



京都労働局
令和6年7月31日(水)

経済・府政記者クラブ同時資料配付

担当	京都労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 森 泰彦
	室長補佐 高江洲 洋子
	労働紛争調整官 秋月 邦彦
	電話 075-241-3212

「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

～内容別では「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が引き続き最多～

京都労働局（局長 角南 巖）は、「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。

引き続き、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、助言・指導およびあっせんの運用を的確に行うなど、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】

- 1 総合労働相談件数、助言・指導の申出件数は前年度より減少、あっせん申請件数は前年度より増加。

内容	件数	前年度比	
総合労働相談 ※1	23,119 件	12.4%減	(P4)
法制度の問い合わせ	13,092 件	14.3%減	
労働基準法等の違反の疑いがあるもの	4,235 件	21.0%減	
民事上の個別労働紛争相談 ※2	7,685 件	2.6%減	
助言・指導申出 ※3	205 件	8.9%減	(P6)
あっせん申請 ※4	86 件	13.2%増	(P7)

- 2 民事上の個別労働紛争の相談件数では、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多。

前年度より「いじめ・嫌がらせ」「労働条件引下げ」が増加し、「解雇」「自己都合退職」等が減少。

「いじめ・嫌がらせ」	1,993 件 (12.2%増)	※5
「自己都合退職」	1,076 件 (14.2%減)	
「労働条件の引き下げ」	805 件 (2.7%増)	
「解雇」	765 件 (10.8%減)	

※1 「総合労働相談」:

京都労働局と各労働基準監督署内、京都駅前の9か所に、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。

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、複数の相談内容を計上している。

※2 「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（労働基準法等労働関係法令の違反に関するものを除く）。

※3 「助言・指導」：

民事上の個別労働紛争について、京都労働局長が紛争当事者に対して問題点を指摘し、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。

※4 「あっせん」：

京都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。

※5 「いじめ・嫌がらせ」：

令和4年4月、改正労働施策総合推進法が全面施行され、全企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考>

労働施策総合推進法に関する相談件数：459件

労働施策総合推進法に基づく紛争解決の援助申立件数：11件

労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数：0件

【添付資料】

P3 個別労働紛争解決制度の枠組

P4～ 令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

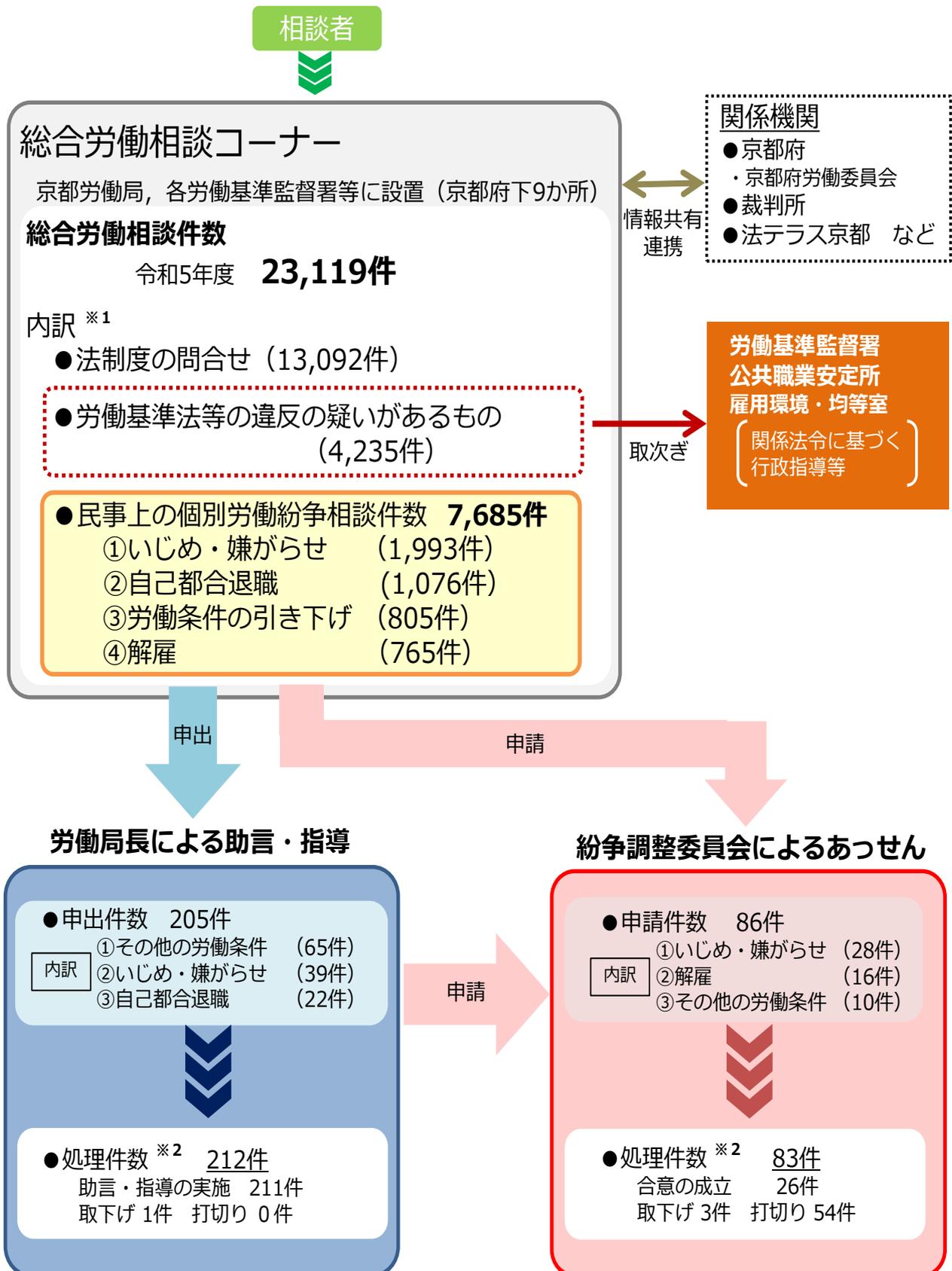
P8～ 令和5年度の助言・指導とあっせんの事例

京都府内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

<p>京都労働局総合労働相談コーナー☆ 〒604-0846 京都市中京区両替町通 御池上ル金吹町451 TEL 075-241-3221</p>	<p>京都駅前総合労働相談コーナー☆ 〒600-8216 京都市下京区西洞院通 塩小路上ル東塩小路町608-9 日本生命京都三哲ビル8階 TEL 075-342-3553 フリーダイヤル(京都府内限定) 0120-829-100</p>	<p>京都上総合労働相談コーナー 〒604-8467 京都市中京区西ノ京 大炊御門町19-19 京都上労働基準監督署内 TEL 075-462-5112</p>
<p>京都下総合労働相談コーナー 〒600-8009 京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町 101アーバンネット四条烏丸ビル5階 京都下労働基準監督署内 TEL 075-254-3196</p>	<p>京都南総合労働相談コーナー ☆ 〒612-8108 京都市伏見区奉行前町6 京都南労働基準監督署内 TEL 075-601-8322</p>	<p>福知山総合労働相談コーナー☆ 〒620-0035 福知山市内記1丁目10-29 福知山地方合同庁舎4階 福知山労働基準監督署内 TEL 0773-22-2181</p>
<p>舞鶴総合労働相談コーナー 〒624-0946 舞鶴市下福井901舞鶴港湾合同庁舎6階 舞鶴労働基準監督署内 TEL 0773-75-0680</p>	<p>丹後総合労働相談コーナー 〒627-0012 京丹后市峰山町杉谷147-14 丹後労働基準監督署内 TEL 0772-62-1214</p>	<p>園部総合労働相談コーナー 〒622-0003 南丹市園部町新町118-13 園部労働基準監督署内 TEL 0771-62-0567</p>

☆女性相談員がいます（日によって不在の場合がございます）。

個別労働紛争解決制度の枠組



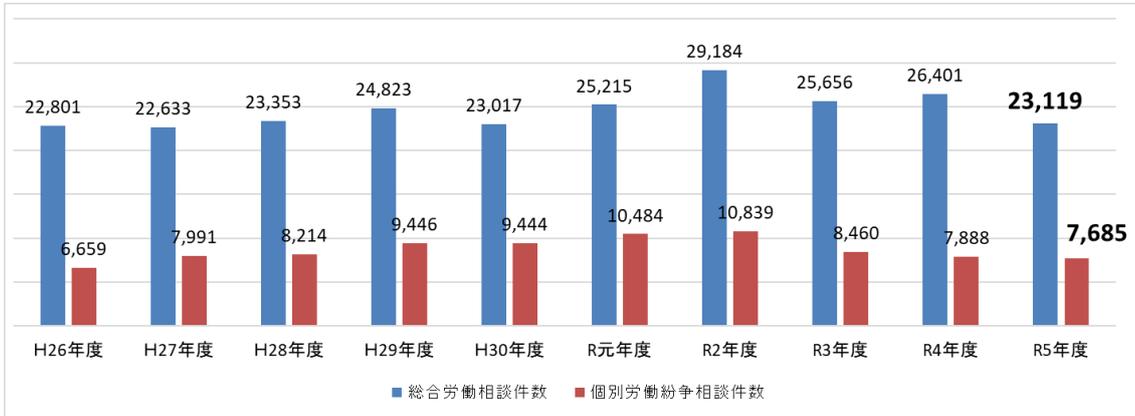
※1 1回で複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 労働局長による助言・指導の処理件数と紛争調整委員会によるあっせんの件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前の申出又は申請があったものを含む。

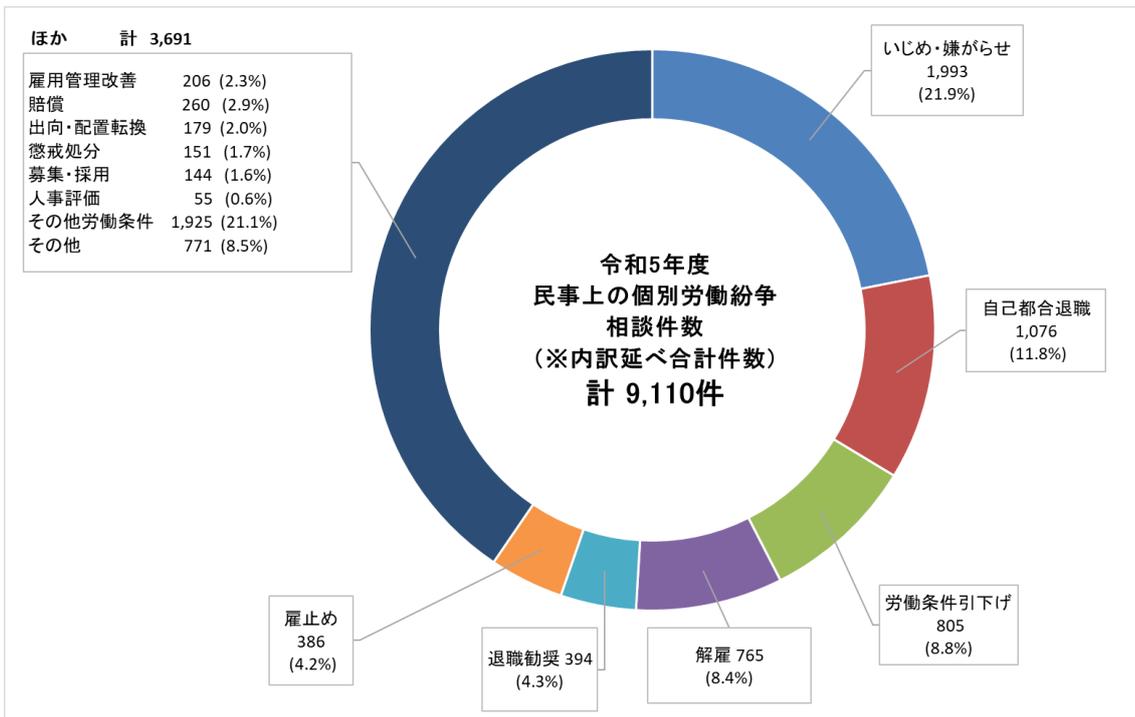
令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

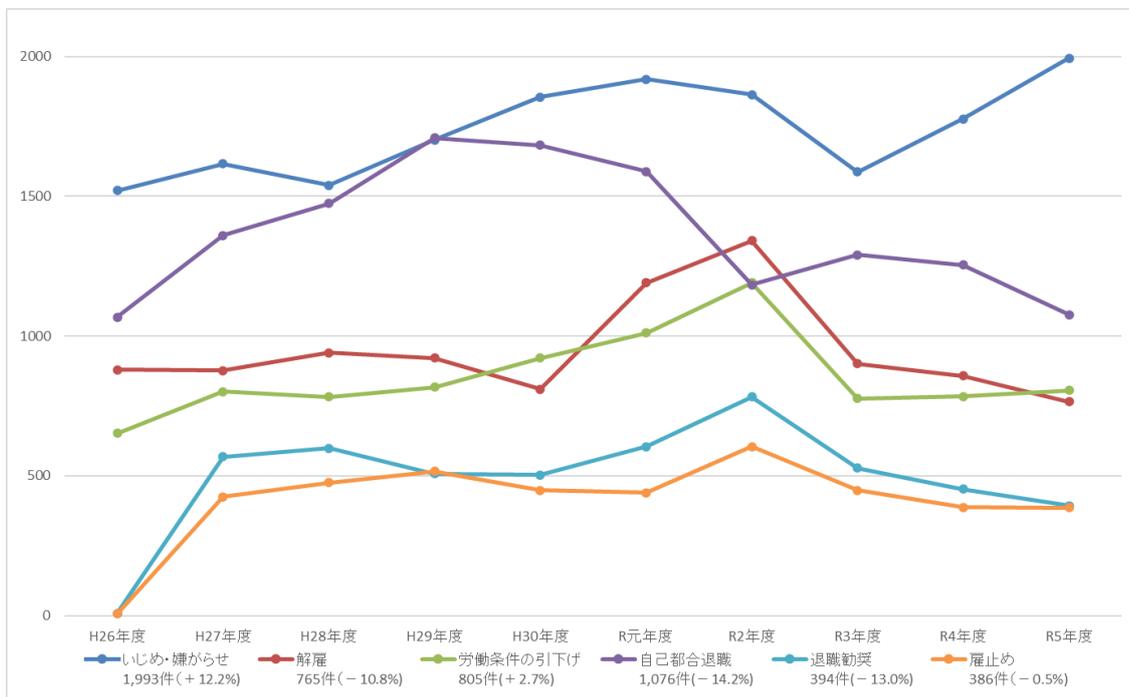


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



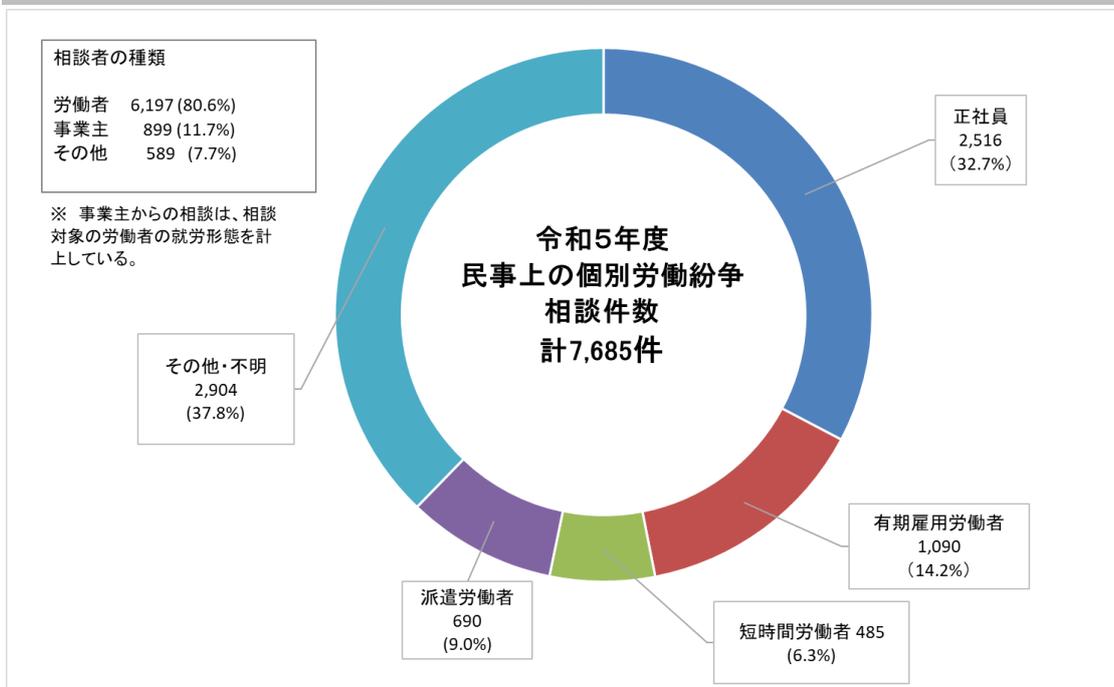
※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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)



※ 令和4年4月、労働施策総合推進法が改正され、全企業におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。()は対前年度比の割合。

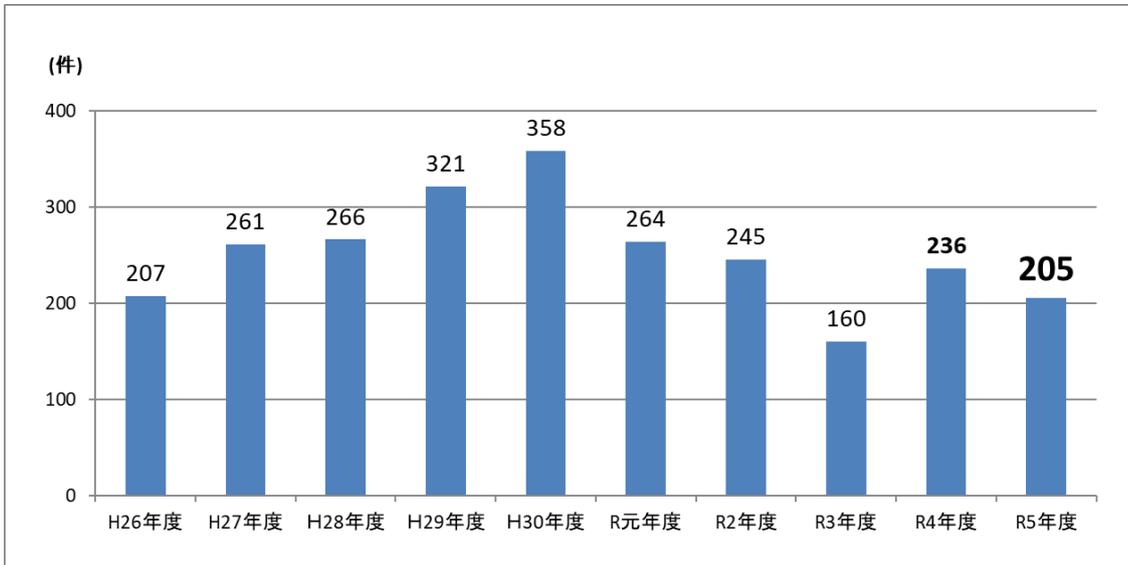
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



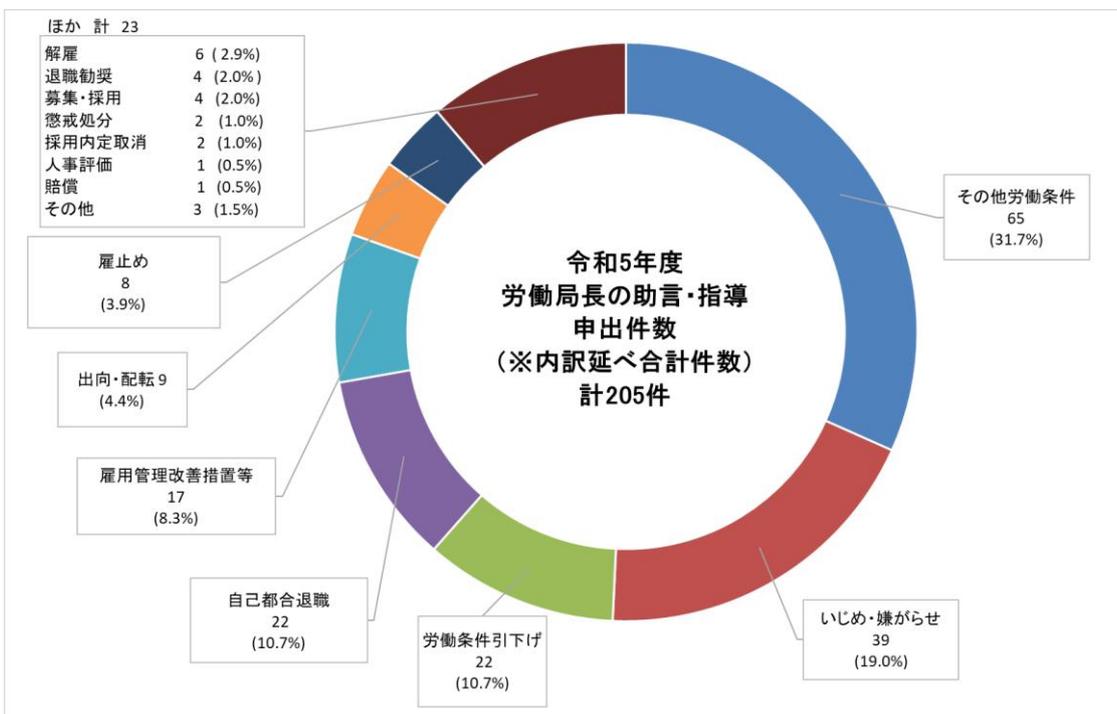
※ ()内は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移



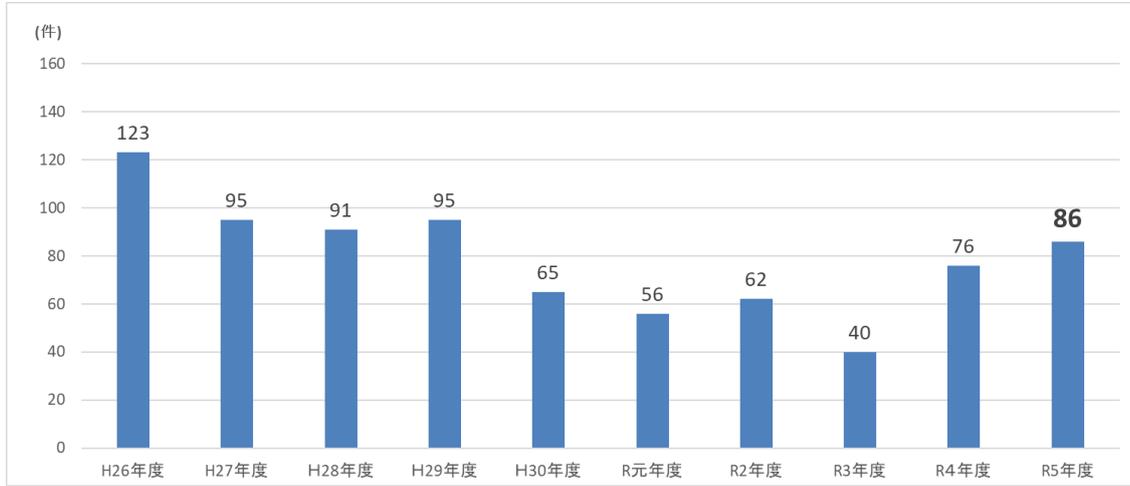
(2) 申出内容別の件数



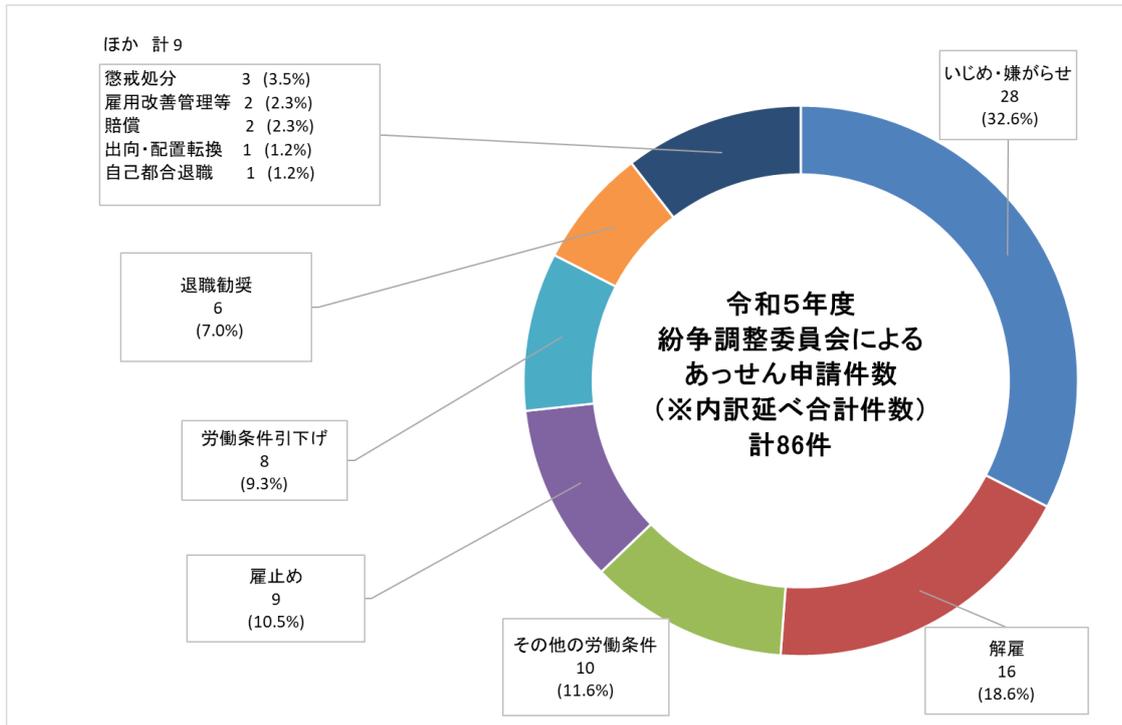
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。
なお、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

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したもの。

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	その他の労働条件（退職及び年次有給休暇の取得）に関する助言・指導
事案の概要	<ul style="list-style-type: none">● 申出人は業務負担等の状況から退職を決意し、事業主あて退職を申し入れるとともに年次有給休暇の取得希望も伝えていたが、事業主は退職を受け入れず、さらには年次有給休暇は会社判断で決めるとの対応であり、退職及び年次有給休暇の取得について助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">● 被申出人（事業主）に対し、民法第627条の規定（当事者が雇用契約の期間を定めなかったときは、労使当事者はいつでも解約の申入れをすることができ、雇用は解約の申入れから2週間を経過することによって終了する）や年次有給休暇について定める労働基準法第39条の趣旨を説明し、事業主が申出人の意向を再確認して対応するよう、助言した。● 両当事者による話し合いが行われ、退職日及び年次有給休暇取得日が確定した。

事例2	労働条件引下げ（労働日数減少）に関する助言・指導
事案の概要	<ul style="list-style-type: none">● 申出人は契約期間の定めのないパートタイム労働者で、当初契約では労働時間は1週間当たり4日程度かつ20時間程度とされていたが、徐々に労働日数を減らされ、ついには1週間当たり1日とする旨を事業主から通知された。申出人はこれを受け入れられないと事業主に申し出たが、事業主からの返答を得られず、話し合う機会を求めて助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">● 被申出人に対し、労働契約法第8条において、労働条件の変更を行うには両当事者の合意が必要である旨定められている点、裁判例においては、不利益な変更を行う場合には①高度の必要性に基づいた合理的な内容、②労働者が被る不利益の程度、③変更の必要性、④労使の交渉の経緯・協議が尽くされているか否か、が大事な点であると示されていることを教示し、申出人と十分に話し合うよう助言した。● 助言の結果、両当事者による話し合いの場が設けられ、勤務は1週間当たり2日程度とすることとなった。

あっせんの例

事例1	解雇に関するあっせん
事案の概要	<ul style="list-style-type: none">●申請人は経営不振を理由に被申出人から解雇通告を受けた。申出人から被申請人（事業主）に対して、詳細な解雇理由や再就職支援等について問い合わせるも、被申出人からは具体的な説明を受けることができなかった。申出人は、雇用の継続は求めないものの、解雇に関する十分な説明が無いことに納得できず、相応の金銭補償を求めて、あっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">●被申請人（事業主）は、本件解雇は経営上の理由であって合理的な理由があると主張するとともに、申請人を含めた多くの労働者を解雇せざるを得ずをえなかったと主張した。●これを受けて、あっせん委員が申請人及び被申請人双方に対して金銭による和解を促し、譲歩を求めたところ、被申請人は当初示していた金額よりも増額して譲歩し、220,000円を解決金として支払うことで合意した。

事例2	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<ul style="list-style-type: none">●申請人は契約期間の定めのないパートタイム労働者として就労していたが、他労働者からの嫌がらせを受け、これを被申請人に相談したところ、別部署へ配置転換となった。しかし申請人は異動先でも嫌がらせを受けることとなり、精神的に追い込まれ、退職せざるをえなくなった。退職するに至ったことの経済的・精神的な賠償にかかる金銭補償として、被申請人に対して500,000円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">●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、被申請人は申請人からの申し立てを受けて、必要な調査や配置転換等を実施してきた、と主張した。●これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として200,000円を支払うことで合意した。