

報道関係者 各位

長野労働局発表（04 - 59） 令和4年7月25日
【照会先】

長野労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 五味 賢二

室長補佐 山本 智之

労働紛争調整官 鳥谷 亘

（代表電話）026(223)0551

「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 ～「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が10年連続最多～

長野労働局（局長 小野寺喜一）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」、長野労働局長による「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。

長野労働局では、今回の施行状況を受けて、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】

- 1 総合労働相談件数は前年度より2.8%の増加、助言・指導申出は2.9%の減少、あっせん申請の件数は昨年度と同数
・ 総合労働相談件数 2万1,469件（前年度比 2.8%増）
→ うち民事上の個別労働紛争※⁴相談件数 6,680件（同 3.5%増）
・ 助言・指導申出件数 100件（同 2.9%減）
・ あっせん申請件数 84件（前年同数）
- 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、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」※⁵の件数が引き続き最多
・ 民事上の個別労働紛争の相談件数は、2,016件（同4.6%増）で10年連続最多
・ 助言・指導の申出は、42件（同20.0%増）で9年連続最多
・ あっせんの申請は、41件（同8.9%減）で8年連続最多

※1 「総合労働相談」：長野労働局、県内各労働基準監督署内の10か所（令和4年4月1日現在）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、長野労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」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、長野労働局長が、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、当事者のいづ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」：長野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月の改正労働施策総合推進法の一部施行に伴い、大企業についての同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。（以下、本資料において同じ。）

＜参考＞令和3年度以降における同法に関する相談件数：256件、紛争解決の援助に係る申立件数：1件、調停申請受理件数：4件

【別添資料】

別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2 令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3 令和3年度における助言・指導及びあっせんの事例

（参考） 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

長野労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内10か所

令和3年度 総合労働相談件数
2万1,469件

うち、○法制度の問い合わせ
※1 (1万4,554件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(3,598件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(6,680件) ※1

内訳 ① いじめ・嫌がらせ …… 2,016件※2
② 自己都合退職 …… 1,195件
③ 解雇 …… 833件

情報提供
連携

関係機関

○都道府県
・労政主管事務所
・労働委員会

○裁判所

○法テラス 等

取り次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等室

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 (100件)

内訳 ① いじめ・嫌がらせ …… 42件
② 労働条件の引き下げ …… 18件
③ 雇用管理改善等 …… 18件

○処理件数 (98件) ※3

助言・指導の実施 (95件)
取り下げ (1件)・打ち切り (2件)
その他 (0件)

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (84件)

内訳 ① いじめ・嫌がらせ …… 41件
② 解雇 …… 24件
③ 自己都合退職 …… 24件

○処理件数 (86件) ※3

合意の成立 (37件)
取り下げ (7件)・打ち切り (42件)
その他 (0件)

※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。

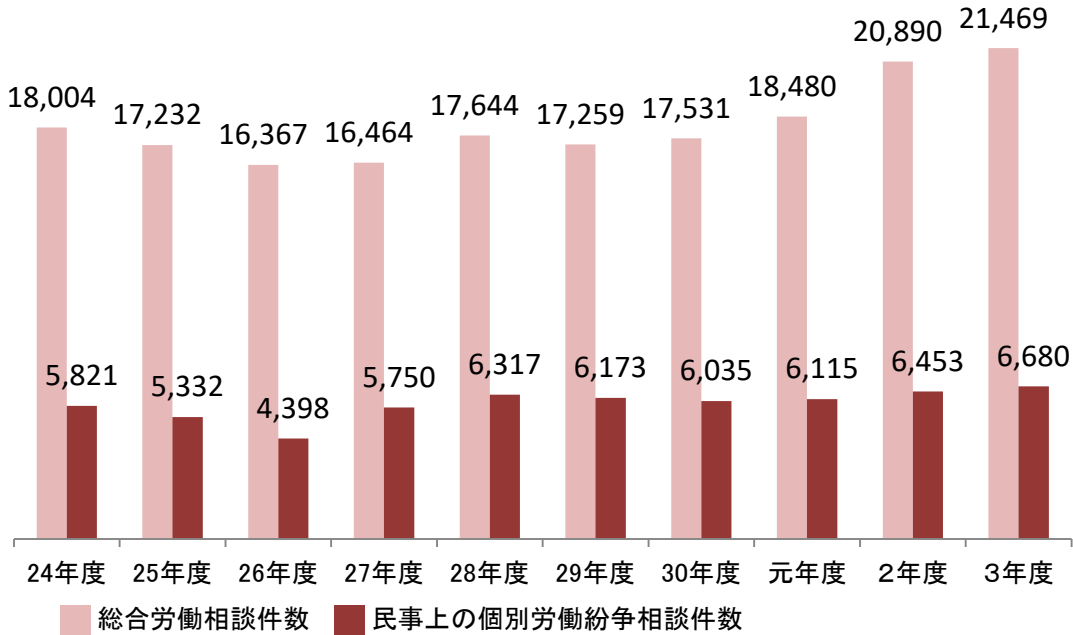
※2 労働施策総合推進法に関する相談件数は、P1の※5を参照。

※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。

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

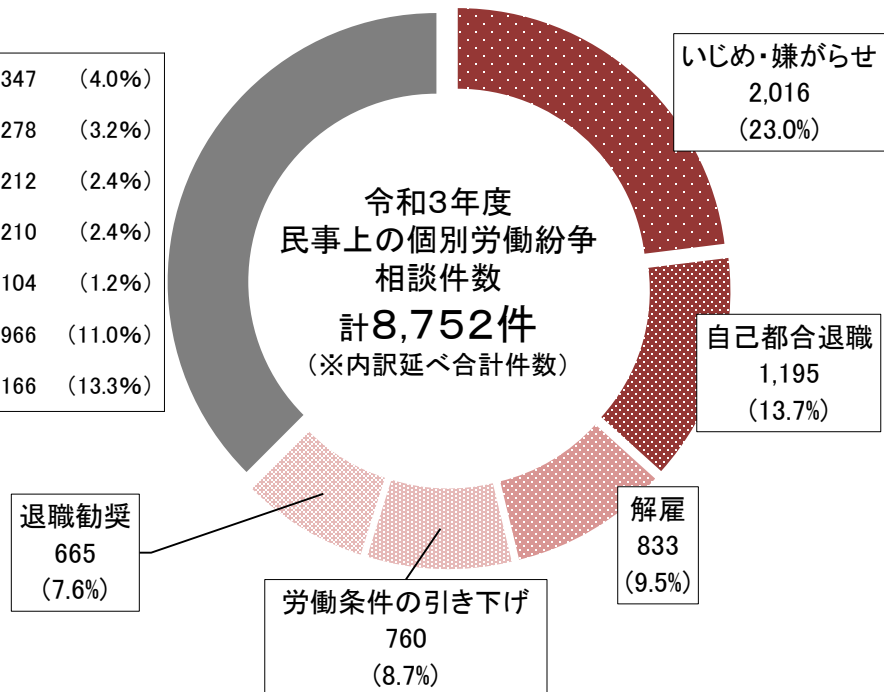
(1) 相談件数の推移 (10年間)



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

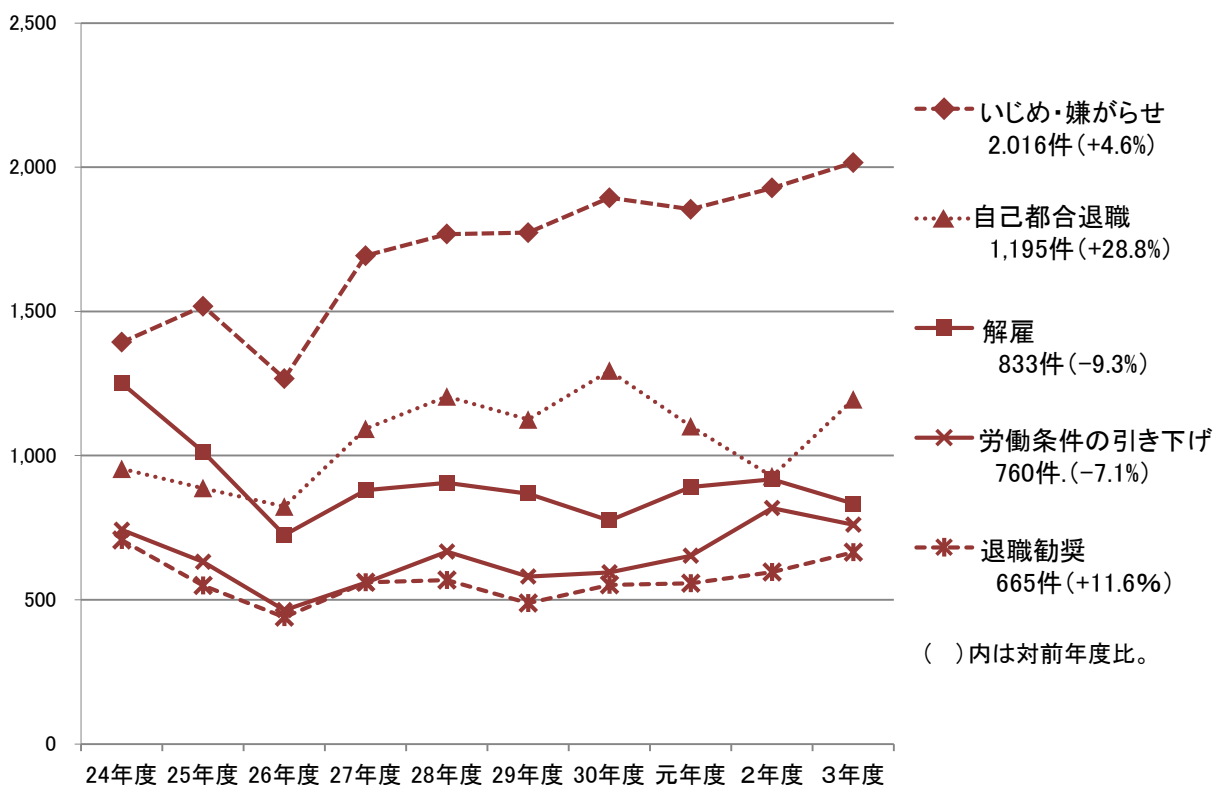
ほか 計3,283

雇用管理改善等	347	(4.0%)
雇い止め	278	(3.2%)
賠償	212	(2.4%)
出向・配置転換	210	(2.4%)
懲戒処分	104	(1.2%)
その他の労働条件	966	(11.0%)
その他	1166	(13.3%)



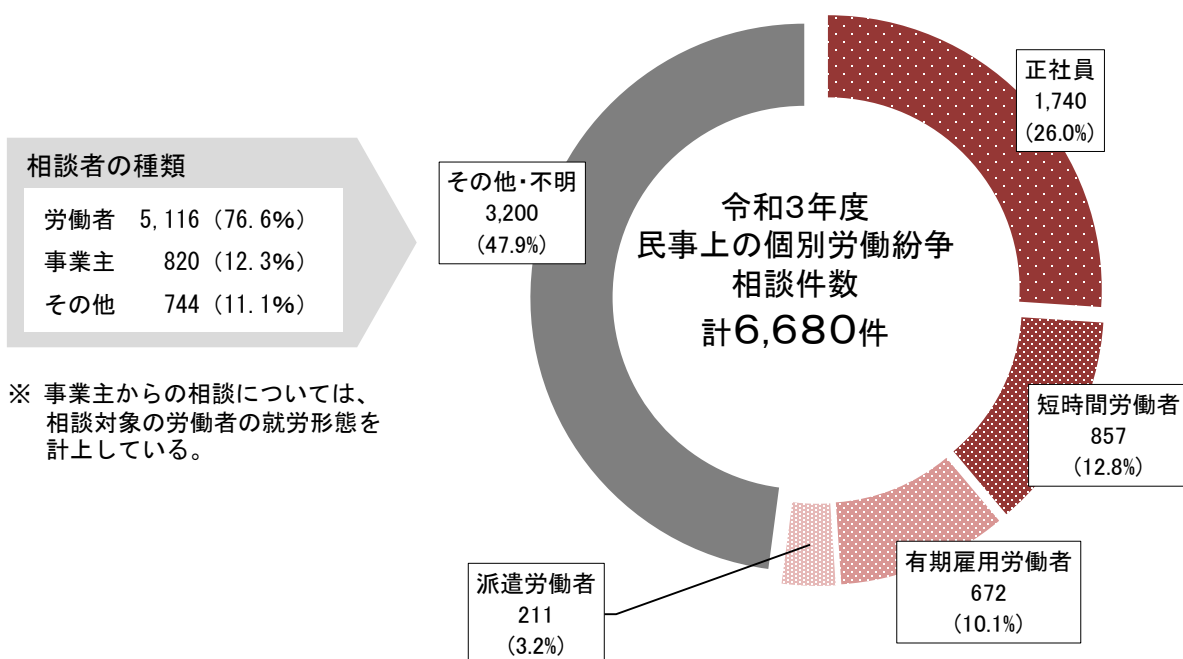
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

（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）



※〔参考〕労働施策総合推進法に関する相談件数は、P1の※5を参照。

（４）民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ 事業主からの相談については、相談対象の労働者の就労形態を計上している。

※（ ）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。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内 定取り 消し	自己都 合退職	出向・ 配置転 換	労働条 件の引 き下げ	その他 の労働 条件	いじめ・ 嫌がら せ	雇用管 理等	募集・ 採用	その他	内訳延 べ合計 件数
24年度	1,251	294	707	44	954	247	742	628	1,393	56	70	936	7,322
	17.1%	4.0%	9.7%	0.6%	13.0%	3.4%	10.1%	8.6%	19.0%	0.8%	1.0%	12.8%	100.0%
25年度	1,013	275	549	56	887	230	631	645	1,518	28	54	845	6,731
	15.0%	4.1%	8.2%	0.8%	13.2%	3.4%	9.4%	9.6%	22.6%	0.4%	0.8%	12.6%	100.0%
26年度	725	209	440	36	823	205	464	549	1,267	71	70	711	5,570
	13.0%	3.8%	7.9%	0.6%	14.8%	3.7%	8.3%	9.9%	22.7%	1.3%	1.3%	12.8%	100.0%
27年度	880	248	560	44	1,093	235	559	725	1,693	126	136	957	7,256
	12.1%	3.4%	7.7%	0.6%	15.1%	3.2%	7.7%	10.0%	23.3%	1.7%	1.9%	13.2%	100.0%
28年度	906	287	568	48	1,205	209	667	1,059	1,768	279	117	977	8,090
	11.2%	3.5%	7.0%	0.6%	14.9%	2.6%	8.2%	13.1%	21.9%	3.4%	1.4%	12.1%	100.0%
29年度	868	344	488	31	1,125	254	581	961	1,773	365	108	1,031	7,929
	10.9%	4.3%	6.2%	0.4%	14.2%	3.2%	7.3%	12.1%	22.4%	4.6%	1.4%	13.0%	100.0%
30年度	775	217	552	24	1,294	223	595	841	1,894	392	92	1,016	7,915
	9.8%	2.7%	7.0%	0.3%	16.3%	2.8%	7.5%	10.6%	23.9%	5.0%	1.2%	12.8%	100.0%
元年度	891	294	557	46	1,102	274	653	949	1,854	323	64	1,041	8,048
	11.1%	3.7%	6.9%	0.6%	13.7%	3.4%	8.1%	11.8%	23.0%	4.0%	0.8%	12.9%	100.0%
2年度	918	271	596	51	928	213	818	1,125	1,928	421	61	1,204	8,534
	10.8%	3.2%	7.0%	0.6%	10.9%	2.5%	9.6%	13.2%	22.6%	4.9%	0.7%	14.1%	100.0%
3年度	833	278	665	26	1,195	210	760	1,044	2,016	347	72	1,306	8,752
	9.5%	3.2%	7.6%	0.3%	13.7%	2.4%	8.7%	11.9%	23.0%	4.0%	0.8%	14.9%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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回の相談において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。

【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

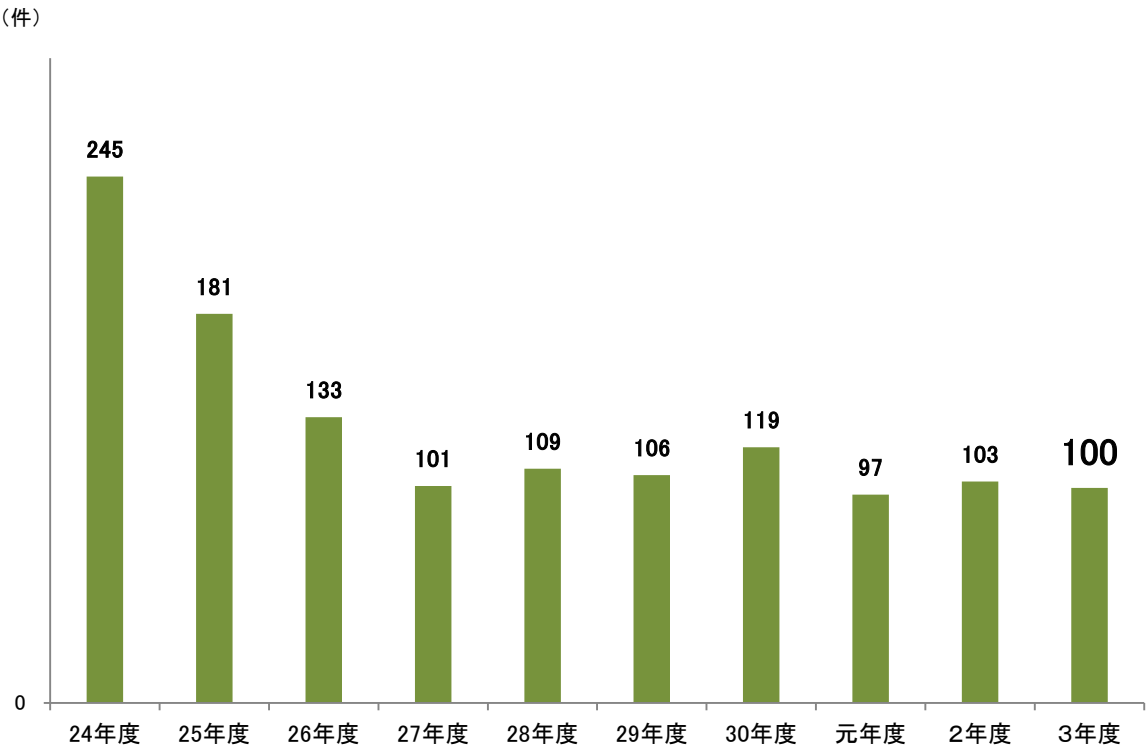
	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
24年度	2,437	865	181	517	1,821	5,821
	41.9%	14.9%	3.1%	8.9%	31.3%	100.0%
25年度	2,214	724	128	422	1,844	5,332
	41.5%	13.6%	2.4%	7.9%	34.6%	100.0%
26年度	1,425	586	129	436	1,822	4,398
	32.4%	13.3%	2.9%	9.9%	41.4%	100.0%
27年度	1,741	689	206	524	2,590	5,750
	30.3%	12.0%	3.6%	9.1%	45.0%	100.0%
28年度	1,944	755	212	607	2,799	6,317
	30.8%	12.0%	3.4%	9.6%	44.3%	100.0%
29年度	1,716	697	239	668	2,853	6,173
	27.8%	11.3%	3.9%	10.8%	46.2%	100.0%
30年度	1,627	753	230	440	2,985	6,035
	27.0%	12.5%	3.8%	7.3%	49.5%	100.0%
元年度	1,546	735	194	481	3,159	6,115
	25.3%	12.0%	3.2%	7.9%	51.7%	100.0%
2年度	1,615	735	213	532	3,358	6,453
	25.0%	11.4%	3.3%	8.2%	52.0%	100.0%
3年度	1,740	857	211	672	3,200	6,680
	26.0%	12.8%	3.2%	10.1%	47.9%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が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。下段の合計値は、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。

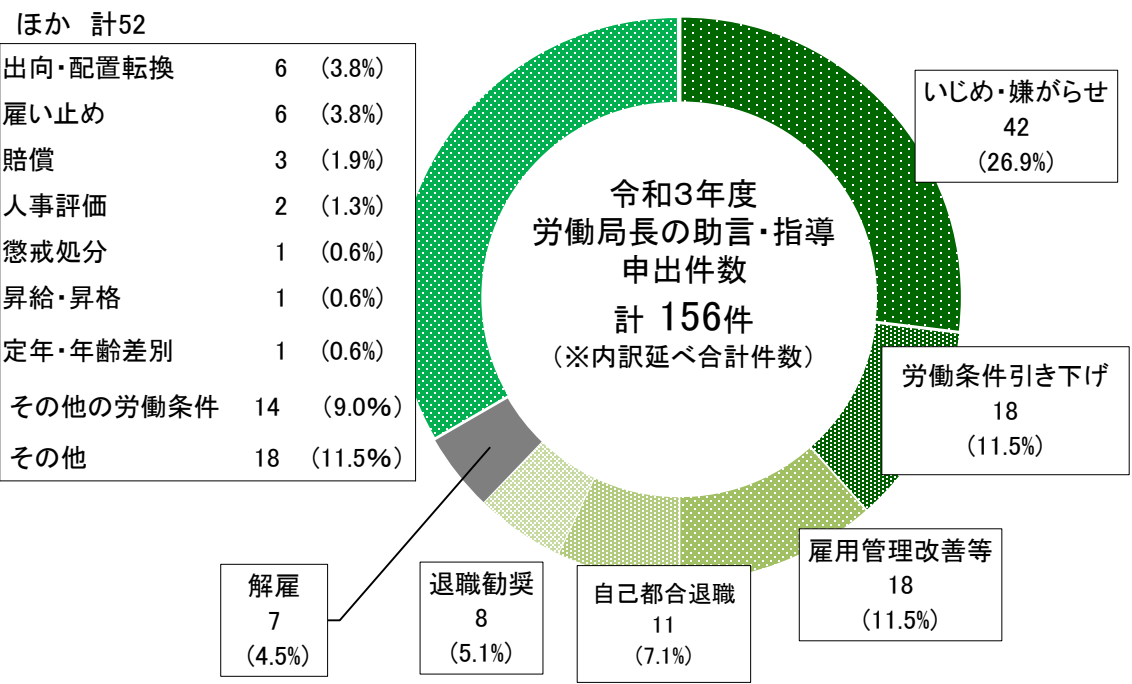
※ 事業主からの相談については、相談対象となった労働者の就労形態を計上している。

2 長野労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移 (10年間)

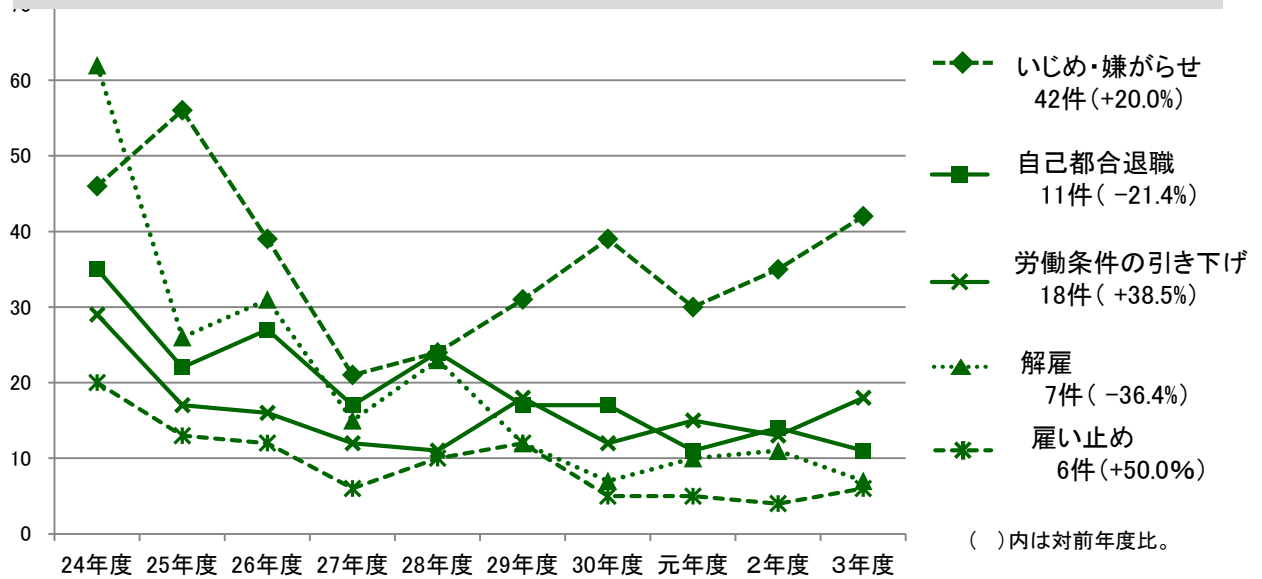


(2) 申出内容別の件数



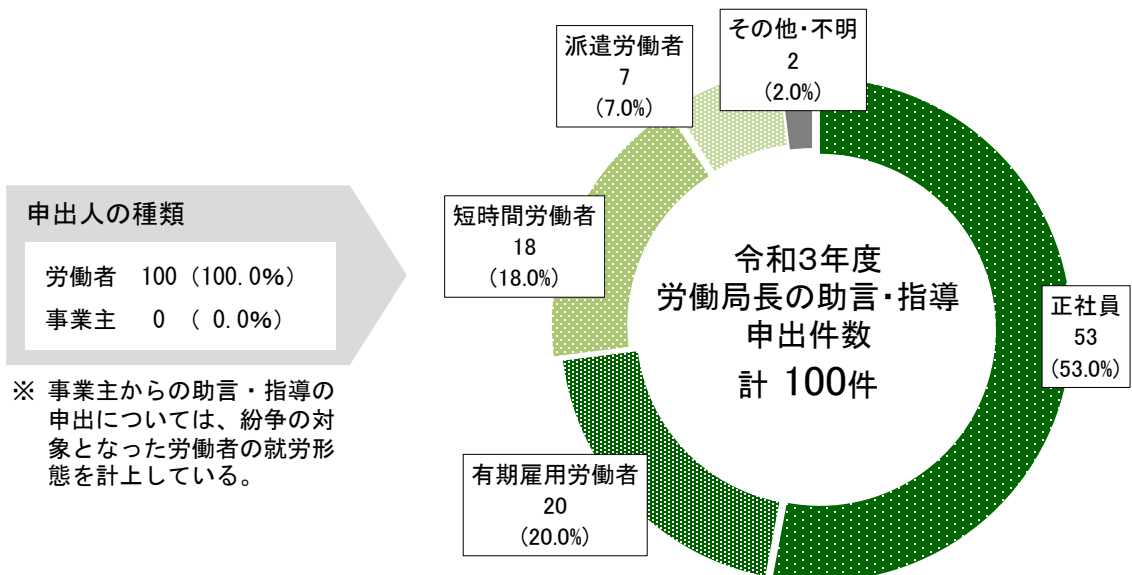
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（10年間）



※ [参考] 労働施策総合推進法に関する援助申立件数は、P1の※5を参照。

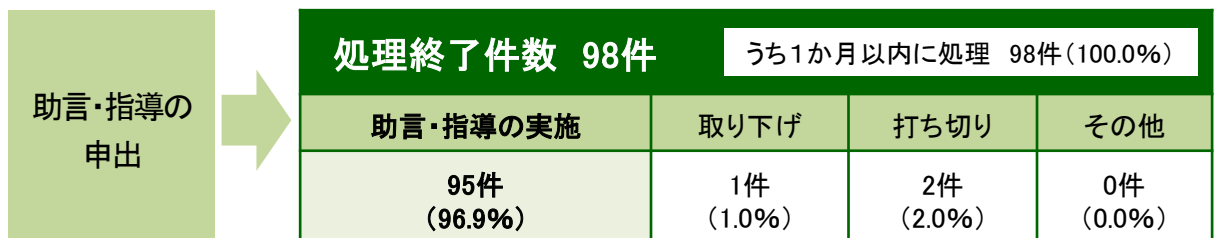
(4) 就労形態別の申出件数



※ ()内は紛争の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。

(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ ()内は処理終了件数 98件に占める比率



【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇止め	退職奨励	採用内 定取り 消し	自己都 合退職	出向・ 配置転 換	労働条 件の引 き下げ	その他 の労働 条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管 理等	募集・ 採用	その他	内訳延 べ合計 件数
24年度	62	20	37	6	35	16	29	22	46	3	2	76	354
	17.5%	5.6%	10.5%	1.7%	9.9%	4.5%	8.2%	6.2%	13.0%	0.8%	0.6%	21.5%	100.0%
25年度	26	13	19	5	22	10	17	27	56	5	1	37	238
	10.9%	5.5%	8.0%	2.1%	9.2%	4.2%	7.1%	11.3%	23.5%	2.1%	0.4%	15.5%	100.0%
26年度	31	12	15	1	27	5	16	20	39	6	3	24	199
	15.6%	6.0%	7.5%	0.5%	13.6%	2.5%	8.0%	10.1%	19.6%	3.0%	1.5%	12.1%	100.0%
27年度	15	6	9	1	17	9	12	10	21	3	1	41	145
	10.3%	4.1%	6.2%	0.7%	11.7%	6.2%	8.3%	6.9%	14.5%	2.1%	0.7%	28.3%	100.0%
28年度	23	10	9	0	24	5	11	13	24	2	1	39	161
	14.3%	6.2%	5.6%	0.0%	14.9%	3.1%	6.8%	8.1%	14.9%	1.2%	0.6%	24.2%	100.0%
29年度	12	12	8	0	17	5	18	13	31	11	0	26	153
	7.8%	7.8%	5.2%	0.0%	11.1%	3.3%	11.8%	8.5%	20.3%	7.2%	0.0%	17.0%	100.0%
30年度	7	5	13	1	17	8	12	13	39	5	2	41	163
	4.3%	3.1%	8.0%	0.6%	10.4%	4.9%	7.4%	8.0%	23.9%	3.1%	1.2%	25.2%	100.0%
元年度	10	5	14	0	11	11	15	17	30	11	0	25	149
	6.7%	3.4%	9.4%	0.0%	7.4%	7.4%	10.1%	11.4%	20.1%	7.4%	0.0%	16.8%	100.0%
2年度	11	4	8	2	14	7	13	18	35	11	1	31	155
	7.1%	2.6%	5.2%	1.3%	9.0%	4.5%	8.4%	11.6%	22.6%	7.1%	0.6%	20.0%	100.0%
3年度	7	6	8	0	11	6	18	16	42	18	0	24	156
	4.5%	3.8%	5.1%	0.0%	7.1%	3.8%	11.5%	10.3%	26.9%	11.5%	0.0%	15.4%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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回の申出において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。

【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

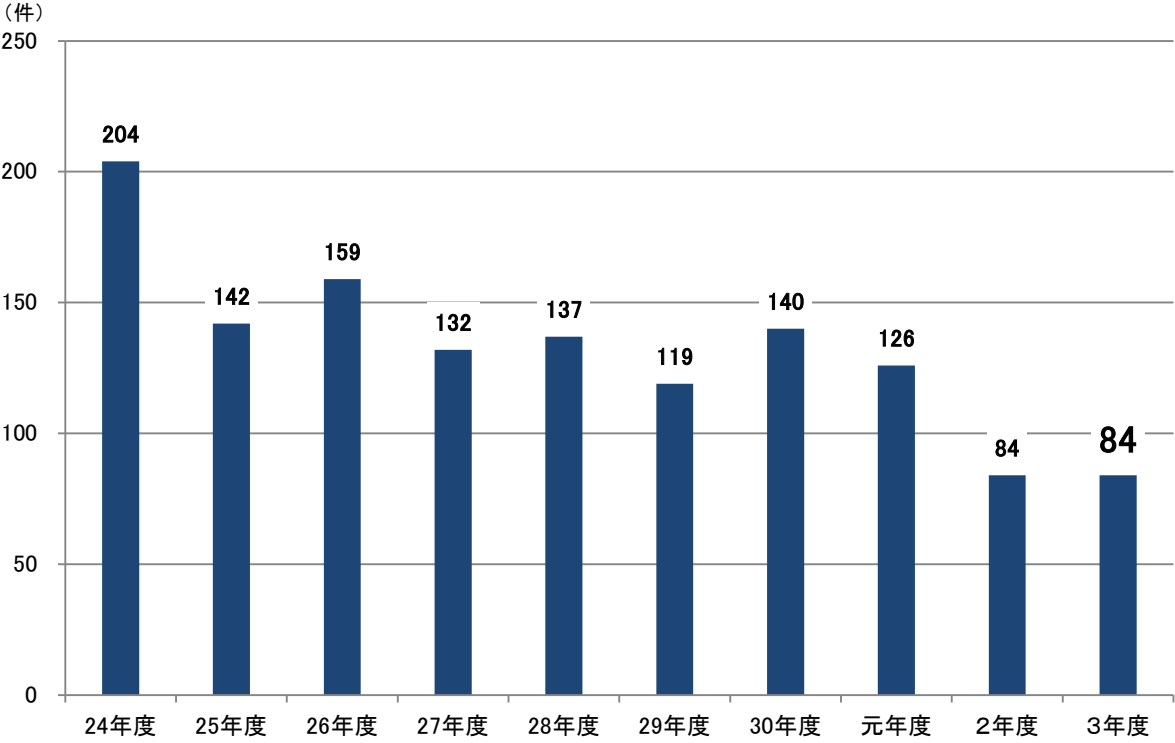
	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
24年度	125	60	18	30	12	245
	51.0%	24.5%	7.3%	12.2%	4.9%	100.0%
25年度	94	42	1	31	13	181
	51.9%	23.2%	0.6%	17.1%	7.2%	100.0%
26年度	67	26	10	24	6	133
	50.4%	19.5%	7.5%	18.0%	4.5%	100.0%
27年度	46	26	7	12	10	101
	45.5%	25.7%	6.9%	11.9%	9.9%	100.0%
28年度	57	21	9	18	4	109
	52.3%	19.3%	8.3%	16.5%	3.7%	100.0%
29年度	54	23	9	16	4	106
	50.9%	21.7%	8.5%	15.1%	3.8%	100.0%
30年度	66	28	6	16	3	119
	55.5%	23.5%	5.0%	13.4%	2.5%	100.0%
元年度	52	15	7	20	3	97
	53.6%	15.5%	7.2%	20.6%	3.1%	100.0%
2年度	56	19	6	13	9	103
	54.4%	18.4%	5.8%	12.6%	8.7%	100.0%
3年度	53	18	7	20	2	100
	53.0%	18.0%	7.0%	20.0%	2.0%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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。

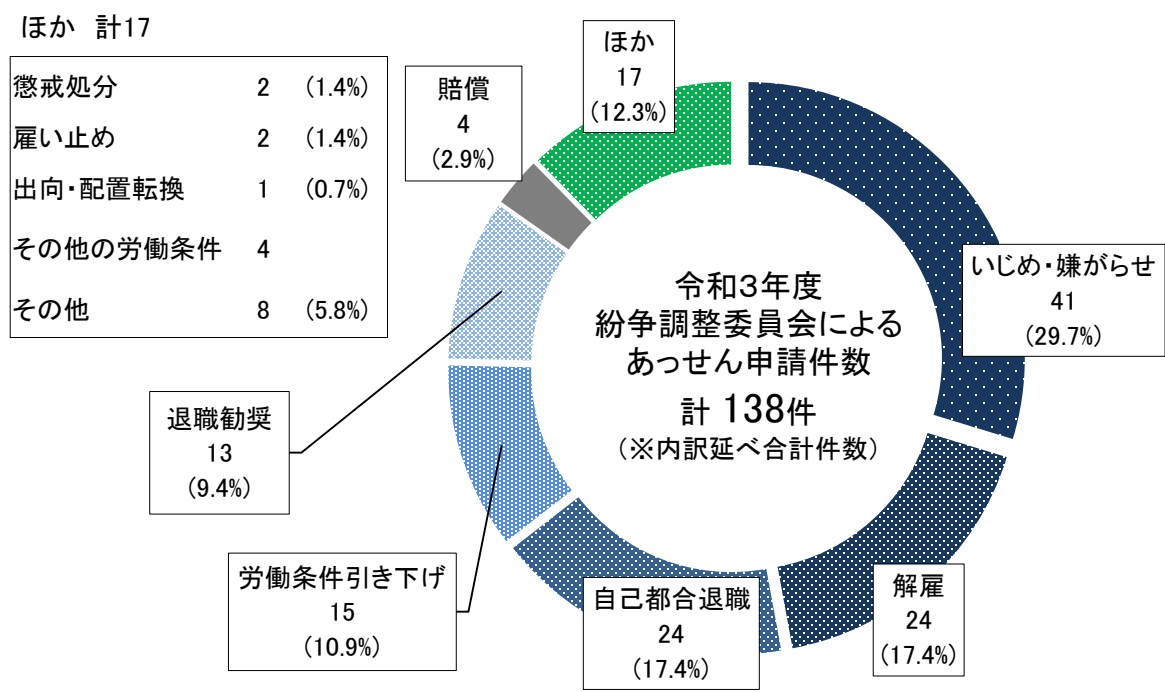
※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移 (10年間)

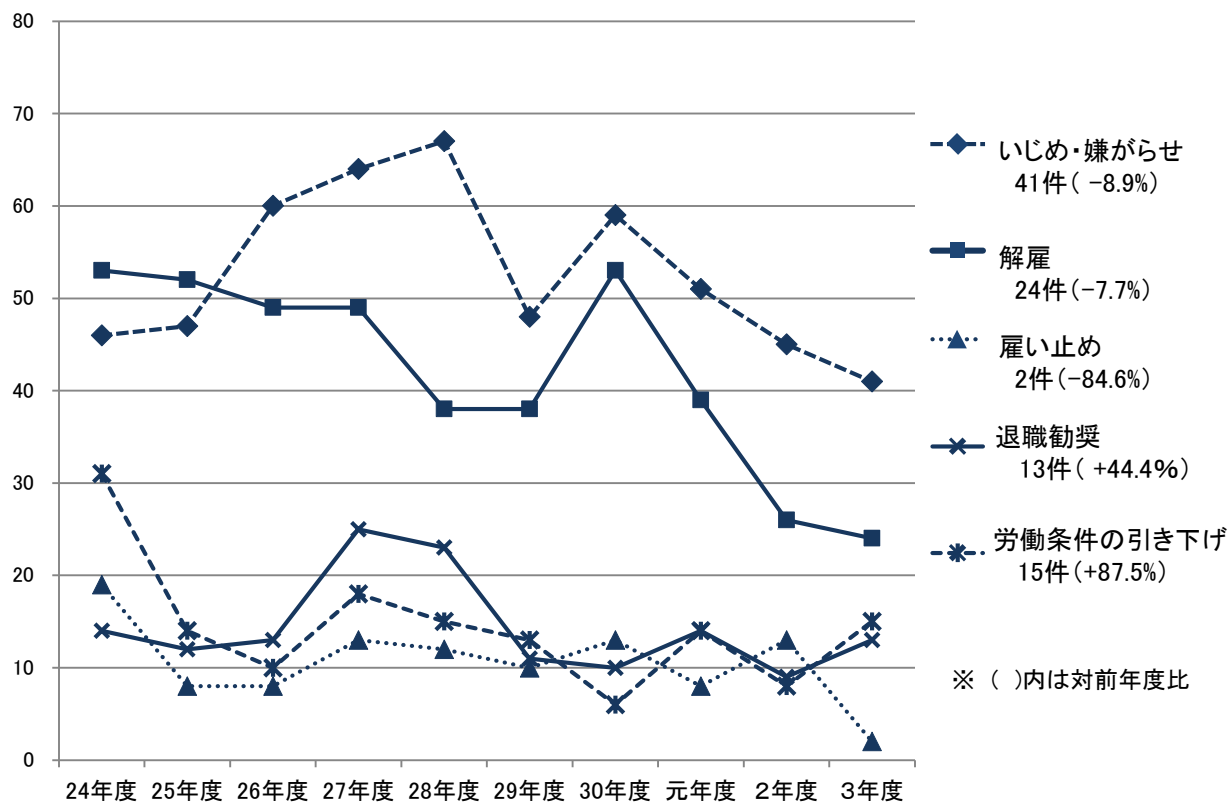


(2) 申請内容別の件数



※ ()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件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移（10年間）



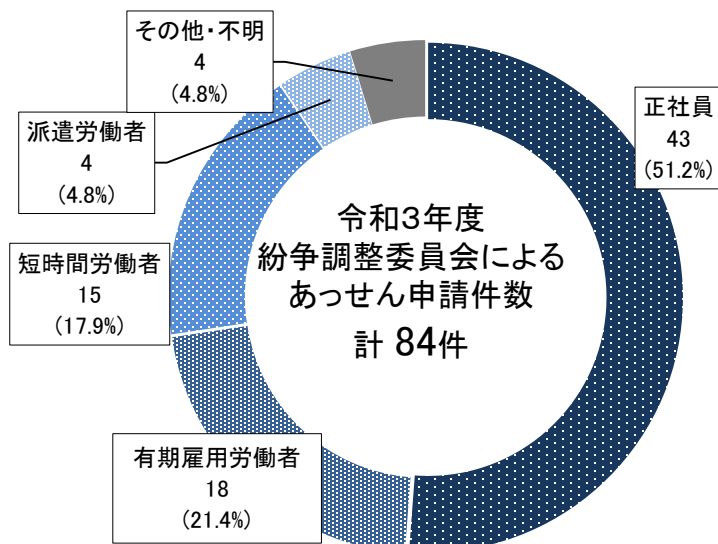
※ [参考] 労働施策総合推進法に関する調停申請受理件数は、P1の※5を参照。

(4) 就労形態別の申請件数

申請人の種類

労働者	83 (98.8%)
事業主	1 (1.2%)
労使双方	0 (0.0%)

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

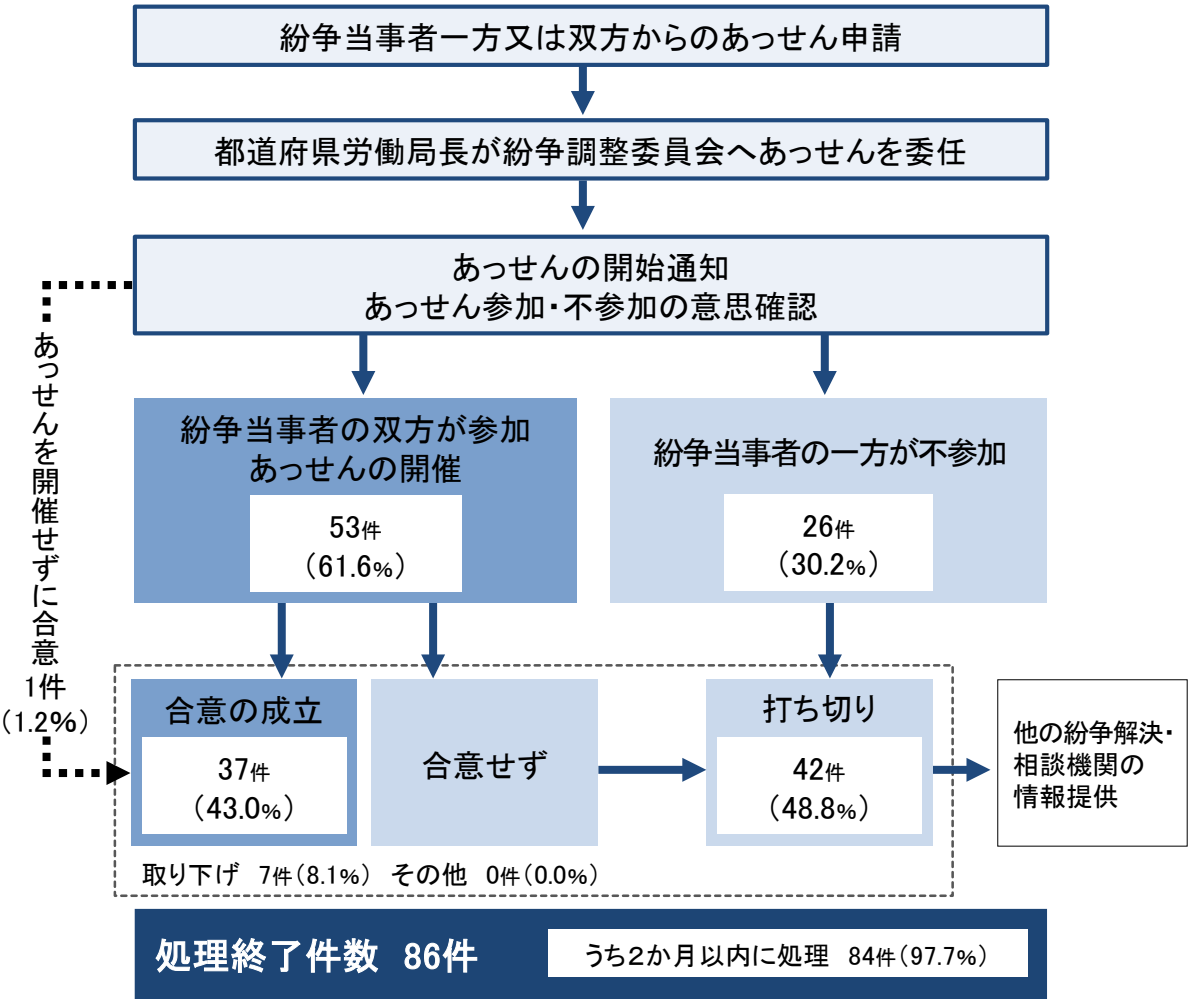


※ ()内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※()内は処理終了件数86件に占める比率



【参考】第5表 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	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	72.5%	65.2%	72.2%	67.2%	66.9%	68.4%	62.4%	61.6%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移

合意率	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
合意成立件数 ／手続き終了件数	51.3%	43.0%	54.9%	53.8%	49.3%	47.4%	41.2%	43.0%
あっせん開催による 合意成立件数 ／紛争当事者双方 のあっせん参加件数	70.7%	64.8%	71.9%	76.3%	72.5%	69.2%	66.0%	69.8%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取り消し	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	その他	内訳延べ合計件数
24年度	53	19	14	4	14	9	31	56	46	3	13	262
	20.2%	7.3%	5.3%	1.5%	5.3%	3.4%	11.8%	21.4%	17.6%	1.1%	5.0%	100.0%
25年度	52	8	12	7	2	4	14	21	47	2	12	181
	28.7%	4.4%	6.6%	3.9%	1.1%	2.2%	7.7%	11.6%	26.0%	1.1%	6.6%	100.0%
26年度	49	8	13	5	2	4	10	24	60	5	23	203
	24.1%	3.9%	6.4%	2.5%	1.0%	2.0%	4.9%	11.8%	29.6%	2.5%	11.3%	100.0%
27年度	49	13	25	6	12	10	18	6	64	1	14	218
	22.5%	6.0%	11.5%	2.8%	5.5%	4.6%	8.3%	2.8%	29.4%	0.5%	6.4%	100.0%
28年度	38	12	23	4	8	1	15	19	67	5	26	218
	17.4%	5.5%	10.6%	1.8%	3.7%	0.5%	6.9%	8.7%	30.7%	2.3%	11.9%	100.0%
29年度	38	10	11	0	1	4	13	9	48	2	10	146
	26.0%	6.8%	7.5%	0.0%	0.7%	2.7%	8.9%	6.2%	32.9%	1.4%	6.8%	100.0%
30年度	53	13	10	0	5	1	6	31	59	1	11	190
	27.9%	6.8%	5.3%	0.0%	2.6%	0.5%	3.2%	16.3%	31.1%	0.5%	5.8%	100.0%
元年度	39	8	14	3	3	7	14	15	51	4	10	168
	23.2%	4.8%	8.3%	1.8%	1.8%	4.2%	8.3%	8.9%	30.4%	2.4%	6.0%	100.0%
2年度	26	13	9	0	16	4	8	5	45	2	11	139
	18.7%	9.4%	6.5%	0.0%	11.5%	2.9%	5.8%	3.6%	32.4%	1.4%	7.9%	100.0%
3年度	24	2	13	0	24	1	15	6	41	0	12	138
	17.4%	1.4%	9.4%	0.0%	17.4%	0.7%	10.9%	4.3%	29.7%	0.0%	8.7%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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件の申請において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の。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
24年度	110	45	11	33	5	204
	53.9%	22.1%	5.4%	16.2%	2.5%	100.0%
25年度	72	38	4	21	7	142
	50.7%	26.8%	2.8%	14.8%	4.9%	100.0%
26年度	92	30	8	24	5	159
	57.9%	18.9%	5.0%	15.1%	3.1%	100.0%
27年度	63	32	7	20	10	132
	47.7%	24.2%	5.3%	15.2%	7.6%	100.0%
28年度	69	38	2	19	9	137
	50.4%	27.7%	1.5%	13.9%	6.6%	100.0%
29年度	56	14	8	32	9	119
	47.1%	11.8%	6.7%	26.9%	7.6%	100.0%
30年度	72	33	6	23	6	140
	51.4%	23.6%	4.3%	16.4%	4.3%	100.0%
元年度	65	23	5	25	8	126
	51.6%	18.3%	4.0%	19.8%	6.3%	100.0%
2年度	41	19	9	14	1	84
	48.8%	22.6%	10.7%	16.7%	1.2%	100.0%
3年度	43	15	4	18	4	84
	51.2%	17.9%	4.8%	21.4%	4.8%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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。

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

4 令和3年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和3年4月1日～令和4年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		21,469 件	
①相談者の種類			
労働者	11,063 件 (51.5%)	事業主	6,664 件 (31.0%)
相談者のうち、外国人	143 件 (0.7%)	外国人のうち、技能実習生	7 件 (0.0%)
その他			3,742 件 (17.4%)
②相談の内訳	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 27,276 件になる。		
法制度の問い合わせ	14,554 件 (53.4%)	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	3,598 件 (13.2%)
民事上の個別労働相談	6,680 件 (24.5%)	その他	2,444 件 (9.0%)
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		6,680 件	
①相談者の種類			
労働者	5,116 件 (76.6%)	事業主	820 件 (12.3%)
その他			744 件 (11.1%)
②労働者の就労状況			
正社員	1,740 件 (26.0%)	短時間労働者	857 件 (12.8%)
有期雇用労働者	672 件 (10.1%)	その他	3,200 件 (47.9%)
派遣労働者			211 件 (3.2%)
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 8,752 件になる。		
普通解雇	659 件 (7.5%)	整理解雇	52 件 (0.6%)
雇い止め	278 件 (3.2%)	退職勧奨	665 件 (7.6%)
自己都合退職	1,195 件 (13.7%)	出向・配置転換	210 件 (2.4%)
その他の労働条件	1,044 件 (11.9%)	いじめ・嫌がらせ	2,016 件 (23.0%)
募集・採用	72 件 (0.8%)	その他	1,306 件 (14.9%)
		懲戒解雇	122 件 (1.4%)
		採用内定取り消し	26 件 (0.3%)
		労働条件の引き下げ	760 件 (8.7%)
		雇用管理等	347 件 (4.0%)
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数			
(1) 申出件数		100 件	
①申出人の種類			
労働者	100 件 (100.0%)	事業主	0 件 (0.0%)
②労働者の就労状況			
正社員	53 件 (53.0%)	短時間労働者	18 件 (18.0%)
有期雇用労働者	20 件 (20.0%)	その他・不明	2 件 (2.0%)
派遣労働者			7 件 (7.0%)
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 156 件になる。		
普通解雇	6 件 (3.8%)	整理解雇	1 件 (0.6%)
雇い止め	6 件 (3.8%)	退職勧奨	8 件 (5.1%)
自己都合退職	11 件 (7.1%)	出向・配置転換	6 件 (3.8%)
その他の労働条件	16 件 (10.3%)	いじめ・嫌がらせ	42 件 (26.9%)
募集・採用	0 件 (0.0%)	その他	24 件 (15.4%)
		懲戒解雇	0 件 (0.0%)
		採用内定取り消し	0 件 (0.0%)
		労働条件の引き下げ	18 件 (11.5%)
		雇用管理等	18 件 (11.5%)
(2) 処理件数		98 件	
①処理の区分			
助言を実施	95 件 (96.9%)	指導を実施	0 件 (0.0%)
取り下げ	1 件 (1.0%)	打ち切り	2 件 (2.0%)
その他			0 件 (0.0%)
②処理の期間			
1か月以内	98 件 (100.0%)	1ヶ月を超えて2か月以内	0 件 (0.0%)
2か月超			0 件 (0.0%)

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数					
(1)申請件数			84 件		
①申請人の種類					
労働者	83 件 (98.8%)	事業主	1 件 (1.2%)	労使双方	0 件 (0.0%)
②労働者の就労状況					
正社員	43 件 (51.2%)	短時間労働者	15 件 (17.9%)	派遣労働者	4 件 (4.8%)
有期雇用労働者	18 件 (21.4%)	その他・不明	4 件 (4.8%)		
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 138 件になる。				
普通解雇	24 件 (17.4%)	整理解雇	0 件 (0.00%)	懲戒解雇	0 件 (0.0%)
雇い止め	2 件 (1.4%)	退職勧奨	13 件 (9.4%)	採用内定取り消し	0 件 (0.0%)
自己都合退職	24 件 (17.4%)	出向・配置転換	1 件 (0.7%)	労働条件の引き下げ	15 件 (10.9%)
その他の労働条件	6 件 (4.3%)	いじめ・嫌がらせ	41 件 (29.7%)	雇用管理等	0 件 (0.0%)
その他	12 件 (8.7%)				
(2)処理件数			86 件		
(うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの			53	件)	
①処理の区分					
当事者間の合意の成立	37 件 (43.0%)	うちあっせんを開催せず に合意したもの	1 件 (1.2%)		
申請の取り下げ	7 件 (8.1%)	その他	0 件 (0.0%)		
打ち切り	42 件 (48.8%)	うち不参加による 打ち切り	26 件 (30.2%)		
②処理の期間					
1か月以内	38 件 (44.2%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	46 件 (53.5%)	2か月超	2 件 (2.3%)

※ ()内は各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。

長野労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

	名称	所在地	電話番号
★	長野労働局 総合労働相談コーナー	〒380-8572 長野市中御所 1 - 2 2 - 1 長野労働総合庁舎 4 階 (雇用環境・均等室内)	026-223-0551
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	長野総合労働相談コーナー	〒380-8573 長野市中御所 1 - 2 2 - 1 長野労働総合庁舎 1 階 (長野労働基準監督署内)	026-480-0631
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	松本総合労働相談コーナー	〒390-0852 松本市大字島立 1 6 9 6 (松本労働基準監督署内)	0263-48-5707
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
★	岡谷総合労働相談コーナー	〒394-0027 岡谷市中央町 1 - 8 - 4 (岡谷労働基準監督署内)	0266-22-3454
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	上田総合労働相談コーナー	〒386-0025 上田市天神 2 - 4 - 7 0 上田労働総合庁舎 3 階 (上田労働基準監督署内)	0268-22-0338
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	飯田総合労働相談コーナー	〒395-0051 飯田市高羽町 6 - 1 - 5 飯田高羽合同庁舎 3 階 (飯田労働基準監督署内)	0265-22-2635
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	

★：女性相談員が配置されている総合労働相談コーナー

長野労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

	名称	所在地	電話番号	
	中野総合労働相談コーナー	〒383-0022	0269-22-2105	
		中野市中央 1 - 2 - 2 1		
		(中野労働基準監督署内)		
		相談受付時間 9 : 00～17 : 00		
		(土日祝祭日・年末年始を除く)		
	小諸総合労働相談コーナー	〒384-0017	0267-22-1760	
		小諸市三和 1 - 6 - 2 2		
		(小諸労働基準監督署内)		
		相談受付時間 9 : 00～17 : 00		
		(土日祝祭日・年末年始を除く)		
★	伊那総合労働相談コーナー	〒396-0015	0265-72-6181	
		伊那市中央 5 0 3 3 - 2		
		(伊那労働基準監督署内)		
		相談受付時間 9 : 00～17 : 00		
		(土日祝祭日・年末年始を除く)		
	大町総合労働相談コーナー	〒398-0002	0261-22-2001	
		大町市大町 2 9 4 3 - 5		
		大町地方合同庁舎 4 階		
		(大町労働基準監督署内)		
		相談受付時間 9 : 00～17 : 00		
		(土日祝祭日・年末年始を除く)		

★：女性相談員が配置されている総合労働相談コーナー

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	申出人（正社員）は、定例会議の際に事業主から参加者の前での叱責や目標未達成について人格を否定するような発言を繰り返し受けていたため、事業主に対してこうした言動を止めるように訴えたが、事業主は翌日になると同様の言動を繰り返すなど、改善が見られなかった。 申出人は、こうした言動を止めてもらうために、第三者の立場から法的な問題点等を伝えて欲しいとして、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主から事情を聴取した上で、労働契約法第 5 条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を助言するとともに、他社の取組例や裁判例などを掲載している厚生労働省のウェブサイト「あかるい職場応援団」やリーフレット「事業主の皆さまへ NOパワハラ」を紹介するなどの支援を行った。 (参考：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/) ● 助言に基づき、事業主はそれまでの言動を反省し、現場の業務を他の役員に引き継ぐことを決め、定例会議の際の叱責や人格を否定するような発言を止めるなど職場環境の改善に取り組んだ。
事例 2	労働条件の引き下げに関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、月給制で働いていたところ、事業主から事前の話し合いもなく時給制の短時間労働者に変更され収入が減少した。また、持病を治療しながら業務に従事していたところ、事業主から「他の仕事を探したらどうか」などと嫌がらせと思われる発言を受けた。 申出人は、生活のためにも、従来労働条件での継続雇用と治療への配慮等を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主から事情を聴取した上で、労働契約法第 3 条に基づき、労働契約は労使双方の合意に基づき変更すべきものである旨を説明し、申出人と話し合うよう助言するとともに、厚生労働省の「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」や産業保健総合支援センターの支援活動を紹介するなどの支援を行った。 (参考：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html) ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は申出人を月給制の正社員に戻すとともに、医師の指導の下、デスクワークの日を設けるなど治療に配慮した業務内容の見直しを行うほか、ハラスメントに関する研修を行うなど職場環境の改善に取り組んだ。

事例 3	解雇に関する助言・指導
事案の概要	申出人（派遣労働者）は、有期雇用契約で働いていたところ、派遣先でのいじめを端緒に適応障害を発症し休職するに至った。その後、約1か月間休職していたところ、派遣元の担当者から突然「病人は雇えないから」と言われ、2日後に解雇する旨通知された。 申出人は、解雇されることに納得できないので、<u>解雇の撤回と雇用の継続を求めたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 派遣元事業主に対し、<u>労働契約法第17条に基づき、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がない限り、その契約期間が満了するまでの間は、労働者を解雇することができない旨を説明し、申出人と話し合うよう助言した。</u> ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、派遣元事業主は申出人の解雇を撤回し、雇用を継続することとした。

事例 4	退職勧奨に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、新型コロナワクチンを未接種であったところ、事業主から「ワクチン接種は会社としての強制であり、受け入れられないのであれば、辞めたほうがいい」などと退職勧奨と思われる発言を受け、話し合いの提案も受け入れられなかった。 申出人は、「自分の考え方は間違っているのか」「このままでは解雇されてしまうのではないかと不安に思い、<u>新型コロナワクチンの接種を強要されることのないよう職場環境を改善し、退職勧奨を止めるよう求めたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、申出人の主張を説明した上で、<u>新型コロナワクチンの接種は強制ではなく、本人が納得した上で判断することであり、接種を拒否したことのみを理由として解雇、退職勧奨などの差別的な扱いをすることは許されるものではないことや、労働者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は違法な権利侵害に当たる場合がある旨を説明し、申出人と話し合いによる解決を探るよう助言した。</u> ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は新型コロナワクチン接種の代替措置として事業主の費用負担でPCR検査を実施することとした上で、申出人の雇用を継続することとした。

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	申請人（正社員）は、元上司から直接の上司でなくなった後もメールで批判されるなどのいじめ・嫌がらせを受け続け、事業主に対応を求めたが改善されなかった。その後、2年間就労を続けたが、ストレスにより心身に不調を来したため、退職することとなった。 申請人は、事業主に対し、2年分の<u>精神的・経済的損害に対する賃金相当額の補償金の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、元上司による申請人への嫌がらせの事実を確認し、減給処分を行ったが、処分までに時間を要したことや、座席を変えるなど職場環境が改善されなかったことへの申請人の不満に理解を示し、一定額の補償金を支払う用意がある旨を申し出た。 ● 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た結果、<u>補償金として630万円</u>を支払うことで合意した。

事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、長年勤務した事業主から経営不振等を理由に解雇され、退職金として160万円の支払いを提示されたものの、低額で、計算方法も不明で納得できないとして、増額を求めたが拒否された。 申請人は、事業主に対し、<u>勤続年数を考慮した退職金として270万円、精神的損害の慰謝料として100万円、合計370万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、退職金に関する支払規程や労働契約は存在せず、退職者に退職金を支給した前例も乏しいことなどから160万円が不当な額とは考えていないが、一定額の補償金を支払う用意がある旨を申し出た。 ● これを受けて、あっせん委員が2回にわたりあっせんを実施し、粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>補償金として260万円</u>を支払うことで合意した。

事例 3	雇い止めに関するあっせん
事案の概要	申請人（有期雇用労働者）は、先輩職員から業務上の不都合について責任転嫁されるなどのいじめ・嫌がらせを受け、そのストレスにより体調を崩し休職するに至った。その後、約2か月間休職していたところ、事業主から、事業の縮小等を理由に、雇い止めを通知された。 申請人は、事業主に対し、<u>職場環境の改善策を講じなかったことによる精神的損害と、雇い止めによる経済的損失に対する補償金として、合計50万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、いじめ・嫌がらせについては申請人の認識と事実は異なる、雇い止めは受託事業の縮小に伴うやむを得ないものである、として正当性を主張したが、雇い止めに際して、30日以上前に予告を行っていなかったことについては非を認め、一定額の補償金を支払う用意がある旨を申し出た。 （参考：有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準 https://www.mhlw.go.jp/content/000849872.pdf） ● 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、<u>補償金として約20万円</u>を支払うことで合意した。

事例 4	労働条件の引き下げに関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、事業主から経営不振を理由に賃金が月10万円以上引き下げられたことについて、自身は長年事業所の売上に貢献してきたのに、事業主の説明は納得できないとして、引き下げ前の賃金との差額を支払うよう求めたが拒否された。 申請人は、事業主に対し、<u>賃金引き下げによる経済的損害として、約100万円の補償金の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の所属する事業所は赤字が続いており、他の事業所の黒字でカバーしていたとして、譲歩の余地は認めつつも、申請人の主張を否定した。 ● これを受けて、あっせん委員が粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>補償金として約50万円</u>を支払うことで合意するとともに、申請人は事業所閉鎖に伴って退職することで合意した。

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間の紛争（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に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および自主的解決の促進のため、労働者または事業主に対し、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および指導（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等を除く）に関し、当事者の双方また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、必要な助言また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、当事者の双方また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に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、労働者または事業主に対し、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ずるものとする。

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、必要な助言または指導をすることができるものとする。