

大阪労働局発表
令和5年7月31日（月）

【照会先】
大阪労働局雇用環境・均等部指導課
電話 06 (6949) 6050

「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」等を公表します ～総合労働相談件数が、15万件を超え、過去最多！ 紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が10年連続最多！～

大阪労働局（局長 木原亜紀生）は、令和4年度の個別労働紛争解決制度の運用状況及び妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメント等に関する相談等の概況をとりまとめました。

【ポイント】注：[] 内は、別添資料の該当ページ

1 令和4年度の相談、助言・指導、あっせんの概況

総合労働相談、助言・指導の申出件数は前年度より増加、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※1		15万1,778件	7.7%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	11万1,894件	8.0%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2万2,478件	24.1%増
	民事上の個別労働紛争相談	2万6,339件	5.1%減
助言・指導※2申出		743件	1.5%増
あっせん※3申請		239件	21.1%減

2 改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、助言・指導の申出、あっせんの申請は減少するも民事上の個別労働紛争※4の相談件数における「いじめ・嫌がらせ」※5は10年連続最多。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数は、6,247件（前年度比19.3%減） [P. 5 図3]
- ・ 助言・指導の申出件数は、69件（同49.6%減） [P. 8 図7]
- ・ あっせんの申請件数は、25件（同74.7%減） [P. 11 図11]

3 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「解雇」の件数が前年度に引き続き減少。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数は、3,728件で、前年度比7.0%減少 [P. 5 図3]
- ・ 助言・指導の申出件数は、64件で、同20.0%減少 [P. 8 図7]
- ・ あっせんの申請件数は、37件で、同26.0%減少 [P. 11 図11]

4 妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する相談等の概況 [P. 14]

- ・ 妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い及びハラスメントに関する労働者からの相談件数は591件、紛争解決援助※6・調停※7の申立受理件数は19件
- ・ セクシュアルハラスメントに関する労働者からの相談件数は345件、紛争解決援助・調停の申立受理件数は12件

※1～7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（大阪府下では労働局及び各労働基準監督署（13署）に設置）。

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

[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：4,279件

紛争解決の援助申立件数：172件

調停申請受理件数：75件

※6 「紛争解決援助」

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律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度

※7 「調停」

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。

【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：令和4年度の助言・指導とあっせん等の事例

（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

大阪労働局と労働基準監督署等に設置 | 大阪府下14か所

令和4年度 総合労働相談件数
15万1,778件

うち、●法制度の問い合わせ
※1 (11万1,894件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(2万2,478件)

●民事上の個別労働紛争相談 ※2
(2万6,339件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	6,247件
※1	② 自己都合退職	3,306件
	③ 解雇	3,728件

関係機関

- 大阪府
 - ・労働相談センター
 - ・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・均等部

関係法令に基づく
行政指導等

取り次ぎ

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 (743件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	69件
※1	② 労働条件の引き下げ	91件
	③ 自己都合退職	80件

●処理件数 (768件) ※3

助言・指導の実施 (713件)
取り下げ (11件) ・打ち切り (44件)
その他 (0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 (239件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	25件
※1	② 解雇	37件
	③ 雇い止め	26件

●処理件数 (249件) ※3

合意の成立 (77件)
取り下げ (8件) ・打ち切り (164件)
その他 (0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。

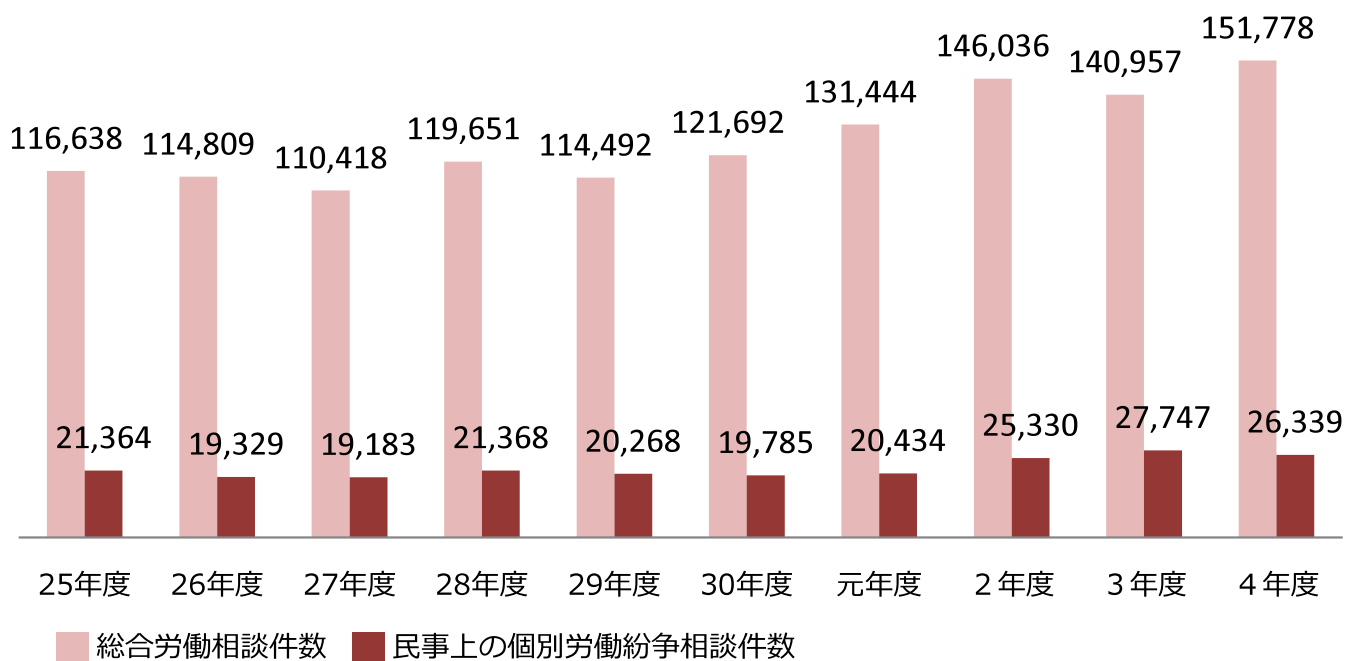
※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※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。

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (10年間)

図1

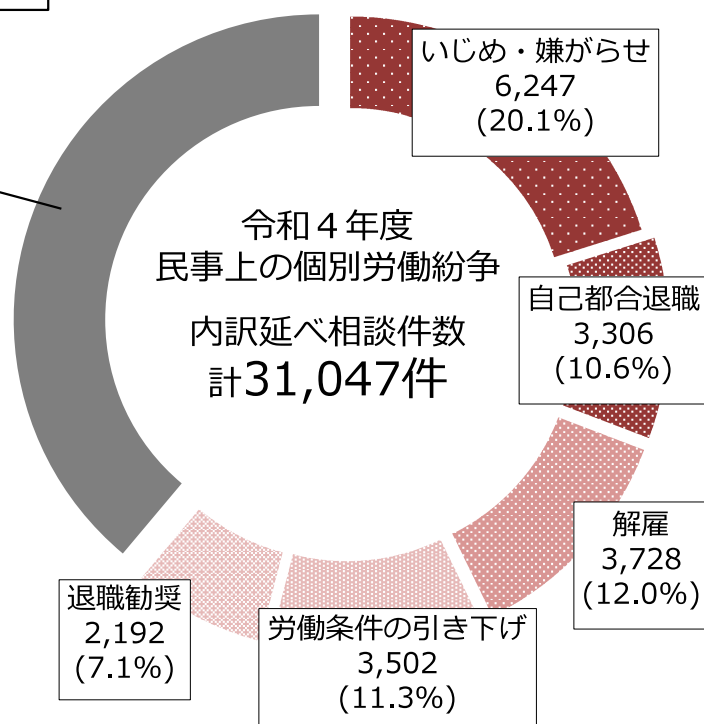


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

図2

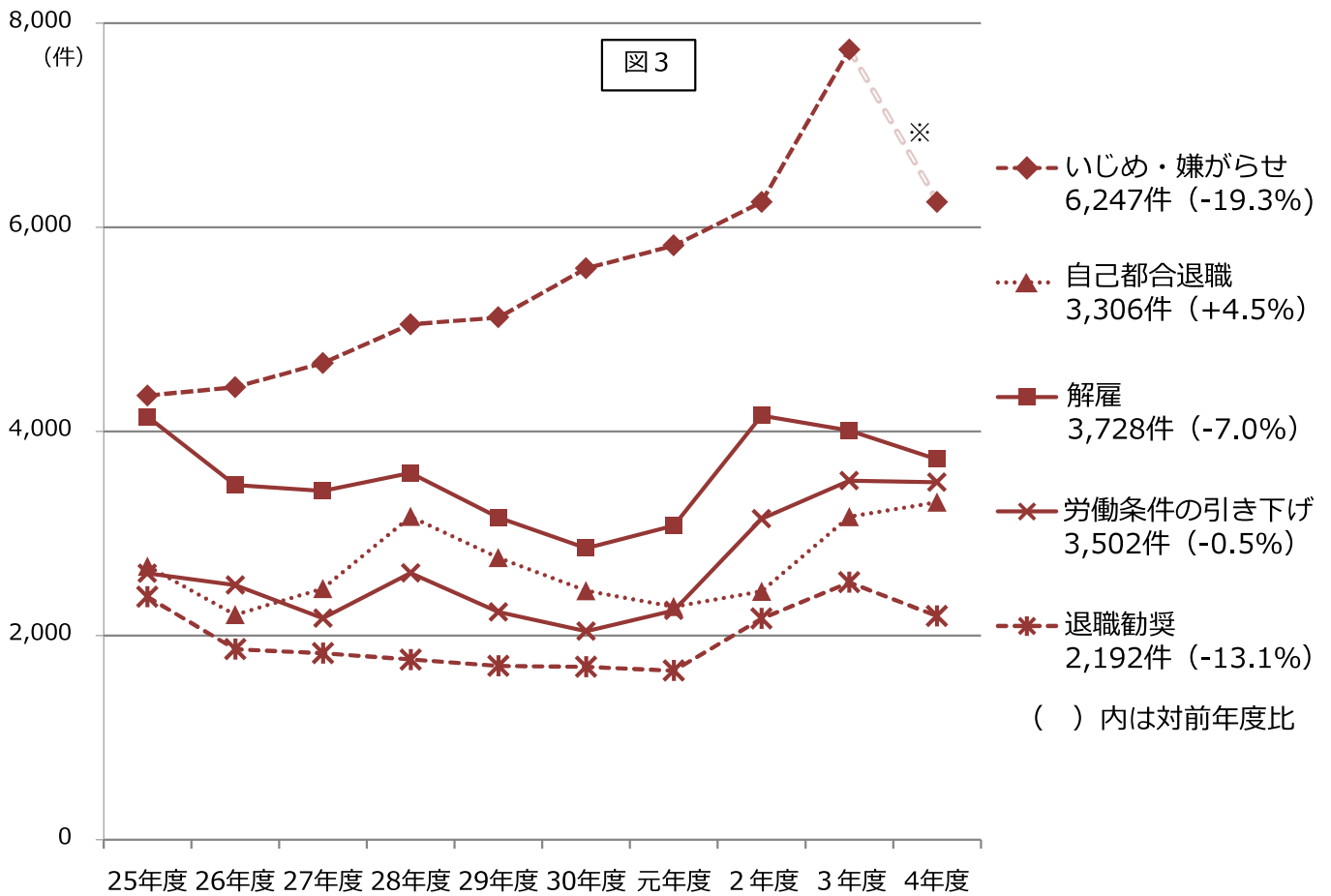
ほか 計12,072

雇い止め	1,717	(7.1%)
出向・配置転換	835	(2.7%)
雇用管理等	713	(2.3%)
募集・採用	209	(0.7%)
採用内定取り消し	182	(0.6%)
その他の労働条件	5,537	(17.8%)
その他	2,879	(9.3%)



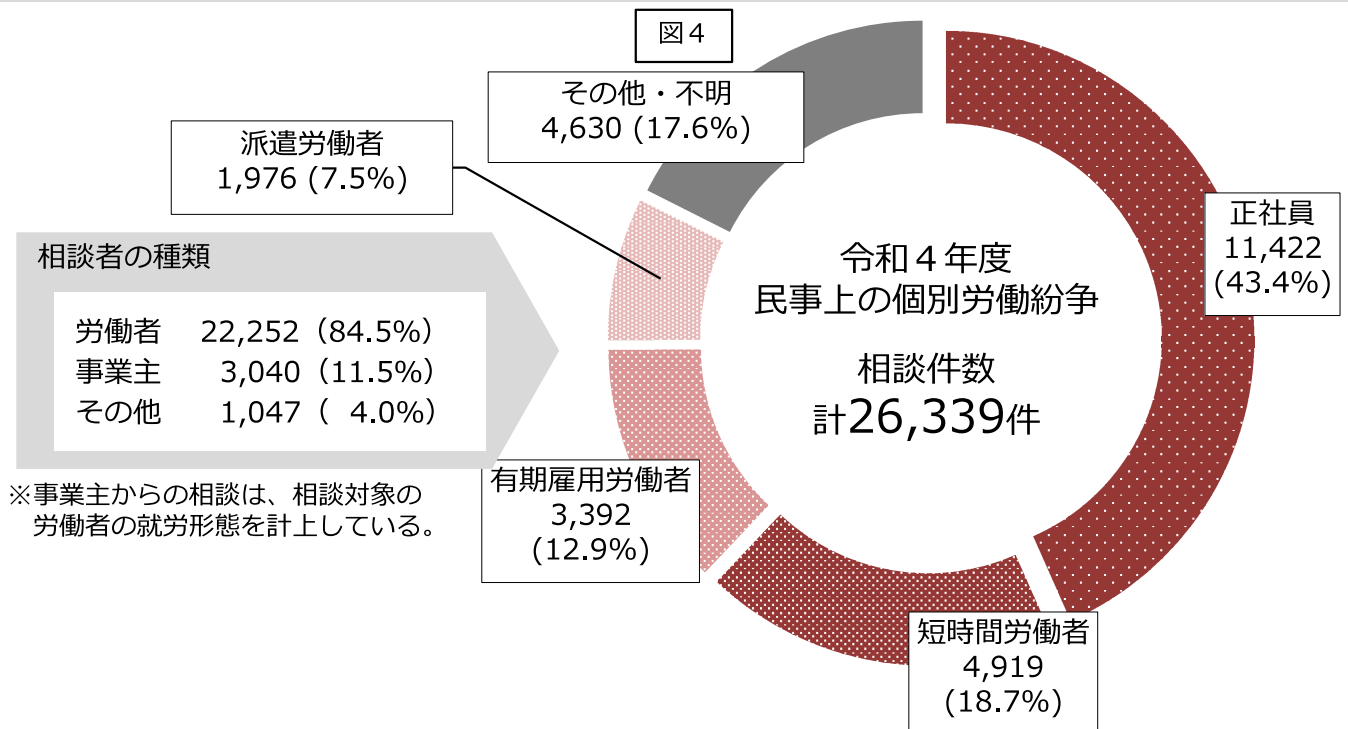
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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)



※ 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※5を参照。

(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。

【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 件数
25年度	4,144	1,371	2,379	203	2,680	835	2,610	3,088	4,352	414	277	1,898	24,251
	17.1	5.7	9.8	0.8	11.1	3.4	10.8	12.6	17.9	1.7	1.1	7.8	100
26年度	3,474	1,311	1,867	162	2,204	774	2,495	2,506	4,433	426	182	1,753	21,587
	16.1	6.1	8.6	0.8	10.2	3.6	11.6	11.6	20.5	2.0	0.8	8.1	100
27年度	3,416	1,222	1,826	162	2,460	845	2,171	2,623	4,670	400	159	1,808	21,762
	15.7	5.6	8.4	0.7	11.3	3.9	10.0	12.1	21.5	1.8	0.7	8.3	100
28年度	3,593	1,281	1,765	215	3,166	743	2,613	3,319	5,049	471	236	2,094	24,545
	14.6	5.2	7.2	0.9	12.9	3.0	10.6	13.5	20.6	1.9	1.0	8.5	100
29年度	3,155	1,240	1,703	182	2,763	715	2,231	3,341	5,118	568	246	1,991	23,253
	13.6	5.3	7.3	0.8	11.9	3.1	9.6	14.4	22.0	2.4	1.1	8.6	100
30年度	2,857	1,064	1,693	145	2,440	635	2,043	3,772	5,599	596	156	1,534	22,534
	12.7	4.7	7.5	0.6	10.8	2.8	9.1	16.7	24.8	2.6	0.7	6.8	100
元年度	3,076	1,312	1,656	174	2,283	693	2,245	3,759	5,822	350	195	2,342	23,907
	12.9	5.5	6.9	0.7	9.5	2.9	9.4	15.7	24.4	1.5	0.8	9.8	100
2年度	4,156	1,687	2,166	309	2,434	1,011	3,145	4,982	6,247	683	171	1,788	28,779
	14.4	5.9	7.5	1.1	8.5	3.5	10.9	17.3	21.7	2.4	0.6	6.2	100
3年度	4,010	2,052	2,521	228	3,165	877	3,518	5,965	7,740	627	181	2,383	33,267
	12.1	6.2	7.6	0.7	9.5	2.6	10.6	17.9	23.3	1.9	0.5	7.2	100
4年度	3,728	1,717	2,192	187	3,306	835	3,502	5,537	6,247	713	209	2,879	31,047
	12.0	5.5	7.1	0.6	10.6	2.7	11.3	17.8	20.1	2.3	0.7	9.3	100

※ 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。

【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）

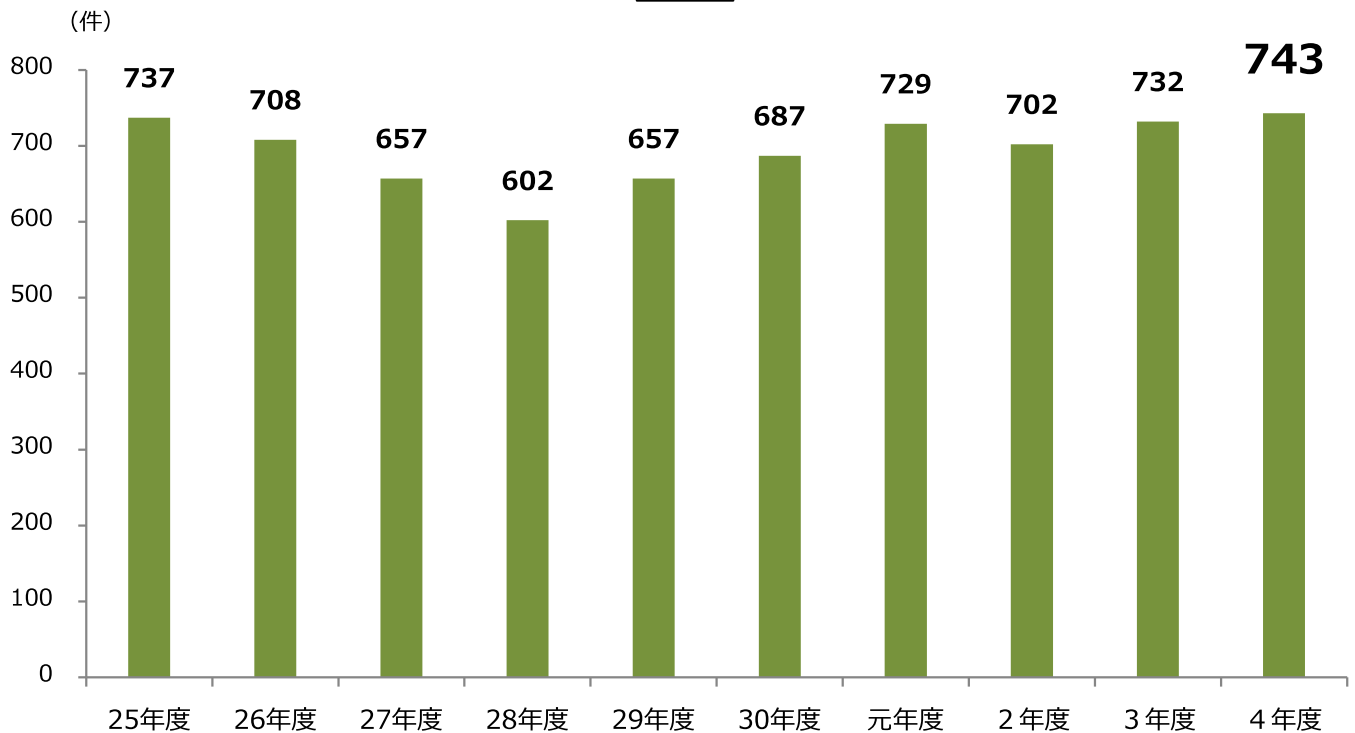
	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
25年度	9,866	3,824	1,086	2,624	3,964	21,364
	46.2	17.9	5.1	12.3	18.6	100
26年度	8,090	3,611	1,259	2,408	3,961	19,329
	41.9	18.7	6.5	12.5	20.5	100
27年度	8,094	3,771	1,131	2,286	3,901	19,183
	42.2	19.7	5.9	11.9	20.3	100
28年度	9,493	3,915	1,467	2,797	3,696	21,368
	44.4	18.3	6.9	13.1	17.3	100
29年度	8,675	3,603	1,416	2,659	3,915	20,268
	42.8	17.8	7.0	13.1	19.3	100
30年度	8,586	3,370	1,319	2,459	4,051	19,785
	43.4	17.0	6.7	12.4	20.5	100
元年度	9,167	3,460	1,539	2,566	3,702	20,434
	44.9	16.9	7.5	12.6	18.1	100
2年度	11,022	4,214	1,940	3,366	4,788	25,330
	43.5	16.6	7.7	13.3	18.9	100
3年度	12,035	4,949	1,976	3,987	4,800	27,747
	43.4	17.8	7.1	14.4	17.3	100
4年度	11,422	4,919	1,976	3,392	4,630	26,339
	43.4	18.7	7.5	12.9	17.6	100

※ 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 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)

図5

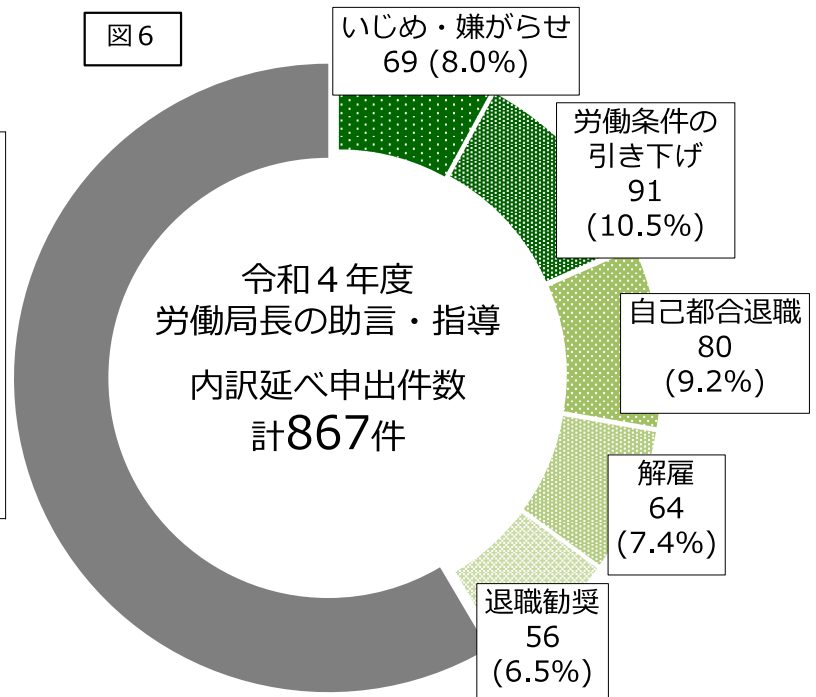


(2) 申出内容別の件数

図6

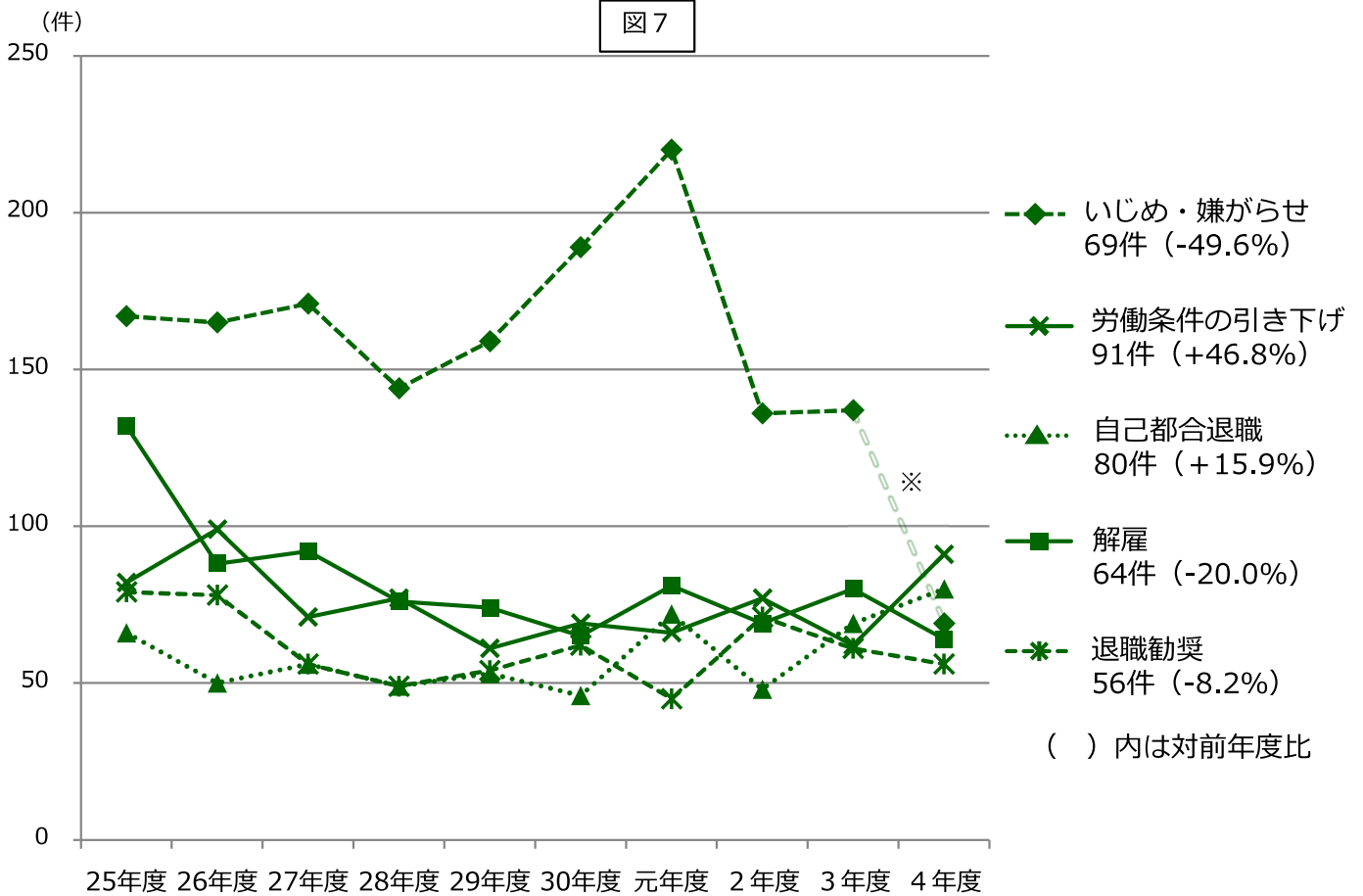
ほか 計507

出向・配置転換	49	(5.7%)
雇用管理等	46	(5.3%)
雇い止め	48	(5.5%)
募集・採用	4	(0.5%)
採用内定取り消し	5	(0.6%)
その他の労働条件	235	(27.1%)
その他	120	(13.8%)



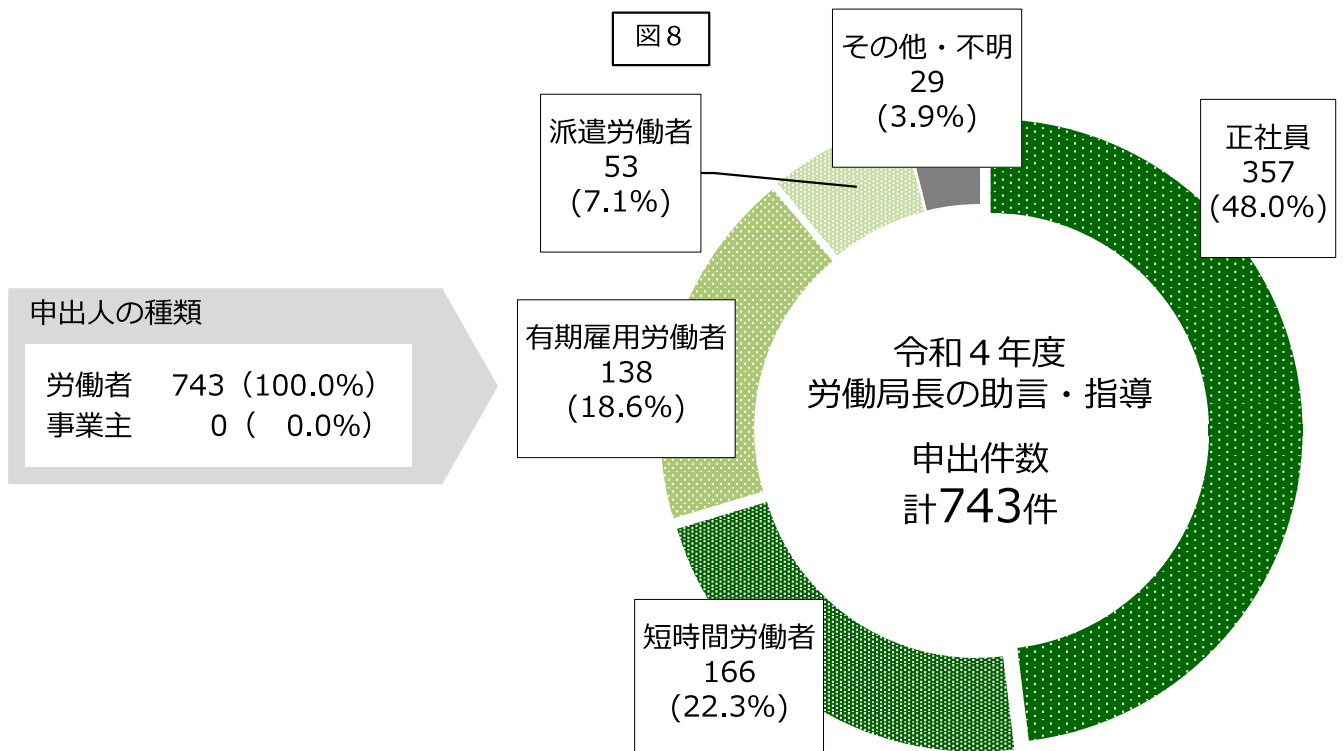
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したものである。

(3) 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、P2の※5を参照。

(4) 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・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数768件に占める比率

助言・指導 の申出	処理終了件数 768件			
	うち1か月以内に処理759件 (98.8%)			
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	713件 (92.8%)	11件 (1.4%)	44件 (5.7%)	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 件数
25年度	132	55	79	9	66	45	82	125	167	36	6	87	889
	14.8	6.2	8.9	1.0	7.4	5.1	9.2	14.1	18.8	4.0	0.7	9.8	100
26年度	88	50	78	11	50	50	99	120	165	25	6	99	841
	10.5	5.9	9.3	1.3	5.9	5.9	11.8	14.3	19.6	3.0	0.7	11.8	100
27年度	92	51	56	11	56	31	71	117	171	19	2	100	777
	11.8	6.6	7.2	1.4	7.2	4.0	9.1	15.1	22.0	2.4	0.3	12.9	100
28年度	76	42	49	7	49	30	77	130	144	26	3	74	707
	10.7	5.9	6.9	1.0	6.9	4.2	10.9	18.4	20.4	3.7	0.4	10.5	100
29年度	74	39	54	8	53	40	61	143	159	29	8	80	748
	9.9	5.2	7.2	1.1	7.1	5.3	8.2	19.1	21.3	3.9	1.1	10.7	100
30年度	65	41	62	9	46	39	69	180	189	25	6	63	794
	8.2	5.2	7.8	1.1	5.8	4.9	8.7	22.7	23.8	3.1	0.8	7.9	100
元年度	81	48	45	2	72	43	66	195	220	19	4	80	875
	9.3	5.5	5.1	0.2	8.2	4.9	7.5	22.3	25.1	2.2	0.5	9.1	100
2年度	69	48	71	10	48	71	77	213	136	28	5	70	846
	8.2	5.7	8.4	1.2	5.7	8.4	9.1	25.2	16.1	3.3	0.6	8.3	100
3年度	80	57	61	8	69	60	62	263	137	40	8	63	908
	8.8	6.3	6.7	0.9	7.6	6.6	6.8	29.0	15.1	4.4	0.9	6.9	100
4年度	64	48	56	5	80	49	91	235	69	46	4	120	867
	7.4	5.5	6.5	0.6	9.2	5.7	10.5	27.1	8.0	5.3	0.5	13.8	100

※ 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。

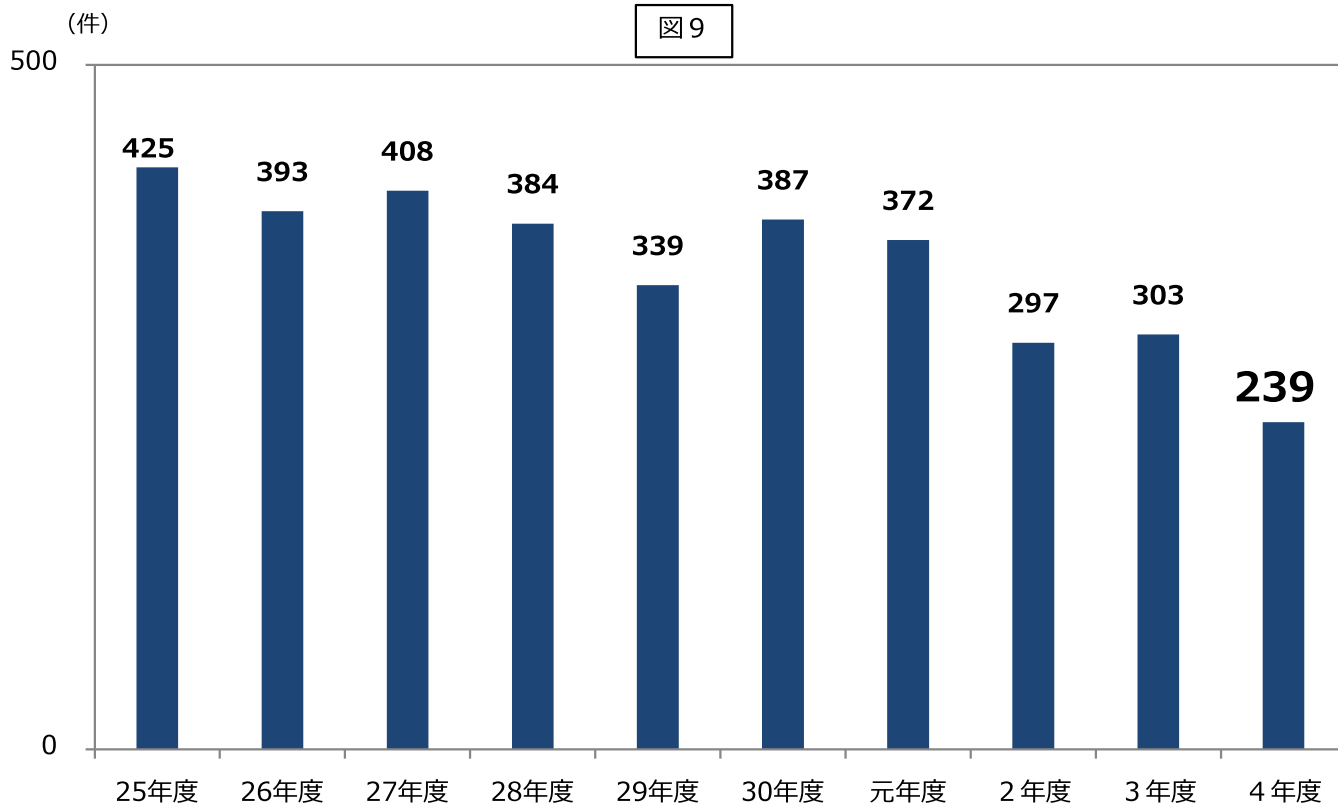
【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	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	339	202	45	131	20	737
	46.0	27.4	6.1	17.8	2.7	100
26年度	325	188	46	128	21	708
	45.9	26.6	6.5	18.1	3.0	100
27年度	277	177	47	136	20	657
	42.2	26.9	7.2	20.7	3.0	100
28年度	290	108	55	128	21	602
	48.2	17.9	9.1	21.3	3.5	100
29年度	321	145	45	121	25	657
	48.9	22.1	6.8	18.4	3.8	100
30年度	358	118	42	130	39	687
	52.1	17.2	6.1	18.9	5.7	100
元年度	339	162	68	124	36	729
	46.5	22.2	9.3	17.0	4.9	100
2年度	336	147	67	117	35	702
	47.9	20.9	9.5	16.7	5.0	100
3年度	337	137	62	160	36	732
	46.0	18.7	8.5	21.9	4.9	100
4年度	357	166	53	138	29	743
	48.0	22.3	7.1	18.6	3.9	100

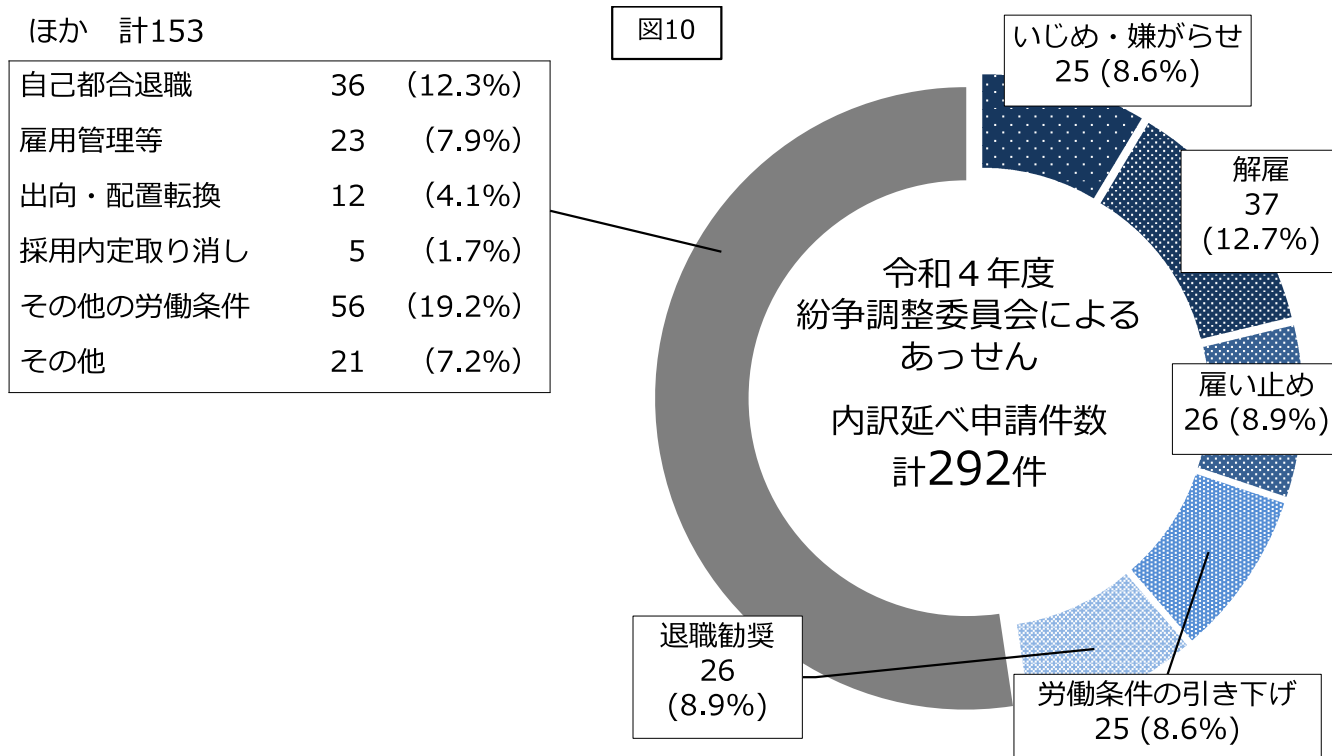
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：％）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

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)

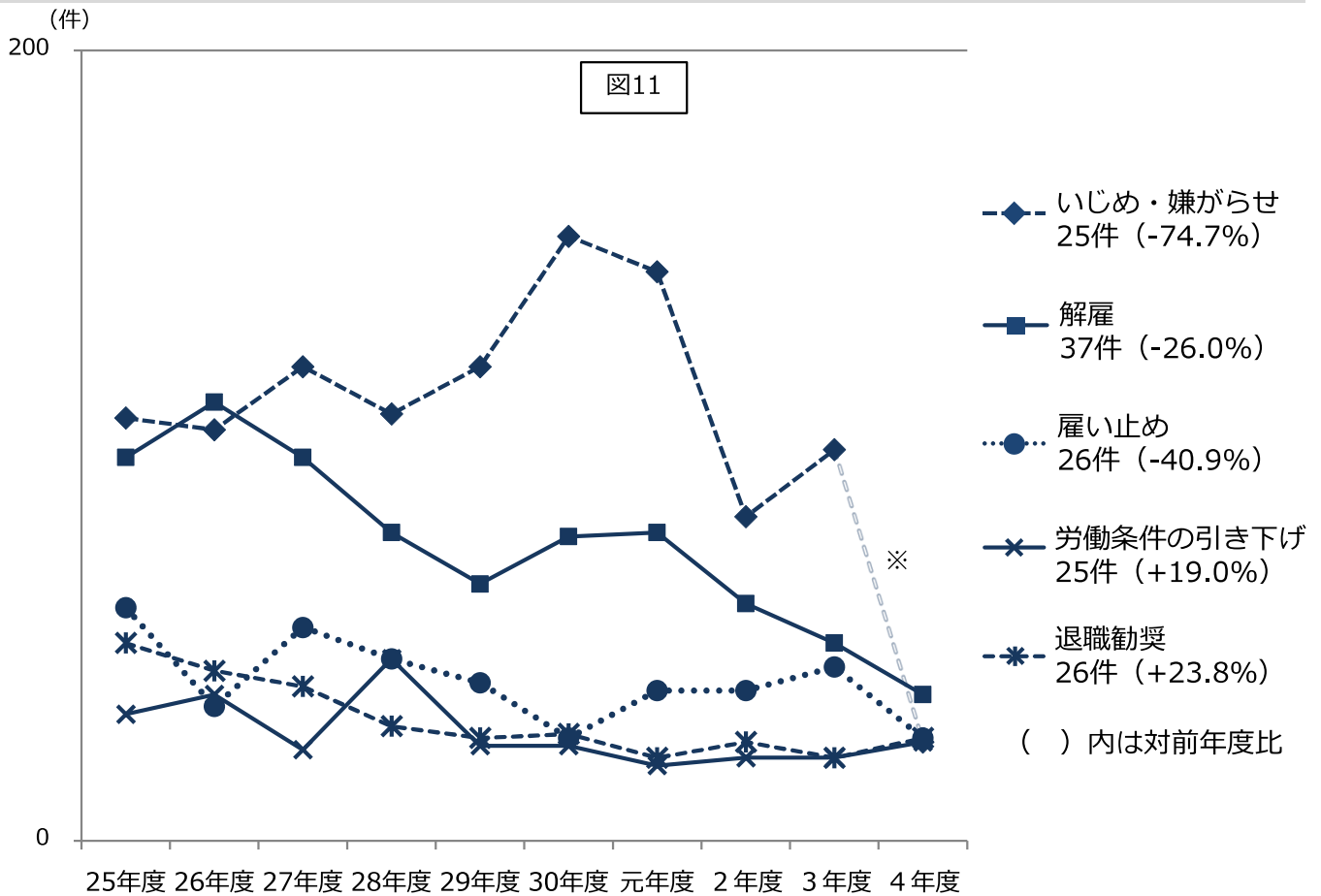


(2) 申請内容別の件数



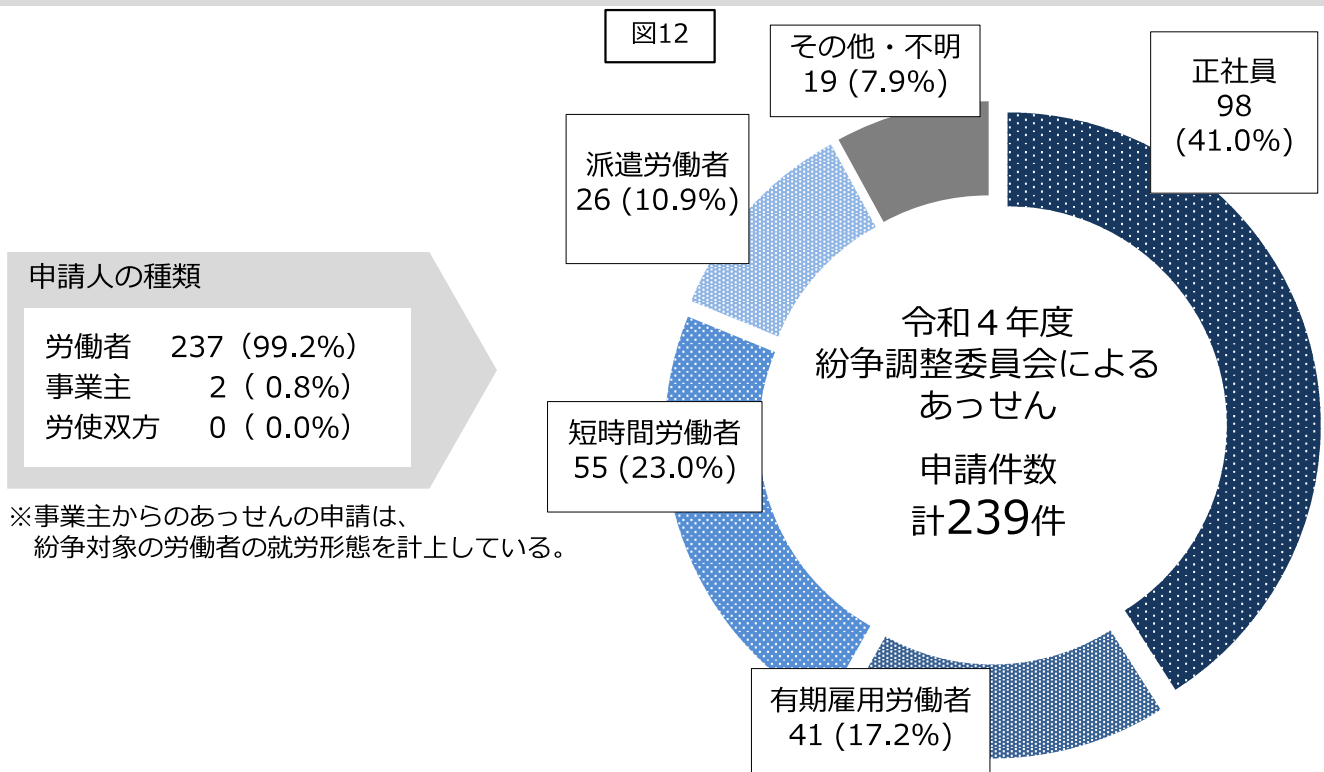
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 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、P2の※5を参照。

(4) 就労形態別の申請件数

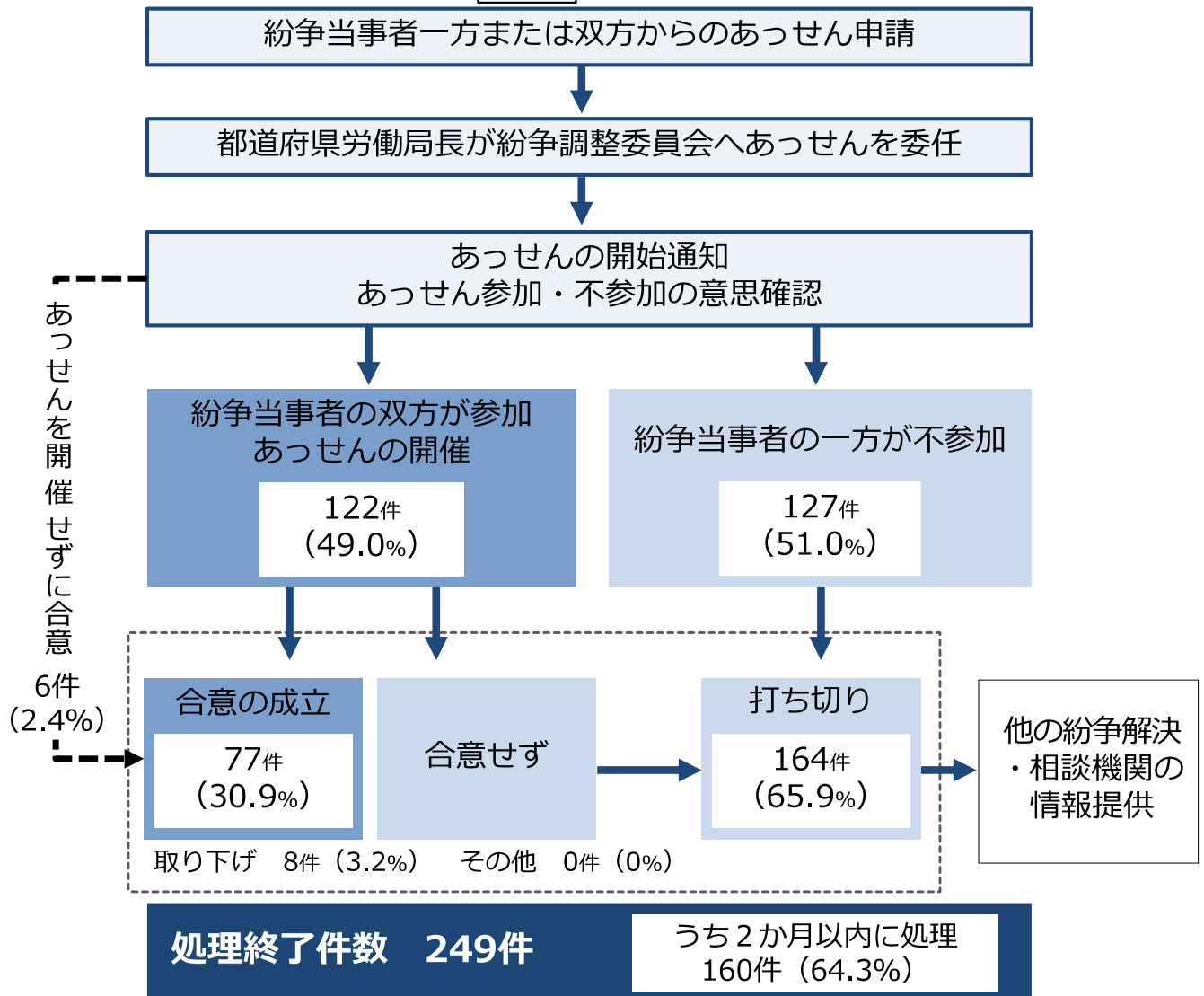


※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計が100%にならないことがある。

(5) あっせん手続きの流れと処理状況

図13

※ () 内は処理終了件数249件に占める割合



【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
45.5%	50.0%	48.6%	54.3%	50.3%	50.3%	48.4%	47.0%	50.7%	49.0%

【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
33.3%	31.2%	31.3%	38.3%	30.1%	32.5%	30.8%	28.6%	32.4%	30.9%

■ 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
73.0%	62.4%	64.3%	70.5%	59.9%	64.7%	63.6%	60.8%	64.0%	63.1%

【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	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 件数
25年度	97	59	50	18	3	7	32	57	107	9	42	481
	20.2	12.3	10.4	3.7	0.6	1.5	9.0	11.9	22.2	1.9	8.7	100
26年度	111	34	43	10	6	14	37	45	104	17	24	445
	24.9	7.6	9.7	2.2	1.3	3.1	8.3	10.1	23.4	3.8	5.4	100
27年度	97	54	39	12	11	13	23	48	120	9	40	466
	20.8	11.6	8.4	2.6	2.4	2.8	4.9	10.3	25.8	1.9	8.6	100
28年度	78	46	29	15	8	9	46	66	108	24	27	456
	17.1	10.1	6.4	3.3	1.8	2.0	10.1	14.5	23.7	5.3	5.9	100
29年度	65	40	26	9	6	11	24	69	120	2	15	387
	16.8	10.3	6.7	2.3	1.6	2.8	6.2	17.8	31.0	0.5	3.9	100
30年度	77	26	27	11	2	8	24	84	153	7	6	425
	18.1	6.1	6.4	2.6	0.5	1.9	5.6	19.8	36.0	1.6	1.4	100
元年度	78	38	21	6	16	9	19	79	144	4	12	426
	18.3	8.9	4.9	1.4	3.8	2.1	4.5	18.5	33.8	0.9	2.8	100
2年度	60	38	25	9	10	12	21	70	82	7	6	340
	17.6	11.2	7.4	2.6	2.9	3.5	6.2	20.6	24.1	2.1	1.8	100
3年度	50	44	21	3	33	22	21	61	99	12	3	369
	13.6	11.9	5.7	0.8	8.9	6.0	5.7	16.5	26.8	3.3	0.8	100
4年度	37	26	26	5	36	12	25	56	25	23	21	292
	12.7	8.9	8.9	1.7	12.3	4.1	8.6	19.2	8.6	7.9	7.2	100

※ 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。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

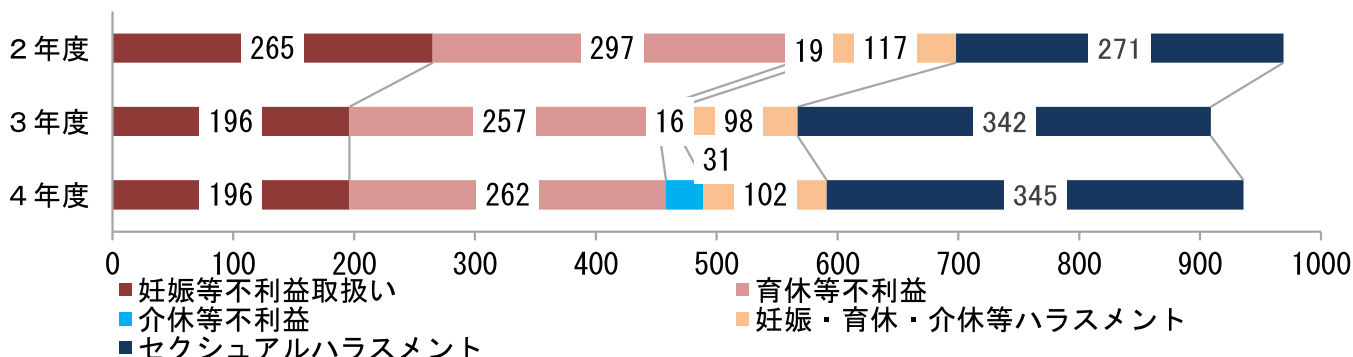
	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
25年度	190	90	25	90	30	425
	44.7	21.2	5.9	21.2	7.1	100
26年度	164	84	35	69	41	393
	41.7	21.4	8.9	17.6	10.4	100
27年度	167	73	27	76	65	408
	40.9	17.9	6.6	18.6	15.9	100
28年度	139	82	38	76	49	384
	36.2	21.4	9.9	19.8	12.8	100
29年度	125	60	37	84	33	339
	36.9	17.7	10.9	24.8	9.7	100
30年度	176	71	38	69	33	387
	45.5	18.3	9.8	17.8	8.5	100
元年度	166	76	43	61	26	372
	44.6	20.4	11.6	16.4	7.0	100
2年度	122	55	38	49	33	297
	41.1	18.5	12.8	16.5	11.1	100
3年度	135	65	26	61	16	303
	44.6	21.5	8.6	20.1	5.3	100
4年度	98	55	26	41	19	239
	41.0	23.0	10.9	17.2	7.9	100

※ 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。

4 妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する相談等の概況

(1) 申請件数の推移 (3年間)

図14 妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメントに関する労働者からの相談件数



【参考】第9表 妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する相談の推移

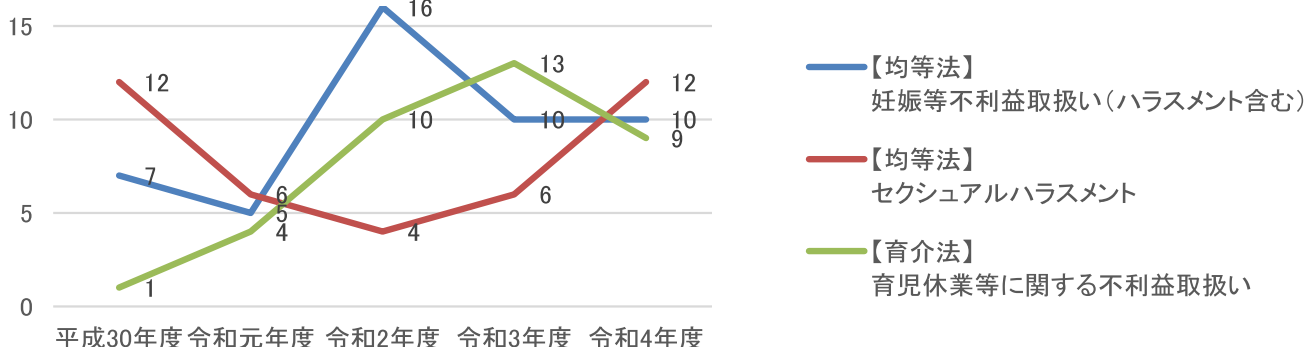
	令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	合計	うち労働者	合計	うち労働者	合計	うち労働者
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (均等法第9条関係)	437	265	389	196	434	196
育休等を理由とする不利益取扱い (育介法第10条他 関係)	619	297	732	257	787	262
介休等を理由とする不利益取扱い (育介法第16条他 関係)	63	19	72	16	113	31
妊娠・育休・介休等に関するハラスメント (均等法第11条の3、育介法第25条)	388	117	457	98	405	102
セクシュアルハラスメント (均等法第11条関係)	385	271	528	342	488	345

※ 妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、雇用契約を更新しない(契約社員等の場合)といった行為を「不利益取扱い」という。また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」という。

(2) 紛争解決援助・調停の処理状況

令和4年度については、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(ハラスメント含む)が10件(うち調停2件)、育児休業等を理由とする不利益取扱いが9件(うち調停3件)、セクシュアルハラスメントが12件(うち調停3件)となっており、セクシュアルハラスメントの援助等件数が増加している。

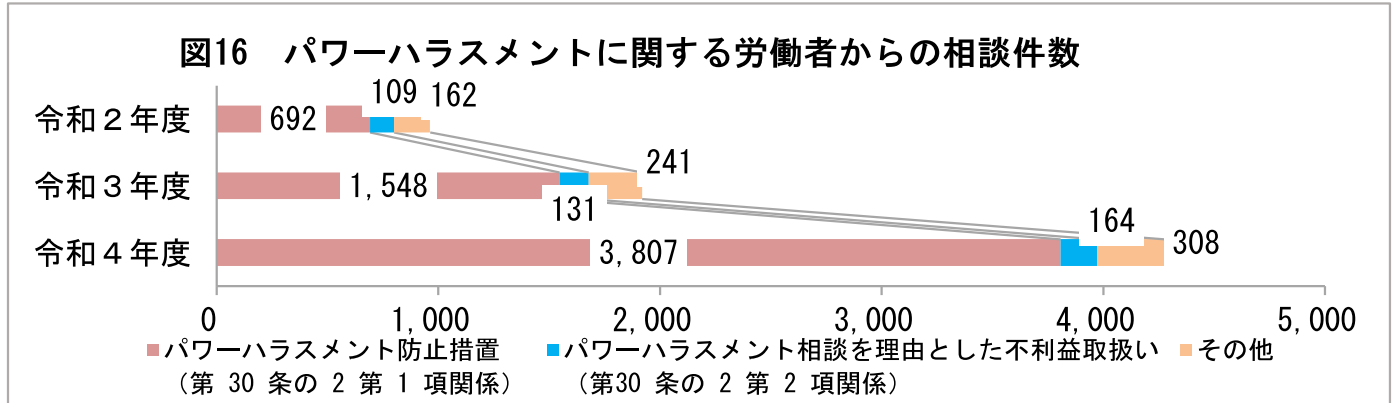
図15 均等法・育児・介護休業法に関する不利益取扱い、ハラスメントにかかる紛争解決援助件数



5 労働施策総合推進法の施行状況

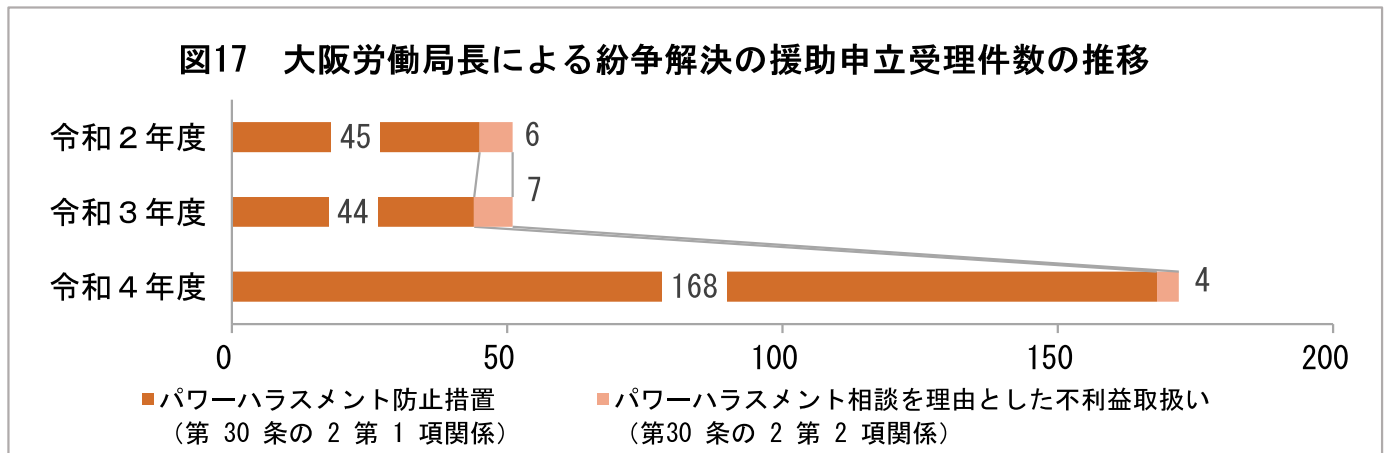
(1) 相談件数の推移

令和4年度の相談件数は、4,279件（対前年度比122.9%増）。
相談内容別にみると、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」に関する相談が3,807件（89.0%）、「パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）」に関する相談が164件（3.8%）となっている。



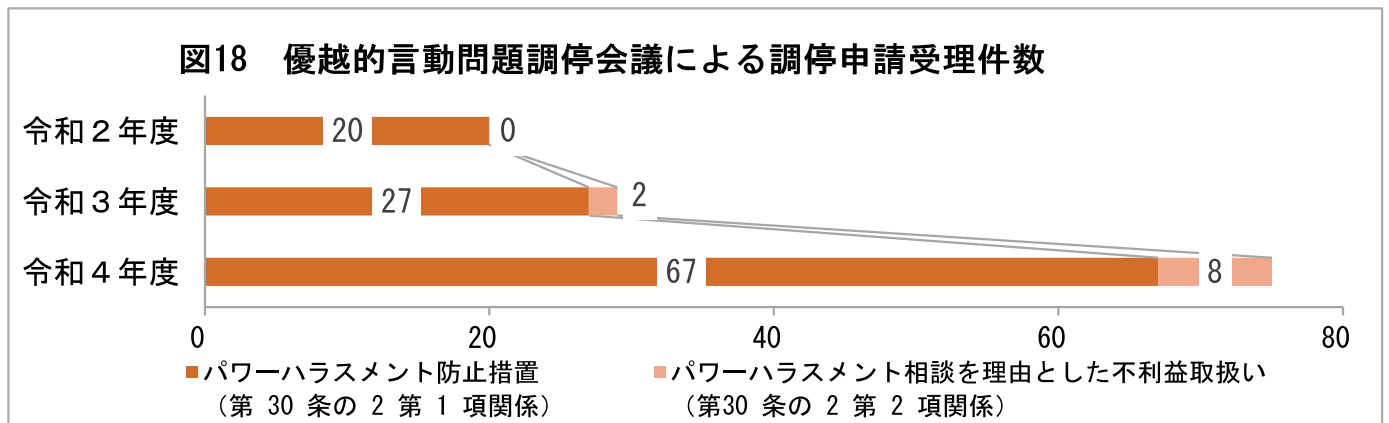
(2) 労働局長による紛争解決の援助

令和4年度の労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は、172件。
申し立ての内容をみると、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」が168件（97.7%）、「パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）」が4件（2.3%）となっている。



(3) 優越的言動問題調停会議による調停

令和4年度の優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数は、75件。
調停の実施結果をみると、調停を開始した68件（前年度受理した案件を含む）のうち18件が受諾勧告前の和解に至っている。



令和 4 年度の助言・指導とあっせん等の事例

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（短時間労働者）は社会福祉法人が運営する施設に勤務しているが、施設の利用者から暴言、暴行を受けた。そのことを施設長に相談しているが、有効な対応をしてもらえない。</p> <p>申出人は、今後、この利用者と接する仕事は恐いと考え、事業場に対して対策を講じてもらいたいとして、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"> ● 事業主（施設長）に対して、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、事態を放置するとカスタマーハラスメントにつながる可能性もあるため、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）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。 参考：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/ ● 助言に基づき、事業主は、申出人を別の事業場に異動させ、当該利用者との関わりをなくした。申出人はこの異動で問題なく勤務できるようになった。
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、約 1 4 年勤務し、退職したが、支払われた退職金が予想していたより少ないと感じ、事業主に確認したところ、昨年に就業規則が変更され、産前産後休業・育児休業期間は勤続年数から除くようになったと説明があった。</p> <p>申出人は、事業主の説明に納得できず、退職金の適正な支払いを求めたいとして、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"> ● 事業主に対し、労働契約法第 1 0 条（就業規則による労働契約の内容の変更）及び男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の不利益取扱に関する指針を説明し、退職金の支給に向けて申出人と話し合うよう助言した。 ● 助言を受けて、事業主と申出人は話し合いを行った結果、変更された就業規則の周知が十分になされていなかったことを考慮して、申出人に変更前の就業規則に基づく退職金との差額が追加支給された。

助言・指導の例

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（正社員）は、2月、事業主に3月末日退職する意思及び残余の年次有給休暇を取得する意思を伝えたところ、事業主から3月は繁忙期であることを理由に、退職日を4月末日に変更するよう求められた。</p> <p>申出人は、退職の理由は転職であり、転職先の入社日が決まっているので、退職日の変更には応じられないとして、被申出人との話し合いを求め、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"> ● 事業主に対し、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、年次有給休暇については退職日を超えて時季変更権を行使できない旨を説明し、話し合いにより解決を図るよう助言を行った。 参考：https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/ ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、3月末日付けの退職とすること、残余の年次有給休暇については、相当額を金銭で支払うことで合意に達した。

事例4	解雇に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（有期雇用契約者）は、倉庫での検品作業に従事していたが、契約期間途中で解雇を通告された。申出人が事業主に解雇理由証明書にて解雇の理由の明示を求めたところ、「著しい能力不足」と記載されていたが、事業主が申出人の能力向上に尽力したことはなかった。</p> <p>申出人は、解雇の撤回を求めたいとして、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"> ● 事業主に対し、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し、解雇の撤回に向けて申出人と話し合うよう助言した。 ● 事業主は申出人の就労態度には以前から問題があり、口頭で指導はしてきた旨を主張したが、指導の記録は残しておらず、解雇手続きが拙速であったことは認めた。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は解雇を撤回するとともに、翌月から店舗勤務とすること、紛争のために欠勤していた期間は年次有給休暇を充てることで合意に達した。

あっせんの例

事例 1	雇用管理改善に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は保育園送迎バスの添乗業務に従事していたが、当該勤務は長時間立ちっぱなしであるとか、水分補給する時間がないなどといった体に負担のかかる業務であったため、体調を崩して退職を余儀なくされた。</p> <p>申請人は、事前に業務内容について説明があれば添乗業務に従事することはなかった。ついては、身体的・経済的苦痛に対する金銭的補償を求めたいとして、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">● 事業主は、事前に業務についての説明をしたと主張したものの、コロナ禍で人手不足もあり、新人に対して業務指導が不十分となった面があったことも認めた。しかし、申請人が求める解決金を支払う用意はない旨を申し立てていた。● あっせん委員が双方の主張を受けて譲歩可能な解決策を調整した結果、申請人が求めた額の約6割を解決金として支払うことで合意した。
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は美容サロンにパートタイム労働者として勤務していた。ある日、いきなり事業主からSNSにて、「うちのサロンでの業務は本日で終了になります。」と伝えられ、翌日出勤日だったので「明日から出勤しなくていいんですか？」と返信すると、「はい。」と返信があり、その後SNSをブロックされ、電話にも出なくなった。</p> <p>勤務期間中、注意を受けたこともなかったのに一方的に解雇を通告され、理由の説明もされなかったことから、申請人は、精神的苦痛に対する金銭的補償を求めたいとして、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">● 事業主は、申請人が特定の曜日の勤務に従事しなかったこと、技術レベルの向上に積極的に取り組まなかったこと、感情的になって職場環境を悪化させたことが解雇の理由であると主張した。また、申請人が解雇予告手当を受領したことから、これ以上の解決金を支払う用意はない旨を申し立てていた。● あっせん委員が双方の主張を受けて譲歩可能な解決策を調整した結果、申請人が求めた額の約5割を解決金として支払うことで合意した。

あっせんの例

事例 3	雇止めに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は契約社員として医療事務の仕事に従事していたが、院長より雇止めを通告された。雇止めの理由は遅刻が多いことと、仕事のミスが多く能力がないとのことであったが、どちらについても指導や指摘は一切なかった。</p> <p>申請人は雇止めされた事による精神的・経済的損害に対する補償金の支払いを求めたいとしてあっせんに申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● 事業主の主張を確認したところ、雇止めの理由として、遅刻や能力不足もあったが、真の理由は同僚の従業員に対する攻撃的な発言や、医院に対する批判的な発言があったと主張した。ただし、そのことを申請人に告げると、同僚に対して更なる攻撃が懸念されるため、そのことは申請人に告げなかった旨を申し立てた。● あっせん委員が双方の主張を受けて譲歩可能な解決策を調整した結果、申請人が求めた額の約 8 割を解決金として支払うことで合意した。
事例 4	労働条件の引下げに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、営業部長の職位にあったが、翌月末日で退職する旨を代表取締役で電話で伝えたところ、翌月 1 日付けで担当課長へ降格され、給与が減額された。</p> <p>申請人は、降格の理由と降格後の賃金制度について説明もされなかったことから、降格理由と賃金制度の説明と退職月の賃金とその前月の賃金との差額相当額の支払いを求めたいとして、あっせんに申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● 事業主は、申請人について、職務内容変更に伴う賃金等級の変更であり、降格ではないこと、説明についても口頭及びイントラネットで実施している旨を主張した。ただし、解決に向けて、賃金等級を一部見直し、その差額（申請人が求める金額の約 1 割）を支払う譲歩案を提示した。● あっせん委員が双方の主張を受けて譲歩可能な解決策を調整した結果、申請人が求めた額の約 4 割を解決金として支払うことで合意した。

育児・介護休業法に関する紛争解決援助の例

事例 1	育児中の男性正社員の所定時間外労働に関する援助
事案の概要	<p>男性正社員である申立者は、子どもが産まれたため1年間の所定外労働の免除制度を申請、また、同時に深夜業の制限も申請したが、その後も所定外労働は続いており、一度は深夜労働も行った。</p> <p>会社に伝えても一向に業務が減らず、所定外労働をせざるを得ない状況であることから、所定外労働に従事する必要がなくなるように会社に話をしてもらいたいという申立があり、育児・介護休業法に基づく紛争解決援助を開始した。</p>
援助の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">● 労働局から被申立者に事情を確認したところ、被申立者側は、申立者が所定外労働の免除申請を行っていることを認識しつつも、在宅勤務も行っている申立者の勤務状況について、業務時間外に取引先から連絡が入る等の理由で所定外労働が生じていることを把握できておらず、適切に管理できていないことが判明した。● 援助の結果、今後は被申立者側が勤務時間管理を徹底することを約束し、申立者が納得したため、援助は終了。

調停の例

事例 1	パワハラに関する調停
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、新規事業場の設立の際に採用されたが、管理者が皆の前で罵倒したり、夜間や休日に連絡して長時間叱責する等のパワハラを行った結果、次々と正社員が退職していった。</p> <p>そのため、残る社員の業務負担が増え、申請人自身もパワハラにより体調を崩し、退職を余儀なくされた。</p> <p>申請人は経済的・精神的損失に対する解決金の支払いを求めたいとして、調停を申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● 被申請人側は、新規立ち上げの事業場であるため、業務の方向性を統一しなければならず、管理者の行為は必要な業務指導の範囲内でありパワハラではないと主張した。● 調停委員より、何人もの社員が管理者に対して不満の声をあげていたこと等を指摘して、調整を行った結果、申請人の求めた額の約5割を解決金として支払うことで合意した。

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る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。