

令和4年7月25日

【照会先】

大分労働局 雇用環境・均等室

雇用環境・改善推進監理官 松島 昌彦

労働紛争調整官 若林 慎二

(電話) 097 (532) 4025

報道関係者 各位

「令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況」

大分労働局（局長 中山晶彦）は、令和3年度における個別労働紛争解決制度の施行状況について、次のとおり取りまとめました。

- 1 民事上の個別労働紛争の相談件数は、3,293件で前年度より4.5%の増加
- 2 民事上の個別労働紛争の相談では「いじめ・嫌がらせ」が787件（21.2%）でトップ
- 3 助言・指導申出受付件数では「いじめ・嫌がらせ」が17件（22.7%）でトップ

※ 「民事上の個別労働紛争」とは、労働条件その他労働関係に関する個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等違反に関するものなどを除く）のことです。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間で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、早期に解決を図る制度で、幅広い分野の労働問題の相談を扱う「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。

大分労働局では、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。

※1 「総合労働相談」

大分労働局と各労働基準監督署内の県内6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、大分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、大分労働局長が、紛争当事者に対して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。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭また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」

大分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 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。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があるもの」として計上している（以下、本資料において同じ。）。

<参考>

同法に関する相談件数：67件

同法に基づく紛争解決の援助申立件数：0件

同法に基づく調停申請受理件数：2件

【別添資料】

別添1：個別労働紛争解決制度

別添2：助言・指導とあっせんの事例

別添3：個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

別添4：大分労働局の相談窓口をご活用ください

令和3年度 大分労働局における個別労働紛争解決制度の施行状況

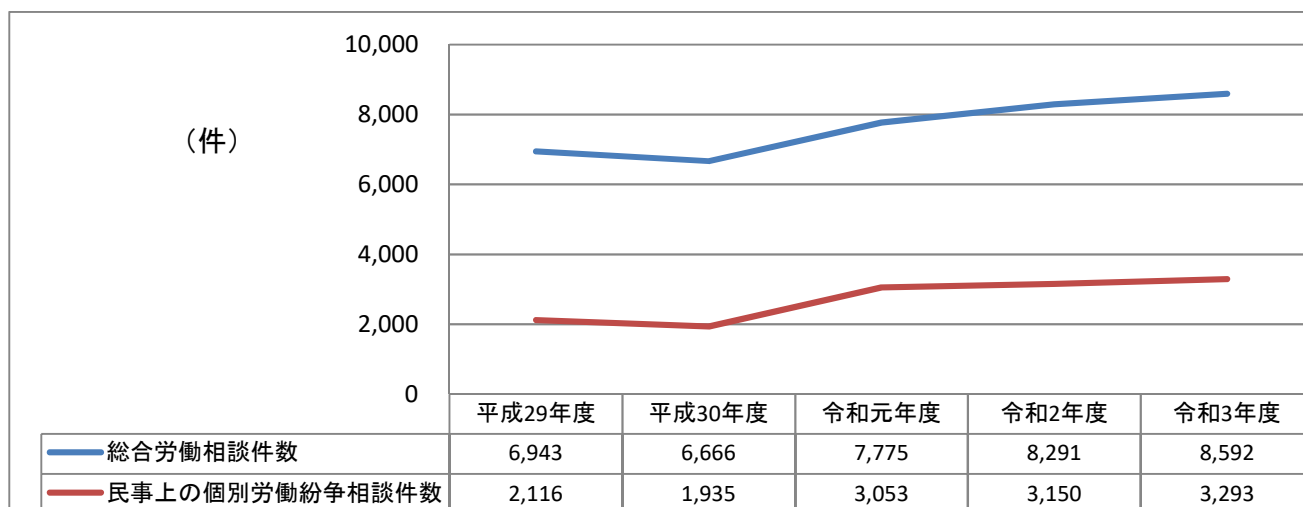
1 相談受付状況

大分労働局及び県下労働基準監督署内の計6カ所に、労働に関するあらゆ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」を開設している。

総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、令和元年度 7,775 件、令和2年度 8,291 件、令和3年度 8,592 件と推移している。

このうち、個々の労働者と事業主との間の労働関係法令上の違反を伴わない「解雇」、「退職勧奨」等のいわゆる民事上の個別労働紛争相談件数は 3,293 件であり、前年度より 4.5%の増加となった（第1図参照）。

第1図 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移



- (1) 民事上の個別労働紛争相談内容の内訳は、多いものから次の順となっている（第2図参照）。

「いじめ・嫌がらせ」・・・787 件（21.2%）

「自己都合退職」・・・662 件（17.8%）

「その他の労働条件」・・・420 件（11.3%）

「解雇」・・・328 件（8.8%）

「退職勧奨」・・・320 件（8.6%）

「労働条件引下げ」・・・252 件（6.8%）

「雇止め」・・・115 件（3.1%）

「出向・配置転換」・・・106 件（2.9%）

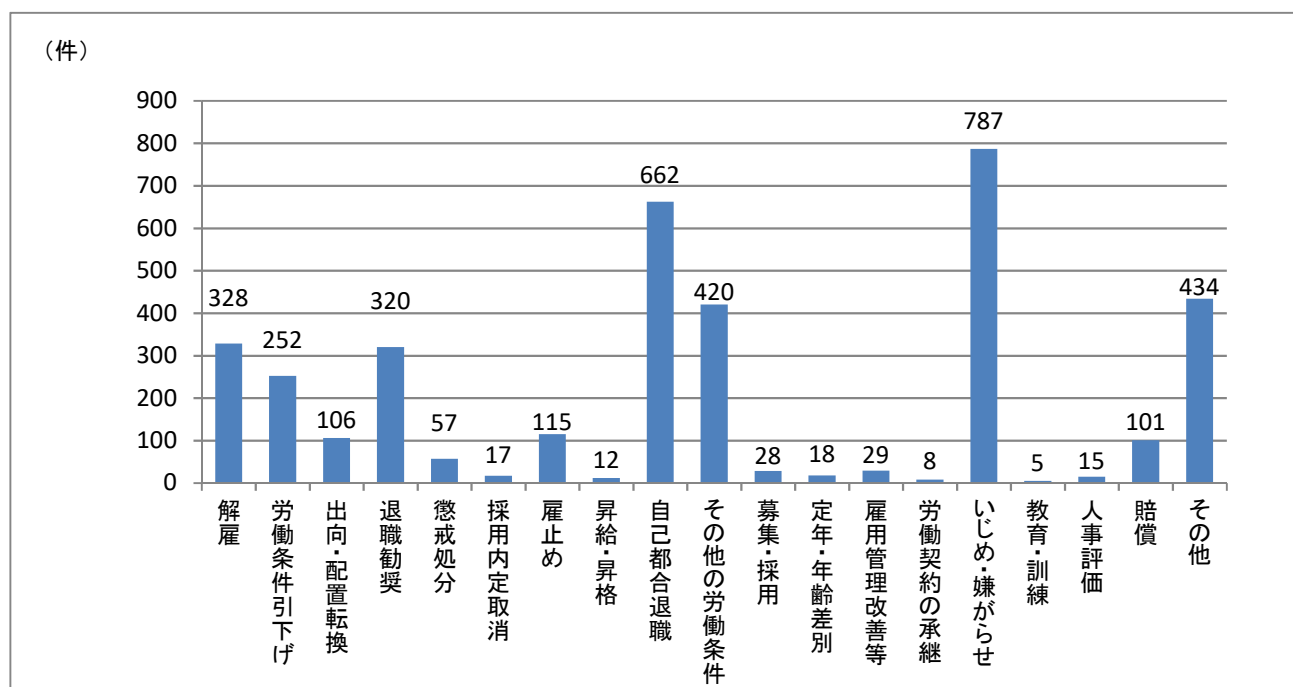
※ 一人の相談者から複数の内容にまたがる相談が寄せられた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

- (2) 「いじめ・嫌がらせ」は前年度比で 22.8%、「自己都合退職」は前年度比で 16.3%の増加が認められ、「退職勧奨」は前年度比で 13.5%、「労働条件引下げ」は前年度比で 23.4%の減少が認められる。（第3図参照）

- (3) 相談者の種類は、労働者からの相談 2,404 件（73.0%）、事業主からの相談 531 件（16.1%）となっている。

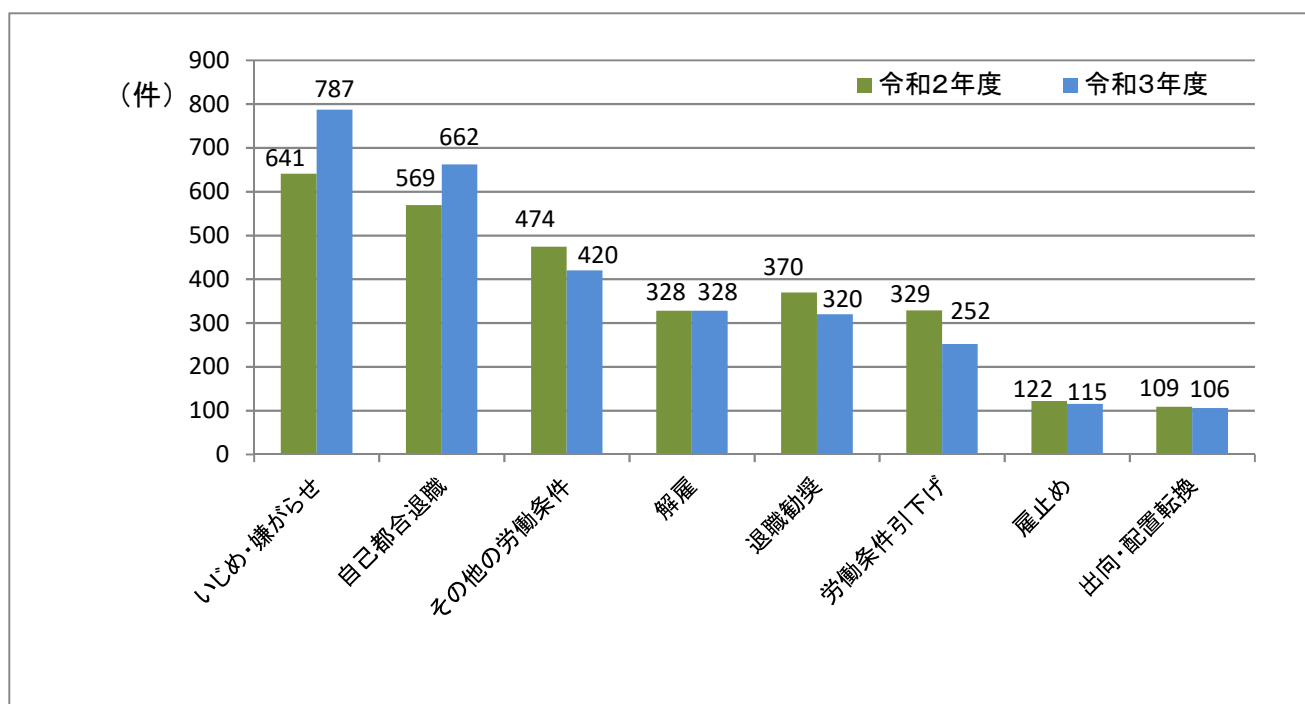
- (4) 相談があった労働者の就労形態を見ると、「正社員」が1,236件(37.5%)、「短時間労働者」が480件(14.6%)、「有期雇用労働者」が346件(10.5%)、「派遣労働者」が109件(3.3%)となっている。

第2図 民事上の個別労働紛争相談内容の内訳



※ 一人の相談者から複数の内容にまたがる相談が寄せられた場合は、各々の項目に計上しているため、第1図の件数と一致しない。

第3図 民事上の個別労働紛争相談内容の内訳の比較

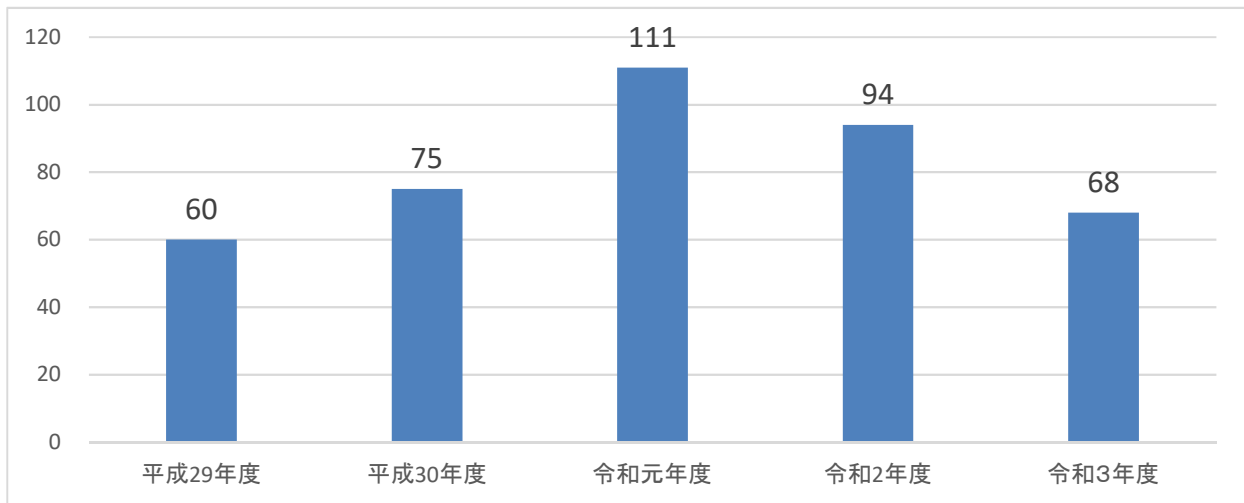


2 大分労働局長による助言・指導

令和3年度における個別労働紛争解決制度のうち「助言・指導」申出件数は68件であり、前年度比で27.7%の減少となった（第4図参照）。

(件)

第4図 助言・指導申出件数の推移



◇ 令和3年度における大分労働局長による助言・指導の内容等

(1) 申出の主な内容については、多いものから次の順となっている（第5図参照）。

「いじめ・嫌がらせ」・・・17件（22.7%）

「その他の労働条件」・・・16件（21.3%）

「自己都合退職」・・・12件（16.0%）

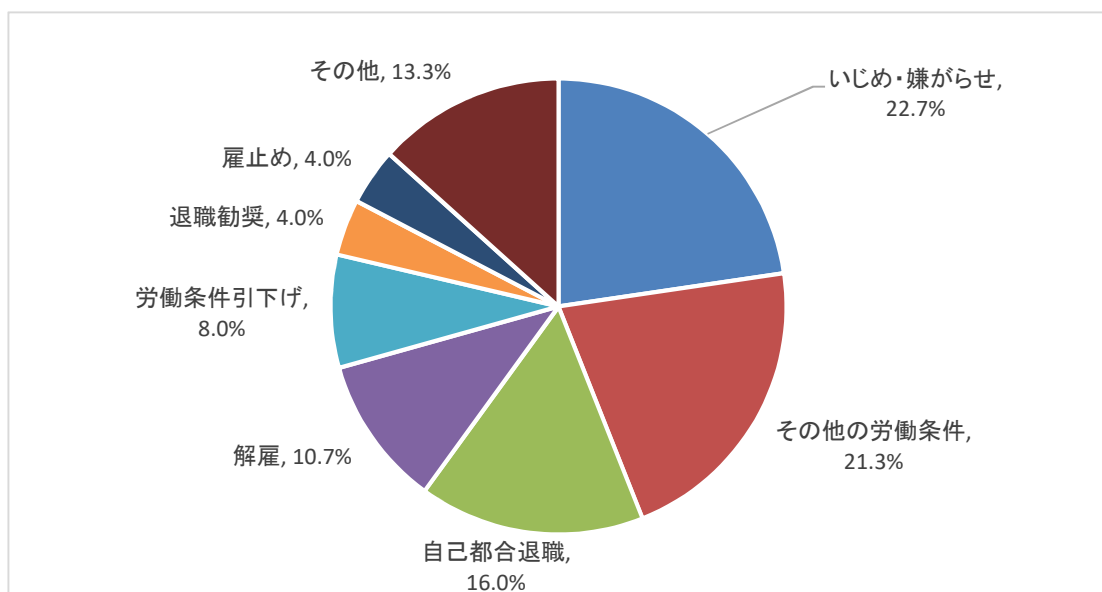
「解雇」・・・8件（10.7%）

「労働条件引下げ」・・・6件（8.0%）

※ 一人の相談者から複数の内容にまたがる相談が寄せられた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

(2) 令和3年度に助言・指導に係る手続きを終了した件数は68件（年度内に処理が終了した件数で、令和2年度からの繰越事案を含む）であり、そのうち助言・指導を行った件数は66件である。66件のうち60件が解決（一定の改善含む）（90.9%）している。

第5図 助言・指導申出内容の内訳

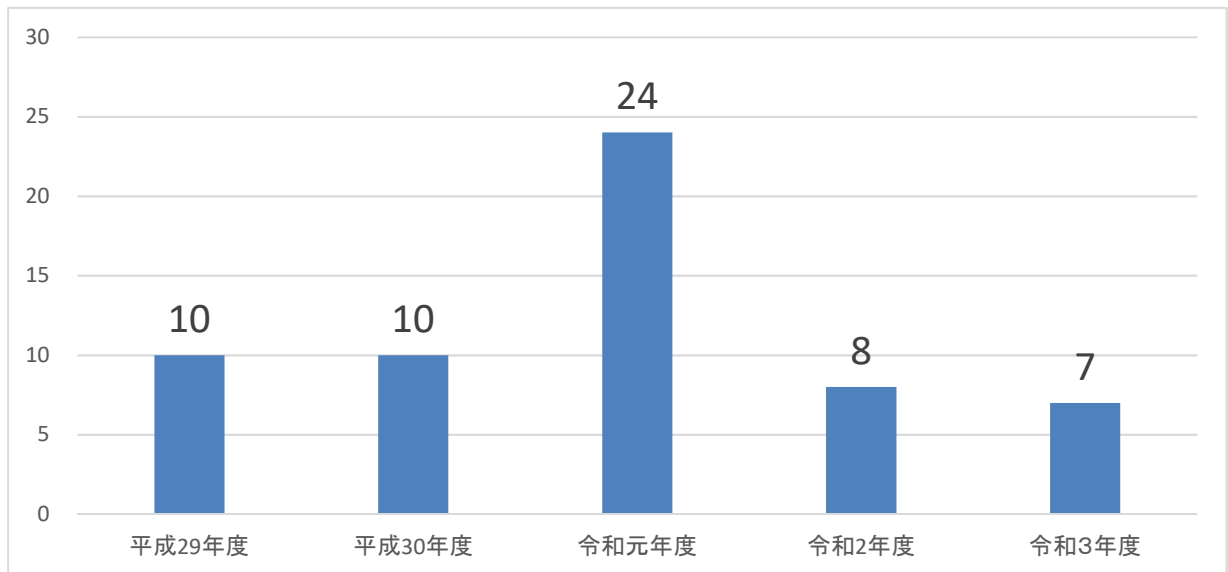


3 大分紛争調整委員会によるあっせん

令和3年度における個別労働紛争解決制度に係る「あっせん」申請受理件数は7件であり、対前年度比で12.5%の減少となった（第6図参照）。

(件)

第6図 あっせん申請件数の推移



◇ 令和3年度における大分紛争調整委員会による「あっせん」の内容等

- (1) 申請の内容は、「解雇」が3件、「自己都合退職」が2件、「いじめ・嫌がらせ」が1件、「退職勧奨」が1件である。
- (2) 令和3年度のあっせんの解決状況については、令和3年度で処理が終了した4件のうち合意が成立したものが3件、紛争当事者の意見の隔たりが大きく合意に達しないなどの理由により、あっせんが打ち切られたものが1件である。

○紛争調整委員会とは・・・

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されたあっせん委員が、個別労働紛争の解決に向けてあっせんを実施するものである。

令和4年
4月1日より

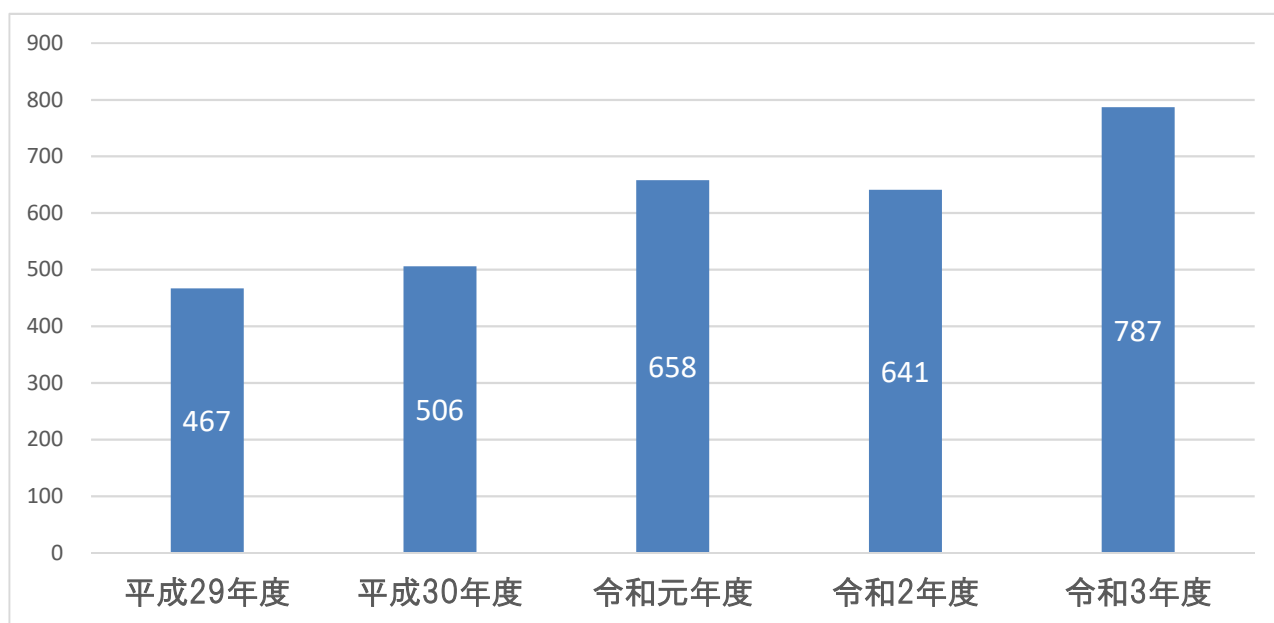
労働施策総合推進法に基づく
「パワーハラスメント防止措置」が
中小企業の事業主にも義務化されました。
(大企業は令和2年6月1日から義務化)

職場のパワーハラスメントについては、2016年に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は32.5%であり、また、全国の都道府県労働局における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も2018年度には8万件を超え、対策は喫緊の課題となっています。

このような状況の中、2019年の第198回通常国会において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、これにより「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」という。）が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました。

大分労働局内における「いじめ・嫌がらせ」の件数は、令和3年度は787件に上っています。（第7図参照）

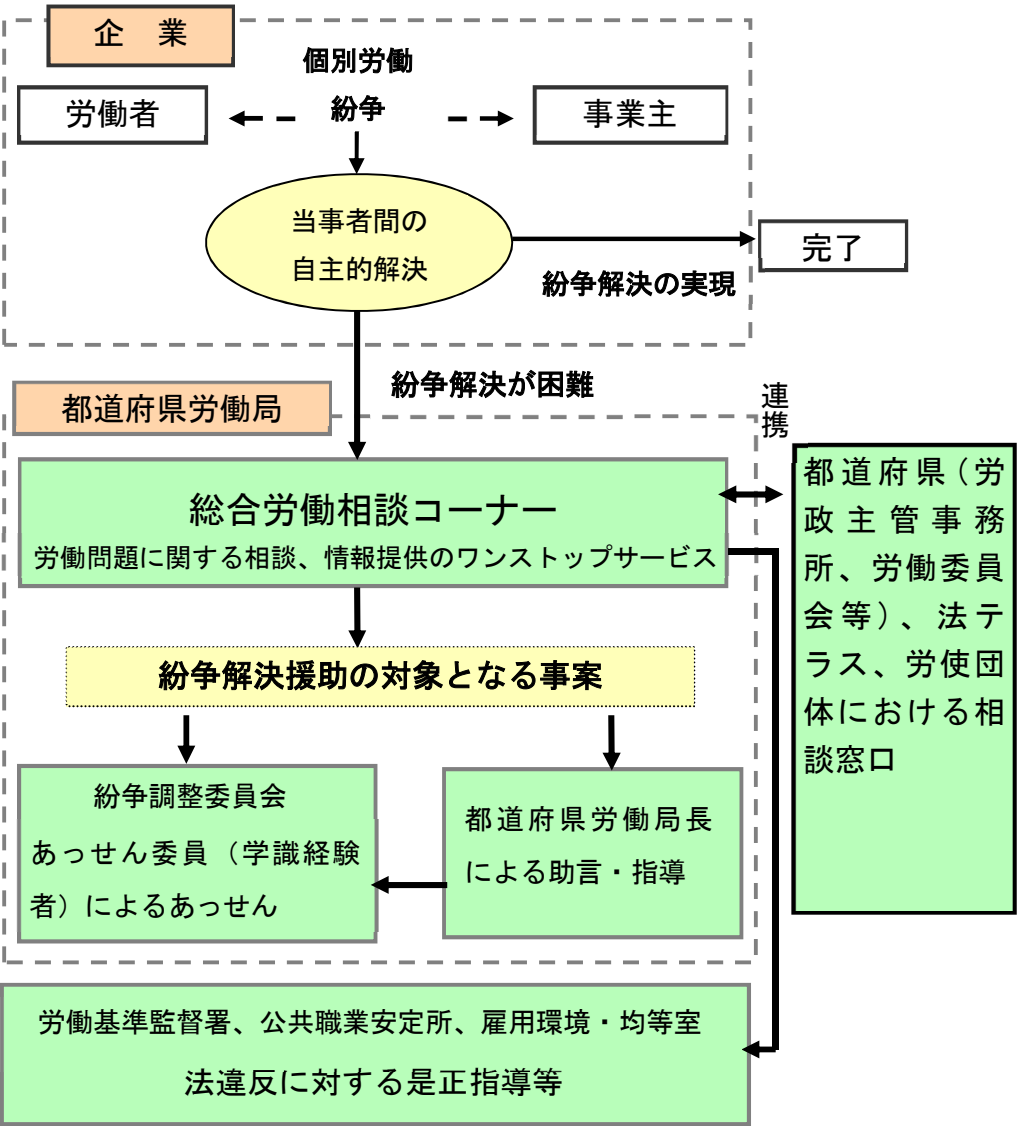
第7図 大分労働局における「いじめ・嫌がらせ」に係る相談件数の推移



改正労働施策総合推進法における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

個別労働紛争解決制度

- ・ 「総合労働相談」とは、大分労働局、各労働基準監督署内の計6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している。
- ・ 「助言・指導」とは、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である。
- ・ 「あっせん」とは、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である。



【助言・指導の事例】

事例 1	「いじめ・嫌がらせ」にかかる助言
事案の概要	申出人（パート）は、店長から1回に2～3時間の長時間にわたる叱責や人格を否定されるような発言を繰り返し受け続けた結果、うつ状態と診断された。 申出人は本社の相談窓口に対し、店長の行き過ぎた言動についてハラスメント調査を求めたものの、相談窓口の担当者からは静養を促されるのみであり、ハラスメントの実態調査が行われることはなかった。 申出人は、店長の行き過ぎた言動を止めてもらうため、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こと、人格を否定するような言動や必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うことはパワーハラスメント（精神的な攻撃）に該当する可能性があること、令和4年4月から中小企業にもパワーハラスメントの措置が義務化（労働施策総合推進法）されることを踏まえ、申出人からの相談に対し、適切に対応するよう助言した。 事業主は助言を踏まえてハラスメントの実態調査を実施し、店長の行き過ぎた言動について注意を行う等、速やかに職場環境の改善に取り組んだ。

事例 2	「自己都合退職」にかかる助言
事案の概要	申出人（正社員）は工場ラインの班長として業務に従事していたが、夫の転勤に伴い退職を余儀なくされた。 申出人は会社の規則に従って1ヶ月前に退職を申し出たものの、被申出人（工場長）は申出人に代わる班長の適任者を確保できていないことを理由に退職を認めなかった。 申出人は、会社の規則に従って退職を申し出ているので、被申出人に対し、退職について話し合うように助言して欲しいと申し出があったもの。
助言・指導の内容・結果	事業主から事情を聴取した上で、就業規則における退職に関する規定内容について確認するとともに、代替労働者の確保は使用者の責務であることについて助言を実施した。 代表者は、現場担当者（工場長）が独断で工場の稼働を優先して判断したことだと陳謝し、直ちに現場に指示をして、速やかに申出人の退職について対応したいと返答があった。 後日、話し合いが行われ、申出人の希望通りの日付で退職が認められた。

【あっせんの事例】

事例 1	「いじめ・嫌がらせ」にかかるあっせん
事案の概要	申請人は、上司より数年前から人格を否定する暴言を受け続けていた。申請人は上司に暴言を止めるようお願いしたが応じてもらえなかったため、被申請人（代表者）に上司の暴言について相談したものの、全く対応してもらえなかった。 ある日、他の労働者がいる前で、上司から大声で叱責を受けたことにより、この上司の下で勤務を続けることが出来なくなり退職した。 申請人が退職に至った原因は、上司の暴言と、上司の暴言を放置した被申請人に責任があるとして、精神的損害に対する補償金として、約3ヶ月分の給与相当額である20万円を求めてあっせんに申請したもの。
あっせんの内容・結果	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、申請人に対する上司の暴言について一部を認め、申請人に対し、補償金として10万円を支払うことで合意した。

事例 2	「退職勧奨」にかかるあっせん
事案の概要	申請人は、正社員として勤務していたところ、突然、複数の上司に呼ばれ、能力不足と業務命令に反したことを理由に自主退職を迫られ、自主退職しないようであれば転勤させて賃金も10万円下げると強く言われたため、退職を余儀なくされた。 業務命令に反した記憶はなく、会社の退職強要に納得できないため、経済的、精神的損害に対する補償として150万円の支払いを求めたいとしてあっせんに申請したもの。
あっせんの内容・結果	あっせん委員が双方の主張を確認したところ、被申請人は、申請人の対応により顧客からクレームが来るが多く、業務改善の指導をしたが改められなかったため、人事異動の提案と人事異動を受け入れられないようなら雇用継続は難しいという説明をしたものであり、退職を強要したつもりはなく、合意の上での退職であったと認識しているが、紛争の早期解決を図りたいとの見解を示した。 あっせん委員より、退職に至る経緯に双方の認識に齟齬があるが、早期解決のため双方に譲歩が可能か確認したところ、解決金として46万円支払うことで合意が成立し、解決した。

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「個別労働関係紛争」という。）が増加していることに鑑み、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等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 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及び自主的な解決の促進のため、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条）

イ 都道府県労働局長は、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、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

大分労働局の相談窓口をご活用ください

総合労働相談コーナー

大分労働局では総合労働相談コーナーにおいて総合的な労働相談を行っています。
労働問題に関するあらゆる分野の相談などへのワンストップサービスに努めています。

- 大分労働局雇用環境・均等室 電話097-536-0110
大分市東春日町17-20 大分県ソフトパーク内 大分第2ソフィアプラザビル3階
- 大分労働基準監督署内 電話097-535-1512
大分市新川町2-1-36 大分合同庁舎2階
- 中津労働基準監督署内 電話0979-22-2720
中津市大字中殿550-20 中津合同庁舎2階
- 佐伯労働基準監督署内 電話0972-22-3421
佐伯市鶴谷町1-3-28 佐伯労働総合庁舎3階
- 日田労働基準監督署内 電話0973-22-6191
日田市淡窓1-1-61
- 豊後大野労働基準監督署内 電話0974-22-0153
豊後大野市三重町市場1225-9 三重合同庁舎4階

なお、労働基準法・労災保険・職場での安全衛生などに関するご相談は労働基準監督署、求人・職業紹介・雇用保険などに関するご相談は公共職業安定所(ハローワーク)で受け付けています。

大分労働基準監督署	電話097-535-1511
中津労働基準監督署	電話0979-22-2720
佐伯労働基準監督署	電話0972-22-3421
日田労働基準監督署	電話0973-22-6191
豊後大野労働基準監督署	電話0974-22-0153
大分公共職業安定所	電話097-538-8609
別府公共職業安定所	電話0977-23-8609
中津公共職業安定所	電話0979-24-8609
日田公共職業安定所	電話0973-22-8609
佐伯公共職業安定所	電話0972-24-8609
宇佐公共職業安定所	電話0978-32-8609
豊後大野公共職業安定所	電話0974-22-8609