



京都労働局
令和5年7月24日（月）

経済・府政記者クラブ同時資料配付

担	京都労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 岩城好洋 室長補佐 本間徹
当	労働紛争調整官 大堀優介 電話 075-241-3212

「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

～「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が引き続き最多

助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数では「解雇」が最多に～

京都労働局（局長 赤松俊彦）は、「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめました。引き続き、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・指導およびあっせんの運用を的確に行うなど、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・指導の申出件数、あっせん申請件数ともに前年度より増加。

内容	件数	前年度比	
総合労働相談 ※1	26,401 件	2.9%増	(P4)
法制度の問い合わせ	15,276 件	2.9%増	
民事上の個別労働紛争相談 ※2	7,888 件	6.9%減	
労働基準法等の違反の疑いがあるもの	5,364 件	2.1%減	
助言・指導申出 ※3	236 件	47.5%増	(P6)
あっせん申請 ※4	76 件	90%増	(P7)

- 2 民事上の個別労働紛争の相談件数では、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多。前年度より「いじめ・嫌がらせ」が増加し、「解雇」、「自己都合退職」等が減少(P5)。

「いじめ・嫌がらせ」 1,776 件 (11.9%増) ※5
「自己都合退職」 1,254 件 (2.8%減)
「解雇」 858 件 (4.8%減)

※1 「総合労働相談」:

京都労働局、各労働基準監督署内、京都駅前など9か所に、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。

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、複数の相談内容を計上している。

※2 「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（労働基準法等労働関係法令の違反に関するものを除く）。

※3 「助言・指導」:

民事上の個別労働紛争について、京都労働局長が、紛争当事者に対して問題点を指摘し、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」:

京都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 「いじめ・嫌がらせ」:

令和4年4月、改正労働施策総合推進法が施行され、全企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考>

同法に関する相談件数：651件

同法に基づく紛争解決の援助申立件数：19件

同法に基づく調停申請受理件数：2件

【添付資料】

P3 個別労働紛争解決制度の枠組

P4～ 令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

P8～ 令和4年度の助言・指導とあっせんの事例

京都府内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

京都労働局総合労働相談コーナー☆ 〒604-0846 京都市中京区両替町通 御池上ル金吹町451 TEL 075-241-3221	京都駅前総合労働相談コーナー☆ 〒600-8216 京都市下京区西洞院通 塩小路上ル東塩小路町608-9 日本生命京都三哲ビル8階 TEL 075-342-3553 フリーダイヤル(京都府内限定) 0120-829-100	京都上総合労働相談コーナー 〒604-8467 京都市中京区西ノ京 大炊御門町19-19 京都上労働基準監督署内 TEL 075-462-5112
京都下総合労働相談コーナー 〒600-8009 京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町 101アーバンネット四条烏丸ビル5階 京都下労働基準監督署内 TEL 075-254-3196	京都南総合労働相談コーナー ☆ 〒612-8108 京都市伏見区奉行前町6 京都南労働基準監督署内 TEL 075-601-8322	福知山総合労働相談コーナー☆ 〒620-0035 福知山市内記1丁目10-29 福知山地方合同庁舎4階 福知山労働基準監督署内 TEL 0773-22-2181
舞鶴総合労働相談コーナー 〒624-0946 舞鶴市下福井901舞鶴港湾合同庁舎6階 舞鶴労働基準監督署内 TEL 0773-75-0680	丹後総合労働相談コーナー 〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷147-14 丹後労働基準監督署内 TEL 0772-62-1214	園部総合労働相談コーナー 〒622-0003 南丹市園部町新町118-13 園部労働基準監督署内 TEL 0771-62-0567

☆女性相談員がいます（日によって不在の場合がございます）。

個別労働紛争解決制度の枠組

相談者

総合労働相談コーナー

京都労働局，各労働基準監督署等に設置（京都府下9か所）

総合労働相談件数

令和4年度 **26,401件**

内訳 ※1

- 法制度の問合せ（15,276件）
- 労働基準法等の違反の疑いがあるもの（5,364件）

- 民事上の個別労働紛争相談件数 **7,888件**
 - ① いじめ・嫌がらせ（1,776件）
 - ② 自己都合退職（1,254件）
 - ③ 解雇（858件）

関係機関

- 京都府
- 京都府労働委員会
- 裁判所
- 法テラス京都 など

情報共有
連携

労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等室

〔関係法令に基づく
行政指導等〕

取次ぎ

申出

申請

労働局長による助言・指導

- 申出件数 236件
 - ① 解雇（30件）
 - ② 労働条件引下げ（27件）
 - ③ 雇止め（16件）

- 処理件数 ※2 **238件**
 - 助言・指導の実施 234件
 - 取下げ 4件 打切り 0件

紛争調整委員会によるあっせん

- 申請件数 76件
 - ① 解雇（25件）
 - ② いじめ・嫌がらせ（20件）
 - ③ 雇止め（8件）

- 処理件数 ※2 **68件**
 - 合意の成立 29件
 - 取下げ 2件 打切り 37件

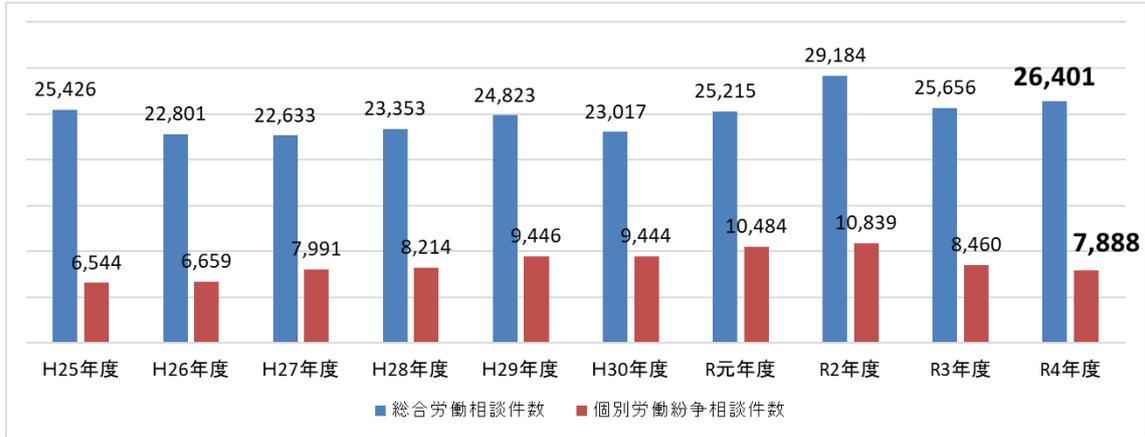
※1 1回で複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 労働局長による助言・指導の処理件数と紛争調整委員会によるあっせんの件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前の申出又は申請があったものを含む。

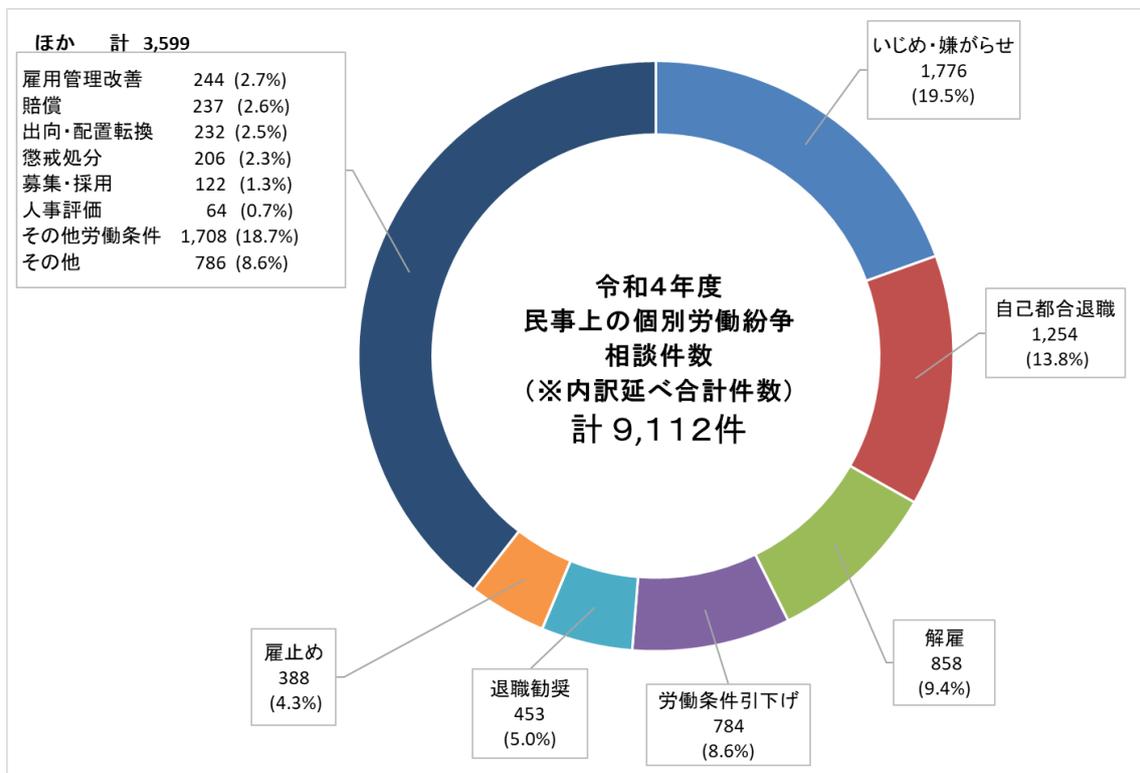
令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

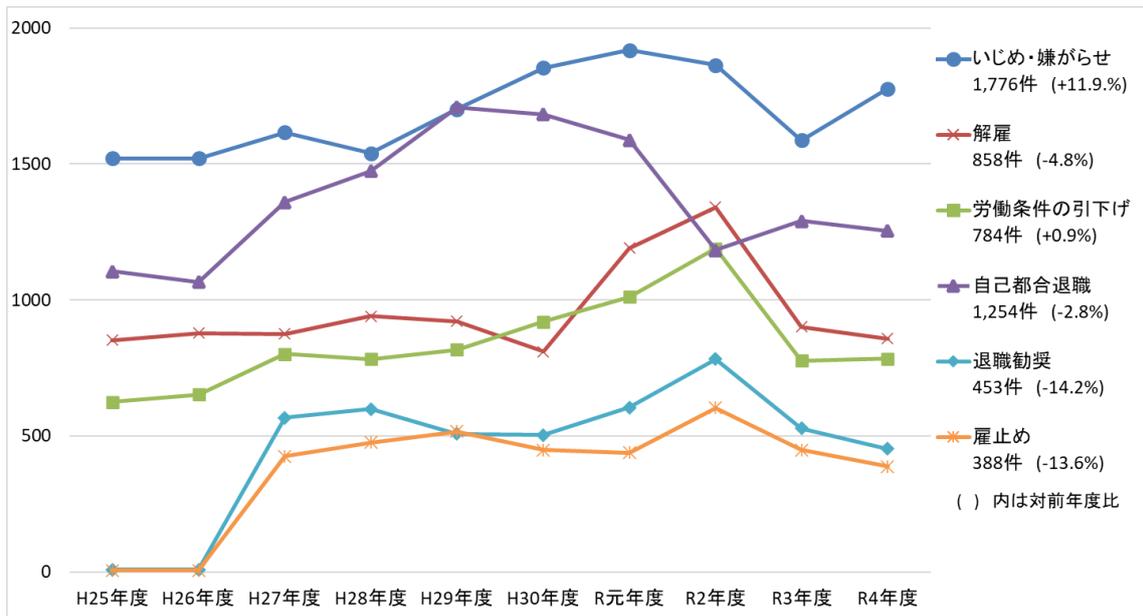


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



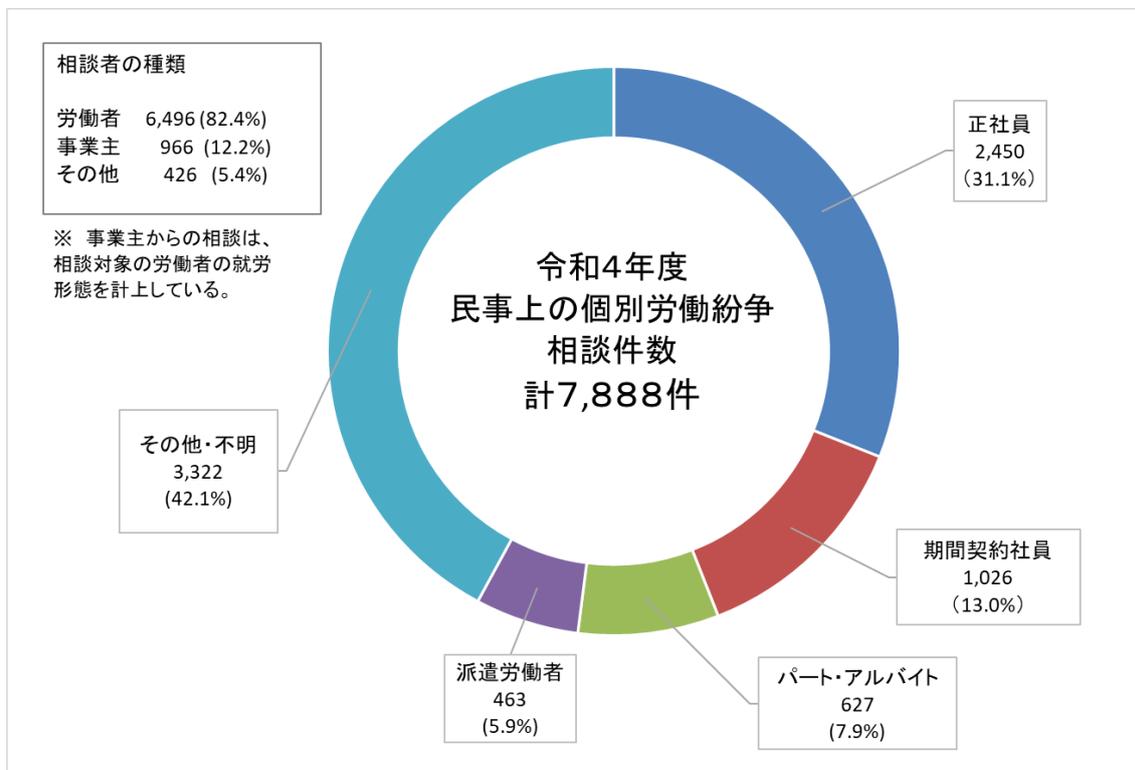
※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものを。

(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)



※ 令和4年4月、労働施策総合推進法が改正され、全企業におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。

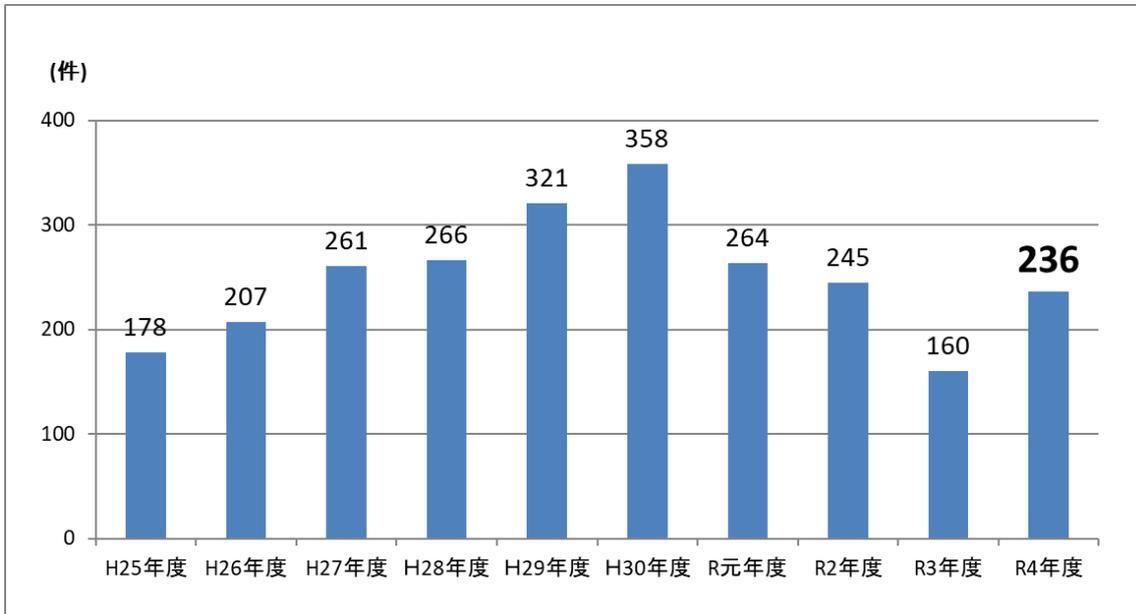
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



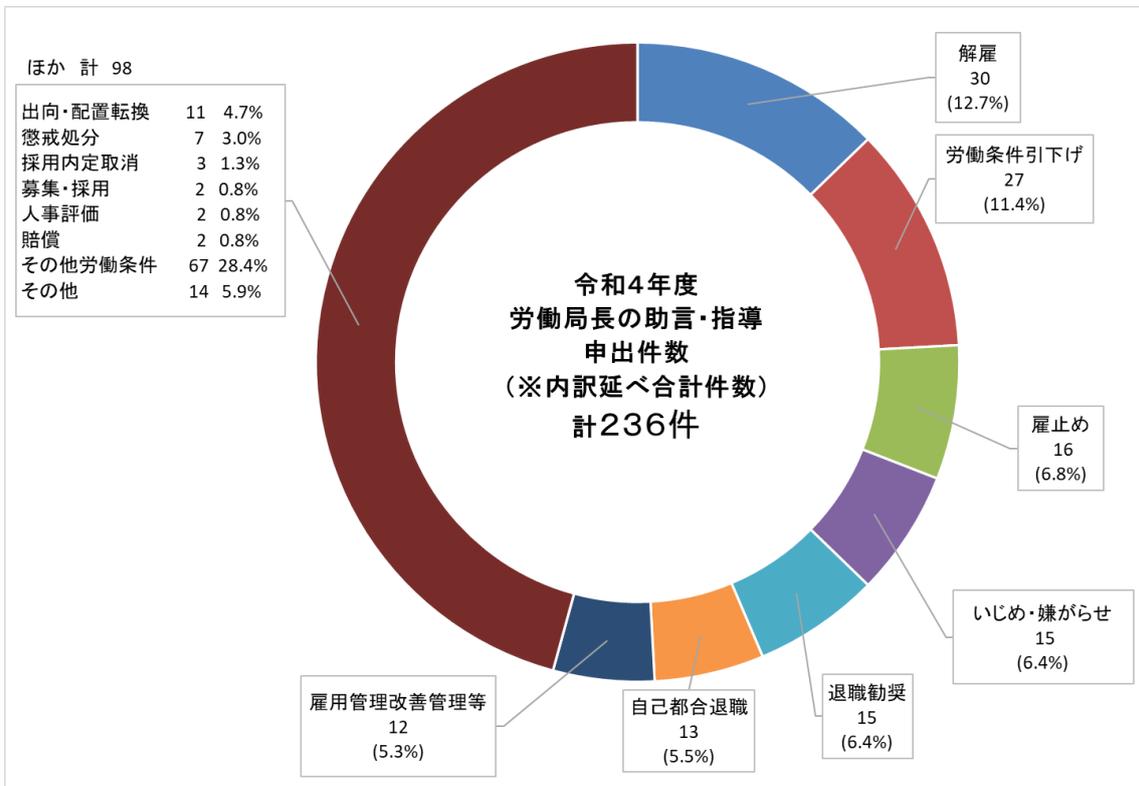
※ ()内は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移



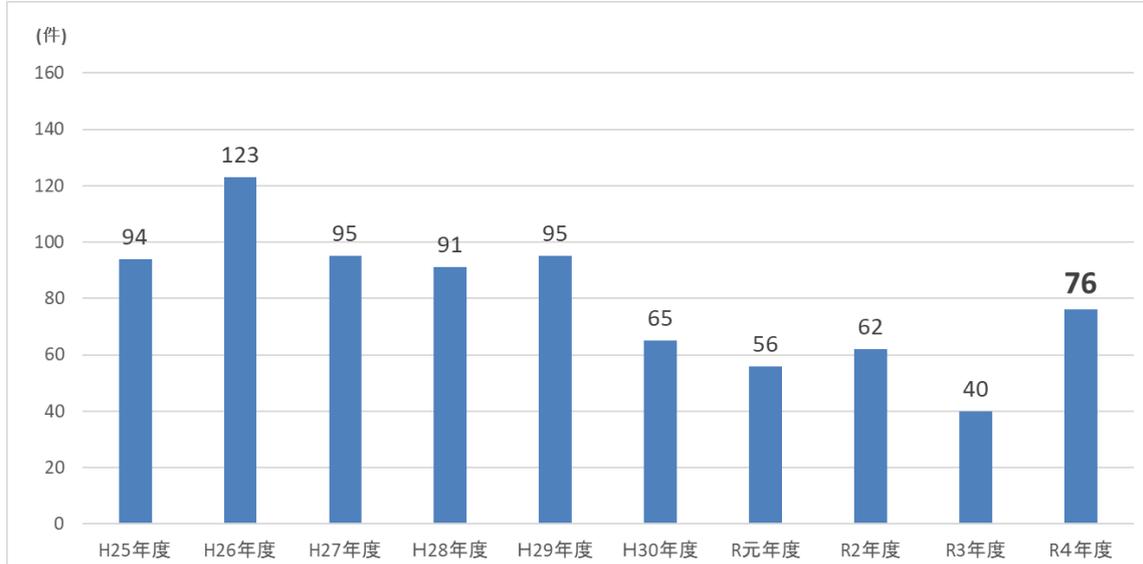
(2) 申出内容別の件数



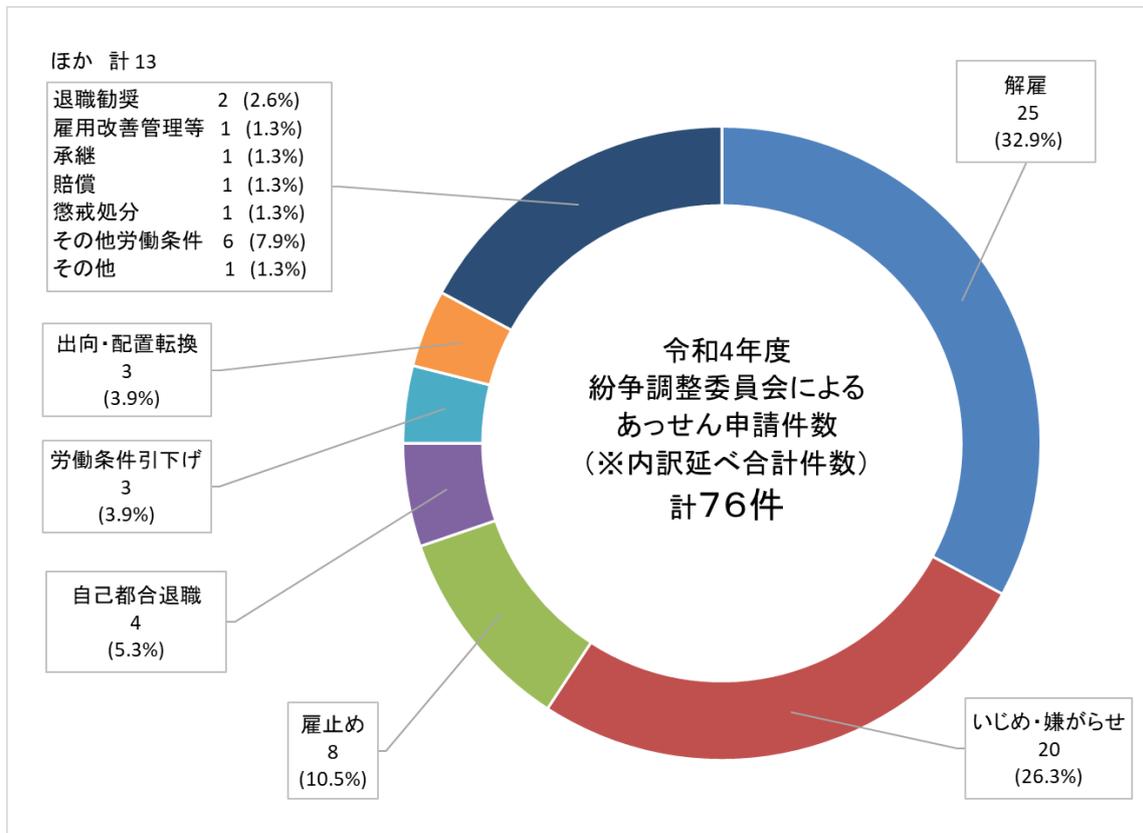
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。
 なお、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

3 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、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。

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>	<ul style="list-style-type: none"> ● 申出人は、正社員として就労していたが、上司から業務対応について怒鳴られる等のハラスメント行為を受けた。当該行為については社内相談窓口への相談の結果、行為者に対する嚴重注意が行われた。しかし、その後勤務シフト作成に関する嫌がらせ行為があったため再度社内相談窓口へ相談するも一向に連絡等がなく、調査等が行われているのか不安になったことから、いじめ・嫌がらせにきちんと対応するよう助言してほしいとして助言・指導を申し出たもの。
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 被申出人（事業主）に対し、労働契約法第5条には安全配慮義務が定められており、労働者の心身の健康にも配慮が必要であること、判例でも「使用者は、労働者に対して、物理的に良好な職場環境を整備するとともに、精神的にも良好な状態で就業できるように職場環境配慮義務を負う」とされていることを説明し、対応中案件においては、その状況等を必要に応じ相談者に説明を行うことは重要であることを説明して、助言した。 ● 被申出人は、現時点での対応状況を申出人に説明し、以後の状況説明を行うことも含め、職場環境整備に努めた。
事例2	労働条件引下げに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 申出人は整形外科医院のマッサージ師（パートタイム勤務：時間給制）として就労していたが、医院の診療時間が変更となり、それに伴って勤務日時が一方的に変更された。このことで実働時間が短くなり得られる賃金が減少することとなり労働条件が引き下げられた。申出人は当該変更に関し、被申出人（事業主）と話し合いを求めたが、事業主側は応じず、当事者間では話し合いに至らないため、話し合う機会を求めて、助言・指導を申し出たもの。
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 被申出人に対し、労働契約法第8条により、労働条件の変更を行うには両当事者の合意が必要である旨定められている点、裁判例においては、不利益な変更を行う場合には①高度の必要性に基づいた合理的な内容、②労働者が被る不利益の程度、③変更の必要性、④労使の交渉の経緯・協議が尽くされているか否かが大事な点であると示されていることを教示して助言した。 ● 助言の結果、両当事者による話し合いの場が設けられた。

事例 1	解雇に関するあっせん
事案の概要	<ul style="list-style-type: none"> ●申請人は、正社員として就労していたが、予告期間 1 か月が設けられた解雇通知を受けた。当該解雇の理由は、申請人の能力不足及び経営状態の悪化に伴う部署の廃止であると通知されたが、能力不足は不当な評価であり、部署の廃止も予定されていないことを主張し、解雇は無効であるため雇用の継続を求めて、あっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ●被申請人（事業主）は、本件解雇は経営上の理由であり、合理的な理由があると主張するとともに、申請人は再三の注意・指導にもかかわらず、著しい勤務態度不良や職場規律違反を繰り返したことが理由であり、解雇は有効なものであると主張した。 ●これを受けて、あっせん委員が申請人、被申請人双方に対し、金銭による和解を促し、譲歩を求めたところ、申請人は雇用の継続ではなく、金銭解決に同意して譲歩し、被申請人は当初示していた金額よりも増額して譲歩し、金 2 4 3 万 6, 1 2 0 円を解決金として支払うことで合意した。
事例 2	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<ul style="list-style-type: none"> ●申請人は、正社員として就労していたが、別部署の同僚社員から嫌がらせを受け、働くことができなくなり休職することとなった。そこで被申請人に対して職場環境の改善を求めていたが、対応されなかったことを主張し、①休職するに至ったことの経済的・精神的な賠償にかかる金銭補償として金 1 0 0 万円の支払いを求めたい、②嫌がらせ行為があったことに対する事業場からの謝罪と職場環境の改善を求めたい、として、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ●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、被申請人は、嫌がらせ行為があったという申請人の主張は休職する直前に言われたことであり、それまでに対応を求められた事実はないと主張した。 ●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、解決金として金 1 7 1 万 4 千円を支払うことで合意した。