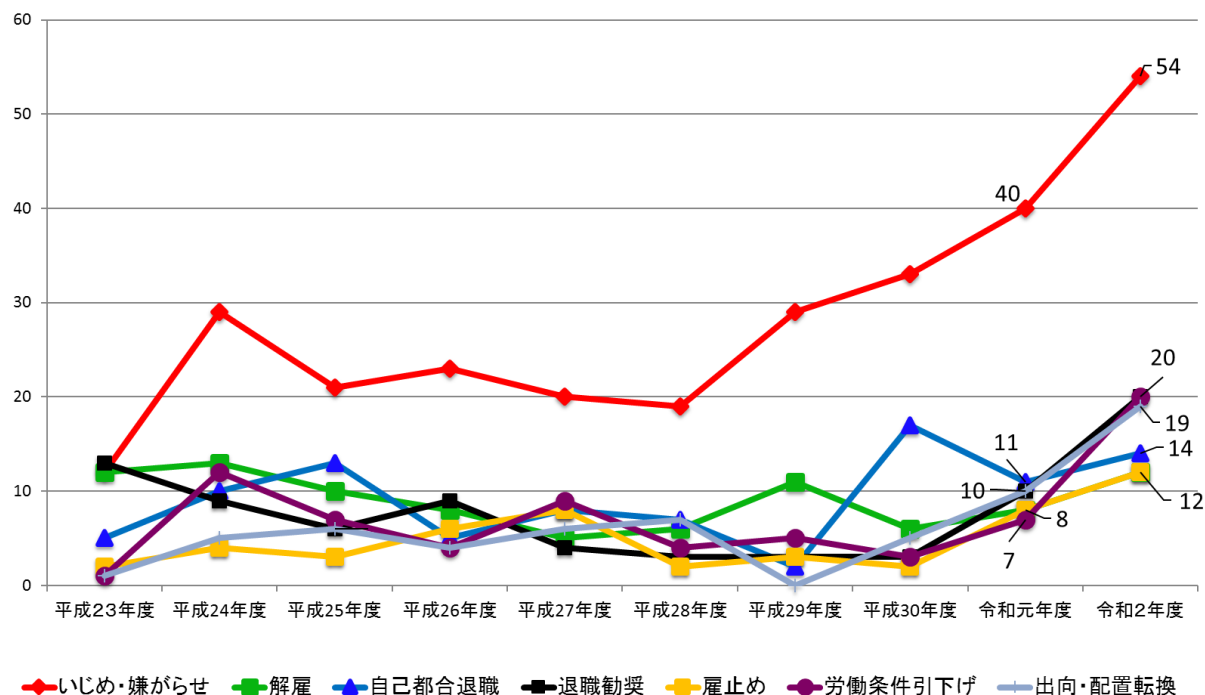


3. 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

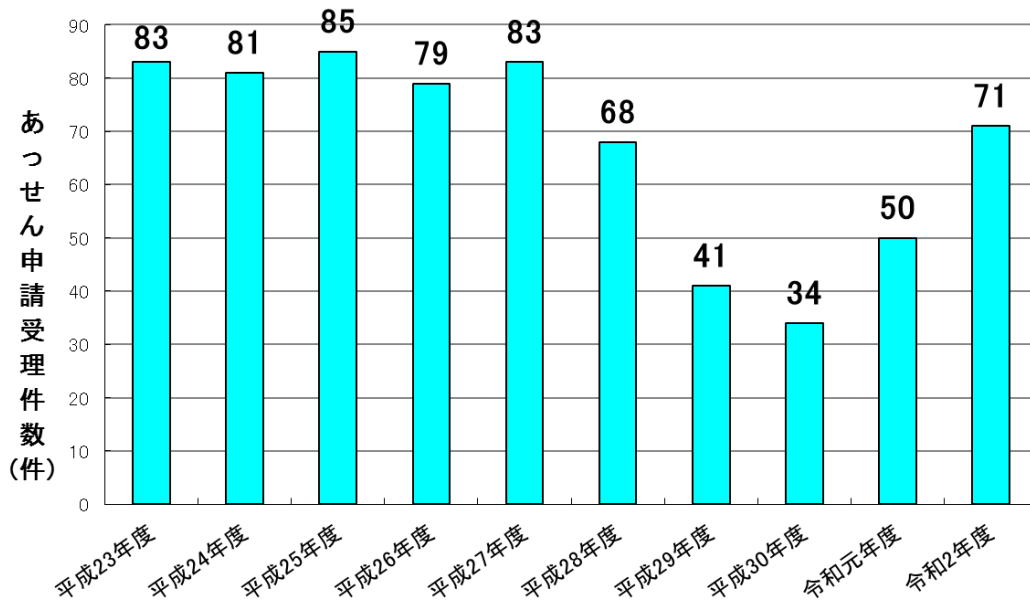


(2) 主な申出内容別の件数推移

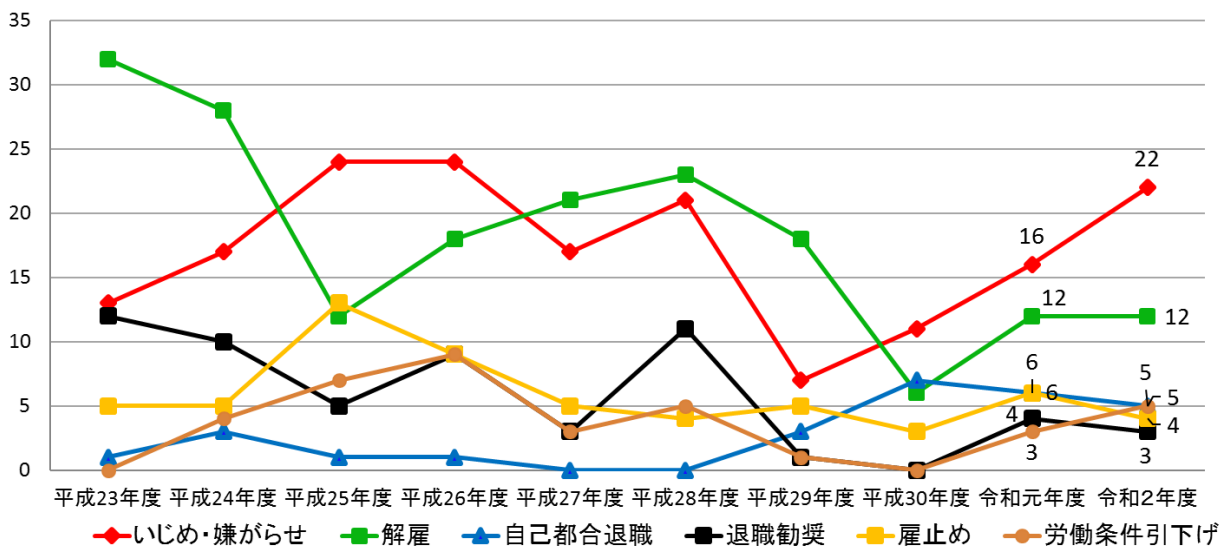


4. 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移



(2) 主な申請内容別の件数推移



助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導

事例	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、会社の教育係から仕事のやり方を教えてもらえず、指導を逸脱した叱責や罵倒を受けていた。教育係について、上司に相談したが、何ら対策をしてもらえなかった。 申出人は継続して勤務を続けることを望んでおり、職場環境の改善を求め、会社に対し助言を求めるもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に対し、労働契約法に基づく職場環境配慮義務や、パワハラ対策の法改正等について丁寧に説明を行い、本件紛争に関しては速やかに事実確認し、解決する必要があるとの助言を行った。 助言に基づき、被申出人はすぐに申出人との話し合いの機会を設け、申出人の希望により、申出人の配置転換をすることとなった。 また、同様の問題が起きないように今後のパワハラ防止対策を講じることとなった。

あっせん

事例	解雇に係るあっせん
事案の概要	申請人は正社員として数年間勤務しており、これまで社内でトラブルを起こしたことはなかったが、勤務内容が不良との理由で突然解雇された。 被申請人から示された解雇理由は、些細なことであり、納得ができないとして、精神的な苦痛を受けた慰謝料及び解雇による経済的損失の補償金の支払いを求め、あっせん申請をしたもの。
あっせんの内容・結果	あっせん委員が双方の主張を聞いた上で、被申請人に対して、在職中申請人への指導が不足していたことや、解雇回避の努力が不足していたことを指摘し、双方の調整を図ったところ、当事者間の歩み寄りにより、被申請人が申請人に対し、解決金として賃金3か月分相当額を支払うことで合意が成立し解決した。