

報道関係者 各位

令和4年7月20日発表

【照会先】

三重労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 前川 仙

上席雇用環境改善・均等推進指導官 矢田 有

労働紛争調整官 岡村和良

電話 059-226-2110

令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況及び均等関係法令に係る 相談状況について

～ 相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が11年連続で最多！！ ～

三重労働局（局長：金尾文敬）は、令和3年度に三重県内7か所に設置している総合労働相談コーナー（別紙1参照）で受け付けた総合労働相談（※1）・個別労働紛争解決制度施行状況、雇用環境・均等室で受け付けた均等関係法令（※2）及び労働施策総合推進法に係る相談状況を取りまとめたので公表します。

【ポイント】

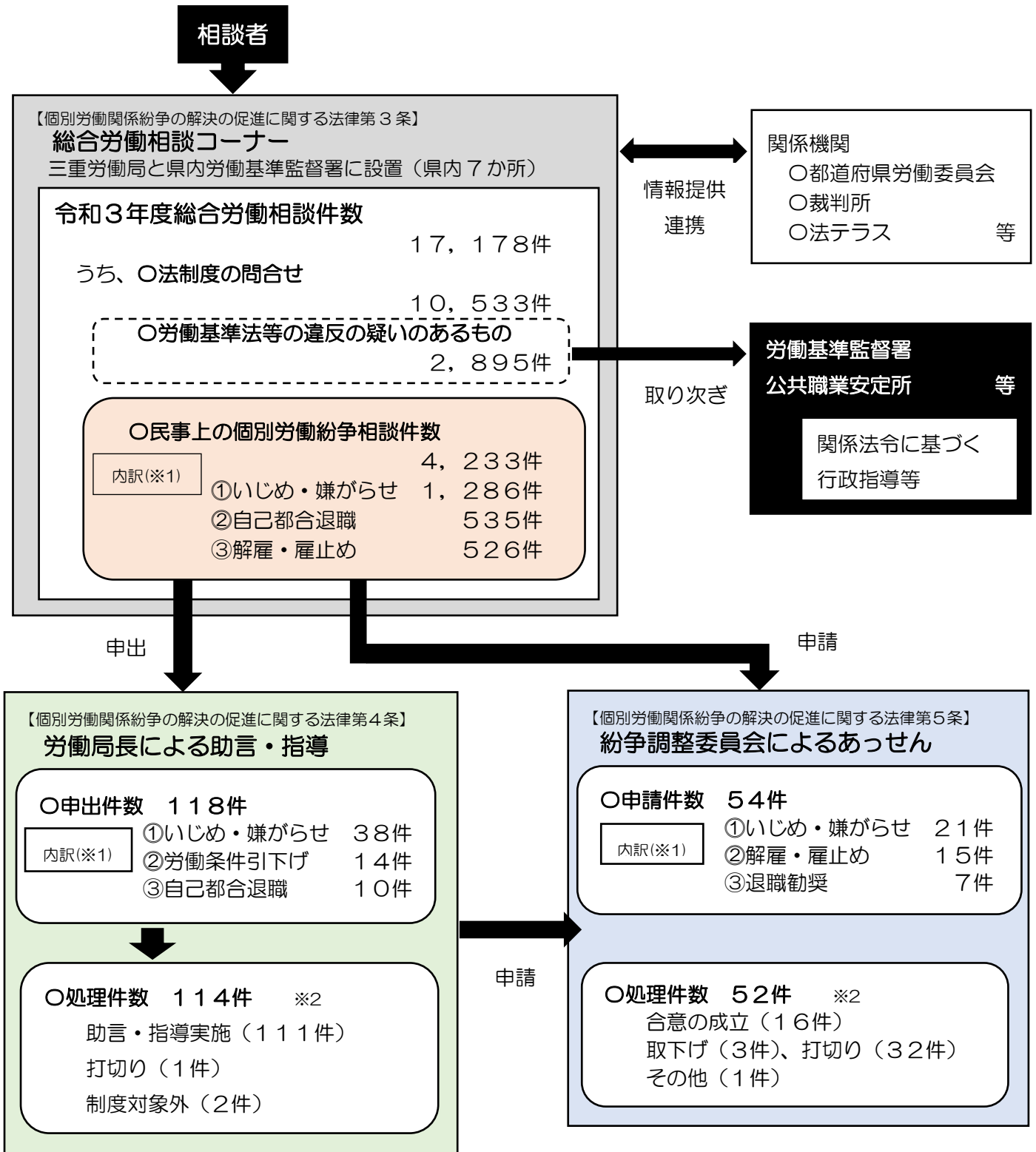
- 総合労働相談件数が、はじめて17,000件超となり過去最多！！
令和3年度：17,178件（前年度比：2.9%増）
- 民事上の個別労働関係紛争相談（※3）件数が、3年連続で4,000件超となり過去最多！！
令和3年度：4,233件（前年度比：2.8%増）
- 男女雇用機会均等法相談件数及びパートタイム・有期雇用労働法相談件数が減少した一方、育児・介護休業法相談件数が大幅に増加！！
男女雇用機会均等法関係：268件（前年度比：19.8%減）
育児・介護休業法関係：832件（前年度比：9.2%増）
パートタイム・有期雇用労働法関係：83件（前年度比：42.4%減）
- 労働施策総合推進法に関する相談件数が大幅に増加！！
令和3年度：625件（前年度比：93.5%増）

※1 「総合労働相談」とは、労働問題に関するあらゆる問題で、法令、制度についての問い合わせや労働基準法に該当する相談などを含む。

※2 「均等関係法令」とは、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法」を言う。

※3 「民事上の個別労働関係紛争相談」とは、「総合労働相談」のうち、労働条件や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使用者との紛争に伴う相談で、法令違反には該当しない民事上のトラブルに関するものを言う。

個別労働紛争解決制度の枠組み



※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処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む

個別労働紛争解決制度の運用状況

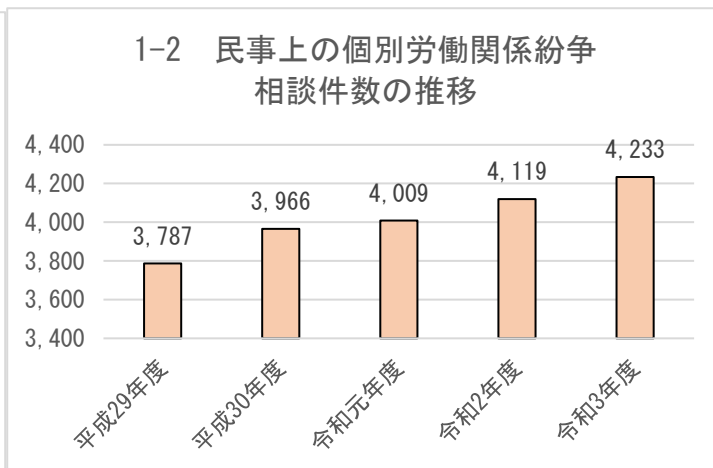
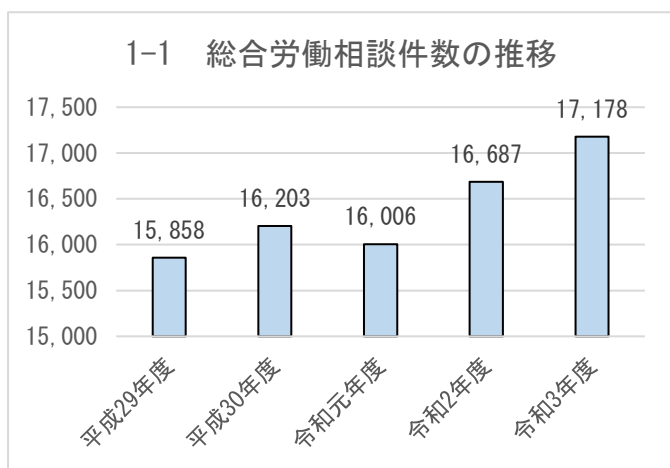
1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

総合労働相談、民事上の個別労働関係紛争相談ともに、増加傾向にあり、過去最多を更新した。

令和3年度に寄せられた総合労働相談は、17,178件で、前年度から491件増加(+2.9%)し、初めて17,000件を超えた。(グラフ1-1参照)

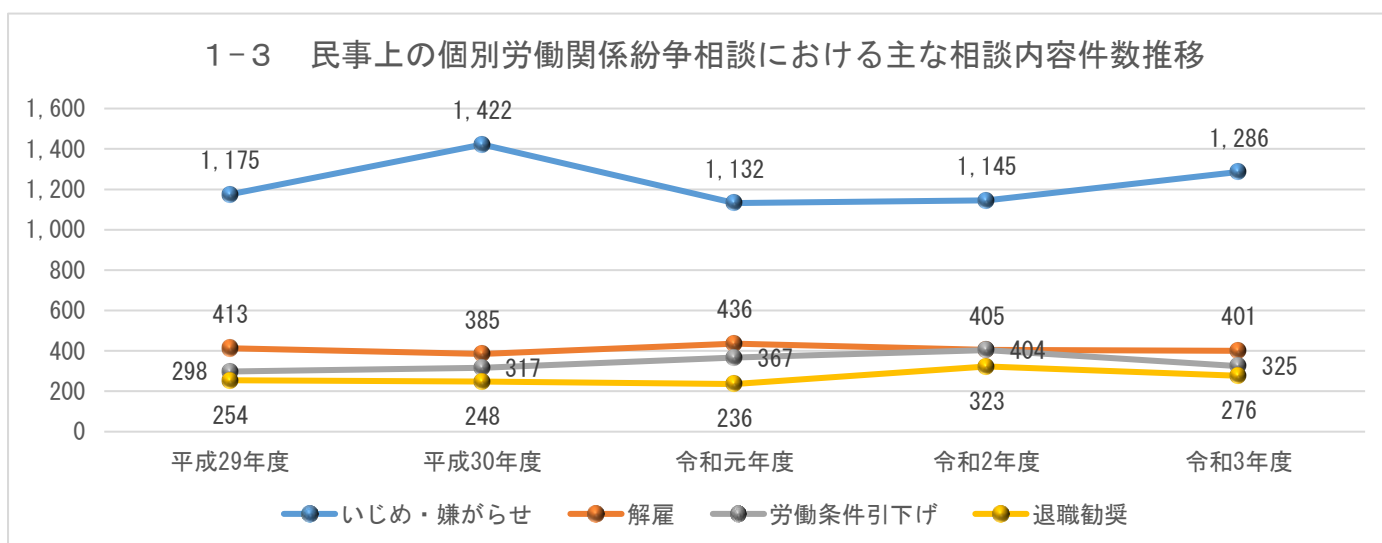
そのうち、民事上の個別労働関係紛争相談件数は、4,233件で、前年度から114件増加(+2.8%)し、3年連続で4,000件を超えた。



(2) 民事上の個別労働関係紛争相談における相談内容

相談内容では、「いじめ・嫌がらせ」が1,286件となり、5年連続で1,000件を超え、前年度から141件増加(+12.3%)と最も多く(グラフ1-3参照)、令和3年度の民事上の個別労働関係紛争相談内容全数に占める割合は、24.2%となった。(グラフ1-4参照)

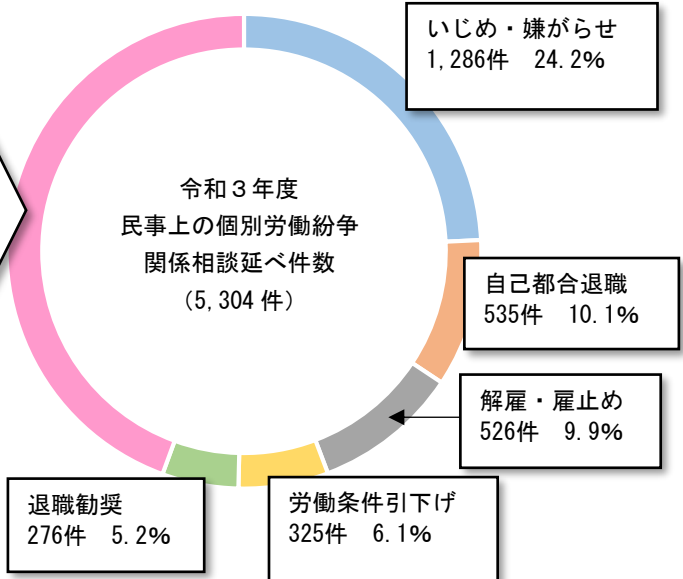
一方、新型コロナウイルス感染症感染拡大に伴い、前年度まで増加傾向であった「労働条件引下げ」は前年度から79件減少(-19.6%)、「退職勧奨」は前年度から47件減少(-14.6%)するなど、大幅に減少した。(グラフ1-3参照)



1-4 令和3年度民事上の個別労働関係紛争相談における相談内容内訳

ほか 計 2,356 件 (44.4%)

出向・配置転換	170件 (3.2%)
懲戒処分	96件 (1.8%)
その他労働条件	1,068件 (20.1%)
募集・採用	25件 (0.5%)
雇用管理改善	161件 (3.0%)
労働契約承継	23件 (0.4%)
賠償	144件 (2.7%)
その他	669件 (12.6%)



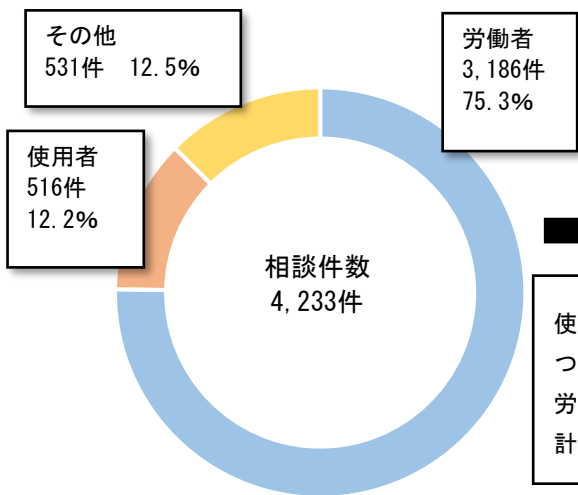
一つの相談が複数の内容にまたがる場合があるので、合計は、民事上の個別労働関係紛争相談件数とは一致しない。

(3) 民事上の個別労働関係紛争相談における就業形態区分

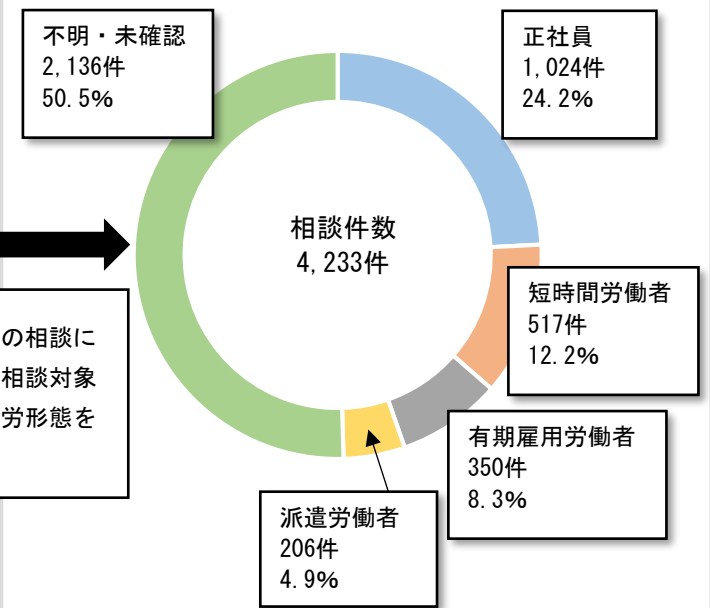
民事上の個別労働紛争関係相談の相談者区分を見ると、全体の75%以上が労働者からの相談となっており、使用者からの相談は、全体の12.2%に過ぎない。(グラフ1-5参照)

また、民事上の個別労働紛争関係相談における労働者の就労形態を見ると、正社員が全体の24.2%を占めており、次いで、短時間労働者が12.2%となっている。(グラフ1-6参照)

1-5 令和3年度民事上の個別労働紛争関係相談相談者種別内訳



1-6 令和3年度民事上の個別労働紛争関係相談労働者就労形態別内訳

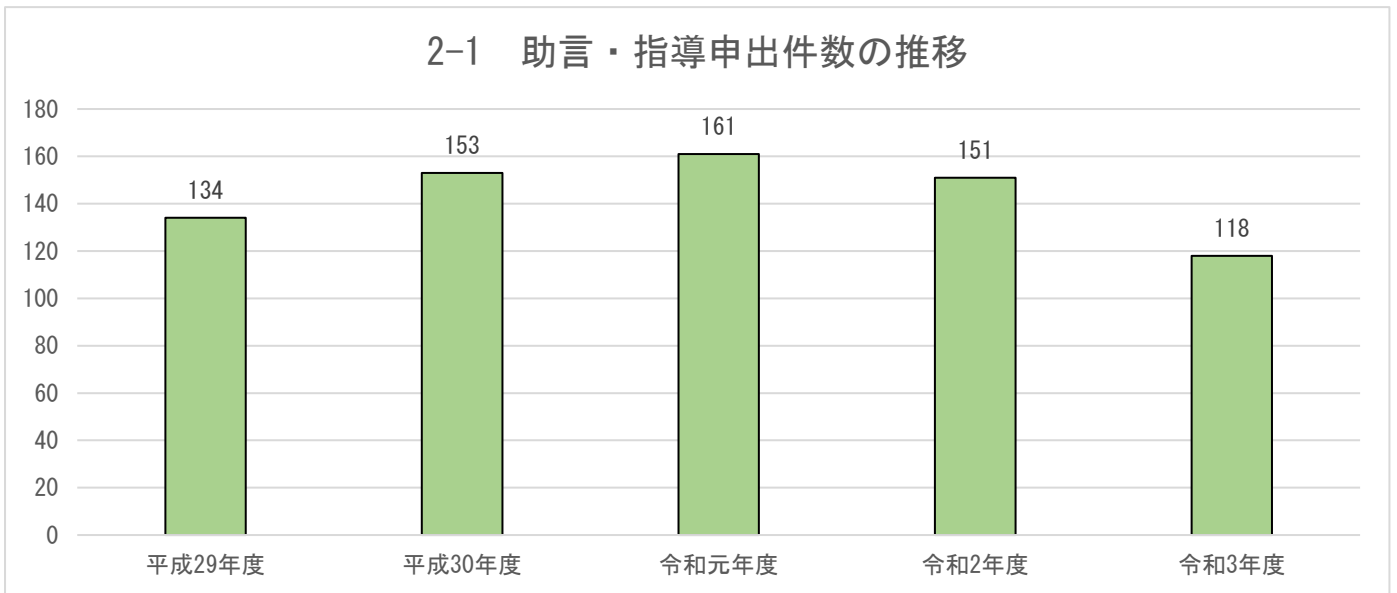


使用者からの相談については、相談対象労働者の就労形態を計上。

2 労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導申出件数

令和3年度の助言・指導申出件数は118件で、前年度から33件減少（-21.9%）し、令和元年度から、2年連続の減少となった。（グラフ2-1参照）

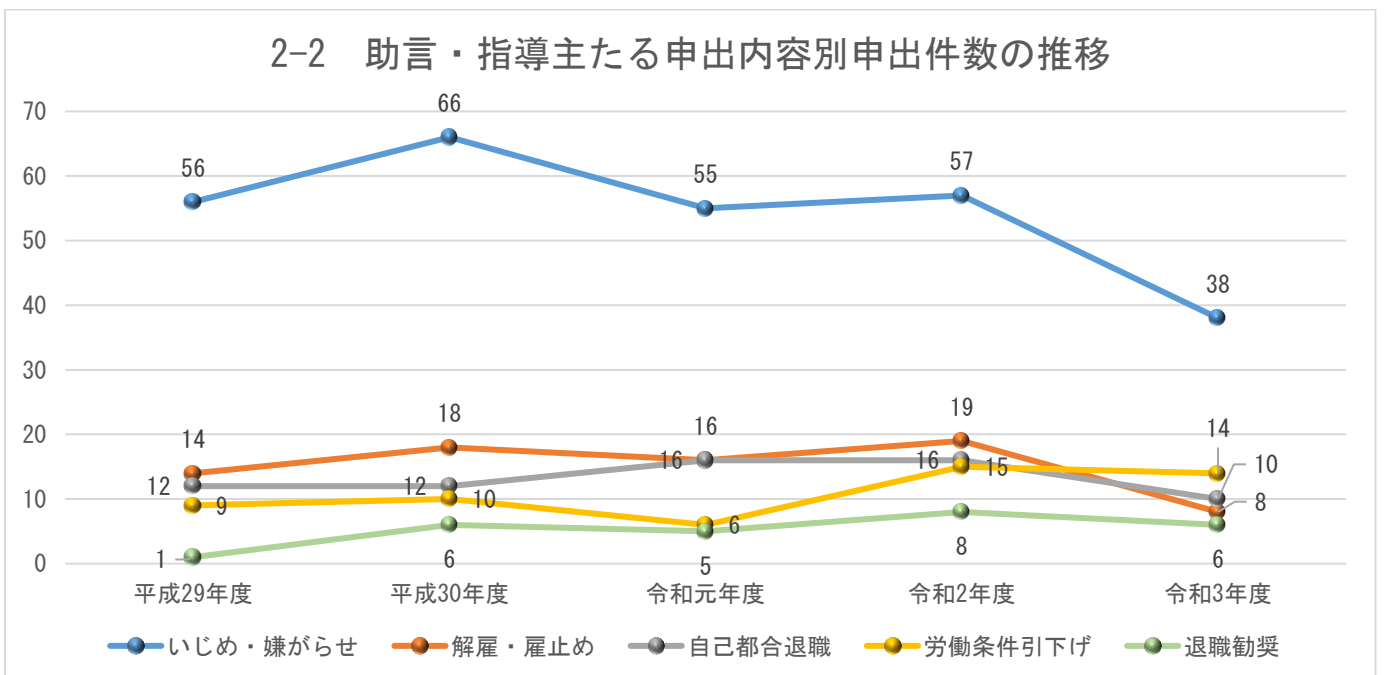


※ 労働局長による助言・指導とは、民事上の個別労働関係紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して、解決の方向性を示すことにより、紛争当事者間の自主的な解決を促進する制度。

(2) 助言・指導申出内容

申出内容では、「いじめ・嫌がらせ」が最多である状況が続いており、令和3年度においては、助言・指導申出内容件数全体の23.6%を占めた。（グラフ2-3参照）

令和3年度は、全体の申出件数が減少傾向となった。（グラフ2-2参照）

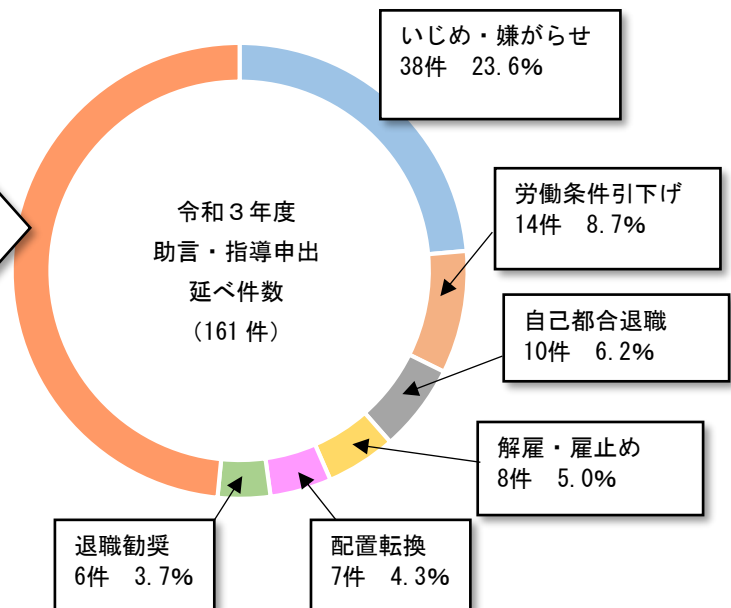


2-3 令和3年度助言・指導申出内容別内訳

ほか 計 78 件 (48.4%)

懲戒処分	1 件 (0.6%)
その他労働条件	33 件 (20.5%)
募集・採用	1 件 (0.6%)
雇用管理改善	25 件 (15.5%)
教育訓練	1 件 (0.6%)
人事評価	1 件 (0.6%)
その他	16 件 (9.9%)

1 件の助言・指導で、複数の内容にまたがる場合があるため、合計は、助言・指導申出件数とは一致しない。

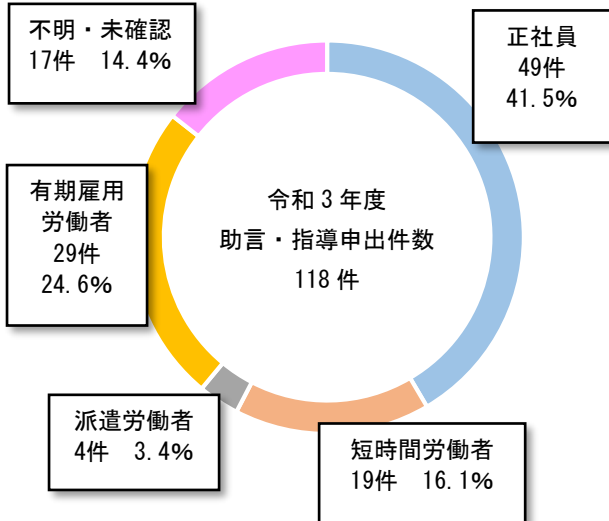


(3) 助言・指導申出者に係る就業形態区分

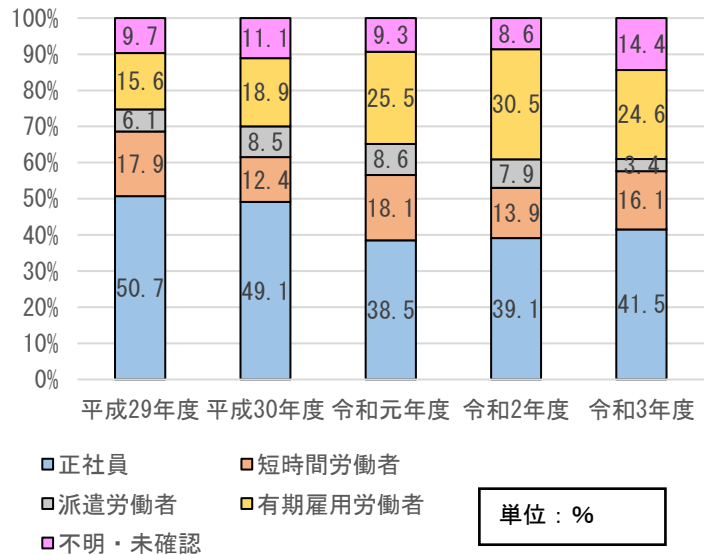
令和3年度の助言・指導申出者は、「正社員」が41.5%であり、次いで、「有期雇用労働者」で24.6%となった。(グラフ2-4参照)

また、「短時間労働者」や「有期雇用労働者」の増加につれ、平成30年度以降、「正社員」が占める割合は、50%を下回る状況が続いている。(グラフ2-5参照)

2-4 令和3年度助言指導申出労働者
就労形態別内訳



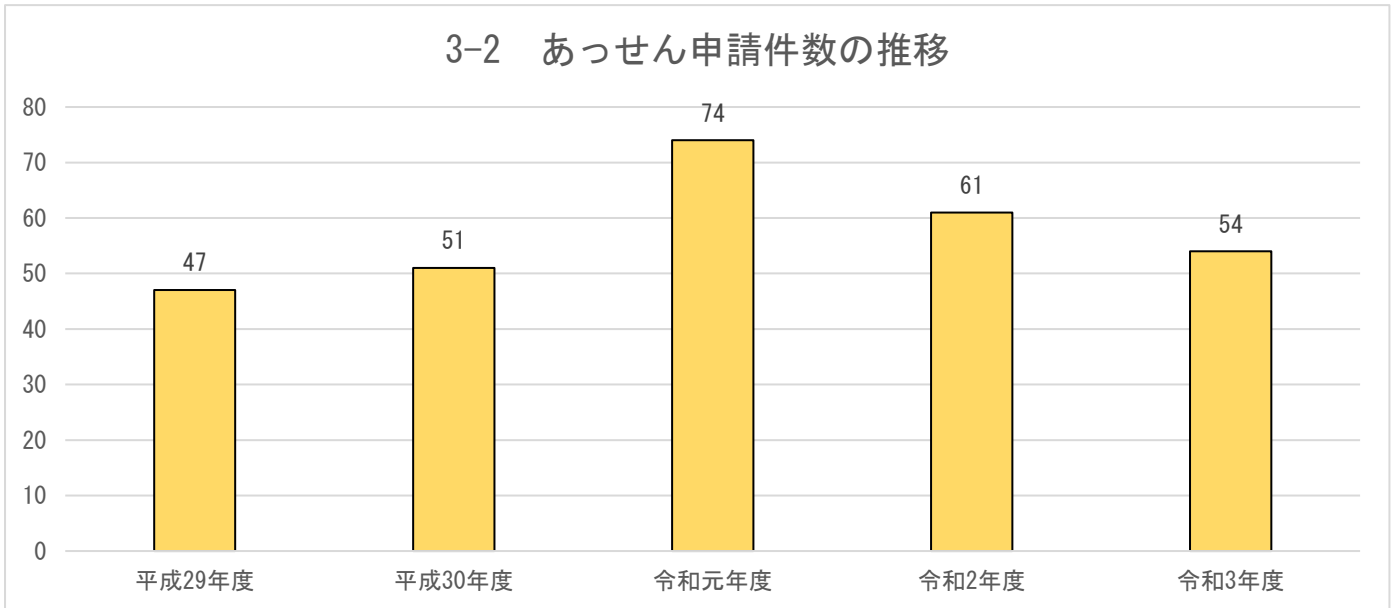
2-5 助言・指導申出労働者
就労形態別割合の推移



3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請件数

令和3年度のあっせん申請件数は54件で、前年度から7件減少（-11.5%）し、ピーク時の令和元年度から、2年連続の減少となった。

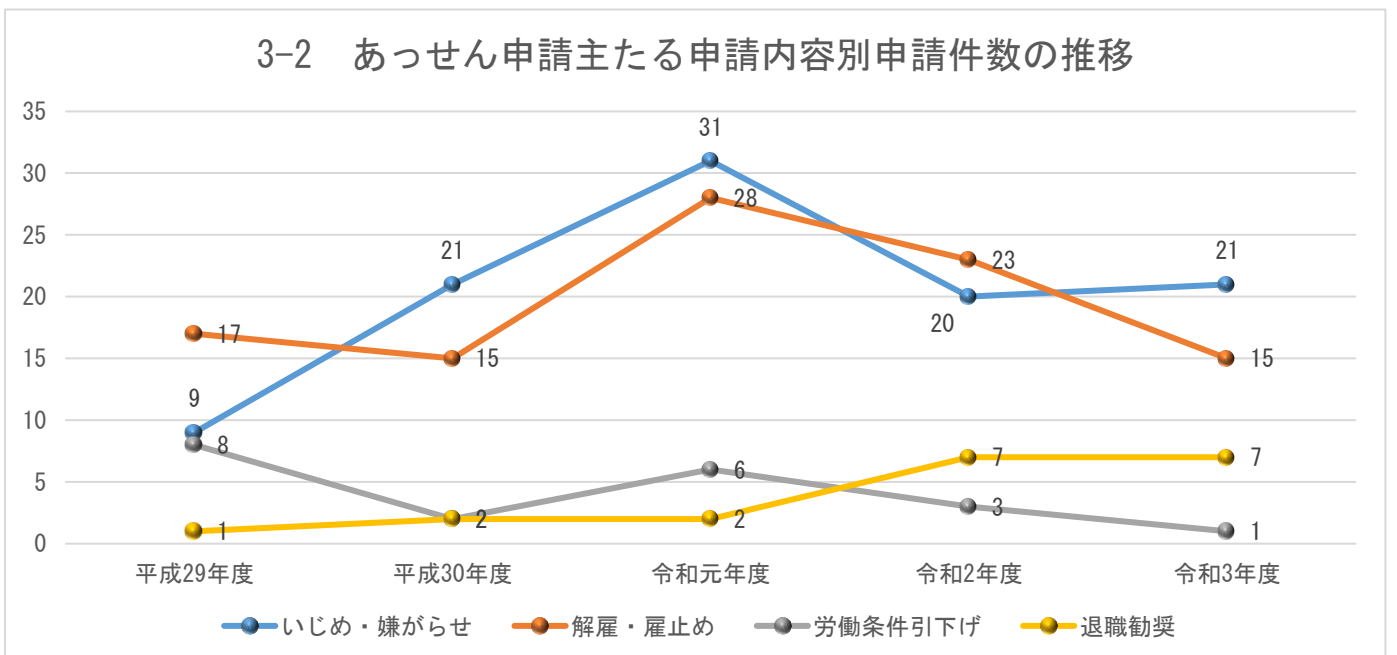


※ 紛争調整委員会によるあっせんとは、弁護士や社会保険労務士など労働問題の専門家である紛争調整委員が入り、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

(2) 申請内容

申請内容では、「いじめ・嫌がらせ」と「解雇・雇止め」が多い状態が続いている一方、「労働条件引下げ」については減少傾向にある。（グラフ3-2参照）

令和3年度の申請件数は、「いじめ・嫌がらせ」が全体の23.6%、「解雇・雇止め」が16.9%となっており、全体の4割以上を占めた。（グラフ3-3参照）

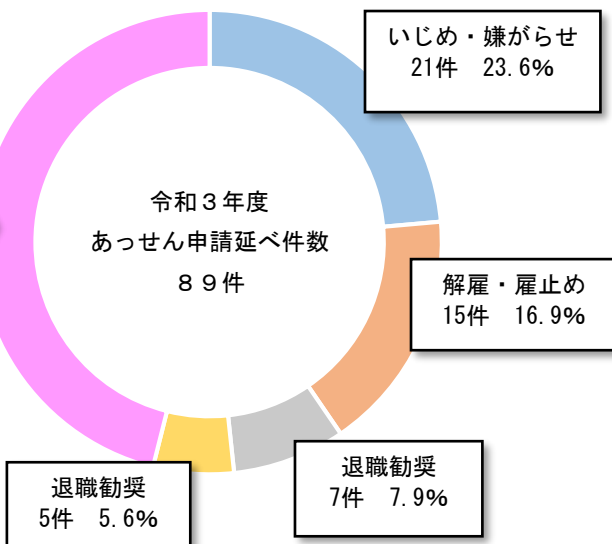


3-3 令和3年度あっせん申請内容別内訳

ほか 計 41 件 (46.1%)

労働条件引下げ	1 件 (1.1%)
出向・配置転換	2 件 (2.2%)
懲戒処分	3 件 (3.4%)
採用内定取消	2 件 (2.2%)
その他労働条件	19 件 (21.3%)
雇用管理改善	10 件 (11.2%)
その他	4 件 (4.5%)

1 件のあっせんで、複数の内容にまたがる場合があるため、合計は、あっせん申請件数と一致しない。

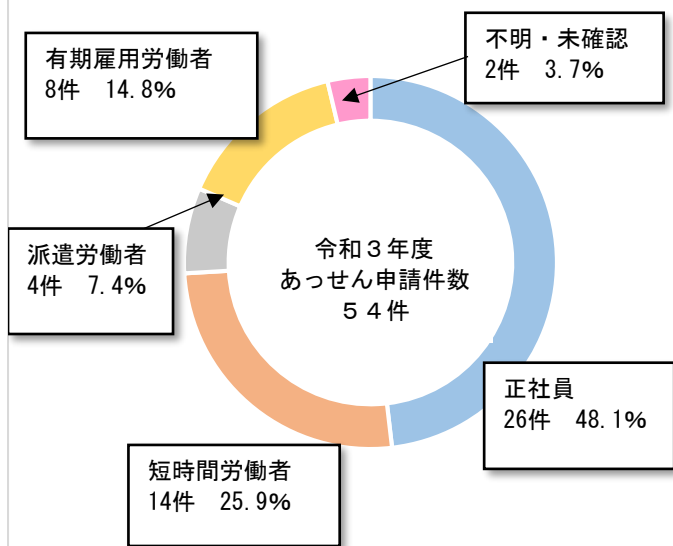


(3) あっせん申請に係る労働者就業形態区分

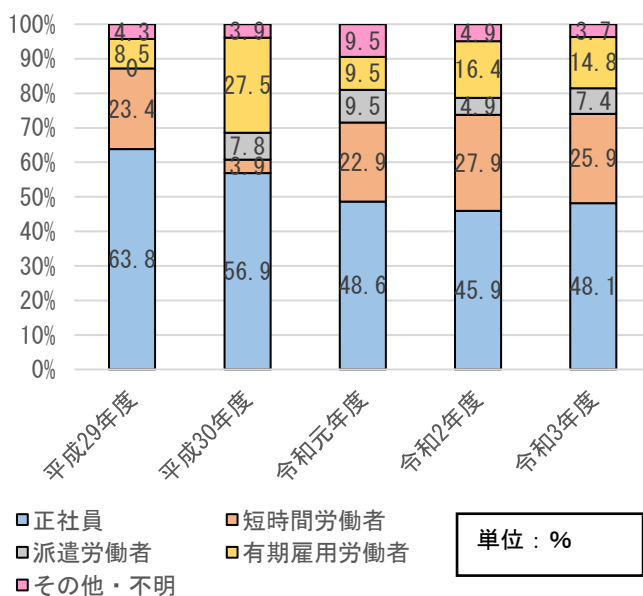
令和3年度のあっせん申請に係る労働者就業形態を見ると、「正社員」が最も多く全体の48.1%を占めており、次いで、「短時間労働者」が全体の25.9%となっている。(グラフ3-4参照)

あっせん申請に係る「正社員」の割合は増加に転じたものの、まだ、「短時間労働者」や「有期雇用労働者」などの非正規労働者が占める割合が高い状態が続いている。(グラフ3-5参照)

3-4 令和3年度あっせん申請労働者就業形態別内訳

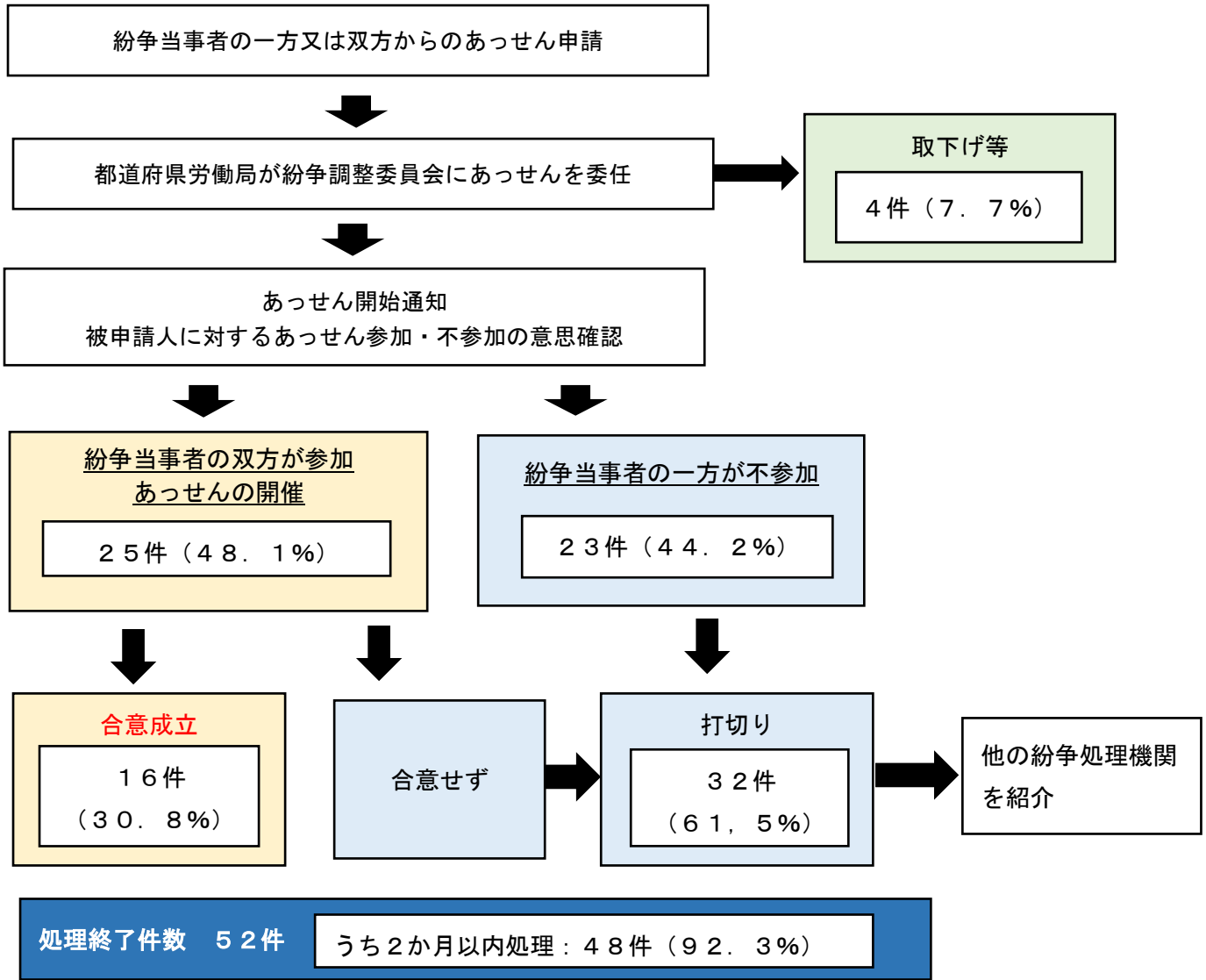


3-5 あっせん申請労働者就業形態別割合の推移



(4) あっせん手続きの流れと処理状況（令和3年度あっせん処理終了状況）

※（ ）内は、令和3年度の処理終了件数52に占める比率



【参考】 あっせんにおける参加率に係る全国と三重労働局の比較

参加率		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
紛争当事者双方のあっせん参加件数／手続き終了件数	三重	57.8%	68.8%	47.8%	39.7%	48.1%
	全国	56.9%	56.9%	56.3%	48.4%	52.8%

【参考】 あっせんにおける合意率に係る全国と三重労働局の比較

合意率		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
合意成立件数／手続き終了件数	三重	46.7%	45.8%	24.6%	25.0%	30.8%
	全国	38.3%	38.1%	36.2%	32.4%	33.1%

令和3年度 助言・指導とあっせんの事例

《助言・指導の事例》

事例 1	労働条件の不利益変更に関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人は体調を崩し、医師の診断を受け、「軽作業に限る。」と記載された診断書を提出したが、上司から、「正社員として雇用継続はできない。パートに変更してほしい。」と迫られた。</p> <p>明確に拒否する意思を示したものの、本社担当者から、「パートタイマーとして勤務することに了解が得られたので、パートタイマーへ区分変更を行う手続きを進めさせていただきます。」という書面が一方向的に送付された。</p> <p>パートタイマーとしての勤務を了解した事実はないので、労働条件の不利益変更が行われないよう助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働条件の変更は、労働者と使用者の合意により行うことができるとした労働契約法の内容を説明し、話し合いを促すことで、紛争解決を図るよう助言した。 ○ 助言の結果、申出人の業務は、より体に負担の少ない部署に配置転換のうえ、正社員としての雇用が継続されることとなった。

事例 2	労働条件の不利益変更に関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人は、入社してから1か月であり、ベテランの先輩社員とペアを組んで業務を行いながら、教育・指導を受けている。</p> <p>しかし、この先輩社員の教育・指導が非常にきつく、威圧的であるため、精神的に負担となっている。</p> <p>上司に相談したが、上司は特段対応をしてくれなかったため、働きやすい環境とするため、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働契約法における「安全配慮義務」及び労働施策総合推進法における「職場におけるパワーハラスメント防止対策」について説明し、申出人が良好な環境での就労が可能となるよう助言した。 ○ 助言の結果、被申出人からベテランの先輩社員に対する指導が行われ、申出人が働きやすい就労環境となった。

《あっせんの事例》

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、10年以上前から、被申請人事業場のパート労働者として勤務。 しかし、長年にわたって被申請人からいじめ・嫌がらせを受け続けたため、退職せざるを得なくなってしまった。 そのため、今後の生活補償の観点から、慰謝料として賃金の約1年分の支払いを求めて、あっせん申請に至ったもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>○ あっせん委員が被申請人から事情を聴いたところ、被申請人は、申請人の行動が業務遂行上問題であると考えられたため、厳しく叱責してきたもので、あくまで指導・教育と考えており、いじめ・嫌がらせやパワーハラスメントとは考えていないが、申請人とこれ以上争いを長引かせるつもりもないため、金銭的な解決には応じたいとの意向を示した。</p> <p>○ これを受けて、あっせん委員が双方の歩み寄り可能な解決策を調整した結果、被申請人が申請人に対して、解決金70万円を支払うことで合意し解決した。</p>

事例 2	解雇・雇止めに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、精神的な病を抱えているが、主治医から就労に問題ないとの診断を受けていたので、面接時に病のことを会社に説明せず、3か月前に入社した。 ところが、被申請人から病気であることを理由に一方的に解雇された。 入社3か月で解雇されたことから、失業保険を受給することもできないので、賃金の3か月分の支払いを求めて、あっせん申請に至ったもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>○ あっせん委員が被申請人から事情を聴いたところ、申請人は面接時、健康状態に問題はないと言っていたにも関わらず、入社後、持病があることや服薬していることが明らかとなった。 主治医が、継続就労可能と判断すれば問題ないので、診断書の提出を申請人に求めていたが、提出されなかったため、規程に基づき解雇した。 対応は間違っていないと考えているが、問題を長引かせたくないため、金銭的な解決には応じたいとの意向を示した。</p> <p>○ これを受けて、あっせん委員が双方の歩み寄り可能な解決策を調整した結果、被申請人が申請人に対して、解決金30万円を支払うことで合意し解決した。</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などに伴い、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紛争（以下、「個別労働関係紛争」）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などによって、総合的な個別労働関係紛争解決システムの整備を図る。

2 規定の概要

(1) 紛争の自主的解決（第2条）

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（第3条）

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（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議に当たる紛争を除く。）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（第5・6・12・13条）

イ 都道府県労働局長は、前条に規定する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（第20条）

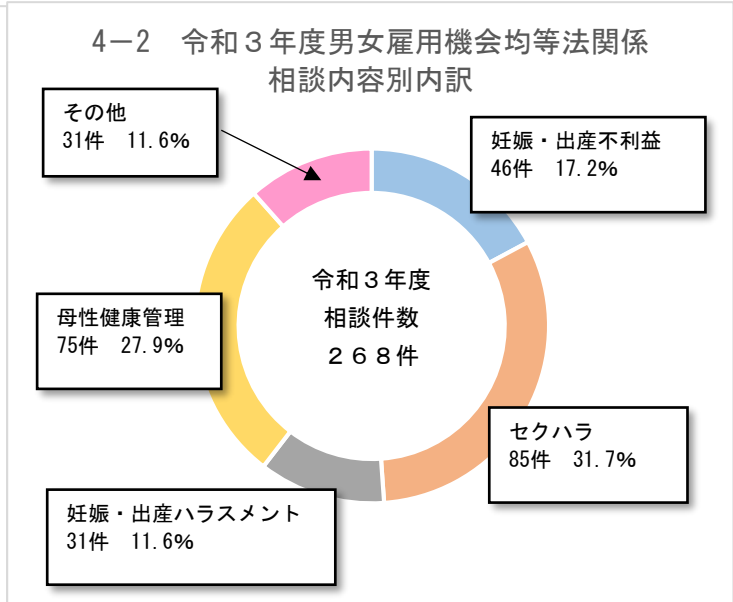
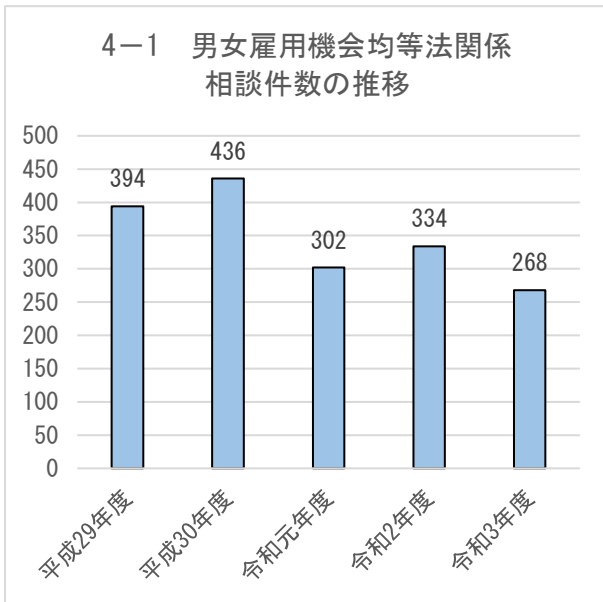
地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講じるものとする。

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。

均等関係法令に係る相談状況

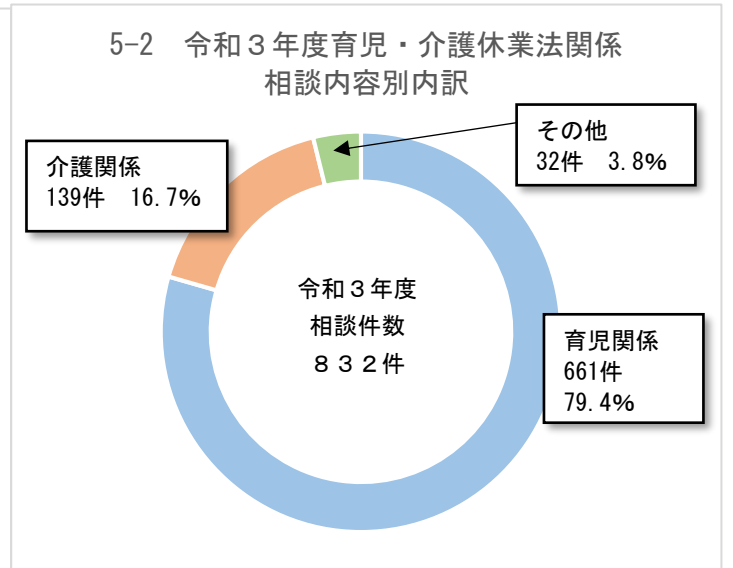
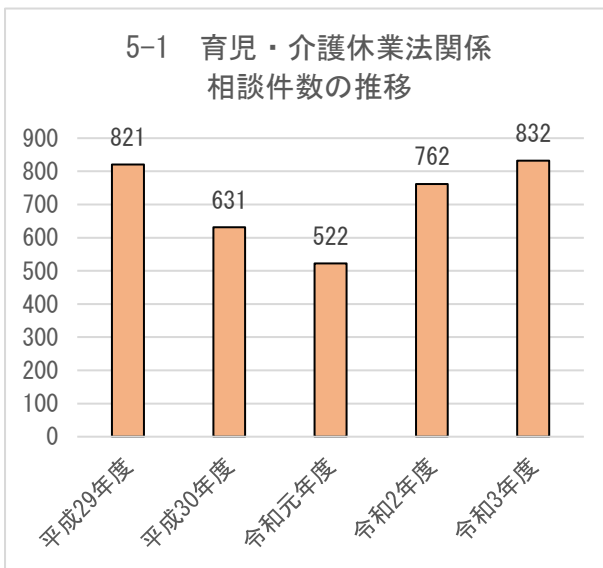
1 男女雇用機会均等法関係

相談件数は、令和3年度は268件で、前年度から66件減少（-19.8%）した。（グラフ4-1参照）
 また、令和3年度の相談内容では、「セクハラ」が最も多く、全体の31.7%を占め、次いで、「母性健康管理」が27.9%、「妊娠・出産不利益」が17.2%となった。（グラフ4-2参照）



2 育児・介護休業法関係

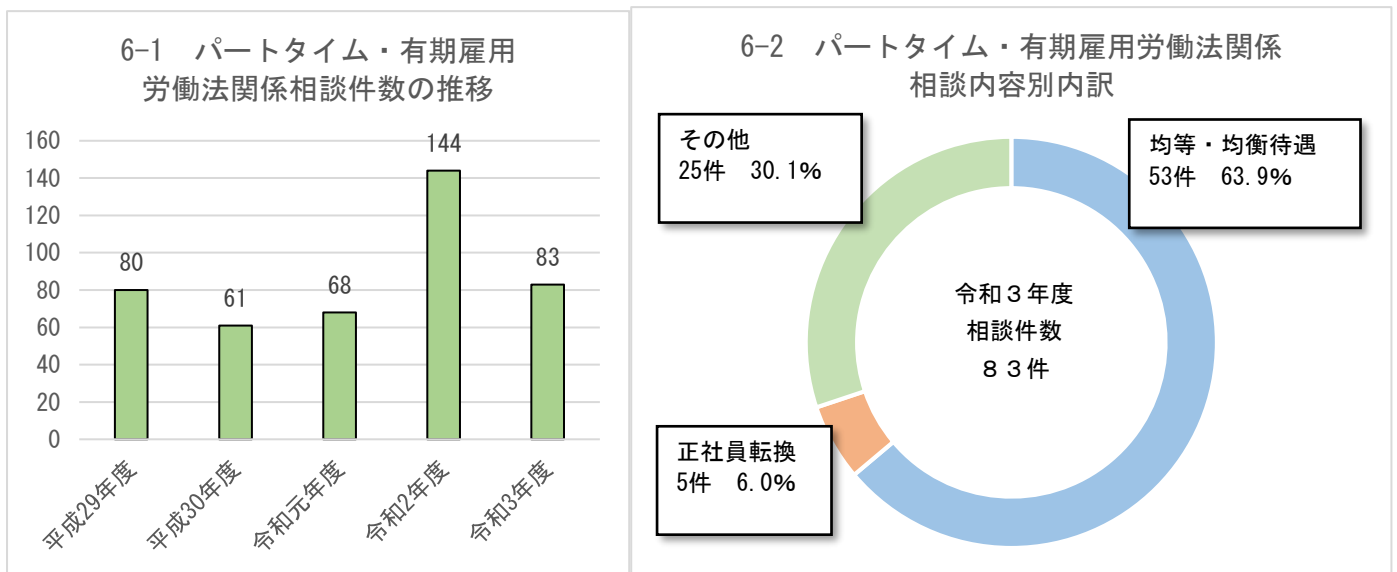
相談件数は、令和3年度は832件で、前年度から70件増加（+9.2%）した。（グラフ5-1参照）
 令和3年度の相談内容は、「育児関係」（育児休業、育児不利益取扱い、育児休業ハラスメント等）が全体の79.4%、「介護関係」（介護休業、介護不利益取扱い、介護休業ハラスメント等）が16.7%を占めた。（グラフ5-2参照）



3 パートタイム・有期雇用労働法関係

相談件数は、令和2年4月1日から改正法が施行されたことから、令和2年度に大幅に増加したが、令和3年度は減少に転じた。（グラフ6-1参照）

令和3年度の相談内容は、同一労働・同一賃金の観点から、「均等・均衡待遇」に関する相談が63.9%を占め最多となっている。（グラフ6-2参照）

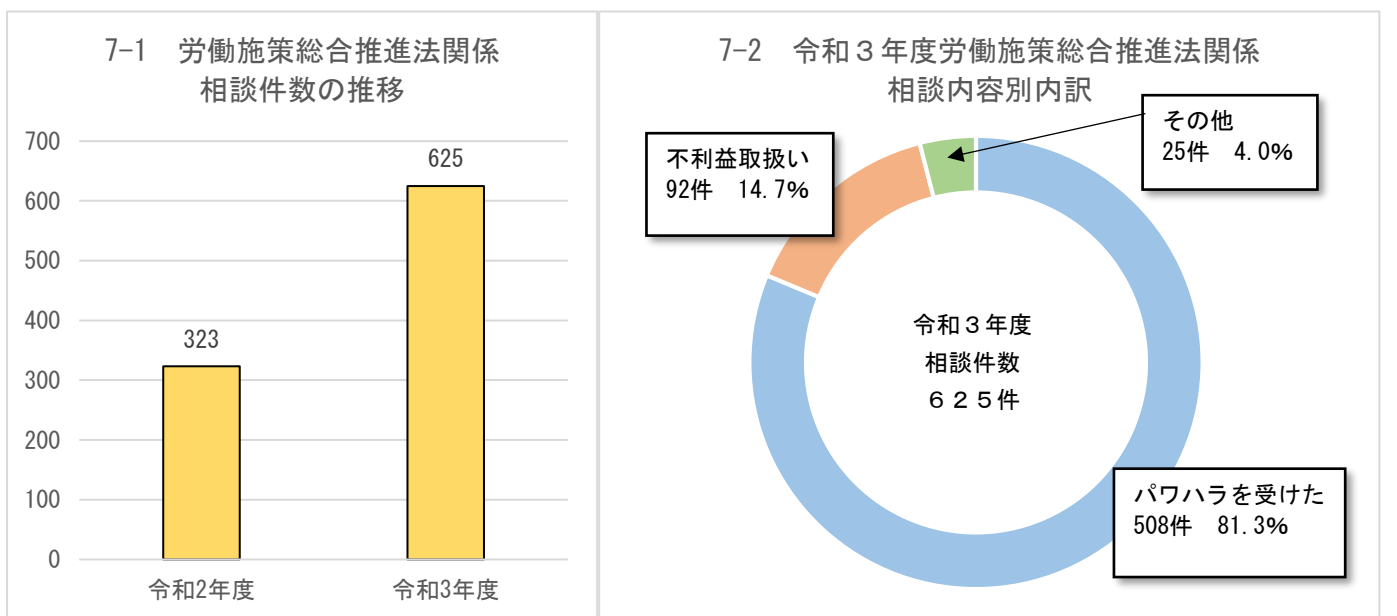


4 労働施策総合推進法関係

令和2年6月1日から、「職場におけるパワーハラスメント防止対策」を規定する労働施策総合推進法が施行され、大企業に同対策を講じることが義務付けられた。（中小企業は、令和4年4月1日から施行）

相談件数は令和2年の法施行後大幅に増加し、令和3年度は625件で、前年度から302件増加（+93.5%）となった。（グラフ7-1参照）

令和3年度の相談内容では、全体の81.9%が「パワハラを受けた」というもので、次いで、「不利益取扱い」となっている。（グラフ7-2参照）



※ 令和2年度労働施策総合推進法の相談件数については、企業規模に関係なく、法令上のパワーハラスメントの定義に該当すると考えられるものについては、集計の対象としている。

令和3年度 男女雇用機会均等法に基づく相談事例及び紛争解決援助事例

《相談の事例》

事例1	妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止（男女雇用機会均等法）
相談概要	<p>妊娠したため、一部業務の免除を会社へ申し出るとともに、妊娠に伴う症状に対する医師の指導事項に基づき、1か月程休業した。</p> <p>その後、会社に復帰するにあたり、相談者の仕事は他の社員に振り分けたため無くなったことなどを理由に退職勧奨を受けた。</p> <p>継続勤務したいが、どのようにすればよいかと相談したものの。</p>
局の対応	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女雇用機会均等法における妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止について説明。 ○ 相談者は、自ら会社に説明することを希望し、会社に対し退職する意思はないこと、産休及び育休を取得する旨伝えたところ、相談者は休業取得に至った。

事例2	職場におけるパワーハラスメント（労働施策総合推進法）
相談概要	<p>相談者は、上司の課長が、同僚の面前で、「こんなミスをするならやめてしまえ。」と大声で怒鳴り散らすため、毎日、ビクビクしながら仕事をしている状況にある。</p> <p>その結果、体調を崩しがちであるが、どうしたらよいかと相談したものの。</p>
局の対応	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働施策総合推進法におけるパワーハラスメントの定義について説明。 ○ 会社には、相談窓口を設けること及び相談窓口にご相談があれば、事実確認等、迅速かつ適切に対応することが求められているので、まずは、社内相談窓口にご相談するようアドバイスした。

《紛争解決援助の事例》

事例1	セクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法）
相談概要	<p>同僚から、セクハラ行為を受けている。</p> <p>そのことについて、会社に相談したが、納得いく対応をしてもらえないため、セクハラ行為が継続している。会社に事実確認等を行ってほしいとして援助の申し立てを行ったもの。</p>
局の対応	<ul style="list-style-type: none"> ○ 局より会社に事情を確認したところ、会社は、申立者と行為者に既に事実確認を行い、行為者に対し、言動に注意するよう指導したとの主張であった。 ○ 局より会社に対し、セクハラ行為が再発しないよう管理者において引き続き行為者の言動に注意すること、法に沿った再発防止措置を実施するよう助言。 ○ 会社は助言内容を了承し、行為者への言動に注意を払う旨回答と再発防止のための周知を実施したところ、申立者は会社の対応に納得し、援助を終了した。

事例 2	育児休業（育児・介護休業法）
相談概要	<p>相談者は、会社へ育児休業取得の申し出を行った。</p> <p>しかし、会社は、業務引継ぎがあることなどを理由に、休業開始希望日からの育児休業取得を拒否した。</p> <p>希望通りの日から、育児休業を取得したいとして、援助の申し立てを行ったもの。</p>
局の対応	<ul style="list-style-type: none"> ○ 局より会社に事情を確認したところ、会社は、申立者は専門技術職であり、後任者への引継ぎと業務習熟度を勘案し、休業開始日を調整したいと申立者に提案したとの主張であった。 ○ 局より会社に対し、育児休業取得の申し出に沿って、希望開始日から育児休業を取得させること、その上で、引継ぎ等の日程調整を労使で話し合うよう助言。 ○ 会社は助言内容を了承し、申立者の希望開始日から育児休業を取得させることとした。申立者は会社の回答に納得し、援助を終了した。

事例 3	同一労働・同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法）
相談概要	<p>契約社員で勤務しているが、同じ業務に配置されている正社員と業務内容等が同様であるため、会社に待遇を正社員と同じにするよう求めているが、会社が対応してくれない。</p> <p>賞与等について、正社員と同一基準で支給してほしいとして、援助の申し立てがあったもの。</p>
局の対応	<ul style="list-style-type: none"> ○ 局より会社に事情を確認したところ、会社は正社員と契約社員の職務内容等が異なることから待遇差があるとの主張であった。 ○ 局より会社に対し、正社員と契約社員の職務内容等の違いが不明確な点について、会社より申立者に正社員と契約社員の業務分担を詳細に示し、説明を行うよう助言。 ○ 会社は助言内容を了承し、申立者へ正社員との職務内容の違いについて詳細に説明を行うとの回答があり、申立者も会社の回答に納得し、援助を終了した。