

富山労働局発表  
令和5年7月19日

【照会先】

富山労働局 雇用環境・均等室  
室長 補佐 大井 幸治  
労働紛争調整官 平嶋 大樹  
電話 076-432-2740

報道関係者 各位

## 令和4年度における個別労働紛争解決制度の運用状況について

—総合労働相談件数は4年ぶり1万件割り込むも、トップは10年連続で「いじめ・嫌がらせ」—

富山労働局(局長 吉岡勝利)では、このほど令和4年度における個別労働紛争解決制度(※1)の運用状況をとりまとめましたので、以下のとおり発表します。

### 【令和4年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

・ 総合労働相談件数	8,860件 (前年度比 1,854件 (17.3%) 減少)
(うち民事上の個別労働紛争相談件数(※2))	2,614件 (同 284件 (9.7%) 減少)
・ 助言・指導申出の受付件数	42件 (同 11件 (20.7%) 減少)
・ あっせん申請の受理件数	11件 (同 1件 (8.3%) 減少)

#### (1) 相談件数は減少傾向も、内容は「いじめ・嫌がらせ」が依然トップ

総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数がともに減少したが、「いじめ・嫌がらせ」に係る相談は691件(前年度比190件(21.5%)減少(※3))と10年連続でトップとなっている。

#### (2) 助言・指導申出の内容では解雇や退職に関するものが多数に

助言・指導申出の内容は主に「いじめ・嫌がらせ」が8件、「自己都合退職」が5件、「解雇」、「出向・配置転換」、「懲戒処分」が4件、「雇止め」が3件となった。

なお、あっせん申請の内容は主に「いじめ・嫌がらせ」が3件、「解雇」、「労働条件引下げ」が2件となった。

#### (3) 迅速な対応

「簡易・迅速」という特徴を活かした制度運用に努め、助言・指導は処理を終了した42件すべてを1か月以内に、あっせんは11件のうち9件(81.8%)を2か月以内に処理した。

※1 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個別労働紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度であり、

- ① 幅広い分野の労働問題を対象とする「情報提供・相談」
  - ② 都道府県労働局長による「助言・指導」
  - ③ 労働局から委任を受けた紛争調整委員会による「あっせん」
- の3種類がある。

※2 民事上の個別労働紛争とは、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である（労働基準法や労働安全衛生法等の法令違反に係るものは除く）。

※3 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、「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>

同法に関する相談件数：464件

同法に基づく紛争解決の援助申立件数：3件

同法に基づく調停申請受理件数：0件

# 1 相談の状況

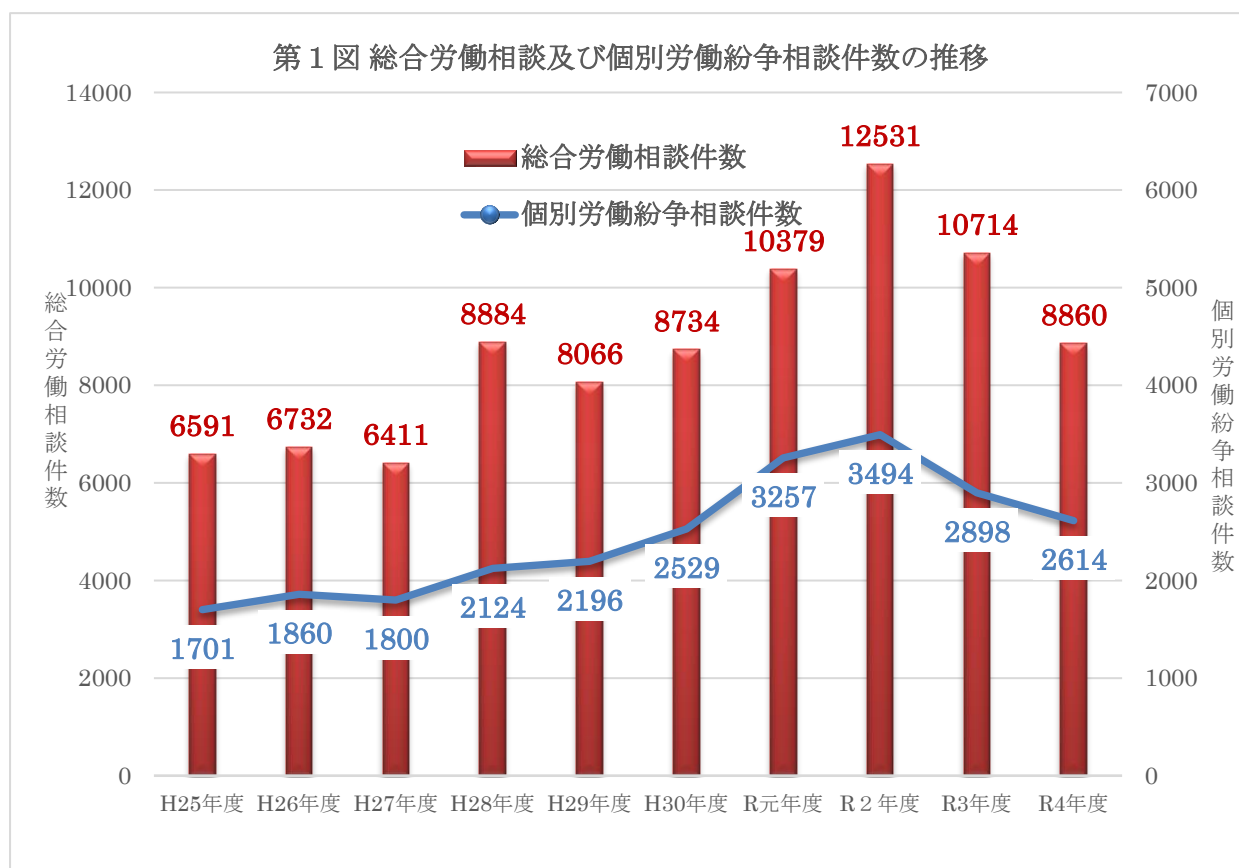
## (1) 件数

富山労働局では、雇用環境・均等室内（1か所）と県内各労働基準監督署内（富山、高岡、魚津、砺波の4か所）に総合労働相談コーナーを設置し、労働問題に関するあらゆる分野の相談や情報提供にワンストップで対応している。

令和4年度にこれらの総合労働相談コーナーで受け付けた相談は、

- ・総合労働相談 8,860件（前年度比 1,854件（17.3%）減少）
- ・うち民事上の個別労働紛争相談 2,614件（前年度比 284件（9.7%）減少）

であった。（第1図参照）

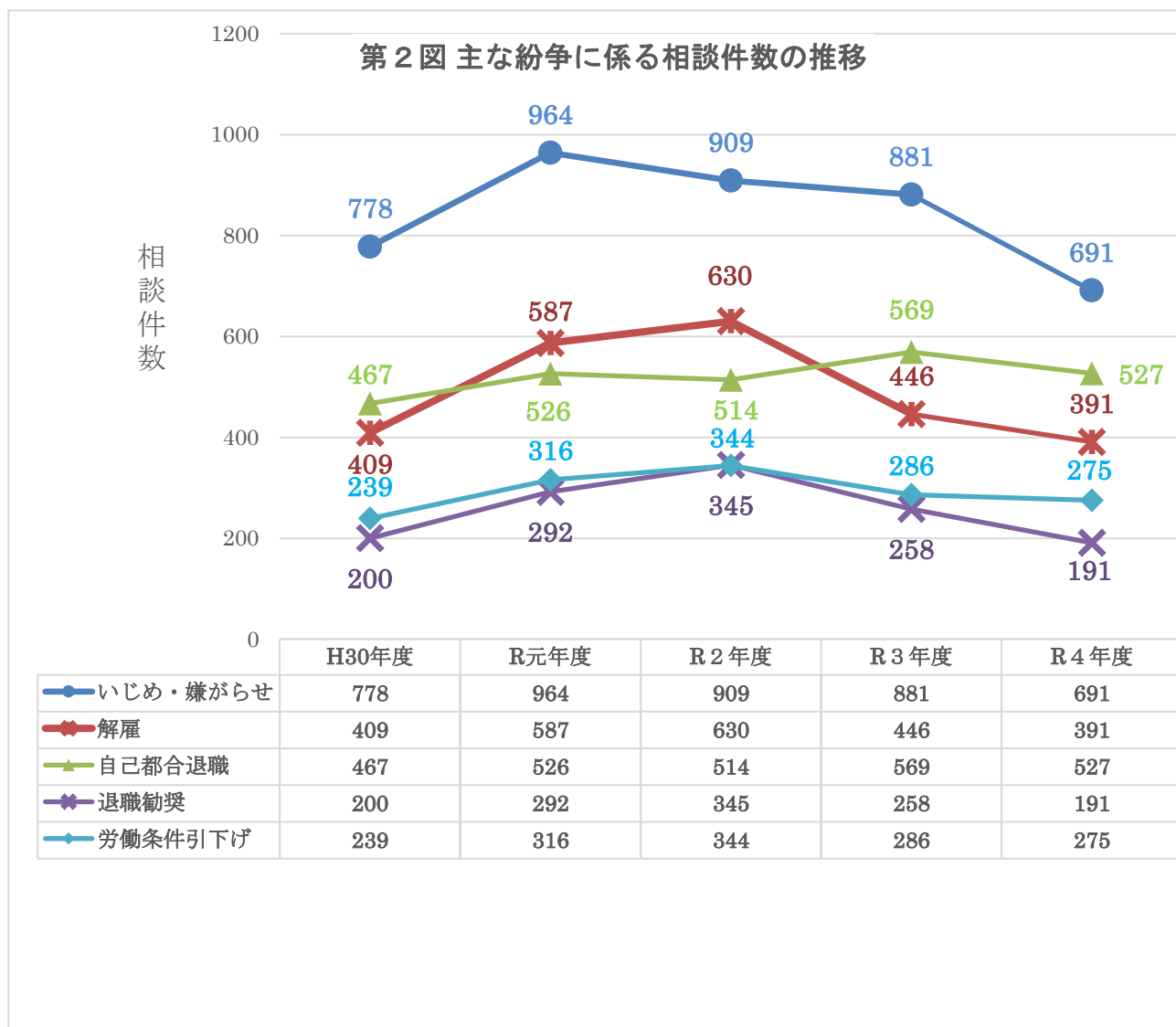


## (2) 内 容

民事上の個別労働紛争相談の内容は、多いものから「いじめ・嫌がらせ」691件（21.8%）、「自己都合退職」527件（16.6%）、「解雇」391件（12.3%）、「労働条件引下げ」275件（8.6%）、「退職勧奨」191件（6.0%）となり、「いじめ・嫌がらせ」が10年連続でトップとなった。（第2図参照）

なお、（%）は内容別相談件数を合計した延べ件数（3,167件）に占める割合を示す。

（※1件の相談で複数の内容を含む場合は、それぞれの内容ごとに1件としている。）



※「いじめ・嫌がらせ」にはマタハラ及びセクハラは含まない。

※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、「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。 <参考> 同法に関する相談件数：464件

## 2 助言・指導及びあっせんの状況

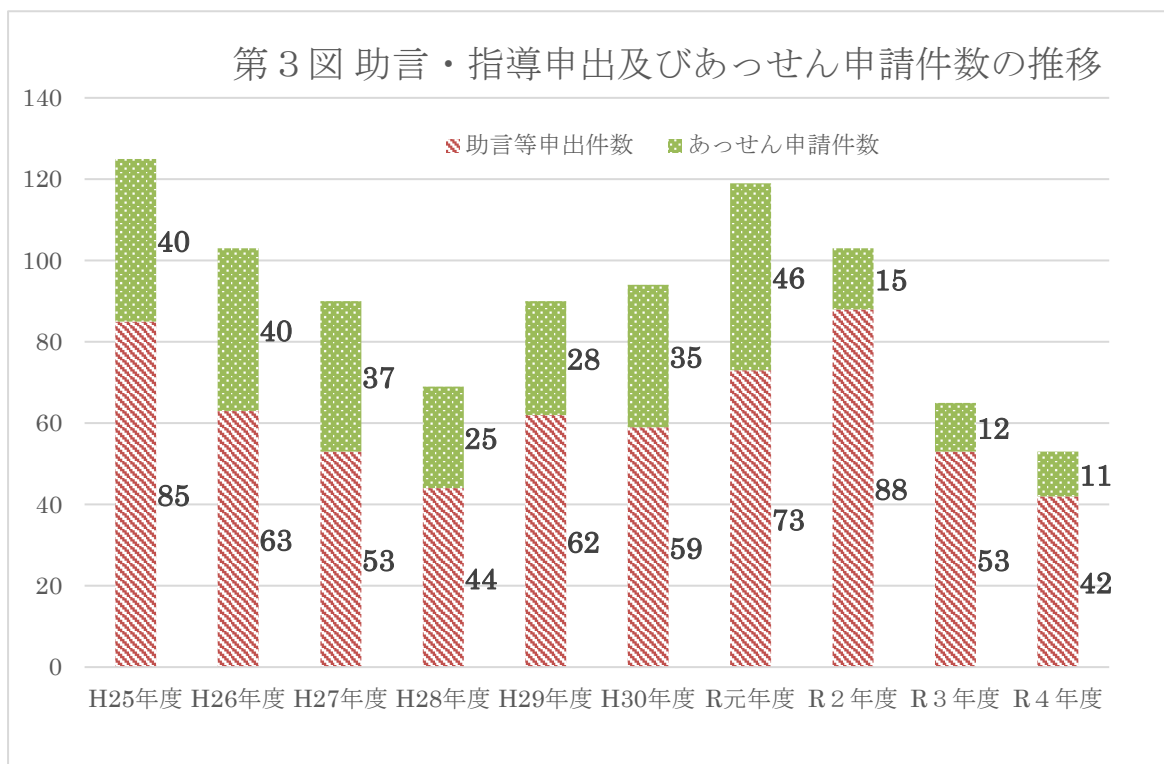
### (1) 件数

民事上の個別労働紛争の解決を図るため、

- ① 都道府県労働局長による助言・指導（※1 以下「助言・指導」という。）
- ② 紛争調整委員会（※2）によるあっせん（※3 以下「あっせん」という。）

を運用している。

令和4年度における助言・指導の申出件数は42件（前年度比11件減少）、あっせん申請の受理件数は11件（前年度比1件減少）であった。（第3図を参照）



※1 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、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又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。

※2 「紛争調整委員会」：弁護士や社会保険労務士など労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員の中から指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施する。

※3 「あっせん」：紛争調整委員会のあっせん委員が、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。

## (2) 内 容

助言・指導における主要な紛争内容は、「いじめ・嫌がらせ」が8件(19.0%)、「自己都合退職」及び「労働条件引下げ」が5件(11.9%)、「解雇」、「出向・配置転換」及び「懲戒処分」が4件(9.5%)、「雇止め」が3件(7.1%)であった。

また、あっせんにおける主要な紛争内容は、「いじめ・嫌がらせ」が3件(27.2%)、「解雇」及び「労働条件引下げ」が2件(18.1%)であった。

なお、( %) は内容別件数を合計した延べ件数(助言・指導42件、あっせん11件)に占める割合を示す。

※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)に関する事案については同法に基づき対応されるため、「いじめ・嫌がらせ」には計上されていない。

<参考> 同法に基づく紛争解決の援助申立件数：3件

## (3) 迅速な対応

助言・指導の処理期間については、42件のうちすべてを1か月以内に処理した。

また、あっせんの処理期間については、11件のうち、2か月以内に処理されたものが9件(81.8%)であった。

なお、あっせんの処理結果については、11件のうち、合意が成立したものが3件(27.2%)、申請の取下げがあったものが1件(9.0%)、紛争当事者の一方が手続に参加しない、歩み寄ることができない等の理由によって打切られたものが7件(63.6%)であった。

## (4) 解決事例

### ①助言・指導

適応障害により休職していた申出人(労働者)が復職するに際し、主治医より「休職前の就労場所以外での復帰」が条件とされていたが、被申出人(会社)は休職前の就労場所での復帰しか認めない意向を示したとして助言での処理を希望した。

助言においては、復帰前の就労場所以外での復帰が可能か十分検討された結果、やむを得ず休職前の復帰しか提示できない状況なのか確認した。

その結果、十分な検討がなされた結果の判断ではないと考えられたため、休職前の就業場所以外での復帰を検討するよう助言したところ、これに応じ、休職前とは異なる職場で復帰することになった。

### ②あっせん

60歳で定年を迎え、有期雇用契約により再雇用されていたが、契約更新時に一方的に労働条件を引き下げた労働条件を提示され、退職をせざる得なくなったことについて、65歳まで働くことで期待していた収入を失ったとしてあっせんに申請した。

富山紛争調整委員会は当該事案についてあっせんに開催し、被申請人(会社)の主張を確認したところ、「申出人自身が労働条件の変更を望んでいたもの」と双方の主張が対立したが、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人が申請人に対して、相応の金額を解決金として支払うことで合意が成立した。