

広島労働局発表
令和4年7月19日（火）

【照会先】
広島労働局雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 大庭 直美
室長補佐 岡野 有己
労働紛争調整官 清水 勇詞
(電話) 082 (221) 9247

「いじめ・嫌がらせ」の相談が10年連続トップ！ 前年度より大幅に増加

～「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」について～

広島労働局（局長：阿部 充）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、以下のとおり公表します。

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」、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つの方法があります。（資料1）

【ポイント】

1 令和3年度の件数は、前年度と比べ、「総合労働相談」、「民事上の個別労働紛争相談」（※）及び「助言・指導」は減少。「あっせん」は増加。

① 総合労働相談件数	26,798件（前年度比 16.4%減）
⇒うち民事上の個別労働紛争相談件数	6,290件（前年度比 0.4%減）
② 助言・指導申出件数	164件（前年度比 4.1%減）
③ あっせん申請件数	67件（前年度比 19.6%増）

2 民事上の個別労働紛争の相談において、「いじめ・嫌がらせ」が10年連続最多で、かつ、前年度よりも増加。さらに、「助言・指導」の申出内容別及び「あっせん」の申請内容別でも「いじめ・嫌がらせ」が増加。解雇はいずれも減少。

- ① 「いじめ・嫌がらせ」は相談件数2,488件と前年度（1,890件）より31.6%の増加となった。
- ② 助言・指導の申出内容別とあっせん申請内容別でも、前年度より「いじめ・嫌がらせ」が大幅に増加した。※助言・指導（37件→47件）、あっせん（14件→38件）

【今後の取組】

広島労働局では、今後も労働相談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い、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に取り組む。

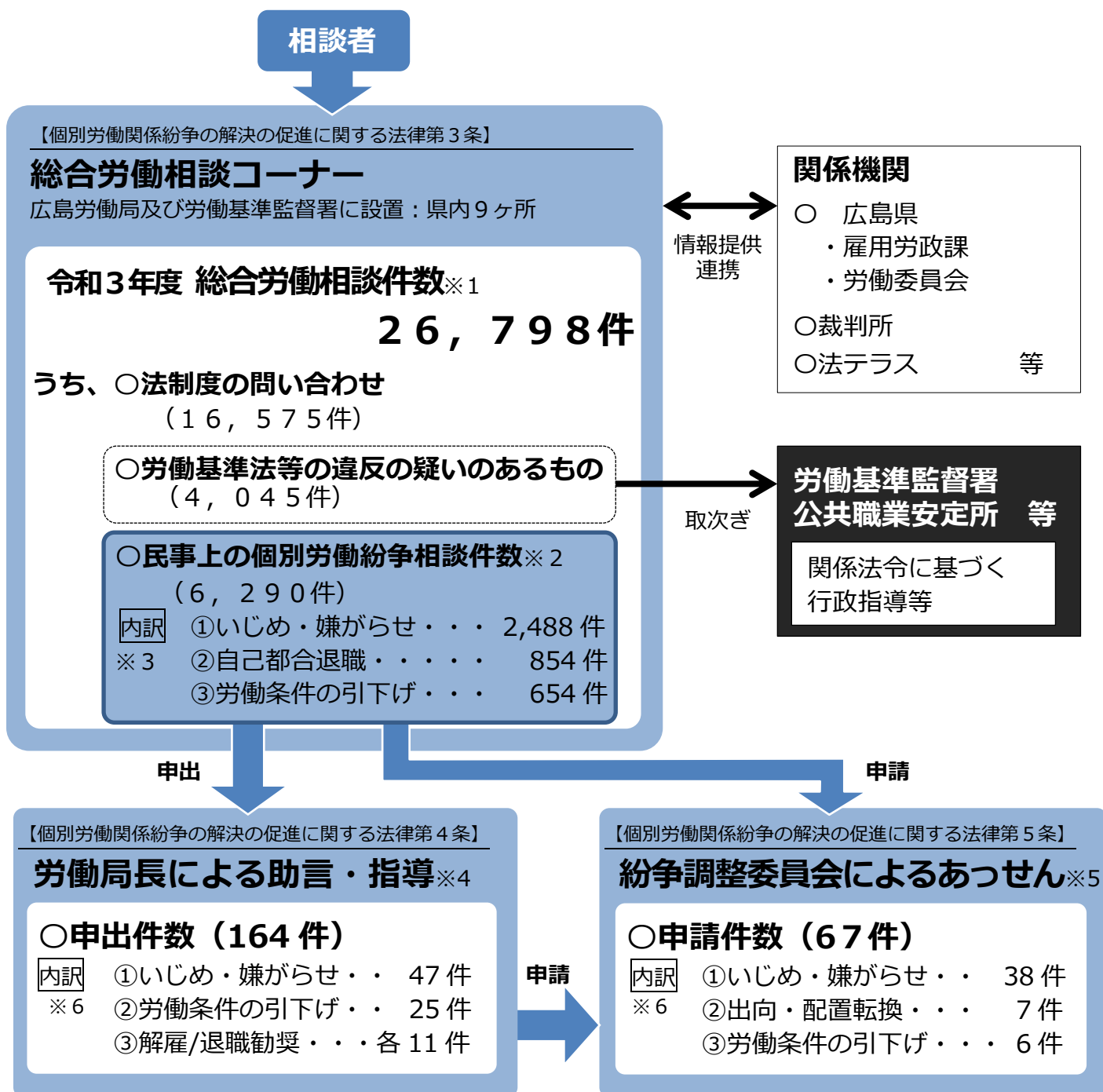
※「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の法令違反に係るものを除く）。

参考 （パワーハラスメントの相談状況）

労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントに係る相談については下記のとおりとなっている。令和4年4月から中小企業においても防止対策措置を講じることが義務となっており、今後、法の履行確保に一層取り組む。

相談件数 令和3年度 475件（前年度 270件）

個別労働紛争解決制度の枠組み



※1 総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働相談にワンストップで対応

※2 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に係る相談
(労働基準法等の違反に係るものを除く)

※3 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。(延べ7,676件)

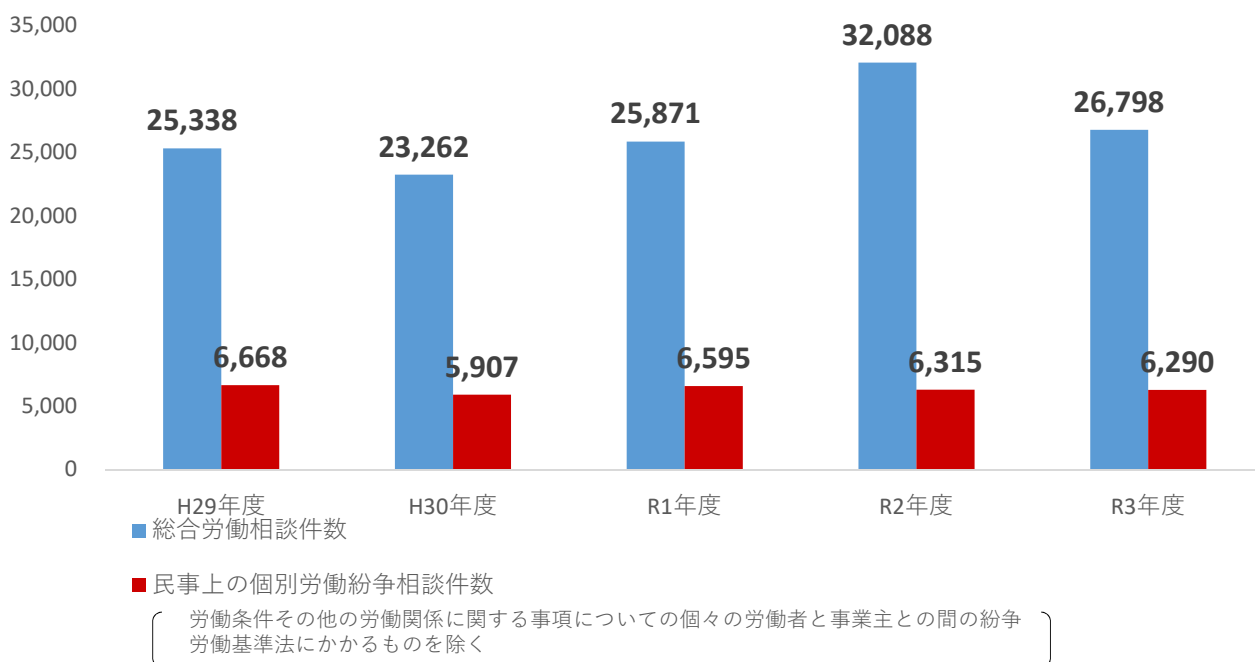
※4 民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争当事者に対し、解決の方向性を示し、自主的な解決を促進

※5 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(弁護士や大学教授等労働問題の専門家)による解決の促進

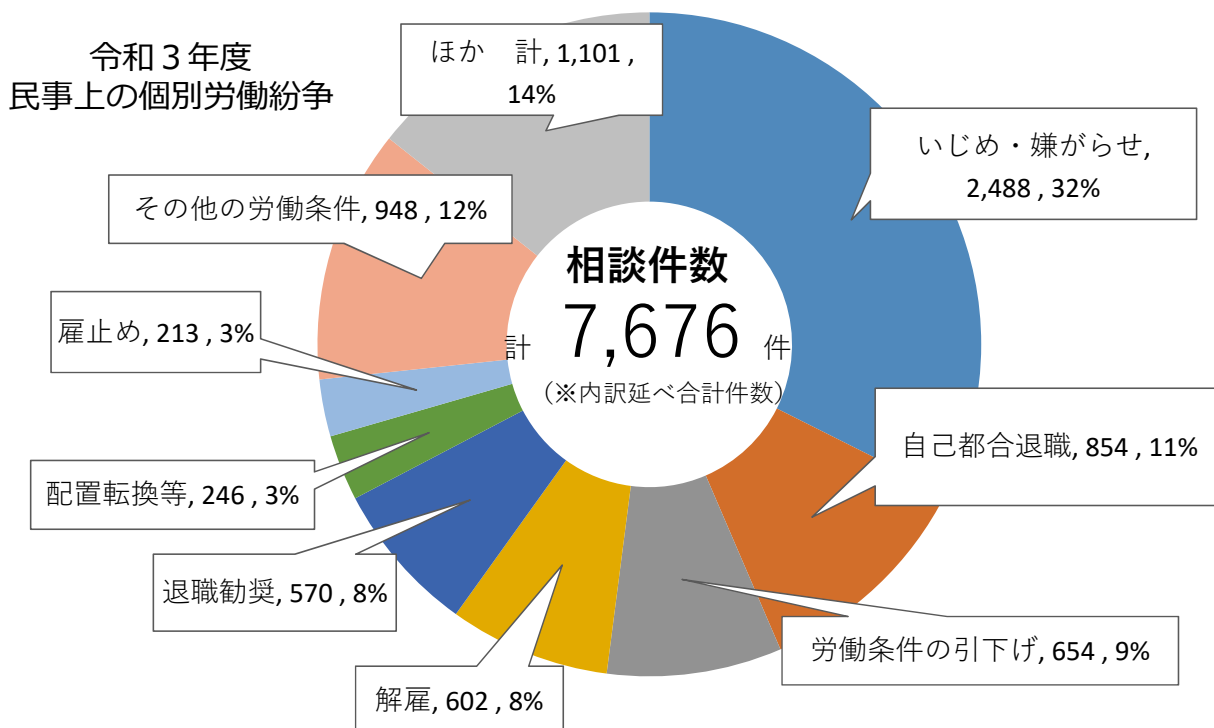
※6 複数の内容にまたがる申出・申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上
(助言・指導・・・延べ198件、あっせん・・・延べ78件)

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

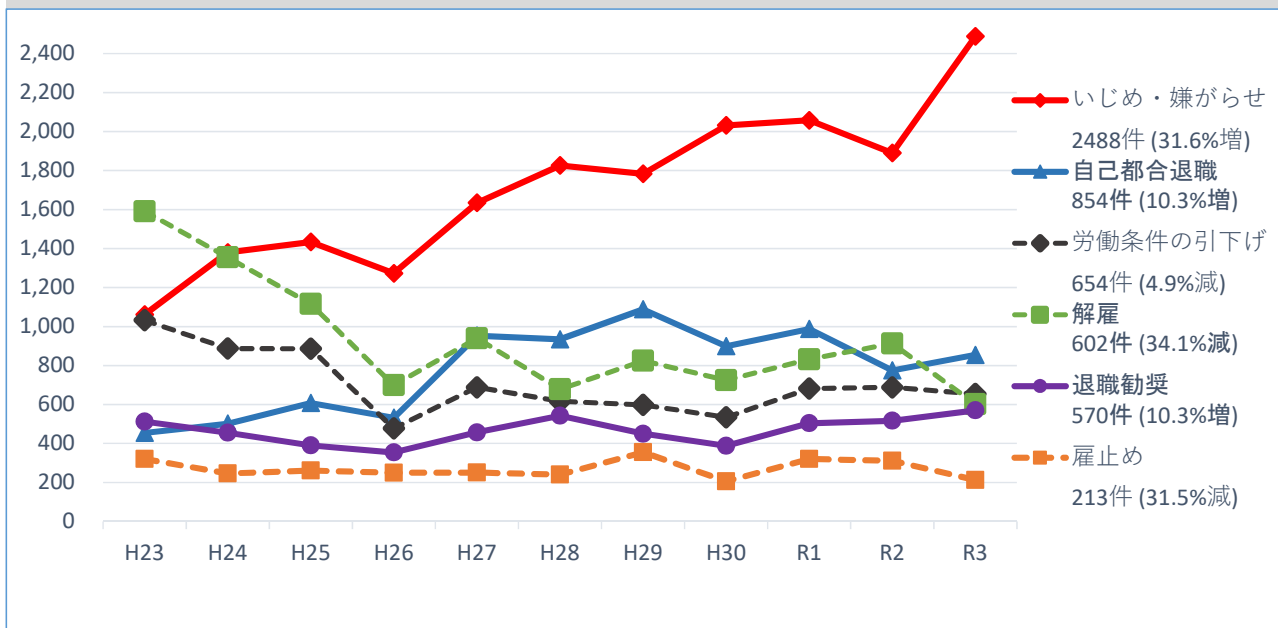


2 民事上の個別労働紛争 | (1) 相談内容別の件数



※ 内訳延べ合計件数 : 上記(1)の民事上の個別労働紛争相談件数 6,290 件のうち、1回の相談において複数の内容にまたがる場合は内容ごとに計上。

2 民事上の個別労働紛争 | (2) 主な相談内容別の件数の推移数の推移



(参考) 「いじめ、嫌がらせ」の相談件数の推移

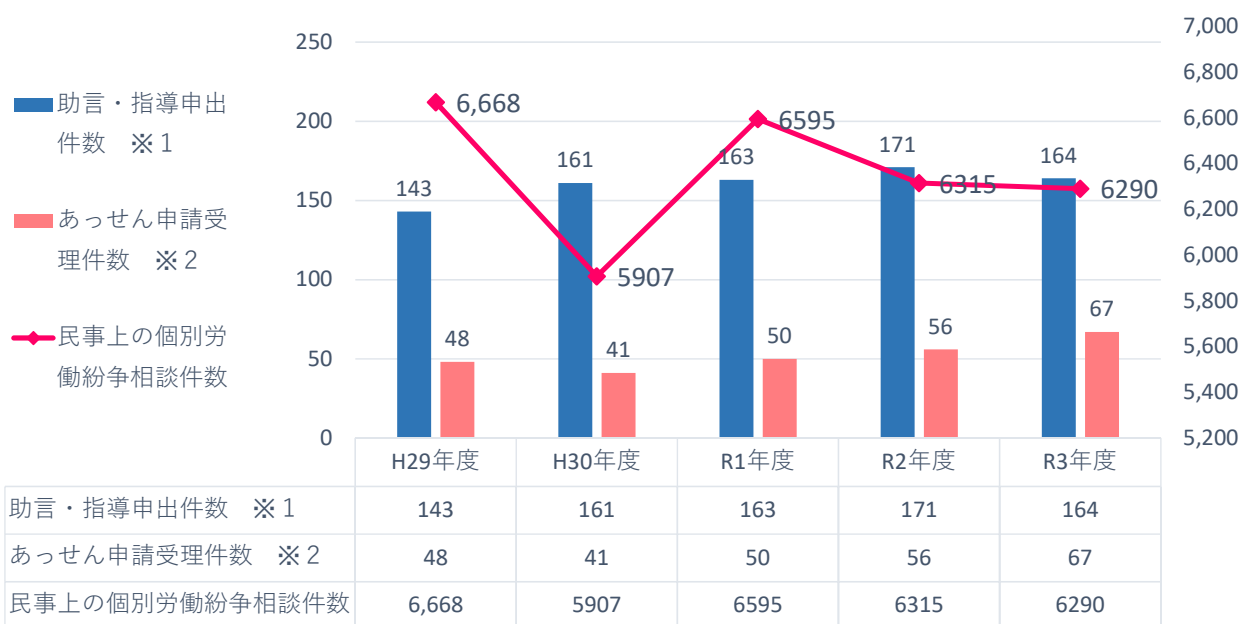
H14年度	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
243	304	605	667	877	1,453	1,525	1,339	996	1,061	1,380	1,434	1,273	1,635	1,826	1,783	2,032	2,058	1,890	2,488

※令和2年6月、労働施策総合推進法（中小企業のパワーハラスメント防止措置は令和4年4月から義務化）が施行され、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、同法施行以降の当該法に関する紛争はいじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考> 同法に関する相談件数 : 令和2年度 270件、令和3年度 475件

3 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん

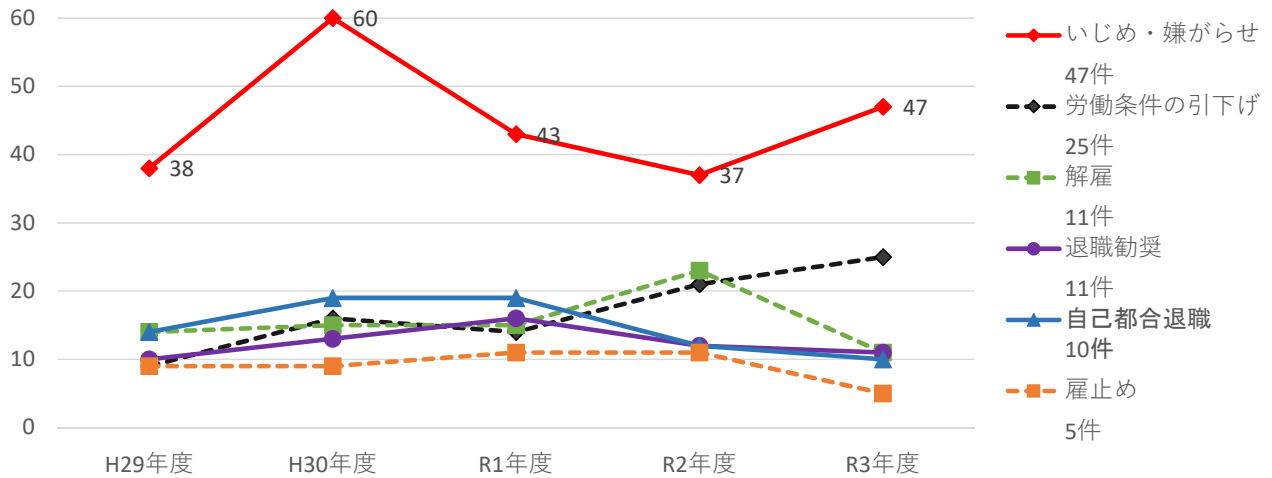
(1) 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



※1 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、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。

※2 「あっせん」：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。

(2) 助言・指導における主な申出内容別の件数推移



(参考) 助言・指導申出の内容別件数 (令和3年度)

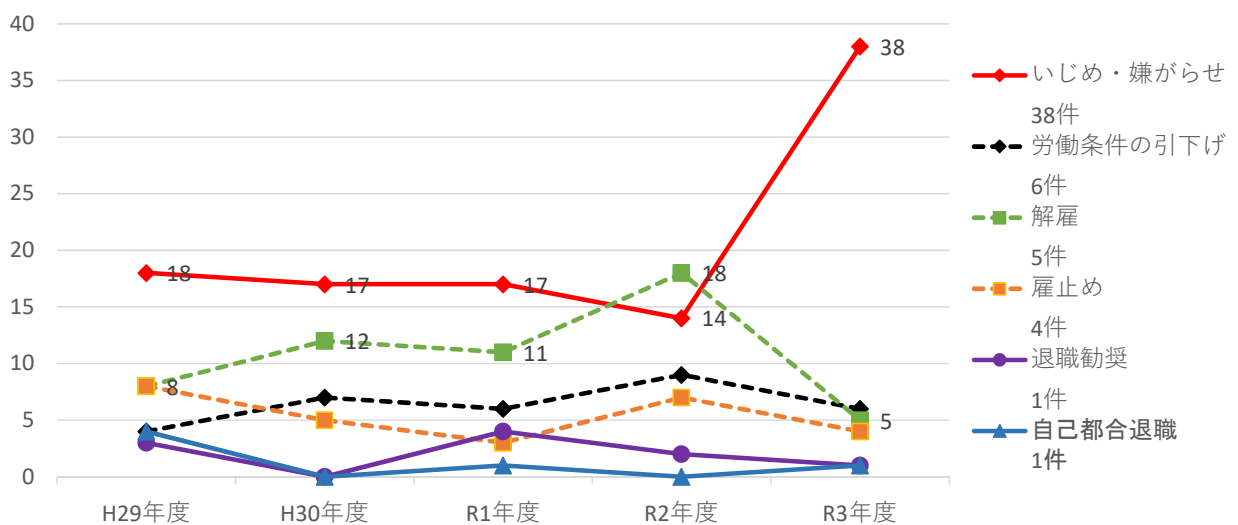
いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇	退職勧奨	労働条件の引下げ	雇止め	出向・配置転換	懲戒処分	昇給・昇格	その他の労働条件	雇用管理・改善等	賠償	人事評価	その他	※合計
47	10	11	11	25	5	8	7	0	33	13	6	1	21	198

※ 助言・指導申出件数164件のうち、複数の内容に渡る申出があった場合はそれぞれに件数として計上

※令和2年6月、労働施策総合推進法（中小企業のパワーハラスメント防止措置は令和4年4月から義務化）が施行され、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、同法施行以降の当該法に関する紛争はいじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考> 同法に基づく紛争解決の援助申立件数 : 令和2年度 6件 令和3年度 13件

(3) あっせんにおける主な申請内容別の件数推移



(参考) あっせん申請の内容別件数 (令和3年度)

いじめ・嫌がらせ	自己都合退職	解雇	退職勧奨	労働条件の引下げ	雇止め	出向・配置転換	懲戒処分	昇給・昇格	その他の労働条件	雇用管理・改善等	賠償	人事評価	その他	※合計
38	1	5	1	6	4	7	2	2	10	0	1	0	1	78

※ 申請件数67件のうち、複数の内容に渡る申請があった場合はそれぞれに件数として計上

※令和2年6月、労働施策総合推進法（中小企業のパワーハラスメント防止措置は令和4年4月から義務化）が施行され、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、同法施行以降の当該法に関する紛争はいじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考> 同法に基づく紛争解決の調停申立件数 : 令和2年度 4件 令和3年度 7件

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>申出人は上司から仕事ができないことに関して「給料泥棒」、「会社に来るな。」等の暴言を吐かれた結果、職場へ行けなくなってしまった。病院で受診し休業をするようアドバイスを受けたものの、仕事ができなことが困るということから、会社との話し合い場を設けてほしいと助言・指導を申出したもの。</p>
助言の内容・結果	<p>事業主に対して、申出人の事情を説明の上、申出人と話し合いの場を設けるよう助言した。その結果、話し合いが行われ、申出人が別の職場へ異動できることとなった。</p>

事例2：労働条件引下げに係る助言・指導

事案の概要	<p>申出人は、契約していた労働時間を、同意なく一方的に短縮させられたとして事業主に話し合いを求めたが拒否されたので、法令の説明と話し合いに応じるよう求めたいと助言・指導を申出したもの。</p>
助言の内容・結果	<p>事業主に、法令上、労働条件を変更する場合、労働者の個別の同意を要する旨説明し、話し合いをするよう助言した。その結果、事業主と申出人が話し合いを行い、契約していた労働時間で就労できるようになった。</p>

【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	申請人は、上司及び同僚から無視される等のいじめ・嫌がらせを受けていたが、会社に相談しても対応してもらえなかったことから、経済的・精神的損害を受けた金額100万円の支払いを求めたいとして、あっせんに申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を確認し調整を図ったところ、金銭解決に向け双方の歩み寄りがなされ、本件に係る解決金として40万円を支払う条件に双方が合意した。

事例2：労働条件引下げに係るあっせん

事案の概要	申請人は、新型コロナの影響で休止していた部門の責任者に就任して再開に向け業務に従事していたところ、事前の打診、説明等なくいきなり降格及び賃金引下げを命じられたため、賃金額の維持及び差額等の支払いを求めたいとして、あっせんに申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を確認し、人事権の濫用のおそれがある等の説明を行ったところ、解決に向けた調整がなされ、賃金額の維持及び差額等の支払いをすることで双方が合意した。