



令和6年度個別労働紛争解決制度の施行状況について

岡山労働局は、このたび「令和6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、労働条件や職場環境などをめぐる個々の労働者と事業主との間の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」、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つの方法があります。

岡山労働局では、今回の施行状況を受け個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて、引き続き取り組んでいきます。

【ポイント】

1. 令和6年度は前年度と比べ、「総合労働相談」、の件数が増加、「個別労働紛争相談」、「あっせん」、「助言・指導」の件数は減少。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| ・ 総合労働相談件数 | 15,719件(前年度比2.5%増) |
| → うち民事上の個別労働紛争相談件数 | 4,734件(同4.8%減) |
| ・ 助言・指導申出件数 | 85件(同13.3%減) |
| ・ あっせん申請件数 | 26件(同36.6%減) |

2. 民事上の個別労働紛争の内容別相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が14年連続トップ。

- ・ 民事上の個別労働紛争相談の内容は「いじめ・嫌がらせ」が14年連続で最多。
同内容の相談は1,062件(前年度比40.1%減)。
- ・ 助言・指導の内容別申請件数は「解雇」が11件、「いじめ・嫌がらせ」が10件。
- ・ あっせんの内容別申請件数は「いじめ・嫌がらせ」が6件で7年連続最多。

○ 県内の総合労働相談コーナーにおける相談件数は15,719件(P4)

相談件数は、この10年間で見ると、平成27年度以降およそ1万4千件から1万6千件の間で推移している(令和2年度は、突出しており、過去最大の19,348件であった。)

※組織変更によって、平成28年度から総合労働相談コーナーにおいても均等3法に係る相談を取り扱っているため、総合労働相談件数については、同年以降、統計対象が増えています。

○ 民事上の個別労働紛争に係る相談件数は4,734件(P4,P5)

民事上の個別労働紛争に係る相談は、相談件数全体の約3割を占めている。

また、民事上の個別労働紛争に係る相談は、労働者からの相談が8割を占め(3,916件)、正社員についての相談が約1/3、非正規労働者(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)についての相談が約1/3となっている。

相談の内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが1,062件と平成23年度以降14年連続で最多となった。

○ 助言・指導制度の受付件数85件(P6)

助言・指導の受付件数は85件で前年度と比べ13件、13.3%減少した。

紛争内容としては、「その他の労働条件」が20件で最多。以下、「解雇」(11件)、「いじめ・嫌がらせ」(10件)、「労働条件引下げ」(9件)、「自己都合退職」(8件)等となっている。

令和6年度に処理が終了した助言・指導事案79件全てにおいて、申出から1か月以内に処理を行っている。

○ あっせん受理件数は26件(P7)

あっせん受理件数は26件となり、前年度と比べ15件、36.6%減少した。

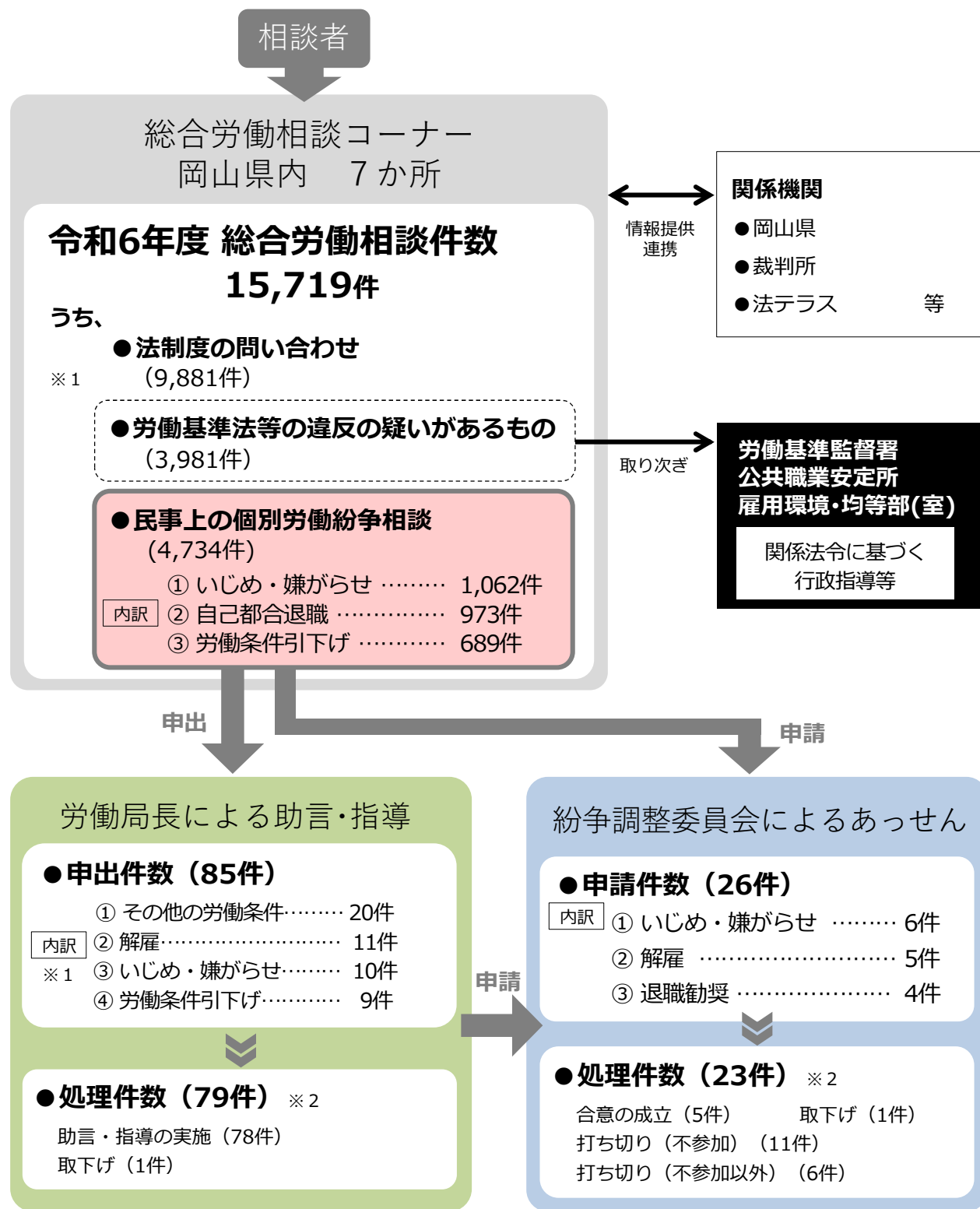
紛争内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が6件で最多、以下、「解雇」(5件)、「退職勧奨」(4件)、「雇止め」(2件)等となっている。

令和6年度にあっせんの手続を終了した事案23件中22件(95.6%)は、2か月以内に処理を終了している。

※ 「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間での労働条件や職場環境などをめぐる紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度で、幅広い分野の労働問題を対象とする「総合労働相談」、個別労働紛争の解決につき援助を求められた場合に行う都道府県労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に労働局長が紛争調整委員会に委託して行う「あっせん」の3つの方法があります。

近年、個別労働紛争の内容は複雑・多様化しているなかで、当該制度は、平成13年10月の法律施行以降、職場での紛争の簡易・迅速な解決手法として利用されています。

個別労働紛争解決制度の枠組み



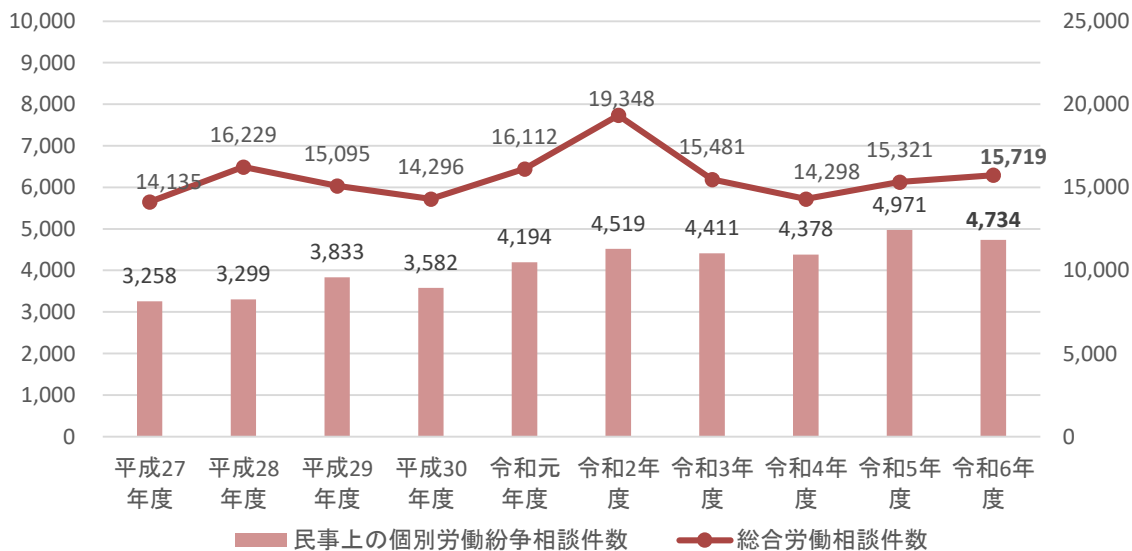
※1 1回で複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※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または申請があったものを含む。

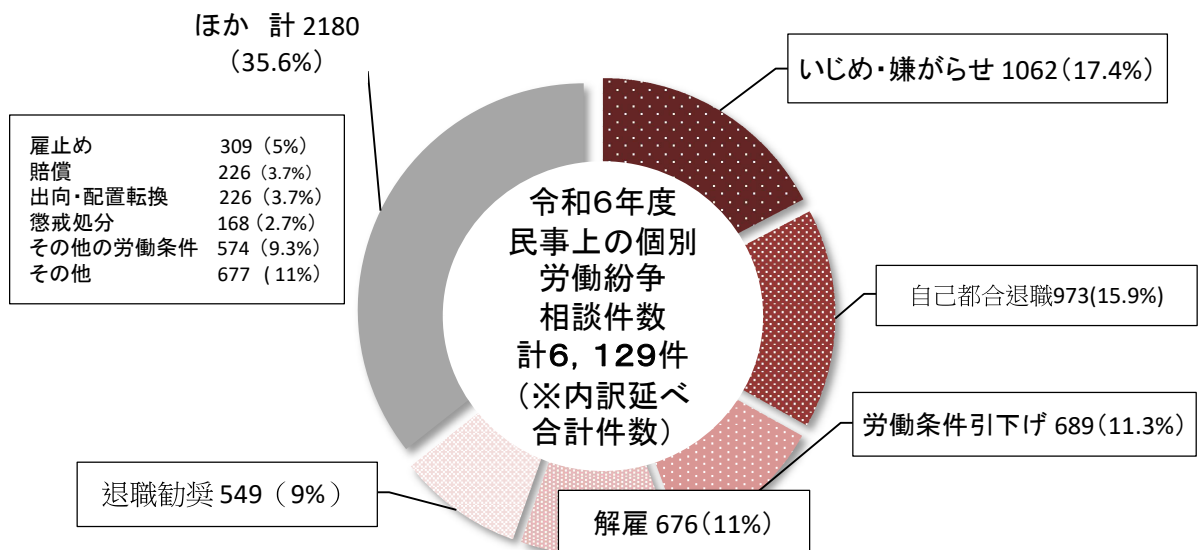
令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移(10年間)

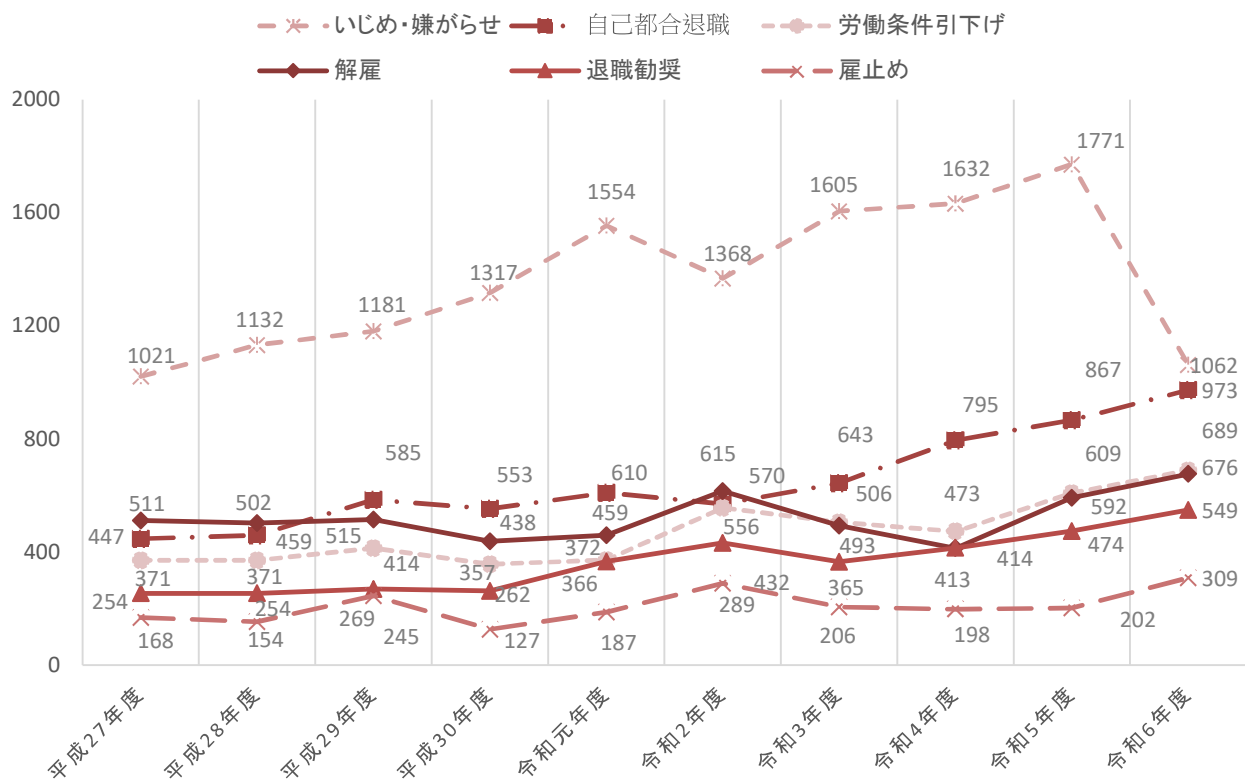


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



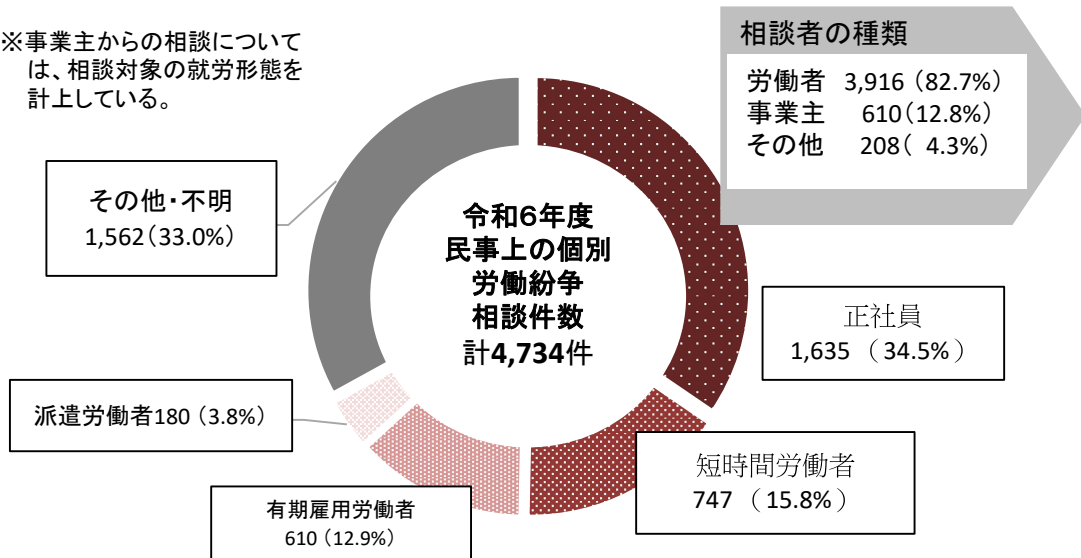
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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 | 就業形態別の件数

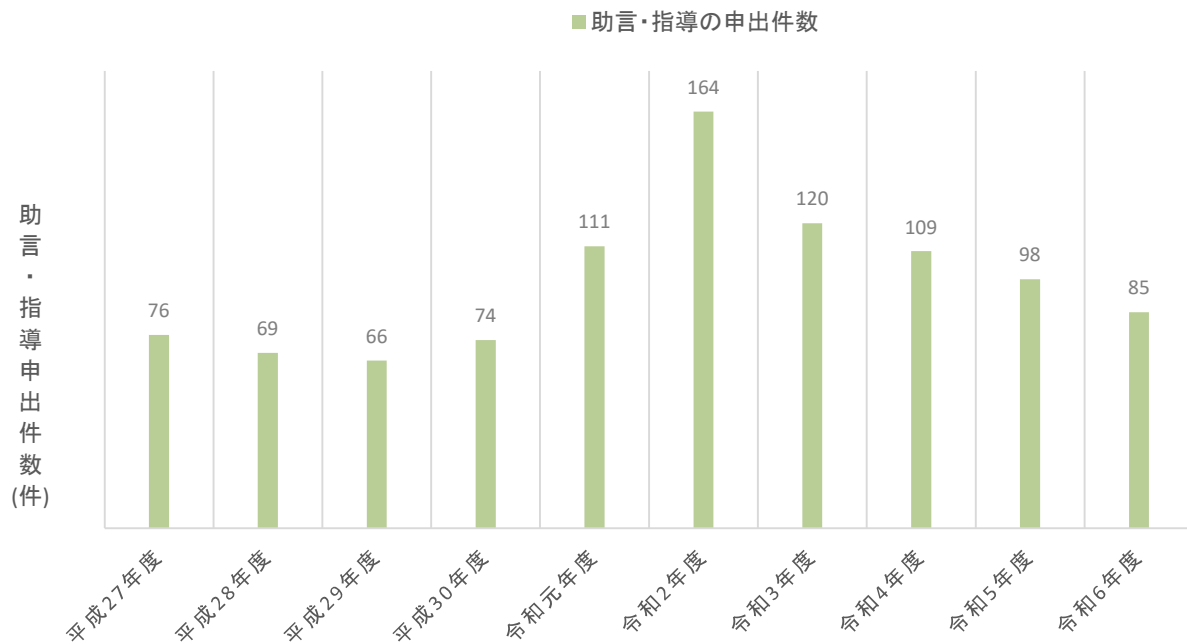
※事業主からの相談については、相談対象の就労形態を計上している。



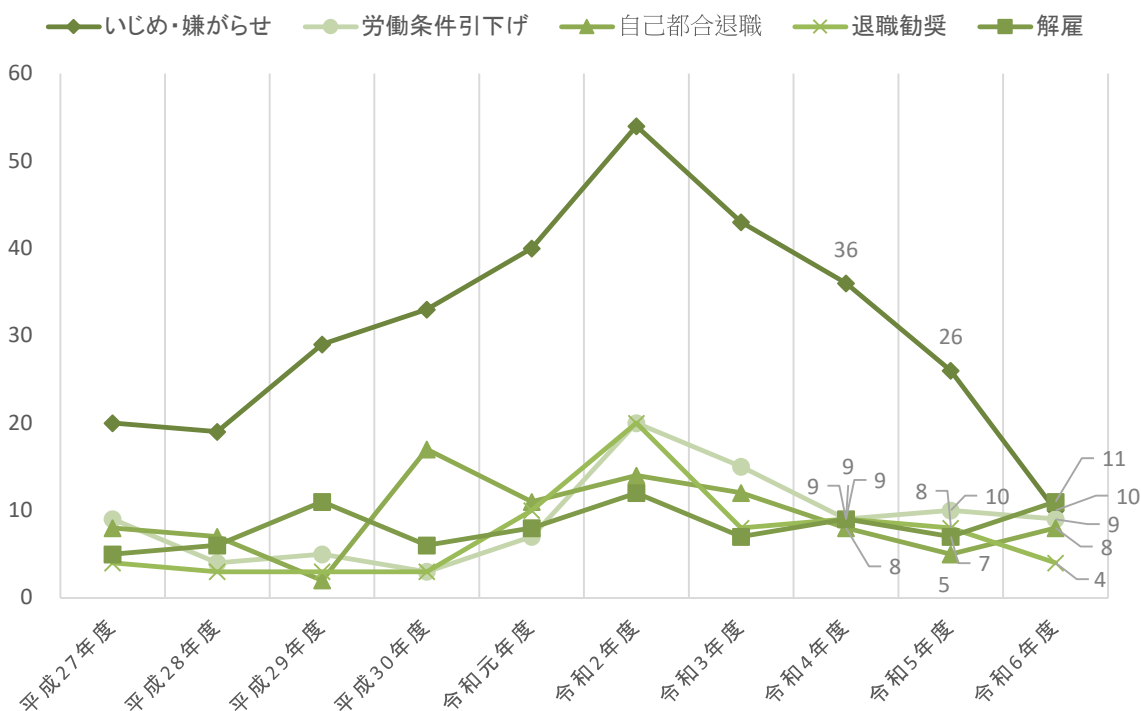
※ () 内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

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）

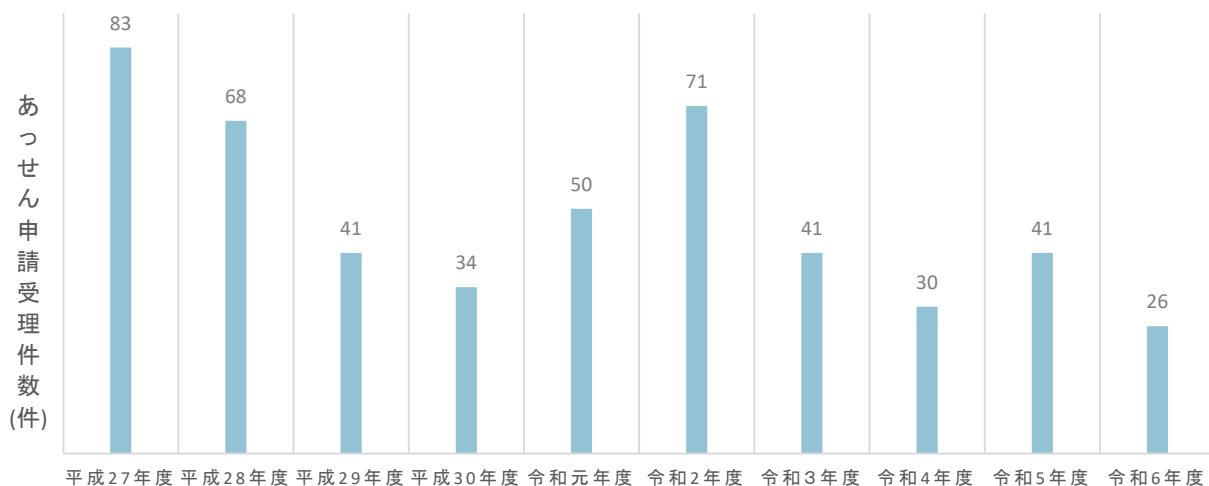


(2) 主な申出内容別の件数推移（10年間）

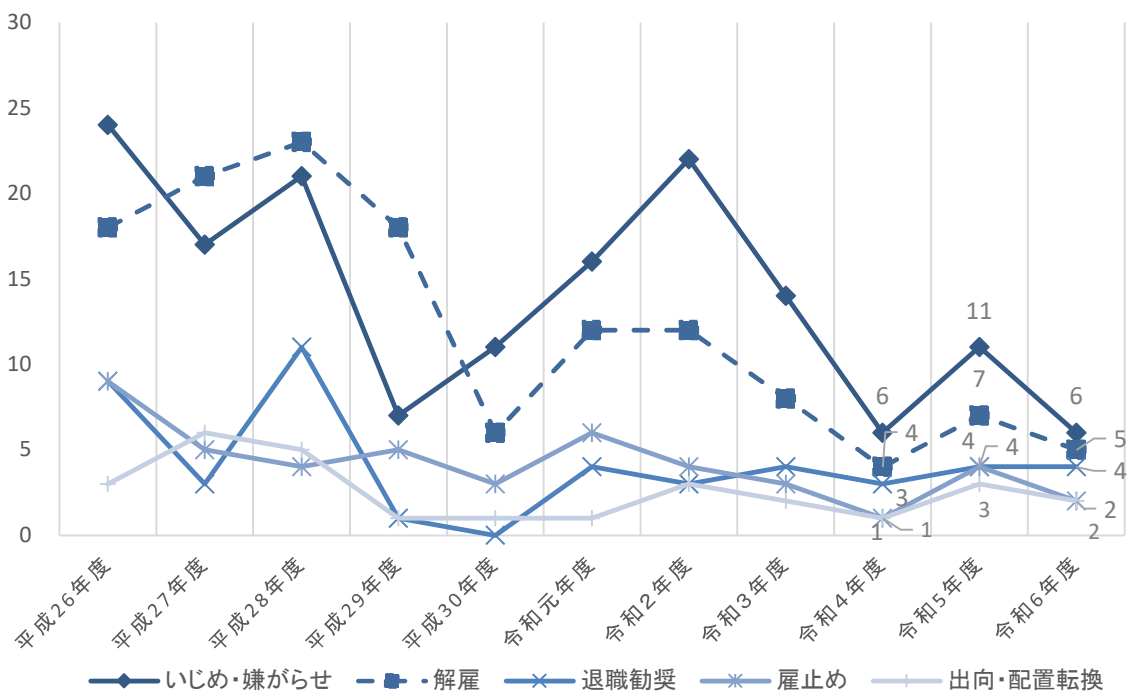


3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移（10年間）



(2) 主な申請内容別の件数推移（10年間）



令和6年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例	退職事由に関する助言・指導
事案の概要	申出人は、被申出人より「明日から来なくていい」と告げられ解雇された。そこで解雇理由書の交付を求めたところ、「申出人からの退職の申し出により退職したのであり、解雇ではない」という内容が記載された書類が送付されてきた。 申出人の認識とは異なるものであり到底け入れられないことから、事業主との退職事由について話し合う機会を持ちたいとして、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	事業主から事情を聴取し、申出人の認識、解雇であれば30日前の予告か予告手当の支払いが必要なことを説明し、両者間で退職について話し合いがされていないことから認識が相違しており、話し合いによる解決を図るよう助言した。 助言に基づき、被申出人と申出人が話し合いを行った結果、被申出人は解雇にあたることを認め、申出人に対し解雇予告手当を支払うことで合意した。

あっせんの例

事例	退職勧奨に関するあっせん
事案の概要	申請人は病院に勤務する看護師であるが、もともと重篤な状態にあった末期患者の採血中に当該患者が呼吸停止するという事案が発生した。 その際はレポート提出など何ら指示されなかったのに、約1か月後に当該事案を理由に看護助手への降格に応じるか退職かの選択を迫られ、いずれも拒否したところ、看護助手への降格を強行されたためやむを得ず退職した。 不当な降格による退職の強要であるとして、精神的苦痛に対する慰謝料100万円の支払いを求め、あっせん申請を行ったもの。
あっせんのポイント・結果	被申請人側は今回の事案だけではなく、これまでも申請人に対して改善を指導してきた旨申し立てたが、申請人はうっかりミスについての注意は受けたが、強い指導は受けてこなかったと主張。 あっせん委員が双方の主張を聞いたうえで、両者間のコミュニケーション不足の問題を指摘したところ、被申請人も申請人への説明が不足していたことを認めたため、双方の意向の調整を図り、被申請人が申請人に対し、解決金として80万円を支払うことで合意した。