



令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況について

岡山労働局は、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。「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、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

岡山労働局では、今回の施行状況を受け個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて、引き続き取り組んでいきます。

【ポイント】

1. 令和4年度は前年度と比べ、「総合労働相談」、「個別労働紛争相談」、「助言・指導」、「あっせん」の件数が減少。
 - 総合労働相談件数 14,298件（前年度比7.6%減）
→ うち民事上の個別労働紛争相談件数 4,378件（同0.7%減）
 - 助言・指導申出件数 109件（同9.2%減）
 - あっせん申請件数 30件（同26.8%減）
2. 民事上の個別労働紛争の内容別相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が12年連続トップで過去最多。「助言・指導」、「あっせん」の内容別申請件数は、いずれも「いじめ・嫌がらせ」が最多。
 - 民事上の個別労働紛争相談の内容は「いじめ・嫌がらせ」が12年連続で最多。
同内容の相談は1,632件（前年度比1.7%増）で過去最多件数となった。
 - 助言・指導の内容別申請件数は「いじめ・嫌がらせ」が36件で11年連続で最多。
 - あっせんの内容別申請件数は「いじめ・嫌がらせ」が6件で5年連続で最多。

○ 県内の総合労働相談コーナーにおける相談件数は14,298件(P4)

相談件数は、平成24年度以降1万3千件台で推移し、ほぼ横ばい状況であったものの、平成27年度より増加傾向となり平成28年度においては16,229件となった。平成29年度以降は減少に転じていたものの、新型コロナウイルスによる雇用環境の悪化もあり令和2年度は過去最大の19,348件となったが、令和4年度は令和3年度に続き、前年比で減少となった。

※組織変更によって、平成28年度から総合労働相談コーナーにおいても均等3法に係る相談を取り扱っているため、総合労働相談件数については、同年以降、統計対象が増えています。

○ 民事上の個別労働紛争に係る相談件数は4,378件(P4,5)

民事上の個別労働紛争に係る相談が、相談件数全体の約3割を占めている。

労働者からの相談3,706件のうち、非正規労働者(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)からの相談が1,129件と約3割。

相談の内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが1,632件と平成23年度以降12年連続で最多となり、かつ、令和4年度は過去最多件数となった。

○ 助言・指導制度の受付件数109件(P6)

助言・指導の受付件数は109件で前年度と比べ11件、9.2%減少した。

紛争内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が36件で最多。以下、「解雇」(9件)、「労働条件引下げ」(9件)、「退職勧奨」(9件)等となっている。

令和4年度に処理が終了した助言・指導事案については、申出から1か月以内に、全数処理を行っている。

○ あっせん受理件数は30件(P7)

あっせん受理件数は30件となり、前年度と比べ11件、26.8%減少した。

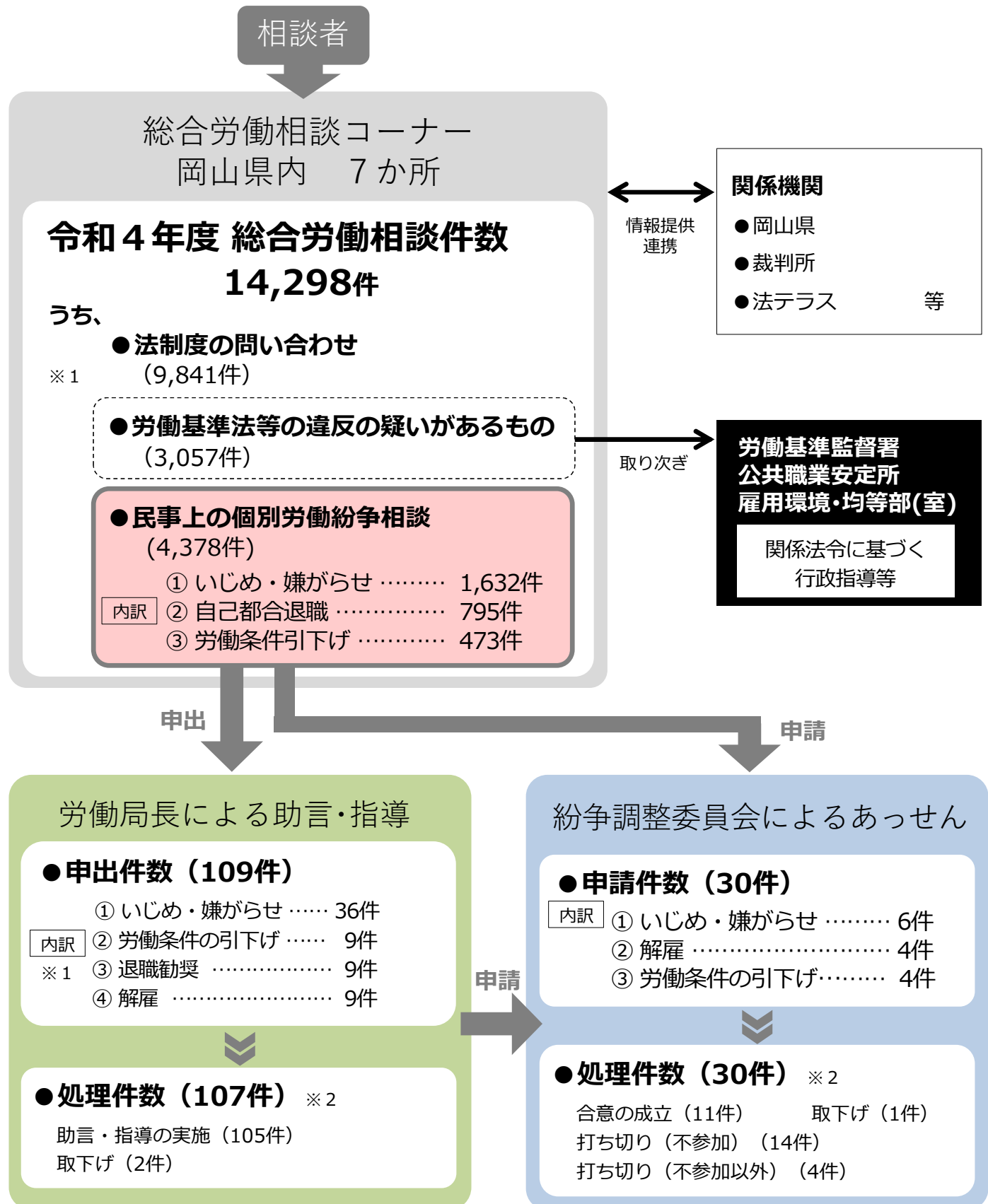
紛争内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が6件で最多、以下、「解雇」(4件)、「労働条件引下げ」(4件)等となっている。

令和4年度にあっせんの手続を終了した事案は、すべて2か月以内に処理を終了している。

※ 「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紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度で、幅広い分野の労働問題を対象とする「総合労働相談」、個別労働紛争の解決につき援助を求められた場合に行う都道府県労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に労働局長が紛争調整委員会に委託して行う「あっせん」の3つの方法があります。

近年、個別労働紛争の内容は複雑・多様化しているなかで、当該制度は、平成13年10月の法律施行以降、職場での紛争の簡易・迅速な解決手法として利用されています。

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・指導の処理件数及び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

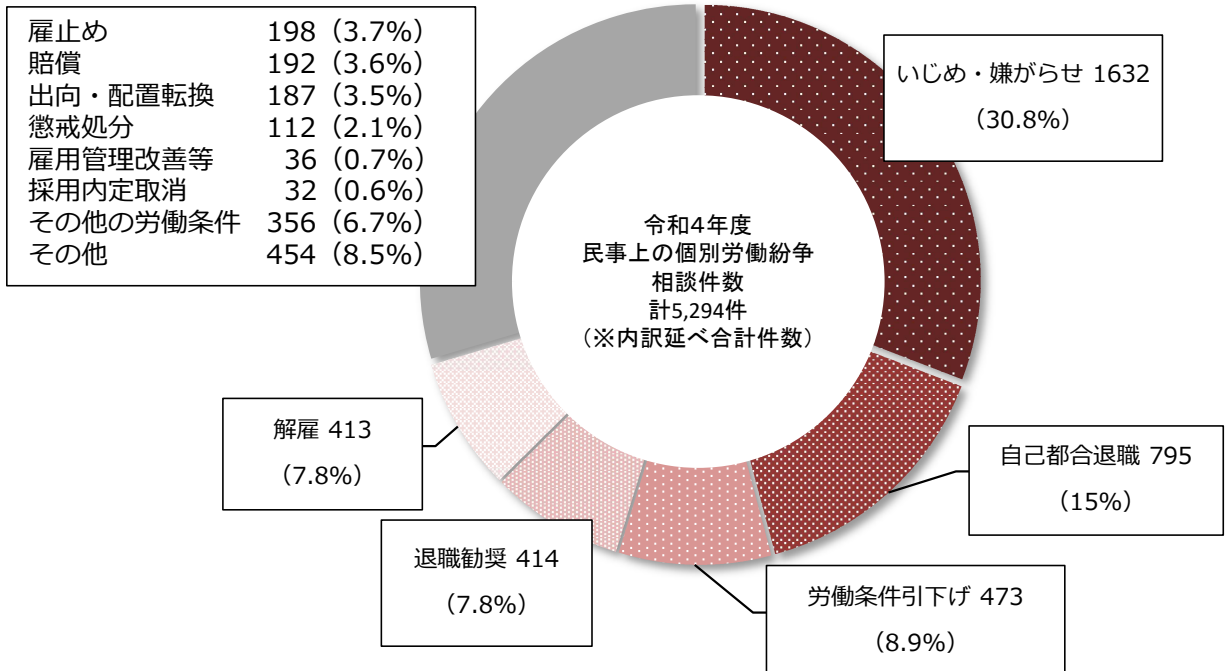
1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移(10年間)



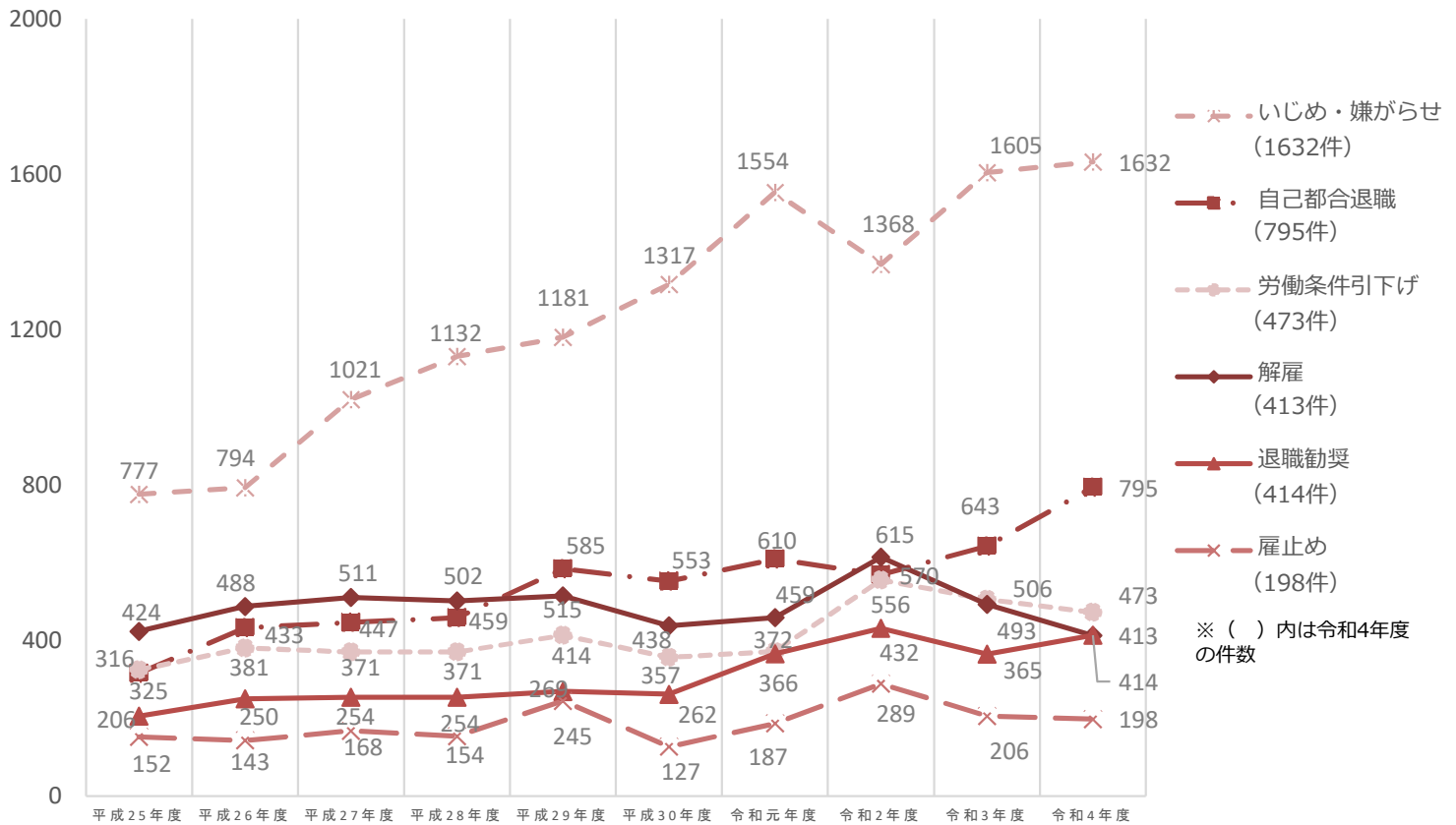
(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

ほか 計 1567 (29.6%)



※ () 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 | 主な相談内容別の件数推移（10年間）

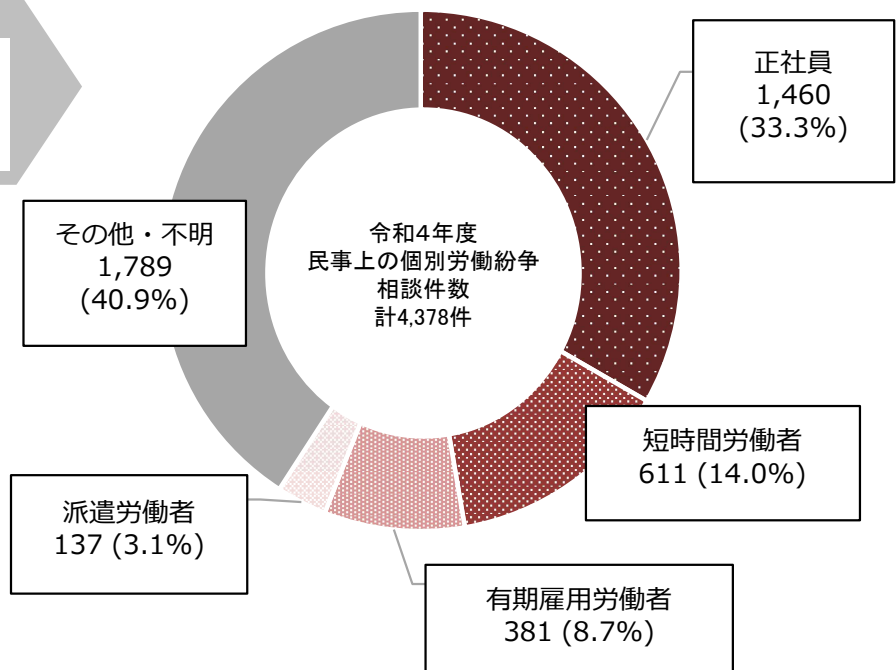


（４）民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

相談者の種類

労働者	3,706 (84.7%)
事業主	402 (9.2%)
その他	270 (6.2%)

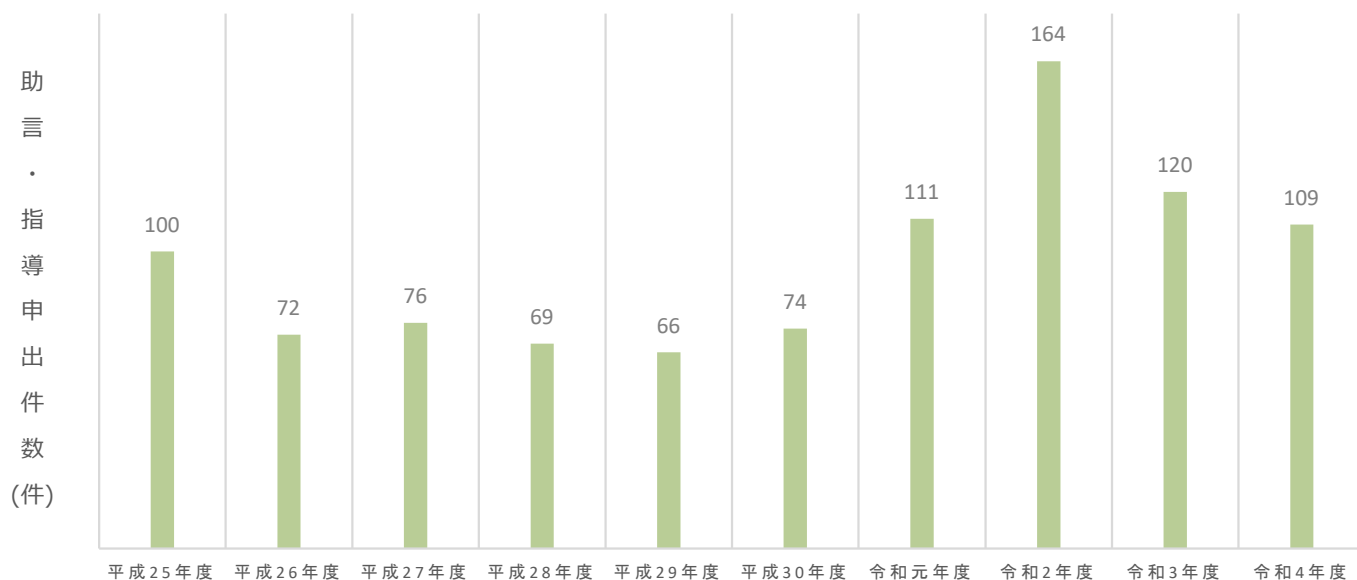
※事業主からの相談については、相談対象の就労形態を計上している。



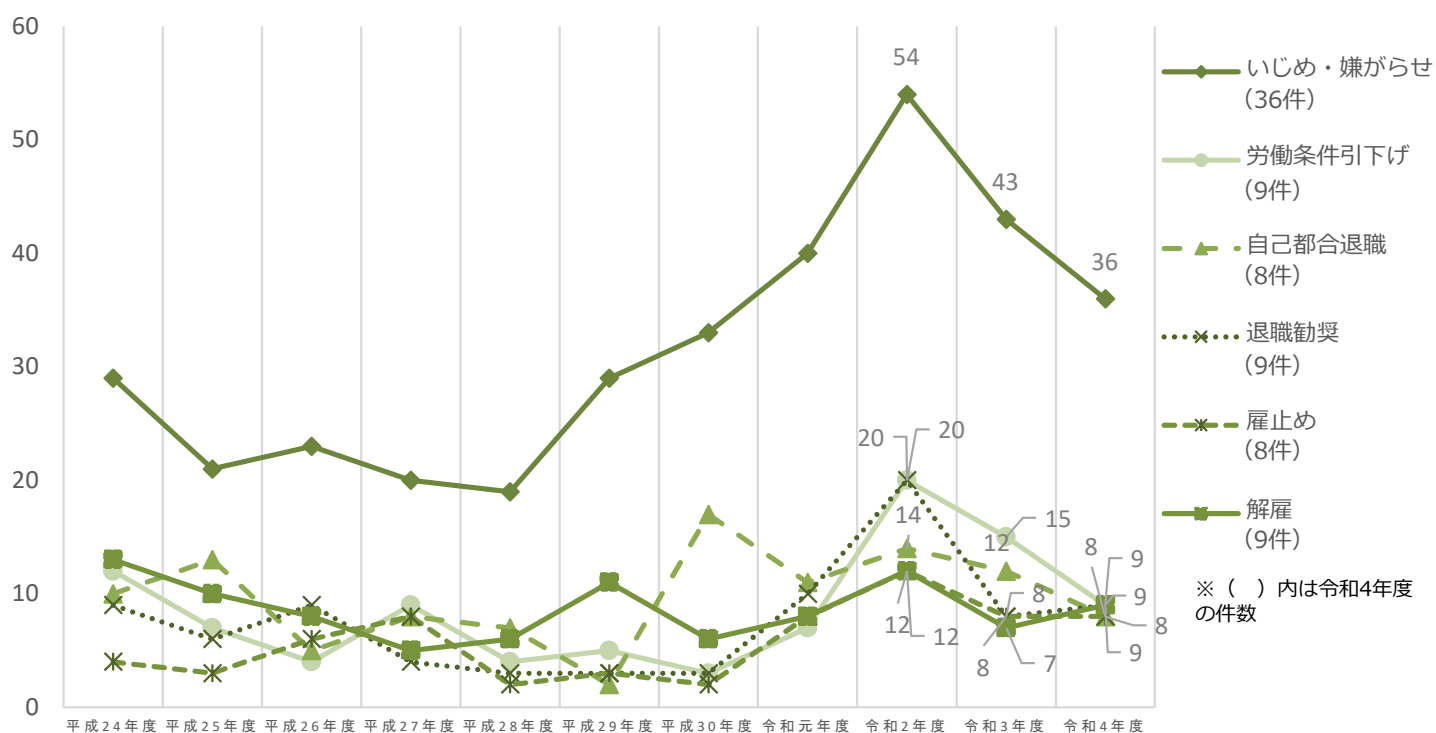
※（ ）内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

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)

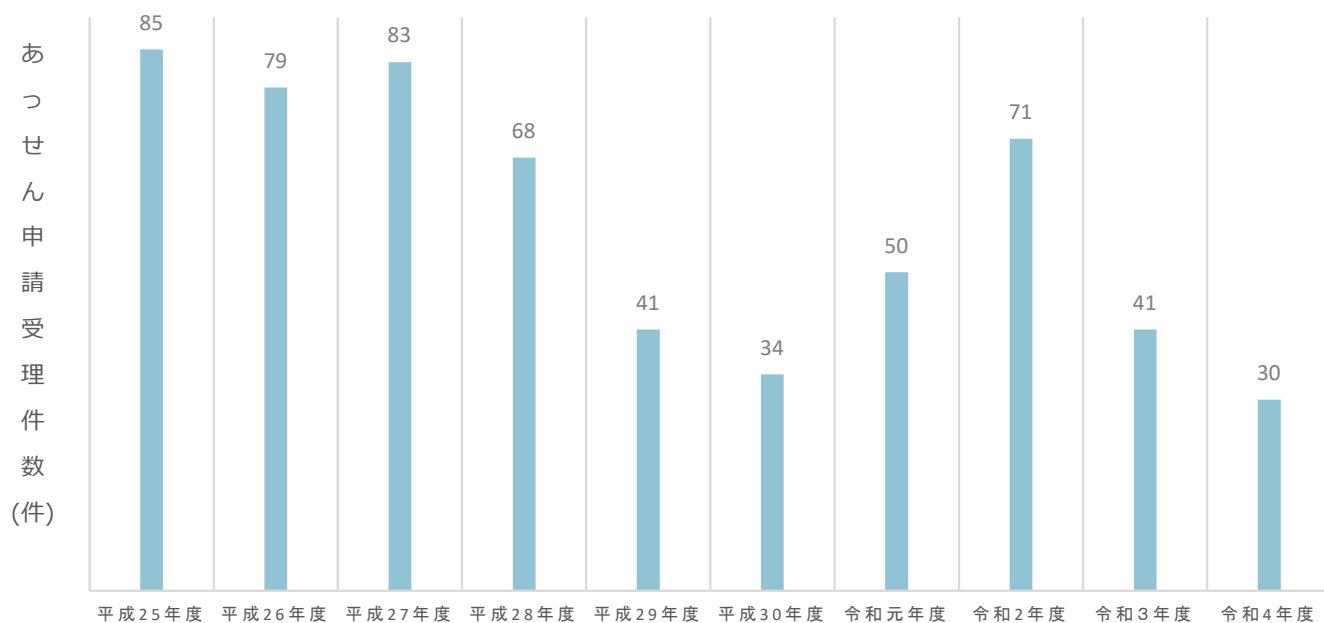


(2) 主な申出内容別の件数推移(10年間)

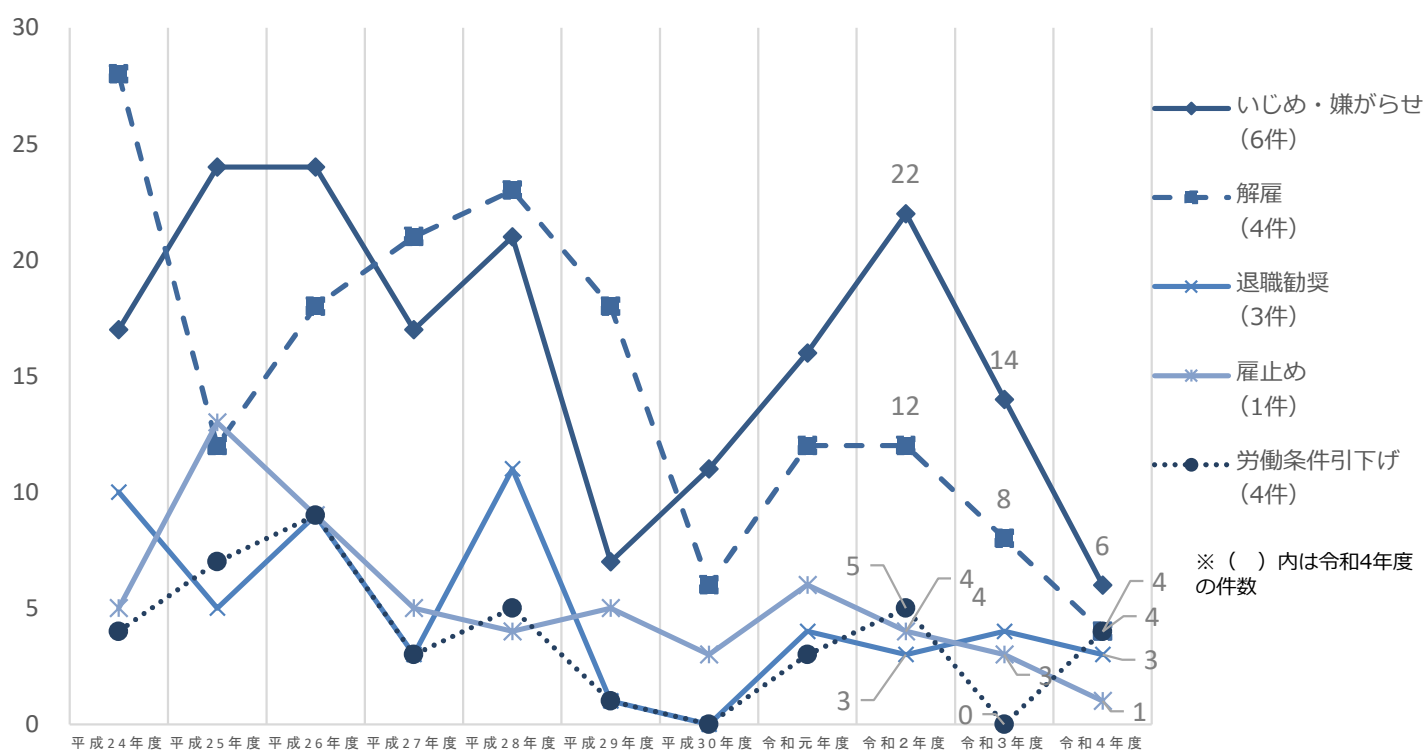


3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移（10年間）



(2) 主な申請内容別の件数推移（10年間）



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	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
事案の概要	申出人は、同僚数名から無視をされたり、人格を否定するような言動を受けるようになった。事業主に対し、職場環境の改善を求めたが、対応してもらえなかった。 申出人は、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として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主から事情を聴取し、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、労働施策総合推進法の措置義務についても説明し、話し合いによる解決を図るよう助言した。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人との話し合いを行い、配置転換や従業員に対するハラスメント教育等を実施し、職場環境の改善に取り組んだ。

あっせんの例

事例	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人は経営の赤字を理由として解雇を通告された。 解雇の通告は、事業主に対して労働条件についての説明を求めた直後になされたものであり、申請人がなぜ整理解雇の対象となったのかについて事業主から詳しい説明がなかった。 復職したいが、復職ができないのであれば経済的・精神的損害に対する補償金として、賃金3か月分の支払いを求め、あっせん申請を行ったもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞いた上で、被申請人に対して、整理解雇回避の努力や申請人への説明が不十分であることを指摘し、双方の調整を図ったところ、当事者間の歩み寄りにより、被申請人が申請人に対し、解決金として賃金3か月分相当額を支払うことで合意が成立し解決した。