

長野労働局発表  
(05-32)  
令和5年8月29日

報道関係者 各位

令和5年8月29日

【照会先】  
長野労働局雇用環境・均等室  
雇用環境改善・均等推進監理官 五味 賢二  
労働紛争調整官 鳥谷 亘  
雇用環境改善・均等推進指導官 北原 江理  
(代表電話) 026(223)0551

## 令和4年度「個別労働紛争解決制度」等の施行状況を公表します

～総合労働相談件数は、3年連続で2万件を超え、高止まり。

紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多～

長野労働局（局長 久富康生）は、このたび、令和4年度の個別労働紛争解決制度（総合労働相談※1、助言・指導※2、あっせん※3）の施行状況並びに「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」及び「労働施策総合推進法」（以下「均等法等」という。）に基づく個別労働紛争の解決を図る制度（紛争解決の援助※4、調停※5）の施行状況をまとめましたので、公表します。

今回の施行状況を受けて、長野労働局は、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・指導およびあっせん等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高止まり。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。  
・ 総合労働相談件数は2万1,018件で、3年連続で2万件を超え、高止まり [P. 4(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		2万1,018件	2.1%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	1万5,482件	6.4%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	3,423件	4.9%減
	民事上の個別労働紛争相談	5,292件	20.8%減
助言・指導申出		80件	20.0%減
あっせん申請		71件	15.5%減

- 2 民事上の個別労働紛争※6における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」※7の件数が引き続き最多。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、1,775件（前年度比12.0%減）で11年連続最多[P. 5(3)]
- ・ 助言・指導の申出では、27件（同35.7%減）で10年連続最多[P. 8(3)]
- ・ あっせんの申請では、33件（同19.5%減）で9年連続最多[P. 13(3)]

- 3 民事上の個別労働紛争における相談、あっせんの申請で、「解雇」の件数が前年度に引き続き減少。助言・指導の申出の件数は前年度と同数であった。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、684件で、前年度比17.9%減少 [P. 5(3)]
- ・ 助言・指導の申出では、7件で、同数 [P. 8(3)]
- ・ あっせんの申請では、16件で、前年度比33.3%減少 [P. 13(3)]

※1 「総合労働相談」

長野労働局、県内各労働基準監督署など10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、長野労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」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 「紛争解決の援助」

均等法等に係る個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※5 「調停」

均等法等に係る個別労働紛争について、都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会の調停委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が、当事者である労働者と事業主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し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することで紛争の解決を図る制度。

※6 「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）。

※7 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、その紛争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。

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

[参考] 令和4年度における同法に関する相談件数等

相談件数：1,288件

紛争解決の援助申立件数：17件

調停申請受理件数：16件

【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等の運用状況

別添3：長野労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

別添4：令和4年度の助言・指導とあっせんの事例

# 個別労働紛争解決制度等の枠組み

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

長野労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内10か所

### 令和4年度 総合労働相談件数 2万1,018件

うち、○法制度の問い合わせ

※1 (1万5,482件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの  
(3,423件)

○民事上の個別労働紛争相談件数  
(5,292件) ※1

内訳	① いじめ・嫌がらせ	1,775件※2
	② 自己都合退職	974件
	③ 解雇	684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

労働基準監督署  
公共職業安定所  
雇用環境・均等室

取次ぎ

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 (80件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	27件
	② 雇用管理等	15件
	③ 自己都合退職	11件

○処理件数 (82件)

助言・指導の実施 (78件)  
取り下げ (1件)・打ち切り (3)  
その他 (0件) ※3

【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 (71件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	33件
	② 解雇	16件
	② 退職勧奨	16件

○処理件数 (70件)

合意の成立 (32件)  
取り下げ (3件)・打ち切り (35件)  
その他 (0件) ※3

【均等法等】

## 労働局長による紛争解決の援助

○申出件数 (19件)

①	パワーハラスメント防止措置	17件
②	妊娠等不利益取扱い	1件
③	セクシュアルハラスメント	1件

【均等法等】

## 紛争調整委員会による調停

○申請件数 (23件)

①	パワーハラスメント防止措置	15件
②	セクシュアルハラスメント	6件
③	パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	1件
④	妊娠出産等不利益取扱い	1件

※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。

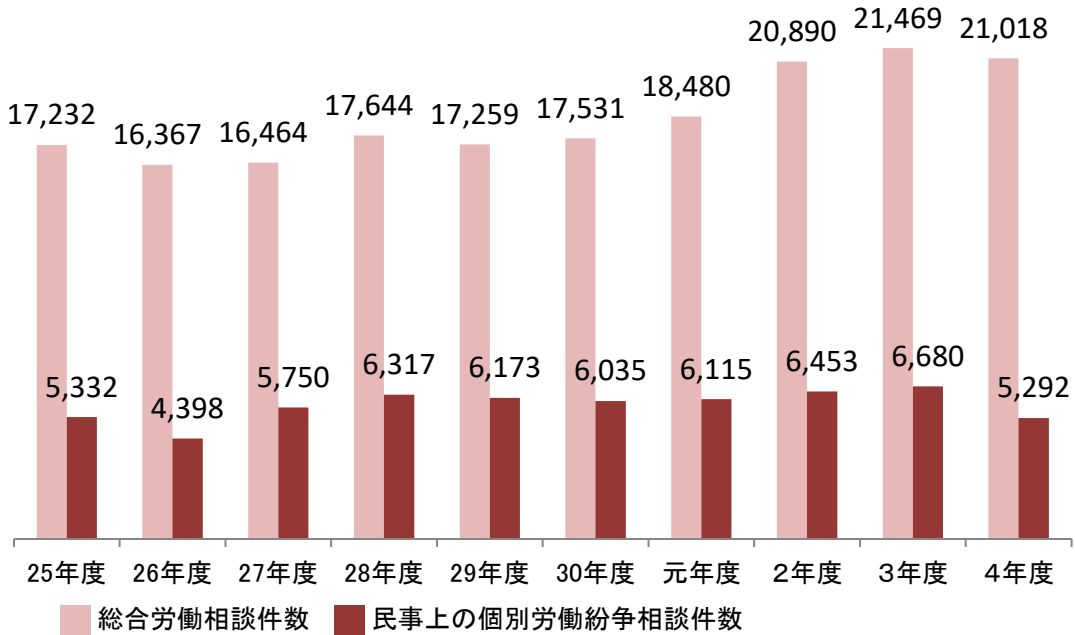
※2 労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※7を参照。

※3 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。

# 令和4年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

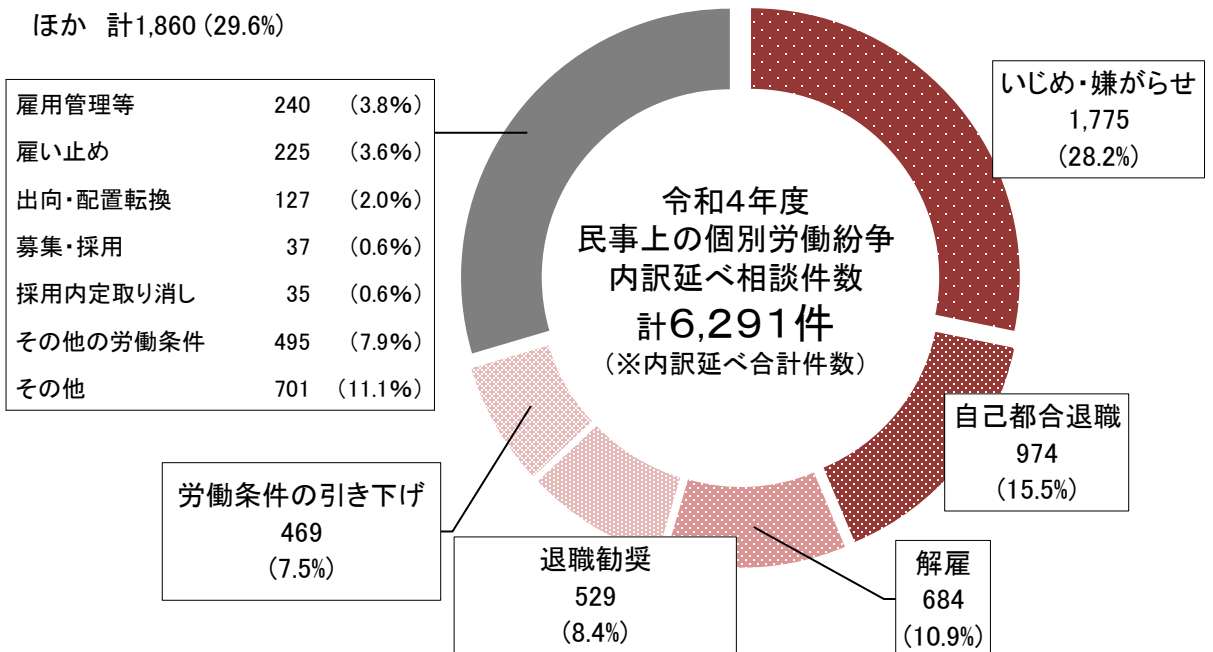
## 1 総合労働相談

### (1) 相談件数の推移 (10年間)



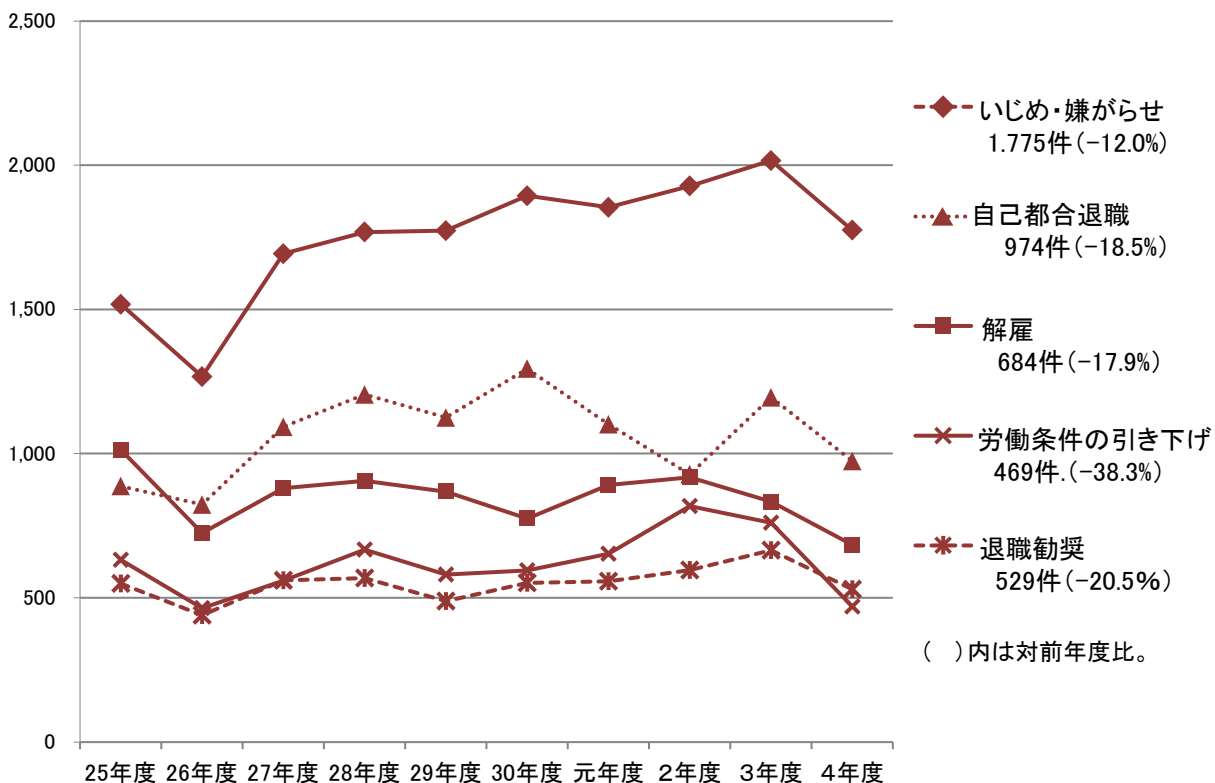
### (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

ほか 計1,860 (29.6%)



※ ( ) 内は、内訳延べ合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理をしている関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において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の。

### (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月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※7を参照。

### (4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数

#### 相談者の種類

労働者	4,239 (80.1%)
事業主	239 (4.5%)
その他	814 (15.4%)

※ 事業主からの相談については、相談対象の労働者の就労形態を計上している。

その他・不明  
2,260  
(42.7%)

令和4年度  
民事上の個別労働紛争  
相談件数  
計5,292件

正社員  
1,675  
(31.7%)

短時間労働者  
629  
(11.9%)

派遣労働者  
215  
(4.1%)

有期雇用労働者  
513  
(9.7%)

※ ( )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。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引き下 げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用 管理等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
25年度	1,013	275	549	56	887	230	631	645	1,518	28	54	845	6,731
	15.0%	4.1%	8.2%	0.8%	13.2%	3.4%	9.4%	9.6%	22.6%	0.4%	0.8%	12.6%	100.0%
26年度	725	209	440	36	823	205	464	549	1,267	71	70	711	5,570
	13.0%	3.8%	7.9%	0.6%	14.8%	3.7%	8.3%	9.9%	22.7%	1.3%	1.3%	12.8%	100.0%
27年度	880	248	560	44	1,093	235	559	725	1,693	126	136	957	7,256
	12.1%	3.4%	7.7%	0.6%	15.1%	3.2%	7.7%	10.0%	23.3%	1.7%	1.9%	13.2%	100.0%
28年度	906	287	568	48	1,205	209	667	1,059	1,768	279	117	977	8,090
	11.2%	3.5%	7.0%	0.6%	14.9%	2.6%	8.2%	13.1%	21.9%	3.4%	1.4%	12.1%	100.0%
29年度	868	344	488	31	1,125	254	581	961	1,773	365	108	1,031	7,929
	10.9%	4.3%	6.2%	0.4%	14.2%	3.2%	7.3%	12.1%	22.4%	4.6%	1.4%	13.0%	100.0%
30年度	775	217	552	24	1,294	223	595	841	1,894	392	92	1,016	7,915
	9.8%	2.7%	7.0%	0.3%	16.3%	2.8%	7.5%	10.6%	23.9%	5.0%	1.2%	12.8%	100.0%
元年度	891	294	557	46	1,102	274	653	949	1,854	323	64	1,041	8,048
	11.1%	3.7%	6.9%	0.6%	13.7%	3.4%	8.1%	11.8%	23.0%	4.0%	0.8%	12.9%	100.0%
2年度	918	271	596	51	928	213	818	1,125	1,928	421	61	1,204	8,534
	10.8%	3.2%	7.0%	0.6%	10.9%	2.5%	9.6%	13.2%	22.6%	4.9%	0.7%	14.1%	100.0%
3年度	833	278	665	26	1,195	210	760	1,044	2,016	347	72	1,306	8,752
	9.5%	3.2%	7.6%	0.3%	13.7%	2.4%	8.7%	11.9%	23.0%	4.0%	0.8%	14.9%	100.0%
4年度	684	225	529	35	974	127	469	495	1,775	240	37	701	6,291
	10.9%	3.6%	8.4%	0.6%	15.5%	2.0%	7.5%	7.9%	28.2%	3.8%	0.6%	11.1%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が相談内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。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。

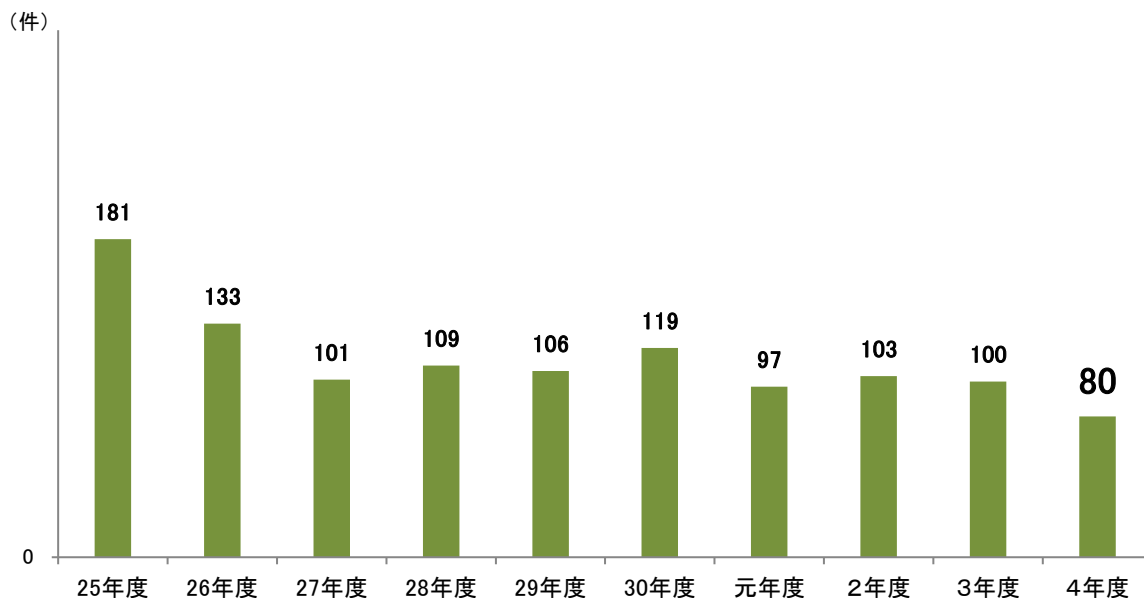
【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
25年度	2,214	724	128	422	1,844	5,332
	41.5%	13.6%	2.4%	7.9%	34.6%	100.0%
26年度	1,425	586	129	436	1,822	4,398
	32.4%	13.3%	2.9%	9.9%	41.4%	100.0%
27年度	1,741	689	206	524	2,590	5,750
	30.3%	12.0%	3.6%	9.1%	45.0%	100.0%
28年度	1,944	755	212	607	2,799	6,317
	30.8%	12.0%	3.4%	9.6%	44.3%	100.0%
29年度	1,716	697	239	668	2,853	6,173
	27.8%	11.3%	3.9%	10.8%	46.2%	100.0%
30年度	1,627	753	230	440	2,985	6,035
	27.0%	12.5%	3.8%	7.3%	49.5%	100.0%
元年度	1,546	735	194	481	3,159	6,115
	25.3%	12.0%	3.2%	7.9%	51.7%	100.0%
2年度	1,615	735	213	532	3,358	6,453
	25.0%	11.4%	3.3%	8.2%	52.0%	100.0%
3年度	1,740	857	211	672	3,200	6,680
	26.0%	12.8%	3.2%	10.1%	47.9%	100.0%
4年度	1,675	629	215	513	2,260	5,292
	31.7%	11.9%	4.1%	9.7%	42.7%	100.0%

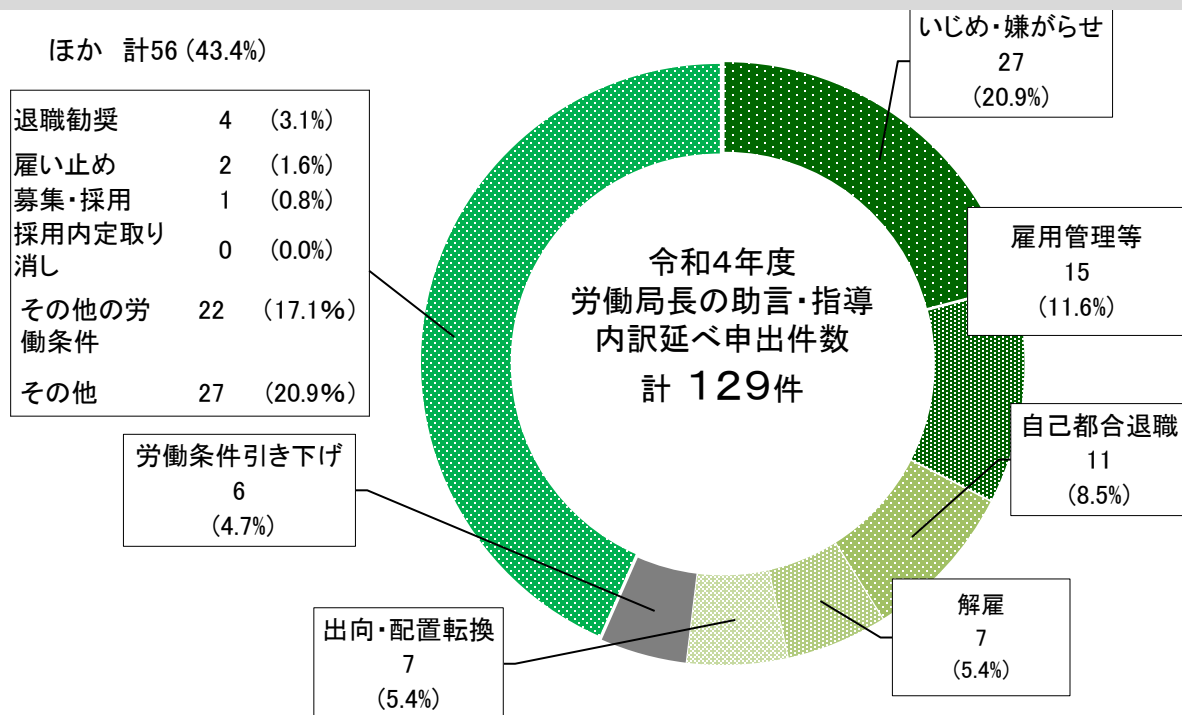
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

## 2 長野労働局長による助言・指導（個紛法）、紛争解決の援助（均等法等）

### （1）助言・指導 申出件数の推移（10年間）

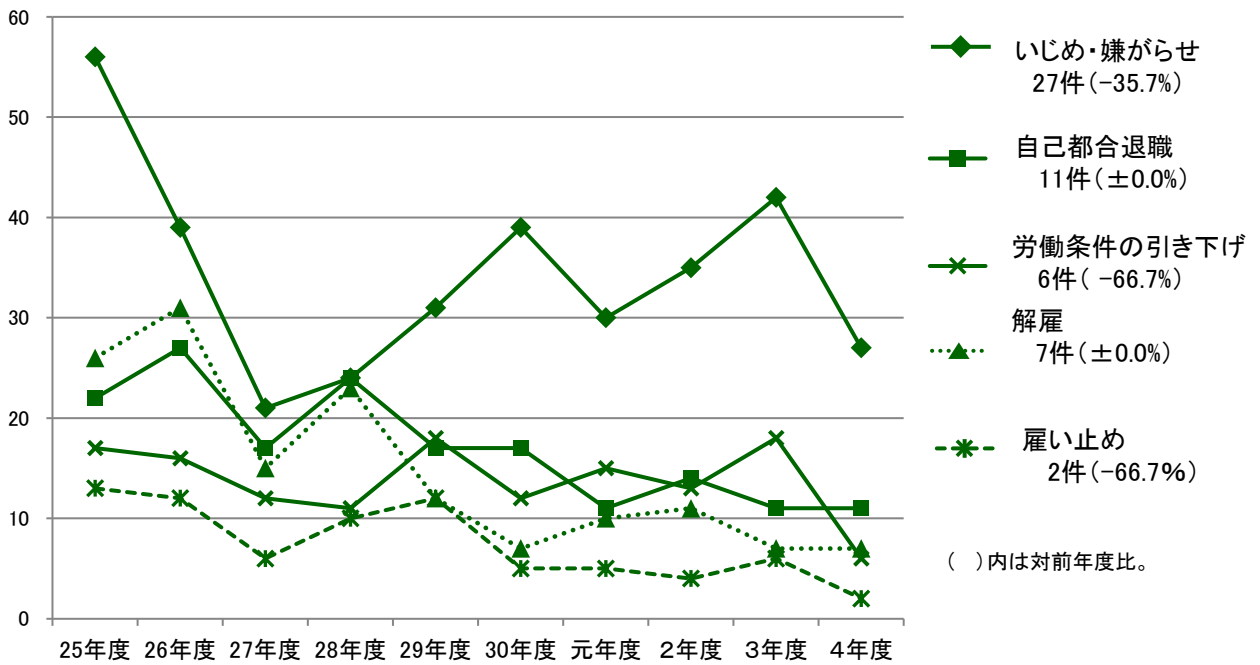


### （2）助言・指導 申出内容別の件数



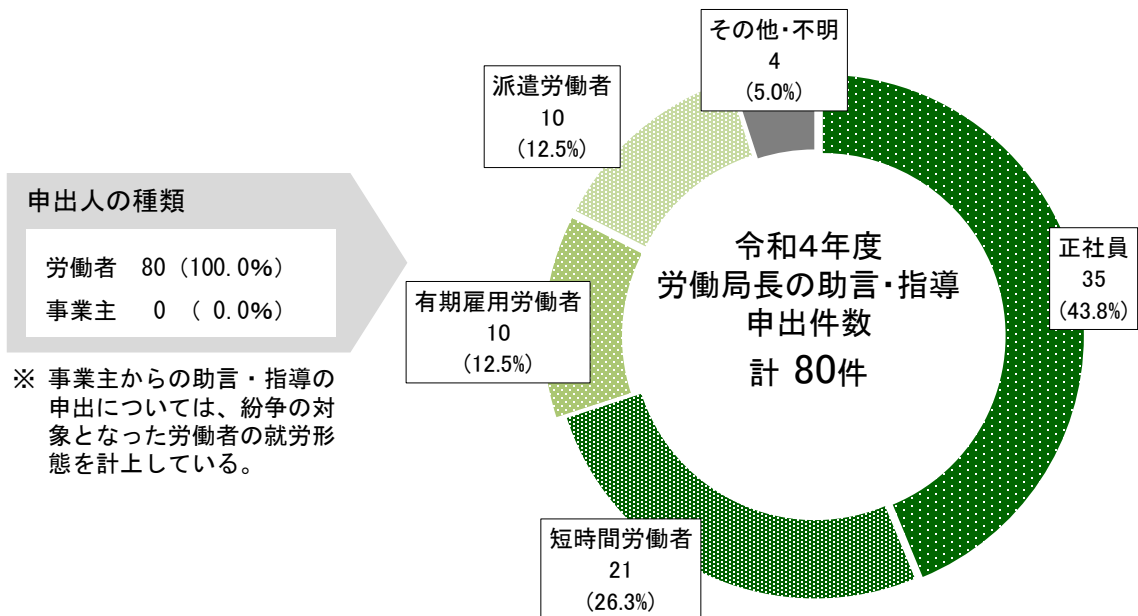
※ ( )内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### (3) 助言・指導 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



※ 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、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て(同法に基づく紛争解決援助の対象となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P11を参照。

### (4) 助言・指導 就労形態別の申出件数



※ ( )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、合計は100%にならないことがある。



## (5) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ ( ) 内は処理終了件数 82件に占める比率

助言・指導の 申出	<b>処理終了件数 82件</b>		うち1か月以内に処理 82件(100.0%)	
	<b>助言・指導の実施</b>	取り下げ	打ち切り	その他
	78件 (95.1%)	1件 (1.2%)	3件 (3.7%)	0件 (0.0%)

### 【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内 定取り消 し	自己都 合退職	出向・配 置転換	労働条 件の引き 下げ	その他の 労働条 件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管 理等	募集・採 用	その他	内訳延 べ合計 件数
25年度	26	13	19	5	22	10	17	27	56	5	1	37	238
	10.9%	5.5%	8.0%	2.1%	9.2%	4.2%	7.1%	11.3%	23.5%	2.1%	0.4%	15.5%	100.0%
26年度	31	12	15	1	27	5	16	20	39	6	3	24	199
	15.6%	6.0%	7.5%	0.5%	13.6%	2.5%	8.0%	10.1%	19.6%	3.0%	1.5%	12.1%	100.0%
27年度	15	6	9	1	17	9	12	10	21	3	1	41	145
	10.3%	4.1%	6.2%	0.7%	11.7%	6.2%	8.3%	6.9%	14.5%	2.1%	0.7%	28.3%	100.0%
28年度	23	10	9	0	24	5	11	13	24	2	1	39	161
	14.3%	6.2%	5.6%	0.0%	14.9%	3.1%	6.8%	8.1%	14.9%	1.2%	0.6%	24.2%	100.0%
29年度	12	12	8	0	17	5	18	13	31	11	0	26	153
	7.8%	7.8%	5.2%	0.0%	11.1%	3.3%	11.8%	8.5%	20.3%	7.2%	0.0%	17.0%	100.0%
30年度	7	5	13	1	17	8	12	13	39	5	2	41	163
	4.3%	3.1%	8.0%	0.6%	10.4%	4.9%	7.4%	8.0%	23.9%	3.1%	1.2%	25.2%	100.0%
元年度	10	5	14	0	11	11	15	17	30	11	0	25	149
	6.7%	3.4%	9.4%	0.0%	7.4%	7.4%	10.1%	11.4%	20.1%	7.4%	0.0%	16.8%	100.0%
2年度	11	4	8	2	14	7	13	18	35	11	1	31	155
	7.1%	2.6%	5.2%	1.3%	9.0%	4.5%	8.4%	11.6%	22.6%	7.1%	0.6%	20.0%	100.0%
3年度	7	6	8	0	11	6	18	16	42	18	0	24	156
	4.5%	3.8%	5.1%	0.0%	7.1%	3.8%	11.5%	10.3%	26.9%	11.5%	0.0%	15.4%	100.0%
4年度	7	2	4	0	11	7	6	22	27	15	1	27	129
	5.4%	1.6%	3.1%	0.0%	8.5%	5.4%	4.7%	17.1%	20.9%	11.6%	0.8%	20.9%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申出内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。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。

### 【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
25年度	94	42	1	31	13	181
	51.9%	23.2%	0.6%	17.1%	7.2%	100.0%
26年度	67	26	10	24	6	133
	50.4%	19.5%	7.5%	18.0%	4.5%	100.0%
27年度	46	26	7	12	10	101
	45.5%	25.7%	6.9%	11.9%	9.9%	100.0%
28年度	57	21	9	18	4	109
	52.3%	19.3%	8.3%	16.5%	3.7%	100.0%
29年度	54	23	9	16	4	106
	50.9%	21.7%	8.5%	15.1%	3.8%	100.0%
30年度	66	28	6	16	3	119
	55.5%	23.5%	5.0%	13.4%	2.5%	100.0%
元年度	52	15	7	20	3	97
	53.6%	15.5%	7.2%	20.6%	3.1%	100.0%
2年度	56	19	6	13	9	103
	54.4%	18.4%	5.8%	12.6%	8.7%	100.0%
3年度	53	18	7	20	2	100
	53.0%	18.0%	7.0%	20.0%	2.0%	100.0%
4年度	35	21	10	10	4	80
	43.8%	26.3%	12.5%	12.5%	5.0%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。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。

## (6) 紛争解決の援助 申出件数の推移 (申出内容別)

### 男女雇用機会均等法 (申出受理件数)

	募集・採用	配置・昇進等	妊娠等不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	母性健康管理	合計件数
30年度	0	0	0	1	0	0	1
				100%			
元年度	0	0	0	1	0	0	1
				100%			
2年度	0	0	0	1	0	0	1
				100%			
3年度	0	0	1	0	0	0	1
			100%				
4年度	0	0	1	1	0	0	2
			50%	50%			

### 育児・介護休業法 (申出受理件数)

	育児休業の取得	育児短時間勤務	育児休業等不利益取扱い	介護休業の取得	介護休業等不利益取扱い	育児休業等ハラスメント	介護休業等ハラスメント	その他	合計件数
30年度	0	0	0	0	0	0	0	0	0
元年度	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2年度	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3年度	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4年度	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### パートタイム・有期雇用労働法 (申出受理件数)

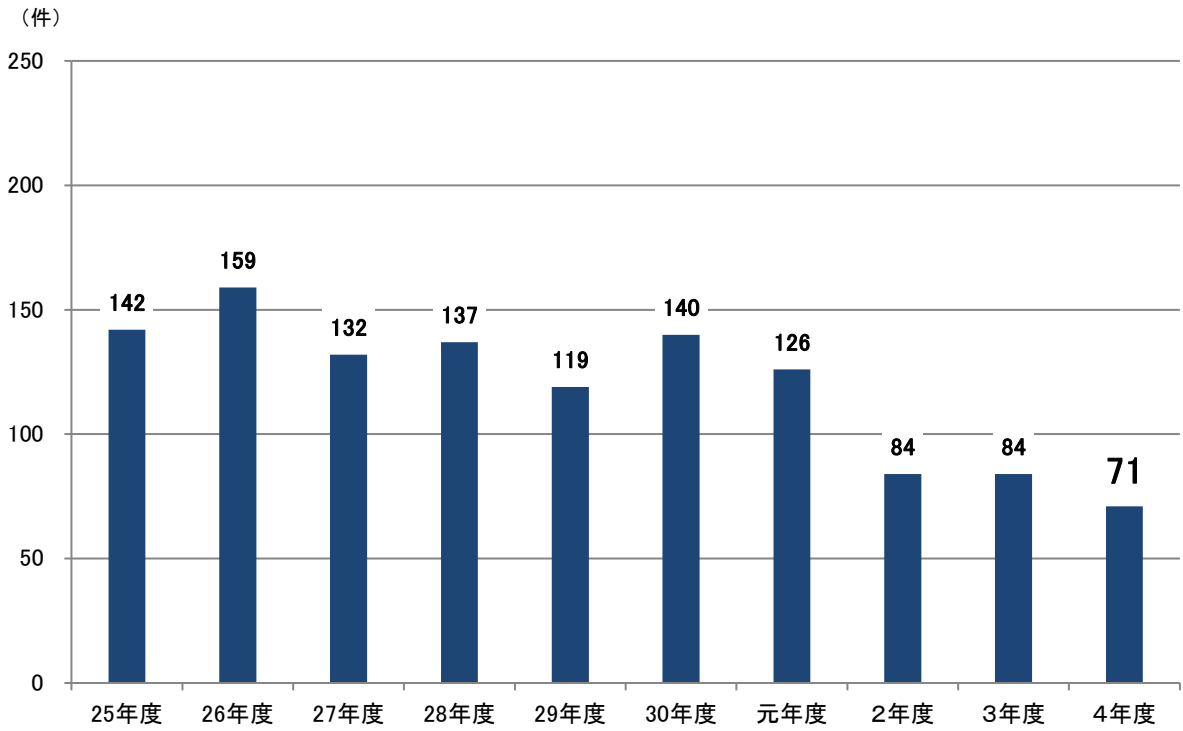
	労働条件の文書交付等	不合理な待遇差	差別的取扱い	正社員への転換	待遇内容・理由説明等	その他	合計件数
2年度	0	0	0	0	0	0	0
3年度	0	0	0	0	0	0	0
4年度	0	0	0	0	0	0	0

### 労働施策総合推進法 (申出受理件数)

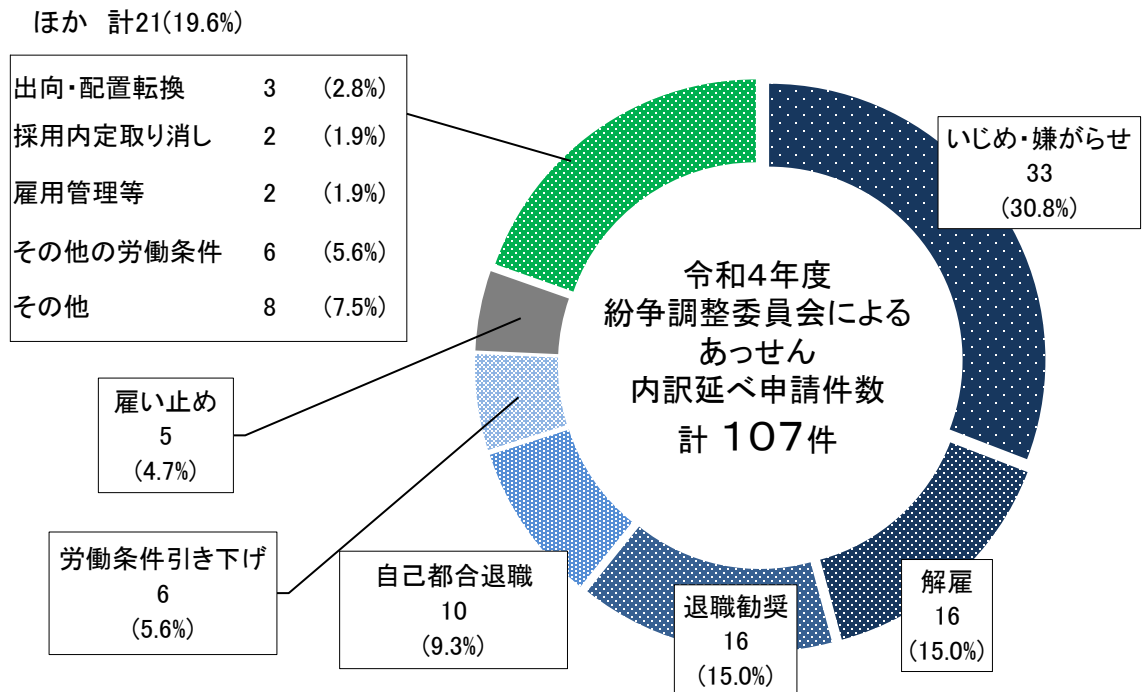
	パワハラ防止措置	パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	合計件数
2年度	1	0	1
	100%		
3年度	0	0	0
4年度	17	0	17
	100%		

### 3 紛争調整委員会によるあっせん（個紛法）、調停（均等法等）

#### （1）あっせん 申請件数の推移（10年間）

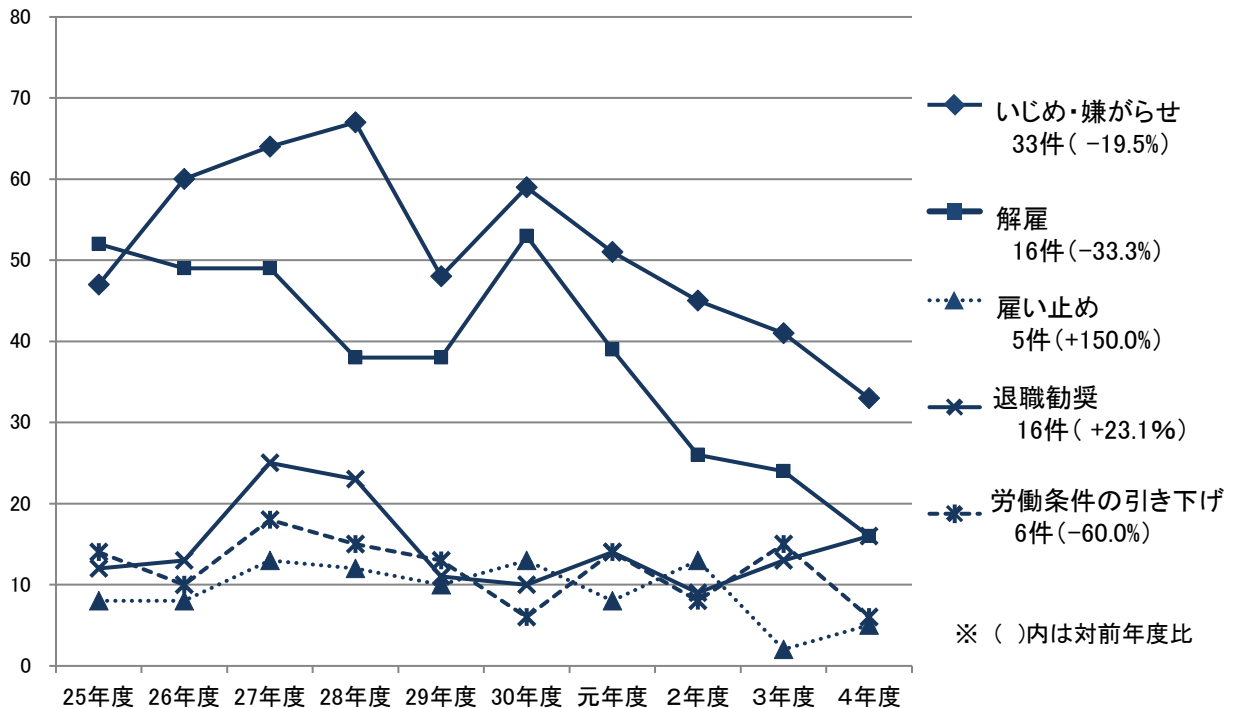


#### （2）あっせん 申請内容別の件数



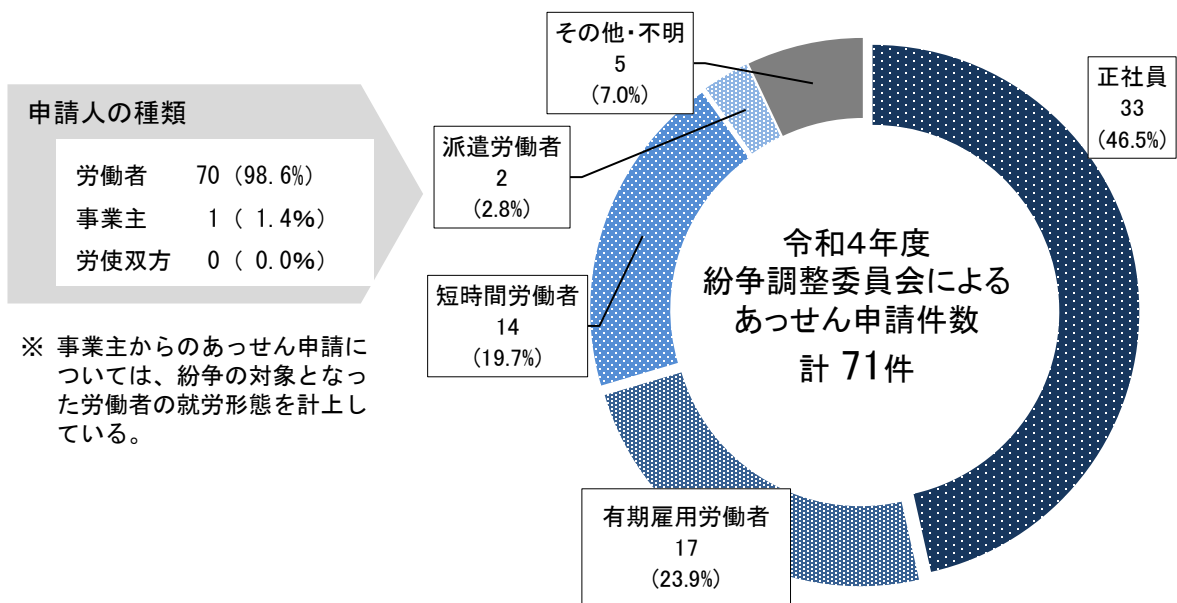
※ ( )内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

### (3) あっせん 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



※ 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、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワー・ハラスメントに関する紛争は全て(同法に基づく調停の対象となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数は、P16を参照。

### (4) あっせん 就労形態別の申請件数



#### 申請人の種類

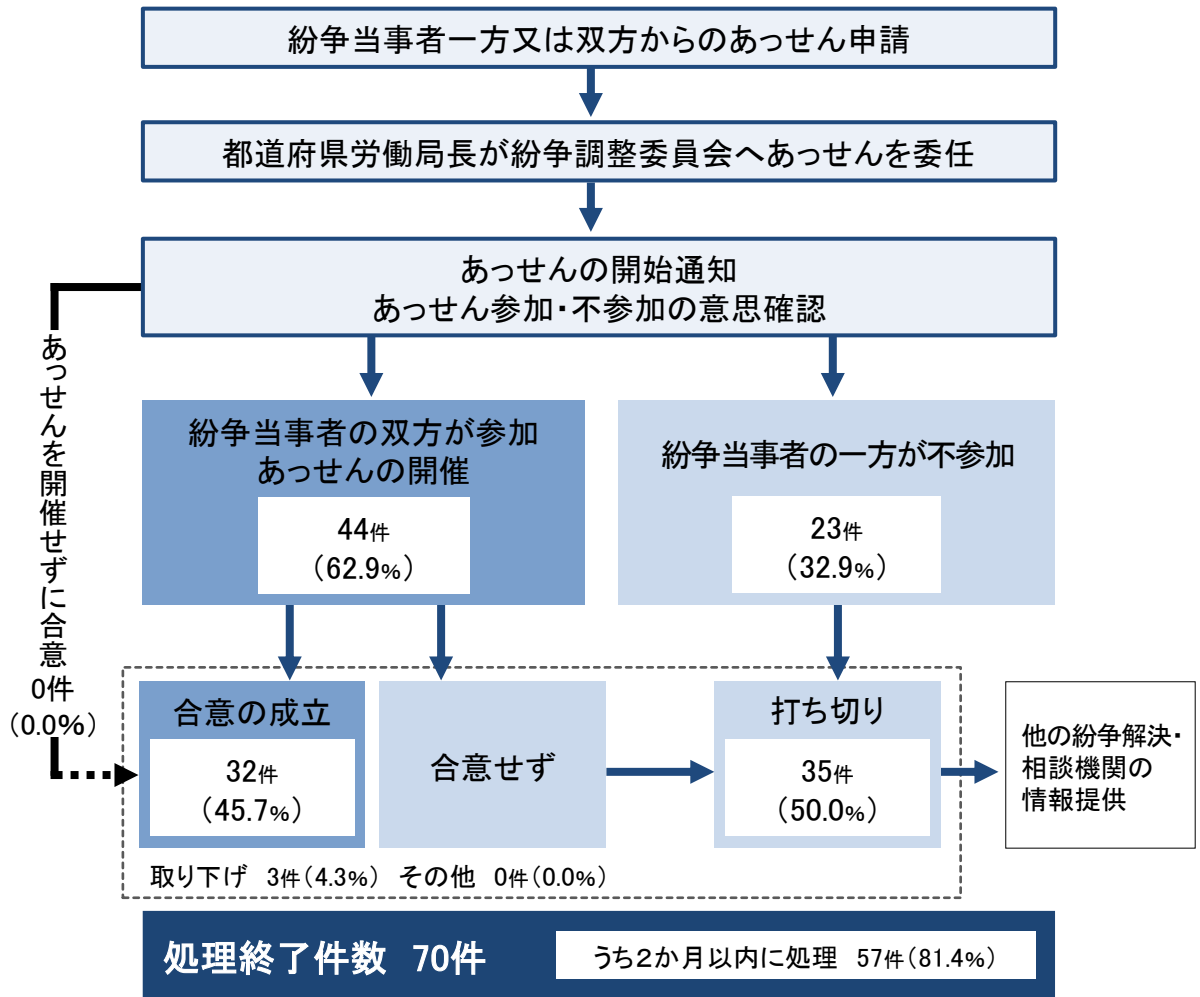
労働者	70 (98.6%)
事業主	1 (1.4%)
労使双方	0 (0.0%)

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった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及び処理状況

※( )内は処理終了件数70件に占める比率



### 【参考】第5表 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
67.3%	72.5%	65.2%	72.2%	67.2%	66.9%	68.4%	62.4%	61.6%	62.9%

### 【参考】第6表 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
50.3%	51.3%	43.0%	54.9%	53.8%	49.3%	47.4%	41.2%	43.0%	45.7%

#### ■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
69.7%	70.7%	64.8%	71.9%	76.3%	72.5%	69.2%	66.0%	69.8%	72.7%

## 【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・配 置転換	労働条件 の引き下 げ	その他の 労働条件 がらせ	いじめ・嫌 がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数
25年度	52	8	12	7	2	4	14	21	47	2	12	181
	28.7%	4.4%	6.6%	3.9%	1.1%	2.2%	7.7%	11.6%	26.0%	1.1%	6.6%	100.0%
26年度	49	8	13	5	2	4	10	24	60	5	23	203
	24.1%	3.9%	6.4%	2.5%	1.0%	2.0%	4.9%	11.8%	29.6%	2.5%	11.3%	100.0%
27年度	49	13	25	6	12	10	18	6	64	1	14	218
	22.5%	6.0%	11.5%	2.8%	5.5%	4.6%	8.3%	2.8%	29.4%	0.5%	6.4%	100.0%
28年度	38	12	23	4	8	1	15	19	67	5	26	218
	17.4%	5.5%	10.6%	1.8%	3.7%	0.5%	6.9%	8.7%	30.7%	2.3%	11.9%	100.0%
29年度	38	10	11	0	1	4	13	9	48	2	10	146
	26.0%	6.8%	7.5%	0.0%	0.7%	2.7%	8.9%	6.2%	32.9%	1.4%	6.8%	100.0%
30年度	53	13	10	0	5	1	6	31	59	1	11	190
	27.9%	6.8%	5.3%	0.0%	2.6%	0.5%	3.2%	16.3%	31.1%	0.5%	5.8%	100.0%
元年度	39	8	14	3	3	7	14	15	51	4	10	168
	23.2%	4.8%	8.3%	1.8%	1.8%	4.2%	8.3%	8.9%	30.4%	2.4%	6.0%	100.0%
2年度	26	13	9	0	16	4	8	5	45	2	11	139
	18.7%	9.4%	6.5%	0.0%	11.5%	2.9%	5.8%	3.6%	32.4%	1.4%	7.9%	100.0%
3年度	24	2	13	0	24	1	15	6	41	0	12	138
	17.4%	1.4%	9.4%	0.0%	17.4%	0.7%	10.9%	4.3%	29.7%	0.0%	8.7%	100.0%
4年度	16	5	16	2	10	3	6	6	33	2	8	107
	15.0%	4.7%	15.0%	1.9%	9.3%	2.8%	5.6%	5.6%	30.8%	1.9%	7.5%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申請内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。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。

## 【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
25年度	72	38	4	21	7	142
	50.7%	26.8%	2.8%	14.8%	4.9%	100.0%
26年度	92	30	8	24	5	159
	57.9%	18.9%	5.0%	15.1%	3.1%	100.0%
27年度	63	32	7	20	10	132
	47.7%	24.2%	5.3%	15.2%	7.6%	100.0%
28年度	69	38	2	19	9	137
	50.4%	27.7%	1.5%	13.9%	6.6%	100.0%
29年度	56	14	8	32	9	119
	47.1%	11.8%	6.7%	26.9%	7.6%	100.0%
30年度	72	33	6	23	6	140
	51.4%	23.6%	4.3%	16.4%	4.3%	100.0%
元年度	65	23	5	25	8	126
	51.6%	18.3%	4.0%	19.8%	6.3%	100.0%
2年度	41	19	9	14	1	84
	48.8%	22.6%	10.7%	16.7%	1.2%	100.0%
3年度	43	15	4	18	4	84
	51.2%	17.9%	4.8%	21.4%	4.8%	100.0%
4年度	33	14	2	17	5	71
	46.5%	19.7%	2.8%	23.9%	7.0%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。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。

## (6) 調停の処理状況 (申請内容別)

### 男女雇用機会均等法 (申請受理件数)

	妊娠出産等不利 益取扱い	セクシュアルハラ スメント	妊娠・出産等ハラ スメント	その他	合計件数
29年度	0	0	0	0	0
30年度	0	1	1	0	2
元年度	1	1	0	0	2
2年度	1	1	0	0	2
3年度	0	2	0	0	2
4年度	1	6	0	0	7

令和4年度に申請を受  
理した7件の処理状況  
は、

打ち切り 3件  
翌年度繰越 4件

### 育児・介護休業法 (申請受理件数)

	育児関係	介護関係	合計件数
29年度	0	0	0
30年度	0	0	0
元年度	0	0	0
2年度	2	0	2
3年度	1	0	1
4年度	1	0	1

令和4年度に申請を受  
理した1件の処理状況  
は、

打ち切り 1件

### パートタイム・有期雇用労働法 (申請受理件数)

	労働条件の 文書交付等	不合理な待 遇差	差別的取扱 い	正社員への 転換	待遇内容・理 由説明等	その他	合計件数
2年度	0	0	0	0	0	0	0
3年度	0	0	0	0	0	0	0
4年度	0	0	0	0	0	1	1

令和4年度に申請を受  
理した1件の処理状況  
は、

受諾勧告 1件

### 労働施策総合推進法 (申請受理件数)

	パワハラ防止措置	パワハラ相談を理由とした不利 益取扱い	合計件数
2年度	3	0	3
3年度	4	0	4
4年度	15	1	16

令和4年度に申請を受  
理した16件の処理  
状況は、

合意の成立 1件  
打ち切り 3件  
取り下げ 2件  
翌年度繰越 10件



# 4 令和4年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和4年4月1日～令和5年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		21,018件			
①相談者の種類					
労働者	10,938件 ( 52.0%)	事業主	3,242件 ( 15.4%)	その他	6,838件 ( 32.5%)
相談者のうち、外国人	203件 ( 1.0%)	外国人のうち、技能実習生	9件 ( 0.0%)		
②相談の内訳	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が			25,492件になる。	
法制度の問い合わせ	15,482件 ( 60.7%)	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	3,423件 ( 13.4%)		
民事上の個別労働相談	5,292件 ( 20.8%)	その他	1,295件 ( 5.1%)		
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		5,292件			
①相談者の種類					
労働者	4,239件 ( 80.1%)	事業主	239件 ( 4.5%)	その他	814件 ( 15.4%)
②労働者の就労状況					
正社員	1,675件 ( 31.7%)	短時間労働者	629件 ( 11.9%)	派遣労働者	215件 ( 4.1%)
有期雇用労働者	513件 ( 9.7%)	その他	2,260件 ( 42.7%)		
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が			6,291件になる。	
普通解雇	559件 ( 8.9%)	整理解雇	51件 ( 0.8%)	懲戒解雇	74件 ( 1.2%)
雇い止め	225件 ( 3.6%)	退職勧奨	529件 ( 8.4%)	採用内定取り消し	35件 ( 0.6%)
自己都合退職	974件 ( 15.5%)	出向・配置転換	127件 ( 2.0%)	労働条件の引き下げ	469件 ( 7.5%)
その他の労働条件	495件 ( 7.9%)	いじめ・嫌がらせ	1,775件 ( 28.2%)	雇用管理等	240件 ( 3.8%)
募集・採用	37件 ( 0.6%)	その他	701件 ( 11.1%)		
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 申出件数		80件			
①申出人の種類					
労働者	80件 ( 100.0%)	事業主	0件 ( 0.0%)		
②労働者の就労状況					
正社員	35件 ( 43.8%)	短時間労働者	21件 ( 26.3%)	派遣労働者	10件 ( 12.5%)
有期雇用労働者	10件 ( 12.5%)	その他・不明	4件 ( 5.0%)		
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が			129件になる。	
普通解雇	6件 ( 4.7%)	整理解雇	0件 ( 0.0%)	懲戒解雇	1件 ( 0.8%)
雇い止め	2件 ( 1.6%)	退職勧奨	4件 ( 3.1%)	採用内定取り消し	0件 ( 0.0%)
自己都合退職	11件 ( 8.5%)	出向・配置転換	7件 ( 5.4%)	労働条件の引き下げ	6件 ( 4.7%)
その他の労働条件	22件 ( 17.1%)	いじめ・嫌がらせ	27件 ( 20.9%)	雇用管理等	15件 ( 11.6%)
募集・採用	1件 ( 0.8%)	その他	27件 ( 20.9%)		
(2) 処理件数		82件			
①処理の区分					
助言を実施	78件 ( 95.1%)	指導を実施	0件 ( 0.0%)		
取下げ	1件 ( 1.2%)	打切り	3件 ( 3.7%)	その他	0件 ( 0.0%)
②処理の期間					
1か月以内	82件 ( 100.0%)	1ヶ月を超えて2か月以内	0件 ( 0.0%)	2か月超	0件 ( 0.0%)

4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数			
(1) 申請件数		71件	
①申請人の種類			
労働者	71件 ( 98.6%)	事業主	1件 ( 1.4%)
		労使双方	0件 ( 0.0%)
②労働者の就労状況			
正社員	33件 ( 46.5%)	短時間労働者	14件 ( 19.7%)
有期雇用労働者	17件 ( 23.9%)	派遣労働者	2件 ( 2.8%)
		その他・不明	5件 ( 7.0%)
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 107 件になる。		
普通解雇	13件 ( 12.1%)	整理解雇	2件 ( 1.9%)
		懲戒解雇	1件 ( 0.9%)
雇い止め	5件 ( 4.7%)	退職勧奨	16件 ( 15.0%)
		採用内定取り消し	2件 ( 1.9%)
自己都合退職	10件 ( 9.3%)	出向・配置転換	3件 ( 2.8%)
		労働条件の引き下げ	6件 ( 5.6%)
その他の労働条件	6件 ( 5.6%)	いじめ・嫌がらせ	33件 ( 30.8%)
		雇用管理等	2件 ( 1.9%)
その他	8件 ( 7.5%)		
(2) 処理件数	70件		
	(うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの 44 件)		
①処理の区分			
当事者間の合意の成立	32件 ( 45.7%)	うちあっせんを開催せずに合意したもの	0件 ( 0.0%)
申請の取下げ	3件 ( 4.3%)	その他	0件 ( 0.0%)
打切り	35件 ( 50.0%)	うち不参加による打切り	23件 ( 32.9%)
②処理の期間			
1か月以内	20件 ( 28.6%)	1ヶ月を超えて2か月以内	37件 ( 52.9%)
		2か月超	13件 ( 18.6%)

※ ( )内は各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。

# 長野労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

	名称	所在地	電話番号
★	長野労働局 総合労働相談コーナー	〒380-8572 長野市中御所 1 - 2 2 - 1 長野労働総合庁舎 4 階 (雇用環境・均等室内)	026-223-0551
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	長野総合労働相談コーナー	〒380-8573 長野市中御所 1 - 2 2 - 1 長野労働総合庁舎 1 階 (長野労働基準監督署内)	026-480-0631
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	松本総合労働相談コーナー	〒390-0852 松本市大字島立 1 6 9 6 (松本労働基準監督署内)	0263-48-5707
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
★	岡谷総合労働相談コーナー	〒394-0027 岡谷市中央町 1 - 8 - 4 (岡谷労働基準監督署内)	0266-22-3454
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	上田総合労働相談コーナー	〒386-0025 上田市天神 2 - 4 - 7 0 上田労働総合庁舎 3 階 (上田労働基準監督署内)	0268-22-0338
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	飯田総合労働相談コーナー	〒395-0051 飯田市高羽町 6 - 1 - 5 飯田高羽合同庁舎 3 階 (飯田労働基準監督署内)	0265-22-2635
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	

★：女性相談員が配置されている総合労働相談コーナー

# 長野労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

	名称	所在地	電話番号
	中野総合労働相談コーナー	〒383-0022	0269-22-2105
		中野市中央1-2-21	
		(中野労働基準監督署内)	
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	小諸総合労働相談コーナー	〒384-0017	0267-22-1760
		小諸市三和1-6-22	
		(小諸労働基準監督署内)	
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
★	伊那総合労働相談コーナー	〒396-0015	0265-72-6181
		伊那市中央5033-2	
		(伊那労働基準監督署内)	
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	大町総合労働相談コーナー	〒398-0002	0261-22-2001
		大町市大町2943-5	
		大町地方合同庁舎4階 (大町労働基準監督署内)	
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	

★：女性相談員が配置されている総合労働相談コーナー

## 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>	<p>申出人（正社員）は、同僚の一人から無視をされたり、怒鳴られたり、人格を否定するような言動を受けるようになったため、事業主に対し、職場環境の改善を求めて相談したが、仕方ないといっ取り合ってもらえなかった。</p> <p>申出人は、<b>事業主との話し合いを通じた職場環境の改善を求めたい</b>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"> <li>● 事業主から事情を聴取した上で、<b>労働契約法第5条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明</b>するとともに、事態を放置するとパワハラにつながる可能性もあるため、<b>労働施策総合推進法第30条の2の措置義務についても説明</b>し、話し合いによる解決を図るよう助言した。</li> <li>参考：<a href="https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/">https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/</a></li> <li>● 助言に基づき、事業主は、申出人との話し合いを重ね、人間関係の改善に向けて必要な措置を講じるなど、職場環境の改善に取り組んだ。</li> </ul>
事例 2	労働条件の引き下げに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、退職について事業主と合意していたところ、退職前に到来した賞与支給日に賞与が支給されなかった。就業規則には、支給日に在籍する者に賞与を支給する旨記載されていたため、事業主に説明を求めたところ、事業主から「賞与は来期への期待に対して支給しているもので、退職予定者には支給しない」と説明された。</p> <p>申出人は、事業主の説明に納得できず、<b>評価に応じた賞与の適正な支払いを求めたい</b>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"> <li>● 事業主に対し、<b>退職予定者の賞与を非退職予定者と比較して僅少な金額とする就業規則の規定を違法とした裁判例（東京地裁平成8年6月28日判決）があることを説明</b>し、賞与の支給に向けて申出人と話し合うよう助言した。</li> <li>● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は申出人に対し、在職期間中の評価を考慮して、賞与10万円を支払うこととした。</li> </ul>

事例 3	自己都合退職に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（短時間労働者（学生アルバイト））は、事業主に退職の意思を伝えたものの、人手不足を理由に慰留された。そこで、労働局に相談の上、退職日を2週間後と定めた退職届を提出したが、事業主から「次のアルバイトが決まるまでは勤務して欲しい」と言われ、退職届の受け取りを拒否された。</p> <p>申出人は、<b>トラブルなく円満に退職できるよう援助して欲しい</b>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"> <li>● 事業主に対し、<b>民法第627条に基づき、期間の定めがない雇用契約は、原則として退職の申し入れから2週間を経過することによって終了する旨を説明</b>し、申出人の希望する日を契約終了日とすることで紛争の解決を図るよう助言を行った。 参考：<a href="https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/">https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/</a></li> <li>● 助言に基づき、事業主は、申出人が退職届に記載した退職日をもって雇用契約を終了することで申出人と合意した。</li> </ul>

事例 4	解雇に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、特定の2日間を休日にすることを申し出て仕事を休んだところ、事業主から「明日から来なくていい」と解雇を通知された。申出人は、事業主から「休みが取りにくい業務であるため、シフト上の休日の希望には柔軟に対応する」と説明されていたにもかかわらず、2日間休んだことを理由に解雇されることに納得できず、事業主に解雇の撤回を求めたが、受け入れられなかった。</p> <p>申出人は、<b>解雇の撤回と復職後の休日確保への配慮を求めたい</b>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"> <li>● 事業主に対し、<b>労働者を解雇する場合には、労働基準法第20条に基づき、少なくとも30日前の解雇の予告または解雇予告手当の支払いが必要であること、労働契約法第16条に基づき、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められなければ解雇は無効となることを説明</b>し、解雇の撤回に向けて申出人と話し合うよう助言した。</li> <li>● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は解雇を撤回するとともに、他の労働者も交えた話し合いを行い、休みの申請ルールを定めたほか、交代で休日確保できるよう勤務シフトの改善に取り組んだ。</li> </ul>

## あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（派遣労働者）は、派遣先での長時間労働や契約外の業務の強要、同僚からの暴言等の嫌がらせについて改善を求めて何度も上司に相談したが、改善につながらず、やがて、うつ病を発症して休業することになり、派遣元を退職するに至った。</p> <p>申請人は、<b>休業により生じた経済的損害に対する賠償金として300万円の支払いを求めたい</b>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"><li>● 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、聞き取り調査を行ったが、嫌がらせ等に係る事実関係は認められなかったと主張した一方で、申請人が月100時間を超える時間外・休日労働を行った事実や仕事の影響でうつ病を発症して退職するに至った事実を認め、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。</li><li>● 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、<b>解決金として150万円</b>を支払うことで合意した。</li></ul>

事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、能力不足を理由に事業主から突然辞めてほしいと告げられた。事業主から明確に解雇とは言われていないものの、退職勧奨に異論を唱えることができる状況にはなかったため、事実上の解雇に当たるとして、解雇の理由を明らかにした解雇理由証明書の交付を求めたが、事業主は、申請人を解雇した事実はないとして応じなかった。</p> <p>申請人は、事業主に対し、<b>解雇に伴う経済的損失に対する補償金として1年分の賃金相当額である550万円の支払いを求めたい</b>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"><li>● 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、申請人が退職勧奨に応じて自ら退職したのであって解雇ではない旨主張したが、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。</li><li>● これを受けて、あっせん委員が複数回にわたって粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として90万円</b>を支払うことで合意した。</li></ul>

事例 3	雇い止めに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（有期雇用労働者）は、機器の使い方など業務に必要な知識の習得機会が十分に与えられるよう改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たが、納得できる改善には至らなかった。その一方で、事業主から勤務態度等の改善について業務命令書を交付されたり、反省文の提出を複数回求められたりするようになり、ついには雇い止めを通知された。</p> <p>申請人は、<b>雇い止めが撤回されないのであれば、雇い止めによる経済的損失に対する補償金として、1年分の賃金相当額である240万円の支払いを求めたい</b>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"> <li>● 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、申請人の入社以降、勤務態度や職務能力に関する指導を繰り返し行ったが改善されず、業務や職場秩序の維持に支障をきたしていたため、やむなく雇い止めを行ったものであるとして正当性を主張したが、紛争の早期解決のため、一定額の解決金を支払う用意がある旨申し出た。</li> <li>● 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、<b>解決金として40万円</b>を支払うことで合意した。</li> </ul>
事例 4	労働条件の引き下げに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、配置転換に伴う降格により、給与が減額されたものの、異動後2年間は賞与によって当該減額分が補填されていた。ところが、その後賞与による補填がなくなり、約400万円の経済的損失が生じた。</p> <p>申請人は、事業主に対し、<b>立て替えて支払った顧客の未払金45万円等を含め、合計約550万円の支払いを求めたい</b>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"> <li>● 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、申請人の主張する給与・賞与年総額の減額は、主としてコロナ禍による業績悪化に伴う賞与の減額によるもの、また、立て替えて支払った顧客の未払金については、申請人が人事評価を上げるために勝手に行った約6万円のみと把握しており、この件については配置転換の際に考慮済みであるなどとして、申請人の請求する金額の支払いには応じられない旨主張した。</li> <li>● これを受けて、あっせん委員が2回にわたってあっせんを開催し、粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として130万円</b>を支払うことで合意した。</li> </ul>