

令和2年度 相談件数及び個別労働紛争解決制度の施行状況（静岡労働局）

相談者

「静岡労働局雇用環境・均等室」及び「総合労働相談コーナー」^(※1)

(※1)労働問題に関する情報提供・個別相談のワンストップサービスを行う。労働局及び労働基準監督署の静岡県内8か所に設置。

令和2年度 総合労働相談件数
35,522 件

うち、

○法令・制度の問合せ 25,753 件

○労働基準法等法違反の疑いのある相談 5,331 件

○民事上の個別労働紛争相談 **6,431 件**

内訳 ①いじめ・嫌がらせ 1,796 件

②解雇 865 件

③自己都合退職 844 件

情報提供
連携

関係機関

- 裁判所
 - 静岡県労働委員会
 - 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

民事上の個別労働紛争について、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

○申出件数 **426 件**

内訳 ①いじめ・嫌がらせ 83 件

②解雇 54 件

③自己都合退職 40 件

申請

○処理件数 **425 件**^(※2)

助言・指導の件数 412 件

取下げ 10 件

打切り 2 件

その他 1 件

紛争調整委員会によるあっせん

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(弁護士等の労働問題の専門家)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

○申請件数 **127 件**

内訳 ①いじめ・嫌がらせ 29 件

②解雇 28 件

③雇止め 13 件

○処理件数 **110 件**^(※2)

合意の成立 23 件

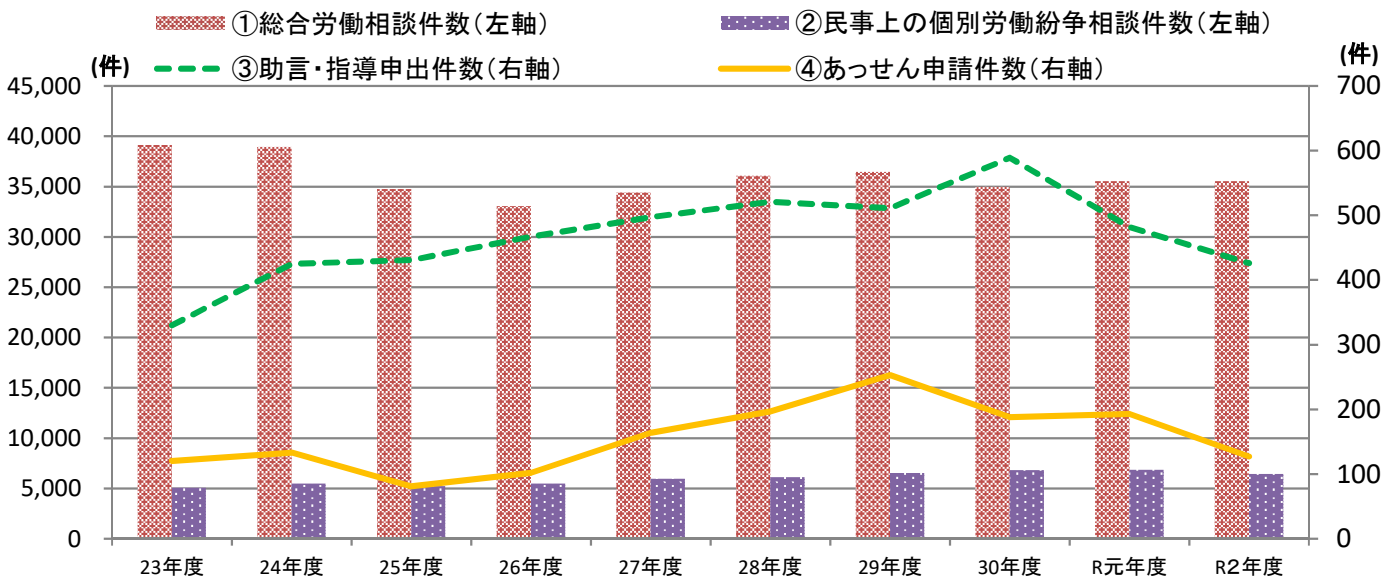
取下げ 3 件

打切り 84 件

※2 年度内に処理が完了した件数であり、当該年度以前に申出又は申請があったものも含む。

1 総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談、助言・指導申出、あっせん申請件数の推移 (静岡労働局)

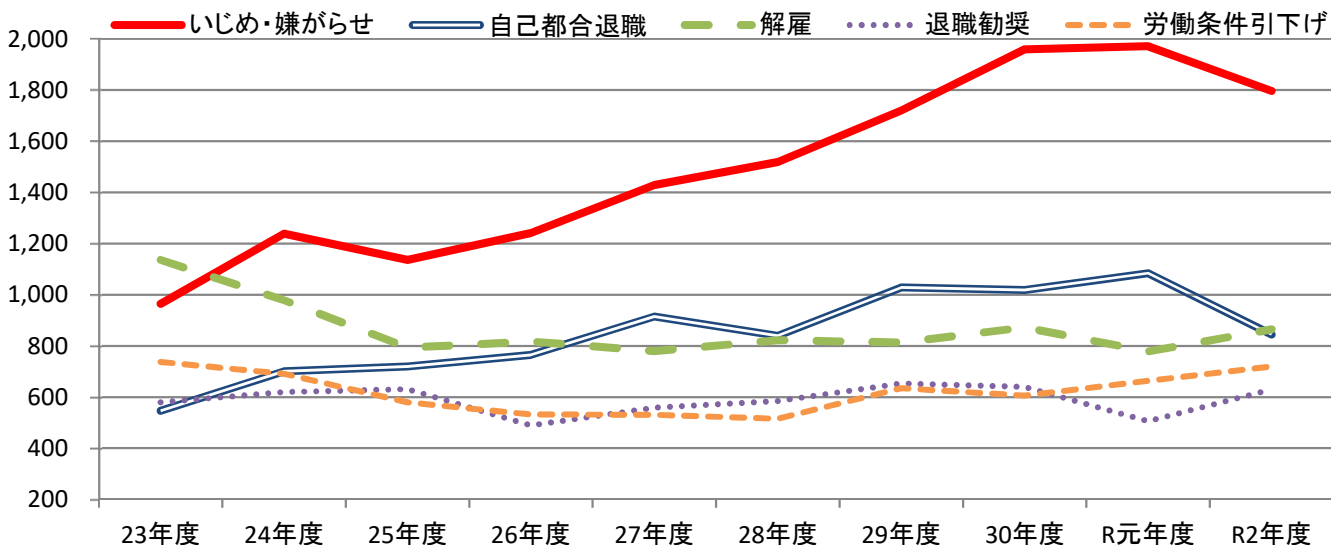
- 総合労働相談の件数は 35,522件。前年度より 6件減 (-0.02%)。
- 民事上の個別労働紛争相談件数は 6,431件。前年度より 403件減 (-5.9%)。
- 助言・指導申出件数は 426件。前年度より 56件減 (-11.6%)。
- あっせん申請件数は 127件。前年度より 66件減 (-34.2%)。



2 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (静岡労働局)

(※相談内容が複数の場合があるため合計 8,047件。1の相談件数と一致しない)

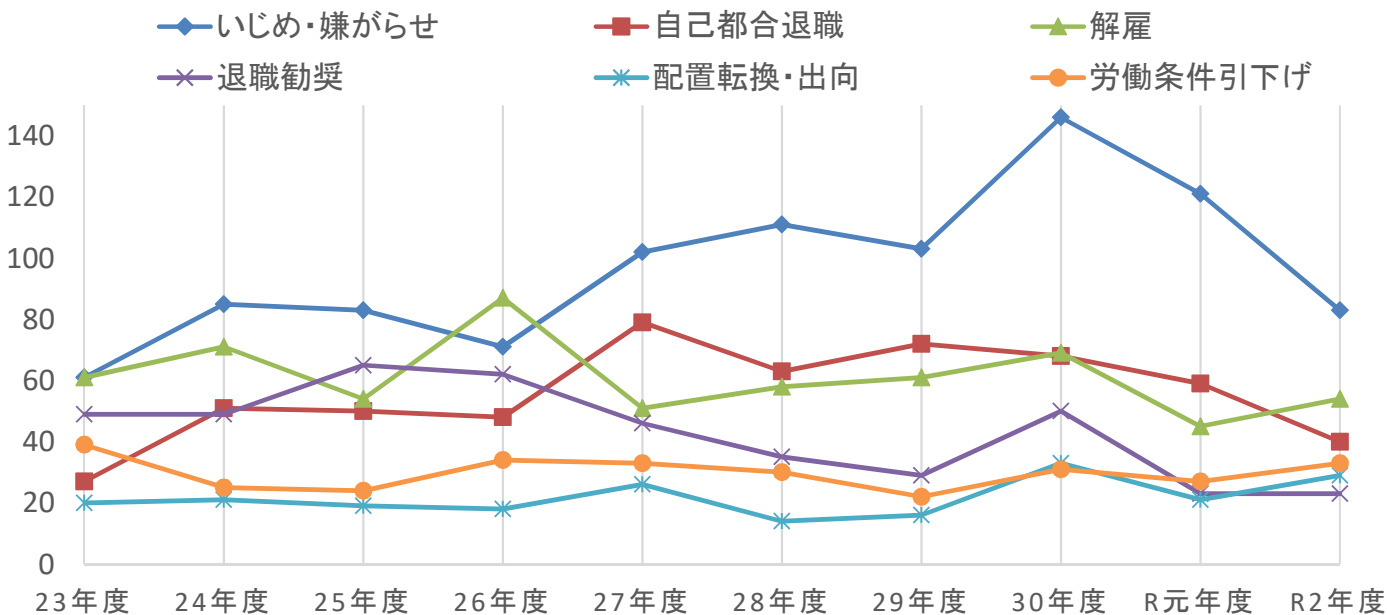
- 民事上の個別労働紛争相談のうち、最も多いのは「いじめ・嫌がらせ」で 1,796件。平成24度から9年連続で最多となり、全体(内容別件数合計 8,047件)の22.3%を占めている。
- 前年度から増加傾向の相談内容は「解雇」(865件：前年比+11.2%)、「労働条件の引き下げ」(720件：前年度比+8.6%)、「退職勧奨」(629件：前年比+24.3%)。



3 労働局長による助言・指導 | 主な申出内容別の件数推移 (静岡労働局)

(※申出内容が複数の場合があるため合計 494件。1の申出件数と一致しない)

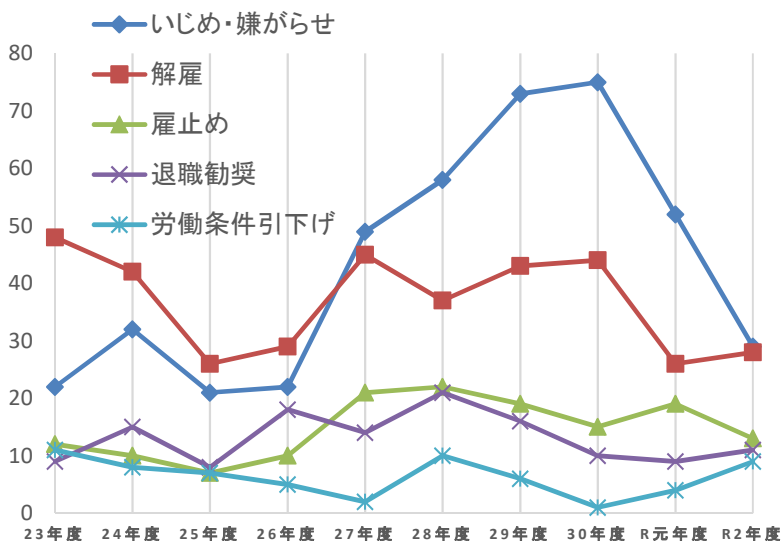
○助言・指導申出が最も多い内容は「いじめ・嫌がらせ」83件。6年連続で最も多い。
前年比は 38件減(-31.4%)。
○増加傾向の申出内容は「解雇」54件(前年比+20%)、「労働条件引下げ」33件(前年比+22.2%)、
「配置転換・出向(*)」29件(前年比+38.1%)。
(「その他の労働条件」「その他」を除く。 (*)平成27年度までは「配置転換」のみの件数。)



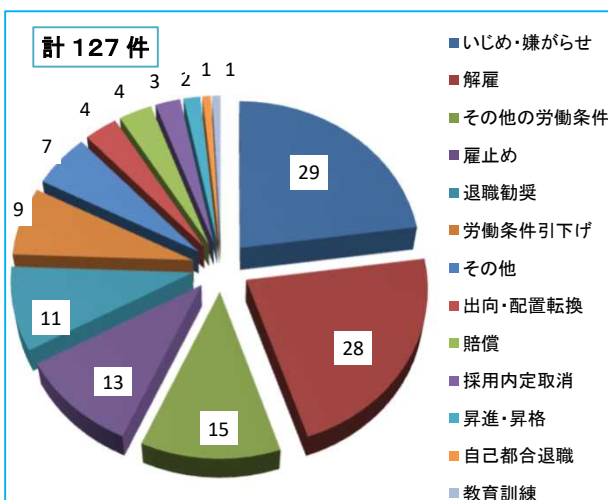
4 紛争調整委員会によるあっせん | 主な申請内容別の件数推移と申請内容別件数 (静岡労働局)

○あっせん申請が最も多いのは「いじめ・嫌がらせ」29件で全体の2割を超えている。
平成27年度から6年連続で最も多いが、前年度から23件減(-44.2%)となっている。
○増加傾向の申請内容は「解雇」(前年比+7.7%)、「退職勧奨」(前年比+22.2%)、
「労働条件引下げ」(+125%)となっている。

あっせんの主な紛争内容別件数の推移



令和2年度 あっせん申請の紛争内容別内訳



5 令和2年度の助言・指導とあっせんの事例（静岡労働局）

助言・指導の 事案	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人はパート労働者として勤務していたところ、上司から肩を掴まれ乱暴な言葉で注意されたり、挨拶を無視されるなどして心身の不調を来すようになった。上層部に職場環境の改善を求めたが対応をしてもらえなかった。</p> <p>申出人は、上司のいじめ・嫌がらせ行為を止めさせ職場環境の改善を求めたいとして、助言・指導を申し出た。</p>
<p>助言・指導の 内容・結果</p>	<p>事業主に対し、申出人の主張を伝え、いじめ・嫌がらせに関する事案を放置した場合に安全配慮義務に違反するおそれがあることから、事実を確認の上、職場改善に向けた話し合いの場を設けるよう助言した。</p> <p>助言に基づき、事業主は申出人の主張を聞き、上司の行動に行き過ぎがあったことを認め、上司に指導がなされ、従前のいじめ・嫌がらせはなくなった。</p>

あっせんの 事案	解雇に関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は正社員として勤務していたところ、仕事の習得に時間がかかることや今後改善する可能性が低いことを理由に、事業主から解雇を通告された。</p> <p>申請人は解雇の理由が不当であるとして精神的損害に対して90万円の補償金を求めたいとして、あっせんを申請した。</p>
<p>あっせんの ポイント・結果</p>	<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、周囲とのコミュニケーションが苦手で報告・連絡・相談ができていなかったこと、1年以上勤務状況を見てきたが一定水準の能力に達することができなかったことから解雇したが、紛争の迅速な解決を図る観点から一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。</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、解決金として60万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などに伴い、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」）が増加していることにかんがみ、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などによって、総合的な個別労働関係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。