

島根労働局発表
令和5年7月26日

	島根労働局雇用環境・均等室
担当	室長 鈴木 圭 労働紛争調整官 前川 友明 電話 0852-20-7009

島根労働局における令和4年度の個別労働紛争解決制度の 施行状況を公表します

～民事上の個別労働紛争に関する相談「いじめ・嫌がらせ」が14年連続最多～

島根労働局（局長 ^{みやぐち}宮口 ^{しんじ}真二）では、令和4年度に総合労働相談コーナー等に寄せられた労働相談の状況及び個別労働紛争解決制度である助言・指導、あっせんの施行状況をとりまとめましたので公表します。

【ポイント】

総合労働相談件数は令和3年度と比較して減少しましたが、民事上の個別労働紛争に関する相談件数は令和3年度と比較して増加しました。

相談内容では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が14年連続最多でした。

【概要】

1 令和4年度の総合労働相談件数について（第2図）

令和4年度 6,623件（令和3年度7,623件）

令和4年度の総合労働相談件数は令和3年度と比較して1,000件減少（13.1%減）しました。

相談区分の内訳（※1）では「法令・制度の問い合わせ」が4,526件（59.5%）と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争（※2）」が2,082件（27.4%）、「法施行事務（監督権限の行使等）」が779件（10.2%）、「その他」が219件（2.9%）となっています。

（※1 相談内容が複数にまたがる事案があるため、内訳の総件数は7,606件になります。）

（※2 相談事項が解雇、労働条件引下、出向・配転、退職勧奨、自己都合退職、懲戒処分、採用内定取消、雇止め、昇給・昇格、定年・年齢差別、いじめ・嫌がらせ、募集・採用、雇用管理改善、労働契約の継承、教育訓練、人事評価、賠償、その他であるもの。）

2 民事上の個別労働紛争相談件数（第3図、第4図、第5図、第6図、第7図、第8図）

令和4年度 2,082件（令和3年度1,807件）

労働基準関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等）の違反を伴わない、職場内のいじめ・嫌がらせや解雇の事由等の民事上の個別労働紛争は、令和3年度と比較して275件増加（前年比15.2%増）しました。

相談内容の内訳（※）では「いじめ・嫌がらせ」が727件（31.2%）と最も多く、次いで「自己都合退職」が346件（14.8%）、「解雇（普通・整理・懲戒）」が239件

(10.2%)、「退職勧奨」が193件(8.3%)、「その他の労働条件」が177件(7.6%)、労働条件の引下げが154件(6.6%)、となっています。

(※相談内容が複数にまたがるものがあるため、内訳の総件数は2,333件になります。)

3 労働局長による助言・指導の申出受付件数 (第1表・第8図)

令和4年度 65件 (令和3年度 41件)

4 紛争調整委員会によるあっせんの申請件数 (第2表・第8図)

令和4年度 25件 (令和3年度 24件)

令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況

島根労働局 雇用環境・均等室

1 総合労働相談の状況

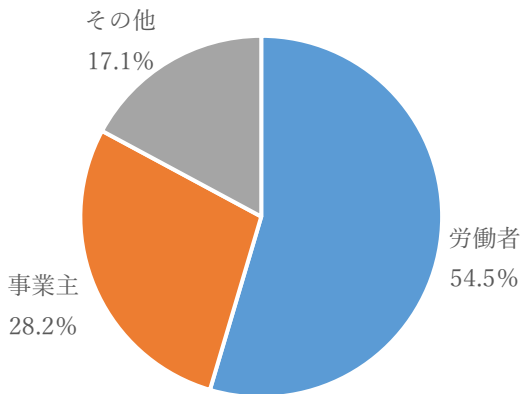
島根労働局の総合労働相談コーナー及び各労働基準監督署等へ寄せられたあらゆる労働関係の相談件数（法令・制度の問い合わせなどを含む。）について、令和4年度は6,623件となり、令和3年度（7,623件）と比較して1,000件（前年比13.2%減）減少となりました。

相談者の種類は、「労働者」が3,615件（54.5%）、「事業主」が1,873件（28.2%）、「その他」が1,135件（17.1%）となっています。（第1図参照）

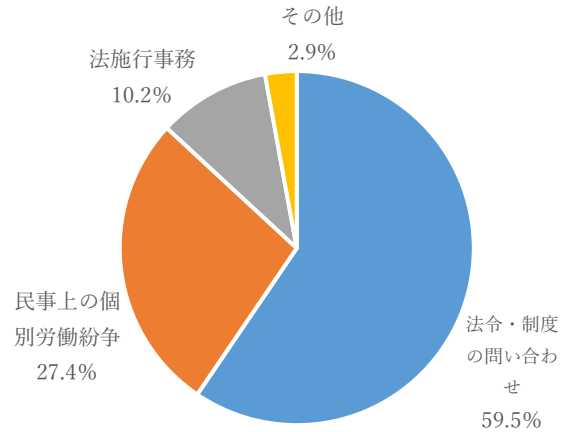
相談内容の内訳は、「法令・制度の問い合わせ」が4,526件（59.5%）と最も多く、次いで「民事上の個別労働紛争」が2,082件（27.4%）、「法施行事務（監督権限行使、行政指導の実施）」が779件（10.2%）、「その他」が219件（2.9%）の順となっています。（第2図参照）

（※相談内容が複数にまたがる事案があるため、内訳の総件数は7,606件になります。）

第1図 相談者の種類



第2図 相談内容の内訳



2 民事上の個別労働紛争に係る相談状況

労働基準関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等）の違反を伴わない、職場内のいじめ・嫌がらせや解雇等の「民事上の個別労働紛争」の相談件数は2,082件で、令和3年度1,807件と比較して275件増加（前年比15.2%増）、直近10年において最多となりました。（第3図参照）

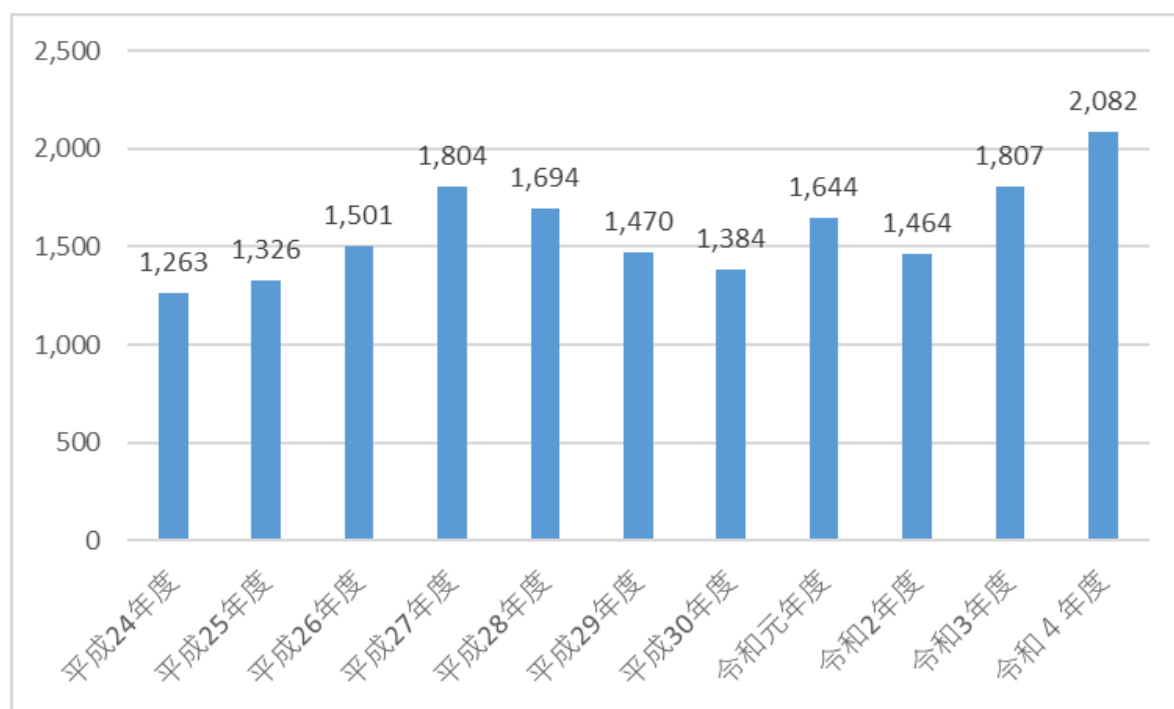
相談者の種類は、「労働者」が1,592件（76.4%）、「事業主」は240件（11.5%）、「その他」が250件（12.0%）となっています。（第4図参照）

民事上の個別労働紛争に関する相談をした労働者の就労形態の内訳は、正社員が 708 件 (34.0%) と最も多く、短時間労働者が 267 件 (12.8%)、有期雇用労働者が 292 件 (14.0%)、派遣労働者が 37 件 (1.7%) などとなっています。(第5図参照)

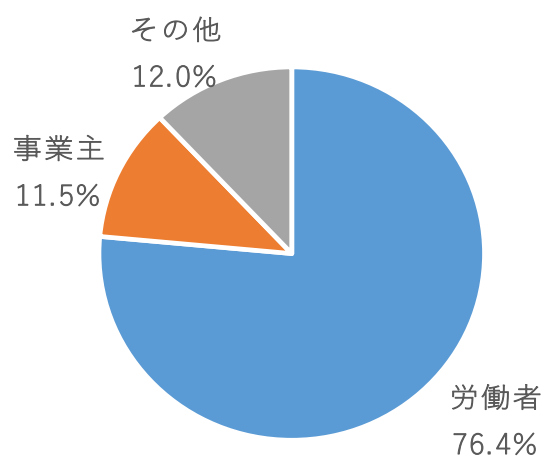
相談内容の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が 727 件 (31.2%)、次いで「自己都合退職」が 346 件 (14.8%)、「解雇」が 239 件 (10.2%)、「退職勧奨」が 193 件 (8.3%)、「その他の労働条件」が 177 件 (7.6%)、「労働条件の引下げ」が 154 件 (6.6%) の順となっており、この6項目で全体の約8割を占めています。(第6図、第7図参照)

(※相談内容が複数にまたがる事案があるため、内訳の総件数は2,333件になります。)

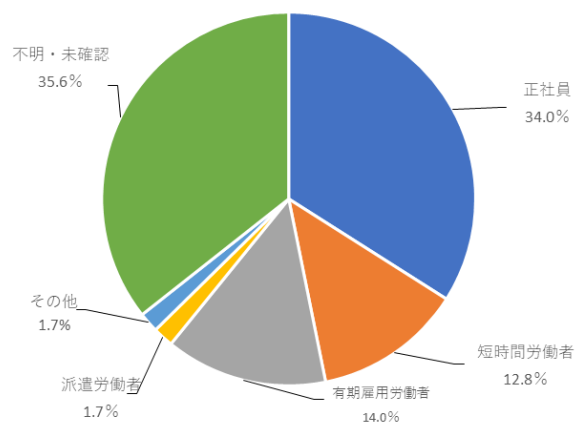
第3図 民事上の個別労働紛争相談件数



第4図 相談者の種類

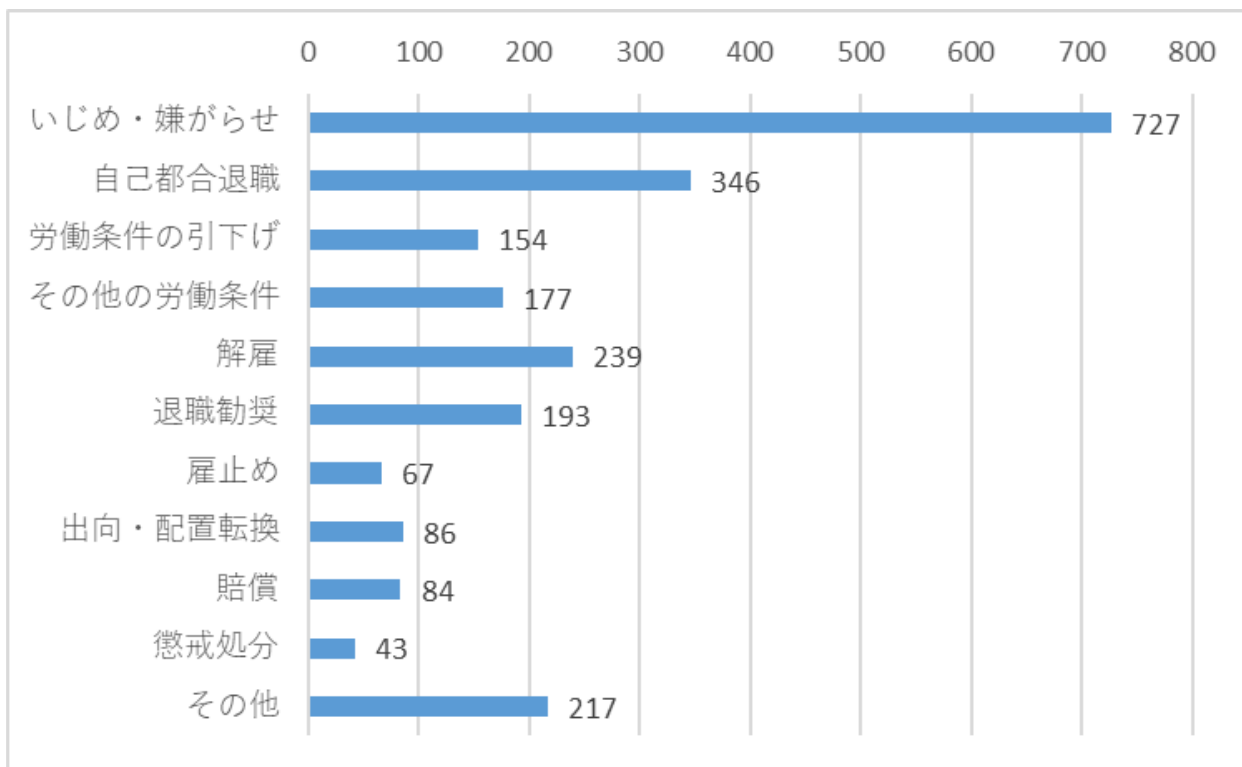


第5図 労働者の就労形態

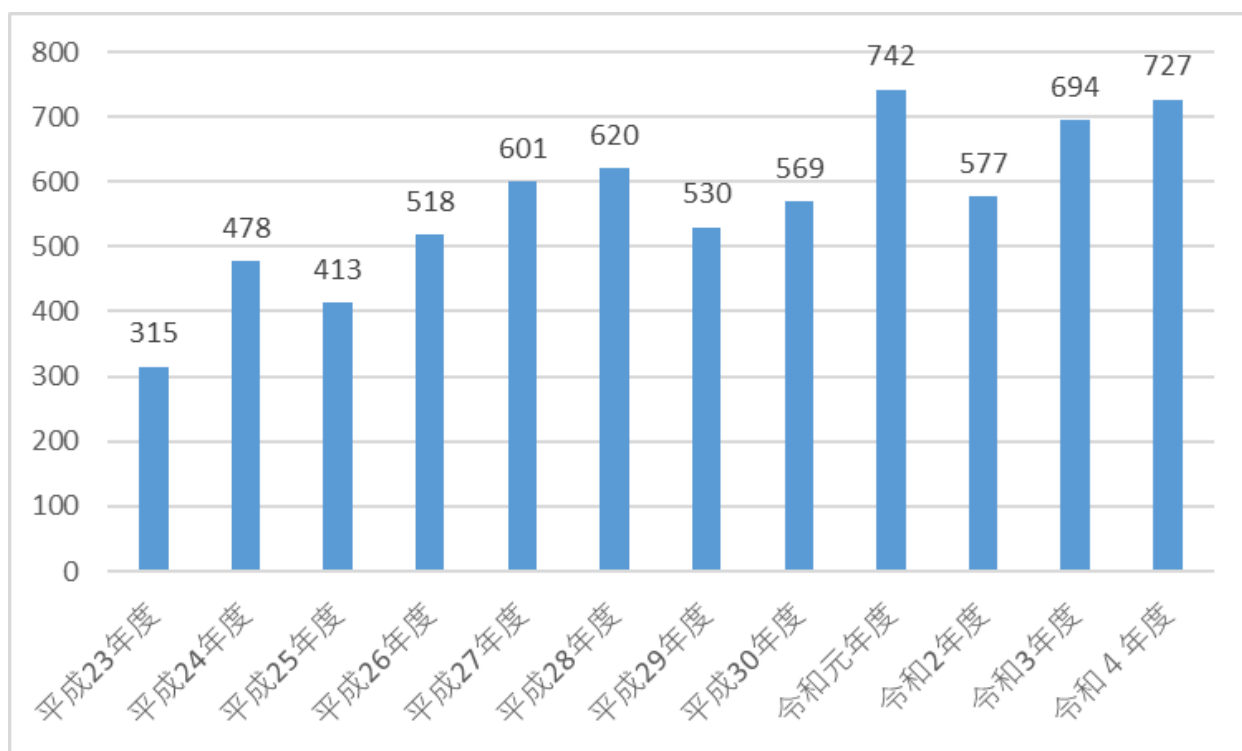


第6図 民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳

(※内容が複数にまたがる相談事案があるため、合計件数は2,333件となります。)



第7図 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数 年度別の推移



3 労働局長による助言・指導の運用状況

労働局長が紛争当事者に対し、民事上の個別労働紛争の問題点を指摘して解決の方向を示唆することにより、自主的に紛争の解決を促進する制度である「労働局長による助言・指導」の申出受付件数は65件で、令和3年度の41件より24件（前年比58.5%増）の増加となっています。（第1表・第8図参照）

助言・指導の申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」が14件で最も多く、次いで「その他の労働条件」と「労働条件の引下げ」が9件、「その他」が7件などの順に多くなっています。

第1表 令和4年度労働局長の助言・指導の運用状況

紛争の内容	申出件数	前年度から繰越し	次年度へ繰り越し
解雇	4	0	0
労働条件の引下げ	9	0	0
出向・配置転換	5	0	0
退職勧奨	4	0	0
懲戒処分	0	0	0
採用内定取消	1	0	0
雇止め	1	0	0
昇給・昇格	0	0	0
自己都合退職	5	0	0
その他の労働条件	9	1	0
定年・年齢差別	0	0	0
雇用管理改善等	4	0	0
労働契約の承継	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	14	0	0
教育訓練	0	0	0
人事評価	1	0	0
賠償	1	0	0
その他	7	0	0
合 計	65	1	0

※1つの事案につき、複数にまたがる申出がある場合は、主な申出内容で計上しています。

令和4年度の労働局長の助言・指導の実施事例

事例1 : その他労働条件／いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	申出人の傷病休職明けの勤務に係る配慮についての紛争
助言・指導の内容・結果	<p>本件は「休職前に所属していた部署では、上司からのいじめ・嫌がらせがあり、職場復帰にあたって自身を休職前の部署から配置転換すること、短時間りハビリ勤務とすることを被申請人に申し出たが、断られた。」旨の申出。</p> <p>被申出人に助言を実施したところ、申出人を配置転換とし、短時間りハビリ勤務とする旨の説明がなされたもの。</p>
事例2 : いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	同僚労働者からいじめ・嫌がらせを受けているとの事案
助言・指導の内容・結果	<p>事業主に労働契約法第5条(安全配慮義務)等を説明の上、そのことを踏まえた取り扱いについて助言したところ、事業場からは必要な措置を講じる旨の申立てがあり、職場環境が改善されたもの。</p>
事例3 : 雇用管理改善等	
事案の概要	子の学級閉鎖を理由とした休暇取得についての紛争
助言・指導の内容・結果	<p>申出人の子の学級閉鎖があり、子の世話のため仕事を休まざるを得ない状況が発生したが、被申出人からは出社を求められるなど理解が得られないとの申出。一方、被申出人は「誤解がある。」旨申立てであったので、当事者双方の話合いを促進させるための助言を実施したもの。</p>

4 紛争調整委員会によるあっせん状況

民事上の個別労働紛争の紛争当事者間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家（弁護士、大学教授、社会保険労務士）が入って調整を行い、話し合いを促進することによりその解決を促進する制度である「紛争調整委員会によるあっせん」の申請件数は令和4年度25件で、令和3年度（24件）から1件増加した。（第2表・第8図参照）

あっせん申請のあった労働紛争の内容は「いじめ・嫌がらせ」が10件で最も多く、次いで「解雇」が6件となっています。

第2表 令和4年度島根紛争調整委員会におけるあっせん実施状況

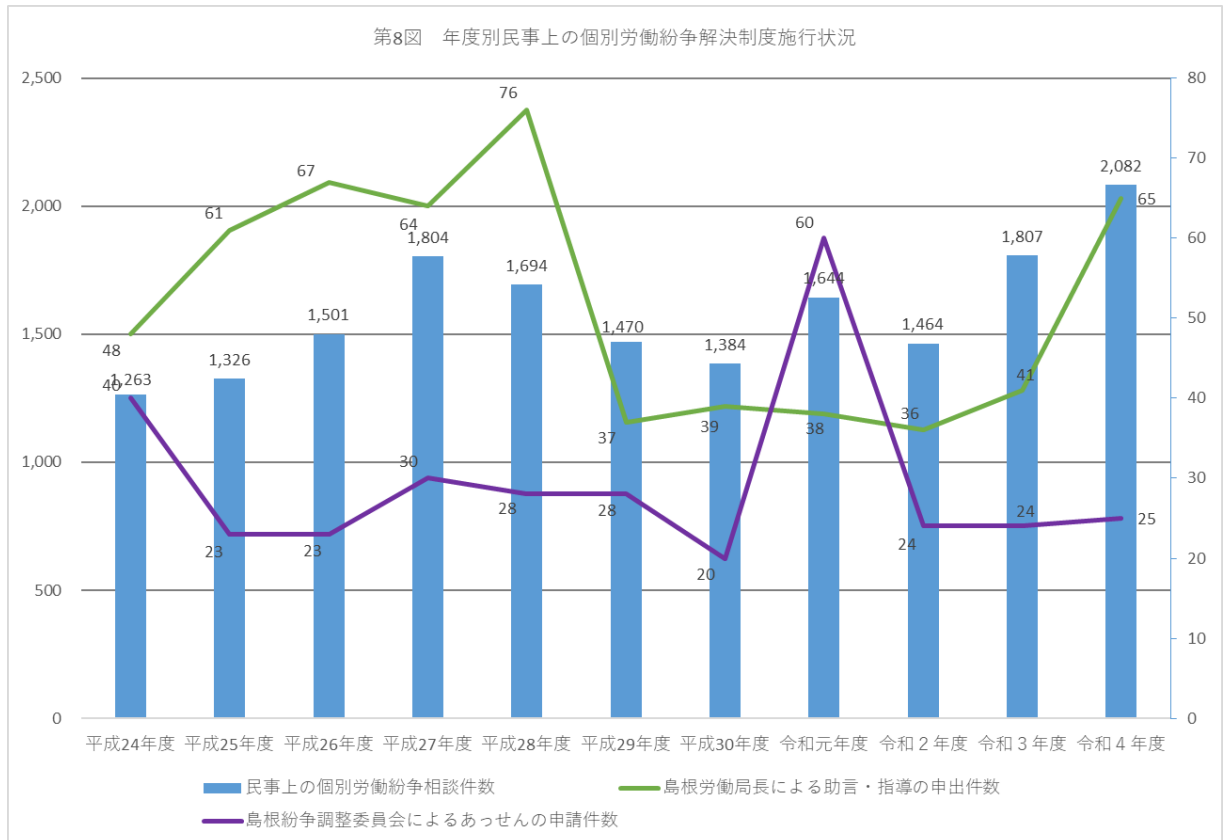
紛争の内容	申請 件数	前年度から 繰越し	あっせんを開催		不参加	取下げ	次年度へ 繰越し
			合意	打切			
解雇	6	0	1	1	1	0	3
労働条件の引下げ	0	0	0	0	0	0	0
出向・配置転換	1	0	0	1	0	0	0
退職勧奨	4	0	2	1	1	0	0
懲戒処分	0	0	0	0	0	0	0
採用内定取消	0	0	0	0	0	0	0
雇止め	0	0	0	0	0	0	0
昇給・昇格	0	0	0	0	0	0	0
自己都合退職	0	0	0	0	0	0	0
その他の労働条件	1	0	0	0	1	0	0
定年・年齢差別	0	0	0	0	0	0	0
雇用管理改善等	0	0	0	0	0	0	0
労働契約の承継	0	0	0	0	0	0	0
いじめ・嫌がらせ	10	0	1	5	3	1	0
教育訓練	0	0	0	0	0	0	0
人事評価	0	0	0	0	0	0	0
賠償	2	0	1	0	0	1	0
その他	1	0	0	1	0	0	0
合計	25	0	5	9	6	2	3

注：1つの事案につき、複数にまたがる紛争がある場合は、主な紛争内容で計上しています。

令和4年度の紛争調整委員会におけるあっせんの実施事例

事例1:退職勧奨	
事案の概要	業務廃止のため退職勧奨を受けた、被申請人に失業の補償を求める
あっせんのポイント・結果	賃金1か月分と退職日までに消化できなかった有給休暇分の支払いをもって労働者に補償することとし、和解に至ったもの。
事例2:賠償	
事案の概要	業務中の自動車事故に係る修理費についての紛争
あっせんのポイント・結果	自動車の修理費用の負担割合について、あっせん委員が申請人と被申請人の間に入って調整を行い、双方の合意に至ったもの。
事例3: いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	上司からの嫌がらせ行為について、被申請人に補償を求める
あっせんのポイント・結果	被申請人が申請人に対し解決金を支払うことについて、当事者双方の合意に至ったもの。

第8図



個別労働紛争解決システム

