

報道関係者 各位

令和5年7月19日発表

【照会先】

三重労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官	伊藤 友彦
室長 補佐	白塚山 泰人
労働紛争調整官	内田 憲
電話	059-226-2110

令和4年度個別労働紛争解決制度施行状況 及び均等関係法令に係る相談状況等について ～相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が12年連続で最多！！～

三重労働局（局長：金尾文敬）は、令和4年度に三重県内7か所に設置している総合労働相談コーナー（別紙1参照）で受け付けた総合労働相談（※1）・個別労働紛争解決制度施行状況・労働施策総合推進法に関する相談状況、雇用環境・均等室で受け付けた均等関係法令（※2）に関する相談状況等とをとりまとめたので公表します。

【ポイント】

- 総合労働相談件数は前年度より減少 **15,837件（前年度比7.8%減）**
- 民事上の個別労働関係紛争相談（※3）件数が、初めて5,000件超となり過去最多となった
5,381件（前年度比27.1%増）
- 育児・介護休業法関係の相談件数が増加し、初めて1,000件超となり過去最多となった

育児・介護休業法関係	1,035件（前年度比24.4%増）
男女雇用機会均等法関係	216件（前年度比19.4%減）
パートタイム・有期雇用労働法関係	31件（前年度比62.7%減）
- 労働施策総合推進法に関する相談（※4）件数は前年度から若干の増加
634件（前年度比1.4%増）

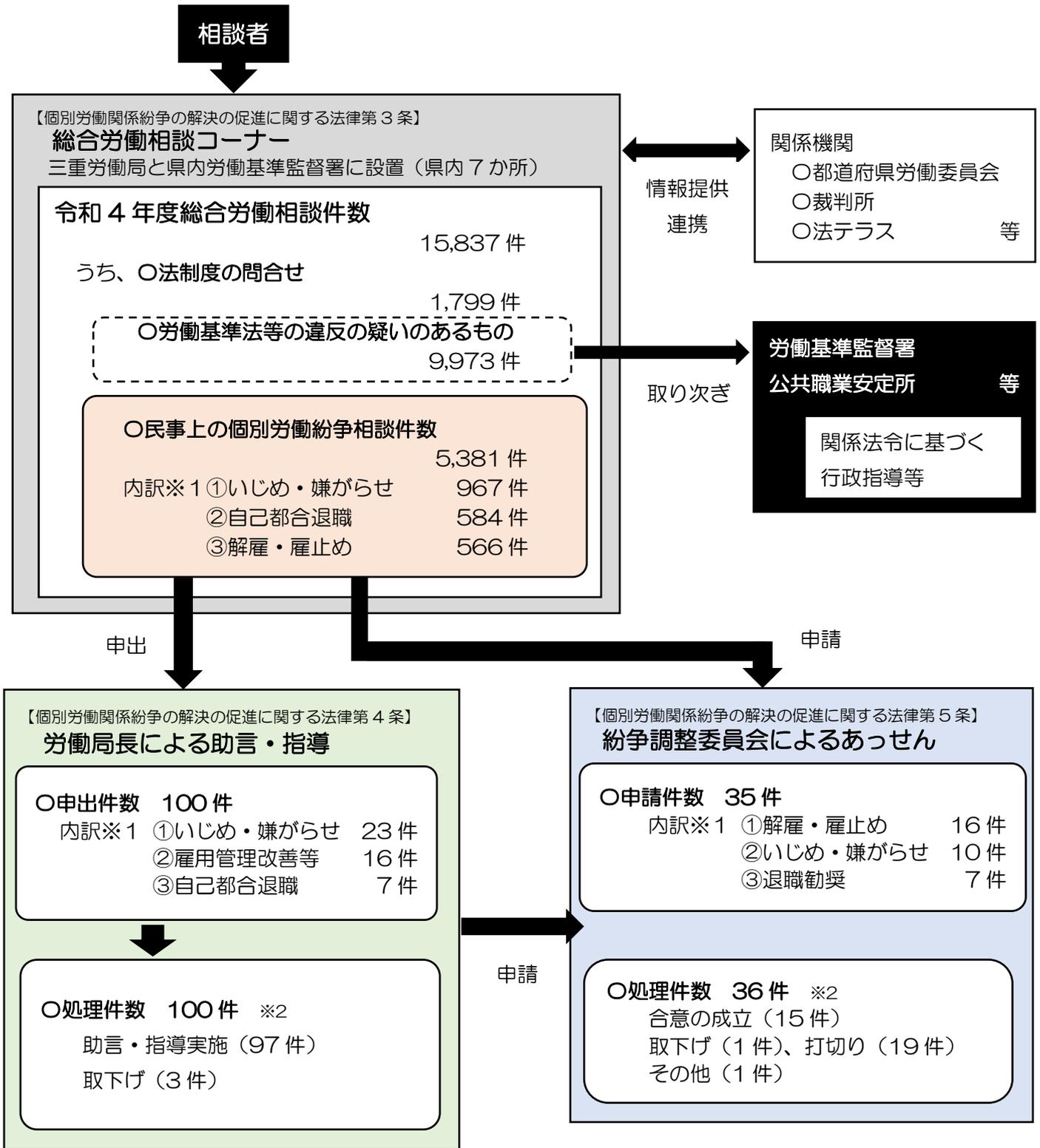
※1 「総合労働相談」とは、労働問題に関するあらゆる問題で、法令、制度についての問い合わせや労働基準法に該当する相談などを含む。

※2 「均等関係法令」とは、「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」をいう。

※3 「民事上の個別労働関係紛争相談」とは、「総合労働相談」のうち、労働条件や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使用者との紛争に伴う相談で、法令違反には該当しない民事上のトラブルに関するものをいう。

※4 労働施策総合推進法に規定する、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、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）に関する相談については、同法に基づき対応される。

個別労働紛争解決制度の枠組み



※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処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む

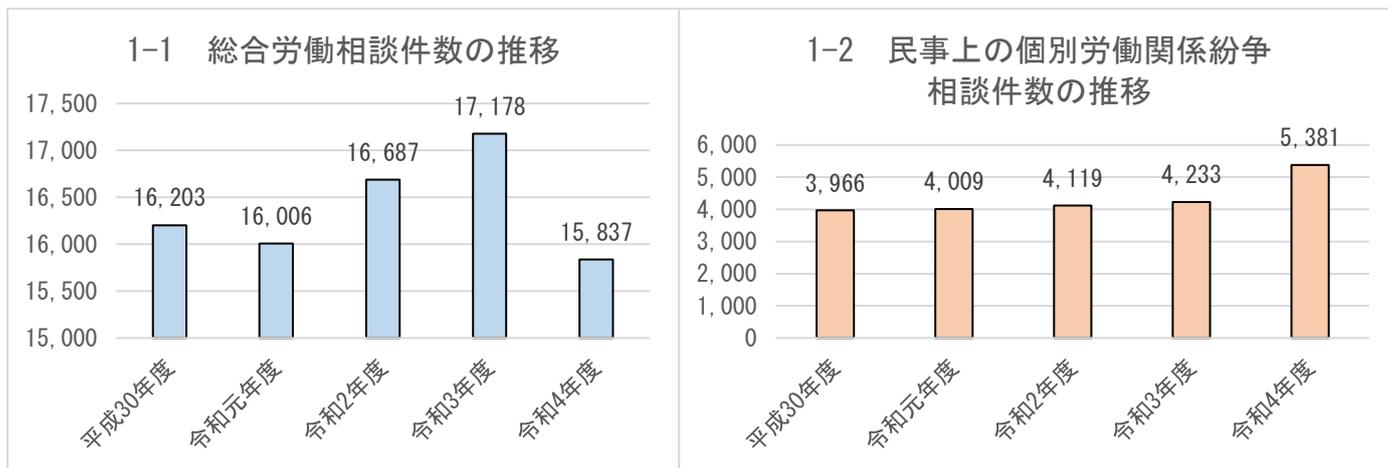
個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

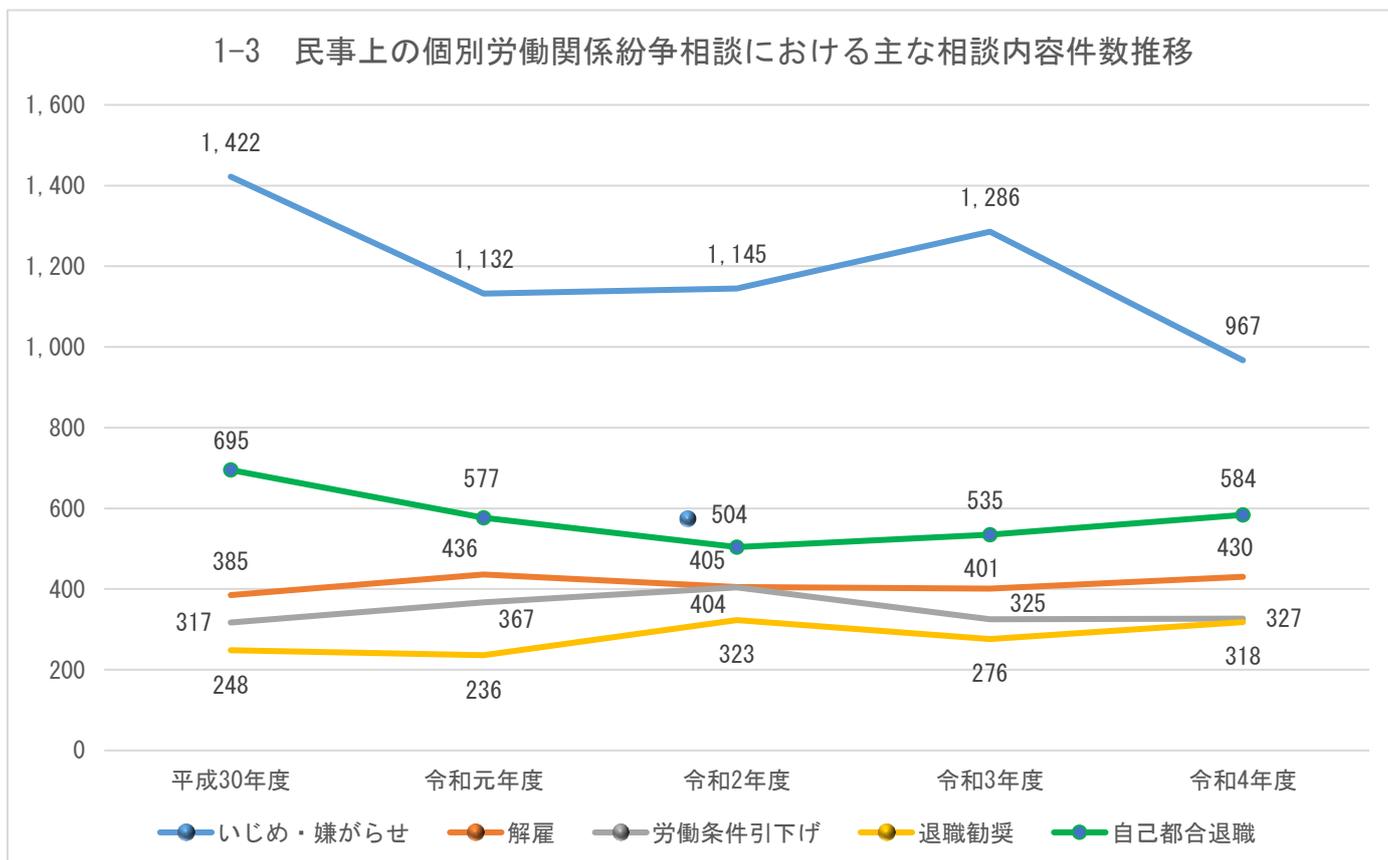
令和4年度に県内の総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談は15,837件で、前年度から1,341件(△7.8%)減少した。

一方で、民事上の個別労働関係紛争相談件数は5,381件で、前年度から1,148件(27.1%)増加し、初めて5,000件を超えた。

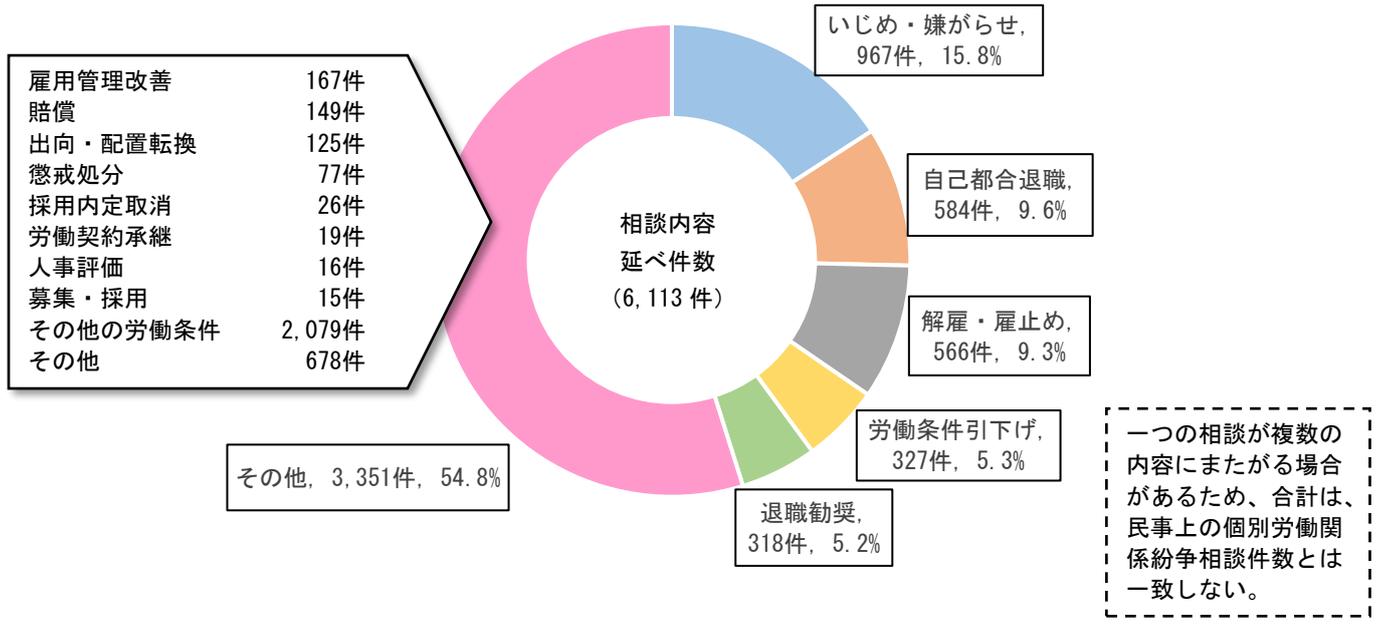


(2) 民事上の個別労働関係紛争相談における相談内容

相談内容では、「いじめ・嫌がらせ」が967件で、最も多くなっているが、前年度からは319件(△24.8%)減少した。また、「自己都合退職」は584件で前年度から49件(9.2%)増加、「解雇」は430件で前年度から29件(7.2%)増加した。



1-4 令和4年度 民事上の個別労働関係紛争相談における相談内容内訳

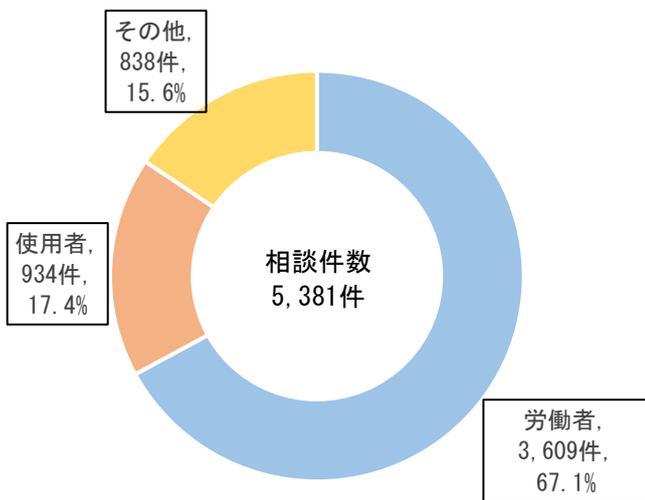


(3) 民事上の個別労働関係紛争相談における就業形態区分

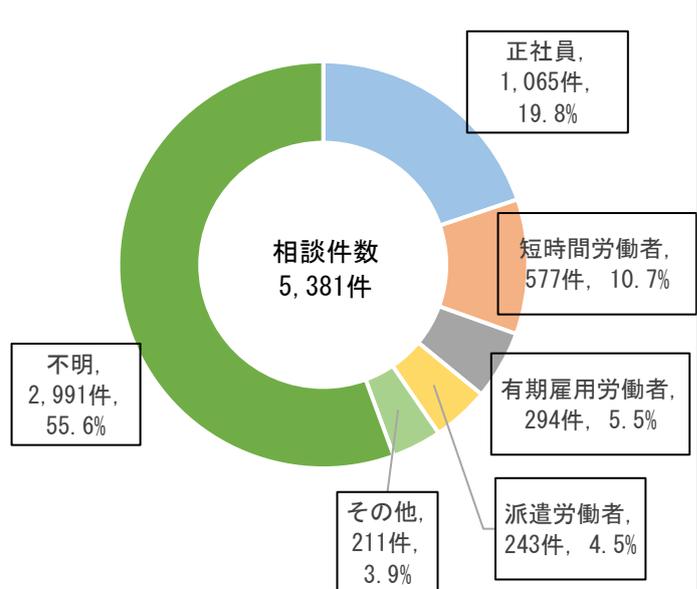
相談者区別で見ると、全体の65%以上が労働者からの相談であり、使用者からの相談は、全体の17.4%である。

また、労働者の就労形態別で見ると、正社員が全体の19.8%を占めており、次いで、短時間労働者が10.7%となっている。

1-5 令和4年度 民事上の個別労働紛争関係相談相談者種別内訳



1-6 令和4年度 民事上の個別労働紛争関係相談労働者就労形態別内訳

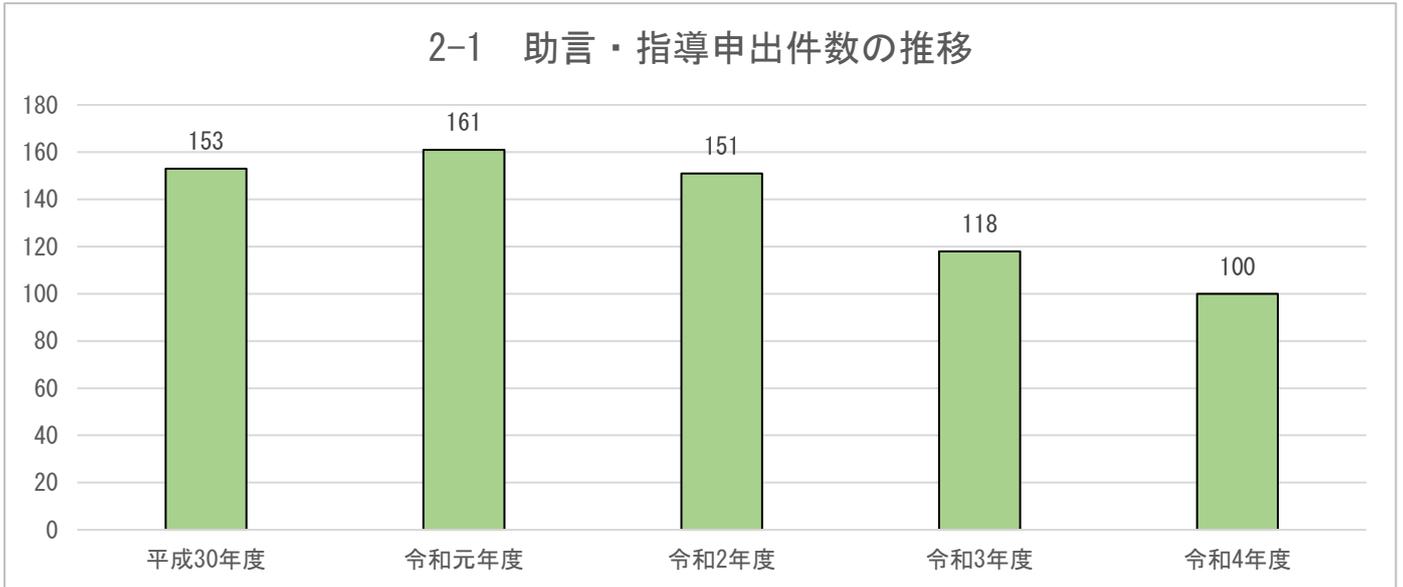


使用者からの相談は、相談対象労働者の就労形態を計上。

2 労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導申出件数

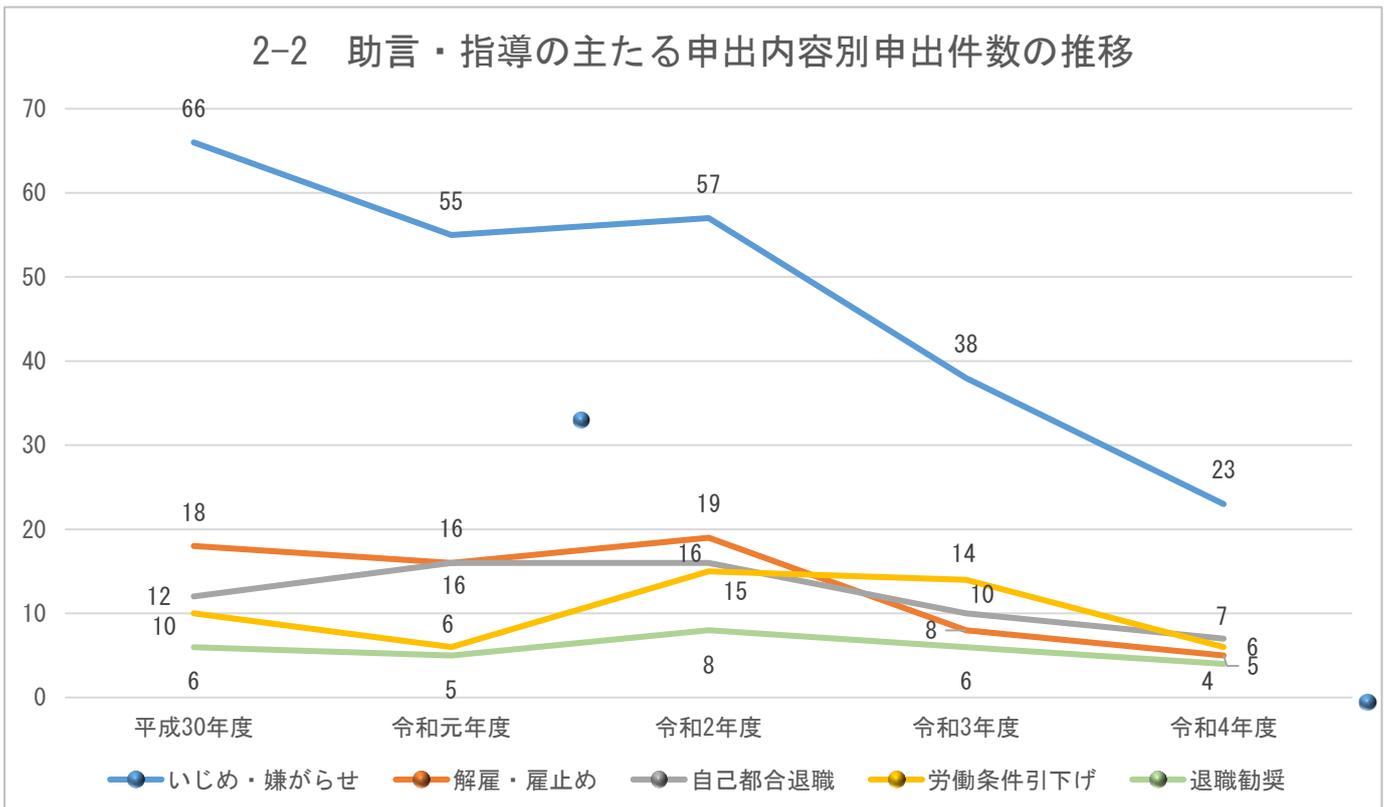
令和4年度の助言・指導申出件数は100件で、前年度から18件（△15.3%）減少し、令和元年度から減少傾向となっている。



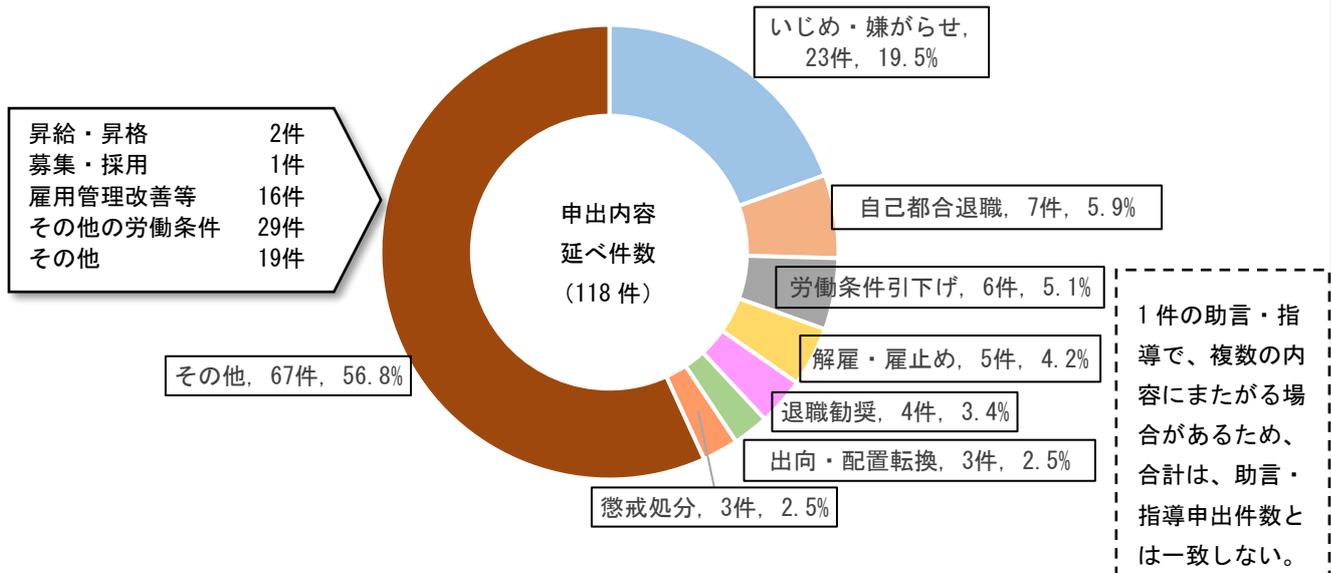
※ 労働局長による助言・指導とは、民事上の個別労働関係紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して、解決の方向性を示すことにより、紛争当事者間の自主的な解決を促進する制度。

(2) 助言・指導申出内容

申出内容では、「いじめ・嫌がらせ」が最多の状況が継続し、令和4年度においては、助言・指導申出件数全体の19.5%を占めたものの、全体に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合は、令和2年度が29.1%、令和3年度が23.6%で、減少傾向となっている。



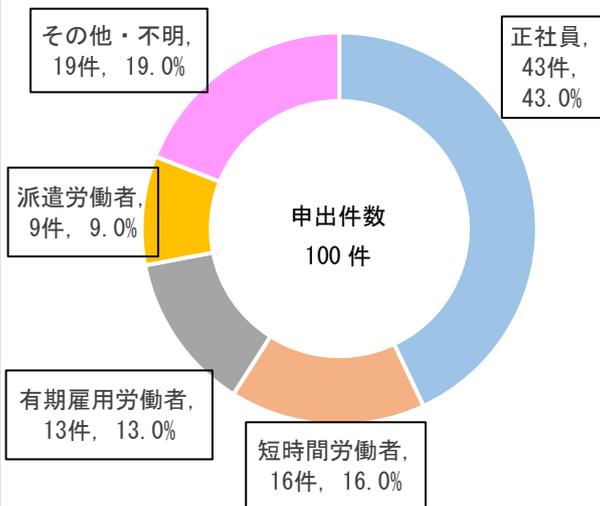
2-3 令和4年度 助言・指導申出内容別内訳



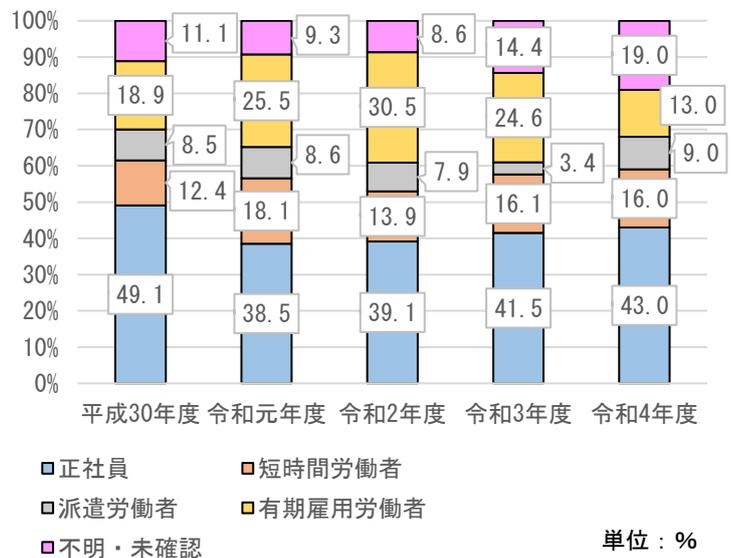
(3) 助言・指導申出者に係る就業形態区分

令和4年度の助言・指導申出者は、「正社員」が43.0%、次いで「短時間労働者」が16.0%となった。

2-4 令和4年度 助言指導申出労働者就労形態別内訳



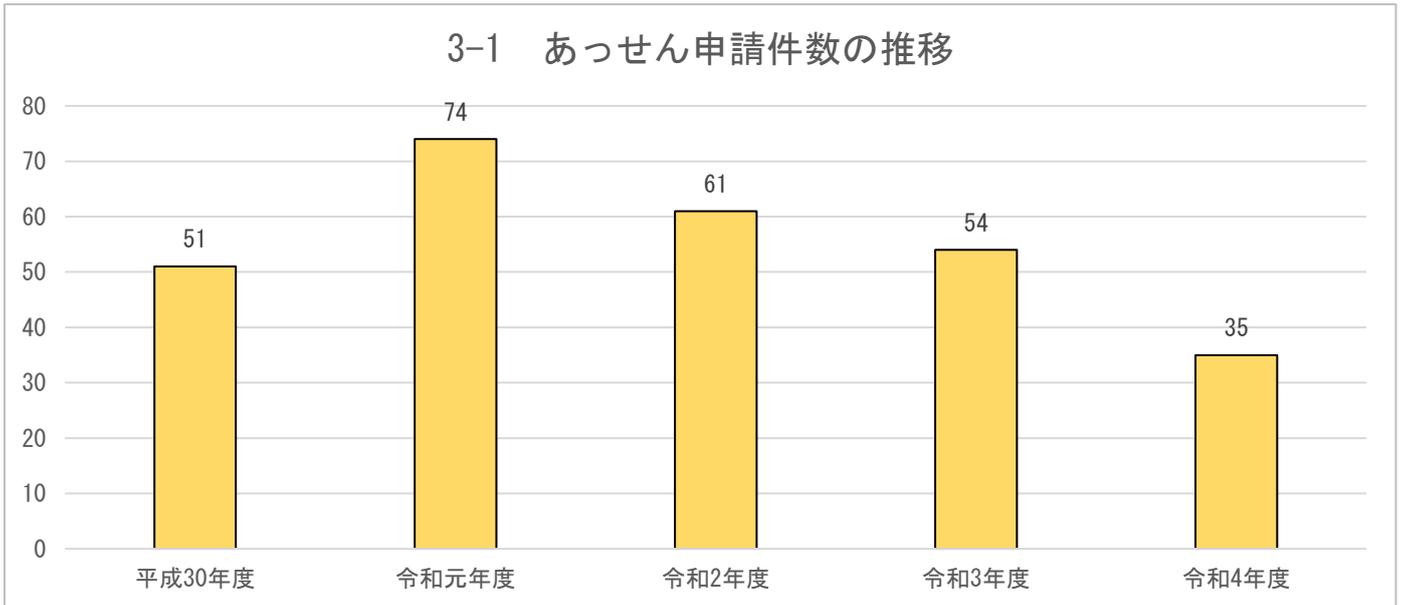
2-5 助言・指導申出労働者就労形態別割合の推移



3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請件数

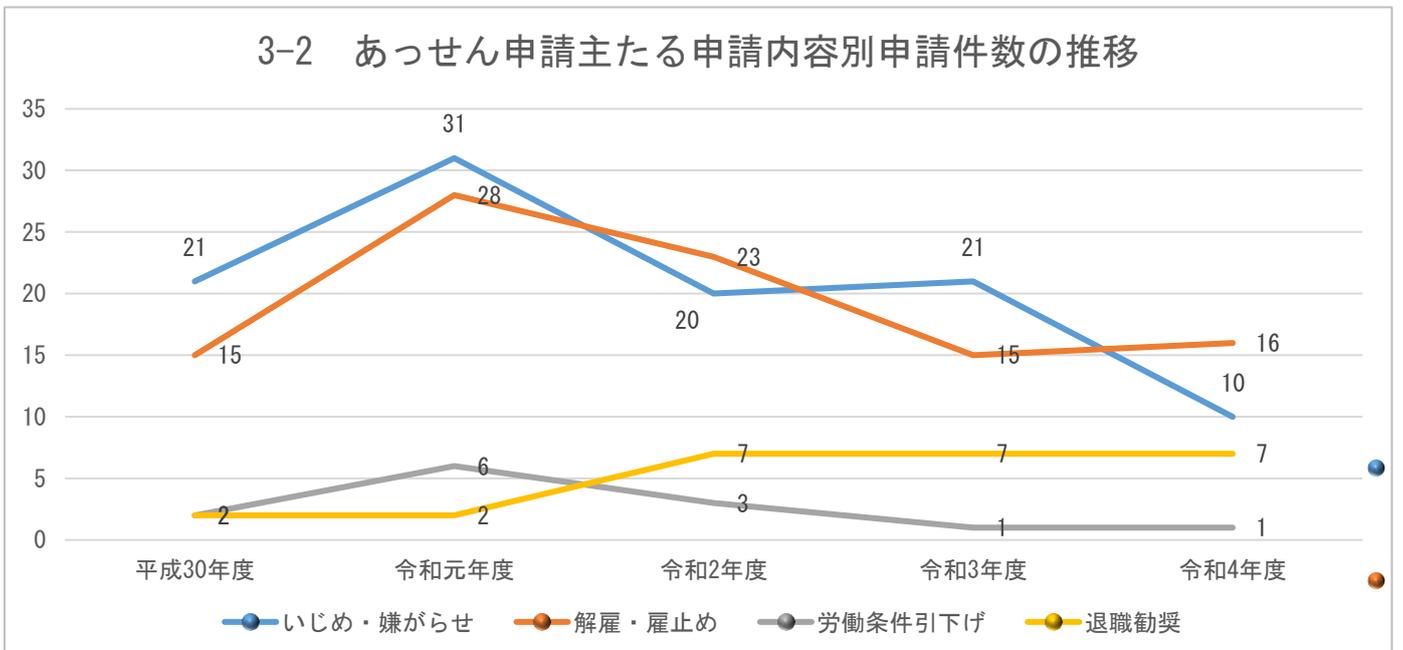
令和4年度のあっせん申請件数は35件で、前年度から19件(△35.2%)減少し、令和元年度から減少傾向が続いている。



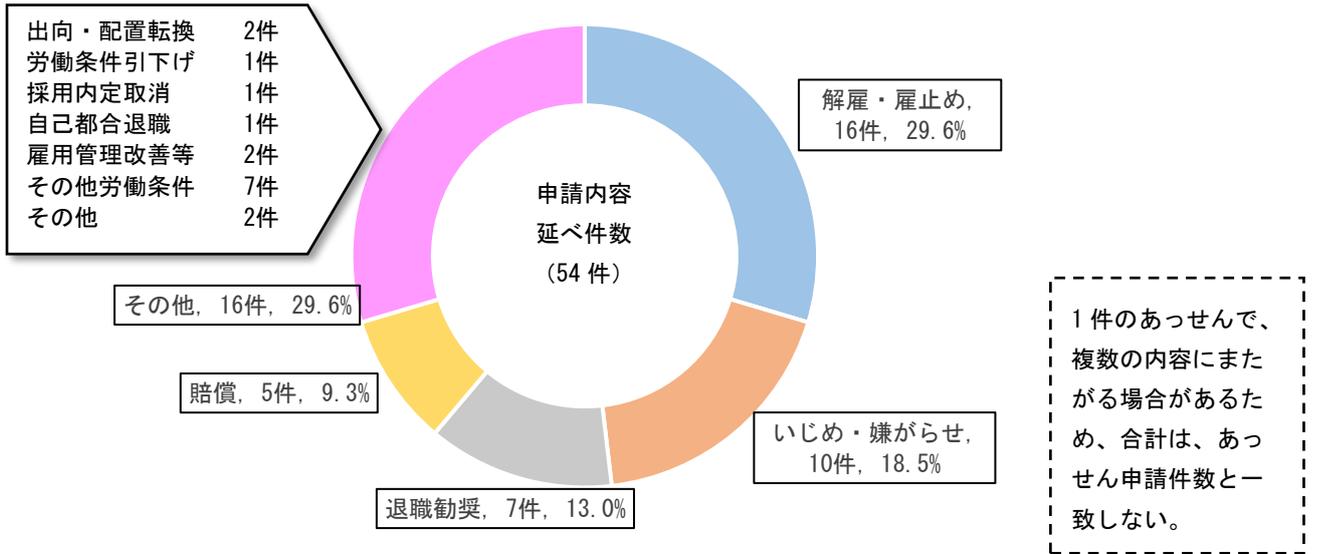
※ 紛争調整委員会によるあっせんとは、弁護士や社会保険労務士など労働問題の専門家である紛争調整委員が入り、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

(2) 申請内容

令和4年度は、「解雇・雇止め」が16件で全体の29.6%、次いで「いじめ・嫌がらせ」が10件で全体の18.5%を占めている。



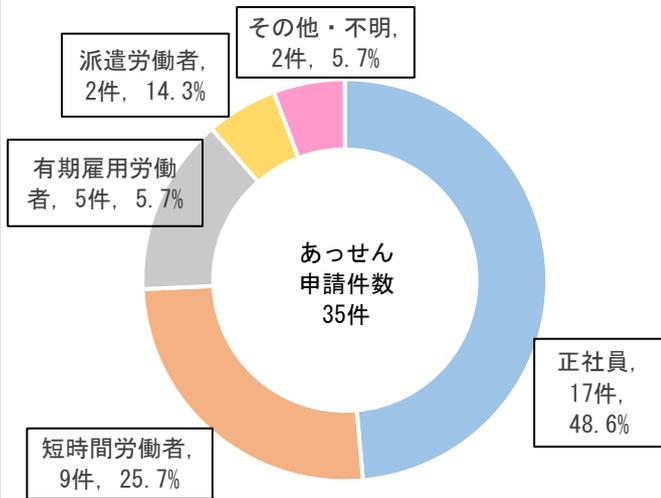
3-3 令和4年度 あっせん申請内容別内訳



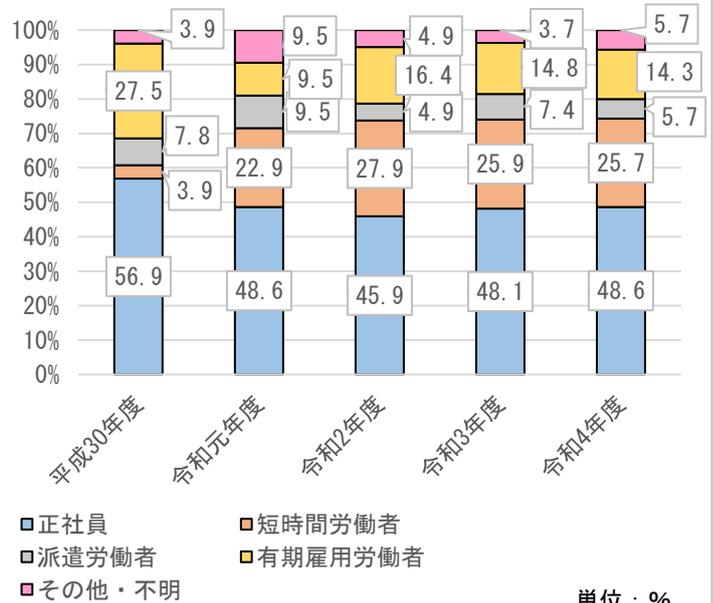
(3) あっせん申請に係る労働者就業形態区分

令和4年度のあっせん申請は、「正社員」が最も多く全体の48.6%を占めており、次いで、「短時間労働者」が全体の25.7%となっている。

3-4 令和4年度 あっせん申請労働者就業形態別内訳

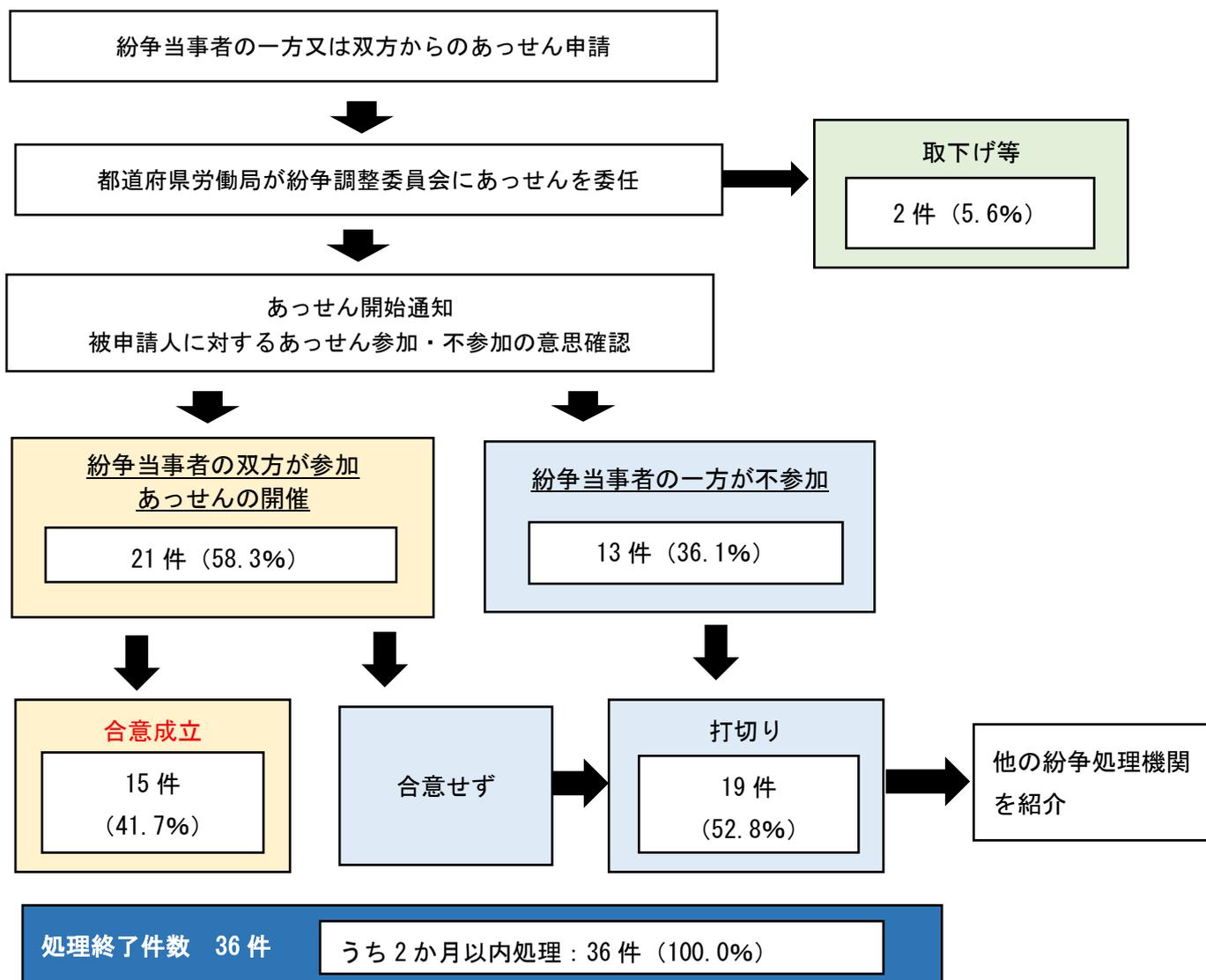


3-5 あっせん申請労働者就業形態別割合の推移



(4) あっせん手続きの流れと処理状況（令和4年度あっせん処理終了状況）

※（ ）内は、令和4年度の処理終了件数36件に占める比率



【参考】 あっせんにおける参加率に係る全国と三重労働局の比較

参加率		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
紛争当事者双方のあっせん参加件数／手続き終了件数	三重	68.8%	47.8%	39.7%	48.1%	58.3%
	全国	56.9%	56.3%	48.4%	52.8%	50.9%

【参考】 あっせんにおける合意率に係る全国と三重労働局の比較

合意率		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
合意成立件数／手続き終了件数	三重	45.8%	24.6%	25.0%	30.8%	41.7%
	全国	38.1%	36.2%	32.4%	33.1%	32.0%

令和4年度 助言・指導とあっせんの事例

《助言・指導の事例》

事 例	その他の労働条件に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申立人は、2年間勤務した会社を、賞与支給後退職予定であったところ、同期労働者に比べ、賞与の額が減額されていた。なぜ減額されたのか上司に聞いたが、回答がなかった。何の説明もなく賞与を減額されるのは納得できないとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会社に対し、労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにするという労働契約法を説明し、賞与が減額された理由を説明するなど、労働者と話し合いの機会を持つよう助言した。 ○ 助言の結果、賞与の減額は就業規則に基づく評価の結果であるとして、減額は撤回しないが、減額相当分が別途退職金に上乗せして支払われることになった。

《あっせんの事例》

事 例	解雇・退職勧奨に関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、フルタイムのパート事務員として勤務を開始し1か月ほど経過後、会社から辞めてほしいと言われた。理由は当初「事務員が余剰だから」というものだったが、納得できず改めて理由を聞くと、「よく休むから」と言われた。</p> <p>また、業務量が少ないからという理由で2日間休業を命じられるなどしたため、解雇予告手当相当分、休業手当相当分、慰謝料として給料1か月分の支払いを求め、あっせん申請を行ったもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ あっせん委員が会社から事情を聞いたところ、会社は、申請人が体調不良を理由にしばしば欠勤したため、期待していた仕事が任せられず、会社としても損失が発生していると考え、いくらかの金銭的な解決には応じられるとの意向を示した。 ○ あっせん委員から会社に対し、労働基準法の休業手当の考え方について説明。 ○ あっせん委員が双方の歩み寄り可能な解決策を調整した結果、会社が申請人に対して、解決金3万円を支払うことで合意し解決した。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化などに伴い、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（以下、「個別労働関係紛争」）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設などによって、総合的な個別労働関係紛争解決システムの整備を図る。

2 規定の概要

(1) 紛争の自主的解決（第2条）

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るよう努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議に当たる紛争を除く。）に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん（第5・6・12・13条）

イ 都道府県労働局長は、前条に規定する個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のため必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局長は、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等（第20条）

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講じるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

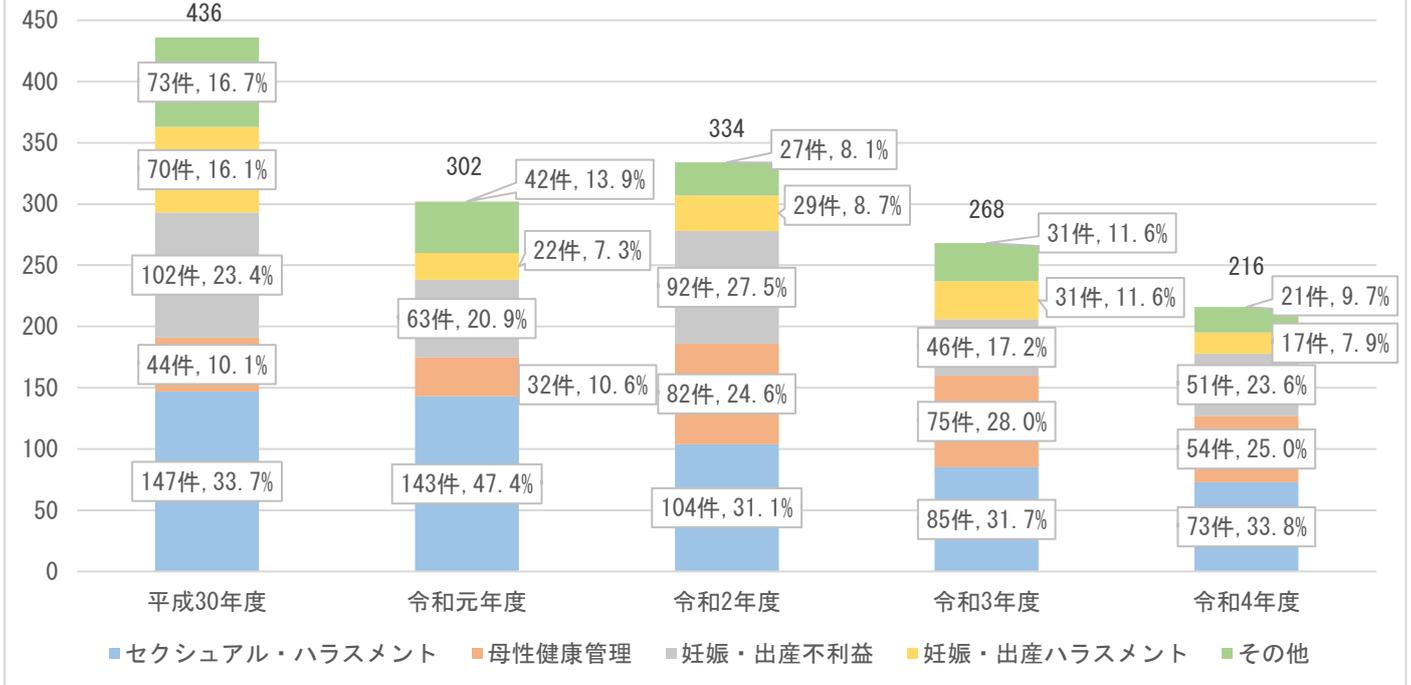
均等関係法令に係る相談状況

1 男女雇用機会均等法関係

相談件数は、令和4年度は216件で、前年度から52件（△19.4%）減少した。

また、令和4年度の相談内容では、「セクシュアルハラスメント」が最も多く、全体の33.8%を占め、次いで、「母性健康管理」が25.0%、「妊娠・出産不利益」が23.6%となった。

4 男女雇用機会均等法関係相談件数の推移

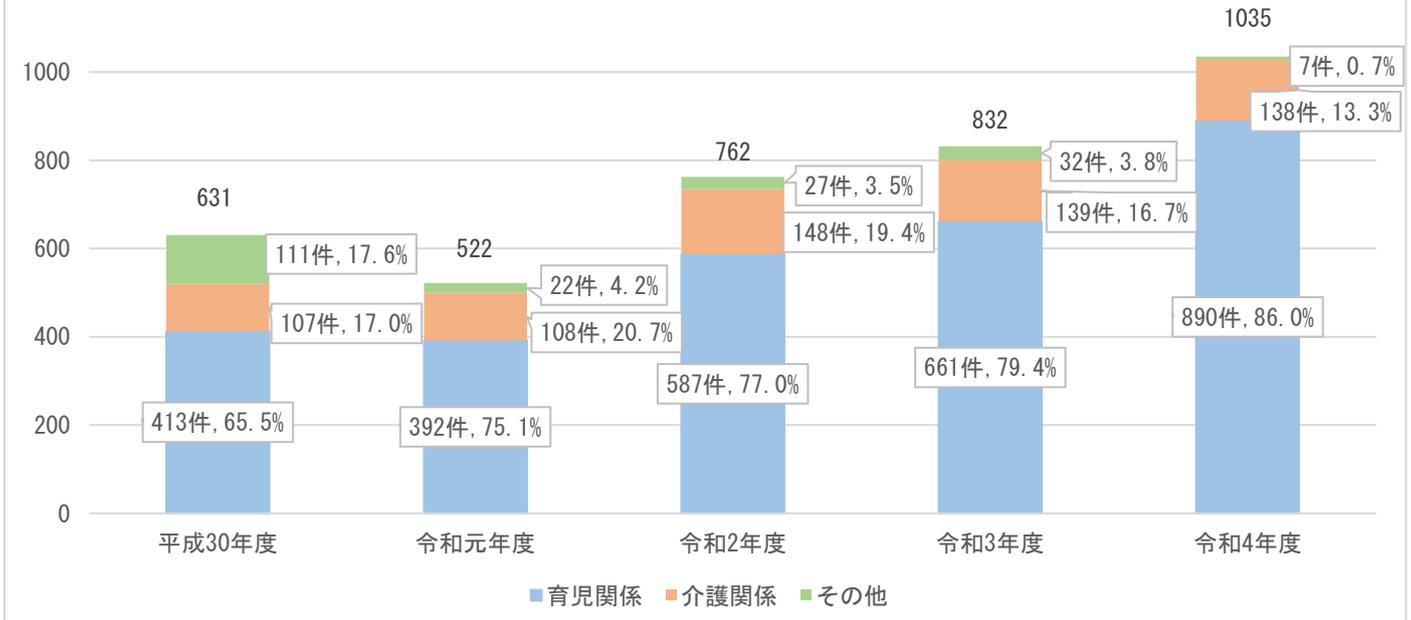


2 育児・介護休業法関係

相談件数は、令和4年度は1,035件で、前年度から203件（24.4%）増加した。

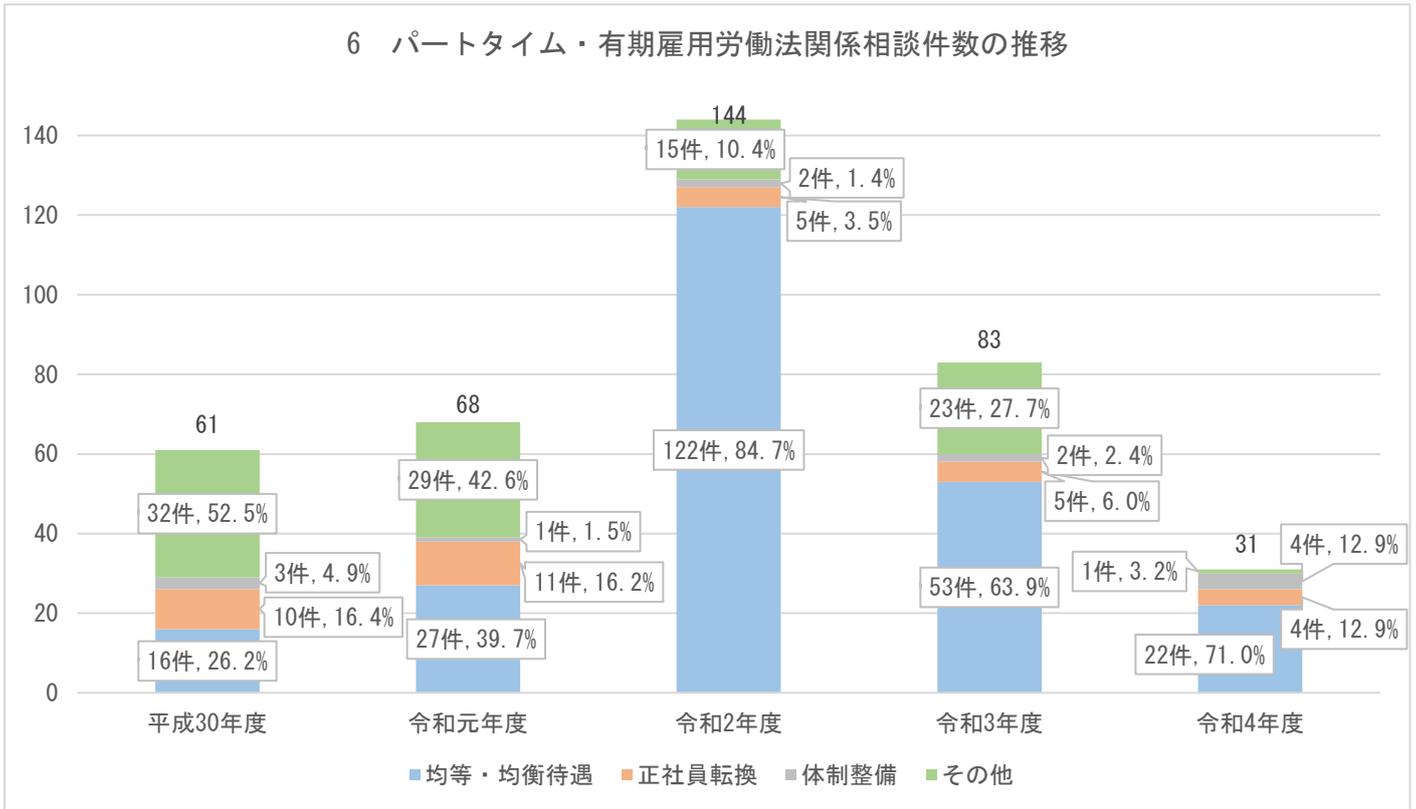
令和4年度の相談内容は、「育児関係」（育児休業、育児不利益取扱い、育児ハラスメント等）が全体の86.0%、「介護関係」（介護休業、介護不利益取扱い、介護ハラスメント等）が13.3%を占めた。

5 育児・介護休業法関係相談件数の推移



3 パートタイム・有期雇用労働法関係

相談件数は、法改正のあった令和2年度に大幅増加したが、その後は減少している。
令和4年度は、「均等・均衡待遇」に関する相談が71.0%を占め最多となっている。

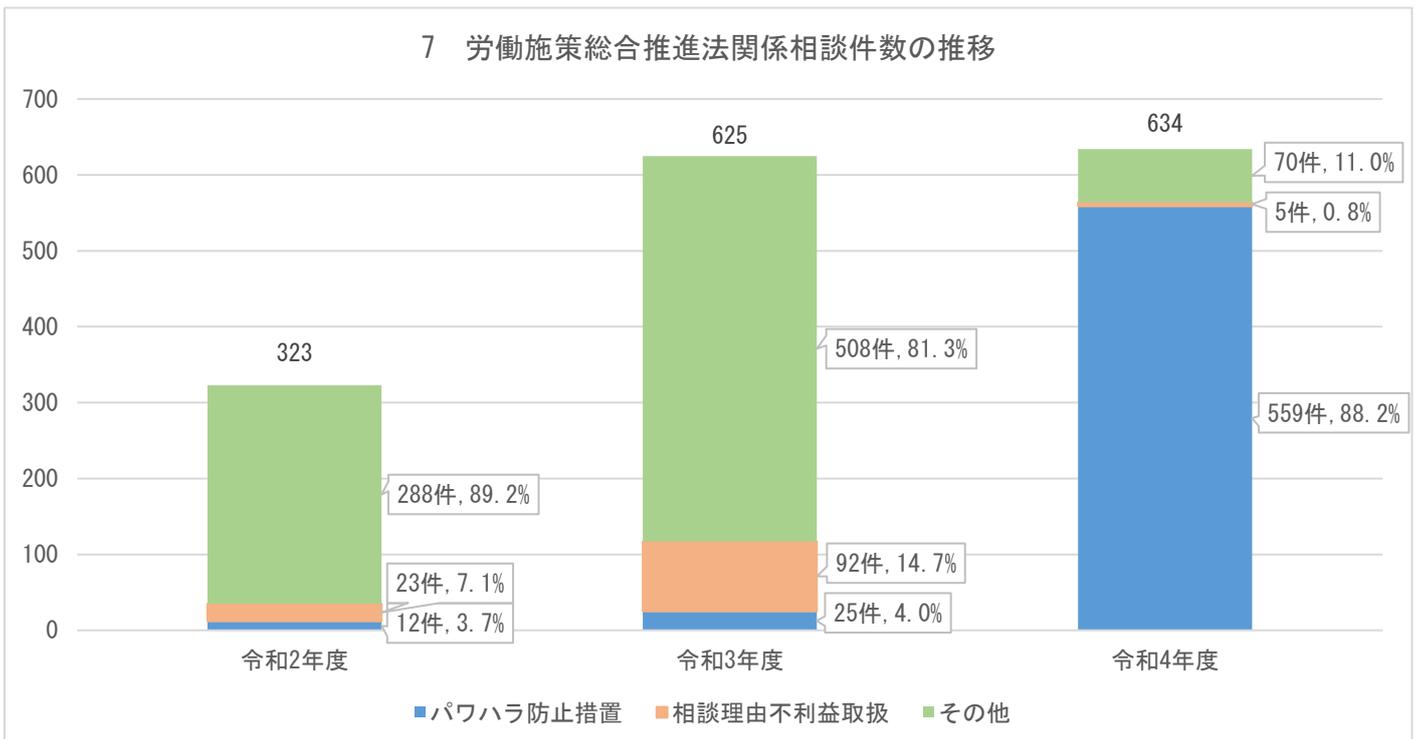


4 労働施策総合推進法関係

改正労働施策総合推進法が施行され、「職場におけるパワーハラスメント防止対策」は、令和4年4月1日からすべての企業に対策を講じることが義務付けられた。

令和4年度の相談件数は634件で、前年度から9件（1.4%）増加した。

また、令和4年度の相談内容では、全体の88.2%が「パワハラ防止措置」に関するもので、次いで「パワハラ相談を理由とした不利益取扱」となっている。



令和4年度 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助事例及び調停事例

《紛争解決援助の事例》

事例 1	セクシュアルハラスメント（男女雇用機会均等法）
相談概要	申立者は、同僚（以下「行為者」という。）からセクハラ行為を受けていた。会社に相談し、行為者とシフトが被らないよう調整してほしいことと、職場環境の改善を求めたが、納得いく対応をしてもらえないとして、援助の申し立てを行ったもの。
局の対応	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会社に事情を確認したところ、会社は、行為者に事実確認を行ったが、事実関係に著しい不一致があった、シフトは調整するつもりであった、と主張したため、会社に対し、セクハラ防止措置を速やかに実施すること、及び申立者の希望に沿い、行為者とシフトが重複しないよう検討するよう助言。 ○ 助言の結果、会社は申立者と行為者のシフトが重複しないよう配慮したため、申立者は会社の対応に納得し、援助を終了した。

事例 2	育児休業（育児・介護休業法）
相談概要	申立者は、育児休業中に、復帰後は育児のための所定外労働制限を取得したいと会社に伝えたところ、復帰後は「調整手当」を支払わないと言われた。これは育児のための所定外労働制限を理由とした不利益取扱であるとして、援助の申し立てを行ったもの。
局の対応	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会社に事情を確認したところ、調整手当を支払わないとしたのは、育児のための所定外労働制限の申し出が理由ではなく、申立者が法を上回る措置を希望したことが理由であると主張した。 ○ 会社に対し、育児所定外労働制限の申し出により手当を不支給とすることは不利益取扱に該当する可能性が高いこと、法を上回る措置を理由とする手当の不支給は不利益取扱ではないが、申立者には法を上回る措置は必ずしも希望通りにならないことを局より説明するので、これまでどおり手当の支給を検討するよう助言。 ○ 助言の結果、会社は調整手当の支給を継続することとなった。申立者は会社の回答に理解を示し、援助を終了した。

※紛争解決援助とは、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することにより紛争の解決を図る制度。

《調停の事例》

事例	パワーハラスメント（労働施策総合推進法）
事案の概要	申請人は、外部から苦情が来たという理由で、就業規則の書き写しを命じられた。始末書の提出や、パワハラとして社内の相談窓口で相談したが、窓口の対応も不適切であったため、心身に不調をきたし、退職を余儀なくされたとして、会社に対し、逸失利益と慰謝料の支払いを求め、調停申請を行ったもの。
調停のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 調停委員が会社から事情を聞いたところ、会社は、申請人の行為が悪質であり、反省の態度もなかったため、必要な措置として就業規則の書き写しや始末書の提出を命じたものであり、相談窓口の対応にも問題はないと考えているが、紛争の早期円満解決のため、金銭的解決に応じたいとの意向を示した。 ○ これを受けて、調停委員が双方の歩み寄り可能な解決策を調整した結果、会社が申請人に対して、解決金 40 万円を支払うことで合意し解決した。

※調停とは、紛争当事者である労働者と事業主との間に調停委員が関与し、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、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。

総合労働相談コーナー

総合労働相談コーナーのご利用時間は、9時30分から16時30分までです。

総合労働相談員不在等により、総合労働相談員以外の担当者に対応する場合があります。

相談窓口	所在地	電話番号
三重労働局総合労働相談コーナー	津市島崎町327-2 (三重労働局雇用環境・均等室内)	059-226-2110
四日市総合労働相談コーナー	四日市市新正2-5-23 (四日市労働基準監督署内)	059-351-1662
松阪総合労働相談コーナー	松阪市高町493-6 (松阪労働基準監督署内)	0598-51-0015
津総合労働相談コーナー	津市島崎町327-2 (津労働基準監督署内)	059-291-6788
伊勢総合労働相談コーナー	伊勢市船江1-12-16 (伊勢労働基準監督署内)	0596-28-2164
伊賀総合労働相談コーナー	伊賀市緑ヶ丘本町1507-3 (伊賀労働基準監督署内)	0595-21-0802
熊野総合労働相談コーナー	熊野市井戸町672-3 (熊野労働基準監督署内)	0597-85-2277