

沖縄労働局発表  
令和2年9月18日(金)

担当 沖縄労働局 雇用環境・均等室  
室長 嘉数 剛  
労働紛争調整官 大村 達治  
電話：098(868)6060

## 令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況 ～「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が高推移～

沖縄労働局(局長 福味 恵)は、このたび「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を取りまとめましたので公表します。

令和元年度の総合労働相談の件数は9,054件となり、前年度の8,929件と比べ増加(前年度比1.4%増)し、このうち個別労働紛争(民事上のトラブル)の相談件数は2,357件と前年度の2,493件と同様高止まりで推移(前年度比5.5%減)しています。個別労働紛争の相談内訳では、令和元年度も「いじめ・嫌がらせ」がトップの681件となり高推移、相談に占める割合も28.9%と3割に迫っています。また、「解雇」、「自己都合退職」、「退職勧奨・雇止め」の3分類を合計した離職に関する相談は922件(前年度960件)と、前年度同様相談のほぼ4割を占めています。

### 【ポイント】

「いじめ・嫌がらせ」に係る個別労働紛争(民事上のトラブル)相談の件数が2年連続 600 件超えでトップ(681 件)。

総合労働相談件数 9,054 件 (8,929 件) ( ) は前年度の件数

個別労働紛争相談件数 2,357 件 (2,493 件)

1 位 いじめ・嫌がらせ 681件 (690件)

2 位 解雇(普通・整理・懲戒) 400件 (352件)

3 位 自己都合退職 307件 (348件)

4 位 その他の労働条件 285件 (260件)

5 位 労働条件の引下げ(賃金等) 219件 (180件)

6 位 退職勧奨・雇止め 215件 (260件)

● 離職に関する相談(2位、3位、6位) 922件 (960件)

助言・指導の申請件数 123 件 (135 件)

1 位 いじめ・嫌がらせ 28 件 (38 件) 2 位 解雇(普通・整理・懲戒) 24 件 (11 件)

あっせんの申出件数 131 件 (133 件)

1 位 いじめ・嫌がらせ 39件 (56件) 2 位 解雇(普通・整理・懲戒) 33件 (23件)

### 【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく個別労働紛争解決制度の概要】

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」には、あらゆる労働相談にワンストップで対応するため専門の相談員が対応する「総合労働相談」、民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、自主的な解決を促進する制度「助言・指導」、紛争当事者の間に、弁護士や大学教授などの労働の専門家である紛争調整委員が入って紛争の解決を図る制度「あっせん」の3つの方法があります。

### ＜参考＞

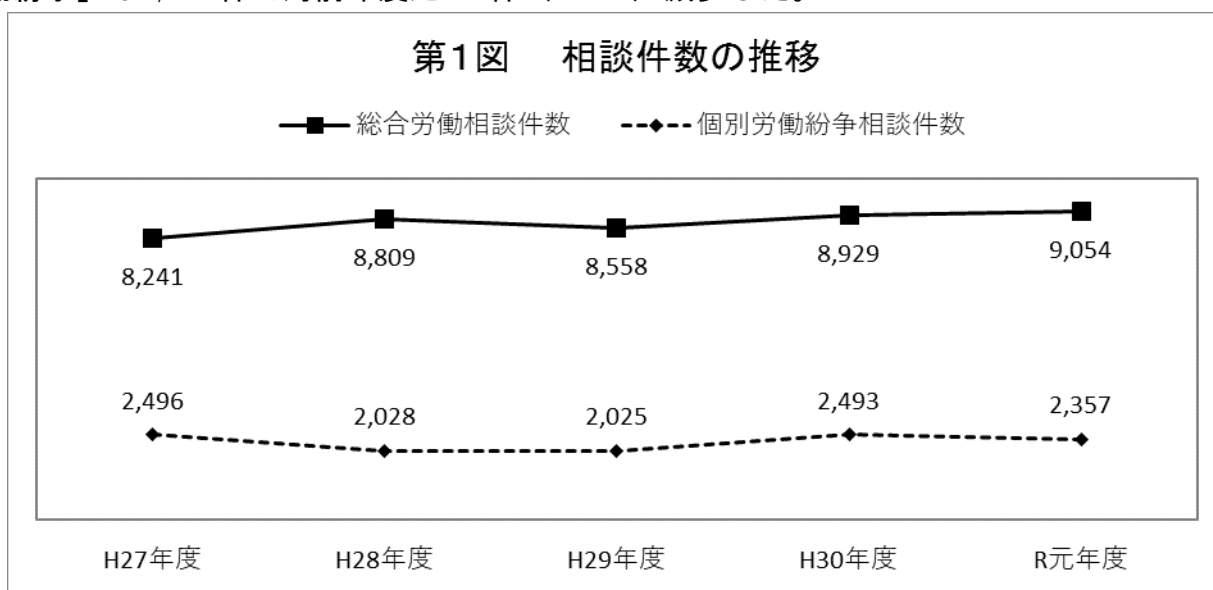
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法)の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

施行時期：令和2年6月1日。中小企業は、令和4年4月1日から、それまでの間は努力義務。

## 1. 労働相談受付状況

総合労働相談コーナーに寄せられた令和元年度の労働相談は9,054件と、昨年度に比べ125件（1.4%）増加した。

また、解雇や労働条件、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事上のトラブルである「個別労働紛争」は2,357件で対前年度比136件（5.8%）減少した。



### 【総合労働相談の内容】

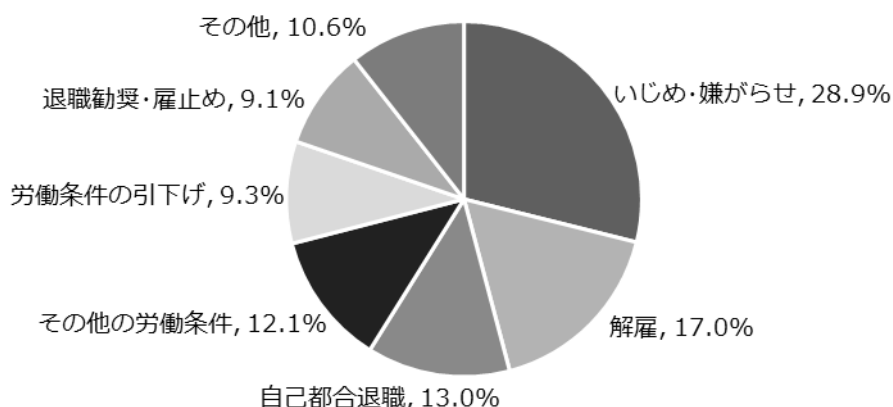
|                                 |                     |
|---------------------------------|---------------------|
|                                 | 9,054件（前年度比 4.3%増）  |
| （1）法令・制度の問い合わせ（法令解釈や手続の問い合わせ）   | 5,466件（前年度比 10.1%増） |
| （2）個別労働紛争（民事上のトラブル）             | 2,357件（前年度比 5.5%減）  |
| （3）法施行事務（法違反に係る相談・行政指導の実施を望むもの） | 1,820件（前年度比 4.6%減）  |
| （4）その他（いずれにも該当しないもの）            | 651件（前年度比 50.0%増）   |

\* 複数計上あり

## 2. 個別労働紛争の相談の主な内容

|                  |                   |
|------------------|-------------------|
| （1）いじめ・嫌がらせ      | 681件（前年度比 1.3%減）  |
| （2）解雇（普通・整理・懲戒）  | 400件（前年度比 13.6%増） |
| （3）自己都合退職        | 307件（前年度比 11.8%減） |
| （4）その他の労働条件      | 285件（前年度比 9.6%増）  |
| （5）労働条件の引下げ（賃金等） | 219件（前年度比 21.7%増） |
| （6）退職勧奨・雇止め      | 215件（前年度比 17.3%減） |

**第2図 個別労働紛争の相談別の内訳**



個別労働紛争の相談のうち、労働局長による「助言・指導」及び紛争調整委員会による「あっせん」の処理状況は以下のとおり。

**(1) 助言・指導申出 123件（対前年度比8.9%減）**

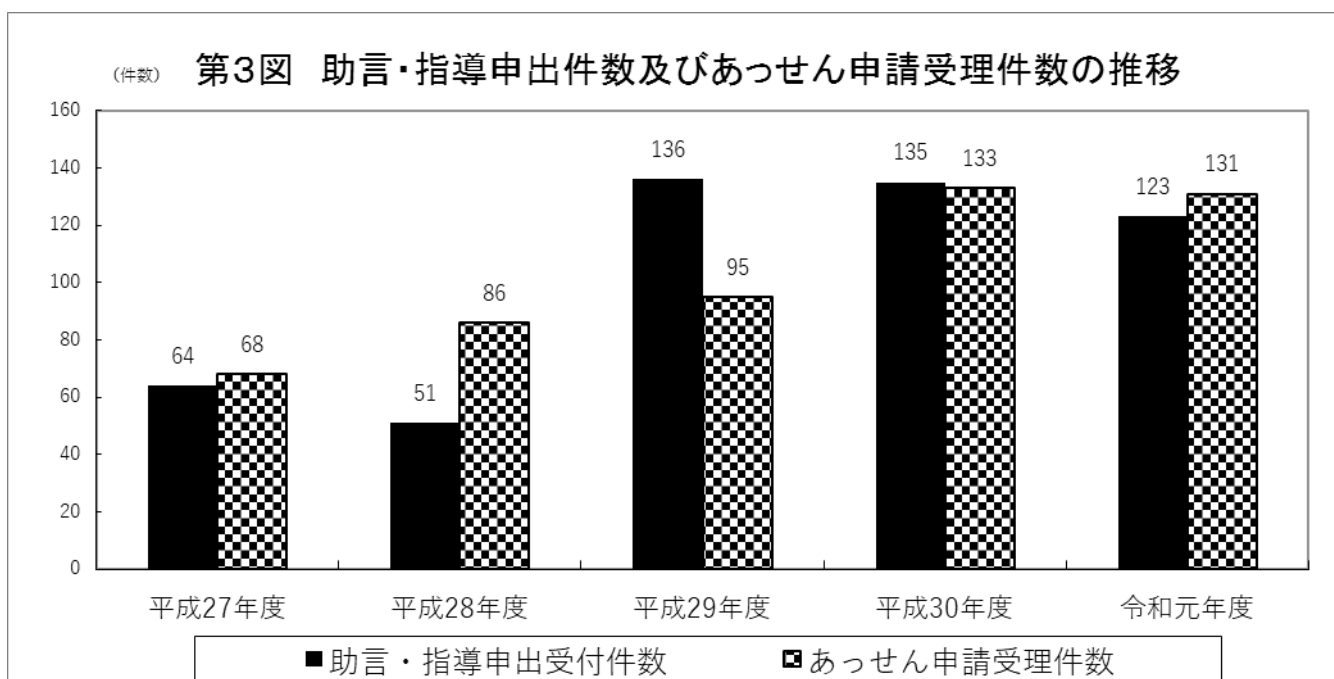
実際に助言・指導を実施した結果、128件の実施（前期繰越分を含む）で73件が解決した（解決率57.0%）。

助言・指導申出の内容としては、いじめ・嫌がらせに関するものが28件、解雇に関するものが24件、その他に関するものが31件であった。

**(2) あっせん申請 131件（対前年度比1.5%減）**

実際に紛争当事者があっせんに参加してあっせんを開催したのは68件（繰り越し分含む）で、37件が解決した（解決率54.4%）。

あっせん申請の内容としては、いじめ・嫌がらせに関するものが39件、解雇に関するものが31件、その他に関するものが4件であった。



「助言・指導」・・・労働局長が、紛争当事者に対して問題点を指摘し、解決の方向性を示唆して最終的な解決に導くもの。

「あっせん」・・・紛争当事者間に第三者（あっせん委員：弁護士等）が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方に働きかけ、紛争当事者間の調整を行うことにより自主的な解決を促進するもの。

参考資料

個別労働紛争相談内容

(件)

|               | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度 | R 元年度 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 解雇(普通・整理・懲戒)  | 547    | 361    | 364    | 352    | 400   |
| いじめ・嫌がらせ      | 537    | 505    | 517    | 690    | 681   |
| 労働条件の引下げ(賃金等) | 246    | 194    | 193    | 180    | 219   |
| 自己都合退職        | 330    | 293    | 269    | 348    | 307   |
| 退職勧奨・雇止め      | 201    | 189    | 195    | 260    | 215   |
| 賠償            | 120    | 106    | 77     | 95     | 104   |
| 出向・配置転換       | 62     | 49     | 73     | 65     | 77    |
| その他の労働条件      | 337    | 191    | 205    | 260    | 285   |
| その他           | 224    | 140    | 132    | 243    | 69    |
| 合計            | 2,604  | 2,028  | 2,025  | 2,493  | 2,357 |

助言・指導申出内訳

(件)

|               | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度 | R 元年度 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 解雇(普通・整理・懲戒)  | 13     | 10     | 36     | 11     | 24    |
| いじめ・嫌がらせ      | 9      | 6      | 26     | 38     | 28    |
| 労働条件の引下げ(賃金等) | 1      | 6      | 10     | 11     | 12    |
| 自己都合退職        | 12     | 5      | 8      | 14     | 8     |
| 退職勧奨・雇止め      | 8      | 9      | 11     | 15     | 8     |
| 賠償            | 5      | 2      | 2      | 9      | 5     |
| その他の労働条件      | 7      | 7      | 17     | 12     | 12    |
| その他           | 9      | 6      | 26     | 25     | 26    |
| 合計            | 64     | 51     | 136    | 135    | 123   |

あっせん申請内訳

(件)

|               | H27 年度 | H28 年度 | H29 年度 | H30 年度 | R 元年度 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 解雇(普通・整理・懲戒)  | 22     | 30     | 28     | 23     | 33    |
| いじめ・嫌がらせ      | 30     | 36     | 25     | 56     | 39    |
| 労働条件の引下げ(賃金等) | 4      | 3      | 13     | 9      | 9     |
| 退職勧奨・雇止め      | 7      | 12     | 14     | 11     | 18    |
| 賠償            | 1      | 0      | 4      | 3      | 5     |
| その他の労働条件      | 0      | 0      | 5      | 9      | 9     |
| その他           | 4      | 5      | 6      | 22     | 18    |
| 合計            | 68     | 86     | 95     | 133    | 131   |

2020年（令和2年）6月1日から、  
職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

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（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

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。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
  - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
  - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
- （注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- （注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



令和2年5月作成  
リーフレットNo.9

# 望ましい取組

**望ましい取組**についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※【★】の事項については、**セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様**に望ましい取組とされています。

## 職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

## 自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】 ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
  - 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること
- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
  - ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

## 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組  
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 被害防止のための取組  
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

# 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。**

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① **事業主及び労働者の責務を法律上明記**
- ② **事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止**
- ③ **自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応**  
※セクシュアルハラスメントのみ