



令和6年7月29日

【照会先】

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

課長 田中 肇

課長補佐 赤木 英幸

指導主任 藤下 宗

(直通電話) 078(367)0820

報道関係者 各位

「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

～民事上の個別労働紛争において「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多、ついで「自己都合退職」～

兵庫労働局（局長 赤松 俊彦）では、労働局及び各労働基準監督署内に設置した合計12ヶ所の総合労働相談コーナーにおいて、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に関する労働紛争の解決を図るための制度を運用していますが、このたび「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を取りまとめましたので、公表します。

【令和5年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

総合労働相談件数	45,022件（前年度比 1.3% 増）
民事上の個別労働紛争相談件数	11,026件（前年度比 1.5% 増）
うち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数	1,637件（前年度比 2.1% 増）
助言・指導申出件数	551件（前年度比10.9% 増）
あっせん申請受理件数	121件（前年度比 5.5% 減）

1 総合労働相談件数は増加、民事上の個別労働紛争に係る相談件数も増加

総合労働相談件数は45,022件で前年度より1.3%増となり、そのうち民事上の個別労働紛争に係る相談件数は11,026件で、前年度より1.5%増となっている。相談内容は「いじめ・嫌がらせ※1」が1,637件で、前年度より2.1%増となっており、12年連続でトップである。次いで「自己都合退職」が1,588件で前年度より3.3%増となっている（P4～5. 参照）。

2 「助言・指導」の申出件数は増加、内容は「自己都合退職」がトップ

労使トラブルの解決を図るための「助言・指導」の申出件数は551件で、前年度より10.9%増となっている。申出内容は「自己都合退職」が58件でトップであり、前年度より11.5%増となっている。「いじめ・嫌がらせ※1」は25件であり、前年度より8.7%増となっている（P6～7. 参照）。

3 「あっせん」申請件数は減少、内容は「解雇」がトップ

紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は121件で、前年度より5.5%減となっている。申請の内容は「解雇」が26件でトップであり前年度より8.3%増となっている。次いで「労働条件引下げ」及び「退職勧奨」とともに14件、「雇止め」が13件となっている。「いじめ・嫌がらせ※1」は7件であり、前年度より36.4%減となっている（P8～9. 参照）。

4 兵庫労働局の取り組み

兵庫労働局では、施行状況を踏まえ、総合労働相談コーナーにおいて、関係法令や裁判例などの情報提供等適切な相談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。併せて、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」が令和4年4月1日より中小企業を含め全面施行されており、引き続き実効性のある防止対策が講じられるよう取り組んでいきます。

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内12か所

関係機関

- 都道府県
 - ・労政主管事務所
 - ・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス 等

情報提供
連携

令和5年度 総合労働相談件数

4万5,022件

内訳

○法制度の問い合わせ ※2 (2万5,319件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの ※2 (1万242件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 (1万1,026件)

内訳

- ①いじめ・嫌がらせ ※1 1,637件
- ※3 ②自己都合退職 1,588件
- ③労働条件引下げ 1,454件

労働基準監督署 公共職業安定所 等

取次ぎ

関係法令に基づく
行政指導等

申出

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 ※4

○申出件数 (551件)

- 内訳
- ※3 ①自己都合退職 58件
 - ②労働条件の引下げ 56件
 - ③退職勧奨 49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 ※5

○申請件数 (121件)

- 内訳
- ※3 ①解雇(普通・整理・懲戒) 26件
 - ②労働条件引下げ、退職勧奨 14件
 - ③雇止め 13件

申請

○処理件数 (542件) ※6

助言・指導の実施 (516件)
取下げ (19件) 打切り等・その他 (7件)

○処理件数 (123件) ※6

合意の成立 (39件)
取下げ (4件) 打切り (80件)

- ※1 改正労働施策総合推進法の施行（令和2年6月から大企業に適用。全面適用は令和4年4月から）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こととなったため、「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ない。

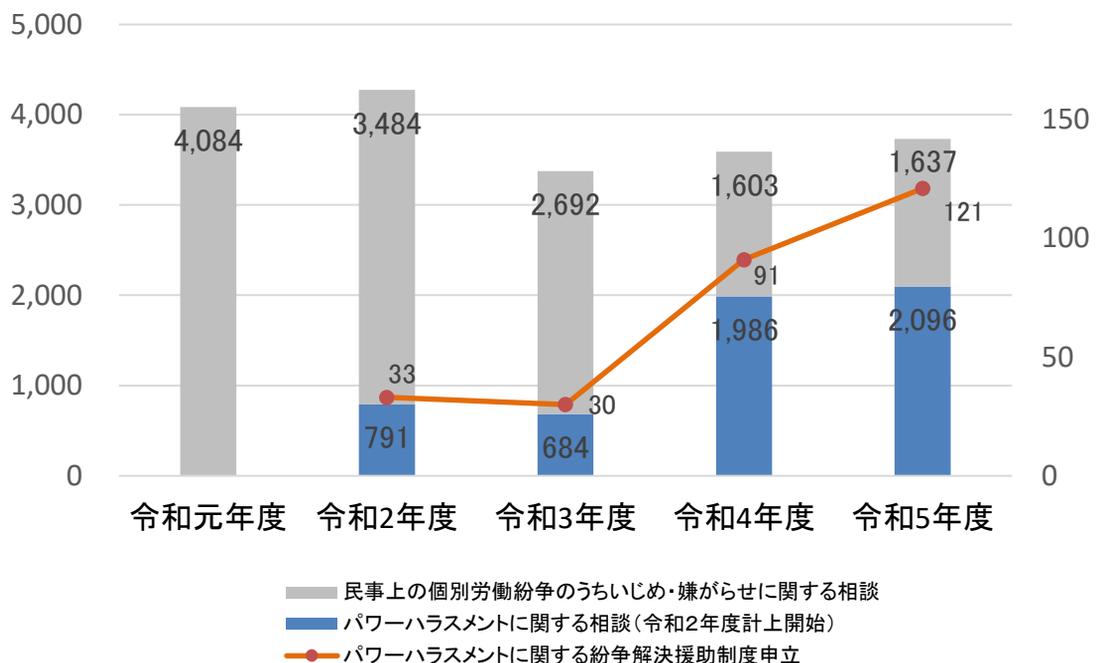
○労働施策総合推進法に規定する職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、以下①～③の要素を全て満たすものをいう。

- 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

なお、いじめ・嫌がらせ及びパワーハラスメントに関する相談件数の推移は下の参考グラフのとおり。

- ※2 労働施策総合推進法に関する相談については同法に基づき対応されるため、「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」として計上している。
- ※3 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。
- ※4 助言・指導：民事上の個別労働紛争について、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。
- ※5 あっせん：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。
- ※6 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。

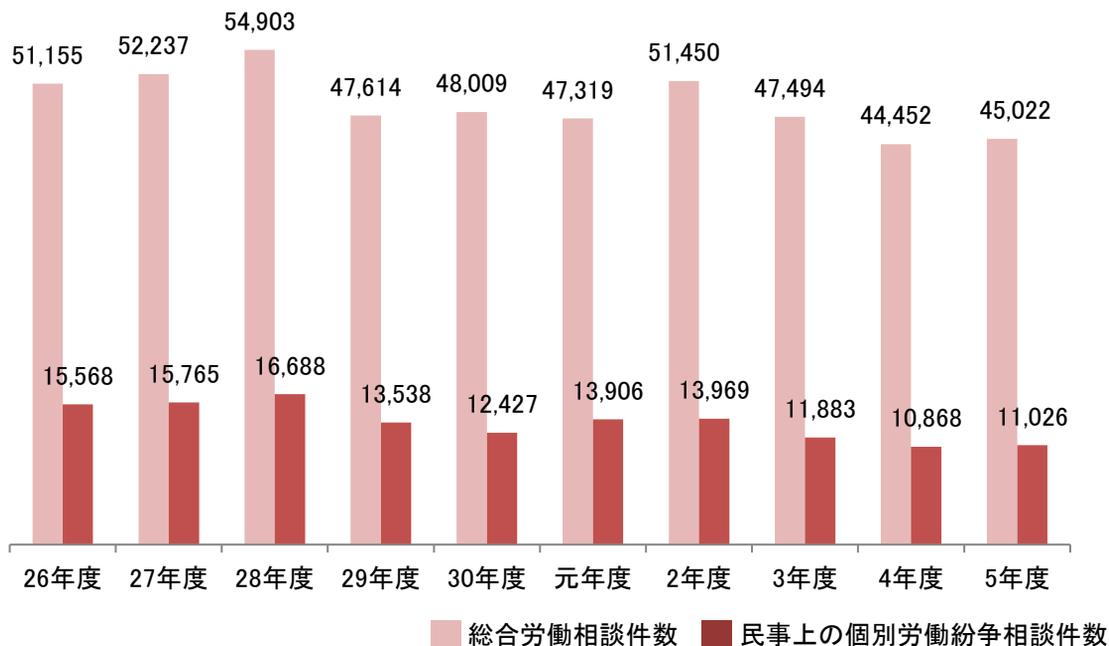
【参考】いじめ・嫌がらせ及びパワーハラスメントに関する相談件数等の推移



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

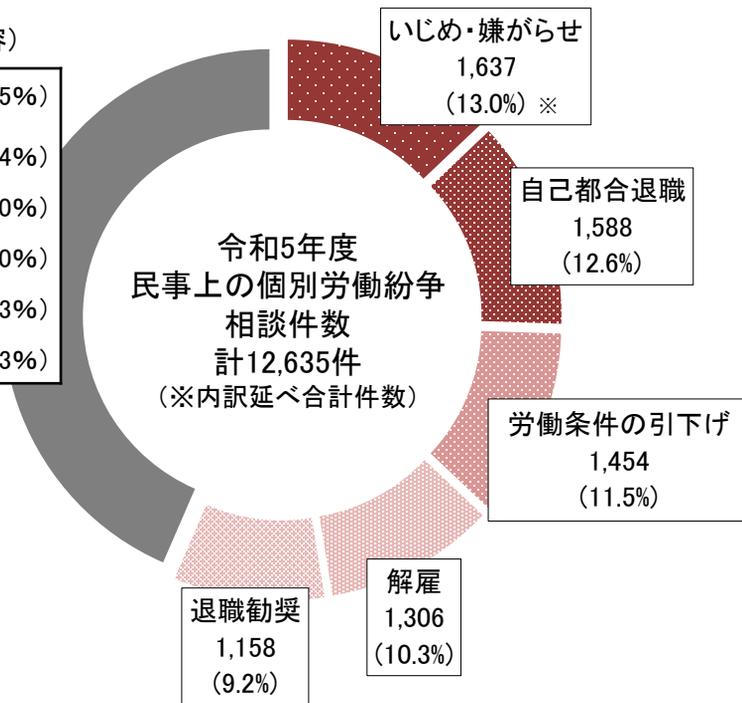
(1) 相談件数の推移



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

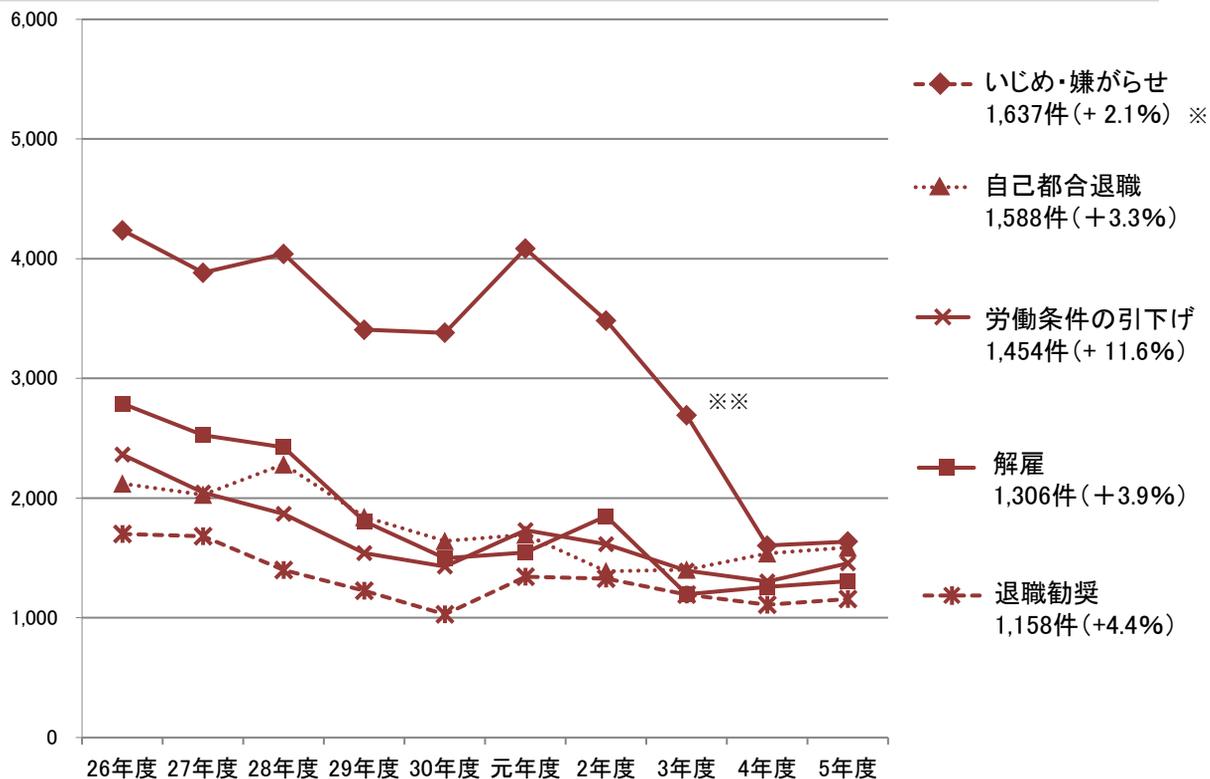
ほか 計5,492 (うち、主な相談内容)

雇用管理改善等	952	(7.5%)
雇止め	806	(6.4%)
出向・配置転換	504	(4.0%)
賠償	373	(3.0%)
懲戒処分	288	(2.3%)
その他の労働条件	920	(7.3%)



※ %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。

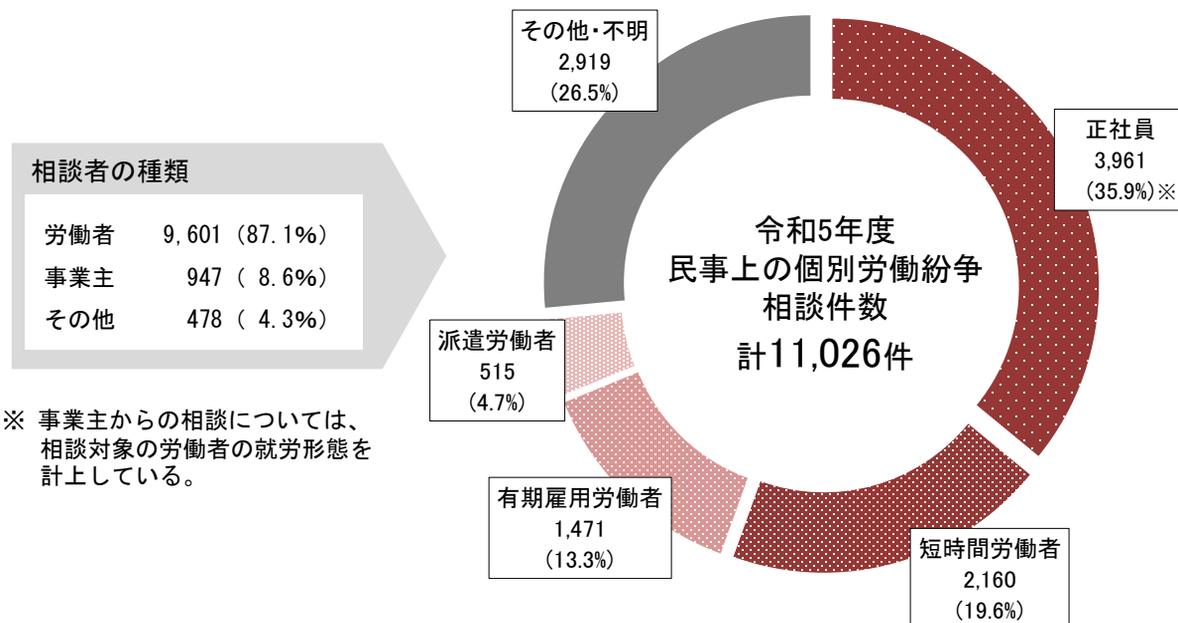
(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。

※※ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、令和3年度以降では集計対象に大きな差異がある。P3の※1を参照。

(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数

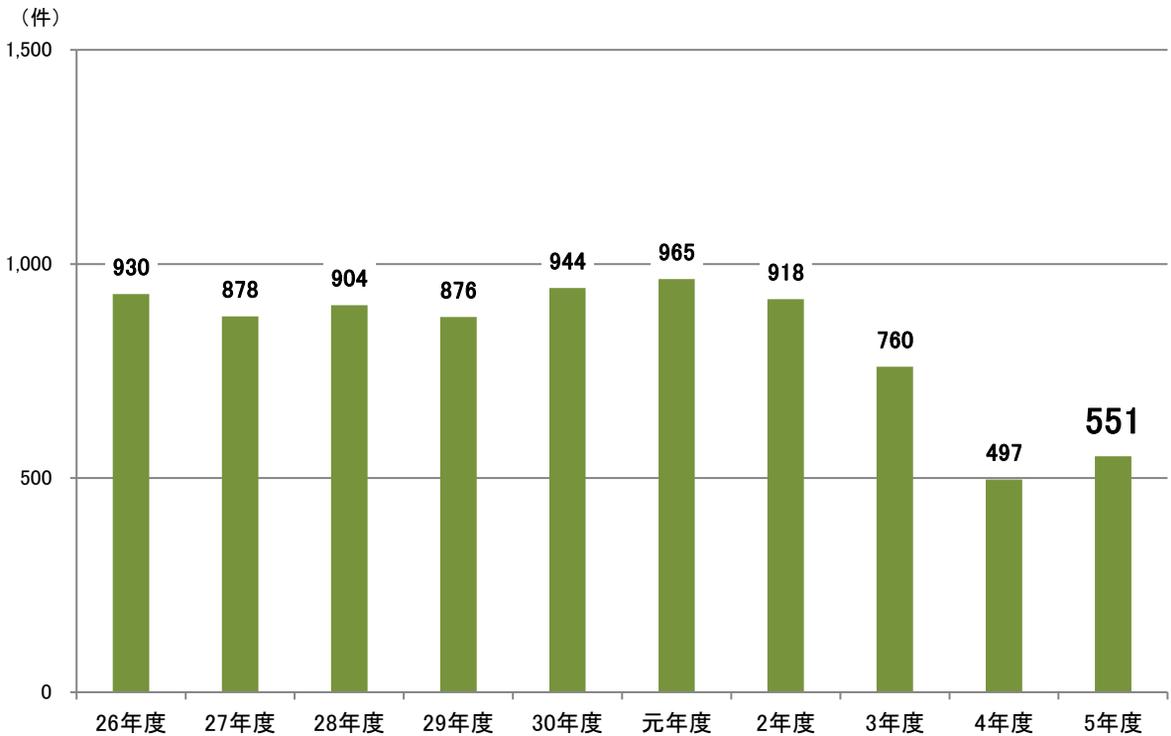


※ 事業主からの相談については、相談対象の労働者の就労形態を計上している。

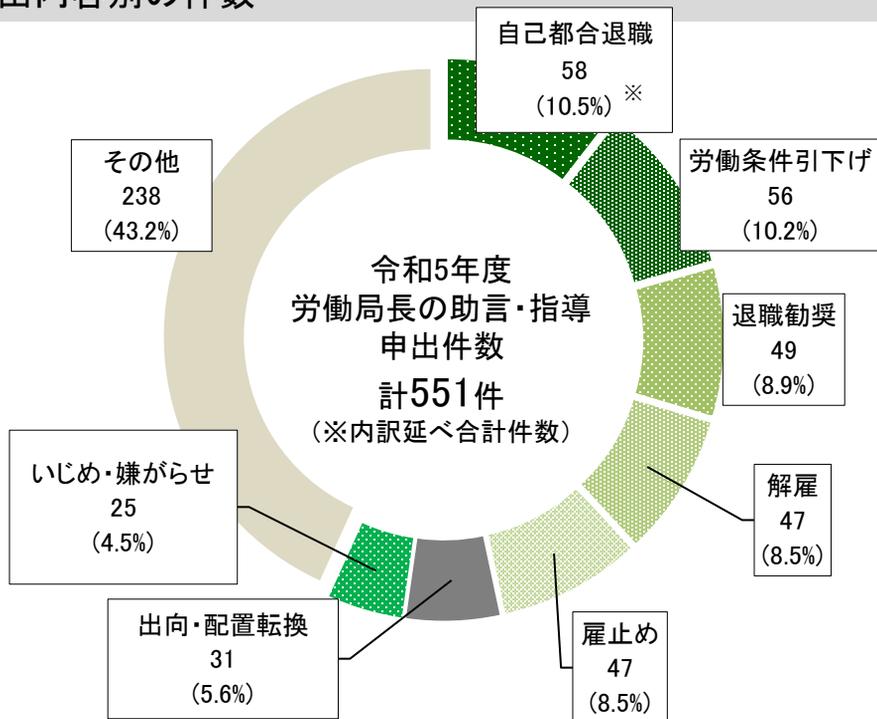
※ ()内は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

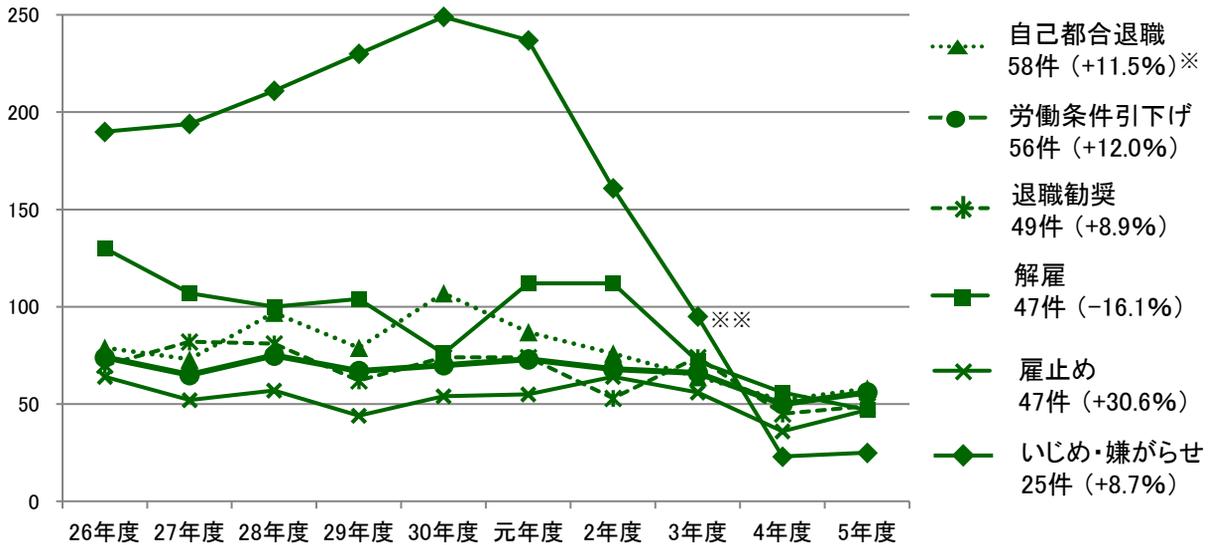


(2) 申出内容別の件数



※ ()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。

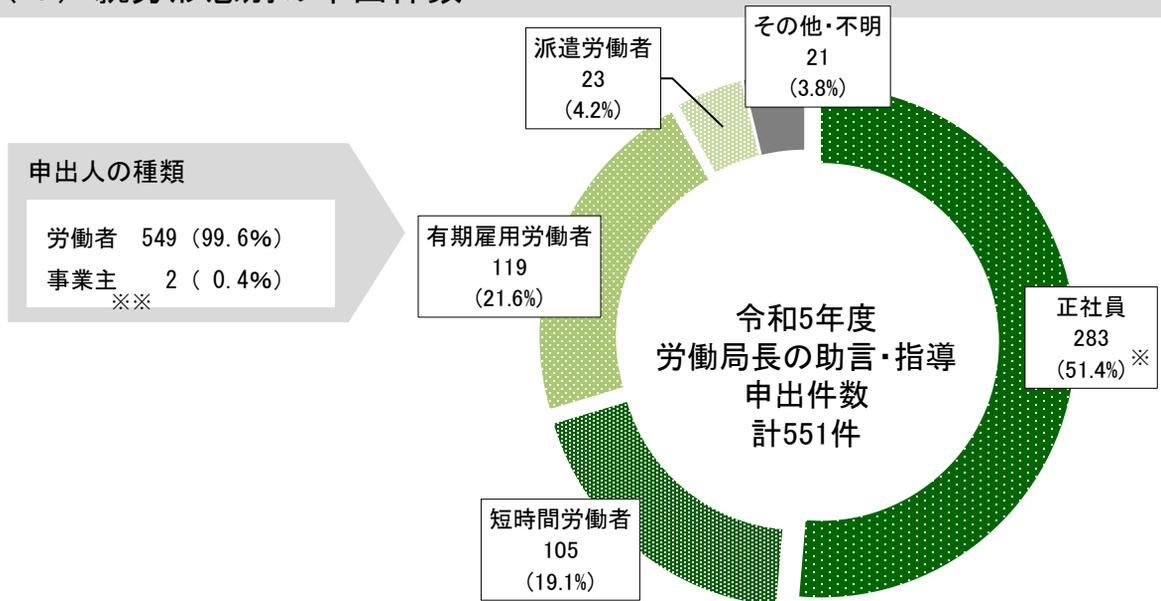
(3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。

※※ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、令和3年度以降では集計対象に大きな差異がある。P3の※1を参照

(4) 就労形態別の申出件数



※ ()内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体 (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。

※※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

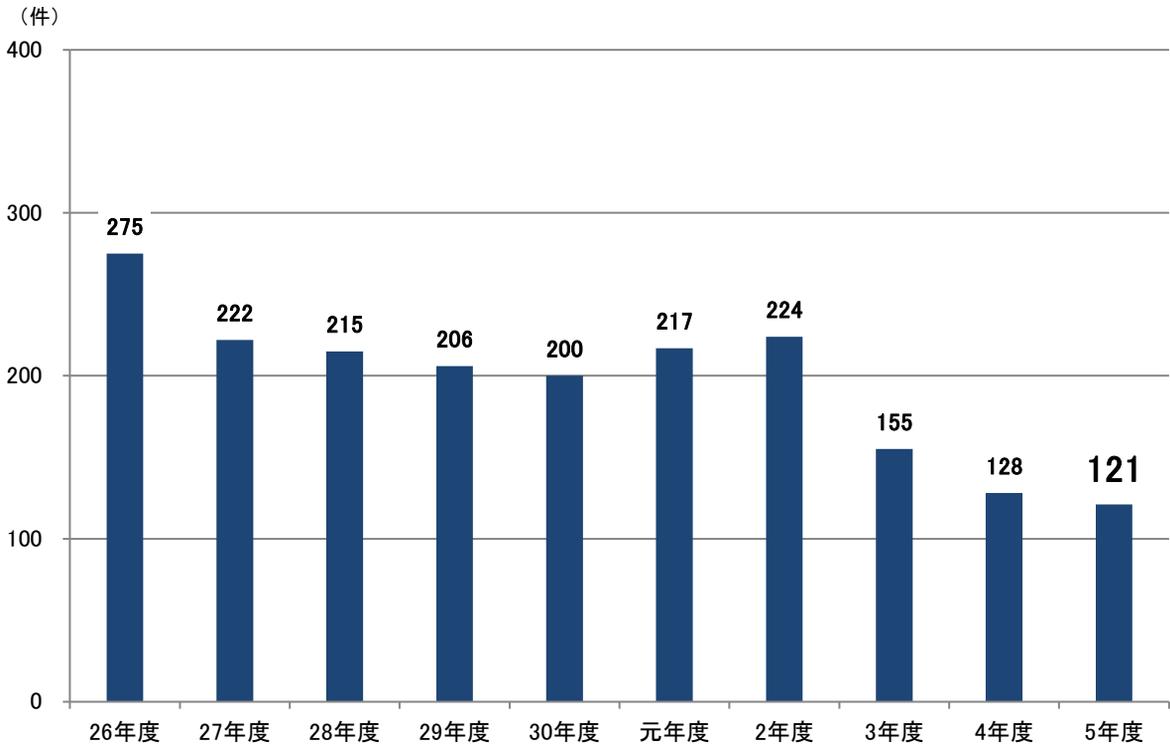
(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ ()内は処理終了件数542件に占める比率

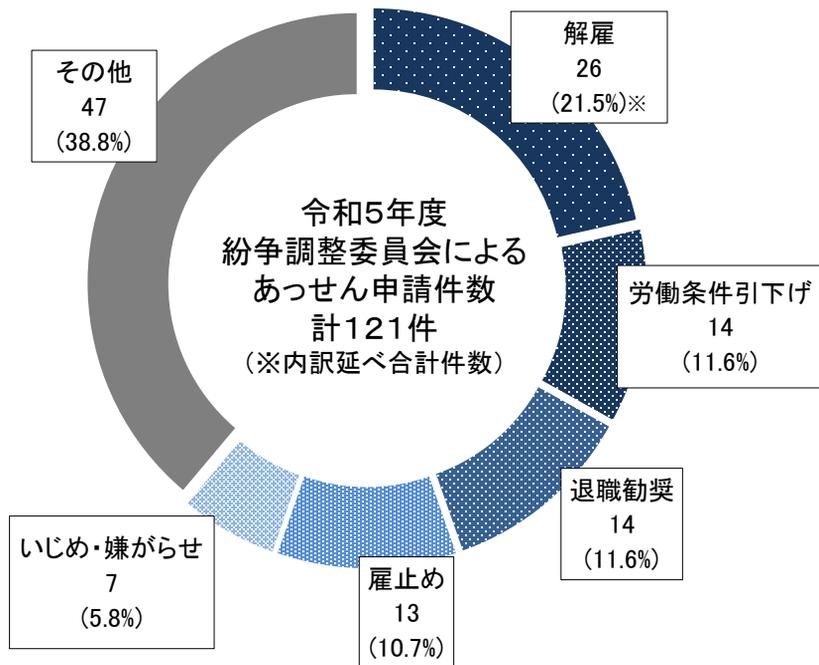
助言・指導の 申出	処理終了件数 542件			
	助言・指導の実施	取下げ	打ち切り	他制度に移行等
	516件 (95.2%) ※	19件 (3.5%)	5件 (0.9%)	2件 (0.4%)

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

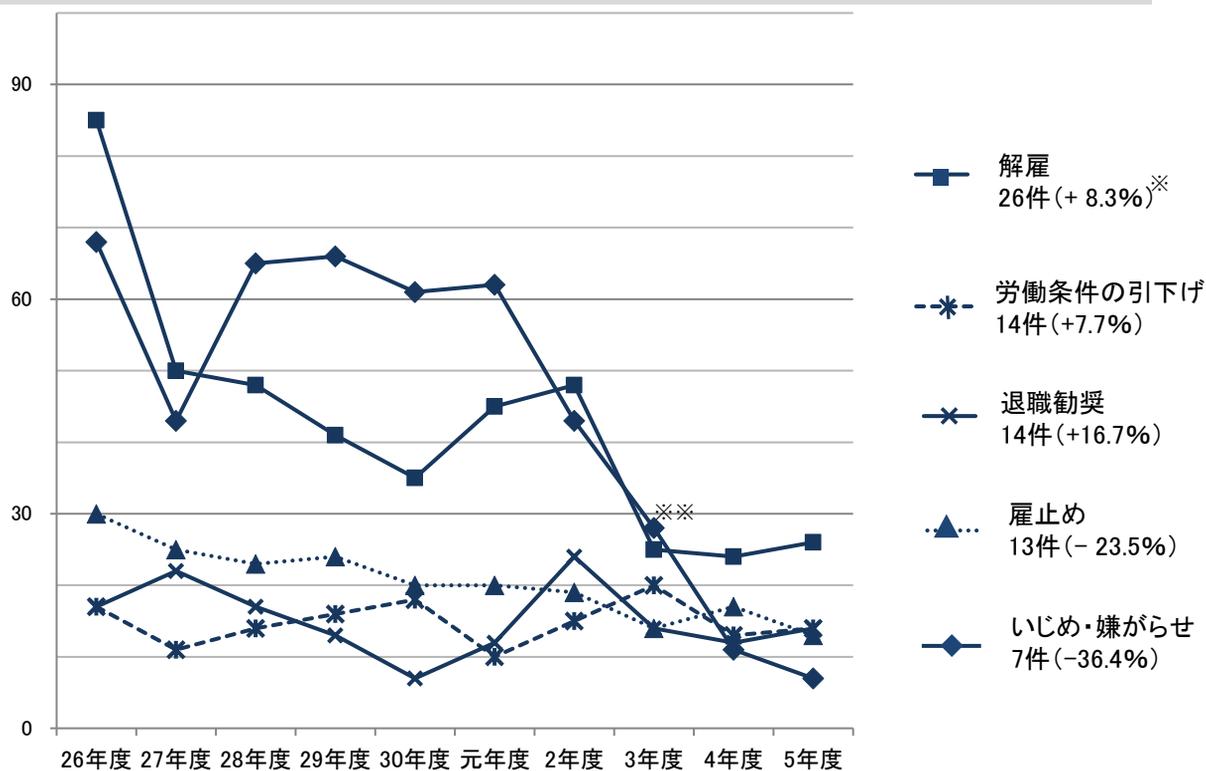


(2) 申請内容別の件数



※ ()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。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、複数の申請内容を件数として計上したもの。

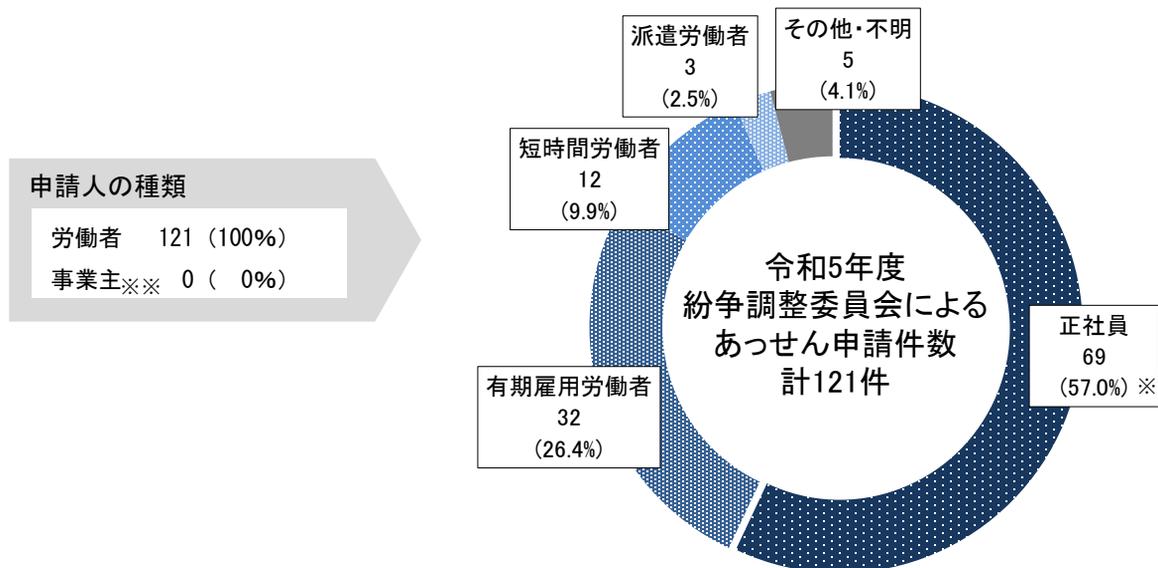
(3) 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。

※※ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、令和3年度以降では集計対象に大きな差異がある。P3の※1を参照

(4) 就労形態別の申請件数

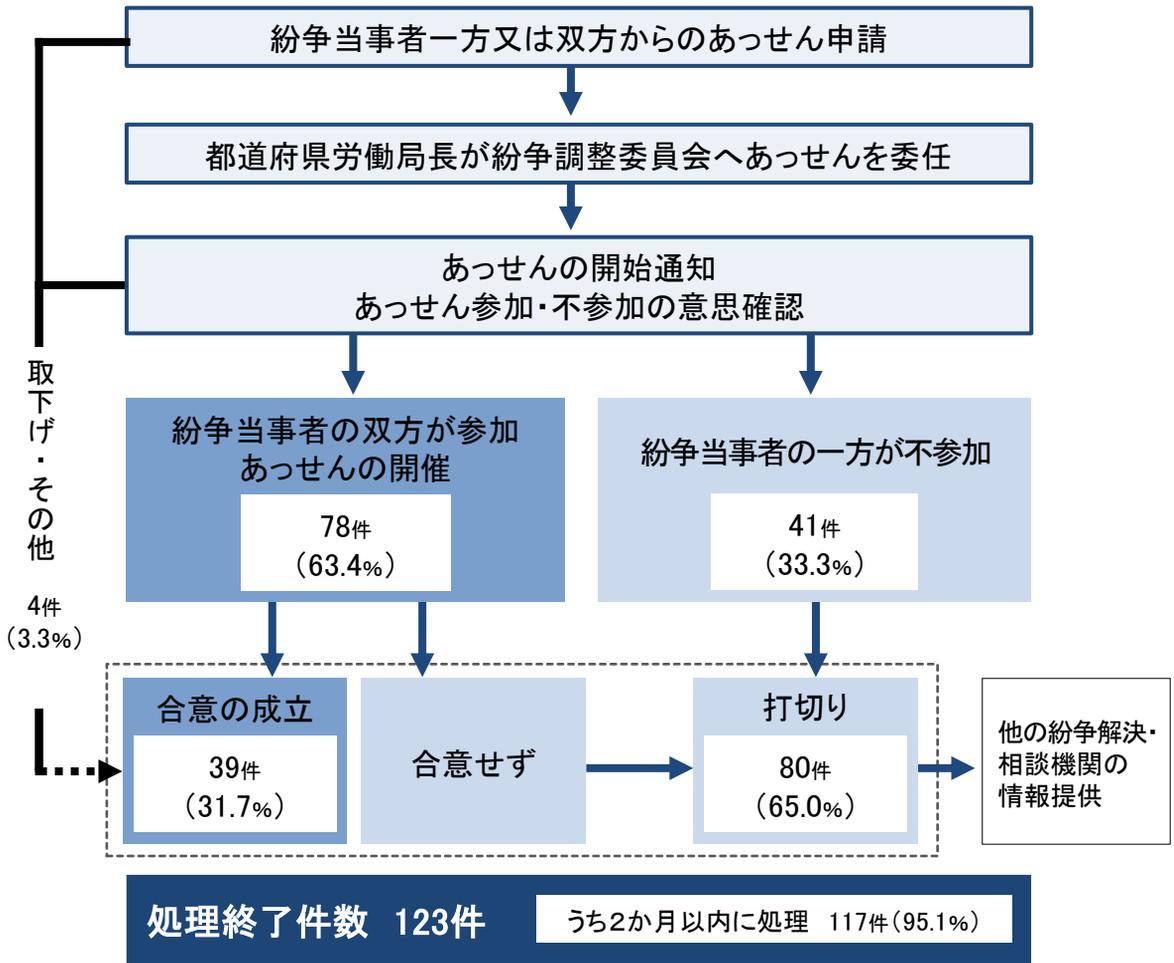


※ ()内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体 (合計件数) に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※()内は処理終了件数123件に占める比率



4 令和5年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数						45,022件
相談者の種類						
労働者	26,090件	事業主	14,071件	その他	4,861件	
相談者のうち外国人	238件	外国人のうち技能実習生	60件			
2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数						11,026件
(1) 相談者の種類						
労働者	9,601件	事業主	947件	その他	478件	
(2) 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計は総数とは一致しない。)						
普通解雇	1015件	整理解雇	144件	懲戒解雇	147件	
労働条件引下げ(賃金)	817件	労働条件引下げ(退職金)	116件	労働条件引下げ(他)	521件	
出向・配置転換	504件	退職勧奨	1,158件	懲戒処分	288件	
採用内定取消	91件	雇止め	806件	昇給・昇格	71件	
自己都合退職	1,588件	その他の労働条件	920件	募集・採用	128件	
定年・年齢差別	97件	雇用管理改善等	952件	労働契約の承継	135件	
いじめ・嫌がらせ	1,637件	教育訓練	48件	人事評価	135件	
賠償	373件	その他	944件			
3 都道府県労働局長による助言・指導の件数						
(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数						551件
【紛争の内容】						
普通解雇	39件	整理解雇	4件	懲戒解雇	4件	
労働条件引下げ(賃金)	19件	労働条件引下げ(退職金)	8件	労働条件引下げ(他)	29件	
出向・配置転換	31件	退職勧奨	49件	懲戒処分	16件	
採用内定取消	12件	雇止め	47件	昇給・昇格	0件	
自己都合退職	58件	その他の労働条件	107件	募集・採用	4件	
定年・年齢差別	6件	雇用管理改善等	63件	労働契約の承継	0件	
いじめ・嫌がらせ	25件	教育訓練	2件	人事評価	10件	
賠償	16件	その他	2件			
(2) 助言・指導の手続を終了した件数						542件
解決したもの 295件						
【終了区分】						
助言を実施	516件	指導を実施	0件	取下げ	19件	
打切り	5件	他制度に移行	1件	その他	1件	
4 紛争調整委員会によるあっせんの件数						
(1) あっせんの申請の受理を行った件数						121件
【紛争の内容】						
普通解雇	18件	整理解雇	5件	懲戒解雇	3件	
労働条件引下げ(賃金)	5件	労働条件引下げ(退職金)	3件	労働条件引下げ(他)	6件	
在籍出向・配置転換	4件	退職勧奨	14件	懲戒処分	1件	
採用内定取消	5件	雇止め	13件	昇給・昇格	1件	
自己都合退職	2件	その他の労働条件	15件	定年・年齢差別	0件	
雇用管理改善等	9件	労働契約の承継	0件	いじめ・嫌がらせ	7件	
教育訓練	0件	人事評価	5件	賠償	4件	
その他	1件					
(2) あっせんの手続を終了した件数						123件
あっせんを開催したもの	78件	(開催率：63.4%)				
解決したもの	39件	(開催のうち解決率：50%)				
【終了区分】						
当事者間の合意の成立	39件	申請の取下げ	4件	打切り	80件	
労働者の死亡又は企業の消滅等	0件	その他	0件			

5 都道府県別の件数一覧

(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

労働局	総合労働 相談件数	民事上の 個別労働関係紛争 相談件数	労働局長による 助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん 申請件数
1 北海道	36,314	12,321	227	114
2 青森	8,179	2,577	129	47
3 岩手	11,564	3,822	83	34
4 宮城	23,168	5,017	132	68
5 秋田	7,204	1,960	61	13
6 山形	9,235	2,138	102	11
7 福島	16,053	4,877	71	87
8 茨城	22,078	5,885	166	146
9 栃木	14,538	4,700	119	75
10 群馬	19,541	5,083	148	49
11 埼玉	48,106	8,772	230	115
12 千葉	44,609	7,632	580	100
13 東京	173,947	27,814	395	848
14 神奈川	75,619	14,526	444	324
15 新潟	16,366	3,825	109	47
16 富山	9,228	2,751	46	14
17 石川	11,017	2,700	92	18
18 福井	8,495	1,766	19	11
19 山梨	6,613	1,652	90	22
20 長野	19,256	4,843	72	58
21 岐阜	19,624	4,071	60	43
22 静岡	34,766	6,575	562	139
23 愛知	74,902	15,049	704	225
24 三重	15,688	4,486	125	41
25 滋賀	15,291	4,007	208	45
26 京都	23,119	7,685	205	86
27 大阪	151,560	25,856	935	265
28 兵庫	45,022	11,026	551	121
29 奈良	9,215	2,141	145	79
30 和歌山	8,574	2,406	59	16
31 鳥取	5,413	1,856	53	19
32 島根	5,903	1,774	41	14
33 岡山	15,321	4,971	98	41
34 広島	33,035	6,943	173	35
35 山口	11,545	2,578	86	13
36 徳島	5,296	2,131	82	4
37 香川	10,075	2,342	55	7
38 愛媛	13,607	3,197	73	30
39 高知	6,405	1,271	19	10
40 福岡	43,049	8,623	158	62
41 佐賀	8,776	2,180	35	18
42 長崎	10,863	3,252	78	10
43 熊本	20,736	5,347	222	43
44 大分	9,051	3,151	52	13
45 宮崎	9,557	2,653	46	30
46 鹿児島	13,113	3,709	50	20
47 沖縄	9,764	2,219	155	57
合計	1,210,400	266,160	8,346	3,687

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

内定取消に係る助言・指導

事案の概要

申出人は、令和5年2月に採用面接を受け、後日労働条件通知書が交付され、同年4月からの勤務となった。このときマイカー通勤ということで交通費の全額支給について合意がなされていた。

ところが、勤務直前になって面接した担当者から、安全配慮の関係からマイカー通勤は認められないこと、また会社近隣地への引っ越しが採用条件と言われた。

申出人は家庭の事情で引っ越しは出来ないため、会社担当者と話し合いを行ったが、採用は見送るとして内定取消となった。

採用の内定をもらったので他社の採用は断っており、入社日を変更してでも勤務したいと考えており、事業主との話し合いを求めて、助言を申し出たもの。

助言・指導の内容・結果

総合労働相談員が事業主に対して、解雇権濫用法理（労働契約法第16条）を説明し、申出人と話し合いを行い、自主的な解決を促した。

結果、当事者間の話し合いがもたれ、人事担当者から「面接担当者から不誠実な対応があった。」と謝罪があり、マイカー通勤が認められ、採用日を令和5年5月に改めたいと申し出があり、採用が認められた。

事例2

退職勧奨に係る助言・指導

事案の概要

申出人は、有期契約社員として採用された。契約を2度更新し、直近の労働条件通知書では令和5月9月までの有期契約であったが、令和5年8月に勤務態度不良等の理由から退職届を書くよう、上司から迫られた。

申出人としては少ない人員の中で努力していたところ、退職を迫られることに納得できない。

退職勧奨を止め、これまで通り勤務できるよう、事業主との話し合いを求めて、助言を申し出たもの。

助言・指導の内容・結果

総合労働相談員が事業主に対して、労働者の退職という意思決定に不当な影響を与える言動に関しては、退職の意思表示を無効または取り消すことのできるものと判断された裁判例を説明し、申出人と話し合いを行い、自主的な解決を促した。

結果、当事者間の話し合いがもたれ、申出人の方から就労を継続するのは困難と判断がなされ、会社の対応としては会社都合退職（退職勧奨）とし、解決金として2か月分の賃金相当額を支払うことで合意した。

事例 1	いじめ・嫌がらせに係るあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、工場で勤務する労働者。以前より同僚から見えにくいところで暴言や暴力を受け、恐喝をされるようになった。それが原因で心身ともに疲弊してうつ症状となり働くことができなくなった。</p> <p>申請人は、会社に相談して、行為者に対する対応を求めたが、会社側は納得のいく対応をしてもらえなかった。</p> <p>申請人は、普通の生活を送ることが出来ない心身状態になったことに対する経済的損害・精神的損害として50万円の支払を求めて、あっせんを申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が被申請人から経緯を確認したところ、「会社の責任は一部認識しているものの、すべてが会社に非があるかのような申請人の主張には納得いかない部分がある。10万円を上限として解決金を支払う準備はある。」と申述した。</p> <p>本件いじめ・嫌がらせ行為について、あっせん委員より会社の責任の重大性を伝えるなどした結果、解決金50万円を支払うことで合意した。</p>

事例 2	雇止めに係るあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、有期契約社員として採用された。契約期間は1年、2年、2年と区切られているが、5年経過した段階で無期雇用に転換することも可能であるとの説明を受けていた。</p> <p>1度目の契約は更新されたものの、今般、契約を更新しないと通告された。</p> <p>また、申請人を雇止めにして、別途新規に社員を募集する方針であると聞いたが、その理由も明らかでなく、やはり雇止めには納得できない。</p> <p>契約更新に応じてもらえない場合は、経済的損失に対する補償金として600万円の支払を求めてあっせんを申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が被申請人から経緯を確認したところ、「売上が当初の見込み額を大きく下回る結果になったため雇止めという判断に至った。また、新規に社員を募集するのは別の事業を担当できる社員を募集することになったためである。」と申述した。</p> <p>被申請人は和解金支払いによる解決の意向を示したため、あっせん委員が調整し、和解による解決金として300万円を支払うことで合意した。</p>

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。