



報道発表資料

報道関係者 各位

令和3年7月15日（木）

【照会先】

山形労働局 雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 新関 一枝

雇用環境・均等室長補佐（指導） 升川 禎子

労働紛争調整官 中村 雅和

電話 023-624-8226

「令和2年度 個別労働紛争解決制度等の施行状況」を公表します

～ 総合労働相談が増加、民事上の個別労働紛争の相談では「いじめ・嫌がらせ」がトップ ～

山形労働局（局長：小森 則行）は、「令和2年度 個別労働紛争解決制度等の施行状況」を別紙のとおり取りまとめましたので、公表します。

「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等をめぐるトラブルを未然に防止し、トラブルが発生した場合には早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談※1」、労働局長による「助言・指導※2」、紛争調整委員会による「あっせん※3」の3つの方法があります。

山形労働局では、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等、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。

【ポイント】※[]内は、別紙資料の該当ページ

◆令和2年度の総合労働相談の件数は前年度と比べ増加、民事上の個別労働紛争※4に関する相談件数は減少 [P1 図表1、P2 図表2]

◇総合労働相談件数 9,724件（前年度比 +157件、1.6%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 2,455件（前年度比 △460件、15.8%減）
→うち均等関係の相談件数 ※5 765件（前年度比 +54件、7.6%増）

◆民事上の個別労働紛争の相談は「いじめ・嫌がらせ」がトップ [P3 図表4-1、4-2]

相談内容別では「いじめ・嫌がらせ」に関するものが594件（24.2%）であり、平成22年以降、平成30年度に次ぐ相談件数となっている。

◆「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく「助言、指導」の申出件数及び「あっせん」申請件数は減少 [P4 図表5、P6 図表8]

◇労働局長による「助言・指導」申出件数 109件（前年度比 △29件、21.0%減）
◇紛争調整委員会による「あっせん」申請件数 4件（前年度比 △11件、73.3%減）

※1 「総合労働相談」

山形労働局、県内各労働基準監督署及びその中に設置された総合労働相談コーナー等に寄せられる、あらゆる労働問題に関する相談。

※2 「助言・指導」

民事上の個別労働紛争について、山形労働局長が、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。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すものである。なお、法違反の是正を図るために行う指導とは異なる。

※3 「あっせん」

山形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（当局においては全員弁護士）が紛争当事者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。

※4 「民事上の個別労働紛争」

労働相談のうち、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間の紛争となっているもの（労働基準法等の法違反に係るものを除く）。

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。

※5 「均等関係の相談件数」

「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期労働法」、「労働施策総合推進法（パワハラ）」に関する相談件数。なお、「パートタイム・有期労働法」が令和2年4月に大企業に対し適用されたが、令和2年度の総合労働相談件数に含まれない。別途取りまとめた結果、相談件数は170件であった。

【別添資料】

別添1 山形県内の総合労働相談コーナー

別添2 令和2年度 助言・指導及びあっせん、紛争解決の援助の事例