

島根労働局発表
令和6年7月29日

【照会先】

島根労働局雇用環境・均等室

室長 鈴木 圭
労働紛争調整官 前川 友明

電話 0852(20)7009

「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。

～総合労働相談件数は、平成28年以降はじめて6,000件を下回る。

紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多～

島根労働局（局長 岩見 浩史）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、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、島根労働局では、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】注：[]内は、別添資料の該当ページ

- 1 総合労働相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数はいずれも前年度より減少。
・ 総合労働相談件数は5,903件で、平成28年以降はじめて6,000件を下回る [P. 4-1(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		5,903件	10.9%減
※内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	4,235件	6.4%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	853件	9.5%増
	民事上の個別労働紛争相談	1,773件	14.8%減
助言・指導申出		41件	36.9%減
あっせん申請		14件	44.0%減

※内訳延べ数…1回で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、それぞれの内容別に件数を計上している。そのため、内訳延べ数の合計は総合労働相談件数よりも多くなっている。

- 2 民事上の個別労働紛争※⁴における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」※⁵の件数が引き続き最多。
・ 民事上の個別労働紛争相談は1,773件で相談全体の約3割を占め、前年度比14.8%減であるものの直近10年で4番目の多さであることから、依然として高い水準を維持していると考えられる。[P. 4-1(1)]
- 3 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出件数、あっせんの申請の件数は減少したが、「解雇」に係る助言・指導の申出件数については、前年度に引き続き増加。
・ 解雇に係る民事上の個別労働紛争の相談件数は225件で、前年度比5.9%減少 [P. 5-1(3)]
・ 労働条件の引き下げに係る民事上個別労働紛争の相談件数は178件で、前年比15.6%増加。
・ 助言・指導の申出件数は、41件で同36.9%減少、直近10年で5番目の多さ。[P. 7-2(1)]
・ あっせんの申請件数は、14件で同44.0%減少、直近10年で最も少ない。[P. 11-3(1)]

※1 「総合労働相談」

島根労働局、松江、出雲、浜田、益田労働基準監督署の県内5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関するものを除き、相談事項が解雇、労働条件引下、出向・配置転換、退職勧奨、自己都合退職、懲戒処分、採用内定取消、雇止め、昇給・昇格、定年・年齢差別、いじめ・嫌がらせ、募集・採用、雇用管理改善、労働契約の継承、教育訓練、人事評価、賠償、その他であるもの。）。

※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。

参考として、同法に関する相談件数等の施行状況については、厚生労働省ウェブサイトを参照。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>

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] 令和5年度における労働施策総合推進法に関する相談件数等
相談件数：574件(令和4年度は322件、前年比78.9%増)
紛争解決の援助申立件数：6件(令和4年度は2件、前年比4件増)
調停申請受理件数：5件(令和4年度は4件、前年比1件増)

【別添】

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年度の助言・指導とあっせんの事例

（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

島根労働局と県内各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

5,903件(令和4年度 6,623件)

うち、●法制度の問い合わせ

※1 4,235件(令和4年度 4,526件) ※2

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
853件(令和4年度 779件)

●民事上の個別労働紛争相談 ※3
1,773件(令和4年度 2,082件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	454件
※1	② 自己都合退職	347件
	③ 解雇	225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 41件

内訳	① その他労働条件	14件
※1	② いじめ・嫌がらせ	8件
	③ 自己都合退職	4件

●処理件数 40件 ※4

助言・指導の実施 38件
取り下げ 1件・打ち切り 1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 14件

内訳	① いじめ・嫌がらせ	5件
※1	② 雇止め	3件
	③ 解雇	2件

●処理件数 12件 ※4

合意の成立 4件
取り下げ 0件・打ち切り 8件
その他 0件

申請

※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。(内訳延べ数)

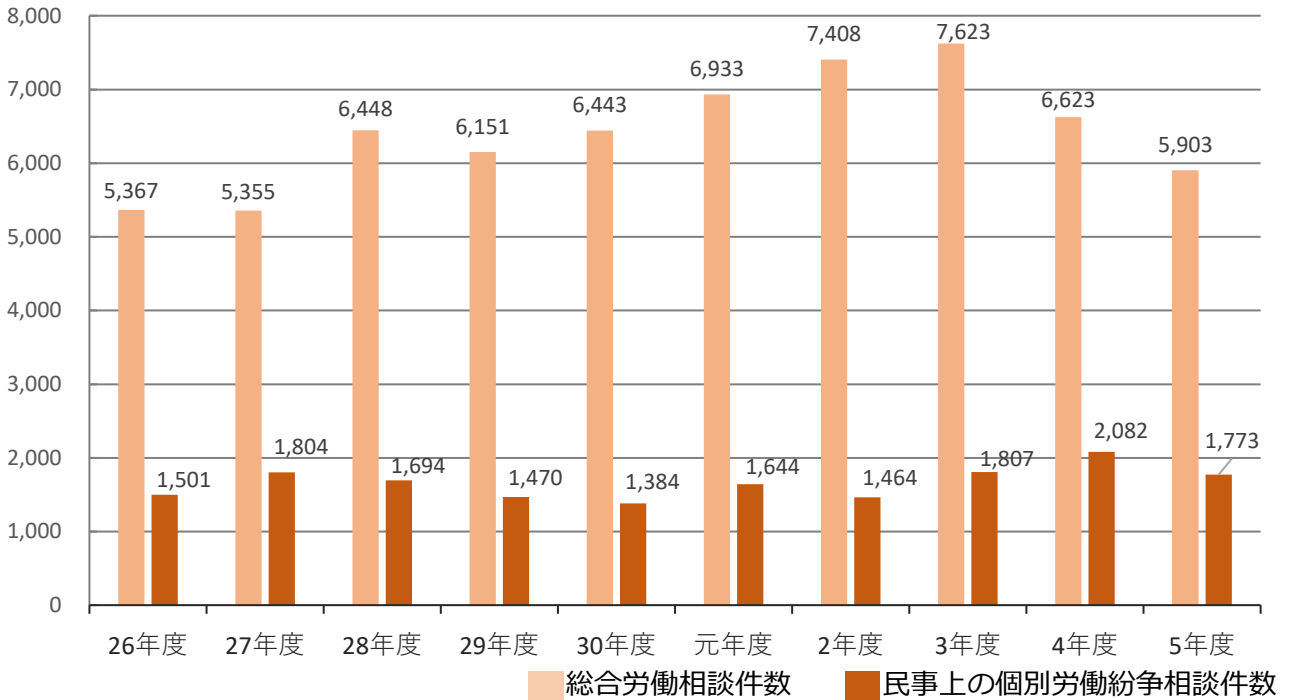
※2 ()内は令和4年度の数値である。

※3 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。

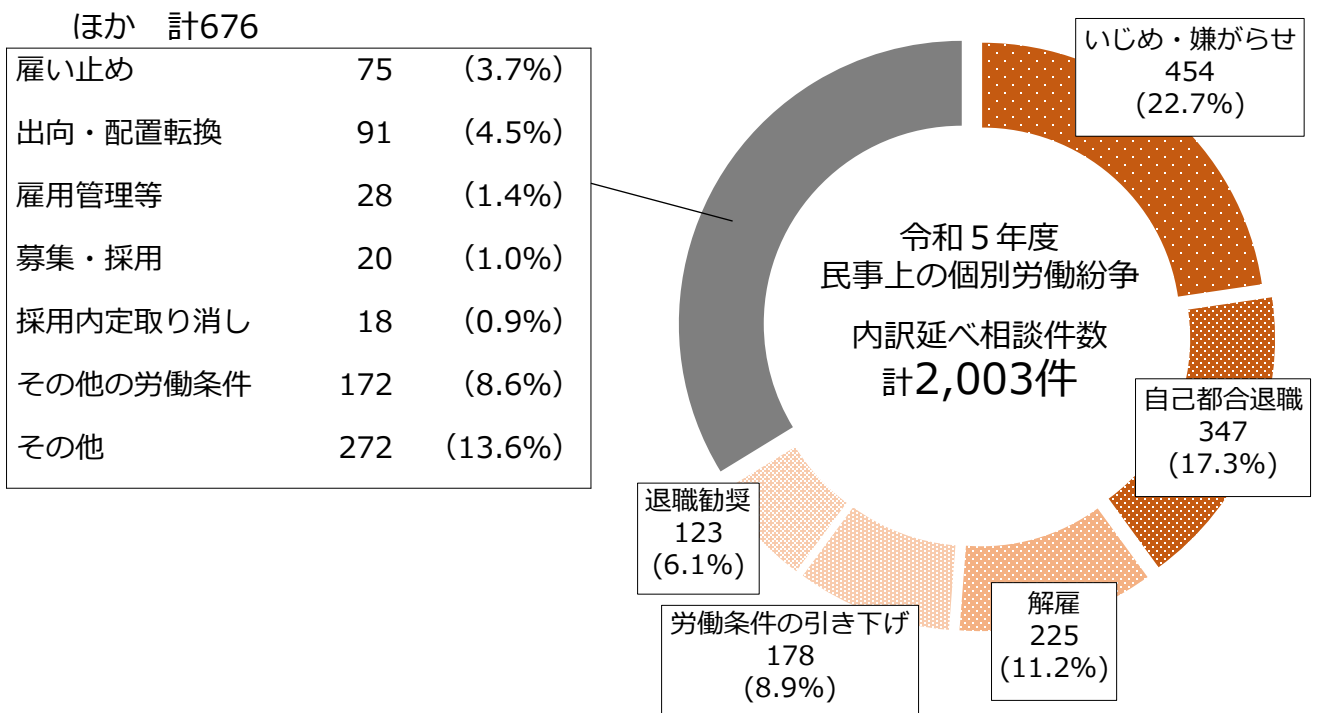
※4 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (10年間)

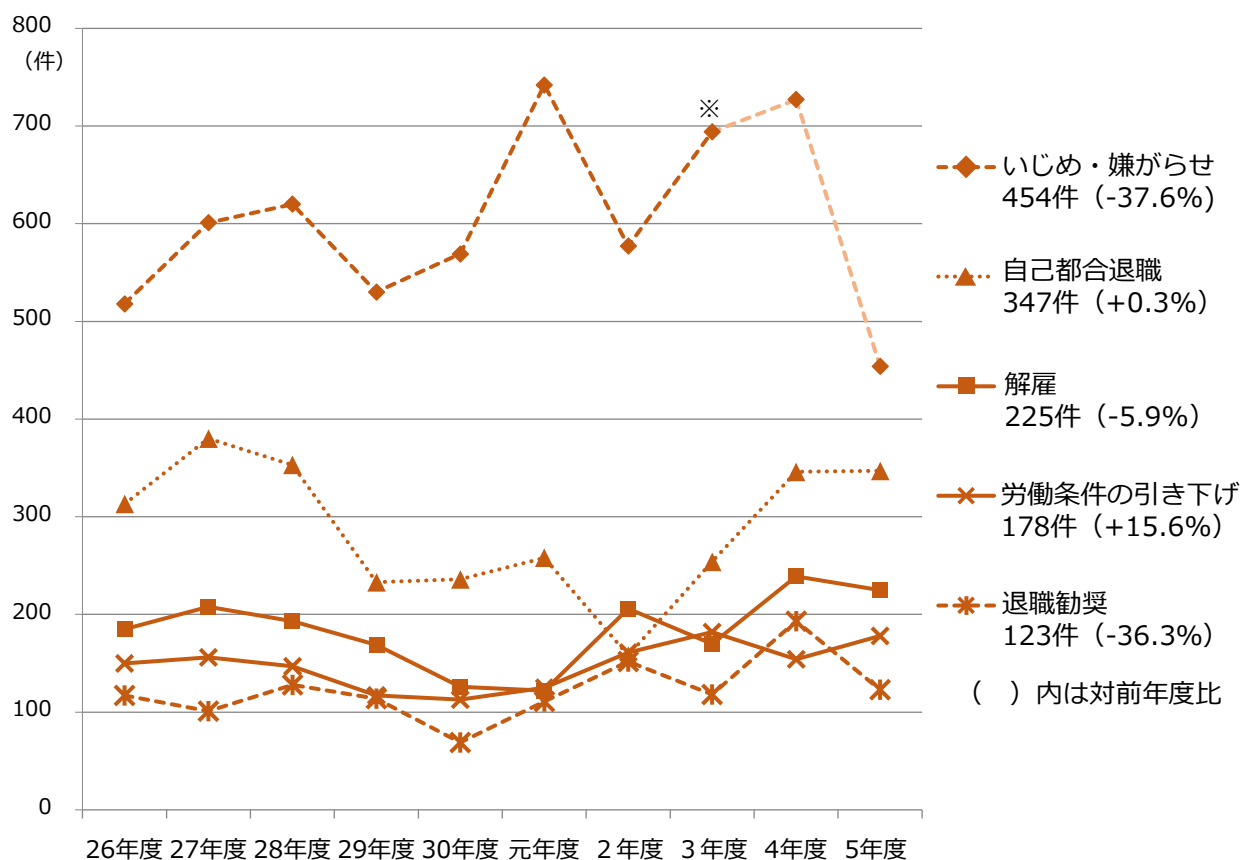


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



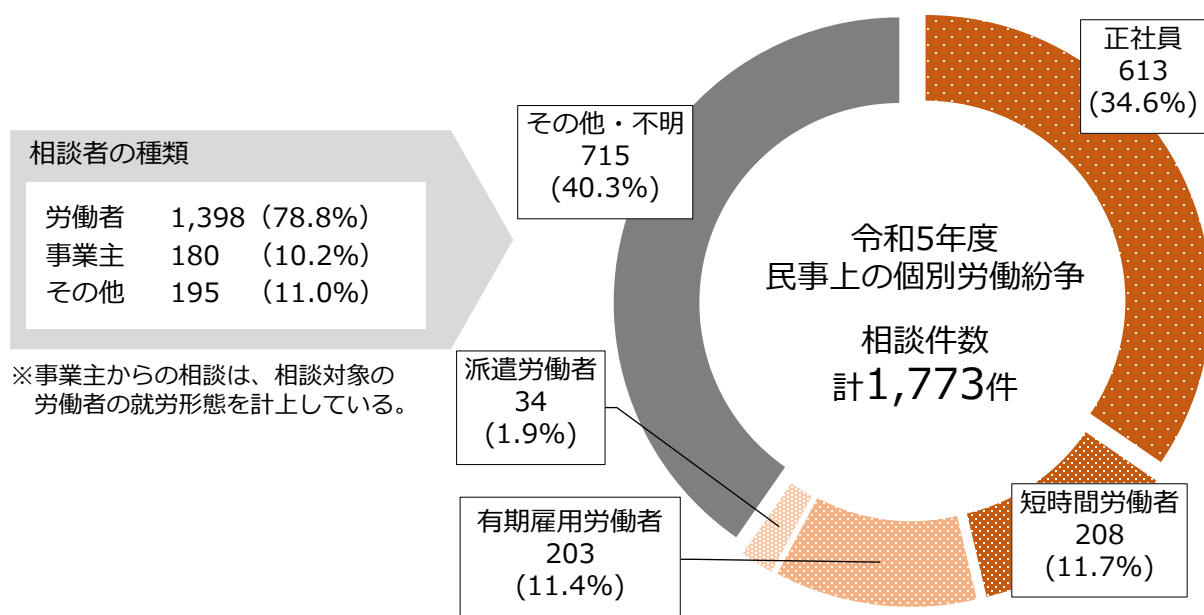
※ ()内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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)



※ 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大きな差異がある。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



※事業主からの相談は、相談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、割合の合計は100%にならないことがある。

【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	懲戒処分	賠償	その他	内訳延べ件数
26年度	185	57	117	313	51	150	135	518	42	63	204	1,835
	10.1%	3.1%	6.4%	17.1%	2.8%	8.2%	7.4%	28.2%	2.3%	3.4%	11.1%	100%
27年度	208	61	101	380	72	156	158	601	40	90	235	2,102
	9.9%	2.9%	4.8%	18.1%	3.4%	7.4%	7.5%	28.6%	1.9%	4.3%	11.2%	100%
28年度	193	49	128	353	57	147	168	620	36	98	191	2,040
	9.5%	2.4%	6.3%	17.3%	2.8%	7.2%	8.2%	30.4%	1.8%	4.8%	9.4%	100%
29年度	169	61	114	233	61	117	189	530	34	73	135	1,716
	9.8%	3.6%	6.6%	13.6%	3.6%	6.8%	11.0%	30.9%	2.0%	4.3%	7.9%	100%
30年度	126	67	69	236	50	113	159	569	25	52	126	1,592
	7.9%	4.2%	4.3%	14.8%	3.1%	7.1%	10.0%	35.7%	1.6%	3.3%	7.9%	100%
元年度	122	80	111	258	69	125	165	742	17	55	140	1,884
	6.5%	4.2%	5.9%	13.7%	3.7%	6.6%	8.8%	39.4%	0.9%	2.9%	7.4%	100%
2年度	206	45	152	158	56	161	133	577	28	38	158	1,712
	12.0%	2.6%	8.9%	9.2%	3.3%	9.4%	7.8%	33.7%	1.6%	2.2%	9.2%	100%
3年度	170	82	118	254	68	182	182	694	45	64	199	2,058
	8.3%	4.0%	5.7%	12.3%	3.3%	8.8%	8.8%	33.7%	2.2%	3.1%	9.7%	100%
4年度	239	67	193	346	86	154	177	727	43	84	217	2,333
	10.2%	2.9%	8.3%	14.8%	3.7%	6.6%	7.6%	31.2%	1.8%	3.6%	9.3%	100%
5年度	225	75	123	347	91	178	172	454	43	49	246	2,003
	11.2%	3.7%	6.1%	17.3%	4.5%	8.9%	8.6%	22.7%	2.1%	2.4%	12.3%	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。（令和5年度民事上の個別労働紛争相談件数は1,773件の一方で、第1表の相談内訳延べ件数は2,003件となる。）

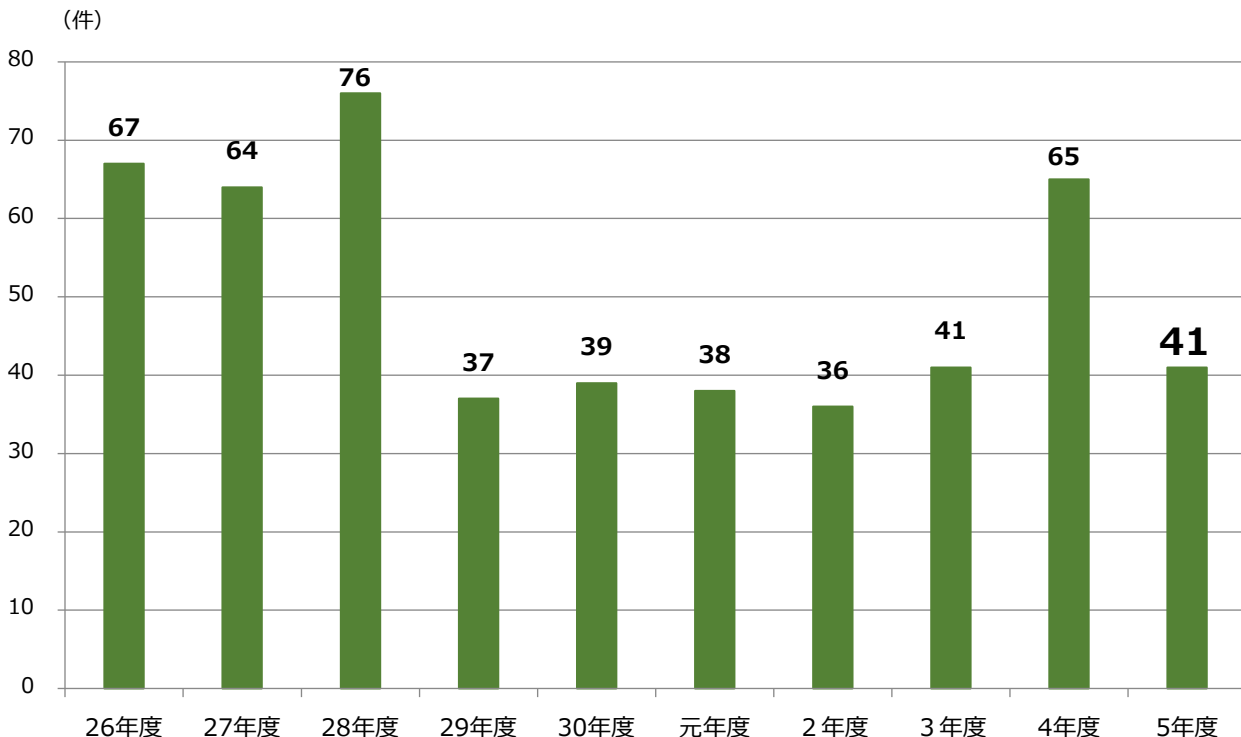
【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	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	530	223	32	165	551	1,501
	35.3%	14.9%	2.1%	11.0%	36.7%	100%
27年度	660	298	40	215	591	1,804
	36.6%	16.5%	2.2%	11.9%	32.8%	100%
28年度	653	325	29	220	467	1,694
	38.5%	19.2%	1.7%	13.0%	27.6%	100%
29年度	608	251	33	167	411	1,470
	41.4%	17.1%	2.2%	11.4%	28.0%	100%
30年度	635	260	62	168	259	1,384
	45.9%	18.8%	4.5%	12.1%	18.7%	100%
元年度	766	302	45	242	289	1,644
	46.6%	18.3%	2.7%	14.7%	17.6%	100%
2年度	737	251	45	186	245	1,464
	50.3%	17.1%	3.1%	12.7%	16.7%	100%
3年度	731	264	43	233	536	1,807
	40.5%	14.6%	2.4%	12.9%	29.7%	100%
4年度	708	267	37	292	778	2,082
	34.0%	12.8%	1.8%	14.0%	37.4%	100%
5年度	613	208	34	203	715	1,773
	34.6%	11.7%	1.9%	11.4%	40.3%	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 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)



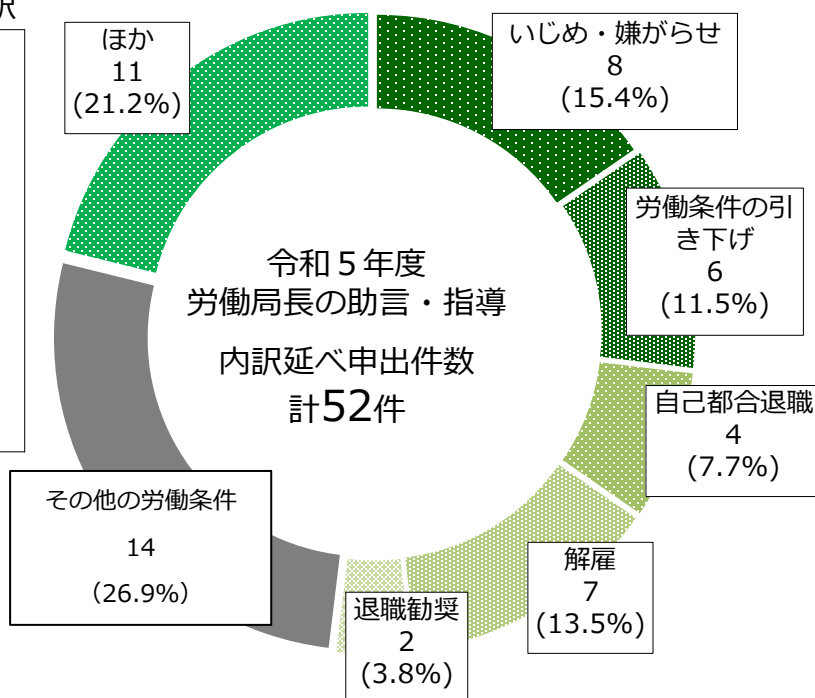
(2) 申出内容別の件数

ほか計11件の内訳

出向・配置転換	2	(3.8%)
雇用管理等	0	(0%)
雇い止め	2	(3.8%)
募集・採用	1	(1.9%)
採用内定取り消し	0	(0%)
懲戒処分	2	(3.8%)
その他	4	(7.7%)

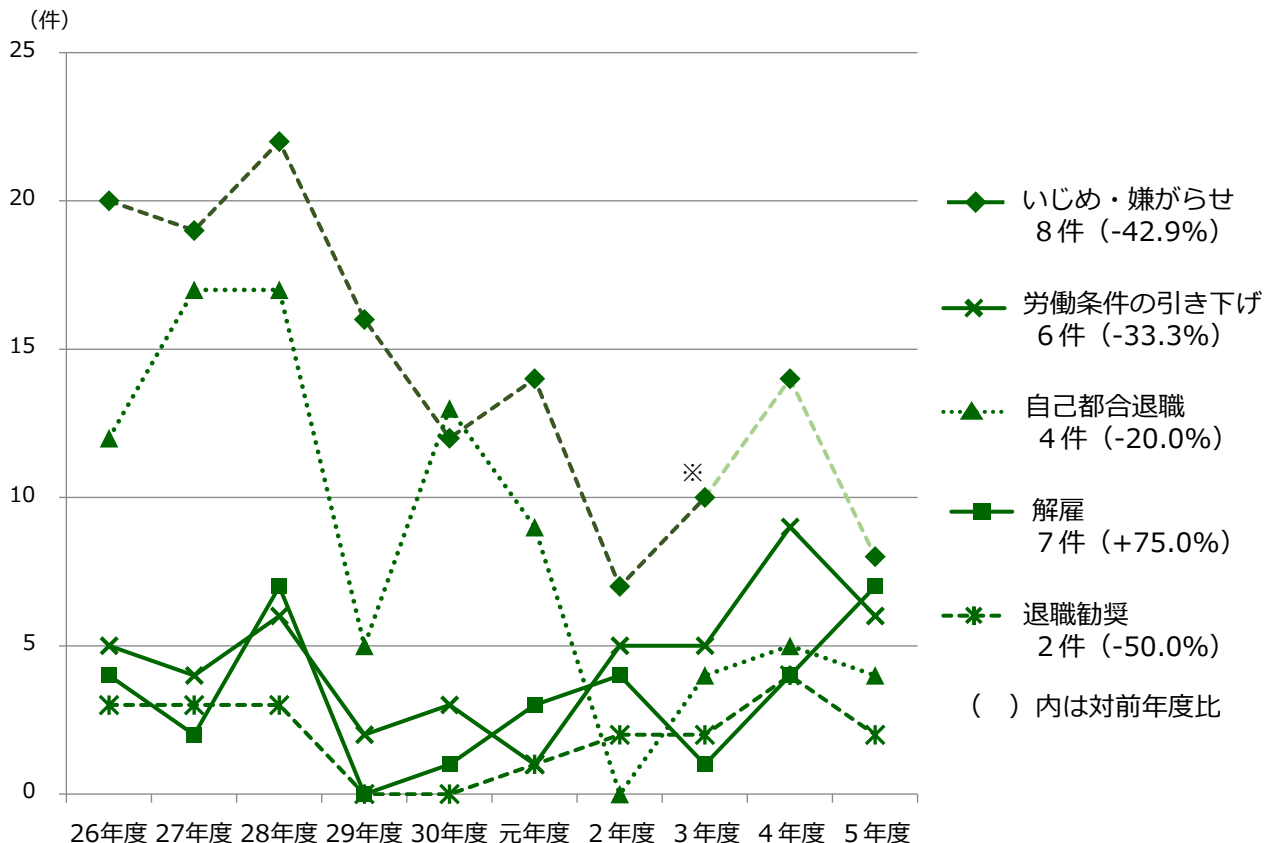
参考

パワー・ハラスメントに係る紛争は労推法に基づく「紛争解決援助」として受け付けており、令和5年度中には、左記の「助言・指導」とは別に、労推法に基づく紛争解決援助を6件受付している。



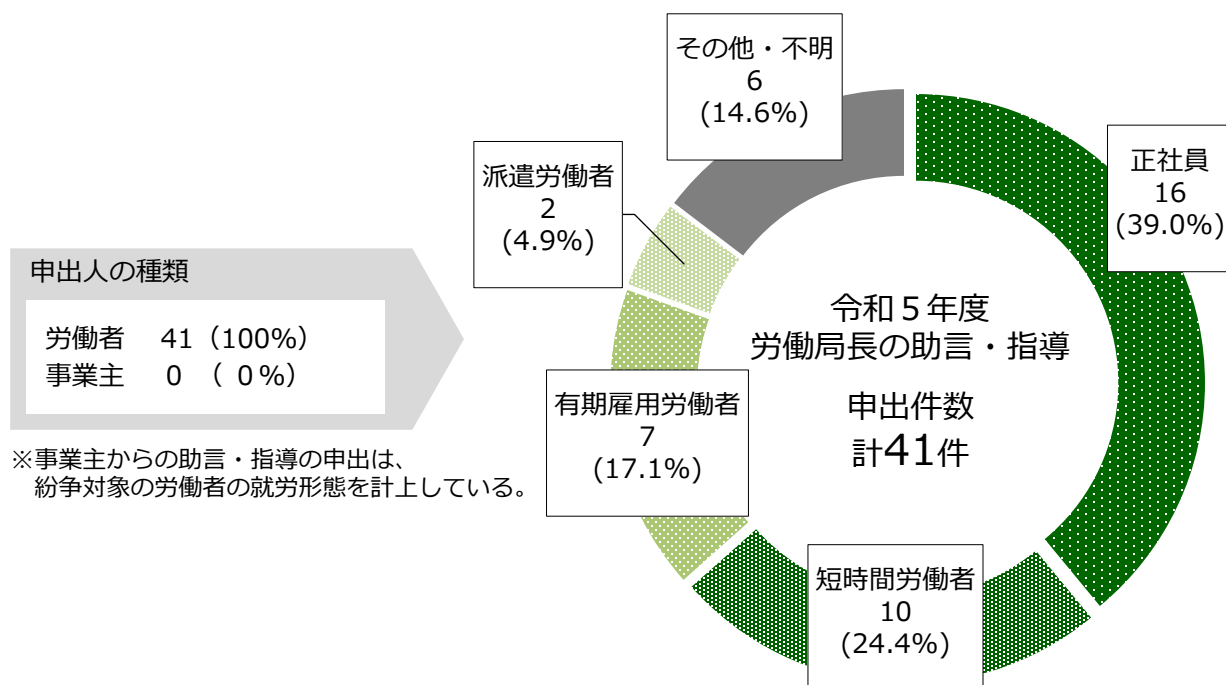
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(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、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・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数40件に占める比率

助言・指導 の申出	処理終了件数 40件		うち1か月以内に処理 40件 (100%)	
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	38件 (95.0%)	1件 (2.5%)	1件 (2.5%)	0件 (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	採用内定 取り消し	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	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 件数
26年度	4 6.0%	1 1.5%	3 4.5%	2 3.0%	12 17.9%	1 1.5%	5 7.5%	11 16.4%	20 29.9%	1 1.5%	2 3.0%	5 7.5%	67 100%
27年度	2 3.1%	4 6.3%	3 4.7%	1 1.6%	17 26.6%	4 6.3%	4 6.3%	10 15.6%	19 29.7%	0 -	0 -	0 -	64 100%
28年度	7 9.2%	4 5.3%	3 3.9%	1 1.3%	17 22.4%	1 1.3%	6 7.9%	6 7.9%	22 28.9%	2 2.6%	1 1.3%	6 7.9%	76 100%
29年度	0 0%	2 5.4%	0 0%	1 2.7%	5 13.5%	2 5.4%	2 5.4%	6 16.2%	16 43.2%	1 2.7%	0 0%	2 5.4%	37 100%
30年度	1 2.6%	2 5.1%	0 0%	0 0%	13 33.3%	1 2.6%	3 7.7%	2 5.1%	12 30.8%	0 0%	0 0%	5 12.8%	39 100%
元年度	3 7.9%	1 2.6%	1 2.6%	0 0%	9 23.7%	0 0%	1 2.6%	4 10.5%	14 36.8%	0 0%	0 0%	5 13.2%	38 100%
2年度	4 11.1%	2 5.6%	2 5.6%	0 0%	0 0%	3 8.3%	5 13.9%	2 5.6%	7 19.4%	1 2.8%	0 0%	10 27.8%	36 100%
3年度	1 2.4%	2 4.9%	2 4.9%	0 0%	4 9.8%	2 4.9%	5 12.2%	10 24.4%	10 24.4%	0 0%	0 0%	5 12.2%	41 100%
4年度	4 6.2%	1 1.5%	4 6.2%	1 1.5%	5 7.7%	5 7.7%	9 13.8%	9 13.8%	14 21.5%	4 6.2%	0 0%	9 13.8%	65 100%
5年度	7 13.5%	2 3.8%	2 3.8%	0 0%	4 7.7%	2 3.8%	6 11.5%	14 26.9%	8 15.4%	0 0%	1 1.9%	6 11.5%	52 100%

※ 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。

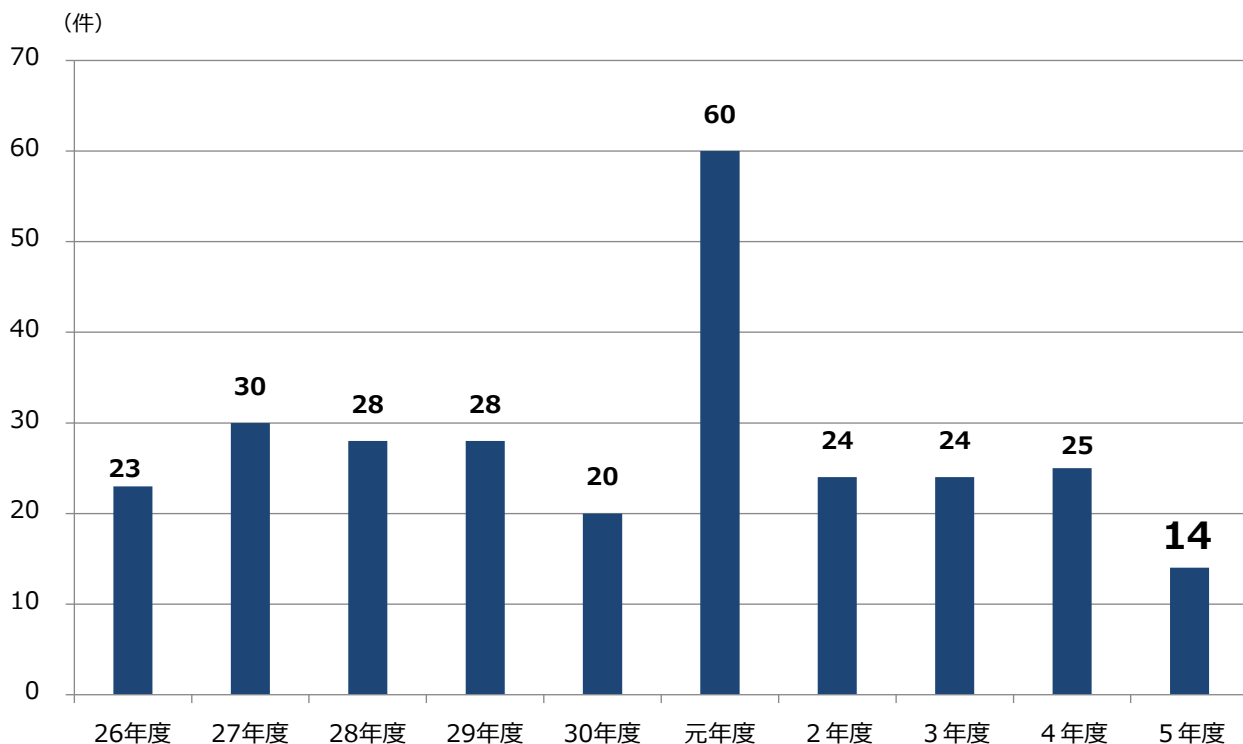
【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	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
2年度	18 50.0%	7 19.4%	2 5.6%	8 22.2%	1 2.8%	36 100%
3年度	20 48.8%	6 14.6%	3 7.3%	12 29.3%	0 0%	41 100%
4年度	36 55.4%	12 18.5%	1 1.5%	14 21.5%	2 3.1%	65 100%
5年度	16 39.0%	10 24.4%	2 4.9%	7 17.1%	6 14.6%	41 100%

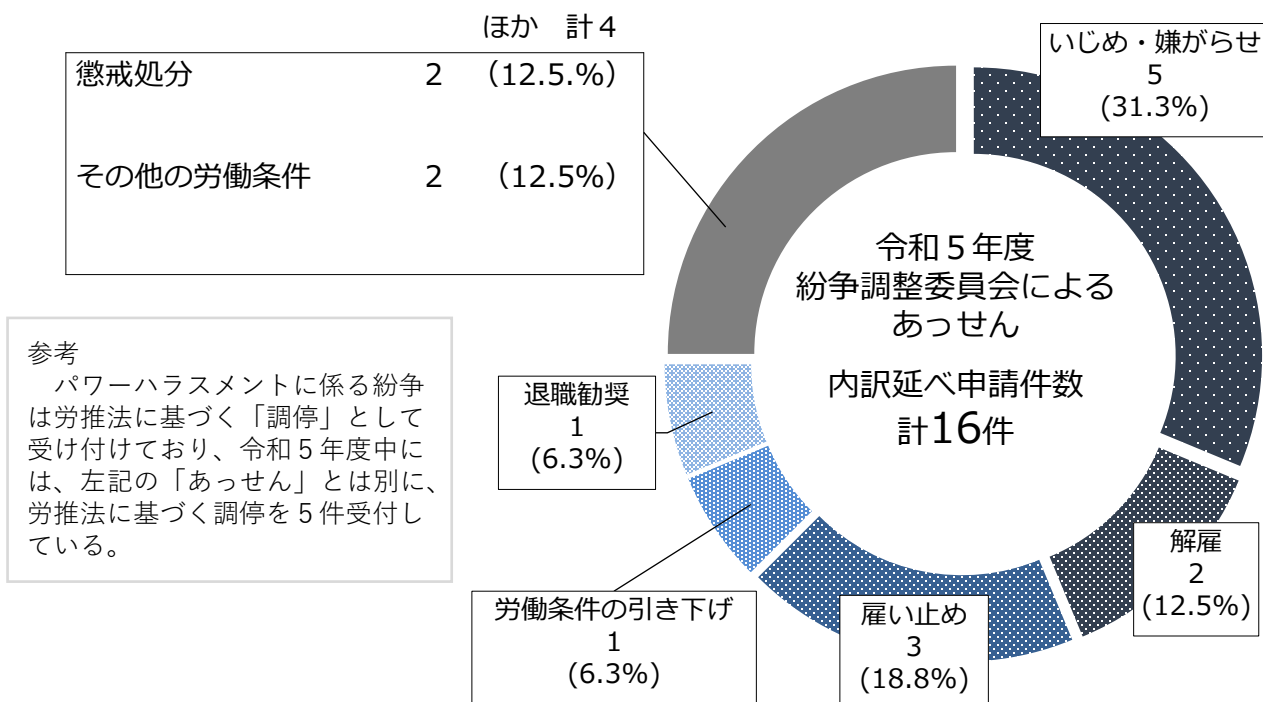
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

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)

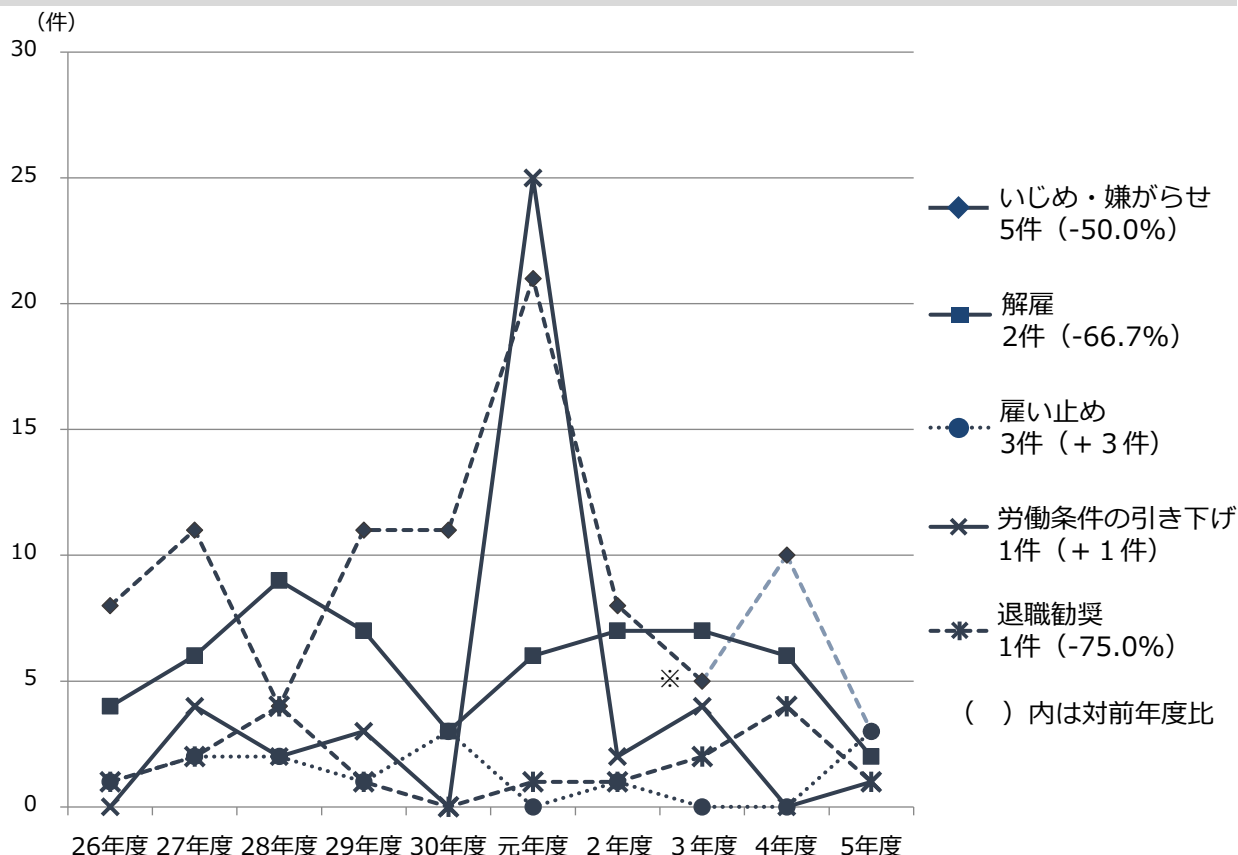


(2) 申請内容別の件数



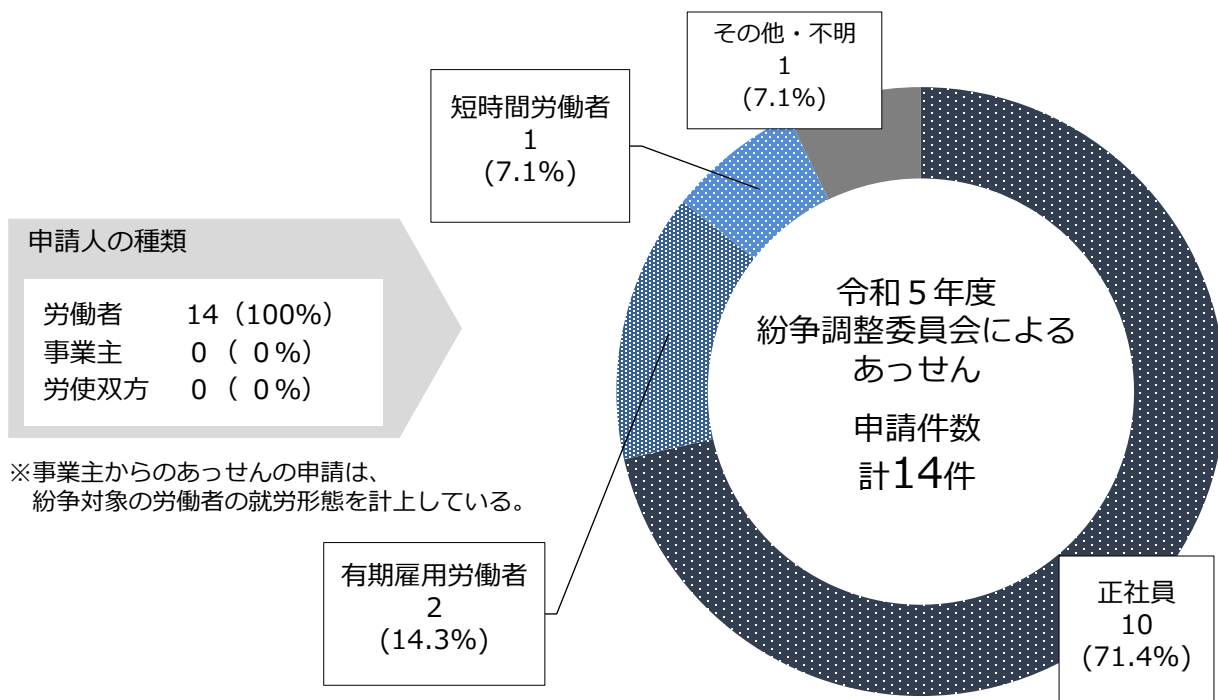
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したものの。

(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、P2の※5を参照。

(4) 就労形態別の申請件数



申請人の種類

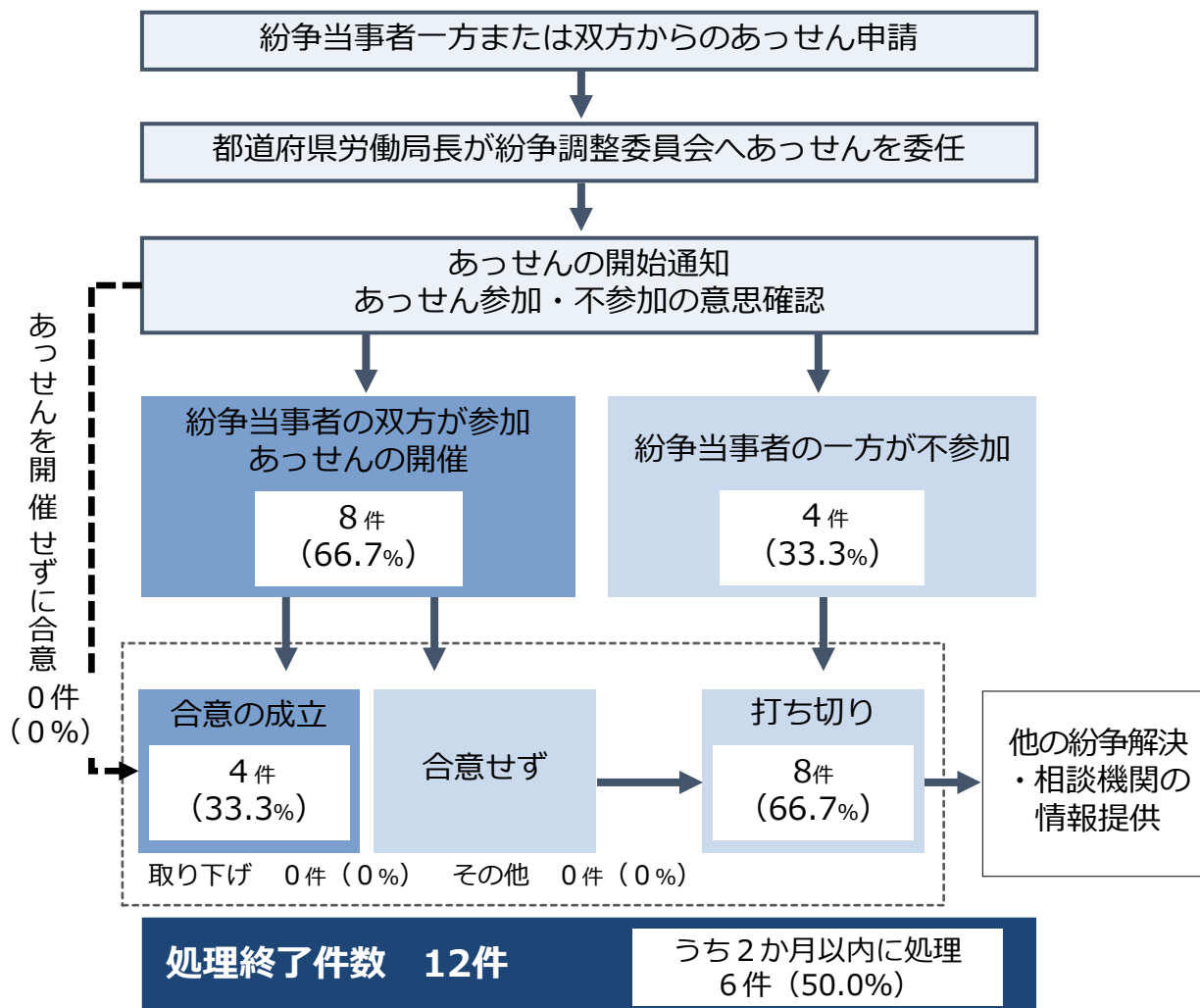
労働者	14 (100%)
事業主	0 (0%)
労使双方	0 (0%)

※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12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
71.4%	64.0%	79.1%	78.3%	58.8%	74.5%	61.9%	62.5%	63.6%	66.7%

【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
42.9%	24.0%	45.8%	47.8%	35.3%	10.9%	23.8%	12.5%	22.7%	33.3%

■ 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
60.0%	37.5%	57.9%	55.6%	60.0%	14.6%	38.5%	20.0%	35.7%	50.0%

【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	採用内定 取り消し	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	雇用管理 等	その他	内訳延べ 件数
26年度	4	1	1	1	1	0	0	4	8	0	3	23
	17.4%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	-	-	17.4%	34.8%	-	13.0%	100%
27年度	6	2	2	0	1	1	4	2	11	0	1	30
	20.0%	6.7%	6.7%	-	3.3%	3.3%	13.3%	6.7%	36.7%	-	3.3%	100%
28年度	9	2	4	1	0	2	2	3	4	0	1	28
	32.1%	7.1%	14.3%	3.6%	-	7.1%	7.1%	10.7%	14.3%	-	3.6%	100%
29年度	7	1	1	0	0	1	3	1	11	1	2	28
	25.0%	3.6%	3.6%	0%	0%	3.6%	10.7%	3.6%	39.3%	3.6%	7.1%	100%
30年度	3	3	0	0	0	0	0	3	11	0	0	20
	15.0%	15.0%	0%	0%	0%	0%	0%	15.0%	55.0%	0%	0%	100%
元年度	6	0	1	0	0	0	25	4	21	1	2	60
	10.0%	0%	1.7%	0%	0%	0%	41.7%	6.7%	35.0%	1.7%	3.3%	100%
2年度	7	1	1	0	0	1	2	2	8	0	2	24
	29.2%	4.2%	4.2%	0%	0%	4.2%	8.3%	8.3%	33.3%	0%	8.3%	100%
3年度	7	0	2	0	0	1	4	3	5	0	2	24
	29.2%	0%	8.3%	0%	0%	4.2%	16.7%	12.5%	20.8%	0%	8.3%	100%
4年度	6	0	4	0	0	1	0	1	10	0	3	25
	24.0%	0%	16.0%	0%	0%	4%	0%	4%	40.0%	0%	12.0%	100%
5年度	2	3	1	0	0	0	1	2	5	0	2	16
	12.5%	18.8%	6.3%	0%	0%	0%	6.3%	12.5%	31.3%	0%	12.5%	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
28年度	8	11	1	7	1	28
	28.6%	39.3%	3.6%	25.0%	3.6%	100%
29年度	17	6	0	4	1	28
	60.7%	21.4%	0%	14.3%	3.6%	100%
30年度	10	6	1	3	0	20
	50.0%	30.0%	5.0%	15.0%	0%	100%
元年度	21	1	2	35	1	60
	35.0%	1.7%	3.3%	58.3%	1.7%	100%
2年度	13	3	0	6	2	24
	54.2%	12.5%	0%	25.0%	8.3%	100%
3年度	13	4	2	5	0	24
	54.2%	16.7%	8.3%	20.8%	0%	100%
4年度	12	9	0	3	1	25
	48.0%	36.0%	0%	12.0%	4.0%	100%
5年度	10	1	0	2	1	14
	71.4%	7.1%	0%	14.3%	7.1%	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。

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		5,903件	
①相談者の種類			
労働者	<u>3,437件</u> (58.2%)	事業主	<u>1,536件</u> (26.0%)
相談者のうち、外国人	<u>31件</u> (0.5%)	外国人のうち、 技能実習生	<u>3件</u> (0.05%)
		その他	<u>930件</u> (15.8%)
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 7,066 件になる。	
法制度の問い合わせ	<u>4,235件</u> (59.9%)	労働基準法等の違反の 疑いがあるもの	<u>853件</u> (12.1%)
民事上の個別労働相談	<u>1,773件</u> (25.1%)	その他	<u>205件</u> (2.9%)
2. 民事上の個別労働紛争に関する相談の件数		1,773件	
①相談者の種類			
労働者	<u>1,398件</u> (78.8%)	事業主	<u>180件</u> (10.2%)
		その他	<u>195件</u> (11.0%)
②労働者の就労状況			
正社員	<u>613件</u> (34.6%)	短時間労働者	<u>208件</u> (11.7%)
有期雇用労働者	<u>203件</u> (11.4%)	その他・不明	<u>715件</u> (40.3%)
派遣労働者			<u>34件</u> (1.9%)
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 2,003 件になる。	
普通解雇	<u>187件</u> (9.3%)	整理解雇	<u>20件</u> (1.0%)
雇い止め	<u>75件</u> (3.7%)	退職勧奨	<u>123件</u> (6.1%)
自己都合退職	<u>347件</u> (17.3%)	出向・配置転換	<u>91件</u> (4.5%)
その他の労働条件	<u>172件</u> (8.6%)	いじめ・嫌がらせ	<u>454件</u> (22.7%)
募集・採用	<u>20件</u> (1.0%)	その他	<u>156件</u> (7.9%)
		懲戒解雇	<u>18件</u> (0.9%)
		採用内定取り消し	<u>18件</u> (0.9%)
		労働条件の 引き下げ	<u>178件</u> (8.9%)
		雇用管理等	<u>28件</u> (1.4%)
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数			
(1) 申出件数		41件	
①申出人の種類			
労働者	<u>41件</u> (100%)	事業主	<u>0件</u> (0%)
②労働者の就労状況			
正社員	<u>16件</u> (39.0%)	短時間労働者	<u>10件</u> (24.4%)
有期雇用労働者	<u>7件</u> (17.1%)	その他・不明	<u>6件</u> (14.6%)
派遣労働者			<u>2件</u> (4.9%)
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 52 件になる。	
普通解雇	<u>7件</u> (13.5%)	整理解雇	<u>0件</u> (0%)
雇い止め	<u>2件</u> (3.8%)	退職勧奨	<u>2件</u> (3.8%)
自己都合退職	<u>4件</u> (7.7%)	出向・配置転換	<u>2件</u> (3.8%)
その他の労働条件	<u>14件</u> (27.0%)	いじめ・嫌がらせ	<u>8件</u> (15.7%)
募集・採用	<u>1件</u> (1.9%)	その他	<u>6件</u> (11.5%)
		懲戒解雇	<u>0件</u> (0%)
		採用内定取り消し	<u>0件</u> (0%)
		労働条件の 引き下げ	<u>6件</u> (11.5%)
		雇用管理等	<u>0件</u> (0%)
(2) 処理件数		40件	
①処理の区分			
助言を実施	<u>38件</u> (95.0%)	指導を実施	<u>0件</u> (0%)
取り下げ	<u>1件</u> (2.5%)	打ち切り	<u>1件</u> (2.5%)
		その他	<u>0件</u> (0%)
②処理の期間			
1か月以内	<u>40件</u> (100%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	<u>0件</u> (0%)
		2か月超	<u>0件</u> (0%)

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) 申請件数		14件	
①申請人の種類			
労働者	14件 (0%)	事業主	0件 (0%)
		労使双方	0件 (0%)
②労働者の就労状況			
正社員	10件 (71.4%)	短時間労働者	1件 (7.1%)
		派遣労働者	0件 (0%)
有期雇用労働者	2件 (14.3%)	その他・不明	1件 (7.1%)
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 16 件になる。			
普通解雇	2件 (12.5%)	整理解雇	0件 (0%)
		懲戒解雇	0件 (0%)
雇い止め	3件 (18.8%)	退職勧奨	1件 (6.3%)
		採用内定取り消し	0件 (0%)
自己都合退職	0件 (0%)	出向・配置転換	0件 (0%)
		労働条件の引き下げ	1件 (6.3%)
その他の労働条件	2件 (12.5%)	いじめ・嫌がらせ	5件 (31.3%)
		雇用管理等	0件 (0%)
その他	2件 (12.5%)		
(2) 処理件数 12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 8件)			
①処理の区分			
当事者間の合意の成立	4件 (33.3%)	うちあっせんを開催せずに合意したもの	0件 (0%)
申請の取り下げ	0件 (0%)	その他	0件 (0%)
打ち切り	4件 (33.3%)	うち不参加による打ち切り	4件 (33.3%)
②処理の期間			
1か月以内	2件 (14.3%)	1ヶ月を超えて2か月以内	4件 (33.3%)
		2か月超	6件 (50.0%)

※ ()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 1	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、他の労働者よりも労力的に厳しい業務の割当てが多い状況があり、申出人はいじめ・嫌がらせとして当該不均衡な業務割り振りがされているものと感じていた。</p> <p>申出人は、上記の状況を改善してほしい旨を上司に申し出たが、上司からは「やる気がないならやらなくてよい。」旨を言われ、取り合ってもらえなかった。</p> <p>このため、申出人は、適正な業務の割り振りを求めたいとして、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、申出内容を説明のうえ、話し合いの場を設けるなどの紛争解決のための対応について検討いただけないか、助言したところ、事業主は「申出人を貶める意図はなく、趣旨等についても申出人には説明していたつもりであったが誤解が生じている。話し合いの場を設け、申出人と意志疎通を図りたい。」旨を申し立てた。 ● 助言に基づき、事業主と申出人の話し合いの機会が設けられ、その結果、双方の意志疎通が図られたもの。
事例 2	年次有給休暇・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、移籍出向を命じられ、当該移籍出向先では実質的に労働条件が引下げられるとのことであった。</p> <p>そのため、申出人は、命じられた移籍出向命令は納得できないため退職すること、退職までの間は残余の有給休暇を取得する意向があることを上司に申し出たが、上司からは「有給休暇取得には応じられない。」との返答であった。</p> <p>上記状況に係り、申出人は、有給休暇を取得したうえで円満に退職できるよう助言を求めたいとして、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、労基法第39条（有給休暇）に基づく労働者の権利及び事業主の義務・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ことを説明し、退職に向けた手続きについて申出人と話し合うよう助言した。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は申出人の有給休暇取得及び退職を認めることで合意した。

事例 3	自己都合退職に関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（正社員）は、体調不良などを理由に事業主に退職の意思を伝えたが、事業主からは退職に応じてもらえず、後日、改めて電話にて退職の意思表示をしたが「電話で言うことではない。」との回答であり、取り合ってもらえなかった。</p> <p>このため、申出人は、<u>1日でも早く円満に退職できるよう助言して欲しい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、<u>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こと、申出人の退職申し入れの背景として同申出人の体調不良があることを説明し</u>、話し合いによって紛争解決を図っていただけでないか、助言を行った。 ● 事業主は、申出人から退職届を提出してもらえれば記載の退職日をもって退職として受付たい旨を申立て、申出人と合意した。

事例 4	解雇に関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（正社員）は、事業主から「人員が十分に足りているので、1か月後に解雇する。」旨の解雇予告を受けた。</p> <p>申出人が当該事業場に入社した経緯として、事業場から「資格者がいないので来てほしい。」と勧誘されて、それに応じた事情などがあったことから、説明された解雇理由には納得できない。</p> <p>そのため、申出人は<u>解雇の撤回を求めたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、<u>労働者を解雇する場合には、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の労働契約法の条文について説明し</u>、そのことを踏まえ、解雇の撤回について、再度、同申出人と話し合ってみていただけでないか、助言した。 ● 助言の結果、事業主は解雇の撤回には応じられないとのことであったが、事業場主から申出人に対し、1か月分賃金相当額の解決金の支払い及び本紛争に係る経緯についての謝罪があり、申出人も一定の改善が図られたものとして承諾し、紛争解決したもの。

あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせ等に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、事業場責任者から、業務上の厳しい指摘・指導を受け、これに併せて、急な配置転換命令があり、これらの出来事による精神的ショックによって、退職せざるを得なくなった。</p> <p>申請人は、上記経緯による経済的・精神的損害に対する慰謝料として100万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">● あっせん委員が両当事者の調整を図ったところ、事業場は、申請人と和解したい旨の意向を申し出た。● 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、事業場が解決金として50万円を支払うこと等の合意文書を取り交わすことで、当事者双方が合意したものの。

事例 2	退職に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、上司からの厳しい言動等によって精神疾患となり休職していたところ、休職期間が満了したため退職せざるを得なくなった。</p> <p>申請人は、休職期間満了前には、事業場から休職期間の延長の案内など継続勤務を図るための措置がなく、このため事業場には退職手続における不備があるとして、当該不適切な退職手続に対する補償金の支払いを求め、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確認したところ、事業場は、申請人の休職期間が満了したことから退職に至ったものであるが、早期の紛争解決のため、一定の解決金を支払う余地がある旨を申し出た。● これを受けて、あっせん委員が当事者双方が譲歩可能な解決策を調整した結果、事業場が申請人に解決金として25万円を支払うことなど合意した。

事例 3	雇止めに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（有期雇用労働者）は雇止めを通知されたが、事業場から説明された雇止めの理由に納得できなかったため、当該雇止めの撤回を求め、「助言・指導」を申し出たものの、撤回されるには至らなかった。</p> <p>そのため、申請人は、<u>雇止めが撤回されないのであれば、雇い止めによる経済的・精神的損失に対する補償金として、50万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>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の入社以降、勤務態度や職務能力に関する指導を繰り返し行ったが改善されず、やむなく雇止めを行ったものであるとして正当性を主張したが、紛争の早期解決のため、一定の解決金を支払う余地はある旨を申し出た。 ● 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、事業場が<u>解決金として23万円</u>を支払うこと等で合意した。

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る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。