

令和4年7月 29 日

【担当】

愛媛労働局 雇用環境・均等室  
室 長 平井千恵子  
労働紛争調整官 高尾 芳 樹  
(電 話) 089(935)5222

報道関係者 各位

## 令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

～民事上の個別労働紛争の相談件数が増加、  
「いじめ・嫌がらせ」に関する件数が引き続き最多～

愛媛労働局（局長 瀧原章夫）は、このたび、「令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況」をとりまとめましたので、公表します。

今回の運用状況を受けて、当局では、引き続き個別労働紛争解決制度の運用を的確に行うとともに、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。

### 令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

- 1. 総合労働相談件数は前年度より減少するも、民事上の個別労働紛争相談件数は過去最多**  
・総合労働相談件数 13,331 件（前年度比 10.9%減）、民事上の個別労働紛争相談件数 3,586 件（同 3.1%増）
- 2. 民事上の個別労働紛争相談件数のうち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が前年度に引き続き最多**  
・「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が 1,095 件（前年度比 11.2%増）、初めて 1,000 件を超えた
- 3. 助言・指導の申出件数は前年度より減少するも、あっせんの申請件数は前年度比約 1.5 倍増加。両制度とも「いじめ・嫌がらせ」の件数が最も多い。**  
・「いじめ・嫌がらせ」に関する助言・指導申出件数 19 件（全体に占める割合：16.0%）、「いじめ・嫌がらせ」に関するあっせん申請件数 22 件（同：47.8%）

# 個別労働紛争の解決制度の枠組み

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】 (詳細 P3,4)

## 総合労働相談コーナー (県内6か所)

令和3年度総合労働相談件数 **13,331件**

うち、

※1 ○法制度の問い合わせ 8,592件 (9,803件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの  
1,616件 (2,031件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 **3,586件 (3,479件)**

- ① いじめ・嫌がらせ …… 1,095件 (985件)
- ② 自己都合退職 …… 544件 (566件)
- ③ 解雇 …… 395件 (403件)

※労働施策総合推進法上のパワハラ相談は含んでいない。

※ ( ) 内の件数は前年度分の実績である。

### 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

取次ぎ

**労働基準監督署  
公共職業安定所  
雇用環境・均等室**

関係法令に基づく  
行政指導等

申出

・話し合いの促進・解決の方向性示唆

申請

・あっせん委員による  
紛争当事者の合意  
形成

【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 (詳細 P5)

○申出件数 **119件 (127件)**

- ① いじめ・嫌がらせ…19件 (28件)
- ② 自己都合退職…… 12件 (11件)
- ③ 解雇 ……10件 (6件)

内訳

※1

○処理件数 **117件 (125件)**

- ① 助言・指導の実施…114件 (120件)
- ② 取り下げ…… 1件 (4件)
- ③ 打ち切り…… 2件 (1件)

内訳

※2

【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 (詳細 P6)

○申請件数 **46件 (32件)**

- ① いじめ・嫌がらせ…22件 (15件)
- ② 解雇 …… 10件 (12件)
- ③ 雇止め …… 3件 (2件)

内訳

※1

○処理件数 (46件)

- ① 合意の成立 … 15件 (10件)  
うち、あっせん期日前合意 1件 (0件)
- ② 取り下げ…… 2件 (1件)
- ③ 打ち切り…… 27件 (20件)
- ④ その他…… 2件 (0件)

内訳

※2

※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 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

あっせん参加率 **45.6% (21件/46件)**  
あっせんによる合意率 **30.4% (14件/46件)**

表1 年度別 個別労働紛争解決制度の運用状況

(単位:件)

	総合労働 相談件数	民事上の個別労働紛争 相談件数	助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん申請件数
平成29年度	11,621 (3.0%)	2,570 (-0.7%)	104 (10.6%)	40 (-2.4%)
平成30年度	12,333 (6.1%)	2,916 (13.5%)	96 (-7.7%)	39 (-2.5%)
令和元年度	13,594 (10.2%)	3,114 (6.8%)	96 (0.0%)	24 (-38.5%)
令和2年度	14,970 (10.1%)	3,479 (11.7%)	127 (32.3%)	32 (33.3%)
令和3年度	13,331 (-10.9%)	3,586 (3.1%)	119 (-6.3%)	46 (43.8%)

※( )内は前年度比

図1

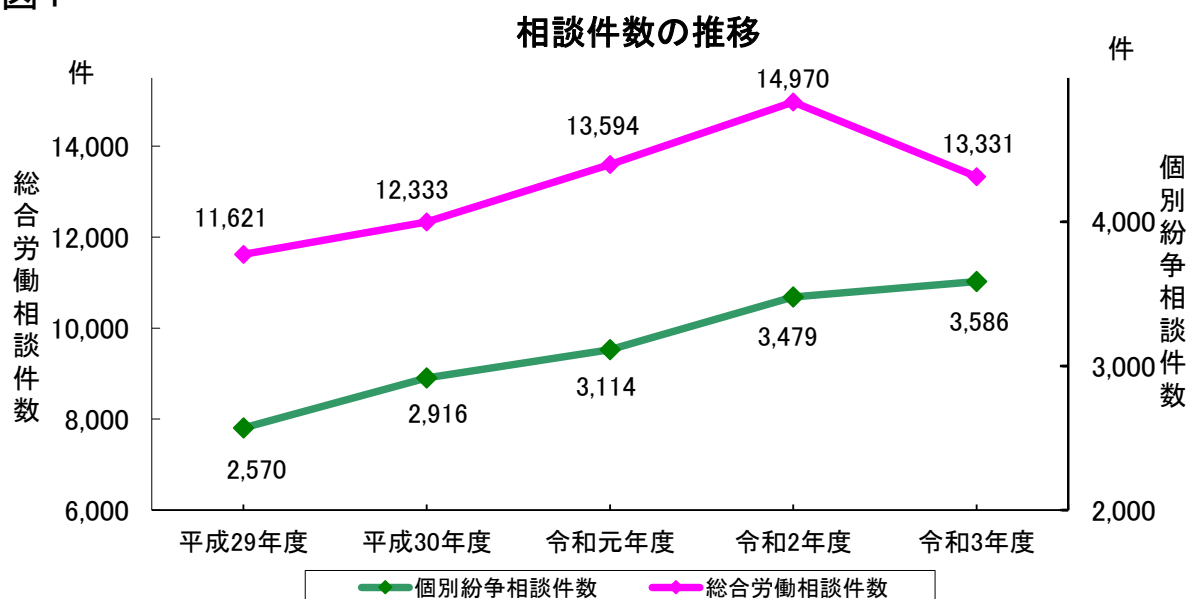


図2

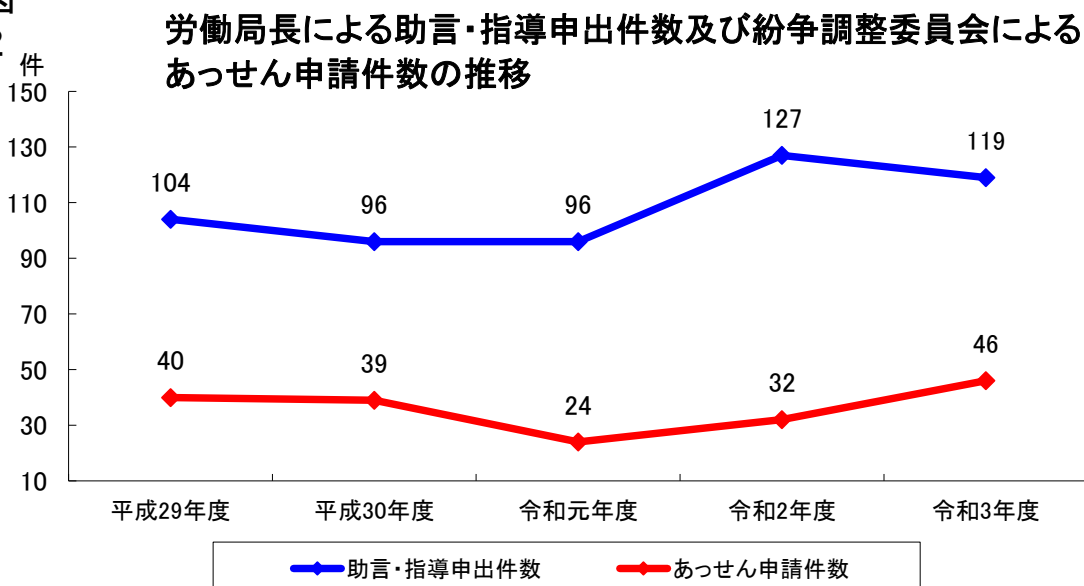
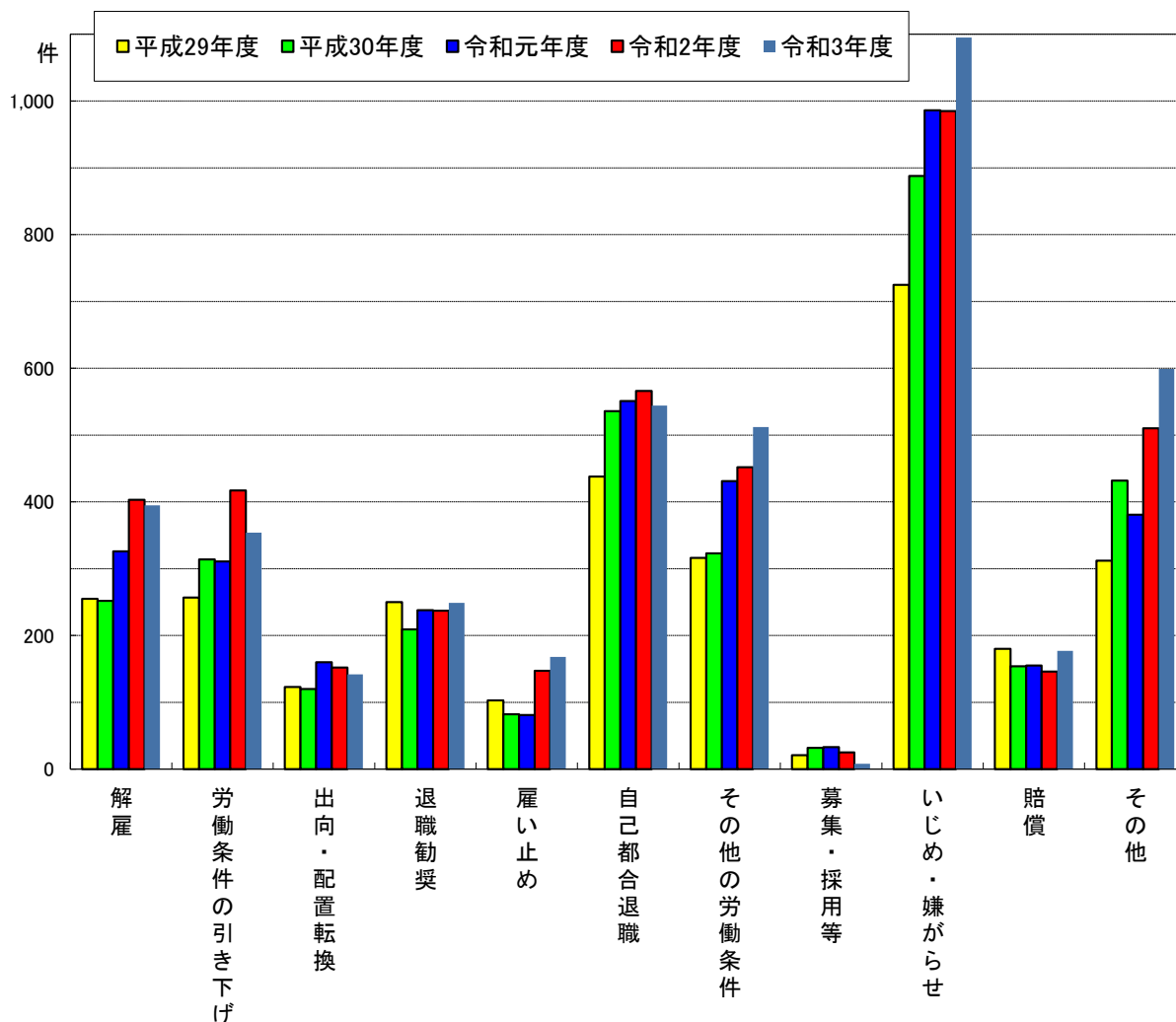


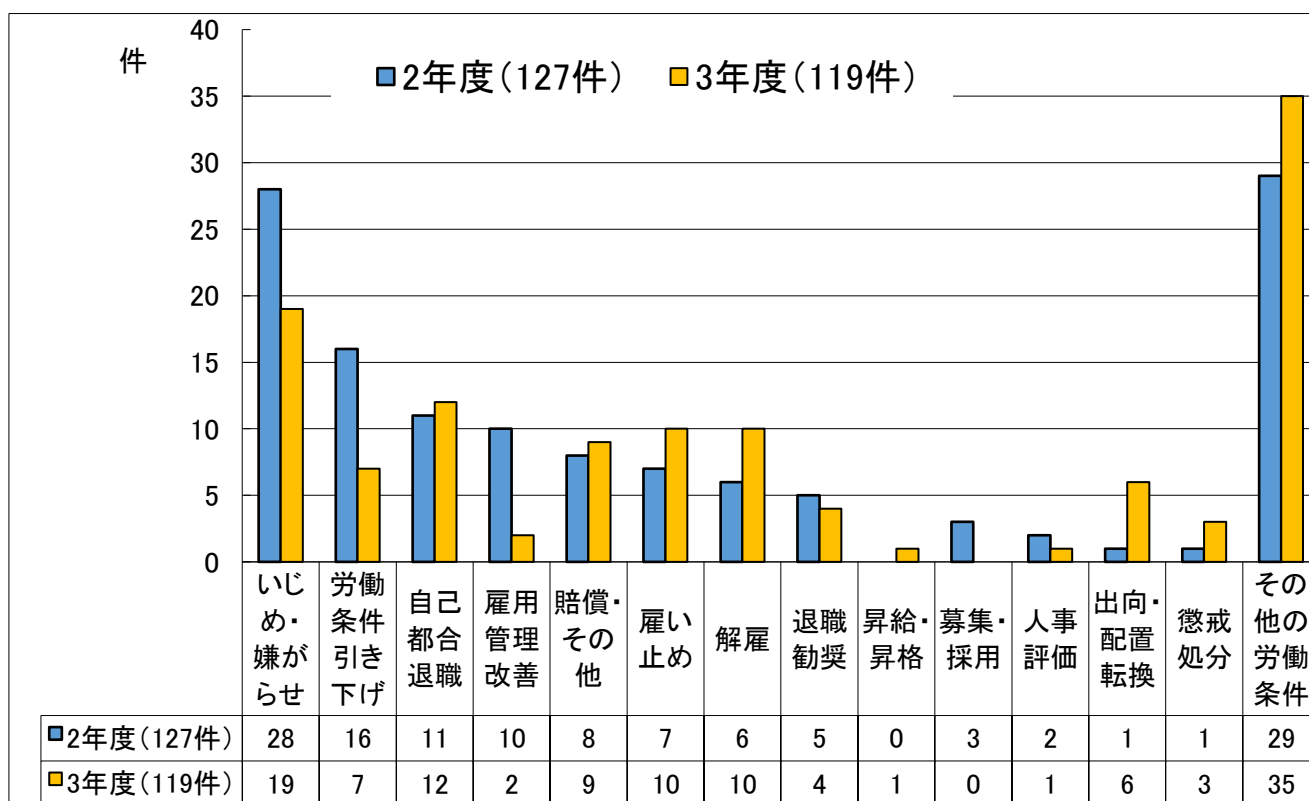
図3 個別労働紛争に関する相談の内容  
平成29年度～令和3年度



	解雇	労働条件の引き下げ	出向・配置転換	退職勧奨	雇い止め	自己都合退職	その他の労働条件	募集・採用等	いじめ・嫌がらせ	賠償	その他	合計
平成29年度	255	257	123	250	103	438	316	21	725	180	312	2,980
構成比	8.6%	8.6%	4.1%	8.4%	3.5%	14.7%	10.6%	0.7%	24.3%	6.0%	10.5%	100.0
平成30年度	252	314	120	209	82	536	323	32	888	154	432	3,342
構成比	7.5%	9.4%	3.6%	6.3%	2.5%	16.0%	9.7%	1.0%	26.6%	4.6%	12.9%	100.0
令和元年度	326	311	160	238	81	551	431	33	986	155	381	3,653
構成比	8.9%	8.5%	4.4%	6.5%	2.2%	15.1%	11.8%	0.9%	27.0%	4.2%	10.4%	100.0
令和2年度	403	417	152	237	147	566	452	25	985	146	510	4,040
構成比	10.0%	10.3%	3.8%	5.9%	3.6%	14.0%	11.2%	0.6%	24.4%	3.6%	12.6%	100.0
令和3年度	395	354	142	249	168	544	512	8	1,095	177	599	4,243
構成比	9.3%	8.3%	3.3%	5.9%	4.0%	12.8%	12.1%	0.2%	25.8%	4.2%	14.1%	100.0

※1件の個別労働紛争相談につき、複数の内容の相談がなされることがあるため、相談件数と内訳合計数は合致しません。

図4 労働局長による助言・指導申出の主な内容



令和3年度助言・指導申出内容の内

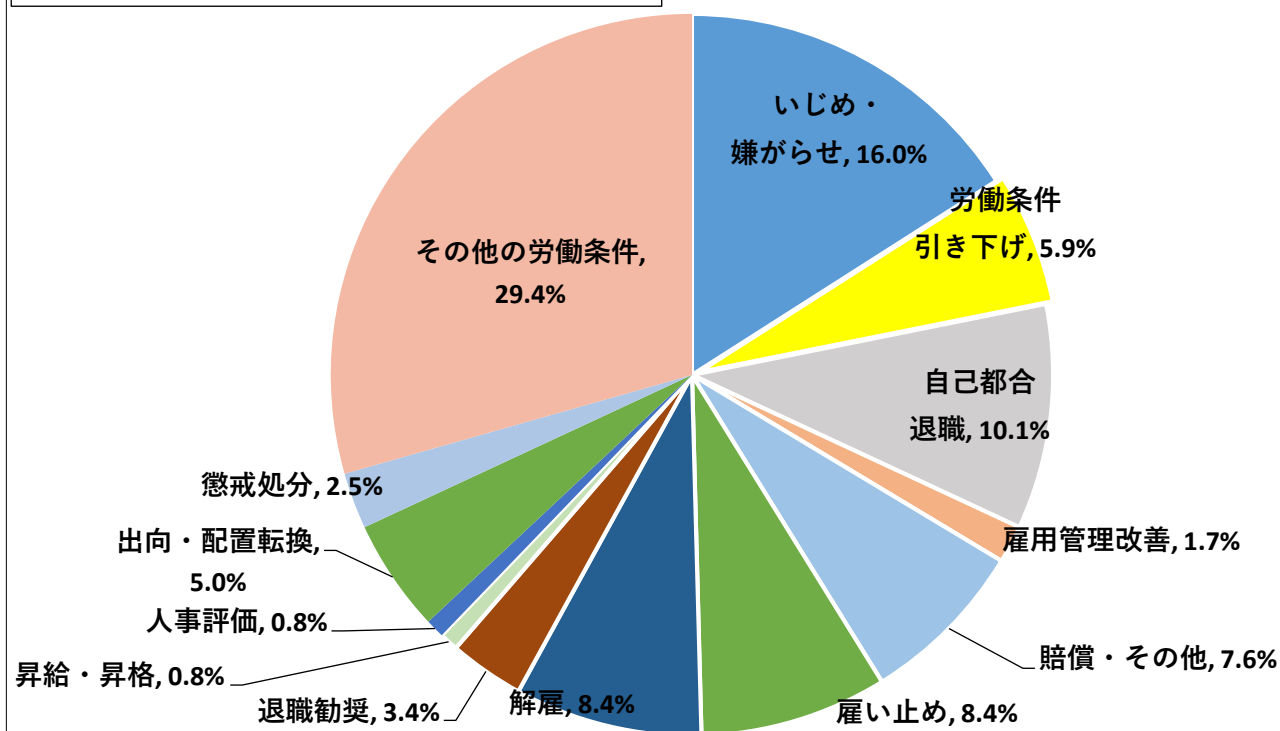
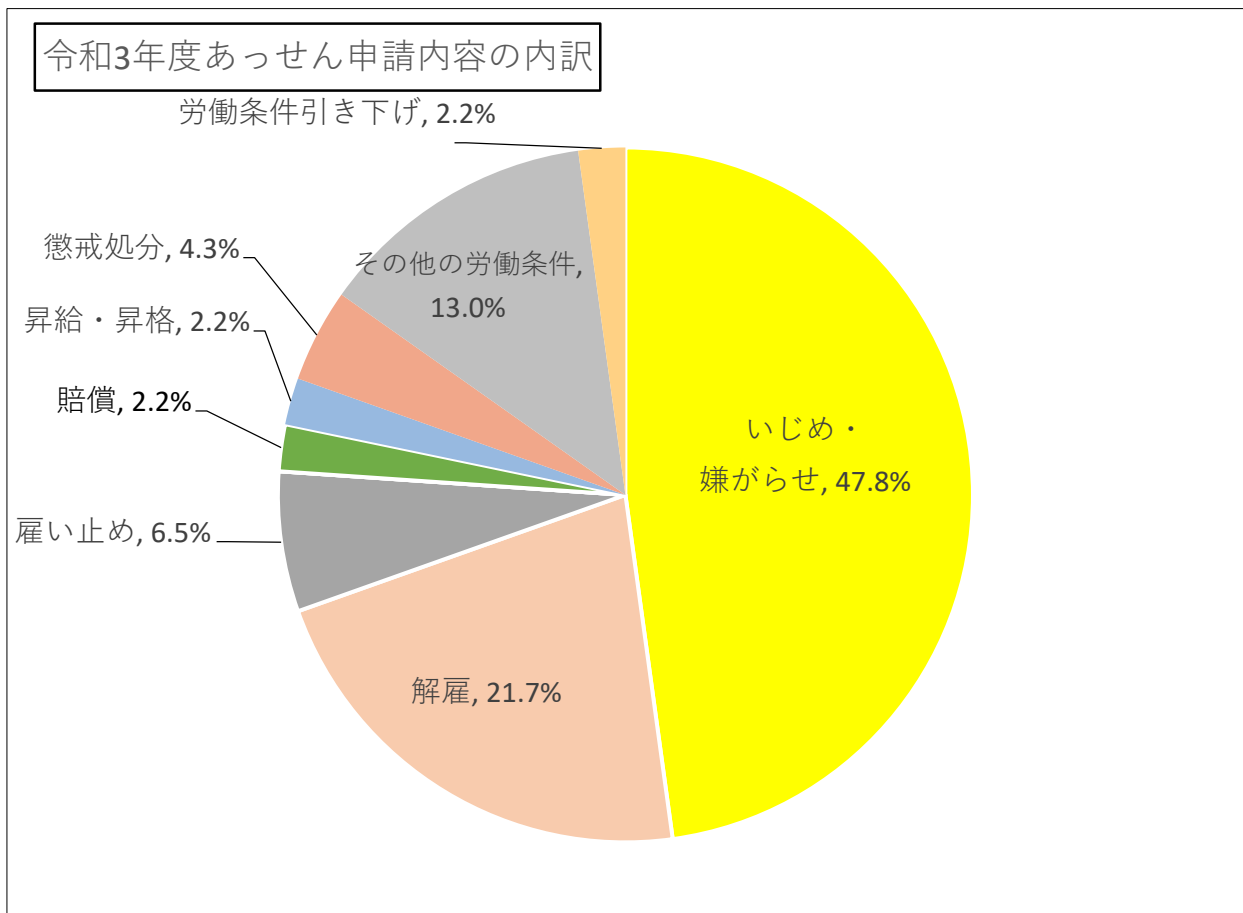
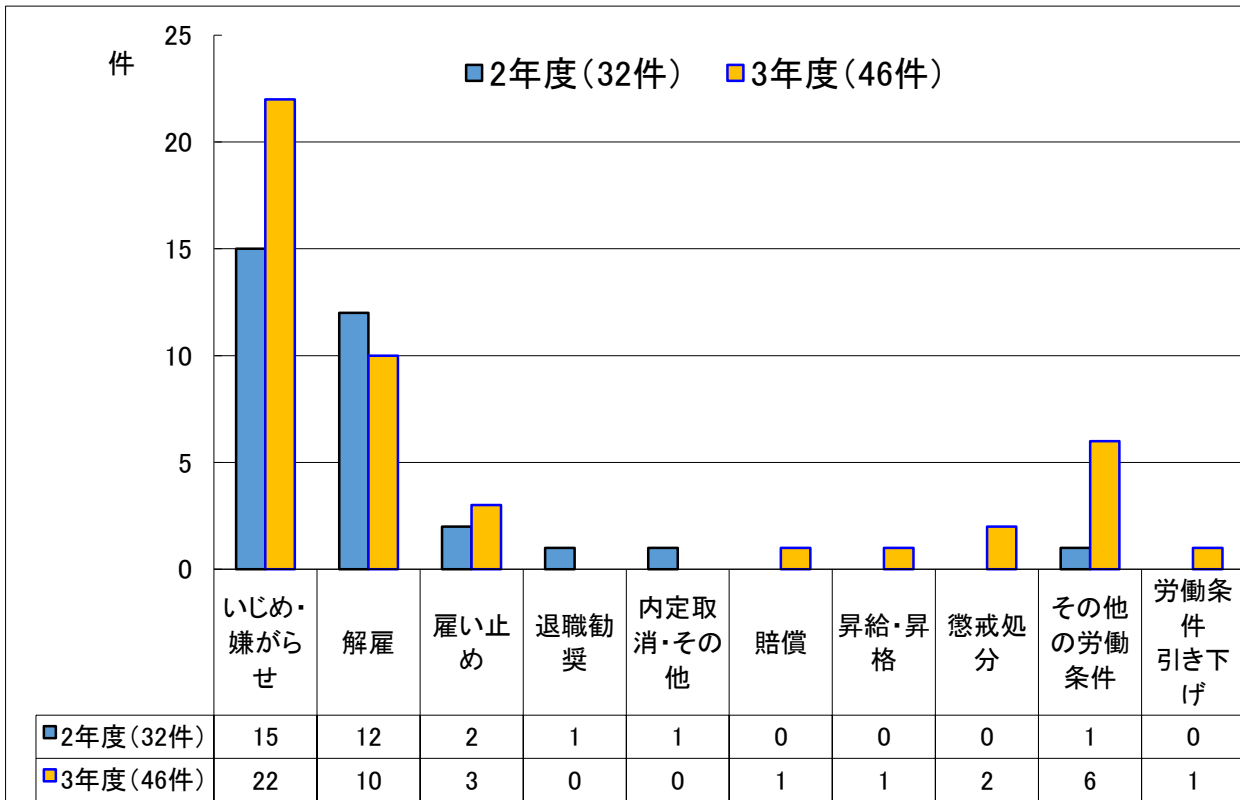


図5 主なあっせん申請の内容



# 令和3年度の助言・指導及びあっせんの事例

## 【助言・指導の事例】

事例1： いじめ・嫌がらせに係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人(正社員)は、上司から、挨拶をしても無視されたり、職場のトラブルの責任を押し付けられるなどのいじめ・嫌がらせを繰り返し受けたため、職場環境の改善を求めて企業内の相談窓口にご相談したが、担当者は必要な対応をせず、改善が見られなかった。</p> <p>申出人は、職場環境を改善をするため、相談内容に対する事実関係の調査を実施の上、改善に向けての措置を講ずるよう助言して欲しいとして、労働局長の助言・指導を申し出たもの(中小企業)。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主から事情を聴取した上で、労働契約法第5条(※)の規定により、事業主には労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき安全配慮義務があることから、申出人から相談を受けた事案を放置せず対策を講ずべきである旨を助言した。</li> <li>※労働契約法第5条(労働者の安全への配慮)</li> <li>使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。</li> <li>● 助言に基づき、事業主は申出人からの相談内容について関係者からの事実確認を実施した上で再発防止措置を講じたり、ハラスメント防止のための行動宣言を行うなど職場環境の改善に取り組んだ。</li> </ul>

事例2： 退職勧奨(新型コロナ関連)に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人(期間契約社員)は、事業主から、新型コロナ感染拡大に伴う経営悪化及び店舗の休業を理由に退職勧奨を受け、これを拒否したにもかかわらず、退職勧奨に合意するよう執拗に求められた。</p> <p>申出人は、このまま当事者だけでやり取りを継続しても解決が困難であると考えたことから、解決できるよう助言して欲しいとして、労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主から事情を聴取した上で、過去の裁判例から、退職勧奨を執拗に繰り返すことは、民事上、労働者の権利を違法に侵害したと判断されるおそれがあることを説明のうえ、申出人の意思を尊重し、雇用が維持される場合は、雇用調整助成金等の公的支援が受けられる可能性がある旨を助言した。</li> <li>● 助言に基づき、申出人と事業主との間で話し合いが行われた結果、申出人に対する退職勧奨はなくなり、事業主は、新型コロナ関連の公的支援を活用しながら、引き続き申出人を雇用することとした。</li> </ul>

## 【あっせんの事例】

事例1：いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、上司から、威圧的な言動を継続的に受けたり、勤務態度が悪いなど事実無根のことを事業主に伝えるなどのいじめ・嫌がらせ行為を受けたことから、事業主に職場環境の改善を求めて相談したが、十分な対策が講じられず、その結果、体調不良となり休職するに至ったと主張するもの。</p> <p>申請人は、事業主に対し、職場環境の改善策を講じなかったことにより受けた経済的損害及び精神的損害に対する金銭補償を求めたいとして、あっせんを申請したもの。（中小企業）</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人から相談を受けた内容について、改めて事実関係を調査した結果、上司は、申請人に対して業務改善を求める指導を行っていたものであるが、その中に一部行き過ぎた言動があったことを認め、一定額の解決金を支払う意思がある旨を申し立てた。</li> <li>● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として賃金2か月分相当の金銭を支払うことで合意が成立した。</li> </ul>

事例2：その他の労働条件（賞与等）に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、事業主から退職を強要されたことにより、やむを得ず退職するに至ったにも関わらず、退職を理由に賞与が支払われず、不利益を被ったと主張するもの。（賞与については、会社の就業規則に従って不支給と決定されており、労働基準法に明らかに違反するような事実はなかったもの。）</p> <p>申請人は、賞与が支払われなかったことや退職に追い込まれたことは、不当な取扱いであり、当該取扱いにより受けた経済的損害及び精神的損害に対する金銭補償を求めたいとして、あっせんを申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の退職に追い込まれたという主張について、事実ではないと立証することはできないと考えるので、あっせんの場で早期に解決を図りたい旨を申し立てた。</li> <li>● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として賃金1.5か月相当の金銭を支払うことで合意が成立した。</li> </ul>



# 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。