

静岡労働局発表
令和3年7月29日

【担当】

静岡労働局 雇用環境・均等室
室長 石山 玲子
室長補佐 坂田 和枝
(電話) 054-252-5310

報道関係者 各位

○令和2年度 個別労働紛争解決制度の施行状況について

個別労働相談は「いじめ・嫌がらせ」が9年連続最多、
「解雇」「退職勧奨」等に関する民事上の個別労働紛争が前年より増加

静岡労働局(局長 石丸 哲治)は、令和2年度の静岡労働局における「個別労働紛争解決制度の施行状況」について、以下のとおり取りまとめましたので、公表します。

「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、早期解決を図るための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

静岡労働局は、今後も個別労働紛争解決制度の周知に努め、同制度の簡易性・迅速性といった特色を活かしながら、各総合労働相談コーナーにおいて総合労働相談、助言・指導、あっせんの適切な運用を図っていきます。

【ポイント】

「個別労働紛争解決制度の施行状況」について (資料1)

- ・ 令和2年度は、前年度より総合労働相談が6件減少(-0.02%)し35,522件となり、そのうち、民事上の個別労働紛争相談件数も前年度より403件減少(-5.9%)し6,431件だった。
- ・ 民事上の個別労働紛争相談(内容延べ合計件数 8,047件)では「いじめ・嫌がらせ」が1,796件(22.3%)と最も多く全体の2割以上を占め9年連続で最多、前年度より175件減少(-8.9%)したが、高止まりの傾向となっている(*)。
- ・ 助言・指導申出件数は、前年度より56件減少(-11.6%)し426件。
- ・ あっせん申請件数は、前年度より66件減少(-34.2%)し127件。
- ・ 助言・指導申出、あっせん申請ともに、「いじめ・嫌がらせ」が最も多かった。

(*) 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相談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。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いのあるもの」として計上している。

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

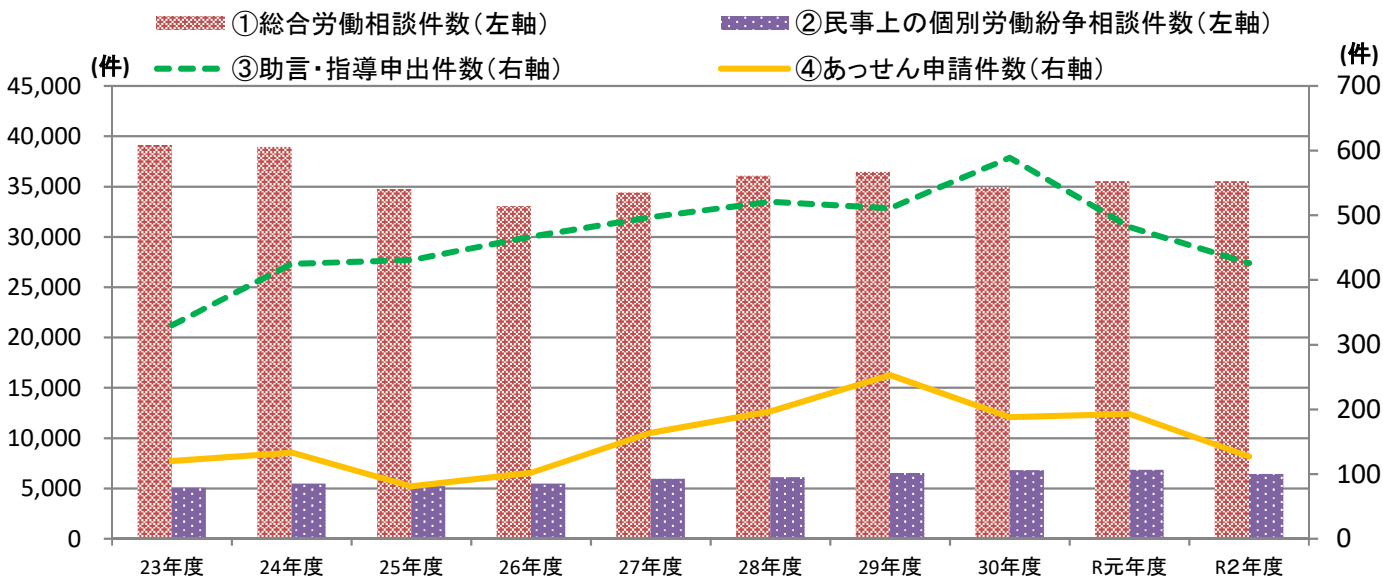
取下げ 3 件

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)

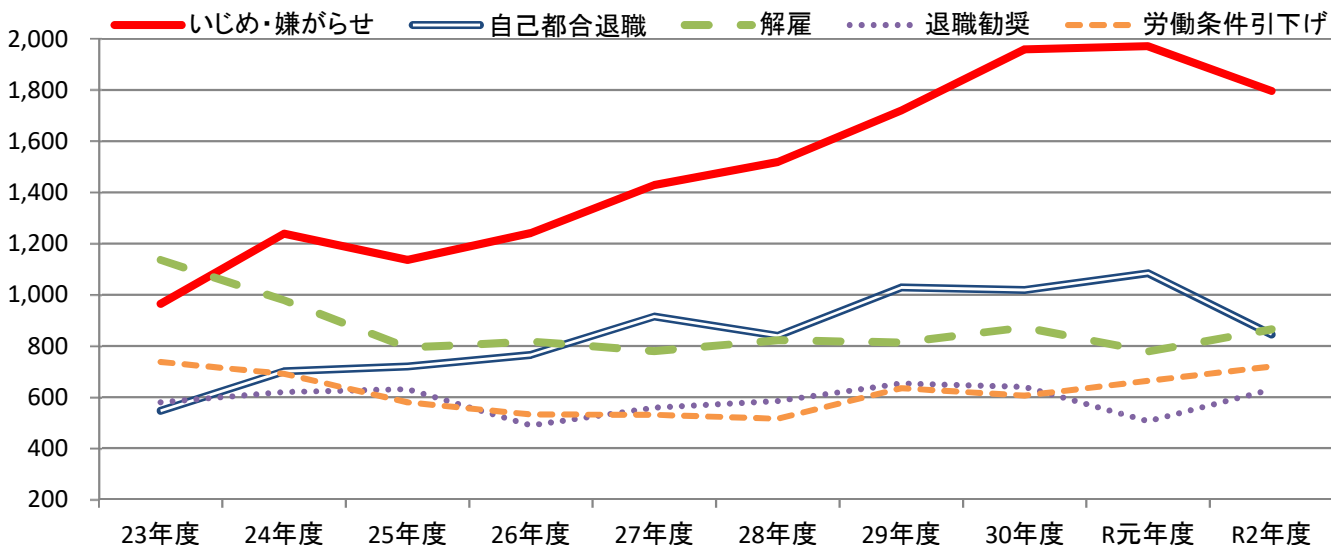
- 総合労働相談の件数は 35,522件。前年度より 6件減 (-0.02%)。
- 民事上の個別労働紛争相談件数は 6,431件。前年度より 403件減 (-5.9%)。
- 助言・指導申出件数は 426件。前年度より 56件減 (-11.6%)。
- あっせん申請件数は 127件。前年度より 66件減 (-34.2%)。



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)

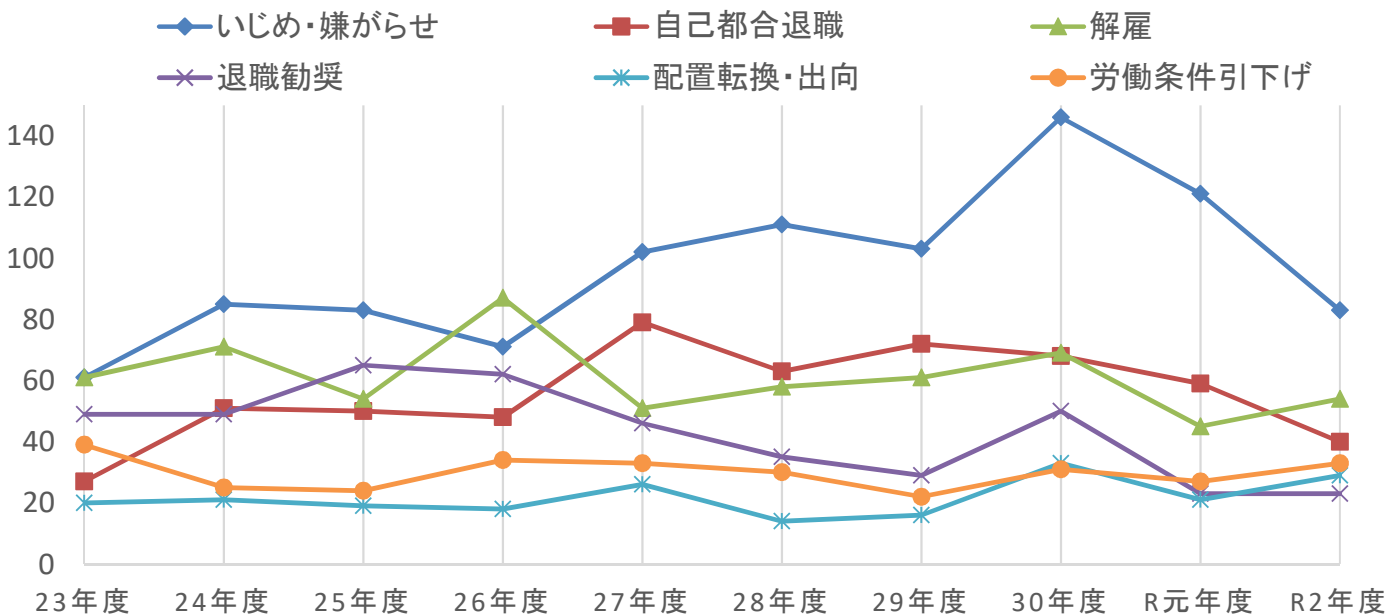
- 民事上の個別労働紛争相談のうち、最も多いのは「いじめ・嫌がらせ」で 1,796件。平成24度から9年連続で最多となり、全体(内容別件数合計 8,047件)の22.3%を占めている。
- 前年度から増加傾向の相談内容は「解雇」(865件：前年比+11.2%)、「労働条件の引き下げ」(720件：前年度比+8.6%)、「退職勧奨」(629件：前年比+24.3%)。



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)

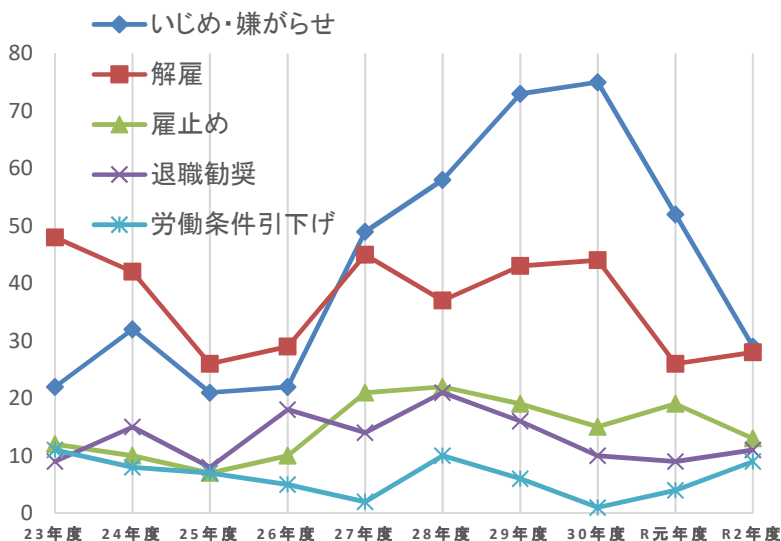
○助言・指導申出が最も多い内容は「いじめ・嫌がらせ」83件。6年連続で最も多い。
前年比は 38件減(-31.4%)。
○増加傾向の申出内容は「解雇」54件(前年比+20%)、「労働条件引下げ」33件(前年比+22.2%)、
「配置転換・出向(*)」29件(前年比+38.1%)。
(「その他の労働条件」「その他」を除く。 (*)平成27年度までは「配置転換」のみの件数。)



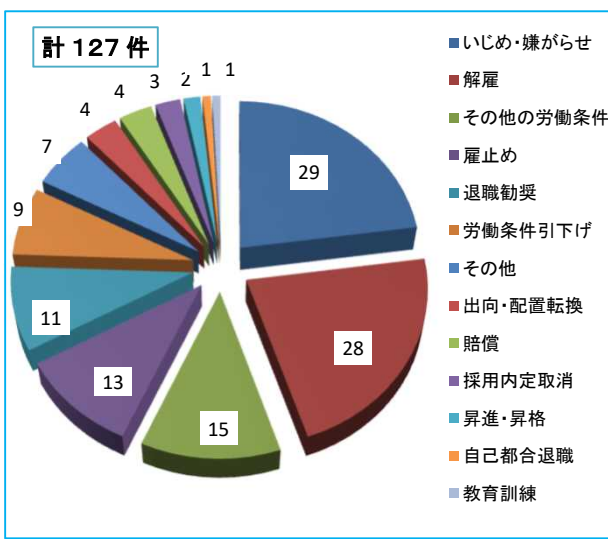
4 紛争調整委員会によるあっせん | 主な申請内容別の件数推移と申請内容別件数 (静岡労働局)

○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。

均等法、労推法、育・介法、パート法、パート・有期労働法の施行状況（静岡労働局）

1 相談の状況について（静岡労働局）

○男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期労働者法において前年度と比べて相談件数は増加傾向である。

○男女雇用機会均等法に係る相談は 494件（前年比+16.5%） 最多は「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談で 150件、全体の3割を占めている。

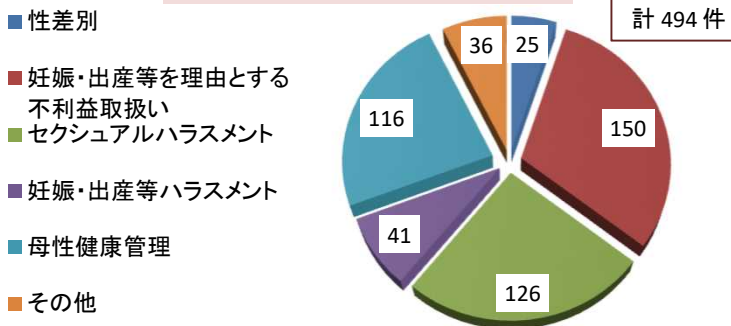
「母性健康管理」の相談がコロナ感染症拡大の影響で増加し 116件（前年比+81.3%）

○育児・介護休業法に関する相談は 1,557件（前年比+54.3） 最多は「育児休業制度」に関する相談で 625件、次いで「休業以外の育児関係制度」に関する相談で 414件。

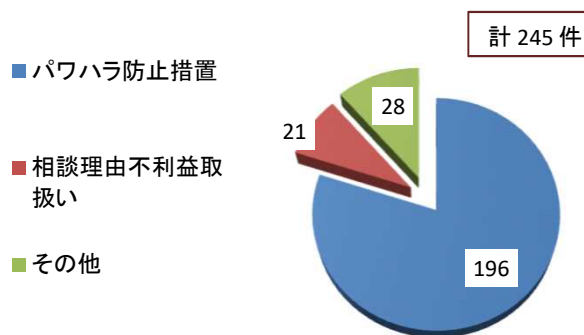
上位2つで全体の66.7%を占めている。

○平成2年6月に改正された労働施策総合推進法（労推法）に係るパワーハラスメントに関する相談は 245件、今後も増加する見込みである。

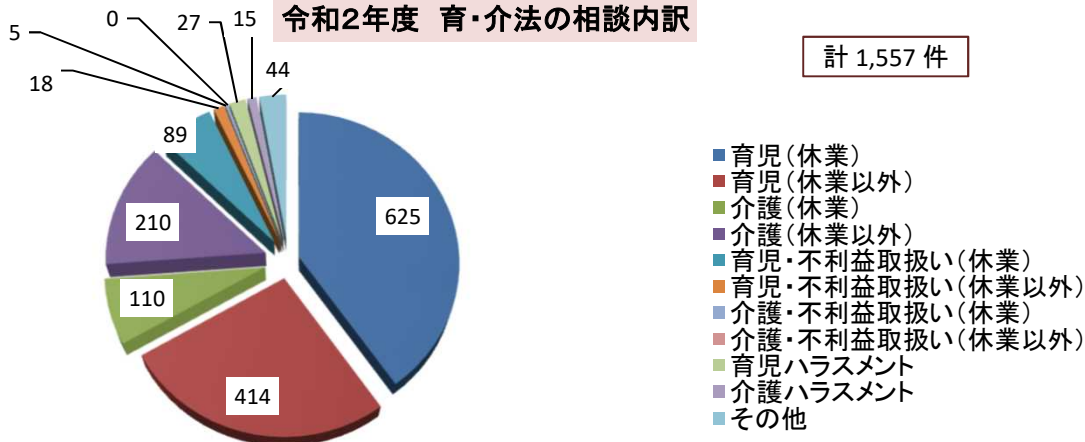
令和2年度 均等法の相談内訳



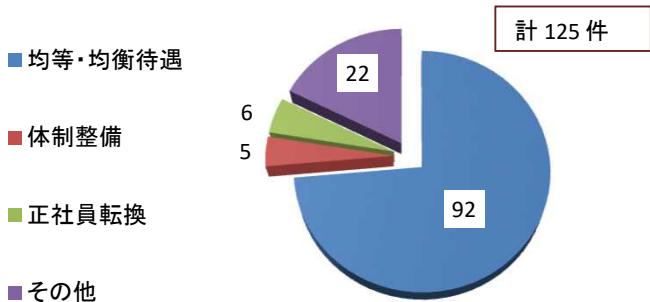
令和2年度 労推法の相談内訳



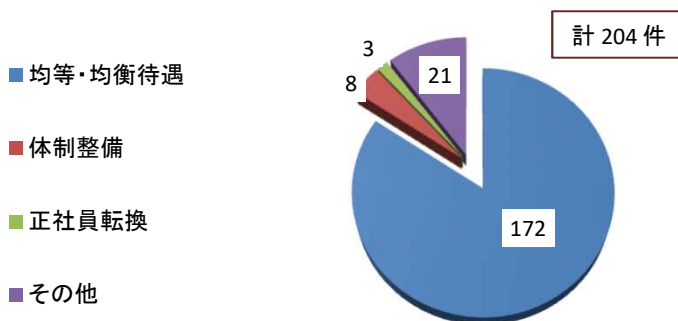
令和2年度 育・介法の相談内訳



令和2年度 パート法の相談内訳



令和2年度 パート・有期雇用労働法の相談内訳



2 行政指導の状況について（静岡労働局）

- 例年、企業指導業務計画を策定の上、事業所訪問（行政指導）を計画的に実施している。
- 均等法と育児・介護休業法に基づく行政指導では、「ハラスメント防止措置」に関しては、訪問した企業のうち、均等法で76.7%、育児・介護休業法で78.2%の企業に違反があり、指導を行った。
- パート法に基づく行政指導では、訪問した132事業所のうち96%の事業所に、423件の是正指導を行った。指導事項の主な内容は「雇用管理改善措置等に関する基本的考え方」95件、「就業規則の作成手続き」75件、「労働条件の文書交付等」59件、「措置の内容の説明」36件。
- 訪問事業所のうち、労働者からの相談を端緒とする訪問件数は11件である。
内訳は、均等法6件、労推法4件、育児・介護休業法1件となっている。

【均等法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数:235件（訪問事業所:168件）
内訳「妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置」・・・129件(54.9%)
「セクシュアルハラスメント防止措置」・・・104件(44.3%)

【育・介法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数:312件（訪問事業所:165件）
内訳「育児休業等に関するハラスメント防止措置」・・・129件(41.3%)
「介護休業等に関するハラスメント防止措置」・・・129件(41.3%)

【パート法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数:423件（訪問事業所:132件）
内訳「雇用管理改善措置等に関する基本的考え方」・・・95件(22.5%)
「就業規則の作成手続き」・・・75件(17.7%)

【パート・有期法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数:40件（訪問事業所:13件）
内訳「就業規則の作成手続き」・・・9件(22.5%)

【労推法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数:9件（訪問事業所:19件）
内訳「パワーハラスメント防止措置」・・・9件(100%)

3 紛争解決援助の状況について※（静岡労働局）

※ 各法に定める紛争について、当事者の希望等に応じて「労働局長による助言・指導・勧告」（行政機関による援助）又は「調停会議による調停」（弁護士等の労働問題の専門家である調停委員による援助）によって解決を援助します。いずれも、紛争当事者（事業主と労働者）の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした制度です。

【労働局長による助言等】

- 均等法 9件（内訳:「妊娠等不利益」7件、「セクハラ」2件）
- 育介法 4件（内訳:「育児休業に係る不利益」3件、「休業に係る事案」1件）
- パ有法 2件（内訳:「不合理な待遇禁止」1件、「待遇内容・理由説明」1件）
- 労推法 7件（内訳:「パワーハラ防止措置」7件）

【調停会議による調停】

- 均等法 1件（内訳:「妊娠、出産等に関するハラスメント」1件）
- 労推法 7件（内訳:「パワーハラスメント防止措置」7件）