

香川労働局発表  
令和5年7月31日

報道関係者 各位

**【担当】**

香川労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 山下 昌利  
労働紛争調整官 田村 由美子

(電話) 087-811-8924

HP: <https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/>

## 《 香川労働局の令和4年度個別労働紛争解決制度施行状況 》

**総合労働相談は前年度から約1千件増加、  
個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が13年連続トップ**

香川労働局（局長 <sup>くりお</sup>栗尾 <sup>やすかず</sup>保和）は、「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「個別労働紛争解決制度」を運用しており、このたび「令和4年度個別労働紛争解決制度施行状況」をまとめましたので、公表します。

### 《 概 要 》

・総合労働相談件数	10,406件（前年度比 11.6%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	2,874件（同 45.0%増）
・助言・指導申出受付件数	82件（同 82.2%増）
・あっせん申請受理件数	9件（同 50.0%増）

#### (1) 相談件数は約1千件増加

法令・制度の問い合わせ等を含む総合労働相談件数は、前年度より1,081件増加した。新型コロナウイルス感染者数が前年と比較し大幅に増加したことにより休業等の相談が再び増加したこと、また、一方で経済活動は徐々にコロナ前に戻り活発化してきたことにより、労働時間や退職等にかかる相談が増加したことも要因と考えられる。

#### (2) 内容は「いじめ・嫌がらせ」が13年連続トップ

民事上の個別労働紛争相談は、「いじめ・嫌がらせ」が13年連続トップであり、相談に占める割合もほぼ3分の1を占め、高い水準が続いている。

#### (3) 助言・指導、あっせんも「いじめ・嫌がらせ」が最多

助言・指導の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が21件で12年連続して最多、あっせんも6件で最多となった。

- ※1 「総合労働相談」：香川労働局、県下の各労働基準監督署内に設置している総合労働相談コーナーに寄せられる、あらゆる労働相談。平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより香川労働局に「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つい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、それらの相談も計上されている。
- ※2 「民事上の個別労働紛争」：労働基準法等の法違反に係るものを除く労働条件その他の労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との紛争。
- ※3 「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。
- ※4 「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が紛争当事者間に入り、話し合いを促進させ、紛争の解決を図る制度。
- ※5 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、「民事上の個別紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。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。

（\*）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、以下の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：224件

紛争解決の援助申立件数：5件

調停申請受理件数：0件

#### 【別添】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2：令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3：令和4年度の助言・指導とあっせんの事例

（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

香川労働局の個別労働紛争に関する相談窓口

## 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

労働局と労働基準監督署等に設置 | 香川県内6か所

**令和4年度 総合労働相談件数**  
**1万406件**

うち、●法制度の問い合わせ

※1

(7,449件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの  
 (1,426件)

●民事上の個別労働紛争相談件数 ※2  
 (2,874件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	978件
※1	② 自己都合退職	512件
	③ 解雇	248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

取り次ぎ

労働基準監督署  
 公共職業安定所  
 雇用環境・均等部(室)

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

●申出件数 (82件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	21件
※1	② 自己都合退職	9件
	③ 雇用管理改善等*	8件

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

●申請件数 (9件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	6件
※1	② 解雇	2件
	③ 雇い止め	1件

●処理件数 (80件) ※3

助言・指導の実施 (77件)  
 取り下げ (3件)・打ち切り (0件)  
 その他 (0件)

●処理件数 (9件) ※3

合意の成立 (2件)  
 取り下げ (0件)・打ち切り (7件)  
 その他 (0件)

\*雇用管理改善等：人事管理、労務管理、職場環境の問題について改善を求めるもの。  
 例) 作業場に冷暖房を設置してほしい、業務量に比して作業人数が少ないので増員してほしい

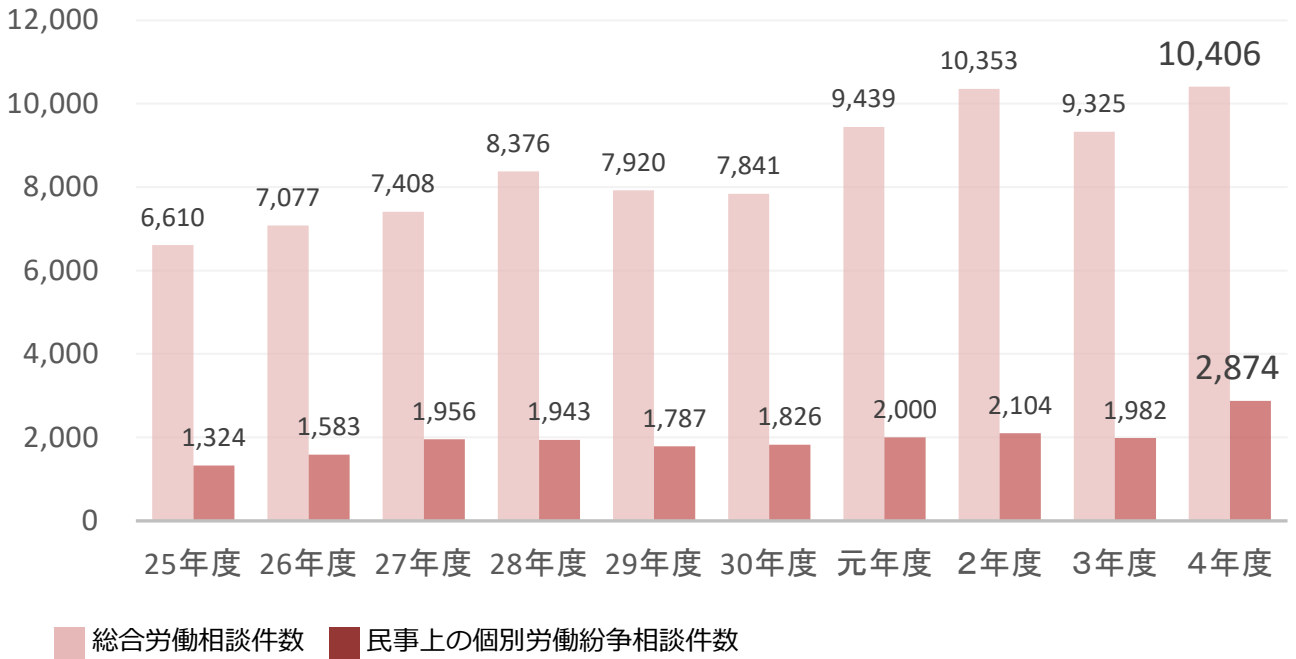
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※3 それぞれの処理件数は、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。

## 1 総合労働相談

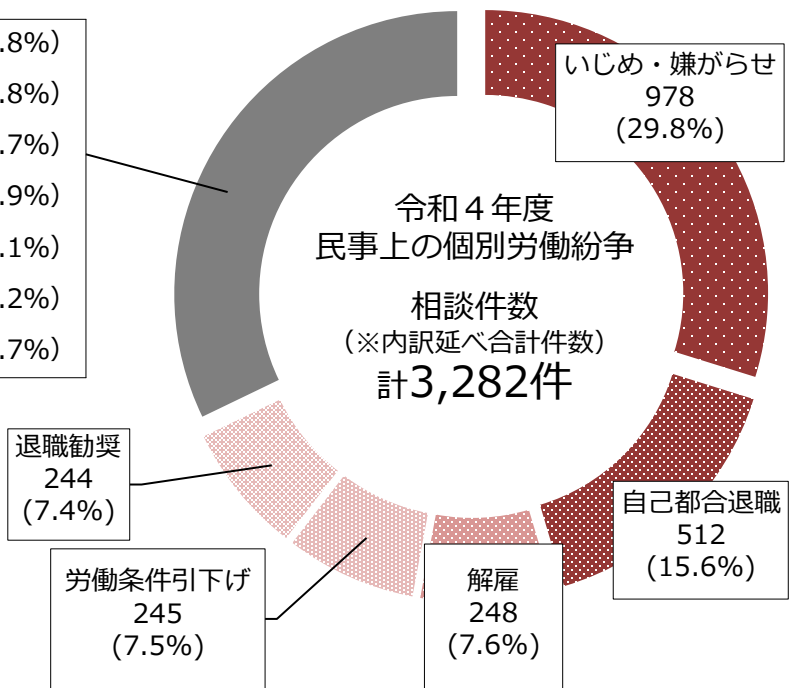
### (1) 相談件数の推移 (10年間)



### (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

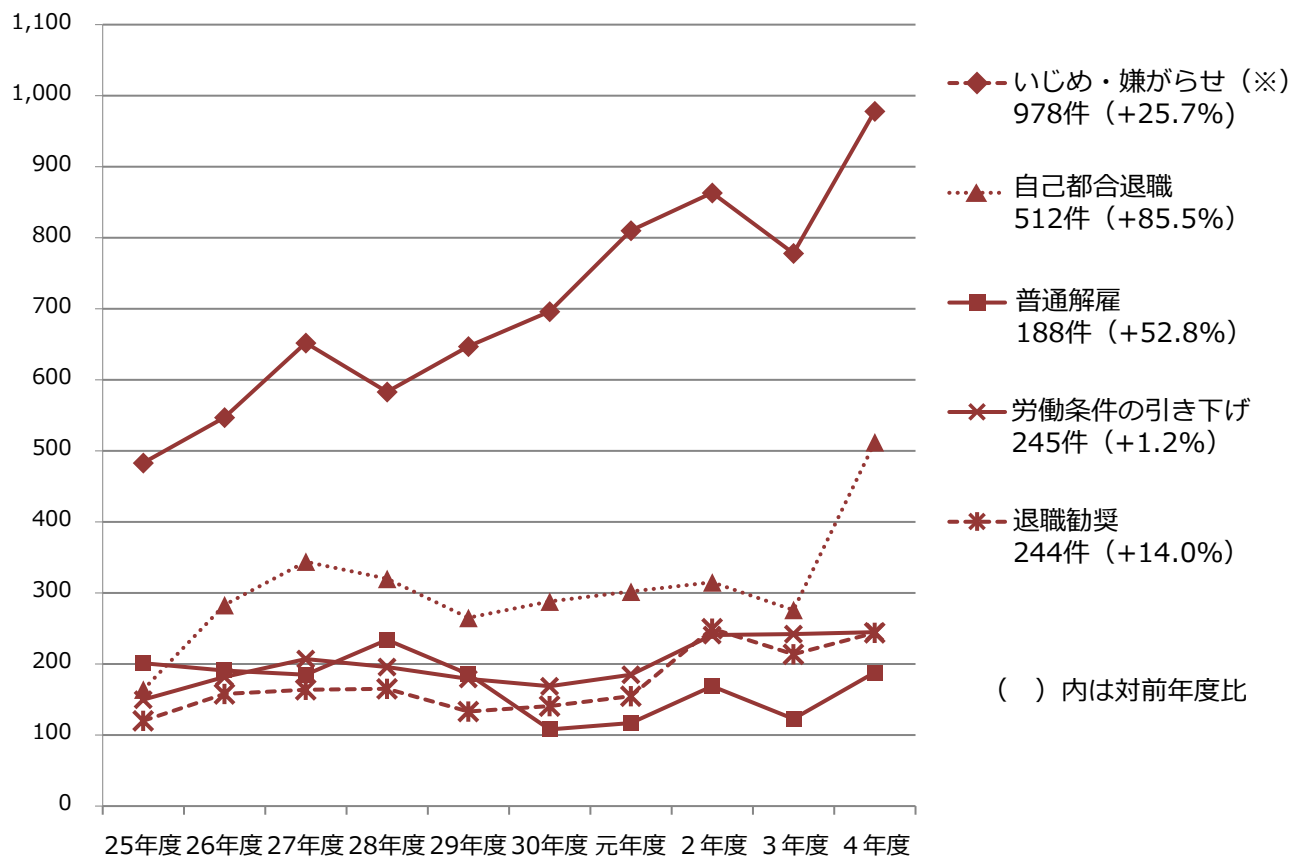
ほか 計1,055

賠償	156	(4.8%)
雇止め	93	(2.8%)
出向・配置転換	89	(2.7%)
懲戒処分	63	(1.9%)
雇用管理改善等	36	(1.1%)
その他の労働条件	366	(11.2%)
その他	252	(7.7%)



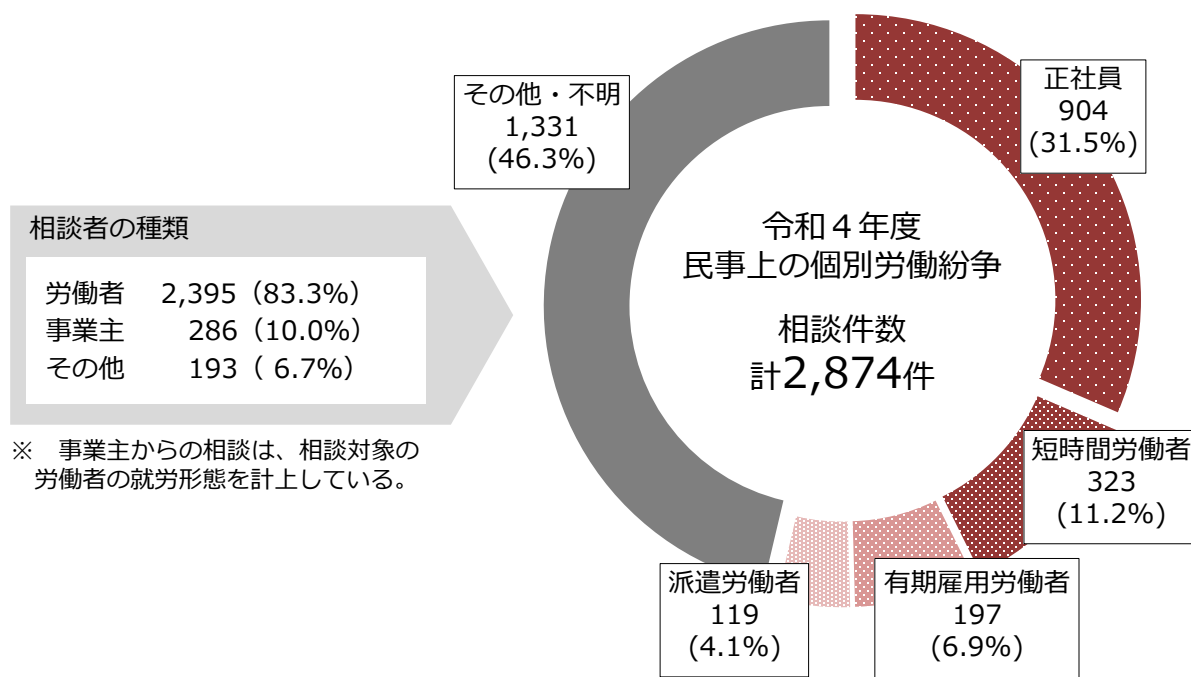
※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

### (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)



※ [参考] 労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※5を参照。

### (4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



#### 相談者の種類

労働者	2,395 (83.3%)
事業主	286 (10.0%)
その他	193 (6.7%)

※ 事業主からの相談は、相談対象の労働者の就労形態を計上している。

※ ( ) 内は相談対象の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。

**【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）**

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 改善等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
25年度	201	63	120	5	164	57	150	52	483	6	15	193	1,509
	13.3%	4.2%	8.0%	0.3%	10.9%	3.8%	9.9%	3.4%	32.0%	0.4%	1.0%	12.8%	100%
26年度	191	50	158	9	283	63	182	86	547	10	17	253	1,849
	10.3%	2.7%	8.5%	0.5%	15.3%	3.4%	9.8%	4.7%	29.6%	0.5%	0.9%	13.7%	100%
27年度	185	72	164	16	344	72	207	101	652	13	27	375	2,228
	8.3%	3.2%	7.4%	0.7%	15.4%	3.2%	9.3%	4.5%	29.3%	0.6%	1.2%	16.8%	100%
28年度	234	53	165	6	320	78	196	128	583	28	19	380	2,190
	10.7%	2.4%	7.5%	0.3%	14.6%	3.6%	8.9%	5.8%	26.6%	1.3%	0.9%	17.4%	100%
29年度	186	43	133	8	265	71	179	157	647	18	4	258	1,969
	9.4%	2.2%	6.8%	0.4%	13.5%	3.6%	9.1%	8.0%	32.9%	0.9%	0.2%	13.1%	100%
30年度	108	56	141	10	288	86	169	115	696	16	10	321	2,016
	5.4%	2.8%	7.0%	0.5%	14.3%	4.3%	8.4%	5.7%	34.5%	0.8%	0.5%	15.9%	100%
元年度	148	48	155	11	302	93	185	149	810	15	15	347	2,278
	6.5%	2.1%	6.8%	0.5%	13.3%	4.1%	8.1%	6.5%	35.6%	0.7%	0.7%	15.2%	100%
2年度	255	70	250	17	315	121	241	253	863	17	12	321	2,735
	9.3%	2.6%	9.1%	0.6%	11.5%	4.4%	8.8%	9.3%	31.6%	0.6%	0.4%	11.7%	100%
3年度	168	50	214	5	276	112	242	272	778	22	10	319	2,468
	6.8%	2.0%	8.7%	0.2%	11.2%	4.5%	9.8%	11.0%	31.5%	0.9%	0.4%	12.9%	100%
4年度	248	93	244	9	512	89	245	366	978	36	10	452	3,282
	7.6%	2.8%	7.4%	0.3%	15.6%	2.7%	7.5%	11.2%	29.8%	1.1%	0.3%	13.8%	100%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合（単位：%）。下段の合計値は、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回の相談で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。

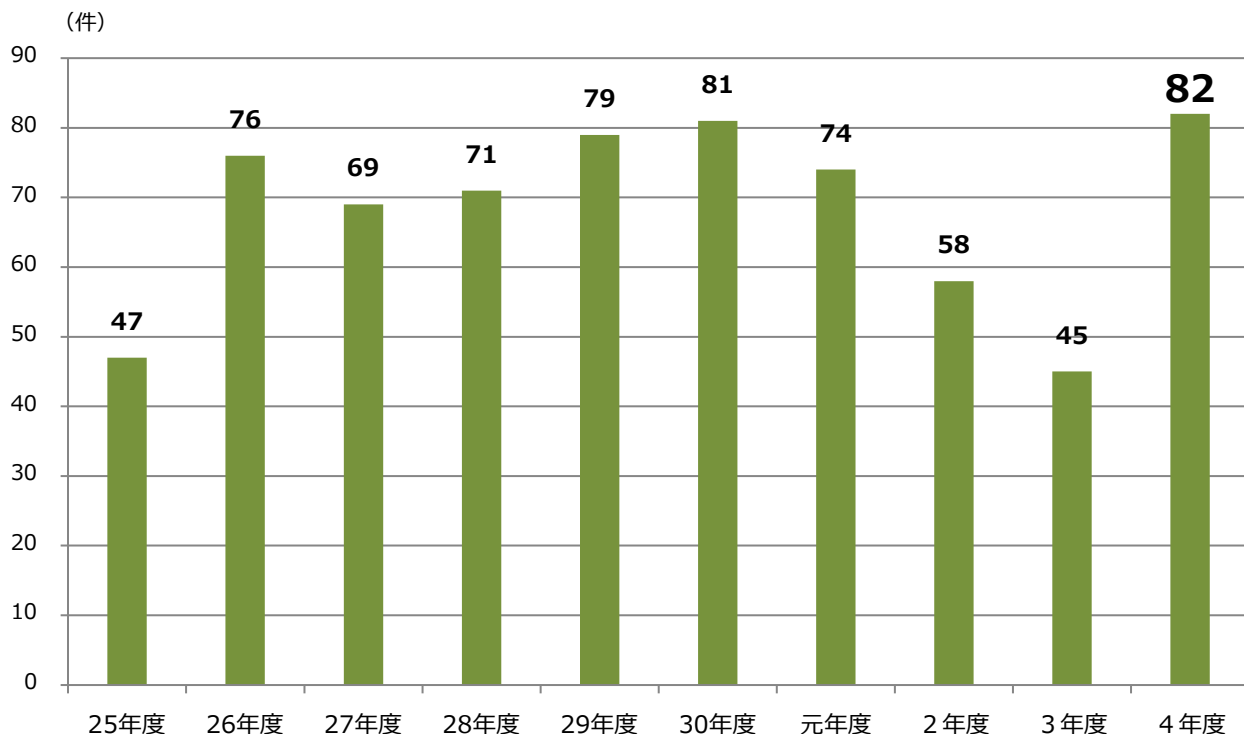
**【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）**

	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
25年度	458	160	26	114	566	1,324
	34.6%	12.1%	2.0%	8.6%	42.7%	100%
26年度	546	206	47	136	648	1,583
	34.5%	13.0%	3.0%	8.6%	40.9%	100%
27年度	552	248	51	183	922	1,956
	28.2%	12.7%	2.6%	9.4%	47.1%	100%
28年度	598	255	81	209	800	1,943
	30.8%	13.1%	4.2%	10.8%	41.2%	100%
29年度	576	241	46	147	777	1,787
	32.2%	13.5%	2.6%	8.2%	43.5%	100%
30年度	522	271	55	154	824	1,826
	28.6%	14.8%	3.0%	8.4%	45.1%	100%
元年度	602	265	52	159	922	2,000
	30.1%	13.3%	2.6%	8.0%	46.1%	100%
2年度	520	232	55	133	1,164	2,104
	24.7%	11.0%	2.6%	6.3%	55.3%	100%
3年度	470	230	56	110	1,116	1,982
	23.7%	11.6%	2.8%	5.5%	56.3%	100%
4年度	904	323	119	197	1,331	2,874
	31.5%	11.2%	4.1%	6.9%	46.3%	100%

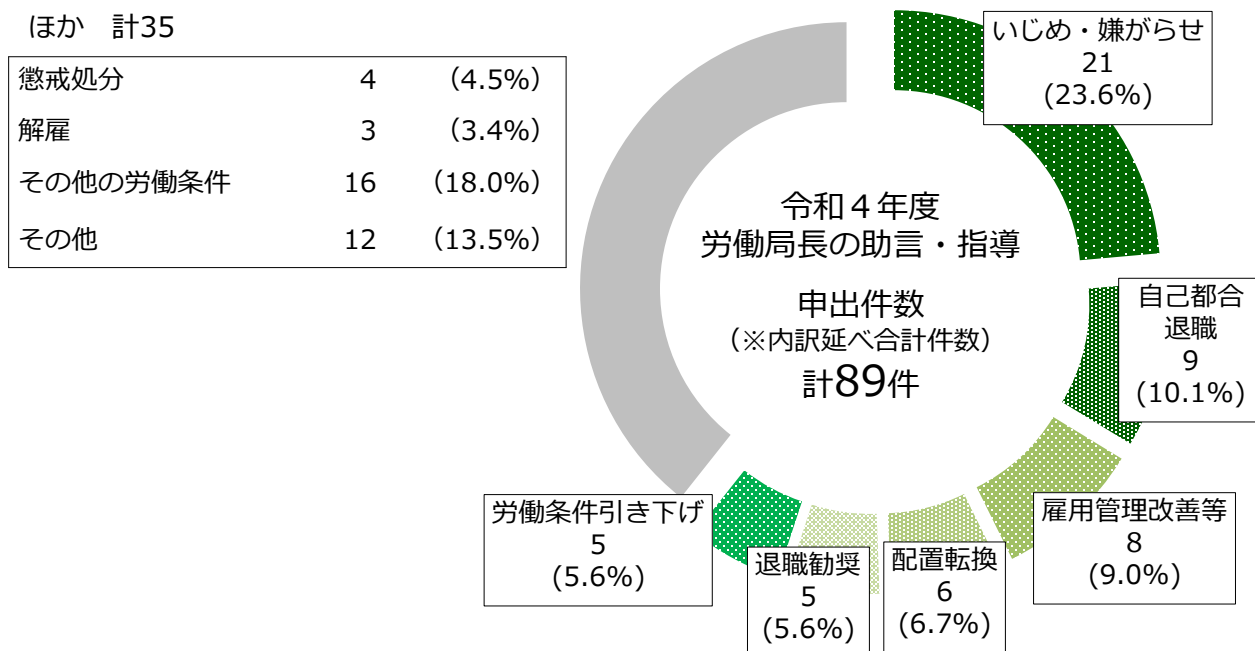
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が相談対象の労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合（単位：%）。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

## 2 都道府県労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移（10年間）

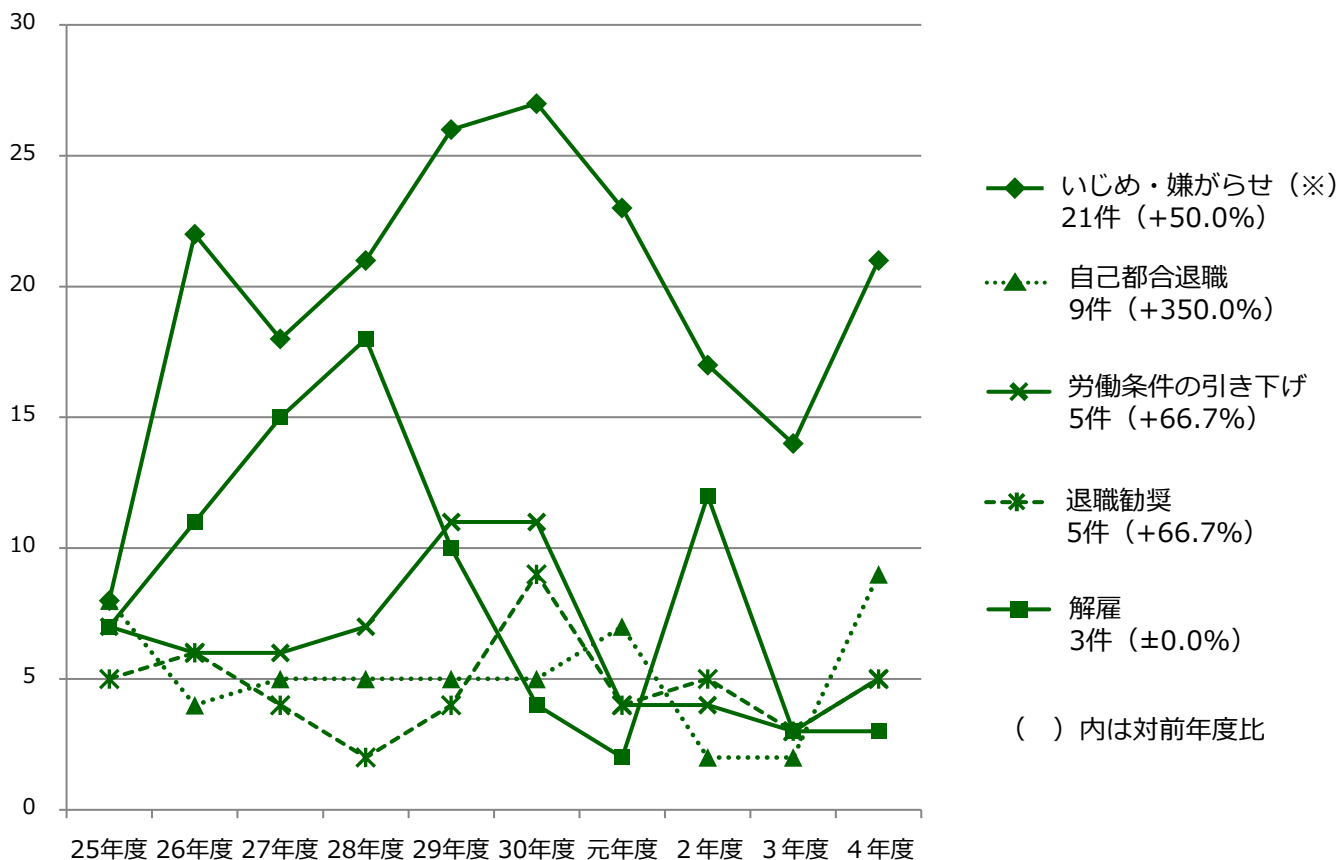


### (2) 申出内容別の件数



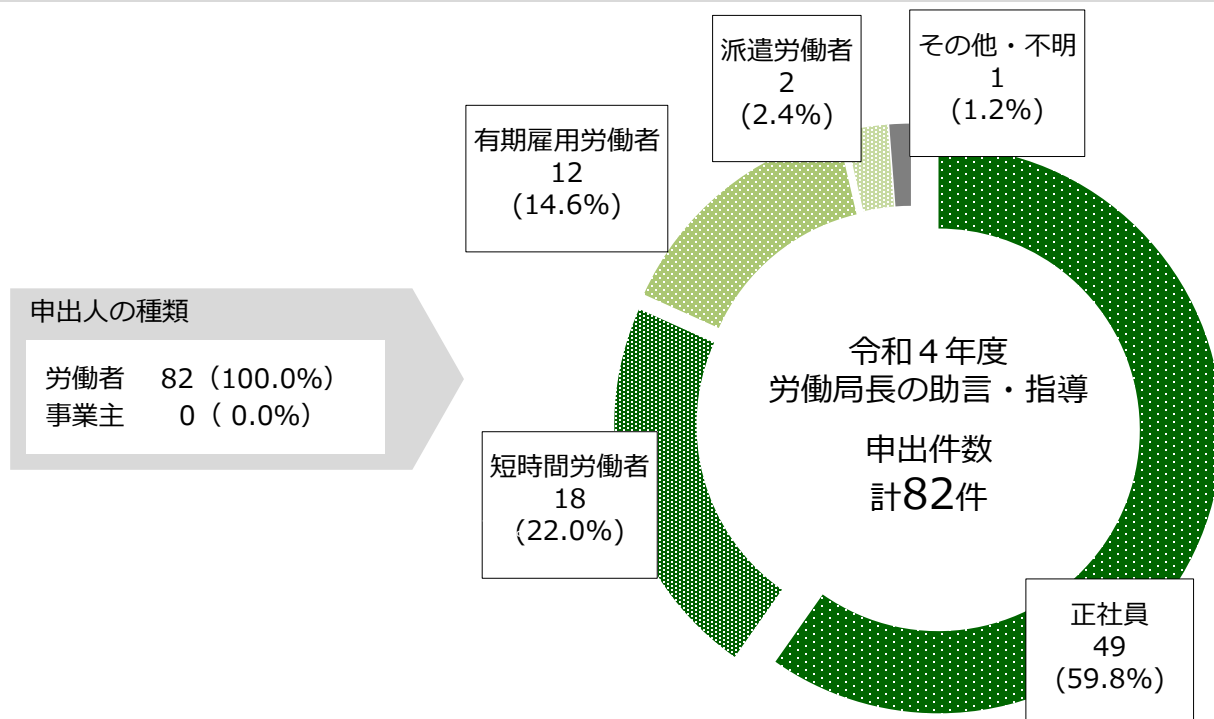
※ ( )内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### (3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



※ [参考] 労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P2の※ 5を参照。

### (4) 就労形態別の申出件数



※ ( )内は紛争の対象の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。



## (5) 助言・指導の流れと処理状況

※ ( ) 内は処理終了件数80件に占める比率

助言・指導 の申出	<b>処理終了件数 80件</b>		うち1か月以内に処理 80件 (100.0%)	
	<b>助言・指導の実施</b>	取り下げ	打ち切り	その他
	<b>77件 (96.2%)</b>	3件 (3.8%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)

【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
25年度	7	4	5	0	8	1	7	1	8	1	2	3	47
	14.9%	8.5%	10.6%	0.0%	17.0%	2.1%	14.9%	2.1%	17.0%	2.1%	4.3%	6.4%	100%
26年度	11	3	6	0	4	7	6	3	22	1	0	13	76
	14.5%	3.9%	7.9%	0.0%	5.3%	9.2%	7.9%	3.9%	28.9%	1.3%	0.0%	17.1%	100%
27年度	15	8	4	0	5	7	6	4	18	0	0	4	71
	21.1%	11.3%	5.6%	0.0%	7.0%	9.9%	8.5%	5.6%	25.4%	0.0%	0.0%	5.6%	100%
28年度	18	4	2	1	5	6	7	5	21	3	0	6	78
	23.1%	5.1%	2.6%	1.3%	6.4%	7.7%	9.0%	6.4%	26.9%	3.8%	0.0%	7.7%	100%
29年度	10	9	4	2	5	6	11	3	26	0	0	11	87
	11.5%	10.3%	4.6%	2.3%	5.7%	6.9%	12.6%	3.4%	29.9%	0.0%	0.0%	12.6%	100%
30年度	4	6	9	1	5	13	11	5	27	0	0	16	97
	4.1%	6.2%	9.3%	1.0%	5.2%	13.4%	11.3%	5.2%	27.8%	0.0%	0.0%	16.5%	100%
元年度	2	2	4	0	7	9	7	18	28	2	1	3	83
	2.4%	2.4%	4.8%	0.0%	8.4%	10.8%	8.4%	21.7%	33.7%	2.4%	1.2%	3.6%	100%
2年度	12	2	5	1	2	7	4	8	17	2	0	7	67
	17.9%	3.0%	7.5%	1.5%	3.0%	10.4%	6.0%	11.9%	25.4%	3.0%	0.0%	10.4%	100%
3年度	3	1	3	0	2	8	3	3	14	4	1	10	52
	5.8%	1.9%	5.8%	0.0%	3.8%	15.4%	5.8%	5.8%	26.9%	7.7%	1.9%	19.2%	100%
4年度	3	1	5	1	9	6	5	16	21	8	0	14	89
	3.4%	1.1%	5.6%	1.1%	10.1%	6.7%	5.6%	18.0%	23.6%	9.0%	0.0%	15.7%	100%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合（単位：%）。  
下段の合計値は、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回の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

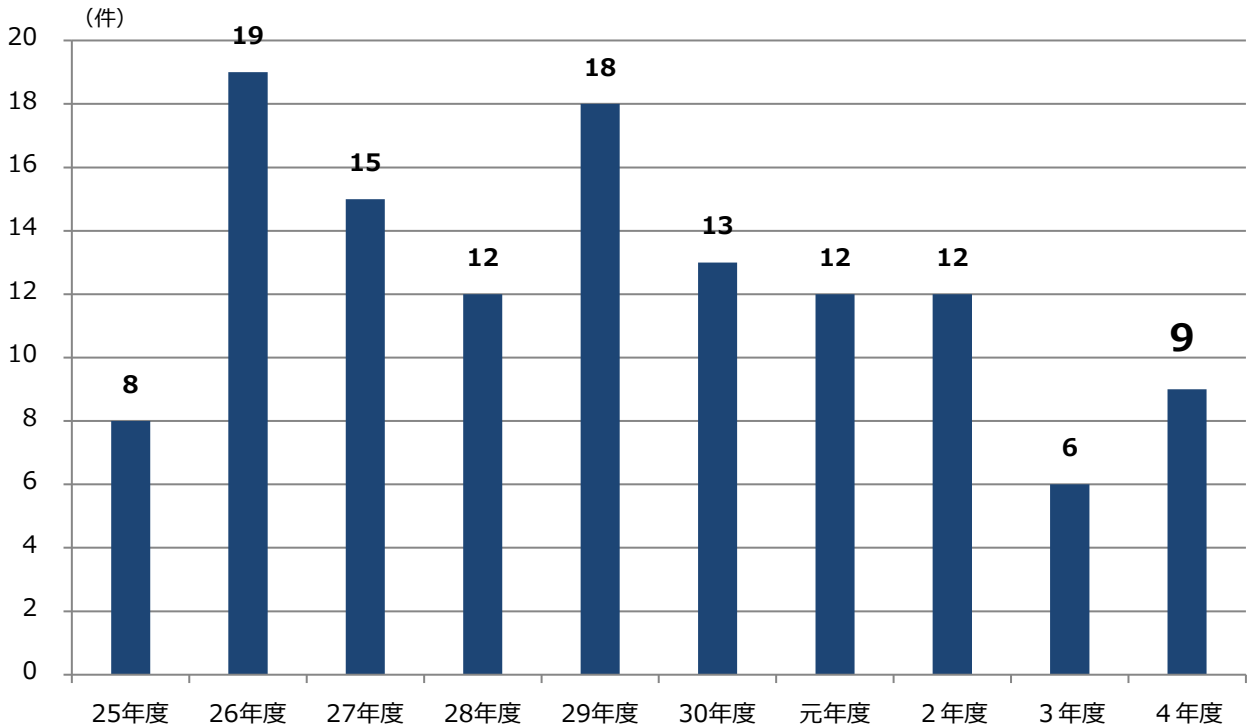
【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
25年度	29	10	0	7	1	47
	61.7%	21.3%	0.0%	14.9%	2.1%	100.0%
26年度	51	8	5	7	5	76
	67.1%	10.5%	6.6%	9.2%	6.6%	100.0%
27年度	34	12	2	20	1	69
	49.3%	17.4%	2.9%	29.0%	1.4%	100.0%
28年度	36	14	6	14	1	71
	61.7%	21.3%	0.0%	14.9%	2.1%	100.0%
29年度	53	7	0	17	2	79
	61.7%	21.3%	0.0%	14.9%	2.1%	100.0%
30年度	50	14	2	15	0	81
	61.7%	17.3%	2.5%	18.5%	0.0%	100.0%
元年度	50	13	0	11	0	74
	67.6%	17.6%	0.0%	14.9%	0.0%	100.0%
2年度	34	14	4	5	1	58
	58.6%	24.1%	6.9%	8.6%	1.7%	100.0%
3年度	28	9	4	4	0	45
	62.2%	20.0%	8.9%	8.9%	0.0%	100.0%
4年度	49	18	2	12	1	82
	59.8%	22.0%	2.4%	14.6%	1.2%	100.0%

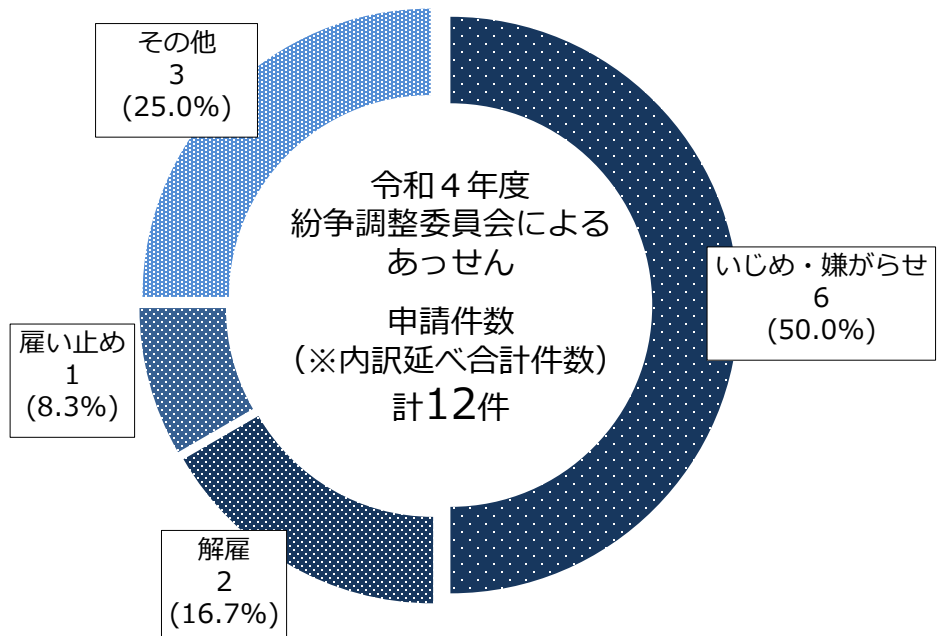
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が紛争の対象の労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合（単位：%）。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移 (10年間)

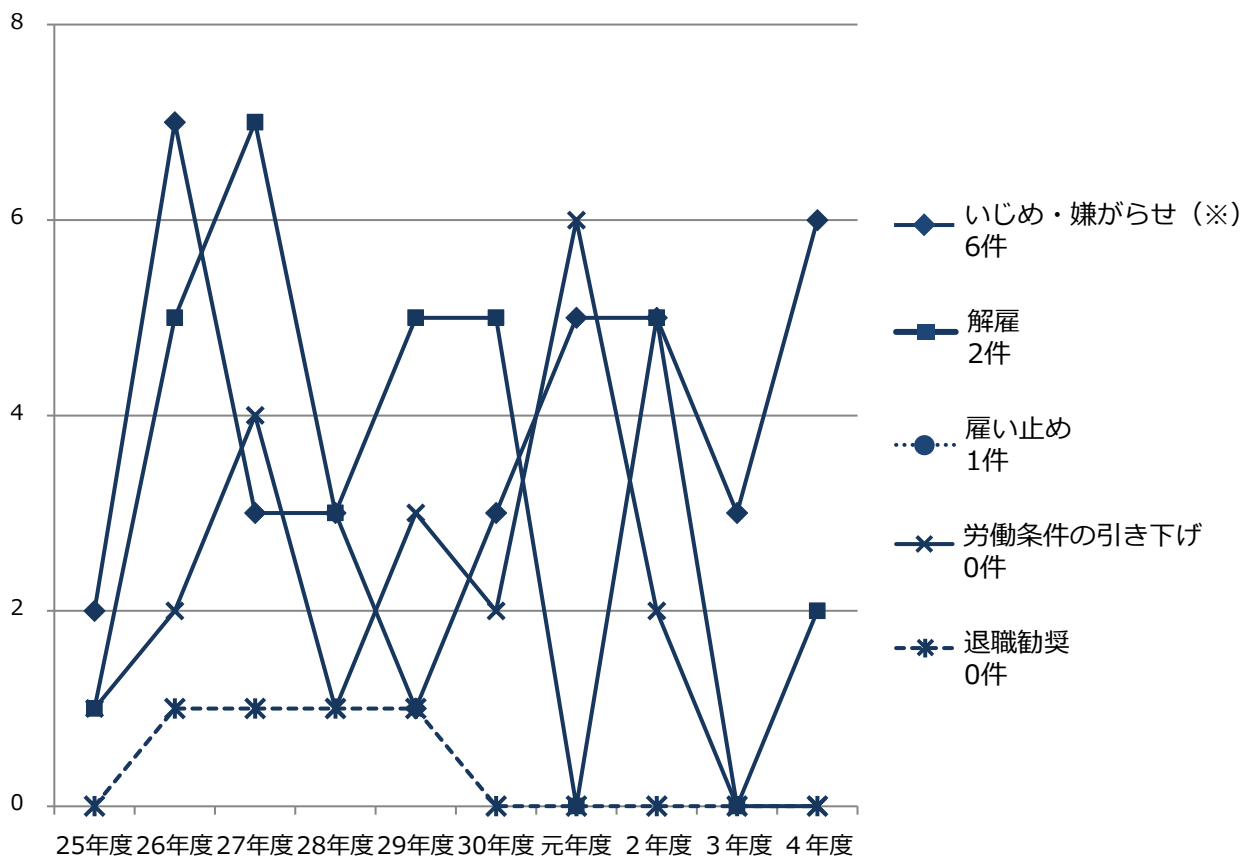


#### (2) 申請内容別の件数



※ ( )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、内訳延べ合計件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、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)

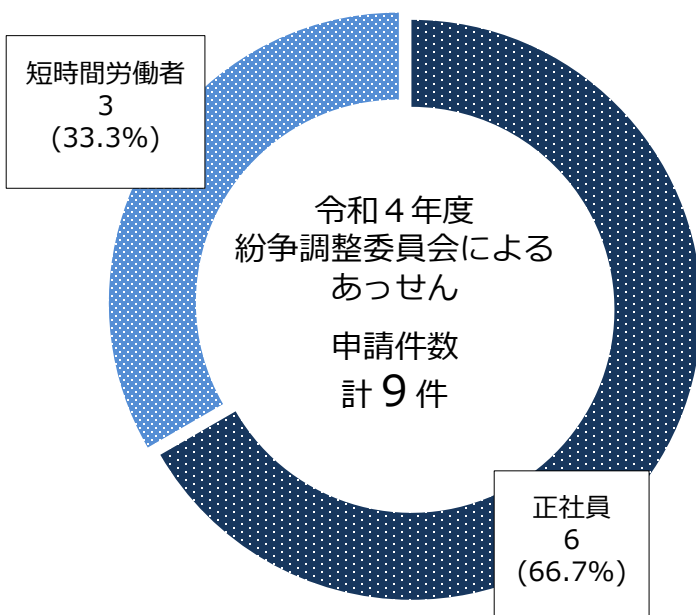


※ [参考] 労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数は、P2の※ 5を参照。

### (4) 就労形態別の申請件数

労働者	9 (100.0%)
事業主	0 (0.0%)
労使双方	0 (0.0%)

※ 事業主からのあっせんの申請は、紛争対象の労働者の就労形態を計上している。



※ ( )内は紛争の対象の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。

## 【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数
25年度	1	1	0	0	1	1	1	1	2	0	0	8
	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	25.0%	0.0%	0.0%	100%
26年度	5	2	1	0	0	1	2	0	7	0	1	19
	26.3%	10.5%	5.3%	0.0%	0.0%	5.3%	10.5%	0.0%	36.8%	0.0%	5.3%	100%
27年度	7	2	1	0	0	1	4	1	3	1	0	20
	35.0%	10.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%	20.0%	5.0%	15.0%	5.0%	0.0%	100%
28年度	3	2	1	0	0	2	1	0	3	1	0	13
	23.1%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	15.4%	7.7%	0.0%	23.1%	7.7%	0.0%	100%
29年度	5	2	1	0	0	1	4	1	1	0	7	22
	22.7%	9.1%	4.5%	0.0%	0.0%	4.5%	18.2%	4.5%	4.5%	0.0%	31.8%	100%
30年度	5	2	0	0	0	1	3	2	3	0	2	18
	27.8%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	16.7%	11.1%	16.7%	0.0%	11.1%	100%
元年度	0	0	0	0	0	0	6	0	5	0	1	12
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	41.7%	0.0%	8.3%	100%
2年度	5	0	0	1	0	0	2	0	5	0	0	13
	38.5%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	38.5%	0.0%	0.0%	100%
3年度	0	0	0	0	0	1	1	1	3	0	0	6
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	100%
4年度	2	1	0	0	0	0	0	1	6	1	1	12
	16.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	50.0%	8.3%	8.3%	100%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合（単位：%）。下段の合計値は、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件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したものの。

## 【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
25年度	5	3	0	0	0	8
	62.5%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
26年度	9	2	2	5	1	19
	47.4%	10.5%	10.5%	26.3%	5.3%	100%
27年度	7	4	0	4	0	15
	46.7%	26.7%	0.0%	26.7%	0.0%	100%
28年度	5	0	1	6	0	12
	41.7%	0.0%	8.3%	50.0%	0.0%	100%
29年度	12	1	0	5	0	18
	66.7%	5.6%	0.0%	27.8%	0.0%	100%
30年度	9	1	0	3	0	13
	69.2%	7.7%	0.0%	23.1%	0.0%	100%
元年度	9	3	0	0	0	12
	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
2年度	6	2	1	3	0	12
	50.0%	16.7%	8.3%	25.0%	0.0%	100%
3年度	4	0	2	0	0	6
	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100%
4年度	6	3	0	0	0	9
	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が紛争の対象の労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合（単位：%）。下段の合計値は、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。

# 令和4年度の助言・指導とあっせんの事例

## 助言・指導の例

事例1	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は同僚労働者Aより、無視されたり、仕事のやり方が気に入らないと怒鳴られたり、人格を否定するような発言を受けるようになったため、事業主に対しAの言動をやめさせるよう対応を求めたが、「Aの性格だから仕方ない」と取り合ってもらえなかった。</p> <p>申出人は、こうした言動をやめてもらうためには事業主が中心となって職場環境の改善に取り組むことが不可欠であることを伝えて欲しいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主から事情を聴取した上で、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助言するとともに、現状を放置することは将来的にパワハラに繋がる可能性もあることを説明し、「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」に基づく対応が望まれる旨案内した。</li> <li>● 助言に基づき、事業主は労働者との間に職場環境の改善について話し合いの場を設けた結果、いじめ・嫌がらせ行為はなくなった。</li> </ul>
事例2	懲戒処分に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は事業主より過去2年間の言動を理由に懲戒処分通知（訓戒及び譴責）を受けたが、これまで何の注意も受けたことはなく、懲戒処分の決定に際しても何ら事情確認はされていなかった。申出人は、その都度注意してくれれば改善の余地はあり懲戒処分されることはなかったと考え、事業主に対し懲戒処分に納得できない旨話をしたが解決しなかった。</p> <p>申出人は、懲戒処分の撤回を求め、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主から事情を聴取した上で、労働契約法第15条を説明し、従来黙認してきた種類の行為に対し懲戒を行うには、事前に十分な警告を必要とする旨助言を行った。</li> <li>● 助言に基づき、事業主は懲戒処分を撤回した。</li> </ul>

## あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、新型コロナウイルスのワクチン接種を受けなかったところ、事業主より他の労働者の前で「接種しないのは異常な考え方だ」「接種しなければ今の業務には就かせられない」等言われ接種を強要されたため、結果として退職することとなった。</p> <p>申請人は、事業主に対し精神的・経済的損害に対する補償金の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は自らの言動がワクチンハラスメントに該当する可能性があることに理解を示し、解決金として一定の金額を支払う用意がある旨を申し出た。</li><li>● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金を支払うことで合意した。</li></ul>

# 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、総合的な個別労働関係紛争解決システムの整備を図る。

## 2 規定の概要

### (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および自主的解決の促進のため、労働者または事業主に対し、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および指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議に当たる紛争等を除く）に関し、当事者の双方また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、必要な助言また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・6・12・13条）

イ 都道府県労働局長は、前条に規定する個別労働関係紛争について、当事者の双方また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、労働者または事業主に対し、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、必要な助言または指導をすることができるものとする。



## 香川労働局の個別労働紛争に関する相談窓口

県下すべての監督署内に「総合労働相談コーナー」を設置しています。  
いつでも気軽にご相談ください。

### ★「総合労働相談コーナー」の設置場所

名 称	所 在 地	電話番号
香川労働局 総合労働相談コーナー (☆)	〒760-0019 高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2階 香川労働局雇用環境・均等室内	087-811-8916
高 松 総合労働相談コーナー	〒760-0019 高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2階 高松労働基準監督署内	087-806-0280
丸 亀 総合労働相談コーナー (☆)	〒763-0034 丸亀市大手町3-1-2 丸亀労働基準監督署内	0877-22-6244
坂 出 総合労働相談コーナー (☆)	〒762-0003 坂出市久米町1-15-55 坂出労働基準監督署内	0877-46-3196
観音寺 総合労働相談コーナー	〒768-0060 観音寺市観音寺町甲3167-1 観音寺労働基準監督署内	0875-25-2138
東かがわ 総合労働相談コーナー (☆)	〒769-2601 東かがわ市三本松591-1 大内地方合同庁舎3階 東かがわ労働基準監督署内	0879-25-3137

(☆) 印のコーナーには、女性相談員がいます（令和5年4月1日現在）。