

岩手労働局発表
令和4年7月29日(金)

【照会先】岩手労働局 雇用環境・均等室
室長 渡邊 拓
労働紛争調整官 飯野 洋司
電話 019-604-3010

報道機関各位

令和3年度の個別労働紛争解決制度施行状況について

個別労働紛争の相談件数は4年連続で3,500件以上
相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が9年連続で1,000件を超える

岩手労働局（局長 いなはら としひろ 稲原 俊浩）では、職場における「いじめ・嫌がらせ」や「解雇」をはじめとする個々の労働者と事業主との間の紛争を解決するため、労働局及び各労働基準監督署内に合計8箇所の総合労働相談コーナーを設置して「個別労働紛争解決制度」を運用していますが、令和3年度の状況を取りまとめましたので公表します。（資料No.1）

あわせて、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパート法・パート有期法に関する相談状況についても公表します。（資料No.2）

【令和3年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

・ 総合労働相談 ^{※1} 件数	11,036件（前年度比 6.1%減）
→うち民事上の個別労働紛争 ^{※2} 相談件数	3,527件（ " 2.9%減）
→うち男女雇用機会均等法関係相談件数	260件（ " 15.6%増）
→うち育児・介護休業法関係相談	691件（ " 32.9%増）
→うちパート法・パート有期法関係相談件数	100件（ " 39.8%減）
・ 助言・指導申出件数	62件（前年度と同件数）
・ あっせん申請件数	32件（ " ）

○個別労働紛争の相談件数は4年連続で3,500件以上、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が9年連続で1,000件を超える

個別労働紛争の相談件数は、前年度から106件減少したが、4年連続で3,500件を超える件数となった。相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が1,168件で、前年度から60件減少したが、9年連続で1,000件を超え、相談内容全体のうち27.5%を占めた。

○「助言・指導」「あっせん」の内容は、「いじめ・嫌がらせ」「解雇」が上位を占める

「助言・指導」^{※3}の申出件数は62件と前年度と同件数であった。申出の内容は「いじめ・嫌がらせ」が13件、「解雇」が9件、労働条件引下げが9件となっていた。

「あっせん」^{※4}の申請件数も32件と前年度と同件数であった。申請の内容は「解雇」が13件、「いじめ・嫌がらせ」^{※5}が11件となっていた。紛争当事者双方のあっせん参加率は40.6%であったが、参加した場合の解決率は69.2%と全国平均（60.7%）を上回った。

※の1～5については次項参照

※1 「総合労働相談」

岩手労働局、各労働基準監督署内に、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（部）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関し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 「民事上の個別労働紛争」

賃金不払や違法な時間外労働等の労働関係法令違反の疑いがある労働相談を除いた、いじめ・嫌がらせ、不当解雇等の民事上の労働紛争。

※3 「助言・指導」

民事上の個別労働紛争について、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。

※4 「あっせん」

都道府県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（弁護士や社会保険労務士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 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」には計上しているが、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数には計上していない。

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：509件

令和3年度の個別労働紛争解決制度施行状況について

個別労働紛争解決制度の概要について

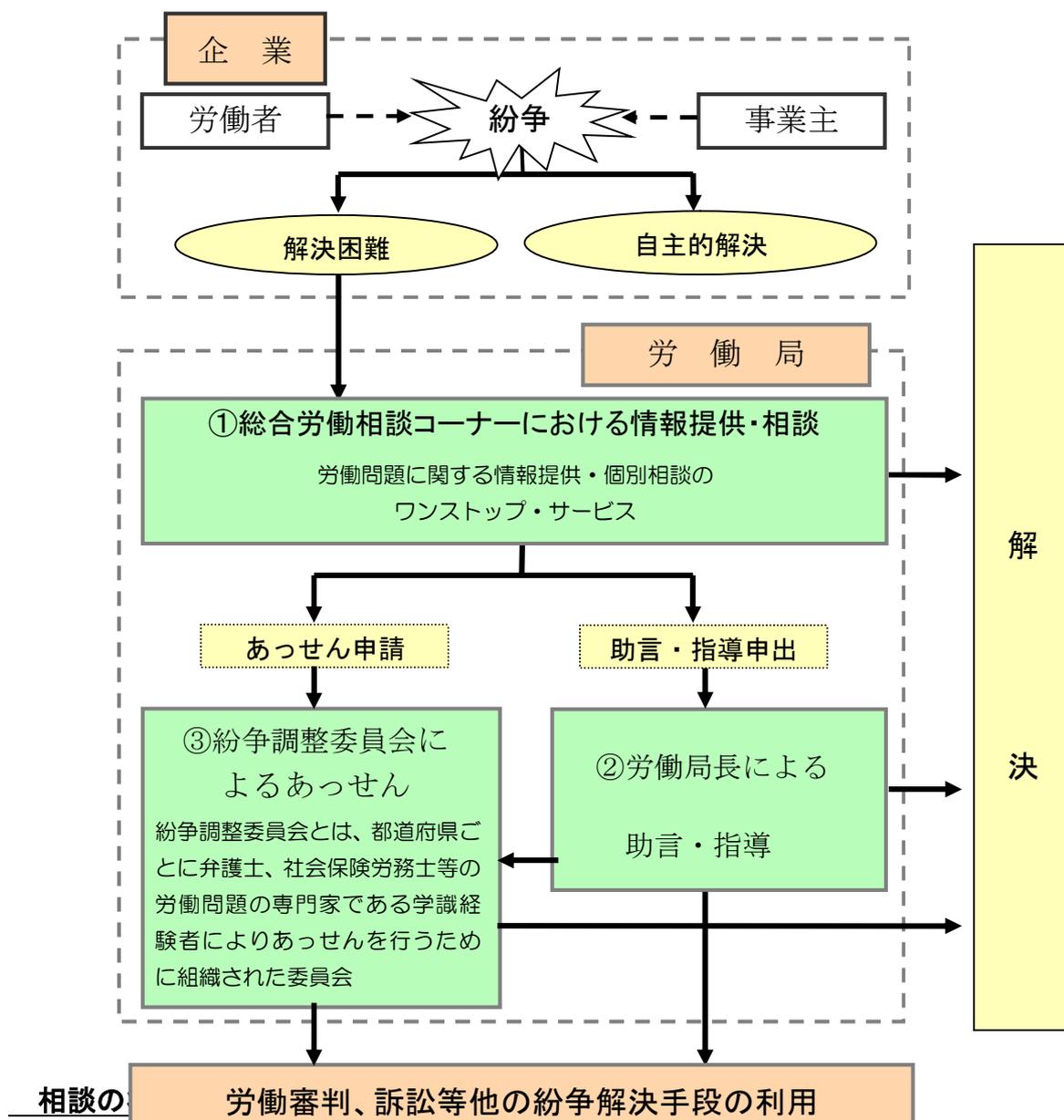
人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）が多くなっています。

紛争の最終的解決手段としては裁判制度がありますが、これには長い時間と多くの費用がかかってしまいます。

こうした個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、平成13年に制定された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、労働局では次の3つの個別労働紛争解決制度を運用しています。

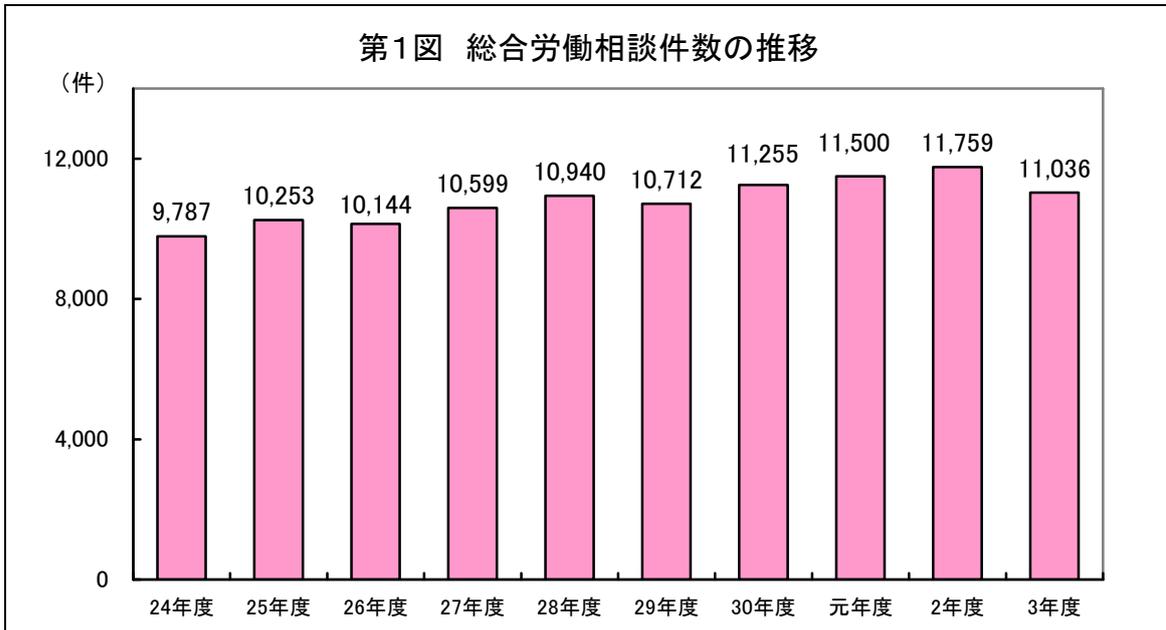
- ① 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- ② 労働局長による助言・指導
- ③ 紛争調整委員会によるあっせん

個別労働紛争解決制度の概要



1 総合労働相談件数

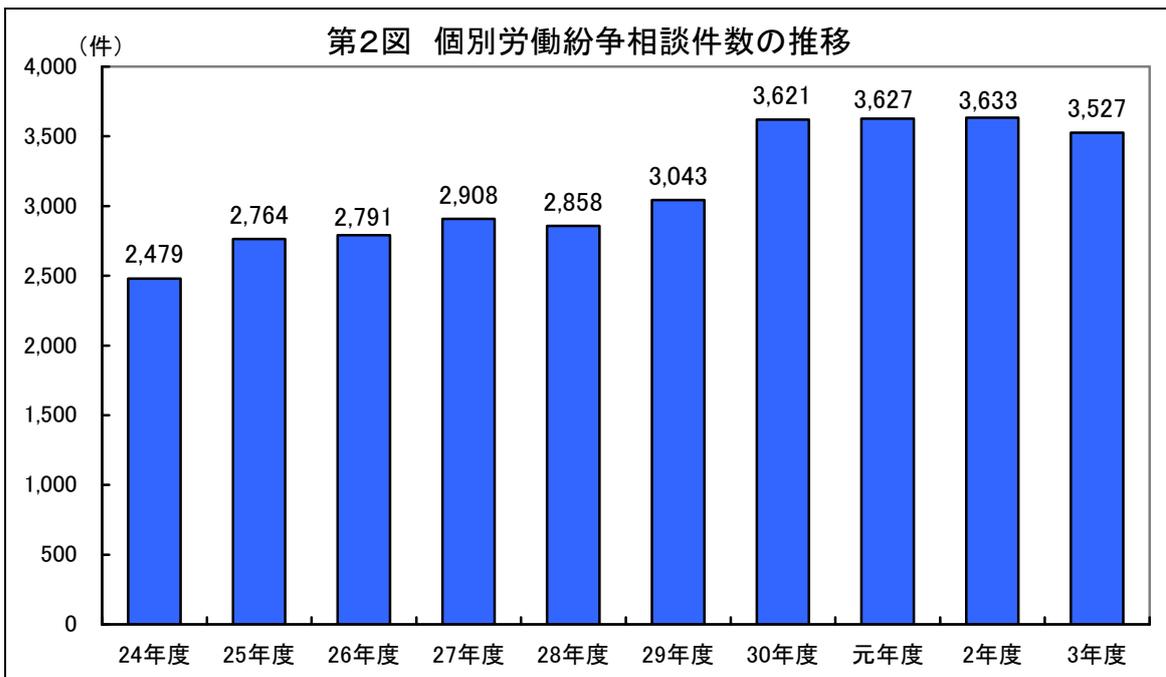
令和3年度の総合労働相談件数は、11,036件で前年度（11,759件）と比べて723件（6.1%）減少したが、平成30年度から4年続けて11,000件を超える件数となった。【第1図】



2 個別労働紛争に関する相談件数と内容

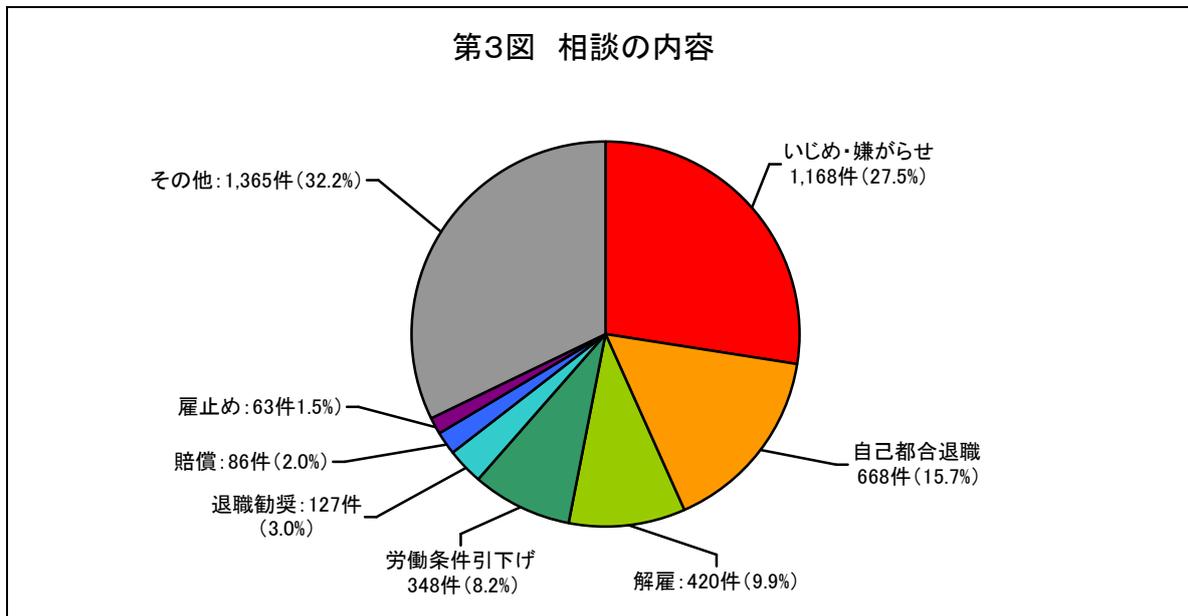
(1) 相談件数

令和3年度の個別労働紛争に関する相談件数は、3,527件で前年度（3,633件）と比べて106件（2.9%）減少したが、平成30年度から4年続けて3,500件を超える件数となった。【第2図】



(2) 令和3年度の相談の内容

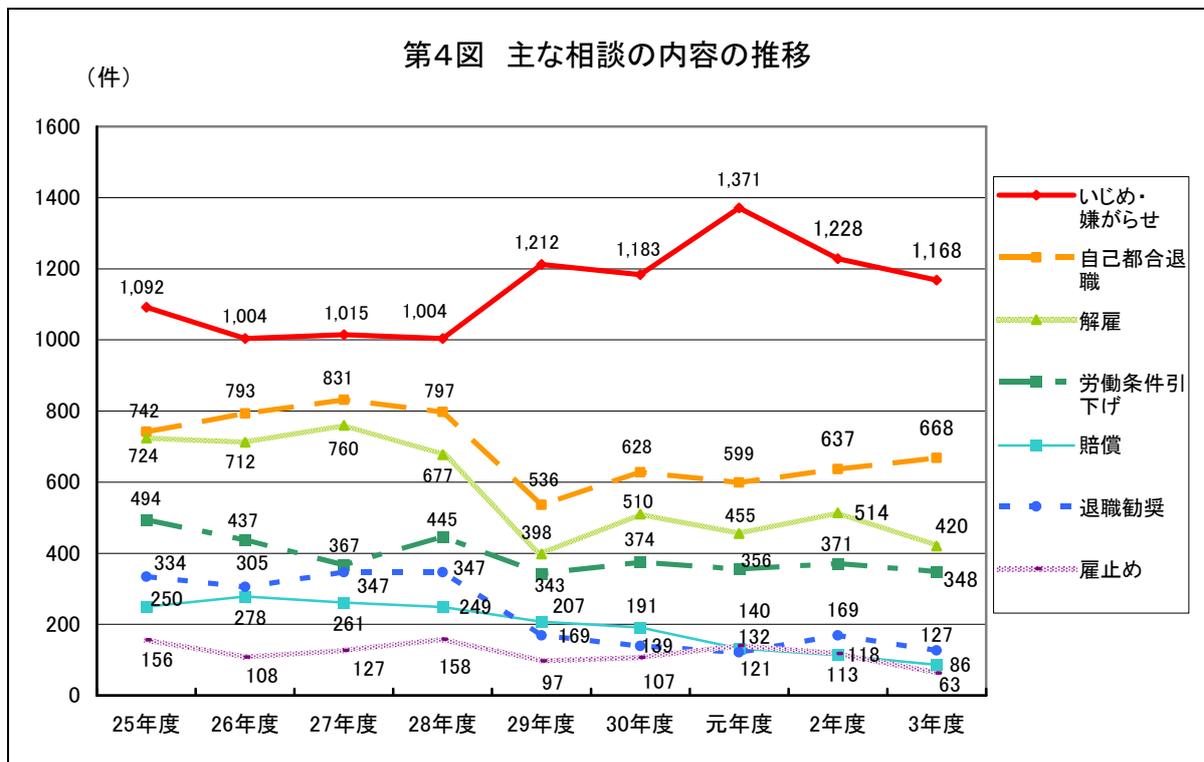
「いじめ・嫌がらせ」が1,168件(27.5%)で最多、次いで「自己都合退職」が668件(15.7%)、「解雇」が420件(9.9%)、「労働条件引下げ」が348件(8.2%)となり、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」「解雇」の合計で全体の過半数を占めた。【第3図】



(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

(3) 主な相談の内容の推移

平成25年度から令和3年度に至るまで「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が最も多く、次いで「自己都合退職」、「解雇」、「労働条件引下げ」の順で推移している。【第4図】

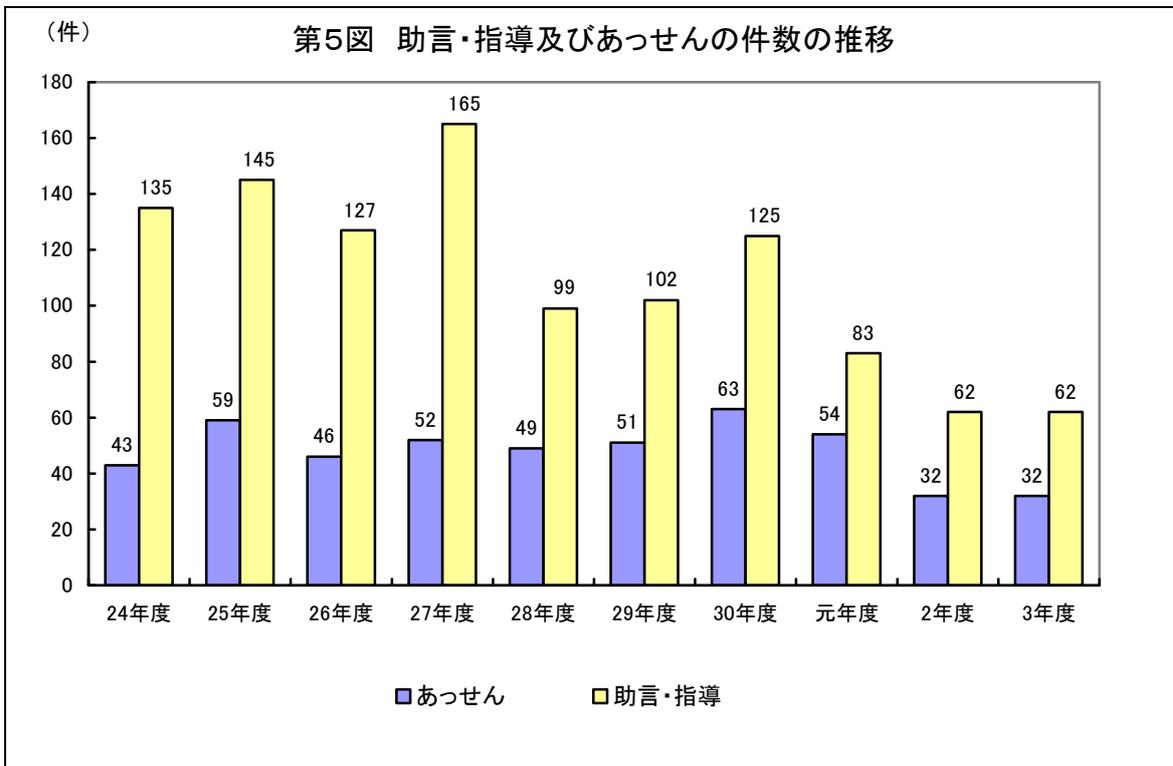


(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

1 件数の推移

令和3年度の助言・指導の申出件数は62件で、前年度と同件数であった。また、あっせんの申請件数は32件で、こちらも前年度と同件数であった。

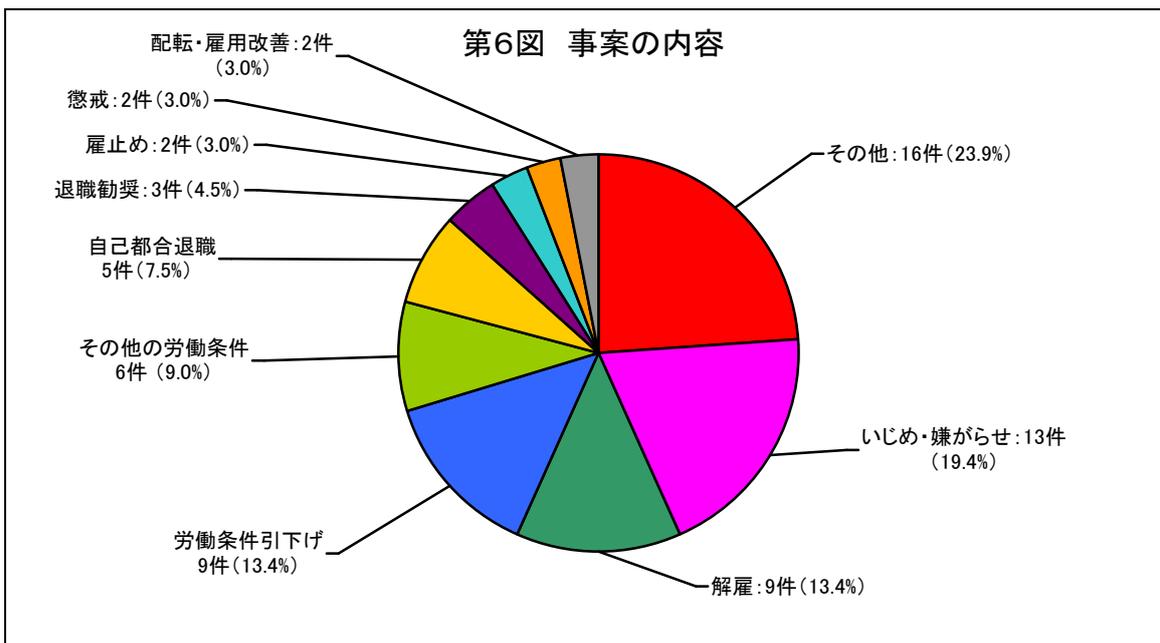
【第5図】



2 助言・指導

(1) 事案の内容

助言・指導の事案の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が13件(19.4%)、「解雇」が9件(13.4%)、「労働条件引下げ」が9件(13.4%)となり、「いじめ・嫌がらせ」と「解雇」が全体の3割以上を占めた。【第6図】

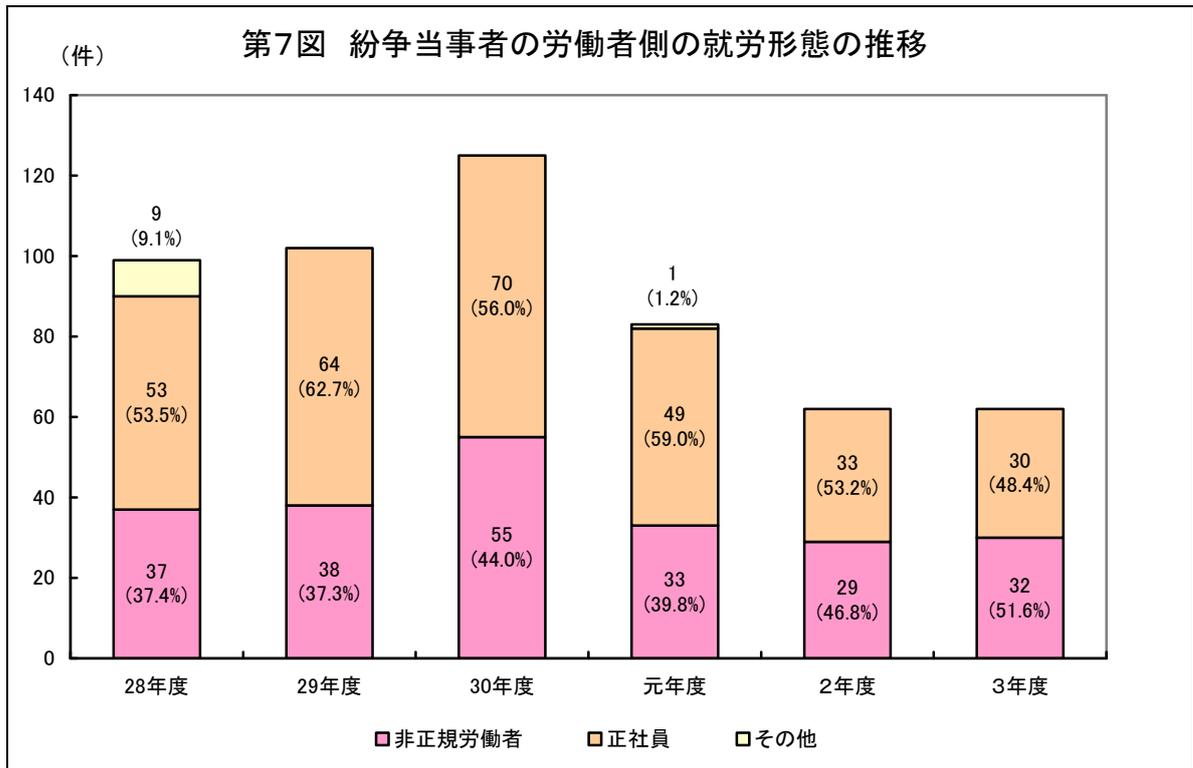


(注) 1件の事案で複数の内容がある場合は重複計上しており、各項目の総計は助言・指導件数とは一致しない場合がある。

(2) 制度の利用者について

紛争当事者（労働者側）の就労形態を見ると、「正社員」が30件、「非正規労働者」が32件であった。【第7図】

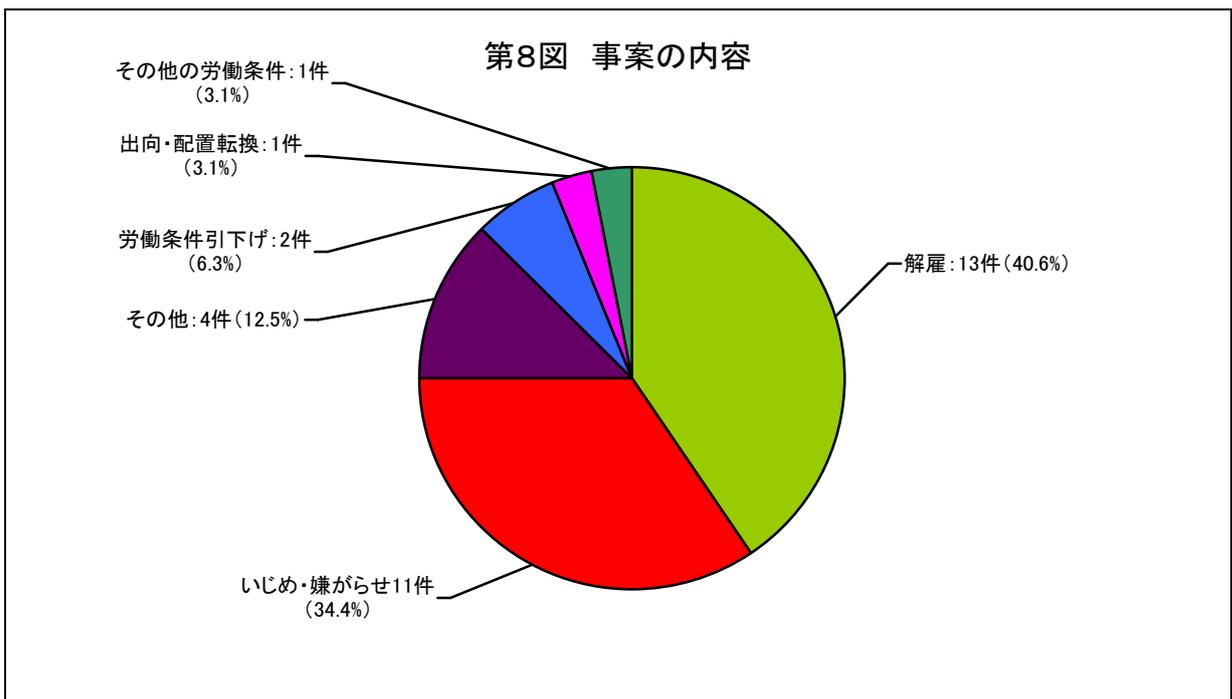
なお、制度利用の申出については62件の全てが労働者からであった。



3 あっせん

(1) 事案の内容

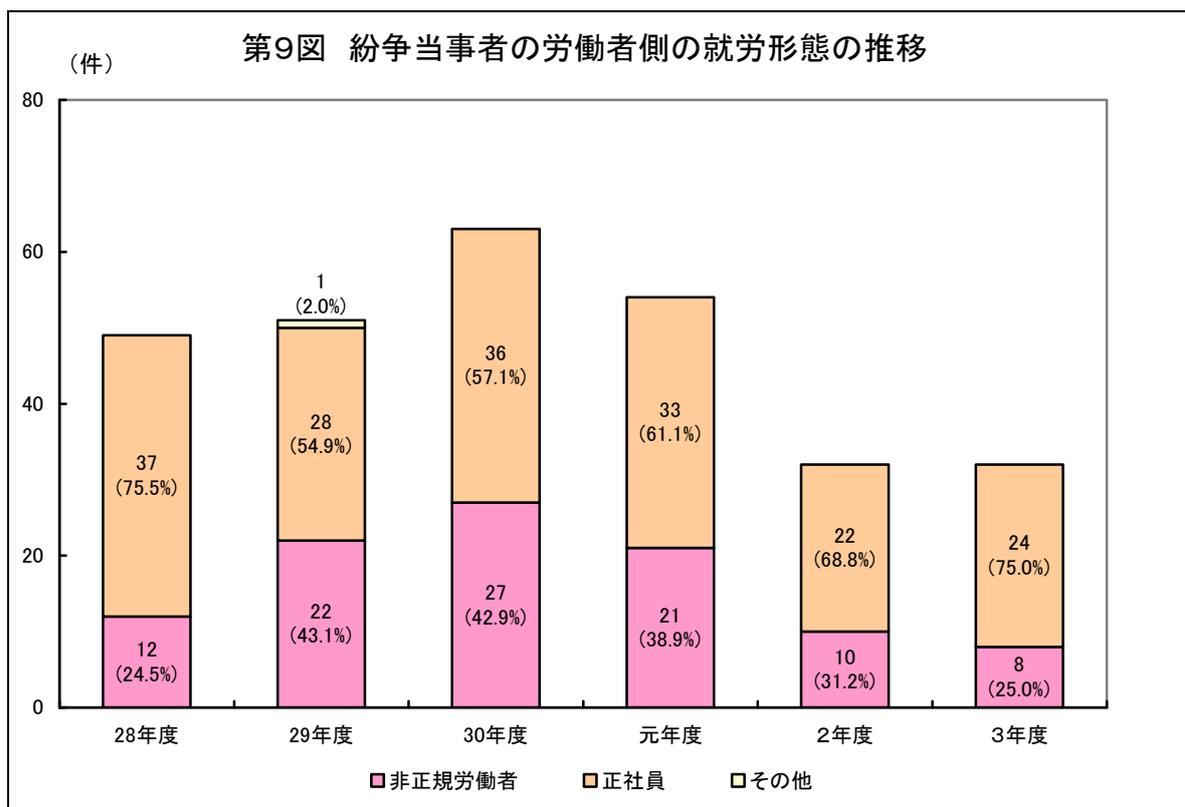
あっせんの事案の内容は、「解雇」が13件（40.6%）、「いじめ・嫌がらせ」が11件（34.4%）となり、これらの合計で全体の7割以上を占めた。【第8図】



(2) 制度の利用者について

紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、正社員が24件、非正規労働者が8件であった。【第9図】

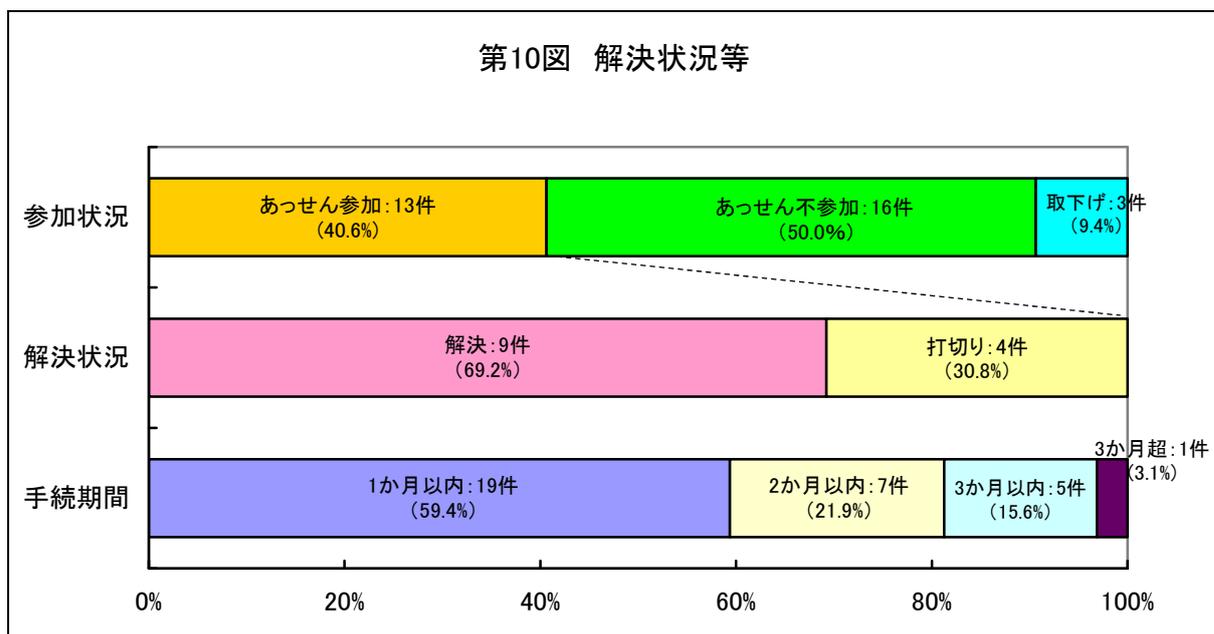
なお、制度利用の申請については32件の全てが労働者からであった。



(3) 解決状況等

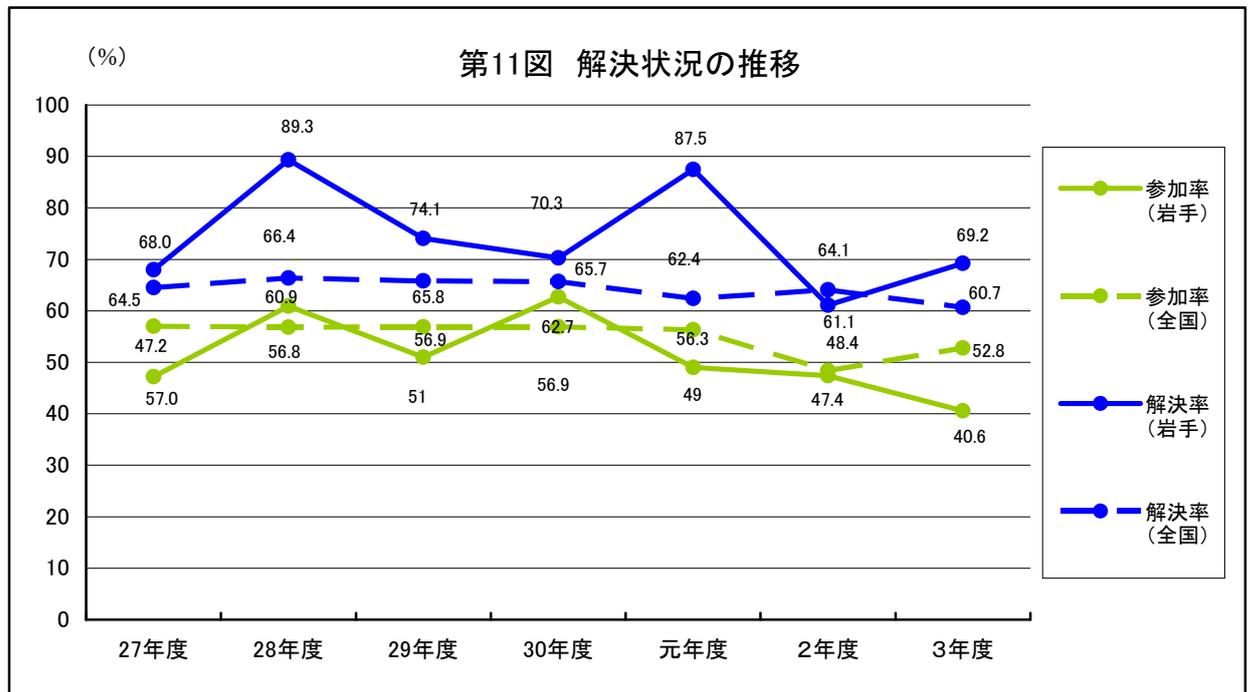
令和3年度中に手続を終了したあっせんは32件で、うち、あっせん不参加は16件、申請の取り下げは3件であった。

被申請人が参加したあっせん成立率(参加率)は40.6%(13件)、あっせんに参加した場合の解決率は69.2%(9件)であった。なお、32件のうち26件(81.3%)は申請後2か月以内に手続が終了した。【第10図】



(4) 解決状況の推移

令和3年度の岩手労働局におけるあっせん参加率は40.6%と全国平均の52.8%を下回ったが、あっせんに参加した場合の解決率については69.2%と全国平均の60.7%を上回った。【第11図】



「助言・指導」及び「あっせん」の解決事例

「助言・指導」

事例 1：いじめ・嫌がらせ（会社が社内調査を行い職場環境が改善）	
事案の概要	<p>申出人は、業務の進め方を巡って直属の上司から暴言や叱責を繰り返し受けていたため、事業主に相談したところ、申出人の置かれた状況に理解は示してくれたものの、具体的な方策は講じてくれなかった。</p> <p>申出人は、職場環境の改善を求めたいとして助言・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、職場実態を調査の上、調査結果に基づき必要な職場環境の改善を図るよう助言した。</p> <p>助言に基づき、事業主は当事者から聴き取り調査を行い、再発防止対策として社員全員に対して研修を行うなどの職場環境の改善に取り組んだ。</p>

事例 2：労働条件引下げ（一方的に減らされた労働日数について解決）	
事案の概要	<p>申出人は、正社員として働いていたが、事業主から事前の話し合いもなく、所定の労働日数を減らされてしまったため、従来どおりの労働日数を確保するよう求めたところ、具体的な方策は講じてくれなかった。</p> <p>申出人は、労働日数の確保を求めたいとして助言・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した。</p> <p>助言に基づき紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人に他部門でも勤務してもらうことで労働日数を確保し、解決に至った。</p>

「あっせん」

事例 1：整理解雇（解決金（4か月分賃金相当額）の支払で合意）	
事案の概要	<p>申請人は業績不振を理由に整理解雇の対象となったが、事業主から事前に人員削減の必要性について納得できる説明がなかったため、復職も含めて話し合いを求めたが聞き入れてもらえなかった。</p> <p>申請人は、復職または金銭解決を求めたいとしてあっせんに申請したもの。</p>
あっせんの内容、結果	<p>あっせん委員が当事者間の調整を図り、解決金として4か月分の賃金相当額の支払で合意解決した。</p>

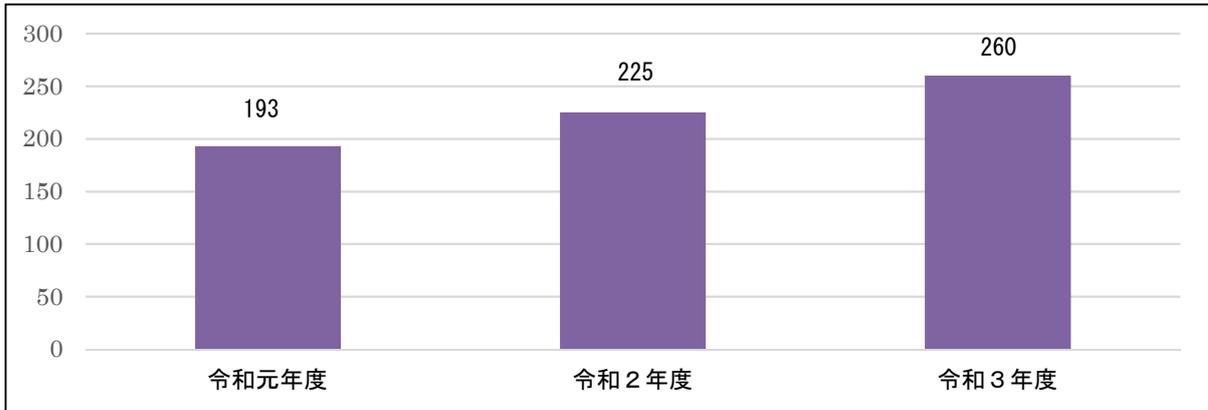
事例 2：いじめ・嫌がらせ（解決金（1か月分賃金相当額）の支払で合意）	
事案の概要	<p>在職中に直属の上司より、いじめ・嫌がらせを受けたことによるストレスで体調を崩してしまい、退職を余儀なくされた。</p> <p>申請人は、精神的苦痛に対して慰謝料を求めたいとしてあっせんに申請したもの。</p>
あっせんの内容、結果	<p>あっせん委員が当事者間の調整を図り、解決金として1か月分の賃金相当額の支払で合意解決した。</p>

令和3年度の総合労働相談件数のうち、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパート法・パート有期法に関する相談状況、紛争解決の援助制度の利用状況を公表します。

1 男女雇用機会均等法関係

(1) 相談件数の推移

(件)



(2) 相談内容の内訳

(件)

	元年度	2年度	3年度
性差別	4	10	11
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	42	35	40
セクシュアルハラスメント	100	107	130
妊娠・出産等ハラスメント	23	15	30
母性健康管理	19	49	40
その他	5	9	9
合計	193	225	260

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助（法第17条）

(件)

	元年度	2年度	3年度
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条)	0	0	0
セクシュアルハラスメント（法第11条）	1	2	0

② 機会均等調停会議による調停（法第18条）

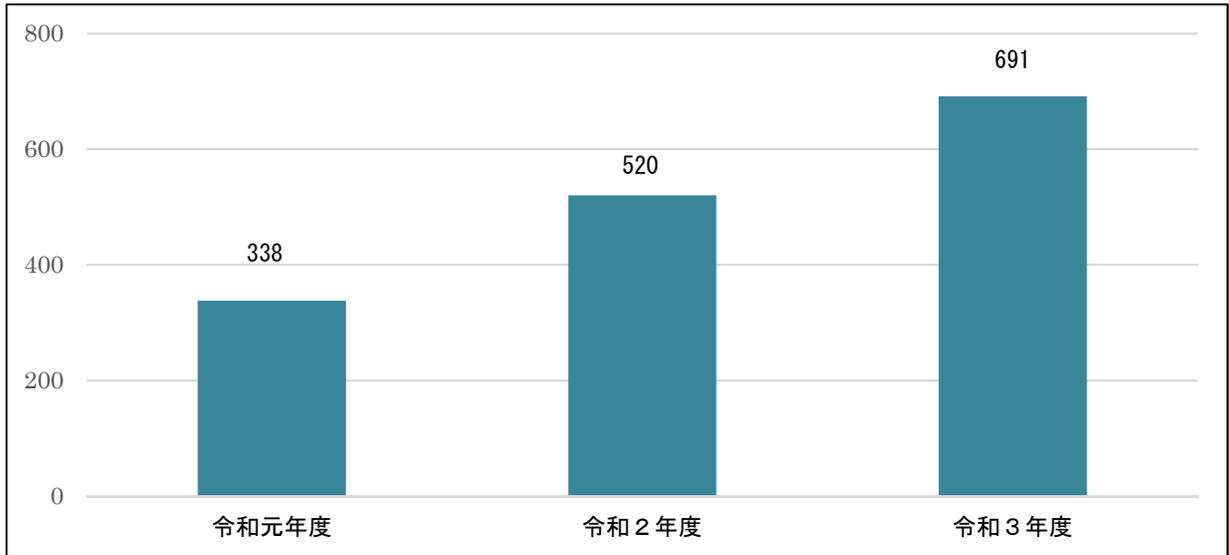
(件)

	元年度	2年度	3年度
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(法第9条)	3	1	0

2 育児・介護休業法関係

(1) 相談件数の推移

(件)



(2) 相談内容の内訳

(件)

	元年度	2年度	3年度
育児（休業）	110	165	272
育児（休業以外）	82	134	151
介護（休業）	55	50	91
介護（休業以外）	42	75	73
育児・不利益取扱（休業）	14	29	28
育児・不利益取扱（休業以外）	7	9	10
介護・不利益取扱（休業）	4	0	0
介護・不利益取扱（休業以外）	2	1	4
育児ハラスメント	8	25	30
介護ハラスメント	9	8	14
その他	5	24	18
合計	338	520	691

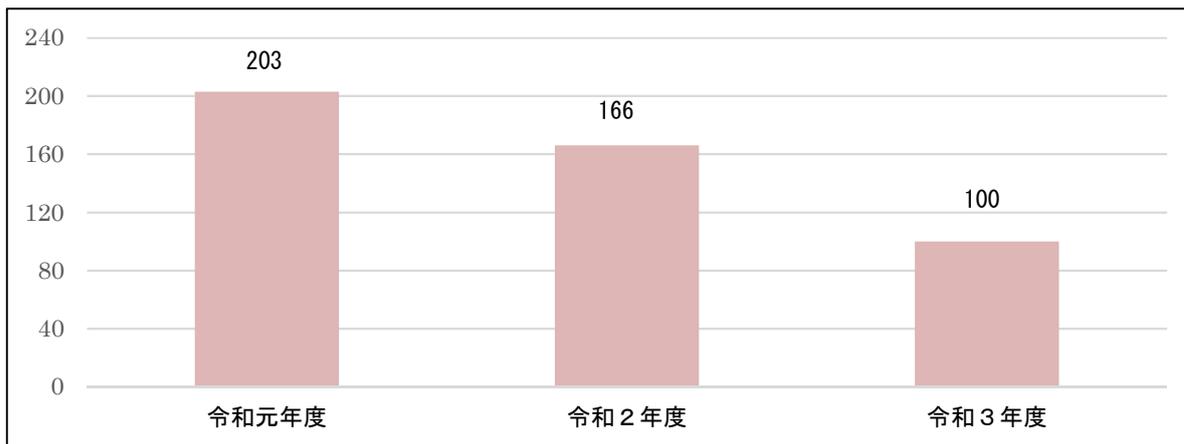
(3) 紛争解決の援助

- ① 労働局長による紛争解決の援助 申立件数 0件
- ② 両立支援調停会議による調停 申請件数 0件

3 パート法・パート有期法関係

(1) 相談件数の推移

(件)



(2) 相談内容の内訳

(件)

	元年度	2年度	3年度
均等・均衡待遇	132	82	49
体制整備	20	41	33
正社員転換	8	3	7
その他	43	40	11
合計	203	166	100

(3) 紛争解決の援助

- ① 労働局長による紛争解決の援助 申立件数 0件
- ② 均衡待遇調停会議による調停 申請件数 0件