

令和5年8月1日

【担当】

愛媛労働局 雇用環境・均等室
室長 渡部 仁司
労働紛争調整官 高尾 芳樹
(電話) 089(935)5222

報道関係者 各位

令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

～総合労働相談件数は、7年連続で1万件を超え、高止まり。
法違反の疑いがある相談件数は、前年度より増加～

愛媛労働局（局長 小宮山弘樹）は、このたび、「令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況」をとりまとめましたので、公表します。

今回の運用状況を受けて、当局では、引き続き個別労働紛争解決制度の運用を的確に行うとともに、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。

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}の件数は高止まり

・総合労働相談件数 13,090 件（前年度比 1.8%減）で、前年度よりも減少するも、7年連続で1万件を超え、高止まり

2. 民事上の個別労働紛争^{※2}の相談件数は減少するも、法違反の疑いがある相談件数は増加

・改正労働施策総合推進法の施行に伴い、職場におけるパワハラに関する相談件数の計上方法が変更^{※5}

・民事上の個別労働紛争の相談件数は 3,186 件で、前年度比 11.2%減少

・法違反の疑いがある相談件数（職場におけるパワハラに関する相談を含む）は 2,173 件で、前年度比 34.5%増加

3. 助言・指導^{※3}の申出件数、あっせん^{※4}の申請件数は減少

・改正労働施策総合推進法の施行に伴い、職場におけるパワハラに関する紛争については、同法に基づく援助、調停により対応^{※5}

・助言・指導の申出件数が 102 件で、前年度比 14.3%減少

・あっせんの申請件数が 38 件で、前年度比 17.4%減少

※1～5については次頁をご参照ください。

※1 「総合労働相談」

愛媛県内6か所に、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している。

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「愛媛労働局 雇用環境・均等室」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、それらの相談件数も計上されている。

※2 「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）。

※3 「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。

※4 「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。

※5 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。

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年度愛媛労働局における同法に関する相談件数等

相談件数：638件（前年度116件）

紛争解決の援助申立件数：11件（前年度4件）

調停申請受理件数：6件（前年度5件）

個別労働紛争の解決制度の枠組み

相談者

※ () 内の件数は前年度分の実績である。

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】 (詳細 P4、5)

総合労働相談コーナー (県内6か所)

令和4年度総合労働相談件数13,090件 (13,331件)

うち、

※1 ○法制度の問い合わせ 8,366件 (8,592件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
2,173件 (1,616件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 3,186件 (3,586件)

- ①自己都合退職……………565件 (544件)
- ②いじめ・嫌がらせ……………523件 (1,095件)
- ③労働条件の引き下げ……………376件 (354件)

※労働施策総合推進法上のパワハラ相談は含まない。

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

情報提供
連携

取次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等室

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

・話し合いの促進・解決の方向性示唆

・あっせん委員による
紛争当事者の合意
形成

【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 (詳細 P6)

○申出件数 102件 (119件)

- ①労働条件引き下げ…17件 (7件)
- ②自己都合退職……………10件 (12件)
- ③雇用管理改善……………10件 (2件)

内訳

※1

○処理件数 102件 (117件)

- ①助言・指導の実施…100件 (114件)
- ②取り下げ……………1件 (1件)
- ③打ち切り……………1件 (2件)

内訳

※2

【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 (詳細 P7)

○申請件数 38件 (46件)

- ①解雇……………6件 (10件)
- ②いじめ・嫌がらせ…5件 (22件)
- ③退職勧奨……………4件 (0件)

内訳

※1

○処理件数 35件 (46件)

- ①合意の成立…8件 (15件)
うち、あっせん期日前合意 0件 (1件)
- ②取り下げ……………2件 (2件)
- ③打ち切り……………24件 (27件)
- ④その他……………1件 (2件)

内訳

※2

あっせん参加率 48.6% (17件/35件)
あっせんによる合意率 22.9% (8件/35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 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。

表1 年度別 個別労働紛争解決制度の運用状況

(単位:件)

	総合労働 相談件数	民事上の個別労働紛争 相談件数	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
平成30年度	12,333(6.1%)	2,916(13.5%)	96(-7.7%)	39(-2.5%)
令和元年度	13,594(10.2%)	3,114(6.8%)	96(0.0%)	24(-38.5%)
令和2年度	14,970(10.1%)	3,479(11.7%)	127(32.3%)	32(33.3%)
令和3年度	13,331(-10.9%)	3,586(3.1%)	119(-6.3%)	46(43.8%)
令和4年度	13,090(-1.8%)	3,186(-11.2%)	102(-14.3%)	38(-17.4%)

※()内は前年度比

図1 相談件数の推移

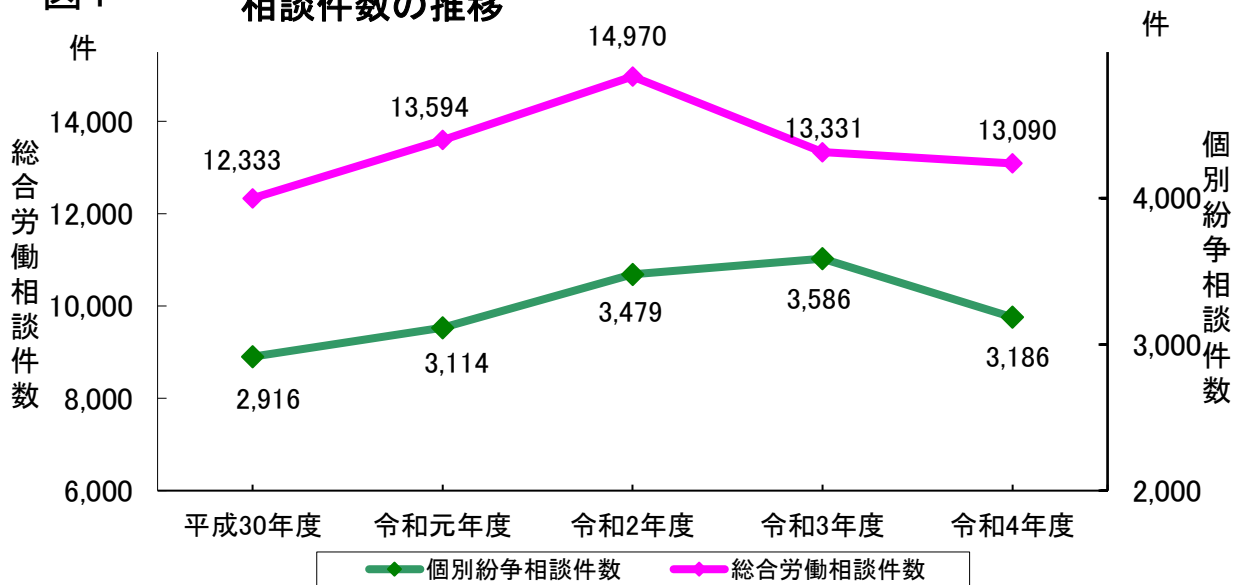


図2 労働局長による助言・指導申出件数及び紛争調整委員会によるあっせん申請件数の推移

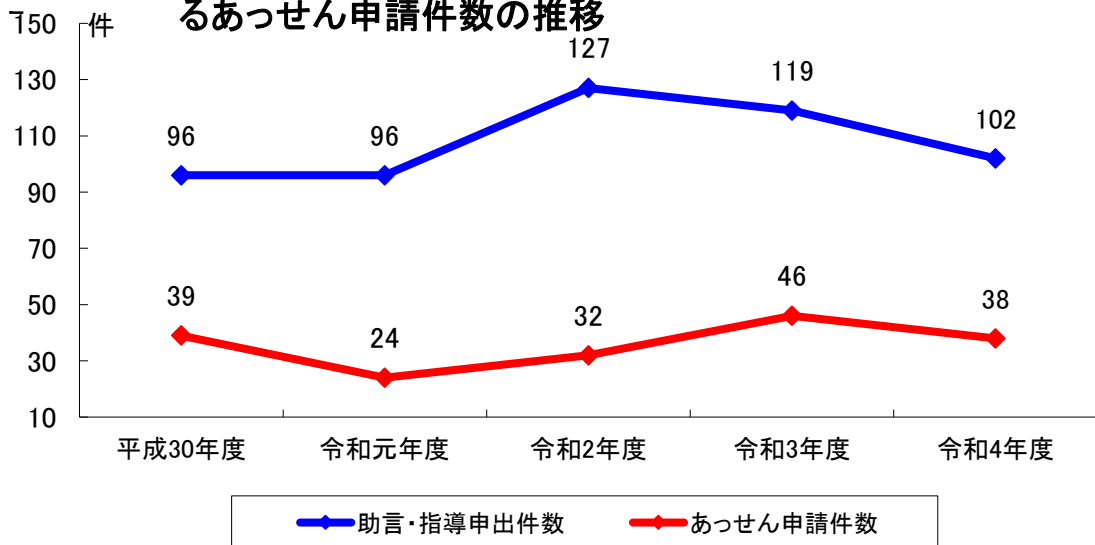
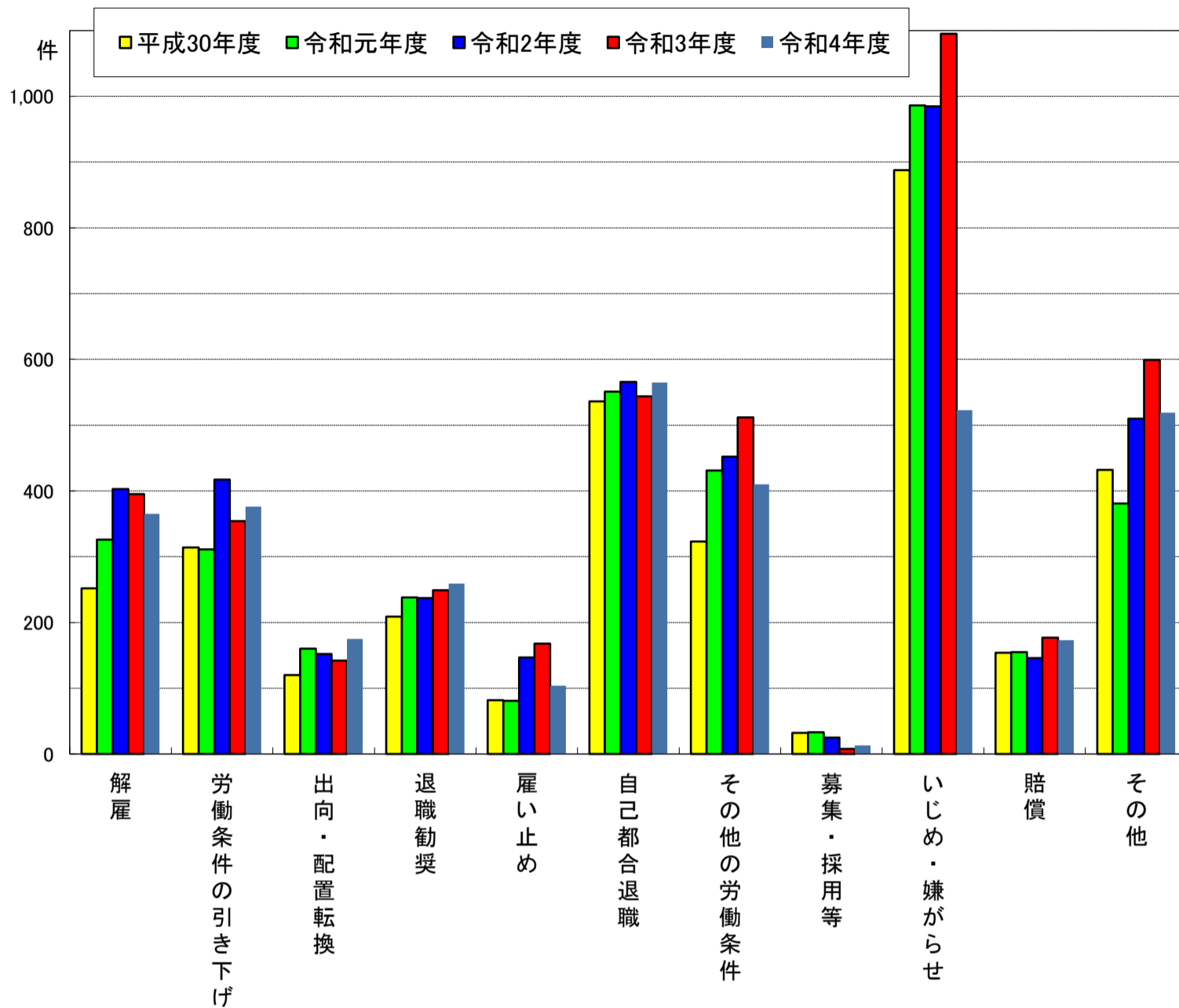


図3 個別労働紛争に関する相談の内容
平成30年度～令和4年度



	解雇	労働条件の引き下げ	出向・配置転換	退職勧奨	雇い止め	自己都合退職	その他の労働条件	募集・採用等	いじめ・嫌がらせ	賠償	その他	合計
平成30年度	252	314	120	209	82	536	323	32	888	154	432	3,342
構成比	7.5%	9.4%	3.6%	6.3%	2.5%	16.0%	9.7%	1.0%	26.6%	4.6%	12.9%	100.0
令和元年度	326	311	160	238	81	551	431	33	986	155	381	3,653
構成比	8.9%	8.5%	4.4%	6.5%	2.2%	15.1%	11.8%	0.9%	27.0%	4.2%	10.4%	100.0
令和2年度	403	417	152	237	147	566	452	25	985	146	510	4,040
構成比	10.0%	10.3%	3.8%	5.9%	3.6%	14.0%	11.2%	0.6%	24.4%	3.6%	12.6%	100.0
令和3年度	395	354	142	249	168	544	512	8	1,095	177	599	4,243
構成比	9.3%	8.3%	3.3%	5.9%	4.0%	12.8%	12.1%	0.2%	25.8%	4.2%	14.1%	100.0
令和4年度	365	376	175	259	104	565	410	13	523	173	519	3,482
構成比	10.5%	10.8%	5.0%	7.4%	3.0%	16.2%	11.8%	0.4%	15.0%	5.0%	14.9%	100.0

※1件の個別労働紛争相談につき、複数の内容の相談がなされることがあるため、相談件数と内訳合計数は合致しません。

図4 労働局長による助言・指導申出の主な内容

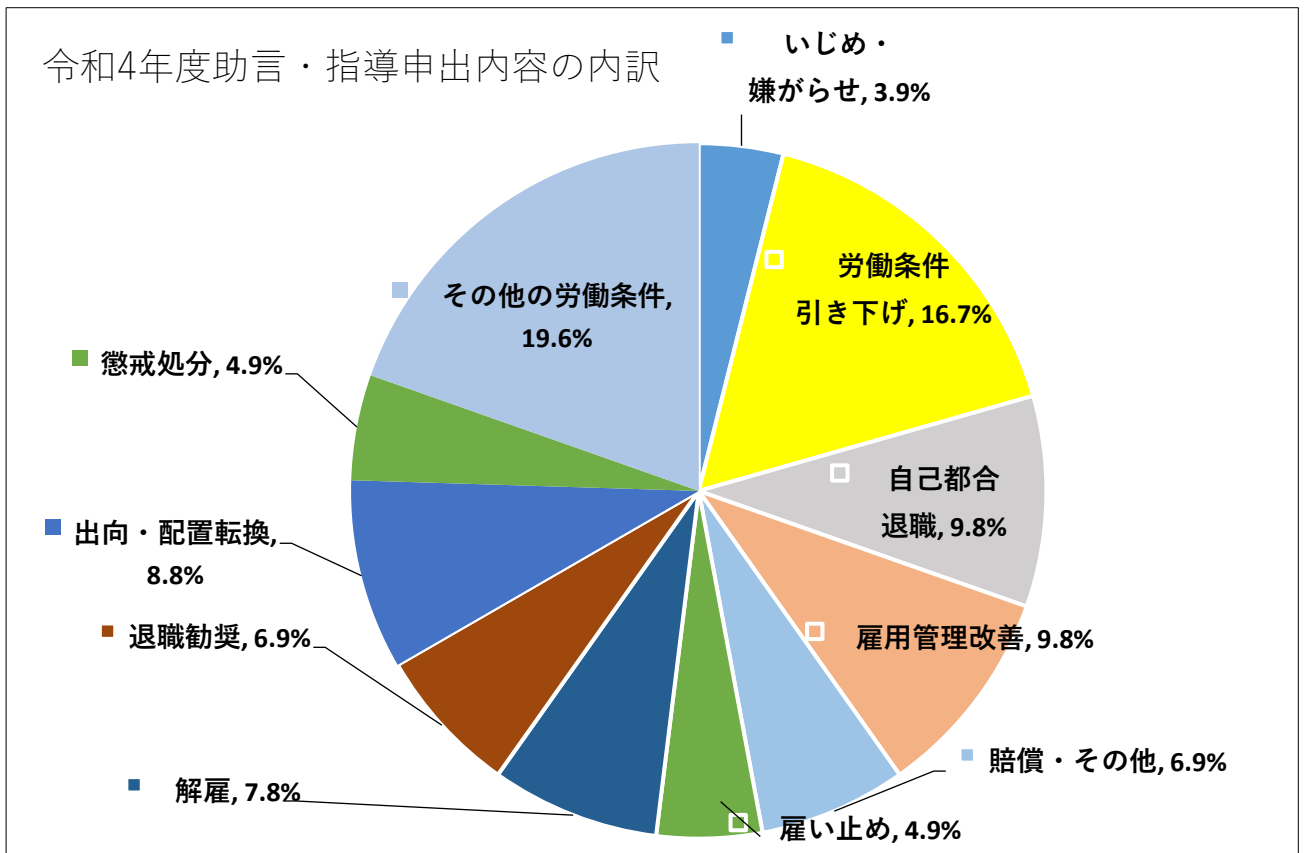
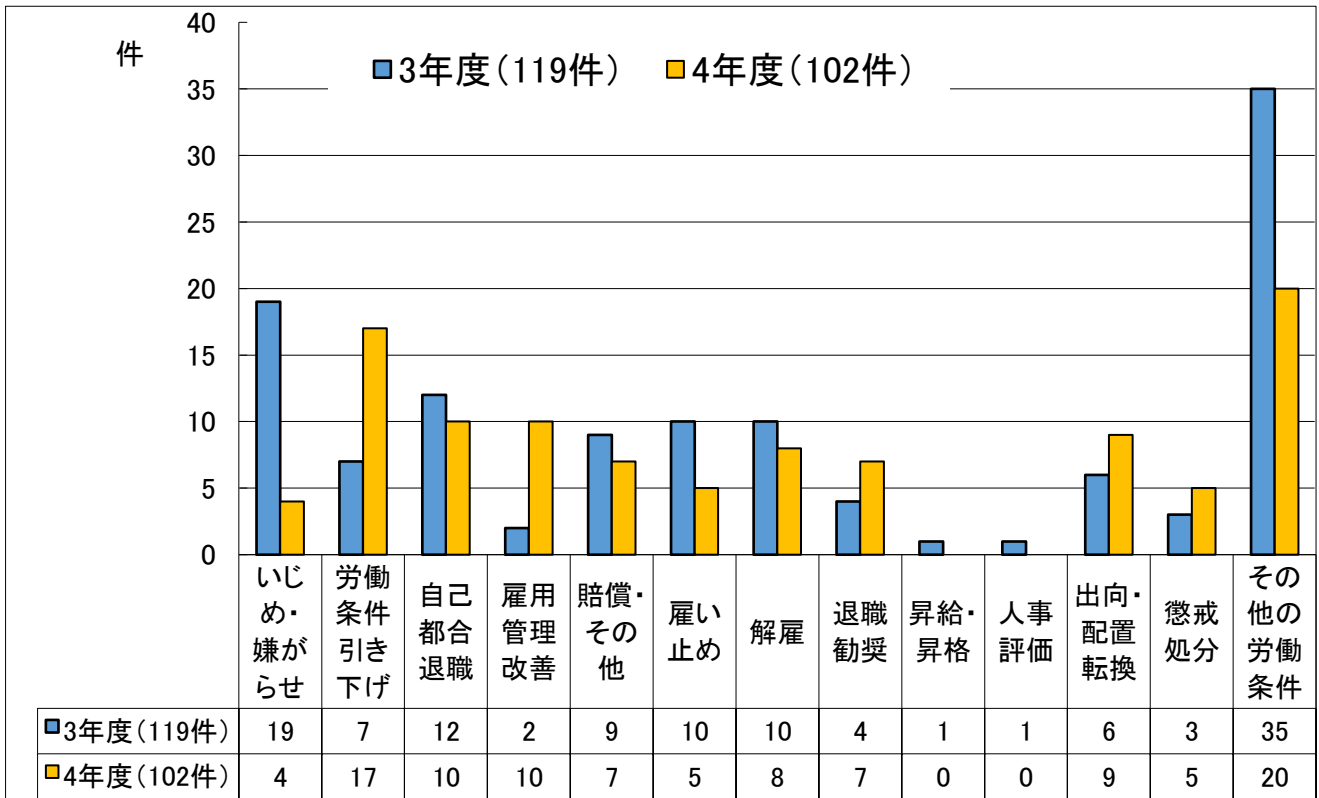
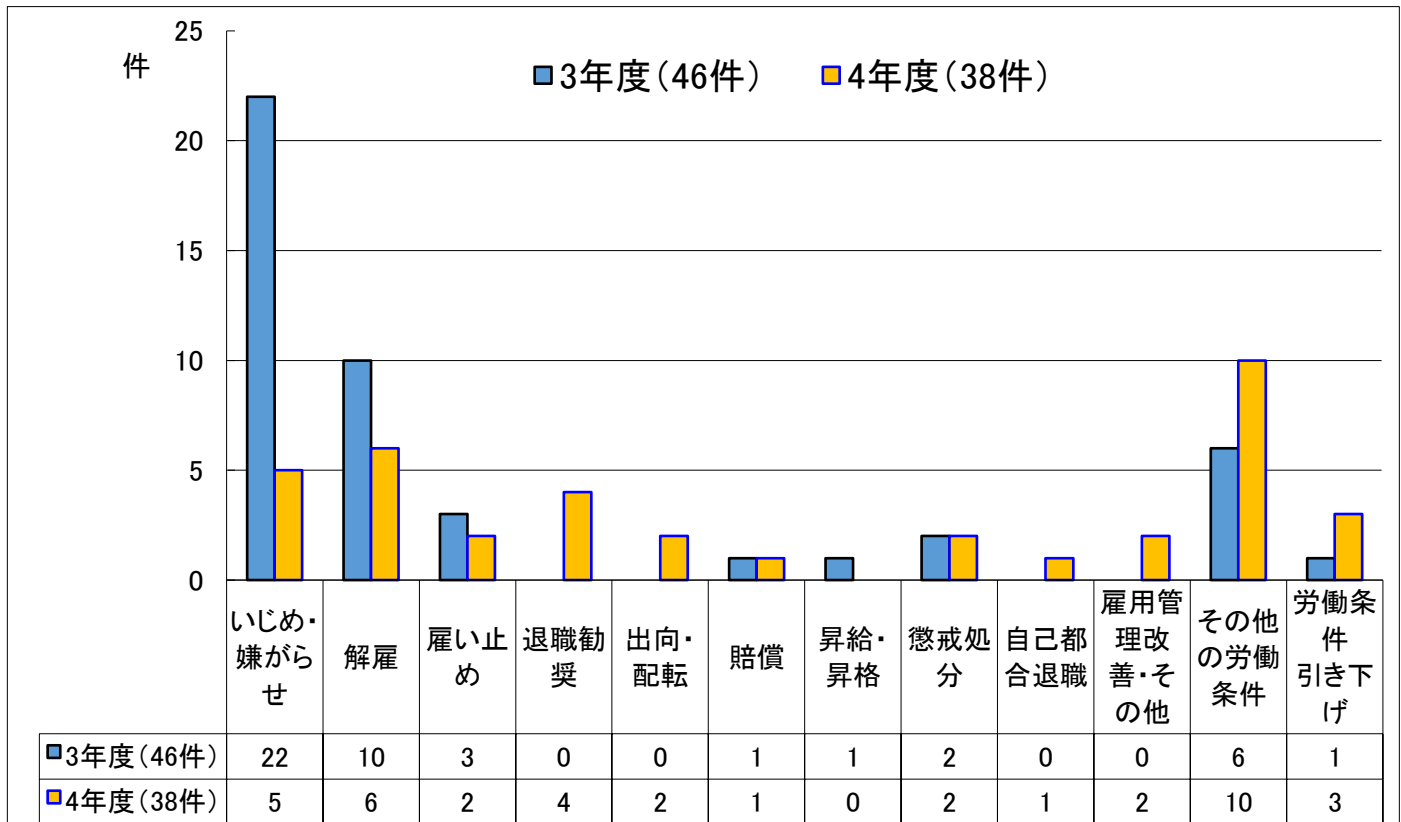
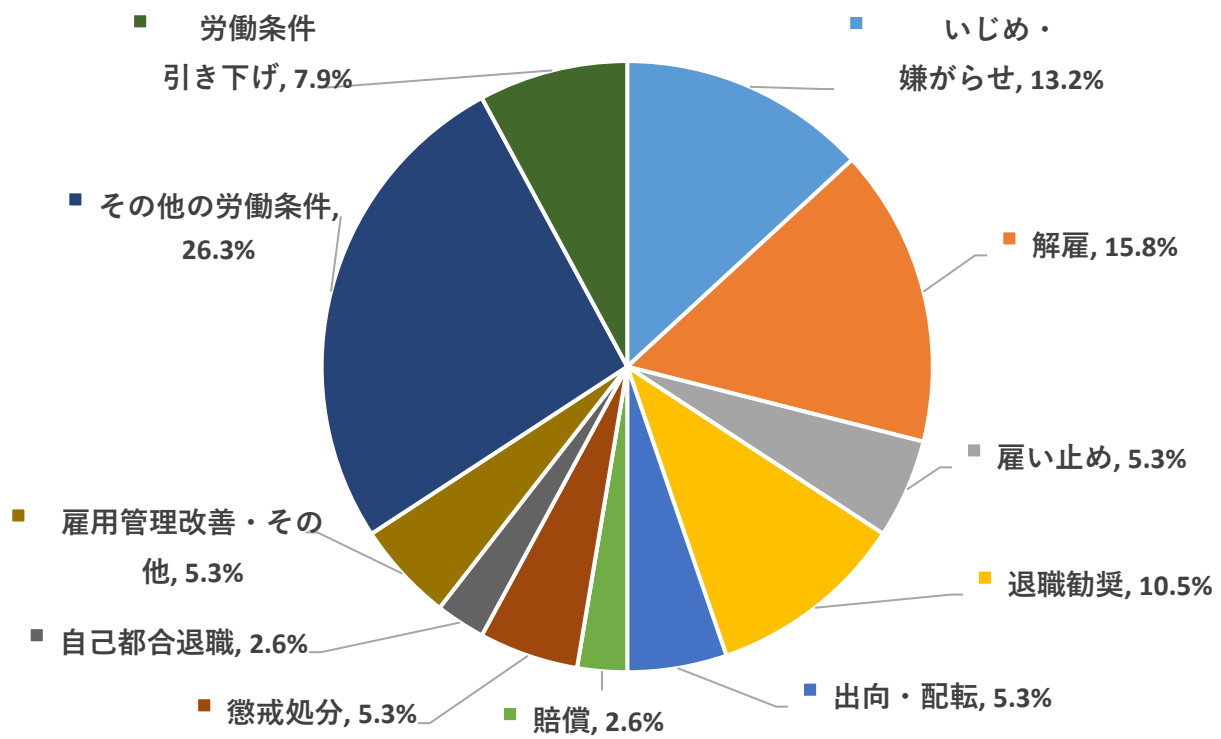


図5 主なあっせん申請の内容



令和4年度あっせん申請内容の内訳



令和4年度の助言・指導及びあっせんの事例

【助言・指導の事例】

事例1： 自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人(大学生で短時間労働者として雇用される者)は、事業主に、2週間後の日を退職日とする退職届を提出したが、事業主は、「次のアルバイトが決まるまでは退職を認めない」と言い、退職届を受け取らなかった。</p> <p>申出人は、このまま当事者だけでやり取りを継続しても解決が困難であると考えたことから、事業主に対する法制度の説明等の助言を実施して欲しいとして、労働局長の助言・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"> ● 事業主から事情を聴取した上で、民法第627条第1項(※)において、期間の定めのない雇用契約については、労働者は、いつでも解約を申し入れることができ、解約の申し入れの日から2週間を経過することによって終了するとされていることを説明し、当事者間で、紛争解決に向けた話し合いを行うよう助言した。 <p>※民法第627条第1項(期間の定めのない雇用の解約の申入れ)</p> <p>当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申し入れをすることができる。この場合においては、雇用は、解約の申し入れの日から2週間を経過することによって終了する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 助言に基づき、申出人と事業主との間で話し合いが行われた結果、申出人が届け出た退職日で雇用契約が終了することとなった。

事例2： 労働条件の引き下げ(賞与)に係る助言・指導	
事案の概要	<p>申出人(正社員)は、70歳を超える者であるが、事業主から、高齢であることを理由に、次期支給分以降、賞与を支給しないと通知された。</p> <p>申出人は、会社の業績を理由に賞与の支給額を減額されるのであれば納得できるが、業務の内容や業務上の責任に変化があるわけではないのに、高齢であることのみを理由に、賞与を支給しないという決定は納得できないので、賞与の支給について再度検討するよう助言してほしいとして、労働局長の助言・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"> ● 事業主から事情を聴取した上で、裁判令上、賞与の支給要件については、差別的理由による取扱いや合理的理由を欠く取扱いは認められないとされていることを説明し、高齢であることのみを理由として、賞与を支給しないとする決定は、民事上、無効と判断される可能性があるため、賞与の支給について再検討を行い、当事者間で、紛争解決に向けた話し合いを行うよう助言した。 <ul style="list-style-type: none"> ● 助言に基づき、申出人と事業主との間で話し合いが行われた結果、従来どおり賞与を支給することとなった。

【あっせんの事例】

事例1：普通解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、事業主から、協調性がない、職責に応じた業務を行っていない等の理由で解雇を通知されたが、事業主が示した理由は、事実無根のことであり、これまで業務指導を受けたこともなかったため、解雇に納得できないと主張するもの。</p> <p>申請人は、解雇は、合理的な理由がない不当なものであるため、解雇の撤回、もしくは、不当な解雇により受けた経済的損害及び精神的損害に対する金銭補償を求めたいとして、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人に対して、業務上の問題点について繰り返し指導を行ったが、改善がなかったため、解雇を決定したものであると主張したが、業務指導を行った事実を確認できる客観的資料が乏しいので、あっせんの場で早期の解決を図りたい旨を申し立てた。 ● 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、事業主は、解雇の撤回には応じなかったものの、解決金として賃金3か月分相当の金銭を支払うことで合意が成立した。

事例2：労働条件の引き下げに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人（短時間労働者）は、時間給制で、1か月当たりの労働時間80時間程度の条件で働いていたが、事業主から、突然、翌々月から1か月当たりの労働時間を40時間程度に減らすことを通知された。</p> <p>時間給制で働く申請人は、労働条件の変更により、収入が大幅に減少するため、事業主に対して、労働条件の変更に応じるか否かについて検討させてもらいたいと伝えしたが、事業主がこれに応じなかったため、退職を選択せざるを得なかったと主張するもの。</p> <p>申請人は、一方的に労働条件の引き下げを通知され、退職に追い込まれたことは、不当な取扱いであり、当該取扱いにより受けた経済的損害及び精神的損害に対する金銭補償を求めたいとして、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、労働条件の引き下げは、通知の数か月前から、申請人に説明を行いながら決定したものであると主張したが、結果として、申請人の収入減につながる内容であったことを認め、一定額の解決金を支払う意思がある旨を申し立てた。 ● 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、解決金として賃金1か月相当の金銭を支払うことで合意が成立した。

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 都道府県労働局長は、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。