

石川労働局発表
令和5年7月27日(木)

【照会先】

石川労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 竹浪 博之
労働紛争調整官 井村 豪
電話 076(265)4429

報道関係者 各位

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

～ 総合労働相談件数は、令和3年度の11,151件より95件減少するものの、
過去2番目に多い11,056件 ～

石川労働局(局長 長嶋 政弘)は、令和4年度の個別労働紛争解決制度^{※1}の施行状況をまとめましたので公表します。

石川労働局では、引き続き、総合労働相談コーナー^{※2}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、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。

◆総合労働相談 ^{※3} 件数	11,056件
うち民事上の個別労働紛争 ^{※4} に関する相談件数	2,639件
◆石川労働局長の助言・指導 ^{※5} の申出件数	118件(同 8.3%増)
◆石川紛争調整委員会によるあっせん ^{※6} の申請件数	34件(同 10.6%減)

1 相談状況(「令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況」参照)

(1) 総合労働相談件数

総合労働相談件数は、令和3年度の11,151件より95件減少したが、3年連続で1万件を超え、高止まりしている。(図1)

(2) 民事上の個別労働紛争相談件数

- 民事上の個別労働紛争相談件数は2,639件であった。(図1)
- 相談内容別では、「自己都合退職」564件(19.6%)、「いじめ・嫌がらせ」392件(13.7%)、「解雇」310件(10.8%)と続いている。(図2。%は民事上の個別労働紛争延べ相談件数2,871件に占める割合)

注) 過去10年最多であった「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、令和3年度の870件より478件(54.9%)減少となった。(図3)

これは、令和4年4月1日に改正労働施策総合推進法が中小企業にも適用拡大されたことで、同法に規定する職場におけるパワーハラスメント^{※7}に関する相談を「民事上の個別労働紛争(いじめ・嫌がらせ)」の相談件数に計上しなくなったことによるものである。

なお、令和4年度の労働施策総合推進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件数(法令の問合せ等を含む。)は611件であった。

2 石川労働局長の助言・指導

- ・ 申出件数は 118 件で、令和 3 年度の 109 件より 9 件増加した。(図 4)
- ・ 申出内容別では、年次有給休暇や賃金等の労働条件に関する紛争の「その他の労働条件」36 件 (27.7%)、企業の人事管理、労務管理、職場環境の問題について改善や補償を求める「雇用管理改善等」24 件 (18.5%) と続いている。(図 5。%は助言・指導内訳延べ申出件数 130 件に占める割合)

3 石川紛争調整委員会によるあっせん

- ・ 申請件数は 34 件で、令和 3 年度の 38 件より 4 件減少した。(図 4)
- ・ 申請内容別では、「普通解雇」8 件 (19.5%)、「いじめ・嫌がらせ」6 件 (14.6%)、企業の人事管理、労務管理、職場環境の問題について改善や補償を求める「雇用管理改善等」6 件 (14.6%) と続いている。(図 6。%はあっせん内訳延べ申請件数 41 件に占める割合)
- ・ あっせんを実施した結果、10 件 (全体の 32.3%) が合意している。(図 7)

※1 「個別労働紛争解決制度」

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、個々の労働者と事業主との間の紛争(民事上の個別労働紛争)に対応するためのADR(裁判外紛争解決手続き)として

「総合労働相談」「石川労働局長の助言・指導」「石川紛争調整委員会によるあっせん」がある。

※2 「総合労働相談コーナー」

あらゆる分野の労働問題を対象として、職場のトラブルに関する相談や、解決のための情報提供を行うコーナー。石川労働局雇用環境・均等室及び石川県内の各労働基準監督署内に設置している。

※3 「総合労働相談」

法令・制度の問い合わせ、法違反等の内容に加え、民事上の個別労働紛争に係る内容を含むあらゆる労働相談をいう。平成 28 年度に石川労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することとなったため、平成 28 年度以降はそれらの相談件数も含めて計上されている。

※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(労働基準法等の法違反に関するものを除く)。

※5 「石川労働局長の助言・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。

※6 「石川紛争調整委員会によるあっせん」

民事上の個別労働紛争について、紛争当事者間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合にはあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争解決を図る制度。

※7 「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、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

個別労働紛争解決制度の枠組み

【石川労働局 令和4年度】

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【石川労働局と労働基準監督署に設置】

情報提供
連携

関係機関

- 石川県
 - ・職業能力開発プラザ
 - ・労働委員会
 - 裁判所
 - 法テラス
- 等

令和4年度 総合労働相談件数 11,056件

うち、※1 ●法制度の問合せ 8,054件

●労働基準法違反等の疑いがあるもの 2,177件

●民事上の個別労働紛争相談件数 2,639件

内訳(上位3項目)※1

- ①自己都合退職 …………… 564件(19.6%)
- ②いじめ・嫌がらせ …………… 392件(13.7%)
- ③解雇 …………… 310件(10.8%)

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

(話し合いの促進・解決の方向性示唆)

●申出件数(118件)

内訳※1(上位3項目)

- ①その他の労働条件 …… 36件(27.7%)
- ②雇用管理改善等 …… 24件(18.5%)
- ③自己都合退職 …… 13件(10.0%)

申請

【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

(あっせん委員による紛争当事者の合意形成)

●申請件数(34件)

内訳※1(上位3項目)

- ①普通解雇 …… 8件(19.5%)
- ②いじめ・嫌がらせ …… 6件(14.6%)
- ③雇用管理改善 …… 6件(14.6%)

●処理件数(120件)※2

- 助言・指導の実施 …… 119件
- 取下げ …… 1件
- 打ち切り …… 0件
- その他 …… 0件

●処理件数(31件)※2

- 合意の成立 …… 10件
- 取下げ …… 1件
- 打ち切り …… 20件
- その他 …… 0件

※1 1回で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・指導の処理件数と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また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

石川労働局

図1 総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争相談件数の推移

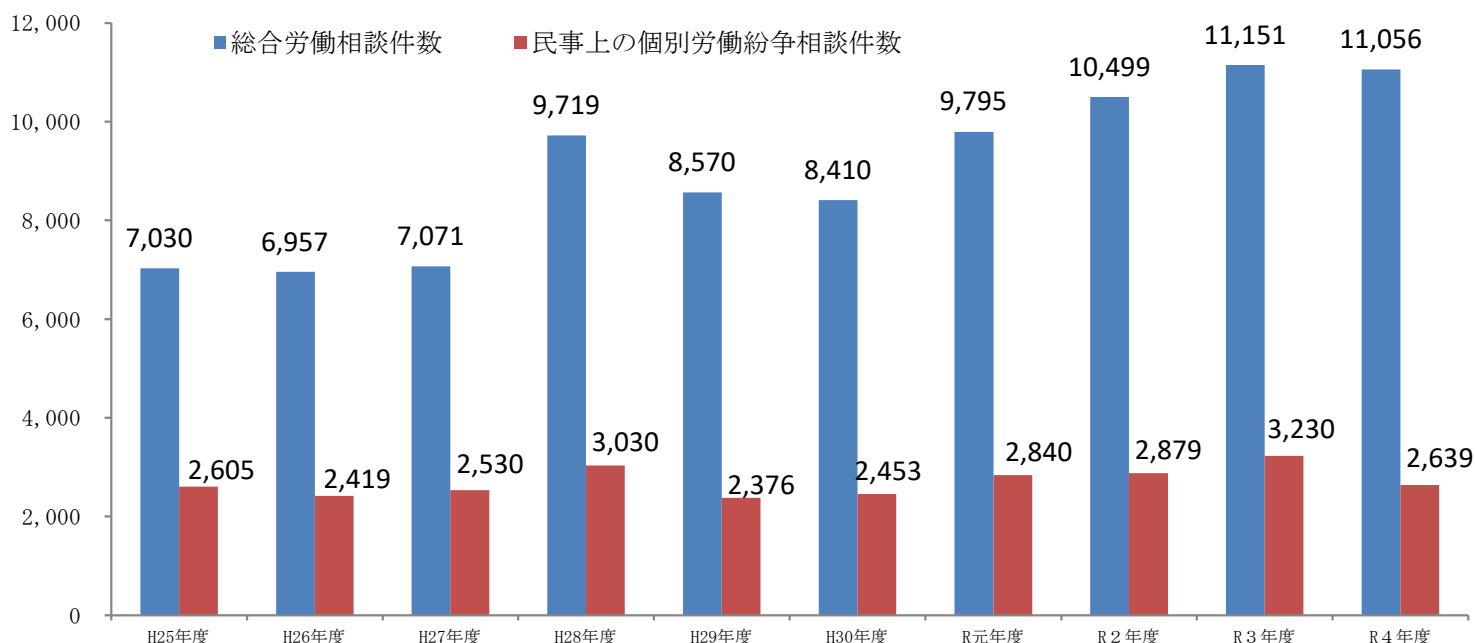
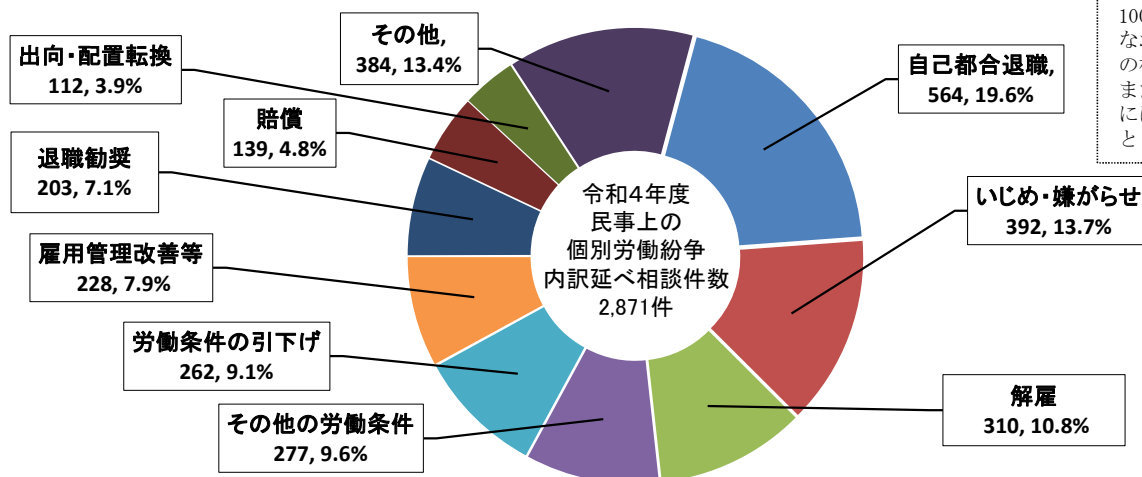


図2 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



注) %は延べ相談件数に占める割合。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、延べ相談件数は、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。

図3 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別件数の推移

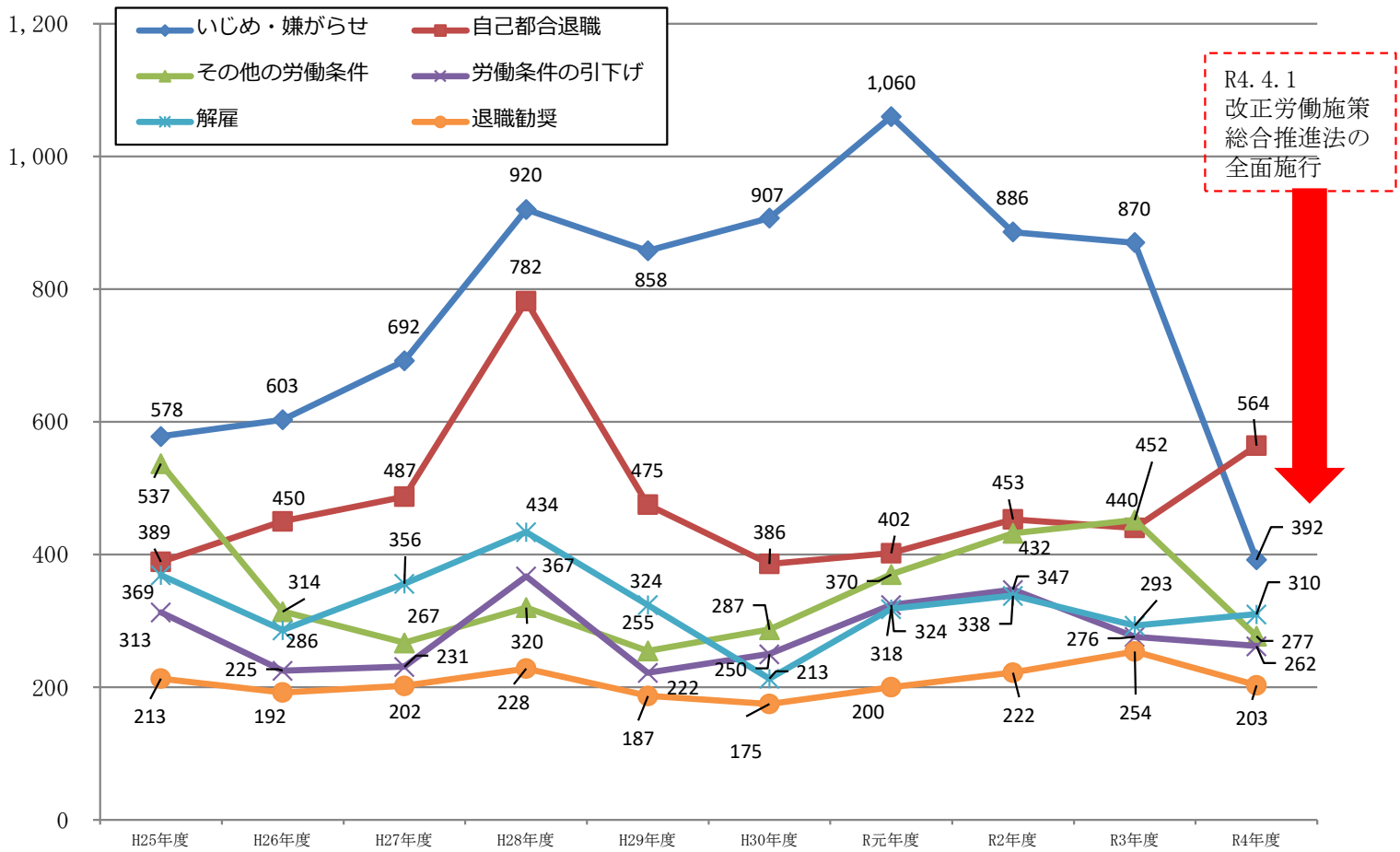


図4 助言・指導受付件数、あっせん申請受理件数の推移

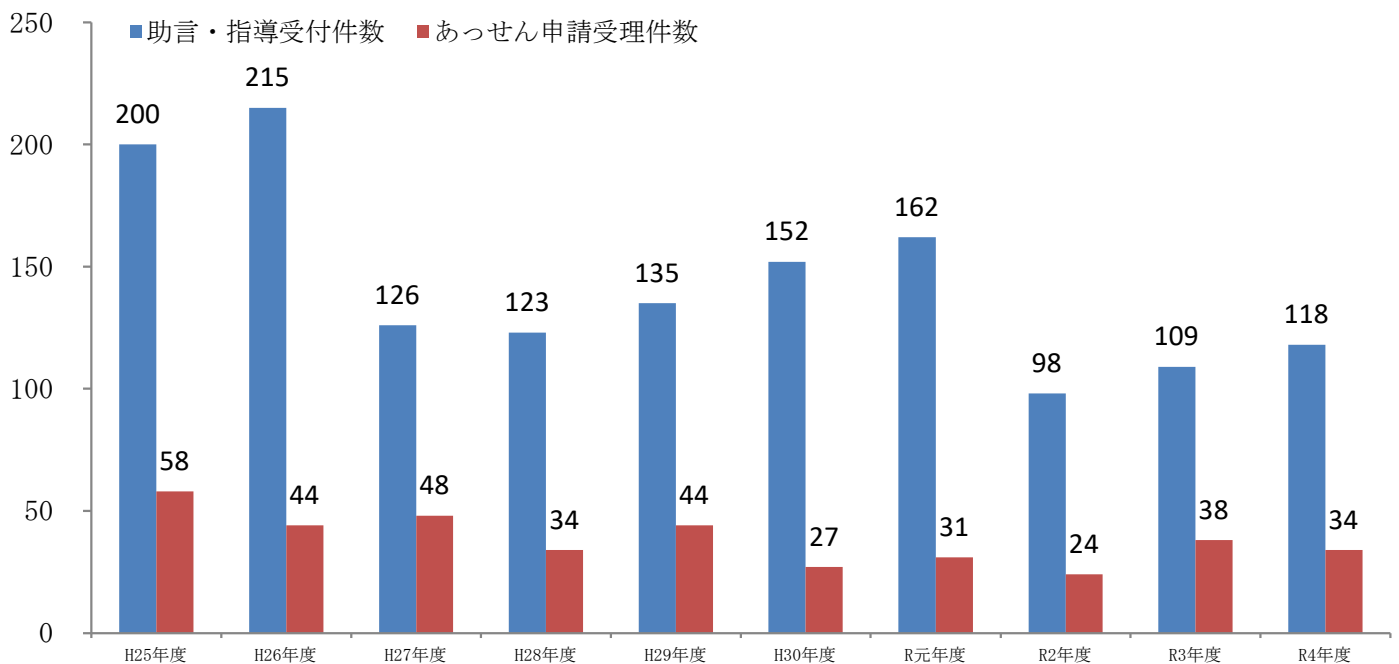


図5 助言・指導 申出内容別の件数

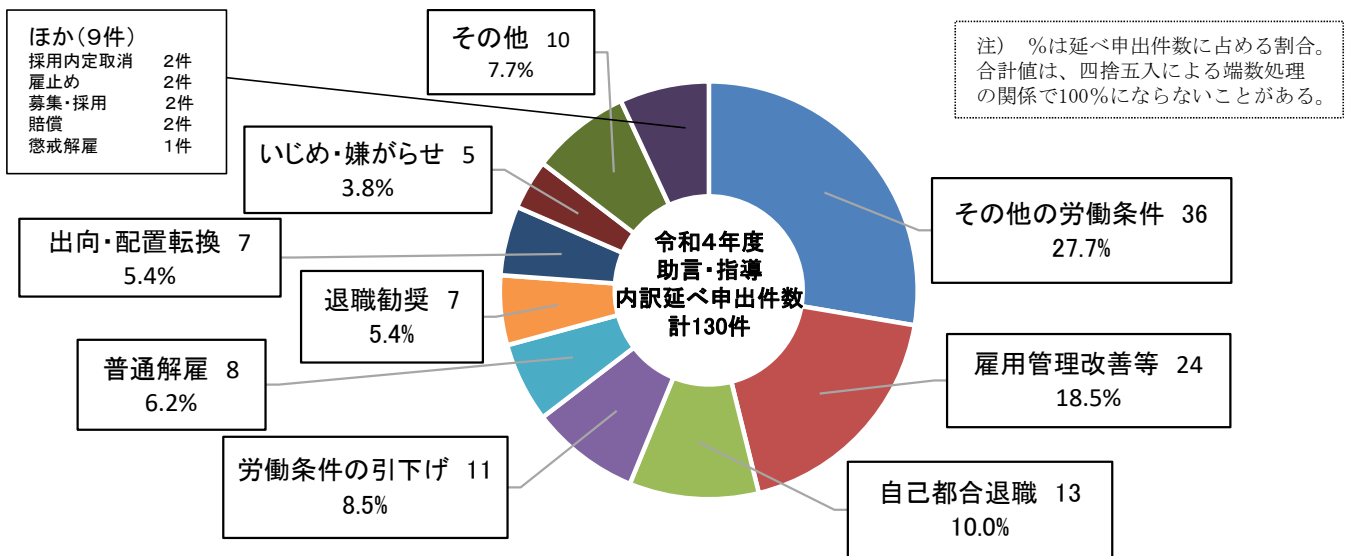


図6 あっせん 申請内容別の件数

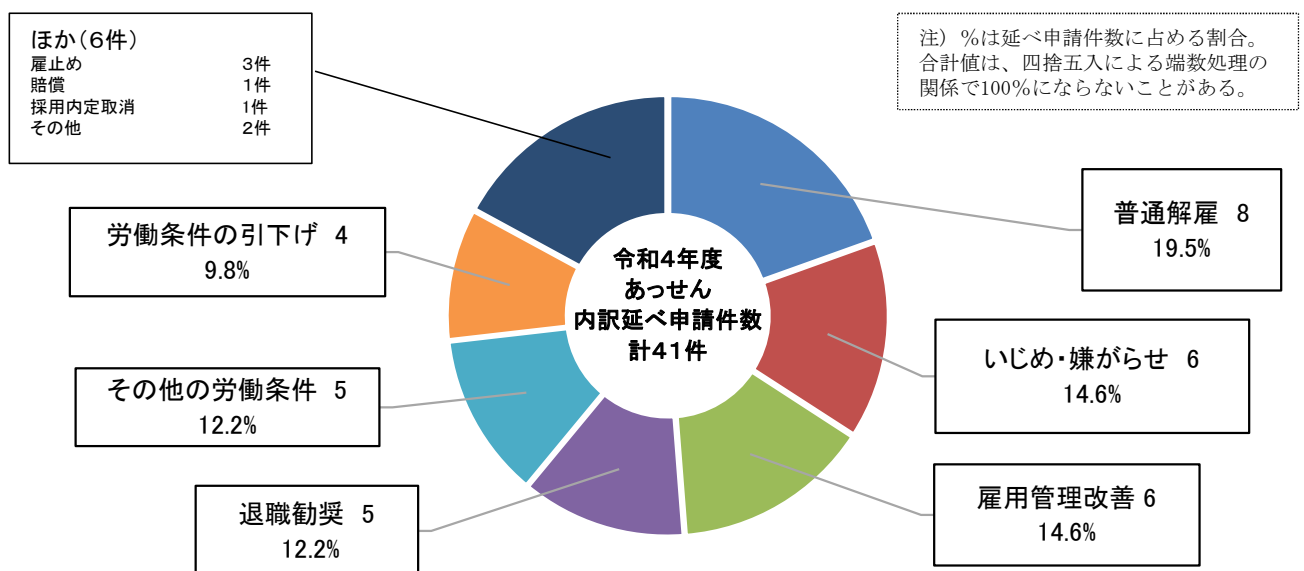
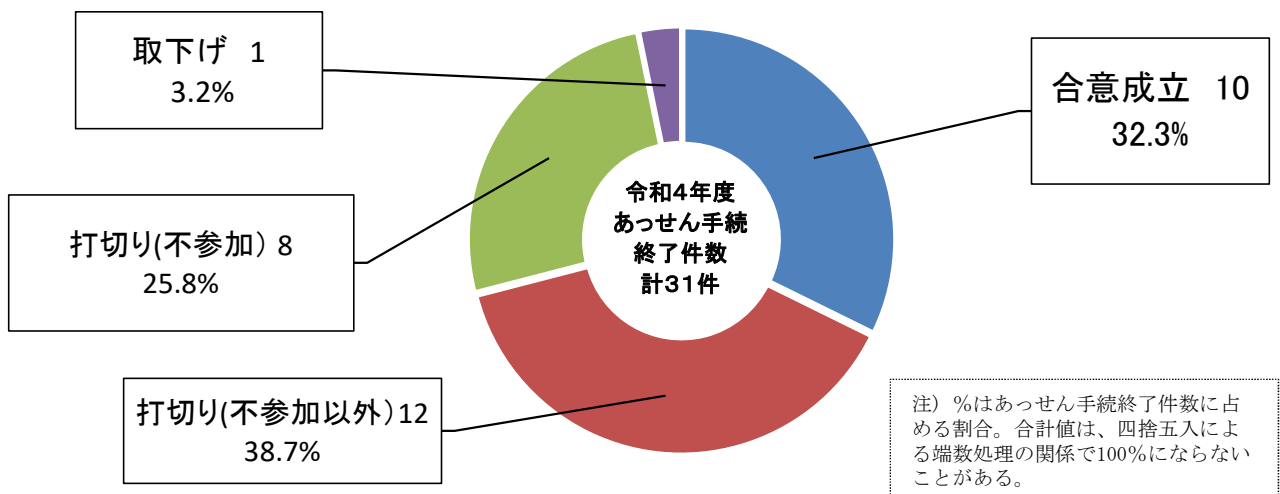


図7 あっせん終了結果



石川労働局における個別労働紛争解決制度の施行状況について

(平成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件数	11,056 件	(令和3年度 11,151) (令和2年度 10,449)
相談者の種類		
労働者	6,125 件 (令和3年度 5,859) (令和2年度 6,165)	事業主 2,780 件 (令和3年度 2,969) (令和2年度 2,547)
		その他 2,151 件 (令和3年度 2,323) (令和2年度 1,737)
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数	2,639 件	(令和3年度 3,230) (令和2年度 2,879)
① 相談者の種類		
労働者	2,114 件 (令和3年度 2,519) (令和2年度 2,477)	事業主 305 件 (令和3年度 368) (令和2年度 196)
		その他 220 件 (令和3年度 343) (令和2年度 206)
② 労働者の就労状況		
正社員	910 件 (令和3年度 995) (令和2年度 1,080)	パート・アルバイト 345 件 (令和3年度 395) (令和2年度 538)
		派遣労働者 99 件 (令和3年度 108) (令和2年度 157)
期間契約社員	211 件 (令和3年度 162) (令和2年度 220)	その他 1,074 件 (令和3年度 1,570) (令和2年度 884)
③ 紛争の内容 (内訳延べ相談件数) (※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)		
		合計 2,871 件 (令和3年度 3,633 件) (令和2年度 3,429 件)
普通解雇	261 件 (令和3年度 229) (令和2年度 230)	整理解雇 16 件 (令和3年度 27) (令和2年度 71)
		懲戒解雇 33 件 (令和3年度 37) (令和2年度 37)
労働条件の引下げ	262 件 (令和3年度 276) (令和2年度 347)	退職勧奨 203 件 (令和3年度 254) (令和2年度 222)
		出向・配置転換 112 件 (令和3年度 159) (令和2年度 125)
採用内定取消	16 件 (令和3年度 15) (令和2年度 12)	雇止め 87 件 (令和3年度 89) (令和2年度 90)
		自己都合退職 564 件 (令和3年度 440) (令和2年度 453)
その他の労働条件	277 件 (令和3年度 452) (令和2年度 432)	募集・採用 49 件 (令和3年度 38) (令和2年度 18)
		雇用管理改善等 228 件 (令和3年度 272) (令和2年度 257)
いじめ・嫌がらせ	392 件 (令和3年度 870) (令和2年度 886)	賠償 139 件 (令和3年度 127) (令和2年度 104)
		その他 232 件 (令和3年度 348) (令和2年度 145)

3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数

(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数 118 件 (令和3年度 109)
(令和2年度 98)

① 労働者の就労状況

正社員	65 件	パート・アルバイト	22 件	派遣労働者	5 件
(令和3年度 62)		(令和3年度 19)		(令和3年度 7)	
(令和2年度 58)		(令和2年度 21)		(令和2年度 9)	
期間契約社員	19 件	その他	7 件		
(令和3年度 18)		(令和3年度 3)			
(令和2年度 10)		(令和2年度 0)			

② 紛争の内容 (内訳延べ申出件数)

(※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)

		合計	130 件	令和3年度 129件	令和2年度 119件
普通解雇	8 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	1 件
(令和3年度 6)		(令和3年度 0)		(令和3年度 0)	
(令和2年度 10)		(令和2年度 0)		(令和2年度 2)	
労働条件の引下げ	11 件	退職勧奨	7 件	出向・配置転換	7 件
(令和3年度 4)		(令和3年度 8)		(令和3年度 8)	
(令和2年度 7)		(令和2年度 7)		(令和2年度 6)	
採用内定取消	2 件	雇止め	2 件	自己都合退職	13 件
(令和3年度 0)		(令和3年度 5)		(令和3年度 10)	
(令和2年度 1)		(令和2年度 3)		(令和2年度 21)	
その他の労働条件	36 件	募集・採用	2 件	雇用管理改善等	24 件
(令和3年度 41)		(令和3年度 3)		(令和3年度 13)	
(令和2年度 36)		(令和2年度 0)		(令和2年度 4)	
いじめ・嫌がらせ	5 件	賠償	2 件	その他	10 件
(令和3年度 23)		(令和3年度 0)		(令和3年度 8)	
(令和2年度 18)		(令和2年度 0)		(令和2年度 4)	

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 120 件 (令和3年度 107)
(令和2年度 98)

終了の区分

助言を実施	119 件	指導を実施	0 件		
(令和3年度 107)		(令和3年度 0)			
(令和2年度 94)		(令和2年度 0)			
取下げ	1 件	打切り	0 件	その他	0 件
(令和3年度 0)		(令和3年度 0)		(令和3年度 0)	
(令和2年度 4)		(令和2年度 0)		(令和2年度 0)	

4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) あっせんの申請の受理を行った件数 34 件 (令和3年度 38)
(令和2年度 24)

① 労働者の就労状況

正社員	19 件	パート・アルバイト	8 件	派遣労働者	0 件
(令和3年度 28)		(令和3年度 4)		(令和3年度 2)	
(令和2年度 9)		(令和2年度 5)		(令和2年度 5)	
期間契約社員	6 件	その他	1 件		
(令和3年度 2)		(令和3年度 2)			
(令和2年度 5)		(令和2年度 0)			

② 紛争の内容 (内訳延べ申請件数)

(※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)

		合計	41 件	令和3年度 53件 令和2年度 32件	
普通解雇	8 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	0 件
(令和3年度 4)		(令和3年度 2)		(令和3年度 0)	
(令和2年度 3)		(令和2年度 4)		(令和2年度 0)	
労働条件の引下げ	4 件	退職勧奨	5 件	出向・配置転換	0 件
(令和3年度 1)		(令和3年度 6)		(令和3年度 3)	
(令和2年度 2)		(令和2年度 0)		(令和2年度 5)	
採用内定取消	1 件	雇止め	3 件	自己都合退職	0 件
(令和3年度 0)		(令和3年度 1)		(令和3年度 0)	
(令和2年度 0)		(令和2年度 2)		(令和2年度 2)	
その他の労働条件	5 件	雇用管理改善等	6 件	いじめ・嫌がらせ	6 件
(令和3年度 3)		(令和3年度 0)		(令和3年度 25)	
(令和2年度 6)		(令和2年度 1)		(令和2年度 6)	
賠償	1 件	その他	2 件		
(令和3年度 2)		(令和3年度 6)			
(令和2年度 0)		(令和2年度 1)			

(2) あっせんの手続を終了した件数 31 件 (令和3年度 37)
(令和2年度 25)

終了の区分

当事者間の合意の成立	10 件		
(令和3年度 7)			
(令和2年度 13)			
取下げ	1 件	打切り	20 件
(令和3年度 3)		(令和3年度 26)	
(令和2年度 2)		(令和2年度 10)	
		その他	0 件
		(令和3年度 1)	
		(令和2年度 0)	

民事上の個別労働紛争に係る相談及び紛争解決援助の事例

I 相談事例

1 自己都合退職

【相談】労働者からの相談

労働者自身、会社から要求されている仕事のレベルに達していないことは分かっている。同僚からも、ひどく注意を受けている。そのような中で、勤務していたら、体調が悪くなってきた。

そのため、会社へ退職を申し出たところ、後任が決まるまでは辞めてもらっては困る、会社の就業規則上では、2カ月前に申し出ることになっていると言われ、退職を認められなかった。

【回答】

退職は、労働者の意思表示により効力が発生します。会社の都合や承認は必要としません。

また、民法では期間の定めのない雇用契約については、解約（退職）の申し入れ後、2週間で終了することとなっています。

そのため、会社の同意がなければ退職できないというものではありません。

また、就業規則では、退職の場合、2カ月前に申し出ることとなっているとのことであり、会社側としては、労働者が2カ月前に退職を申し出をしなかったことによる、民事上の請求は可能であるとは思いますが、実際に認められる可能性は低いと思われます。

2 いじめ・嫌がらせ

【相談】労働者からの相談

同僚から、労働者の態度が気に入らないのか嫌がらせを受けている。

同僚の嫌がらせを止めてほしいのだが、どのように対応すればよいか。

【回答】

まずは、事業場内のハラスメント相談窓口へ相談することをお勧めします。

その結果、事業場の対応が不十分とお考えであれば、紛争解決制度に向けた助言指導制度及びあっせん制度を利用することが可能です。

なお、その同僚が労働者から見て優越的な関係にあると判断される場合は、事業場は労働施策総合推進法（以下、労推法）に沿ったパワーハラスメント防止措置

①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

等を必ず講じなければなりません。令和4年4月1日以降は、中小企業にも労推法が適用されています。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、職場のハラスメント防止対策についての解説動画を公開しています。また、パワーハラスメント対策についての情報を発信しています。是非ご活用ください。

II 助言・指導事例

1 その他の労働条件

【申出内容】（労働者からの申出）

正社員として勤務していたが、事業場に退職を申し出て翌月末で退職することで了解を得た。この事業場では年次有給休暇について、計画的付与で使ったことになっている年5日分以外の取得は誰も認めてもらえていない。13日分の年次有給休暇が残っているので退職日までに使いたいと事業場に申し出たが認められず、その後も何回か申し出をしたが、仕事が終わらせてからでないと認められない、出勤して欲しいなどと言われて認められないままとっている。明日から退職日まで9日間の年次有給休暇の取得を希望するので法令の説明を行う助言を求めたい。

【助言内容】

年次有給休暇の取得を認めないという対応は法令上問題があることを助言した。

【結果】

労働者の希望通りに、年次有給休暇が取得できた。

2 雇用管理改善等

【申出内容】（労働者からの申出）

小売店で勤務しているが、店長が、労働者が障害者であることを他の従業員に漏らしてしまった。隠しておいてほしいとお願いしたわけではないが、そもそもこういう個人情報を勝手に漏れいさせることに問題があると思っているので助言を求めたい。

【助言内容】

個人情報保護法に代表されるように個人情報の取扱いには年々厳しい目が向けられていることを説明し、事実関係を確認した上で対応するよう助言した。

【結果】

事業場は、労働者の主張に対応することを約した。

3 自己都合退職

【申出内容】（使用者からの申出）

ある労働者を雇用したが、入社して半月ほど経った頃に労働者が体調を崩して欠勤し、現在も欠勤が続いている。事業場から労働者に連絡を取ったところ、体調回復を待って出社したいと述べていたが、いつから出勤するか明確に言ってこないで困っている。事業場としては自己都合退職していただくことも視野に入れて話し合いの場を設けたいと思っており、労働者に対して助言を求めたい。

【助言内容】

労働者に対し、体調不良等で出社できないのであればその旨を事業場にきちんと伝えることが必要と思われること、今後についても事業場とよく話し合い、一定の結論を出した方がよいのではないかと助言した。

【結果】

労使間で話し合いが行われ、雇用契約を解除することとなった。

III あっせん事例

1 普通解雇

【申請内容】（労働者からの申請）

事業場から「再三注意を行うも改善されなかったこと」を理由に解雇通告を受けた。解雇自体の撤回は求めないが、実際には一度しか注意されていないなど解雇理由に納得ができない思いがある。書面による謝罪と経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求める。

【結果】

あっせん委員が、事情を確認したところ、解雇までの過程について問題点が認められたが、その上で、労使双方の争点を調整した結果、事業場が労働者に解決金を支払うことで合意した。

2 いじめ・嫌がらせ

【申請内容】（労働者からの申請）

事業場から固定残業手当の想定時間分を引き上げる変更を強要され、事業主からの度重なる叱責等で体調を崩して退職することを余儀なくされた。そのため、経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求める。

【結果】

あっせん委員が、労使の事情を確認したところ、固定残業代制に関する問題点が認められたが、その上で、労使双方の争点を調整した結果、事業場が労働者に解決金を支払うことで合意した。