



福島労働局 発表

令和 5 年 7 月 2 1 日

担  
当

福島労働局雇用環境・均等室  
室 長 高羽 秀幸  
労働紛争調整官 森田 鉄兵

電話 024 (536) 4609

## 「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

～民事上の個別労働紛争において、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多～

福島労働局（局長 井口真嘉）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」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」、都道府県労働局長による「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。

### 「令和 4 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」のポイント

→詳細は別添 1 へ

総合労働相談件数は 1 万 6,650 件で、10 年連続で 1 万 5,000 件超えで高止まり。  
民事上の個別労働紛争※4の相談件数は 5,152 件。相談内容は「いじめ・嫌がらせ※5」が引き続き最多。

|                    |          |              |
|--------------------|----------|--------------|
| 1. 総合労働相談件数        | 16,650 件 | (前年度比 +3.1%) |
| →うち、民事上の個別労働紛争相談件数 | 5,152 件  | (同 -11.7%)   |
| 2. 助言・指導申出件数       | 63 件     | (同 +30.2%)   |
| 3. あっせん申請件数        | 65 件     | (同 +3.1%)    |

※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、それまで「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 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性を示すことにより、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。
- ※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 令和4年4月、労働施策総合推進法の全面適用に伴い、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年度における同法に関する相談件数等

|             |      |
|-------------|------|
| 相談件数        | 853件 |
| 紛争解決の援助申立件数 | 7件   |
| 調停申請受理件数    | 2件   |

#### 【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

（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

都道府県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

**1万6,650件**

うち、○法制度の問い合わせ (10,607件)

※1

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの (3,443件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 (5,152件)

主な相談

※1

- ① いじめ・嫌がらせ… 1,273件
- ② 自己都合退職…………… 1,141件
- ③ 解雇…………… 769件

### 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 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 (63件)

主な内容

※1

- ① いじめ・嫌がらせ… 8件
- ② 自己都合退職…………… 8件
- ③ 出向・配置転換… 5件
- 雇い止め …… 5件

○処理件数 (61件) ※2

助言・指導の実施 (60件)  
取下げ (1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 (65件)

主な内容

※1

- ① 解雇…………… 22件
- ② その他労働条件… 20件
- ③ いじめ・嫌がらせ… 18件

○処理件数 (57件) ※2

合意の成立 (18件) 打切り (37件)  
取下げ (1件) 制度対象外 (1件)

申請

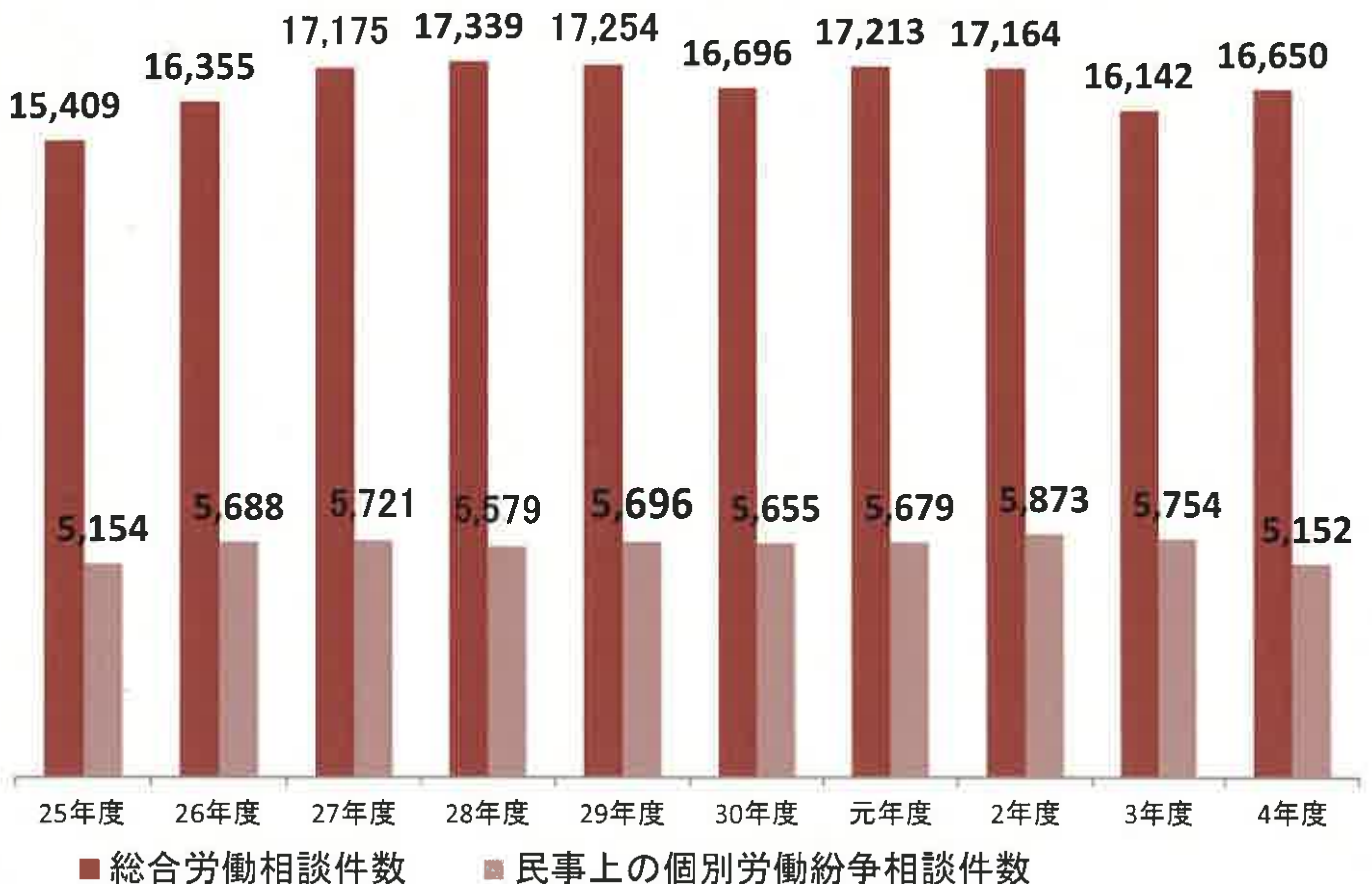
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※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。

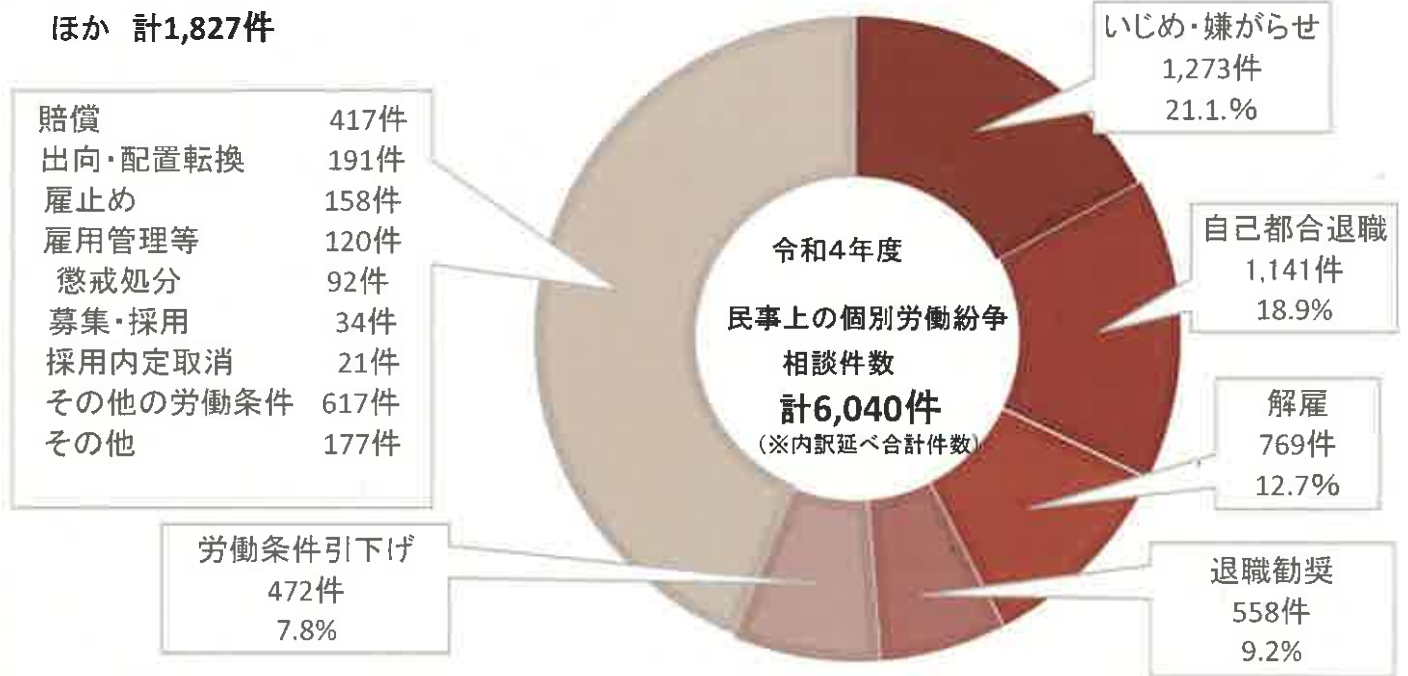
## 令和4年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

## 1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

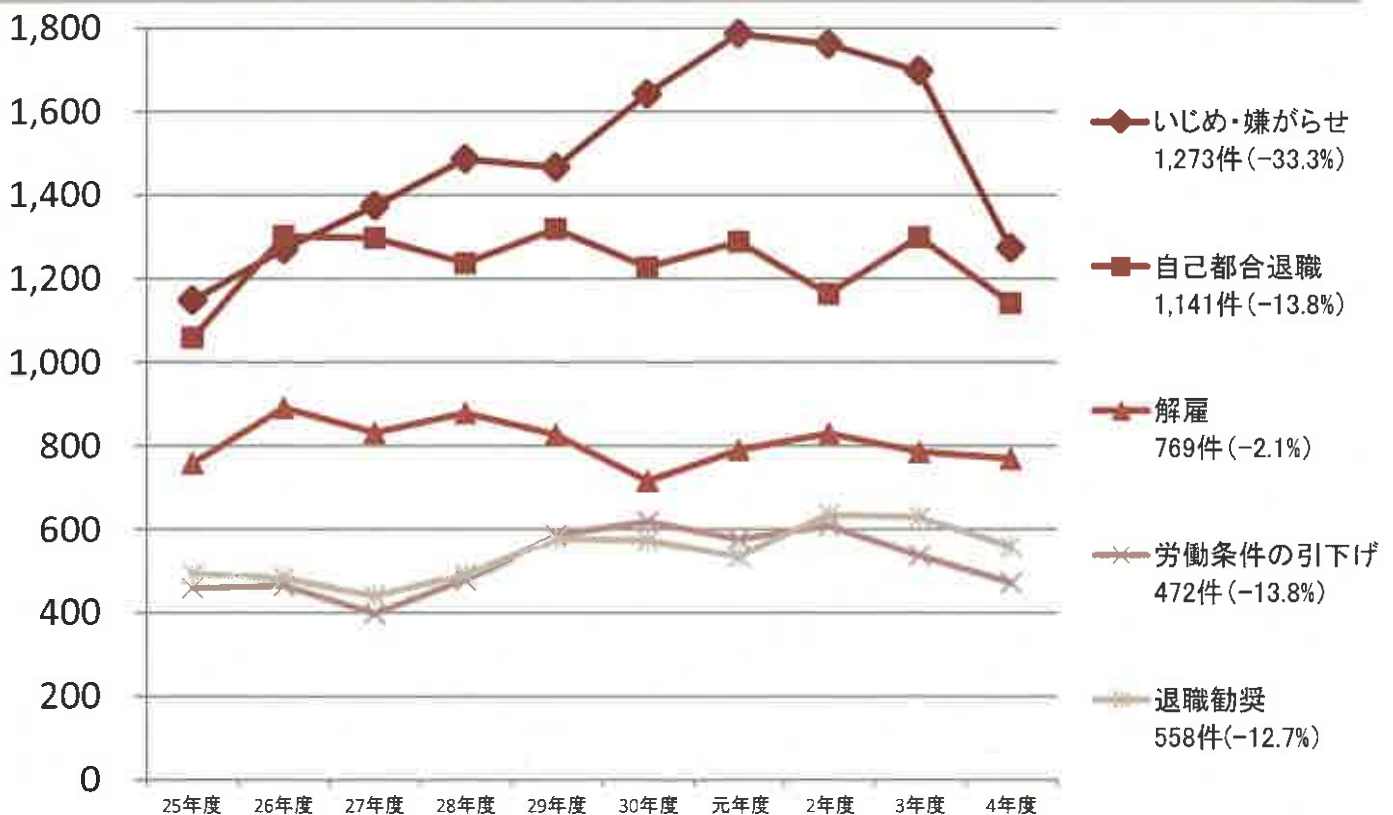


## (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



※ %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）



※ ( )内は対前年度比。

令和4年4月の労働施策総合推進法の全面施行に伴い（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て（同法に基づく対応となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）

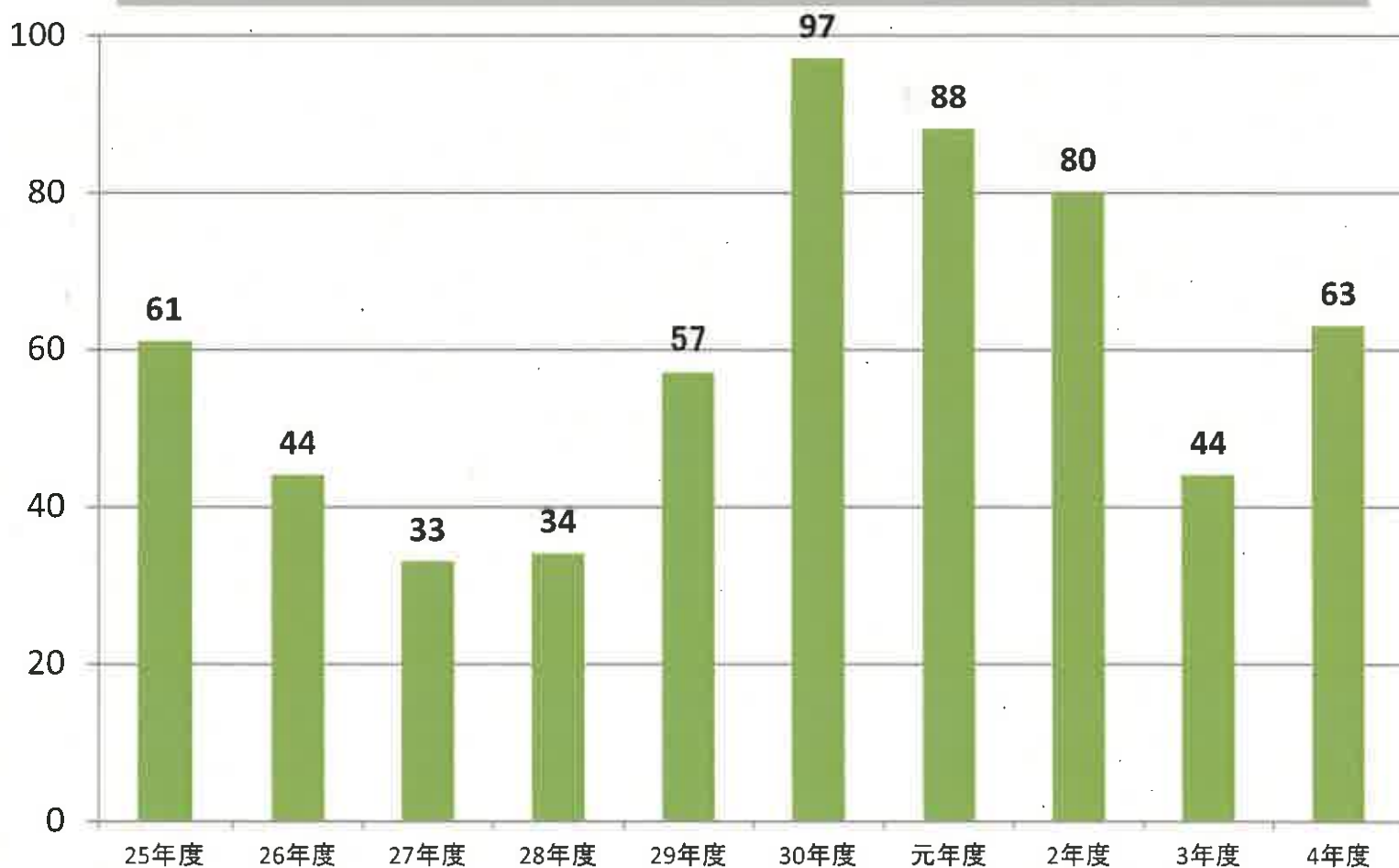
|              | 25年度  | 26年度  | 27年度  | 28年度  | 29年度  | 30年度  | 元年度   | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 解雇           | 758   | 891   | 831   | 878   | 826   | 716   | 790   | 829   | 785   | 769   |
|              | 12.3% | 13.1% | 12.2% | 12.4% | 11.4% | 10.3% | 10.9% | 11.0% | 9.5%  | 12.7% |
| 雇止め          | 179   | 171   | 184   | 163   | 252   | 142   | 143   | 196   | 237   | 158   |
|              | 2.9%  | 2.5%  | 2.7%  | 2.3%  | 3.5%  | 2.0%  | 2.0%  | 2.6%  | 2.8%  | 2.6%  |
| 退職勧奨         | 493   | 483   | 440   | 492   | 577   | 573   | 535   | 635   | 629   | 558   |
|              | 8.0%  | 7.1%  | 6.5%  | 7.0%  | 7.9%  | 8.2%  | 7.4%  | 8.4%  | 7.6%  | 9.2%  |
| 採用内定<br>取消   | 34    | 38    | 31    | 44    | 34    | 35    | 34    | 44    | 32    | 21    |
|              | 0.6%  | 0.6%  | 0.5%  | 0.6%  | 0.5%  | 0.5%  | 0.5%  | 0.6%  | 0.3%  | 0.3%  |
| 自己都合<br>退職   | 1,059 | 1,302 | 1,297 | 1,237 | 1,319 | 1,227 | 1,288 | 1,163 | 1,299 | 1,141 |
|              | 17.1% | 19.1% | 19.0% | 17.5% | 18.1% | 17.6% | 17.7% | 15.4% | 15.7% | 18.9% |
| 出向・<br>配置転換  | 188   | 222   | 238   | 197   | 215   | 227   | 216   | 225   | 195   | 191   |
|              | 3.0%  | 3.3%  | 3.5%  | 2.8%  | 3.0%  | 3.3%  | 3.0%  | 3.0%  | 2.3%  | 3.2%  |
| 労働条件の<br>引下げ | 460   | 465   | 398   | 479   | 586   | 618   | 576   | 608   | 537   | 472   |
|              | 7.4%  | 6.8%  | 5.8%  | 6.8%  | 8.1%  | 8.8%  | 7.9%  | 8.0%  | 6.5%  | 7.8%  |
| その他の<br>労働条件 | 715   | 705   | 784   | 635   | 645   | 718   | 771   | 749   | 778   | 617   |
|              | 11.6% | 10.4% | 11.5% | 9.0%  | 8.9%  | 10.3% | 10.6% | 9.9%  | 9.4%  | 10.2% |
| いじめ・<br>嫌がらせ | 1,148 | 1,270 | 1,374 | 1,486 | 1,466 | 1,642 | 1,786 | 1,761 | 1,697 | 1,273 |
|              | 18.6% | 18.7% | 20.2% | 21.0% | 20.2% | 23.5% | 24.5% | 23.3% | 20.6% | 21.1% |
| 募集・採用        | 129   | 138   | 118   | 91    | 103   | 79    | 75    | 70    | 68    | 34    |
|              | 2.1%  | 2.0%  | 1.7%  | 1.3%  | 1.4%  | 1.1%  | 1.0%  | 0.9%  | 0.8%  | 0.6%  |
| 賠償           | 489   | 552   | 498   | 453   | 467   | 437   | 385   | 408   | 452   | 417   |
|              | 7.9%  | 8.1%  | 7.3%  | 6.4%  | 6.4%  | 6.3%  | 5.3%  | 5.4%  | 5.4%  | 6.9%  |
| その他          | 528   | 565   | 616   | 905   | 778   | 570   | 676   | 869   | 1,540 | 389   |
|              | 8.5%  | 8.3%  | 9.0%  | 12.8% | 10.7% | 8.2%  | 9.3%  | 11.5% | 18.7% | 6.4%  |
| 内訳延べ<br>合計件数 | 6,180 | 6,802 | 6,809 | 7,060 | 7,268 | 6,984 | 7,275 | 7,557 | 8,249 | 6,040 |
|              | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |

※ 相談内容別ごとに上段が件数,下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は,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の。

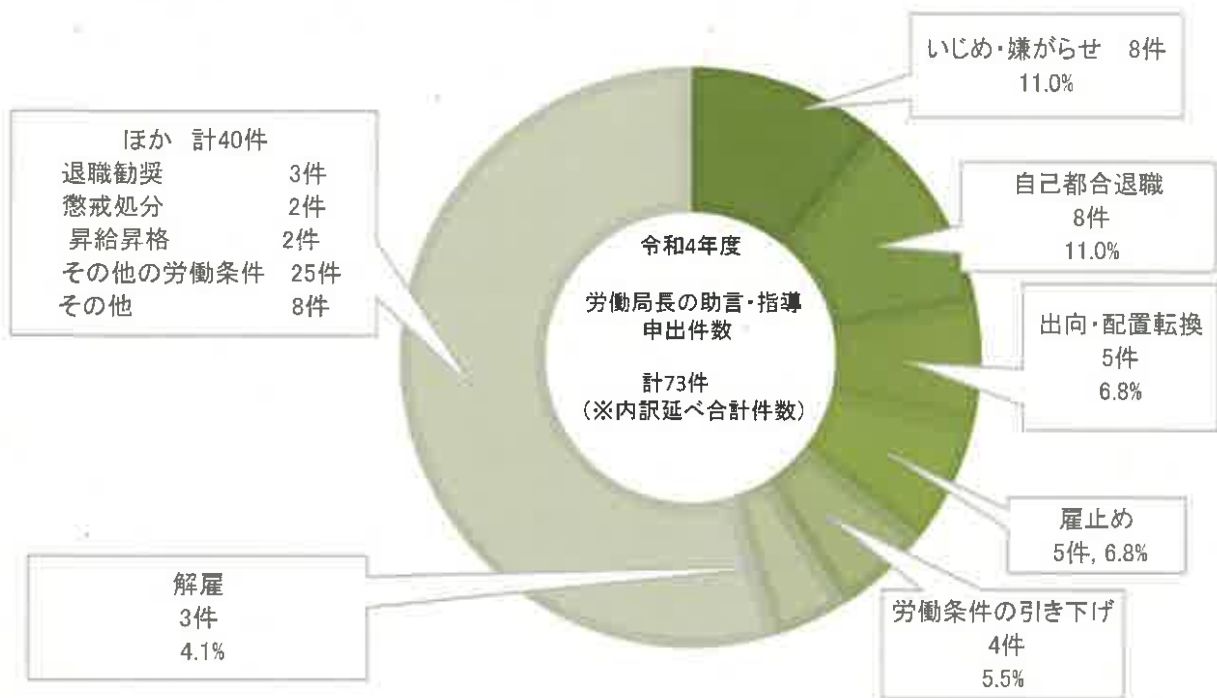
# 令和4年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

## 2 助言・指導

(1) 申出件数の推移

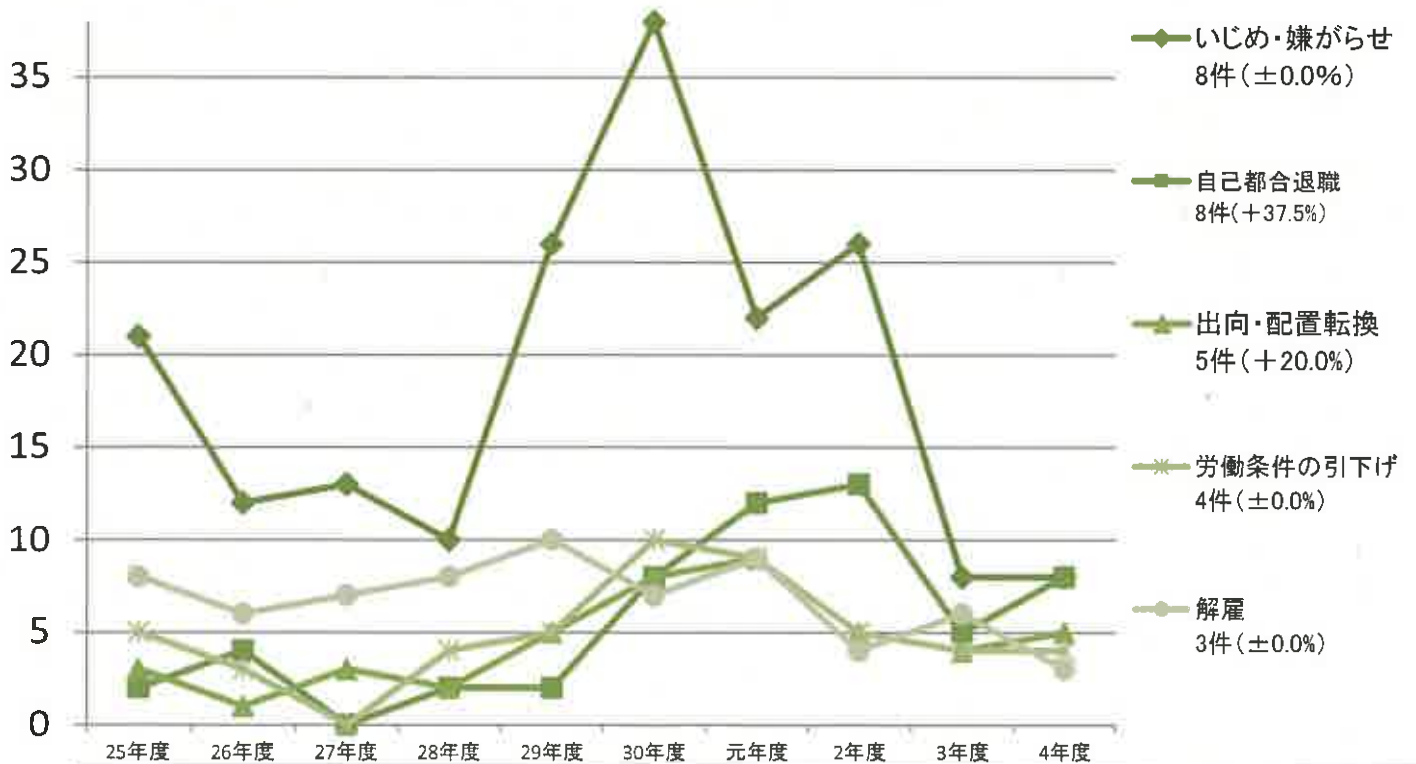


## (2) 申出内容別の件数



※ ( )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の。

## (3) 主な申出内容別の件数推移(10年間)



※ ( )内は対前年度比。  
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、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。



## 事例1

### 休職中の労働者の職場復帰に関する助言・指導

#### 事案の概要

申出人は、正社員として勤務していたが、支店の上司や同僚からいじめ、嫌がらせの被害を受けたことで、うつ病により休職していた。

その後、申出人の症状も改善したことから、主治医から診断を受けたうえで復職を希望したが、事業主は復職を認めなかった。事業主は、復職の判断にあたって、いじめの加害者のいる支店で復職するのが前提であると主張した。申出人は加害者のいる支店以外での復職を事業主に求めたが、事業主の対応はなかった。いじめの加害者のいない支店で復職を求めて助言・指導を申し出た。

#### 助言・指導の内容・結果

- ・事業主に対し、休職している申出人の復職をいじめの加害者のいる職場しか認めないとすると、意図的に職場復帰を妨げていると裁判等で判断されるおそれがあること、労働者に対する安全配慮義務の点からも問題となる可能性があることを説明した。ほかに、いじめ・嫌がらせの関連として令和4年4月から企業規模を問わず、事業主にパワハラ防止措置が義務化されたことも併せて説明した。
- ・助言に基づき、事業主が申出人と話し合いを行った結果、申出人を加害者がいない別支店で職場復帰させることが決定した。

## 事例2

### 雇止めに関する助言・指導

#### 事案の概要

申出人は、1年の有期労働契約で就労し、契約更新を4回行った。5回目の契約更新の際に交付された労働条件通知書で初めて契約更新を5回までしか行わない旨を知り、当該期間で雇止めされることを知った。申出人としては、入社当初に更新回数の上限など聞いておらず、希望すれば働き続けることができると思っていたので、雇止めに納得いかない。

申出人は雇止めを取り消すこと、有期労働契約の更新を求めて助言・指導を申し出た。

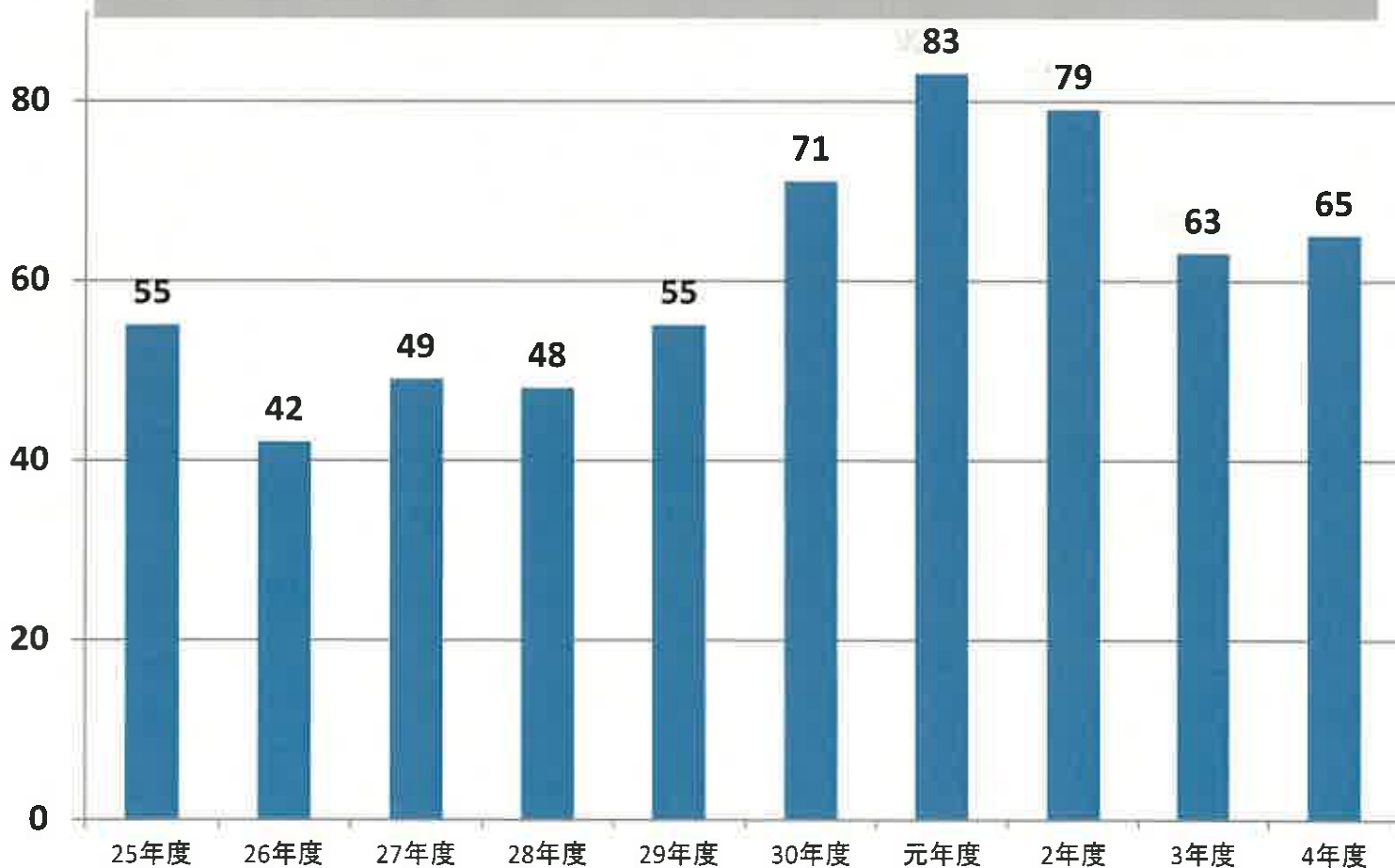
#### 助言・指導の内容・結果

- ・事業主に対し、過去に反復継続された有期労働契約で、使用者が雇止めすることが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めが認められない可能性があること。
- ・入社当初に雇止めの上限を伝えておらず、5回目に雇止めを行った場合、申出人が雇用契約が更新されると期待することについて合理的理由があること、無期転換申し込み権の発生を阻害する要因も疑われることについて文書助言を行った。
- ・助言に基づき、事業主が申出人と話し合いを行った結果、雇止めを撤回し、労働契約の更新を行った。

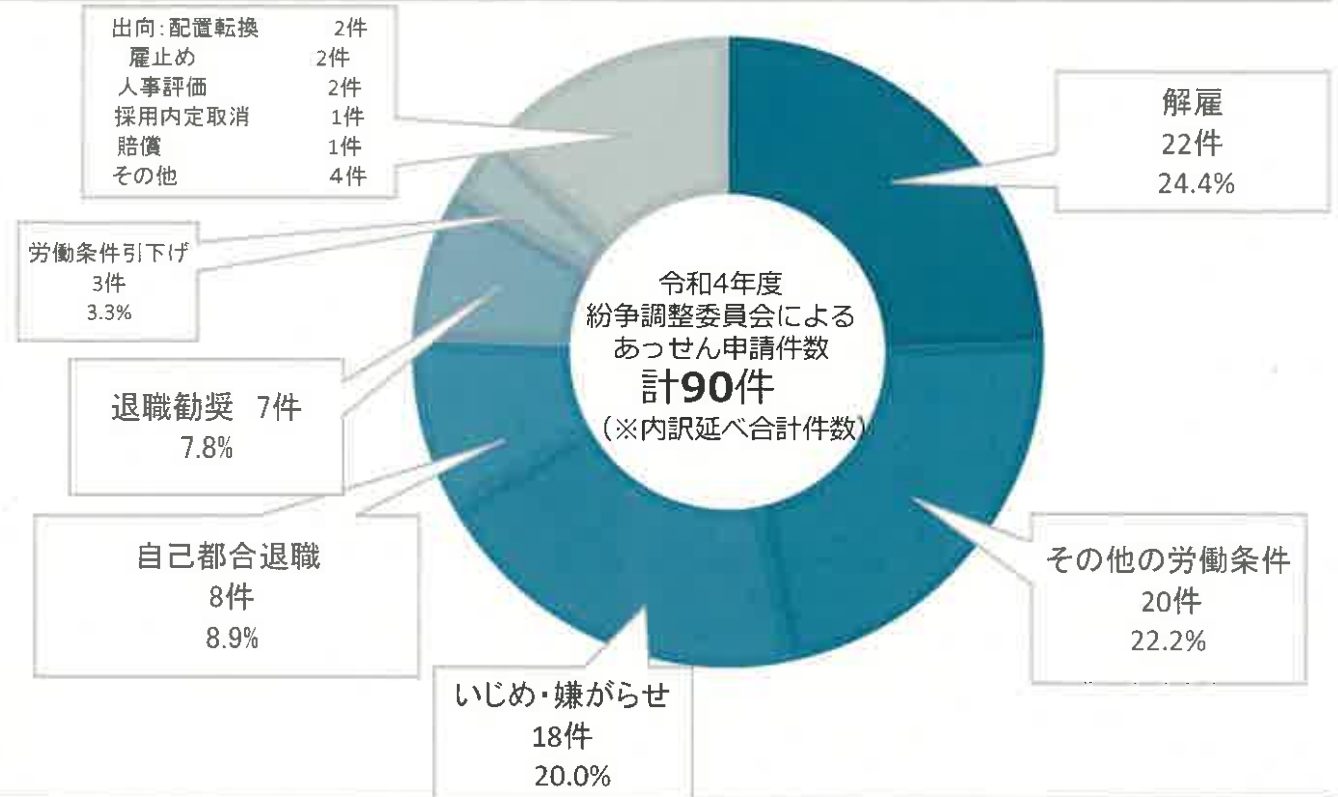
## 令和4年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

### 3 あっせん

(1) 申請件数の推移

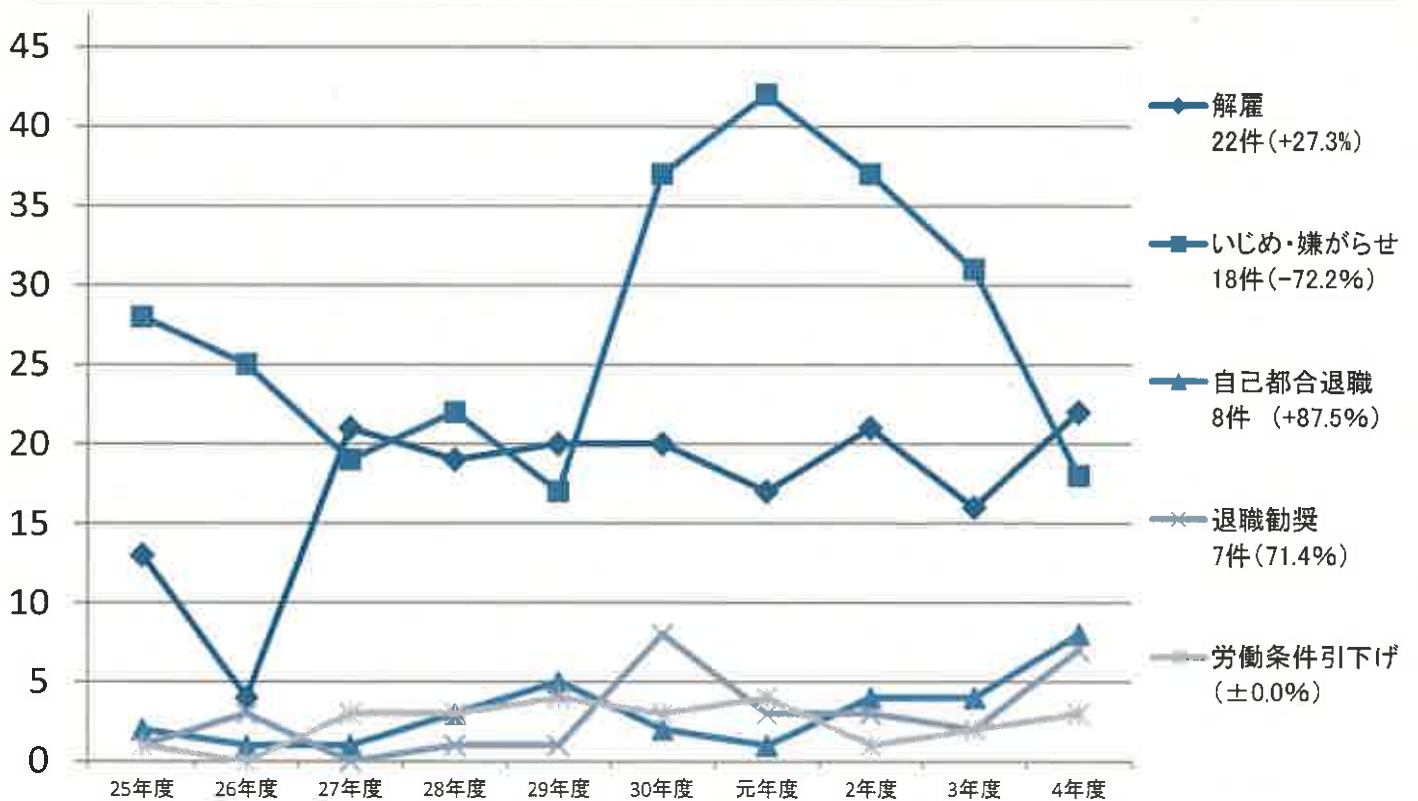


## (2) 申請内容別の件数



※ ( )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、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、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したものの。

## (3) 主な申請内容別の件数推移(10年間)



※ ( )内は対前年度比。

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、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

## (4) あっせんの事例

| 事例1          | 解雇に関するあっせん   |
|--------------|--|
| 事案の概要        | <p>申請人は、正社員として勤務していたが、退職の意思があり退職届を提出したところ、被申請人から懲戒解雇となる旨の解雇通知書を渡された。弁明の機会等与えられずに懲戒解雇されたことや懲戒解雇の理由も納得できない点があったことから、<b>経済的・精神的損害に対する補償として150万円の支払を求めたい</b>として、あっせんを申請した。</p>   |
| あっせんのポイント・結果 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 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、申請人の業務態度に問題があったことを主張した。</li><li>・ あっせん委員は、申請人の業務態度について事業主がこれまで注意を行っていなかったこと、懲戒解雇となると手続きや理由について訴訟に至った場合にはリスクがあることを説明したところ、事業主としてもこのままトラブルが続くより早期に解決する意思がある旨主張した。</li><li>・ これを受けて、あっせん委員から、早期解決のため双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として120万円</b>支払うことで合意が成立し、解決した。</li></ul> |
| 事例2          | 労働条件の引き下げに関するあっせん  |
| 事案の概要        | <p>申請人は、退職を検討していたが、就業規則の退職金規定の変更により、退職金が減額されることを退職届提出後に知った。退職金の減額が行われるのを事前に知っていれば、退職金規定の変更前に早期に退職して退職金を満額受け取れたはずであると主張して、<b>経済的損害に対する補償として約500万円を求めたい</b>として、あっせんを申請した。</p>  |
| あっせんのポイント・結果 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は申請人の主張する退職金の減額は、主としてコロナ禍による業績悪化に伴うもので経営上必要であったと主張。</li><li>・ あっせん委員は、就業規則の退職金規定の変更については、労働契約の重要事項であり、高度の必要性が求められることなどを説明した。</li></ul> <p>これを受けて、あっせん委員から早期解決のため双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として約400万円</b>支払うことで合意が成立し、解決した。</p>   |

## 総合労働相談コーナーのご案内

受付時間：9:00～16:30

|                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| 福島総合労働相談コーナー    | 〒960-8021<br>福島市霞町1-46<br>(福島労働基準監督署内)      | TEL 024-503-4859                                   |
| 郡山総合労働相談コーナー    | 〒963-8025<br>郡山市桑野2-1-18<br>(郡山労働基準監督署内)    | TEL 024-900-9609                                   |
| いわき総合労働相談コーナー   | 〒970-8026<br>いわき市平字堂根町4-11<br>(いわき労働基準監督署内) | TEL 0246-81-0068                                   |
| 会津総合労働相談コーナー    | 〒965-0803<br>会津若松市城前2-10<br>(会津労働基準監督署内)    | TEL 0242-26-6495                                   |
| 須賀川総合労働相談コーナー   | 〒962-0834<br>須賀川市旭町204-1<br>(須賀川労働基準監督署内)   | TEL 0248-75-3519                                   |
| 白河総合労働相談コーナー    | 〒961-0074<br>白河市郭内1-136<br>(白河労働基準監督署内)     | TEL 0248-24-1391                                   |
| 喜多方総合労働相談コーナー   | 〒966-0896<br>喜多方市諏訪91<br>(喜多方労働基準監督署内)      | TEL 0241-22-4211                                   |
| 相馬総合労働相談コーナー    | 〒976-0042<br>相馬市中村字桜ヶ丘68<br>(相馬労働基準監督署内)    | TEL 0244-36-4175                                   |
| 富岡総合労働相談コーナー    | 〒979-1112<br>双葉郡富岡町中央2丁目104<br>(富岡労働基準監督署内) | TEL 0240-22-3003                                   |
| 福島労働局総合労働相談コーナー | 〒960-8021<br>福島市霞町1-46<br>(福島労働局雇用環境・均等室内)  | TEL 024-536-4600<br>フリーダイヤル(労働者のみ)<br>0800-8004611 |

# 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などに伴い、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」）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などによって、総合的な個別労働関係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。

### (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。