



担 当	令和6年7月18日（木）
	徳島労働局雇用環境・均等室
	雇用環境・均等室長 後藤 正
	雇用環境改善・均等推進監理官 高島 真由美
	労働紛争調整官 富永 直基
	（電 話） 088(652)9142

「令和5年度徳島労働局個別労働紛争解決制度の施行状況」

～賃金、労働時間等労働者の職場における待遇に関する相談件数が最多～

徳島労働局（局長 竹中 郁子）は、このたび、令和5年度の個別労働紛争解決制度における総合労働相談、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運用状況をとりましたので、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つがあります。

徳島労働局及び各労働基準監督署の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、個別労働関係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前年度(令和4年度)より減少したが、「民事上の個別労働関係紛争 *4」の相談件数は増加。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より増加。
 (別添1の1、別添1の3、別添2の1～4参照)

内容		件数	前年度比
総合労働相談		5,296件	2.8%減
内訳 延べ数	法令制度の問い合わせ	3,497件	6.3%減
	労働基準法等の違反の疑いのあるもの	828件	55.6%増
	民事上の個別労働紛争相談	2,131件	15.4%増
助言・指導申出		82件	10.8%増
あっせん申請		4件	100%増

- 2 民事上の個別労働関係紛争相談における紛争の内容、労働局長による助言・指導の申出において、「その他の労働条件 *5」に関する紛争が最多。

- ・民事上の個別労働関係紛争の主な相談内容において、最も多かった「その他の労働条件」の相談件数は459件（全体に占める割合（以下「割合」）は18.8%）。「その他」を除いて、2番目に多かったのは「解雇・雇い止め」で450件（割合は18.4%）、3番目は「自己都合退職」で340件（割合は13.9%）、4番目は「いじめ・嫌がらせ *6」で226件（割合は9.3%）。

（別添1の2、別添2の2③参照）

- ・労働局長による助言・指導申出に関する紛争の内容としては、「その他の労働条件」が28件で最多（割合は34%）。「その他」を除いて、2番目に多かったのは「普通解雇」並びに「雇い止め」で9件（割合は10.9%）、4番目は「いじめ・嫌がらせ」で8件（割合は9.7%）。

（別添2の3（1）②参照）

3 紛争調整委員会によるあっせん申請件数は、前年度の2倍となったが近年減少傾向。

- ・紛争調整委員会によるあっせんの申請にする紛争の内容としては、「雇い止め」が2件、「普通解雇」と「いじめ・嫌がらせ」が1件ずつであった。（別添2の4（1）②参照）

- *1 「総合労働相談」 : 主に都道府県労働局、各労働基準監督署内などに設置された総合労働相談コーナー（別添3参照）で、専門の相談員等が対応する相談。
- *2 「労働局長による助言・指導」 : 民事上の個別労働関係紛争について、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、自主的な解決を促進する制度。
- *3 「紛争調整委員会によるあっせん」 : 弁護士や特定社会保険労務士など労働問題の専門家である紛争調整委員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 「民事上の個別労働関係紛争」 : 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。
- *5 「その他の労働条件」 : 労働条件に関するもののうち、「労働条件の引き下げ」、「出向・配転」、「昇給・昇格」等他の区分に該当しない、賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の職場における一切の待遇に関する事項。
- *6 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（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。（相談件数等は別添2の裏面の参考を参照）

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、次の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

【添付資料】

- ・別添1 徳島労働局における個別労働紛争解決制度の運用状況推移
- ・別添2 徳島労働局の個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）等について
- ・別添3 徳島労働局 総合労働相談コーナー
- ・別添4 職場のトラブル解決サポートします