

静岡労働局発表
令和6年7月29日担当 静岡労働局 雇用環境・均等室
室長 森本 英晶
室長補佐 小島 亮士
電話 054-254-5310**「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
～紛争の内容は、今年度も「いじめ・嫌がらせ」が最多～**

静岡労働局(局長 笹 正光)は、令和5年度の静岡労働局における「個別労働紛争解決制度の施行状況」等について、別添1のとおりまとめました。

「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、迅速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。

今回の施行状況を受けて、静岡労働局は、同制度の簡易性・迅速性といった特色を活かしながら、各総合労働相談コーナーにおける丁寧な相談対応を行うとともに、助言・指導及びあっせんの的確な運用を図り、個別労働紛争の迅速な解決を目指した取組を進めます。

【ポイント】

総合労働相談件数は高止まり、助言・指導の申出件数は前年度より 30.7%増加、あっせんの申請件数は 26.4%増加となった。

・総合労働相談件数は 34,766 件となっており、前年度(35,780 件)よりわずかに減少したが依然として高止まりの状況。

・民事上の個別労働関係紛争における相談、助言・指導の申出及びあっせん申請のいずれにおいても「いじめ・嫌がらせ」(※)の件数が最多となった。

内容	件数(前年度の件数)	前年度比
総合労働相談件数	34,766件(35,780件)	2.8%減
助言・指導申出件数	562件(430件)	30.7%増
あっせん申請件数	139件(110件)	26.4%増

※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法(以下、同法という。)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「法令・制度の問合せ」や「労働基準法等の違反の疑いがある相談」として計上され、「民事上の個別労働関係紛争相談(のいじめ・嫌がらせ)」の件数には計上されていない。また、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。

なお、このほか男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法などの雇用均等関係法令の施行状況については参考を参照。

【別添資料】

別添1:個別労働紛争解決制度の枠組み及び施行状況

別添2:総合労働相談件数等の推移及び内訳

参考:令和5年度雇用均等関係法令の施行状況

個別労働紛争解決制度の枠組み及び施行状況

相談者

「静岡労働局雇用環境・均等室」及び「総合労働相談コーナー」^(※1)

令和5年度 総合労働相談件数
34,766件

うち、●法令・制度の問合せ 25,645件
(※2)

●労働基準法等法違反の疑いのある相談 4,683件

●民事上の個別労働紛争相談 6,575件
内訳 ・いじめ・嫌がらせ 1,346件
(※2,3) ・自己都合退職 1,036件
・解雇 666件

関係機関

- 裁判所
 - 静岡県労働委員会
 - 法テラス
- 等

情報提供
連携

労働基準監督署 公共職業安定所 等

取り次ぎ

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

労働局長による助言・指導

民事上の個別労働紛争について、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

●申出件数 **562件**

内訳(※2,3) ・いじめ・嫌がらせ 57件
・自己都合退職 57件
・労働条件引下げ 51件

申請

●処理件数 **552件(※4)**

助言・指導の件数 533件
取下げ 9件
打切り 8件
制度対象外・その他 2件

紛争調整委員会によるあっせん

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(弁護士等の労働問題の専門家)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

●申請件数 **139件**

内訳(※2,3) ・いじめ・嫌がらせ 30件
・解雇 27件
・労働条件引下げ 21件

●処理件数 **136件(※4)**

合意の成立 45件
取下げ 3件
打切り(不参加を含む) 88件

※1 労働問題に関する情報提供・個別相談のワンストップサービスを行う。静岡労働局及び県内7か所の労働基準監督署に設置している。

※2 相談内容が複数の場合があり、内訳と合計とは一致しない。

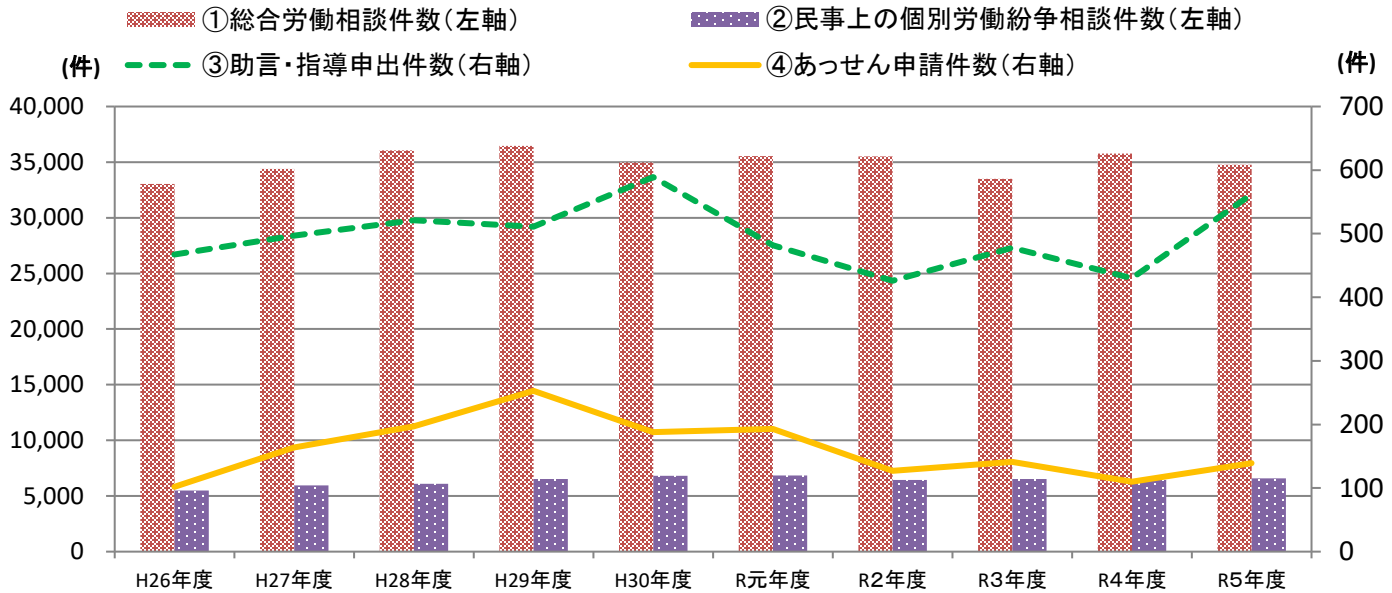
※3 「その他」及び「その他の労働条件」を除く。

※4 年度内に処理が完了した件数であり、当該年度以前に申出又は申請があったものも含む。

総合労働相談件数等の推移及び内訳

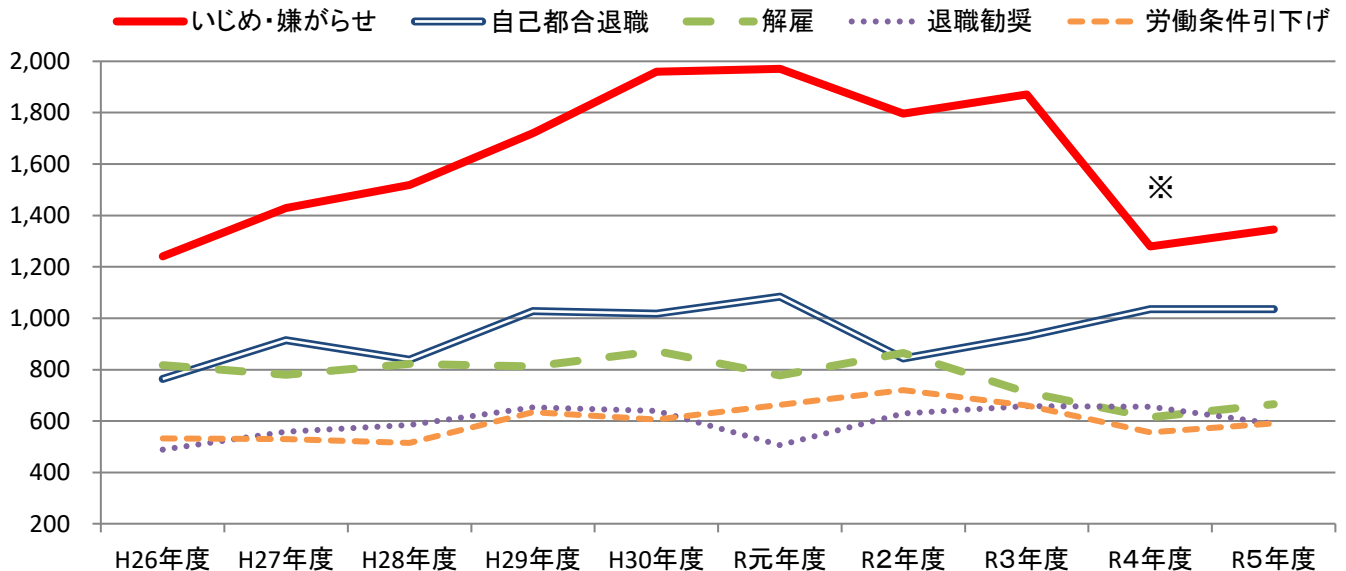
1 総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談、助言・指導申出、あっせん申請件数の推移

- 総合労働相談件数は34,766件。前年度より1,014件減少(2.8%減)。
- 民事上の個別労働紛争相談件数は6,575件。前年度より119件増加(1.8%増)。
- 助言・指導申出件数は562件。前年度より132件の増加(30.7%増)。
- あっせん申請件数は139件。前年度より29件増加(26.4%増)。



2 主な民事上の個別労働紛争相談の件数の推移

- 相談内容別に見ると「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が最も多く1,346件、次いで「自己都合退職」に関する相談が1,036件、「解雇」に関する相談が666件となっている。
- 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、平成24年度から12年連続で最多となっており、全体の17.3%を占めている。

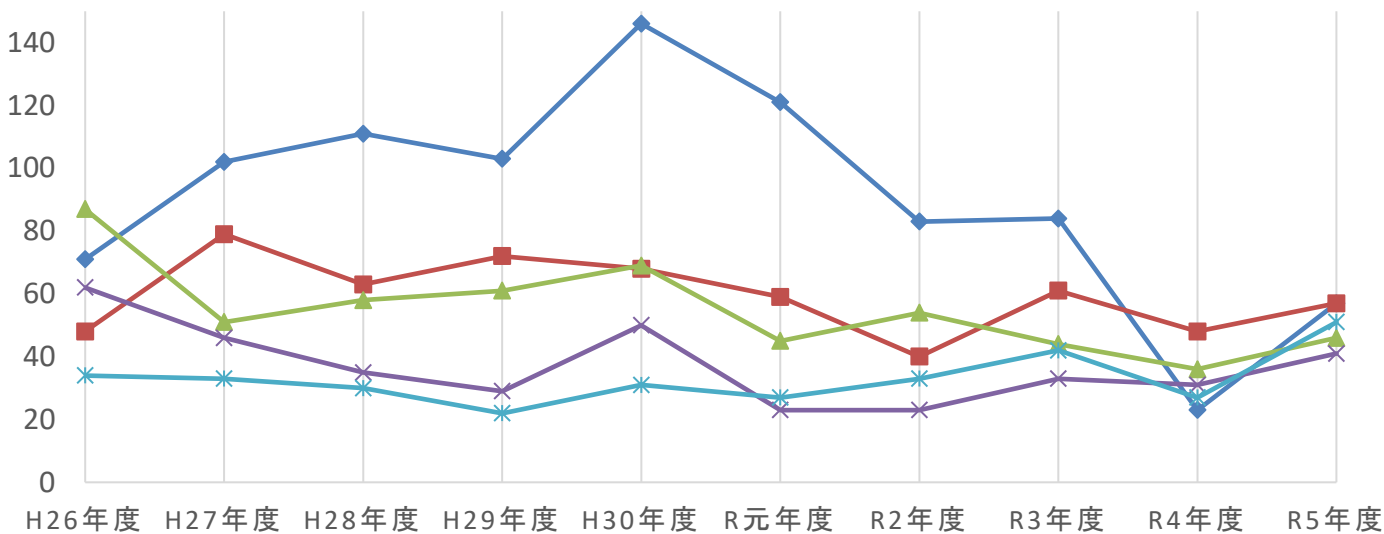


※ R4年度に労働施策総合推進法が施行されたことに伴い、パワーハラスメントに関する相談件数を除く。詳しくはPressReleaseの※を参照。

3 主な助言・指導申出件数の推移

○申出があった内容別に見ると、「いじめ・嫌がらせ」及び「自己都合退職」の2項目が最も多く57件、次いで「労働条件引下げ」が51件、「解雇」が46件、「退職勧奨」が41件となっている。

◆ いじめ・嫌がらせ ■ 自己都合退職 ▲ 解雇 ✕ 退職勧奨 * 労働条件引下げ

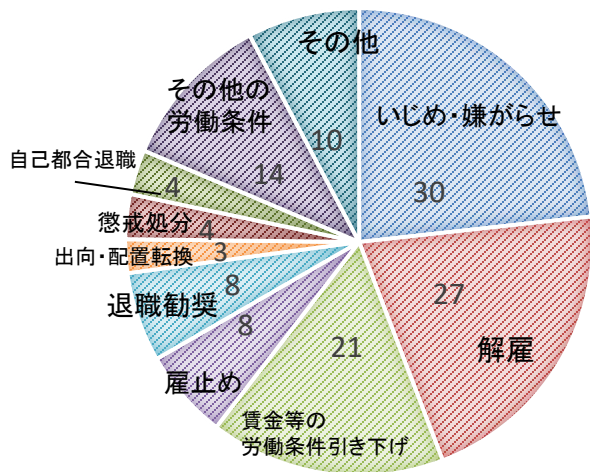


4 あっせんにおける申請内容別件数

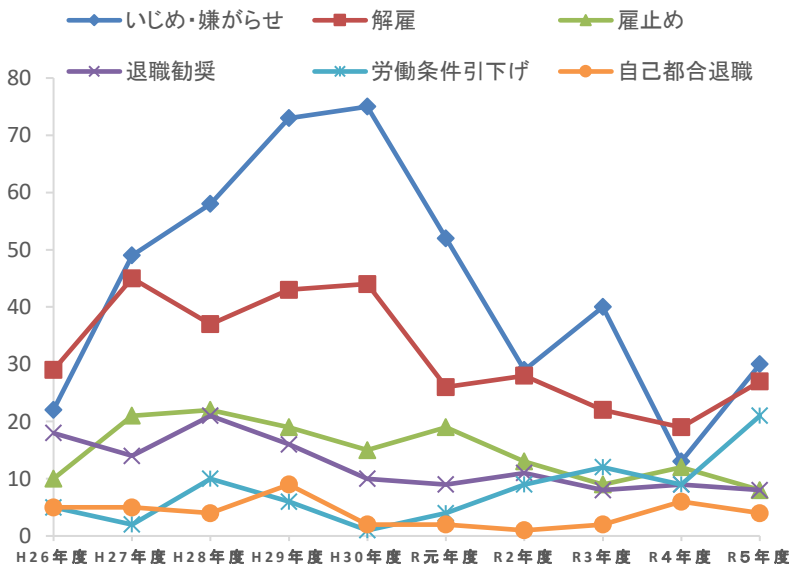
○申請内容別に見ると「いじめ・嫌がらせ」に関するものが最も多く30件、次いで「解雇」に関するものが27件、「労働条件引下げ」に関するものが21件となっている。

令和5年度 あっせん申請の紛争内容別内訳

計139件



あっせん申請の主な紛争内容別件数の推移



5 助言・指導とあっせんの事例

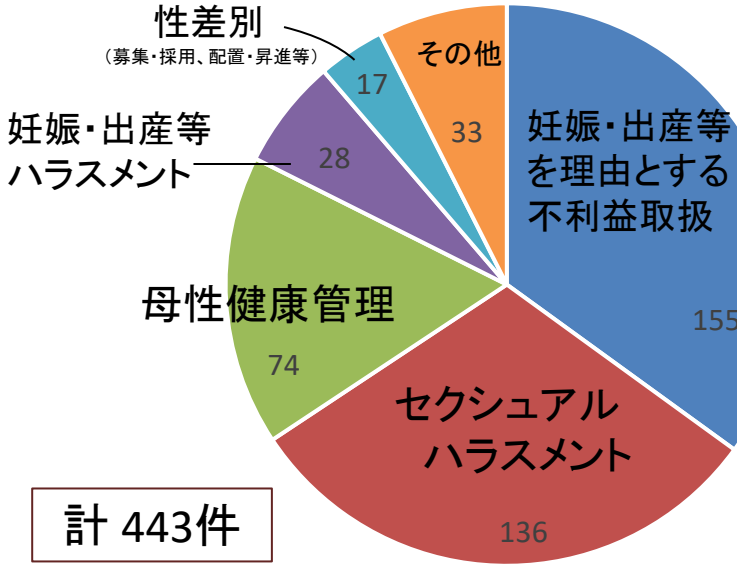
助言・指導の 事案	年次有給休暇に関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人は勤続7年の労働者。1か月後に退職予定である。 年次有給休暇の残日数が20日以上あるため、退職までの所定労働日の全日数について年次有給休暇の取得を申請したところ、責任者からは、会社側に時季変更権があるため、全日数の消化は認めないという趣旨の回答があった。年次有給休暇を適正に取れるよう、助言を希望したものの。</p>
助言・指導の 内容・結果	<p>申出人の意向を被申出人に伝え、被申出人に労働基準法における年次有給休暇の定めについて説明した。双方の意思疎通を図った結果、被申出人から、年次有給休暇は申出人の意向通り、全日数の消化を許可したい、との意向が示され、解決に至った。</p>

あっせんの 事案	退職勧奨に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、業務のやり方について問題点を指摘したり、より良い方法を提言したりといった自分の取り組みが、会社への反抗と評価され、紛争状態にあった。また、自分が担当する業務が外部委託される事となり、退職勧奨を受けた。 外部委託することで業務の質が下がる懸念があるため、外部委託の撤回と、自身の雇用継続を求めたい。それが叶わないなら経済的精神的損害に対する補償金として、基本給の6か月分相当額を求めたいとして、あっせんに申請した。</p>
あっせんの ポイント・結果	<p>被申請人側は当初、申請人が業務運営に非協力的であるとの認識であったが、あっせん委員が双方の意思疎通を図り、双方一定の理解を示した。双方の主張を調整した結果、申請人は退職に応じるが、被申請人が申請人の退職金を上積みすることに加え、人員確保や安全確保に努め、職場環境の質を保持することを約束し、合意に至った。</p>

令和5年度雇用均等関係法令の施行状況について

1 相談の状況について

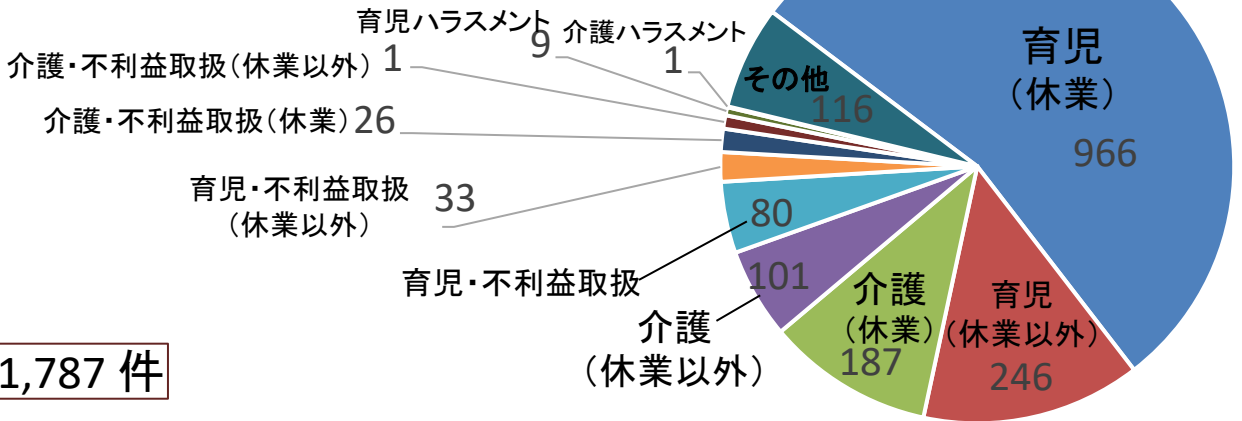
男女雇用機会均等法の相談内訳



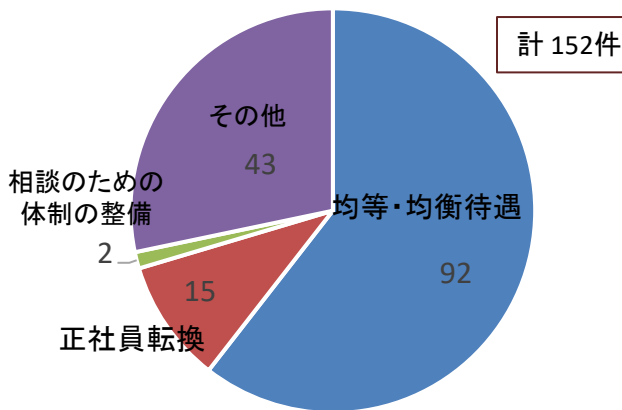
○男女雇用機会均等法の相談は443件。前年度より52件増加(前年度比13.3%増)。「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が最多で155件で34.9%、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が136件で30.7%を占めている。次いで「母性健康管理」74件、「妊娠・出産等ハラスメント」28件であり、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いを含め、妊娠・出産等に関する相談が58.0%を占めている。

○育児・介護休業法の相談は1,787件。前年度より373件減少(同17.7%減)。相談内容別に見ると「育児休業制度」に関するものが最も多く966件、次いで「休業以外の育児関係制度」に関するものが246件であり上位2項目で全体の67.8%を占めている。

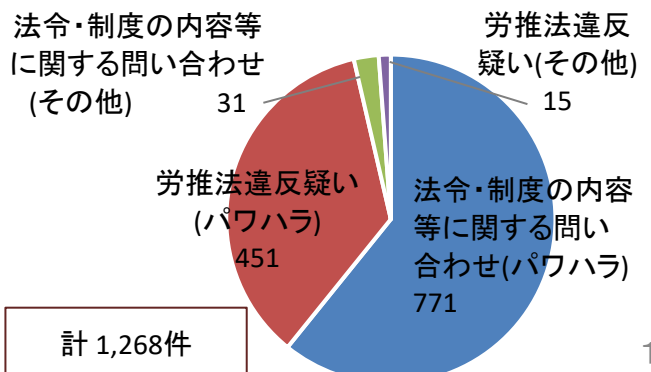
育児・介護休業法の相談内訳



パートタイム・有期雇用労働法の相談内訳



労働施策総合推進法(パワーハラスメント関係)の相談内訳



2 紛争解決援助の状況について

【労働局長による紛争解決の援助】（※1）

- 労働施策総合推進法 43件（内訳：「パワーハラスメント防止措置」43件）
- 育児・介護休業法 6件（内訳：「育児休業に係る不利益」4件、「育児休業に係る事案」1件、「労働者の配置に関する配慮に関する事案」1件）
- 男女雇用機会均等法 5件（内訳：「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」5件）

【調停会議による調停】（※2）

- 労働施策総合推進法 21件（内訳：「パワーハラスメント防止措置」21件）
- 男女雇用機会均等法 0件

（※1）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

（※2）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

3 行政指導の状況について

- 指導の内容別に見ると、男女雇用機会均等法の関係では、「妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置」が82件（33.2%）、「セクシュアルハラスメント防止措置」が78件（31.6%）の順に多く、また、育児・介護休業法の関係では、「育児休業制度」97件（10.9%）、「雇用環境整備」95件（10.7%）、「介護休業制度」91件（10.2%）の順に多かった。

【男女雇用機会均等法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数：247件
 - 内訳 「妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置」・・・82件（33.2%）
 - 「セクシュアルハラスメント防止措置」・・・78件（31.6%）

【育児・介護休業法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数：892件
 - 内訳 「育児休業制度」・・・97件（10.9%）
 - 「雇用環境整備」・・・95件（10.7%）
 - 「介護休業制度」・・・91件（10.2%）
 - 「育児休業等に関するハラスメント防止措置」・・・48件（5.4%）
 - 「介護休業等に関するハラスメント防止措置」・・・48件（5.4%）

【パートタイム・有期雇用労働法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数：836件
 - 内訳 「雇用管理改善措置等に関する基本的考え方」・・・206件（24.6%）
 - 「短時間・有期雇用管理責任者の選任」・・・86件（10.3%）

【労働施策総合推進法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数：106件
 - 内訳 「パワーハラスメント防止措置」・・・54件（50.9%）