

報道関係者 各位

令和4年7月29日（金）

【照会先】

群馬労働局雇用環境・均等室

室長 奥町 由美子

労働紛争調整官 木島 徹

（電話）027-896-4739

「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

～民事上の個別労働紛争において、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多～

群馬労働局（局長 加藤博人）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、迅速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。

今回の施行状況を踏まえ、群馬労働局では、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・指導およ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】注：[]内は、別添資料の該当ページ

- 1 総合労働相談件数、助言・指導の申出件数は前年度より減少、あっせんの申請件数は前年度より増加。

総合労働相談件数は20,397件で、2年連続で2万件を超えた [P. 4-1(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		20,397件	4.5%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	12,506件	12.0%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,913件	18.8%増
	民事上の個別労働紛争相談件数	6,073件	2.6%減
助言・指導申出		92件	4.2%減
あっせん申請		45件	7.1%増

- 2 民事上の個別労働紛争※₄の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」※₅の件数が引き続き最多
 - ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数は、1,411件（相談内容別件数の18.3%）を占めており、相談内容別の件数順位では12年連続で最多[P. 4-1(2)、P. 5-1(3)]
- 3 助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数においても、「いじめ・嫌がらせ」※₅の件数が最多
 - ・ 助言・指導の申出は、18件（申出内容別件数の16.8%） [P. 6-2(2)]
 - ・ あっせんの申請は、21件（申請内容別件数の39.6%） [P. 8-3(2)]

※の1～5については次頁参照

※1 「総合労働相談」

群馬労働局、各労働基準監督署内の県内8か所（発表日現在）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、群馬労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことで、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また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」

群馬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月の改正労働施策総合推進法の一部施行に伴い、大企業についての同法に規定する職場におけるパワーハラスメント注）に関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。

注）職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、以下①～③の要素を全て満たすものをいう。

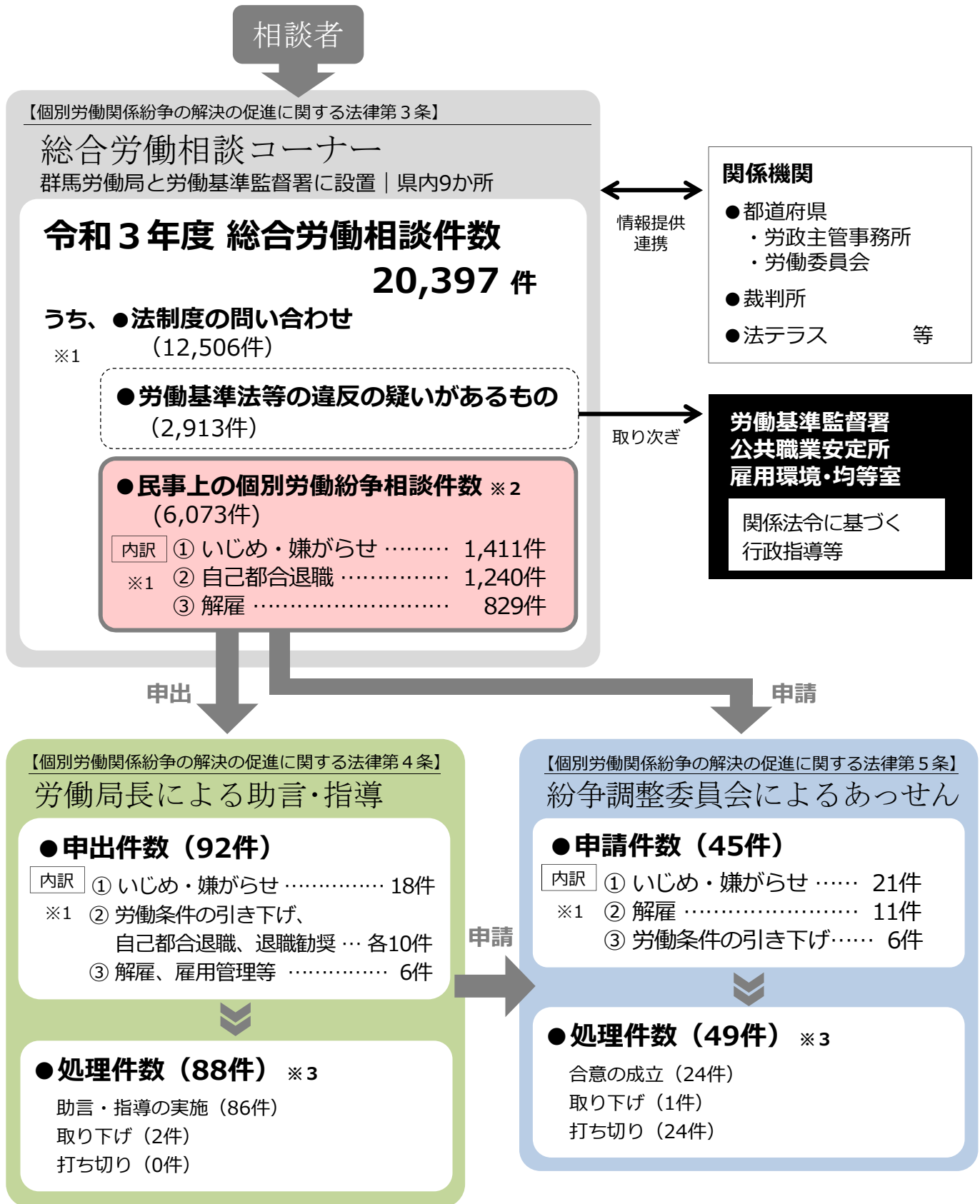
- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

[参考] 令和3年度における同法に関する相談件数等
相談件数：1,405件
紛争解決の援助申立件数：9件
調停申請受理件数：0件

【別添】

- 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年度の助言・指導とあっせんの事例
- 別添4：群馬労働局「総合労働相談コーナー」所在地一覧
（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

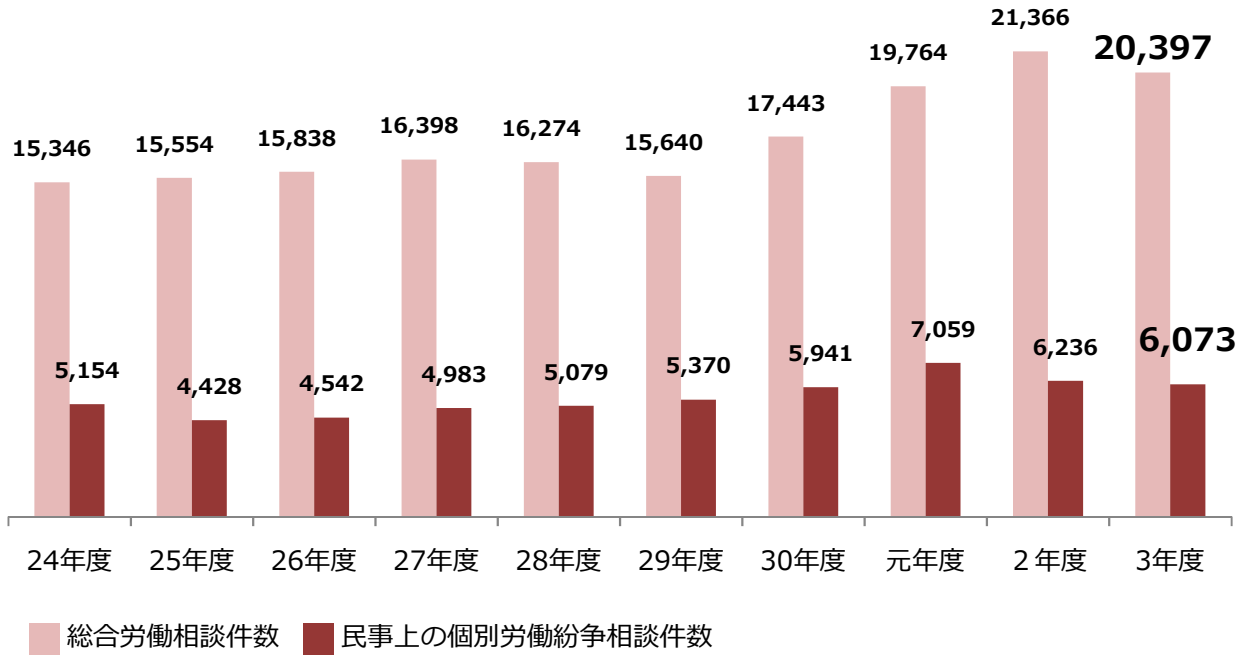


※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
 ※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。
 ※3 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

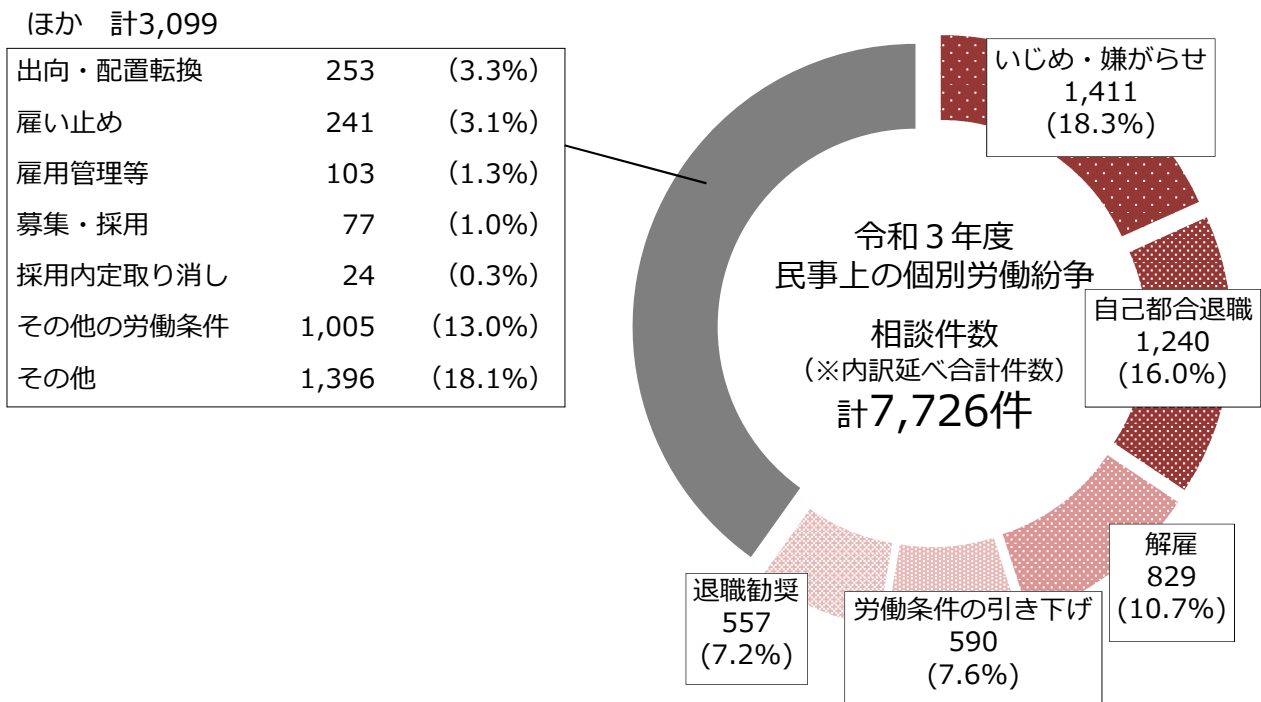
令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (10年間)

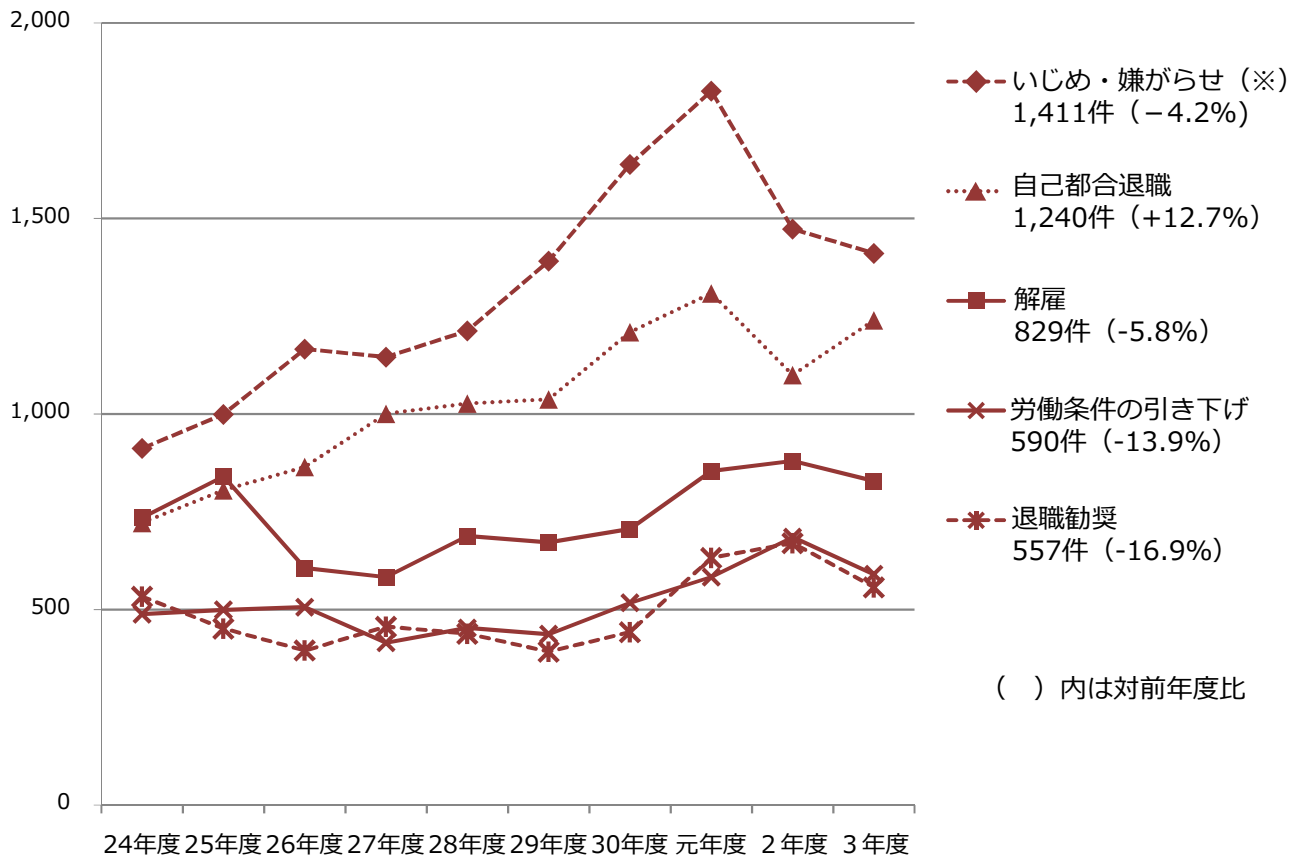


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



※ %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。

(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)



※ [参考] 労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※5を参照。

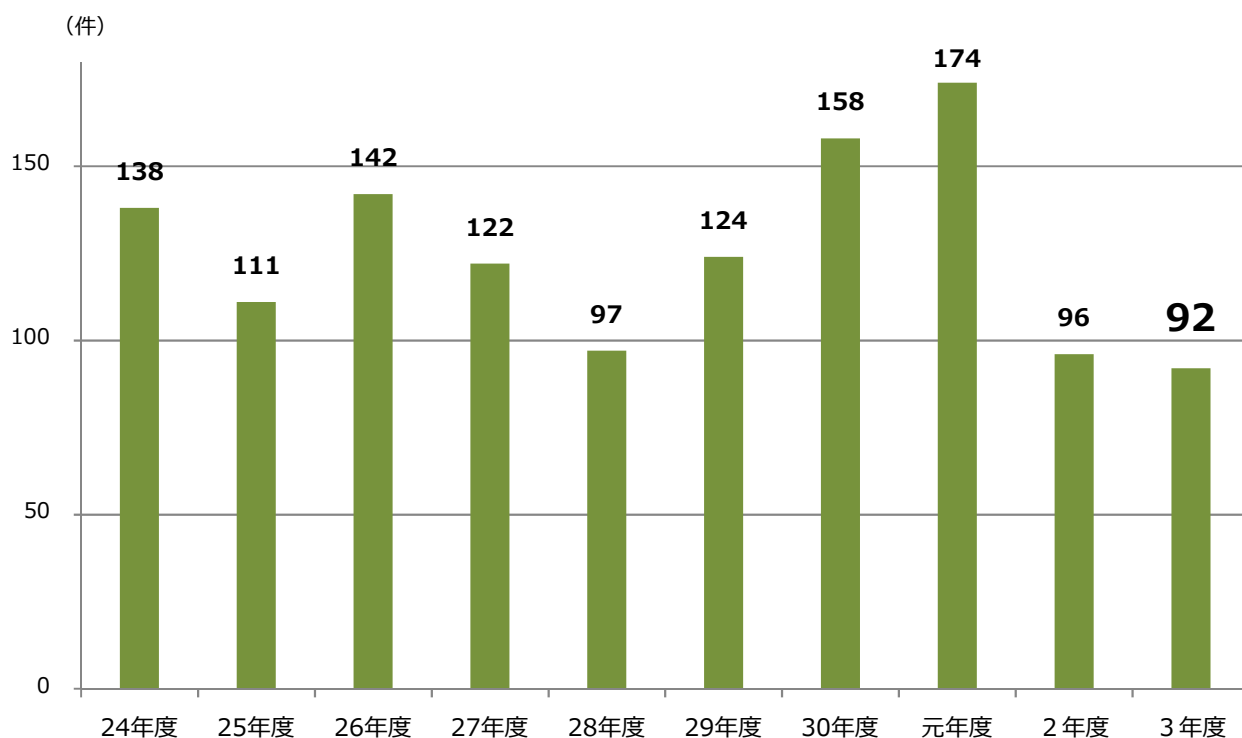
【参考】民事上の個別労働紛争相談件数の推移 (相談内容別)

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
24年度	735	203	533	23	722	208	488	1,105	912	99	90	1,252	6,370
	11.5	3.2	8.4	0.4	11.3	3.3	7.7	17.3	14.3	1.6	1.4	19.7	100
25年度	840	120	451	20	805	190	499	629	999	75	54	831	5,513
	15.2	2.2	8.2	0.4	14.6	3.4	9.1	11.4	18.1	1.4	1.0	15.1	100
26年度	606	221	395	14	865	172	506	605	1,166	78	68	894	5,590
	10.8	4.0	7.1	0.3	15.5	3.1	9.1	10.8	20.9	1.4	1.2	16.0	100
27年度	683	169	456	33	1,001	173	415	755	1,146	143	79	995	6,048
	11.3	2.8	7.5	0.5	16.6	2.9	6.9	12.5	18.9	2.4	1.3	16.5	100
28年度	688	173	438	17	1,027	206	453	733	1,213	138	68	1,082	6,236
	11.0	2.8	7.0	0.3	16.5	3.3	7.3	11.8	19.5	2.2	1.1	17.4	100
29年度	672	231	392	27	1,038	248	437	966	1,391	85	74	1,111	6,672
	10.1	3.5	5.9	0.4	15.6	3.7	6.5	14.5	20.8	1.3	1.1	16.7	100
30年度	706	169	442	27	1,210	214	517	1,019	1,639	62	88	1,396	7,489
	9.4	2.3	5.9	0.4	16.2	2.9	6.9	13.6	21.9	0.8	1.2	18.6	100
元年度	854	268	632	24	1,309	287	583	1,271	1,826	123	89	1,792	9,058
	9.4	3.0	7.0	0.3	14.5	3.2	6.4	14.0	20.2	1.4	1.0	19.8	100
2年度	880	336	670	38	1,100	295	685	1,112	1,473	111	70	1,310	8,080
	10.9	4.2	8.3	0.5	13.6	3.7	8.5	13.8	18.2	1.4	0.9	16.2	100
3年度	829	241	557	24	1,240	253	590	1,005	1,411	103	77	1,396	7,726
	10.7	3.1	7.2	0.3	16.0	3.3	7.6	13.0	18.3	1.3	1.0	18.1	100

※ 年度ごとに上段が件数 (単位: 件)、下段が相談内容の全体 (内訳延べ合計件数) に占める割合 (単位: %)。
下段の合計値は、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 群馬労働局長による助言・指導

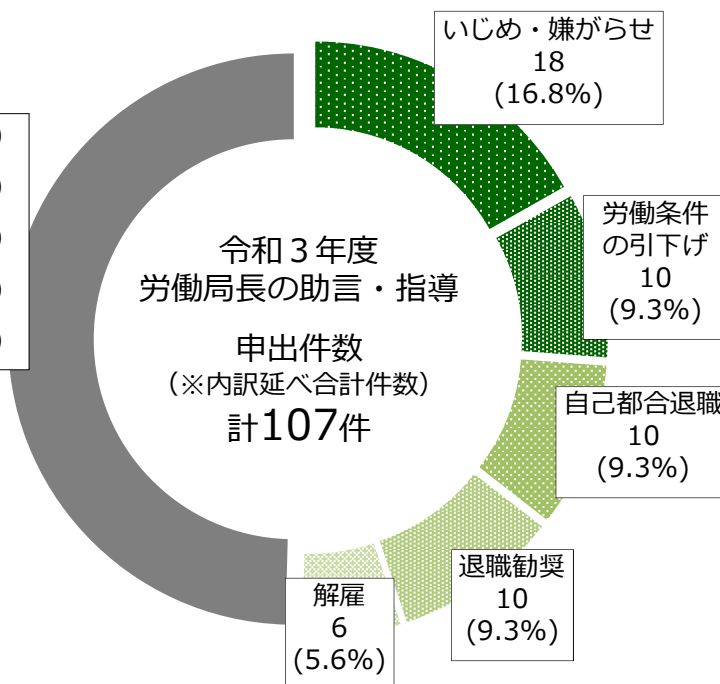
(1) 申出件数の推移（10年間）



(2) 申出内容別の件数

ほか 計53

雇用管理等	6	(5.6%)
出向・配置転換	5	(4.7%)
雇い止め	3	(2.8%)
その他の労働条件	11	(10.3%)
その他	28	(26.2%)



※ ()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。

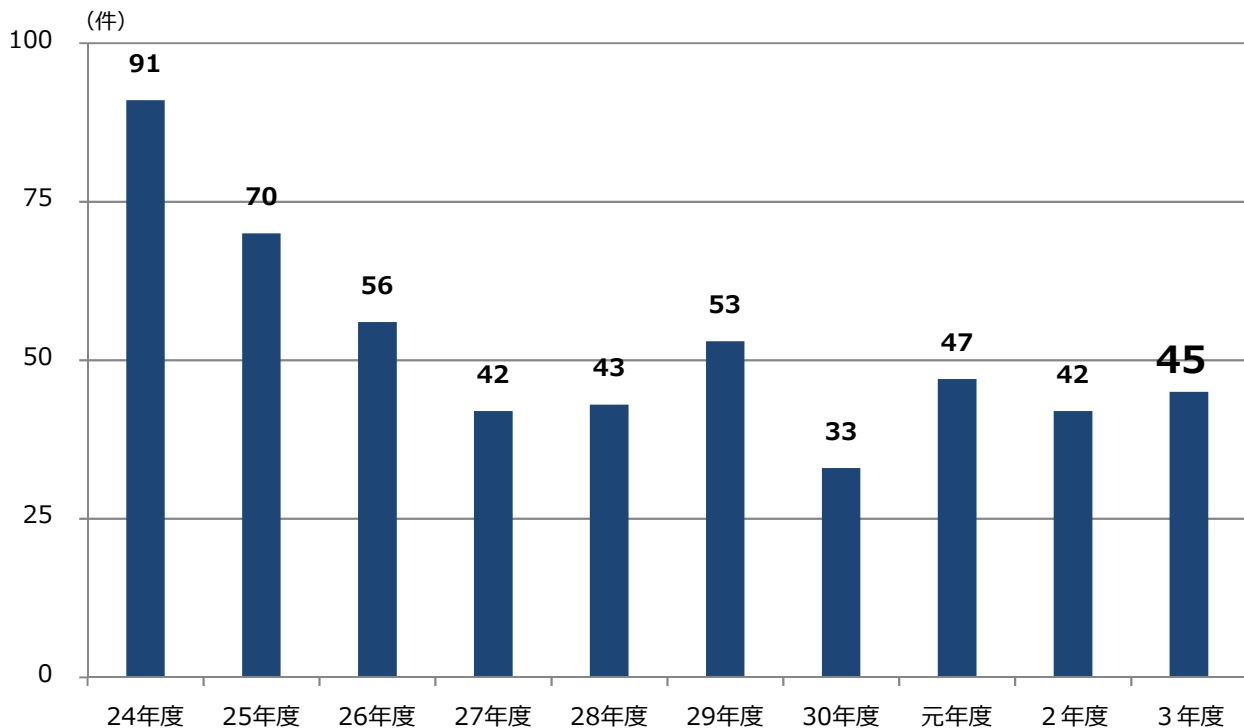
(3) 助言・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数88件に占める比率

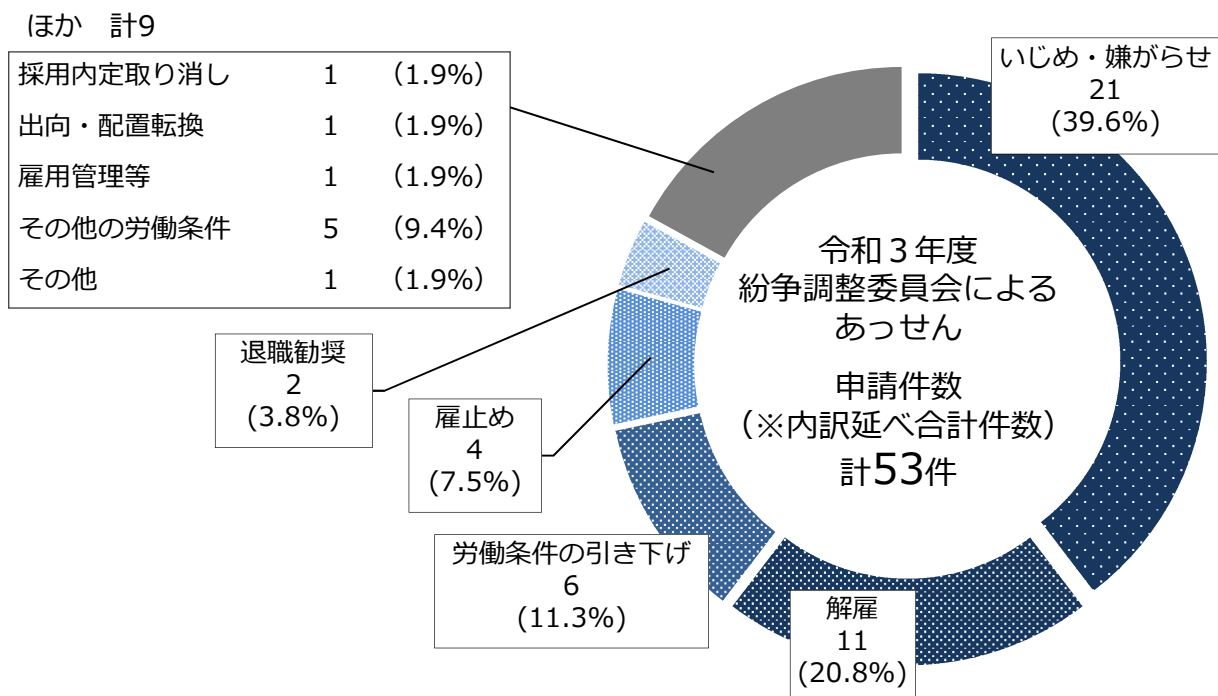
助言・指導 の申出	処理終了件数 88件		うち1か月以内に処理 88件 (100%)
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り
	86件 (97.7%)	2件 (2.3%)	0件 (0%)

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移 (10年間)



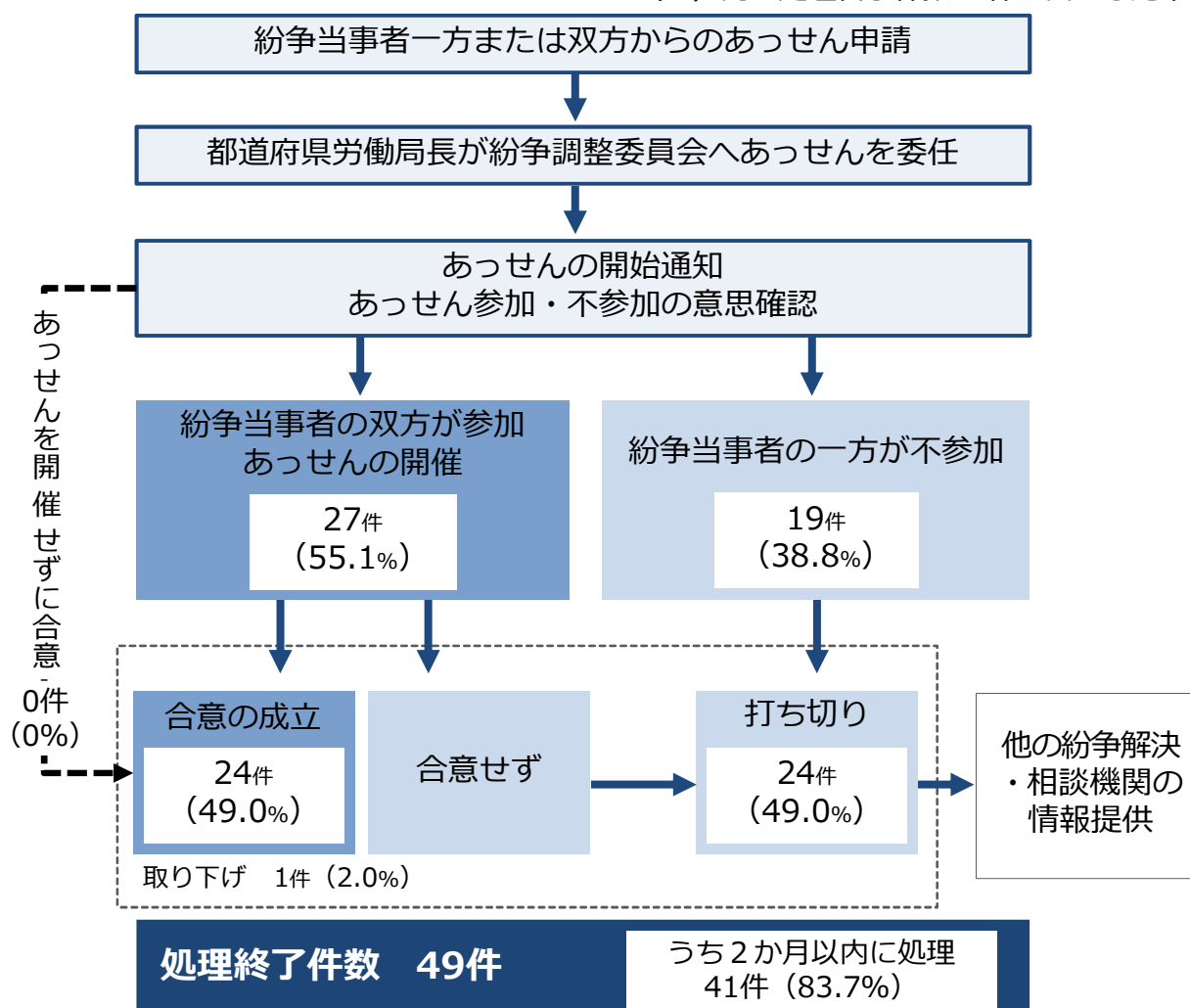
(2) 申請内容別の件数



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

(3) あっせん手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数49件に占める比率



【参考】第5表 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移（10年間）

■ 紛争当事者双方のあっせん参加件数／処理終了件数(24～26年度は申請件数)

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
42.9%	40.0%	50.0%	51.7%	47.2%	52.0%	55.3%	52.2%	35.1%	55.1%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移（10年間）

■ 合意成立件数／処理終了件数(24～26年度は申請件数)

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
28.6%	30.0%	41.1%	41.4%	47.2%	34.0%	36.8%	45.7%	32.4%	49.0%

■ あっせん開催による合意成立件数／紛争当事者双方のあっせん参加件数

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
59.0%	67.9%	71.4%	73.3%	84.0%	61.5%	66.7%	79.2%	84.6%	88.9%

令和3年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例1	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、上司とうまが合わず、ほんの少しのミスや意見の食い違いを、人前で繰り返し叱責・罵倒されることがあったため、事業主に対してこうした行為を止めさせるように訴えたが、真剣に対応してもらえず、改善が見られなかった。</p> <p>申出人は、こうした行為を止めてもらうために、第三者の立場から法的な問題点等を伝えて欲しいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主から事情を聴取した上で、労働契約法第5条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を助言するとともに、パワーハラスメント防止措置の内容や望ましい取組例を掲載しているパンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました!」を手交して説明するなどの支援を行った。 (参考：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/) ● 助言に基づき、事業主は関係者から聴取を行い事実関係を調査し、行為者に対して注意指導を行って職場環境の改善に取り組んだ。
事例2	労働条件の引き下げに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（有期雇用労働者）は、時給制で働いていたところ、シフトを組んでいた上司から、事前の話し合いもなく一方的に約束の勤務日数を減らされ収入が減少した。労働条件通知書には記載されていなかったが、雇入れ時に週4日と口頭で説明されており、それまでは週4日の勤務を続けていたため、事業主に対して勤務日数を増やしてほしいと相談したが、殆ど相手にされなかった。</p> <p>申出人は、生活のためにも、従来の労働条件での継続雇用を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主から事情を聴取した上で、労働契約法第3条に基づき、労働契約は労使双方の合意に基づき変更すべきものである旨を説明し、申出人と話し合うよう助言を行った。 (参考：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21911.html) ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、約束された労働時間よりも減らされた分については、今後対応していくこととなったほか、ハラスメントに関する研修を行うなど職場環境の改善に取り組んだ。

あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、得意先に納入した製品から数量不足や品質不良が発生した場合、担当者ではないのに、上司から一切の責任を押し付けられていた。また、自分の意見を言おうとすると「生意気だ」とか、「私の指示に従わなければ即退社」とパワーハラメントと受け取れる発言を度々受けていた。</p> <p>申請人は、事業主に対し、精神的損害に対する慰謝料として40万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は社内調査を行った結果、責任転嫁した事実は確認できなかったが、日ごろから言葉使いが荒い上司から、パワーハラメントと評価されてもやむを得ない発言があったことを認め、当該発言に対する申請人の苦痛に理解を示し、一定の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。● 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30万円を支払うことで合意した。
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（有期雇用労働者）は、事業主から経営不振を理由に突然解雇通知書を渡されて解雇された。なぜ自分が解雇対象となったのか説明を求めたが、回答してもらえなかった。</p> <p>申請人は、事業主に対し、経済的損失と精神的苦痛に対する補償金として58万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は過去の労働判例から確立された整理解雇の4要件（①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務を尽くしたか、③被解雇者選定の妥当性、④手続きの妥当性）のすべてが充たされていなかったことや、申請人に対して解雇に関し説明を行わなかったことについて非を認め、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。● 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40万円を支払うことで合意した。

群馬労働局「総合労働相談コーナー」所在地一覧

	名称	所在地	電話番号
☆	群馬労働局 総合労働相談コーナー	〒371-8567 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4677
		相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	
	高崎総合労働相談コーナー	〒370-0045 高崎市東町134-12 高崎地方合同庁舎3階 （高崎労働基準監督署内）	027-367-2306
		相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	
	前橋総合労働相談コーナー	〒371-0026 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎7階 （前橋労働基準監督署内）	027-896-3062
		相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	
	伊勢崎総合労働相談コーナー	〒372-0024 伊勢崎市下植木町517 （前橋労働基準監督署 伊勢崎分庁舎内）	0270-25-3363
		相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	
☆	桐生総合労働相談コーナー	〒376-0045 桐生市末広町13-5 桐生地方合同庁舎1階 （桐生労働基準監督署内）	0277-44-3523
		相談受付時間 9:00～16:30（土・日・祝日・年末年始を除く）	
	太田総合労働相談コーナー	〒373-0817 太田市飯塚町104-1 （太田労働基準監督署内）	0276-58-9722
		相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	
	沼田総合労働相談コーナー	〒378-0031 沼田市薄根町4468-4 （沼田労働基準監督署内）	0278-23-0323
		相談受付時間 9:15～16:45（土・日・祝日・年末年始を除く）	
	藤岡総合労働相談コーナー	〒375-0014 藤岡市下栗須124-10 （藤岡労働基準監督署内）	0274-22-1418
		相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	
	中之条総合労働相談コーナー	〒377-0424 吾妻郡中之条町大字中之条町664-1 （中之条労働基準監督署内）	0279-75-3034
		相談受付時間 9:30～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）	

☆…女性相談員が配置されている総合労働相談コーナー

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 規定の概要

(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および自主的解決の促進のため、労働者または事業主に対し、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および指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議に当たる紛争等を除く）に関し、当事者の双方また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、必要な助言また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・6・12・13条）

イ 都道府県労働局長は、前条に規定する個別労働関係紛争について、当事者の双方また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、労働者または事業主に対し、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、必要な助言または指導をすることができるものとする。