

令和4年7月6日(水)

【照会先】

雇用環境・均等部指導課  
課長 山口 英俊  
課長補佐 武 聡太  
電話 052 - 857 - 0312

報道関係者 各位

## 令和3年度個別労働紛争解決制度等の施行状況を公表します

～相談件数はいじめ嫌がらせが再び増加、自己都合退職も増加し、解雇は微減～

愛知労働局(局長 代田 雅彦)は、このたび、「令和3年度の個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので公表します。

「個別労働紛争解決制度」<sup>1</sup>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の拡大を未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、総合労働相談コーナー<sup>2</sup>において各種相談対応等を行っています。

愛知労働局では、総合労働相談コーナー等に寄せられる総合労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導<sup>3</sup>及びあっせん<sup>4</sup>等の運用を的確に行うなど、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】

1. 総合労働相談件数は90,499件で、3年連続9万件超。総合労働相談、助言・指導、あっせんは減少するもハラスメント相談は軒並み増加した。【図1-1、図2-1】

総合労働相談件数	90,499件(対前年度比7.3%減)(全国3位)
民事上の個別労働紛争相談件数 <sup>5</sup>	17,172件(対前年度比6.0%増)(全国3位)
均等三法 <sup>6</sup> ・労推法 <sup>7</sup> 相談件数	7,595件(対前年度比11.7%増)
セクシュアルハラスメント	455件(対前年度比36.6%増)
妊娠・出産ハラスメント	116件(対前年度比13.4%減)
育児ハラスメント	108件(対前年度比27.1%増)
介護ハラスメント	51件(対前年度比37.8%増)
パワーハラスメント	1,311件(対前年度比60.5%増)
助言・指導 申出件数	645件(対前年度比9.3%減)(全国3位)
あっせん 申請件数	249件(対前年度比27.8%減)(全国4位)

2. 「いじめ・嫌がらせ」が10年連続のトップ、コロナ禍が続く中「自己都合退職」、「出向配置転換」、「懲戒」に増加みられ、解雇は微減も高水準続く。

- ・「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は前年度減少したものの令和3年度は5,277件(前年度4,507件から770件増、対前年度比17.1%増)と増加に転じ、民事上の個別労働紛争相談の30.7%を占め、平成24年度以降10年連続で相談内容のトップになっています。
- ・民事上の個別労働紛争相談のうち「自己都合退職」1,690件 2,246件(556件増)「出向配置転換」696件 733件(37件増)「懲戒」301件 410件(109件増)
- ・助言・指導申出件数、あっせん申請件数においても「いじめ・嫌がらせ」がそれぞれ20.3%、31.7%を占め、申出内容・申請内容のトップになっています。

- 1 「個別労働紛争解決制度」:「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、総合労働相談コーナー<sup>2</sup>における「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導<sup>3</sup>」、紛争調整委員会による「あっせん<sup>4</sup>」の3つの制度がある。
- 2 「総合労働相談コーナー」:愛知労働局では、労働局内、各労働基準監督署内の計15か所に総合労働相談コーナーを設け、労働に関するあらゆる相談等に対し解決援助に向けてのサービスを行っている。
- 3 「助言・指導」:民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、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。
- 4 「あっせん」:民事上の個別労働紛争について、紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や社会保険労務士など労働問題の専門家)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。
- 5 「民事上の個別労働紛争」: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(労働基準法等の違反に係るものを除く。)
- 6 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の3つの法律をまとめて呼称する際の略称。
- 7 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(いわゆる『労働施策総合推進法』)」の略称。

# 令和3年度個別労働関係紛争解決制度の施行状況

愛知労働局

## 1 労働相談の状況

### (1) 総合労働相談件数

愛知労働局の総合労働相談コーナー（県内15か所）に寄せられた総合労働相談件数は、90,499件となり、対前年度比で7.3%減少した。

このうち、解雇、雇止め、退職勧奨、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数は17,172件で、対前年度比で6.4%増加した【図1-1】。

### (2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

民事上の個別労働紛争相談の内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが5,277件(25.3%)と、10年連続で最も多く、以下、自己都合退職2,246件(10.8%)、労働条件の引下げ2,007件(9.6%)、解雇1,837件(8.8%)となっている【図1-2】【図1-3】。

### (3) 民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態

民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態別の内訳は、正社員が6,461件(37.6%)と最も多く、次いで短時間労働者が2,700件(15.7%)、有期雇用労働者が1,731件(10.1%)、派遣労働者が1,203件(7.0%)である【図1-4】。

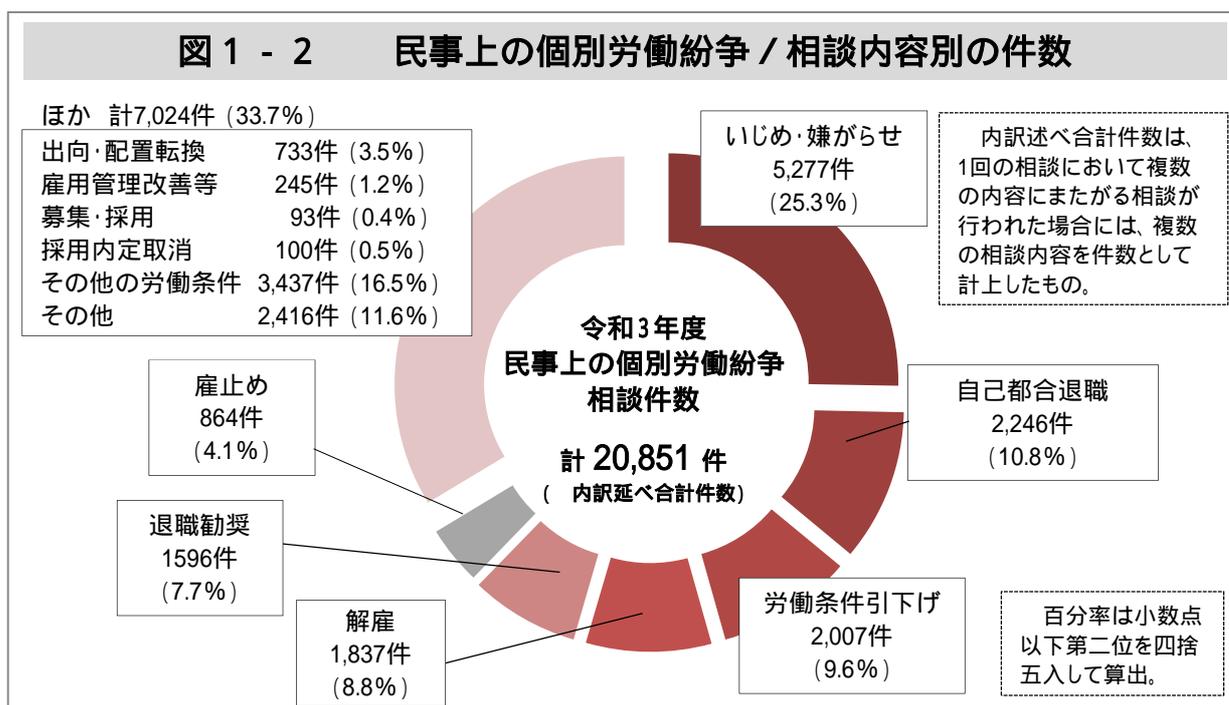
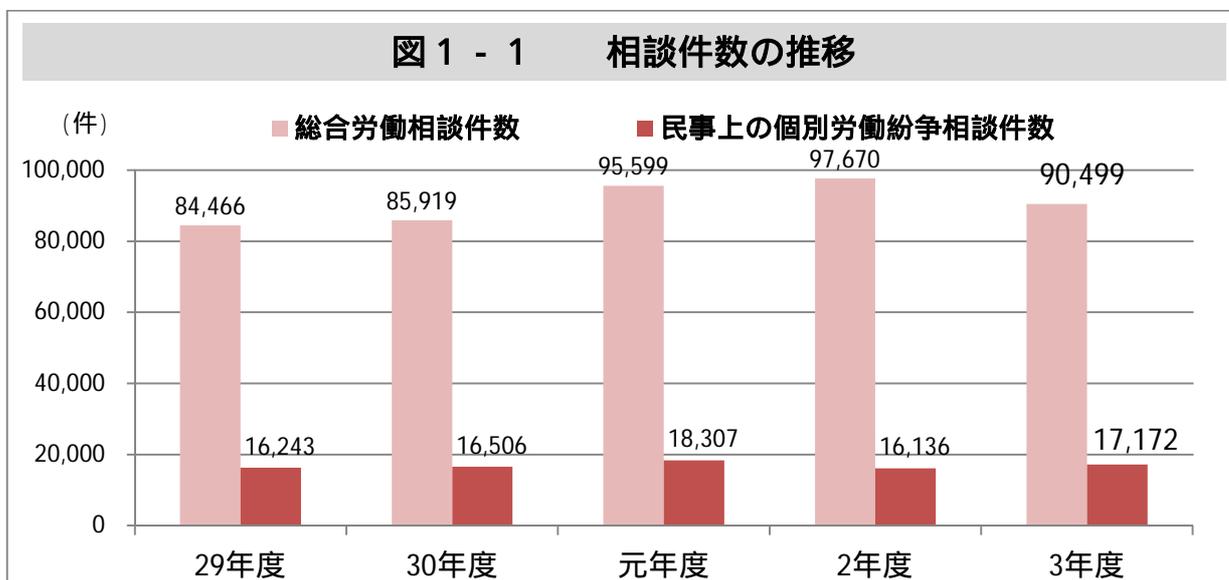


図1 - 3 民事上の個別労働紛争 / 主な相談内容別の件数推移

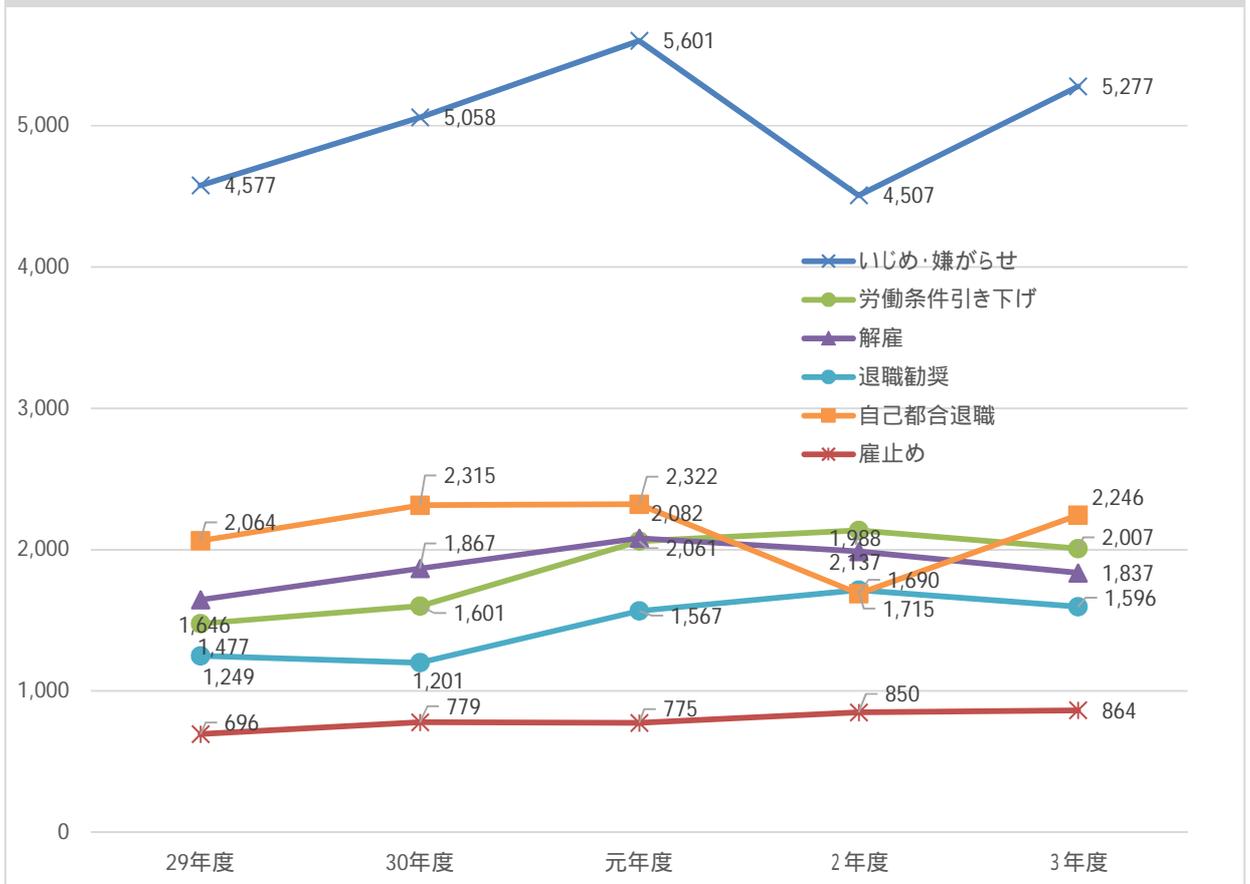
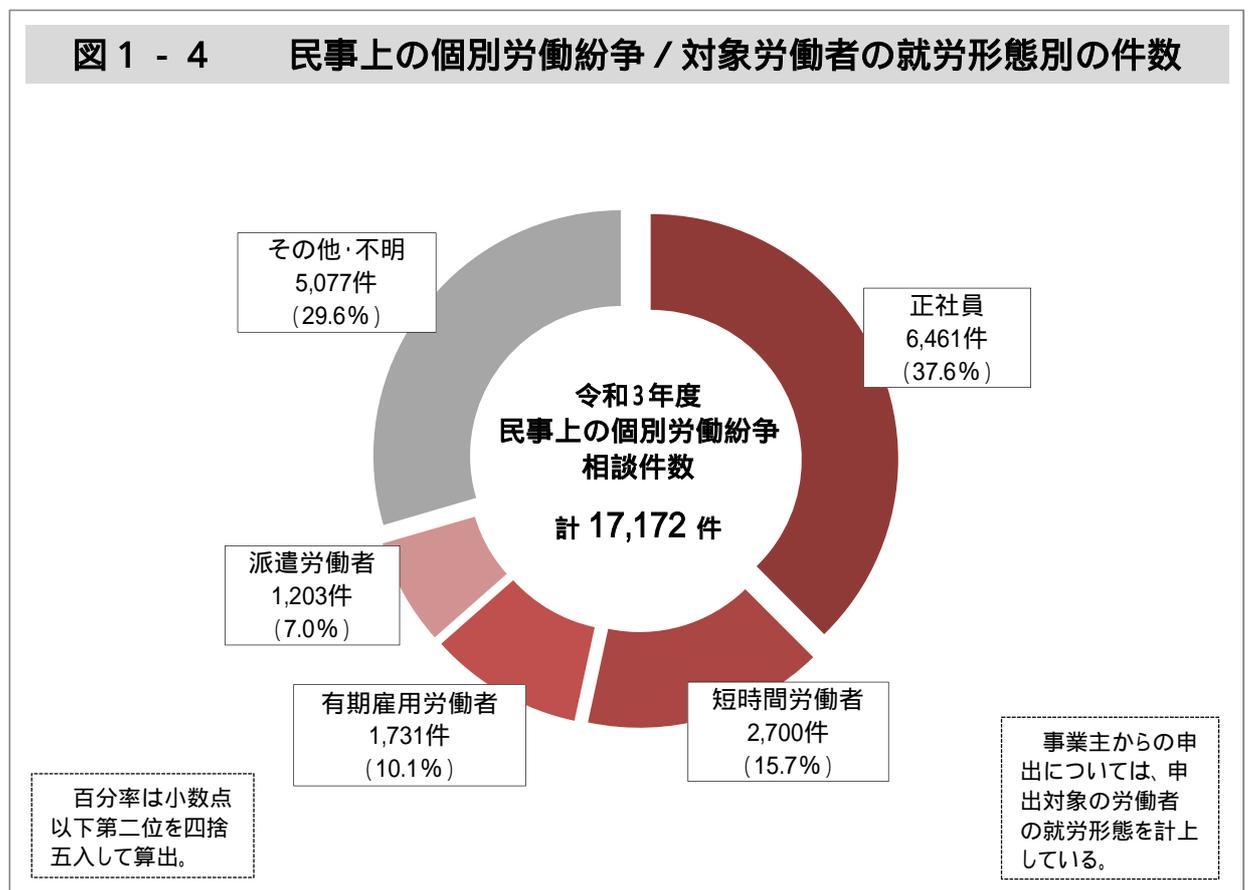


図1 - 4 民事上の個別労働紛争 / 対象労働者の就労形態別の件数



## 2 労働局長による助言・指導

### (1) 助言・指導の申出件数

労働局長による助言・指導の申出件数は、645件であり、対前年度比で9.3%減となった。  
【図2 - 1】。

### (2) 助言・指導に係る紛争の内訳

助言・指導に係る紛争の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが131件(20.3%)と最も多く、次いで、労働条件引下げ94件(14.6%)、退職勧奨45件(7.0%)、雇止め45件(7.0%)、解雇40件(6.2%)の順となっている【図2 - 2】。

### (3) 申出対象者の就労形態別の件数

申出対象者の就労形態は、正社員が320件(49.6%)と最も多く、次いで、短時間労働者113件(17.5%)、有期雇用労働者113件(17.5%)、そして派遣労働者が81件(12.6%)となっている【図2 - 4】。

### (4) 助言・指導の処理状況（令和3年度実績。前年度申請分を含む。）

助言・指導の処理状況は、処理終了件数650件である。

内訳は、助言・指導の実施が628件(96.6%)、取下げが18件(2.8%)、他制度に移行が2件(0.3%)、打ち切りが2件(0.3%)である。また、解決に至らなかったもののうち69件があっせんへ移行している【図2 - 5】。

図2 - 1 助言・指導申出件数の推移

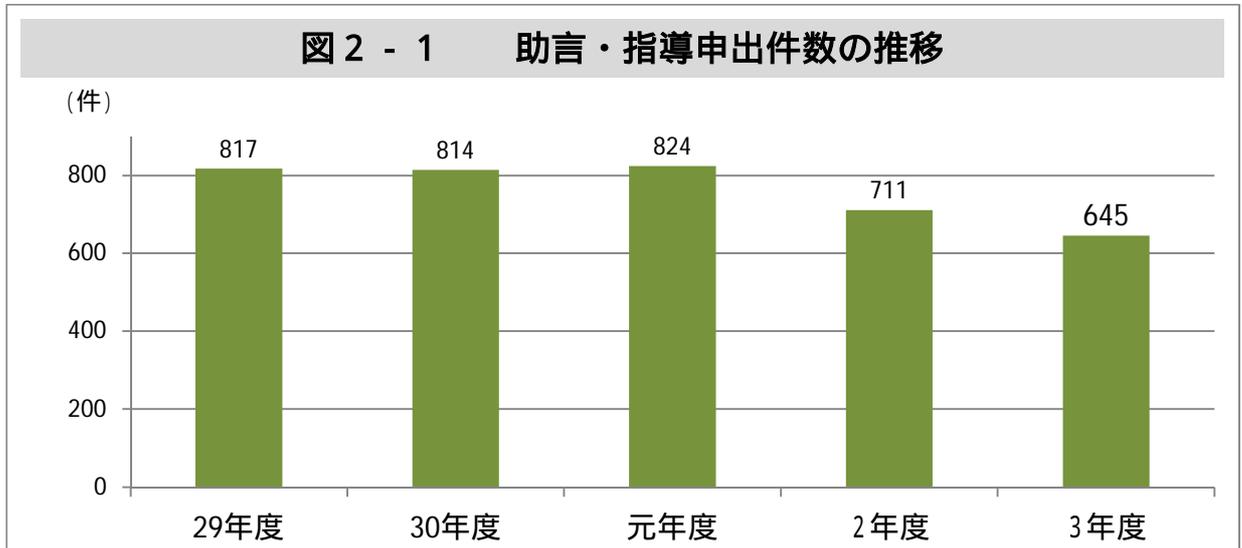


図2 - 2 申出内容別の件数

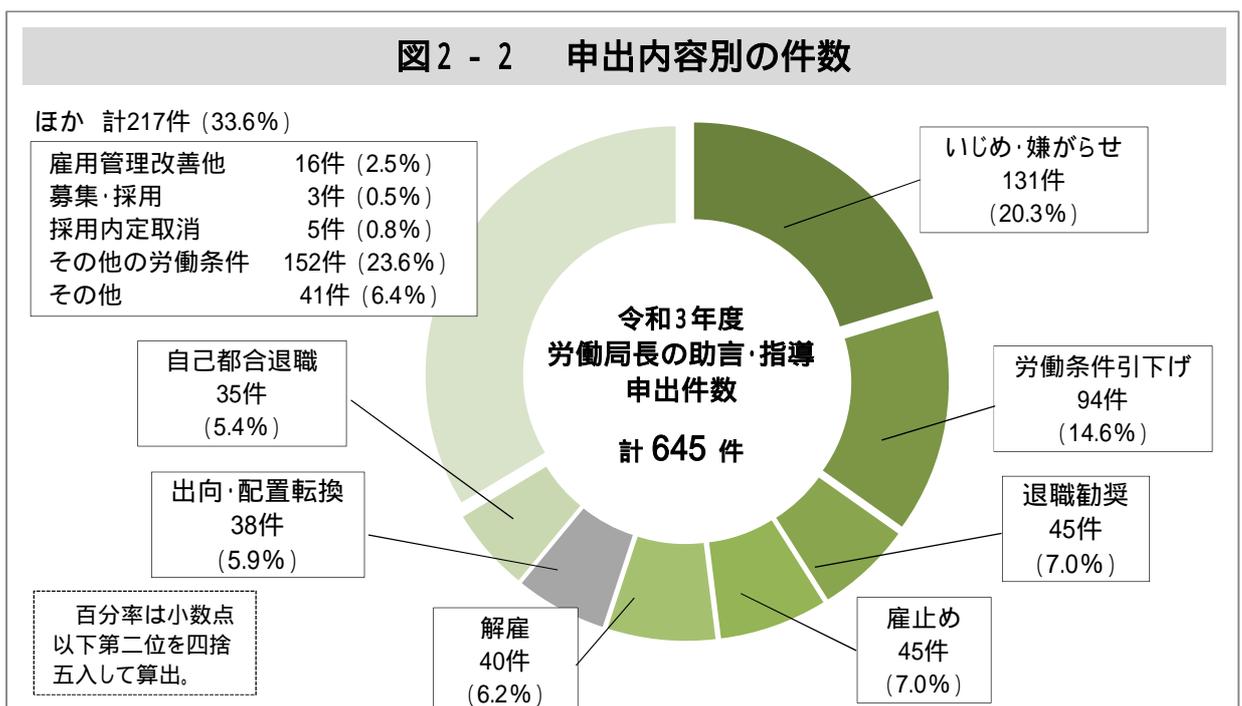


図 2 - 3 主な申出の内容別の件数推移

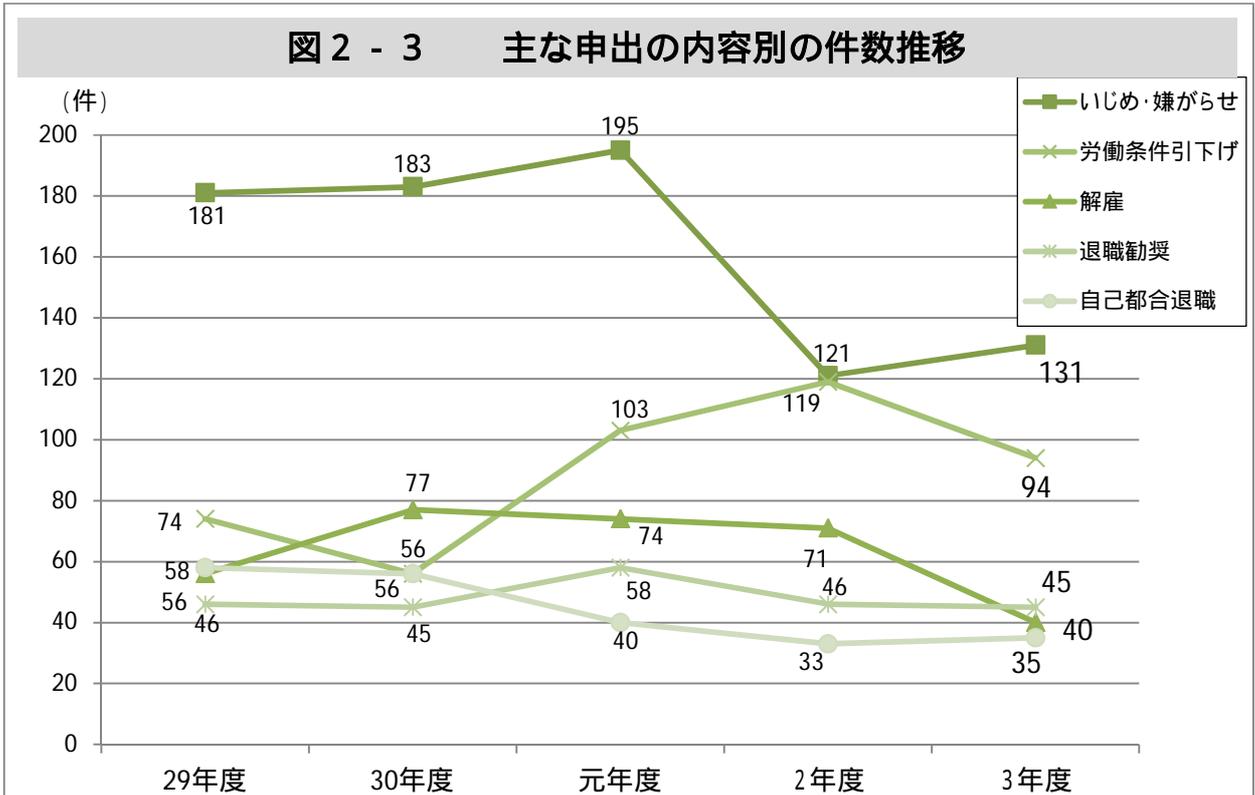


図 2 - 4 申出対象者の就労形態別の申出件数

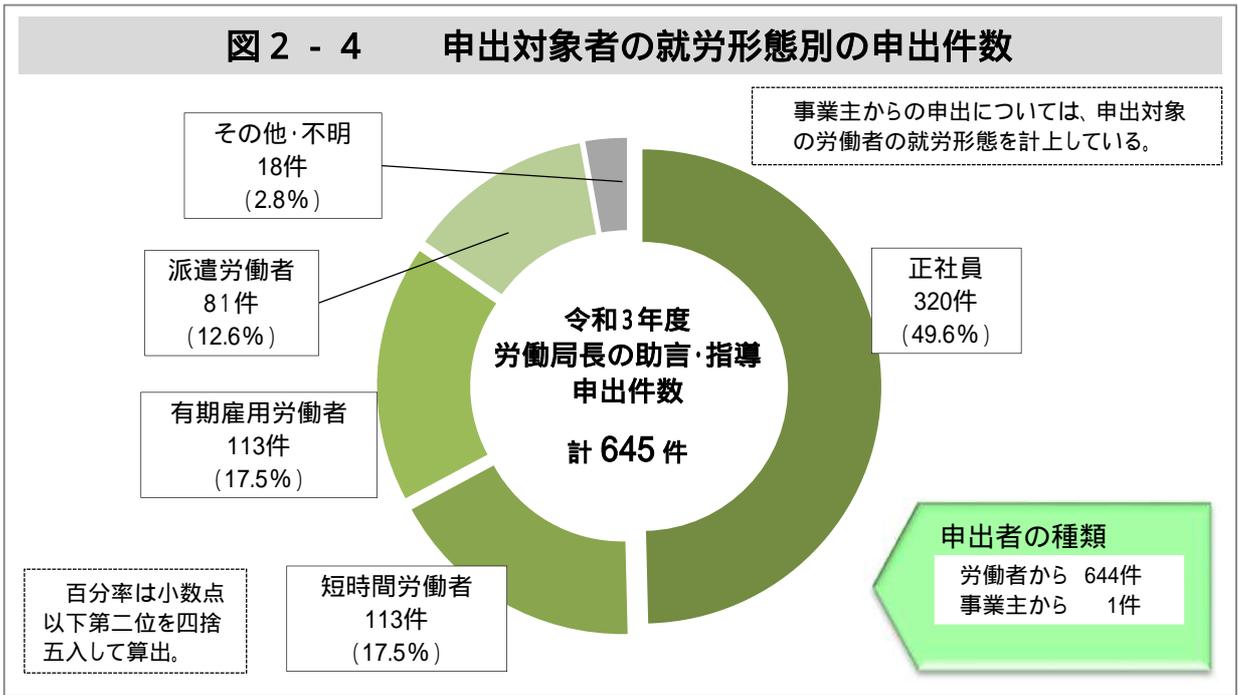
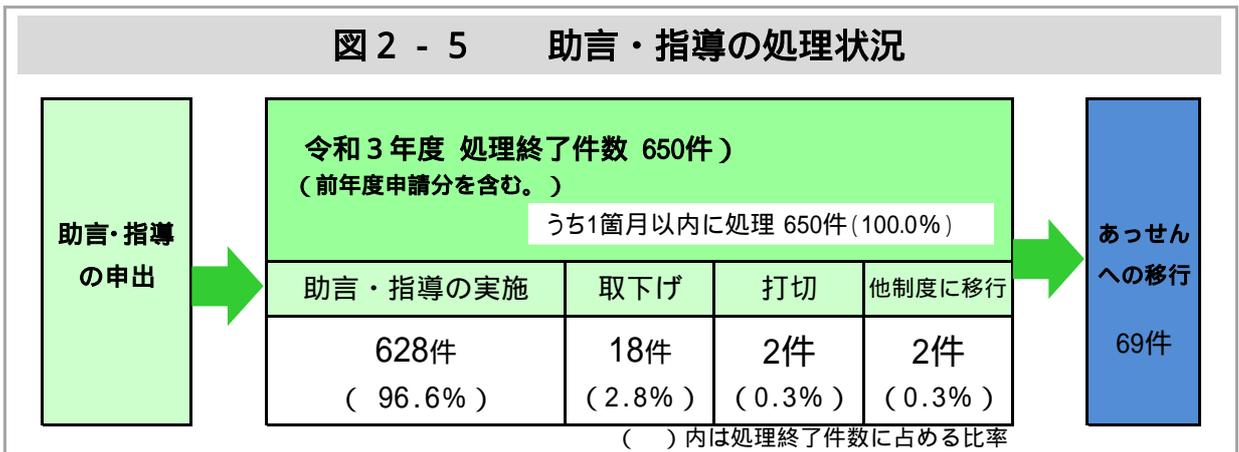


図 2 - 5 助言・指導の処理状況



### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移

あっせんの申請件数は249件であり、対前年度比で27.8%減少した【図3 - 1】。

#### (2) 申請内容別の件数・推移

あっせん申請内容の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが79件(31.7%)と最も多く、次いで、解雇36件(14.5%)、退職勧奨34件(13.7%)、雇止め25件(10.0%)、労働条件の引下げ19件(7.6%)、の順となっている【図3 - 2】、【図3 - 3】。

#### (3) 申請対象者の就労形態別の件数

申請対象者の就労形態は、正社員が111件(44.6%)、短時間労働者が46件(18.5%)、有期雇用労働者が54件(21.7%)、派遣労働者が28件(11.2%)の順となっている【図3 - 4】。

#### (4) あっせんの処理状況（令和元年度実績。前年度申請分を含む。）

あっせんの処理状況は、処理終了件数が255件である。

内訳は、あっせんを開催したものが126件(49.4%)、紛争当事者の一方が不参加のため打ち切ったものが118件(46.3%)、取り下げられたもの等が9件(3.5%)、その他2件(0.8%)、あっせんを開催せずに合意したものが1件(0.4%)である。

なお、あっせんを開催して合意の成立に至ったものは69件(27.1%)、合意に至らず打ち切りとなったものが57件(22.4%)である【図3 - 5】。

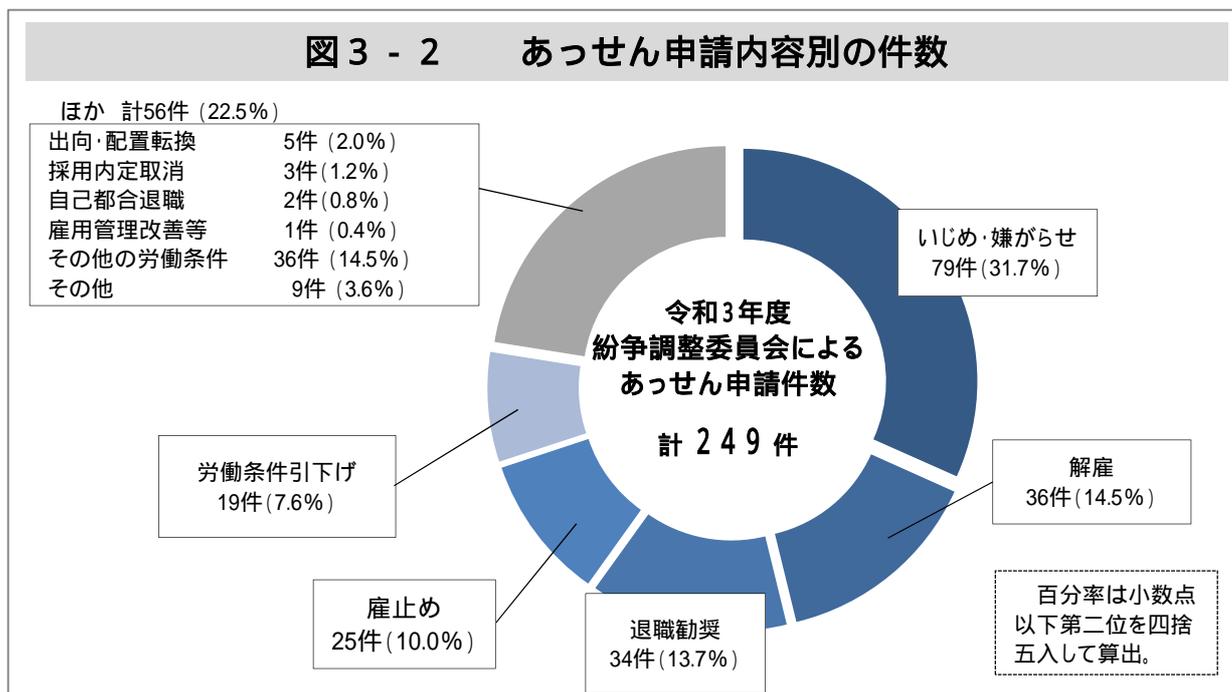
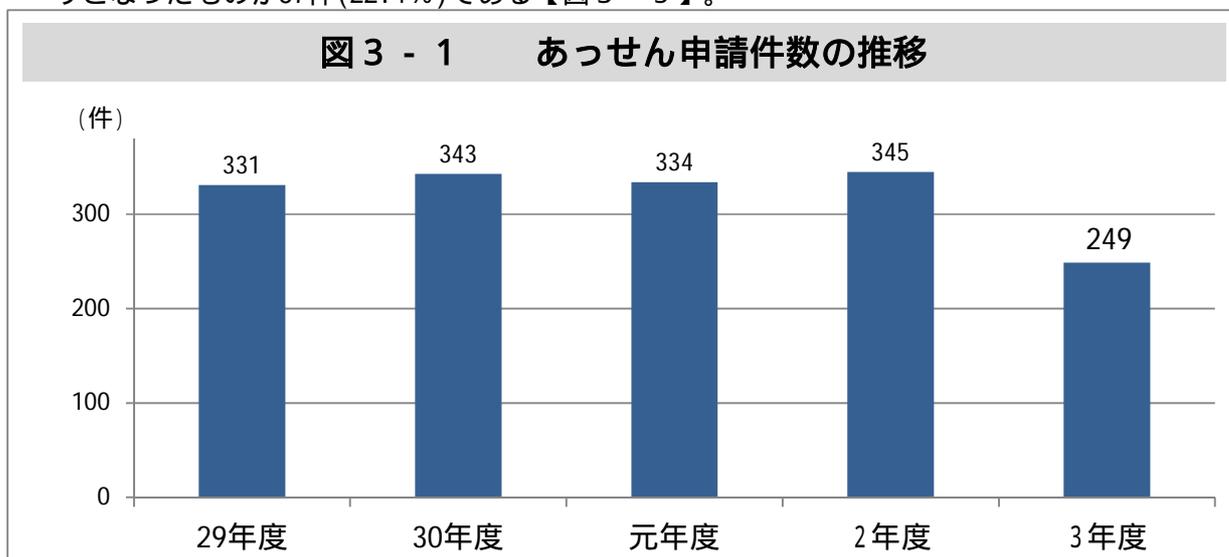


図3 - 3 主な申請内容別の件数推移

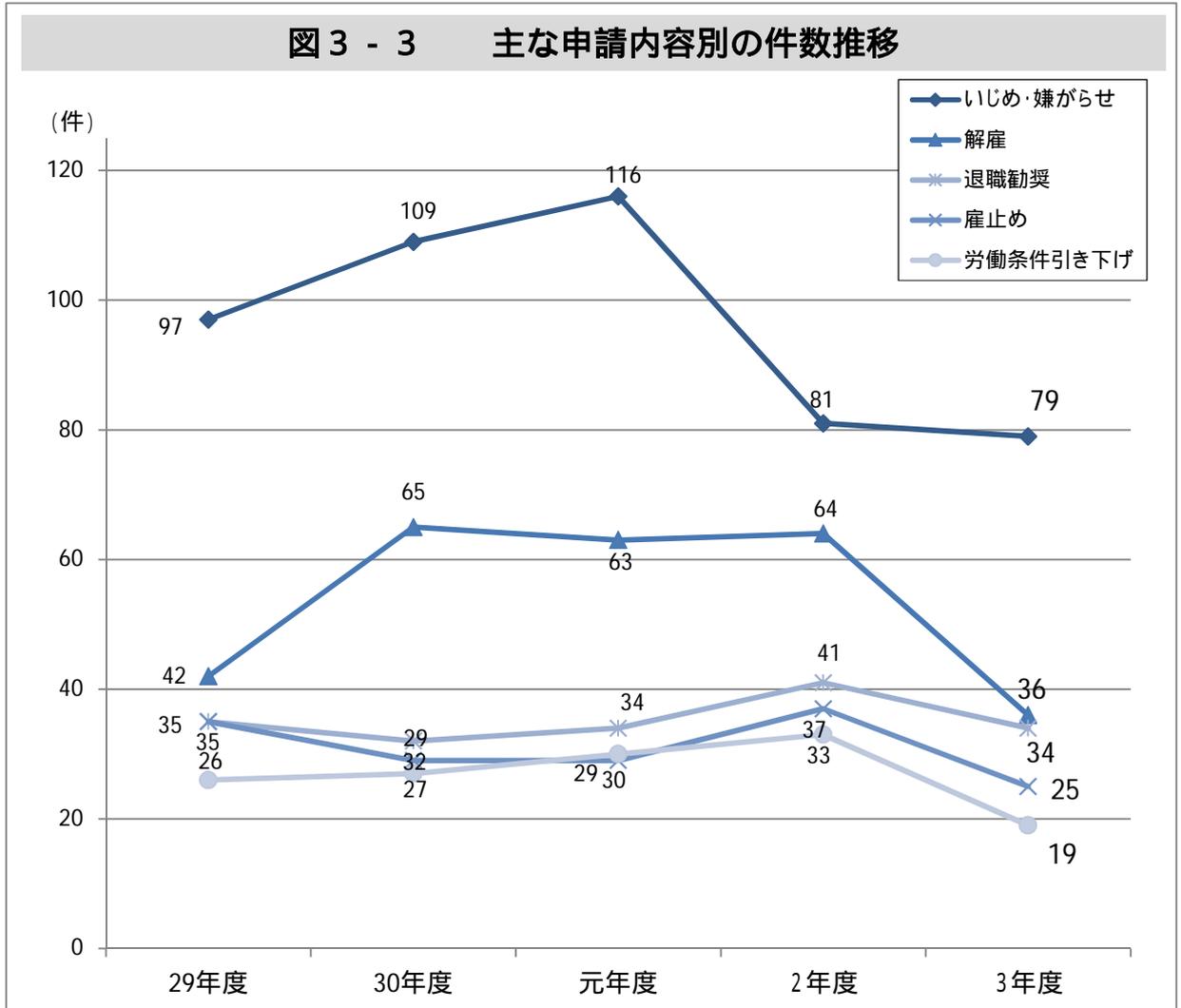


図3 - 4 申請対象者の就労形態別の申請件数

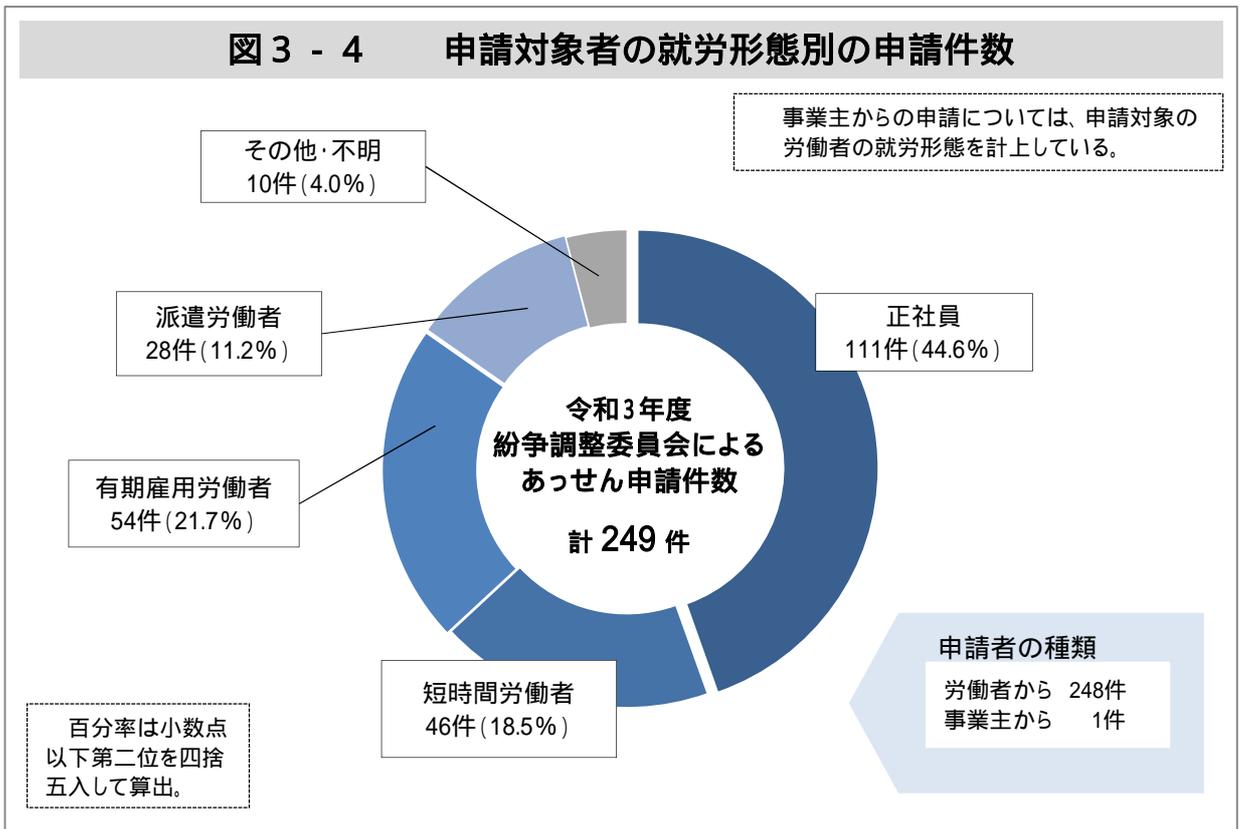


図3 - 5 あっせんの処理状況

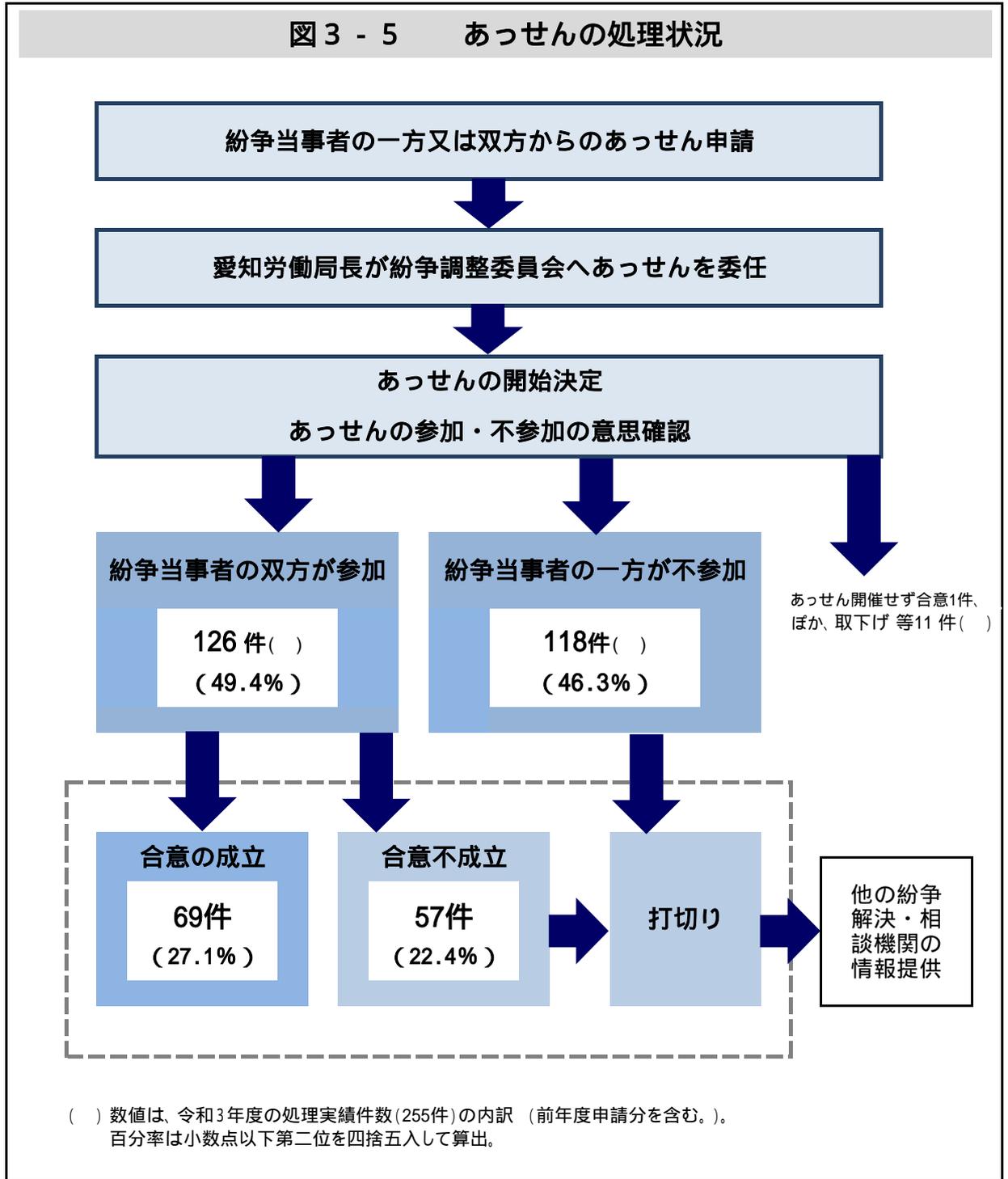


図1 - 2、図2 - 2、図3 - 2にかかる「その他の労働条件」及び「その他」について  
 「その他の労働条件」  
 労働条件に関するもののうち、「労働条件の引下げ」「出向・配転」「昇給・昇格」等他の区分に該当しない、賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の職場における一切の待遇に関するものが区分される。

「その他」  
 いずれの区分にも該当しないものが区分される。  
 (離職票、給与明細、源泉徴収票の不交付や記載内容等にかかるものを含む。)

## 令和3年度助言・指導及びあっせんの事例

### 助言・指導事例：いじめ・嫌がらせ

#### 事案の概要

申出人が、上司からパワハラを受けている同僚について、本社に報告したところ、同僚は配置転換された。その後、申出人が上司からパワハラを受けるようになったため、本社に相談したが、申出人の配置転換は行われず、上司の態度も変わらなかったため、休業した。復帰に当たり、改善を求めるもの。



#### 助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し、パワーハラスメントの定義、令和4年4月1日以降、中小事業主についてもパワハラ防止のための雇用管理上の措置が義務化されること(労働施策総合推進法)について説明し、申出人が安心して復職できる職場の改善を検討してはどうか、と助言したところ「再度調査し、対応する」との回答があった。
- ・ その後、事業主が申出人と話し合い、上司の態度もかわり、職場の環境が改善されることとなり、パワハラに関する措置義務が講じられ、復職することができるようになったとして解決した。

### 助言・指導事例：自己都合退職

#### 事案の概要

申出人は、10年以上勤務していたが、事情があり労働時間の変更を申し出たところ、却下されたため、やむなく退職及び年次有給休暇の取得を申し出た。退職は、就業規則記載の2週間後とした。これに対し、事業主は、「急な退職で困る。半年後の年度末で退職をするなら年次有給休暇の取得を認める」と、退職慰留とともに年次有給休暇の取得まで制限された。退職を認めるよう助言してもらいたい。



#### 助言・指導のポイント・結果

- ・ 期間の定めのない雇用の解約については、民法第627条に「解約の申し入れの日から2週間を経過することによって成立する」とされており、また、就業規則にも同様の規定がされていること。
- ・ 年次有給休暇は、労働基準法第39条において、原則として労働者の指定する時季に与えなければならないことと定められているため、退職日を理由に付与しないことは労働基準法に抵触すること。
- ・ 以上を踏まえ、再考を促したところ、面談が行われ、2週間後ではなく申出人と被申出人が納得する日付での退職が認められた。なお、年次有給休暇についても申出人の指定した時季に全日認められることとなった。

## 助言・指導事例：その他の労働条件

### 事案の概要

申出人は、新型コロナワクチンを接種しない意思を事業主に伝えていた。家族が陽性となり休んでいたが、規定の日数が経過した時点で出勤表明をしたところ、会社から「陰性証明を受けなければ出勤させない。毎週受けて報告すること」と指示され出勤ができていない。そのうえ「休業手当は支払わない」と言われて困っている。陰性証明は強制ではないと聞いているので出勤できるよう、助言をしてほしい。



### 助言・指導の内容・結果

- ・ 事業主に対し確認したところ、「家族が陽性となっており、陰性証明をお願いした。ワクチンも強制するつもりはない。陰性証明にかかる費用であれば会社が負担するので、もう一度話し合ってみる。」と申し出た。陰性証明については強制とならないよう、厚生労働省ホームページに掲載しているため、内容を確認し対応されたいと助言。
- ・ 申出人、被申出人と話し合いがなされた結果、復帰前の検査は一度受けること、費用は会社負担とすることの指示に申出人が納得し、復帰することができた。

厚生労働省 新型コロナウイルス関連Q & A参照 (随時更新中)

## あっせん事例：いじめ・嫌がらせ

### 事案の概要

申請人は、パート従業員として入社し、飲食業に従事していた。同僚らから「ばか」、「気持ち悪い」などと言われ、嫌がらせと感じる言動が繰り返された。

申請人は事業主へ相談し対応を求めたが、「事実が確認できなかった」と申請人の主張を否定されたため、体調不良により退職した。

経済的・精神的損害として50万円の支払いを求めるもの。



### あっせんの内容・結果

- ・ 紛争調整委員が労使双方の主張を聞いたところ、被申請人は「事業場内でいじめ・嫌がらせなどについて調査したが、いじめ・嫌がらせの事実関係は認めなかった。」と回答した。
- ・ しかしこの場で円満な解決を望んでいることから金銭解決の余地はある旨主張した。
- ・ 紛争調整委員が調整した結果、労使双方が納得できる金額として10万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

## あっせん事例：雇止め

### 事案の概要

申請人は、令和元年から有期雇用(6ヶ月)契約で、短時間勤務者として採用された。採用時は70歳を超えていたが、定年や上限なく雇用しているという会社の説明であった。しかし令和3年になり、65歳以上は再雇用しないと通告され、契約更新とならず雇止めとなった。

申請人は、契約更新されなかったことにより、経済的・精神的損害として400万円を求めたもの。



### あっせんのポイント・結果

- ・ 被申請人は「契約更新は、労働者の能力や勤怠の状況などを勘案し決定している。65歳以上を一方向的に雇止めしておらず、問題はない。」と主張した。
- ・ 紛争調整委員が「実際に70歳で雇用されていたこと、雇止めにも合理的な理由が必要であること。」と調整した結果、双方が納得できる解決金として、10万円を支払うことで合意し、解決した。

## あっせん事例：解雇

### 事案の概要

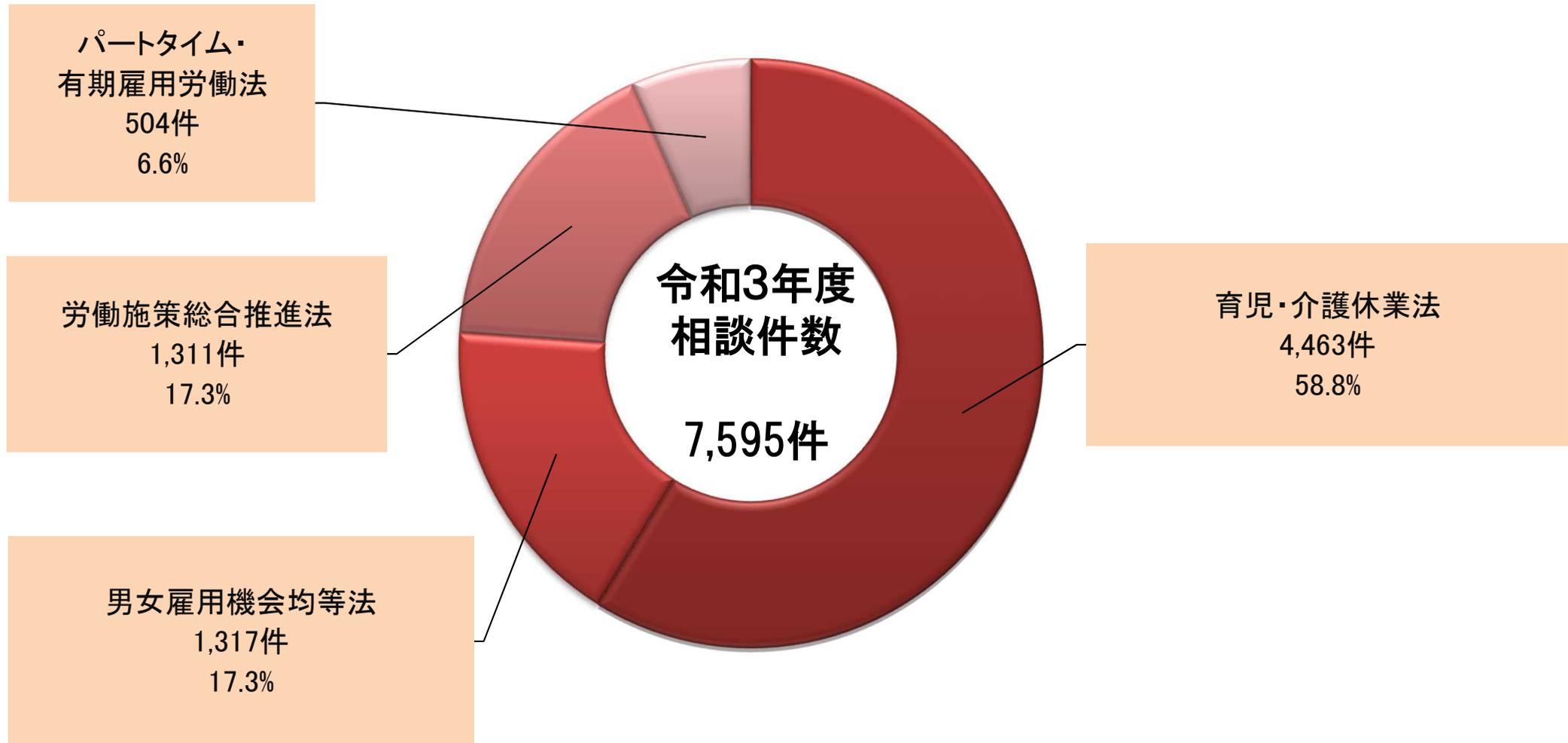
申請人は、令和3年5月に入社し、製造業務に従事していた。申請人は、「経済状況が悪化」との理由から解雇予告を受けたのち解雇となった。申請者は、解雇に伴う経済的損害として補償金20万円(給与1か月分)を求めるもの。



### あっせんのポイント・結果

- ・ 被申請人は「新型コロナウイルス感染症の影響で業務が減っており、人員が余剰となったことから解雇に至った。労働基準法に則り、解雇予告期間及び解雇予告手当を支払っている。さらに1か月分の補償金を求めている理由がわからないと主張。
- ・ 紛争調整委員が、「コロナ禍における経営状況悪化は理解できるが、職を失った労働者もまた困っている」と調整をしたところ、申請人の主張通りの解決金(20万円)を支払うことで労使双方合意した。あっせん申請から合意まで、33日間と、迅速・簡便な解決を図ることができた。

# 愛知労働局における相談状況(均等関係法令)



※百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

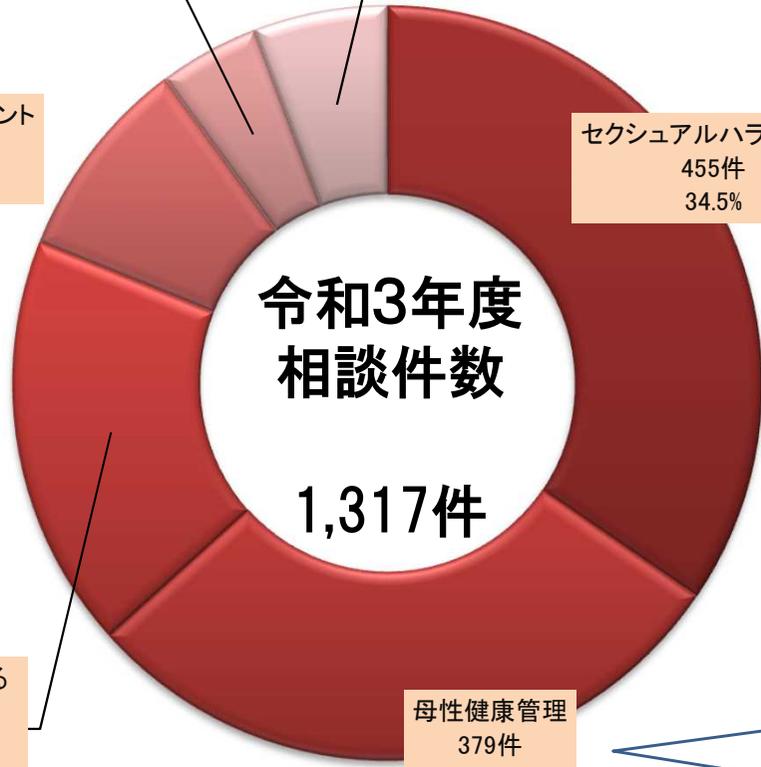
# 愛知労働局における相談状況（男女雇用機会均等法関係）

○妊娠を報告したら、退職するようほめかされた。  
○妊娠の報告後、パート社員になったらどうかと言われた。  
など

妊娠・出産等ハラスメント  
116件  
8.8%

性差別  
57件  
4.3%

その他  
76件  
5.8%



○工作中、経営者に「胸が大きいね」と言われたり、お尻を触られたりした。  
○上司からLINEで執拗な食事の誘いが入り、断ると仕事上で暴言をはかれたり、周囲へ悪口を言われたりする。  
○派遣先の社員から、仕事を教えてもらう際に腕や胸を触られた。  
○出張中の車中で同僚から抱きつかれる。避けるとつきまとわれる等の行為がある。  
○飲み会への出席を強要される。飲み会のたびに決まった上司の隣に座らされ、頭を触られるなどの行為がある。  
など

○妊娠を伝えたところ、解雇された。  
○妊娠後、次回契約を更新しないという労働条件を通知された。  
など

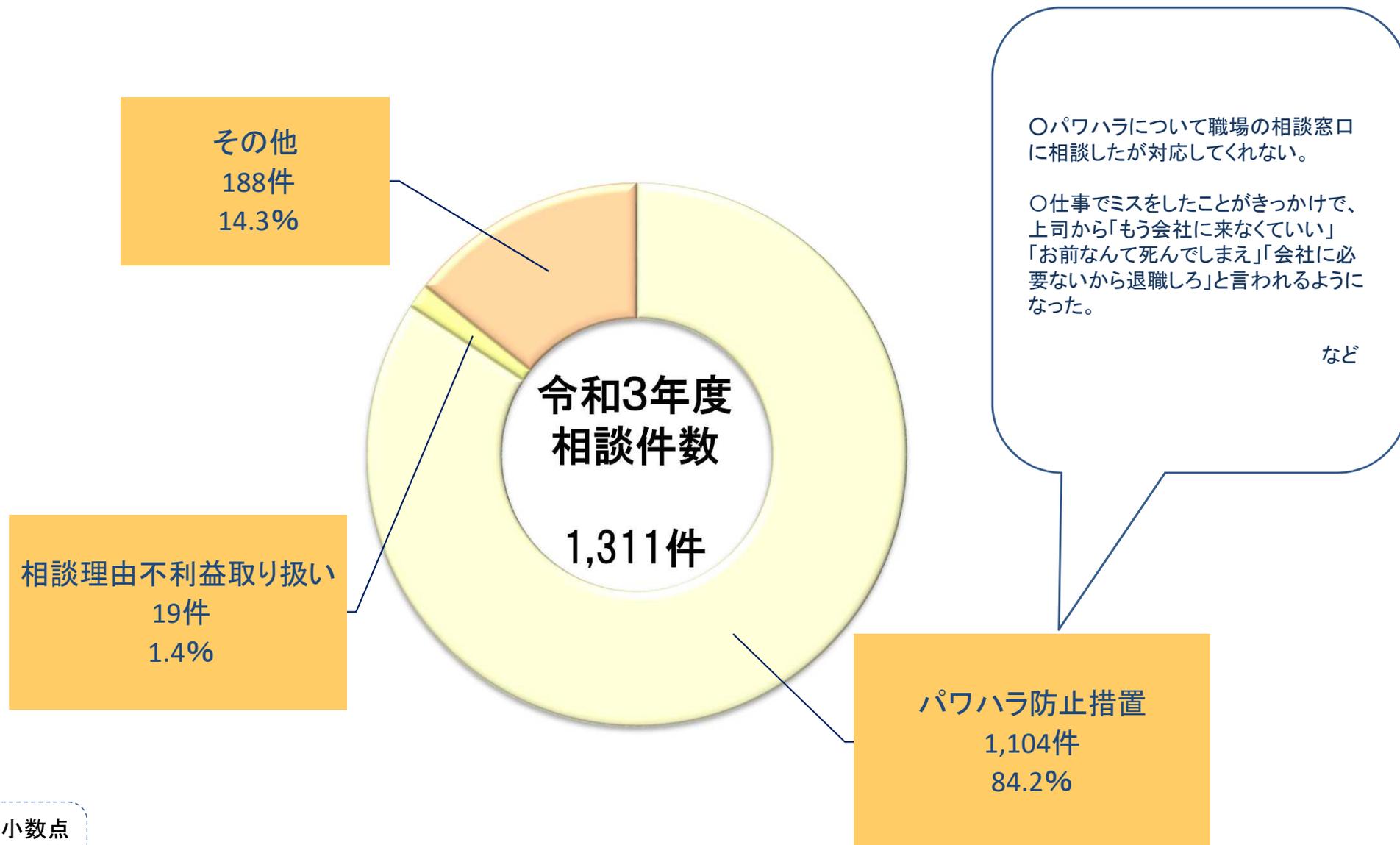
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い  
234件  
17.8%

母性健康管理  
379件  
28.8%

○妊娠後、医師の指導により休業が必要であることを申し出たが、対応してもらえない。  
○新型コロナウイルス感染症への感染についての不安やストレスのため、感染の恐れが低い作業への転換または在宅勤務・休業を希望したい。  
など

※百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

# 愛知労働局における相談状況(労働施策総合推進法関係)



※百分率は小数点  
以下第二位を四捨  
五入して算出。

# 愛知労働局における相談状況(育児・介護休業法関係)

○育児のための短時間勤務を申し出たら、パートになるよう言われた。  
○育児のための所定外労働の免除の制度利用を申し出たら、給与を減額された。  
など

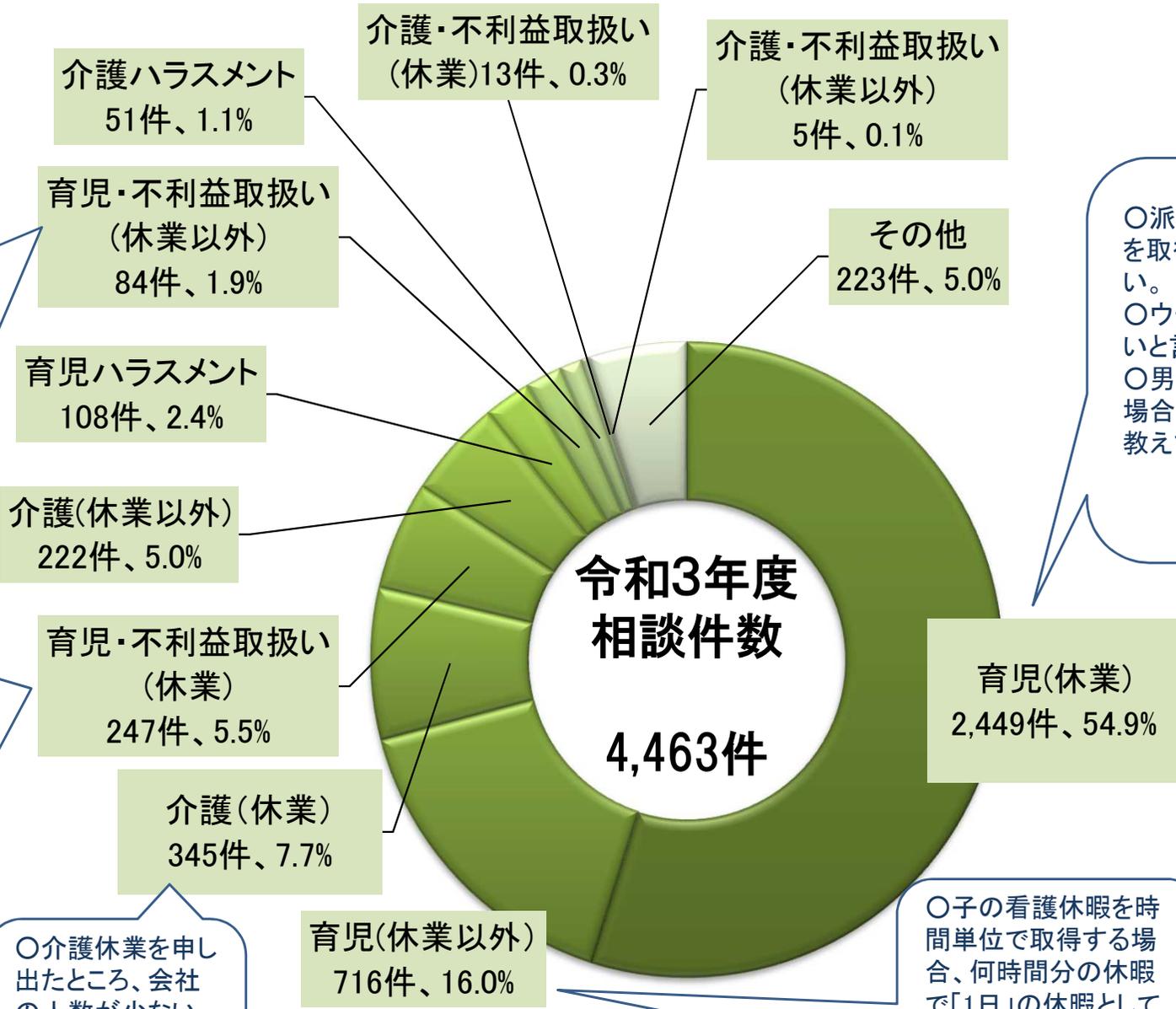
○派遣労働者は育児休業を取得できるか教えてほしい。  
○うちには育児休業はないと言われた。  
○男性が育児休業を取る場合の取り扱いについて教えてほしい。  
など

○育児休業を申し出たら、雇止めをされた。  
○経営が苦しいとの理由で、育児休業明けにパートになるよう言われた。  
○コロナ禍で経営が苦しいため、育休予定のパートを雇い止めしたい。 など

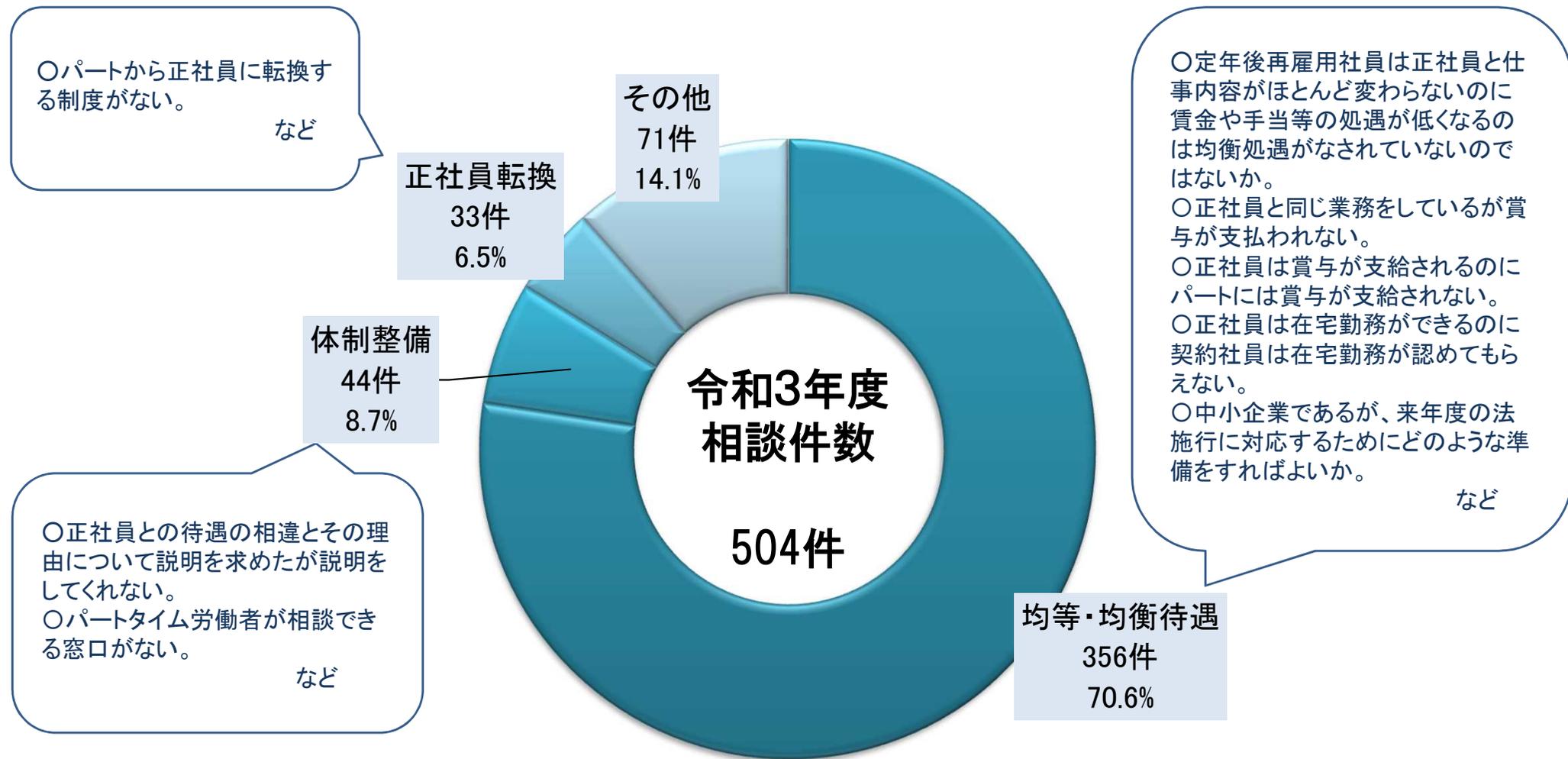
○介護休業を申し出たところ、会社の人数が少ないから取得できないと言われた。  
など

○子の看護休暇を時間単位で取得する場合、何時間分の休暇で「1日」の休暇として取り扱うのか。  
など

※百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。



# 愛知労働局における相談状況(パートタイム・有期雇用労働法関係)



※百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

# 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等に伴い、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」という。）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等により総合的な個別労働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

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

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

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

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

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。

## 愛知労働局が設置する総合労働相談コーナー

名 称	(郵便番号)	所 在 地	電話番号
愛知(三の丸)総合労働相談コーナー	460-8507	名古屋市中区三の丸 2 - 2 - 1 名古屋合同庁舎第 1 号館 8 階	052-972-0266
名古屋北総合労働相談コーナー	461-8575	名古屋市東区白壁 1 - 15 - 1 名古屋合同庁舎第 3 号館 名古屋北労働基準監督署内	052-961-8653
名古屋東総合労働相談コーナー	468-8551	名古屋市天白区中平 5 - 2101 名古屋東労働基準監督署内	052-800-0792
名古屋南総合労働相談コーナー	455-8525	名古屋市港区港明 1 - 10 - 4 名古屋南労働基準監督署内	052-651-9207
名古屋西総合労働相談コーナー	453-0813	名古屋市中村区二ツ橋町 3 - 37 名古屋西労働基準監督署内	052-481-9533
豊橋総合労働相談コーナー	440-8506	豊橋市大国町 111 豊橋地方合同庁舎 豊橋労働基準監督署内	0532-54-1192
岡崎総合労働相談コーナー	444-0813	岡崎市羽根町字北乾地 50 - 1 岡崎合同庁舎 岡崎労働基準監督署内	0564-52-3161
一宮総合労働相談コーナー	491-0903	一宮市八幡 4 - 8 - 7 一宮労働総合庁舎 一宮労働基準監督署内	0586-45-0206
半田総合労働相談コーナー	475-8560	半田市宮路町 200 - 4 半田地方合同庁舎 半田労働基準監督署内	0569-21-1030
刈谷総合労働相談コーナー	448-0858	刈谷市若松町 1 - 46 - 1 刈谷合同庁舎 刈谷労働基準監督署内	0566-21-4885
豊田総合労働相談コーナー	471-0867	豊田市常磐町 3 - 25 - 2 豊田労働基準監督署内	0565-35-2323
瀬戸総合労働相談コーナー	489-0881	瀬戸市熊野町 100 瀬戸労働基準監督署内	0561-82-2103
津島総合労働相談コーナー	496-0042	津島市寺前町 3 - 87 - 4 津島労働基準監督署内	0567-26-4155
江南総合労働相談コーナー	483-8162	江南市尾崎町河原 101 江南労働基準監督署内	0587-54-2443
西尾総合労働相談コーナー	445-0072	西尾市徳次町下十五夜 13 岡崎労働基準監督署西尾支署内	0563-57-7161