



報道関係者 各位

令和5年7月31日

【照会先】

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

課長 鳥海 晃司

課長補佐 山本 竜次

労働紛争調整官 雑賀 康成

(直通電話) 078(367)0820

## 「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、ついで「自己都合退職」～

兵庫労働局（局長 金刺 義行）では、労働局及び各労働基準監督署内に設置した合計12ヶ所の総合労働相談コーナーにおいて、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に関する労働紛争の解決を図るための制度を運用していますが、このたび「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を取りまとめましたので、公表します。

### 【令和4年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

総合労働相談件数	44,452件（前年度比 6.4% 減）
民事上の個別労働紛争相談件数	10,868件（前年度比 8.5% 減）
うち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数	1,603件（前年度比40.5% 減）
助言・指導申出件数	497件（前年度比34.6% 減）
あっせん申請受理件数	128件（前年度比17.4% 減）

#### 1 総合労働相談件数は減少、民事上の個別労働紛争に係る相談件数も減少

総合労働相談件数は44,452件で前年度より6.4%減となり、そのうち民事上の個別労働紛争に係る相談件数は10,868件で、前年度より8.5%減となっている。相談内容は「いじめ・嫌がらせ※1」が1,603件で、前年度より40.5%減であるが11年連続でトップである。次いで「自己都合退職」が1,538件で前年度より9.7%増となっている（P4～5. 参照）。

#### 2 「助言・指導」の申出件数は減少、内容は「解雇」がトップ

労使トラブルの解決を図るための「助言・指導」の申出件数は497件で、前年度より34.6%減となっている。申出内容は「解雇」が56件でトップであり、前年度より22.2%減となっている。「いじめ・嫌がらせ※1」は23件であり、前年度より75.8%減となっている（P6～7. 参照）。

#### 3 「あっせん」申請件数は減少、内容は「解雇」がトップ

紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は128件で、前年度より17.4%減となっている。申請の内容は「解雇」が24件でトップであり前年度より4.0%減となっている。次いで「雇止め」が17件であり、前年度より21.4%増となっている。「いじめ・嫌がらせ※1」は11件であり、前年度より60.7%減となっている（P8～9. 参照）。

#### 4 兵庫労働局の取り組み

兵庫労働局では、施行状況を踏まえ、総合労働相談コーナーにおいて、関係法令や裁判例などの情報提供等適切な相談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。併せて、労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が令和4年4月1日より中小企業を含め全面施行されており、引き続き実効性のある防止対策が講じられるよう取り組んでいきます。

# 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

労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内12か所

**令和4年度 総合労働相談件数**  
**4万4,452件**

内訳

○法制度の問い合わせ ※2 (2万5,512件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの ※2 (10,220件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 (1万 868件)

内訳

- ①いじめ・嫌がらせ ※1 ..... 1,603件
- ※3 ②自己都合退職 ..... 1,538件
- ③労働条件引下げ ..... 1,303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

### 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

取次ぎ

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 ※4

○申出件数 (497件)

- 内訳
- ※3 ① 解雇 (普通・整理・懲戒) ... 56件
  - ② 自己都合退職 ..... 52件
  - ③ 労働条件の引下げ ..... 50件

○処理件数 (487件) ※6

助言・指導の実施 (450件)  
取下げ (19件) 打切り等・その他 (18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 ※5

○申請件数 (128件)

- 内訳
- ※3 ① 解雇 (普通・整理・懲戒) ..... 24件
  - ② 雇止め ..... 17件
  - ③ 労働条件の引下げ ..... 13件

○処理件数 (132件) ※6

合意の成立 (41件)  
取下げ (3件) 打切り等・その他 (88件)

申請

※1 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に関する相談については同法に基づき対応されることとなったため、「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い。

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件数  
 ・相談件数:1,845件（下のグラフ参照）  
 ・紛争解決の援助申立件数:91件  
 ・調停申請受理件数:4件

※2 労働施策総合推進法に関する相談については同法に基づき対応されるため、「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」として計上している。

※3 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。

※4 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。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又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。

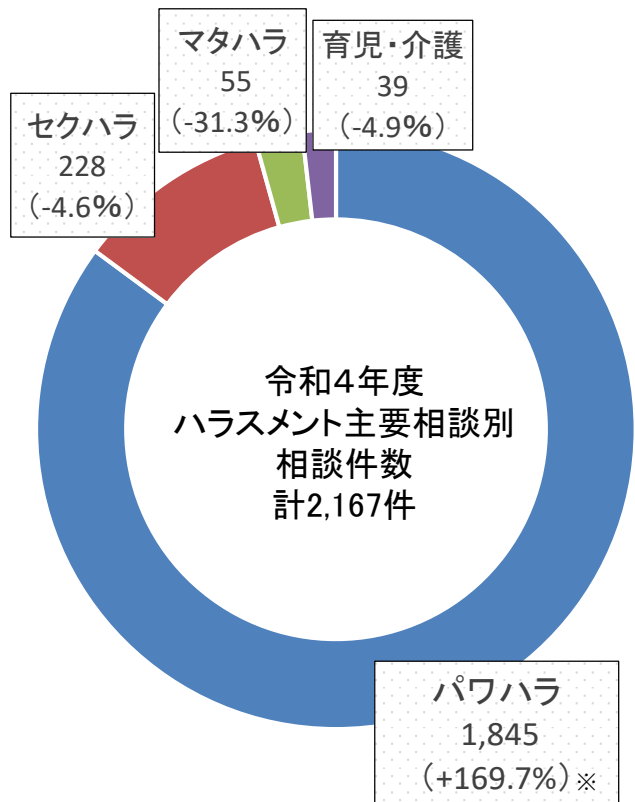
※5 あっせん：労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

※6 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。

（参考） 令和4年度 ハラスメント | 主要相談別の件数

ハラスメント相談件数

	R4年度	R3年度
パワーハラスメント (パワハラ)	1,845	684
セクシュアルハラスメント (セクハラ)	228	239
妊娠・出産ハラスメント (マタハラ)	55	80
育児・介護ハラスメント (育児・介護)	39	41
計	2,167	1,044

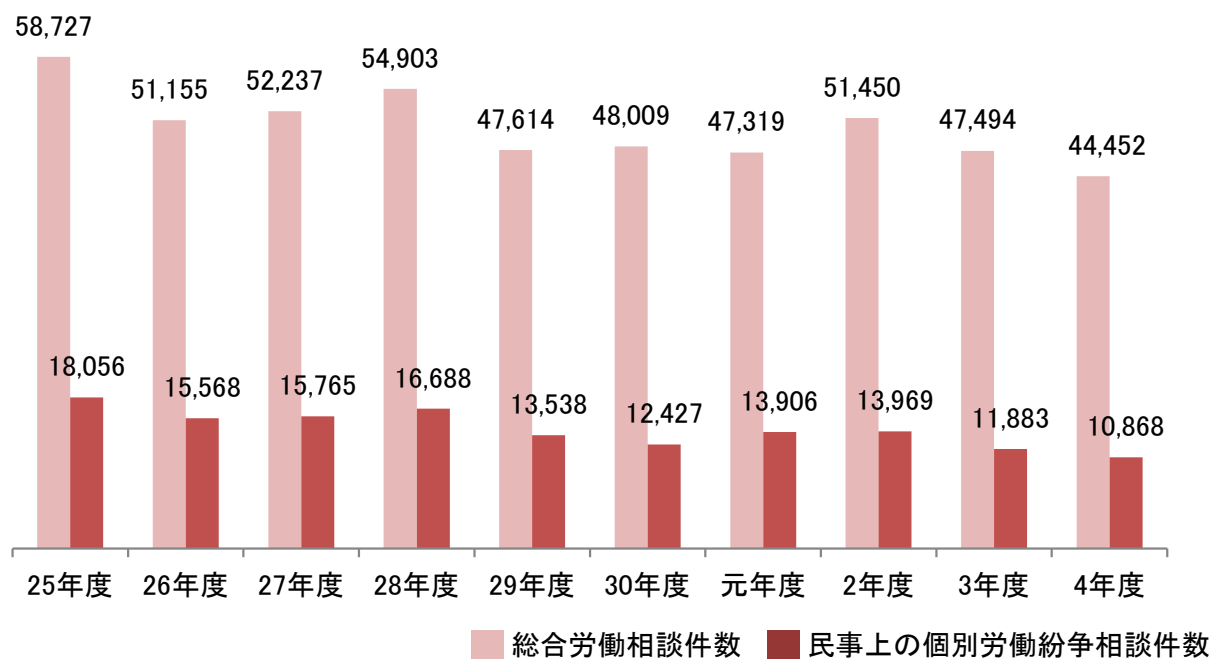


※ ( )内は対前年度比。

# 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

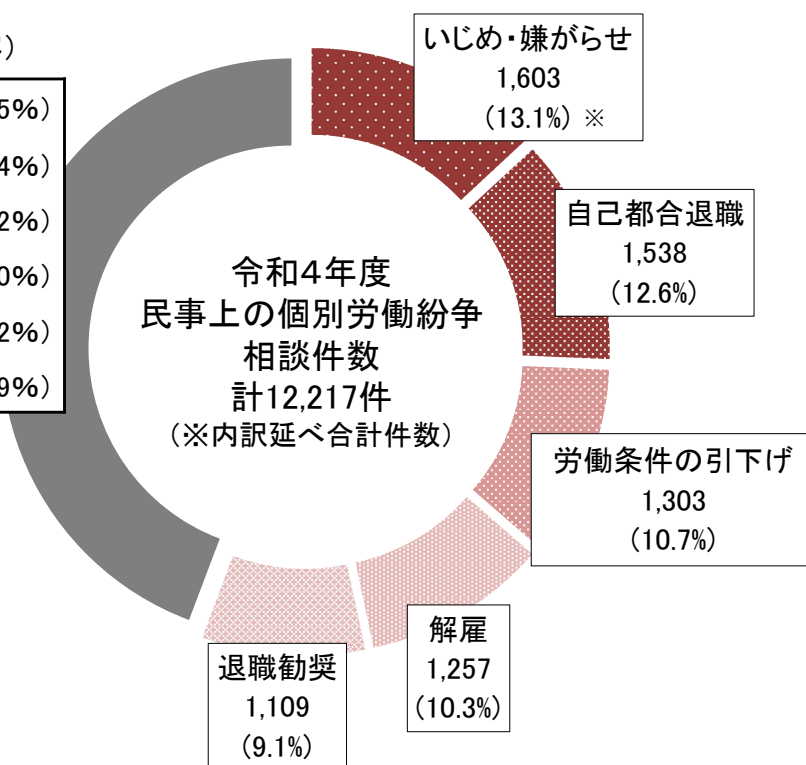
### (1) 相談件数の推移



### (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

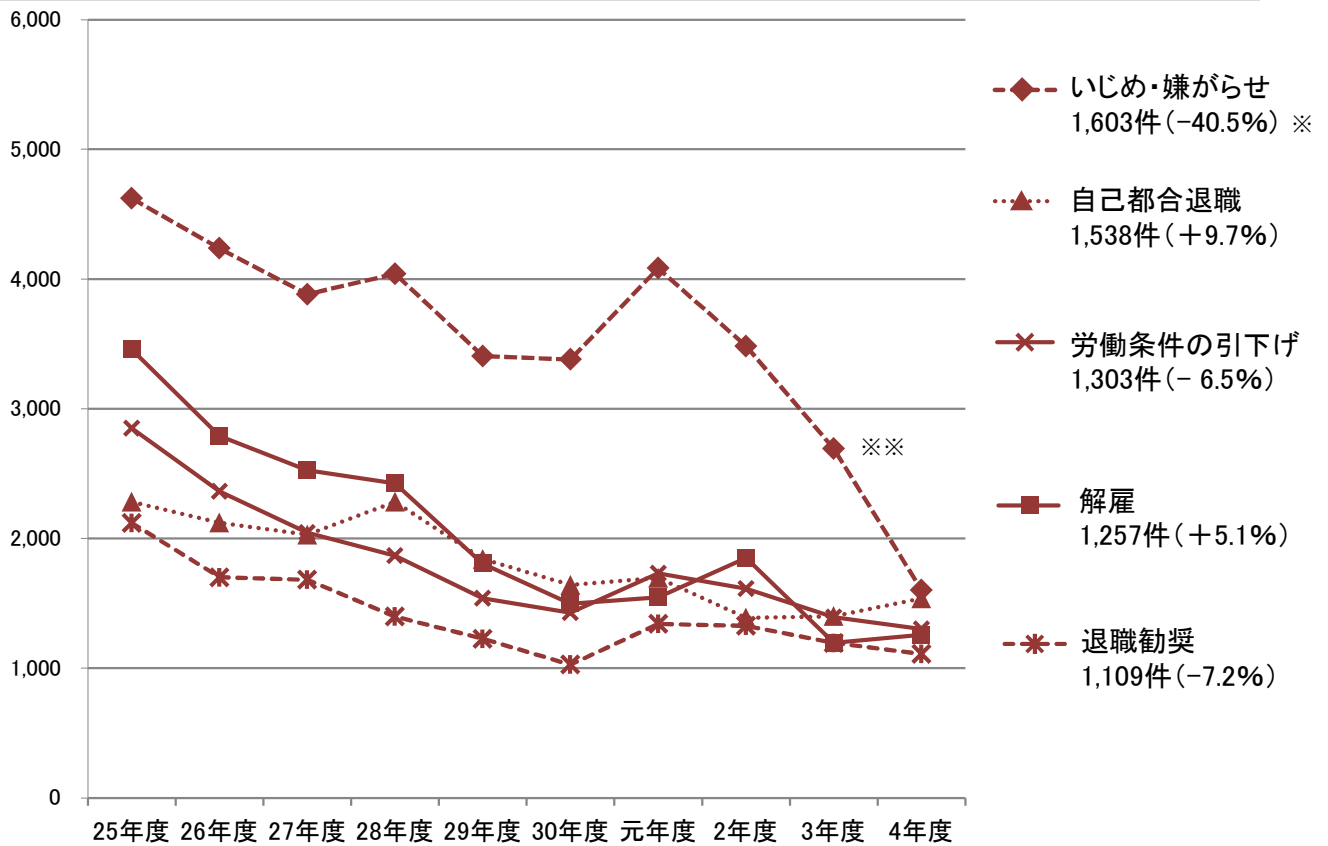
ほか 計5,407 (うち、主な相談内容)

雇止め	794	(6.5%)
雇用管理改善等	903	(7.4%)
出向・配置転換	513	(4.2%)
賠償	366	(3.0%)
懲戒処分	272	(2.2%)
その他の労働条件	967	(7.9%)



※ %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。

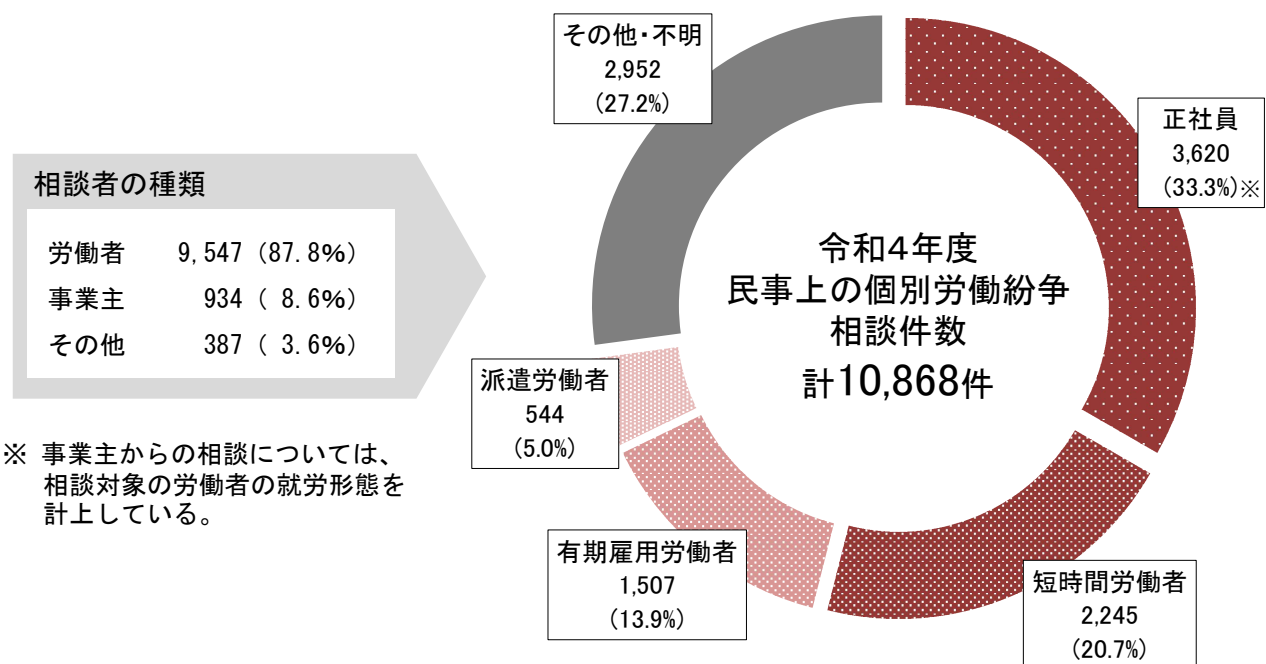
### (3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ ( )内は対前年度比。

※※ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、令和3年度以降では集計対象に大きな差異がある。P3の※1を参照。

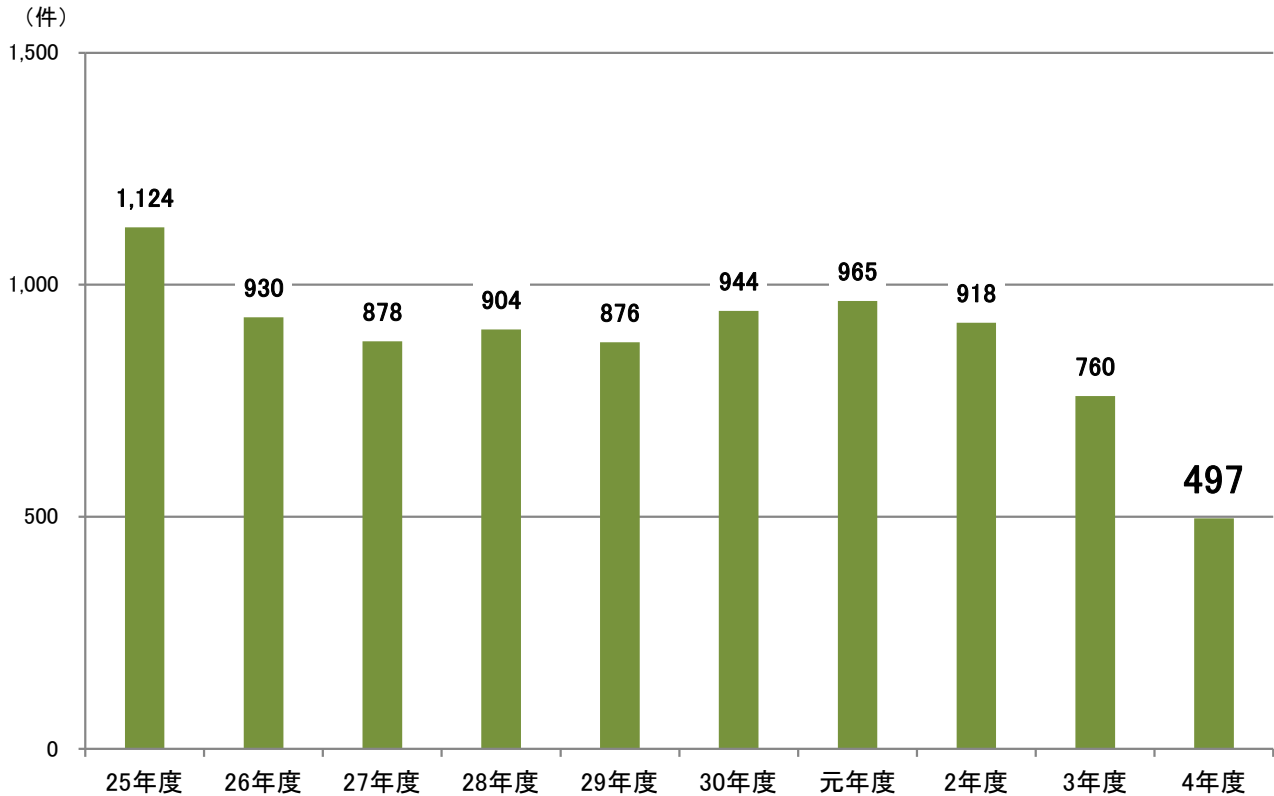
### (4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



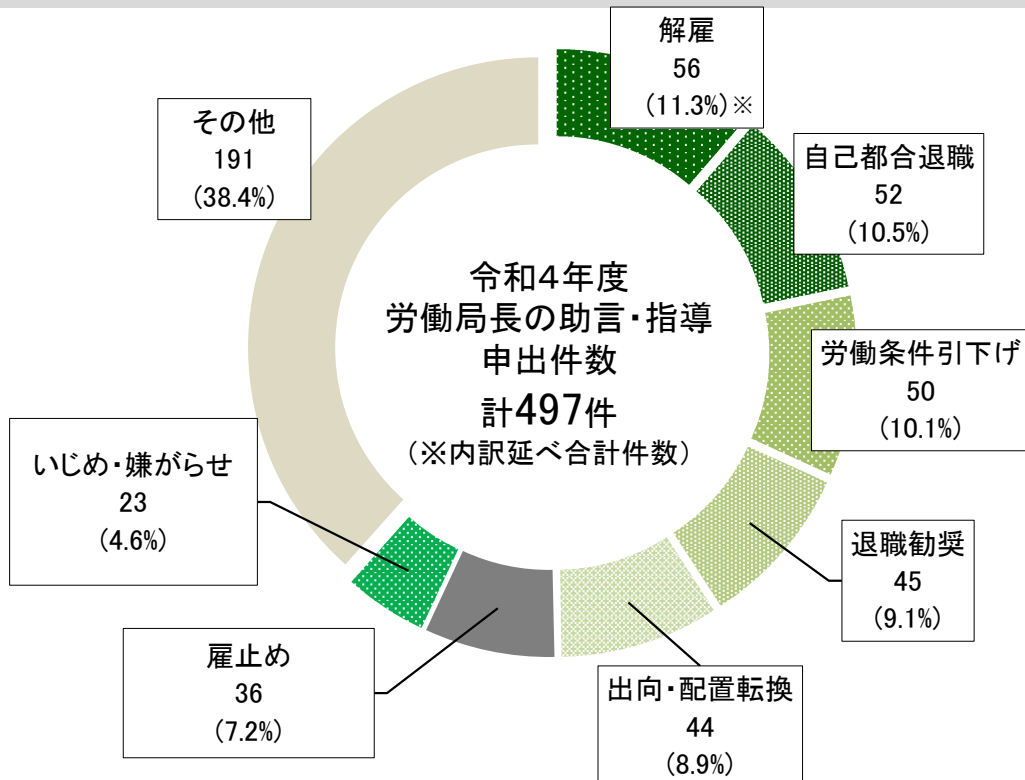
※ ( )内は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

## 2 都道府県労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移

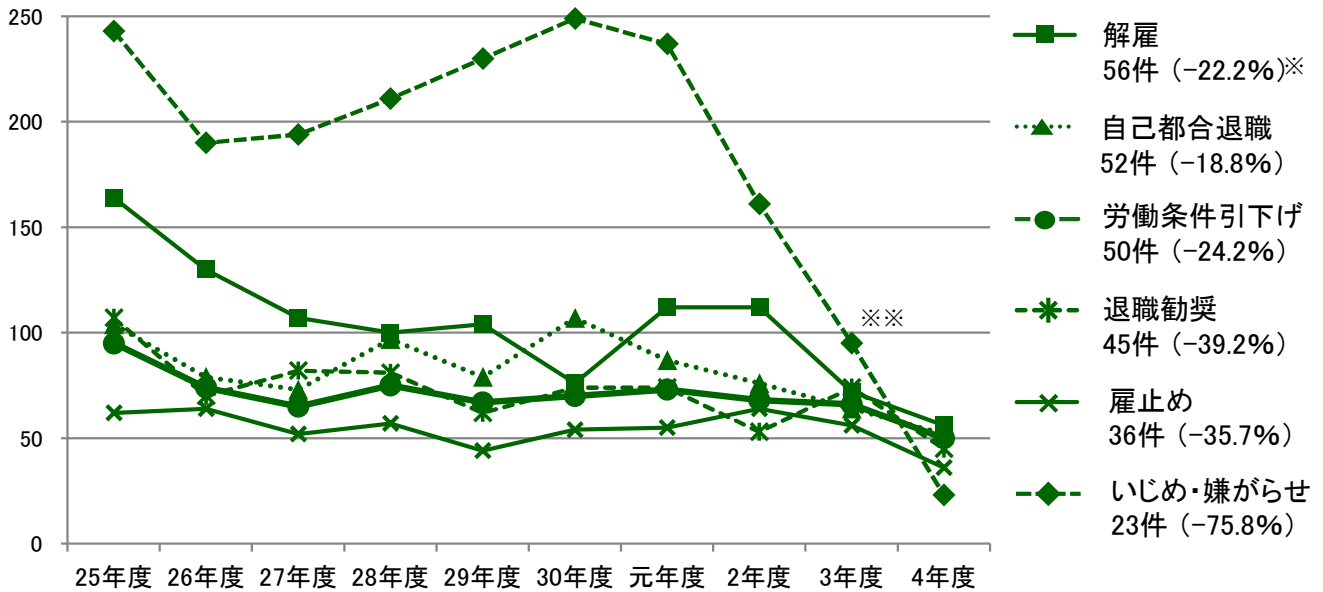


### (2) 申出内容別の件数



※ ( )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。

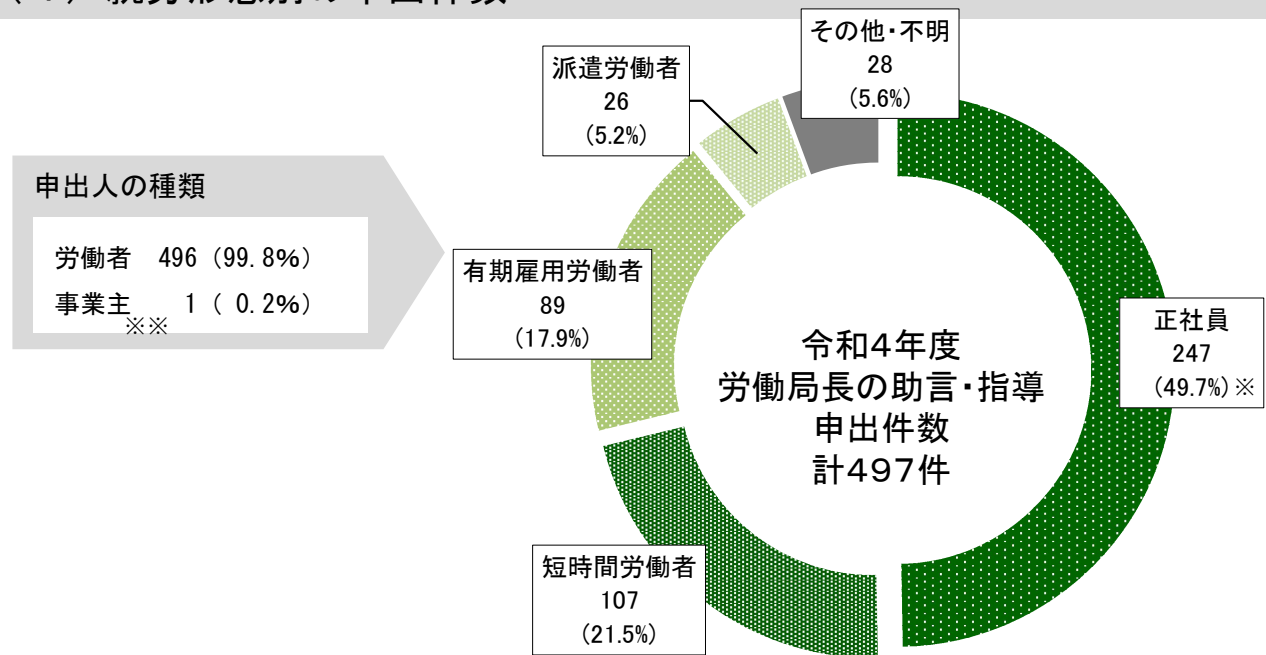
### (3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



※ ( )内は対前年度比。

※※ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、令和3年度以降では集計対象に大きな差異がある。P3の※1を参照

### (4) 就労形態別の申出件数



※ ( )内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体 (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。

※※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

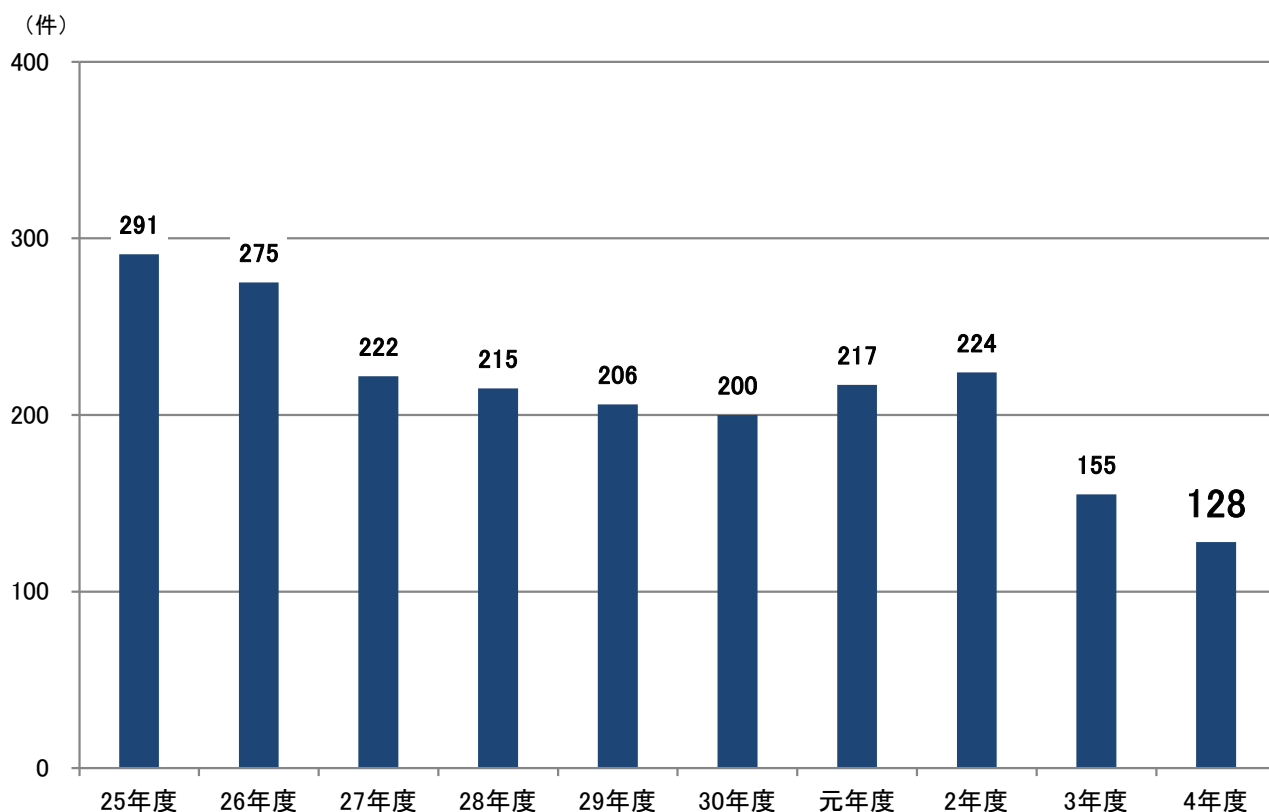
### (5) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ ( )内は処理終了件数487件に占める比率

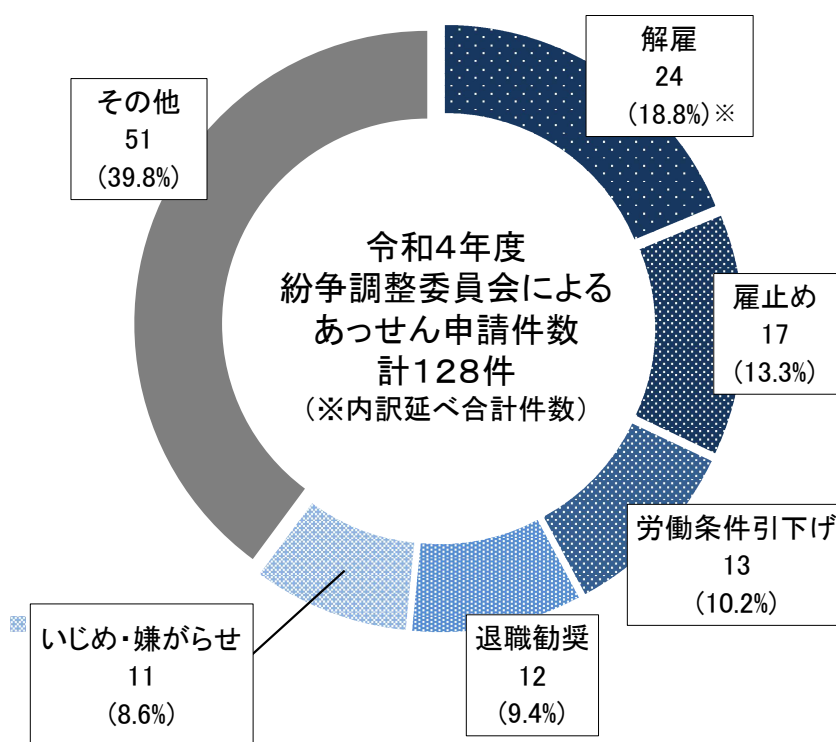


### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移



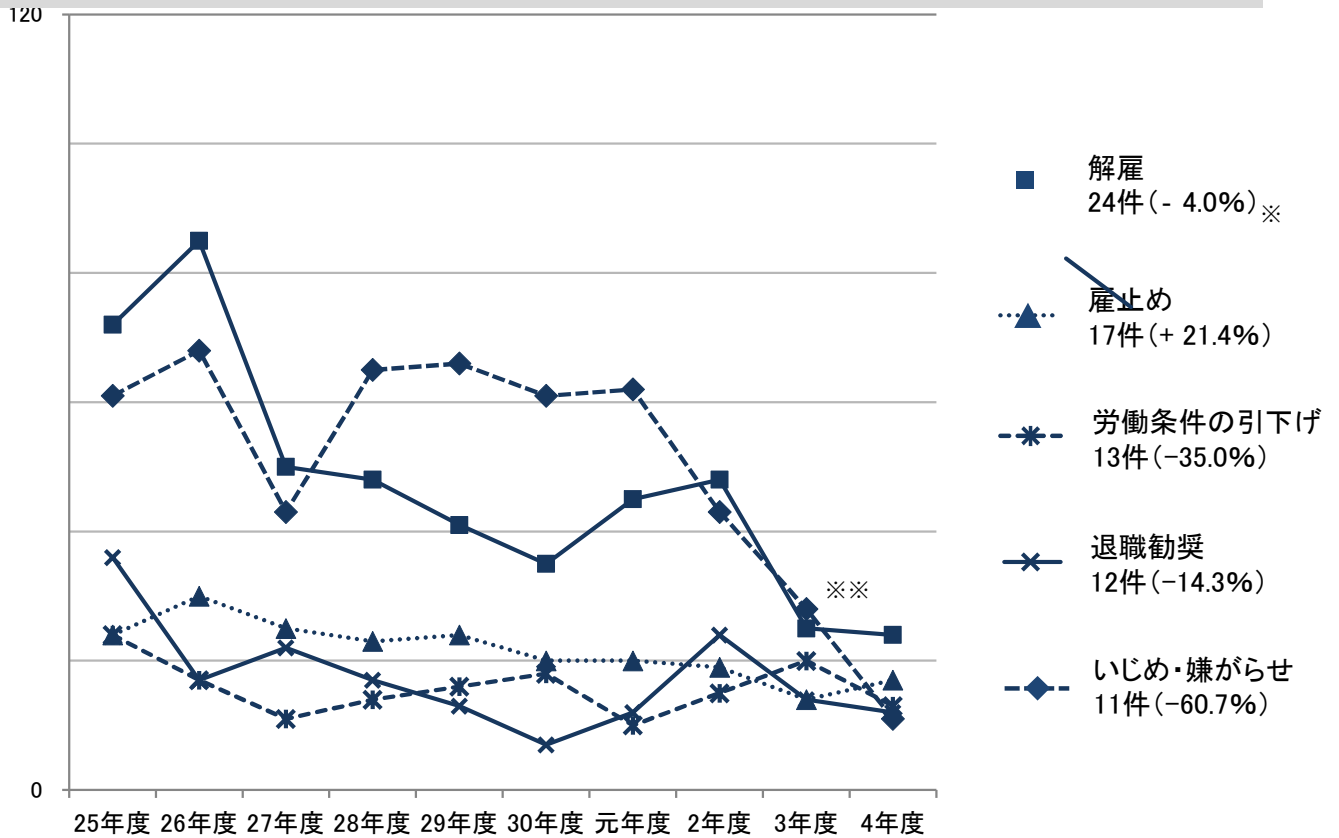
#### (2) 申請内容別の件数



※ ( )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。



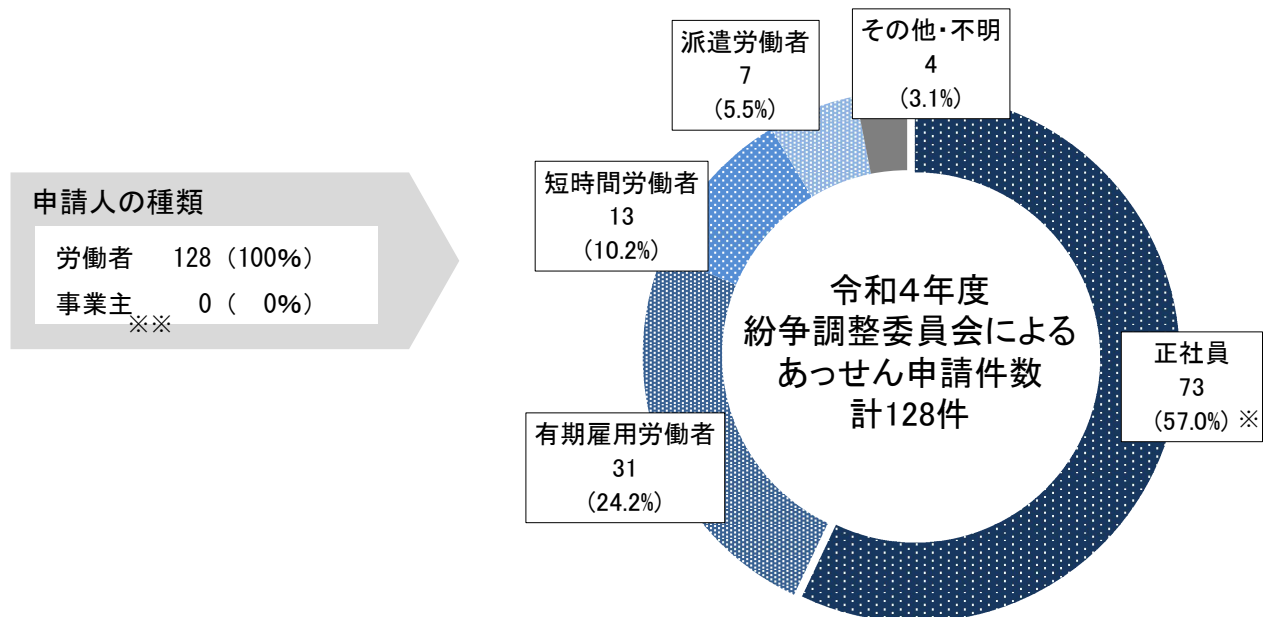
### (3) 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



※ ( )内は対前年度比。

※※ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、令和3年度以降では集計対象に大きな差異がある。P3の※1を参照

### (4) 就労形態別の申請件数



#### 申請人の種類

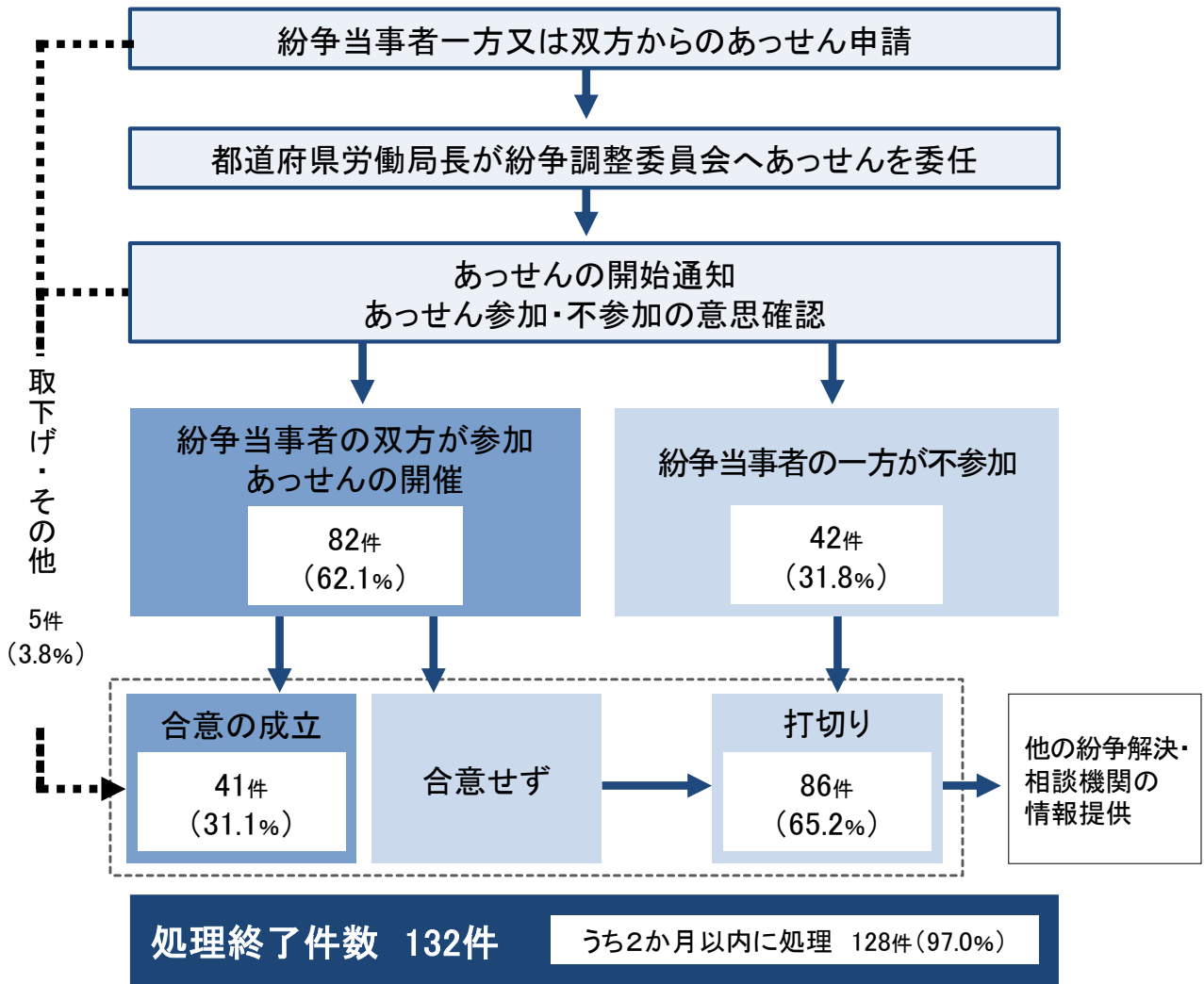
労働者	128 (100%)
事業主	0 (0%)

※ ( )内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体 (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。

※※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

## (5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※( )内は処理終了件数132件に占める比率



# 4 令和4年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和4年4月1日～令和5年3月31日)

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数		44,452件	
<b>相談者の種類</b>			
労働者	26,253件	事業主	13,841件
相談者のうち外国人	159件	外国人のうち技能実習生	16件
2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		10,868件	
<b>(1) 相談者の種類</b>			
労働者	9,547件	事業主	934件
2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		10,868件	
<b>(2) 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計は総数とは一致しない。)</b>			
普通解雇	947件	整理解雇	143件
労働条件引下げ(賃金)	640件	労働条件引下げ(退職金)	92件
出向・配置転換	513件	退職勧奨	1,109件
採用内定取消	75件	雇止め	794件
自己都合退職	1,538件	その他の労働条件	967件
定年・年齢差別	86件	雇用管理改善等	903件
いじめ・嫌がらせ	1,603件	教育訓練	25件
賠償	366件	その他	1,007件
3 都道府県労働局長による助言・指導の件数			
<b>(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数</b>		497件	
<b>【紛争の内容】</b>			
普通解雇	51件	整理解雇	1件
労働条件引下げ(賃金)	23件	労働条件引下げ(退職金)	4件
出向・配置転換	44件	退職勧奨	45件
採用内定取消	6件	雇止め	36件
自己都合退職	52件	その他の労働条件	72件
定年・年齢差別	4件	雇用管理改善等	64件
いじめ・嫌がらせ	23件	教育訓練	0件
賠償	11件	その他	13件
<b>(2) 助言・指導の手続を終了した件数</b>		487件	
解決したもの		237件	
<b>【終了区分】</b>			
助言を実施	450件	指導を実施	0件
打ち切り	15件	他制度に移行	2件
4 紛争調整委員会によるあっせんの件数			
<b>(1) あっせんの申請の受理を行った件数</b>		128件	
<b>【紛争の内容】</b>			
普通解雇	22件	整理解雇	1件
労働条件引下げ(賃金)	6件	労働条件引下げ(退職金)	2件
在籍出向・配置転換	11件	退職勧奨	12件
採用内定取消	3件	雇止め	17件
自己都合退職	10件	その他の労働条件	11件
雇用管理改善等	8件	労働契約の承継	0件
教育訓練	0件	人事評価	1件
その他	2件		
<b>(2) あっせんの手続を終了した件数</b>		132件	
あっせんを開催したもの		82件 (開催率: 62.1%)	
解決したもの		41件 (開催のうち解決率: 50%)	
<b>【終了区分】</b>			
当事者間の合意の成立	41件	申請の取下げ	3件
労働者の死亡又は企業の消滅等	2件	その他	0件

## 5 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

# 令和 4 年度における助言・指導及びあっせんの事例

## 助言・指導の例

事例 1	自己都合退職に係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、令和 2 年 10 月から事務員として勤務している。</p> <p>令和 4 年 2 月に辞めたい意向を事業主に示していたが、代替りの事務員を雇う動きが無いまま推移したため、4 月初めに 5 月 15 日付での退職届を事業主に渡そうとしたが、退職日を考えるように言われ、受け取ってもらえなかった。</p> <p>申出人は、退職日を 5 月 15 日として、年次有給休暇も出来るだけ取得したいと考えており、事業主との話し合いを求めて、助言を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p>事業主に対して、民法第 627 条に基づき、期間の定めがない雇用契約は、原則として退職の申し入れから 2 週間を経過することによって終了する旨を説明し、また年次有給休暇についても労働基準法第 39 条を説明し、退職日の決定及び年次有給休暇の取得について、申出人と話し合いを行うよう、助言を行った。</p> <p>助言に基づき話し合いが行われた結果、年次有給休暇の残り 8 日を取得し、5 月 15 日付で退職とすることになった。</p>
事例 2	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は事務員として 3 年ほど勤務する者。</p> <p>同僚の一人から無視をされたり、仕事上での嫌がらせの行為を受けてきたが、ここ 1 年間酷くなっており、令和 4 年 10 月に医療機関を受診したところ、適応障害の診断が出た。上司に診断書を提出し、職場環境の改善を求めて相談したが、十分な回答が得られずに推移している。</p> <p>申出人は、事業主との話し合いを通じた職場環境の改善（行為者に対する注意や職場異動等の対処策の実施）を求めて、助言を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p>事業主に対し、労働契約法第 5 条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明し、申出人と話し合いを行うように、助言を行った。</p> <p>助言に基づき話し合いが行われた結果、改めて事業主から行為者に対して注意が行われ、職場環境は改善されることとなった。</p> <p>なお、パワハラ 3 要素（P3 の※ 1 参照）を満たす場合には、労働施策総合推進法で事業主のパワハラ防止の義務及び責務が定められていることを併せて説明した。</p>

## あっせんの例

事例 1	採用内定取消に係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は、事業主より採用内定をもらっており、当初10月より勤務開始予定であったが、申請人側の事情により、事業主の了承を得て12月からの勤務開始に変更となった。</p> <p>変更後に、事業主から追加で書類等を提出するように言われたが、求められた書類を作成できない事情があったため、これを説明したところ、採用内定取消をされた。</p> <p>申請人は、採用内定取消が撤回されないのであれば、採用内定取消に対する経済的損害・精神的損害として650万円の支払を求めて、あっせンを申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が被申請人から経緯を確認したところ、事業主が出していた採用内定通知書により労働契約は成立していたと考えられ、これを取り消すことは解雇となる可能性を言及したところ、紛争解決のため、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。</p> <p>内定取り消しに至る経緯を踏まえて、あっせん委員が双方に歩み寄りを促した結果、解決金240万円を支払うことで合意した。</p>

事例 2	解雇に係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は、令和4年2月から派遣社員として働いていた。</p> <p>2か月前から年次有給休暇の取得を申請し、休暇を取得したところ、派遣先会社の職場のリーダーから、「お前はクビだ。」と言われた。</p> <p>その後、申請人に対して、派遣元会社の責任者から「派遣先会社より『申請人にはもう来てほしくない。』と言われた。」と告げられた。</p> <p>申請人は、派遣元会社が代替りの派遣先会社を探してくれると思っていたところ、そのような配慮はない上、住んでいる借り上げの住居を退去するように言われた。</p> <p>このため、精神的損害・経済的損害に対する補償として90万円の支払を求めてあっせンを申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員より、双方への聴取が行われた。</p> <p>被申請人は和解金支払いによる解決の意向を示したため、あっせん委員が調整し、和解による解決金として30万円を支払うことで合意した。</p>

# 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。