



京都労働局  
令和4年7月15日（金）

経済・府政記者クラブ同時資料配付

担当	京都労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 岩城好洋
	室長補佐 本間徹 電話 075-241-3212

### 「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」の相談件数が引き続き最多  
助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数では「解雇」が最多に～

京都労働局（局長 赤松俊彦）は、「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめました。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。

#### 【ポイント】

1 総合労働相談件数、助言・指導の申出件数、あっせん申請件数ともに前年度より減少。

内容	件数	前年度比	
総合労働相談 ※1	25,656 件	12.1%減	(P4)
法制度の問い合わせ	14,852 件	5.0%減	
民事上の個別労働紛争相談 ※2	8,460 件	21.9%減	
労働基準法等の違反の疑いがあるもの	5,528 件	32.6%減	
助言・指導申出 ※3	160 件	34.7%減	(P6)
あっせん申請 ※4	40 件	35.5%減	(P7)

2 民事上の個別労働紛争の相談件数では、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多。

前年度より「自己都合退職」が増加し、「いじめ・嫌がらせ」、「解雇」、「労働条件引下げ」等が減少(P5)。

「いじめ・嫌がらせ」	1,587 件 (14.8%減)	※5
「自己都合退職」	1,290 件 (9.0%増)	
「解雇」	901 件 (23.8%減)	
「労働条件引下げ」	777 件 (34.7%減)	

※1 「総合労働相談」:

京都労働局、各労働基準監督署内、京都駅前など9か所に、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。

1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を計上している。

※2 「民事上の個別労働紛争」:

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（労働基準法等労働関係法令の違反に関するものを除く）。

※3 「助言・指導」：

民事上の個別労働紛争について、京都労働局長が、紛争当事者に対して問題点を指摘し、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。

※4 「あっせん」：

京都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 「いじめ・嫌がらせ」：

令和2年6月、改正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。

<参考>

同法に関する相談件数：502 件

同法に基づく紛争解決の援助申立件数：8 件

同法に基づく調停申請受理件数：1 件

【添付資料】

P3 個別労働紛争解決制度の枠組

P4～ 令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

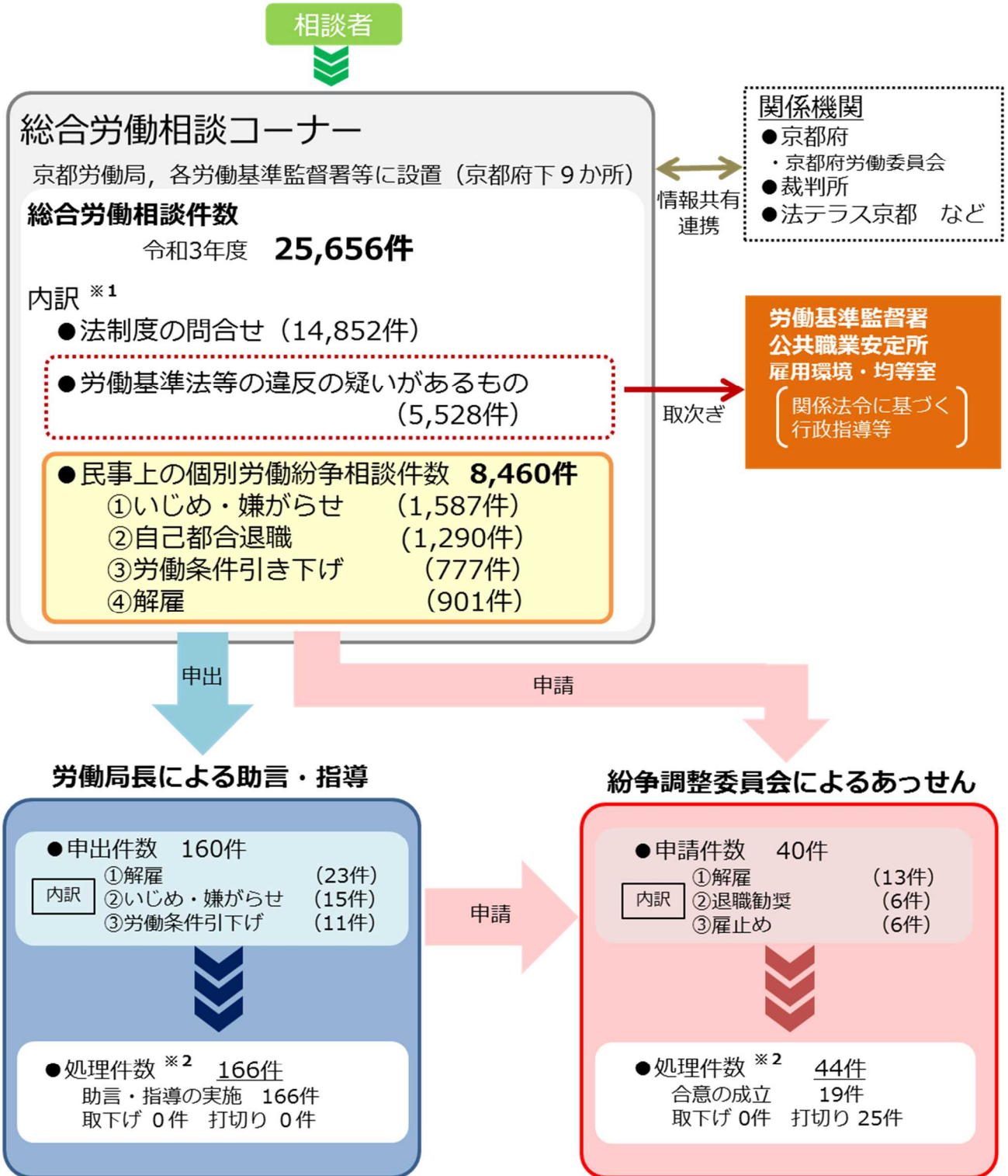
P8～ 令和3年度の助言・指導とあっせんの事例

## 京都府内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

<p>京都労働局総合労働相談コーナー☆ 〒604-0846 京都市中京区両替町通 御池上ル金吹町451 TEL 0 7 5 - 2 4 1 - 3 2 2 1</p>	<p>京都駅前総合労働相談コーナー☆ 〒600-8216 京都市下京区西洞院通 塩小路上ル東塩小路町608-9 日本生命京都三哲ビル8階 TEL 0 7 5 - 3 4 2 - 3 5 5 3 フリーダイヤル(京都府内限定) 0 1 2 0 - 8 2 9 - 1 0 0</p>	<p>京都上総合労働相談コーナー 〒604-8467 京都市中京区西ノ京 大炊御門町19-19 京都上労働基準監督署内 TEL 0 7 5 - 4 6 2 - 5 1 1 2</p>
<p>京都下総合労働相談コーナー 〒600-8009 京都市下京区四條通室町東入函谷鉦町 101アーバンネット四條烏丸ビル5階 京都下労働基準監督署内 TEL 0 7 5 - 2 5 4 - 3 1 9 6</p>	<p>京都南総合労働相談コーナー ☆ 〒612-8108 京都市伏見区奉行前町6 京都南労働基準監督署内 TEL 0 7 5 - 6 0 1 - 8 3 2 2</p>	<p>福知山総合労働相談コーナー☆ 〒620-0035 福知山市内記1丁目10-29 福知山地方合同庁舎4階 福知山労働基準監督署内 TEL 0 7 7 3 - 2 2 - 2 1 8 1</p>
<p>舞鶴総合労働相談コーナー 〒624-0946 舞鶴市下福井901舞鶴港湾合同庁舎6階 舞鶴労働基準監督署内 TEL 0 7 7 3 - 7 5 - 0 6 8 0</p>	<p>丹後総合労働相談コーナー 〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷147-14 丹後労働基準監督署内 TEL 0 7 7 2 - 6 2 - 1 2 1 4</p>	<p>園部総合労働相談コーナー 〒622-0003 南丹市園部町新町118-13 園部労働基準監督署内 TEL 0 7 7 1 - 6 2 - 0 5 6 7</p>

☆女性相談員がいます（日によって不在の場合がございます）。

# 個別労働紛争解決制度の枠組

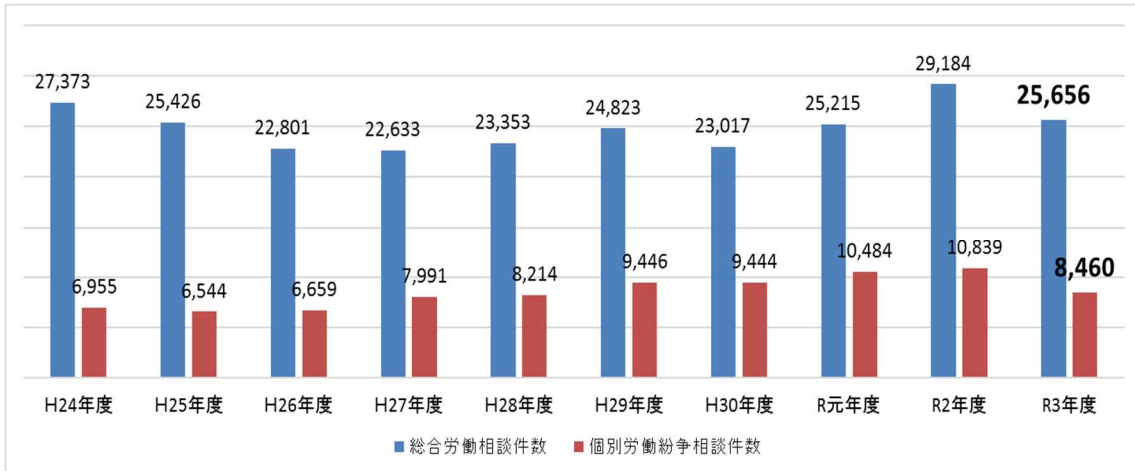


※1 1回で複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。  
 ※2 労働局長による助言・指導の処理件数と紛争調整委員会によるあっせんの件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前の申出又は申請があったものを含む。

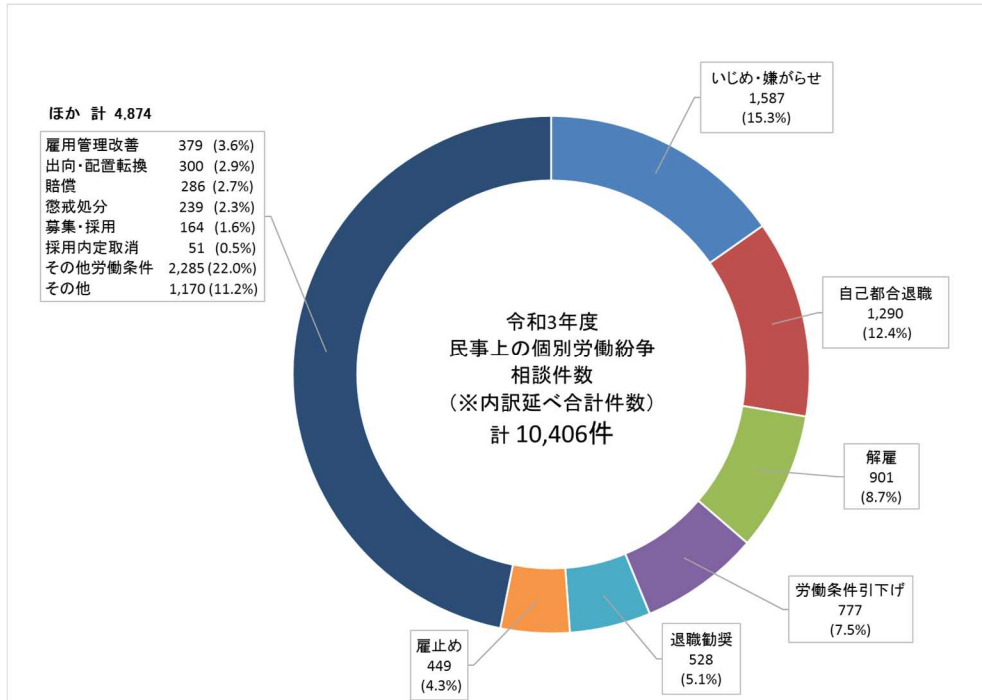
# 令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

## 1 総合労働相談

### (1) 相談件数の推移

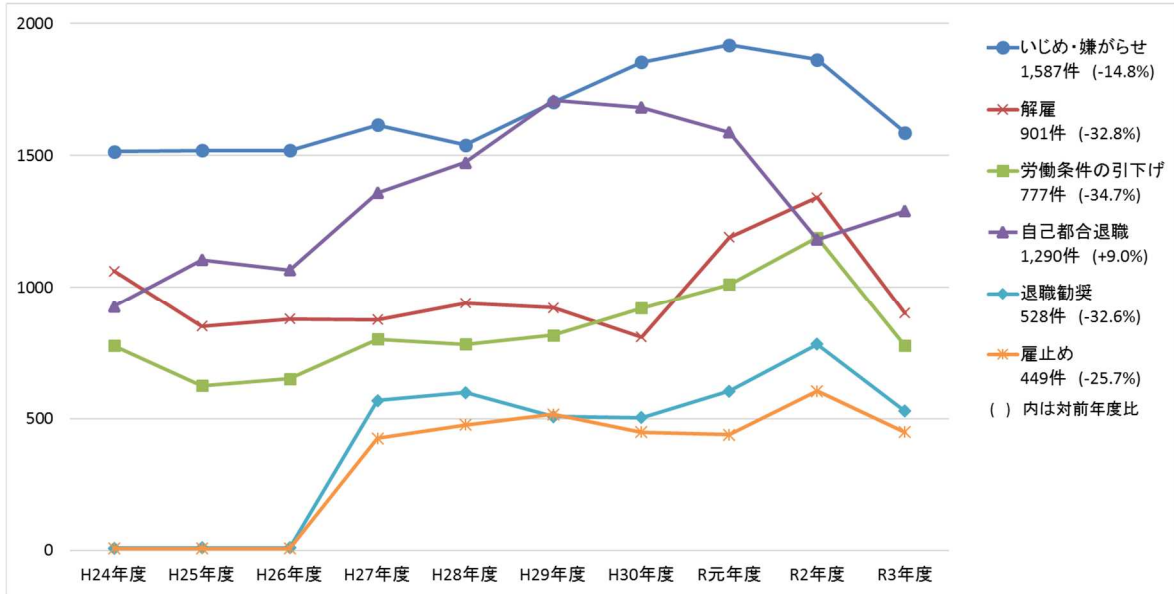


### (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



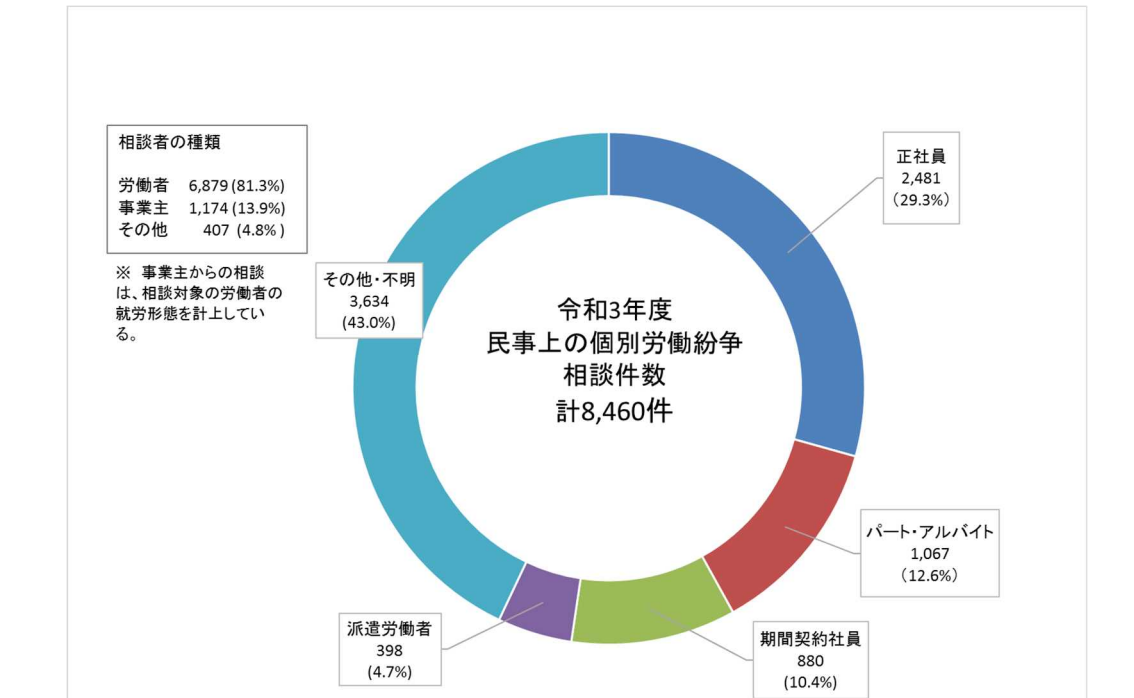
※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

### (3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移(10年間)



※ 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。

### (4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数

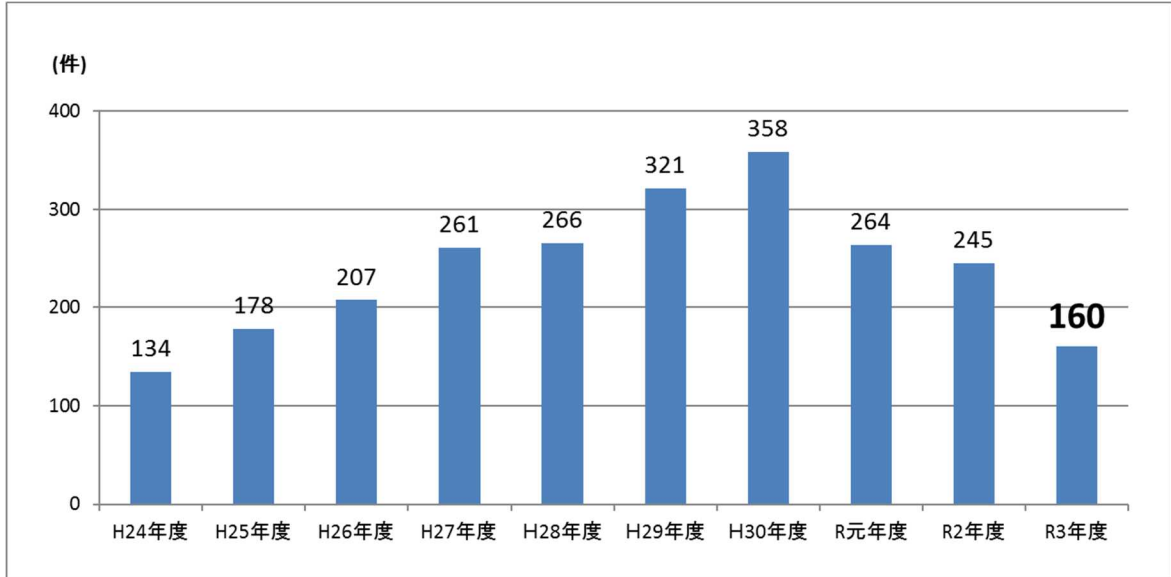


※ ( )内は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

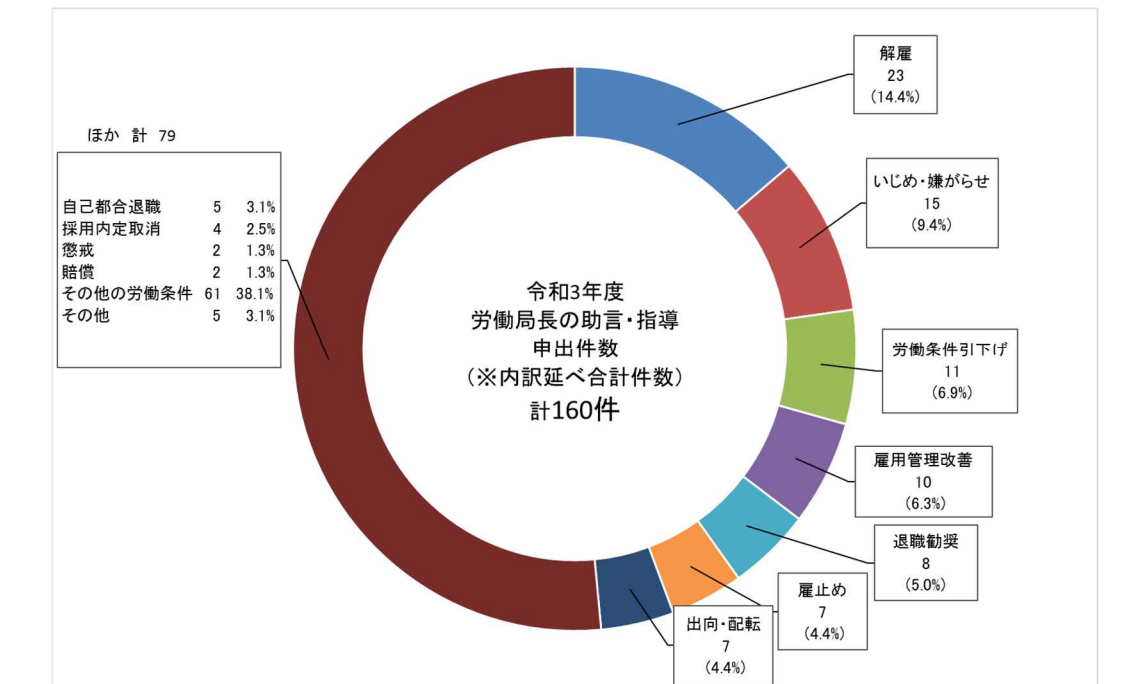


## 2 都道府県労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移



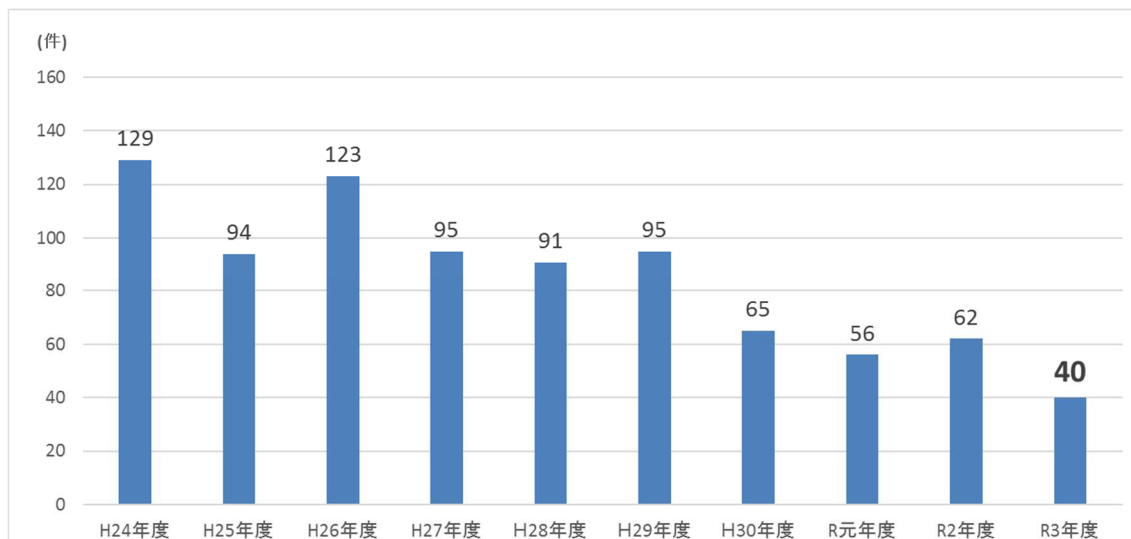
### (2) 申出内容別の件数



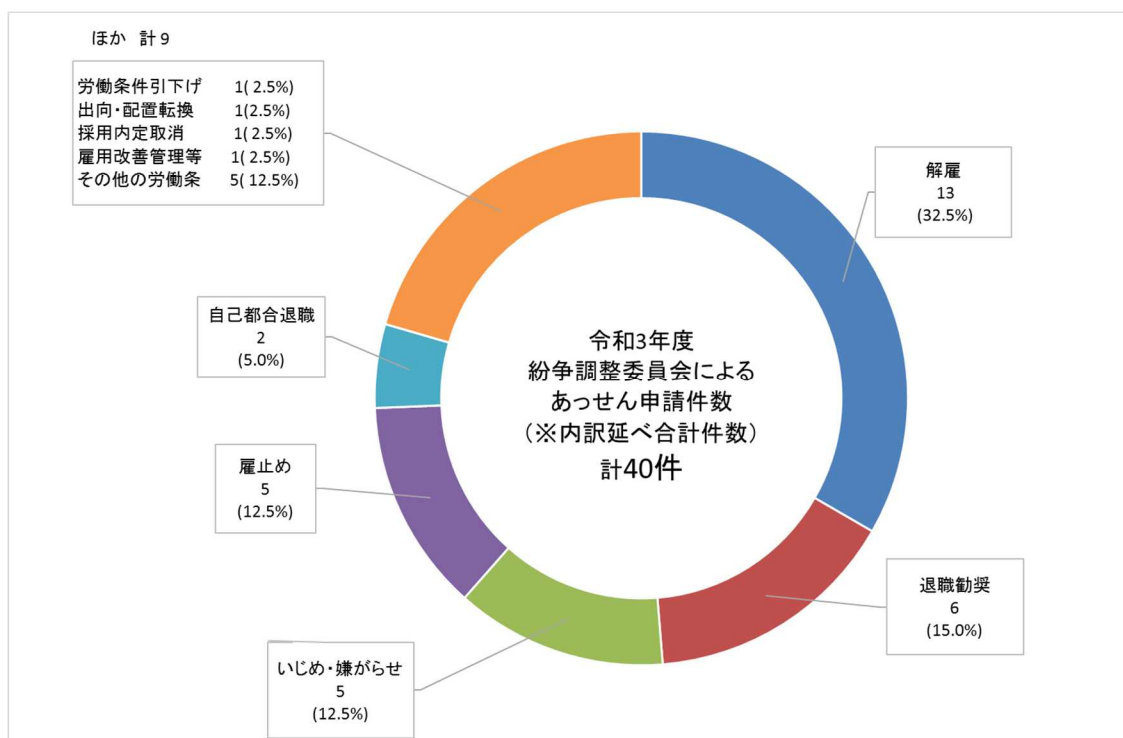
※ ( )内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。なお、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移



#### (2) 申請内容別の件数



※ ( )内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。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。なお、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

# 令和3年度の助言・指導とあっせんの事例

## 助言・指導の例

事例1	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
事案の概要	<ul style="list-style-type: none"><li>● 申出人は、正社員として介護業務に従事していたが、同僚から突然怒鳴られたり、無視されたりするなどいじめ・嫌がらせ行為を受け、会社に相談したところ、「それはあなたの受け止め方の問題」と言われ、対応してもらえなかった。</li><li>● 申出人は、<u>いじめ・嫌がらせにきちんと対応するよう助言してほしい</u>として助言・指導を申し出たもの。</li></ul>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● 被申出人（事業主）に対し、<u>労働契約法第5条には安全配慮義務が定められており、労働者の心身の健康にも配慮が必要であること、判例でも「使用者は、労働者に対して、物理的に良好な職場環境を整備するとともに、精神的にも良好な状態で就業できるように職場環境配慮義務を負う」とされていることを説明</u>し、いじめ・嫌がらせ問題に対応するよう助言した。</li><li>● 被申出人は、聞き取り調査を実施し、申出人と面談の機会を設け状況説明の上、職場環境整備に努めた。</li></ul>
事例2	労働条件引下げに関する助言・指導
事案の概要	<ul style="list-style-type: none"><li>● 申出人は観光バスの正社員としてバスの運転手をしていましたが、会社が新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け業務縮小し、休業を余儀なくされた。将来に不安を感じ、退職の申出をしたところ、「会社の経営状況が厳しく退職金の支給基準について就業規則を改定する」として退職金の大幅減額が提示された。</li><li>● 申出人は被申出人（事業主）と話し合いをしていたが、<u>このままでは就業規則・退職金規定が改定され、減額した退職金が支払われることになるので、改定前の支給基準で退職金が支払われるようにしてほしい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</li></ul>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● 被申出人に対し、<u>労働条件の引下げを行うには①高度の必要性に基づいた合理的な内容、②労働者が被る不利益の程度、③変更の必要性、④労使の交渉の経緯・協議が尽くされているか否かが大事な点であると示した裁判例を教示して助言</u>した。</li><li>● 労使話し合いの結果、退職金規定改定前の支給基準で退職金が支払われた。</li></ul>



## あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<ul style="list-style-type: none"><li>● 申請人は、先輩社員からいじめ・嫌がらせを受け、会社に相談したところ、何の対策もされず、執拗な退職勧奨が始まった。申請人は、退職の申し出をしていないにもかかわらず、後任者を採用したと言われ、退職に追い込まれたとして、<b>経済的損害に対し109万円の補償金を求めたい</b>として、あっせんで申請したもの。</li></ul>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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、従業員への聞き取り調査など対応を行った結果、従業員間にいじめ・嫌がらせ行為の事実は確認できなかったこと及び申請人が退職の意思を示したので後任者の採用をしたと申し出たが、迅速な解決を図る観点から一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。</li><li>● 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、<b>解決金として60万円</b>を支払うことで合意した。</li></ul>

事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<ul style="list-style-type: none"><li>● 申請人は、契約期間1年間の有期雇用労働者として雇用されたが、子供の世話や自身の体調不良のため仕事を休むことが多くなった。そこで、申請人は退職の申し出をしたところ、その場で自宅に帰るよう命じられた。申請人は解雇であると主張したが、被申請人（事業主）が解雇と認めなかったため、<b>経済的損害に対し、119,250円の補償金を求めたい</b>として、あっせん申請したもの。</li></ul>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● 被申請人は、申請人の事情で契約日数の勤務ができなかったことが原因であり、解雇と言われるようなことは一切していないなど主張した。</li><li>● あっせん委員が被申請人に対し、金銭による和解を促し、譲歩を求めたところ、被申請人が<b>申請された額119,250円を解決金として</b>支払うことで合意した。</li></ul>