

令和5年7月21日

【照会先】

大分労働局 雇用環境・均等室

雇用環境・改善推進監理官 三木 紫穂

労働紛争調整官 若林 慎二

(電話) 097 (532) 4025

報道関係者 各位

## 「令和4年度個別労働紛争解決制度施行状況」

大分労働局（局長 佐藤広道）は、令和4年度における個別労働紛争解決制度の施行状況について、次のとおり取りまとめました。

- 1 民事上の個別労働紛争の相談件数は、2,707件で前年度より17.8%の減少
- 2 民事上の個別労働紛争の相談では「自己都合退職」が665件（20.2%）でトップ

※ 「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個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等違反に関するものなどを除く）のことです。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間で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、早期に解決を図る制度で、幅広い分野の労働問題の相談を扱う「総合労働相談（※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（※3）」の3つの方法があります。

大分労働局では、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・指導及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。

### ※1 「総合労働相談」

大分労働局と各労働基準監督署内の県内6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。

なお、平成28年度から、大分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、大分労働局長が、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」

大分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 令和2年6月、改正労働施策総合推進法が施行され（中小事業主においては令和4年4月1日から義務化）、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。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上している（以下、本資料において同じ。）。

#### <参考>

同法に関する相談件数：354件

同法に基づく紛争解決の援助申立件数：1件

同法に基づく調停申請受理件数：1件

#### 【別添資料】

別添1：個別労働紛争解決制度

別添2：助言・指導とあっせんの事例

別添3：個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

別添4：大分労働局の相談窓口をご活用ください

# 令和4年度 大分労働局における個別労働紛争解決制度の施行状況

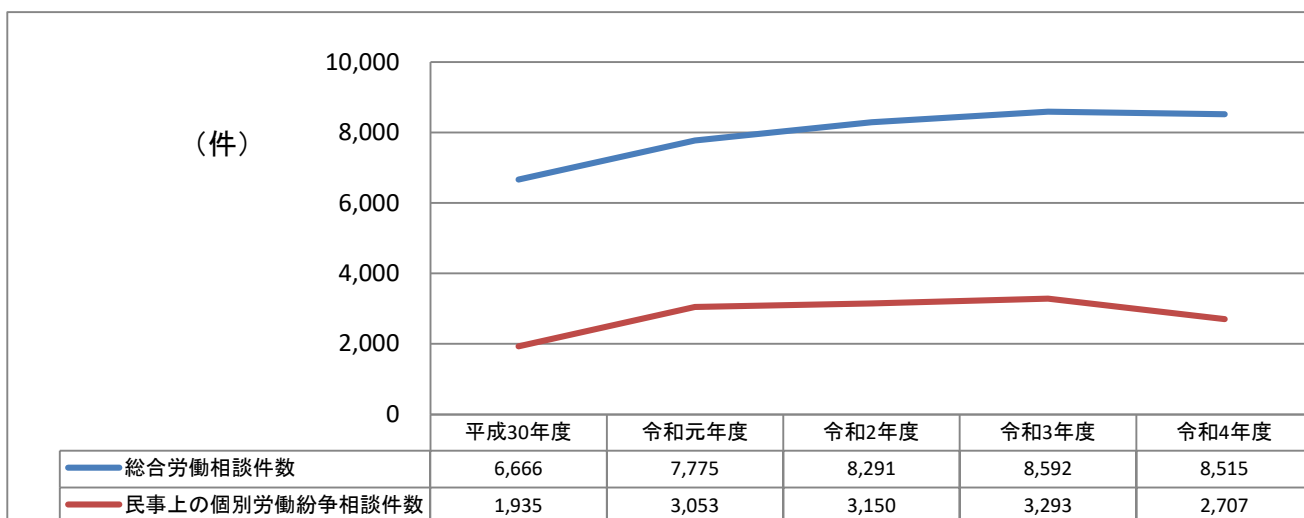
## 1 相談受付状況

大分労働局及び県下労働基準監督署内の計6カ所に、労働に関するあらゆ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」を開設している。

総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、令和2年度8,291件、令和3年度8,592件、令和4年度8,515件と推移している。

このうち、個々の労働者と事業主との間の労働関係法令上の違反を伴わない「解雇」、「退職勧奨」等のいわゆる民事上の個別労働紛争相談件数は2,707件であり、前年度より17.8%の減少となった（第1図参照）。

第1図 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移



(1) 民事上の個別労働紛争相談内容の内訳は、多いものから次の順となっている（第2図参照）。

「自己都合退職」・・・665件（20.2%）

「いじめ・嫌がらせ」・・・627件（19.0%）

「その他の労働条件」・・・381件（11.6%）

「退職勧奨」・・・326件（9.9%）

「労働条件引下げ」・・・237件（7.2%）

「解雇」・・・230件（7.0%）

「雇止め」・・・134件（4.1%）

「賠償」・・・129件（3.9%）

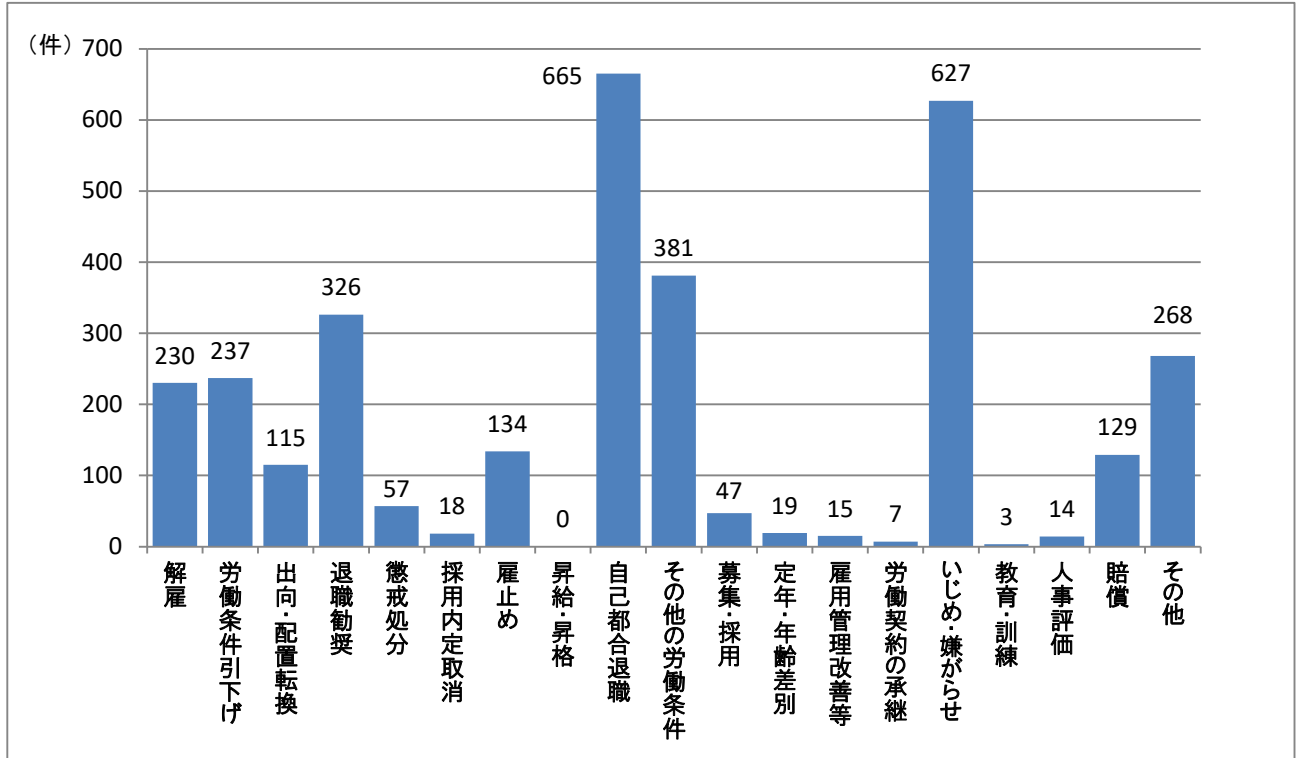
※ 一人の相談者から複数の内容にまたがる相談が寄せられた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

(2) 「解雇」は前年度比で29.9%、「いじめ・嫌がらせ」は前年度比で20.3%、「その他の労働条件」は前年度比で9.3%、「労働条件引下げ」は前年度比で6.0%の減少が認められ、「雇止め」は前年度比で16.5%、「退職勧奨」は前年度比で1.9%、「自己都合退職」は前年度比で0.5%の増加が認められる。（第3図参照）

(3) 相談者の種類は、労働者からの相談 2,044 件 (75.5%)、事業主からの相談 374 件 (13.8%) となっている。

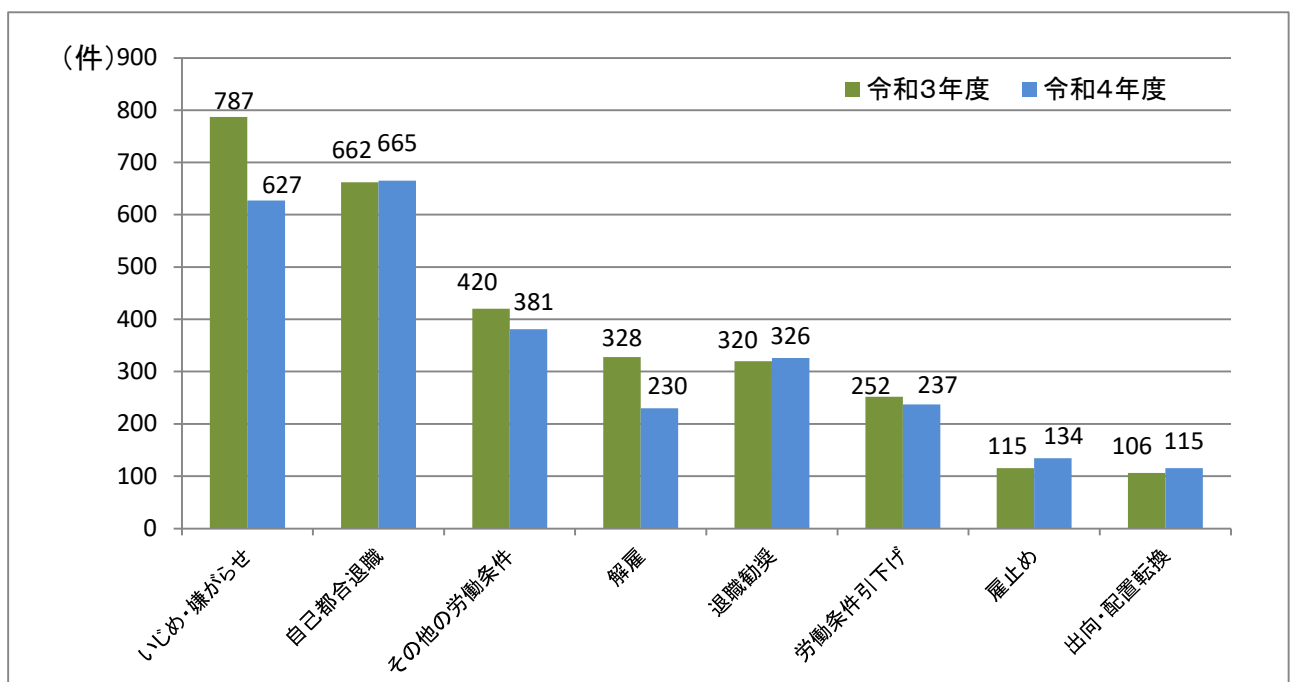
(4) 相談があった労働者の就労形態を見ると、「正社員」が 1,121 件 (41.4%)、「短時間労働者」が 409 件 (15.1%)、「有期雇用労働者」が 255 件 (9.4%)、「派遣労働者」が 105 件 (3.9%) となっている。

第2図 民事上の個別労働紛争相談内容の内訳



※ 一人の相談者から複数の内容にまたがる相談が寄せられた場合は、各々の項目に計上しているため、第1図の件数と一致しない。

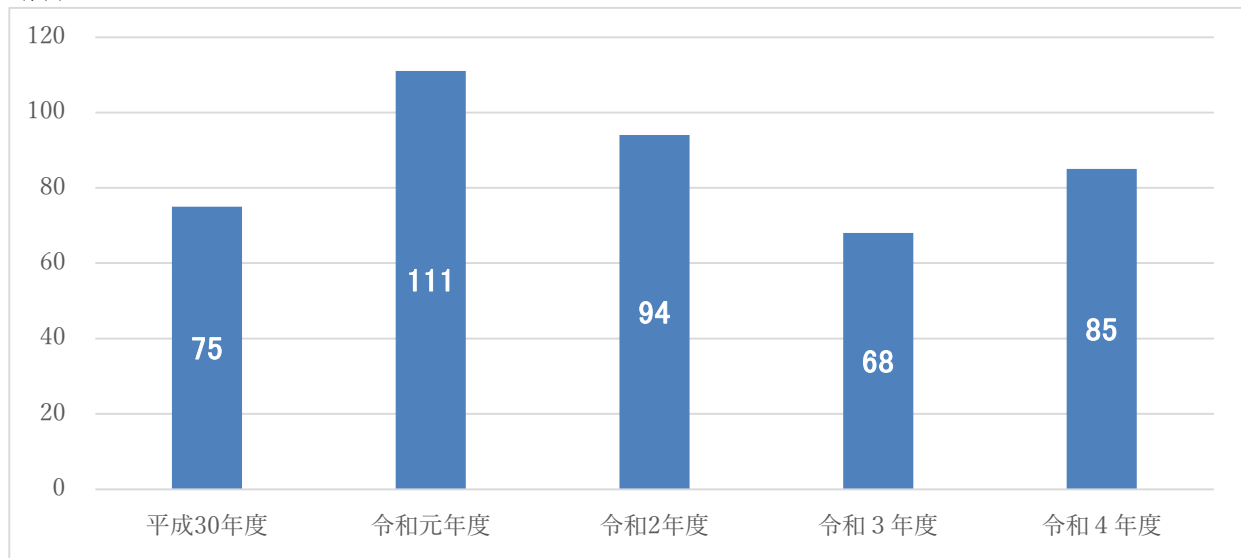
第3図 民事上の個別労働紛争相談内容の内訳の比較



## 2 大分労働局長による助言・指導

令和4年度における個別労働紛争解決制度のうち「助言・指導」申出件数は85件であり、前年度比で25.0%の増加となった。（第4図参照）

第4図 助言・指導申出件数の推移



### ◇ 令和4年度における大分労働局長による助言・指導の内容等

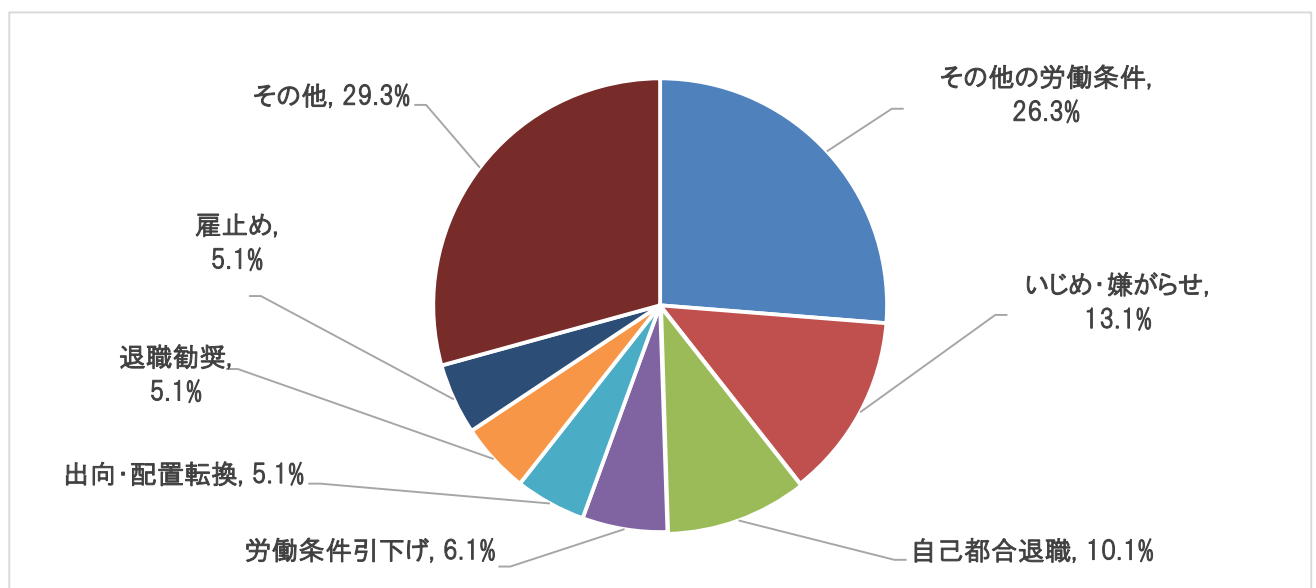
(1) 申出の主な内容については、多いものから次の順となっている（第5図参照）。

- 「その他の労働条件」・・・26件（26.3%）
- 「いじめ・嫌がらせ」・・・13件（13.1%）
- 「自己都合退職」・・・10件（10.1%）
- 「労働条件引下げ」・・・6件（6.1%）

※ 一人の相談者から複数の内容にまたがる相談が寄せられた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

(2) 令和4年度に助言・指導に係る手続きを終了した件数は84件（年度内に処理が終了した件数で、令和3年度からの繰越事案を含む）であり、そのうち助言・指導を行った件数は82件である。82件のうち74件が解決（一定の改善含む）（90.2%）している。

第5図 助言・指導申出内容の内訳

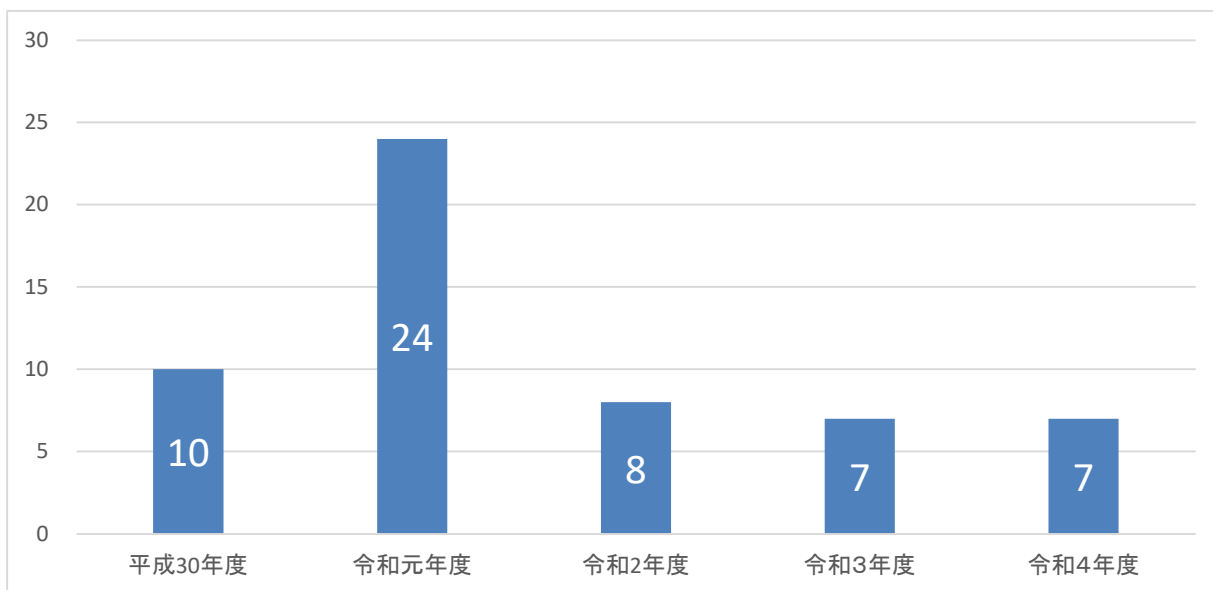


### 3 大分紛争調整委員会によるあっせん

令和4年度における個別労働紛争解決制度に係る「あっせん」申請受理件数は7件であり、対前年度比で増減なしとなった（第6図参照）。

(件)

第6図 あっせん申請件数の推移



#### ◇ 令和4年度における大分紛争調整委員会による「あっせん」の内容等

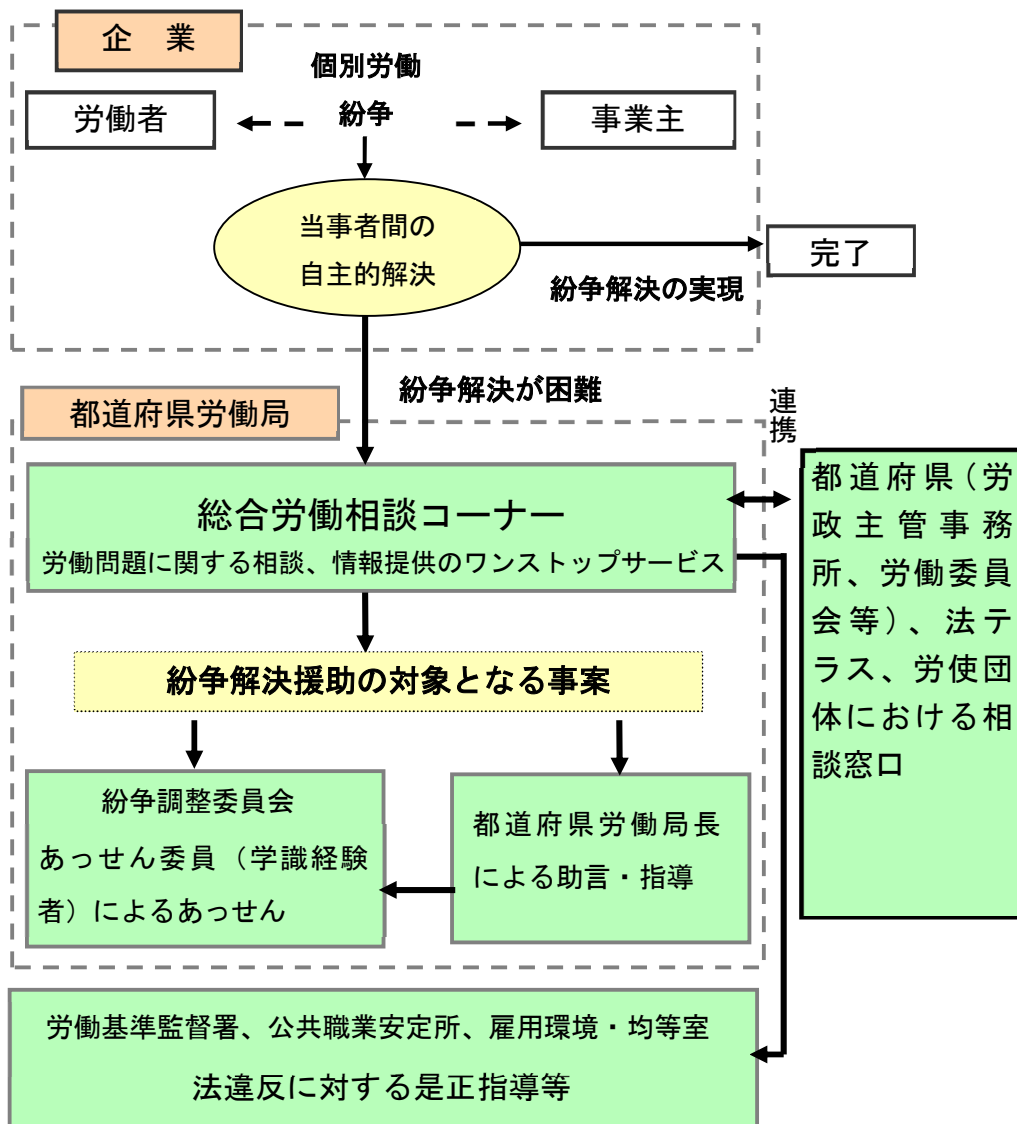
- (1) 申請の内容は、「雇止め」が3件、「退職勧奨」が2件、「いじめ・嫌がらせ」が1件、「自己都合退職」が1件である。
- (2) 令和4年度のあっせんの解決状況については、令和4年度で処理が終了した10件のうち合意が成立したものが1件、紛争当事者の意見の隔たりが大きく合意に達しないなどの理由により、あっせんが打ち切られたものが9件である。

○紛争調整委員会とは・・・

弁護士、大学教授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、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されたあっせん委員が、個別労働紛争の解決に向けてあっせんを実施するものである。

## 個別労働紛争解決制度

- ・ 「総合労働相談」とは、大分労働局、各労働基準監督署内の計6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している。
- ・ 「助言・指導」とは、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により、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度である。
- ・ 「あっせん」とは、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である。



事例 1	「いじめ・嫌がらせ」にかかる助言
<p><b>事案の概要</b></p>	<p>申出人が中途入社の子社員として勤務し、経験年数の長い年上のパート社員から仕事を教えてもらった。申出人はパート社員が「オマエ」、「〇〇しろ」等、適切でない言葉で嫌がらせを繰り返してきたため、言葉遣いを改めるようお願いしたが応じてもらえなかった。</p> <p>申出人は会社に対し、パート社員の嫌がらせについて、指導等の改善に取り組むようお願いしたものの、会社は何も対応してくれなかった。</p> <p>申出人より、このままではパート社員の嫌がらせにより、出勤が出来なくなる恐れがあることから、会社に対し、改善に取り組むよう助言の申し出があったもの。</p>
<p><b>助言・指導の内容・結果</b></p>	<p>事業主から事情を聴取したところ、申出人からの相談を踏まえ、パート職員に注意をしたことや、上司に指導を指示していることを確認した。</p> <p>そこで、民法第 715 条の「使用者等の責任」や労働契約法第 5 条の「労働者の安全への配慮（安全配慮義務）」、「パワハラ防止法（労働施策総合推進法）」等について説明し、大きな問題に発展し、会社責任を問われることがないように必要な措置を講じることを助言した。</p> <p>事業主は助言を踏まえ、コンプライアンス委員会を開催し、本件がハラスメントに該当することを決定し、パート社員に懲戒規定に基づいた処分を行ったところ、申出人に対するハラスメント行為は無くなった。</p>

事例 2	「自己都合退職」にかかる助言
<p><b>事案の概要</b></p>	<p>申出人は直属の上司に対し、会社の就業規則に沿って1か月前に自己都合による退職を申し出たところ、上司から退職日を1か月後ではなく、1週間後に変更するよう指示を受けた。</p> <p>申出人は退職までの収入をあてにしていたため、退職日が1か月後から1週間後に変更されることにより、収入が大幅に減額するため、早期の退職はどうしても避けたい。</p> <p>その後も上司と退職日について話し合いを試みるものの、上司が1週間後の退職しか認めてくれない状況であり、このままでは1週間後に退職しないといけなくなるので、退職日について話し合いをするよう助言・指導を望むもの。</p>
<p><b>助言・指導の内容・結果</b></p>	<p>事業主から事情を聴取したところ、申出人の上司に退職日を決定可能な人事権はなく、上司の独断で申出人に退職日の変更を指示していたことが判明した。そのため、解雇、退職勧奨、自己都合退職の違いについて説明し、改めて申出人と退職日について話し合いを設けるよう助言した。</p> <p>事業主は助言を踏まえ、後日、申出人と和解し、申出人の希望通りの日付で退職が認められた。</p> <p>また、事業主は申出人の上司を含む管理者に管理者教育を実施し、再発防止を図られた。</p>



事例3	「労働条件引下げ」にかかる助言
<b>事案の概要</b>	<p>申出人が「週5日勤務、日給1万円」の条件で就労していたところ、突然、事業主から一方的に「週3日勤務、日給8千円」にすると、労働条件変更の通告があった。</p> <p>申出人は労働条件が変更になった場合、給与が大幅に減額となり生活が出来なくなることから、事業主に労働条件変更の撤回を求めたものの応じてくれなかった。</p> <p>申出人より、事業主からの労働条件の一方的な変更について撤回し、話し合いを設けるよう助言・指導の申し出があったもの。</p>
<b>助言・指導の内容・結果</b>	<p>事業主から事情を聴取した上で、労働条件の変更は労働契約法第8条により、労働者及び使用者の合意が必要であり、労働者の合意のない使用者からの一方的な変更はできないことを説明し、改めて労働者と労働条件の変更について話し合いを設けるよう助言した。</p> <p>事業主は助言を踏まえ、申出人に謝罪して、労働条件の変更を撤回した。</p>

## 【あっせんの事例】

事例1	「退職勧奨」にかかるあっせん
<b>事案の概要</b>	<p>申請人は A 業務の補助業務に1年契約の有期労働契約を複数回更新しながら従事していたところ、事業主から A 業務の主担当が退職するため、同日を以って申請人も退職するよう迫られた。</p> <p>申請人は退職の意思がないことを伝えたものの、事業主から配置転換と次回の契約更新をしない雇止めを告げられたことにより精神的に追い込まれ、退職勧奨に同意した。</p> <p>申請人は経済的補償として残りの有期労働契約期間中に受領予定だった賃金及び退職を強要されたことによる精神的補償として約5か月分の給与相当額である合計50万円の支払いを求めてあっせんに申請したもの。</p>
<b>あっせんの内容・結果</b>	<p>あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、主担当と補助の関係性から、主担当が退職すれば当然に補助も退職すると安易に判断したことを認めた。また、申請人が当然に退職すると思っていたところ、申請人が退職しない申し出があったことから、咄嗟に配置転換や雇止めの話をしたことを認めた。</p> <p>本件について事業主から申請人に対し、和解金として3ヶ月分の給与相当額である30万円を支払うことで和解合意した。</p>

## 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等に伴い、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」という。）が増加していることに鑑み、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等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

### 2 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及び自主的な解決の促進のため、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条）

イ 都道府県労働局長は、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、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

# 大分労働局の相談窓口をご活用ください

## 総合労働相談コーナー

大分労働局では総合労働相談コーナーにおいて総合的な労働相談を行っています。  
労働問題に関するあらゆる分野の相談などへのワンストップサービスに努めています。

- 大分労働局雇用環境・均等室      電話097-536-0110  
大分市東春日町17-20 大分県ソフトパーク内 大分第2ソフィアプラザビル3階
- 大分労働基準監督署内      電話097-535-1512  
大分市新川町2-1-36大分合同庁舎2階
- 中津労働基準監督署内      電話0979-22-2720  
中津市大字中殿550-20中津合同庁舎2階
- 佐伯労働基準監督署内      電話0972-22-3421  
佐伯市鶴谷町1-3-28佐伯労働総合庁舎3階
- 日田労働基準監督署内      電話0973-22-6191  
日田市淡窓1-1-61
- 豊後大野労働基準監督署内      電話0974-22-0153  
豊後大野市三重町市場1225-9三重合同庁舎4階

なお、労働基準法・労災保険・職場での安全衛生などに関するご相談は労働基準監督署、求人・職業紹介・雇用保険などに関するご相談は公共職業安定所(ハローワーク)で受け付けています。

大分労働基準監督署	電話097-535-1511
中津労働基準監督署	電話0979-22-2720
佐伯労働基準監督署	電話0972-22-3421
日田労働基準監督署	電話0973-22-6191
豊後大野労働基準監督署	電話0974-22-0153
大分公共職業安定所	電話097-538-8609
別府公共職業安定所	電話0977-23-8609
中津公共職業安定所	電話0979-24-8609
日田公共職業安定所	電話0973-22-8609
佐伯公共職業安定所	電話0972-24-8609
宇佐公共職業安定所	電話0978-32-8609
豊後大野公共職業安定所	電話0974-22-8609