

報道関係者 各位

令和6年7月30日（火）

【照会先】

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

監理官 鏡園 哲生

室長補佐 柳澤 和人

電話 (099) 223-8239

令和5年度 個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令 にかかるとる施行状況について公表します

～総合労働相談件数は、4年連続で1万3千件超え～

鹿児島労働局（局長 永野 和則）は、令和5年度の「個別労働紛争解決制度」※¹（個々の労働者と事業主間のトラブルを対象とした「総合労働相談」※²、「助言・指導」※³、「あっせん」※⁴）及び雇用均等関係法令※⁵（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法）の施行状況をとりましたので、公表します。

【ポイント】

1 総合労働相談件数は4年連続で1万3千件超え

- 令和5年度における総合労働相談件数は13,113件（前年度から3.6%減少）。（内訳延べ数）

①法令制度の内容に係る問い合わせ	9,988件
②労働基準法等に係る法令違反の疑いがある相談	2,950件
③個別労働紛争等に係る相談	3,709件
④その他	615件

2 民事上の個別労働紛争における相談件数は、「自己都合退職」が最多

- 民事上の個別労働紛争※⁶に関する相談件数は3,709件で、うち「自己都合退職」に関する相談は838件（前年度比4.2%増加）で最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」にかかる相談が782件（前年度比11.1%減）で、これらの相談で全体の半数近くを占めることとなった。

3 雇用均等関係法令にかかるとる相談件数

- 雇用均等関係法令にかかるとる相談件数は2,081件（前年度より22.5%減少）。最も多いものが労働施策総合推進法に関する相談で1,043件（50.1%）、次いで育児・介護休業法に関する相談は730件（35.1%）でこの2法で全体の85.2%を占める。

4 ハラスメントに関する相談では、「パワーハラスメント」が最多

- ハラスメントに関する相談は1,360件で、うち職場における「パワーハラスメント」は1,043件（前年度比5.9%減）で、ハラスメントに関する相談件数全体の76.7%を占めている。

5 ハラスメントや不利益取扱いに係る紛争解決援助※⁷の申立及び調停※⁸申請件数

- ハラスメントや不利益取扱いに係る紛争解決援助の申立件数は6件。
- ハラスメントや不利益取扱いに係る調停の申請件数は5件。

※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、総合労働相談コーナーにおける「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つの制度がある。

※2 総合労働相談

県内6か所（鹿児島労働局、各労働基準監督署内）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している。

※3 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。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。

※4 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（弁護士などの労働問題の専門家）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。

※5 雇用均等関係法令

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」の4つの法律を総称したもの。

※6 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関するものを除く）。

※7 紛争解決援助

雇用均等関係法令に係る紛争について、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。

※8 調停

雇用均等関係法令に係る紛争について、都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会の調停委員（弁護士などの労働問題の専門家）が、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者として関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度。

<添付資料>

- 【資料1】 令和5年度鹿児島労働局における個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令に係る施行状況
- 【資料2】 令和5年度における事例
- 【資料3】 パンフレット「職場のトラブル解決サポートします」
- 【資料4】 パンフレット「職場のトラブルで悩んでいませんか？」
- 【資料5】 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」

**令和5年度 鹿児島労働局における
個別労働紛争解決制度及び
雇用均等関係法令に係る施行状況**

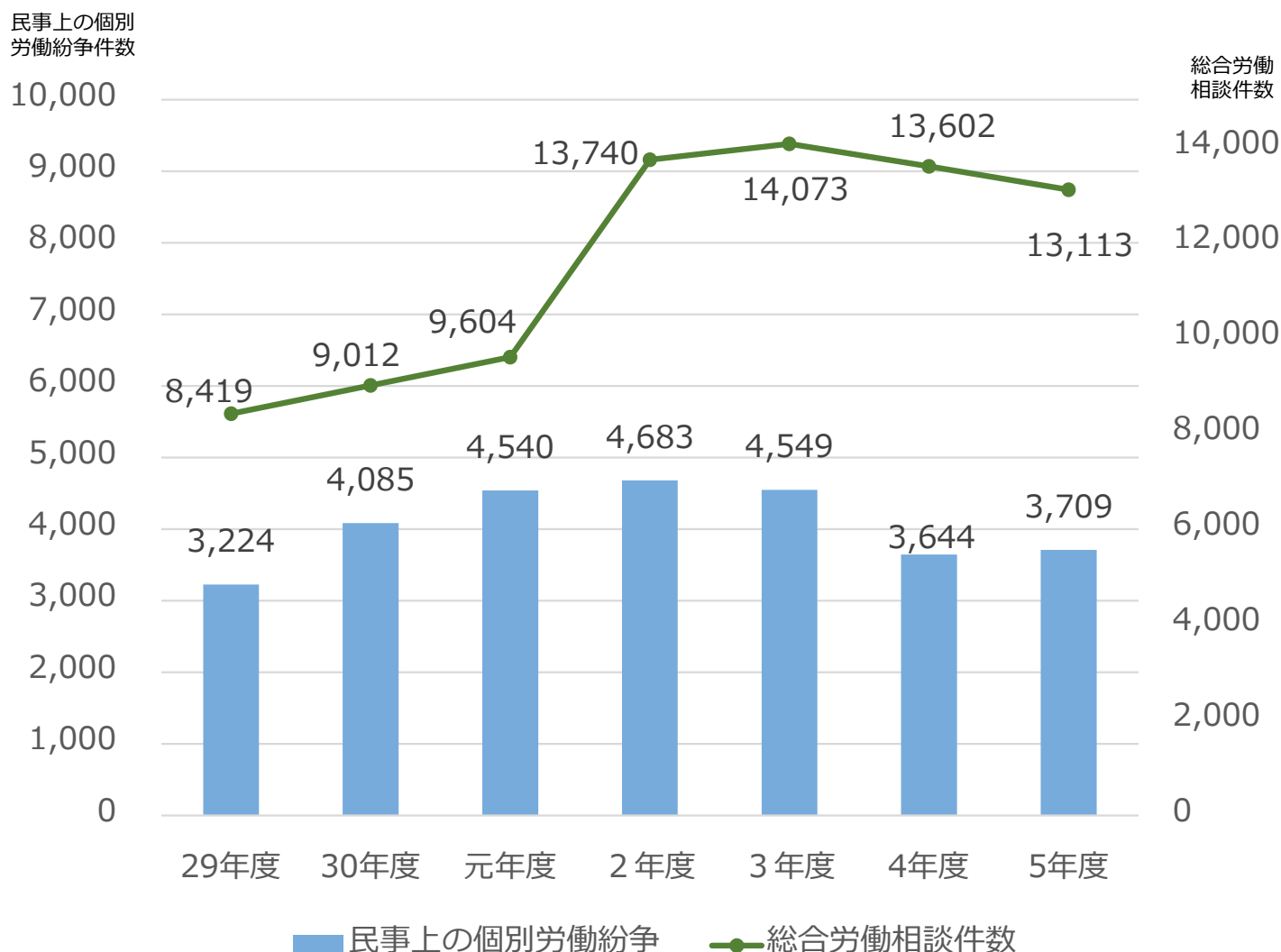
- 1 令和5年度 鹿児島労働局における
総合労働相談の状況
- 2 令和5年度 個別労働紛争解決制度の運用状況
- 3 令和5年度 雇用均等関係法令に係る法施行状況

1 令和5年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数の推移

- ◆ 総合労働相談件数は13,113件（対前年度比3.6%減）（図1）。
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は3,709件であり、前年度から1.8%増加している。

図1 総合労働相談件数の推移



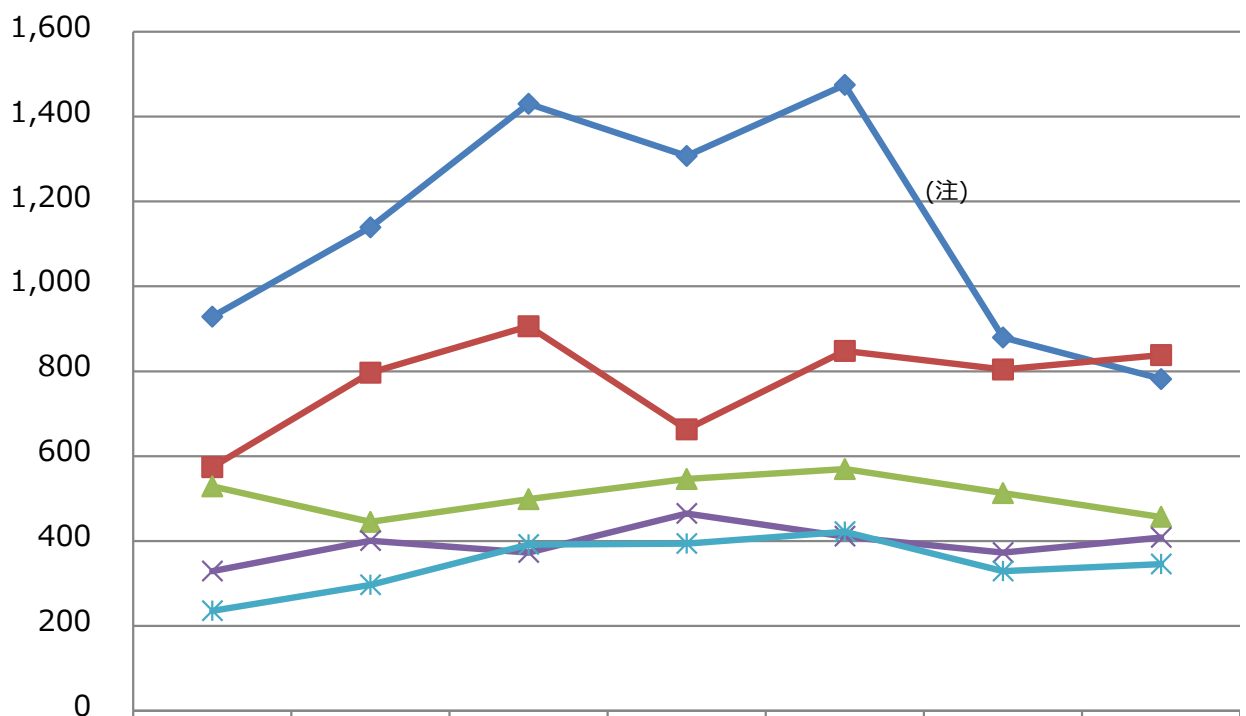
※注

- 「総合労働相談」：鹿児島労働局、各労働基準監督署内に、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。
- 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係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）

(2) 民事上の個別労働紛争（主要相談内容別内訳）

◆ 相談内容別では、「自己都合退職」838件（対前年度比4.2%増）がトップとなり、ついで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが782件（対前年度比11.1%減）となっている（図2）（注）。

図2 民事上の個別労働紛争件数の推移



	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
いじめ・嫌がらせ (注)	929	1139	1,430	1,307	1,475	880	782
自己都合退職	574	797	906	663	848	804	838
解雇	529	445	499	546	570	513	457
労働条件の引き下げ	329	401	373	465	411	373	408
退職勧奨	236	297	392	394	422	329	346

(注)

■ 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ている。また、主要相談内容以外に、雇止め、出向・配置転換、懲戒処分、募集・採用、その他に関する相談も含まれるため、合計数は【図1】に一致しない。

■ 「いじめ・嫌がらせ」：「職場におけるパワー・ハラスメント」に該当しない嫌がらせ全般をいう。

■ 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、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワー・ハラスメントに関する紛争は全て（同法に基づく紛争解決援助の対象となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

(3) 雇用均等関係法令にかかる相談件数の推移

- ◆ 雇用均等関係法令にかかる相談件数は2,081件（前年度より22.5%減少）（図3）。
- ◆ 最も多いものが、労働施策総合推進法に関する相談で1,043件（50.1%）、次いで育児・介護休業法に関する相談は730件（35.1%）でこの2法で全体の85.2%を占める（表3）。

図3 相談内容件数の推移

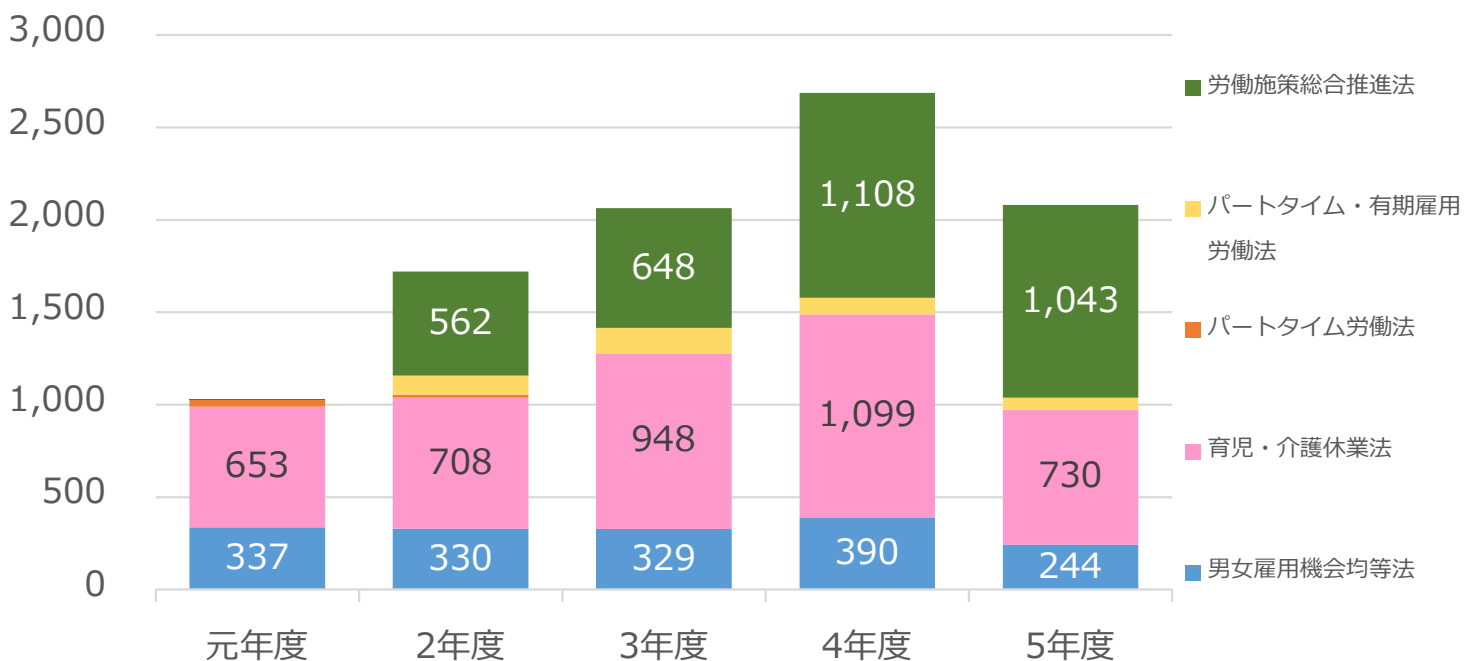


表3 相談件数の推移

	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
男女雇用機会均等法	337	330	329	390	244
育児・介護休業法	653	708	948	1,099	730
パートタイム労働法	36	16			
パートタイム・有期雇用労働法		104	138	89	64
労働施策総合推進法		562	648	1,108	1,043
計	1,026	1,720	2,063	2,686	2,081

(4) 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

- ◆ 総合労働相談件数13,113件のうち、ハラスメントに係る相談件数は1,360件であった（対前年度比9.3%減少（前年度1,500件））（図4）。
- ◆ 職場におけるパワーハラスメントに関する相談が1,043件（前年度比5.9%減）で、ハラスメントに関する相談件数全体の76.7%を占めている（表4）。

図4 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

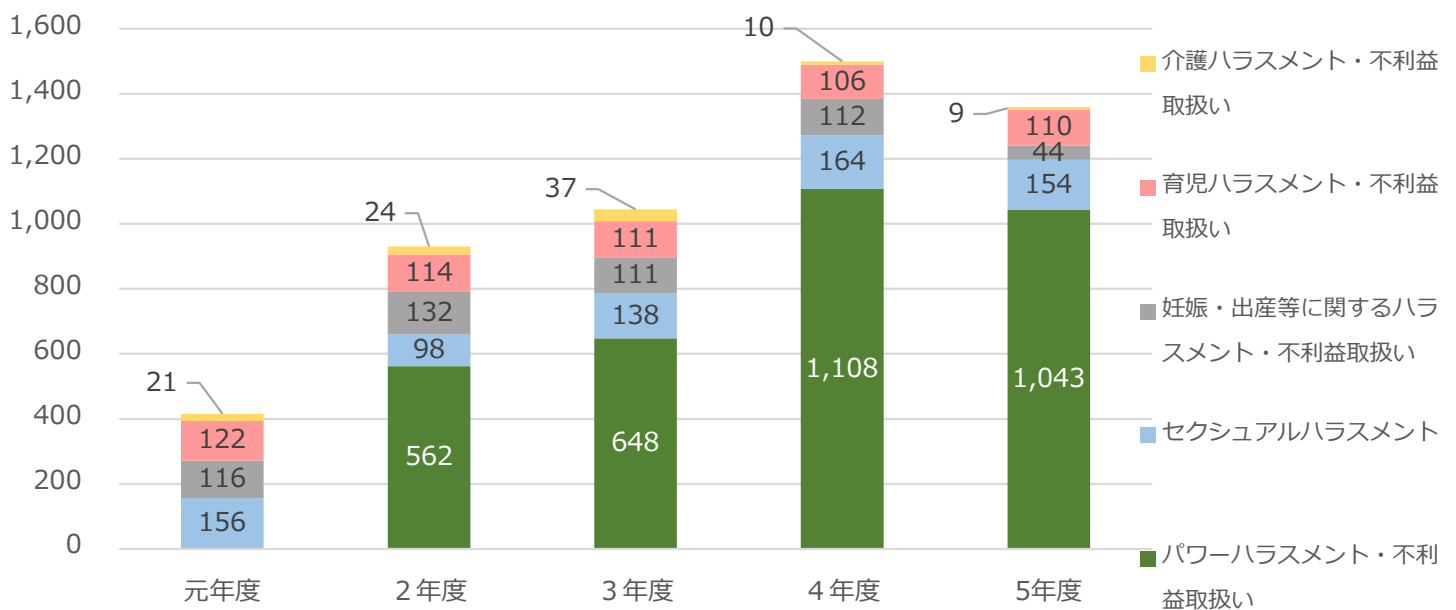


表4 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメントに係る相談の内訳	令和5年度	割合
介護ハラスメント・不利益取扱い	9	0.7%
育児ハラスメント・不利益取扱い	110	8.1%
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	44	3.2%
セクシュアルハラスメント	154	11.3%
パワーハラスメント	1043	76.7%
計	1360	

※注

- 「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、以下の3つの要素をすべて満たすものをいう。
 - ・ 優越的な関係を背景とした言動であって、
 - ・ 業務上必要かつ相当の範囲を超えたものにより、
 - ・ 労働者の就業環境が害されるもの

(5) 総合労働相談の内容（育児休業関係）

◆ 育児関係では、「育児休業」が327件（対前年度比42.7%減）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限など）」が132件（対前年度比12.6%減）、「育児休業に関する不利益取扱い」が61件の順になっている（図5）（表5）。

図5 相談件数（育児休業関係）の推移

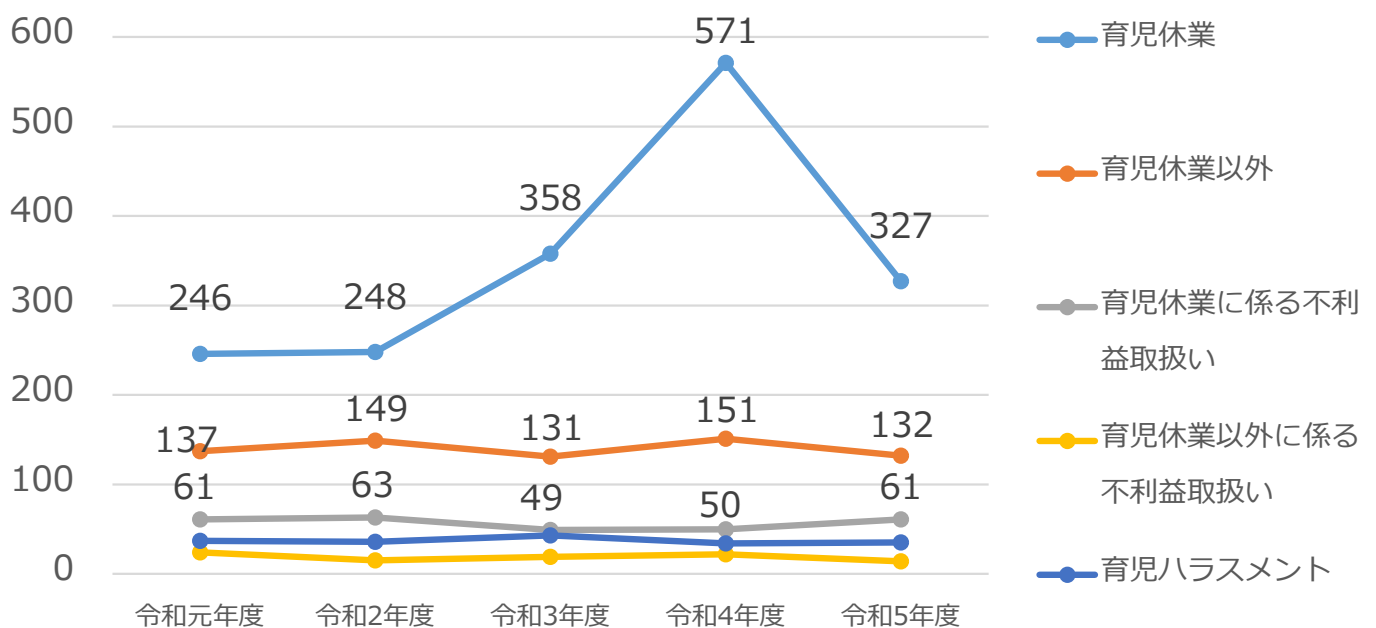


表5 相談内容（育児休業関係）の内訳

育児休業に係る相談の内訳	令和5年度	割合
育児休業	327	57.5%
育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限など）	132	23.2%
育児休業に係る不利益取扱い	61	10.7%
育児休業以外に係る不利益取扱い	14	2.5%
育児ハラスメント	35	6.2%
計	569	

2 令和5年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

(1) 助言・指導の状況

◆ 個別労働紛争解決制度の助言・指導（注）の申出件数は50件で、昨年度より23件減少した（対前年度比31.5%減）（図1）（表1）。

図1 助言・指導申出件数及び主要な申出内容の推移

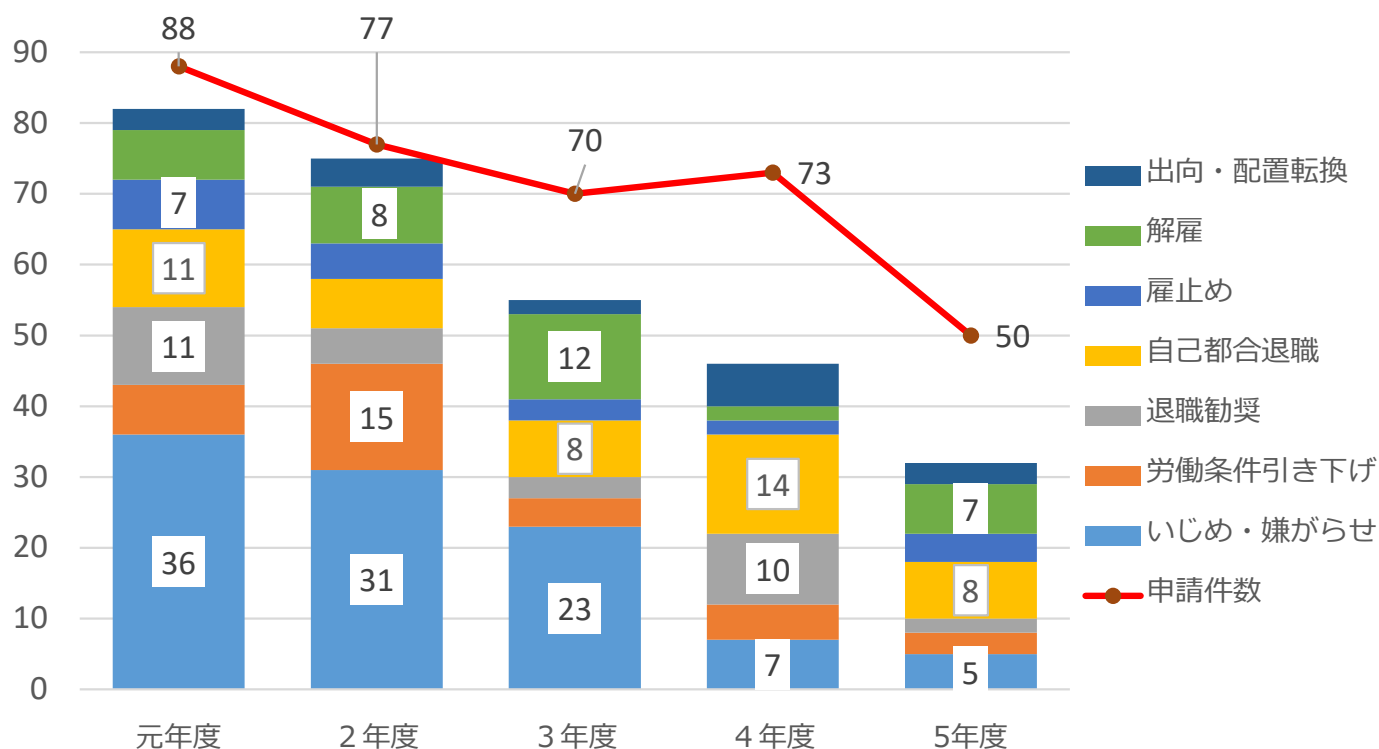


表1 主要な助言・指導申出内容の推移

	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
出向・配置転換	3	4	2	6	3
解雇	7	8	12	2	7
雇止め	7	5	3	2	4
自己都合退職	11	7	8	14	8
退職勧奨	11	5	3	10	2
労働条件引き下げ	7	15	4	5	3
いじめ・嫌がらせ	36	31	23	7	5

(注)
 ■「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。
 ■1回の助言において複数の内容にまたがる助言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。また、主要な項目のみを比較していることから、申出内容の件数と申出件数は一致しない。

(2) 紛争調整委員会によるあっせんの状況

- ◆ 個別労働紛争解決制度の紛争調整委員会によるあっせん（注）の申請件数は20件で、昨年度より7件減少した（前年度比25.9%減）（図2）（表2）。
- ◆ 申請内容別では、「雇止め」に関するものが5件で最も多かった。

図2 あっせん申請件数及び主要な申請内容の推移

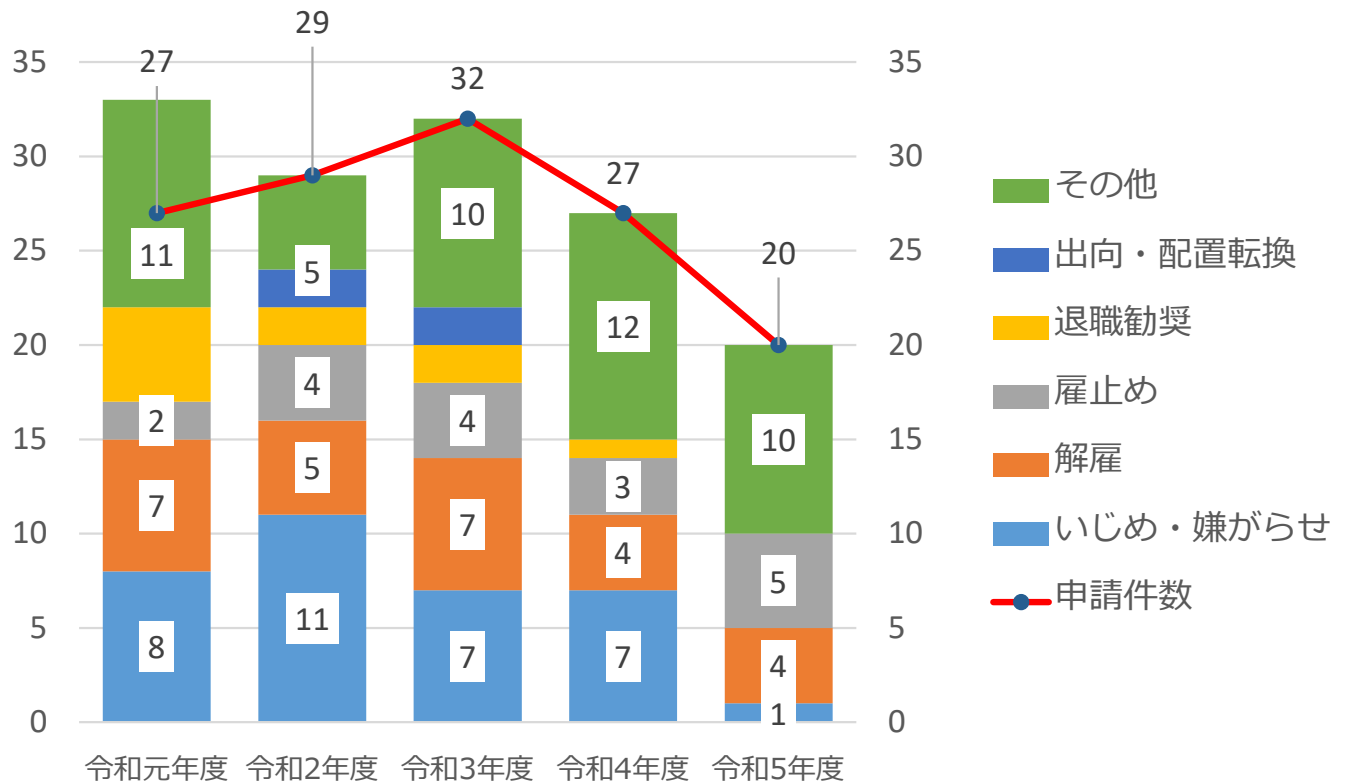


表2 主要なあっせん申請内容の推移

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
出向・配置転換	0	2	2	0	0
退職勧奨	5	2	2	1	0
雇い止め	2	4	4	3	5
解雇	7	5	7	4	4
いじめ・嫌がらせ	8	11	7	7	1

(注)

- 「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。
- 1回のあっせんにおいて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している。よって、申請内容の件数と申請件数は一致しない。

3 令和5年度 雇用均等関係法令に係る法施行状況

(1) 雇用均等関係法令の是正指導件数の状況

- ◆ 雇用均等関係法令にかかる是正指導件数は、1,166件。
- ◆ 雇用均等関係法令の内訳は、男女雇用機会均等法65件（5.6%）、労働施策総合推進法118件（10.1%）、パートタイム・有期雇用労働法471件（40.4%）、育児・介護休業法512件（43.9%）（図1）（表1）。

図1 是正指導件数の推移

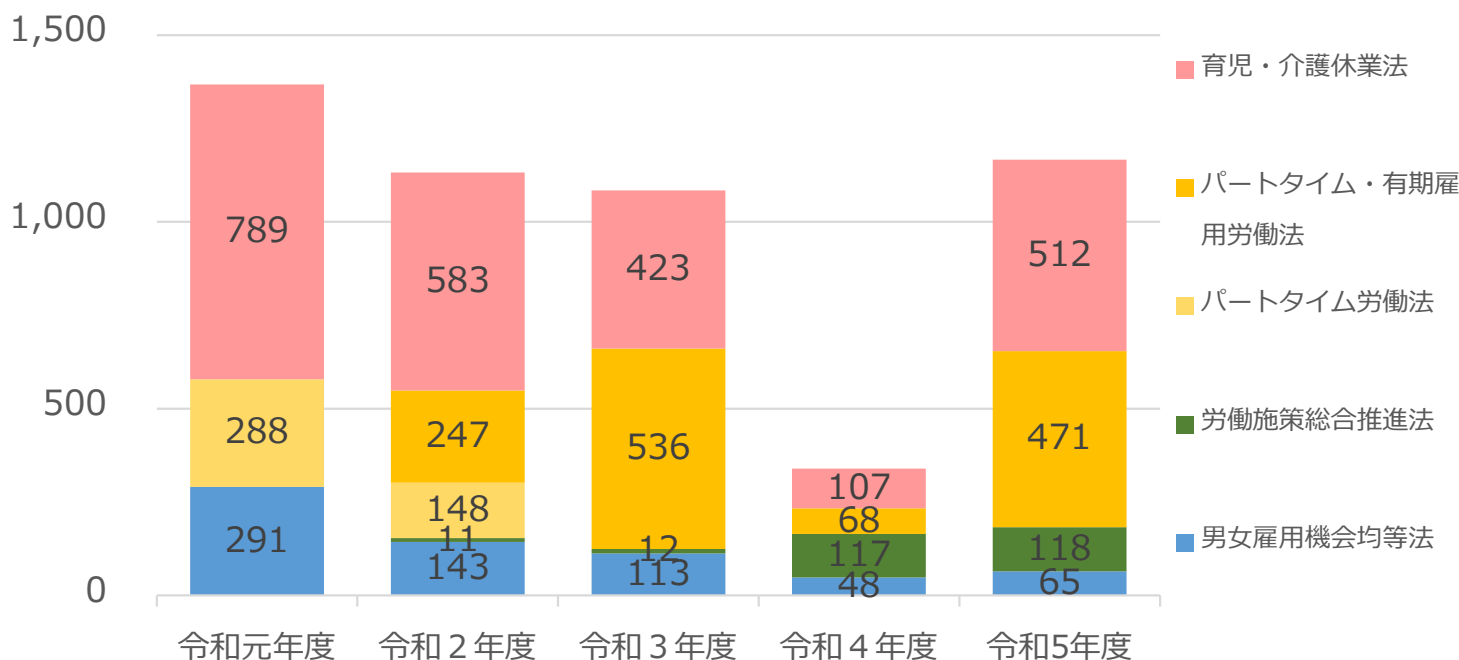


表1 是正指導内容の推移

	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
育児・介護休業法	789	583	423	107	512
パートタイム・有期雇用労働法	—	247	536	68	471
パートタイム労働法	288	148	—	—	—
労働施策総合推進法	—	11	12	117	118
男女雇用機会均等法	291	143	113	48	65
計	1,368	1,132	1,084	340	1,166

- (注)
- 「労働施策総合推進法」：令和2年6月から大企業に、令和4年4月からは中小企業に、職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務付けられた。
 - 「パートタイム・有期雇用労働法」：パートタイム労働法がパートタイム・有期雇用労働法に改正され、令和2年4月に施行(令和3年4月に全面施行)。

(2) ハラスメント及び不利益取扱いにかかる是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は233件（対前年度比68.8%増）（図2）。
- ◆ 指導事項の内容は、「パワハラ措置義務」が58件（24.9%）と最も多く、次いで「育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置」がそれぞれ56件（24.0%）となっている（表2）。

図2 是正指導件数の推移

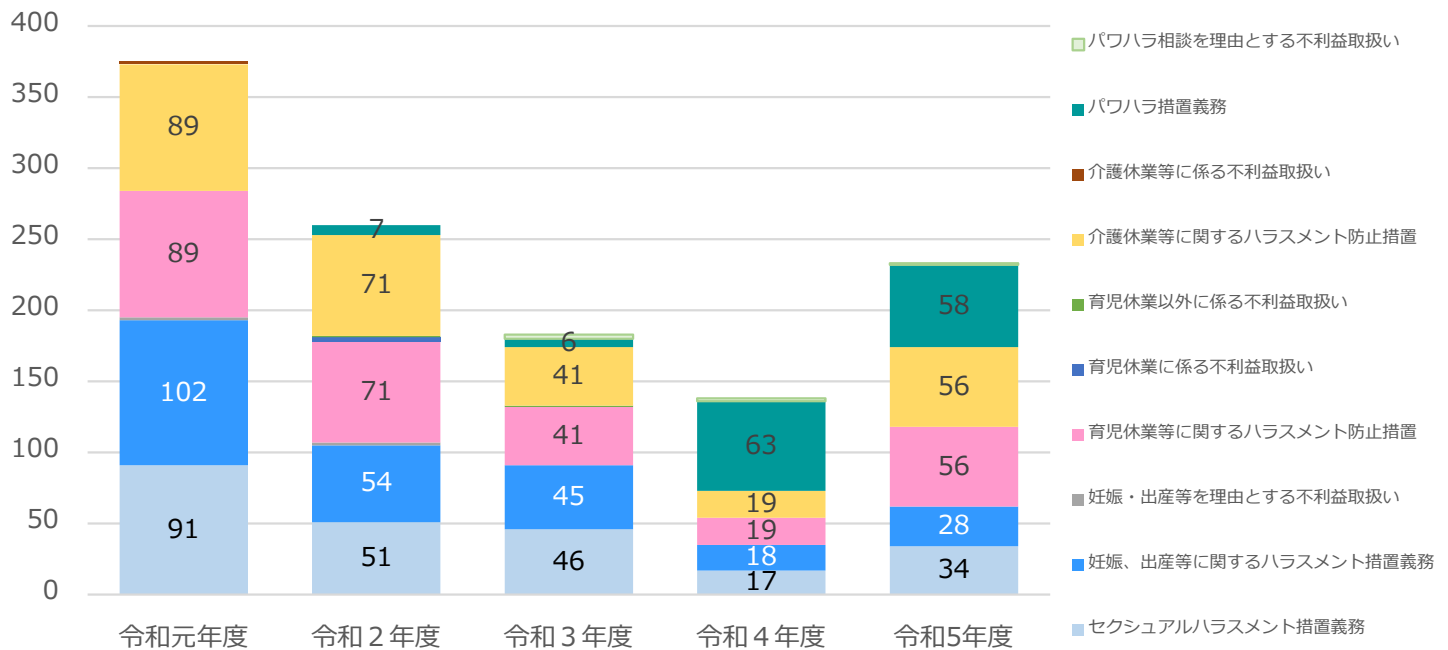


表2 是正指導内容の推移

	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
パワハラ相談を理由とする不利益取扱い	—	0	3	2	1
パワハラ措置義務	—	7	6	63	58
介護休業等に係る不利益取扱い	2	0	0	0	0
介護休業等に関するハラスメント防止措置	89	71	41	19	56
育児休業以外に係る不利益取扱い	0	1	1	0	0
育児休業に係る不利益取扱い	0	3	0	0	0
育児休業等に関するハラスメント防止措置	89	71	41	19	56
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	2	2	0	0	0
妊娠、出産等に関するハラスメント措置義務	102	54	45	18	28
セクシュアルハラスメント措置義務	91	51	46	17	34
計	375	260	183	138	233

(3) ハラスメント及び不利益取扱いにかかる紛争解決援助の申立及び調停申請受理の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は6件(19件減) (図3)。
- ◆ 申立事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置」の6件(100.0%)であった(表3-1)。
- ◆ 調停の申請件数は5件(12件減)であった(表3-2)。

図3 紛争解決援助申立受理件数の推移

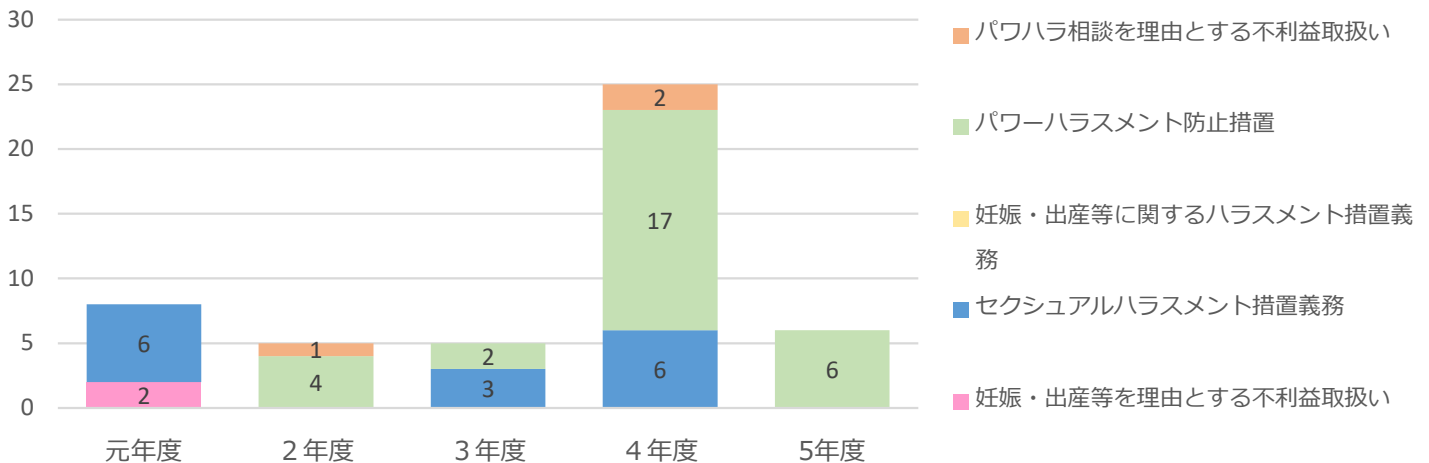


表3-1 紛争解決援助申立受理内容の推移

	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
パワハラ相談を理由とする不利益取扱い	—	1	0	2	0
パワーハラスメント防止措置	—	4	2	17	6
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務	0	0	0	0	0
セクシュアルハラスメント措置義務	6	0	3	6	0
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	2	0	0	0	0
計	8	5	5	25	6

表3-2 調停申請受理内容の推移

	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	0	0	0	0
セクシュアルハラスメント措置義務	4	0	3	3	1
パワーハラスメント防止措置	—	0	2	14	4
計	5	0	5	17	5

(注)

- 「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。
- 「調停」：紛争当事者（労働者と事業主）の間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。

(4) 育児関係の是正指導の状況

◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置」が61件（22.5%）、「育児休業等に関するハラスメントの防止措置」が56件（20.7%）、「育児休業」が52件（19.2%）、「雇用環境整備」が36件（13.3%）となっている（図4）（表4）。

図4 是正指導件数（育児休業関係）の推移

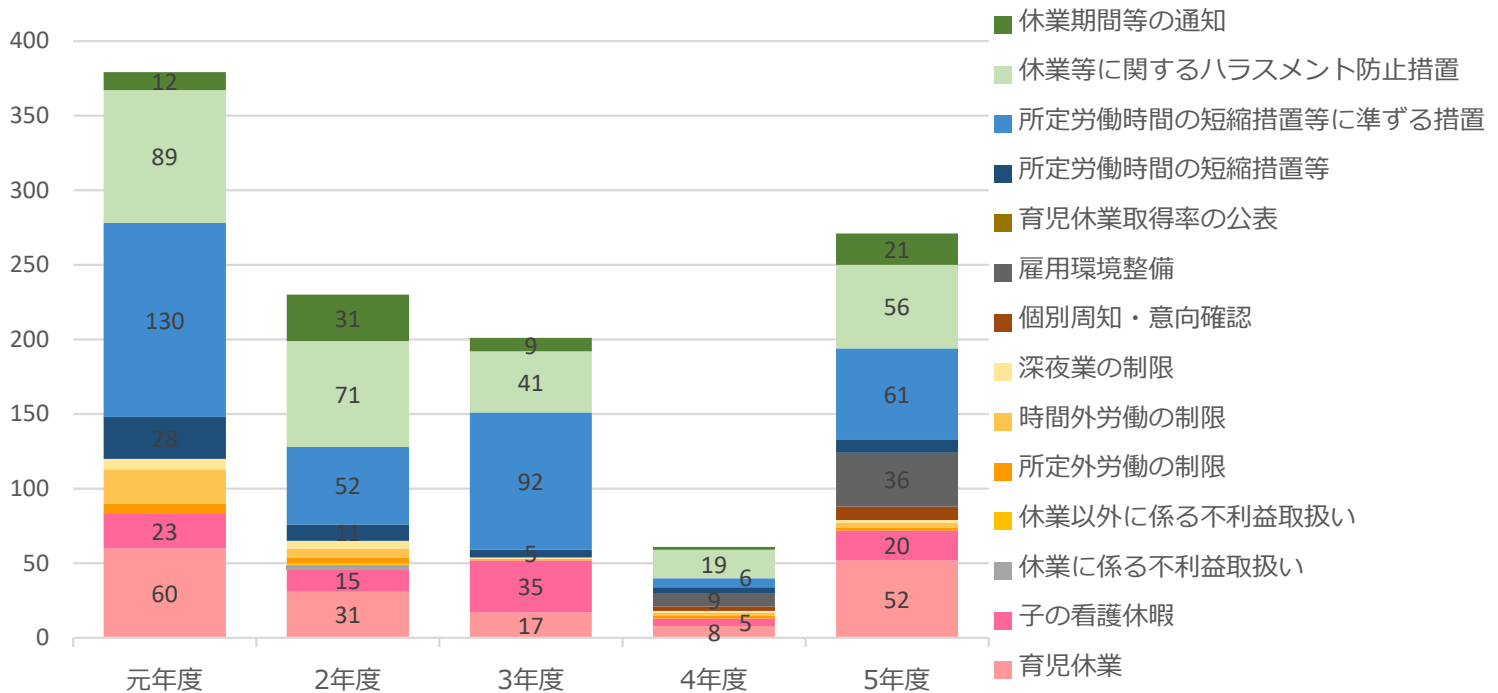


表4 是正指導件数（育児休業関係）の推移

内容	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
休業期間等の通知	12	31	9	2	21
休業等に関するハラスメント防止措置	89	71	41	19	56
所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置	130	52	92	6	61
所定労働時間の短縮措置等	28	11	5	4	9
個別周知・意向確認	—	—	—	3	9
雇用環境整備	—	—	—	9	36
育児休業取得率の公表	—	—	—	0	0
深夜業の制限	7	5	1	1	2
時間外労働の制限	23	6	0	2	3
所定外労働の制限	7	4	0	2	2
休業以外に係る不利益取扱い	0	1	1	0	0
休業に係る不利益取扱い	0	3	0	0	0
子の看護休暇	23	15	35	5	20
育児休業	60	31	17	8	52
計	379	230	201	61	271

令和 5 年度における事例

助言	雇止めにかかる助言・指導
事案の概要	<p>申出人（1年更新の有期労働契約労働者）は、面談で「雇用を終了することになった」と伝えられた。申出人はその理由を尋ねたが全く心当たりがなく、具体的なことは何も説明がないまま1か月後の雇用契約期間満了(雇止め)通知書を渡された。申出人は、面談前にすでに示されていたシフトに雇止め日以降にも申出人の名前があったことや、次年度の計画を話し合う会議にも参加していたことから、「雇止めには納得できない」と伝えたが決定は覆らなかった。</p> <p>申出人は、話し合いで解決したいとして助言を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主から事情を聴取したうえで、事実の概要を踏まえると、労働契約法第19条に基づき申出人に労働契約更新されるものと期待することについて合理的理由があると認められる可能性が否定できないと説明し、話し合いによる解決を図るよう促した。</p> <p>助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主から雇用契約期間満了(雇止め)通知書が撤回された。本人が更新を希望し、部署は異動することとなったものの、引き続き本事業場で雇用が継続することとなった。</p>

あっせん	解雇にかかるあっせん
事案の概要	<p>申請人(正社員)は被申請人(事業主)から能力不足を指摘され、3箇月の試用期間満了に合わせて解雇通知書を受けたことに納得がいかず、解雇の撤回と現職復帰を求め、あっせんに申請したもの。</p>
あっせんの内容・結果	<p>あっせん委員が被申請人(事業主)の主張を確認したところ、試用期間ぎりぎりまで適格性を見極めたうえで当該業務には不適格と判断したものであり、解雇予告手当を支払い申請人を解雇したいとの主張であった。双方に歩み寄りを促したところ、申請人は会社都合退職とした上で金銭解決に応じる意思を示した。</p> <p>これを受けてあっせん委員より労使双方が合意可能な条件について調整をし、双方が歩み寄り、解雇を撤回し会社都合退職とすることと解決金を支払うことで合意した。</p>

行政指導

労働施策総合推進法に基づく報告請求

事案の概要

派遣で働く相談者は、派遣先従業員より挨拶をしても無視をされる、仕事を与えてもらえない、「だから派遣は」等の言動を繰り返される対応を受けていた。報復を恐れつつ派遣元、派遣先の各相談窓口にご相談を行うが「（派遣先）担当者の機嫌が悪かったのでは？気にしすぎだよ」といった程度の対応しかなされなかった。その後再三にわたり相談をするが、現状は変わらなかったため、派遣元、派遣先双方の相談窓口が適切に対応していないこと、再発防止に向けた措置を求めて労働局に相談を行ったもの。

行政指導のポイント・結果

相談を契機に、派遣元、派遣先それぞれの事業主から事情を聴取したところ、「グチ」程度として聞き流されていたことが判明。相談体制等を含め労働総合推進法で定める措置義務について説明を行い、監理監督者を含むすべての労働者に「ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、ハラスメント行為者は就業規則等において罰せられること。事業主や労働局に相談をしても不利益な取扱いをされないこと」等の周知・啓発をすること。事実関係の迅速かつ正確な確認、再発防止に向けた措置を講ずることについて助言を行った。

助言に基づき、派遣元、派遣先それぞれが労働者に対し相談窓口、行為による罰則等の周知・啓発を行った。併せて相談者と相手を含むヒアリングの実施し、再発防止措置を講じた。

調停

労働施策総合推進法に基づく調停

事案の概要

申請人は、先輩労働者からの無視、書類を投げて渡される等のハラスメント行為を受けたことによりメンタル不調となり休職した。事業主との復帰に向けての面談においても解決に向けた対応がなく、更に休職が必要となるほど体調が悪化したため、就業規則に基づく休職期間満了により退職することとなった。退職せざるを得なかったのはパワハラ防止にかかる措置が十分に取られていなかったことが原因であるので、金銭補償を求めたいとして調停の申請を行ったもの。

調停のポイント・結果

調停委員が被申請人に対しパワハラ防止にかかる措置義務の実施状況を確認したところ、パワハラに関する相談窓口が設置されていなかったことが認められた。調停委員より、措置義務が不十分であることを踏まえ、被申請人として本件紛争の早期解決のために取れる方策について確認したところ、解決金の支払いには応じられるとの回答であった。

これを受けて申請人に解決金の額について確認したところ、申請人の受けた発言について、被申請人が事実関係を確認した記録を提出もらえば応じられるとの回答であったので、事実関係を確認した記録の提出及び本件に係る解決金を支払うことにつき受諾勧告を行い、双方応諾した。