



令和6年8月6日

【照会先】

福井労働局雇用環境・均等室

監理官 南 知栄

労働紛争調整官 空 武嗣

電話 (0776) 22-3947

報道関係者 各位

令和5年度福井労働局個別労働紛争解決制度の施行状況を公表します

福井労働局（局長：石川 良国）は、この度、「令和5年度の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、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの制度があります。

福井労働局では県内5か所に設置している総合労働相談コーナーにおいて総合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** ^(※1) **8,495件（前年度比：9.64%減）**

・ **うち民事上の個別労働紛争相談件数** ^(※2)
1,766件（前年度比 16.2%減）

相談内容としては、
「自己都合退職」は ^(※3) **408件**
「いじめ・嫌がらせ」は **226件**
が多い。

・ **助言・指導申出受付件数** **19件（前年度比 26.7%増）**

・ **あっせん申請受理件数** **11件（前年度比 38.9%減）**

(※1) 「総合労働相談」とは、労働問題に関するあらゆる相談で、法令、制度についての問い合わせや労働基準法などの法令違反に該当する相談なども含む。男女雇用機会均等法等、均等関係法令に関する相談も含む。

(※2) 「民事上の個別労働紛争相談」とは、「総合労働相談」の相談のうち、労働条件その他労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との紛争で、法令違反には該当しない民事上のトラブルをいう。

(※3) この件数は、内訳延べ合計件数（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は、複数の相談内容を件数として計上しているもの。）に対するものである。

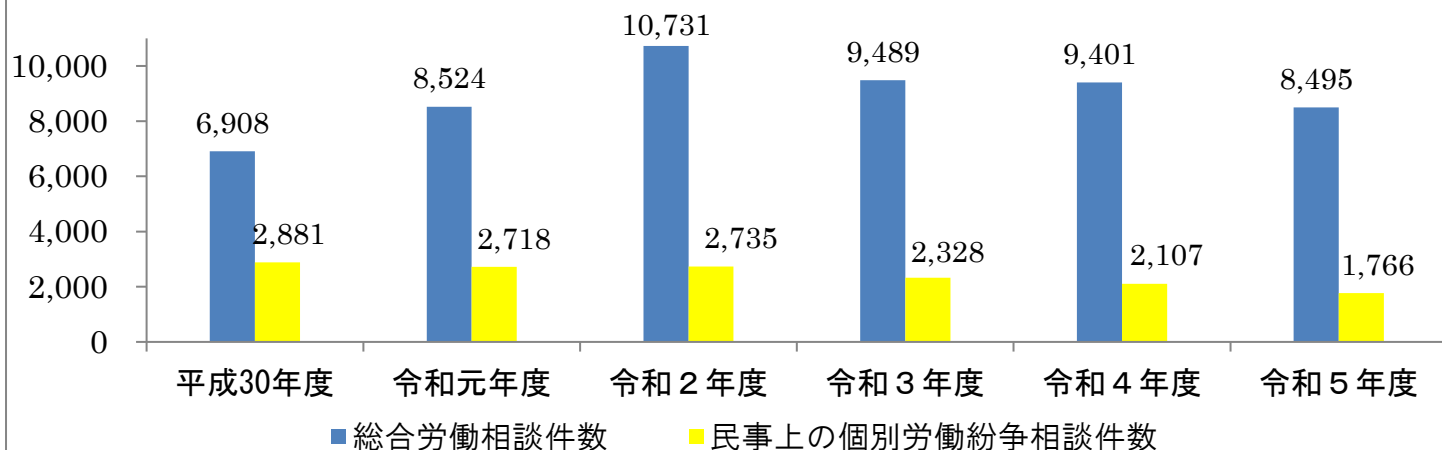
1 労働相談の受付状況

(1) 総合労働相談件数は昨年度より減少

令和5年度に寄せられた総合労働相談は8,495件で、過去3番目の相談件数であった前年度より9.64%減の減少となった。

そのうち、民事上の個別労働紛争に関する相談は1,766件で前年度より16.2%の減となった。

総合労働相談件数の推移

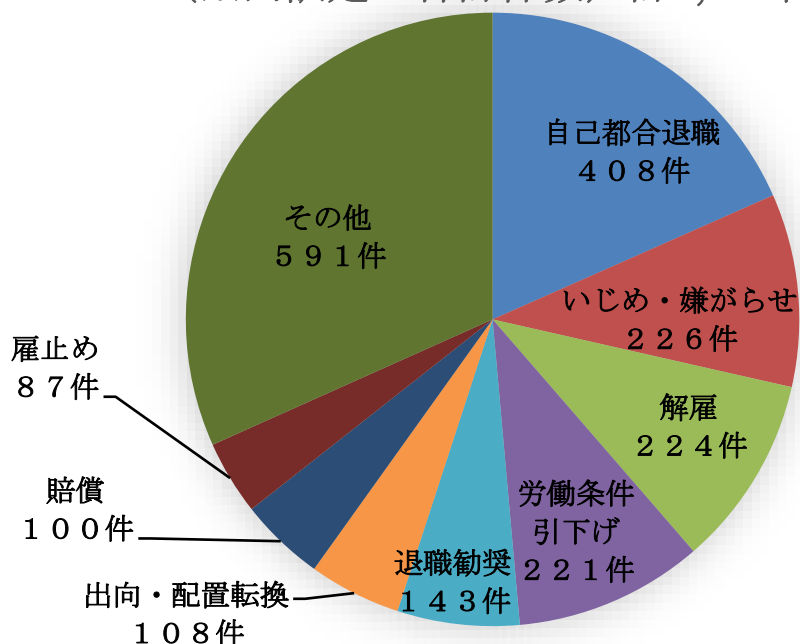


(2) 民事上の個別労働紛争相談件数は「自己都合退職」が最多

個別労働紛争に関する相談は、「自己都合退職」が408件と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が226件、「解雇」が224件と続いている。

平成24年度までは、「解雇」の相談が最も多かったが、平成25年度に初めて、「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなり、以降、「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が民事上の個別労働紛争相談件数全体の約2割を占める状況が続いていたが、令和5年度は「自己都合退職」が最も多くなった。

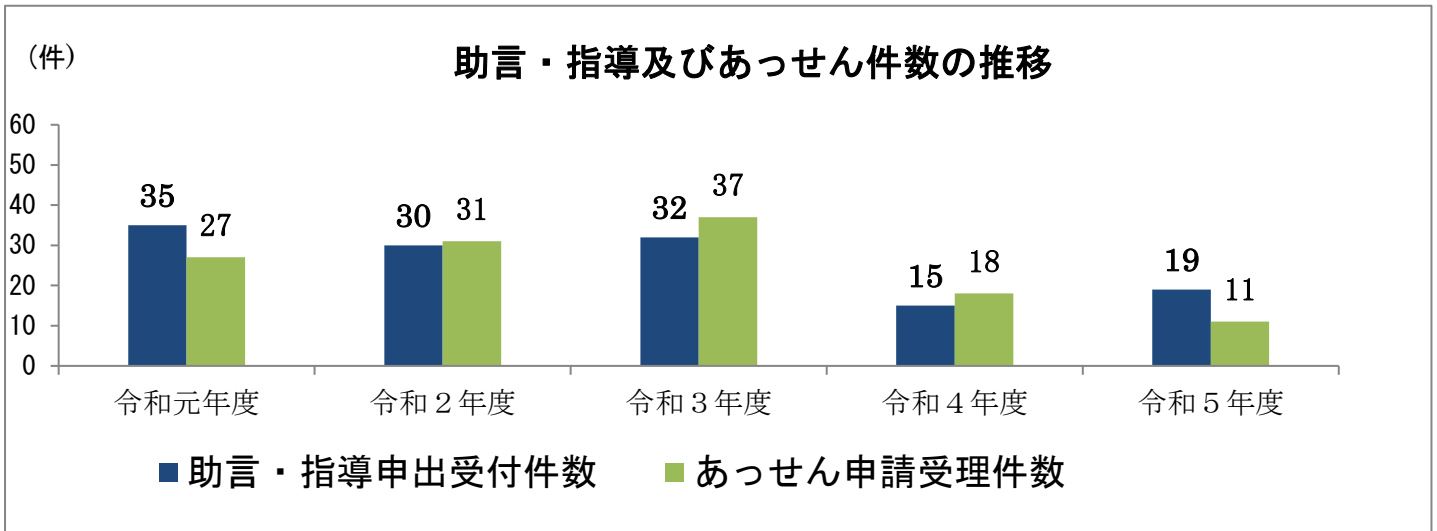
令和5年度 民事上の個別労働紛争相談件数
(※内訳延べ合計件数) 計2,108件



※内訳延べ合計件数は、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は、複数の相談内容を件数として計上している。

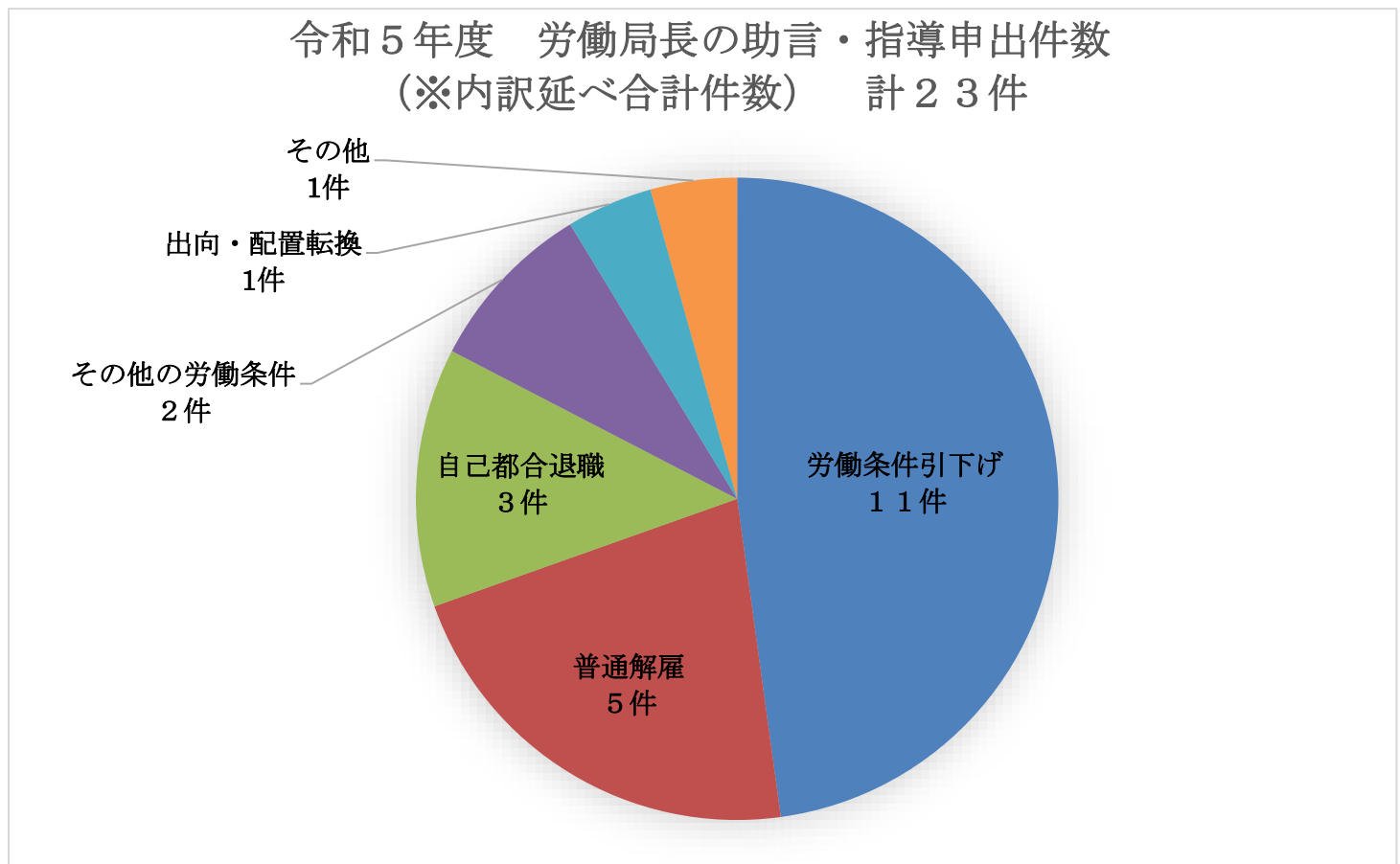
2 助言・指導及びあっせんの状況

令和5年度における助言・指導の申出受付は19件、あっせん申請受理は11件であった。



(1) 助言・指導の内容は、「労働条件引下げ」、「普通解雇」が多い

助言・指導の申出19件における主な内容は、「労働条件引下げ」11件、「普通解雇」5件と続いている。

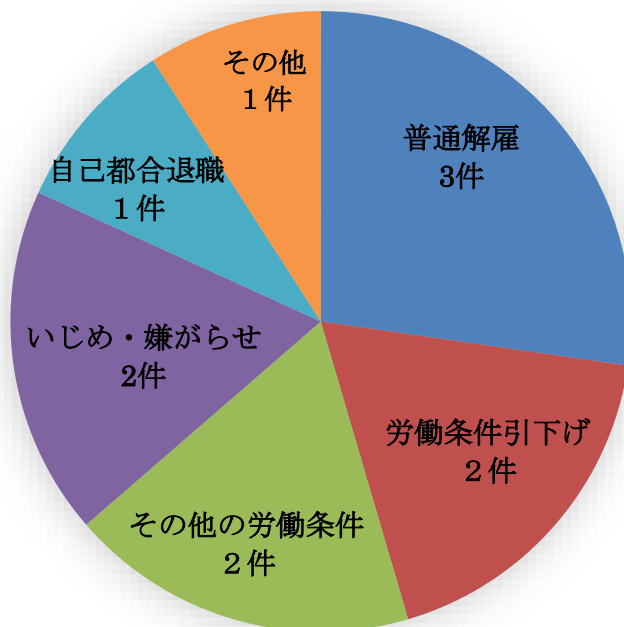


※内訳延べ合計件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上するため、助言・指導の申出件数を上回る場合がある。

(2) あっせん申請の内容は、「普通解雇」、「労働条件引下げ」、「その他の労働条件」、「いじめ・嫌がらせ」が多い

あっせん申請 11 件における主な内容は、「普通解雇」3 件、「労働条件引下げ」2 件、「その他の労働条件」2 件及び「いじめ・嫌がらせ」2 件となっている。

令和 5 年度 紛争調整委員会によるあっせん申請件数
(※内訳延べ合計件数) 計11件

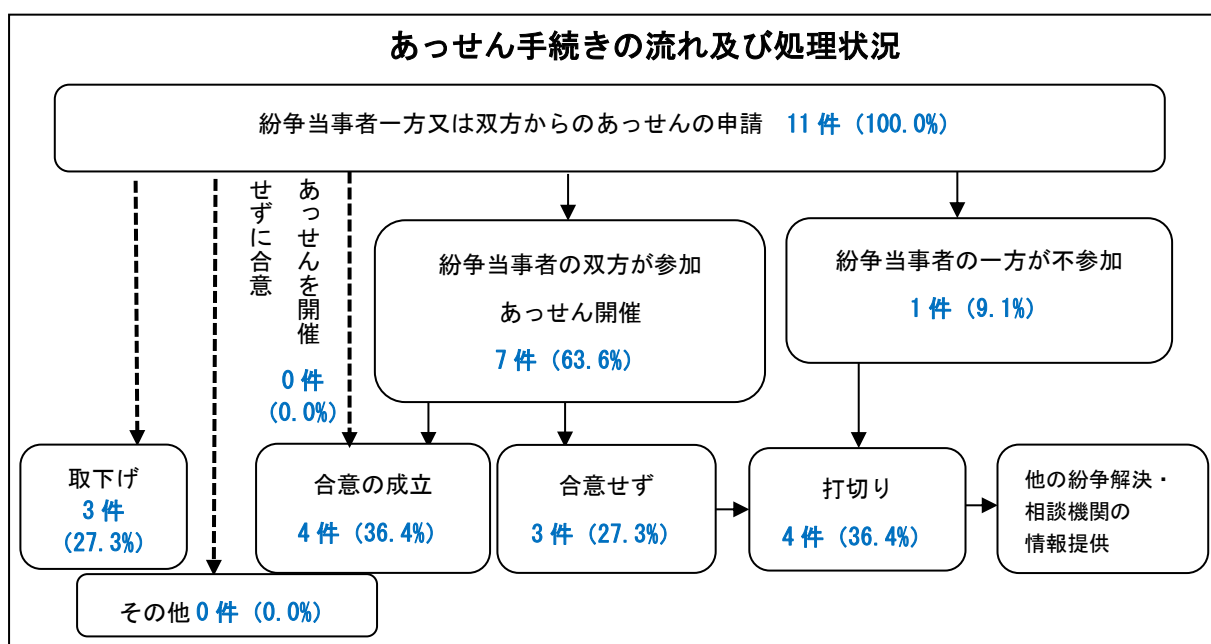


※内訳延べ合計件数は、1 件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上するため、あっせん申請件数を上回る場合がある。

(3) あっせん処理結果は、参加率 63.6%、合意率 36.4%で参加率、合意率とも全国よりも高い割合

- ① あっせん申請後、紛争当事者の双方が参加に同意した場合には、あっせんが開催される。紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打ち切りとなる（あっせんフローチャート参照）。
- ② 令和5年度内に処理したあっせん11件（※）の結果について、紛争当事者双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは7件（参加率 63.6%）であり、合意成立したのは4件（合意成立率 36.4%）であり、全国値（参加率 51.1%、合意成立率 32.9%）より参加率、合意率とも高い割合であった。

（※）令和5年度内に処理したあっせん11件は、令和5年度申請受付の11件である（令和4年度からの繰り越し件数はなし）。



※%の合計値は、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。

あっせんの参加率、合意率の全国値との比較

	福井	全国
参加率（開催件数／手続終了件数）	63.6%	51.1%
合意率（合意件数／手続終了件数）	36.4%	32.9%
合意率（合意件数／参加件数）	57.1%	61.4%

(4) 総合労働相談に関する労働局の取組

処理期間については、助言・指導は1か月以内、あっせんは2か月以内を目安としている。令和5年度に処理終了した助言・指導19件全てが1か月以内に終了し、令和5年度に処理終了したあっせん11件全てが2か月以内に終了した。

今後も総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切及び迅速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くこととしている。

助言・指導の事例

事例 1	労働条件引下げ（賃金）に係る助言・指導
事案の概要	申出人（短時間労働者）は賃金額を事前の説明や連絡もなく一方的に引き下げられた。 賃金額の一方的に引き下げに納得できないので、元の賃金額に戻してもらいたいと希望して助言を申し出た。
助言・指導の内容・結果	○ 事業主に対して、<u>労働契約法第 8 条で「労働者及び使用者はその合意により労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と規定されているとおり、賃金などの労働条件の変更は労使間の合意によることが原則であり、改めて申出人と話し合いをしていただきたいことについて助言</u>した。 ○ その後、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主から連絡せず手当を引き下げたことについて謝罪があり、改めて賃金額引下げの理由の説明が申出人にあり同意がなされた。

事例 2	自己都合退職に係る助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、会社所定の退職届に必要事項を記入して提出したところ、複数回慰留された。 退職の意思は固く、退職日まで延々と慰留され続けるのは精神的につらいので、会社に対して退職を認めるよう助言してもらいたいと希望して助言を申し出た。
助言・指導の内容・結果	○ 事業主に対し、<u>期間の定めのない契約において契約当事者はいつでも解約の申し入れをすることができると民法第 627 条で定めており、労働者が退職することについて会社側の同意や承諾は必要がないこと、使用者が慰留することは自由であるが、すでに複数回にわたる面談においても申出人は退職を撤回しておらず、また、申出人自身も退職の意思は固く、退職日までこのような面談が続くことに困惑しているとのことなので、民法の規定を踏まえて再度申出人と退職に向けた話し合いをしてどうか助言</u>した。 ○ その後、紛争当事者間の話し合いが行われ、申出人は、希望していた退職日に退職することができた。

あっせんの事例

事例 1	普通解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人は正社員として勤務していたが、他の労働者とのトラブルを原因に解雇された。 申請人は、解雇の事由は不当であり、不当解雇と考えられることから、経済的損失と精神的苦痛に対する補償として、<u>少なくとも6ヵ月分の賃金相当額以上の補償金の支払いを求めたい</u>としてあっせんを申請した。
あっせんの ポイント・結果	○あっせん委員が申請人、被申請人双方の主張を確認したところ、双方の主張が完全に食い違っている部分が多く認められた。 ○これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として10万円</u>を支払うことで合意した。

事例 2	整理解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人は有期雇用労働者として勤務していたが、事業縮小に伴い、整理解雇された。 申請人は、整理解雇に納得していないため、<u>解雇により取得することができなかった残日数分の年次有給休暇相当分の金銭の補償を求めたい</u>としてあっせんを申請した。
あっせんの ポイント・結果	○あっせん委員が申請人、被申請人双方の主張を確認したところ、整理解雇については双方の主張が食い違っていた。 ○これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人が解決金として、<u>有期雇用満了日までに取得可能であった所定労働日に対する年次有給休暇の取得分の金額</u>を支払うことで合意した。

【県内総合労働相談コーナー一覧】

- 福井労働局総合労働相談コーナー（福井春山合同庁舎 9 階） ☎0776（22） 3363
- 福井総合労働相談コーナー（福井労働基準監督署内） ☎0776（91） 1686
- 敦賀総合労働相談コーナー（敦賀労働基準監督署内） ☎0770（22） 0745
- 武生総合労働相談コーナー（武生労働基準監督署内） ☎0778（23） 1440
- 大野総合労働相談コーナー（大野労働基準監督署内） ☎0779（66） 3838

[均等関係法令の法施行状況はこちら](#)