



令和5年7月28日

【照会先】

福井労働局雇用環境・均等室

監理官 横山克行

指導補佐 村木法和

労働紛争調整官 空武嗣

電話 (0776) 22-3947

報道関係者 各位

令和4年度福井労働局個別労働紛争解決制度等の施行状況を公表します

福井労働局（局長：田原 孝明）は、この度、「令和4年度の個別労働紛争解決制度等の施行状況」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、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの制度があります。

福井労働局では県内5か所に設置している総合労働相談コーナーにおいて総合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】

・ **総合労働相談件数^(*1) 9,401件（前年度比：0.93%減）**

「いじめ・嫌がらせ」は494件

新型コロナウイルス感染症の影響による相談も多数寄せられている

・ **うち民事上の個別労働紛争相談件数^(*2)**

2,107件(前年度比 9.5%減)

・ **助言・指導申出受付件数 15件**(前年度比 53.1%減)

・ **あっせん申請受理件数 18件**(前年度比 51.4%減)

(*1) 「総合労働相談」とは、労働問題に関するあらゆる相談で、法令、制度についての問い合わせや労働基準法などの法令違反に該当する相談なども含む。男女雇用機会均等法等、均等関係法令に関する相談も含む。

(*2) 「民事上の個別労働紛争相談」とは、「総合労働相談」の相談のうち、労働条件その他労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との紛争で、法令違反には該当しない民事上のトラブルをいう。

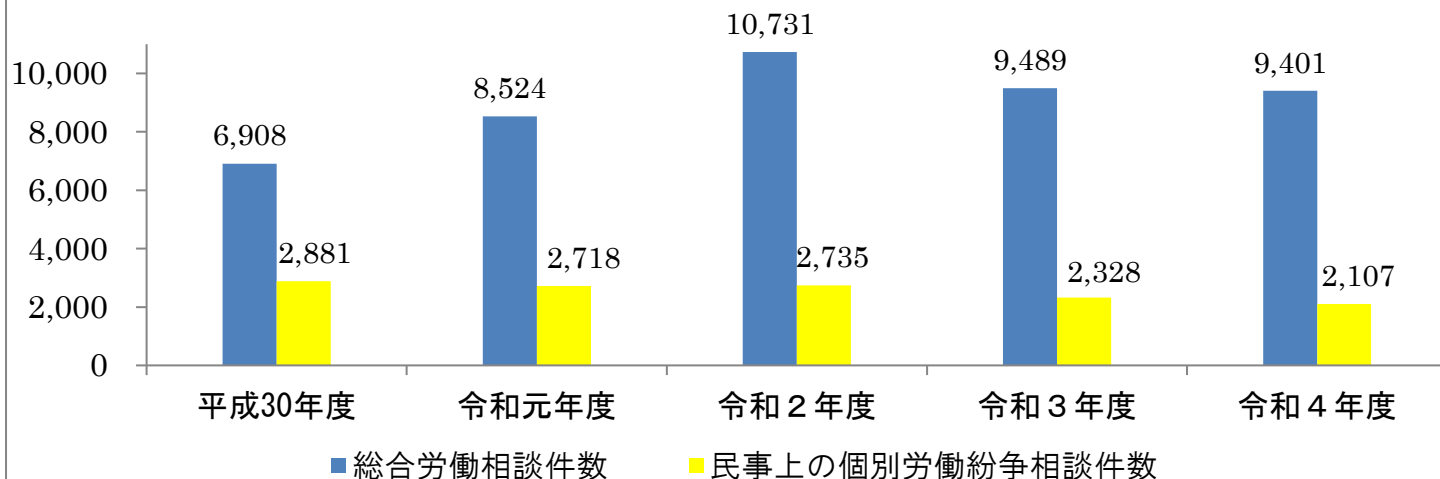
1 労働相談の受付状況

(1) 総合労働相談件数は昨年度と同水準

令和4年度に寄せられた総合労働相談は9,401件で、過去2番目の相談件数であった前年度より0.93%減のほぼ同水準であった。

そのうち、民事上の個別労働紛争に関する相談は2,107件で前年度より9.5%の減となった。

総合労働相談件数の推移

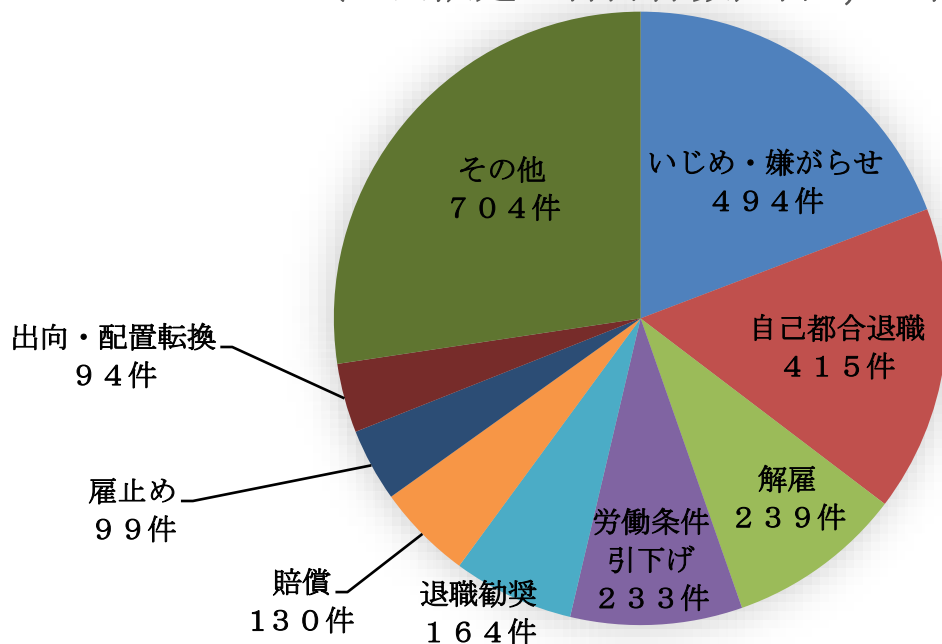


(2) 民事上の個別労働紛争相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が最多

個別労働紛争に関する相談は、「いじめ・嫌がらせ」が494件(19.2%)と最も多く、次いで「自己都合退職」が415件(16.1%)、「解雇」が239件(9.3%)と続いている。

平成24年度までは、「解雇」の相談が最も多かったが、平成25年度に初めて、「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなり、以降、「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が民事上の個別労働紛争相談件数全体の約2割を占める状況が続いている。

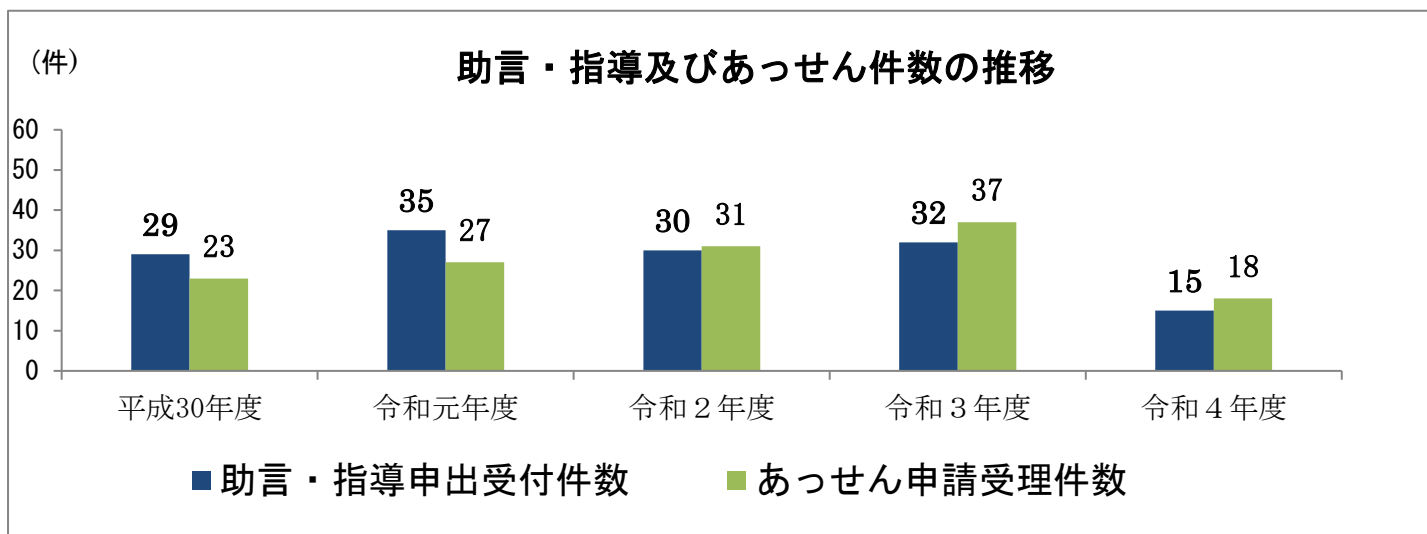
令和4年度 民事上の個別労働紛争相談件数 (※内訳延べ合計件数) 計2,574件



※%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。

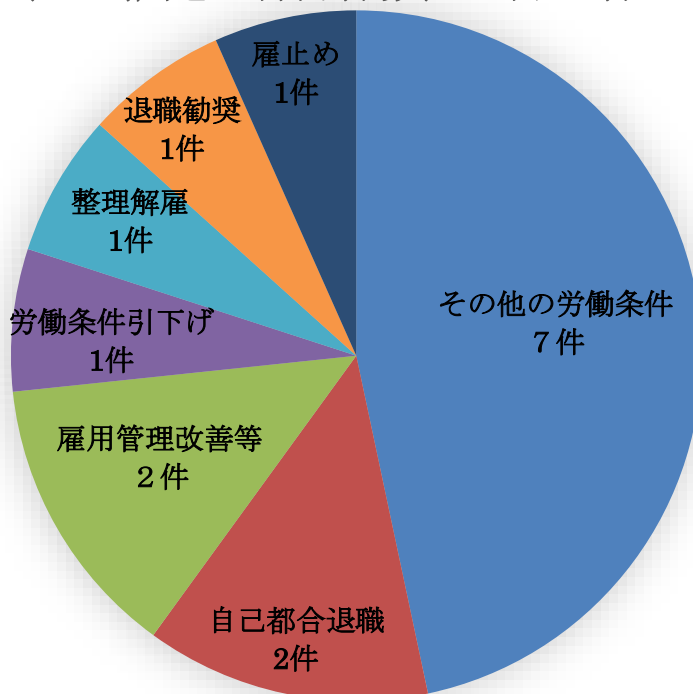
2 助言・指導及びあっせんの状況

令和4年度における助言・指導の申出受付は15件、あっせん申請受理は18件であった。



- (1) 助言・指導の内容は、「その他の労働条件」、「自己都合退職」、「雇用管理改善等」が多い
 助言・指導の申出15件における主な内容は、「その他の労働条件」7件、「自己都合退職」2件及び「雇用管理改善等」2件と続いている。

令和4年度 労働局長の助言・指導申出件数
 (※内訳延べ合計件数) 計15件

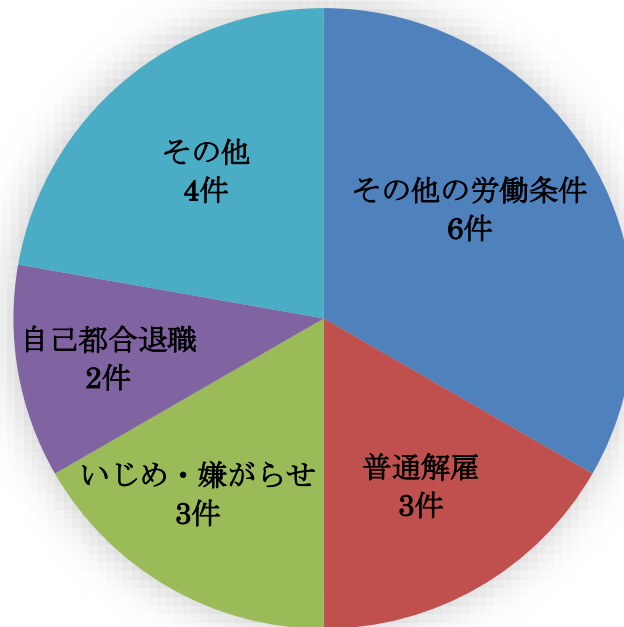


※()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(2) あっせん申請の内容は、「その他の労働条件」、「普通解雇」、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」が多い

あっせん申請 18 件における主な内容は、「その他の労働条件」6 件、「普通解雇」3 件及び「いじめ・嫌がらせ」3 件、「自己都合退職」2 件と続いている。

令和4年度 紛争調整委員会によるあっせん申請件数
(※内訳延べ合計件数) 計18件

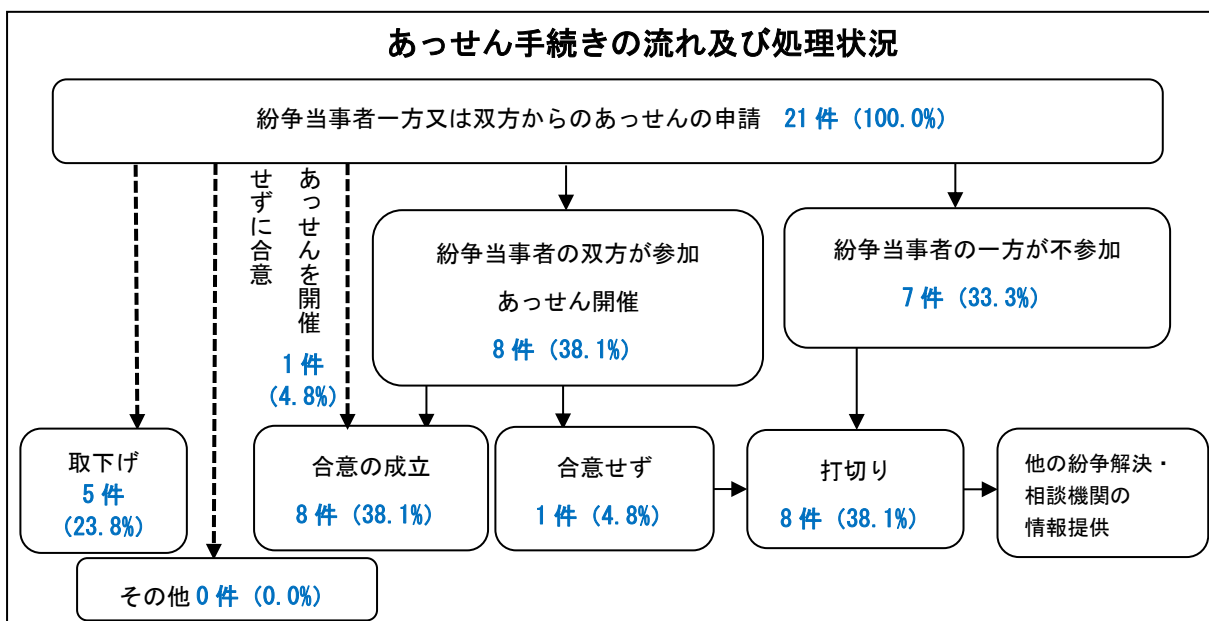


※()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) あっせん処理結果は、参加率 38.1%、合意率 38.1%で参加率は全国よりも低い、合意率は全国よりも高い割合

- ① あっせん申請後、紛争当事者の双方が参加に同意した場合には、あっせんが開催される。紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打ち切りとなる（あっせんフローチャート参照）。
- ② 令和4年度内に処理したあっせん 21 件（※）の結果について、紛争当事者双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは 8 件（参加率 38.1%）であり、合意成立したのは 8 件（合意成立率 38.1%）であり、全国値（参加率 50.9%、合意成立率 32.0%）より参加率は低い、合意率は高い割合であった。

（※）令和4年度内に処理したあっせん 21 件は、令和4年度申請受付の 18 件に、令和3年度からの繰り越し 3 件を加えた件数である。



あっせんの参加率、合意率の全国値との比較

	福井	全国
参加率（開催件数／手続終了件数）	38.1%	50.9%
合意率（合意件数／手続終了件数）	38.1%	32.0%
合意率（合意件数／参加件数）	87.5%	60.2%

(4) 総合労働相談に関する労働局の取組

処理期間については、助言・指導は1か月以内、あっせんは2か月以内を目安としている。令和4年度に処理終了した助言・指導 15 件全てが1か月以内に終了し、令和4年度に処理終了したあっせん 21 件のうち 19 件が2か月以内で終了した。

今後も総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切及び迅速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くこととしている。

助言・指導の事例

事例 1	その他の労働条件に係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（短時間労働者）が年次有給休暇を取得した旨を伝えたところ、申出人が勤務している所長は勤務シフトが作れないため、代わりに出勤してくれる人を見つけなければならないと言われた。</p> <p>申出人は、今後、シフトが決定した後でも病気などで休みたいときはあるので、交代要員は事業場側の責任で探してもらいたいと希望して助言を申し出た。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主に対し、<u>最高裁判例では、使用者として、通常の配慮をしないことによって、代替要員が確保できないなどの理由では「事業の正常な運営を妨げる場合」には当たらない判断されていることを説明し、申出人の申出内容を伝え解決についての話し合いを行うように助言した。</u> ○ 事業主は、シフトの代わりに探すのは、事業場であって、労働者ではないことは当然であるため、所長に話をしておくこと述べ、その結果、申出人は希望通り年次有給休暇を取得することができた。

事例 2	その他の労働条件に係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は休職中であるが、主治医から復職可能との診断書は出ており、事業場にも診断書を提出しているが、復職させてもらえないため、復職させてもらいたいと希望して助言を申し出た。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主に対し、<u>裁判例では、休職期間満了時において原職に復帰できる状態にはないが、従前業務より軽易な業務での職場復帰を希望し、当該労働者に労働契約上職種の限定がない場合には、企業規模などを考慮しつつも、使用者は現実に配置可能な業務の有無を検討する義務を負うと判断されていることを伝えた上で、迅速な対応について助言した。</u> ○ 事業主は、申出人の診断書だけではなく、事業場の産業医とも相談して復職先を検討しているとのことであり、助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人は復職することができた。

あっせんの事例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（正社員）は、前の職場を精神疾患で退職し、症状が改善したと、通院していた病院の主治医の診断を受けて、ハローワークの紹介で被申請事業場に就職し、その旨を採用面接時に事業場にも伝えていた。</p> <p>入社当時の上司は精神疾患に配慮してくれたが、現在の上司は威圧的な態度をとり、配慮してくれず、そのような状況下で仕事を続けた結果、精神疾患が再発して休職し、現在に至っている。</p> <p>申請人は、どう考えても自分の精神疾患が再発した原因は現在の上司であると考えている。</p> <p>社長と話し合った結果、会社側に精神疾患の再発原因がないと言った事に対して、納得できないので、補償金として30万円の支払いを求めたい。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>○ 被申請人は、上司の指導は、業務上必要かつ相当な範囲であり、パワーハラスメントに該当しないため、パワーハラスメントではないと主張したが、申請人からこのような申立があった以上、パワーハラスメントに該当するかどうかは別として、被申請事業場として再発防止に取り組む必要があり、また申請人が金銭解決をする考えがあると述べた。</p> <p>申請人は、パワーハラスメントの対策をしっかりとってもらうことが一番の望みであるが、現在のパワーハラスメントの相談窓口の担当が役員であり、相談しにくい状況であったため、そこを検討してもらえらば、金銭的解決について受け入れると主張した。</p> <p>○ これを受けて、あっせん委員が解決策を調整した結果、申請人の意見を受けて、被申請事業場がパワーハラスメントの相談窓口を現状の役員以外の者で対応するように検討の上、構築することを条件に、解決金として30万円を支払うことで、合意した。</p>

事例 2	その他の労働条件に関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（有期雇用労働者）は、職場の人間関係で争いになり、退職することになったが、退職日について両者の主張が食い違っていた。</p> <p>申請人側 7月に入ってから、退職する旨の退職願を出した</p> <p>被申請人側 申請人から、6月末での退職の意思表示を受けた。後日、7月末で退職する旨の退職届が出されたが、受理できない。</p> <p>そのため、申請人側は解雇である旨を主張したが、両者の主張は平行線で、事実確認に至らなかったため、申請人は、退職により取得することが出来なかった残日数分の年次有給休暇相当分の金銭の補償を求めたが支払いがなかった。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>○ 被申請人は、申請人は休憩を長めに取得しており、請求額以上の過払分がある等を主張した。</p> <p>○ これを受けて、あっせん委員が解決策を調整した結果、被申請人にも年次有給休暇の残日数や取得方法など申請人に対する説明不足などの落ち度があることを伝え、被申請人が解決金として、年次有給休暇の残日数分相当分の金額を支払うことで合意した。</p>

4 均等関係法令の法施行状況

(1) 相談の状況

令和4年度に寄せられた総合労働相談9,401件のうち、均等関係法令(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法)に関する相談件数は、のべ合計1,620件(前年度1,064件、前年度比52.3%増)であった。

法令毎の内訳は、男女雇用機会均等法224件、育児・介護休業法892件、パートタイム・有期雇用労働法51件、労働施策総合推進法453件で、育児・介護休業法関係の相談が最も多かった。

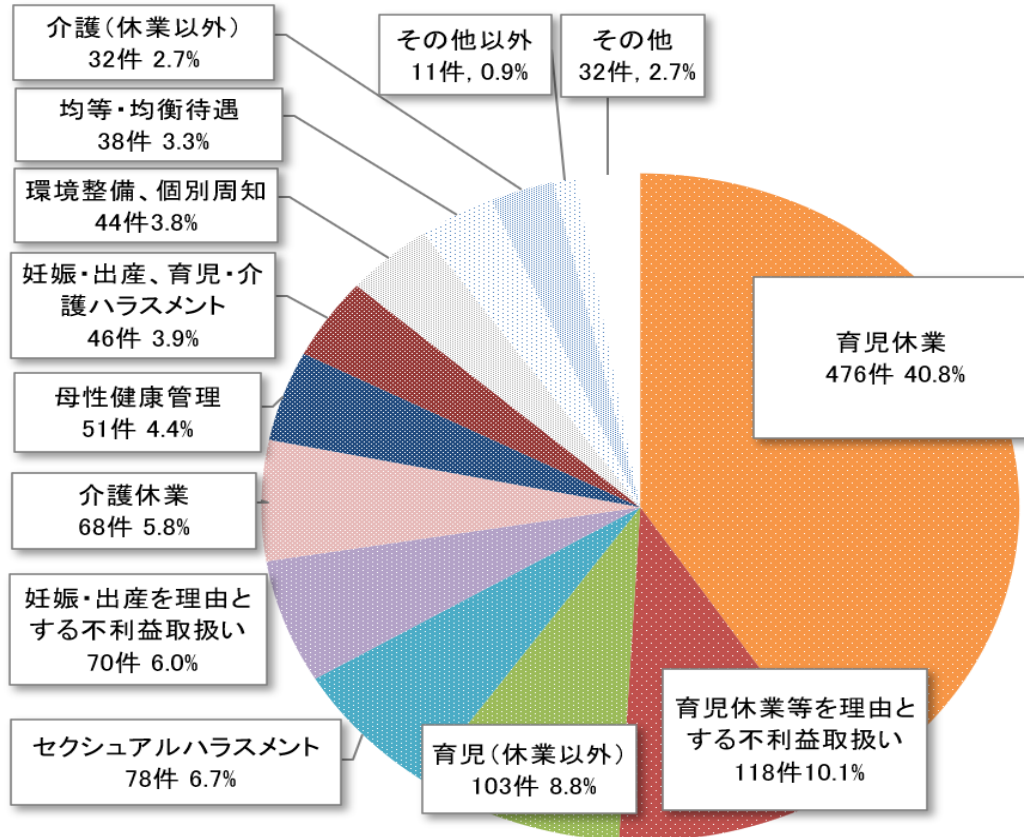
表A 相談件数の推移

(件)

相談件数	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男女雇用機会均等法	391	297	224
育児・介護休業法	639	635	892
パートタイム労働法	28		
パートタイム・有期雇用労働法	41	39	51
労働施策総合推進法	708	93	453
合計	1,807	1,064	1,620

* 労働施策総合推進法の相談件数について、令和2年度は個別労働紛争相談件数のいじめ・嫌がらせの件数を全て集計していたが、令和3年度については労働施策総合推進法の適用がある、大企業に係る相談のみ集計するように本省指示があったため、相談件数については大幅に減少している。

図1 相談の内訳(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム・有期雇用労働法の項目について)



雇用環境・均等室に寄せられた主な相談(労働者からのもの)

- 出生時育児休業(産後パパ育休)の制度について知りたい。
- 育児休業取得後に復帰を予定していたところ企業側より業務変更の打診があったが、打診があった業務では育児に支障をきたすので困っている。
- 勤務先でパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントを受けたが、企業側からそのような行為は無かったと言われ困っている。
- 企業側へ妊娠したことを報告すると退職を求められ、困っている。
- 有期雇用契約を繰り返し更新し長年勤務し、正社員と同じように残業も行ってきて、これまで評価を受けていたと思っていたが、基本給額や賞与額が正社員と比較して少なく、問題だと思い相談した。

(3) 是正指導の状況

雇用環境・均等室が行った、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法に関する是正指導項目は464件(前年度559件、前年度比17.0%減)であった。

その内訳は男女雇用機会均等法関係が94件、育児・介護休業法関係が252件、パートタイム・有期雇用労働法が87件、労働施策総合推進法が31件であった。

(4) 是正指導の状況(各法律別)

① 是正指導の状況(男女雇用機会均等法第29条)

雇用管理の実態把握を行った44社のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された34社(77.3%)に対し、合計94件の是正指導を実施した。

指導事項の内容は、「第12条、13条関係(母性健康管理)」29件(30.9%)が最も多く、次いで、「第11条の3関係(妊娠、出産等に関するハラスメント)」14件(14.9%)となっている。

表B 主な是正指導件数の推移 (件)

	令和2年度		令和3年度		令和4年度	
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	19	(11.6%)	17	(13.8%)	10	(10.6%)
第11条の3関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)	32	(19.5%)	20	(16.3%)	14	(14.9%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	51	(31.1%)	36	(29.3%)	29	(30.9%)
全ての男女雇用機会均等法関係事項の合計	164	—	123	—	94	—

② 是正指導の状況(育児・介護休業法第56条)

雇用管理の実態把握を行った89社のうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された82社(92.1%)に対し、252件の是正指導を実施した。

指導事項の内容は、育児関係では、「第24条第1項関係(所定労働時間の短縮措置等)」が49件(19.4%)、育児休業制度35件(13.9%)、雇用環境整備21件(8.3%)となっている。

介護関係では、介護休業制度37件(14.7%)、「第16条の5、第16条の6関係(介護休暇制度)」13件(5.2%)、「第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)」13件(5.2%)となっている。

表C 主な是正指導件数の推移 (件)

	令和2年度		令和3年度		令和4年度	
第5条関係(育児休業)	36	(10.2%)	14	(53.4%)	35	(13.9%)
第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇制度)	10	(2.8%)	28	(10.7%)	18	(7.1%)
第22条関係(雇用環境整備)	—	—	—	—	21	(8.3%)
第24条第1項関係(所定労働時間の短縮措置等)	99	(28.0%)	81	(30.9%)	49	(19.4%)
第25条関係(休業等に関するハラスメント防止措置)	30	(8.5%)	20	(7.6%)	13	(5.2%)
(全ての育児関係事項の合計)	194	—	147	—	146	—
第11条関係(介護休業)	49	(13.8%)	19	(7.3%)	37	(14.7%)
第16条の5、第16条の6関係(介護休暇制度)	4	(1.1%)	31	(11.8%)	13	(5.2%)
第25条関係(休業等に関するハラスメント防止措置)	30	(8.5%)	20	(7.6%)	13	(5.2%)
(全ての介護関係事項の合計)	134	—	85	—	81	—
全ての育児・介護休業法関係事項の合計	354	—	262	—	252	—

③ 是正指導の状況（パートタイム・有期雇用労働法第 18 条等）

雇用管理の実態把握を行った 49 社のうち、何らかのパートタイム・有期雇用労働法違反が確認された 40 社(81.6%)に対し、87 件の是正指導を実施した。

指導事項の内容は、「第 7 条(就業規則の作成手続)」24 件(27.6%)が多く、次いで「第 17 条(短時間・有期雇用管理者)」10 件(11.5%)、「第 11 条第 2 項関係(均衡を考慮した教育訓練)」の 8 件(9.2%)となっている。

このほか、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等のため、企業に対して「第 19 条(事業主等に対する援助)」に基づく助言を 49 件行った。

表 D 主な是正指導件数の推移 (件)

	令和 2 年度		令和 3 年度		令和 4 年度	
第 7 条(就業規則の作成手続)	2	(66.7%)	46	(27.5%)	24	(27.6%)
第 8 条(不合理な待遇の禁止)	0	(0.0%)	14	(8.4%)	6	(6.9%)
第 11 条第 2 項(均衡を考慮した教育訓練)	0	(0.0%)	20	(12.0%)	8	(9.2%)
全てのパートタイム・有期雇用労働法関係事項の合計	3	—	167	—	87	—

④ 是正指導の状況（労働施策総合推進法第 35、36 条）

雇用管理の実態把握を行った 35 社のうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された 17 社(48.6%)に対し、31 件の是正指導を実施した。

指導事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置(第 30 条の 2 第 1 項関係)」13 件(41.9%)、「事業主の責務 研修の実施等(第 30 条の 3 第 2 項関係)」13 件(41.9%)となっている。

表 E 主な是正指導件数の推移 (件)

	令和 2 年度		令和 3 年度		令和 4 年度	
パワーハラスメント防止措置(第 30 条の 2 第 1 項関係)	3	(100.0%)	4	(100.0%)	13	(41.9%)
パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い(第 30 条の 2 第 2 項関係)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
全ての労働施策総合推進法関係事項の合計	10	—	7	—	31	—

【県内総合労働相談コーナー一覧】

- 福井労働局総合労働相談コーナー (福井春山合同庁舎 9 階) ☎0776 (22) 3363
- 福井総合労働相談コーナー (福井労働基準監督署内) ☎0776 (91) 1686
- 敦賀総合労働相談コーナー (敦賀労働基準監督署内) ☎0770 (22) 0745
- 武生総合労働相談コーナー (武生労働基準監督署内) ☎0778 (23) 1440
- 大野総合労働相談コーナー (大野労働基準監督署内) ☎0779 (66) 3838

【均等関係法令の相談】

- 福井労働局 雇用環境・均等室 (福井春山合同庁舎 9 階) ☎0776 (22) 3947

福井労働局では企業の皆様に職場の総合的ハラスメント対策を整備していただきたく、ちらし例等をホームページに掲載しています。

ちらし例は、

福井労働局 HP アドレス : <https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>

の HP トップ右上の検索窓で「ハラスメント一体型(改正法対応版)社内啓発用ちらし」と検索願います。