厚生労働省
沖縄労働局
Okinawa Labour Bureau

Press Release

沖 縄 労 働 局 発 表 令和４年７月29日(金)

担当	沖縄労働局 雇用環境･均等室 雇用環境改善･均等推進管理官 真壁 朝文 労働紛争調整官 瀬底 正亮 電話：098(868)6060

「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。

～ 民事上の個別労働紛争において、「いじめ・嫌がらせ」が6年連続最多、「解雇」は前年度より減少 ～

沖縄労働局は、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。

今回の施行状況を受けて、沖縄労働局は、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・指導およ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．県内6カ所の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は9,578件となり、前年度の10,102件と比べ524件(5.2%)減少した。【P3の第１図参照】

- 民事上の個別労働紛争※4 の相談件数は2,226件で、前年度の2,078件と比べ148件（7.1%）増加。
- 助言･指導の申出件数は174件で、前年度の107件と比べ67件（62.6%）増加【P４の第４図参照】
- あっせん申請件数は 82 件で、前年度の 99 件と比べ 17 件（17.2%）減少【P６の第７図参照】

内　容			件数	前年度比
総合労働相談			9,578件	5.2%減
	内訳 延べ数	法令制度の問い合わせ	6,072件	2.5%増
		労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,263件	29.7%減
		民事上の個別労働紛争相談件数	2,226件	7.1%増
助言・指導申出			174件	62.6%増
あっせん申請			82件	17.2%減

２．民事上の個別労働紛争における相談件数、助言･指導の申出件数、あっせん申請件数の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が最多。

- 民事上の個別労働紛争の相談件数では588件で、前年度の566件と比べ22件（3.9%）増加。６年連続で１位【P４の第３図参照】
- 助言･指導の申出件数では47件で、前年度の23件と比べ24件（104.3%）増加【P５の第６図参照】
- あっせん申請件数では 26 件で、前年度の 39 件と比べ 13 件（33.4%）減少。４年連続で１位【P７の第９図参照】

３．民事上の個別労働紛争における相談件数の項目のうち、「解雇（普通・整理・懲戒）」の件数は前年度に比べ減少したが、助言･指導の申出件数、あっせん申請件数では前年度より増加した。

- 民事上の個別労働紛争の相談件数では299件で、前年度の369件と比べ70件（19.0%）減少【P４の第３図参照】
- 助言･指導の申出件数では19件で、前年度の９件と比べ10件（111.1%）増加【P５の第６図参照】
- あっせん申請件数では 16 件で、前年度の 14 件と比べ２件（14.3%）増加【P７の第９図参照】

「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、迅速に解決を図るための制度で、**「総合労働相談※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※3」**の３つの方法があります。（別添の（参考）を参照）

「総合労働相談※1」

全国の都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など 379 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している。

「助言・指導※2」

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。

「あっせん※3」

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）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。

「民事上の個別労働紛争※4」

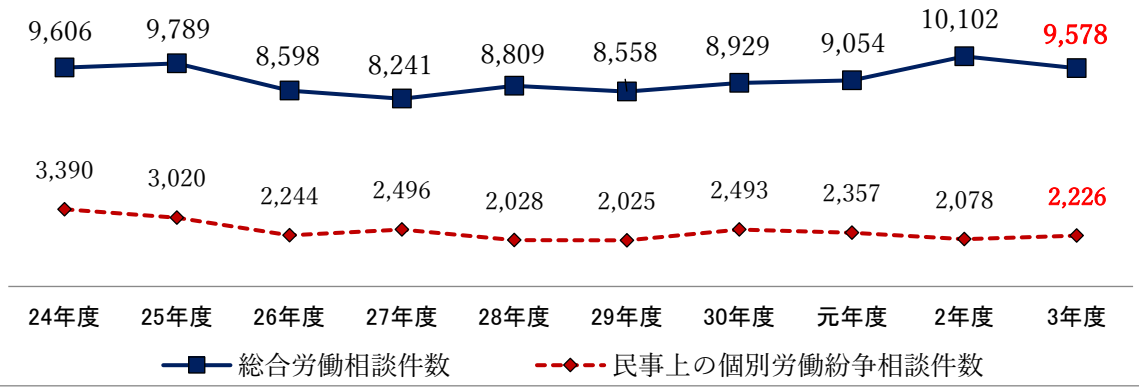
労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反関するものを除く）。

【別添1】個別労働紛争制度の枠組み
【別添 2】令和 3 年度の助言･指導の事例

１．総合労働相談の状況

- 総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談は9,578件で、前年度の10,102件と比べ524件（5.2%）減少した。
- 「解雇」や「労働条件」、「いじめ･嫌がらせ」等の民事上の個別労働紛争相談は2,226件となり、前年度の2,078件と比べ148件（7.1%）増加した。

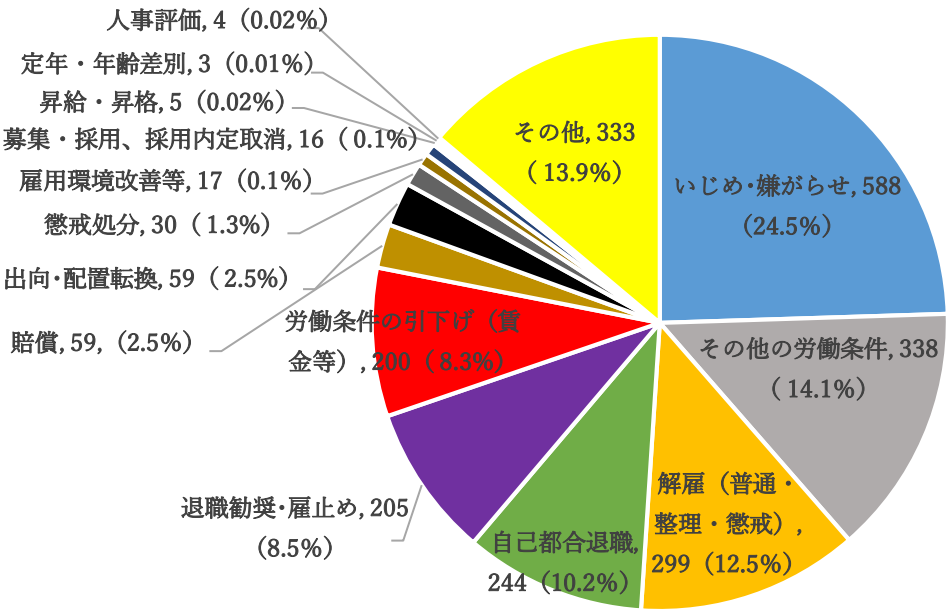
第１図 総合労働相談件数の推移



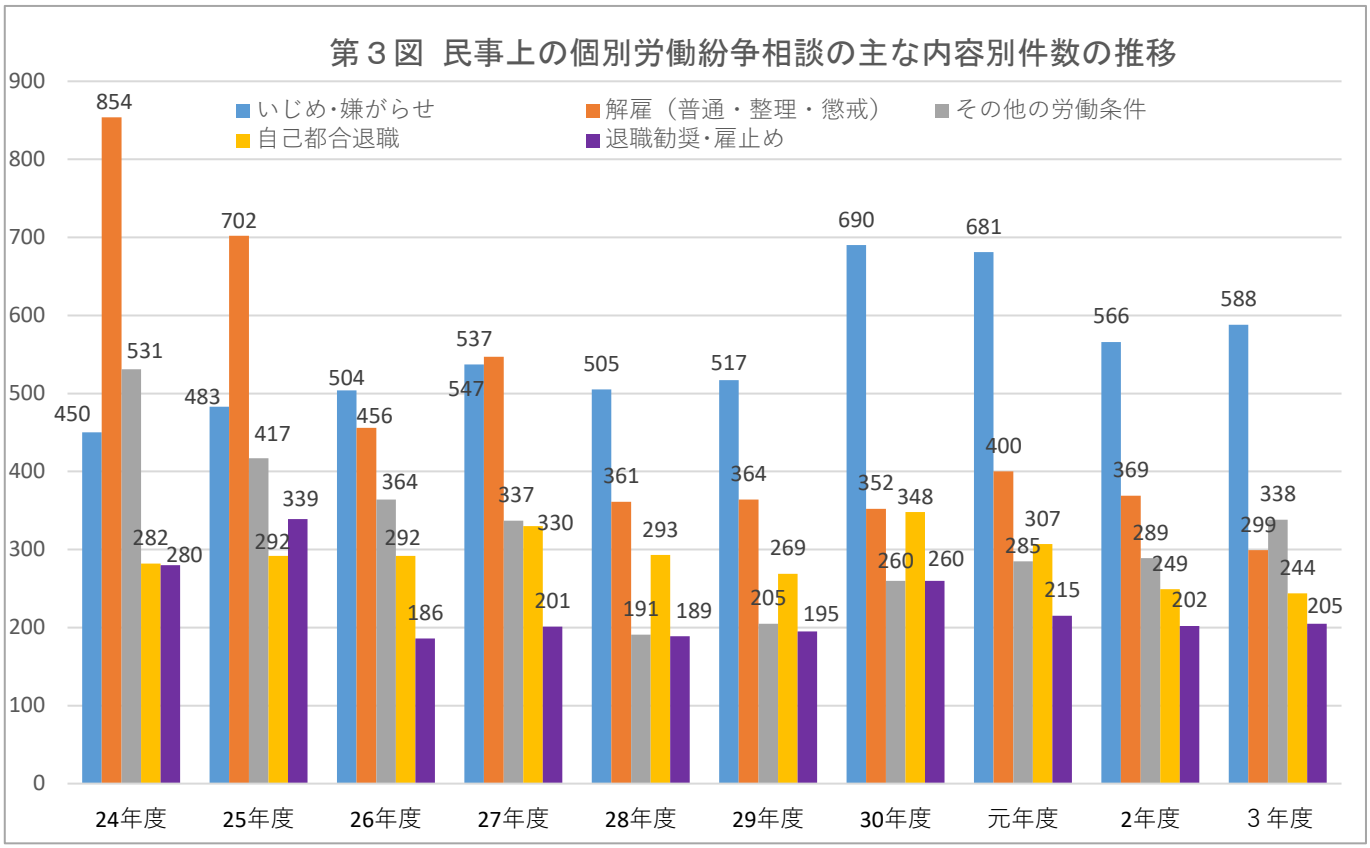
総合労働相談の内容	件 数	前年度比
法令･制度の問い合わせ（法令解釈や手続の問い合わせ）	6,072	2.5%増
労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,263	29.7%減
民事上の個別労働紛争相談件数	2,226	7.1%増
その他（いずれにも該当しないもの）	878	24.2%減

- 民事上の個別労働紛争の相談の主な内容としては「いじめ・嫌がらせ」が 588件、「その他の労働条件」が338件、「解雇（普通・整理・懲戒）」が 299件の順であった。

第２図 民事上の個別労働紛争の相談内容

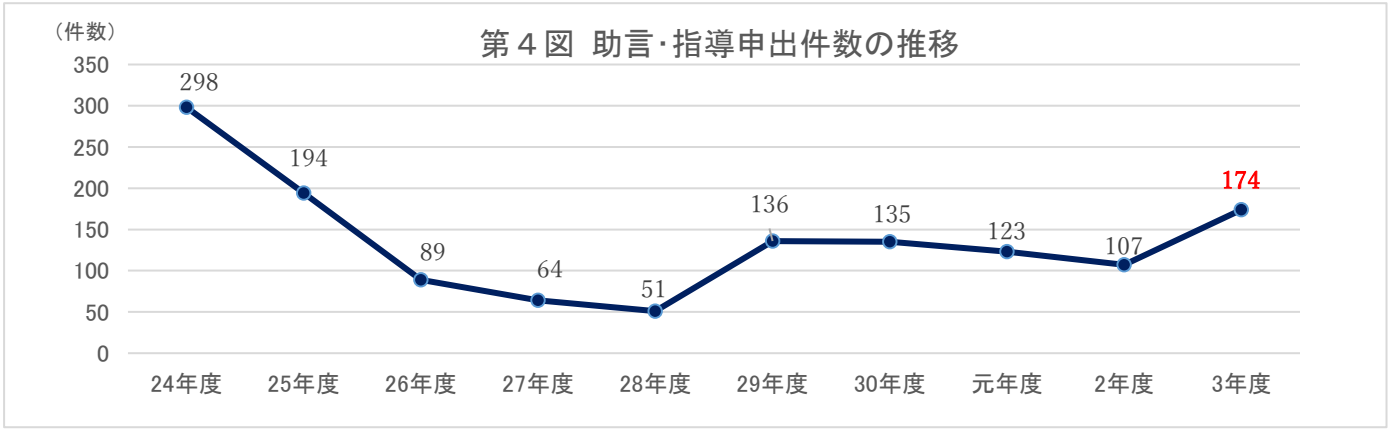


＊１つの相談につき、複数の相談があればそれぞれ計上しているため延べ件数として計上している。

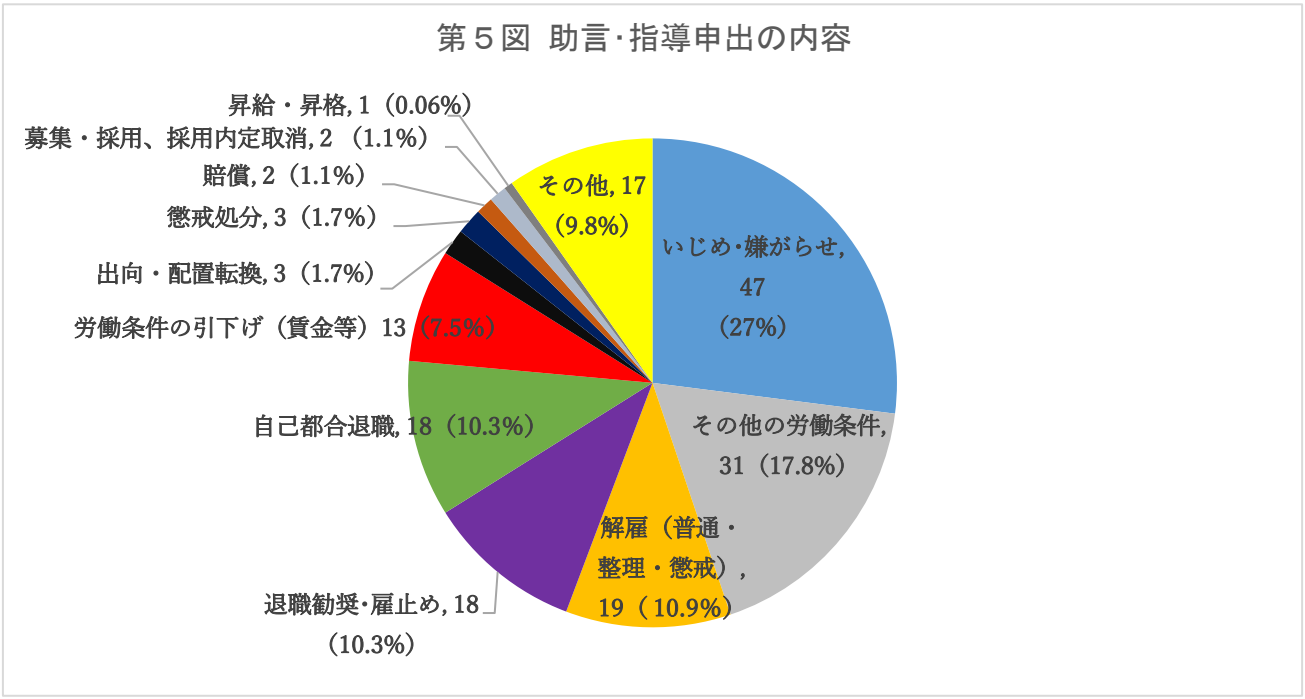


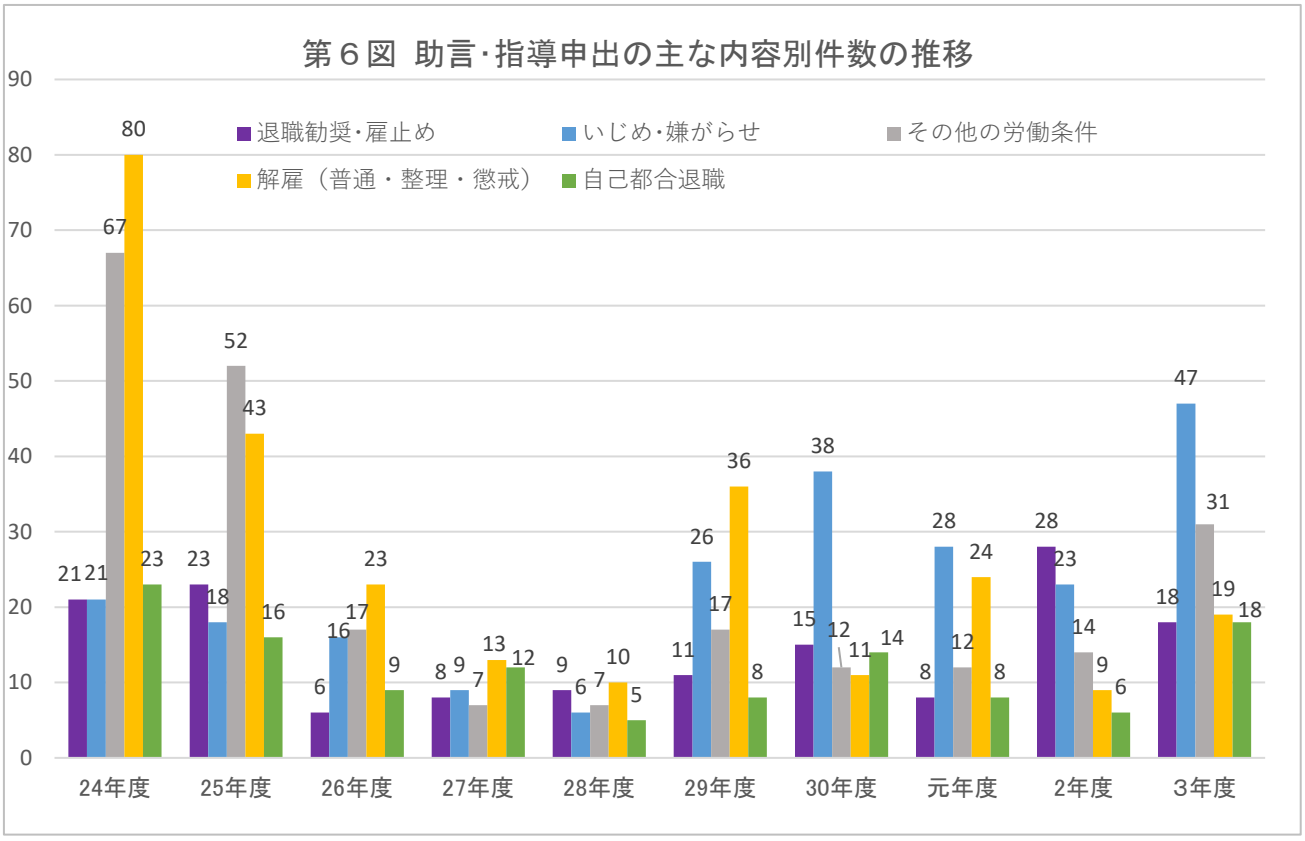
２．労働局長による「助言･指導」の状況

- 助言･指導申出件数は174件で、前年度の107件と比べ67件（62.6%）増加した。
- 実際に助言･指導した168件(前期繰越分を含む)で75件が解決した（解決率44.6%）。



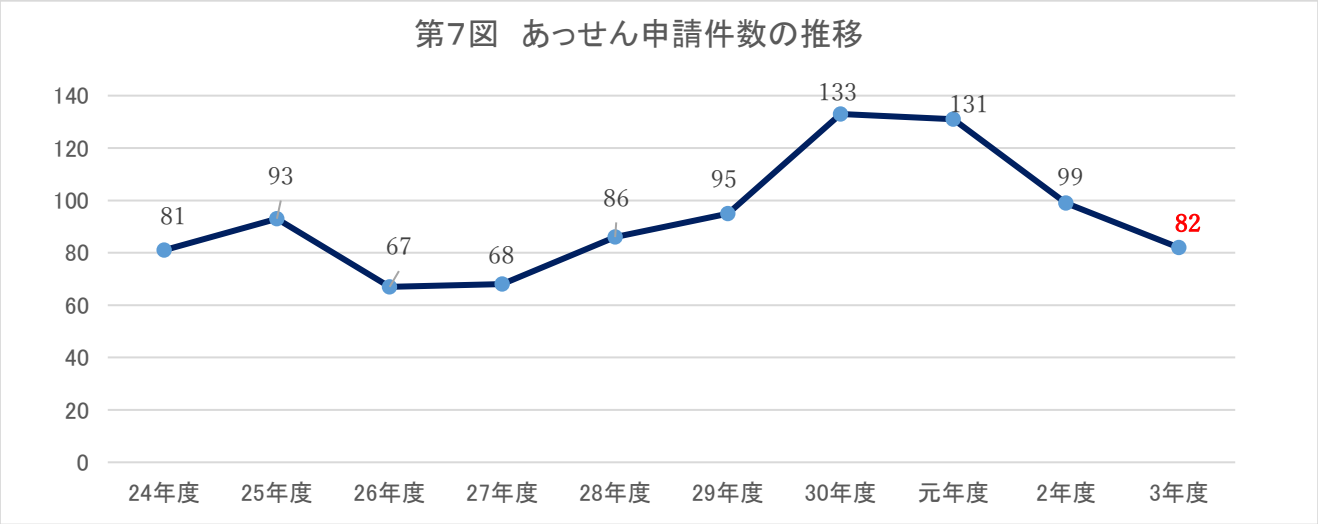
● 「助言･指導申出」の内容としては「いじめ・嫌がらせ」が 47件、「その他の労働条件」が 31件、「解雇（普通・整理・懲戒）」が 19件の順であった。



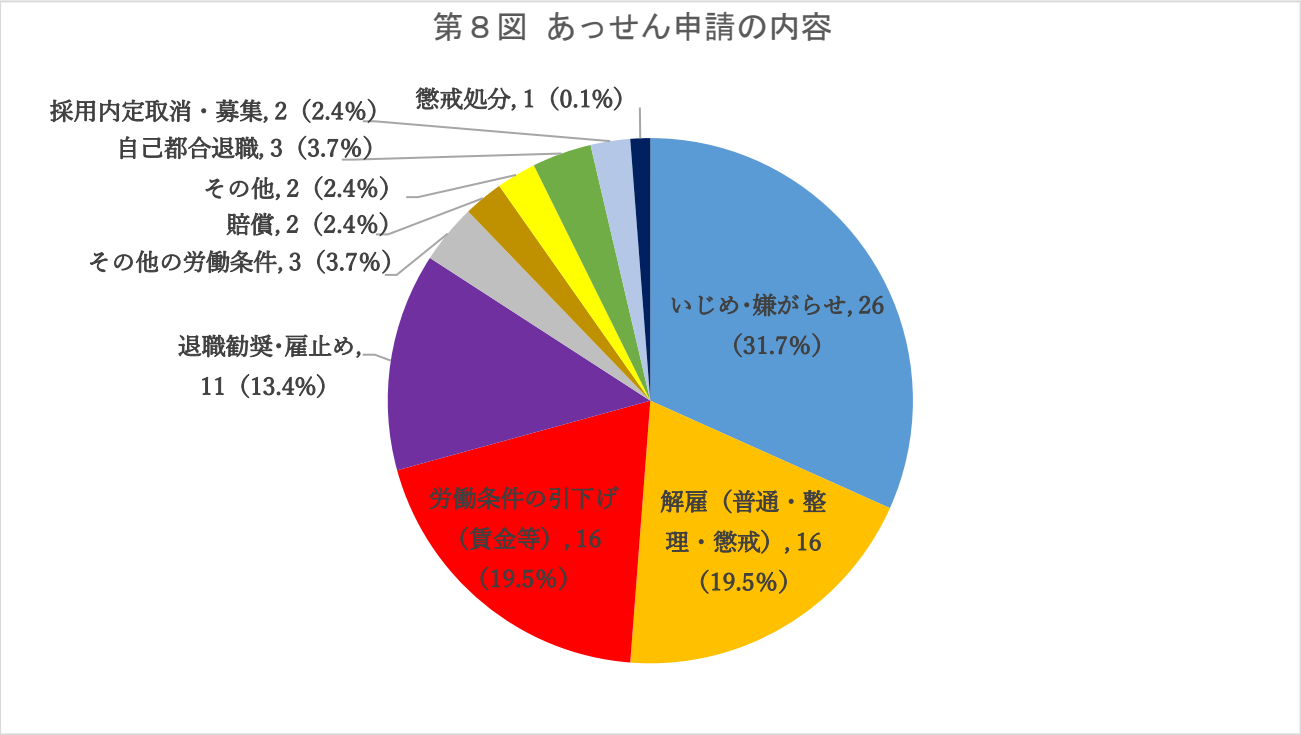


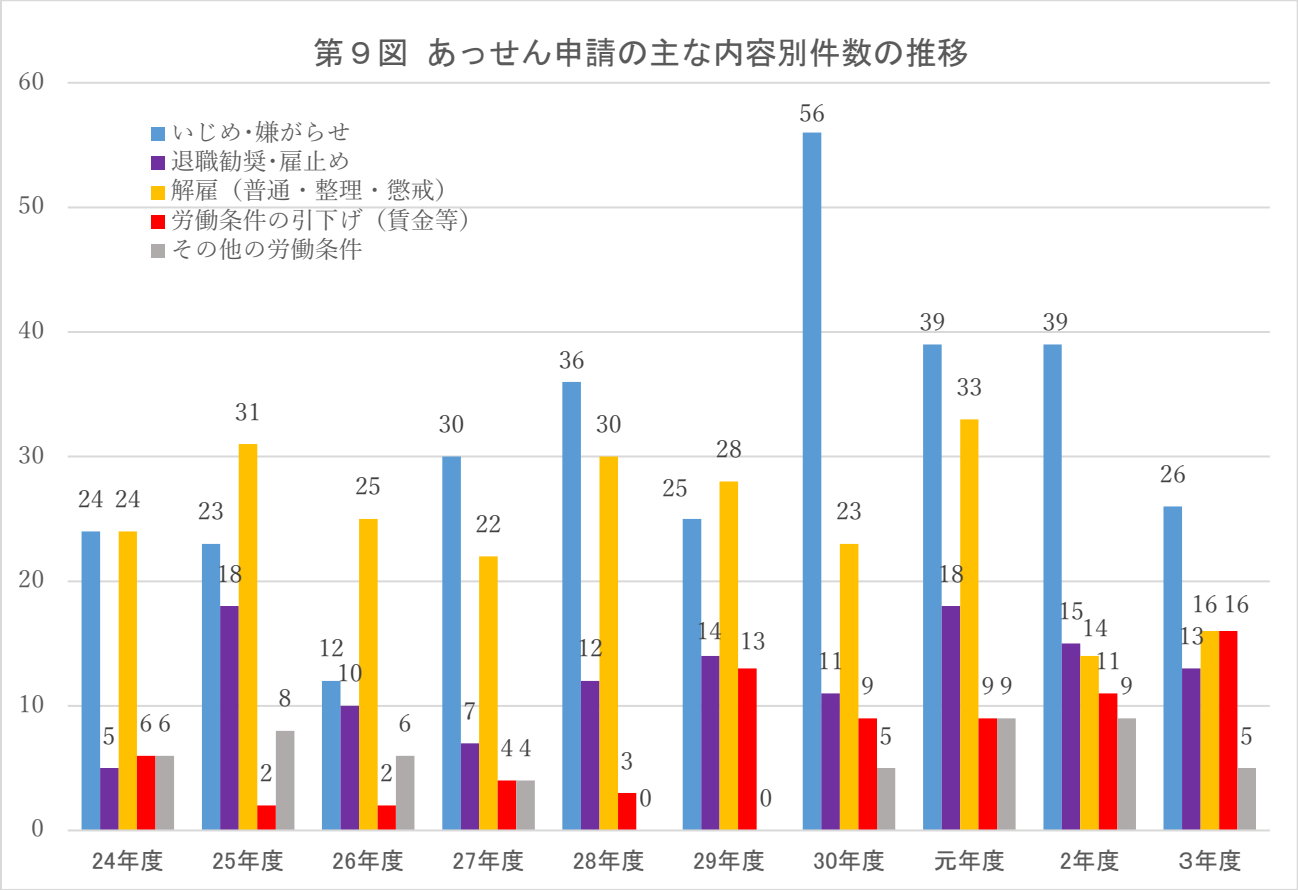
３．紛争調整委員会による「あっせん」の状況

- あっせん申請件数は82件で、前年度の99件と比べ17件（17.2%）減少した。
- 実際に紛争当事者が「あっせん」に参加し、開催したのは47件（繰り越し分含む）で、24件が解決した（合意率51.1%）。



- 「あっせん申請」の内容としては「いじめ・嫌がらせ」が26件、「労働条件の引き下げ（賃金、退職金等）」が16件、「解雇（普通・整理・懲戒）」が16件の順であった。




第９図 あっせん申請の主な内容別件数の推移
いじめ･嫌がらせ
退職勧奨･雇止め
解雇（普通・整理・懲戒）
労働条件の引下げ（賃金等）
その他の労働条件
60
50
40
30
20
10
0
24年度
25年度
26年度
27年度
28年度
29年度
30年度
元年度
2年度
3年度

（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

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。

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

都道府県労働局と労働基準監督署に設置｜沖縄６か所

令和３年度 総合労働相談件数
9,578 件

うち、●法制度の問い合わせ ※1
（6,072 件）

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
（1,263 件）

●民事上の個別労働紛争相談件数
（2,226 件）

内訳
①いじめ・嫌がらせ・・・・・588 件
②その他の労働条件・・・・・338 件
③解雇（普通、整理、懲戒）・・299 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（174 件）

内訳 ※1
①いじめ・嫌がらせ・・・・・・47 件
②その他の労働条件・・・・・・31 件
③解雇（普通、整理、懲戒）・・・19 件

●処理件数（168 件）※2
助言・指導の実施（168 件）
取り下げ（０件）　・打ち切り（３件）
その他（１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（82 件）

内訳 ※1
①いじめ・嫌がらせ・・・・・・26 件
②解雇（普通、整理、懲戒）・・・16 件
②労働条件の引き下げ（賃金等）・16 件

●処理件数（86 件）※2
合意成立（24 件）
取り下げ（６件）　・打ち切り（31 件）
その他（25 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　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年度の助言・指導の事例

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、上司から施設外での作業において熱中症の恐れのある場所にもかかわらず一人作業を命じられたり、残業は家庭事情等で断れることが社内規律で規定されているが断った従業員に罵声を浴びせる、業務に関係のないＩＴサイトへの登録勧誘等の言動を繰り返した。申出人は上司にこうした言動を辞めるよう事業主に訴えたが、改善が認められなかった。 申出人は、こうした言動をやめてもらうことを求め、第三者の立場から法的な問題点等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	● 本社の人事部長から事情を確認した上で、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リーフレット「職場におけるハラスメント防止のために」を紹介するなどの支援を行った。 ● 本社の人事部長から上司への指導が行なわれ、助言に基づき、現場の業務において、危険な作業を一人で行わせないこと、罵声や業務に関係ないＩＴサイトの登録勧誘を行わないこと等を誓わせ、職員には上司が謝罪を行ない、職場の環境改善を取り組んだ。

事例２	その他の労働条件に関する助言･指導
事案の概要	申出人（正社員）は、年次有給休暇の残日数分を全部取得して退職するため退職予定日の約３か月前に退職を申し出た。 申出人は、年次有給休暇の残日数が 20 数日あり、退職前の２か月間で１か月に残日数の半数ずつ取得したいと申し出た。しかし、上司からは、退職前１か月間が繁忙期であり、年次有給休暇を全部取得するなら、退職を１月引き延ばすよう依頼された。申出人は、退職予定日をずらしたくない旨伝えたが、有給を全部取得し円満に退職したいとして、助言指導を申し出たもの。
助言･指導の内容･結果	● 申出人の上司や労務管理者である課長に対し、労働基準法第 39 条に基づき、年次有給休暇は取得時季を合理的理由がある場合のみ１回のみ変更できるが、退職日までに取得させることが必要である旨説明し、退職を伸ばすことなく申出人と年次有給休暇を取得できるよう話合いによる解決を探るよう助言した。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話合った結果、半数ではなく退職２か月前の月に３分の２の年次有給休暇を取得し、繁忙期は残り３分の１を取得することで合意した。

事例３	解雇に関する助言･指導
事案の概要	申出人（正社員）は、主任として勤務していたが、上司が申出人を誹謗中傷する等があり、部下と口論すると一方的に悪いのは自分にされ、降格と減俸、部下の下で働けと言われた。事業主に訴えたが聞き入れてくれず、部下の下で働けないなら退職しろと解雇された。元の主任として職場復帰するか解雇される合理的な理由がないので３か月分の賃金相当額を払っ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	● 事業所の労務管理者である部長から事情を確認した上で、労働契約法第16条に基づき、解雇の理由が客観的合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は無効になる場合があり使用者側に立証責任があるが、当事者（申出人の上司）の一方の言い分のみを聞いてないか確認のうえ、事業主との申出人で話合いによる解決を助言した。 ● 事業主と申出人との話し合いの結果、解雇を撤回し、職場復帰することができた。