

令和5年7月31日

【照会先】

神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課

指導課長 長瀬 徹也

課長補佐 小山 知也

(電話) 045 (211) 7380

報道関係者 各位

「令和4年度 個別労働紛争解決制度等の施行状況」を公表します**～相談の内容別では、「いじめ・嫌がらせ」が11年連続でトップ～**

神奈川労働局（局長 木塚 欽也）では、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者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（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）の施行状況等を取りまとめましたので、公表します。

神奈川労働局では、総合労働相談コーナー等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。

【ポイント】**1 総合労働相談件数、助言・指導申出の件数、あっせん申請の件数は前年度より増加**

内容	件数	前年度比
総合労働相談件数	76,762件	15.4%増
民事上の個別労働紛争相談件数※5	17,633件	10.9%増
雇用均等関係法令※6の相談件数	11,767件	32.8%増
助言・指導 申出件数（個別労働紛争解決制度）	390件	3.7%増
紛争解決援助 申立件数（雇用均等関係法令）	44件	7.3%増
あっせん 申請件数（個別労働紛争解決制度）	265件	2.7%増
調停 申請件数（雇用均等関係法令）	4件	300.0%増
是正指導※7件数（雇用均等関係法令）	1,278件	3.3%減

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」が増加し11年連続でトップ。「労働条件引き下げ」、「自己都合退職」、「雇止め」も増加する一方、「普通解雇」は減少。

- 民事上の個別労働紛争の相談件数のうち「いじめ・嫌がらせ」が5,877件（前年度比9.2%増）で11年連続で最多。
- 「労働条件の引き下げ（賃金・退職金・その他）」は2,078件（同5.0%増）と昨年度に引続き増加。
- 労働契約の解消に係る相談のうち、「自己都合退職」は2,310件（同16.1%増）、「退職勧奨」は1,615件（同7.8%増）、「雇止め」は826件（同5.1%増）と増加。一方、「普通解雇」は1,588件（同3.2%減）と減少。

3 雇用均等関係法令の相談件数は増加

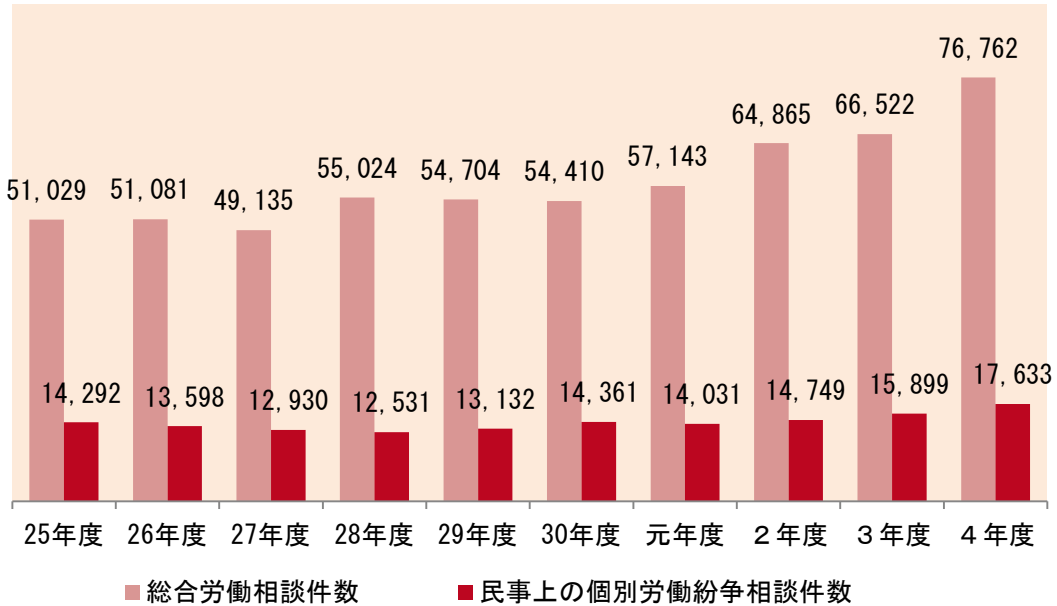
- 雇用均等関係法令の法令別の相談件数は11,767件で、そのうち育児・介護休業法に関する相談が7,831件（前年度比36.2%増）で最多。
- 雇用均等関係法令の紛争解決援助の申立件数は44件（同7.3%増）、調停申請件数は4件（同300.0%増）。
- 雇用均等関係法令に関する是正指導件数は1,278件で、前年度比3.3%減。

- ※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14か所（神奈川労働局、各労働基準監督署内、横浜駅西口S Tビル内）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。
- ※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。
- ※4 「あっせん」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授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。
- ※5 「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。）
- ※6 「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」、「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」、「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」、「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（いわゆる『労働施策総合推進法』）」の4つの法律。
- ※7 「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」に基づき雇用管理の実態把握を行ったうち、法違反が確認された場合には是正指導を実施する制度。

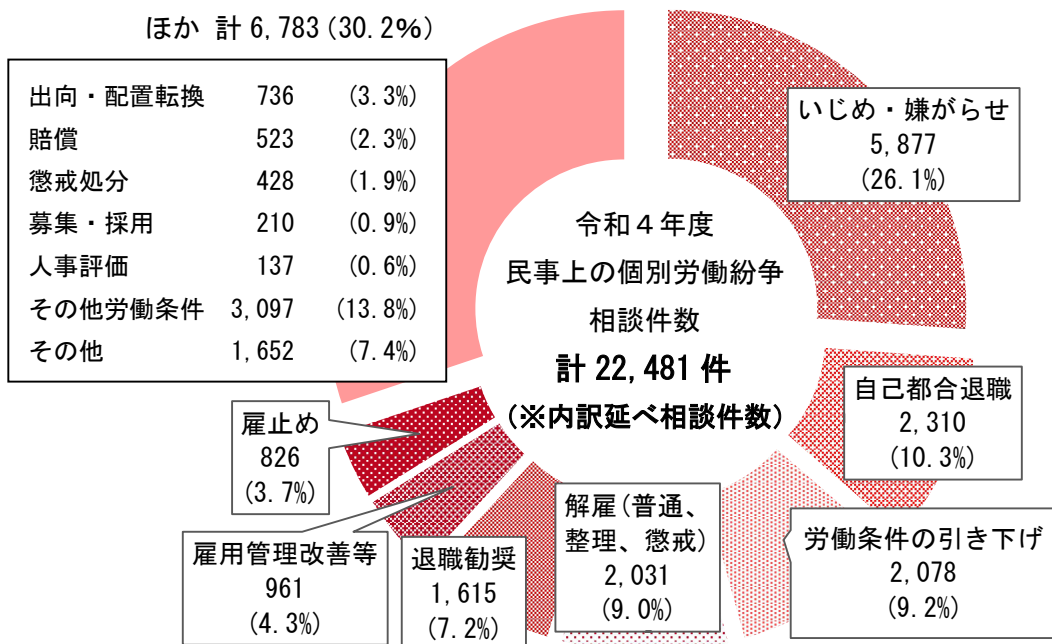
I 令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

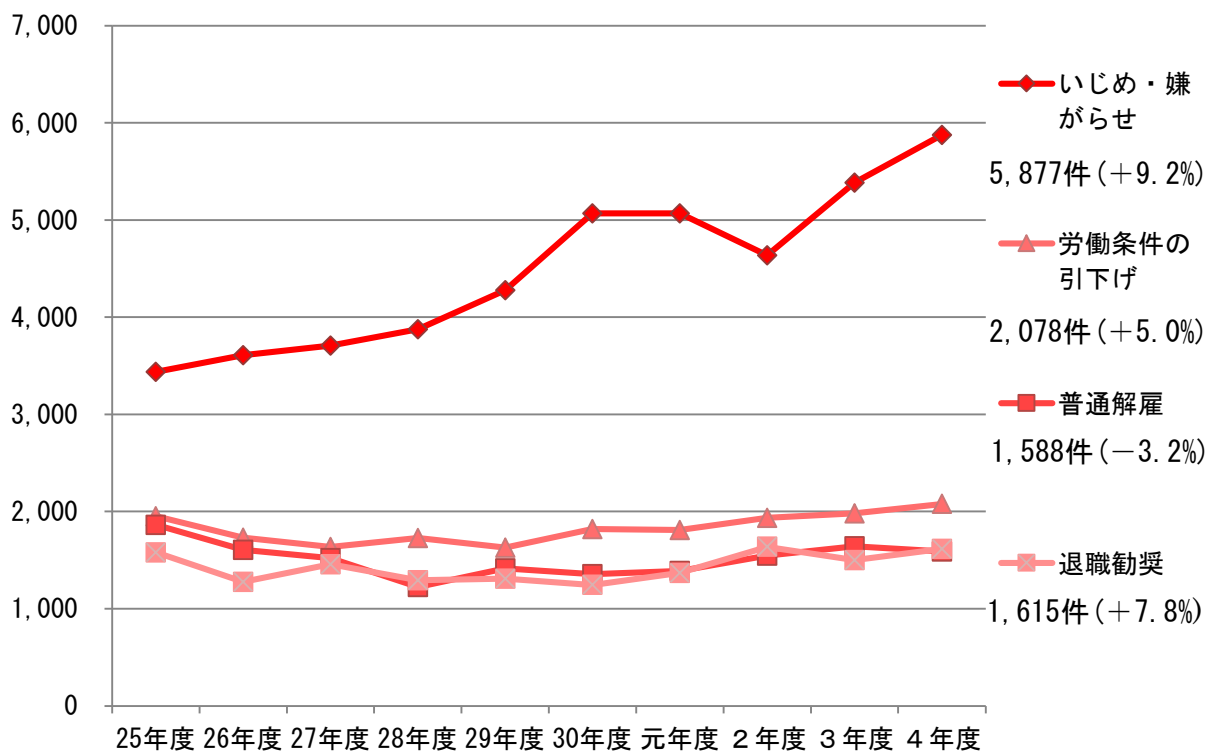


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



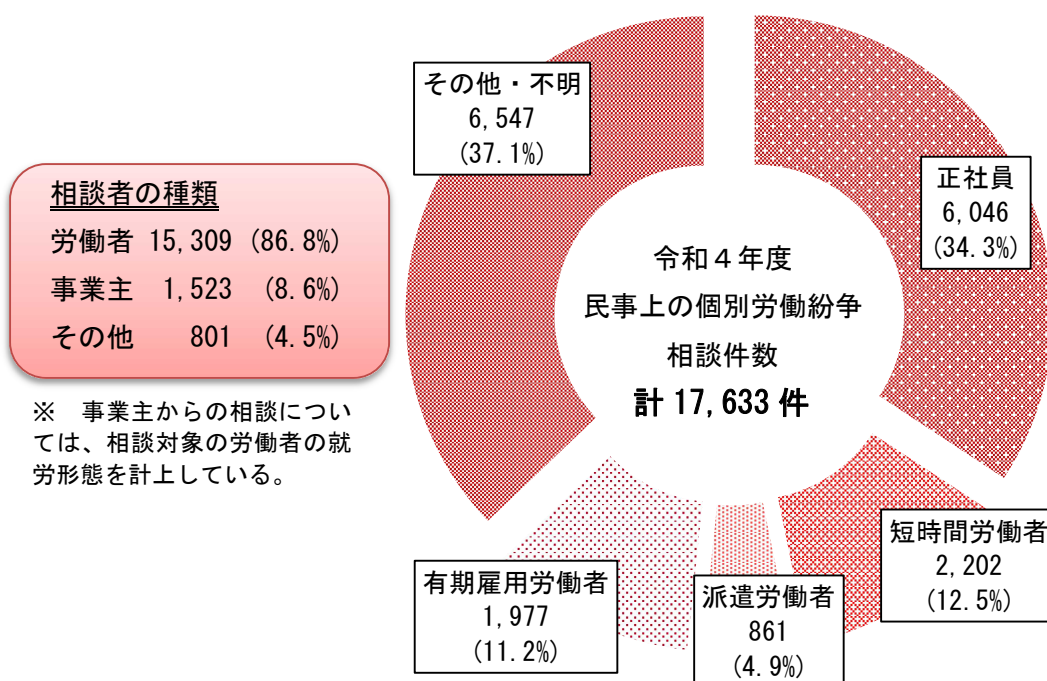
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移



※ () 内は対前年度比。

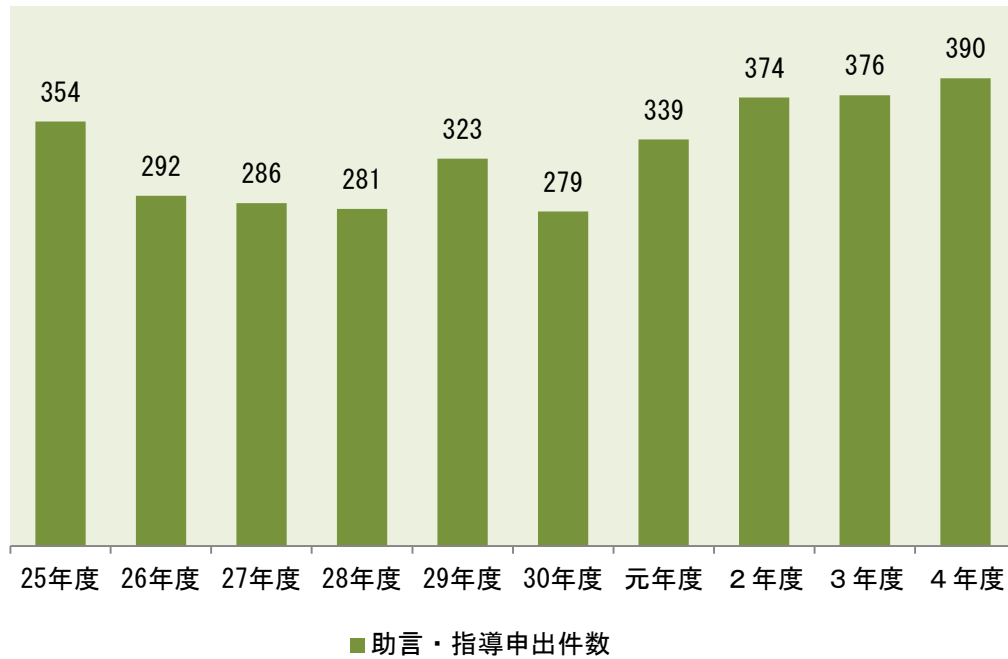
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



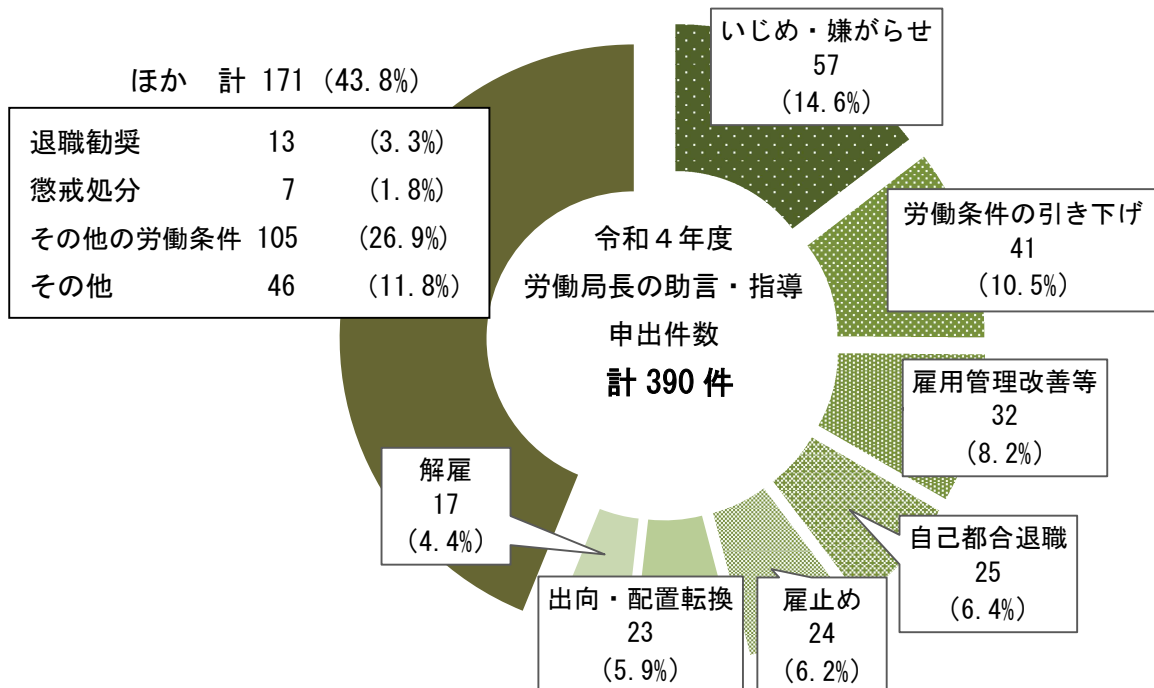
※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

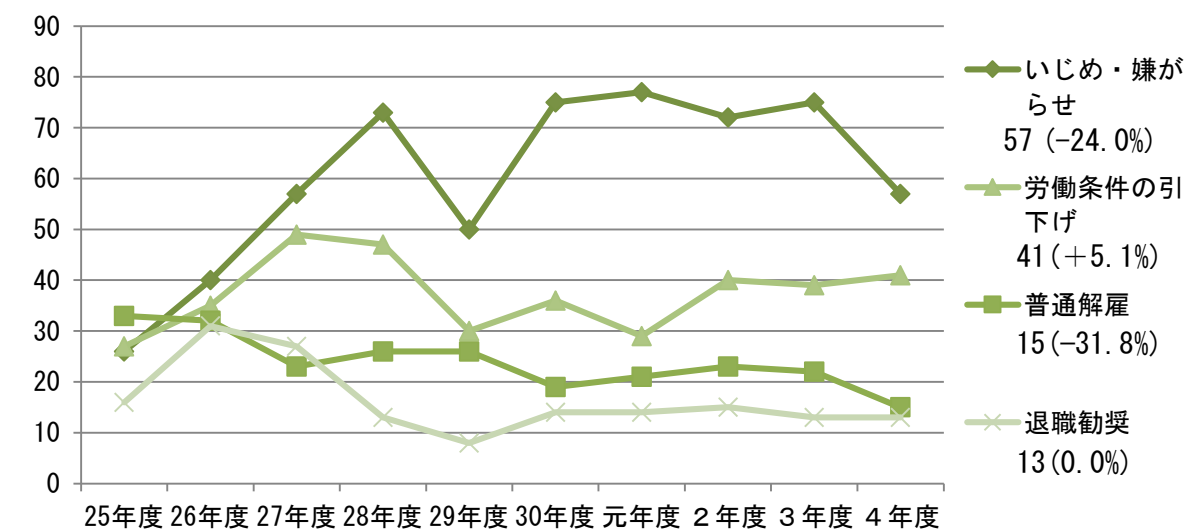


(2) 申出内容別の件数



※ () 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。

(3) 主な申出内容別の件数推移

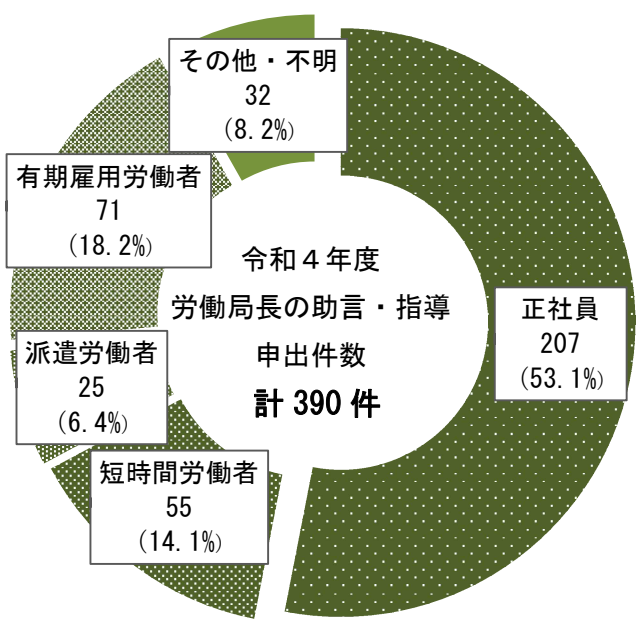


※ () 内は対前年度比。

(4) 就労形態別の申出件数

申出人の種類	
労働者	390 (100.0%)
事業主	0 (0.0%)

※ 事業主からの助言・指導申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。



※ () 内は紛争の対象となる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・指導の流れ及び処理状況

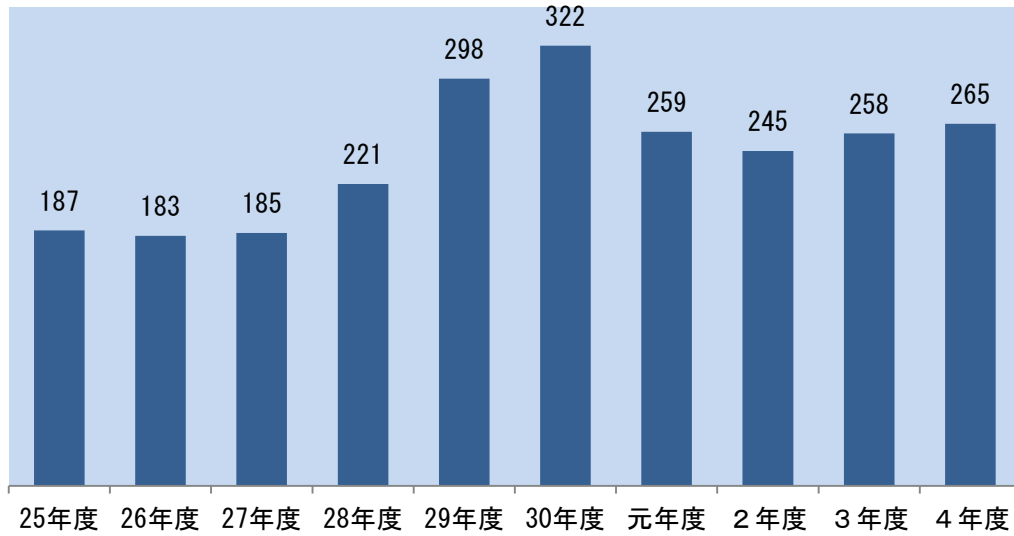
※ () 内は処理終了件数 397 件に占める比率



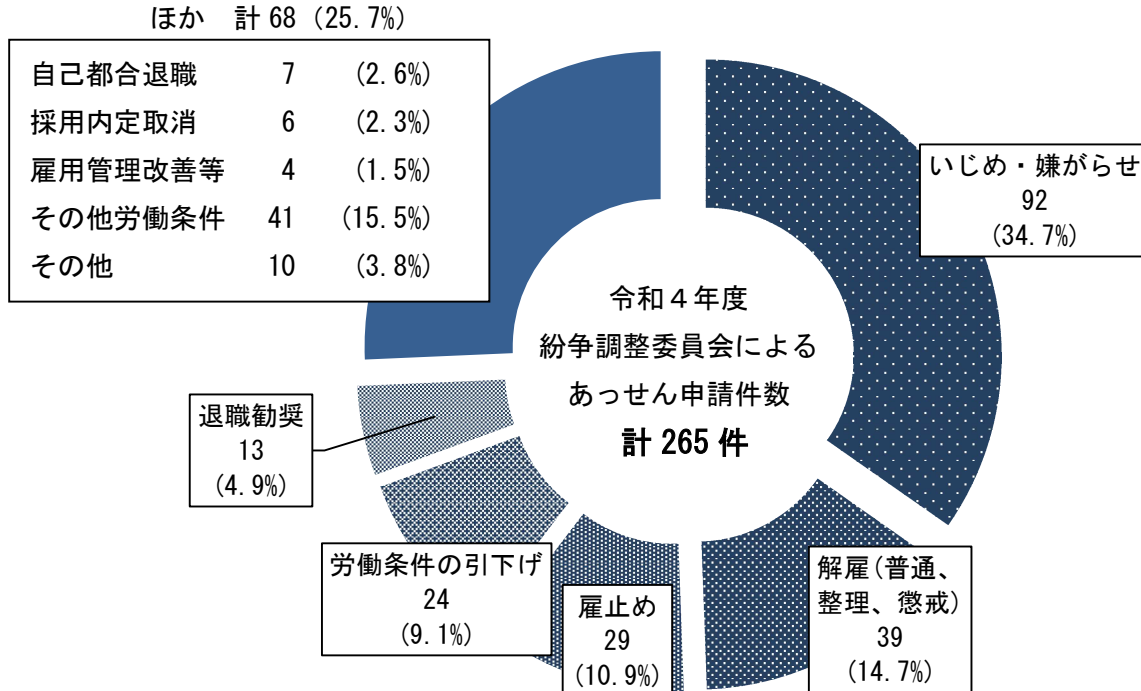
※処理件数 397 件は令和 3 年度の申し出分も含めた終了件数

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

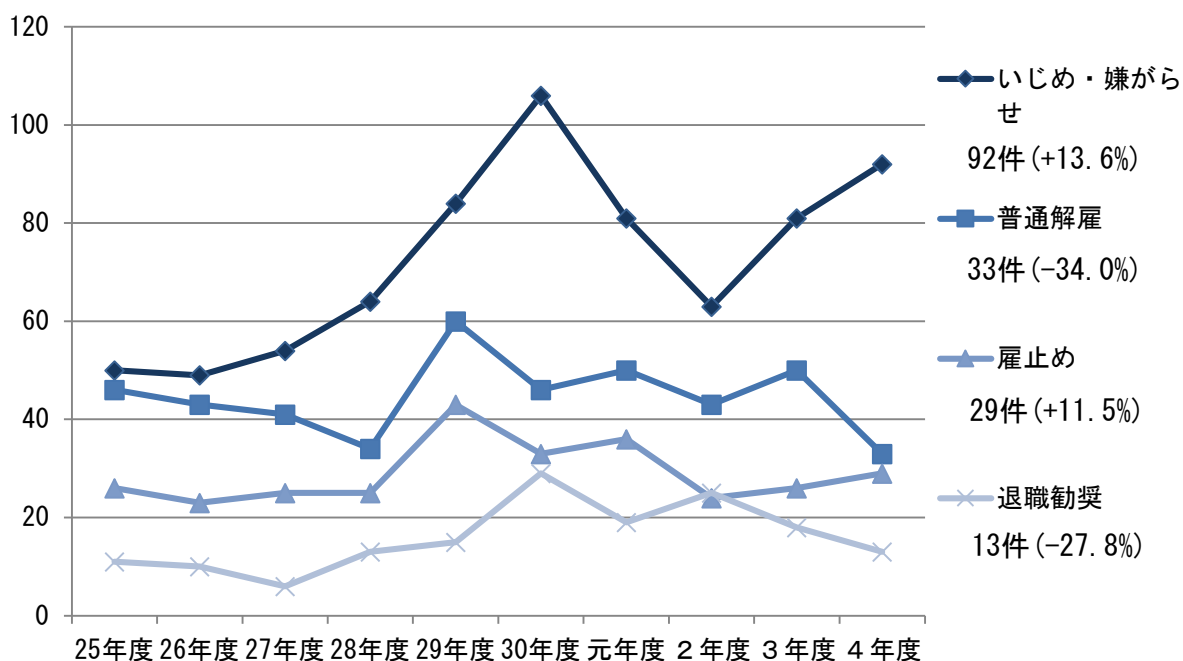


(2) 申請内容別の件数



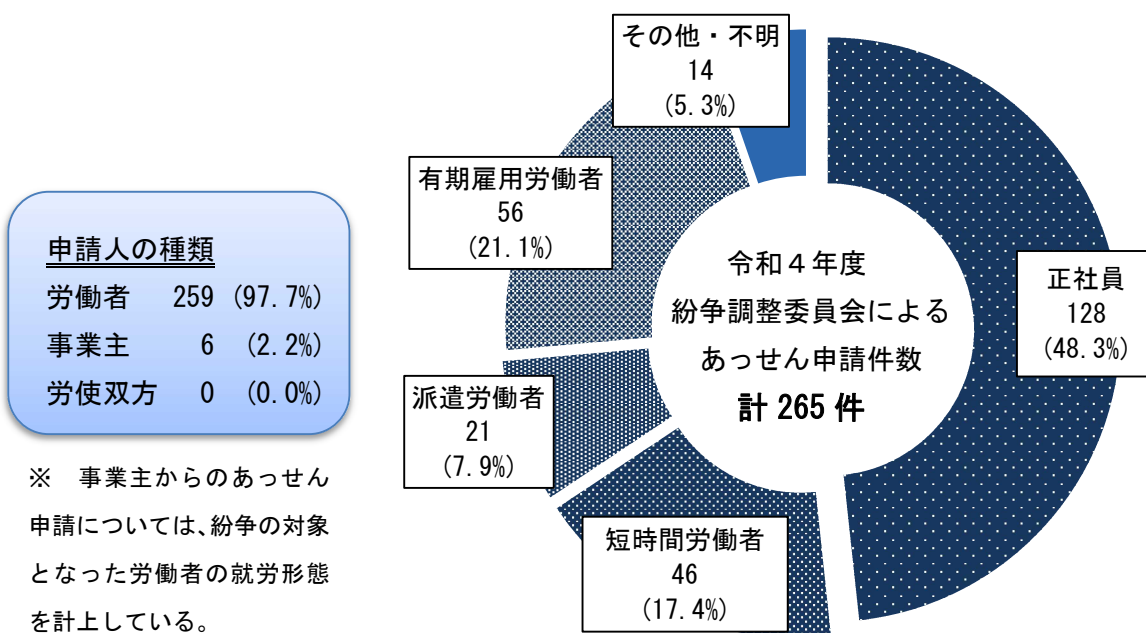
※ () 内はあっせん申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は 100%にならないことがある。

(3) 主な申請内容別の件数推移



※ () 内は対前年度比。

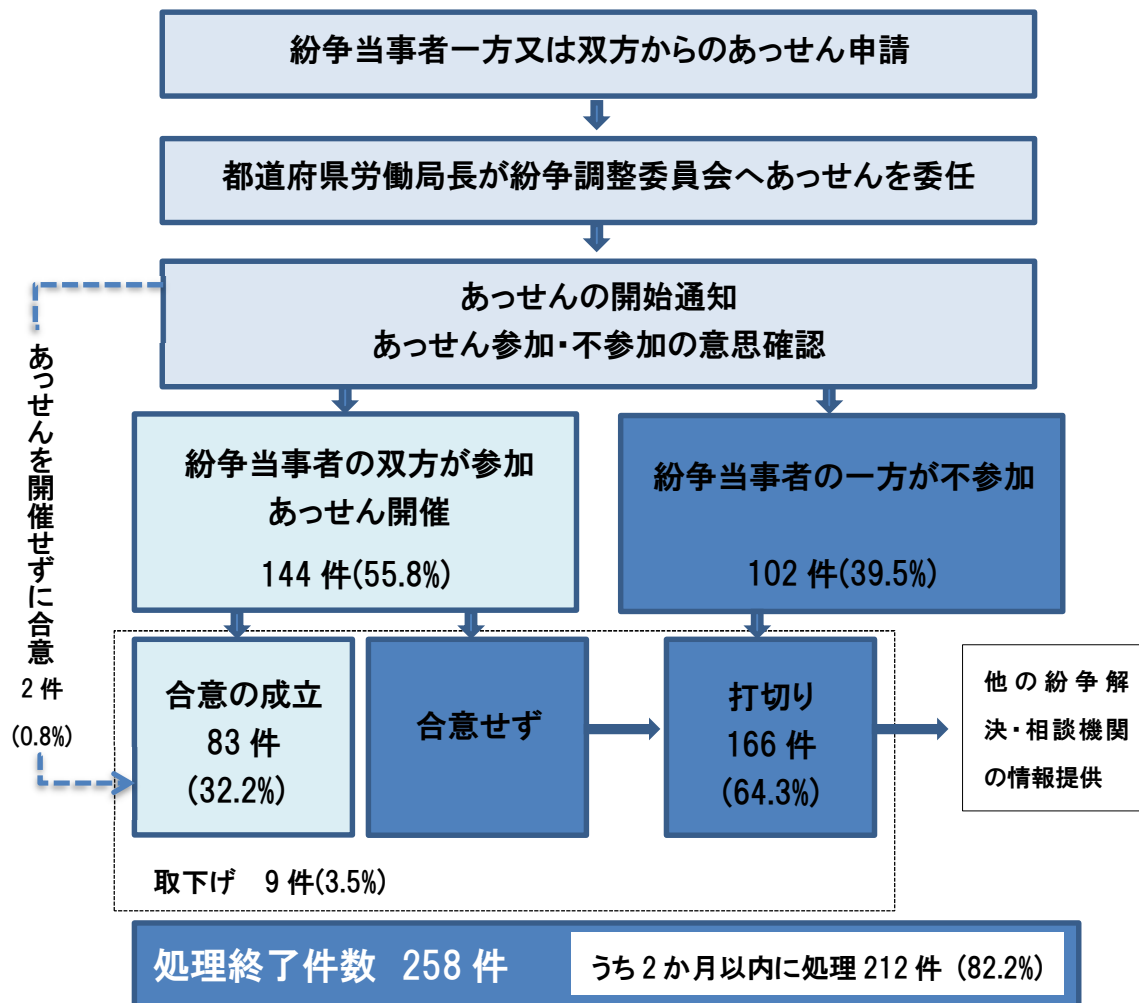
(4) 就労形態別の申請件数



※ () 内はあっせん申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※()内は処理終了件数 258 件に占める比率



(6) 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／処理終了件数	64.2%	60.4%	55.2%	48.9%	53.3%	55.8%

(7) あっせんにおける合意率の推移

合意率	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
合意成立件数 ／処理終了件数	41.0%	38.4%	36.5%	28.3%	31.0%	32.2%
あっせん開催による合意成立件数 ／紛争当事者双方のあっせん参加件数	63.3%	72.4%	62.7%	63.0%	58.3%	56.3%

令和4年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事例1	雇用管理改善等に係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人は、雇用契約書上「週休2日（原則土曜・日曜）」の条件で採用されたが、人員不足で4か月間ほど休日が2週間に1日という状態に陥り、過重な業務による健康の不安を抱えていた。申出人は、上長等に対し再三にわたり状況の改善を申し入れたが、一向に改善されないことから、雇用契約書どおりの勤務条件の確保について、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対し、申出人の休日が十分確保できていない状況を伝え、申出人に対し必要な対応を行うよう助言した。 ・ 助言の後、事業主から申出人への聴き取りが行われ、週休2日の徹底等について通達が出された。さらに、申出人の職場が1名増員される等、勤務条件が改善された。

あっせんの例

事例1	雇止めに係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は、契約期間1年のパートタイム労働者として勤務していた。契約期間満了まで1か月を切った時期に、事業主から契約の更新と、昇給額について説明を受けた。契約終了日の2日前に突然、職員間のトラブルを理由とする雇止めを通告された。申出人は、事実無根として弁明したが聴き入れられなかった。申請人は、突然の雇止めで被った経済的・精神的損失に対し、100万円の補償を求めたいとして、あっせんを申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ あっせん委員に対し、申請人は当初、歩み寄りの余地はないという姿勢を示した。一方、被申請人は、早期解決を望み被申請人の考える解決案が示された。 ・ これを受けて、あっせん委員が申請人に対し、被申請人の解決案を伝え、迅速な紛争解決のため解決案を調整した結果、<u>解決金として65万円を支払うこと</u>で双方合意した。

Ⅱ 雇用均等関係法令の施行状況

1 相談の状況

概況（各法の相談件数の推移）

（件）

	男女雇用 機会均等法	育児・介護 休業法	パートタイム 労働法	パートタイム・ 有期雇用 労働法	労働施策 総合推進法	合計件数
令和2年度	1,376	4,436	244	676	845	7,577
	18.2%	58.5%	3.2%	8.9%	11.2%	
令和3年度	1,501	5,748		557	1,052	8,858
	16.9%	64.9%		6.3%	11.9%	
令和4年度	1,412	7,831		653	1,871	11,767
	12.0%	66.6%		5.5%	15.9%	

※ %は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(以下同じ)。

- ◆ 令和4年度の相談件数は 11,767 件で、前年度比 32.8%増。
- ◆ 法律別に見ると、育児・介護休業法に関する相談が 7,831 件と最も多く、全体の 66.6%を占める。

男女雇用機会均等法の相談の状況

（件）

	性差別	妊娠・出産等 不利益取扱い	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産等 ハラスメント	母性 健康管理	その他	合計件数
令和2年度	53	286	351	79	528	79	1,376
	3.9%	20.8%	25.5%	5.7%	38.4%	5.7%	
令和3年度	65	300	407	185	475	69	1,501
	4.3%	20.0%	27.1%	12.3%	31.6%	4.6%	
令和4年度	72	297	444	124	382	93	1,412
	5.1%	21.0%	31.4%	8.8%	27.1%	6.6%	

育児・介護休業法の相談の状況

(件)

	育児休業 の取得	育児休業 以外の 制度利用	育児休業 等不利益 取扱い	育児休業 等ハラス メント	介護休業 の取得	介護休業 以外の 制度利用	介護休業 等不利益 取扱い	介護休業 等ハラス メント	その他	合計件数
令和2年度	1,783	1,007	443	61	322	647	26	36	111	4,436
	40.2%	22.7%	10.0%	1.4%	7.3%	14.6%	0.6%	0.8%	2.5%	
令和3年度	2,777	784	467	165	674	391	42	97	351	5,748
	48.3%	13.6%	8.1%	2.9%	11.7%	6.8%	0.7%	1.7%	6.1%	
令和4年度	4,586	857	564	146	671	410	58	86	453	7,831
	58.6%	10.9%	7.2%	1.9%	8.6%	5.2%	0.7%	1.1%	5.8%	

パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法の相談の状況

(件)

	均等・均衡待遇	体制整備	正社員転換	その他	合計件数
令和2年度 (パート法)	124	36	29	55	244
	50.8%	14.8%	11.9%	22.5%	
令和2年度 (パート・有期法)	455	132	23	66	676
	67.3%	19.5%	3.4%	9.8%	
令和3年度	328	104	46	79	557
	58.9%	18.7%	8.3%	14.2%	
令和4年度	404	92	56	101	653
	61.9%	14.1%	8.6%	15.5%	

労働施策総合推進法の相談の状況

(件)

	パワーハラスメント 防止措置	相談理由不利益取扱い	その他	合計件数
令和2年度	562	75	208	845
	66.5%	8.8%	24.6%	
令和3年度	708	48	296	1,052
	67.3%	4.6%	28.1%	
令和4年度	1,622	61	188	1,871
	86.7%	3.3%	10.0%	

2 労働局長による紛争解決援助の状況

概況（各法の援助申立受理件数の推移）

（件）

	男女雇用 機会均等法	育児・介護 休業法	パートタイム 労働法	パートタイム・ 有期雇用 労働法	労働施策 総合推進法	合計件数
令和2年度	21	13	0	12	23	69
	30.4%	18.8%	0.0%	17.4%	33.3%	
令和3年度	16	6		0	19	41
	39.0%	14.6%		0.0%	46.3%	
令和4年度	5	3		2	34	44
	11.4%	6.8%		4.5%	77.3%	

- ◆ 令和4年度の紛争解決援助の申立件数は44件で、前年度比7.3%増。
- ◆ 法律別に見ると、労働施策総合推進法に関するものが34件と最も多く、全体の77.3%を占める。

男女雇用機会均等法（援助申立受理件数）

（件）

	妊娠・出産等 不利益取扱い	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産等 ハラスメント	母性健康管理	合計件数
令和2年度	10	8	1	2	21
	47.6%	38.1%	4.8%	9.5%	
令和3年度	13	1	0	2	16
	81.3%	6.3%	0.0%	12.5%	
令和4年度	2	3	0	0	5
	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	

育児・介護休業法（援助申立受理件数）

（件）

	育児休業	育児休業等 不利益取扱い	育児休業等 ハラスメント	介護休業等 不利益取扱い	その他	合計件数
令和2年度	4	9	0	0	0	13
	30.8%	69.2%	0.0%	0.0%	0.0%	
令和3年度	1	5	0	0	0	6
	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
令和4年度	0	3	0	0	0	3
	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法（援助申立受理件数）（件）

	不合理な待遇差	待遇に関する説明	合計件数
令和2年度 (パート法)		0	0
		—%	
令和2年度 (パート・有期法)	6	6	12
	50.0%	50.0%	
令和3年度	0	0	0
	—%	—%	
令和4年度	2	0	2
	100.0%	0.0%	

労働施策総合推進法（援助申立受理件数）（件）

	パワーハラスメント防止措置	相談理由不利益取扱い	合計件数
令和2年度	18	5	23
	78.3%	21.7%	
令和3年度	18	1	19
	94.7%	5.3%	
令和4年度	34	0	34
	100.0%	0.0%	

3 調停の処理状況

概況（各法の調停申請件数の推移）（件）

	男女雇用 機会均等法	育児・介護 休業法	パートタイム 労働法	パートタイム・ 有期雇用 労働法	労働施策 総合推進法	合計件数
令和2年度	3	2	0	2	3	10
	30.0%	20.0%	0.0%	20.0%	30.0%	
令和3年度	0	0		0	1	1
	0.0%	0.0%		0.0%	100.0%	
令和4年度	1	0		0	3	4
	25.0%	0.0%		0.0%	75.0%	

◆ 令和4年度の調停申請は男女雇用機会均等法(セクシュアルハラスメント防止措置に関するもの)が1件、労働施策総合推進法(パワーハラスメント防止措置に関するもの)が3件であった。

4 是正指導状況

概況（各法の是正指導件数の推移）

（件）

	男女雇用機会均等法	育児・介護休業法	パートタイム労働法	パートタイム・有期雇用労働法	労働施策総合推進法	合計件数
令和2年度	154	340	209	50	37	790
	19.4%	43.0%	26.5%	6.3%	4.7%	
令和3年度	201	540		550	31	1,322
	15.2%	40.8%		41.6%	2.3%	
令和4年度	205	435		528	110	1,278
	16.0%	34.0%		41.3%	8.6%	

- ◆ 令和4年度の是正指導件数は 1,278 件で、前年度比 3.3%減。
- ◆ 法律別に見ると、パートタイム・有期雇用労働法に関するものが 528 件と最も多く、全体の 41.3% を占める。

男女雇用機会均等法の是正指導の状況

（件）

	性差別	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	母性健康管理	男女雇用機会均等推進者	合計件数
令和2年度	5	30	39	50	30	154
	3.2%	19.4%	25.3%	32.4%	19.4%	
令和3年度	2	36	43	55	65	201
	1.0%	17.9%	21.4%	27.3%	32.3%	
令和4年度	2	88	101	0	14	205
	1.0%	42.9%	49.3%	0.0%	6.8%	

育児・介護休業法の是正指導の状況

（件）

	育児休業の取得	育児休業以外の制度利用	個別周知・意向確認、雇用環境整備	育児休業等不利益取扱い	育児休業等ハラスメント防止措置	介護休業の取得	介護休業以外の制度利用	介護休業等不利益取扱い	介護休業等ハラスメント防止措置	職業家庭両立推進者	合計件数
令和2年度	39	49		0	30	49	74	0	30	69	340
	11.5%	14.4%		0.0%	8.8%	14.4%	21.8%	0.0%	8.8%	20.3%	
令和3年度	64	95		1	24	81	145	0	25	105	540
	11.9%	17.6%		0.2%	4.4%	15.0%	26.9%	0.0%	4.6%	19.4%	
令和4年度	58	39	65	0	65	46	44	0	65	53	435
	13.3%	9.0%	14.9%	0.0%	14.9%	10.6%	10.1%	0.0%	14.9%	12.2%	

パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法の是正指導の状況 (件)

	労働条件の 文書交付等	就業規則の 作成手続	均等・均衡 待遇	通常の 労働者 への転換	措置・待遇 に関する 説明	相談体制 の整備	短時間・ 有期雇用 管理者等	その他	合計件数
令和2年度 (パート法)	23	41	25	12	6	6	35	61	209
	11.0%	19.6%	12.0%	5.7%	2.9%	2.9%	16.7%	29.2%	
令和2年度 (パート・有期法)	10	4	2	10	6	2	11	5	50
	20.0%	8.0%	4.0%	20.0%	12.0%	4.0%	22.0%	10.0%	
令和3年度	81	27	8	68	90	10	94	172	550
	14.7%	4.9%	1.5%	12.4%	16.4%	1.8%	17.1%	31.3%	
令和4年度	62	36	19	50	76	16	102	167	528
	11.7%	6.8%	3.6%	9.5%	14.4%	3.0%	19.3%	31.6%	

労働施策総合推進法の是正指導の状況 (件)

	パワーハラスメント防止措置	事業主の責務	合計件数
令和2年度	23	14	37
	62.2%	37.8%	
令和3年度	16	15	31
	51.6%	48.4%	
令和4年度	62	48	110
	56.4%	43.6%	

令和4年度における雇用均等関係法令に係る紛争解決援助の事例

事例 1	育児休業申出を理由とした不利益取扱いに係る紛争の援助事例
事案の概要	労働者Aは、配偶者が出産する予定のため、育児休業の申出を行ったところ、会社から、今回の雇用契約期間満了をもって雇止めとなる旨の通知を受けたことから、雇止めの撤回と育児休業後の復職を求めて労働局に紛争解決援助の申立てを行った。
援助の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> • 会社に対して事情聴取を行った結果、雇止めの理由としてAの仕事上の問題点が多いことなどが主張されたが、Aが育児休業の申出を行った後に、Aに対して雇止めの通知を行っていることから、当該雇止めを行うことは、育児休業の申出を理由とした不利益取扱いとして法違反の可能性が考えられることを踏まえ、Aの要望事項について検討するよう指導した。 • その結果、会社は、Aの雇止めを撤回し、Aは育児休業終了後に引き続き会社で働けることになり、解決した。

事例 2	パワーハラスメントに係る紛争の援助事例
事案の概要	労働者Bは、上司から他の社員の前で叱責されることが続く等のパワーハラスメント（以下「パワハラ」）を受けていることについて、社内の相談窓口にご相談したところ、一旦は当該上司から謝罪を受けたものの、その後も同人からのパワハラが続いたため、その改善を求めて労働局に紛争解決援助の申立てを行った。
援助の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> • 会社に対して事情聴取を行った結果、会社はハラスメント防止に取り組んでいるとのことであったが、相談窓口の機能が十分ではなく、その結果、会社としてのパワハラ防止措置義務の履行が不十分であったと認められたことから、当局は会社に対して、事実確認の調査を進めるとともに、適切な対応を行うために改めてBと話し合いを行うよう助言を行った。 • 会社は事実確認の調査を進めるとともに、Bとの面談の場を設け、Bの主張や要望等を聴取し、その結果、行為者である上司を配置転換することによりBと当該上司を引き離すとともに、再発防止策として管理職に対するパワハラ防止のための教育を行うことになり、Bは会社の対応に納得し、解決した。

神奈川労働局管内総合労働相談コーナー 一覧

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
神奈川労働局総合労働相談コーナー	231-8434	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎 13 階 神奈川労働局 雇用環境・均等部指導課内	045-211-7358
横浜駅西口総合労働相談コーナー (相談時間：11:00 から 18:30 まで)	220-0004	横浜市西区北幸 1-11-15 横浜 S T ビル 11 階	045-317-7830
横浜南総合労働相談コーナー	231-0003	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎 9 階 横浜南労働基準監督署内	045-274-8295
横浜北総合労働相談コーナー	222-0033	横浜市港北区新横浜 2-4-1 日本生命新横浜ビル 3 階 横浜北労働基準監督署内	045-274-8319
横浜西総合労働相談コーナー	240-0023	横浜市保土ヶ谷区岩井町 1-7 保土ヶ谷駅ビル 4 階 横浜西労働基準監督署内	045-287-0268
鶴見総合労働相談コーナー	230-0051	横浜市鶴見区鶴見中央 2-6-18 鶴見労働基準監督署内	045-279-5482
川崎南総合労働相談コーナー	210-0012	川崎市川崎区宮前町 8-2 川崎南労働基準監督署内	044-381-5279
川崎北総合労働相談コーナー	213-0001	川崎市高津区溝口 1-21-9 川崎北労働基準監督署内	044-381-9435
横須賀総合労働相談コーナー	238-0005	横須賀市新港町 1-8 横須賀地方合同庁舎 5 階 横須賀労働基準監督署内	046-823-0858
藤沢総合労働相談コーナー	251-0054	藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎 3 階 藤沢労働基準監督署内	0466-23-7223
平塚総合労働相談コーナー	254-0041	平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎 3 階 平塚労働基準監督署内	0463-43-8615
小田原総合労働相談コーナー	250-0011	小田原市栄町 1-1-15 ミナカ小田原 9 階 小田原労働基準監督署内	0465-22-7151
厚木総合労働相談コーナー	243-0018	厚木市中町 3-2-6 厚木 T ビル 5 階 厚木労働基準監督署内	046-401-1965
相模原総合労働相談コーナー	252-0236	相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎 4 階 相模原労働基準監督署内	042-752-1427

(令和5年4月1日現在)