

富山労働局発表
令和6年8月1日

【照会先】

富山労働局 雇用環境・均等室
室長 補佐 吉田 吏良
労働紛争調整官 三輪 恵子
(電話) 076-432-2740

報道関係者 各位

「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、昨年度より増加し、9,228件、
紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多で576件～

富山労働局（局長 小島悟司）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、富山労働局は、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の全項目で前年度より増加。

- 総合労働相談件数は9,228件で、高止まり [P. 4-1(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		9,228件	4.2%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	5,913件	3.5%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,903件	8.9%増
	民事上の個別労働紛争相談	2,751件	5.2%増
助言・指導申出		46件	9.5%増
あっせん申請		14件	27.2%増

2 民事上の個別労働紛争※⁴における相談で、「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の相談件数では、576件（前年度比16.6%減）で11年連続最多[P. 5-1(3)]

3 民事上の個別労働紛争における相談で、「退職勧奨」「労働条件の引き下げ」「自己都合退職」の件数が増加。

- 民事上の個別労働紛争の相談件数では、「退職勧奨」は254件で、前年度比33.0%増加、「労働条件の引き下げ」は334件で、前年度比21.5%増加、「自己都合退職」は556件で、前年度比5.5%増加 [P. 5-1(3)]

※1～5については次頁をご参照ください

※1 「総合労働相談」

富山労働局と県内労働基準監督署の計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。

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年度における同法に関する相談件数等
相談件数：686件
紛争解決の援助申立件数：5件
調停申請受理件数：0件

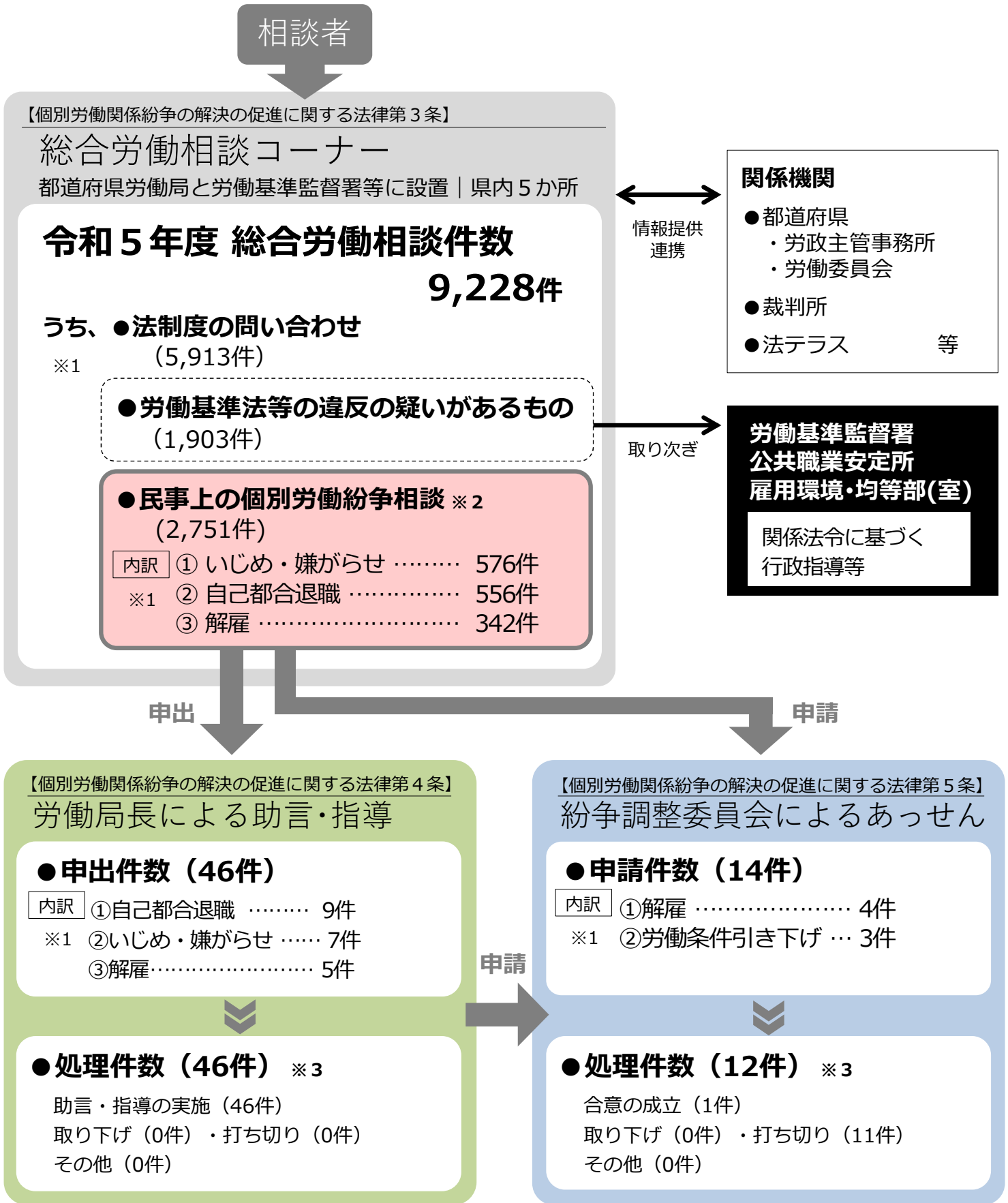
【別添】

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



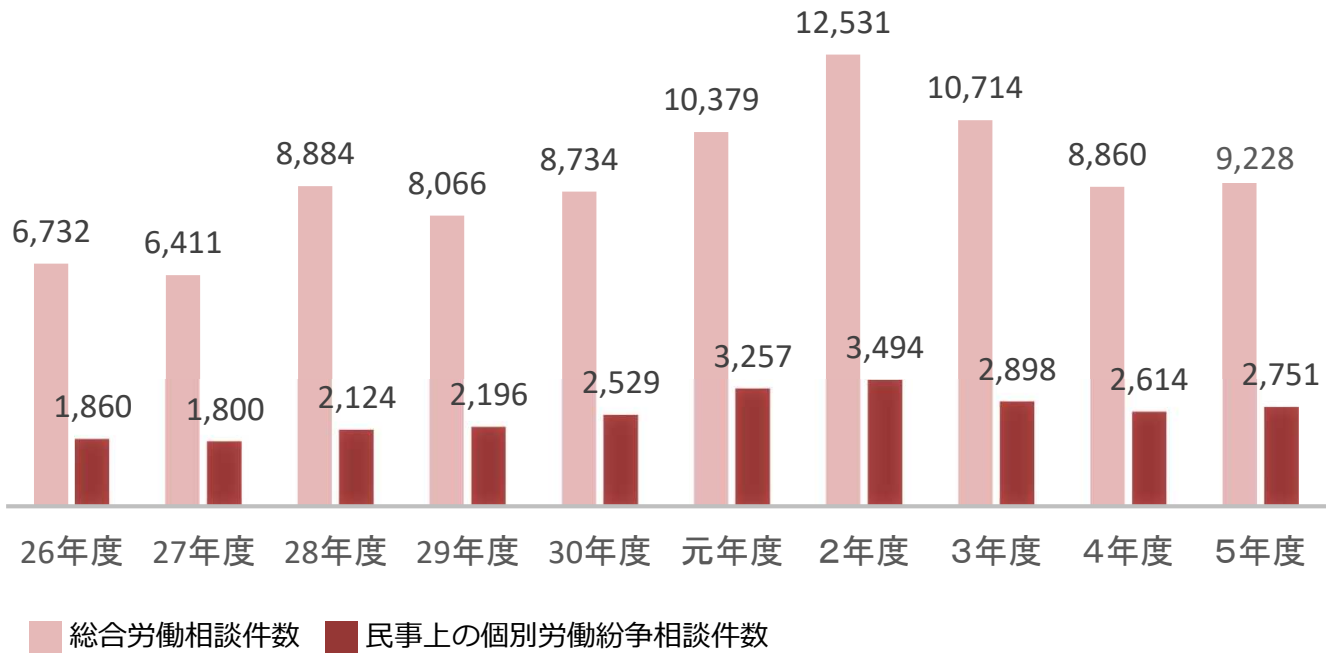
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※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

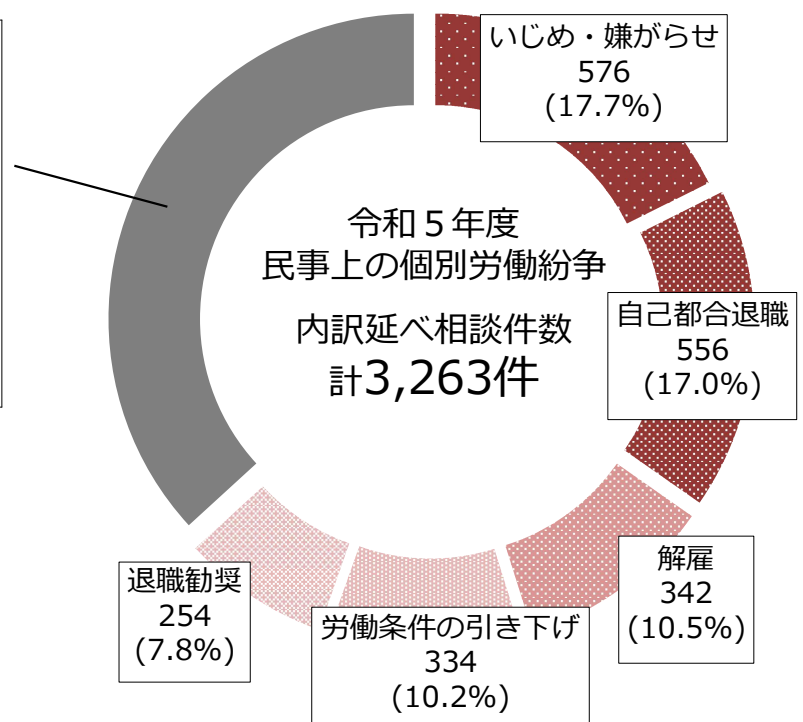
(1) 相談件数の推移 (10年間)



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

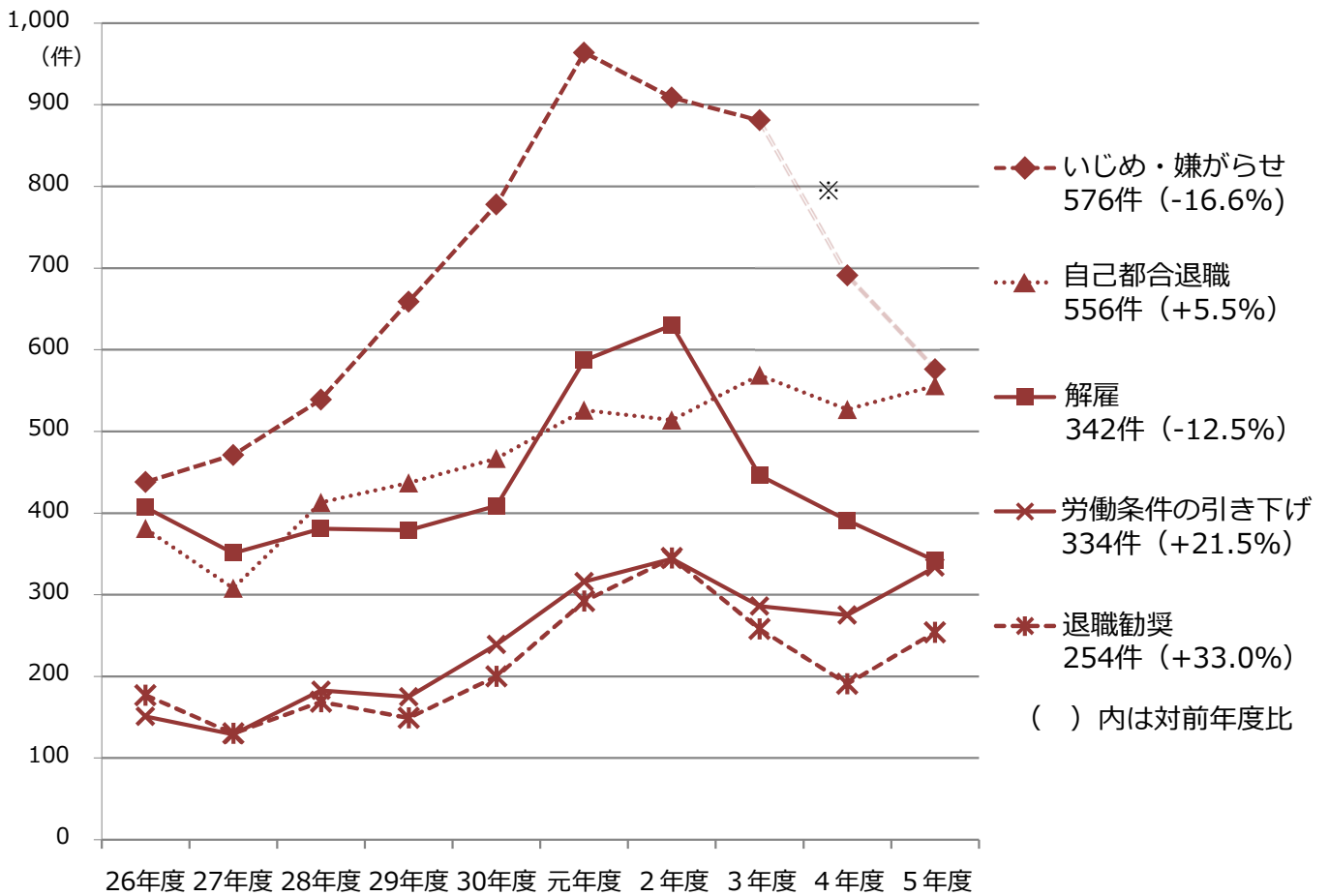
ほか 計1,201

雇い止め	101	(3.1%)
出向・配置転換	146	(4.5%)
雇用管理等	14	(0.5%)
募集・採用	10	(0.3%)
採用内定取り消し	17	(0.6%)
その他の労働条件	296	(9.1%)
その他	617	(18.9%)

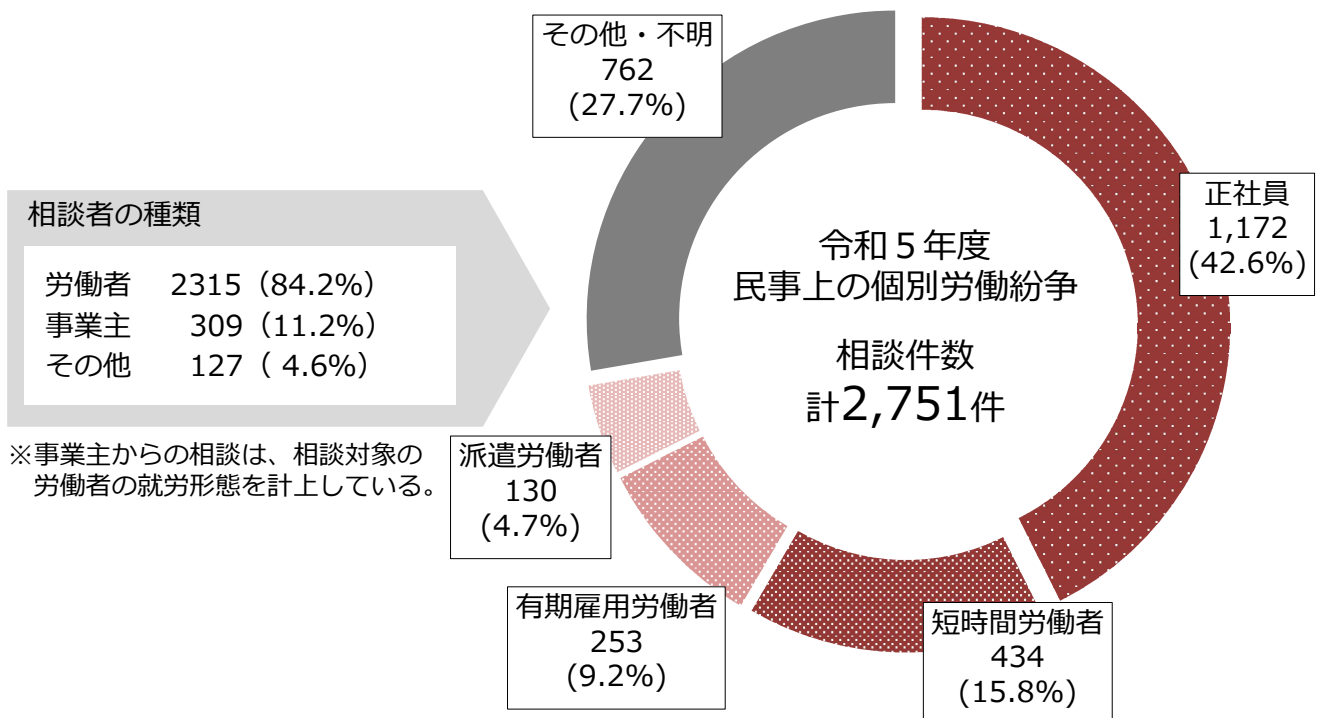


※ ()内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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)



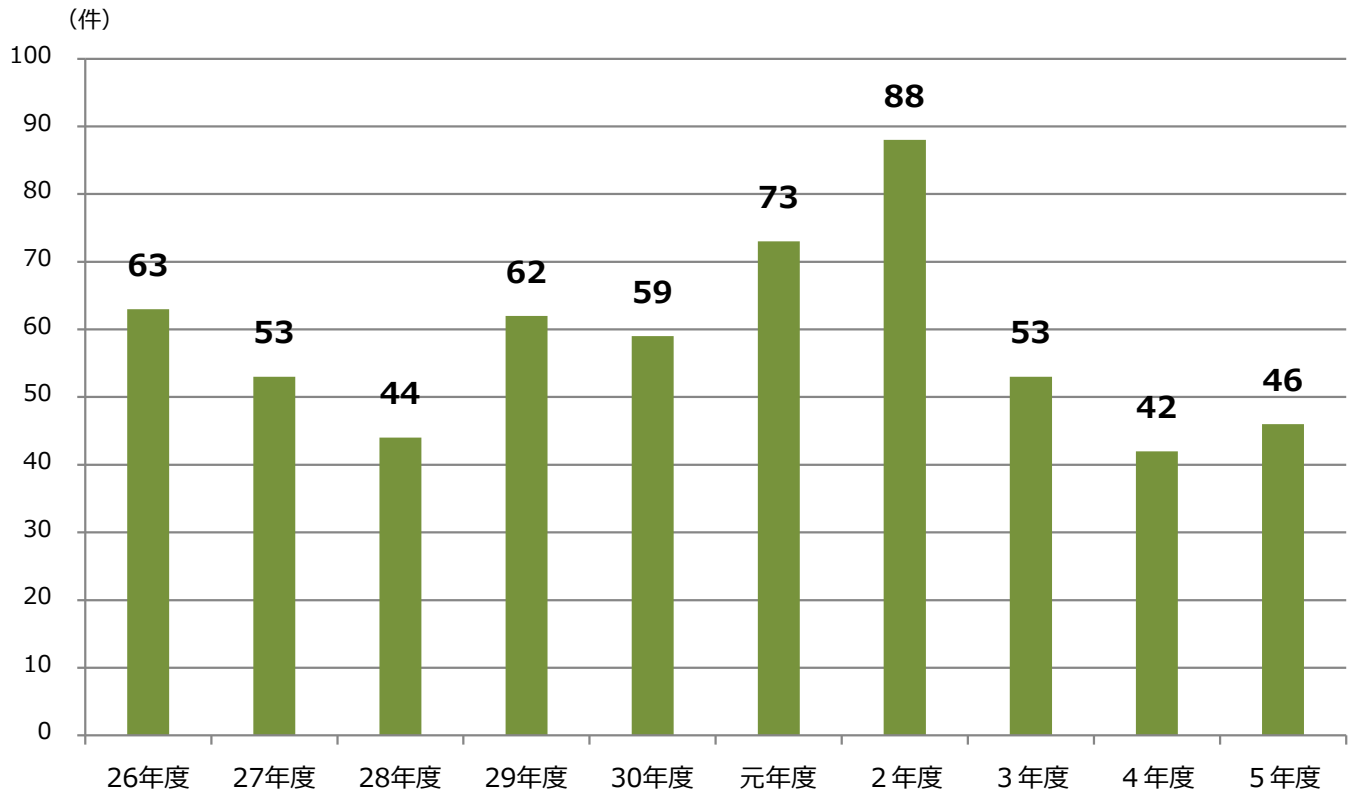
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



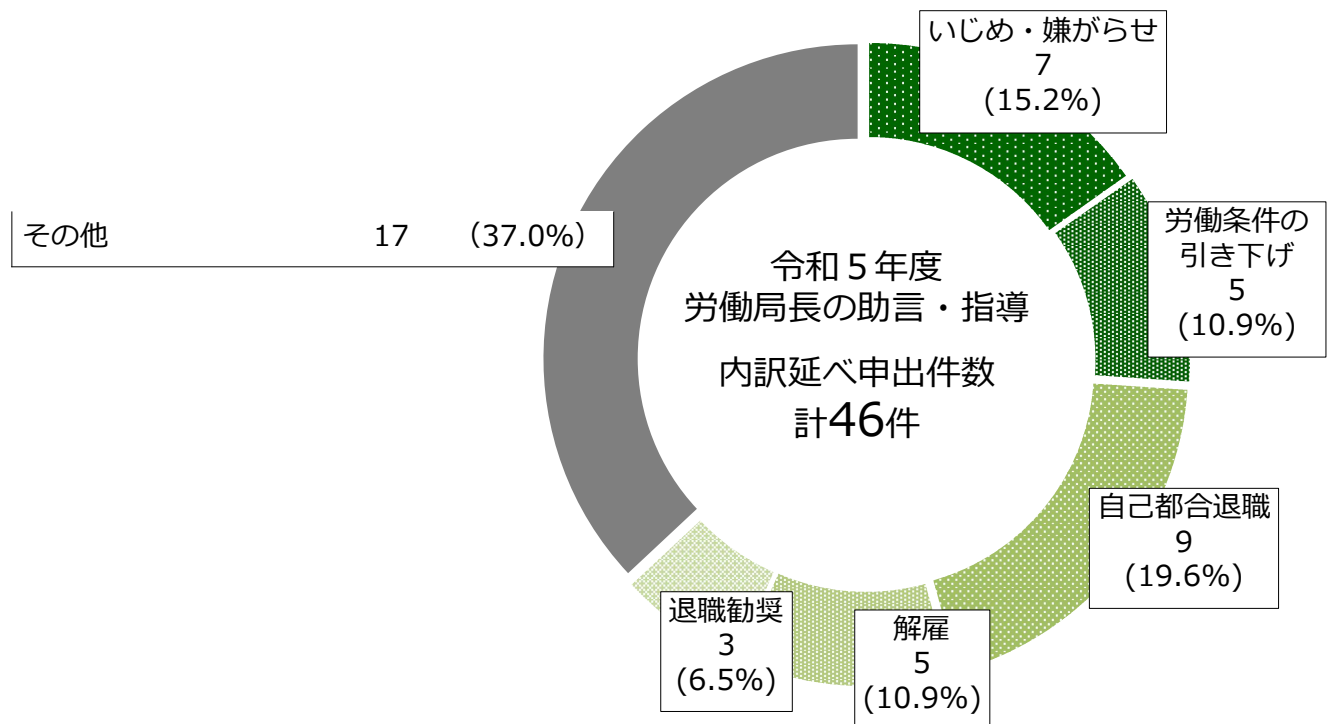
※ () 内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

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)

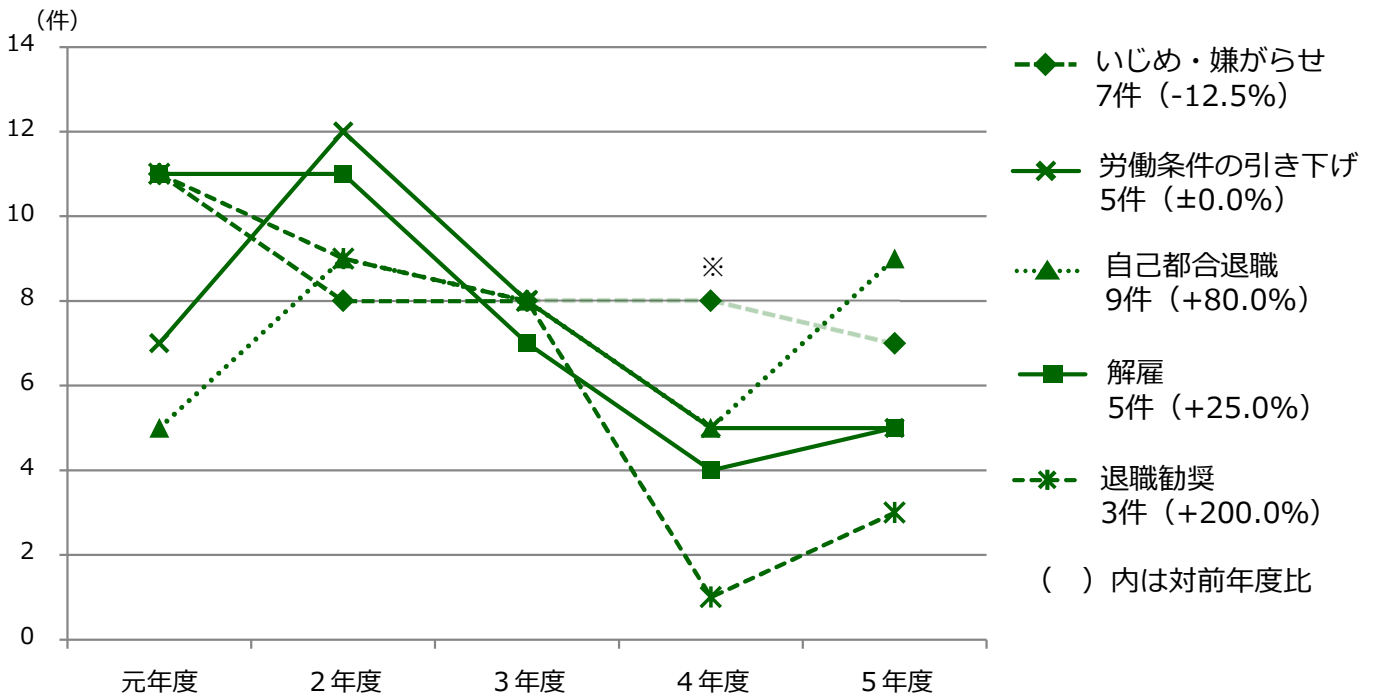


(2) 申出内容別の件数



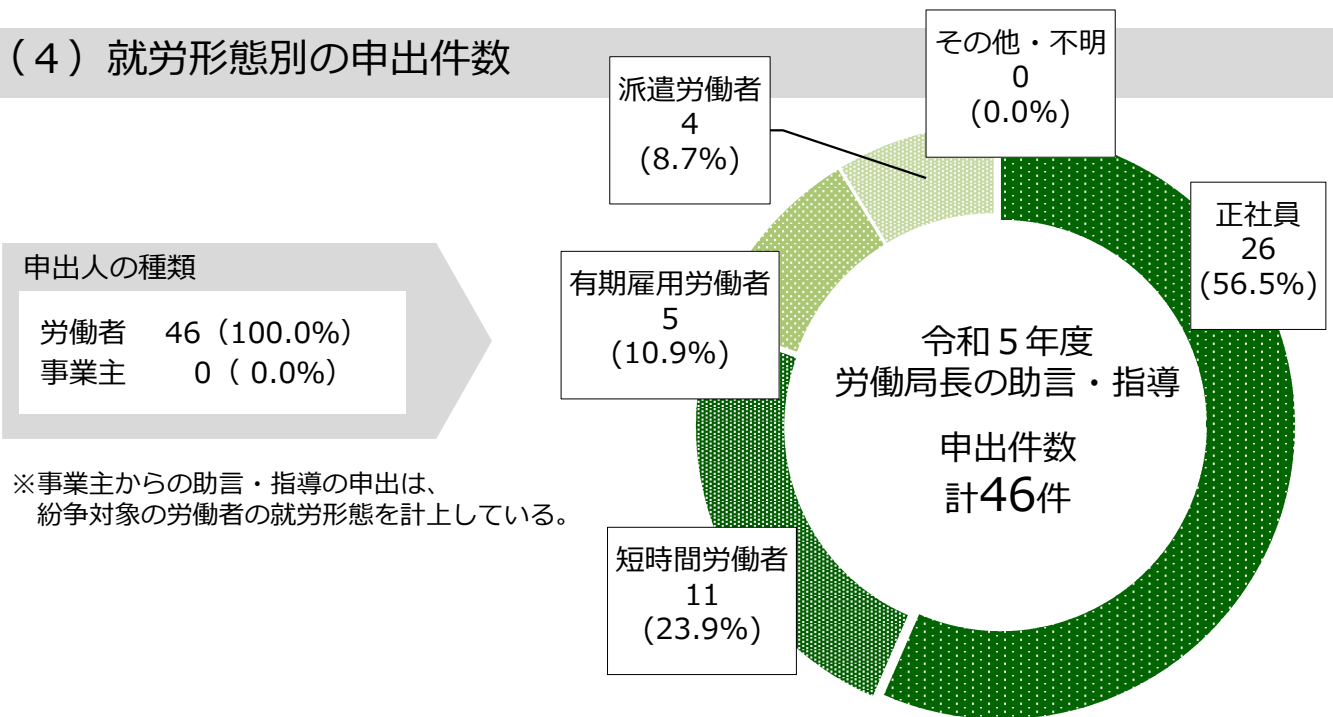
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移 (5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



※事業主からの助言・指導の申出は、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、合計は100%にならないことがある。

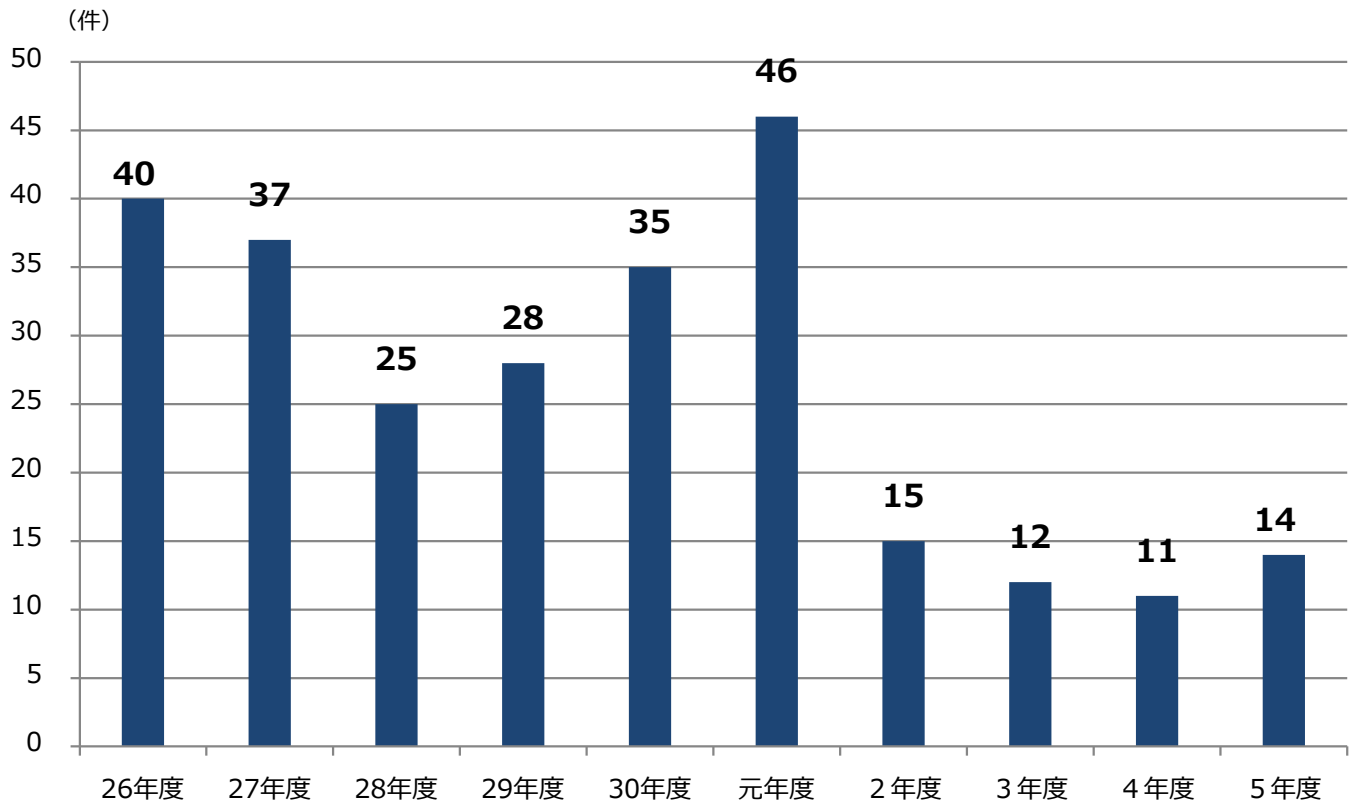
(5) 助言・指導の流れと処理状況

※ ()内は処理終了件数46件に占める比率

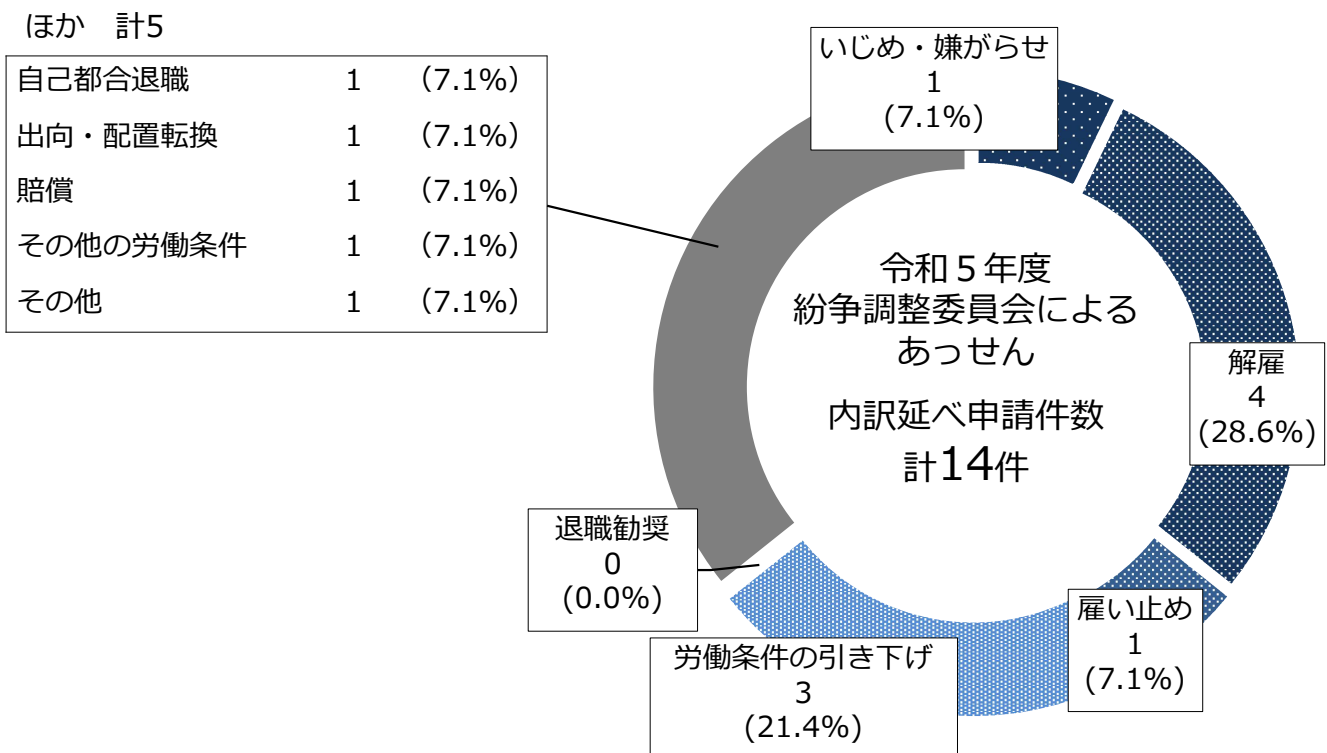
助言・指導の申出	処理終了件数 46件		うち1か月以内に処理 46件 (100.0%)	
	助言・指導の実施		取り下げ	打ち切り
	46件 (100.0%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)

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)



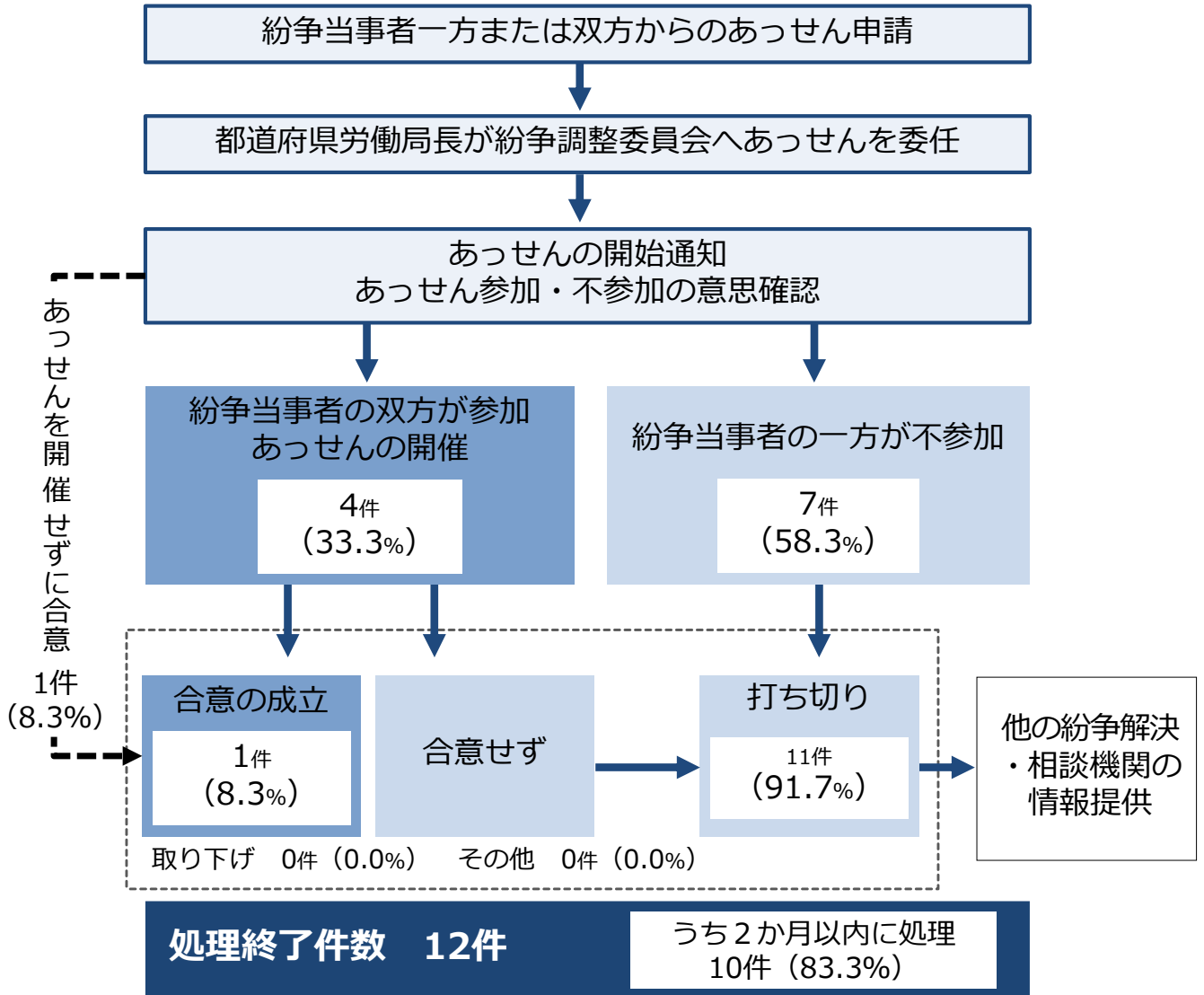
(2) 申請内容別の件数



※ ()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) 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】 あっせんにおける合意率の推移（5年間）

■ 合意成立件数／処理終了件数

元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
30.0%	28.6%	70.0%	27.2%	8.3%

令和 5 年度の助言・指導の事例

助言・指導の例

事例	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、2回にわたり事業主に退職を申し出て慰留された。申出人は改めて事業主に退職届を提出し、退職日までの有給休暇の消化を申請したが、上司が認めないと退職は認められず、有給休暇の消化も認められないと回答があった。</p> <p>申出人は、希望日での退職と有給休暇の取得を認めてほしいとして、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、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し、上司が認めないと退職できないという状況は憲法22条で定められた職業選択の自由に反するものと考えられる旨を説明し、有給休暇の取得についても申出人の権利であると助言を行った。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人が希望する退職日をもって雇用契約を終了することで合意し、有給休暇は申出日から退職日までの取得を認めた。

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。