

滋賀労働局発表
令和4年7月28日(木)

担 当	滋賀労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 柘谷 佳幸 労働紛争調整官 長谷川純平 電話 077-523-1190
--------	--

「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12年連続トップ～

滋賀労働局（局長 小島 裕）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。

《ポイント》

1 総合労働相談件数は対前年比減少、そのうち民事上の個別労働紛争相談件数も減少した。助言・指導の件数は対前年比減少、あっせんの件数も減少した。

- ・ 総合労働相談件数 14,162件（前年比 7.9%減）
→うち民事上の個別労働紛争^{※1}相談件数 3,373件（前年比 3.1%減）
- ・ 助言・指導申出件数 193件（前年比 21.5%減）
- ・ あっせん申請件数 44件（前年比 30.2%減）

2 民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、内容別で12年連続トップ。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、いじめ・嫌がらせが980件で前年比25.8%増加し、12年連続トップ。
- ・ 自己都合退職に関連する相談件数は425件であり、前年比で8.1%増加した。

「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^{※2}」、労働局長による「助言・指導^{※3}」、紛争調整委員会による「あっせん^{※4}」の3つの制度があります。

滋賀労働局では、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。

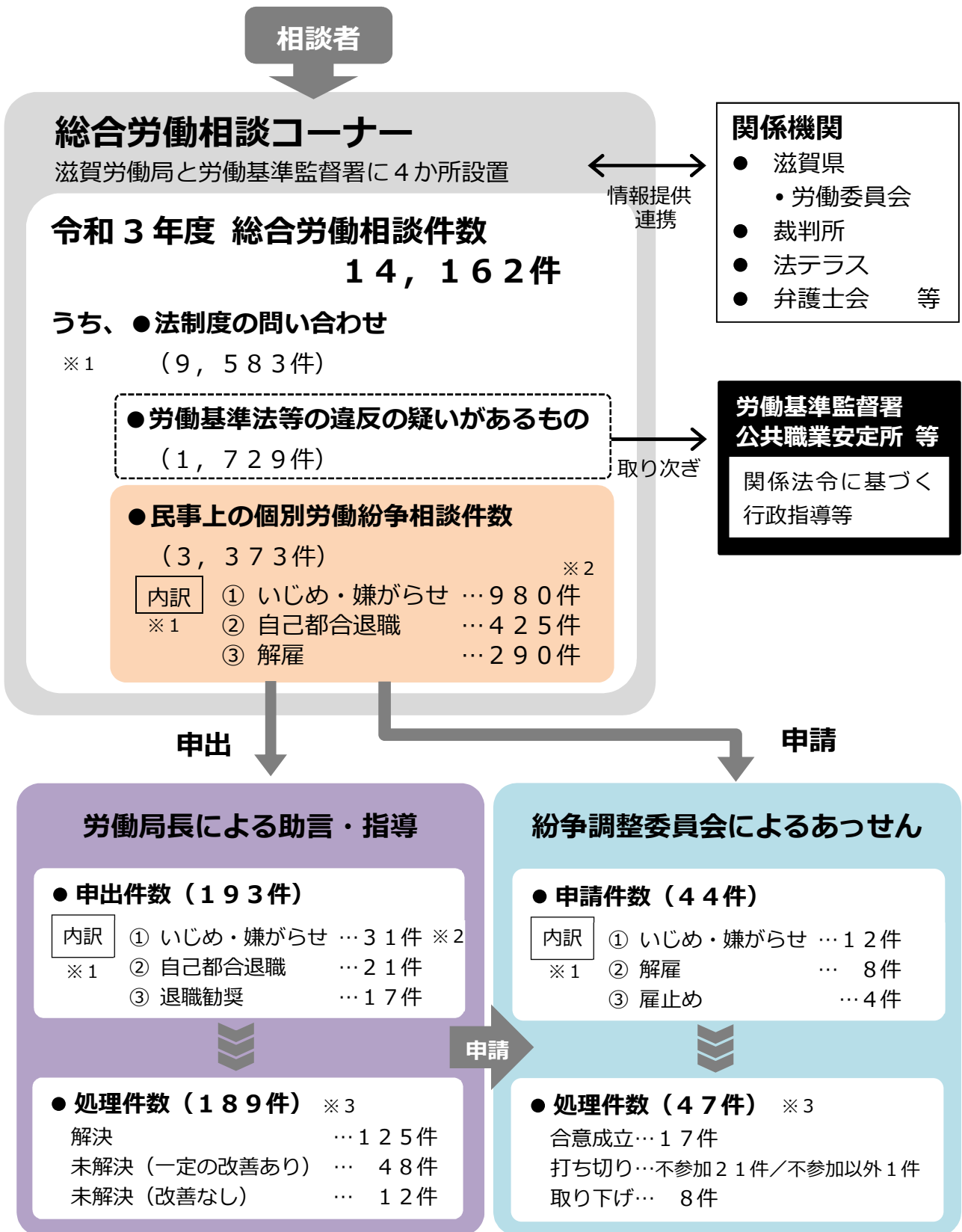
※1 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

※2 「総合労働相談」：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。滋賀県内では、滋賀労働局及び大津・彦根・東近江の各労働基準監督署内に設置された4カ所の総合労働相談コーナーで、各制度の受付・処理を行っており、労使のどちらからでも利用できます。

※3 「助言・指導」：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。

※4 「あっせん」：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）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。

個別労働紛争解決制度の枠組み



※1 1回で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。

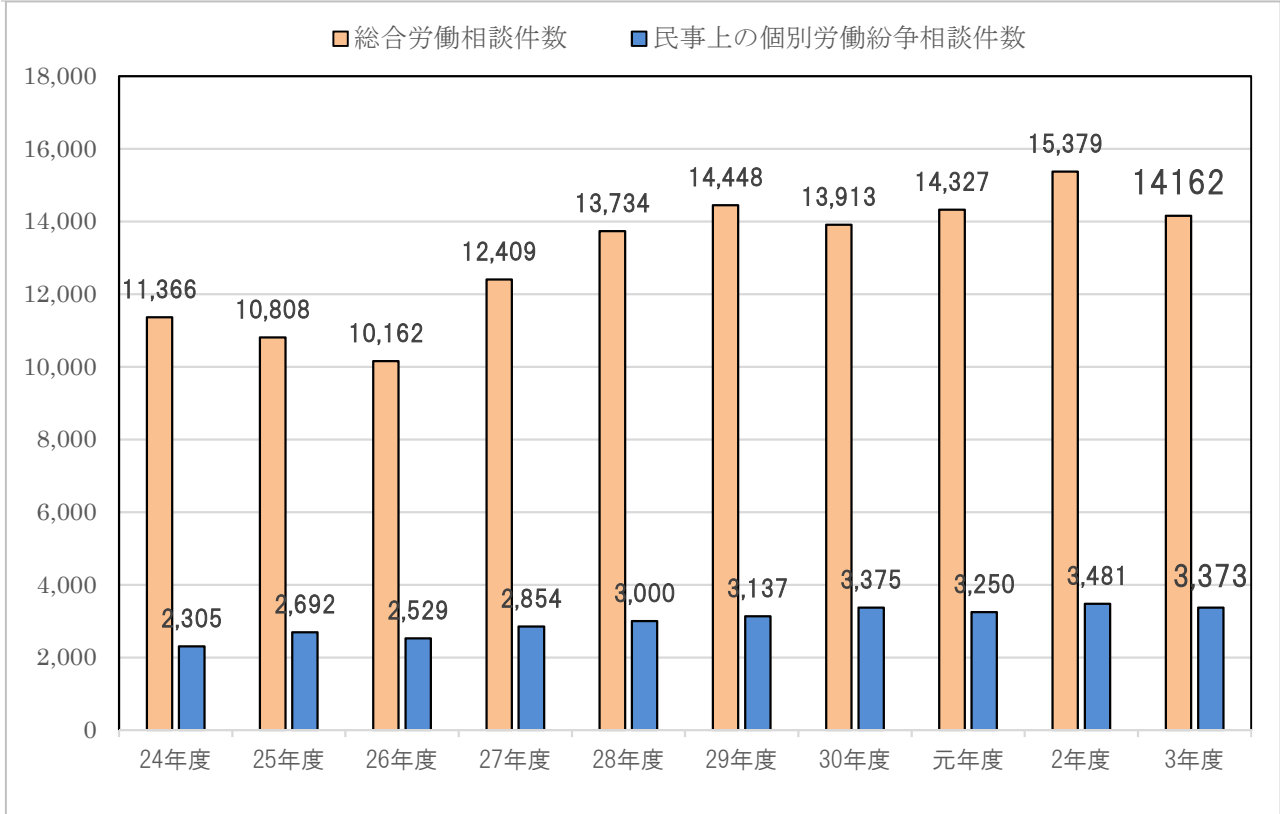
※2 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものは、いじめ・嫌がらせに計上していない。
(参考) 同法に関する相談件数：254件 (令和3年4月～令和4年3月)

※3 労働局長による助言・指導の処理件数と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。

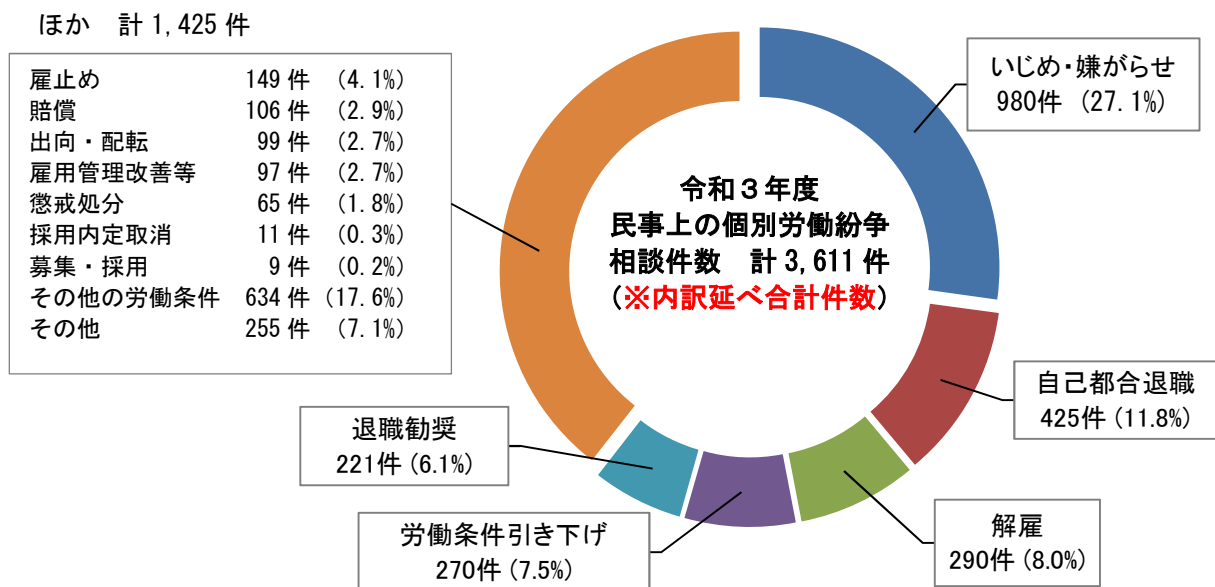
令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

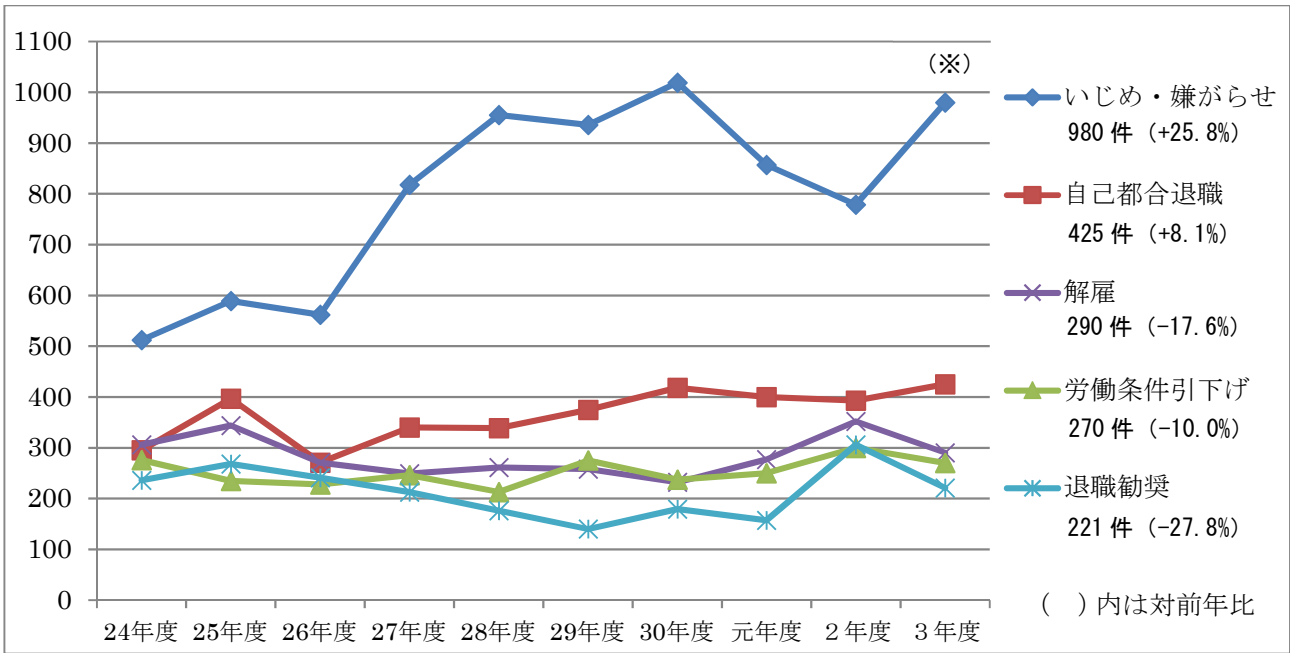


(2) 民事上の個別労働紛争：相談内容別の件数



※ %は相談内容全体（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、複数の相談内容を件数として計上したものを。

(3) 民事上の個別労働紛争：主な相談内容別の件数の推移（10年間）



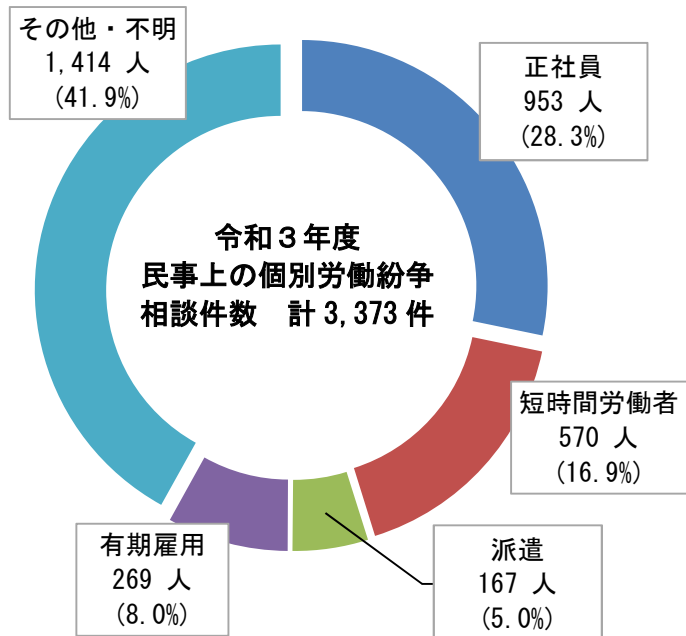
※令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものは、いじめ・嫌がらせに計上していない。

〈参考〉同法に関する相談件数：254件（令和3年4月～令和4年3月）

(4) 民事上の個別労働紛争：就労形態別の件数

相談者の種類	
労働者	2,728人 (80.9%)
事業主	373人 (11.1%)
その他	272人 (8.1%)

※ 事業主からの相談は、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

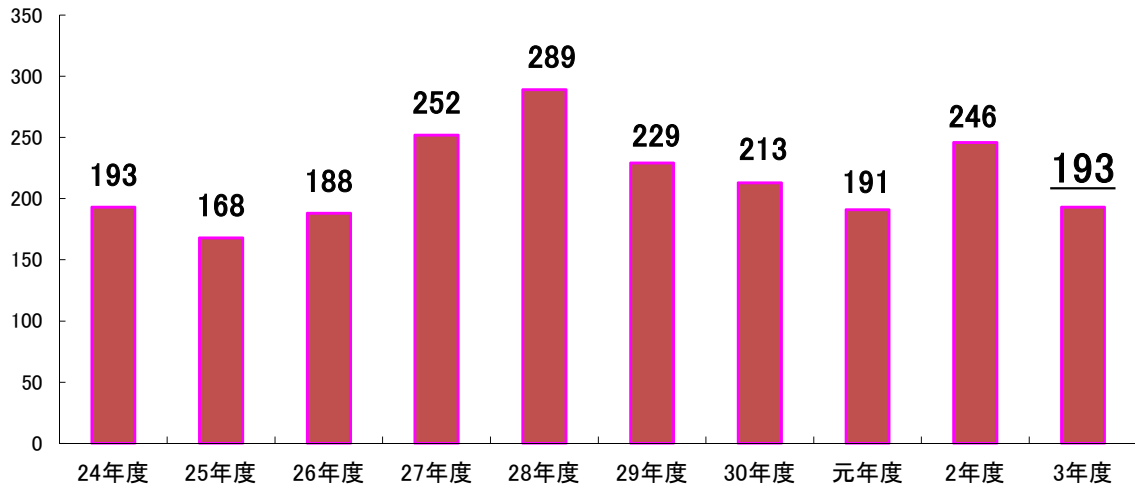
【参考】総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移

	H24年 度	H25年 度	H26年 度	H27年 度	H28年 度	H29年 度	H30年 度	R元年 度	R2年 度	R3年 度	
総合労働 相談件数	11,366	10,808	10,162	12,409	13,734	14,448	13,913	14,327	15,379	14,162	
民事上の個別労働紛争 相談件数	2,305	2,692	2,529	2,854	3,000	3,137	3,375	3,250	3,481	3,373	
相談 内容 の内 訳 (延 べ 件 数)	解雇	306	344	271	249	261	258	232	277	352	290
	雇止め	154	150	105	104	133	116	114	115	118	149
	退職勧奨	236	268	241	213	176	140	179	157	306	221
	採用内定取消	26	13	11	13	18	17	28	11	32	11
	自己都合退職	295	397	271	340	339	375	418	400	393	425
	出向・ 配置転換	132	78	104	99	101	103	94	125	143	99
	労働条件引 下げ	276	235	228	246	213	275	237	250	300	270
	その他の労 働条件	316	437	372	450	334	500	489	543	625	634
	いじめ・嫌 がらせ	512	589	562	818	955	936	1,019	857	779	980
	雇用管理 改善等	31	57	80	73	115	107	94	76	86	97
	募集・採用	32	34	40	35	25	24	11	14	20	9
	その他	197	256	284	309	433	425	547	545	521	426

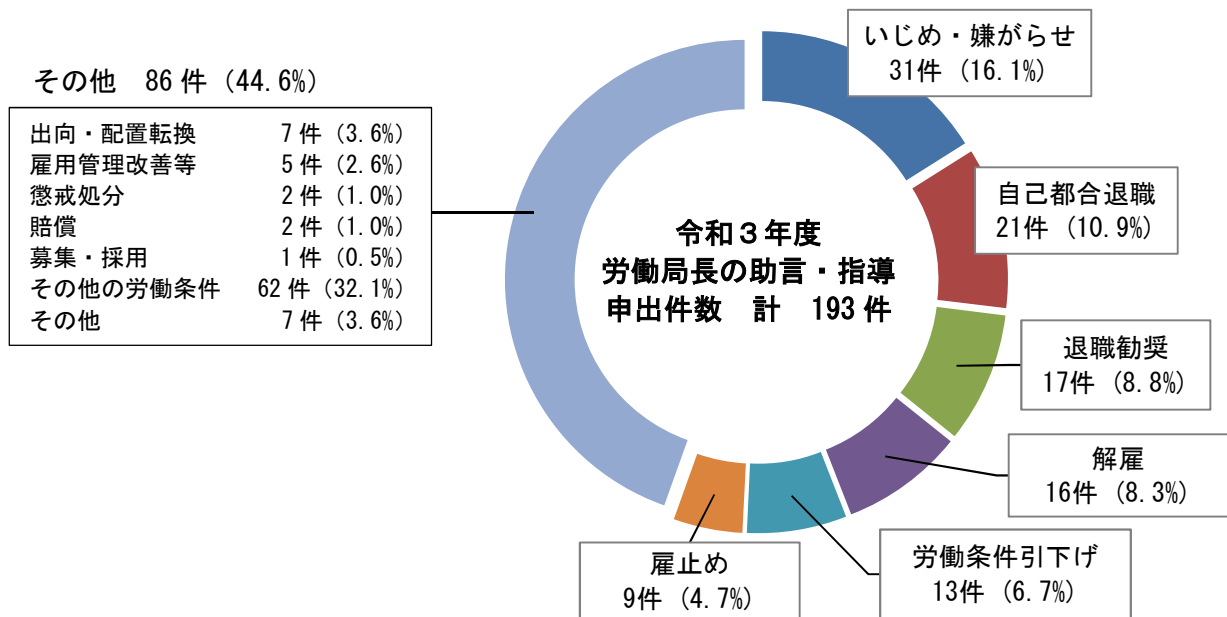
※ 相談内容は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上しているため、相談内容ごとの相談件数の合計は、民事上の個別労働紛争相談件数と合致しない。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移



(2) 申出内容別の件数



()内は申出内容の全体に占める割合。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。

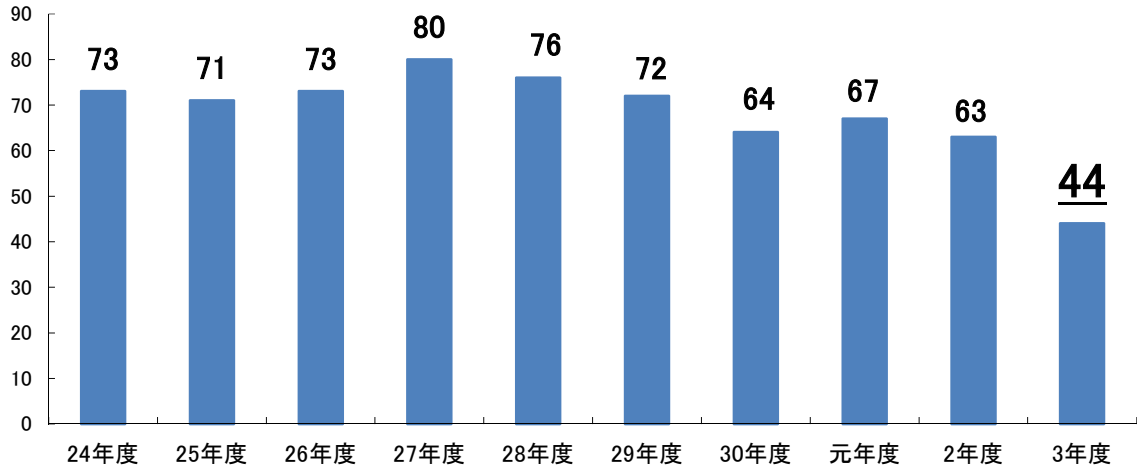
(3) 助言・指導の処理状況

助言・指導申出 193件 処理終了件数 189件	解決	一定の改善あり	改善なし
	125件	48件	12件

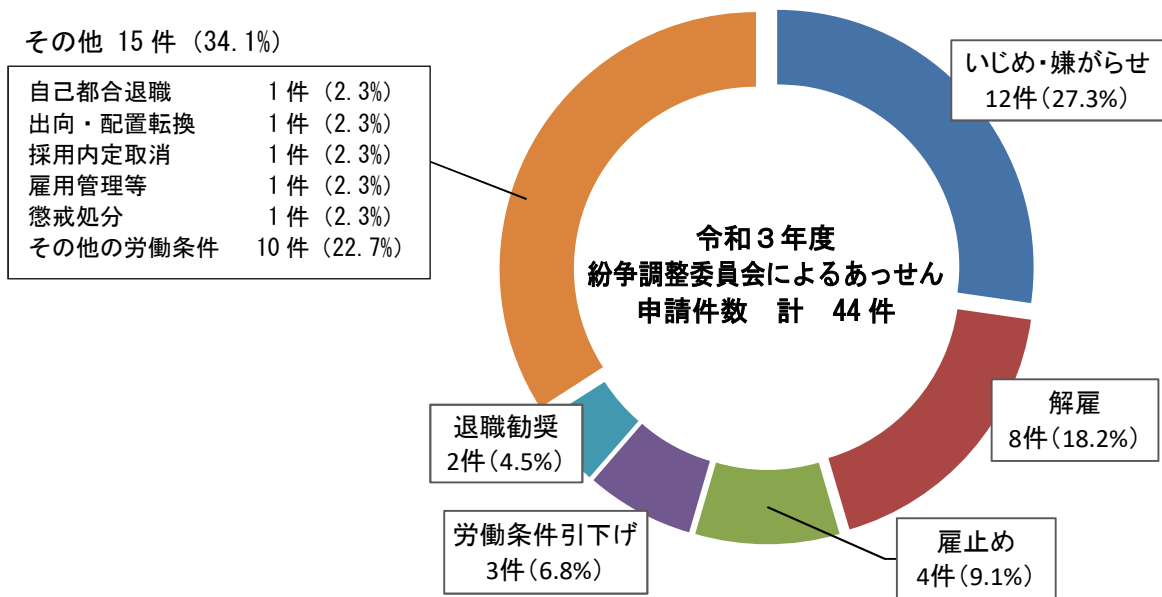
- ※ 処理終了件数は、令和2年度に助言・指導の申出を受理し、令和3年度に助言・指導を実施したものを含む。
- ※ 「解決」は、申出人の申出内容のとおり措置が講じられた場合のほか、代替措置が講じられ申出人が納得した場合を含む。
- ※ 「一定の改善あり」は、申出内容の一部が改善した場合のほか、話し合い等の対応が行われたが解決に至らなかった場合を含む。
- ※ 「改善なし」は、被申出人が助言・指導内容を受け入れず、話し合いすら行われなかった場合。

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移



(2) 申請内容別の件数



() 内は申請内容の全体に占める割合。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。

(3) あっせんの処理状況

処理終了件数 47件	あっせん参加	16件	参加率	あっせん参加件数／処理終了件数	34.0%
	合意	17件	合意率	合意成立件数／処理終了件数	36.2%
				あっせん開催による合意成立件数 ／あっせん参加件数	93.8%

※処理終了件数は、令和3年度中にあっせんが開催されたもの及び打ち切られたもの等処理が終了したものの件数であり、令和2年度に受理し令和3年度に終了したものも含む。

※合意件数には、あっせん外で合意したもの2件を含む。

令和3年度における助言・指導及びあっせん等の事例

助言・指導の例

事例 1	いじめ・嫌がらせに係る助言（中小企業）
事案の概要	<p>先輩社員から嫌がらせを受けたことについて上司に相談したが、その後、会社から対応状況の説明がなく、職場環境の改善も進まないことから、出勤することが困難となっている。</p> <p>相談に対して速やかに事実関係を確認し、安心して出勤できる職場環境になるよう必要な措置を講じることを求めて助言を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に事情を確認したところ、相談後の対応に遅れが生じていたことから、令和4年4月から中小企業も含めて適用となる労働施策総合推進法（パワハラ関係部分）に基づく雇用管理上講ずべき措置等を示し、申出人の相談に対して迅速に事実関係を確認し、必要な措置を講じるよう助言した。</p> <p>これに対し、被申出人は、助言に基づき迅速に事後措置等を講じることで職場環境の改善を図り、申出人は仕事に復帰することができた。</p>

事例 2	賠償に係る助言
事案の概要	<p>会社の敷地内で申出人が運転する社有車が別の社有車に接触し、複数台の社有車が損傷する事故が発生した。この事故に対し、申出人は被申出人から損傷した社有車の修理代全額の賠償を要求された。</p> <p>賠償額について当事者間で話し合いをしても解決しないことから、助言を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>被申出人に対し、業務中に発生した車両事故に対する労働者への求償額に関する判例を示し、申出人の経済的事情等に配慮したうえで求償額や支払方法を再検討し、訴訟に発展しないよう円満に解決を図るよう助言した。</p> <p>被申出人は、助言に基づき、申出人への求償額を減額し、分割により支払うことで双方が合意した。</p>

あっせんの例

事例 1	労働条件の引下げに係るあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、労働条件を一方的に変更され、勤務シフトを大幅に減らされたこと及び雇用終了に追い込まれたことに対し、契約期間満了日までの10か月分の賃金相当額の金銭補償及び精神的損害等への金銭補償等を求め、あっせん申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 結果 	<p>あっせん委員が紛争当事者双方の主張を聞いたところ、被申請人は、シフトが減ったことは事実であるものの、労働条件を一方的に変更したのではないと主張したが、シフトを減らした際の説明が不足していたとして解決金の支払いに応じる考えを示した。</p> <p>これを受けてあっせん委員が解決策の調整を行った結果、被申請人が3か月分の賃金相当額の解決金を支払うことで合意した。</p>

事例 2	いじめ・嫌がらせに係るあっせん（中小企業）
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、勤務態度について上司から大声で叱責されてパワハラを受けたことで勤務が困難な状況となり、定年を待たずに退職せざるを得なくなったことに対し、勤務が困難となった退職月の賃金補償及び精神的苦痛に対する金銭補償の支払いを求め、あっせん申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 結果 	<p>あっせん委員が紛争当事者双方の主張を聞いたところ、被申請人は、これまでに申請人側にも問題となる言動があったと主張したが、事態を収束させるために解決金の支払いに応じる意向を示した。</p> <p>これを受けてあっせん委員が双方譲歩可能な解決策の調整を行った結果、被申請人が解決金として退職月の賃金相当額を増額して支払うことで合意した。</p>

内容は一部修正等を行っています。