



報道関係者 各位

令和4年7月28日
宮城労働局雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 富塚リエ
労働紛争調整官 門傳貴久
電話 022 (299) 8834

《令和3年度宮城県内における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9年連続で1千件を超え、2千件に迫る～

宮城労働局（局長 小林 健）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」をまとめましたので、公表します。

「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、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談^{※1}」、労働局長による「助言・指導^{※2}」、紛争調整委員会による「あっせん^{※3}」の3つの方法があります。

今回の施行状況を受けて、宮城労働局は、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。

【ポイント】※[]内は、別添資料の該当ページ

1 総合労働相談件数、助言・指導申出の件数は前年度より増加。あっせん申請件数は前年度より減少。

総合労働相談件数は22,464件で、15年連続2万件を超え、高止まり

[P. 3 1 - (1)]

内容		件数	前年度比
総合労働相談		22,464件	5.2%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	15,627件	19.4%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,530件	19.4%減
	民事上の個別労働紛争 ^{※4} 相談件数	6,096件	15.7%増
助言・指導申出		238件	24.0%増
あっせん申請		69件	10.4%減

2 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数は「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多^{※5}（相談件数は9年連続、助言・指導の申出件数は11年連続）

・民事上の個別労働紛争相談件数 6,096件のうち1,996件（全体の23.1%）^{※6}

・助言・指導申出件数 238件のうち34件（同 14.3%）^{※6}

[P. 5～6 参考]

3 あっせんに関しても、「いじめ・嫌がらせ」の申請件数が解雇と並んで最多。

・あっせん申請件数 69件のうち19件（全体の27.5%）^{※6}

[P. 5～6 参考]

- ※1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、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。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等（部）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になったため、それらの相談件数も計上されている。
- ※2 「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。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。
- ※3 「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（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。
- ※4 「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（労働基準法等の違反に係るものを除く）。
- ※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はじめ・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のあるもの」として計上している（以下、本資料において同じ）。
参考として、全国における同法に関する相談件数等の施行状況については、下記のホームページを参照。
< <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html> >

<参考>令和3年度における同法に関する相談件数等

同法に基づく相談件数：132件（全国：23,366件）
 同法に基づく紛争解決の援助申立件数：9件（全国：401件）
 同法に基づく調停申請受理件数：2件（全国：195件）

中小企業に対する労働施策総合推進法は令和4年4月1日施行。

中小企業は下表の業種・資本金・従業員数に応じた分類にあてはまる事業主を指し、

①および②のいずれも超える事業主が大企業に該当する。

業種	①資本金額	②常時使用する労働者数
小売業	5千万円超	50人超
サービス業 (宿泊、飲食店、医療・福祉など)	5千万円超	100人超
卸売業	1億円超	100人超
その他の業種 (製造業、建設業、運輸業など上記以外のすべて)	3億円超	300人超

業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断される。

事業場単位ではなく、企業単位での判断となる。

社会福祉法人など資本金がない場合は②のみでの判断となる。

- ※6 ()内は相談等内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。
内訳延べ合計件数は、1件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。

《令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況》

「個別労働紛争解決制度」では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、平成13年10月から、各都道府県労働局において、労働者や使用者等を対象とした

- ①総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- ②労働局長による助言・指導
- ③紛争調整委員会によるあっせん

を行っている。

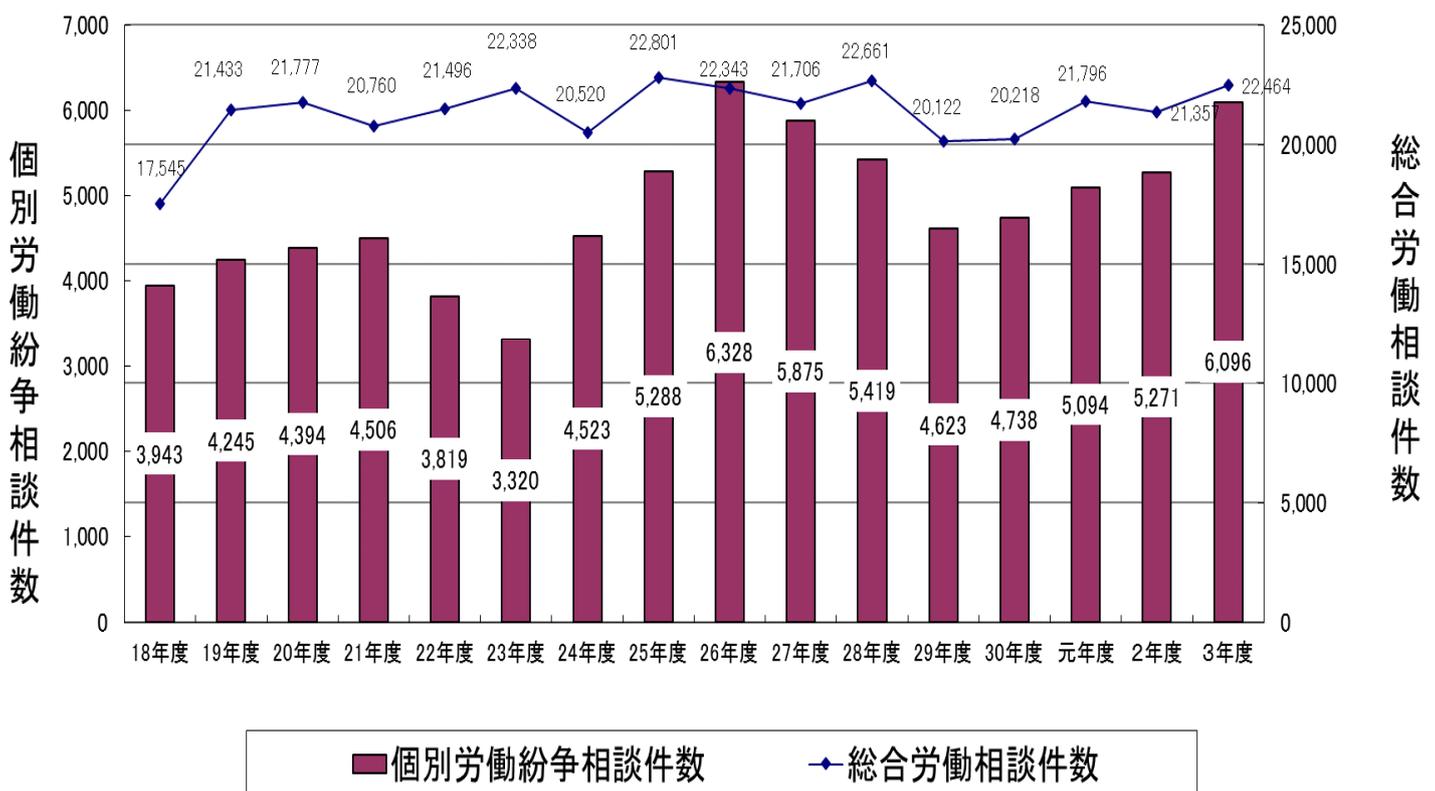
令和3年度の宮城労働局における制度施行状況は以下のとおりである。

1 相談受付状況

- (1) 宮城労働局では管内7か所に総合労働相談コーナーを設置し、労働問題に関する情報提供や相談等を行っている。

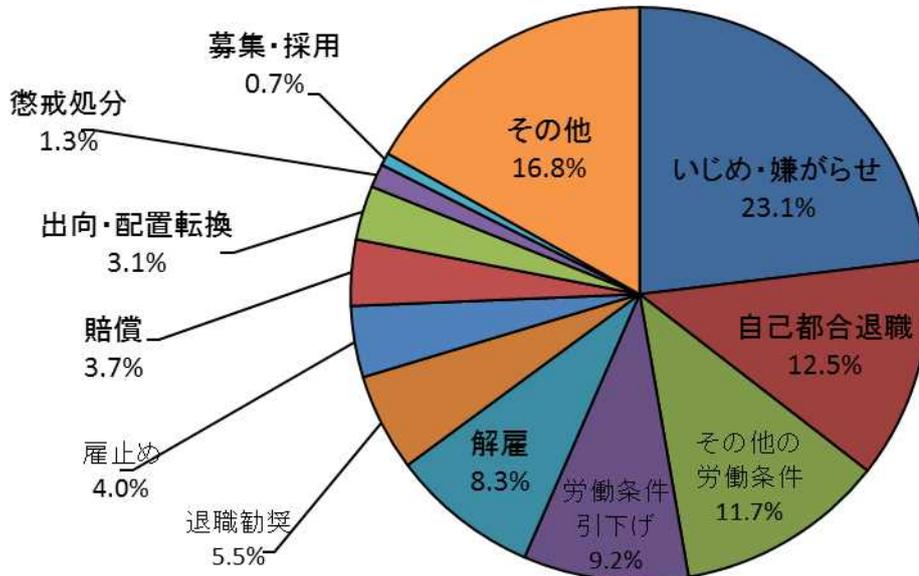
令和3年度に寄せられた総合労働相談件数は、令和3年4月から令和4年3月までの1年間で22,464件（前年度比5.2%増）となり、15年連続で2万件を超える高水準が続いている。また、労働基準法、職業安定法等に基づく行政指導等の対象とはならない事項に係るいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談件数は6,096件（前年度比15.7%増）であった。（第1図）

第1図 相談件数の推移(平成18年度～令和3年度)



(2) 令和3年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳は、「いじめ、嫌がらせ」に関するものが1,996件で、全体(内訳延べ合計件数8,645件)の23.1%と最も多く、次いで「自己都合退職」に関するものが1,077件(12.5%)、「その他の労働条件」に関するものが1,015件(11.7%)、「労働条件引下げ」に関するものが798件(9.2%)、「解雇」に関するものが719件(8.3%)、「退職勧奨」に関するものが475件(5.5%)となっている*。(第2図)

第2図 個別労働紛争関係紛争相談内訳(令和3年度)



*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・指導及び紛争調整委員会によるあっせん

(1) 労働相談によっても、紛争の自主的解決に至らなかった事案については、紛争当事者の希望に応じて

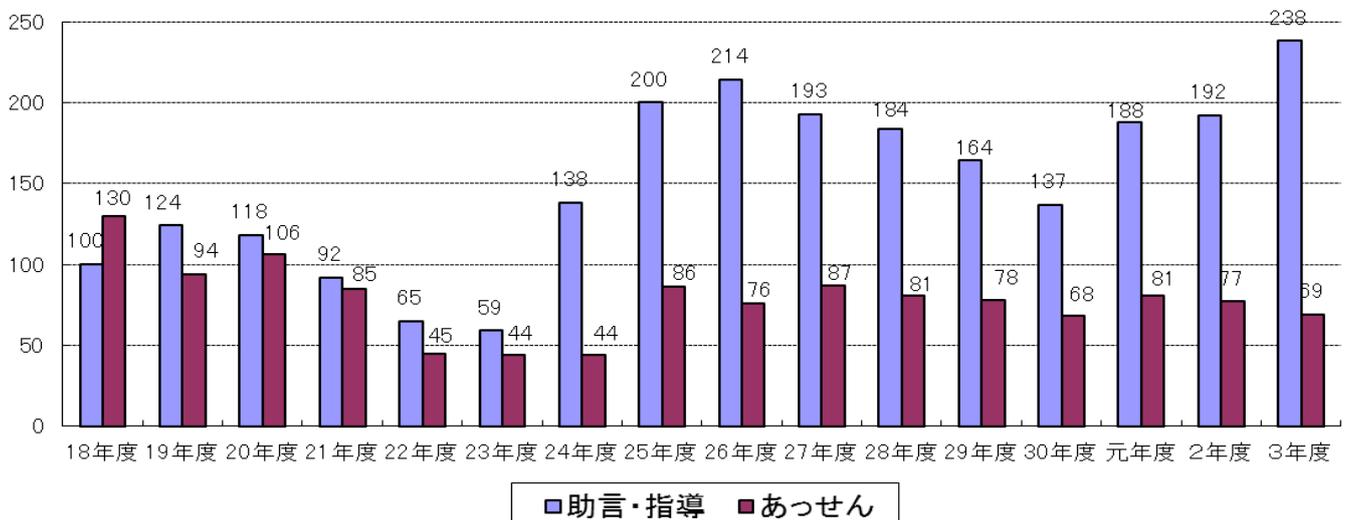
①都道府県労働局長による助言・指導

②紛争調整委員会によるあっせん

を実施している。

令和3年度の助言・指導申出受付件数は、238件(前年度比24.0%増)であった。また、令和3年度のあっせん申請受理件数は、69件(前年度比10.4%減)であった。(第3図)

第3図 助言指導申出、あっせん申請受理件数の推移



(2) 助言・指導及びあっせんの申出・申請内容

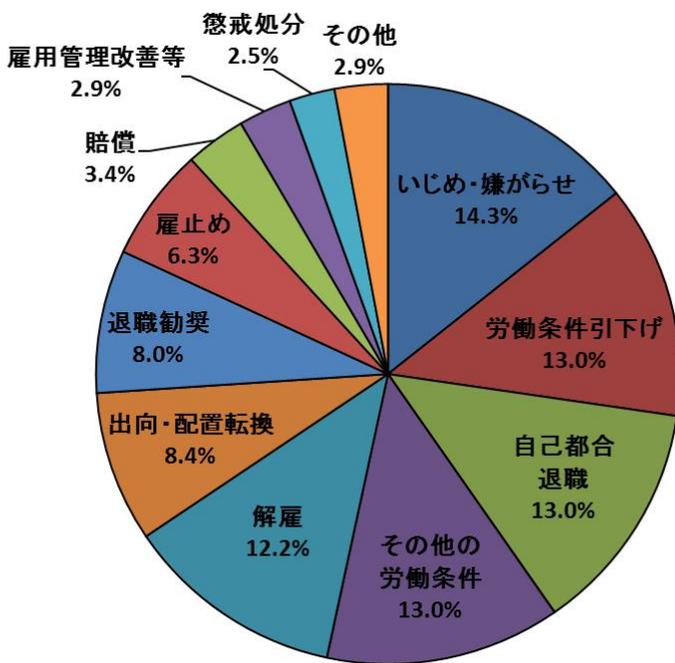
【助言・指導】

令和3年度の助言・指導申出内容の内訳を見ると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが34件で、全体の14.3%と最も多く、次いで「労働条件引下げ」「自己都合退職」「その他の労働条件」に関するものがともに31件(13.0%)、「解雇」に関するものが29件(12.2%)、出向・配置転換に関するものが20件(8.4%)となっている*。(第4図)

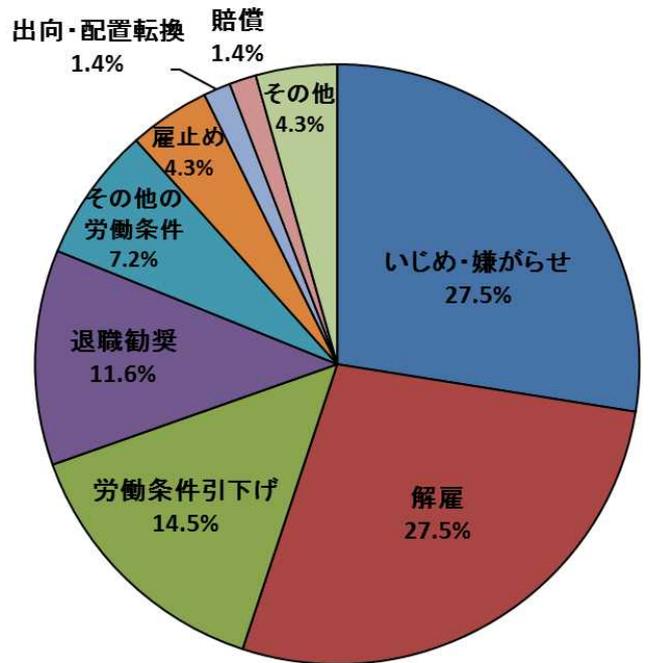
【あっせん】

令和3年度のアっせん申請内容の内訳を見ると、「いじめ・嫌がらせ」「解雇」に関するものがともに19件で、それぞれ全体の27.5%と最も多く、次いで「労働条件引下げ」に関するものが10件(14.5%)、「退職勧奨」に関するものが8件(11.6%)となっている*。(第5図)

第4図 助言・指導申出内容内訳(令和3年度)



第5図 あっせん申請内容内訳(令和3年度)



*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。

【参考】過去10年間における個別労働紛争関係相談、助言・指導申出、あっせん申請の上位件数推移及び比率

	相談			助言・指導			あっせん		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
24年度	その他の労働条件	解雇	いじめ嫌がらせ	いじめ嫌がらせ	解雇	雇止め	解雇	いじめ嫌がらせ	自己都合退職
	18.6%	15.9%	13.4%	19.6%	19.6%	14.5%	38.6%	20.5%	13.6%
25年度	いじめ嫌がらせ	自己都合退職	解雇	いじめ嫌がらせ	自己都合退職	解雇	懲戒処分	解雇	いじめ嫌がらせ
	20.7%	15.1%	13.8%	20.9%	17.2%	11.3%	22.1%	16.3%	16.3%
26年度	いじめ嫌がらせ	自己都合退職	解雇	いじめ嫌がらせ	自己都合退職	労働条件引下げ	解雇	いじめ嫌がらせ	労働条件引下げ
	18.5%	15.0%	14.7%	20.2%	12.7%	9.9%	26.7%	25.6%	10.5%
27年度	いじめ嫌がらせ	自己都合退職	その他の労働条件	いじめ嫌がらせ	解雇	自己都合退職	いじめ嫌がらせ	解雇	労働条件引下げ
	18.7%	15.1%	14.1%	24.5%	16.2%	10.0%	31.2%	19.3%	9.2%
28年度	いじめ嫌がらせ	自己都合退職	その他の労働条件	いじめ嫌がらせ	自己都合退職	解雇	いじめ嫌がらせ	解雇	賠償
	22.4%	15.9%	13.0%	23.8%	21.8%	14.1%	28.4%	16.8%	11.6%
29年度	いじめ嫌がらせ	自己都合退職	その他の労働条件	いじめ嫌がらせ	自己都合退職	解雇	いじめ嫌がらせ	解雇	労働条件引下げ
	26.3%	14.1%	12.9%	20.7%	14.0%	9.1%	42.3%	20.5%	10.3%
30年度	いじめ嫌がらせ	自己都合退職	その他の労働条件	いじめ嫌がらせ	自己都合退職	解雇	いじめ嫌がらせ	解雇	労働条件引下げ
	26.6%	13.6%	12.2%	24.1%	16.8%	11.7%	42.6%	23.5%	10.3%
元年度	いじめ嫌がらせ	その他の労働条件	自己都合退職	いじめ嫌がらせ	その他の労働条件	自己都合退職	解雇	いじめ嫌がらせ	労働条件引下げ
	29.3%	12.8%	12.2%	35.3%	11.8%	10.2%	27.2%	23.5%	13.6%
2年度	いじめ嫌がらせ	その他の労働条件	自己都合退職	いじめ嫌がらせ	労働条件引下げ	自己都合退職	いじめ嫌がらせ	その他の労働条件	解雇
	27.7%	14.1%	11.1%	24.5%	14.1%	9.9%	32.5%	16.9%	15.6%
3年度	いじめ嫌がらせ	自己都合退職	その他の労働条件	いじめ嫌がらせ	労働条件引下げ	自己都合退職	いじめ嫌がらせ	解雇	労働条件引下げ
	23.1%	12.5%	11.7%	14.3%	13.0%	13.0%	27.5%	27.5%	14.5%

※自己都合退職とは、退職したいのに辞めさせてもらえないというもの

(3) 助言・指導及びあっせんの処理状況

【助言・指導】

令和3年度の助言・指導処理終了件数は243件で、そのうち、助言・指導を実施したものは226件(93.0%)、取り下げされたものは16件(6.6%)、打ち切りになったものは1件(0.4%)であった*。

* ()内は処理終了件数243件に占める比率

助言・指導 の申出	処理終了件数 243件		うち1か月以内に処理 239件 (98.4%)	
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	226件 (93.0%)	16件 (6.6%)	1件 (0.4%)	0件 (0.0%)

*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。

(助言・指導事例：労働条件不利益変更、いじめ・嫌がらせ)

事案の概要

申出人は病気治療中であるが、社長から事前の話し合いもなく常勤職員からパート労働者に変更されて収入が減少した。また、「治療に専念した方が良い」「今の仕事するの無理じゃない?」「他の仕事探したら?」「生活保護もらったら?」などの発言を恒常的に浴びせられる。このままでは生活も治療も出来ない状況のため常勤職員に戻してほしい。また、病気治療をしながら働き続ける者の心情を踏まえない言動は止めてもらいたいとして、助言・指導を申し出たもの。

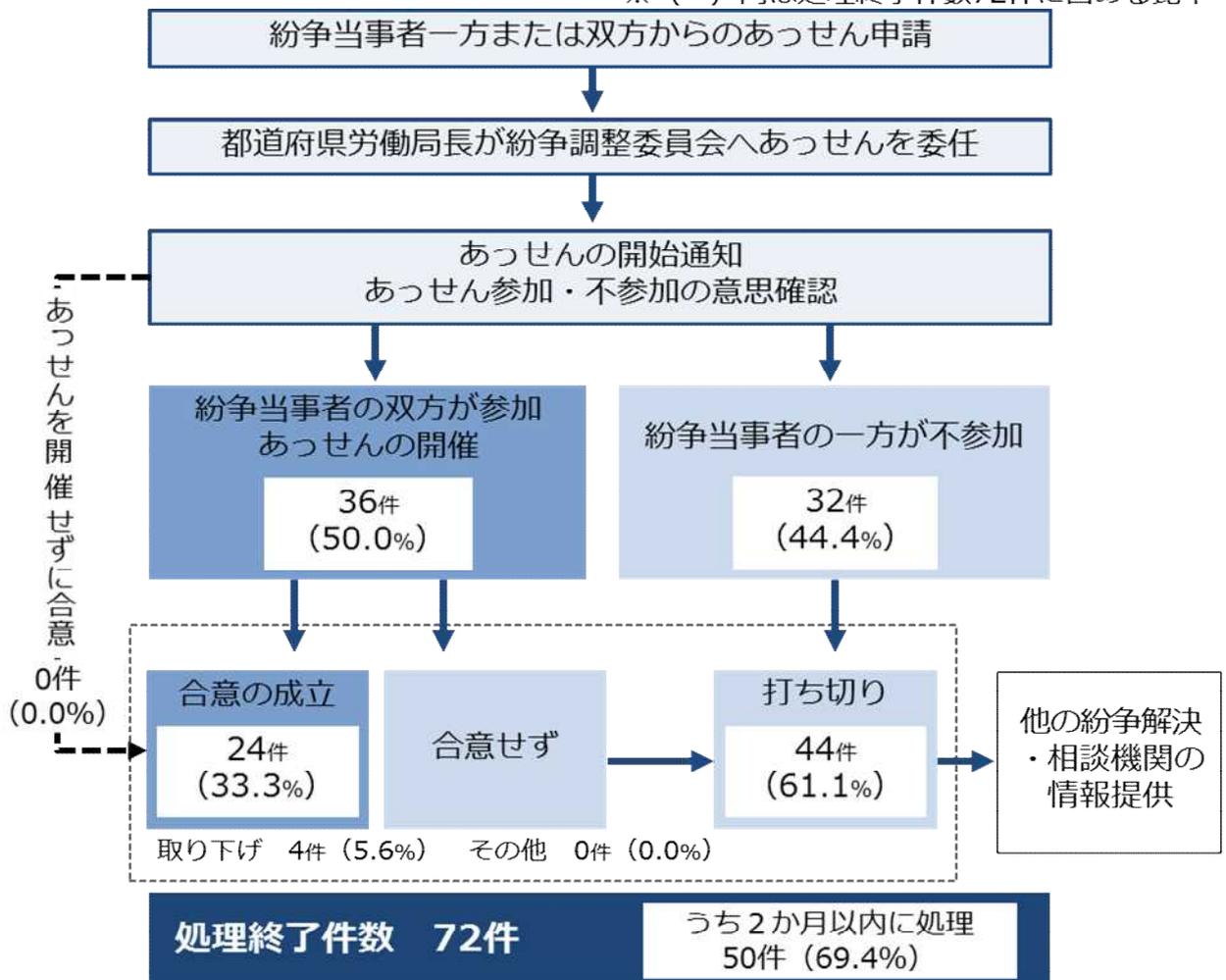
助言・指導の内容・結果

社長から事情を聴取した上で、労働条件の不利益変更については労働契約法第3条(合意の原則)を指摘し、病気治療を受けながらの勤務を望んでいることについては、「治療と仕事の両立支援のガイドライン」を参考に助言をし、「宮城県産業保健総合支援センター」「治療と仕事の両立支援助成金」を紹介したところ、後日、社長から申出人に対し、正社員に戻すとともに賃金も月給制に戻す、医師の指導のもとで業務内容の見直しをする、通院をしやすきようにデスクワークの日を作り配慮をする、社員に対してハラスメントの研修を行うとの説明があった。

【あっせん】

令和3年度のあっせん処理終了件数は72件で、そのうち、あっせんを開催したもの36件(50.0%)、合意が成立したものは24件(33.3%)、^{※1} 取り下げされたものは4件(5.6%)、^{※2} 打ち切りになったものは44件(61.1%)であった。

※1 打ち切りは、あっせん未開催とあっせんを開催するも合意に至らなかった件数とを合算したものである。
 ※ () 内は処理終了件数72件に占める比率



※2 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。

(あっせん事例：解雇、労働条件（退職金）の不利益変更)

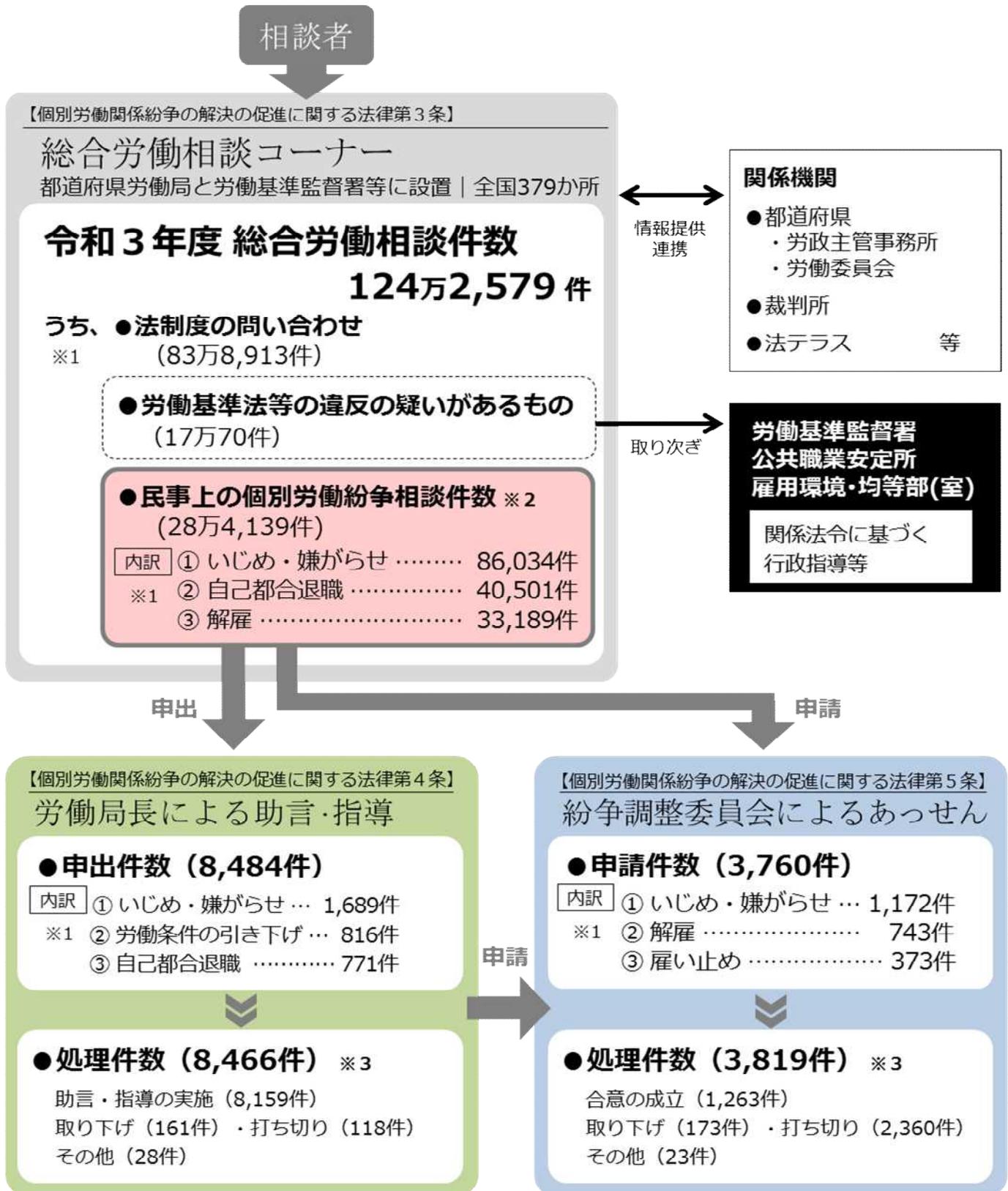
事案の概要

申請人は事業縮小に伴う解雇通告を受けたが、整理解雇ではなく不当解雇と考えており、また、長年勤めた退職金が前任者と比べて異常に安かったことから、退職金と精神的苦痛に対し370万円の解決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

あっせん委員が双方の主張を聞き、本件は退職金規定がないことや前例・慣習も乏しく確認も困難であることから退職金による話し合いでの解決ではなく、解雇されたことによる紛争としての解決を求めるほうが良策ではないかと提案するとともに、申請人の主張する退職金計算式を基に解決金算出を提案したところ、最終的には解決金として260万円で合意するに至った。

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、申出、申請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 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※3 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

総合労働相談コーナー（若者相談コーナー併設）

賃下げ、退職申出拒否、マタハラ、セクハラ、パワハラ、いじめなど職場でのトラブル、どこに相談したらよいかわからない相談対応

●仙台 総合労働相談コーナー TEL (022) 299-9075
(仙台労働基準監督署内)

●石巻 総合労働相談コーナー TEL (0225) 22-3366
(石巻労働基準監督署内)

●古川 総合労働相談コーナー TEL (0229) 22-2112
(古川労働基準監督署内)

●大河原 総合労働相談コーナー TEL (0224) 53-2154
(大河原労働基準監督署内)

●瀬峰 総合労働相談コーナー TEL (0228) 38-3131
(瀬峰労働基準監督署内)

●気仙沼 総合労働相談コーナー TEL (0226) 25-6921
(石巻労働基準監督署気仙沼臨時窓口内)

●宮城労働局
総合労働相談コーナー TEL (022) 299-8834
(宮城労働局 雇用環境・均等室内)

※外国人労働者相談コーナー(中国語、ベトナム語) TEL (022) 299-8838
(宮城労働局 労働基準部監督課内)