

滋賀労働局発表  
令和3年8月10日(火)

担当	滋賀労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 古川 英一 労働紛争調整官 長谷川純平 電話 077-522-6648
----	--

## 「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

～「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が11年連続トップ～

滋賀労働局（局長 待鳥 浩二）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」をまとめましたので、公表します。

### 《ポイント》

#### 1 総合労働相談件数は対前年比増加、そのうち民事上の個別労働紛争相談件数も増加した。助言・指導の件数は対前年比増加、あっせんの件数は減少した。

- ・ 総合労働相談件数 15,379件（前年比 7.3%増）  
→うち民事上の個別労働紛争<sup>※1</sup>相談件数 3,481件（前年比 7.1%増）
- ・ 助言・指導申出件数 246件（前年比 28.8%増）
- ・ あっせん申請件数 63件（前年比 6.0%減）

#### 2 民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、内容別で11年連続トップ。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、いじめ・嫌がらせが779件で11年連続トップ。
- ・ 解雇に関連する相談件数は352件であり、前年比で27.1%増加した。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間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、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談<sup>※2</sup>」、労働局長による「助言・指導<sup>※3</sup>」、紛争調整委員会による「あっせん<sup>※4</sup>」の3つの制度があります。

滋賀労働局では、今回の施行状況を受けて、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 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他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紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

※2 「総合労働相談」：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。滋賀県内では、滋賀労働局及び大津・彦根・東近江の各労働基準監督署内に設置された4カ所の総合労働相談コーナーで、各制度の受付・処理を行っており、労使のどちらからでも利用できます。

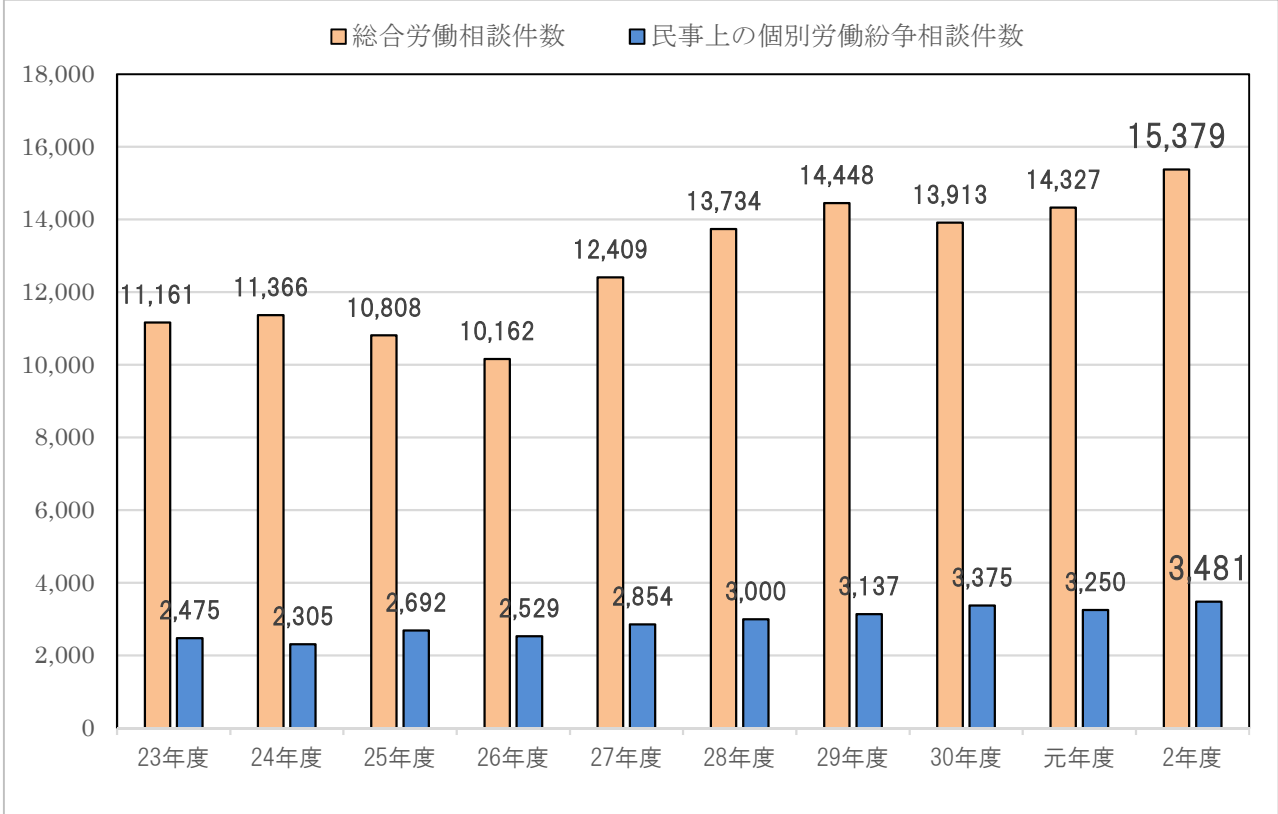
※3 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※4 「あっせん」：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（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。

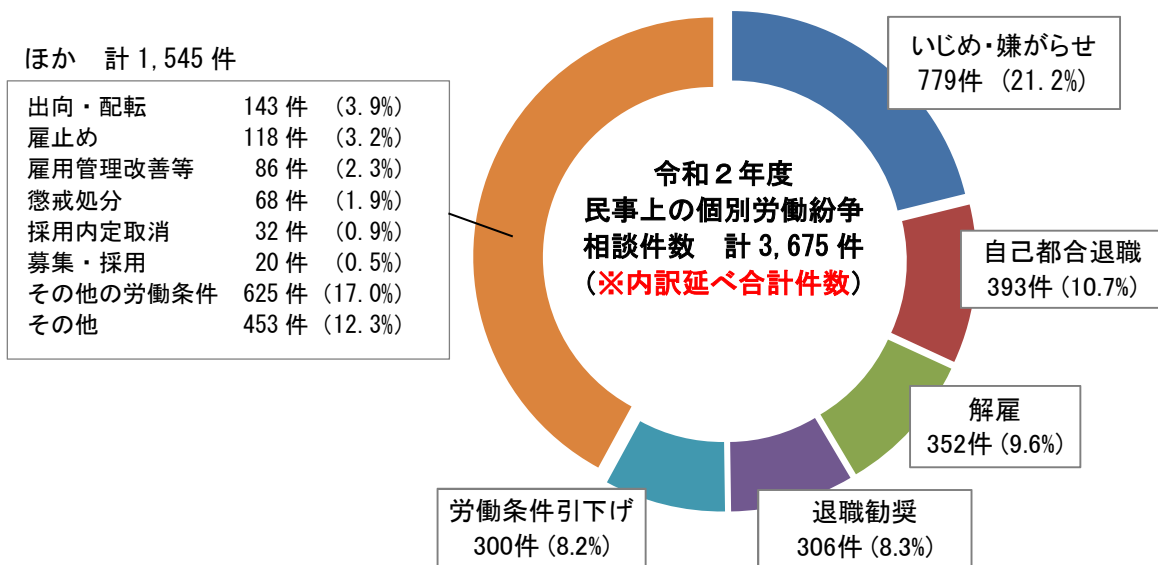
# 令和2年度個別労働紛争解決制度の運用状況

## 1 総合労働相談

### (1) 相談件数の推移

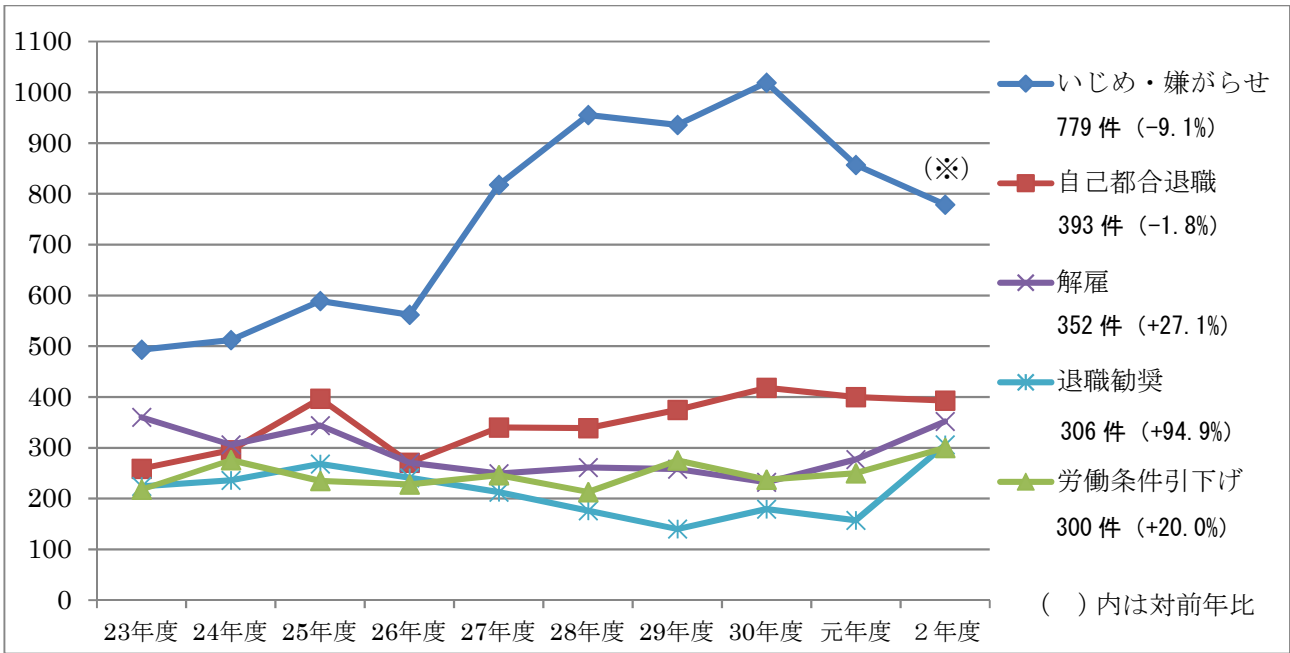


### (2) 民事上の個別労働紛争：相談内容別の件数



※ %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、複数の相談内容を件数として計上したもの。

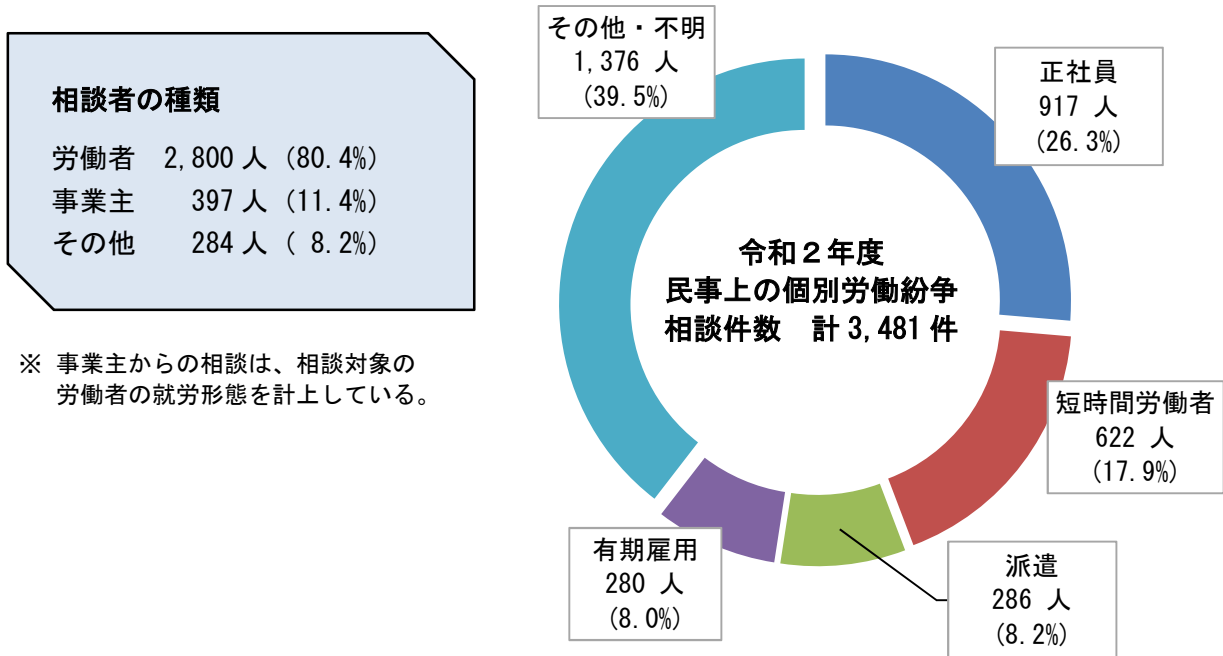
### (3) 民事上の個別労働紛争：主な相談内容別の件数の推移（10年間）



※令和2年6月、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。

〈参考〉同法に関する相談件数：178件（令和2年6月～令和3年3月）

### (4) 民事上の個別労働紛争：就労形態別の件数



( )内は相談対象となる労働者の就労形態の全体（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

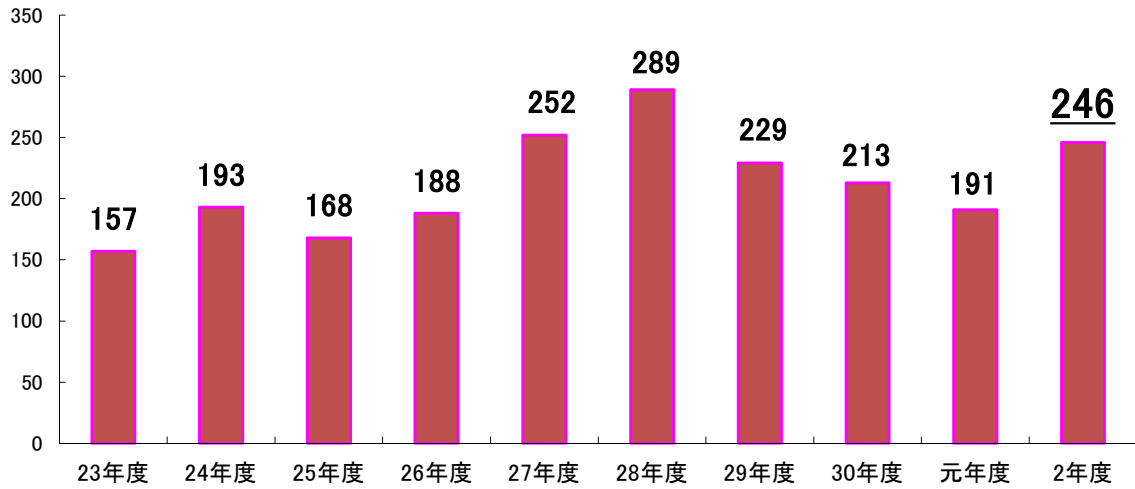
【参考】総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移

	H23年 度	H24年 度	H25年 度	H26年 度	H27年 度	H28年 度	H29年 度	H30年 度	R元年 度	R2年 度	
総合労働 相談件数	11,161	11,366	10,808	10,162	12,409	13,734	14,448	13,913	14,327	15,379	
民事上の個別労働 紛争相談件数	2,475	2,305	2,692	2,529	2,854	3,000	3,137	3,375	3,250	3,481	
相談 内容 の 内 訳 ( 延 べ 件 数 )	解雇	360	306	344	271	249	261	258	232	277	352
	雇止め	135	154	150	105	104	133	116	114	115	118
	退職勧奨	224	236	268	241	213	176	140	179	157	306
	採用内定 取消	43	26	13	11	13	18	17	28	11	32
	自己都合 退職	259	295	397	271	340	339	375	418	400	393
	出向・ 配置転換	96	132	78	104	99	101	103	94	125	143
	労働条件 引下げ	218	276	235	228	246	213	275	237	250	300
	その他の 労働条件	437	316	437	372	450	334	500	489	543	625
	いじめ・ 嫌がらせ	493	512	589	562	818	955	936	1,019	857	779
	雇用管理 改善等	15	31	57	80	73	115	107	94	76	86
	募集・採用	17	22	34	40	35	25	24	11	14	20
	その他	269	197	256	284	309	433	425	547	545	521

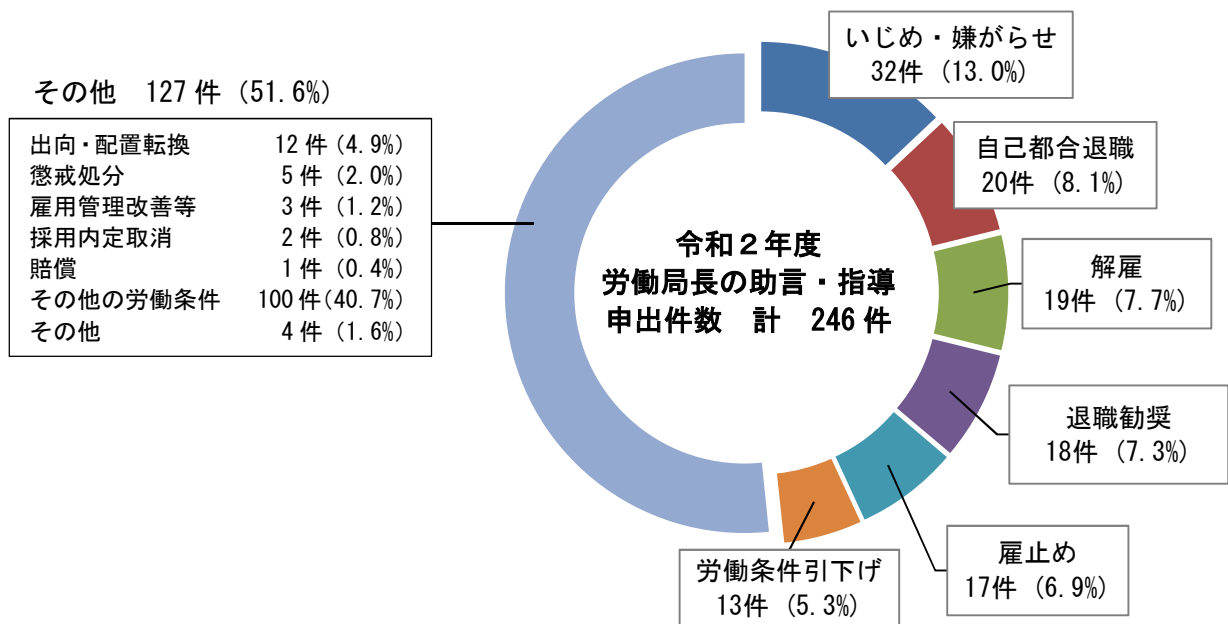
※ 相談内容は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上しているため、相談内容ごとの相談件数の合計は、民事上の個別労働紛争相談件数と合致しない。

## 2 都道府県労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移



### (2) 申出内容別の件数



( )内は申出内容の全体に占める割合。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。

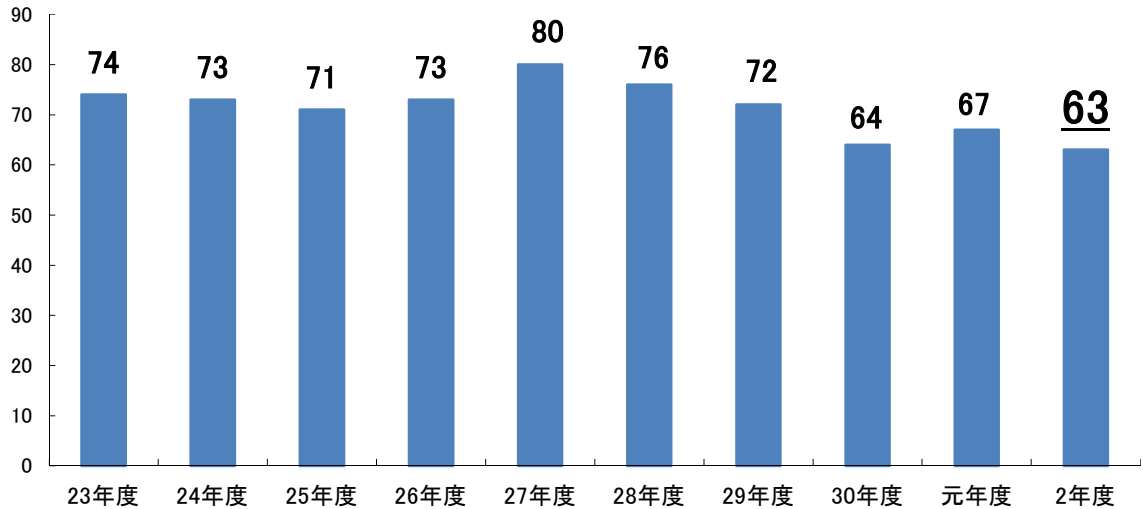
### (3) 助言・指導の処理状況

助言・指導申出 246件 処理終了件数 250件	解決	一定の改善あり	改善なし
	186件	57件	7件

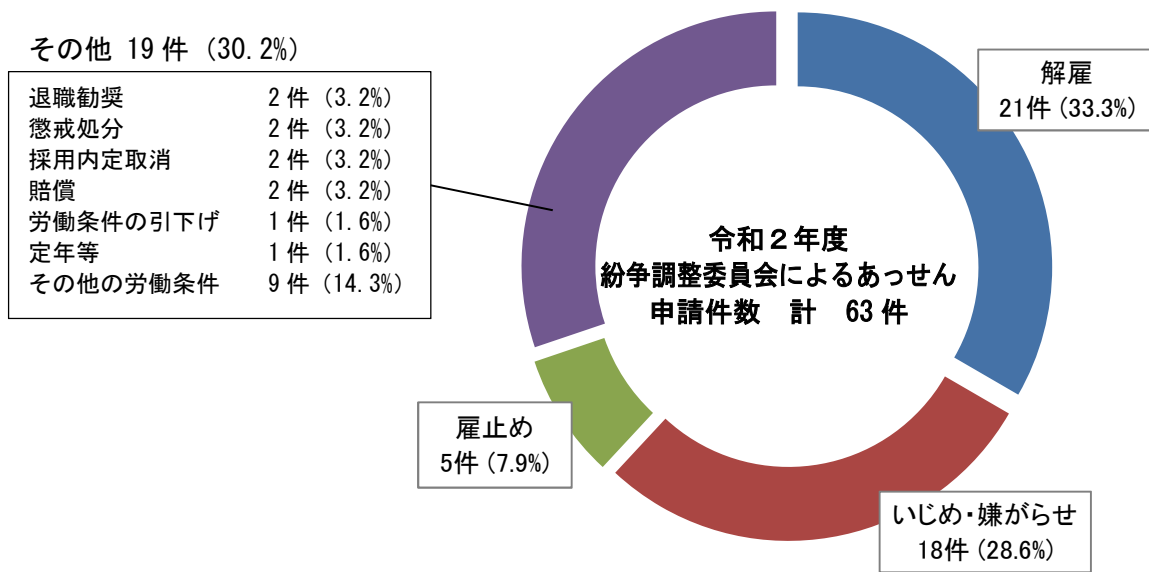
- ※ 処理終了件数は、令和元年度に助言・指導の申出を受理し、令和2年度に助言・指導を実施したものを含む。
- ※ 「解決」は、申出人の申出内容のとおり措置が講じられた場合のほか、代替措置が講じられ申出人が納得した場合を含む。
- ※ 「一定の改善あり」は、申出内容の一部が改善した場合のほか、話し合い等の対応が行われたが解決に至らなかった場合を含む。
- ※ 「改善なし」は、被申出人が助言・指導内容を受け入れず、話し合いすら行われなかった場合。

### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移

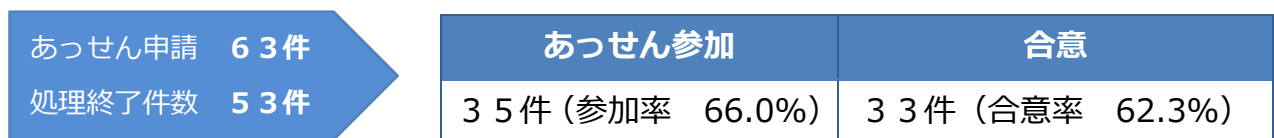


#### (2) 申請内容別の件数



( ) 内は申請内容の全体に占める割合。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。

#### (3) あっせんの処理状況



- ※ 処理終了件数は、令和2年度中にあっせんが開催されたもの及び打ち切られたもの等処理が終了したものの件数であり、令和元年度に受理し令和2年度に終了したものも含む。
- ※ 合意件数には、あっせん外で合意したもの4件を含む。
- ※ 参加率、合意率は、処理終了件数を分母とした割合。

## 令和2年度における助言・指導及びあっせん等の事例

### 助言・指導の例

事例 1	いじめ・嫌がらせに係る助言（中小企業）
事案の概要	<p>先輩社員から嫌がらせを受けたことについて上司に相談したが、適切に対応してもらえなかった。</p> <p>嫌がらせについて適切に事実関係を確認し、再発防止に向けた措置を講じることを求めて助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に事情を確認したところ、申出人の主張は思い込みすぎないと認識していたことから、申出人からの相談に対して適切に事実関係を確認し、必要な措置を講じるよう助言した。</p> <p>助言に基づき紛争当事者間で話し合いが行われた結果、被申出人は対応の不備を認め、嫌がらせと受け取られるような言動は控えるよう社内で注意喚起することとされた。</p>

事例 2	退職に係る助言
事案の概要	<p>上司に仕事の悩みや不満を伝えたところ退職すると受け取られ、自己都合による退職手続きが進められた。一方的に自己都合退職の手続きを進めた上司の対応は不当であることから、退職に応じるとしても会社都合退職とすること及び金銭補償を求めて助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に事情を確認したところ、申出人が職場内で退職の意向を口にしてきたことから退職手続きを進めたとのことであった。申出人の主張を伝え、訴訟等に発展しないよう話し合いにより円満に解決を図るよう助言した。</p> <p>助言に基づき紛争当事者で話し合いを行った結果、申出人の発言の真意を確認しないまま退職手続きを進めてしまった点を考慮して会社都合退職し、金銭補償も支払われることとなった。</p>

## あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに係るあっせん（中小企業）
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、度々部署異動をさせられたこと、不慣れな仕事であるにもかかわらず大量の仕事を短期間で行うよう強要されたこと、上司からパワハラと受け取れる言動があったことで体調不良となり休職した。復職後も一切の配慮がなく、最終的に退職することとなった。</p> <p>これらの不当な扱いを受けたことの経済的・精神的損害に対する金銭補償として100万円の支払いを求め、あっせんを申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が紛争当事者双方の主張を聞いたところ、被申請人は、申請人の能力に応じた業務内容や業務量としており、上司の発言もパワハラには当たらない内容であったと主張。復職後の一定期間は勤務時間を短縮する等の配慮も行ったと主張したが、結果として申請人が体調不良となったことに対して金銭補償の支払いに応じる意向を示した。</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の調整を行った結果、解決金として60万円を支払うことで合意した。</p>

事例 2	雇止めに係るあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は3か月の有期雇用契約でパートとして勤務していたが、雇用契約期間の途中、勤務時間が短いことや人間関係を理由に雇用終了と契約期間満了日までの休業を通告された。</p> <p>休業及び雇止めに対して経済的・精神的損害の補償金として30万円の支払いを求め、あっせんを申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が紛争当事者双方の主張を聞いたところ、被申請人は、入社時に示した労働条件通知書どおりに勤務してもらえなかったこと、人間関係のトラブルが多く他労働者への影響が懸念される状況であったことから、休業及び雇止めを通告するに至ったと主張したが、事態を収束させるために解決金の支払いに応じる意向を示した。</p> <p>これを受けてあっせん委員が解決策の調整を行った結果、雇用関係の終了を確認したうえで解決金として30万円を支払うことで合意した。</p>