

佐賀労働局発表
令和6年7月30日（火）

【照会先】

雇用環境・均等室

室長 渡辺 園子

労働紛争調整官 土井 宜昭

(電話 0952-32-7218)

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。

佐賀労働局（局長 城 寿克）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」等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、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 総合労働相談件数は8,776件で、前年度比14.9パーセント減。助言・指導の申出件数は増加、あっせんの申請件数は令和2年度から減少傾向にある。

内 容		件 数	前年度件数	前年度比
総合労働相談		8,776件	10,318件	14.9%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	5,378件	7,616件	29.4%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,442件	1,597件	9.7%減
	民事上の個別労働紛争相談	2,180件	2,219件	1.8%減
助言・指導申出		35件	31件	12.9%増
あっせん申請		18件	27件	33.3%減

- 2 民事上の個別労働紛争^{*4}の相談件数は2,180件と昨年よりやや減少。相談内容では自己都合退職が件数は減少したが489件でトップ。その後に「その他の労働条件（438件）」、「いじめ・嫌がらせ（436件）」に関する相談が続く。^{*5}
- 3 助言・指導の申出、あっせんの申出内容は、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多。
- 4 令和5年度中に助言・指導が終了した件数は35件。すべて1か月以内に処理した。
- 5 あっせん手続が終了した件数における、紛争当事者のあっせん参加率は62.5%で、全国平均51.1%を上回る。
- 6 あっせん手続が終了した件数における、合意率は43.7%で、全国平均32.9%を上回る。
- 7 あっせん手続が終了した件数のうち、紛争当事者があっせんに参加した場合における合意率は70.0%で、全国平均61.4%を上回る。

※1 「総合労働相談」

佐賀労働局と県内4か所の労働基準監督署内（佐賀・唐津・武雄・伊万里）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、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、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 「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）。

※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。

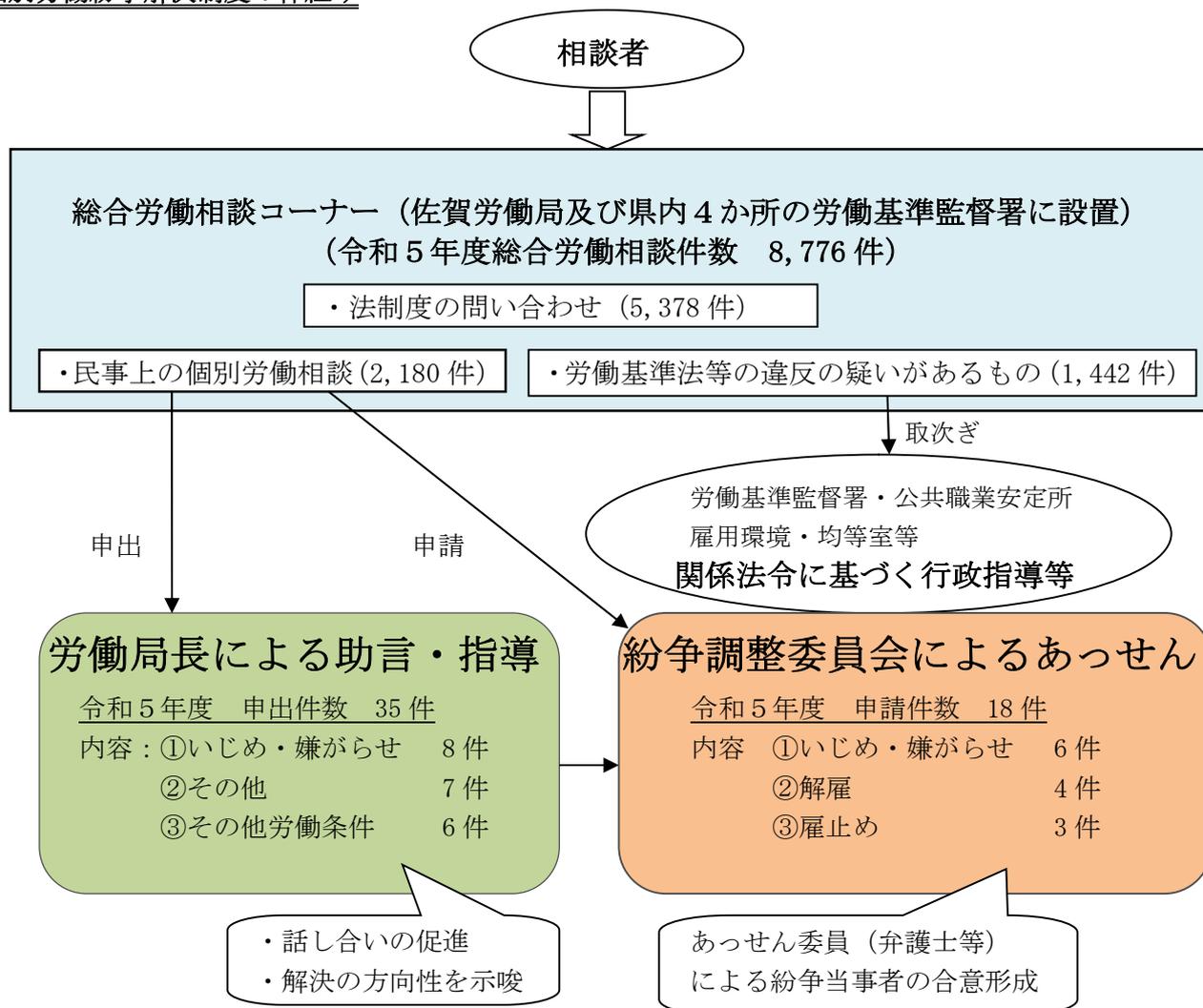
（注）職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、以下①～③の要素を全て満たすものをいう。

- 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】

令和5年度 佐賀労働局雇用環境均等室での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・介護休業法に関する施行状況について

個別労働紛争解決制度の枠組み



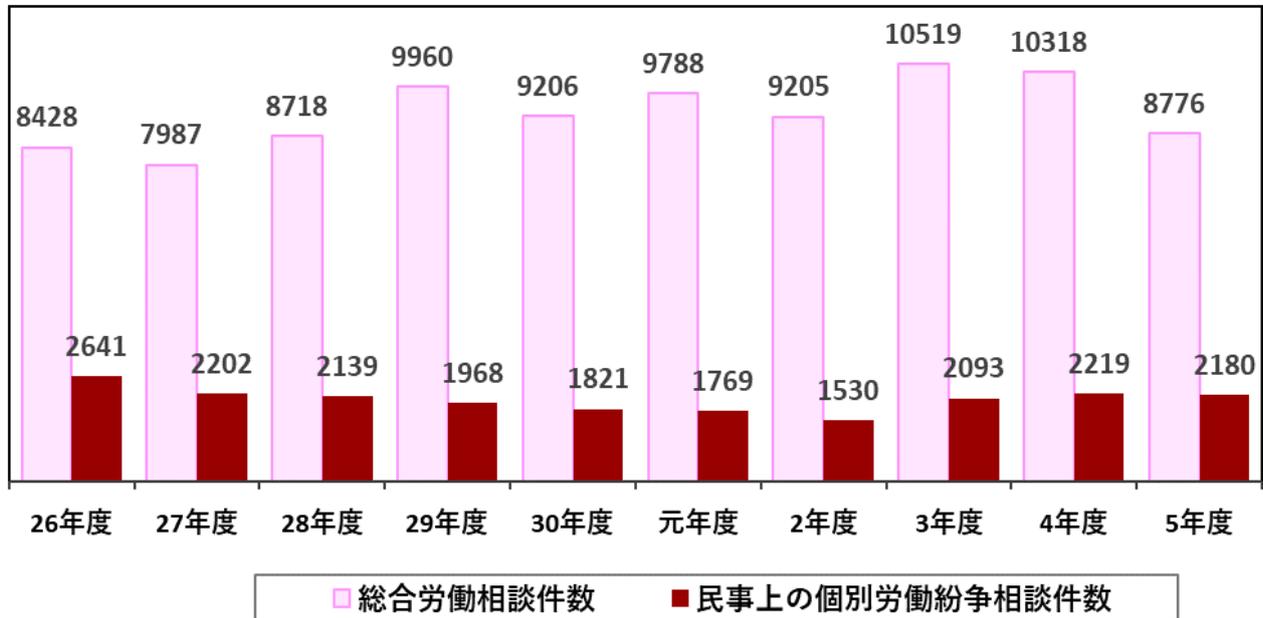
令和5年度の助言・指導結果（終了35件中） ※	
助言・指導を実施（35件）	
（処理期間）1か月以内：35件	

令和5年度のおっせん結果（終了16件中） ※			
あっせん手続き不参加 （6件）	あっせん 不開催	被申請人の不参加により打ち切り（6件）	
		あっせん開催前に合意（0件）	合意 （0件）
あっせん手続き参加 （10件）	あっせん 開催	あっせんの場で合意（7件）	合意 （7件）
		あっせんが開催されたが不合意 （3件）	不合意 （3件）
取下げ、その他（0件）			
（処理期間）2か月以内：16件			
あっせんの参加率（開催前に合意に至ったものを含む。）：62.5%			
あっせん参加した場合の合意率：70.0%			

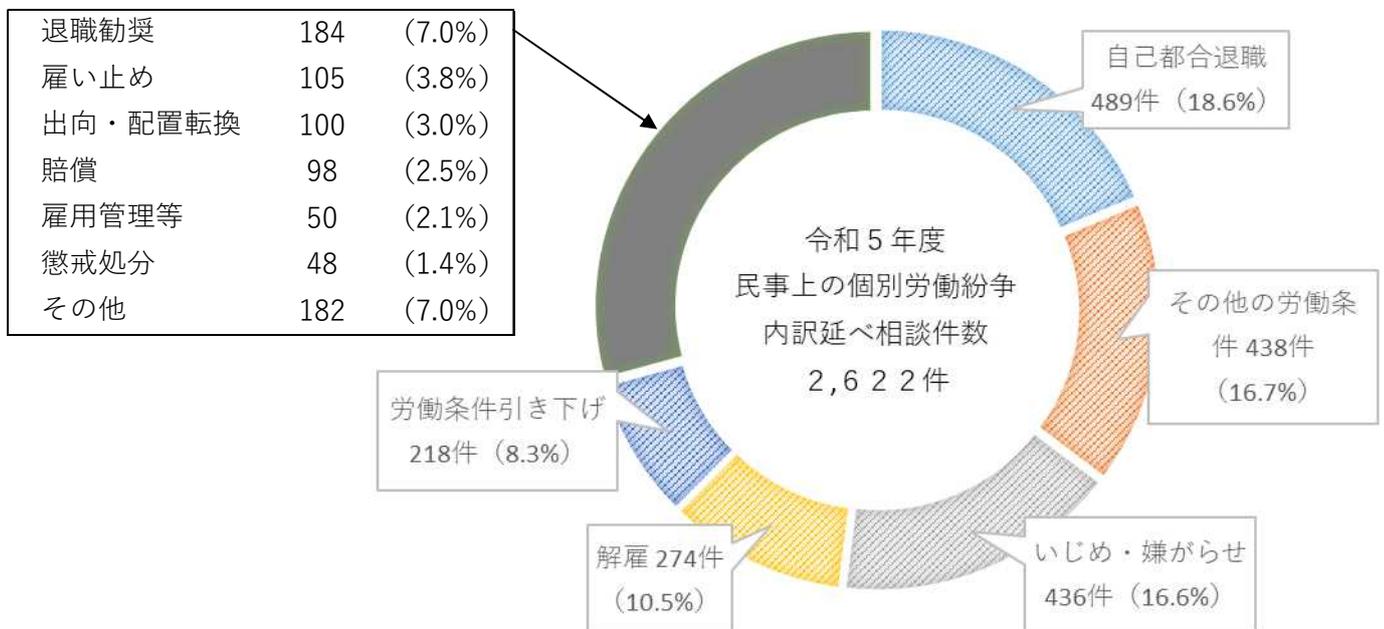
※ それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

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



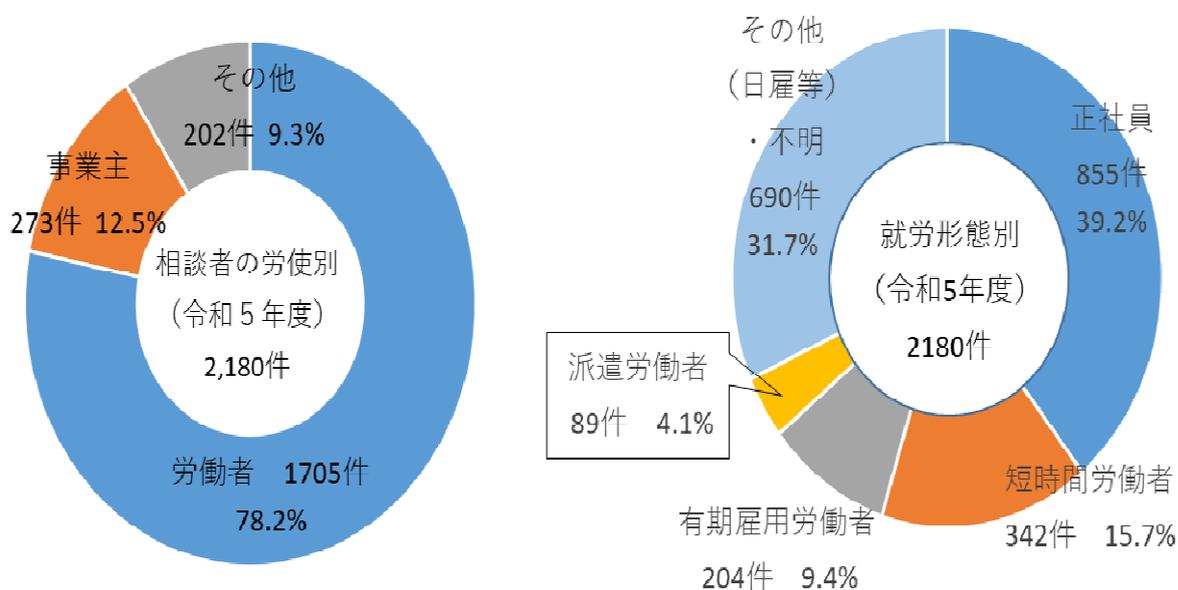
※ () は内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したものの。

(3) 主な相談内容別の件数の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
第1位	いじめ・ 嫌がらせ (561件)	いじめ・ 嫌がらせ (583件)	いじめ・ 嫌がらせ (492件)	いじめ・ 嫌がらせ (691件)	自己都合退職 (631件)	自己都合退職 (489件)
第2位	自己都合退職 (428件)	自己都合退職 (356件)	その他の 労働条件 (292件)	その他の 労働条件 (506件)	その他の 労働条件 (479件)	その他の 労働条件 (438件)
第3位	その他の 労働条件 (329件)	その他の 労働条件 (303件)	自己都合退職 (264件)	自己都合退職 (454件)	いじめ・ 嫌がらせ※1 (400件)	いじめ・ 嫌がらせ※1 (436件)

※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。

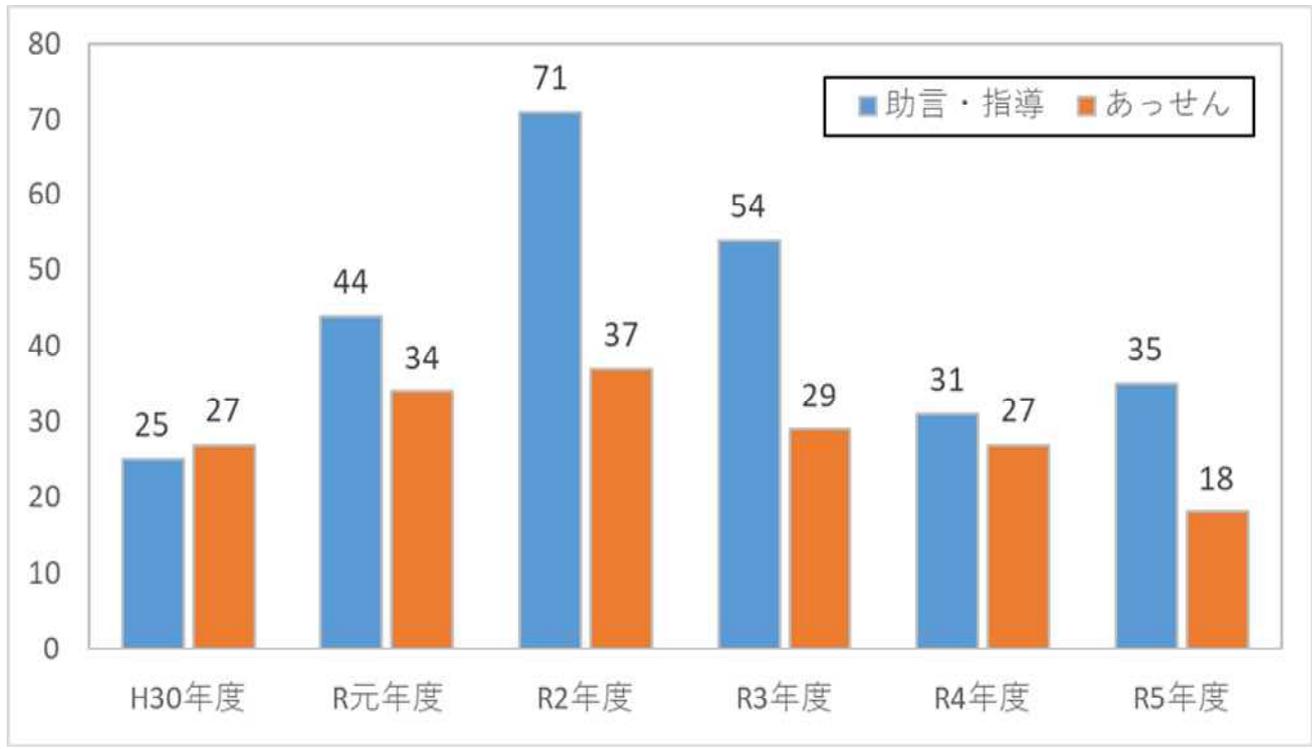
(4) 民事上の個別労働相談件数の労使別・就労形態別内訳



※ % (パーセンテージ) 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 助言・指導、あっせん

助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移



佐賀労働局管内の総合労働相談コーナー

相談窓口	所在地・電話番号
佐賀労働局総合労働相談コーナー 開設時間 8:30～17:15	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第二合同庁舎5階 (佐賀労働局雇用環境・均等室内) Tel:0952-32-7218
佐賀総合労働相談コーナー 開設時間 9:30～17:00	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第二合同庁舎3階 (佐賀労働基準監督署内) Tel:0952-32-7189
唐津総合労働相談コーナー 開設時間 9:30～17:00	唐津市二夕子3丁目214-6 唐津港湾合同庁舎1階 (唐津労働基準監督署内) Tel:0955-73-2179
武雄総合労働相談コーナー 開設時間 9:30～17:00	武雄市武雄町昭和758 (武雄労働基準監督署内) Tel:0954-22-2165
伊万里総合労働相談コーナー 開設時間 9:30～17:00	伊万里市立花町大尾1891-64 (伊万里労働基準監督署内) Tel:0955-23-4155

令和5年度における解決事例（個紛法）

【事案1】自己都合退職に関する助言・指導

【事案の概要】

申出人は、事業主に退職届を提出し受理されたが、その後、事業主から一方的に退職を保留すると告げられた。これに対し、申出人は退職する意思に変わらないことを書面で伝えたが、事業主からは「退職届は預かるが、退職手続は行わない。」という内容の文書が送付されてきた。

申出人は、速やかに退職できるよう援助して欲しいとして、助言・指導を申し出たもの。

【助言・指導の内容・結果】

事業主に対し、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し、申出人の希望する日を契約終了日とすることで紛争の解決を図るよう助言を行った。

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で申出人と合意した。

【事案2】いじめ・嫌がらせに関するあっせん

【事案の概要】

申請人は、同僚の一人から無視をされたり、暴言を吐かれるようになったため、事業主に対し、職場環境の改善を求めて相談したが、抜本的な解決とはならず、さらにいじめがエスカレートしたため、退職に至った。

申請人は、事業主へ何度も改善を求めたが改善されずに退職に至ったことから、経済的、精神的損害に対する金銭による補償（給料2か月分）を求めたいとして、あっせんに申請したもの。

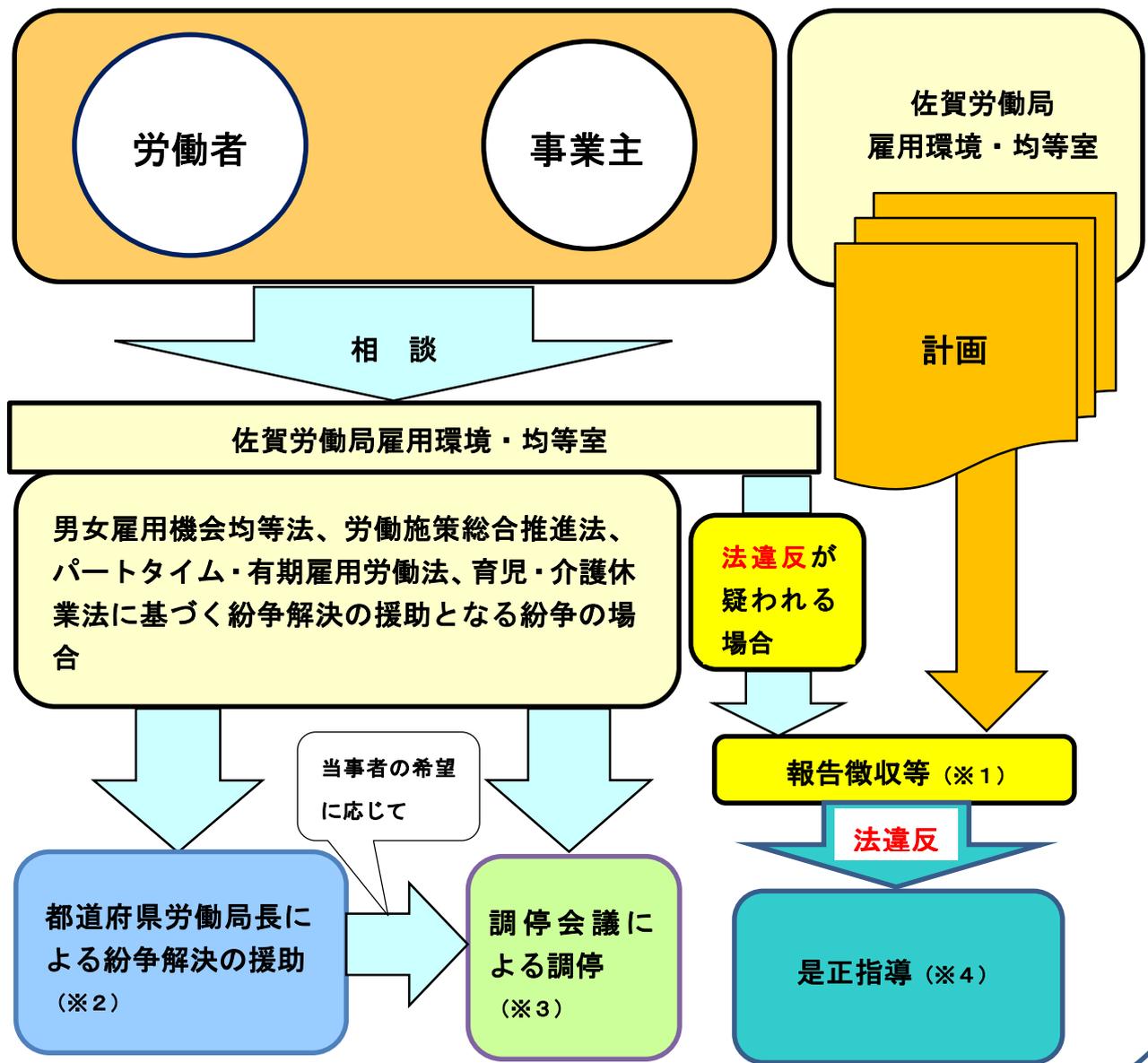
【助言・指導の内容・結果】

あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、「申請人は欠勤していたが、その理由は体調不良と言われていた。上司は事情を確認の上当該同僚を指導し、歩み寄りにより解決が図られていたはずだ。」と主張したが、紛争解決のため、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、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として5万円を支払うことで合意した。

令和5年度 佐賀労働局雇用環境・均等室での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・介護休業法に関する施行状況について

【相談、是正指導及び紛争解決の援助並びに調停の流れ(概要)】



※1 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、育児・介護休業法の施行に関して必要な事項について事業主から報告を求める制度（労働施策総合推進法については、「報告徴収」ではなく「報告の請求」）（関係法令：男女雇用機会均等法第29条、労働施策総合推進法第36条、パートタイム・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56条）

※2 「都道府県労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争

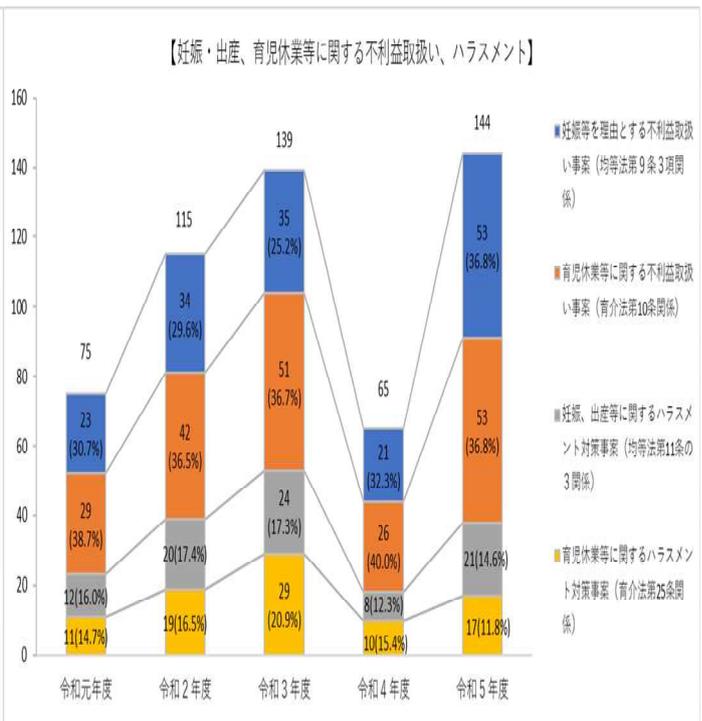
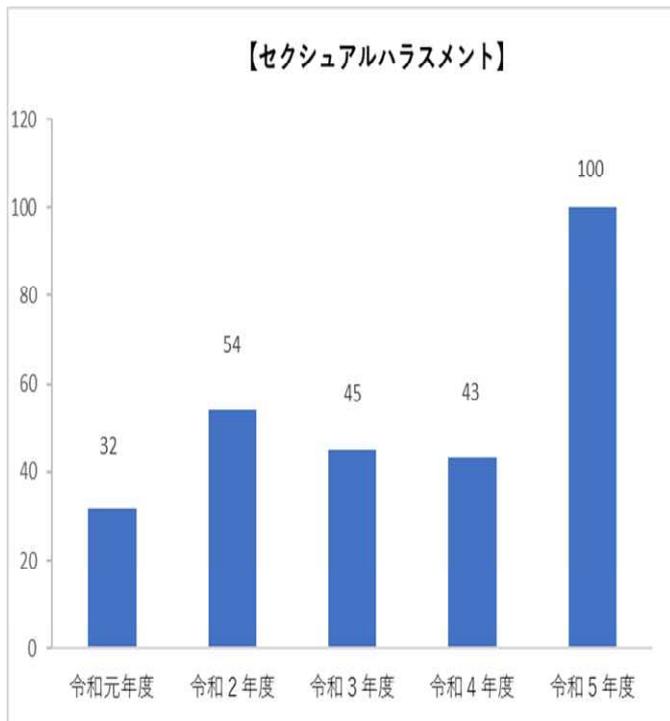
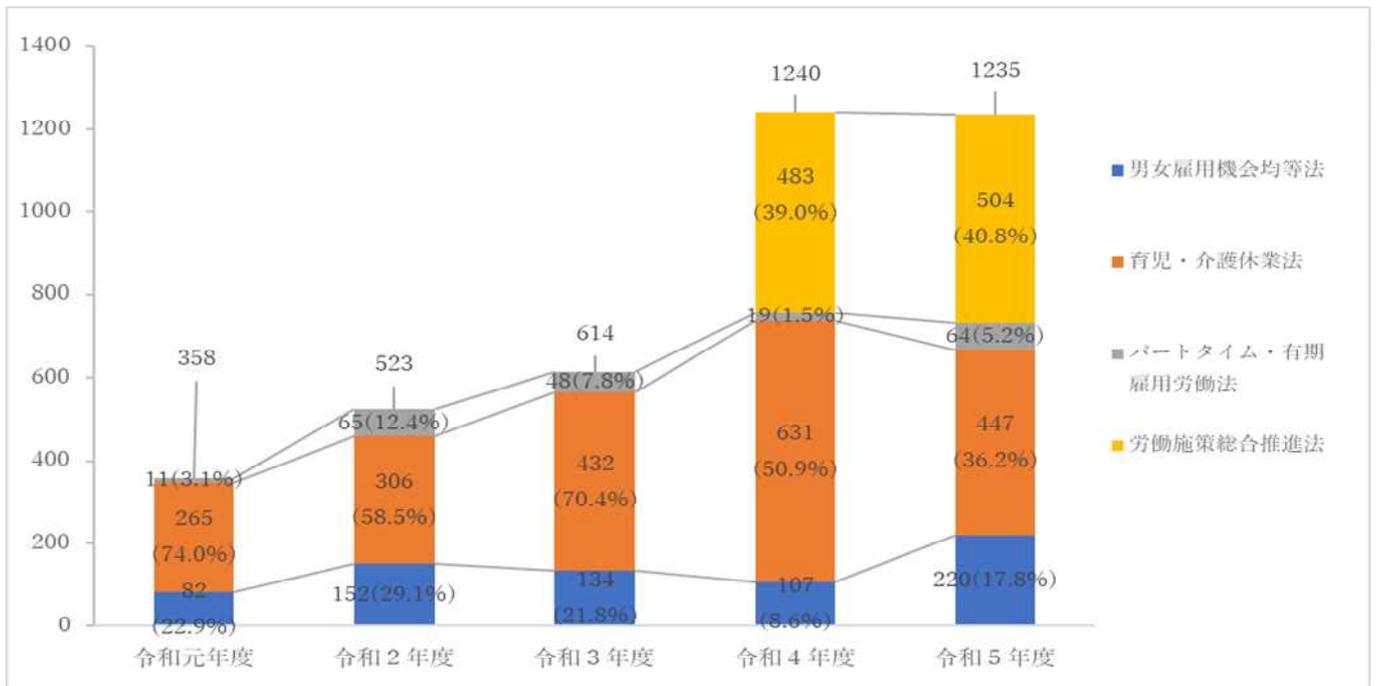
を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度（関係法令：男女雇用機会均等法第 17 条、労働施策総合推進法第 30 条の 5、パートタイム・有期雇用労働法第 24 条、育児・介護休業法第 52 条の 4）

※3 調停会議による調停とは、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 報告徴収等を実施し、法違反があった場合に、是正・改善を求め、法の履行を確保する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第 29 条、労働施策総合推進法第 36 条、パートタイム・有期雇用労働法第 18 条、育児・介護休業法第 56 条）

1 均等4法にかかる相談件数の推移

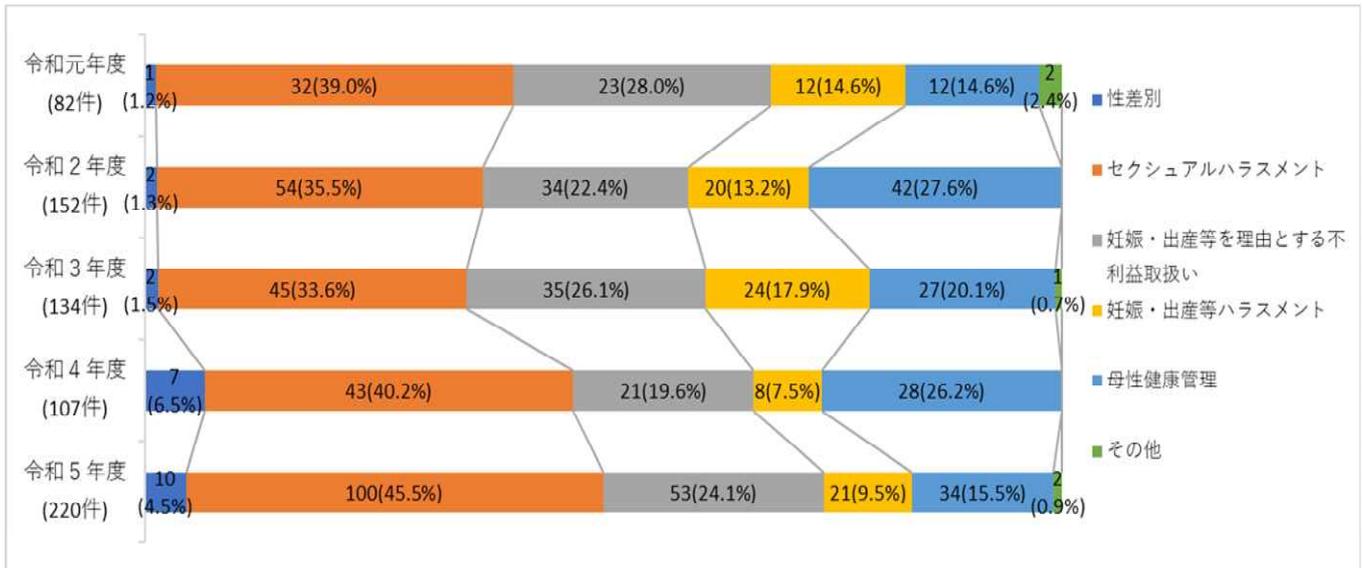
- ◆ 令和5年度に佐賀労働局に寄せられた男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法(※)、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談は、1,235件であった。
 (※) 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応するため、令和4年度より相談件数は同法にて計上。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談は100件、妊娠・出産等に関するハラスメント等、いわゆるマタニティハラスメント等に関する相談は144件、パワーハラスメント等に関する相談は504件、合計748件となっており、相談全体の59.8%を占めている。



2 男女雇用機会均等法の施行状況

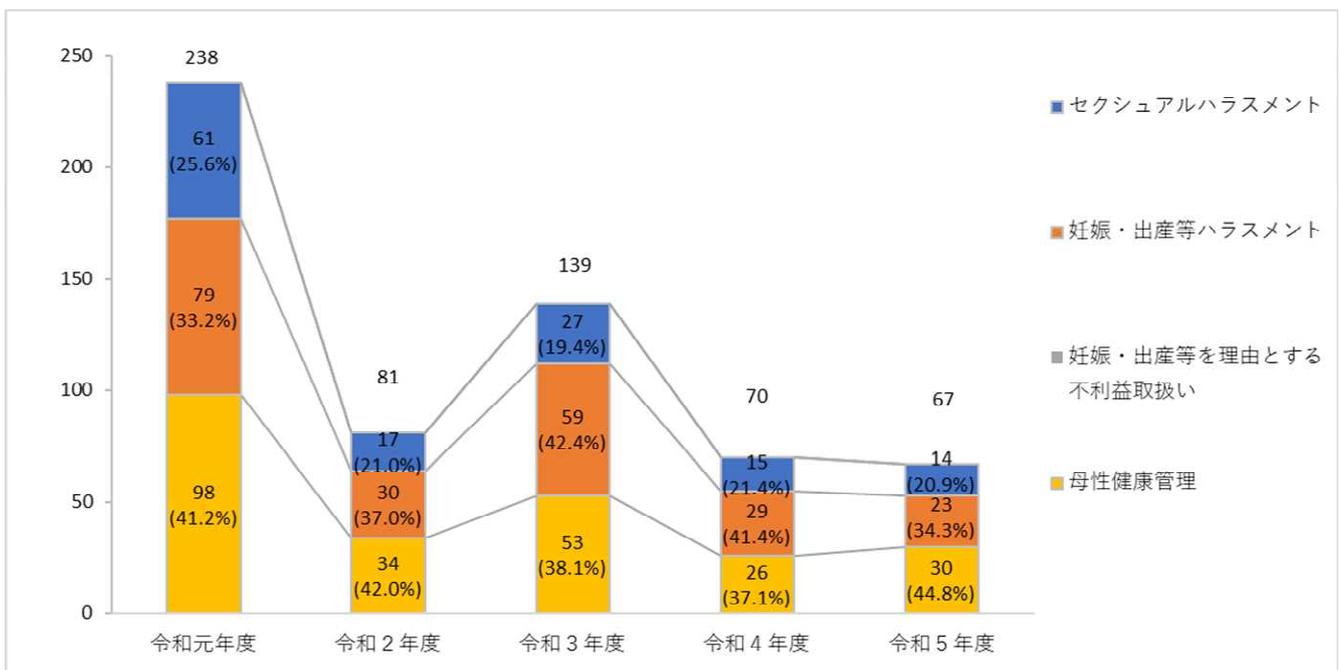
(1) 相談の状況

- ◆ 令和5年度に労働者や事業主等から寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は220件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が100件と最も多く、全体の45.5%を占めている。また、「妊娠・出産等ハラスメント」に関する相談が21件(9.5%)、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が53件(24.1%)で、合わせると74件となり、全体の33.6%を占めている。



(2) 是正指導状況

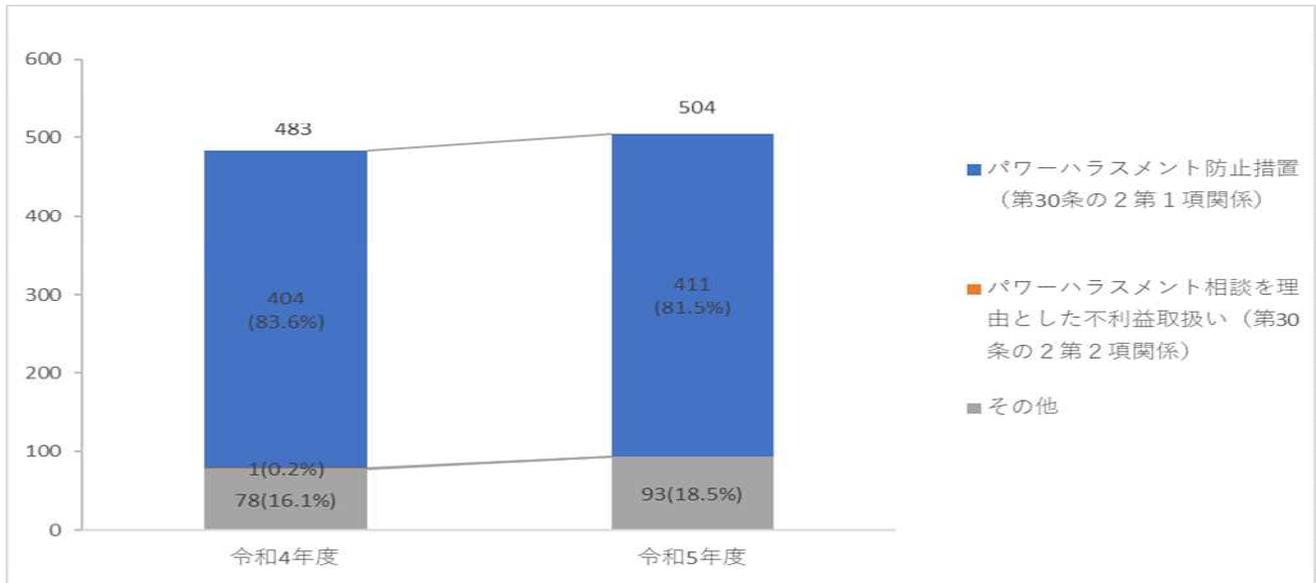
- ◆ 男女雇用機会均等法に基づく行政指導の件数は、令和5年度は67件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「母性健康管理」に関する事項で30件(44.8%)と最も多く、次いで「妊娠・出産等ハラスメント」に関する事項が23件(34.3%)となっている。



3 労働施策総合推進法の施行状況

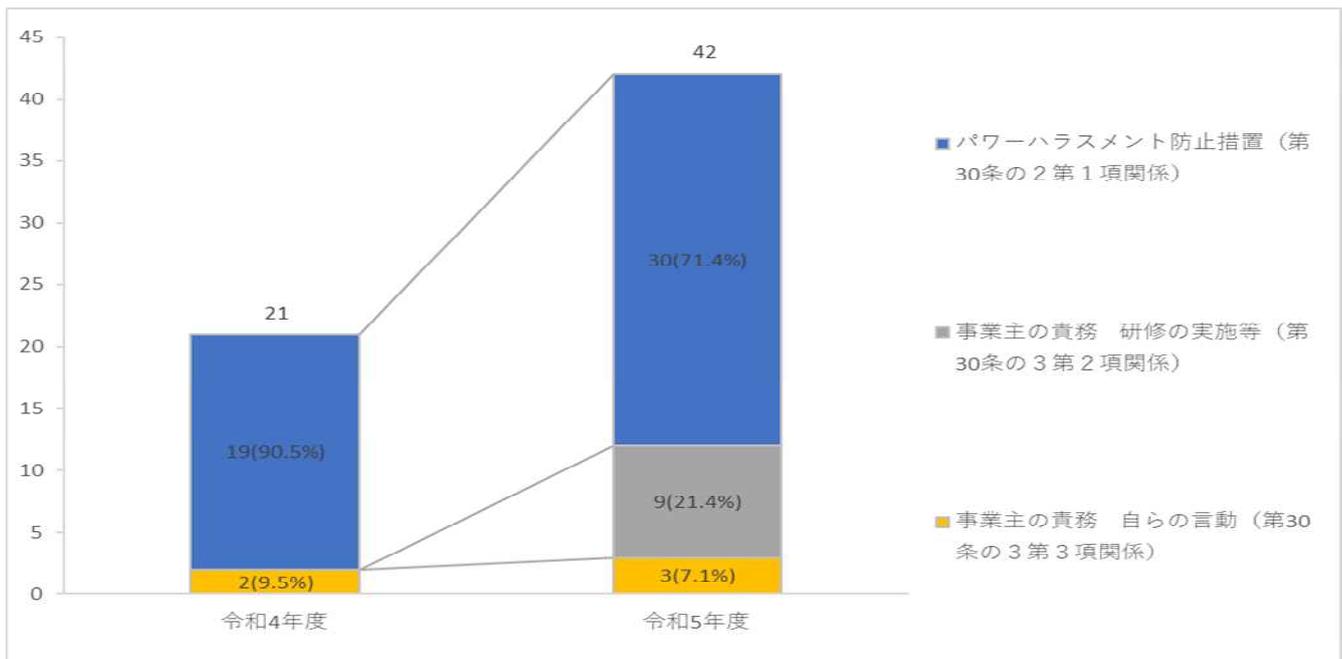
(1) 相談の状況

- ◆ 令和5年度に労働者や事業主等から寄せられた労働施策総合推進法に関する相談件数は、504 件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「パワーハラスメント防止措置」に関する相談が 411 件（81.5%）、「その他」に関する相談が 93 件（18.5%）となっている。



(2) 是正指導状況

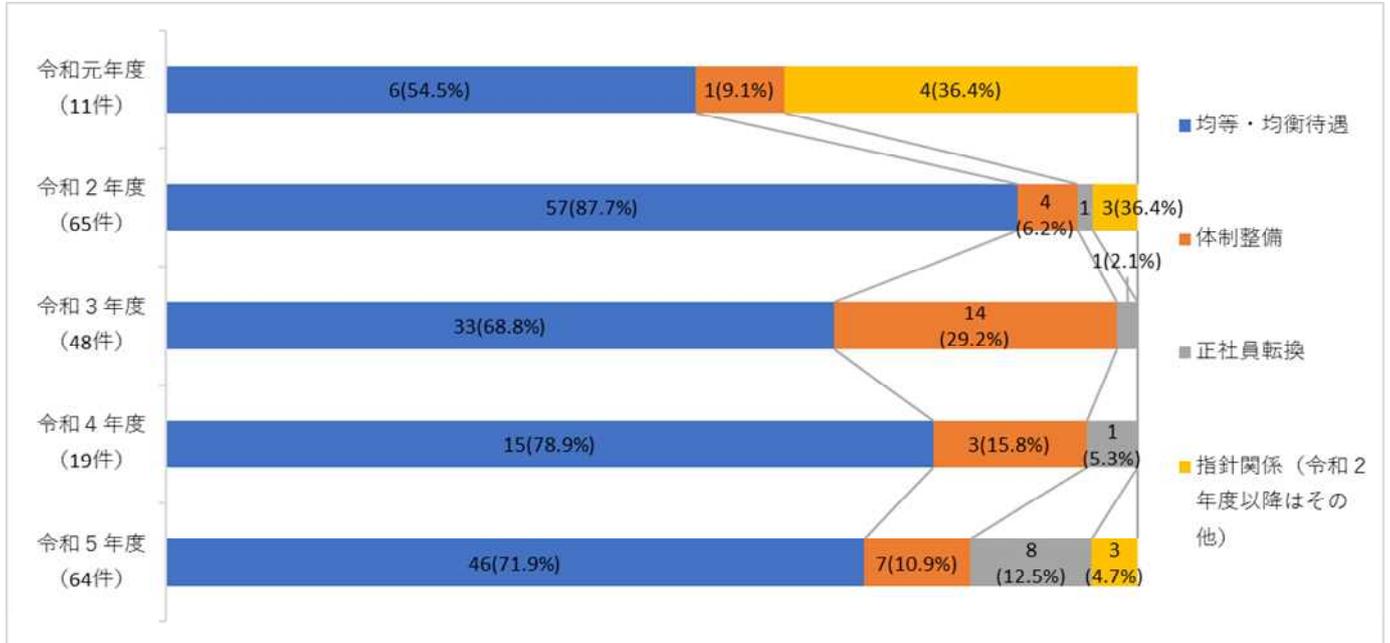
- ◆ 労働施策総合推進法に関する指導件数は、令和5年度は42 件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「パワーハラスメント防止措置」に関する事項が 30 件（71.4%）と最も多くなり、「事業主の責務 研修の実施等」が 9 件（21.4%）となっている。



4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

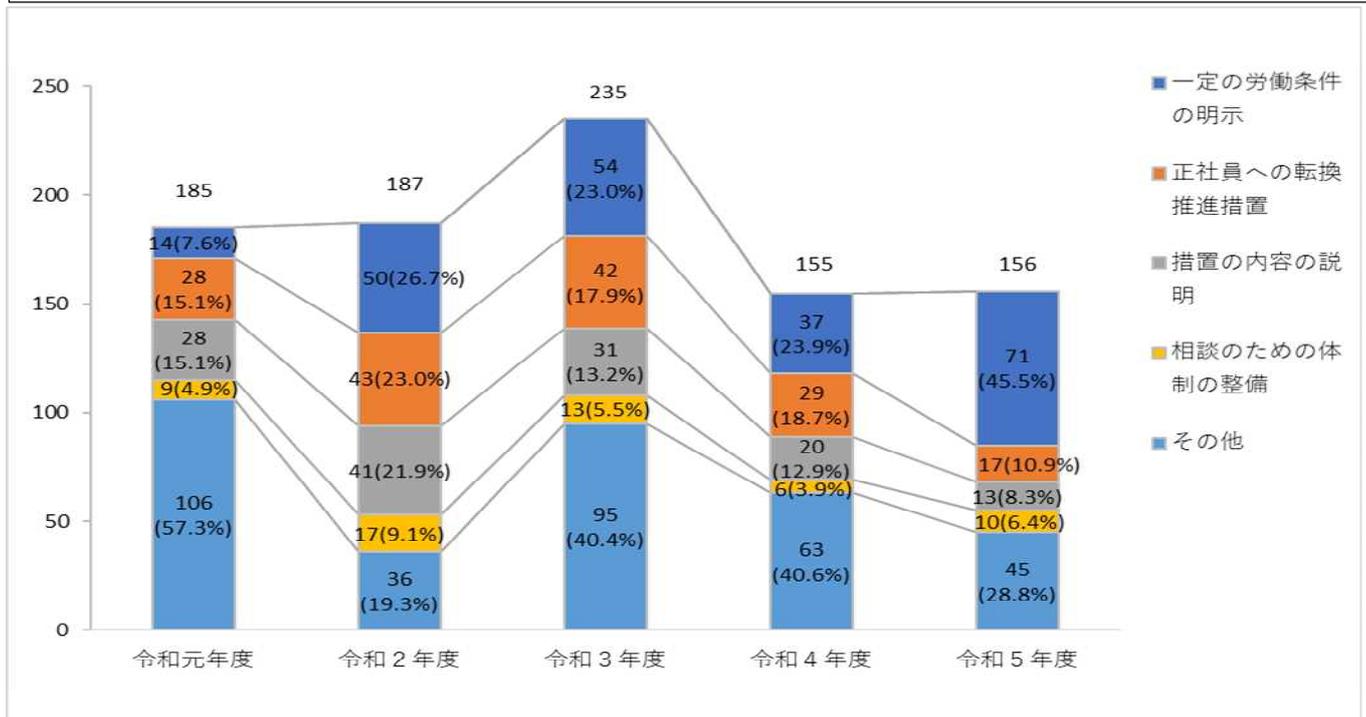
(1) 相談の状況

- ◆ 令和5年度に労働者や事業主等から寄せられたパートタイム・有期雇用労働法に関する相談件数は64件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「均等・均衡待遇」に関する相談が46件と最も多かった。



(2) 是正指導状況

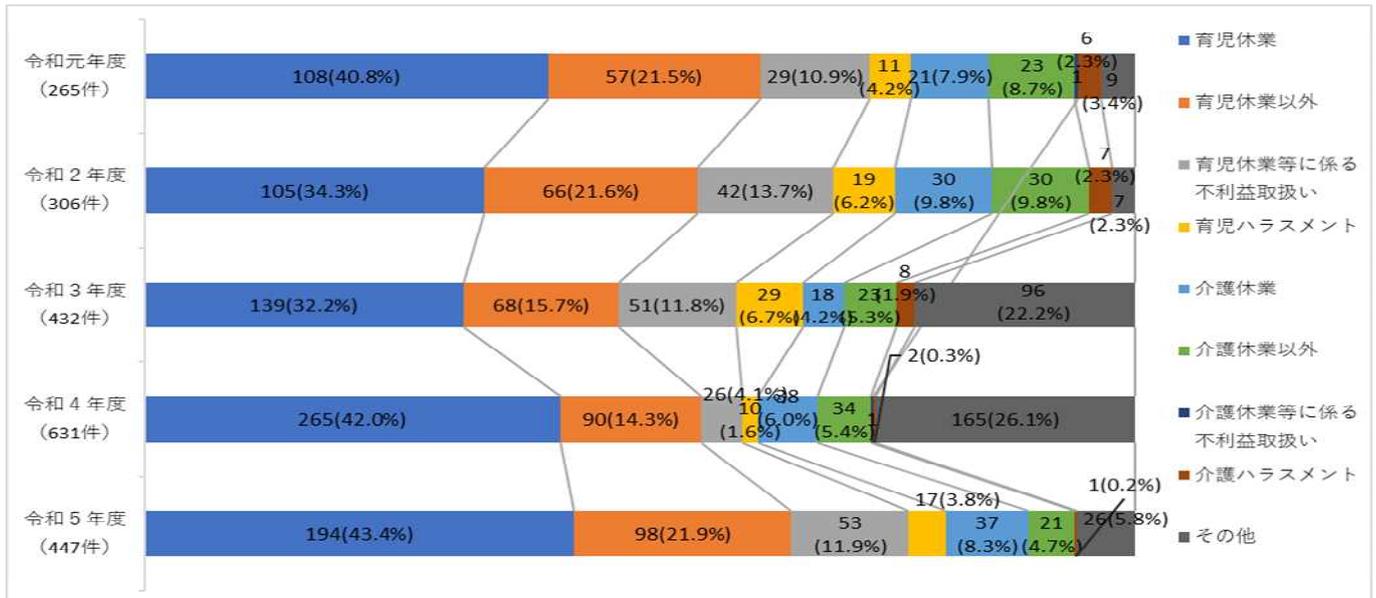
- ◆ パートタイム・有期雇用労働法に関する指導件数(18条)は、令和5年度は156件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「一定の労働条件の明示」に関する事項が71件(45.5%)と多くなっており、次いで「正社員への転換推進措置」に関する事項が17件(10.9%)、「措置の内容の説明」に関する事項が13件(8.3%)となっている。



5 育児・介護休業法の施行状況

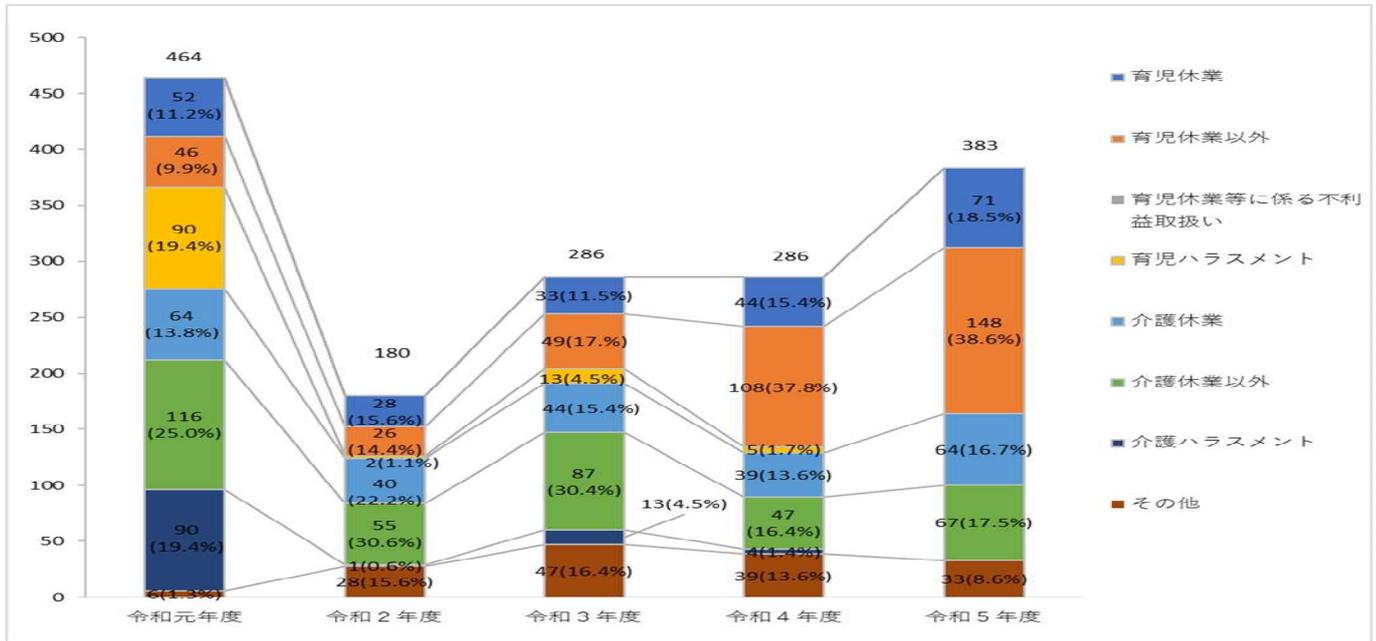
(1) 相談の状況

- ◆ 令和5年度に労働者や事業主等から寄せられた育児・介護休業法に関する相談件数は447件で、うち育児関係の相談が352件(78.7%)で、介護関係の相談が59件(13.2%)であった。
- ◆ 相談内容別にみると、育児関係では「育児休業」が194件(43.4%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が98件(21.9%)となっている。
- ◆ 介護関係では、「介護休業」が37件(8.3%)、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間短縮等の措置など)」が21件(4.7%)となっている。



(2) 是正指導状況

- ◆ 育児・介護休業法に関する指導件数は、令和5年度は383件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、育児関係では、「育児休業」に関する事項で71件(18.5%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」に関する事項で148件(38.6%)、介護関係では、「介護休業」に関する事項で64件(16.7%)、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間の短縮等の措置など)」に関する事項で67件(17.5%)となっている。



6 労働局長による紛争解決援助、調停の状況

- ◆ 男女雇用機会均等法
 - ・紛争解決援助 1件（セクシュアルハラスメント1件（R4年度受理R5年度繰越））
 - ・調停 1件（セクシュアルハラスメント）
- ◆ 労働施策総合推進法
 - ・紛争解決援助 4件（パワーハラスメント防止措置に関する事案）
 - ・調停 1件（パワーハラスメント防止措置に関する事案（R5年度受理R6年度繰越））
- ◆ パートタイム・有期雇用労働法
 - ・紛争解決援助 0件
 - ・調停 0件
- ◆ 育児・介護休業法
 - ・紛争解決援助 1件（労働者の配置に関する配慮に係る事案）
 - ・調停 0件