

鹿児島労働局発表  
令和4年7月29日

報道関係者 各位

**【照会先】**

鹿児島労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 磯元 昭二

労働紛争調整官 高橋 彩花

電話 099-223-8239

**「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」**

「いじめ・嫌がらせ」の相談が過去最多、4年連続で1,000件超え

鹿児島労働局（局長 中所 照仁）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」を取りまとめました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主の間における労働関係の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 総合労働相談（※1）及び民事上の個別労働紛争（※2）に係る相談は前年度と比べて増加、紛争解決援助のための「助言・指導」は減少、「あっせん」申請は増加（資料2の1、3の(1)）

・総合労働相談件数	14,073件（前年同期比 2.4%増）
うち民事上の個別労働紛争相談件数（※）	4,549件（同 2.9%減）
・助言・指導申出件数	70件（同 9.1%減）
・あっせん申請受理件数	32件（同 10.3%増）

2 民事上の個別労働紛争の相談においては、「いじめ・嫌がらせ」（※3）が4年連続で1,000件を超え、過去最多の相談件数、紛争解決援助のための「助言・指導」及び「あっせん」においても最多（資料2の2の(1)及び(2)、3の(2)及び(3)）

- ・民事上の個別労働紛争の相談の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が1,475件（前年度比12.9%増）と最多で、4年連続で1,000件を超えた。次いで多いのは「自己都合退職」の848件（同27.9%増）、と増加幅が大きく、その次が「解雇」の570件（同4.4%増）であった。
- ・「いじめ・嫌がらせ」は、助言・指導の申出件数70件のうち23件、あっせん申請の32件うち7件と解雇と同数で最多であった。

【参考】労働施策総合推進法に基づく「職場におけるパワーハラスメント」（※4）に係る相談は648件で、大企業に義務化された初年度である前年度と比べて増加。

・防止措置に係る相談件数	540件（前年同期比20.8%増）
・相談を理由とする不利益取り扱いに係る相談	49件（同 22.2%減）
・その他	59件（同 13.5%増）

**【今後の取り組み】**

鹿児島労働局では、今後も労働相談へ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。

また、令和4年4月1日より労働施策総合推進法に定めるパワーハラスメント防止のための措置を講じることがすべての事業主に対して義務化されたことから、その円滑な施行に取り組む。

※1「総合労働相談」：鹿児島労働局、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。

※2「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他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（労働基準法等の違反に係るものを除く）

※3「いじめ・嫌がらせ」：以下の「職場におけるパワーハラスメント」に該当しない、嫌がらせ全般をいう。

※4「職場におけるパワーハラスメント」：職場において行われる、以下の3つの要素をすべて満たすものをいう。

- ・優越的な関係を背景とした言動であって、
- ・業務上必要かつ相当の範囲を超えたものにより、
- ・労働者の就業環境が害されるもの

#### <添付資料>

資料1 個別労働紛争解決制度の枠組み

資料2 令和3年度個別紛争解決制度の運用状況

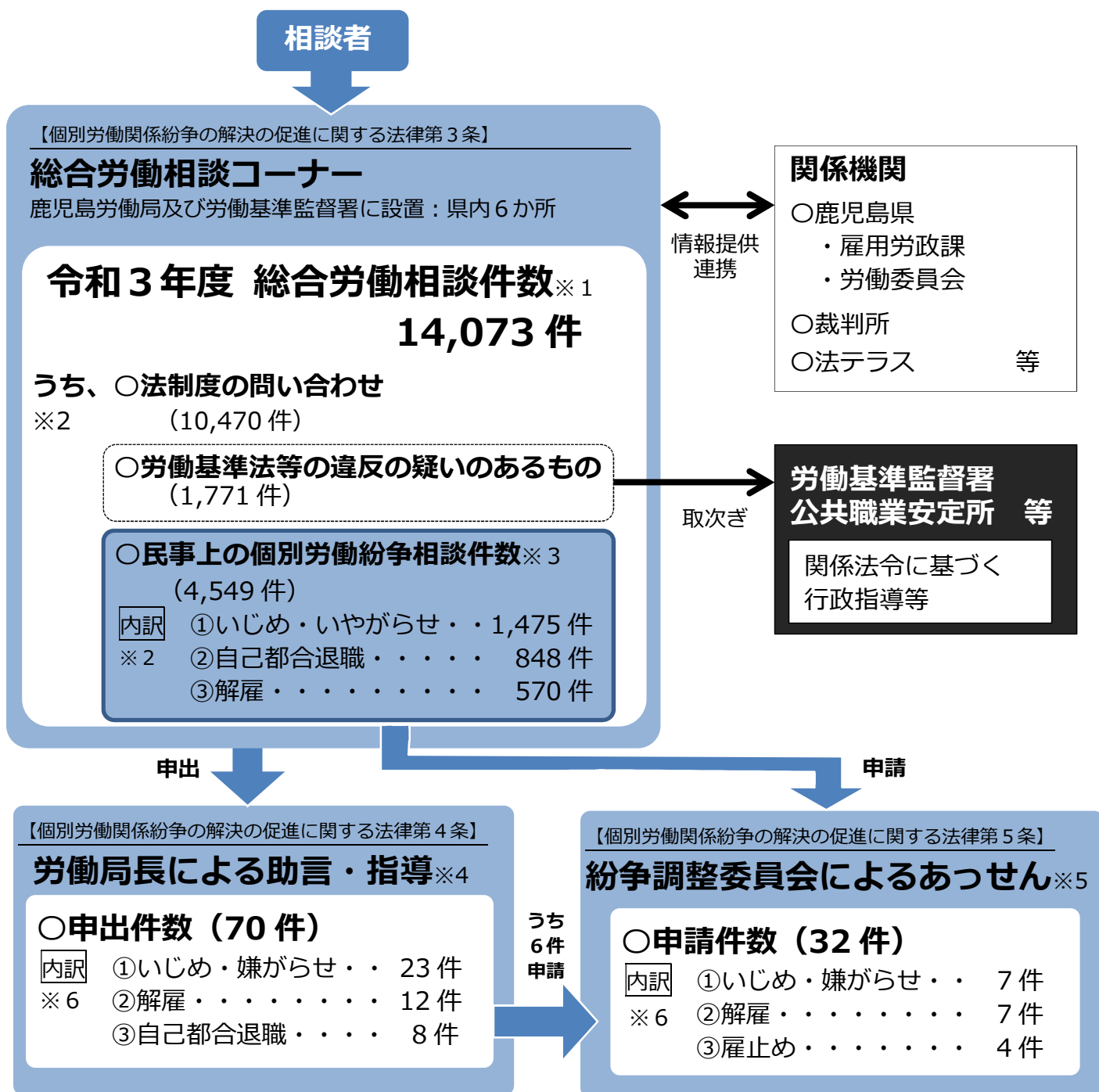
資料3 令和3年度における助言・指導及びあっせんの事例

資料4 総合労働相談コーナー一覧

資料5 令和4年4月1日より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」が中小企業の事業主にも義務化されました！

別添 「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」

# 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 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。

※3 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)

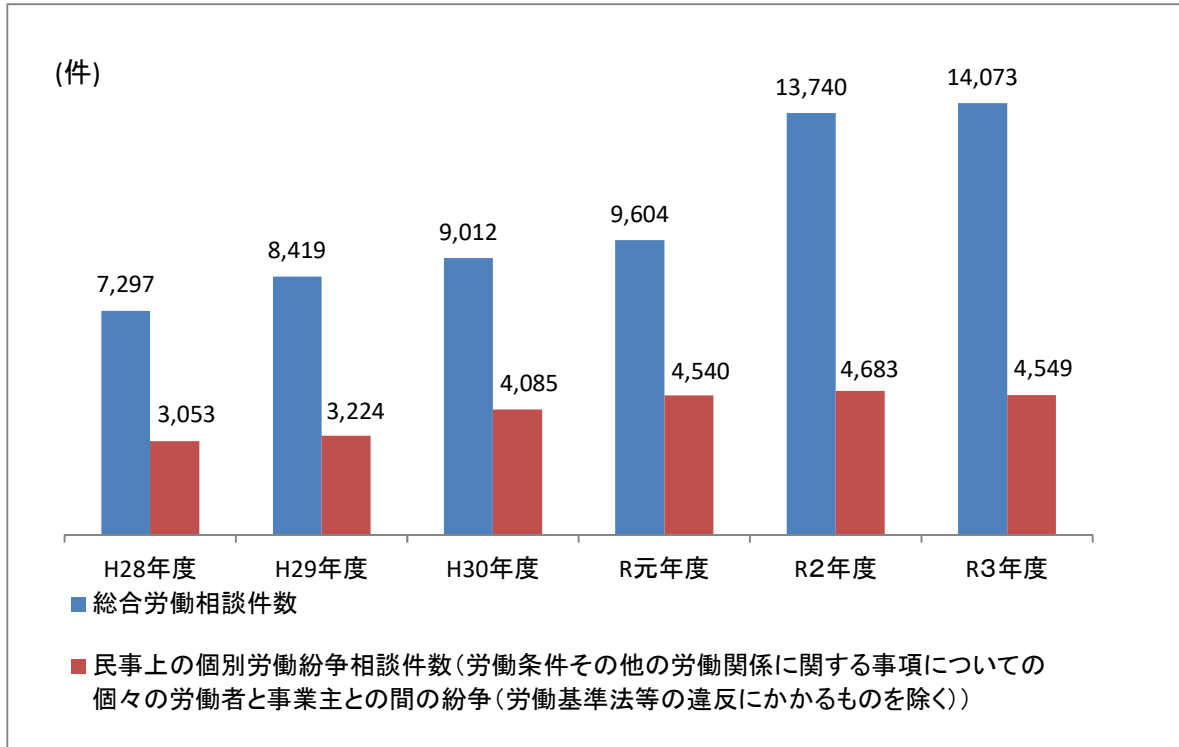
※4 民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争当事者に対し、解決の方向性を示し、自主的な解決を促進

※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

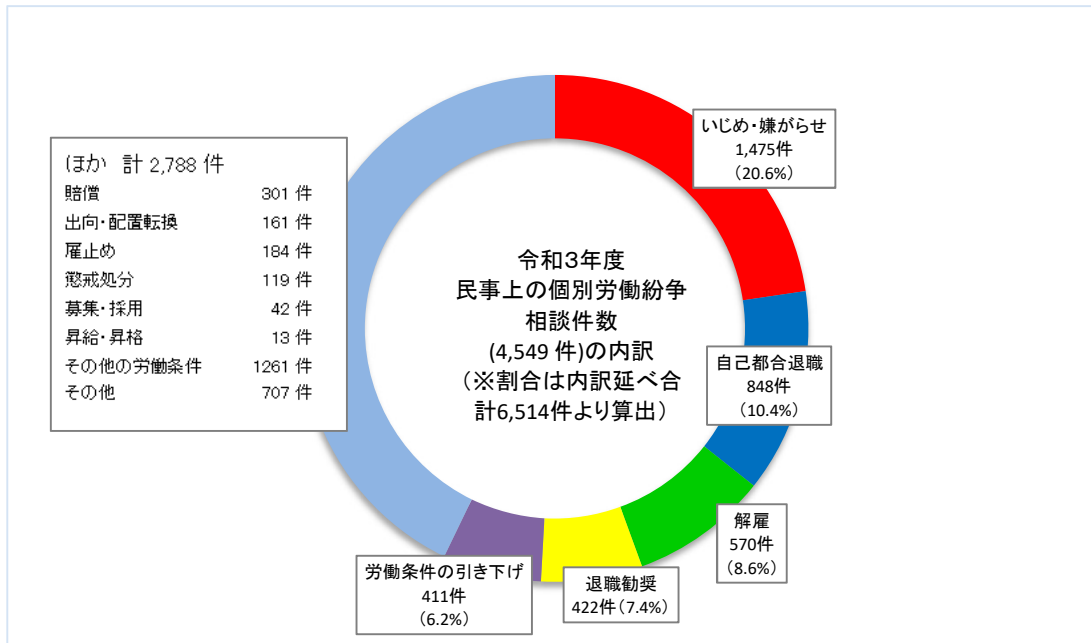
※6 複数の内容にまたがる申出・申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上

## 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

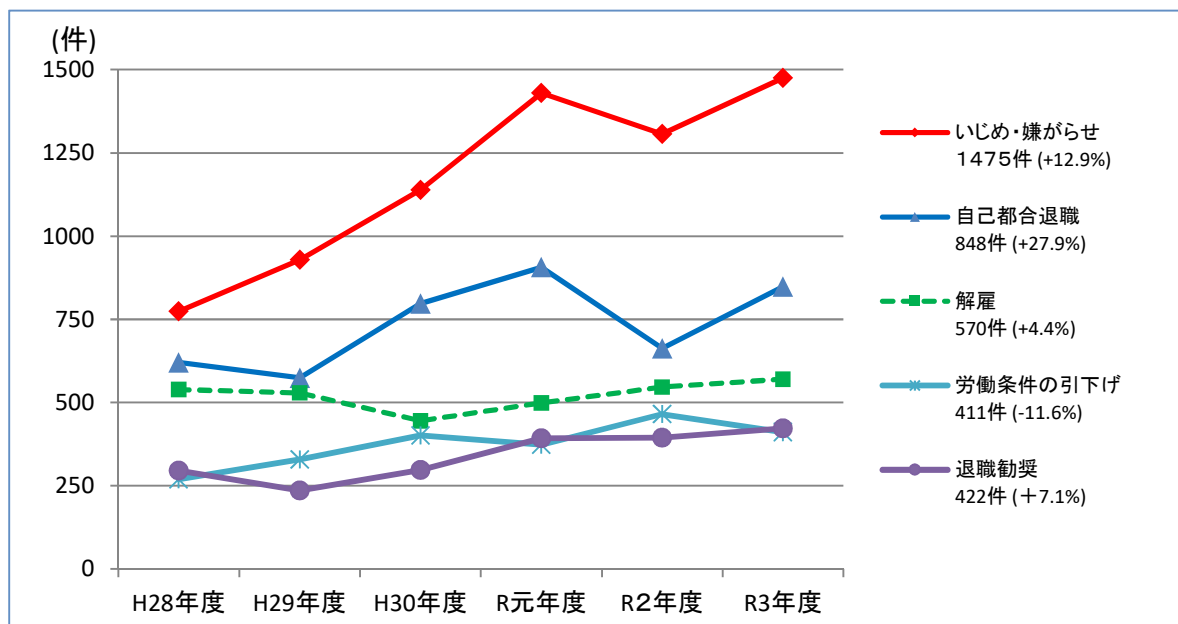


※ 内訳延べ合計件数 : 上記(1)の民事上の個別労働紛争相談件数4,549件のうち、1回の相談において複数の内容にまたがる場合は内容ごとに計上。

(参考) 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数の推移

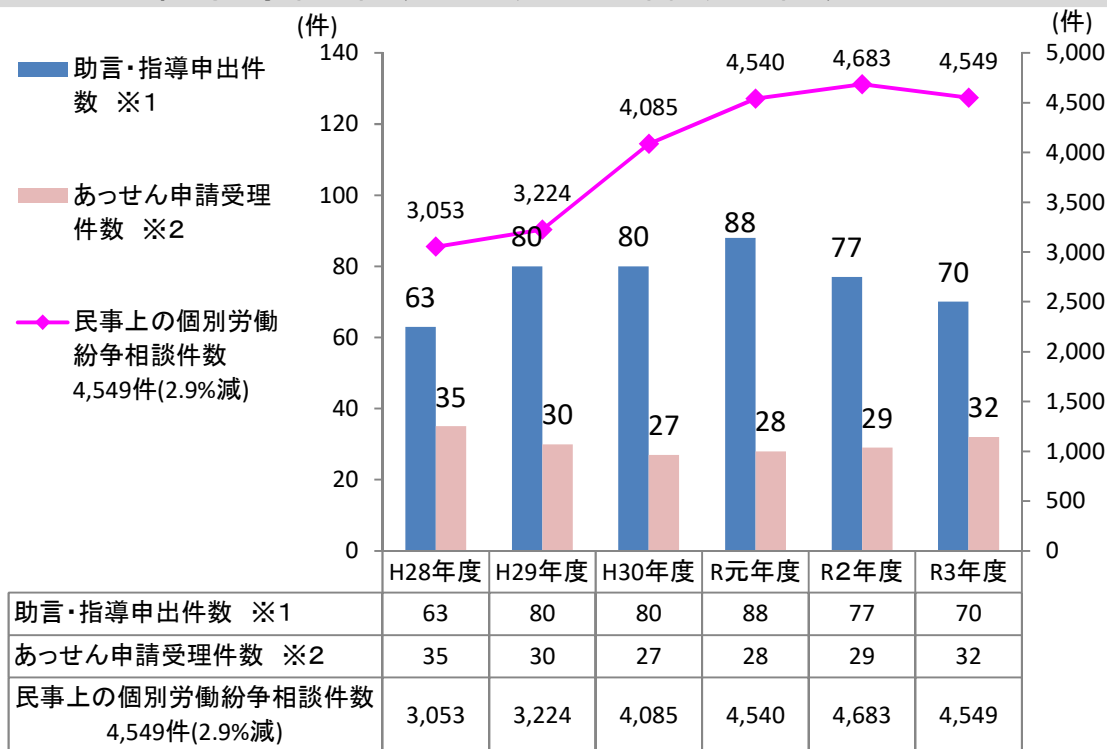
平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
174	245	373	397	430	405	539	683	764	740	848	774	929	1,139	1,430	1,307	1,475

## 2 民事上の個別労働紛争 | (2) 主な相談内容別の件数推移



## 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

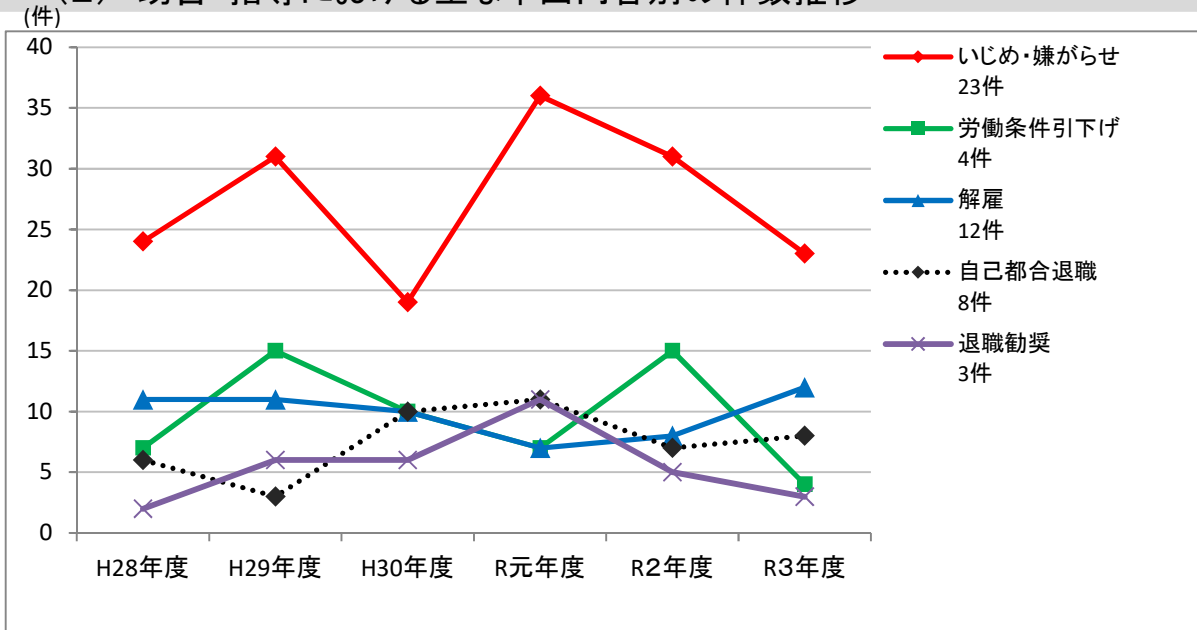
### (1) 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



※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

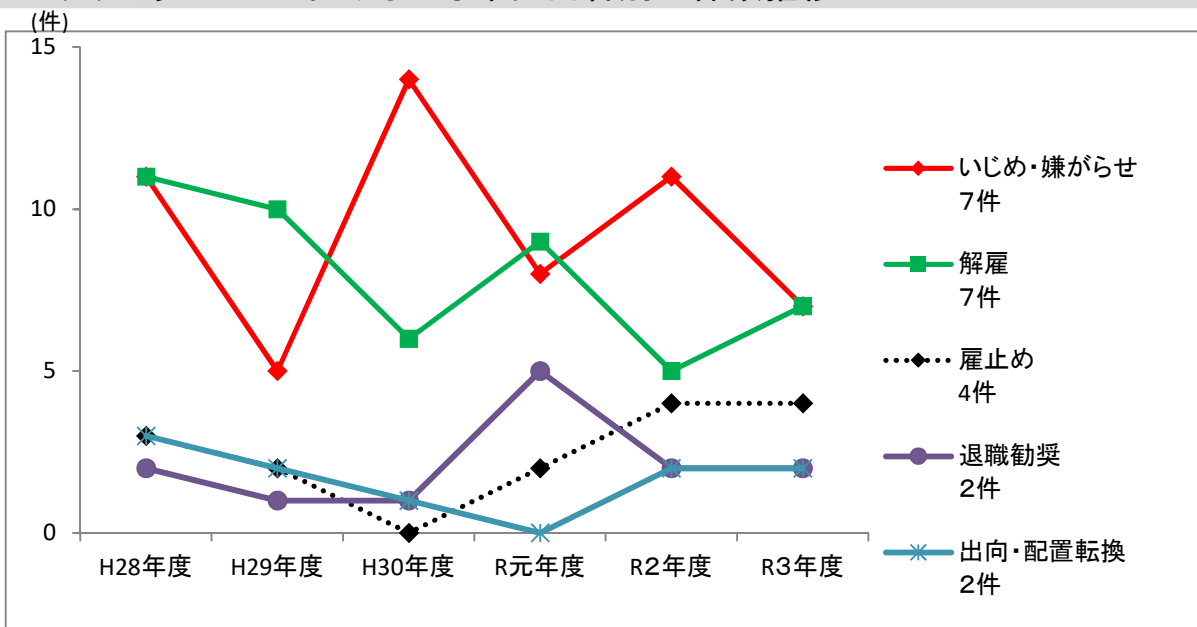


(参考) 助言・指導申出の内容別件数(令和3年度)

いじめ・嫌がらせ	労働条件の引下げ	その他の労働条件	解雇	自己都合退職	雇止め	退職勧奨	出向・配置転換	懲戒処分	雇用管理・改善等	採用内定取消	昇格昇給	賠償	その他	※合計
23	4	20	12	8	3	3	2	3	1	0	0	3	2	84
27.4%	13.0%	10.6%	6.7%	9.5%	6.7%	3.6%	2.9%	3.6%	1.2%	0.0%	0.0%	3.6%	2.4%	

※ 申請件数70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

## (3) あっせんにおける主な申出内容別の件数推移

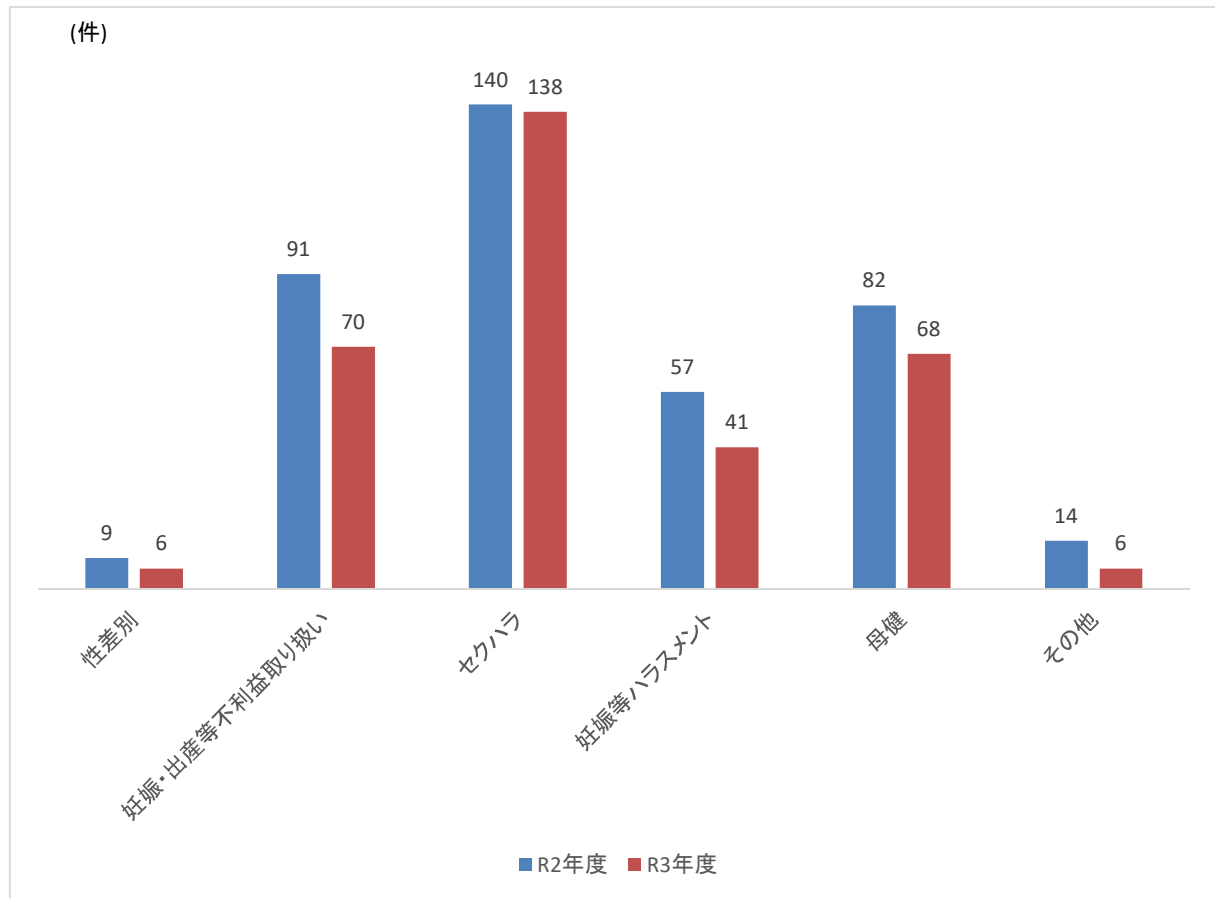


(参考) あっせん申請の内容別件数(令和3年度)

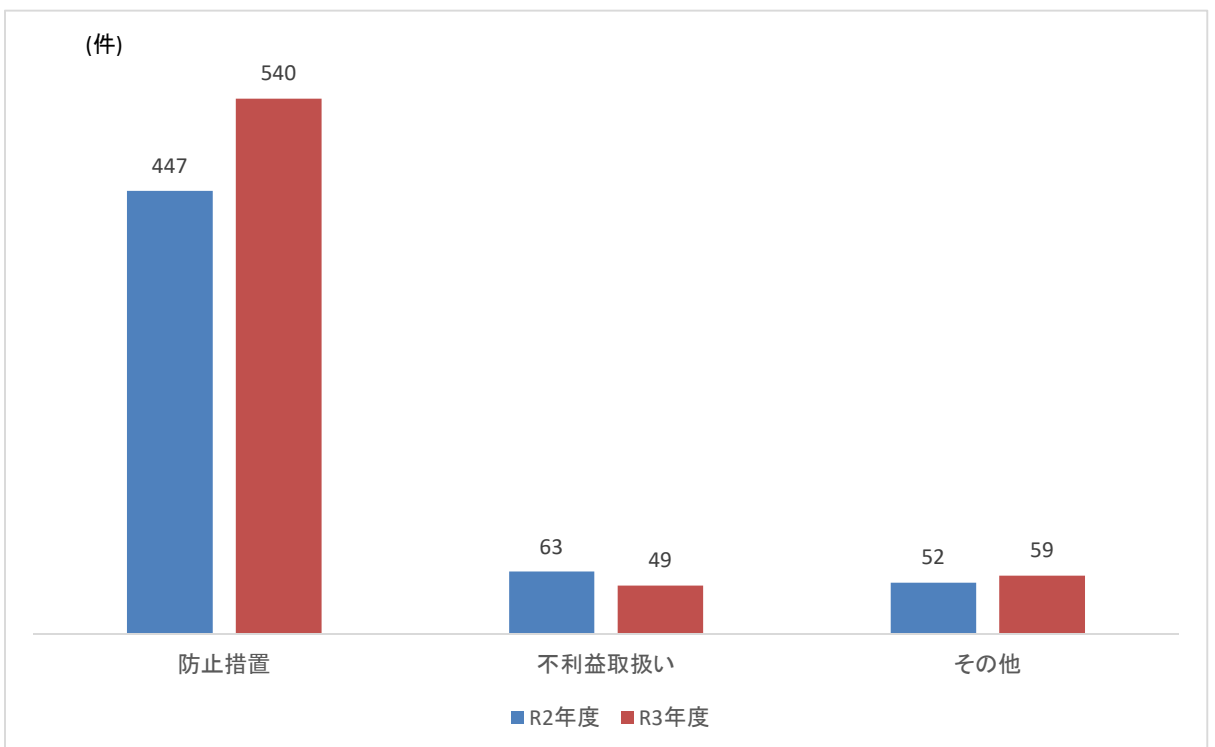
解雇	いじめ・嫌がらせ	その他の労働条件	雇止め	出向・配置転換	退職勧奨	自己都合退職	労働条件の引下げ	賠償	※合計
7	7	6	4	2	2	2	1	1	32
21.9%	21.9%	18.8%	12.5%	6.3%	6.3%	6.3%	3.1%	3.1%	100%

(参考) 男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、  
パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法の相談状況

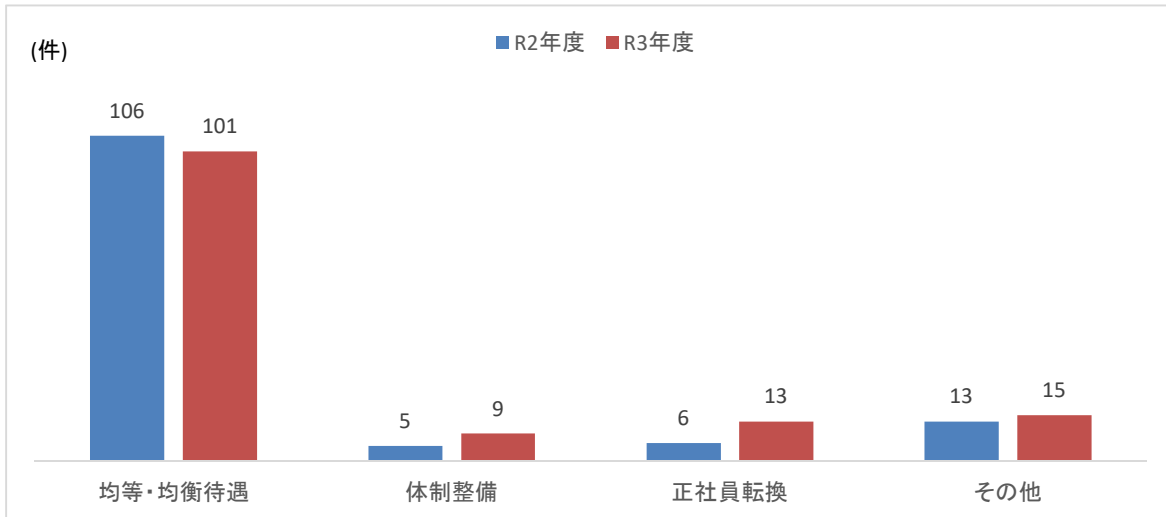
1 男女雇用機会均等法



2 労働施策総合推進法

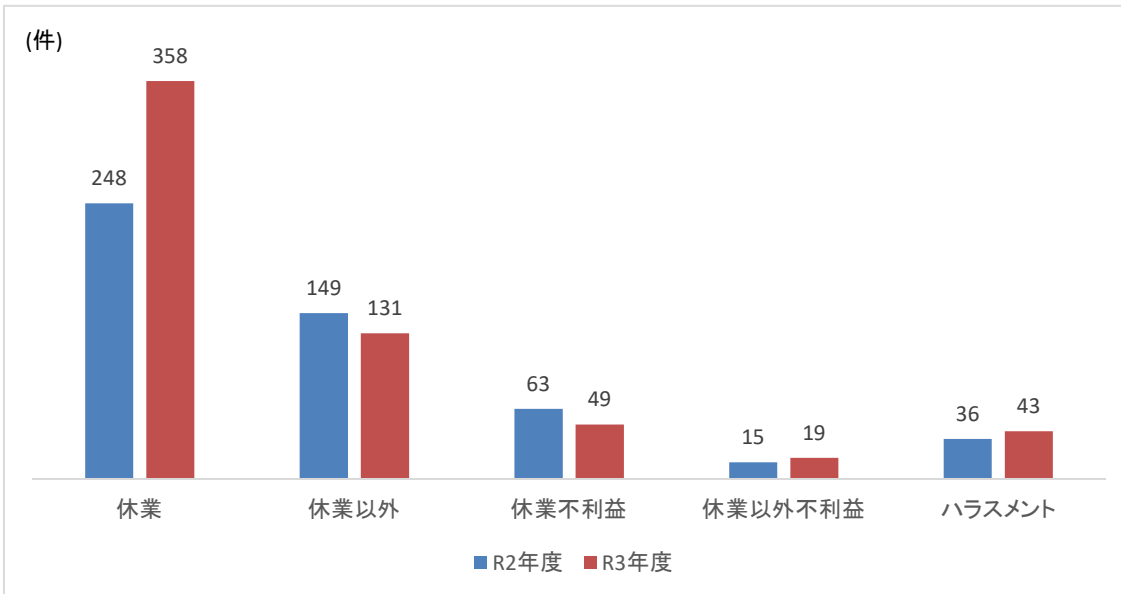


### 3 パートタイム・有期雇用労働法

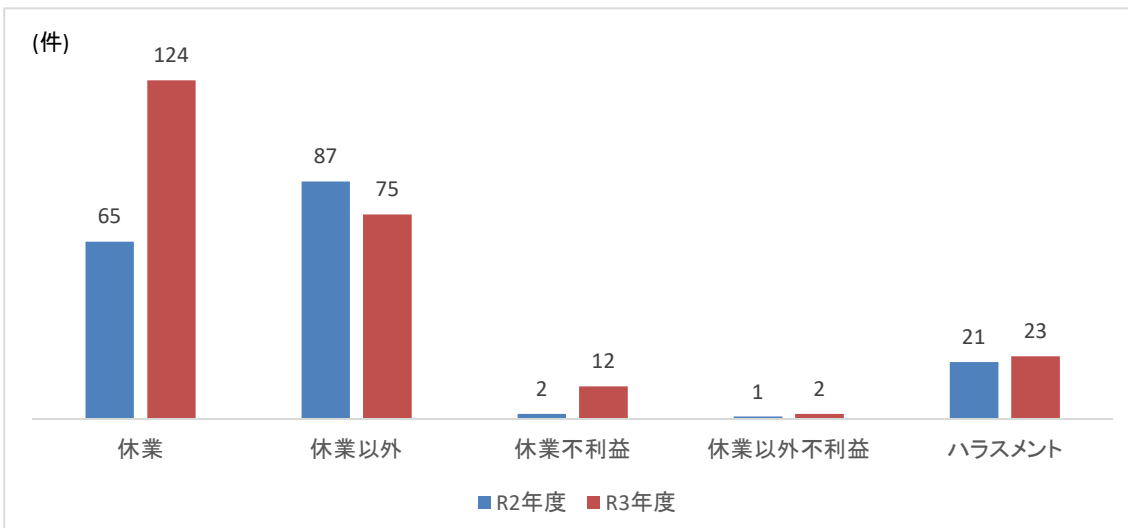


### 4 育児・介護休業法

#### (1) 育児関係



#### (2) 介護関係





## 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	いじめ・嫌がらせにかかる助言・指導
事案の概要	<p>申出人（正社員）は、職場の上司から仕事について厳しい叱責を複数回受けたため、社長に相談した。しかし社長は「事実確認をする。」といったまま対応をしてくれなかった。申出人は、パワハラをした上司に社長から注意する等により職場環境の改善を行って欲しいとして、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ところ、事業主は、上司の行為は教育の範囲内であるとの認識であった。労働施策総合推進法及び事業主がパワハラ防止のために雇用管理上講ずべき措置等に関する指針を説明し、教育・指導と称して上司が行った部下への行動がパワハラと認定された判例を紹介し、申出人に対する適正な配慮を行い、話し合いを行うよう助言を行った。</p> <p>助言に基づき、事業主は事実確認を行い、職場会議の場でパワハラに対する方針を説明したうえで、申出人へ謝罪を行った。</p> <p>※中小企業に対する労働施策総合推進法の適用は令和4年3月31日までは努力義務でしたが、令和4年4月1日からは義務化されています。</p>

事例 2	労働条件にかかる助言・指導
事案の概要	<p>申出人はシフト勤務制で週3日勤務の雇用契約であるパートタイム労働者。シフトが勤務日直前に決定されるため、年次有給休暇を使いたいと予め請求をしても、シフトを変更されてしまうので年次有給休暇を使うことができなかった。申出人は、年次有給休暇の権利を行使しやすい環境を整えて欲しいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に対し年次有給休暇の申請用の書類を準備する等手続きを定めることや、「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」（別添参照）に基づき、確定したシフト表を労働者に通知する期限や方法をルール化する必要性について説明し、申出人と話し合うよう助言を行った。</p> <p>助言に基づき、事業主は申出人と話し合った結果、シフト表を1か月前には通知することとし、年次有給休暇申請書の様式が定められ、周知されたことにより取得しやすい環境が整備された。</p>

## あっせんの例

### 事例 1

## いじめ・嫌がらせにかかるあっせん

#### 事案の概要

申請人（正社員）は職場内で嫌がらせ行為を受け、体調不良による欠勤を繰り返していたところ、勤怠不良として解雇された。  
申請人は、解雇によって生じた精神的損害及び経済的損失に対する補償金を求めたいとして、あっせんを申請したものの。

#### あっせんのポイント・結果

あっせん委員が被申請人（事業主）の主張を確認したところ、申請人が欠勤を繰り返す状況を踏まえ、本人の希望の部署への配置転換を行ったうえで、勤務状況の改善へ向けての話し合いの場を設けるも拒否されたため解雇をした、解雇撤回であるならば歩み寄りが可能だが補償金の支払いは拒否する、との主張であった。  
あっせん委員より、本件は合理的な理由を欠く解雇である可能性があることを説明し合意に向けて解決を促したところ、双方が歩み寄り、一定の補償額を支払うことで合意した。

### 事例 2

## その他の労働条件にかかるあっせん

#### 事案の概要

申請人（正社員）は、新型コロナウイルス感染症にり患し、療養のため休業した。その療養期間中、事業主が取引先へ申請人の同意を取らずに新型コロナウイルス感染症にり患したことを実名で公表した。そのため、私生活上の行為も含め、り患した経緯等を取引先の者より憶測で噂され、退職せざるを得ない状況に追い込まれた。申請人は、精神的苦痛に対する慰謝料と次の就職までの生活の補償を求めたいとしてあっせんを申請したものの。

#### あっせんのポイント・結果

あっせん委員が被申請人（事業主）の主張を確認したところ、新型コロナウイルス感染症にり患したことの公表は緊急を要する対応であったためやむを得なかったと主張した上で、生活の補償は応じられないが、慰謝料については応じる余地がある旨の申し出があった。  
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、双方が歩み寄り、一定の補償額を支払うことで合意した。