

島根労働局発表
令和4年7月25日

	島根労働局雇用環境・均等室
担当	室長 津森 美紀 労働紛争調整官 山本 崇 電話 0852-20-7009

島根労働局における令和3年度の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関する相談「いじめ・嫌がらせ」が13年連続最多～

島根労働局（局長 ^{みやぐち}宮口 ^{しんじ}真二）では、令和3年度に総合労働相談コーナー等に寄せられた労働相談、民事上の個別労働紛争に関する相談等の状況を取りまとめましたので公表します。

【ポイント】

総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争に関する相談件数は共に令和2年度と比較して増加しました。

相談内容では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が13年連続最多でした。

【概要】

1 総合労働相談件数（第2図）

令和3年度 7,623件（令和2年度7,408件）

令和2年度と比較して215件（2.9%）増加しました。

相談内容の内訳（※）では「法令・制度の問い合わせ」が6,637件（69.9%）と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争」が1,807件（19.0%）、「法施行事務（監督権限の行使等）」が621件（6.5%）となっています。

（※相談内容が複数にまたがるものがあるため、内訳の総件数は9,501件になります。）

2 民事上の個別労働紛争相談件数（第3図、第4図、第5図、第6図、第7図、第8図）

令和3年度 1,807件（令和2年度1,464件）

労働基準関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等）の違反を伴わない、職場内のいじめ・嫌がらせや解雇等の民事上の個別労働紛争は、令和2年度と比較して343件（23.4%）増加しました。

相談内容の内訳（※）では「いじめ・嫌がらせ」が694件（33.7%）と最も多く、次いで「自己都合退職」が254件（12.3%）、労働条件の引下げが182件（8.8%）、「その他の労働条件」が182件（8.8%）となっています。

（※相談内容が複数にまたがるものがあるため、内訳の総件数は2,058件になります。）

3 労働局長による助言・指導の申出受付件数（第1表・第8図）

令和3年度 41件（令和2年度 36件）

4 紛争調整委員会によるあっせんの申請件数（第2表・第8図）

令和3年度 24件（令和2年度 24件）

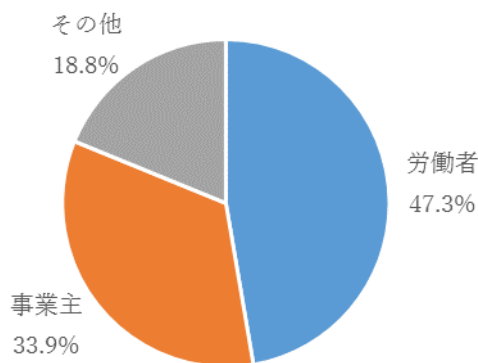
1 総合労働相談の状況

島根労働局の総合労働相談コーナー及び各労働基準監督署等へ寄せられた労働関係（法令・制度の問い合わせ等を含む。）を含むあらゆる相談の件数について、令和3年度は7,623件で、令和2年度（7,408件）と比較して215件（2.9%）増加となりました。

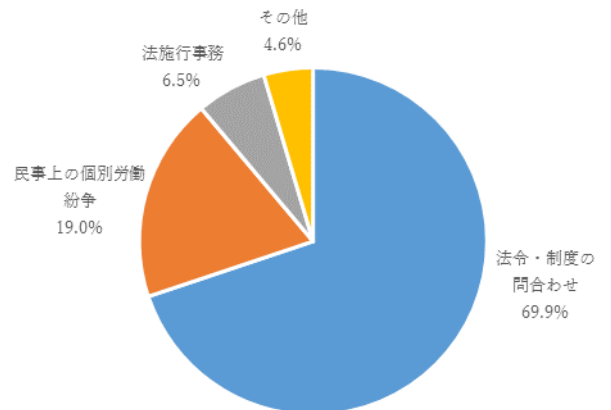
相談者の種類は、「労働者」が3,606件（47.3%）、「事業主」が2,581件（33.9%）、「その他」が1,436件（18.8%）となっています（第1図参照）。

相談内容の内訳は、「法令・制度の問い合わせ」が6,637件（69.9%）と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争」が1,807件（19.0%）、「法施行事務（監督権限行使、行政指導の実施）」が621件（6.5%）、「その他」が436件（4.6%）の順となっています（第2図参照）。（相談内容が複数にまたがるものがあるため、内訳の総件数は9,501件になります。）

第1図 相談者の種類



第2図 相談内容の内訳



2 民事上の個別労働紛争に係る相談状況

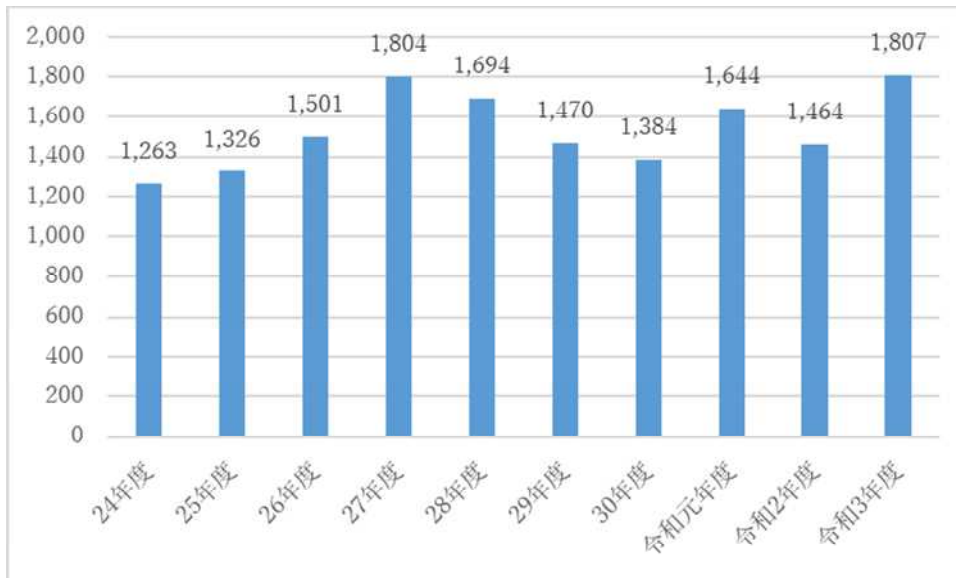
労働基準関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等）の違反を伴わない、職場内のいじめ・嫌がらせや解雇等の「民事上の個別労働紛争」の相談件数は1,807件で、令和2年度1,464件と比較して343件（23.4%）増加となりました（第3図参照）。

相談者の種類は、「労働者」が1,405件（77.8%）、「事業主」は187件（10.3%）となっています（第4図参照）。

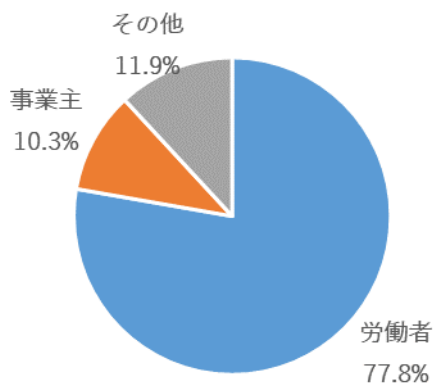
労働者の就労形態は、正社員が731件（40.5%）と最も多く、短時間労働者が264件（14.6%）、有期雇用労働者が233件（12.9%）、派遣労働者が43件（2.4%）となっています（第5図参照）。

相談内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が694件（33.7%）、次いで「自己都合退職」が254件（12.3%）、労働条件の引下げが182件（8.8%）、「その他の労働条件」が182件（8.8%）の順となっており、この4項目で全体の63.8%以上を占めています（第6図、第7図参照）（相談内容が複数にまたがるものがあるため、内訳の総件数は2,058件になります。）

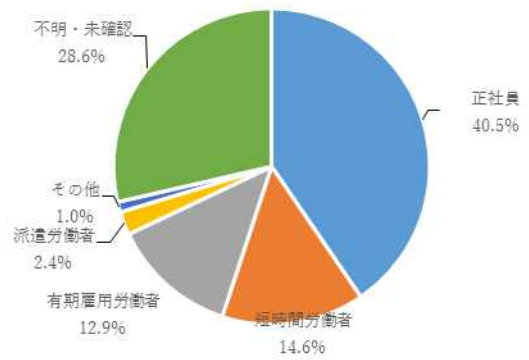
第3図 民事上の個別労働紛争相談件数



第4図 相談者の種類

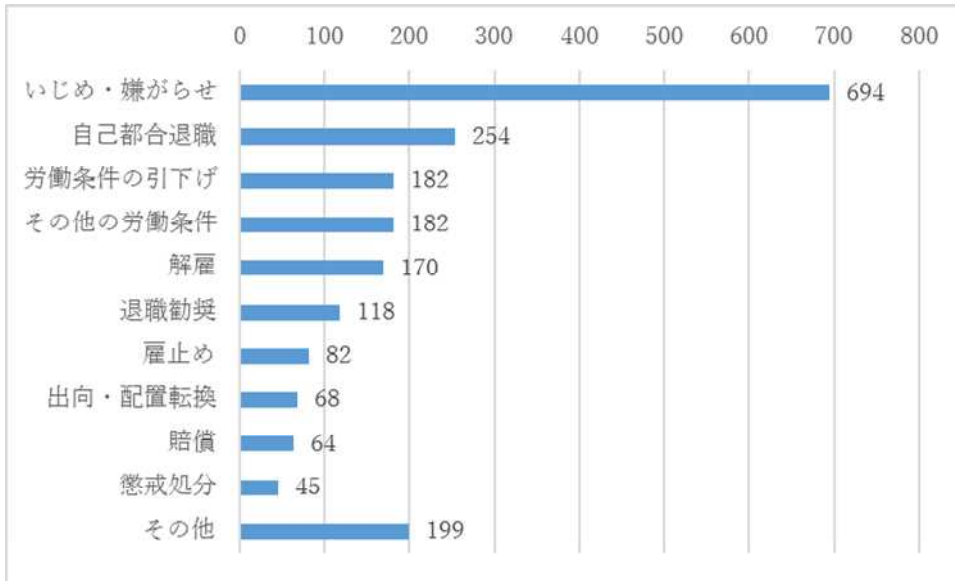


第5図 労働者の就労形態

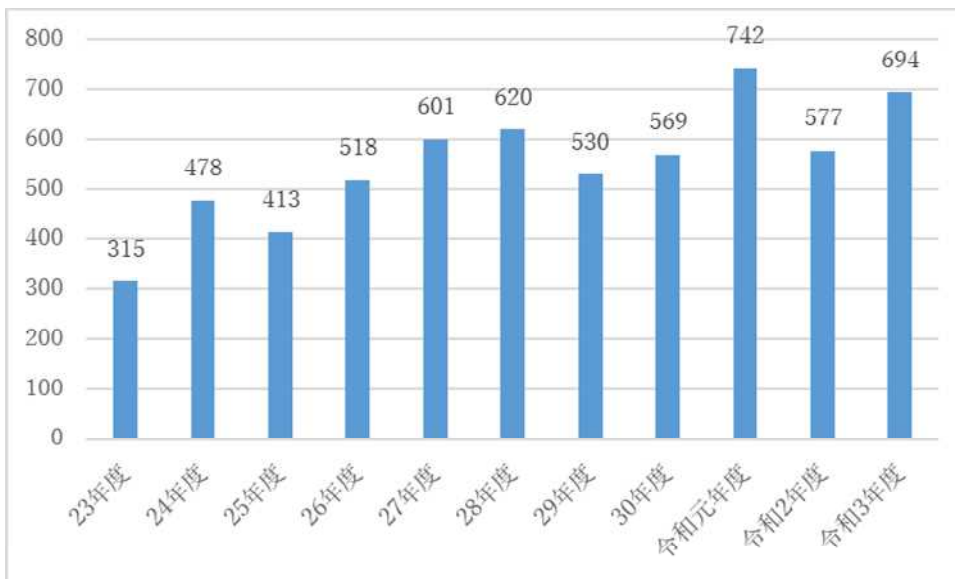


第6図 民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳

(※内訳が複数にまたがる相談があるため、合計件数は2,058件になる。)



第7図 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数 年度別の推移



3 労働局長による助言・指導の運用状況

労働局長が紛争当事者に対し、民事上の個別労働紛争の問題点を指摘して解決の方向を示唆することにより、自主的に紛争の解決を促進する制度である「労働局長による助言・指導」の申出受付件数は41件で、令和2年度の36件より5件（13.9%）の増加となっています（第1表・第8図参照）。

助言・指導の申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」及び「その他の労働条件」が10件と最も多く、次いで「労働条件の引下げ」が5件、「自己都合退職」が4件の順となっています。

第1表 令和3年度労働局長の助言・指導の運用状況

紛争の内容	申出件数	前年度から繰越し	次年度へ繰り越し
解雇	1	0	0
労働条件の引下げ	5	0	0
出向・配置転換	2	0	0
退職勧奨	2	0	0
懲戒処分	2	0	0
採用内定取消	0	0	0
雇止め	2	0	0
昇給・昇格	1	2	0
自己都合退職	4	0	0
その他の労働条件	10	0	1
定年・年齢差別	0	0	0
雇用管理改善等	0	0	0
労働契約の承継	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	10	0	0
教育訓練	0	0	0
人事評価	0	0	0
賠償	0	0	0
その他	2	0	0
合計	41	2	1

※1つの事案につき、複数にまたがる申出がある場合は、主な申出内容で計上しています。

令和3年度の労働局長の助言・指導の実施事例

事例1 : 労働条件の引下げ	
事案の概要	申出人の同意なく一方的に時給額を減額させられたもの。元の時給額に戻してもらえるよう、事業主に対する助言を申し立てたもの。
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、労働契約法第8条(労働契約の内容の変更)において、労使双方の合意により、労働条件を変更でき、原則、労働者の合意なく労働条件の変更はできないことを説明の上、それを踏まえた取扱をするよう助言したところ、申出人の時給額を減額されることは回避された。
事例2 : いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	申出人と直属の上司との人間関係の悪化により、業務上の必要事項がスムーズに伝達されず、業務に支障が出ている。業務上必要な伝達事項がきちんと伝わり、円滑に業務が遂行できるよう、事業主に対する助言を申し立てたもの。
助言・指導の内容・結果	事業主に労働契約法第5条(安全配慮義務)、改正労働施策総合推進法(パワーハラスメント防止措置)等を説明の上、それを踏まえた取り扱いをするよう助言したところ、直属の上司の申出人に対する対応も改善され、職場環境も改善された。

4 紛争調整委員会によるあっせん状況

民事上の個別労働紛争について、紛争当事者の間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家（弁護士、大学教授、社会保険労務士）が入り紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することによりその解決を促進する制度である「紛争調整委員会によるあっせん」の申請件数は24件で、令和2年度（24件）と同数となりました（第2表・第8図参照）。

紛争の内容は、「解雇」が7件、次いで「いじめ・嫌がらせ」が5件となっています。

第2表 令和3年度島根紛争調整委員会におけるあっせん実施状況

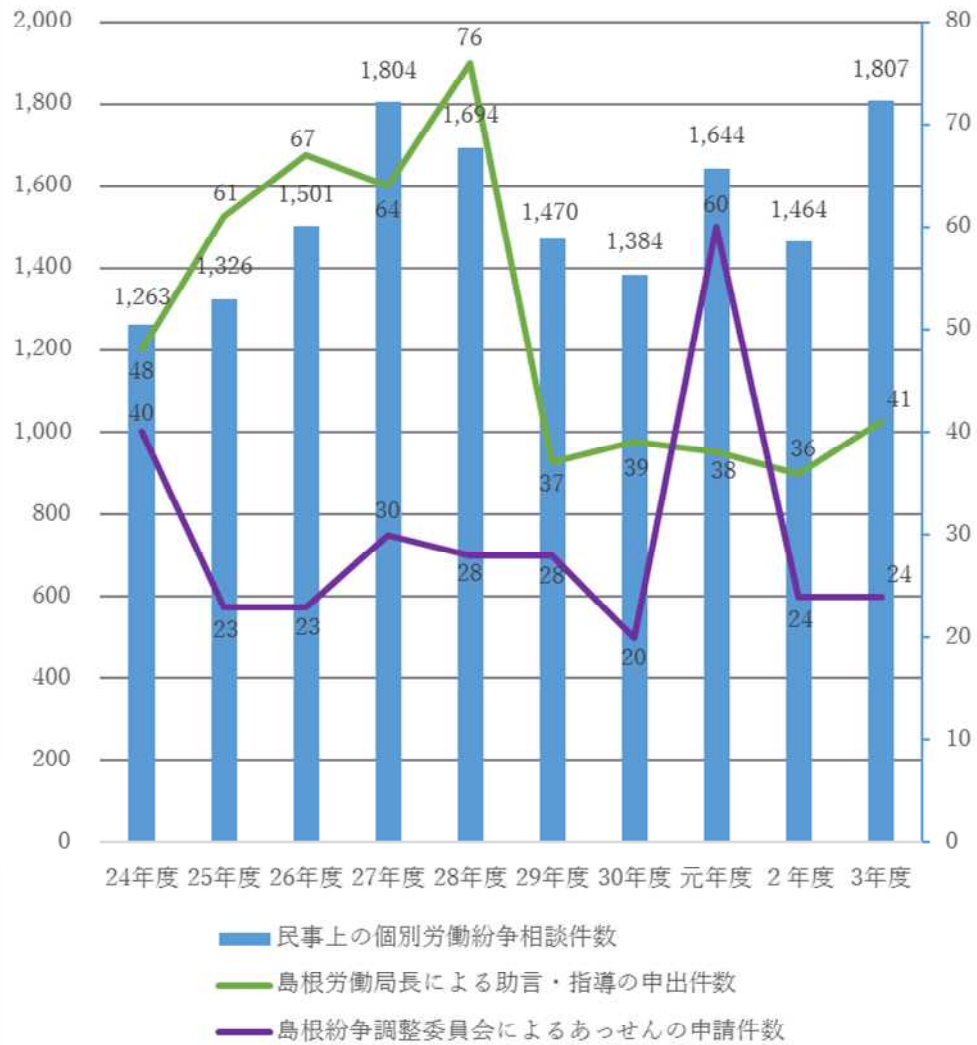
紛争の内容	申請 件数	前年度から 繰越し	あっせんを開催		不参加	取下げ	次年度へ 繰越し
			合意	打切			
解雇	7	1	0	5	3	0	0
労働条件の引下げ	4	0	1	2	1	0	0
出向・配置転換	1	0	0	0	1	0	0
退職勧奨	2	0	0	1	1	0	0
懲戒処分	0	0	0	0	0	0	0
採用内定取消	0	0	0	0	0	0	0
雇止め	0	0	0	0	0	0	0
昇給・昇格	0	0	0	0	0	0	0
自己都合退職	0	0	0	0	0	0	0
その他の労働条件	3	1	0	2	2	0	0
定年・年齢差別	0	0	0	0	0	0	0
雇用管理改善等	0	0	0	0	0	0	0
労働契約の承継	0	0	0	0	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	5	1	2	2	1	1	0
教育訓練	0	0	0	0	0	0	0
人事評価	0	0	0	0	0	0	0
賠償	0	0	0	0	0	0	0
その他	2	0	0	0	1	1	0
合計	24	3	3	12	10	2	0

注：1つの事案につき、複数にまたがる紛争がある場合は、主な紛争内容で計上しています。

令和3年度の紛争調整委員会におけるあっせんの実施事例

事例： いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	申請人は、同僚からの嫌がらせを受け、事業主に改善を求めるも改善されず、退職を余儀なくされた。精神的苦痛に対する慰謝料の支払いを求めるとしてあっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が労使双方の主張及び争点をとりまとめ、関係法令や判例に照らして当事者間の調整を図ったところ、事業主が申請人に解決金を支払うことで合意が成立した。

第8図 年度別民事上の個別労働紛争解決制度施行状況



個別労働紛争解決システム

