



# 令和2年度労働相談統計年報

令和3年10月

大阪府商工労働部雇用推進室 労働環境課

# 目次

I.労働相談の状況 .....	1
II.職場におけるハラスメント・人間関係に関する相談状況 .....	4
III.個別労使紛争処理実施状況 .....	7
IV.令和2年のトピックス .....	9
V.統計表 .....	13

# **I .労働相談の状況**

---

# I.労働相談の状況

## ① 新規相談者数の推移

令和2年度の新規相談者数は、4年ぶりに増加。

相談方法別件数表（人）

	H28	H29	H30	R1	R2
電話	2,878	2,477	2,474	2,325	2,774
面談	649	604	608	559	303
メール	84	75	47	28	40
その他※	1	5	2	0	21
新規相談人数	3,612	3,161	3,131	2,912	3,138
対前年度 (新規相談人数)	7.5%	-12.5%	-0.9%	-7.0%	7.8%

※R2の「その他」には、11月から開始したオンラインによる相談も含む

相談手法

電話

面談

令和元年度

2,325人

559人

令和2年度

2,774人

303人

20%  
増

46%  
減

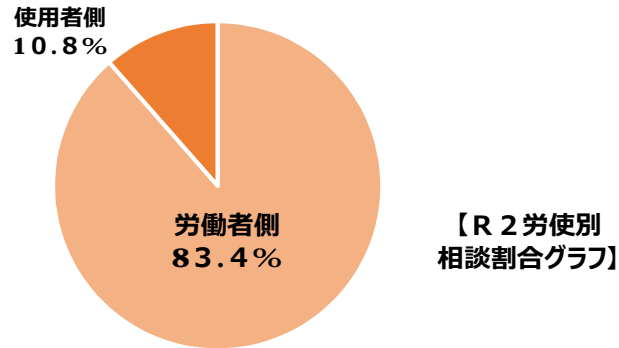
コラム | ~相談方法による傾向の違い~

面談による相談は前年度比46%減少したことに對し、電話による相談は前年度比20%増加しており、新型コロナウイルス感染症の影響に伴い、面談での相談を避けたことが考えられる。

# I.労働相談の状況

## ② 労使別相談件数

労使別の相談割合は、依然として労働者側の割合が多い中、使用者側からの相談者が1割を超えた。  
 労使別相談の特徴的な内訳は、労働者側は「職場のいじめ」、使用者側は「団体交渉」「就業規則」があげられる



	労働者側		使用者側	
H28	3,163	87.6%	286	7.9%
H29	2,739	86.6%	265	8.4%
H30	2,724	87.0%	268	8.6%
R1	2,504	86.0%	264	9.1%
R2	2,617	83.4%	339	10.8%

## 労使別相談内容（件）

R2年度

	労働者側：8,475件				使用者側：800件		
1	職場の人間関係	945	11.2%	休業に関する事	96	12.0%	
2	職場のいじめ	714	8.4%	団体交渉	63	7.9%	
3	解雇・退職勧奨	608	7.2%	解雇・退職勧奨	53	6.6%	
4	労働契約	590	7.0%	就業規則	50	6.3%	
5	退職	565	6.7%	組合に関する事	44	5.5%	
6	休業に関する事	551	6.5%	労働契約	35	4.4%	
7	労働条件に関する事	479	5.7%	労働条件に関する事	35	4.4%	
8	有給休暇	346	4.1%	有給休暇	31	3.9%	
9	賃金に関する事	315	3.7%	賃金に関する事	27	3.4%	
10	雇用保険	314	3.7%	退職	26	3.3%	

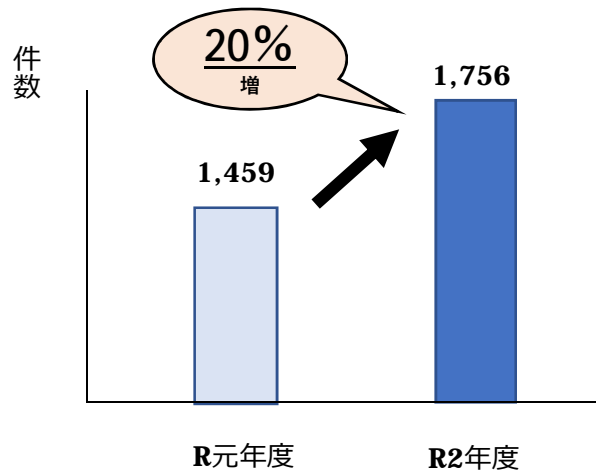
## **Ⅱ. 職場におけるハラスメント・人間関係に関する相談状況**

## Ⅱ. 職場におけるハラスメント・人間関係に関する相談状況

### ① 職場におけるハラスメント相談件数の推移

ハラスメント・人間関係に関する相談件数は、前年度比約20%増加している。

職場におけるハラスメント相談件数の推移（件）



相談内容	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
職場におけるハラスメント・人間関係	1,852	2,107	2,130	1,459	1,756
セクシュアルハラスメント	156	163	215	120	68
職場のいじめ	912	1,048	1,067	739	721
職場の人間関係	784	896	848	600	967

### コラムⅡ ～ハラスメント防止のために講ずべき措置～

令和2年6月1日からハラスメントの防止措置が事業主の義務となった。なお、中小企業は令和4年4月1日から義務化となる。

防止措置の例としては、「ハラスメントを行ってはならない旨の方針・行為者への対処方針の周知」「相談窓口の設置」「迅速な事実確認」「行為者への適切な措置」が挙げられる。

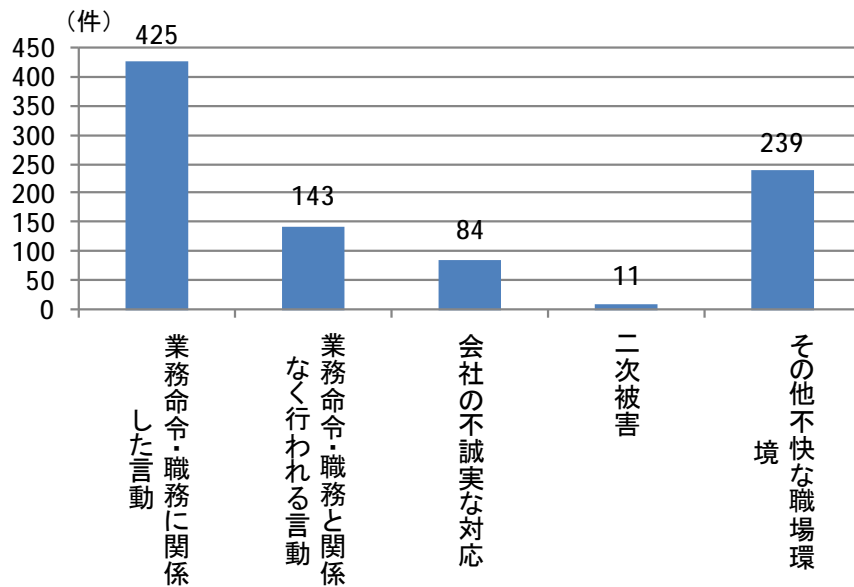
令和元年から2年にかけての件数増加は、ハラスメント防止措置を受けた意識の高まりにより、問題が顕在化した結果と考えられる。

## Ⅱ. 職場におけるハラスメント・人間関係に関する相談状況

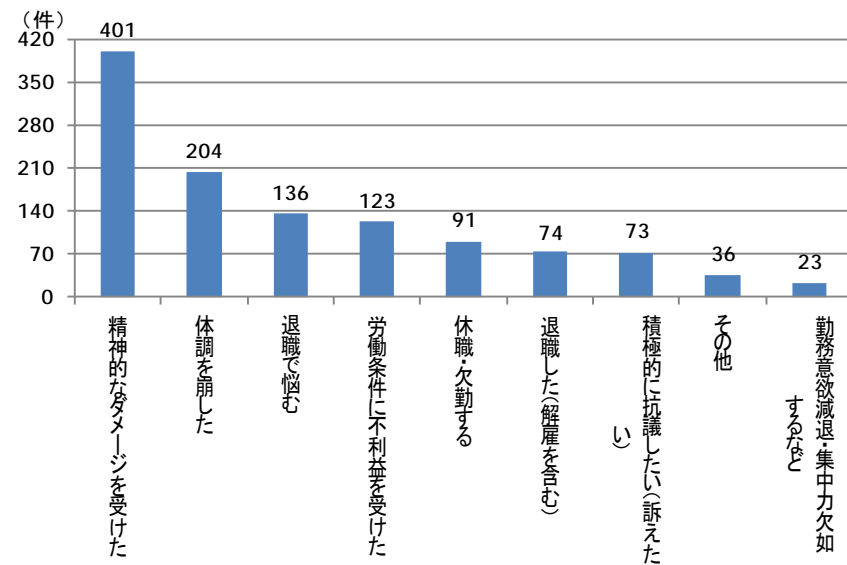
### ② 職場におけるハラスメントの形態・被害状況

ハラスメントの形態では、「業務命令・職務に関係した言動」によるものが最も多かった  
ハラスメントの被害状況については、「精神的なダメージを受けた」が最も多くなった

ハラスメントの形態（件）



ハラスメントの被害状況（件）





## Ⅲ. 個別労使紛争処理実施状況

---

※大阪府の個別労使紛争処理とは

① 紛争の当事者ある個々の労働者と使用者の間における労働条件等をめぐる事案に関し、府が労働者と使用者との間に入り、双方から事情を聴取し、問題点を整理した上で、その主張・利害を調整することにより、事案の実情に即した迅速かつ適正な紛争解決を支援するもの。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく「個別労使紛争の解決の促進に関する要綱」並びに「個別労使紛争に係る調整等に関する要領」及び「個別労使紛争に係るあっせんに関する要領」により、個別労使紛争解決支援制度として実施している。

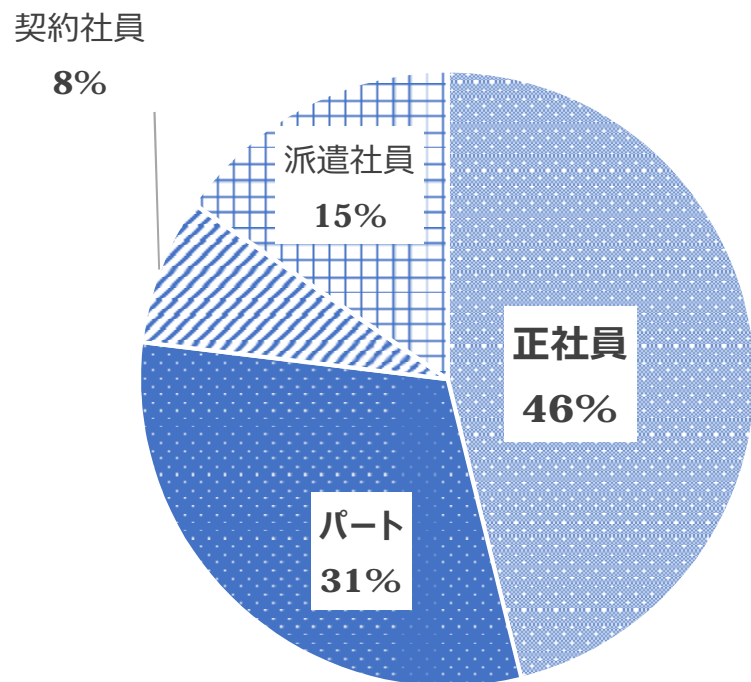
② 処理方法には、大阪府労働環境課の調整員（職員）が実施する「調整」と、大阪府労働委員会の公益側、労働者側、使用者側の三者を代表するあっせん員が実施する「あっせん」とがある。

## Ⅲ. 個別労使紛争処理実施状況

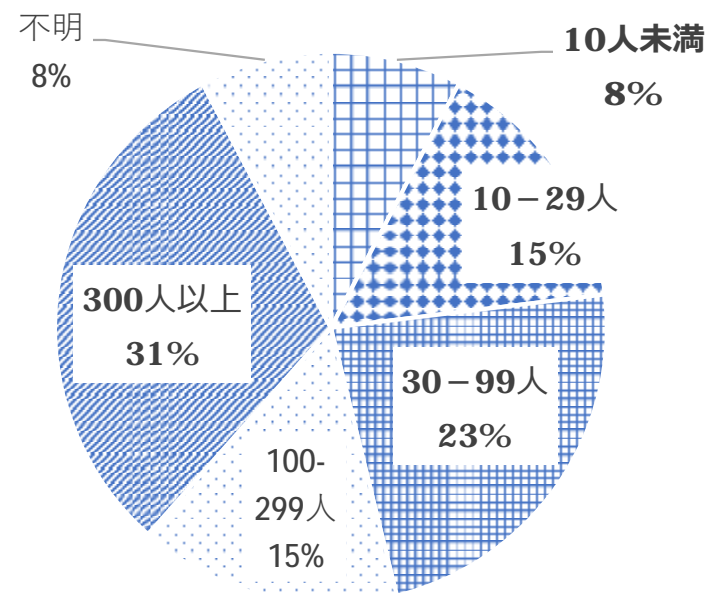
### 個別労使紛争処理実施状況

申請は全て労働者からだった。特に、正社員からの申請は46%と最も多い。  
企業規模別の申請件数は、29人未満の規模からの申請が全体の約7割を占めた

就労形態別申請状況



企業規模別申請状況



## **IV. 令和 2 年度のトピックス**

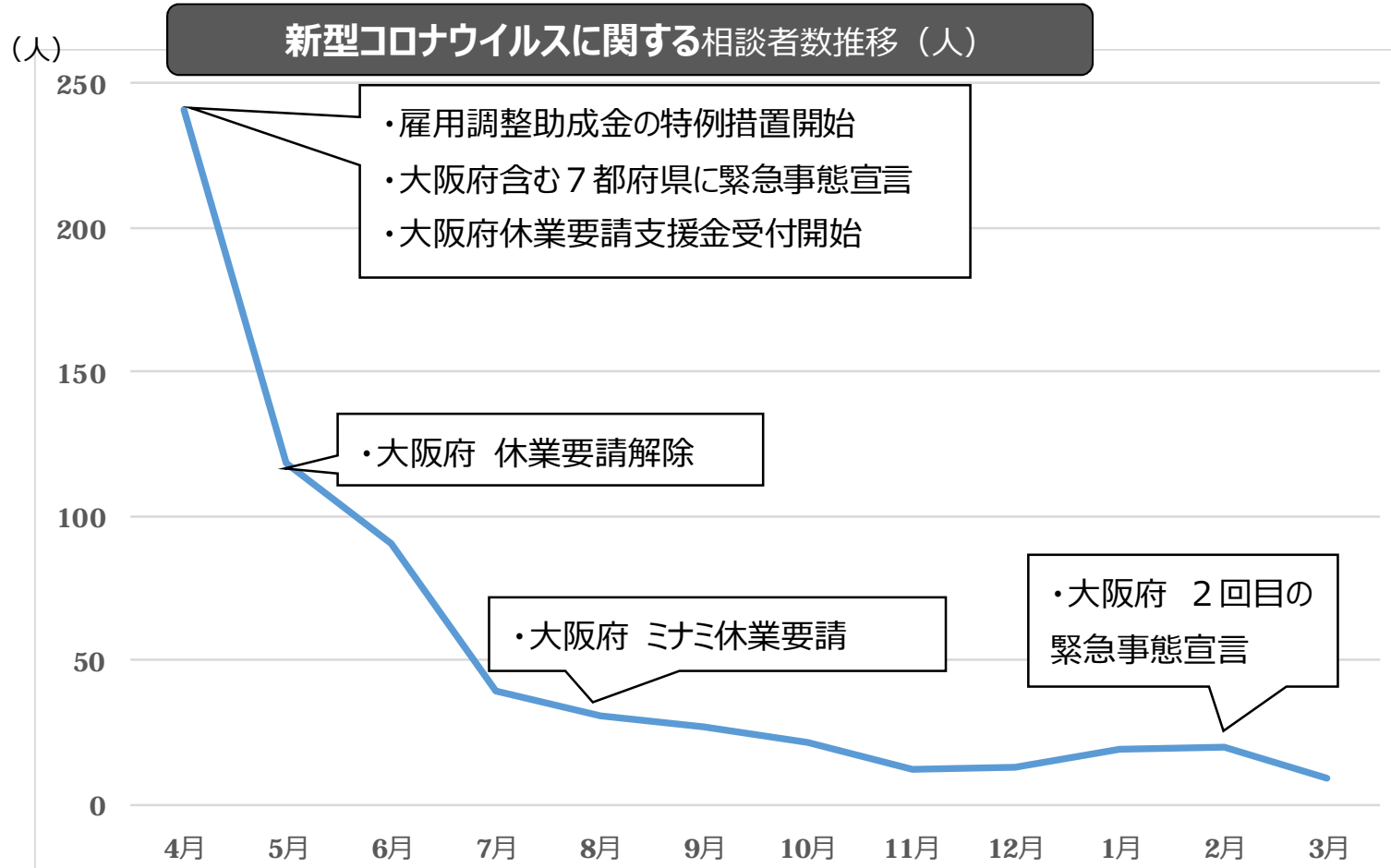
---

### **新型コロナウイルスに関する相談件数**

## IV. 令和2年度のトピックス

### ① 新型コロナウイルス感染症に関する相談者数の推移

新型コロナウイルスに関する相談者数は、4月が最も多く241人となった。



コラムⅢ ～新型コロナウイルス感染症に関する相談者は、4月が最多～

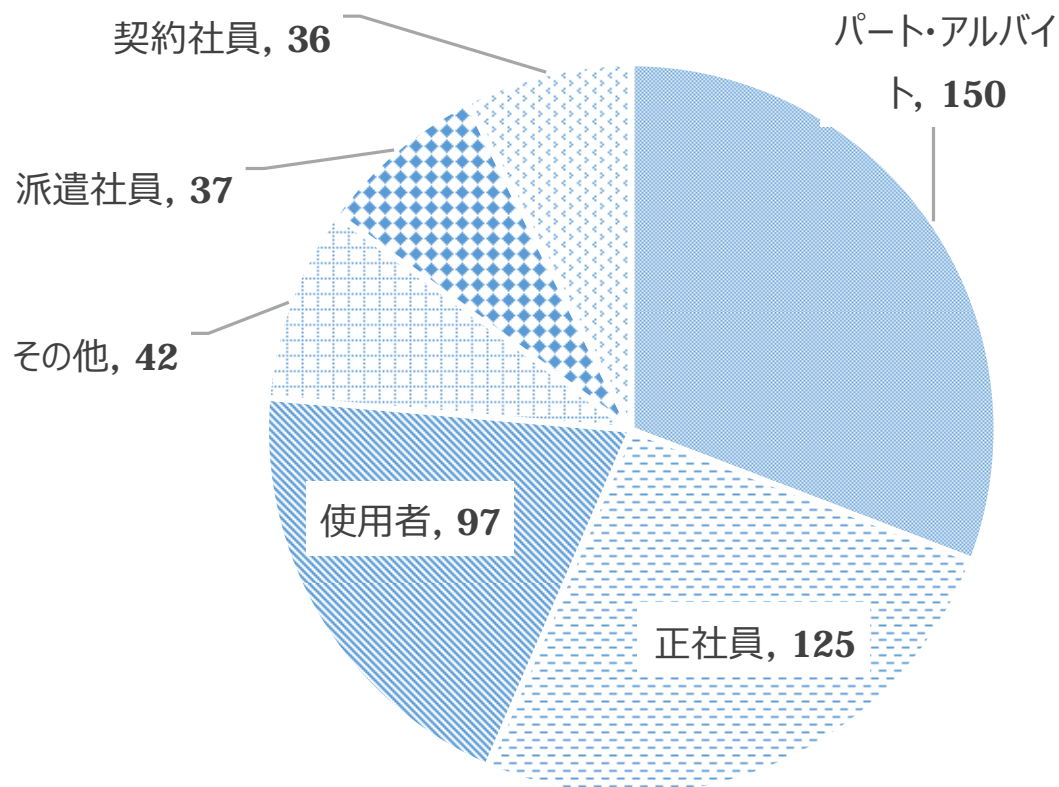
雇用調整助成金についての相談が増えたことが原因と考えられる。

## IV.令和2年度のトピックス

### ②新型コロナウイルス感染症に関する相談件数

就労状況別の相談者数は、パート・アルバイトからの相談が最も多かった。全体の約2割が使用者からの相談であった。

就労状況別相談者数表（人）



## IV. 令和2年度のトピックス

### ②新型コロナウイルスに関する相談内容

相談内容としては、「休業に関すること」が最も多かった。  
当センターに寄せられた「休業に関すること」のうち約54%が新型コロナウイルスに関連したものだ。

相談内容別相談件数表（件）

新型コロナウイルス感染症に関する相談件数 1,283件			
1	休業に関すること	353	27.5%
2	労働契約	88	6.9%
3	賃金に関すること	85	6.6%
4	安全衛生	82	6.4%
5	解雇・退職勧奨	80	6.2%
6	昇給・降格・懲戒等	61	4.8%
7	雇用保険	57	4.4%
8	有給休暇	55	4.3%
9	退職	37	2.9%
10	職場の人間関係	29	2.3%

【参考】労働相談総件数 9,275件			
1	職場の人間関係	967	10.4%
2	職場のいじめ	721	7.8%
3	解雇・退職勧奨	661	7.1%
4	休業に関すること	647	7.0%
5	労働契約	625	6.7%
6	退職	591	6.4%
7	昇給・降格・懲戒等	514	5.5%
8	有給休暇	377	4.1%
9	賃金に関すること	342	3.7%
10	雇用保険	338	3.6%