

岩手労働局発表
令和5年8月1日(火)

【照会先】岩手労働局 雇用環境・均等室
室長 谷中 充
労働紛争調整官 飯野 洋司
電話 019-604-3010

報道機関各位

令和4年度の個別労働紛争解決制度施行状況について

個別労働紛争の相談件数は3,831件と過去10年で最多
相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が10年連続で1,000件を超える

岩手労働局（局長 あわむら 栗村 かつゆき 勝行）では、職場における「いじめ・嫌がらせ」や「解雇」をはじめとする個々の労働者と事業主との間の紛争を解決するため、労働局及び各労働基準監督署内に合計8箇所の総合労働相談コーナーを設置して「個別労働紛争解決制度」を運用していますが、令和4年度の状況を取りまとめましたので公表します。（資料No.1）

あわせて、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム・有期雇用労働法に関する相談状況についても公表します。（資料No.2）

【令和4年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

・ 総合労働相談 ^{※1} 件数	11,496件（前年度比 4.2%増）
→うち民事上の個別労働紛争 ^{※2} 相談件数	3,831件（ " 8.6%増）
→うち労働施策総合推進法関係相談件数	787件（ " 54.6%増）
→うち男女雇用機会均等法関係相談件数	277件（ " 6.5%増）
→うち育児・介護休業法関係相談	835件（ " 20.8%増）
→うちパートタイム・有期雇用労働法関係相談件数	73件（ " 27.0%減）
・ 助言・指導申出件数	58件（ " 6.5%減）
・ あっせん申請件数	31件（ " 3.1%減）

○個別労働紛争の相談件数は5年連続で3,500件以上、相談内容は「いじめ・嫌がらせ^{※3}」が10年連続で1,000件を超える

個別労働紛争の相談件数は3,831件と前年度から304件増加して過去10年で最多となり、5年連続で3,500件を超える件数となった。相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が1,089件で、前年度から79件減少したが、10年連続で1,000件を超え、相談内容全体のうち20.0%を占めた。

○「助言・指導」「あっせん」の内容は、「いじめ・嫌がらせ」「解雇」が上位を占める

「助言・指導」^{※4}の申出件数は58件と前年度から4件減少した。申出の内容は「いじめ・嫌がらせ」が15件、「退職勧奨」が6件、「普通解雇」が5件となった。

「あっせん」^{※5}の申請件数は31件と前年度から1件減少した。申請の内容は「いじめ・嫌がらせ」が7件、「普通解雇」「労働条件引下げ」が4件となっていた。紛争当事者双方のあっせん参加率は50.0%であったが、参加した場合の解決率は73.3%と全国平均（60.2%）を上回った。

※の1～5については次項をご参照ください

※1 「総合労働相談」

岩手労働局、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している。

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、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になったため、それらの相談件数も計上されている。

※2 「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関するものを除く）。

※3 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」には計上しているが、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数には計上していない。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

※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で、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。

※5 「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（弁護士や社会保険労務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。

令和4年度の個別労働紛争解決制度施行状況について

個別労働紛争解決制度の概要について

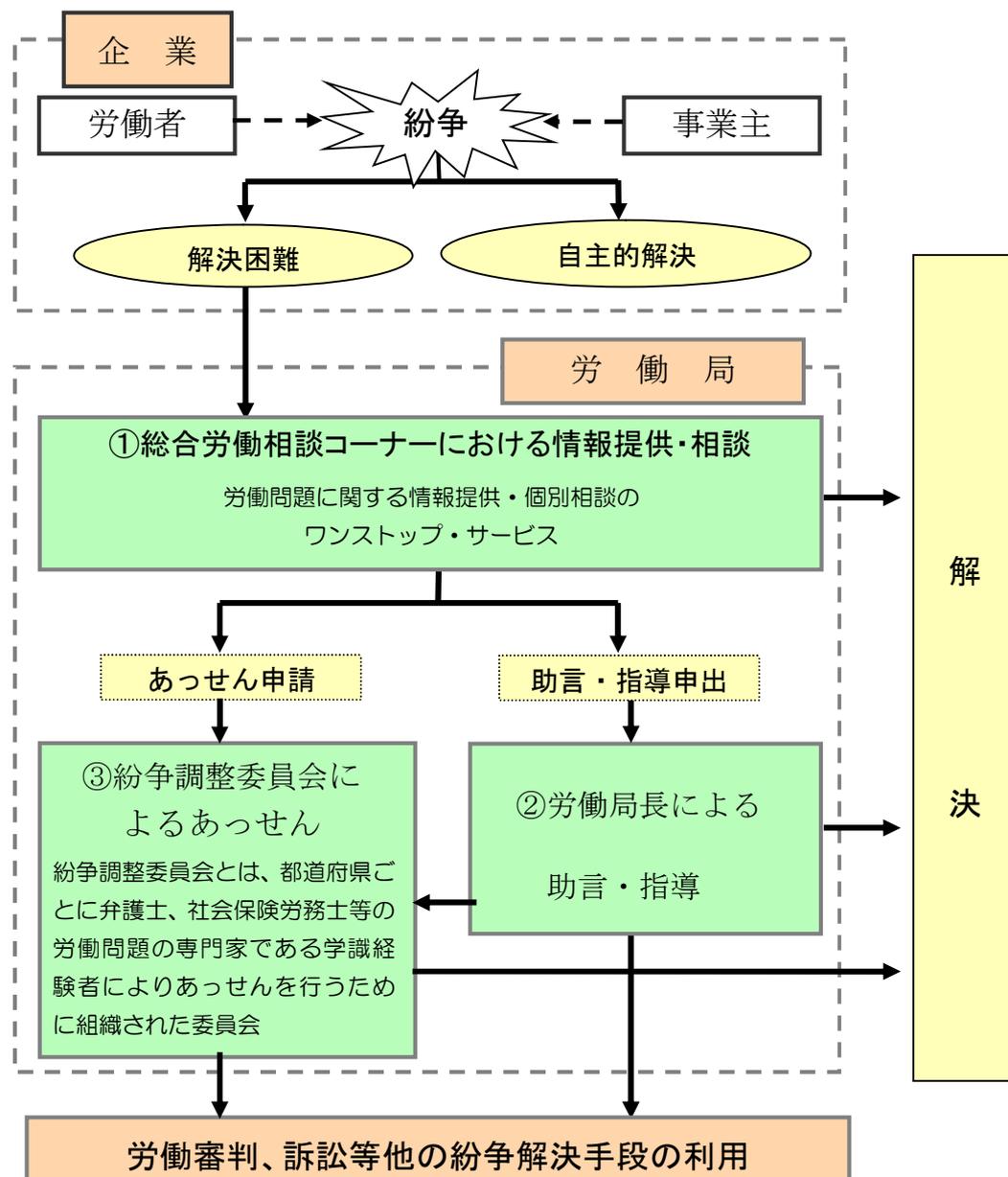
人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）が多くなっています。

紛争の最終的解決手段としては裁判制度がありますが、これには長い時間と多くの費用がかかってしまいます。

こうした個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、平成13年に制定された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、労働局では次の3つの個別労働紛争解決制度を運用しています。

- ① 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- ② 労働局長による助言・指導
- ③ 紛争調整委員会によるあっせん

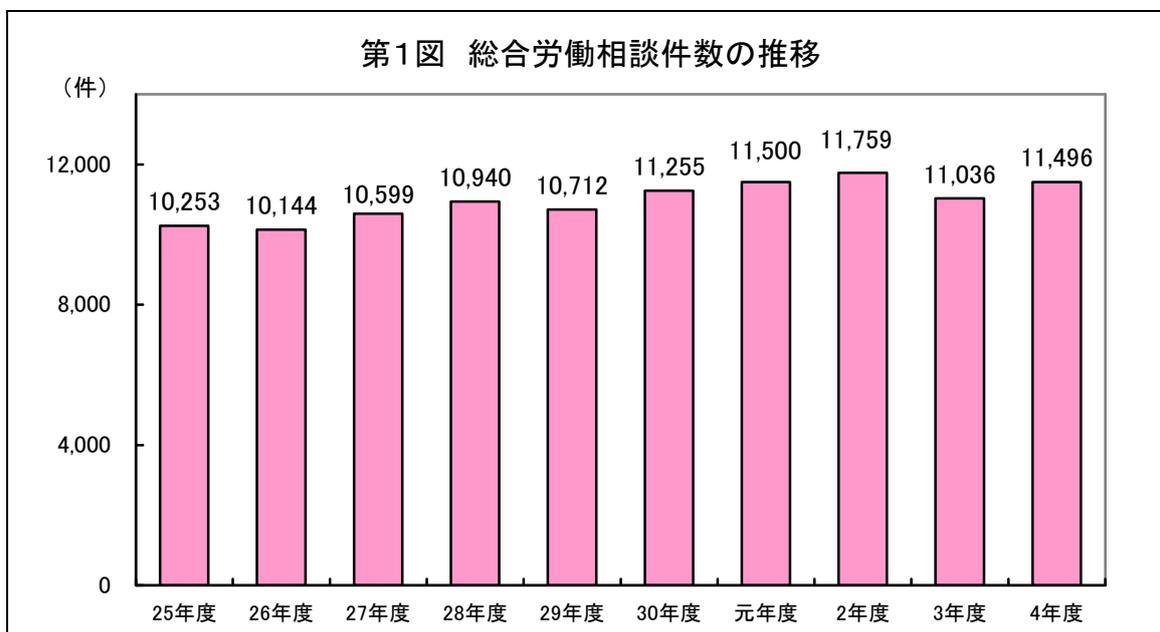
個別労働紛争解決制度の概要



相談の状況について

1 総合労働相談件数

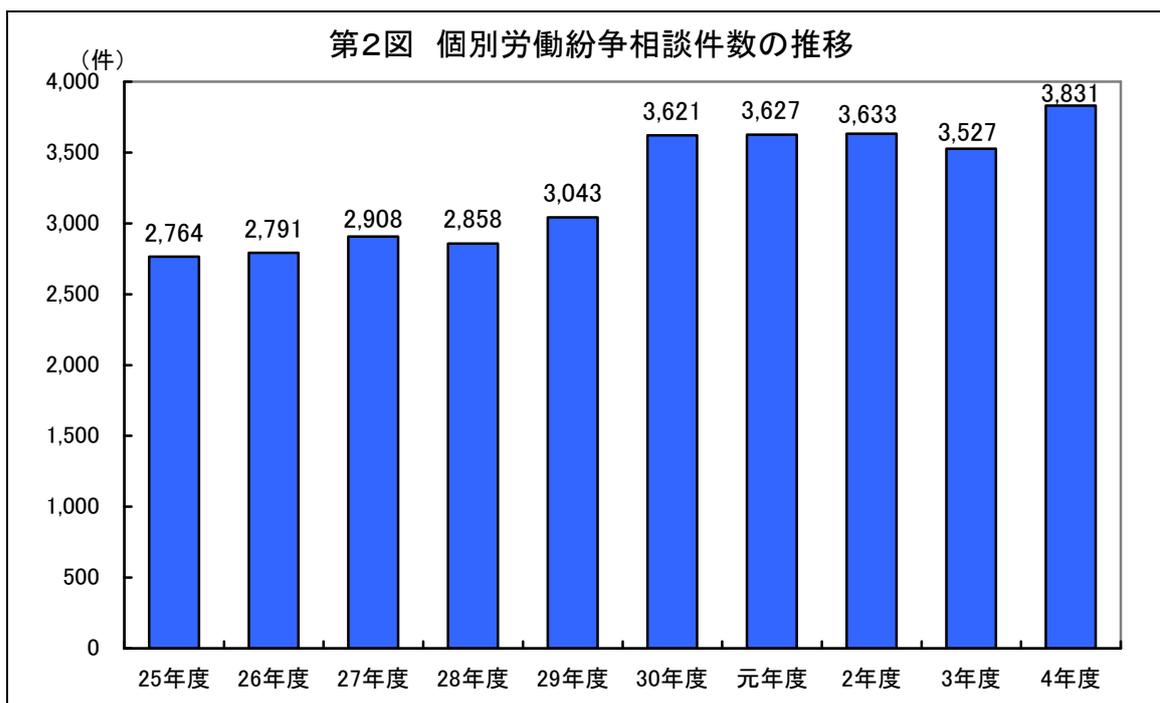
令和4年度の総合労働相談件数は、11,496件で前年度（11,036件）と比べて460件（4.2%）増加となり、平成30年度から5年続けて11,000件を超える件数となった。【第1図】



2 個別労働紛争に関する相談件数と内容

(1) 相談件数

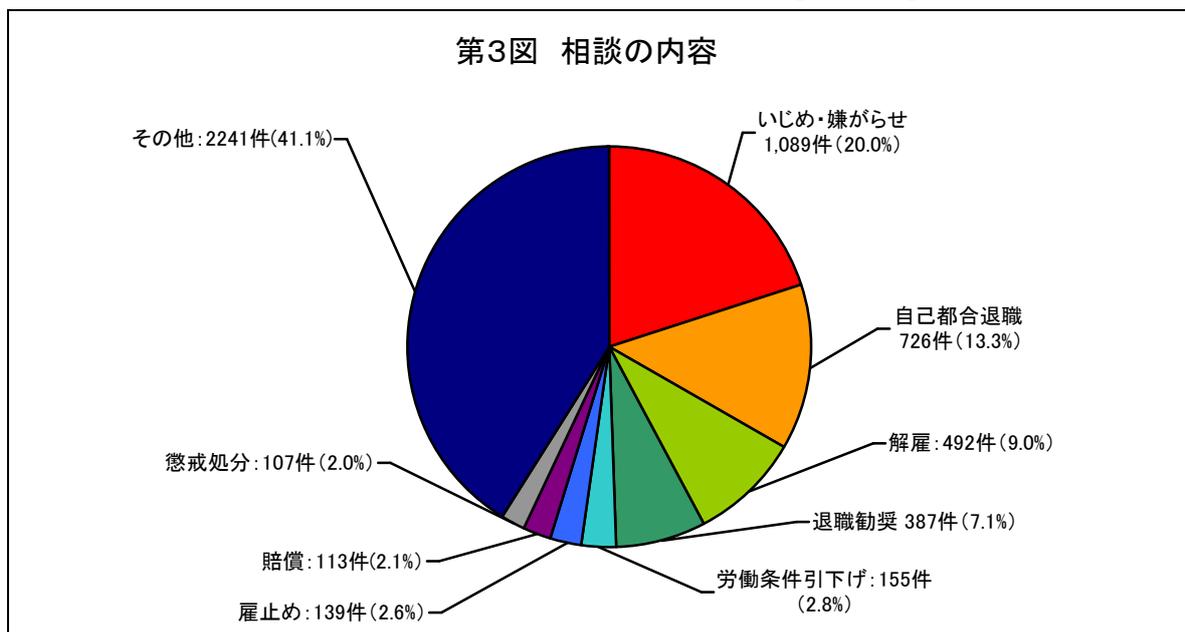
令和4年度の個別労働紛争に関する相談件数は、3,831件で前年度（3,527件）と比べて304件（8.6%）増加して過去10年間で最も多い件数となった。また、平成30年度から5年続けて3,500件を超える件数となった。【第2図】



(注) 労働施策総合推進法が施行されたことにより、パワーハラスメントに関する相談は、個別労働紛争件数に含まず、同法に基づく相談件数（問合せ、違反等）として計上している。

(2) 令和4年度の相談の内容

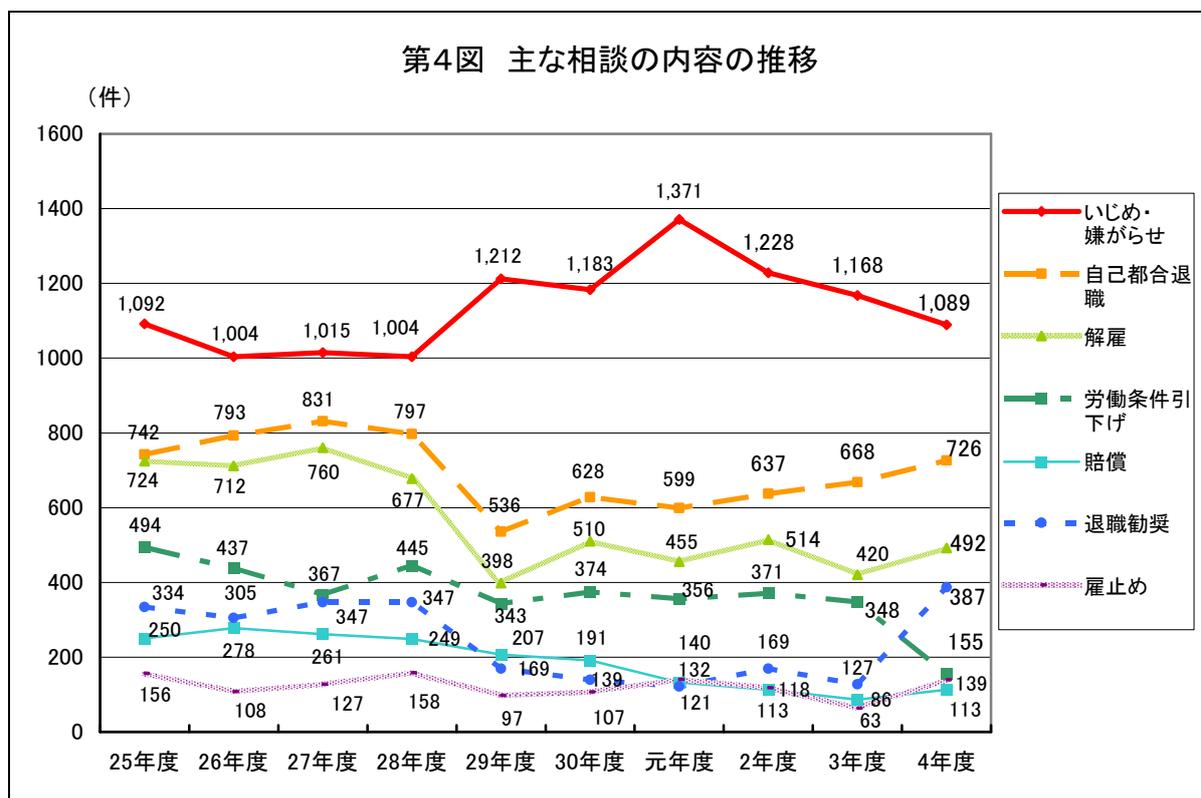
「いじめ・嫌がらせ」が1,089件(20.0%)で最多、次いで「自己都合退職」が726件(13.3%)、「解雇」が492件(9.0%)、「退職勧奨」が387件(7.1%)となり、これらの合計で全体の約半数を占めた。【第3図】



(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。
また、労働施策総合推進法が施行されたことにより、パワーハラスメントに関する相談は、いじめ・嫌がらせに含まず、同法に基づく相談件数として計上している。

(3) 主な相談の内容の推移

平成25年度から令和4年度に至るまで「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が最も多く次いで「自己都合退職」、「解雇」、「退職勧奨」、「労働条件引下げ」といった順で推移している。【第4図】

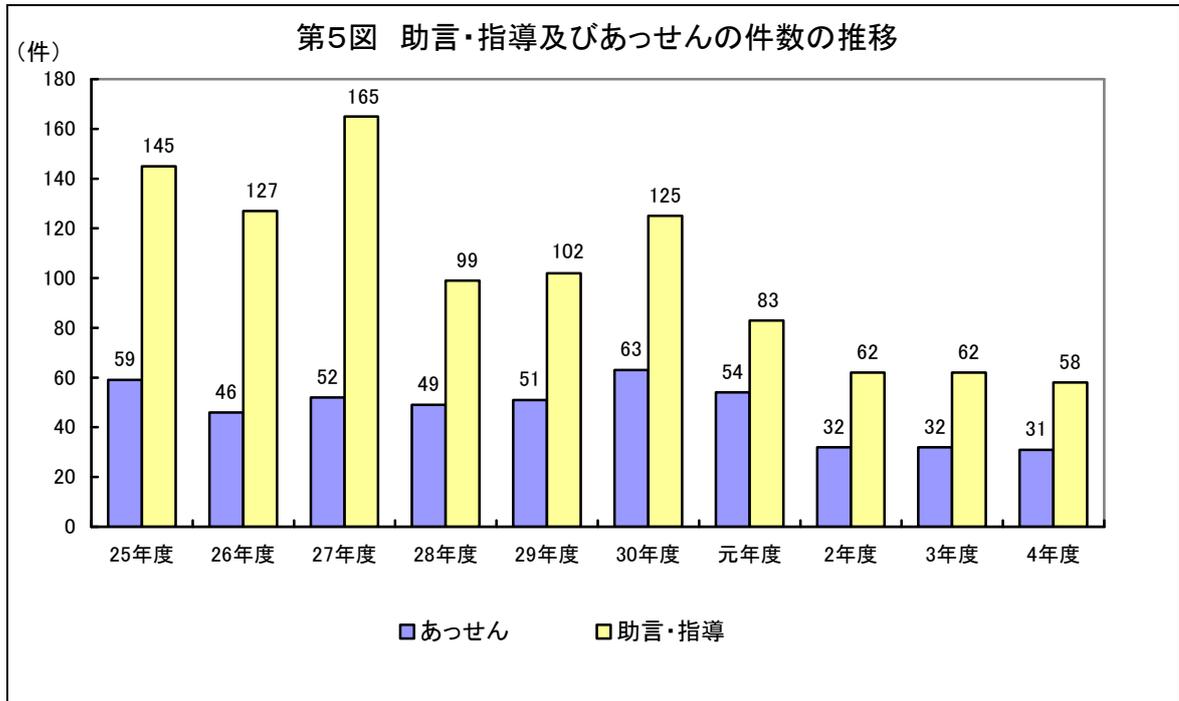


(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

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の状況について

1 件数の推移

令和4年度の助言・指導の申出件数は58件で、前年度から4件減少し、あっせんの申請件数は31件で、前年度と比較して1件減少した。【第5図】

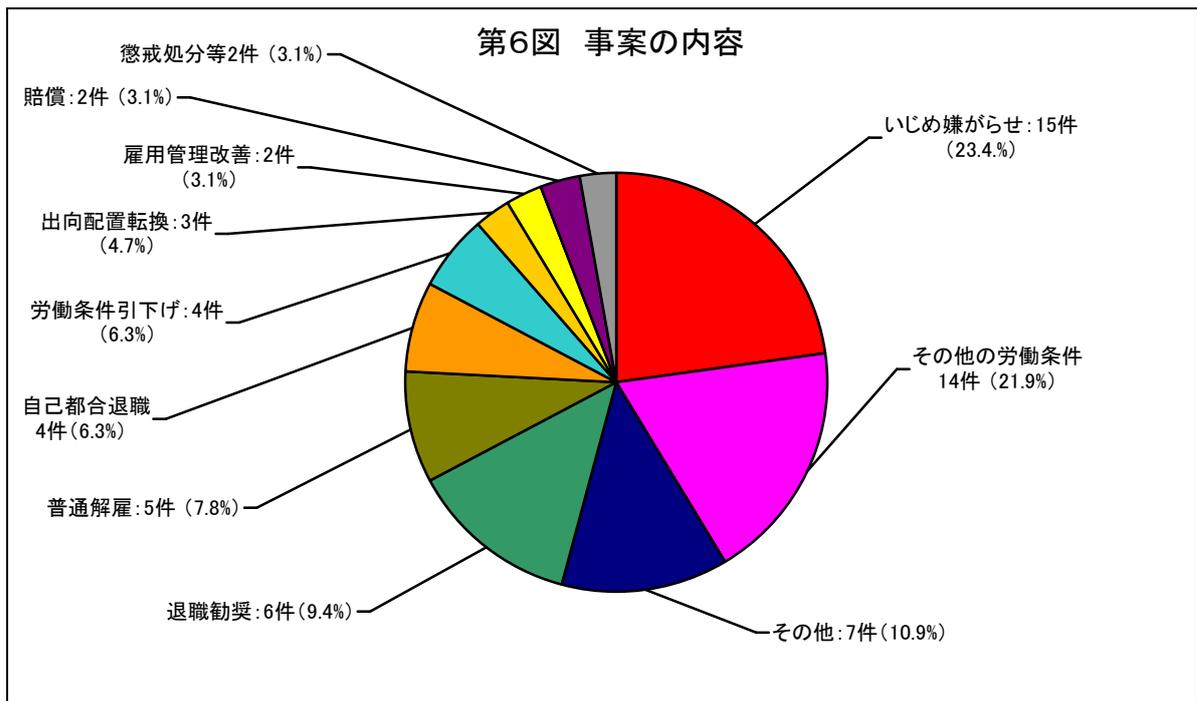


(注) 労働施策総合推進法が施行されたことにより、パワーハラスメントに関するトラブル解決について労働局に制度利用の申し出があった場合の件数は、紛争解決援助制度若しくは調停に計上している。

2 助言・指導

(1) 事案の内容

助言・指導の事案の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が15件(23.4%)、「その他の労働条件」が14件(21.9%)、「その他」が7件(10.9%)、「退職勧奨」が6件(9.4%)、「普通解雇」が5件(7.8%)などとなっていた。【第6図】

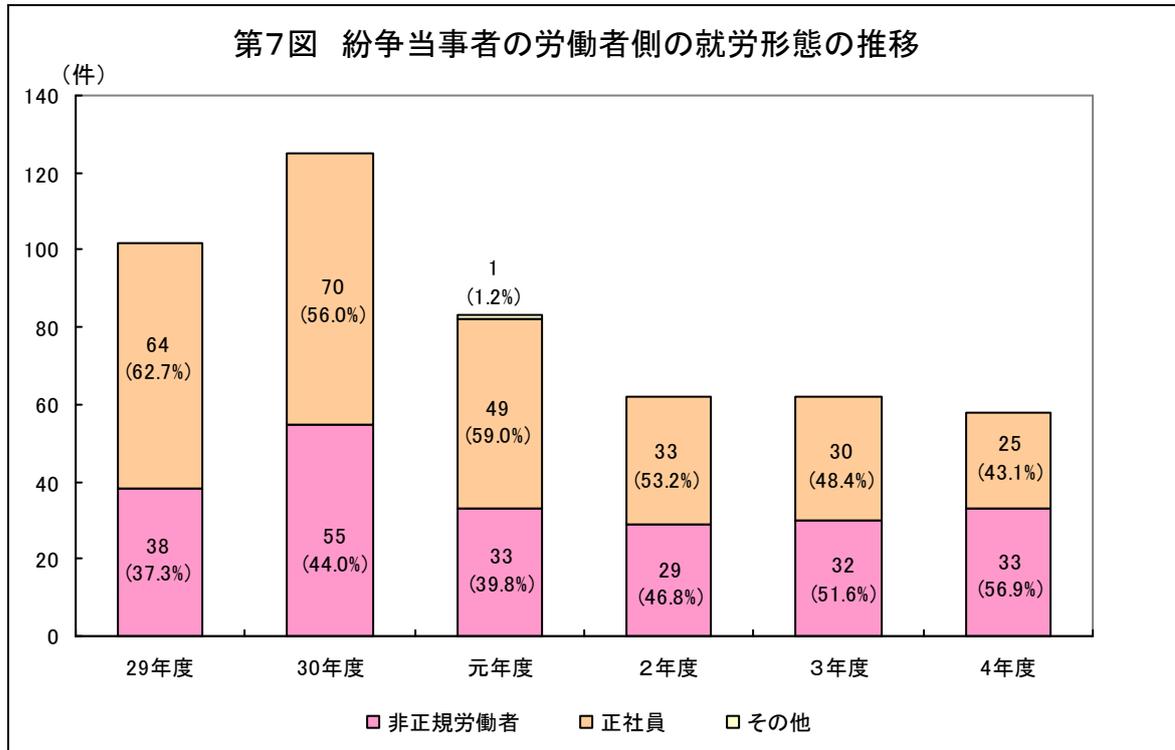


(注) 1件の事案で複数の内容がある場合は重複計上しており、各項目の総計は助言・指導件数とは一致しない場合がある。
 ・その他の労働条件の内容には、年次有給休暇を取得させてもらえない、従事する業務を変更してほしいといったものがあった。

(2) 制度の利用者について

紛争当事者（労働者側）の就労形態を見ると、「正社員」が25件、「非正規労働者」が33件であった。【第7図】

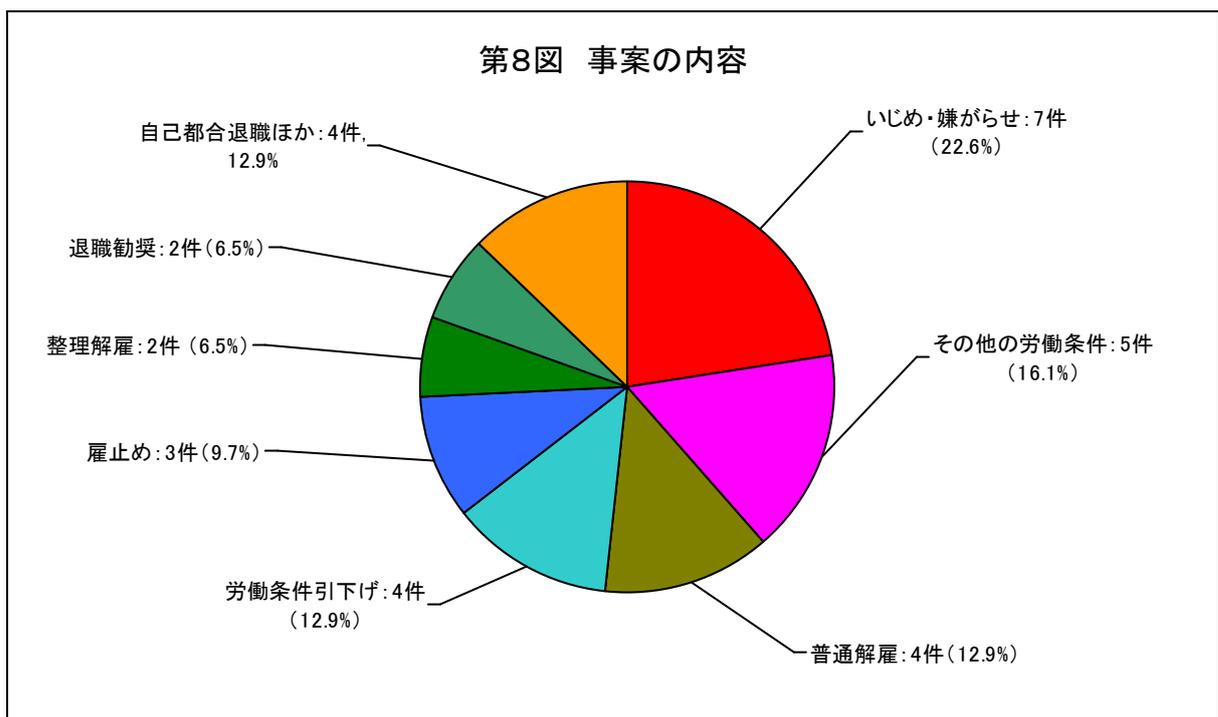
なお、制度利用の申出については労働者57件、事業主1件であった。



3 あっせん

(1) 事案の内容

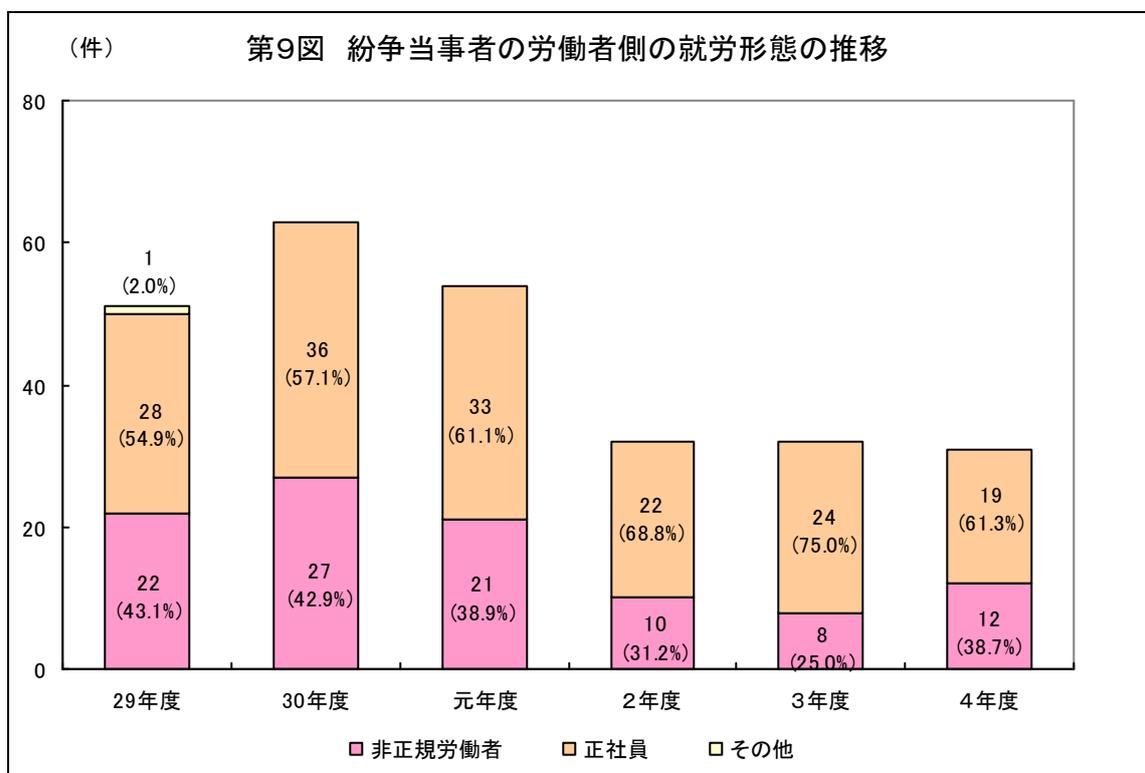
あっせんの事案の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が7件（22.6%）、「その他の労働条件」が5件（16.1%）、「普通解雇」が4件（12.9%）などとなっており、これらの合計で全体の5割以上を占めた。【第8図】



(2) 制度の利用者について

紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、正社員が19件、非正規労働者が12件であった。【第9図】

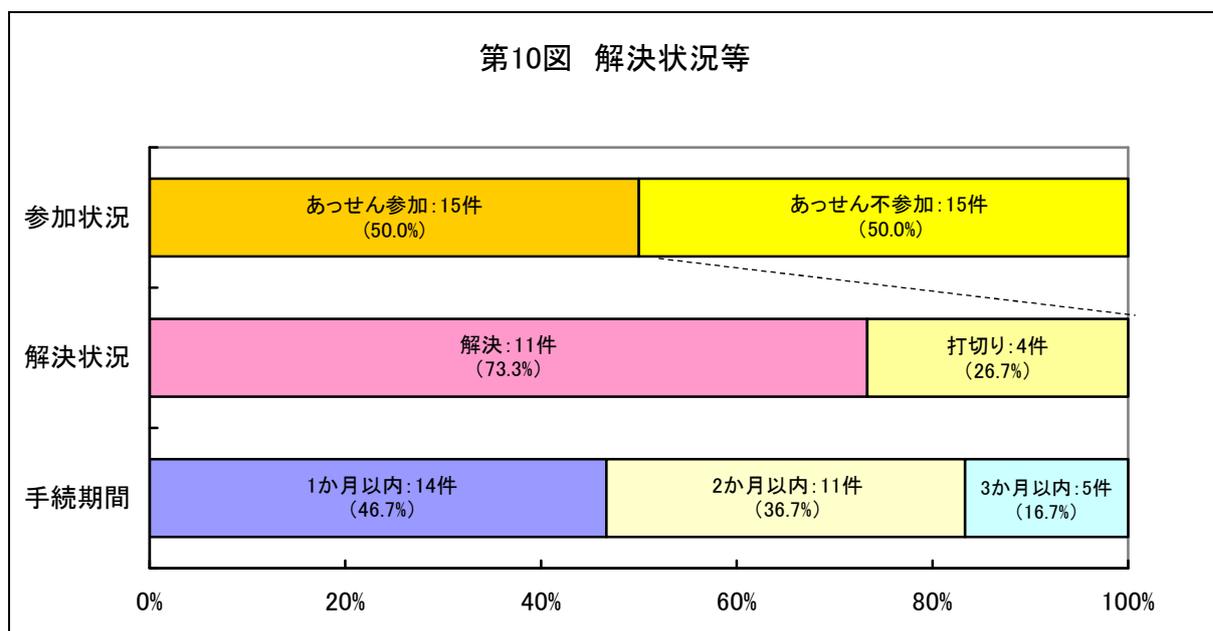
なお、制度利用の申請については31件の全てが労働者からであった。



(3) 解決状況等

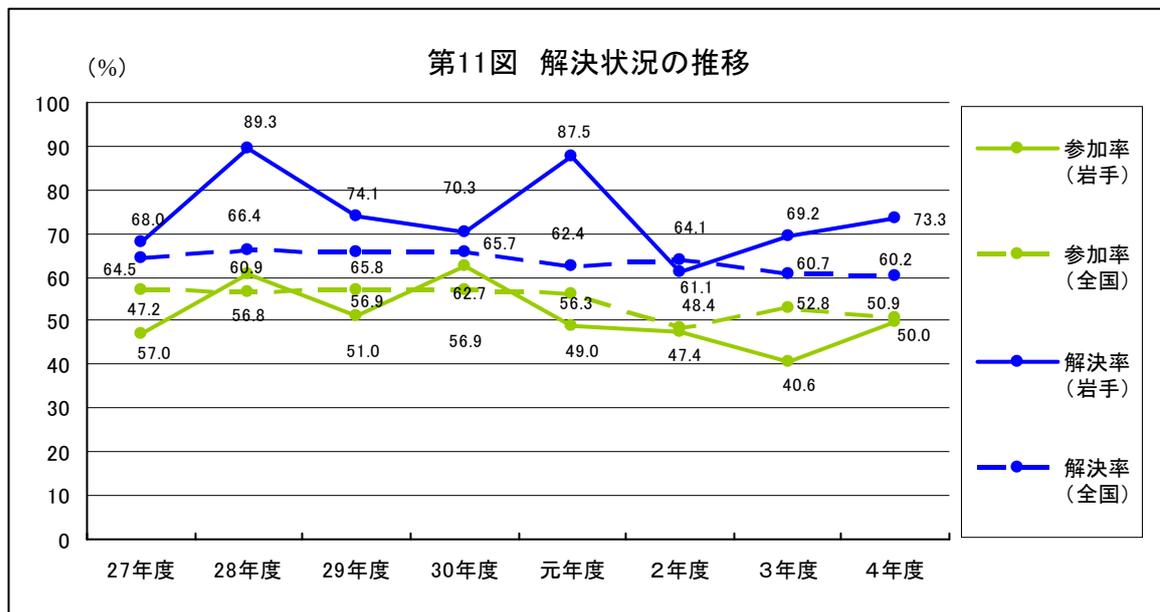
令和4年度中に手続を終了したあっせんは30件で、うち、あっせん参加は15件、不参加は15件であった。

被申請人が参加したあっせん成立率(参加率)は50.0%(15件)、あっせんに参加した場合の解決率は73.3%(11件)であった。なお、30件のうち25件(83.3%)は申請後2か月以内に手続が終了した。【第10図】



(4) 参加率、解決状況の推移

令和4年度の岩手労働局におけるあっせん参加率は50.0%と全国平均の50.9%をやや下回ったが、あっせんに参加した場合の解決率については73.3%と全国平均の60.2%を上回った。【第11図】



令和4年度の「助言・指導」及び「あっせん」の解決事例

「助言・指導」

事例1：自己都合退職（申出人が希望した退職日で合意）	
事案の概要	申出人（正社員）は、事業主に1か月後に退職する意思を伝えたものの、人手不足を理由に慰留された。申出人は体力面、健康面で不安を抱えており、これ以上勤務を継続することは困難であると伝えたが事業主に受け入れてもらえなかったことから、円満に退職できるよう援助して欲しいとして、労働局へ助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対し、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、申出人の希望する日を契約終了日とすることで紛争の解決を図るよう助言を行った。事業主は、助言に基づき、申出人が退職届に記載した退職日をもって雇用契約を終了することで申出人と合意した。

事例2：いじめ・嫌がらせ（会社が社内調査を行い職場環境が改善）	
事案の概要	申出人は、同僚からの暴言を受けたり、必要な備品を隠されたりしたため、事業主に相談したところ、申出人の置かれた状況に理解は示してくれたものの、具体的な方策は講じてくれなかった。このため、申出人は、職場環境の改善を求めたいとして労働局へ助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容、結果	事業主に対し、労働契約法第5条に基づき、事業主は労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明するとともに、事態を放置するとパワハラにつながる可能性もあるため、話し合いによる解決を図るよう助言した。事業主は、助言に基づき、関係者から聴き取り調査を行い、人間関係の改善に向けて必要な措置を講じるなど、職場環境の改善に取り組んだ。

「あっせん」

事例1：解雇（解決金約90万円の支払で合意）	
事案の概要	申請人（正社員）は能力不足を理由に事業主から突然辞めてほしいと告げられた。明確に解雇とは言われなかったものの、退職勧奨に異を唱えることのできる状況にはなかったため、事実上の解雇に当たると判断し、経済的損失に対する補償金として1年分の賃金相当額である約550万円の支払を求めたいとしてあっせんを申請したもの。
あっせんの内容、結果	あっせん委員が当事者間の調整を図り、解決金として約90万円を支払うことで合意解決した。

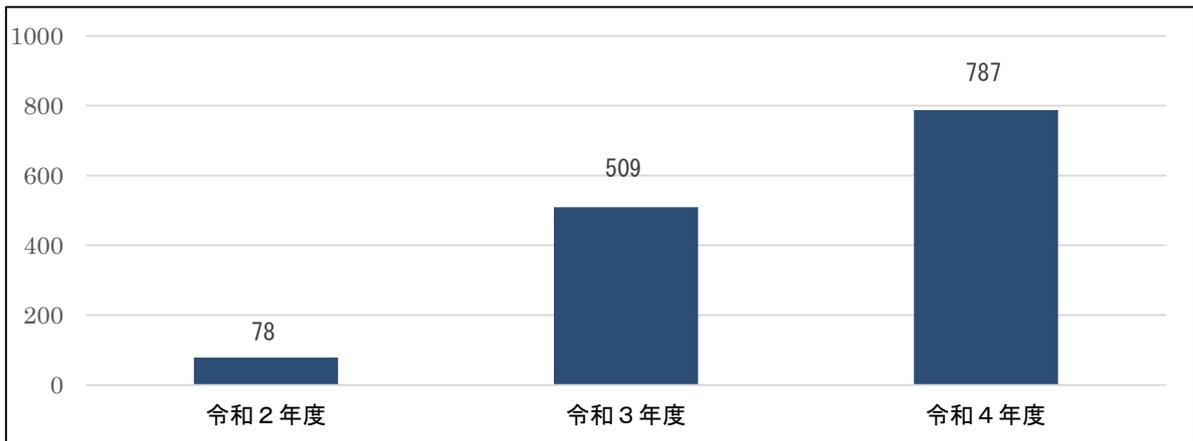
事例2：労働条件の引き下げ（解決金30万円の支払で合意）	
事案の概要	申請人（正社員）は管理者として約40万円の月給で採用されたが、半年経過後、時給制に変更された。入社後、経営不振を理由として時給制への変更を事業主から提案されたことはあったが、変更合意した覚えはなかったため、生じた不足額約60万円の支払を求めたいとしてあっせんを申請したもの。
あっせんの内容、結果	あっせん委員が当事者間の調整を図り、解決金として約30万円の支払で合意解決した。

令和4年度の総合労働相談件数のうち、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム・有期雇用労働法に関する相談状況、紛争解決の援助制度の利用状況を公表します。

1 労働施策総合推進法関係

(1) 相談件数の推移

(件)



(2) 相談内容の内訳

(件)

	2年度	3年度	4年度
パワハラ防止措置	72	497	682
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	0	2	45
その他	6	10	60
合計	78	509	787

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助

(件)

	2年度	3年度	4年度
パワハラ防止措置	1	0	4
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	0	0	0

② 優越的言動問題調停会議による調停

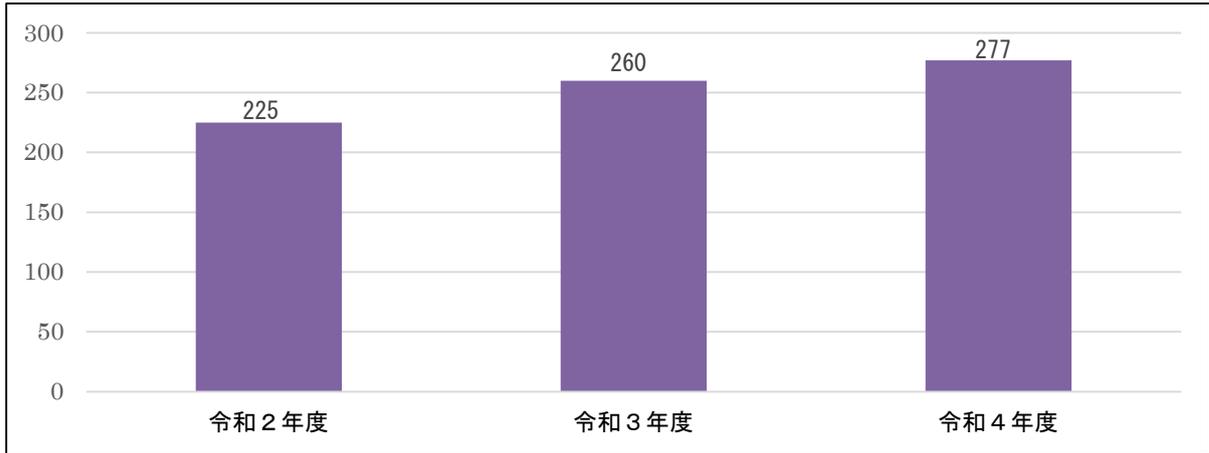
(件)

	2年度	3年度	4年度
パワハラ防止措置	1	2	4
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	0	0	0

2 男女雇用機会均等法関係

(1) 相談件数の推移

(件)



(2) 相談内容の内訳

(件)

	2年度	3年度	4年度
性差別	10	11	8
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	35	40	49
セクシュアルハラスメント	107	130	143
妊娠・出産等ハラスメント	15	30	42
母性健康管理	49	40	29
その他	9	9	6
合計	225	260	277

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助

(件)

	2年度	3年度	4年度
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0	0	0
セクシュアルハラスメント	2	0	0

② 機会均等調停会議による調停

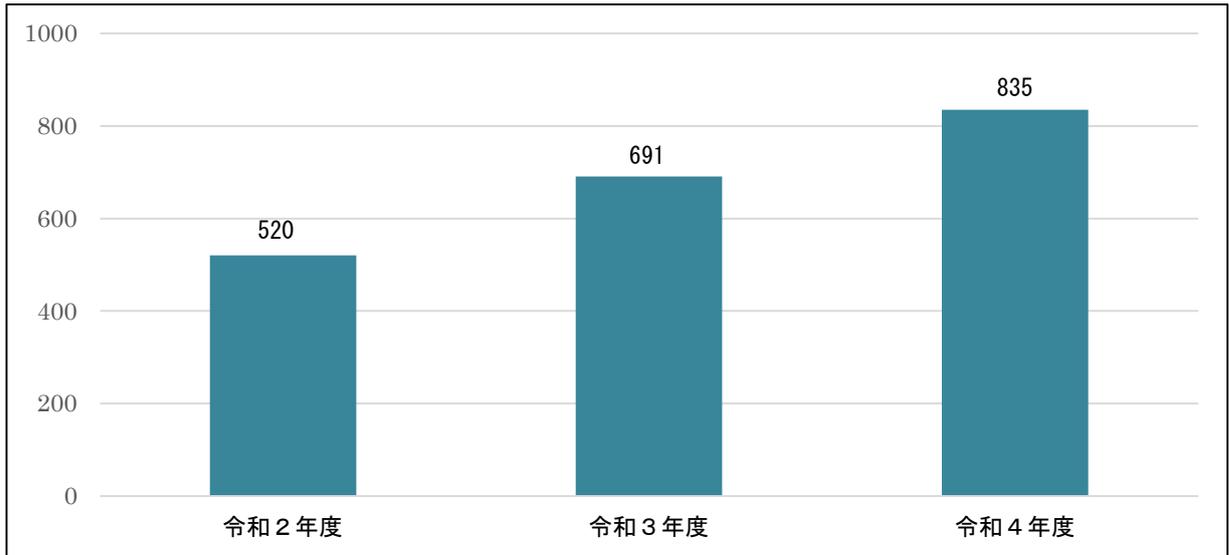
(件)

	2年度	3年度	4年度
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0	0	0
セクシュアルハラスメント	1	0	0

3 育児・介護休業法関係

(1) 相談件数の推移

(件)



(2) 相談内容の内訳

(件)

	2年度	3年度	4年度
育児（休業）	165	272	423
育児（休業以外）	134	151	152
介護（休業）	50	91	94
介護（休業以外）	75	73	79
育児・不利益取扱（休業）	29	28	17
育児・不利益取扱（休業以外）	9	10	13
介護・不利益取扱（休業）	0	0	1
介護・不利益取扱（休業以外）	1	4	1
育児ハラスメント	25	30	30
介護ハラスメント	8	14	15
その他	24	18	10
合計	520	691	835

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助

(件)

	2年度	3年度	4年度
育児関係	0	0	0
介護関係	0	0	0

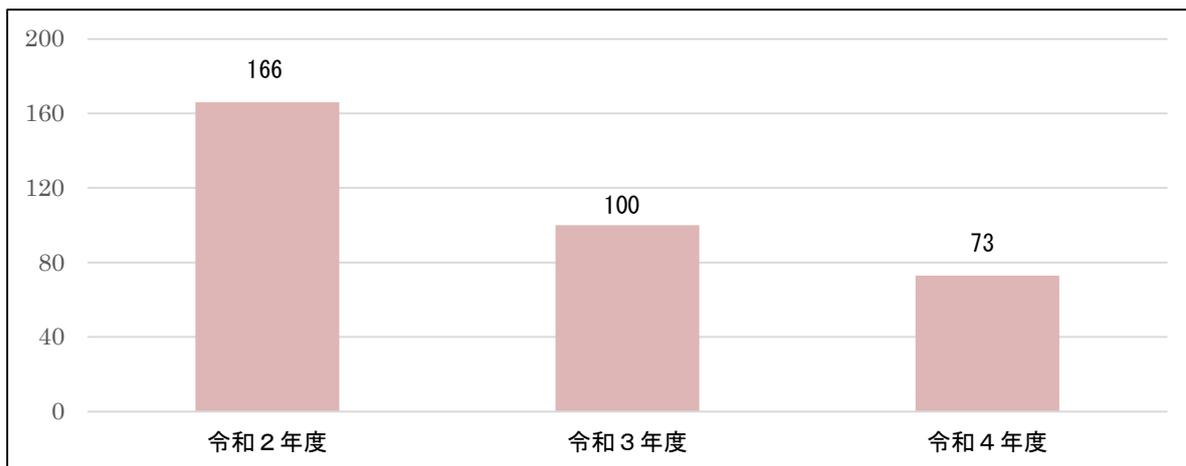
② 両立支援調停会議による調停

(件)

	2年度	3年度	4年度
育児関係	0	0	0
介護関係	0	0	0

4 パートタイム・有期雇用労働法関係

(1) 相談件数の推移 (件)



(注) 中小企業について、令和2年度までは旧法（パートタイム労働法）が適用。令和3年4月1日より新法が全面施行。

(2) 相談内容の内訳 (件)

	2年度	3年度	4年度
均等・均衡待遇	82	49	38
体制整備	41	33	17
正社員転換	3	7	7
その他	40	11	11
合計	166	100	73

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助 (件)

	2年度	3年度	4年度
均等・均衡待遇	0	0	0
体制整備	0	0	0
正社員転換	0	0	0
その他	0	0	0

② 均衡待遇調停会議による調停 (件)

	2年度	3年度	4年度
均等・均衡待遇	0	0	0
体制整備	0	0	0
正社員転換	0	0	0
その他	0	0	0