



I .労働相談の状況

(1) 概況

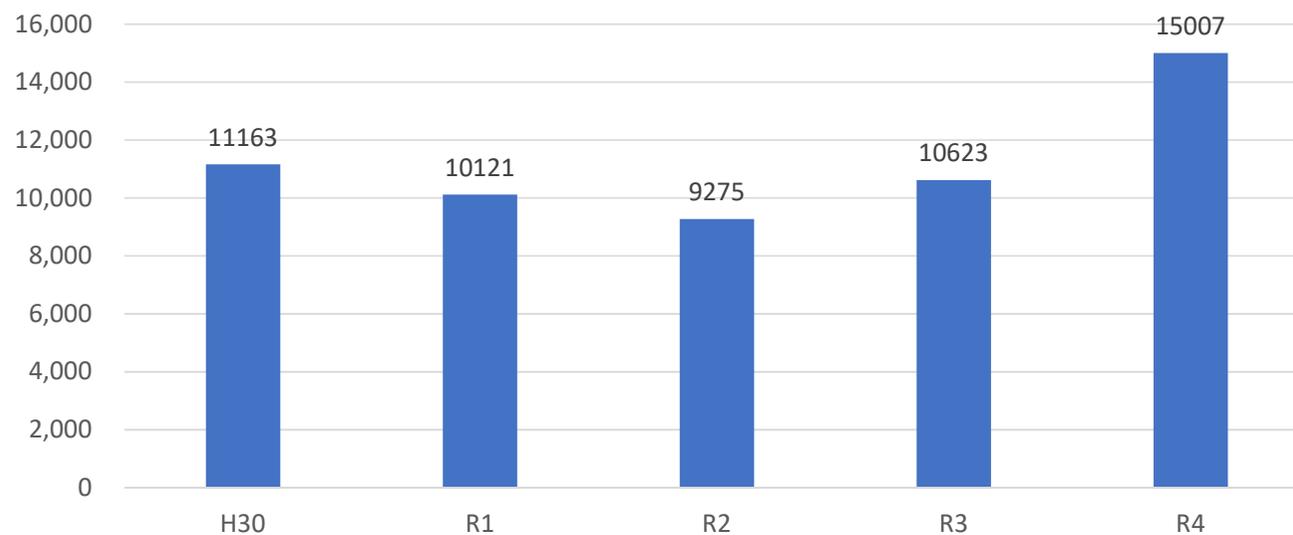
令和4年度に大阪府に寄せられた労働相談全体の状況を簡単にまとめた。

① 相談件数

相談件数は、2年連続で増加している。

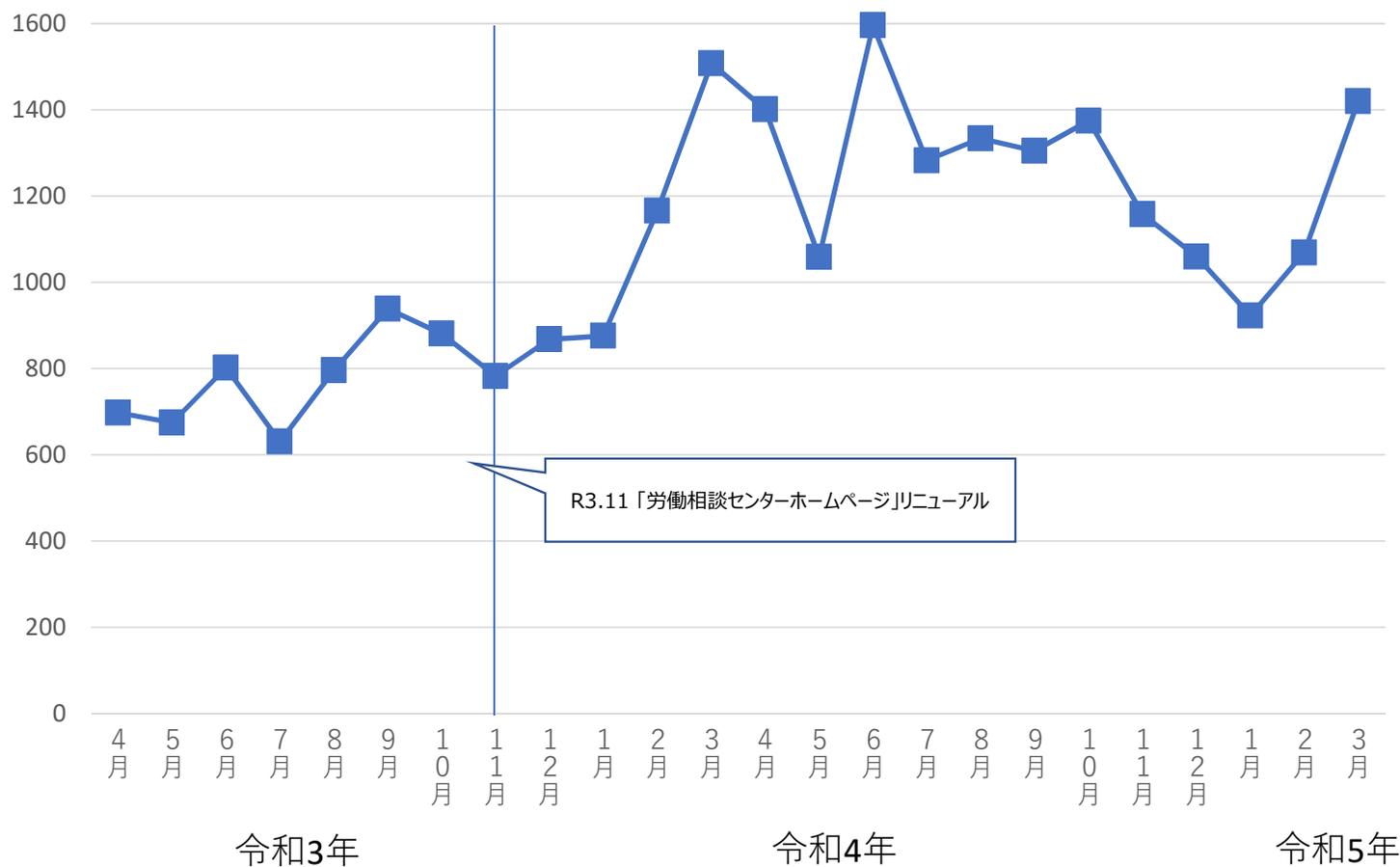
特に、令和4年度の相談件数は、前年度より41.3%増加し、15,000件を上回った。

	H30	R1	R2	R3	R4
相談件数	11,163	10,121	9,275	10,623	15,007
対前年度	▲3.8%	▲9.3%	▲8.4%	14.5%	41.3%



② 月別相談件数の推移

令和3年11月に大阪府労働相談センターのホームページをリニューアルして以降は、月ごとの相談件数がおおむね1000件を上回っている。



③ 上位相談内容別件数の変遷

相談内容では、労働契約に関する相談、職場の人間関係やいじめに関する相談に加え、解雇・退職勧奨や退職といった離職に関する相談が多かった。

例年、職場の人間関係に関する相談が上位を占めている。また、令和2年度から4年度にかけて、労働契約・退職に関する相談が増加傾向にある。

R4

順位	内容	件数	割合
1	労働契約	1,290	(8.6%)
2	職場の人間関係	1,245	(8.3%)
3	退職	1,242	(8.3%)
4	解雇・退職勧奨	1,224	(8.2%)
5	職場のいじめ	1,198	(8.0%)
6	休業・休職に関すること	1,052	(7.0%)
7	労働条件に関すること	1,026	(6.8%)
8	賃金に関すること	715	(4.8%)
9	有給休暇	661	(4.4%)
10	社会保険	593	(4.0%)

R3 (参考)

順位	内容	件数	割合
1	職場の人間関係	1,023	(9.6%)
2	退職	882	(8.3%)
3	休業・休職に関すること	862	(8.1%)
4	労働契約	734	(6.9%)
5	職場のいじめ	723	(6.8%)
6	労働条件に関すること	718	(6.8%)
7	解雇・退職勧奨	688	(6.5%)
8	有給休暇	449	(4.2%)
9	賃金に関すること	437	(4.1%)
10	賃金未払い	339	(3.2%)

R2 (参考)

順位	内容	件数	割合
1	職場の人間関係	967	(10.4%)
2	職場のいじめ	721	(7.8%)
3	解雇・退職勧奨	661	(7.1%)
4	休業・休職に関すること	647	(7.0%)
5	労働契約	625	(6.7%)
6	退職	591	(6.4%)
7	労働条件に関すること	514	(5.5%)
8	有給休暇	377	(4.1%)
9	賃金に関すること	342	(3.7%)
10	雇用保険	338	(3.6%)

④ 労使別相談内容

労働者側では職場の人間関係、いじめに関する相談や退職に関する相談が多かった。一方、使用者側では休業・休職に関する相談が特に多かった。

労働者側 13,542件			
1	職場の人間関係	1199	(8.9%)
2	退職	1197	(8.8%)
3	労働契約	1172	(8.7%)
4	職場のいじめ	1157	(8.5%)
5	解雇・退職勧奨	1139	(8.4%)
6	労働条件に関する事	931	(6.9%)
7	休業・休職に関する事	877	(6.5%)
8	賃金に関する事	655	(4.8%)
9	有給休暇	617	(4.6%)
10	社会保険	550	(4.1%)

使用者側 1,114件			
1	休業・休職に関する事	166	(14.9%)
2	労働契約	97	(8.7%)
3	解雇・退職勧奨	83	(7.5%)
4	就業規則	82	(7.4%)
5	労働条件に関する事	81	(7.3%)
6	賃金に関する事	60	(5.4%)
7	労働時間	43	(3.9%)
8	有給休暇	42	(3.8%)
9	職場の人間関係	40	(3.6%)
10	退職	39	(3.5%)

⑤ 相談方法別相談件数

令和4年度では、すべての相談方法において件数が増加した。また、平成30年度から令和3年度までと比べると、メールによる相談の割合が特に大きくなった。

	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
電話	7,524	67.4%	6,963	68.8%	7,565	81.6%	8,538	80.4%	11,432	76.2%
面談	3,413	30.6%	2,982	29.5%	1,544	16.6%	1,537	14.5%	2,387	15.9%
メール	186	1.7%	155	1.5%	111	1.2%	321	3.0%	892	5.9%
※その他	41	0.4%	21	0.2%	55	0.6%	227	2.1%	296	2.0%

※「その他」にはオンラインによる相談が含まれる

(1) 職場のいじめ・セクハラに関する相談状況

令和2年6月1日に、改正労働施策総合推進法が施行された。これに伴い、職場のパワーハラスメント防止措置が、大企業においては令和2年6月1日に、中小企業においては令和4年4月1日に義務化された。

(以下リンクを参照)

厚生労働省. 「労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます!」. [mhlw.go.jp/content/11900000/000855268.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000855268.pdf)

大阪府の労働相談では、例年職場のいじめとセクハラを合わせた相談件数が全体の上位を占めており、相談の状況をとりまとめた。

①職場のいじめ・セクハラ相談件数の推移

令和2年度、3年度に比べて、令和4年度では、職場のいじめに関する相談の割合が大きくなった。

相談内容	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
職場のいじめ	1,067	739	721	723	1,198
セクシュアルハラスメント	215	120	68	106	174
合計	1,282	859	789	829	1,372

(2) 新型コロナウイルスに関する相談状況

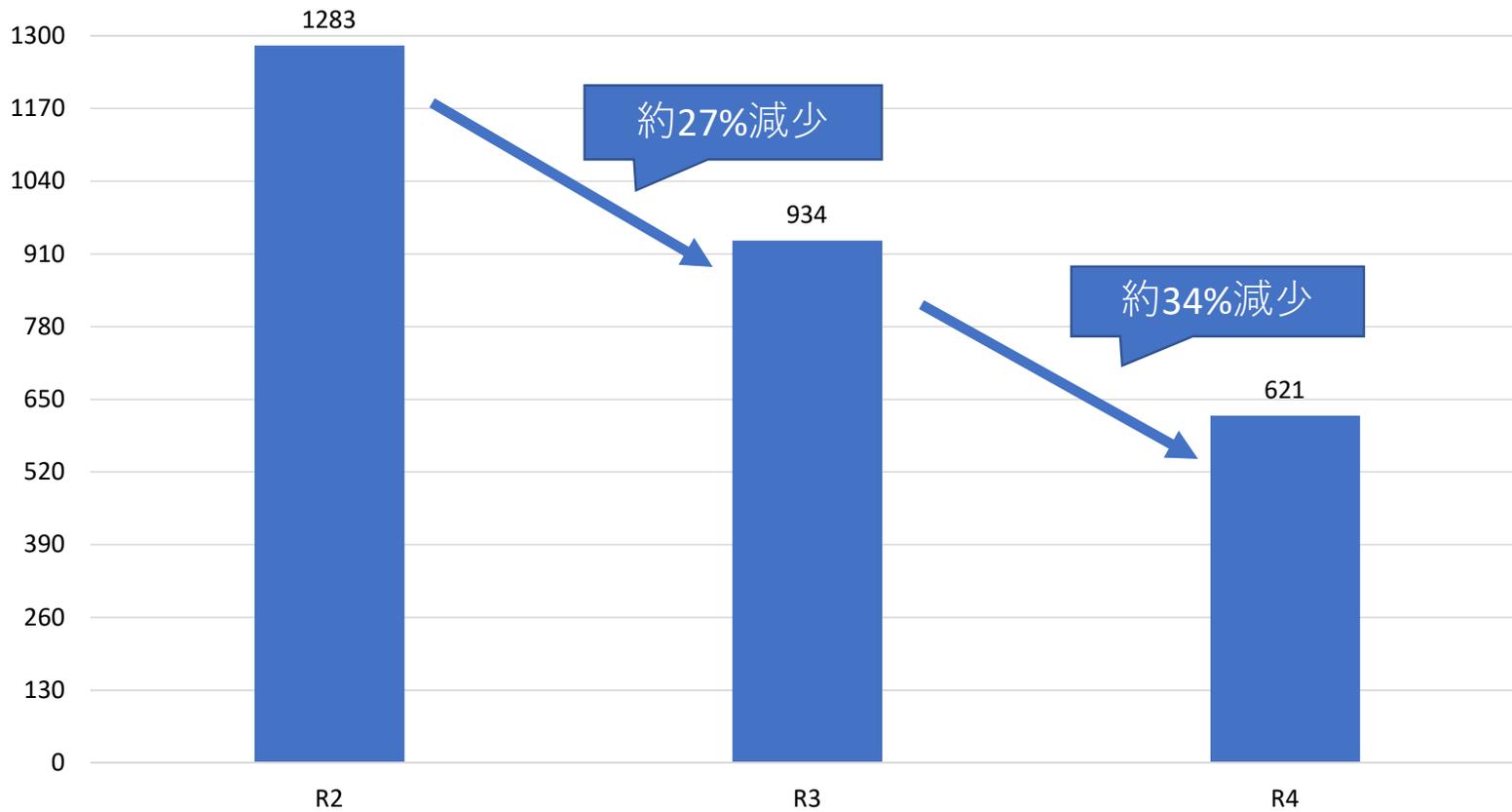
新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、令和2年より、大阪府に新型コロナウイルスに関する労働相談が寄せられるようになった。

また、小学校休業等対応助成金制度が創設されたことを受け、大阪府労働相談センターでは、令和4年2月24日に「小学校休業等対応助成金」相談窓口を設置した。（支給の対象となる休暇取得の期間満了に合わせ、令和5年3月31日に終了した。）

次頁より、直近3年の新型コロナウイルスに関する相談状況をとりまとめている。

① 相談件数

令和2年度から4年度にかけて、新型コロナウイルスに関する相談の件数は減少傾向にある。



② 相談内容別件数

最も多かった相談は、「休業・休職に関すること（手当・助成金含む）」である。具体的には休業手当や雇用調整助成金、小学校休業等対応助成金などの内容となっており、新型コロナウイルスに関する相談の半数以上を占めた。

順位	内容	件数	割合
1	休業・休職に関すること（手当・助成金含む）	339	(54.6%)
2	社会保険	34	(5.5%)
3	安全衛生	27	(4.3%)
4	退職	26	(4.2%)
5	職場の人間関係	21	(3.4%)
	有給休暇	21	(3.4%)
7	解雇	16	(2.6%)
	労災保険	16	(2.6%)
9	労働契約	15	(2.4%)
10	労働条件に関すること	12	(1.9%)

③ 労使別相談件数

令和3年度から令和4年度にかけて、労働者側からの相談件数は減少したが、使用者側からの相談は増加した。

	R2		R3		R4	
労働者	801	62.4%	592	63.4%	331	53.3%
使用者	158	12.3%	106	11.3%	158	25.4%
その他※	324	25.3%	236	25.3%	132	21.3%

※無職、請負、委任等

④ 労使別相談内容

労働者側、使用者側ともに「休業・休職に関すること」に関する相談が最も多かった。また、そのうち小学校休業等対応助成金に関するものは、労働者側で約40%、使用者側で約76%だった。

労働者側 331件			
1	休業・休職に関すること	111	(33.5%)
2	社会保険	25	(7.6%)
	退職	25	(7.6%)
4	安全衛生	19	(5.7%)
5	職場の人間関係	17	(5.1%)
	有給休暇	17	(5.1%)
7	労働契約	14	(4.2%)
8	労災保険	12	(3.6%)
9	解雇・退職勧奨	11	(3.3%)
	労働条件に関すること	11	(3.3%)

使用者側 158件			
1	休業・休職に関すること	131	(82.9%)
2	安全衛生	2	(1.3%)
	解雇・退職勧奨	2	(1.3%)
	職場の人間関係	2	(1.3%)
5	苦情処理	1	(0.6%)
	雇用保険	1	(0.6%)
	社会保険	1	(0.6%)
	就業規則	1	(0.6%)
	退職	1	(0.6%)
	有給休暇	1	(0.6%)
	労災保険	1	(0.6%)
	労働契約	1	(0.6%)
	労働条件に関すること	1	(0.6%)

休業・休職に関することのうち、 小学校休業等対応助成金（労使別）	R4	R3（参考）
労働者	44	176
使用者	100	67

(3) 個別労使紛争処理実施状況

※大阪府の個別労使紛争処理とは

① 紛争の当事者である個々の労働者と使用者の間における労働条件等をめぐる事案に関し、府が労働者と使用者との間に入り、双方から事情を聴取り、問題点を整理した上で、その主張・利害を調整することにより、事案の実情に即した迅速かつ適正な紛争解決を支援するもの。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく「個別労使紛争の解決の促進に関する要綱」並びに「個別労使紛争に係る調整等に関する要領」及び「個別労使紛争に係るあっせんに関する要領」により、個別労使紛争解決支援制度として実施している。

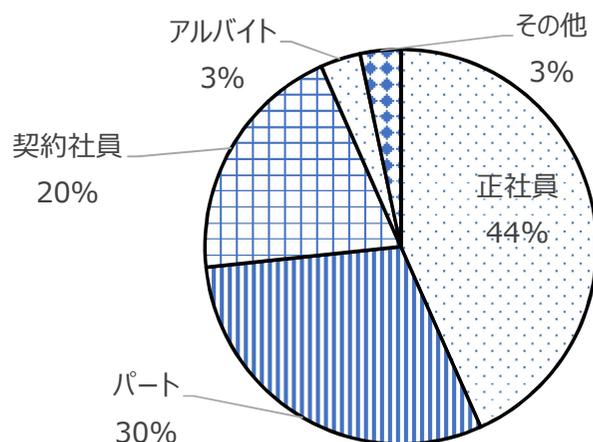
② 処理方法には、大阪府労働環境課の調整員（職員）が実施する「調整」と、大阪府労働委員会の公益側、労働者側、使用者側の三者を代表するあっせん員が実施する「あっせん」とがある。この制度を利用するに当たっては、事前に労働相談を受ける必要があり、原則として、相談者が一定の取り組み（相手方への働きかけ等）を行ったにもかかわらず、紛争当事者間では解決困難な場合に実施している。

①個別労使紛争処理申請状況

令和4年度は、前年度に比べ件数が5割以上増加した。また、パート・アルバイトや契約社員からの申請割合が高くなっている。

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
労働者	30	20	13	19	※30
使用者	1	2	0	0	0

※ R 4 個別労使紛争処理申請者就労状況内訳



R 3 個別労使紛争処理申請者就労状況内訳 (参考)

