

厚生労働省
東京労働局発表
令和3年7月13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
課長補佐 横 山 ち ひ ろ
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2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8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)並
びに「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法」、「パートタイ
ム労働法」及び「労働施策総合推進法」(以下「均等法等」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2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2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	171,488件(前年度比 9.3%増)
うち民事上の個別労働紛争相談件数	28,300件(同 9.8%減)
○労働局長による助言・指導(※2)の申出受付件数	383件(同 37.5%減)
○紛争調整委員会によるあっせん(※3)申請受理	794件(同 21.6%減)
○労働局長による紛争の解決援助(※4)の申出	83件(同102.4%増)(※6)
○紛争調整委員会による調停(※5)申請受理件数	46件(同557.1%増)(※6)

➤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。

➤紛争当事者双方のあっせん参加率は56.4%(全国平均48.4%)

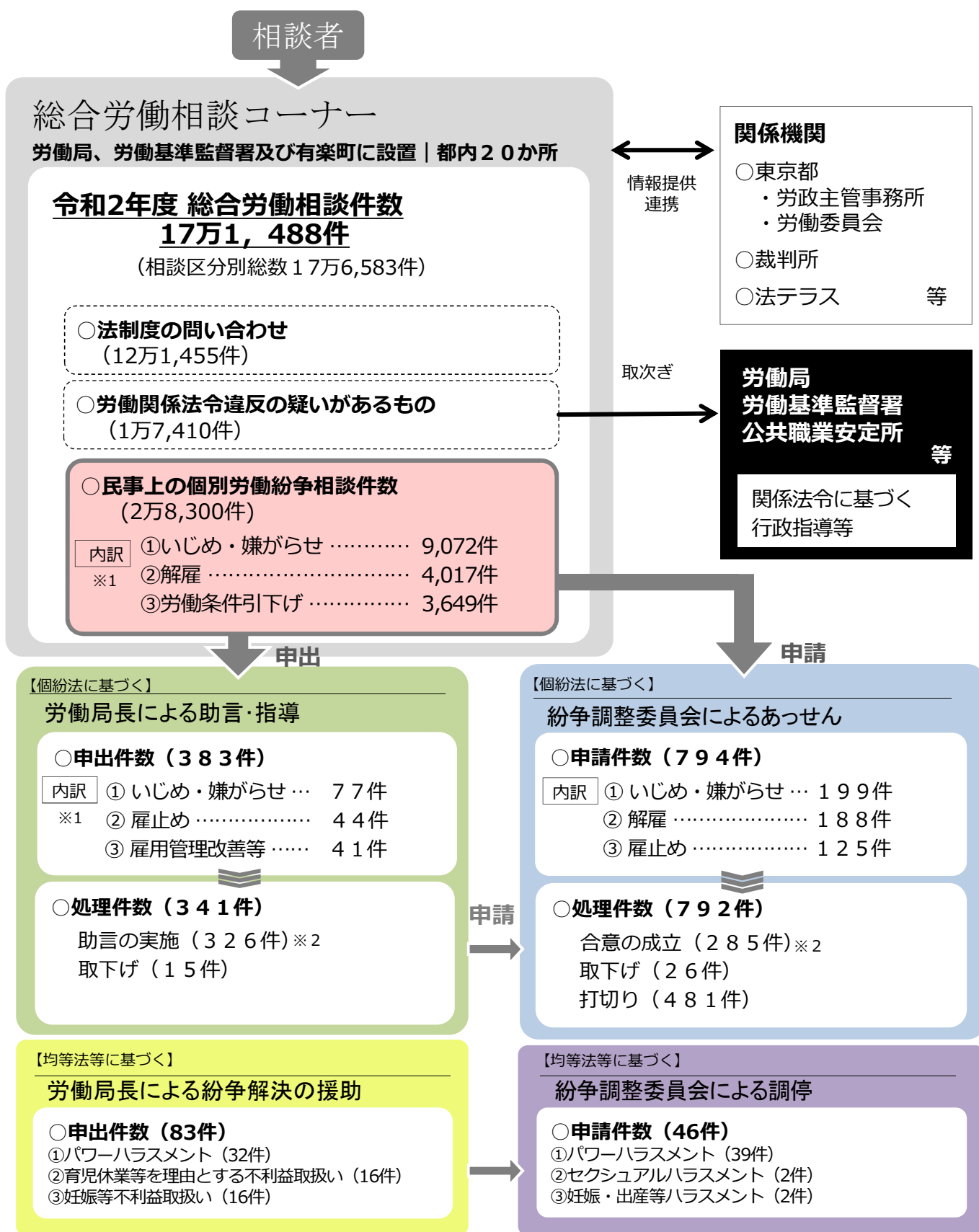
➤被申請人があっせんに参加した件数における合意率は63.8%(全国平均64.1%)

- ※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。
- ※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」:均等法等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」:均等法等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。
- ※6 令和2年度の紛争の解決援助の申出及び調停申請受理の件数が前年度に比べ大幅に増加したのは、令和2年度から新たに「パートタイム・有期雇用労働法」及び「労働施策総合推進法」が施行され、均衡待遇やパワーハラスメント等に係る労使間の紛争が両制度の対象になったことによる。

【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2年度個別労働紛争解決制度等の運用状況
- 別添3 令和2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



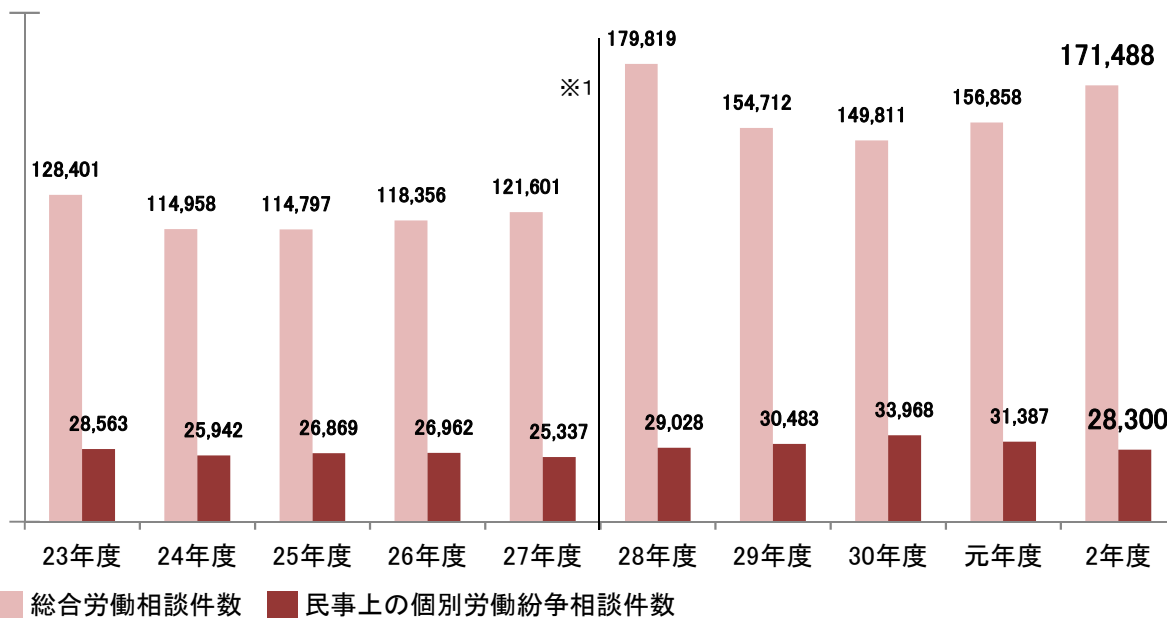
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している

※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2年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

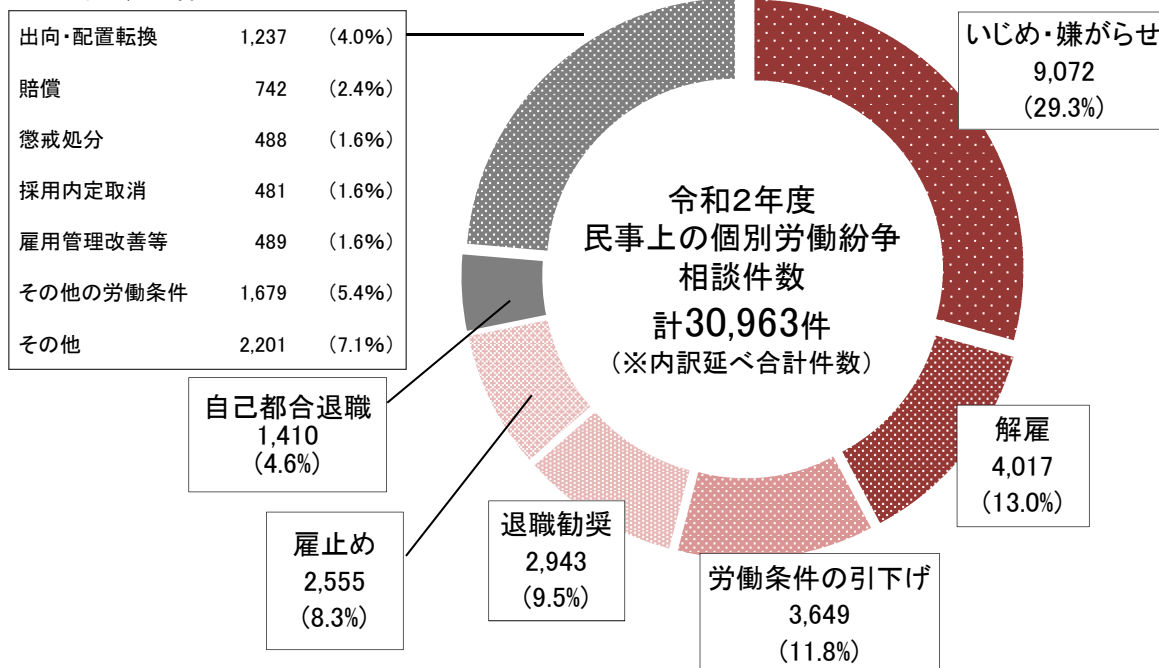
1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移



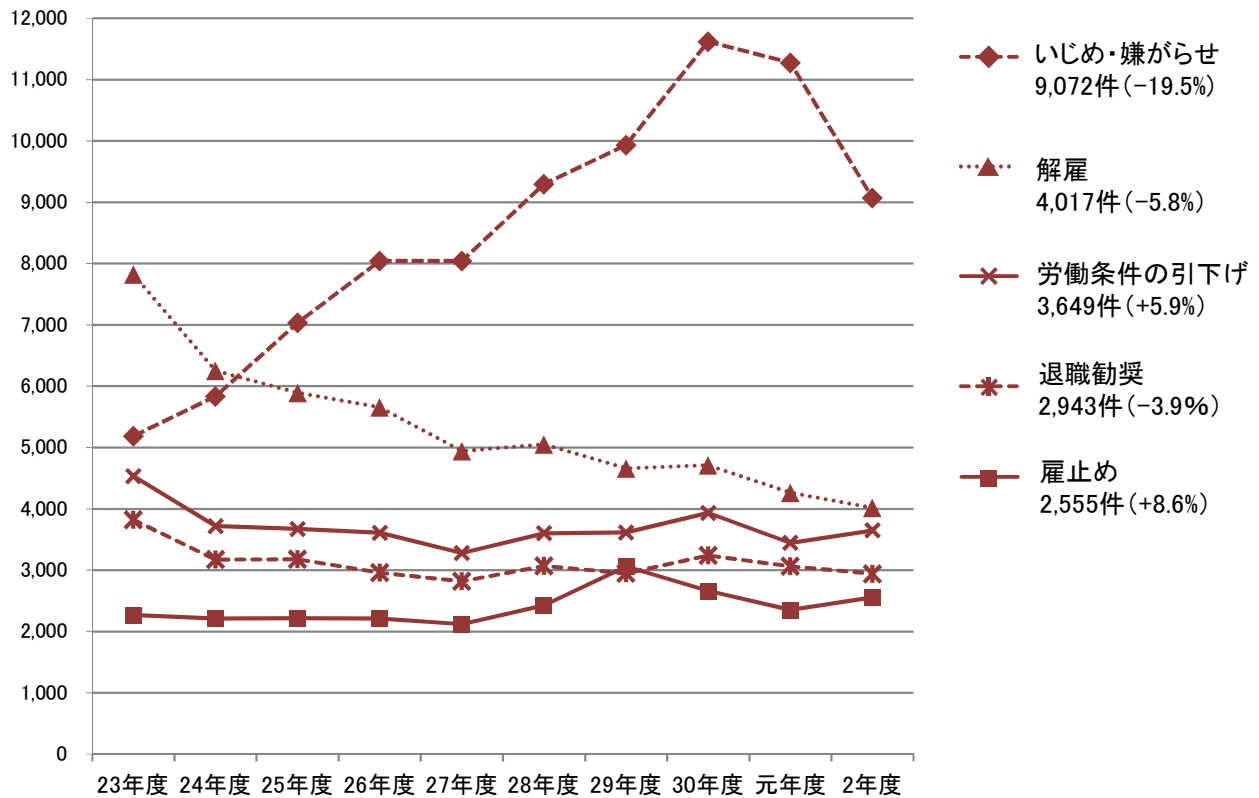
(2) 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数

ほか 計7,317件



※ %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。

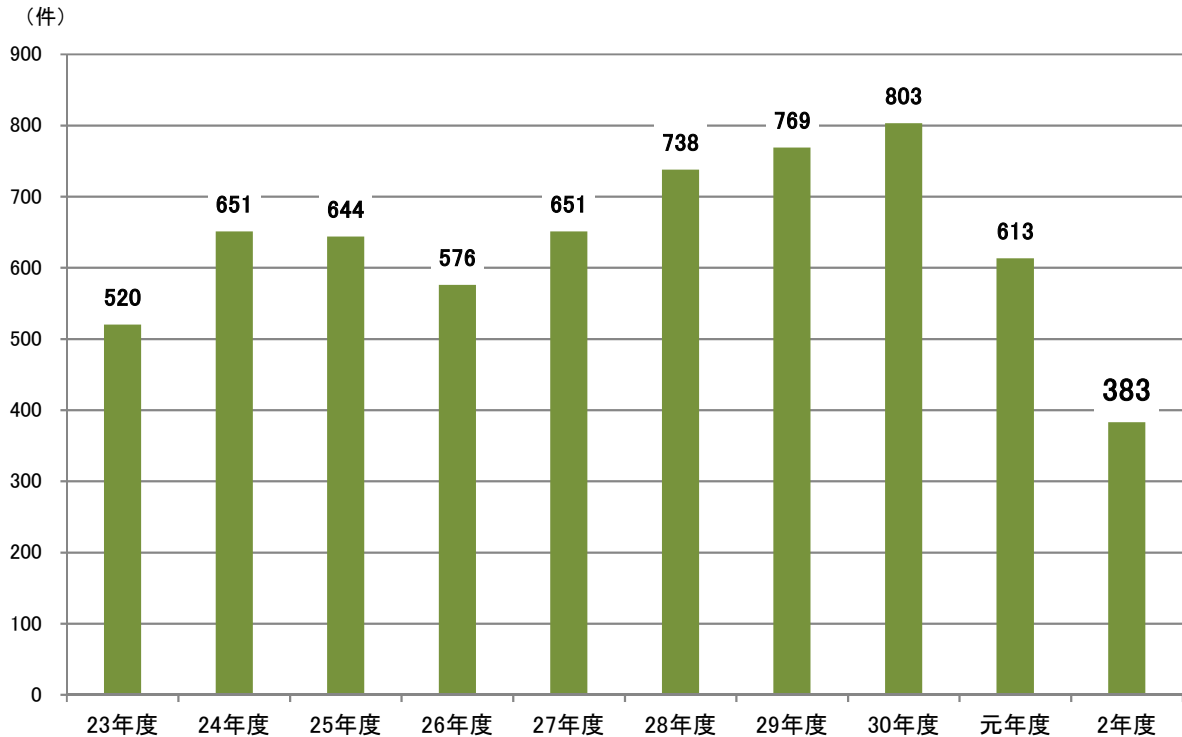
【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

	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
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%	
2年度	4,017	2,555	2,943	481	1,410	1,237	3,649	1,679	9,072	489	206	3,225	30,963
	13.0%	8.3%	9.5%	1.6%	4.6%	4.0%	11.8%	5.4%	29.3%	1.6%	0.7%	10.4%	

※ 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。

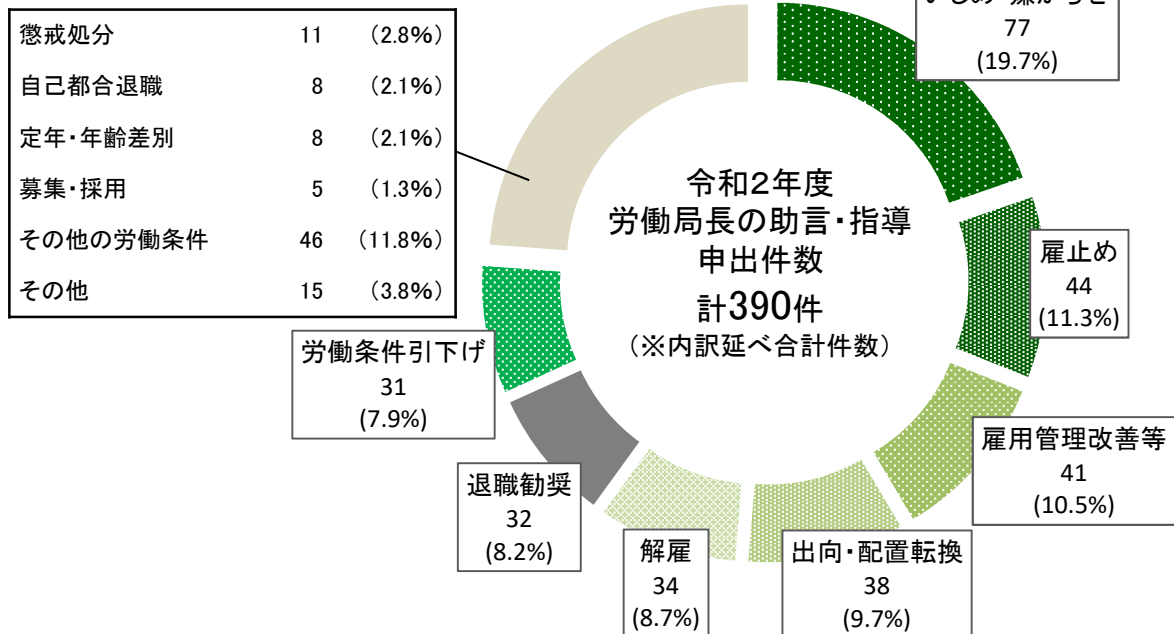
2 東京労働局長による助言・指導（個紛法）、紛争解決の援助（均等法等）

（1）助言・指導 申出件数の推移



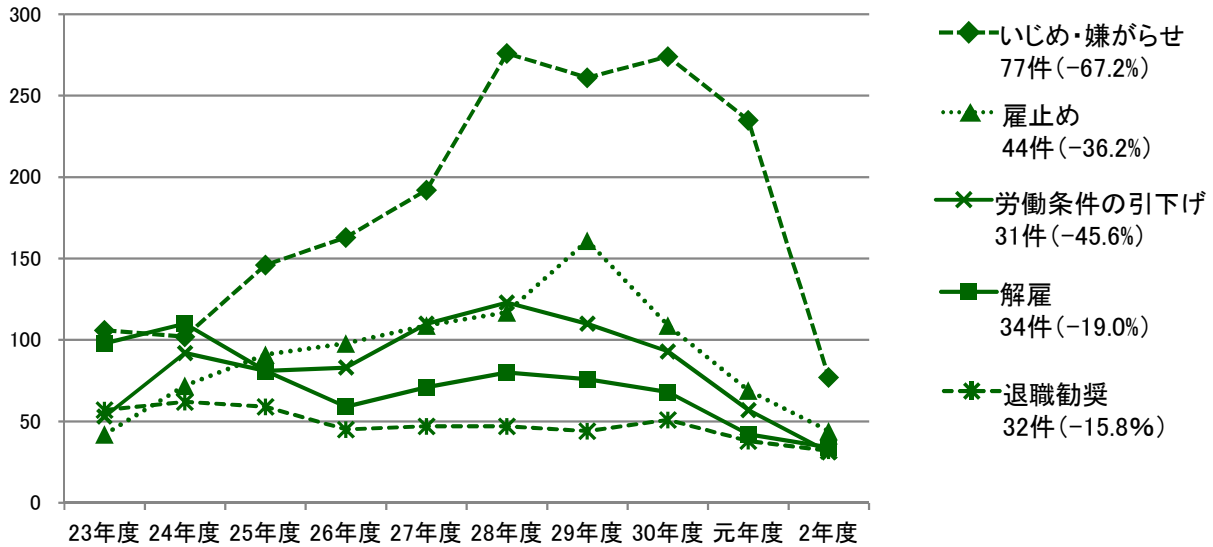
（2）助言・指導 申出内容別の件数

ほか 計93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
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%	
2年度	34	44	32	8	38	31	46	77	80	390
	8.7%	11.3%	8.2%	2.1%	9.7%	7.9%	11.8%	19.7%	20.5%	

※ 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
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%		
2年度	0	1	16	5	0	2	24
		4.2%	66.7%	20.8%	0.0%		

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
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%			
2年度	2	1	16	0	0	0	0	0	19
	10.5%	5.3%	84.2%						

パートタイム・有期雇用労働法 (申出受理件数)

(件)

	労働条件の文書交付等	不合理な待遇差	差別的取扱い	正社員への転換	待遇内容・理由説明等	その他	合計件数
2年度	0	5	2	1	0	0	8
		62.5%	25.0%	12.5%			

労働施策総合推進法 (申出受理件数)

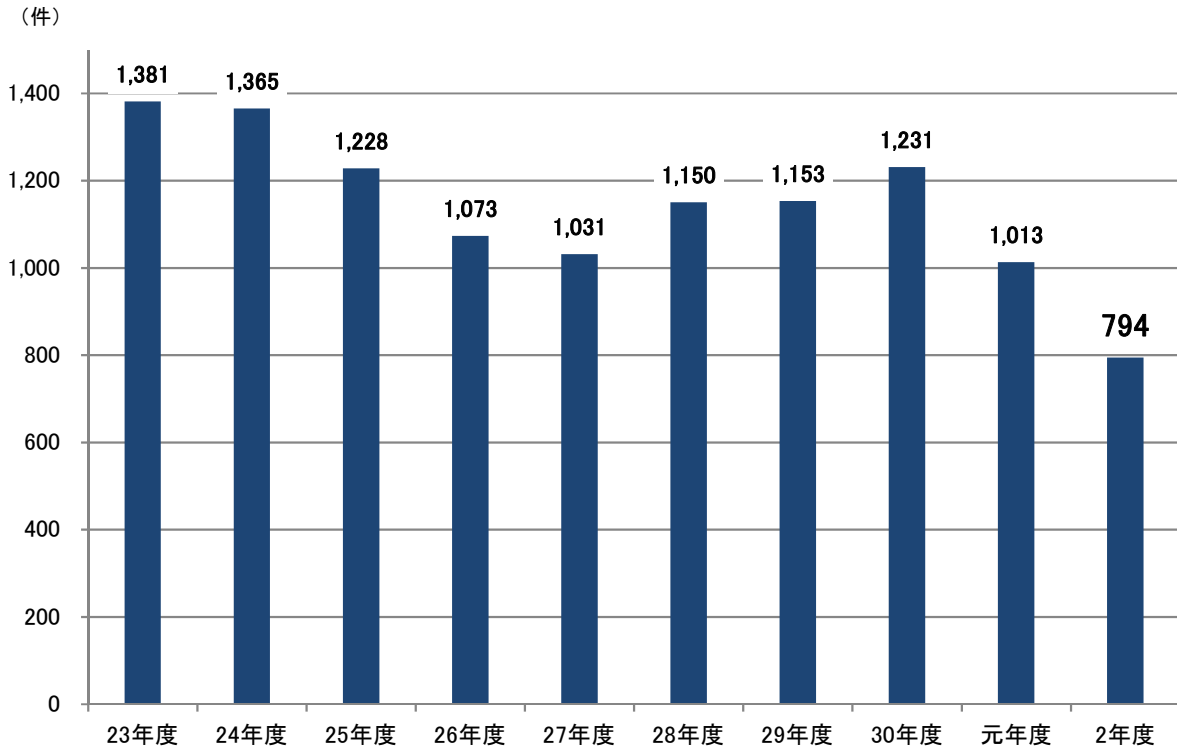
(件)

	パワハラ防止措置	パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	合計件数
2年度	27	5	32
	84.4%	15.6%	

※ 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。

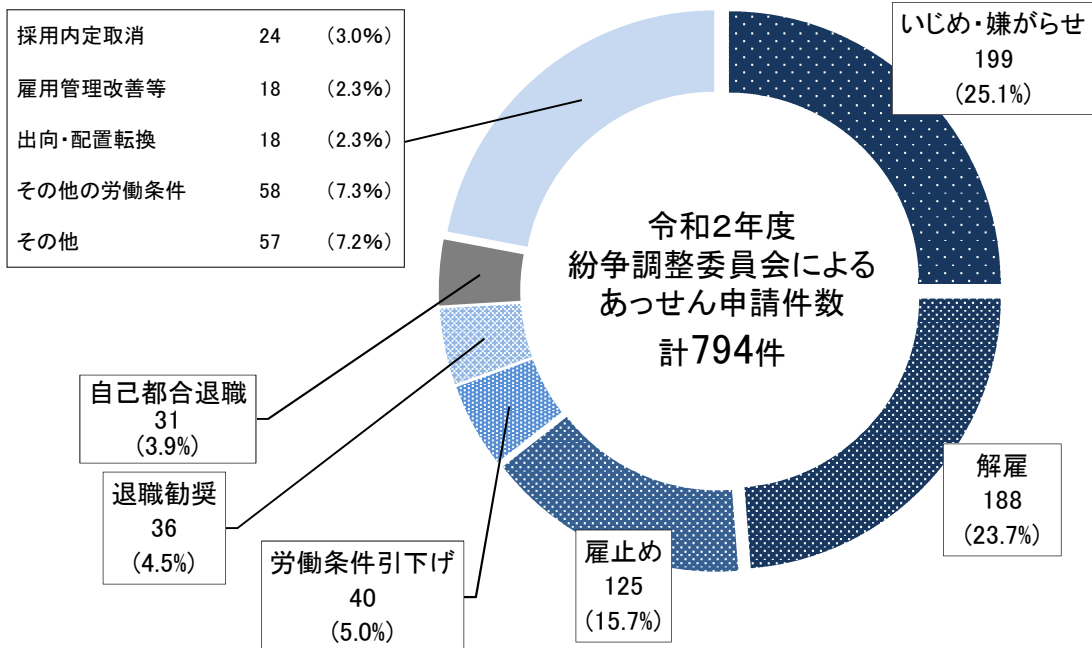
3 紛争調整委員会によるあっせん（個紛法）、調停（均等法等）

（1）あっせん 申請件数の推移



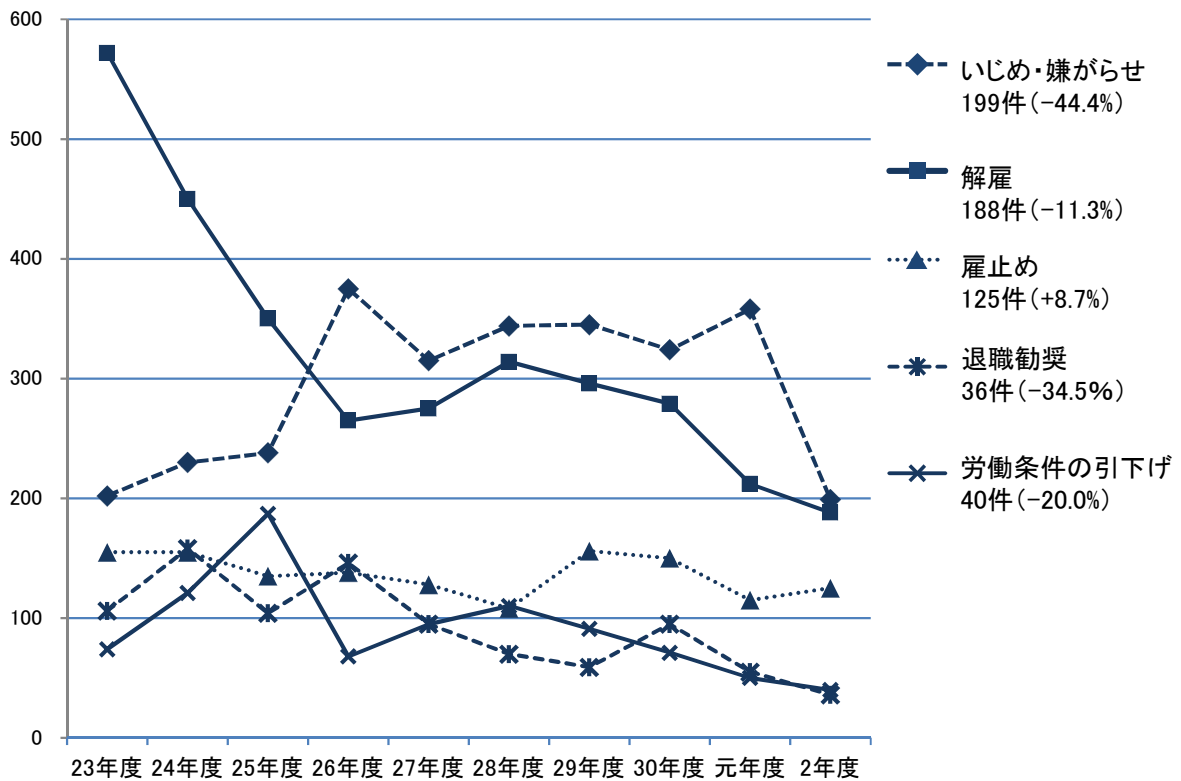
（2）あっせん 申請内容別の件数

ほか 計175件



※ ()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。

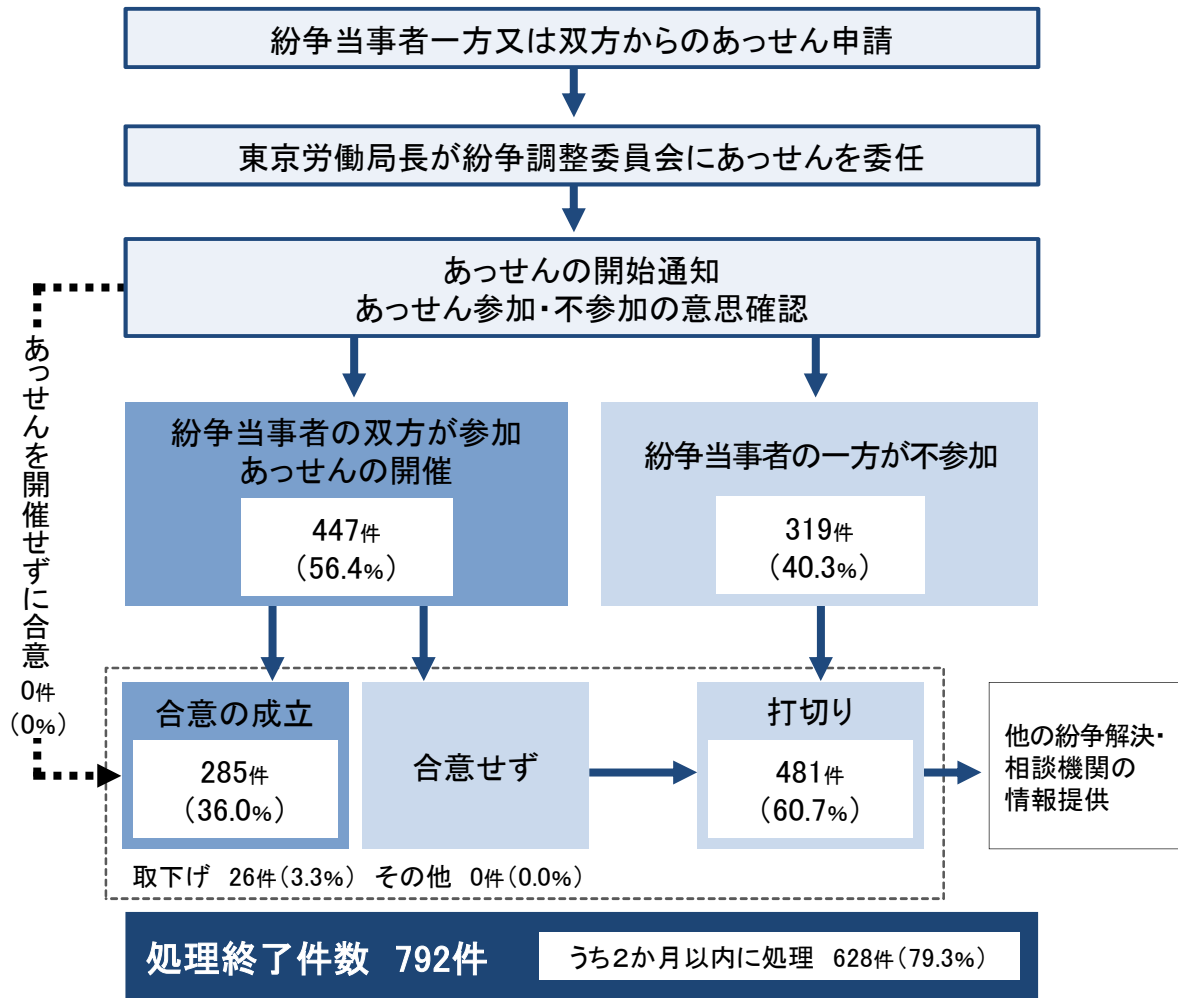
【参考】 あっせん 主な申請内容別の件数推移

	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
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%	
2年度	188	125	36	24	18	40	58	199	106	794
	23.7%	15.7%	4.5%	3.0%	2.3%	5.0%	7.3%	25.1%	13.4%	

※ 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792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)

(件)

	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
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
2年度	2	2	2	0	6

令和2年度に申請を
受理した6件の処理
状況は、

合意の成立 4件
取下げ 2件

育児・介護休業法(申請受理件数)

(件)

	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
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
2年度	0	1	0	1

令和2年度に申請を
受理した1件の処理
状況は、

合意の成立 1件

労働施策総合推進法(申請受理件数)

(件)

	パワハラ防止措置	パワハラ相談を理由とし た不利益取扱い	合計件数
2年度	31	8	39

令和2年度に申請を
受理した39件の処
理状況は、

合意の成立 10件
取下げ 4件
打切り 22件
翌年度繰越 3件

令和2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	雇止めに係る助言・指導
事案の概要	<p>新型コロナウイルスの影響により雇用の維持が難しくなったとの理由で雇止めとなった。</p> <p>申出人は事業主に対し、雇止めの撤回、雇用契約の継続を求めたが、事業主は応じないため、解決援助の申出を行ったもの。</p>
助言・指導のポイント・結果	<p>事業主に対し、有期労働契約における雇止めの可能性を申出人が十分に理解して合意していたかどうか必ずしも明白でないこと、労働契約法第19条に照らし更新の期待について合理性があると思われること等を説明した上で、改めて申出人と話し合うよう助言した。</p> <p>事業主は、労働局の助言を受け、申出人と話し合いを行った結果、雇止めを撤回した。</p>

あっせん（個紛法）の例

事例	いじめ・嫌がらせに係るあっせん
事案の概要	<p>事業主からの恒常的な嫌がらせによりうつ状態となり休職し、療養後、復職するにあたり、復職願を提出したが受け入れられず放置され、その後、大幅に賃金が引き下げられた労働条件の提示を受け、退職せざるを得ない状況に追い込まれた、と申請人は主張。</p> <p>申請人は、経済的損害に対する補償を求めたいとして、あっせんで申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>事業主は嫌がらせを行った事実、復職願を放置した事実はない旨を主張し、当初、申請人の請求には応じない意向を示した。</p> <p>あっせん委員は、事業主に対し、紛争の長期化による事業主側の時間的・経済的損失等を説明した上で再考を促したところ、事業主は、申請人の主張する事実は依然として認めないものの、円満解決のため解決金を支払う意向を示した。</p> <p>その結果、申請人の主張する満額ではないものの、数十万円の解決金を事業主が申請人に支払うことで合意が成立し、解決した。</p>

紛争解決援助（育児・介護休業法）の例

事例	育児休業復帰後の派遣契約が不明であることを理由として、派遣社員が産休終了後の雇止めを通告され、雇用契約更新及び育児休業の取得を求めたケース
事案の概要	育児休業復帰後の派遣契約が不明であることを理由として、産休終了後の雇止めを通告された。雇用契約更新及び育児休業の取得を求め、援助を申し立てたもの。
紛争解決援助のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主（派遣会社）は、派遣先と交渉したが、1年先のことは不明で派遣契約更新は確約できないという考えは変わらなかった。そうすると、復帰先が未定の派遣社員を雇い続けなくてはならず、派遣会社にとって負担となるため、育児休業を取得させることはできないと主張。 ・ 事業主に対し、申立者は育児休業の対象となることから、育児休業を取得させるよう助言した。 ・ 事業主は、派遣社員の雇用契約を更新し、育児休業を取得させることにした。また、他の派遣社員に対しても育児休業ができるよう社内周知を図ることとなった。

紛争の解決援助（パートタイム・有期雇用労働法）の例

事例	パートタイム労働者が、正社員との不合理な待遇差について改善を求めたケース
事案の概要	パートタイム労働者が、正社員との間で休暇等について相違があることは、パートタイム労働者であることを理由とする不合理な待遇差であるから、待遇の改善を求めたいとして援助を申し立てたもの。
紛争の解決援助のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対し、正社員との待遇差の理由について改めて申立者に説明するとともに、パートタイム労働者の待遇について、「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえて検討の上、見直すよう助言した。 ・ 事業主は、申立者に待遇差の理由について説明を行った上で、正社員に付与している特別休暇について、パートタイム労働者に対しても付与することとした。また、その他の処遇については、話し合いを続けることとなった。

調停（男女雇用機会均等法）の例

事例	妊娠を報告後、会社から退職を強要されたケース
事案の概要	<p>3か月の雇用契約を反復更新してきた契約社員の申請人は、妊娠を報告後、夜勤のシフトの免除について申し出たところ、事業主より夜勤ができないのであればと退職を強要された。</p> <p>主治医からも無理のない範囲で働いて良いと言われていたので、就業継続を希望したが、応じてもらえなかった。</p> <p>賃金3か月分相当額の解決金の支払いを求めたいとして調停を申請したものの。</p>
紛争の解決援助のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">・ 事業主は、申請人から夜勤のシフト免除の申し出があったことから、体調不良で働き続けることが難しいと思い、退職の意思を確認したものであり、退職の強要等はしていないと主張。 <p>調停委員は退職に係る申請人の意思確認が不十分であった可能性があることを指摘。また、労働基準法第66条の深夜業の制限、男女雇用機会均等法第9条第3項に定める不利益取扱いの禁止について説明。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 調整の結果、事業主は、申請人から妊娠報告を受けた後の処理、退職意思の確認が不十分など、社内ルールが明確でなかったことが否めないため、申請人の要望に応じたいとして、申請人に解決金を支払うことで双方が合意したため、当事者間での和解が成立した。