

報道関係者 各位

担当	令和4年7月28日公表 高知労働局雇用環境・均等室 室長 西村 愛子 労働紛争調整官 松岡 浩史 電話 088(885)6041
----	--

「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—

高知労働局（局長 中村克美）は、民事上の個別労働紛争の適切かつ迅速な解決を図る「個別労働紛争解決制度」の利用状況について、令和3年度分をとりまとめたのでお知らせします。

「個別労働紛争解決制度」は、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をめぐるトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の三つの方法があります。

高知労働局は、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。

【令和3年度の相談、助言・指導申出、あっせん申請に係る処理状況】

●総合労働相談件数	5,509件（前年度比 0.9%増）
うち、民事上の個別労働紛争相談件数	1,634件（同 5.3%増）
●助言・指導申出件数	31件（同 24.0%増）
●あっせん申請件数	6件（同 40.0%減）

※パーセンテージは小数点以下第2位を四捨五入

（1）総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談は増加

総合労働相談件数は5,509件で前年度と比較して48件（0.9%）増加した。このうち民事上の個別労働紛争相談は1,634件で前年度と比較して82件（5.3%）増加した。

（2）相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、次いで「自己都合退職」、「解雇」が多い

民事上の個別労働紛争の相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」の相談が598件で、12年連続して最も多い相談内容となっている。次いで「自己都合退職」が312件、「解雇」が148件であり、この上位3項目で全相談の約半数を占めている。

（3）助言・指導の申出、あっせん申請件数等の状況

労働局長による助言の申出件数は、31件で前年度よりも6件増加した。申出内容は「いじめ・嫌がらせ」が11件で最も多く、次いで「普通解雇」「雇止め」「自己都合退職」が各3件であった。

あっせん申請件数は6件で前年度よりも4件減少した。申請内容は、「いじめ・嫌がらせ」「普通解雇」が各2件、次いで、「退職勧奨」「整理解雇」が各1件であった。

（詳細については資料No. 1を、制度の概要については資料No. 2を参照してください。）

高知労働局における労働相談、助言・指導申出、あっせん申請に係る処理状況について（令和3年度）

1 令和3年度（令和3年4月～令和4年3月）の状況

高知労働局における令和3年度の総合労働相談件数、個別労働紛争解決制度による助言・指導の申出件数及びあっせん申請件数は次のとおりです。

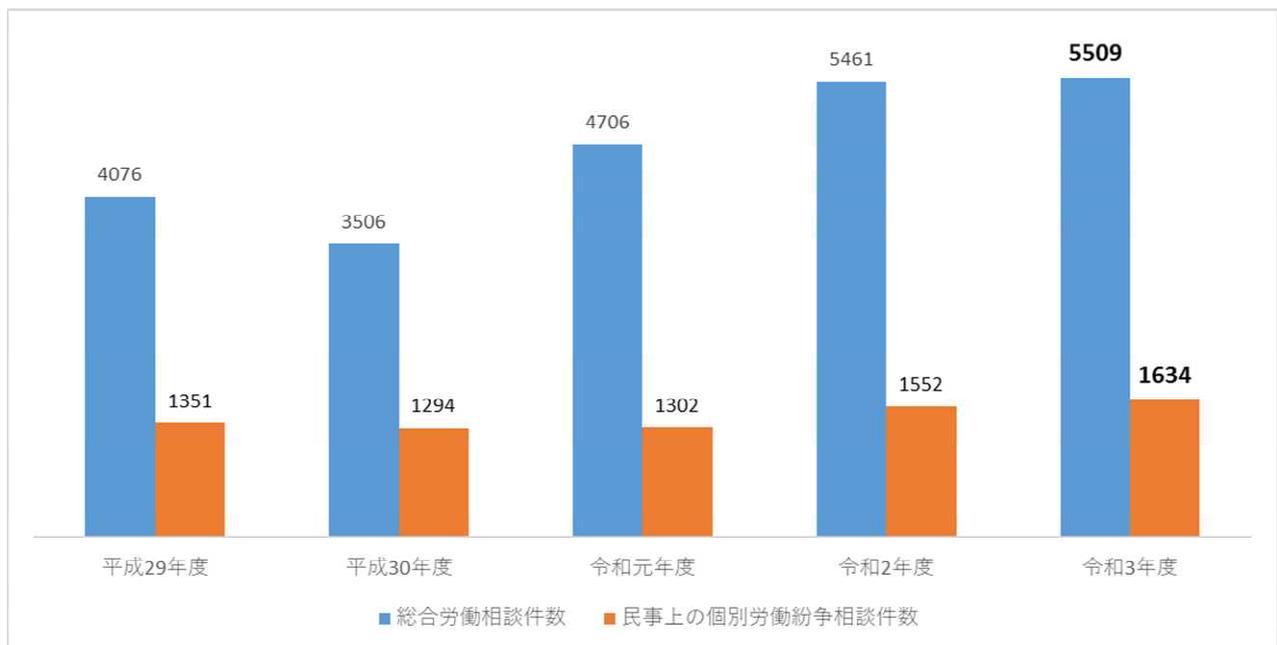
●総合労働相談件数	5,509件
うち民事上の個別労働紛争相談件数	1,634件
●助言・指導の申出件数	31件
●あっせんの申請件数	6件

- ※ 総合労働相談とは、民事上の個別労働紛争相談のほか、各種の労働関係法令（労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など）違反に関する相談や、各種申請等についての問い合わせなどを含む相談全体を指します。
- ※ 民事上の個別労働紛争相談とは、不当解雇やいじめ・嫌がらせ、雇止めといった労使紛争のうち、民事上のトラブルに関する相談です。
- ※ 相談件数は、高知労働局内及び県内4つの労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーで受理したものの総数です。

2 相談件数の推移

各年度における総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数（以下「個別労働紛争相談」という。）の推移は次のとおりです。

第1図 過去5年間の相談件数の推移



3 個別労働紛争相談の状況

令和3年度の個別労働紛争相談の中で多かった相談内容は、多い順に「いじめ・嫌がらせ」が598件（1.3%減）、自己都合退職が312件（35.7%増）、「解雇」が148件（27.5%減）、「退職勧奨」が113件（29.9%増）、「労働条件引下げ」が106件（3.6%減）でした（1件の相談が複数の内容を含む場合がある。）。

「いじめ・嫌がらせ」については、データが残る平成22年度以降、12年連続で最も多い相談内容となっています。平成25年度以降は年間300件を上回り、相談全体の4分の1近い割合を占める状況が続いています。次いで件数の多い「自己都合退職」、「解雇」と合わせた上位3項目で相談全体の約半数を占める状況が続いています。

なお、「その他の労働条件」は、相談の一定割合を占めますが、労働条件のうち主要項目に分類されない内容を集めたものであり、例えば、年次有給休暇制度や退職金制度、賞与の取扱い、業務内容やシフトに関する不満、職場復帰にかかる取扱い等、その内容は多岐にわたっています。また、「その他の紛争」も一定数がみられますが、労働条件ではない内容にかかる相談であり、例えば、立替金の返還や誓約書の内容、離職票の記載や副業の可否等、こちらも多岐にわたっています。

第1表 過去5年間の個別労働紛争相談内容別件数の推移

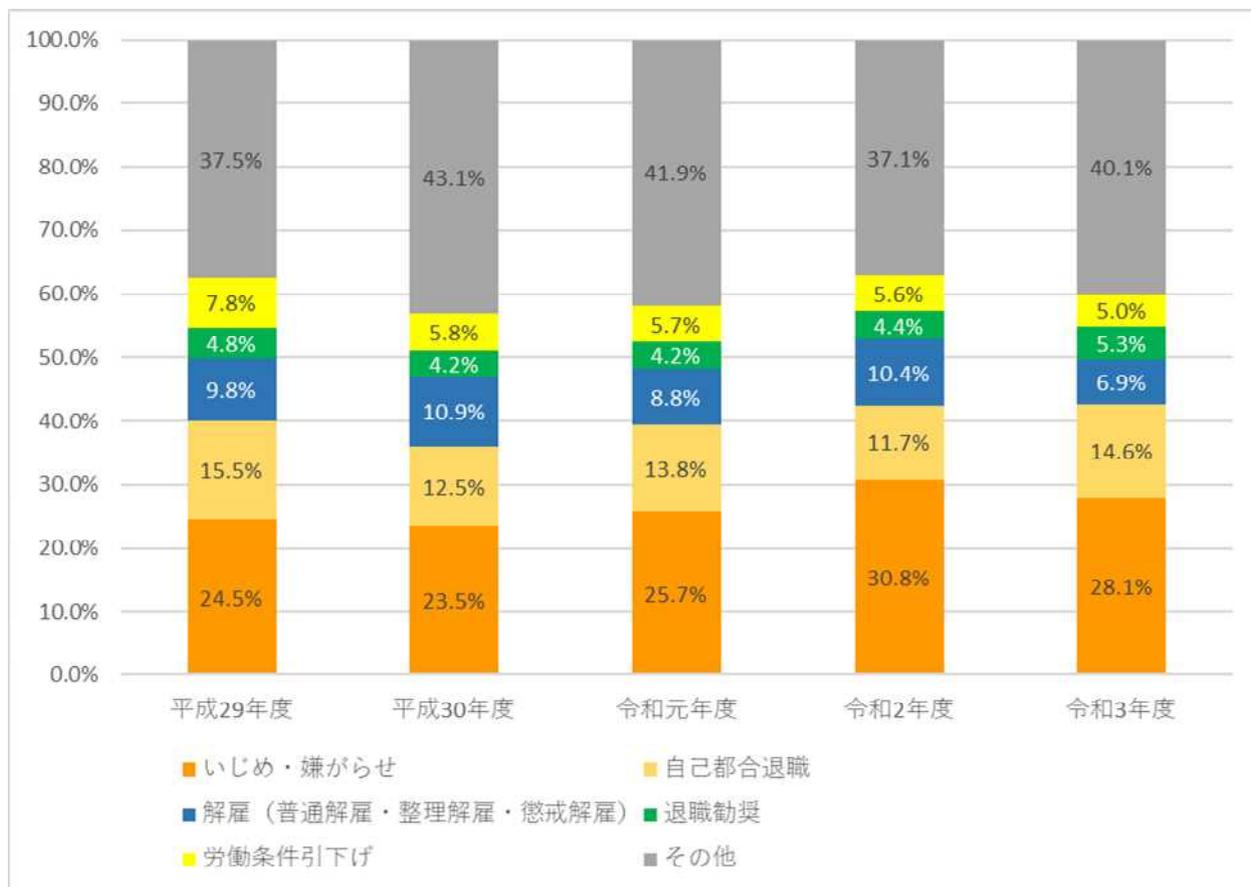
相談内容	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	前年比	令和3年度 構成比
いじめ・嫌がらせ	412	368	427	606	598	-1.3%	28.1%
自己都合退職	260	196	229	230	312	35.7%	14.6%
解雇（普通解雇・ 整理解雇・懲戒解 雇）	165	170	147	204	148	-27.5%	6.9%
退職勧奨	81	65	70	87	113	29.9%	5.3%
労働条件引下げ	131	91	94	110	106	-3.6%	5.0%
出向・配置転換	43	44	29	49	68	38.8%	3.2%
雇止め	106	52	70	49	52	6.1%	2.4%
懲戒処分	20	38	38	36	49	36.1%	2.3%
雇用管理改善、そ の他	43	47	25	34	40	17.6%	1.9%
賠償	37	38	15	17	35	105.9%	1.6%
採用内定取消	4	5	10	15	22	46.7%	1.0%
募集・採用	14	12	13	10	14	40.0%	0.7%
人事評価	0	3	2	3	5	66.7%	0.2%
昇給・昇格	7	8	13	1	3	200.0%	0.1%
定年・年齢差別	3	2	2	2	2	0.0%	0.1%
労働契約の承継	1	4	2	1	2	100.0%	0.1%
障害者差別	11	0	0	0	0	0.0%	0.0%
教育訓練	1	0	0	0	0	0.0%	0.0%
その他の労働条件	209	277	211	200	242	21.0%	11.4%
その他の紛争	131	145	266	313	320	2.2%	15.0%
合計	1679	1565	1663	1967	2131	8.3%	100.0%

※「解雇」は普通解雇、整理解雇、懲戒解雇の合計です。

※1件の相談が複数の内容を含む場合があるため、内容別にみた件数の合計は相談件数の合計と一致しません。

※令和3年度における相談内容件数降順で記載しています。

第2図 過去5年間の主な個別労働紛争相談内容の構成割合



※グラフのパーセンテージは、内容別にみた合計件数に占める各相談内容の割合を表します。

4 個別労働紛争相談者の状況

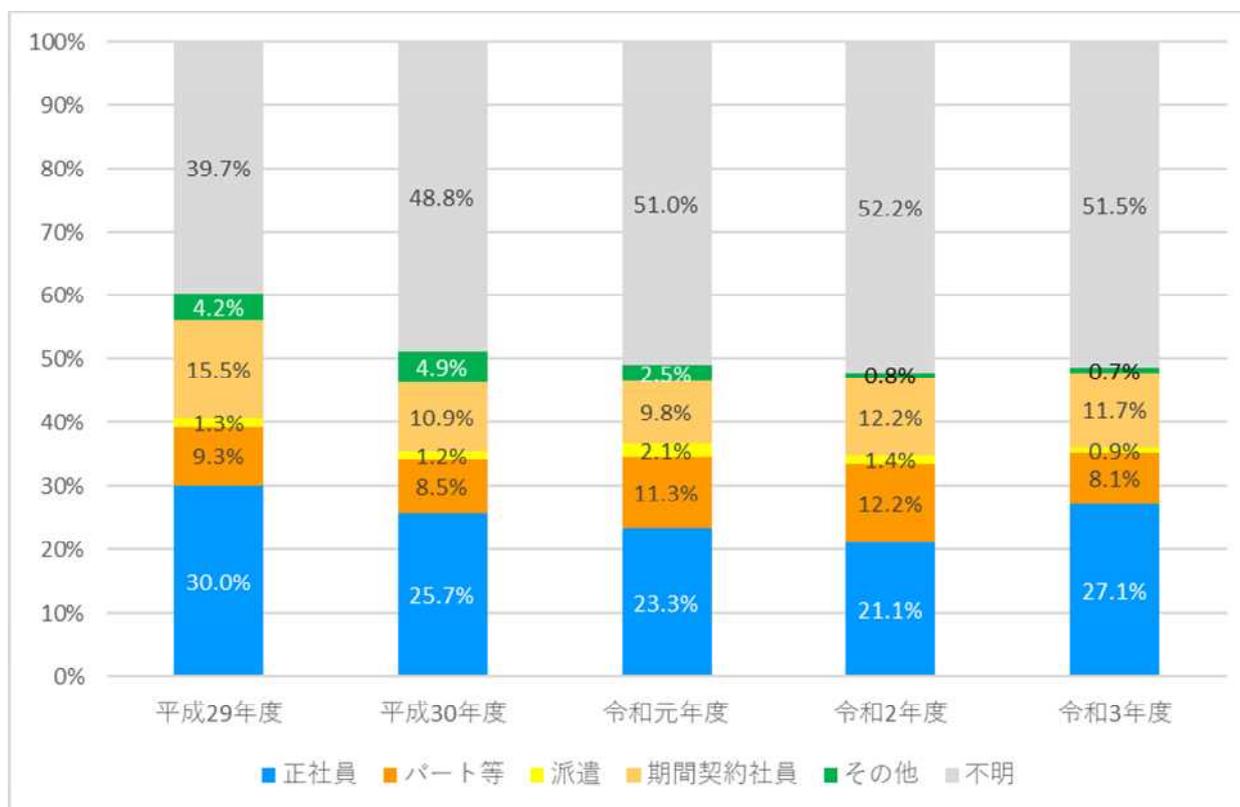
個別労働紛争の相談者としては、労働者が1,409件（全体の約86%）、使用者が142件（全体の約9%）、その他が83件（全体の約5%）でした。相談の対象となった労働者の就労状況をみると、正社員が442件で最も多く、次いで期間契約社員が191件、パート等が133件、派遣労働者が15件となっています。

第2表 過去5年間の個別労働紛争相談対象者の就労状況内訳

	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
正社員	405	333	303	328	442
パート等	126	110	147	190	133
派遣	17	15	27	21	15
期間契約社員	209	141	128	190	191
その他	57	63	33	13	12
不明	537	632	664	810	841
合計	1351	1294	1302	1552	1634

※「その他」には表中にない就労形態が区分されます。

第3図 過去5年間の個別労働紛争相談対象者の就労状況構成割合



5 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等

(1) 令和3年度の助言・指導申出件数等の状況

「助言・指導」の申出件数は31件で、前年度よりも6件増加しました。申出人は、全件労働者であり、労働者の就労状況としては正社員15件、パート等7件、期間契約社員8件、不明1件（詳細を確認する前に申出が取下げられたものや、処理において就労状況が確認できなかったもの等）となっています。

申出の内容としては「いじめ・嫌がらせ」が最多で11件、次いで「普通解雇」、「雇止め」、「自己都合退職」が各3件、「退職勧奨」、「採用内定取消」、「出向・配置転換」が各2件、「労働条件引下げ」「懲戒処分」「賠償」が各1件でした（1件の事案で複数の内容を含む場合がある。）。

(2) 令和3年度のアっせん申請件数等の状況

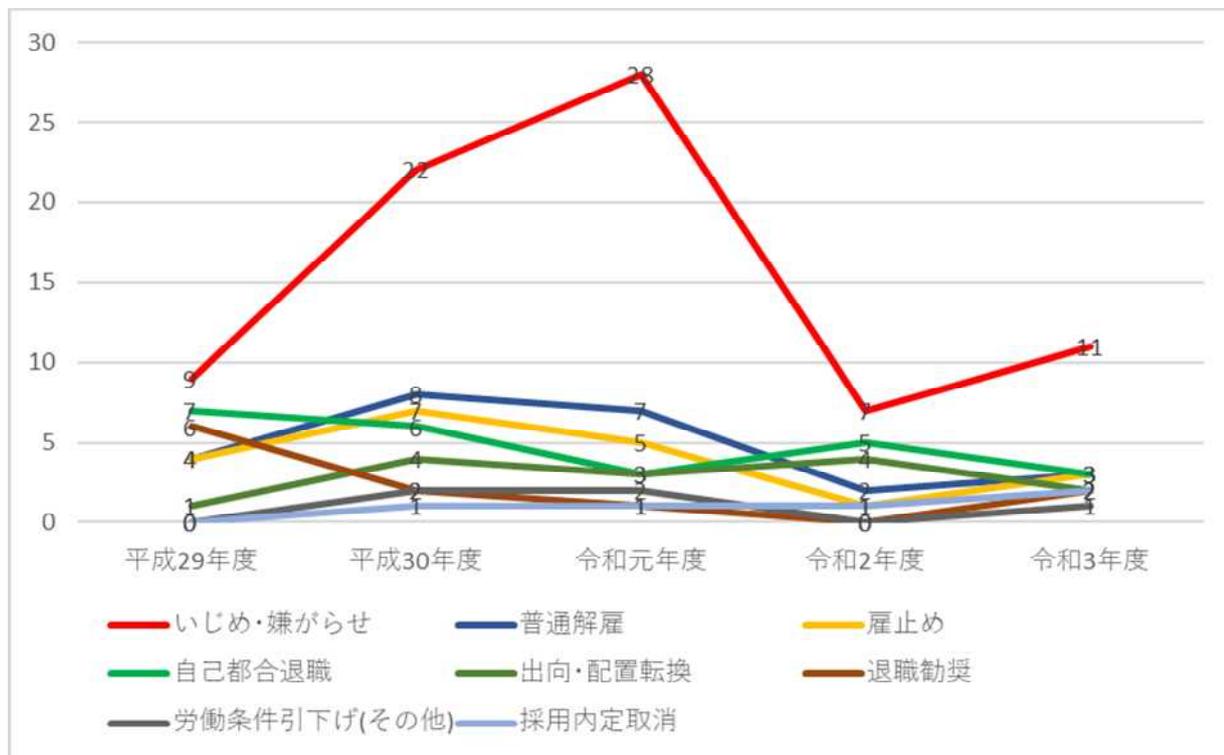
「あっせん」の申請件数は6件で、前年度よりも4件減少しました。申請は全て労働者からあったもので、就労状況としては正社員4件、期間契約社員2件となっています。

申請内容としては、「いじめ・嫌がらせ」、「普通解雇」が各2件、次いで「退職勧奨」、「整理解雇」が各1件でした（1件の事案で複数の内容を含む場合がある。）。

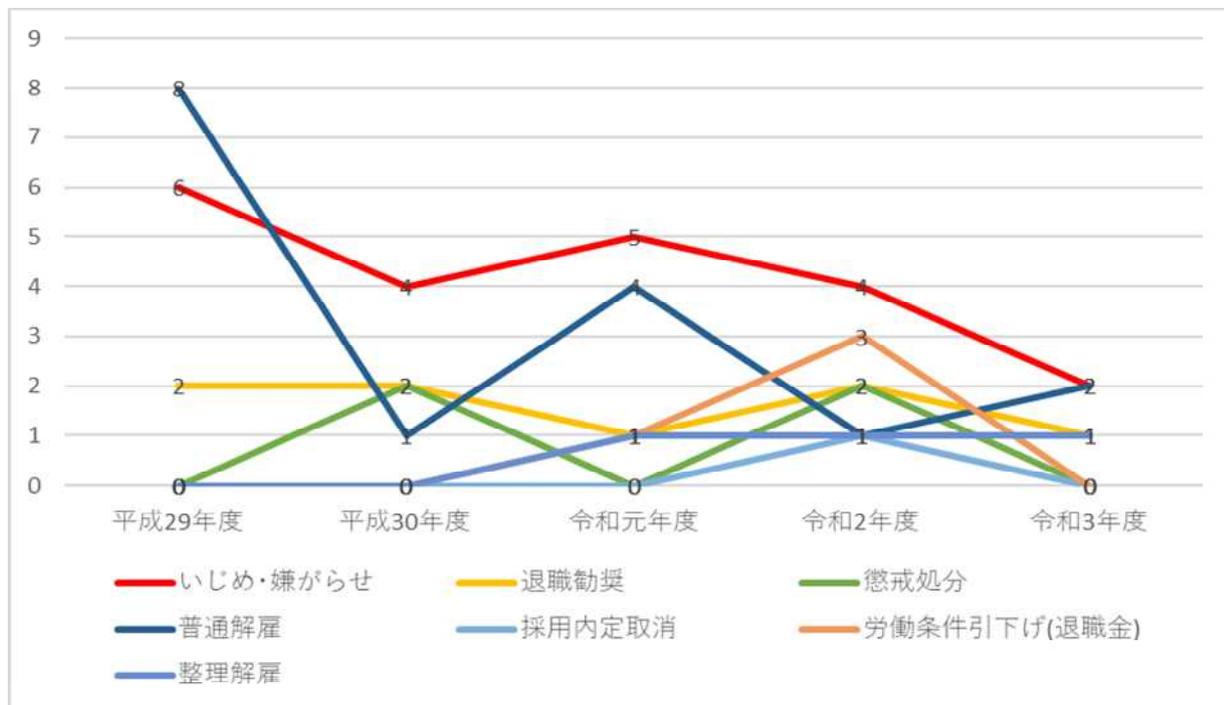
第3表 過去5年間の助言指導の申出とあっせん申請受理件数の推移

区分	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
助言・指導	46	65	70	25	31
あっせん	22	20	20	10	6

第4図 過去5年間の「助言申請内容件数」の推移



第5図 過去5年間の「あっせん申請内容件数」の推移



※1件の事案が複数の内容を含む場合があるため、「助言・指導」「あっせん」ともに、内容別にみた件数の合計は申出・申請があった件数の合計と一致しない場合があります。

【語句説明】

●個別労働紛争

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の間の紛争」となります。ここで「労働関係」とは、労働契約または事実上の使用従属関係から生じる労働者と事業主の関係を意味します。

●総合労働相談コーナー

総合労働相談コーナーは、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が面談あるいは電話で対応しています。また、相談者の希望に応じて、裁判所、地方公共団体など他の紛争解決機関の情報を提供しています。

高知労働局においては、高知労働局及び高知県内4ヶ所の労働基準監督署（高知、須崎、四万十、安芸）内に設置しています。

（総合労働相談コーナー所在地等）

総合労働相談コーナー名	住所	電話	利用日時
高知労働局 総合労働相談コーナー	高知市南金田 1-39 4階 高知労働局雇用環境・均等室内	088-885-6027	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
高知総合労働相談コーナー	高知市南金田 1-39 1階 高知労働基準監督署内	088-885-6010	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
須崎総合労働相談コーナー	須崎市緑町 7-11 須崎労働基準監督署内	0889-42-1866	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
四万十総合労働相談コーナー	四万十市右山五月町 3-12 四万十労働基準監督署内	0880-35-3148	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
安芸総合労働相談コーナー	安芸市矢ノ丸 2-1-6 安芸労働基準監督署内	0887-35-2128	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15

●都道府県労働局長による助言・指導制度

「都道府県労働局長による助言・指導」は、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です。

この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、あくまで民事上の個別労働紛争に関して、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、なんらかの措置を強制するものではありません。なお、法違反の事実がある場合には、法令に基づいて、指導権限を持つ機関が行政指導などを実施することになります。

この都道府県労働局長による助言・指導制度の対象範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての民事上の個別労働紛争となります。具体的には、解雇（の妥当性）、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更など労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関

する紛争、会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争、募集・採用に関する紛争、その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償を巡る紛争などとなります。

また、労働者が助言・指導の申出をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

●紛争調整委員会によるあっせん制度

「紛争調整委員会によるあっせん」とは、紛争当事者の間に、国の委任を受けた公平・中立な第三者として労働問題の専門家（あっせん委員）が入り、双方の主張の要点を確かめ、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、紛争の解決を図る制度です。「紛争調整委員会」は、弁護士、大学教授、社会保険労務士などの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ます。この紛争調整委員会の委員の中から指名された「あっせん委員」が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

あっせん制度の特徴としては、手続きが迅速・簡便であること、労働問題の専門家が担当すること、利用は無料であること、あっせんで合意した内容は民法上の和解契約の効力を持つこと、非公開でありプライバシーが保護されることなどがあります。

対象範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての民事上の個別労働紛争となります。具体的には、解雇（の妥当性）、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更など労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争、会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争、その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償を巡る紛争などとなります。

また、労働者があっせん申請をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。