

香川労働局発表
令和4年7月28日

報道関係者 各位

担 香川労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 山下 昌利
労働紛争調整官 田村 由美子
【電話】 087-811-8924
【夜間】 087-811-8928
HP: <https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/>

《 香川労働局の令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況 》

～総合労働相談は前年度から約1千件減少、個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が12年連続最多～

香川労働局（局長 ^{まつせ}松瀬 ^{たかひろ}貴裕）は、「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「個別労働紛争解決制度」を運用しており、このたび「令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況」をまとめましたので、公表します。

《 概 要 》

- ・ 総合労働相談件数 9,325 件 （前年度比 10%減）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 1,982 件 （同 5.8%減）
- ・ 助言・指導申出受付件数 45 件 （同 22.4%減）
- ・ あっせん申請受理件数 6 件 （同 50%減）

（1） 相談件数は約1千件減少

法令・制度の問い合わせ等を含む総合労働相談件数は、前年度より1,028件減少した。前年度は新型コロナウイルス感染症にかかる各種法令・制度の問合せや相談で大幅に増加したが、1年経過し、ある程度周知されたことが要因と考えられる。

（2） 内容は「いじめ・嫌がらせ」が12年連続最多

民事上の個別労働紛争相談は、「いじめ・嫌がらせ」が12年連続最多であり、相談に占める割合もほぼ3分の1を占め、高い水準が続いている。

（3） 助言・指導、あっせんも「いじめ・嫌がらせ」が最多

助言・指導の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が14件で11年連続して最多、あっせんも3件で最多（前年度も5件で最多）となった。

- ※1 「総合労働相談」：香川労働局、県下の各労働基準監督署内に設置している総合労働相談コーナーに寄せられる、あらゆる労働相談。平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより香川労働局に「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関しても一体的に労働相談として対応することとなったため、それらの相談も計上されている。
- ※2 「民事上の個別労働紛争」：労働基準法等の法違反に係るものを除く労働条件等その他の労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との紛争。
- ※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により、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。
- ※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が紛争当事者間に入り、話し合いを促進させ、紛争の解決を図る制度。
- ※5 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（以下、本資料において同じ。）。

1 労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争相談件数はともに減少

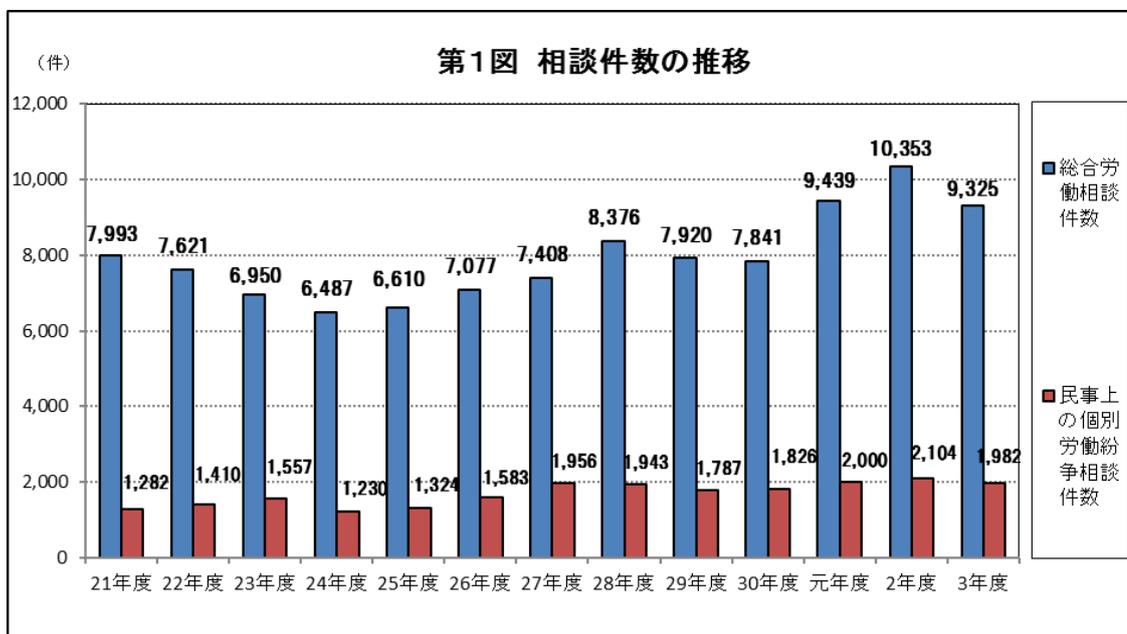
香川労働局では、雇用環境・均等室及び各労働基準監督署内に設置した総合労働相談コーナー（県下6か所）において、あらゆる労働問題に関する相談に対応している。

令和3年度に寄せられた相談件数は、

- ・総合労働相談件数 9,325件
- ・民事上の個別労働紛争相談件数 1,982件（内数）

であった。

前年度と比較すると、法令・制度の問い合わせ等を含む「総合労働相談件数」は1,028件（前年度比10%）減少し、「民事上の個別労働紛争相談件数」は122件（前年度比5.8%）減少した。（第1図参照）



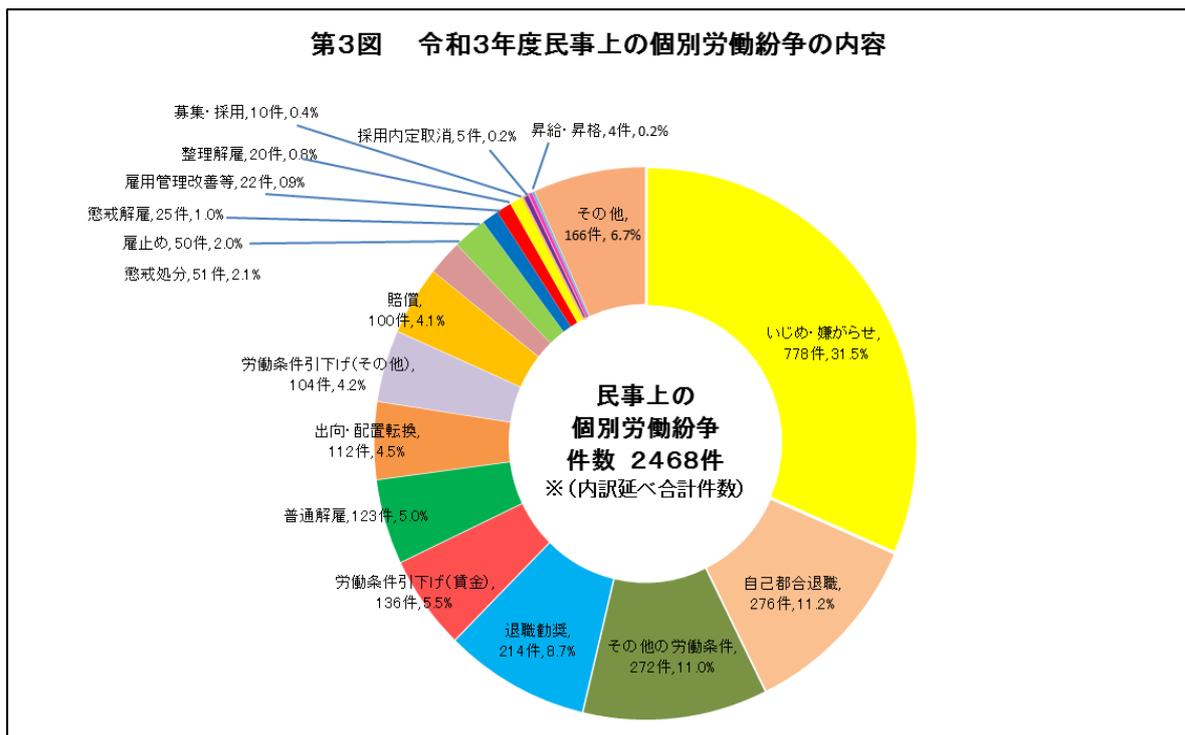
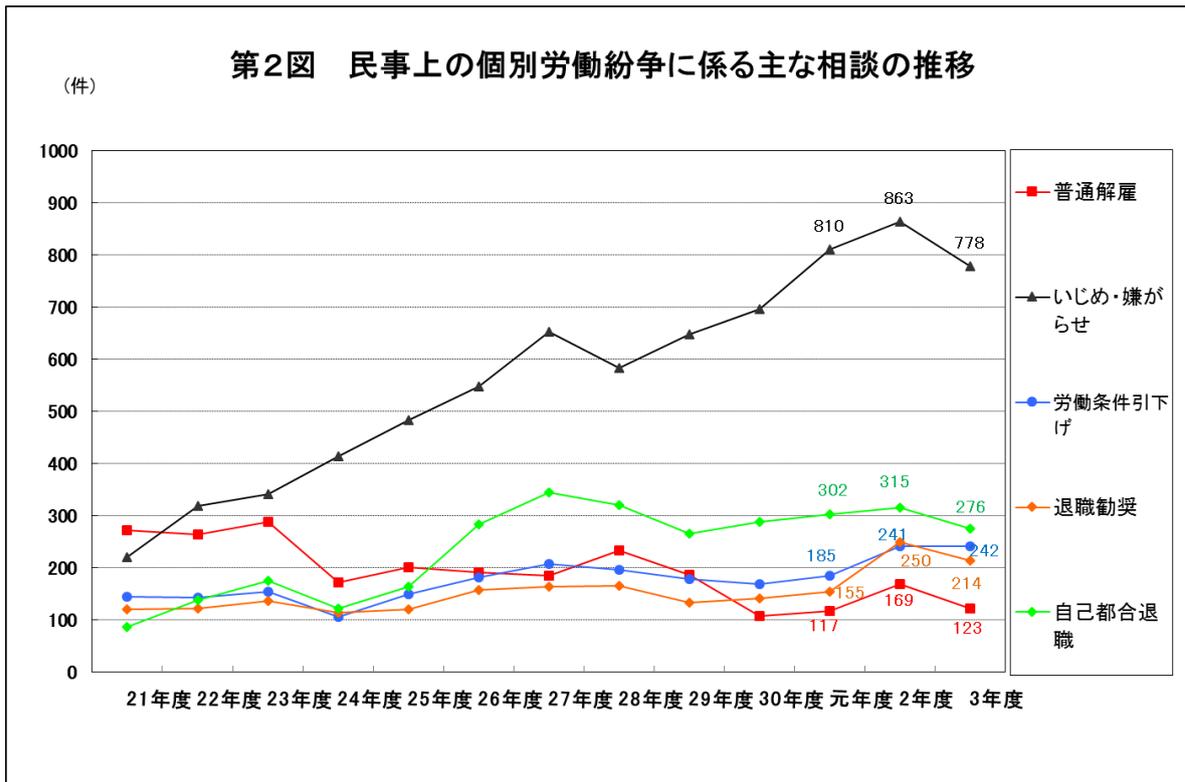
※ 「民事上の個別労働紛争」とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く。）である。

(2) 「いじめ・嫌がらせ」の相談が12年連続最多

民事上の個別労働紛争の主な相談内容の推移としては、「いじめ・嫌がらせ」が前年度と比較して85件、率にして9.9%減少したものの、12年連続で最多である。

また、「退職勧奨」及び「労働条件引下げ」にかかる相談が前年度と比較してほぼ同水準で推移しており、これは引き続き新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けたものであると考えられる。（第2図参照）

令和3年度の民事上の個別労働紛争の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が778件（31.5%）と最も多く、次いで「自己都合退職」が276件（11.1%）であった。（第3図参照）



※ 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。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。

民事上の個別労働紛争相談者の内訳は、労働者が1,621件(81.8%)と大半を占めており、事業主からの相談は169件(8.5%)であった。労働者の就労形態は、「正社員」が470件(23.7%)、「パート・アルバイト」が230件(11.6%)、「期間契約社員」が110件(5.5%)、「派遣労働者」が56件(2.8%)となっている。
(別添1参照)

2 香川労働局長による助言・指導及び香川紛争調整委員会によるあっせんの状況

(1) 助言・指導申出件数及びあっせん申請件数は減少傾向

労働相談のほかに、紛争の自主的解決に至らない事案については、労使間の民事上の個別労働紛争の解決を図るため、

- ① 香川労働局長による助言・指導
- ② 香川紛争調整委員会によるあっせん

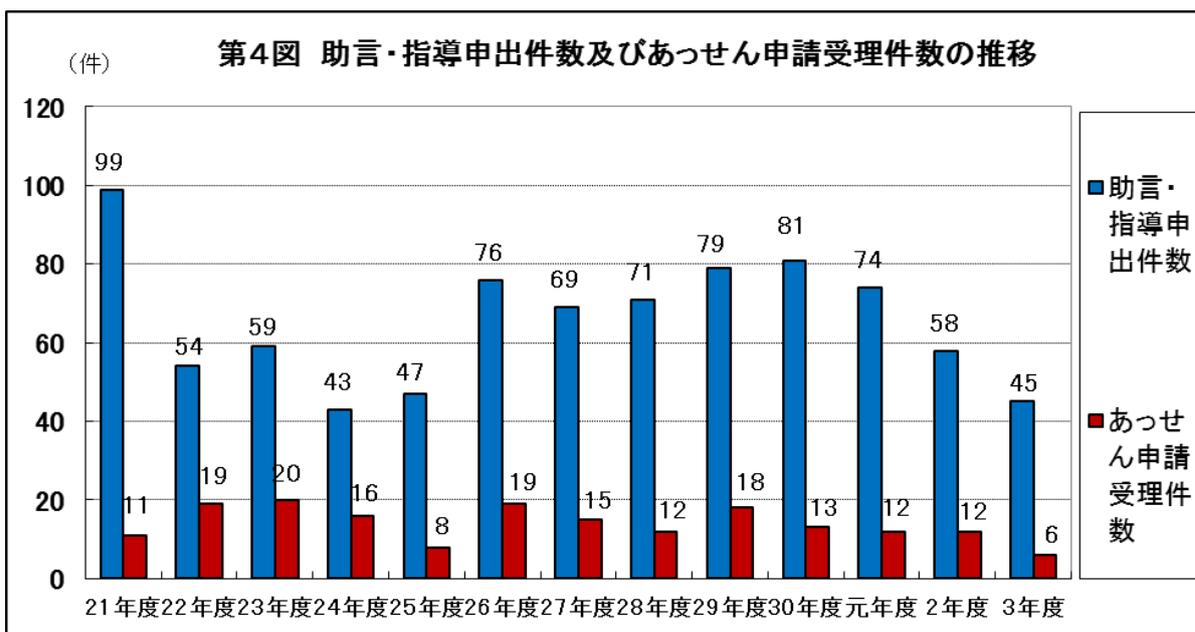
を運用している。

令和3年度の運用状況は、

- ・助言・指導申出件数 45件
- ・あっせん申請件数 6件

であった。

前年度に比べ、助言・指導、あっせんともに申出及び申請件数は減少している。全国的にも助言・指導は7.1%、あっせんは11.6%減少しており（令和4年7月1日付け厚生労働省記者発表による）、新型コロナウイルス感染症拡大によるまん延防止措置等で行動制限がされたことも一因と考えられる。（第4図参照）



(参考)

【紛争調整委員会とは】

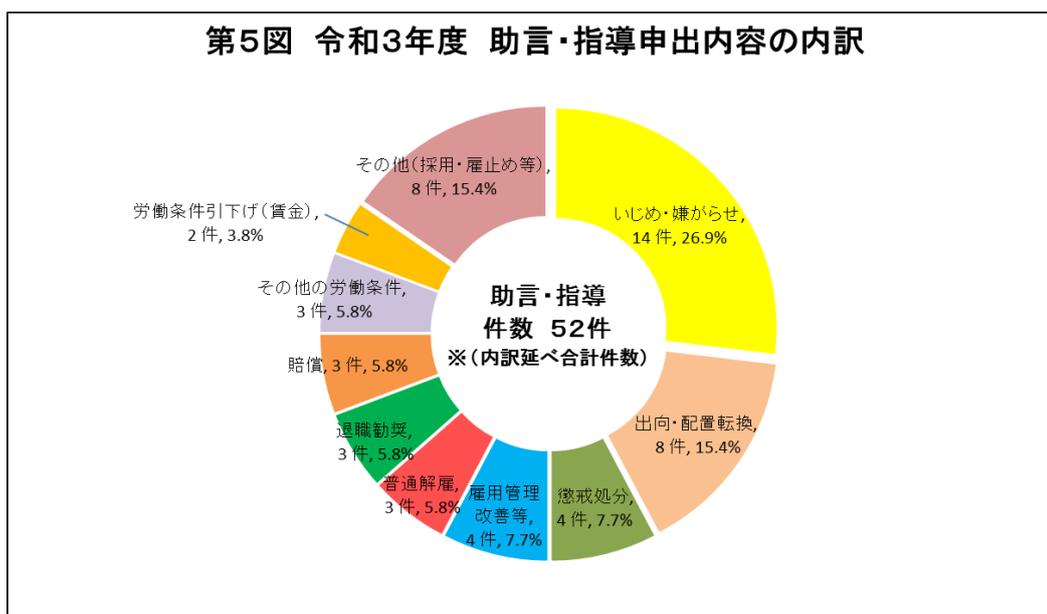
労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。

香川紛争調整委員会は、弁護士及び特定社会保険労務士の6名の委員により構成されており、この委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(2) 主な紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「出向・配置転換」など

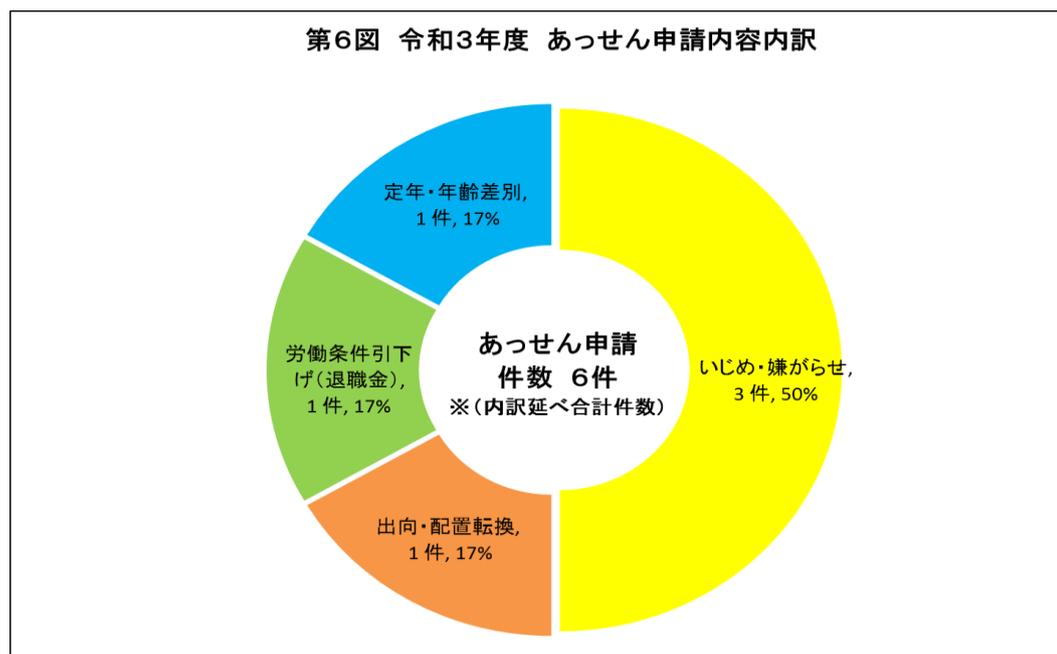
【助言・指導】

令和3年度の助言・指導申出内容の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が14件(26.9%)で最も多く、次いで「出向・配置転換」が8件(15.4%)、「懲戒処分」及び「雇用管理改善等」が各4件(各7.7%)となっている。(第5図参照)



【あっせん】

令和3年度のあっせん申請内容の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が3件(50%)で最も多い。(第6図参照)



※ 1件の助言・指導申出、あっせん申請で複数の内容にまたがる場合には、複数の申出、申請内容を件数として計上。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。

(3) 助言・指導は1か月以内に、あっせんは2か月以内に処理しており、迅速な処理を実施

【助言・指導】

助言・指導の申出があったものの中で、令和3年度内に処理が終了したものは45件であった。(前年度からの繰越しを含む。)

45件全件について助言・指導を実施し、処理した全てについて1か月以内に処理を終了している。(別添1参照)

【あっせん】

あっせんの申請がなされた場合、紛争当事者の双方が参加した場合にはあっせんが開催され、合意または打ち切りとなる。

紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打ち切りとなる。

令和3年度内に処理が終了したあっせん6件のうち、紛争当事者があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは4件(66.6%)であった。

あっせんが開催された4件のうち、合意が成立したものは1件(25%)であり、合意が成立せずに打ち切りとなったものは3件(75%)であった。

また、紛争当事者の一方が不参加により打ち切りとなったものは2件(33.3%)であった。

あっせんの合意率は16.6%(1件/6件)である。

なお、あっせんの処理期間は、1か月以内が1件(16.6%)、2か月以内が5件(83.3%)であった。(別添1参照)

【別添資料】

- 別添1 香川労働局の令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況(概要)
- 別添2 香川労働局の助言・指導及びあっせんの事例(令和3年度)
- 別添3 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添4 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添5 香川労働局の個別労働紛争に関する相談窓口(総合労働相談コーナー)

令和 3 年度個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）

（令和 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		9,325 件 (10,353)	
相談者の種類			
労働者	4,855 件	事業主	2,665 件
	(5,193)		(3,238)
		その他	1,805 件
			(1,922)
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		1,982 件 (2,104)	
① 相談者の種類			
労働者	1,621 件	事業主	169 件
	(1,685)		(219)
		その他	192 件
			(200)
② 労働者の就労状況			
正社員	470 件	パート・アルバイト	230 件
	(520)		(232)
		派遣労働者	56 件
			(55)
期間契約社員	110 件	その他・未確認	1,116 件
	(133)		(1,164)
③ 紛争の内容			
いじめ・嫌がらせ	778 件	自己都合退職	276 件
	(863)		(315)
		その他の労働条件	272 件
			(253)
退職勧奨	214 件	労働条件引下げ	136 件
	(250)	（賃金）	(144)
		普通解雇	123 件
			(169)
出向・配置転換	112 件	労働条件引下げ	104 件
	(121)	（その他）	(95)
		賠償	100 件
			(82)
懲戒処分	51 件	雇止め	50 件
	(70)		(70)
		懲戒解雇	25 件
			(66)
雇用管理改善等	22 件	整理解雇	20 件
	(17)		(20)
		募集・採用	10 件
			(12)
採用内定取消	5 件	昇給・昇格	4 件
	(17)		(8)
		その他	166 件
			(163)
3. 香川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		45 件 (58)	
① 労働者の就労状況			
正社員	28 件	パート・アルバイト	9 件
	(34)		(14)
		派遣労働者	4 件
			(4)
期間契約社員	4 件	その他	0 件
	(5)		(1)
② 紛争の内容			
いじめ・嫌がらせ	14 件	出向・配置転換	8 件
	(17)		(7)
		懲戒処分	4 件
			(1)
雇用管理改善等	4 件	普通解雇	3 件
	(2)		(9)
		退職勧奨	3 件
			(5)
その他の労働条件	3 件	賠償	3 件
	(8)		(1)
		労働条件引下げ	2 件
		（賃金）	(1)
その他（労働条件引下げ（その他）、雇止め、自己都合退職、募集・採用他）			
8 件			

(2) 助言・指導の処理を終了した件数 45 件 (57) 前年度からの繰越しを含む						
① 終了の区分						
助言を実施	45 件	指導を実施	0 件	取下げ	0 件	
	(57)		(0)		(0)	
打切り	0 件	その他	0 件			
	(0)		(0)			
② 処理期間						
1か月以内	45 件	2か月以内	0 件			
	(57)		(0)			
4. 香川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 6 件 (12)						
① 労働者の就労状況						
正社員	4 件	パート・アルバイト	0 件	派遣労働者	2 件	
	(6)		(2)		(1)	
期間契約社員	0 件	その他	0 件			
	(3)		(0)			
② 紛争の内容						
いじめ・嫌がらせ	3 件	普通解雇	0 件	出向・配置転換	1 件	
	(5)		(5)		(0)	
雇止め	0 件	採用内定取消	0 件	労働条件引下げ	0 件	
	(0)		(1)	(賃金)	(1)	
労働条件引下げ	1 件	懲戒処分	0 件	賠償	0 件	整理解雇
(退職金)	(1)		(0)	(0)	(0)	(0)
定年・年齢差別	1 件	その他の労働条件	1 件	その他	0 件	
	(0)		(0)		(0)	
(2) あっせんの処理を終了した件数 6 件 (12) *うち期日開催 4 件 (8)						
① 終了の区分						
当事者間の合意の成立	1 件	申請の取下げ	0 件	打切り	5 件 (不参加2件)	
	(5)		(0)		(8)	
③ 処理期間						
1か月以内	1 件	2か月以内	5 件	3か月以内	0 件	3か月超え
	(5)		(8)		(0)	(0)

()は令和2年度の件数

※ 2-③、3-②、4-②については、1件につき複数内容がある場合には、複数を計上している。

助言・指導及びあっせんの事例（令和3年度）

【助言・指導の例】

事例1：いじめ・嫌がらせに係る助言・指導（中小事業主）	
事案の概要	<p>申出人は、発熱症状がありコロナウイルスに感染の疑いがあったため、上司の指示で保健所に確認をしたところ、出勤しても問題ないと判断された。その旨上司に報告し出勤したが、先輩社員より発熱しているにも関わらず出勤したことを咎められ、その後も無視される、仮病で休んだ等言い触らされるという嫌がらせを受けた。</p> <p>申出人は、上司に先輩社員による嫌がらせについて調査を求めたが対応してくれなかったことから、被申出人と事実関係の調査の実施等について話し合いたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対し申出人の主張を伝えるとともに、労働施策総合推進法の措置義務について説明し、申出人と話し合いの場を持つよう助言した。</p> <p>助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われた結果、被申出人が事実関係の調査を行い、その結果について書面で申出人に報告することとなった。</p>
事例2：配置転換に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は有期雇用契約の営業職として勤務していたが、心疾患を発症した。治療を受け、医師からは「就業上の配慮は特に必要ない」と診断されたにもかかわらず、会社からは「再発リスクがあるので、自動車の運転が必須の営業職としては復帰させられない」と言われ、パートの事務職への変更を打診された。</p> <p>申出人は、医師が問題ないとしているにもかかわらず、心疾患になったというだけで営業職から外されることに納得ができず、営業職への復帰を求めて被申出人（会社）と話し合いたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対し申出人の主張を伝えるとともに、厚生労働省が作成している「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を説明し、ガイドラインに沿った取り組みも考慮のうえ、申出人と話し合いの場を持つよう助言した。</p> <p>助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われた結果、営業職への復帰は叶わなかったが、「営業支援」という自動車の運転の必要がない新たな職種が設けられることになり、申出人は引き続き営業活動に携われることとなった。</p>

【あっせんの例】

事例 1：配置転換に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は正社員として採用されたが、2か月後に「勤怠状況が悪く能力不足である」との理由で退職勧奨を受けた。申請人がこれを拒否したところ、他部署への配置転換を命じられた。配置転換後は労働条件（勤務日数・賃金）が引き下げられることから、申請人は配置転換の撤回を会社に申し入れたが拒否された。</p> <p>申請人は、配置転換の撤回を求めるが、これが受け入れられないのであれば経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求めたいとしてあっせん申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を確認したところ、被申請人はあっせんにおいて解決したいという意思があることが確認できた。</p> <p>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、配置転換の撤回は受け入れられなかったが、申請人が提示した解決金（30万円）を支払うことで合意した。</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等に伴い、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」という。）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等により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

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

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

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

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。

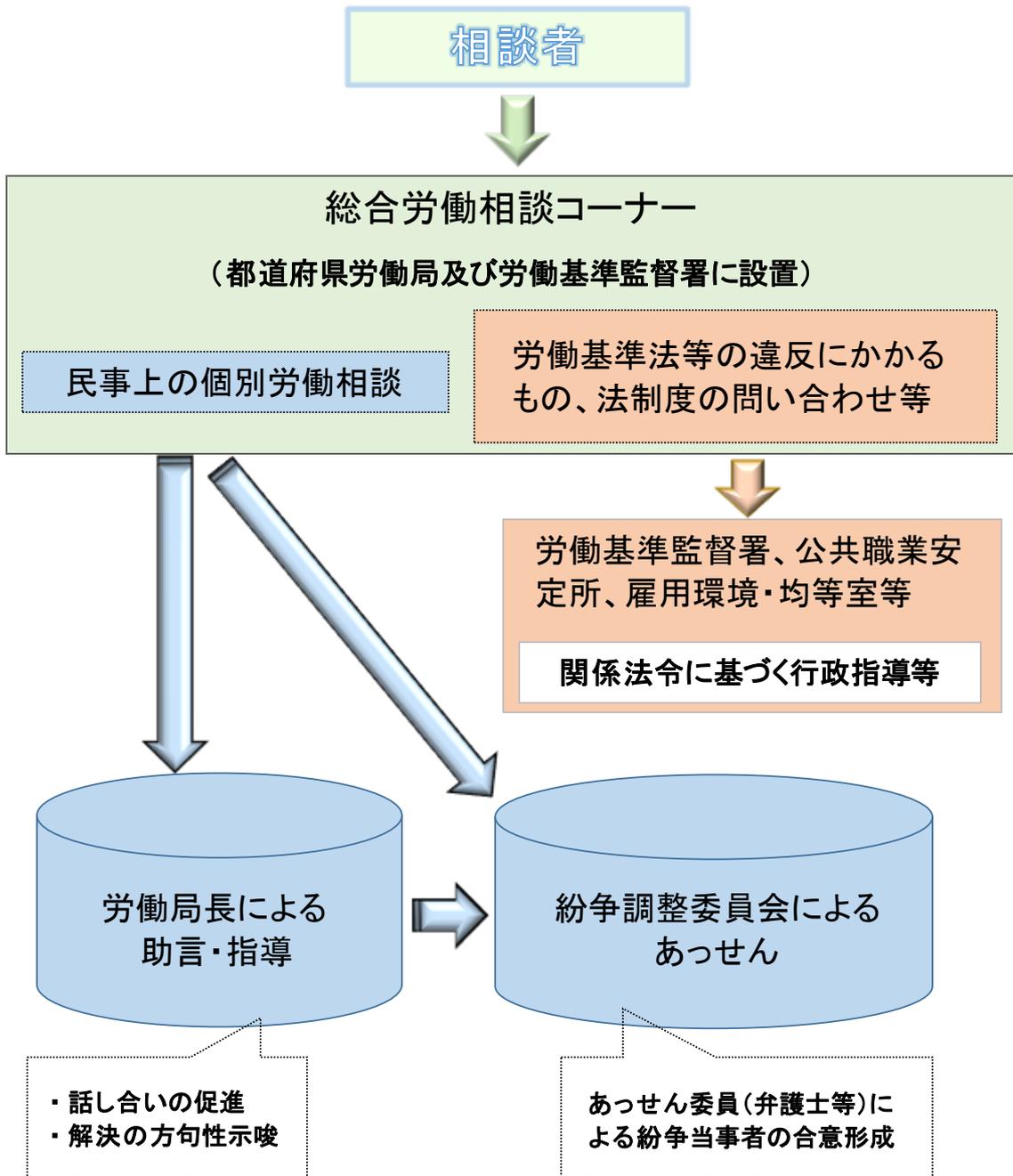
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等

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。

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み



※<紛争例>

- ① 解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労基法等の違反に該当するもの以外)
- ② いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③ 募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)

香川労働局の個別労働紛争に関する相談窓口

県下すべての監督署内に「総合労働相談コーナー」を設置しています。
いつでも気軽にご相談ください。

★「総合労働相談コーナー」の設置場所

名 称	所 在 地	電話番号
香川労働局 総合労働相談コーナー (☆)	〒760-0019 高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎北館 2階 香川労働局雇用環境・均等室内	087-811-8916
高 松 総合労働相談コーナー	〒760-0019 高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎北館 2階 高松労働基準監督署内	087-806-0280
丸 亀 総合労働相談コーナー (☆)	〒763-0034 丸亀市大手町 3-1-2 丸亀労働基準監督署内	0877-22-6244
坂 出 総合労働相談コーナー (☆)	〒762-0003 坂出市久米町 1-15-55 坂出労働基準監督署内	0877-46-3196
観音寺 総合労働相談コーナー	〒768-0060 観音寺市観音寺町甲 3167-1 観音寺労働基準監督署内	0875-25-2138
東かがわ 総合労働相談コーナー (☆)	〒769-2601 東かがわ市三本松 591-1 大内地方合同庁舎 3階 東かがわ労働基準監督署内	0879-25-3137

(☆) 印のコーナーには、女性相談員がいます（令和4年4月1日現在）。