

厚生労働省  
東京労働局発表  
令和2年7月3日

【担当】  
東京労働局 雇用環境・均等部 指導課  
課長 新名 準一郎  
総括雇用環境改善・均等推進指導官  
田名 綱洋子  
統括労働紛争調整官  
上村 和也  
電話 03-3512-1609

## 個別労働紛争の解決制度等に関する令和元年度の施行状況を発表します ～「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が7年連続トップ～

東京労働局(局長 土田浩史)では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」(以下「個  
紛法」という。)に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(総合労働相談、助言・指導、あっせん)及  
び「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」及び「パートタイム労働法」(以下「均等三法」とい  
う。)に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(援助(助言・指導)、調停)を施行しています。  
このたび、上記制度に関する令和元年度の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

### 【令和元年度の施行状況の概要について】

#### ➤相談、助言・指導、あっせん件数

○総合労働相談(※1)件数	156,858件(前年度比 4.7%増)
うち民事上の個別労働紛争相談件数	31,387件(同 7.6%減)
うち均等三法関係相談件数	14,846件(同 1.6%減)
○労働局長による助言・指導(※2)の申出受付件数	613件(同 23.7%減)
○紛争調整委員会によるあっせん(※3)申請受理	1,013件(同 17.7%減)
○労働局長による紛争の解決援助(※4)の申出	41件(同 4.9%減)
○紛争調整委員会による調停(※5)申請受理件数	7件(同 増減なし)

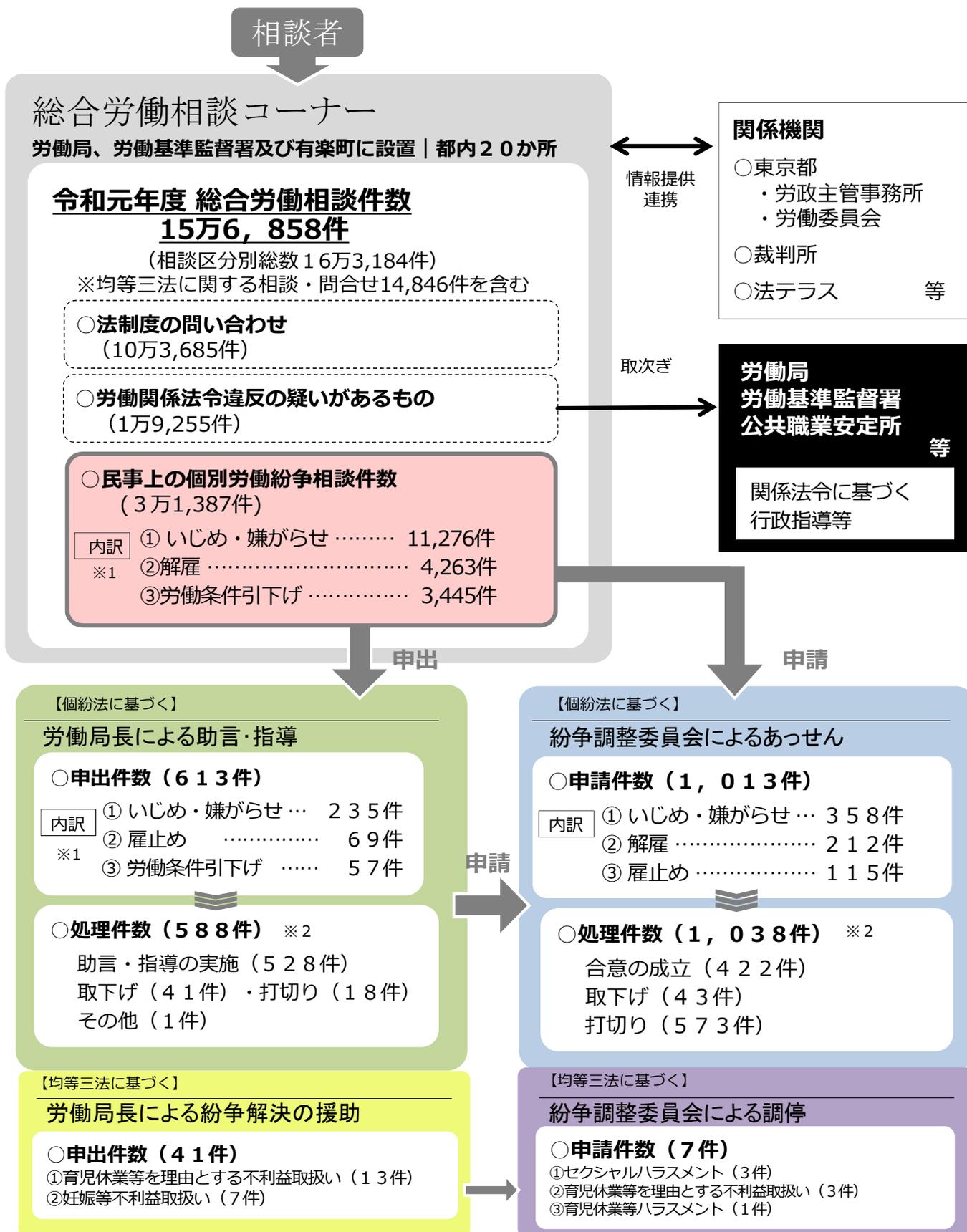
- 相談、助言・指導、あっせんのいずれにおいても、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが最も多い。
- あっせん手続が終了した件数における紛争当事者双方のあっせん参加率は61.0%(全国平均56.3%)
- あっせん手続が終了した件数における合意率は40.7% (全国平均36.2%)
- あっせん手続が終了した件数のうち被申請人があっせんに参加した件数における合意率は66.7% (全国平均62.4%)

- ※1 「総合労働相談」:東京労働局、各労働基準監督署、有楽町駅前の20か所に、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。なお、平成28年度から、均等三法に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。
- ※2 「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。
- ※3 「あっせん」:弁護士や学識経験者など労働問題の専門家である紛争調整委員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。
- ※4 「紛争の解決援助」:均等三法に係る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。
- ※5 「調停」:均等三法に係る個別労働紛争について、紛争調整委員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。

#### 【別添資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度等の枠組み
- 別添2 令和元年度個別労働紛争解決制度等の運用状況
- 別添3 令和元年度における解決事例

# 個別労働紛争解決制度等の枠組み



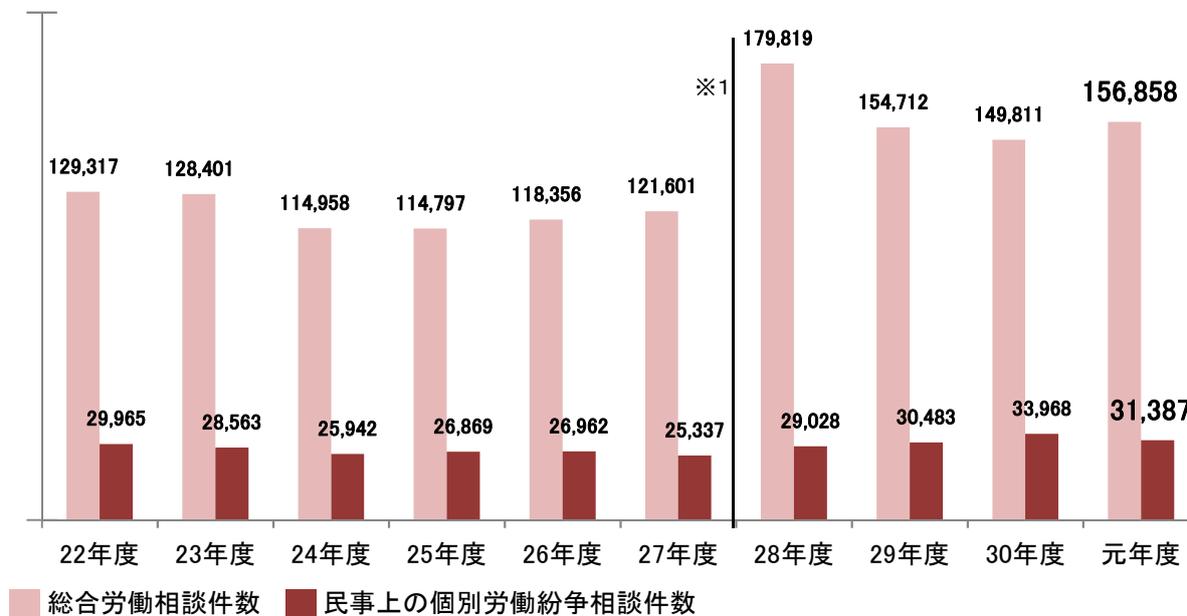
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している

※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

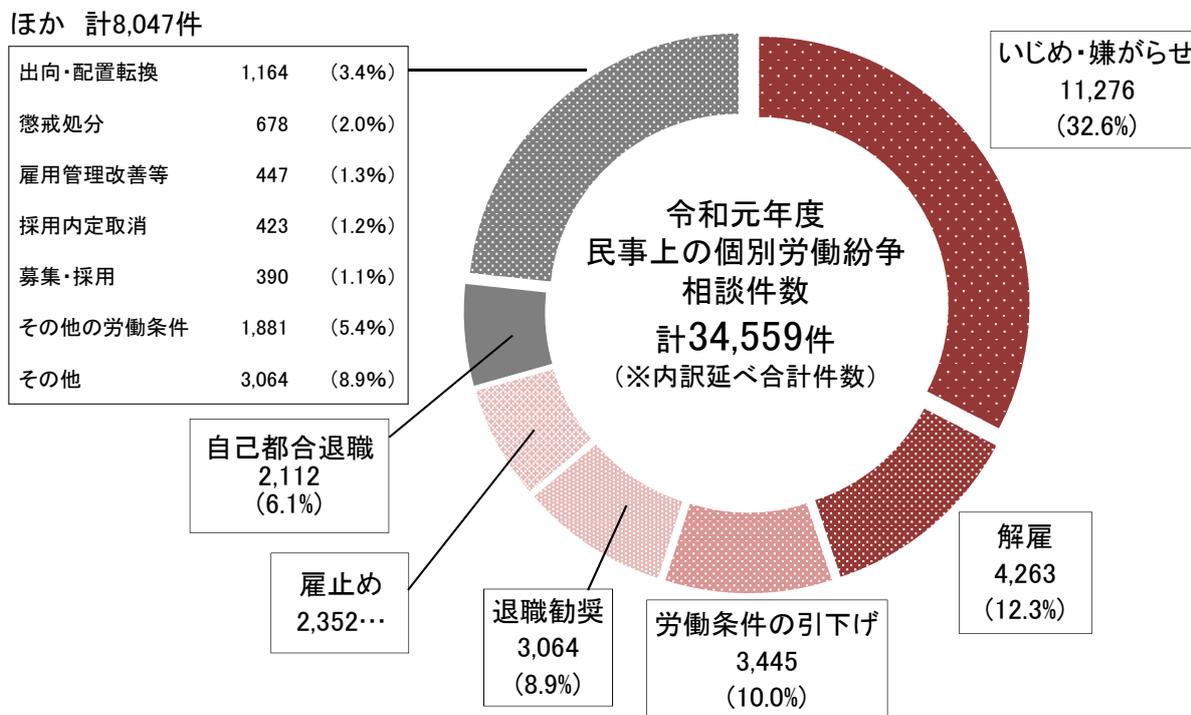
# 令和元年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

## 1 総合労働相談

### (1) 相談件数の推移

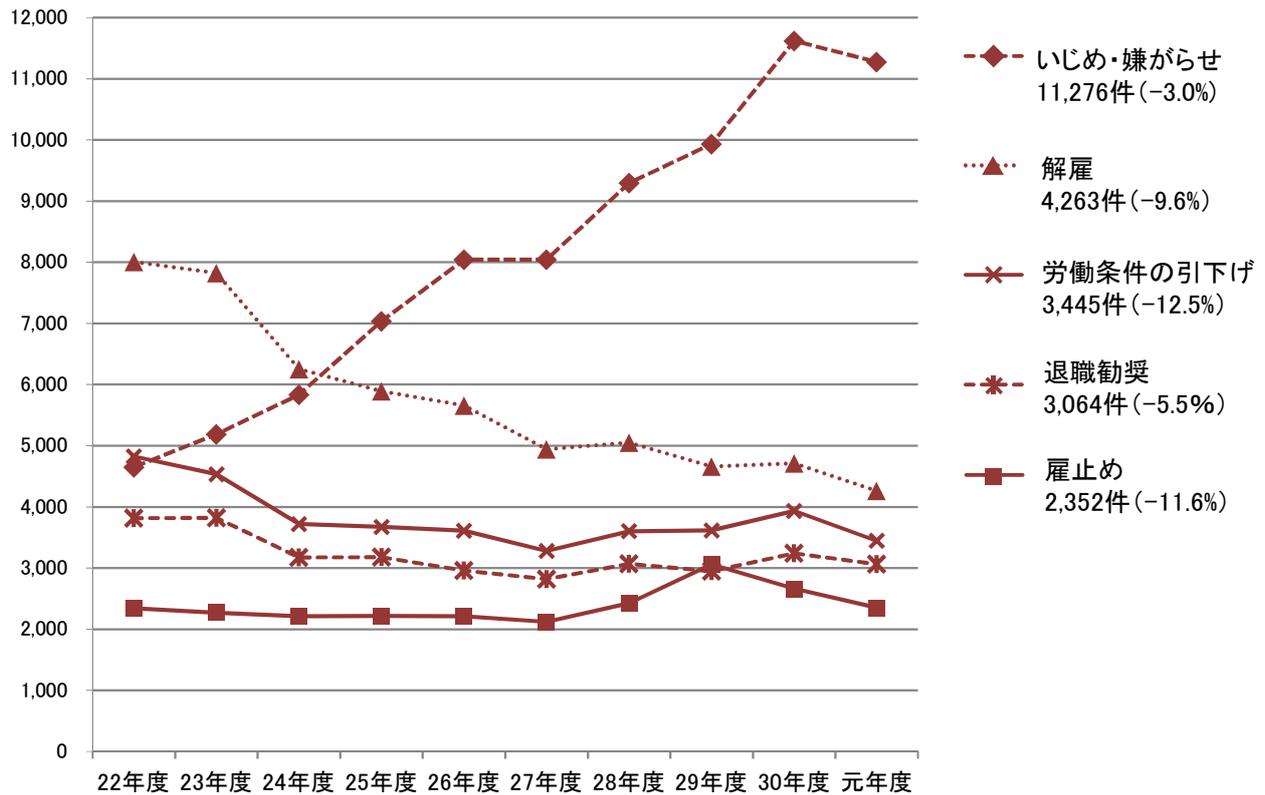


### (2) 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数



※ %は相談内容の全体（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は、複数の相談内容を件数として計上したものの。

### (3) 民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移



※ ( )内は対前年度比。

### 【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理改善等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
22年度	8,007	2,343	3,816	287	1,273	1,003	4,824	2,504	4,651	260	267	3,713	32,948
	24.3%	7.1%	11.6%	0.9%	3.9%	3.0%	14.6%	7.6%	14.1%	0.8%	0.8%	11.3%	
23年度	7,824	2,272	3,822	331	1,448	1,193	4,535	1,939	5,188	377	268	3,019	32,216
	24.3%	7.1%	11.9%	1.0%	4.5%	3.7%	14.1%	6.0%	16.1%	1.2%	0.8%	9.4%	
24年度	6,255	2,215	3,175	234	1,431	1,059	3,719	2,170	5,835	432	268	3,201	29,994
	20.9%	7.4%	10.6%	0.8%	4.8%	3.5%	12.4%	7.2%	19.5%	1.4%	0.9%	10.7%	
25年度	5,894	2,216	3,180	258	1,760	1,116	3,674	2,359	7,036	437	327	3,275	31,532
	18.7%	7.0%	10.1%	0.8%	5.6%	3.5%	11.7%	7.5%	22.3%	1.4%	1.0%	10.4%	
26年度	5,659	2,210	2,961	298	1,939	1,208	3,610	1,865	8,046	419	272	3,147	31,634
	17.9%	7.0%	9.4%	0.9%	6.1%	3.8%	11.4%	5.9%	25.4%	1.3%	0.9%	9.9%	
27年度	4,943	2,121	2,819	271	1,766	1,179	3,278	1,726	8,042	427	235	2,828	29,635
	16.7%	7.2%	9.5%	0.9%	6.0%	4.0%	11.1%	5.8%	27.1%	1.4%	0.8%	9.5%	
28年度	5,054	2,425	3,071	374	2,084	1,165	3,603	1,569	9,296	457	348	3,555	33,001
	15.3%	7.3%	9.3%	1.1%	6.3%	3.5%	10.9%	4.8%	28.2%	1.4%	1.1%	10.8%	
29年度	4,660	3,061	2,951	422	2,152	1,218	3,616	1,957	9,935	478	287	3,951	34,688
	13.4%	8.8%	8.5%	1.2%	6.2%	3.5%	10.4%	5.6%	28.6%	1.4%	0.8%	11.4%	
30年度	4,715	2,660	3,243	421	2,717	1,149	3,935	2,091	11,620	475	398	4,247	37,671
	12.5%	7.1%	8.6%	1.1%	7.2%	3.1%	10.4%	5.6%	30.8%	1.3%	1.1%	11.3%	
元年度	4,263	2,352	3,064	423	2,112	1,164	3,445	1,881	11,276	447	390	3,742	34,559
	12.3%	6.8%	8.9%	1.2%	6.1%	3.4%	10.0%	5.4%	32.6%	1.3%	1.1%	10.8%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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は、複数の相談内容を件数として計上したもの。

#### (4) ハラスメントに係る相談状況

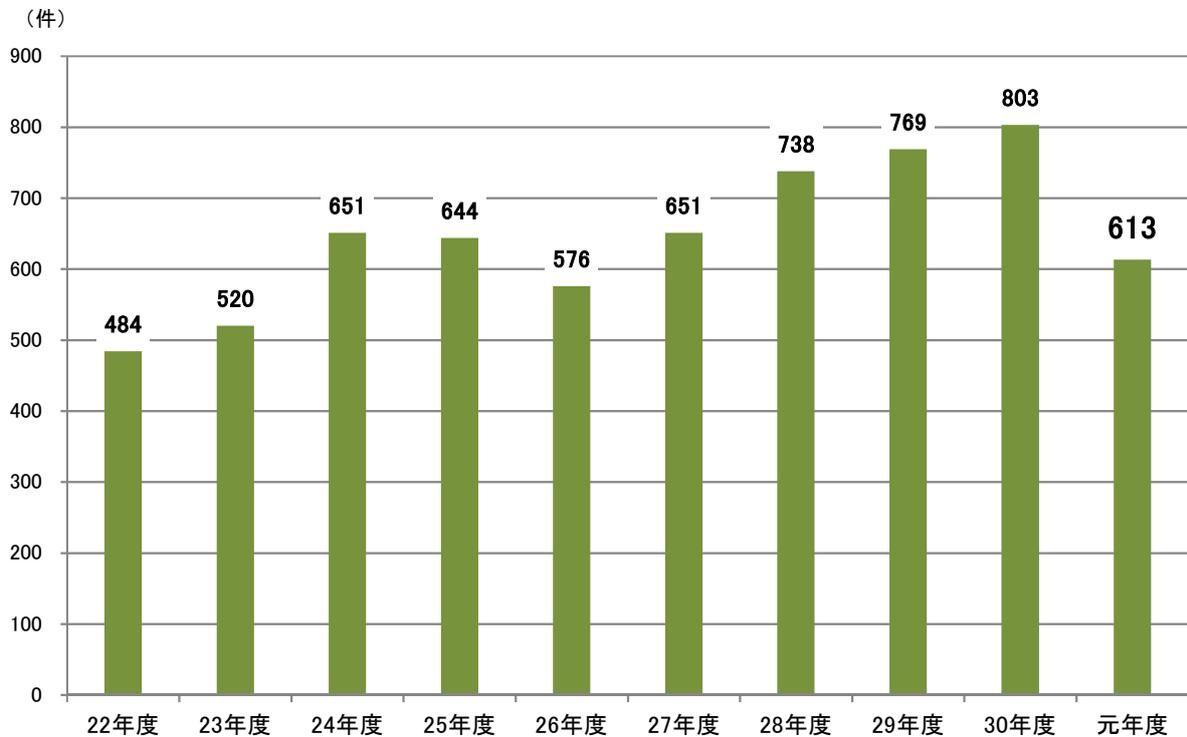
上記(1)の相談件数のうち、ハラスメントに係る相談件数は、以下のとおりです。

いじめ・嫌がらせ	11,276件	(前年度	11,620件	3.0%減)
育児ハラスメント(注)	1,364件	(前年度	1,168件	16.8%増)
妊娠・出産等ハラスメント(注)	1,204件	(前年度	1,077件	11.8%増)
セクシュアルハラスメント	998件	(前年度	1,066件	6.3%減)
介護ハラスメント(注)	130件	(前年度	158件	17.7%減)

(注)「育児ハラスメント」、「妊娠・出産等ハラスメント」、「介護ハラスメント」に関する相談件数には、妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする解雇、退職強要、雇用形態の変更等不利益取扱いに関する相談、上司、同僚などによる就業環境を害する行為に関する相談として寄せられたものを計上しています。

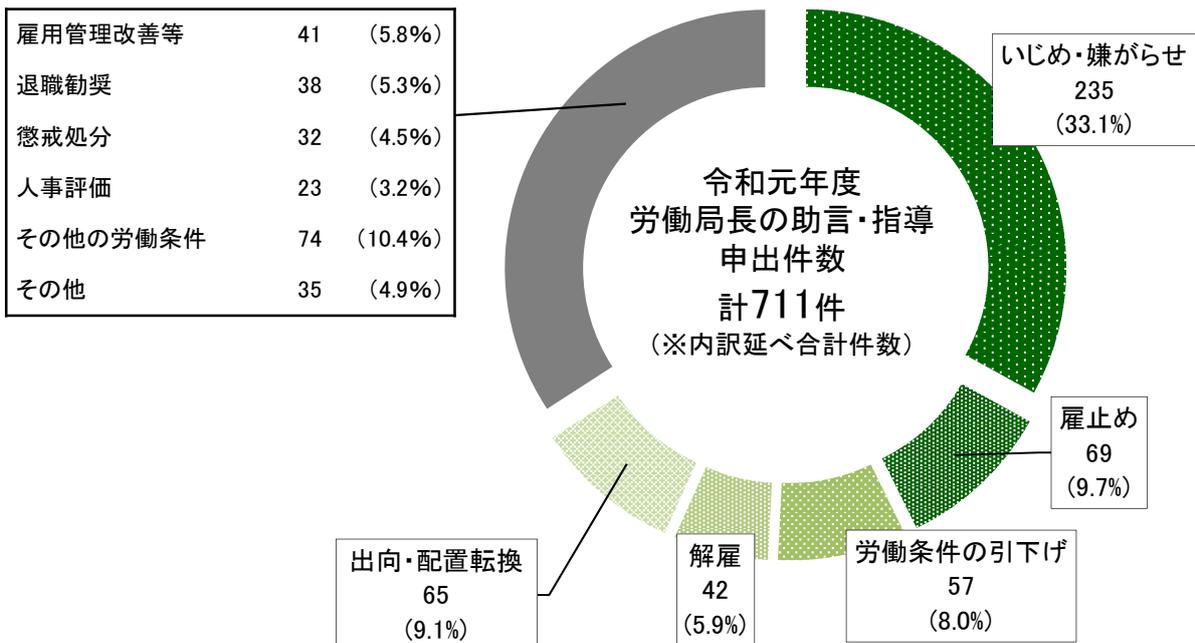
## 2 東京労働局長による助言・指導（個紛法）、紛争解決の援助（均等三法）

### （1）助言・指導 申出件数の推移



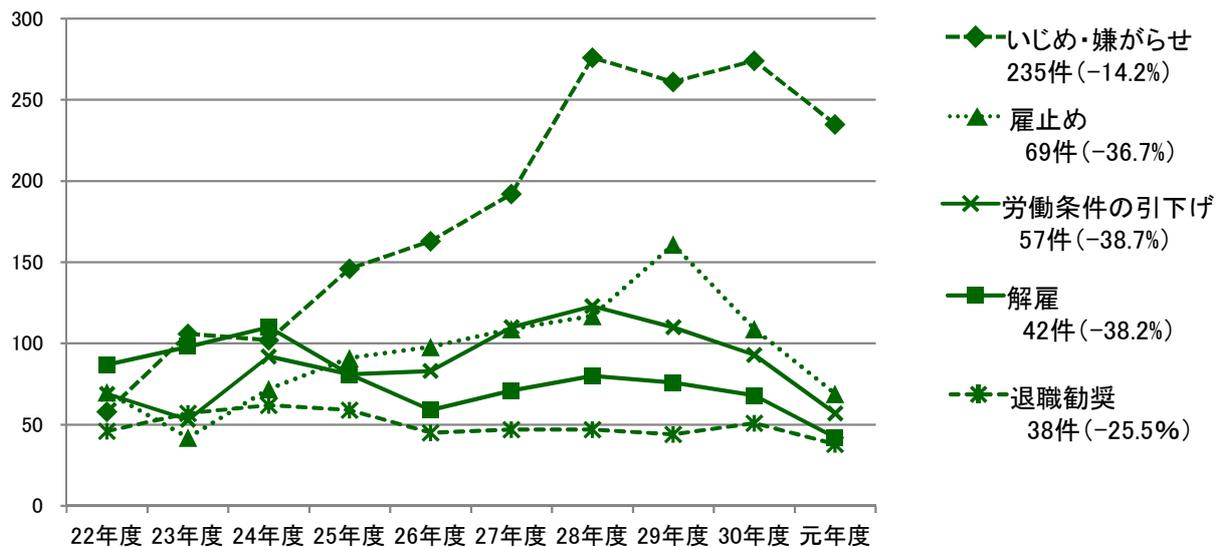
### （2）助言・指導 申出内容別の件数

ほか 計243件



※ ( )内は申出内容の全体（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、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### (3) 助言・指導 主な申出内容別の件数推移



※ ( )内は対前年度比。

### 【参考】助言・指導 主な申出内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	その他	内訳延べ合計件数
22年度	87	70	46	8	44	69	20	58	82	484
	18.0%	14.5%	9.5%	1.7%	9.1%	14.3%	4.1%	12.0%	16.9%	
23年度	98	42	57	5	33	53	50	106	76	520
	18.8%	8.1%	11.0%	1.0%	6.3%	10.2%	9.6%	20.4%	14.6%	
24年度	110	72	62	10	52	92	42	102	109	651
	16.9%	11.1%	9.5%	1.5%	8.0%	14.1%	6.5%	15.7%	16.7%	
25年度	81	91	59	7	58	81	55	146	66	644
	12.6%	14.1%	9.2%	1.1%	9.0%	12.6%	8.5%	22.7%	10.2%	
26年度	59	98	45	5	55	83	67	163	121	696
	8.5%	14.1%	6.5%	0.7%	7.9%	11.9%	9.6%	23.4%	17.4%	
27年度	71	109	47	3	46	110	59	192	72	709
	10.0%	15.4%	6.6%	0.4%	6.5%	15.5%	8.3%	27.1%	10.2%	
28年度	80	117	47	9	75	123	58	276	131	916
	8.7%	12.8%	5.1%	1.0%	8.2%	13.4%	6.3%	30.1%	14.3%	
29年度	76	161	44	7	68	110	54	261	134	915
	8.3%	17.6%	4.8%	0.8%	7.4%	12.0%	5.9%	28.5%	14.6%	
30年度	68	109	51	9	61	93	69	274	178	912
	7.5%	12.0%	5.6%	1.0%	6.7%	10.2%	7.6%	30.0%	19.5%	
元年度	42	69	38	13	65	57	74	235	118	711
	5.9%	9.7%	5.3%	1.8%	9.1%	8.0%	10.4%	33.1%	16.6%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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回の申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### (4) 助言・指導の流れ及び処理状況



## (5) 紛争解決の援助 申出件数の推移 (申出内容別)

### 男女雇用機会均等法 (申出受理件数)

(件)

	募集・採用	配置・昇進等	妊娠等不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	母性健康管理	合計件数
27年度	0	2	17	18	—	2	39
		5.1%	43.6%	46.2%		5.1%	
28年度	0	1	39	24	0	8	72
		1.4%	54.2%	33.3%		11.1%	
29年度	1	0	13	10	3	4	31
	3.2%	0.0%	41.9%	32.3%	9.7%	12.9%	
30年度	0	1	7	13	0	1	22
		4.5%	31.8%	59.1%		4.5%	
元年度	0	1	8	6	1	0	16
		6.3%	50.0%	37.5%	6.3%		



令和元年度に申出を受理した16件の処理状況は、

- ・解決が図られた 11件
  - ・解決が図られなかった 5件
- (実施したが打切り4件、翌年度繰越1件)

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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。

### 育児・介護休業法 (申出受理件数)

(件)

	育児休業の取得	育児短時間勤務	育児休業等不利益取扱い	介護休業の取得	介護休業等不利益取扱い	育児休業等ハラスメント	介護休業等ハラスメント	その他	合計件数
26年度	5	3	39	0	0	—	—	6	53
	9.4%	5.7%	73.6%					11.3%	
27年度	5	2	28	0	0	—	—	1	36
	13.9%	5.6%	77.8%					2.8%	
28年度	3	1	24	3	0	—	—	6	37
	8.1%	2.7%	64.9%	8.1%				16.2%	
29年度	4	0	18	0	1	—	1	0	24
	16.7%		75.0%		4.2%		4.2%		
30年度	4	1	11	1	1	2	1	0	21
	19.0%	4.8%	52.4%	4.8%	4.8%	9.5%	4.8%		
元年度	2	1	20	1	0	1	0	0	25
	8.0%	4.0%	80.0%	4.0%		4.0%			



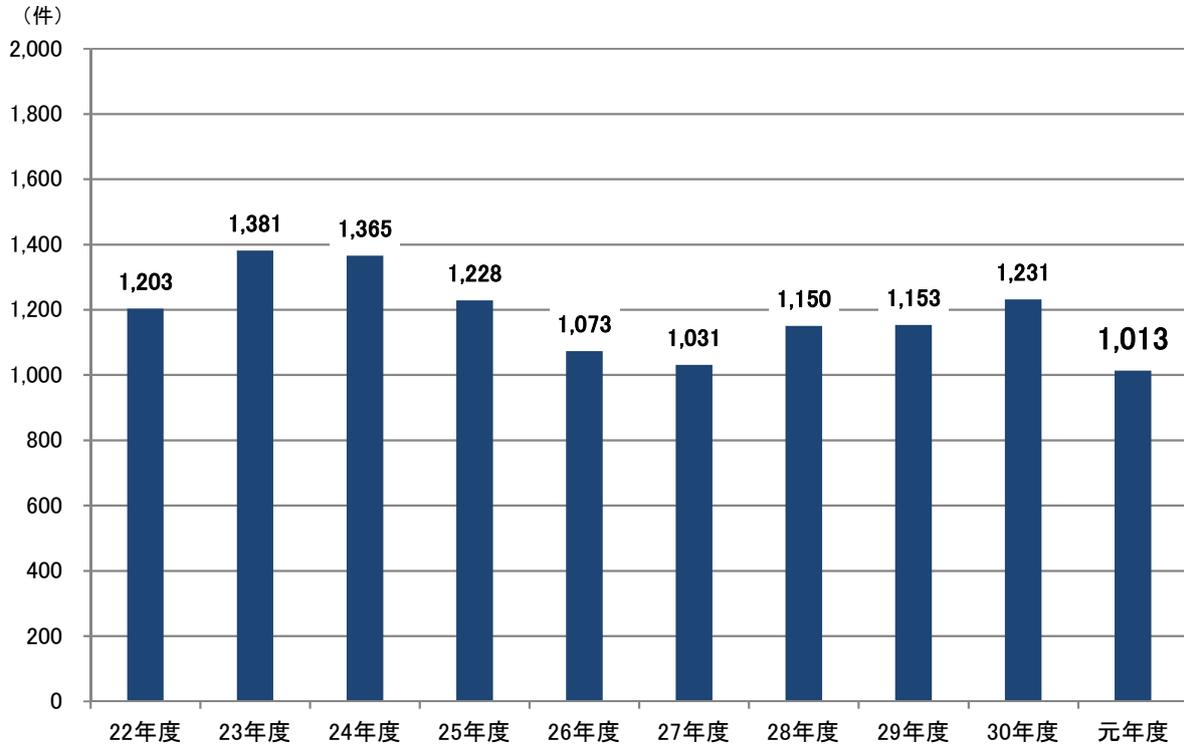
令和元年度に申出を受理した25件の処理状況は、

- ・解決が図られた 12件
  - ・解決が図られなかった 13件
- (実施したが打切り4件、取下げ3件、翌年度繰越6件)

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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。

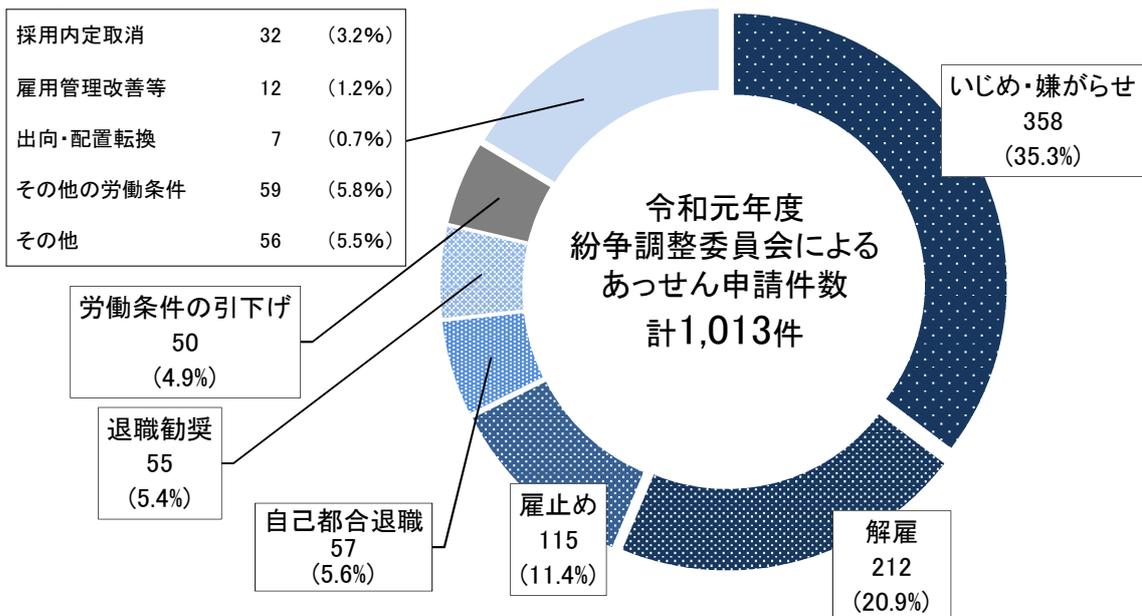
### 3 紛争調整委員会によるあっせん（個紛法）、調停（均等三法）

#### （1）あっせん 申請件数の推移



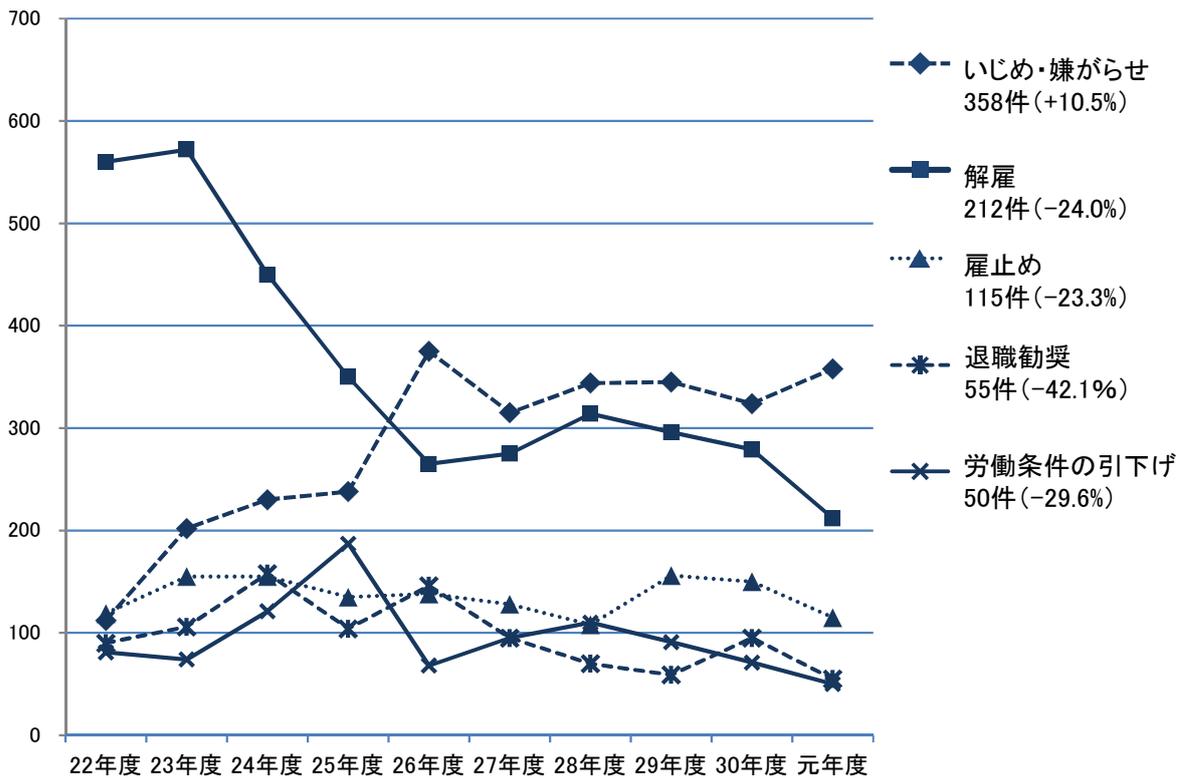
#### （2）あっせん 申請内容別の件数

ほか 計166



※ ( )内は申請内容の全体（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、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したもの。

### (3) あっせん 主な申請内容別の件数推移



※ ( )内は対前年度比。

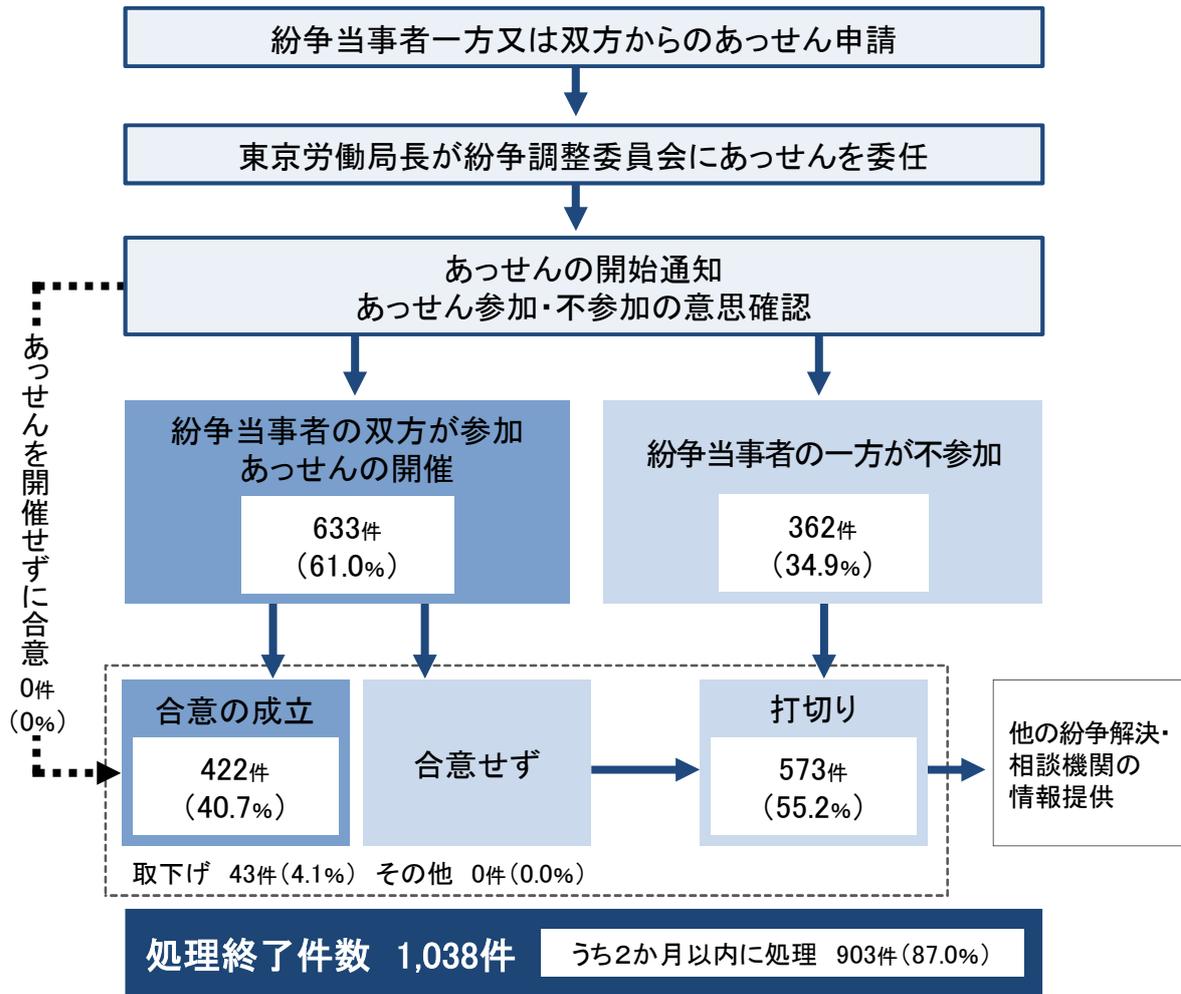
### 【参考】 あっせん 主な申請内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	その他	内訳延べ 合計件数
22年度	560	119	90	42	23	81	104	112	72	1,203
	46.6%	9.9%	7.5%	3.5%	1.9%	6.7%	8.6%	9.3%	6.0%	
23年度	572	155	106	47	36	74	28	202	161	1,381
	41.4%	11.2%	7.7%	3.4%	2.6%	5.4%	2.0%	14.6%	11.7%	
24年度	450	155	158	45	40	121	93	230	73	1,365
	33.0%	11.4%	11.6%	3.3%	2.9%	8.9%	6.8%	16.8%	5.3%	
25年度	350	135	104	42	27	187	70	288	25	1,228
	28.5%	11.0%	8.5%	3.4%	2.2%	15.2%	5.7%	23.5%	2.0%	
26年度	265	138	146	37	17	68	67	375	134	1,247
	21.3%	11.1%	11.7%	3.0%	1.4%	5.5%	5.4%	30.1%	10.7%	
27年度	275	128	95	36	22	95	132	315	114	1,212
	22.7%	10.6%	7.8%	3.0%	1.8%	7.8%	10.9%	26.0%	9.4%	
28年度	314	108	70	43	14	110	145	344	125	1,273
	24.7%	8.5%	5.5%	3.4%	1.1%	8.6%	11.4%	27.0%	9.8%	
29年度	296	156	59	34	19	91	75	345	78	1,153
	25.7%	13.5%	5.1%	2.9%	1.6%	7.9%	6.5%	29.9%	6.8%	
30年度	279	150	95	37	27	71	107	324	141	1,231
	22.7%	12.2%	7.7%	3.0%	2.2%	5.8%	8.7%	26.3%	11.5%	
元年度	212	115	55	32	7	50	59	358	125	1,013
	20.9%	11.4%	5.4%	3.2%	0.7%	4.9%	5.8%	35.3%	12.3%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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。

## (4) あっせん手続の流れ及び処理状況

※( )内は処理終了件数1,038件に占める比率



## (5) 調停の処理状況

### 男女雇用機会均等法(申請受理件数)

	妊娠出産等 不利益取扱い	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産等 ハラスメント	その他	合計件数
27年度	0	4	0	0	4
28年度	0	6	4	4	14
29年度	5	3	0	0	8
30年度	1	3	1	1	6
元年度	0	3	0	0	3

令和元年度に申請を受理した3件の処理状況は、  
合意の成立 3件

### 育児・介護休業法(申請受理件数)

	育児休業を理由とする不利益取扱い	育児短時間勤務を利用できない	育児休業等ハラスメント	合計件数
27年度	1	0	0	1
28年度	2	0	0	2
29年度	1	0	0	1
30年度	0	1	0	1
元年度	3	0	1	4

令和元年度に申請を受理した4件の処理状況は、  
合意の成立 3件  
翌年度繰越 1件

## 令和元年度における解決事例

※内容は一部修正等行っています。

### 助言・指導（個紛法）の例

事例	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>喜怒哀楽が激しく感情的な上司から、無視される等のハラスメントを受けており困っている。 会社の取締役に相談したが、数か月経っても改善されないままであることから、職場環境の改善を求め、解決援助の申出を行ったもの。</p>
<p>助言・指導のポイント・結果</p>	<p>事業主に対し、改正労働施策推進法に基づくパワーハラスメントに関する指針等を説明し、法の適用を待たずとも取り組むことが適切と思われること、直属の上司任せにするのではなく、会社全体として職場環境改善に取り組むこと、事実関係について申出人とよく話し合うこと等を助言した。 事業主は、労働局の助言を受け、申出人と話し合いを行い、会社として真剣に問題に取り組んだ結果、事態が好転するようになり、更なる職場環境の改善が期待できるようになった。</p>

### あっせん（個紛法）の例

事例	解雇に係るあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>入社後、具体的な業務指導や引継ぎがなされず、ストレスがたまり体調を崩し、欠勤するようになった。 その後、業績が悪化したことで、業務縮小を理由に解雇された。 申請人は、解雇の理由に納得がいかず、病気の治療費と経済的損失・精神的苦痛に対する補償を求めたいとしてあっせんに申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>事業主は業務縮小が理由である旨を主張し、当初、申請人の主張する額より低い額での解決金の支払を提示したところ、あっせん委員は、整理解雇の4要件を満たしていないと思われることから、司法の場では不利となる可能性がある旨を説明し、再検討を促した。 その結果、事業主が申請人主張額の満額の解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。</p>

## 紛争の解決援助（男女雇用機会均等法）の例

事例	妊娠中に母性健康管理の措置を申し出たところ、会社から拒否され退職を強要されたケース
事案の概要	<p>妊娠中の体調が悪いため、主治医から1か月間休業するよう指導された。母性健康管理指導事項連絡カード(※)により事業主に指導事項を連絡し休業の措置を求めたが、これから産前休業等により長期に休業するだけでなく、さらに休業が必要ならば、仕事が回らないので新たに社員を採用するとして退職を強要された。就業継続したいが、不可能ならば金銭解決を求めたいとして援助を申し立てたもの。</p> <p>(※)母性健康管理指導事項連絡カードとは 妊娠中等の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受けた場合、指導事項を事業主に的確に伝えるためのカード</p>
紛争の解決援助のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主に対し、男女雇用機会均等法により、妊娠中等の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医等から指導を受け、事業主に申し出た場合はその指導事項を守るため必要な措置を講じることが義務付けられている旨説明し、措置を申し出た労働者に退職を強要することは同法第9条3項に違反するため退職強要を撤回するよう助言した。</li> <li>・ 事業主は、母性健康管理について理解が不足していたことを認め、退職強要を撤回し、医師の指示通り申立人に対し休業の措置を講じ、併せて休業中の業務について代替要員を確保することにした。</li> </ul>

## 調停（育児・介護休業法）の例

事例	1歳以降の育児休業取得を申し出たが拒否されやむなく退職するとして解決金の支払いを求めたケース
事案の概要	<p>子が1歳になるまで育児休業を取得していたが、1歳以降も保育所に入所できないことが決定したため、1歳から1歳6か月までの再度の育児休業を申し出たところ、事業主より連日のように復職を求められたことで精神的につらくなりやむなく退職した。</p> <p>育児休業をした場合の半年間の育児休業給付金及び3か月分の賃金相当額の解決金の支払を求め調停を申請したもの。</p>
調停のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主は、申請人がたとえ1歳以降の育児休業を取得したとしても、居住地の状況から保育所に入所できる可能性が低いこと、そもそも申請人に職場復帰の意思が感じられないため、何回か復職の意思確認をしたままで、職場復帰の意思が確認できれば育児休業を取得させるつもりであったと主張。</li> <li>・ 調停委員は、事業主に対し、今回の紛争の原因に事業主の対応に問題があったことを指摘し、紛争の解決のため、申請人に対する金銭の支払、今後とも育児・介護休業法に基づき育児休業等をする労働者が安心して働き続けることができる職場環境を整備するよう調停案を作成し、受諾を勧告。</li> </ul> <p>双方が受諾し、調停は終了した。</p>