

令和6年8月22日

【照会先】

宮城労働局雇用環境・均等室
 雇用環境・均等室長 加藤 明子
 労働紛争調整官 遠藤 瞳
 電話：022（299）8834

報道関係者 各位

《令和5年度宮城県内における個別労働紛争解決制度の施行状況》 ～相談件数は昨年度比0.1%増で高止まり。

相談の内容は「いじめ・嫌がらせ」が11年連続で最多 ～

宮城労働局（局長 小宅 栄作）は、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、迅速に解決を図るための制度で、「総合労働相談※¹」、都道府県労働局長による「助言・指導※²」、紛争調整委員会による「あっせん※³」の3つの方法があります。

今回の施行状況を受けて、宮城労働局は、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、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】注：[]内は、別添資料の該当ページ

1 総合労働相談件数は高止まり。

- 総合労働相談件数は2万3,168件で、18年連続で2万件を超え、高止まり [P. 4-1(1)]
- 助言・指導の申出件数が減少した一方、あっせんの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		2万3,168件	0.1%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	1万7,955件	0.1%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,764件	40.7%増
	民事上の個別労働関係紛争相談	5,017件	4.1%減
助言・指導申出		132件	24.1%減
あっせん申請		68件	3.0%増

2 民事上の個別労働関係紛争※⁴における相談では「いじめ・嫌がらせ」※⁵の件数が引き続き最多。

- 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、1,657件（前年度比4.8%増）で11年連続最多[P. 5-1(3)]

3 助言・指導の申出件数は、「その他の労働条件」※⁶が最多。

- 「その他の労働条件」※⁶にかかる助言・指導の申出は35件（前年度と同数） [P. 7-2(3)]

※1～5については次頁をご参照ください

※1 「総合労働相談」

都道府県労働局、労働基準監督署、駅近隣の建物など379か所（令和6年4月1日現在）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。

なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等（部）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になったため、それらの相談件数も計上されている。

※2 「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。

※3 「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。

※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（労働基準法等の違反に関するものを除く）。

※5 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、同法に規定する職場におけるパワーハラスメント注)に関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「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」として計上され、「民事上の個別関係労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している。

同法に関する相談件数等の施行状況については、以下の厚生労働省ウェブサイトを参照。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>

注) 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

※6 「その他の労働条件」

労働条件に関するもののうち、「労働条件の引き下げ」「出向・配転」「昇給・昇格」等他の区分に該当しない、賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の職場における一切の待遇に関するものが区分される。

【別添】

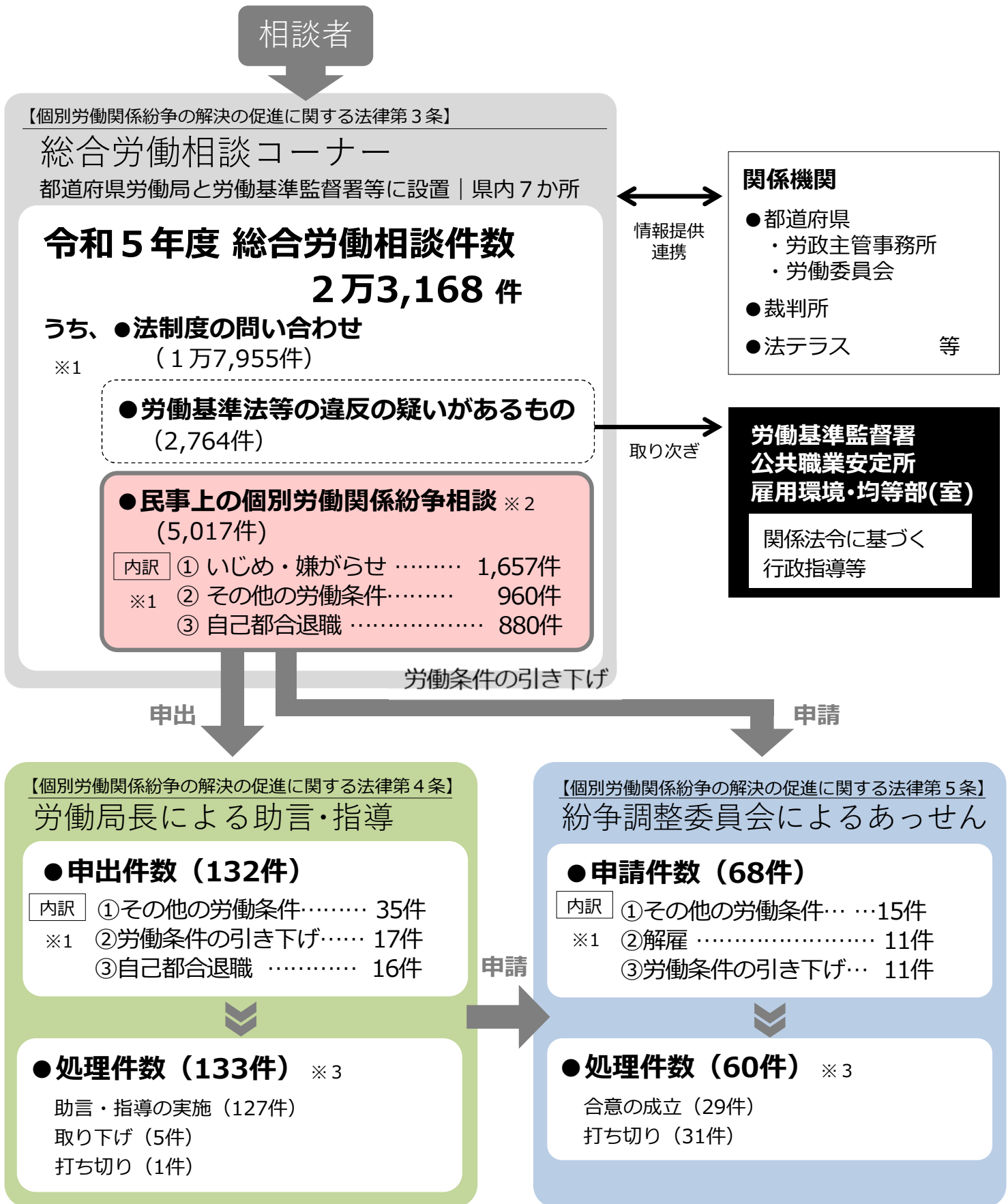
別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

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：令和5年度の助言・指導とあっせんの事例

（参考）個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

個別労働紛争解決制度の枠組み



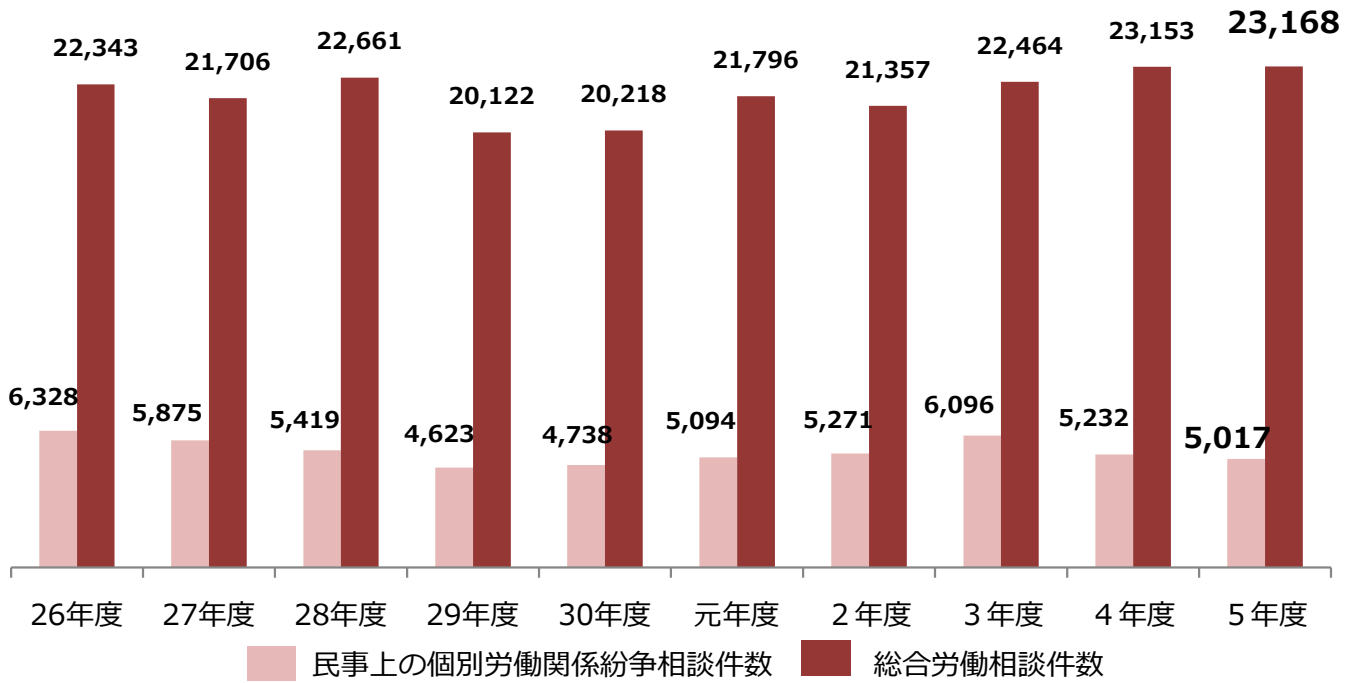
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※3 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。

1 総合労働相談

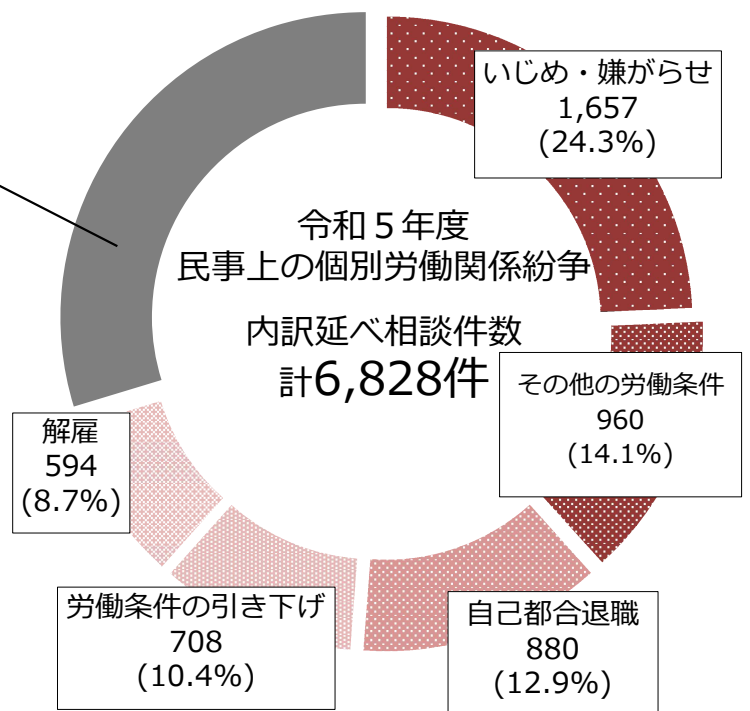
(1) 相談件数の推移 (10年間)



(2) 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数

ほか 計2,029件

退職勧奨	442	(6.5%)
賠償	359	(5.3%)
雇止め	242	(3.5%)
出向・配置転換	188	(2.8%)
懲戒処分	107	(1.6%)
雇用管理改善等	74	(1.1%)
その他	617	(9.0%)



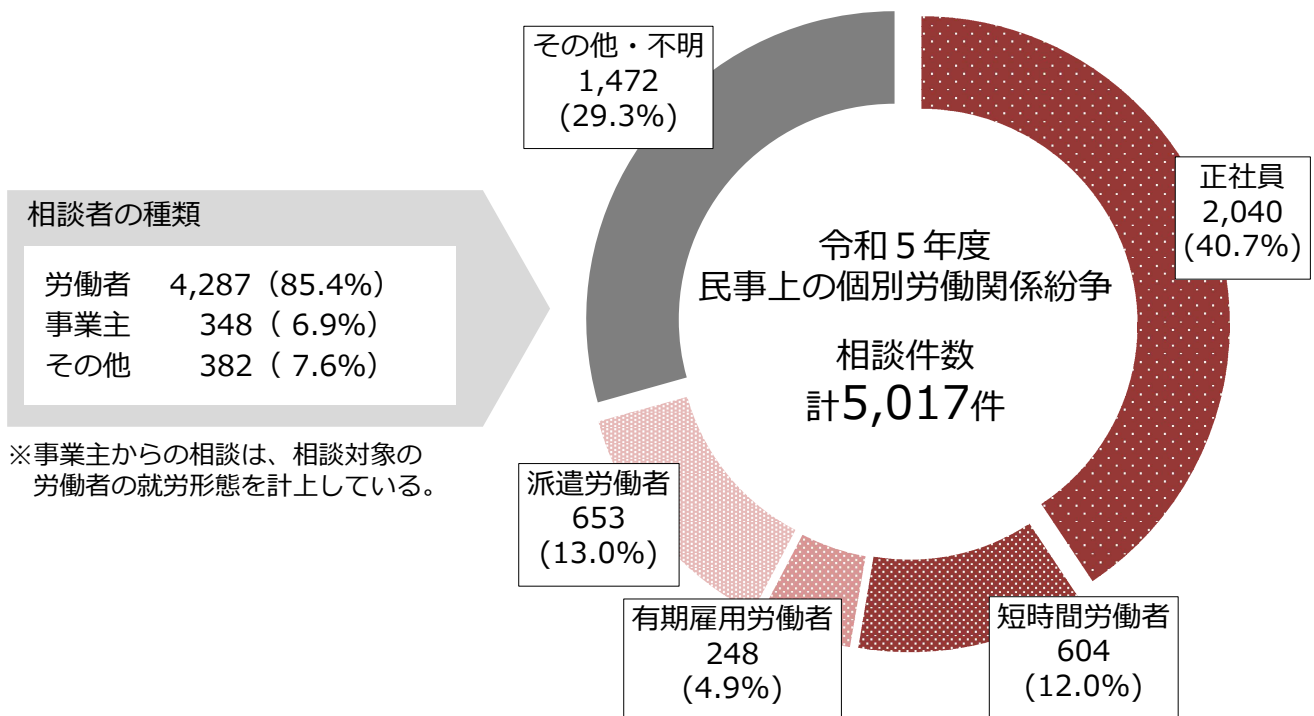
※ ()内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働関係紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)

	宮城労働局			全国		
	1	2	3	1	2	3
26年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	解雇	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	18.5%	15.0%	14.7%	21.4%	13.4%	12.4%
27年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	解雇	自己都合 退職
	18.7%	15.1%	14.1%	22.4%	12.7%	12.7%
28年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件
	22.4%	15.9%	13.0%	22.8%	13.0%	12.6%
29年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	26.3%	14.1%	12.9%	23.6%	12.9%	12.8%
30年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	26.6%	13.6%	12.2%	25.6%	14.2%	12.8%
元年度	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	29.3%	12.8%	12.2%	25.5%	15.3%	11.7%
2年度	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	27.7%	14.1%	11.1%	22.8%	15.9%	11.4%
3年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	23.1%	12.5%	11.7%	24.4%	16.4%	11.5%
4年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	27.1%	12.0%	11.3%	22.1%	15.5%	13.5%
5年度	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	24.3%	14.1%	12.9%	19.1%	16.5%	13.5%

※ 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相談は全て(同法に基づく対応となり)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差異がある。労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※5を参照。

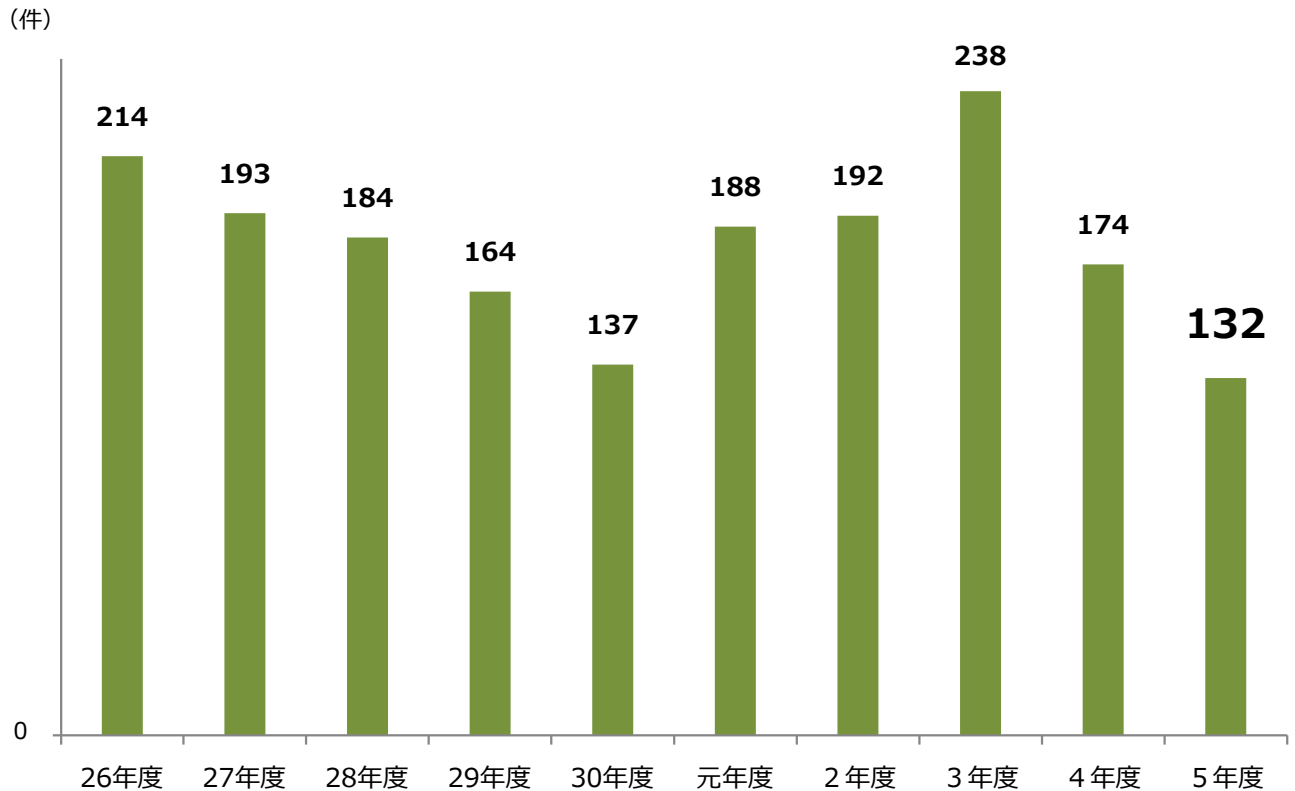
(4) 民事上の個別労働関係紛争 | 就労形態別の件数



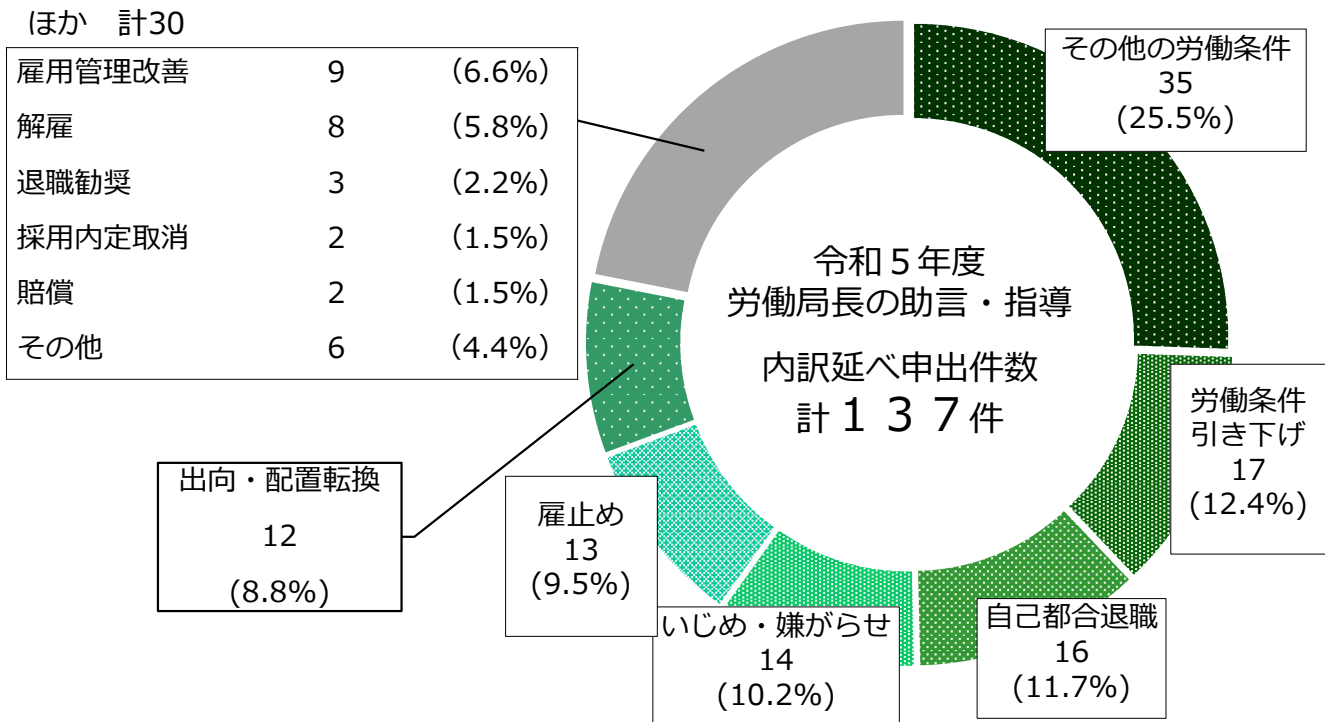
※ () 内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移 (10年間)



(2) 申出内容別の件数



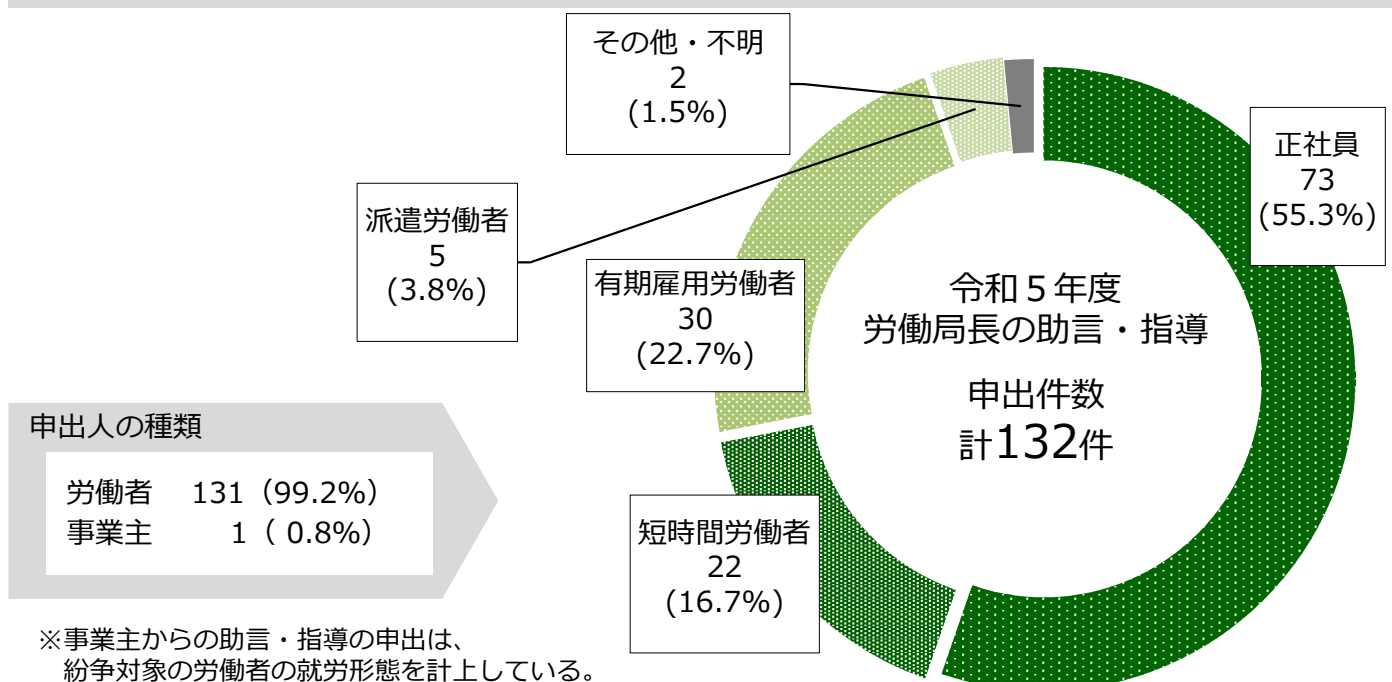
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したものの。

(3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)

	宮城労働局			全国		
	1	2	3	1	2	3
26年度	いじめ 嫌がらせ 20.2%	自己都合 退職 12.7%	労働条件 引き下げ 9.9%	いじめ 嫌がらせ 18.9%	その他の 労働条件 15.6%	解雇 12.6%
27年度	いじめ 嫌がらせ 24.5%	解雇 16.2%	自己都合 退職 10.0%	いじめ 嫌がらせ 21.0%	その他の 労働条件 15.1%	解雇 12.1%
28年度	いじめ 嫌がらせ 23.8%	自己都合 退職 21.8%	解雇 14.1%	いじめ 嫌がらせ 22.3%	その他の 労働条件 16.8%	解雇 10.3%
29年度	いじめ 嫌がらせ 20.7%	自己都合 退職 14.0%	解雇 9.1%	いじめ 嫌がらせ 22.5%	その他の 労働条件 18.0%	解雇 9.9%
30年度	いじめ 嫌がらせ 24.1%	自己都合 退職 16.8%	解雇 11.7%	いじめ 嫌がらせ 24.2%	その他の 労働条件 19.4%	自己都合 退職 9.0%
元年度	いじめ 嫌がらせ 35.3%	その他の 労働条件 11.8%	自己都合 退職 10.2%	いじめ 嫌がらせ 24.2%	その他の 労働条件 21.0%	解雇 8.9%
2年度	いじめ 嫌がらせ 24.5%	労働条件 引き下げ 14.1%	自己都合 退職 9.9%	その他の 労働条件 22.8%	いじめ 嫌がらせ 18.4%	解雇 9.7%
3年度	いじめ 嫌がらせ 14.3%	労働条件 引き下げ 13.0%	自己都合 退職 13.0%	その他の 労働条件 24.8%	いじめ 嫌がらせ 18.0%	労働条件 引き下げ 8.7%
4年度	その他の 労働条件 20.1%	いじめ 嫌がらせ 16.7%	労働条件 引き下げ 13.8%	その他の 労働条件 27.2%	いじめ 嫌がらせ 11.6%	労働条件 引き下げ 9.3%
5年度	その他の 労働条件 25.5%	労働条件 引き下げ 12.4%	自己都合 退職 11.7%	その他の 労働条件 26.9%	労働条件 引き下げ 10.8%	いじめ 嫌がらせ 10.1%

※ 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差異がある。労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P2の※5を参照。

(4) 就労形態別の申出件数



※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、合計は100%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れと処理状況

うち1か月以内に処理 133件 (100%)

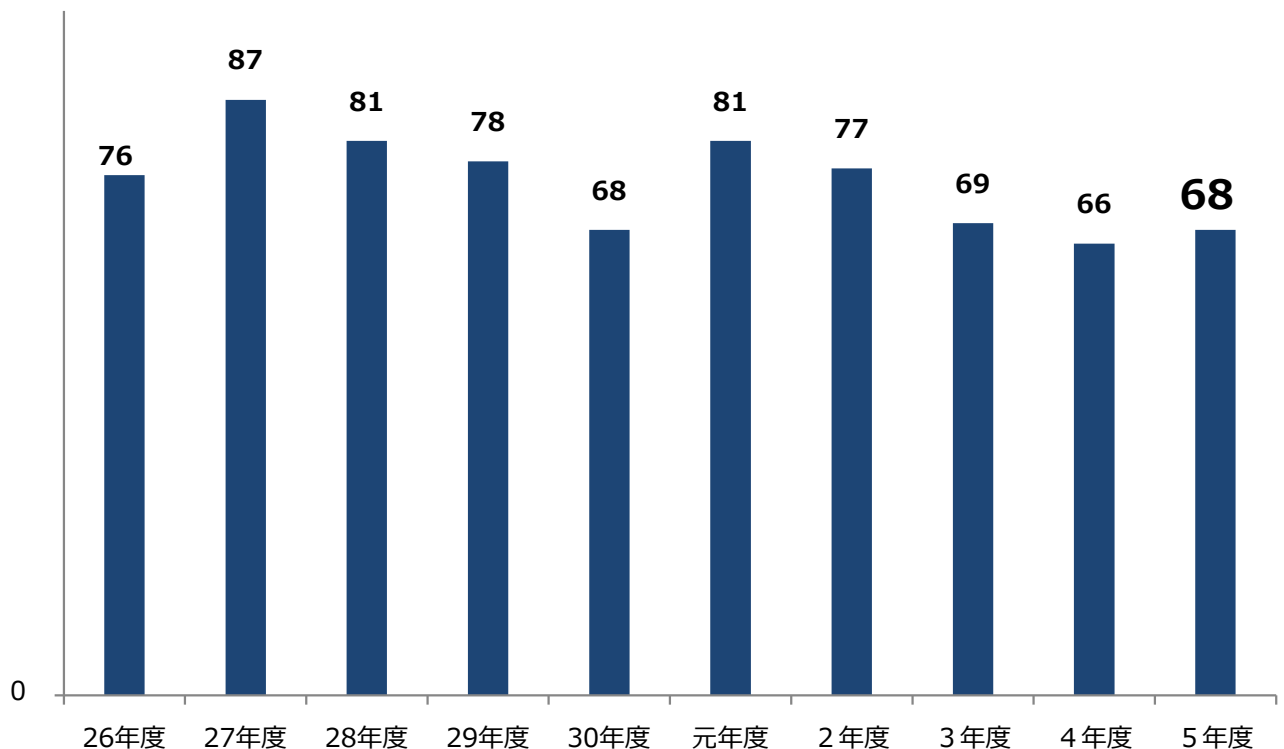
助言・指導 の申出	処理終了件数 133件			
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	127件 (95.5%)	5件 (3.8%)	1件 (0.8%)	0件 (0.0%)

※ () 内は処理終了件数133件に占める比率

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移 (10年間)

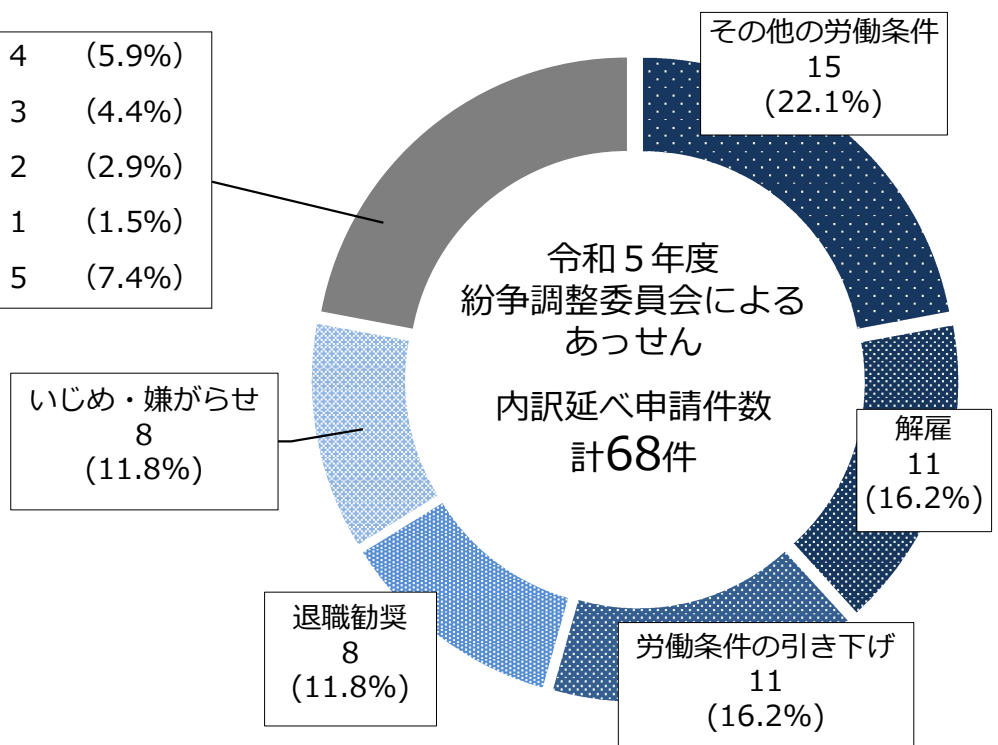
(件)



(2) 申請内容別の件数

ほか 計15

採用内定取消	4	(5.9%)
雇止め	3	(4.4%)
出向・配置転換	2	(2.9%)
自己都合退職	1	(1.5%)
その他	5	(7.4%)



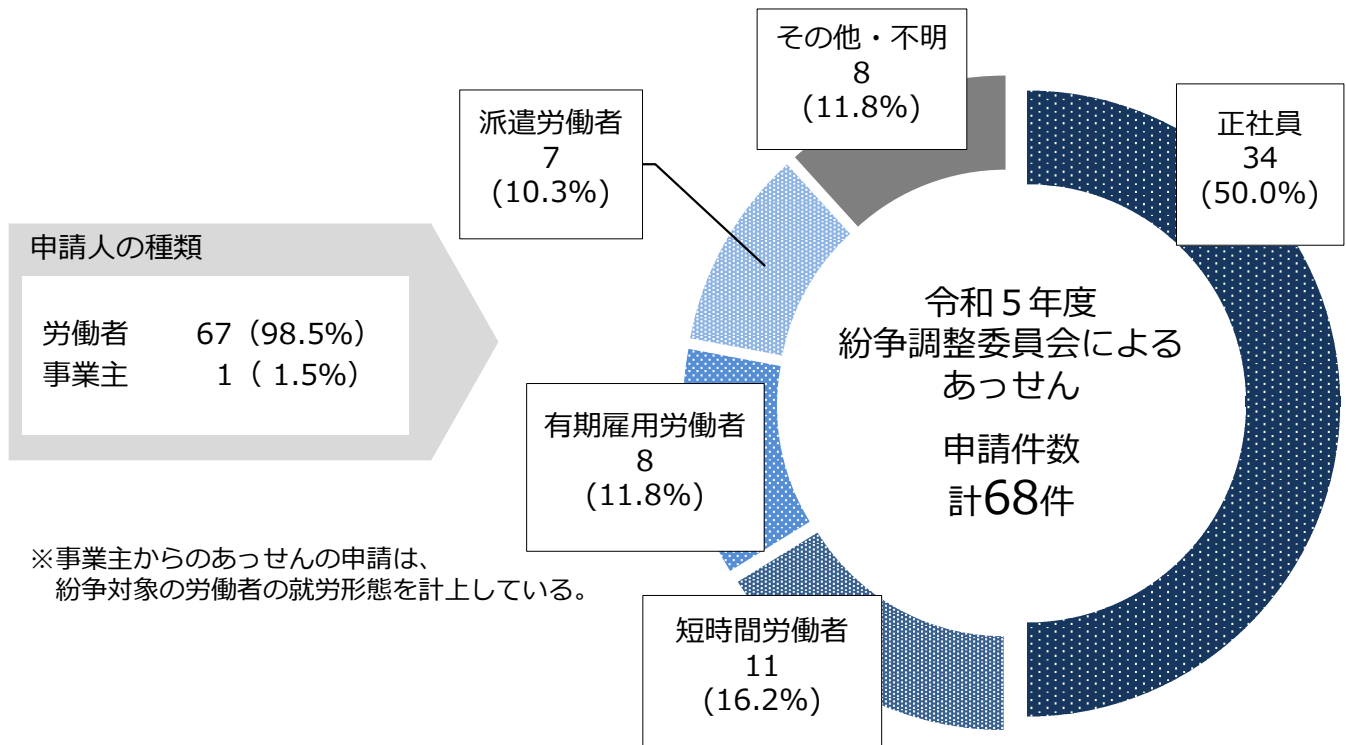
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移（10年間）

	宮城労働局			全国		
	1	2	3	1	2	3
26年度	解雇 26.7%	いじめ 嫌がらせ 25.6%	労働条件 引き下げ 10.5%	いじめ 嫌がらせ 26.7%	解雇 25.2%	その他の 労働条件 9.0%
27年度	いじめ 嫌がらせ 31.2%	解雇 19.3%	労働条件 引き下げ 9.2%	いじめ 嫌がらせ 27.2%	解雇 24.7%	その他の 労働条件 10.2%
28年度	いじめ 嫌がらせ 28.4%	解雇 16.8%	賠償 11.6%	いじめ 嫌がらせ 29.0%	解雇 21.9%	その他の 労働条件 12.0%
29年度	いじめ 嫌がらせ 42.3%	解雇 20.5%	労働条件 引き下げ 10.3%	いじめ 嫌がらせ 29.1%	解雇 22.5%	その他の 労働条件 11.1%
30年度	いじめ 嫌がらせ 42.6%	解雇 23.5%	労働条件 引き下げ 10.3%	いじめ 嫌がらせ 33.0%	解雇 20.3%	その他の 労働条件 11.6%
元年度	解雇 27.2%	いじめ 嫌がらせ 23.5%	労働条件 引き下げ 13.6%	いじめ 嫌がらせ 33.7%	解雇 19.7%	その他の 労働条件 11.7%
2年度	いじめ 嫌がらせ 32.5%	その他の 労働条件 16.9%	解雇 15.6%	いじめ 嫌がらせ 28.0%	その他の 労働条件 21.8%	その他の 労働条件 11.6%
3年度	いじめ 嫌がらせ 27.5%	解雇 27.5%	労働条件 引き下げ 14.5%	いじめ 嫌がらせ 29.2%	解雇 18.5%	その他の 労働条件 11.9%
4年度	いじめ 嫌がらせ 21.2%	解雇 19.7%	労働条件 引き下げ 13.6%	いじめ 嫌がらせ 23.3%	解雇 19.2%	その他の 労働条件 14.1%
5年度	その他の 労働条件 22.1%	解雇 16.2%	労働条件 引き下げ 16.2%	いじめ 嫌がらせ 20.4%	解雇 20.2%	その他の 労働条件 16.1%

※ 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（同法に基づく調停の対象となり）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差異がある。労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数は、P2の※5を参照。

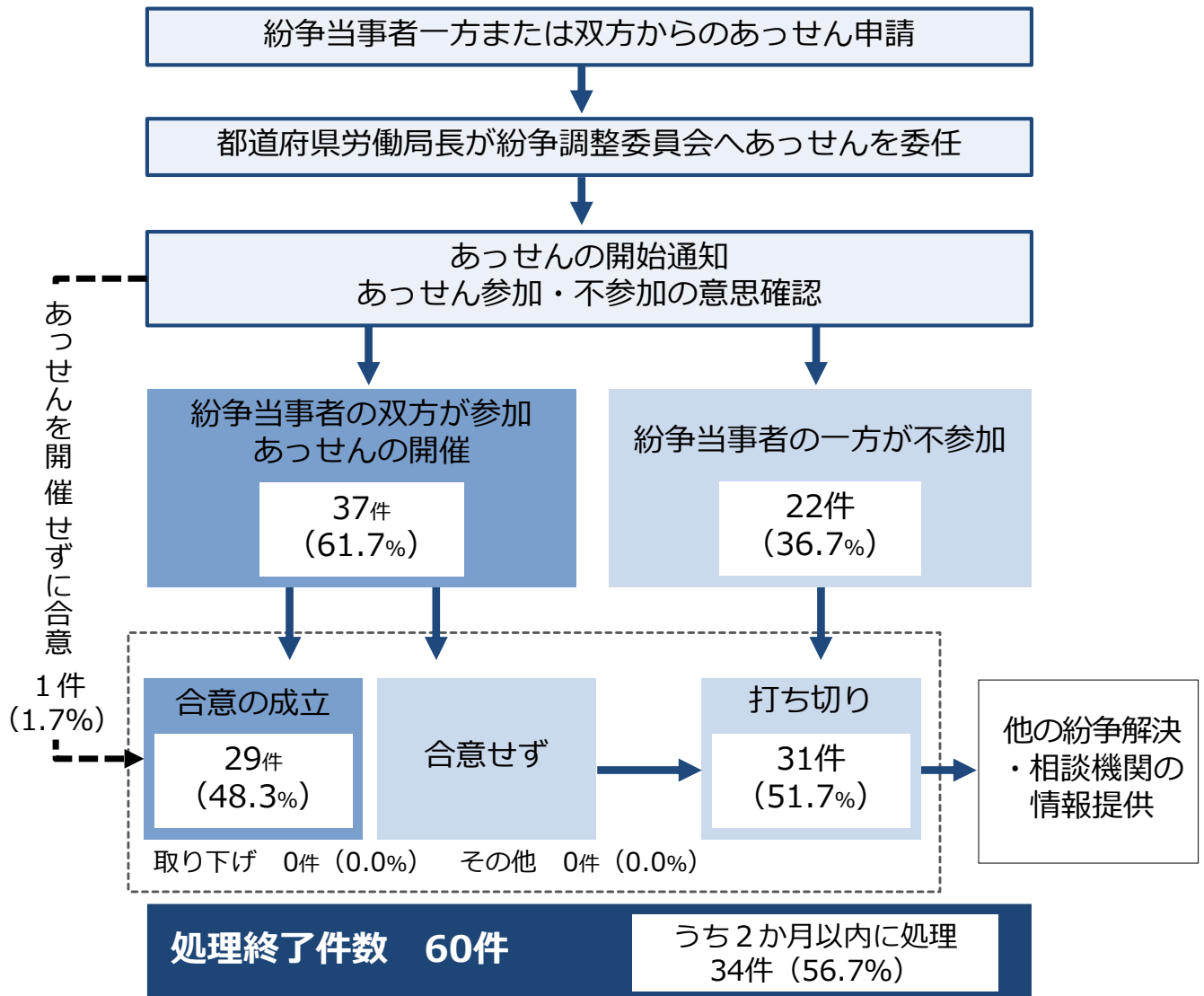
(4) 就労形態別の申請件数



※ ()内は合計件数に占める割合。小数点2位以下を切り上げて端数処理しているため、割合の合計が100%にならないことがある。

(5) あっせん手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数60件に占める割合



【参考】 (全国) 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移 (10年間)

■ 紛争当事者双方のあっせん参加件数 / 処理終了件数

26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	宮城 5年度
54.2%	57.0%	56.8%	56.9%	56.9%	56.3%	48.4%	52.8%	50.9%	51.1%	61.7%

【参考】 (全国) あっせんにおける合意率の推移 (10年間)

■ 合意成立件数 / 処理終了件数

26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	宮城 5年度
37.6%	39.3%	39.4%	38.3%	38.1%	36.2%	32.4%	33.1%	32.0%	32.9%	48.3%

■ あっせん開催による合意成立件数 / 紛争当事者双方のあっせん参加件数

26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	宮城 5年度
66.0%	64.5%	66.4%	65.8%	65.7%	62.4%	64.1%	60.7%	60.2%	60.2%	75.7%

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（年次有給休暇）に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>一身上の都合で退職することになったが、年次有給休暇が7日分残っているので退職日までに消化したいと思い、事業主に対して「有休を消化させて下さい。」と申し出たところ、「忙しいから有休は使えない。納得して下さい。」と言って年次有給休暇を使わせてもらえない。<u>退職日までに7日分の年次有給休暇を取得させてもらえるよう助言してほしい。</u></p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、「<u>使用者には時季変更権があるが、退職日より後への時季変更はできない。また、使用者は年次有給休暇の取得を拒否することが出来ないので、退職日までに年次有給休暇を取得することを認めざるを得ない。</u>」旨を説明し、「退職日までにまだ3週間程あるので、取得日を調整してはどうか。」と助言した。事業主は「申出人とよく話し合ってみます。」と述べた。 ● 助言に基づき、労使で改めて話し合った結果、申出人は退職日までに7日分の年次有給休暇を取得できた。
事例2	自己都合退職に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>入社したばかりだが来月末で退職したいと思い、退職届を事業主に提出したが、「社会は甘くないぞ」と言って退職を承認してくれない。<u>希望どおり退職させてくれるよう助言してもらいたい。</u></p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、<u>民法627条第1項では期間の定めがない労働契約において2週間前までに申し出れば退職は可能であることを説明。</u>事業主は「まだ入社したばかりであり、申出人の仕事に対する考え方等を確認するつもりであったが、申出人が希望するのであれば退職を受け入れたい。申出人と話をしてみる。」と述べた。 ● 助言に基づき、労使で改めて話し合った結果、申出人は希望どおり退職した。

あっせんの例

事例 1	労働条件引き下げに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（パート労働者）は、入社以来シフト制によって就労していた。以前は週20～30時間程度のシフトを組まれていたが、次第に減らされ、ついには全くシフトを組まれなくなった。シフトの希望は毎月提出し続けていたが、希望が叶わないので退職した。</p> <p>申請人は、減額分の賃金相当額と精神的苦痛に対する慰謝料を合わせた500万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の主張を確認したところ、事業主は以前から全労働者に対してシフトの希望が全て叶えられるとは限らないと伝えていること等から、シフト減としたことには一定の理由があると述べた。● あっせん委員より、事業主に対して「合理的な理由なくシフトを大幅に削減した場合には、シフトの決定権限の濫用に当たり違法となり得る」として減額分の賃金相当額の支払いを命じた裁判例を紹介した上で、双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として30万円を支払うことで合意した。
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は業界未経験で採用されたが、十分な教育や業務指導を受けられなかった。結果的に仕事にミスが多いとして解雇を言い渡されたが、ミスが発生したのは教育が不十分であったためであり、不当解雇と考えている。解雇による逸失利益と慰謝料あわせて200万円を請求したいとして、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上で、事業主に対し、労働者を解雇する場合には、労働契約法第16条に基づき、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められなければ解雇は無効となることを説明。本件は教育指導の状況が争点になる事案と思われると説明した。● 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60万円を支払うことで合意した。

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る制度の創設などによって、総合的な個別労働関係紛争解決システムの整備を図る。

2 規定の概要

(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に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および自主的解決の促進のため、労働者または事業主に対し、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および指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議に当たる紛争等を除く）に関し、当事者の双方また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、必要な助言また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・6・12・13条）

イ 都道府県労働局長は、前条に規定する個別労働関係紛争について、当事者の双方また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、労働者または事業主に対し、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、必要な助言または指導をすることができるものとする。