

資料提供
滋賀労働局発表 令和6年7月29日(月)

担当	滋賀労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 水出 美加子 労働紛争調整官 村中 久美 電話 077-523-1190
----	---

「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

～「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が14年連続トップ～

滋賀労働局（局長 たわだ はるひこ 多和田 治彦）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。

《ポイント》

1 総合労働相談件数は対前年比微増、そのうち民事上の個別労働紛争相談件数も微増した。助言・指導の件数は対前年比増加、あっせんの件数も増加した。

- ・ 総合労働相談件数 15,291件（前年比 5.3%増）
→うち民事上の個別労働紛争^{*1}相談件数 4,007件（前年比 4.1%増）
- ・ 助言・指導申出件数 208件（前年比 18.9%増）
- ・ あっせん申請件数 45件（前年比 36.4%増）

2 民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、内容別で14年連続トップ。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、いじめ・嫌がらせが885件で前年比11.6%減少するも、14年連続トップ。
- ・ 自己都合退職に関連する相談件数は673件であり、前年比で15.6%増加した。

「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^{*2}」、労働局長による「助言・指導^{*3}」、紛争調整委員会による「あっせん^{*4}」の3つの制度があります。

滋賀労働局では、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。

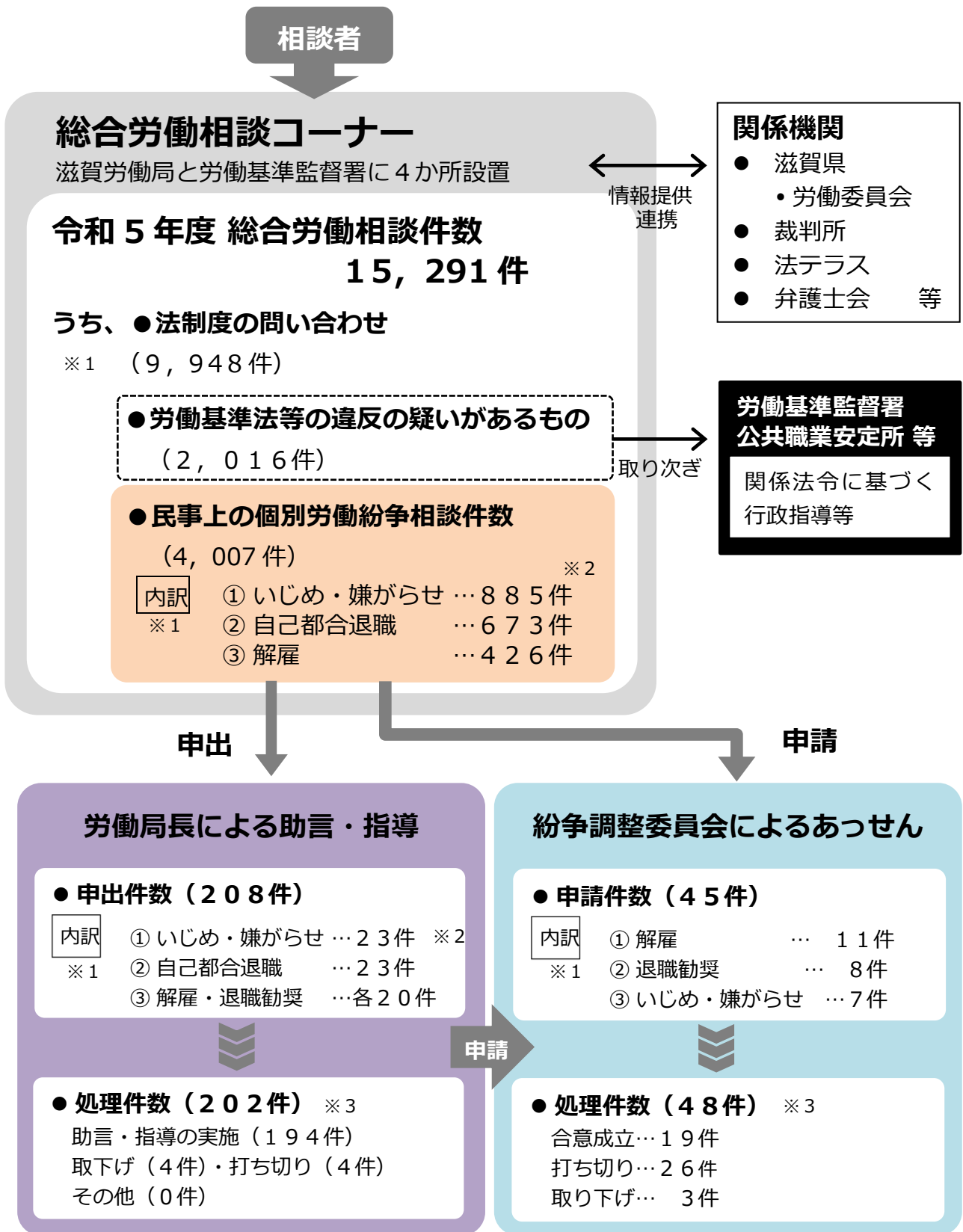
※1 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

※2 「総合労働相談」：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。滋賀県内では、滋賀労働局及び大津・彦根・東近江の各労働基準監督署内に設置された4カ所の総合労働相談コーナーで、各制度の受付・処理を行っており、労使のどちらからでも利用できます。

※3 「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により、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※4 「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。

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。

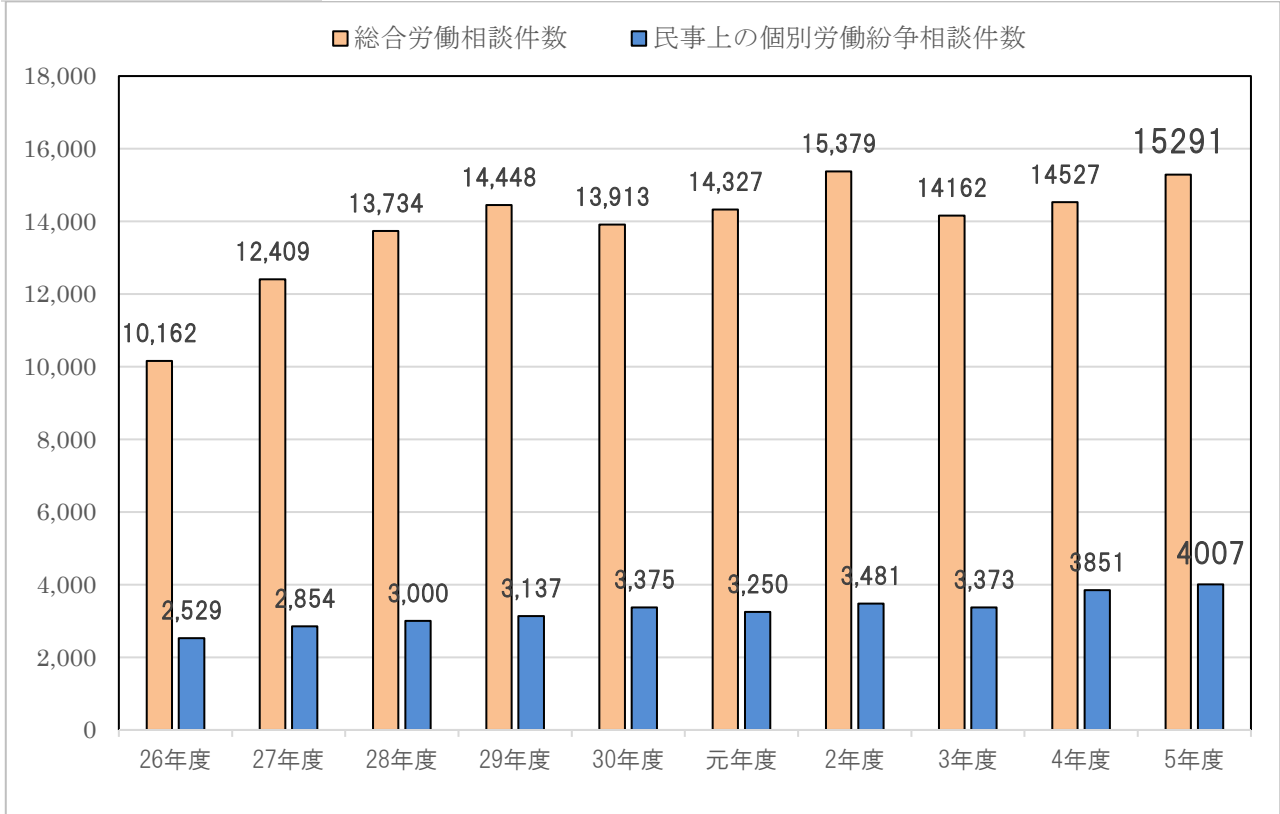
※2 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（いじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。

※3 労働局長による助言・指導の処理件数と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。

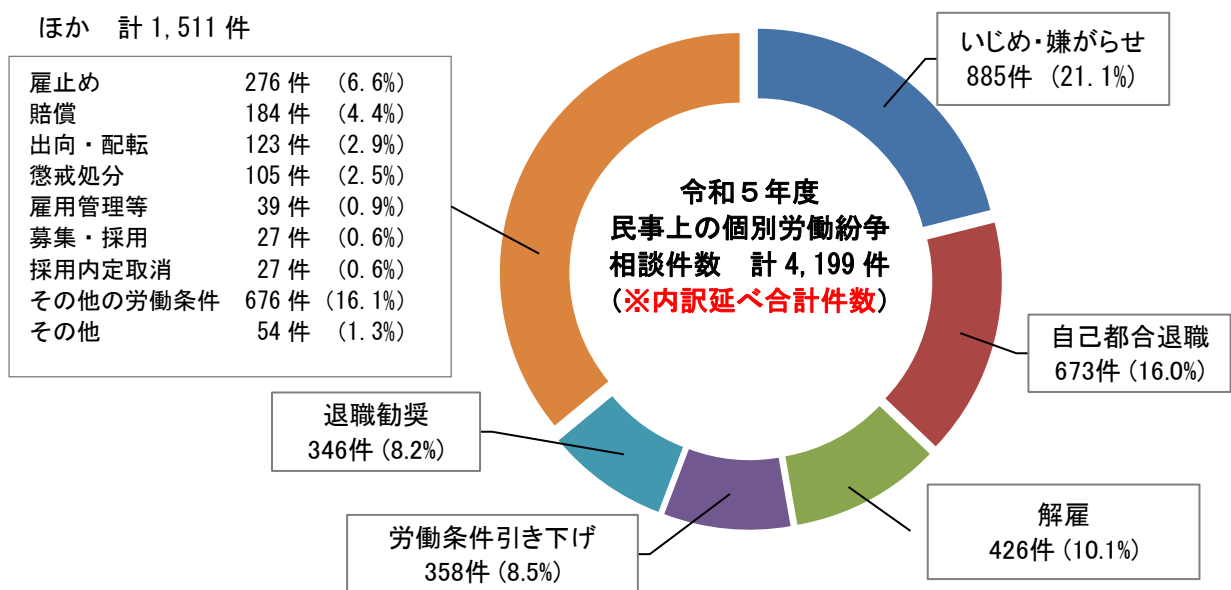
令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

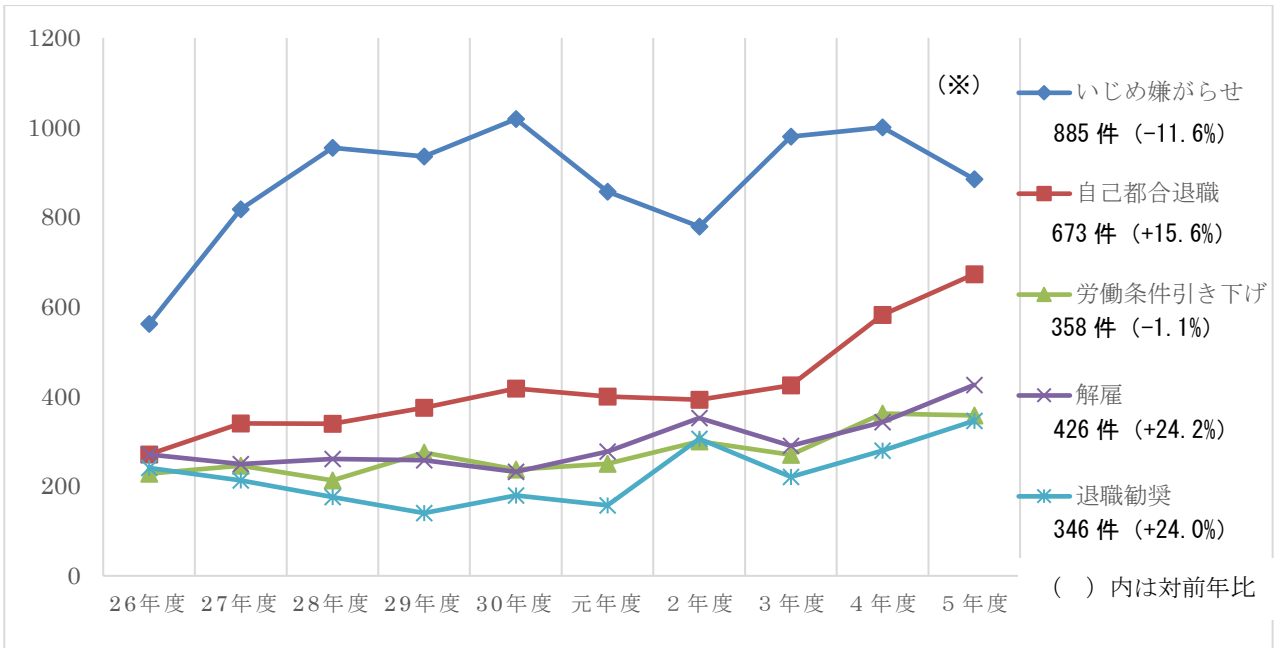


(2) 民事上の個別労働紛争：相談内容別の件数



※ %は相談内容全体（内訳延べ合計件数）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。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において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。

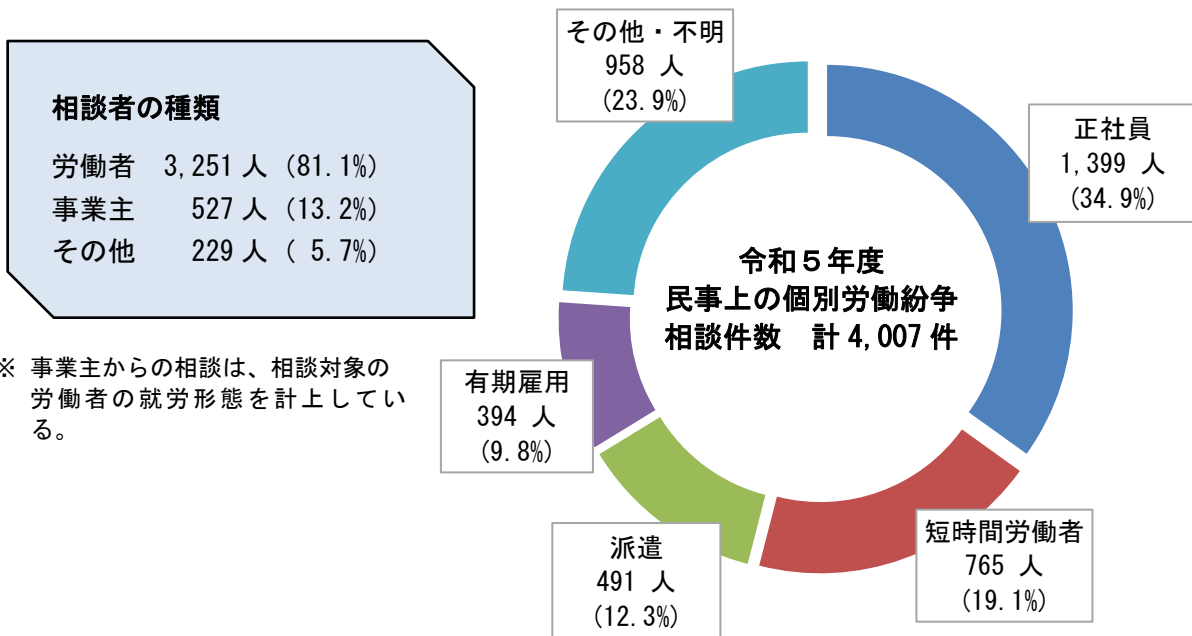
(3) 民事上の個別労働紛争：主な相談内容別の件数の推移（10年間）



※令和4年4月、労働施策総合推進法が全面施行され、職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、いじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考>同法に関する相談件数：811件（令和5年4月～令和6年3月）

(4) 民事上の個別労働紛争：就労形態別の件数



() 内は相談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

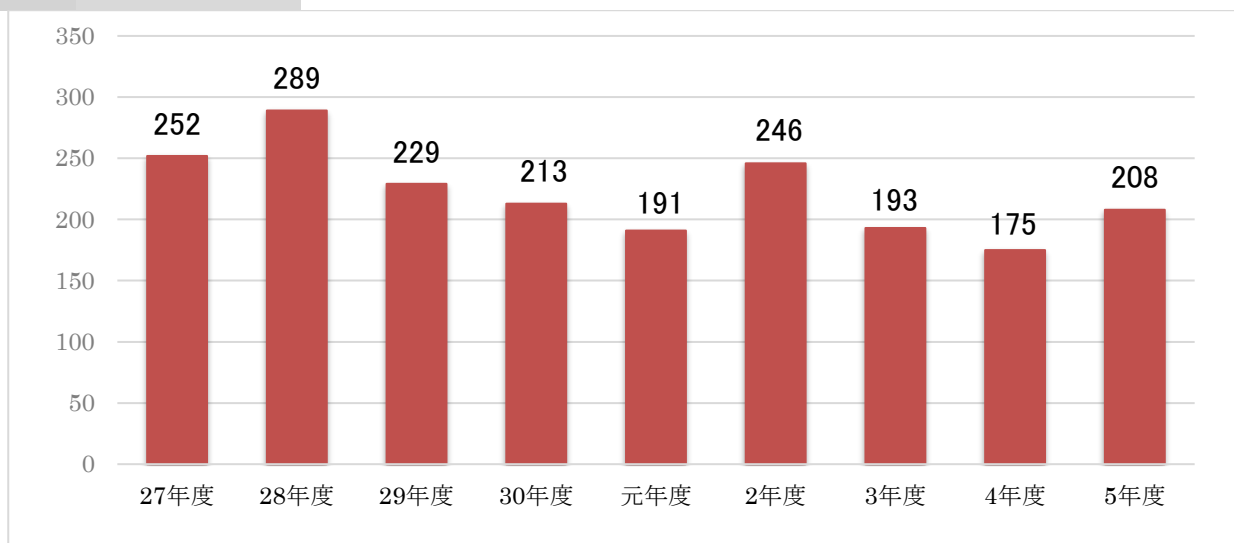
【参考】総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移

		H26年 度	H27年 度	H28年 度	H29年 度	H30年 度	R元年 度	R2年 度	R3年 度	R4年 度	R5年 度
総合労働 相談件数		10,162	12,409	13,734	14,448	13,913	14,327	15,379	14,162	14,527	15,291
民事上の個別労働 紛争相談件数		2,529	2,854	3,000	3,137	3,375	3,250	3,481	3,373	3,851	4,007
相 談 内 容 の 内 訳 （ 延 べ 件 数 ）	解雇	271	249	261	258	232	277	352	290	343	426
	雇止め	105	104	133	116	114	115	118	149	261	276
	退職勧奨	241	213	176	140	179	157	306	221	279	346
	採用内定取 消	11	13	18	17	28	11	32	11	14	27
	自己都合退 職	271	340	339	375	418	400	393	425	582	673
	出向・ 配置転換	104	99	101	103	94	125	143	99	123	123
	労働条件 引下げ	228	246	213	275	237	250	300	270	362	358
	その他の 労働条件	372	450	334	500	489	543	625	634	721	676
	いじめ・ 嫌がらせ	562	818	955	936	1,019	857	779	980	1,001	885
	雇用管理 改善等	80	73	115	107	94	76	86	97	65	39
	募集・採用	40	35	25	24	11	14	20	9	39	27
	その他	284	309	433	425	547	545	521	426	282	343

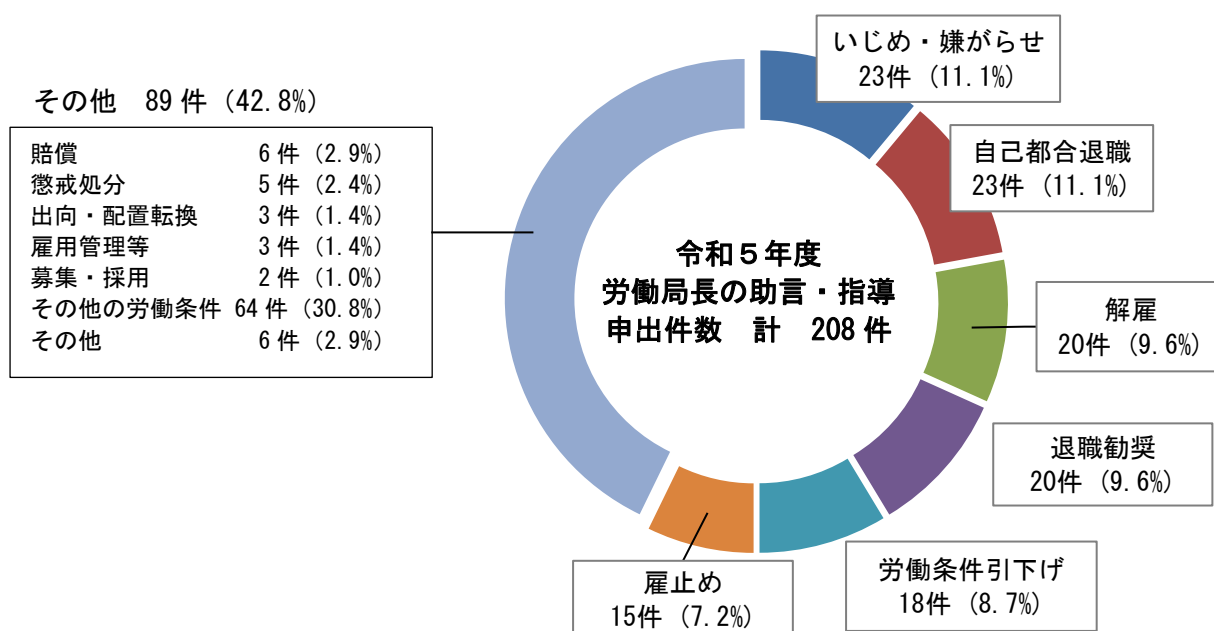
※ 相談内容は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上しているため、相談内容ごとの相談件数の合計は、民事上の個別労働紛争相談件数と合致しない。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

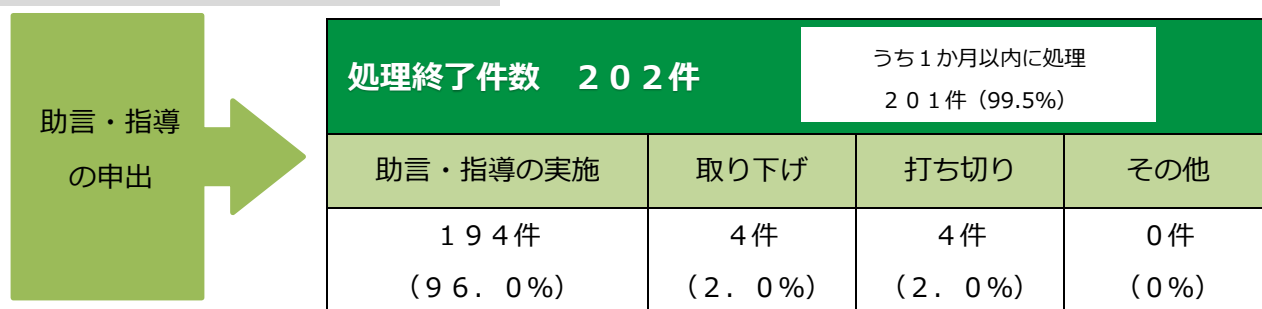


(2) 申出内容別の件数



()内は申出内容の全体に占める割合。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。

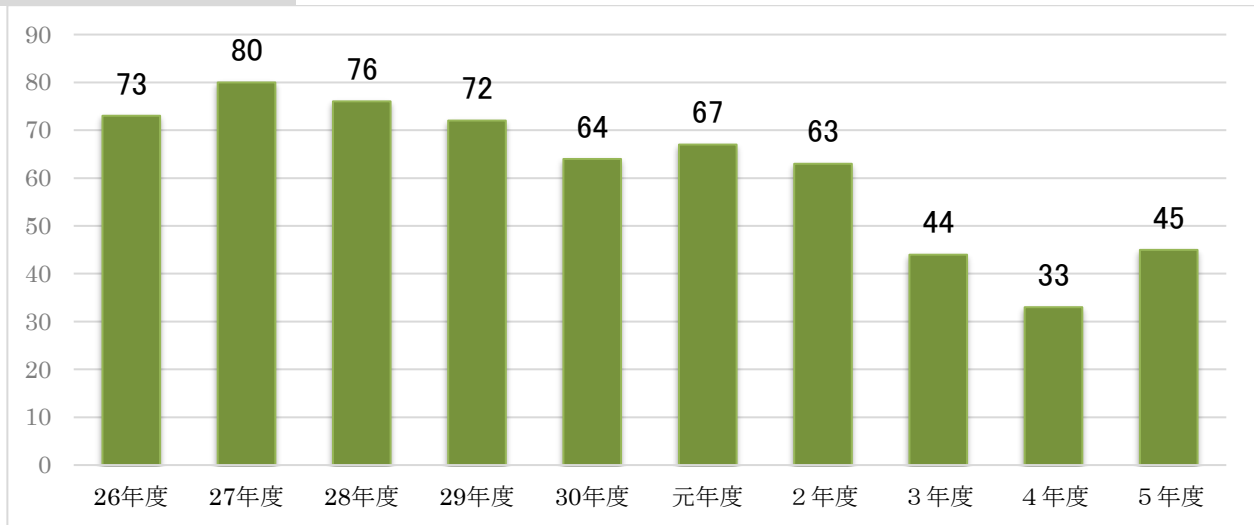
(3) 助言・指導の流れと処理状況



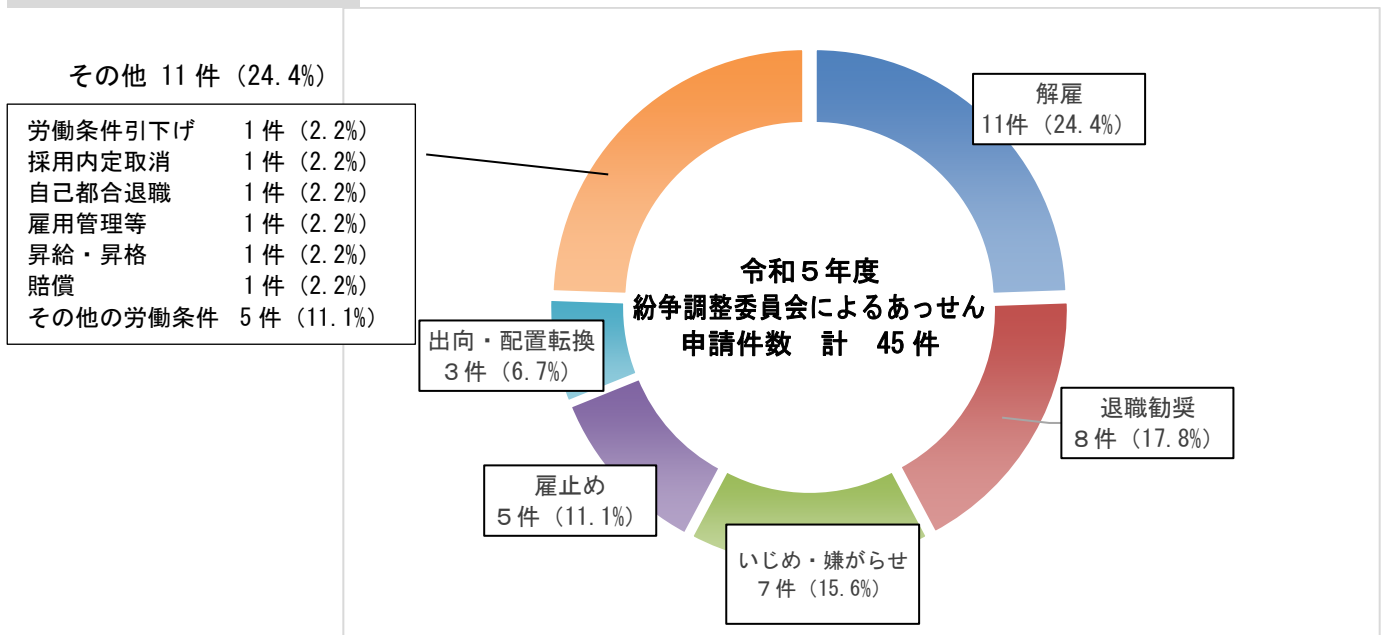
※ 処理終了件数は、令和4年度に助言・指導の申出を受理し、令和5年度に助言・指導を実施したものを含む。

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



() 内は申請内容の全体に占める割合。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。

(3) あっせんの処理状況

処理終了件数 48件	あっせん参加	18件	参加率	あっせん参加件数/処理終了件数	37.5%
	合意	19件	合意率	合意成立件数/処理終了件数 あっせん開催による合意成立件数/あっせん参加件数	39.6% 94.4%

※処理終了件数は、令和5年度中にあっせんが開催されたもの及び打ち切られたもの等処理が終了したものの件数であり、令和4年度に受理し令和5年度に終了したものも含む。

※合意件数には、あっせん外で合意したものの2件を含む。

令和5年度における助言・指導及びあっせん等の事例

助言・指導の例

事例 1	解雇に係る助言
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は配送業務に従事していたが、業務中、当て逃げされる事故に遭った。負傷はなく、車の損傷も見当たらなかったため、会社に対して事故の報告をしなかった。後日事業主から、車の傷についての問合せがあり、そこで初めて当て逃げ事故について報告したところ、解雇処分となったため、<u>解雇処分は重過ぎる</u>として助言を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●事業主に対し、労働者を解雇する場合には、<u>労働契約法 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</u>し、解雇の撤回も含め、申出人との話し合いによる解決を促した。 ●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、就業を継続することとなった。

事例 2	労働条件引き下げに係る助言
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（正社員）は、会社から業務上のミスを理由に部署異動（職種変更）を命じられた。職種変更に伴う基本給の引き下げ、手当の不支給により、収入が大幅に減額となることから、<u>一方的な賃金の削減に納得ができない</u>として助言を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●事業主に対し、<u>労働契約法 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>し、申出人と話し合いによる解決を図るよう助言した。 ●助言に基づき再度社内で検討した上で、申出人と話し合いを行った結果、基本給の引き下げは行わないことで双方合意した。

あっせんの例

事例 1	採用内定取消に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、採用内定をもらい出勤日も決まっていたが、出勤予定日の数日前に事業主から内定取消を伝えられた。当該会社に入社するつもりで、他の会社を辞退していたこともあり、<u>経済的・精神的賠償として30万円の支払いを求めたい</u>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聞いたところ、事業主は採用について不備があったことを認め、一定の解決金を支払う用意があることを申し出た。 ●これを受けてあっせん委員が解決策の調整を行った結果、事業主が、<u>解決金として15万円を支払う</u>ことで合意した。

事例 2	退職勧奨に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、入社後、配属された事業場で上司から教育を受けながら業務に従事していたが、上司の対応に不満があったため、配属先の変更を希望した。しかし、配置転換は行われず、業務に向いていないとして事業主から退職勧奨を受けて退職に至ったため、<u>経済的・精神的賠償として60万円の支払いを求めたい</u>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聞いたところ、申請人には業務上指導すべき点があり、上司の行為は通常の業務指導であったこと、配置転換できるような部署もなかったこと、の主張があった。ただし、短期間で退職勧奨をしたことは会社にも反省すべき点があったとして、一定の解決金を支払う用意があることを申し出た。 ●これを受けてあっせん委員が解決策の調整を行った結果、事業主が<u>解決金として25万円を支払う</u>ことで合意した。

内容は一部修正等を行っています。