

報道関係者 各位

令和5年7月31日（月）
 宮城労働局雇用環境・均等室
 雇用環境・均等室長 富塚リエ
 労働紛争調整官 遠藤瞳
 電話022（299）8834

**《令和4年度宮城県内における個別労働紛争解決制度の施行状況》
 ～相談件数は昨年度比3%増で高止まり。
 相談の内容は「いじめ・嫌がらせ」が10年連続で最多～**

宮城労働局（局長 竹内 聡）は、このたび「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

「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※¹」、都道府県労働局長による「助言・指導※²」、紛争調整委員会による「あっせん※³」の3つの方法があります。

今回の施行状況を受けて、厚生労働省は、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・指導およ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】注：[]内は、別添資料の該当ページ

- 1 総合労働相談件数は前年比3%増で、2万件超の高止まり。
 - ・総合労働相談件数は23,153件で、16年連続2万件を超えた[P.4-1(1)]
 - ・助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より減少。

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		23,153件	3.0%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	17,929件	14.7%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,965件	28.4%増
	民事上の個別労働紛争相談	5,232件	14.1%減
助言・指導申出		174件	26.8%減
あっせん申請		66件	4.3%減

- 2 民事上の個別労働紛争の相談件数、あっせんの申出件数は「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多。 ※⁵（相談件数は10年連続、あっせんの申出件数は3年連続）
 - ・民事上の個別労働紛争の相談件数では、1,581件（前年度比20.7%減）で10年連続最多[P.5-1(3)]
 - ・あっせんの申請では、14件（同26.3%減）で3年連続最多[P.10-3(3)]
- 3 助言・指導の申出件数は、「その他の労働条件※⁶」が最多。
 - ・「その他の労働条件※⁶」にかかる助言・指導の申出は35件（同12.9%増） [P.7-2(3)]

※1～6については次頁をご参照ください

※1 「総合労働相談」

都道府県労働局、労働基準監督署、駅近隣の建物など379か所（令和5年4月1日現在）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している。

なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等（部）室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。

※2 「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。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭または文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。

※3 「あっせん」

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。

※4 「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）。

※5 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメント^注に関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している。

参考として、同法に関する相談件数等の施行状況については、厚生労働省ウェブサイトを参照。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>

注）職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、以下①～③の要素を全て満たすものをいう。

- 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

※6 「その他の労働条件」

労働条件に関するもののうち、「労働条件の引下げ」「出向・配転」「昇給・昇格」等他の区分に該当しない、賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の職場における一切の待遇に関するものが区分される。

【別添】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2：令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3：令和4年度の助言・指導とあっせんの事例

（参考）個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

都道府県労働局と労働基準監督署等に設置 | 県内7か所

令和4年度 総合労働相談件数（宮城）
2万3,153件

うち、●法制度の問い合わせ
※1 (1万7,929件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(1,965件)

●民事上の個別労働紛争相談
(5,232件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	1,581件
※1	② 自己都合退職	700件
	③ その他の労働条件	661件

関係機関

- 都道府県
 - ・労政主管事務所
 - ・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス 等

情報提供
連携

取り次ぎ

**労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等部(室)**

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

●申出件数（174件）

内訳	① その他の労働条件	35件
※1	② いじめ・嫌がらせ	29件
	③ 労働条件引下げ	24件

●処理件数（176件） ※2

助言・指導の実施（165件）
取り下げ（8件）
打ち切り（3件）

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

●申請件数（66件）

内訳	① いじめ・嫌がらせ	14件
※1	② 解雇	13件
	③ その他の労働条件	9件

●処理件数（66件） ※2

合意の成立（29件）
取り下げ（2件）
打ち切り（35件）

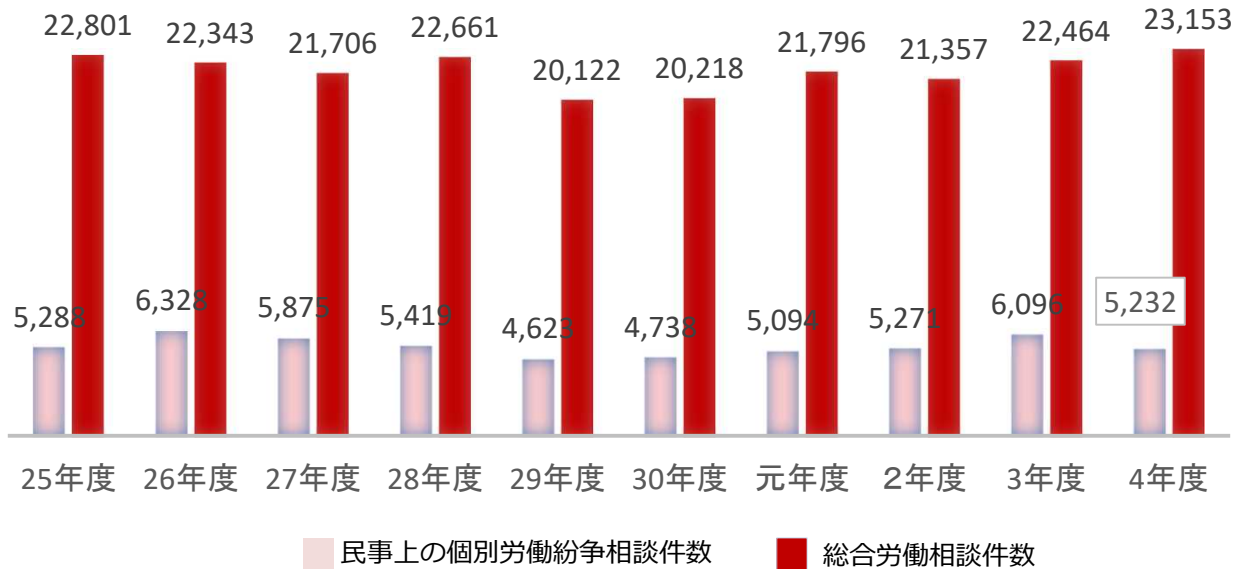
申請

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

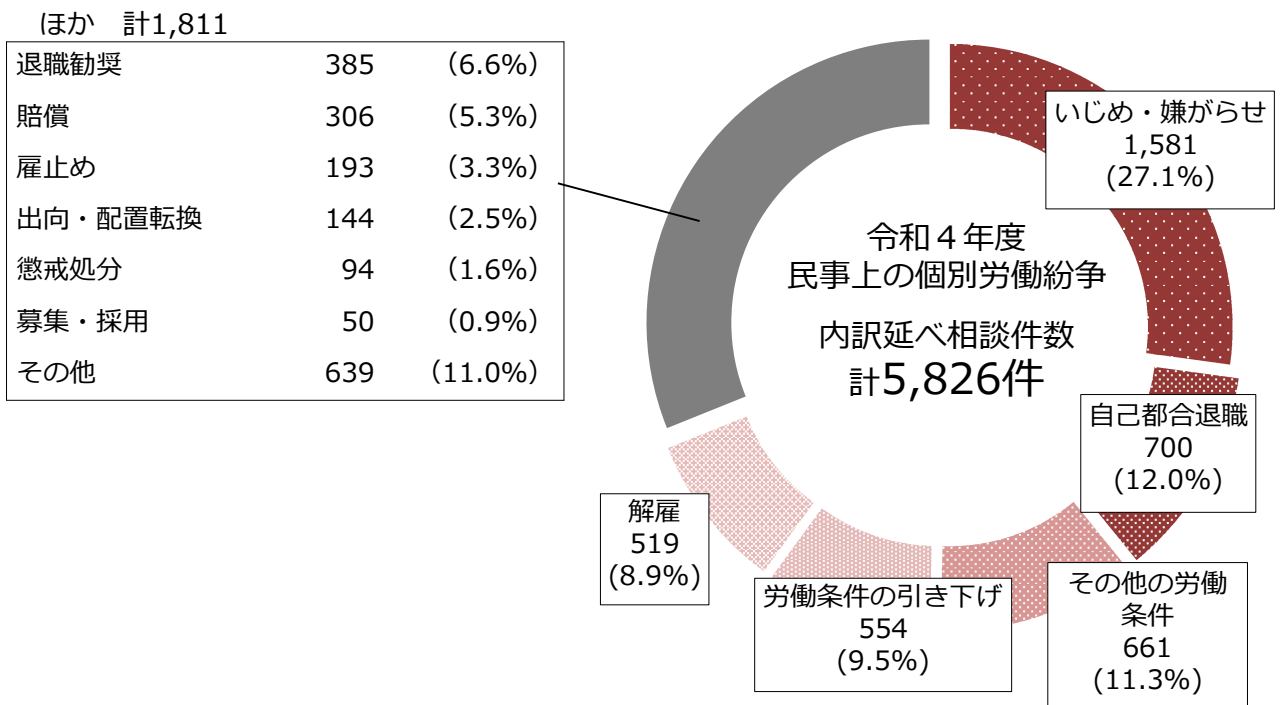
※2 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (10年間)



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



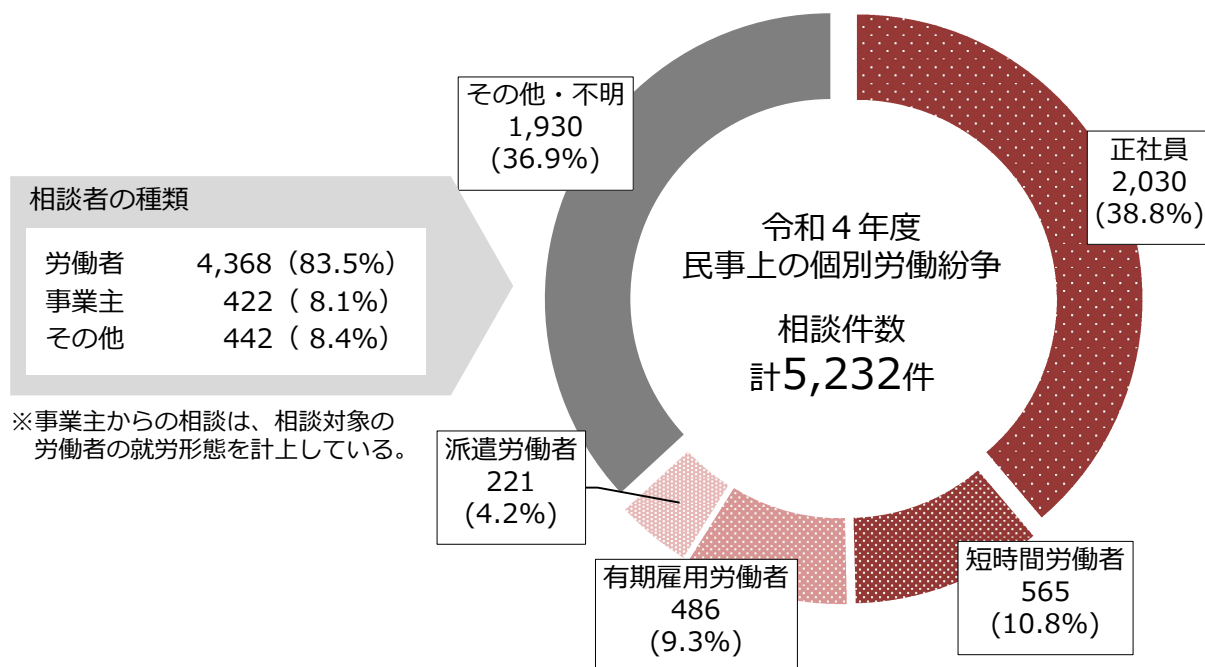
※ ()内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の割合推移 (10年間)

	宮城労働局			全国		
	1	2	3	1	2	3
25年度	いじめ 嫌がらせ 20.7%	自己都合 退職 15.1%	解雇 13.8%	いじめ 嫌がらせ 19.7%	解雇 14.6%	その他の 労働条件 12.6%
26年度	いじめ 嫌がらせ 18.5%	自己都合 退職 15.0%	解雇 14.7%	いじめ 嫌がらせ 21.4%	解雇 13.4%	その他の 労働条件 12.4%
27年度	いじめ 嫌がらせ 18.7%	自己都合 退職 15.1%	その他の 労働条件 14.1%	いじめ 嫌がらせ 22.4%	解雇 12.7%	自己都合 退職 12.7%
28年度	いじめ 嫌がらせ 22.4%	自己都合 退職 15.9%	その他の 労働条件 13.0%	いじめ 嫌がらせ 22.8%	自己都合 退職 13.0%	その他の 労働条件 12.6%
29年度	いじめ 嫌がらせ 26.3%	自己都合 退職 14.1%	その他の 労働条件 12.9%	いじめ 嫌がらせ 23.6%	その他の 労働条件 12.9%	自己都合 退職 12.8%
30年度	いじめ 嫌がらせ 26.6%	自己都合 退職 13.6%	その他の 労働条件 12.2%	いじめ 嫌がらせ 25.6%	その他の 労働条件 14.2%	自己都合 退職 12.8%
元年度	いじめ 嫌がらせ 29.3%	その他の 労働条件 12.8%	自己都合 退職 12.2%	いじめ 嫌がらせ 25.5%	その他の 労働条件 15.3%	自己都合 退職 11.7%
2年度	いじめ 嫌がらせ 27.7%	その他の 労働条件 14.1%	自己都合 退職 11.1%	いじめ 嫌がらせ 22.8%	その他の 労働条件 15.9%	自己都合 退職 11.4%
3年度	いじめ 嫌がらせ 23.1%	自己都合 退職 12.5%	その他の 労働条件 11.7%	いじめ 嫌がらせ 24.4%	その他の 労働条件 16.4%	自己都合 退職 11.5%
4年度	いじめ 嫌がらせ 27.1%	自己都合 退職 12.0%	その他の 労働条件 11.3%	いじめ 嫌がらせ 22.1%	その他の 労働条件 15.5%	自己都合 退職 13.5%

※ 内訳延べ件数は、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、複数の相談内容を件数として計上したものの。

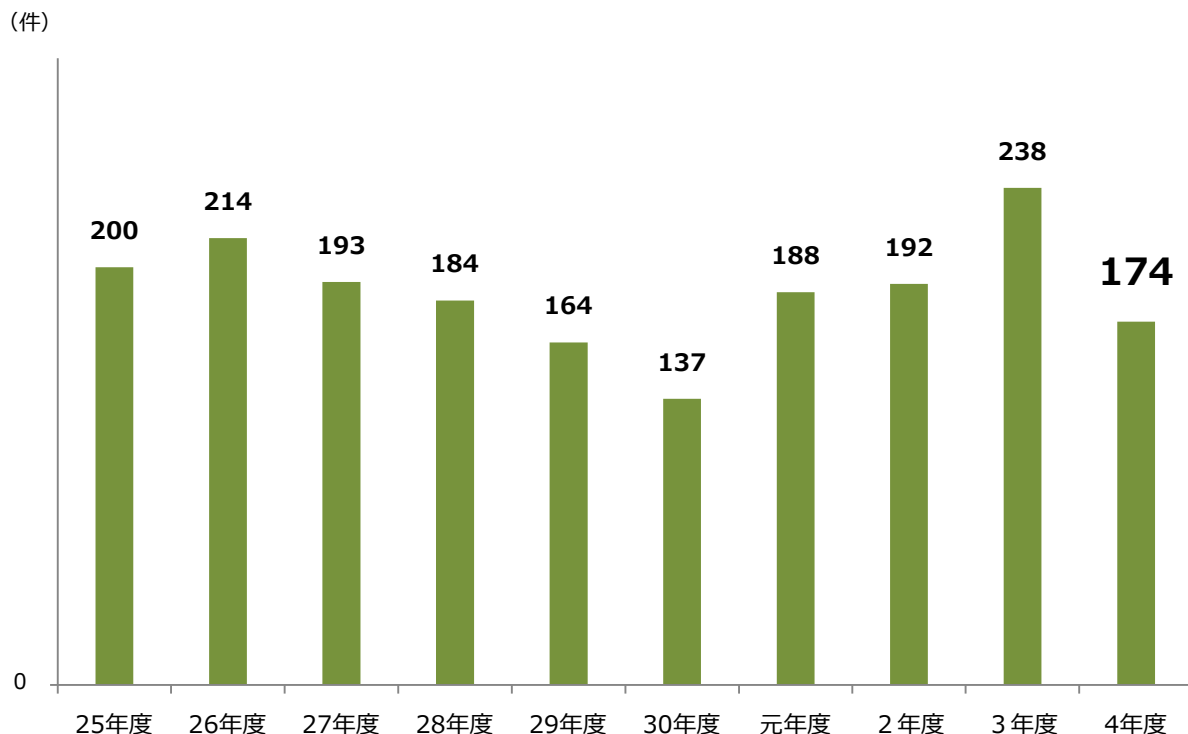
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



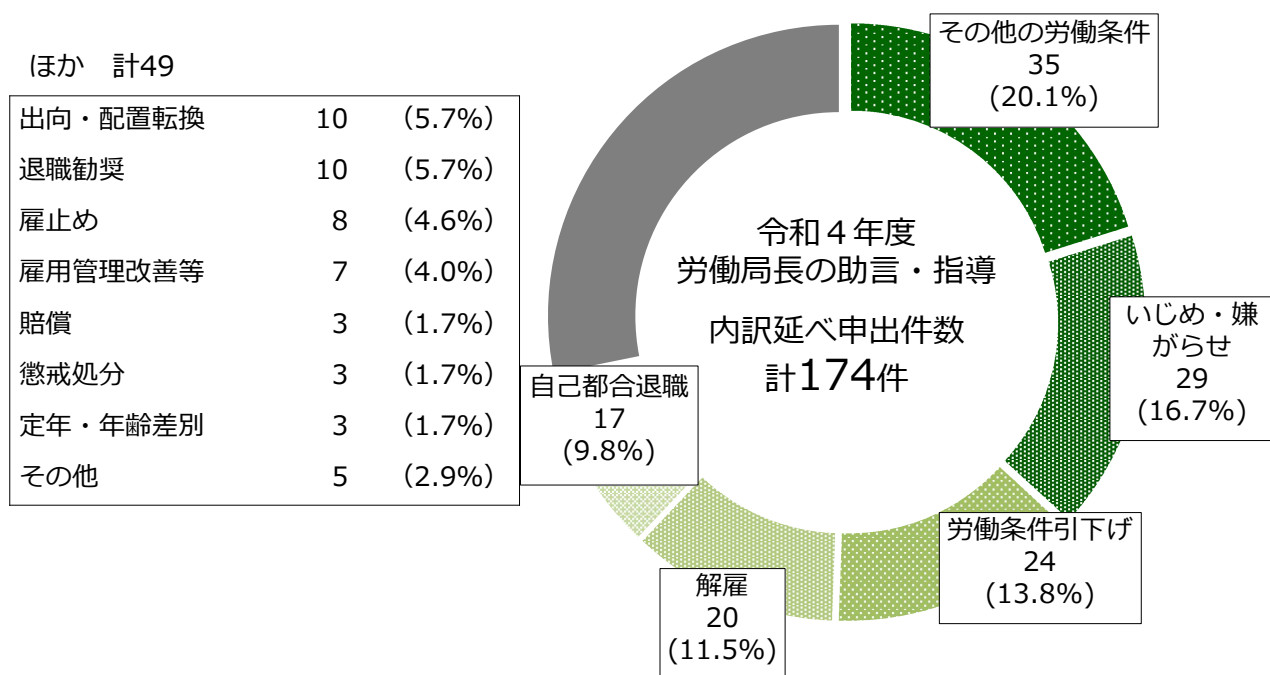
※ () 内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移 (10年間)



(2) 申出内容別の件数



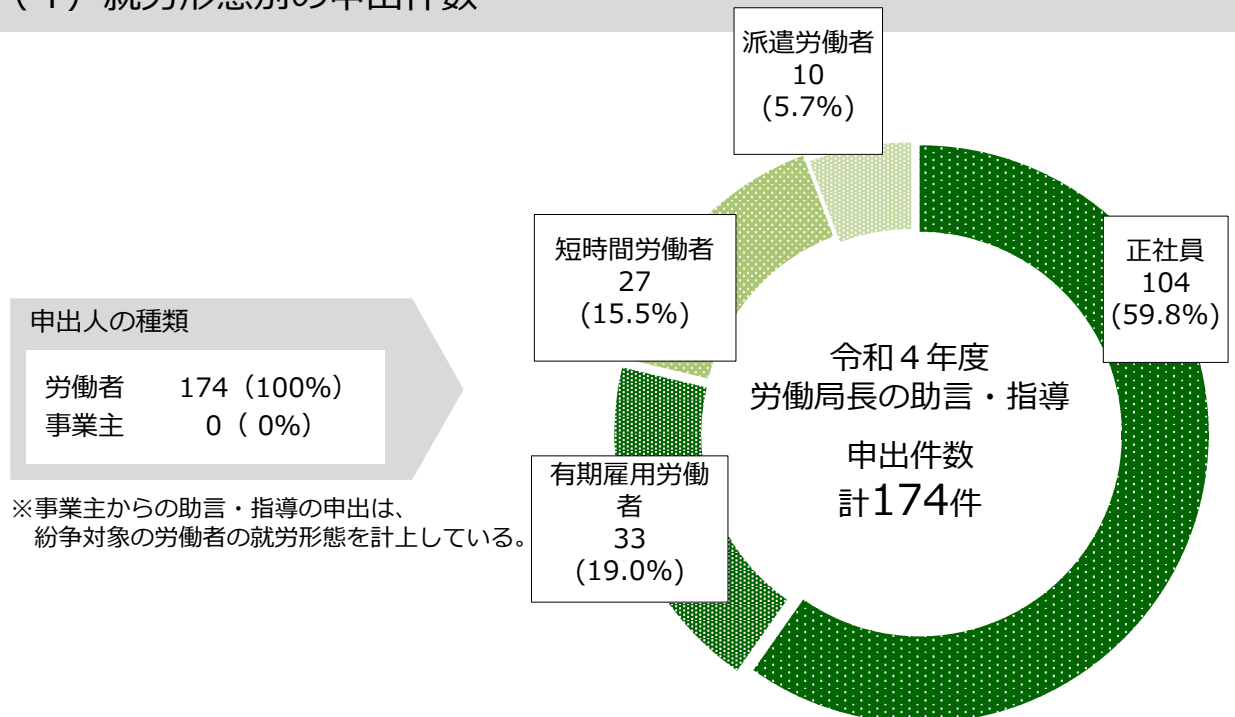
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の割合推移 (10年間)

	宮城労働局			全国		
	1	2	3	1	2	3
25年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	20.9%	17.2%	11.3%	19.0%	14.5%	14.4%
26年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	20.2%	12.7%	9.9%	18.9%	15.6%	12.6%
27年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	自己都合 退職	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	24.5%	16.2%	10.0%	21.0%	15.1%	12.1%
28年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	23.8%	21.8%	14.1%	22.3%	16.8%	10.3%
29年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	20.7%	14.0%	9.1%	22.5%	18.0%	9.9%
30年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	24.1%	16.8%	11.7%	24.2%	19.4%	9.0%
元年度	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	35.3%	11.8%	10.2%	24.2%	21.0%	8.9%
2年度	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引下げ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	解雇
	24.5%	14.1%	9.9%	22.8%	18.4%	9.7%
3年度	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引下げ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引下げ
	14.3%	13.0%	13.0%	24.8%	18.0%	8.7%
4年度	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引下げ	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引下げ
	20.1%	16.7%	13.8%	27.2%	11.6%	9.3%

※ 内訳延べ件数は、1回の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したものの。

(4) 就労形態別の申出件数



※ 事業主からの助言・指導の申出は、紛争対象の労働者の就労形態を計上している。

※ ()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、合計は100%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れと処理状況

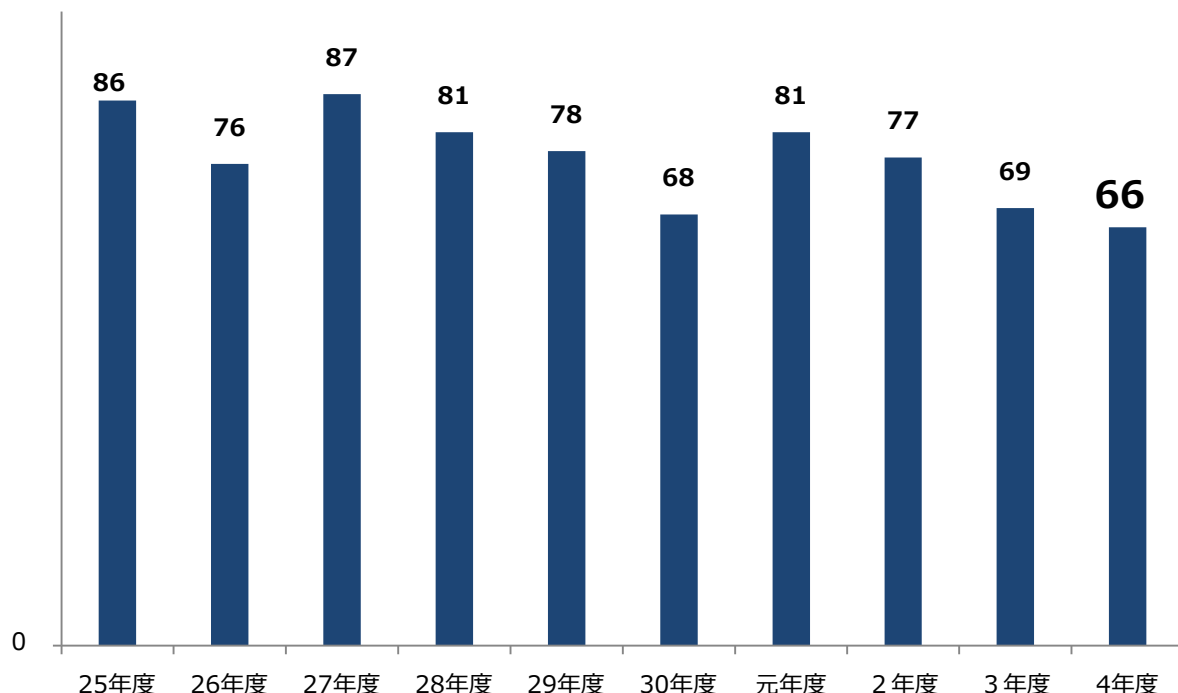
※ () 内は処理終了件数176件に占める比率

助言・指導 の申出	処理終了件数 176件		うち1か月以内に処理 176件 (100%)	
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	165件 (93.7%)	8件 (4.5%)	3件 (1.7%)	0件 (0.0%)

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移 (10年間)

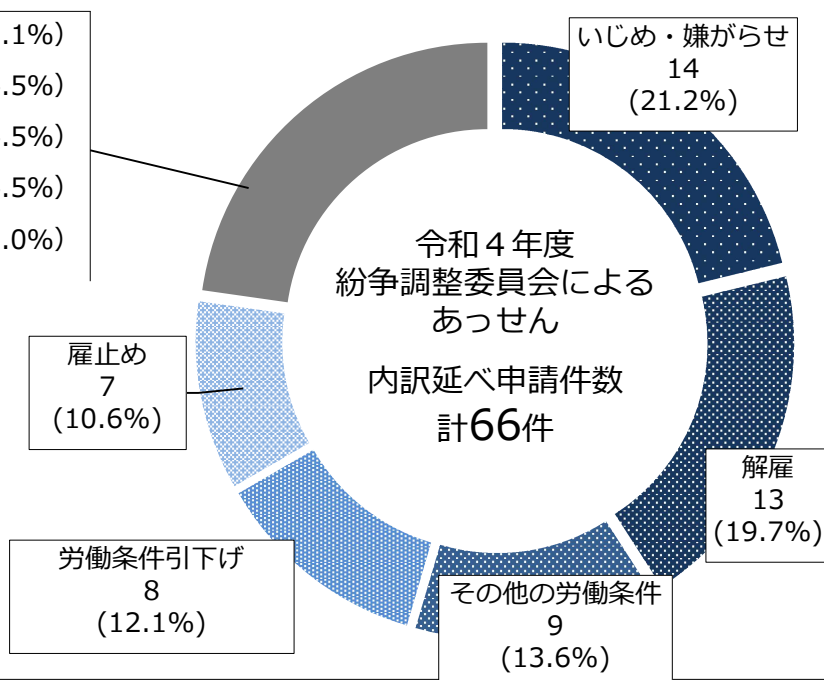
(件)



(2) 申請内容別の件数

ほか 計15

退職勧奨	4	(6.1%)
懲戒処分	3	(4.5%)
採用内定取消	3	(4.5%)
雇用管理改善等	3	(4.5%)
その他	2	(3.0%)



※ ()内は内訳延べ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。なお、内訳延べ申請件数は、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、複数の申請内容を件数として計上したものの。

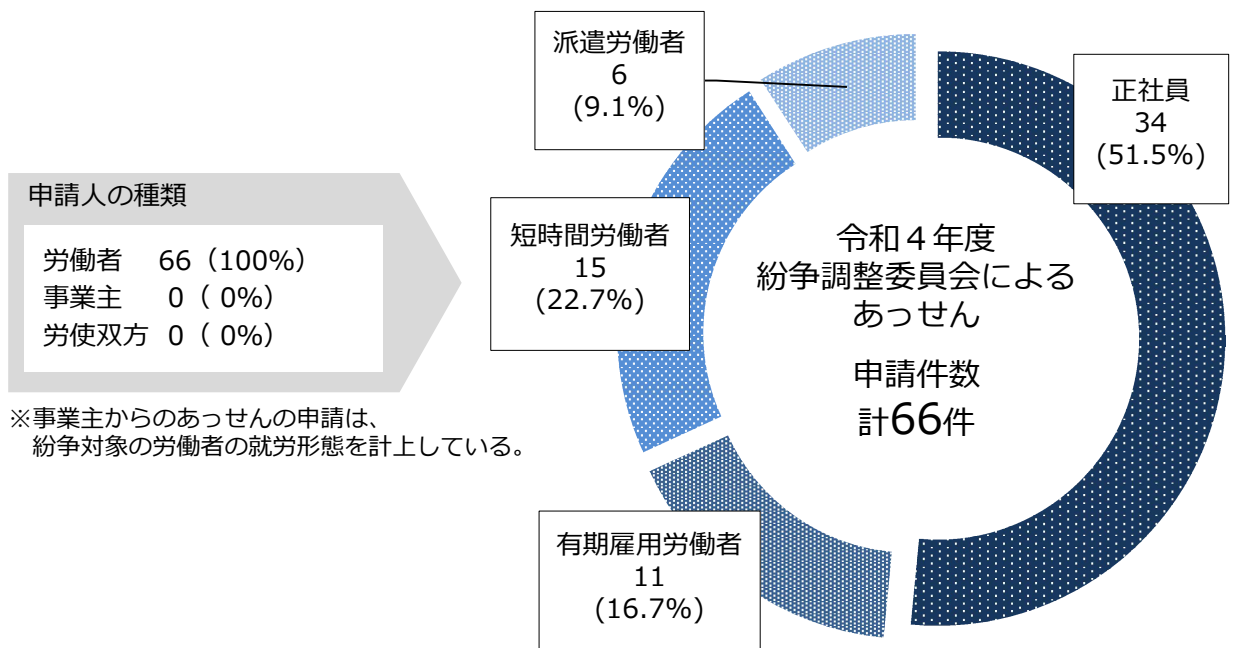
(3) 主な申請内容別の割合推移 (10年間)

	宮城労働局			全国		
	1	2	3	1	2	3
25年度	懲戒処分	解雇	いじめ 嫌がらせ	解雇	いじめ 嫌がらせ	注1)
	22.1%	16.3%	16.3%	26.6%	24.3%	9.0%
26年度	解雇	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	26.7%	25.6%	10.5%	26.7%	25.2%	9.0%
27年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	31.2%	19.3%	9.2%	27.2%	24.7%	10.2%
28年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	賠償	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	28.4%	16.8%	11.6%	29.0%	21.9%	12.0%
29年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	42.3%	20.5%	10.3%	29.1%	22.5%	11.1%
30年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	42.6%	23.5%	10.3%	33.0%	20.3%	11.6%
元年度	解雇	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	27.2%	23.5%	13.6%	33.7%	19.7%	11.7%
2年度	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	その他の 労働条件
	32.5%	16.9%	15.6%	28.0%	21.8%	11.6%
3年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	27.5%	27.5%	14.5%	29.2%	18.5%	11.9%
4年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	21.2%	19.7%	13.6%	23.3%	19.2%	14.1%

注1) 雇止め、労働条件引下げ、その他の労働条件が同率。

※ 内訳延べ件数は、1回の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(4) 就労形態別の申請件数

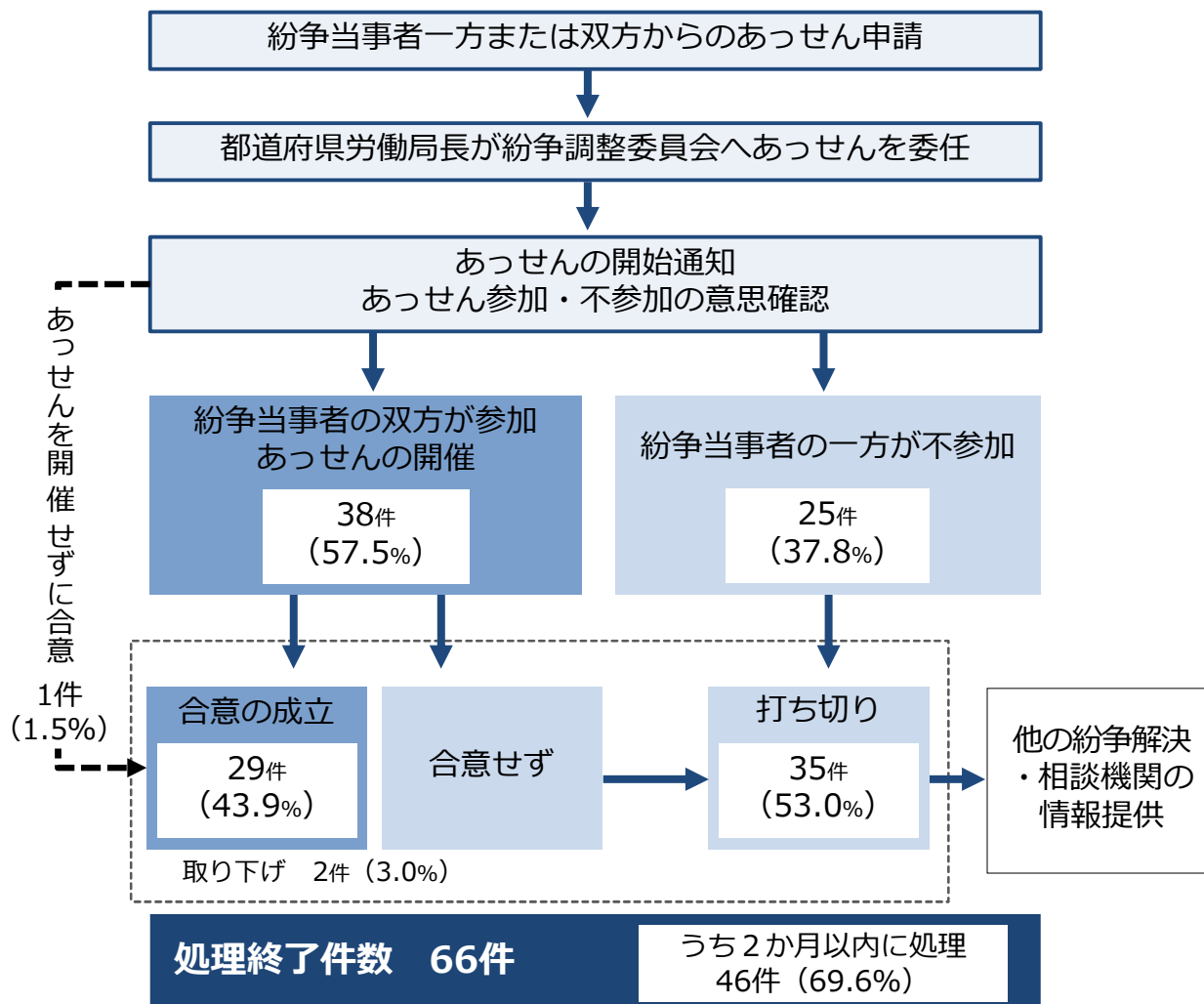


※事業主からのあっせんの申請は、紛争対象の労働者の就労形態を計上している。

※ ()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、割合の合計が100%にならないことがある。

(5) あっせん手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数66件に占める割合



【参考】 (全国) 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移 (10年間)

■ 紛争当事者双方のあっせん参加件数 / 処理終了件数

25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	宮城 4年度
55.0%	54.2%	57.0%	56.8%	56.9%	56.9%	56.3%	48.4%	52.8%	50.9%	57.5%

【参考】 (全国) あっせんにおける合意率の推移 (10年間)

■ 合意成立件数 / 処理終了件数

25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	宮城 4年度
39.1%	37.6%	39.3%	39.4%	38.3%	38.1%	36.2%	32.4%	33.1%	32.0%	43.9%

■ 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

25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	宮城 4年度
67.1%	66.0%	64.5%	66.4%	65.8%	65.7%	62.4%	64.1%	60.7%	60.2%	76.3%

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	自己都合による退職に関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（正社員）は営業職として就労していたが、事業主から「営業成績がよくない」「給料分の仕事をしていない」と叱責を受け、精神的に参ってしまったため、「早期に退職したい」と申し出たが、「退職日は会社との協議による。早期の退職は認められない」と告げられた。</p> <p>申出人は、<u>早期の退職を認めてほしい</u>として、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"> ● 事業主から事情を聴取した上で、<u>民法第627条第1項により、期間の定めのない雇用契約は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了することを説明。</u> ● 助言に基づき、事業主は、申出人の退職希望日での退職を認めた。
事例 2	その他の労働条件（年次有給休暇）に関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（正社員）は、退職前に年次有給休暇14日の取得を請求したが、事業主から「会社には時季変更権があるので、年休取得を認めるかどうかはすぐには回答できない」と告げられた。</p> <p>申出人は、事業主の説明に納得できず、年次有給休暇の取得を認めてもらいたいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、<u>申出人は退職日が迫っているため、時季変更権の行使には限界があることを説明</u>し、年次有給休暇の取得に向けて申出人と話し合うよう助言した。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は年次有給休暇14日の取得を認めた。

あっせんの例

事例 1	整理解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、経営不振を理由とした整理解雇の対象者となったと通告された。対象者となった理由は、欠勤が多いからとの理由であったが、子の体調不良等により、やむを得ず欠勤したものがほとんどである。</p> <p>申請人は、<u>不当な整理解雇に対する賠償金として賃金3か月分相当額である40万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の業務内容にミスが多いことが整理解雇の対象者とした理由である一方、解雇にあたって申請人や労働組合との協議は行っていないと述べた。 <p>あっせん委員より、整理解雇の4要件について教示し、本件は要件に合致しない可能性があることを指摘したところ、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。</p> <ul style="list-style-type: none">● 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、申請人の希望のとおり、<u>解決金として40万円を支払うこと</u>で合意した。
事例 2	内定取消に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、被申請人が新規オープンする店舗の従業員として採用する旨の電話連絡を受けた。その1か月後、会社の経営難から新店舗オープンの見通しが立たなくなったとして、採用内定を取り消したいとの連絡を受けた。</p> <p>申請人は、会社都合による一方的な内定取消には納得できないとして、事業主に対し、<u>内定取消に伴う経済的損失、精神的苦痛に対する補償金として50万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、採用内定及び取消は口頭でしか通知しておらず、書面の取り交わしはない旨主張したが、あっせん委員より、口頭であっても契約は成立する旨を説明。被申請人は、紛争解決のため、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。 <ul style="list-style-type: none">● 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、<u>解決金として25万円を支払うこと</u>で合意した。

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間の紛争（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に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および自主的解決の促進のため、労働者または事業主に対し、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および指導（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等を除く）に関し、当事者の双方また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、必要な助言また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、当事者の双方また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に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 都道府県労働局に、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、労働者または事業主に対し、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ずるものとする。

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、必要な助言または指導をすることができるものとする。