

報道関係者 各位

令和5年6月30日（金）

【照会先】

雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室

室長 清野 晃平

室長補佐 米村 祐規

(代表電話) 03(5253)1111(内線7738)

(直通電話) 03(3502)6679

「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

～総合労働相談件数は、15年連続で100万件を超え、高止まり。

紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多～

厚生労働省は、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。

「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^{*1}」、都道府県労働局長による「助言・指導^{*2}」、紛争調整委員会による「あっせん^{*3}」の3つの方法があります。

今回の施行状況を受けて、厚生労働省は、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】注：[]内は、別添資料の該当ページ

- 総合労働相談件数は高止まり。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。
 - 総合労働相談件数は124万8,368件で、15年連続で100万件を超え、高止まり [P. 4-1(1)]

内容		件数	前年度比
総合労働相談		124万8,368件	0.5%増
内訳 延べ数	法制度の問い合わせ	86万1,096件	2.6%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	18万8,515件	10.8%増
	民事上の個別労働紛争相談	27万2,185件	4.2%減
助言・指導申出		7,987件	5.9%減
あっせん申請		3,492件	7.1%減

- 民事上の個別労働紛争^{*4}における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」^{*5}の件数が引き続き最多。
 - 民事上の個別労働紛争の相談件数では、69,932件（前年度比18.7%減）で11年連続最多 [P. 5-1(3)]
 - 助言・指導の申出では、1,005件（同40.5%減）で10年連続最多 [P. 8-2(3)]
 - あっせんの申請では、866件（同26.1%減）で9年連続最多 [P. 12-3(3)]
- 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「解雇」の件数が前年度に引き続き減少。
 - 民事上の個別労働紛争の相談件数では、31,872件で、前年度比4.0%減少 [P. 5-1(3)]
 - 助言・指導の申出では、656件で、同10.9%減少 [P. 8-2(3)]
 - あっせんの申請では、713件で、同4.0%減少 [P. 12-3(3)]

※1 「総合労働相談」

都道府県労働局、労働基準監督署、駅近隣の建物など379か所（令和5年4月1日現在）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、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等（部）室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等につい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。

参考として、同法に関する相談件数等の施行状況については、厚生労働省ウェブサイトを参照。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>

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

[参考] 令和4年度における同法に関する相談件数等

相談件数：50,840件

紛争解決の援助申立件数：1,409件

調停申請受理件数：368件

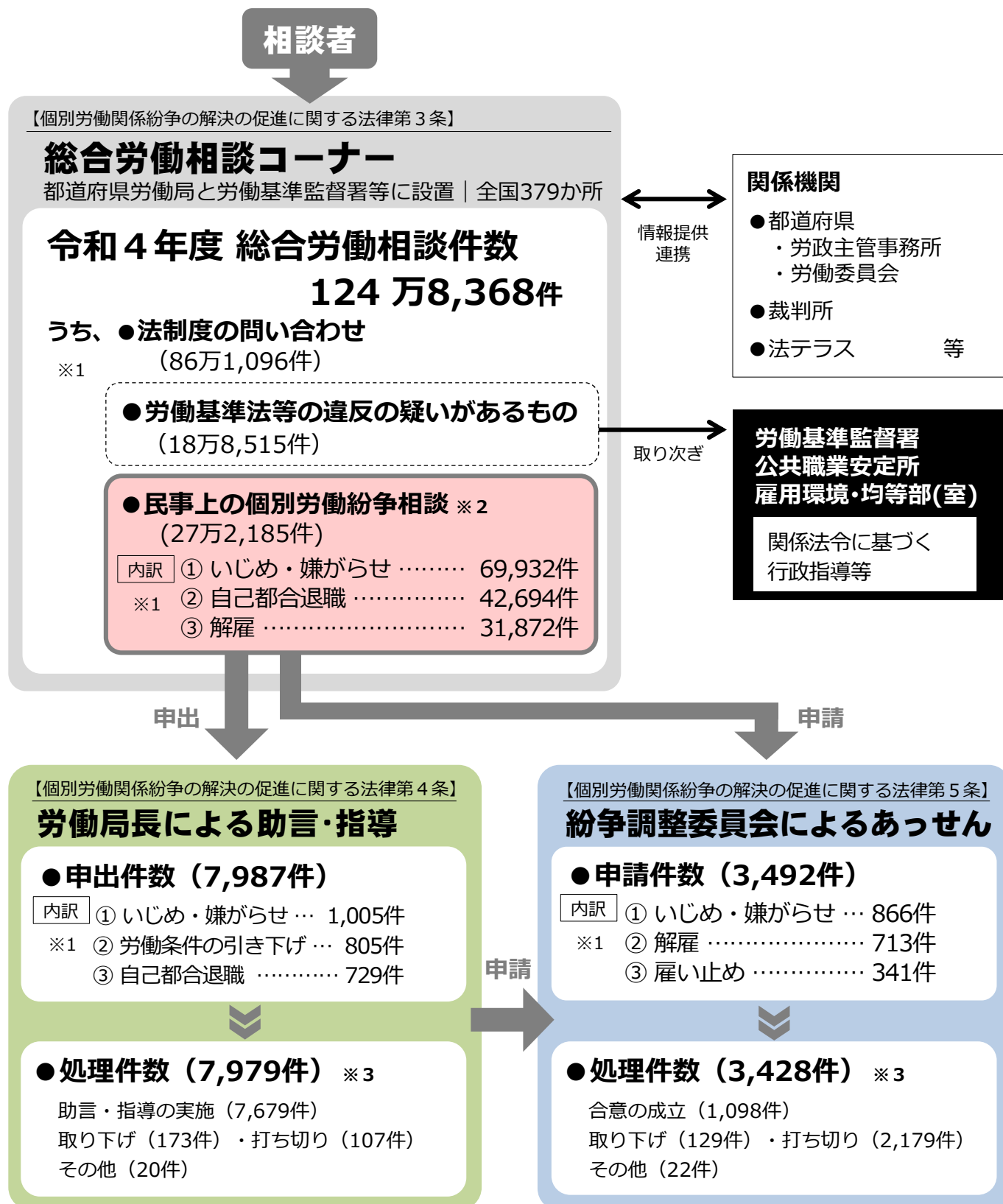
【別添】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2：令和4年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3：令和4年度の助言・指導とあっせんの事例

（参考）個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要



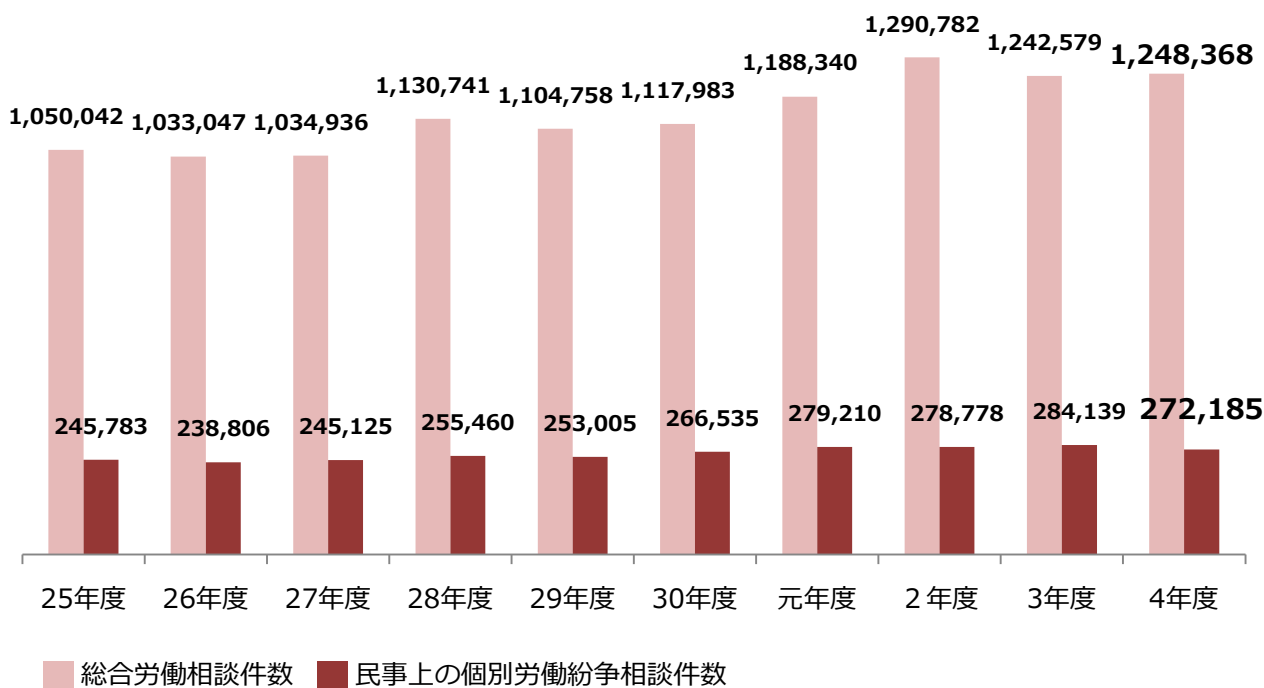
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※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

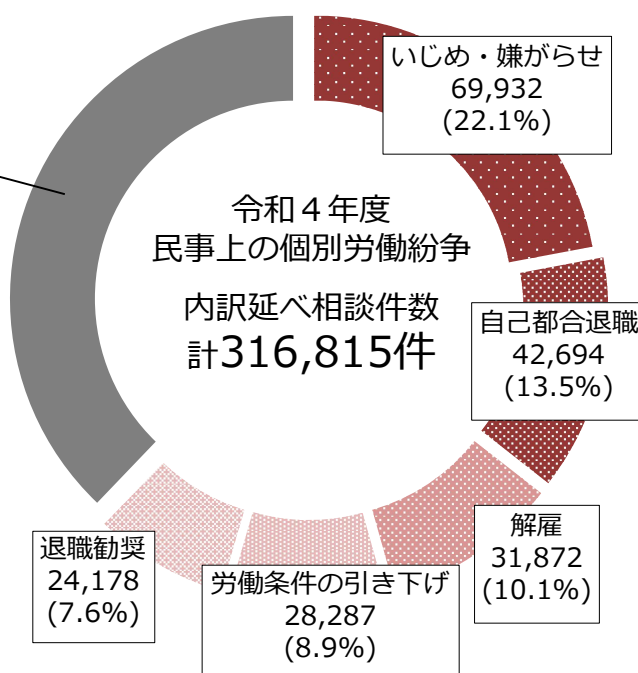
(1) 相談件数の推移 (10年間)



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

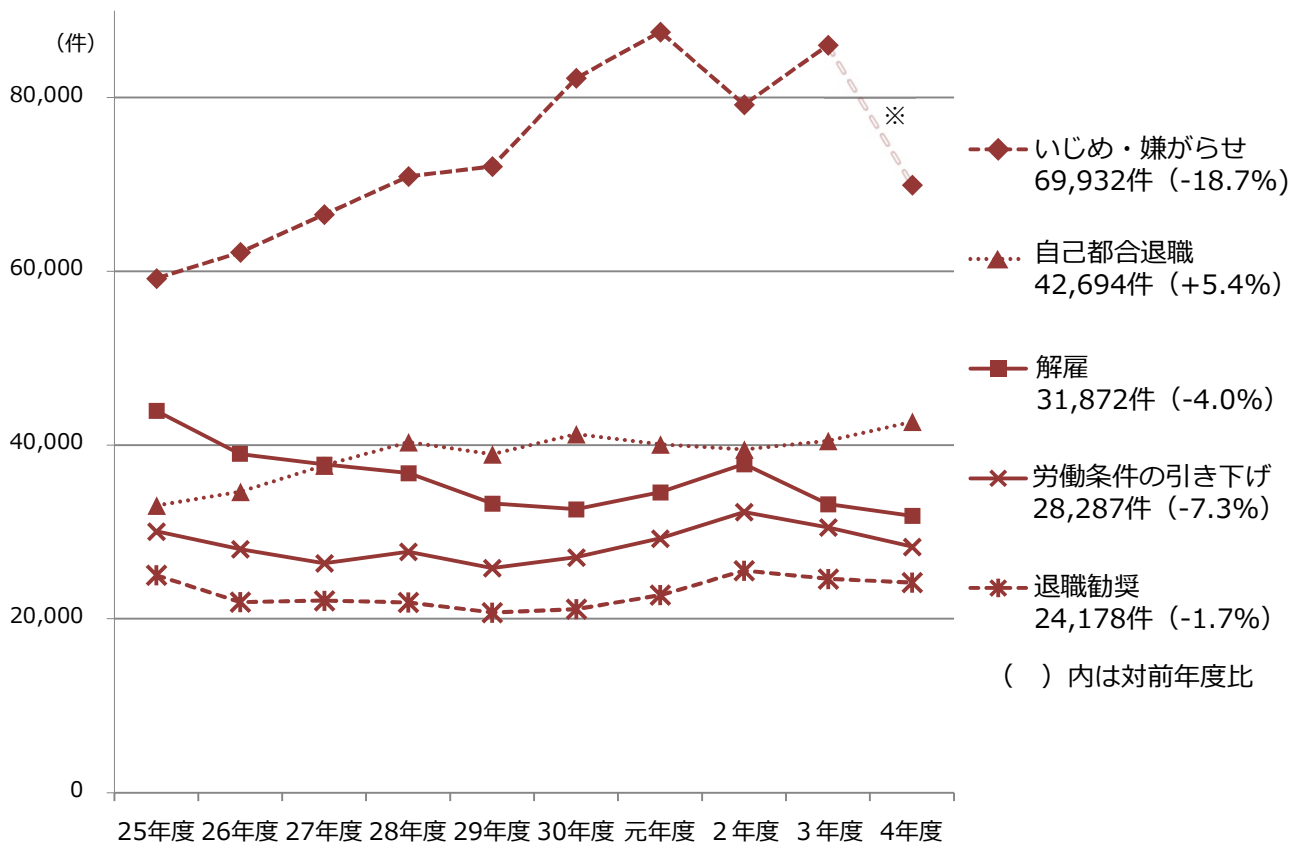
ほか 計119,852

雇い止め	13,913	(4.4%)
出向・配置転換	10,322	(3.3%)
雇用管理等	8,982	(2.8%)
募集・採用	2,405	(0.8%)
採用内定取り消し	2,007	(0.6%)
その他の労働条件	49,119	(15.5%)
その他	33,104	(10.4%)

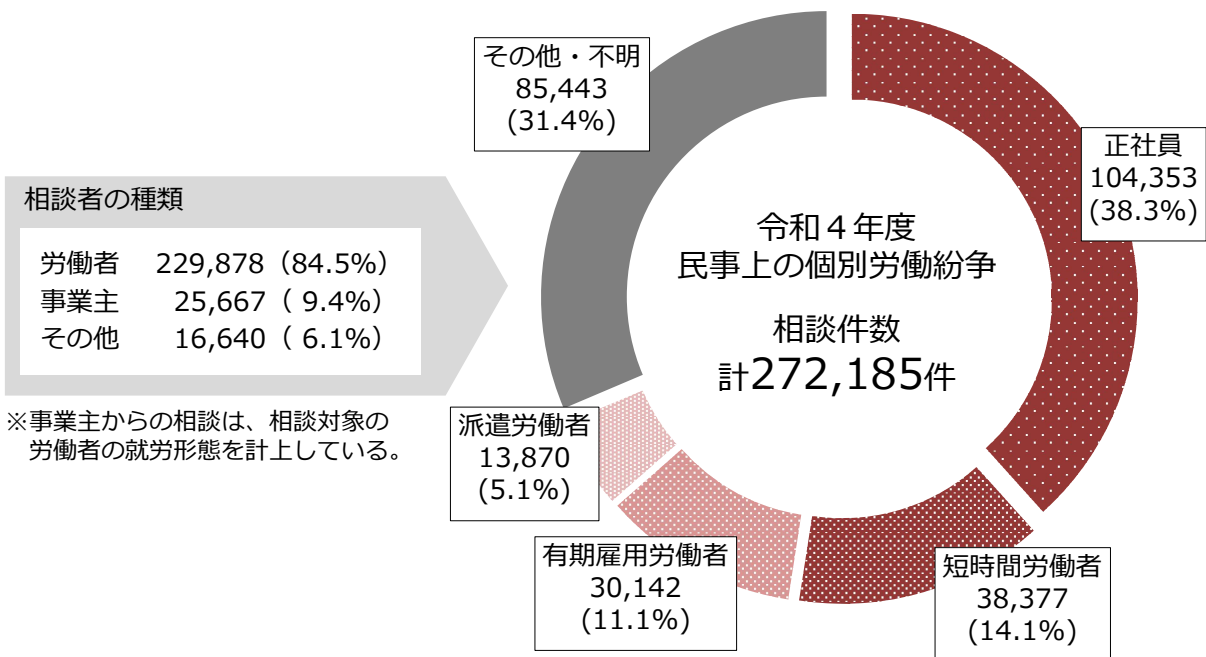


※ ()内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



(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。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。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 件数
25年度	43,956	12,780	25,041	1,813	33,049	9,748	30,067	37,811	59,197	5,928	3,025	37,698	300,113
	14.6	4.3	8.3	0.6	11.0	3.2	10.0	12.6	19.7	2.0	1.0	12.6	100
26年度	38,966	12,163	21,928	1,639	34,626	9,458	28,015	36,026	62,191	5,127	2,819	37,667	290,625
	13.4	4.2	7.5	0.6	11.9	3.3	9.6	12.4	21.4	1.8	1.0	13.0	100
27年度	37,787	11,997	22,110	1,604	37,648	9,864	26,392	37,177	66,566	5,422	3,041	37,969	297,577
	12.7	4.0	7.4	0.5	12.7	3.3	8.9	12.5	22.4	1.8	1.0	12.8	100
28年度	36,760	12,472	21,901	1,961	40,364	9,244	27,723	39,096	70,917	6,314	3,162	40,606	310,520
	11.8	4.0	7.1	0.6	13.0	3.0	8.9	12.6	22.8	2.0	1.0	13.1	100
29年度	33,269	14,442	20,736	1,916	38,954	9,075	25,841	39,201	72,067	6,436	2,748	40,336	305,021
	10.9	4.7	6.8	0.6	12.8	3.0	8.5	12.9	23.6	2.1	0.9	13.2	100
30年度	32,614	12,307	21,125	1,870	41,258	9,177	27,082	45,960	82,797	6,383	2,737	40,171	323,481
	10.1	3.8	6.5	0.6	12.8	2.8	8.4	14.2	25.6	2.0	0.8	12.4	100
元年度	34,561	13,110	22,752	1,995	40,081	10,163	29,258	52,487	87,570	7,107	2,803	41,079	342,966
	10.1	3.8	6.6	0.6	11.7	3.0	8.5	15.3	25.5	2.1	0.8	12.0	100
2年度	37,826	15,056	25,560	2,387	39,498	10,438	32,301	55,366	79,190	7,651	2,193	40,080	347,546
	10.9	4.3	7.4	0.7	11.4	3.0	9.3	15.9	22.8	2.2	0.6	11.5	100
3年度	33,189	14,346	24,603	1,924	40,501	10,749	30,524	57,847	86,034	8,913	2,537	41,747	352,914
	9.4	4.1	7.0	0.5	11.5	3.0	8.6	16.4	24.4	2.5	0.7	11.8	100
4年度	31,872	13,913	24,178	2,007	42,694	10,322	28,287	49,119	69,932	8,982	2,405	33,104	316,815
	10.1	4.4	7.6	0.6	13.5	3.3	8.9	15.5	22.1	2.8	0.8	10.4	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が相談内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。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の。

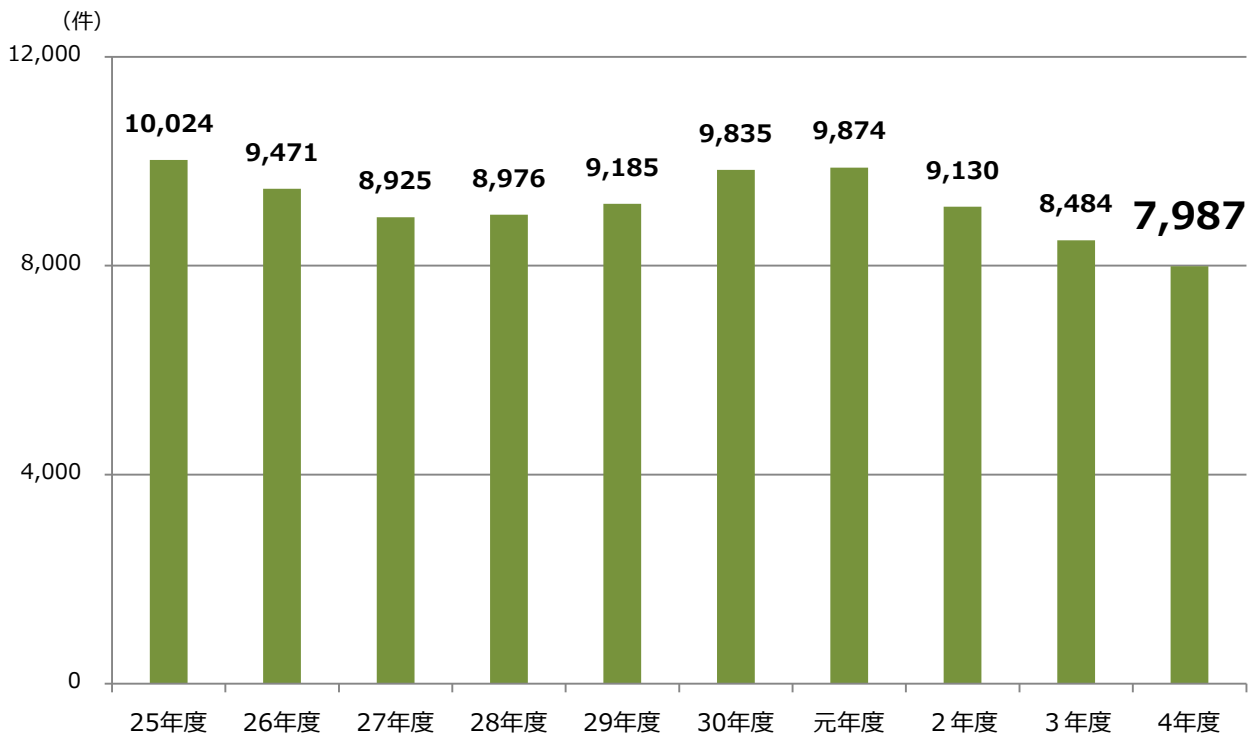
【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
25年度	97,573	40,604	10,031	26,696	70,879	245,783
	39.7	16.5	4.1	10.9	28.8	100
26年度	91,111	38,583	10,399	26,128	72,585	238,806
	38.2	16.2	4.4	10.9	30.4	100
27年度	92,624	39,841	10,549	25,732	76,379	245,125
	37.8	16.3	4.3	10.5	31.2	100
28年度	96,120	37,269	12,239	28,814	81,018	255,460
	37.6	14.6	4.8	11.3	31.7	100
29年度	95,032	35,971	12,448	30,754	78,800	253,005
	37.6	14.2	4.9	12.2	31.1	100
30年度	101,804	37,099	13,770	29,922	83,940	266,535
	38.2	13.9	5.2	11.2	31.5	100
元年度	106,240	39,460	14,606	29,466	89,438	279,210
	38.1	14.1	5.2	10.6	32.0	100
2年度	100,482	39,686	14,686	31,176	92,748	278,778
	36.0	14.2	5.3	11.2	33.3	100
3年度	103,484	39,122	13,143	31,427	96,963	284,139
	36.4	13.8	4.6	11.1	34.1	100
4年度	104,353	38,377	13,870	30,142	85,443	272,185
	38.3	14.1	5.1	11.1	31.4	100

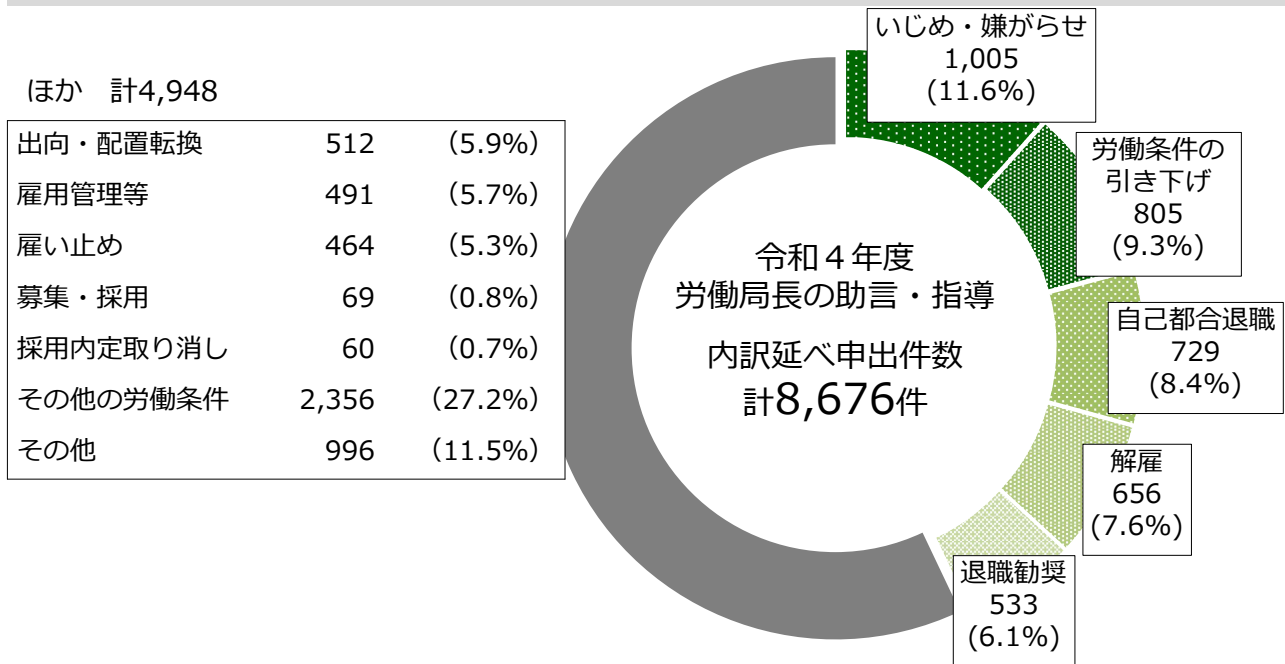
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移（10年間）

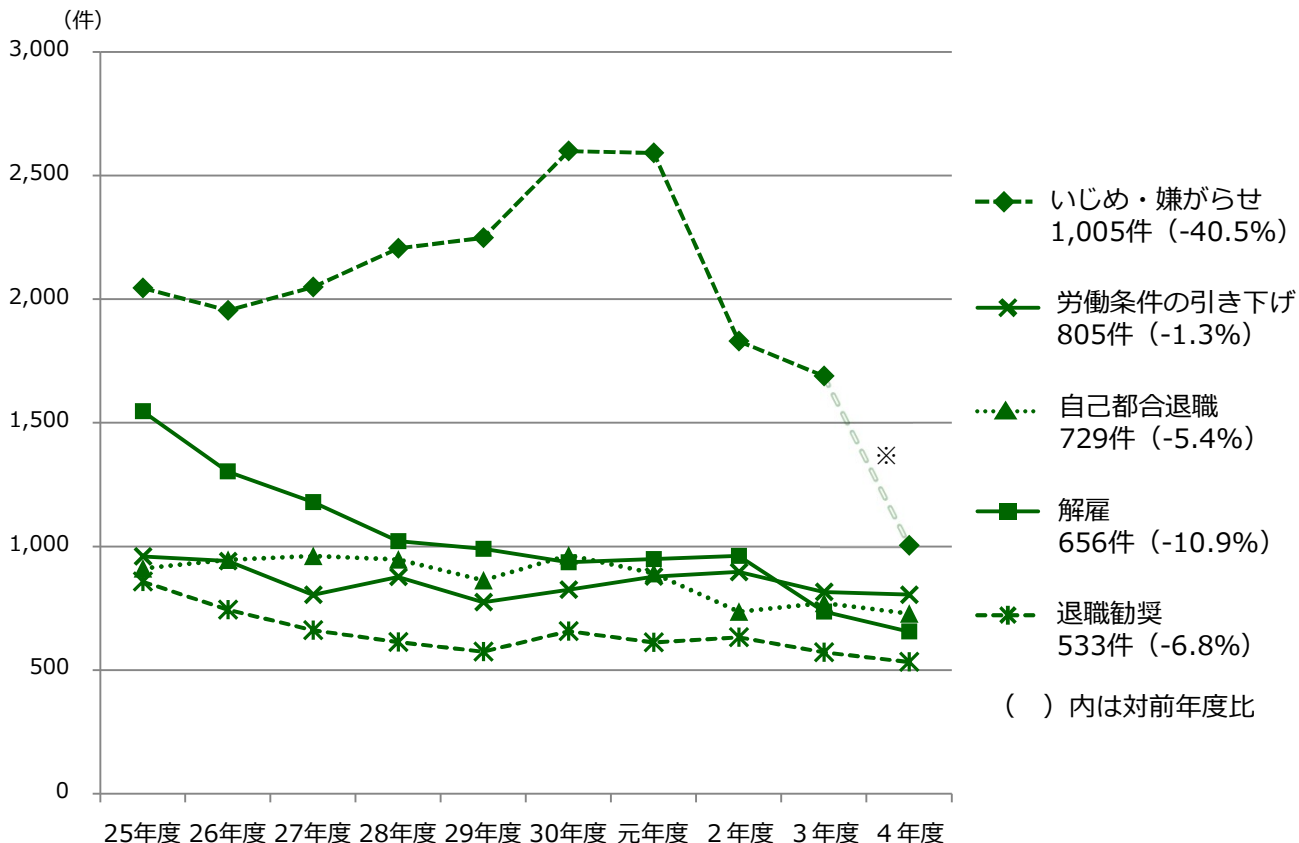


(2) 申出内容別の件数



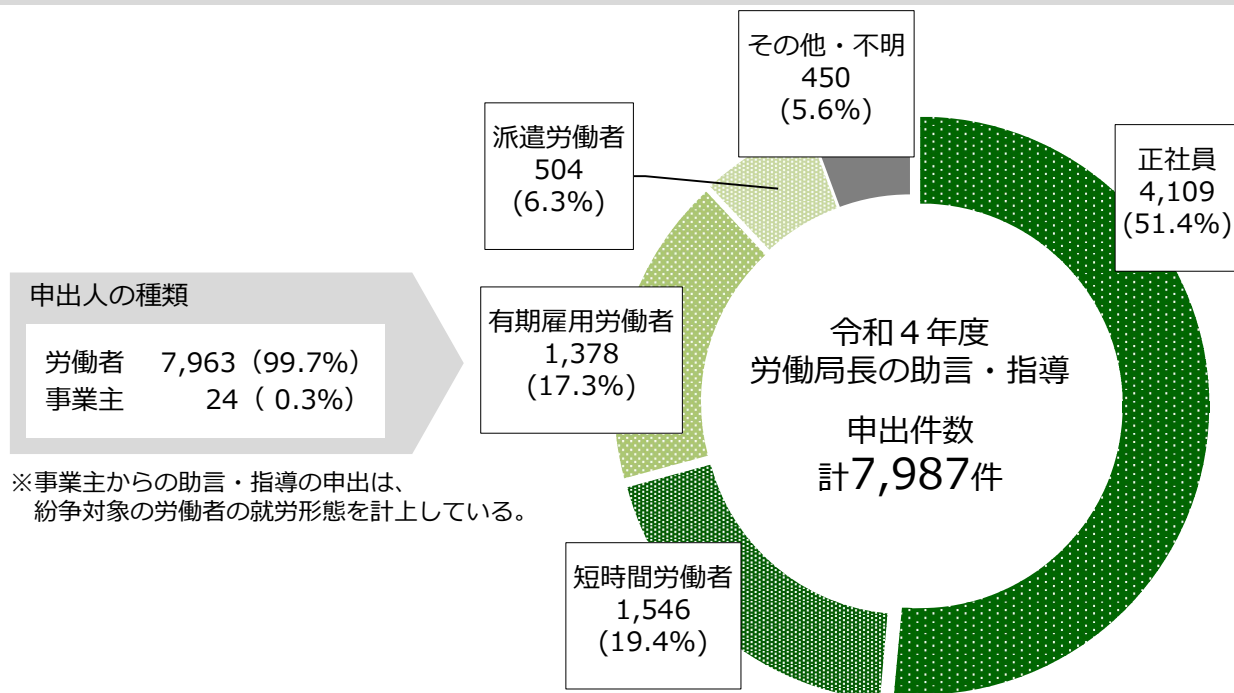
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（10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ため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P2の※5を参照。

(4) 就労形態別の申出件数



※事業主からの助言・指導の申出は、紛争対象の労働者の就労形態を計上している。

※ ()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%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数7,979件に占める比率

助言・指導 の申出	処理終了件数 7,979件		うち1か月以内に処理 7,841件 (98.3%)	
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	7,679件 (96.2%)	173件 (2.2%)	107件 (1.3%)	20件 (0.3%)

【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 件数
25年度	1,547	626	858	111	911	465	960	1,561	2,046	378	90	1,215	10,768
	14.4	5.8	8.0	1.0	8.5	4.3	8.9	14.5	19.0	3.5	0.8	11.3	100
26年度	1,303	566	745	102	947	467	941	1,610	1,955	331	99	1,282	10,348
	12.6	5.5	7.2	1.0	9.2	4.5	9.1	15.6	18.9	3.2	1.0	12.4	100
27年度	1,180	534	662	93	962	450	804	1,471	2,049	414	106	1,017	9,742
	12.1	5.5	6.8	1.0	9.9	4.6	8.3	15.1	21.0	4.2	1.1	10.4	100
28年度	1,022	564	614	85	948	427	877	1,659	2,206	362	105	1,023	9,892
	10.3	5.7	6.2	0.9	9.6	4.3	8.9	16.8	22.3	3.7	1.1	10.3	100
29年度	990	728	575	77	864	466	775	1,806	2,249	352	86	1,039	10,007
	9.9	7.3	5.7	0.8	8.6	4.7	7.7	18.0	22.5	3.5	0.9	10.4	100
30年度	936	595	658	97	965	495	825	2,086	2,599	357	98	1,026	10,737
	8.7	5.5	6.1	0.9	9.0	4.6	7.7	19.4	24.2	3.3	0.9	9.6	100
元年度	949	525	613	86	892	527	878	2,253	2,592	374	78	939	10,706
	8.9	4.9	5.7	0.8	8.3	4.9	8.2	21.0	24.2	3.5	0.7	8.8	100
2年度	962	587	633	90	736	509	897	2,269	1,831	385	58	985	9,942
	9.7	5.9	6.4	0.9	7.4	5.1	9.0	22.8	18.4	3.9	0.6	9.9	100
3年度	736	527	572	73	771	487	816	2,318	1,689	387	58	925	9,359
	7.9	5.6	6.1	0.8	8.2	5.2	8.7	24.8	18.0	4.1	0.6	9.9	100
4年度	656	464	533	60	729	512	805	2,356	1,005	491	69	996	8,676
	7.6	5.3	6.1	0.7	8.4	5.9	9.3	27.2	11.6	5.7	0.8	11.5	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申出内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：％）。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、内訳延べ件数は、1回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。

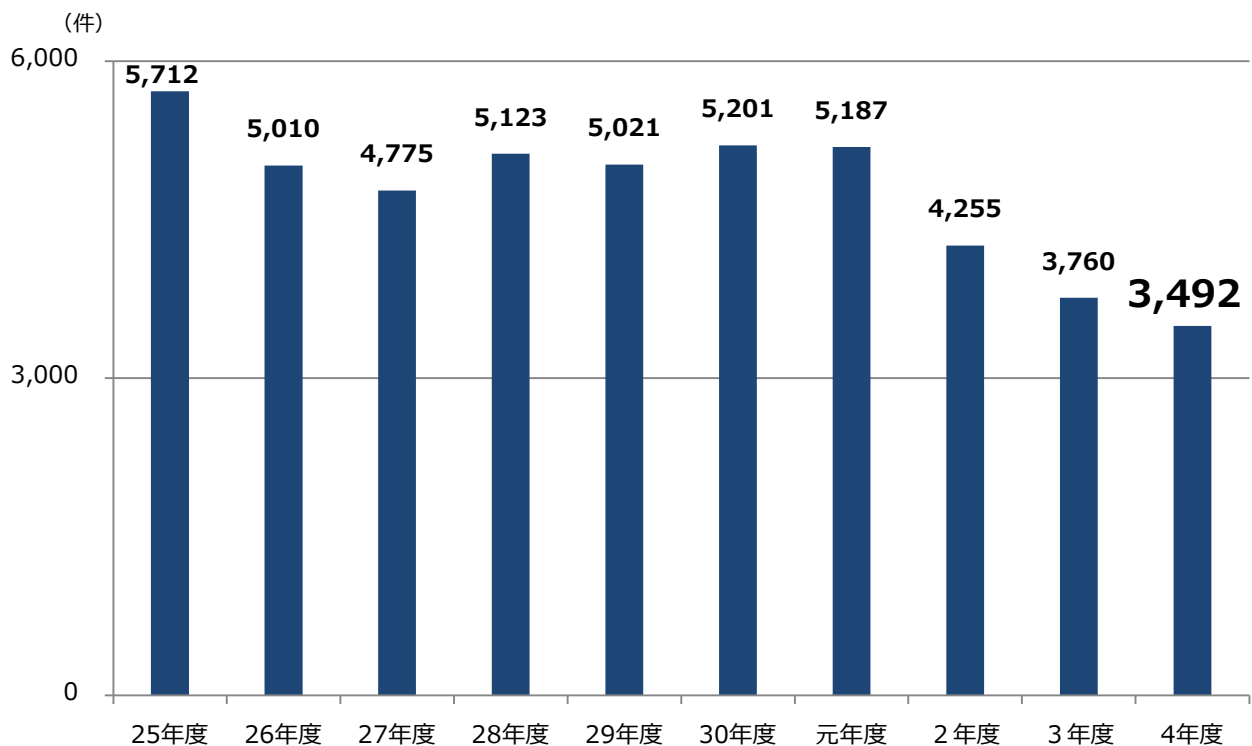
【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
25年度	4,895	2,392	557	1,685	495	10,024
	48.8	23.9	5.6	16.8	4.9	100
26年度	4,630	2,171	570	1,590	510	9,471
	48.9	22.9	6.0	16.8	5.4	100
27年度	4,219	2,117	561	1,548	480	8,925
	47.3	23.7	6.3	17.3	5.4	100
28年度	4,420	1,831	605	1,641	479	8,976
	49.2	20.4	6.7	18.3	5.3	100
29年度	4,469	1,752	651	1,861	452	9,185
	48.7	19.1	7.1	20.3	4.9	100
30年度	5,014	1,767	692	1,848	514	9,835
	51.0	18.0	7.0	18.8	5.2	100
元年度	5,102	1,863	687	1,783	439	9,874
	51.7	18.9	7.0	18.1	4.4	100
2年度	4,546	1,858	658	1,602	466	9,130
	49.8	20.4	7.2	17.5	5.1	100
3年度	4,298	1,645	564	1,530	447	8,484
	50.7	19.4	6.6	18.0	5.3	100
4年度	4,109	1,546	504	1,378	450	7,987
	51.4	19.4	6.3	17.3	5.6	100

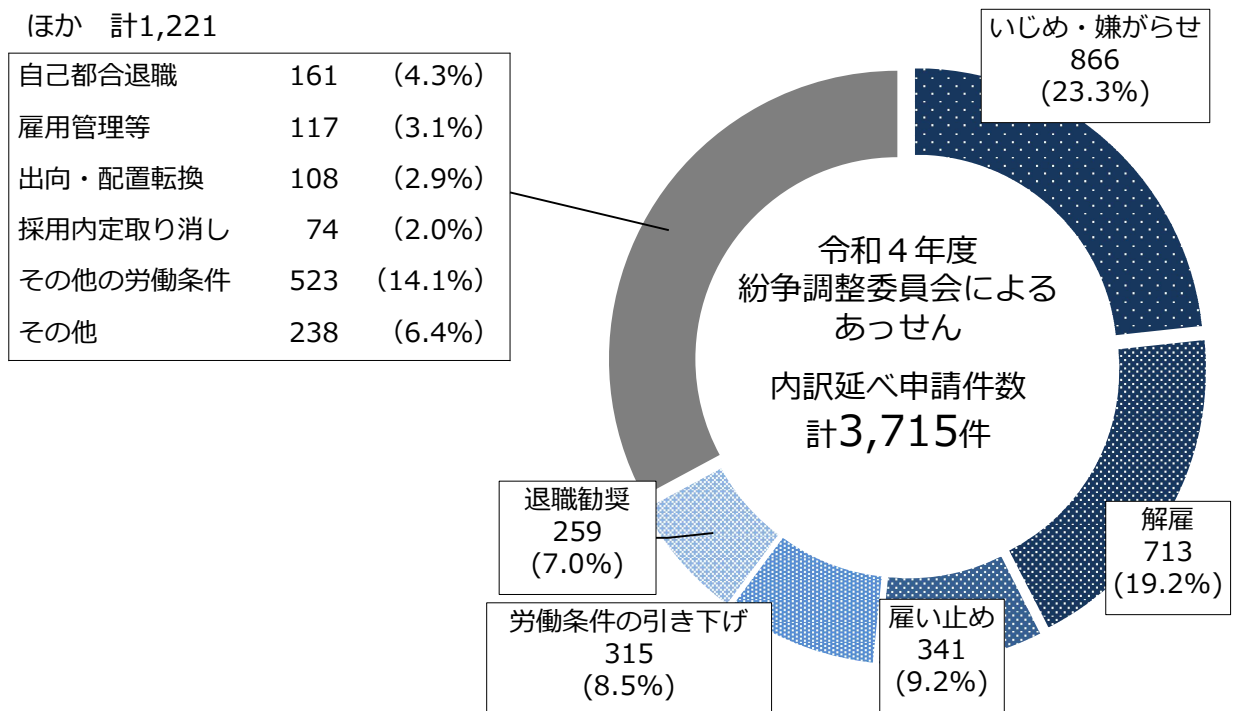
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：％）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移（10年間）

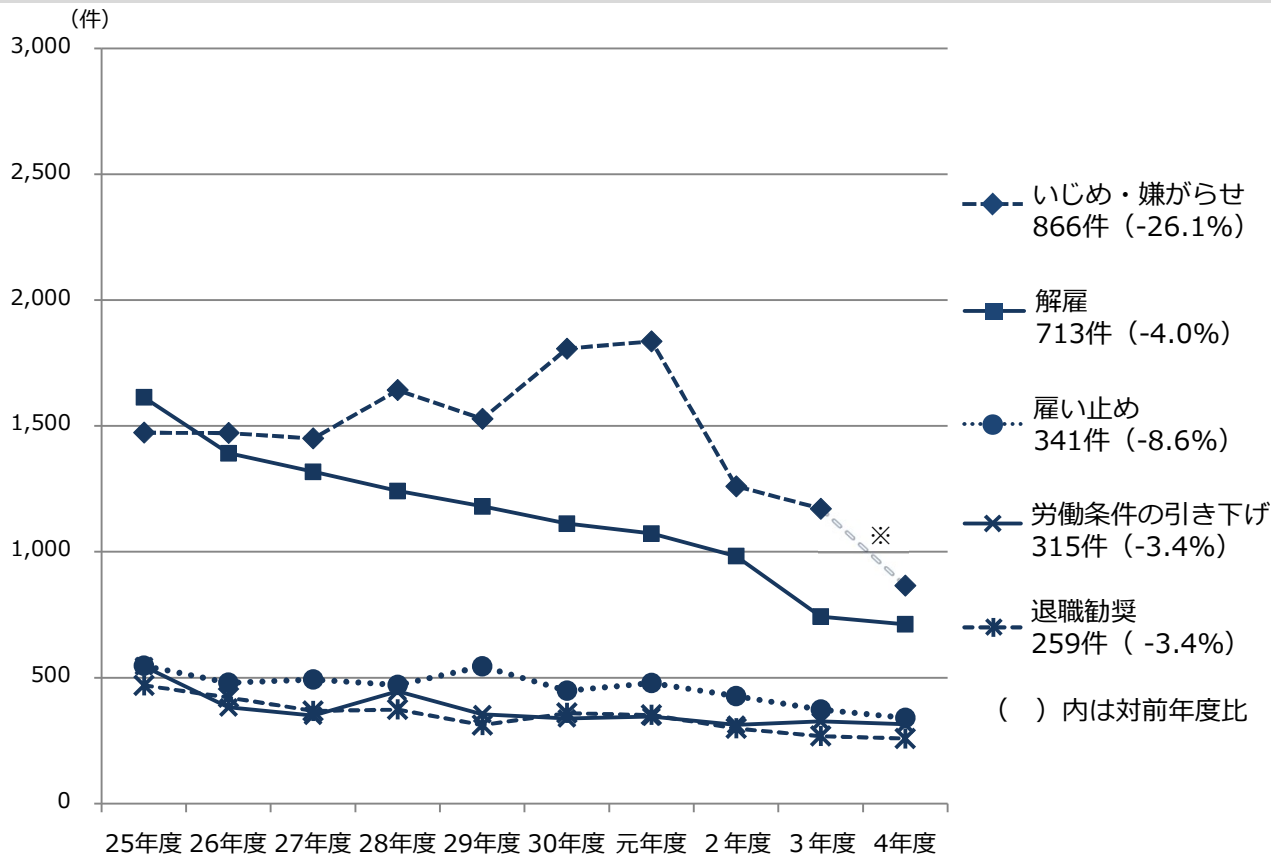


(2) 申請内容別の件数



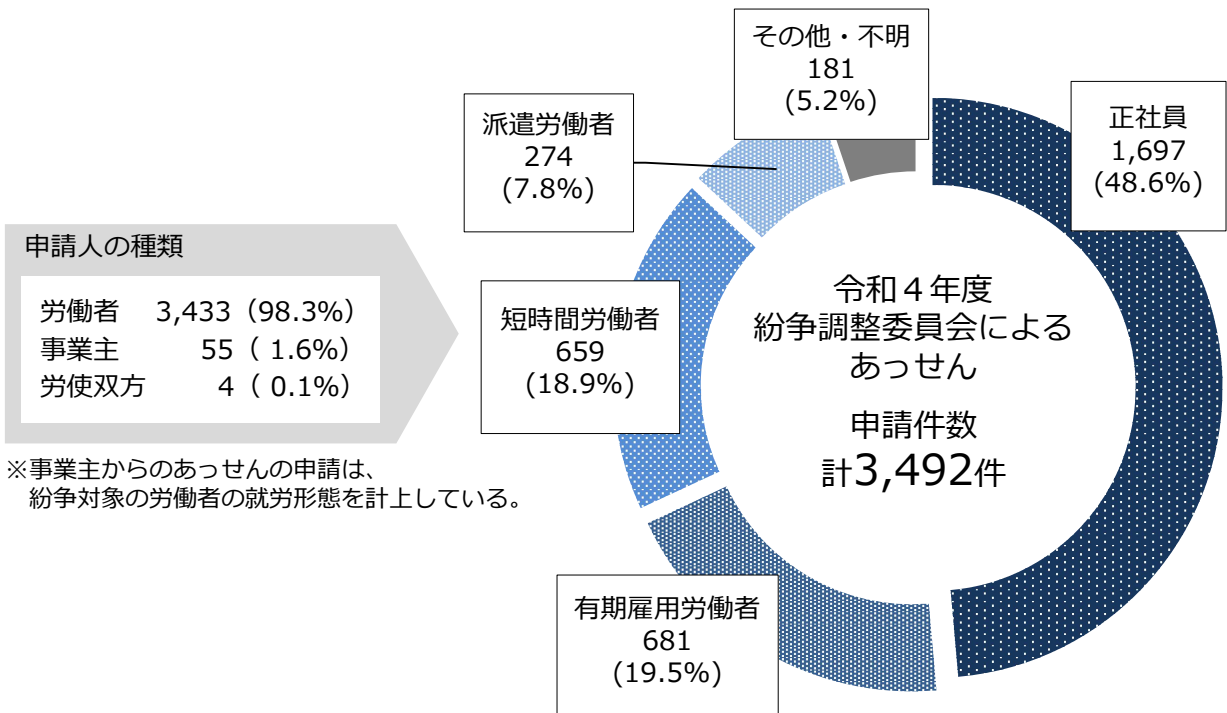
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したものの。

(3) 主な申請内容別の件数推移 (10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ため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数は、P2の※5を参照。

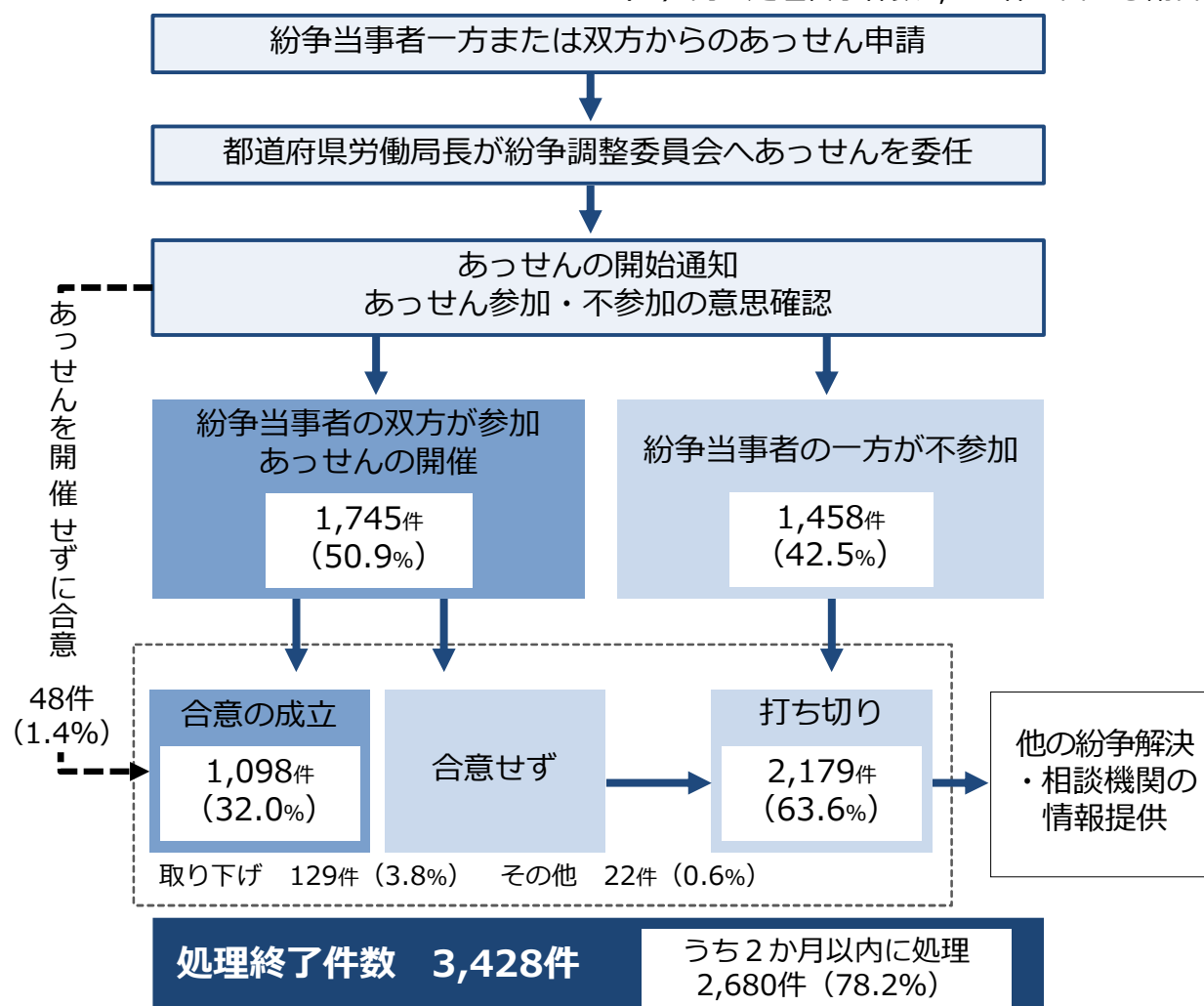
(4) 就労形態別の申請件数



※ ()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%にならないことがある。

(5) あっせん手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数3,428件に占める割合



【参考】第5表 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移（10年間）

■ 紛争当事者双方のあっせん参加件数／処理終了件数

25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
55.0%	54.2%	57.0%	56.8%	56.9%	56.9%	56.3%	48.4%	52.8%	50.9%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移（10年間）

■ 合意成立件数／処理終了件数

25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
39.1%	37.6%	39.3%	39.4%	38.3%	38.1%	36.2%	32.4%	33.1%	32.0%

■ あっせん開催による合意成立件数／紛争当事者双方のあっせん参加件数

25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
67.1%	66.0%	64.5%	66.4%	65.8%	65.7%	62.4%	64.1%	60.7%	60.2%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 件数
25年度	1,614	548	470	146	109	175	546	548	1,474	77	355	6,062
	26.6	9.0	7.8	2.4	1.8	2.9	9.0	9.0	24.3	1.3	5.9	100
26年度	1,392	480	422	114	149	135	382	496	1,473	83	387	5,513
	25.2	8.7	7.7	2.1	2.7	2.4	6.9	9.0	26.7	1.5	7.0	100
27年度	1,318	493	368	107	151	152	349	544	1,451	64	338	5,335
	24.7	9.2	6.9	2.0	2.8	2.8	6.5	10.2	27.2	1.2	6.3	100
28年度	1,242	472	374	120	215	130	445	679	1,643	72	271	5,663
	21.9	8.3	6.6	2.1	3.8	2.3	7.9	12.0	29.0	1.3	4.8	100
29年度	1,181	545	312	104	131	119	355	584	1,529	86	303	5,249
	22.5	10.4	5.9	2.0	2.5	2.3	6.8	11.1	29.1	1.6	5.8	100
30年度	1,112	448	360	97	163	124	338	636	1,808	112	278	5,476
	20.3	8.2	6.6	1.8	3.0	2.3	6.2	11.6	33.0	2.0	5.1	100
元年度	1,073	479	352	107	143	138	345	638	1,837	84	258	5,454
	19.7	8.8	6.5	2.0	2.6	2.5	6.3	11.7	33.7	1.5	4.7	100
2年度	983	427	299	88	141	134	313	523	1,261	68	273	4,510
	21.8	9.5	6.6	2.0	3.1	3.0	6.9	11.6	28.0	1.5	6.1	100
3年度	743	373	268	54	153	136	326	478	1,172	90	227	4,020
	18.5	9.3	6.7	1.3	3.8	3.4	8.1	11.9	29.2	2.2	5.6	100
4年度	713	341	259	74	161	108	315	523	866	117	238	3,715
	19.2	9.2	7.0	2.0	4.3	2.9	8.5	14.1	23.3	3.1	6.4	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申請内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：％）。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、内訳延べ件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したものの。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
25年度	2,823	1,211	339	1,059	280	5,712
	49.4	21.2	5.9	18.5	4.9	100
26年度	2,381	1,010	335	983	301	5,010
	47.5	20.2	6.7	19.6	6.0	100
27年度	2,273	950	300	967	285	4,775
	47.6	19.9	6.3	20.3	6.0	100
28年度	2,461	1,002	359	1,032	269	5,123
	48.0	19.6	7.0	20.1	5.3	100
29年度	2,346	887	378	1,085	325	5,021
	46.7	17.7	7.5	21.6	6.5	100
30年度	2,506	1,017	424	1,040	214	5,201
	48.2	19.6	8.2	20.0	4.1	100
元年度	2,559	984	416	971	257	5,187
	49.3	19.0	8.0	18.7	5.0	100
2年度	2,056	819	345	829	206	4,255
	48.3	19.2	8.1	19.5	4.8	100
3年度	1,862	688	281	766	163	3,760
	49.5	18.3	7.5	20.4	4.3	100
4年度	1,697	659	274	681	181	3,492
	48.6	18.9	7.8	19.5	5.2	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：％）。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。

4 令和4年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和4年4月1日～令和5年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		1,248,368件			
①相談者の種類					
労働者	720,682件 (57.7%)	事業主	369,451件 (29.6%)	その他	158,235件 (12.7%)
相談者のうち、外国人	15,536件 (1.2%)	外国人のうち、 技能実習生	973件 (0.1%)		
②相談の内訳					
※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 1,417,182 件になる。					
法制度の問い合わせ	861,096件 (60.8%)	労働基準法等の違反の 疑いがあるもの	188,515件 (13.3%)		
民事上の個別労働相談	272,185件 (19.2%)	その他	95,386件 (6.7%)		
2. 民事上の個別労働紛争に関する相談の件数		272,185件			
①相談者の種類					
労働者	229,878件 (84.5%)	事業主	25,667件 (9.4%)	その他	16,640件 (6.1%)
②労働者の就労状況					
正社員	104,353件 (38.3%)	短時間労働者	38,377件 (14.1%)	派遣労働者	13,870件 (5.1%)
有期雇用労働者	30,142件 (11.1%)	その他・不明	85,443件 (31.4%)		
③紛争の内容					
※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 316,815 件になる。					
普通解雇	25,682件 (8.1%)	整理解雇	2,766件 (0.9%)	懲戒解雇	3,424件 (1.1%)
雇い止め	13,913件 (4.4%)	退職勧奨	24,178件 (7.6%)	採用内定取り消し	2,007件 (0.6%)
自己都合退職	42,694件 (13.5%)	出向・配置転換	10,322件 (3.3%)	労働条件の 引き下げ	28,287件 (8.9%)
その他の労働条件	49,119件 (15.5%)	いじめ・嫌がらせ	69,932件 (22.1%)	雇用管理等	8,982件 (2.8%)
募集・採用	2,405件 (0.8%)	その他	33,104件 (10.4%)		
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数		7,987件			
(1) 申出件数					
①申出人の種類					
労働者	7,963件 (99.7%)	事業主	24件 (0.3%)		
②労働者の就労状況					
正社員	4,109件 (51.4%)	短時間労働者	1,546件 (19.4%)	派遣労働者	504件 (6.3%)
有期雇用労働者	1,378件 (17.3%)	その他・不明	450件 (5.6%)		
③紛争の内容					
※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 8,676 件になる。					
普通解雇	556件 (6.4%)	整理解雇	38件 (0.4%)	懲戒解雇	62件 (0.7%)
雇い止め	464件 (5.3%)	退職勧奨	533件 (6.1%)	採用内定取り消し	60件 (0.7%)
自己都合退職	729件 (8.4%)	出向・配置転換	512件 (5.9%)	労働条件の 引き下げ	805件 (9.3%)
その他の労働条件	2,356件 (27.2%)	いじめ・嫌がらせ	1,005件 (11.6%)	雇用管理等	491件 (5.7%)
募集・採用	69件 (0.8%)	その他	996件 (11.5%)		
(2) 処理件数					
①処理の区分					
助言を実施	7,679件 (96.2%)	指導を実施	0件 (0.0%)		
取り下げ	173件 (2.2%)	打ち切り	107件 (1.3%)	その他	20件 (0.3%)
②処理の期間					
1か月以内	7,841件 (98.3%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	112件 (1.4%)	2か月超	26件 (0.3%)

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) 申請件数		3,492件			
①申請人の種類					
労働者	3,433件 (98.3%)	事業主	55件 (1.6%)	労使双方	4件 (0.1%)
②労働者の就労状況					
正社員	1,697件 (48.6%)	短時間労働者	659件 (18.9%)	派遣労働者	274件 (7.8%)
有期雇用労働者	681件 (19.5%)	その他・不明	181件 (5.2%)		
③紛争の内容 ※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 3,715 件になる。					
普通解雇	632件 (17.0%)	整理解雇	52件 (1.4%)	懲戒解雇	29件 (0.8%)
雇い止め	341件 (9.2%)	退職勧奨	259件 (7.0%)	採用内定取り消し	74件 (2.0%)
自己都合退職	161件 (4.3%)	出向・配置転換	108件 (2.9%)	労働条件の引き下げ	315件 (8.5%)
その他の労働条件	523件 (14.1%)	いじめ・嫌がらせ	866件 (23.3%)	雇用管理等	117件 (3.1%)
その他	238件 (6.4%)				
(2) 処理件数		3,428件			
(うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの 1,745件)					
①処理の区分					
当事者間の合意の成立	1,098件 (32.0%)	うちあっせんを開催せずに合意したもの	48件 (1.4%)		
申請の取り下げ	129件 (3.8%)	その他	22件 (0.6%)		
打ち切り	2,179件 (63.6%)	うち不参加による打ち切り	1,458件 (42.5%)		
②処理の期間					
1か月以内	1,430件 (41.7%)	1ヶ月を超えて2か月以内	1,250件 (36.5%)	2か月超	748件 (21.8%)

※ ()内は各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、割合の合計は100%にならないことがある。

参考

- 令和3年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 3,645件 (前年 3,964件)
- 令和3年労働審判事件の新受件数 3,609件 (前年 3,907件)
- ※ 最高裁判所調べ。
- 令和4年労働委員会による個別労働紛争あっせんの新規係属件数 230件 (前年 243件)
(東京都、兵庫県、福岡県の労働委員会を除く。)

5 都道府県別の件数一覧

(令和4年4月1日～令和5年3月31日)

労働局	総合労働 相談件数	民事上の 個別労働紛争 相談件数	労働局長による 助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん 申請件数
1 北海道	39,841	12,314	249	170
2 青森	8,924	2,549	124	56
3 岩手	11,496	3,831	58	30
4 宮城	23,153	5,232	174	66
5 秋田	8,642	2,303	55	25
6 山形	9,310	2,057	82	17
7 福島	16,650	5,152	63	65
8 茨城	23,211	5,964	194	104
9 栃木	14,767	4,338	146	55
10 群馬	20,818	4,567	98	39
11 埼玉	52,753	9,590	433	113
12 千葉	54,459	10,045	518	95
13 東京	174,985	26,361	381	738
14 神奈川	76,762	17,633	390	265
15 新潟	17,834	4,109	110	45
16 富山	8,860	2,614	42	11
17 石川	11,056	2,639	118	34
18 福井	9,401	2,107	15	18
19 山梨	6,488	1,498	63	8
20 長野	21,018	5,292	80	71
21 岐阜	19,642	3,574	56	31
22 静岡	35,780	6,456	430	110
23 愛知	79,168	15,007	587	243
24 三重	15,837	5,381	100	35
25 滋賀	14,527	3,851	175	33
26 京都	26,401	7,888	236	76
27 大阪	151,778	26,339	743	239
28 兵庫	44,452	10,868	497	128
29 奈良	10,440	2,162	109	69
30 和歌山	8,465	2,133	55	22
31 鳥取	5,866	1,534	32	11
32 島根	6,623	2,082	65	25
33 岡山	14,298	4,378	176	38
34 広島	26,901	5,819	136	52
35 山口	13,486	2,920	107	17
36 徳島	5,447	1,847	74	2
37 香川	10,406	2,874	82	9
38 愛媛	13,090	3,186	102	38
39 高知	6,314	1,270	26	11
40 福岡	46,384	10,956	133	41
41 佐賀	10,318	2,219	31	27
42 長崎	10,524	3,240	99	20
43 熊本	19,295	4,888	186	42
44 大分	8,515	2,707	85	7
45 宮崎	10,268	2,463	65	45
46 鹿児島	13,602	3,644	73	27
47 沖縄	10,113	2,304	134	69
合計	1,248,368	272,185	7,987	3,492

令和4年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例1	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、同僚の一人から無視をされたり、怒鳴られたり、人格を否定するような言動を受けるようになったため、事業主に対し、職場環境の改善を求めて相談したが、仕方ないという取り合ってもらえなかった。</p> <p>申出人は、<u>事業主との話し合いを通じた職場環境の改善を求めたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主から事情を聴取した上で、<u>労働契約法第5条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明</u>するとともに、事態を放置するとパワハラにつながる可能性もあるため、<u>労働施策総合推進法第30条の2の措置義務についても説明</u>し、話し合いによる解決を図るよう助言した。 参考：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/ ● 助言に基づき、事業主は、申出人との話し合いを重ね、人間関係の改善に向けて必要な措置を講じるなど、職場環境の改善に取り組んだ。
事例2	労働条件の引き下げに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、退職について事業主と合意していたところ、退職前に到来した賞与支給日に賞与が支給されなかった。就業規則には、支給日に在籍する者に賞与を支給する旨記載されていたため、事業主に説明を求めたところ、事業主から「賞与は来期への期待に対して支給しているもので、退職予定者には支給しない」と説明された。</p> <p>申出人は、事業主の説明に納得できず、<u>評価に応じた賞与の適正な支払いを求めたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、<u>退職予定者の賞与を非退職予定者と比較して僅少な金額とする就業規則の規定を違法とした裁判例（東京地裁平成8年6月28日判決）があることを説明</u>し、賞与の支給に向けて申出人と話し合うよう助言した。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は申出人に対し、在職期間中の評価を考慮して、賞与10万円を支払うこととした。

事例 3	自己都合退職に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（短時間労働者（学生アルバイト））は、事業主に退職の意思を伝えたものの、人手不足を理由に慰留された。そこで、労働局に相談の上、退職日を2週間後と定めた退職届を提出したが、事業主から「次のアルバイトが決まるまでは勤務して欲しい」と言われ、退職届の受け取りを拒否された。</p> <p>申出人は、トラブルなく円満に退職できるよう援助して欲しいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、民法第627条に基づき、期間の定めがない雇用契約は、原則として退職の申し入れから2週間を経過することによって終了する旨を説明し、申出人の希望する日を契約終了日とすることで紛争の解決を図るよう助言を行った。 参考：https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/ ● 助言に基づき、事業主は、申出人が退職届に記載した退職日をもって雇用契約を終了することで申出人と合意した。

事例 4	解雇に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、特定の2日間を休日にすることを申し出て仕事を休んだところ、事業主から「明日から来なくていい」と解雇を通知された。申出人は、事業主から「休みが取りにくい業務であるため、シフト上の休日の希望には柔軟に対応する」と説明されていたにもかかわらず、2日間休んだことを理由に解雇されることに納得できず、事業主に解雇の撤回を求めたが、受け入れられなかった。</p> <p>申出人は、解雇の撤回と復職後の休日確保への配慮を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、労働者を解雇する場合には、労働基準法第20条に基づき、少なくとも30日前の解雇の予告または解雇予告手当の支払いが必要であること、労働契約法第16条に基づき、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められなければ解雇は無効となることを説明し、解雇の撤回に向けて申出人と話し合うよう助言した。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は解雇を撤回するとともに、他の労働者も交えた話し合いを行い、休みの申請ルールを定めたほか、交代で休日確保できるよう勤務シフトの改善に取り組んだ。

あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（派遣労働者）は、派遣先での長時間労働や契約外の業務の強要、同僚からの暴言等の嫌がらせについて改善を求めて何度も上司に相談したが、改善につながらず、やがて、うつ病を発症して休業することになり、派遣元を退職するに至った。</p> <p>申請人は、休業により生じた経済的損害に対する賠償金として300万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、聞き取り調査を行ったが、嫌がらせ等に係る事実関係は認められなかったと主張した一方で、申請人が月100時間を超える時間外・休日労働を行った事実や仕事の影響でうつ病を発症して退職するに至った事実を認め、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。● これを受けて、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150万円を支払うことで合意した。
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、能力不足を理由に事業主から突然辞めてほしいと告げられた。事業主から明確に解雇とは言われていないものの、退職勧奨に異論を唱えることができる状況にはなかったため、事実上の解雇に当たるとして、解雇の理由を明らかにした解雇理由証明書の交付を求めたが、事業主は、申請人を解雇した事実はないとして応じなかった。</p> <p>申請人は、事業主に対し、解雇に伴う経済的損失に対する補償金として1年分の賃金相当額である550万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人が退職勧奨に応じて自ら退職したのであって解雇ではない旨主張したが、紛争解決のため、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。● これを受けて、あっせん委員が複数回にわたって粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として90万円を支払うことで合意した。

事例 3	雇い止めに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（有期雇用労働者）は、機器の使い方など業務に必要な知識の習得機会が十分に与えられるよう改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たが、納得できる改善には至らなかった。その一方で、事業主から勤務態度等の改善について業務命令書を交付されたり、反省文の提出を複数回求められたりするようになり、ついには雇い止めを通知された。</p> <p>申請人は、雇い止めが撤回されないのであれば、雇い止めによる経済的損失に対する補償金として、1年分の賃金相当額である240万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の入社以降、勤務態度や職務能力に関する指導を繰り返し行ったが改善されず、業務や職場秩序の維持に支障をきたしていたため、やむなく雇い止めを行ったものであるとして正当性を主張したが、紛争の早期解決のため、一定額の解決金を支払う用意がある旨申し出た。 ● これを受けて、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40万円を支払うことで合意した。
事例 4	労働条件の引き下げに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（正社員）は、配置転換に伴う降格により、給与が減額されたものの、異動後2年間は賞与によって当該減額分が補填されていた。ところが、その後賞与による補填がなくなり、約400万円の経済的損失が生じた。</p> <p>申請人は、事業主に対し、立て替えて支払った顧客の未払金45万円等を含め、合計約550万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の主張する給与・賞与年総額の減額は、主としてコロナ禍による業績悪化に伴う賞与の減額によるもの、また、立て替えて支払った顧客の未払金については、申請人が人事評価を上げるために勝手に行った約6万円のみと把握しており、この件については配置転換の際に考慮済みであるなどとして、申請人の請求する金額の支払いには応じられない旨主張した。 ● これを受けて、あっせん委員が2回にわたってあっせんを開催し、粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として130万円を支払うことで合意した。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化などに伴い、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（以下「個別労働関係紛争」）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設などによって、総合的な個別労働関係紛争解決システムの整備を図る。

2 規定の概要

(1) 紛争の自主的解決（第2条）

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止および自主的解決の促進のため、労働者または事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言および指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議に当たる紛争等を除く）に関し、当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言または指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん（第5・6・12・13条）

イ 都道府県労働局長は、前条に規定する個別労働関係紛争について、当事者の双方または一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等（第20条）

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者または事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言または指導をすることができるものとする。