

報道関係者 各位

令和5年 7月 18日(月)

【照会先】

福岡労働局雇用環境・均等部
 指導課長 古市 嘉寛
 指導課長補佐 副島 正子
 労働紛争調整官 大下 将史
 (電 話) 092-411-4894

紛争の内容は「いじめ・嫌がらせ」が10年連続で最多

～ 令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況 ～

福岡労働局（局長 小野寺 徳子）は、このたび、令和4年度の個別労働紛争解決制度の施行状況（別添1）をとりまとめましたので、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労働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*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。

福岡労働局では、今回の把握した相談内容、本制度の施行状況を踏まえ、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と比べ微増、助言・指導申出件数は減少、あっせん申請件数は減少

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		46,384 件	5.72%増
うち	個別労働関係紛争相談	10,956 件	12.7%減
助言・指導申出		133 件	43.88%減
あっせん申請		41 件	43.83%減

- 2 民事上の個別労働紛争の相談内容は10年連続「いじめ・嫌がらせ」がトップ
 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は2,111件（前年2,748件）で10年連続トップ
 助言・指導の申出では、「労働条件の引下げ」、あっせん申請では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものがトップであった。

なお、令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。同法に基づく相談件数は2,337件であり、個別労働紛争の「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数2,111件に合計すると4,448件となる*⁴。

*** 1 総合労働相談**

県内 13 ヶ所の「総合労働相談コーナー」(別添 2)において、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめなど、あらゆる労働問題について、ワンストップで相談に対応しています。

*** 2 労働局長による助言・指導**

個別労働関係紛争に関し、当事者からその解決につき援助を求められた場合に、法令や判例をもとに助言や指導を行っています。

*** 3 紛争調整委員会によるあっせん**

中立的な第三者である紛争調整委員が、紛争当事者双方の主張を聞き、話し合いを促進し、解決を促しています。双方から求められた場合は、あっせん案を提示しています。

* 4 令和 2 年 6 月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関する者はいじめ・嫌がらせに計上していません(令和 4 年 4 月からは中小企業にも適用され、企業規模にかかわらず全面適用となりました)。なお、労推法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上しています(以下、本資料において同じ)。

<参考>

同法に基づく相談件数：2,337 件

同法に基づく紛争解決の援助申立件数：14 件

同法に基づく調停申請受理件数：4 件

【添付資料】

- ・別添 1 「令和 4 年度の個別労働紛争解決制度の施行状況」・・・ p 3～12
- ・別添 2 「福岡労働局 総合労働相談コーナー」・・・ p 13
- ・参考 1 「都道府県別の件数一覧」・・・ p 14
- ・参考 2 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要」 p 15
- ・参考 3 「個別労働紛争解決システム」・・・ p 16

令和4年度の個別労働紛争解決制度の施行状況

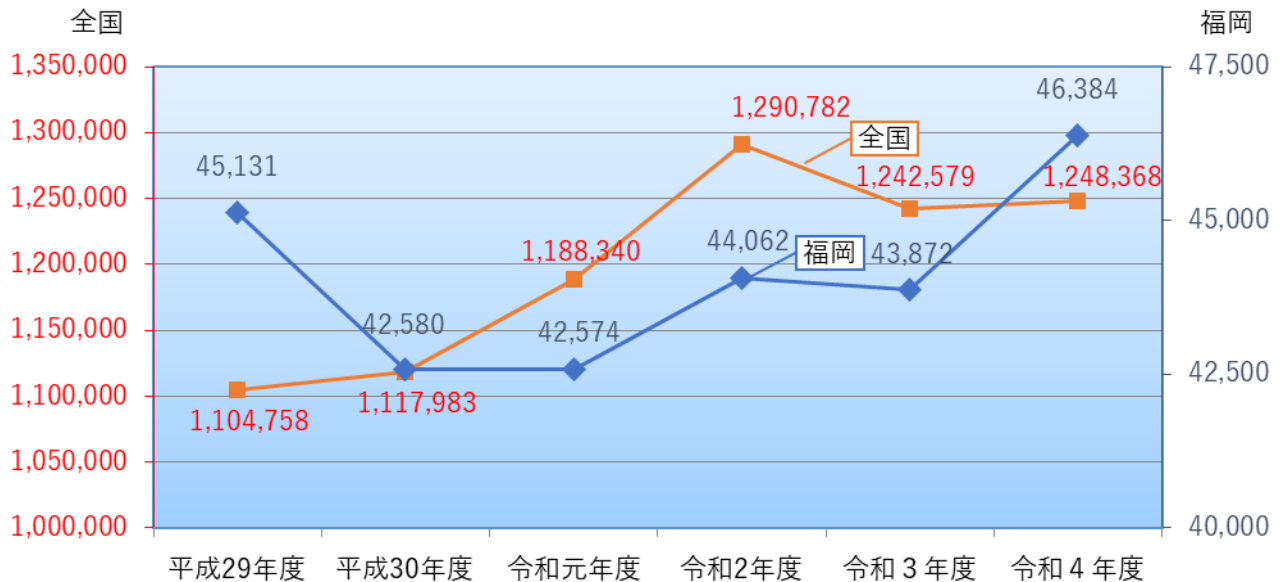
1 総合労働相談の状況

(1) 相談件数の動向

令和4年度に福岡県内の「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談は、前年度より増加した46,384件（前年度比5.72%増）で、17年連続で4万件を超えている。

【第1図】

第1図 総合労働相談件数の推移

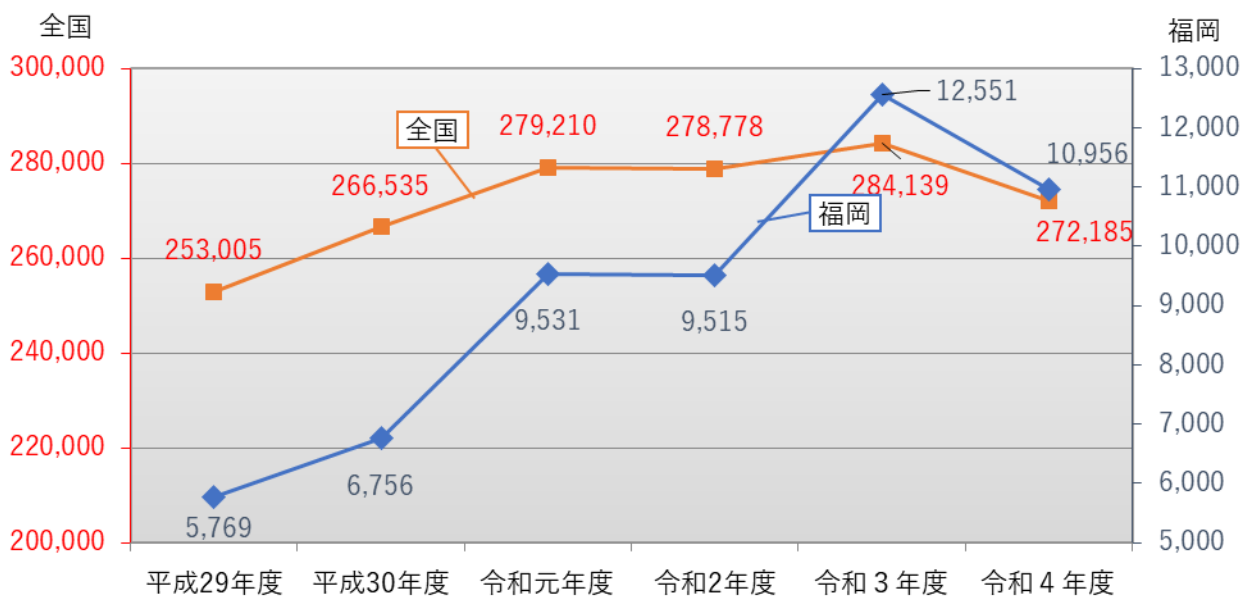


(2) 民事上の個別労働関係紛争に関する相談の動向

【相談件数】

「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談のうち、労働基準法等の違反を伴わない民事上の個別労働関係紛争に関する相談は、福岡では前年度より1,595件少ない10,956件（前年度比12.7%減）であった。【第2図】

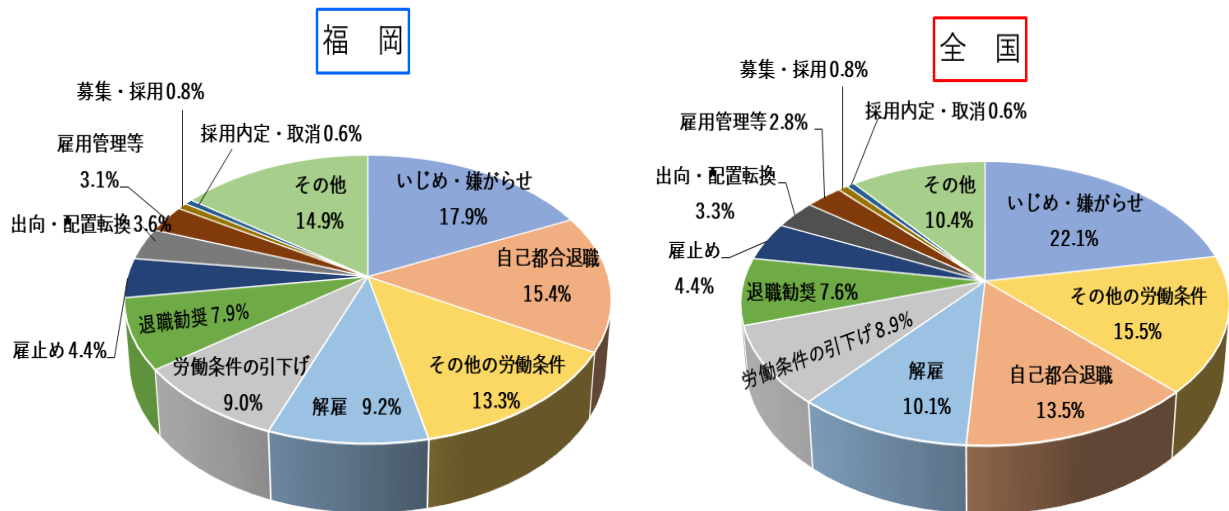
第2図 民事上の個別労働関係紛争に関する相談の推移



【相談内容の内訳等】

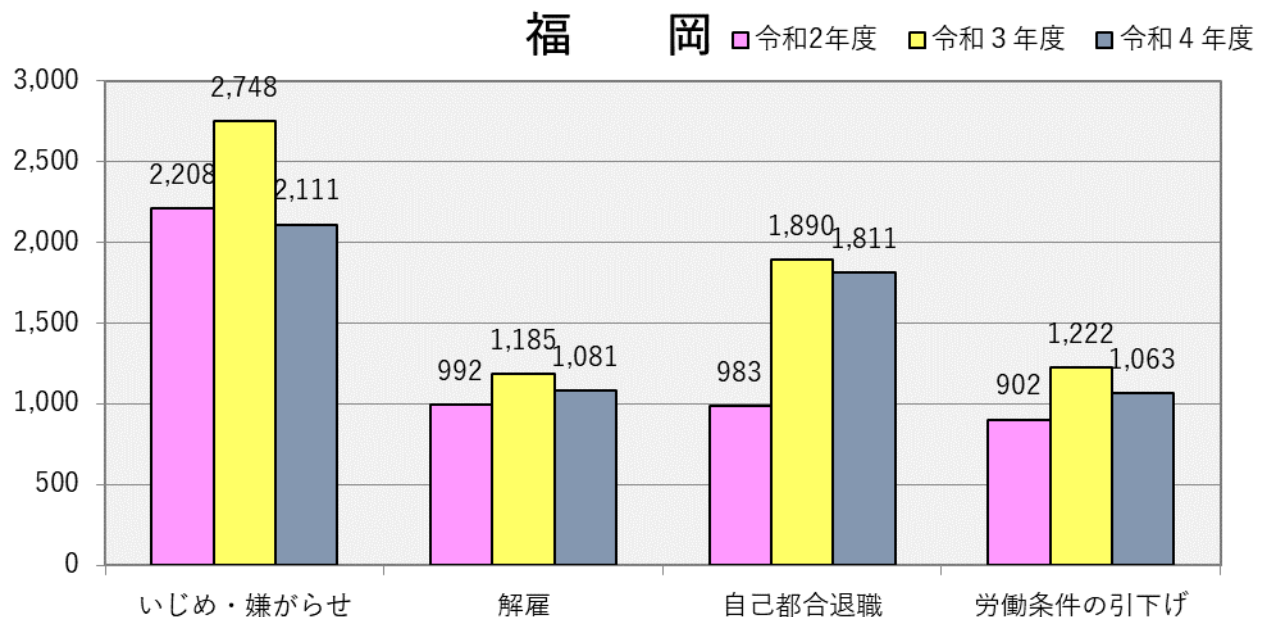
民事上の個別労働紛争相談の相談内容としては、「その他の労働条件」を除いた場合、「いじめ・嫌がらせ」が2,111件（17.9%）と10年連続でトップ、次いで「自己都合退職」1,811件（15.4%）、「解雇」1,081件（9.2%）、「労働条件の引下げ」1,063件（9.0%）の順に多くなっている。【第3図、第4図】

第3図 民事上の個別労働関係紛争の内訳



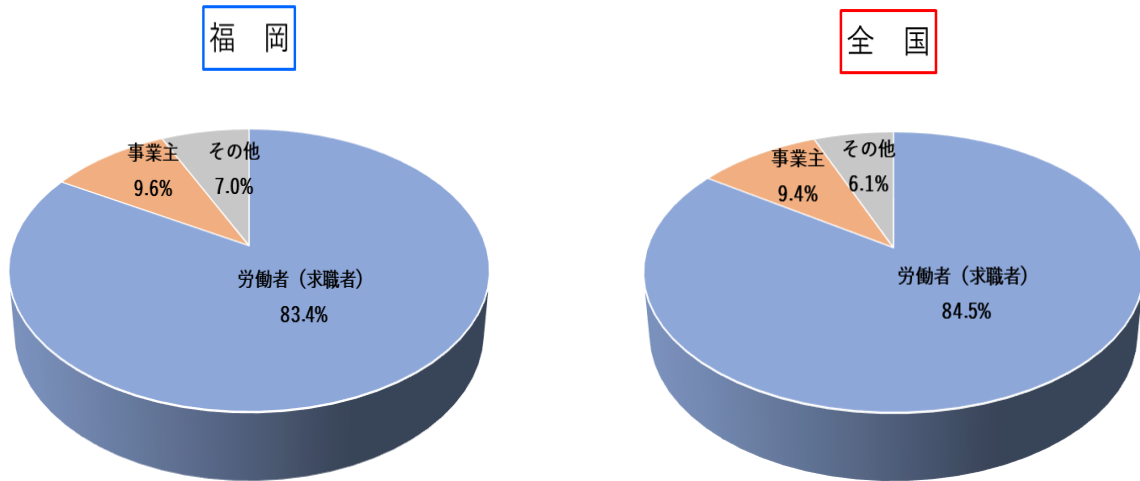
*内訳延合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の内容を件数として計上している。

第4図 最近3年間の主な紛争の動向



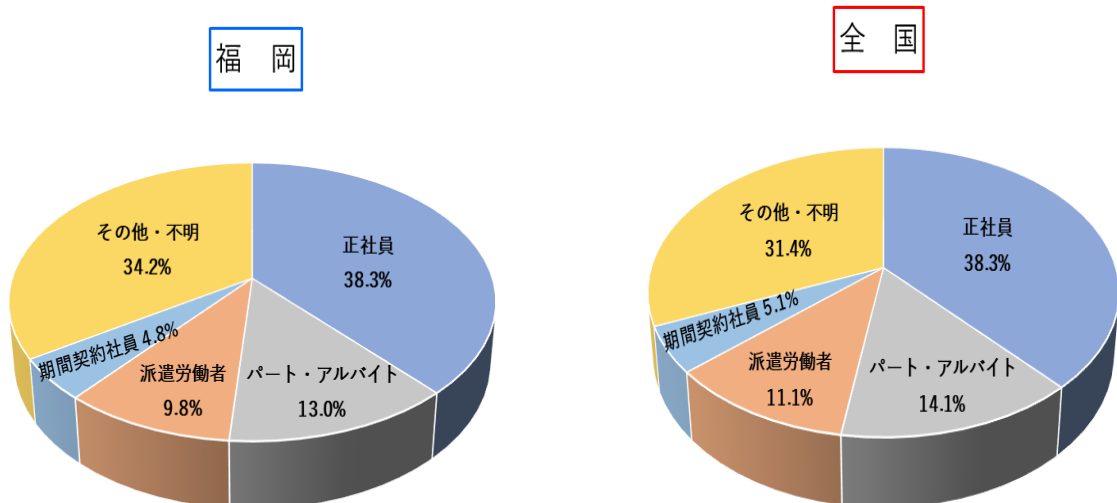
○相談者の種別をみると、労働者（求職者を含む）が9,142件（83.4%）と大半を占め、事業主からの相談は1,047件（9.6%）であった。【第5図】

第5図 相談者の種別



○労働者*の就労形態は、『正社員』4,196件（38.3%）、『パート・アルバイト』1,422件（13.0%）、『派遣労働者』1,071件（9.8%）、『期間契約社員』524件（4.8%）となっている。【第6図】

第6図 労働者*の就労形態（相談）



* 労働者

相談者が、「事業主」又は「その他」であっても、労働者の就労形態を判明する範囲で区分している。

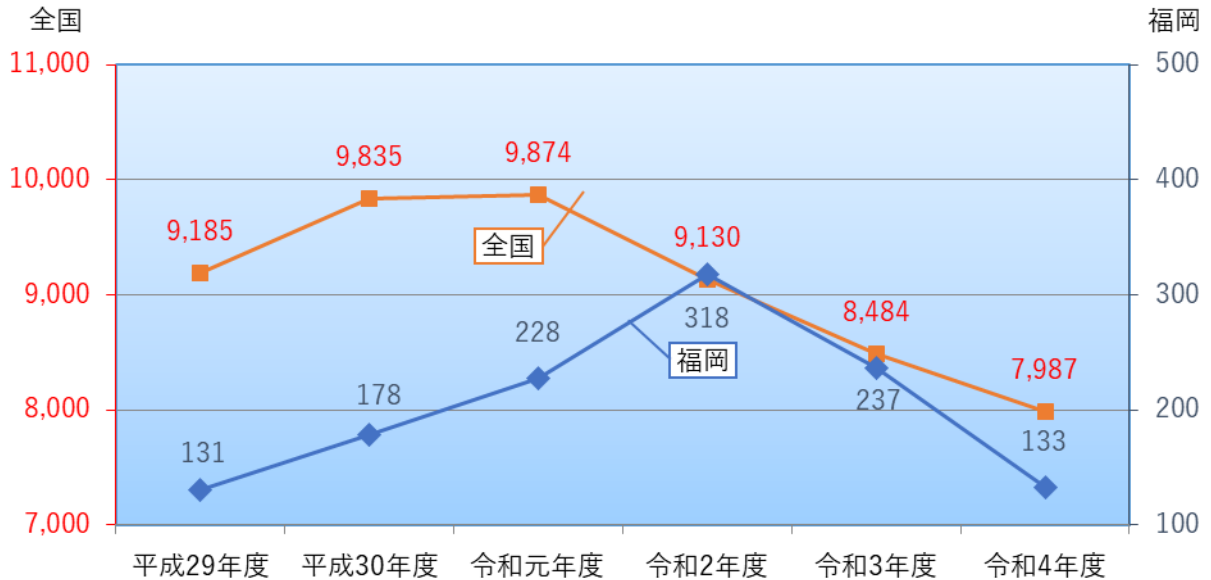
2 労働局長による助言・指導

【助言・指導の申出件数】

福岡労働局長による助言・指導申出は、133件（前年度比 43.9%減）となった。

【第7図】

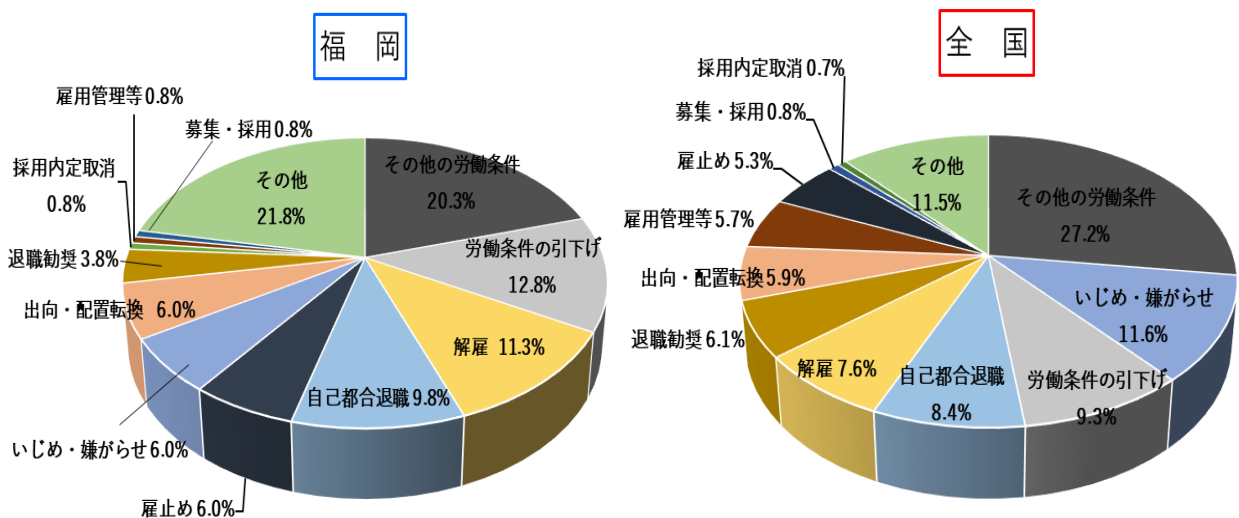
第7図 助言・指導の申出件数



【助言・指導申出の内訳等】

○助言・指導申出の内訳をみると、「その他の労働条件」及び「その他」を除いた場合、「労働条件の引下げ」が17件（12.8%）と最も多く、次いで「解雇」が15件（11.3%）、「自己都合退職」が13件（9.8%）と続いた。【第8図、第9図】

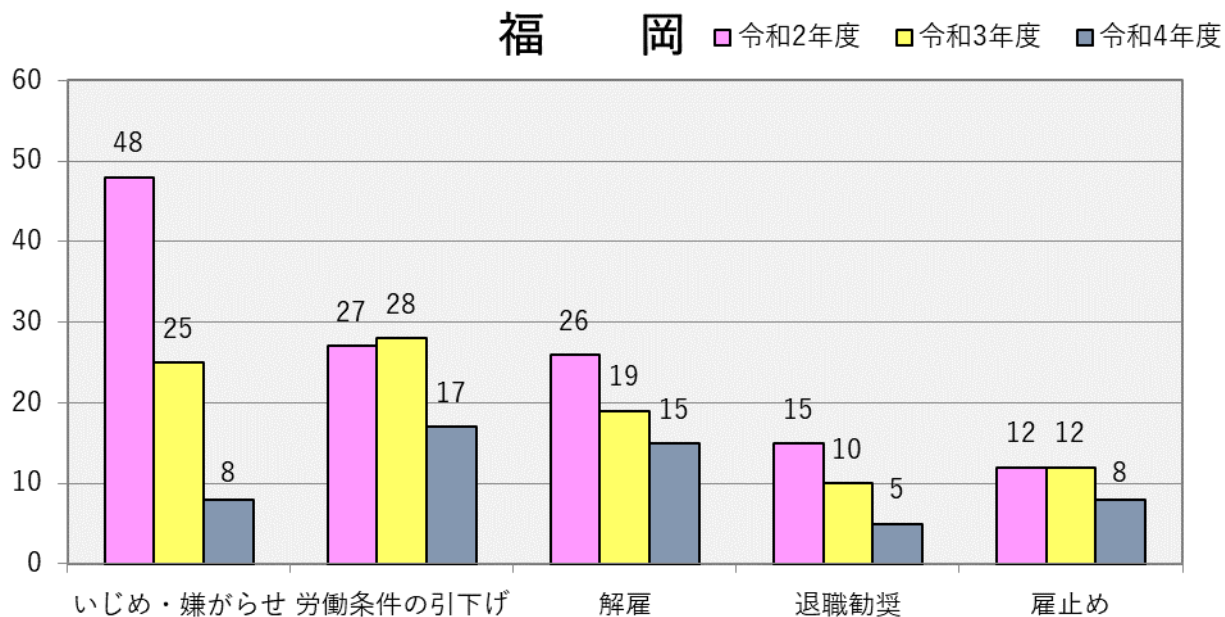
第8図 助言・指導の申出の内訳



※合計件数は、1件の助言・指導の申出で複数の内容にまたがる助言・指導の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ている。

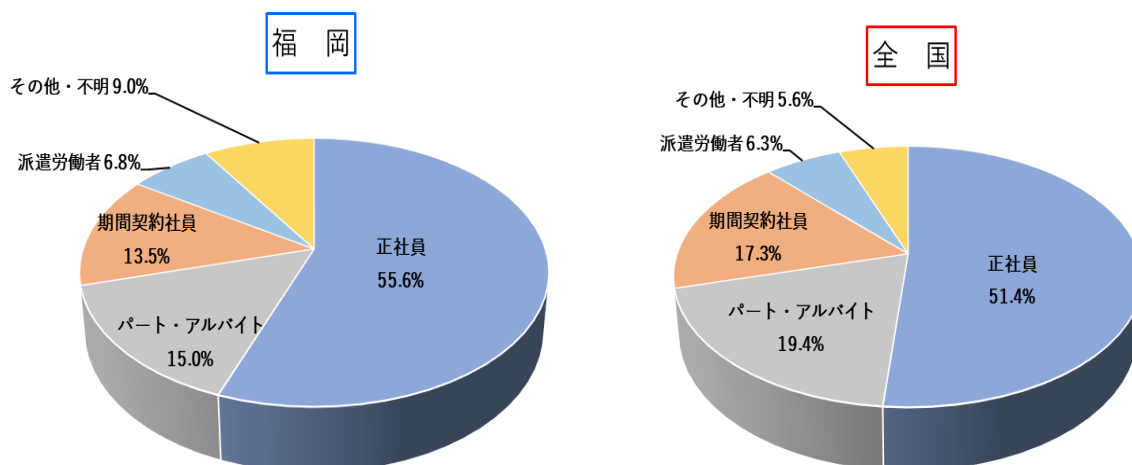
第9図 最近3年間の主な助言・指導の動向



○労働者*の就労形態は、『正社員』74件(55.6%)、『パート・アルバイト』20件(15.0%)、『期間契約社員』18件(13.5%)、『派遣労働者』9件(6.8%)であった。

【第10図】

第10図 労働者*の就労形態（助言・指導）



※労働者

申出人が事業主の場合は、非申出人である労働者の就労形態により分類している。

【助言・指導の処理状況】

○令和4年度中に処理した助言・指導の件数は133件となっている。

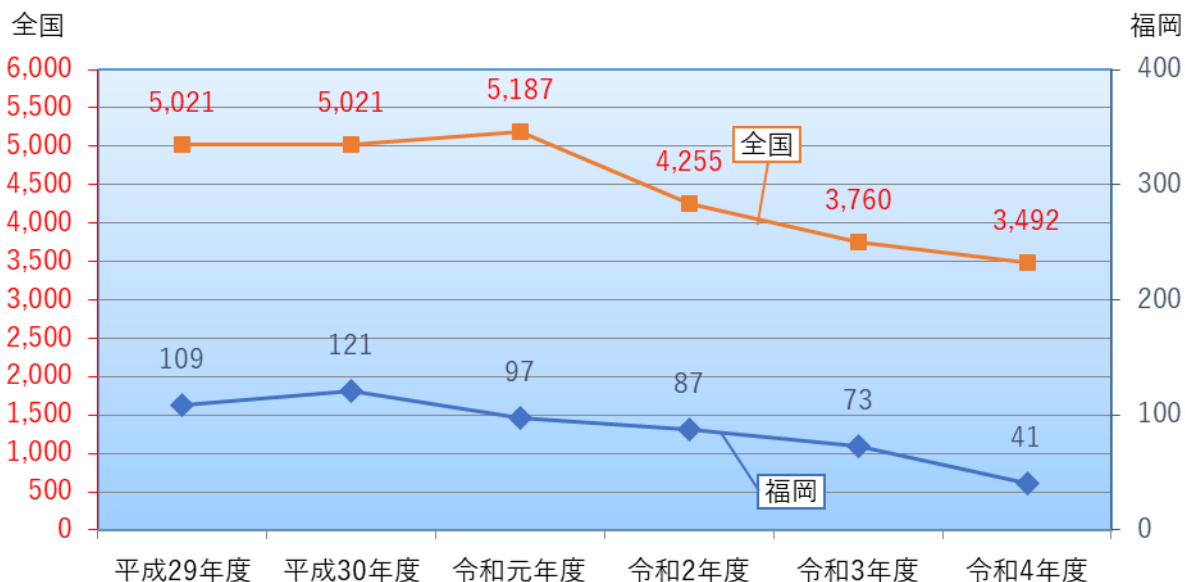
処理期間については、1か月以内に終了したものが133件(100%)となっている。

3 紛争調整委員会におけるあっせんの状況

【あっせん申請件数】

あっせん申請は、41件（前年度比43.8%減）となった。【第11図】

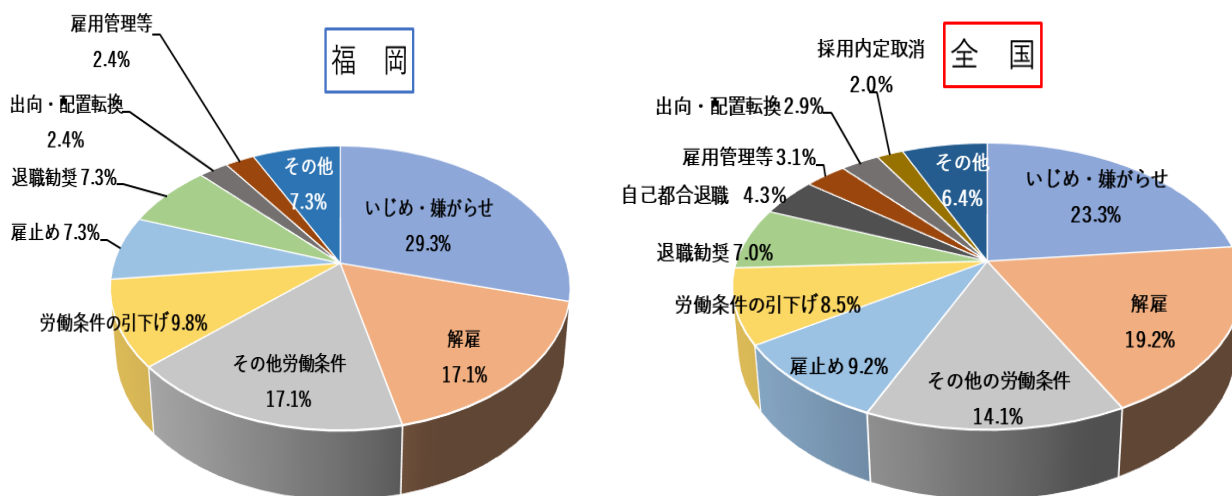
第11図 あっせんの申出件数



【あっせん申請内容の内訳等】

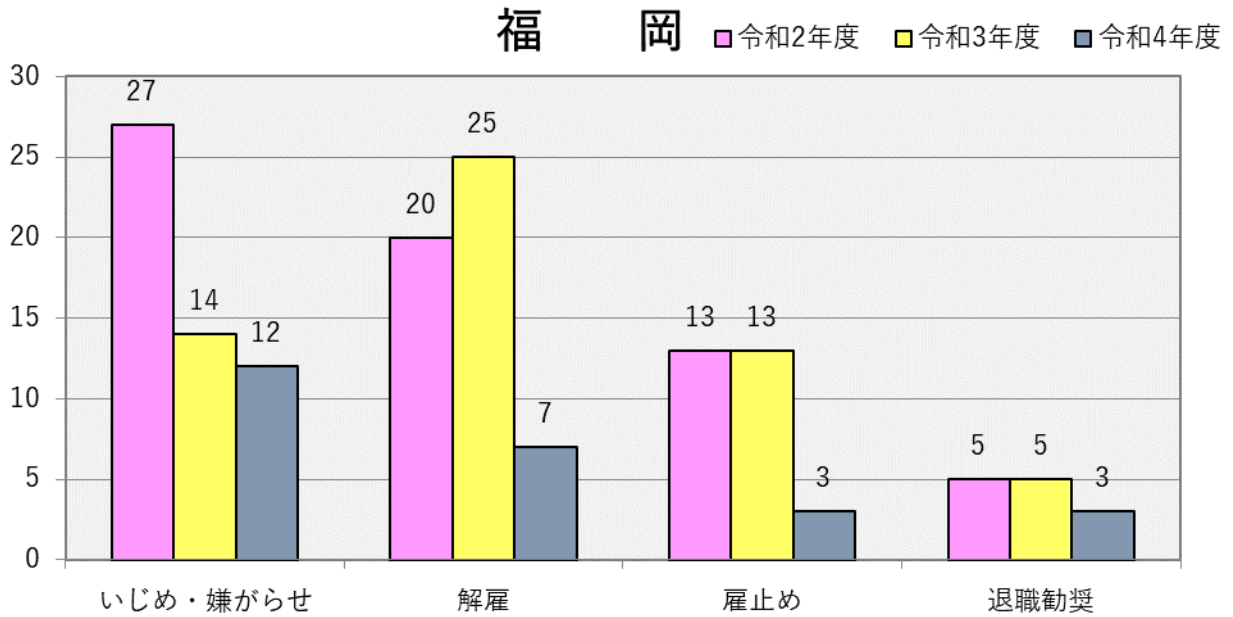
○あっせん申請内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が12件（29.3%）と最も多く、「解雇」が7件（17.1%）、「労働条件の引下げ」（9.8%）と続いている。【第12図】

第12図 あっせん申請内容の内訳



※内訳述べ合計件数は、1件のあっせん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ている。

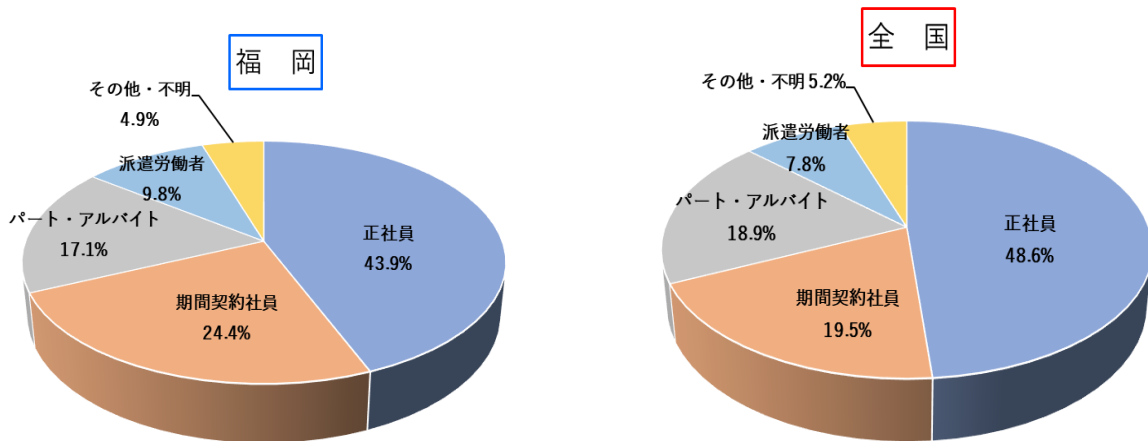
第13図 最近3年間の主なあっせん申請の動向



○労働者の就労形態は、『正社員』18件（43.9%）、『期間契約社員』10件（24.4%）、『パート・アルバイト』7件（17.1%）、『派遣労働者』4件（9.8%）であった。

【第14図】

第14図 労働者の就労形態（あっせん申請）



【あっせんの処理状況】

○令和4年度内に処理したあっせんの件数は46件となっている。

紛争当事者の双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは24件（52.1%）であった。

○令和4年度内に処理したあっせん46件のうち、合意が成立したものは、13件（28.2%）であった。

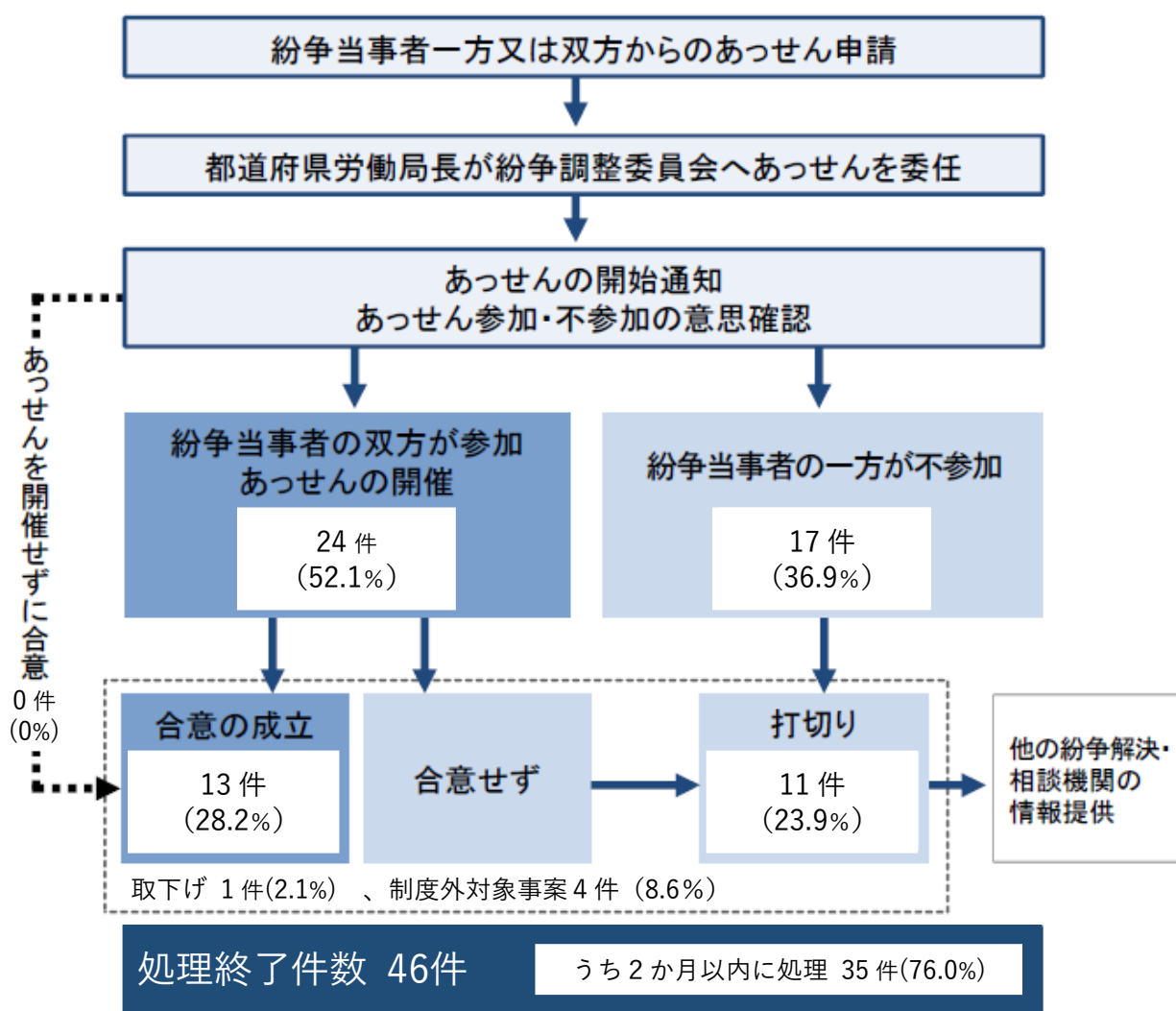
合意が成立したものの以外では、あっせんが打ち切られたものが28件（60.8%）、申請人の都合により取り下げられたものが1件（2.1%）であった。

また、打ち切られた28件のうち、紛争当事者の一方が不参加であったものは17件（60.7%）であった。


○令和4年度内に処理した46件のうち、1か月以内に終了したものは19件(41.3%)、1か月を超え2か月以内に終了したものは16件(34.7%)、3か月以内に9件(19.5%)、3か月を超えたものは2件(4.3%)であった。


あっせん手続きの流れ及び処理状況

※（ ）内は処理終了件数46件に占める比率





令和4年度 助言・指導の事例

事例 1	労働条件引き下げ
申出の内容	会社から一方的に雇用契約締結時の労働時間より労働時間を短くして欲しいと提案されたが、労働者は納得せず、今までと同じ労働時間として欲しいと主張し、紛争が生じたもの。紛争解決のため、口頭助言を求める。
	
助内容及び指導の結果の内	<p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約法第9条により、労働条件の不利益な変更は原則労働者の同意が必要となることを説明。 ・会社は労働者に十分な説明をするよう助言。 <p>【結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社は労働者と再度話し合いを行い、今までの労働時間で働くことができるようになった。

事例 2	自己都合退職
申出の内容	元々令和5年3月末での退職で合意していたが、申出人の体調が悪くなり、退職を令和5年2月末として欲しいと申し出たが、会社が人手不足を理由に認めないと回答し、紛争が生じたもの。
	
助内容及び指導の結果の内	<p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社には労働者に対する安全配慮義務があることを説明。 ・既に体調不良で勤務を継続できないとしている労働者への配慮として、退職日の変更を認めることを検討するよう助言。 <p>【結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・助言とおりに退職日の変更が認められ、令和5年2月末で退職できた。

令和4年度 あっせんの事例

事例 1	いじめ・嫌がらせによる賠償請求
申請内容	申立人は同僚からのいじめ・嫌がらせを受けており、被申立人に相談するも、対応してもらえなかった。精神的苦痛に対する損害賠償として、約250万円の支払いを求めたい。
	
あっせんの結果	<ul style="list-style-type: none"> ○双方の主張対立があったものの、あっせん委員の説得により、被申立人が譲歩案を示したため、申立人に譲歩を求めた。 ○申立人が譲歩案を受け入れ、約20万円の解決金を支払うことで解決した。

事例 2	不当解雇による補償金請求
申請内容	突然即日解雇を言い渡された。申立人は不当解雇の認識だが、被申立人は有期雇用契約期間の満了と主張。解雇による精神的な苦痛を受けており慰謝料として約50万円の支払いを求めたい。
	
あっせんの結果	<ul style="list-style-type: none"> ○申立人と被申立人の解雇、契約期間満了の主張の対立があったが、あっせん委員の説得により被申立人が解決金の支払いを行うことを承諾した。 ○お互いの譲歩の結果、約20万円の解決金を支払うことで解決した。

名称	所在地	電話番号
福岡労働局 総合労働相談コーナー★	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎新館 4 階 福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課内	092-411-4764
福岡中央総合労働相談コーナー★	〒810-8605 福岡市中央区長浜 2-1-1 福岡中央労働基準監督署内	092-761-5600
大牟田総合労働相談コーナー	〒836-8502 大牟田市小浜町 24-13 大牟田労働基準監督署内	0944-53-3987
久留米総合労働相談コーナー★	〒830-0037 久留米市諏訪野町 2401 久留米労働基準監督署内	0942-90-0231
飯塚総合労働相談コーナー	〒820-0018 飯塚市芳雄町 13-6 飯塚合同庁舎 4 階 飯塚労働基準監督署内	0948-22-3200
北九州西総合労働相談コーナー★	〒806-8540 北九州市八幡西区岸の浦 1-5-10 八幡労働総合庁舎 3 階 北九州西労働基準監督署内	093-285-3799
北九州東総合労働相談コーナー★	〒803-0814 北九州市小倉北区大手町 13-26 小倉第二合同庁舎 5 階 北九州東労働基準監督署内	093-288-5608
門司総合労働相談コーナー★	〒800-0004 北九州市門司区北川町 1-18 北九州東労働基準監督署門司支署内	093-381-5361
田川総合労働相談コーナー	〒825-0013 田川市中央町 4-12 田川労働基準監督署内	0947-42-0380
直方総合労働相談コーナー	〒822-0017 直方市殿町 9-17 直方労働基準監督署内	0949-22-0544
行橋総合労働相談コーナー★	〒824-0005 行橋市中央 1-12-35 行橋労働基準監督署内	0930-23-0454
八女総合労働相談コーナー	〒834-0047 八女市稲富 132 八女労働基準監督署内	0943-23-2121
福岡東総合労働相談コーナー★	〒813-0016 福岡市東区香椎浜 1-3-26 福岡東労働基準監督署内	092-687-5342

相談は無料です。★印の相談コーナーについては、女性相談員がいます。

〔参考1〕

都道府県別の件数一覧

(令和4年4月1日～令和5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	39,841	12,314	249	170
2 青森	8,924	2,549	124	56
3 岩手	11,496	3,831	58	30
4 宮城	23,153	5,232	174	66
5 秋田	8,642	2,303	55	25
6 山形	9,310	2,057	82	17
7 福島	16,650	5,152	63	65
8 茨城	23,211	5,964	194	104
9 栃木	14,767	4,338	146	55
10 群馬	20,818	4,567	98	39
11 埼玉	52,753	9,590	433	113
12 千葉	54,459	10,045	518	95
13 東京	174,985	26,361	381	738
14 神奈川	76,762	17,633	390	265
15 新潟	17,834	4,109	110	45
16 富山	8,860	2,614	42	11
17 石川	11,056	2,639	118	34
18 福井	9,401	2,107	15	18
19 山梨	6,488	1,498	63	8
20 長野	21,018	5,292	80	71
21 岐阜	19,642	3,574	56	31
22 静岡	35,780	6,456	430	110
23 愛知	79,168	15,007	587	243
24 三重	15,837	5,381	100	35
25 滋賀	14,527	3,851	175	33
26 京都	26,401	7,888	236	76
27 大阪	151,778	26,339	743	239
28 兵庫	44,452	10,868	497	128
29 奈良	10,440	2,162	109	69
30 和歌山	8,465	2,133	55	22
31 鳥取	5,866	1,534	32	11
32 島根	6,623	2,082	65	25
33 岡山	14,298	4,378	176	38
34 広島	26,901	5,819	136	52
35 山口	13,486	2,920	107	17
36 徳島	5,447	1,847	74	2
37 香川	10,406	2,874	82	9
38 愛媛	13,090	3,186	102	38
39 高知	6,314	1,270	26	11
40 福岡	46,384	10,956	133	41
41 佐賀	10,318	2,219	31	27
42 長崎	10,524	3,240	99	20
43 熊本	19,295	4,888	186	42
44 大分	8,515	2,707	85	7
45 宮崎	10,268	2,463	65	45
46 鹿児島	13,602	3,644	73	27
47 沖縄	10,113	2,304	134	69
合計	1,248,368	272,185	7,987	3,492

[参考2]

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（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。

(2) 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（第4条）

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（第5条）

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。

※紛争調整委員会とは

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(5) 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。

[参考3]

個別労働紛争解決システム

