

富山労働局発表  
令和4年7月11日

**【照会先】**

富山労働局 雇用環境・均等室  
室長 補佐 大井 幸治  
労働紛争調整官 平嶋 大樹  
電話 076-432-2740

報道関係者 各位

**令和3年度における個別労働紛争解決制度の運用状況について**

—総合労働相談等件数は3年連続1万件超え、トップは9年連続で「いじめ・嫌がらせ」—

富山労働局(局長 吉岡勝利)では、このほど令和3年度における個別労働紛争解決制度(※1)の運用状況をとりまとめましたので、以下のとおり発表します。

**【令和3年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】**

- |                         |          |                           |
|-------------------------|----------|---------------------------|
| ・ 総合労働相談件数              | 10,714 件 | (前年度比 1,817 件 (14.5%) 減少) |
| (うち民事上の個別労働紛争相談件数 (※2)) | 2,898 件  | ( 同 596 件 (17.0%) 減少)     |
| ・ 助言・指導申出の受付件数          | 53 件     | ( 同 35 件 (39.7%) 減少)      |
| ・ あっせん申請の受理件数           | 12 件     | ( 同 3 件 (20.0%) 減少)       |

**(1) 相談件数は増加しており、その内容は「いじめ・嫌がらせ」がトップ**

総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数がともに減少したが、「いじめ・嫌がらせ」に係る相談は881件(前年度比28件(3.0%)減少(※3))と9年連続でトップとなっている。

**(2) 助言・指導申出及びあっせん申請の内容では解雇や退職に関するものが多数に**

助言・指導申出の内容は主に「解雇」が7件、「退職勧奨」及び「自己都合退職」がそれぞれ8件、「いじめ・嫌がらせ」が同じく8件となった。

あっせん申請の内容は主に「解雇」が6件、「雇止め」が2件となった。

**(3) 迅速な対応**

「簡易・迅速」という特徴を活かした制度運用に努め、助言・指導は処理を終了した53件すべてを1か月以内に、あっせんは処理を終了した10件のうち7件(70.0%)を2か月以内に処理した。

※1 個別労働紛争解決制度は、個々の労働者と事業主間での労働条件や職場環境などをめぐる個別労働紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度であり、

- ① 幅広い分野の労働問題を対象とする「情報提供・相談」
  - ② 都道府県労働局長による「助言・指導」
  - ③ 労働局から委任を受けた紛争調整委員会による「あっせん」
- の3種類がある。

※2 民事上の個別労働紛争とは、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である（労働基準法や労働安全衛生法等の法令違反に係るものは除く）。

※3 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。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上している（以下、本資料において同じ。）。

<参考>

同法に関する相談件数：127件

同法に基づく紛争解決の援助申立件数：0件

同法に基づく調停申請受理件数：0件

# 1 相談の状況

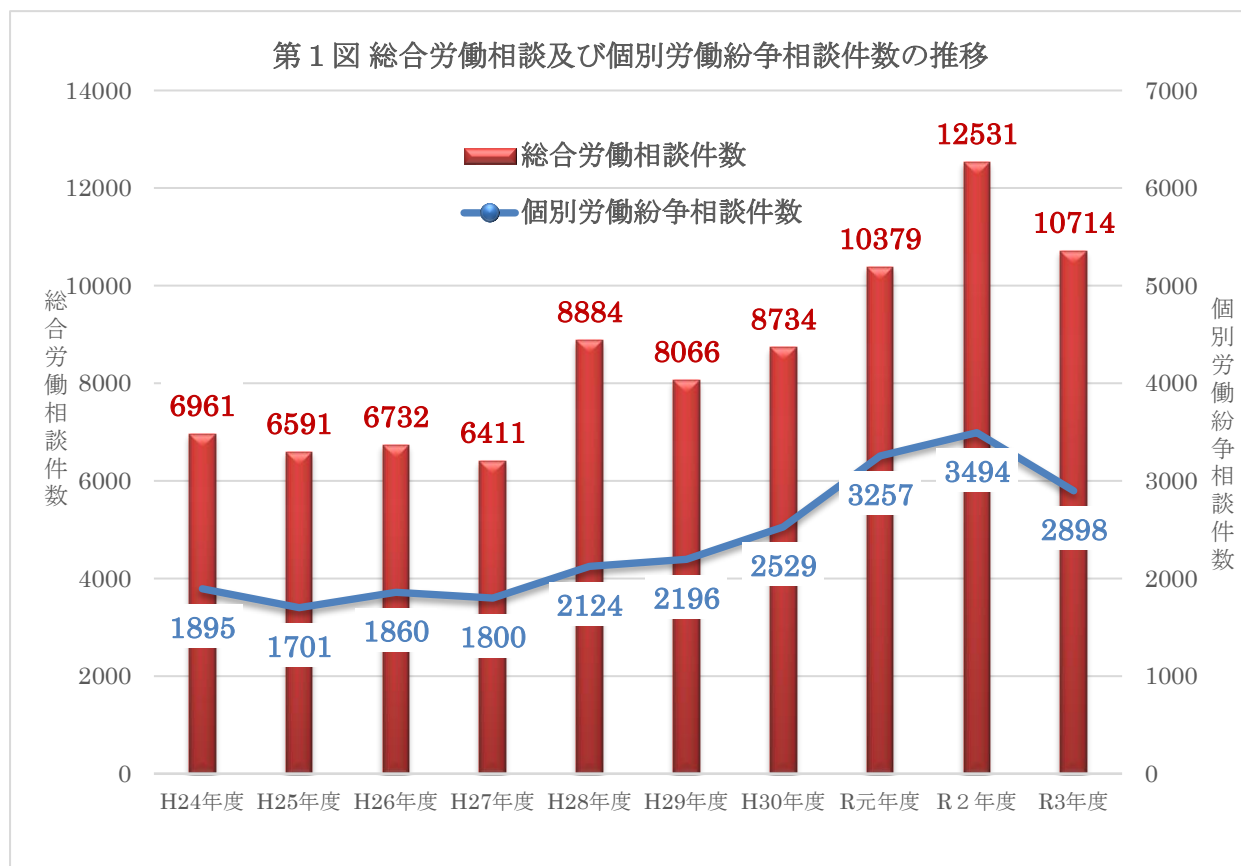
## (1) 件数

富山労働局では、雇用環境・均等室内（1か所）と県内各労働基準監督署内（富山、高岡、魚津、砺波の4か所）に総合労働相談コーナーを設置し、労働問題に関するあらゆる分野の相談や情報提供にワンストップで対応している。

令和3年度にこれらの総合労働相談コーナーで受け付けた相談は、

- ・総合労働相談 10,714件（前年度比 1,817件（14.5%）減少）
- ・うち民事上の個別労働紛争相談 2,898件（前年度比 596件（17.0%）減少）

であった。（第1図参照）

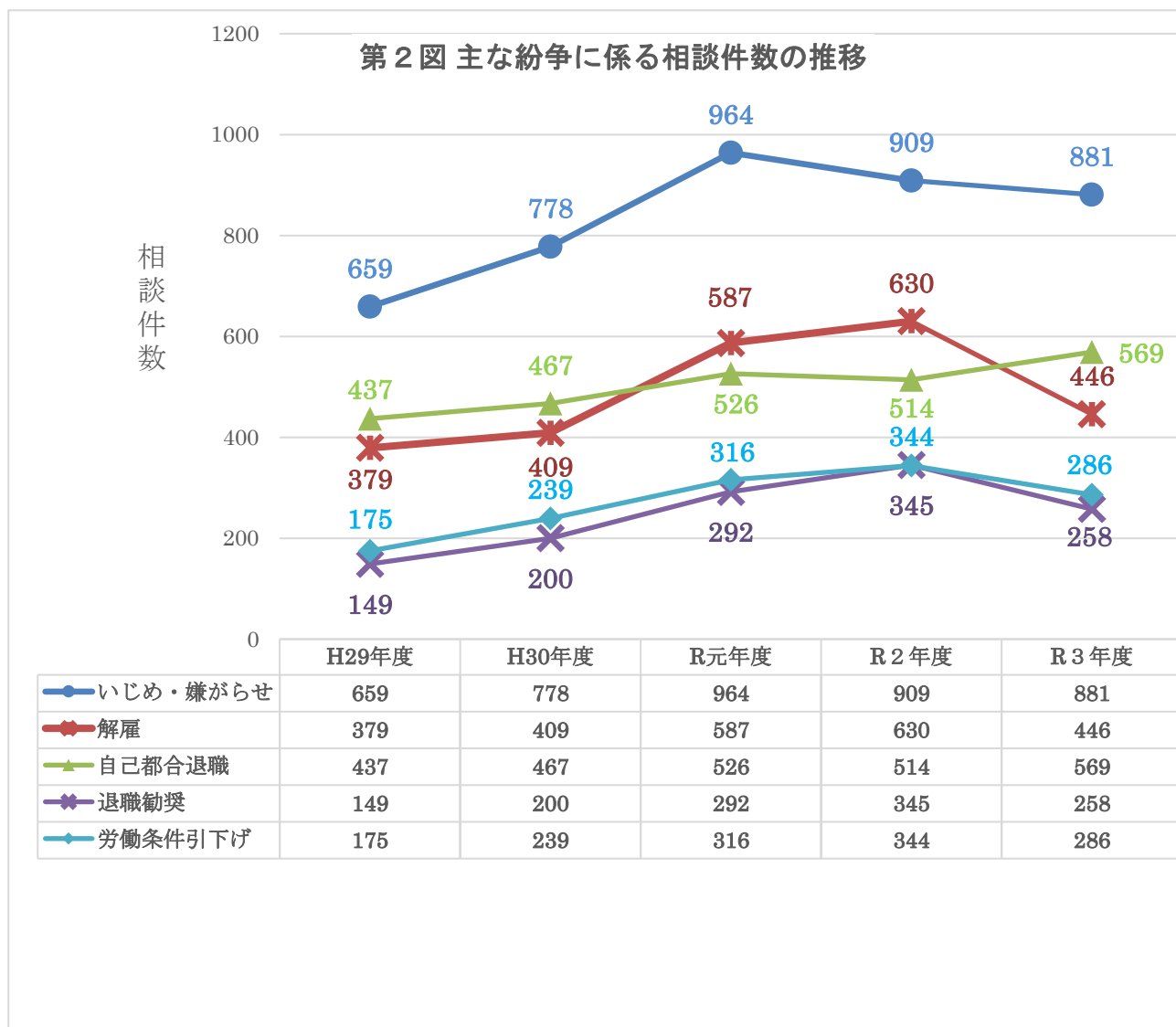


## (2) 内 容

民事上の個別労働紛争相談の内容は、多いものから「いじめ・嫌がらせ」881件（18.5%）、「解雇」446件（9.4%）、「自己都合退職」569件（12.0%）、「退職勧奨」258件（5.4%）、「労働条件引下げ」286件（6.0%）、となり、「いじめ・嫌がらせ」が9年連続でトップとなった。（第2図参照）

なお、（%）は内容別相談件数を合計した延べ件数（4,739件）に占める割合を示す。

（※1件の相談で複数の内容を含む場合は、それぞれの内容ごとに1件としている。）



※「いじめ・嫌がらせ」にはマタハラ及びセクハラは含まない。

※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：127件

## 2 助言・指導及びあっせんの状況

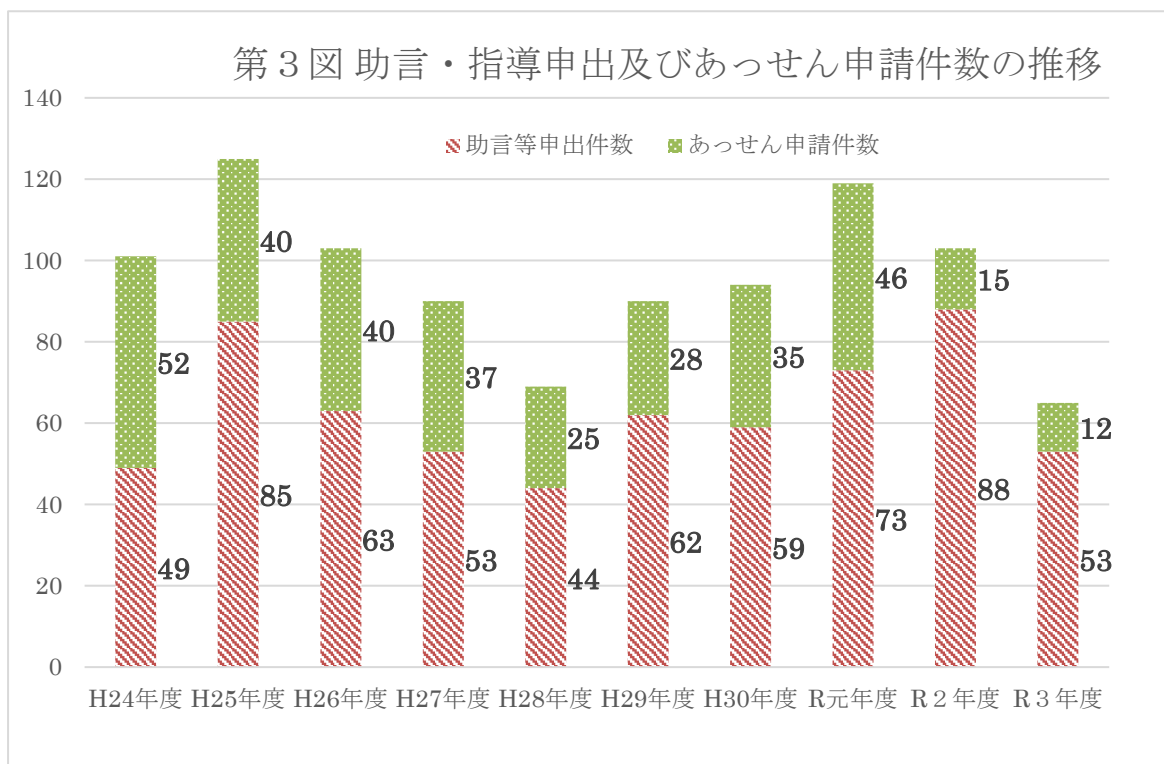
### (1) 件数

民事上の個別労働紛争の解決を図るため、

- ① 都道府県労働局長による助言・指導（※1 以下「助言・指導」という。）
- ② 紛争調整委員会（※2）によるあっせん（※3 以下「あっせん」という。）

を運用している。

令和3年度における助言・指導の申出件数は53件（前年度比35件減少）、あっせん申請の受理件数は12件（前年度比3件減少）であった。（第3図を参照）



※1 「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又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。

※2 「紛争調整委員会」：弁護士や社会保険労務士など労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員の中から指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施する。

※3 「あっせん」：紛争調整委員会のあっせん委員が、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。

## (2) 内 容

助言・指導における主要な紛争内容は、「退職勧奨」、「自己都合退職」、「労働条件引下げ」及び「いじめ・嫌がらせ」がそれぞれ8件（12.9%）、「解雇」が7件（11.2%）となった。

また、あっせんにおいては、「解雇」が6件（40.0%）、「雇止め」が2件（13.3%）、「労働条件引き下げ」、「賠償」、「退職勧奨」、「採用内定取消」が1件となった。

なお、（％）は内容別件数を合計した延べ件数（助言・指導62件、あっせん15件）に占める割合を示す。

※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> 同法に基づく紛争解決の援助申立件数：0件

## (3) 迅速な対応

助言・指導の処理期間については、処理が終了した53件すべてを1か月以内に処理した。

また、あっせんの処理期間については、処理が終了した10件のうち、2ヶ月以内に処理されたものが7件（70.0%）であった。

なお、あっせんの処理結果については、処理が終了した10件のうち、合意が成立したものが7件（70.0%）、申請の取下げがあったものが1件（10.0%）、紛争当事者の一方が手続に参加しない等の理由によって打切られたものが2件（20.0%）であった。

## (4) 解決事例

### ①助言・指導

正社員として働いている申出人（労働者）から「年次有給休暇の取得を理由として降格と配置転換すると通知されたが、納得できないので富山労働局からの助言を希望したい。」旨の申し出があった。

富山労働局は、被申出人（会社）の主張を確認したところ、「年次有給休暇の権利があることは理解しているが、申出人が職場を放棄するような態度で休暇を取得するといった同僚からの訴えに基づき対応した」と述べたため、「労働者が年次有給休暇を取得したことをもって、降格や配置転換することは合理的な理由を欠き、不当なものとなる」等の助言を行ったところ、被申請人が処分を再検討し、降格及び配置転換は撤回された。

### ②あっせん

正社員として働いていた申請人（労働者）から「勤務態度、業務遂行能力が著しく業務に支障をきたすという理由により解雇を通告されたが、解雇通告前に十分な教育もなく、業務上注意されたことは2、3度あるが解雇されるほどの理由ではないため、賃金の補償等を求めたい」旨のあっせん申請があった。

富山紛争調整委員会は当該事案についてあっせんを開催し、被申請人（会社）の主張を確認したところ、「申請人の業務遂行能力等から本来は部署異動等が適切な処分であり解雇の処分は重すぎた。」として、補償金等の一部を支払う姿勢を示した。

これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人が申請人に対し相応金額の解決金を支払うことで和解が成立した。