

報道関係者各位

令和6年8月29日

【照会先】

山口労働局雇用環境・均等室

室長補佐（指導） 鈴木 愛

労働紛争調整官 刀根 基昭

電話（083）995-0390

**「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**  
～ 民事上の個別労働紛争の相談件数は「自己都合退職」が最多 ～

山口労働局（局長 友住 弘一郎）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<sup>※1</sup>」、労働局長による「助言・指導<sup>※2</sup>」、紛争調整委員会による「あっせん<sup>※3</sup>」の3つの方法があります。

山口労働局では、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】**

**1 「個別労働紛争解決制度」の施行状況**

内容	件数	前年度比
総合労働相談	11,545件	14.4%減
(注) 法制度の問い合わせ	8,037件	15.3%減
労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,164件	0.6%減
民事上の個別労働紛争の相談件数	2,578件	11.7%減
助言・指導申出	86件	19.6%減
あっせん申請	13件	23.5%減

(注) 総合労働相談の内訳は、1回で複数の内容にまたがる相談等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 民事上の個別労働紛争<sup>※4</sup>の相談件数は、11年連続で最多であった「いじめ・嫌がらせ」<sup>※5</sup>を抜き「自己都合退職」が最多。**

- ・「自己都合退職」の相談件数は、461件（前年度比26.5%減）で最多 [別添資料P5(3)]
- ・「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、442件（前年度比33.2%減）で2番目に多かった [別添資料P5(3)]

**3 民事上の個別労働紛争の助言・指導申出件数、あっせん申請件数は、「解雇」が最多。**

- ・「解雇」の助言・指導申出件数は、21件（前年度比162.5%増）で最多 [別添資料P7(3)]
- ・「解雇」のあっせん申請件数は、6件（前年度比50.0%増）で最多 [別添資料P9(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」

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県内8か所に設置し、専門の相談員が対応。

※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。

※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（弁護士や特定社会保険労務士等労働問題の専門家）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」

労働条件その他の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<sup>注)</sup>に関する相談については同法に基づき対応するため、「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」として計上し、「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していない。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、同法に基づき対応するため、「個別労働紛争解決制度」の「助言・指導」「あっせん」の件数として計上していない。

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年度の同法に関する相談等の状況

同法に基づく相談件数：871件（前年度 840件）

同法に基づく紛争解決援助の申立件数：15件（前年度 24件）

同法に基づく調停申請受理件数：5件（前年度 2件）

【別添資料】

別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み

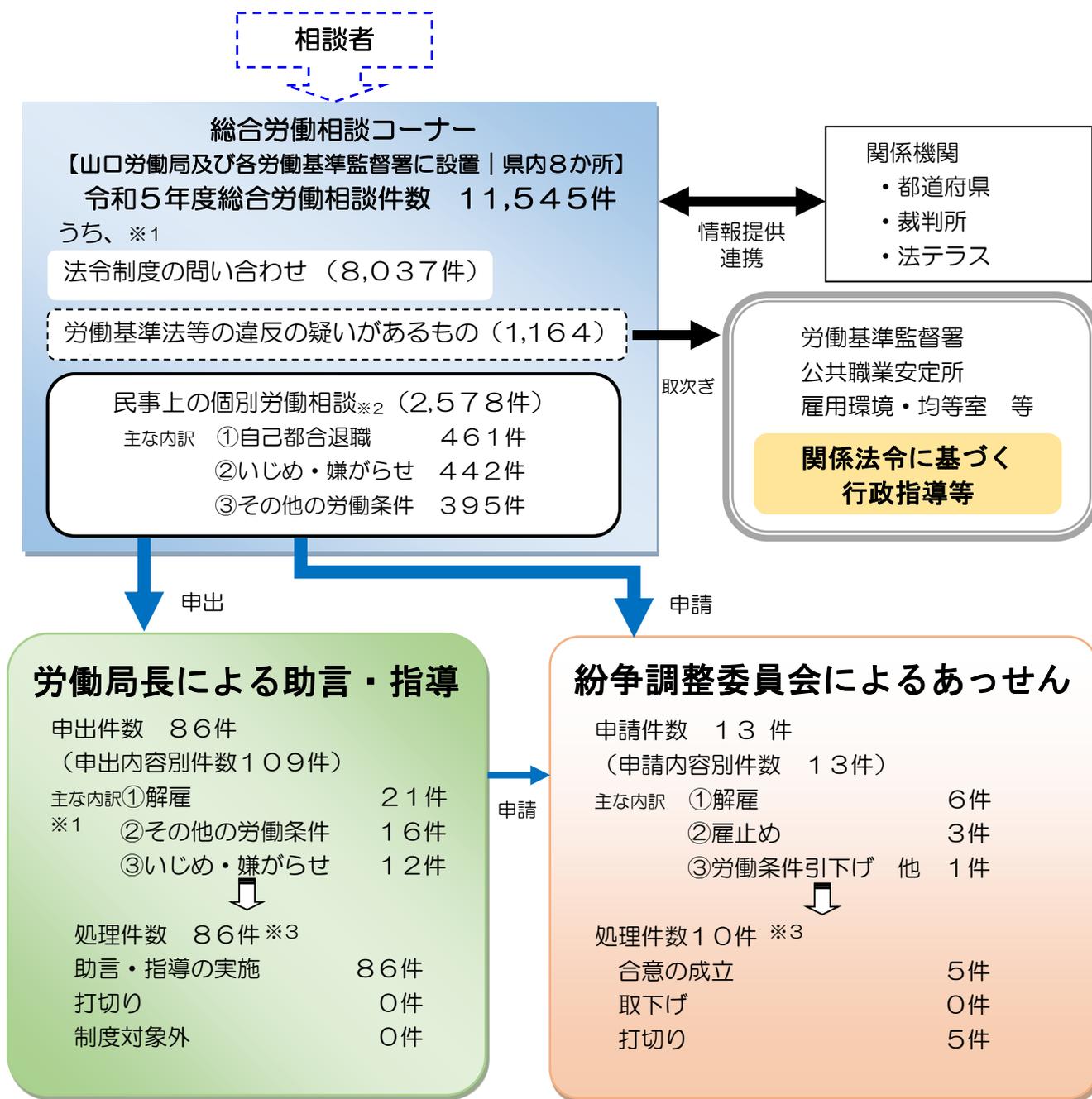
別添2 令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況（山口労働局）

【参考資料】

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

# 個別労働紛争解決制度の枠組み

別添 1



※1 1回で複数の内容にまたがる相談等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 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するため、「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していない。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、同法に基づき対応するため、「個別労働紛争解決制度」の「助言・指導」「あっせん」の件数として計上していない。

同法に基づく相談件数：871件

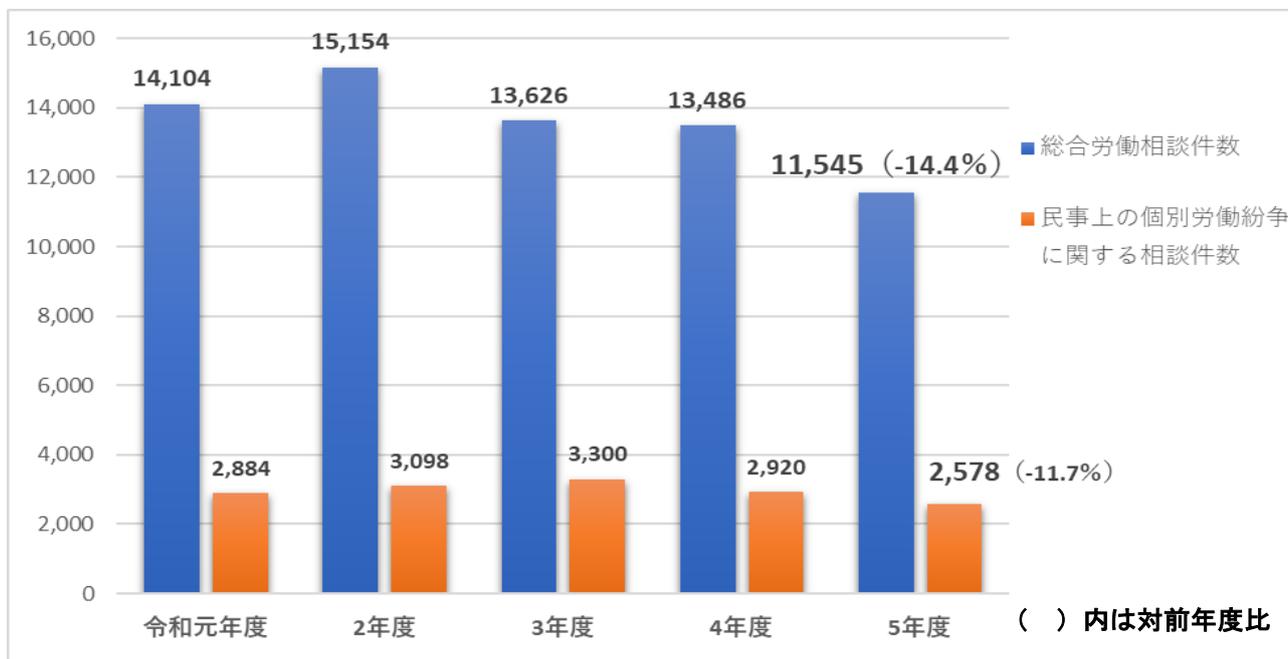
同法に基づく紛争解決援助の申立件数：15件

同法に基づく調停申請受理件数：5件

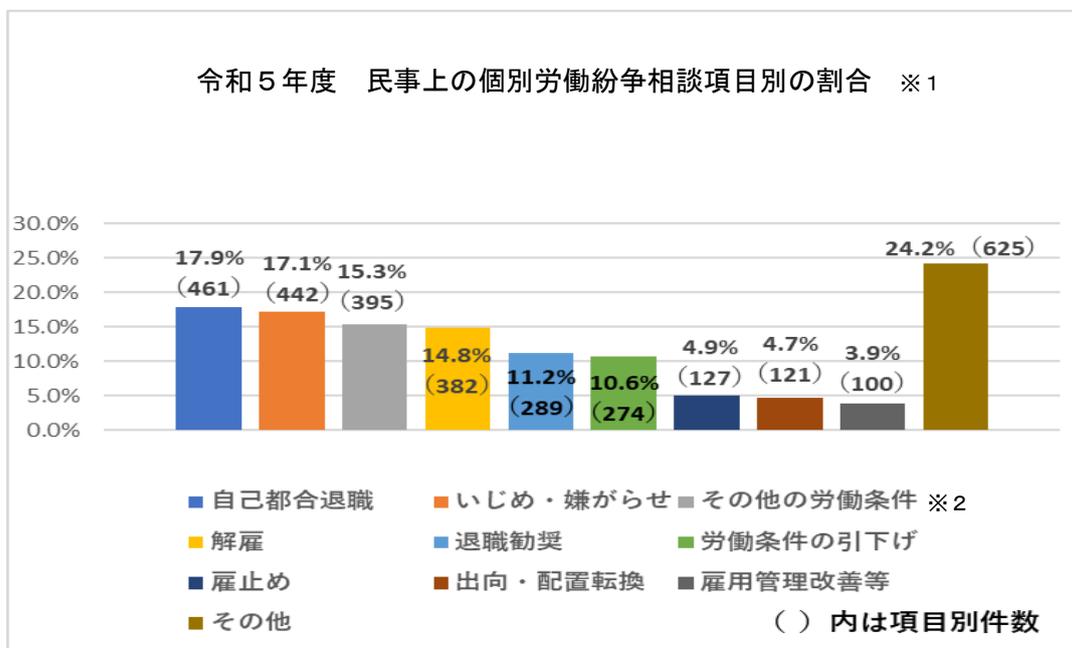
※3 労働局長による助言・指導の処理件数と紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

## 1 総合労働相談

### (1) 相談件数の推移（5年間）



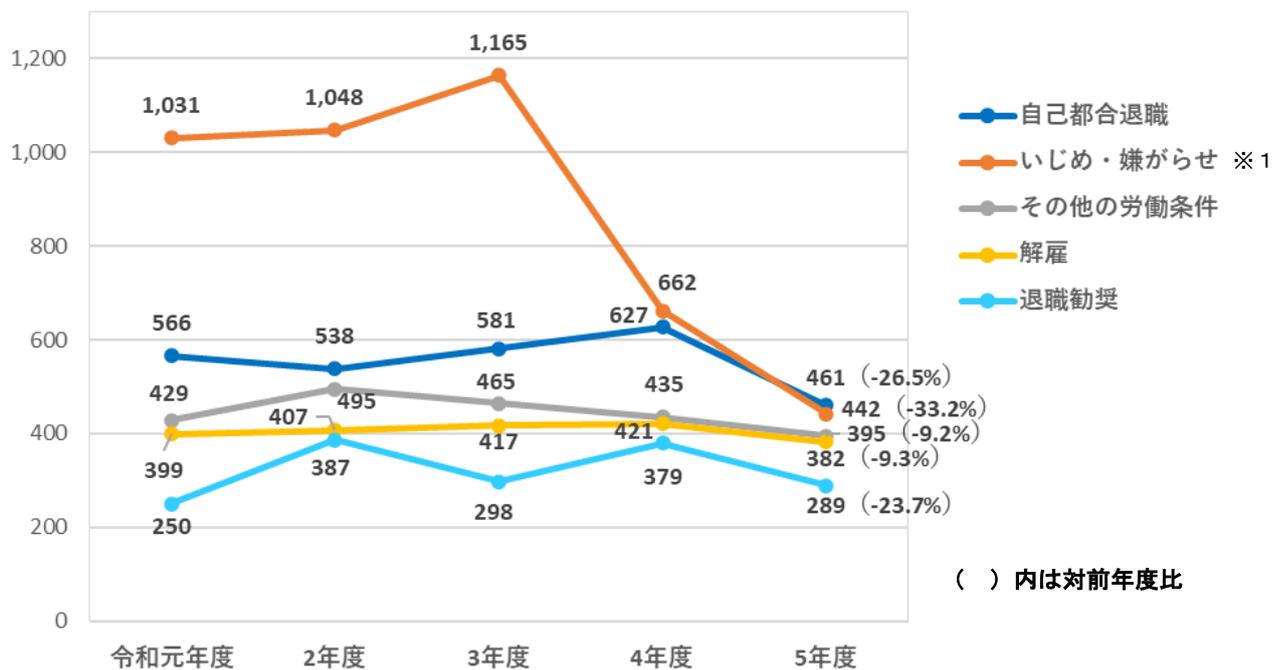
### (2) 民事上の個別労働紛争 相談項目別の割合



※1 %の分母は総相談件数の2,578件である。また、1回の相談で複数の項目を含む場合があることから、項目別合計件数は総相談件数(2,578件)と一致しない。項目別合計件数は3,216件である。

※2 「その他の労働条件」は労働条件に関するもののうち、「労働条件の引下げ」「出向・配転」等他の区分に該当しない、労働時間、勤務シフト、休暇、休職、福利厚生等に関するものである。

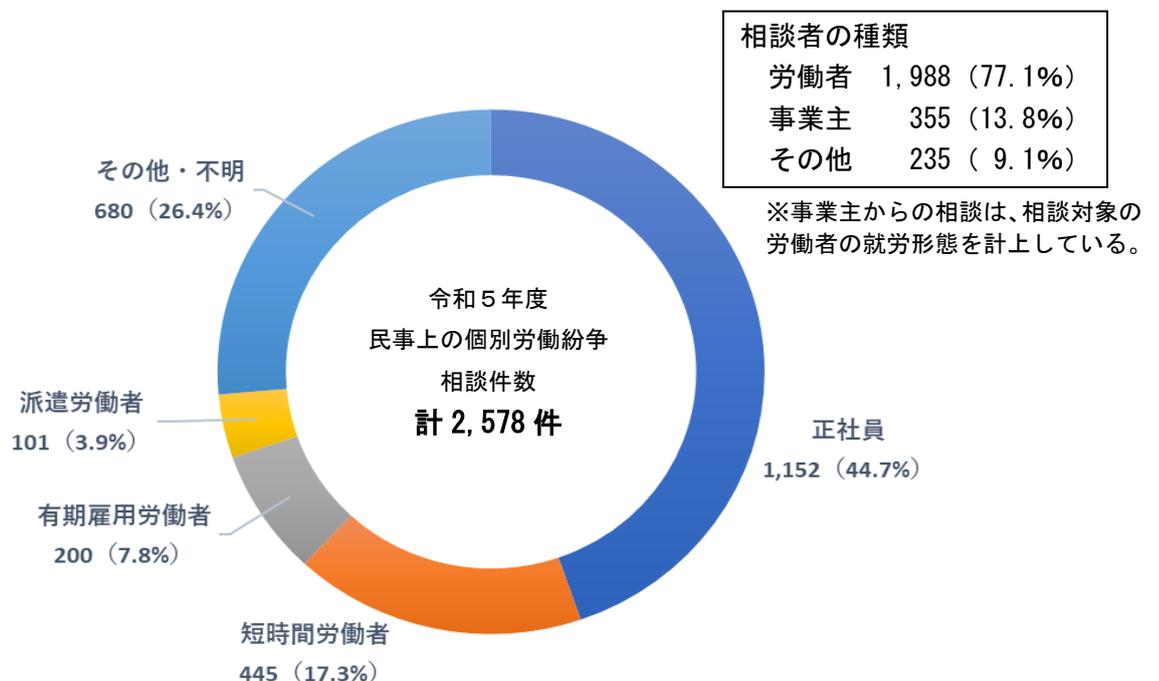
### (3) 民事上の個別労働紛争に関する主な相談内容別件数の推移（5年間）



※1 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。

同法に基づく相談件数：871件（令和4年度：840件）

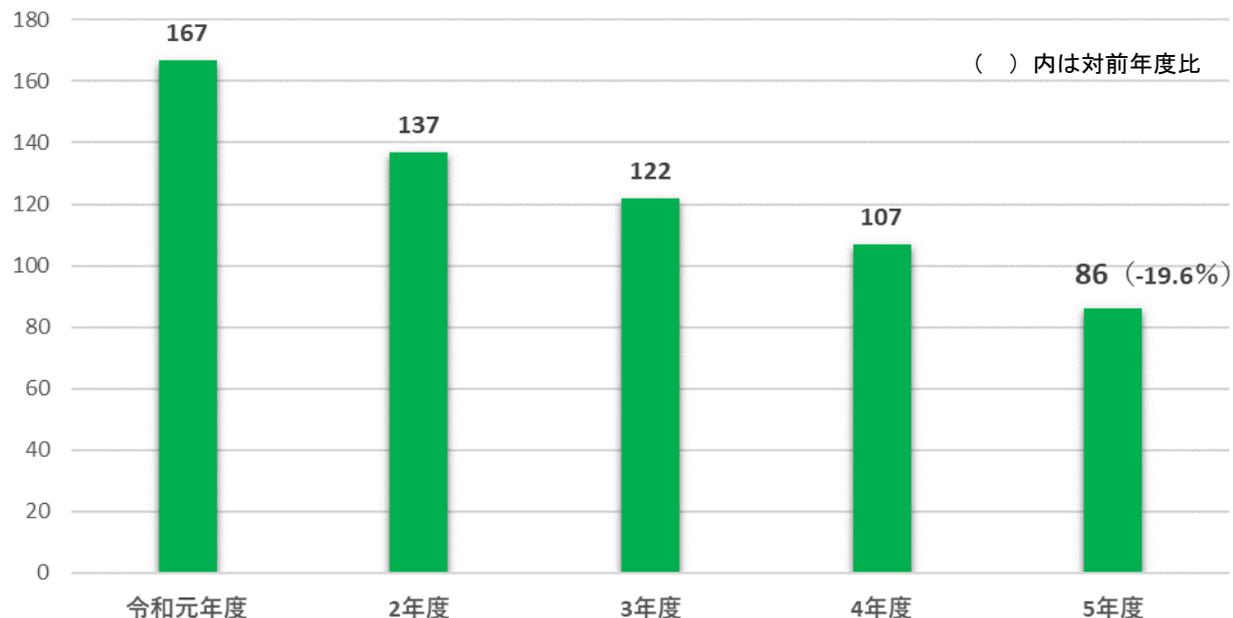
### (4) 民事上の個別労働紛争 就労形態別の件数



※ ( )内は相談対象となる労働者の就業形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理のため100%にならないことがある。

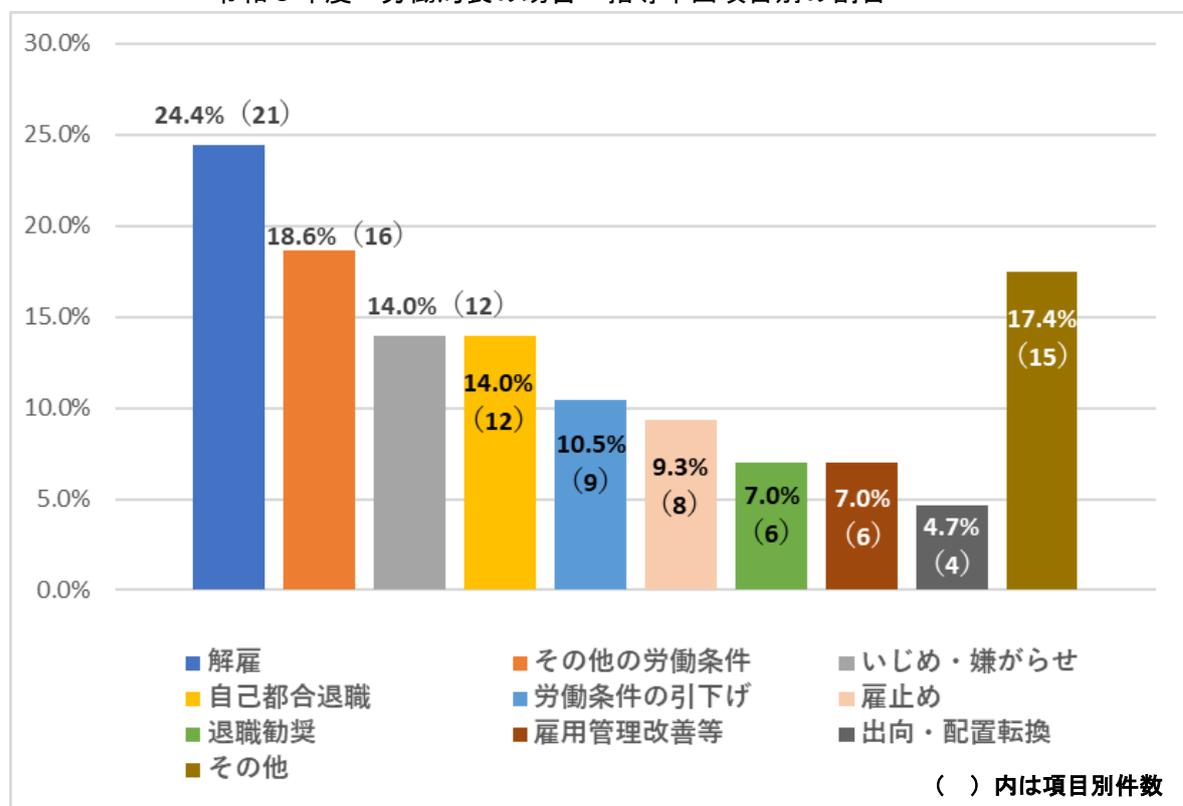
## 2 労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移（5年間）



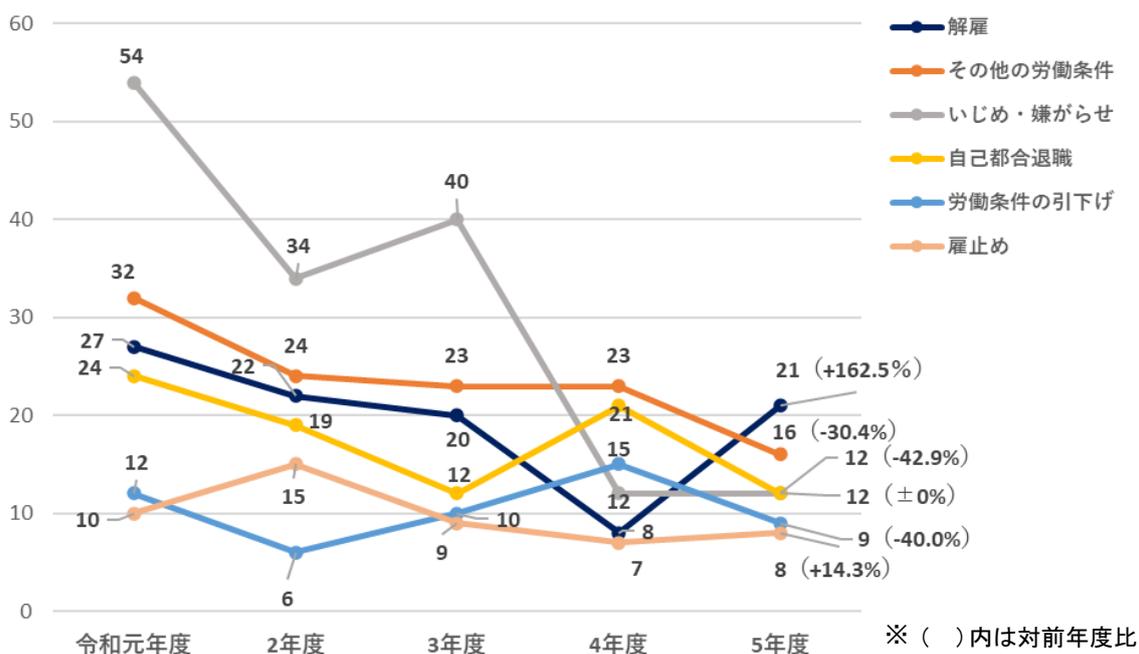
### (2) 申出項目別の割合

令和5年度 労働局長の助言・指導申出項目別の割合



※ %の分母は総申出件数の86件である。また、1回の申出で複数の項目を含む場合があることから、項目別合計件数は総申出件数（109件）と一致しない。項目別合計件数は109件である。

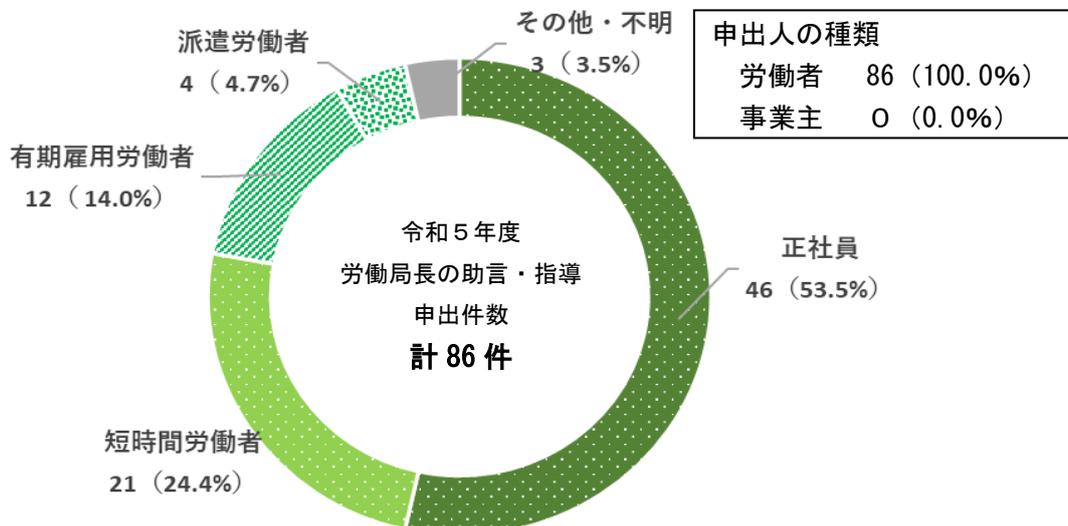
### (3) 主な申出内容別件数の推移（5年間）



※ 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。

同法に基づく申立件数：15件（令和4年度：24件）

### (4) 就労形態別の申出件数



※ ( )内は紛争の対象となる労働者の就業形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理のため100%にならないことがある。

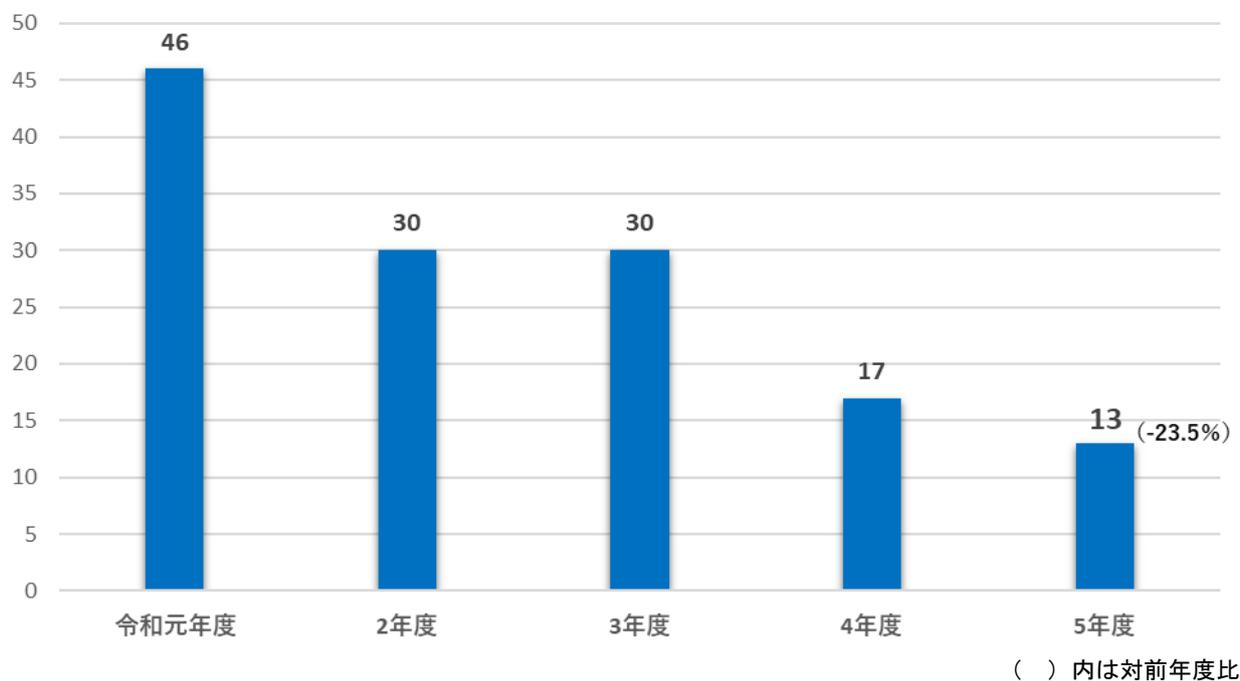
### (5) 助言・指導の流れと処理状況

※ ( )内は処理終了件数86件に占める割合

処理終了件数 86件		うち1か月以内に処理 83件 (96.5%)	
助言・指導の実施 86件 (100.0%)	打切り 0件 (0.0%)	制度対象外 0件 (0.0%)	

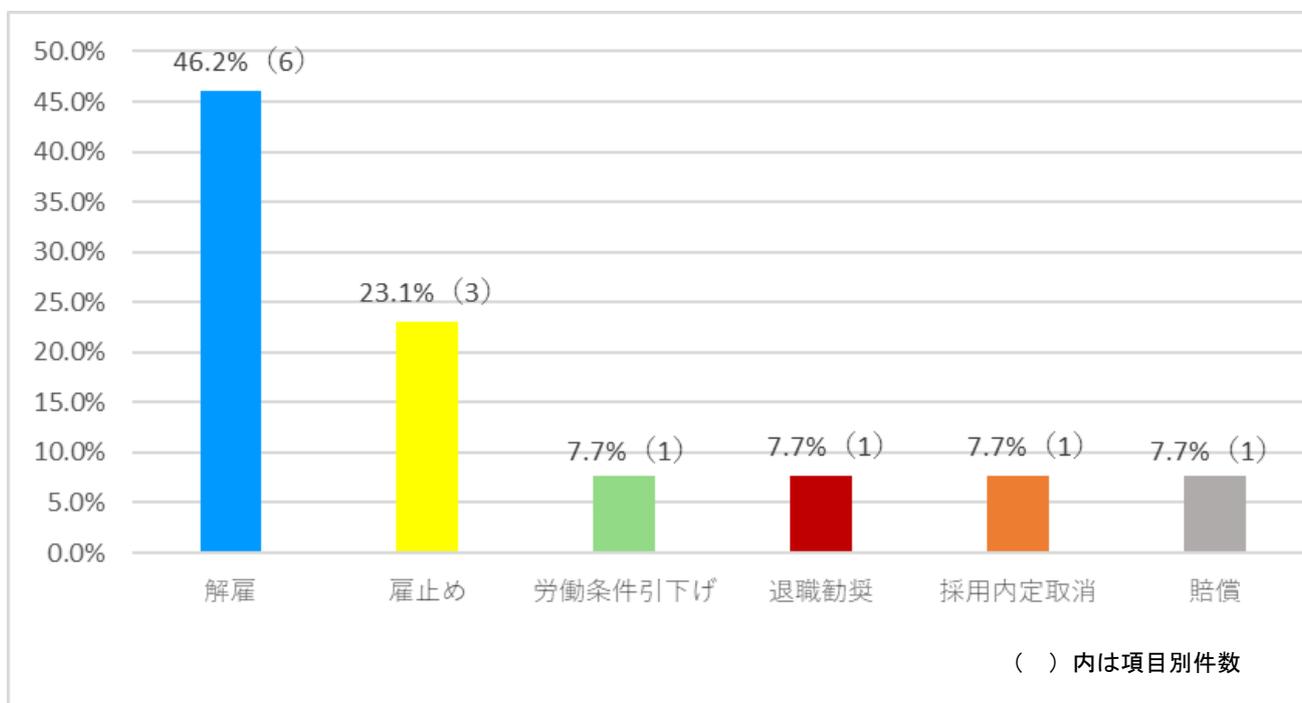
### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移



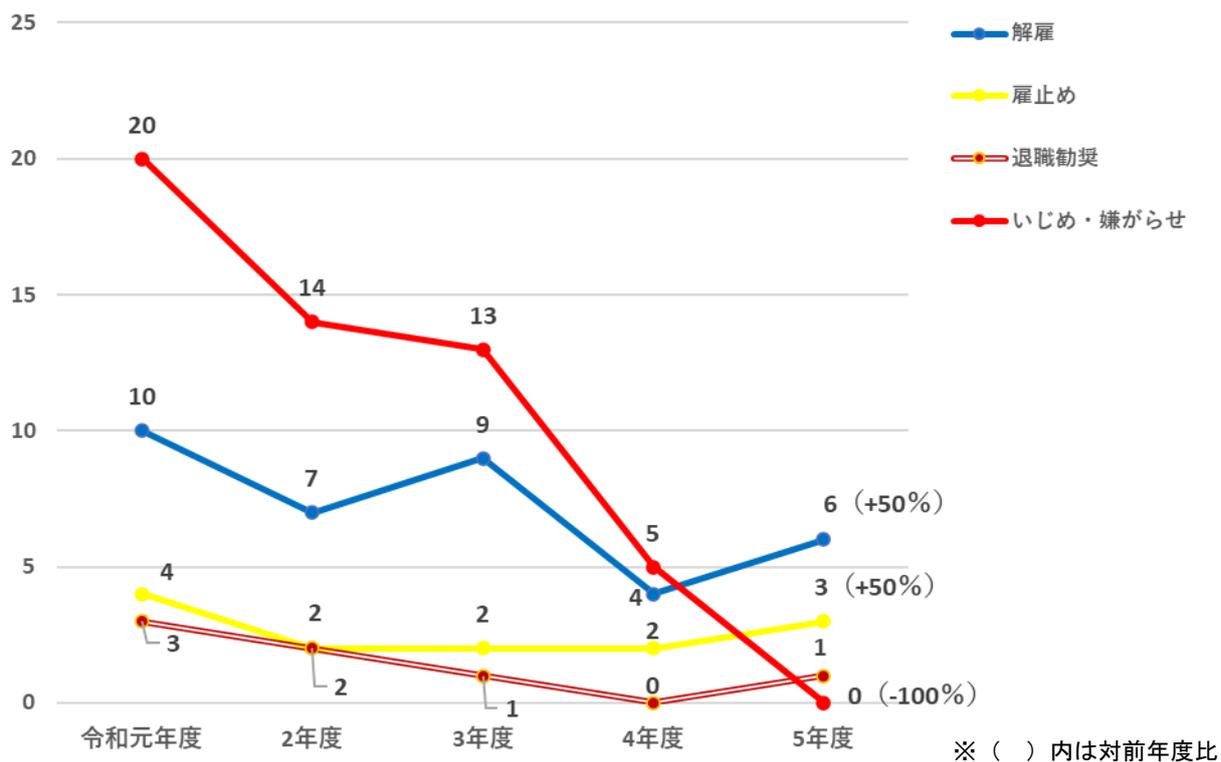
#### (2) 申請項目別の割合

令和5年度紛争調整委員会によるあっせん申請項目別の割合



※ %の分母は総申請件数の13件である。

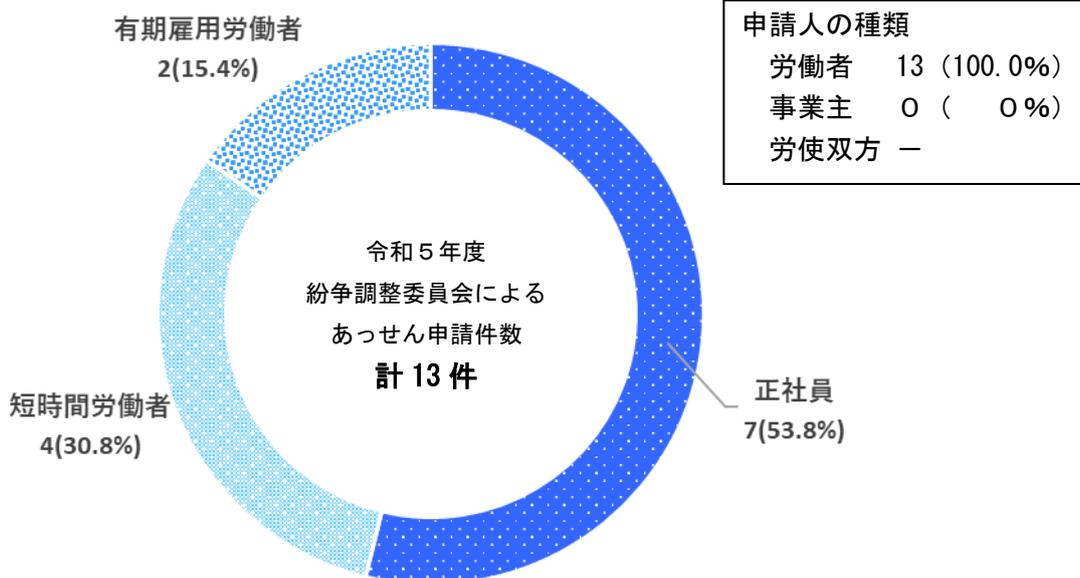
### (3) 主な申請内容別の件数の推移（5年間）



※ 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。

同法に基づく調停受理件数：5件（令和4年度：2件）

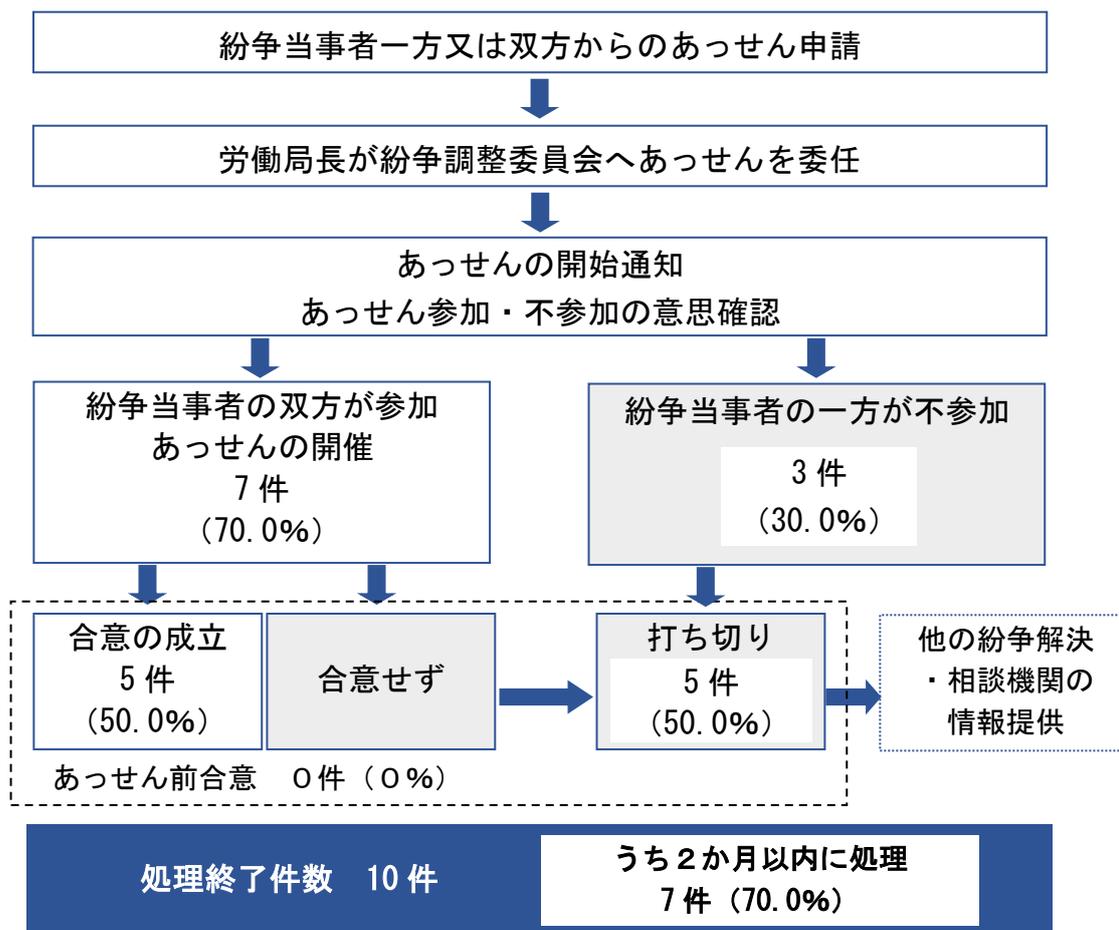
### (4) 就労形態別の申請件数



※ ( ) 内は紛争の対象となる労働者の就業形態の全体（合計件数）に占める割合。

(5) あっせんの手続きの流れと処理状況

※ ( ) 内は処理終了件数 10件 に占める割合



【参考】紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	令和元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／手続終了件数	61.0%	45.5%	71.9%	41.2%	70.0%

【参考】あっせんにおける合意率の推移

参加率	令和元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
合意成立件数 ／手続終了件数	31.7%	21.2%	50.0%	23.5%	50.0%
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	54.2%	46.7%	60.9%	57.1%	71.4%

## 4 令和5年度の助言・指導とあっせんの事例

### 助言・指導の例

#### 【事例1】解雇に関する助言・指導

##### 【事案の概要】

申出人（短時間労働者）は、事業主から経営方針の転換を理由に、整理解雇の通告を受けた。

申出人は、解雇には納得ができず、雇用を継続してもらうか、当面の生活補償としての解決金を求め、助言・指導を申し出たもの。

##### 【助言・指導の内容・結果】

- 事業主に対し、労働者を解雇する場合には、労働契約法第16条に基づき、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められなければ解雇は無効となることを説明し、解雇の撤回も含め、申出人と話し合うよう助言した。
- 助言に基づき、事業主は、申出人と話し合いを行い、当面の生活補償として賃金3か月相当分を支払うことで合意した。

#### 【事例2】いじめ・嫌がらせに関する助言・指導

##### 【事案の概要】

申出人（有期雇用労働者）は、新入社員のため、分からない仕事があると上司や先輩社員に教わりながら業務を進めていたが、特定の先輩社員から無視され、仕事を教えてもらえず、ミスをすると叱責されるなどの状況があり、上司に相談したが何も対応がなされなかった。

申出人は、職場の環境改善をしてもらうことについて、話し合いを通じた解決を図りたいとして、助言・指導を申し出たもの。

##### 【助言・指導の内容・結果】

- 事業主に対し、労働契約法第5条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明するとともに、業務に必要な教育・指導の方法等について話し合いを行うよう助言した。
- 助言に基づき、申出人と上司が話し合いを行った結果、当事者同士が接触しない配置となり、業務上必要な教育・指導を行う社員が申出人を補助することとなった。

## あっせんの例

### 【事例1】解雇に関するあっせん

#### 【事案の概要】

申請人（正社員）は、突然1か月後の解雇を通告された。理由は、申請人の仕事ぶりについて複数の同僚から不満がでたことであったが、申請人としては弁明の機会も与えられず、同僚の主張だけで一方的に判断した解雇理由に納得がいかなかった。

申請人は、申請人の仕事ぶりを認めている同僚もいたことから、解雇に相当する理由にはならず、解雇権濫用に対する解決金として約50万円の支払いを求めたいとして、あっせんに申請した。

#### 【あっせんの内容・結果】

- あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、解雇理由には根拠があり、解雇予告も労働基準法に則って適切に行ったことから、申請人が求める解決金を支払う理由はないと主張したが、紛争の早期解決のために一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。
- これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として30万円を支払うことで合意した。

### 【事例2】雇止めに関するあっせん

#### 【事案の概要】

申請人（有期雇用労働者）は、1年の雇用契約を複数回契約更新し、就業していたが、過去に起こった同僚との揉め事を理由に、次期契約更新は行われず、雇止めとなった。申請人は、同僚との揉め事は解決しており、事業主から処分や指導もなかったため、契約更新の拒絶理由は合理的とはいえないと主張した。また、雇止めを通知された会議の場では、申請人は会社側の複数人に囲まれた状況であったため、精神的苦痛を感じた。

申請人は、契約更新を認めてもらうか、精神的苦痛に対する慰謝料として100万円の支払いを求めたいとして、あっせんに申請した。

#### 【あっせんの内容・結果】

- あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人が複数回にわたって同僚を怒鳴るなどのトラブルを起こし、社内秩序を乱したことが社内調査によって判明したことから、雇止めは妥当と判断しており、契約更新を認めることはできないが、紛争の早期解決のためにも一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。
- これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として50万円を支払うことで合意した。

## 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っせん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 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。

#### (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に防止し、及び自主的な解決の促進のため、労働者、求職者又は事業主に対し、労働関係に関する事項並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての情報の提供、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及び指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又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、必要な助言又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条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又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。

都道府県労働局に、紛争調整委員会を置く。

あっせん委員は、紛争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。

#### (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、労働者又は事業主に対し、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、必要な助言又は指導をすることができるものとする。