



令和4年7月28日

【照会先】

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

課長 長原 俊司

課長 補佐 山本 竜次

労働紛争調整官 鈴木 智人

(直通電話) 078(367)0820

報道関係者 各位

## 「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、「解雇」は前年度より減少～

兵庫労働局（局長 鈴木一光）では、労働局及び各労働基準監督署内に設置した合計12ヶ所の総合労働相談コーナーにおいて、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に関する労働紛争の解決を図るための制度を運用していますが、このたび「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を取りまとめましたので、公表します。

### 【令和3年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

総合労働相談件数	47,494件（前年比7.7%減）
民事上の個別労働紛争相談件数	11,883件（前年比14.9%減）
うち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数	2,692件（前年比22.7%減）
助言・指導申出件数	760件（前年比17.2%減）
あっせん申請受理件数	155件（前年比30.8%減）

#### 1 総合労働相談件数は減少、民事上の個別労働紛争に係る相談件数も減少

総合労働相談件数は47,494件で前年度より7.7%減となり、そのうち民事上の個別労働紛争に係る相談件数は11,883件で、前年度より14.9%減となっている。相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が2,692件で、前年度より22.7%減であるが10年連続でトップである。次いで「自己都合退職」が1,402件であった。「解雇」は1,196件で前年度より35.3%減となっている。

#### 2 「助言・指導」の申出は減少、内容は「いじめ・嫌がらせ」が9年連続でトップ

労使トラブルの解決を図るための「助言・指導」の申出件数は760件で、前年度より17.2%減となっている。申出内容は「いじめ・嫌がらせ」が95件（申出全体の12.5%）で、次いで「雇用管理等」が84件（申出全体の11.1%）となっている。

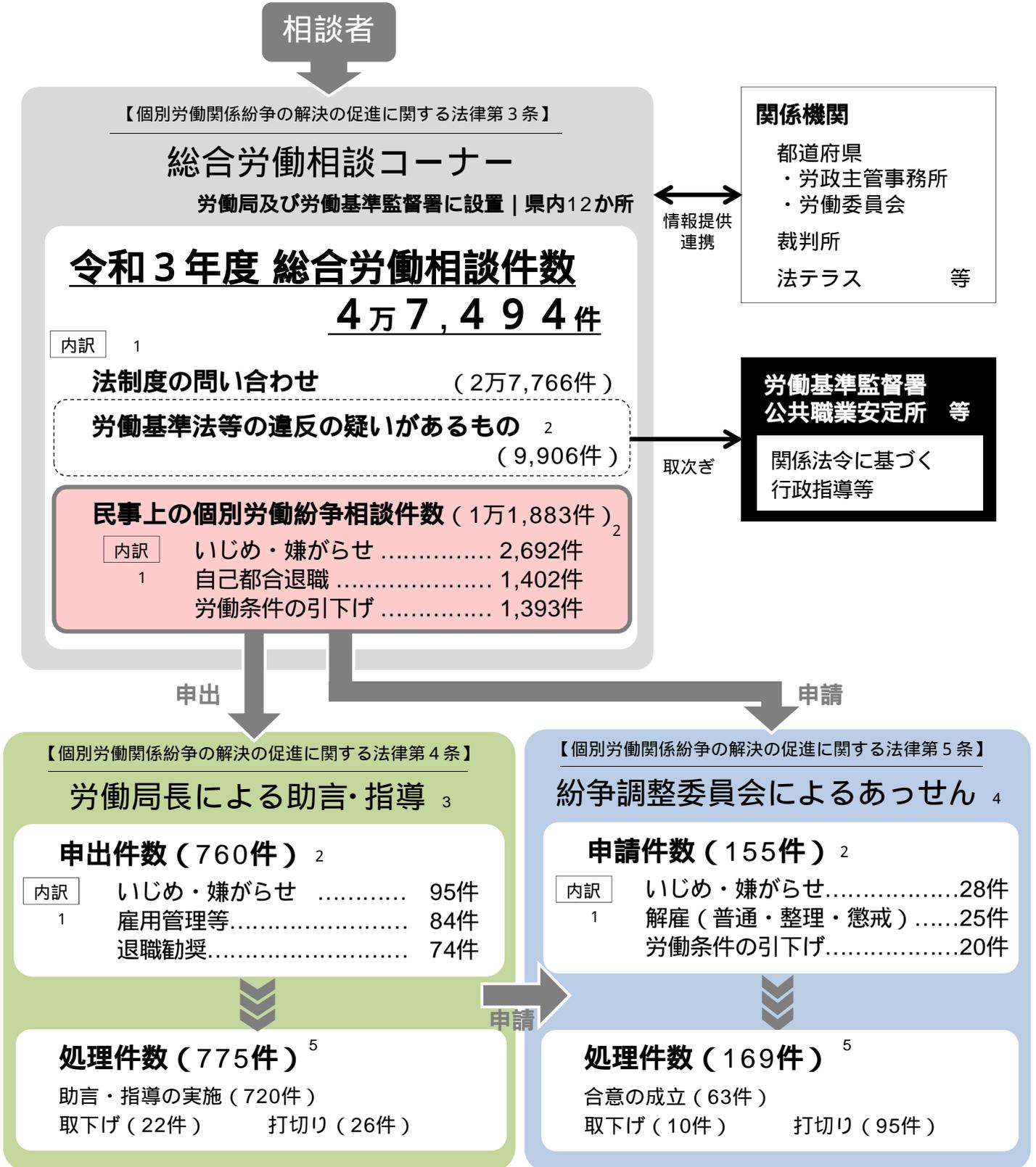
#### 3 「あっせん」申請は減少、内容は「いじめ・嫌がらせ」がトップ

紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は155件で、前年度より30.8%減となっている。申請の内容は「いじめ・嫌がらせ」が28件（申請全体の18.1%）でトップであり、次いで「解雇」が25件（申請全体の16.1%）であった。

#### 4 兵庫労働局の取り組み

兵庫労働局では、施行状況を踏まえ、総合労働相談コーナーにおいて、関係法令や裁判例などの情報提供等適切な相談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。併せて、労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が令和4年4月1日より中小企業を含め全面施行されており、引き続き実効性のある防止対策が講じられるよう取り組んでいきます。

# 個別労働紛争解決制度の枠組み



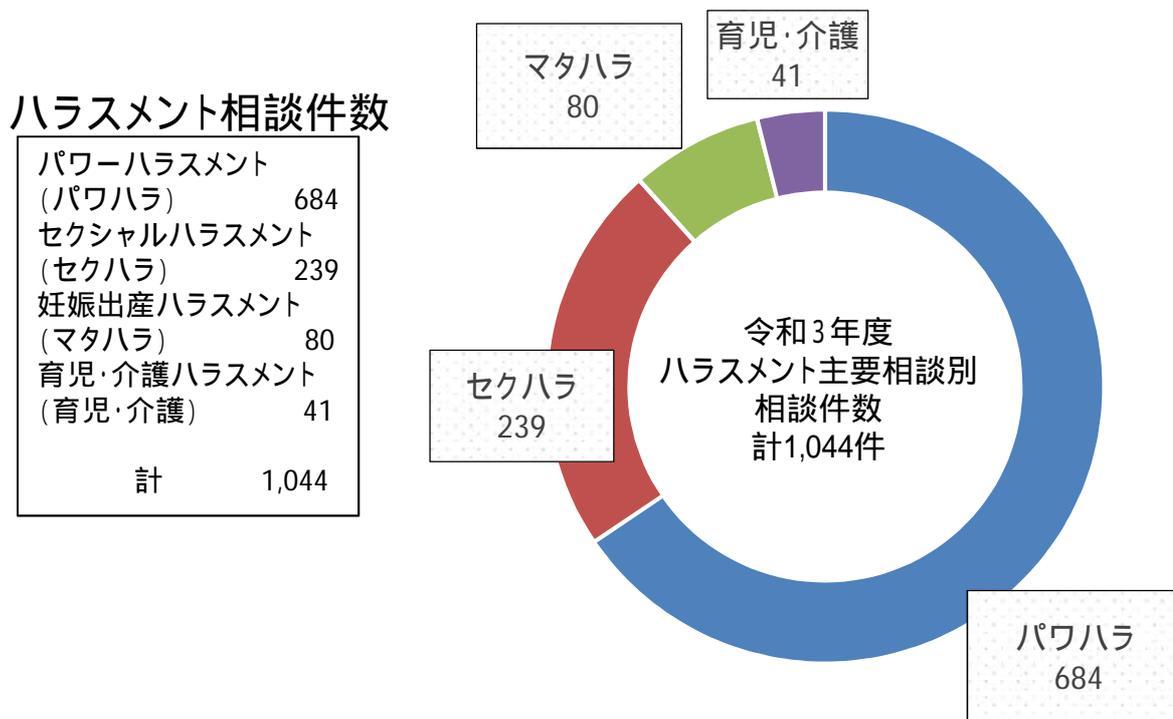
- 1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
- 2 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上している。

<参考>

同法に関する相談件数：684件  
 同法に基づく紛争解決の援助申立件数：30件  
 同法に基づく調停申請受理件数：0件

- 3 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。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又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。
- 4 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。
- 5 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

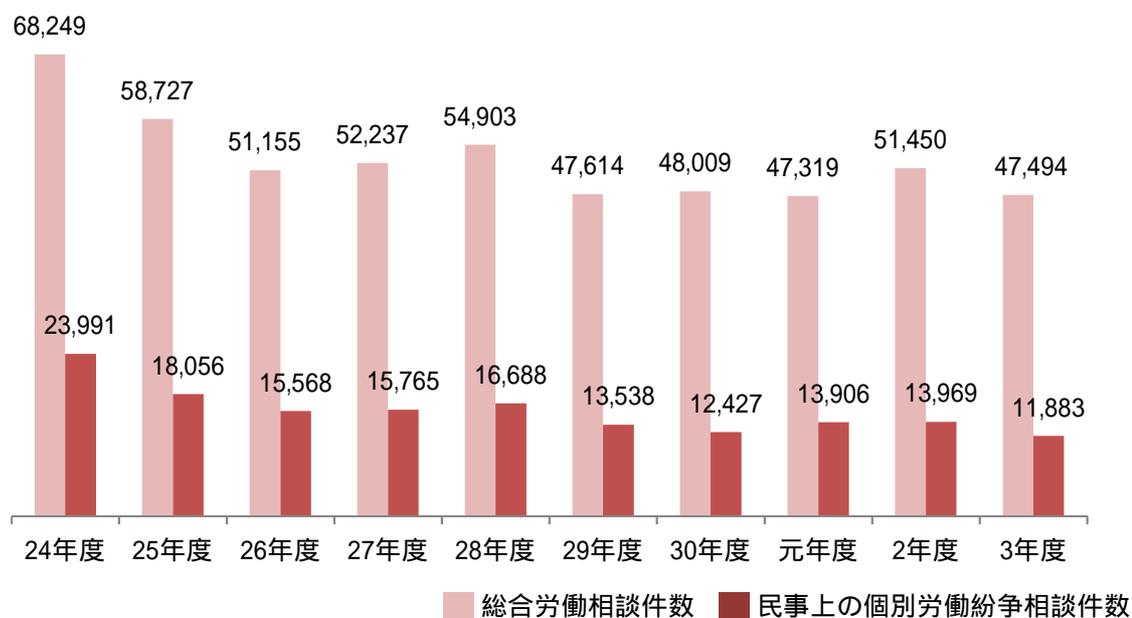
（参考） 令和3年度 ハラスメント | 主要相談別の件数



# 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

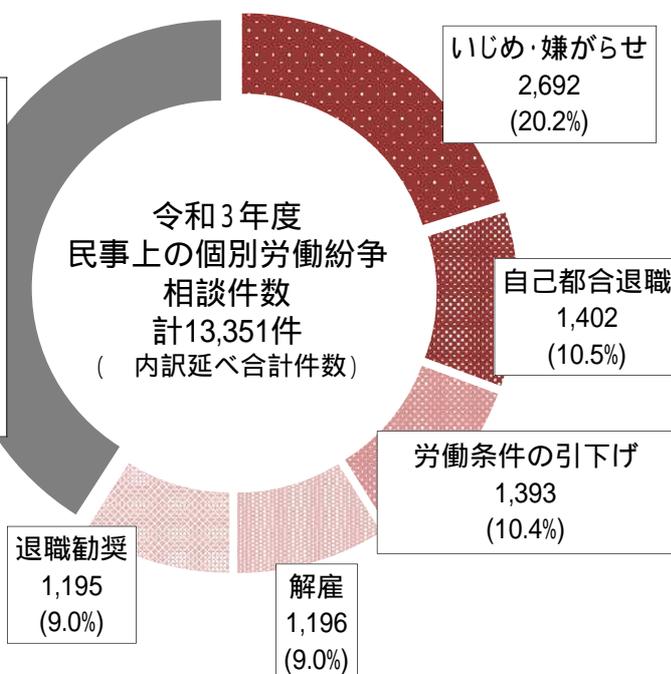
### (1) 相談件数の推移



### (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

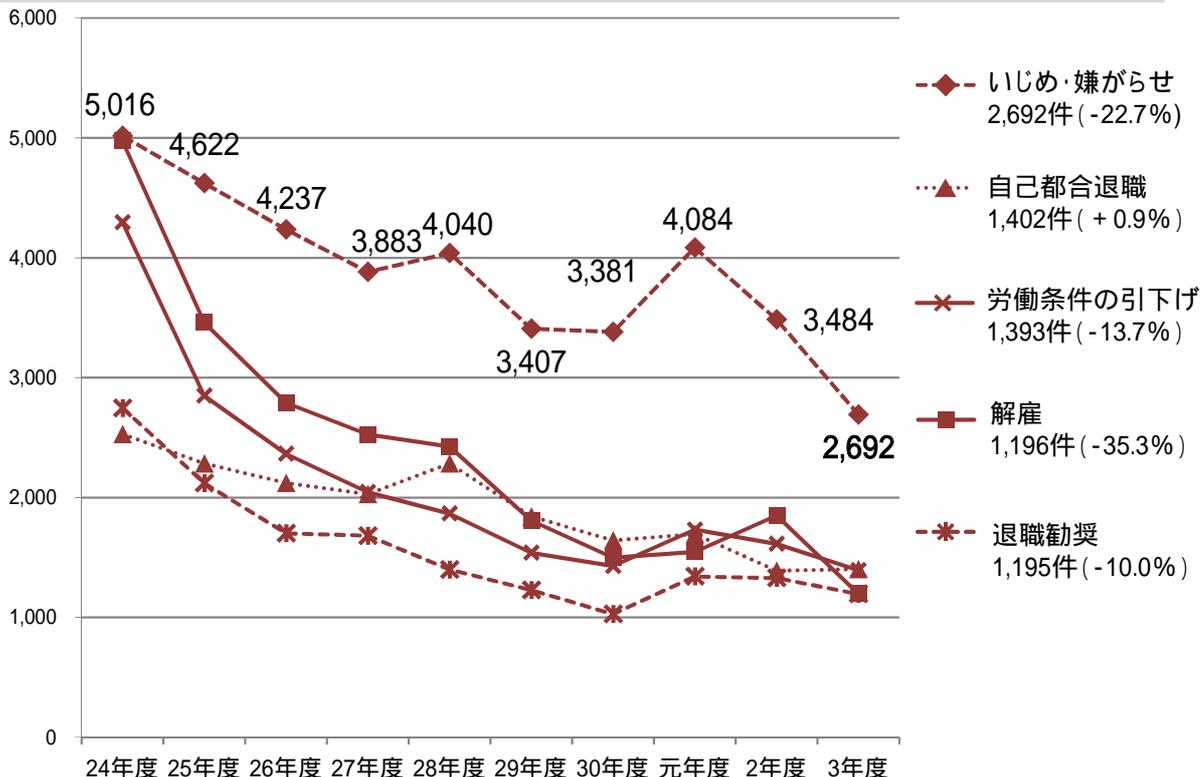
ほか 計5,473

雇止め	849	(6.4%)
雇用管理等	791	(5.9%)
出向・配置転換	499	(3.7%)
賠償	340	(2.5%)
懲戒処分	232	(1.7%)
その他の労働条件	1,083	(8.1%)
その他	1,679	(12.6%)



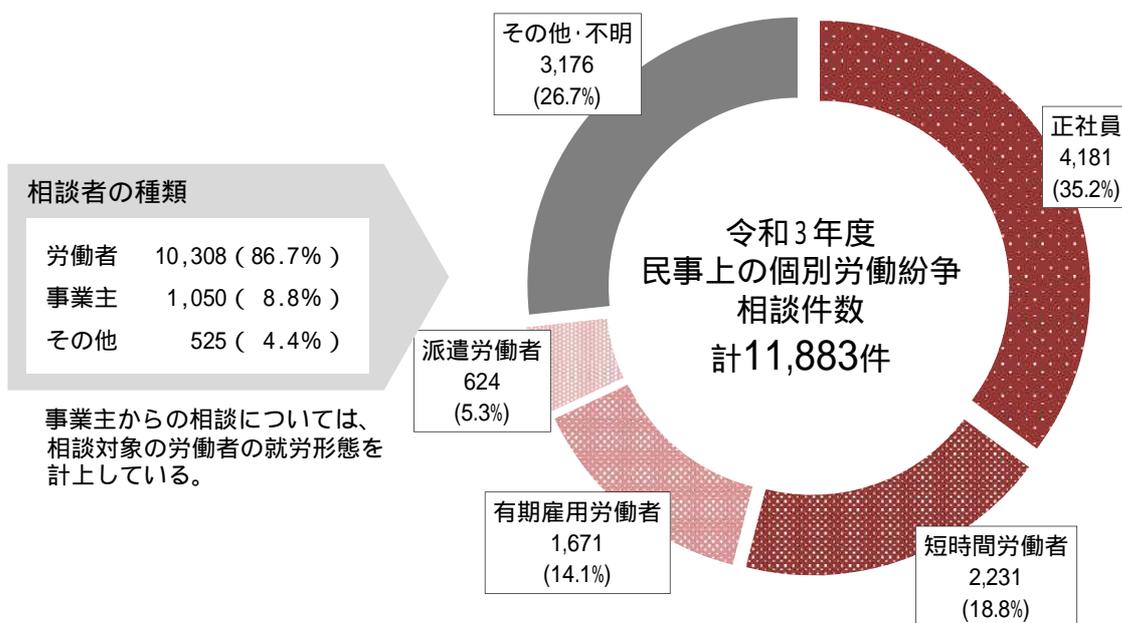
%は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

### ( 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 )



( )内は対前年度比。

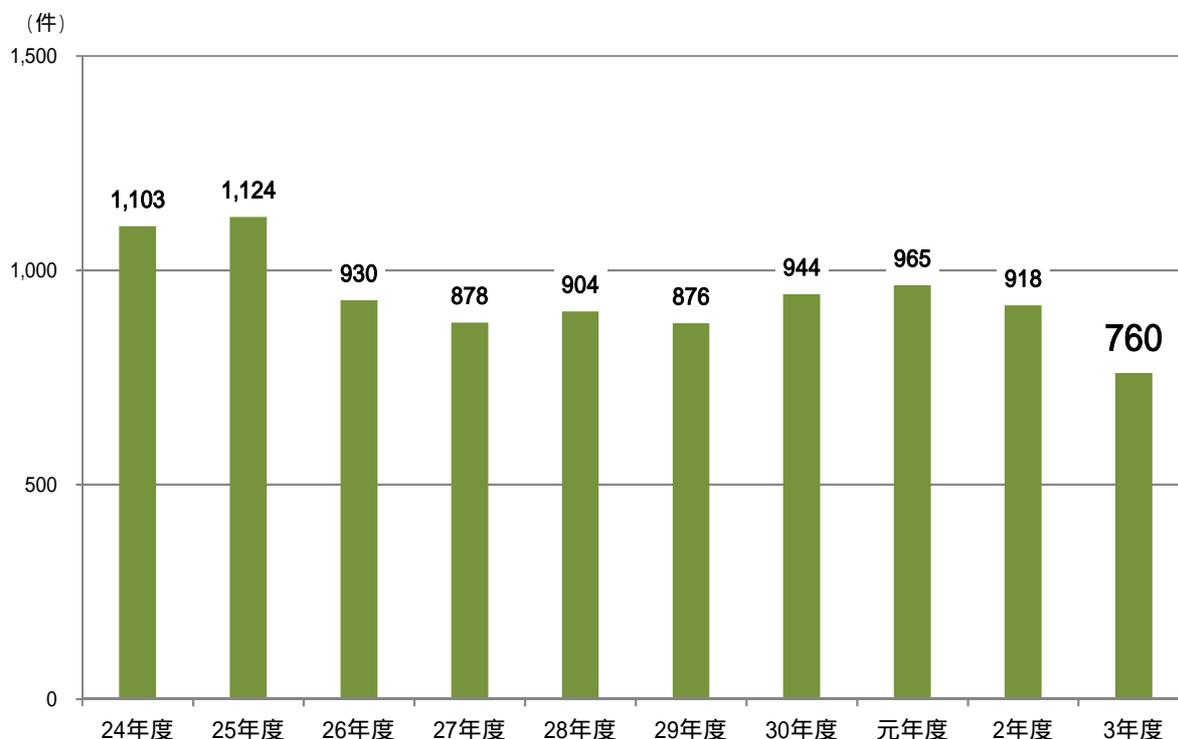
### ( 4 ) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



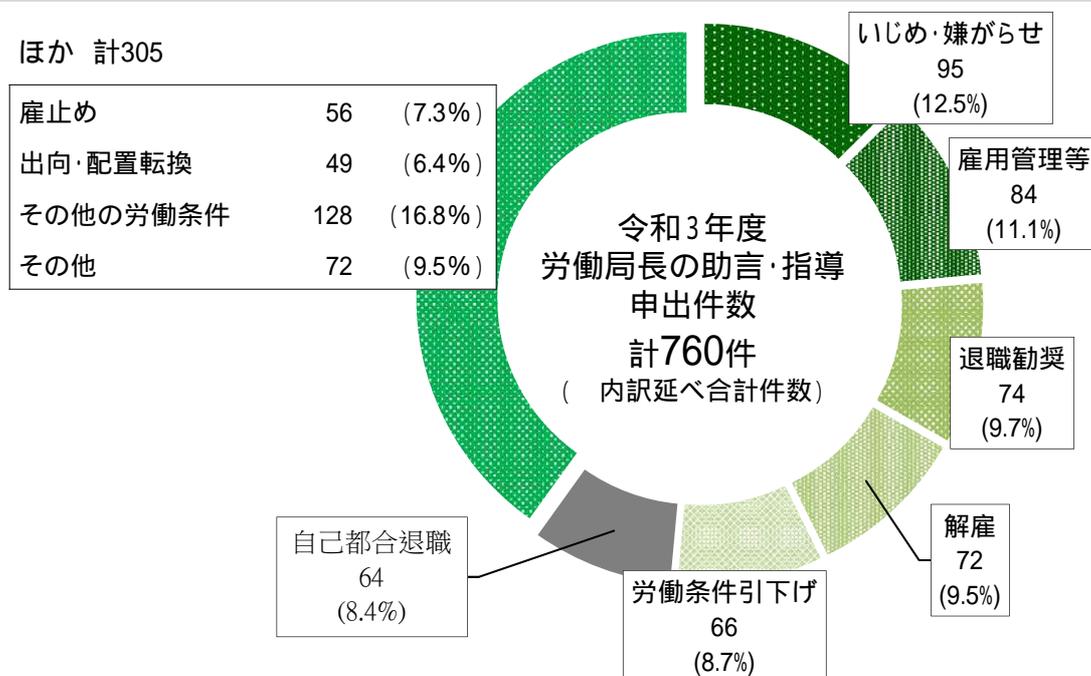
( )内は相談対象となる労働者の就労形態の全体 ( 合計件数 ) に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

## 2 都道府県労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移

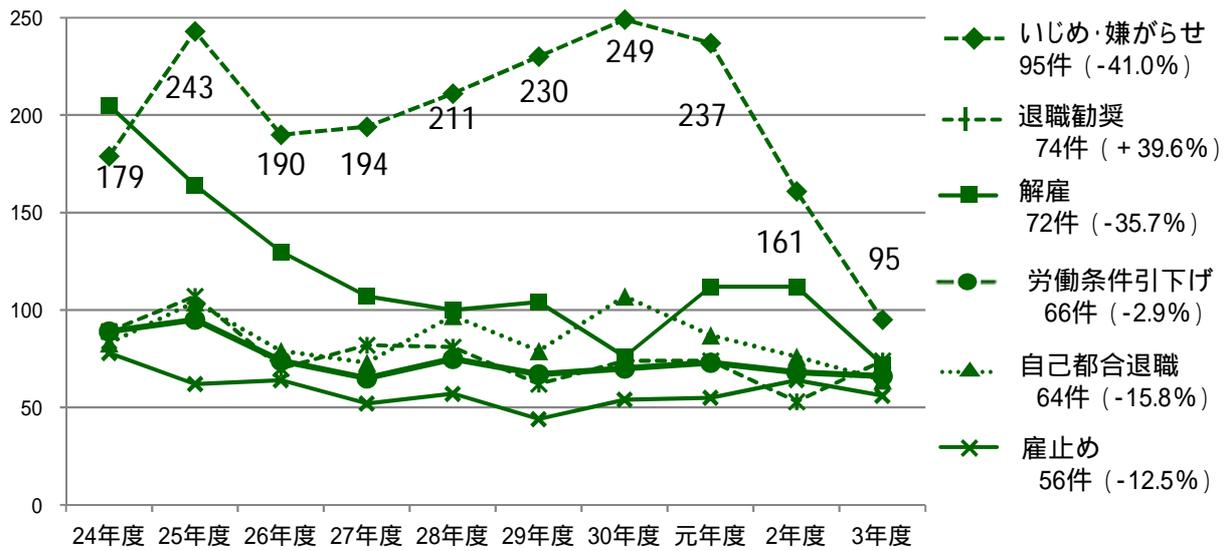


### (2) 申出内容別の件数



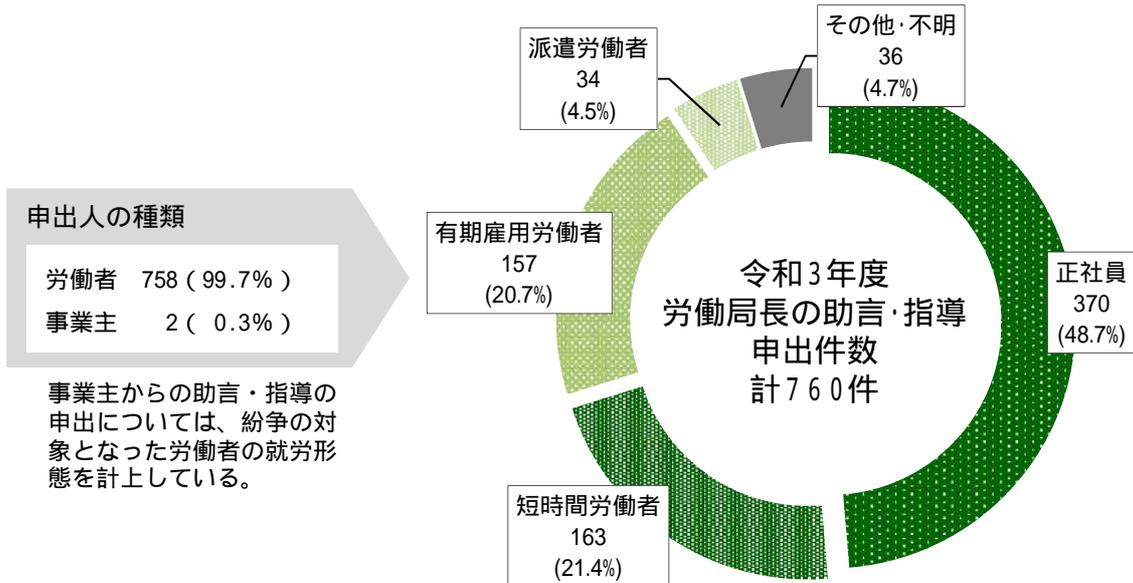
( )内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### ( 3 ) 主な申出内容別の件数推移 ( 10年間 )



( )内は対前年度比。

### ( 4 ) 就労形態別の申出件数



( )内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体 ( 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。

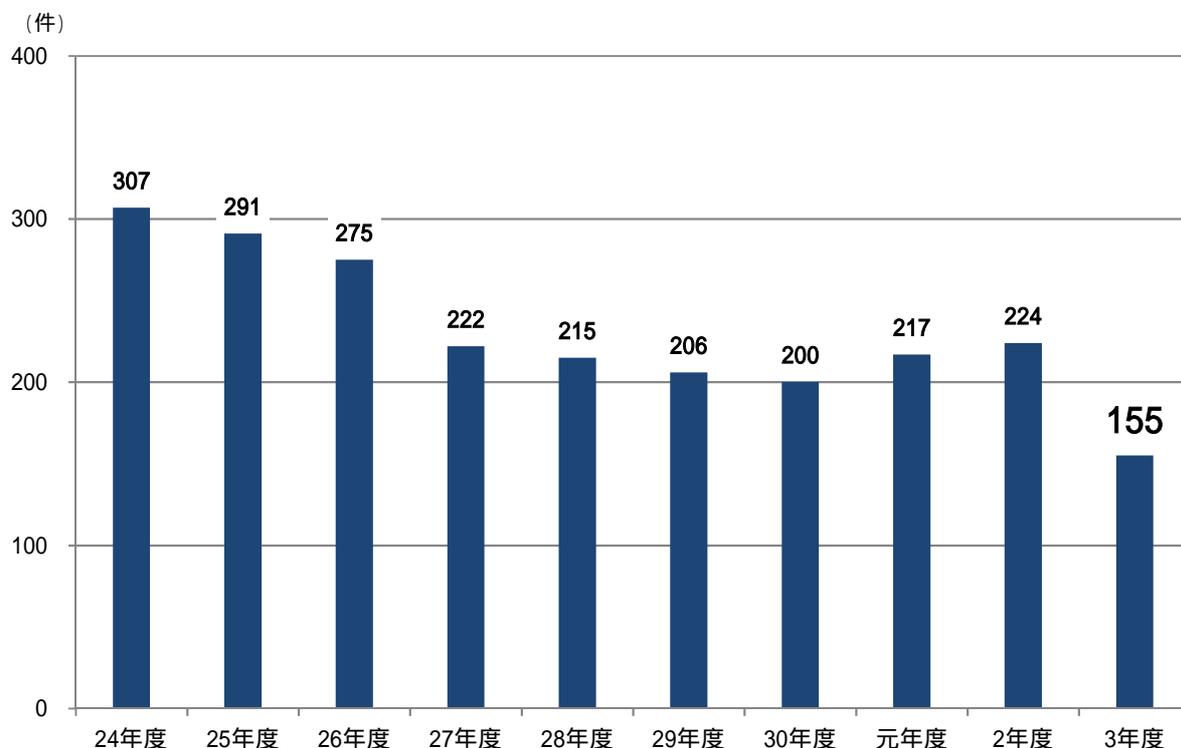
### ( 5 ) 助言・指導の流れ及び処理状況

( )内は処理終了件数775件に占める比率

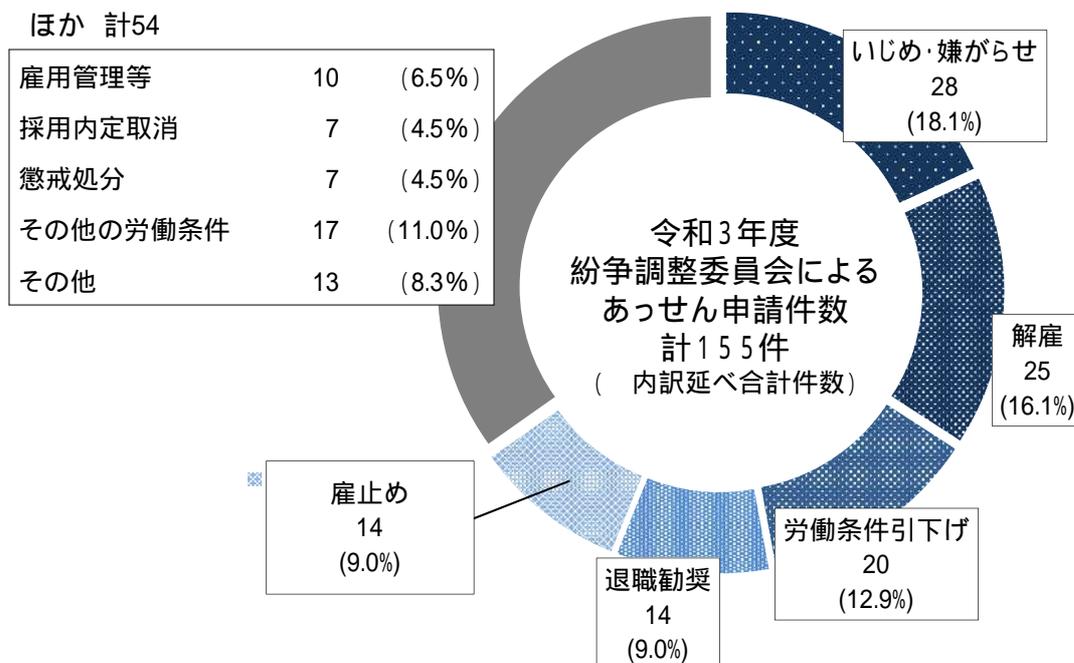


### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移

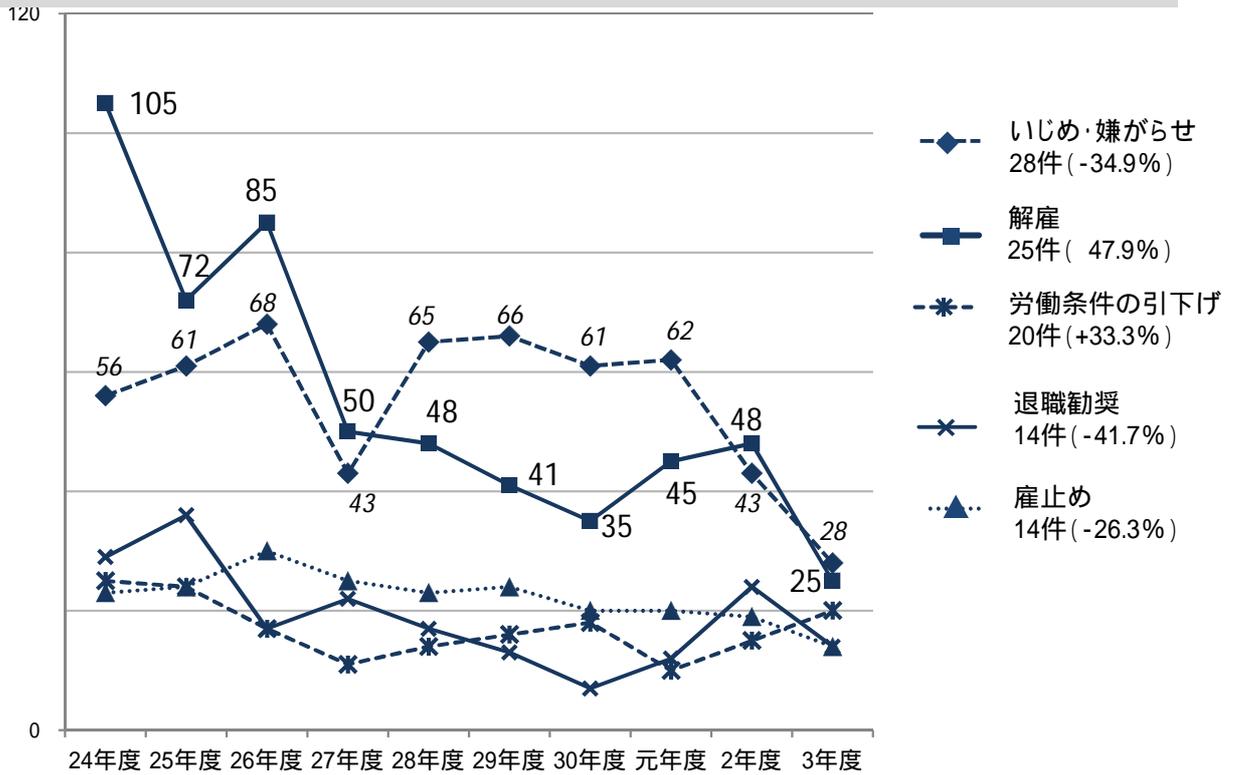


#### (2) 申請内容別の件数



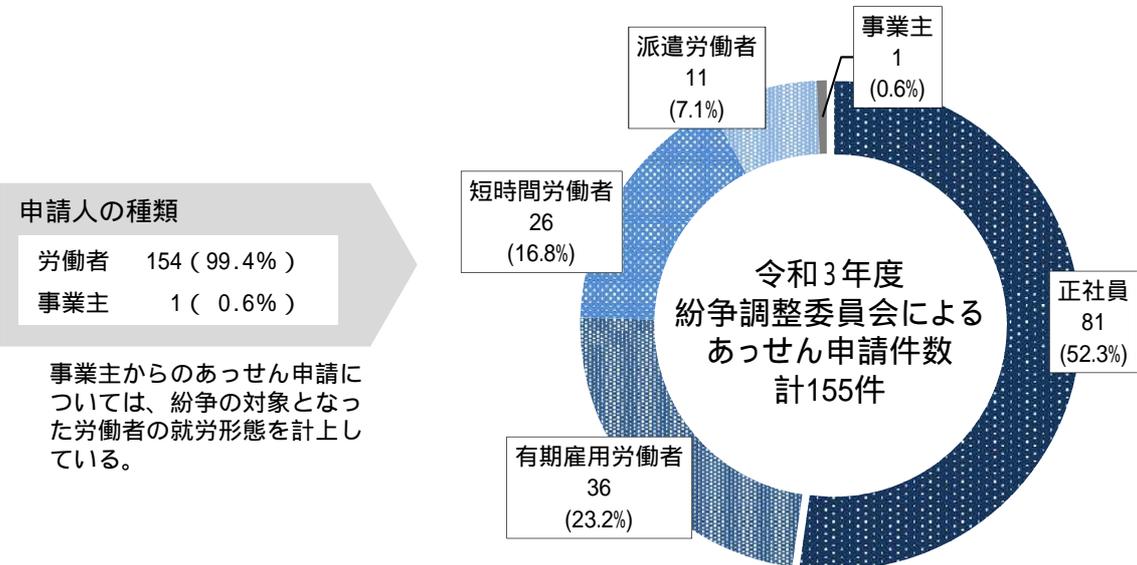
( )内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したもの。

### ( 3 ) 主な申請内容別の件数推移 ( 10年間 )



( )内は対前年度比。

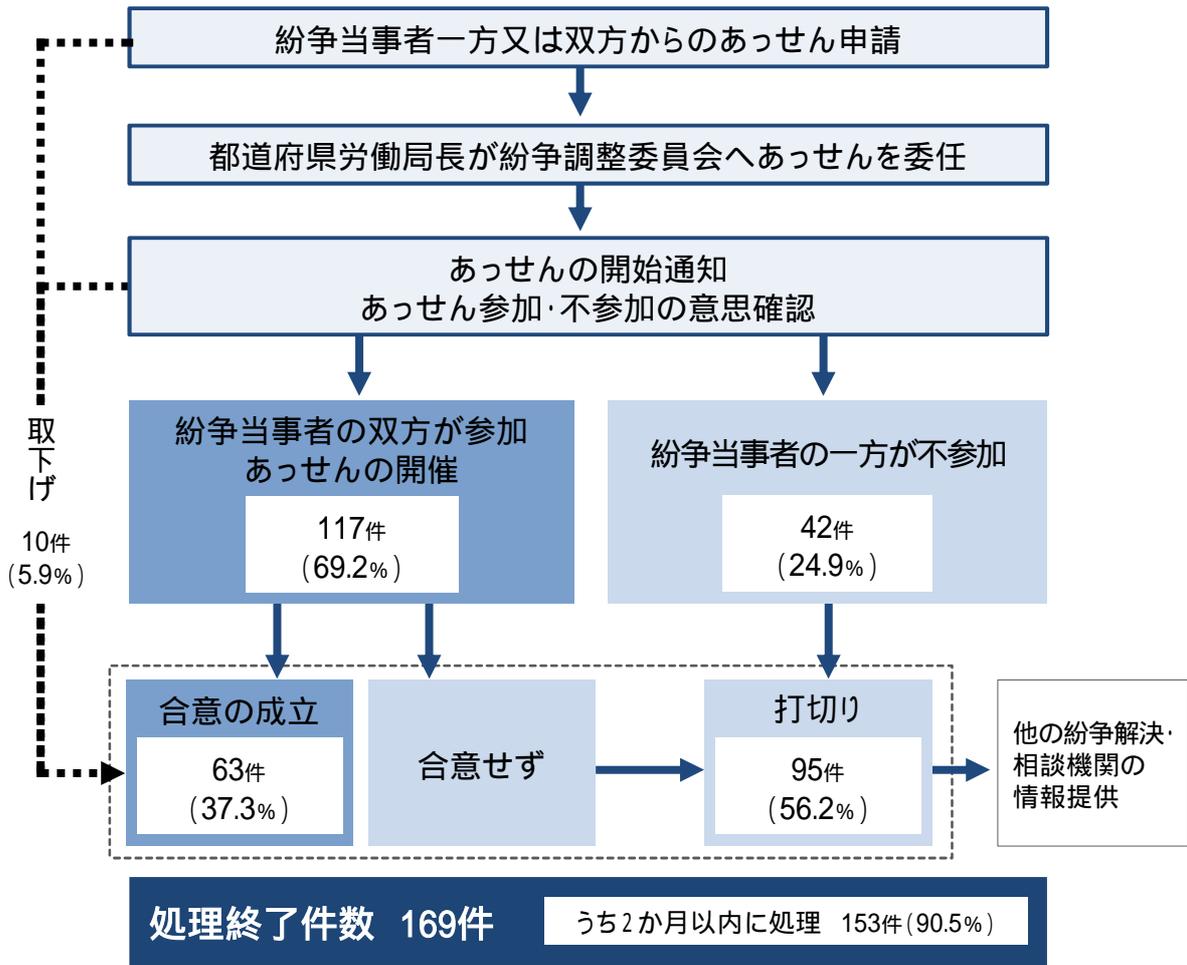
### ( 4 ) 就労形態別の申請件数



( )内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体 ( 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。  
事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

## (5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

( )内は処理終了件数169件に占める比率



# 4 令和3年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和3年4月1日～令和4年3月31日)

<b>1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数</b>				47,494件
<b>相談者の種類</b>				
労働者	27,853件	事業主	15,236件	その他 4,405件
<b>2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数</b>				11,883件
<b>(1) 相談者の種類</b>				
労働者	10,308件	事業主	1,050件	その他 525件
<b>(2) 紛争の内容 (内訳が複数にまたがる事案もあるため、計は総数とは一致しない。)</b>				
普通解雇	840件	整理解雇	162件	懲戒解雇 194件
労働条件引下げ(賃金)	752件	労働条件引下げ(退職金)	87件	労働条件引下げ(他) 554件
出向・配置転換	499件	退職勧奨	1,195件	懲戒処分 232件
採用内定取消	129件	雇止め	849件	昇給・昇格 54件
自己都合退職	1,402件	その他の労働条件	1,083件	募集・採用 158件
定年・年齢差別	68件	雇用管理改善等	791件	労働契約の承継 26件
いじめ・嫌がらせ	2,692件	教育訓練	20件	人事評価 111件
賠償	340件	その他	1,113件	
<b>3 都道府県労働局長による助言・指導の件数</b>				
<b>(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数</b>				760件
【紛争の内容】				
普通解雇:	59件	整理解雇:	6件	懲戒解雇: 7件
労働条件引下げ(賃金):	35件	労働条件引下げ(退職金):	2件	労働条件引下げ(他): 29件
出向・配置転換:	49件	退職勧奨:	74件	懲戒処分: 16件
採用内定取消:	15件	雇止め:	56件	昇給・昇格: 4件
自己都合退職:	64件	その他の労働条件:	128件	募集・採用: 8件
定年・年齢差別:	1件	雇用管理改善等:	84件	労働契約の承継: 1件
いじめ・嫌がらせ:	95件	教育訓練:	1件	人事評価: 1件
賠償:	10件	その他:	15件	
<b>(2) 助言・指導の手続を終了した件数</b>				775件
解決したもの 416件				
【終了区分】				
助言を実施:	720件	指導を実施:	0件	取下げ: 22件
打切り:	26件	制度対象外事案:	4件	その他: 3件
<b>4 紛争調整委員会によるあっせんの件数</b>				
<b>(1) あっせんの申請の受理を行った件数</b>				155件
【紛争の内容】				
普通解雇:	18件	整理解雇:	4件	懲戒解雇: 3件
労働条件引下げ(賃金):	7件	労働条件引下げ(退職金):	1件	労働条件引下げ(他): 12件
在籍出向・配置転換:	4件	退職勧奨:	14件	懲戒処分: 7件
採用内定取消:	7件	雇止め:	14件	昇給・昇格: 0件
自己都合退職:	2件	その他の労働条件:	17件	定年・年齢差別: 0件
雇用管理改善等:	10件	労働契約の承継:	0件	いじめ・嫌がらせ: 28件
教育訓練:	0件	人事評価:	2件	賠償: 5件
その他:	0件			
<b>(2) あっせんの手続を終了した件数</b>				169件
あっせんを開催したもの 117件				
解決したもの 63件				
【終了区分】				
当事者間の合意の成立:	63件	申請の取下げ:	10件	打切り: 95件
制度対象外事案:	0件	その他:	1件	

## 5 都道府県別の件数一覧

(令和3年4月1日～令和4年3月31日)

労働局	総合労働 相談 件数	民事上の 個別労働紛争 相談 件数	労働局長による 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
1 北海道	39,801	9,217	262	178
2 青森	9,276	2,751	72	38
3 岩手	11,036	3,527	62	32
4 宮城	22,464	6,096	238	69
5 秋田	8,965	2,779	56	29
6 山形	10,212	2,792	92	15
7 福島	16,142	5,754	44	63
8 茨城	23,566	5,838	221	123
9 栃木	12,704	3,598	85	49
10 群馬	20,397	6,073	92	45
11 埼玉	54,552	10,834	474	134
12 千葉	56,877	9,206	513	135
13 東京都	172,047	27,142	316	651
14 神奈川県	66,522	15,899	376	258
15 新潟	17,124	5,053	153	39
16 富山	10,714	2,898	53	12
17 石川	11,151	3,230	109	38
18 福井	9,489	2,328	32	37
19 山梨	7,627	1,369	69	12
20 長野	21,469	6,680	100	84
21 岐阜	20,123	3,731	50	52
22 静岡	33,511	6,534	478	141
23 愛知	90,499	17,172	645	249
24 三重	17,178	4,233	118	54
25 滋賀	14,162	3,373	193	44
26 京都	25,656	8,460	160	40
27 大阪	140,957	27,747	732	303
28 兵庫	47,494	11,883	760	155
29 奈良	11,790	2,380	82	71
30 和歌山	8,324	2,342	60	25
31 鳥取	6,588	2,234	45	18
32 島根	7,623	1,807	41	24
33 岡山	15,481	4,411	120	41
34 広島	26,798	6,290	164	67
35 山口	13,626	3,300	122	30
36 徳島	5,591	1,900	85	12
37 香川	9,325	1,982	45	6
38 愛媛	13,331	3,586	119	46
39 高知	5,509	1,634	31	6
40 福岡	43,872	12,551	237	73
41 佐賀	10,519	2,093	54	29
42 長崎	11,269	3,841	135	21
43 熊本	18,207	4,908	220	48
44 大分	8,592	3,293	68	7
45 宮崎	10,768	2,615	57	43
46 鹿児島	14,073	4,549	70	32
47 沖縄	9,578	2,226	174	82
合計	1,242,579	284,139	8,484	3,760

# 令和3年度における助言・指導及びあっせんの事例

## 助言・指導の例

事例 1	労働条件引下げに係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は営業職で正社員として30年程勤務していたが、事業主から突然「賃金制度を見直す」と言われ、1か月の賃金額が10万円減少した。また、これまで使用していた営業車は使用禁止となり、自家用車で営業活動するように命じられた。申出人は、大幅に収入が減少し、自家用車の使用は負担が大きいことから、賃金制度を元に戻し減少した賃金の差額を支払うこと及び営業車を使用させることを求めて助言を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p>事業主に対して、労働契約を変更する場合には双方の合意が必要であると労働契約法第8条に定められていることを説明したところ、事業主より「知らなかった」との回答があったため、同法の資料を送付し、同法の趣旨や内容を踏まえて当事者間で話し合うよう助言を行った。</p> <p>助言に基づき話し合いが行われた結果、賃金制度は元に戻り、これまでの差額についても半分が支払われた。また、営業車も使用できることになった。</p>

事例 2	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は中小企業で働く正社員であるが、上司から賞与の際に「お前にはもったいない」と言われるなど人格否定するような発言が繰り返された。</p> <p>また、上司からマスクを外して「コロナをうつすぞ」と言われる等の嫌がらせを受けたりもした。さらには、退職届の提出を要求されるようになった。</p> <p>申出人は、上司のこのような行為を止めさせ、職場環境の改善と継続雇用を求めて助言を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p>事業主に対し、労働施策総合推進法でパワハラ防止の事業主の義務及び責務が定められていることを説明し、同法の趣旨や内容を踏まえて当事者間で話し合うよう助言を行った。</p> <p>助言に基づき話し合いが行われた結果、上司からの暴言は収まり、退職勧奨も受けなくなった。職場環境は改善され申出人は勤務を継続することとなった。</p>

## あっせんの例

事例 1	労働条件引下げに係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は、事業主から、業績不振を理由に1日の労働時間が短縮された。年月が経過して、労働時間をさらに短くすると言われた。変更された労働時間数は社会保険の適用外となり、大幅に収入が減り生活が維持できなくなることから、申請人は、社会保険が適用される労働時間数で雇用の継続を希望したが、事業主は拒否した。</p> <p>このため、申請人は、事業主に対して、社会保険の適用の労働時間数での雇用の継続を求めるが、それが出来ないのであれば、経済的損失等に対する補償として、100万円の支払いを求めて、あっせん申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>事業主は、コロナ禍で赤字に陥り、半数の正社員の労働時間を短縮しており、申請人の要求に応じることはできないと主張した。</p> <p>これに対し、申請人は、要求した条件での雇用ができないのであれば雇用の継続は希望しないが、経済的損失等に対する補償として100万円の支払いを求めたいと主張した。</p> <p>あっせん委員が当事者双方から事情を聞き取り、調整したところ、事業主が解決金を支払う意思を示し、70万円を支払うことで合意が成立した。</p>
事例 2	解雇に係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は、正社員として担当業務に従事していたが、人手不足から残業が月100時間に及ぶこともあった。さらに、業務負担の大きい長時間労働が常態化している部署へ異動を命じられたため、異動を断ったところ、短期間に解雇が決定され解雇通知を受けた。</p> <p>申請人は、解雇されたことに納得できず、精神的苦痛、経済的な損失に対する補償として3か月分の賃金相当額を求めたいとしてあっせん申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>事業主は、増員や労働時間の配慮について説明したが、理解が得られなかったと主張する一方で、紛争の長期化は避けたいとの意向を示し、あっせんでの解決を希望した。</p> <p>あっせん委員が調整した結果、申請人が解雇を受け入れ、事業主が申請人に解決金として50万円支払うことで合意が成立し、解決した。</p>

# 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。