

千葉労働局発表
令和5年8月29日

【照会先】
千葉労働局雇用環境・均等室
室長 篠山 賢一
労働紛争調整官 篠崎 晋也
(代表電話)043(221)2303(内線3674)

報道関係者 各位

「職場におけるパワーハラスメント」に関する相談件数は2,151件

～「令和4年度労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」
及び「令和4年度個別労働関係紛争解決制度の施行状況」を公表します～

千葉労働局（局長 岩野 剛）は、このたび、「令和4年度労働施策総合推進法（労推法）に基づく援助制度の施行状況」及び「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。

特に、職場におけるパワーハラスメントについての相談件数等は、令和4年4月に改正労働施策総合推進法が中小企業にも適用されるようになってから初めてのものになります。

労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度は、紛争当事者の互譲によって紛争の現実的な解決を図ることを主眼としたもので、主に「助言・指導^{※3}」と「調停^{※4}」があります。

個別労働関係紛争解決促進法（個紛法）に基づく「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、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談^{※5}」、労働局長による「助言・指導^{※6}」、紛争調整委員会による「あっせん^{※7}」の3つの方法があります。

【ポイント】

- 1 総合労働相談件数は54,459件で、前年度から4.3%減少したが、3年連続で5万件を超える高水準であった。
- 2 総合労働相談のうち、労推法上の「職場におけるパワーハラスメント^{※1}」に関する相談件数は2,151件であった。そのうち、助言・指導（労推法に基づく紛争解決の援助申立）件数は225件、調停申請受理件数は61件となった。
- 3 総合労働相談のうち、個紛法上の「民事上の個別労働紛争^{※8}」の相談件数は9,057件（前年度比1.6%減）となり、内容では「いじめ・嫌がらせ^{※2}」が10年連続最多で、2,176件（24.0%）、「労働条件の引き下げ」が次に多く1,230件（13.5%）となった。また、総合労働相談のうち、個紛法上の「助言・指導」の申出件数は518件で、「労働条件引下げ」（75件）が多く、「あっせん」の申請件数は95件で、「解雇」（30件）が多かった。

千葉労働局では、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、あっせん及び調停の運用を的確に行うなど、引き続き、職場におけるパワーハラスメントの紛争解決、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。

※1 労推法の「職場におけるパワーハラスメント」

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います。

- 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

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ません。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ます。

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、厚生労働省ウェブサイトを参照。

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

※2 個紛法の「いじめ・嫌がらせ」

個紛法の「いじめ・嫌がらせ」は、すべての「いじめ・嫌がらせ」から、「職場におけるパワーハラスメント(上記※1の①～③に該当するもの)」を除いたものです。

「職場におけるパワーハラスメント」は、労推法施行前は、個紛法の「いじめ・嫌がらせ」に分類されていましたが、労推法の施行に伴い、「いじめ・嫌がらせ」から「職場におけるパワーハラスメント」が除外されました。

現在、「いじめ・嫌がらせ」には、優位性のない同僚からのいじめや、適切な指示だとは思いますが冷たく感じられる上司からの指示等が該当します。

※3 労推法に基づく「助言・指導」

職場におけるパワーハラスメントに関する紛争の解決を両当事者の意見を尊重しつつ、迅速・簡便に行うことを目的とした行政サービスです。

紛争の当事者間の話し合いを促すことが適当と認められる場合に、口頭により適切な話し合いを促したり、話し合いを促すだけでは解決が図れない場合については、問題点を指摘し、解決の方向性や具体的な解決策の提示を口頭で行うものです。

※4 労推法に基づく「調停」

調停は、関係当事者双方の合意の形成により職場におけるパワーハラスメントに関する紛争の解決を図ることを目的とし、労働局長が公平性、中立性が高い第三者機関(調停委員)に委任して簡易・迅速に実施される制度です。

※5 「総合労働相談」

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、あらゆる労働問題(法令や制度の説明、法違反の疑われる相談、民事上の問題など)に関する相談に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しています。

※6 個紛法に基づく「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です。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です。

※7 個紛法に基づく「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です。

※8 「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）。

【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年度労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」及び「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の詳細

別添3-1 「令和4年度労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」詳細

別添3-2 「千葉労働局 個別労働関係紛争処理状況 年度別推移」

別添4 「解決事例」

(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

相談者

千葉労働局 雇用環境・均等室 及び 総合労働相談コーナー

(千葉労働局及び労働基準監督署等に設置 県内10か所)

令和4年度 総合労働相談件数 **54,459件**

うち、職場におけるパワーハラスメントに関する相談件数
2,151件 ※1

うち、民事上の個別労働紛争相談件数
9,057件 ※2

<内訳>

※1

- ①いじめ・嫌がらせ 2,176件
- ②労働条件の引下げ 1,230件
- ③解雇・・・947件
- ④その他の労働条件・・・945件
- ⑤退職勧奨・・・844件

申出

申出

【労働施策総合推進法第30条の5】

労働局長による助言・指導

○申出件数 225件

○手続終了件数 215件
うち、助言・指導の実施 209件

申請

申請

【労働施策総合推進法第30条の6】

調停会議による調停

○申請件数 61件

○手続終了件数 54件 ※3
うち、合意件数 13件

【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 518件

(最多) 労働条件引下げ・・・75件

○手続終了件数 518件
うち、助言・指導の実施 505件

申請

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 95件

(最多) 解雇・・・30件

○手続終了件数 98件 ※3
うち、合意件数 37件

※1 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、また、令和4年4月には同法が中小企業にも適用されることになったことにより、令和4年4月以降、パワーハラスメントに関するものは、いじめ・嫌がらせに計上していない。

※2 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。

※3 労働局長による助言・指導の手続終了件数及び紛争調整委員会によるあっせんの手続終了件数は、令和4年度に処理が完了した件数で、前年度以前に申出又は申請があったものを含む。

「令和4年度労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」
及び

「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の詳細

1. 総合労働相談コーナーにおける相談

労働局内、労働基準監督署内等、県内10か所の総合労働相談コーナーにおける令和4年度の相談の総件数は54,459件であり、前年度に比べて2,418件減少（前年度比4.3%減）しましたが、3年連続で5万件を超えており、依然として高水準で推移しています（別添3-2「第1図」参照）。

2. 職場におけるパワーハラスメントについて

総合労働相談件数54,459件のうち、職場におけるパワーハラスメントに関する相談件数は2,151件でした。相談者の就労状況別では、正社員923件、短時間労働者461件、有期雇用労働者285件、派遣労働者120件となっています（別添3-1「第1図」参照）。

労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の「助言・指導」の申出件数は225件で、令和4年度中に実施したものは209件でした。このうち、92件が解決し、89件が打ち切りとなりました（別添3-1「第2図」参照）。

労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の「調停」の申請件数は61件で、令和4年度中に実施したものは54件でした。このうち、23件の調停が開催され、13件が合意に達しました（別添3-1「第3図」参照）。

<参考> 令和3年度（労働施策総合推進法が適用された大企業のみ）

職場におけるパワーハラスメントに関する相談件数	451件
助言・指導申出件数	79件
調停申請件数	23件

3. 民事上の個別労働紛争について

(1) 総合労働相談件数54,459件のうち、労働基準法等法律違反に係るものを除く民事上の個別労働紛争に係る相談は9,057件で、前年度に比べて149件減少（前年度比1.6%減）しました（別添3-2「第1図」参照）。

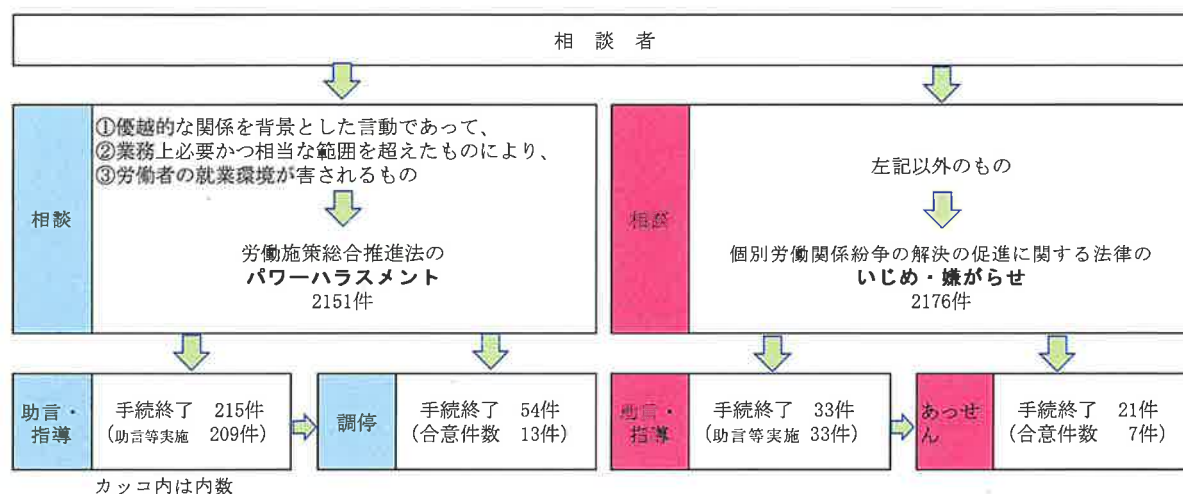
民事上の労働紛争の主な相談の内訳をみると、『いじめ・嫌がらせ』が2,176件（前年比27.2%減）、『労働条件の引下げ』が1,230件（前年比3.1%増）、『解雇』が947件（前年比9.6%増）と多数を占めました（別添3-2「第2図、第3

図」参照)。

(2) パワーハラスメントと『いじめ・嫌がらせ』について

『いじめ・嫌がらせ』事案は令和3年度と比較して減少していますが、労働施策総合推進法が令和4年4月1日から中小企業にも適用されたことに伴い、これまで『いじめ・嫌がらせ』に分類されてきた相談の一部が職場におけるパワーハラスメントに分類されるようになったことによるものです。

下図は、令和4年度の職場におけるパワーハラスメントと『いじめ・嫌がらせ』についての相談と紛争処理の状況を図示したものです。



4. 労働局長の「助言・指導」及び紛争調整委員会による「あっせん」

(1) 労働局長の「助言・指導」の状況

労働局長の助言・指導申出の受付件数は518件であり、前年度比で5件の増加(0.9%増)となりました(別添3-2「第4図」参照)。

労働局長の助言・指導申出内容については、『労働条件の引下げ』、『解雇』、に関するものが多い状況です(別添3-2「第5図、第6図」参照)。

(2) 紛争調整委員会による「あっせん」の状況

紛争調整委員会によるあっせん申請の受理件数については95件であり、前年度比で40件減少(29.6%減)しました(別添3-2「第4図」参照)。

紛争調整委員会によるあっせん申請の内容については、『解雇』、『いじめ・嫌がらせ』、『労働条件引き下げ』に関するものが多い状況です。(別添3-2「第7図、第8図」参照)。

5. 制度の積極的活用促進について

パワーハラスメントについて取り扱う労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度(「助言・指導」「調停」)及び民事上の労働紛争の紛争解決制度は、強

制力はありませんが、

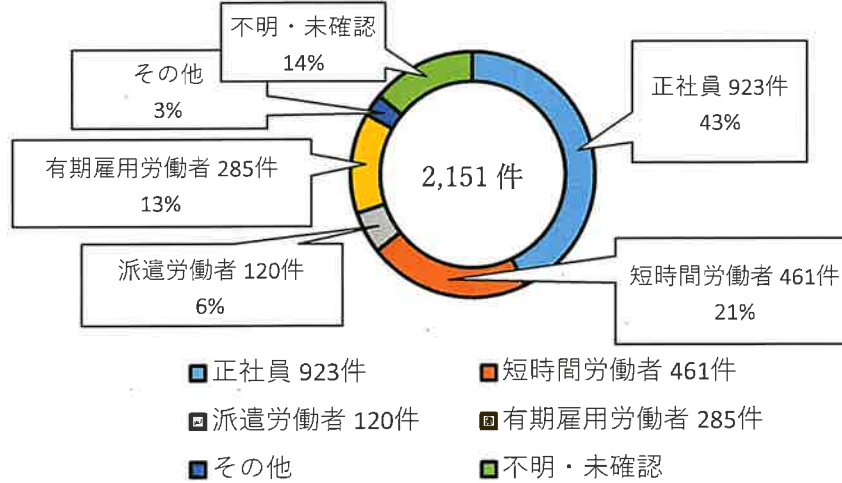
- ① 労使のいずれからでも利用できること
- ② 利用は無料であること
- ③ 手続が迅速かつ簡便であること（助言・指導は申出のみ、調停及びあっせんは申請書を提出するだけで制度利用できる。）
- ④ 非公開であり紛争当事者のプライバシーは保護されること
- ⑤ 調停及びあっせんにおいては金銭解決その他柔軟な解決方法が可能であること

など、裁判手続やその他の紛争解決手段とは異なるメリットを有しています。

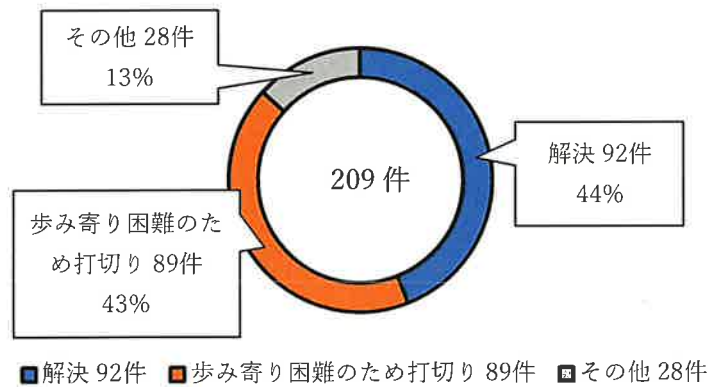
このため、千葉労働局では、職場におけるパワーハラスメントに関する紛争及び民事上の労働紛争の迅速な解決を図るため、本制度の積極的活用を努めることとしています。

令和4年度労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況
 (職場におけるパワーハラスメントに関する相談状況等)

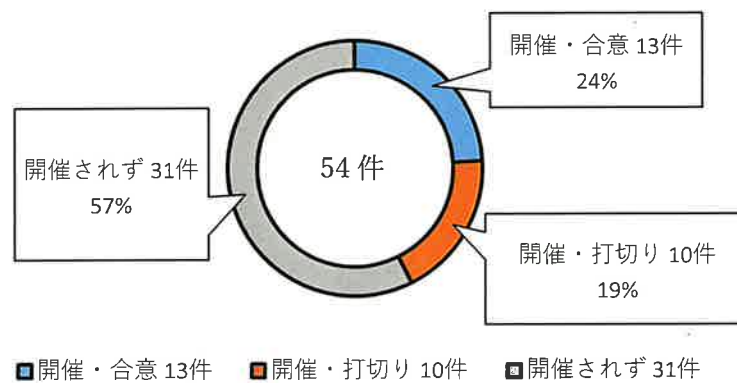
第1図 相談者の就労状況 (%)



第2図 助言・指導 完結の区分



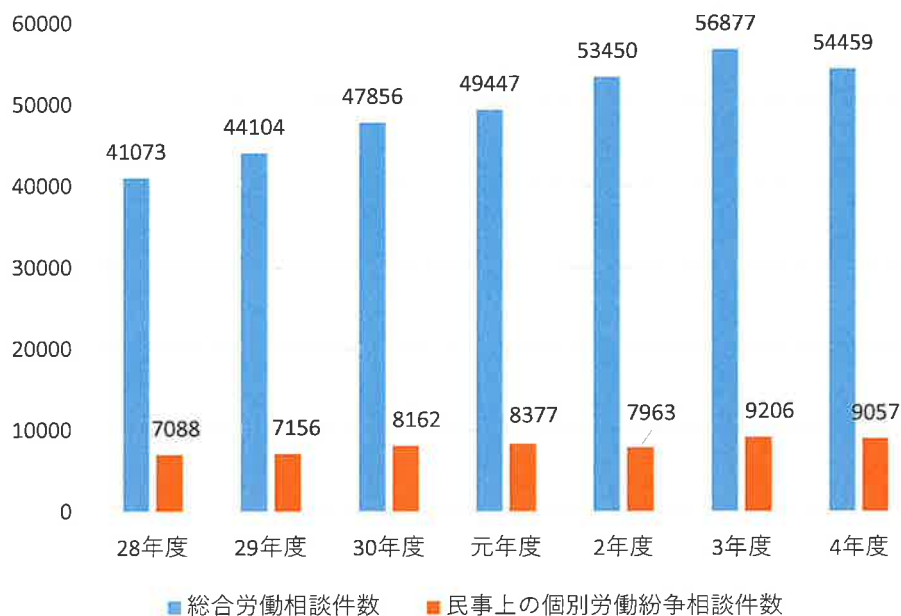
第3図 調停合意状況



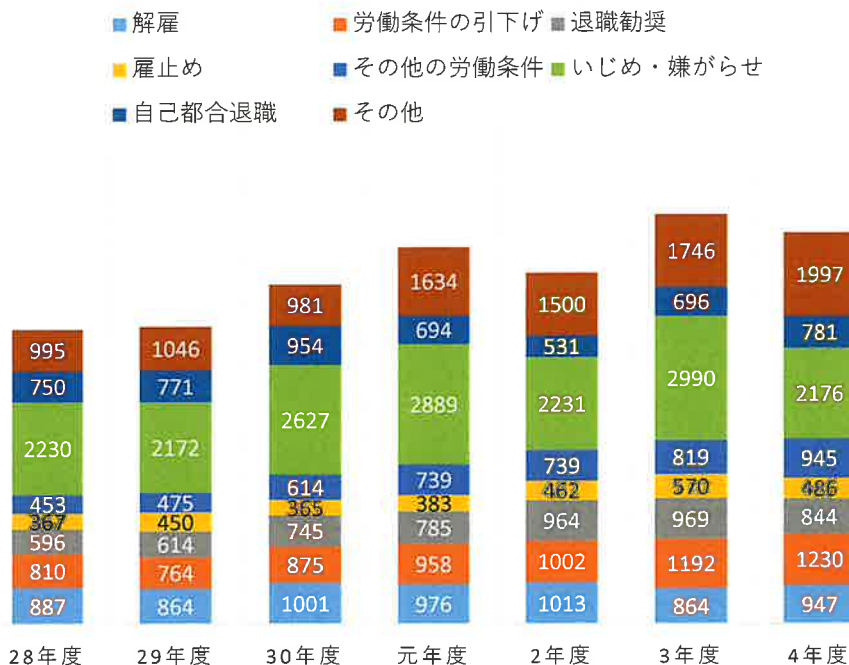
(注) 労推法が企業規模を問わず全面適用されたのは、令和4年度からであるため経年推移は図示していない。

千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移

第1図 相談件数の推移（年度別）

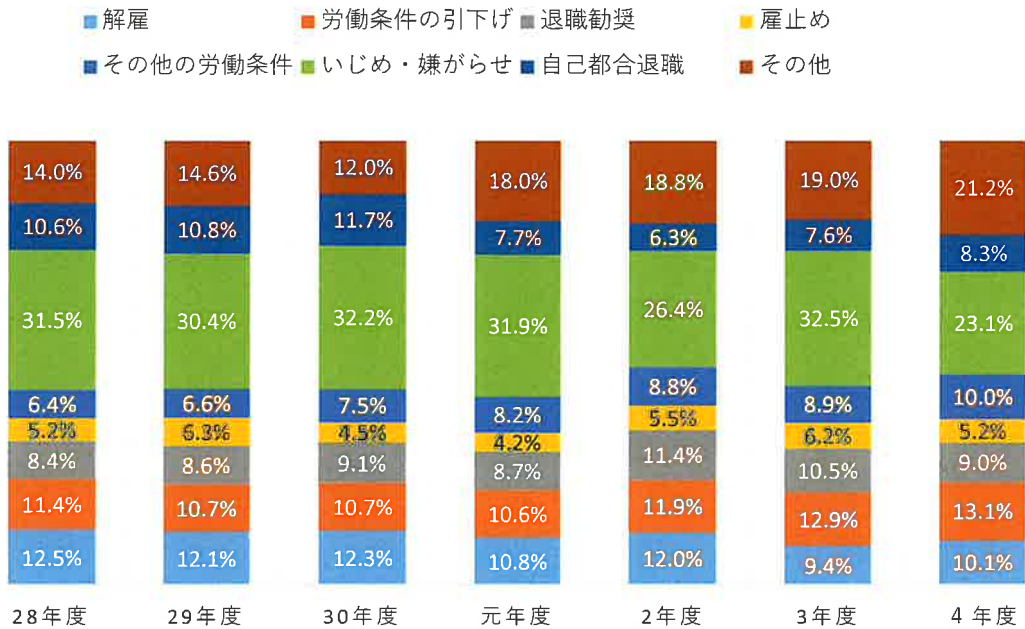


第2図 民事上の個別労働紛争の内訳（件数）



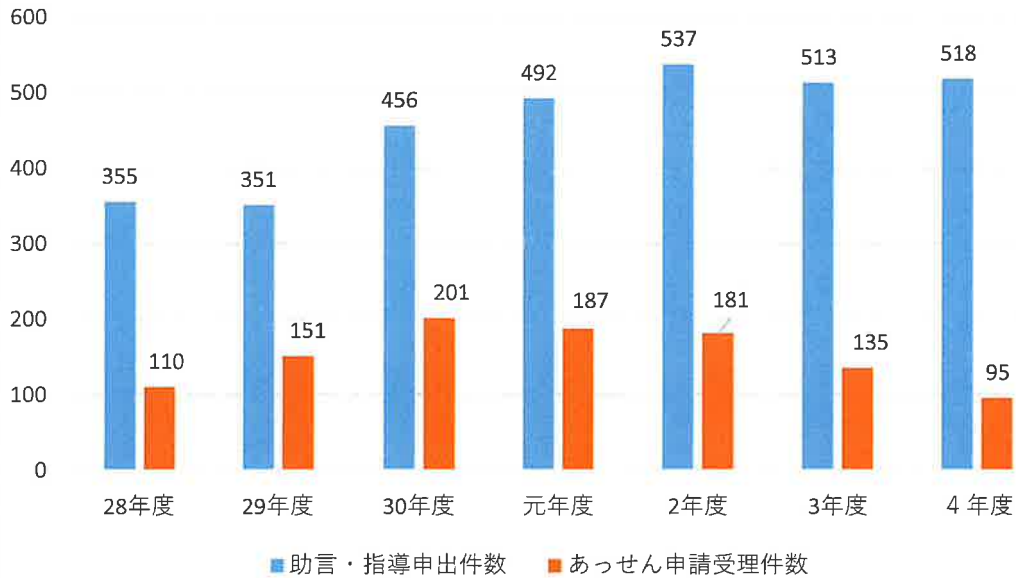
（注）令和4年度から労推法が全面適用され、従来個別労働紛争として扱っていた「いじめ・嫌がらせ」の一部を、労推法上の「職場におけるパワーハラスメント」として分類したため、令和3年度以前と令和4年度の統計値には連続性がない。

第3図 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳（％）



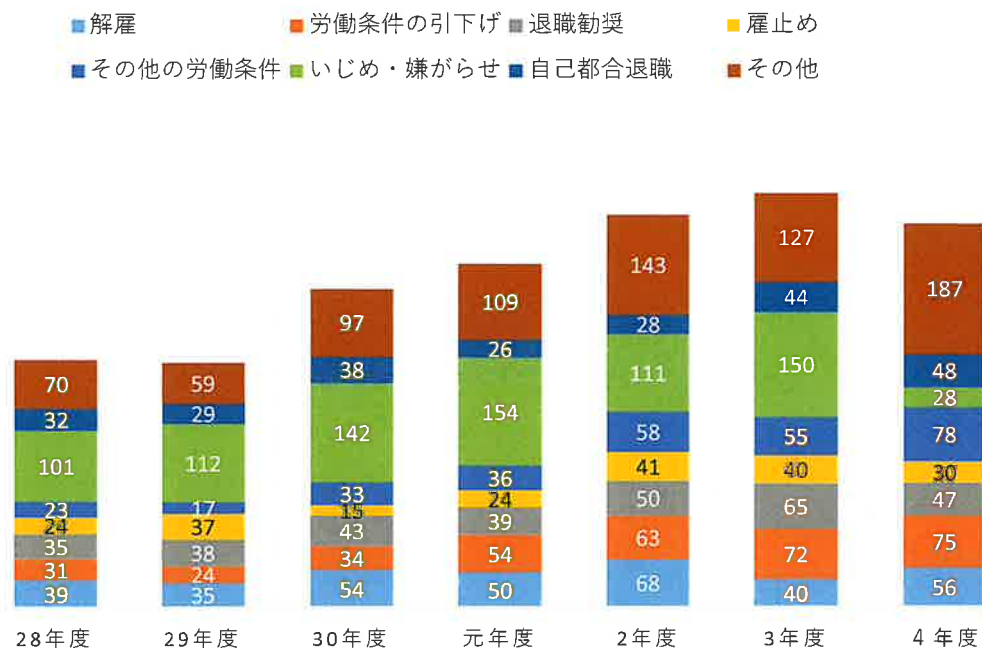
(注) 第2図(9ページ)脚注と同じ。

第4図 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数

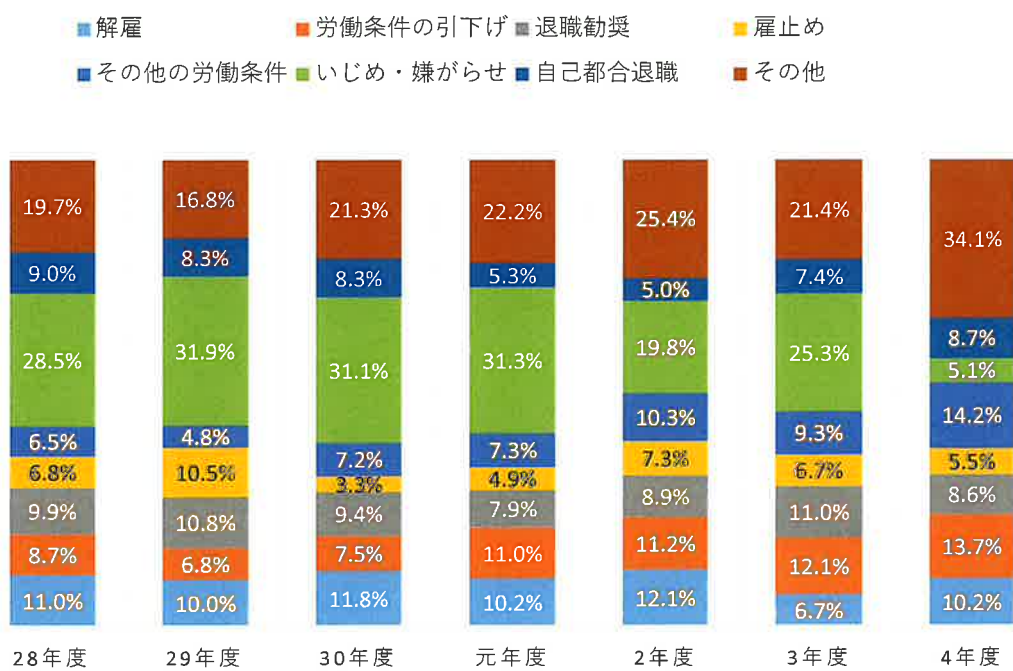


(注) 第2図(9ページ)脚注と同じ。

第5図 助言・指導の申出内容の内訳（件数）

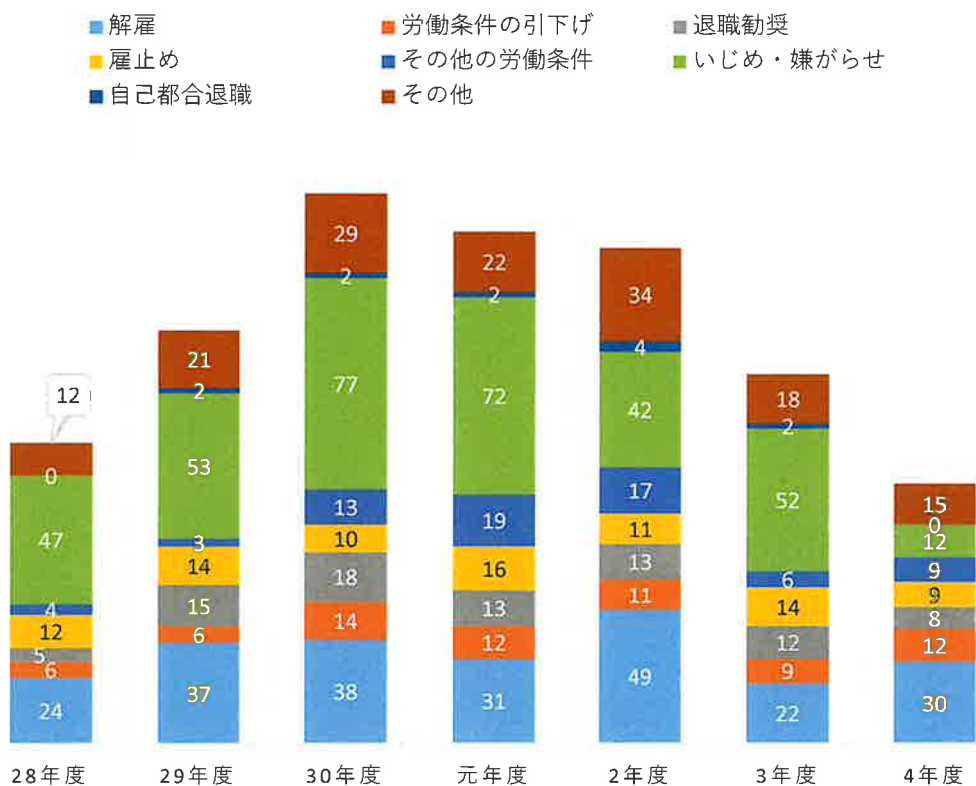


第6図 助言・指導申出内容の内訳（％）

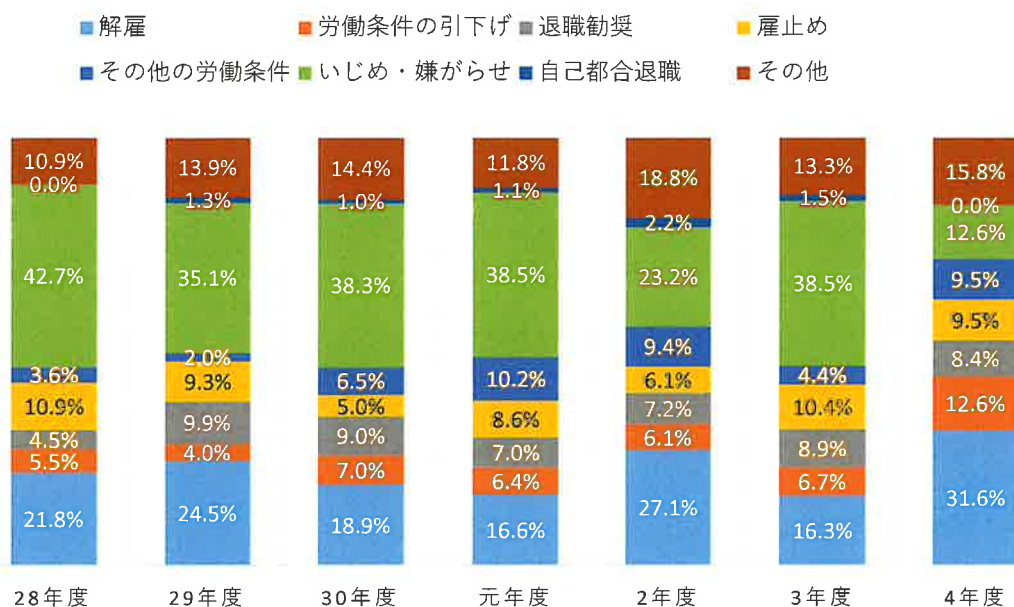


(注) 第2図（9ページ）脚注と同じ。

第7図 あっせん申請内容の内訳（件数）



第8図 あっせん申請内容の内訳（%）



(注) 第2図（9ページ）脚注と同じ。

解決事例

I 労働局長の『助言・指導』の事例

事例1 (労働条件引き下げ)

「助言により基本給の額が元に戻った事例」

【事案の概要】

労災による休業期間中の成績をもとに賃金が5万円引き下げられた。減額撤回を申し入れたが拒否されたため、話し合いを求めて助言を申し出たもの。

【助言・指導の内容・結果】

助言を実施したところ、話し合いにより減額は撤回された。

事例2 (いじめ・嫌がらせ)

「令和4年4月1日より前の中小企業のパワーハラスメント事案」

【事案の概要】

直属ではない上司から暴言・罵声を浴びせられ、人格を否定するような発言を受けていた相談者が、直属の上司に相談したが改善が見られなかったため、別の上司との話し合いを持ちたいと助言を申し出たもの。

【助言・指導の内容・結果】

話し合いの結果調査が行われ、加害者が厳重に注意されるとともに、パワーハラスメント防止について全職員に対して資料が配布された。

II 紛争調整委員会による『あっせん』の事例

事例1（解雇）

「解雇をした事業主が、あっせんの結果、解決金を支払うこととなった事例」

【事案の概要】

営業不振を理由に減給された上、解雇された件について、解雇理由はなく、復職又は経済的・精神的損害の補償を求めてあっせんを申請したもの。

【あっせんのポイント・結果】

あっせん委員より、解雇について客観的合理的な理由に乏しい印象があり、本制度で解決する意義について所感を述べ、両当事者に歩み寄りを求めたところ、被申請人が解決金約50万円を支払うことで合意した。

事例2（労働条件引き下げ・退職勧奨）

「労働条件の低い部署への異動撤回を求めたところ退職勧奨された事案」

【事案の概要】

賃金設定の低い部署への異動を命じられた申請人はその撤回を会社に求めたが、受け入れられずに退職を勧奨された。

元の部署へ戻ること、退職勧奨を受け入れる場合は賃金3か月分の支払いを求めたいとしてあっせんを申請した。

【あっせんのポイント・結果】

被申請人は、元の職場に戻すことは困難であり、退職の受け入れを求めた。

あっせん委員より、申請人には懲戒事由も懲戒履歴もない状態で退職勧奨することを踏まえ、本制度で解決する意義について所感を述べ、両当事者に歩み寄りを求めたところ、被申請人が解決金約50万円を支払うことで合意した。

Ⅲ 調停会議による『調停』の事例

事例 職場におけるパワーハラスメント

【申請の概要】

約1年間にわたって上司から業務上必要かつ相当な範囲を超えた注意・指導を受けたため心身に不調を来し退職するに至った。会社側がパワーハラスメントの訴えに適切に対応しなかったことに対して1000万円超の支払いを求めたもの。

【被申請人の説明概要】

事実関係を調査したがパワーハラスメントであるとは認められない。しかし、指導方法として適切だったとも評価できないため、金銭的な解決希望する。

【調停の結果】

調停委員が所感を述べつつ両当事者に歩み寄りを求めた結果、解決金50万円を支払うことで合意が成立した。