

広島労働局発表  
令和5年8月17日（木）

## 【照会先】

広島労働局雇用環境・均等室  
雇用環境・均等室長 高橋 秀寿  
室長補佐 大江 千穂子  
労働紛争調整官 上内 隆司  
(電話) 082 (221) 9247

「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。

～総合労働相談件数は、約2万7000件で高止まり

紛争の内容は「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多！

広島労働局（局長：<sup>かまいし</sup>釜石 <sup>ひでお</sup>英雄）は、このたび、「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、以下のとおり公表します。

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」、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つの方法があります。（資料1）

今回の施行状況を受けて、広島労働局は、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」件数は高止まり、「民事上の個別労働紛争相談」件数（参考1を参照）、「助言・指導」の申出件数及び「あっせん」の申請件数はいずれも減少。

|                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| ① 総合労働相談件数         | 26,901件（前年度比 0.4%増） |
| 内訳                 |                     |
| →法令制度の問い合わせ        | 17,378件（前年度比 4.8%増） |
| →労働基準法等の違反の疑いのあるもの | 4,957件（前年度比 22.5%増） |
| →民事上の個別労働紛争相談件数    | 5,819件（前年度比 7.5%減）  |
| ② 助言・指導申出件数        | 136件（前年度比 17.1%減）   |
| ③ あっせん申請件数         | 34件（前年度比 49.3%減）    |

2 民事上の個別労働紛争の相談内容別の件数は、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多であるが、件数は減少（参考2を参照）。  
また、いじめ・嫌がらせ以外では自己都合退職や退職勧奨の相談が多くなっている（資料2）。

- ① 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は1,562件と前年度（2,488件）より37.2%の減少となった。
- ② 自己都合退職の相談件数は882件、退職勧奨に係る相談件数は621件となっている。

## 参考

- 1 「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（労働基準法等の法令違反に係るものを除く。）。
- 2 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なくなったもの。  
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。  
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>

（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。

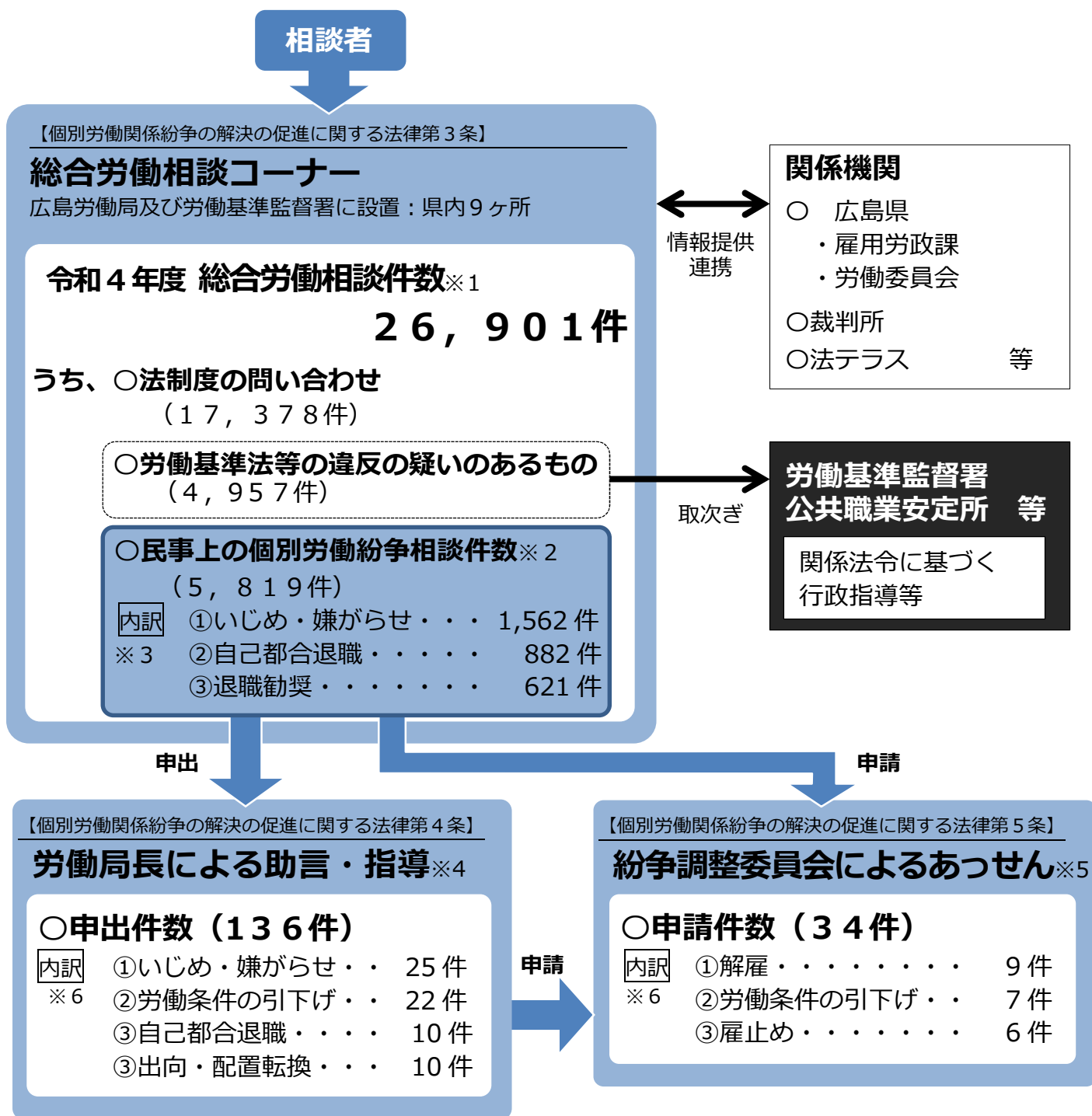
- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

〔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：1,305件  
紛争解決の援助申立件数：39件  
調停申請受理件数：12件

## 添付資料

- ※ 資料1・・・個別紛争解決制度の枠組み
- ※ 資料2・・・令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況（広島労働局）
- ※ 資料3・・・令和4年度における助言指導及びあっせんの事例（広島労働局）

# 個別労働紛争解決制度の枠組み



※1 総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働相談にワンストップで対応

※2 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に係る相談  
(労働基準法等の違反に係るものを除く)

※3 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。(延べ6,823件)

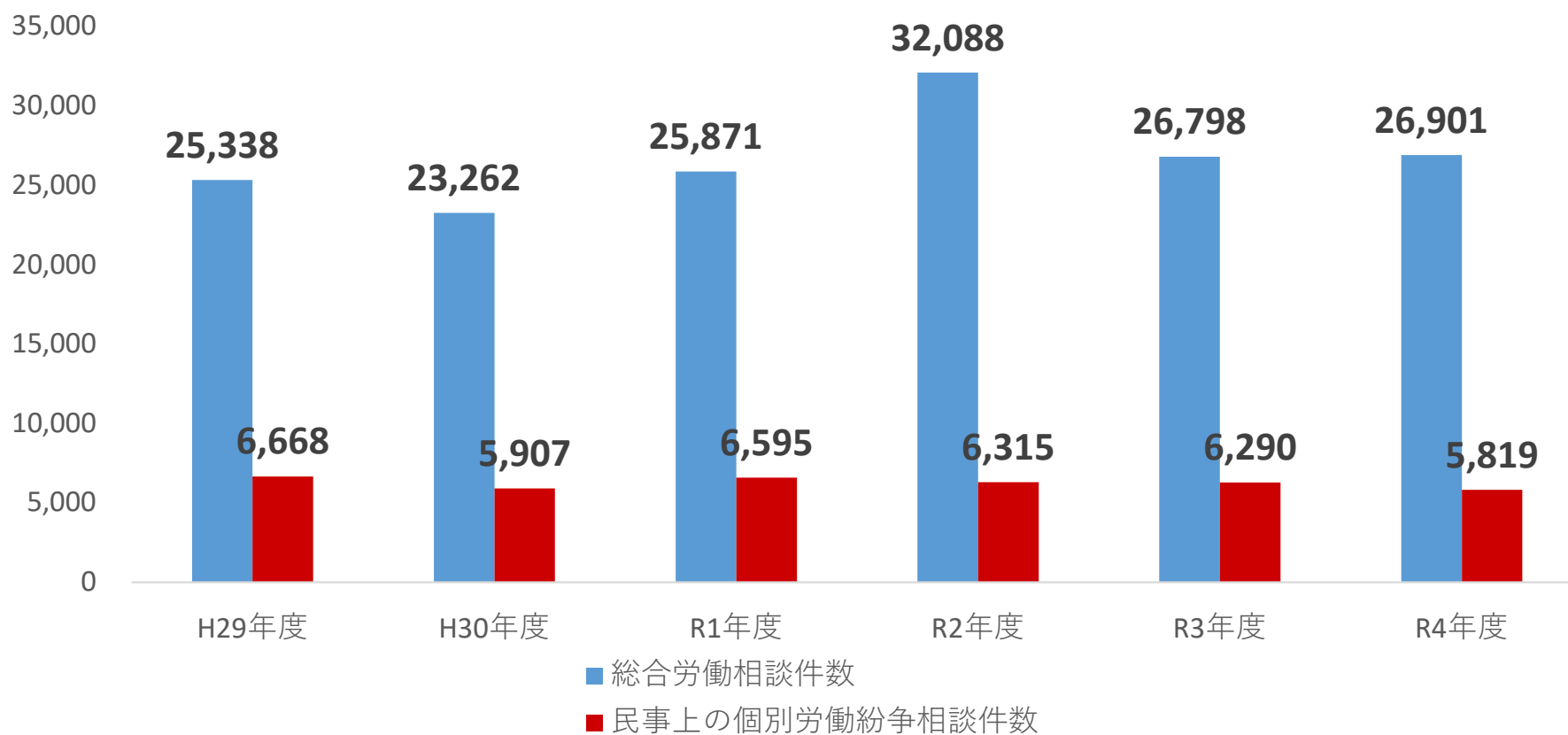
※4 民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争当事者に対し、解決の方向性を示し、自主的な解決を促進

※5 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（弁護士や大学教授等労働問題の専門家）による解決の促進

※6 複数の内容にまたがる申出・申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上  
(助言指導 延べ156件)(あっせん 延べ44件)

# 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

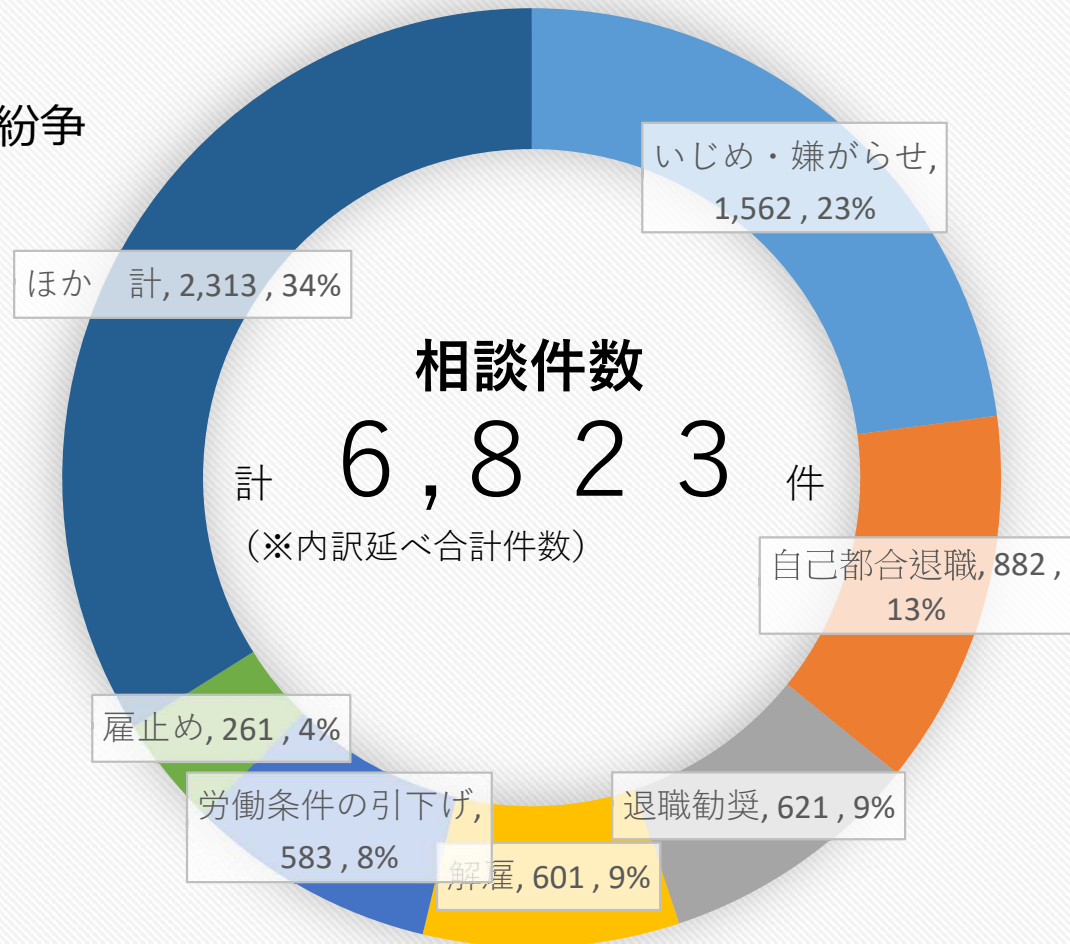


〔 労働条件その他の労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争  
労働基準法にかかるものを除く 〕

## 2 民事上の個別労働紛争

### (1) 相談内容別の件数

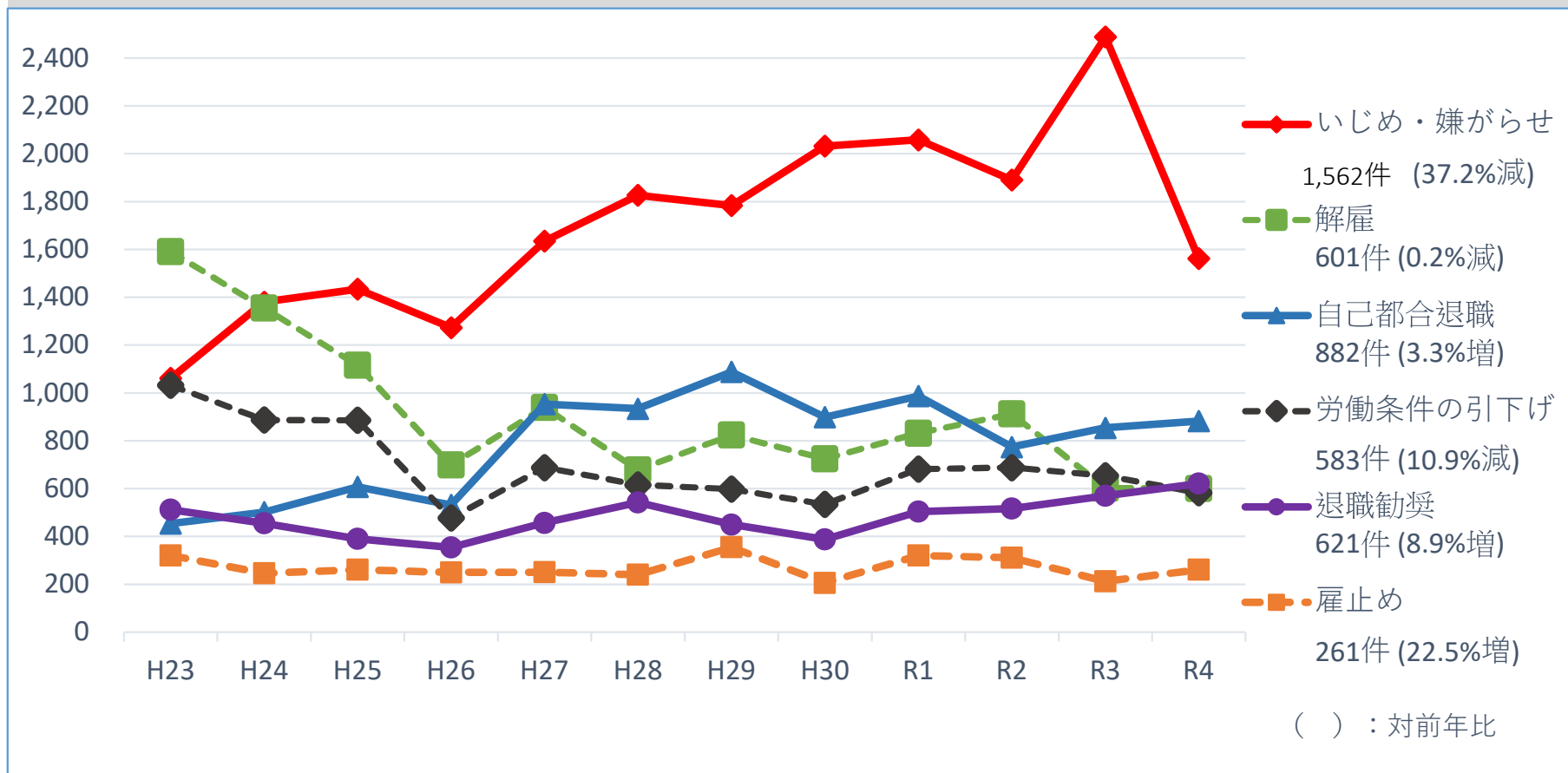
令和4年度  
民事上の個別労働紛争



■ いじめ・嫌がらせ ■ 自己都合退職 ■ 退職勧奨 ■ 解雇 ■ 労働条件の引下げ ■ 雇止め ■ ほか 計

※ 内訳延べ合計件数 : 上記(1)の民事上の個別労働紛争相談件数5,819件のうち、1回の相談において複数の内容にまたがる場合は内容ごとに計上。

## 2 民事上の個別労働紛争 | (2) 主な相談内容別の件数の推移数の推移



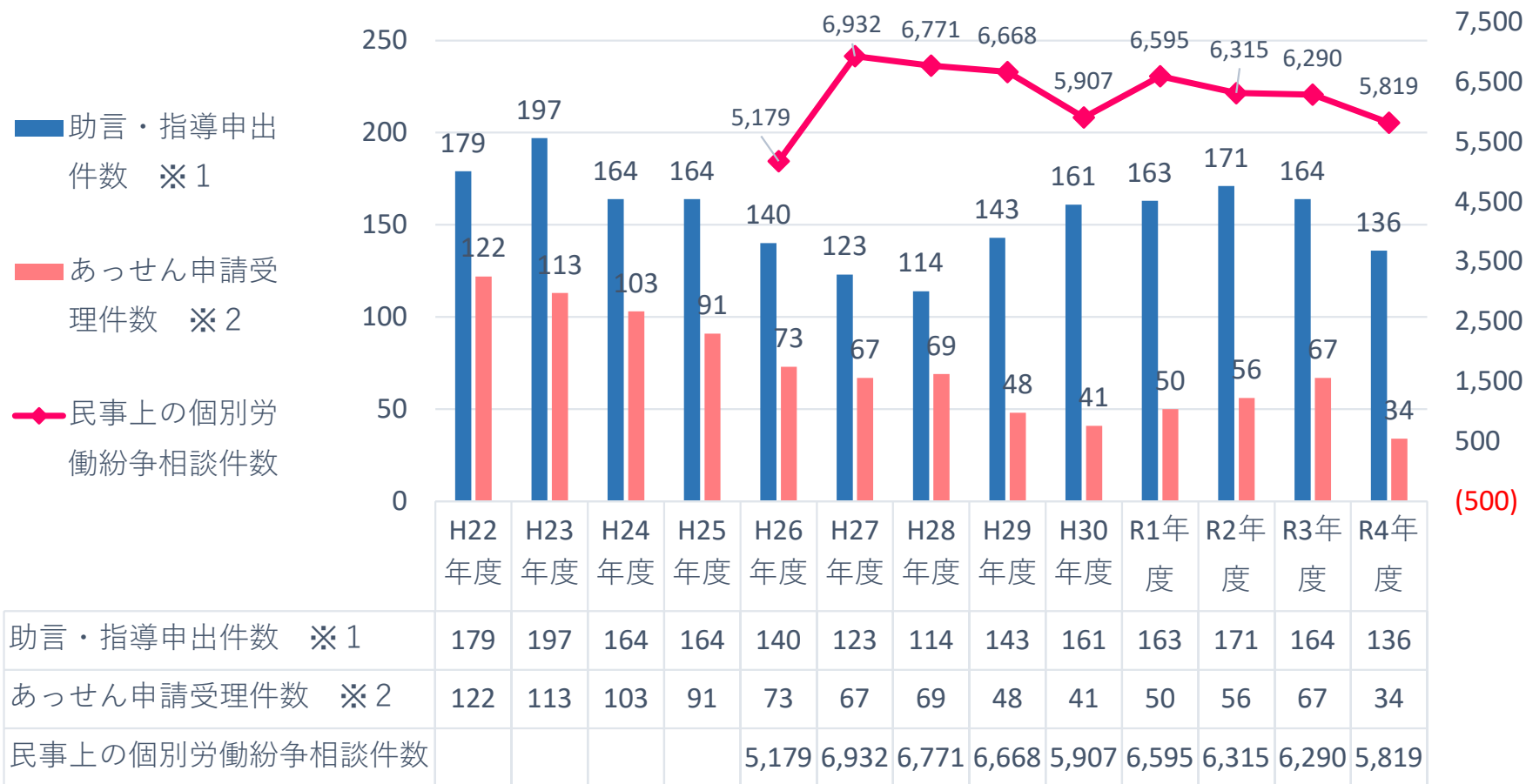
(参考) 「いじめ、嫌がらせ」の相談件数の推移

| H14年度 | H15 | H16 | H17 | H18 | H19   | H20   | H21   | H22 | H23   | H24   | H25   | H26   | H27   | H28   | H29   | H30   | R1    | R2    | R3    | R4    |
|-------|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 243   | 304 | 605 | 667 | 877 | 1,453 | 1,525 | 1,339 | 996 | 1,061 | 1,380 | 1,434 | 1,273 | 1,635 | 1,826 | 1,783 | 2,032 | 2,058 | 1,890 | 2,488 | 1,562 |

※令和2年6月、労働施策総合推進法（中小企業のパワーハラスメント防止措置は令和4年4月から義務化）が施行され、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、同法施行以降の当該法に関する紛争はいじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考> 同法に関する相談件数 : 令和2年度 270件、令和3年度 475件、**令和4年度1,305件**

### 3 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん (1) 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数

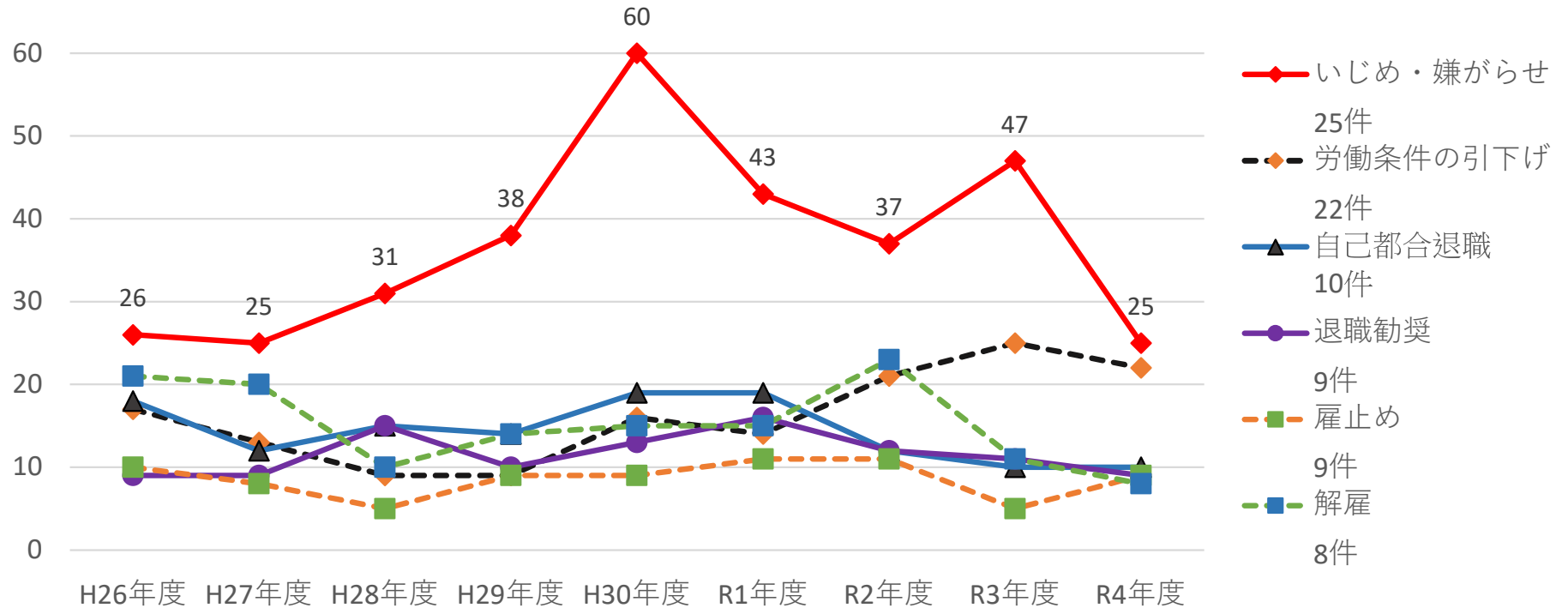


※1 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※2 「あっせん」：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。



## (2) 助言・指導における主な申出内容別の件数推移



(参考) 助言・指導申出の内容別件数 (令和4年度)

| いじめ・嫌がらせ | 労働条件の引下げ | 自己都合退職 | 出向・配置転換 | 退職勧奨 | 雇止め | 雇用管理・改善等 | 解雇 | 人事評価 | 賠償 | 懲戒処分 | 昇給・昇格 | その他の労働条件 | その他 | ※合計 |
|----------|----------|--------|---------|------|-----|----------|----|------|----|------|-------|----------|-----|-----|
| 25       | 22       | 10     | 10      | 9    | 9   | 9        | 8  | 4    | 4  | 3    | 1     | 26       | 12  | 156 |

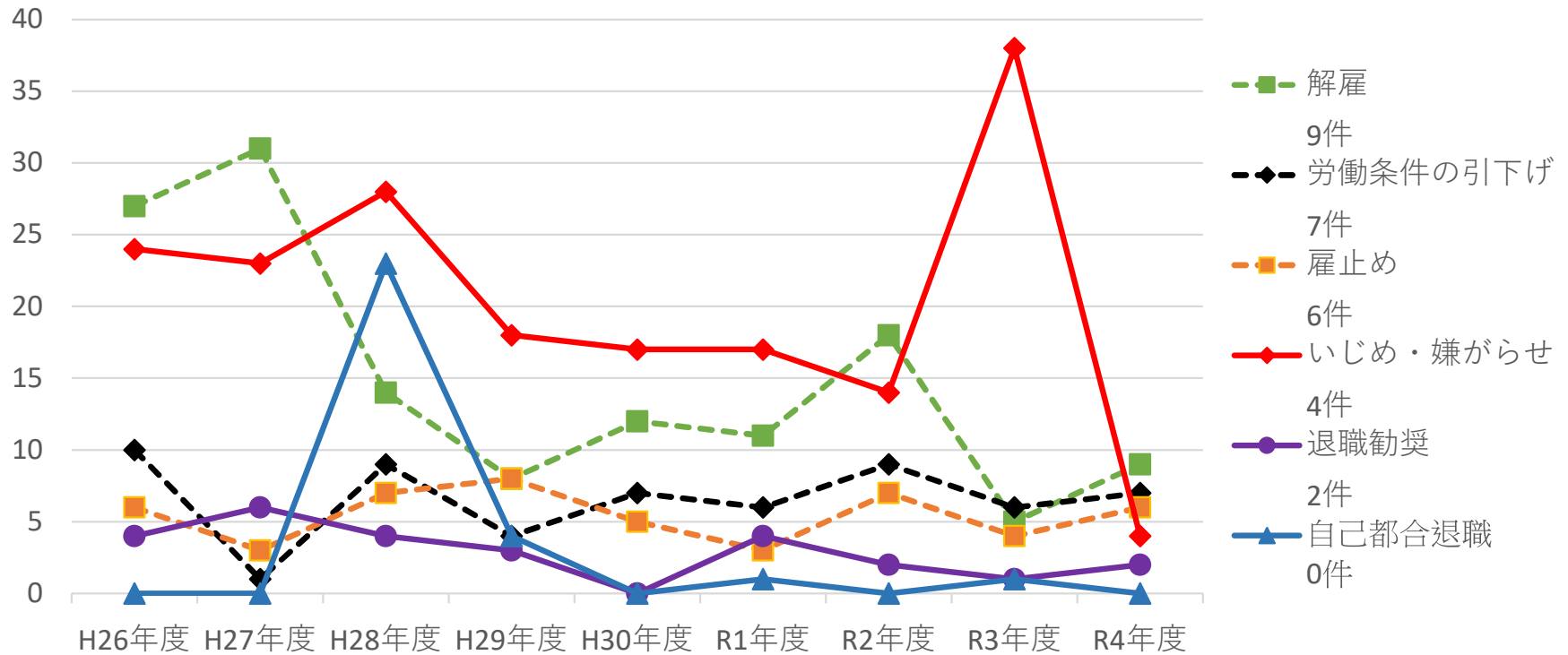
※ 助言・指導申出件数136件のうち、複数の内容に渡る申出があった場合はそれぞれに件数として計上

※令和2年6月、労働施策総合推進法（中小企業のパワーハラスメント防止措置は令和4年4月から義務化）が施行され、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、同法施行以降の当該法に関する紛争はいじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考> 同法に基づく紛争解決の援助申立件数 : 令和2年度 6件 令和3年度 13件、令和4年度**39件**



### (3) あっせんにおける主な申請内容別の件数推移



(参考) あっせん申請の内容別件数 (令和4年度)

| 解雇 | 労働条件の引下げ | 雇止め | いじめ・嫌がらせ | 退職勧奨 | 賠償 | 懲戒処分 | 人事評価 | 出向・配置転換 | 昇給・昇格 | 雇用管理・改善等 | 自己都合退職 | その他の労働条件 | その他 | ※合計 |
|----|----------|-----|----------|------|----|------|------|---------|-------|----------|--------|----------|-----|-----|
| 9  | 7        | 6   | 4        | 2    | 2  | 2    | 1    | 0       | 0     | 0        | 0      | 5        | 6   | 44  |

※ 申請件数34件のうち、複数の内容に渡る申請があった場合はそれぞれに件数として計上

※令和2年6月、労働施策総合推進法（中小企業のパワーハラスメント防止措置は令和4年4月から義務化）が施行され、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、同法施行以降の当該法に関する紛争はいじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考> 同法に基づく紛争解決の調停申立件数 : 令和2年度 4件 令和3年度 7件、令和4年度 12件

## 令和 4 年度における助言・指導及びあっせんの事例

## 【助言・指導の事例】

## 事例 1 : いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

|                 |  |
|-----------------|--|
| <p>事案の概要</p>    | <p>申出人は営業社員であるが、ある取引先からの苦情が苛烈で口汚くぶつけられ、これは申出人だけでなく同僚にも同様である。</p> <p>店長に相談しても、「こちらのミスもあるから。」と言って、何も対応してくれないため、会社全体での対応を求めて助言・指導を申し出たもの。</p> |
| <p>助言の内容・結果</p> | <p>事業主に対して、事情を説明の上でハラスメント防止について助言した。その結果、店長と取引先の責任者との話し合いが行われ、取引先が行き過ぎた言動を認め、取引先からの口調が穏やかになる等の改善が図られた。</p>                                 |

## 事例 2 : 労働条件引下げに係る助言・指導

|                 |   |
|-----------------|---|
| <p>事案の概要</p>    | <p>申出人は次月から基本給を下げ、手当を引き上げることで毎月の賃金が若干上がる提示がなされたが、基本給をもとに算出される賞与が減少することから、提示を拒否した。</p> <p>しかし、会社側は提案を撤回しないため、助言指導を申し出たものである。</p> |
| <p>助言の内容・結果</p> | <p>事業主に対して、法令上労働条件を変更する場合、労働契約法第 8 条の規定により原則として労働者の個別の同意を要する旨説明し、再度検討するよう助言した。その結果、事業主と申出人が話し合いを行い、会社側は基本給を引き下げる提案を撤回した。</p>    |

## 【あっせんの事例】

### 事例1： いじめ・嫌がらせ及び労働条件引き下げに係るあっせん

|              |  |
|--------------|--|
| 事案の概要        | <p>申請人は、上司から毎日のようにパワーハラスメントに該当するような発言を受け続けた上に、人事評価を下げられて給与の等級を一方的に引き下げられた。(労働施策総合推進法施行前の事案)</p> <p>また、自腹で顧客の未払い金を約50万円負担させられる等の不当な扱いを受けていたが、会社に相談しても対応してもらえなかったことから、経済的・精神的損害を受けた賠償を求めたいとして、あっせんに申請したもの。</p> |
| あっせんのポイント・結果 | <p>あっせん委員が双方の主張を確認し調整を図ったところ、金銭解決に向け双方の歩み寄りがなされ、本件に係る解決金として130万円を支払う条件に双方が合意した。</p>  |

### 事例2： 退職勧奨に係るあっせん

|              |   |
|--------------|---|
| 事案の概要        | <p>申請人は、入社してすぐに勤務態度と履歴書に3か月間勤務した会社の履歴が記載されていないことを咎められ、退職に追い込まれた。</p> <p>不当な退職勧奨として解雇予告手当相当額を求めたが、会社から拒否されたため、あっせんに申請したもの。</p> |
| あっせんのポイント・結果 | <p>あっせん委員が双方の主張を確認し、解決に向けた調整がなされ、20万円の解決金の支払いをすることで双方が合意した。</p>   |