

資料提供
滋賀労働局発表 令和5年8月23日(水)

担当	滋賀労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 柘谷 佳幸 労働紛争調整官 村中 久美 電話 077-523-1190
----	--

## 「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

～「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が13年連続トップ～

滋賀労働局（局長 こじま ゆたか 小島 裕）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」をまとめましたので、公表します。

### 《ポイント》

#### 1 総合労働相談件数は対前年比微増、そのうち民事上の個別労働紛争相談件数は増加した。助言・指導の件数は対前年比減少、あっせんの件数も減少した。

- ・ 総合労働相談件数 14,527件（前年比 2.6%増）  
→うち民事上の個別労働紛争<sup>\*1</sup>相談件数 3,851件（前年比 14.2%増）
- ・ 助言・指導申出件数 175件（前年比 9.3%減）
- ・ あっせん申請件数 33件（前年比 25.0%減）

#### 2 民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、内容別で13年連続トップ。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、いじめ・嫌がらせが 1,001件で前年比 2.1%増加し、13年連続トップ。
- ・ 自己都合退職に関連する相談件数は 582件であり、前年比で 36.9%増加した。

「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<sup>\*2</sup>」、労働局長による「助言・指導<sup>\*3</sup>」、紛争調整委員会による「あっせん<sup>\*4</sup>」の3つの制度があります。

滋賀労働局では、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。

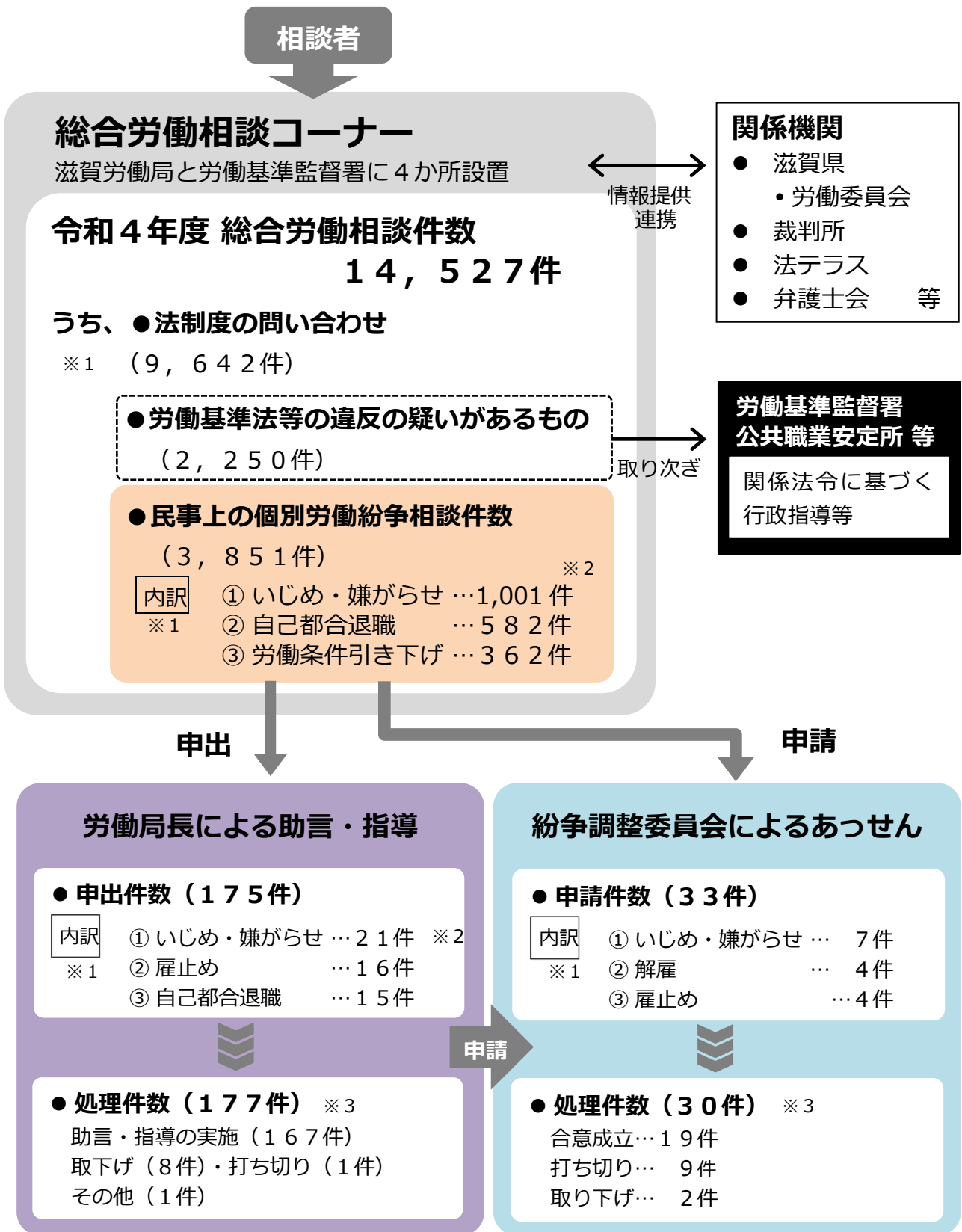
※1 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

※2 「総合労働相談」：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。滋賀県内では、滋賀労働局及び大津・彦根・東近江の各労働基準監督署内に設置された4カ所の総合労働相談コーナーで、各制度の受付・処理を行っており、労使のどちらからでも利用できます。

※3 「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により、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※4 「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。

# 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。

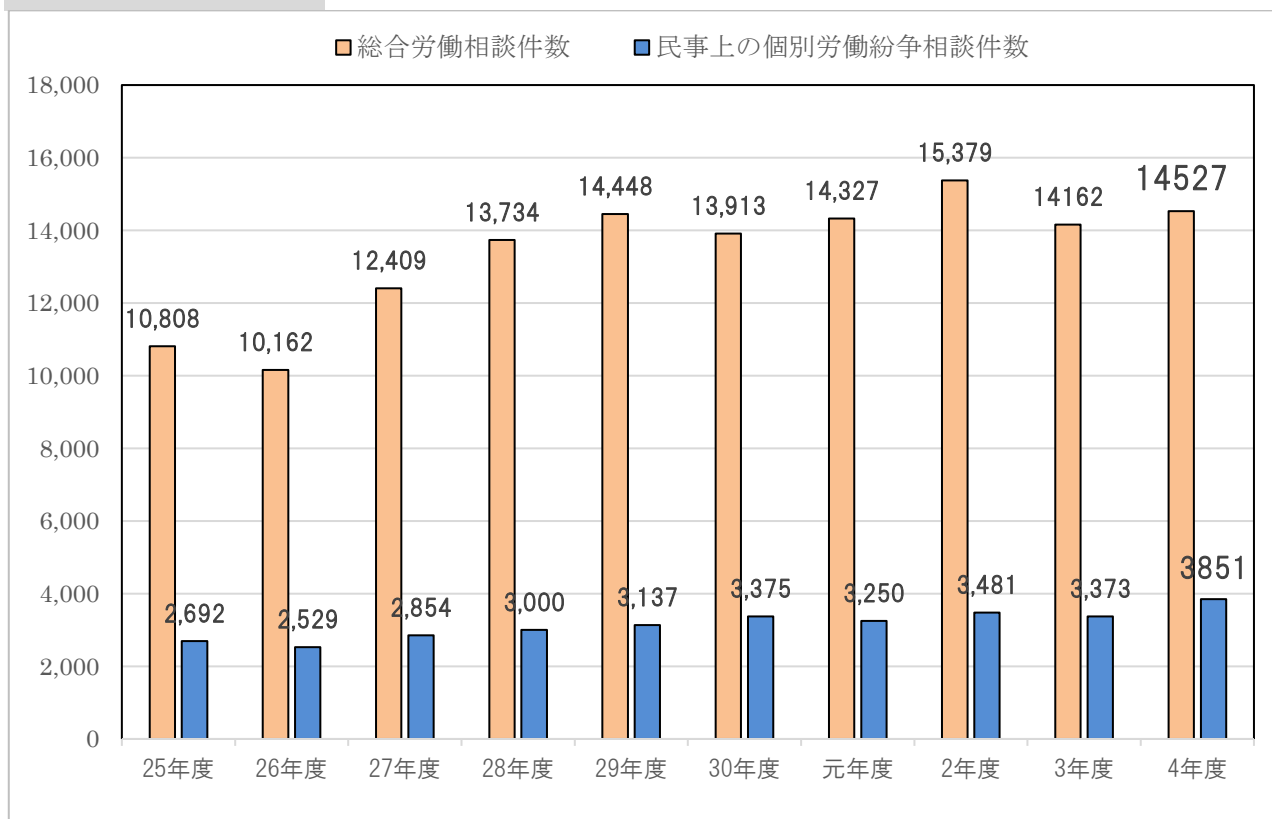
※2 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（いじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。

※3 労働局長による助言・指導の処理件数と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。

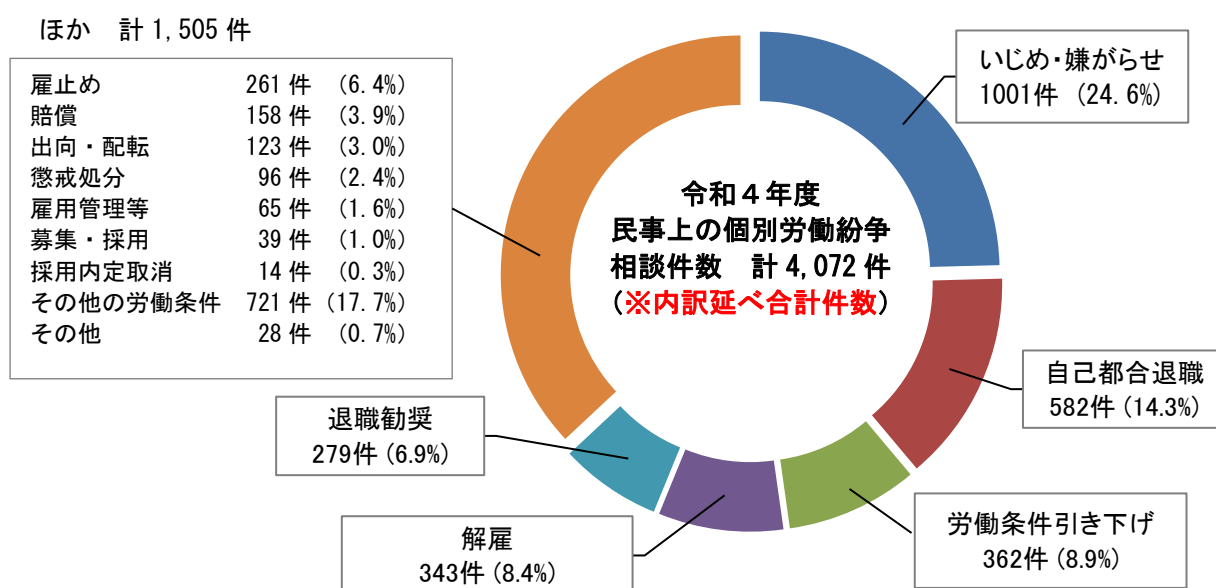
# 令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

## 1 総合労働相談

### (1) 相談件数の推移

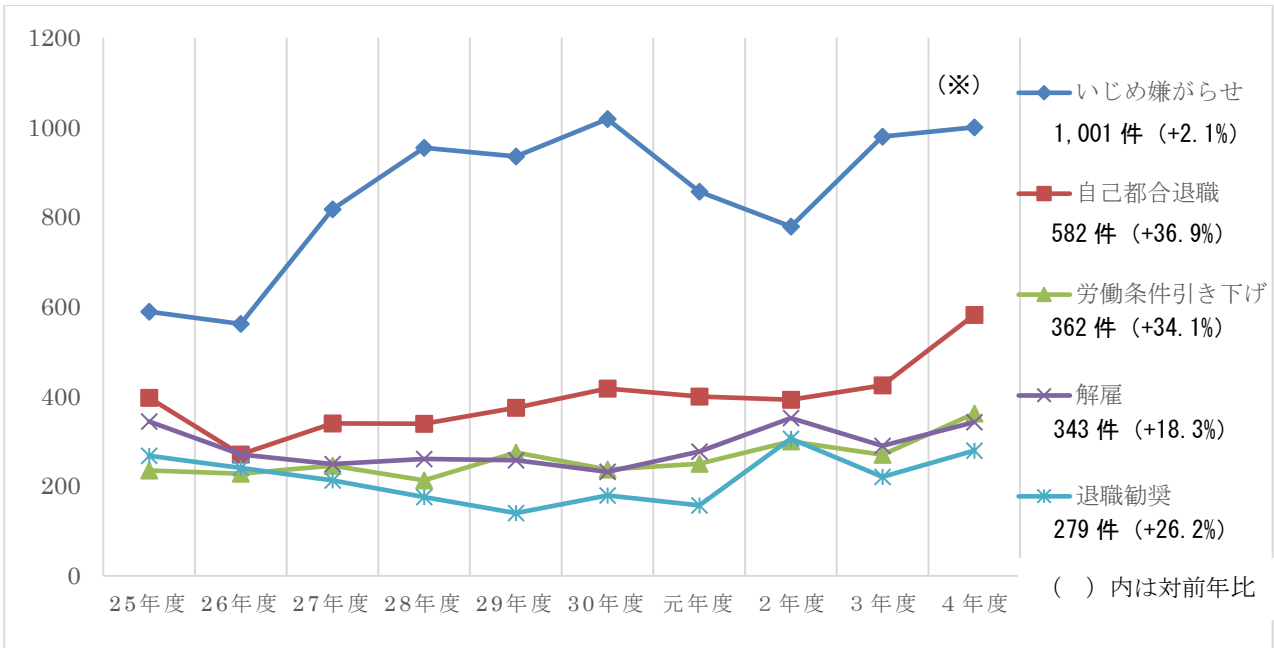


### (2) 民事上の個別労働紛争：相談内容別の件数



※ %は相談内容全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で、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、複数の相談内容を件数として計上したものを。

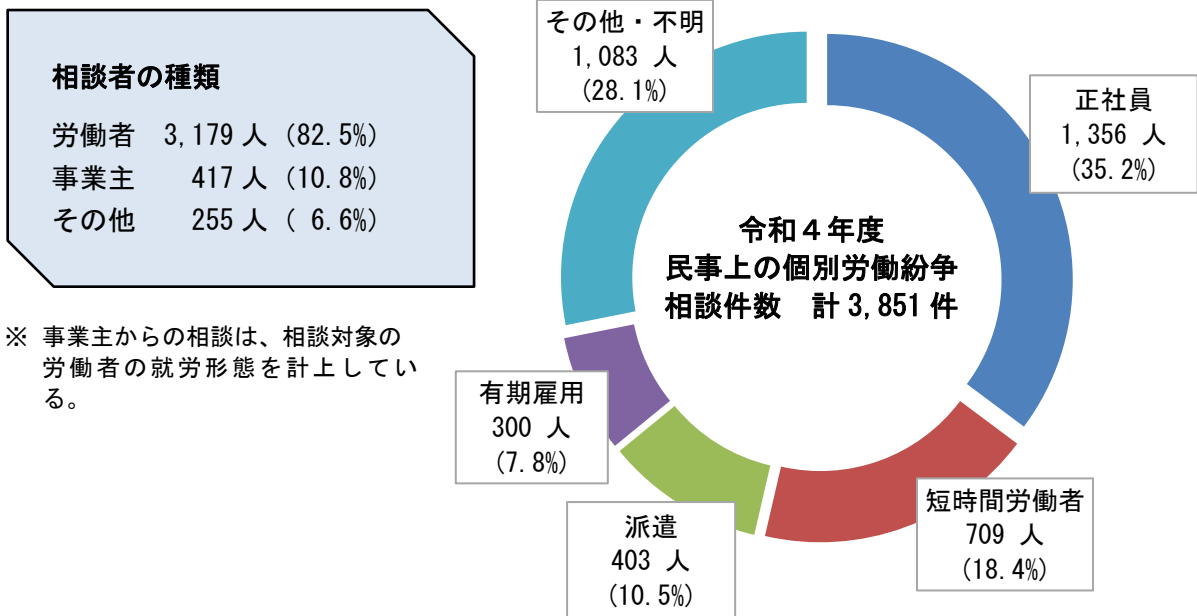
### (3) 民事上の個別労働紛争：主な相談内容別の件数の推移（10年間）



※令和4年4月、労働施策総合推進法が全面施行され、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、いじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考>同法に関する相談件数：633件（令和4年4月～令和5年3月）

### (4) 民事上の個別労働紛争：就労形態別の件数



( ) 内は相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある

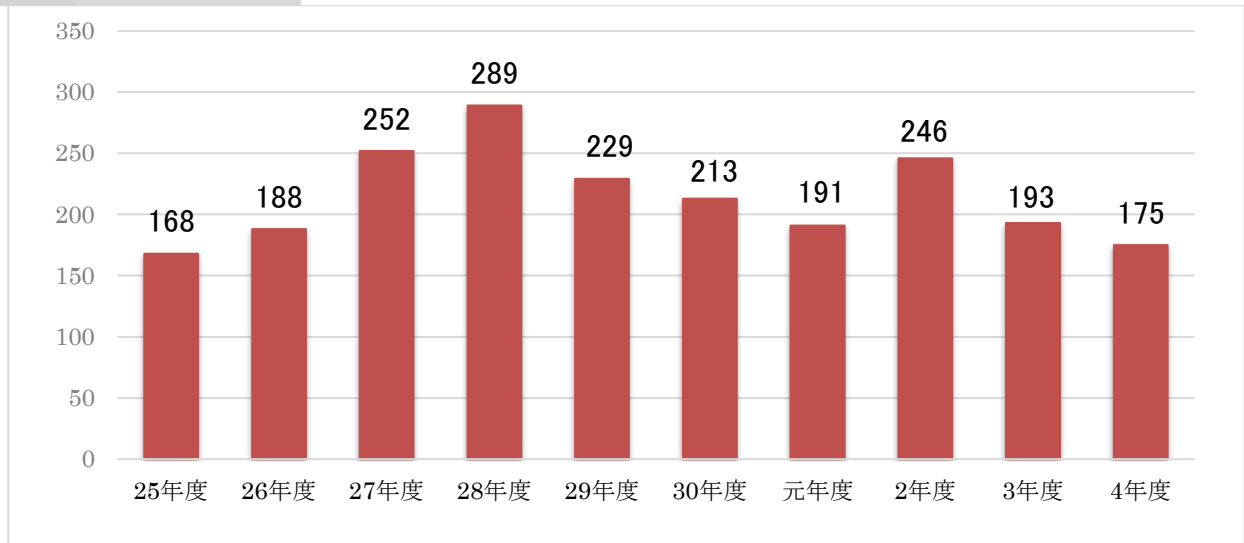
【参考】総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移

		H25年 度	H26年 度	H27年 度	H28年 度	H29年 度	H30年 度	R元年 度	R2年 度	R3年 度	R4年 度
総合労働 相談件数		10,808	10,162	12,409	13,734	14,448	13,913	14,327	15,379	14,162	14,527
民事上の個別労働 紛争相談件数		2,692	2,529	2,854	3,000	3,137	3,375	3,250	3,481	3,373	3,851
相談 内容 の 内 訳 ( 延 べ 件 数 )	解雇	344	271	249	261	258	232	277	352	290	343
	雇止め	150	105	104	133	116	114	115	118	149	261
	退職勧奨	268	241	213	176	140	179	157	306	221	279
	採用内定取 消	13	11	13	18	17	28	11	32	11	14
	自己都合退 職	397	271	340	339	375	418	400	393	425	582
	出向・ 配置転換	78	104	99	101	103	94	125	143	99	123
	労働条件 引下げ	235	228	246	213	275	237	250	300	270	362
	その他の 労働条件	437	372	450	334	500	489	543	625	634	721
	いじめ・ 嫌がらせ	589	562	818	955	936	1,019	857	779	980	1,001
	雇用管理 改善等	57	80	73	115	107	94	76	86	97	65
	募集・採用	34	40	35	25	24	11	14	20	9	39
	その他	256	284	309	433	425	547	545	521	426	282

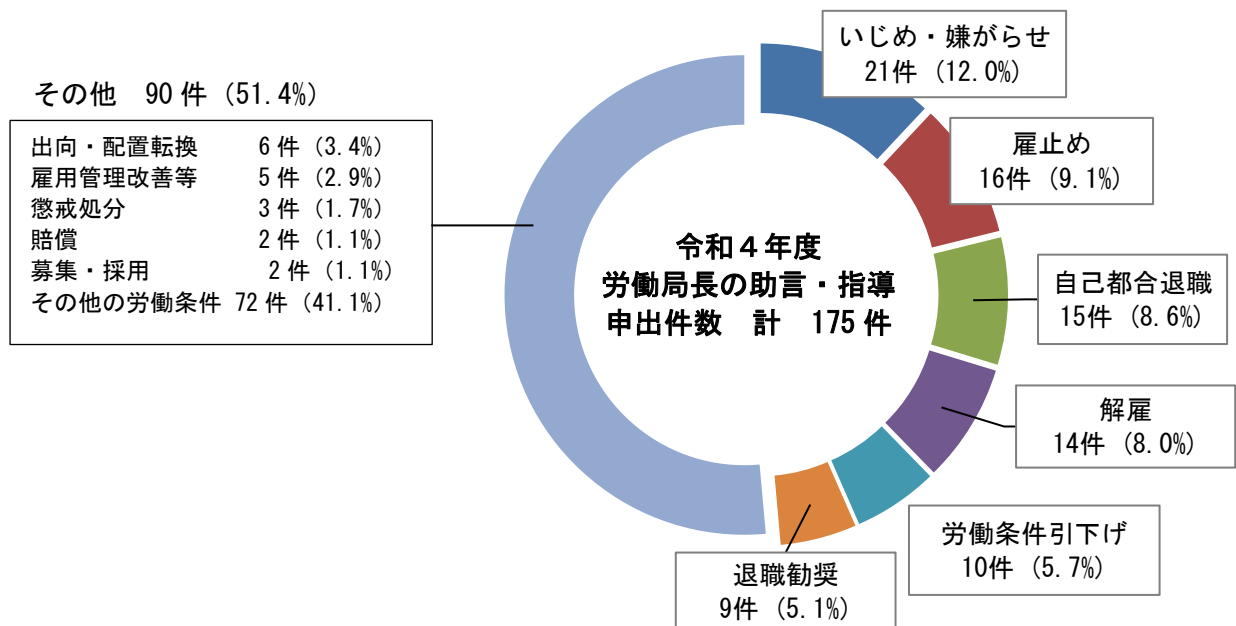
※ 相談内容は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上しているため、相談内容ごとの相談件数の合計は、民事上の個別労働紛争相談件数と合致しない。

## 2 都道府県労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移

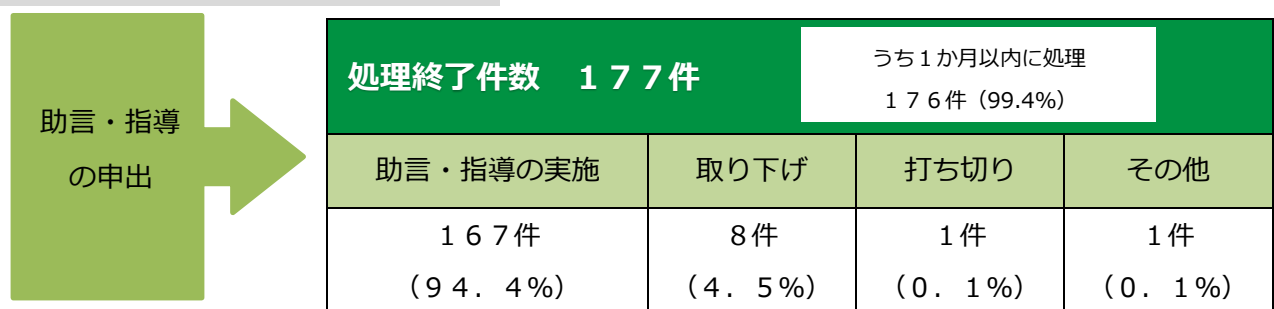


### (2) 申出内容別の件数



( )内は申出内容の全体に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

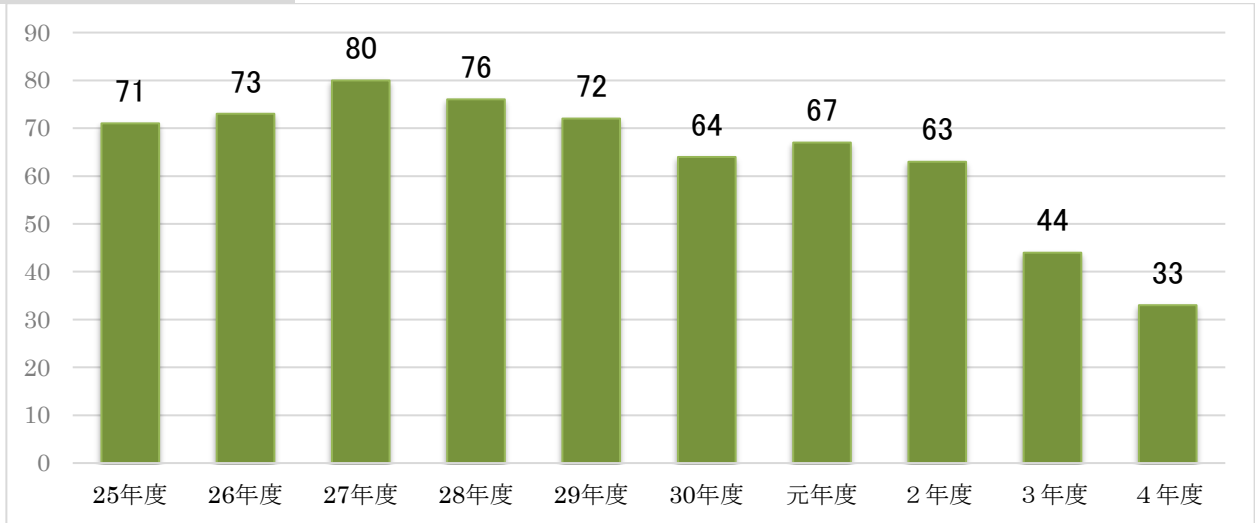
### (3) 助言・指導の流れと処理状況



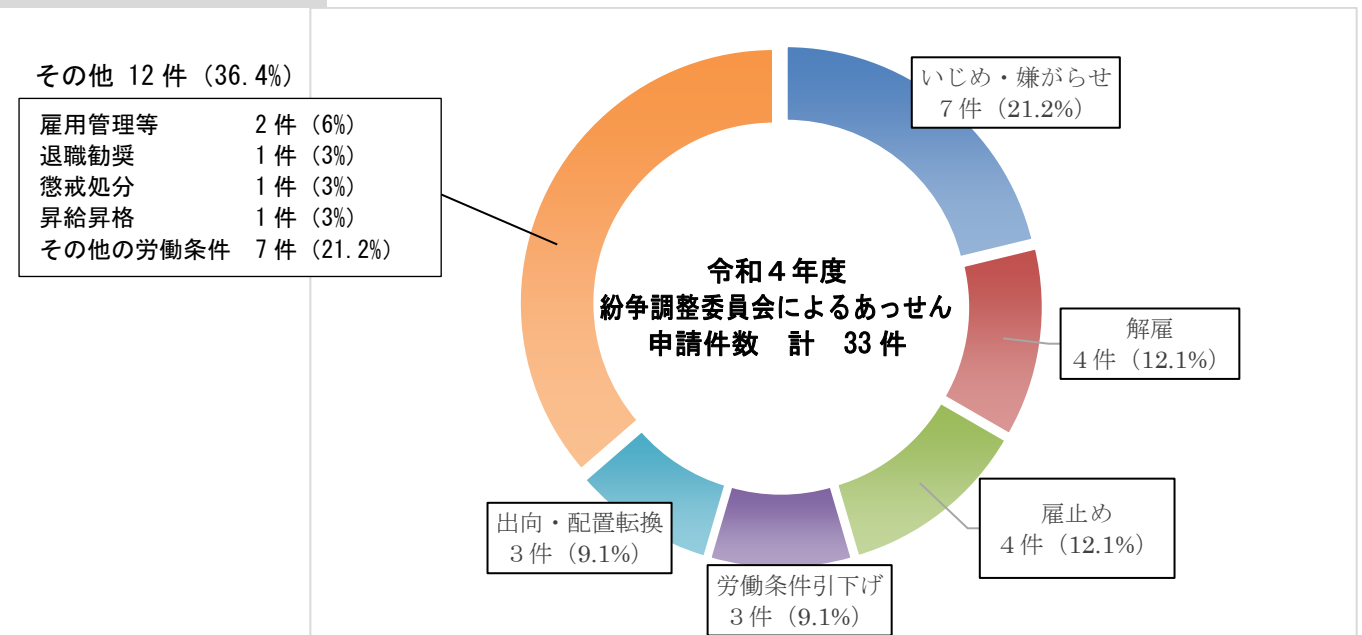
※ 処理終了件数は、令和3年度に助言・指導の申出を受理し、令和4年度に助言・指導を実施したものを含む。

### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移



#### (2) 申請内容別の件数



( ) 内は申請内容の全体に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

#### (3) あっせんの処理状況

<b>処理終了件数</b> 30件	<b>あっせん参加</b>	21件	<b>参加率</b>	あっせん参加件数/処理終了件数	70.0%
	<b>合意</b>	19件	<b>合意率</b>	合意成立件数/処理終了件数 あっせん開催による合意成立件数/あっせん参加件数	63.3% 85.7%

※処理終了件数は、令和4年度中にあっせんが開催されたもの及び打ち切られたもの等処理が終了したものの件数であり、令和3年度に受理し令和4年度に終了したものも含む。

※合意件数には、あっせん外で合意したものの1件を含む。

## 令和4年度における助言・指導及びあっせん等の事例

### 助言・指導の例

事例 1	いじめ・嫌がらせに係る助言
事案の概要	<p>申出人（正社員）とは別の部署に所属する同僚社員から、業務に関する電話が週に1～2回の頻度でかかってくるが、その際、当該同僚から怒鳴られたり、電話を叩きつけるように切られたりする言動を受けていた。上司に相談しても改善が見られないため、助言を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主から事情を確認した上で、労働施策総合推進法で定めるパワーハラスメント防止対策を参考に、今後更なる問題に発展しないよう、当事者間での話し合いによる解決について助言した。</p> <p>これに対し、事業主が、申出人及び同僚社員の双方から面談による事情確認を行った結果、同僚社員の言動に問題と思える点が認められたことから、当該事項について同僚社員に対して注意・指導が行われた。</p>

事例 2	退職勧奨に係る助言
事案の概要	<p>腰痛のため診断書を提出の上欠勤していた申出人は、1か月半ほど欠勤したところで、会社の課長から「1か月以上欠勤したため、本日付で辞めてもらう。」との連絡を受けた。あまりにも急な話のため再考を求めたが「就業規則に書いてあるから」との説明であった。</p> <p>今回の退職の強要は、事実上の解雇であり、不当ではないかと後日改めて会社に申し立てたところ、今月末に退職日を延ばすので、同意して欲しいとの提案があったが、納得できないため、助言を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主から事情を確認した上で、会社から一方的に契約を解除する場合は解雇とみなされる可能性があること、労働不能が病気・負傷による一時的なもので、治療により回復が見込まれる場合の解雇は正当化されないとの裁判例等を説明し、申出人と話し合いによる解決を助言した。</p> <p>事業主は、助言に基づき再度社内で検討した結果、退職勧奨は取り下げ、申出人が仕事に復帰する方向で調整が行われた。</p>



## あっせんの例

事例 1	有給休暇に関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、退職するにあたり有給休暇の残日数を人事に問い合わせたところ、自身が把握していた日数より 10 日少なかった。経過を調べてもらおうと上司が申請人の同意を得ることなく、欠勤日に有給休暇を充てていたことが判明した。上司の不当な対応について解決金 30 万円の支払いを求め、あっせん申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 結果</li> </ul>	<p>あっせん委員が事業主の主張を聞いたところ、申請人は当日連絡での欠勤が多かったことから、賃金減少を防ぐため、よかれと思い上司が年次有給休暇として処理していたものであるが、不適切な処理であったことを認め、一定の解決金を支払う用意があることを申し出た。</p> <p>これを受けてあっせん委員が解決策の調整を行った結果、事業主が、22 万円の解決金を支払うことで合意した。</p>

事例 2	解雇に関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、上司から業務に関して適切な業務指導を受けられず、質問すると嫌な顔をされたり、怒鳴られたりしたことで、度々上司と口論となった。これらが原因で精神的に辛くなり心療内科に受診することを伝えたところ、突然解雇となったため、解雇に対する金銭補償の支払いを求め、あっせん申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 結果</li> </ul>	<p>あっせん委員が事業主の主張を聞いたところ、申請人側にもこれまで問題となる言動があったと主張したが、事態を収束させるために解決金の支払いに応じる意向を示した。</p> <p>これを受けてあっせん委員が双方譲歩可能な解決策の調整を行った結果、事業主が解決金として 60 万円を支払うことで合意した。</p>

内容は一部修正等を行っています。