

千葉労働局発表
令和6年7月30日

【照会先】

千葉労働局雇用環境・均等室
室長 篠山 賢一
労働紛争調整官 佐藤 純平
(代表電話)043(221)2303(内線3673)

報道関係者 各位

令和5年度 千葉労働局総合労働相談対応件数を公表します ～職場におけるパワーハラスメントに関する相談が8.6%増加～

千葉労働局（局長 岩野 剛）は、このたび、管内の総合労働相談コーナー等に寄せられた「令和5年度労働施策総合推進法（労推法）に基づく援助制度の施行状況」及び「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。

相談は50,318件（前年度比7.6%減）寄せられ、うち労使間の民事上の個別労働紛争相談は8,242件（前年度比9.0%減）と、いずれも前年度より減少しました。

しかしながら、職場におけるパワーハラスメントについては2,337件（前年度比8.6%増）の相談が寄せられ、令和4年4月から中小企業へも適用拡大したことにより広く浸透し始めたことで、令和5年度は令和4年度と比較して相談件数が8.6%増加しました。

【ポイント】

令和5年度 総合労働相談件数 50,318件（前年度比7.6%減）

1 労推法上の「職場におけるパワーハラスメント^{*1}」に関する相談件数及び「紛争解決援助」、「調停」の申請件数はいずれも前年度より増加した。

- ・「職場におけるパワーハラスメント」に関する相談件数 2,337件（前年比8.6%増）
- ・助言・指導（労推法に基づく紛争解決の援助申立）申出件数 224件（前年比0.5%減）
うち、解決した件数 106件（申出件数の47.3%）
- ・調停申請受理件数 67件（前年比9.8%増）
- ・調停開催件数（令和4年度受理分含） 25件（申請件数の37.3%）
うち合意件数 16件（申請件数の23.8%）

2 個紛法上の「助言・指導」、「あっせん」ともに前年度より申請件数が増加。

- ・民事上の個別労働紛争相談件数 8,242件（前年度比9.0%減）
- ・助言・指導申出件数 [P11 第4図] 580件（同11.9%増）
うち、解決した件数 227件（申出件数の39.2%）
- ・あっせん申請件数 [P11 第4図] 100件（前年度比5.2%増）
- ・あっせん開催件数（令和4年度受理分含） 46件（申請件数の46%）
うち合意件数 24件（申請件数の24%）

千葉労働局では、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、紛争当事者の互譲によって紛争の現実的な解決を図ることを主眼とした助言・指導、あっせん及び調停の運用を的確に行うなど、引き続き、職場におけるパワーハラスメント^{*6}の紛争解決、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。

※1 労推法に基づく「助言・指導」

職場におけるパワーハラスメントに関する紛争の解決を両当事者の意見を尊重しつつ、迅速・簡便に行うことを目的とした行政サービスです。

紛争の当事者間の話し合いを促すことが適当と認められる場合に、口頭により適切な話し合いを促したり、話し合いを促すだけでは解決が図れない場合については、問題点を指摘し、解決の方向性や具体的な解決策の提示を口頭で行うものです。

※2 労推法に基づく「調停」

調停は、関係当事者双方の合意の形成により職場におけるパワーハラスメントに関する紛争の解決を図ることを目的とし、労働局長が公平性、中立性が高い第三者機関（調停委員）に委任して簡易・迅速に実施される制度です。

※3 「総合労働相談」

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、あらゆる労働問題（法令や制度の説明、法違反の疑われる相談、民事上の問題など）に関する相談に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ます。

※4 個紛法に基づく「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です。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です。

※5 個紛法に基づく「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です。

※6 労推法の「職場におけるパワーハラスメント」

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います。

- 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

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(のいじめ・嫌がらせ)」の相談件数には計上されていません。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ます。

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>

【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 年度労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」及び
「令和 5 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の詳細
- 別添 3 - 1 「労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況推移」
- 別添 3 - 2 「千葉労働局 個別労働関係紛争処理状況 年度別推移」
- 別添 4 「解決事例」
- (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

相談者

千葉労働局 雇用環境・均等室 及び 総合労働相談コーナー

(千葉労働局及び労働基準監督署等に設置 県内10か所)

令和5年度 総合労働相談件数 **50,318件**

うち、職場におけるパワーハラスメントに関する相談件数 **2,337件** ※1

うち、民事上の個別労働紛争相談件数 **8,242件** ※2

<内訳>

- ①いじめ・嫌がらせ 1,658件
- ②労働条件の引下げ 1,006件
- ③退職勧奨……………938件
- ④その他の労働条件……933件
- ⑤解雇……………884件

申出

申出

【労働施策総合推進法第30条の5】

労働局長による助言・指導

○申出件数 224件

○手続終了件数 221件
うち、助言・指導の実施 216件

申請

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 580件
(最多) 労働条件引下げ……77件

○手続終了件数 528件
うち、助言・指導の実施 516件

申請

申請

【労働施策総合推進法第30条の6】

調停会議による調停

○申請件数 67件

○手続終了件数 68件 ※3
うち、合意件数 16件

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 100件
(最多) 解雇……………23件

○手続終了件数 101件 ※3
うち、合意件数 26件

※1 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、また、令和4年4月には同法が中小企業にも適用されることになったことにより、令和4年4月以降、パワーハラスメントに関するものは、いじめ・嫌がらせに計上していない。

※2 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。

※3 労働局長による助言・指導の手続終了件数及び紛争調整委員会によるあっせんの手続終了件数は、令和5年度に処理が完了した件数で、前年度以前に申出又は申請があったものを含む。

「令和 5 年度労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」
及び

「令和 5 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」の詳細

1. 総合労働相談コーナーにおける相談

労働局内、労働基準監督署内等、県内 10 か所の総合労働相談コーナーにおける令和 5 年度の相談の総件数は 50,318 件であり、前年度に比べて 4,141 件減少（前年度比 7.7%減）しましたが、4 年連続で 5 万件を超えており、依然として高水準で推移しています（別添 3-2「第 1 図」参照）。

2. 職場におけるパワーハラスメントについて

総合労働相談件数 50,318 件のうち、職場におけるパワーハラスメントに関する相談件数は 2,337 件でした。相談者の就労状況別では、正社員 1,085 件、短時間労働者 402 件、有期雇用労働者 208 件、派遣労働者 95 件となっています（別添 3-1「第 1 図」参照）。

労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の「助言・指導」の申出件数は 224 件で、令和 5 年度中に実施したものは 221 件でした。このうち、107 件が解決し、109 件が打ち切りとなりました（別添 3-1「第 2 図」参照）。

労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の「調停」については、令和 5 年度における申請件数は 67 件で、前年度申請分も含めて令和 5 年度中に実施したものは 68 件でした。このうち、24 件の調停が開催され、16 件が合意に達しました（別添 3-1「第 3 図」参照）。

<参考> 令和 4 年度

職場におけるパワーハラスメントに関する相談件数	2,151 件
助言・指導申出件数	209 件
調停申請件数	54 件

3. 民事上の個別労働紛争について

総合労働相談件数 50,318 件のうち、これらの相談のうち労働基準法等法律違反に係るものを除く民事上の労働紛争に係る相談は 8,242 件で、前年度に比べて 815 件減少（前年度比 9.0%減）しました（別添 3-2「第 1 図」参照）。

民事上の労働紛争の主な相談の内訳をみると、『いじめ・嫌がらせ』、『労働条件の引下げ』、『退職勧奨』、が多くを占めました（別添 3-2「第 2 図、第 3 図」参照）。

4. 労働局長の「助言・指導」及び紛争調整委員会による「あっせん」

(1) 労働局長の「助言・指導」の状況

労働局長の助言・指導申出の受付件数は 580 件であり、前年度比で 62 件の増加（11.9%増）となりました（別添 3-2「第 4 図」参照）。

労働局長の助言・指導申出内容については『その他の労働条件※』、『労働条件の引下げ』、『解雇』、に関するものが多い状況です（別添 3-2「第 5 図、第 6 図」参照）。

(2) 紛争調整委員会による「あっせん」の状況

紛争調整委員会によるあっせん申請の受理件数については 100 件であり、前年度比で 5 件増加（5.2%増）しました（別添 3「第 4 図」参照）。紛争調整委員会によるあっせん申請の内容については、『解雇』、『労働条件引き下げ』、『その他の労働条件』に関するものが多い状況です。（別添 3-2「第 7 図、第 8 図」参照）。

5. 制度の積極的活用促進について

パワーハラスメントについて取り扱う労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度（「助言・指導」「調停」）及び民事上の労働紛争の紛争解決制度は、強制力はありませんが、

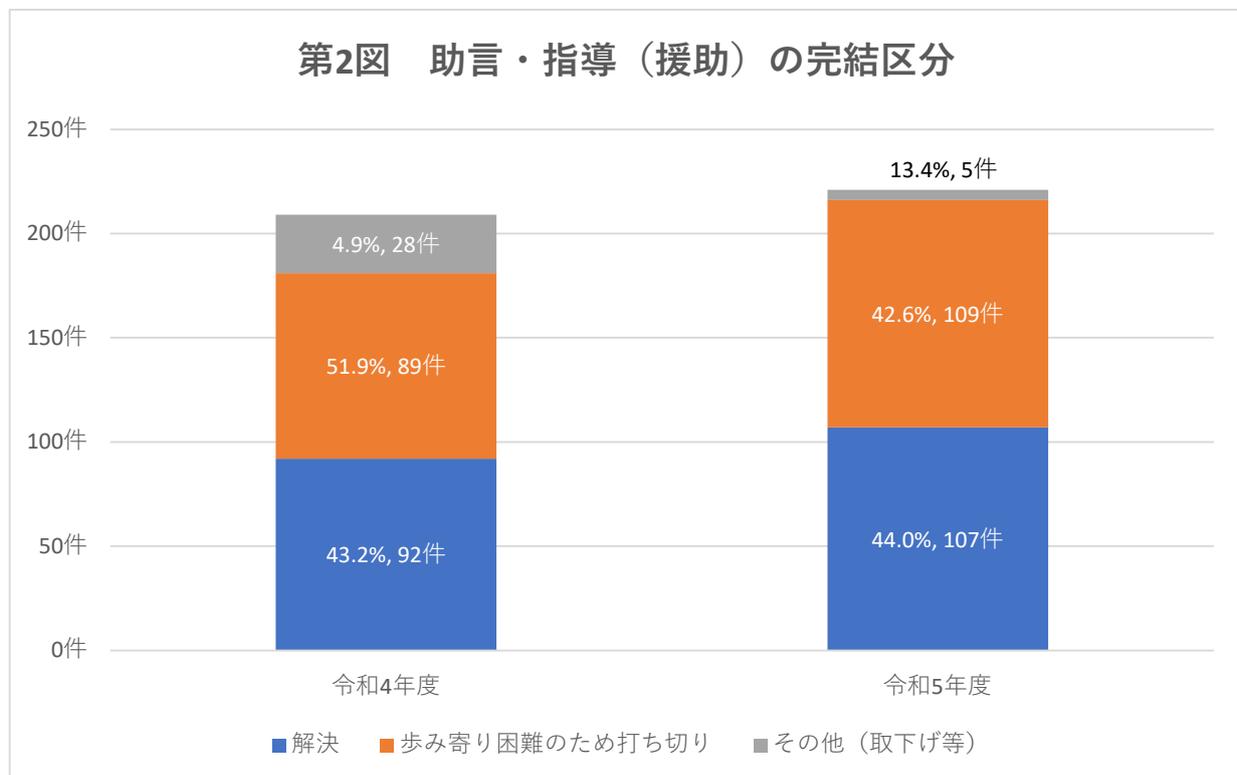
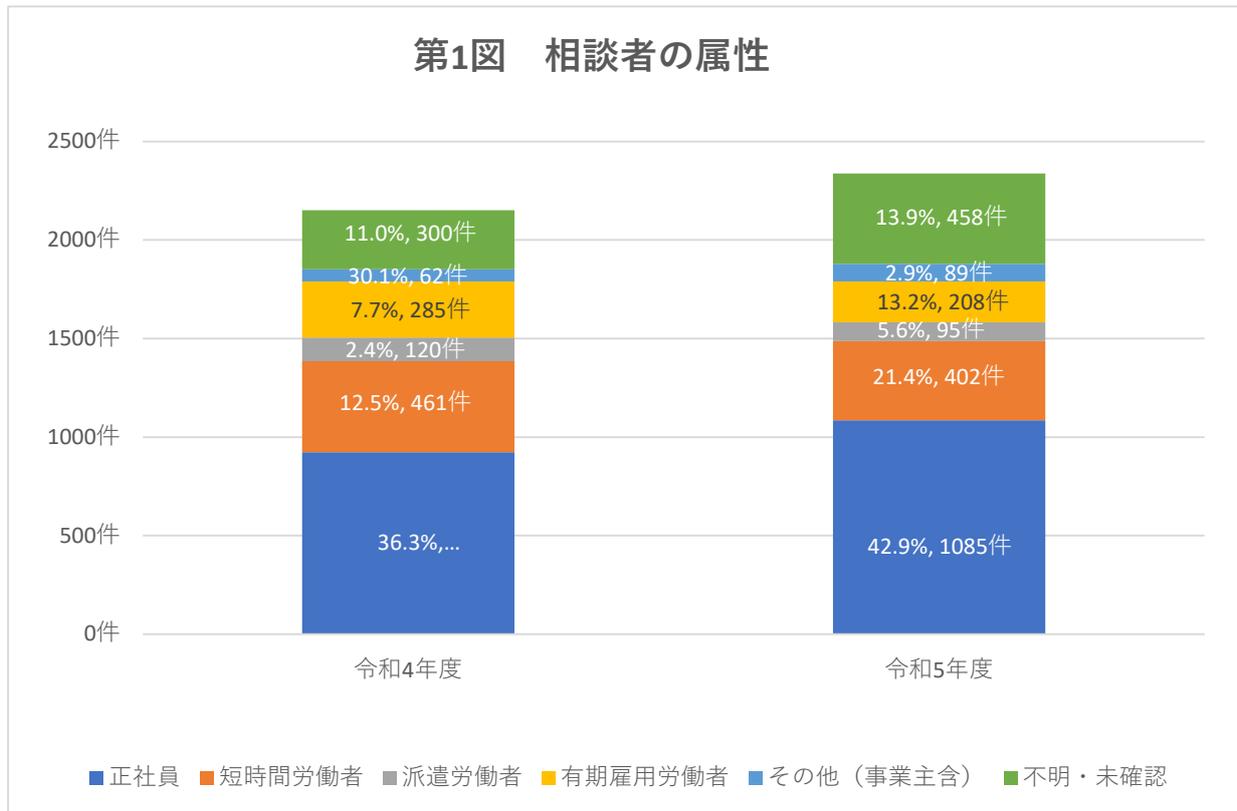
- ① 労使のいずれからでも利用できること
- ② 利用は無料であること
- ③ 手続が迅速かつ簡便であること（助言・指導は申出のみ、調停及びあっせんは申請書を提出するだけで制度利用できる。）
- ④ 非公開であり紛争当事者のプライバシーは保護されること
- ⑤ 調停及びあっせんにおいては金銭解決その他柔軟な解決方法が可能であることなど、裁判手続やその他の紛争解決手段とは異なるメリットを有しています。

このため、千葉労働局では、職場におけるパワーハラスメントに関する紛争及び民事上の労働紛争の迅速な解決を図るため、本制度の積極的活用を努めることとしています。

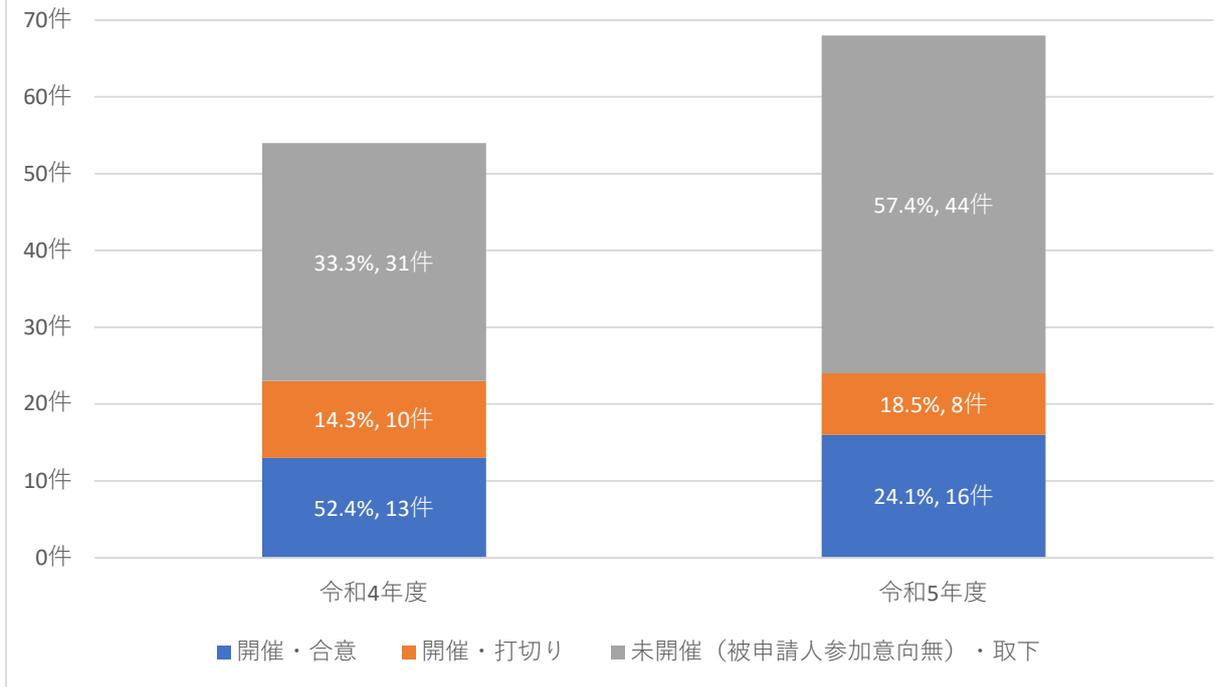
※その他の労働条件

労働条件に関するもののうち、「労働条件の引下げ」「出向・配転」「昇給・昇格」などの区分に該当しない、労働者の職場における一切の待遇に関するもの。(例：有給休暇を取得させてもらえない、賃金を振込にしてほしい)

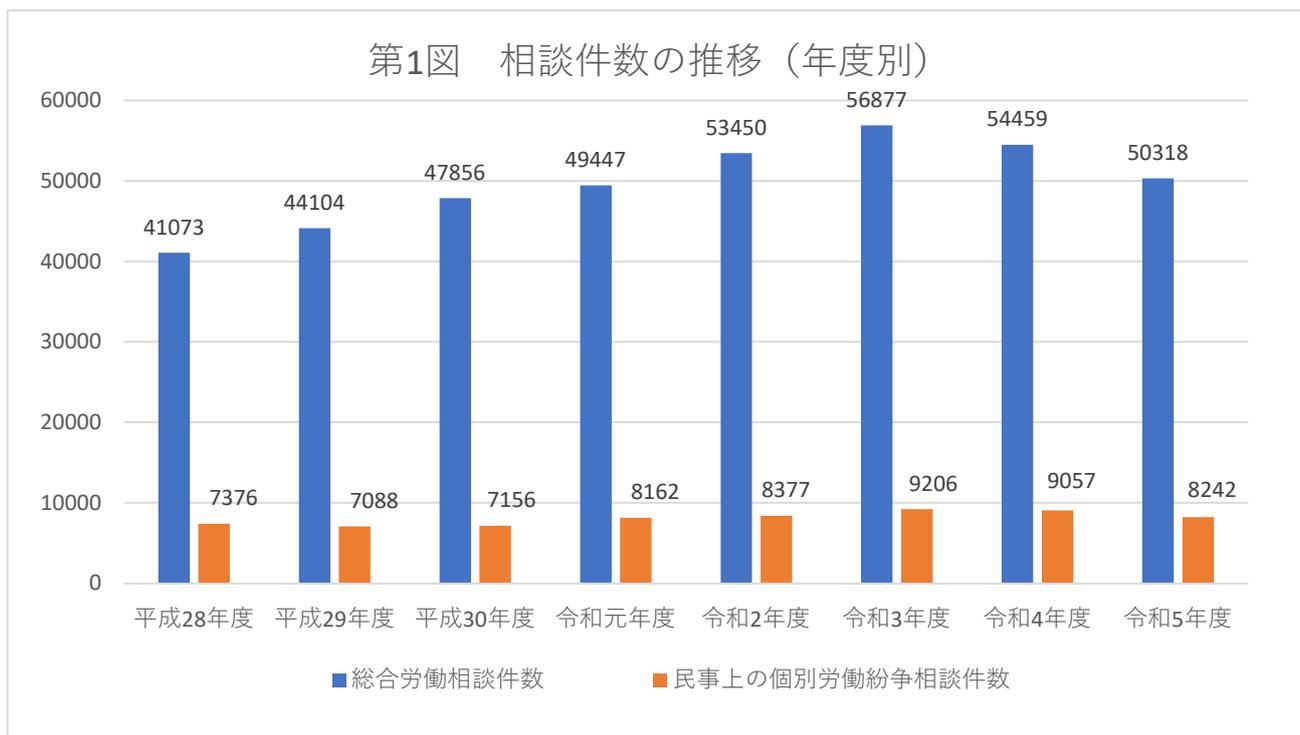
労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況推移
 (職場におけるパワーハラスメントに関する相談状況等)



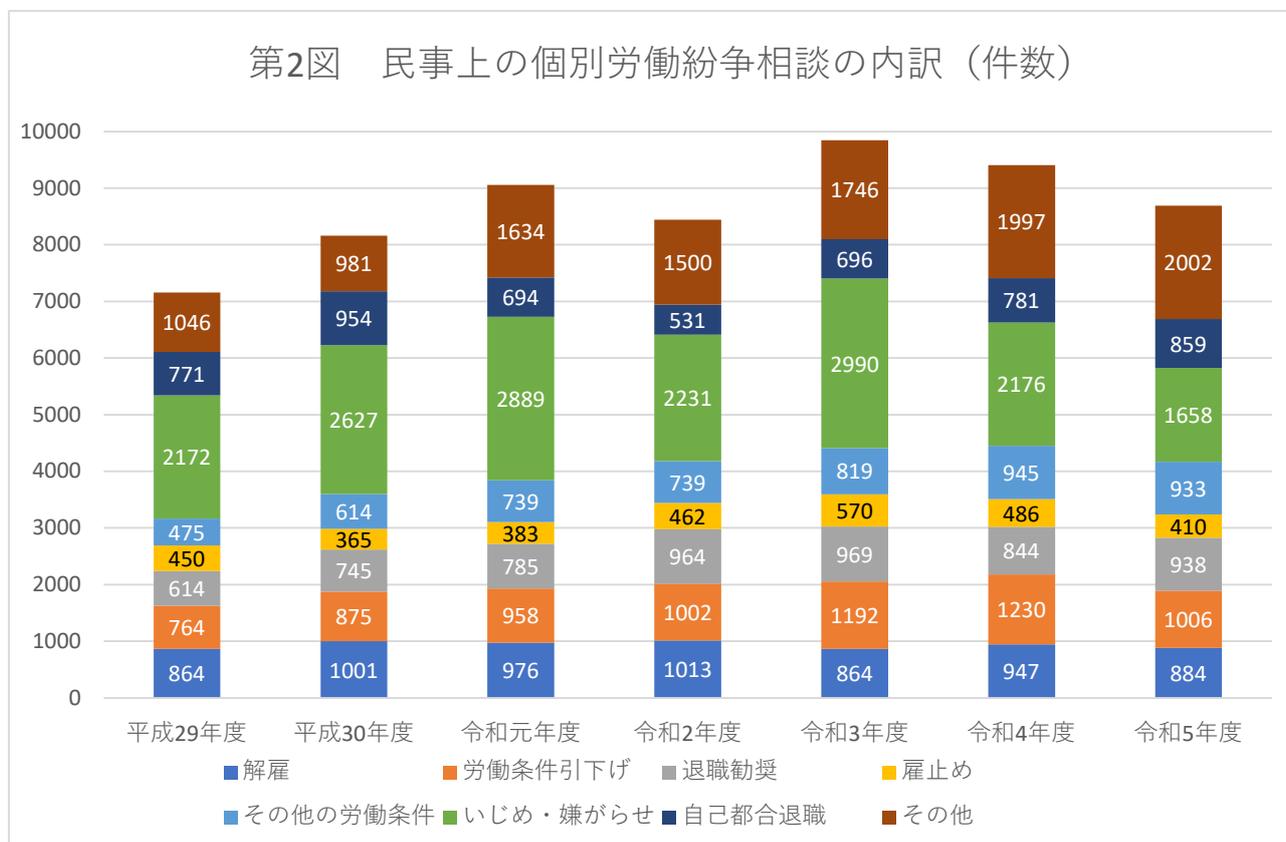
第3図 調停合意状況



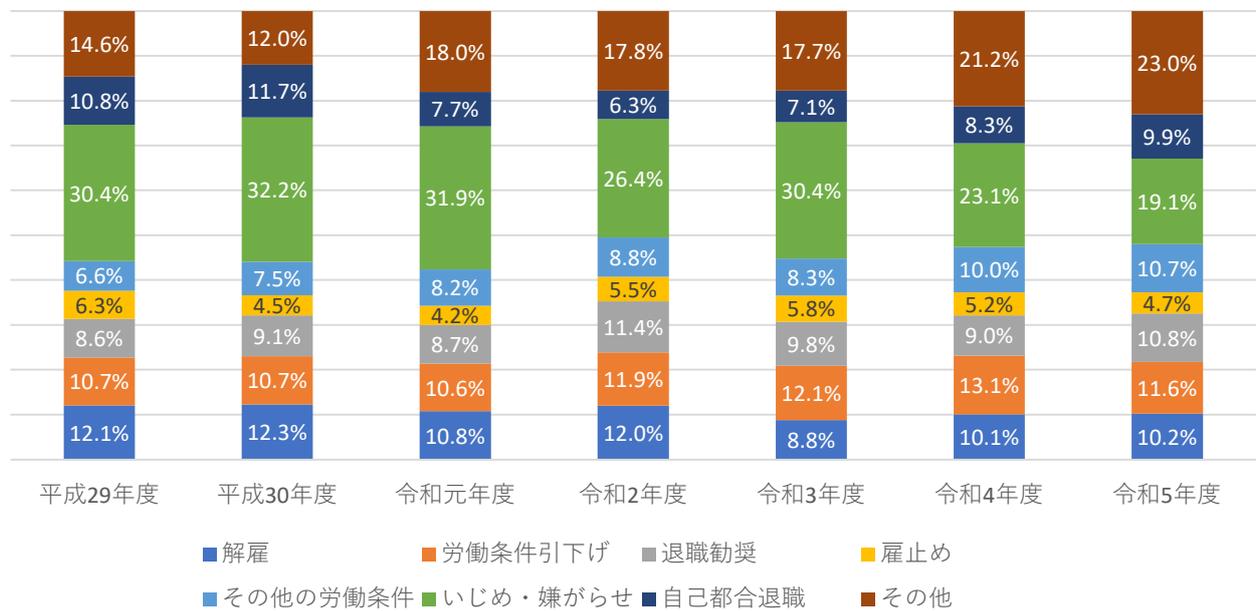
千葉労働局個別労働関係紛争処理状況年度別推移



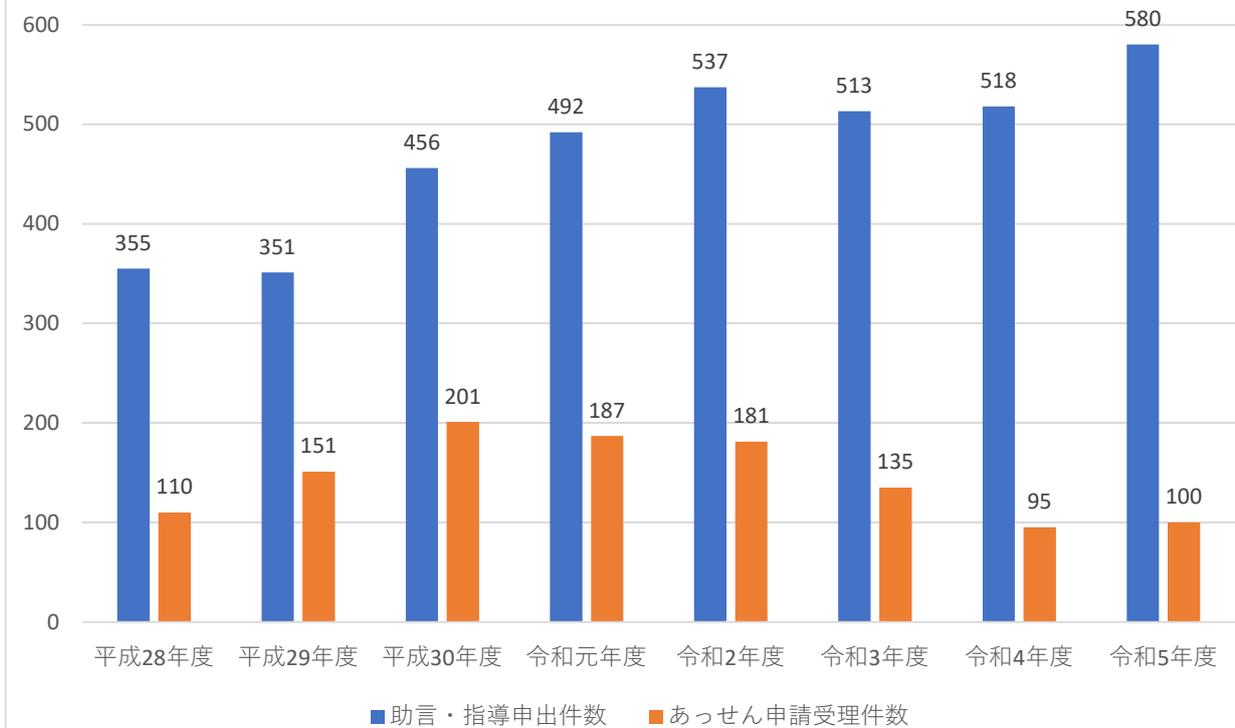
注) 令和4年度から労推法が全面適用され、従来個別労働紛争として扱っていた「いじめ・嫌がらせ」の一部を、労推法上の「職場におけるパワーハラスメント」として分類したため、令和3年度以前と令和4年度意以降の統計値には連続性がない。



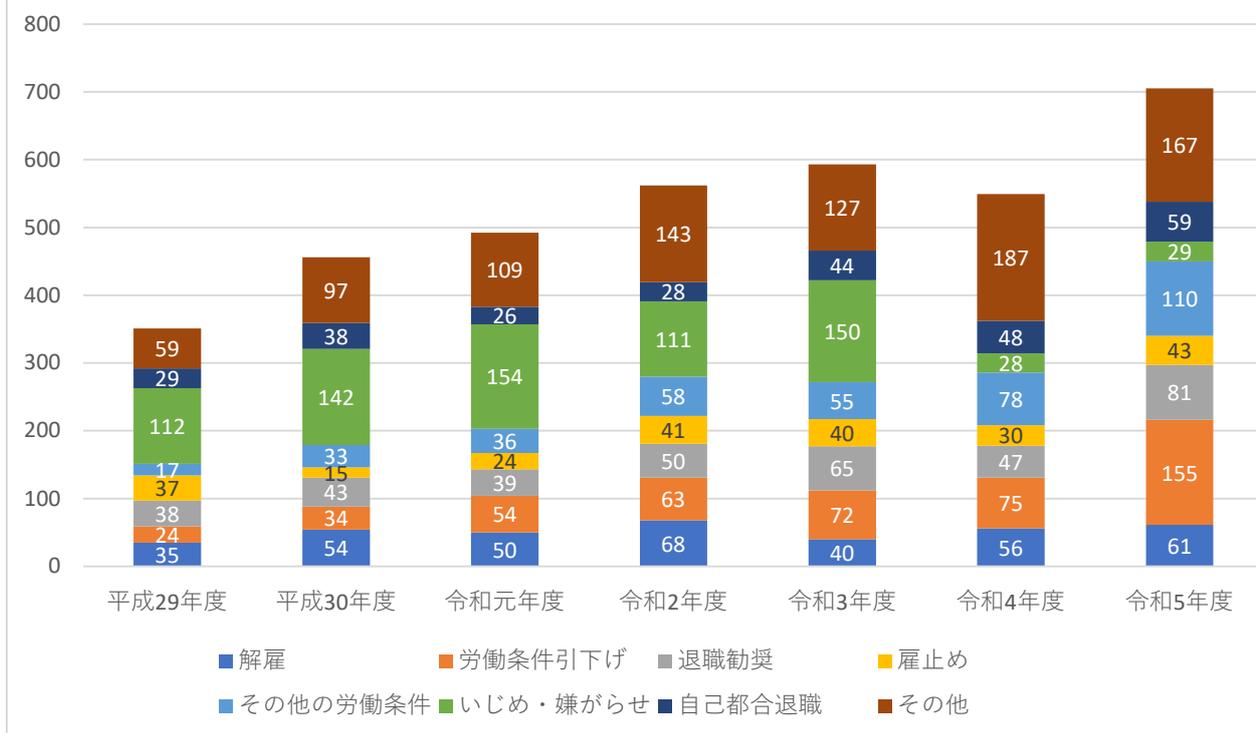
第3図 民事上の個別労働紛争相談件数の内訳（％）



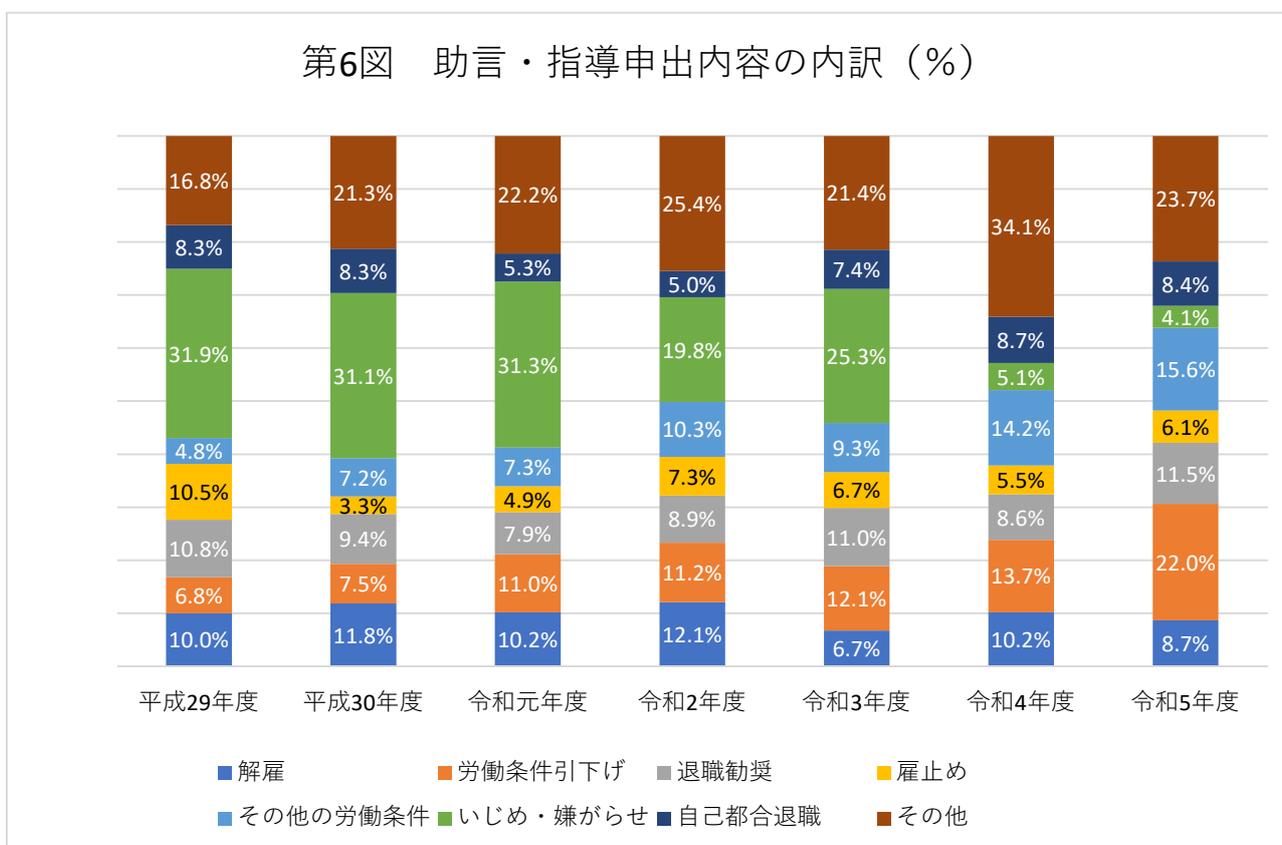
第4図 助言・指導及びあっせん申請件数



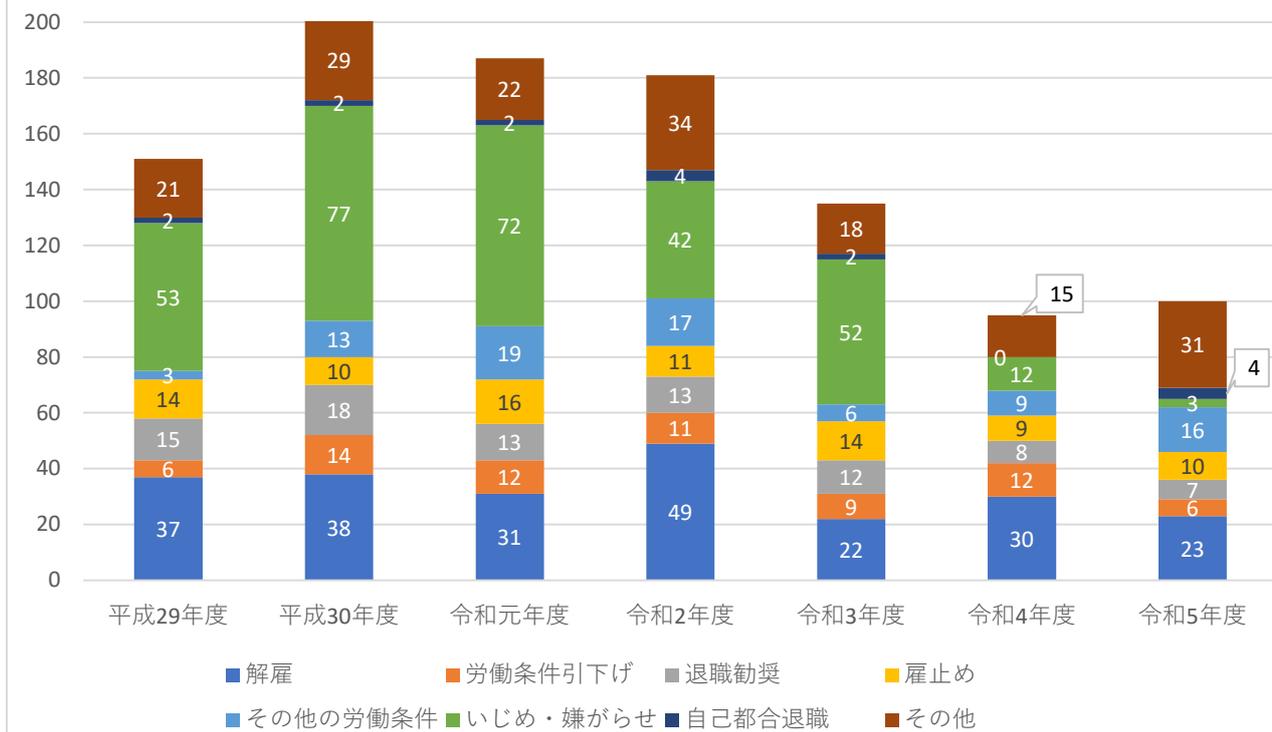
第5図 助言・指導の申出内容の内訳（件数）



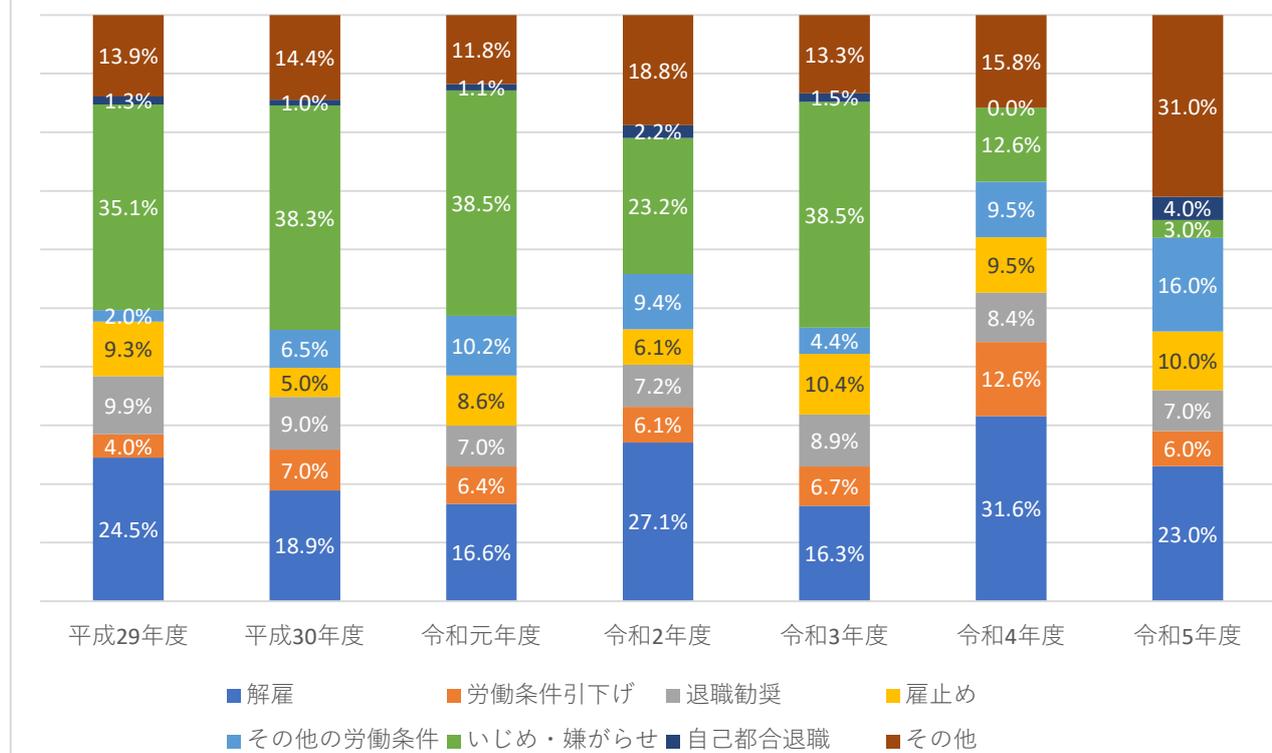
第6図 助言・指導申出内容の内訳（%）



第7図 あっせん申請内容の内訳（件数）



第8図 あっせん申請内容の内訳（%）



紛争解決事例

I 労働局長の『助言・指導』の事例

事例：助言により勤務日数の減少が元に戻った事例（労働条件引き下げ）

【事案の概要】

これまで週 5 日勤務だったものが、事業場側の都合で一方向的に週 1～2 日程度削減された。管理者に勤務日数を戻すよう申立てたが応じてもらえず、話し合いを求めて助言を申し出たもの。

【助言・指導の内容・結果】

労働契約法上、一方向的な労働条件の不利益変更はできない旨説明し、労使間で歩み寄りを図れないか検討するよう助言した結果、話し合いにより契約時の勤務日数で勤務できるようになった。

II 紛争調整委員会による『あっせん』の事例

事例：退職勧奨された事案

【事案の概要】

申請人は勤務している取引先での業務が無くなったことに理由による退職勧奨を受けた。申請人は雇用継続を求めているが、それがかなわないのであれば補償金として給与 6 か月分相当の支払いを求めたい。

【あっせんのポイント・結果】

被申請人は、退職勧奨を行っている事実を認めた上で、雇用の継続は困難であり、退職の受け入れを求めた。

あっせん委員より、本制度で解決する意義について所感を述べ、両当事者に歩み寄りを求めたところ、被申請人が解決金として申請人の給与 1 か月分相当額を支払うことで合意した。

Ⅲ 労働施策総合推進法 紛争解決援助の事例

事例：パワーハラスメント相談体制整備に関する事案

【事案の概要】

上司から暴言等の言葉によるパワハラを受けており、社長に対して相談をしたが対応してもらえなかった。また、パワハラをしてくる上司がいる勤務場所にしないよう希望していたが、返答がないまま同じ勤務場所でシフトを組まれている。事業場のハラスメントの対応と勤務場所の変更を求めて助言を申し出たもの。

【助言・指導の内容・結果】

事業場においてパワハラの相談体制を設けていなかったことを指摘した上で、話し合いによる解決を促した。話し合いの結果パワハラについて社長から謝罪があり、加害者にはきちんと注意するとの説明があった。

Ⅳ 調停会議による『調停』の事例

事例：職場におけるパワーハラスメント

【申請の概要】

上司からパワハラを受け精神的に不調となったため、会社に対応と補償を求めたが、なんら回答を得られなかったとし、約 300 万円の支払いを求めたもの。

【被申請人の説明概要】

被申請人はハラスメントの事実については一部認めており、既にけん責処分とした上で本人に謝罪済であり解決した認識でいるが、本件解決を早期解決するためであれば 100 万円を支払うと示した。

【調停の結果】

調停委員が所感を述べつつ両当事者に歩み寄りを求めた結果、解決金 120 万円を支払うことで合意が成立した。

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 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（第4条）

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（第5条）

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（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。