

石川労働局発表
令和4年7月19日(火)

【照会先】

石川労働局雇用環境・均等室
室長補佐 野形 成
労働紛争調整官 大川陽平
電 話 076(265)4429

報道関係者 各位

個別労働紛争解決制度の施行状況（令和3年度）を公表します ～「いじめ・嫌がらせ」の相談が10年連続最多～

石川労働局（局長 長嶋 政弘）は、令和3年度の個別労働紛争解決制度（※1）の施行状況をまとめましたので公表します。

石川労働局では、引き続き、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、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。

【概況】（P3 個別労働紛争解決制度の枠組み【石川労働局 令和3年度】参照）

◆総合労働相談件数（※2）	11,151件（前年度比 6.2%増）
うち民事上の個別労働関係紛争の相談件数（※3）	3,230件（同 12.2%増）
◆石川労働局長の助言・指導申出件数（※4）	109件（同 11.2%増）
◆石川紛争調整委員会によるあっせん申請件数（※5）	38件（同 58.3%増）

（1）相談状況（「令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況」参照）

- ・総合労働相談件数は前年度より増加し、長期的に見ても高水準で推移している。（図1）
- ・民事上の個別労働関係紛争に関する相談件数は3,230件で前年度の2,879件よりも351件増加し、内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が870件（23.9%）と、昨年引き続き最多。次いで年次有給休暇制度に関するものなどの「その他の労働条件」に関する相談が452件（12.4%）、「退職を申し出たが辞めさせてもらえない」などの「自己都合退職」に関する相談が440件（12.1%）と続いている。（*図2の民事上の個別労働紛争の延べ相談件数3,633件に対する割合）

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、平成24年以降10年連続最多となった。（図3）

(2) 石川労働局長の助言・指導

- ・ 申出件数は 109 件で前年度の 98 件に比べ 11 件増加した。(図 4)
- ・ 内容別では、年次有給休暇や賃金等労働条件に関する紛争の「その他の労働条件」が最多の 41 件 (31.8%)、次いで「いじめ・嫌がらせ」23 件 (17.8%) となっている。(図 5 * 参考資料 1 の 3 の受付のうち紛争の内容件数 129 件に対する割合)

(3) 石川紛争調整委員会によるあっせん

- ・ 申請件数は 38 件で前年度の 24 件に比べ 14 件増加した。(図 4)
- ・ 内容別では、「いじめ・嫌がらせ」が最多の 25 件 (47.2%)、次いで退職勧奨が 6 件 (11.3%) となっている。(図 6 * 参考資料 1 の 4 のうち紛争の内容 53 件に対する割合)
- ・ あっせんを実施した結果、7 件 (全体の 18.4%) が合意している。(図 7)

※ 1 「個別労働紛争解決制度」: 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、個々の労働者と事業主との間の紛争 (民事上の個別労働関係紛争) に対応するための ADR (裁判外紛争解決手続き) として「総合労働相談」「石川労働局長の助言・指導」「石川紛争調整委員会によるあっせん」がある。

※ 2 「総合労働相談」: 法令・制度の問い合わせ、法違反等の内容に加え、民事上の個別労働関係紛争に係る内容を含むあらゆる労働相談。(平成 28 年度以降は男女雇用機会均等法等に関する相談件数を含む。)

※ 3 「民事上の個別労働関係紛争」: 労働者個人と企業との間の民事的内容に関する紛争。

※ 4 「石川労働局長の助言・指導」: 民事上の個別労働関係紛争について、都道府県労働局長が、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。

※ 5 「石川紛争調整委員会によるあっせん」: 民事上の個別労働関係紛争について、紛争当事者間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合にはあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争解決を図る制度。

個別労働紛争解決制度の枠組み

【石川労働局 令和3年度】

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】

総合労働相談コーナー【石川労働局と労働基準監督署に設置】

情報提供
連携

関係機関

- 石川県
- ・職業能力開発プラザ
- ・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス
- 等

令和3年度 総合労働相談件数 11,151件

うち、※1

●法制度の問合せ 7,717件

●労働基準法違反等の疑いがあるもの 1,912件

取次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所 等

●民事上の個別労働紛争相談件数 3,230件

内訳(上位3項目)※1

- ①いじめ・嫌がらせ …… 870件(23.9%)
- ②その他の労働条件 …… 452件(12.4%)
- ③自己都合退職 …… 440件(12.1%)

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【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

(話し合いの促進・解決の方向性示唆)

●申出件数(109件)

内訳※1(上位3項目)

- ①その他の労働条件 …… 41件(31.8%)
- ②いじめ・嫌がらせ …… 23件(17.8%)
- ③雇用・管理改善 …… 13件(10.1%)

【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

(あっせん委員による紛争当事者の合意形成)

●申請件数(38件)

内訳※1(上位3項目)

- ①いじめ・嫌がらせ …… 25件(47.2%)
- ②退職勧奨 …… 6件(11.3%)
- ③その他 …… 5件(9.4%)

申請

●処理件数(107件)※2

- 助言・指導の実施 …… 107件
- 取下げ …… 0件
- 打ち切り …… 0件
- その他 …… 0件

●処理件数(37件)※2

- 合意の成立 …… 7件
- 取下げ …… 3件
- 打ち切り …… 26件
- その他 …… 1件

※1 1回で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 労働局長による助言・指導の処理件数と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

石川労働局

図1 総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争相談件数の推移

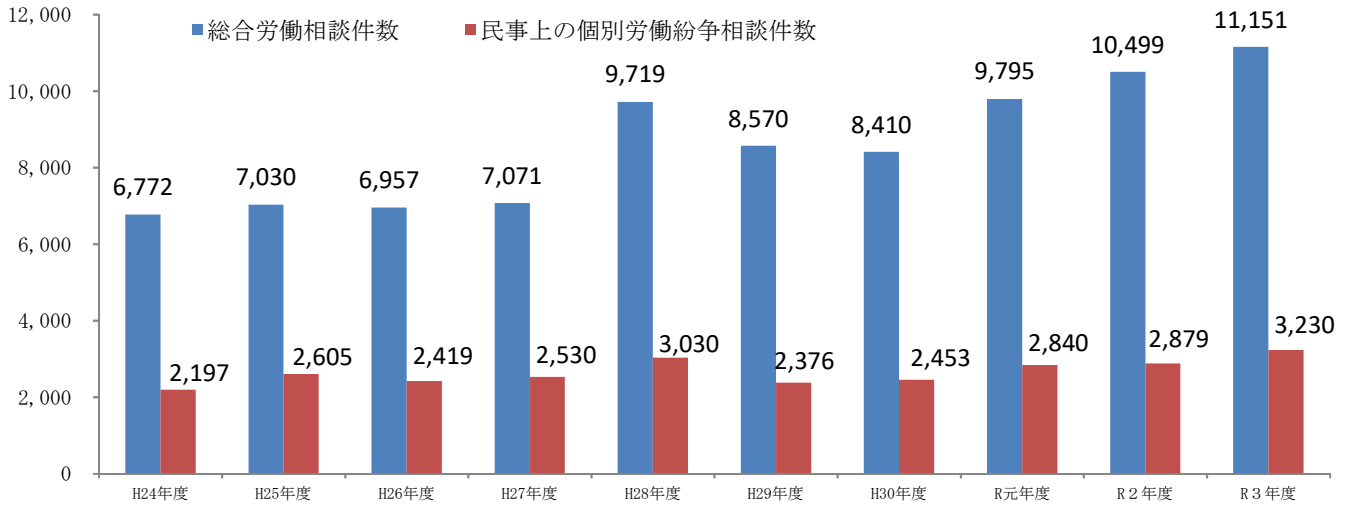


図2 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

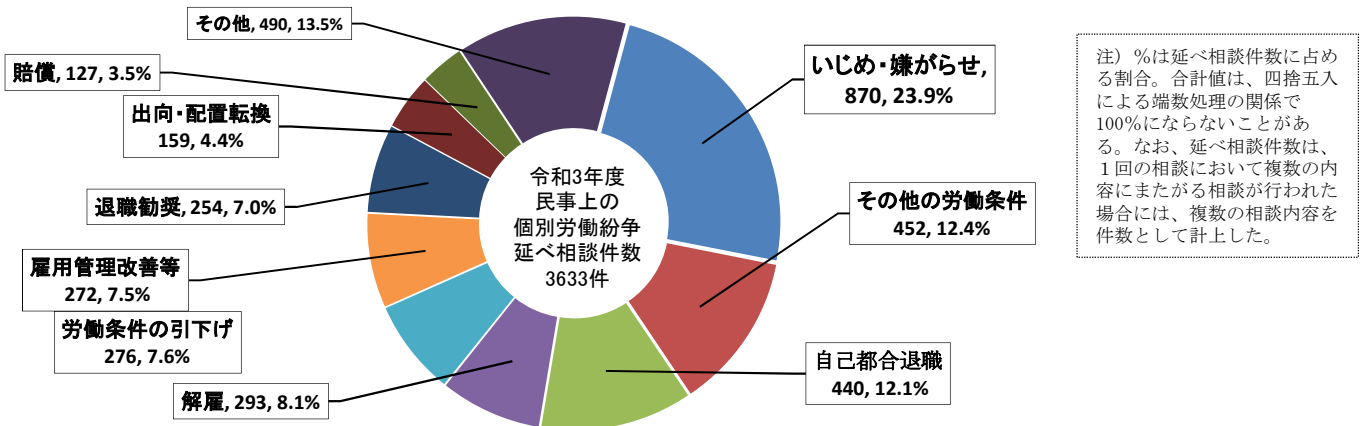


図3 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別件数の推移

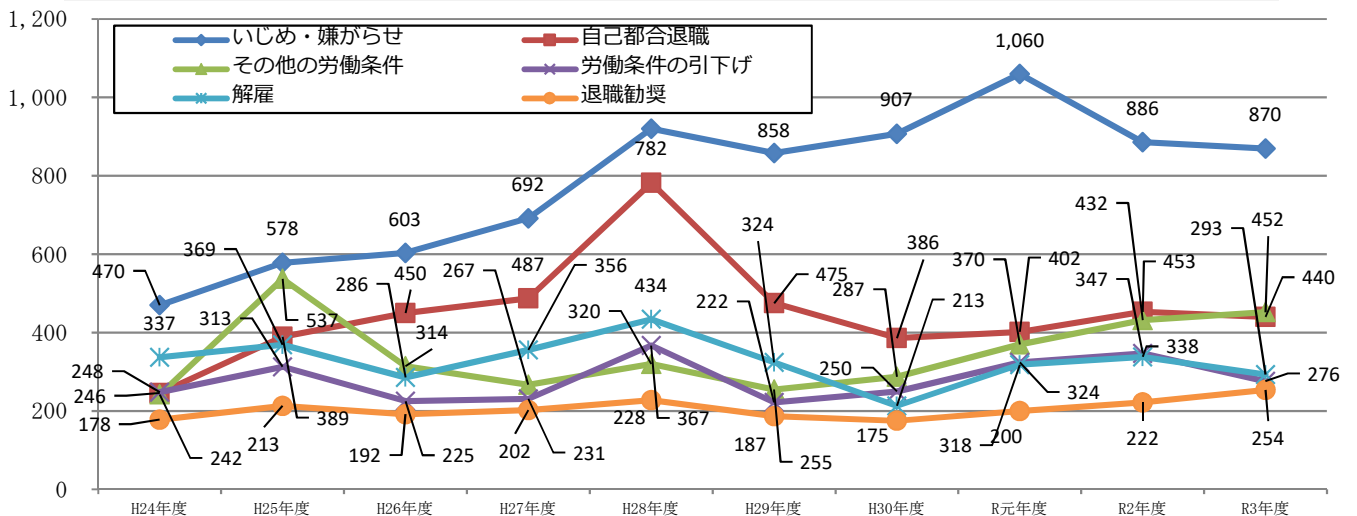


図4 助言・指導受付件数、あっせん申請受理件数の推移

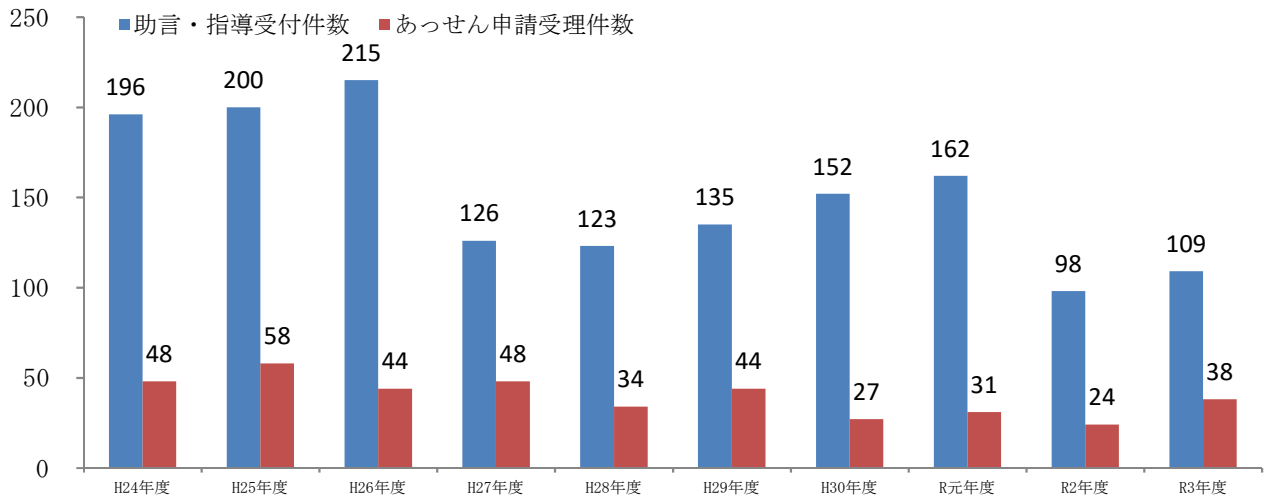


図5 助言・指導 申出内容別の件数

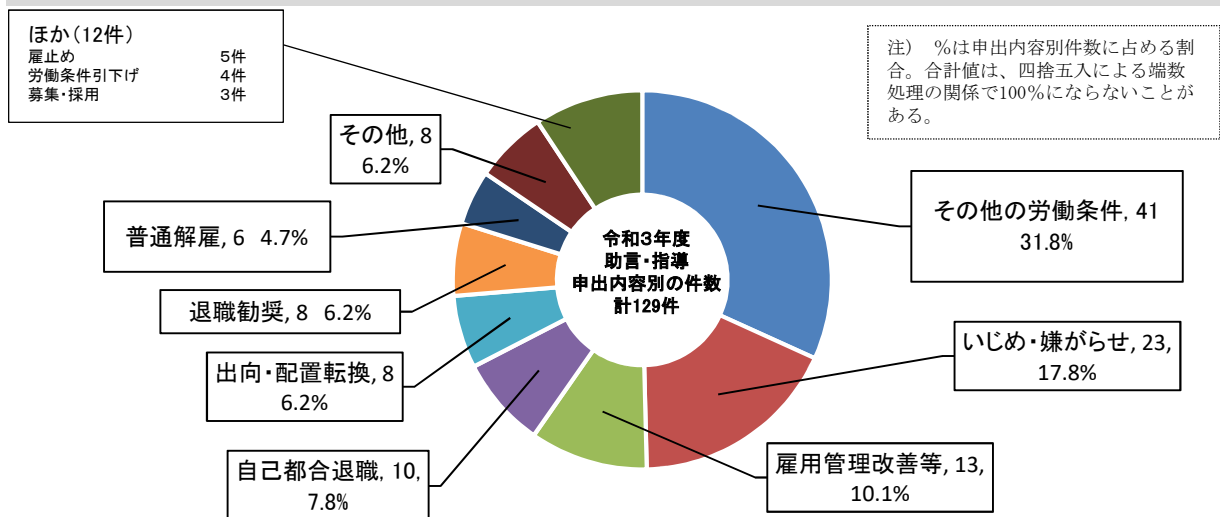


図6 あっせん 申請内容別の件数

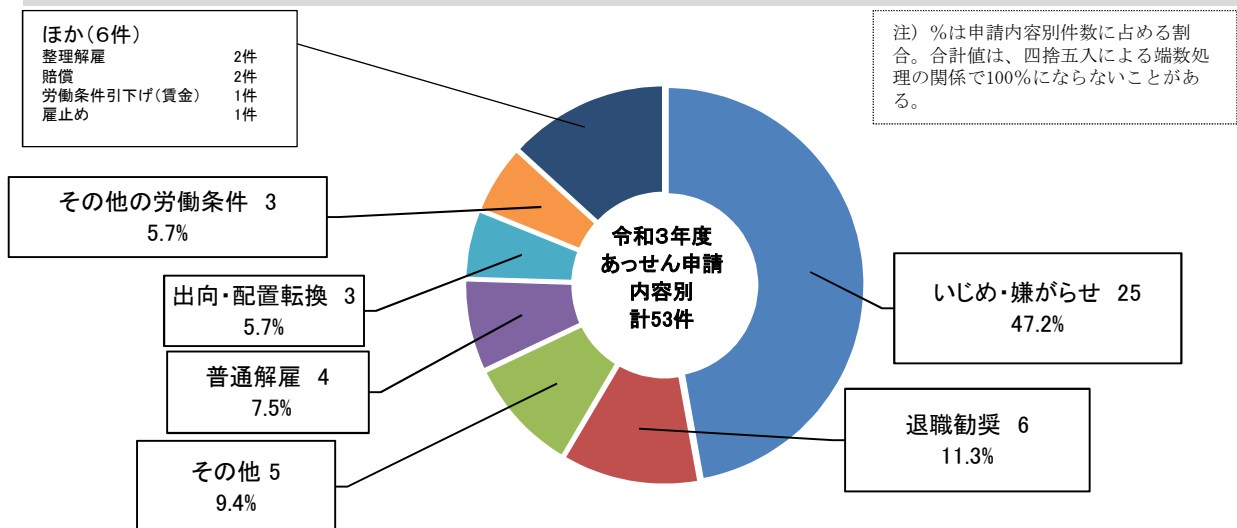
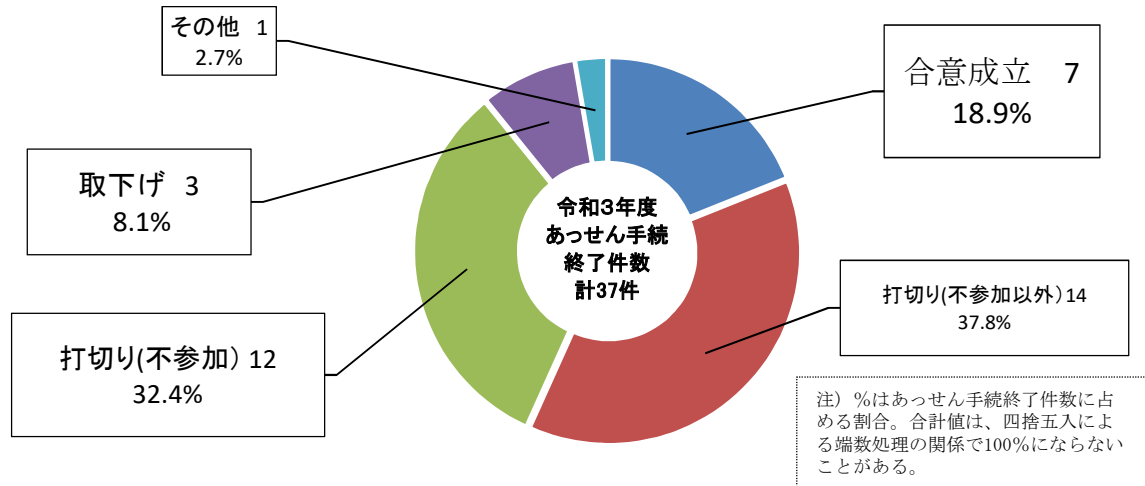


図7 あっせん終了結果



石川労働局における個別労働紛争解決制度の施行状況について

(平成3年4月1日～令和4年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数 11,151 件		(令和2年度 10,449) (令和元年度 9,795)
相談者の種類		
労働者 5,859 件 (令和2年度 6,165) (令和元年度 5,802)	事業主 2,969 件 (令和2年度 2,547) (令和元年度 2,297)	その他 2,323 件 (令和2年度 1,737) (令和元年度 1,696)
2. 民事上の個別労働関係紛争に係る相談の件数 3,230 件		(令和2年度 2,879) (令和元年度 2,840)
① 相談者の種類		
労働者 2,519 件 (令和2年度 2,477) (令和元年度 2,413)	事業主 368 件 (令和2年度 196) (令和元年度 218)	その他 343 件 (令和2年度 206) (令和元年度 209)
② 労働者の就労状況		
正社員 995 件 (令和2年度 1,080) (令和元年度 1,150)	パート・アルバイト 395 件 (令和2年度 538) (令和元年度 474)	派遣労働者 108 件 (令和2年度 157) (令和元年度 129)
期間契約社員 162 件 (令和2年度 220) (令和元年度 273)	その他 1,570 件 (令和2年度 884) (令和元年度 814)	
③ 紛争の内容 (※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)		合計 3,633 件 (令和2年度 3429 件) (令和元年度 3482 件)
普通解雇 229 件 (令和2年度 230) (令和元年度 246)	整理解雇 27 件 (令和2年度 71) (令和元年度 18)	懲戒解雇 37 件 (令和2年度 37) (令和元年度 54)
労働条件の引下げ 276 件 (令和2年度 347) (令和元年度 324)	退職勧奨 254 件 (令和2年度 222) (令和元年度 200)	出向・配置転換 159 件 (令和2年度 125) (令和元年度 118)
採用内定取消 15 件 (令和2年度 12) (令和元年度 16)	雇止め 89 件 (令和2年度 90) (令和元年度 110)	自己都合退職 440 件 (令和2年度 453) (令和元年度 402)
その他の労働条件 452 件 (令和2年度 432) (令和元年度 370)	募集・採用 38 件 (令和2年度 18) (令和元年度 20)	雇用管理改善等 272 件 (令和2年度 257) (令和元年度 220)
いじめ・嫌がらせ 870 件 (令和2年度 886) (令和元年度 1,060)	賠償 127 件 (令和2年度 104) (令和元年度 106)	その他 348 件 (令和2年度 145) (令和元年度 218)

3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数

(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数 109 件 (令和2年度 98)
(令和元年度 162)

① 労働者の就労状況

正社員	62 件	パート・アルバイト	19 件	派遣労働者	7 件
(令和2年度 58)		(令和2年度 21)		(令和2年度 9)	
(令和元年度 88)		(令和元年度 36)		(令和元年度 7)	
期間契約社員	18 件	その他	3 件		
(令和2年度 10)		(令和2年度 0)			
(令和元年度 30)		(令和元年度 1)			

② 紛争の内容 (※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)

			合計	令和2年度	令和元年度
			129 件	119件	204件
普通解雇	6 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	0 件
(令和2年度 10)		(令和2年度 0)		(令和2年度 2)	
(令和元年度 16)		(令和元年度 0)		(令和元年度 0)	
労働条件の引下げ	4 件	退職勧奨	8 件	出向・配置転換	8 件
(令和2年度 7)		(令和2年度 7)		(令和2年度 6)	
(令和元年度 18)		(令和元年度 16)		(令和元年度 14)	
採用内定取消	0 件	雇止め	5 件	自己都合退職	10 件
(令和2年度 1)		(令和2年度 3)		(令和2年度 21)	
(令和元年度 0)		(令和元年度 7)		(令和元年度 12)	
その他の労働条件	41 件	募集・採用	3 件	雇用管理改善等	13 件
(令和2年度 36)		(令和2年度 0)		(令和2年度 4)	
(令和元年度 61)		(令和元年度 2)		(令和元年度 10)	
いじめ・嫌がらせ	23 件	賠償	0 件	その他	8 件
(令和2年度 18)		(令和2年度 0)		(令和2年度 4)	
(令和元年度 40)		(令和元年度 0)		(令和元年度 8)	

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 107 件 (令和2年度 98)
(令和元年度 161)

終了の区分

助言を実施	107 件	指導を実施	0 件		
(令和2年度 94)		(令和2年度 0)			
(令和元年度 157)		(令和元年度 0)			
取下げ	0 件	打切り	0 件	その他	0 件
(令和2年度 4)		(令和2年度 0)		(令和2年度 0)	
(令和元年度 3)		(令和元年度 1)		(令和元年度 0)	

4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) あっせんの申請の受理を行った件数 38 件 (令和2年度 24)
(令和元年度 31)

① 労働者の就労状況

正社員	28 件	パート・アルバイト	4 件	派遣労働者	2 件
(令和2年度 9)		(令和2年度 5)		(令和2年度 5)	
(令和元年度 18)		(令和元年度 7)		(令和元年度 4)	
期間契約社員	2 件	その他	2 件		
(令和2年度 5)		(令和2年度 0)			
(令和元年度 2)		(令和元年度 0)			

② 紛争の内容 (※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)

			合計	53 件	令和2年度 32件 令和元年度 33件
普通解雇	4 件	整理解雇	2 件	懲戒解雇	0 件
(令和2年度 3)		(令和2年度 4)		(令和2年度 0)	
(令和元年度 9)		(令和元年度 0)		(令和元年度 1)	
労働条件の引下げ	1 件	退職勧奨	6 件	出向・配置転換	3 件
(令和2年度 2)		(令和2年度 0)		(令和2年度 5)	
(令和元年度 0)		(令和元年度 1)		(令和元年度 2)	
採用内定取消	0 件	雇止め	1 件	自己都合退職	0 件
(令和2年度 0)		(令和2年度 2)		(令和2年度 2)	
(令和元年度 0)		(令和元年度 1)		(令和元年度 3)	
その他の労働条件	3 件	雇用管理改善等	0 件	いじめ・嫌がらせ	25 件
(令和2年度 6)		(令和2年度 1)		(令和2年度 6)	
(令和元年度 4)		(令和元年度 1)		(令和元年度 7)	
賠償	2 件	その他	6 件		
(令和2年度 0)		(令和2年度 1)			
(令和元年度 3)		(令和元年度 1)			

(2) あっせんの手続を終了した件数 37 件 (令和2年度 25)
(令和元年度 30)

終了の区分

当事者間の合意の成立	7 件		
(令和2年度 13)			
(令和元年度 9)			
取下げ	3 件	打切り	26 件
(令和2年度 2)		(令和2年度 10)	
(令和元年度 3)		(令和元年度 18)	
		その他	1 件
		(令和2年度 0)	
		(令和元年度 0)	

民事上の個別労働紛争に係る相談及び紛争解決援助の事例

I 相談事例

1 いじめ・嫌がらせ

【相談】労働者からの相談

上司は、取り掛かっている事案について、非常に細かく指示を出してくる。現場には、ほぼ裁量がない。裁量があるとすれば、優先順位だけである。

上司が業務指示をした後、その結果が思い通りでないと、やり直しさせるだけでなく、暴言を吐く。どの点が悪かったのかも言わない。

どのように対応すればよいか。

【回答】

・事業場は、労働施策総合推進法（以下、労推法）に沿った、パワーハラスメント防止措置

①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

等を必ず講じなければなりません。令和4年4月1日以降は、中小企業も労推法が適用されます。

まずは、事業場内の窓口へ相談することをお勧めします。

その結果、事業場の対応が不十分とお考えであれば、パワーハラスメント防止対策を適切に講じていないことについて、労働局から指導を求めること、紛争解決制度に向けた援助(助言等及び調停)の利用することが可能です。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、職場のハラスメント防止対策についての解説動画を公開しています。また、パワーハラスメント対策についての情報を発信しています。是非ご活用ください。

2 その他の労働条件

【相談】労働者からの相談

営業所が閉鎖するとのことである。相談者へは他の営業所への異動を打診されたが、断った。そして、営業所の閉鎖日に退職しようと思い、退職届を会社へ提出した。退職することや退職日自体は、了解は、会社から得られた。

その上で、取得していない年次有給休暇を退職日までに取得しようと思い、申請したところ、会社は認めないと述べた。閉鎖する営業所は、人手不足であることは間違いないため、年次有給休暇の取得はあきらめようと思うのだが、それであれば、買い取ってほしいと考えているが、どうか。

【回答】

年次有給休暇の取得は労働者の権利であり、会社側は労働者から有給休暇の取得申請があった場合、基本的には拒否できません。相談のケースであれば、会社側は、相談者の意向通りに、退職前にまとめて申請されれば取得させなければなりません。

逆に、年次有給休暇の買取について、会社側は、買い取る義務までありません。

3 自己都合退職

【相談】労働者からの相談

労働者自身、会社から要求されている仕事のレベルに達していないことは分かっている。同僚からも、ひどく注意を受けている。そのような中で、勤務していたら、体調が悪くなってきた。

そのため、会社へ退職を申し出たところ、後任が決まるまでは辞めてもらっては困る、会社の就業規則上では、2カ月前に申し出ることになっていると言われ、退職を認められなかった。

【回答】

退職は、労働者の意思表示により効力が発生します。会社の都合や承認は必要としません。

また、民法では期間の定めのない雇用契約については、解約（退職）の申し入れ後、2週間で終了することとなっています。

そのため、会社の同意がなければ退職できないというものではありません。

また、就業規則では、退職の場合、2カ月に申し出ることになっているとのことであり、会社側としては、労働者が2カ月前に退職を申し出をしなかったことによる、民事上の請求は可能であるとは思いますが、実際に認められる可能性は低いと思われます。

II 助言・指導事例

1 いじめ・嫌がらせ

【申出内容】（労働者からの申出）

上司は、気に入らないことがあると暴言や机を叩く等の行為を繰り返している。事業場に何回か相談したが、対応してくれない。限界を感じ、退職を申し出たところ、経営陣から慰留されたため、勤務している。

ただ、その上司の行為は、その後も続いていることから、今後について改善を求める助言を求めたい。

【助言内容】

（申出があった事業場は、中小企業であった。）労推法は、パワーハラスメント防止措置を講じることを事業場に求められている。そのため、今回のように紛争が生じた場合、当該措置を講じていないのであれば、責任を問われる場合もあり得る。そのため、早期に、労働者と話し合いを持つとともに、パワーハラスメント防止措置に基づいて、対応するよう助言した。

【結果】

事業場は、労働者の主張を理解し、対応することを約した。

2 その他の労働条件（労働者からの申出）

【申出内容】

勤務先がかなり、忙しく休暇が全く取得できないから退職することにした。事業場に対し、年次有給休暇を全て取得してから退職したいと話したところ、退職するのは構わないが、年次有給休暇の取得は認めないと言われた。年次有給休暇の取得について助言を求めたい。なお、パートとして入社し、数カ月前に正社員へ転換している。

【助言内容】

正社員へ転換してから6カ月以内であっても、年次有給休暇の付与日数は、入社日から考えるものであることを助言した。

【結果】

労働者の希望通りに、年次有給休暇が取得できた。

3 雇用管理改善等（労働者からの申出）

【申出内容】

とある小売店の責任者を務めているが、事業場の本社から異動と降格を命じられた。突然のことではあるが、受け入れるつもりではある。ただ、異動先での業務内容及び異動までの猶予について、話し合いの場を設けてほしい。

【助言内容】

労働者は、異動や降格は受け入れる方向であるため、これ以上の紛争の拡大を防止する上でも、労働者が説明を求める事項について、話し合いの場を設け、早期解決に努めるよう助言した。

【結果】

労働者が求める事項について、話し合いの場が設けられた。

III あっせん事例

1 普通解雇

【申請内容】（労働者からの申請）

事業主から会社には定年制があると告げられ、定年により雇用を打ち切られた。自分自身は、会社に定年制があるとは知らず、そのことを記載した規定も見ることができない。そのため、雇用を打ち切ったことは、解雇であり損害金の支払いを求める。

【結果】

あっせん委員が、事情を確認したところ、会社には定年制があり、その定年制を従業員へ周知していたと判断できる状況が乏しかった。そのため、あっせん委員は、事業主に対し、あっせん制度ではなく、他の紛争機関で争ったとしても、事業主側の言い分が通るか疑問があると述べた。

その上で、労使双方の争点を調整したところ、事業主が労働者に解決金を支払うことで合意した。

2 いじめ・嫌がらせ

【申請内容】（労働者からの申請）

パワハラを受けたり、自分自身の業務上のケガについてなかった事にされたりし、就労上の問題が生じたため、心身疲労により就労できなくなった。そのため、治療費を含めた経済的・精神的損害に対する補償金を支払いを求める。

【結果】

あっせん委員が、労使の事情を確認したところ、双方の主張が異なっていたが、労働者が被災したことは事実であった。そのため、双方に対し、あっせん制度は双方の主張が異なることについて、どちらが一方に結論付ける制度ではないことを説明した上で、争点を調整したところ、事業主が労働者に解決金を支払うことで合意した。