令和４年７月１日（金）
【照会先】
雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室
室　　長　清野　晃平
室長補佐　米村　祐規
（代表電話）03(5253)1111(内線7738)
（直通電話）03(3502)6679

報道関係者　各位

「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～

厚生労働省は、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。

「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、迅速に解決を図るための制度で、「総合労働相談※1」、都道府県労働局長による「助言・指導※2」、紛争調整委員会による「あっせん※3」の３つの方法があります。

今回の施行状況を受けて、厚生労働省は、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・指導およ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。

【ポイント】注：［　］内は、別添資料の該当ページ

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
総合労働相談件数は124万2,579件で、14年連続で100万件を超え、高止まり［Ｐ．４－１（１）］

内　容			件　数	前年度比
総合労働相談			124万2,579件	3.7%減
	内　訳 延べ数	法制度の問い合わせ	83万8,913件	4.2%減
		労働基準法等の違反の疑いがあるもの	17万70件	10.9%減
		民事上の個別労働紛争相談件数	28万4,139件	1.9%増
助言・指導申出			8,484件	7.1%減
あっせん申請			3,760件	11.6%減

２　民事上の個別労働紛争※4における相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」※5の件数が引き続き最多

- 民事上の個別労働紛争の相談件数は、86,034件（前年度比8.6%増）で10年連続最多［Ｐ．５－１（３）］
- 助言・指導の申出は、1,689件（同7.8%減）で９年連続最多［Ｐ．８－２（３）］
- あっせんの申請は、1,172件（同7.1%減）で８年連続最多［Ｐ．12－３（３）］

３　民事上の個別労働紛争における相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全項目で、「解雇」の件数が前年度に比べ減少

- 民事上の個別労働紛争の相談件数は、33,189件で、前年度比12.3%減少［Ｐ．５－１（３）］
- 助言・指導の申出は、736件で、同23.5%減少［Ｐ．８－２（３）］
- あっせんの申請は、743件で、同24.4%減少［Ｐ．12－３（３）］

※の１～５については次頁参照

※１　「総合労働相談」

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など379か所（令和４年４月１日現在）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。

なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等（部）室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。

※２　「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で、紛争当事者の自主的な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また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。

※３　「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。

※４　「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間の紛争（労働基準法等の違反に関するものを除く）。

※５　令和２年６月の改正労働施策総合推進法の一部施行に伴い、大企業についての同法に規定する職場におけるパワーハラスメント注）に関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。

参考として、同法に関する相談件数等の施行状況については、下記のホームページを参照。

＜ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html ＞

注）職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、以下①～③の要素を全て満たすものをいう。

①優越的な関係を背景とした言動であって、
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
③労働者の就業環境が害されるもの

［参考］令和３年度における同法に関する相談件数等
相談件数：23,366件
紛争解決の援助申立件数：401件
調停申請受理件数：195件

【別添】

別添１：個別労働紛争解決制度の枠組み
別添２：令和３年度個別労働紛争解決制度の運用状況
別添３：令和３年度の助言・指導とあっせんの事例
（参考）個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第３条】

総合労働相談コーナー

都道府県労働局と労働基準監督署等に設置｜全国379か所

令和３年度 総合労働相談件数

124万2,579 件

うち、●法制度の問い合わせ
※1 （83万8,913件）

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
（17万70件）

●民事上の個別労働紛争相談件数 ※2
（28万4,139件）

内訳 ※1
① いじめ・嫌がらせ …… 86,034件
② 自己都合退職 …… 40,501件
③ 解雇 …… 33,189件

情報提供
連携

関係機関
- ●都道府県
  - ・労政主管事務所
  - ・労働委員会
- ●裁判所
- ●法テラス　　等

取り次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等部(室)

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第４条】

労働局長による助言・指導

●申出件数（8,484件）

内訳 ※1
① いじめ・嫌がらせ … 1,689件
② 労働条件の引き下げ … 816件
③ 自己都合退職 …… 771件

●処理件数（8,466件） ※3

助言・指導の実施（8,159件）
取り下げ（161件）・打ち切り（118件）
その他（28件）

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第５条】

紛争調整委員会によるあっせん

●申請件数（3,760件）

内訳 ※1
① いじめ・嫌がらせ … 1,172件
② 解雇 …… 743件
③ 雇い止め …… 373件

●処理件数（3,819件） ※3

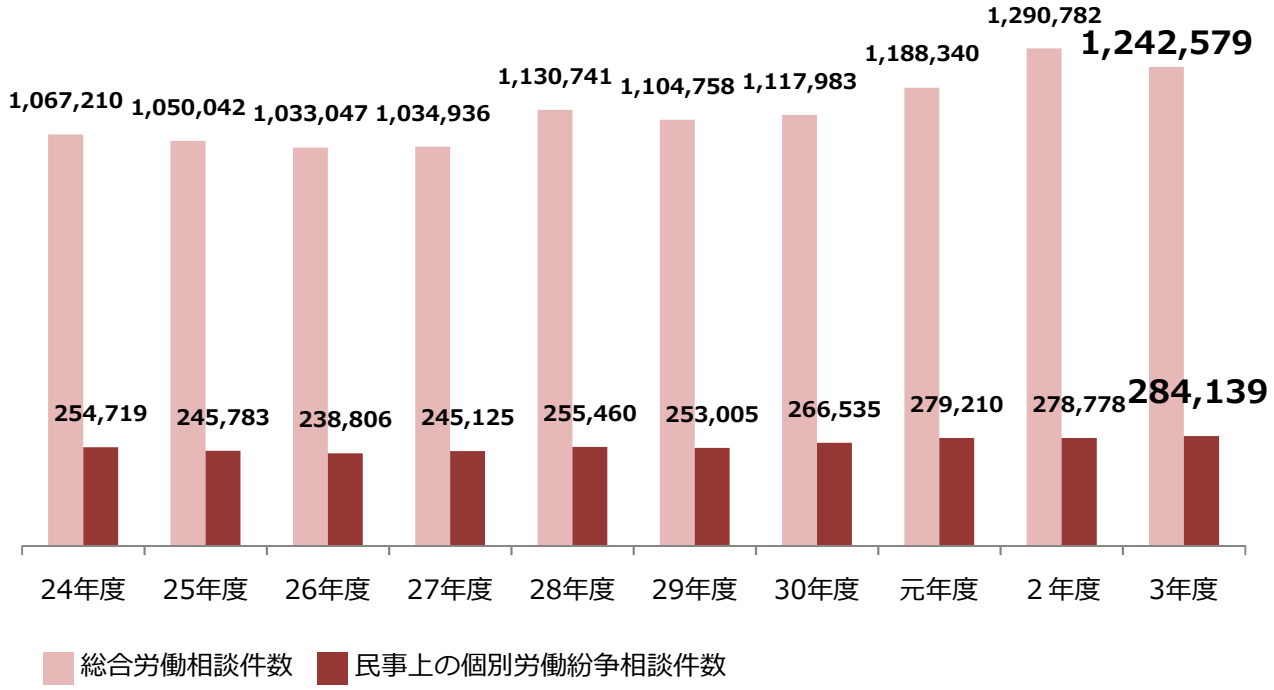
合意の成立（1,263件）
取り下げ（173件）・打ち切り（2,360件）
その他（23件）

※１　１回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請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　労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※５を参照。
※３　それぞれの処理件数は、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

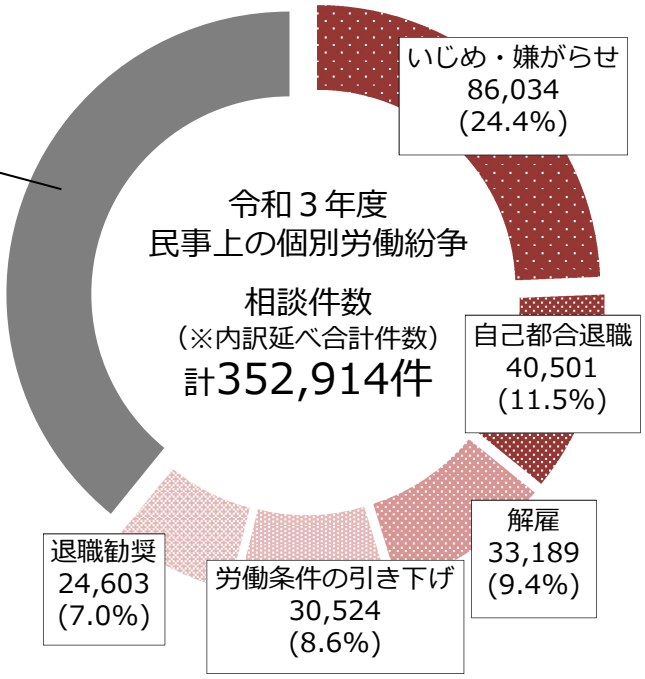
（１）相談件数の推移（10年間）



（２）民事上の個別労働紛争｜相談内容別の件数

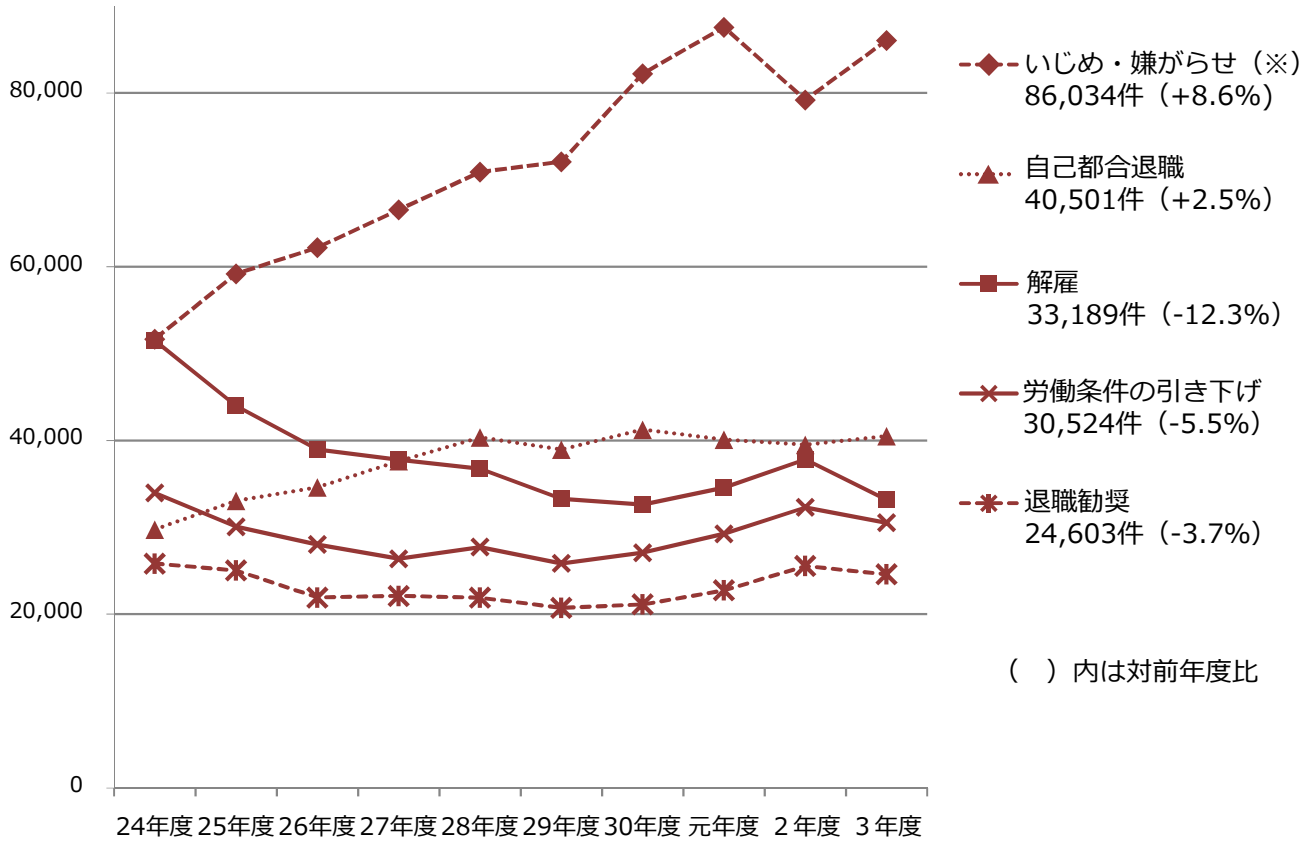
ほか　計138,063

雇い止め	14,346	(4.1%)
出向・配置転換	10,749	(3.0%)
雇用管理等	8,913	(2.5%)
募集・採用	2,537	(0.7%)
採用内定取り消し	1,924	(0.5%)
その他の労働条件	57,847	(16.4%)
その他	41,747	(11.8%)



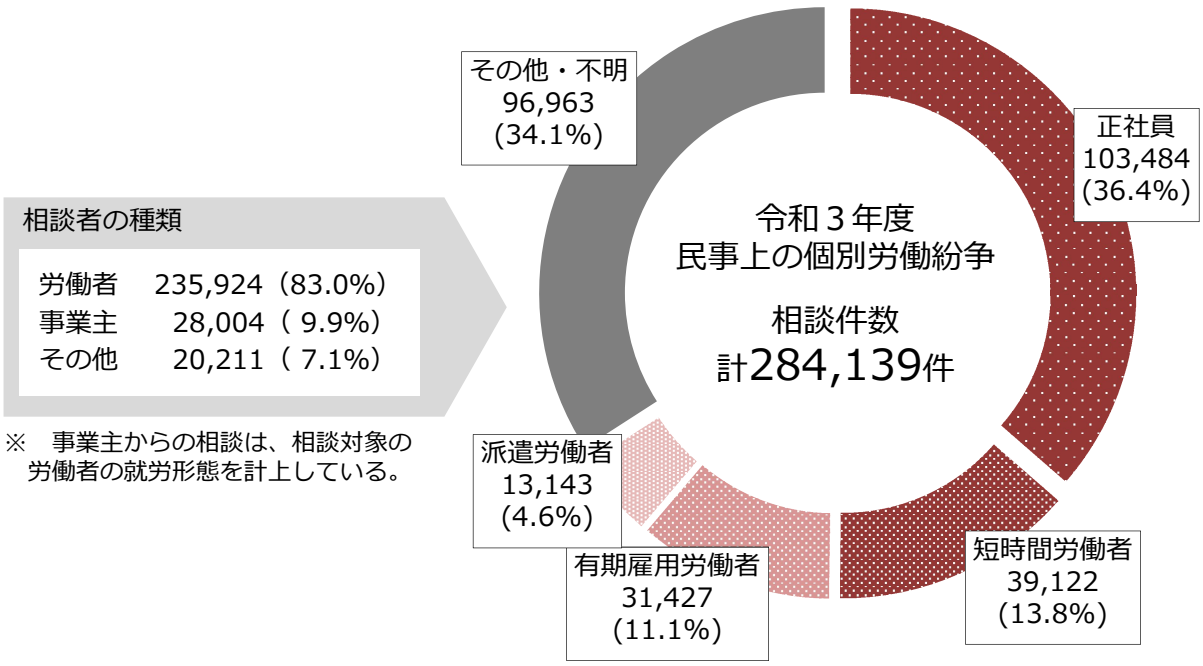
※　%は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、１回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

（３）民事上の個別労働紛争｜主な相談内容別の件数推移（10年間）



※［参考］労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※５を参照。

（４）民事上の個別労働紛争｜就労形態別の件数



※ （ ）内は相談対象の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】第１表　民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定取り消し	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
24年度	51,515	13,432	25,838	1,896	29,763	9,783	33,955	37,842	51,670	6,136	3,322	38,906	304,058
	16.9	4.4	8.5	0.6	9.8	3.2	11.2	12.4	17.0	2.0	1.1	12.8	100
25年度	43,956	12,780	25,041	1,813	33,049	9,748	30,067	37,811	59,197	5,928	3,025	37,698	300,113
	14.6	4.3	8.3	0.6	11.0	3.2	10.0	12.6	19.7	2.0	1.0	12.6	100
26年度	38,966	12,163	21,928	1,639	34,626	9,458	28,015	36,026	62,191	5,127	2,819	37,667	290,625
	13.4	4.2	7.5	0.6	11.9	3.3	9.6	12.4	21.4	1.8	1.0	13.0	100
27年度	37,787	11,997	22,110	1,604	37,648	9,864	26,392	37,177	66,566	5,422	3,041	37,969	297,577
	12.7	4.0	7.4	0.5	12.7	3.3	8.9	12.5	22.4	1.8	1.0	12.8	100
28年度	36,760	12,472	21,901	1,961	40,364	9,244	27,723	39,096	70,917	6,314	3,162	40,606	310,520
	11.8	4.0	7.1	0.6	13.0	3.0	8.9	12.6	22.8	2.0	1.0	13.1	100
29年度	33,269	14,442	20,736	1,916	38,954	9,075	25,841	39,201	72,067	6,436	2,748	40,336	305,021
	10.9	4.7	6.8	0.6	12.8	3.0	8.5	12.9	23.6	2.1	0.9	13.2	100
30年度	32,614	12,307	21,125	1,870	41,258	9,177	27,082	45,960	82,797	6,383	2,737	40,171	323,481
	10.1	3.8	6.5	0.6	12.8	2.8	8.4	14.2	25.6	2.0	0.8	12.4	100
元年度	34,561	13,110	22,752	1,995	40,081	10,163	29,258	52,487	87,570	7,107	2,803	41,079	342,966
	10.1	3.8	6.6	0.6	11.7	3.0	8.5	15.3	25.5	2.1	0.8	12.0	100
２年度	37,826	15,056	25,560	2,387	39,498	10,438	32,301	55,366	79,190	7,651	2,193	40,080	347,546
	10.9	4.3	7.4	0.7	11.4	3.0	9.3	15.9	22.8	2.2	0.6	11.5	100
３年度	33,189	14,346	24,603	1,924	40,501	10,749	30,524	57,847	86,034	8,913	2,537	41,747	352,914
	9.4	4.1	7.0	0.5	11.5	3.0	8.6	16.4	24.4	2.5	0.7	11.8	100

※　年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合（単位：%）。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回の相談で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。

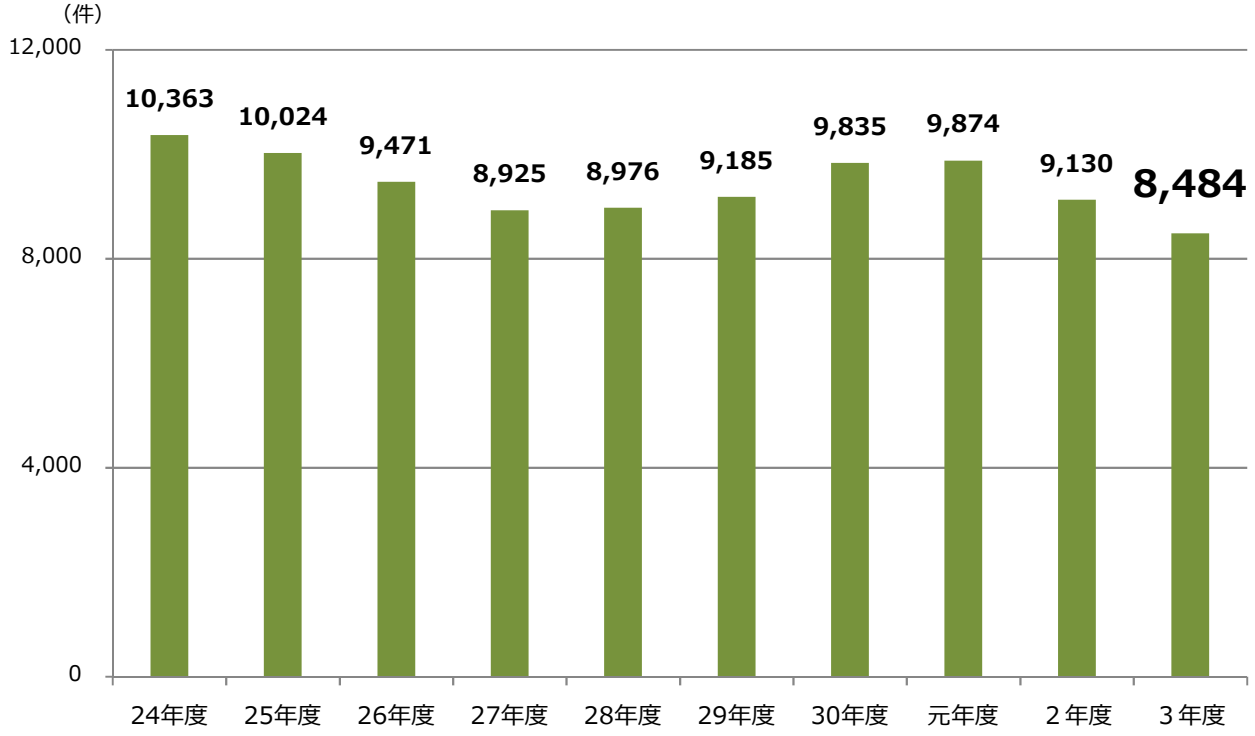
【参考】第２表　民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
24年度	101,472	42,309	10,827	27,094	73,017	254,719
	39.8	16.6	4.3	10.6	28.7	100
25年度	97,573	40,604	10,031	26,696	70,879	245,783
	39.7	16.5	4.1	10.9	28.8	100
26年度	91,111	38,583	10,399	26,128	72,585	238,806
	38.2	16.2	4.4	10.9	30.4	100
27年度	92,624	39,841	10,549	25,732	76,379	245,125
	37.8	16.3	4.3	10.5	31.2	100
28年度	96,120	37,269	12,239	28,814	81,018	255,460
	37.6	14.6	4.8	11.3	31.7	100
29年度	95,032	35,971	12,448	30,754	78,800	253,005
	37.6	14.2	4.9	12.2	31.1	100
30年度	101,804	37,099	13,770	29,922	83,940	266,535
	38.2	13.9	5.2	11.2	31.5	100
元年度	106,240	39,460	14,606	29,466	89,438	279,210
	38.1	14.1	5.2	10.6	32.0	100
２年度	100,482	39,686	14,686	31,176	92,748	278,778
	36.0	14.2	5.3	11.2	33.3	100
３年度	103,484	39,122	13,143	31,427	96,963	284,139
	36.4	13.8	4.6	11.1	34.1	100

※　年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が相談対象の労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合（単位：%）。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。

2　都道府県労働局長による助言・指導

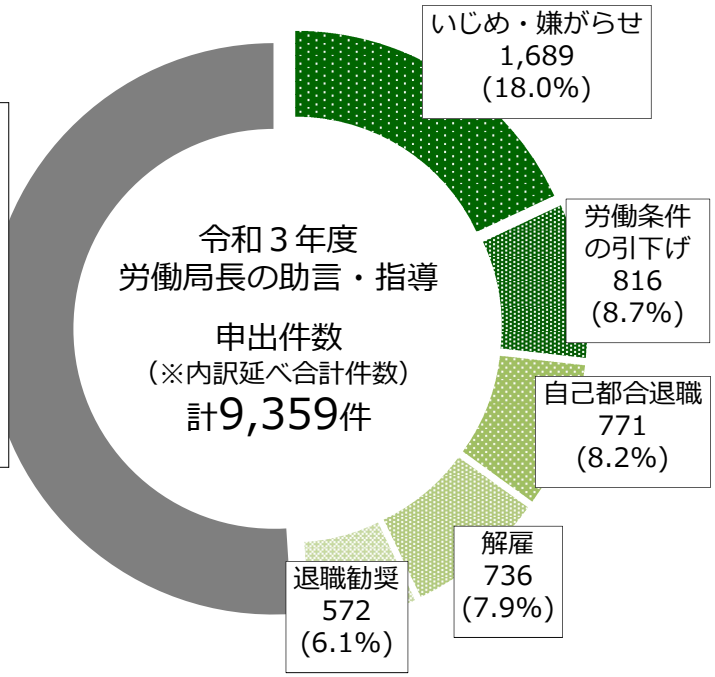
（１）申出件数の推移（10年間）



（２）申出内容別の件数

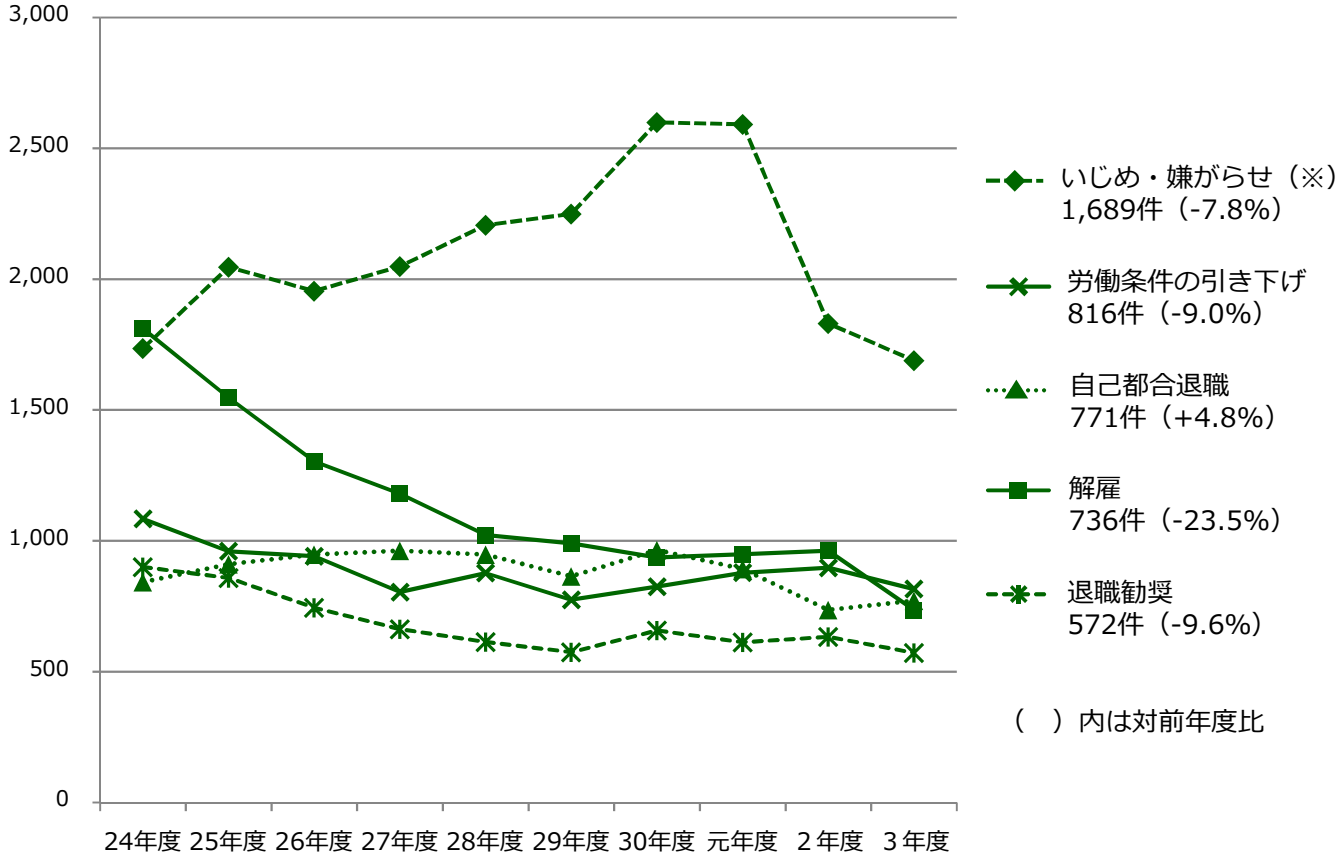
ほか　計4,775

雇い止め	527	(5.6%)
出向・配置転換	487	(5.2%)
雇用管理等	387	(4.1%)
募集・採用	58	(0.6%)
採用内定取り消し	73	(0.8%)
その他の労働条件	2,318	(24.8%)
その他	925	(9.9%)



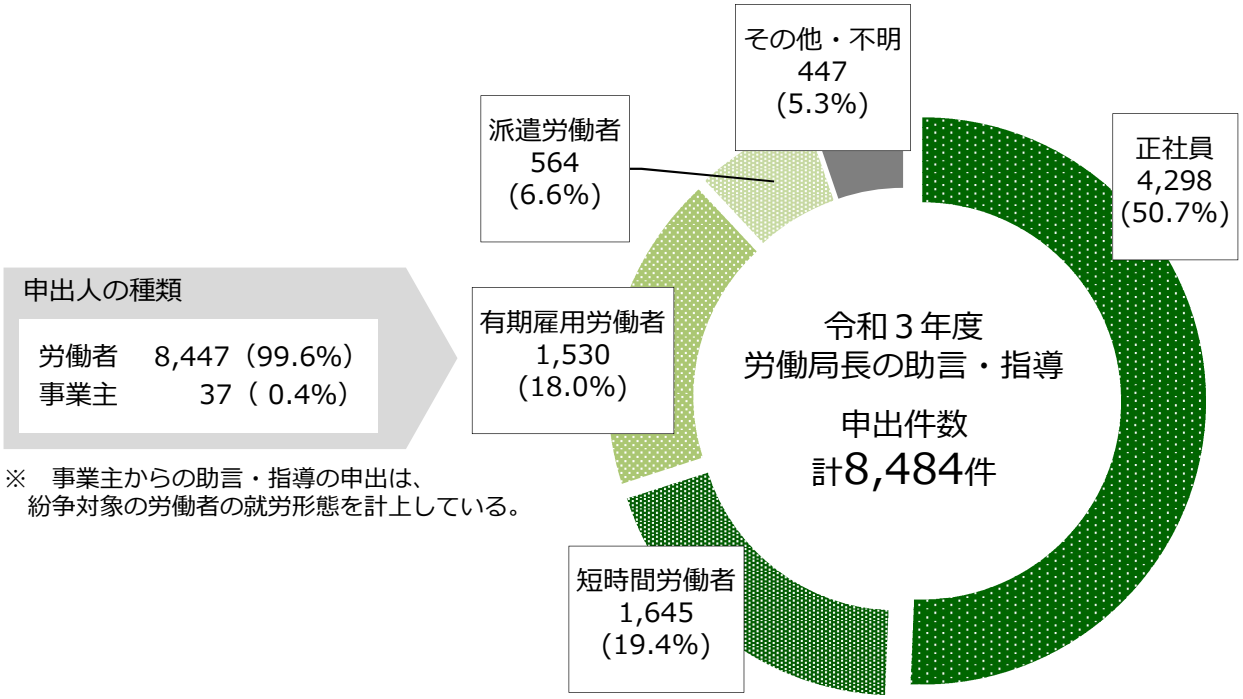
※　(　)内は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、１件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

（３）主な申出内容別の件数推移（10年間）



※［参考］労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P2の※５を参照。

（４）就労形態別の申出件数



※ （)内は紛争の対象の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。

（５）助言・指導の流れと処理状況

※（　）内は処理終了件数8,466件に占める比率

助言・指導の申出

処理終了件数　8,466件			うち１か月以内に処理 8,354件（98.7%）
助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
8,159件 （96.4%）	161件 （1.9%）	118件 （1.4%）	28件 （0.3%）

【参考】第３表　助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定取り消し	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
24年度	1,811	601	900	127	843	443	1,084	1,693	1,735	344	123	1,385	11,089
	16.3	5.4	8.1	1.1	7.6	4.0	9.8	15.3	15.6	3.1	1.1	12.5	100
25年度	1,547	626	858	111	911	465	960	1,561	2,046	378	90	1,215	10,768
	14.4	5.8	8.0	1.0	8.5	4.3	8.9	14.5	19.0	3.5	0.8	11.3	100
26年度	1,303	566	745	102	947	467	941	1,610	1,955	331	99	1,282	10,348
	12.6	5.5	7.2	1.0	9.2	4.5	9.1	15.6	18.9	3.2	1.0	12.4	100
27年度	1,180	534	662	93	962	450	804	1,471	2,049	414	106	1,017	9,742
	12.1	5.5	6.8	1.0	9.9	4.6	8.3	15.1	21.0	4.2	1.1	10.4	100
28年度	1,022	564	614	85	948	427	877	1,659	2,206	362	105	1,023	9,892
	10.3	5.7	6.2	0.9	9.6	4.3	8.9	16.8	22.3	3.7	1.1	10.3	100
29年度	990	728	575	77	864	466	775	1,806	2,249	352	86	1,039	10,007
	9.9	7.3	5.7	0.8	8.6	4.7	7.7	18.0	22.5	3.5	0.9	10.4	100
30年度	936	595	658	97	965	495	825	2,086	2,599	357	98	1,026	10,737
	8.7	5.5	6.1	0.9	9.0	4.6	7.7	19.4	24.2	3.3	0.9	9.6	100
元年度	949	525	613	86	892	527	878	2,253	2,592	374	78	939	10,706
	8.9	4.9	5.7	0.8	8.3	4.9	8.2	21.0	24.2	3.5	0.7	8.8	100
２年度	962	587	633	90	736	509	897	2,269	1,831	385	58	985	9,942
	9.7	5.9	6.4	0.9	7.4	5.1	9.0	22.8	18.4	3.9	0.6	9.9	100
３年度	736	527	572	73	771	487	816	2,318	1,689	387	58	925	9,359
	7.9	5.6	6.1	0.8	8.2	5.2	8.7	24.8	18.0	4.1	0.6	9.9	100

※　年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合（単位：%）。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回の申出で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。

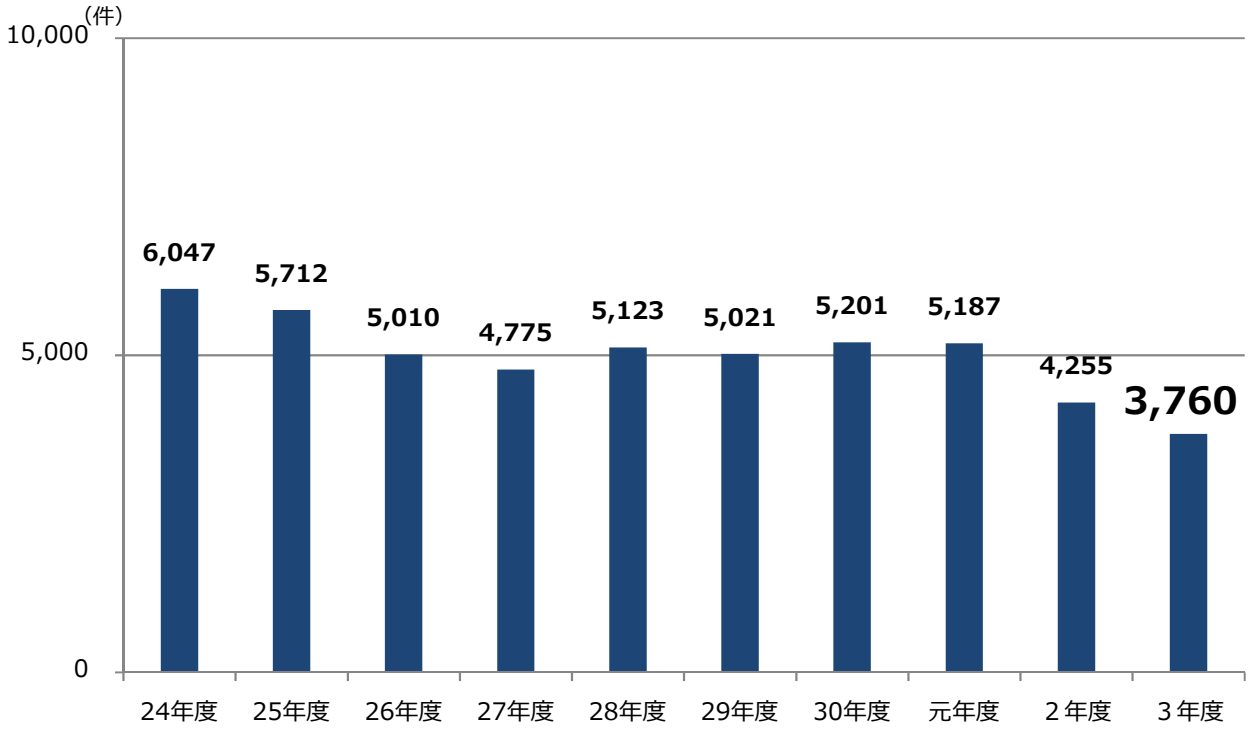
【参考】第４表　助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
24年度	5,027	2,404	658	1,682	592	10,363
	48.5	23.2	6.3	16.2	5.7	100
25年度	4,895	2,392	557	1,685	495	10,024
	48.8	23.9	5.6	16.8	4.9	100
26年度	4,630	2,171	570	1,590	510	9,471
	48.9	22.9	6.0	16.8	5.4	100
27年度	4,219	2,117	561	1,548	480	8,925
	47.3	23.7	6.3	17.3	5.4	100
28年度	4,420	1,831	605	1,641	479	8,976
	49.2	20.4	6.7	18.3	5.3	100
29年度	4,469	1,752	651	1,861	452	9,185
	48.7	19.1	7.1	20.3	4.9	100
30年度	5,014	1,767	692	1,848	514	9,835
	51.0	18.0	7.0	18.8	5.2	100
元年度	5,102	1,863	687	1,783	439	9,874
	51.7	18.9	7.0	18.1	4.4	100
２年度	4,546	1,858	658	1,602	466	9,130
	49.8	20.4	7.2	17.5	5.1	100
３年度	4,298	1,645	564	1,530	447	8,484
	50.7	19.4	6.6	18.0	5.3	100

※　年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が紛争の対象の労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合（単位：%）。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

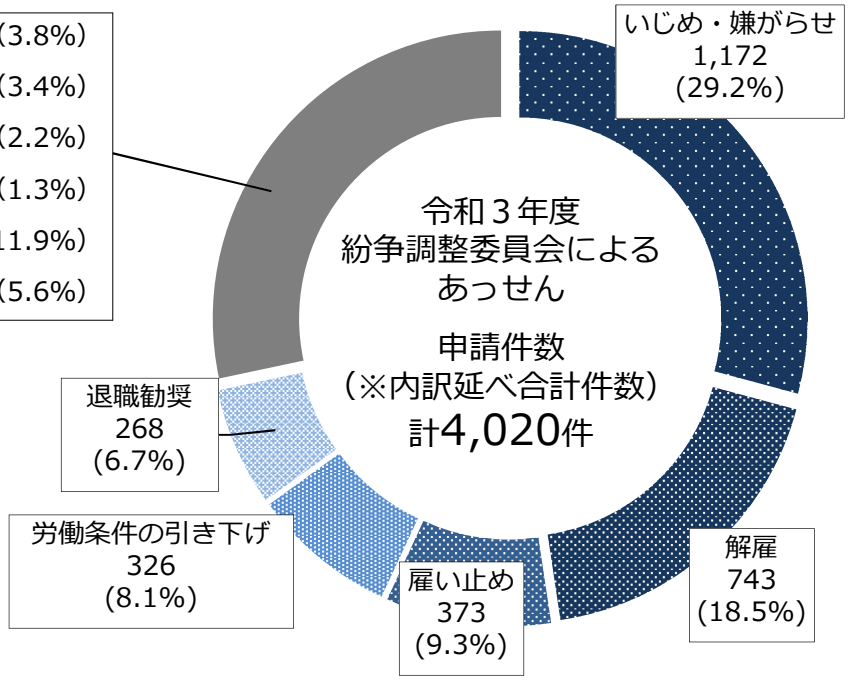
（１）申請件数の推移（10年間）



（２）申請内容別の件数

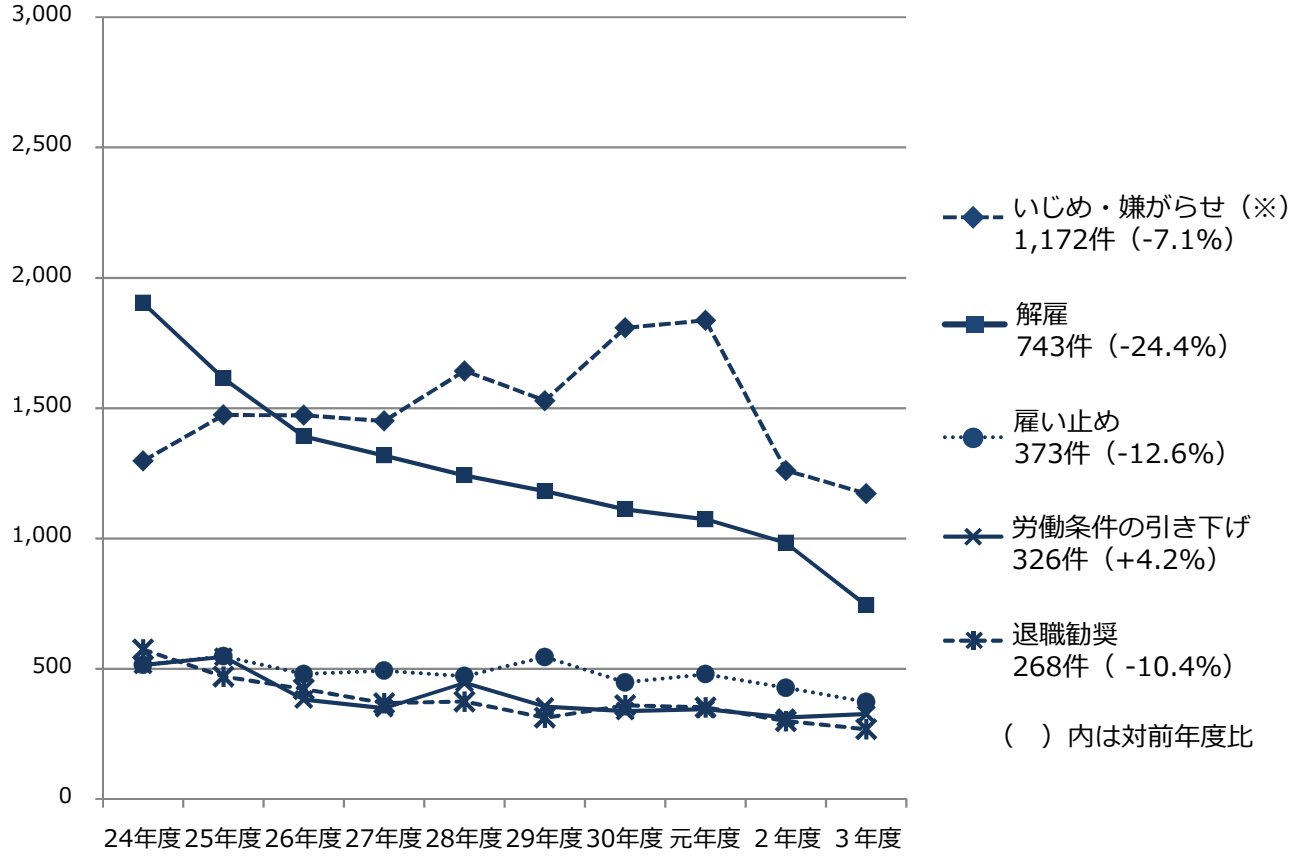
ほか　計1,138

自己都合退職	153	（3.8%）
出向・配置転換	136	（3.4%）
雇用管理等	90	（2.2%）
採用内定取り消し	54	（1.3%）
その他の労働条件	478	（11.9%）
その他	227	（5.6%）



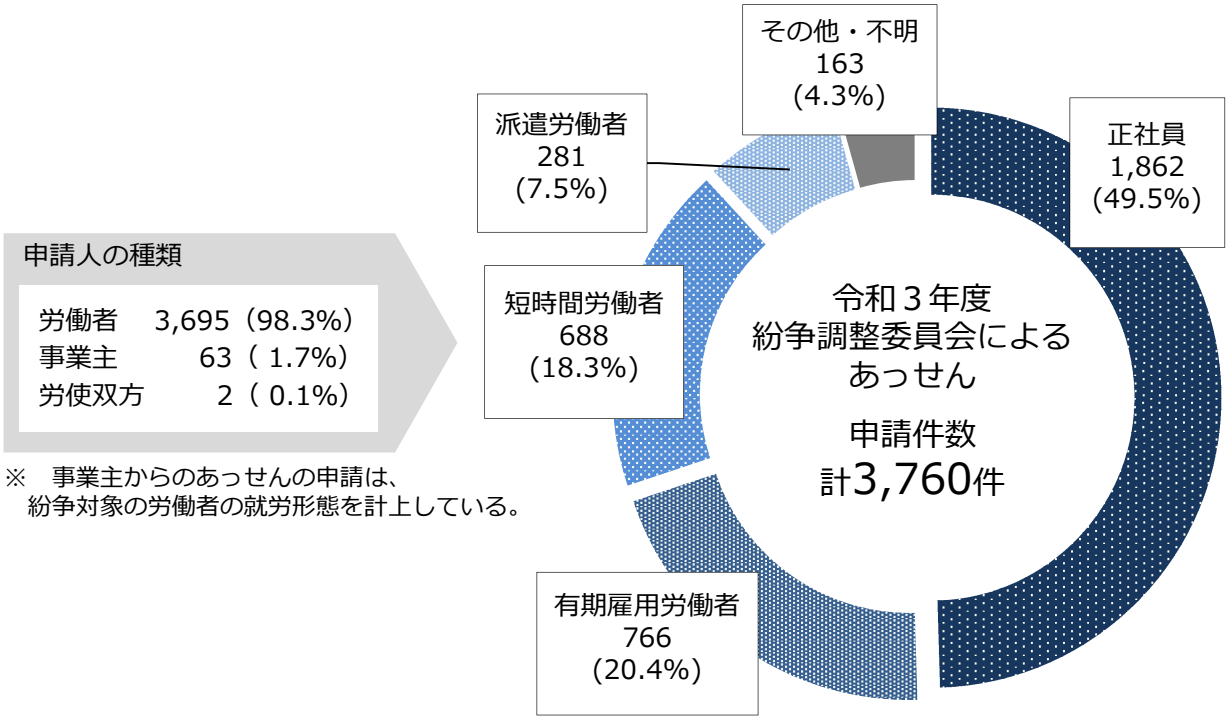
※　(　)内は申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、１件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

（３）主な申請内容別の件数推移（10年間）



※［参考］労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数は、P2の※５を参照。

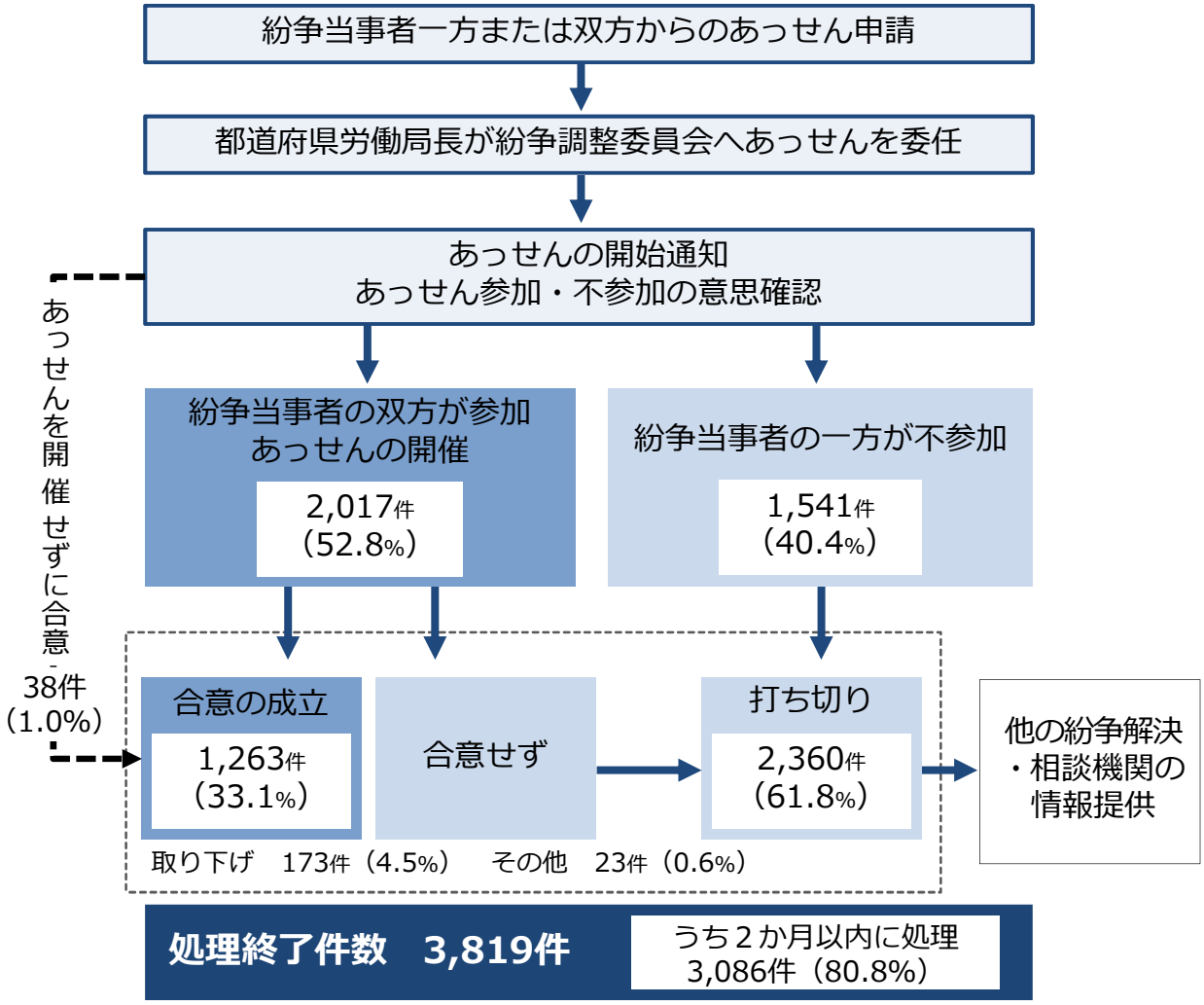
（４）就労形態別の申請件数



※ （)内は紛争の対象の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。

（５）あっせん手続きの流れと処理状況

※（　）内は処理終了件数3,819件に占める比率



【参考】第５表　紛争当事者双方のあっせん参加率の推移（10年間）

■紛争当事者双方のあっせん参加件数／処理終了件数

24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	２年度	3年度
52.3%	55.0%	54.2%	57.0%	56.8%	56.9%	56.9%	56.3%	48.4%	52.8%

【参考】第６表　あっせんにおける合意率の推移（10年間）

■合意成立件数／処理終了件数

24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	２年度	3年度
37.5%	39.1%	37.6%	39.3%	39.4%	38.3%	38.1%	36.2%	32.4%	33.1%

■あっせん開催による合意成立件数／紛争当事者双方のあっせん参加件数

24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	２年度	3年度
67.8%	67.1%	66.0%	64.5%	66.4%	65.8%	65.7%	62.4%	64.1%	60.7%

【参考】第７表　あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定取り消し	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	その他	内訳延べ合計件数
24年度	1,904	515	574	150	174	178	515	599	1,297	90	423	6,419
	29.7	8.0	8.9	2.3	2.7	2.8	8.0	9.3	20.2	1.4	6.6	100
25年度	1,614	548	470	146	109	175	546	548	1,474	77	355	6,062
	26.6	9.0	7.8	2.4	1.8	2.9	9.0	9.0	24.3	1.3	5.9	100
26年度	1,392	480	422	114	149	135	382	496	1,473	83	387	5,513
	25.2	8.7	7.7	2.1	2.7	2.4	6.9	9.0	26.7	1.5	7.0	100
27年度	1,318	493	368	107	151	152	349	544	1,451	64	338	5,335
	24.7	9.2	6.9	2.0	2.8	2.8	6.5	10.2	27.2	1.2	6.3	100
28年度	1,242	472	374	120	215	130	445	679	1,643	72	271	5,663
	21.9	8.3	6.6	2.1	3.8	2.3	7.9	12.0	29.0	1.3	4.8	100
29年度	1,181	545	312	104	131	119	355	584	1,529	86	303	5,249
	22.5	10.4	5.9	2.0	2.5	2.3	6.8	11.1	29.1	1.6	5.8	100
30年度	1,112	448	360	97	163	124	338	636	1,808	112	278	5,476
	20.3	8.2	6.6	1.8	3.0	2.3	6.2	11.6	33.0	2.0	5.1	100
元年度	1,073	479	352	107	143	138	345	638	1,837	84	258	5,454
	19.7	8.8	6.5	2.0	2.6	2.5	6.3	11.7	33.7	1.5	4.7	100
２年度	983	427	299	88	141	134	313	523	1,261	68	273	4,510
	21.8	9.5	6.6	2.0	3.1	3.0	6.9	11.6	28.0	1.5	6.1	100
３年度	743	373	268	54	153	136	326	478	1,172	90	227	4,020
	18.5	9.3	6.7	1.3	3.8	3.4	8.1	11.9	29.2	2.2	5.6	100

※　年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合（単位：％）。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件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

【参考】第８表　あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
24年度	3,007	1,182	327	1,063	468	6,047
	49.7	19.5	5.4	17.6	7.7	100
25年度	2,823	1,211	339	1,059	280	5,712
	49.4	21.2	5.9	18.5	4.9	100
26年度	2,381	1,010	335	983	301	5,010
	47.5	20.2	6.7	19.6	6.0	100
27年度	2,273	950	300	967	285	4,775
	47.6	19.9	6.3	20.3	6.0	100
28年度	2,461	1,002	359	1,032	269	5,123
	48.0	19.6	7.0	20.1	5.3	100
29年度	2,346	887	378	1,085	325	5,021
	46.7	17.7	7.5	21.6	6.5	100
30年度	2,506	1017	424	1,040	214	5,201
	48.2	19.6	8.2	20.0	4.1	100
元年度	2,559	984	416	971	257	5,187
	49.3	19.0	8.0	18.7	5.0	100
２年度	2,056	819	345	829	206	4,255
	48.3	19.2	8.1	19.5	4.8	100
３年度	1,862	688	281	766	163	3,760
	49.5	18.3	7.5	20.4	4.3	100

※　年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が紛争の対象の労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合（単位：％）。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　令和３年度個別労働紛争解決制度　総括表

（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　1,242,579 件

①相談者の種類

労働者	675,655 件	事業主	400,326 件	その他	166,598 件
	(54.4%)		(32.2%)		(13.4%)
相談者のうち、外国人	14,211 件	外国人のうち、技能実習生	1,101 件		
	(1.1%)		(0.1%)		

②相談の内訳　※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 1,393,123 件になる。

法制度の問い合わせ	838,913 件 (60.2%)	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	170,070 件 (12.2%)
民事上の個別労働相談	284,139 件 (20.4%)	その他	100,001 件 (7.2%)

2．民事上の個別労働紛争に関する相談の件数　284,139 件

①相談者の種類

労働者	235,924 件	事業主	28,004 件	その他	20,211 件
	(83.0%)		(9.9%)		(7.1%)

②労働者の就労状況

正社員	103,484 件	短時間労働者	39,122 件	派遣労働者	13,143 件
	(36.4%)		(13.8%)		(4.6%)
有期雇用労働者	31,427 件	その他・不明	96,963 件		
	(11.1%)		(34.1%)		

③紛争の内容　※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 352,914 件になる。

普通解雇	26,675 件	整理解雇	2,875 件	懲戒解雇	3,639 件
	(7.6%)		(0.8%)		(1.0%)
雇い止め	14,346 件	退職勧奨	24,603 件	採用内定取り消し	1,924 件
	(4.1%)		(7.0%)		(0.5%)
自己都合退職	40,501 件	出向・配置転換	10,749 件	労働条件の引き下げ	30,524 件
	(11.5%)		(3.0%)		(8.6%)
その他の労働条件	57,847 件	いじめ・嫌がらせ	86,034 件	雇用管理等	8,913 件
	(16.4%)		(24.4%)		(2.5%)
募集・採用	2,537 件	その他	41,747 件		
	(0.7%)		(11.8%)		

3．都道府県労働局長による助言・指導の件数

(1)申出件数　8,484 件

①申出人の種類

労働者	8,447 件 (99.6%)	事業主	37 件 (0.4%)

②労働者の就労状況

正社員	4,298 件	短時間労働者	1,645 件	派遣労働者	564 件
	(50.7%)		(19.4%)		(6.6%)
有期雇用労働者	1,530 件	その他・不明	447 件		
	(18.0%)		(5.3%)		

③紛争の内容　※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 9,359 件になる。

普通解雇	601 件	整理解雇	77 件	懲戒解雇	58 件
	(6.4%)		(0.8%)		(0.6%)
雇い止め	527 件	退職勧奨	572 件	採用内定取り消し	73 件
	(5.6%)		(6.1%)		(0.8%)
自己都合退職	771 件	出向・配置転換	487 件	労働条件の引き下げ	816 件
	(8.2%)		(5.2%)		(8.7%)
その他の労働条件	2,318 件	いじめ・嫌がらせ	1,689 件	雇用管理等	387 件
	(24.8%)		(18.0%)		(4.1%)
募集・採用	58 件	その他	925 件		
	(0.6%)		(9.9%)		

(2)処理件数　8,466 件

①処理の区分

助言を実施	8,158 件	指導を実施	1 件		
	(96.4%)		(0.0%)		
取り下げ	161 件	打ち切り	118 件	その他	28 件
	(1.9%)		(1.4%)		(0.3%)

②処理の期間

1か月以内	8,354 件	1ヶ月を超えて2か月以内	88 件	2か月超	24 件
	(98.7%)		(1.0%)		(0.3%)

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1)申請件数　3,760 件

①申請人の種類

労働者	3,695 件	事業主	63 件	労使双方	2 件
	(98.3%)		(1.7%)		(0.1%)

②労働者の就労状況

正社員	1,862 件	短時間労働者	688 件	派遣労働者	281 件
	(49.5%)		(18.3%)		(7.5%)
有期雇用労働者	766 件	その他・不明	163 件		
	(20.4%)		(4.3%)		

③紛争の内容　※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 4,020 件になる。

普通解雇	635 件	整理解雇	63 件	懲戒解雇	45 件
	(15.8%)		(1.6%)		(1.1%)
雇い止め	373 件	退職勧奨	268 件	採用内定取り消し	54 件
	(9.3%)		(6.7%)		(1.3%)
自己都合退職	153 件	出向・配置転換	136 件	労働条件の引き下げ	326 件
	(3.8%)		(3.4%)		(8.1%)
その他の労働条件	478 件	いじめ・嫌がらせ	1,172 件	雇用管理等	90 件
	(11.9%)		(29.2%)		(2.2%)
その他	227 件				
	(5.6%)				

(2)処理件数　3,819 件

(うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの　2,017　件)

①処理の区分

当事者間の合意の成立	1,263 件	うちあっせんを開催せずに合意したもの	38 件
	(33.1%)		(1.0%)
申請の取り下げ	173 件	その他	23 件
	(4.5%)		(0.6%)
打ち切り	2,360 件	うち不参加による打ち切り	1,541 件
	(61.8%)		(40.4%)

②処理の期間

1か月以内	1,599 件	1ヶ月を超えて2か月以内	1,487 件	2か月超	733 件
	(41.9%)		(38.9%)		(19.2%)

※ ( )内は各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

- 令和２年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数　3,960件（前年　3,619件）
- 令和２年労働審判事件の新受件数　3,907件（前年　3,665件）
  ※　最高裁判所調べ。
- 令和３年労働委員会による個別労働紛争あっせんの新規係属件数　243件（前年　284件）
  （東京都、兵庫県、福岡県の労働委員会を除く。）

5　都道府県別の件数一覧

（令和３年４月１日～令和４年３月31日）

労働局	総合労働相談件数	民事上の個別労働紛争相談件数	労働局長による助言・指導申出件数	紛争調整委員会によるあっせん申請件数
1 北海道	39,801	9,217	262	178
2 青森	9,276	2,751	72	38
3 岩手	11,036	3,527	62	32
4 宮城	22,464	6,096	238	69
5 秋田	8,965	2,779	56	29
6 山形	10,212	2,792	92	15
7 福島	16,142	5,754	44	63
8 茨城	23,566	5,838	221	123
9 栃木	12,704	3,598	85	49
10 群馬	20,397	6,073	92	45
11 埼玉	54,552	10,834	474	134
12 千葉	56,877	9,206	513	135
13 東京	172,047	27,142	316	651
14 神奈川	66,522	15,899	376	258
15 新潟	17,124	5,053	153	39
16 富山	10,714	2,898	53	12
17 石川	11,151	3,230	109	38
18 福井	9,489	2,328	32	37
19 山梨	7,627	1,369	69	12
20 長野	21,469	6,680	100	84
21 岐阜	20,123	3,731	50	52
22 静岡	33,511	6,534	478	141
23 愛知	90,499	17,172	645	249
24 三重	17,178	4,233	118	54
25 滋賀	14,162	3,373	193	44
26 京都	25,656	8,460	160	40
27 大阪	140,957	27,747	732	303
28 兵庫	47,494	11,883	760	155
29 奈良	11,790	2,380	82	71
30 和歌山	8,324	2,342	60	25
31 鳥取	6,588	2,234	45	18
32 島根	7,623	1,807	41	24
33 岡山	15,481	4,411	120	41
34 広島	26,798	6,290	164	67
35 山口	13,626	3,300	122	30
36 徳島	5,591	1,900	85	12
37 香川	9,325	1,982	45	6
38 愛媛	13,331	3,586	119	46
39 高知	5,509	1,634	31	6
40 福岡	43,872	12,551	237	73
41 佐賀	10,519	2,093	54	29
42 長崎	11,269	3,841	135	21
43 熊本	18,207	4,908	220	48
44 大分	8,592	3,293	68	7
45 宮崎	10,768	2,615	57	43
46 鹿児島	14,073	4,549	70	32
47 沖縄	9,578	2,226	174	82
合計	1,242,579	284,139	8,484	3,760

令和３年度の助言･指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例１	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、定例会議の際に事業主から参加者の前での叱責や目標未達成について人格を否定するような発言を繰り返し受けていたため、事業主に対してこうした言動を止めるように訴えたが、事業主は翌日になると同様の言動を繰り返すなど、改善が見られなかった。 申出人は、こうした言動を止めてもらうために、**第三者の立場から法的な問題点等を伝えて欲しい**として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主から事情を聴取した上で、**労働契約法第５条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を助言**するとともに、他社の取組例や裁判例などを掲載している**厚生労働省のウェブサイト「あかるい職場応援団」やリーフレット「事業主の皆さまへ NOパワハラ」を紹介するなどの支援**を行った。 （参考：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/） ● 助言に基づき、事業主はそれまでの言動を反省し、現場の業務を他の役員に引き継ぐことを決め、定例会議の際の叱責や人格を否定するような発言を止めるなど職場環境の改善に取り組んだ。

事例２	労働条件の引き下げに関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、月給制で働いていたところ、事業主から事前の話し合いもなく時給制の短時間労働者に変更され収入が減少した。また、持病を治療しながら業務に従事していたところ、事業主から「他の仕事を探したらどうか」などと嫌がらせと思われる発言を受けた。 申出人は、生活のためにも、**従来の労働条件での継続雇用と治療への配慮等を求めたい**として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主から事情を聴取した上で、**労働契約法第３条に基づき、労働契約は労使双方の合意に基づき変更すべきものである旨を説明し、申出人と話し合うよう助言**するとともに、**厚生労働省の「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」や産業保健総合支援センターの支援活動を紹介するなどの支援**を行った。 （参考：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html） ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は申出人を月給制の正社員に戻すとともに、医師の指導の下、デスクワークの日を設けるなど治療に配慮した業務内容の見直しを行うほか、ハラスメントに関する研修を行うなど職場環境の改善に取り組んだ。

事例３	解雇に関する助言・指導
事案の概要	申出人（派遣労働者）は、有期雇用契約で働いていたところ、派遣先でのいじめを端緒に適応障害を発症し休職するに至った。その後、約１か月間休職していたところ、派遣元の担当者から突然「病人は雇えないから」と言われ、２日後に解雇する旨通知された。 申出人は、解雇されることに納得できないので、**解雇の撤回と雇用の継続を求めたい**として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 派遣元事業主に対し、**労働契約法第17条に基づき、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がない限り、その契約期間が満了するまでの間は、労働者を解雇することができない旨を説明し、申出人と話し合うよう助言**した。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、派遣元事業主は申出人の解雇を撤回し、雇用を継続することとした。

事例４	退職勧奨に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、新型コロナワクチンを未接種であったところ、事業主から「ワクチン接種は会社としての強制であり、受け入れられないのであれば、辞めたほうがいい」などと退職勧奨と思われる発言を受け、話し合いの提案も受け入れられなかった。 申出人は、「自分の考え方は間違っているのか」「このままでは解雇されてしまうのではないか」と不安に思い、**新型コロナワクチンの接種を強要されることのないよう職場環境を改善し、退職勧奨を止めるよう求めたい**として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、申出人の主張を説明した上で、**新型コロナワクチンの接種は強制ではなく、本人が納得した上で判断することであり、接種を拒否したことのみを理由として解雇、退職勧奨などの差別的な扱いをすることは許されるものではないことや、労働者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は違法な権利侵害に当たる場合がある旨を説明し、申出人と話し合いによる解決を探るよう助言**した。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は新型コロナワクチン接種の代替措置として事業主の費用負担でPCR検査を実施することとした上で、申出人の雇用を継続することとした。

あっせんの例

事例１	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、元上司から直接の上司でなくなった後もメールで批判されるなどのいじめ・嫌がらせを受け続け、事業主に対応を求めたが改善されなかった。その後、２年間就労を続けたが、ストレスにより心身に不調を来たしたため、退職することとなった。 申請人は、事業主に対し、２年分の**精神的・経済的損害に対する賃金相当額の補償金の支払いを求めたい**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	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、元上司による申請人への嫌がらせの事実を確認し、減給処分を行ったが、処分までに時間を要したことや、座席を変えるなど職場環境が改善されなかったことへの申請人の不満に理解を示し、一定額の補償金を支払う用意がある旨を申し出た。 ● 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、**補償金として630万円**を支払うことで合意した。

事例２	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、長年勤務した事業主から経営不振等を理由に解雇され、退職金として160万円の支払いを提示されたものの、低額で、計算方法も不明で納得できないとして、増額を求めたが拒否された。 申請人は、事業主に対し、**勤続年数を考慮した退職金として270万円、精神的損害の慰謝料として100万円、合計370万円の支払いを求めたい**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	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、退職金に関する支払規程や労働契約は存在せず、退職者に退職金を支給した前例も乏しいことなどから160万円が不当な額とは考えていないが、一定額の補償金を支払う用意がある旨を申し出た。 ● これを受けて、あっせん委員が２回にわたりあっせんを実施し、粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、**補償金として260万円**を支払うことで合意した。

事例３	雇い止めに関するあっせん
事案の概要	申請人（有期雇用労働者）は、先輩職員から業務上の不都合について責任転嫁されるなどのいじめ・嫌がらせを受け、そのストレスにより体調を崩し休職するに至った。その後、約２か月間休職していたところ、事業主から、事業の縮小等を理由に、雇い止めを通知された。 申請人は、事業主に対し、**職場環境の改善策を講じなかったことによる精神的損害と、雇い止めによる経済的損失に対する補償金として、合計50万円の支払いを求めたい**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	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、いじめ・嫌がらせについては申請人の認識と事実は異なる、雇い止めは受託事業の縮小に伴うやむを得ないものである、として正当性を主張したが、雇い止めに際して、30日以上前に予告を行っていなかったことについては非を認め、一定額の補償金を支払う用意がある旨を申し出た。 （参考：有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準 https://www.mhlw.go.jp/content/000849872.pdf） ● 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、**補償金として約20万円**を支払うことで合意した。

事例４	労働条件の引き下げに関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、事業主から経営不振を理由に賃金が月10万円以上引き下げられたことについて、自身は長年事業所の売上に貢献してきたのに、事業主の説明は納得できないとして、引き下げ前の賃金との差額を支払うよう求めたが拒否された。 申請人は、事業主に対し、**賃金引き下げによる経済的損害として、約100万円の補償金の支払いを求めたい**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	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の所属する事業所は赤字が続いており、他の事業所の黒字でカバーしていたとして、譲歩の余地は認めつつも、申請人の主張を否定した。 ● これを受けて、あっせん委員が粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、**補償金として約50万円**を支払うことで合意するとともに、申請人は事業所閉鎖に伴って退職することで合意した。

（参考）

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1　趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化などに伴い、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（以下「個別労働関係紛争」）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設などによって、総合的な個別労働関係紛争解決システムの整備を図る。

2　規定の概要

⑴　紛争の自主的解決（第２条）

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

⑵　都道府県労働局長による情報提供、相談等（第３条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止および自主的解決の促進のため、労働者または事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

⑶　都道府県労働局長による助言および指導（第４条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議に当たる紛争等を除く）に関し、当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言または指導をすることができるものとする。

⑷　紛争調整委員会によるあっせん（第５・６・12・13条）

イ　都道府県労働局長は、 前条に規定する個別労働関係紛争について、当事者の双方または一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ　都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ　あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ　あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

⑸　地方公共団体の施策等（第20条）

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者または事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言または指導をすることができるものとする。