

報道関係者 各位

令和 5年 8月 3日

【照会先】

秋田労働局 雇用環境・均等室

室長 田中 千晴
労働紛争調整官 佐藤 はるみ
(電話) 018 (862) 6684

「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

秋田労働局(局長 山本 博之)は、このたび、「令和4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」、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。

秋田労働局で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・指導及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】

1 総合労働相談件数は前年度より減少。令和元年度と同程度となった。 [P.4 1-(1)]

- 総合労働相談件数 8,642件 (前年度比 3.6%減)
→ うち民事上の個別労働紛争※4の相談件数も減少。 2,303件 (同 17.1%減)
- 助言・指導申出件数 55件 (同 1.8%減)
- あっせん申請件数 25件 (同 13.8%減)

2 民事上の個別労働紛争の相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が過去9年連続最多であったが、相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数ともそれぞれ2番目に後退した(職場におけるパワーハラスメントについては、労働施策総合推進法の改正に伴い、同法に関する相談等として、別途計上されることとなったことによるもの)。(大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から。)※5

民事上の個別労働紛争における相談件数及び助言・指導の申出件数は「自己都合退職」が最多。

あっせんの申請件数は「解雇」が最多となった。【P.5 1-(3)、P.6 2-(2)、P.7 3-(2)】

- 「いじめ・嫌がらせ」

相談件数 488件 (同 39.5%減)

助言・指導申出件数 5件 (同 54.5%減)

あっせん申請件数 8件 (同 20%減)

なお、「パワーハラスメント」の相談件数、紛争解決の援助申立件数、調停申請受理件数は増加※5。

- 民事上の個別労働紛争の相談件数は、「自己都合退職」が568件(同 15.2%減)で最多。
- 助言・指導の申出では、「自己都合退職」が6件(同 45.5%減)で最多。
- あっせんの申請では、「解雇」が10件(同 11.1%増)で最多。

- ※1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内に、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つい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、平成30年度からは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により、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。
- ※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係るものを除く）。
- ※5 職場におけるパワーハラスメントについては、令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、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。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している（大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から適用）。

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4年度における同法に関する相談件数等
相談件数：562件（前年度から311件増）
紛争解決の援助申立件数：4件（同 3件増）
調停申請受理件数：3件（同 3件増）

【別添資料】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2：令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3：令和4年度における助言・指導及びあっせんの事例

（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

秋田労働局及び県内の労働基準監督署に設置

令和4年度総合労働相談件数
8,642件

うち、○法制度の問い合わせ
※1 (6,677件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(1,163件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(2,303件)

内訳 ※1 ※3
①自己都合退職…………… 568件
②いじめ・嫌がらせ…………… 488件
③解雇…………… 407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

取次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所 等

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 (55件)

内訳 ※1 ※3
①自己都合退職…………… 6件
②いじめ・嫌がらせ…………… 5件
出向・配置転換…………… 5件

○処理件数 (53件) ※2

助言・指導の実施 (52件)
取下げ(1件)・打切り(0件)
その他(0件)

【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 (25件)

内訳 ※1 ※3
①解雇…………… 10件
②いじめ・嫌がらせ…………… 8件
③出向・配置転換…………… 2件

○処理件数 (26件) ※2

合意の成立 (8件)
取下げ(0件)・打切り(18件)
その他(0件)

※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。

※3 職場におけるパワー・ハラスメントについては、令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワー・ハラスメント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。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している(大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から適用)。

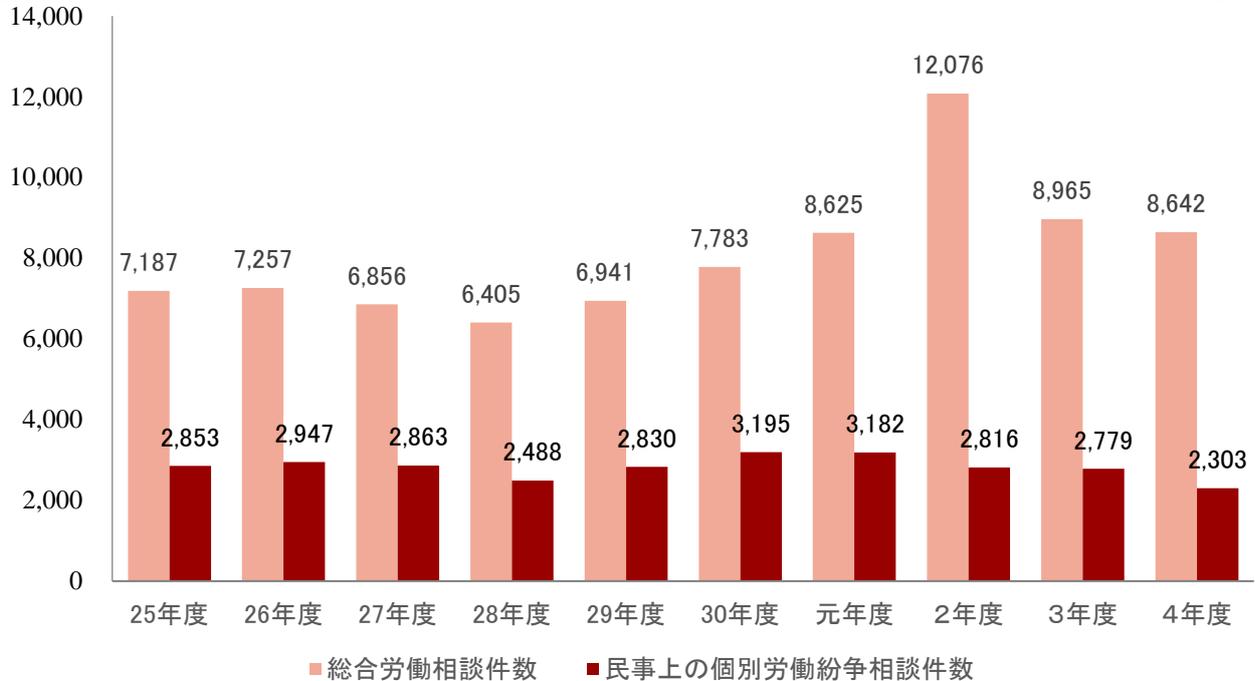
【参考】令和4年度における同法に関する相談件数等

相談件数:562件(前年度から311件増)、紛争解決の援助申立件数:4件(同3件増)、調停申請受理件数:3件(同3件増)

令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

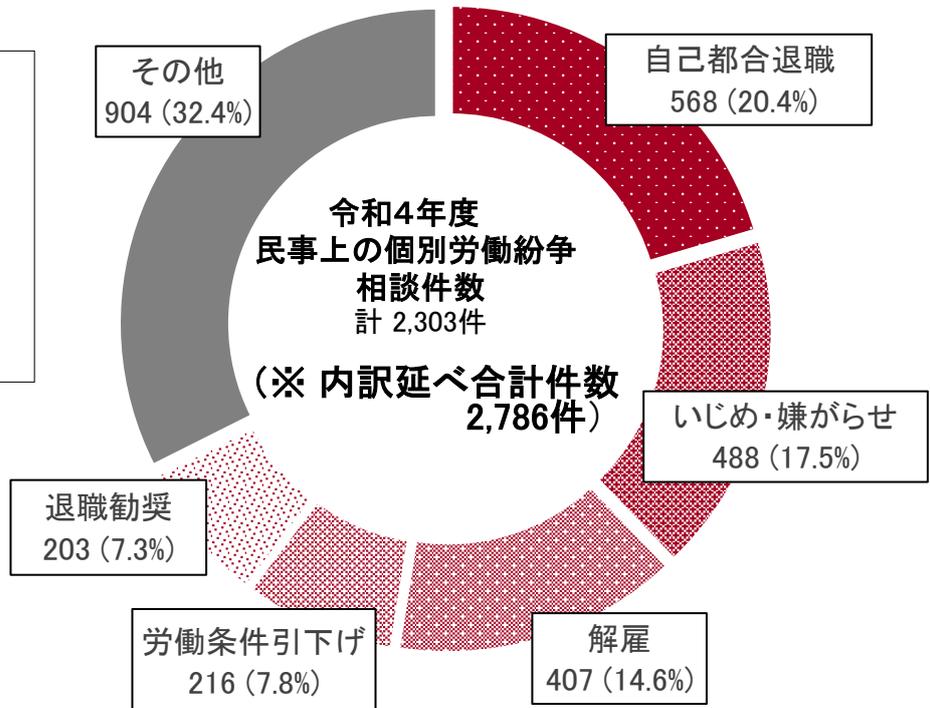
(1) 相談件数の推移



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

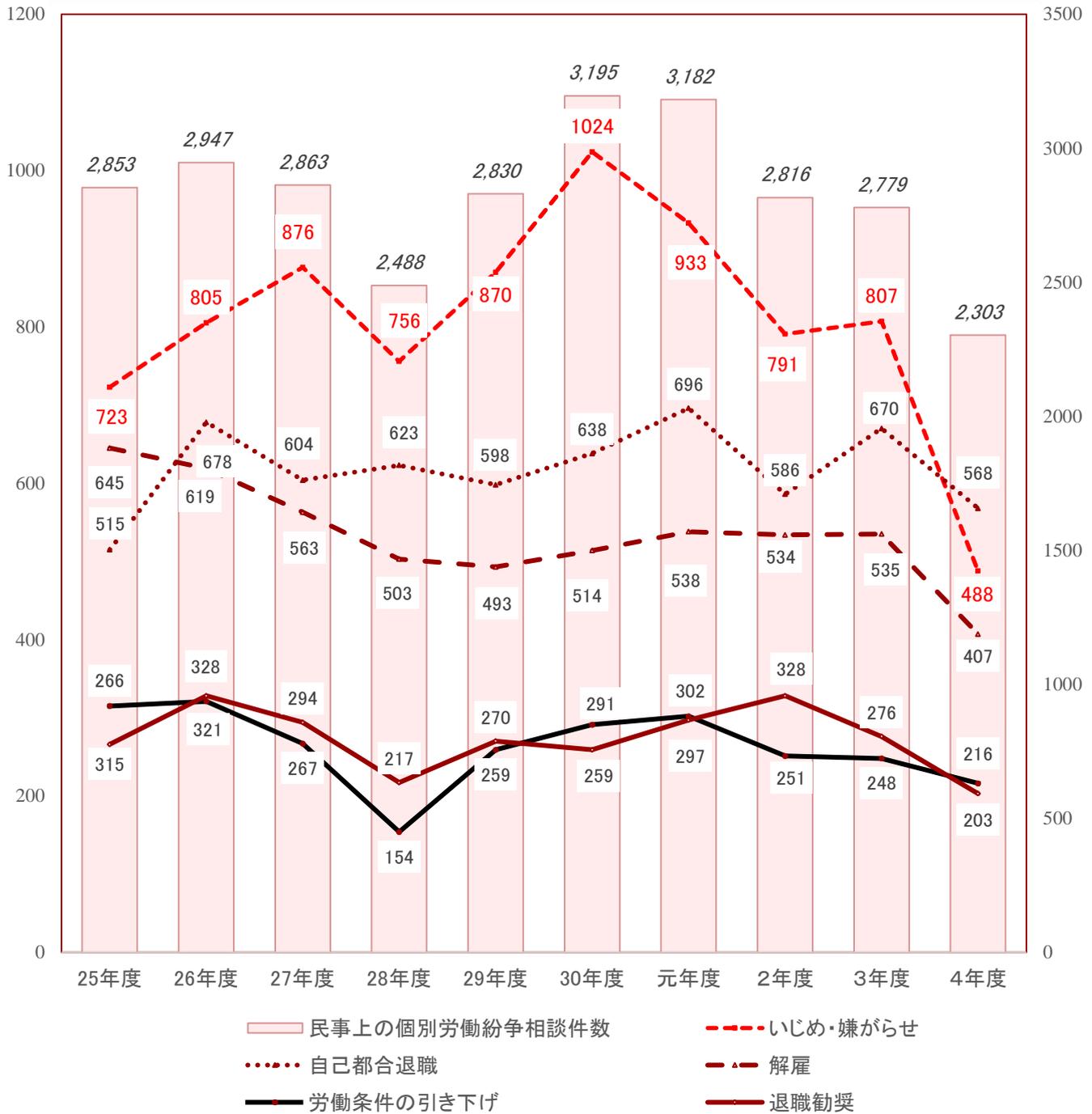
その他 計 904件

出向・配置転換	101 (3.6%)
賠償	97 (3.5%)
雇止め	82 (2.9%)
懲戒処分(解雇以外)	52 (1.9%)
募集・採用	34 (1.2%)
その他の労働条件	306 (11.0%)
その他	232 (8.3%)



※ %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。

(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)



※職場におけるパワーハラスメントについては、令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、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。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している（大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から適用）。

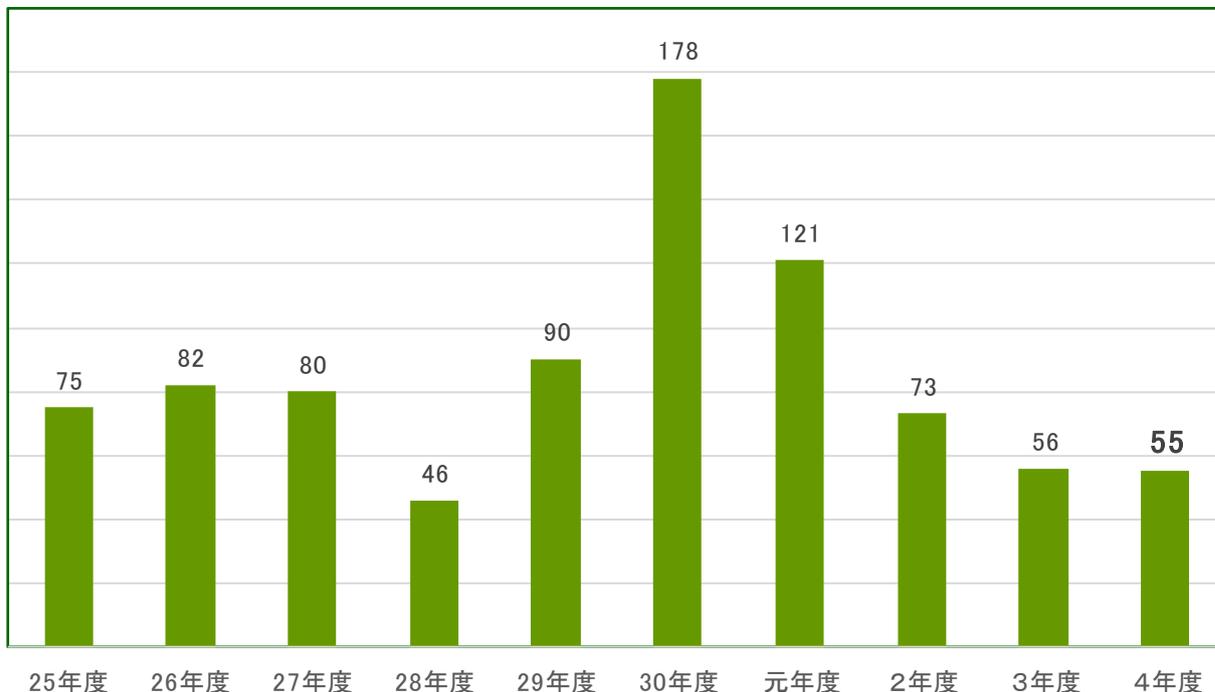
注）職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、以下1～3の要素を全て満たすものをいう。

- 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

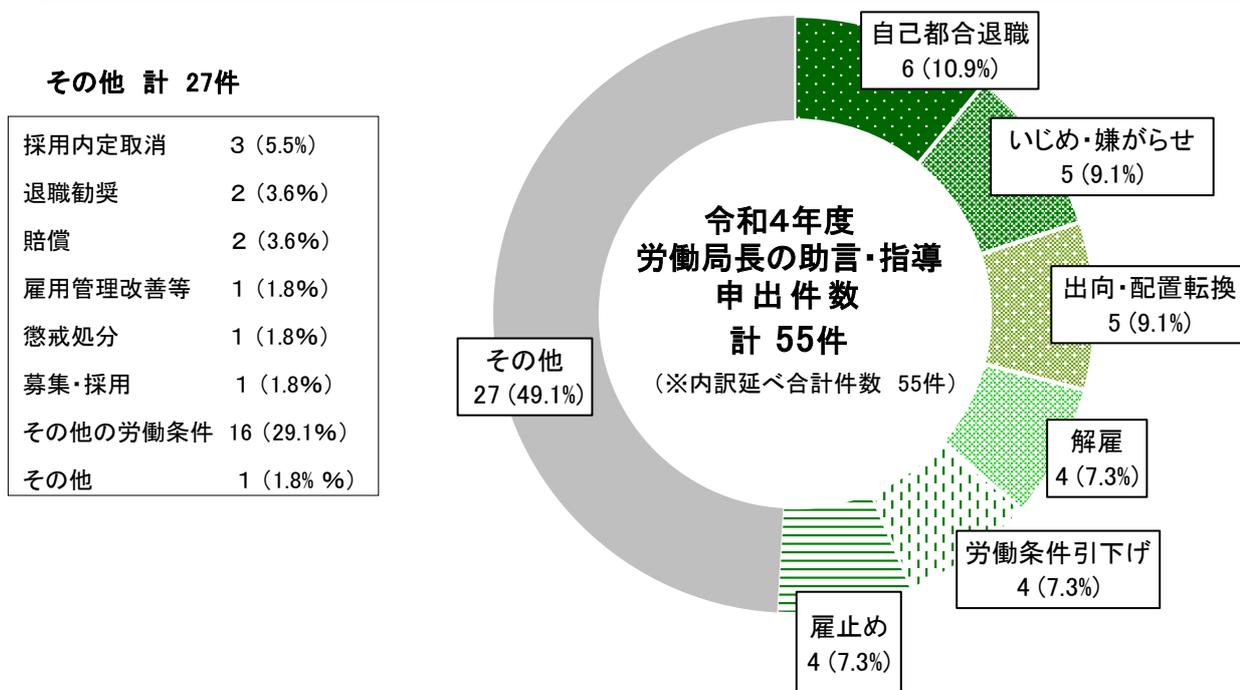
〔参考〕令和4年度における同法に関する相談件数等
 相談件数：562件（前年度から311件増）
 紛争解決の援助申立件数：4件（同3件増）
 調停申請受理件数：3件（同3件増）

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移



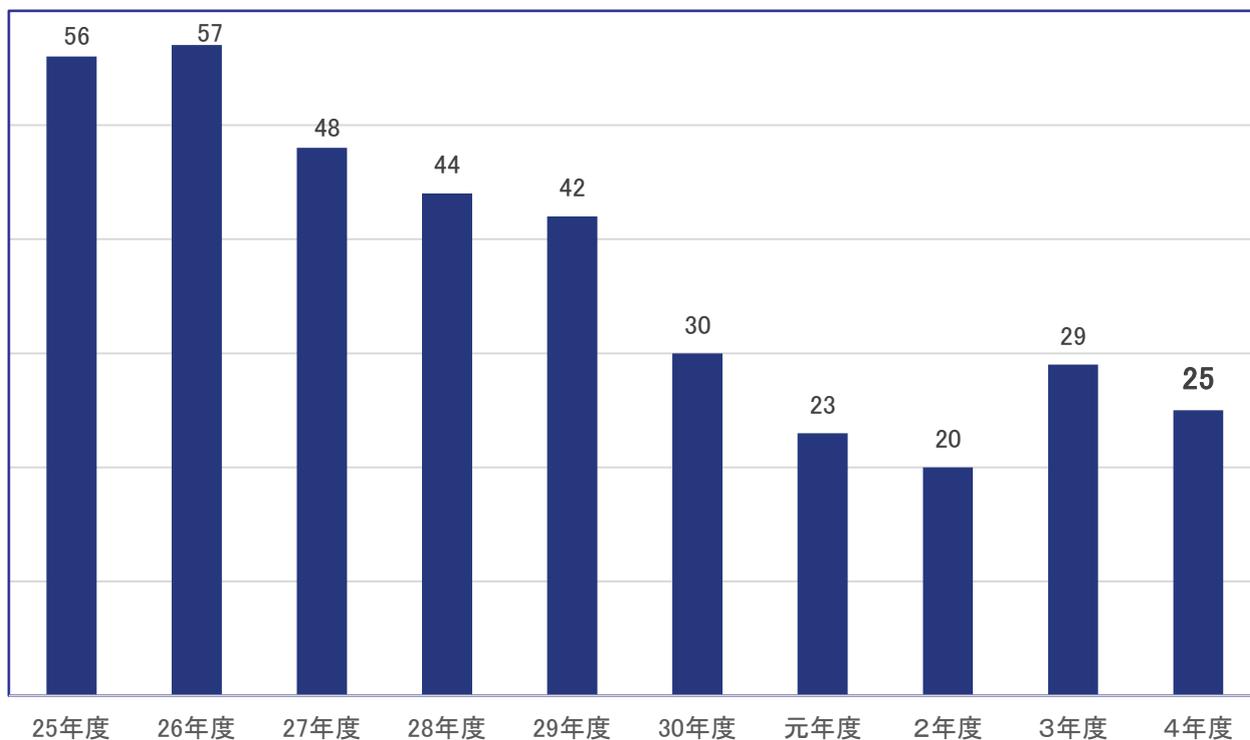
(2) 申出内容別の件数



※ ()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。

3 紛争調整委員会によるあっせん

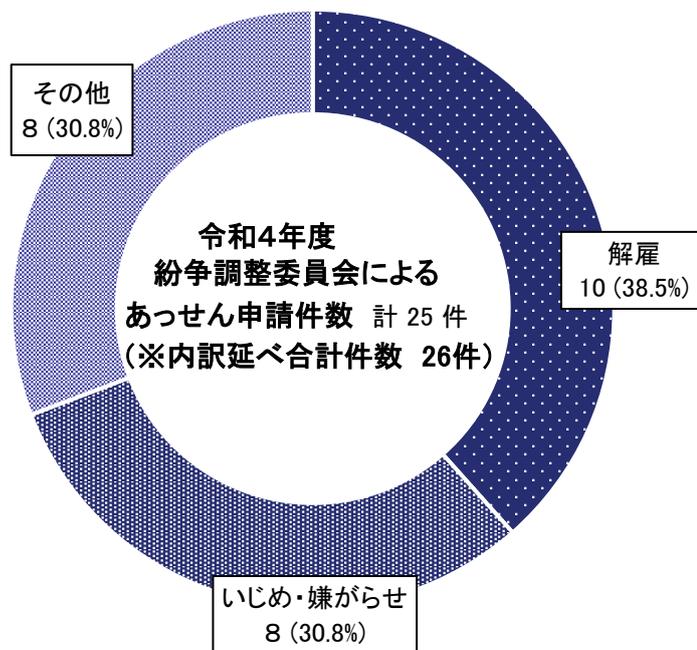
(1) 申請件数の推移



(2) 申請内容別の件数

その他計 8件

出向・配置転換	2 (7.7%)
労働条件引下げ	1 (3.8%)
雇止め	1 (3.8%)
賠償	1 (3.8%)
その他の労働条件	1 (3.8%)
その他	2 (7.7%)



※ ()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。

令和4年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事例 1	自己都合退職に係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は有期雇用労働者である。仕事が忙しく、拘束時間が長いことが原因で体調不良となったことから、社長に1か月後の退職を申し出たところ、社長から、「就業規則では退職は2か月前までに申し出ることになっているので、2か月間は働くように。」と言われた。</p> <p>体調不良が退職の理由であることから、<u>1か月後の退職の申し出に応じてもらえるよう、助言・指導を希望したもの。</u></p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・会社に対し、「民法第628条では、当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる」とされている。申出人は拘束時間が長いことによる体調不良という事情があるようなので、配慮してはどうか。」と助言し、退職に向けた話し合いを促した。 ・助言により、紛争当事者間で話し合いが行われ、その結果、申出人の希望どおり1か月後の退職で合意した。
事例 2	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は製造業で勤務していたが、同僚が仕事が忙しくなるとイライラし、その感情を申出人にぶつけてきて強く当たられており、精神的苦痛を感じ、業務に支障をきたすようになった。</p> <p>社長に相談したが、「そういう人だから。」と対応をしてくれなかった。</p> <p><u>気持ちよく働ける職場環境を求めて、助言・指導を希望したもの。</u></p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・会社に対し、「事業主は労働者が安全に労働できるよう安全配慮義務を負うものとされており、これには心身の健康も含まれていること。事実関係を確認のうえ、適切な措置を検討してはどうか。」と助言し、話し合いを促した。 ・助言に基づき、会社において事実関係の確認が行われ、同僚の態度が変わり、申出人に対しイライラをぶつけて来ることはなくなった。

事例3	年次有給休暇(その他の労働条件)に係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人は、介護職として10年以上継続勤務していたが、社長に対し退職時に年次有給休暇を取得したいと申し出たところ、社長から「今まで退職する時に年次有給休暇を取得する労働者はいなかった。周りに迷惑がかかるから年次有給休暇の取得は1週間しか認めない。」と言われた。</p> <p>年次有給休暇の残日数全てを取得したいわけではないが、<u>退職時までの10日間の年次有給休暇を認めてほしい</u>として助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・会社に対し、「労働基準法において、年次有給休暇は労働者が請求する時季に与えなければならないこと、使用者には時季変更権があるが拒否権はなく、退職時には時季変更する余地がないため、これを行行使できないこと、自己都合退職を理由として年次有給休暇の取得を拒否することはできないこと」を助言し、話し合いを促した。 ・助言により、紛争当事者間で話し合いが行われ、その結果、申出人は希望通りの年次有給休暇を取得することができた。

あっせんの例

事例	解雇に係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は正社員として勤務していたが、申請人が新型コロナウイルスに感染したことに対し、社長から「お盆の忙しい時期に年次有給休暇を取った罰が当たったんだ。」と言われ、また、社長は他の労働者らに「申請人からコロナをうつされた。」と言い、申請人の体調を気遣うこともなかった。</p> <p>また、社長から、「お前はもう来るな。」と言われた。</p> <p><u>社長からのこれまでの暴言と不当解雇により受けた精神的苦痛及び経済的損失に対する補償金として80万円の支払いを求めたい</u>としてあっせんに申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、解雇はしていないこと、申請人に対して新型コロナウイルスに関する発言をしたことは認めるが、冗談で言ったと主張した。あっせん委員が、被申請人の言動は、解雇やパワーハラスメントと判断される可能性があることを指摘したところ、被申請人は紛争の早期解決を図りたいとの見解を示した。 ・これを受けて、あっせん委員が解決案を示したところ、解決金として被申請人が70万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

◇総合労働相談窓口一覧◇

名称・電話番号	所在地
秋田労働局 総合労働相談コーナー TEL 018-862-6684	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階 秋田労働局雇用環境・均等室内
秋田総合労働相談コーナー TEL 018-865-3671	秋田市山王7-1-4 秋田第二合同庁舎2階 秋田労働基準監督署内
能代総合労働相談コーナー TEL 0185-52-6151	能代市末広町4-20 能代合同庁舎3階 能代労働基準監督署内
大館総合労働相談コーナー TEL 0186-42-4033 (※女性相談員)	大館市字三ノ丸6-2 大館労働基準監督署内
横手総合労働相談コーナー TEL 0182-32-3111 (※女性相談員)	横手市旭川1-2-23 横手労働基準監督署内
大曲総合労働相談コーナー TEL 0187-63-5151 (※女性相談員)	大仙市大曲日の出町1-3-4 大曲法務合同庁舎1階 大曲労働基準監督署内
本荘総合労働相談コーナー TEL 0184-22-4124 (※女性相談員)	由利本荘市給人町17 本荘合同庁舎2階 本荘労働基準監督署内

※ 一般的相談に当たって、女性相談員を希望する場合には、大館・横手・大曲・本荘コーナーへお問い合わせください。

『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等に伴い、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」という。)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等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決

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。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

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

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又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、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又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。

(5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、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、必要な助言又は指導をすることができるものとする。