

沖縄労働局発表
令和3年8月31日(火)

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2年度個別労働紛争解決制度の施行状況 ～「いじめ・嫌がらせ」が上位～

沖縄労働局(局長 福味 恵)は、このたび「令和2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。

【ポイント】

- 県内6カ所の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、**10,102件***となり、前年度の**9,054件**と比べ**1,048件**増加(前年度比**11.6%**増)
(※H13年10月の法施行後最大)
- 個別労働紛争(民事上のトラブル)の相談件数は、**2,078件**となり、前年度の**2,357件**と比べ**279件**減少(前年度比**11.8%**減)。
- 「個別労働紛争相談」では「いじめ・嫌がらせ」が5年連続**1位**、「助言・指導の申出」では**2位**、「あっせん申請」が3年連続**1位**。

() は前年度の件数

総合労働相談件数	10,102件	(9,054件)
個別労働紛争相談件数	2,078件	(2,357件)
1位 いじめ・嫌がらせ	566件	(681件)
2位 解雇(普通・整理・懲戒)	369件	(400件)
3位 その他の労働条件	289件	(285件)
助言・指導の申出件数	107件	(123件)
1位 退職勧奨・雇止め	28件	(8件)
2位 いじめ・嫌がらせ	23件	(28件)
3位 その他の労働条件	14件	(12件)
あっせんの申請件数	99件	(131件)
1位 いじめ・嫌がらせ	39件	(39件)
2位 退職勧奨・雇止め	15件	(18件)
3位 解雇(普通・整理・懲戒)	14件	(33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】(3つの方法)。

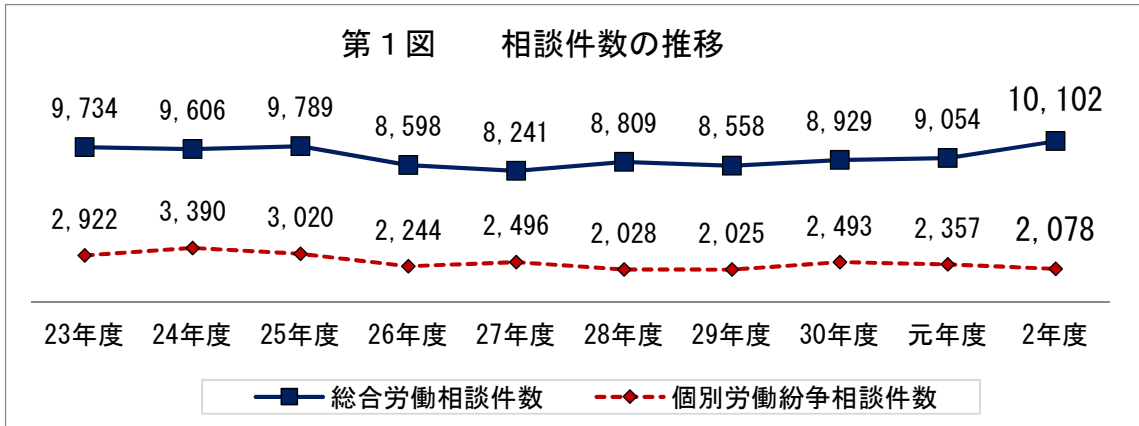
- ① **総合労働相談**：個々の労働者と事業主との間の紛争を円満に解決するために、あらゆる労働相談に専門の相談員が対応する。
- ② **助言・指導**：民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、自主的な解決を促進する制度。
- ③ **あっせん**：弁護士や大学教授などの紛争調整委員が紛争当事者の間に入って紛争解決を図る制度。

<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義務となり、中小企業も**令和4年4月1日**から適用となります。

1. 総合労働相談の状況

- 総合労働相談コーナーに寄せられた令和2年度の労働相談は、10,102件と、前年度の9,054件と比べ1,048件増加(前年度比11.6%増)した。
- 「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「個別労働紛争相談」は、2,078件と、前年度の2,357件と比べ279件減少(前年度比11.8%減)した。

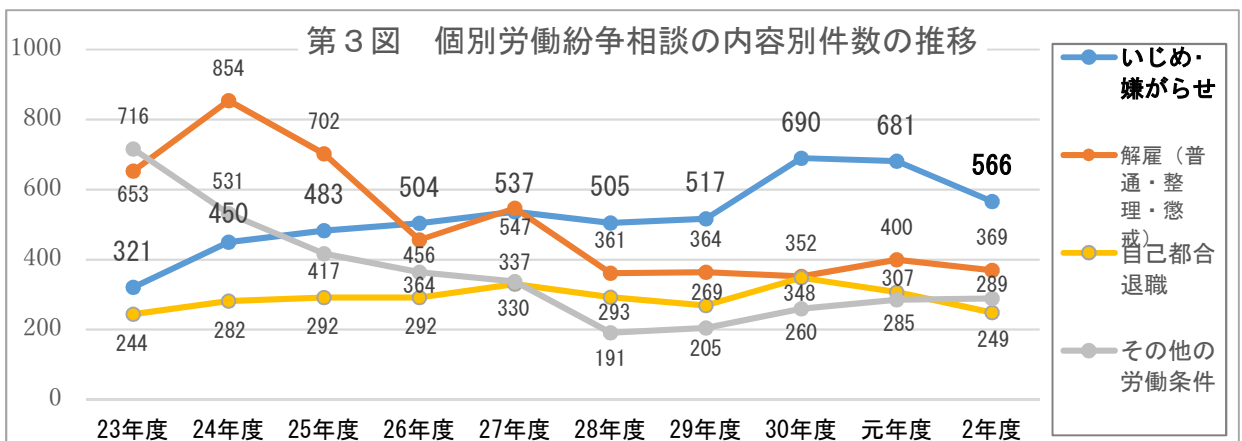
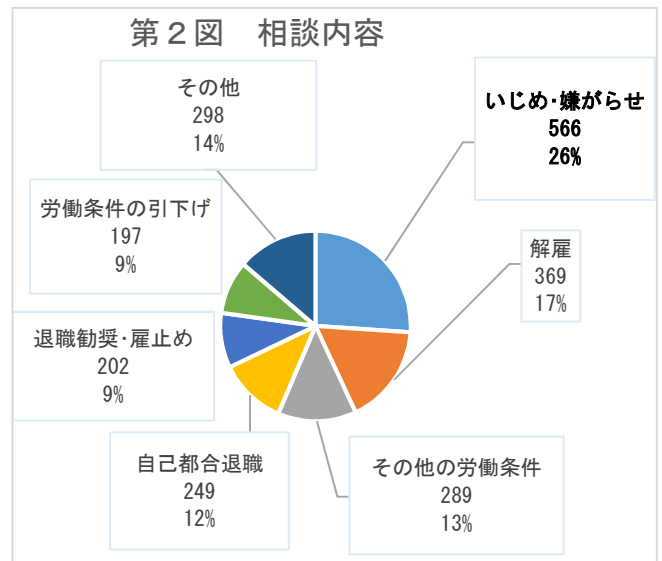


【総合労働相談10,102件の内容】(複数計上あり)

内容	件数	前年度比
法令・制度の問い合わせ(法令解釈や手続の問い合わせ)	5,925	8.4% 増
個別労働紛争(民事上のトラブル)	2,078	11.8% 減
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)	1,796	1.3% 減
その他(いずれにも該当しないもの)	1,158	77.9% 増

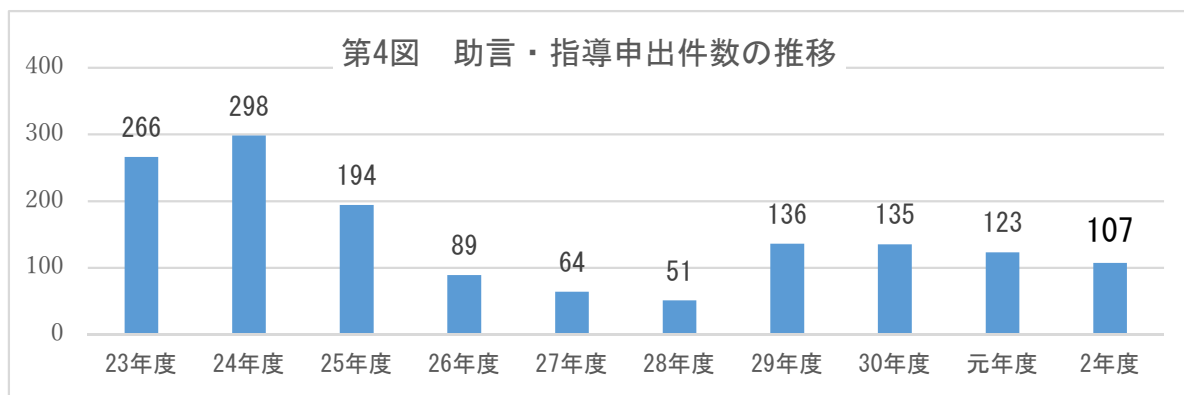
- 個別労働紛争(民事上のトラブル)の主な内容(複数計上あり)

内容	件数	前年度比
いじめ・嫌がらせ	566	16.9%減
解雇(普通・整理・懲戒)	369	7.8%減
その他の労働条件	289	1.4%増
自己都合退職	249	18.9%減
退職勧奨・雇止め	202	6.0%減
労働条件の引下げ(賃金等)	197	10.0%減

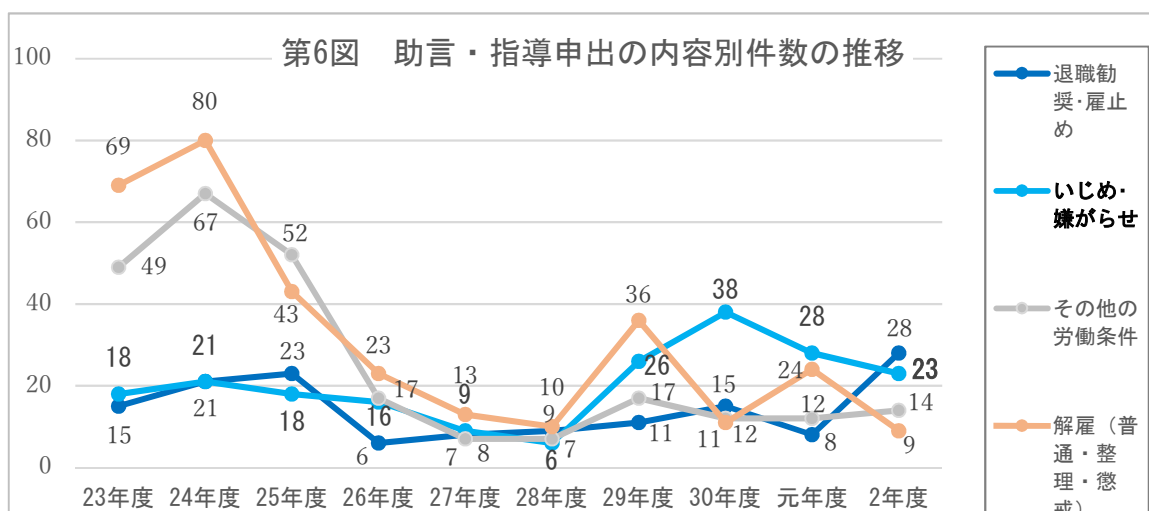
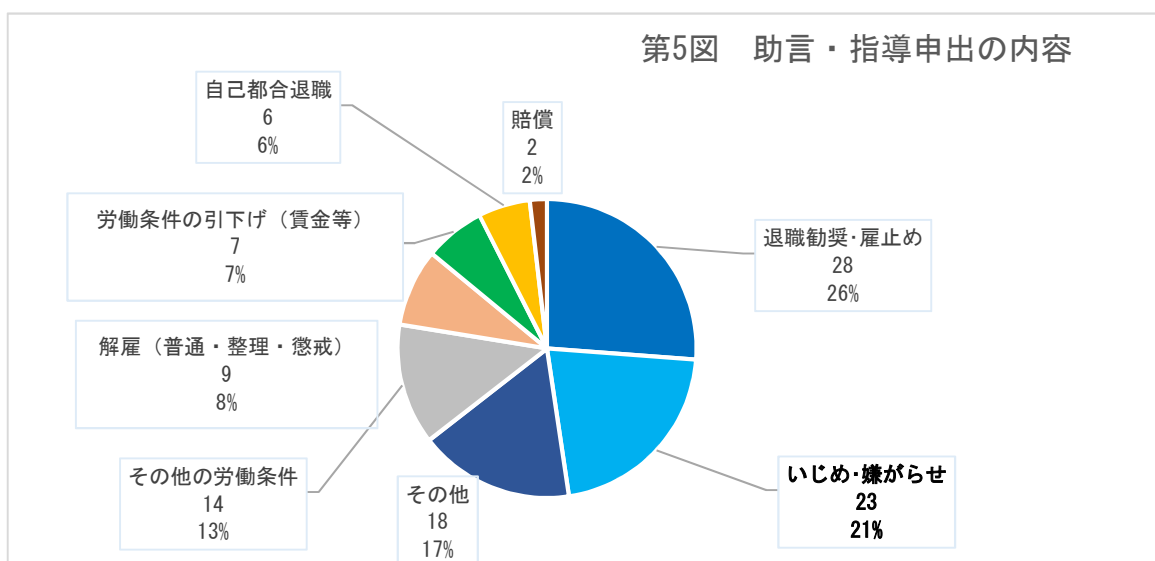


2 労働局長による「助言・指導」の状況

- 令和2年度の「助言・指導申出」件数は、107件と、前年度の123件と比べ16件減少(前年度比13.0%減)した。
- 実際に「助言・指導」を実施した結果、105件の実施(前期繰越分を含む)で49件が解決した(解決率46.7%)。

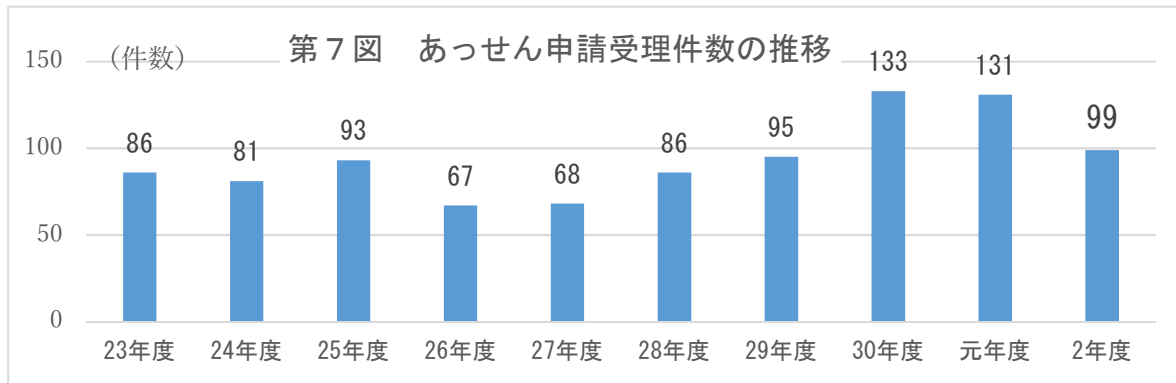


- 「助言・指導申出」の内容としては、「退職勧奨・雇止め」が28件、「いじめ・嫌がらせ」が23件、「その他の労働条件」が14件の順であった。

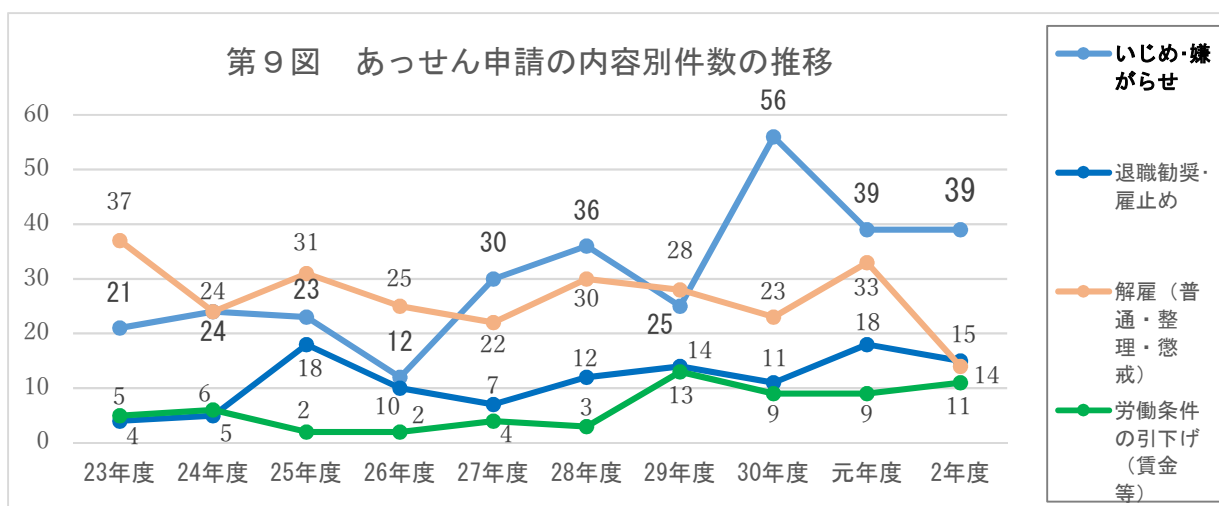
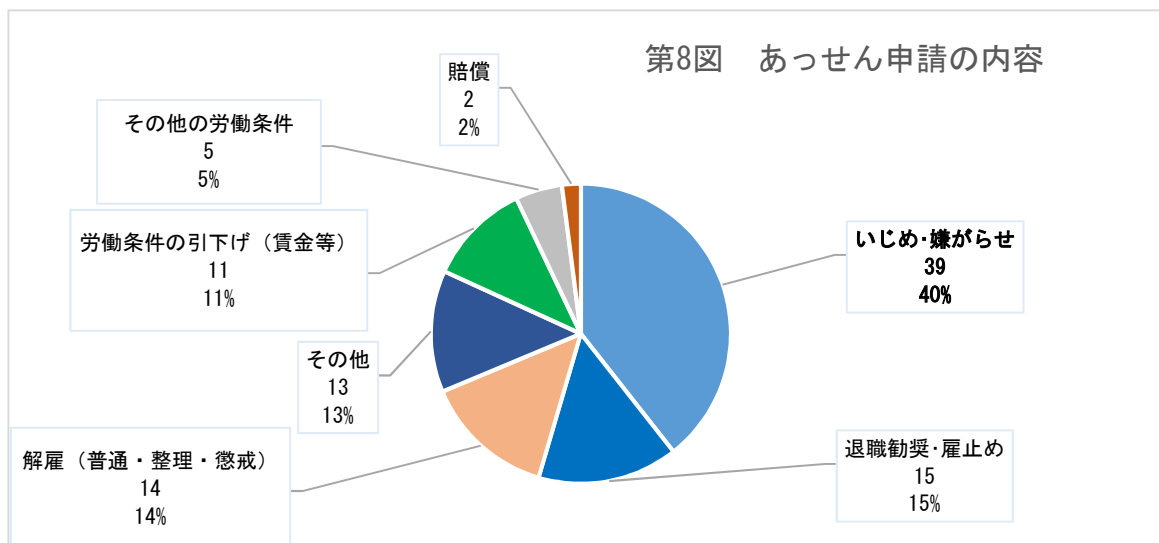


3 紛争調整委員会による「あっせん」の状況

- 令和2年度の「あっせん申請件」数は、99件と、前年度の131件と比べ32件減少(前年度比24.4%減)した。
- 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40件(繰り越し分含む)で、27件が解決した(合意率67.5%) (全国合意率64.1%)。



- 「あっせん申請」の内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が39件、「退職勧奨・雇止め」が15件、「解雇(普通・整理・懲戒)」が14件の順であった。



参考資料

個別労働紛争相談内容

内容	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
いじめ・嫌がらせ	321	450	483	504	537	505	517	690	681	566
解雇（普通・整理・懲戒）	653	854	702	456	547	361	364	352	400	369
その他の労働条件	716	531	417	364	337	191	205	260	285	289
自己都合退職	244	282	292	292	330	293	269	348	307	249
退職勧奨・雇止め	179	280	339	186	201	189	195	260	215	202
労働条件の引下げ（賃金等）	462	500	421	242	246	194	193	180	219	197
賠償	109	163	115	71	120	106	77	95	104	77
出向・配置転換	38	52	59	53	62	49	73	65	77	45
その他	203	278	196	76	224	140	132	243	201	176
合計	2,722	3,112	2,828	2,168	2,380	2,028	2,025	2,493	2,489	2,170

※ 内容は、令和2年度の多い順に並べている

助言・指導申出内訳

内容	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
退職勧奨・雇止め	15	21	23	6	8	9	11	15	8	28
いじめ・嫌がらせ	18	21	18	16	9	6	26	38	28	23
その他の労働条件	49	67	52	17	7	7	17	12	12	14
解雇（普通・整理・懲戒）	69	80	43	23	13	10	36	11	24	9
労働条件の引下げ（賃金等）	57	50	30	12	1	6	10	11	12	7
自己都合退職	15	23	16	9	12	5	8	14	8	6
賠償	8	16	5	2	5	2	2	9	5	2
その他	35	20	7	4	9	6	26	25	26	18
合計	231	278	187	85	55	51	136	135	123	107

※ 内容は、令和2年度の多い順に並べている

あっせん申請内訳

内容	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
いじめ・嫌がらせ	21	24	23	12	30	36	25	56	39	39
退職勧奨・雇止め	4	5	18	10	7	12	14	11	18	15
解雇（普通・整理・懲戒）	37	24	31	25	22	30	28	23	33	14
労働条件の引下げ（賃金等）	5	6	2	2	4	3	13	9	9	11
その他の労働条件	6	8	6	4	0	0	5	9	9	5
賠償	2	7	1	1	1	0	4	3	5	2
その他	11	7	12	13	4	5	6	22	18	13
合計	75	74	81	54	64	86	95	133	131	99

※ 内容は、令和2年度の多い順に並べている

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

総合労働相談コーナー利用のご案内

～職場での悩みや不安でお困りの労働者や事業主の方へ～

沖縄労働局では、県内6カ所に「総合労働相談コーナー」を開設し、労働問題に関するあらゆる分野の相談へのワンストップサービスを提供しています。

総合労働相談コーナーでは、**無料**で労働問題の専門家が相談をお受けします。(相談時間：平日 9:00～17:00 まで(正午～13時まで除く))

相談例	いじめ・嫌がらせ、解雇、退職、雇止め、労働条件引下、賠償、出向、配置転換・転籍、懲戒処分、採用内定取消、昇給・昇格、募集・採用、定年・年差別等、労働契約の承継、教育・訓練、人事評価 等
-----	--

那覇総合労働相談コーナー (女性相談員がいます)

- 〒900-0006 那覇市おもろまち 2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館2階
- 那覇労働基準監督署内

・電話 098 (868) 8008

沖縄総合労働相談コーナー (女性相談員がいます)

- 〒904-0003 沖縄市住吉1-23-1 沖縄労働総合庁舎3階
- 沖縄労働基準監督署内

・電話 098 (982) 1400

名護総合労働相談コーナー

- 〒905-0011 名護市字宮里452-3 名護地方合同庁舎1階
- 名護労働基準監督署内

・電話 0980 (52) 2691

宮古総合労働相談コーナー (女性相談員がいます)

- 〒906-0013 宮古島市平良字下里1016 平良地方合同庁舎1階
- 宮古労働基準監督署内

・電話 0980 (72) 2303

八重山総合労働相談コーナー

- 〒907-0004 石垣市字登野城55-4 石垣地方合同庁舎2階
- 八重山労働基準監督署内

・電話 0980 (82) 2344

沖縄労働局総合労働相談コーナー (女性相談員がいます)

- 〒900-0006 那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階
- 沖縄労働局 雇用環境・均等室内

・電話 098 (868) 6060