

報道関係者 各位

令和7年7月31日（木）

【照会先】

鳥取労働局雇用環境・均等室

室長 岡田 節子

労働紛争調整官 石田 太一

電話 (0857) 29-1709

## 「令和6年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します ～「労働条件引き下げ」の相談が増加し、過去10年で最多に～

鳥取労働局（局長 山下 禎博）は、このたび「令和6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。

鳥取労働局では、県内4か所に総合労働相談コーナーを設け、労働者、事業主から労働条件や職場環境などに関する「総合労働相談※<sup>1</sup>」を受け、労働局長による「助言・指導※<sup>2</sup>」や紛争調整委員会による「あっせん※<sup>3</sup>」を行うことにより、職場のトラブルを未然に防止して迅速な解決を図る制度を実施しています（個別労働紛争解決制度）。

今回の施行状況を受けて、鳥取労働局は、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 総合労働相談件数は前年度比「増」で高止まり。

- 総合労働相談件数は平成30年以降5千件を超え高止まり [P. 4-1 (1)]

内 容		件数（括弧は前年度）	前年度比
総合労働相談		6,481件（5,413件）	+19.7%
内 訳	法制度問い合わせ、法違反が疑われる相談	5,507件（4,352件）	+26.5%
延べ数	民事上の個別労働関係紛争相談※ <sup>4</sup>	1,750件（1,856件）	▲5.7%
助言・指導申出		55件（53件）	+3.8%
あっせん申請		10件（19件）	▲47.4%

### 2 民事上の個別労働関係紛争における相談件数では、労働条件引き下げ（賃下げ等）と自己都合退職（主に退職を希望する趣旨のもの）の増加が目立つ。

解雇、いじめ・嫌がらせ※<sup>5</sup>の相談件数は前年度と比較して大きく減少。

- 民事上の個別労働関係紛争の相談件数について、労働条件引き下げが前年度比33.5%増、自己都合退職の相談は前年度比17.2%増。
- 労働条件引き下げは過去10年で最多。  
自己都合退職は相談件数トップで過去10年中においても高水準。  
これらが相談件数全体に占める割合は過去10年で最高クラス [P. 5～6]
- 助言指導申出内容においても、自己都合退職は申出件数が前年度比で2倍超 [P. 8]
- 解雇に関する相談は前年度比29.1%減、いじめ・嫌がらせの相談は38.6%減  
いじめ・嫌がらせの相談件数は過去10年で最少 [P. 5]

※1 「総合労働相談」

鳥取労働局、鳥取労働基準監督署、倉吉労働基準監督署、米子労働基準監督署に、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」

民事上の個別労働関係紛争について、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 「民事上の個別関係労働紛争」

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。

同法に関する相談件数等の施行状況については、以下の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6年度における同法に関する相談件数等

相談件数：690件（前年度541件）

紛争解決援助（年度内終了件数）：21件 調停（年度内終了件数）：8件

【別添】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2：令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3：令和6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

相談など本制度の利用は無料  
本制度を労働者が利用したことによる不利益な取扱いの禁止

【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

鳥取労働局と各労働基準監督署に設置 | 県内4か所

令和6年度総合労働相談件数 (人数)  
**6,481件**

うち、●法制度問い合わせ  
※1 法違反が疑われる相談  
(5,507件)

●民事上の個別労働関係紛争相談 ※2  
(1,750件)

内訳 ※1

① 自己都合退職	389件
② 労働条件引下げ	299件
③ 解雇	229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

### 労働基準監督署 公共職業安定所 雇用環境・均等部(室)

関係法令に基づく  
行政指導等

情報提供  
連携

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 (55件)

内訳 ※1

① 労働条件引き下げ/雇用管理等	各19件
② 退職勧奨/自己都合退職	各8件
③ いじめ・嫌がらせ	5件

●処理件数 (46件) ※3

助言・指導の実施 (44件)  
取り下げ (0件)・打ち切り (2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 (10件)

内訳 ※1

① 雇止め	3件
② 解雇/退職勧奨	各2件
③ 出向・配置転換	1件

●処理件数 (11件) ※3

合意の成立 (5件)  
取り下げ (0件)・打ち切り (6件)  
その他 (0件)

申請

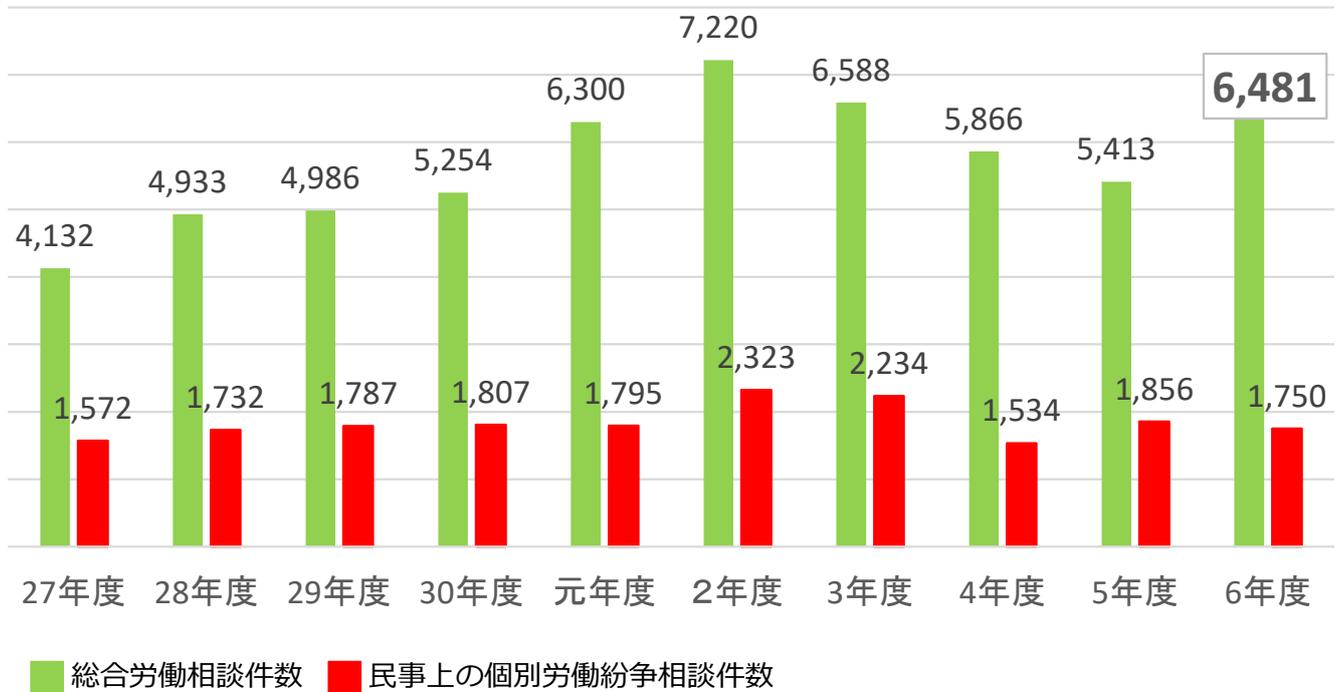
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 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。

※3 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

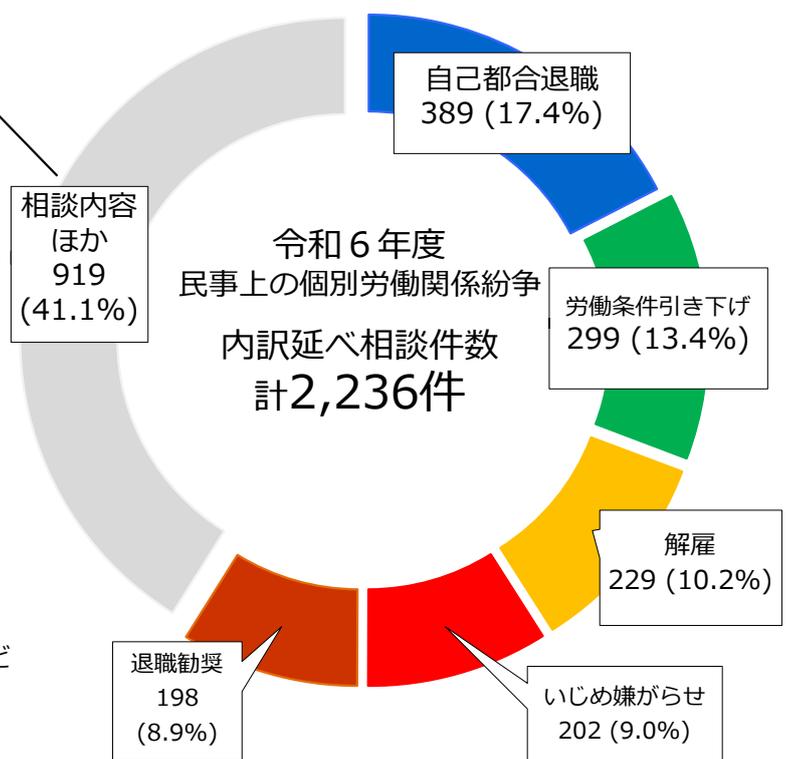
### (1) 相談件数の推移 (10年間)



### (2) 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数

【内訳】

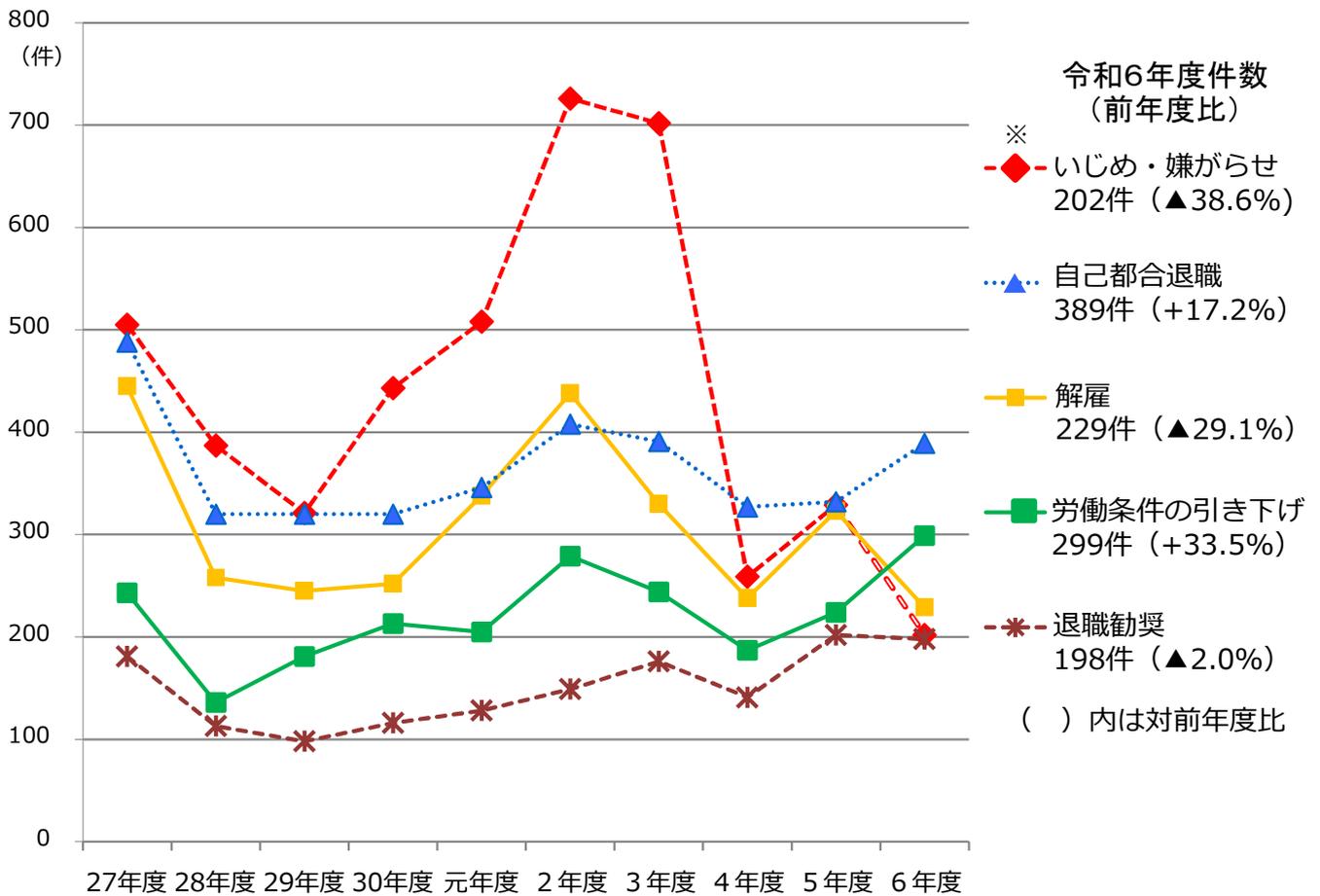
雇止め	85	(3.8%)
出向・配置転換	61	(2.7%)
雇用管理等	113	(5.1%)
募集・採用	25	(1.1%)
採用内定取り消し	12	(0.5%)
その他の労働条件	381	(17.0%)
その他	242	(10.8%)



※「その他の労働条件」とは、休暇の取得抑制など他の区分に分類されない労働条件

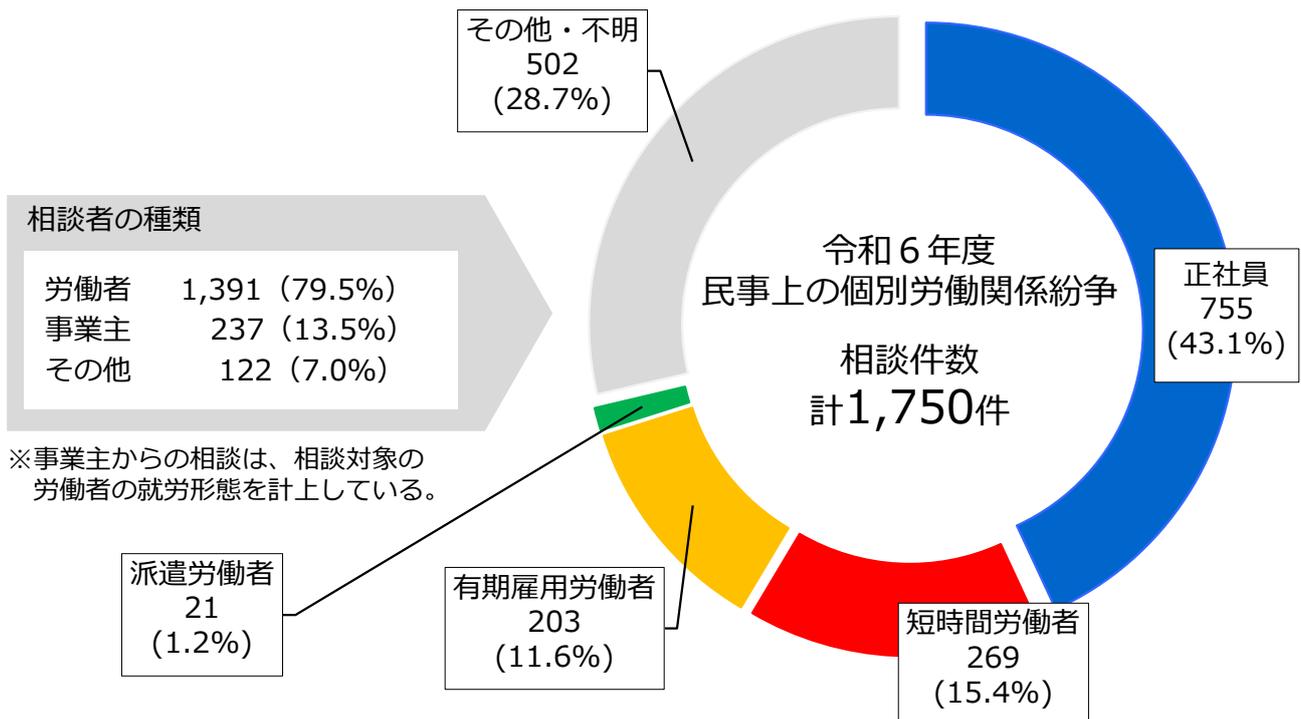
※ ( ) 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

### (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



※ ( ) 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	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 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
27年度	445	69	181	17	488	80	243	317	505	37	32	652	3,066
	14.5	2.3	5.9	0.6	15.9	2.6	7.9	10.3	16.5	1.2	1.0	21.3	100
28年度	258	50	113	15	320	49	136	200	387	19	22	519	2,088
	12.4	2.4	5.4	0.7	15.3	2.3	6.5	9.6	18.5	0.9	1.1	24.9	100
29年度	245	58	98	15	320	60	181	301	321	28	23	498	2,148
	11.4	2.7	4.6	0.7	14.9	2.8	8.4	14.0	14.9	1.3	1.1	23.2	100
30年度	252	56	116	4	320	71	213	309	443	34	18	387	2,223
	11.3	2.5	5.2	0.2	14.4	3.2	9.6	13.9	19.9	1.5	0.8	17.4	100
元年度	338	46	128	5	346	82	205	252	508	32	76	499	2,517
	13.4	1.8	5.1	0.2	13.7	3.3	8.1	10.0	20.2	1.3	3.0	19.8	100
2年度	438	85	149	10	408	93	279	306	726	50	38	557	3,139
	14.0	2.7	4.7	0.3	13	3.0	8.9	9.8	23.1	1.6	1.2	17.7	100
3年度	330	89	176	6	391	79	244	311	702	40	43	587	2,998
	11.0	3.0	5.9	0.2	13.0	2.6	8.1	10.4	23.4	1.3	1.4	19.6	100
4年度	238	88	141	5	327	77	187	264	259	25	25	190	1,826
	13.0	4.8	7.7	0.3	17.9	4.2	10.2	14.5	14.2	1.4	1.4	10.4	100
5年度	323	78	202	8	332	69	224	429	329	60	52	247	2,353
	13.7	3.3	8.6	0.3	14.1	2.9	9.5	18.2	14.0	2.5	2.2	10.5	100
6年度	229	85	198	12	389	61	299	381	202	113	25	242	2,236
	10.2	3.8	8.9	0.5	17.4	2.7	13.4	17.0	9.0	5.1	1.1	10.8	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。

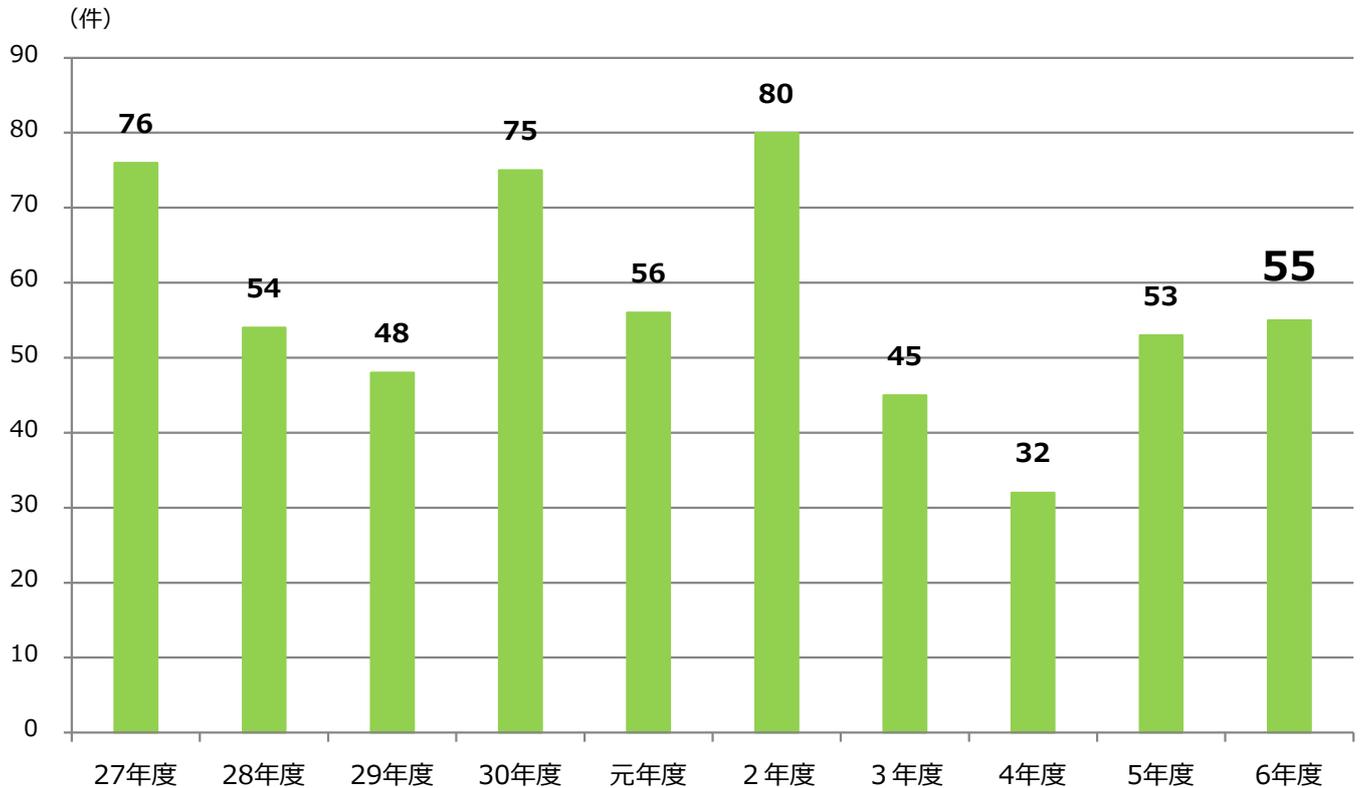
**【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）**

	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
27年度	480	189	24	114	765	1,572
	44.0	17.3	2.2	10.5	26.0	100
28年度	500	222	32	165	813	1,732
	39.2	17.4	2.5	13.0	27.9	100
29年度	407	186	21	177	996	1,787
	34.3	15.7	1.8	14.9	33.2	100
30年度	413	192	31	197	974	1,807
	31.7	14.7	2.4	15.1	36.1	100
元年度	437	176	36	182	964	1,795
	33.4	13.5	2.8	13.9	36.5	100
2年度	567	258	32	271	1,195	2,323
	32.6	14.8	1.8	15.6	35.1	100
3年度	583	206	19	206	1,220	2,234
	35.0	12.4	1.1	12.4	39.1	100
4年度	604	214	20	171	525	1,534
	39.4	14.0	1.3	11.1	34.2	100
5年度	700	241	18	201	696	1,856
	37.7	13.0	1.0	10.8	37.5	100
6年度	755	269	21	203	502	1,750
	43.1	15.4	1.2	11.6	28.7	100

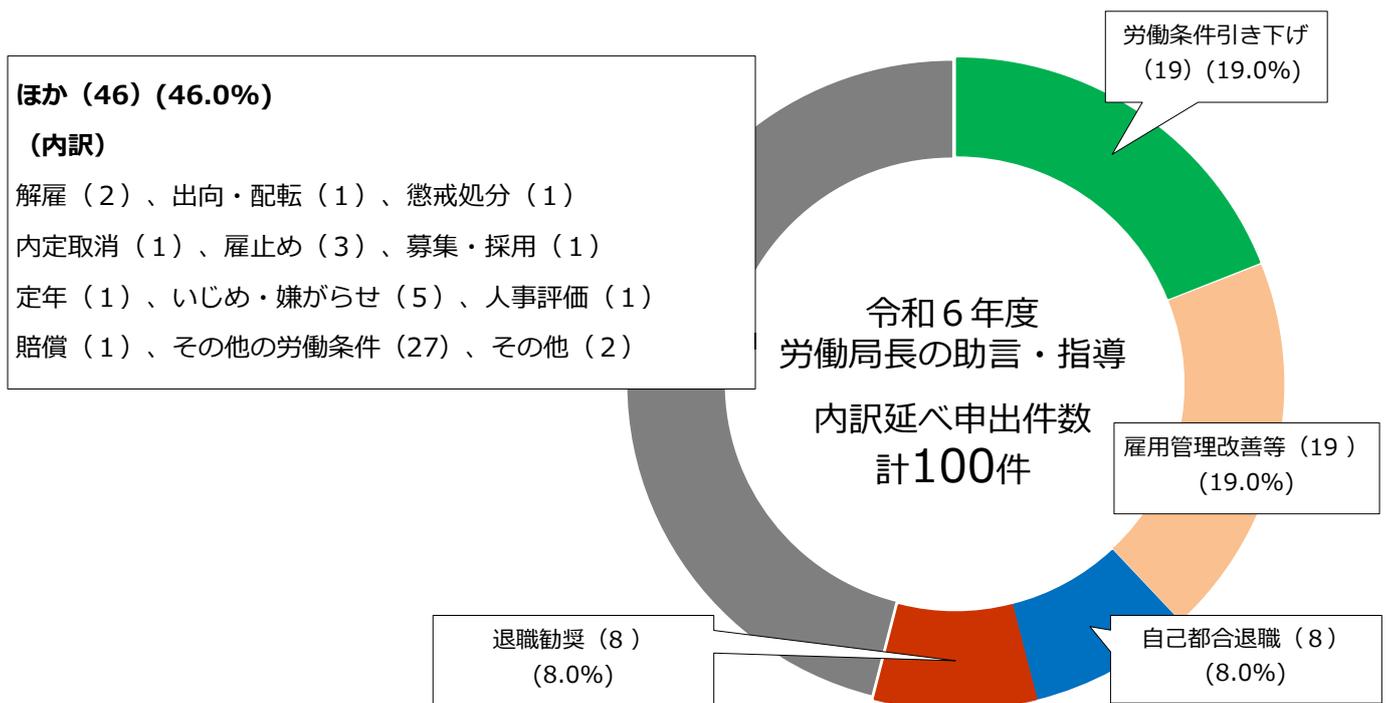
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

## 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)

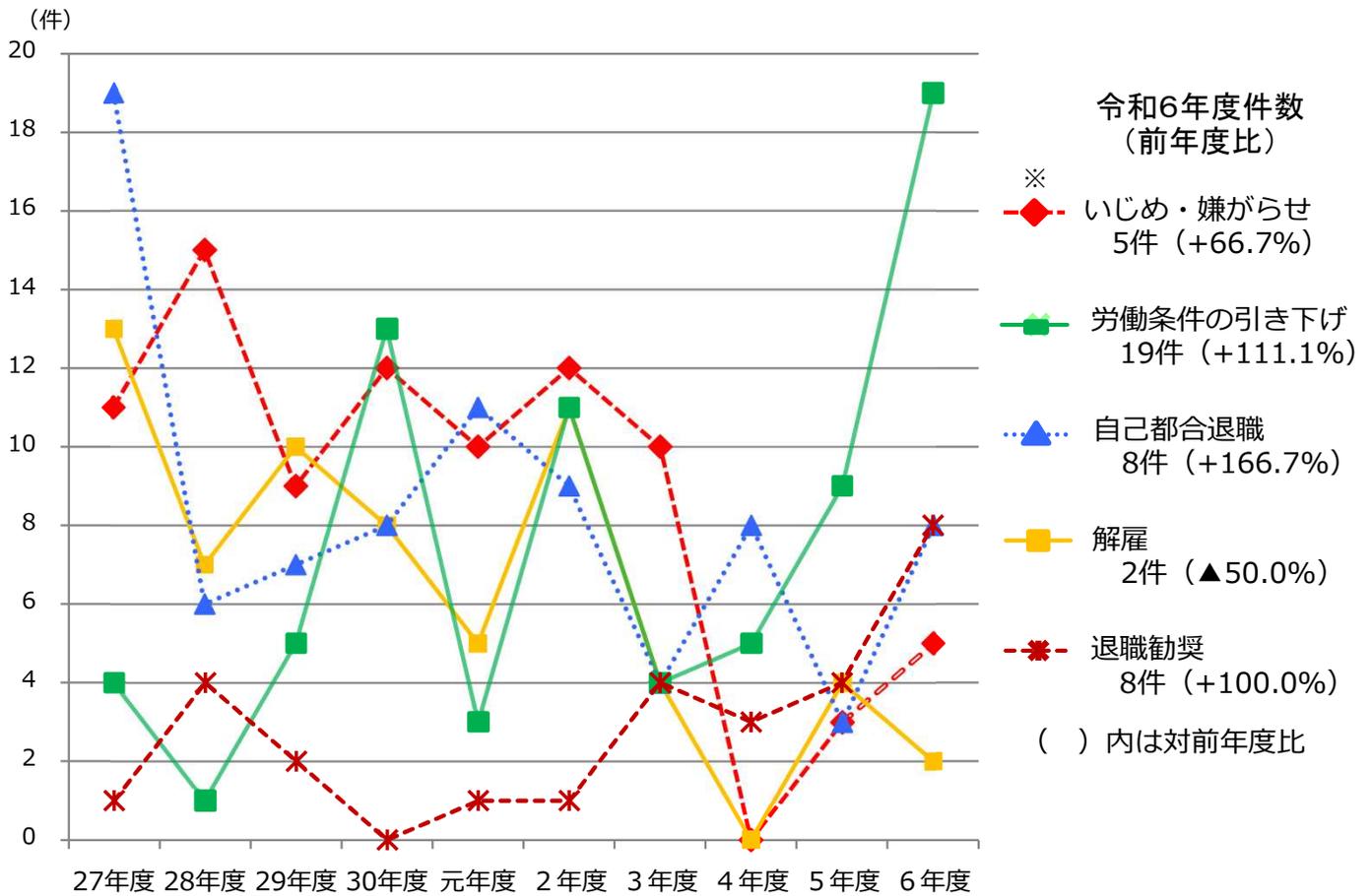


### (2) 申出内容別の件数



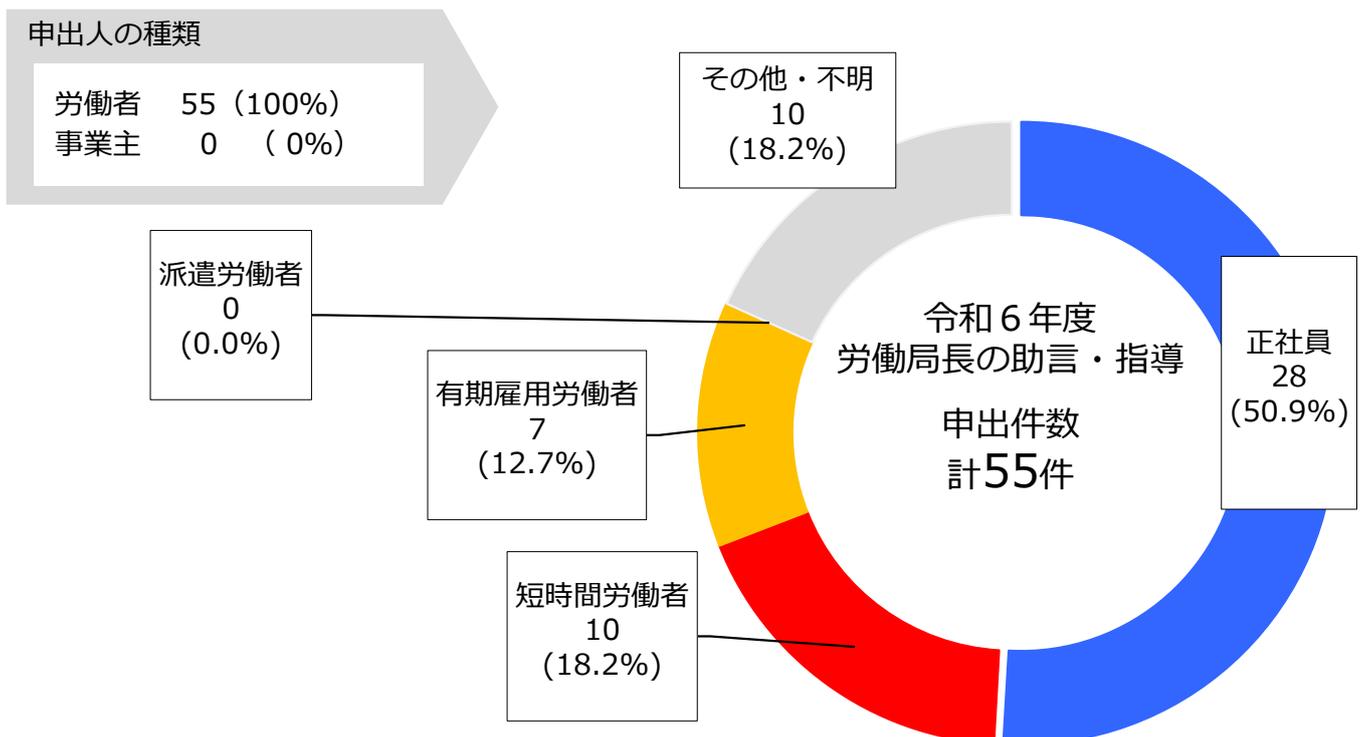
※ ( )内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### (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

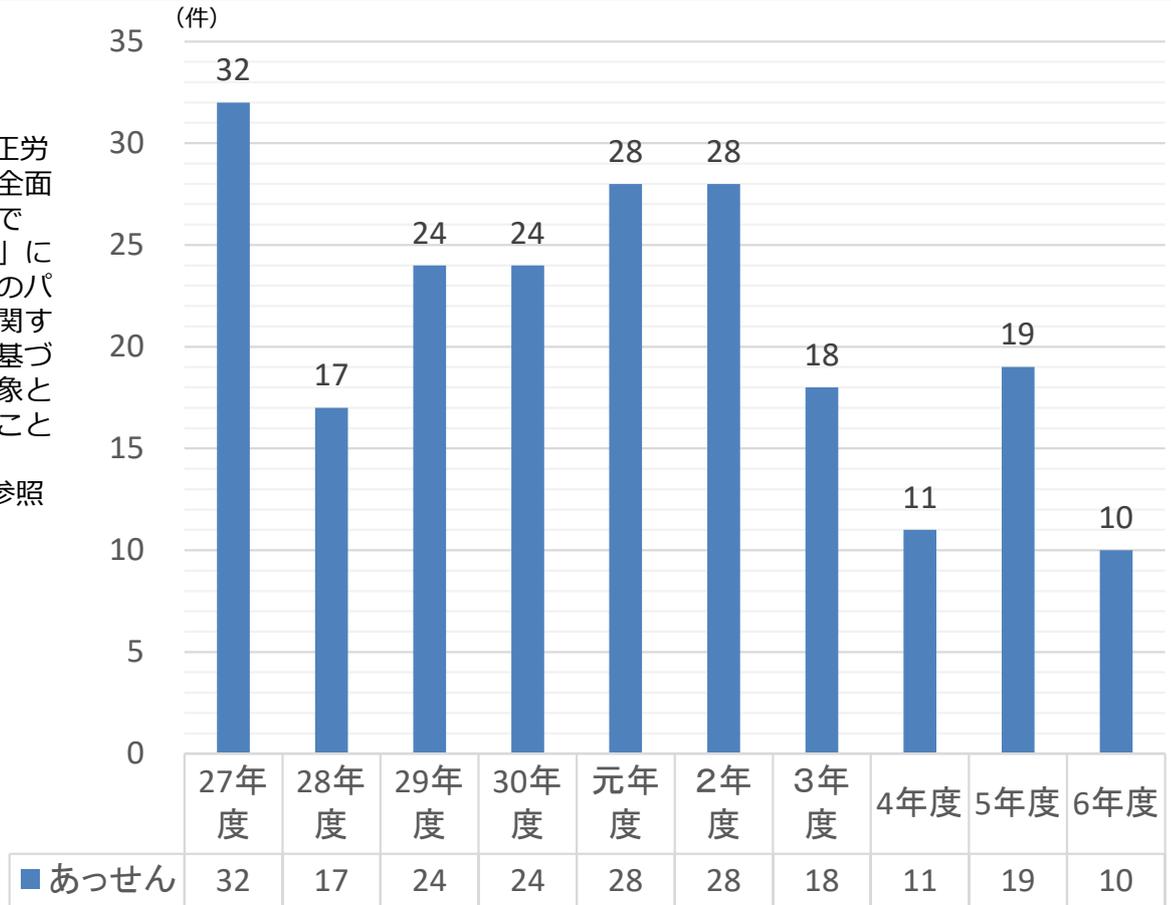
※ ( ) 内は処理終了件数46件に占める比率

助言・指導 の申出	<b>処理終了件数 46件</b>		うち1か月以内に処理 44件 (95.7%)	
	<b>助言・指導の実施</b>	取り下げ	打ち切り	その他
	<b>44件 (95.7%)</b>	0件 (0.0%)	2件 (4.3%)	0件 (0.0%)

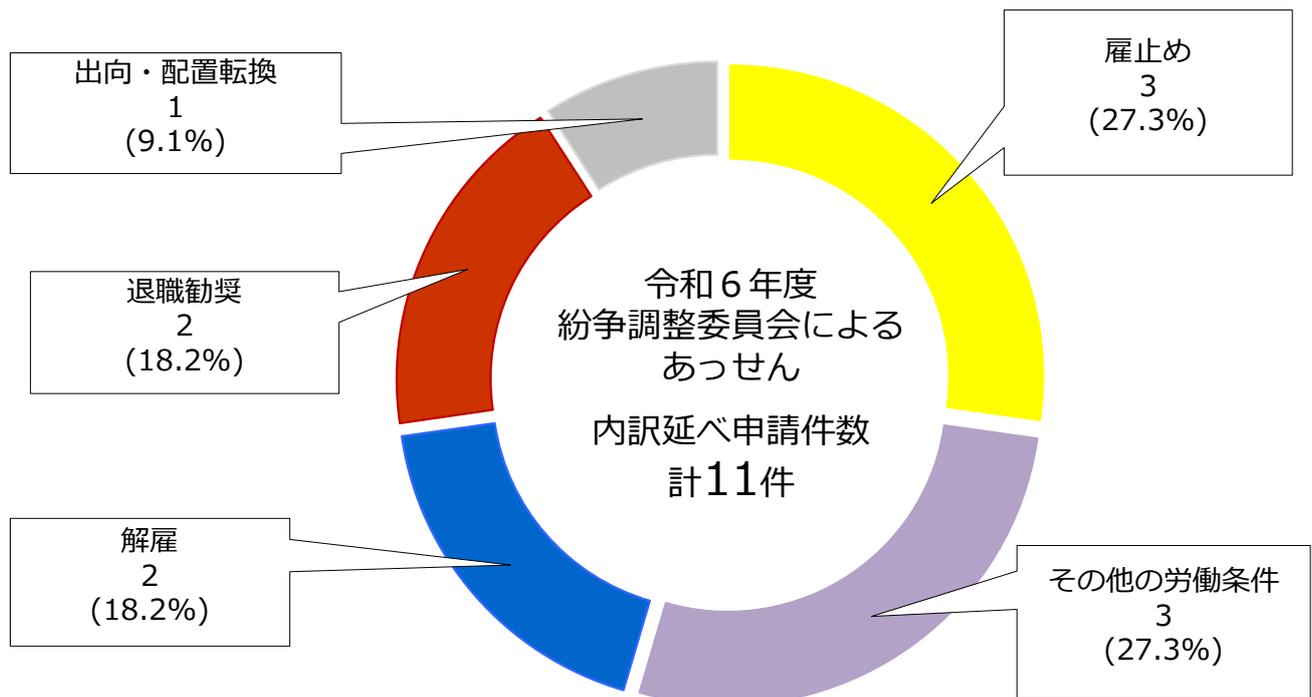
### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移 (10年間)

※ 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、それまで「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。  
調停の状況はP13参照

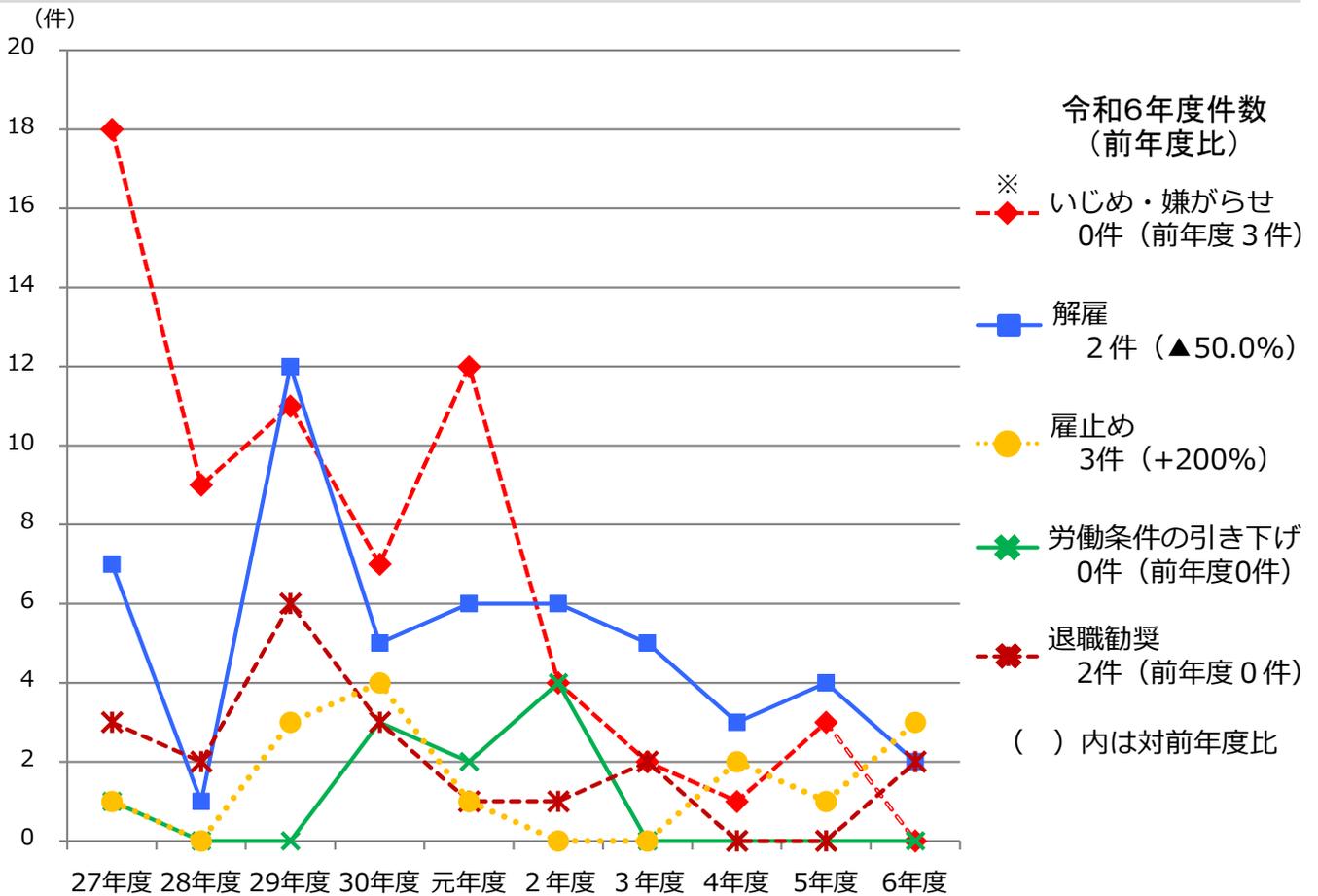


#### (2) 申請内容別の件数



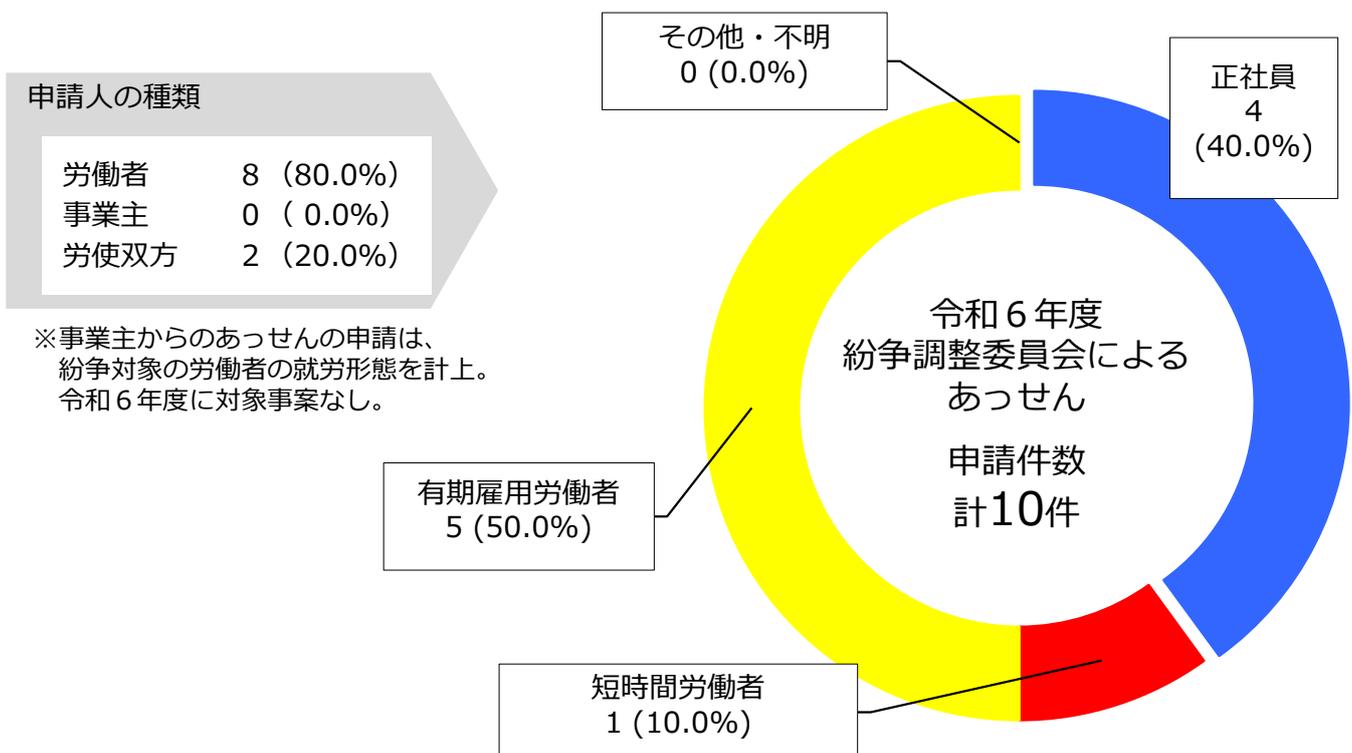
※ ( )内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

### (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大きな差異がある。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。

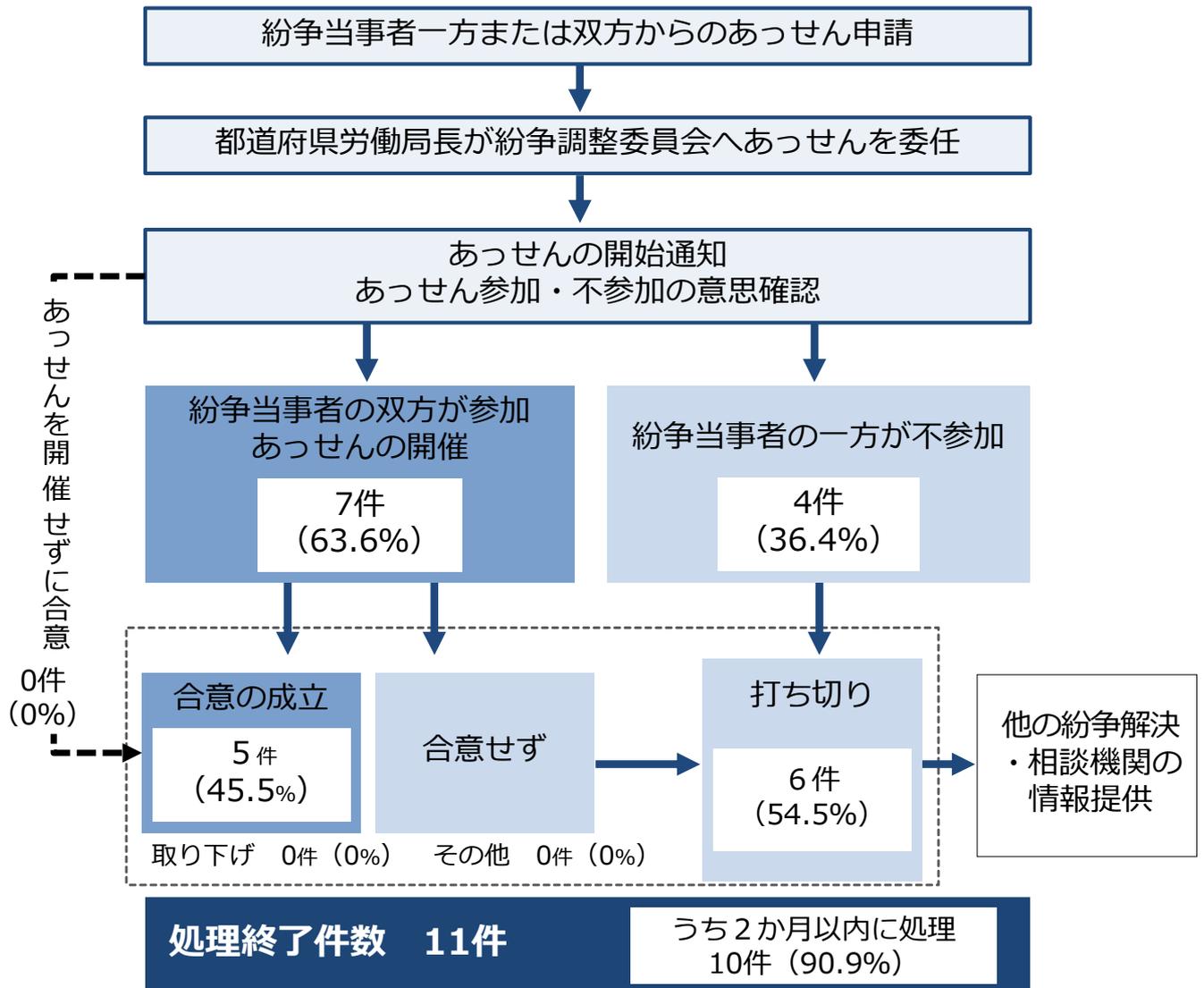
### (4) 就労形態別の申請件数



※ ( )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

※ ( ) 内は処理終了件数に占める割合（小数点端数処理の関係で合計100%とならないものがある）



### 【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

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	6年度
64.7%	52.9%	80.8%	72.7%	85.1%	77.8%	100%	72.7%	50.0%	63.6%

### 【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

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	6年度
44.1%	52.9%	65.4%	59.0%	62.9%	59.2%	56.3%	72.7%	50.0%	45.5%

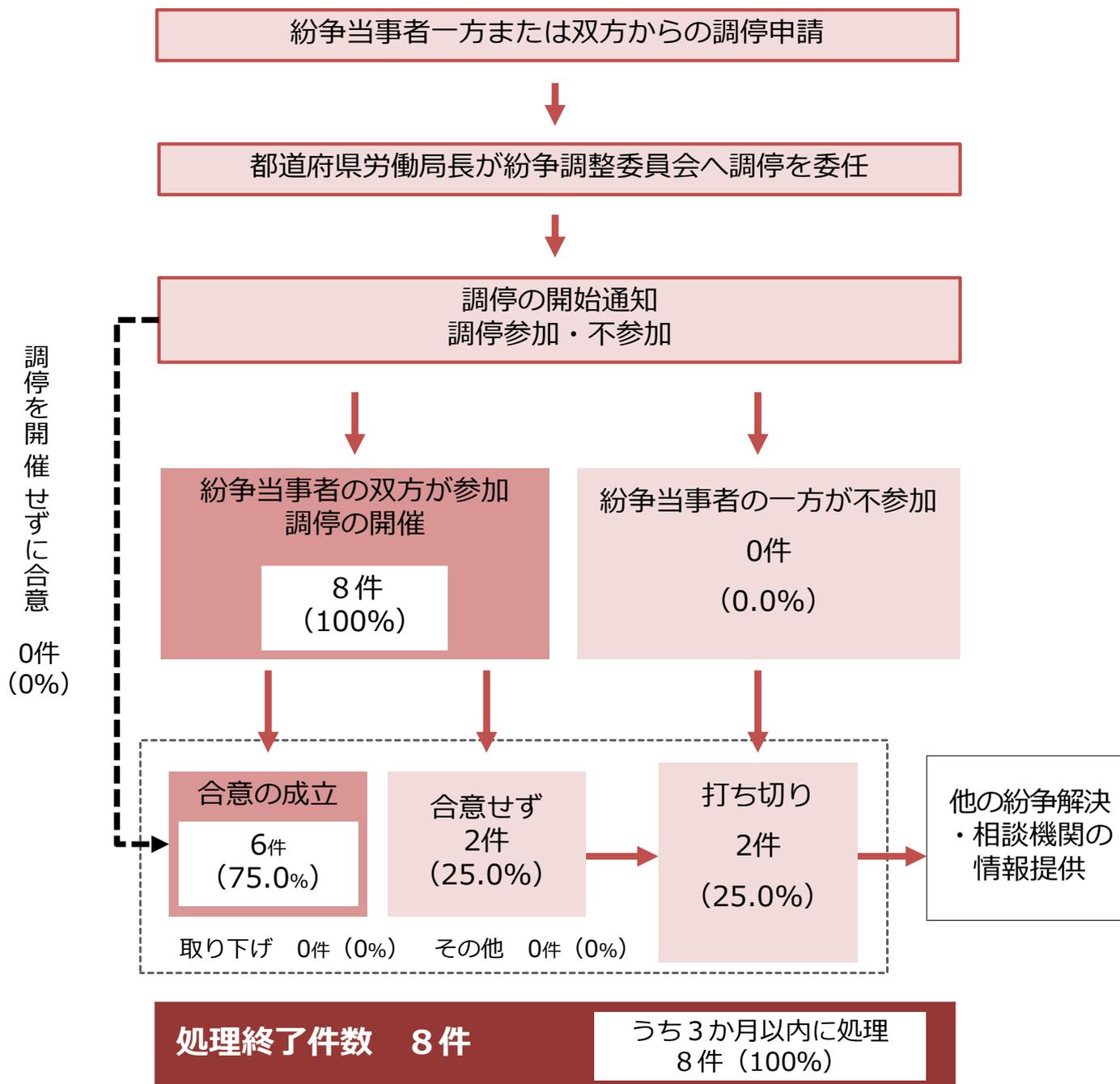
■ あっせん開催による合意成立件数／紛争当事者双方のあっせん参加件数

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	6年度
68.2%	100%	81.0%	81.3%	73.9%	76.2%	56.3%	87.5%	80.0%	71.4%

【参考】令和6年度

労働施策総合推進法の調停（パワハラ関係）手続きの流れと処理状況等

※ 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、それまで「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っている。



◆ あっせんと調停の処理状況全体

- あっせん・調停参加件数／処理終了件数・・・ 78.9%(15件／19件)
- 合意成立件数／処理終了件数・・・57.9%(11件／19件)
- あっせん・調停参加時の合意件数  
／あっせん・調停参加件数・・・73.3%(11件／15件)

# 4 令和6年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和6年4月1日～令和7年3月31日)

※ ( )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。

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		6,481件			
①相談者の種類					
労働者	3,695件 (57.0%)	事業主	1,743件 (26.9%)	その他	1,043件 (16.1%)
相談者のうち、外国人	116件 (1.8%)	外国人のうち、 技能実習生	21件 (0.3%)		
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 7,556 件になる。				
法制度照会、法違反が疑われる相談	5,507件 (72.9%)				
民事上の個別労働紛争に関する相談	1,750件 (23.2%)	その他	299件 (4.0%)		
2. 民事上の個別労働紛争に関する相談の件数		1,750件			
①相談者の種類					
労働者	1,391件 (79.5%)	事業主	237件 (13.5%)	その他	122件 (7.0%)
②労働者の就労状況					
正社員	755件 (43.1%)	短時間労働者	269件 (15.4%)	派遣労働者	21件 (1.2%)
有期雇用労働者	203件 (11.6%)	その他・不明	502件 (28.7%)		
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 2,236 件になる。				
普通解雇	168件 (7.5%)	整理解雇	18件 (0.8%)	懲戒解雇	43件 (1.9%)
雇止め	85件 (3.8%)	退職勧奨	198件 (8.9%)	採用内定取り消し	12件 (0.5%)
自己都合退職	389件 (17.4%)	出向・配置転換	61件 (2.7%)	労働条件の 引き下げ	299件 (13.4%)
その他の労働条件	381件 (17.0%)	いじめ・嫌がらせ	202件 (9.0%)	雇用管理等	113件 (5.1%)
募集・採用	25件 (1.1%)	その他	242件 (10.8%)		
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 申出件数		55件			
①申出人の種類					
労働者	55件 (100%)	事業主	0件 (0%)		
②労働者の就労状況					
正社員	28件 (50.9%)	短時間労働者	10件 (18.2%)	派遣労働者	0件 (0.0%)
有期雇用労働者	7件 (12.7%)	その他・不明	10件 (18.2%)		
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 100 件になる。				
普通解雇	1件 (1.0%)	整理解雇	0件 (0.0%)	懲戒解雇	1件 (1.0%)
雇止め	3件 (3.0%)	退職勧奨	8件 (8.0%)	採用内定取り消し	1件 (1.0%)
自己都合退職	8件 (8.0%)	出向・配置転換	1件 (1.0%)	労働条件の 引き下げ	19件 (19.0%)
その他の労働条件	27件 (27.0%)	いじめ・嫌がらせ	5件 (5.0%)	雇用管理等	19件 (19.0%)
募集・採用	1件 (1.0%)	その他	6件 (6.0%)		
(2) 処理件数		46件			
①処理の区分					
助言を実施	44件 (95.7%)	指導を実施	0件 (0.0%)		
取り下げ	0件 (0.0%)	打ち切り	2件 (4.3%)	その他	0件 (0.0%)
②処理の期間					
1か月以内	44件 (95.7%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	2件 (4.3%)	2か月超	0件 (0.0%)

※ ( )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。

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数					
(1)申請件数 <b>10件</b>					
①申請人の種類					
労働者	<u>8件</u> ( 80.0%)	事業主	<u>0件</u> ( 0.0%)	労使双方	<u>2件</u> ( 20.0%)
②労働者の就労状況					
正社員	<u>4件</u> ( 40.0%)	短時間労働者	<u>1件</u> ( 10.0%)	派遣労働者	<u>0件</u> ( 0.0%)
有期雇用労働者	<u>5件</u> ( 50.0%)	その他・不明	<u>0件</u> ( 0.0%)		
③紛争の内容 ※ 内訳が複数にまたがる事案は無いため、合計が <b>11</b> 件になる。					
普通解雇	<u>2件</u> ( 18.2%)	整理解雇	<u>0件</u> ( 0.0%)	懲戒解雇	<u>0件</u> ( 0.0%)
雇止め	<u>3件</u> ( 27.3%)	退職勧奨	<u>2件</u> ( 18.2%)	採用内定取り消し	<u>0件</u> ( 0.0%)
自己都合退職	<u>0件</u> ( 0.0%)	出向・配置転換	<u>1件</u> ( 9.1%)	労働条件の引き下げ	<u>0件</u> ( 0.0%)
その他の労働条件	<u>3件</u> ( 27.3%)	いじめ・嫌がらせ	<u>0件</u> ( 0.0%)	雇用管理等	<u>0件</u> ( 0.0%)
その他	<u>0件</u> ( 0.0%)				
(2)処理件数 <b>11件</b>					
(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 <b>7件</b> )					
①処理の区分					
当事者間の合意の成立	<u>5件</u> ( 45.5%)	うちあっせんを開催せずに合意したもの	<u>0件</u> ( 0.0%)		
申請の取り下げ	<u>0件</u> ( 0.0%)	その他	<u>0件</u> ( 0.0%)		
打ち切り	<u>6件</u> ( 54.5%)	うち不参加による打ち切り	<u>4件</u> ( 36.4%)		
②処理の期間					
1か月以内	<u>8件</u> ( 72.7%)	1ヶ月を超えて2か月以内	<u>2件</u> ( 18.2%)	2か月超	<u>1件</u> ( 9.1%)

## 令和 6 年度の助言・指導とあっせんの事例

## 助言・指導の例

事例 1	自己都合退職に関する助言
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は役職者に退職を申し出たが退職できなかった（退職願を再三提出したが、人員不足を理由に受理してもらえなかった）ため助言の申出に至った。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主に対し、<b>民法第627条</b>では、「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する」ことを伝え、労働者には退職の自由があることを踏まえて話し合いを行うよう促した。</li> <li>● 助言を受けて事業主は申出人と話し合いを行い、申出人は希望する退職日で円満退職した。</li> </ul>
事例 2	シフト削減による賃金の減少に関する助言
<p>事案の概要</p>	<p>経営不振を理由に、それまで組まれている日数のシフトが確保されなくなった。</p> <p>このことには同意していないため、<b>従前のシフト日数を確保してもらいたい</b>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"> <li>● 事業主に対し、<b>労働契約法第8条</b>（労働条件の変更には労使合意が必要であること）を説明。同意を得ないまま、それまで確保していたシフト勤務日数を削減して組むようにすることは民事上問題となり、訴訟リスク等が否定できないことを伝えた。</li> <li>また、確定したシフトを減少させることは<b>労働基準法違反（休業手当不払）</b>となることも説明したうえで申出人との話し合いを促した（賃金支払期日前段階での助言）。</li> <li>● 助言に基づき、事業主は申出人と話し合いを行い、申出人が希望するシフトを確保する条件が維持された。</li> </ul>

<p>事例 1</p>	<p>退職勧奨に関するあっせん</p>
<p>事案の概要</p>	<p>入社間もなく事業主から退職勧奨を受けて退職した労働者から、<b>精神的苦痛及び経済的損失に対する補償金の支払い</b>を求めるあっせん申請がなされたもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● あっせん委員が事実確認したところ、退職勧奨に不適切な点があることが否めない事実が明らかとなった。 あっせん委員から事業主に対し、不適切な退職勧奨に基づきなされた退職の意思表示は無効となる可能性があることを説明し、一定額の解決金を支払い和解するよう促した。 本件では、申請人が事業主を誹謗中傷する可能性があったため、あっせん委員から申請人に対し誹謗中傷を含む迷惑行為をしないよう伝えた。</li> <li>● 以上を踏まえ、<b>双方で譲歩可能な解決金を事業主が支払うこと、及び、紛争当事者が互いに誹謗中傷等を含めた迷惑行為を行わないこと</b>で合意した。</li> </ul>
<p>事例 2</p>	<p>解雇に関するあっせん</p>
<p>事案の概要</p>	<p>試用期間中に解雇された労働者から、<b>解雇に伴う経済的損失に対する補償金の支払い</b>を求めるあっせん申請がなされたもの。 解雇理由は能力不足とされていた。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● あっせん委員が当事者双方から事情を聴取したところ、本件解雇は、訴訟に発展した場合、無効と判断される可能性があるため、委員から事業主に対し、一定額の解決金を支払い和解するよう促した。 一方、申請人に対しては、申請人が求める補償金の額は裁判実務等を踏まえると過大であることが否定できない旨、委員から説明した。</li> <li>● 以上を踏まえて<b>双方に譲歩可能な解決金を事業主が支払うこと</b>で合意した。</li> </ul>

# 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。