

厚生労働省 奈良労働局 発表
令和6年8月8日

【照会先】

奈良労働局 雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊 慎一
労働紛争調整官 佐藤 敏之
(電話) 0742-32-0210

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

～助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より増加～

奈良労働局（局長 橋口忠）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、早期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。

奈良労働局では、今回の施行状況を受けて、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。

【ポイント】 ※[]内は、別添資料の該当ページ

1 総合労働相談件数は減少するも高止まり。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より増加。

- 総合労働相談件数は9,215件で1万件を割るも、依然、高止まり。

[P. 4 1-(1)]

内容	件数	前年度比
総合労働相談	9,215件	11.7%減
法制度の問い合わせ	6,612件	9.3%減
労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,163件	2.3%減
民事上の個別労働紛争※ ⁴ 相談件数	2,141件	1.0%減
助言・指導申出	145件	33.0%増
あっせん申請	79件	14.5%増

2 民事上の個別労働紛争における相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多※⁵

- 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数では、494件（前年度比25.8%減）で10年連続最多。[P. 5 1-(3)]
- 助言・指導の申出では、14件（同30.0%減）で10年連続最多。[P. 7 2-(3)]
- あっせんの申請では、26件（同4.0%増）で8年連続最多。[P. 9 3-(3)]

3 民事上の個別労働紛争における相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の項目で、「労働条件の引下げ」の件数が、前年度から増加

- 「労働条件の引下げ」の相談件数は、249件で前年度比25.1%増加。[P. 5 1-(3)]
- 助言・指導の申出では、8件で、同100.0%増加。[P. 7 2-(3)]
- あっせんの申請では、14件で、同75.0%増加。[P. 9 3-(3)]

※1 「総合労働相談」

奈良労働局では、労働局内、各労働基準監督署内の計5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。

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奈良労働局に「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係るものを除く）。

- ※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。（以下、本資料において同じ）。

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

<参考>

同法に関する相談件数：715件
同法に基づく紛争解決の援助申立件数：13件
同法に基づく調停申請受理件数：4件

【別添資料】

- 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年度における助言・指導及びあっせんの事例
- (参考) 民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移
- (参考) 助言・指導／主な申出内容別の件数推移
- (参考) あっせん／主な申請内容別の件数推移
- (参考) 奈良労働局総合労働相談コーナー所在地一覧
- (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

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5か所

令和5年度 総合労働相談件数

9, 215件

うち、○法制度の問い合わせ

※1

(6, 612件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの

(1, 163件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 ※2

(2, 141件)

① いじめ・嫌がらせ …… 494件

内訳

② 自己都合退職 …… 361件

※1

③ 労働条件の引下げ …… 249件

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

労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等室

取り次ぎ

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

○申出件数 (145件)

内訳 ① いじめ・嫌がらせ …… 14件

※1 ② 自己都合退職 …… 14件

③ 解雇 …… 13件

○処理件数 (147件) ※3

助言・指導の実施 (144件)

取り下げ (1件) ・ 打ち切り (1件)

その他 (1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

○申請件数 (79件)

内訳 ① いじめ・嫌がらせ …… 26件

※1 ② 解雇 …… 18件

③ 労働条件の引き下げ …… 14件

○処理件数 (81件) ※3

合意の成立 (43件)

取り下げ (5件) ・ 打ち切り (33件)

その他 (0件)

申請

※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 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

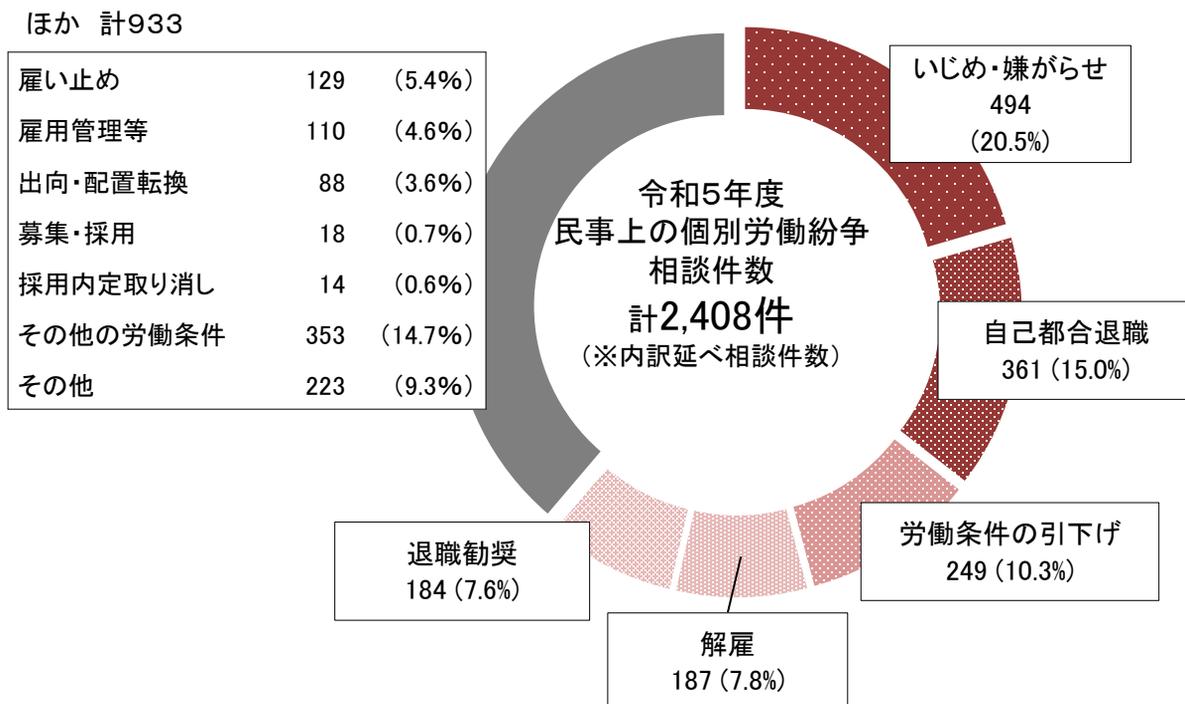
※3 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

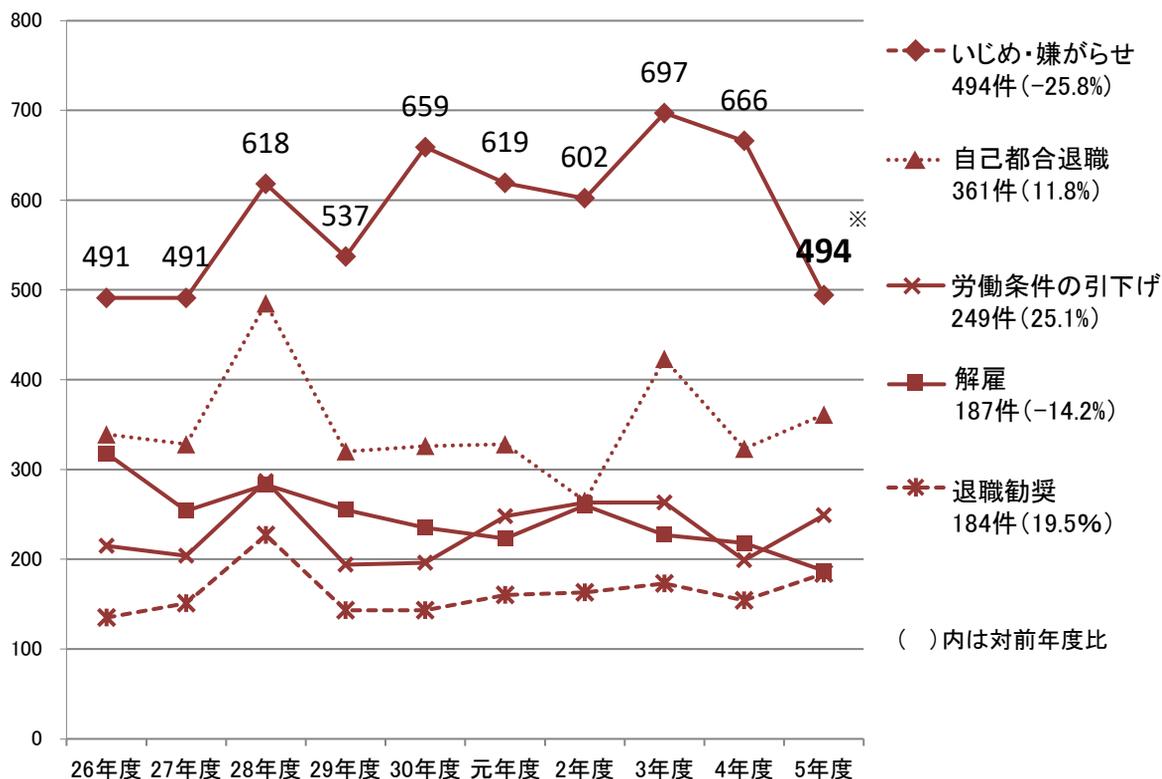


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



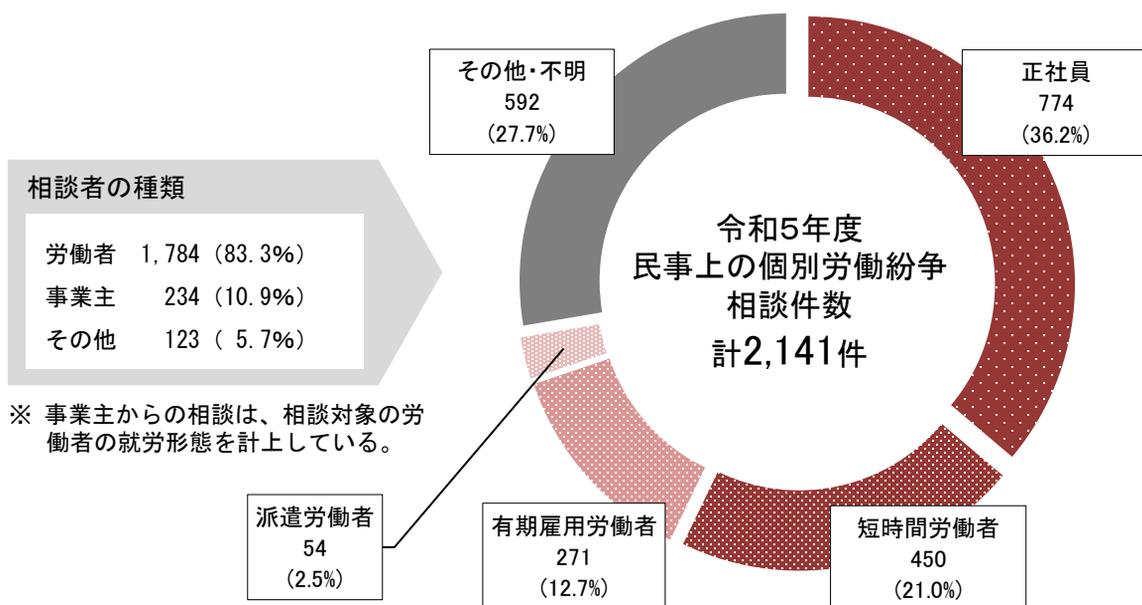
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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。

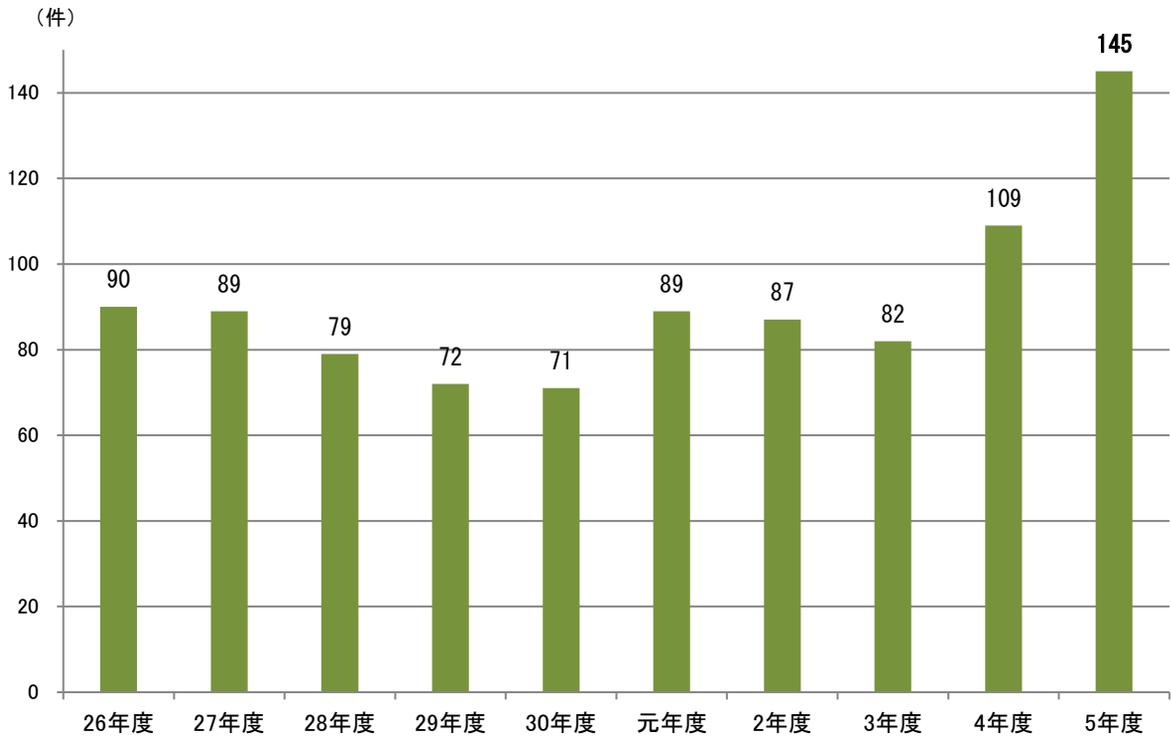
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



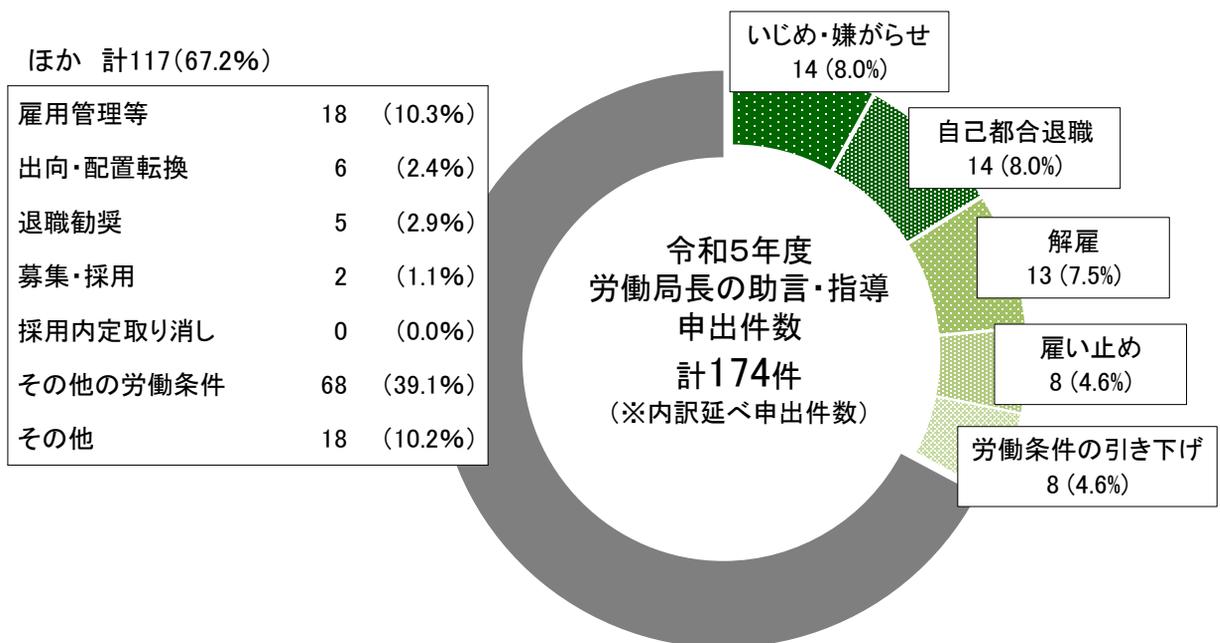
※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

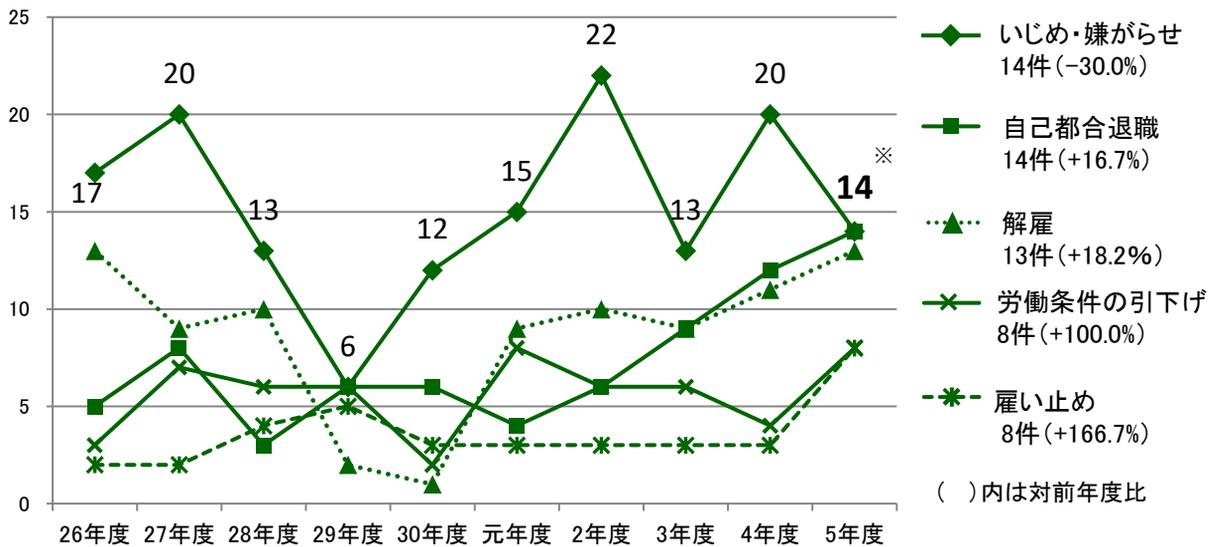


(2) 申出内容別の件数



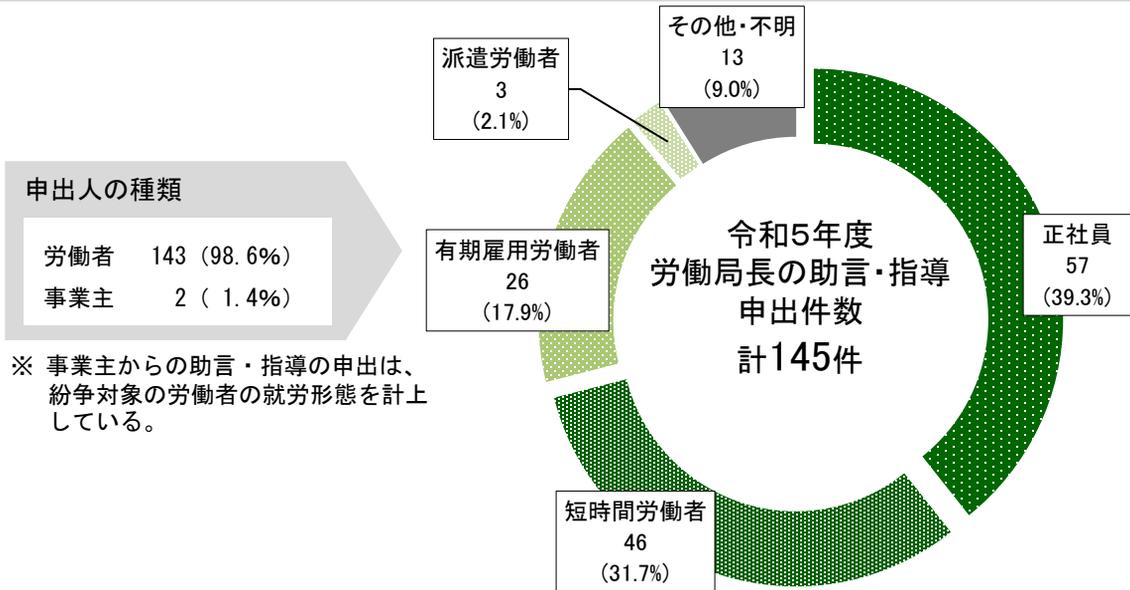
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したものの。

(3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



※ 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。

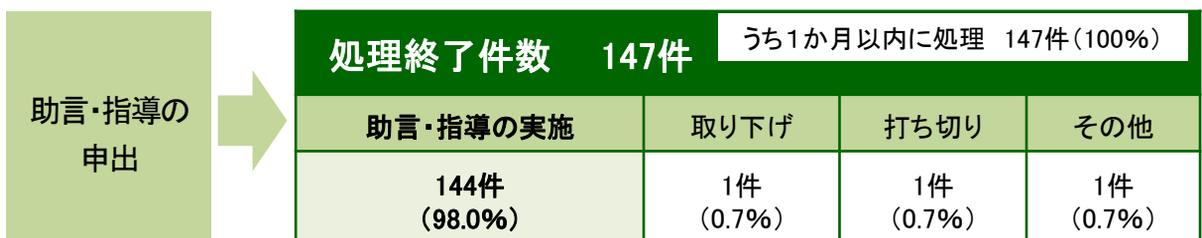
(4) 就労形態別の申出件数



※ ()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。

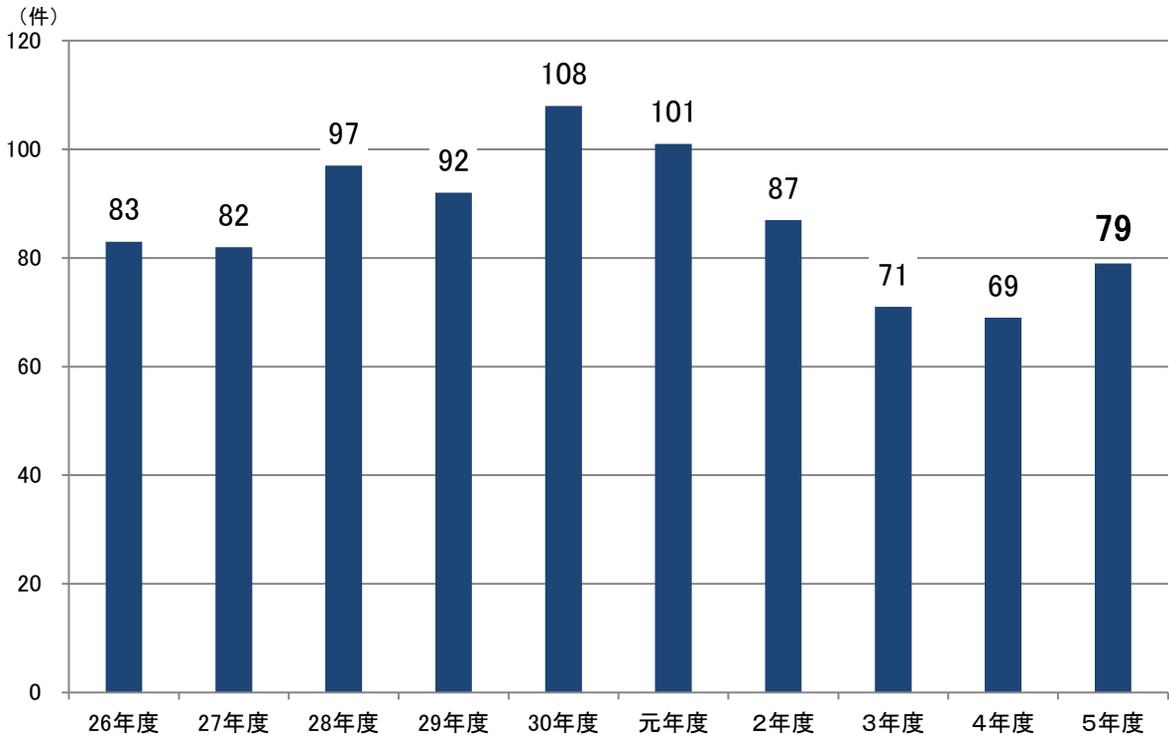
(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ ()内は処理終了件数147件に占める比率

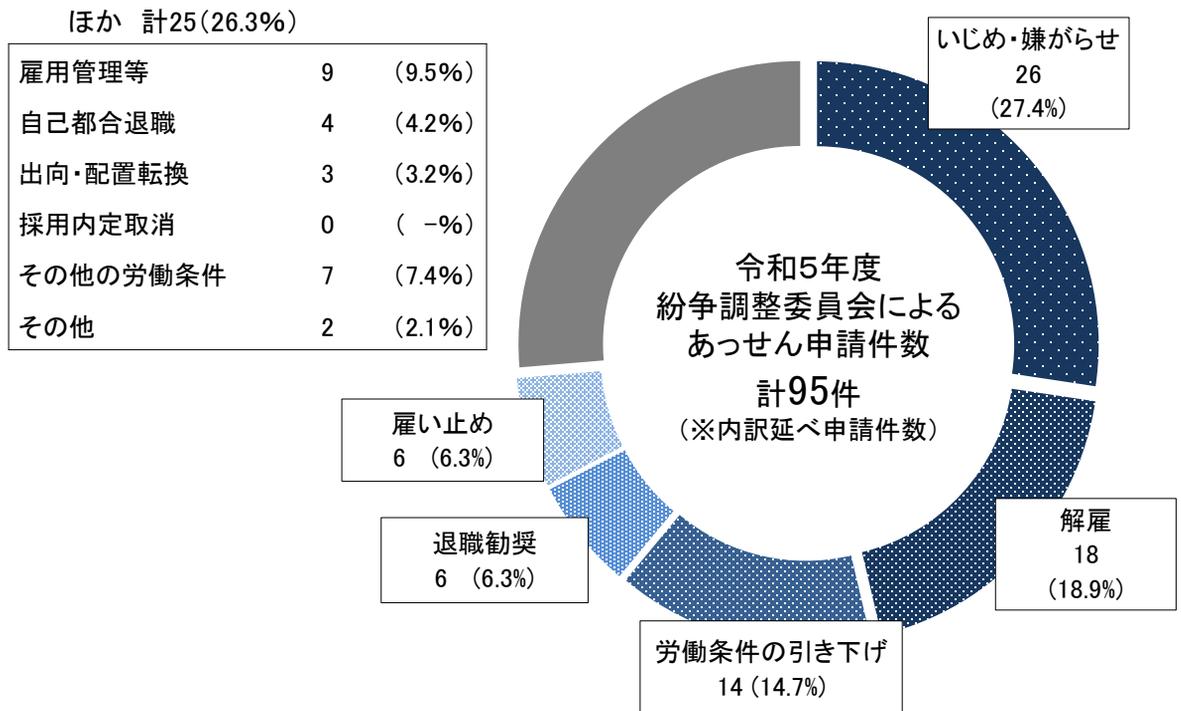


3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

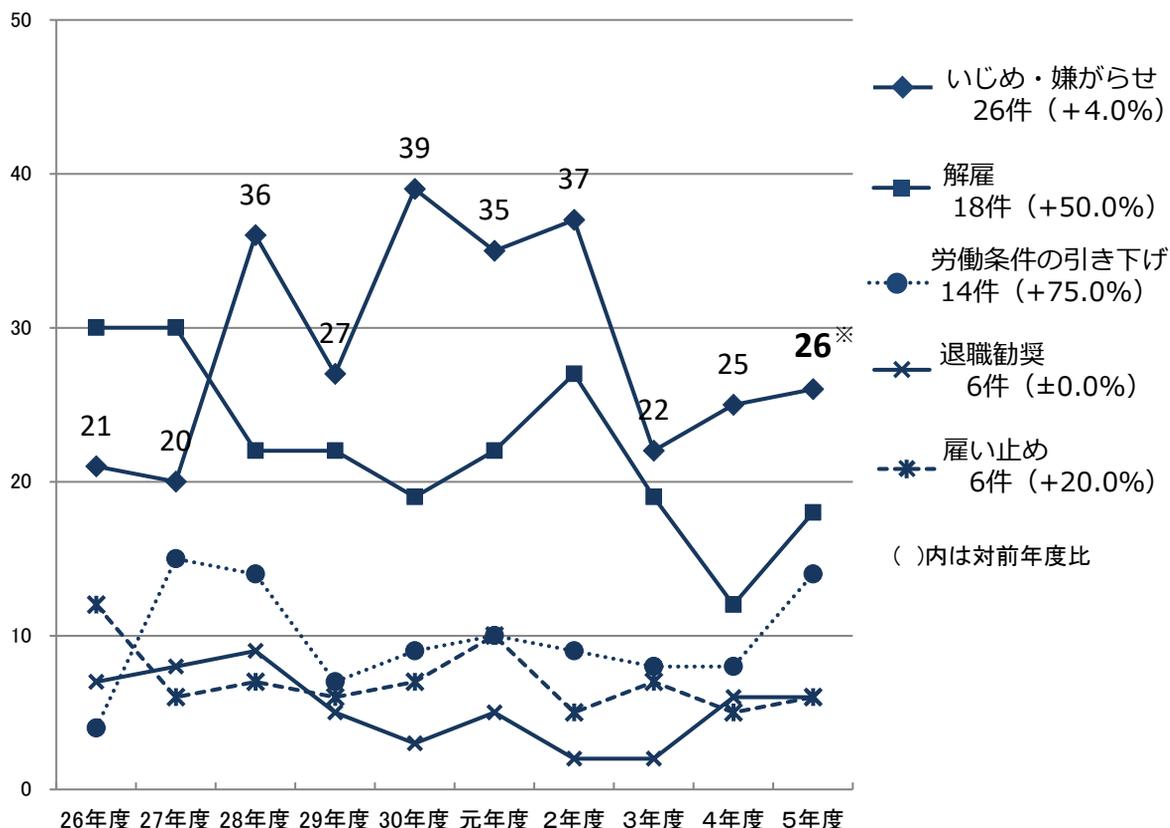


(2) 申請内容別の件数



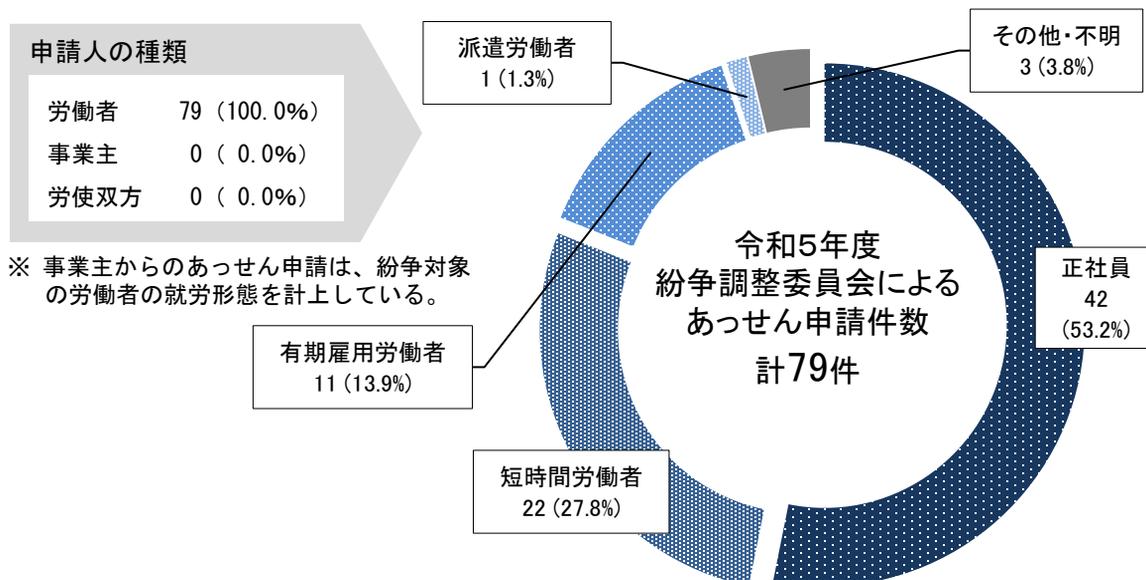
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



※ 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。

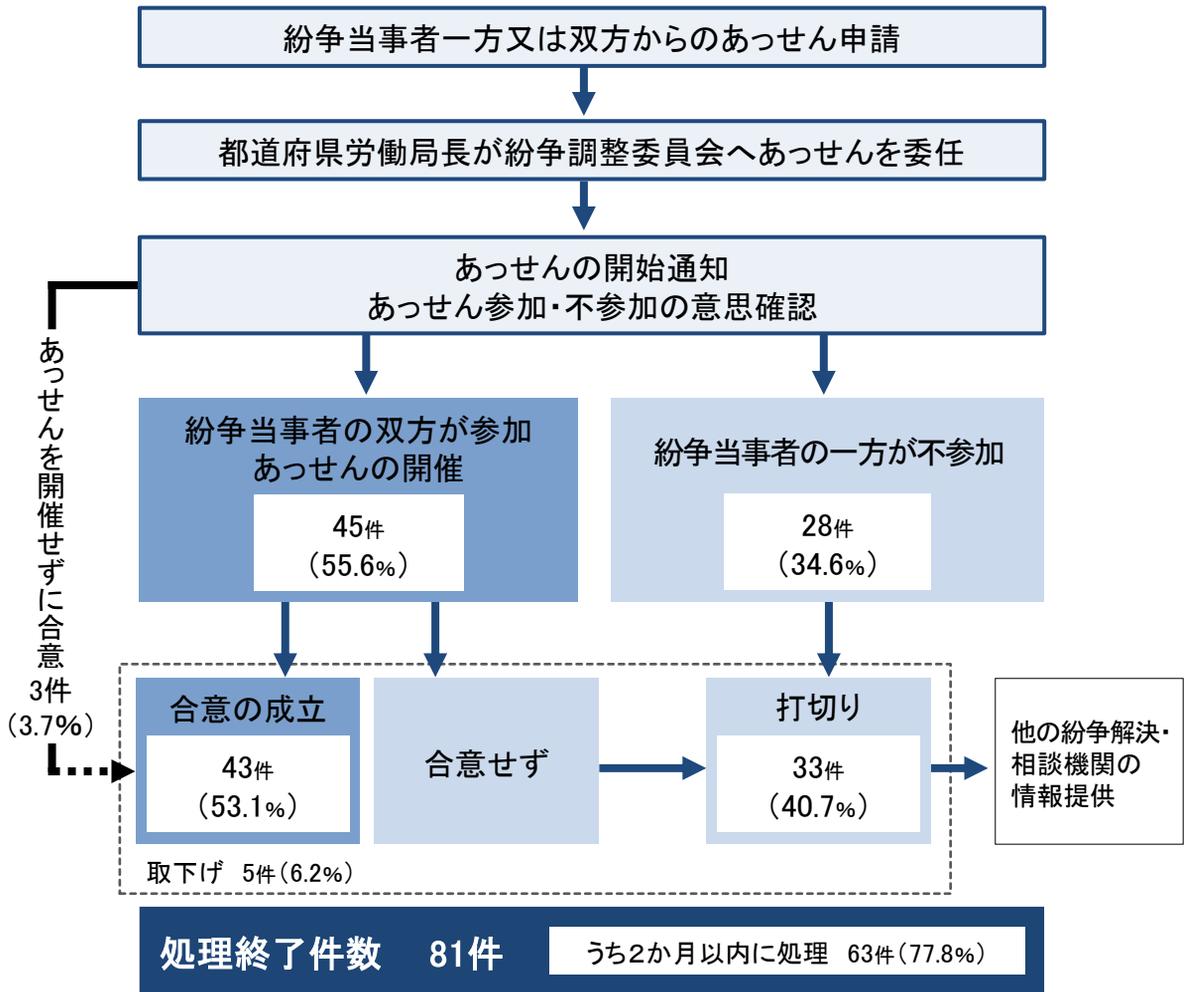
(4) 就労形態別の申請件数



※ ()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。

(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81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		9,215件			
①相談者の種類					
労働者	5,319件 (57.7%)	事業主	2,477件 (26.9%)	その他	1,419件 (15.4%)
相談者のうち、外国人	12件 (0.13%)	外国人のうち、 技能実習生・その他	2件 (0.02%)		
②相談の内訳		※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 10,017 件になる。			
法制度の問い合わせ	6,612件 (66.0%)	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,163件 (11.6%)		
民事上の個別労働相談	2,141件 (21.4%)	その他	101件 (1.0%)		
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		2,141件			
①相談者の種類					
労働者	1,784件 (83.3%)	事業主	234件 (10.9%)	その他	123件 (5.7%)
②労働者の就労状況					
正社員	774件 (36.2%)	短時間労働者	450件 (21.0%)	派遣労働者	54件 (2.5%)
有期雇用労働者	271件 (12.7%)	その他・不明	592件 (27.7%)		
③紛争の内容		※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 2,408 件になる。			
普通解雇	139件 (5.8%)	整理解雇	34件 (1.4%)	懲戒解雇	14件 (0.6%)
雇い止め	129件 (5.4%)	退職勧奨	184件 (7.6%)	採用内定取り消し	14件 (0.6%)
自己都合退職	361件 (15.0%)	出向・配置転換	86件 (3.6%)	労働条件の引き下げ	249件 (10.3%)
その他の労働条件	353件 (14.7%)	いじめ・嫌がらせ	494件 (20.5%)	雇用管理等	110件 (4.6%)
募集・採用	18件 (0.7%)	その他	223件 (9.3%)	合計(確認用)	2,408件
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数		145件			
(1) 申出件数		145件			
①申出人の種類					
労働者	143件 (98.6%)	事業主	2件 (1.4%)		
②労働者の就労状況					
正社員	57件 (39.3%)	短時間労働者	46件 (31.7%)	派遣労働者	3件 (2.1%)
有期雇用労働者	26件 (17.9%)	その他・不明	13件 (9.0%)		
③紛争の内容		※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 174 件になる。			
普通解雇	12件 (6.9%)	整理解雇	1件 (0.6%)	懲戒解雇	0件 (0.0%)
雇い止め	8件 (4.6%)	退職勧奨	5件 (2.9%)	採用内定取り消し	0件 (0.0%)
自己都合退職	14件 (8.0%)	出向・配置転換	6件 (3.4%)	労働条件の引き下げ	8件 (4.6%)
その他の労働条件	68件 (39.1%)	いじめ・嫌がらせ	14件 (8.0%)	雇用管理等	18件 (10.3%)
募集・採用	2件 (1.1%)	その他	18件 (10.3%)	合計(確認用)	174件
(2) 処理件数		147件			
①処理の区分					
助言を実施	144件 (98.0%)	指導を実施	0件 (0.0%)		
取り下げ	1件 (0.7%)	打ち切り	1件 (0.7%)	その他	1件 (0.7%)
②処理の期間					
1か月以内	147件 (100.0%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	0件 (0.0%)	2か月超	0件 (0.0%)

4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数					
(1) 申請件数		79 件			
①申請人の種類					
労働者	79 件 (100.0%)	事業主	0 件 (0.0%)	労使双方	0 件 (0.0%)
②労働者の就労状況					
正社員	42 件 (53.2%)	短時間労働者	22 件 (27.8%)	派遣労働者	1 件 (1.3%)
有期雇用労働者	11 件 (13.9%)	その他・不明	3 件 (3.8%)		
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 95 件になる。				
普通解雇	15 件 (15.8%)	整理解雇	1 件 (1.1%)	懲戒解雇	2 件 (2.1%)
雇い止め	6 件 (6.3%)	退職勧奨	6 件 (6.3%)	採用内定取り消し	0 件 (0.0%)
自己都合退職	4 件 (4.2%)	出向・配置転換	3 件 (3.2%)	労働条件の引き下げ	14 件 (14.7%)
その他の労働条件	7 件 (7.4%)	いじめ・嫌がらせ	26 件 (27.4%)	雇用管理等	9 件 (9.5%)
その他	2 件 (2.1%)			合計(確認用)	95 件
(2) 処理件数	81 件				
	(うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの				45 件)
①処理の区分					
当事者間の合意の成立	43 件 (53.1%)	うちあっせんを開催せず に合意したもの	3 件 (3.7%)		
申請の取り下げ	5 件 (6.2%)	その他	0 件 (0.0%)		
打ち切り	33 件 (40.7%)	うち不参加による 打ち切り	28 件 (34.6%)		
②処理の期間					
1か月以内	30 件 (37.0%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	33 件 (40.7%)	2か月超	18 件 (22.2%)

※ ()内は各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。

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	自己都合退職に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、3か月更新の有期契約労働者として、勤務していたが、有期契約期間中ではあるものの、退職を決意し、会社の規定に則り、1か月前に退職届を提出した。しかし、本社の担当者より、「契約期間満了までの勤務してほしい」と契約期間満了までの勤務を打診されるだけで、退職を認めてもらえなかった。</p> <p>申出人は、会社の決まりに従って退職を申し出ているので、希望日の退職を認めてほしいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主に対し、期間の定めがある雇用契約を契約期間中に終了させることはできないものの民法第628条に基づき、やむを得ない事由があれば、契約の解除をすることができる旨を説明し、本件においては、解約事由が、やむを得ない事由に当たるかどうかは判然とはしないが、申出人に勤務を無理強いすることはできないことも踏まえ、申出人の希望する日で退職を認めることで紛争の解決を図られたらどうかと助言を行った。 ○ 助言に基づき、事業主は、申出人が退職届に記載した退職日をもって雇用契約を終了することを了承した。

あっせんの例

事例	雇い止めに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、正社員求人に応募して、採用されたが、入職後に示された労働条件通知書は、1年間の有期労働契約（更新する場合がある）となっていた。その点を事業主に問い合わせると、事務担当者からは、有期契約満了後、正社員登用もありうる旨、説明を受けた。</p> <p>しかし、半年もたたない9月に更新しない旨、通告された。理由をいくつか説明されたが、身に覚えのないことであったため、雇い止めには納得がいかないとして、雇用の継続を求めたい（それがかなわない場合は、退職に伴う経済的損失に対する補償金として66万円の支払いを求めたい）として、あっせんを申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<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、事業主は、雇止め理由として申請人に伝えた申請人の各言動は事実であることは確認できており、雇い止めには相当性があると主張したが、紛争の早期解決のために一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。 ○ これを受けて、あっせん委員が粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として40万円を支払うことで合意した。

【参考】民事上の個別労働紛争/主な相談内容別の件数推移

内容	内訳	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
いじめ・嫌がらせ	件数	619	602	697	666	494
	割合	26.0%	24.4%	25.3%	27.6%	20.5%
自己都合退職	件数	328	265	423	323	361
	割合	13.8%	10.7%	15.3%	13.4%	15.0%
労働条件の引下げ	件数	248	263	263	199	249
	割合	10.4%	10.7%	9.5%	8.3%	10.3%
解雇	件数	223	260	227	218	187
	割合	9.4%	10.5%	8.2%	9.0%	7.8%
退職勧奨	件数	160	163	173	154	184
	割合	6.7%	6.6%	6.3%	6.4%	7.6%
その他の労働条件	件数	199	288	412	256	353
	割合	8.3%	11.7%	14.9%	10.6%	14.7%
延べ合計件数		2384	2469	2757	2412	2408

【参考】助言・指導/主な申出内容別の件数推移

内容	内訳	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
いじめ・嫌がらせ	件数	15	22	13	20	14
	割合	13.8%	18.3%	11.6%	13.9%	8.0%
自己都合退職	件数	4	6	9	12	14
	割合	3.7%	5.0%	8.0%	8.3%	8.0%
解雇	件数	9	10	9	11	13
	割合	8.3%	8.3%	8.0%	7.6%	7.5%
雇い止め	件数	3	3	3	3	8
	割合	2.8%	2.5%	2.7%	2.1%	4.6%
労働条件の引下げ	件数	8	6	6	4	8
	割合	7.3%	5.0%	5.4%	2.8%	4.6%
その他の労働条件	件数	5	8	4	40	68
	割合	4.6%	6.7%	3.6%	27.8%	39.1%
延べ合計件数		109	120	112	144	174

【参考】あっせん/主な申請内容別の件数推移

内容	内訳	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
いじめ・嫌がらせ	件数	35	37	22	25	26
	割合	31.3%	34.9%	26.8%	31.3%	27.4%
解雇	件数	22	27	19	12	18
	割合	19.6%	25.5%	23.2%	15.0%	18.9%
労働条件の引下げ	件数	10	9	8	8	14
	割合	8.9%	8.5%	9.8%	10.0%	14.7%
退職勧奨	件数	5	2	2	6	6
	割合	4.5%	1.9%	2.4%	7.5%	6.3%
雇い止め	件数	10	5	7	5	6
	割合	8.9%	4.7%	8.5%	6.3%	6.3%
その他の労働条件	件数	1	4	6	9	7
	割合	0.9%	3.8%	7.3%	11.3%	7.4%
延べ合計件数		112	106	82	80	95

奈良労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

名称	所在地	電話番号
奈良労働局 総合労働相談コーナー	〒630-8570 奈良市法蓮町387 奈良第三地方合同庁舎 (奈良労働局雇用環境・均等室内)	0742-32-0202
奈良総合労働相談コーナー	〒630-8301 奈良市高畑町552 奈良第二地方合同庁舎 (奈良労働基準監督署内)	0742-85-6437
葛城総合労働相談コーナー	〒635-0095 大和高田市大中393 (葛城労働基準監督署内)	0745-40-4500
桜井総合労働相談コーナー	〒633-0062 桜井市粟殿1012 (桜井労働基準監督署内)	0744-42-6901
大淀総合労働相談コーナー	〒638-0821 吉野郡大淀町下淵364-1 (大淀労働基準監督署内)	0747-52-0261

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、総合的な個別労働関係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。