

佐賀労働局発表  
令和5年8月1日（火）

## 【照会先】

雇用環境・均等室

室長 鈴木 卓

労働紛争調整官 土井 宜昭

（電話 0952-32-7218）

報道関係者 各位

**令和4年度 総合労働相談件数が2年連続で1万件を超える**

佐賀労働局（局長 重河真弓）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」等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※<sup>1</sup>」、都道府県労働局長による「助言・指導※<sup>2</sup>」、紛争調整委員会による「あっせん※<sup>3</sup>」の3つの方法があります。

今回の施行状況を受けて、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】

- 1 総合労働相談件数は1万318件で、2年連続で1万件を超えた。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した。

| 内 容        |                   | 件 数    | 前年度件数  | 前年度比   |
|------------|-------------------|--------|--------|--------|
| 総合労働相談     |                   | 1万318件 | 1万519件 | 1.91%減 |
| 内 訳<br>延べ数 | 法制度の問い合わせ         | 7,616件 | 8,315件 | 8.40%減 |
|            | 労働基準法等の違反の疑いがあるもの | 1,597件 | 1,639件 | 2.56%減 |
|            | 民事上の個別労働紛争相談      | 2,219件 | 2,093件 | 6.02%増 |
| 助言・指導申出    |                   | 31件    | 54件    | 42.5%減 |
| あっせん申請     |                   | 27件    | 29件    | 6.89%減 |

- 2 民事上の個別労働紛争※<sup>4</sup>の相談件数は2,219件と昨年より増加。相談内容では自己都合退職が前年度から約200件（前年度比約40%）増加しトップ。「いじめ・嫌がらせ」は減少した。※<sup>5</sup>
- 3 助言・指導の申出、あっせんの申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多。
- 4 令和4年度中に助言・指導が終了した件数は32件。いずれも1か月以内に実施した。
- 5 あっせん手続きが終了した件数における、紛争当事者のあっせん参加率は、41.4%で全国平均50.9%を下回る。
- 6 あっせん手続きが終了した件数における、合意率は34.5%で全国平均32%と上回る。
- 7 あっせん手続きが終了した件数のうち、紛争当事者があっせん開催に参加した件数における合意率は83.3%で全国平均60.2%を大幅に上回る。

※1 「総合労働相談」

佐賀労働局と県内4か所の労働基準監督署内（佐賀・唐津・武雄・伊万里）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、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。

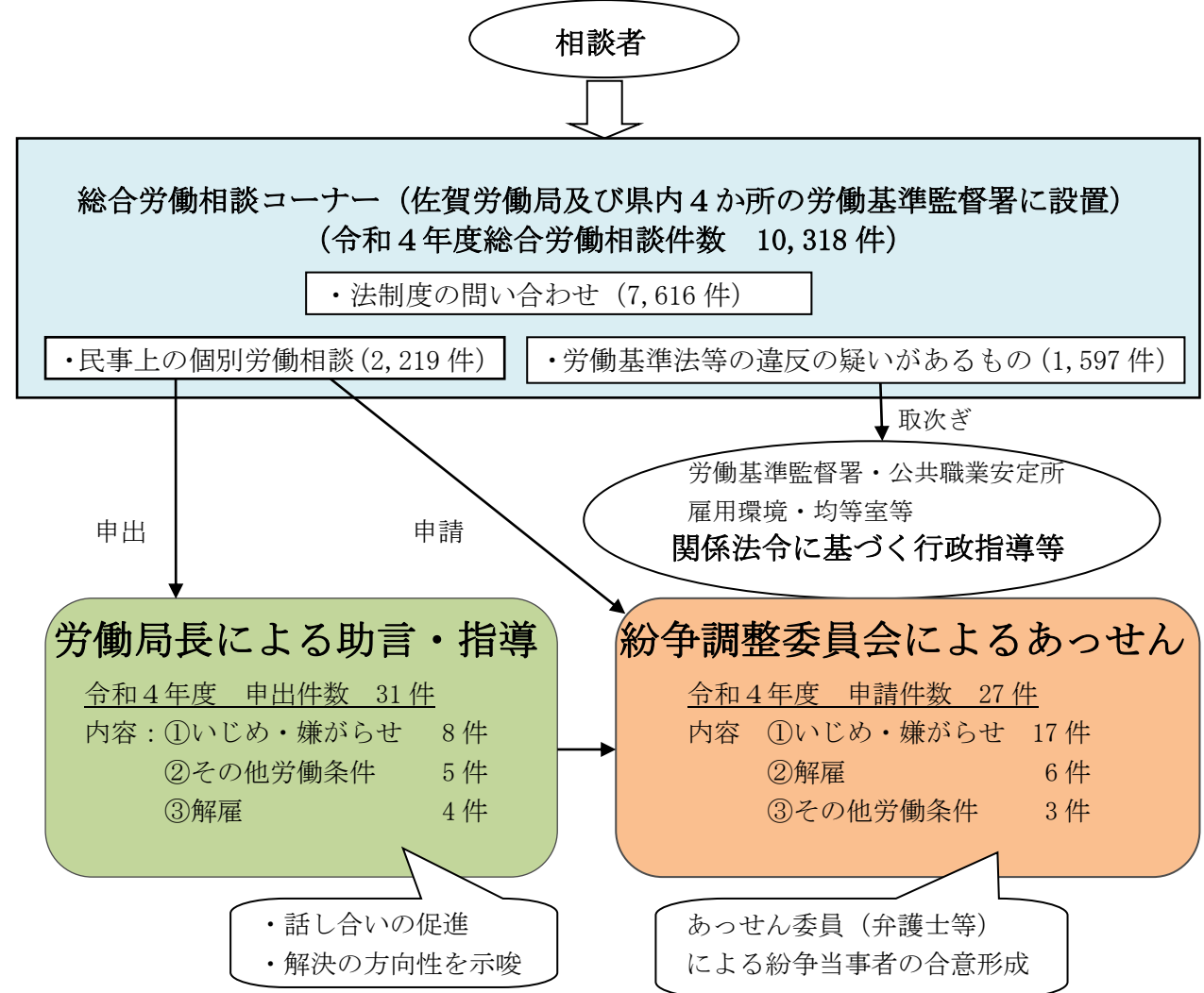
（注）職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、以下①～③の要素を全て満たすものをいう。

- 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

【別添】

令和4年度 佐賀労働局雇用環境均等室での男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する施行状況について

個別労働紛争解決制度の枠組み



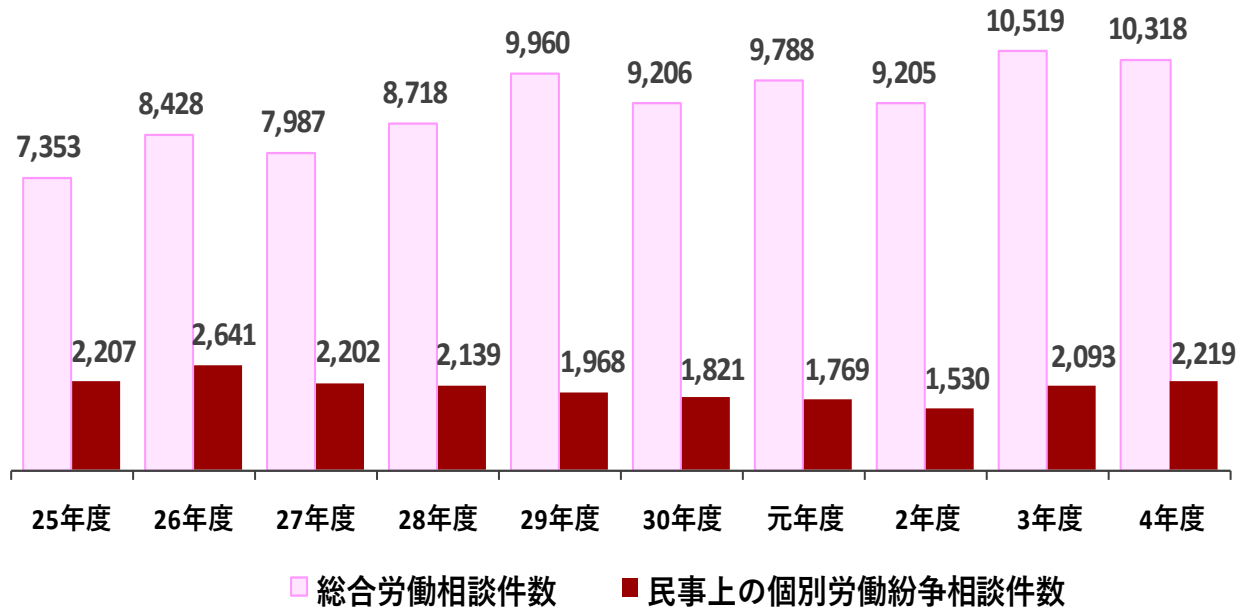
|                        |  |
|------------------------|--|
| 令和4年度の助言・指導結果（終了32件中）※ |  |
| 助言・指導を実施（32件）          |  |
| （処理期間）1か月以内：32件        |  |

|                                  |             |                         |              |
|----------------------------------|-------------|-------------------------|--------------|
| 令和4年度のあっせん結果（終了 29 件中）※          |             |                         |              |
| あっせん手続き不参加<br>（14 件）             | あっせん<br>不開催 | 被申請人の不参加により打ち切り（14 件）   |              |
| あっせん手続き参加<br>（12 件）              |             | あっせん開催前に合意（2 件）         | 合意<br>（10 件） |
|                                  | あっせん<br>開催  | あっせんの場で合意（8 件）          |              |
|                                  |             | あっせんが開催されたが不合意<br>（2 件） | 不合意<br>（2 件） |
| 取下げ、その他（3 件）                     |             |                         |              |
| （処理期間）2 か月以内：24 件                |             |                         |              |
| あっせんの参加率（開催前に合意に至ったものを含む。）：41.4% |             |                         |              |
| あっせん参加した場合の合意率：83.3%             |             |                         |              |

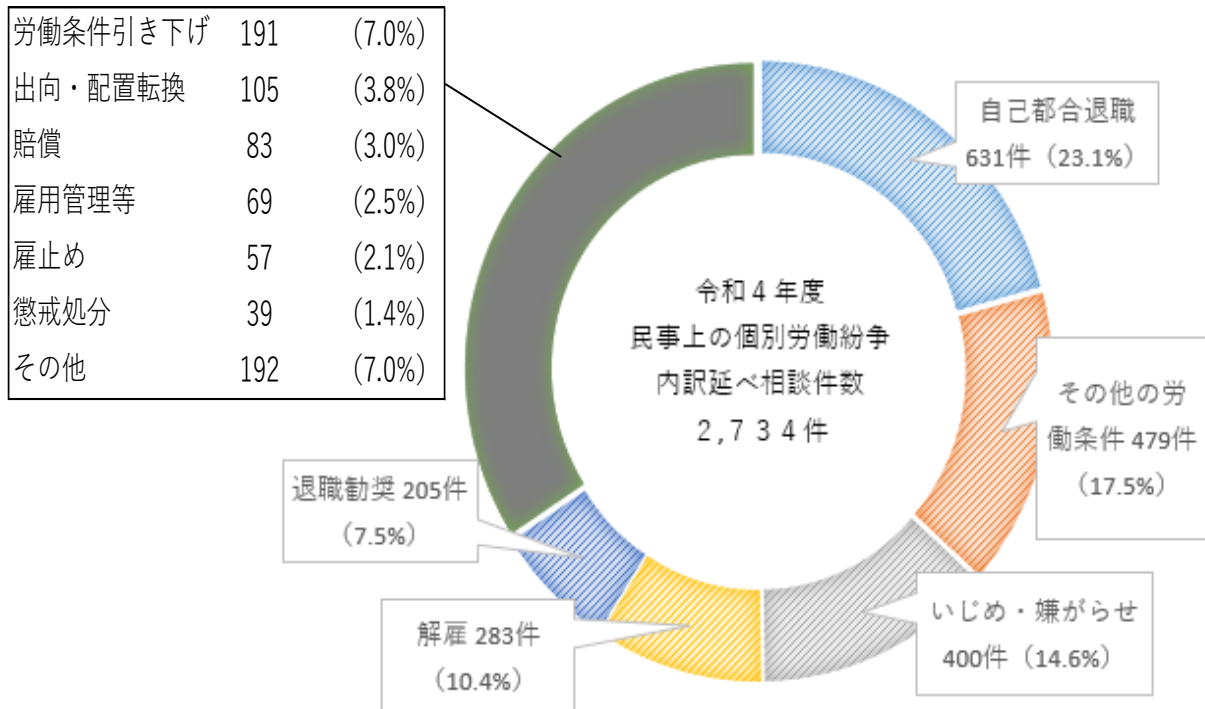
※ それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

# 1 総合労働相談

## (1) 相談件数の推移 (10年間)



## (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



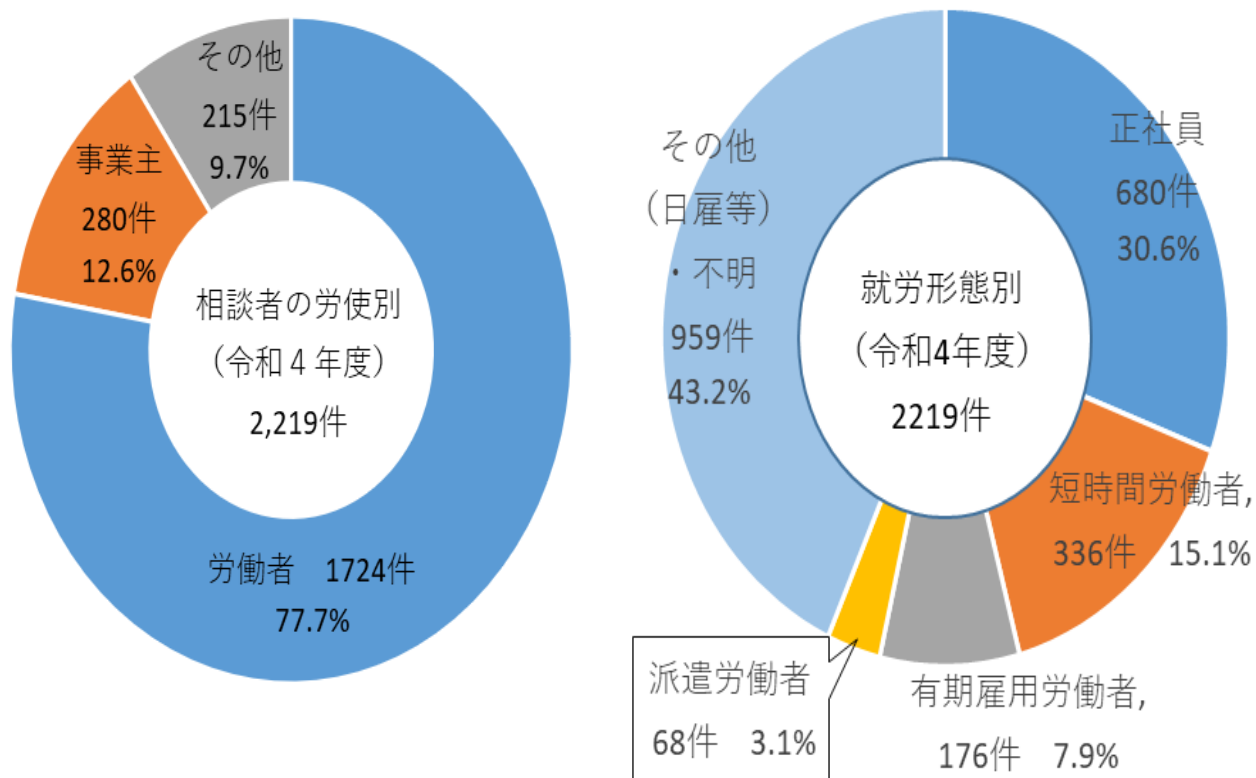
※ ( ) は内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

### (3) 主な相談内容別の件数の推移

|       | 平成 30 年度                | 令和元年度                   | 令和 2 年度                 | 令和 3 年度                 | 令和 4 年度                               |
|-------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| 第 1 位 | いじめ・<br>嫌がらせ<br>(561 件) | いじめ・<br>嫌がらせ<br>(583 件) | いじめ・<br>嫌がらせ<br>(492 件) | いじめ・<br>嫌がらせ<br>(691 件) | 自己都合退職<br>(631 件)                     |
| 第 2 位 | 自己都合退職<br>(428 件)       | 自己都合退職<br>(356 件)       | その他の<br>労働条件<br>(292 件) | その他の<br>労働条件<br>(506 件) | その他の<br>労働条件<br>(479 件)               |
| 第 3 位 | その他の<br>労働条件<br>(329 件) | その他の<br>労働条件<br>(303 件) | 自己都合退職<br>(264 件)       | 自己都合退職<br>(454 件)       | いじめ・<br>嫌がらせ※ <sup>1</sup><br>(400 件) |

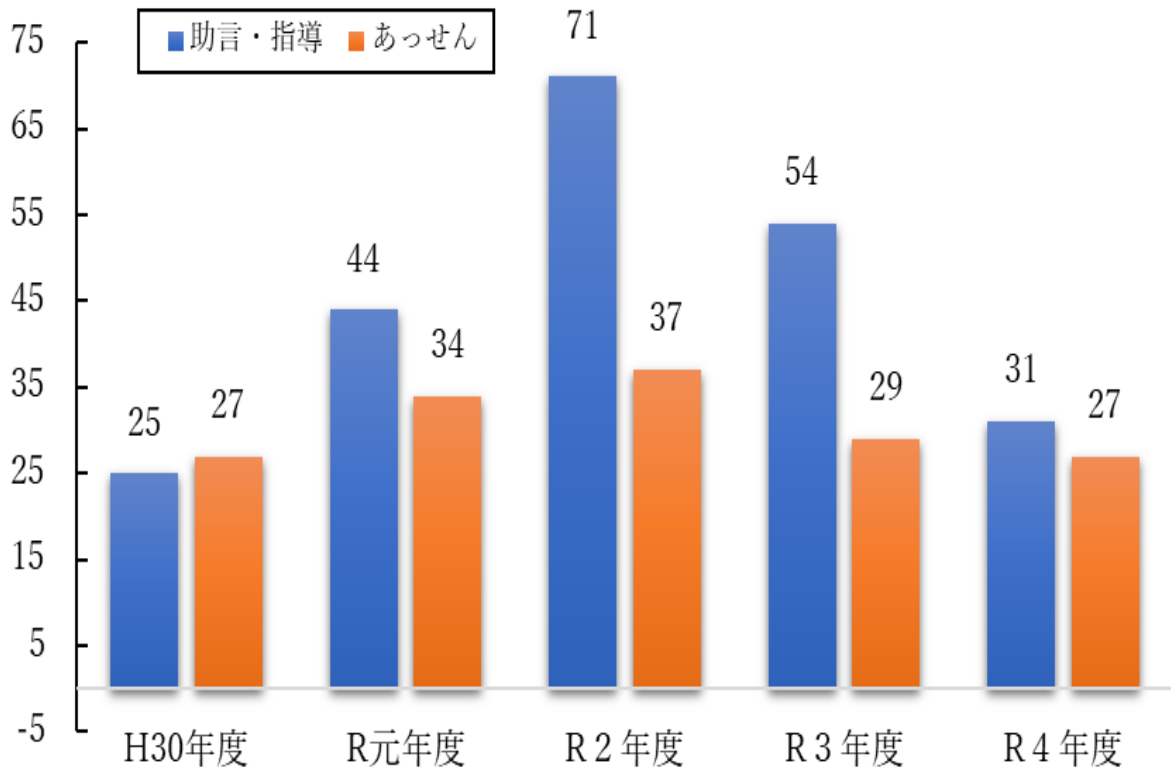
※ 1 令和 4 年 4 月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。

### (4) 民事上の個別労働相談件数の労使別・就労形態別内訳



## 2 助言・指導、あっせん

### 助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移



### 佐賀労働局管内の総合労働相談コーナー

| 相談窓口                               | 所在地・電話番号                                                            |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 佐賀労働局総合労働相談コーナー<br>開設時間 8:30～17:15 | 佐賀市駅前中央 3-3-20 佐賀第二合同庁舎 5 階<br>(佐賀労働局雇用環境・均等室内)<br>Tel:0952-32-7218 |
| 佐賀総合労働相談コーナー<br>開設時間 8:30～17:15    | 佐賀市駅前中央 3-3-20 佐賀第二合同庁舎 3 階<br>(佐賀労働基準監督署内)<br>Tel:0952-32-7189     |
| 唐津総合労働相談コーナー<br>開設時間 8:30～17:15    | 唐津市二太子 3 丁目 214-6 唐津港湾合同庁舎 1 階<br>(唐津労働基準監督署内)<br>Tel:0955-73-2179  |
| 武雄総合労働相談コーナー<br>開設時間 8:30～17:15    | 武雄市武雄町昭和 758<br>(武雄労働基準監督署内)<br>Tel:0954-22-2165                    |
| 伊万里総合労働相談コーナー<br>開設時間 8:30～17:15   | 伊万里市立花町大尾 1891-64<br>(伊万里労働基準監督署内)<br>Tel:0955-23-4155              |

## 令和4年度における解決事例（個紛法）

### 【事案1】いじめ・嫌がらせに係る助言・指導の事例

#### 【事案の概要】

申出人は、運送会社で大型車の運転を行う労働者。

入社後、暫くして社長の言動が厳しくなってきた。

他の従業員が問題行動を起こした時の言動と、申出人が起こした時の言動が違い、申出人だけが厳しくされている。

申出人から被申出人に言っても聞いてもらえないので、助言してほしいというもの。

#### 【助言・指導の内容・結果】

被申出人に申出人の申立内容を伝えた。

被申出人は申出人の会社内の立場などを考慮し、厳しく指導を行ったものであるが、申出人の状況も考えながら、今後はより丁寧な対応をとるようにしたい旨回答し、今後、適切な対応をとることを約した。

後日、申出人から改善されたことを確認した。

### 【事案2】雇止めに関するあっせん事例

#### 【事案の概要】

申請人は、令和2年から6か月更新の有期雇用契約を締結し勤務する労働者。事業場は請負会社。契約の更新を続けていたが、勤務日数の変更を一方的に打診され、それを断ると、業務成績、態度、能力などを理由に雇用期間満了で雇止めされた。

申請人は、従前どおりの契約内容での契約更新、それが叶わない場合には金銭的な解決（給料3か月分程度）を求めたいとして、あっせンを申請したもの。

#### 【あっせんの内容・結果】

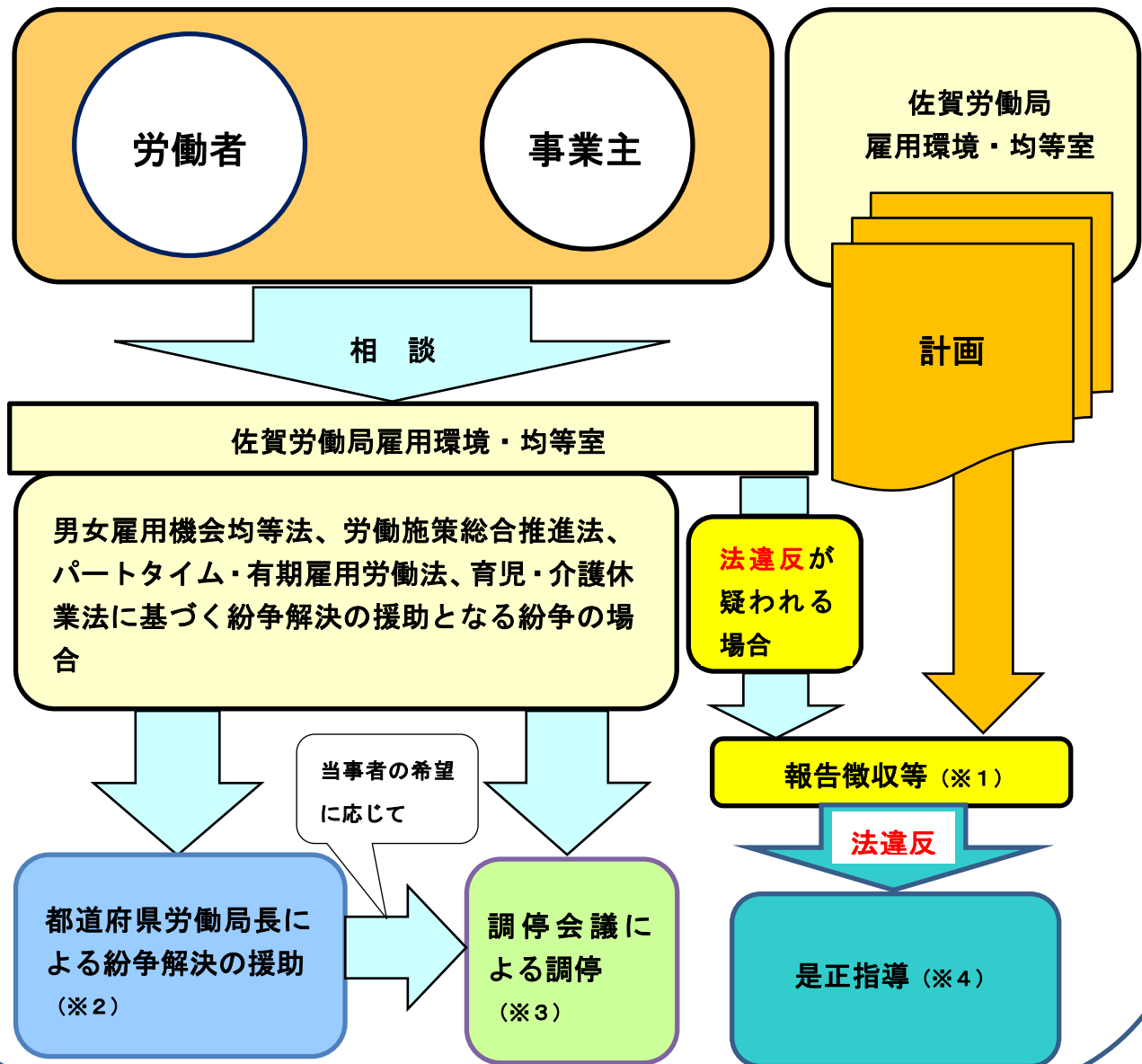
あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、勤務日数の変更は申請人の事業所内での問題行動が原因であり、申請人に変更することを説明し合意を得ており、一方的なものではなかったと主張したものの、一定額の解決金を支払う用意がある旨申し出た。

これを受け、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として10万円を支払うことで合意した。



令和4年度 佐賀労働局雇用環境・均等室での男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する施行状況について

【相談、是正指導及び紛争解決の援助並びに調停の流れ(概要)】



※1 男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法の施行に関して必要な事項について事業主から報告を求める制度（労働施策総合推進法については、「報告徴収」ではなく「報告の請求」（関係法令：男女雇用機会均等法第29条、労働施策総合推進法第36条、パートタイム・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56条）

※2 「都道府県労働局長による紛争解決の援助」とは、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の趣旨に沿って問題を



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（関係法令：男女雇用機会均等法第 17 条、労働施策総合推進法第 30 条の 5、パートタイム・有期雇用労働法第 24 条、育児・介護休業法第 52 条の 4）

※3 調停会議による調停とは、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者（調停委員）が関与し、当事者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により紛争を解決する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第 18 条、労働施策総合推進法第 30 条の 6、パートタイム・有期雇用労働法第 25 条、育児・介護休業法第 52 条の 5）

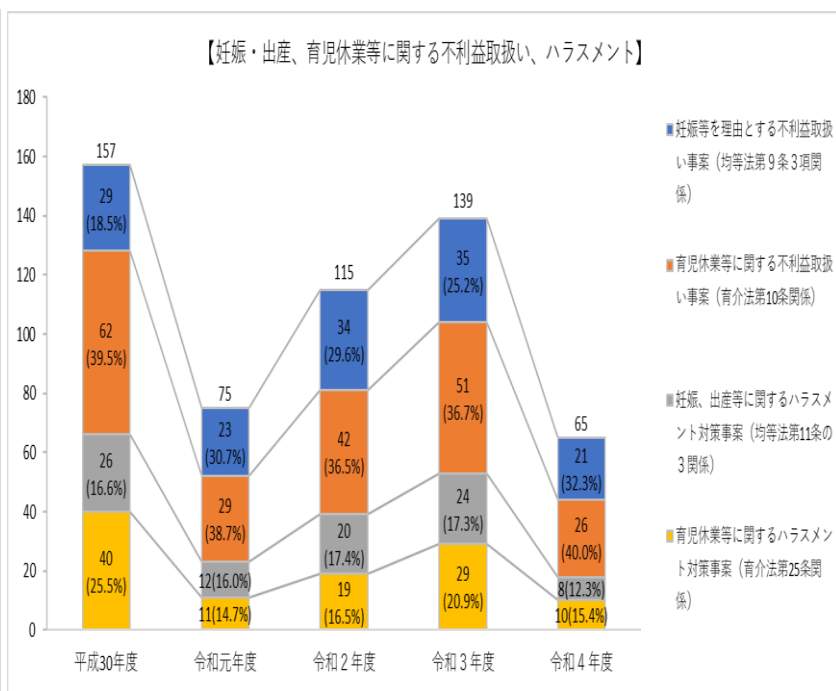
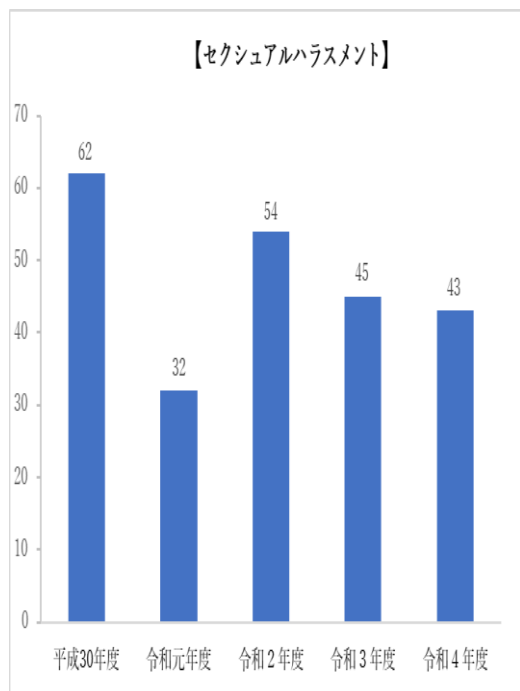
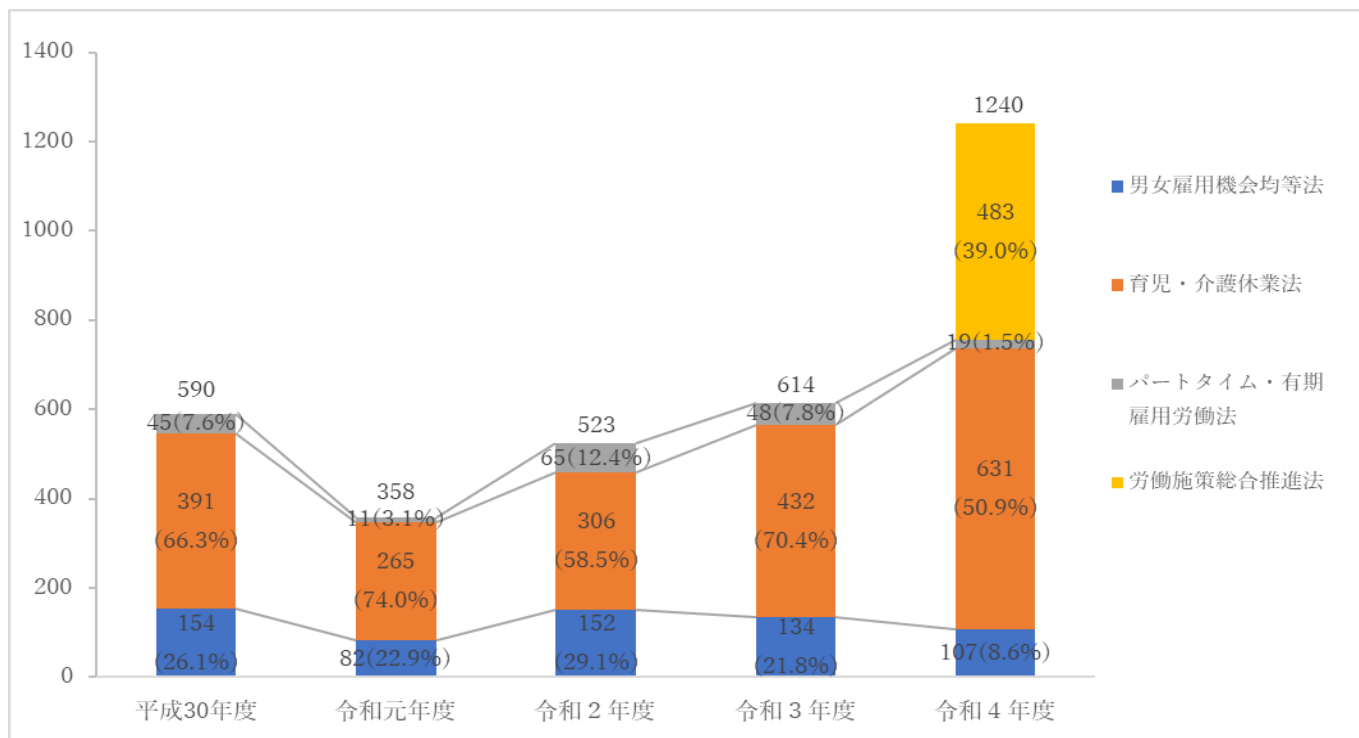
※4 報告徴収等を実施し、法違反があった場合に、是正・改善を求め、法の履行を確保する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第 29 条、労働施策総合推進法第 36 条、パートタイム・有期雇用労働法第 18 条、育児・介護休業法第 56 条）

## 1 均等4法にかかる相談件数の推移

- ◆ 令和4年度に佐賀労働局に寄せられた男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法（※）、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談は、1,240件であった。

（※）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に関する相談については同法に基づき対応するため、令和4年度より相談件数は同法にて計上。

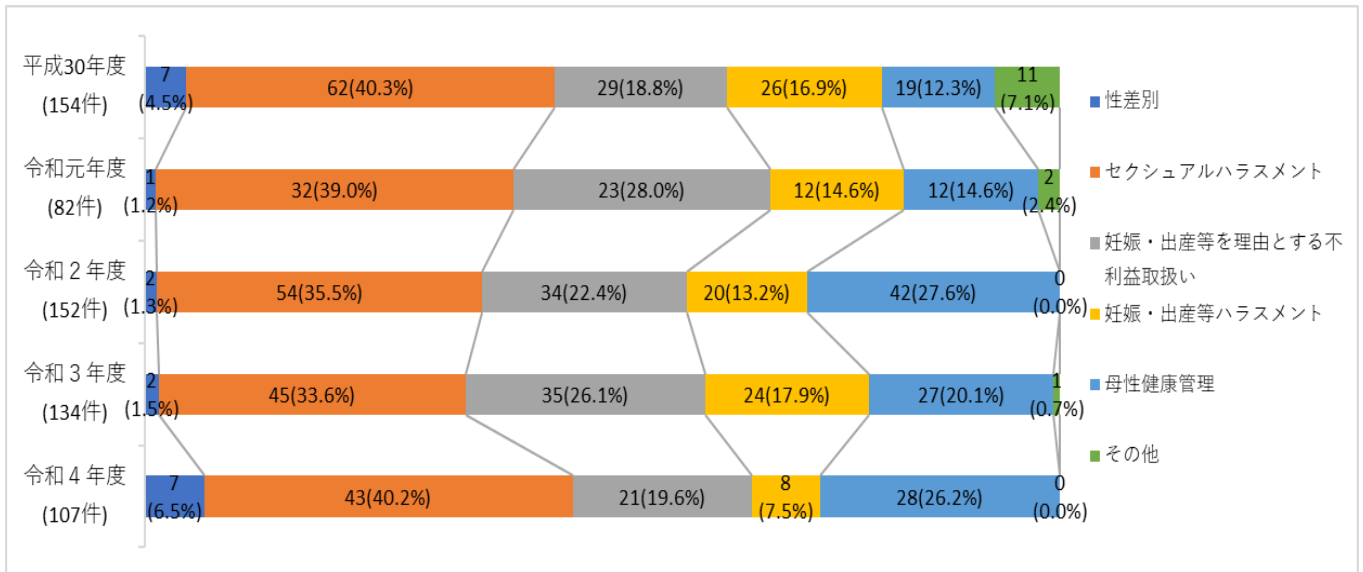
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談は43件、妊娠・出産等に関するハラスメント等、いわゆるマタニティハラスメント等に関する相談は65件、パワーハラスメント等に関する相談は405件、合計513件となっており、相談全体の41.4%を占めている。



## 2 男女雇用機会均等法の施行状況

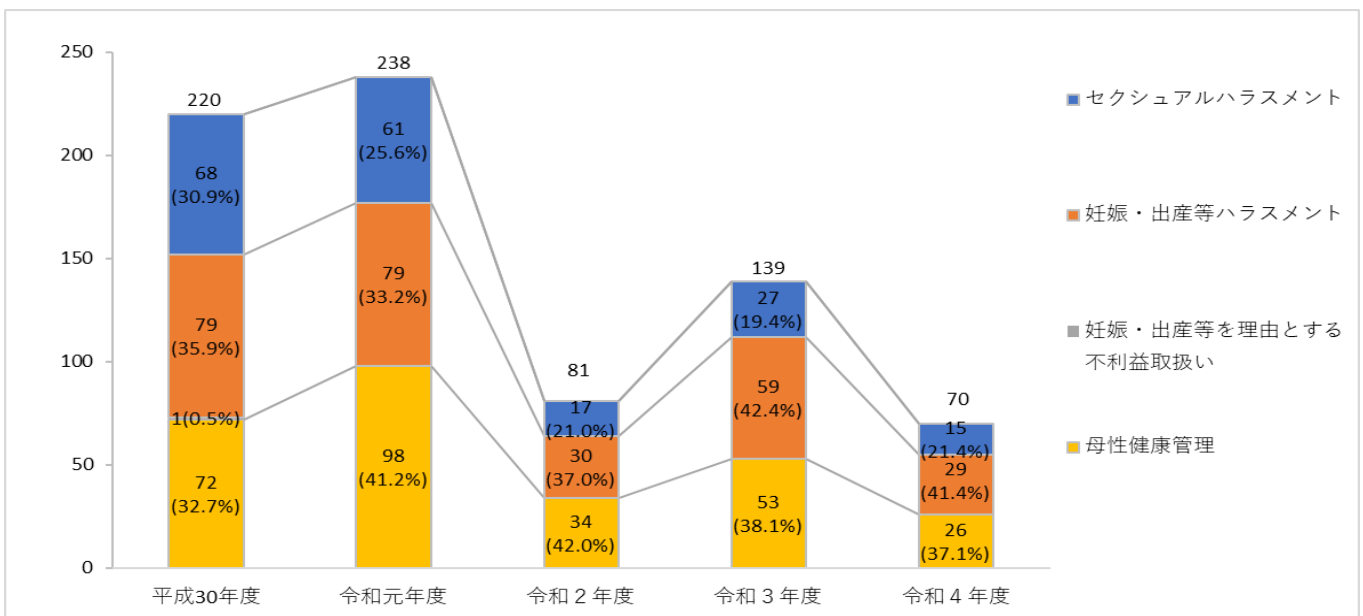
### (1) 相談の状況

- ◆ 令和4年度に労働者や事業主等から寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は107件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が43件と最も多く、全体の40.2%を占めている。また、「妊娠・出産等ハラスメント」に関する相談が8件(7.5%)、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が21件(19.6%)で、合わせると29件となり、全体の27.1%を占めている。



### (2) 是正指導状況

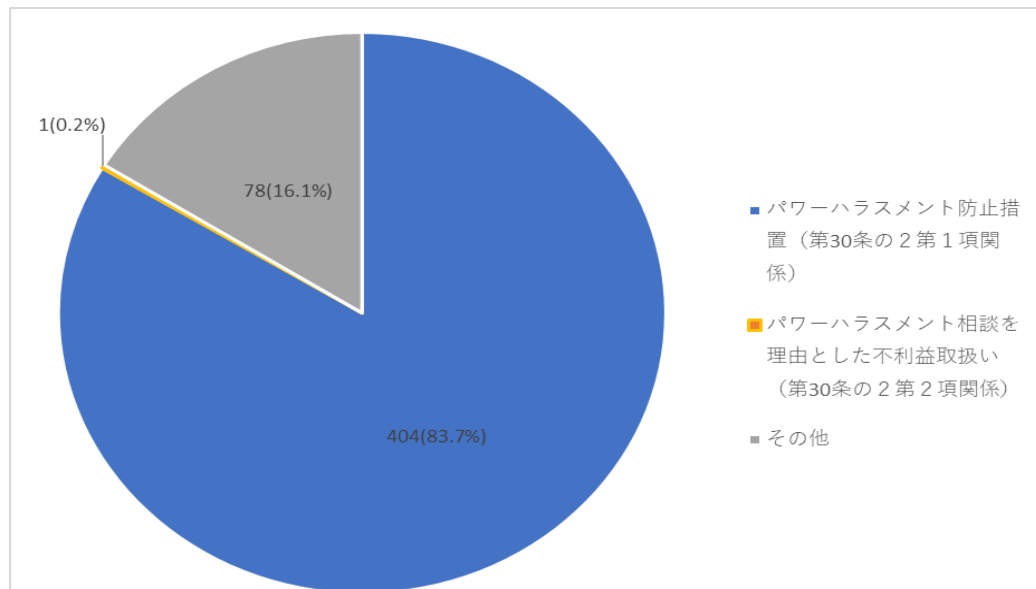
- ◆ 男女雇用機会均等法に基づく行政指導の件数は、令和4年度は70件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「妊娠・出産等ハラスメント」に関する事項が29件(41.4%)と最も多く、次いで「母性健康管理」に関する事項で26件(37.1%)となっている。



### 3 労働施策総合推進法の施行状況

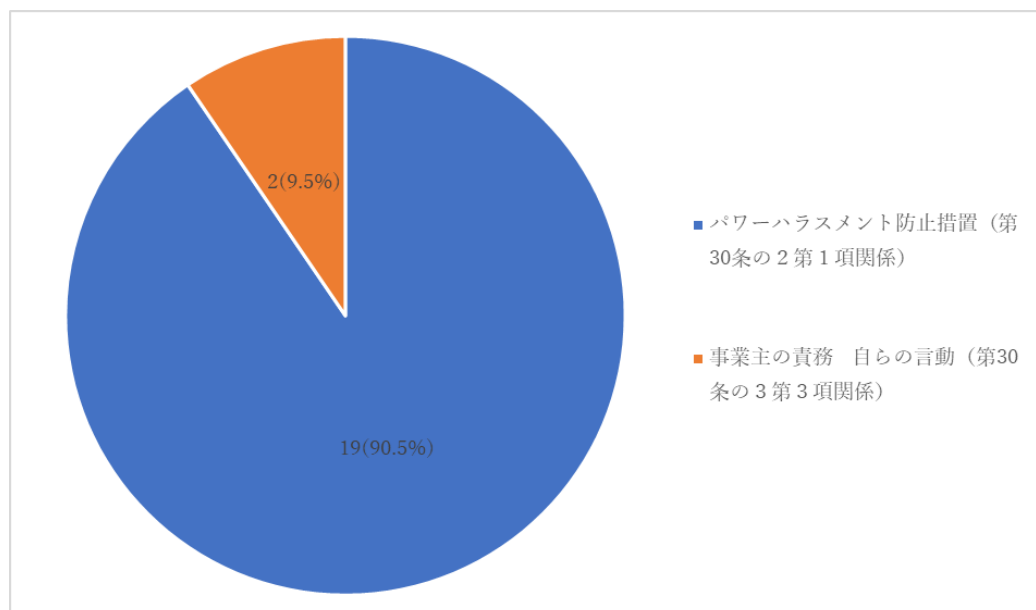
#### (1) 相談の状況

- ◆ 令和4年度に労働者や事業主等から寄せられた労働施策総合推進法に関する相談件数は、483件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「パワーハラスメント防止措置」に関する相談が404件（83.7%）、「パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い」に関する相談が1件（0.2%）となっている。



#### (2) 是正指導状況

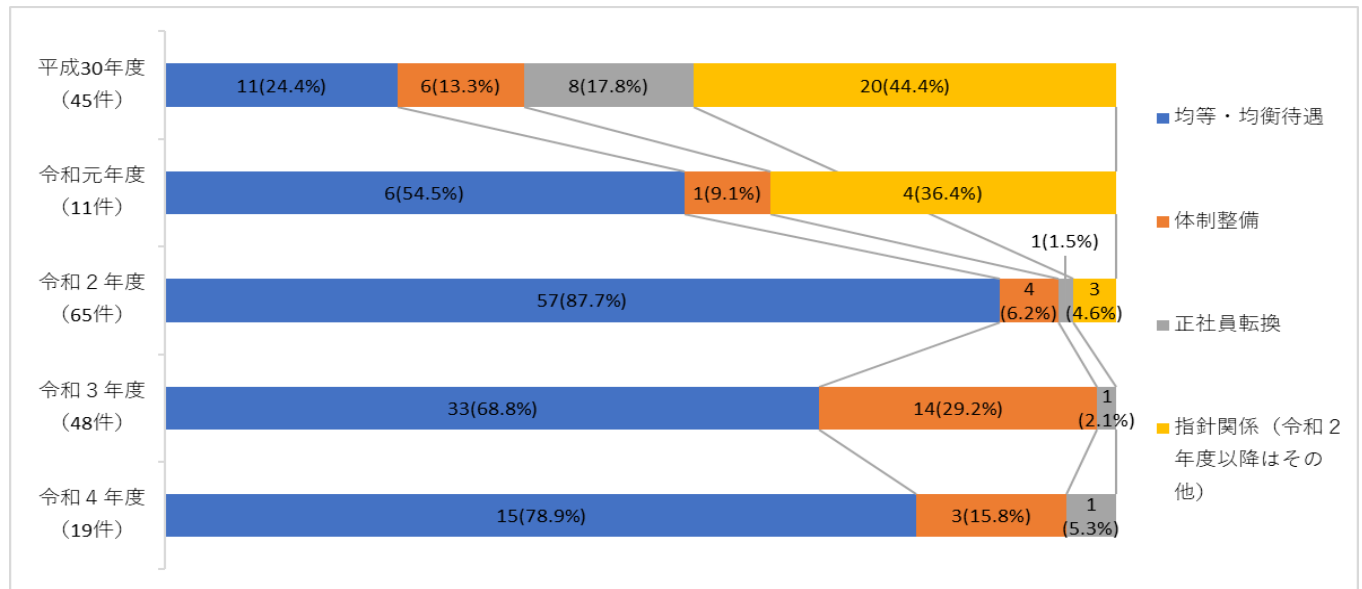
- ◆ 労働施策総合推進法に関する指導件数は、令和4年度は21件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「パワーハラスメント防止措置」に関する事項が19件（90.5%）と最も多くっており、「事業主の責務 自らの言動」が2件（9.5%）となっている。



## 4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

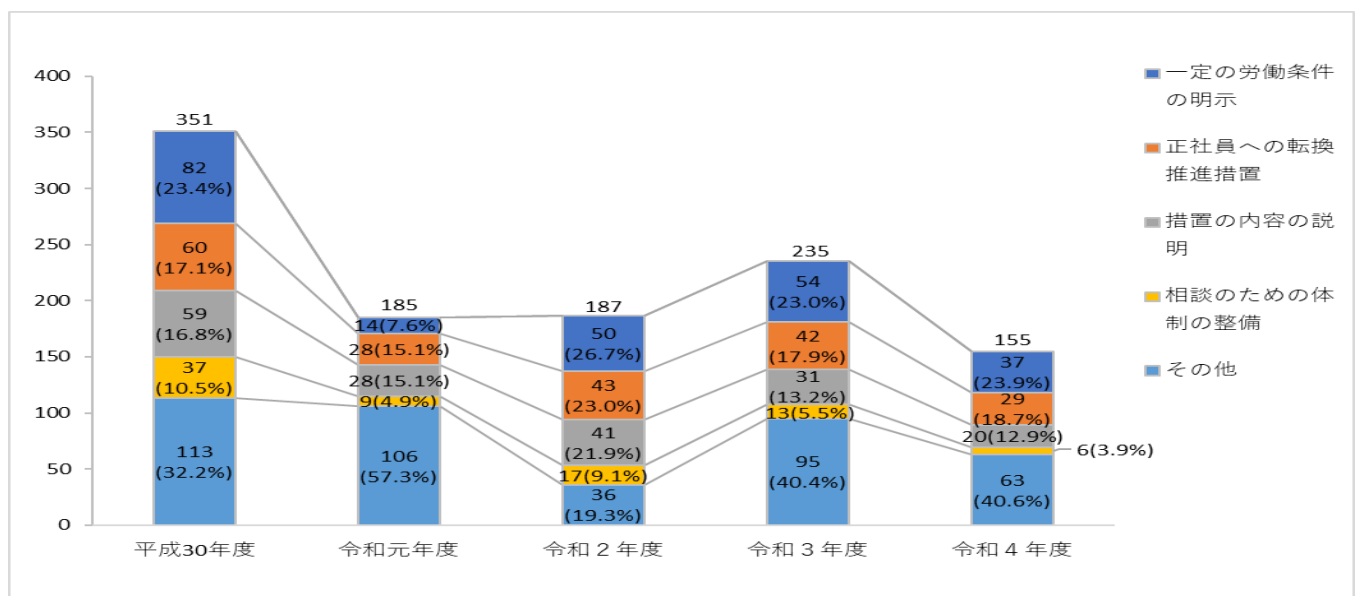
### (1) 相談の状況

- ◆ 令和4年度に労働者や事業主等から寄せられたパートタイム・有期雇用労働法に関する相談件数は19件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「均等・均衡待遇」に関する相談が15件と最も多かった。



### (2) 是正指導状況

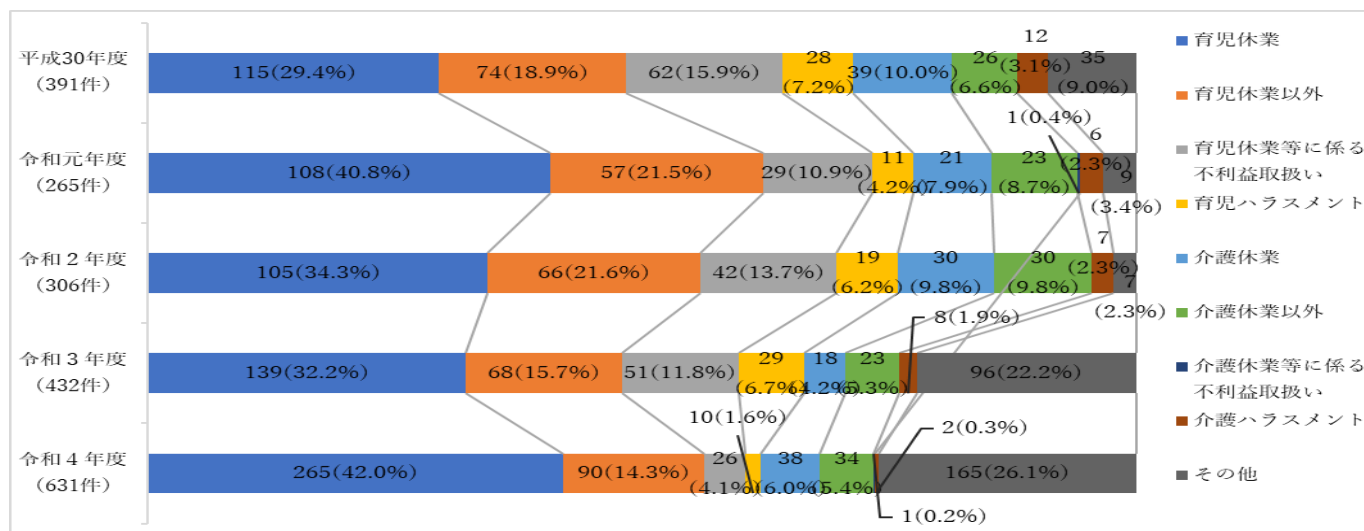
- ◆ パートタイム・有期雇用労働法に関する指導件数は、令和4年度は155件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「一定の労働条件の明示」に関する事項が37件(23.9%)と多くっており、次いで「正社員への転換推進措置」に関する事項が29件(18.7%)、「措置の内容の説明」に関する事項が20件(12.9%)となっている。



## 5 育児・介護休業法の施行状況

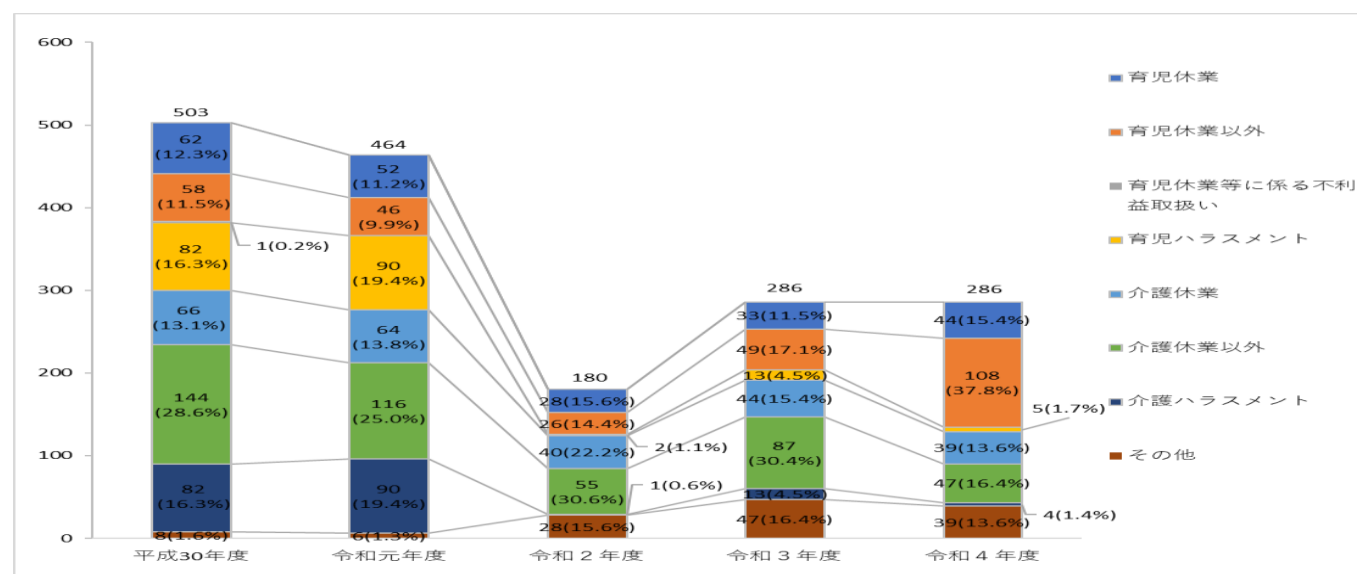
### (1) 相談の状況

- ◆ 令和4年度に労働者や事業主等から寄せられた育児・介護休業法に関する相談件数は631件で、うち、育児関係の相談が391件(62.0%)で、介護関係の相談が75件(11.9%)であった。
- ◆ 相談内容別にみると、育児関係では「育児休業」が265件(42.0%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が90件(14.3%)となっている。
- ◆ 介護関係では、「介護休業」が38件(6.0%)、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間短縮等の措置など)」が34件(5.4%)となっている。



### (2) 是正指導状況

- ◆ 育児・介護休業法に関する指導件数は、令和4年度は286件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、育児関係では、「育児休業」に関する事項で44件(15.4%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」に関する事項で108件(37.8%)、介護関係では、「介護休業」に関する事項で39件(13.6%)、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間の短縮等の措置など)」に関する事項で47件(16.4%)となっている。



## 6 労働局長による紛争解決援助、調停の状況

### ◆ 男女雇用機会均等法

- ・紛争解決援助 5 件（内訳は、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い 2 件、セクシュアルハラスメント 3 件（うち、1 件、R 4 年度受理 R 5 年度繰越））
- ・調停 1 件（セクシュアルハラスメント、R 3 年度受理 R 4 繰越）

### ◆ 労働施策総合推進法

- ・紛争解決援助 1 件（パワーハラスメント防止措置に関する事案）
- ・調停 0 件

### ◆ パートタイム・有期雇用労働法

- ・紛争解決援助 0 件
- ・調停 0 件

### ◆ 育児・介護休業法

- ・紛争解決援助 2 件（いずれも育児休業に係る事案）
- ・調停 0 件