

厚生労働省
東京労働局発表
令和4年7月21日

【担当】
東京労働局 雇用環境・均等部 指導課
課長 北川 敏子
課長補佐 横山 ちひろ
統括労働紛争調整官
高嶋 将寛
電話 03-3512-1609

個別労働紛争の解決制度等に関する令和3年度の施行状況を発表します ～「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が9年連続トップ～

東京労働局(局長 辻田 博)では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」(以下「個
紛法」という。)に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(総合労働相談、助言・指導、あっせん)並
びに「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法」、「パートタイ
ム労働法」及び「労働施策総合推進法」(以下「均等法等」という。)に基づく個別労働紛争の解決を
図る制度(援助(助言・指導)、調停)を施行しています。

このたび、上記制度に関する令和3年度の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

【令和3年度の施行状況の概要について】

➤相談、助言・指導、あっせん件数

○総合労働相談(※1)件数	172,047件(前年度比 0.3%増)
うち民事上の個別労働紛争相談件数	27,142件(同 4.1%減)
○労働局長による助言・指導(※2)の申出受付件数	316件(同 17.5%減)
○紛争調整委員会によるあっせん(※3)申請受理	651件(同 18.0%減)
○労働局長による紛争の解決援助(※4)の申出	46件(同 44.6%減)
○紛争調整委員会による調停(※5)申請受理件数	52件(同 13.0%増)

➤相談、助言・指導、あっせんのいずれにおいても、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが最も多い。

➤紛争当事者双方のあっせん参加率は、60.5%(全国平均 52.8%)

➤被申請人があっせんに参加した件数における合意率は、61.2%(全国平均 60.7%)

- ※1 「総合労働相談」:東京労働局、各労働基準監督署、有楽町駅前の20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。
- ※2 「助言・指導」:民事上の個別労働紛争について、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。
- ※3 「あっせん」:弁護士や学識経験者など労働問題の専門家である紛争調整委員が紛争当事者の間に入って話を促進することにより、紛争の解決を図る制度。
- ※4 「紛争の解決援助」:均等法等に係る個別労働紛争について、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。
- ※5 「調停」:均等法等に係る個別労働紛争について、紛争調整委員が紛争当事者の間に入って話を促進することにより、紛争の解決を図る制度。

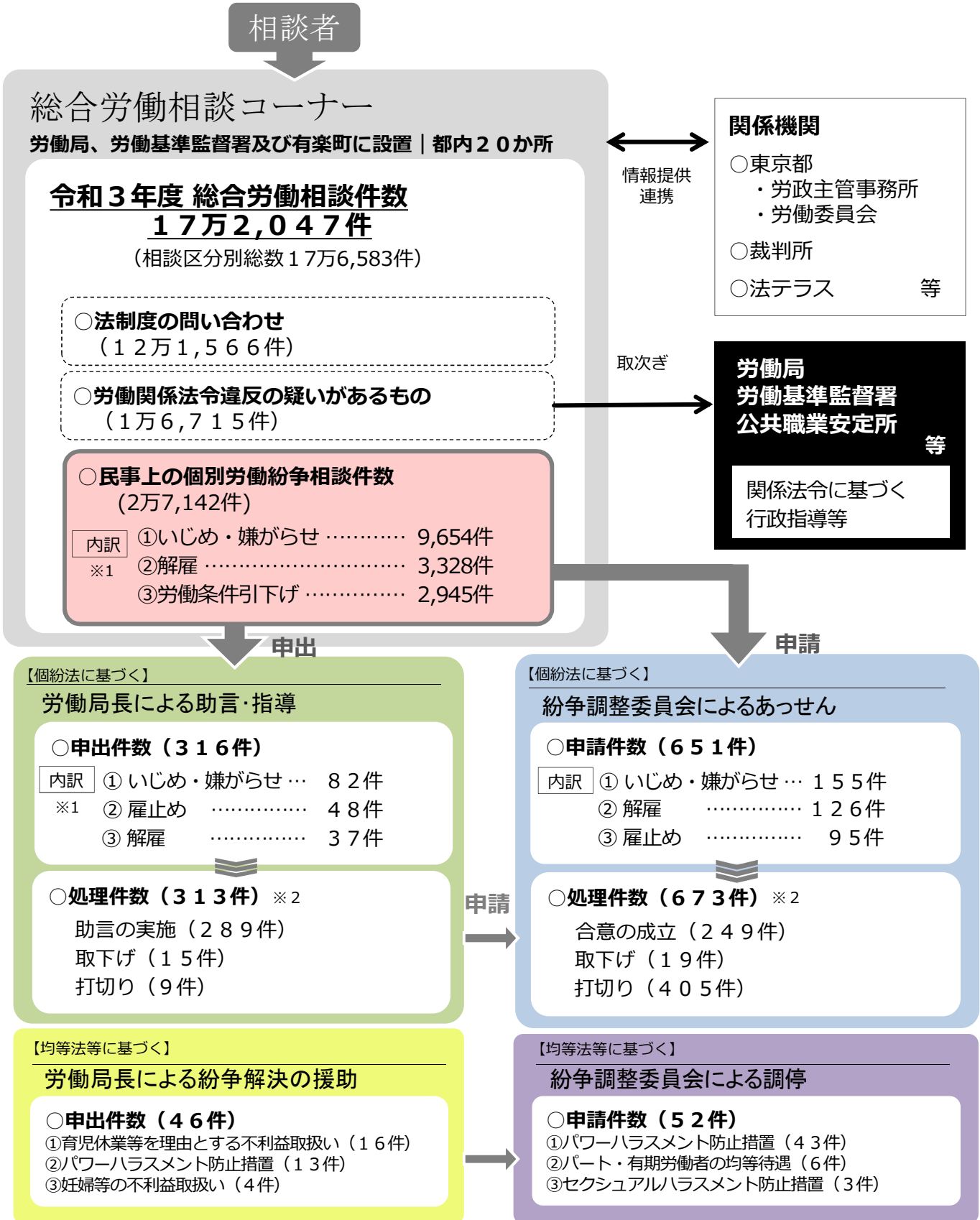
【別添資料】

別添1 個別労働紛争解決制度等の枠組み

別添2 令和3年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

別添3 令和3年度における解決事例

個別労働紛争解決制度等の枠組み



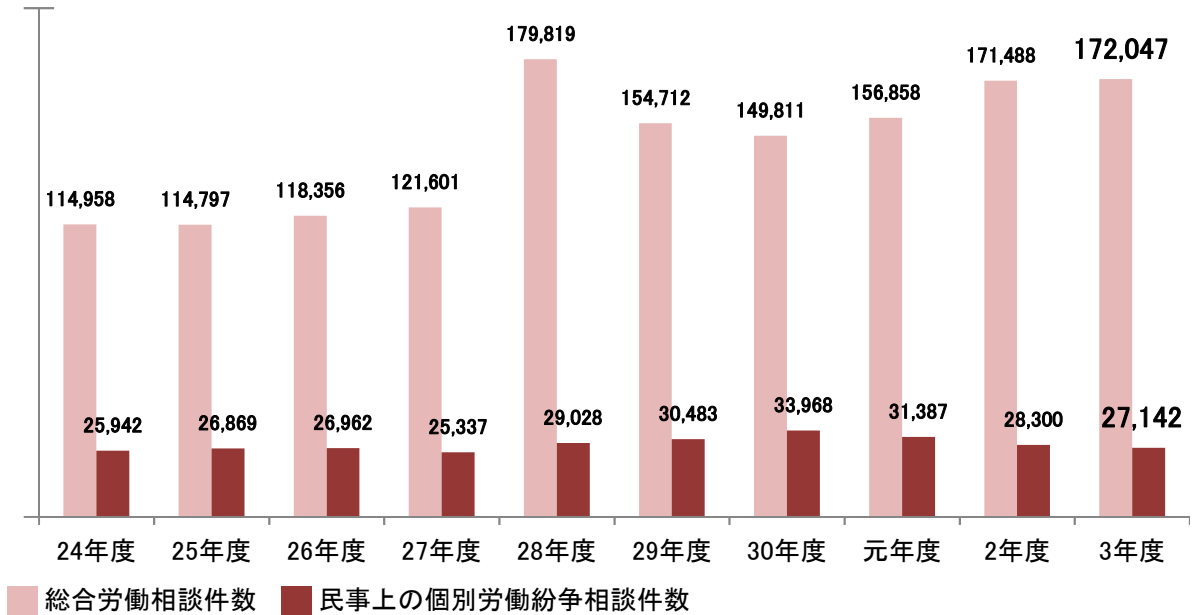
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している

※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等の運用状況

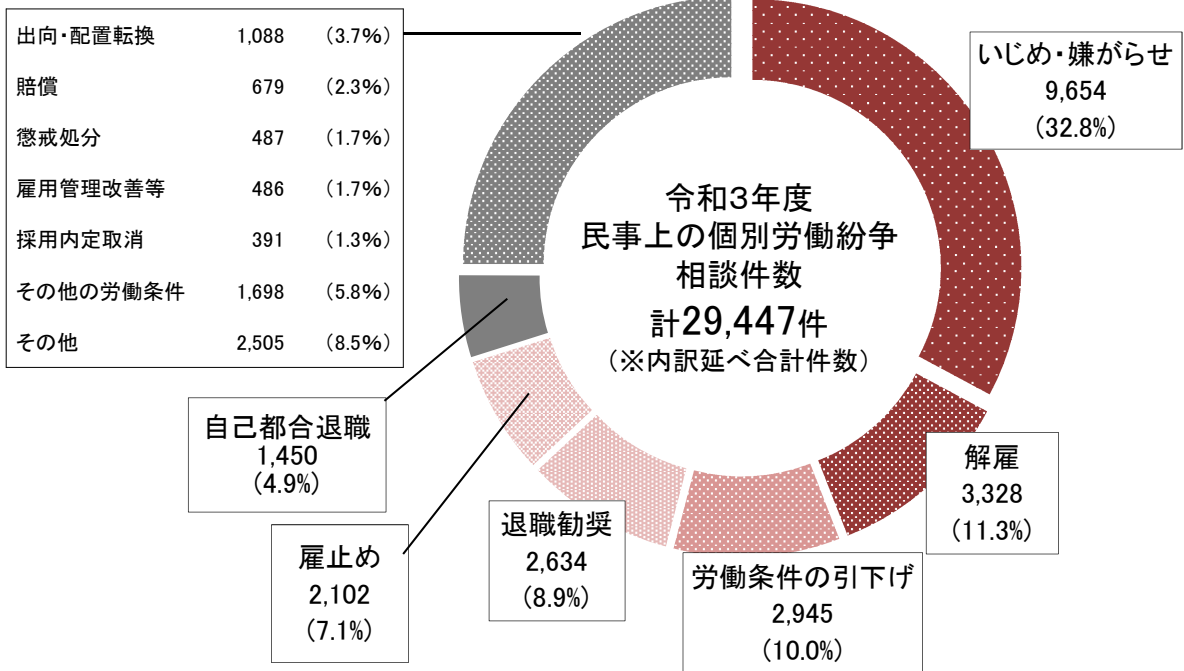
1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移



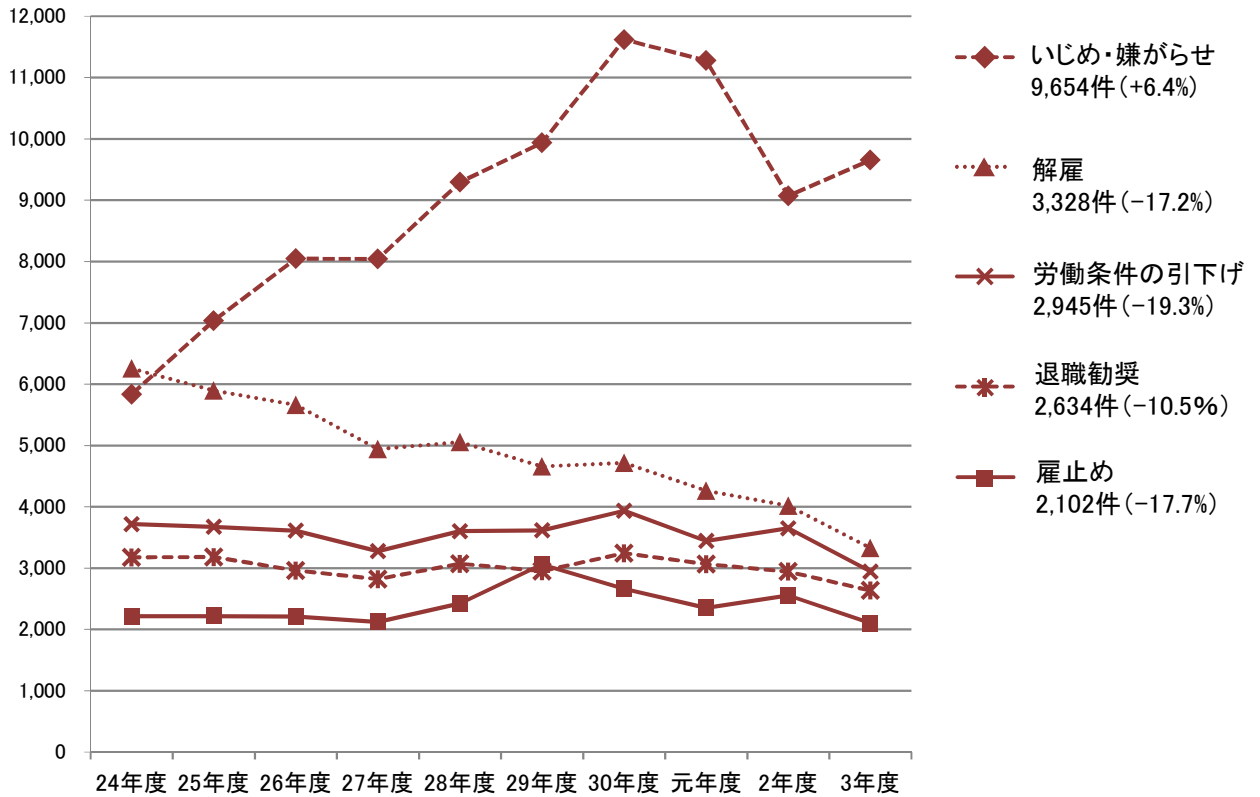
(2) 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数

ほか 計7,334件



※ %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



※ ()内は対前年度比。

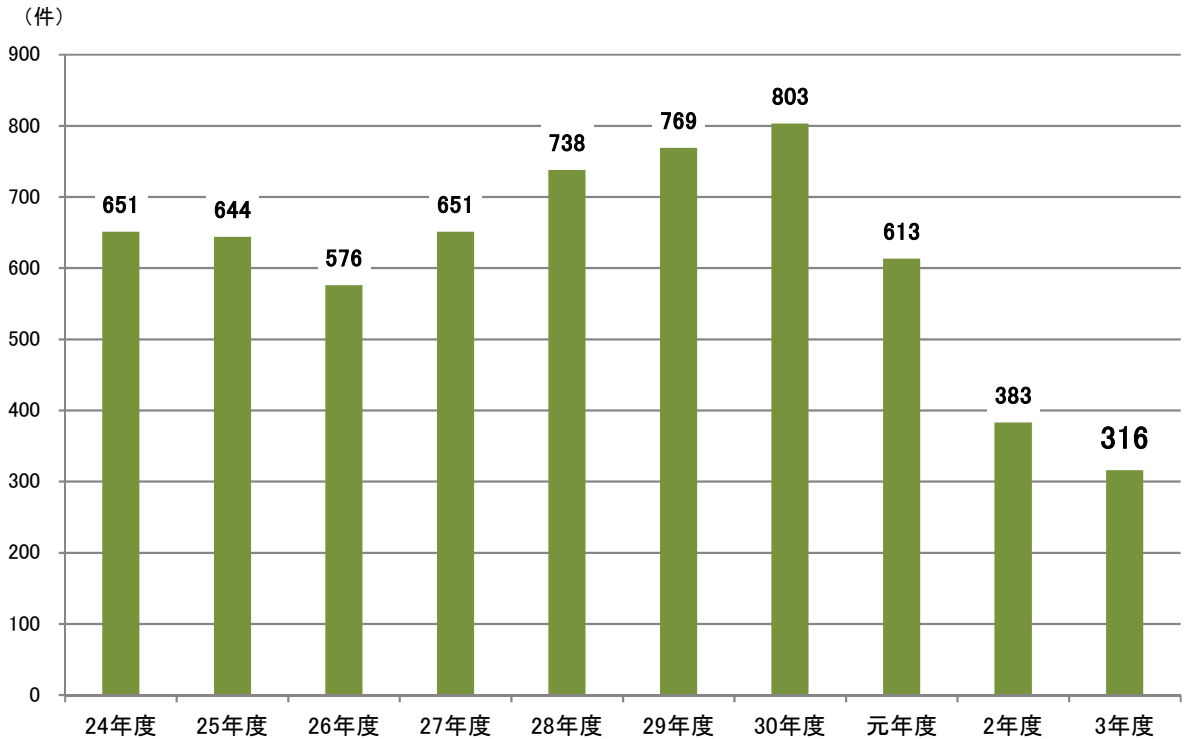
【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職 勧奨	採用内 定取消	自己都 合退職	出向・配 置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 改善等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
24年度	6,255	2,215	3,175	234	1,431	1,059	3,719	2,170	5,835	432	268	3,201	29,994
	20.9%	7.4%	10.6%	0.8%	4.8%	3.5%	12.4%	7.2%	19.5%	1.4%	0.9%	10.7%	
25年度	5,894	2,216	3,180	258	1,760	1,116	3,674	2,359	7,036	437	327	3,275	31,532
	18.7%	7.0%	10.1%	0.8%	5.6%	3.5%	11.7%	7.5%	22.3%	1.4%	1.0%	10.4%	
26年度	5,659	2,210	2,961	298	1,939	1,208	3,610	1,865	8,046	419	272	3,147	31,634
	17.9%	7.0%	9.4%	0.9%	6.1%	3.8%	11.4%	5.9%	25.4%	1.3%	0.9%	9.9%	
27年度	4,943	2,121	2,819	271	1,766	1,179	3,278	1,726	8,042	427	235	2,828	29,635
	16.7%	7.2%	9.5%	0.9%	6.0%	4.0%	11.1%	5.8%	27.1%	1.4%	0.8%	9.5%	
28年度	5,054	2,425	3,071	374	2,084	1,165	3,603	1,569	9,296	457	348	3,555	33,001
	15.3%	7.3%	9.3%	1.1%	6.3%	3.5%	10.9%	4.8%	28.2%	1.4%	1.1%	10.8%	
29年度	4,660	3,061	2,951	422	2,152	1,218	3,616	1,957	9,935	478	287	3,951	34,688
	13.4%	8.8%	8.5%	1.2%	6.2%	3.5%	10.4%	5.6%	28.6%	1.4%	0.8%	11.4%	
30年度	4,715	2,660	3,243	421	2,717	1,149	3,935	2,091	11,620	475	398	4,247	37,671
	12.5%	7.1%	8.6%	1.1%	7.2%	3.1%	10.4%	5.6%	30.8%	1.3%	1.1%	11.3%	
元年度	4,263	2,352	3,064	423	2,112	1,164	3,445	1,881	11,276	447	390	3,742	34,559
	12.3%	6.8%	8.9%	1.2%	6.1%	3.4%	10.0%	5.4%	32.6%	1.3%	1.1%	10.8%	
2年度	4,017	2,555	2,943	481	1,410	1,237	3,649	1,679	9,072	489	206	3,225	30,963
	13.0%	8.3%	9.5%	1.6%	4.6%	4.0%	11.8%	5.4%	29.3%	1.6%	0.7%	10.4%	
3年度	3,328	2,102	2,634	391	1,450	1,088	2,945	1,698	9,654	486	240	3,431	29,447
	11.3%	7.1%	8.9%	1.3%	4.9%	3.7%	10.0%	5.8%	32.8%	1.7%	0.8%	11.7%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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。

2 東京労働局長による助言・指導（個紛法）、紛争解決の援助（均等法等）

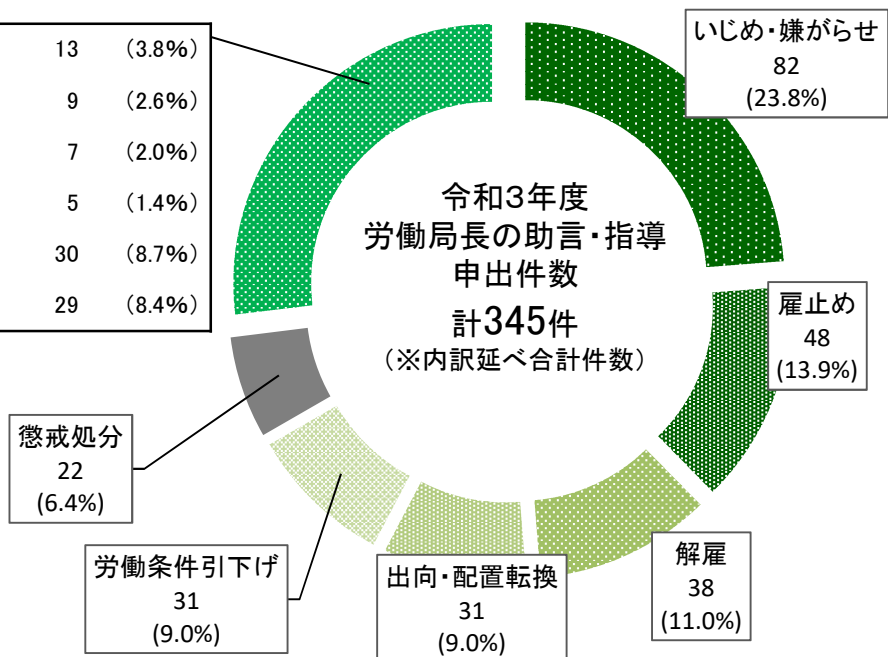
（１）助言・指導 申出件数の推移



（２）助言・指導 申出内容別の件数

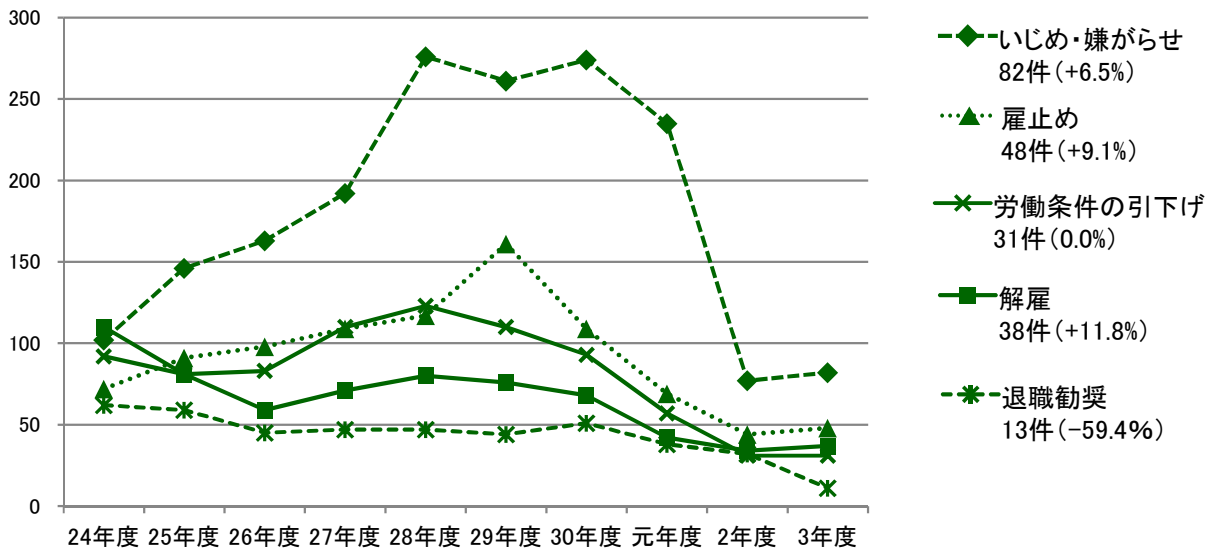
ほか 計93件

退職勧奨	13	(3.8%)
雇用管理改善等	9	(2.6%)
人事評価	7	(2.0%)
採用内定取消	5	(1.4%)
その他の労働条件	30	(8.7%)
その他	29	(8.4%)



※ ()内は申出内容の全体（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、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したものの。

(3) 助言・指導 主な申出内容別の件数推移



※ ()内は対前年度比。

【参考】助言・指導 主な申出内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	懲戒処分	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	その他	内訳延べ合計件数
24年度	110	72	62	17	52	92	42	102	102	651
	16.9%	11.1%	9.5%	2.6%	8.0%	14.1%	6.5%	15.7%	15.7%	
25年度	81	91	59	29	58	81	55	146	44	644
	12.6%	14.1%	9.2%	4.5%	9.0%	12.6%	8.5%	22.7%	6.8%	
26年度	59	98	45	22	55	83	67	163	104	696
	8.5%	14.1%	6.5%	3.2%	7.9%	11.9%	9.6%	23.4%	14.9%	
27年度	71	109	47	17	46	110	59	192	58	709
	10.0%	15.4%	6.6%	2.4%	6.5%	15.5%	8.3%	27.1%	8.2%	
28年度	80	117	47	23	75	123	58	276	117	916
	8.7%	12.8%	5.1%	2.5%	8.2%	13.4%	6.3%	30.1%	12.8%	
29年度	76	161	44	19	68	110	54	261	122	915
	8.3%	17.6%	4.8%	2.1%	7.4%	12.0%	5.9%	28.5%	13.3%	
30年度	68	109	51	36	61	93	69	274	151	912
	7.5%	12.0%	5.6%	3.9%	6.7%	10.2%	7.6%	30.0%	16.6%	
元年度	42	69	38	32	65	57	74	235	99	711
	5.9%	9.7%	5.3%	4.5%	9.1%	8.0%	10.4%	33.1%	13.9%	
2年度	34	44	32	11	38	31	46	77	77	390
	8.7%	11.3%	8.2%	2.8%	9.7%	7.9%	11.8%	19.7%	19.7%	
3年度	38	48	13	22	31	31	30	82	50	345
	11.0%	13.9%	3.8%	6.4%	9.0%	9.0%	8.7%	23.8%	14.5%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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回の申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したものである。

(4) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ ()内は処理終了件数313件に占める比率



(5) 紛争解決の援助 申出件数の推移（申出内容別）

男女雇用機会均等法（申出受理件数）

（件）

	募集・採用	配置・昇進等	妊娠等不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	母性健康管理	合計件数
29年度	1	0	13	10	3	4	31
	3.2%		41.9%	32.3%	9.7%	12.9%	
30年度	0	1	7	13	0	1	22
		4.5%	31.8%	59.1%		4.5%	
元年度	0	1	8	6	1	0	16
		6.3%	50.0%	37.5%	6.3%		
2年度	0	1	16	5	0	2	24
		4.2%	66.7%	20.8%		8.3%	
3年度	0	0	4	3	0	1	8
		0.0%	50.0%	37.5%		12.5%	

育児・介護休業法（申出受理件数）

（件）

	育児休業の取得	育児短時間勤務	育児休業等不利益取扱い	介護休業の取得	介護休業等不利益取扱い	育児休業等ハラスメント	介護休業等ハラスメント	その他	合計件数
29年度	4	0	18	0	1	0	1	0	24
	16.7%		75.0%		4.2%		4.2%		
30年度	4	1	11	1	1	2	1	0	21
	19.0%	4.8%	52.4%	4.8%	4.8%	9.5%	4.8%		
元年度	2	1	20	1	0	1	0	0	25
	8.0%	4.0%	80.0%	4.0%		4.0%			
2年度	2	1	16	0	0	0	0	0	19
	10.5%	5.3%	84.2%						
3年度	2	1	16	0	0	2	0	3	24
	8.3%	4.2%	66.7%			8.3%		12.5%	

パートタイム・有期雇用労働法（申出受理件数）

（件）

	労働条件の文書交付等	不合理な待遇差	差別的取扱い	正社員への転換	待遇内容・理由説明等	その他	合計件数
2年度	0	5	2	1	0	0	8
		62.5%	25.0%	12.5%			
3年度	0	0	0	0	1	0	1
					100.0%		

労働施策総合推進法（申出受理件数）

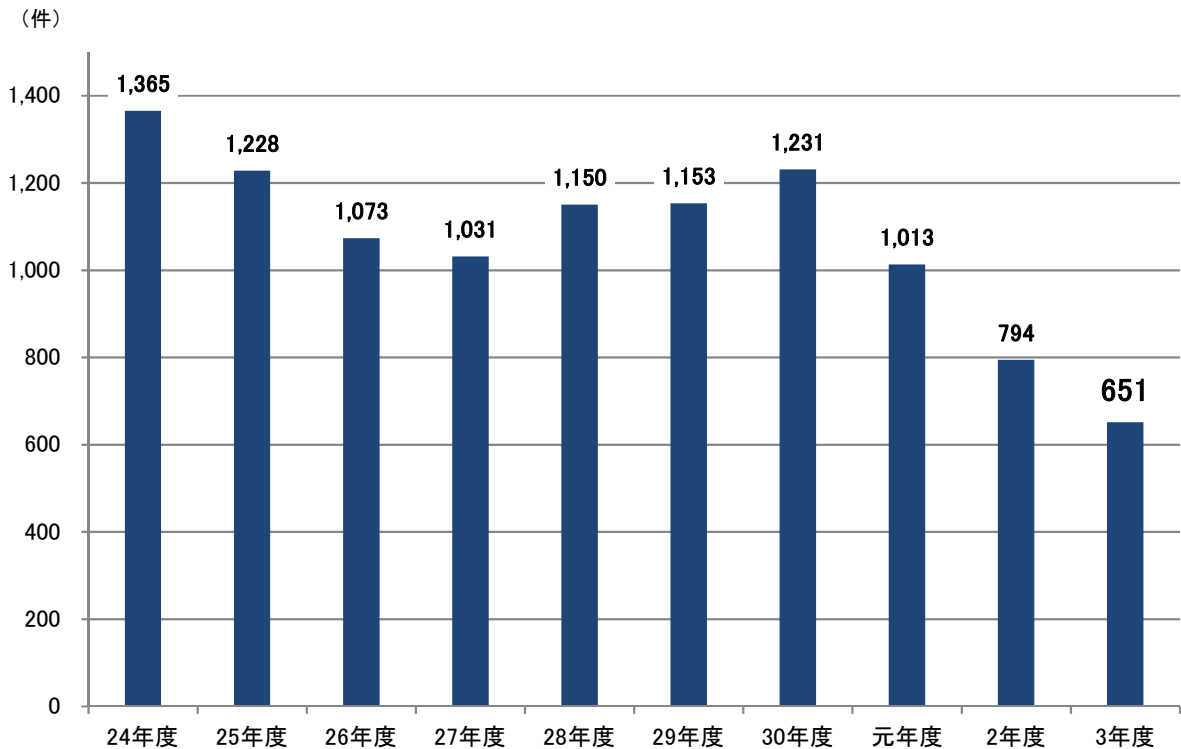
（件）

	パワハラ防止措置	パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	合計件数
2年度	27	5	32
	84.4%	15.6%	
3年度	13	0	13
	100.0%		

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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。

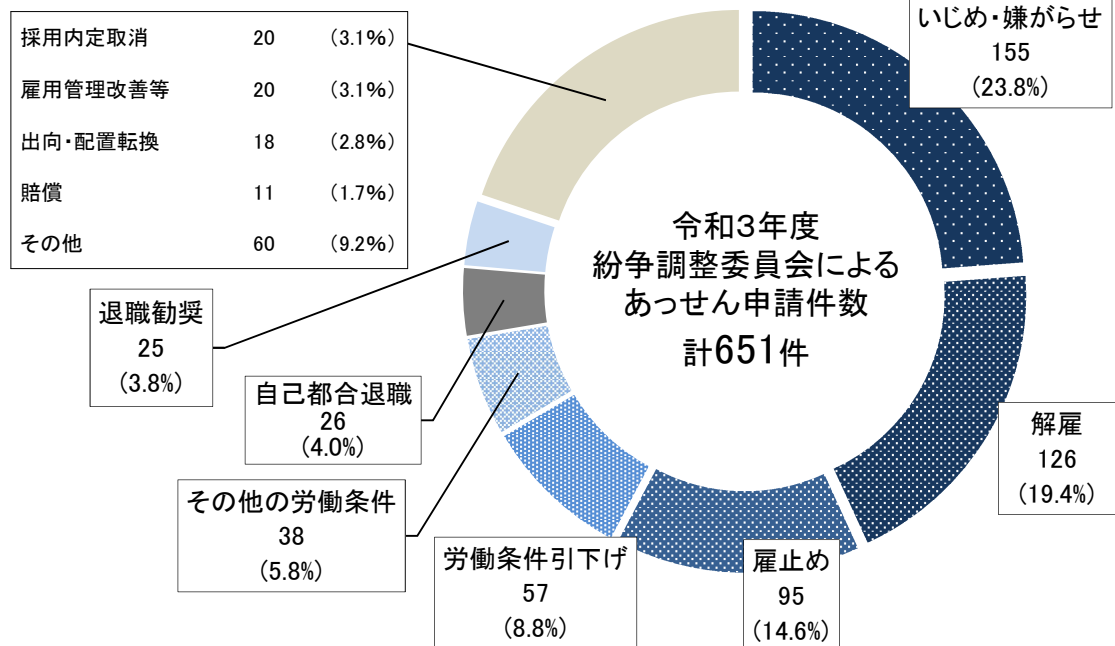
3 紛争調整委員会によるあっせん（個紛法）、調停（均等法等）

（１）あっせん 申請件数の推移



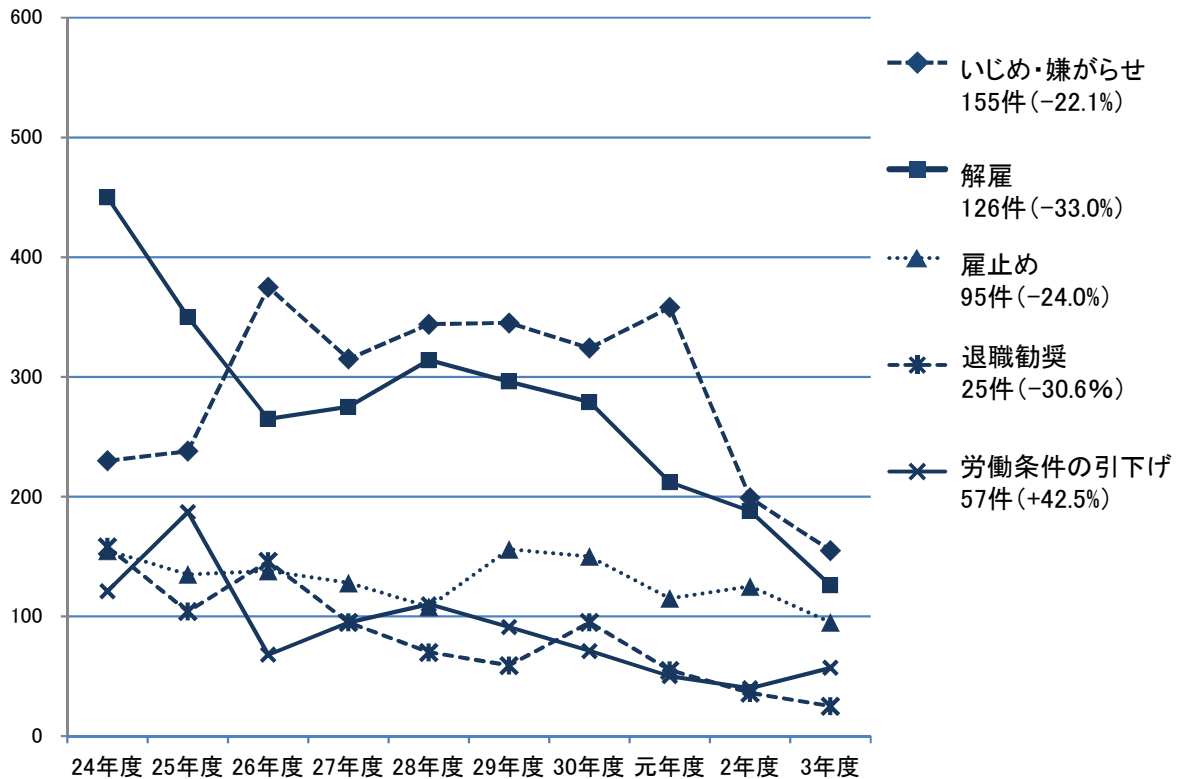
（２）あっせん 申請内容別の件数

ほか 計129件



※ ()内は申請内容の全体（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、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) あっせん 主な申請内容別の件数推移



※ ()内は対前年度比。

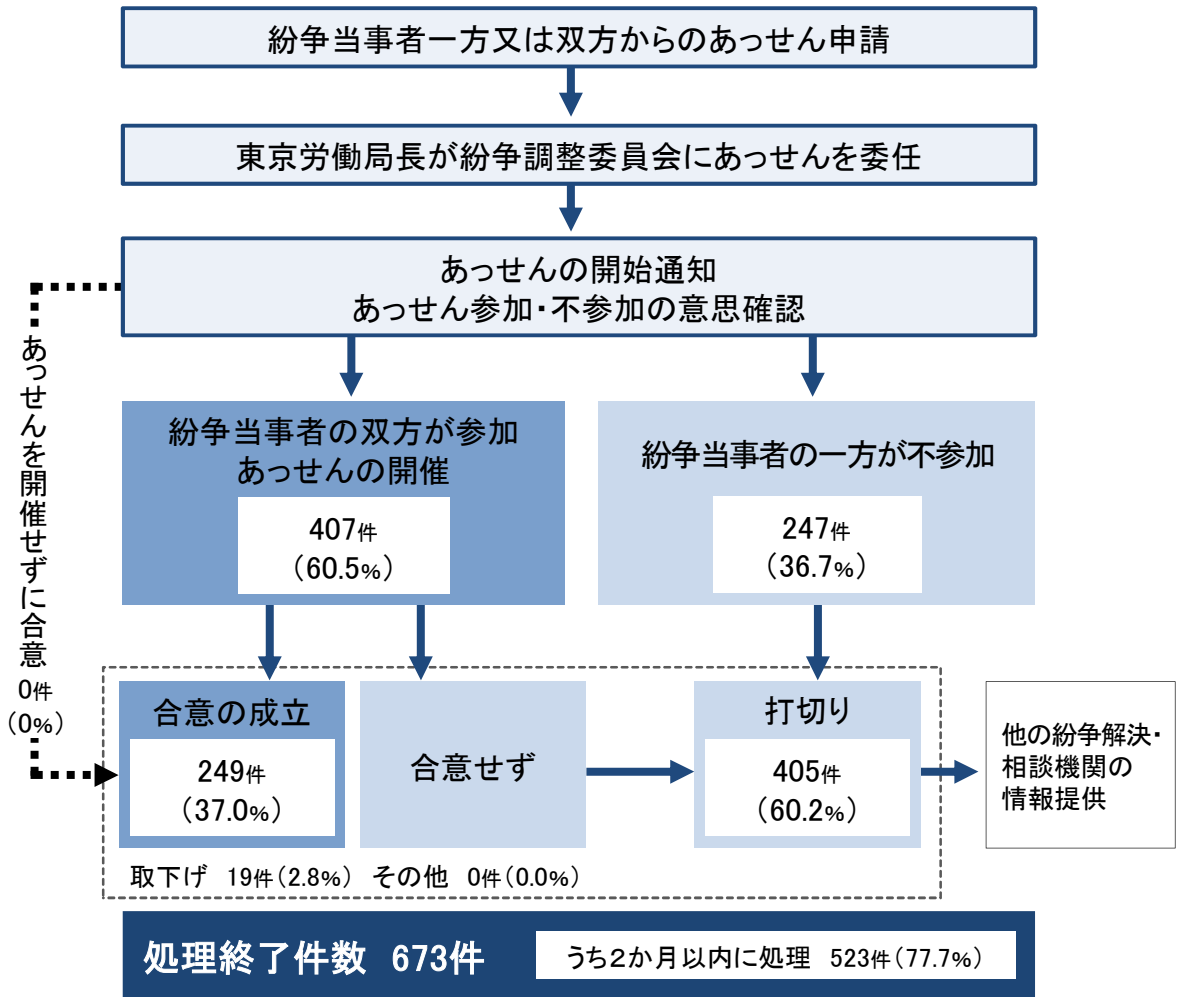
【参考】 あっせん 主な申請内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	その他	内訳延べ 合計件数
24年度	450	155	158	45	40	121	93	230	73	1,365
	33.0%	11.4%	11.6%	3.3%	2.9%	8.9%	6.8%	16.8%	5.3%	
25年度	350	135	104	42	27	187	70	288	25	1,228
	28.5%	11.0%	8.5%	3.4%	2.2%	15.2%	5.7%	23.5%	2.0%	
26年度	265	138	146	37	17	68	67	375	134	1,247
	21.3%	11.1%	11.7%	3.0%	1.4%	5.5%	5.4%	30.1%	10.7%	
27年度	275	128	95	36	22	95	132	315	114	1,212
	22.7%	10.6%	7.8%	3.0%	1.8%	7.8%	10.9%	26.0%	9.4%	
28年度	314	108	70	43	14	110	145	344	125	1,273
	24.7%	8.5%	5.5%	3.4%	1.1%	8.6%	11.4%	27.0%	9.8%	
29年度	296	156	59	34	19	91	75	345	78	1,153
	25.7%	13.5%	5.1%	2.9%	1.6%	7.9%	6.5%	29.9%	6.8%	
30年度	279	150	95	37	27	71	107	324	141	1,231
	22.7%	12.2%	7.7%	3.0%	2.2%	5.8%	8.7%	26.3%	11.5%	
元年度	212	115	55	32	7	50	59	358	125	1,013
	20.9%	11.4%	5.4%	3.2%	0.7%	4.9%	5.8%	35.3%	12.3%	
2年度	188	125	36	24	18	40	58	199	106	794
	23.7%	15.7%	4.5%	3.0%	2.3%	5.0%	7.3%	25.1%	13.4%	
3年度	126	95	25	20	18	57	38	155	117	651
	19.4%	14.6%	3.8%	3.1%	2.8%	8.8%	5.8%	23.8%	18.0%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、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。

(4) あっせん手続の流れ及び処理状況

※()内は処理終了件数673件に占める比率



(5) 調停の処理状況

男女雇用機会均等法(申請受理件数) (件)

	妊娠出産等 不利益取扱い	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産等 ハラスメント	その他	合計件数
28年度	0	6	4	4	14
29年度	5	3	0	0	8
30年度	1	3	1	1	6
元年度	0	3	0	0	3
2年度	2	2	2	0	6
3年度	0	3	0	0	3

令和3年度に申請を
受理した3件の処理
状況は、

合意の成立 1件
打ち切り 2件

育児・介護休業法(申請受理件数) (件)

	育児休業を理由と する不利益取扱い	育児短時間勤務 を利用できない	育児休業等 ハラスメント	合計件数
28年度	2	0	0	2
29年度	1	0	0	1
30年度	0	1	0	1
元年度	3	0	1	4
2年度	0	1	0	1
3年度	0	0	0	0

令和3年度に申請受
理は0件。

パートタイム・有期雇用労働法(申請受理件数) (件)

	労働条件の文 書交付等	不合理な 待遇差	差別的 取扱い	正社員へ の転換	待遇内容・理 由説明等	その他	合計件数
2年度	0	0	0	0	0	0	0
3年度	0	6	0	0	0	0	6

令和3年度に申請を
受理した6件の処理
状況は、

合意の成立 2件
打ち切り 3件
翌年度繰越 1件

労働施策総合推進法(申請受理件数) (件)

	パワハラ防止措置	パワハラ相談を理由と した不利益取扱い	合計件数
2年度	31	8	39
3年度	43	0	43

令和3年度に申請を
受理した43件の処
理状況は、

合意の成立 16件
打ち切り 23件
翌年度繰越 4件

令和3年度における解決事例

※内容は一部修正等行っています。

助言・指導（個紛法）の例

事例	労働条件引き下げに係るケース
<p>申出の概要</p>	<p>申出人は年俸制で勤務していたが、能力不足を理由に異動の辞令を受けた。賃金額についても、異動により職務が変更になったためとの理由で10%の減額の通知を受けた。</p> <p>賃金額は年俸制により定まっていたことから、減額を認めない旨を会社に通知したが、会社が応じないため助言を求めたものである。</p>
<p>助言・指導のポイント・結果</p>	<p>会社に対し、年俸制の賃金額を年度途中で一方的に引き下げることは契約違反であり、労働契約変更には労働契約法第8条により当事者間の合意が必要であることを説明した上で、合意が得られない現状を踏まえ、適切な話し合いを申出人と行うよう助言した。</p> <p>会社は、労働局の助言を受け、申出人と話し合いを行った結果、減額通知を撤回し、賃金額を元に戻した。</p>

あっせん（個紛法）の例

事例	雇止めに係るケース
<p>申請の概要</p>	<p>1年の有期契約で勤務していたが、令和3年4月の契約期間満了に伴い雇用契約を終了するとの通知を受けた。会社の説明によると取引先から契約を打ち切られたため雇止めするとのことであったが、会社では新規に人材募集をしていたため納得できず、会社に契約更新を申し出たが拒否された。</p> <p>そこで、申請人は経済的損害の補償・慰謝料を求めて、あっせんを申請したものである。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>会社は、取引先から契約を打ち切られたことは事実であり、新たに募集している職種は申請人が担当していた職種と全く異なるものであることから、申請人の契約を更新しなかったものであると主張した。</p> <p>あっせん委員は、雇止めの通知が契約満了直前であったこと、雇止めの理由が会社都合であったこと、紛争の長期化による時間的・経済的損失等を説明した上で再考を促したところ、会社は円満解決のため解決金を支払う意向を示した。</p> <p>その結果、申請人に対して賃金2か月相当分の解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。</p>

紛争解決援助（育児・介護休業法）の例

事例	育児休業復帰後に管理職から降格され、減給となった。降格の撤回と給与を元の水準に戻すことを求めたケース
事案の概要	マネージャー職の女性が育児休業を取得したところ、復帰にあたり、一般職に降格され、減給となった。降格の撤回及び給与を育児休業前の水準に戻すことを求め、援助を申し立てたもの。
紛争解決援助のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、マネージャーのポストには別の労働者が就いているため申立者を育休前のポストに戻すことはできず、ポストに応じた賃金を払っている結果として減給となっているに過ぎないと主張。 ・労働局から事業主に対し、育児・介護休業法上、育児休業を取得した労働者が復職することを前提とした雇用管理が求められることなど、育児休業取得を理由とする降格等不利益取扱いの禁止について説明し、法及び法の趣旨に沿った対応をするよう助言した。 ・事業主は、降格を撤回し、給与を育休前の水準に戻すこととなった。

調停（パートタイム・有期雇用労働法）の例

事例	パートタイム労働者が正社員との不合理な待遇差について改善を求めたケース
事案の概要	パートタイム労働者が、正社員との間で夏季休暇、記念日休暇など様々な待遇について相違があることは、パートタイム労働者であることを理由とする不合理な待遇差であるから、待遇の改善を求めたいとして調停申請を行ったもの。
紛争の解決援助のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、それぞれの待遇差の理由の合理性について主張したものの、パートタイム労働者の待遇については前向きに改善していくとの姿勢が示された。 ・調停委員は、双方の主張を踏まえ、双方が合意できる解決案の調整を行ったところ、一部の休暇について正社員と同様の措置を講じることで合意し終了となった。

調停（男女雇用機会均等法）の例

事例	妊娠を報告後、会社から退職を強要されたケース
事案の概要	<p>第1子の育児休業中に第2子を妊娠し、事業主に報告。第2子についても、産前産後休業及び育児休業を取得したいと事業主に伝えたところ、度々メールにより退職勧奨を受け、話し合いに応じてもらえなくなったことから、継続就業を求める援助を申し出たもの。</p>
紛争の解決援助のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対し、妊娠報告を契機として退職強要を行った場合は、原則として男女雇用機会均等法違反となることを説明し、申立者の要望どおり対応するよう指導した。 ・ 事業主は、申立者の要望のとおり、申立者を継続就業させ、第2子の産前産後休業・育児休業を取得させることとした。

調停（労働施策総合推進法）の例

事例	パワハラにより退職せざるを得なくなったケース
申請の概要	<p>勤務先の先輩から度重なるパワーハラスメントを受けたため、本社の次長へ相談したが、次長はパワハラの事実確認をせず、職場環境の改善に努めることはなかった。</p> <p>その後も、会社のパワハラに対する措置が不十分であったため、職場環境は改善されなかったことにより、申請人は退職せざるを得なくなったことから、経済的損失などの解決金の支払いを求めて調停を申請したものである。</p>
紛争の解決援助のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社としては、パワハラの相談を受けて、速やかに勤務先の責任者が当事者に調査と注意を行った。申請人に対する先輩の指導は業務上必要な範囲でありパワハラには該当しないと判断したと主張した。 ・ 調停委員は、会社には一定のパワハラ防止措置が講じられているものの、十分に機能しているとは言えないこと、安易にパワハラに該当しないと判断したことも適切とは言えないことから、紛争の長期化による損失を考慮して解決するよう促したところ、会社側は慰謝料を支払うつもりはないが解決金支払いについては検討していると申し出た。 ・ 調整の結果、会社はパワハラ防止措置が十分でなかったことを認め、申請人に解決金を支払うことで当事者間での和解が成立した。