

令和6年7月30日

## 【照会先】

山梨労働局 雇用環境・均等室  
 雇用環境・均等室長 福島 陽子  
 室長補佐 深澤 ナオ  
 労働紛争調整官 松本 晶菜  
 電話 055-225-2851

報道関係者 各位

### 令和5年度の個別労働紛争解決制度の施行状況を公表します ～「いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント」に関する相談は増加傾向～

山梨労働局(局長 高西 盛登)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」について以下のとおりまとめました。

「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>」、都道府県労働局長による「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。

今回の施行状況を受けて、山梨労働局は、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】

- 総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争<sup>※4</sup>の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせん申請件数いずれも前年度より増加した(カッコ書きの数字は令和4年度)。
 

・総合労働相談	6,613 件	(6,488 件)	前年度比	1.9%増
うち民事上の個別労働紛争の相談	1,652 件	(1,498 件)	同	10.3%増
・助言・指導申出受付	90 件	(63 件)	同	42.9%増
・あっせん申請受理	22 件	(8 件)	同	175.0%増
- 民事上の個別労働紛争の相談内容(紛争の内容)の内訳は、「自己都合退職」が 332 件(前年度 337 件)で最も多く、次いで、職場における待遇等やシフト等に関する「その他の労働条件」が 312 件(前年度 230 件)であった。
 

次いで「いじめ・嫌がらせ」<sup>※5</sup>に係る個別労働紛争の相談件数は 267 件(前年度 216 件)、職場におけるパワーハラスメントに関する相談件数は 562 件(前年度 462 件)と、いずれも増加傾向にある。

※1～5については次頁をご参照ください

## 【添付資料】

令和5年度の個別労働紛争解決制度の施行状況

令和6年7月30日

## 【照会先】

山梨労働局 雇用環境・均等室  
 雇用環境・均等室長 福島 陽子  
 室長補佐 深澤 ナオ  
 労働紛争調整官 松本 晶菜  
 電話 055-225-2851

報道関係者 各位

### 令和5年度の個別労働紛争解決制度の施行状況を公表します ～「いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント」に関する相談は増加傾向～

山梨労働局(局長 高西 盛登)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」について以下のとおりまとめました。

「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>」、都道府県労働局長による「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。

今回の施行状況を受けて、山梨労働局は、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】

- 総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争<sup>※4</sup>の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせん申請件数いずれも前年度より増加した(カッコ書きの数字は令和4年度)。
 

・総合労働相談	6,613 件	(6,488 件)	前年度比	1.9%増
うち民事上の個別労働紛争の相談	1,652 件	(1,498 件)	同	10.3%増
・助言・指導申出受付	90 件	(63 件)	同	42.9%増
・あっせん申請受理	22 件	(8 件)	同	175.0%増
- 民事上の個別労働紛争の相談内容(紛争の内容)の内訳は、「自己都合退職」が 332 件(前年度 337 件)で最も多く、次いで、職場における待遇等やシフト等に関する「その他の労働条件」が 312 件(前年度 230 件)であった。
 

次いで「いじめ・嫌がらせ」<sup>※5</sup>に係る個別労働紛争の相談件数は 267 件(前年度 216 件)、職場におけるパワーハラスメントに関する相談件数は **536 件**(前年度 **409 件**)と、いずれも増加傾向にある。

※1～5については次頁をご参照ください

## 【添付資料】

令和5年度の個別労働紛争解決制度の施行状況

## ※1 「総合労働相談」

山梨県内4か所に、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。

## ※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 「いじめ・嫌がらせ」について

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。

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 山梨労働局における同法に関する相談件数等

相談件数 : 562件(前年度 462件)  
紛争解決の援助申立件数: 18件(前年度 5件)  
調停申請受理件数: 6件(前年度 0件)

## ※1 「総合労働相談」

山梨県内4か所に、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。

## ※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 「いじめ・嫌がらせ」について

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。

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 山梨労働局における同法に関する相談件数等

相談件数 : **536**件(前年度 **409**件)  
紛争解決の援助申立件数: 18件(前年度 5件)  
調停申請受理件数: 6件(前年度 0件)

2 民事上の個別労働紛争の相談状況

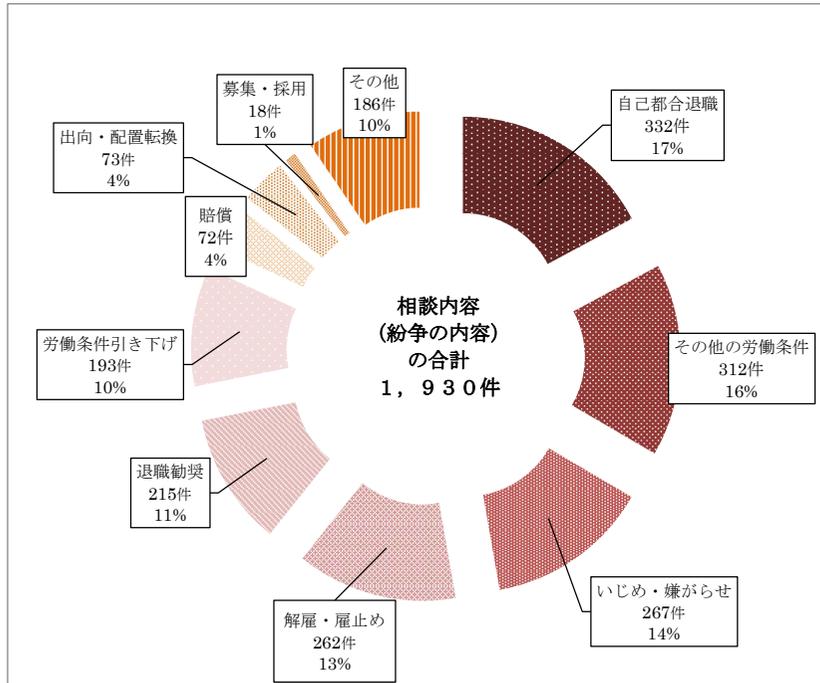
(1) いじめ・嫌がらせ、労働条件の引下げ等のいわゆる「民事上の個別労働紛争」の相談件数は1,652件(1,498件)であり、前年度比で10.3%増加した。

(2) 民事上の個別労働紛争の相談内容(紛争の内容)を見ると、

- ① 自己都合退職 17.2% (20.9%)
- ② その他の労働条件 16.2% (14.3%)
- ③ いじめ・嫌がらせ 13.8% (13.4%)

に関するものが上位を占めている。(図表2)、(図表3)、(図表4)

図表2 民事上の個別労働紛争の相談内容(紛争の内容)別の件数



※パーセントは相談内容(紛争の内容)の全体に占める割合。

合計値は四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※1人の相談者から複数の紛争にまたがって相談を受けているので、個別労働紛争に係る相談件数(1,652件)と、紛争の内容の合計件数(1,930件)は一致しない。

数値修正部分は赤字で表記しております。  
本件数値修正に伴い、公表資料のグラフ・表も修正しております。

2 民事上の個別労働紛争の相談状況

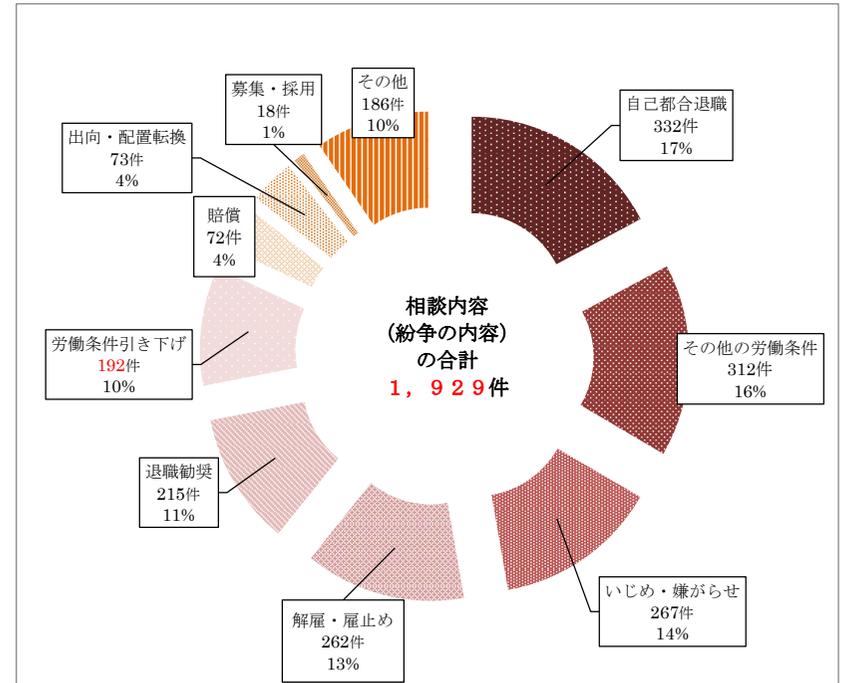
(1) いじめ・嫌がらせ、労働条件の引下げ等のいわゆる「民事上の個別労働紛争」の相談件数は1,652件(1,498件)であり、前年度比で10.3%増加した。

(2) 民事上の個別労働紛争の相談内容(紛争の内容)を見ると、

- ① 自己都合退職 17.2% (20.9%)
- ② その他の労働条件 16.2% (14.3%)
- ③ いじめ・嫌がらせ 13.8% (13.4%)

に関するものが上位を占めている。(図表2)、(図表3)、(図表4)

図表2 民事上の個別労働紛争の相談内容(紛争の内容)別の件数

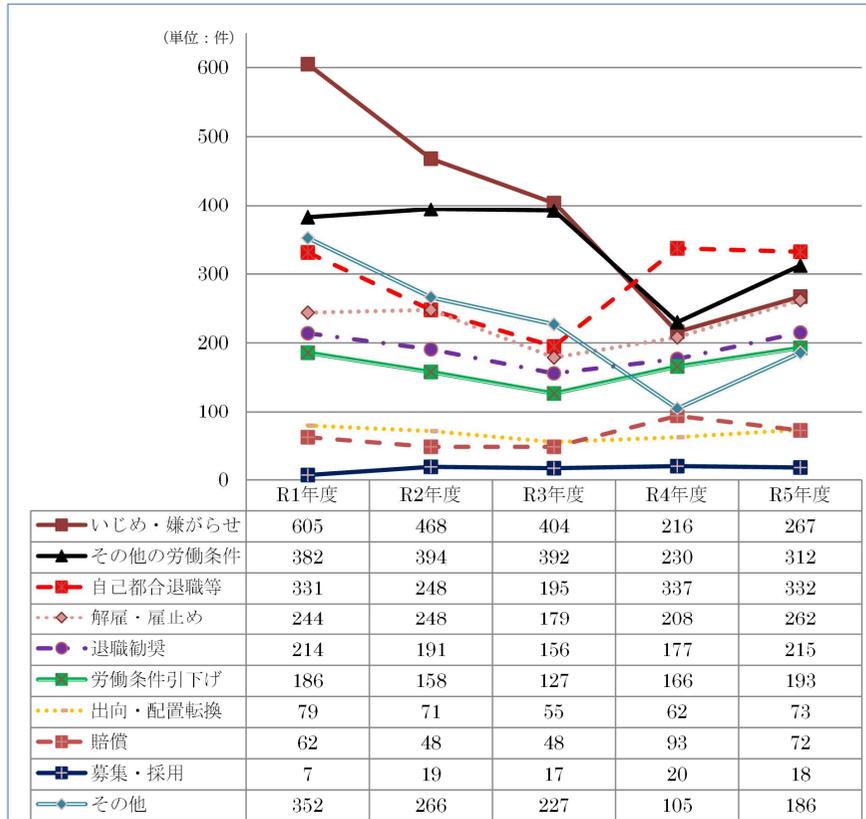


※パーセントは相談内容(紛争の内容)の全体に占める割合。

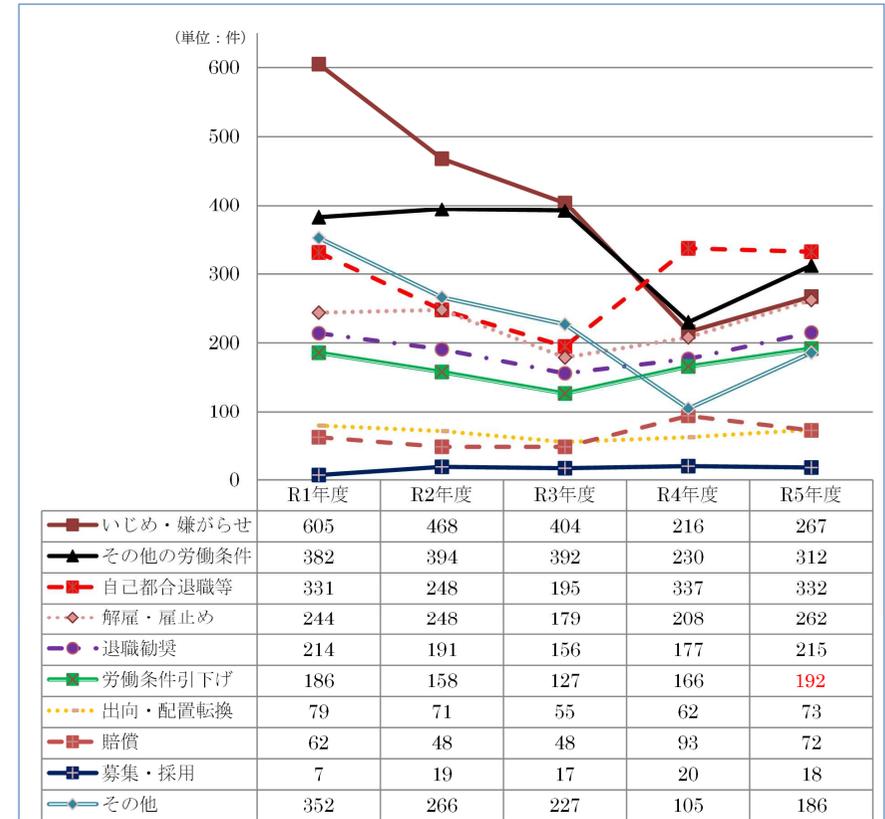
合計値は四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※1人の相談者から複数の紛争にまたがって相談を受けているので、個別労働紛争に係る相談件数(1,652件)と、紛争の内容の合計件数(1,929件)は一致しない。

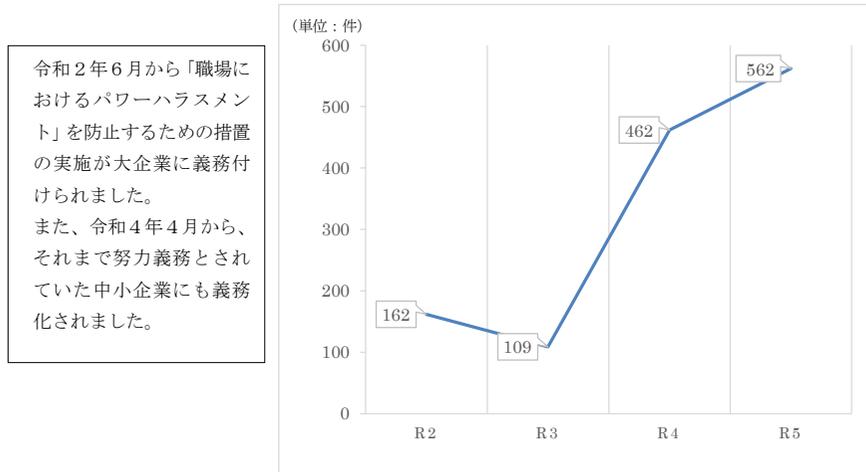
図表3 民事上の個別労働紛争の相談内容（紛争の内容）別の件数推移（5年間）



図表3 民事上の個別労働紛争の相談内容（紛争の内容）別の件数推移（5年間）



図表4 職場におけるパワーハラスメントの相談件数推移



図表4 職場におけるパワーハラスメントの相談件数推移

