

茨城労働局発表
令和5年7月5日(水)

【照会先】

茨城労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 庄司 雅則
労働紛争調整官 正岡 英嗣
【直通電話】029-277-8294

「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 ～11年連続で「いじめ・嫌がらせ」の件数が最多～

茨城労働局（局長 澤口浩司）は、このたび、茨城労働局管内の令和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、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つの方法があります（資料1）。

【ポイント】

1 総合労働相談件数、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前年度より減少。総合労働相談件数のうち民事上の個別労働紛争相談件数は過去最多。

・総合労働相談件数	23,211件（前年度比 1.5%減）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	5,964件（同 2.2%増）
・助言・指導申出件数	194件（同 12.2%減）
・あっせん申請件数	104件（同 15.4%減）

【参考】パワーハラスメントの相談状況

令和4年4月、労働施策総合推進法が全面的に施行され、中小企業の職場においても防止対策措置を講じることが義務となっています。同法に基づく「職場におけるパワーハラスメント」（※1）に係る相談は803件で、前年度の283件から大幅に増加しています。

2 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全ての項目で、「いじめ・嫌がらせ」（※2）が引き続き最多。

- ・民事上の個別労働紛争相談件数では、2,077件で11年連続最多（第2図参照）。
- ・助言・指導の申出では、53件で最多（第4図参照）。
- ・あっせんの申請では、44件で最多（第6図参照）。

【今後の取り組み】

茨城労働局では、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。

※1 「職場におけるパワーハラスメント」：職場において行われる、次の3つの要素をすべ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の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

※2 「いじめ・嫌がらせ」：上記「職場におけるパワーハラスメント」に該当しない、嫌がらせ全般をいう。

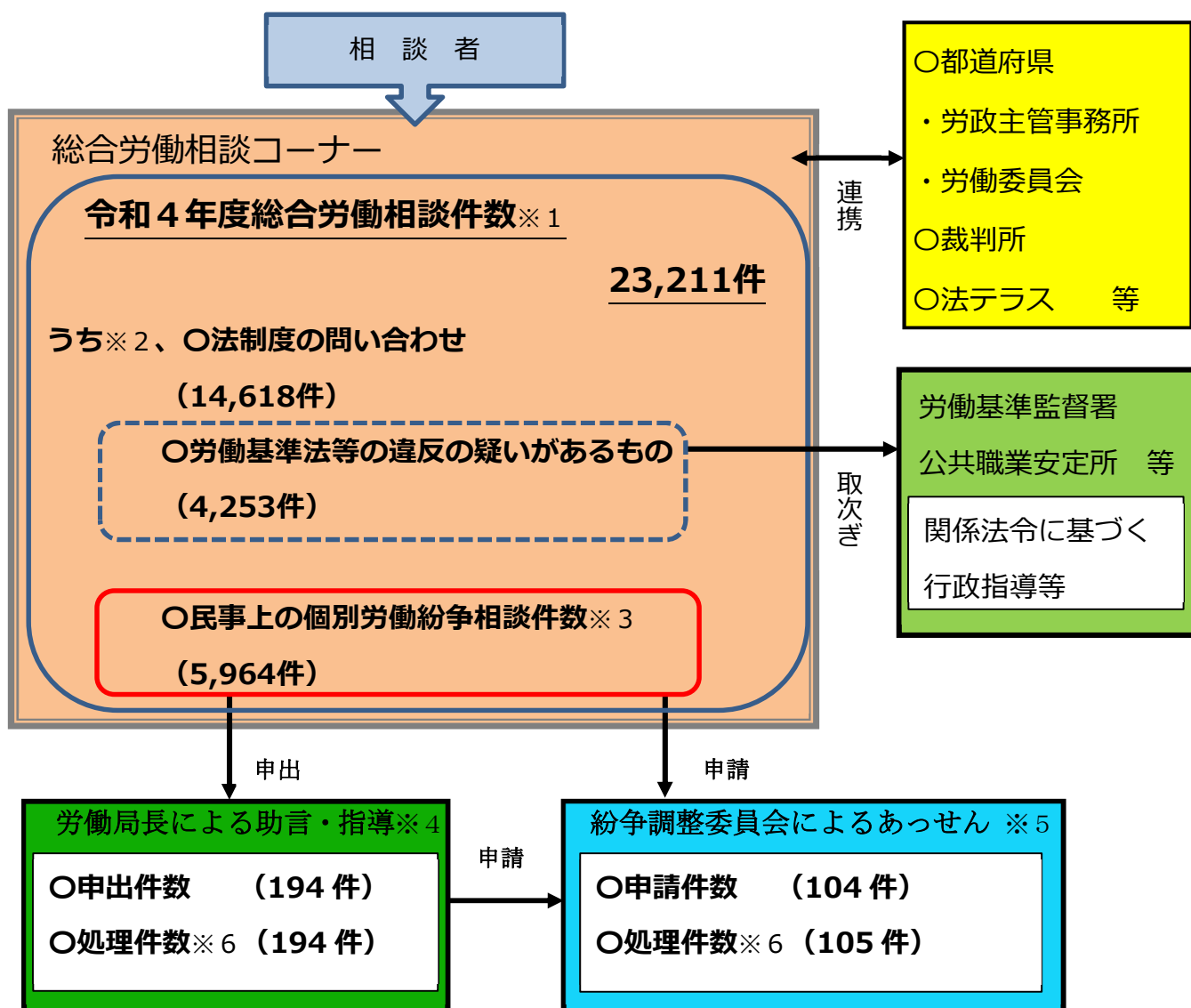
【別添資料】

資料1：個別労働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

資料3：令和4年度助言・指導及びあっせんの事例並びに県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先
（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

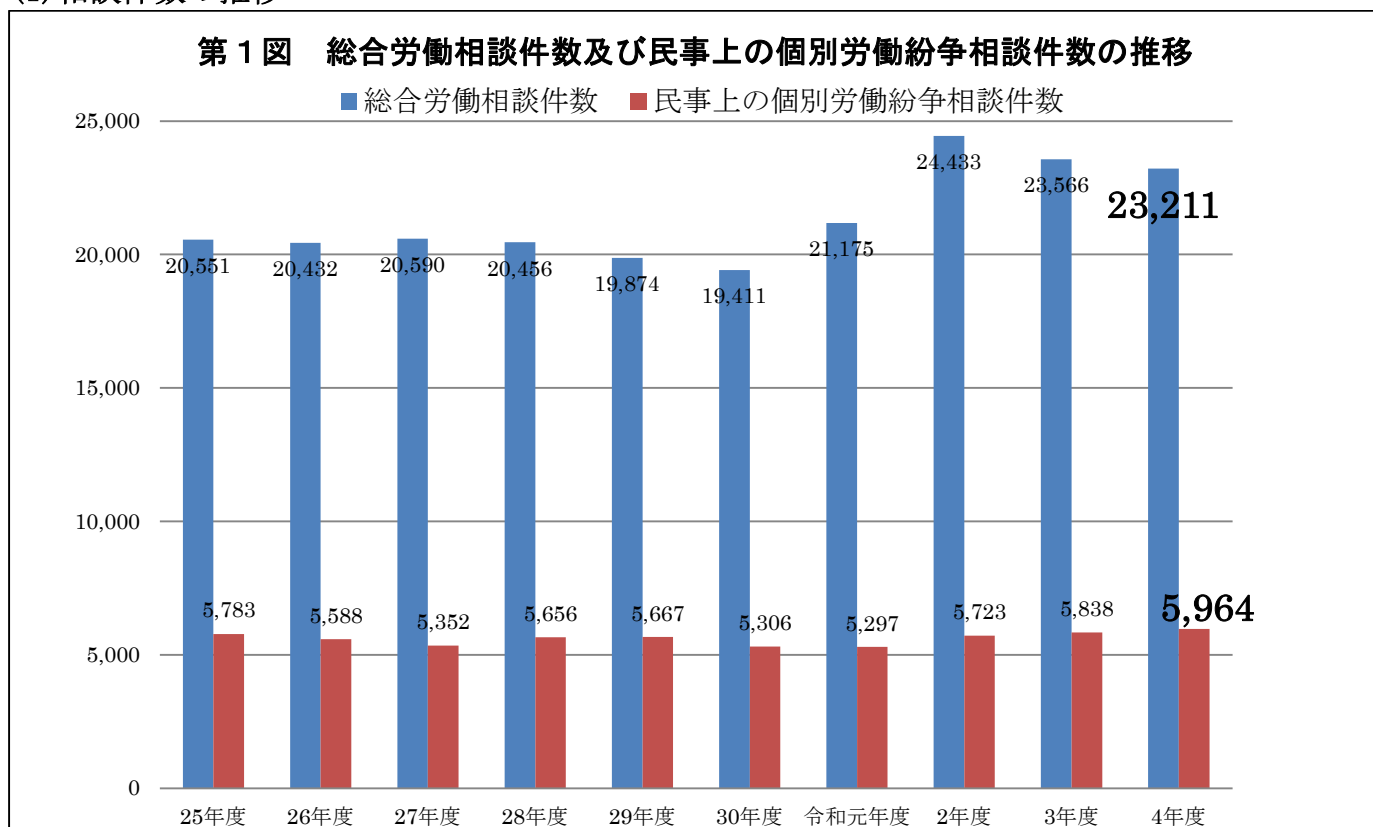


- ※1 「総合労働相談」：茨城労働局内及び県内8つの労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
- ※2 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
- ※3 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。
- ※4 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。
- ※5 「あっせん」：紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士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 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。

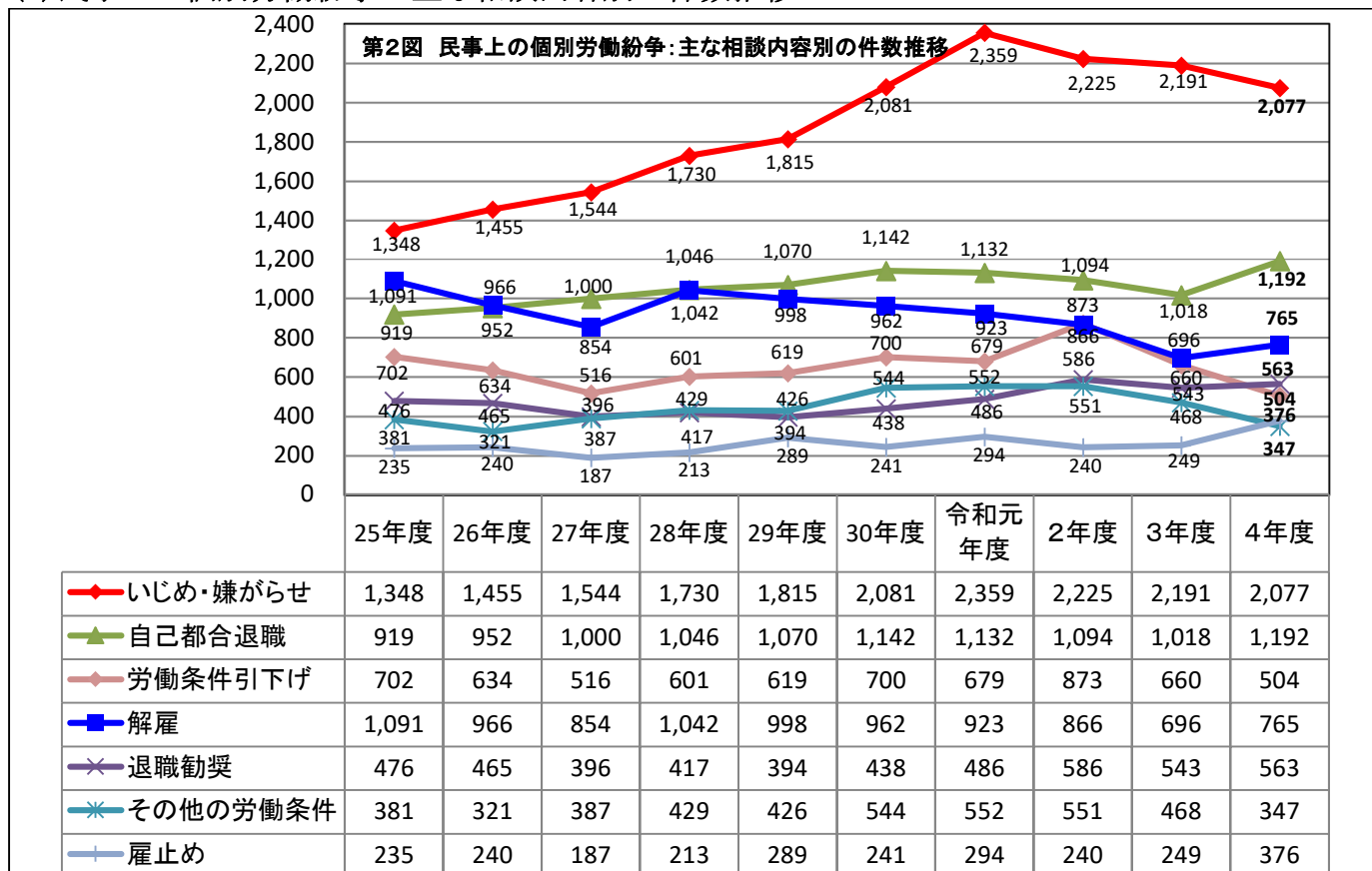
令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1. 総合労働相談

(1) 相談件数の推移



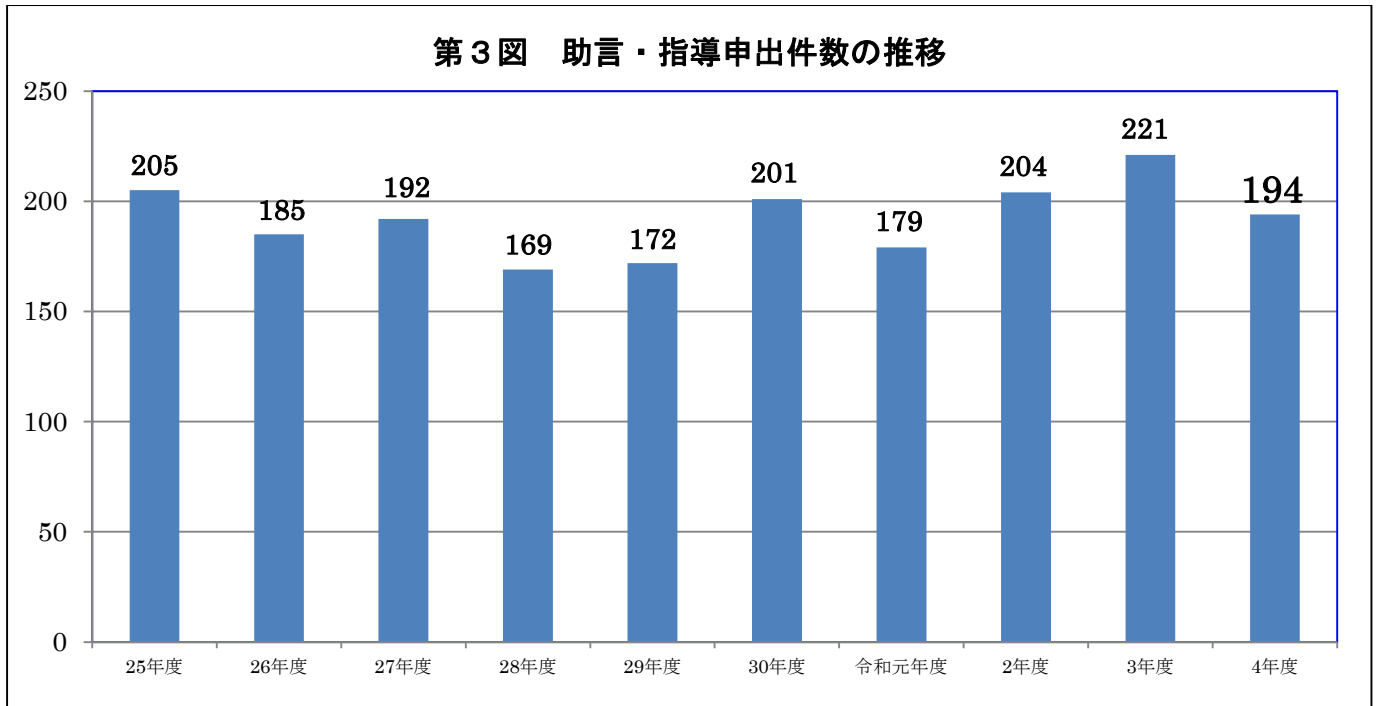
(2) 民事上の個別労働紛争：主な相談内容別の件数推移



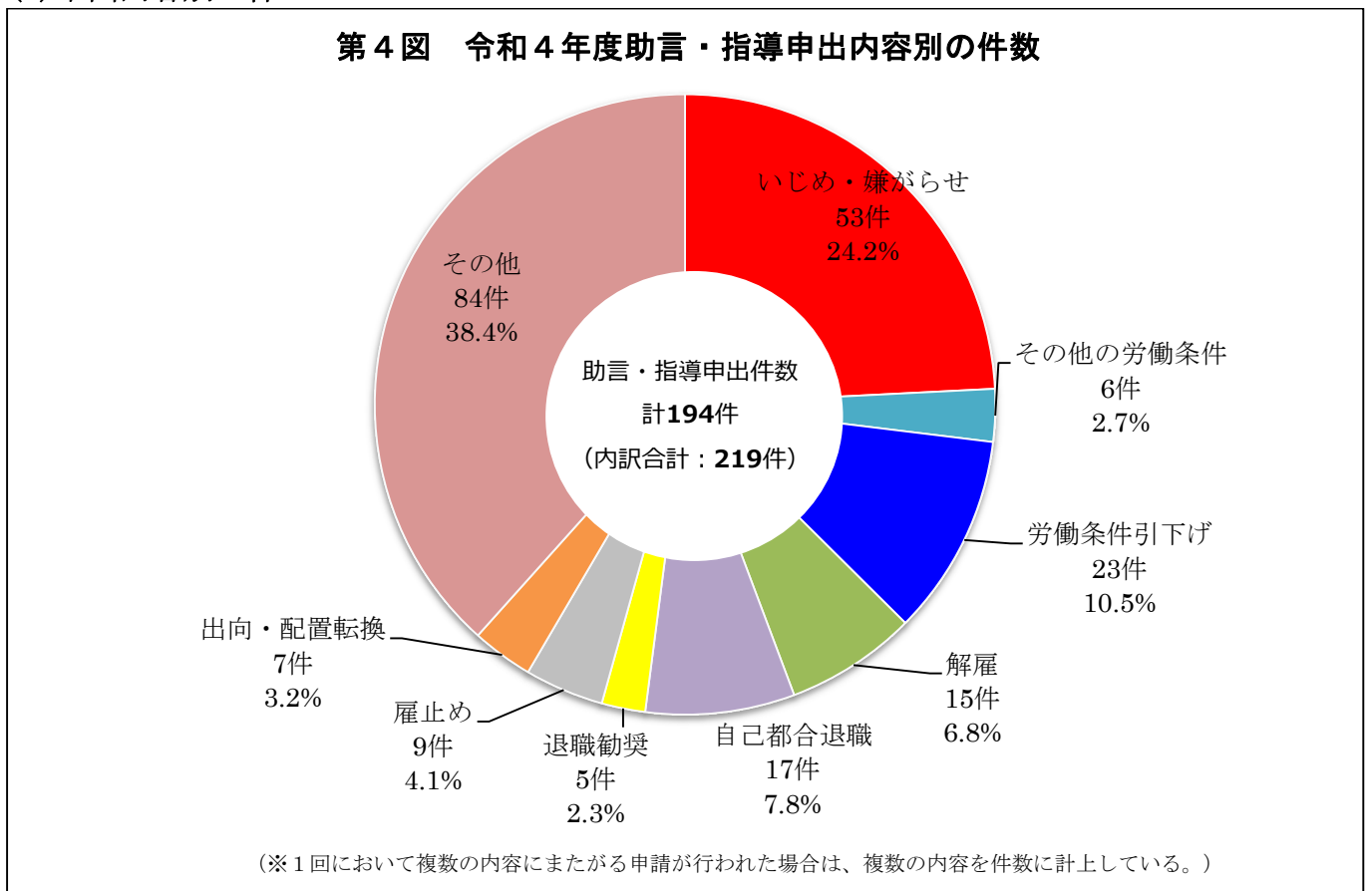
※令和4年4月、労働施策総合推進法が中小企業にも施行され（大企業は令和2年6月から）、職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の当該法に関する紛争は「いじめ・嫌がらせ」に計上していない。

2. 助言・指導

(1) 申出件数の推移



(2) 申出内容別の件

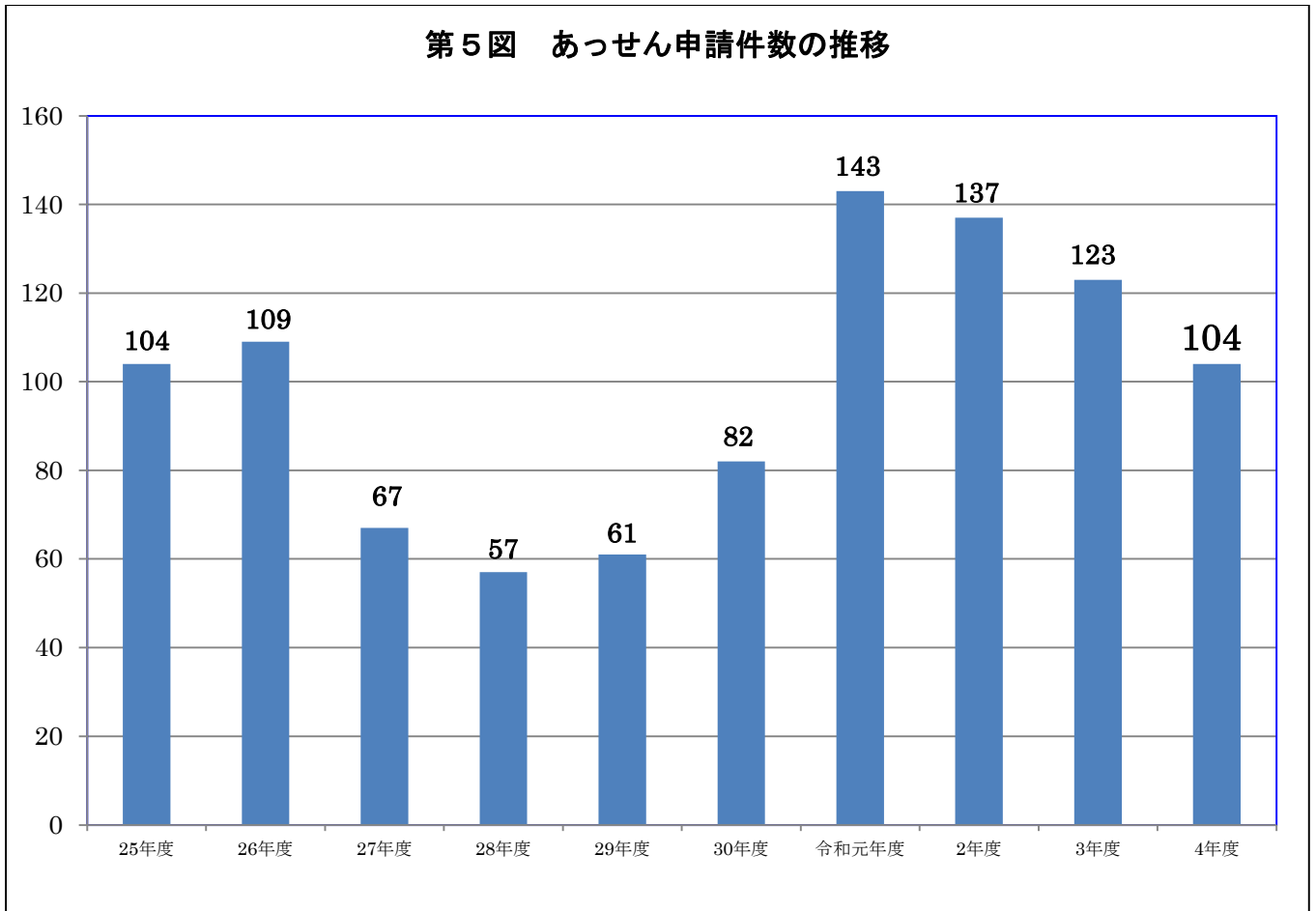


(3) 処理状況

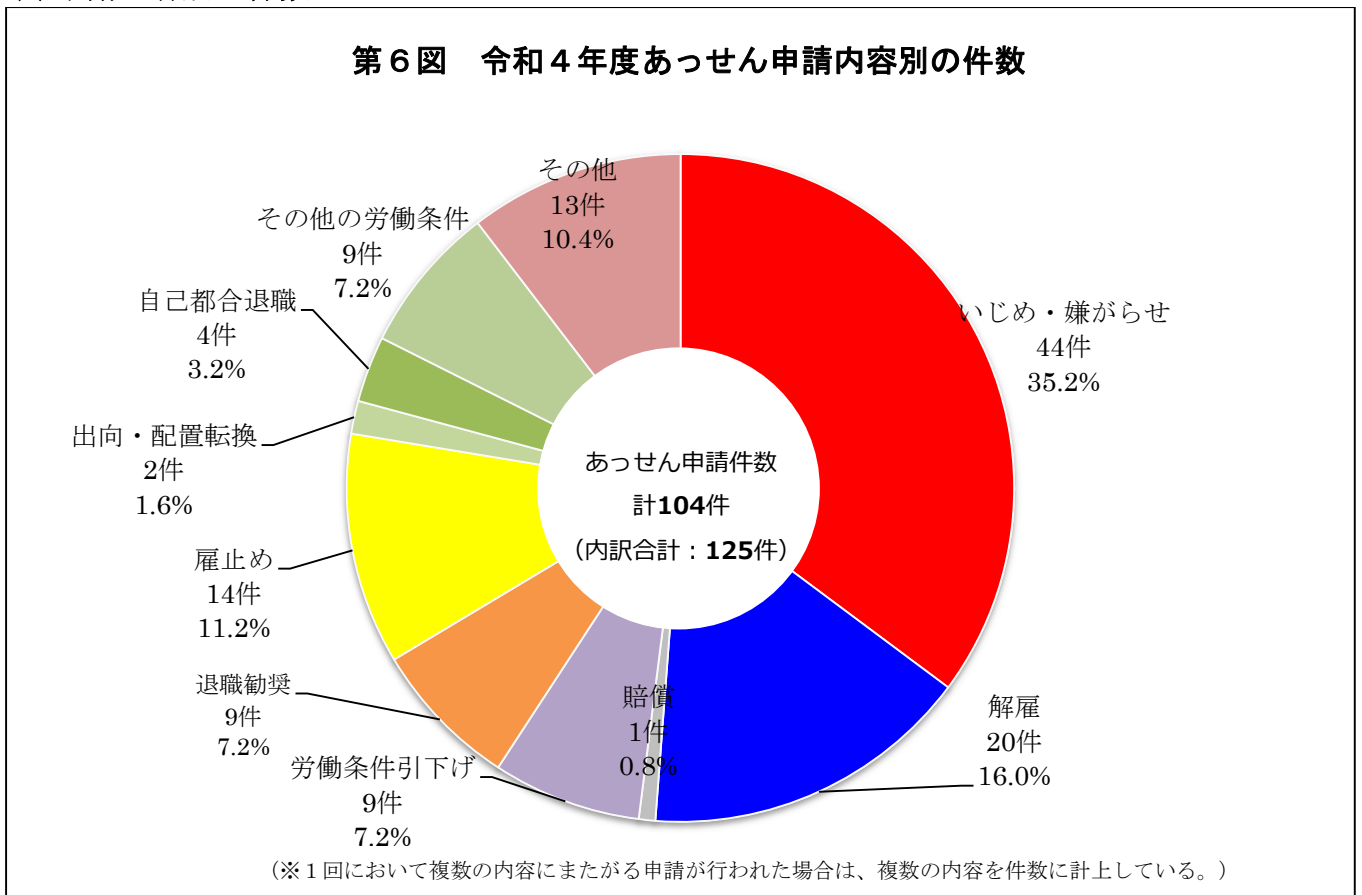
助言・指導の申出	→	処理終了件数 194件 (うち1ヶ月以内に処理194件(100%))			
	→	助言・指導の実施	取下げ	打切り	その他
	→	191件	3件	0件	0件

3. あっせん

(1) 申請件数の推移

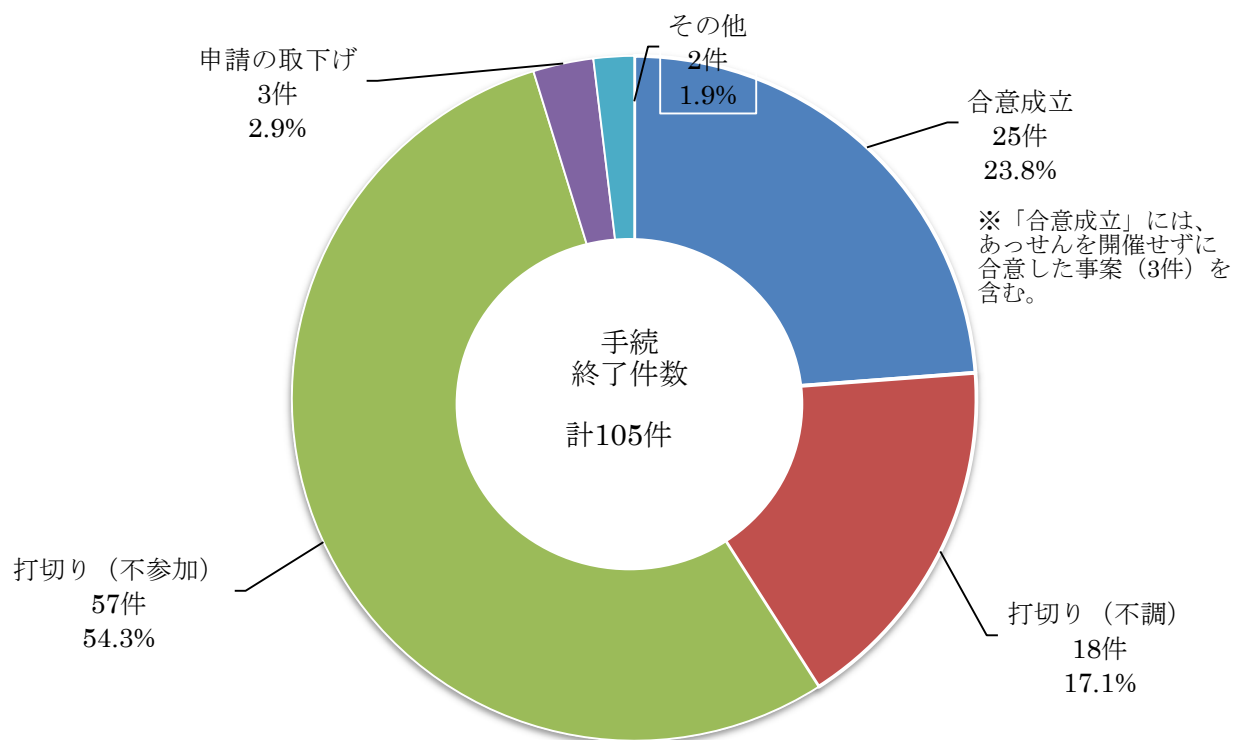


(2) 申請内容別の件数



(3) 処理状況

第7図 令和4年度あっせん手続の終了区分



県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

茨城労働局総合労働相談コーナー 〒310-8511 水戸市宮町 1-8-31 6F 茨城労働局雇用環境・均等室 TEL 029-277-8295	水戸総合労働相談コーナー 〒310-0015 水戸市宮町 1-8-31 3F 水戸労働基準監督署内 TEL 029-277-7925	日立総合労働相談コーナー 〒317-0073 日立市幸町 2-9-4 日立労働基準監督署内 TEL 0294-88-3977
土浦総合労働相談コーナー 〒300-0805 土浦市穴塚 1838 4F 土浦労働基準監督署内 TEL 029-882-7017	筑西総合労働相談コーナー 〒308-0825 筑西市下中山 581-2 筑西労働基準監督署内 TEL 0296-22-4564	古河総合労働相談コーナー 〒306-0011 古河市東 3-7-32 古河労働基準監督署内 TEL 0280-32-3232
常総総合労働相談コーナー 〒303-0022 常総市水海道淵頭町 3114-4 常総労働基準監督署内 TEL 0297-22-0264	龍ヶ崎総合労働相談コーナー 〒301-0005 龍ヶ崎市川原代町四区 6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内 TEL 0297-62-3331	鹿嶋総合労働相談コーナー 〒314-0031 鹿嶋市宮中 1995-1 鹿嶋労働基準監督署内 TEL 0299-83-8461

個別労働紛争解決制度の運用状況（令和4年度）

1 総合労働相談に関する事項

(1) 相談者の種類 計 23,211 件	労働者（求職者） 14,444 件	事業主 5,362 件	その他 3,405 件
--------------------------	----------------------	----------------	----------------

2 民事上の個別労働関係紛争に係る相談件数

(1) 相談者の種類 計 5,964 件	労働者（求職者） 4,832 件	事業主 553 件	その他 579 件
(2) 相談者の就労状況 計 5,964 件	正社員 1,780 件	短時間労働者 847 件	派遣労働者 305 件
	有期雇用労働者 467 件	その他 180 件	不明・未確認 2,385 件
(3) 紛争の内容 ※内訳が複数にまたがる事案もあるため合計が 6,810 件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 2,077 件	2. 自己都合退職 1,192 件	3. 解雇 765 件
	4. 退職勧奨 563 件	5. 労働条件引下げ 504 件	6. 雇止め 376 件
	7. その他の労働条件 347 件	8. 賠償 287 件	9. 出向・配置転換 153 件
	10. 懲戒処分 137 件	11. 雇用管理改善等 110 件	12. その他 299 件

3 助言・指導申出件数

(1) 申出件数 計 194 件	労働者（求職者） 194 件	事業主 0 件	その他 0 件
(2) 労働者の就労状況 計 194 件	正社員 88 件	短時間労働者 29 件	派遣労働者 24 件
	有期雇用労働者 23 件	その他・不明 30 件	
(3) 紛争の内容 ※内訳が複数にまたがる事案もあるため合計が 219 件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 53 件	2. 労働条件引下げ 23 件	3. 自己都合退職 17 件
	4. 解雇 15 件	5. 雇止め 9 件	6. 雇用管理改善等 7 件
	7. 出向・配置転換 7 件	8. その他の労働条件 6 件	9. 退職勧奨 5 件
	10. 採用内定取消 3 件	11. 懲戒処分 3 件	12. その他 71 件

4 あっせん申請件数

(1) 受理件数 計 104 件	労働者（求職者） 101 件	事業主 2 件	労使双方 1 件
(2) 労働者の就労状況 計 104 件	正社員 51 件	短時間労働者 28 件	派遣労働者 12 件
	有期雇用労働者 10 件	その他・不明 3 件	
(3) 紛争の内容 ※内訳が複数にまたがる事案もあるため合計が 125 件となります。	1. いじめ・嫌がらせ 44 件	2. 解雇 20 件	3. 雇止め 14 件
	4. 労働条件引下げ 9 件	5. その他の労働条件 9 件	6. 退職勧奨 9 件
	7. 自己都合退職 4 件	8. 懲戒処分 3 件	9. 出向・配置転換 2 件
	10. 採用内定取消 2 件	11. 人事評価 2 件	12. その他 7 件
(4) 手続きを終了した件数 計 105 件	あっせん案の受諾、その他紛争当事者間の合意の成立		25 件
	打切り（不調、不参加）		75 件
	申請の取下げ等		5 件

令和4年度助言・指導及びあっせんの事例（参考）

【助言・指導の事例】

事例1: 「いじめ・嫌がらせ」についての助言・指導	
事案の概要	外国人である申出人は、職場の先輩から「何やってるの」、「日本語分からないのか」などと強い口調で言われるとともに、軽蔑の眼差しで見られていると感じ、精神的な疾患で療養が必要となったとして、会社に対して、 <u>事実関係の調査や自身の異動等の配慮を求めたい</u> と助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に対して申出内容を伝え、申出人の意向に配慮した上で、事実関係の調査を行うとともに、適切な対応を行うよう助言したところ、会社担当者による調査が実施された。社内調査の結果、事実関係は明らかにならなかったものの、 <u>申出人の異動等の配慮がなされ、申出人は療養明けに出勤できるようになった。</u>
事例2: 「出向・配置転換」についての助言・指導	
事案の概要	申出人は、会社から出向命令を受けたが、出向先での職種が採用されてから現在までの職種と異なること、遠方の営業所での勤務であり引っ越しが必要になることなどから、当該出向命令に納得できないとして、当該 <u>出向命令の撤回を求めたい</u> として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人に対して、労働契約法第14条や裁判例を示した上で、出向命令の適否について再検討するよう助言したところ、話し合いの場がもたれた。その結果、話し合いが進み、申出人の希望により申出人は会社を退職することになったが、 <u>会社から申出人に対して、解決金の支払い等</u> がされた。

【あっせんの事例】

事例1: 「いじめ・嫌がらせ」についてのあっせん	
事案の概要	お客さんのいる前で上司から大声で叱責されるなどしたため、所属長に改善を申し入れたが、改善されず、その後も同じ上司から足を蹴られたので退職せざるを得なくなったとして、慰謝料の支払いを求めたもの。
あっせんのポイント・結果	事業主は、関係者からの聞き取り調査を行ったが事実確認はできなかったため慰謝料の支払いはできないと申し立てたが、紛争の早期解決のため双方に歩み寄りを促した結果、 <u>解決金として5万円</u> を支払うことで合意した。
事例2: 「解雇」についてのあっせん	
事案の概要	申請人は入社後数日就労したあとに、発熱で休んだところ、休み明けに上司から、「明日から来なくて良い。」と言われ解雇されたが、かかる解雇は不当だと申し立て、経済的損失に対する補償を求めたもの。
あっせんのポイント・結果	解雇するためには労働契約法第16条により、客観的に合理的な理由や社会通念上の相当性が必要とされていることを教示した上で歩み寄りを促したところ、 <u>解決金として給料の1ヶ月分</u> を支払うことで合意した。

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。

(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。