

報道関係者 各位

令和6年7月24日

【照会先】

秋田労働局 雇用環境・均等室

室長 西村 吉隆
労働紛争調整官 佐藤 はるみ
(電話) 018 (862) 6684

「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

秋田労働局(局長 山本 博之)は、このたび、「令和5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」、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。

秋田労働局で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・指導及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】

1 総合労働相談件数は平成30年度以降最も少ない件数となった。[別添2(P.4) 1-(1)]

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| ・ 総合労働相談件数 | 7,204件(前年度比 16.6%減) |
| → うち民事上の個別労働紛争※4の相談件数も減少。 | 1,960件(同 14.9%減) |
| ・ 助言・指導申出件数 | 61件(同 11.0%増) |
| ・ あっせん申請件数 | 13件(同 48%減) |

2 民事上の個別労働紛争における相談件数は、令和4年度に引き続き「自己都合退職」が492件(前年度比13.4%減)で最多。[別添2(P.5) 1-(3)]

助言・指導の申出件数は「いじめ・嫌がらせ」が14件(同180%増)で最多。[別添2(P.6) 2-(2)]

あっせんの申請件数も「いじめ・嫌がらせ」が5件(同37.5%減)で最多となった。[別添2(P.7) 3-(2)]

なお、職場におけるパワーハラスメントについては、労働施策総合推進法の改正に伴い、同法に関する相談等として、「いじめ・嫌がらせ」とは別途計上されている(大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から)。※5

総合労働相談コーナー(別添4「総合労働相談窓口一覧」参照)では、職場における、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げ、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントなどのあらゆる分野のご相談や、解決のための情報提供をワンストップで行っております。

専門の相談員が面談もしくは電話で対応致します。

予約不要、ご利用は無料です。

なお、令和6年11月1日にフリーランスの取引に関する新しい法律がスタートします(別添5:リーフレット「フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート!」参照)。

フリーランスの方々も、お困りのことがあればお気軽にご相談ください。

- ※1 「総合労働相談」:都道府県労働局、各労働基準監督署内に、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。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関し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、平成30年度からは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により、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。
- ※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係るものを除く)。
- ※5 職場におけるパワーハラスメントについては、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(大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から適用)。

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5年度における同法に関する相談件数等
相談件数:631件(前年度比12.3%増)
紛争解決の援助申立件数:7件(同75%増)
調停申請受理件数:4件(同33.3%増)

【別添資料】

別添1:個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2:令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

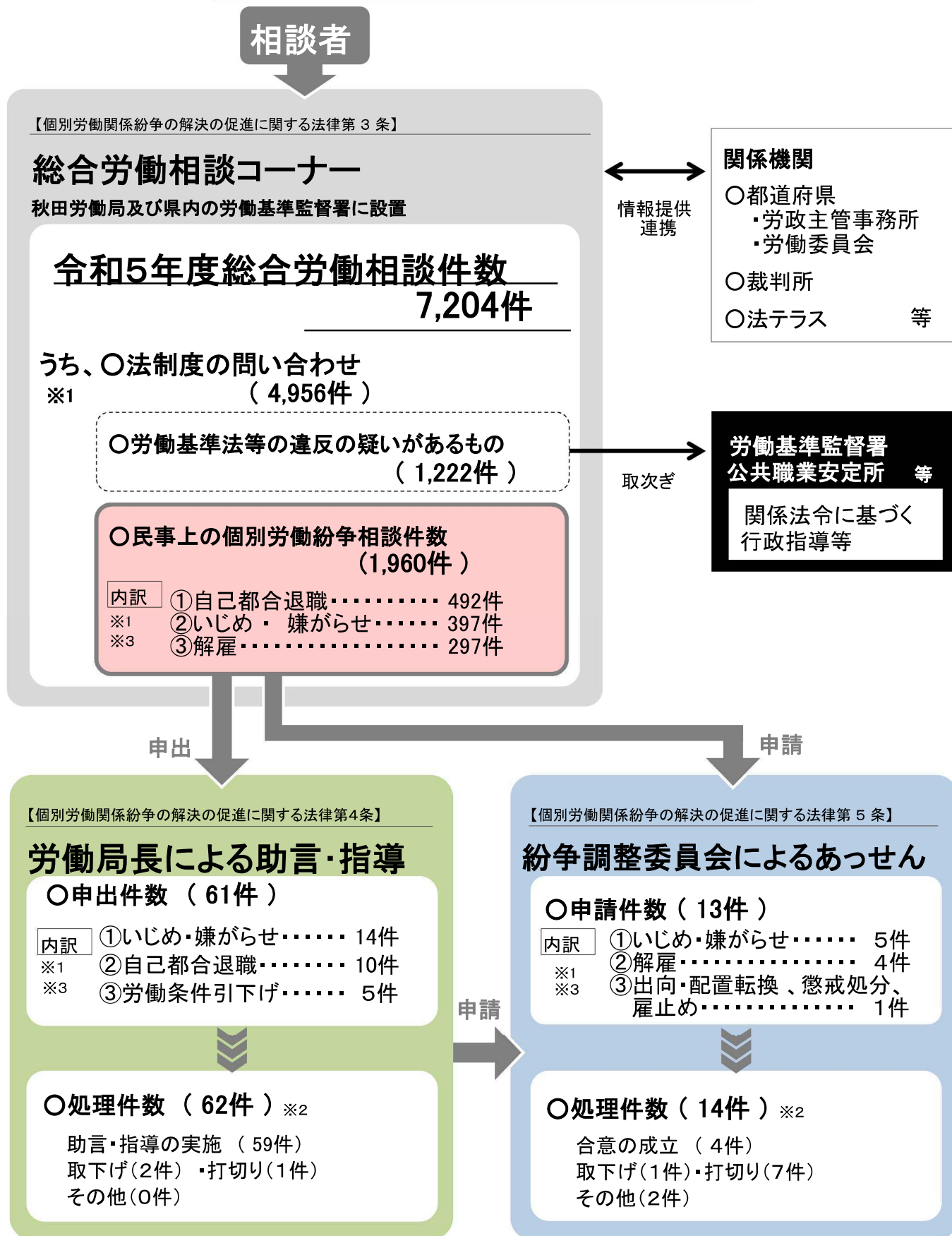
別添3:令和5年度における助言・指導及びあっせんの事例

別添4:総合労働相談窓口一覧

別添5:リーフレット「フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート！」

(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

個別労働紛争解決制度の枠組み



※1 1回において複数の内容にまたがる相談等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 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

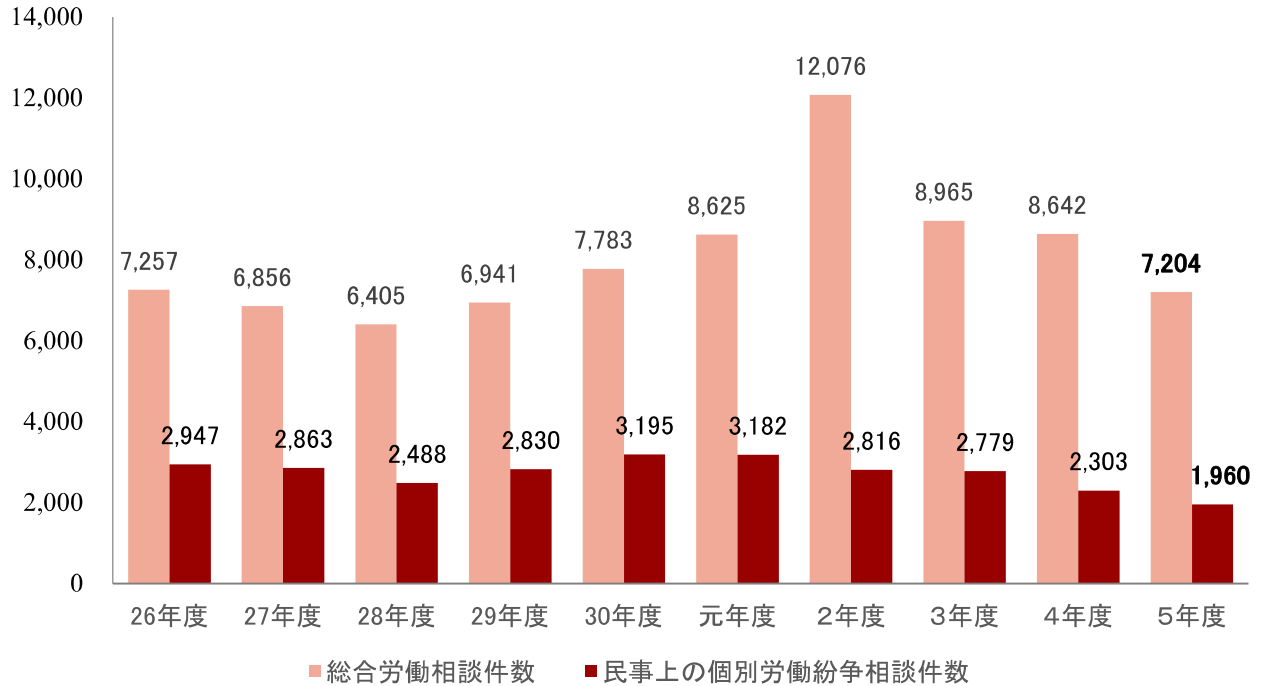
※3 職場におけるパワーハラスメントについては、令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争(いじめ・嫌がらせ)」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している(大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から適用)。

[参考]令和5年度における同法に関する相談件数等
相談件数：631件(前年度比12.3%増)、紛争解決の援助申立件数：7件(同75%増)、調停申請受理件数：4件(同33.3%増)

令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

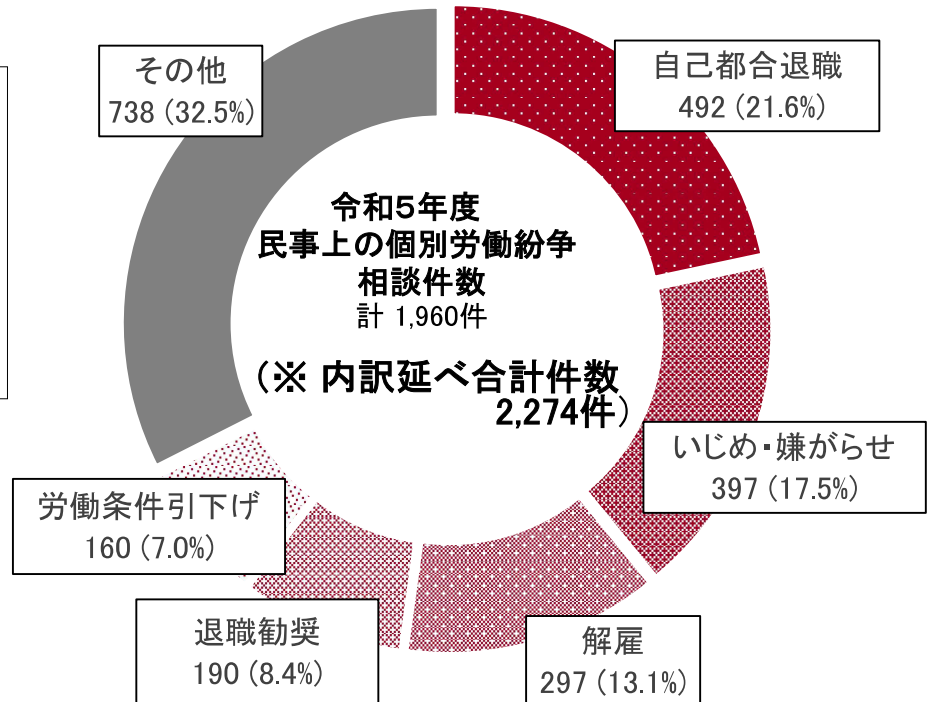
(1) 相談件数の推移



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

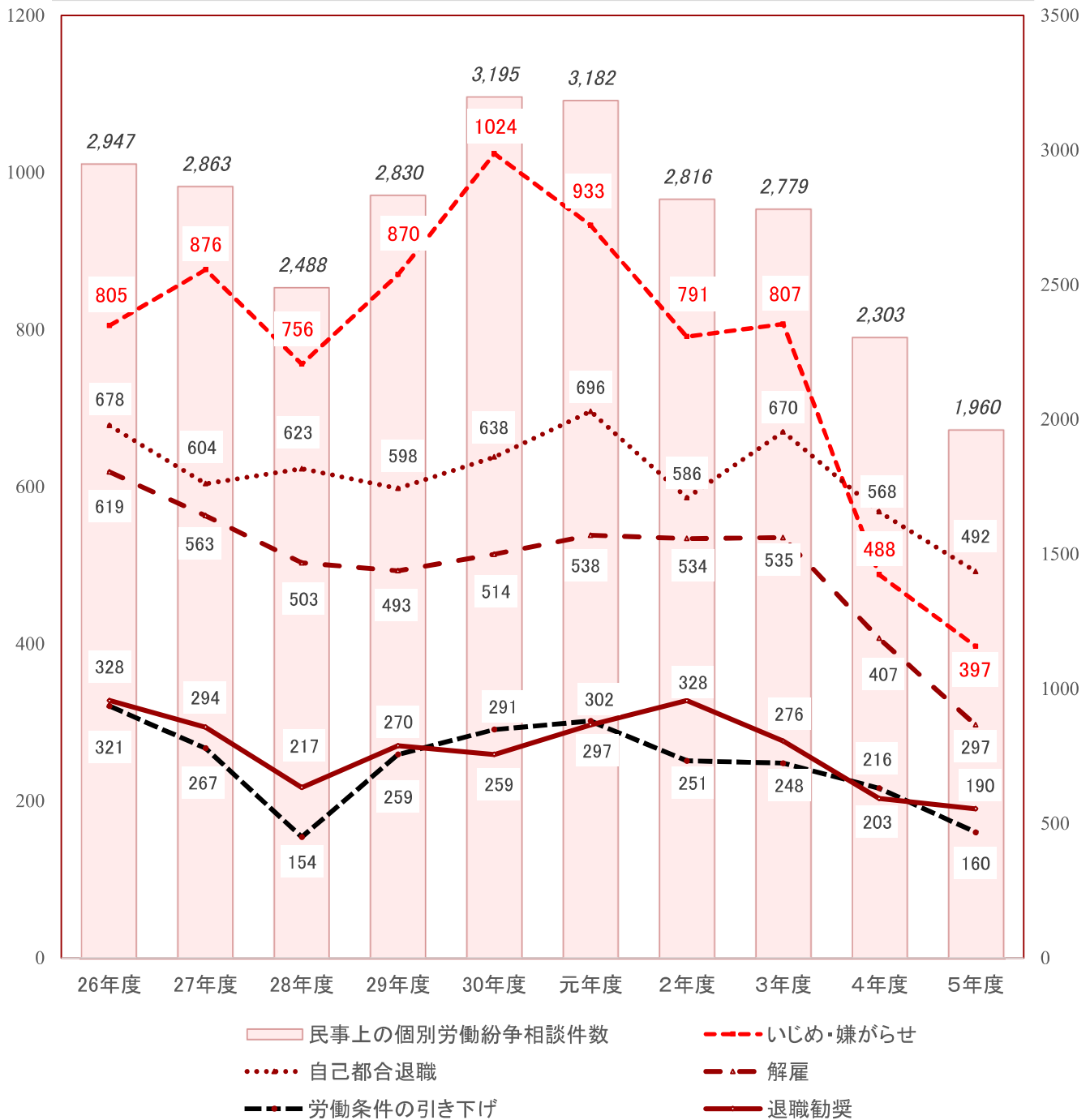
その他 計 738件

| | |
|------------|-------------|
| 雇止め | 81 (3.6%) |
| 賠償 | 79 (3.5%) |
| 出向・配置転換 | 77 (3.4%) |
| 雇用管理改善等 | 36 (1.6%) |
| 懲戒処分(解雇以外) | 28 (1.2%) |
| その他の労働条件 | 278 (12.2%) |
| その他 | 159 (7.0%) |



※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、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)



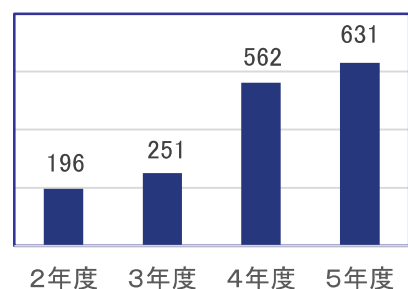
※職場におけるパワーハラスメントについては、令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメント(注)に関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争(のいじめ・嫌がらせ)」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している(大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から適用)。

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

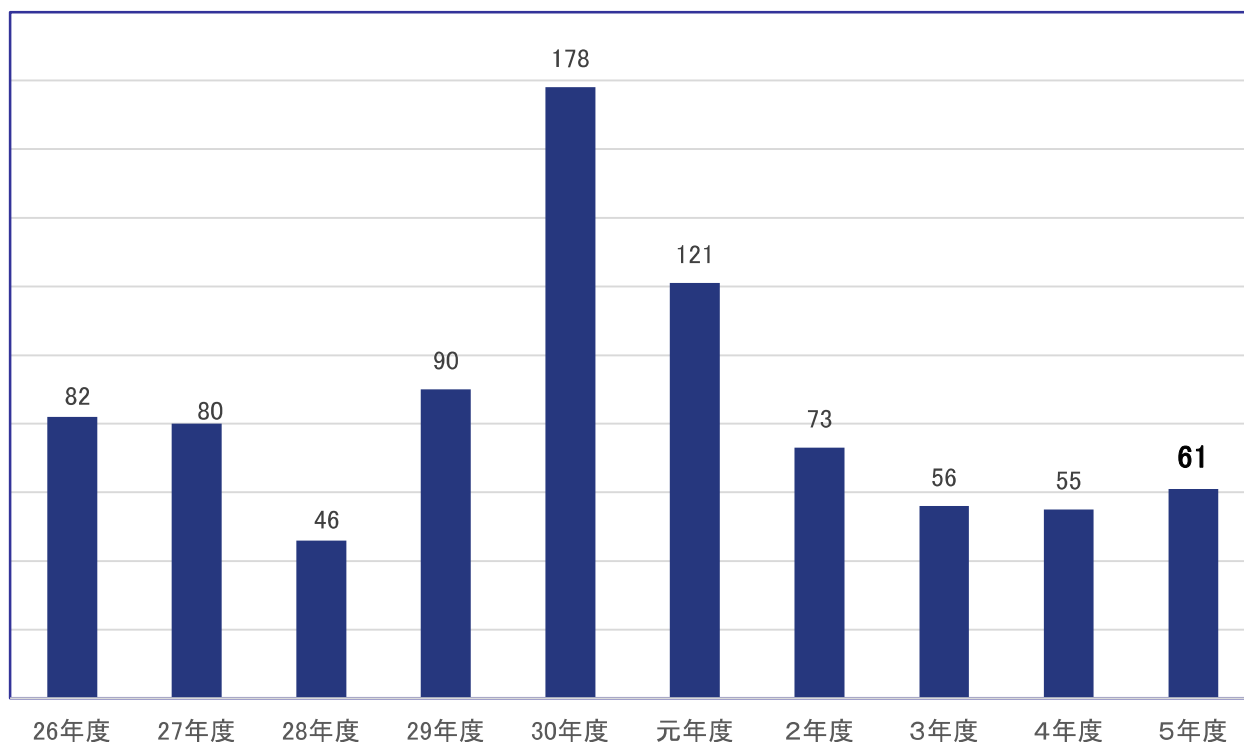
[参考] 令和5年度における同法に関する相談件数等
 相談件数：631件(前年度比12.3%増)
 紛争解決の援助申立件数：7件(同75%増)
 調停申請受理件数：4件(同33.3%増)

パワーハラスメント相談件数の推移



2 都道府県労働局長による助言・指導

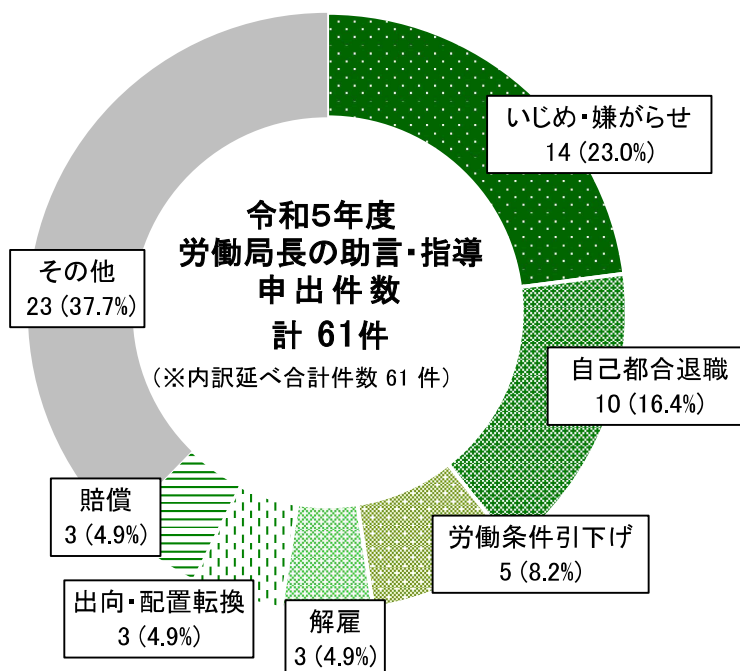
(1) 申出件数の推移



(2) 申出内容別の件数

その他 計 23件

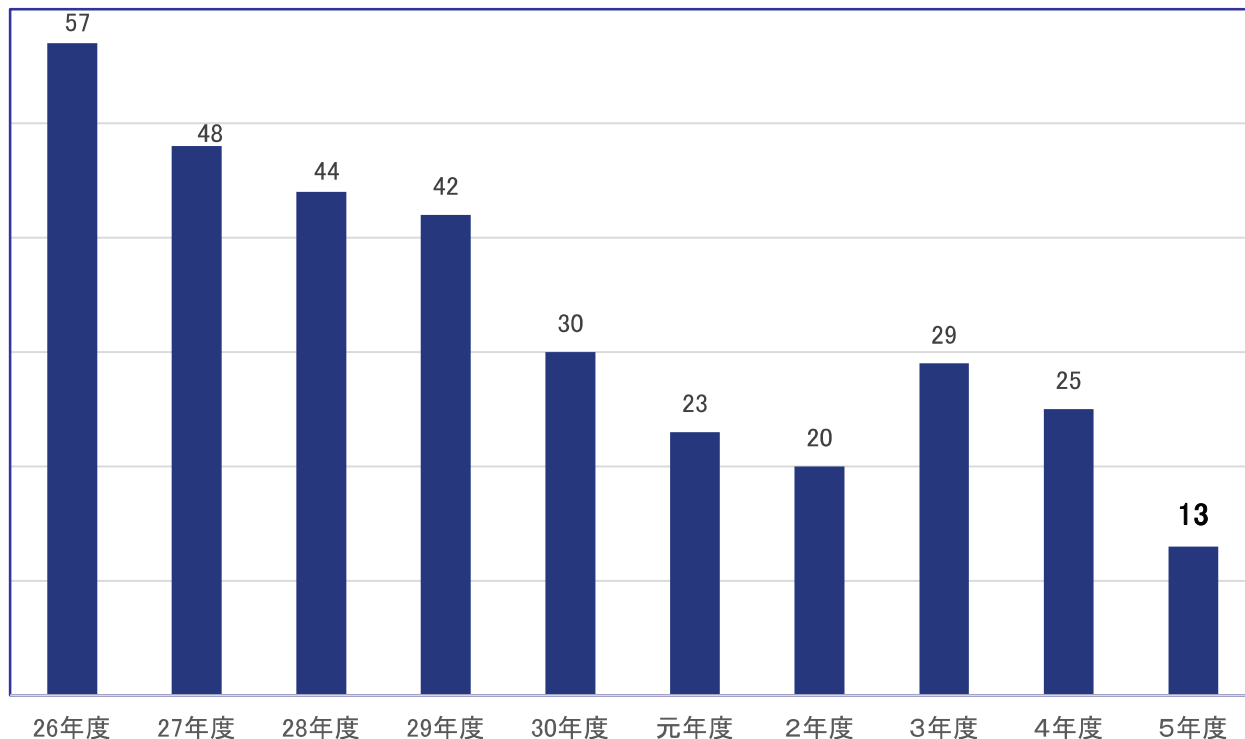
| | |
|------------|------------|
| 雇止め | 2 (3.3%) |
| 懲戒処分(解雇以外) | 1 (1.6%) |
| 採用内定取消 | 1 (1.6%) |
| その他の労働条件 | 16 (26.2%) |
| その他 | 3 (4.9%) |



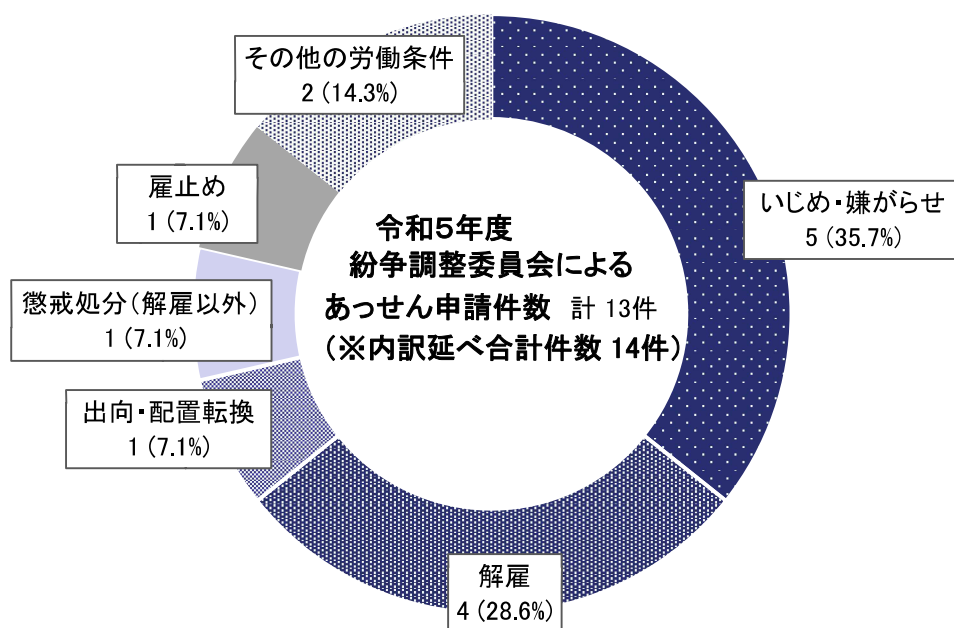
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したものの。

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移



(2) 申請内容別の件数



※ ()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

令和5年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

| 事例1 | いじめ・嫌がらせに係る助言・指導 |
|--------------------|---|
| <p>事案の概要</p> | <p>申出人は入社半年である。清掃の仕事をしているが、同僚らから大きな声で仕事の指示をされたり、明確な指示を出してもらえなかったり、他人のミスで申出人のミスとされたりと、嫌がらせを受けていた。 会社に相談したが、対応してもらえなかった。 <u>働きやすい職場環境を求めて、助言・指導を希望したもの。</u></p> |
| <p>助言・指導の内容・結果</p> | <p>会社に対し、「<u>事業主は労働者が安全に労働できるよう安全配慮義務を負うものとされており、これには心身の健康も含まれていること。事実関係を確認のうえ、適切な措置を検討してはどうか。</u>」と助言した。 また、職場におけるハラスメントを防止するための指針において、会社は、職場における<u>パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすることが必要であると説明し、対応を促した。</u> 助言に基づき、会社において事実関係の確認が行われた結果、同僚らから謝罪を受け、働きやすい職場となった。</p> |

| 事例1 | 自己都合退職に係る助言・指導 |
|--------------------|--|
| <p>事案の概要</p> | <p>申出人は正社員として勤務していたが、体調不良が続き、医師からも治療に専念するよう退職を勧められており、会社に診断書と退職届を提出したが、退職届を返却された。 会社は人手不足であり、これまでも退職を申し出ては引き留められ、申出人はそれに応じてきた経緯がある。 今回ばかりは治療に専念するため退職したいので、<u>退職が認められるよう、助言・指導を希望したもの。</u></p> |
| <p>助言・指導の内容・結果</p> | <p>会社に対し、<u>民法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、</u>「申出人は体調不良という事情があるようなので、配慮してはどうか。」と助言し、退職に向けた話し合いを促した。 助言により、紛争当事者間で話し合いが行われ、その結果、申出人の希望どおり1か月後の退職で合意した。</p> |

| 事 例 | 解雇に係るあっせん |
|---------------------|--|
| 事案の概要 | <p>申請人は正社員として勤務していたが、試用期間の1か月が終わる頃、会社から解雇を通告された。</p> <p>解雇の理由は、求人票、労働条件通知書及び面接において明示のなかった業務を申請人が断ったことである。</p> <p>解雇による<u>経済的・精神的損害に対する補償金として50万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請した。</p> |
| あっせんのポイント・結果 | <p>あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、被申請人は「当該業務については求人票及び労働条件通知書には書かなかったが、その業務ができないのであれば本採用はできないと思った。」と話した。あっせん委員が歩み寄りが可能か確認したところ、被申請人は紛争の早期解決を図りたいとの見解を示した。</p> <p>これを受けて、あっせん委員が解決案を示したところ、<u>解決金として被申請人が10万円を支払うこと</u>で合意が成立し、解決した。</p> |

| 事 例 | いじめ・嫌がらせに係るあっせん |
|---------------------|---|
| 事案の概要 | <p>申請人は正社員として勤務していたが、同僚からの威圧的な態度による嫌がらせが連日続き、社長に複数回相談するも口頭での注意に留まり、それ以上の措置を講じてもらえなかった。その後も同僚からのいじめ・嫌がらせは続き、精神的に限界に達し、退職に追い込まれたことから、<u>経済的・精神的損害に対する補償金として40万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請した。</p> |
| あっせんのポイント・結果 | <p>あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、被申請人は「申請人及び同僚の両者に問題があると思っていたため、具体的な介入はしなかった。」と話した。</p> <p>あっせん委員は、「<u>会社として良好な職場環境を整備するという安全配慮義務の履行が不十分であったのではないか。</u>」と指摘したうえで、双方の譲歩可能な解決案を調整した結果、<u>解決金として被申請人が15万円を支払うこと</u>で合意が成立し、解決した。</p> |

◇総合労働相談窓口一覧◇

| 名称・電話番号 | 所在地 |
|---|---|
| 秋田労働局 総合労働相談コーナー Tel 018-862-6684 8:30~17:15 | 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階 秋田労働局雇用環境・均等室内 |
| 秋田総合労働相談コーナー Tel 018-801-0821 9:00~16:30 | 秋田市山王7-1-4 秋田第二合同庁舎2階 秋田労働基準監督署内 |
| 能代総合労働相談コーナー Tel 0185-52-6151 9:00~16:30 | 能代市末広町4-20 能代合同庁舎3階 能代労働基準監督署内 |
| 大館総合労働相談コーナー Tel 0186-42-4033 (女性相談員) 9:00~16:30 | 大館市字三ノ丸6-2 大館労働基準監督署内 |
| 横手総合労働相談コーナー Tel 0182-32-3111 (女性相談員) 9:00~16:30 | 横手市旭川1-2-23 横手労働基準監督署内 |
| 大曲総合労働相談コーナー Tel 0187-63-5151 (女性相談員) 9:00~16:30 | 大仙市大曲日の出町1-3-4 大曲法務合同庁舎1階 大曲労働基準監督署内 |
| 本荘総合労働相談コーナー Tel 0184-22-4124 (女性相談員) 9:00~16:30 | 由利本荘市給人町17 本荘合同庁舎2階 本荘労働基準監督署内 |

- ※ 一般的相談に当たって、女性相談員を希望する場合には、大館・横手・大曲・本荘コーナーへお問い合わせください。
- ※ 土・日・祝日・年末年始（12月29日から1月3日）は閉庁しております。
- ※ 総合労働相談員が不在となる場合があります。受付時間は電話でお問い合わせください。
- ※ 終了時間の30分前までにご相談ください。

フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

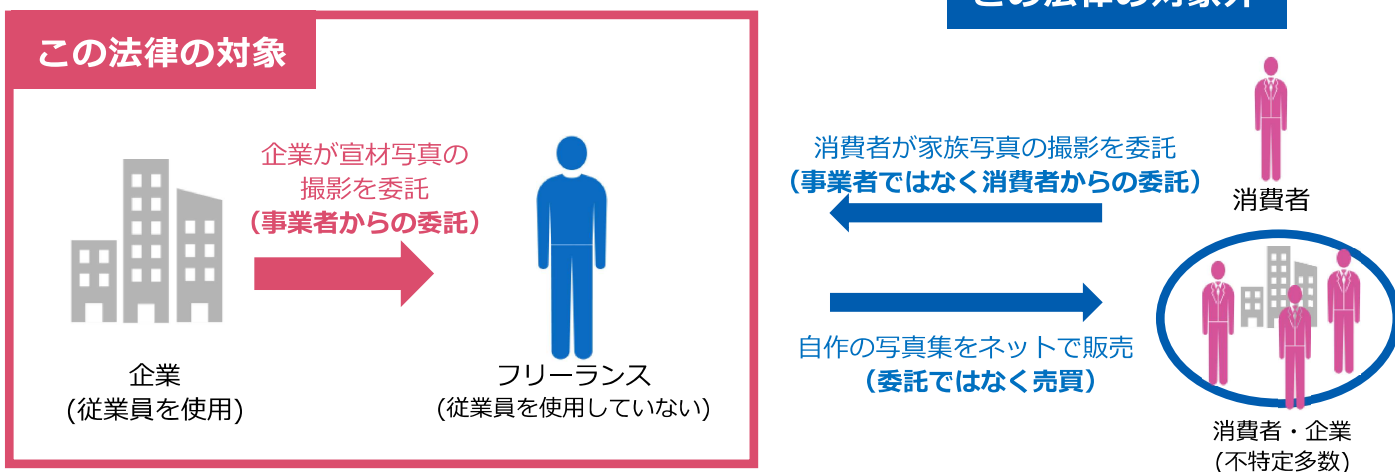
法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

| | |
|--------|------------------------------|
| フリーランス | 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの |
| 発注事業者 | フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの |

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まれません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

義務項目

フリーランス

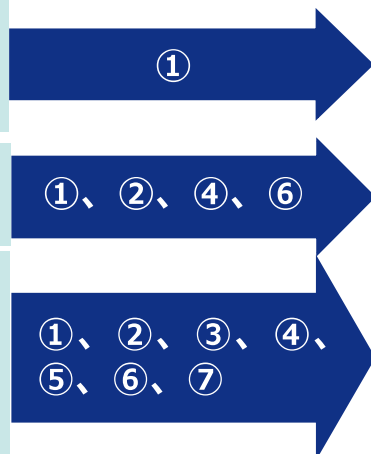
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。



- ・ 業務委託の相手方である事業者
- ・ 従業員を使用していない



| 義務項目 | 具体的な内容 |
|---------------------|---|
| ① 書面等による取引条件の明示 | 業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」 |
| ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払 | 発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと |
| ③ 禁止行為 | フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し |
| ④ 募集情報の的確表示 | 広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと |
| ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮 | 6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。 |
| ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備 | フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講ずること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など |
| ⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示 | 6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと |

● 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。

- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
 - 項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）
- までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

『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等に伴い、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」という。)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等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1)紛争の自主的解決

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

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、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及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又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、必要な助言又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

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又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

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、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、必要な助言又は指導をすることができるものとする。