

報道関係者 各位

令和6年7月29日

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室

室長 居石 淳子

室長補佐 菊地 良英

労働紛争調整官 篠原 徹

(直通電話) 017-734-4211

## 「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 ～総合労働相談件数の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が10年連続トップ～

青森労働局(局長 井嶋 俊幸)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、平成13年に施行された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」(参考1)に基づき、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、実情に即した早期の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」及び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。

青森労働局では、今回の施行状況を受けて、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】

- 総合労働相談件数は、前年度と比べ745件(8.3%)減少。
 

・総合労働相談件数	8,179件	(前年度比 745件減)
→うち、民事上の個別労働紛争 ※4相談件数	2,577件	(同 28件増)
・助言・指導申出件数	129件	(同 5件増)
・あっせん申請件数	47件	(同 9件減)
- 民事上の個別労働紛争相談件数のうち「いじめ・嫌がらせ」が961件、相談内容別では引き続き最多。

※1 「総合労働相談」：青森労働局、青森県内各労働基準監督署内の7か所(令和6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(参考2)。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青森労働局にも「雇用環境・均等室」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、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」：都道府県労働局が設置している紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や大学教授等の労働問題の専門家)が紛争当事者間に入り話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

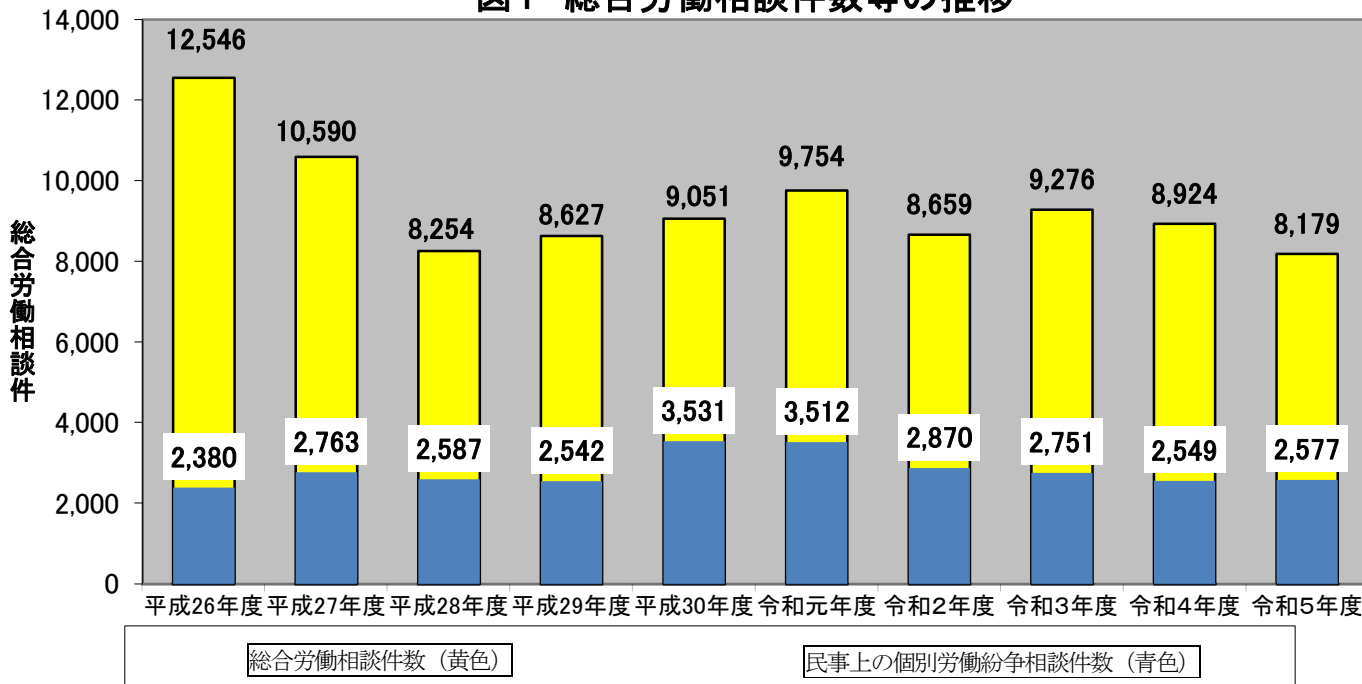
※4 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(労働基準法等の違反に係るものを除く)。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく、令和5年度における個別労働紛争解決制度の運用状況は以下のとおりです。(個別労働紛争解決制度の枠組み等については「別添1」を参照)

# 1 総合労働相談

(1) 総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は 8,179 件で、前年度より 754 件(8.3%)減少した。【図1】このうち、「民事上の個別労働紛争に係る相談」を含むものは 2,577 件で、前年度から 28 件(1.1%)、微増した。

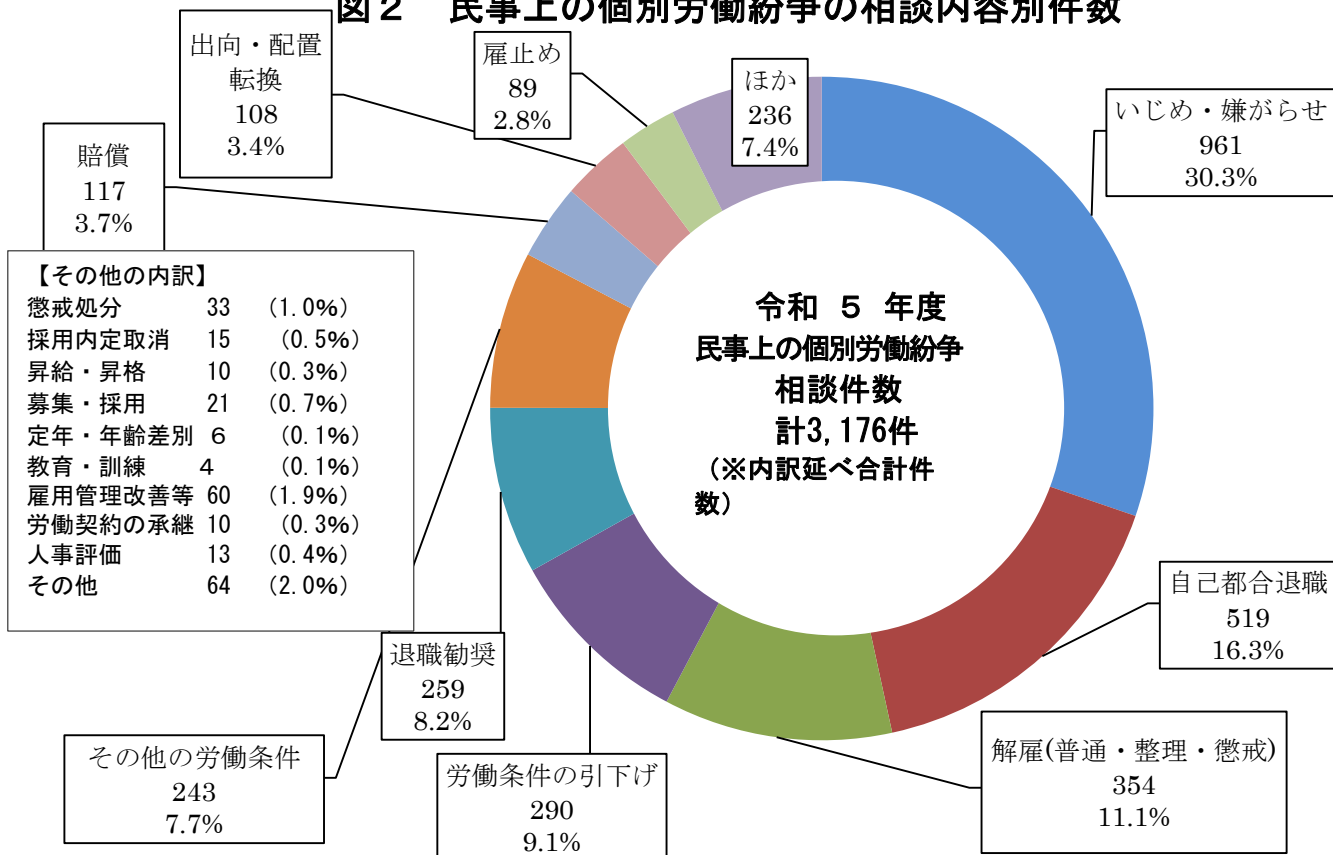
図1 総合労働相談件数等の推移



※総合労働相談件数は、民事上の個別労働紛争の相談件数のほか、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相談等の件数を含む。

(2) 民事上の個別労働紛争に係る相談内容別の件数は「いじめ・嫌がらせ」が 961 件(30.3%)と最も多く、次に「自己都合退職」が 519 件(16.3%)、続いて「解雇(普通・整理・懲戒)」が 354 件(11.1%)となっている。【図2】

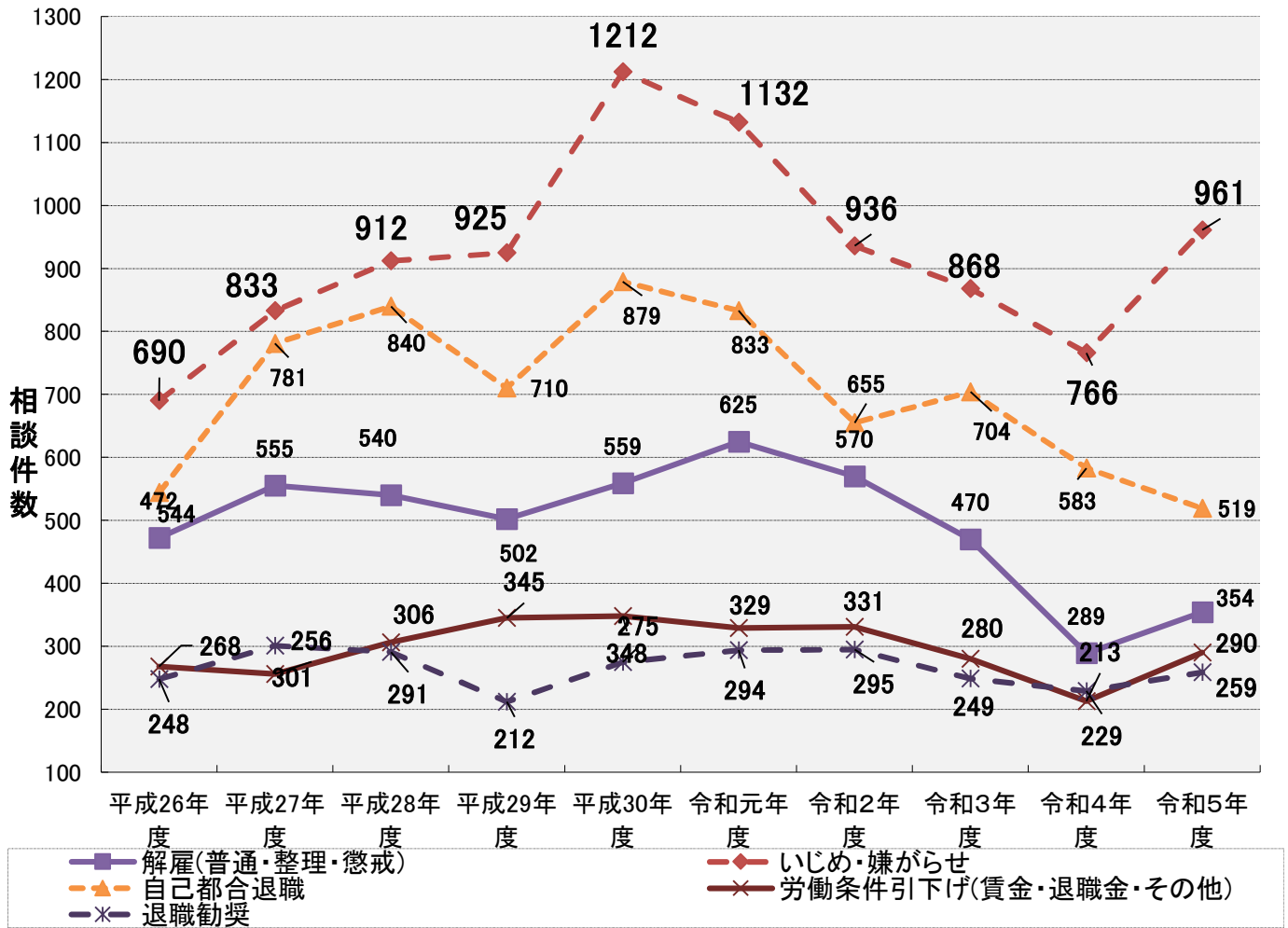
図2 民事上の個別労働紛争の相談内容別件数



※ %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。内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容の相談があった場合は、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の主な相談内容別件数の推移を見ると、「いじめ・嫌がらせ」に係る相談件数が依然として最多であり、相談内容別件数で10年連続トップになった。【図3】

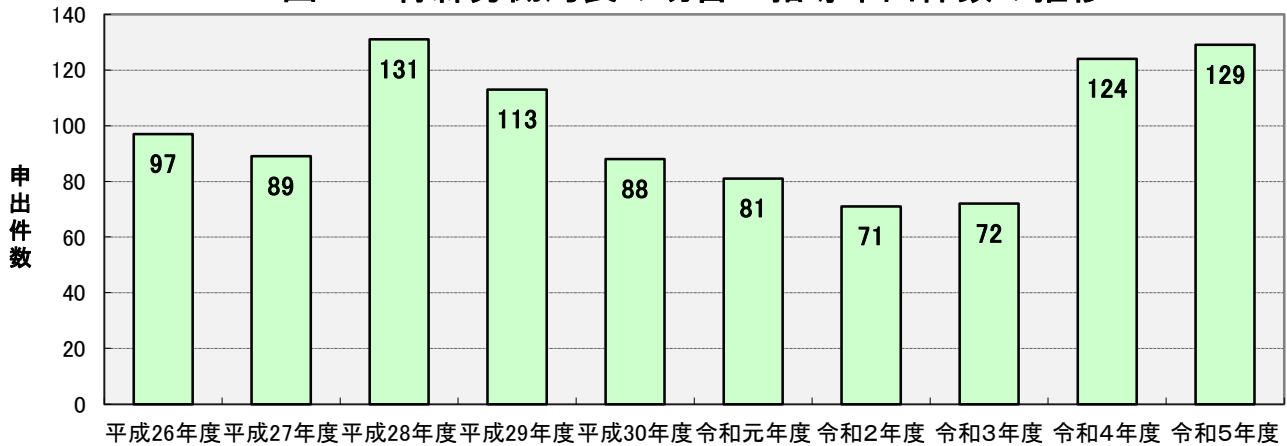
図3 民事上の個別労働紛争の主要な相談内容別件数の推移



## 2 青森労働局長による助言・指導

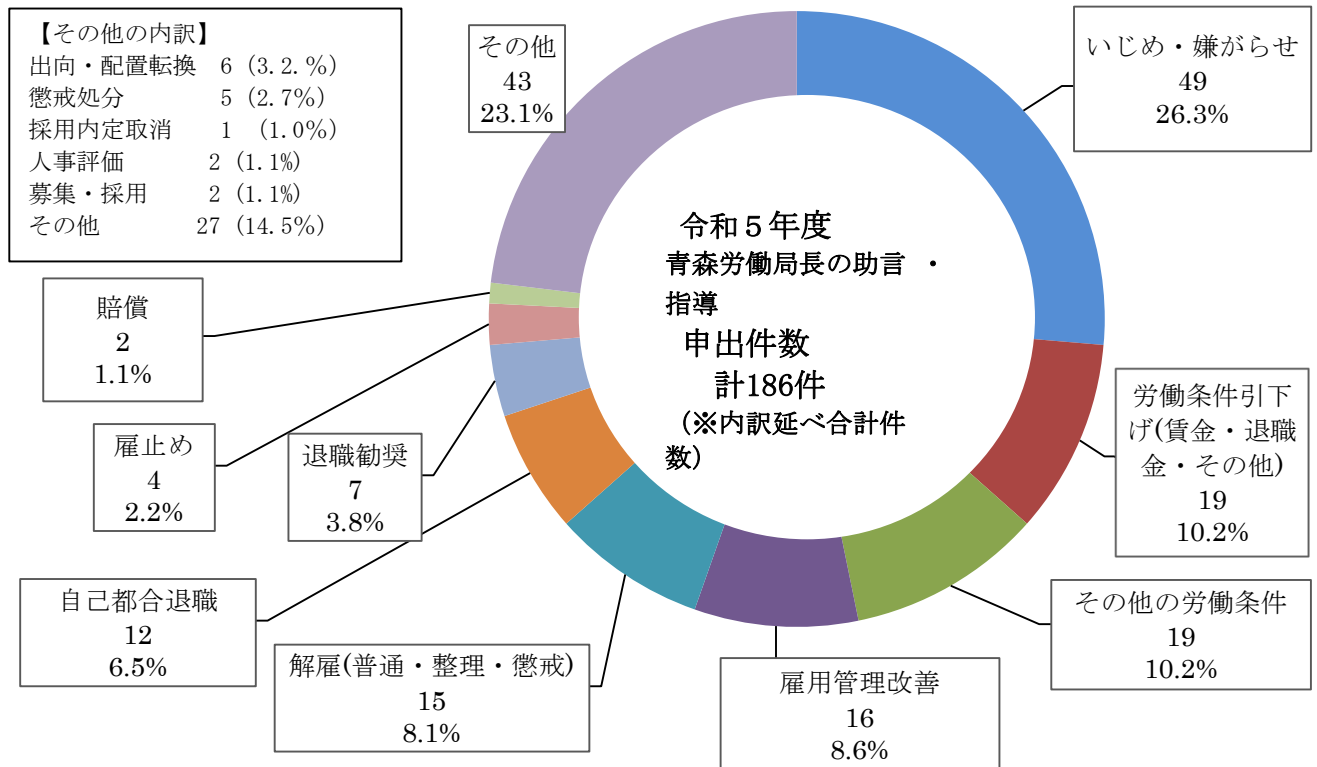
(1) 令和5年度の助言・指導申出件数は129件と、前年度に比べ5件増加した【図4】。

図4 青森労働局長の助言・指導申出件数の推移



(2) 助言・指導の申出内容別の件数は「いじめ・嫌がらせ」が49件(26.3%)と最も多く、「労働条件引き下げ」が19件(10.2%)、「その他の労働条件」が19件(10.2%)などとなった【図5】。

図5 青森労働局長の助言・指導の申出件数の内訳



※ ( )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、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数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。

(3) 就労形態別の申出状況等

助言・指導の申出は、労働者のほか事業主からも行うことができ、労働者からの申出が127件、事業主からの申出が2件であった。

申出人である労働者の就労状況別には、正社員が66件(51.2%)と最も多く、次に、有期雇用労働者が25件(19.3%)、続いて、短時間労働者が17件(13.1%)などとなっている。

(4) 助言・指導の事例

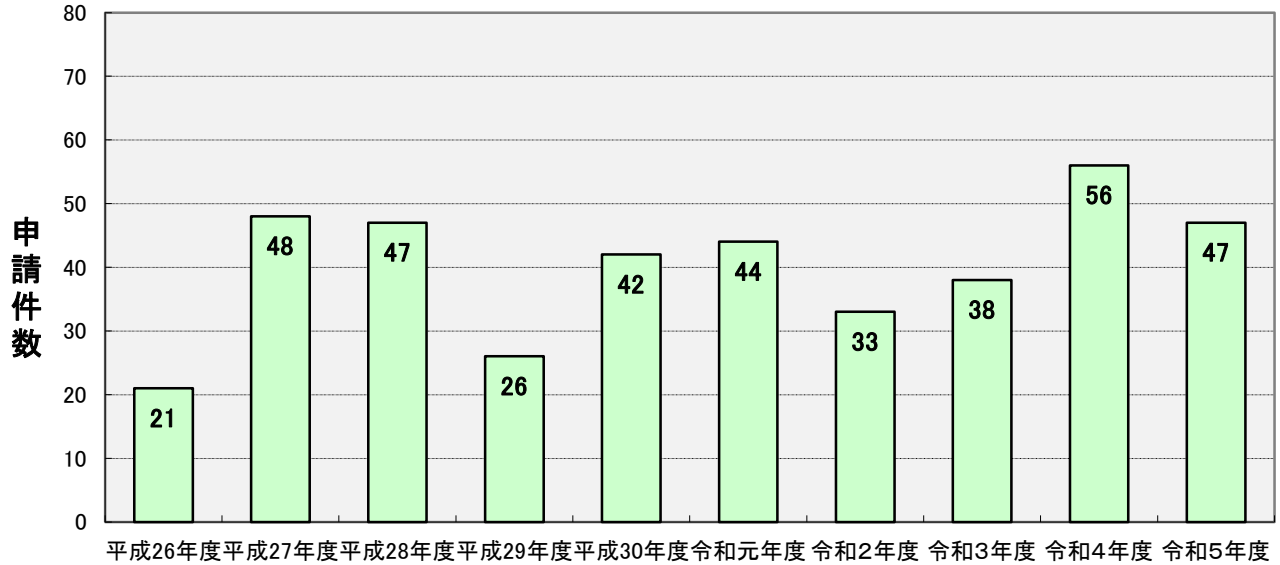
助言・指導の事例の一部は「別添2」のとおり。

### 3 青森紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数【図6】

令和5年度のあっせん申請件数は47件と、前年度に比べ9件減少した。

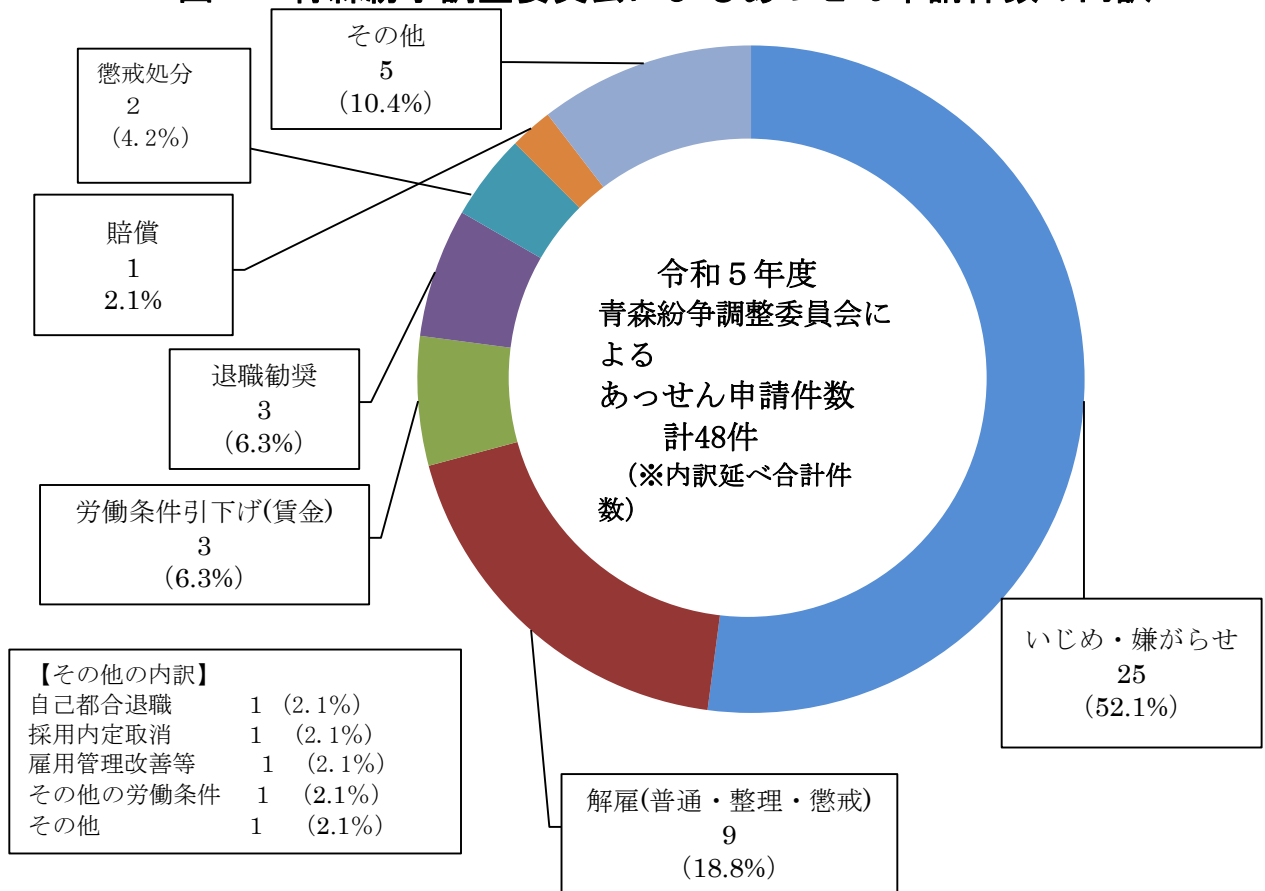
図6 青森紛争調整委員会によるあっせん申請件数の推移



#### (2) 申請内容【図7】

あっせん申請の主な内容は、「いじめ・嫌がらせ」が25件(52.1%)と最も多く、続いて「解雇(普通・整理・懲戒)」が9件(18.8%)の順であった。

図7 青森紛争調整委員会によるあっせん申請件数の内訳



※ ( ) 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。なお、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請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。

(3) 就労形態別の申請状況等

申請は、労働者のほか事業主からも行うことが出来るが、労働者からの申請 45 件、事業主の申請 2 件であった。次に、就労状況については、正社員が 30 件(63.8%)と最も多く、次に、短時間労働者が 10 件(21.3%)、続いて、有期雇用労働者が 2 件(0.4%)などとなっている。

(4) 解決の状況等

令和5年4月から令和6年3月末までの1年間にあっせんの手続きを終了したのは 45 件(令和5年3月以前に申請があった分含む。)であり、あっせん参加は 21 件(参加率 46.7%)、このうち合意が成立したものは 17 件(37.7%)、紛争当事者の一方が手続きに参加しない等の理由により、あっせんを打ち切ったものは 25 件(53.2%)などとなっている。また、被申請人があっせんに参加した場合の合意率は、71.4%(参加 21 件中、合意成立 15 件)となっている。

(5) あっせんの事例

あっせんの事例の一部は「別添2」のとおり。