



鳥取労働局発表
令和4年7月26日

担当	鳥取労働局雇用環境・均等室
	室長 齋木 和紀
	雇用環境改善・均等推進指導官 田中 博行
	電話 (0857) 29-1709

「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」が引き続き最多、「解雇」は前年度より減少～

鳥取労働局(局長 やまもと こうじ 山本 浩司)では、このたび、「令和3年度個別労働紛争解決制度の利用状況」をまとめましたので公表します。「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の未然防止と職場慣行を踏まえた円満・迅速な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つの方法により対応しています。

鳥取労働局では、今回の施行状況を受けて、総合労働相談コーナー(県内4か所)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・指導及びあっせんを的確に運用するなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に取り組んでいきます。

【ポイント】

1. 総合労働相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より減少

- ・総合労働相談件数 6,588件(前年度7,220件、前年度比8.8%減)
うち民事上の個別労働紛争相談件数 2,234件(前年度2,323件、前年度比3.8%減)
- ・助言・指導申出件数 45件(前年度 80件、前年度比43.8%減)
- ・あっせん申請件数 18件(前年度 28件、前年度比35.7%減)

2. 民事上の個別労働紛争に関する相談は、「いじめ・嫌がらせ」が702件と最多、次いで「自己都合退職」(391件)、「解雇」(330件)となり、この3項目が相談件数の約5割を占める。

(主な相談内容の内訳)

- ・「いじめ・嫌がらせ」 702件 23.4%(前年度726件、前年度比3.3%減)
- ・「自己都合退職」 391件 13.1%(前年度408件、前年度比4.2%減)
- ・「解雇」 330件 11.0%(前年度438件、前年度比24.7%減)
- ・「労働条件の引き下げ」 244件 8.1%(前年度279件、前年度比12.5%減)
- ・「退職勧奨」 176件 5.9%(前年度149件、前年度比18.1%増)
- ・「雇止め」 89件 3.0%(前年度 85件、前年度比4.7%増)
- ・「出向・配置転換」 79件 2.6%(前年度 93件、前年度比15.1%減)
- ・「賠償」 48件 1.6%(前年度 55件、前年度比12.7%減)
- ・「雇用管理改善」 40件 1.3%(前年度 50件、前年度比20.0%減)
- ・その他 899件 30.0%(前年度854件、前年度比5.3%増)

「総合労働相談」・・・労働問題のあらゆる分野について、労働者、事業主問わず、専門の相談員が面談あるいは電話により情報提供・相談に応じるもの。県内3か所の労働基準監督署(鳥取・米子・倉吉)及び労働局に「総合労働相談コーナー」を設置。

「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、その紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度

「あっせん」・・・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紛争の解決を図る制度。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が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示。

【別添資料】

個別労働紛争解決制度の利用状況

個別労働紛争解決制度の利用状況

鳥取労働局

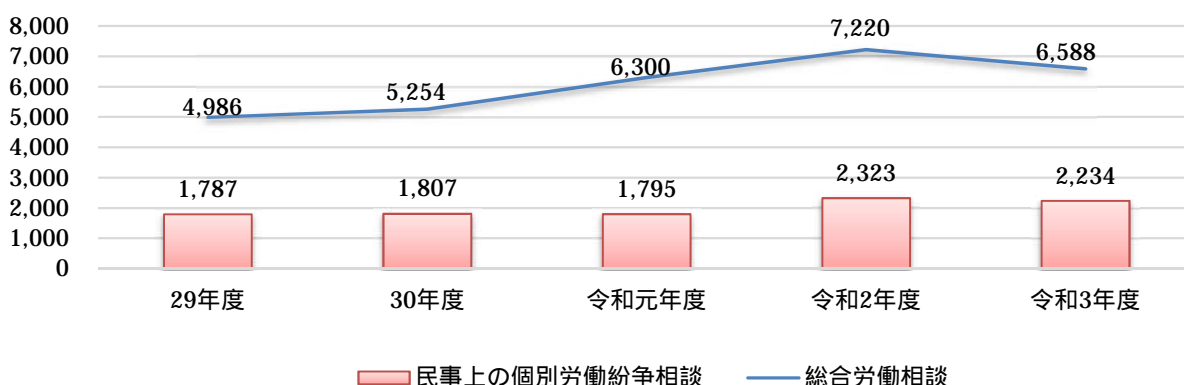
1 総合労働相談の状況

鳥取労働局では、労働局内及び県内3カ所の労働基準監督署内に労働問題に関するあらゆ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ています。

相談件数の総数は、令和元年度から急激に増加し、令和2年度には7000件に達しましたが、令和3年度は減少に転じました。

また、労働基準法上の違反を伴わない、いじめ・嫌がらせや不当解雇など、いわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談（「個別労働紛争相談」）は令和元年度には増加しませんでしたでしたが、令和2年度にはこちらも急激に増加し、令和3年度もほぼ横ばいの状態となりました（第1図）。

第1図 個別労働紛争相談件数の推移



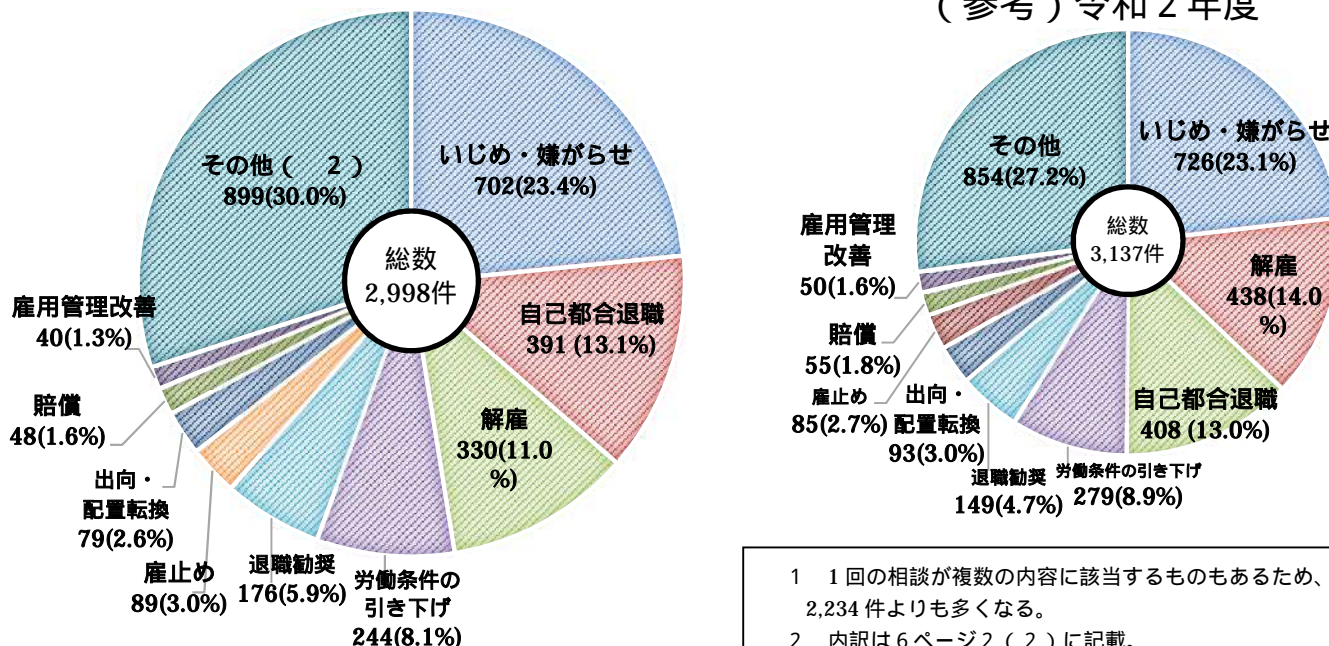
2 個別労働紛争の相談内容

(1) 相談内容別

令和3年度に寄せられた個別労働紛争相談の主な内容は、前年度に引き続き、「いじめ・嫌がらせ」(702件)が最も多くなりました。

また、「解雇」(330件)の相談件数が前年度から減少しましたが、代わりに、「退職勧奨」(176件)の相談件数が増加しました（第2図）。

第2図 令和3年度 個別労働紛争相談の主な内容別の割合
(参考) 令和2年度

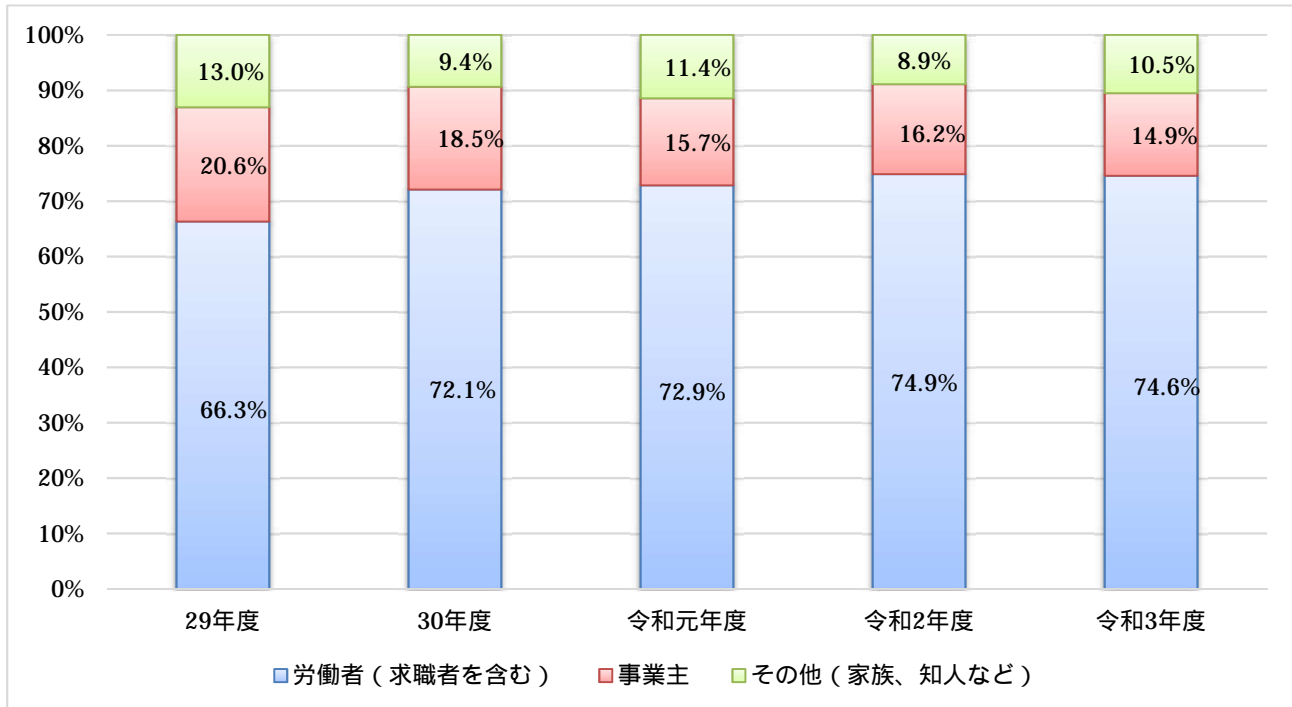


1 1回の相談が複数の内容に該当するものもあるため、相談件数2,234件よりも多くなる。
2 内訳は6ページ2(2)に記載。

(2) 相談者の種類別の割合

令和3年度に個別労働紛争に関する相談をした相談者の割合は、労働者（求職者を含む。）が74.6%（1,666件）と大半を占め、事業主からの相談は14.9%（333件）、その他（家族・知人など）が10.5%（235件）となっており、前年度と比較すると事業主からの相談の割合が減少しています（第3図）。

第3図 個別労働紛争相談の相談者構成の推移



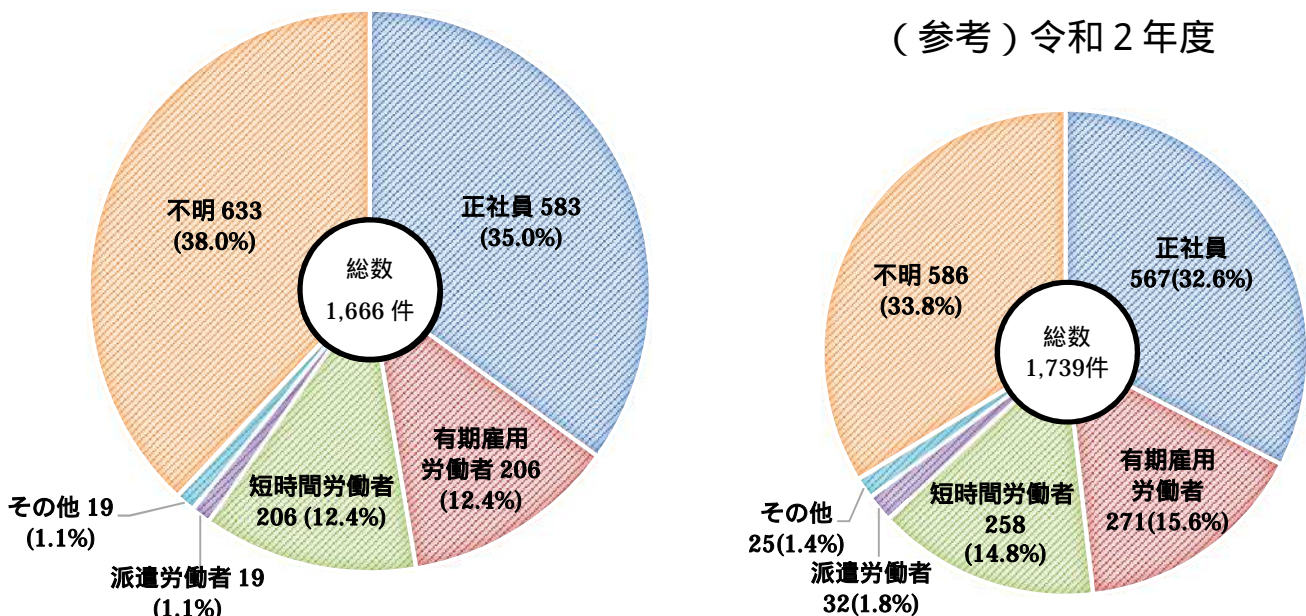
(3) 個別労働紛争における労働者の就労形態の割合

令和3年度の個別労働紛争に関する相談をした労働者の就労状況別割合を見ると、正社員が35.0%(583人)と最も多く、次いで有期雇用労働者が12.4%(206人)、短時間労働者が12.4%(206人)と続きました。

前年度と比較すると、正社員の相談割合が増加し、有期雇用労働者等、非正規雇用労働者の相談割合が減少しました。（第4図）。

第4図 令和3年度 個別労働紛争相談における労働者の就労状況別の割合

(参考) 令和2年度

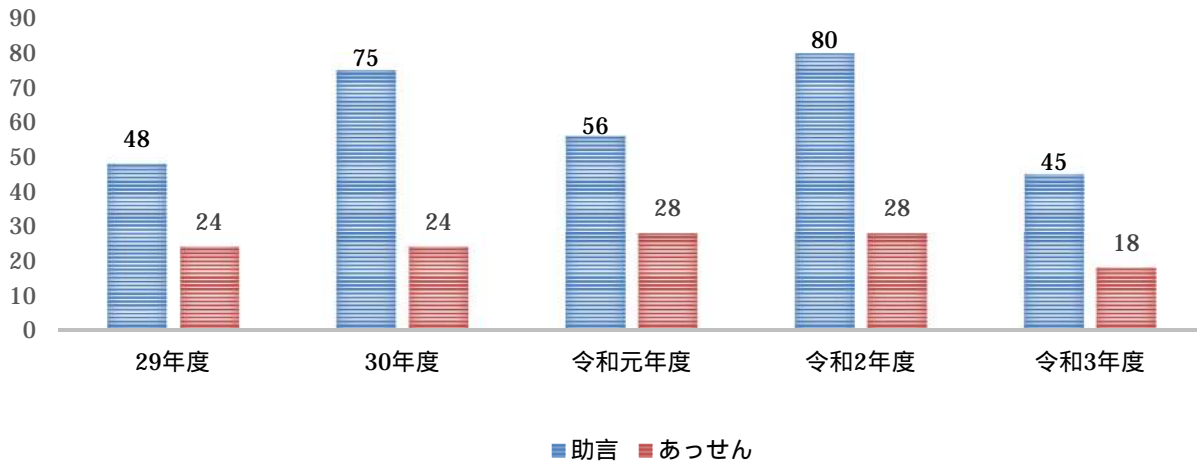


3 鳥取労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの申請状況

個別労働紛争の迅速かつ適正な解決を支援するために、個別労働紛争解決制度において労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会のあっせんによる解決援助サービスを提供しています。

令和3年度における助言・指導の申出件数は45件、あっせん申請件数は18件となり、助言・指導申出件数は前年度と比較して大きく減少し、あっせん申請件数も前年度と比較して減少しました。(第5図)

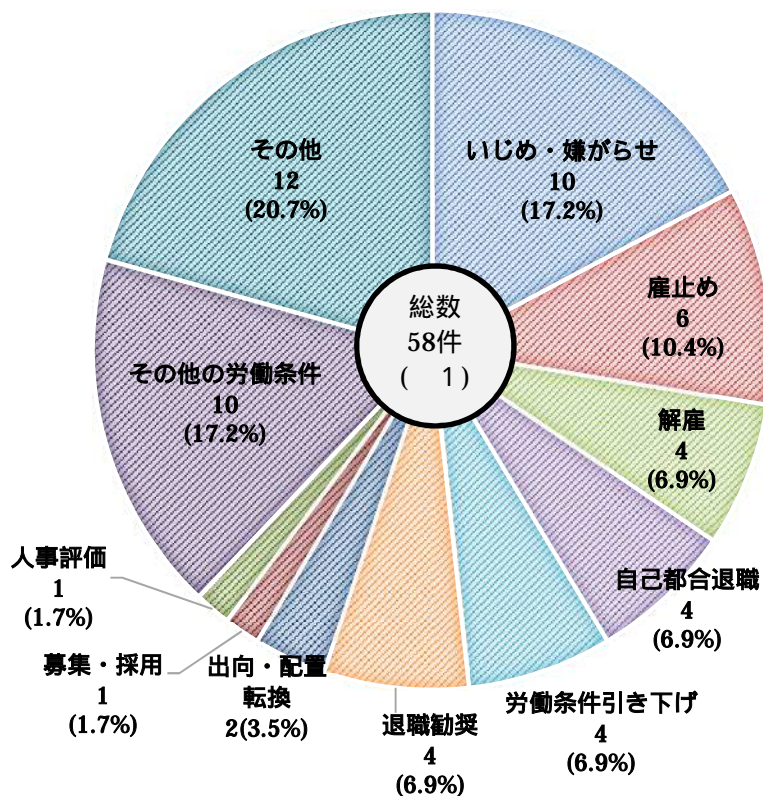
第5図 助言・指導及びあっせんの受付件数の推移



4 鳥取労働局長による助言・指導

令和3年度に受理した助言・指導の申出の主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」が10件(17.2%)、「雇止め」6件(10.4%)、「解雇」4件(6.9%)、「自己都合退職」4件(6.9%)、「労働条件引き下げ」4件(6.9%)、「退職勧奨」4件(6.9%)などとなっています(第6図)

第6図 令和3年度 助言・指導の申出内容別の割合



【助言・指導とは】

個別労働紛争の問題点を指摘し、紛争当事者に対して解決の方向を示唆することにより、自主的に紛争を解決することを促進する制度です。

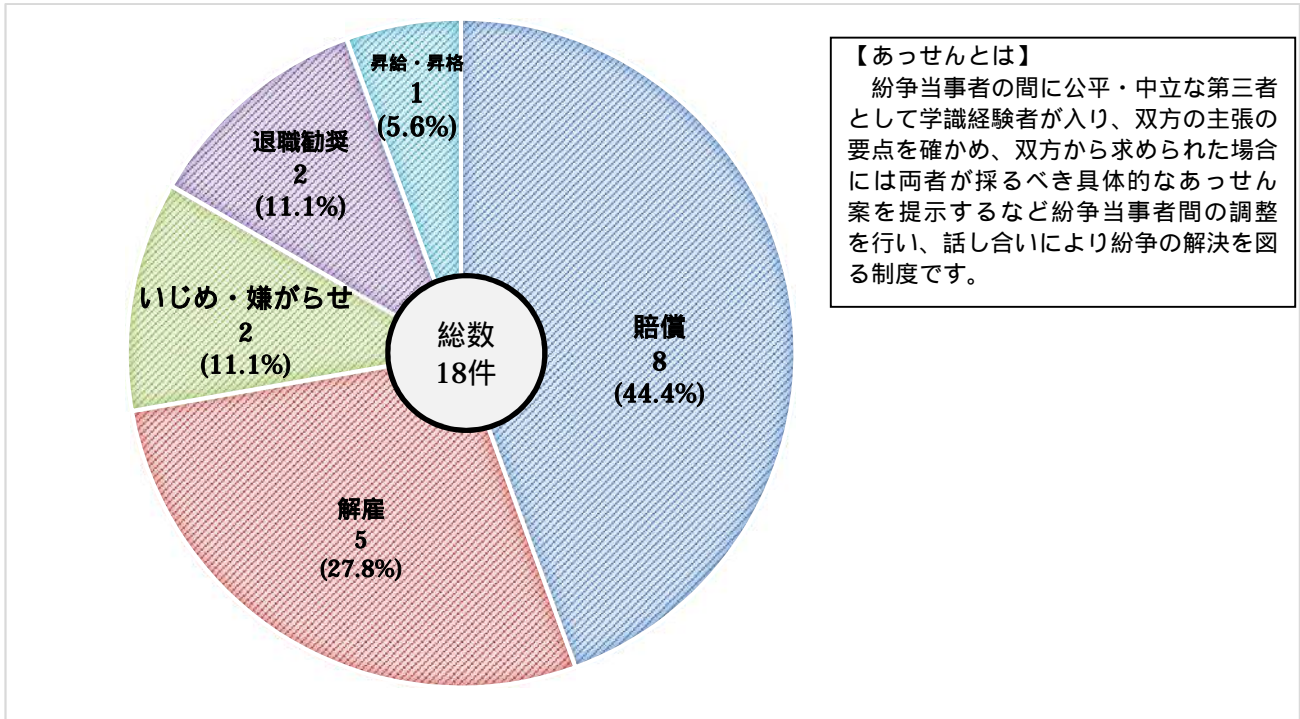
1 1回の申出が複数の内容に該当するものもあるため、申出件数45件よりも多くなる。

5 鳥取労働紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請の内容

令和3年度に受理したあっせん申請の内容は、「賠償」8件(44.4%)が最も多く、次いで「解雇」5件(27.8%)と続き、以下「いじめ・嫌がらせ」2件(11.1%)、「退職勧奨」2件(11.1%)、「昇給・昇格」1件(5.6%)となりました。(第7図)

第7図 令和3年度 あっせん申請に関する紛争の内容別の割合



(2) あっせんの処理結果

令和3年度にあっせんの手続を終了した16件のうち、当事者が合意したものは9件(56.3%)で、合意に至らずあっせんを打切ったものが6件(不参加0件、不調6件)(37.5%)、あっせん申請が取り下げられたものが1件(6.2%)です。

直近5年間のあっせんの処理結果は下表のとおりです。

表 直近5年間におけるあっせん処理結果の推移

年度	29	30	R1	R2	R3
あっせん手続終了件数	26	22	27	27	16
参加件数	21	16	23	21	16
参加率(%)	80.8	72.7	85.1	77.8	100
合意件数	17	13	17	16	9
合意率(%)	65.4	59.0	62.9	59.2	56.3
打切り件数(不参加・不調)	9	8	10	7	6
申請の取下げ	0	1	0	4	1

【助言・指導の例】

事例 1：退職勧奨に係る助言・指導	
事案の概要	労働者が、使用者から退職日が記載された書面を渡され退職勧奨された事例について、退職勧奨を拒否した労働者が、使用者からの今後の退職勧奨の防止を求めて助言申出を行ったもの。
助言・指導の内容	労働局から使用者側の主張を聴取したうえ、執拗な退職勧奨を行った場合は、退職強要と判断され不法行為が成立し損害賠償を請求される可能性があることを丁寧に説明したところ、その後、使用者からの退職勧奨が行われなくなったもの。
事例 2：解雇に係る助言・指導	
事案の概要	労働者が使用者から普通解雇を言い渡された事例について、労働者が使用者に解雇の撤回を申し出たが受け入れてもらえなかったため、紛争の解決を求めて助言申出を行ったもの。
助言・指導の内容	労働局から使用者側の主張を聴取したうえ、使用者に対し、普通解雇を行う際には解雇回避努力などが求められることを説明したところ、使用者側が改めて労働者と話し合いを持ったうえ、普通解雇が撤回されたもの。

【あっせんの例】

事例：1 解雇に関するあっせん（使用者側からのあっせん）	
事案の概要	労働者の解雇を検討していた使用者が、労働者に対する解雇処分の社会的相当性について争いがあるとして、使用者側から円満な解決を求めてあっせん申請が行われたもの。
あっせんの結果	担当あっせん委員が当事者双方から話を聞き、使用者側に解雇を行った際のリスクなどについて説明を行った。その後、労働者より使用者側からの解決金の支払による退職の意向が示されたため、双方合意のうえ解決金を定め、円満な紛争解決がなされたもの。
事例：2 使用できず消滅した年次有給休暇についての賠償を求めるあっせん	
事案の概要	使用できず消滅した年次有給休暇について、労働者から年次有給休暇を取得した際に支給される手当相当額の賠償を求めるあっせん申請が行われたもの。
あっせんの結果	担当あっせん委員が当事者双方から話を聞き、使用者側が行った年次有給休暇の時季変更権（ ）の行使が認められない可能性があるとして使用者側に説明した。 その後、使用者側が労働者の請求に対し、解決金の支払の意向を示したことから、双方合意のうえ解決金を定め、円満な紛争解決がなされたもの。 年次有給休暇の指定時季が事業の正常な運営を妨げるような場合に、会社に認められている年次有給休暇取得時季の変更権。

個別労働紛争解決制度の運用状況

(令和3年4月1日～令和4年3月31日)

- 1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談 6,588件
相談者の種類
労働者 3,298件(50.1%) 事業主 2,306件(35.0%) その他 984件(14.9%)
- 2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 2,234件
 - (1) 相談者の種類
労働者 1,666件(74.6%) 事業主 333件(14.9%) その他 235件(10.5%)
 - (2) 紛争の内容(内容の内訳は複数にまたがる事案もあるため合計が2,998件となる。)
いじめ・嫌がらせ 702件 自己都合退職 391件 解雇 330件 労働条件の引下げ 244件
退職勧奨 176件 雇止め 89件 出向・配置転換 79件 賠償 48件 雇用管理改善 40件
ほか 899件
(懲戒処分 69件 募集・採用 43件 昇給・昇格 17件 定年・年齢差別 11件 人事評価 11件
採用内定取消 6件 教育訓練 4件 労働契約の承継 3件 その他の労働条件(1) 311件
その他(2) 424件)
 - 1 その他の労働条件とは、休暇の取得抑制など他の区分に分類されない労働条件
 - 2 その他とは、上記のほかいずれにも分類されないもの(離職票、源泉徴収票不交付など)
- 3 労働局長による助言・指導の件数
 - (1) 助言・指導の申出の受付を行った件数 45件
紛争の内容(申出内容が複数にまたがる事案もあるため、合計が58件となる。)
いじめ・嫌がらせ 10件 雇止め 6件 解雇 4件 自己都合退職 4件 労働条件の引下げ 4件
退職勧奨 4件 出向・配置転換 2件 募集・採用 1件 人事評価 1件
その他の労働条件 10件(1) その他 12件(2)
 - 1 その他の労働条件とは、休暇の取得抑制など他の区分に分類されない労働条件に関する紛争
 - 2 その他とは、上記のほかいずれの区分にも分類されないもの
 - (2) 助言・指導の手続を終了した件数 44件
終了の区分
助言(口頭、文書)の実施 44件 (うち解決したもの 30件)
取下げ 0件
受理と手続終了数値(紛争内容含む)は年度跨ぎのものがあるため一致しない(あっせんも同じ)。
- 4 紛争調整委員会によるあっせんの件数
 - (1) あっせんの申請の受理を行った件数 18件
紛争の内容
賠償 8件 解雇 5件 いじめ・嫌がらせ 2件 退職勧奨 2件 昇給・昇格 1件
 - (2) あっせんの手続を終了した件数 16件
終了の区分 当事者間の合意の成立 9件 打ち切り 6件 取下げ 1件