

報道関係者 各位

令和4年7月12日

【照会先】

秋田労働局 雇用環境・均等室

室長 田中 千晴  
労働紛争調整官 山田 晃平  
(電話) 018 (862) 6684

## 「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が9年連続トップ～

秋田労働局(局長 川口 秀人)は、このたび、「令和3年度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」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※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。

秋田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前年度より大きく減少、一昨年度並みの水準となった。[P.3 1-(1)]

・ 総合労働相談件数	8,965件 (前年度比 25.8%減)
→ うち民事上の個別労働紛争※4の相談件数は微減。	2,779件 (同 1.3%減)
・ 助言・指導申出件数	56件 (同 23.2%減)
・ あっせん申請件数	29件 (同 45.0%増)

## 2 民事上の個別労働紛争における相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」が最多。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、807件(同2.0%増)で9年連続最多。[P.4 1-(3)]
- ・ 助言・指導の申出では、11件(同31.2%減)で「自己都合退職」(同83.3%増)と並んで最多。[P.5 2-(2)]
- ・ あっせんの申請では、10件(同9.1%減)で最多(4年連続)。[P.6 3-(2)]

※1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内に、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、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等(部)室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等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、平成30年度からは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、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。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。

※3 「あっせん」：都道府県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(弁護士や大学教授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。

※4 「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)。

## 【別添資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添2 令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添3 令和3年度における助言・指導及びあっせんの事例
- (参考) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

# 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

## 総合労働相談コーナー

秋田労働局及び県内の労働基準監督署に設置

令和3年度総合労働相談件数  
**8,965件**

うち、○法制度の問い合わせ  
※1 (6,715件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの  
(1,250件)

○民事上の個別労働紛争相談件数  
(2,779件)

内訳 ※1	① いじめ・嫌がらせ	807件
	② 自己都合退職	670件
	③ 解雇	535件

### 関係機関

○都道府県  
・労政主管事務所  
・労働委員会

○裁判所

○法テラス 等

情報提供  
連携

労働基準監督署  
公共職業安定所 等

関係法令に基づく  
行政指導等

取次ぎ

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

## 労働局長による助言・指導

○申出件数 (56件)

内訳 ※1	① いじめ・嫌がらせ	11件
	① 自己都合退職	11件
	③ 解雇	5件

○処理件数 (57件) ※2

助言・指導の実施 (56件)  
取下げ(1件)・打切り(0件)  
その他(0件)

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

## 紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (29件)

内訳 ※1	① いじめ・嫌がらせ	10件
	② 解雇	9件
	③ 退職勧奨、雇止め	各2件

○処理件数 (24件) ※2

合意の成立 (8件)  
取下げ(0件)・打切り(16件)  
その他(0件)

申請

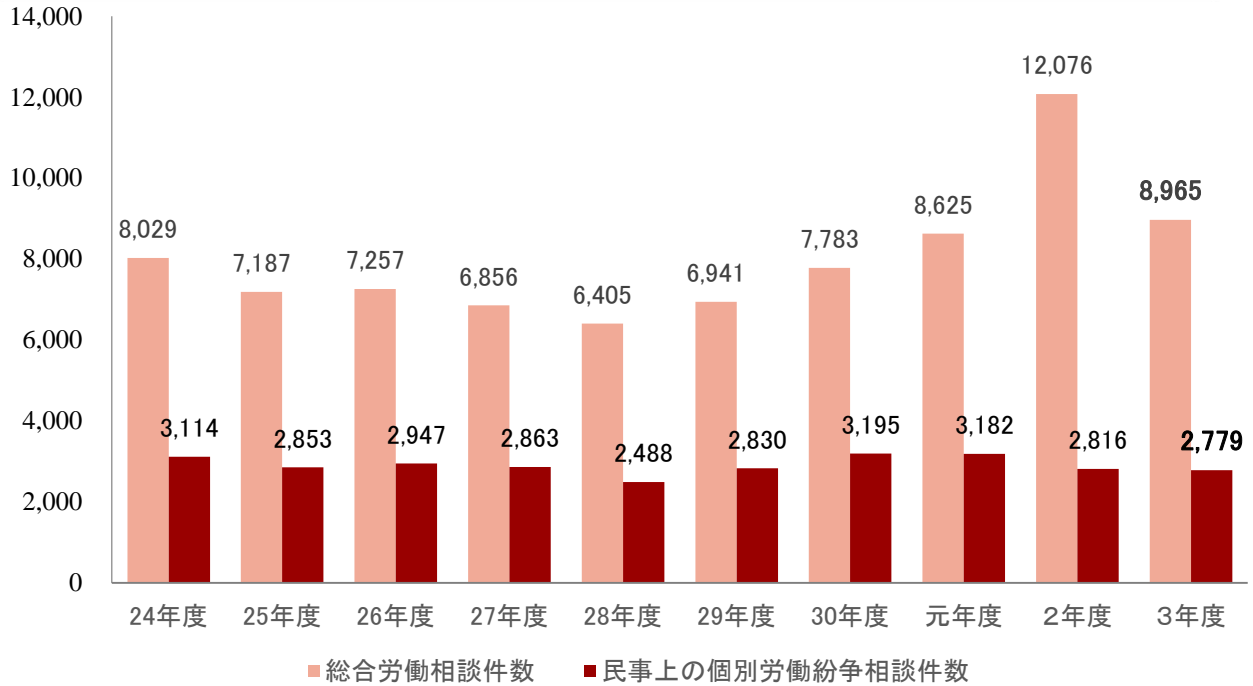
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※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。

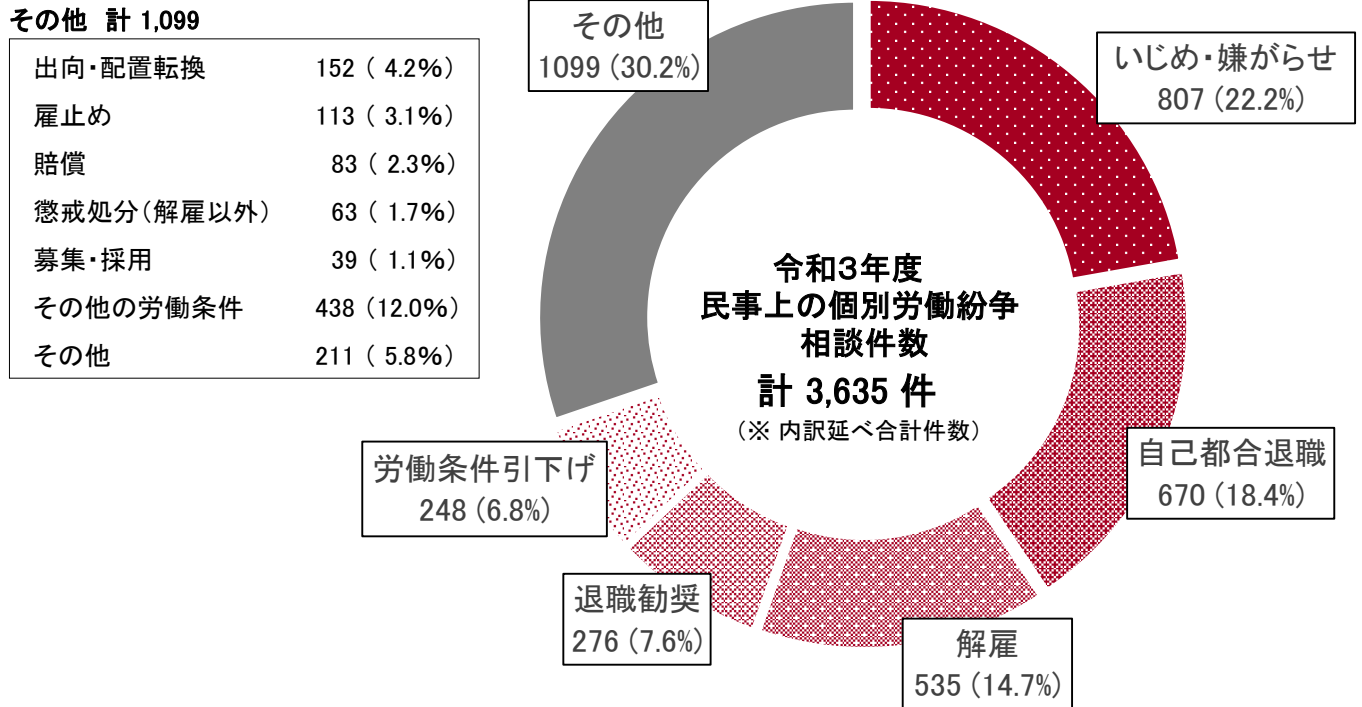
# 令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

## 1 総合労働相談

### (1) 相談件数の推移

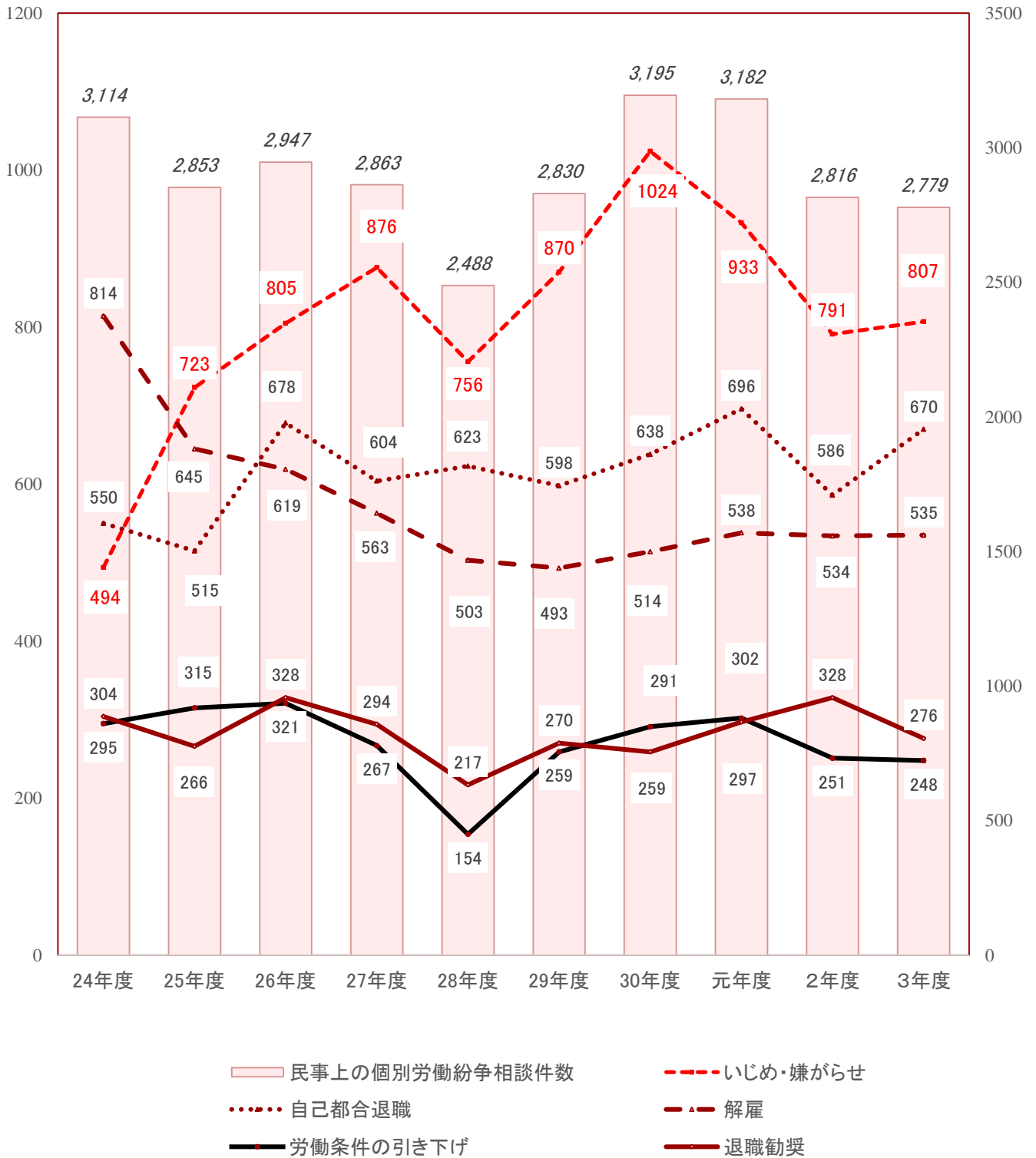


### (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



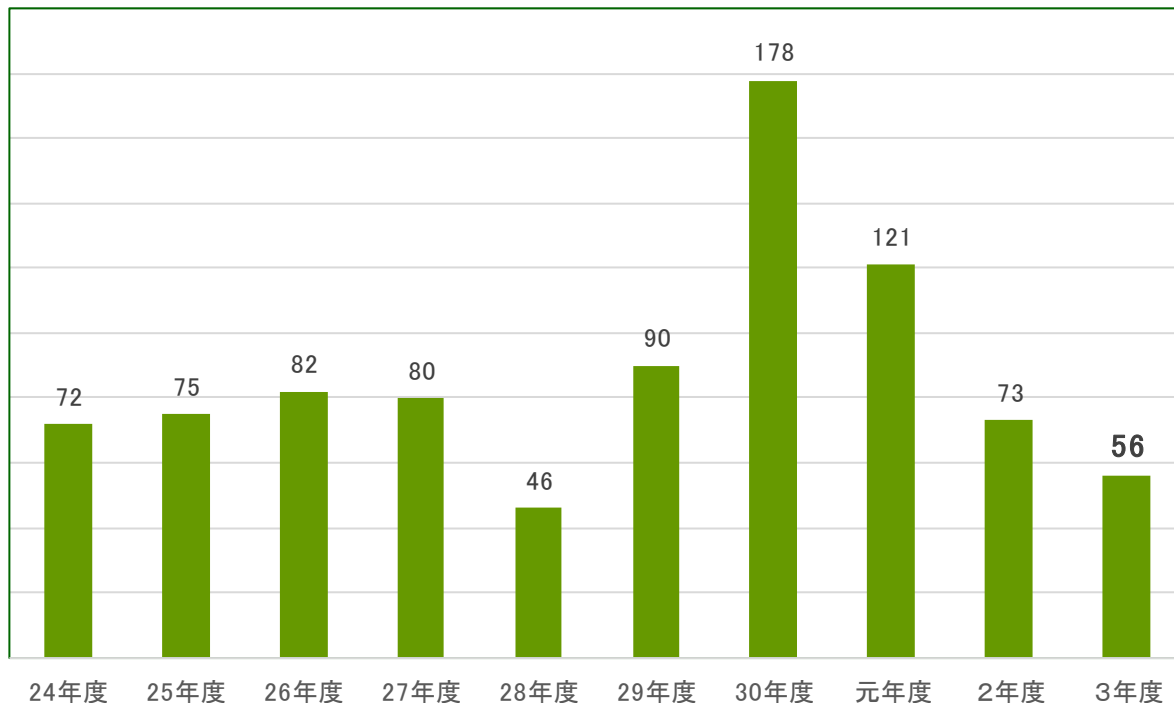
※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

### (3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移(10年間)

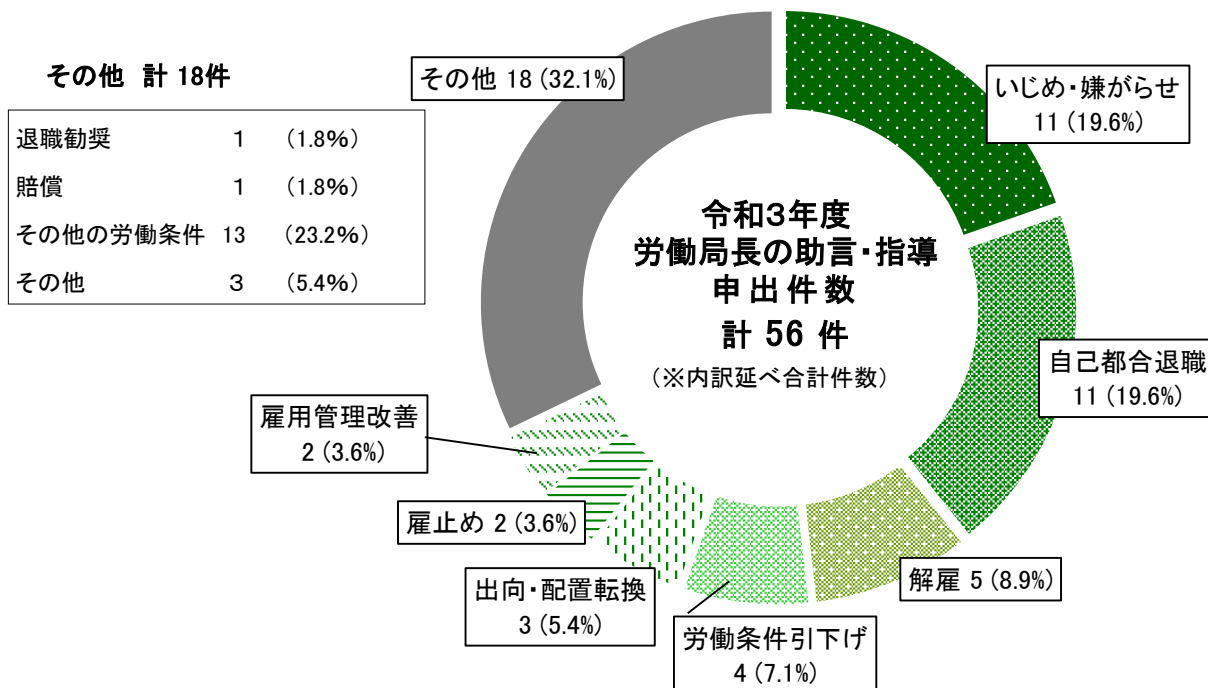


## 2 都道府県労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移



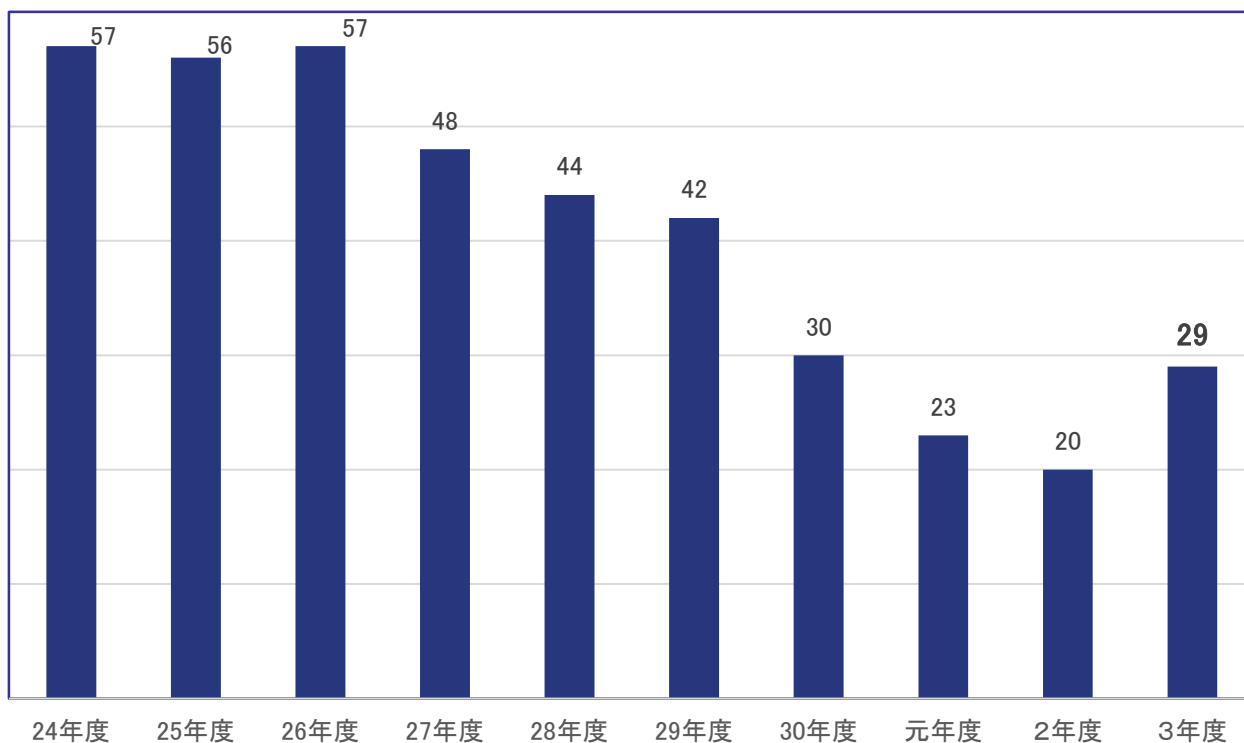
### (2) 申出内容別の件数



※ ( )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 紛争調整委員会によるあっせん

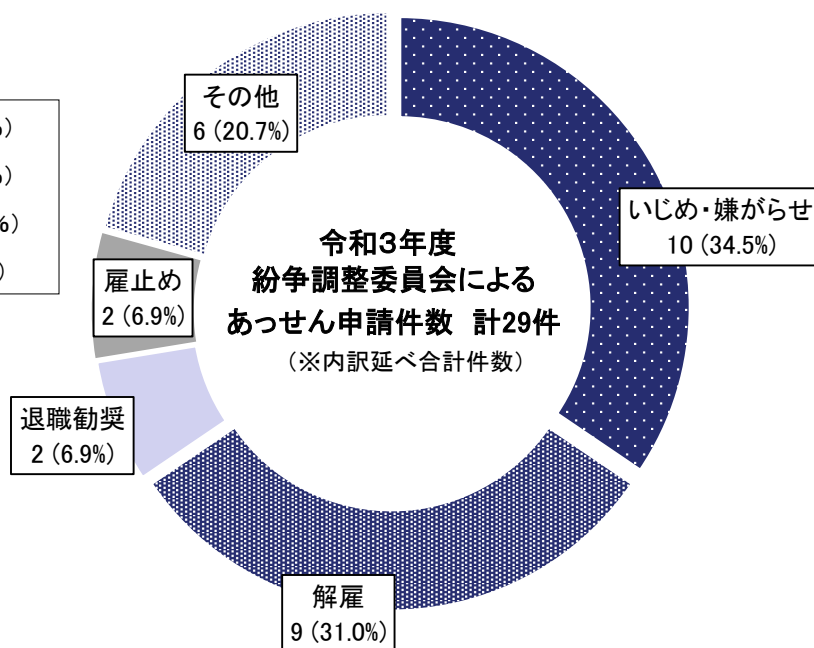
#### (1) 申請件数の推移



#### (2) 申請内容別の件数

その他計6件

出向・配置転換	1	(3.4%)
定年・年齢差別	1	(3.4%)
その他の労働条件	3	(10.3%)
その他	1	(3.4%)



※ ( )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。

# 令和3年度における助言・指導及びあっせんの事例

## 助言・指導の例

事例1	自己都合退職に係る助言・指導
<b>事案の概要</b>	<p>申出人は有期雇用社員として勤務していたが、常務から「勤務時間を短縮するか、応じられないなら3月31日で雇止めする。」と言われたので、自ら退職することにして、2月28日付けでの退職を申し出たところ、常務から「3月31日での雇止めにするから退職は無理だ。」と言われた。</p> <p>転職先も決まっているため、<u>退職の申し出に応じてもらえるよう</u>、助言・指導を希望したもの。</p>
<b>助言・指導の内容・結果</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社に対し、<u>労使の合意のない労働条件の不利益変更は認められないこと、雇止めには合理的な理由が必要であること、期間の定めのある労働契約でもやむを得ない事由がある場合は即時解約できることを</u>助言し、退職に向けた話し合いを促した。</li> <li>・ 助言により、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人は退職届を提出し、事業主はこれを受理し、申出人の希望どおりの2月28日付けで退職することができた。</li> </ul>

事例2	労働条件引下げに係る助言・指導
<b>事案の概要</b>	<p>申出人は、期間の定めのない短時間労働者として勤務していたが、翌月の勤務シフト表で勤務日数が減らされていた。理由を店長に聞いたところ、「他の社員の悪口を言っているから。」とのこと。</p> <p>勤務日数の変更(減少)について、申出人は一切説明を受けておらず、合意もしていない。</p> <p><u>勤務日数を元に戻してほしい</u>ことから、助言を申出したもの。</p>
<b>助言・指導の内容・結果</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社に対し、「申出人は勤務日数の減少について、何の説明もなく、一方的に減らされていると主張しているが、<u>労働契約の内容である労働条件を変更するには、労働者と使用者の合意により行うことができるものである。</u>」と助言し、話し合いを促した。</li> <li>・ 助言に基づき、本社の責任者よる店長への確認の結果、一方的なシフト変更が行われていたことから、申出人へ謝罪及び勤務日数を元に戻すことが伝えられ、元の勤務日数で勤務できることとなった。</li> </ul>

事例3	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
<b>事案の概要</b>	<p>申出人は有期契約短時間労働者でドライバーとして勤務していたが、同僚らから人格を否定されるメールが送られてきたり、悪口を言われたりすることが続き、精神的苦痛を感じ、業務に支障をきたすようになった。支店長にこのことを相談して配置転換を希望したところ、「気にするな。」と言われ、「配置転換すると勤務日数が減少する。」と言われたので、我慢していた。</p> <p><u>嫌がらせをなくすことや配置転換を求めて、助言・指導を希望したもの。</u></p>
<b>助言・指導の内容・結果</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社に対し、事業主は労働者が安全に労働できるよう安全配慮義務を負うものとされており、<u>同僚の行為が事実であれば、安全配慮義務違反による債務不履行責任や不法行為責任が問われる可能性があるため、事実関係を確認のうえ、適切な措置を検討するよう助言し、話し合いを促した。</u></li> <li>・ 助言に基づき、当事者間で話し合いが行われ、多少勤務日数は少なくなるが、悪口を言う同僚とは業務で関わりがないように申出人の業務内容を変更するという配慮がされ、申出人はこれに応じた。</li> </ul>

## あっせんの例

事例	解雇に係るあっせん
<b>事案の概要</b>	<p>申請人は正社員として勤務していたが、同僚の女性職員に恐怖を与える言動をしたとの理由で、雇用契約を終了する旨の通知文書が交付された。</p> <p>申請人は、女性職員に対する言動について、身に覚えはなく、上司等から注意や指導を受けたことはない。女性職員が怖いと言っているだけで解雇することは解雇権の濫用であることから、<u>精神的苦痛及び経済的損失に対する補償金として100万円の支払いを求めたい</u>としてあっせんに申請した。</p>
<b>あっせんのポイント・結果</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、被申請人は、申請人は同僚に対して威圧的な態度をとったり、業務指示に従わなかったりする等の問題行為があったことから、初めは配置転換するところがないので、退職勧奨を行ったが、最終的には解雇としたと述べ、あっせん委員が注意、指導の状況を確認したところ、被申請人は「雑談程度に注意したことはあるが、ほとんど現場の職員に任せていた。」と述べた。</li> <li>・ あっせん委員が、<u>解雇理由に客観的合理性があるとしても、教育指導が十分行われていたと言えず、社会通念上の相当性は不十分と思われることを指摘した</u>うえで、迅速な解決に向けて歩み寄りを促したところ、<u>解決金として50万円を支払うこと</u>で合意が成立し、解決した。</li> </ul>



◇総合労働相談窓口一覧◇

名称・電話番号	所在地
秋田労働局 総合労働相談コーナー TEL 018-862-6684	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階 秋田労働局雇用環境・均等室内
秋田総合労働相談コーナー TEL 018-865-3671	秋田市山王7-1-4 秋田第二合同庁舎2階 秋田労働基準監督署内
能代総合労働相談コーナー TEL 0185-52-6151	能代市末広町4-20 能代合同庁舎3階 能代労働基準監督署内
大館総合労働相談コーナー TEL 0186-42-4033 (※女性相談員)	大館市字三ノ丸6-2 大館労働基準監督署内
横手総合労働相談コーナー TEL 0182-32-3111 (※女性相談員)	横手市旭川1-2-23 横手労働基準監督署内
大曲総合労働相談コーナー TEL 0187-63-5151 (※女性相談員)	大仙市大曲日の出町1-3-4 大曲法務合同庁舎1階 大曲労働基準監督署内
本荘総合労働相談コーナー TEL 0184-22-4124 (※女性相談員)	由利本荘市給人町17 本荘合同庁舎2階 本荘労働基準監督署内

※ 一般的相談に当たって、女性相談員を希望する場合には、大館・横手・大曲・本荘コーナーへお問い合わせください。

## 『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。