

千葉労働局発表  
令和4年8月31日  
テレビ・インターネット8月31日15時解禁  
新聞 9月1日朝刊解禁

【照会先】  
千葉労働局雇用環境・均等室  
室長 廣瀬 真理  
労働紛争調整官 篠崎 晋也  
(代表電話)043(221)2303(内線3674)

報道関係者 各位

### 「令和3年度個別労働関係紛争解決制度の施行状況」を公表します ～「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争労働相談、助言・指導申出、 あっせん申請件数が高止まり～

千葉労働局（局長 江原由明）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。

千葉労働局では、今回の施行状況を受けて、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 総合労働相談は増加、助言・指導申出の件数及びあっせん申請件数は前年度と比べ減少。  
総合労働相談件数は56,877件で、H27年度（40290件）から6年連続で増加。

・総合労働相談件数	56,877件（前年度比6.4%増）
・助言・指導申出件数	513件（同4.5%減）
・あっせん申請件数	135件（同25.4%減）
- 2 民事上の個別労働紛争※4の相談件数、助言・指導の申出件数およびあっせん申請件数で、いずれも「いじめ・嫌がらせ」※5が最多であった。

・民事上の個別労働紛争の相談件数では、「いじめ・嫌がらせ」が2,990件（同34.0%増）で10年連続最多。
・助言・指導の申出では、「いじめ・嫌がらせ」が150件（同35.1%増）で9年連続最多。
・あっせんの申請でも、「いじめ・嫌がらせ」が52件で最多（同23.8%増）。

※1 「総合労働相談」

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、あらゆる労働問題に関する相談に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つい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、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。

※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関するものを除く）。

※5 令和 2 年 6 月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものは、いじめ・嫌がらせに計上していない（以下、本資料において同じ）。

<参考>

同法に関する相談件数：451 件

同法に基づく助言・指導申出件数：79 件

同法に基づく調停申請受理件数：23 件

【別添資料】

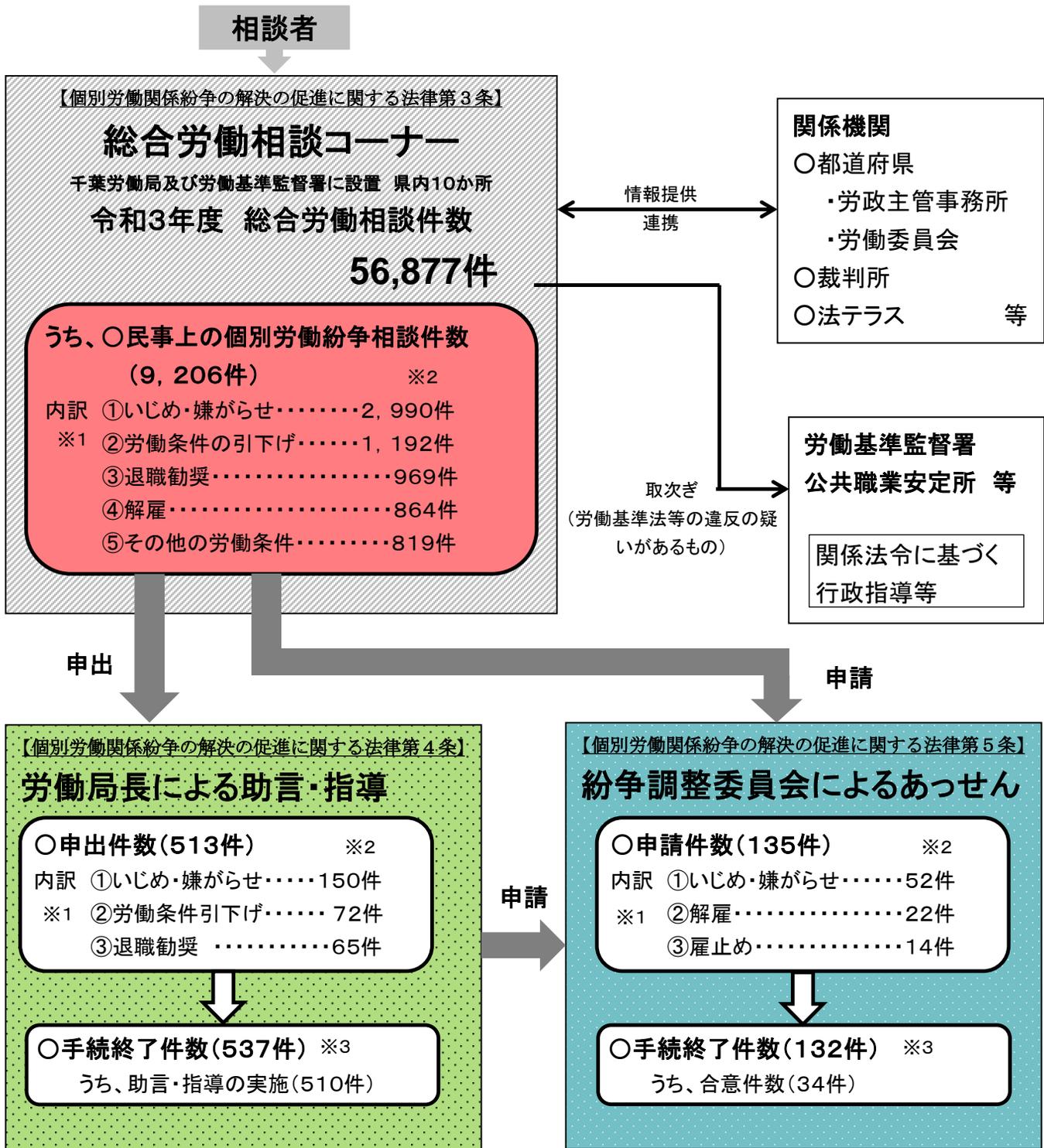
別添 1 「個別労働紛争解決制度の枠組み」

別添 2 「令和 3 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の詳細

別添 3 「千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移」

別添 4 「解決事例」

(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



※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 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行されたことにより、同法施行以降の大企業の職場におけるパワーハラスメントに関するものは、いじめ・嫌がらせに計上していない。

※3 労働局長による助言・指導の手続終了件数及び紛争調整委員会によるあっせんの手続終了件数は、令和3年度に処理が完了した件数で、前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施行状況」の詳細

**1 総合労働相談コーナーにおける「情報提供・相談」**

労働局内、労働基準監督署内等、県内 10 か所の総合労働相談コーナーにおける令和 3 年度の相談の総件数は 56,877 件であり、前年度に比べて 3,427 件増加（前年度比 6.4%増）し、依然として高水準で推移しています（別添 3「第 1 図」参照）。

これらの相談のうち労働基準法等法律違反に係るものを除く民事上の労働紛争に係る相談は 9,206 件で、前年度に比べて 1,243 件増加（前年度比 15.6%増）しました（別添 3「第 1 図」参照）。

民事上の労働紛争の主な相談の内訳をみると、『いじめ・嫌がらせ』、『労働条件の引下げ』、『退職勧奨』、が多くを占めました（別添 3「第 2 図、第 3 図」参照）。

**2 労働局長の「助言・指導」及び紛争調整委員会による「あっせん」****(1) 労働局長の「助言・指導」の状況**

労働局長の助言・指導申出の受付件数は 513 件であり、前年度比で 24 件の減少（4.5%減）となりました（別添 3「第 4 図」参照）。

労働局長の助言・指導申出内容については『いじめ・嫌がらせ』、『労働条件の引下げ』、『退職勧奨』、に関するものが多い状況です（別添 3「第 5 図、第 6 図」参照）。

**(2) 紛争調整委員会による「あっせん」の状況**

紛争調整委員会によるあっせん申請の受理件数については 135 件であり、前年度比で 46 件減少（25.4%減少）しました（別添 3「第 4 図」参照）。

紛争調整委員会によるあっせん申請の内容については、『いじめ・嫌がらせ』、『解雇』、『雇止め』に関するものが多い状況です。（別添 3「第 7 図、第 8 図」参照）。

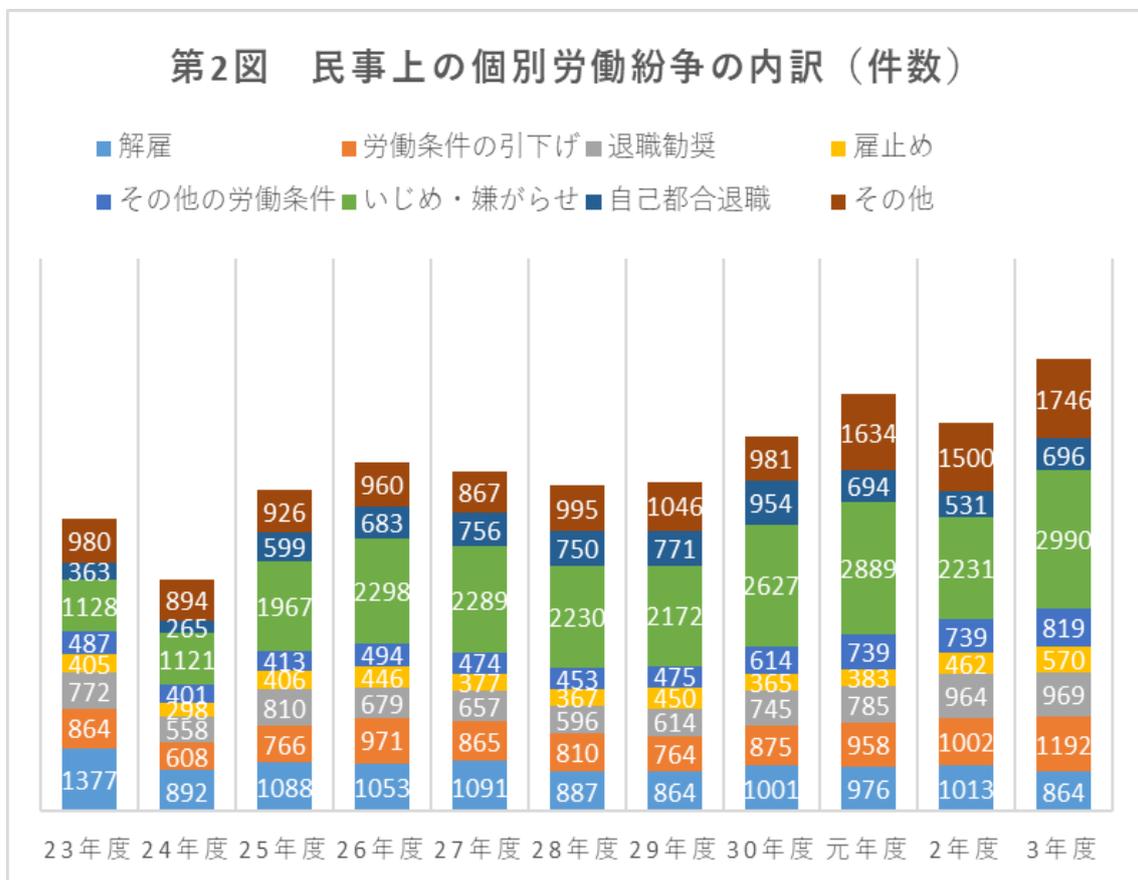
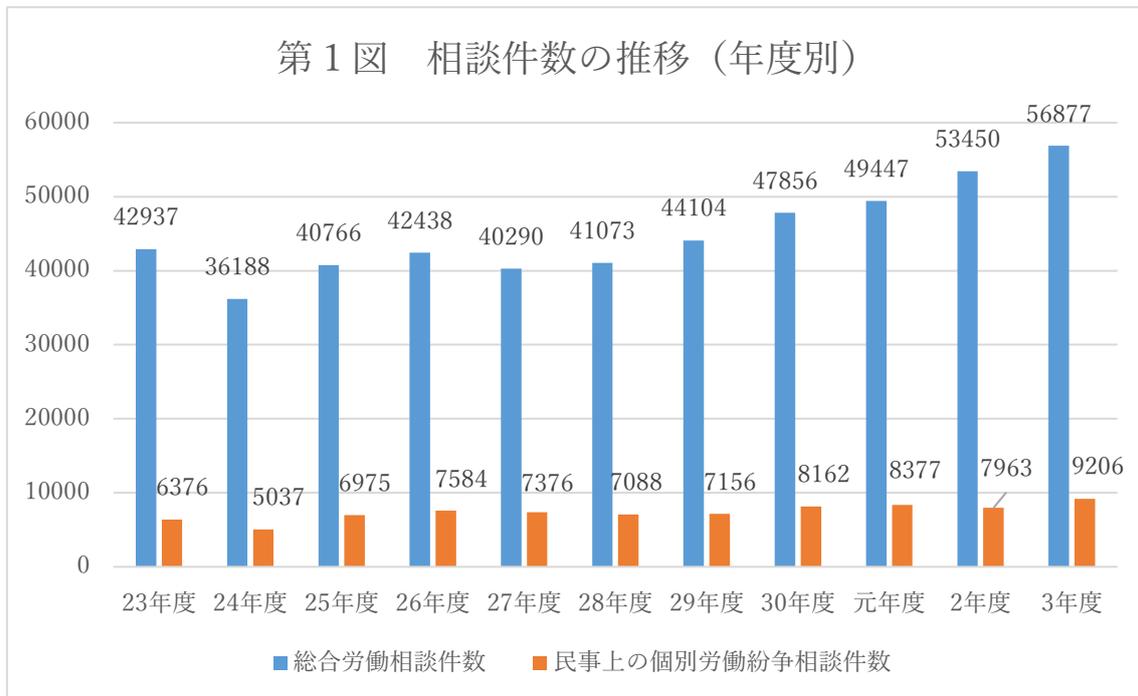
**3 制度の積極的活用促進について**

民事上の労働紛争の紛争解決制度は、強制力はありませんが、

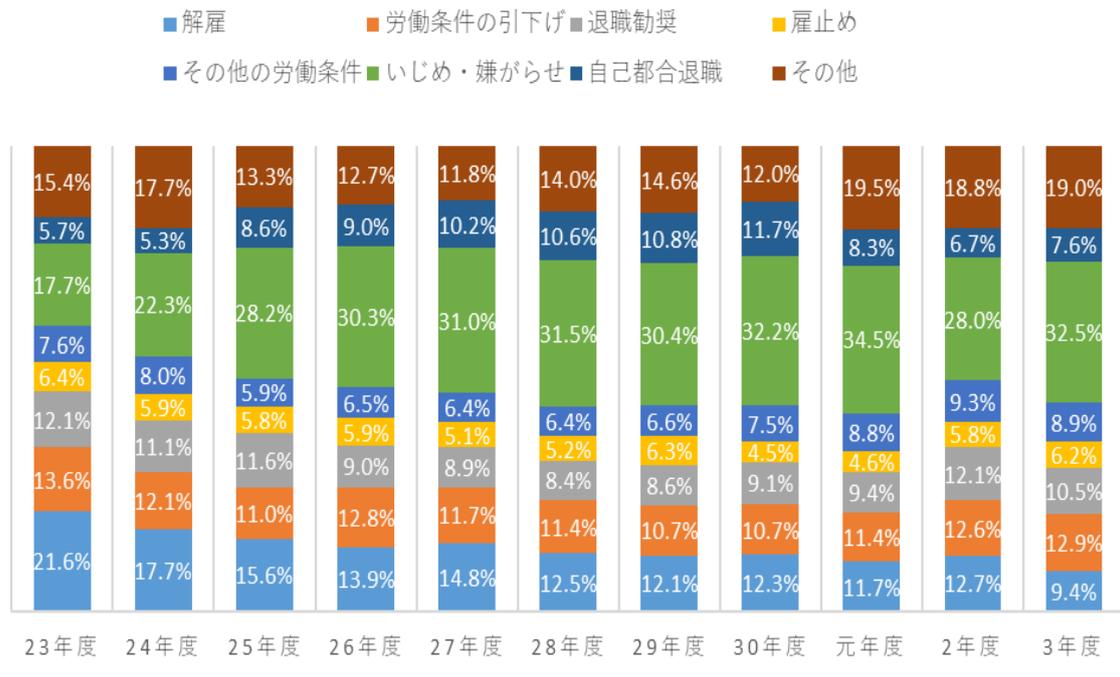
- ① 労使のいずれからでも利用できること
- ② 利用は無料であること
- ③ 手続が迅速かつ簡便であること（助言・指導は申出のみ、あっせんは申請書を提出するだけで制度利用できる。）
- ④ 非公開であり紛争当事者のプライバシーは保護されること

⑤ あっせんにおいては金銭解決その他柔軟な解決方法が可能であることなど、裁判手続やその他の紛争解決手段とは異なるメリットを有しています。このため、千葉労働局では、民事上の労働紛争の迅速な解決を図るため、本制度の積極的活用を努めることとしています。

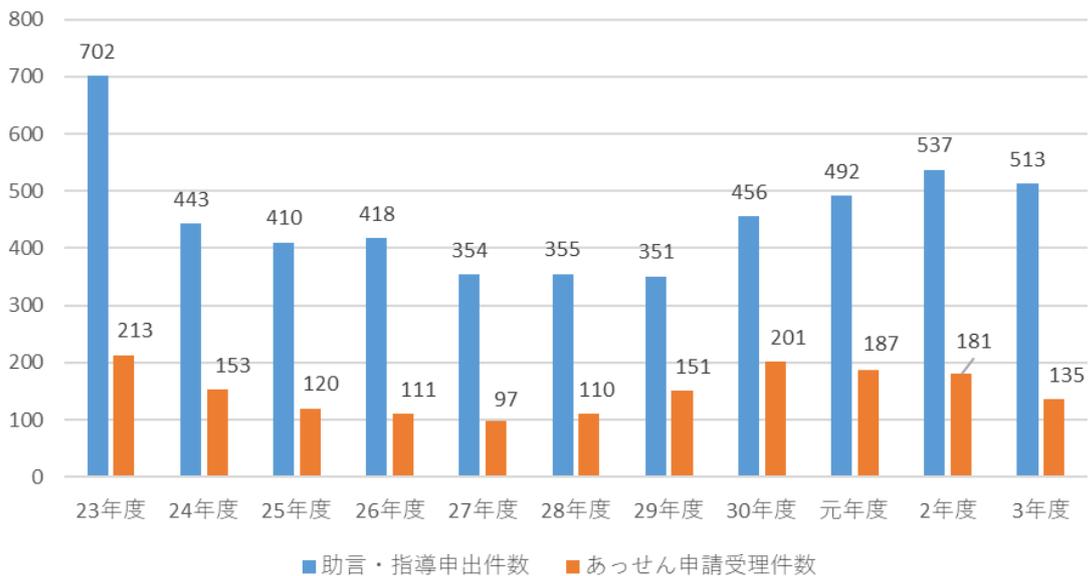
千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移



第3図 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳（％）

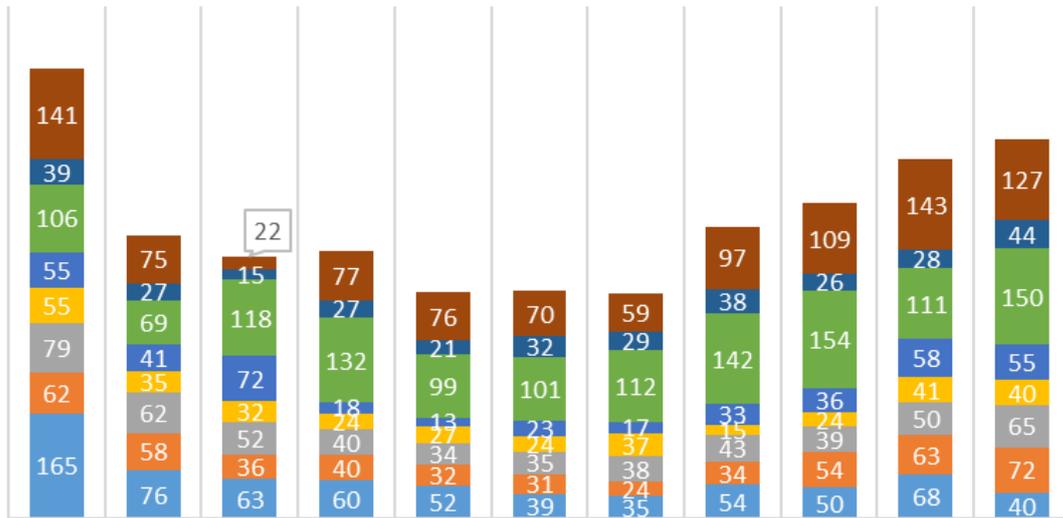


第4図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



第5図 助言・指導の申出内容の内訳（件数）

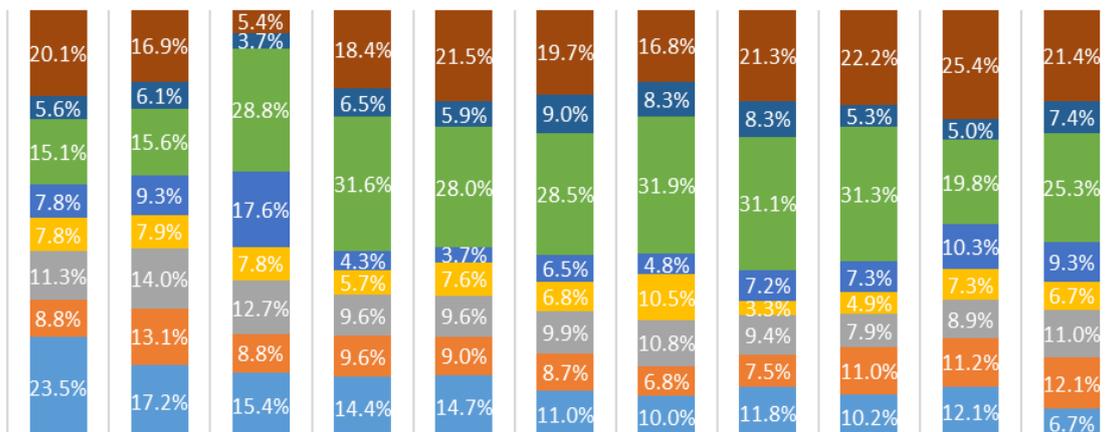
■ 解雇 ■ 労働条件の引下げ ■ 退職勧奨 ■ 雇止め  
 ■ その他の労働条件 ■ いじめ・嫌がらせ ■ 自己都合退職 ■ その他



23年度 24年度 25年度 26年度 27年度 28年度 29年度 30年度 元年度 2年度 3年度

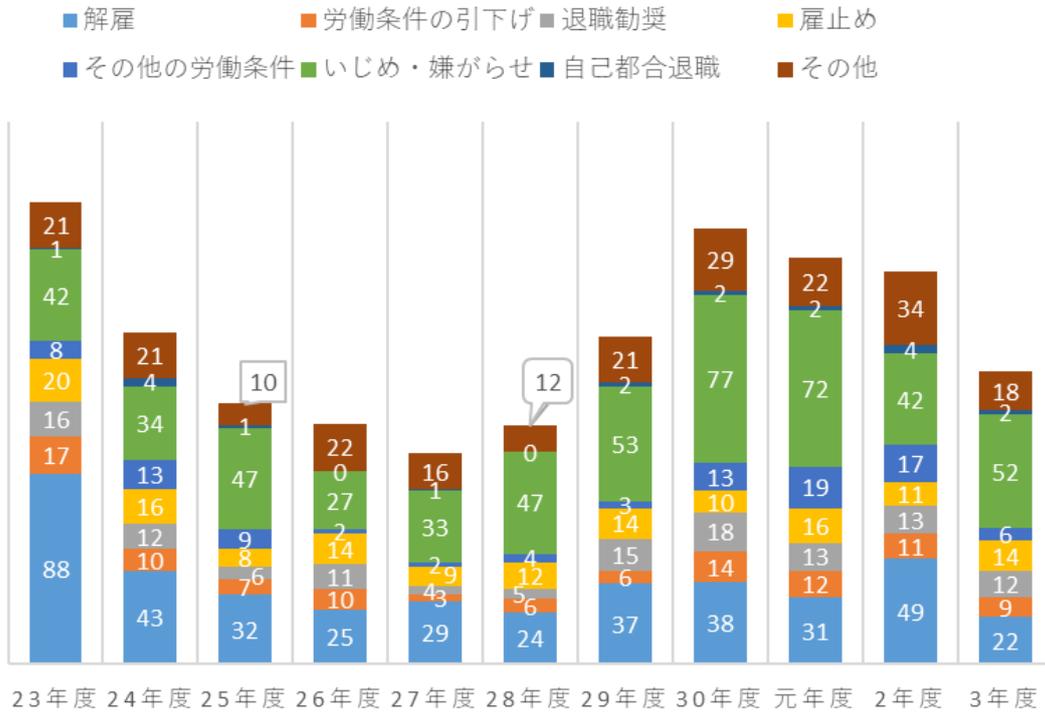
第6図 助言・指導申出内容の内訳（%）

■ 解雇 ■ 労働条件の引下げ ■ 退職勧奨 ■ 雇止め  
 ■ その他の労働条件 ■ いじめ・嫌がらせ ■ 自己都合退職 ■ その他

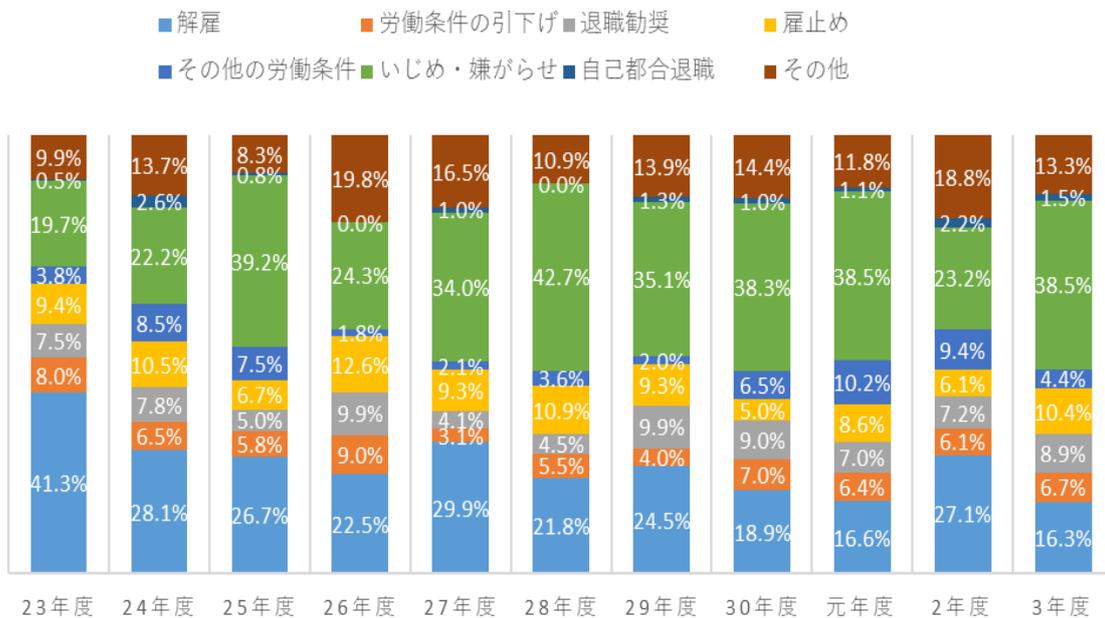


23年度 24年度 25年度 26年度 27年度 28年度 29年度 30年度 元年度 2年度 3年度

第7図 あっせん申請内容の内訳（件数）



第8図 あっせん申請内容の内訳（%）



## 解決事例

### I 労働局長の『助言・指導』の事例

#### 事例1（退職勧奨）

「退職勧奨で解決金が支払われた事例」

##### 【事案の概要】

申出人の試用期間は2カ月であったところ、1カ月延長された。その後、会社にあわないと退職勧奨され、退職勧奨に不同意の場合は仕事はないと言われたことから、退職の条件として、賃金1か月分相当の金銭的補償を求めたいと助言を申し出たもの。

##### 【助言・指導の内容・結果】

事業主に退職勧奨および労基法の解雇手続について説明し、穏便な解決方法について助言したところ、退職に関する合意書が作成され、解決金が支払われた。

#### 事例2（いじめ・嫌がらせ）

「話し合いにより双方が歩み寄り解決した事例」

##### 【事案の概要】

暴言を浴びせられる、仕事を与えられない等のパワハラを受け、退職を強要されたことから、メンタルに不調が出てきた。会社と、退職せざるを得なくなった場合の生活補償を求める等の話し合いをしたいと助言を申し出たもの。

##### 【助言・指導の内容・結果】

事業主に対して申出内容および労働契約法等について説明し、よく話し合うよう助言したところ、双方が歩み寄り、会社都合により退職することで合意した。

## II 紛争調整委員会による『あっせん』の事例

### 事例1（雇止め）

「雇止めをした事業主が、あっせんの結果、申請人に対して解決金を支払うこととなった事例」

#### 【事案の概要】

申請人の主張によると、申請人は1年契約で入社し、4回契約を更新していたところ、有期契約社員を対象に社員登用試験が実施され、不合格となり、次回更新しない旨の雇止めを通告され、雇用の継続を求めてあっせんを申請したものの。

#### 【あっせんのポイント・結果】

被申請人の主張を確認したところ、雇用契約の更新はあり得ないが、説明・指導不足は否めないため、金銭的な解決を希望すると申し出たので、あっせん委員が調整した結果、被申請人が解決金を支払うことで合意した。

### 事例2（いじめ・嫌がらせ）

「事業主から嫌がらせを受けたと感じた申請人があっせんを申請し、事業主が申請人に対して解決金を支払うこととなった事例」

#### 【事案の概要】

申請人の主張によると、正社員として事務職に就いていたところ、突然、理由の説明なく清掃業務への異動、そしてトイレ清掃の命令を受け、精神的ダメージを受けた。その他、マイカー通勤が禁じられるなどの嫌がらせを受け、また、賞与が支給されなかったことについて補償を求めたいとしてあっせんを申請したものの。

#### 【あっせんのポイント・結果】

あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、被申請人は、配置換えは適正であり、賞与の件は適正な人事考課によるもので問題はない旨を申し立てた。

これを受けてあっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人が解決金を支払うことで合意した。

## 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などに伴い、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」）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などによって、総合的な個別労働関係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（第2条）

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（第3条）

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（第4条）

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（第5条）

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（第20条）

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。