

報道関係者 各位

担 当	令和5年7月31日公表
	高知労働局雇用環境・均等室
	室長 安田 博人
	労働紛争調整官 松岡 浩史 電話 088(885)6041

## 「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します ～総合労働相談の件数は過去最多、紛争の内容は「自己都合退職」が最多～

高知労働局（局長 中村克美）は、民事上の個別労働紛争の適切かつ迅速な解決を図る「個別労働紛争解決制度」の利用状況について、令和4年度分をとりまとめたのでお知らせします。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るための制度で、「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」の三つの方法があります。

高知労働局は、総合労働相談コーナー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。

### 【令和4年度の相談、助言・指導申出、あっせん申請に係る処理状況】

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		6,314件	14.6%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	4,709件	16.7%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	549件	54.2%増
	民事上の個別労働紛争相談件数	1,270件	22.3%減
助言・指導申出		26件	16.1%減
あっせん申請		11件	83.3%増

※パーセンテージは小数点以下第2位を四捨五入

#### （1）総合労働相談は増加、民事上の個別労働紛争相談は減少

総合労働相談件数は6,314件で前年度と比較して805件（14.6%）増加した。このうち法制度の問い合わせ4,709件で前年度と比較して674件（16.7%）増加、労働基準法等違反の疑い549件で前年度と比較して193件（54.2%）増加した。一方、民事上の個別労働紛争相談は1,270件で前年度と比較して364件（22.3%）減少した。

#### （2）助言・指導の申出は減少、あっせん申請は増加

労働局長による助言の申出件数は26件で前年度よりも5件減少した。申出内容は「自己都合退職」が5件、「普通解雇」、「採用内定取消」が各3件などであった。

あっせん申請件数は11件で前年度よりも5件増加した。申請内容は「普通解雇」が3件、「いじめ・嫌がらせ」が2件、「退職勧奨」、「昇給・昇格」が各1件などであった。

## 高知労働局における労働相談、助言・指導申出、あっせん申請に係る処理状況について（令和4年度）

### 1 令和4年度（令和4年4月～令和5年3月）の状況

高知労働局における令和4年度の総合労働相談件数、個別労働紛争解決制度による助言・指導の申出件数及びあっせん申請件数は次のとおりです。

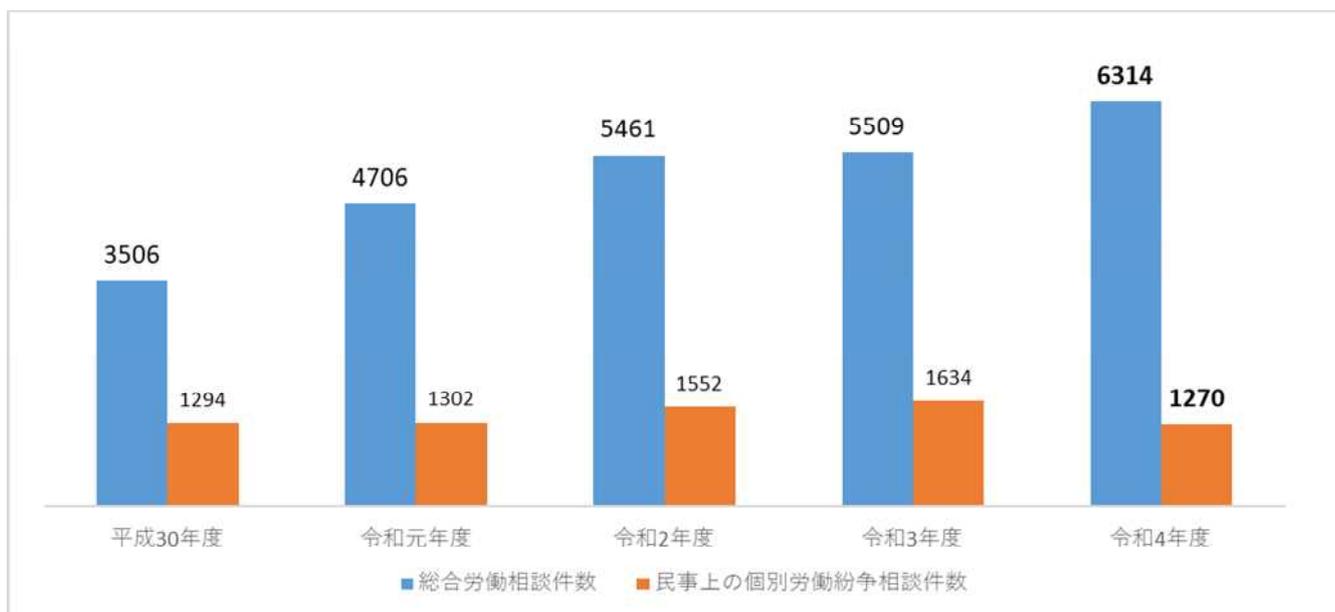
●総合労働相談件数	6,314件
うち民事上の個別労働紛争相談件数	1,270件
●助言・指導の申出件数	26件
●あっせんの申請件数	11件

- ※ 総合労働相談とは、民事上の個別労働紛争相談のほか、各種の労働関係法令（労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など）違反に関する相談や、各種申請等についての問い合わせなどを含む相談全体を指します。
- ※ 民事上の個別労働紛争相談とは、不当解雇やいじめ・嫌がらせ、雇止めといった労使紛争のうち、民事上のトラブルに関する相談です。
- ※ 相談件数は、高知労働局内及び県内4つの労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーで受理したものの総数です。

### 2 相談件数の推移

各年度における総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数（以下「個別労働紛争相談」という。）の推移は次のとおりです。

第1図 過去5年間の相談件数の推移



### 3 個別労働紛争相談の状況

令和4年度の個別労働紛争相談の中で多かった相談内容は、多い順に「自己都合退職」が231件(26.0%減)、「いじめ・嫌がらせ」が178件(70.2%減)、「労働条件引下げ」が158件(49.1%増)、「解雇」が153件(3.4%増)、「退職勧奨」が103件(8.8%減)でした(1件の相談が複数の内容を含む場合がある。)

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数の減少については、これまで個別労働紛争に計上していた中小企業のパワハラ事案が、令和4年4月1日より労働施策総合推進法の全面適用によって、法制度の問い合わせ又は法違反の疑いがあるものとして計上されることとなった結果、個別労働紛争相談件数としては含めていません。

「自己都合退職」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件引下げ」、「解雇」の上位4項目で相談全体の約半数を占めています。

なお、「その他の労働条件」は、相談の一定割合を占めますが、労働条件のうち主要項目に分類されない内容を集めたものであり、例えば、年次有給休暇制度や退職金制度、賞与の取扱い、業務内容やシフトに関する不満、職場復帰にかかる取扱い等、その内容は多岐にわたっています。また、「その他の紛争」も一定数がみられますが、労働条件ではない内容にかかる相談であり、例えば、立替金の返還や誓約書の内容、離職票の記載や副業の可否等、こちらも多岐にわたっています。

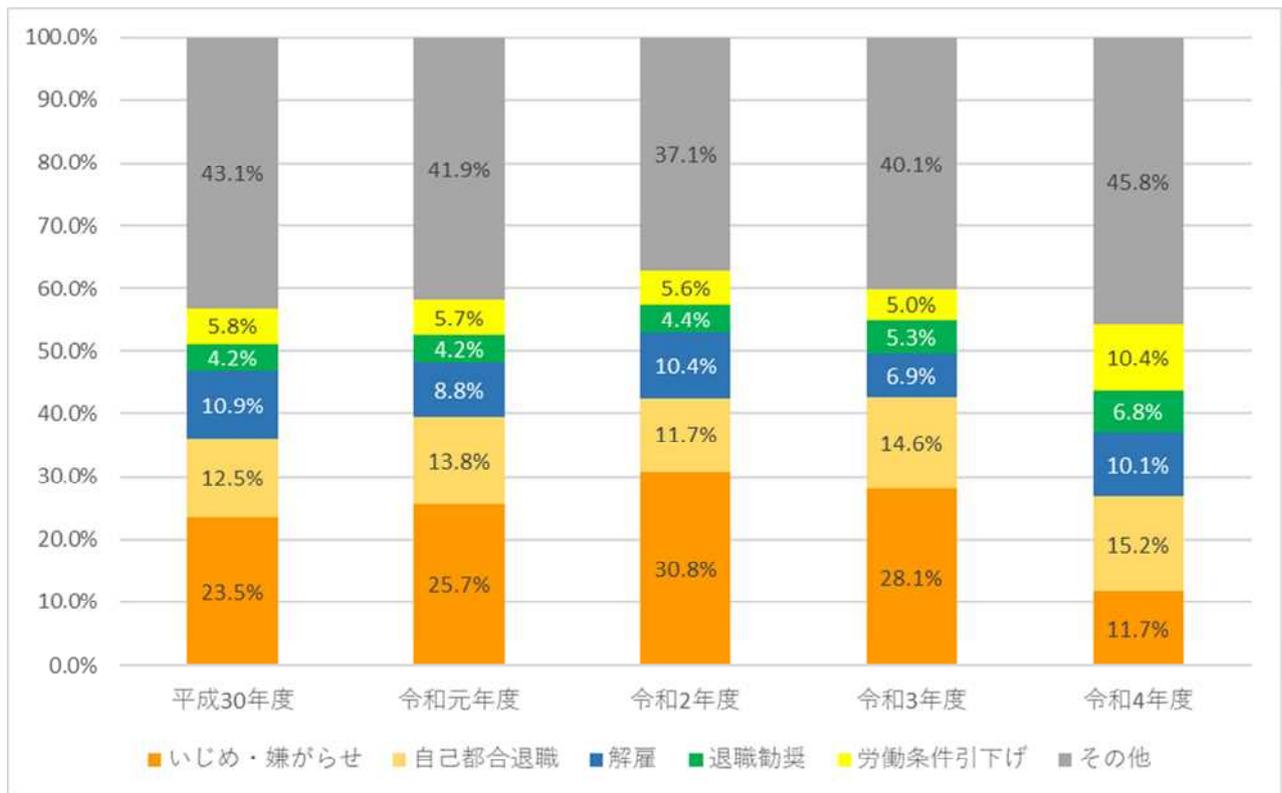
第1表 過去5年間の個別労働紛争相談内容別件数の推移

相談内容	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	前年比	令和4年度 構成比
解雇	170	147	204	148	153	3.4%	10.1%
労働条件引下げ	91	94	110	106	158	49.1%	10.4%
出向・配置転換	44	29	49	68	49	-27.9%	3.2%
退職勧奨	65	70	87	113	103	-8.8%	6.8%
懲戒処分	38	38	36	49	29	-40.8%	1.9%
採用内定取消	5	10	15	22	12	-45.5%	0.8%
雇止め	52	70	49	52	64	23.1%	4.2%
昇給・昇格	8	13	1	3	13	333.3%	0.9%
自己都合退職	196	229	230	312	231	-26.0%	15.2%
募集・採用	12	13	10	14	8	-42.9%	0.5%
その他の労働条件	277	211	200	242	198	-18.2%	13.0%
定年・年齢差別	2	2	2	2	0	-100.0%	0.0%
雇用管理改善等	47	25	34	40	30	-25.0%	2.0%
労働契約の承継	4	2	1	2	2	0.0%	0.1%
いじめ・嫌がらせ	368	427	606	598	178	-70.2%	11.7%
教育訓練	0	0	0	0	1	—	0.1%
人事評価	3	2	3	5	8	60.0%	0.5%
賠償	38	15	17	35	34	-2.9%	2.2%
その他の紛争	145	266	313	320	250	-21.9%	16.4%
合計	1565	1663	1967	2131	1521	-28.6%	100.0%

※「解雇」は普通解雇、整理解雇、懲戒解雇の合計です。

※1件の相談が複数の内容を含む場合があるため、内容別にみた件数の合計は相談件数の合計と一致しません。

第2図 過去5年間の主な個別労働紛争相談内容の構成割合



※グラフのパーセンテージは、内容別にみた合計件数に占める各相談内容の割合を表します。

#### 4 個別労働紛争相談者の状況

令和4年度の個別労働紛争の相談者としては、労働者が1,062件（全体の約84%）、使用者が128件（全体の約10%）、その他が80件（全体の約6%）でした。

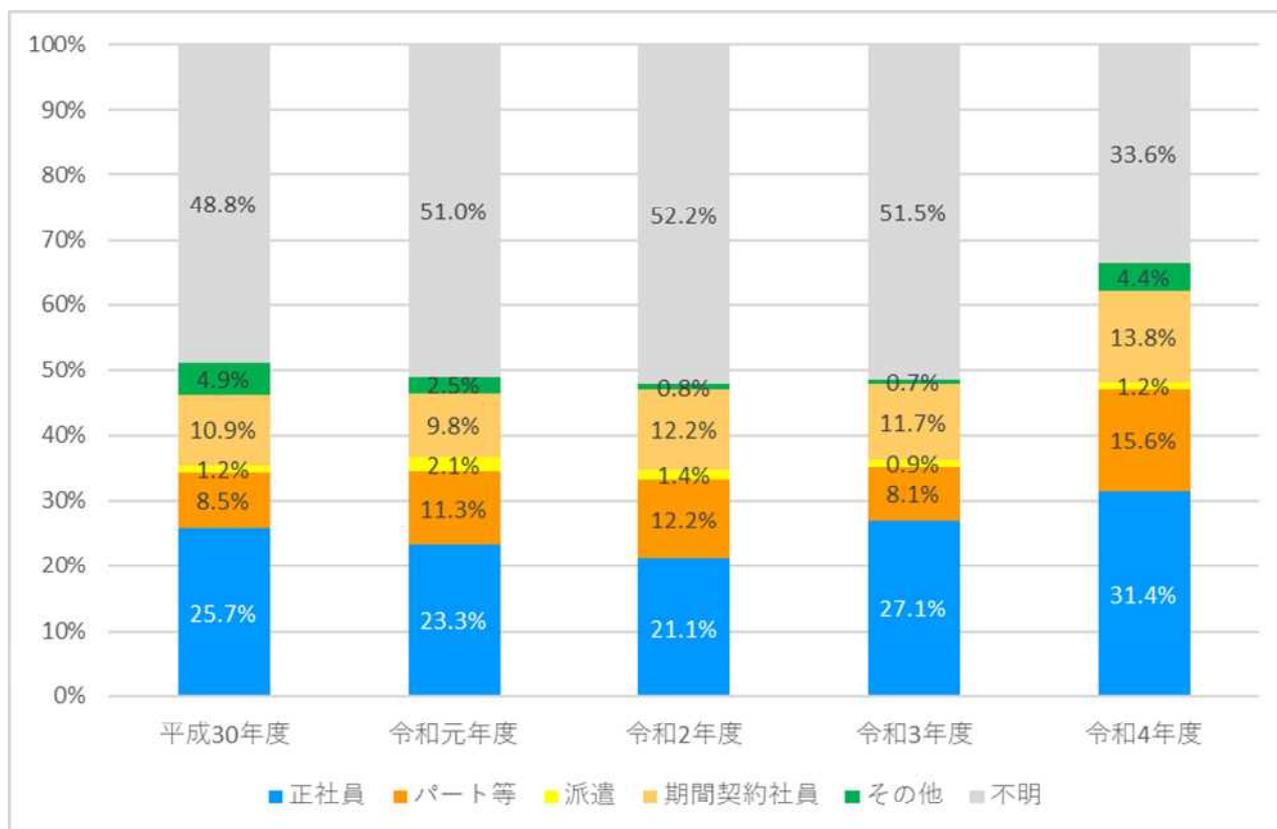
相談の対象となった労働者の就労状況をみると、正社員が399件で最も多く、次いでパート等が198件、期間契約社員が175件、派遣労働者が15件となっています。

第2表 過去5年間の個別労働紛争相談対象者の就労状況内訳

	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
正社員	333	303	328	442	399
パート等	110	147	190	133	198
派遣	15	27	21	15	15
期間契約社員	141	128	190	191	175
その他	63	33	13	12	56
不明	632	664	810	841	427
合計	1294	1302	1552	1634	1270

※「その他」には表中にない就労形態が区分されます。

第3図 過去5年間の個別労働紛争相談対象者の就労状況構成割合



## 5 労働局長による助言・指導申出件数、紛争調整委員会によるあっせん申請件数等

### (1) 助言・指導申出件数等の状況

令和4年度の「助言・指導」の申出件数は26件で、前年度よりも5件減少しました。申出人は、全件労働者であり、労働者の就労状況としては正社員13件、パート等4件、期間契約社員5件、その他2、不明2件（詳細を確認する前に申出が取下げられたものや、処理において就労状況が確認できなかったもの等）となっています。

申出の内容としては「自己都合退職」が最多で5件、次いで「普通解雇」、「採用内定取消」が各3件、「退職勧奨」、「労働条件引下げ」が各2件、「いじめ・嫌がらせ」、「雇止め」、「懲戒処分」が各1件でした（「その他の労働条件紛争」を除く）。

### (2) あっせん申請件数等の状況

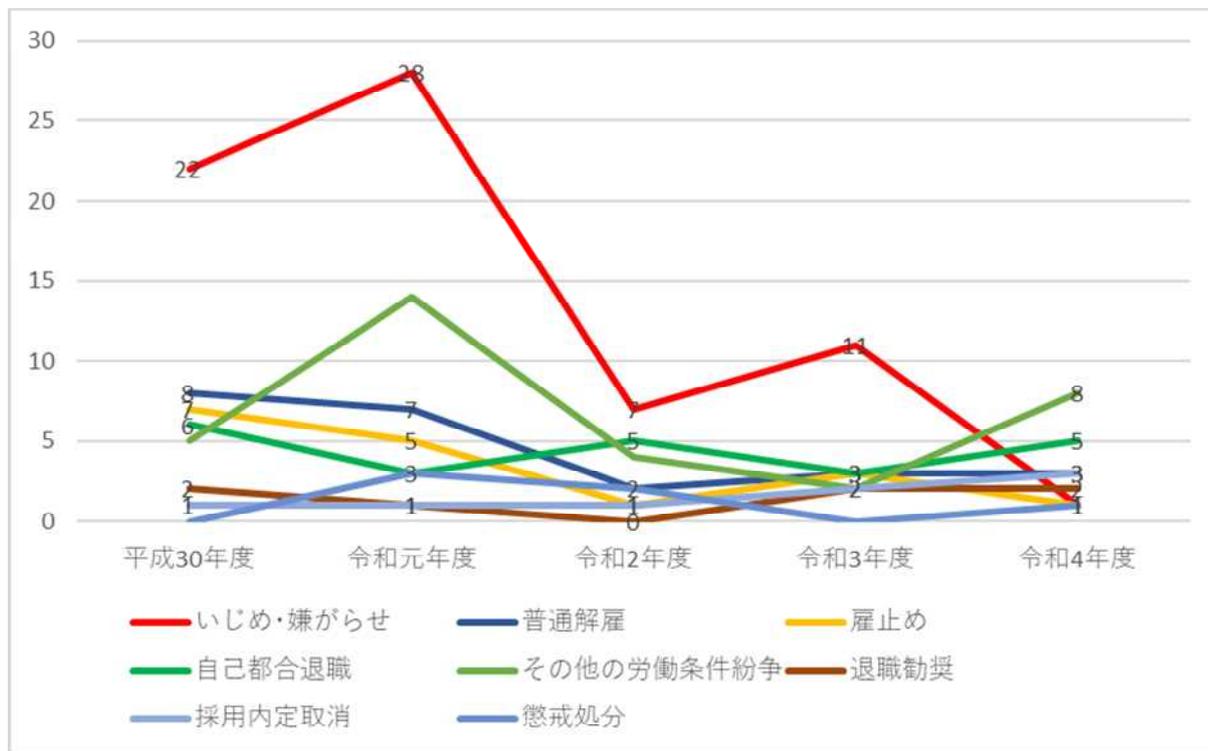
令和4年度の「あっせん」の申請件数は11件で、前年度よりも5件増加しました。申請は労働者からのものが10件、事業主からのものが1件で、就労状況としては正社員8件、期間契約社員2件、不明1件（詳細を確認する前に相手方の不参加により打切りとなったもの）となっています。

申請内容としては、「普通解雇」が3件、次いで「いじめ・嫌がらせ」が2件、「退職勧奨」、「昇給・昇格」が各1件でした（「その他の労働条件紛争」及び「その他の紛争」を除く）。

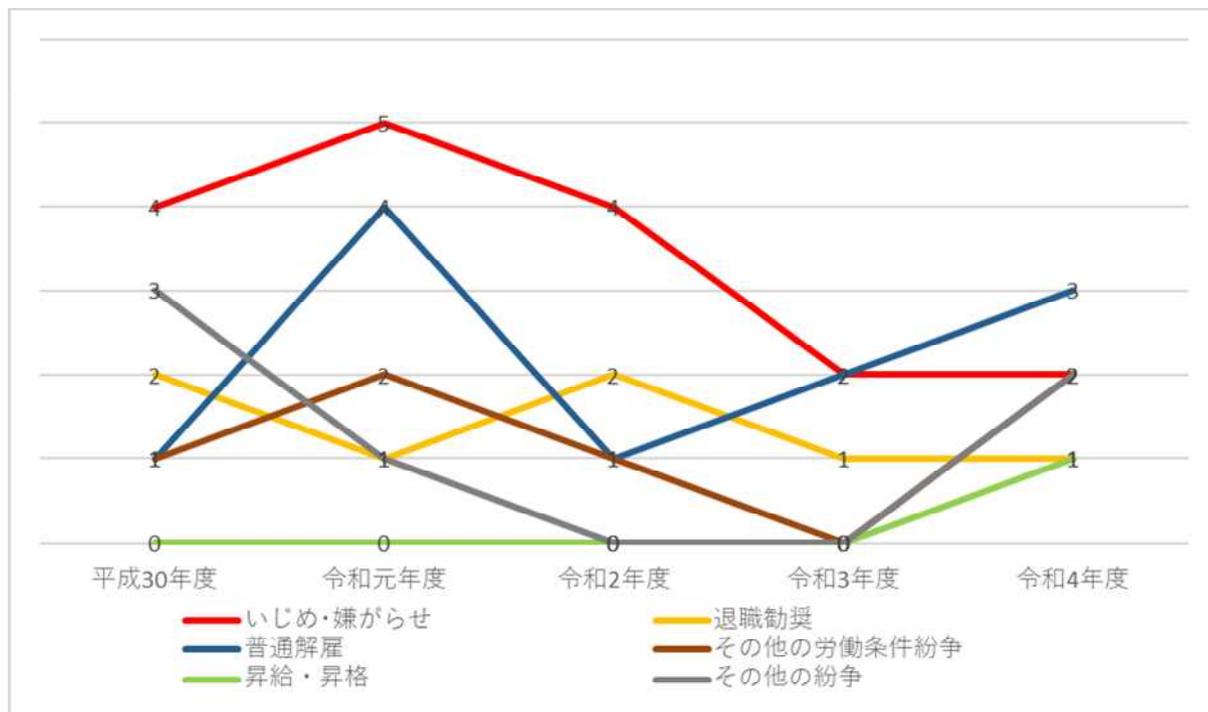
第3表 過去5年間の助言・指導申出とあっせん申請受理件数の推移

区分	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
助言・指導	65	70	25	31	26
あっせん	20	20	10	6	11

第4図 過去5年間の「助言申請内容件数」の推移



第5図 過去5年間の「あっせん申請内容件数」の推移



※1件の事案が複数の内容を含む場合があるため、「助言・指導」「あっせん」ともに、内容別にみた件数の合計は申出・申請があった件数の合計と一致しない場合があります。

## 【語句説明】

### ●個別労働紛争

個別労働紛争とは、「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紛争」となります。ここで「労働関係」とは、労働契約または事実上の使用従属関係から生じる労働者と事業主の関係を意味します。

### ●総合労働相談コーナー

総合労働相談コーナーは、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が面談あるいは電話で対応しています。また、相談者の希望に応じて、裁判所、地方公共団体など他の紛争解決機関の情報を提供しています。

高知労働局においては、高知労働局及び高知県内4ヶ所の労働基準監督署（高知、須崎、四万十、安芸）内に設置しています。

（総合労働相談コーナー所在地等）

総合労働相談コーナー名	住所	電話	利用日時
高知労働局 総合労働相談コーナー	高知市南金田 1-39 4階 高知労働局雇用環境・均等室内	088-885-6027	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
高知総合労働相談コーナー	高知市南金田 1-39 1階 高知労働基準監督署内	088-885-6010	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
須崎総合労働相談コーナー	須崎市緑町 7-11 須崎労働基準監督署内	0889-42-1866	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
四万十総合労働相談コーナー	四万十市右山五月町 3-12 四万十労働基準監督署内	0880-35-3148	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
安芸総合労働相談コーナー	安芸市矢ノ丸 2-1-6 安芸労働基準監督署内	0887-35-2128	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15

### ●都道府県労働局長による助言・指導制度

「都道府県労働局長による助言・指導」は、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です。

この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、あくまで民事上の個別労働紛争に関して、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、なんらかの措置を強制するものではありません。なお、法違反の事実がある場合には、法令に基づいて、指導権限を持つ機関が行政指導などを実施することになります。

この都道府県労働局長による助言・指導制度の対象範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての民事上の個別労働紛争となります。具体的には、解雇（の妥当性）、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更など労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関

する紛争、会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争、募集・採用に関する紛争、その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償を巡る紛争などとなります。

また、労働者が助言・指導の申出をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

### ●紛争調整委員会によるあっせん制度

「紛争調整委員会によるあっせん」とは、紛争当事者の間に、国の委任を受けた公平・中立な第三者として労働問題の専門家（あっせん委員）が入り、双方の主張の要点を確かめ、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、紛争の解決を図る制度です。「紛争調整委員会」は、弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されます。この紛争調整委員会の委員の中から指名された「あっせん委員」が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

あっせん制度の特徴としては、手続きが迅速・簡便であること、労働問題の専門家が担当すること、利用は無料であること、あっせんで合意した内容は民法上の和解契約の効力を持つこと、非公開でありプライバシーが保護されることなどがあります。

対象範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての民事上の個別労働紛争となります。具体的には、解雇（の妥当性）、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更など労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争、会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争、その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償を巡る紛争などとなります。

また、労働者があっせん申請をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。