

報道関係者 各位

令和4年7月22日（金）

【照会先】

厚生労働省 新潟労働局 雇用環境・均等室
 雇用環境改善・均等推進監理官 村井 千晴
 労働紛争調整官 井本 守昭
 代表電話 025 (288) 3511

「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」の相談件数が8年連続で1,000件を超え、過去最多～

新潟労働局（局長 吉野彰一）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。

新潟労働局では、あらゆる労働問題の相談にワンストップで対応するとともに、個々の労働者と事業主との間の民事上の紛争を円満に解決するため、県内10か所（新潟労働局雇用環境・均等室内1か所、管内労働基準監督署内9か所）に総合労働相談コーナーを設置し、「個別労働紛争解決制度」（※）を運用しています。

※ 「個別労働紛争解決制度」とは、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、「総合労働相談の受付」、当事者間の話し合いを促す「労働局長による助言・指導」、学識経験者が紛争解決に導く「紛争調整委員会によるあっせん」の3つの方法があります。

【ポイント】

1. **総合労働相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より減少**
総合労働相談件数は17,124件で、3年連続で15,000件超え、高止まり
 （第1図、第2図）

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		17,124件	6.6%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	11,569件	7.0%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,590件	24.6%減
	民事上の個別労働紛争相談件数	5,053件	3.4%増
助言・指導申出		153件	31.9%減
あっせん申請		39件	26.9%減

2. **民事上の個別労働紛争における相談件数が過去最多**

民事上の個別労働紛争の相談件数は、5,053件で前年(4,886件)から167件の増加となり、統計を取り始めた平成14年度以降初めて5,000件を超えた。（第1図、第2図）

3. **民事上の個別労働紛争の相談件数で「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多**
「解雇」の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせん申請件数が前年度に比べ減少

「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は、前年度（1,298件）から141件増の1,439件。8年連続1,000件を上回っており、高止まり（第3図、第4図）

「解雇」の相談件数は、452件（前年514件）、助言・指導の申出件数は14件（前年30件）、あっせん申請件数は8件（前年10件）と減少（第3図、第6図、第8図）

1. 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談の受付状況

令和3年度に各総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は17,124件で、前年度より1,345件（7.2%）減少した。（第1図）



(注) 平成28年度から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対しても一体的に労働相談として対応することとなったため、それらの相談件数も計上されている。

(2) 総合労働相談の内容

総合労働相談の内容は、「法令、制度の内容等に係る問い合わせ」が11,569件（前年度12,450件、対前年度比7.0%減）と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争等に係る相談」(※)が5,053件（同4,886件、3.4%増）、「労働基準法等に係る法違反の疑いのある相談」(※)が2,590件（同3,438件、24.6%減）、「その他」が1,805件（同1,702件、6.0%増）と続いている。（第2図）

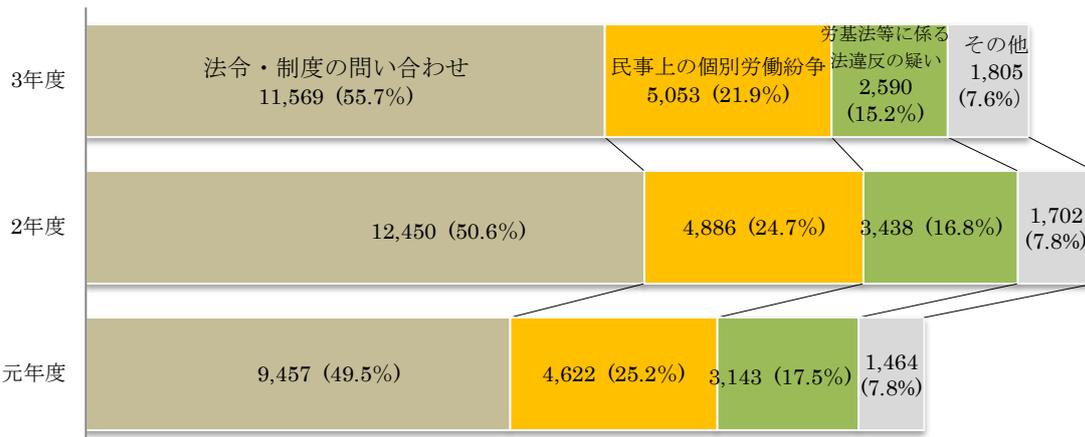
※ 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなり、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものは「民事上の個別労働紛争等に係る相談」の「いじめ・嫌がらせ」に計上していない。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の疑いのある相談」として計上している（以下、本資料において同じ。）。

同法に関する相談件数：246件（前年120件）

同法に基づく紛争解決の援助申立件数：3件（前年5件）

同法に基づく調停申請受理件数：0件（前年0件）

第2図 総合労働相談の内容（件）



(注) 1件で複数にまたがる相談があるため、複数計上している。(第3図、第6図、第8図においても同じ)

2. 民事上の個別労働紛争相談の状況

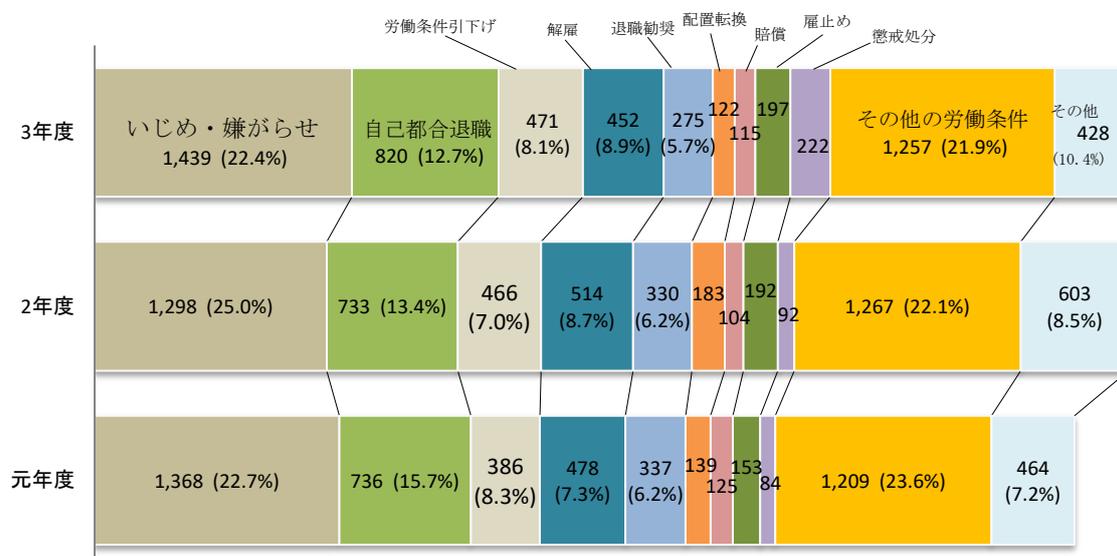
(1) 民事上の個別労働紛争相談の受付状況

「いじめ、嫌がらせ」、「解雇」、「労働条件の引下げ」等の、労働者と事業主との間の民事上の個別労働紛争相談件数は5,053件で、前年度に比べて167件（対前年度比3.4%）増加した。（第1図、第2図）

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

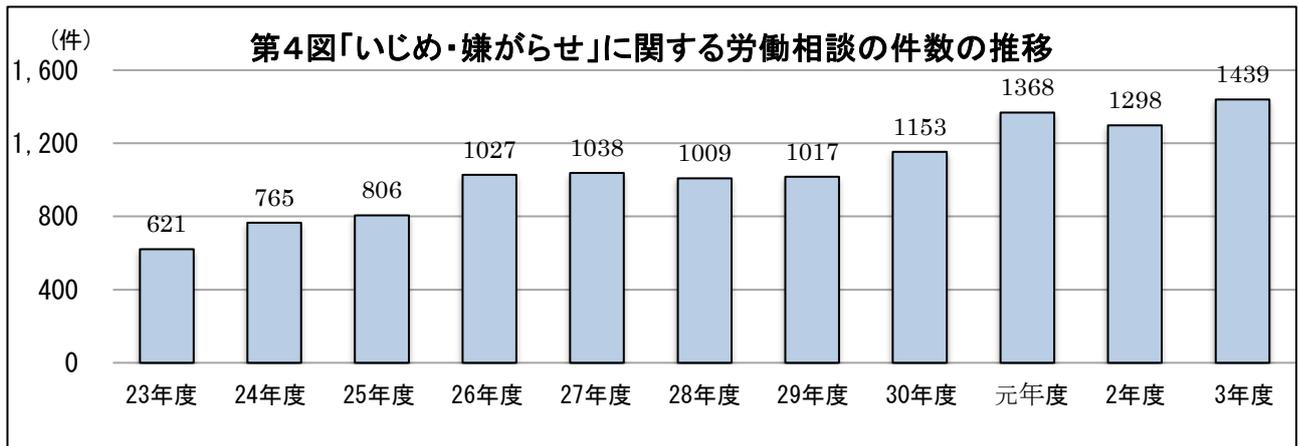
① 民事上の個別労働紛争相談の内容は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが1,439件（前年度1,298件）と最も多く、次いで「その他の労働条件」が1,257件（同1,267件）、「自己都合退職」が820件（同733件）、「解雇」が452件（同514件）と続いている。（第3図）

第3図 民事上の個別労働紛争相談の内訳(件)



- ② 前年度件数と比較したところ、
「いじめ・嫌がらせ」 1,298件 → 1,439件（対前年度比 10.8%増）
「自己都合退職」 733件 → 820件（同 11.8%増）
に関する相談件数の増加が大きくなっている。

- ③ 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、前年度より増加し、平成 26 年度より 8 年連続で 1,000 件を超え、過去最多となっている。（第 4 図）
なお、令和 2 年 6 月以降は、労働施策総合推進法が施行された関係で、大企業の「いじめ・嫌がらせ」はパワーハラスメントとして件数の把握をしていることから、下図の件数には含めていない。



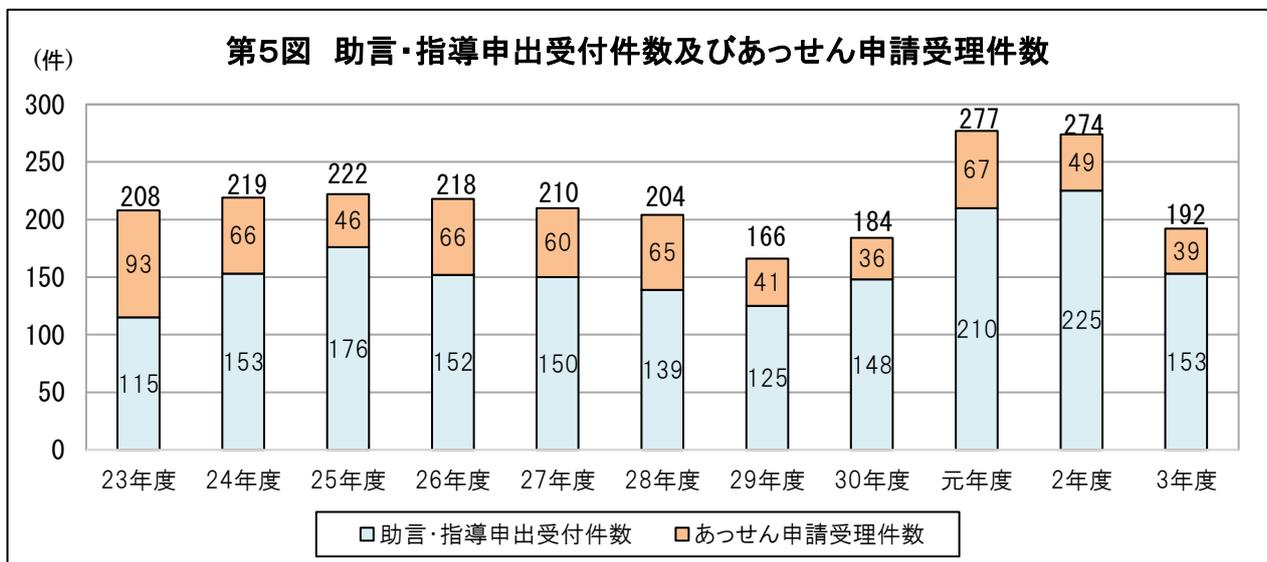
3. 紛争解決制度の処理状況

(1) 利用件数

- ① 民事上の個別労働紛争の解決を図るために、個別労働紛争解決制度では、
・ 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」
を実施している。

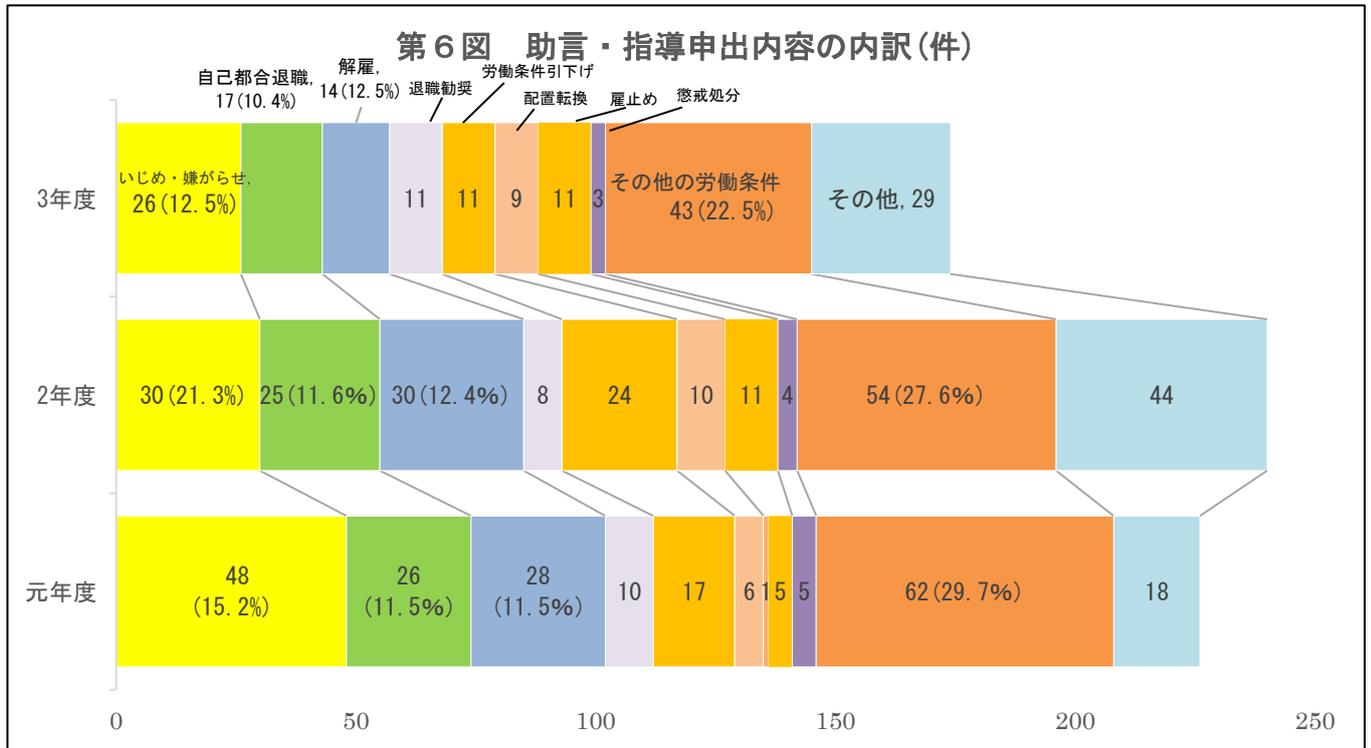
- ② 労働局長による「助言・指導」の申出受付件数は 153 件で、対前年度比 71 件（40.0%）減少した。（第 5 図）

- ③ 「あっせん」申請受理件数は 39 件で、対前年度比 10 件（20.4%）減少した。（第 5 図）

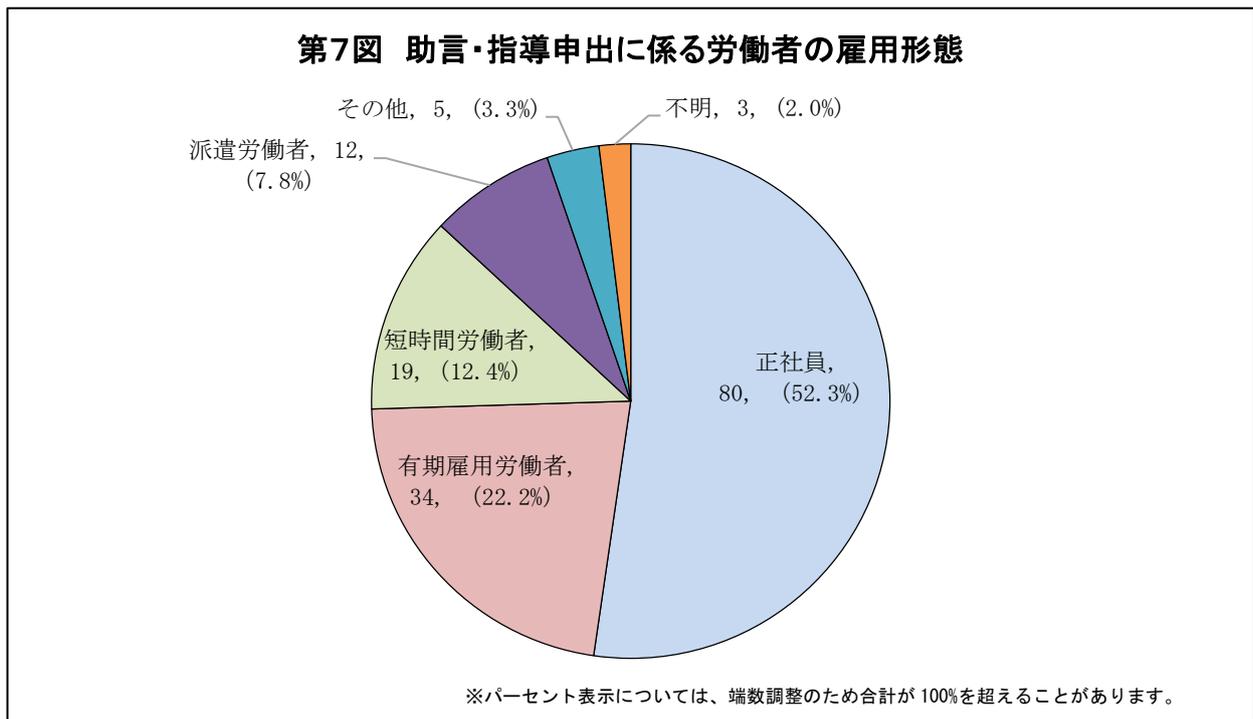


(2) 労働局長による助言・指導

- ① 助言・指導の申出の主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」が26件（同30件）、「自己都合退職」が17件（同25件）、「解雇」が14件（同30件）、「労働条件引き下げ」が11件（同24件）となっている。（第6図）



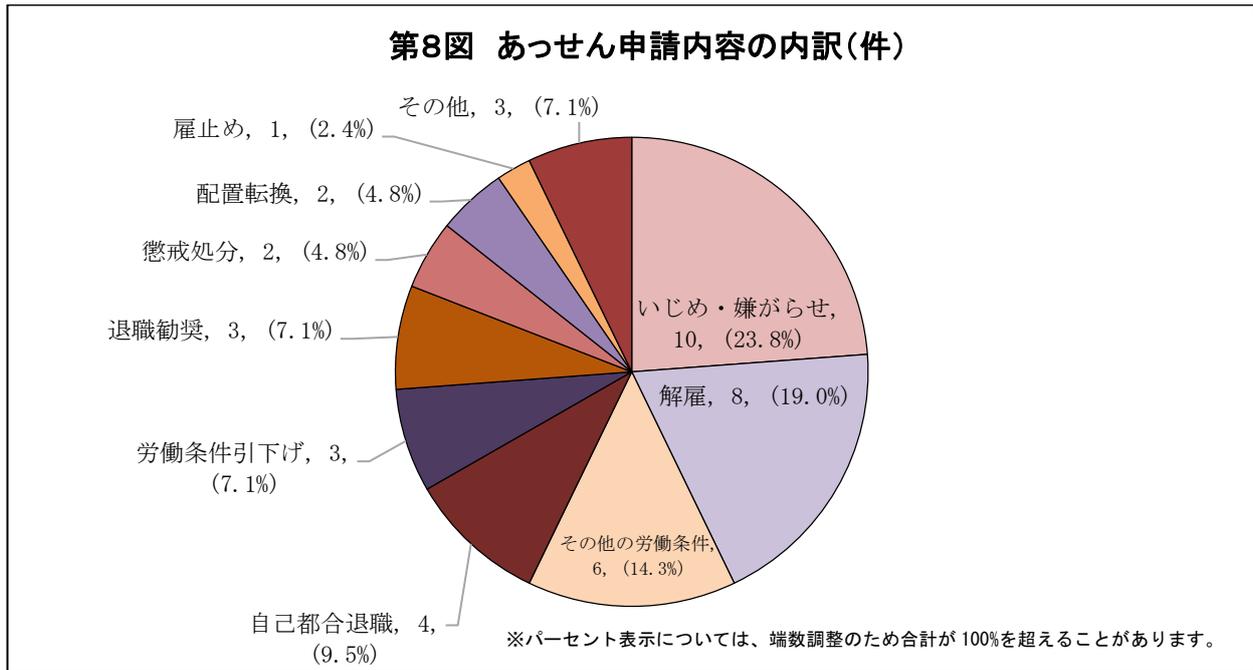
- ② 労働者の雇用形態としては、「正社員」が80件（全体の52.3%）と最も多く、次いで「有期雇用労働者」が34件（同22.2%）、「短時間労働者」が19件（同12.4%）、「派遣労働者」が12件（同7.8%）となっている。（第7図）



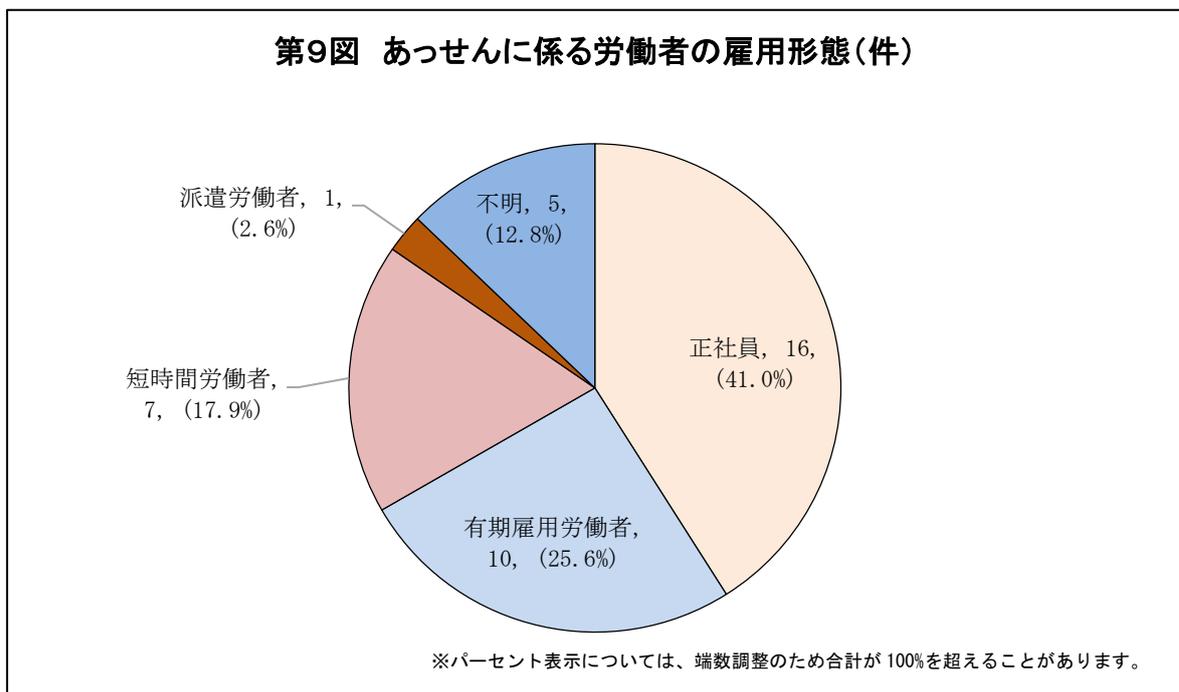
③ 令和3年度中に処理が終了した事案（147件）の処理状況については、144件（処理終了全体の97.9%）が口頭による助言・指導を実施しており、そのうち57件（助言・指導を実施した件数の40.1%）が解決している。助言実施までの期間は、10日以内に開始したものが144件（処理終了全体の100%）である。

(3) 紛争調整委員会によるあっせん

① あっせん申請の内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが10件（前年度14件）と最も多く、次いで「解雇」が8件（同10件）、「その他の労働条件」が6件（同10件）、「自己都合退職」が4件（同2件）、「労働条件の引下げ」が3件（同3件）と続いている。（第8図）



② あっせん申請をした労働者の雇用形態は、「正社員」が16件（41.0%）と最も多く、次いで「有期雇用労働者」が10件（26.3%）、「短時間労働者」が7件（18.4%）、となっている。（第9図）



- ③ 令和3年度中にあっせんが終了した事案（41件）の処理状況について、両当事者があっせん手続開始を了解し、あっせんを実施した件数は19件（終了した事案全体の46.3%）であった。このうち「合意形成」され、解決に至った件数は10件（あっせん実施全体の52.6%）となっている。
- ④ 「合意形成」され解決に至った件数の内訳は、「金銭的解決」による合意が8件（あっせん実施全体の42.1%）で、それ以外による合意は2件（同10.5%）であった。
- ⑤ あっせんを実施した19件について、1か月を超えて2か月以内に処理したものが17件（89.4%）、2か月を超えて3か月以内に処理したものが2件（同10.5%）であった。

令和3年度助言・指導及びあっせんの事例

【助言・指導の例】

事例1：「新型コロナウイルスのワクチン接種」に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は介護業務に従事。職場から新型コロナウイルス感染症のワクチン接種を行うよう求められたが、申出人は過去にワクチン接種によって重篤なアレルギー反応を経験しており、ワクチン接種を希望しなかった。しかし、上司から執拗に摂取を受けるよう説得されることから、申出人は、ワクチン接種を受けないことを話し合うために助言・指導を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人(施設長)に対し、申出内容を説明し、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ものであることを説明し、話し合いを促す助言を行った。</p> <p>助言・指導の結果、被申出人としてはワクチン接種を強制する意図は無かったが、結果的に申出人が強制されたと感じたのであれば、強制と感じられないように再度話し合いたいと申し立てがあった。話し合いの結果、申出人の希望通りワクチン接種は見送られることとなった。</p>
事例2：「その他の労働条件」に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人は新型コロナウイルス感染症に感染し、所属長から「休業期間は年休を取得するように」と言われ、トラブルとなった。病気休暇中は無給であることは理解するが、年次有給休暇は労働者の権利であることから、年休を取得せずに休めることについて助言・指導を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人の社長に対し、申出内容を説明し、事業主の職場環境配慮義務・責任について説明し、話し合いを促す助言を行った。</p> <p>助言・指導の結果、被申出人から所属長に対して事実確認を行い、会社の責任で適切に対処するとの回答があった。その後、申出人に確認したところ、申出人の希望通りとなった。</p>

【あっせんの例】

事例1：「いじめ・嫌がらせ」に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は正社員として入社し、勤務を続けていたが、同僚との私生活上の行為にパワーハラスメントに当たる行為があったとして会社から懲戒処分を受けた。申請人は同僚に対しパワーハラスメントを行っていないのに、パワーハラスメントの行為者とされ、会社から処分を受けたことに対して、精神的苦痛に対する慰謝料を含む補償金100万円の支払を求めたいとあっせんを申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の話し合いの主張をまとめ、当事者間の調整を図った結果、解決金40万円を支払うことで合意が成立した。</p>
事例2：「解雇」に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、正社員として入社したが、職場の管理者より、業務に不適合・向上心が見られないとして即時解雇を通告された。申請人は、解雇理由について身に覚えがなく不当なものであるとして、保証金として250万円の支払を求めたいとあっせんを申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が双方の話し合いの主張をまとめ、当事者間の調整を図った結果、解決金として20万円を支払うことで合意が成立した。</p>

個別労働紛争解決制度について

新潟労働局 雇用環境・均等室

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、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「個別労働紛争」といいます）が高水準で推移しています。

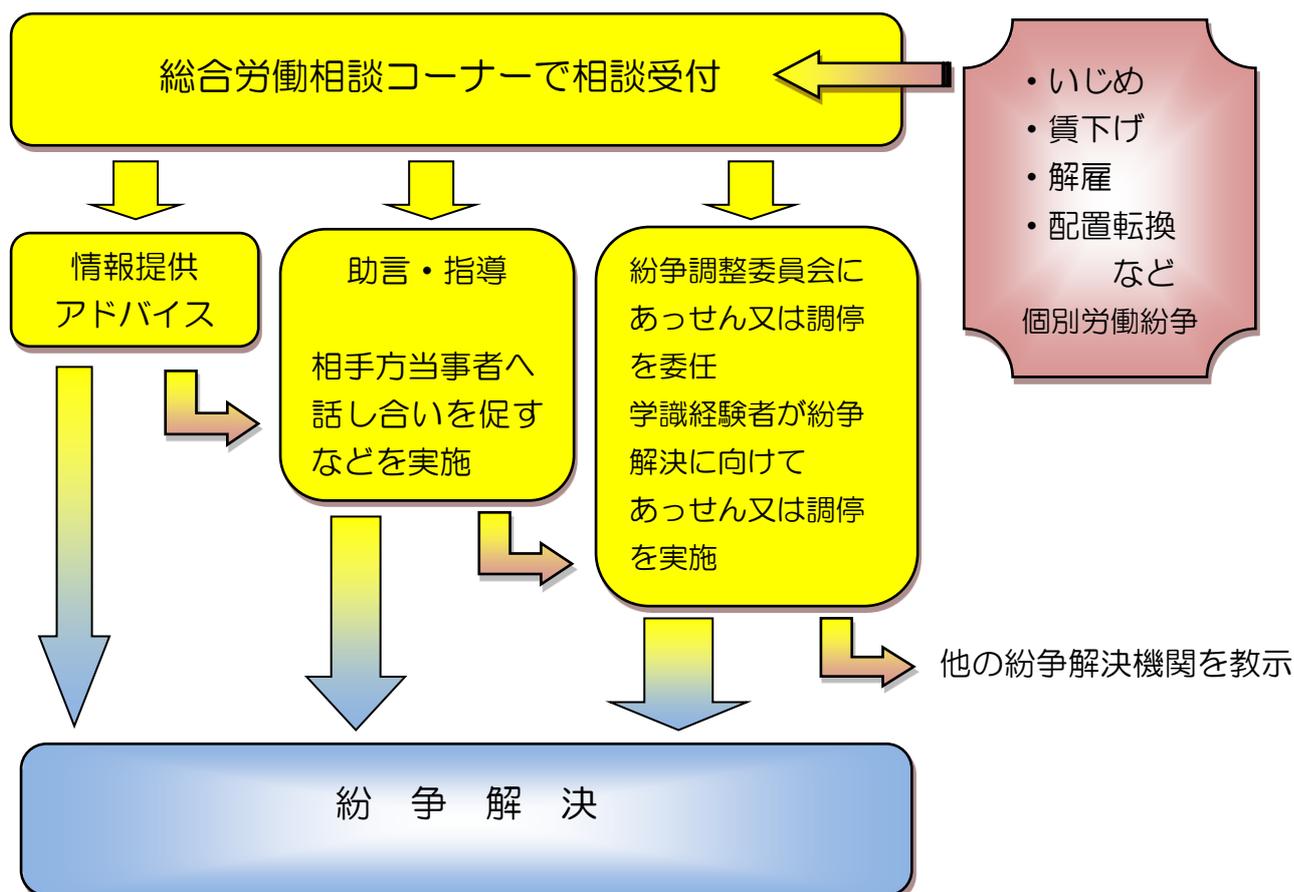
個別労働紛争は、本来、労働者と事業主の間の民事上の紛争ですので、紛争当事者である労使が話し合い、自主的に解決することが最も望ましく、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」においても、「紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るよう努めること」とされています。

しかし、個別労働紛争には、法令、判例の不知、誤解に基づくものも多く、また、感情的な対立が話し合いを妨げる要因になっているようなものも少なくありません。

そこで、新潟労働局では、労働局雇用環境・均等室内、及び管内の労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設置し、個別労働紛争を解決するための情報提供や相談受付を行うほか、当事者間だけでは紛争の解決が困難な場合には、解決の方向を示すことにより相手方当事者に話し合いを促す等の「労働局長による助言・指導」や、学識経験者が委員となって紛争解決に導く「新潟紛争調整委員会によるあっせん」の受付を行っています。

なお、各制度は、労働者はもちろん、事業主も利用することが出来ます。

※いじめ・嫌がらせのうち、職場におけるパワーハラスメントに関する紛争については、令和4年4月1日より労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度及び調停制度の対象となりました。



総合労働相談コーナーは、新潟労働局雇用環境・均等室のほか、各労働基準監督署内に設置されています。

新潟労働局管内 総合労働相談コーナー一覧

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号	開設時間等
新潟労働局 総合労働相談コーナー	950-8625	新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎 2号館 4階 新潟労働局雇用環境・均等室内	025(288)3501	平日 9:00~16:30
新潟 総合労働相談コーナー	950-8624	新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎 2号館 2階 新潟労働基準監督署内	025(365)1596	平日 9:00~16:30
長岡 総合労働相談コーナー	940-0082	長岡市千歳 1-3-88 長岡地方合同庁舎 7階 長岡労働基準監督署内	0258(33)8711	平日 9:00~16:30
上越 総合労働相談コーナー	943-0803	上越市春日野 1-5-22 上越地方合同庁舎 3階 上越労働基準監督署内	025(524)2111	平日 9:00~16:30
三条 総合労働相談コーナー	955-0055	三条市塚野目 2-5-11 三条労働基準監督署内	0256(32)1150	平日 9:00~16:30
新発田 総合労働相談コーナー	957-8506	新発田市大字日渡 96 新発田地方合同庁舎 3階 新発田労働基準監督署内	0254(27)6680	平日 9:00~16:30
新津 総合労働相談コーナー	956-0864	新潟市秋葉区新津本町 4-18-8 新津労働総合庁舎 3階 新津労働基準監督署内	0250(22)4161	平日 9:00~16:30
小出 総合労働相談コーナー	946-0004	魚沼市大塚新田 87-3 小出労働基準監督署内	025(792)0241	平日 9:00~16:30
十日町 総合労働相談コーナー	948-0073	十日町市稻荷町 2-9-3 十日町労働基準監督署内	025(752)2079	平日 9:00~16:30
佐渡 総合労働相談コーナー	952-0016	佐渡市原黒 333-38 佐渡労働基準監督署内	0259(23)4500	平日 9:00~16:30