

報道関係者 各位

令和5年8月1日（火）

【照会先】

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

監理官 礒元 昭二

室長補佐 柳澤 和人

電話 (099) 223-8939

令和4年度 個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令 にかかる施行状況について公表します ～ハラスメントに関する相談が増加～

鹿児島労働局（局長 中所 照仁）は、令和4年度の「個別労働紛争解決制度」※¹（個々の労働者と事業主間のトラブルを対象とした「総合労働相談」※²、「助言・指導」※³、「あっせん」※⁴）及び雇用均等関係法令※⁵（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法）の施行状況をとりとまとめましたので、公表します。

【ポイント】

1 総合労働相談件数は前年度と比べて減少

- 令和4年度における総合労働相談件数は13,602件（前年度から3.3%減少）。

2 民事上の個別労働紛争における相談件数は、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多

- 民事上の個別労働紛争※⁶に関する相談件数は3,644件で、うち「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は880件（24.0%）で最も多く、次いで自己都合退職にかかる相談が804件（22.0%）で、これらの相談で全体の半数近くを占めることとなった。

3 雇用均等関係法令に関する相談件数は前年度と比べて増加

- 雇用均等関係法令に関する相談件数は、2,686件で、前年度から30.2%増加。
- 育児休業にかかる相談件数は571件で前年度から59.5%増加。

4 ハラスメントに関する相談では、「パワーハラスメント」が最多

- ハラスメントに関する相談は1,500件で、うち職場における「パワーハラスメント」は1,108件（前年度比71.0%増）で、ハラスメントに関する相談件数全体の73.9%を占めている

5 ハラスメントや不利益取扱いに係る紛争解決援助※⁷の申立及び調停※⁸申請の件数は、前年度と比べて大幅に増加

- ハラスメントや不利益取扱いに係る紛争解決援助の申立件数は25件で、前年度の5倍の件数。
- ハラスメントや不利益取扱いに係る調停の申請件数は17件で、前年度の3.4倍の件数。

- ※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、総合労働相談コーナーにおける「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つの制度がある。
- ※2 総合労働相談
県内6か所（鹿児島労働局、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。
- ※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。
- ※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（弁護士などの労働問題の専門家）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。
- ※5 雇用均等関係法令
「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」の4つの法律を総称したもの。
- ※6 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）。
- ※7 紛争解決援助
雇用均等関係法令に係る紛争について、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。
- ※8 調停
雇用均等関係法令に係る紛争について、都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会の調停委員（弁護士などの労働問題の専門家）が、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者として関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度。

<添付資料>

- 【資料1】 令和4年度鹿児島労働局における個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令に係る施行状況
- 【資料2】 令和4年度における事例
- 【資料3】 パンフレット「職場のトラブル解決サポートします」
- 【資料4】 パンフレット「職場のトラブルで悩んでいませんか？」
- 【資料5】 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」

**令和4年度 鹿児島労働局における
個別労働紛争解決制度及び
雇用均等関係法令に係る施行状況**

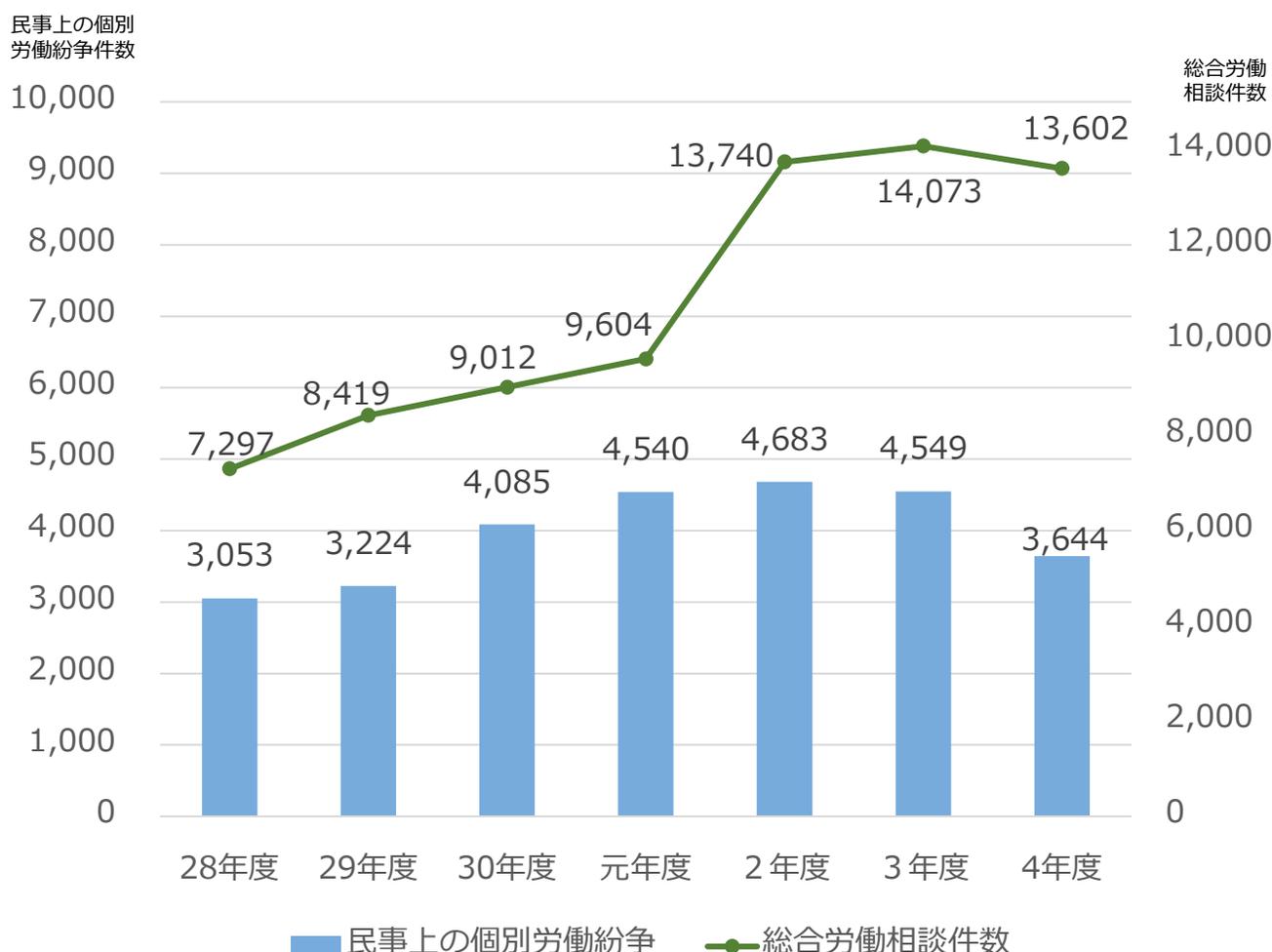
- 1 令和4年度 鹿児島労働局における
総合労働相談の状況
- 2 令和4年度 個別労働紛争解決制度の運用状況
- 3 令和4年度 雇用均等関係法令に係る法施行状況

1 令和4年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数の推移

- ◆ 総合労働相談件数は13,602件（対前年度比3.3%減）（図1）。
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は3,644件であり、前年度から19.9%減少している。

図1 総合労働相談件数の推移



※注

- 「総合労働相談」：鹿児島労働局、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。
- 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他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（労働基準法等の違反に係るものを除く）

1 令和4年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(2) 雇用均等関係法令にかかる相談件数の推移

- ◆ 雇用均等関係法令にかかる相談件数は2,686件（前年度より30.2%増加）（図2）。
- ◆ 最も多いものが、労働施策総合推進法に関する相談で1,108件（41.3%）、次いで育児・介護休業法に関する相談は1,099件（40.9%）でこの2法で全体の82.2%を占める（表2）。

図2 相談内容件数の推移

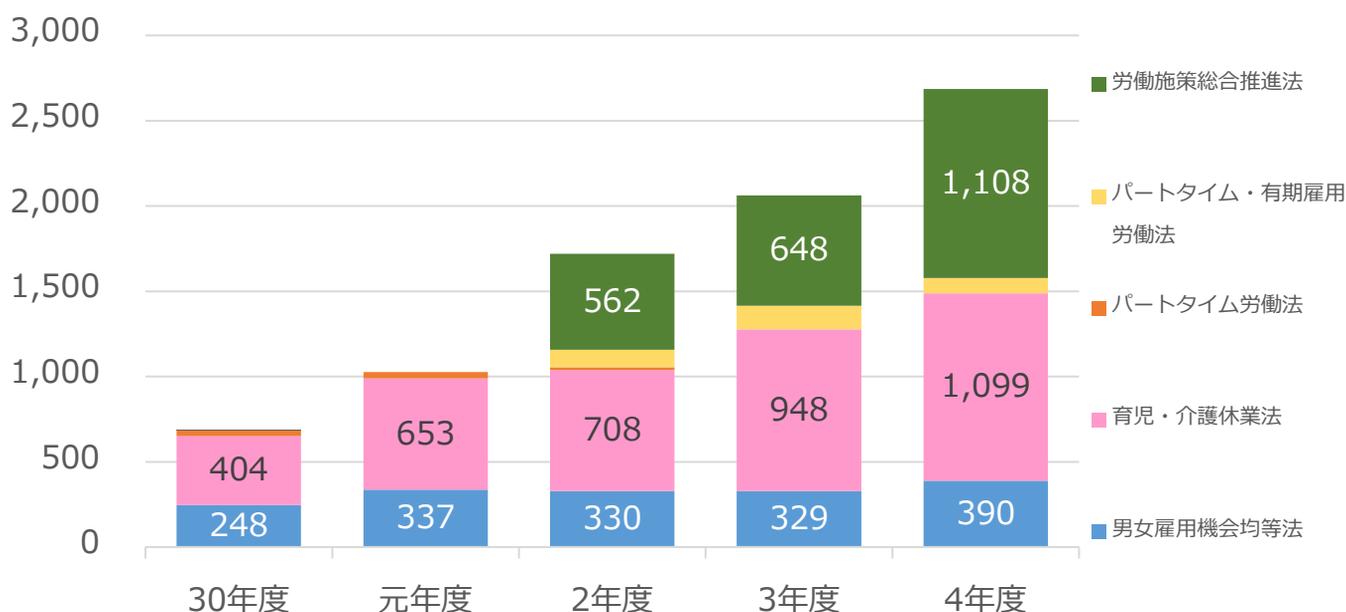


表2 相談件数の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
男女雇用機会均等法	248	337	330	329	390
育児・介護休業法	404	653	708	948	1,099
パートタイム労働法	34	36	16		
パートタイム・有期雇用労働法			104	138	89
労働施策総合推進法			562	648	1,108
計	686	1,026	1,720	2,063	2,686

1 令和4年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(3) 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

- ◆ 総合労働相談件数13,602件のうち、ハラスメントに係る相談件数は1,500件であった（対前年度比43.5%増（前年度1,045件））（図3）。
- ◆ 職場におけるパワーハラスメントに関する相談が1,108件（前年度比71.0%増）で、ハラスメントに関する相談件数全体の73.9%を占めている（表3）。

図3 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

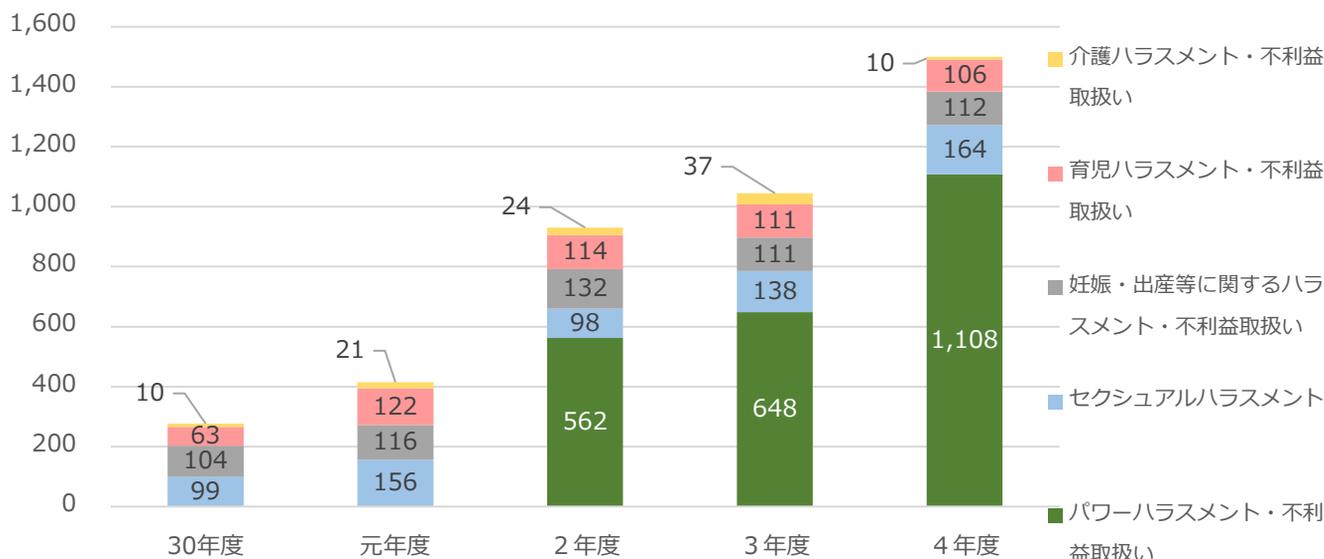


表3 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメントに係る相談の内訳	令和4年度	割合
介護ハラスメント・不利益取扱い	10	0.7%
育児ハラスメント・不利益取扱い	106	7.1%
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	112	7.5%
セクシュアルハラスメント	164	11.0%
パワーハラスメント	1,108	73.9%
計	1,500	

※注
 ■「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、以下の3つの要素をすべて満たすものをいう。
 ・優越的な関係を背景とした言動であって、
 ・業務上必要かつ相当の範囲を超えたものにより、
 ・労働者の就業環境が害されるもの

1 令和4年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(4) 総合労働相談の内容（育児休業関係）

◆ 育児関係では、「育児休業」が571件（対前年度比59.5%増）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限など）」が151件（対前年度比15.3%増）、「育児休業等に関する不利益取扱い」が50件の順になっている（図4）（表4）。

図4 相談件数（育児休業関係）の推移

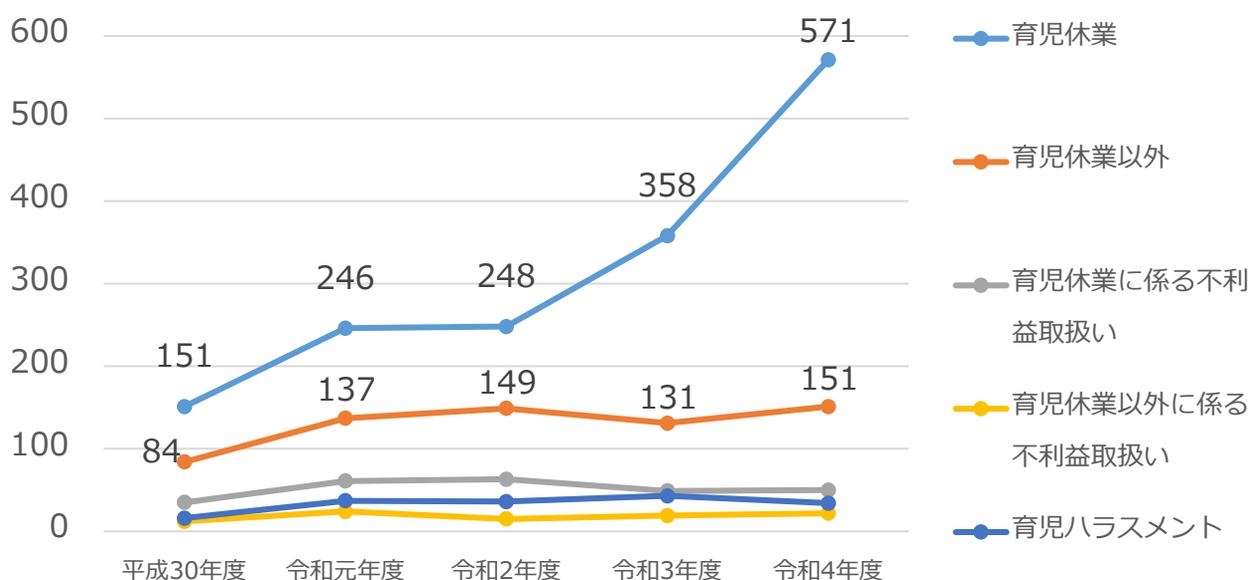


表4 相談内容（育児休業関係）の内訳

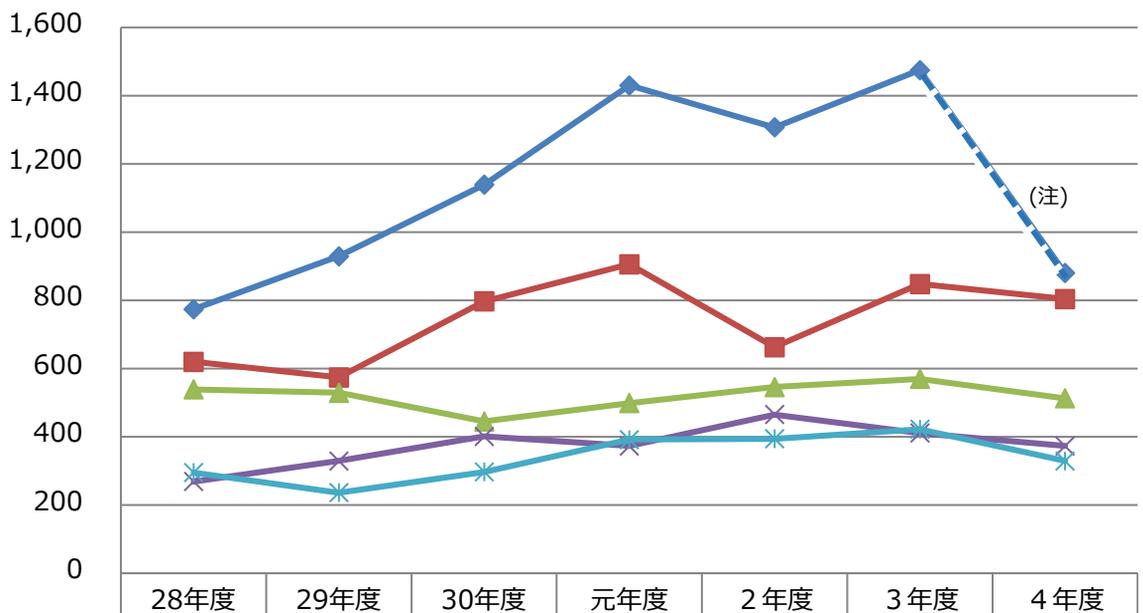
育児休業に係る相談の内訳	令和4年度	割合
育児休業	571	69.0%
育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限など）	151	18.2%
育児休業に係る不利益取扱い	50	6.0%
育児休業以外に係る不利益取扱い	22	2.7%
育児ハラスメント	34	4.1%
計	828	

1 令和4年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(5) 民事上の個別労働紛争（主要相談内容別内訳）

◆ 相談内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが880件（対前年度比40.3%減）で7年連続トップであり、次いで、「自己退職」804件（対前年度比5.2%減）となっている（図5）（注）。

図5 民事上の個別労働紛争件数の推移



	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
いじめ・嫌がらせ	774	929	1,139	1,430	1,307	1,475	880
自己都合退職	620	574	797	906	663	848	804
解雇	539	529	445	499	546	570	513
労働条件の引き下げ	269	329	401	373	465	411	373
退職勧奨	295	236	297	392	394	422	329

(注)

- 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ている。また、主要相談内容以外に、雇止め、出向・配置転換、懲戒処分、募集・採用、その他に関する相談も含まれるため、合計数は【図1】に一致しない。
- 「いじめ・嫌がらせ」：「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。
- 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、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワー・ハラスメントに関する紛争は全て（同法に基づく紛争解決援助の対象となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

2 令和4年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

(1) 助言・指導の状況

◆ 個別労働紛争解決制度の助言・指導（注）の申出件数は73件で、昨年度より3件増加した（対前年度比4.3%増）（図1）（表1）。

図1 助言・指導申出件数及び主要な申出内容の推移

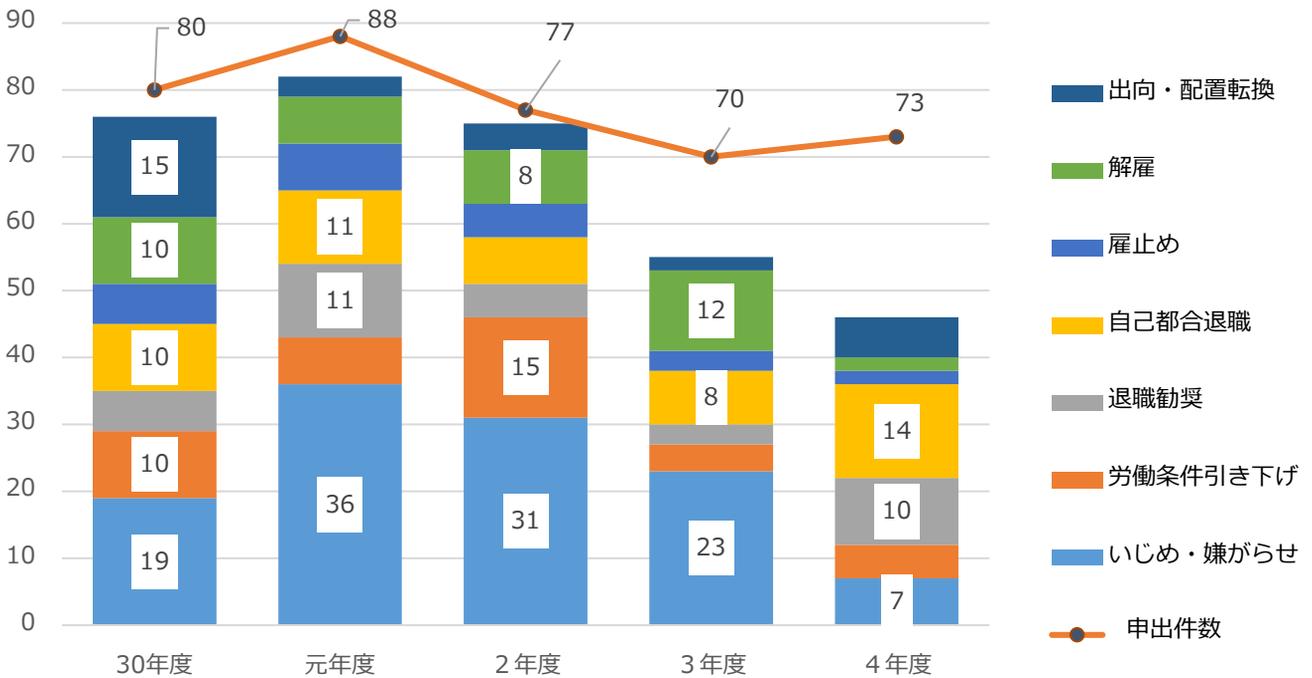


表1 主要な助言・指導申出内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
出向・配置転換	15	3	4	2	6
解雇	10	7	8	12	2
雇止め	6	7	5	3	2
自己都合退職	10	11	7	8	14
退職勧奨	6	11	5	3	10
労働条件引き下げ	10	7	15	4	5
いじめ・嫌がらせ	19	36	31	23	7

（注）

■ 「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。

■ 1回の助言において複数の内容にまたがる助言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ている。また、主要な項目のみを比較していることから、申出内容の件数と申出件数は一致しない。

(2) 紛争調整委員会によるあっせんの状況

- ◆ 個別労働紛争解決制度の紛争調整委員会によるあっせん（注）の申請件数は27件で、昨年度より5件減少した（前年度比15.6%減）（図2）（表2）。
- ◆ 申請内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが7件で最も多かった。

図2 あっせん申請件数及び主要な申請内容の推移

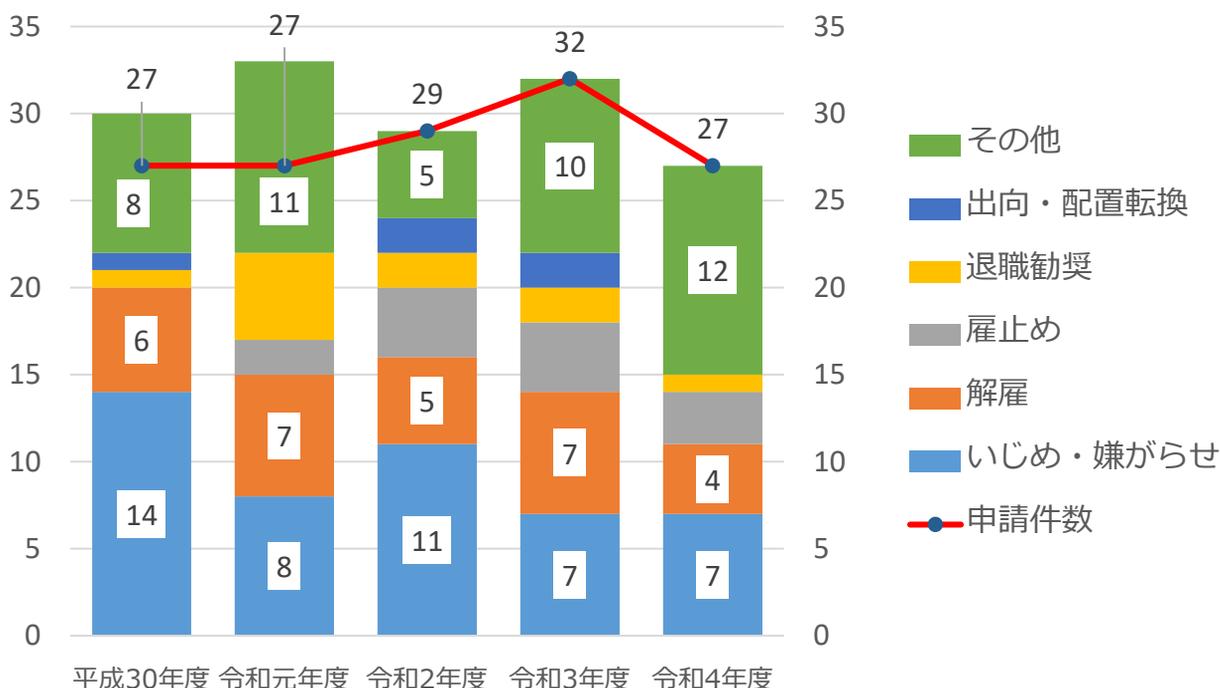


表2 主要なあっせん申請内容の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
出向・配置転換	1	0	2	2	0
退職勧奨	1	5	2	2	1
雇い止め	0	2	4	4	3
解雇	6	7	5	7	4
いじめ・嫌がらせ	14	8	11	7	7

(注)

- 「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。
- 1回のあっせんにおいて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ている。よって、申請内容の件数と申請件数は一致しない。

3 令和4年度 雇用均等関係法令に係る法施行状況

(1) 雇用均等関係法令の是正指導件数の状況

- ◆ 雇用均等関係法令にかかる是正指導件数は、389件。
- ◆ 雇用均等関係法令の内訳は、男女雇用機会均等法48件（12.3%）、労働施策総合推進法117件（30.1%）、パートタイム・有期雇用労働法68件（17.5%）、育児・介護休業法156件（40.1%）（図1）（表1）。

図1 是正指導件数の推移

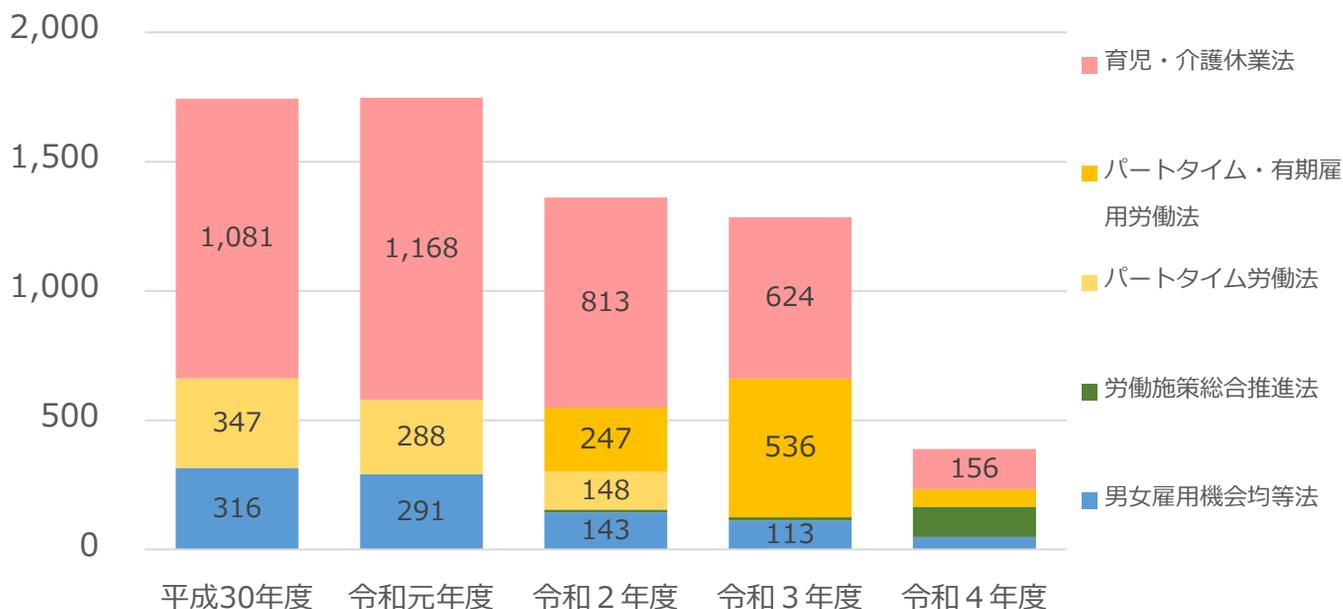


表1 是正指導内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
育児・介護休業法	1,081	1,168	813	624	156
パートタイム・有期雇用労働法			247	536	68
パートタイム労働法	347	288	148		
労働施策総合推進法			11	12	117
男女雇用機会均等法	316	291	143	113	48
計	1,744	1,747	1,362	1,285	389

(注)

■「労働施策総合推進法」：令和2年6月から大企業に、令和4年4月からは中小企業に、職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務付けられた。

■「パートタイム・有期雇用労働法」：パートタイム労働法がパートタイム・有期雇用労働法に改正され、令和2年4月に施行(令和3年4月に全面施行)。

(2) ハラスメント及び不利益取扱いにかかる是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は138件（対前年度比24.6%減）（図2）。
- ◆ 指導事項の内容は、「パワハラ措置義務」が63件（45.7%）と最も多く、次いで「育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置」がそれぞれ19件（13.8%）となっている（表2）。

図2 是正指導件数の推移

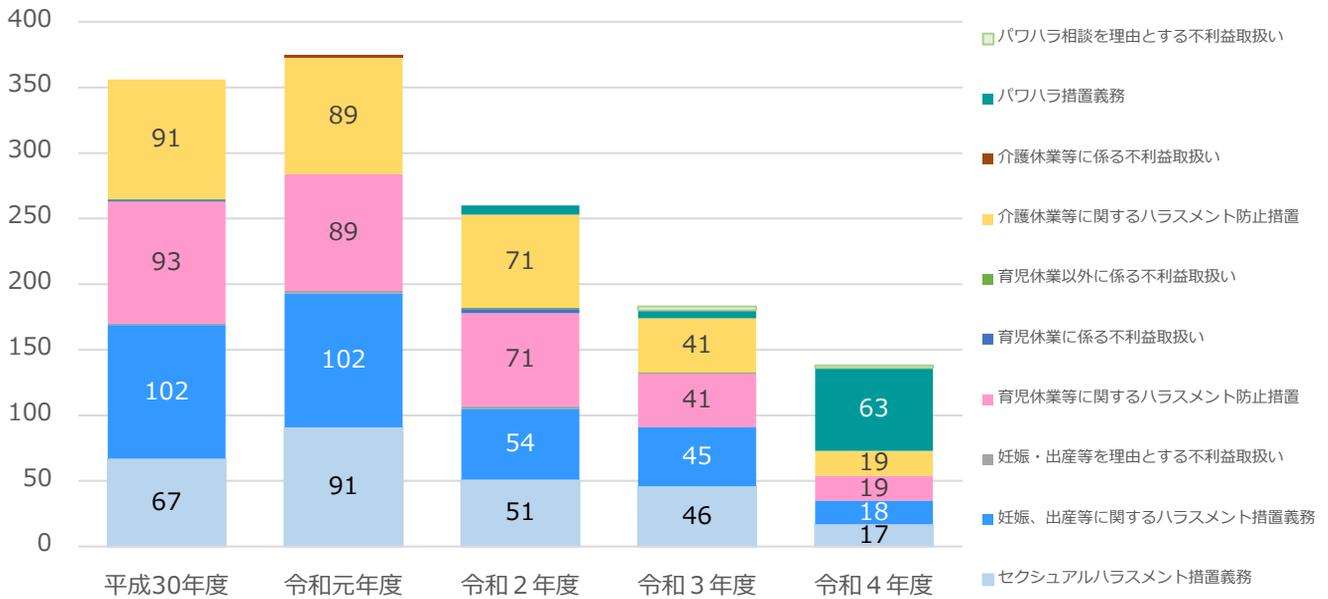


表2 是正指導内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
パワハラ相談を理由とする不利益取扱い			0	3	2
パワハラ措置義務			7	6	63
介護休業等に係る不利益取扱い	0	2	0	0	0
介護休業等に関するハラスメント防止措置	91	89	71	41	19
育児休業以外に係る不利益取扱い	1	0	1	1	0
育児休業に係る不利益取扱い	1	0	3	0	0
育児休業等に関するハラスメント防止措置	93	89	71	41	19
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	2	2	0	0
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務	102	102	54	45	18
セクシュアルハラスメント措置義務	67	91	51	46	17
計	356	375	260	183	138

(3) ハラスメント及び不利益取扱いにかかる紛争解決援助の申立及び調停申請受理の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は25件(20件増) (図3)。
- ◆ 申立事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置」が最も多く17件(68.0%)で、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務」が6件(24.0%)であった(表3-1)。
- ◆ 調停の申請件数は17件(12件増)であった(表3-2)。

図3 紛争解決援助申立受理件数の推移

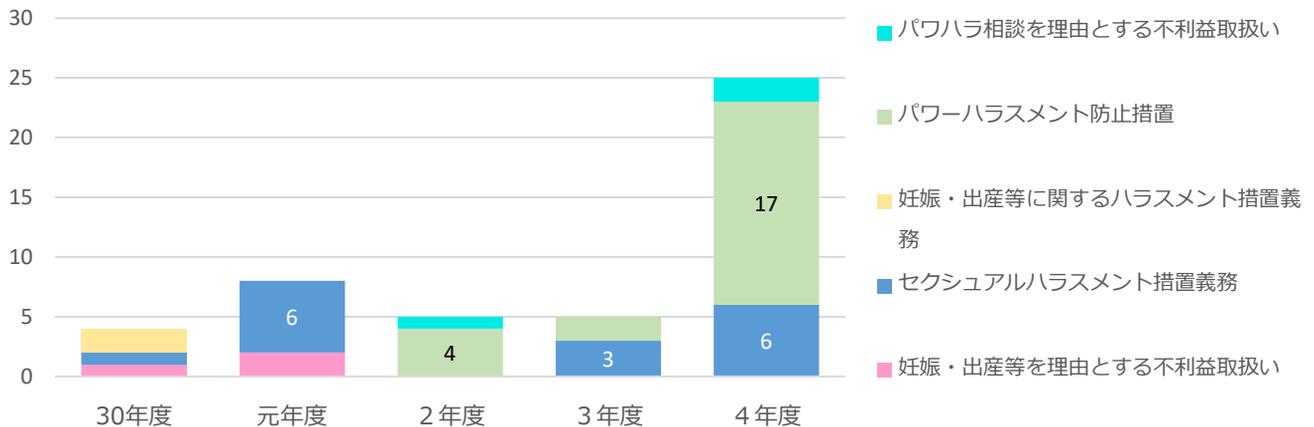


表3-1 紛争解決援助申立受理内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
パワハラ相談を理由とする不利益取扱い	0	0	1	0	2
パワーハラスメント防止措置	0	0	4	2	17
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務	2	0	0	0	0
セクシュアルハラスメント措置義務	1	6	0	3	6
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	2	0	0	0
計	4	8	5	5	25

表3-2 調停申請受理内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	1	0	0	0
セクシュアルハラスメント措置義務	6	4	0	3	3
パワーハラスメント防止措置	0	0	0	2	14
計	7	6	0	5	17

(注)

■「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより紛争の解決を図る制度。

■「調停」：紛争当事者(労働者と事業主)の間に第三者(調停委員)が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。

(4) 育児関係の是正指導の状況

- ◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「育児休業等に関するハラスメントの防止措置」が19件（38.8%）、「育児休業」が8件（16.3%）、「所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置」が6件（12.2%）となっている（図4）（表4）。

図4 是正指導件数（育児休業関係）の推移

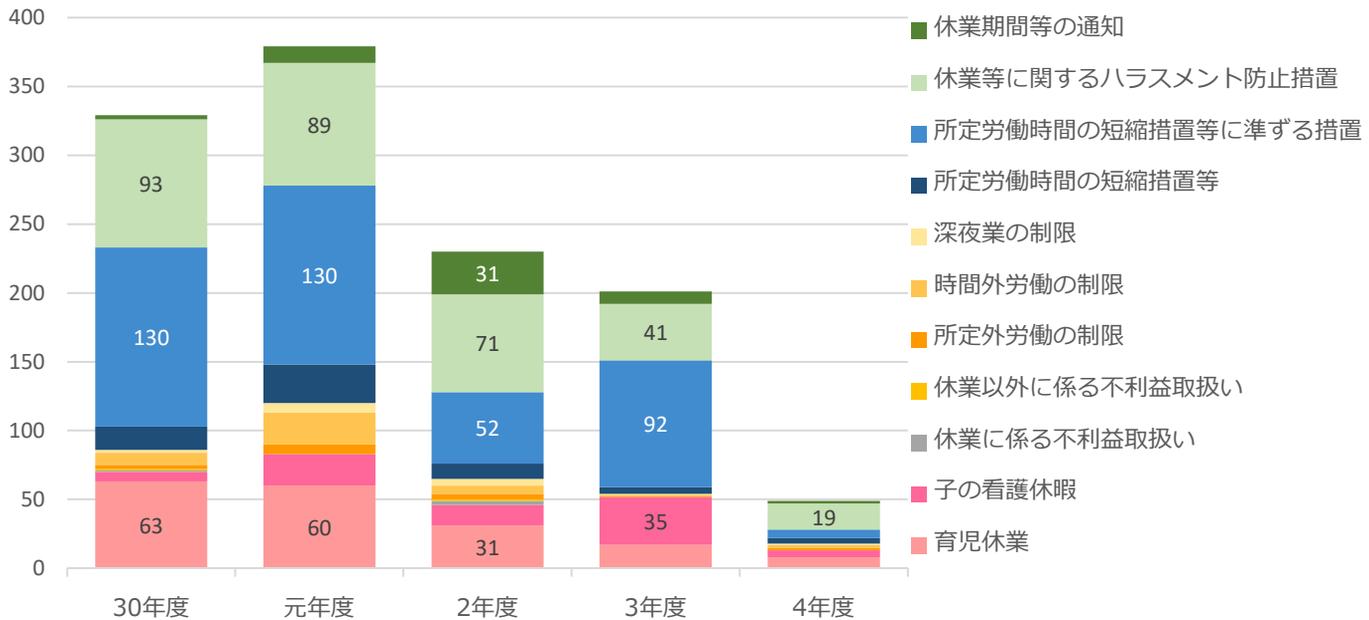


表4 是正指導件数（育児休業関係）の推移

内容	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
休業期間等の通知	3	12	31	9	2
休業等に関するハラスメント防止措置	93	89	71	41	19
所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置	130	130	52	92	6
所定労働時間の短縮措置等	17	28	11	5	4
深夜業の制限	2	7	5	1	1
時間外労働の制限	9	23	6	0	2
所定外労働の制限	3	7	4	0	2
休業以外に係る不利益取扱い	1	0	1	1	0
休業に係る不利益取扱い	1	0	3	0	0
子の看護休暇	7	23	15	35	5
育児休業	63	60	31	17	8
計	329	379	230	201	49

令和 4 年度における事例

助言	いじめ・嫌がらせにかかる助言・指導
事案の概要	<p>申出人（パートタイム労働者）は、雇入れ時に子育てで大変だろうからと、土曜日及び日曜日を所定休日としてよいと言われて働いていた。最近になって周りの労働者とのバランスとの理由で事業主から一方的に土曜日及び日曜日もシフトに入ってもらおうと変更の通知がなされた。家庭の事情から労働条件の変更は受けられない旨申し出たところ退職勧奨をされた。退職勧奨に応じない旨申し出たが、繰り返しの退職勧奨がなされ、所定休日の変更も一方的にされた。申出人は、繰り返しの退職勧奨と一方的な労働条件変更になんとも納得できず、話し合いで解決したいとして助言を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主から事情を聴取したうえで、労働契約法第 8 条に基づき労働条件は労使の合意により変更ができること、過去の裁判例等踏まえると退職勧奨に応じるか否かは労働者の自由な意思にゆだねられるべきであるとされていることについて説明をし、話し合いによる解決を図るよう促した。</p> <p>助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主から解決金の提示がされ、申出人は退職勧奨を受け入れることとした。</p>

あっせん	退職にかかるあっせん
事案の概要	<p>申請人(正社員)は被申請人(事業主)からの仕事上の嫌がらせや不均衡な業務配分により心身に不調をきたし、休業せざるを得ない状況となり休職していたところ、被申請人より複数回退職勧奨を受けたことに納得がいかず、謝罪と金銭補償を求め、あっせんに申請したもの。</p>
あっせんの内容・結果	<p>あっせん委員が被申請人(事業主)の主張を確認したところ、退職勧奨ではなく申請人の休業が長期間にわたり、復帰のめどが立たないことから、元の業務に復帰する意思があるのか確認したものであること、申請人が労務の提供ができないようならば退職に向けて話し合いたい、退職の合意ができるならば解決金の支払いの用意はあるとの主張であった。申請人に退職の意思を確認したところ、相応の補償がなされれば退職勧奨を受け入れる意思はあるとの主張であった。</p> <p>これを受けてあっせん委員より労使双方が合意可能な退職にかかる条件について調整をし、双方が歩み寄り、退職についての合意を取り交わし一定の解決金を支払うことで合意した。</p>

行政指導

労働施策総合推進法に基づく報告請求

事案の概要

アルバイトとして働いていた相談者は、店長より厳しい叱責を繰り返し受けたことから、パワハラについて相談しようと思ったが、相談窓口が分からず、本社の労務管理部署へ電話をしたものの納得いく対応がされなかった。本社への電話の後、店長からさらにパワハラを受けた。相談者はパワハラの相談窓口を明確にし、相談しやすい環境整備をし、相談した件について対応されたのかどうか教えてほしいとして労働局に相談を行ったもの。

行政指導のポイント・結果

相談を契機に事業場へ調査を実施し事業主から事情を聴取したところ、相談窓口の担当者は決めているが労働者に周知をしていないこと、その他の法で定められたパワハラ防止措置についても順次対応の予定にしていたとのことであった。労働施策総合推進法で定める措置義務について説明をしたうえで、相談窓口の周知及び本件について相談者にパワハラ相談後の対応について説明するよう助言を行った。

助言に基づき、事業主は労働者に対し相談窓口の周知を行い、相談者に対しては相談後の対応の状況の説明を行った。

調停

労働施策総合推進法に基づく調停

事案の概要

申請人は、先輩労働者から小突かれたり、上司から申請人のみ希望に沿ったシフトを組んでももらえない等のハラスメント行為を受けていた。所属長に相談したが、話は聞くも対応はなかった。申請人は、就業環境の整備がされない中で勤務することはできないと思い退職することとした。退職せざるを得なかったのはパワハラ防止にかかる措置が十分に取られていなかったことが原因であるので、金銭補償を求めたいとして調停の申請を行ったもの。

調停のポイント・結果

調停委員が被申請人に対しパワハラ防止にかかる措置義務の実施状況を確認したところ、相談窓口の周知が不十分であったことや再発防止対策が不十分であったことが認められた。調停委員より、措置義務が不十分であることを踏まえ、被申請人として本件紛争の早期解決のために取れる方策について確認したところ、申請人が望む額ではないが解決金の支払いには応じられるとの回答であった。

これを受けて申請人に解決金の額について確認したところ、今後社内で防止措置が速やかに講じられるのであれば応じられるとの回答であったので、被申請人がパワハラ防止措置の速やかな対応を行うこと及び本件に係る解決金を支払うことにつき受諾勧告を行い、双方応諾した。