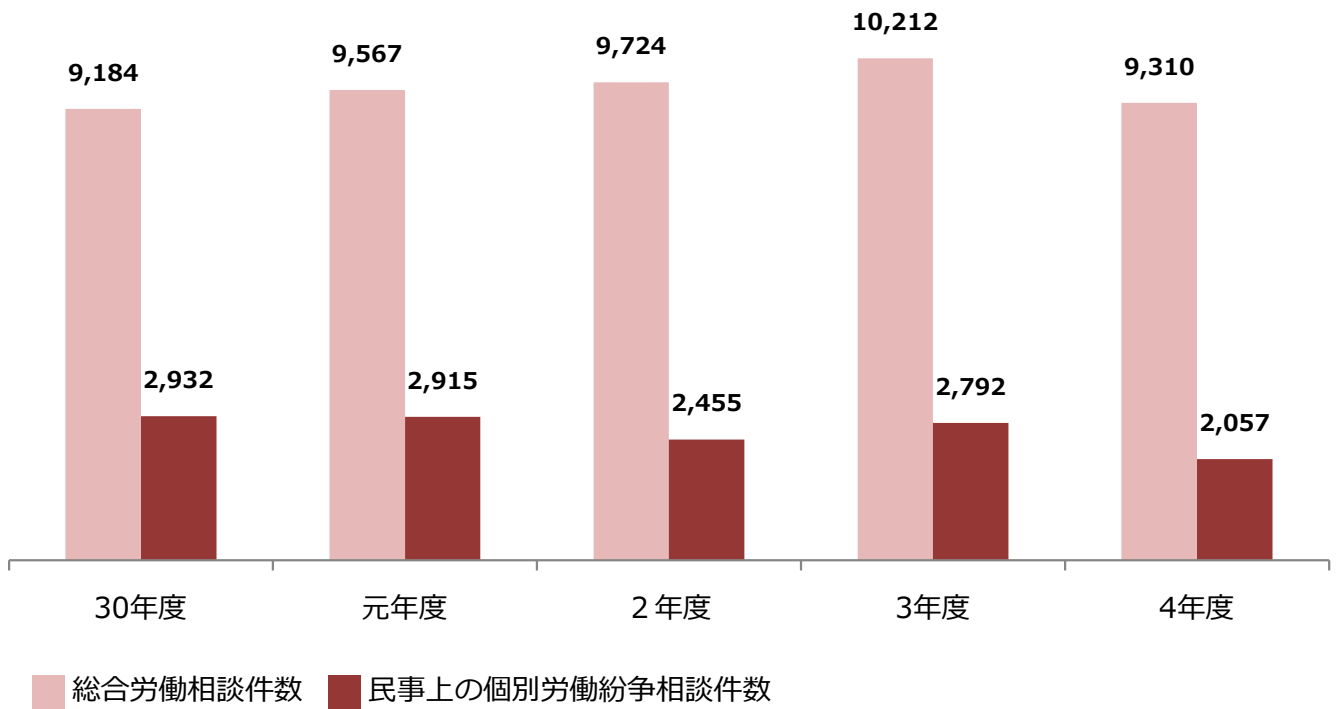


1 総合労働相談

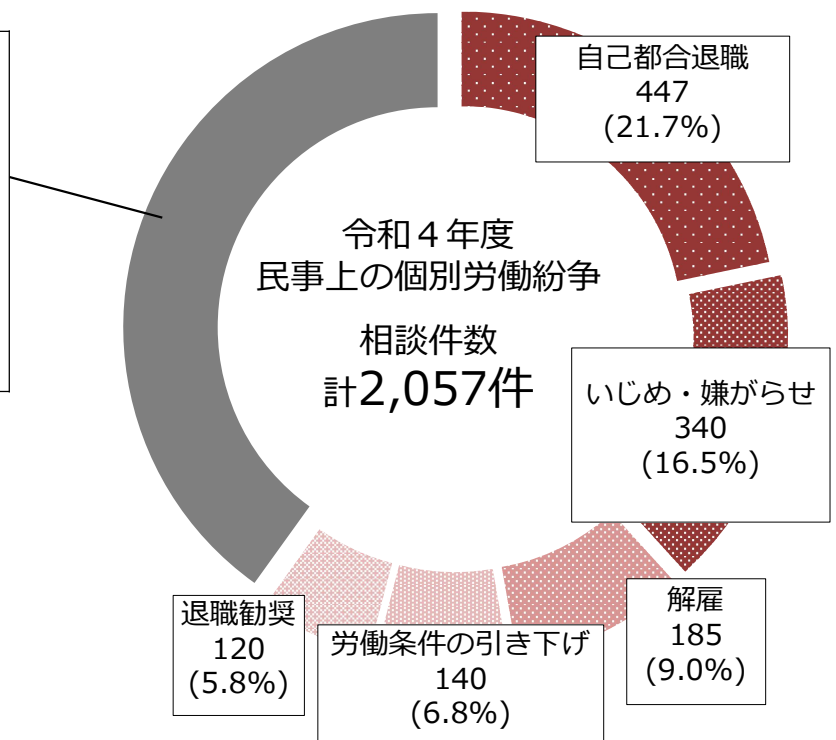
(1) 相談件数の推移 (5年間)



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

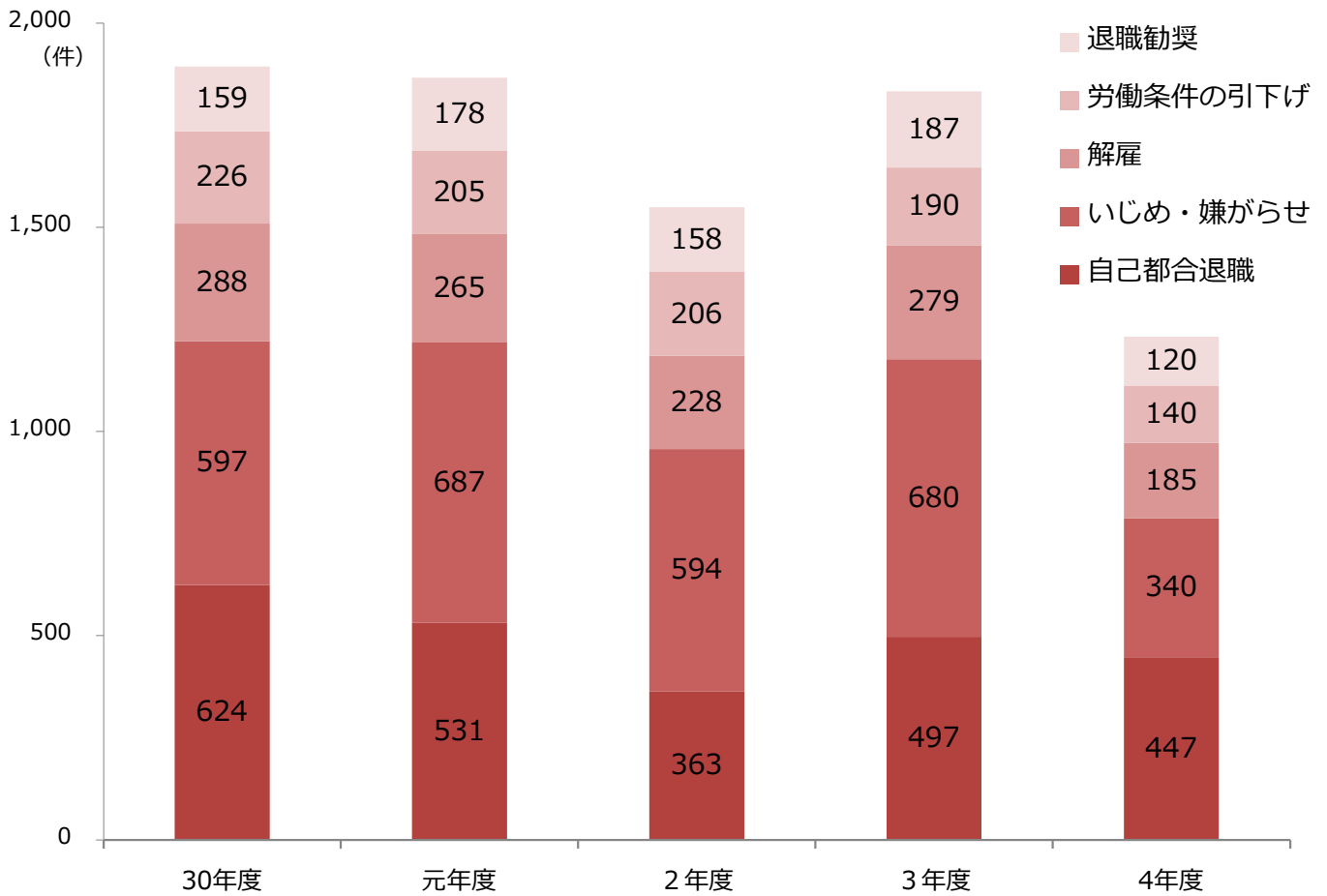
ほか 計825

出向・配置転換	67	(3.3%)
雇止め	60	(2.9%)
賠償	57	(2.8%)
雇用管理改善等	43	(2.1%)
その他の労働条件	321	(15.6%)
その他	277	(13.5%)



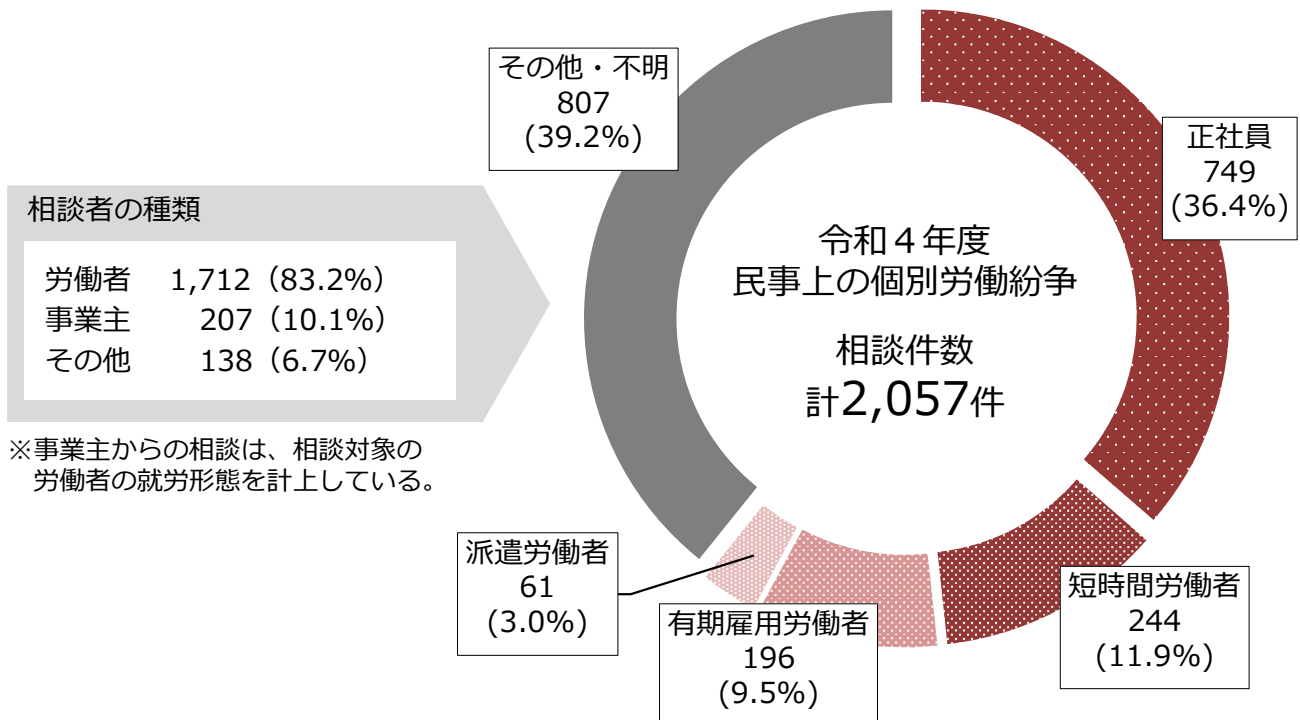
※ ( ) 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。  
雇用管理改善等とは、企業の人事管理、労務管理、職場環境の問題について、改善や補償を求めるもの。  
その他の労働条件とは、労働条件に関するもののうち賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、退職、福利厚生等のこと。

### (3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (5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。

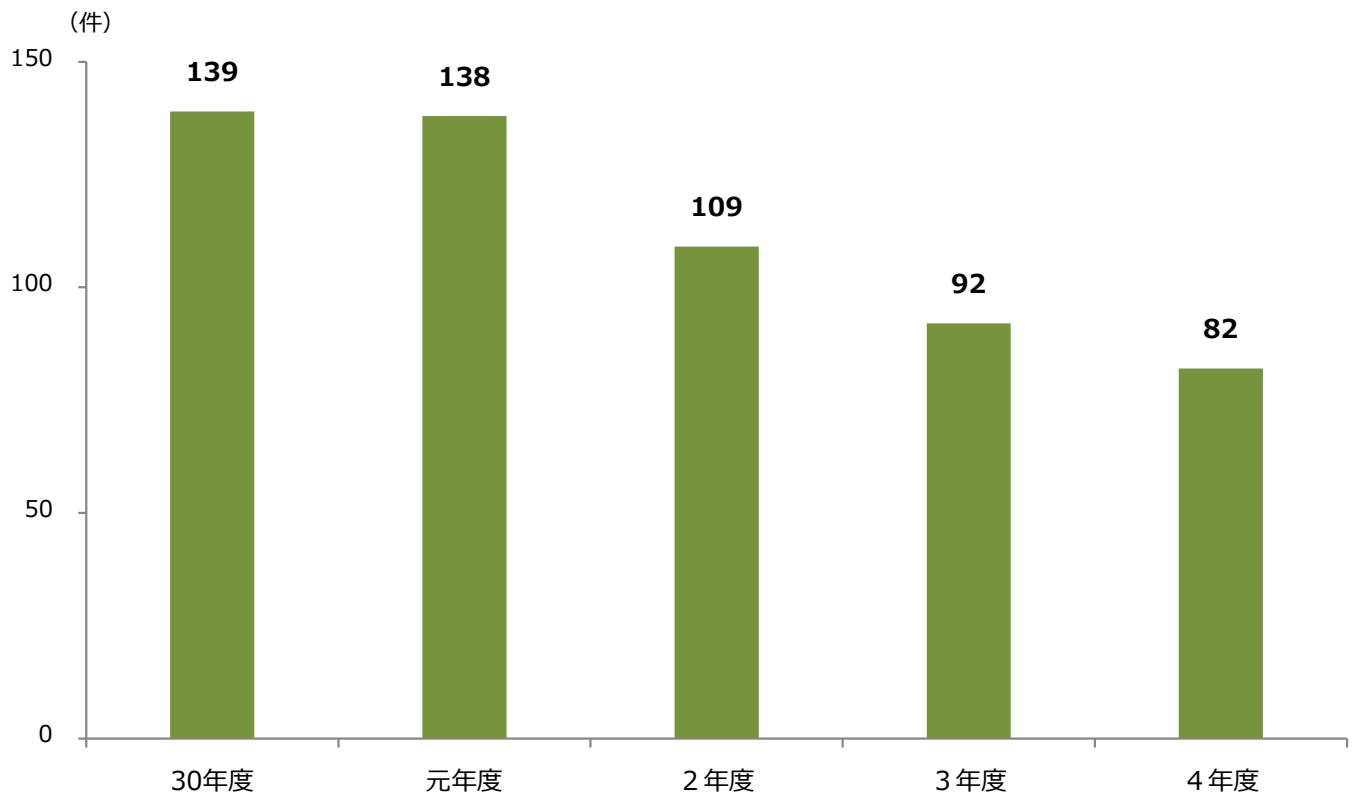
### (4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



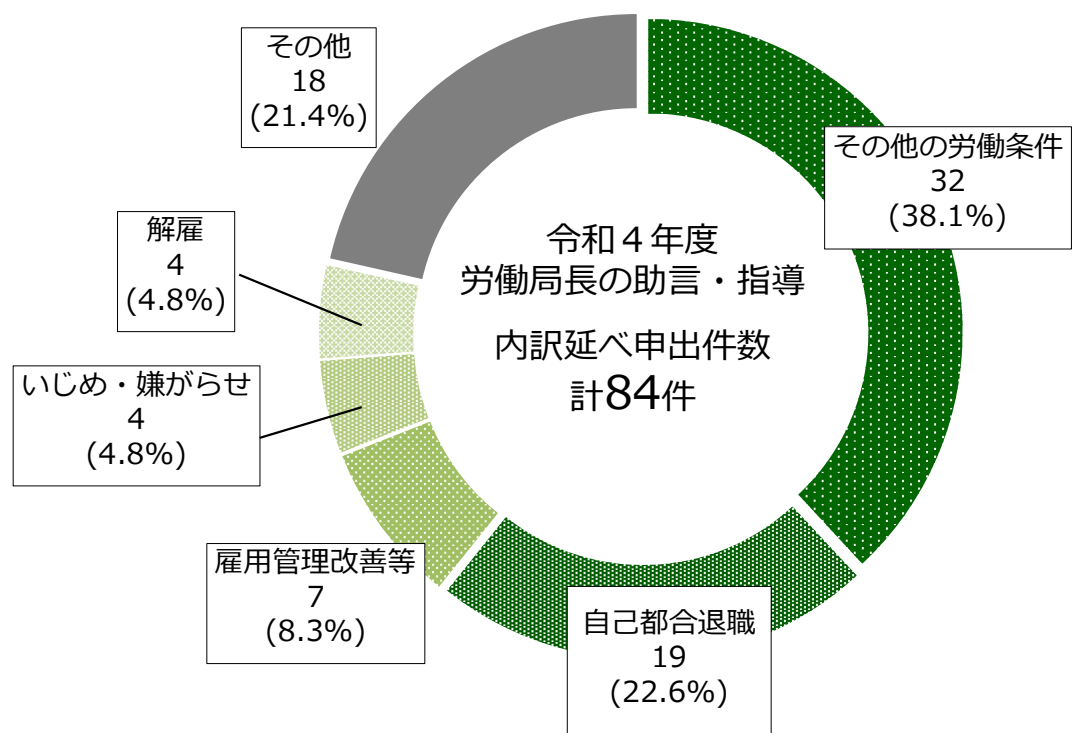
※ ( ) 内は合計件数に占める割合。

## 2 労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移（5年間）

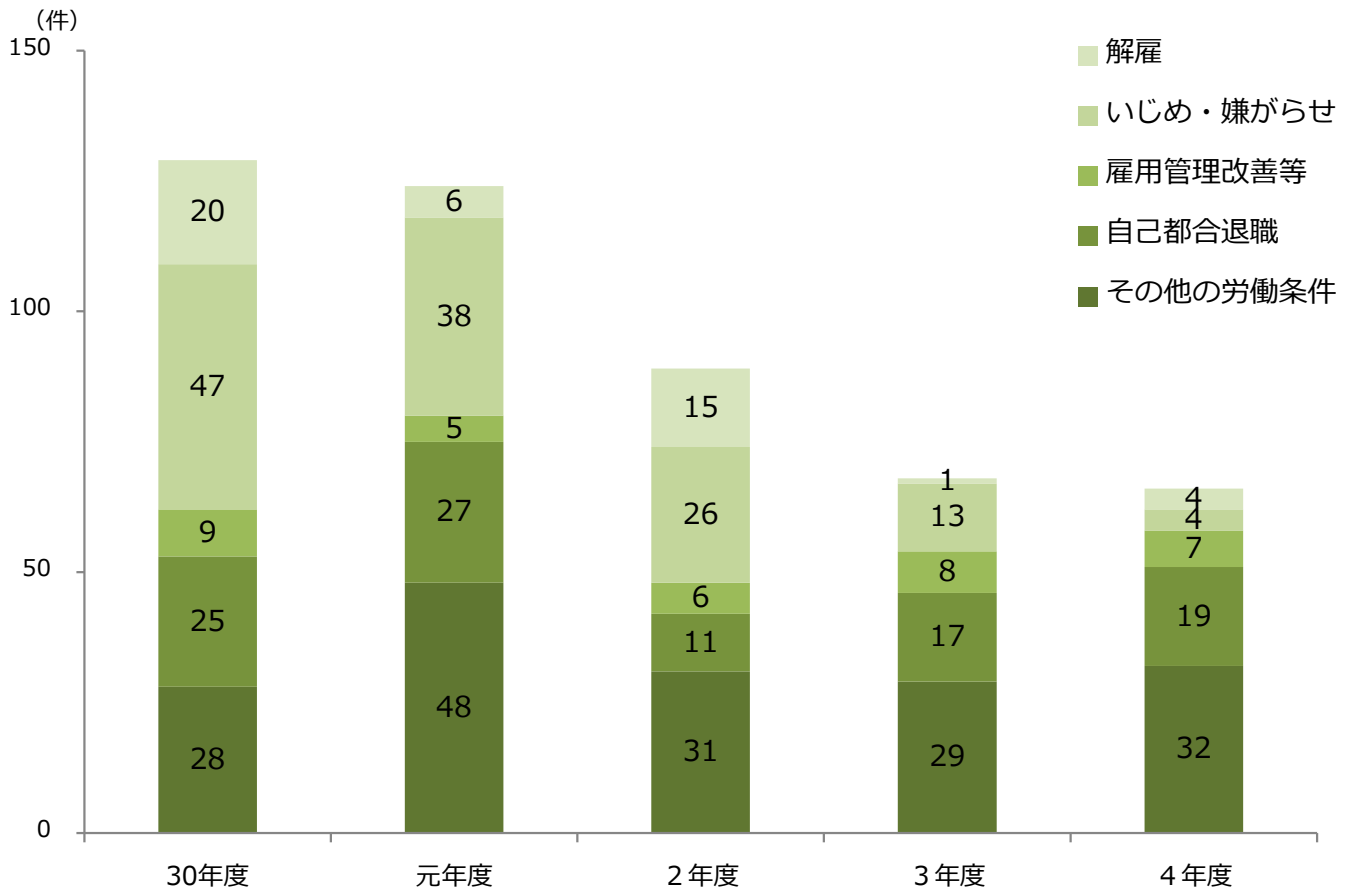


### (2) 申出内容別の件数



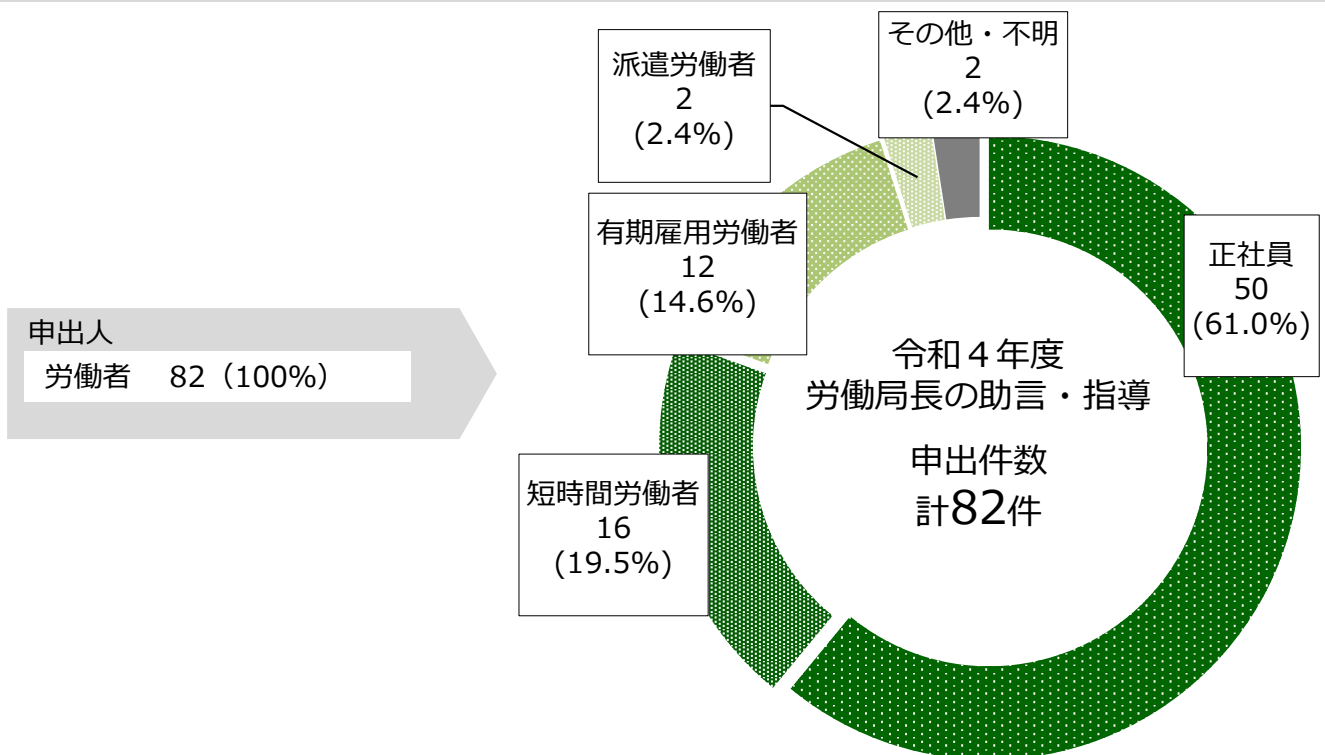
※ ( )内は内訳延べ申出件数に占める割合。内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したものを。

### (3) 主な申出内容別の件数推移（5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。申出内容別の件数は、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の。

### (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。

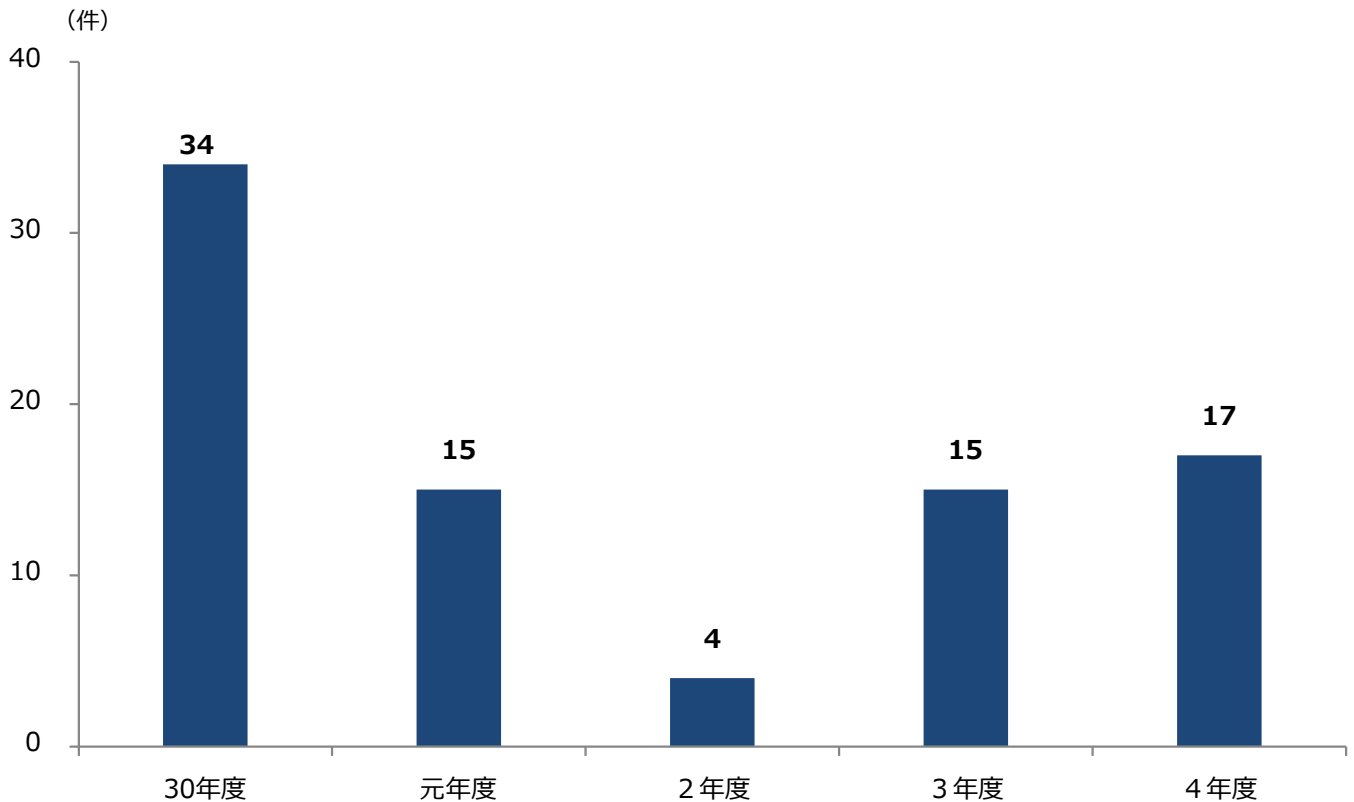
## (5) 助言・指導の流れと処理状況

※ ( ) 内は処理終了件数82件に占める比率

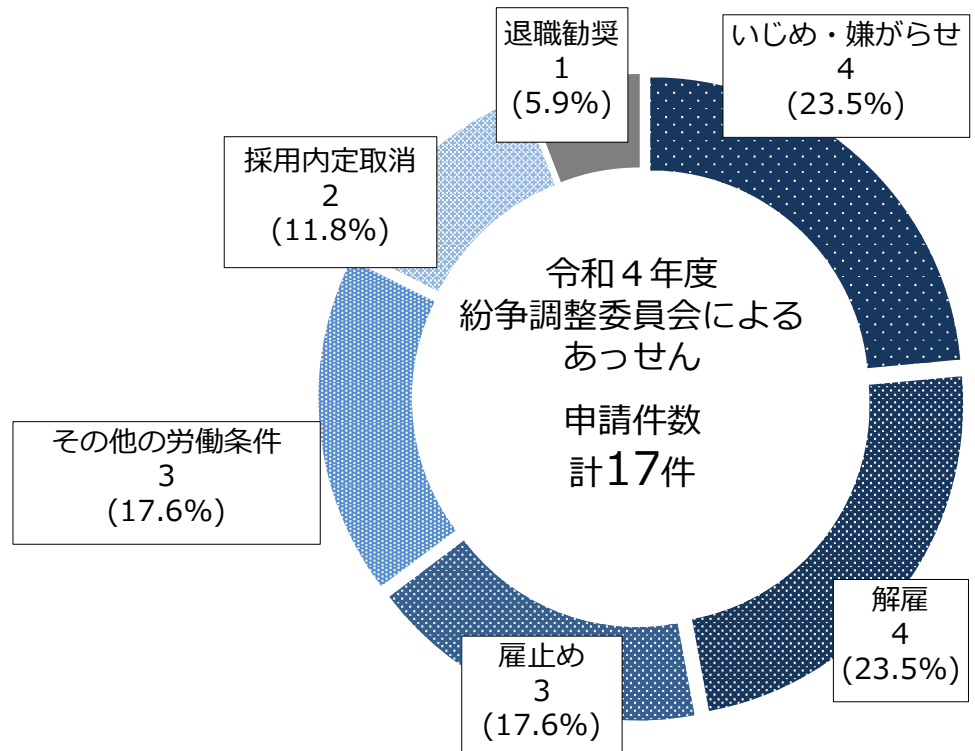
助言・指導 の申出	<b>処理終了件数 82件</b> (繰り越し分を含む)		うち1か月以内に処理 82件 (100%)	
	<b>助言・指導の実施</b>	取り下げ	打ち切り	その他
	<b>82件 (100%)</b>	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)	00件 (0.0%)

### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移（5年間）

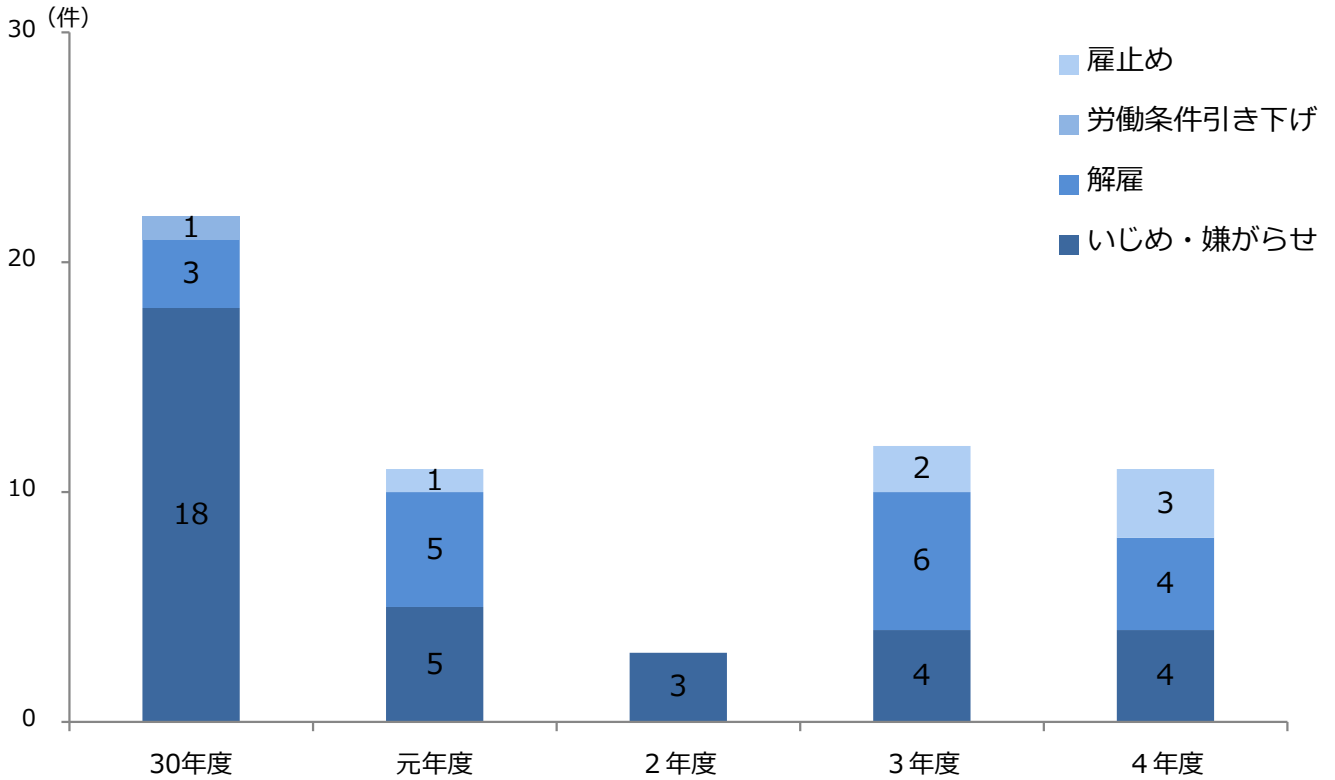


#### (2) 申請内容別の件数



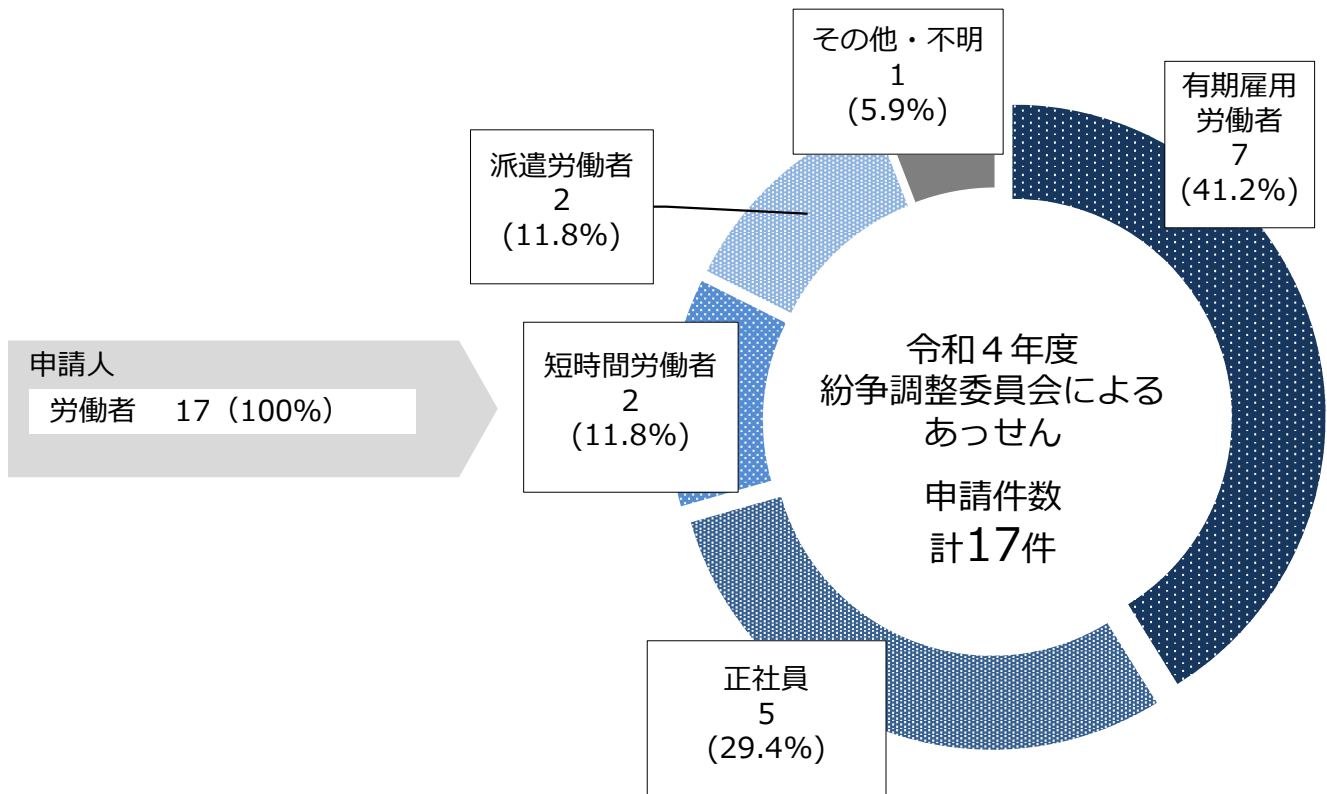
※ ( )内は申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならない。

### (3) 主な申請内容別の件数推移（5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。

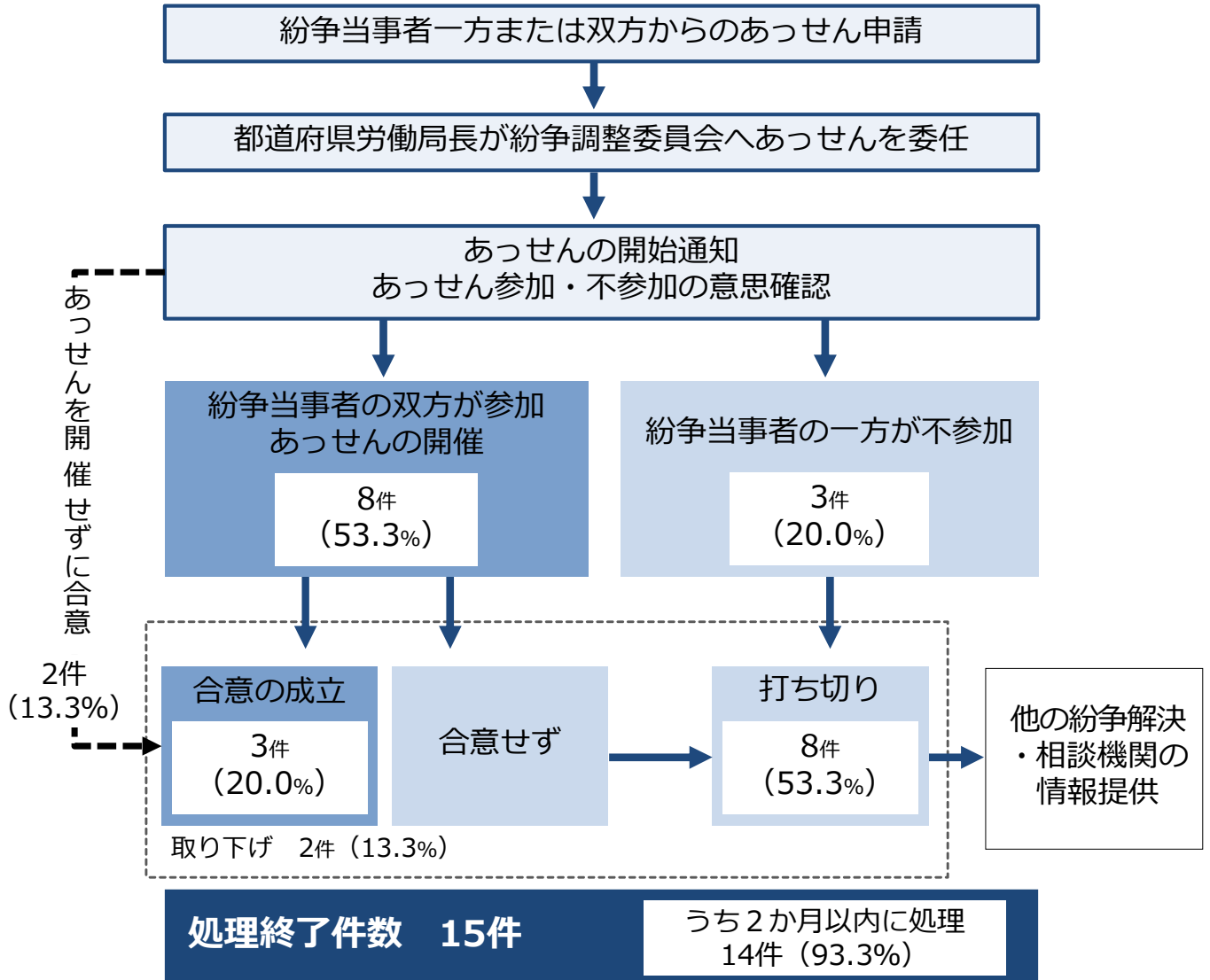
### (4) 就労形態別の申請件数



※ ( )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。

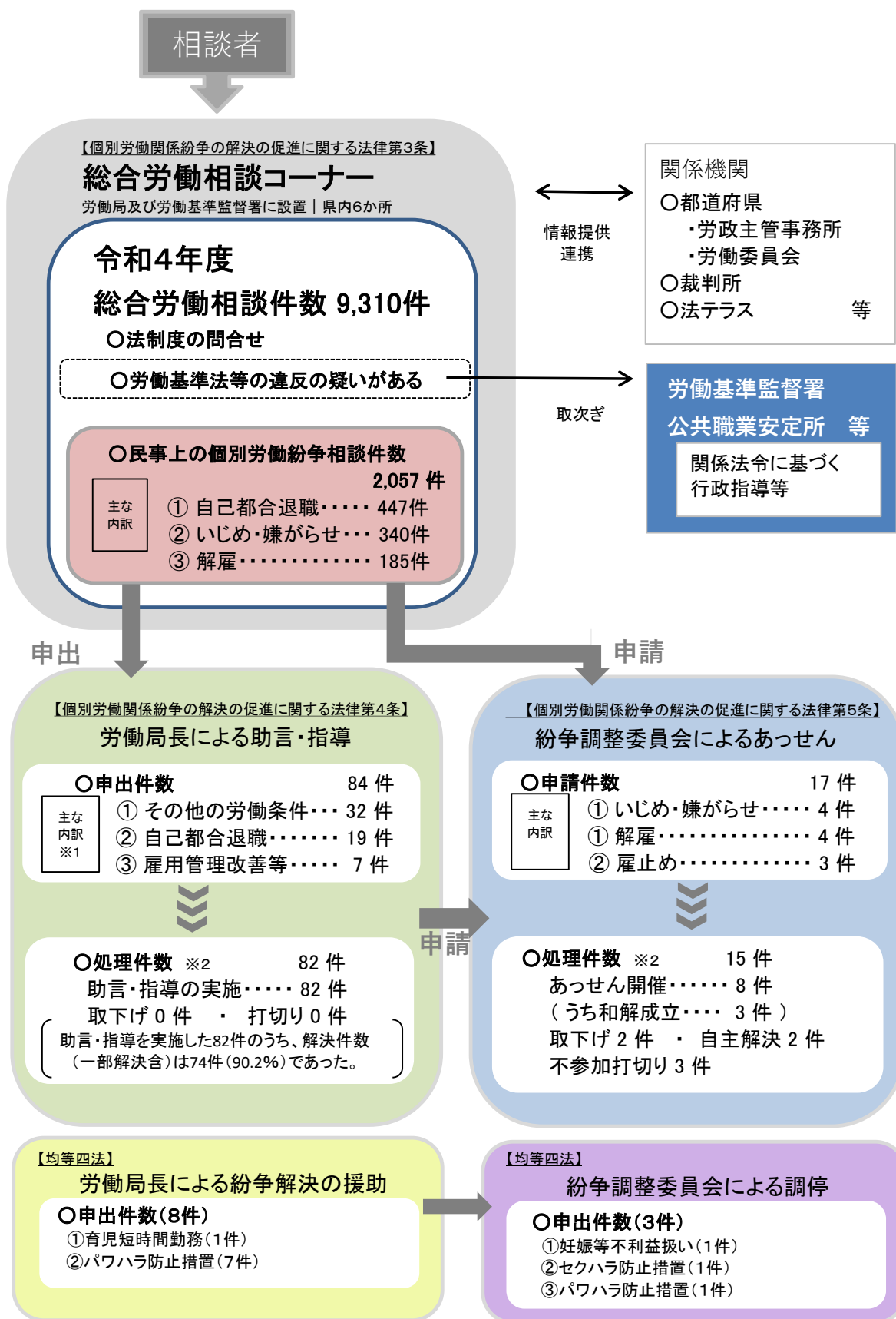
## (5) あっせん手続きの流れと処理状況

※ ( ) 内は処理終了件数15件に占める割合





# 令和4年度個別労働紛争解決制度等の施行状況



※1 1回において複数の内容についての申出があった場合には、それぞれの内容に計上している。

※2 年度内に処理が完了した事案で、当該年度以前に申出があったものを含む。