

令和5年7月25日

【照会先】

熊本労働局雇用環境・均等室

室長 北口 健一

労働紛争調整官 星川 知子

(電話) (096) 352-3865

報道関係者 各位

令和4年度における個別労働紛争解決制度の状況について取りまとめました

～総合労働相談件数は5年連続で1万5千件を超え、
「いじめ・嫌がらせ」「自己都合退職」等に関する相談が増加傾向～

熊本労働局（局長 新田峰雄）では、令和4年度（令和4年4月～令和5年3月）における個別労働紛争解決制度の施行状況を取りまとめました。概要は、次のとおりです。

1 総合労働相談等の状況

(1) 相談等件数 [第1図(2頁)、第5図(5頁)]

- ・総合労働相談件数 19,295件（前年度比 5.9%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 4,888件（同 0.4%減）
- ・助言・指導申出受付件数 186件（同 15.4%減）
- ・あっせん申請受理件数 42件（同 12.5%減）

(2) 総合労働相談件数は、前年度から5.9%増加し、5年連続で1万5千件を超えた。[第1図(2頁)]

2 民事上の個別労働紛争に係る相談内容の傾向

相談内容の傾向として、『いじめ・嫌がらせ』、『自己都合退職』に関する相談が顕著であり、『いじめ・嫌がらせ(25.6%)』と『自己都合退職(19.6%)』に関する相談の割合は依然高く、全体の45.2%を占めている。[第2図(3頁)]

1 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数について〔第1図〕

熊本労働局では、労働問題に関する相談に対応するために、熊本、八代、玉名、人吉、天草、菊池の各労働基準監督署及び熊本労働局に総合労働相談コーナーを設置している。

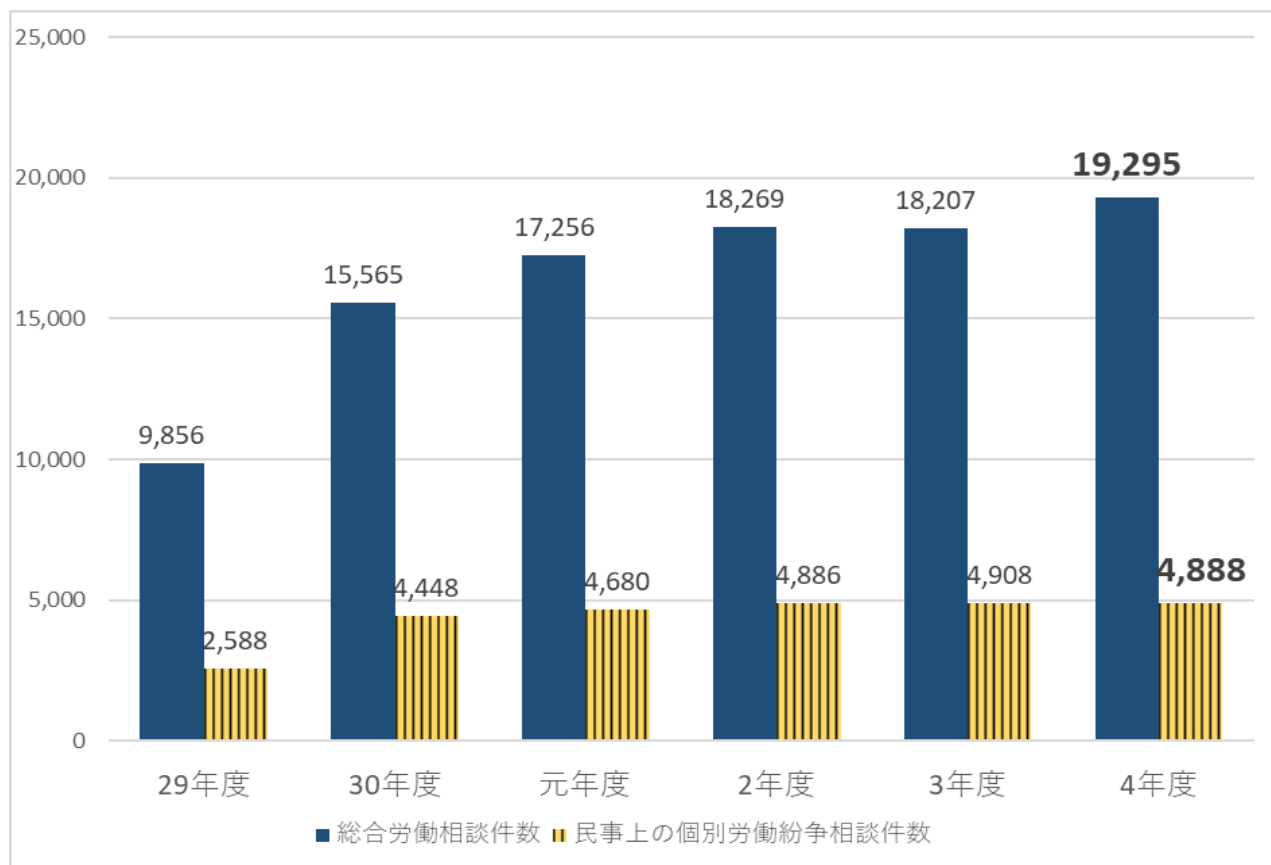
令和4年度に寄せられた相談件数は、

- ・ 総合労働相談件数（注1） 19,295 件
- うち民事上の個別労働紛争件数（注2） 4,888 件

であった。

前年度と比べて、総合労働相談件数は1,088件増加（前年度比5.9%増）し、民事上の個別労働紛争相談件数は20件減少（前年度比0.4%減）した。

第1図 総合労働相談件数の推移



(注1) 「総合労働相談件数」は、熊本労働局、県内各労働基準監督署に、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に設置した総合労働相談コーナーにおいて、受理した労働相談件数。

(注2) 「民事上の個別労働紛争」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間の紛争（労働基準法等の違反に関するものを除く）のこと。

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内訳について〔第2図・第3図〕

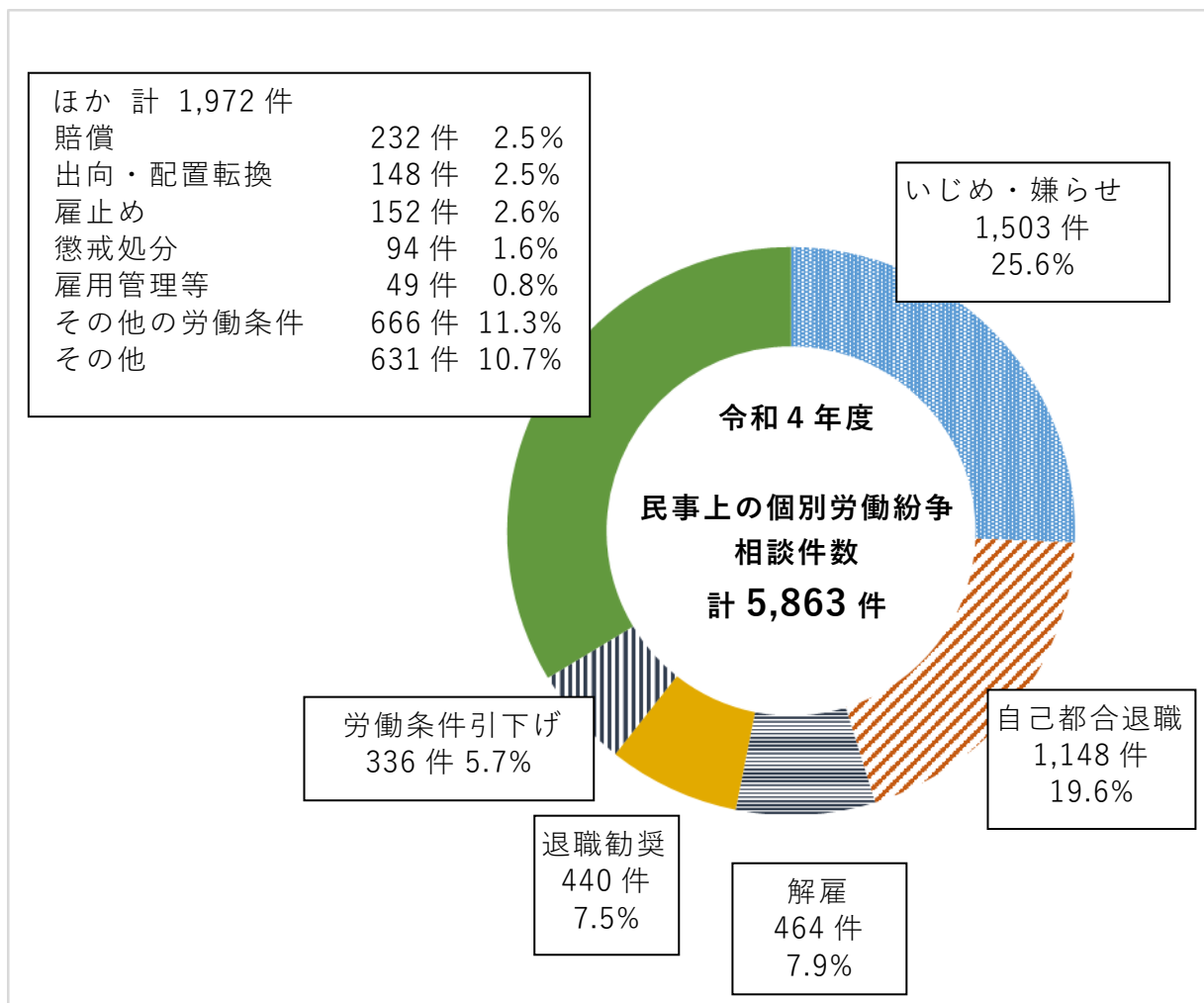
令和4年度の民事上の個別労働紛争件数(4,888件)の内訳では、延べ相談件数5,863件(注1)(前年度7,255件)のうち、「いじめ・嫌がらせ」が1,503件(全体に占める割合:25.6%)と前年度の1,508件と比べ5件(0.3%)減となったものの、5年連続で1,000件を超えた。

また、「自己都合退職」1,148件(全体に占める割合:19.6%)は前年度の1,076件と比べ72件(6.7%)増となった。

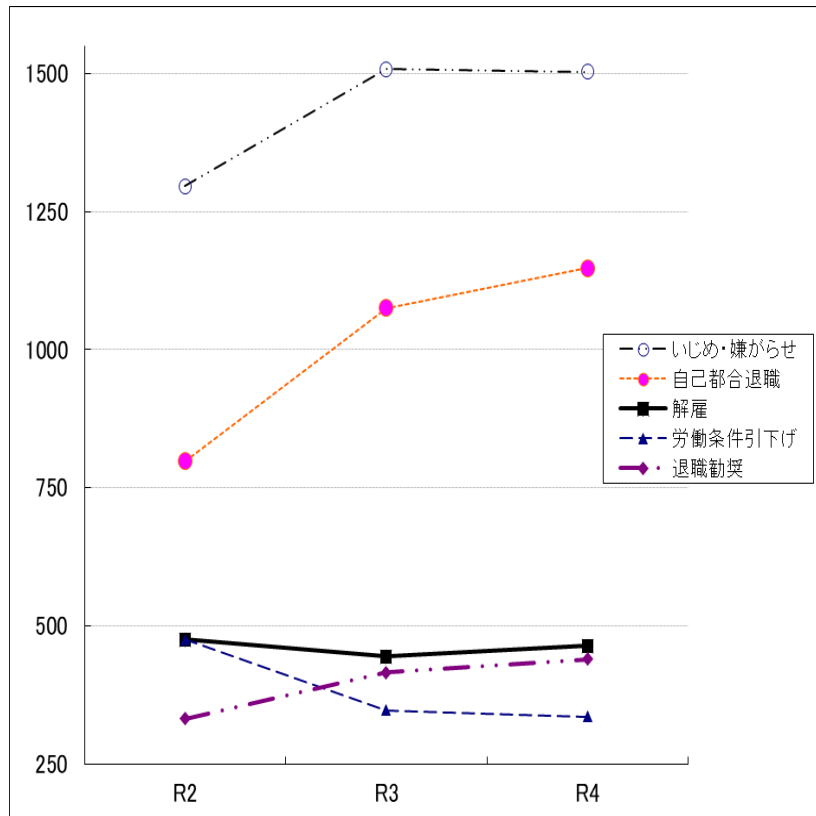
(注1) 個別紛争相談件数は4,888件で集計しているが、1件の相談で複数項目の相談があるため、延べ相談件数は5,863件となるもの。

(注2) 「その他」は、「募集・採用」、「昇給・昇格」、「労働契約の承継」、「人事評価」、「採用内定取消」、「定年・年齢差別」、「教育訓練」、「その他」の合計である。

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳(相談内容)



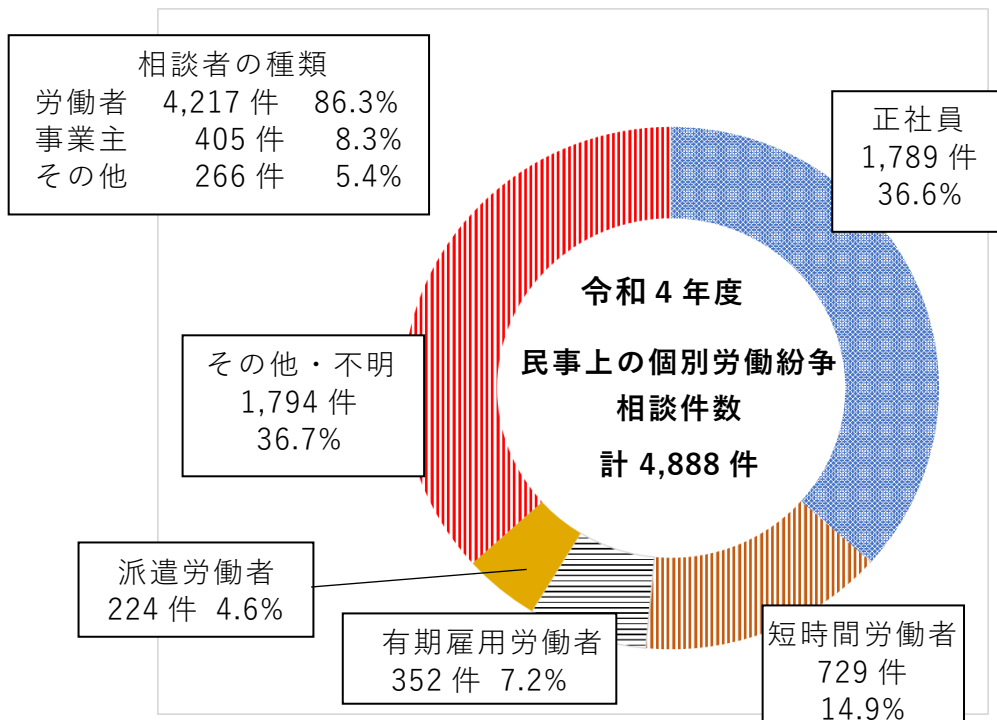
3 図 民事上の個別労働紛争相談の主な相談内容の推移



(3) 民事上の個別労働紛争相談者の内訳について〔第4図〕

令和4年度の民事上の個別労働紛争件数(4,888件)の内訳のうち、「労働者」が4,217件(全体に占める割合:86.3%)と大半を占めており、その内訳でも「正社員」が1,789件(36.6%)と最も多い。

第4図 民事上の個別労働紛争相談者の内訳(就労形態)



2 助言・指導及び紛争調整委員会について

(1) 運用件数について〔第5図〕

相談への対応を実施しても、紛争の自主的解決に至らなかった事案については、労使間の民事上の個別労働紛争の解決を図るため、

① 労働局長による助言・指導

② 紛争調整委員会によるあっせん

の対応を実施しており、これらの令和4年度の件数は、

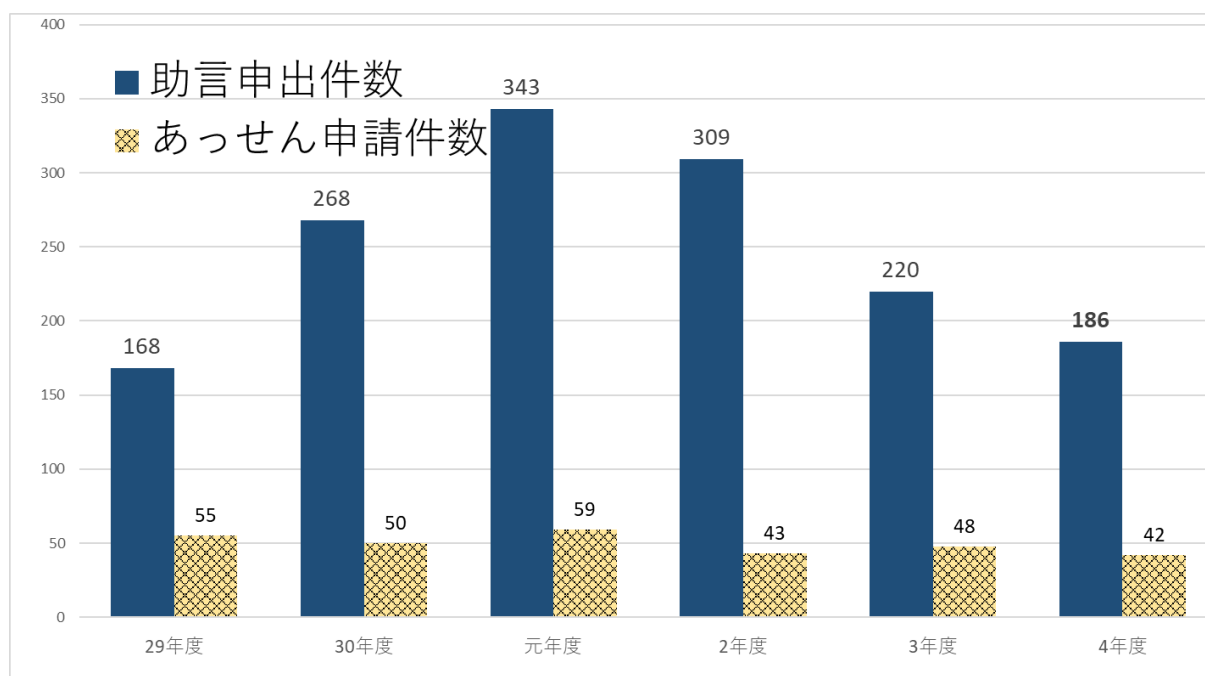
・助言・指導申出受付件数 186件

・あっせん申請件数 42件

であった。

前年度と比べて、助言・指導申出受付件数は34件(前年度比15.4%)減少し、あっせん申請件数は6件(前年度比12.5%)減少した。

第5図 助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移



【「紛争調整委員会によるあっせん」とは】

紛争調整委員会は、弁護士、社会保険労務士等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、熊本労働局内に設置されている。

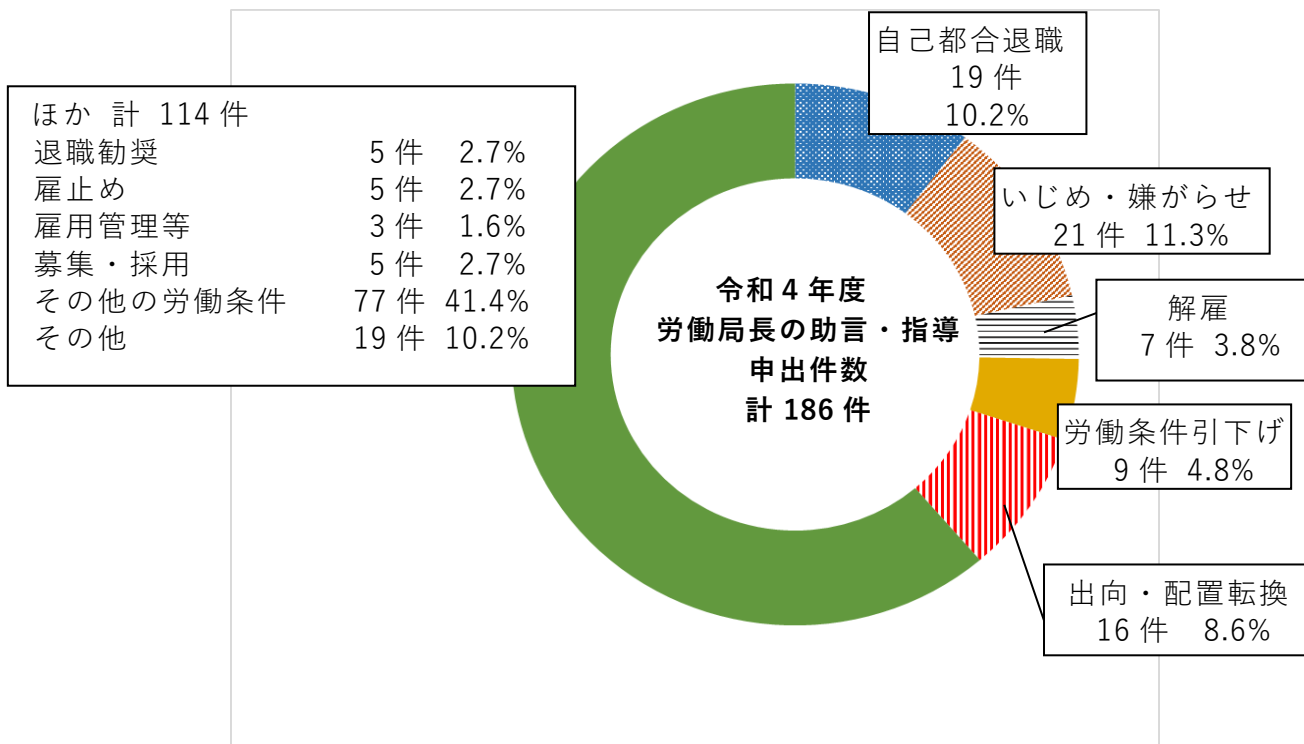
この紛争調整委員会の委員(計6名)のうちから指名されたあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(2) 助言・指導の申出内容について〔第6図、第7図〕

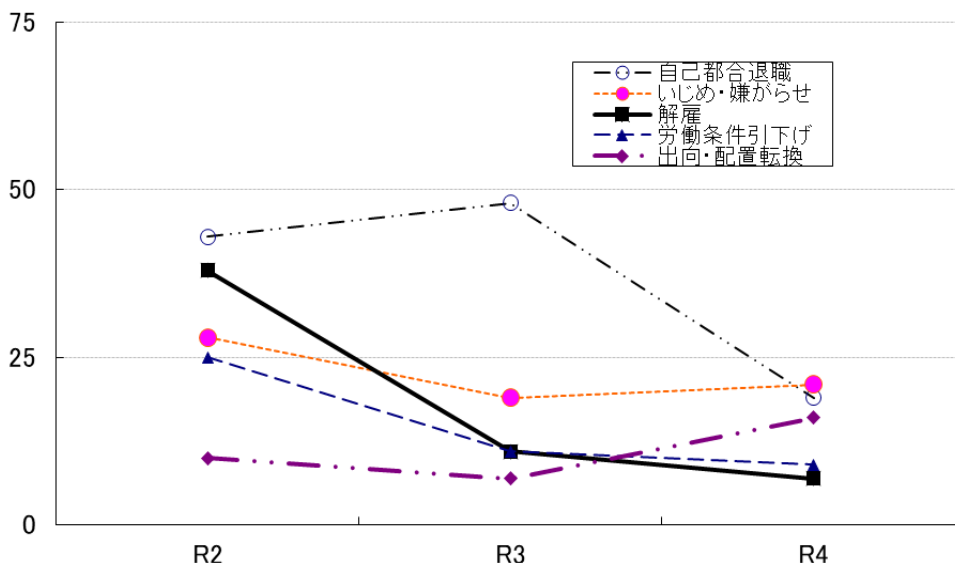
令和4年度の助言・指導申出受付186件の内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が21件(11.3%)、「自己都合退職」が19件(10.2%)、「出向・配置転換」が16件(8.6%)と続いている。前年度は「自己都合退職」が最も多く48件(21.8%)であったが、今年度は「いじめ・嫌がらせ」の比率が大きいものとなった。

(注)「その他」は、「募集・採用」、「懲戒処分」、「定年・年齢差別」、「人事評価」、「その他」の合計である。

第6図 助言・指導申出内容の内訳



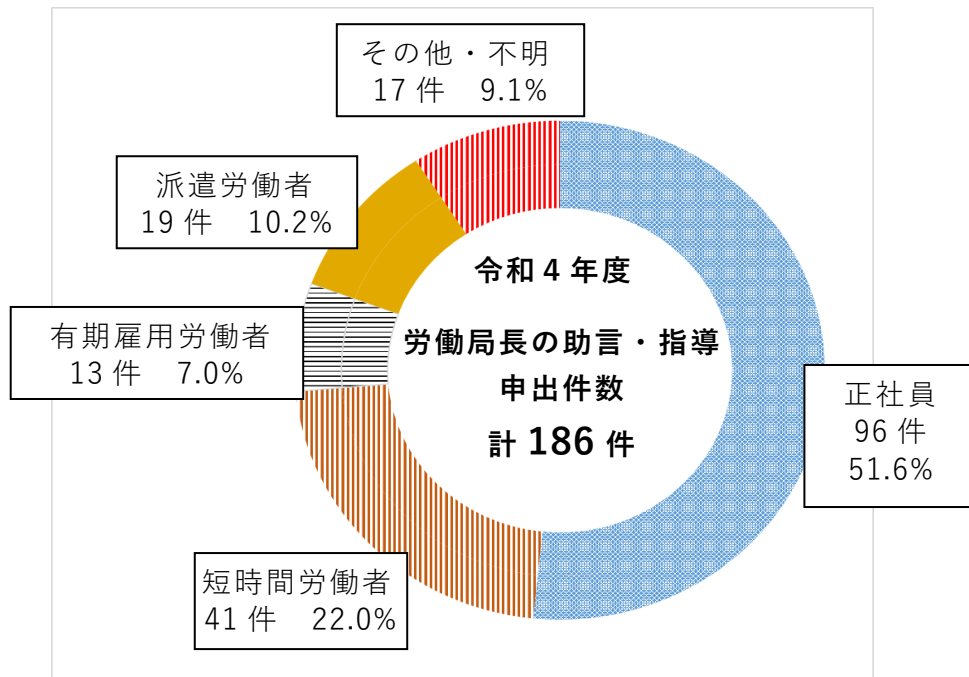
第7図 助言・指導申出の主な内容の推移



(3) 助言・指導申出者の内訳について〔第8図〕

令和4年度の助言・指導申出件数(186件)については、全て「労働者」からの申出であり、その内訳でも「正社員」が96件(51.6%)と最も多い。

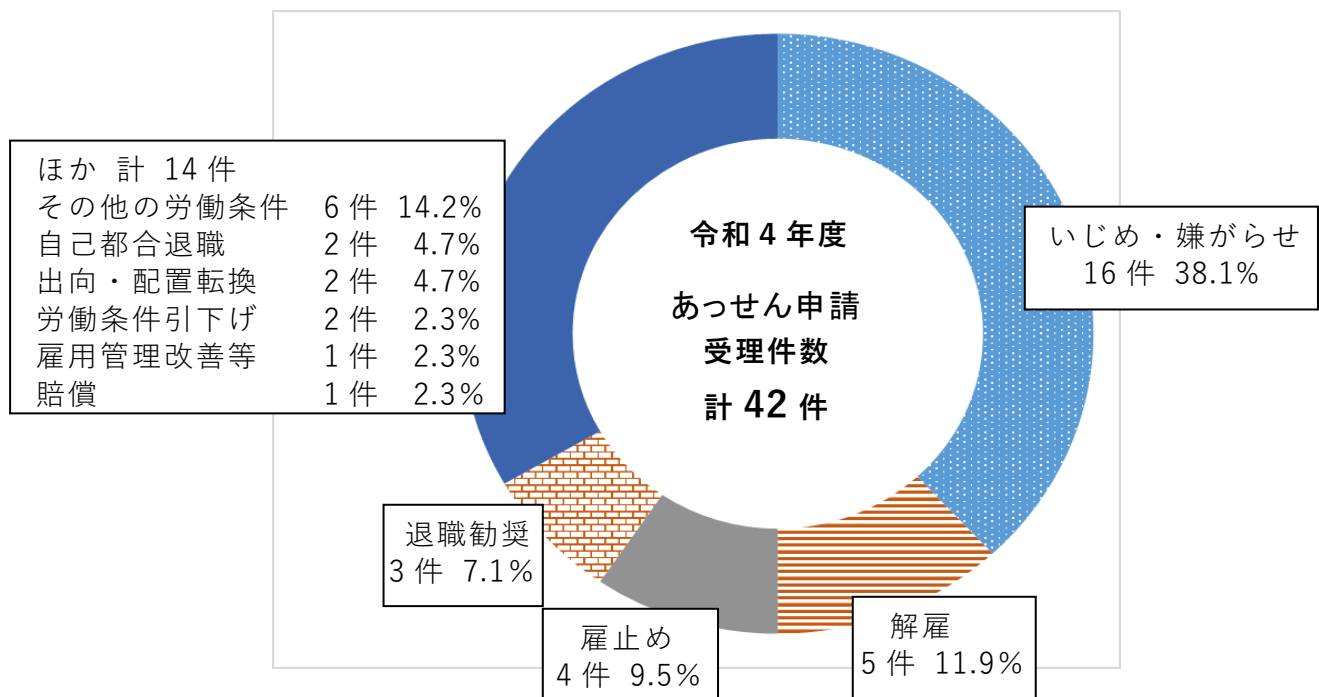
第8図 助言・指導申出者の内訳



(4) あっせんの申請内容について〔第9図〕

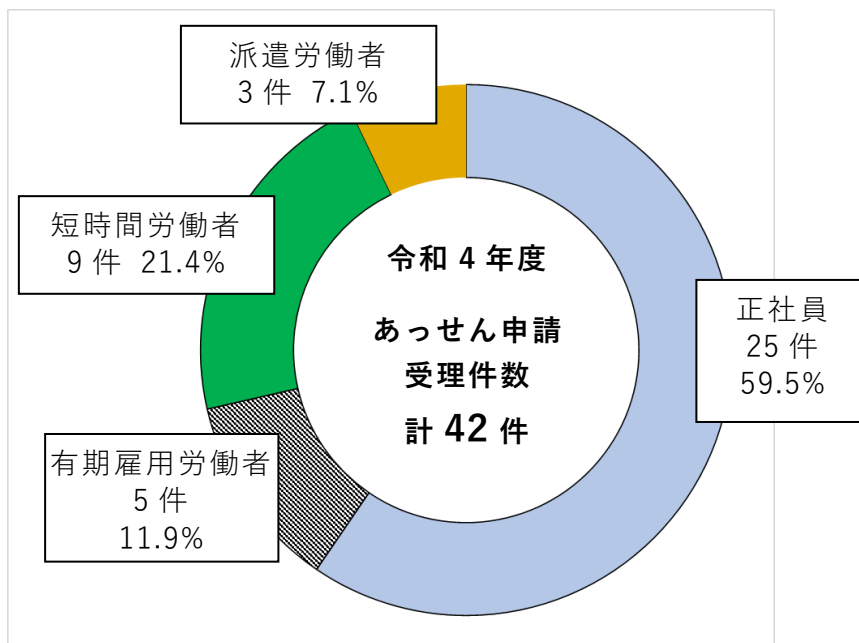
令和4年度のあっせん申請受理件数は42件であり、その内訳は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが16件(38.1%)と最も多く、「解雇」に関するものが5件(11.9%)と続いている。

第9図 あっせん内容の内訳



(5) あっせん事案にかかる労働者就労状況の内訳について〔第10図〕
令和4年度のあっせん申請件数(42件)については、全て「労働者」からの申出であり、その内訳でも「正社員」が25件(59.5%)と最も多い。

第10図 労働者就労状況の内訳



事例1：自己都合退職に係るもの

事案の概要	退職希望日の1か月前に退職届を提出したが、「就業規則では3か月前までに申し出ることになっているため受理できない」と言われ退職願の受理を断られたため、退職を認めるように助言の申し出があったもの。
助言・指導のポイント・結果	民法第627条の退職に関する定めを説明したところ、申出人が希望した日での退職が認められた。

事例2：その他の労働条件（年次有給休暇）に関するもの

事案の概要	退職することが決まっており、退職日までに残っている年次有給休暇を取得したいと申し出たところ、事業主からそのような制度はないと年次有給休暇の取得を拒否された。事業主に対し、年次有給休暇制度の説明及び申し出通りに取得できるように助言の申し出があったもの。
助言・指導のポイント・結果	労働基準法第39条に定める有給休暇制度について説明したところ、申出人の希望どおりに有給休暇の取得が認められた。

令和 4 年度のあっせんの事例

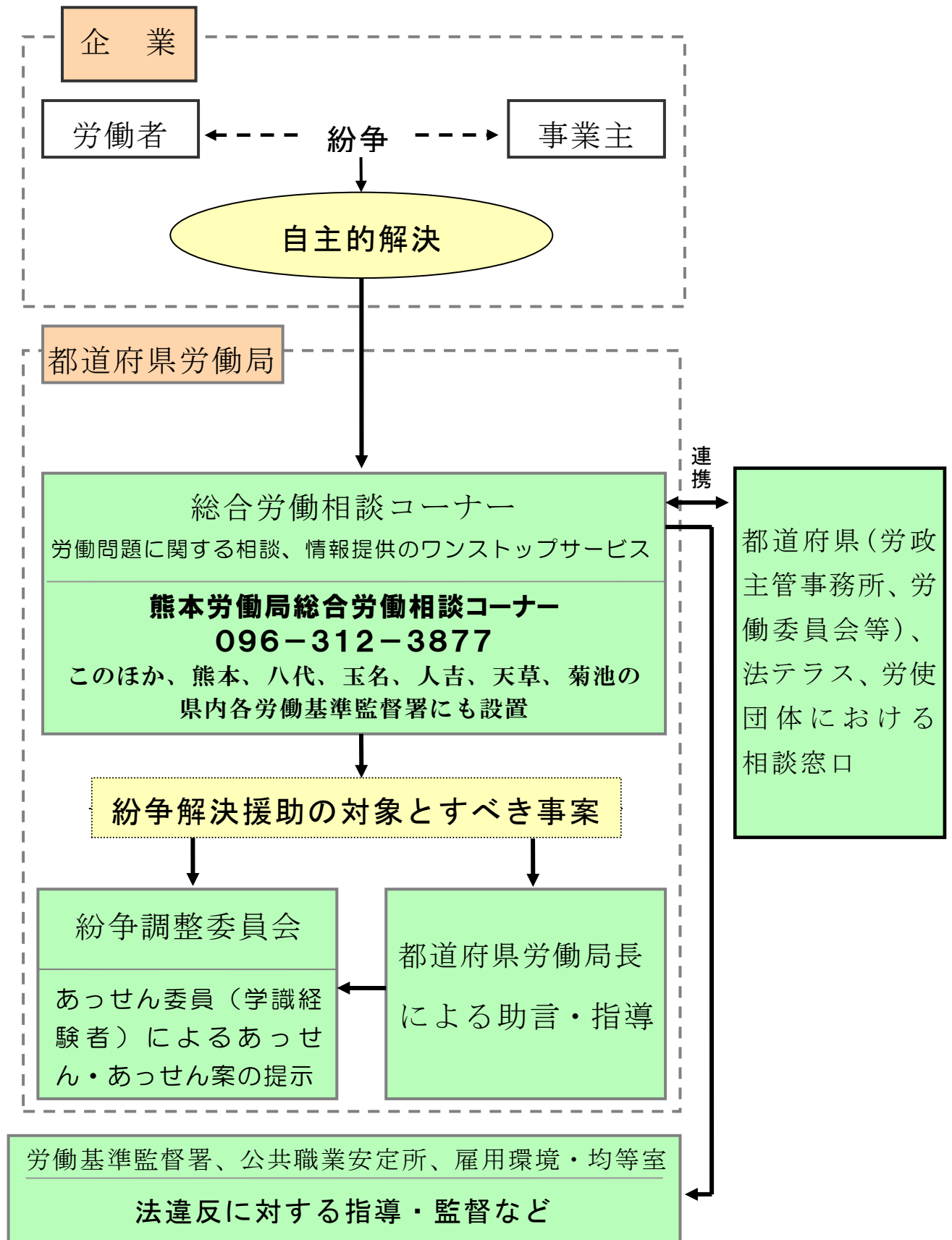
事例 1 : いじめ・嫌がらせに係るもの

<p>事案の概要</p>	<p>同僚等から職場内で暴言を吐かれる等のいじめ、嫌がらせを受けたため、事業場の相談窓口にも相談したが、事実の確認ができないと言われ職場環境が改善することはなかった。このような状況から退職せざるを得なくなり、退職した。経済的・精神的な苦痛に対する慰謝料として 2 か月賃金相当額 50 万円の支払いを求めた。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>双方の主張に隔たりがあったが、あっせん委員が歩み寄りを求めた結果、解決金として被申請人が 15 万円を支払うことで合意に達した。</p>

事例 2 : 普通解雇に係るもの

<p>事案の概要</p>	<p>事業主からいきなり解雇を告げられ、1 か月後の解雇となった。解雇理由はスキル不足及び休みが多いことだと言われたが、解雇理由に納得がいかない。解雇により受けた経済的損失及び精神的苦痛に対する補償として 60 万円の支払いを求めた。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>双方の主張に隔たりがあったが、あっせん委員が歩み寄りを求めた結果、解決金として被申請人が 30 万円を支払うことで、合意に達した。</p>

個別労働紛争の解決システム



【労働関係法令に定められたハラスメント等】

◆セクシュアルハラスメントとは

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。男女雇用機会均等法第 11 条第 1 項及び指針によりセクシュアルハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることが事業主に義務付けられている。

◆妊娠・出産・育児休業等に係るハラスメントとは

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。男女雇用機会均等法第 11 条第 3 項及び育児・介護休業法第 25 条並びに指針により、妊娠・出産・育児休業等に係るハラスメントの防止措置を講じることが事業主に義務付けられている。

◆パワーハラスメントとは

職場において行われる「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」すべての要素を満たすもの。労働施策総合推進法第 32 条の 2 及び指針によりパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることが事業主に義務付けられている。（大企業：令和 2 年 6 月 1 日施行、中小企業：令和 4 年 4 月 1 日施行。）

◆妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いとは

事業主が女性労働者の妊娠・出産等や男女労働者の育児休業等を申出・取得したことを理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止すること。

男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項及び育児・介護休業法第 10 条等により、解雇その他不利益な取扱いを禁止している。