



令和6年7月30日（火）

【照会先】

厚生労働省 新潟労働局 雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊 稔

室長補佐 関口 久志

(代表電話) 025(288)3511

報道関係者 各位

## 「令和5年度新潟労働局の労働相談件数及び紛争解決制度の施行状況」を公表します

～パワーハラスメント関係の相談件数が7年連続増加

相談件数は、4年連続で1万6千件を超え、高止まり～

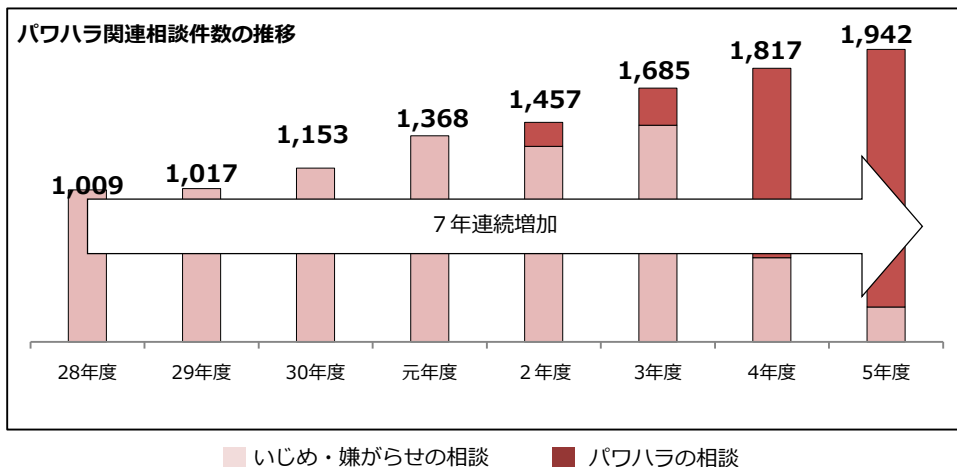
新潟労働局（局長 ちば しげお 千葉 茂雄）では、総合労働相談コーナーを設置し、あらゆる労働問題にワンストップで対応するとともに、雇用環境・均等室が所管する男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法（パワーハラスメント）、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法（以下、「均等関係法」と言う。）の相談に対応しております。

「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※<sup>1</sup>」、都道府県労働局長による「助言・指導※<sup>2</sup>」、紛争調整委員会による「あっせん※<sup>3</sup>」及び「調停※<sup>4</sup>」の方法があります。

今回の施行状況を受けて、新潟労働局は、総合労働相談コーナー等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、法律違反に対する行政指導及び各種援助制度（助言・指導、あっせん及び調停）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】注：[ ]内は、別添資料の該当ページ

- 1 相談件数は1万6,366件で、4年連続で1万6千件を超え、高止まり [P. 5-1(1)]
- 2 パワーハラスメントの相談件数 (1,710件) と「いじめ・嫌がらせ」の相談件数 (232件) を合計すると過去最多 (1,942件 対前年比6.9%増) [P. 7-1(5)]
- 3 相談件数のうちパワーハラスメントの相談件数が1割超を占める。
- 4 パワーハラスメントと「いじめ・嫌がらせ」の合計相談件数は、7年連続増加となっている。



※1 「総合労働相談」

新潟労働局、労働基準監督署など10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対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（弁護士や特定社会保険労務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。

※4 「調停」

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（弁護士や特定社会保険労務士など労働問題の専門家）が紛争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的な提示をすることにより紛争の解決を図る制度。

※5 「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）。

※6 職場におけるパワーハラスメントは、令和2年6月に改正労働施策総合推進法が施行されたことから、大企業については労働施策総合推進法の相談として計上し、中小企業については「いじめ・嫌がらせ」として計上していたが、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、中小企業を含め労働施策総合推進法の相談として計上している。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。

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

【別添】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2：均等関係法の紛争解決制度の枠組み

別添3：令和5年度新潟労働局における労働相談の状況

別添4：令和5年度均等関係法の労働相談の状況

別添5：令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添6：令和5年度均等関係法の紛争解決制度の運用状況

別添7：令和5年度の助言・指導とあっせんの事例(全国)

（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及び雇用環境・均等室が所管する法律の概要

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

新潟労働局と各労働基準監督署に設置 | 県内10か所

**令和5年度 総合労働相談件数**  
**1万6,366件**

うち、●法制度の問い合わせ  
※1 (1万3,049件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの  
(2,009件)

●民事上の個別労働紛争相談 ※2  
(3,825件)

内訳 ① 自己都合退職 …………… 925件  
※1 ② 解雇 …………… 412件  
③ いじめ・嫌がらせ …………… 232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

取り次ぎ

**労働基準監督署  
公共職業安定所  
雇用環境・均等室**

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 (109件)

内訳 ① 自己都合退職 …………… 17件  
※1 ② 解雇 …………… 11件  
③ 出向・配置転換 …………… 10件

申請

●処理件数 (107件) ※2

助言・指導の実施 (95件)  
取り下げ (7件)・打ち切り (5件)  
その他 (0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 (47件)

内訳 ① 解雇 …………… 10件  
※1 ② 労働条件引き下げ … 6件  
③ いじめ・嫌がらせ … 5件

●処理件数 (49件) ※2

合意の成立 (16件)  
取り下げ (3件)・打ち切り (30件)  
その他 (0件)

※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。

相談者

事業主

## 新潟労働局 雇用環境・均等室

男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法

## 令和5年度 相談件数

3,116件

・男女雇用機会均等法	246件
・労働施策総合推進法 (パワーハラスメント)	1,710件
・パートタイム・有期雇用労働法	79件
・育児・介護休業法	1,081件

申出

申請

【均等関係法における】

## 労働局長による紛争解決の援助

## ● 申出件数 (12件)

- 内訳 ① 労働施策総合推進法  
※1 (パワーハラスメント) …… 10件  
② 男女雇用機会均等法…1件  
③ 育児・介護休業法…1件

申請

## ● 処理件数 (12件) ※3

【均等関係法における】

## 調停会議による調停

## ● 申請件数 (19件)

- 内訳 ① 労働施策総合推進法  
※2 (パワーハラスメント) …… 17件  
② 男女雇用機会均等法 …… 2件

## ● 処理件数 (18件) ※3

和解 (10件)

※1 「都道府県労働局長による紛争解決の援助」

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（関係法令：男女雇用機会均等法第17条、労働施策総合推進法第30条の5、パートタイム・有期雇用労働法第24条、育児・介護休業法第52条の4）

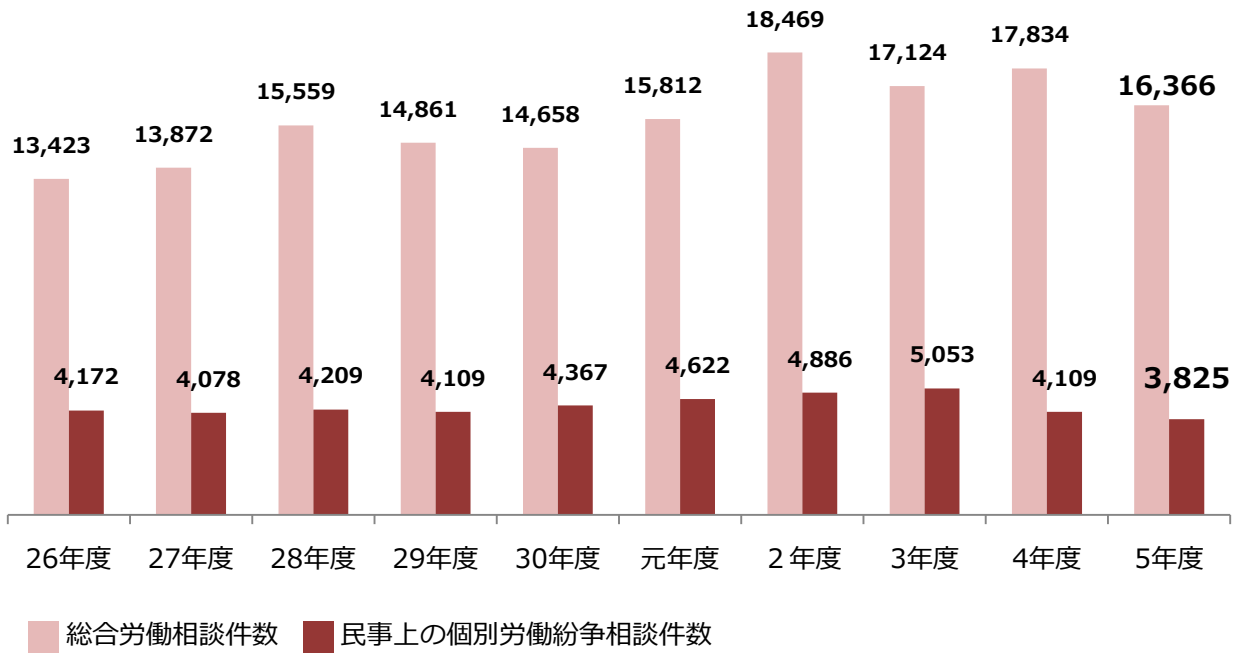
※2 「調停会議による調停」

紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者（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諾を勧告することにより紛争を解決する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第18条、労働施策総合推進法第30条の6、パートタイム・有期雇用労働法第25条、育児・介護休業法第52条の5）

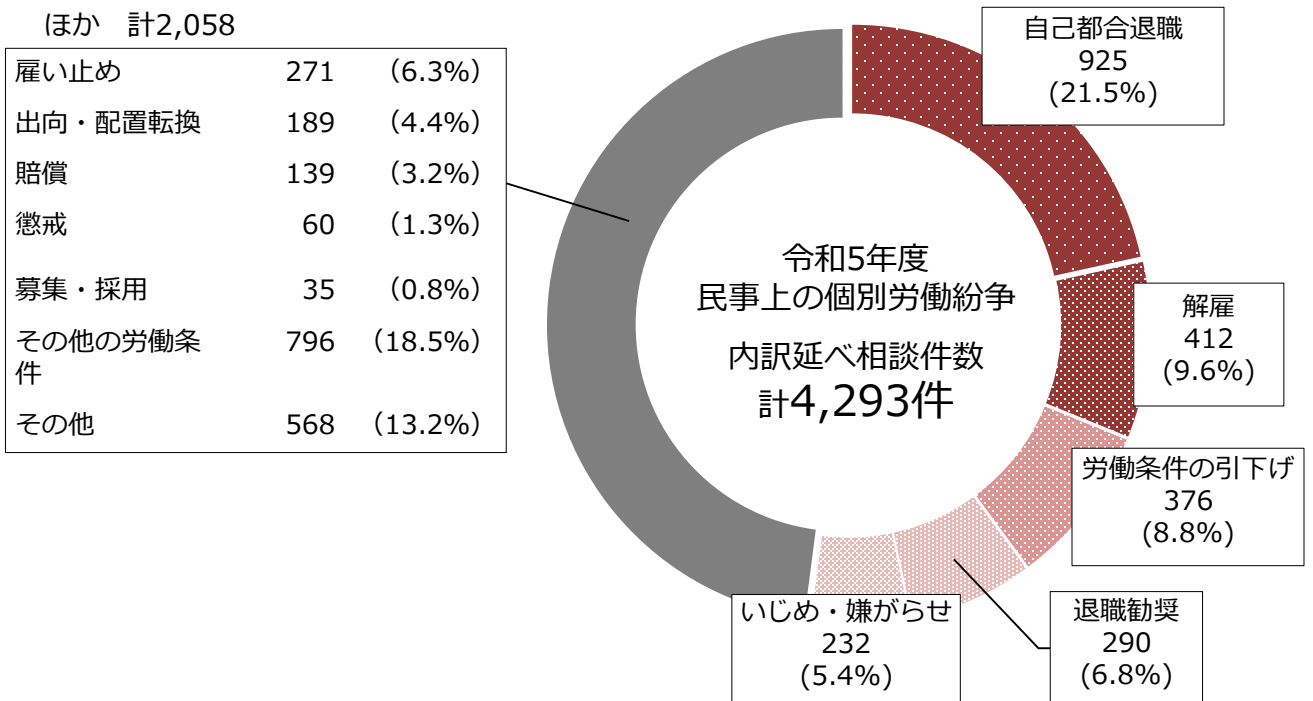
※3 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

# 1 総合労働相談

## (1) 相談件数の推移 (10年間)

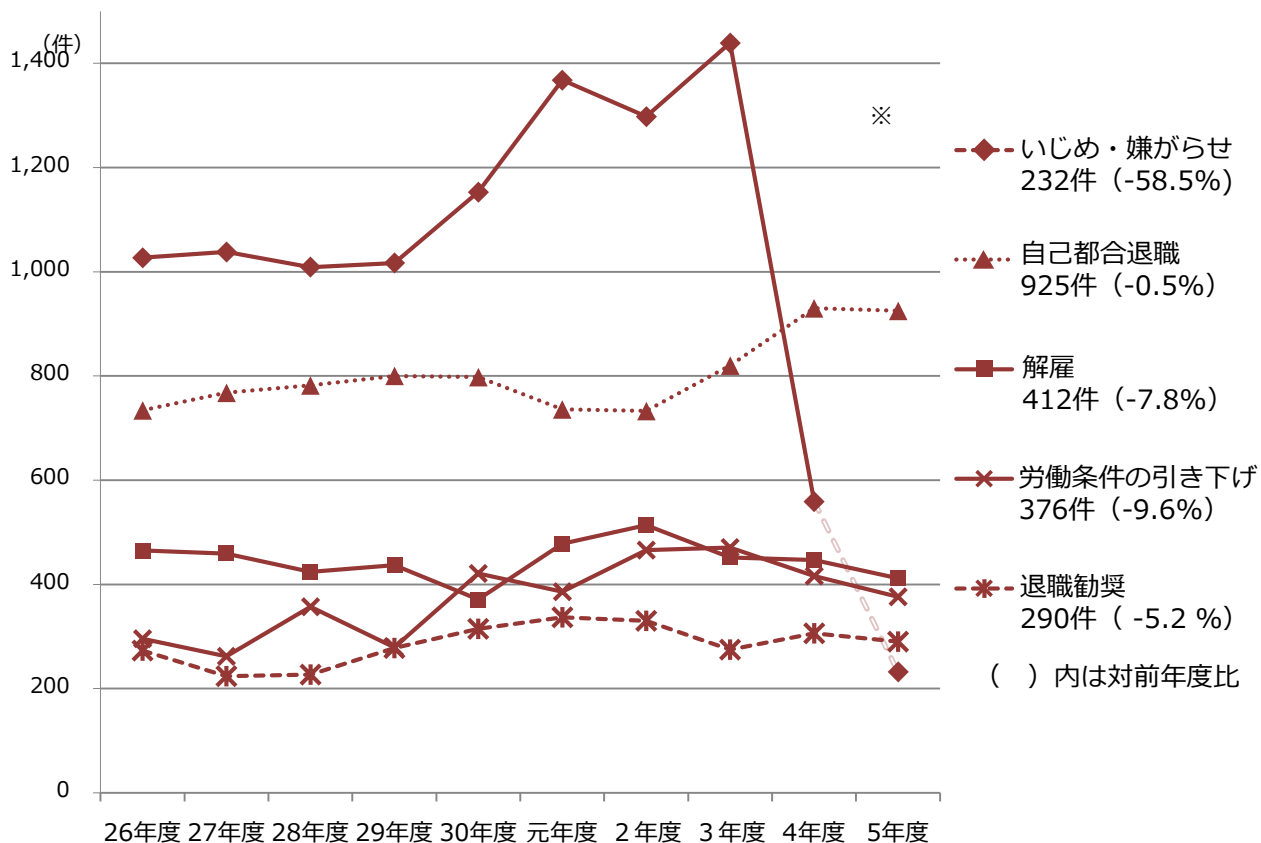


## (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

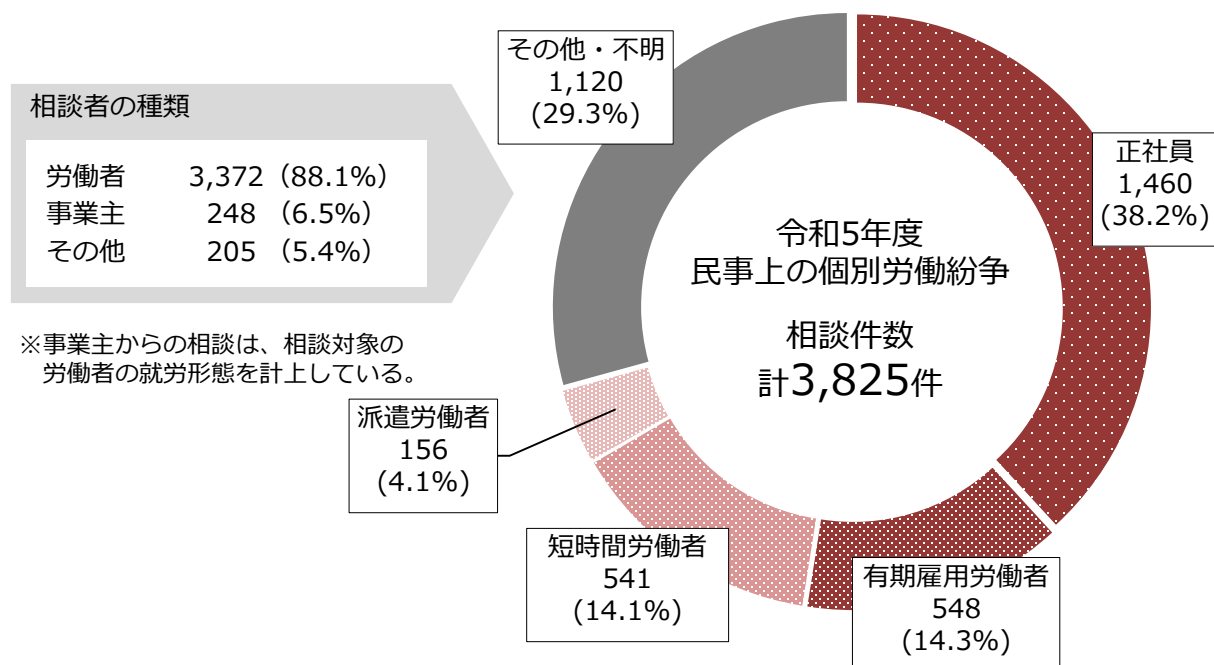


※ ( )内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

### (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)

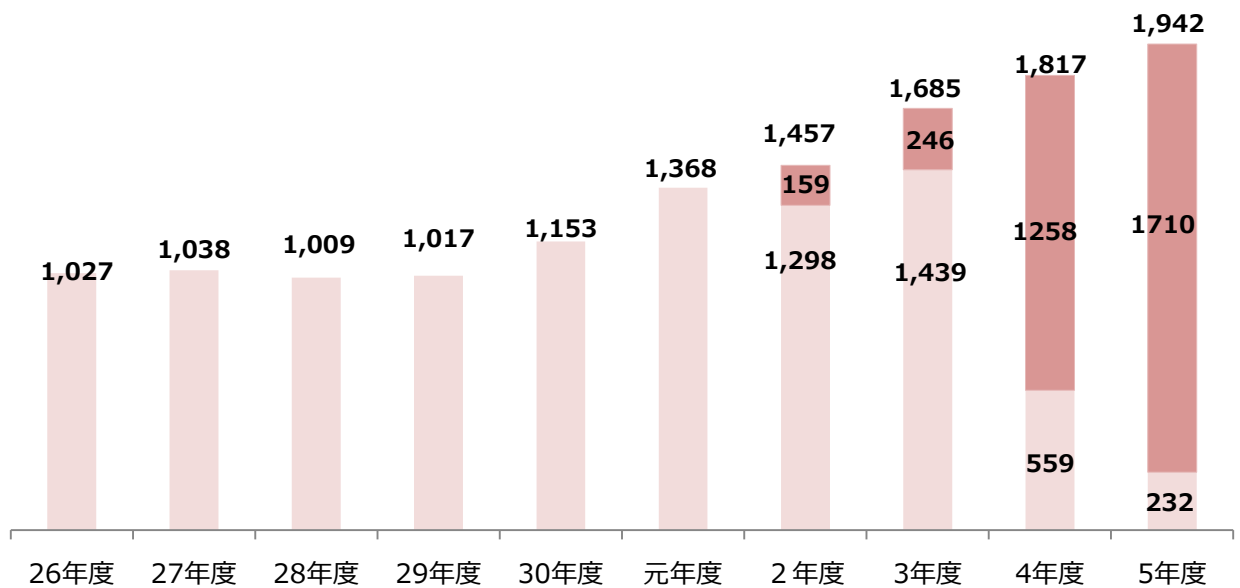


### (4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ ( ) 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。

## (5) いじめ・嫌がらせ・パワハラ of 相談件数推移 (10年間)



■ いじめ・嫌がらせ・パワハラ of 相談 (労働施策総合推進法改正前はパワハラ相談を含む)
 ■ パワハラ of 相談 (労働施策総合推進法)

※ 令和2年6月1日職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法施行に伴い、(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。なお、労働施策総合推進法の相談件数には事業主・人事労務担当者からの法令・制度に関する問い合わせが含まれるため、当該件数の全てがパワハラをめぐる紛争関係の相談に該当するものではない。

**【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）**

	解雇	雇い止め	退職勧奨	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	賠償	その他	内訳延べ件数
26年度	465	119	273	734	116	296	1112	1027	168	541	4851
	9.6	2.5	5.6	15.1	2.4	6.1	22.9	21.2	3.5	11.2	100
27年度	453	96	224	768	118	262	1051	1038	190	627	4827
	9.4	2.0	4.6	15.9	2.4	5.4	21.8	21.5	3.9	13.0	100
28年度	424	172	227	782	124	357	1015	1009	173	453	4736
	9.0	3.6	4.8	16.5	2.6	7.5	21.4	21.3	3.7	9.6	100
29年度	437	110	278	800	142	279	1076	1017	167	395	4701
	9.3	2.3	5.9	17.0	3.0	5.9	22.9	21.6	3.6	8.4	100
30年度	371	110	315	798	142	421	1197	1153	15	433	5075
	7.3	2.2	6.2	15.7	2.8	8.3	23.6	22.7	2.7	8.5	100
元年度	489	153	337	736	139	386	1209	1368	125	548	5479
	8.7	2.8	6.2	13.4	2.5	7.0	22.1	25.0	2.3	10.0	100
2年度	514	192	330	733	183	466	1267	1298	104	695	5782
	8.9	3.3	5.7	12.7	3.2	8.1	21.9	22.4	1.8	12.0	100
3年度	452	197	275	820	122	471	1257	1439	115	650	5798
	7.8	3.4	4.7	14.1	2.1	8.1	21.7	24.8	2.0	11.2	100
4年度	447	179	306	930	175	416	683	559	123	663	4481
	10.0	4.0	6.8	20.8	3.9	9.3	15.2	12.5	2.7	14.8	100
5年度	412	271	290	925	189	376	796	232	139	568	4293
	9.6	6.3	6.8	21.5	4.4	8.8	18.5	5.4	3.2	13.2	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が相談内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。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。

**【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）**

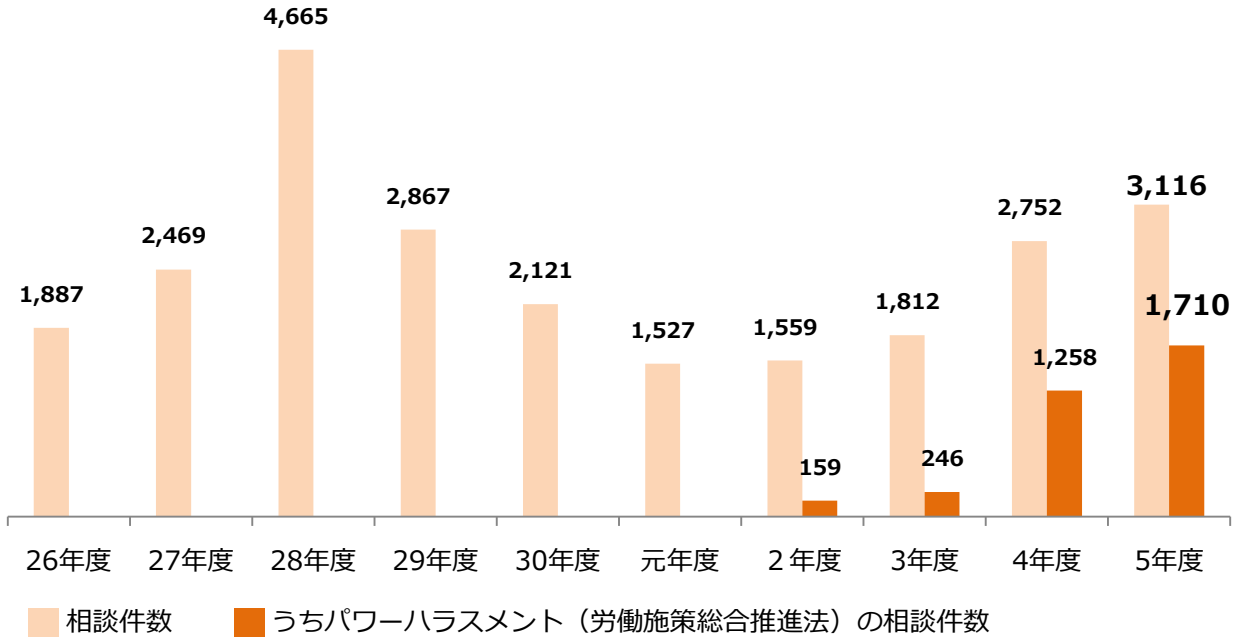
	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
26年度	1035	410	101	337	2289	4172
	24.8	9.8	2.4	8.1	54.9	100
27年度	1002	361	97	286	2332	4078
	24.6	8.9	2.4	7.0	57.2	100
28年度	869	349	107	414	2470	4209
	20.6	8.3	2.5	9.8	58.7	100
29年度	896	369	113	303	2428	4109
	21.8	9.0	2.8	7.4	59.1	100
30年度	962	276	118	329	1279	4367
	22.0	6.3	2.7	7.5	62.8	100
元年度	904	378	140	308	2892	4622
	19.6	8.2	3.0	6.7	62.6	100
2年度	931	406	153	354	3042	4886
	19.1	8.3	3.1	7.2	62.3	100
3年度	1095	442	134	403	2979	5053
	21.7	8.7	2.7	8.0	59.0	100
4年度	1658	760	170	472	1049	4109
	40.4	18.5	4.1	11.5	25.5	100
5年度	1460	541	156	548	1120	3825
	38.2	14.1	4.1	14.3	29.3	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。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。



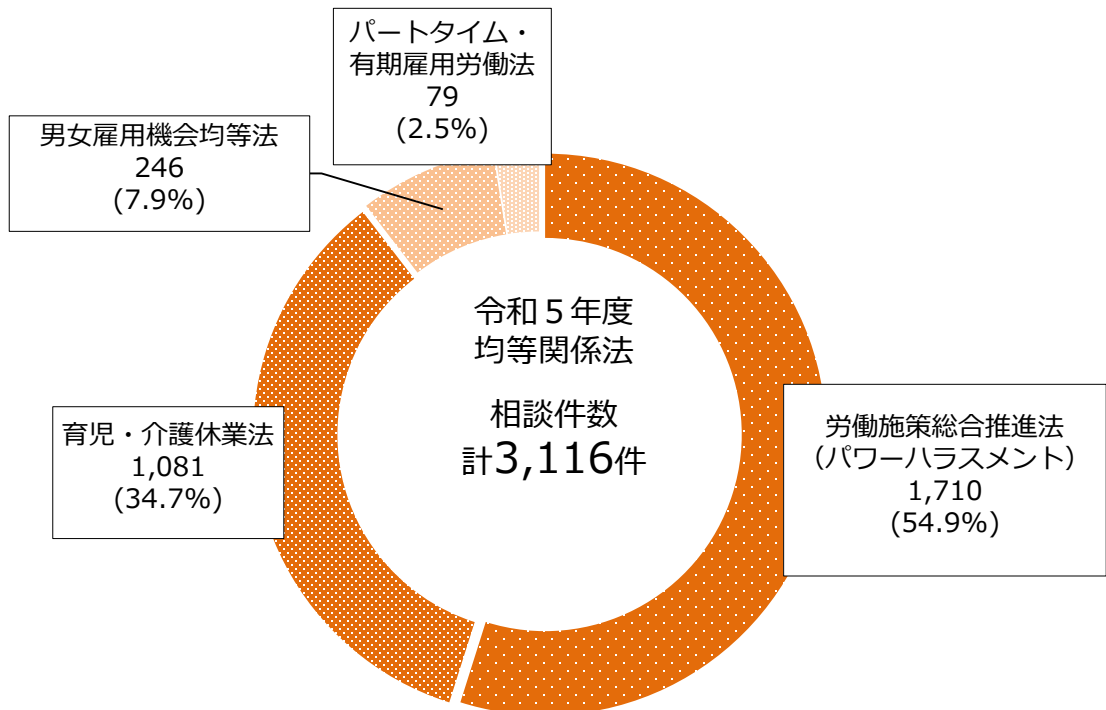
## 2 均等関係法の労働相談件数

### (1) 相談件数の推移 (10年間)



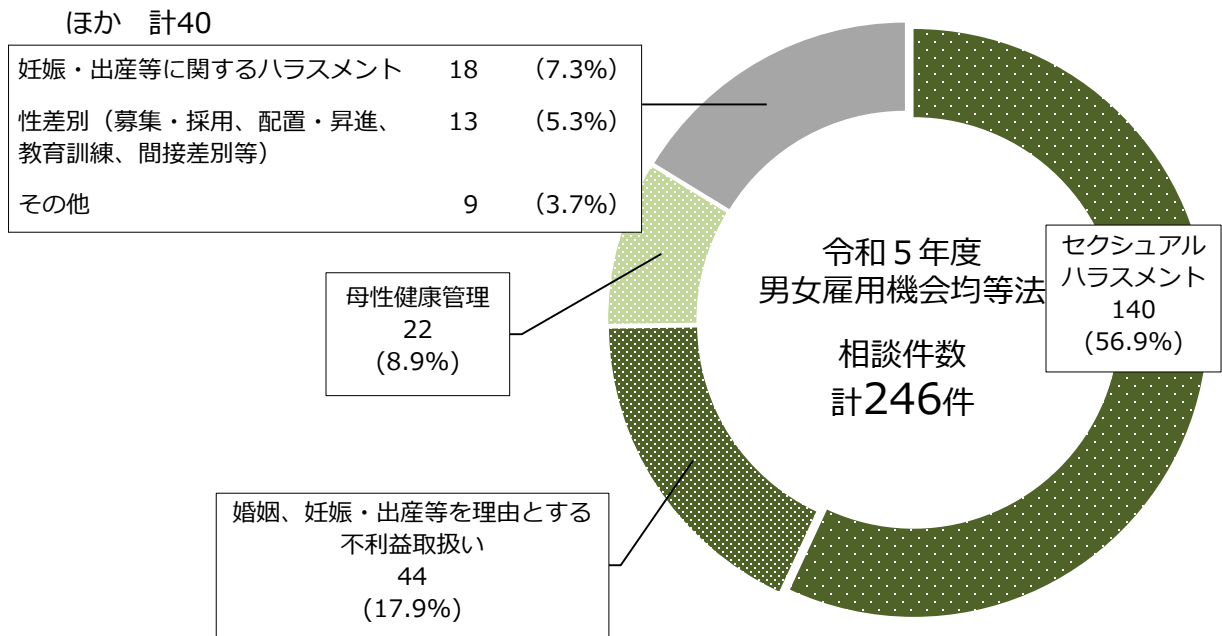
※ 令和2年6月1日職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法施行

### (2) 均等関係法の相談内容別の件数



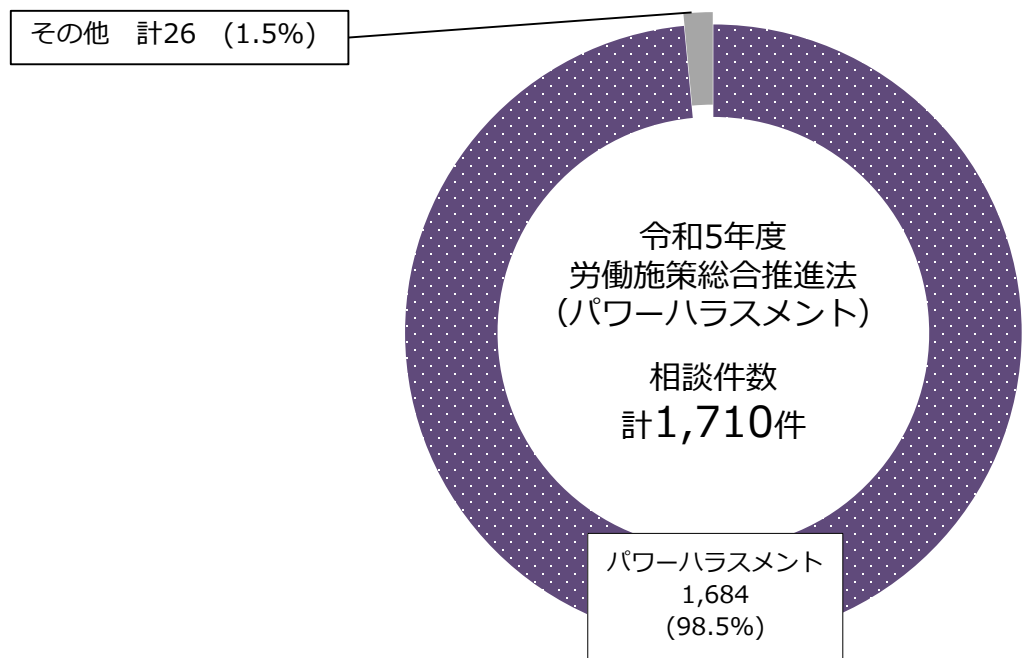
※ ( ) 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

### (3) 男女雇用機会均等法の相談内容別の件数



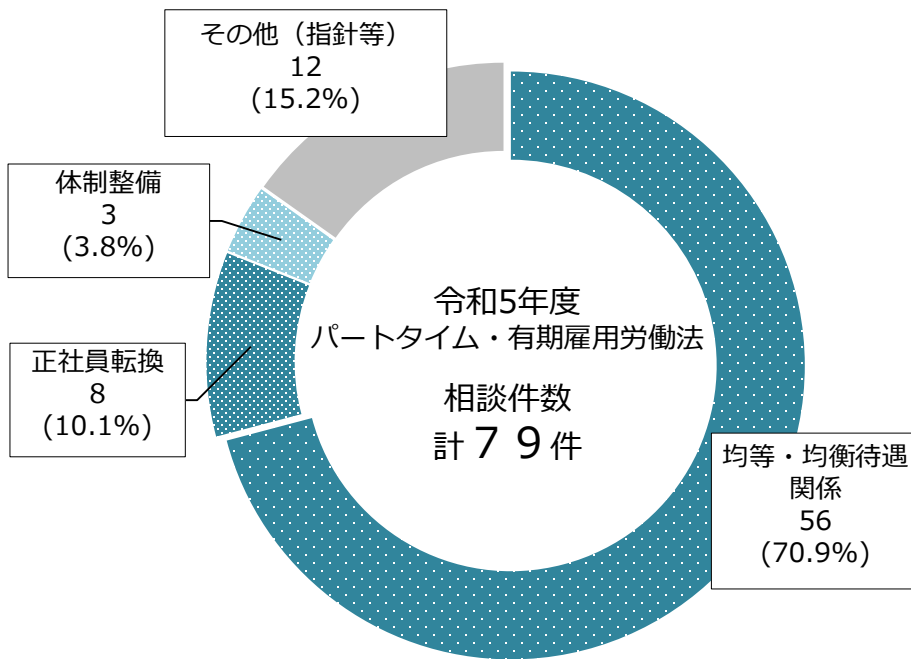
※ ( )内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

### (4) 労働施策総合推進法（パワーハラスメント）の相談の状況



※ ( )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。

## (5) パートタイム・有期雇用労働法の相談内容別の件数



※（ ）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、複数の相談内容を件数として計上したものの。

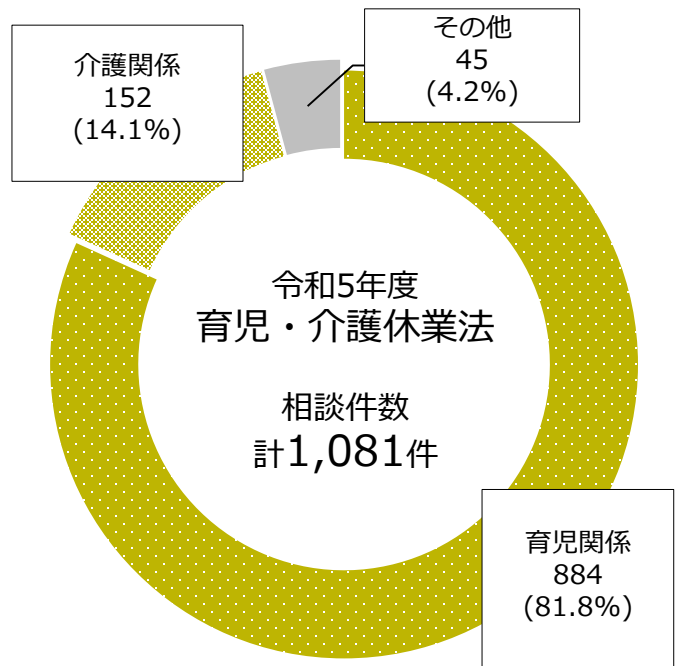
## (6) 育児・介護休業法の相談の状況（相談の内訳）

育児休業相談 合計884件

育児休業	555	(51.3%)
育児休業以外	205	(19.0%)
育児休業にかかる不利益取扱い	77	(7.1%)
育児休業以外に係る不利益取扱い	23	(2.1%)
育児休業等に関するハラスメント防止措置	24	(2.2%)

介護休業相談 合計152件

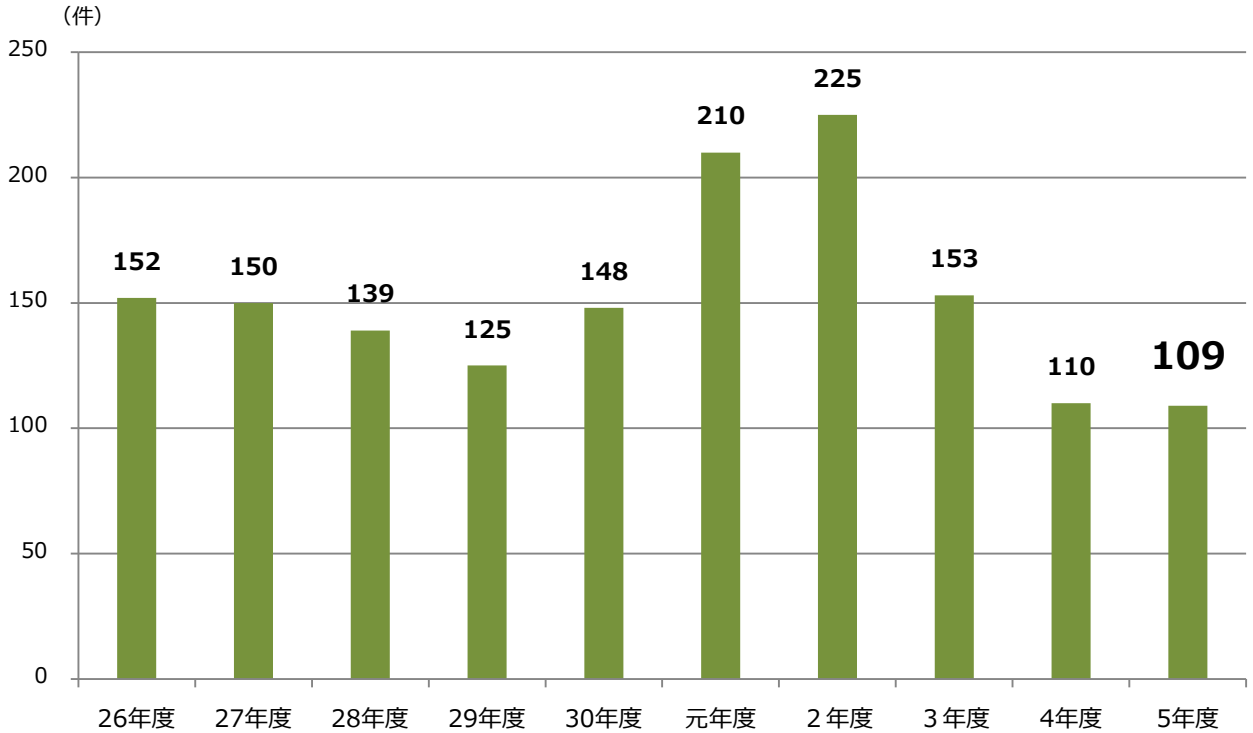
介護休業	86	(8.0%)
介護休業以外	52	(4.8%)
介護休業にかかる不利益取扱い	2	(0.2%)
介護休業以外に係る不利益取扱い	2	(0.2%)
介護休業等に関するハラスメント防止措置	10	(0.9%)



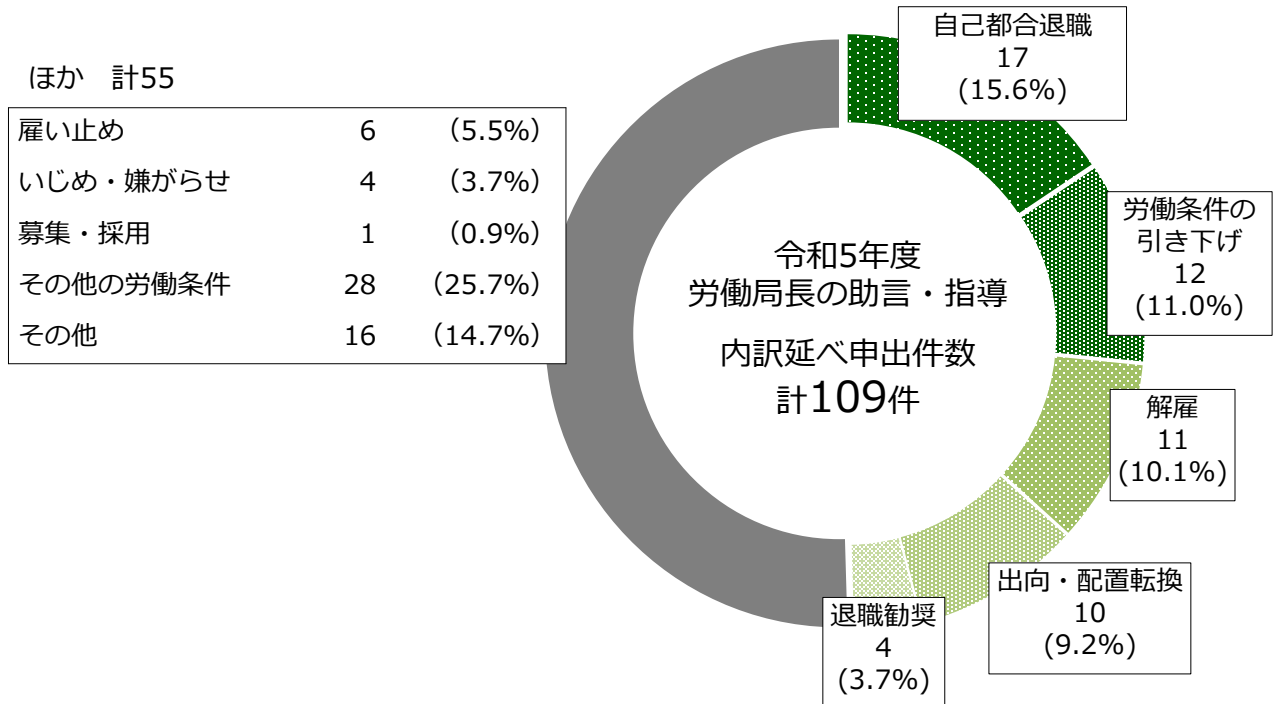
※（ ）内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したものの。

## 1 新潟労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移 (10年間)

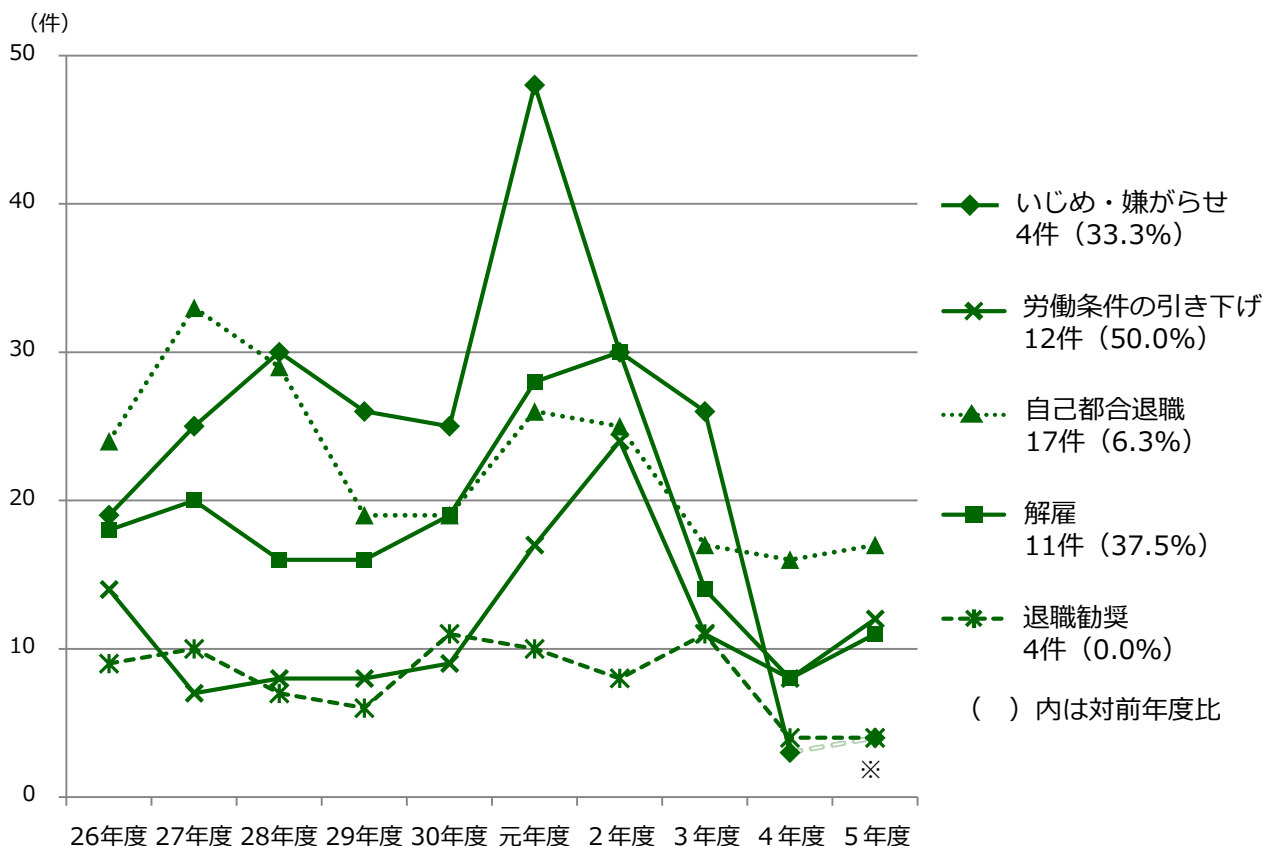


### (2) 申出内容別の件数



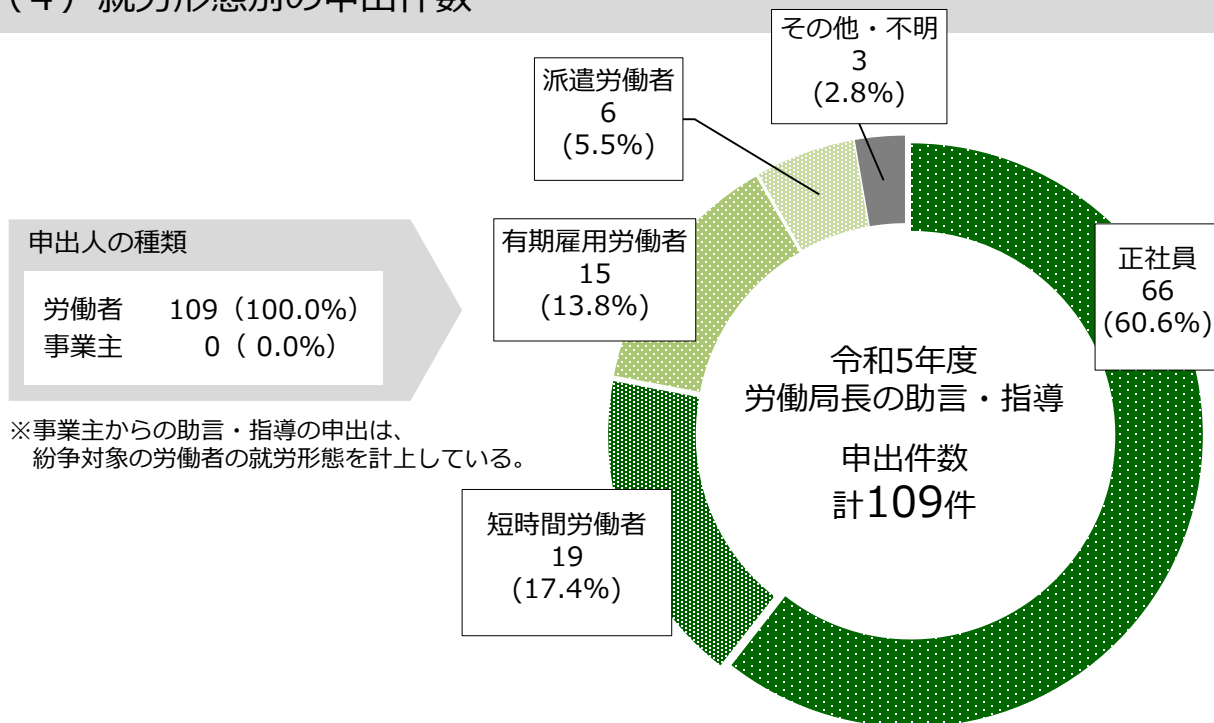
※ ( )内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### (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。労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P20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

※ ( ) 内は処理終了件数107件に占める比率

助言・指導 の申出	<b>処理終了件数 107件</b>		うち1か月以内に処理 107件 (100.0%)	
	<b>助言・指導の実施</b>	取り下げ	打ち切り	その他
	<b>95件 (88.8%)</b>	7件 (6.5%)	5件 (4.7%)	0件 (0.0%)

【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	その他	内訳延べ件数
26年度	18	9	9	24	7	14	46	19	27	173
	10.4	5.2	5.2	13.9	4.0	8.1	26.6	11.0	15.6	100
27年度	20	4	10	33	7	7	32	25	32	170
	11.8	2.4	5.9	19.4	4.1	4.1	18.8	14.7	18.8	100
28年度	16	3	7	29	8	8	35	30	13	149
	10.7	2.0	4.7	19.5	5.4	5.4	23.5	20.1	8.7	100
29年度	16	6	6	19	7	8	34	26	13	135
	11.9	4.4	4.4	14.1	5.2	5.9	25.2	19.3	9.6	100
30年度	19	8	11	19	9	9	49	25	16	165
	11.5	4.8	6.7	11.5	5.5	5.5	29.7	15.2	9.7	100
元年度	28	5	10	26	6	17	62	48	23	225
	12.4	2.2	4.4	11.6	2.7	7.6	27.6	21.3	10.2	100
2年度	30	11	8	25	10	24	54	30	48	240
	12.5	4.6	3.3	10.4	4.2	10.0	22.5	12.5	20.0	100
3年度	14	11	11	17	9	11	43	26	32	174
	8.0	6.3	6.3	9.8	5.2	6.3	24.7	14.9	18.4	100
4年度	8	4	4	16	11	8	39	3	17	110
	7.3	3.6	3.6	14.5	10.0	7.3	35.5	2.7	15.5	100
5年度	11	6	4	17	10	12	28	4	23	115
	9.6	5.2	3.5	14.8	8.7	10.4	24.3	3.5	20.0	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申出内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。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、内訳延べ件数は、1回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。

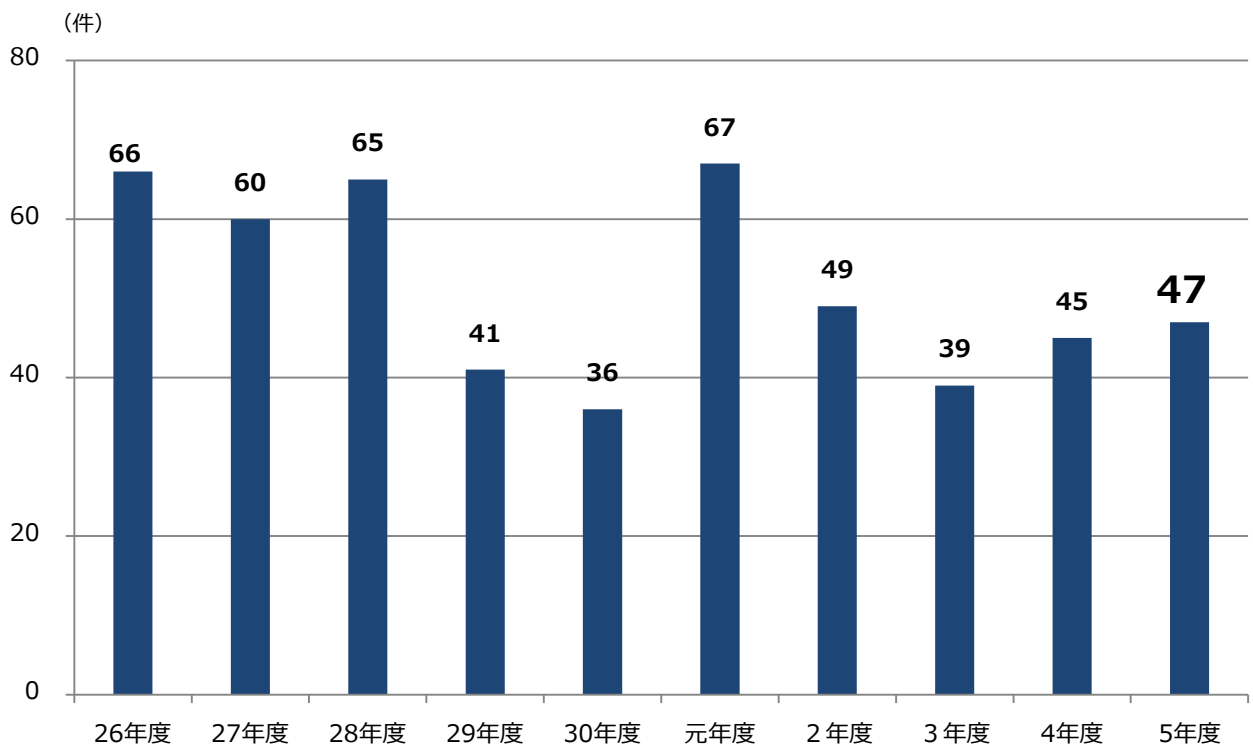
【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
26年度	71	34	9	28	10	152
	46.7	22.4	5.9	18.4	6.6	100
27年度	84	23	8	32	3	150
	56.0	15.3	5.3	21.3	2.0	100
28年度	63	30	10	31	5	139
	45.3	21.6	7.2	22.3	3.6	100
29年度	64	23	5	28	5	125
	51.2	18.4	4.0	22.4	4.0	100
30年度	95	21	6	23	3	148
	64.2	14.2	4.1	15.5	2.0	100
元年度	125	27	10	41	7	210
	59.5	12.9	4.8	19.5	3.3	100
2年度	114	32	16	44	19	225
	50.7	14.2	7.1	19.6	8.4	100
3年度	80	19	12	34	8	153
	52.3	12.4	7.8	22.2	5.2	100
4年度	69	12	4	20	5	110
	62.7	10.9	3.6	18.2	4.5	100
5年度	66	19	6	15	3	109
	60.6	17.4	5.5	13.8	2.8	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。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 紛争調整委員会によるあっせん

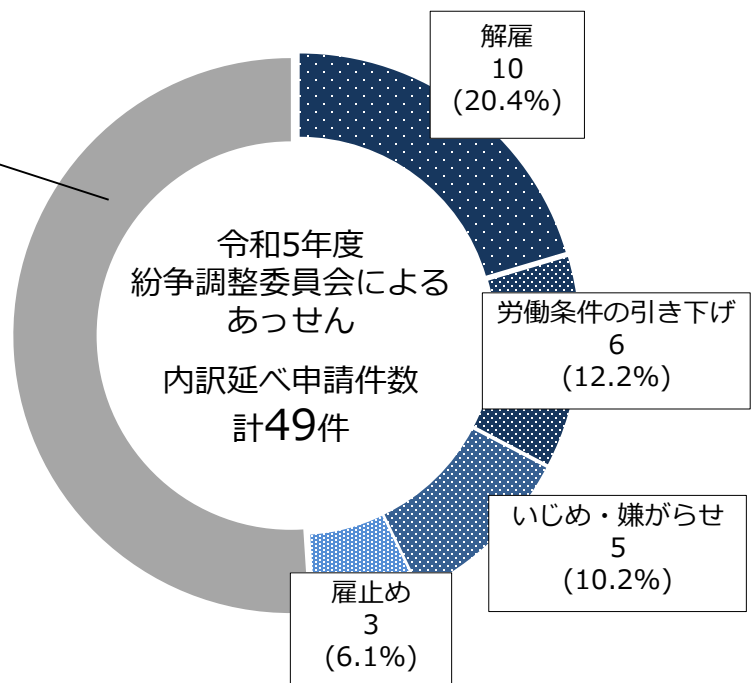
### (1) 申請件数の推移 (10年間)



### (2) 申請内容別の件数

ほか 計25

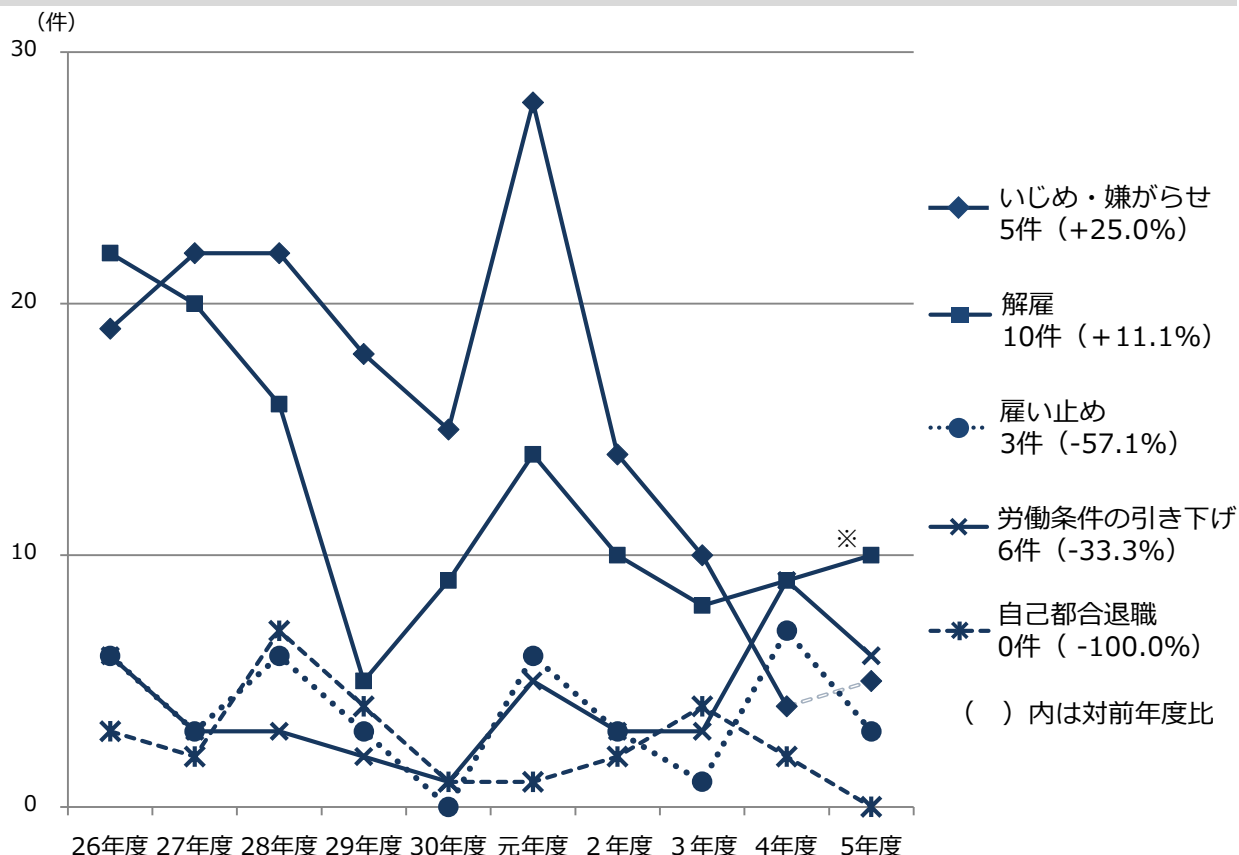
出向・配置転換	2	(4.1%)
自己都合退職	0	(0.0%)
退職勧奨	1	(2.0%)
その他の労働条件	17	(34.7%)
その他	5	(10.2%)



※ ( )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。

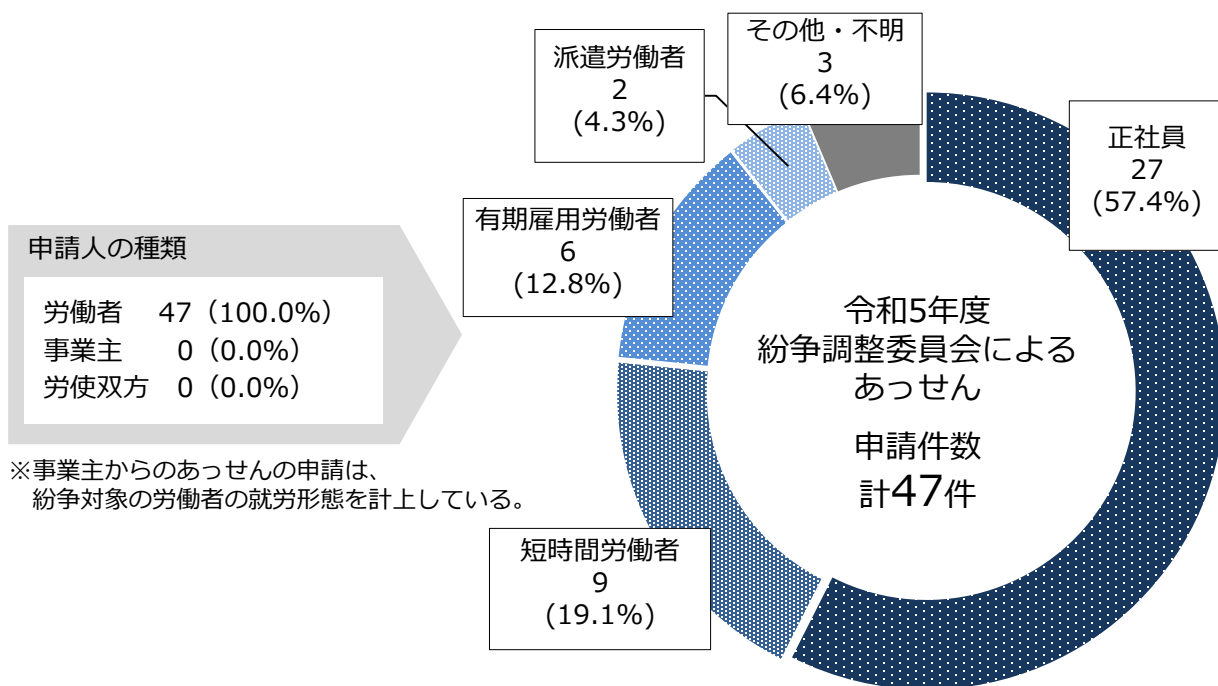


### (3) 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



※ 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大きな差異がある。労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数は、P20を参照。

### (4) 就労形態別の申請件数

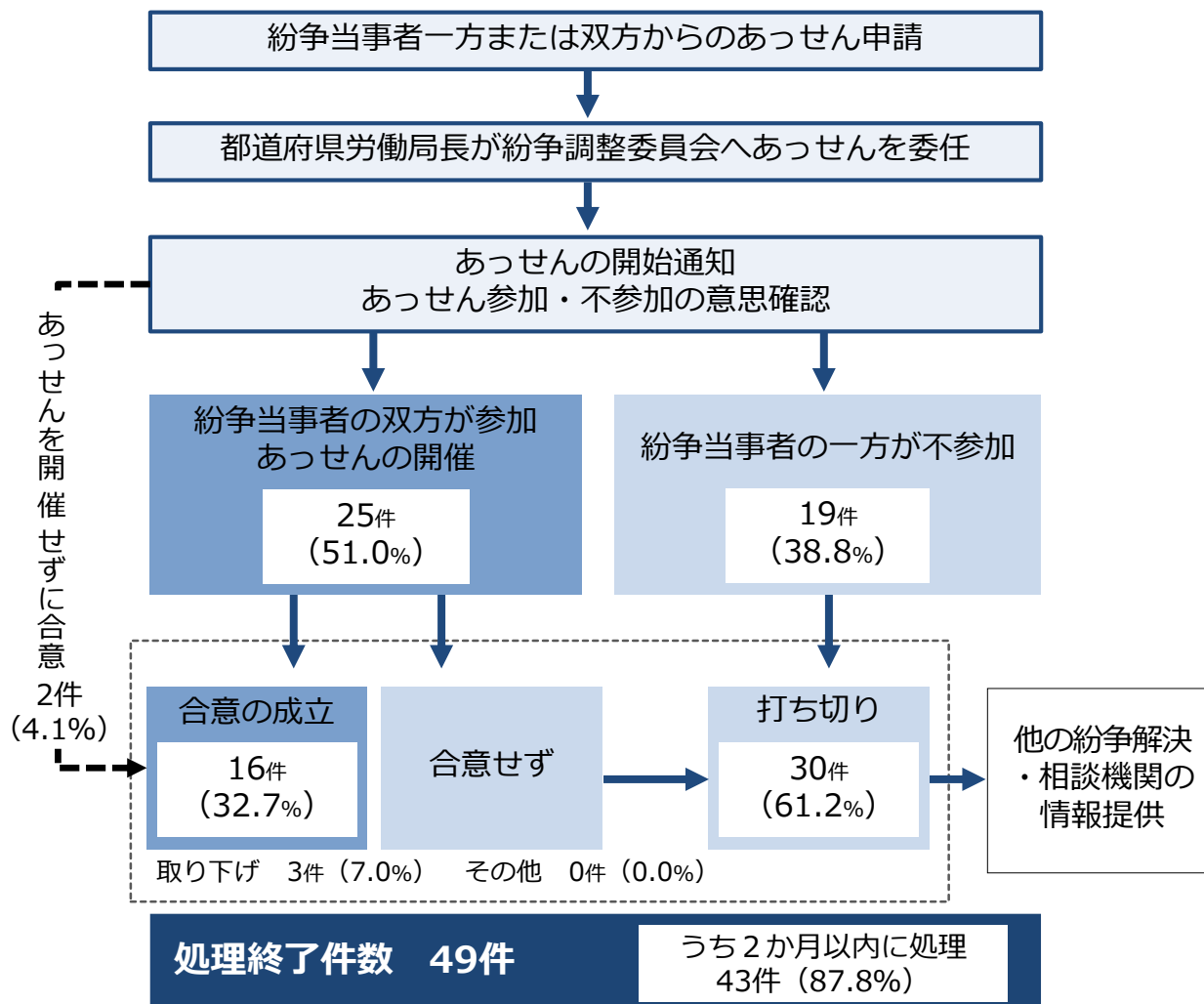


※事業主からのあっせんの申請は、紛争対象の労働者の就労形態を計上している。

※ ( )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49件に占める割合



### 【参考】第5表 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
71.6%	55.4%	57.4%	63.6%	63.9%	66.1%	51.0%	46.3%	41.8%	51.0%

### 【参考】第6表 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
40.3%	37.5%	33.8%	25.0%	27.8%	30.6%	33.3%	24.3%	18.6%	32.7%

■ 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
56.3%	67.7%	59.0%	39.3%	43.4%	46.3%	65.4%	52.6%	44.4%	56.0%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	その他	内訳延べ件数
26年度	22	6	2	3	0	6	9	19	3	70
	31.4	8.6	2.9	4.3	0.0	8.6	12.9	27.1	4.3	100
27年度	20	3	3	2	0	3	8	22	10	71
	28.2	4.2	4.2	2.8	0.0	4.2	11.3	31.0	14.1	100
28年度	16	6	3	7	1	3	9	22	1	68
	23.5	8.8	4.4	10.3	1.5	4.4	13.2	32.4	1.5	100
29年度	5	3	0	4	4	2	2	18	7	45
	11.1	6.7	0.0	8.9	8.9	4.4	4.4	40.0	15.6	100
30年度	9	0	1	1	1	1	8	15	3	39
	23.1	0.0	2.6	2.6	2.6	2.6	20.5	38.5	7.7	100
元年度	14	6	0	1	2	5	8	28	16	80
	17.5	7.5	0.0	1.3	2.5	6.3	10.0	35.0	20.0	100
2年度	10	3	2	2	1	3	10	14	10	55
	18.2	5.5	3.6	3.6	1.8	5.5	18.2	25.5	18.2	100
3年度	8	1	3	4	2	3	6	10	5	42
	19.0	2.4	7.1	9.5	4.8	7.1	14.3	23.8	11.9	100
4年度	9	7	1	2	2	9	10	4	1	45
	20.0	15.6	2.2	4.4	4.4	20.0	22.2	8.9	2.2	100
5年度	10	3	1	0	2	6	17	5	7	51
	19.6	5.9	2.0	0.0	3.9	11.8	33.3	9.8	13.7	100

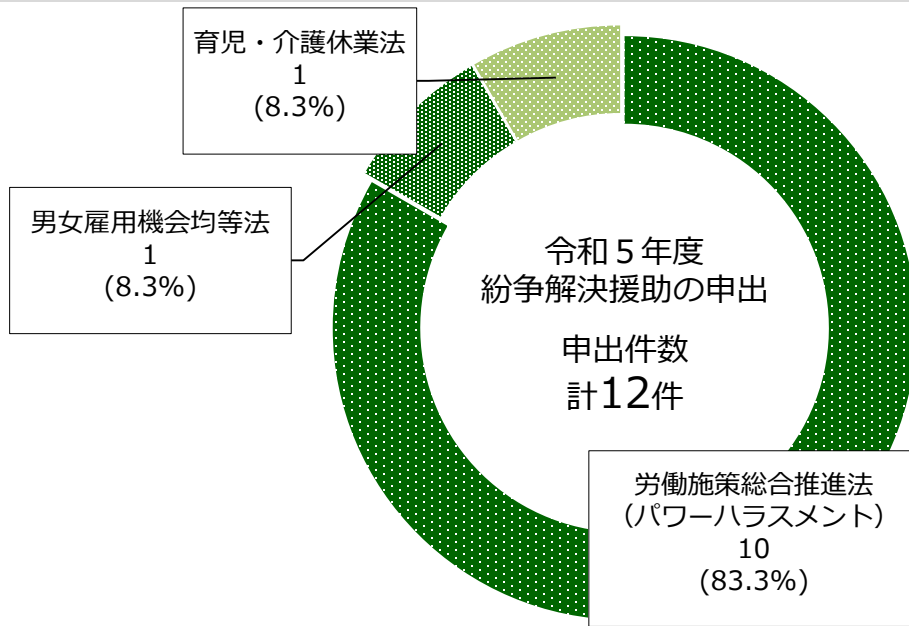
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申請内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したものの。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
26年度	32	11	1	18	4	66
	48.5	16.7	1.5	27.3	6.1	100
27年度	36	4	4	9	7	60
	60.0	6.7	6.7	15.0	11.7	100
28年度	34	5	2	15	9	65
	52.3	7.7	3.1	23.1	13.8	100
29年度	20	4	3	8	6	41
	48.8	9.8	7.3	19.5	14.6	100
30年度	17	4	5	5	5	36
	47.2	11.1	13.9	13.9	13.9	100
元年度	29	9	5	11	13	67
	43.3	13.4	7.5	16.4	19.4	100
2年度	25	11	4	5	4	49
	51.0	22.4	8.2	10.2	8.2	100
3年度	16	7	1	10	5	39
	41.0	17.9	2.6	25.6	12.8	100
4年度	28	6	3	6	2	45
	62.2	13.3	6.7	13.3	4.4	100
5年度	27	9	2	6	3	47
	57.4	19.1	4.3	12.8	6.4	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。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。

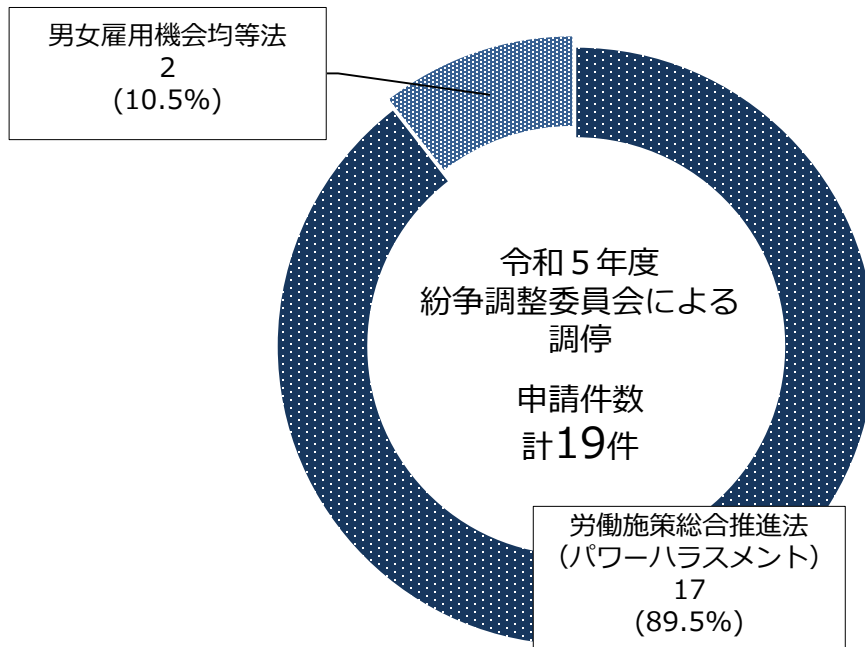
(1) 新潟労働局長による紛争解決の援助の申出件数



「都道府県労働局長による紛争解決の援助」

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（関係法令：男女雇用機会均等法第17条、労働施策総合推進法第30条の5、パートタイム・有期雇用労働法第24条、育児・介護休業法第52条の4）

(2) 調停会議による調停申請件数



「調停会議による調停」

紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者（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諾を勧告することにより紛争を解決する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第18条、労働施策総合推進法第30条の6、パートタイム・有期雇用労働法第25条、育児・介護休業法第52条の5）

# 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		16366件			
①相談者の種類					
労働者	9928件 (60.7%)	事業主	3905件 (23.9%)	その他	2533件 (15.5%)
相談者のうち、外国人	17件 (0.1%)	外国人のうち、 技能実習生	3件 (0.0%)		
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 19670 件になる。			
法制度の問い合わせ	13049件 (66.3%)	労働基準法等の違反の 疑いがあるもの	2009件 (10.2%)		
民事上の個別労働相談	3825件 (19.4%)	その他	205件 (1.0%)		
2. 民事上の個別労働紛争に関する相談の件数		3825件			
①相談者の種類					
労働者	3372件 (88.2%)	事業主	248件 (6.5%)	その他	205件 (5.4%)
②労働者の就労状況					
正社員	1460件 (38.2%)	短時間労働者	541件 (14.1%)	派遣労働者	156件 (4.1%)
有期雇用労働者	548件 (14.3%)	その他・不明	1120件 (29.3%)		
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 4293 件になる。			
普通解雇	324件 (7.5%)	整理解雇	29件 (0.7%)	懲戒解雇	59件 (1.4%)
雇い止め	271件 (6.3%)	退職勧奨	290件 (6.8%)	採用内定取り消し	23件 (0.5%)
自己都合退職	925件 (21.5%)	出向・配置転換	189件 (4.4%)	労働条件の 引き下げ	376件 (8.8%)
その他の労働条件	796件 (18.5%)	いじめ・嫌がらせ	232件 (5.4%)	雇用管理等	20件 (0.5%)
募集・採用	35件 (0.8%)	その他	724件 (16.9%)		
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 申出件数		109件			
①申出人の種類					
労働者	109件 (100.0%)	事業主	0件 (0.0%)		
②労働者の就労状況					
正社員	66件 (60.6%)	短時間労働者	19件 (17.4%)	派遣労働者	6件 (5.5%)
有期雇用労働者	15件 (13.8%)	その他・不明	3件 (2.8%)		
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 115 件になる。			
普通解雇	11件 (9.6%)	整理解雇	0件 (0.0%)	懲戒解雇	0件 (0.0%)
雇い止め	6件 (5.2%)	退職勧奨	4件 (3.5%)	採用内定取り消し	0件 (0.0%)
自己都合退職	17件 (14.8%)	出向・配置転換	10件 (8.7%)	労働条件の 引き下げ	12件 (10.4%)
その他の労働条件	28件 (24.3%)	いじめ・嫌がらせ	4件 (3.5%)	雇用管理等	0件 (0.0%)
募集・採用	1件 (0.9%)	その他	22件 (19.1%)		
(2) 処理件数		107件			
①処理の区分					
助言を実施	95件 (88.8%)	指導を実施	0件 (0.0%)		
取り下げ	7件 (6.5%)	打ち切り	5件 (4.7%)	その他	0件 (0.0%)
②処理の期間					
1か月以内	107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		47件	
①申請人の種類			
労働者	47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	27件 ( 57.4%)	短時間労働者	9件 ( 19.1%)
		派遣労働者	2件 ( 4.3%)
有期雇用労働者	6件 ( 12.8%)	その他・不明	3件 ( 6.4%)
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 51 件になる。			
普通解雇	7件 ( 13.7%)	整理解雇	1件 ( 2.0%)
		懲戒解雇	2件 ( 3.9%)
雇い止め	3件 ( 5.9%)	退職勧奨	1件 ( 2.0%)
		採用内定取り消し	1件 ( 2.0%)
自己都合退職	0件 ( 0.0%)	出向・配置転換	1件 ( 2.0%)
		労働条件の引き下げ	7件 ( 13.7%)
その他の労働条件	16件 ( 31.3%)	いじめ・嫌がらせ	8件 ( 15.7%)
		雇用管理等	0件 ( 0.0%)
その他	4件 ( 7.8%)		
(2) 処理件数		49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 27件)			
①処理の区分			
当事者間の合意の成立	16件 ( 32.7%)	うちあっせんを開催せずに合意したもの	2件 ( 4.1%)
申請の取り下げ	3件 ( 6.1%)	その他	0件 ( 0.0%)
打ち切り	30件 ( 61.2%)	うち不参加による打ち切り	19件 ( 38.8%)
②処理の期間			
1か月以内	25件 ( 51.0%)	1ヶ月を超えて2か月以内	18件 ( 36.7%)
		2か月超	6件 ( 12.2%)

※ ( )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（全国）

## 助言・指導の例

事例 1	労働条件の引き下げに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（有期短時間労働者）は、月16日、1日4時間という労働条件で勤務していたが、業績悪化を理由として、月8日間、1日3時間30分の勤務シフトに減らされ、生活困窮状態に追い込まれた。</p> <p>申出人は、<b><u>一方的な勤務日数及び労働時間の削減に納得できず、元の労働条件に戻してもらいたい</u></b>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"> <li>● 事業主に対し、<b><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></b>し、話し合いによる解決を図るよう助言した。</li> <li>● 助言に基づき、管理者、直属の上司及び申出人の3人で話し合いが行われ、他の店舗の手伝い業務を追加することで、労働日数は減らさないことに合意し、新たな条件で雇用契約書を取り交わした。</li> </ul>
事例 2	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、同僚から人格を否定する悪口を言われたり、他の同僚に申請人の悪口を言い、また逆に他の同僚の悪口を申請人に聞かせるなど、職場内の人間関係を悪化させる言動があり、上司に相談したが対応がなされなかった。</p> <p>そのような中、申出人が体調不良になり、翌月末の退職を申し出たが、一方的に退職日を早められ、話し合いにも応じてもらえなかった。</p> <p>申出人は、<b><u>職場の環境改善や退職日について、話し合いを通じた解決を図りたい</u></b>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"> <li>● 事業主に対し、<b><u>労働契約法第5条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明</u></b>するとともに、退職日について話し合いを行うよう助言した。</li> <li>● 助言に基づき、職場内の人間関係については、関係者のヒアリングを行い必要な対応を行うことになり、退職日については本社と所属事務所とで調整を行い、申出人の希望する日で退職手続を進めることとした。</li> </ul>

事例 3	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（正社員）は、事業主に翌月末で退職する意思を伝えたが、就業規則では3か月前の申出が必要であり、申出人が退職するのであれば、3か月後になると回答された。また、有給休暇の取得にも制限があり、退職希望日までの有給消化が認められないルールになっていた。</p> <p>申出人は、<b>希望日の退職と有給休暇の取得を認めて欲しい</b>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"> <li>● 事業主に対し、<b>民法第627条に基づき、期間の定めがない雇用契約は、原則として退職の申し入れから2週間を経過することによって終了する旨を説明</b>し、有給休暇の取得についても、あわせて申出人と話し合いを行い、紛争の解決を図るよう助言を行った。</li> <li>● 助言に基づき、事業主は、申出人が希望する退職日をもって雇用契約を終了することで合意し、雇用契約の最後の週は有給休暇の取得を認めた。</li> </ul>

事例 4	解雇に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、入社後6か月を試用期間とする労働契約で就業していたが、5か月就業した時点で、試用期間満了をもって解雇することが通知された。理由は、仕事を覚えるのが遅い、伸びしろがないという内容であったが、申出人はこれに納得できず、継続雇用の希望を伝えたが、受け入れられなかった。</p> <p>申出人は、<b>解雇の撤回を求め</b>、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"> <li>● 事業主に対し、<b>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</b>し、解雇の撤回も含め、申出人と話し合うよう助言した。</li> <li>● 助言に基づき、事業主は、申出人と話し合いの上で、解雇を撤回し、試用期間満了後は別の部署に異動し就業を継続することとなった。</li> </ul>



## あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、同僚からの無視や攻撃的な言動を受けたことにより、体調を崩し、通院、服薬するようになった。ハラスメント委員への相談や、事業主への自己申告及び面談を行ったが、状況は改善されなかった。</p> <p>このような状況で就業を続けることは困難であると判断し、自主退職するとともに、ハラスメント委員会に再調査を依頼したが、3か月以上たっても返事がなかった。</p> <p>申請人は、<b>転職による年収減額分と医療費を含む精神的苦痛に対する慰謝料を合わせた200万円の支払いを求めたい</b>として、あっせんに申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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、社内で関係者からの聞き取り調査を行い、行為者に対して懲戒処分とするなど、真摯に対応しており、申請人に金銭を支払う理由はないと主張したが、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。</li><li>● 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、<b>解決金として20万円</b>を支払うことで合意した。</li></ul>
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（短時間アルバイト）は、事前に何の警告もなく、突然1か月後の解雇を通告され、既に決まっていたシフトも取消され、出勤ができなくなった。理由は、関係が悪かった従業員とのトラブルで、一方的に申請人の勤務態度が問題であると判断されたもので、弁明の機会も与えられなかった。</p> <p>問題と指摘された内容には真実でないものも含まれており、解雇に相当する行為は行っていないとして、申請人は、事業主に対し、<b>解雇の撤回を求めたい</b>として、あっせんに申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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、<b>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</b>、本件内容は裁判等において解雇理由とするには不十分と判断される可能性があることを説明した。</li><li>● 申請人は金銭解決を望まず、解雇の撤回を求めていることを伝えたところ、事業主はこれを受け入れ、継続勤務することで合意した。</li></ul>

事例3	雇止めに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（派遣労働者）は、3か月の雇用契約を複数回契約更新し、就業していた。ある時、個人情報の取扱について上司に注意喚起したところ、余計なことはしないように言われ、これ以降、業務内容を限定されたり、休日勤務を自分だけ禁止されるようになり、最終的に、業務縮小を理由として雇止めされることとなったが、何故自分が雇止めの対象になったのか納得のいく説明がなかった。</p> <p>申請人は、<b>雇止めを含む一連の出来事に対する精神的苦痛や経済的損失に対する補償金として、500万円の支払いを求めたい</b>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"> <li>● 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、申請人の雇止め理由は、業務縮小と申請人の勤務態度であり、申請人1人を雇止めにしたわけではなく、不合理とは考えていないが、期間の短い更新を何度も繰り返したことは申し訳なく思っており、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。</li> <li>● 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、<b>解決金として給与3か月相当分（約80万円）</b>を支払うことで合意した。</li> </ul>
事例4	労働条件の引き下げに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（有期雇用労働者）は、前職の経験と技能を期待されて入職し、有期契約を更新したが、就業を続ける中で職務内容は軽作業が中心になり、契約期間の途中で給与の見直しを打診され、面談時の圧力により合意書に署名せざるを得ず、その結果給与が減額され、最終的に退職することになった。</p> <p>給与の減額は自らの自由な意思によるものではなく、契約期間の途中で減額されることは納得がいかないとして、<b>退職月までの給与減額分として約23万円の支払いを求めたい</b>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"> <li>● 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、申請人の業務は軽作業を中心とするものに変化していたため、定期的な賃金改定時期に見直すこととなり、本人の合意を得た上で給与を減額した。申請人の業務は軽作業とはいえ重要であり、退職を迫るつもりはなく、慰留を試みたが、申請人の意思で退職に至った。申請人の求める金額を支払うことは出来ないが、紛争の解決を望んでいると述べた。</li> <li>● これを受けて、あっせん委員が譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として9万円</b>を支払うことで合意した。</li> </ul>

# 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 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。

# 雇用環境・均等室が所管する法律の概要

## 1 男女雇用機会均等法の概要

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮できる雇用環境を整備するために制定されました

- ①雇用における各ステージで性別を理由とする差別の禁止
- ②間接差別の禁止
- ③女性労働者に係る措置に関する特例
- ④婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ⑤セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント対策
- ⑥妊産婦への母性健康管理措置
- ⑦ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する国の援助
- ⑧派遣先への適用

## 2 育児・介護休業法の概要

働く人が仕事と育児や介護を両立し雇用の継続が図られるよう雇用環境の整備のために制定されました。

- ①育児休業（育児）
- ②介護休業（介護）
- ③子の看護休暇（育児）
- ④介護休暇（介護）
- ⑤所定外労働・時間外労働の制限（育児・介護）
- ⑥深夜業の制限（育児・介護）
- ⑦所定労働時間短縮の措置（育児・介護）
- ⑧事業主が講ずべき措置（育児・介護）
- ⑨育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止（育児・介護）
- ⑩育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策（育児・介護）

## 3 パートタイム・有期雇用労働法の概要

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう制定されました。

- ①労働条件の文書交付義務
- ②均等・均衡待遇の確保の促進
- ③通常の労働者への転換の推進
- ④事業主が講ずる措置の内容等の説明義務
- ⑤相談のための体制の整備義務
- ⑥短時間・有期雇用管理者の選任

## 4 労働施策総合推進法（パワハラ防止対策の義務化）の概要

職場のパワーハラスメントは働く人が能力を十分に発揮することの妨げになること、企業にとっても職場秩序の乱れや人材の損失につながる問題であるため義務化されました。

- ①雇用管理上の措置の義務
- ②相談等を理由とする不利益取扱いの禁止

## 5 紛争解決援助制度

(男女雇用機会均等法第17条・第18条、育児・介護休業法第52条の4・5、パートタイム・有期雇用労働法第24条・第25条、労働施策総合推進法第30条の5・6)

雇用環境・均等室では、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に関し、労働者と事業主との間に生じた紛争（トラブル）解決のお手伝いをします。紛争解決援助制度については「労働局長による紛争解決の援助」及び「調停会議による調停」があります。