



令和4年7月12日

【照会先】

福井労働局雇用環境・均等室

監理官 横山克行

指導補佐 川口ひろみ

労働紛争調整官 空武嗣

電話 (0776) 22-3947

報道関係者 各位

令和3年度福井労働局個別労働紛争解決制度等の施行状況を公表します

福井労働局（局長：田原 孝明）は、この度、「令和3年度の個別労働紛争解決制度等の施行状況」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」、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの制度があります。

福井労働局では県内5か所に設置している総合労働相談コーナーにおいて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】

・ **総合労働相談件数^(*1) 9,489件（前年度比：11.5%減）**

「いじめ・嫌がらせ」は563件

新型コロナウイルス感染症の影響による相談も多数寄せられている

・ **うち民事上の個別労働紛争相談件数^(*2)**

2,328件(前年度比 14.8%減)

・ **助言・指導申出受付件数 32件**(前年度比 6.6%増)

・ **あっせん申請受理件数 37件**(前年度比 19.3%増)

(*1) 「総合労働相談」とは、労働問題に関するあらゆる相談で、法令、制度についての問い合わせや労働基準法などの法令違反に該当する相談なども含む。男女雇用機会均等法等、均等関係法令に関する相談も含む。

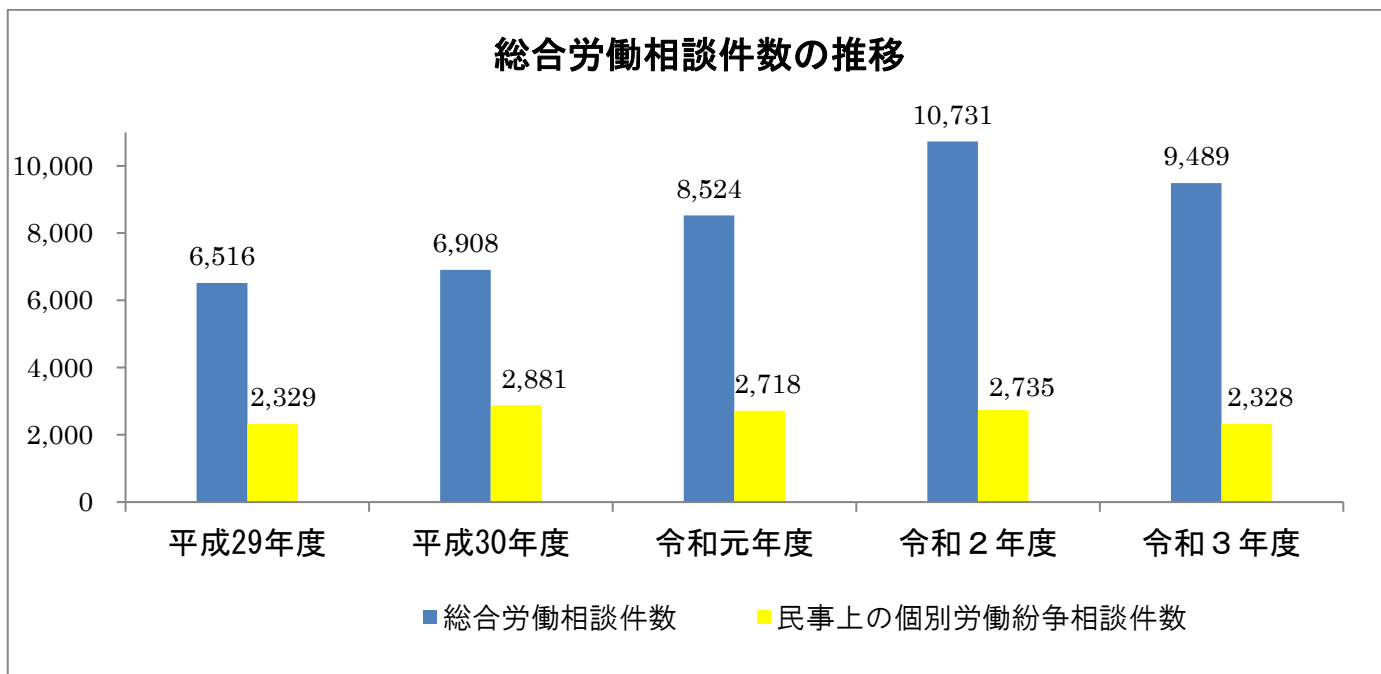
(*2) 「民事上の個別労働紛争相談」とは、「総合労働相談」の相談のうち、労働条件その他労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との紛争で、法令違反には該当しない民事上のトラブルをいう。

1 労働相談の受付状況

(1) 総合労働相談件数は大幅に減少するも高水準

令和3年度に寄せられた総合労働相談は9,489件で、過去最高であった、前年度より11.5%の減となった。

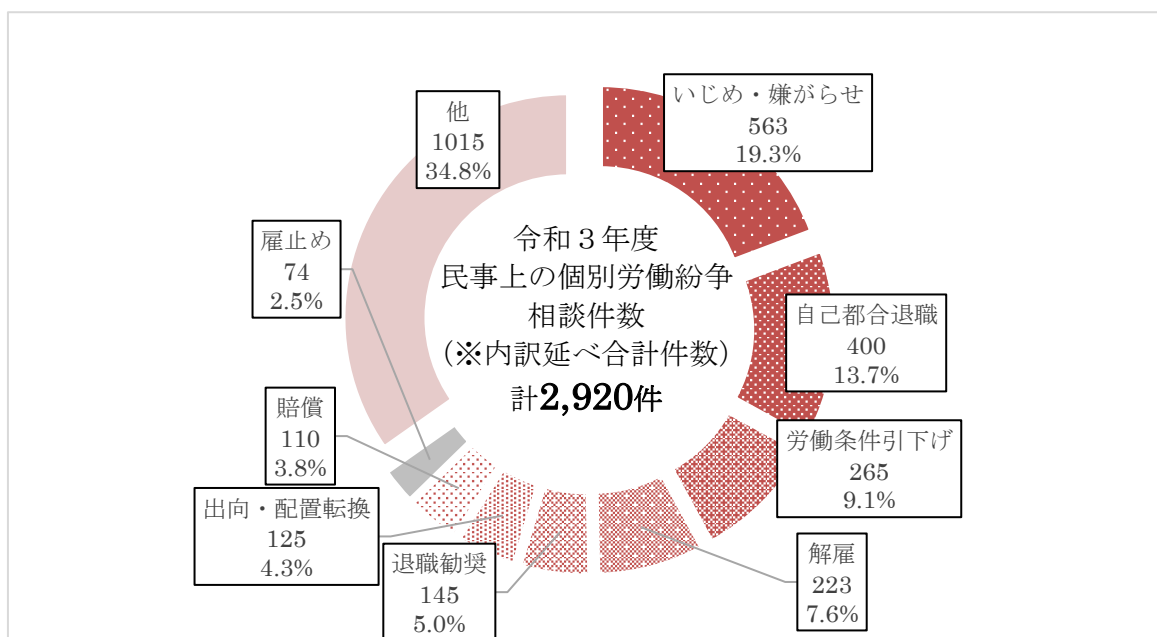
そのうち、民事上の個別労働紛争に関する相談は2,328件で前年度より14.8%の減となった。



(2) 民事上の個別労働紛争相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が最多

個別労働紛争に関する相談は、「いじめ・嫌がらせ」が563件(19.3%)と最も多く、次いで「自己都合退職」が400件(13.7%)、「労働条件引下げ」が265件(9.1%)と続いている。

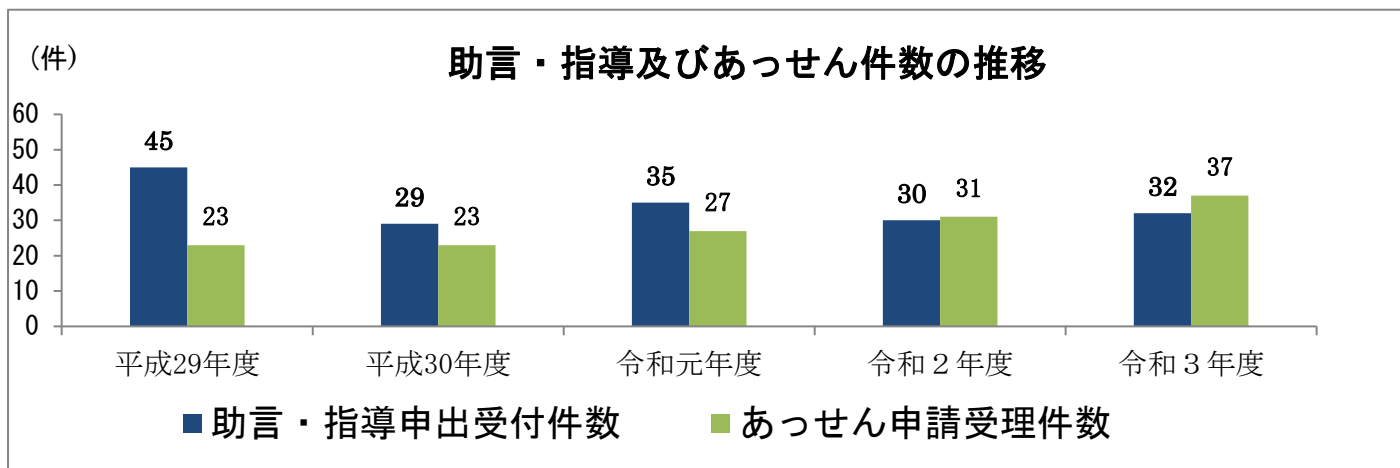
平成24年度までは、「解雇」の相談が最も多かったが、平成25年度に初めて、「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなり、以降、「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が民事上の個別労働紛争相談件数全体の約2割を占める状況が続いている。



※%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回の相談で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。

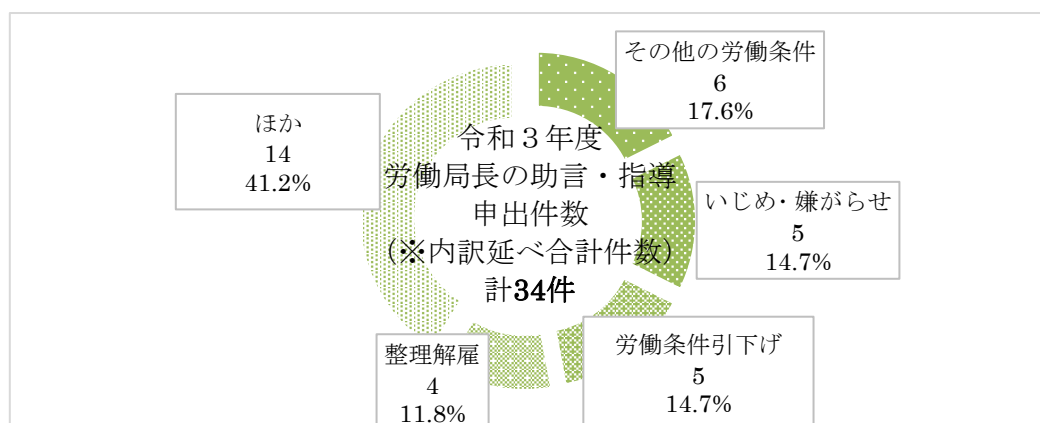
2 助言・指導及びあっせんの状況

令和3年度における助言・指導の申出受付は32件、あっせん申請受理は37件であった。



(1) 助言・指導の内容は、「その他の労働条件」、「いじめ・嫌がらせ」、「整理解雇」、「労働条件の引下げ」が多い

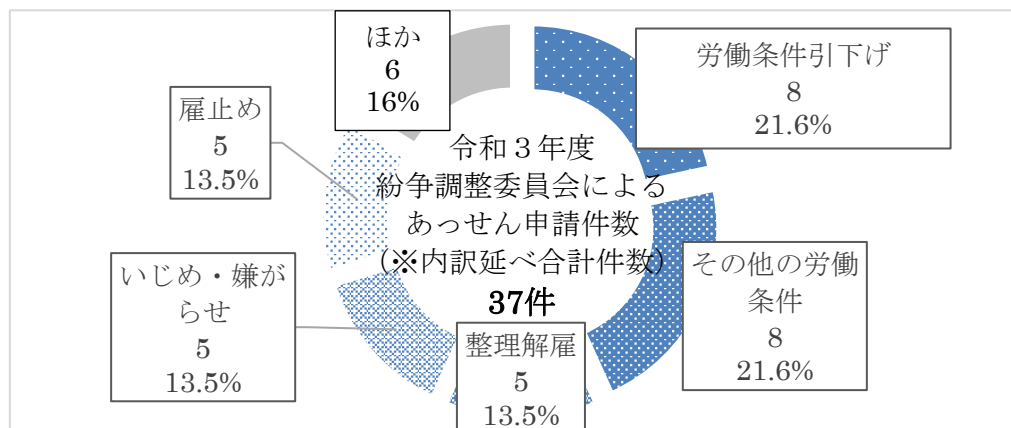
助言・指導の申出32件における主な内容は、「その他の労働条件」6件、「いじめ・嫌がらせ」及び「労働条件引下げ」が5件、「整理解雇」4件と続いている。



※()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、内訳延べ合計件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(2) あっせん申請の内容は、「その他の労働条件」、「労働条件引下げ」、「整理解雇」、「いじめ・嫌がらせ」が多い

あっせん申請37件における主な内容は、「その他の労働条件」8件、「労働条件引下げ」7件、「整理解雇」5件及び「いじめ・嫌がらせ」5件と続いている。

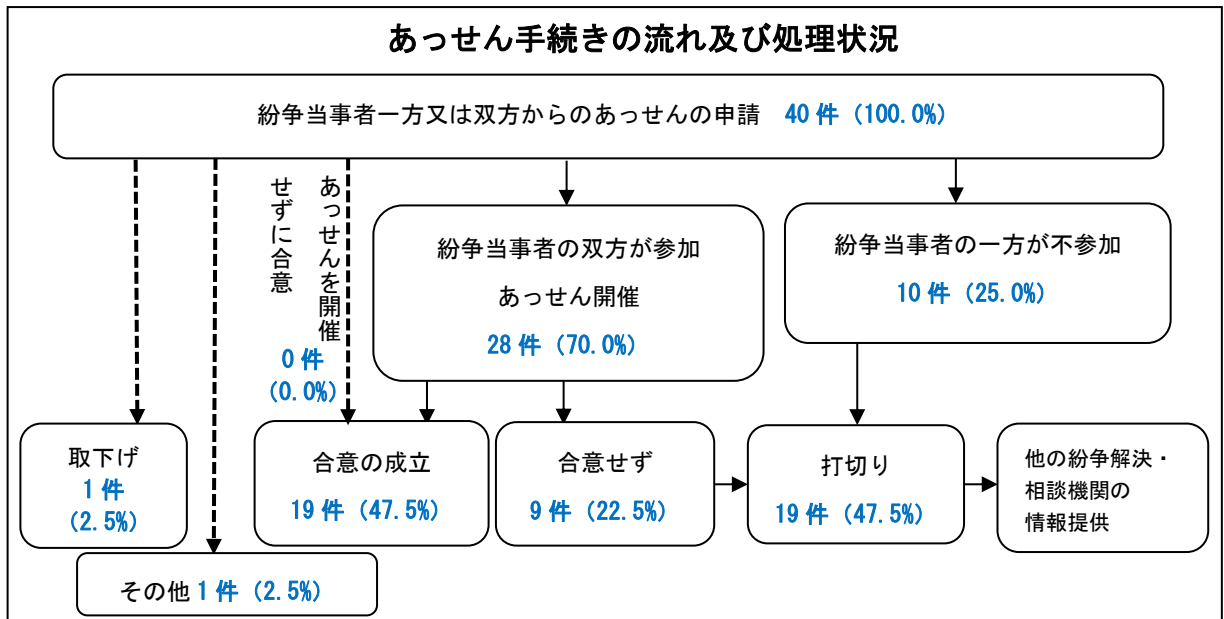


※()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) あっせん処理結果は、参加率 70.0%、合意率 47.5%で全国よりも高い割合

- ① あっせん申請後、紛争当事者の双方が参加に同意した場合には、あっせんが開催される。紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打ち切りとなる（あっせんフローチャート参照）。
- ② 令和3年度内に処理したあっせん40件（※）の結果について、紛争当事者双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは28件（参加率70.0%）であり、合意成立したのは19件（合意成立率47.5%）であり、全国値（参加率52.8%、合意成立率33.1%）よりも高い割合であった。

（※）令和3年度内に処理したあっせん40件は、令和3年度申請受付の37件のうち、令和2年度からの繰り越し6件を加え、令和3年度中にあっせん処理が終了しなかった3件を減じた件数である。



あっせんの参加率、合意率の全国値との比較

	福井	全国
参加率（開催件数／手続終了件数）	70.0%	52.8%
合意率（合意件数／手続終了件数）	47.5%	33.1%
合意率（合意件数／参加件数）	67.9%	60.7%

(4) 総合労働相談に関する労働局の取組

処理期間については、助言・指導は1か月以内、あっせんは2か月以内を目安としている。令和3年度に処理終了した助言・指導31全てが1か月以内に終了し、令和3年度に処理終了したあっせん40件のうち23件が2か月以内で終了した。

今後も総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切及び迅速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くこととしている。

助言・指導の事例

事例 1	労働条件引下げに係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人は正社員として勤務していたが、同意していないのに、不利益な通知がなされ強制的に、勤務表を変更された。</p> <p>申出人は、<u>元の勤務表での勤務をしたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>○事業主に対し、<u>労働契約法では労働契約は労働者と使用者の合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができることを伝えた上で、申出人と話合いの機会を設けるように助言した。</u></p> <p>○助言に基づき、紛争当事者間で話合いが行われ、申出人は元の勤務表通り勤務することができた。</p>

事例 2	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人は正社員として勤務していたが、事業主から大声で就業環境を害するようなパワハラと判断される可能性が高い発言があった。</p> <p>申出人は事業主に対して、パワハラに該当する発言ではないかと主張したが、無視された。</p> <p>申出人は、事業主に対して、<u>パワハラについて正しく認識して労働者の就業環境に配慮してもらいたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>○事業主に対し、<u>労働施策総合推進法に定められたパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務について説明し、令和4年4月1日以降は中小企業にも適用されることを伝えた上で、申出人と話し合いをしていただくよう助言した。</u></p> <p>また、パワハラに関する資料の送付の希望があったため、送付した。</p> <p>○助言に基づき、職場環境の改善のための対策が講じられ、事業主が申出人に対して大声で就業環境を害するようなパワハラと判断される可能性が高い発言をすることはなくなった。</p>

あっせんの事例

事例 1	整理解雇に係るあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は正社員として勤務していたが、退職強要が行われるようになり、退職届を書くように強要されるなどされた。</p> <p>最終的には、コロナ禍の影響による「整理解雇」として処理された。申請人は、コロナ禍の影響は少なく、その後パート職員を補充していることから、要件を具備しておらず、不当解雇であり解雇無効と考えられることから、<u>6か月分の賃金相当額と退職強要に関する慰謝料として1か月分の賃金相当額の合計7か月分の賃金相当額の補償を求めたい</u>としてあっせんを申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>○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、解雇予告手当を支払っているため1か月分賃金相当額までしか支払わないが、復職希望があれば認めると主張した。</p> <p>○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、<u>解決金として30万円</u>を支払うことで合意した。</p>

事例 2	いじめ・嫌がらせに係るあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は短時間労働者として勤務していたが、同僚から嫌がらせ受け、仕事も教えてくれない状態が続き、次第に精神的苦痛となり、うつ病を発症した。</p> <p>申請人は、勤務継続が難しくなったため、被申請人に使用者責任があるため、<u>慰謝料の支払いを求めたい</u>としてあっせんを申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>○あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、パワハラはあり得ないと強く否定した。しかし、見舞金であれば支払う考えはあると述べた。</p> <p>○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、<u>解決金として20万円</u>を支払うことで合意した。</p>

4 均等関係法令の法施行状況

(1) 相談の状況

令和3年度に寄せられた総合労働相談 9,489 件のうち、均等関係法令（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法）に関する相談件数は 1,064 件（前年度 1,807 件、前年度比 41.1%減）であった。

内訳は、男女雇用機会均等法 297 件、育児・介護休業法 635 件、パートタイム・有期雇用労働法 39 件、労働施策総合推進法 93 件で、育児・介護休業法関係の相談が最も多かった。

表 A 相談件数の推移

(件)

相談件数	令和元年度	令和2年度	令和3年度	(うち労働者からの相談)
男女雇用機会均等法	168	391	297	139 (46.8%)
育児・介護休業法	394	639	635	191 (30.1%)
パートタイム労働法	14	28		
パートタイム・有期雇用労働法		41	39	21 (53.8%)
労働施策総合推進法		708	93	74 (79.6%)
合計	576	1,807	1,064	425 (39.9%)

* 労働施策総合推進法の相談件数について、令和2年度は個別労働紛争相談件数のいじめ・嫌がらせの件数を全て集計していたが、令和3年度については労働施策総合推進法の適用がある、大企業に係る相談のみ集計するように本省指示があったため、相談件数については大幅に減少している。

(2) 労働者からの相談の状況

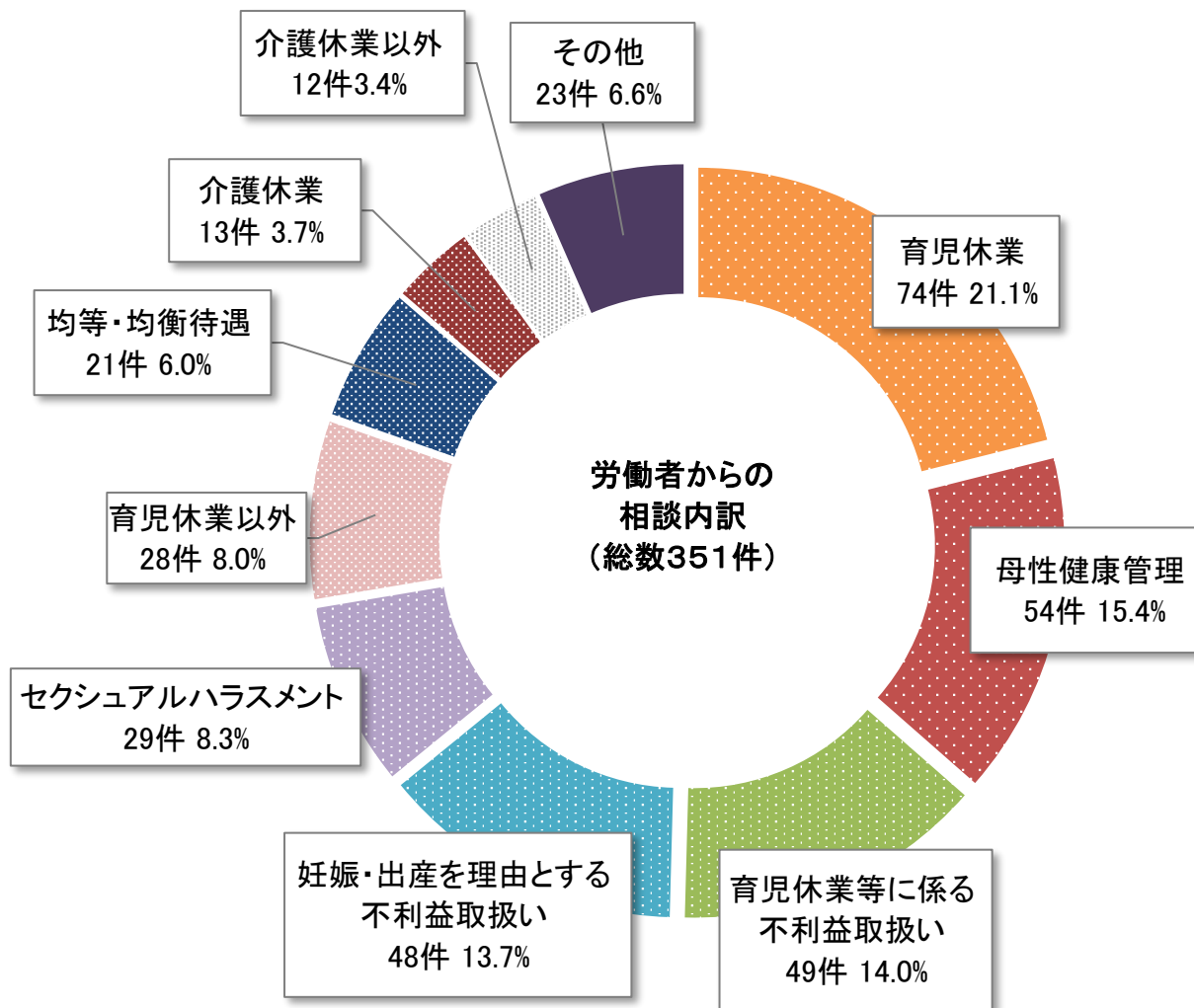
雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法に関する労働者の相談は、合計 351 件（前年度 423 件）であった。

内容別では、育児休業 74 件、母性健康管理 54 件、育児休業等に係る不利益取扱い 49 件、妊娠・出産を理由とする不利益取扱い 48 件の順に多い。

表 B 雇用環境・均等室に寄せられた労働者からの相談内容

(件)

法別	内容	令和元年度	令和2年度	令和3年度
男女雇用機会均等法	性差別(募集、採用、配置、昇進、教育訓練、間接差別等)	10	4	0
	妊娠・出産を理由とする不利益取扱い	18	50	48
	セクシュアルハラスメント	40	36	29
	妊娠・出産等に関するハラスメント	7	17	8
	母性健康管理	14	48	54
	労働基準法関係(産前・産後休業等)	10	2	0
	その他	1	0	0
育児・介護休業法	育児休業	40	89	74
	育児休業以外	18	30	28
	介護休業	4	10	13
	介護休業以外	3	13	12
	育児休業等に係る不利益取扱い	75	77	49
	介護休業等に係る不利益取扱い	6	3	5
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	30	11	3
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	0	9	3
その他	2	2	4	
パートタイム労働法		2	5	
パートタイム・有期雇用労働法			17	21
	合計	280	423	351



雇用環境・均等室に寄せられた主な相談

- 妊娠の報告をしたところ、会社から「パート社員は入社1年未満では産前・産後休業や育児休業の制度利用対象外である」と言われた。
- 妊娠中の体調不良で医師の指導により会社を休んでいると、契約期間満了での雇止めを通告された。
- 育児休業取得中だが、会社から「代わりの人を採用したので正社員として復帰できる部署は無い」と言われ、退職するか、パート社員に身分変更するかを打診されている。
- 会社の上司から携帯電話のLINEで交際を求めるメッセージが送信され困っている。職場内でも上司との性的な噂を流されており、会社に相談したいが相談窓口も周知されておらず分からない。
- 保育所送迎のため育児短時間勤務制度の利用を相談すると「そのような制度は無い」と言われた。
- 会社は正社員には通勤手当を支給しているのに、パート社員には支給していない。問題ないのか。

(3) 是正指導の状況

雇用環境・均等室が行った、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法に関する是正指導件数は556件(前年度685件、前年度比18.8%減)。

男女雇用機会均等法関係が123件、労働施策総合推進法が4件、パートタイム・有期雇用労働法が167件、育児・介護休業法関係が262件であった。

(4) 是正指導の状況（各法律別）

① 是正指導の状況（男女雇用機会均等法第 29 条）

雇用管理の実態把握を行った 67 社のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された 47 社(70.1%)に対し、123 件の是正指導を実施。

指導事項の内容は、「第 12 条、13 条関係(母性健康管理)」の 36 件(29.3%)と最も多く、次いで、「第 11 条の 3 関係(妊娠、出産等に関するハラスメント)」の 20 件(16.3%)となっている。

表C 主な是正指導件数の推移

(件)

	令和元年度		令和 2 年度		令和 3 年度	
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	45	(24.5%)	19	(11.6%)	17	(13.8%)
第 11 条の 3 関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)	73	(39.7%)	32	(19.5%)	20	(16.3%)
第 12 条、13 条関係(母性健康管理)	65	(35.3%)	51	(31.1%)	36	(29.3%)
合計	184	(100.0%)	164	(100.0%)	123	(100.0%)

② 是正指導の状況（労働施策総合推進法第 36 条）

雇用管理の実態把握を行った 5 社のうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された 4 社(80.0%)に対し、4 件の是正指導を実施。

指導事項の内容は、「第 30 条の 2 第 1 項(パワーハラスメント防止措置)」が 4 件(100.0%)となっている。

表D 主な是正指導件数の推移

(件)

	令和 2 年度		令和 3 年度	
第 30 条の 2 第 1 項(パワハラ防止措置)	3	(100.0%)	4	(100.0%)
第 30 条の 2 第 2 項(相談を理由とした不利益取扱い)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
合計	3	(100.0%)	4	(100.0%)

③ 是正指導の状況（パートタイム・有期雇用労働法第 18 条）

雇用管理の実態把握を行った 87 社のうち、何らかのパートタイム・有期雇用労働法違反が確認された 73 社(83.9%)に対し、167 件の是正指導を実施。

指導事項の内容は、「第 7 条関係(就業規則の作成手続)」が 46 件(27.5%)と最も多く、次いで「第 11 条第 2 項関係(均衡を考慮した教育訓練)」の 20 件(12.0%)、「第 8 条関係(不合理な待遇の禁止)」の 14 件(8.4%)となっている。

このほか、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等のため、企業に対して「第 19 条(事業主等に対する援助)」に基づく助言を 87 件行った。

表E 主な是正指導件数の推移

(件)

	令和 2 年度		令和 3 年度	
第 7 条(就業規則の作成手続)	2	(66.7%)	46	(27.5%)
第 8 条(不合理な待遇の禁止)	0	(0.0%)	14	(8.4%)
第 11 条第 2 項(均衡を考慮した教育訓練)	0	(0.0%)	20	(12.0%)
合計	3	(100.0%)	167	(100.0%)

④ 是正指導の状況（育児・介護休業法第 56 条）

雇用管理の実態把握を行った 118 社のうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された 110 社(93.2%)に対し、262 件の是正指導を実施。

指導事項の内容は、育児関係では、「第 24 条第 1 項関係(所定労働時間の短縮措置等)」が 81 件(55.1%)、「第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係(子の看護休暇制度)」が 28 件(19.1%)、「第 25 条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)」が 20 件(13.6%)となっている。

介護関係では、「第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係(介護休暇制度)」が 31 件(36.5%)、「第 25 条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)」が 20 件(23.5%)、「第 11 条関係(介護休業制度)」が 19 件(22.4%)となっている。

表F 主な是正指導件数の推移

(件)

	令和元年度		令和 2 年度		令和 3 年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係(子の看護休暇制度)	8	(3.4%)	10	(5.2%)	28	(19.1%)
第 24 条第 1 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	82	(35.0%)	99	(51.0%)	81	(55.1%)
第 25 条関係(休業等に関するハラスメント防止措置)	68	(29.1%)	30	(15.5%)	20	(13.6%)
小 計 (育児関係)	234	(100.0%)	194	(100.0%)	147	(100.0%)
第 11 条関係(介護休業制度)	44	(23.8%)	49	(36.6%)	19	(22.4%)
第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係(介護休暇制度)	9	(4.9%)	4	(3.0%)	31	(36.5%)
第 25 条関係(休業等に関するハラスメント防止措置)	69	(37.3%)	30	(22.4%)	20	(23.5%)
小 計 (介護関係)	185	(100.0%)	134	(100.0%)	85	(100.0%)
合 計	458		354		262	

【県内総合労働相談コーナー一覧】

- 福井労働局総合労働相談コーナー (福井春山合同庁舎 9 階) ☎0776 (22) 3363
- 福井総合労働相談コーナー (福井労働基準監督署内) ☎0776 (91) 1686
- 敦賀総合労働相談コーナー (敦賀労働基準監督署内) ☎0770 (22) 0745
- 武生総合労働相談コーナー (武生労働基準監督署内) ☎0778 (23) 1440
- 大野総合労働相談コーナー (大野労働基準監督署内) ☎0779 (66) 3838

【均等関係法令の相談】

- 福井労働局 雇用環境・均等室 (福井春山合同庁舎 9 階) ☎0776 (22) 3947

★福井労働局では企業の皆様に職場の総合的ハラスメント対策を整備していただきたく、ちらし例等をホームページに掲載しています。

福井労働局 HP アドレス : <https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>

(HP トップ>法令・様式集>様式集>男女雇用機会均等法関係>

「ハラスメント一体型(改正法対応版)社内啓発用ちらし」Excel と PDF)