

## 令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況について

岡山労働局は、「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。

「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」、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」の3つの方法があります。

岡山労働局では、今回の施行状況を受け個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて、引き続き取り組んでいきます。

### 【ポイント】

1. 令和3年度は前年度と比べ、「総合労働相談」、「個別労働紛争相談」、「助言・指導」、「あっせん」の件数が減少。

・総合労働相談件数	15,481件(前年度比19.9%減)
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	4,411件(同2.3%減)
・助言・指導申出件数	120件(同26.8%減)
・あっせん申請件数	41件(同42.2%減)

2. 民事上の個別労働紛争の内容別相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が11年連続トップで過去最多。「助言・指導」、「あっせん」の内容別申請件数は、いずれも「いじめ・嫌がらせ」が最多。

・民事上の個別労働紛争相談の内容は「いじめ・嫌がらせ」が11年連続で最多。同内容の相談は1,605件(前年度比17.3%増)で過去最多件数となった。

・助言・指導の内容別申請件数は「いじめ・嫌がらせ」が43件で10年連続で最多。

あっせんの内容別申請件数は「いじめ・嫌がらせ」が14件で4年連続で最多。

○ **県内の総合労働相談コーナーにおける相談件数は15,481件(P4)**

相談件数は、平成24年度以降1万3千件台で推移し、ほぼ横ばい状況であったものの、平成27年度より増加傾向となり平成28年度においては16,229件となった。平成29年度以降は減少に転じていたが、新型コロナウイルスによる雇用環境の悪化もあり令和2年度は過去最大の19,348件となったが、令和3年度は前年比で減少となった。

※ 組織変更によって、平成28年度から総合労働相談コーナーにおいても均等3法に係る相談を取り扱っているため、総合労働相談件数については、同年以降、統計対象が増えています。

従前の統計対象では平成28年度は14,728件、平成29年度は13,680件、平成30年度は13,285件、令和元年度は15,011件、令和2年度は17,857件となります。

○ **民事上の個別労働紛争に係る相談件数は4,411件(P4, 5)**

民事上の個別労働紛争に係る相談が、相談件数全体の約3割を占めている。

労働者からの相談3,629件のうち、非正規労働者(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)からの相談が1,229件と約3割。

相談の内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが1,605件と平成23年度より11年連続で最多となり、かつ、令和3年度は過去最多件数となった。

○ **助言・指導制度の受付件数120件(P6)**

助言・指導の受付件数は120件で前年度と比べ44件、26.8%減少した。

紛争内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が43件で最多。以下、「出向・配置転換」(19件)、「労働条件引き下げ」(15件)、等となっている。

令和3年度に処理が終了した助言・指導事案については、受付日から10日以内に全数助言・指導を実施している。

○ **あっせん受理件数は41件(P7)**

あっせん受理件数は41件となり、前年度と比べ30件、42.3%減少した。

紛争内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が14件で最多、以下、「解雇」(8件)、「退職勧奨委」(4件)等となっている。

令和3年度にあっせんの手続を終了した事案は、1か月以内に35.6%、2か月以内に95.6%、3か月以内に100%処理を終了している。

※ 「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紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度で、幅広い分野の労働問題を対象とする「総合労働相談」、個別労働紛争の解決につき援助を求められた場合に行う都道府県労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に労働局長が紛争調整委員会に委託して行う「あっせん」の3つの方法があります。

近年、個別労働紛争の内容は複雑・多様化しているなかで、当該制度は、平成13年10月の法律施行以降、職場での紛争の簡易・迅速な解決手法として利用されています。

# 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

## 総合労働相談コーナー 岡山県内 7か所

令和3年度 総合労働相談件数  
**15,481件**

うち、※1

○法制度の問い合わせ  
(9,898件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの  
(2,726件)

○民事上の個別労働紛争相談件数  
(4,411件)

内訳

- |           |        |
|-----------|--------|
| ①いじめ・嫌がらせ | 1,605件 |
| ②自己都合退職   | 643件   |
| ③労働条件引下げ  | 506件   |

情報提供  
連携

関係機関

- 岡山県
- 裁判所
- 法テラス 等

取次ぎ

労働基準監督署  
公共職業安定所等

関係法令に基づく  
行政指導等

申出

申請

### 労働局長による助言・指導

○申出件数(120件)

- 【内訳】
- |             |     |
|-------------|-----|
| ①いじめ・嫌がらせ   | 43件 |
| ※1 ②出向・配置転換 | 19件 |
| ③労働条件引下げ    | 15件 |

### 紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数(41件)

- 【内訳】
- |           |     |
|-----------|-----|
| ①いじめ・嫌がらせ | 14件 |
| ※1 ②解雇    | 8件  |
| ③退職勧奨     | 4件  |

申請

○処理件数(122件) ※2

- |              |     |
|--------------|-----|
| 解決したもの       | 41件 |
| 未解決(一定の改善あり) | 50件 |
| 未解決(改善なし)    | 29件 |

○処理件数(45件) ※2

- |            |     |
|------------|-----|
| 合意成立       | 16件 |
| 打切り(不参加)   | 13件 |
| 打切り(不参加以外) | 16件 |

※1 1回において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・指導の処理件数及び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。

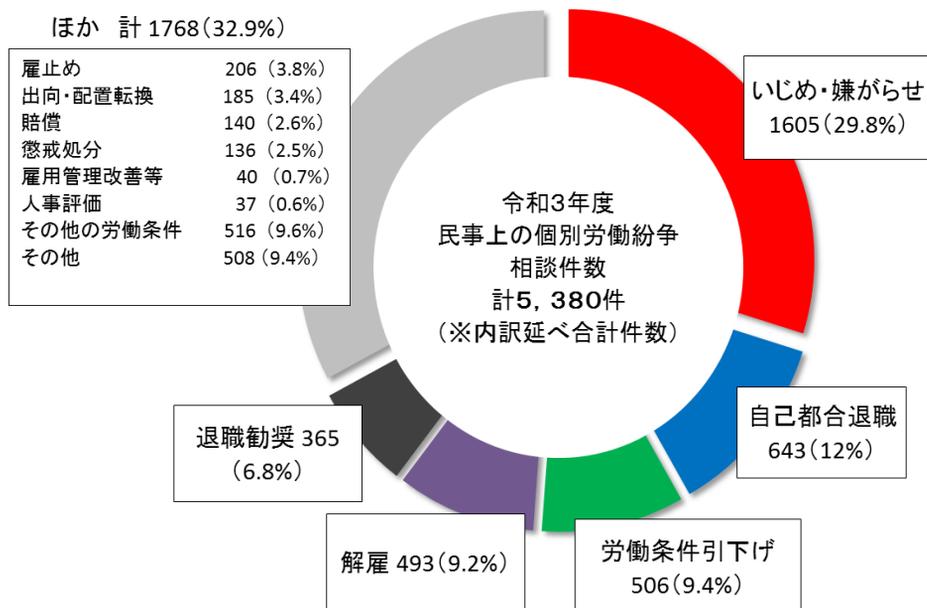
# 令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

## 1 総合労働相談

### (1) 相談件数の推移

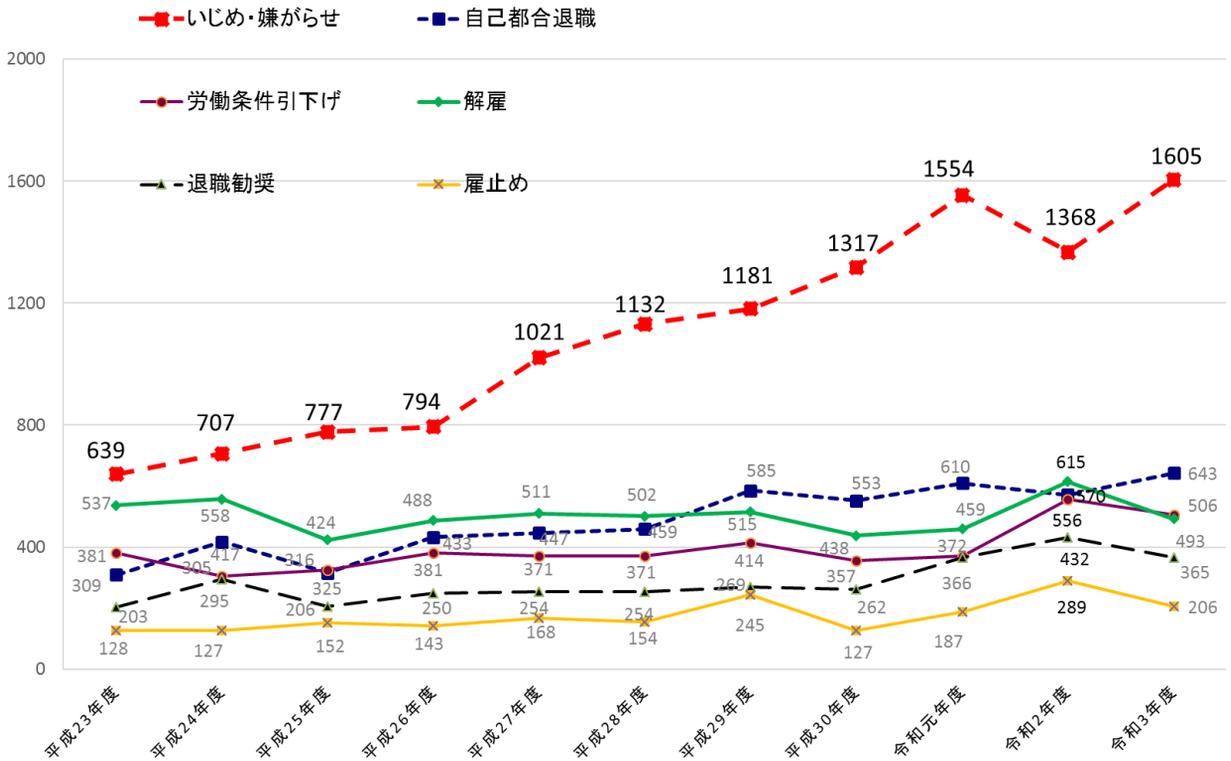


### (2) 民事上の個別労働紛争／相談内容別の件数

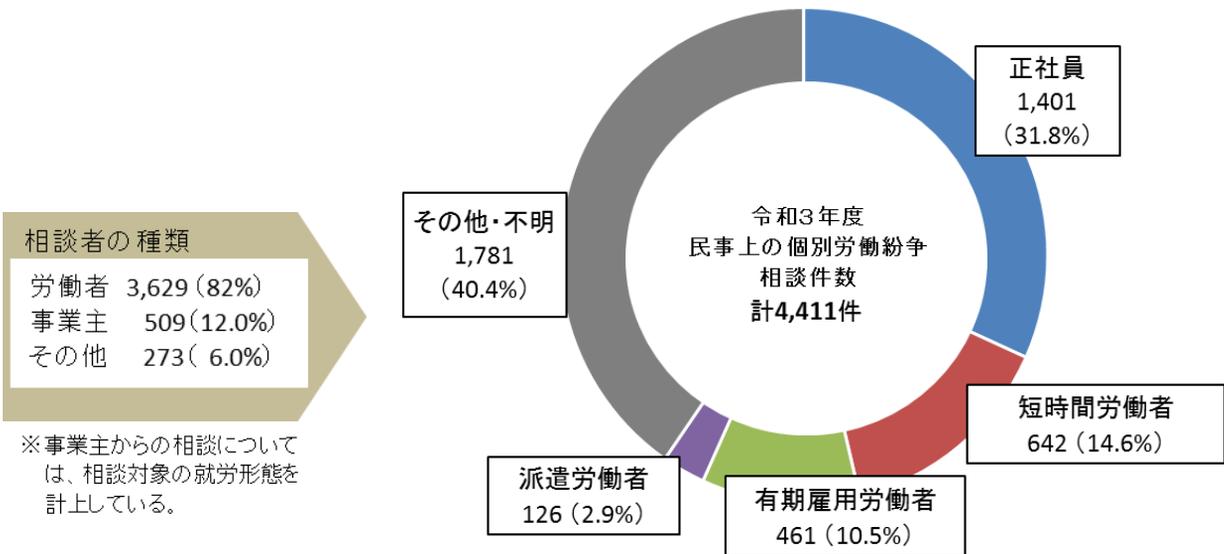


※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

### (3) 民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移

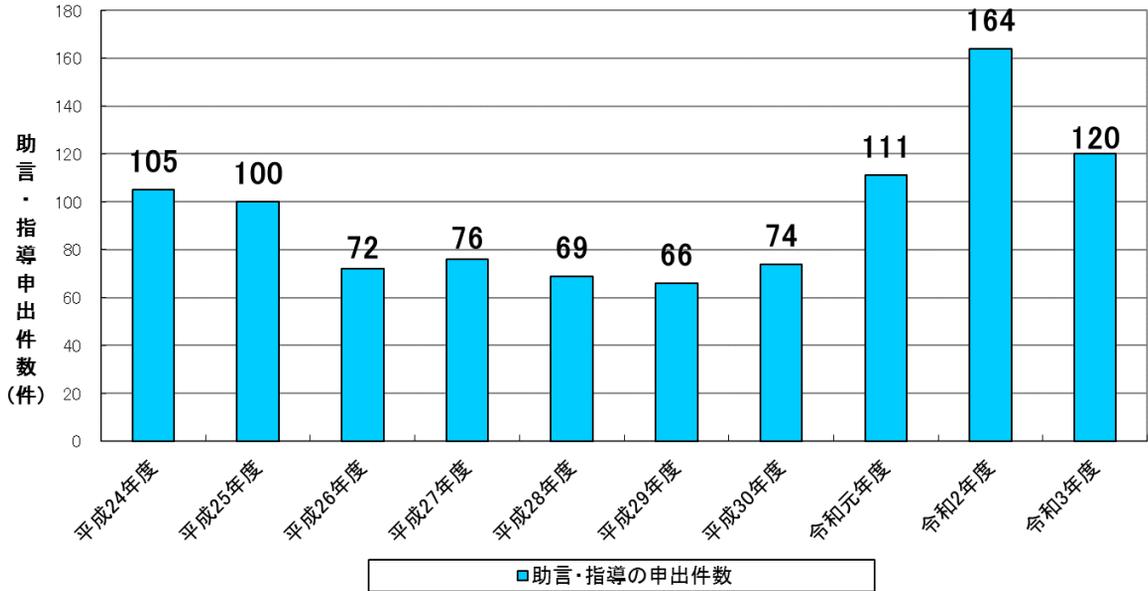


### (4) 民事上の個別労働紛争／就労形態別の件数

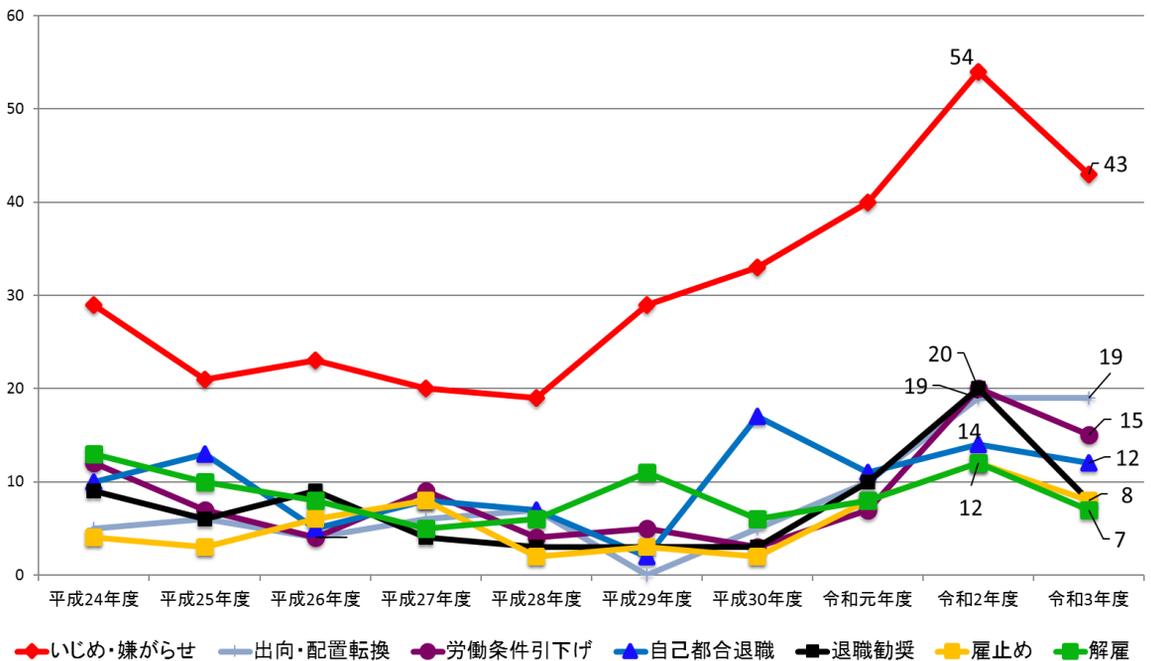


### 3. 都道府県労働局長による助言・指導

#### (1) 申出件数の推移

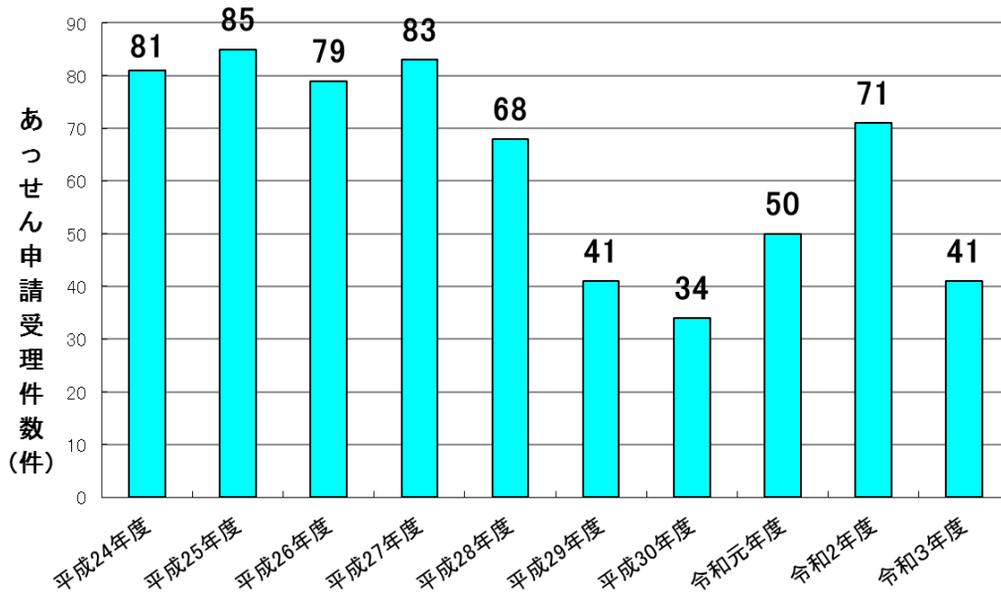


#### (2) 主な申出内容別の件数推移

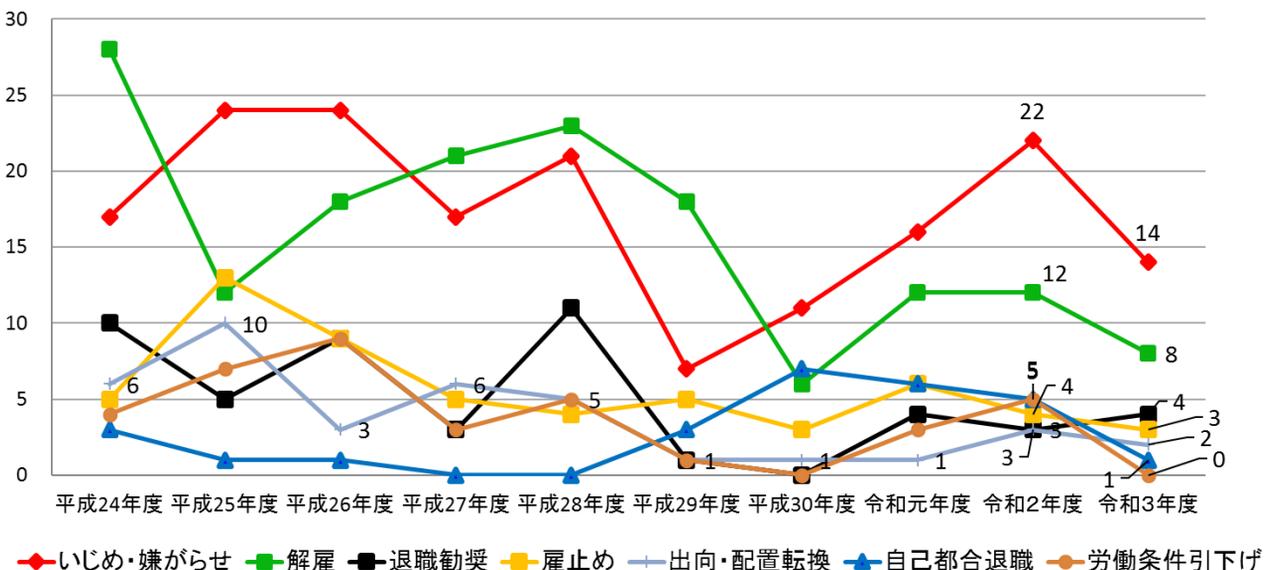


## 4. 紛争調整委員会によるあっせん

### (1) 申請件数の推移



### (2) 主な申請内容別の件数推移



# 助言・指導及びあっせんの事例

## 助言・指導

事例	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人は入社以来、先輩社員から業務内容を教えられず罵詈雑言を受け続けていた。会社幹部もその状況を認識しており、時折先輩社員に注意はしているが改善されなかった。</p> <p>会社として今後どのようにパワハラを改善していくのか説明を求めたい。また、言葉の暴力をふるう先輩社員と顔を合わせない部署に異動を希望するよう助言を求めるもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対し、労働施策推進法によるパワハラ防止対策について丁寧に説明を行い、本件紛争に関しては速やかに事実確認し、解決する必要があるとの助言を行った。</p> <p>助言に基づき、被申出人は双方から聴取した上で、会社幹部に対してパワハラに関する研修を行い、相談窓口を設置することとした。また、申出人の異動希望については複数の異動先を提示することで解決に至った。</p>

## あっせん

事例	いじめ・嫌がらせに係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は上司から誹謗中傷や侮辱するような言動を受けたことから精神的な苦痛を受け退職するに至った。</p> <p>退職したことに対する補償、精神的苦痛に対する慰謝料の支払いを求めあっせん申請をしたもの。</p>
あっせんの内容・結果	<p>あっせん委員が双方の主張を聞いた上で、被申請人に対して、関係者の懲戒処分や再発防止対策の再徹底も実施し、一定の対応を行っていることは評価した上で、当時のハラスメント防止対策が不十分であったことを指摘し、双方の調整を図ったところ、当事者間の歩み寄りにより、被申請人が申請人に対し、解決金として賃金2か月分相当額を支払うことで合意が成立し解決した。</p>