



報道発表資料

報道関係者 各位

令和6年8月2日（金）

【照会先】

山形労働局 雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 清野 敦

雇用環境・均等室長補佐（指導） 長島 純

労働紛争調整官 中村 雅和

電話 023-624-8226

「令和5年度 個別労働紛争解決制度等の施行状況」を公表します

～民事上の個別労働紛争の相談は「自己都合退職」が最多～

山形労働局（局長：小林 学）は、「令和5年度 個別労働紛争解決制度等の施行状況」を別紙のとおり取りまとめましたので、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等をめぐるトラブルを未然に防止し、トラブルが発生した場合には早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談※1」、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。

山形労働局では、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・指導及びあっせんの運用を的確に行う等、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】※[]内は、別紙資料の該当ページ

◆令和5年度の総合労働相談の件数は前年度と比べ減少、民事上の個別労働紛争※4に関する相談件数は増加

[P3 1(1)(2)]

◇総合労働相談件数	9,235件（前年度比 △75件、0.8%減）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数	2,138件（前年度比 +81件、3.9%増）
→うち均等関係の相談件数 ※5	1,207件（前年度比 △100件、7.7%減）

◆民事上の個別労働紛争の相談は「自己都合退職」が最多 [P3 1(2)、P4 1(3)]

相談内容別では「自己都合退職」に関するものが415件（全体の19.4%）で最多となっている。

◆「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく「助言、指導」の申出件数は増加、「あっせん」申請件数は減少 [P5 2(1)、P8 3(1)]

◇労働局長による「助言・指導」申出件数	102件（前年度比 +20件、24.4%増）
◇紛争調整委員会による「あっせん」申請件数	11件（前年度比 △6件、35.3%減）

※1 「総合労働相談」

山形労働局、県内各労働基準監督署及びその中に設置された総合労働相談コーナー等に寄せられる、あらゆる労働問題に関する相談。

※2 「助言・指導」

民事上の個別労働紛争について、山形労働局長が、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。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又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である。なお、法違反の是正を図るために行う指導とは異なる。

※3 「あっせん」

山形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（当局においては全員弁護士）が紛争当事者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」

労働相談のうち、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となっているもの（労働基準法等の法違反に係るものを除く）。

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。

※5 「均等関係の相談件数」

「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法」、「労働施策総合推進法（パワハラ）」に関する相談件数。

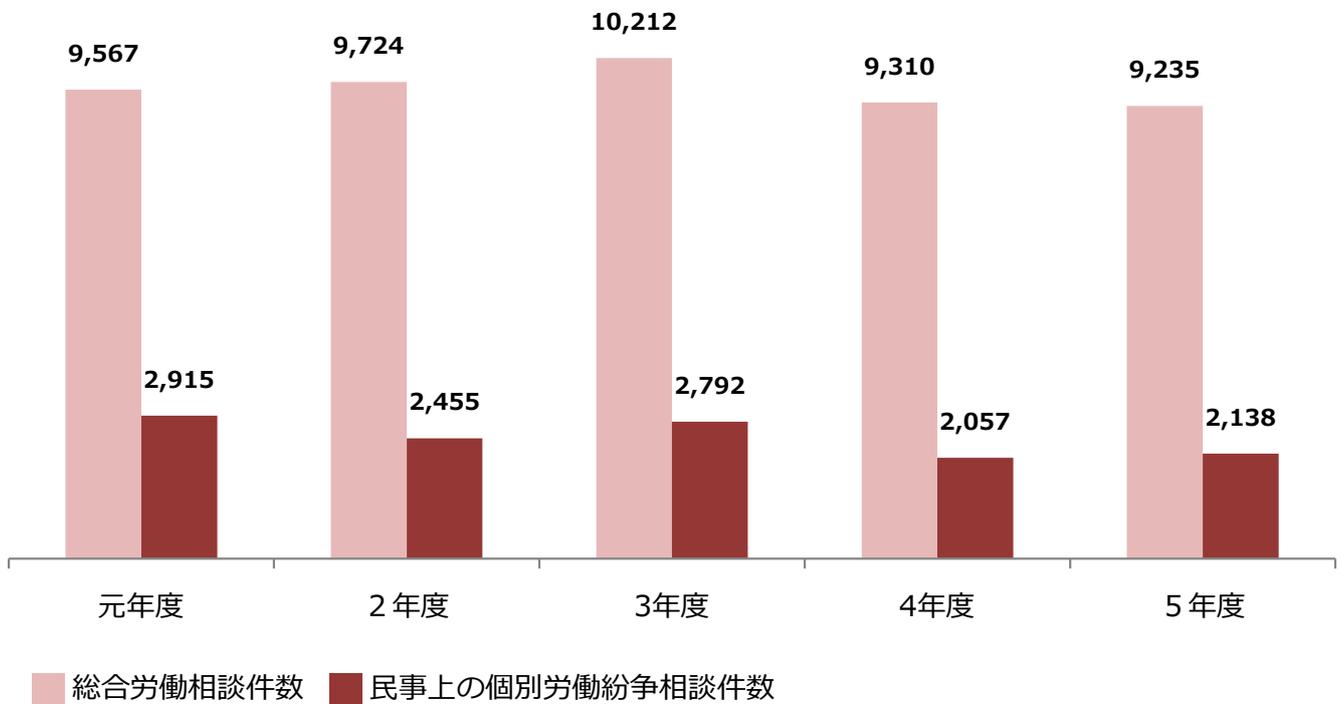
【別添資料】

別添1 山形県内の総合労働相談コーナー

別添2 助言・指導及びあっせん、紛争解決援助の事例

1 総合労働相談

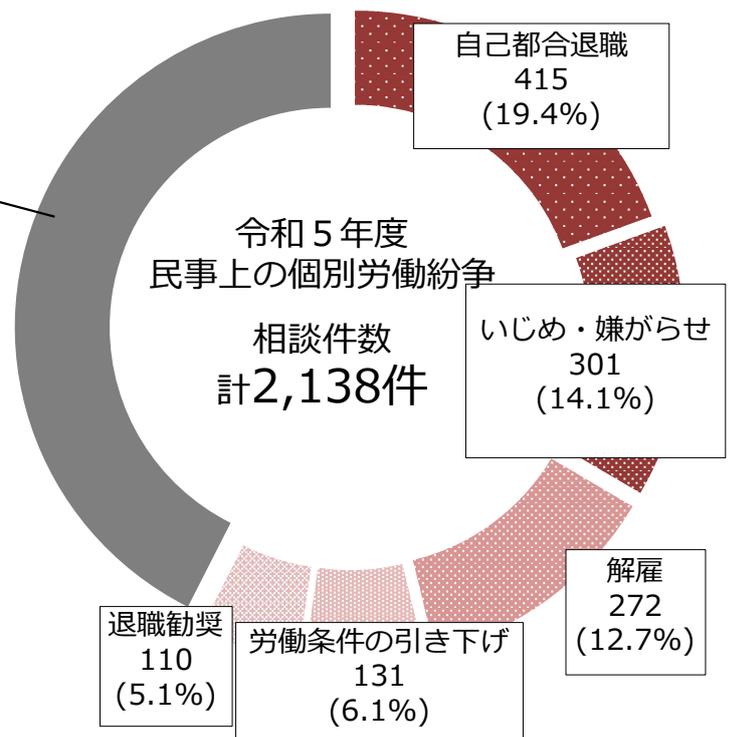
(1) 相談件数の推移 (5年間)



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

ほか 計909

雇止め	83	(3.9%)
雇用管理改善等	64	(3.0%)
賠償	61	(2.9%)
出向・配置転換	59	(2.8%)
その他の労働条件	396	(18.5%)
その他	246	(11.5%)

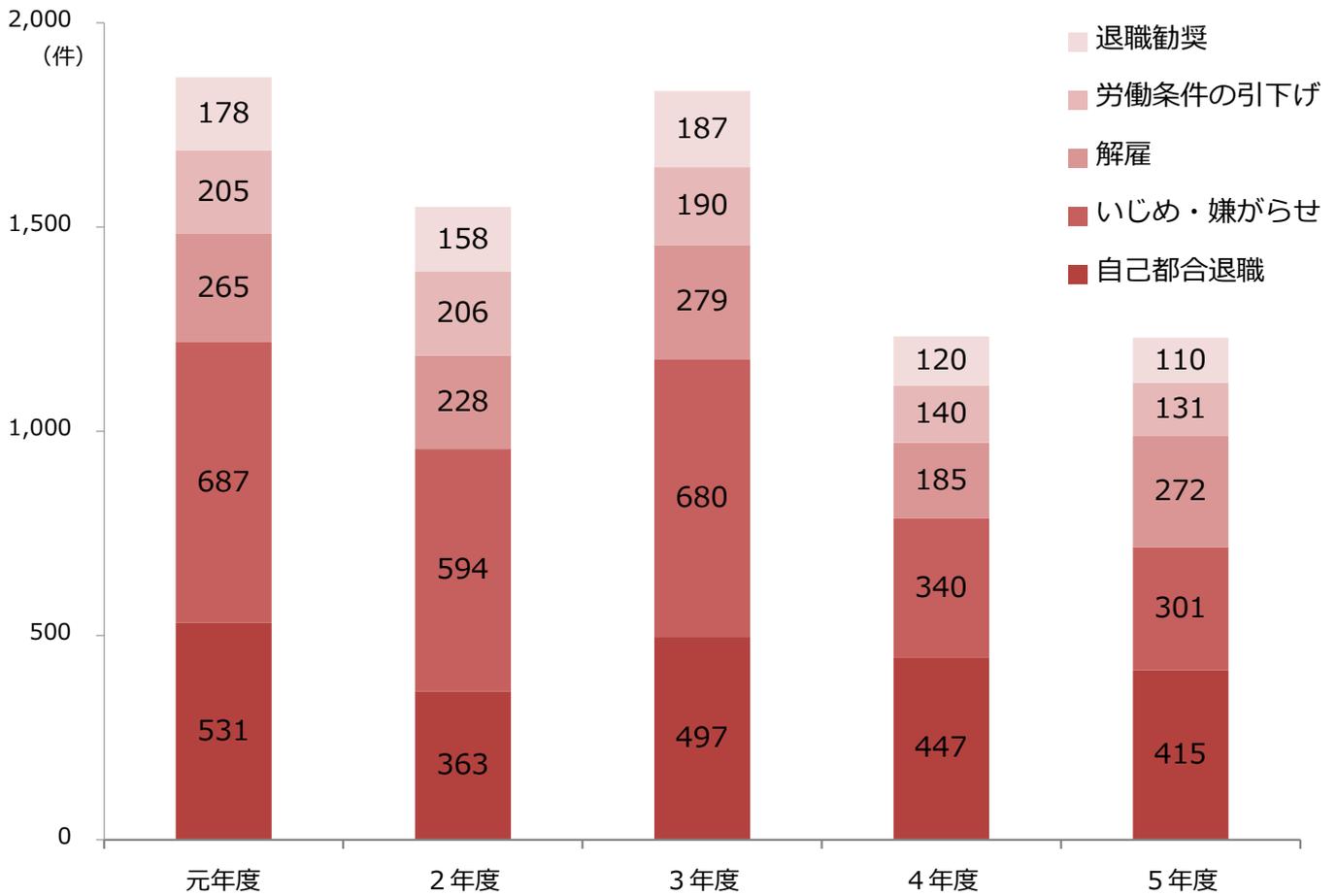


※ () 内は、相談件数に占める割合。

雇用管理改善等とは、企業の人事管理、労務管理、職場環境の問題について、改善や補償を求めるもの。

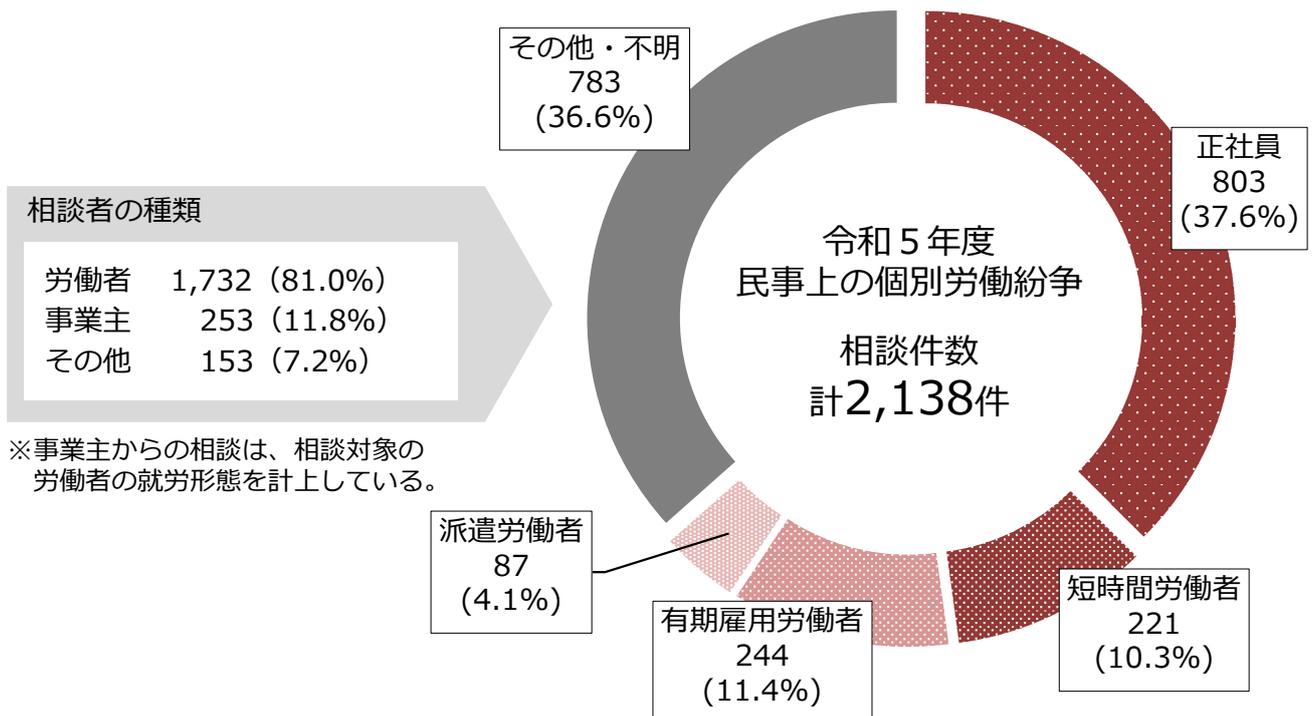
その他の労働条件とは、労働条件に関するもののうち賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、退職、福利厚生等のこと。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (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。

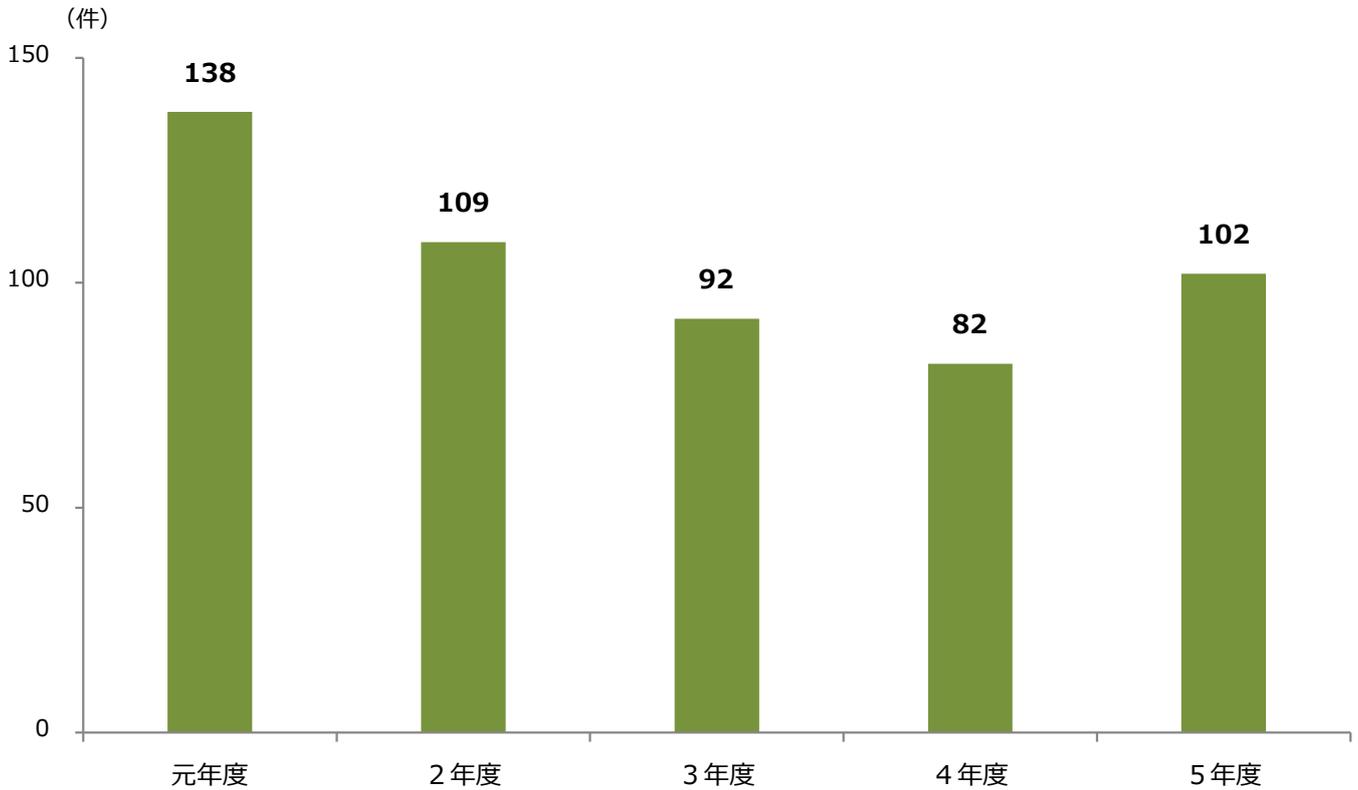
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



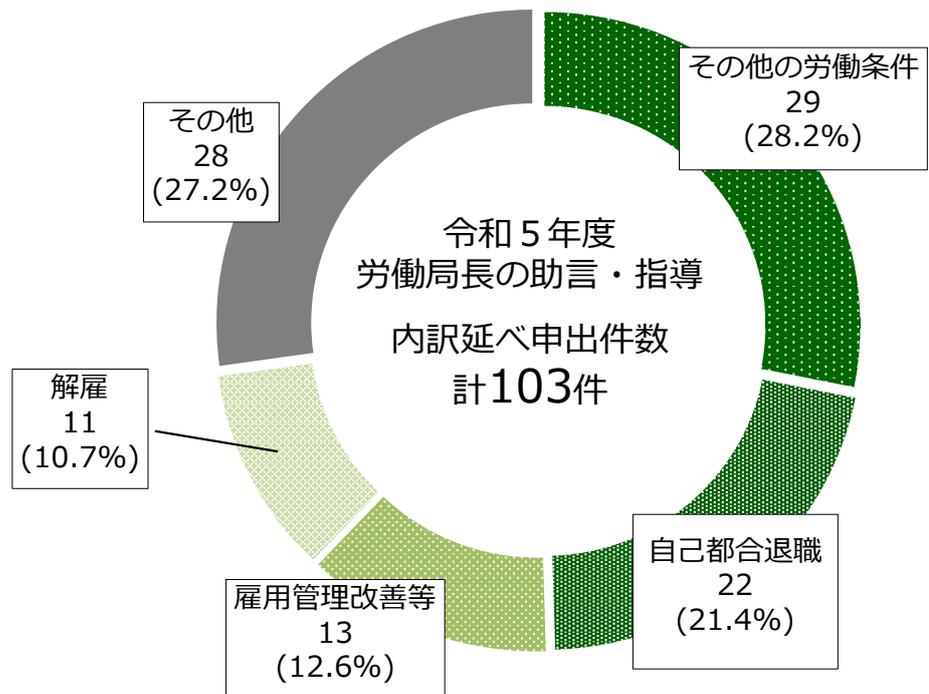
※ () 内は合計件数に占める割合。

2 労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移（5年間）

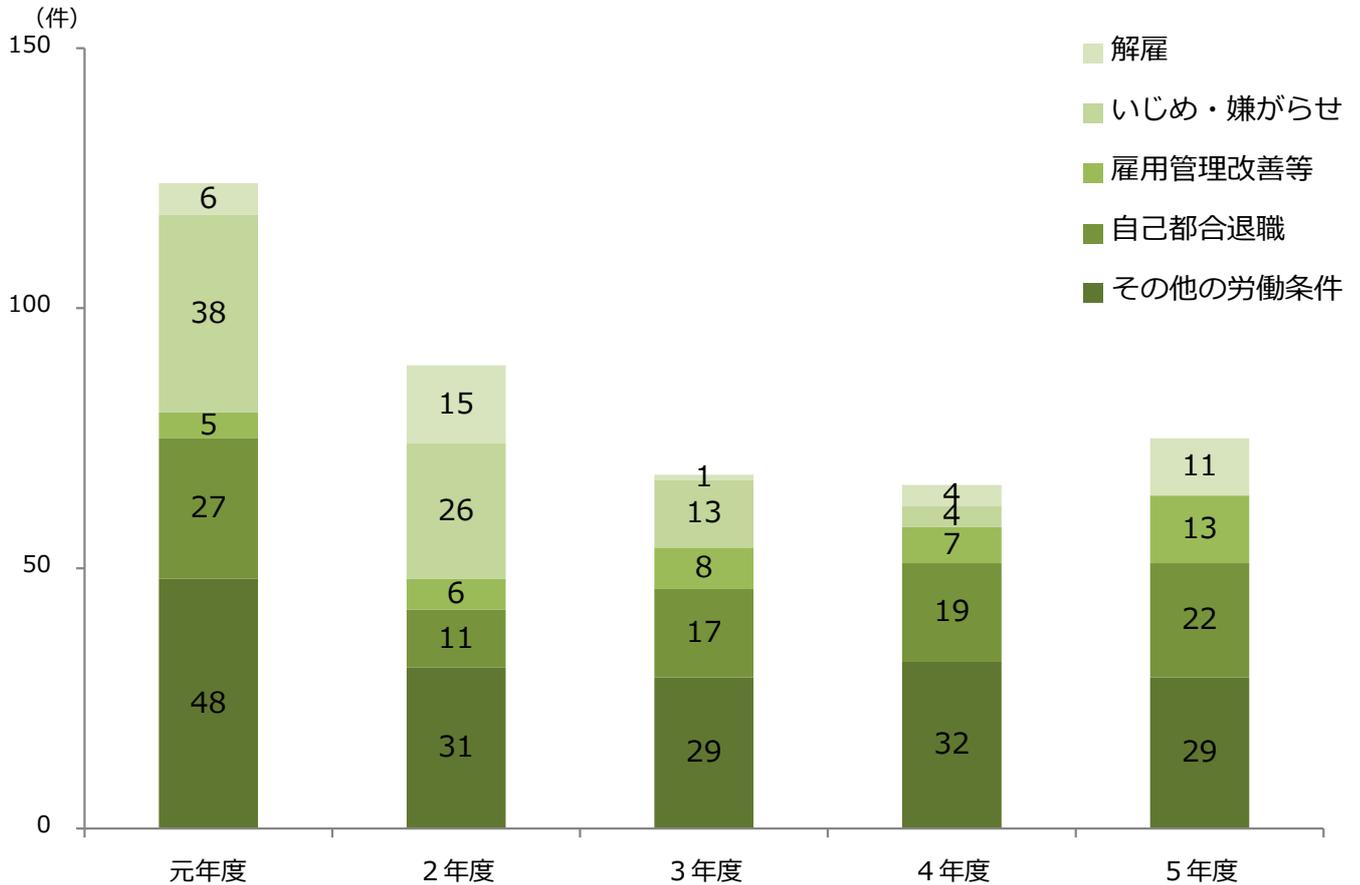


(2) 申出内容別の件数



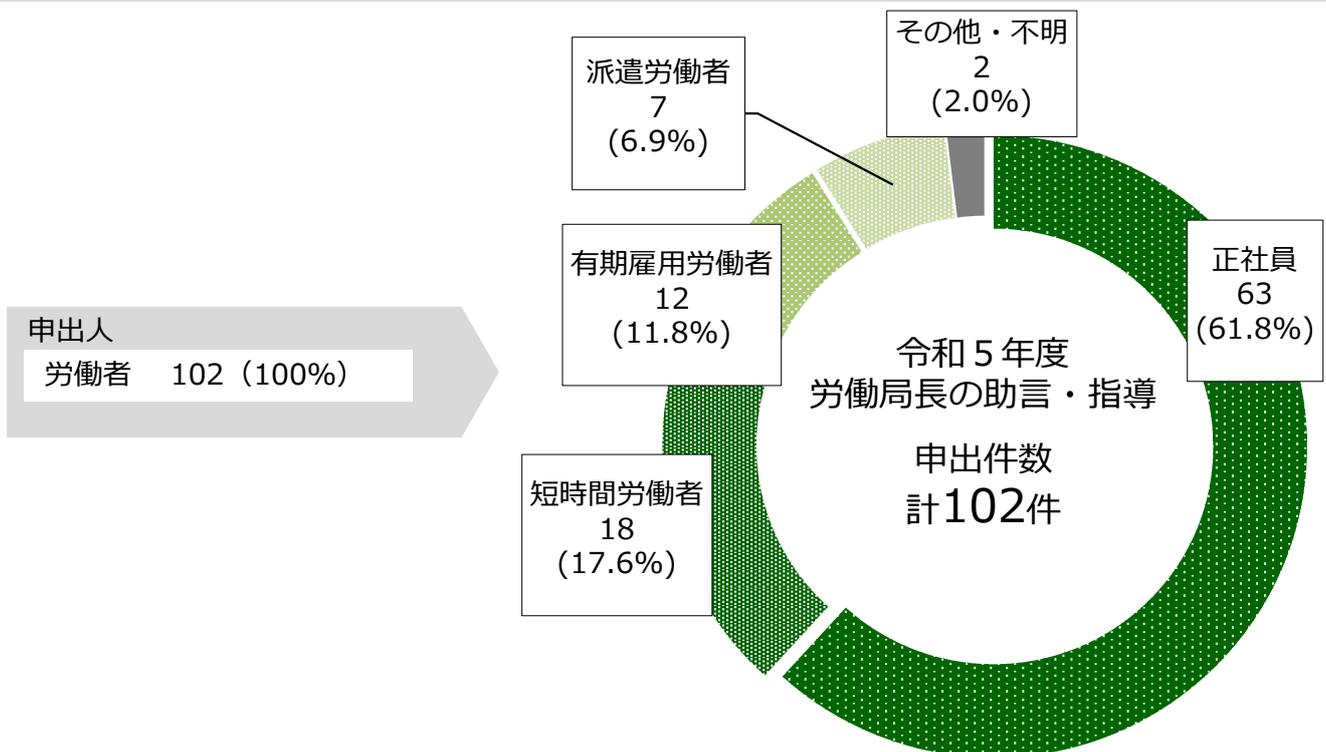
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、合計は100%にならない。
内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したものの。

(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。申出内容別の件数は、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の。

(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。

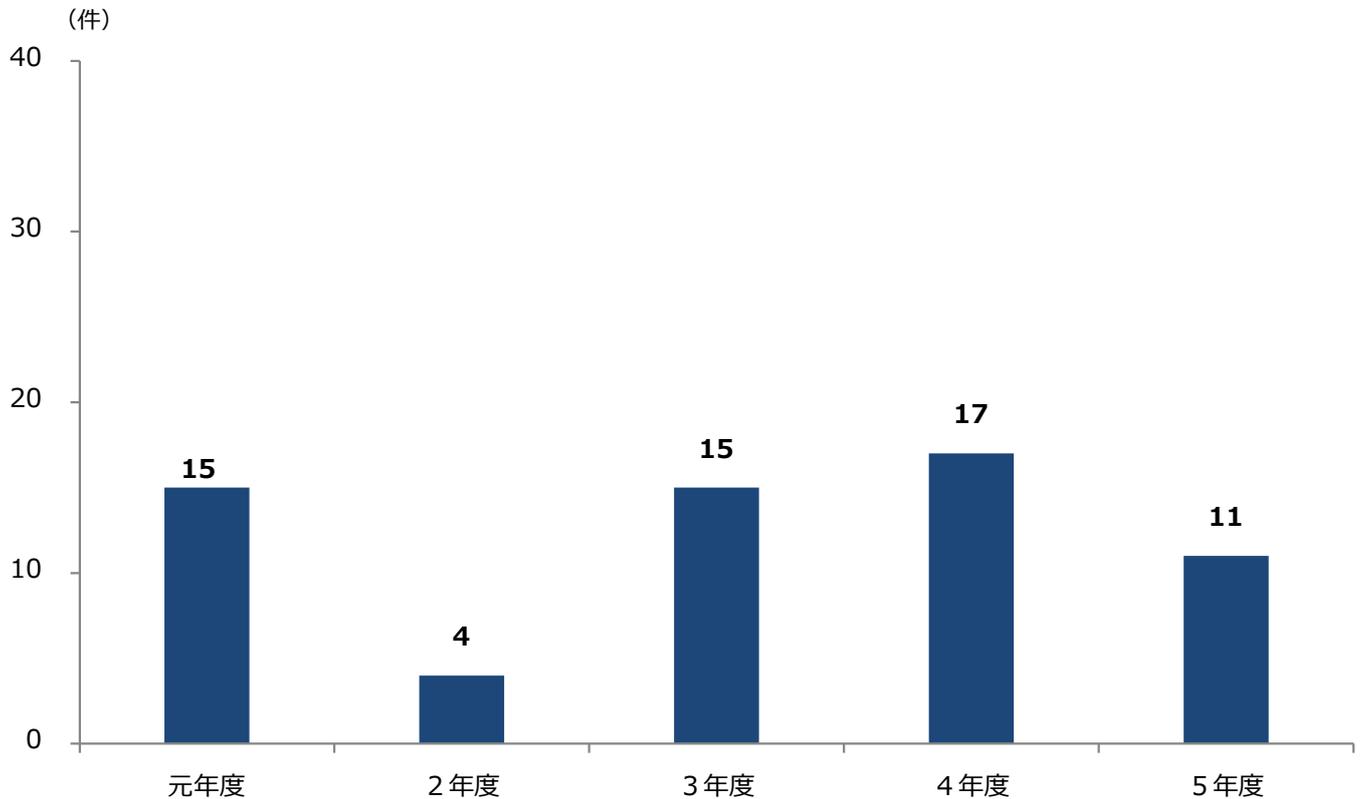
(5) 助言・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数100件に占める比率

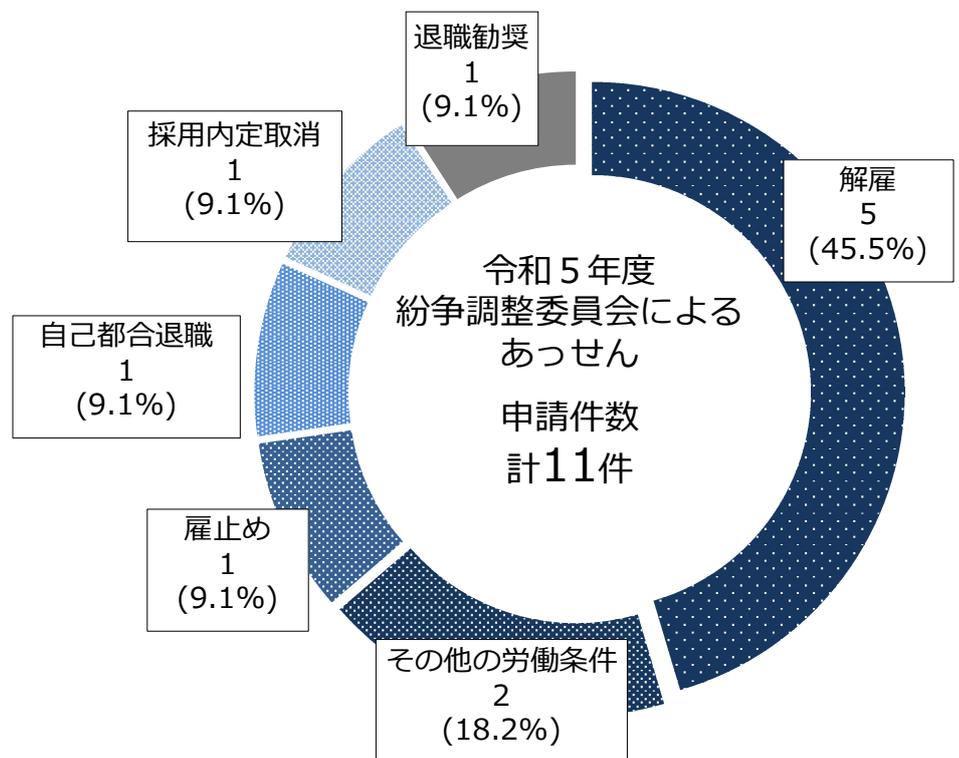
助言・指導 の申出	処理終了件数 100件 (繰り越し分を含む)		うち1か月以内に処理 100件 (100%)	
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	99件 (99.0%)	1件 (1.0%)	0件 (0.0%)	00件 (0.0%)

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移（5年間）

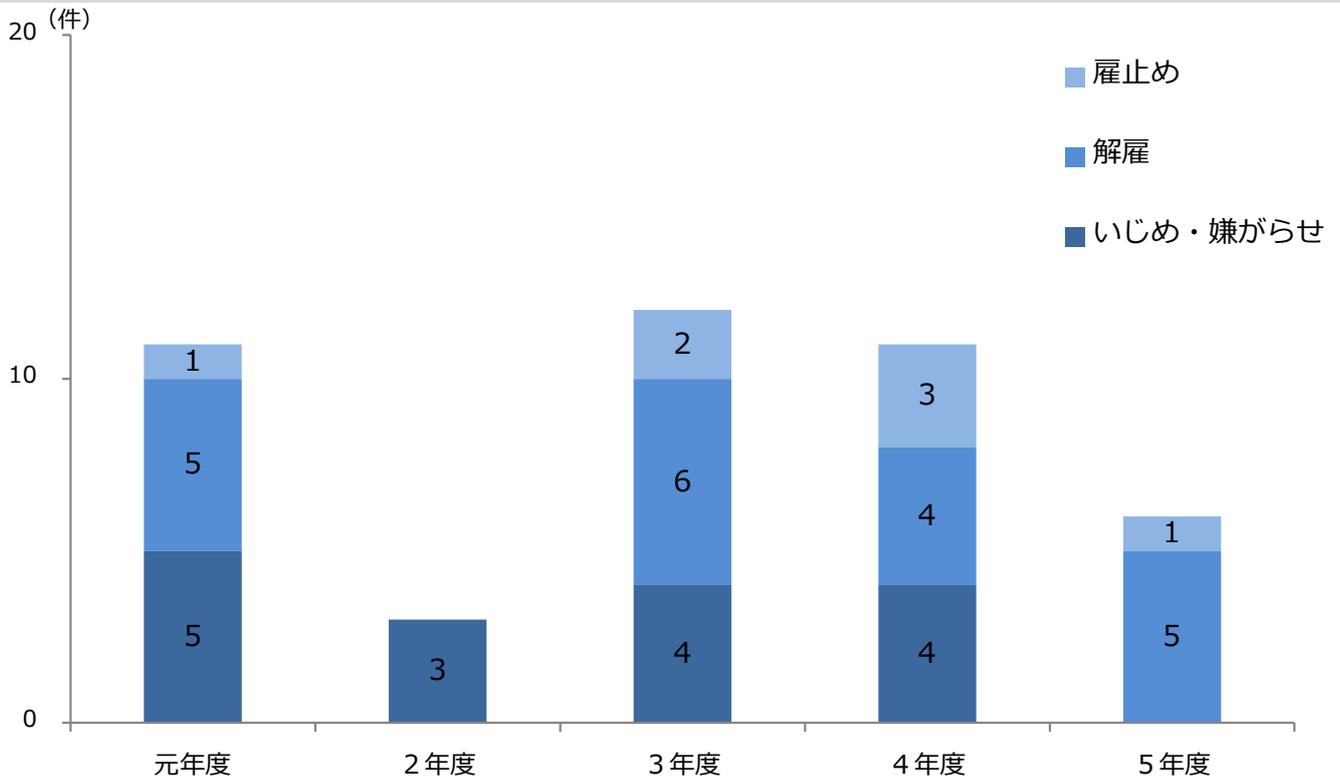


(2) 申請内容別の件数



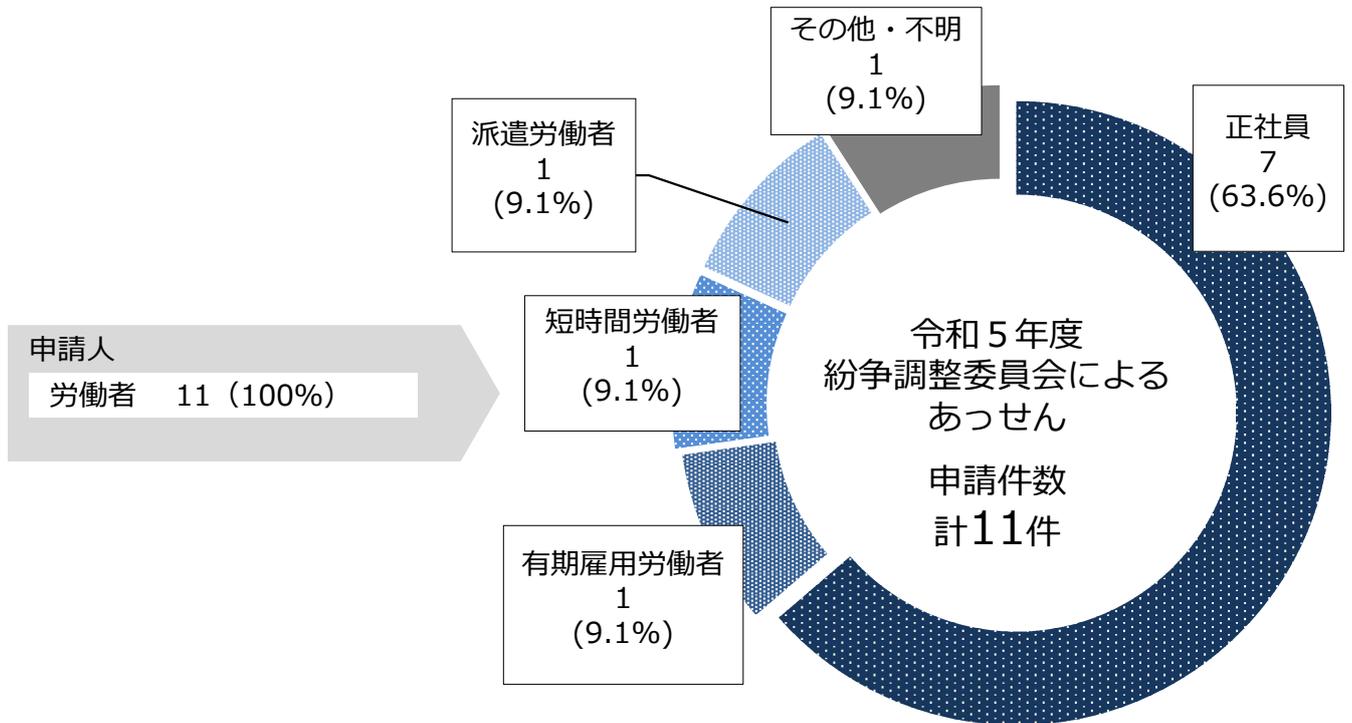
※ ()内は申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならない。

(3) 主な申請内容別の件数推移（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（同法に基づく調停の対象となり）別途集計することとなった。

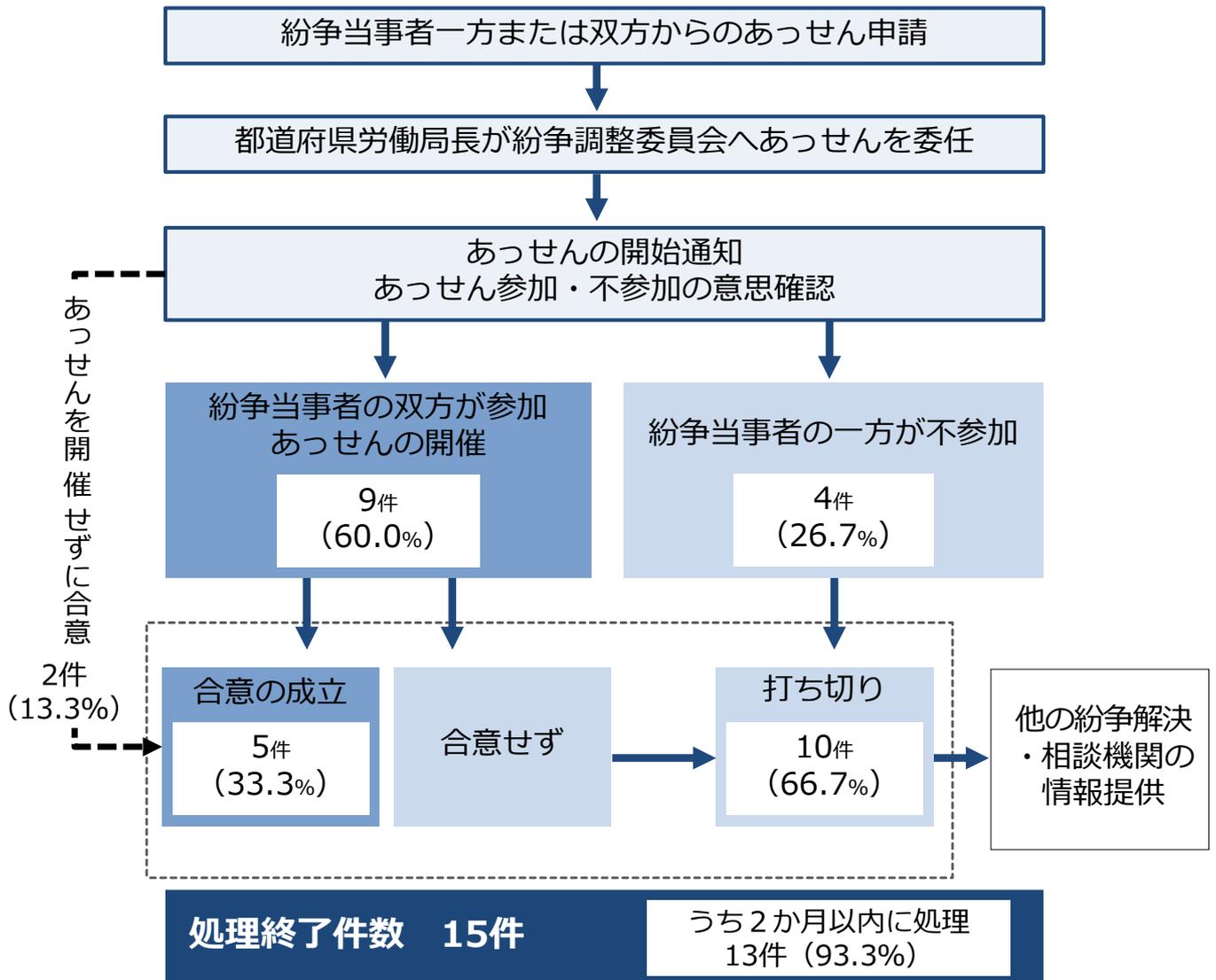
(4) 就労形態別の申請件数



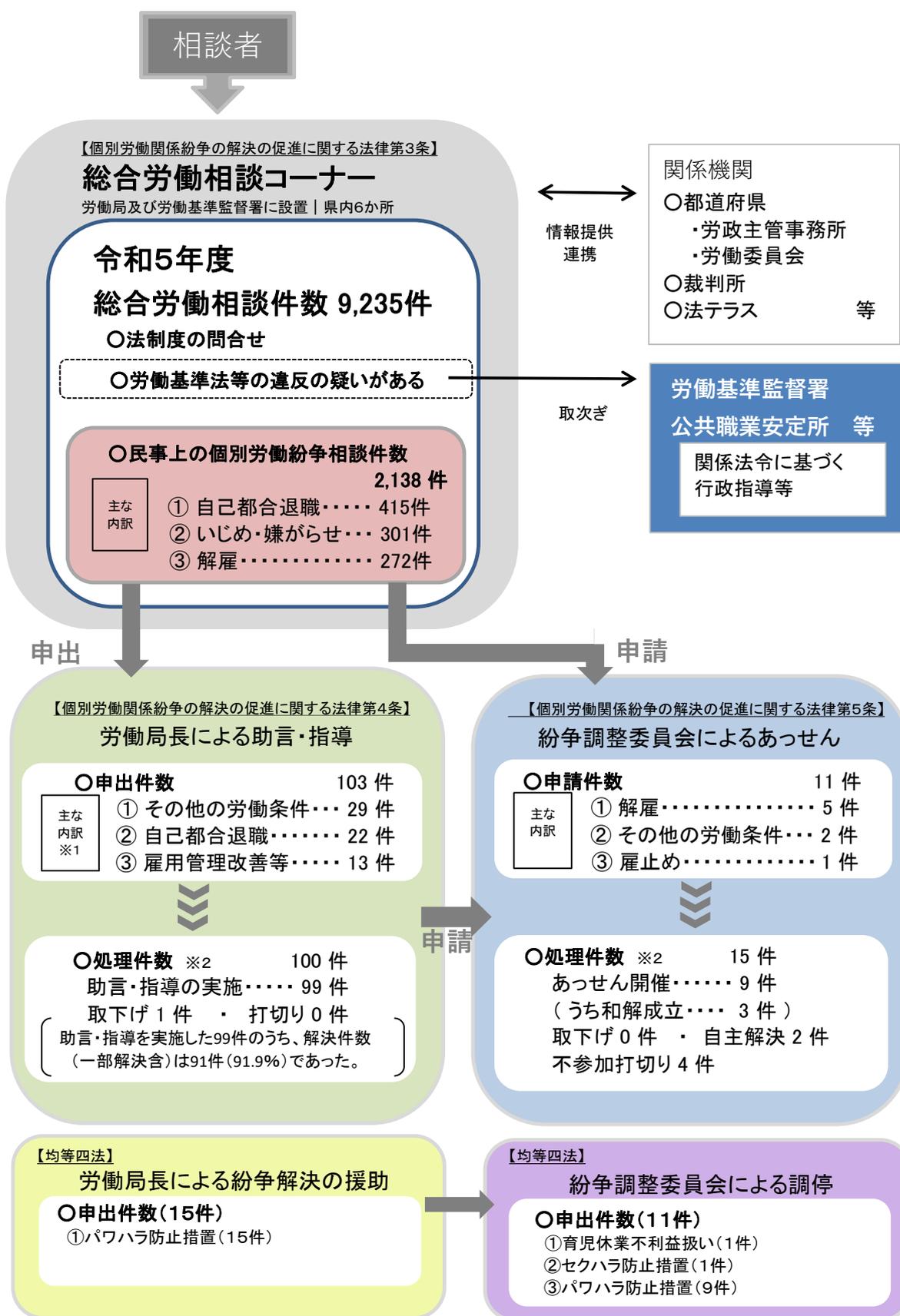
※ ()内は合計件数に占める割合。

(5) あっせん手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数15件に占める割合



令和5年度個別労働紛争解決制度等の施行状況



※1 1回において複数の内容についての申出があった場合には、それぞれの内容に計上している。

※2 年度内に処理が完了した事案で、当該年度以前に申出があったものを含む。

山形県内の総合労働相談コーナー

山形労働局総合労働相談コーナー（山形労働局雇用環境・均等室内）
山形市香澄町 3-2-1 山交ビル 3F
TEL023-624-8226

山形総合労働相談コーナー（山形労働基準監督署内）
山形市緑町 1-5-48 山形地方合同庁舎
TEL023-608-5265

庄内総合労働相談コーナー（庄内労働基準監督署内）
鶴岡市大塚町 17-27 鶴岡合同庁舎
TEL0235-41-2683

米沢総合労働相談コーナー（米沢労働基準監督署内）
米沢市金池 3-1-39 米沢地方合同庁舎
TEL0238-23-7120

新庄総合労働相談コーナー（新庄労働基準監督署内）
新庄市東谷地田町 6-4 新庄合同庁舎
TEL0233-22-0227

村山総合労働相談コーナー（村山労働基準監督署内）
村山市楯岡楯 2-28 村山地方合同庁舎
TEL0237-55-2815

助言・指導及びあっせん、紛争解決援助の事例

【助言・指導の事例】

事例1：自己都合退職に係る助言・指導	
事案の概要	以前より転職を考えており、就業規則の規定に基づき、上司に退職希望日の1か月前から退職を申し出ているが、「人手不足のため退職は認められない、考え直してくれ」と言われ退職を認めてもらえなかった。このため、労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導(退職に関する民法規定等について説明し、法令に沿った解決に向けて検討するよう助言)をした結果、申出人の希望する日に退職が認められて解決した。
事例2：雇用管理改善に係る助言・指導	
事案の概要	自家用車を会社の営業車として使用することになり、借上げの条件を確認するため説明を求めたが、「しばらく様子を見てから考える」と言って説明してもらえなかった。このため労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	労働局長の助言・指導(労働契約法を説明し、規定等を策定するよう助言)をした結果、車両の借上げに関する規定が作成され解決した。

【あっせんの事例】

事例：解雇に係るあっせん	
事案の概要	正社員として勤務していたが、欠勤が多いことを理由として、解雇された。突然の解雇であるので、できれば復職したいが、それがだめなら、経済的損失・精神的苦痛に対する補償金50万円を求めたい。
あっせんの内容・結果	事業主は、解雇を撤回することはできないが、円満な解決を望んでいることから補償金を支払う用意がある旨を申し出たので、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、補償金35万円を支払うことで合意した。

【紛争解決の援助（パワーハラスメント）の事例】

事例：事案が生じた場合の会社の事後対応に係る助言	
事案の概要	先輩の職員から人前で怒鳴られる等のパワハラを受けていたため、上司に相談したところ、より職場環境が悪化したため、パワハラが無い職場作りを求めたいと紛争解決援助を申し立てたもの。
紛争解決援助の内容・結果	労働局から事業主に対し、労働施策総合推進法に基づく事業主の措置義務について説明し、措置状況を確認したところ、相談窓口の周知等について、不十分な点が認められたことから、法律に基づき措置を講じた上で、申立人の事案に対応するよう助言。 事業主は、申立人の他、複数の職員からの聞き取りを行い、パワハラがあったと認定。申立人、行為者への対応及び再発防止対策を実施することにより解決した。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に基づく
紛争解決援助制度と調停の概要

