



石川労働局発表
令和6年7月31日(水)

【照会先】

石川労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 山口 明弘
労働紛争調整官 田多 宏海
電話 076(265)4429

報道関係者 各位

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

～ 総合労働相談件数は、4年連続で1万件を超え、高止まり ～

石川労働局（局長 八木 健一）は、令和5年度の個別労働紛争解決制度^{*1}の施行状況をまとめましたので公表します。

今回の施行状況を受けて、石川労働局は、総合労働相談コーナー^{*2}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、個別労働関係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】 詳細は別添2「令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況」参照

◆総合労働相談 ^{*3} 件数	11,017件（前年度比0.4%減）
うち民事上の個別労働紛争関係 ^{*4} に関する相談件数	2,700件（同2.3%増）
◆石川労働局長による助言・指導 ^{*5} の申出件数	92件（同22.0%減）
◆石川紛争調整委員会によるあっせん ^{*6} の申請件数	18件（同47.1%減）

1 相談状況

(1) 総合労働相談件数

総合労働相談件数は、令和4年度の11,056件より39件減少したが、過去3番目に多い11,017件となり、4年連続で1万件を超え、高止まりしている。(P.4 図1)

(2) 民事上の個別労働紛争相談件数

- ・民事上の個別労働関係紛争相談件数は2,700件であった。(P.4 図1)
- ・相談内容別では、「自己都合退職」531件(16.9%)、「いじめ・嫌がらせ」472件(15.1%)、「その他の労働条件」337件(10.8%)と続いている。(P.4 図2、%は民事上の個別労働関係紛争延べ相談件数3,134件に占める割合)

2 石川労働局長による助言・指導

- ・申出件数は92件で、令和4年度の118件より26件減少した。(P.5 図4)
- ・申出内容別では、年次有給休暇や賃金等の労働条件に関する紛争の「その他の労働条件」37件(34.9%)、企業の人事管理、労務管理、職場環境の問題について改善や補償を求める「雇用管理改善等」16件(15.1%)と続いている。(P.6 図5、%は助言・指導内訳延べ申出件数106件に占める割合)

3 石川紛争調整委員会によるあっせん

- ・申請件数は18件で、令和4年度の34件より16件減少した。(P.5 図4)
- ・申請内容別では、「普通解雇」6件(31.6%)、企業の人事管理、労務管理、職場環境の問題について改善や補償を求める「雇用管理改善等」3件(15.8%)と続いている。(P.6 図6、%はあっせん内訳延べ申請件数19件に占める割合)
- ・あっせんを実施した結果、13件(全体の59.1%)が合意している。(P.6 図7)

※1 「個別労働紛争解決制度」

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、個々の労働者と事業主との間の紛争（民事上の個別労働関係紛争）に対応するためのADR（裁判外紛争解決手続き）として「総合労働相談」、「石川労働局長による助言・指導」、「石川紛争調整委員会によるあっせん」がある。

※2 「総合労働相談コーナー」

あらゆる分野の労働問題を対象として、職場のトラブルに関する相談や、解決のための情報提供を行うコーナー。石川労働局雇用環境・均等室及び石川県内の各労働基準監督署内に設置している。

※3 「総合労働相談」

法令・制度の問い合わせ、法違反等の内容に加え、民事上の個別労働関係紛争に係る内容を含むあらゆる労働相談をいう。平成28年度に石川労働局の組織見直しにより「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となったため、平成28年度以降はそれらの相談件数も含めて計上されている。

※4 「民事上の個別労働関係紛争」

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（労働基準法等の法違反に関するものを除く）。

※5 「助言・指導」

民事上の個別労働関係紛争について、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。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。

※6 「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。

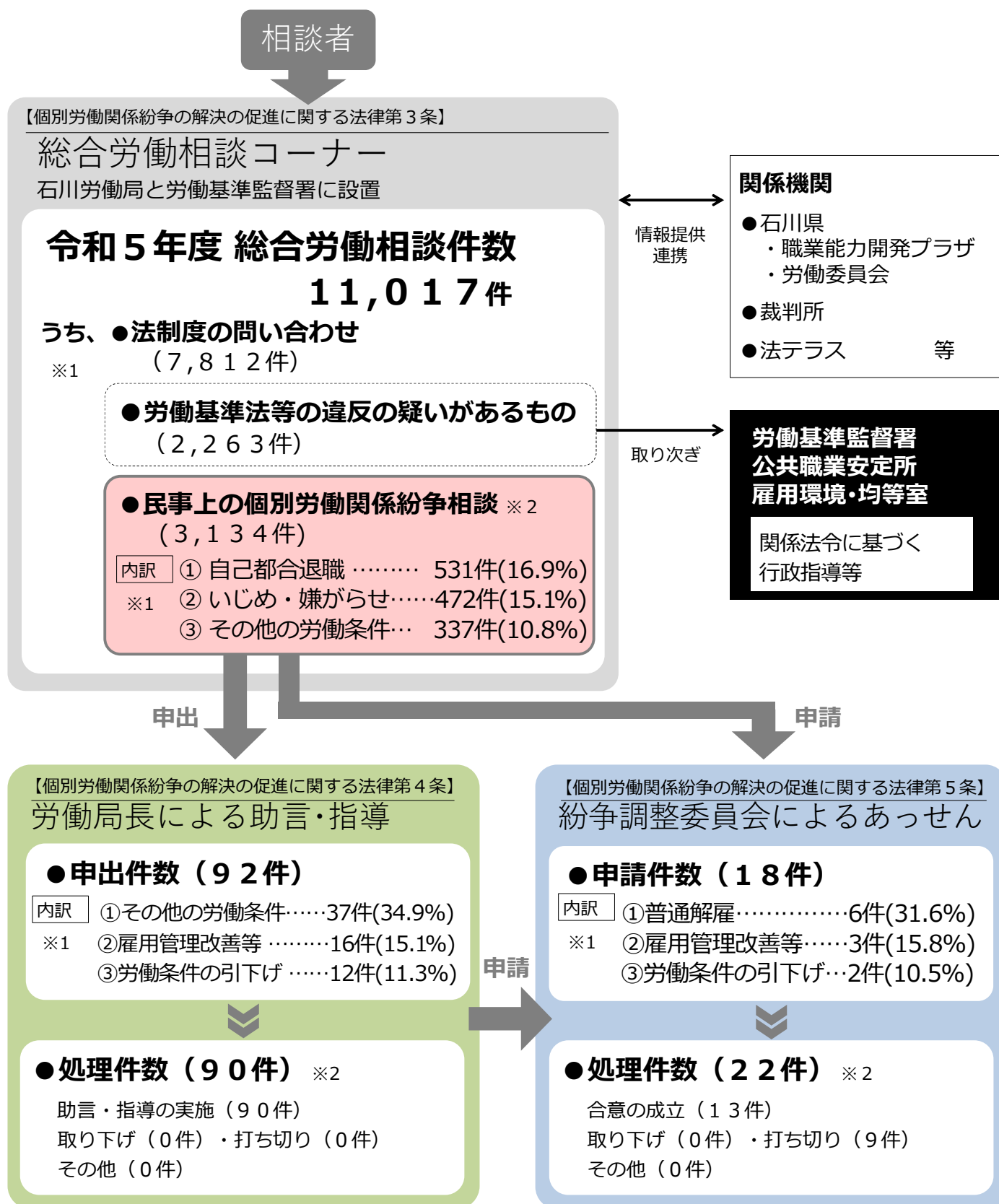
【別添】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み【石川労働局 令和5年度】

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：民事上の個別労働関係紛争に係る相談及び紛争解決援助の事例

個別労働紛争解決制度の枠組み【石川労働局 令和5年度】



※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請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 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

石川労働局

図1 総合労働相談件数、民事上の個別労働関係紛争相談件数の推移

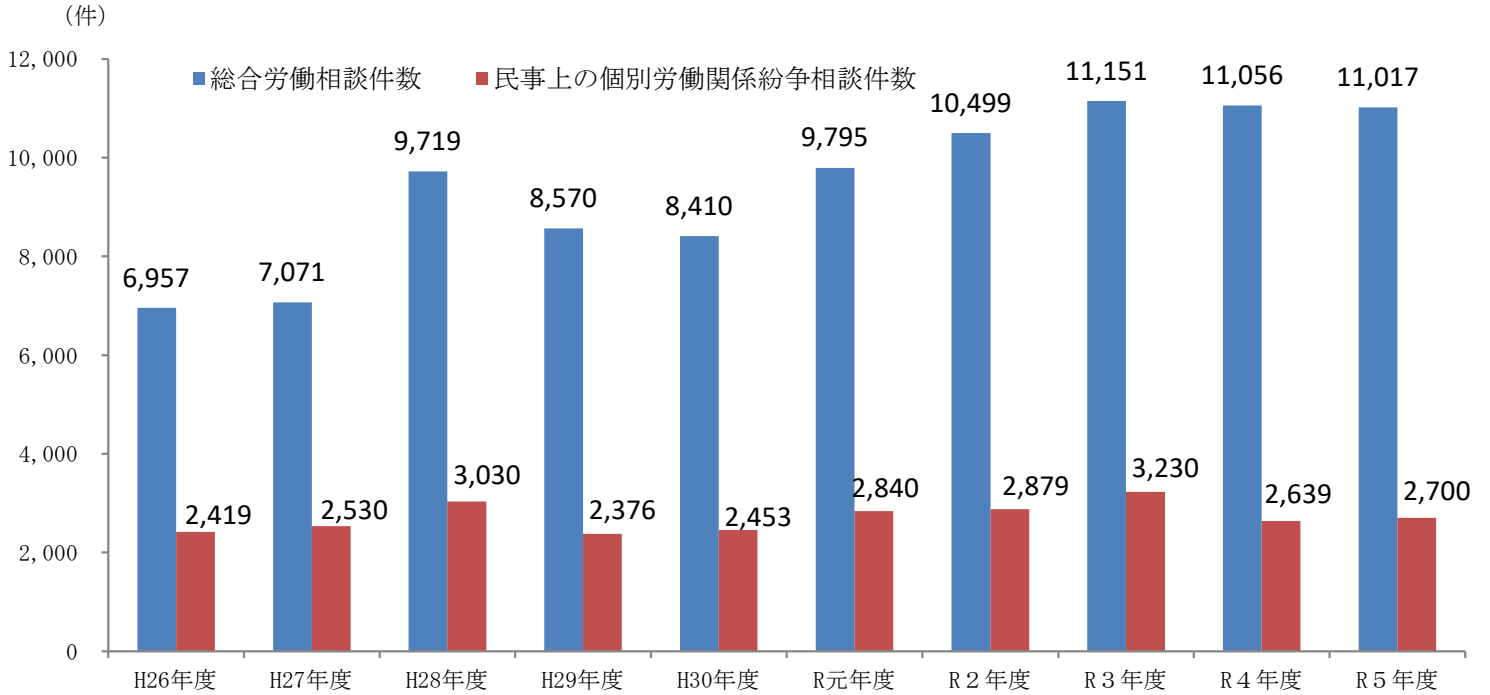


図2 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数

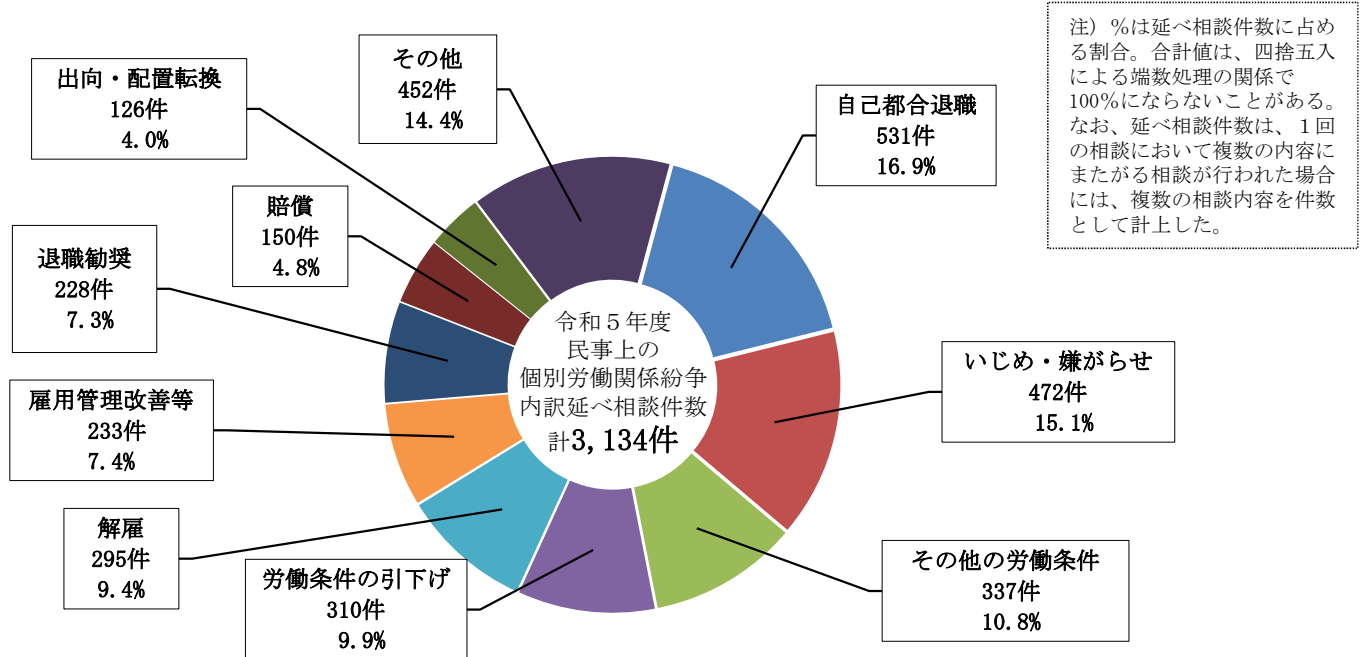
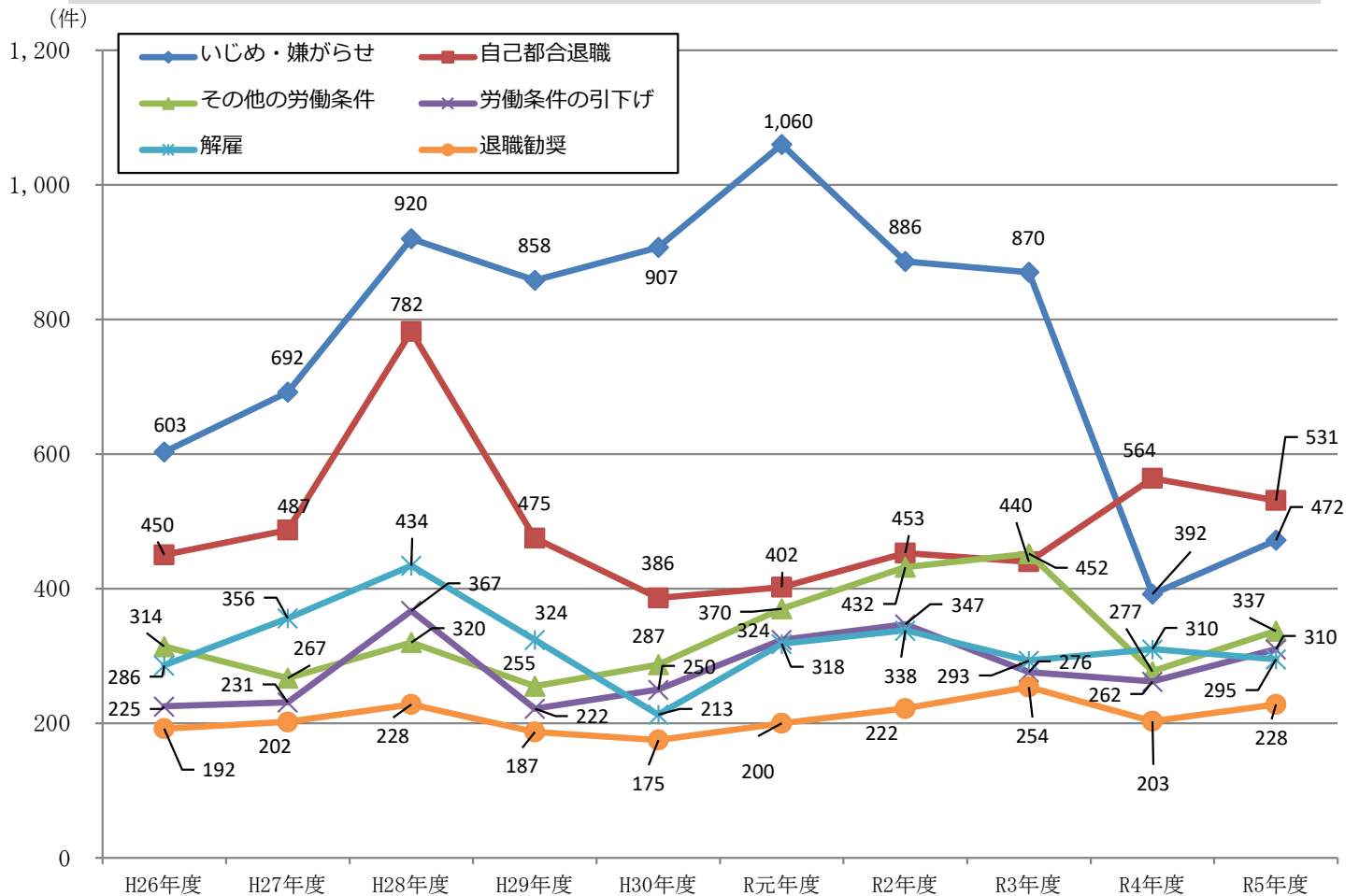


図3 民事上の個別労働関係紛争 | 主な相談内容別件数の推移



注) 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、令和4年度に前年度に比べて大きく減少した。これは、令和4年4月1日に改正労働施策総合推進法が中小企業にも適用拡大されたことで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を「民事上の個別労働関係紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数に計上しなくなったことによるものである。なお、令和5年度の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に関する相談件数（法令の間合せ等を含む。）は676件であった。

図4 助言・指導受付件数、あっせん申請受理件数の推移

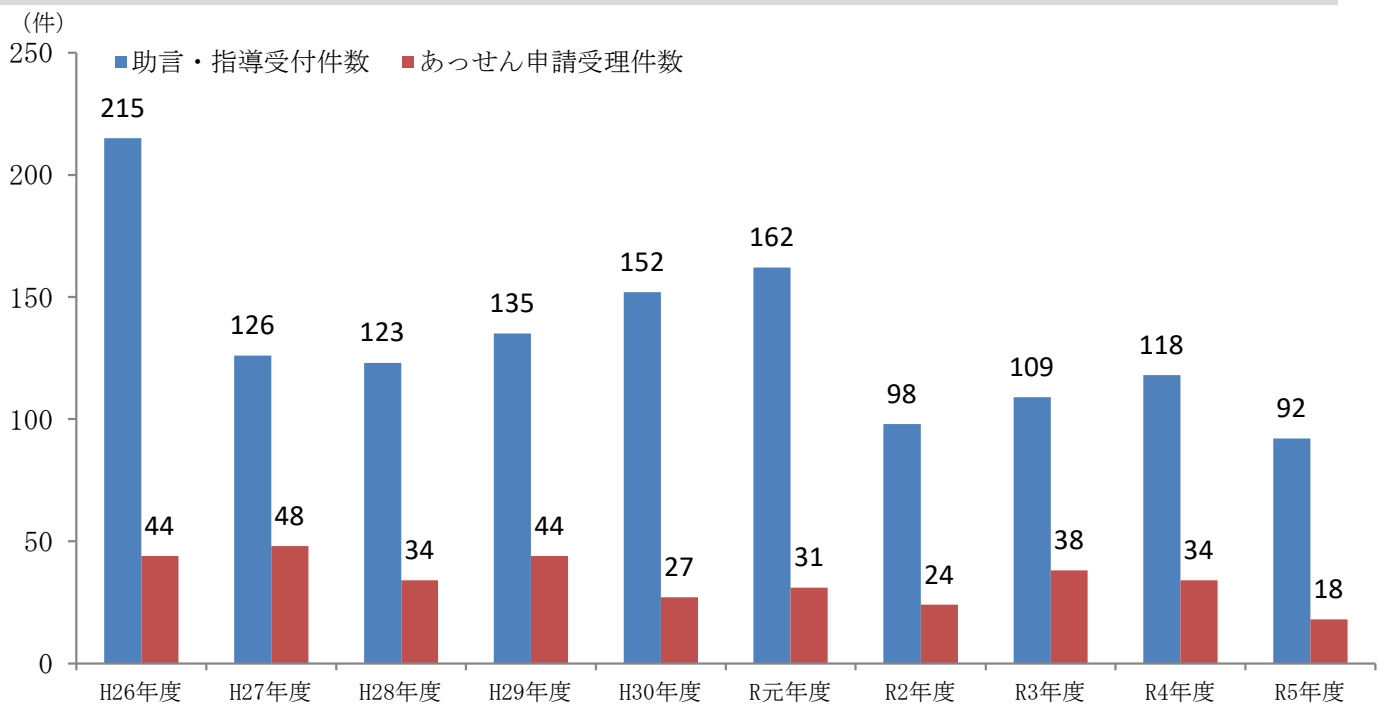


図5 助言・指導 申出内容別の件数

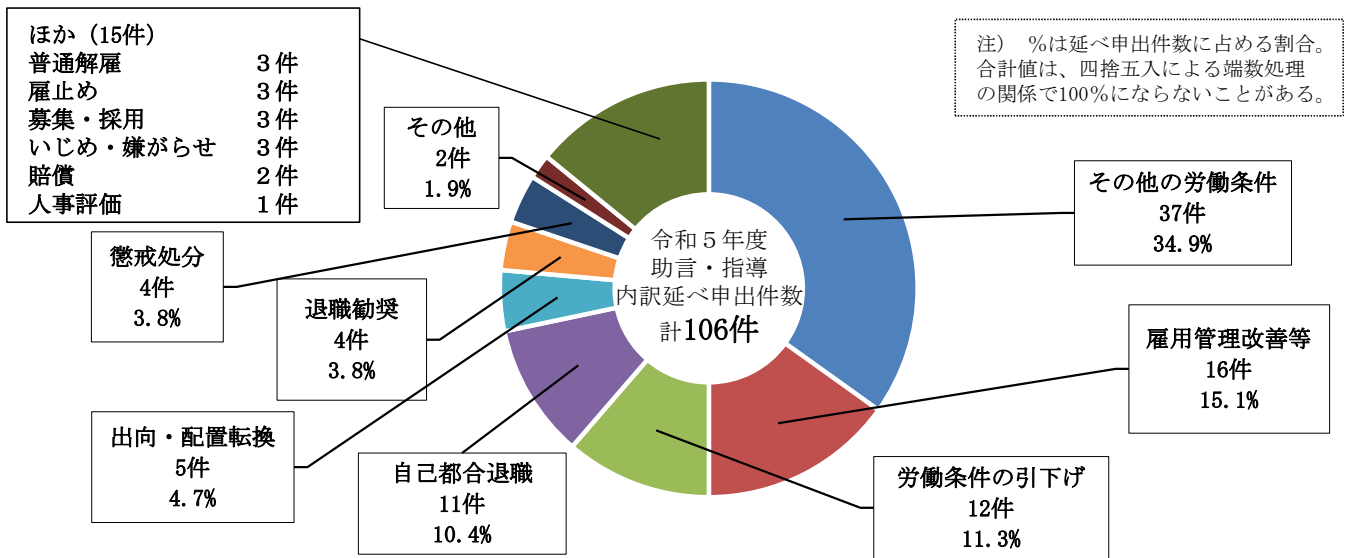


図6 あっせん 申請内容別の件数

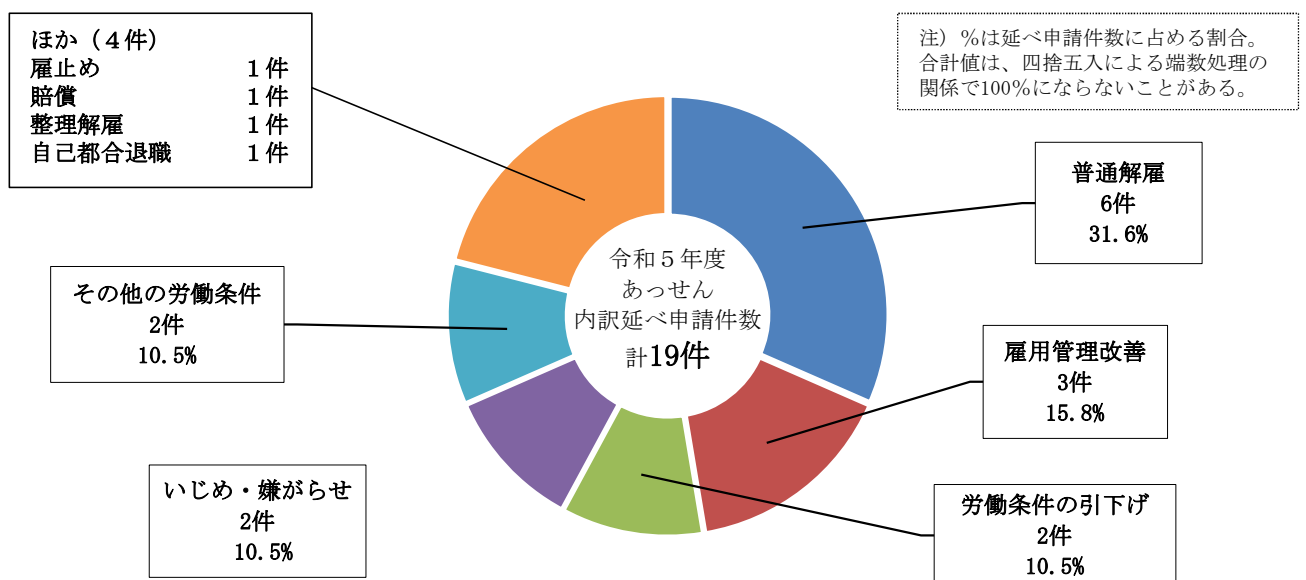
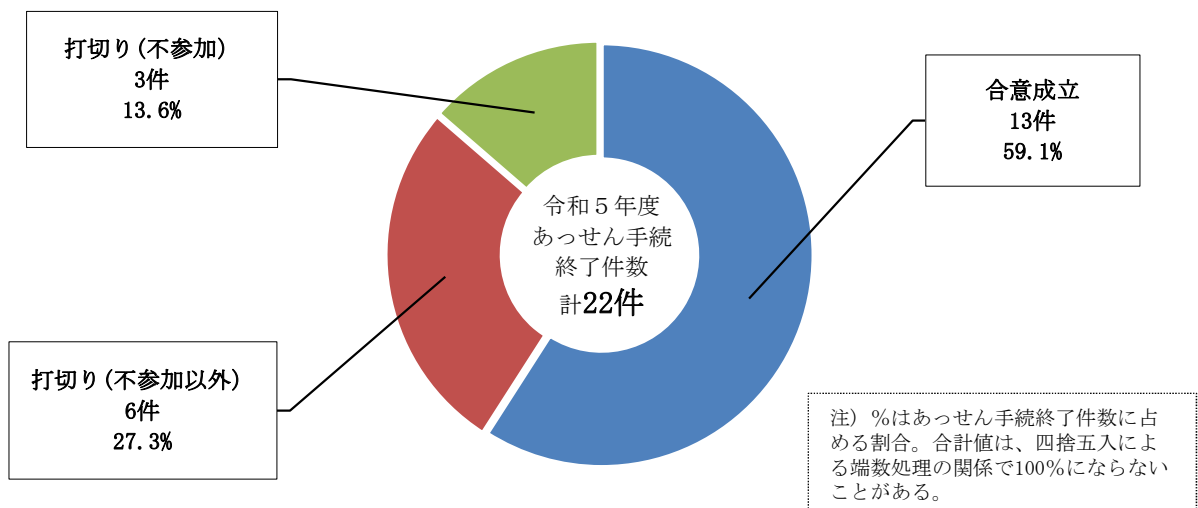


図7 あっせん終了結果



石川労働局における個別労働紛争解決制度の施行状況について

(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件数 11,017 件			(令 和 4 年 度 11,056) (令 和 3 年 度 11,151)
相談者の種類			
労働者 5,389 件 (令 和 4 年 度 6,125) (令 和 3 年 度 5,859)	事業主 2,239 件 (令 和 4 年 度 2,780) (令 和 3 年 度 2,969)	その他 3,389 件 (令 和 4 年 度 2,151) (令 和 3 年 度 2,323)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 2,700 件			(令 和 4 年 度 2,639) (令 和 3 年 度 3,230)
① 相談者の種類			
労働者 1,824 件 (令 和 4 年 度 2,114) (令 和 3 年 度 2,519)	事業主 217 件 (令 和 4 年 度 305) (令 和 3 年 度 368)	その他 659 件 (令 和 4 年 度 220) (令 和 3 年 度 343)	
② 労働者の就労状況			
正社員 1,013 件 (令 和 4 年 度 910) (令 和 3 年 度 995)	パート・アルバイト 353 件 (令 和 4 年 度 345) (令 和 3 年 度 395)	派遣労働者 123 件 (令 和 4 年 度 99) (令 和 3 年 度 108)	
期間契約社員 248 件 (令 和 4 年 度 211) (令 和 3 年 度 162)	その他 963 件 (令 和 4 年 度 1,074) (令 和 3 年 度 1,570)		
③ 紛争の内容 (内訳延べ相談件数) (※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、 合計は一致しない。)			(令 和 4 年 度 2,871 件) (令 和 3 年 度 3,633 件)
普通解雇 248 件 (令 和 4 年 度 261) (令 和 3 年 度 229)	整理解雇 25 件 (令 和 4 年 度 16) (令 和 3 年 度 27)	懲戒解雇 22 件 (令 和 4 年 度 33) (令 和 3 年 度 37)	合計 3,134 件
労働条件の引下げ 310 件 (令 和 4 年 度 262) (令 和 3 年 度 276)	退職勧奨 228 件 (令 和 4 年 度 203) (令 和 3 年 度 254)	出向・配置転換 126 件 (令 和 4 年 度 112) (令 和 3 年 度 159)	
採用内定取消 21 件 (令 和 4 年 度 16) (令 和 3 年 度 15)	雇止め 99 件 (令 和 4 年 度 87) (令 和 3 年 度 89)	自己都合退職 531 件 (令 和 4 年 度 564) (令 和 3 年 度 440)	
その他の労働条件 337 件 (令 和 4 年 度 277) (令 和 3 年 度 452)	募集・採用 42 件 (令 和 4 年 度 49) (令 和 3 年 度 38)	雇用管理改善等 233 件 (令 和 4 年 度 228) (令 和 3 年 度 272)	
いじめ・嫌がらせ 472 件 (令 和 4 年 度 392) (令 和 3 年 度 870)	賠償 150 件 (令 和 4 年 度 139) (令 和 3 年 度 127)	その他 290 件 (令 和 4 年 度 232) (令 和 3 年 度 348)	

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 92 件 (令和4年度 118)
(令和3年度 109)

① 労働者の就労状況

正社員	52 件	パート・アルバイト	12 件	派遣労働者	8 件
(令和4年度 65)		(令和4年度 22)		(令和4年度 5)	
(令和3年度 62)		(令和3年度 19)		(令和3年度 7)	
期間契約社員	17 件	その他	3 件		
(令和4年度 19)		(令和4年度 7)			
(令和3年度 18)		(令和3年度 3)			

② 紛争の内容 (内訳延べ申出件数)

(※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)

		合計	106 件	令和4年度 130件	令和3年度 129件
普通解雇	3 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	0 件
(令和4年度 8)		(令和4年度 0)		(令和4年度 1)	
(令和3年度 6)		(令和3年度 0)		(令和3年度 0)	
労働条件の引下げ	12 件	退職勧奨	4 件	出向・配置転換	5 件
(令和4年度 11)		(令和4年度 7)		(令和4年度 7)	
(令和3年度 4)		(令和3年度 8)		(令和3年度 8)	
採用内定取消	0 件	雇止め	3 件	自己都合退職	11 件
(令和4年度 2)		(令和4年度 2)		(令和4年度 13)	
(令和3年度 0)		(令和3年度 5)		(令和3年度 10)	
その他の労働条件	37 件	募集・採用	3 件	雇用管理改善等	16 件
(令和4年度 36)		(令和4年度 2)		(令和4年度 24)	
(令和3年度 41)		(令和3年度 3)		(令和3年度 13)	
いじめ・嫌がらせ	3 件	賠償	2 件	その他	7 件
(令和4年度 5)		(令和4年度 2)		(令和4年度 10)	
(令和3年度 23)		(令和3年度 0)		(令和3年度 8)	

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 90 件 (令和4年度 120)
(令和3年度 107)

終了の区分

助言を実施	90 件	指導を実施	0 件		
(令和4年度 119)		(令和4年度 0)			
(令和3年度 107)		(令和3年度 0)			
取下げ	0 件	打切り	0 件	その他	0 件
(令和4年度 1)		(令和4年度 0)		(令和4年度 0)	
(令和3年度 0)		(令和3年度 0)		(令和3年度 0)	

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 18 件 (令和4年度 34)
(令和3年度 38)

① 労働者の就労状況

正社員	6 件	パート・アルバイト	6 件	派遣労働者	1 件
(令和4年度 19)		(令和4年度 8)		(令和4年度 0)	
(令和3年度 28)		(令和3年度 4)		(令和3年度 2)	
期間契約社員	3 件	その他	2 件		
(令和4年度 6)		(令和4年度 1)			
(令和3年度 2)		(令和3年度 2)			

② 紛争の内容 (内訳延べ申請件数)

(※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)

		合計	19 件	令和4年度 41件 令和3年度 53件	
普通解雇	6 件	整理解雇	1 件	懲戒解雇	0 件
(令和4年度 8)		(令和4年度 0)		(令和4年度 0)	
(令和3年度 4)		(令和3年度 2)		(令和3年度 0)	
労働条件の引下げ	2 件	退職勧奨	0 件	出向・配置転換	0 件
(令和4年度 4)		(令和4年度 5)		(令和4年度 0)	
(令和3年度 1)		(令和3年度 6)		(令和3年度 3)	
採用内定取消	0 件	雇止め	1 件	自己都合退職	1 件
(令和4年度 1)		(令和4年度 3)		(令和4年度 0)	
(令和3年度 0)		(令和3年度 1)		(令和3年度 0)	
その他の労働条件	2 件	雇用管理改善等	3 件	いじめ・嫌がらせ	2 件
(令和4年度 5)		(令和4年度 6)		(令和4年度 6)	
(令和3年度 3)		(令和3年度 0)		(令和3年度 25)	
賠償	1 件	その他	0 件		
(令和4年度 1)		(令和4年度 2)			
(令和3年度 2)		(令和3年度 6)			

(2) あっせんの手続を終了した件数 22 件 (令和4年度 31)
(令和3年度 37)

終了の区分

当事者間の合意の成立	13 件		
(令和4年度 10)			
(令和3年度 7)			
取下げ	0 件	打切り	9 件
(令和4年度 1)		(令和4年度 20)	
(令和3年度 3)		(令和3年度 26)	
		その他	0 件
		(令和4年度 0)	
		(令和3年度 1)	

令和 5 年度の相談事例

相談例

事例 1	自己都合退職に関する相談
相談内容の概要	<p>相談者は正社員として勤務。 相談者は社長から業務と全く関係のない、社長の私用に関する指示を頻繁にされていた。 相談者は不満に思い、社長に対して何度も不満を伝えたが社長は聞き入れず、改善しなかった。 そのため、相談者は社長に対し2週間後に退職する旨を伝えた。 そうしたところ社長は、「後任が決まるまで辞めてもらっては困る。」「雇用契約書には退職の申出は3か月前に行うようにと記載している。」と言い、相談者の退職を認めなかったため、相談に至った。</p>
相談に対する回答	<ul style="list-style-type: none"> ● 退職は、労働者の意思表示により効力が発生する。会社の都合や承認は必要としない。 ● 民法第627条では期間の定めのない雇用契約については、解約（退職）の申し入れ後2週間で終了することとなっている。 ● 雇用契約書では退職の申出は3か月前に行うこととなっているとのことなので、労働者が3か月前に申出しなかったことによる民事上の請求は可能である。ただ、実際に認められる可能性は少ない。
事例 2	いじめ・嫌がらせに関する相談
相談内容の概要	<p>相談者の同僚が相談者の態度が気に入らないと言って、「相談者を無視する。」「事実ではない相談者の噂を流す。」「他の者と一緒に相談者を見ながらあざ笑う。」「他の者に相談者と話さないように言う。」等の嫌がらせをしていた。 相談者としては同僚からの嫌がらせを止めてほしいと考えているが、どのように対応すればよいかわからないということで相談に至った。</p>
相談に対する回答	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業場内のハラスメント相談窓口へ相談すること。 ● 相談した結果、事業場の対応が不十分であると思った場合、紛争解決制度である助言・指導およびあっせん制度の利用も可能である。 ● 同僚が相談者から見て優越的な関係にあると判断される場合は、事業場は労働施策総合推進法に定められたパワーハラスメント防止措置を講じる必要がある。 防止措置としては <ol style="list-style-type: none"> ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ③職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 ④プライバシーの保護、相談等したことによる不利益取扱いの禁止である。

令和5年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例1	労働条件引き下げに関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人は時給制の労働者で<u>毎月160時間勤務の契約で働いていた。</u> しかし、<u>何の説明もなく月120時間勤務に変更された</u>ため、社長に不満を述べ、月160時間勤務に戻すように話をしたが、戻してくれなかった。 申出人は、一方的な労働時間の削減に納得できず、元の契約の労働時間に戻してもらいたいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">● 事業主に対し、<u>労働契約法第8条に基づき、労働条件の変更は、労使双方の合意によって成立するものであり、一方的な不利益変更は無効となる可能性があることを説明</u>し、話し合いによる解決を図るよう助言した。● 助言に基づき、話し合いが行われ、労働時間数を削減しないことで合意した。
事例2	その他の労働条件に関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（正社員）は、退職が決まっていたことから、退職日までの有給休暇の取得を申請したところ、社長から「退職する者の有給休暇の取得は認めない。」と言われた。 申出人は、<u>有給休暇の取得を認めて欲しい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">● 事業主に対し、「<u>退職する者についても労働者から申出があれば有給休暇を認める必要がある。</u>」「<u>有給休暇を認めず、労働者が有給休暇を請求した日について賃金を支払わなければ労働基準法第39条違反となりえる。</u>」旨を説明した。● 助言に基づき、事業主は、申出人が希望する有給休暇の取得を認めた。

あっせんの例

事例 1	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は契約社員として1年間ので雇用契約を結んでいたが、入社して3か月経ったところで事前に何の話もなく突然解雇された。</p> <p>会社は解雇ではなくアルバイトへの変更だと主張しているが、申請人はそのような説明を受けておらず、また、そのような契約を結んだ事実はないとのことであった。</p> <p>解雇されて働けなくなったため、残りの雇用期間についての経済的損害および突然解雇されたことに対する精神的損害に対する補償金200万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が当事者双方に聴き取りを行ったところ、事業主はあくまでも申請人とはアルバイトとしての契約が継続していると主張したが、紛争の早期解決のため、一定額の解決金を支払う用意があると申し出た。● あっせん委員が双方に譲歩可能な解決策を調整した結果、事業主から申請人が求めた補償金の一部を解決金として40万円支払うこと、労働契約については合意解約とすることで合意した。
事例 2	雇用管理改善に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、同僚と揉めたことを理由に上司から休業を命じられた。揉めた理由は同僚に原因があるにもかかわらず、同僚は引き続き勤務しており、申請人だけが休業させられることに納得がいかない。</p> <p>何度か申請人だけが休業させられる理由の説明を求めたが、納得いく説明はなかった。</p> <p>揉めた原因が申請人にだけにあるかのように、申請人にだけ休業させたことに対して精神的苦痛を受けたので、精神的損害に対する補償金として80万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が事業主に聴き取りを行ったところ、「休業期間中についても賃金は全額支払っており、十分補償をしている。」「これ以上の補償は不要と考えている。」と主張したが、紛争の早期解決を図るために一定額の解決金を支払うことも検討したいと申し出た。● あっせん委員が双方に譲歩可能な解決策を調整した結果、15万円を解決金として支払うことで合意した。