

令和6年7月12日（※令和6年9月20日一部数値修正）  
【照会先】  
雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室

室長 佐野 耕作  
室長補佐 山口 昌平  
(代表電話) 03(5253)1111(内線7738)  
(直通電話) 03(3502)6679

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、4年連続で120万件を超え、高止まり～

厚生労働省は、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>」、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、厚生労働省は、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、個別労働関係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高止まり。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より増加。  
・ 総合労働相談件数は121万412件で、4年連続で120万件を超え、高止まり [P. 4-1(1)]

内容		件数	前年度比
総合労働相談		121万412件	3.0%減
内訳 延べ数	法制度の問い合わせ	83万4,829件	3.1%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	19万2,961件	2.4%増
	民事上の個別労働関係紛争相談	26万6,162件	2.2%減
助言・指導申出		8,372件	5.7%増
あっせん申請		3,687件	6.3%増

- 2 民事上の個別労働関係紛争※<sup>4</sup>における相談、あっせんの申請では「いじめ・嫌がらせ」※<sup>5</sup>の件数が引き続き最多。  
・ 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、60,125件（前年度比14.0%減）で12年連続最多 [P. 5-1(3)]  
・ 「いじめ・嫌がらせ」のあっせんの申請は、800件（同6.9%減）で10年連続最多 [P. 11-3(3)]
- 3 民事上の個別労働関係紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「労働条件の引下げ」の件数が前年度から増加。  
・ 「労働条件の引下げ」の相談件数は、30,234件（前年度比6.9%増加） [P. 5-1(3)]、助言・指導の申出は、1,023件（同28.2%増加し最多） [P. 8-2(3)]、あっせんの申請は、380件（同22.6%増加） [P. 11-3(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」

都道府県労働局、労働基準監督署、駅近隣の建物など379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（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 「民事上の個別労働関係紛争」

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、「民事上の個別労働関係紛争（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

## 【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

# 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【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

都道府県労働局と労働基準監督署等に設置 | 全国379か所

令和5年度 総合労働相談件数  
121万412件

うち、●法制度の問い合わせ  
※1 (83万4,829件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの  
(19万2,961件)

●民事上の個別労働関係紛争相談 ※2  
(26万6,162件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	60,125件
※1	② 自己都合退職	42,472件
	③ 解雇	32,944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

取り次ぎ

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

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 (8,372件)

内訳	①労働条件の引き下げ…	1,023件
※1	②いじめ・嫌がらせ	960件
	③自己都合退職	833件

●処理件数 (8,275件) ※3

助言・指導の実施 (7,938)  
取り下げ (205件) ・打ち切り (112件)  
その他 (20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 (3,687件)

内訳	①いじめ・嫌がらせ	800件
※1	②解雇	793件
	③労働条件の引き下げ…	380件

●処理件数 (3,681件) ※3

合意の成立 (1,210件)  
取り下げ (152件) ・打ち切り (2,303件)  
その他 (16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。

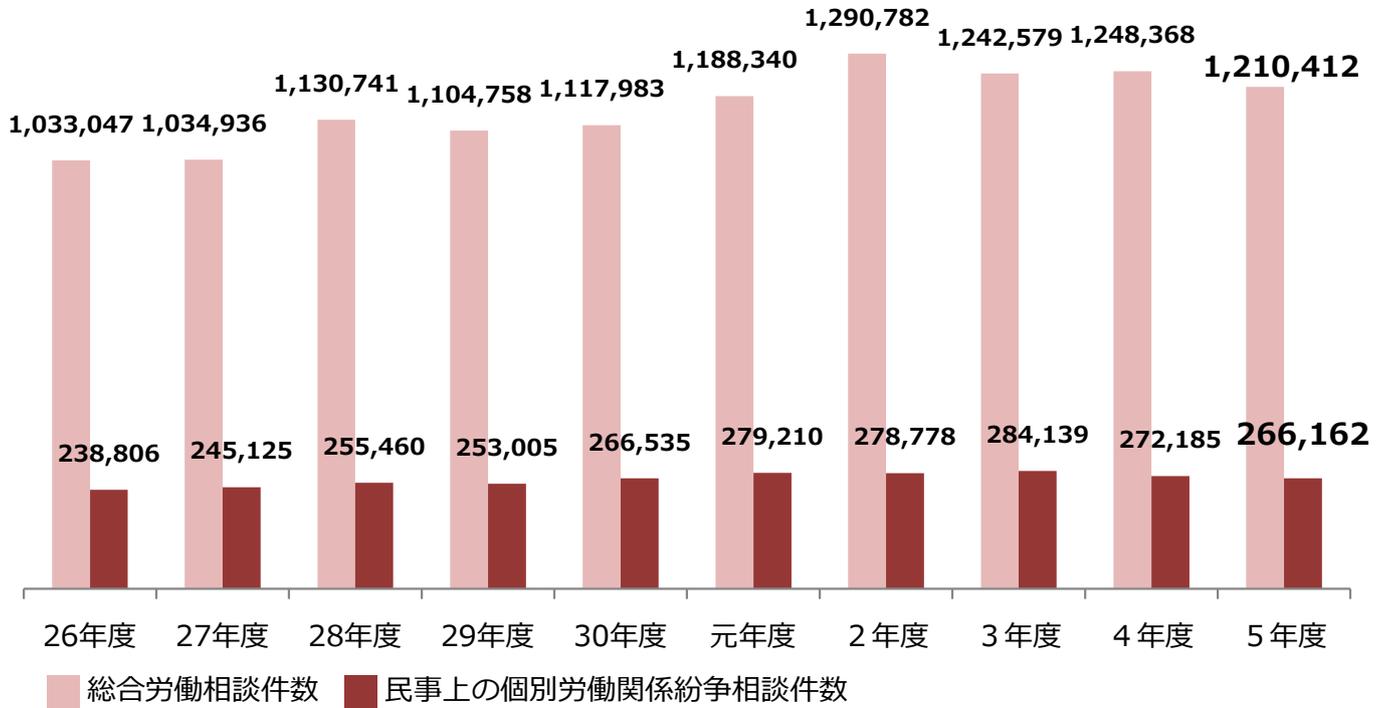
※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※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。

# 令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

## 1 総合労働相談

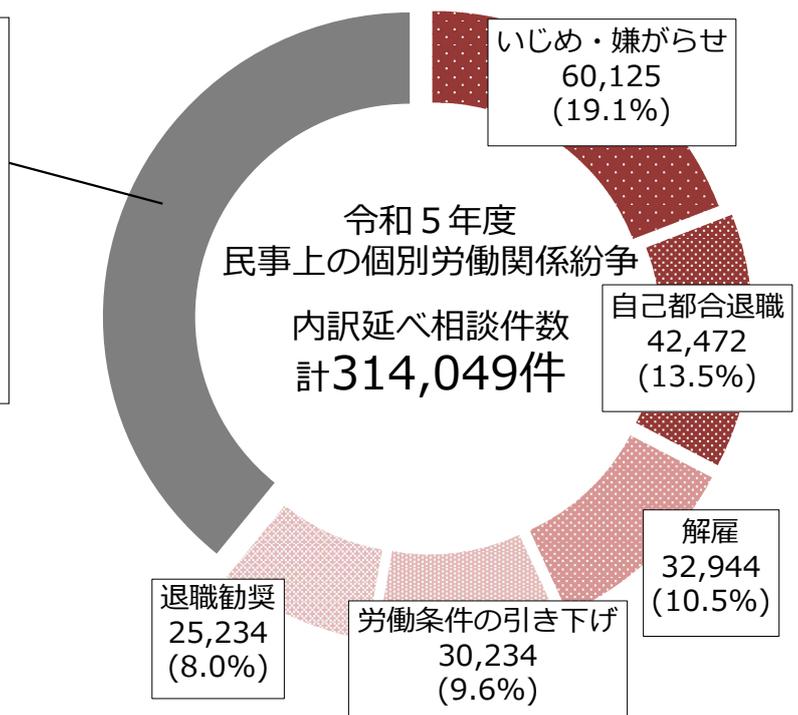
### (1) 相談件数の推移 (10年間)



### (2) 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数

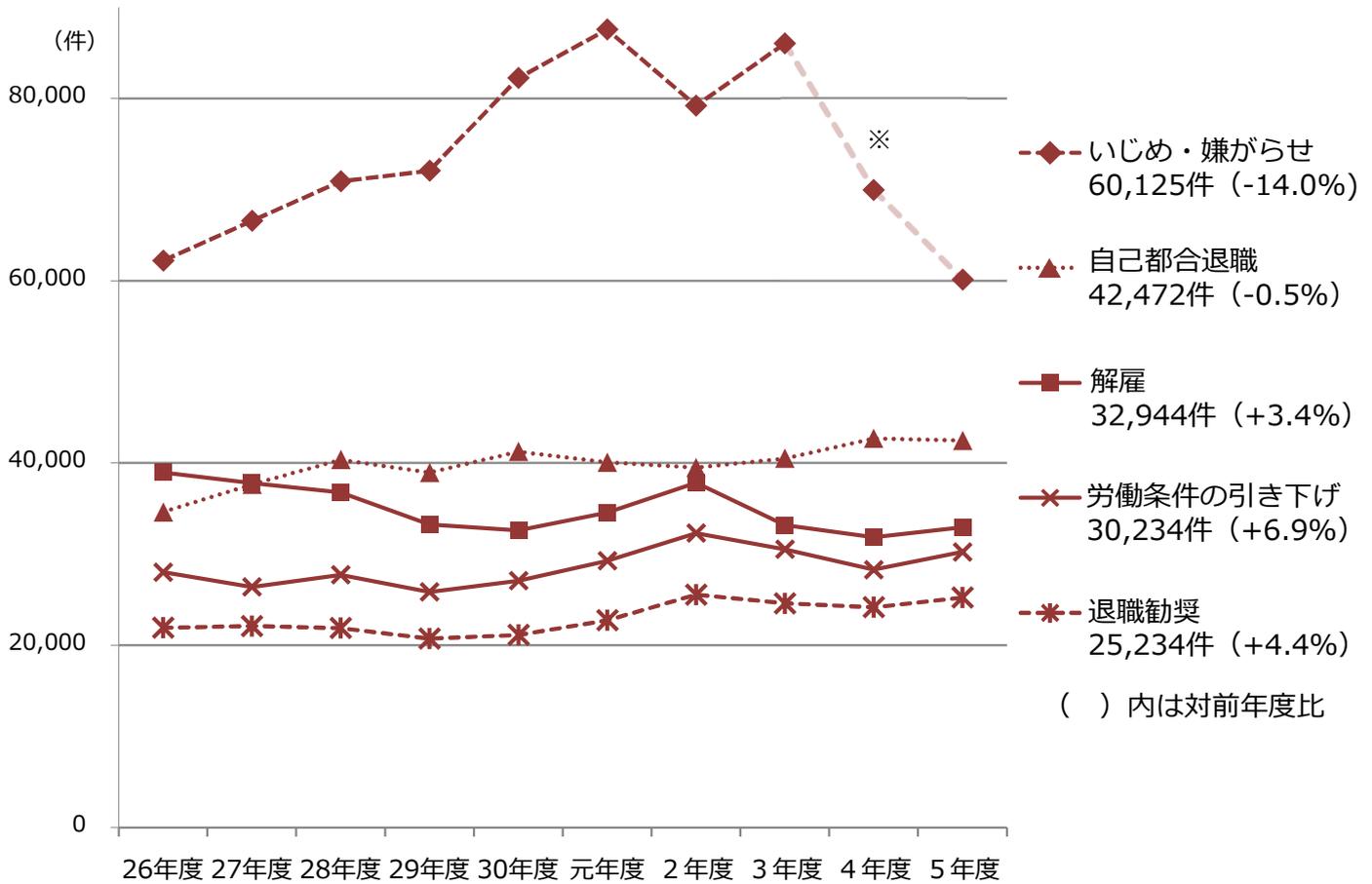
ほか 計123,040

雇止め	14,677	(4.7%)
出向・配置転換	10,384	(3.3%)
雇用管理等	9,705	(3.1%)
募集・採用	2,634	(0.8%)
採用内定取り消し	2,157	(0.7%)
その他の労働条件	51,805	(16.5%)
その他	31,678	(10.1%)



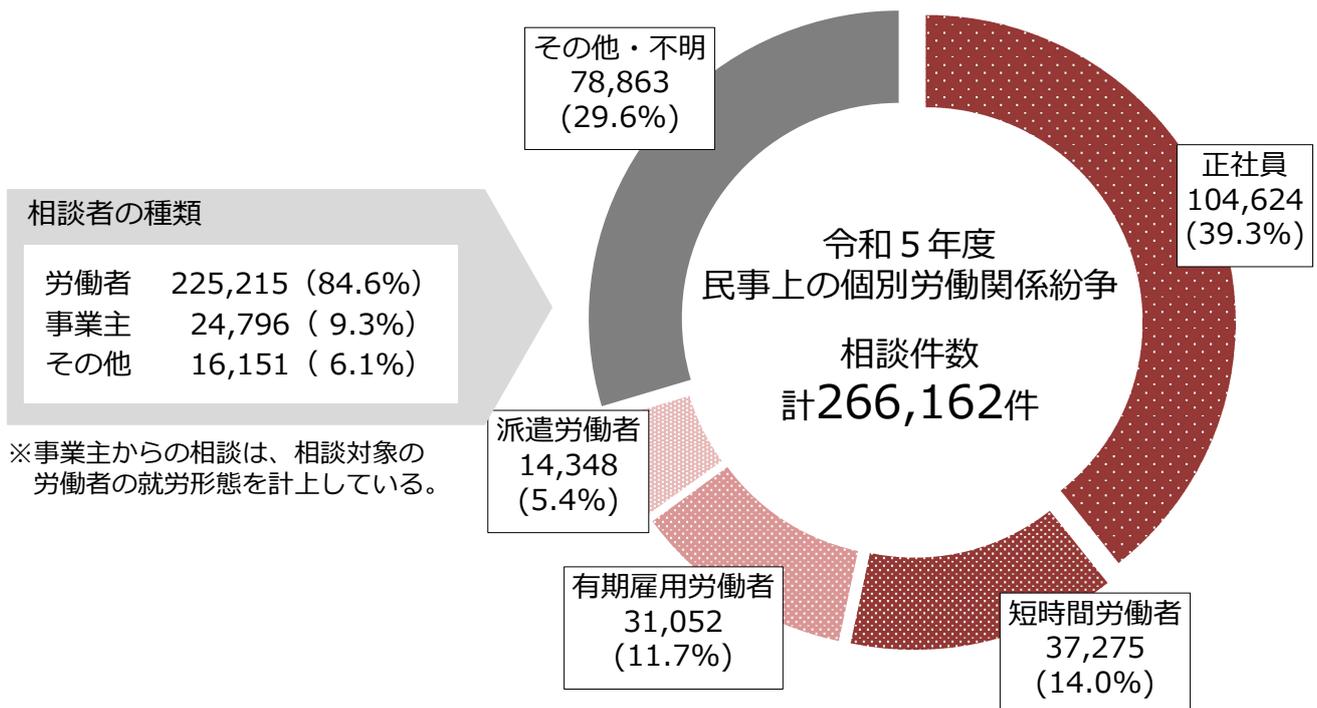
※ ( ) 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

### (3) 民事上の個別労働関係紛争 | 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) 民事上の個別労働関係紛争 | 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 民事上の個別労働関係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 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件の 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
26年度	38,966	12,163	21,928	1,639	34,626	9,458	28,015	36,026	62,191	5,127	2,819	37,667	290,625
	13.4	4.2	7.5	0.6	11.9	3.3	9.6	12.4	21.4	1.8	1.0	13.0	100
27年度	37,787	11,997	22,110	1,604	37,648	9,864	26,392	37,177	66,566	5,422	3,041	37,969	297,577
	12.7	4.0	7.4	0.5	12.7	3.3	8.9	12.5	22.4	1.8	1.0	12.8	100
28年度	36,760	12,472	21,901	1,961	40,364	9,244	27,723	39,096	70,917	6,314	3,162	40,606	310,520
	11.8	4.0	7.1	0.6	13.0	3.0	8.9	12.6	22.8	2.0	1.0	13.1	100
29年度	33,269	14,442	20,736	1,916	38,954	9,075	25,841	39,201	72,067	6,436	2,748	40,336	305,021
	10.9	4.7	6.8	0.6	12.8	3.0	8.5	12.9	23.6	2.1	0.9	13.2	100
30年度	32,614	12,307	21,125	1,870	41,258	9,177	27,082	45,960	82,797	6,383	2,737	40,171	323,481
	10.1	3.8	6.5	0.6	12.8	2.8	8.4	14.2	25.6	2.0	0.8	12.4	100
元年度	34,561	13,110	22,752	1,995	40,081	10,163	29,258	52,487	87,570	7,107	2,803	41,079	342,966
	10.1	3.8	6.6	0.6	11.7	3.0	8.5	15.3	25.5	2.1	0.8	12.0	100
2年度	37,826	15,056	25,560	2,387	39,498	10,438	32,301	55,366	79,190	7,651	2,193	40,080	347,546
	10.9	4.3	7.4	0.7	11.4	3.0	9.3	15.9	22.8	2.2	0.6	11.5	100
3年度	33,189	14,346	24,603	1,924	40,501	10,749	30,524	57,847	86,034	8,913	2,537	41,747	352,914
	9.4	4.1	7.0	0.5	11.5	3.0	8.6	16.4	24.4	2.5	0.7	11.8	100
4年度	31,872	13,913	24,178	2,007	42,694	10,322	28,287	49,119	69,932	8,982	2,405	33,104	316,815
	10.1	4.4	7.6	0.6	13.5	3.3	8.9	15.5	22.1	2.8	0.8	10.4	100
5年度	32,944	14,677	25,234	2,157	42,472	10,384	30,234	51,805	60,125	9,705	2,634	31,678	314,049
	10.5%	4.7%	8.0%	0.7%	13.5%	3.3%	9.6%	16.5%	19.1%	3.1%	0.8%	10.1%	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の。

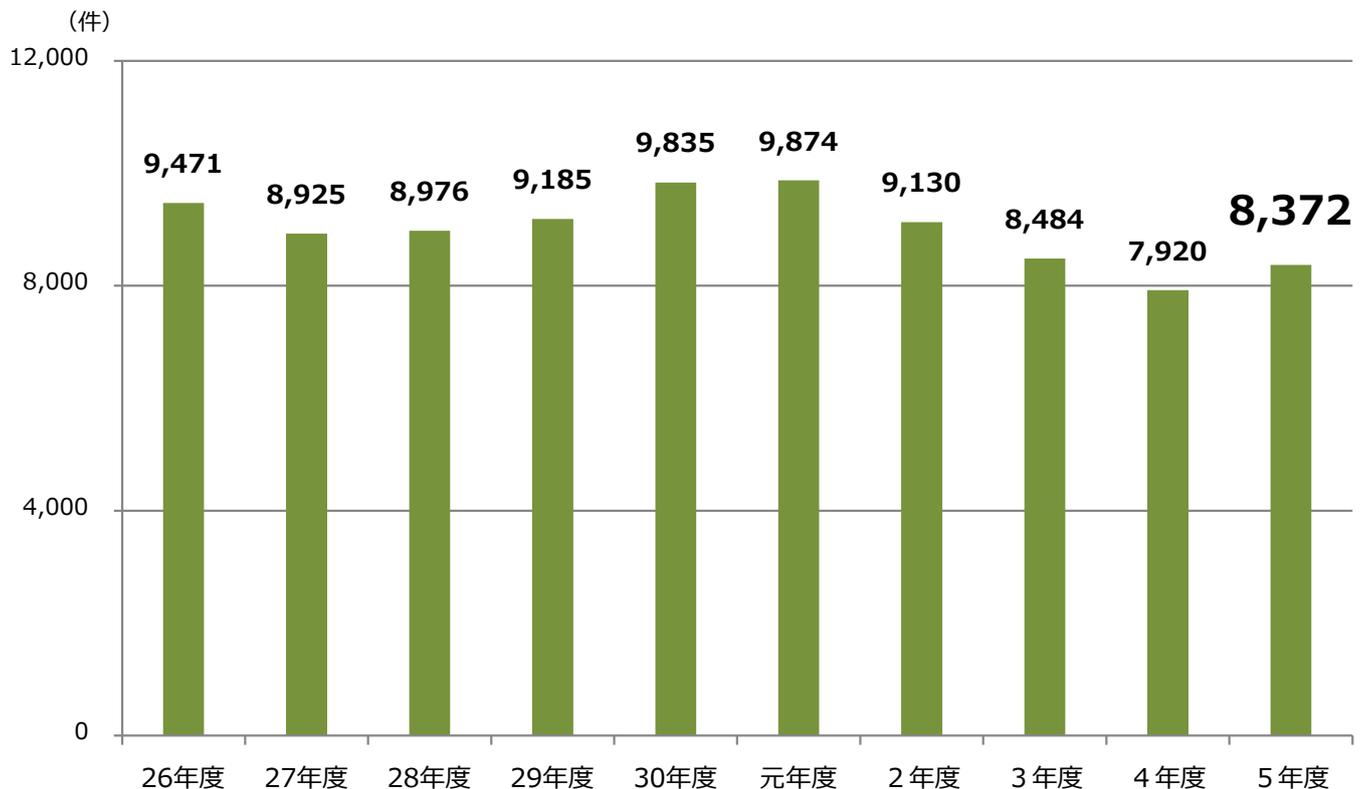
**【参考】第2表 民事上の個別労働関係紛争相談件数の推移（就労形態別）**

	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
26年度	91,111	38,583	10,399	26,128	72,585	238,806
	38.2	16.2	4.4	10.9	30.4	100
27年度	92,624	39,841	10,549	25,732	76,379	245,125
	37.8	16.3	4.3	10.5	31.2	100
28年度	96,120	37,269	12,239	28,814	81,018	255,460
	37.6	14.6	4.8	11.3	31.7	100
29年度	95,032	35,971	12,448	30,754	78,800	253,005
	37.6	14.2	4.9	12.2	31.1	100
30年度	101,804	37,099	13,770	29,922	83,940	266,535
	38.2	13.9	5.2	11.2	31.5	100
元年度	106,240	39,460	14,606	29,466	89,438	279,210
	38.1	14.1	5.2	10.6	32.0	100
2年度	100,482	39,686	14,686	31,176	92,748	278,778
	36.0	14.2	5.3	11.2	33.3	100
3年度	103,484	39,122	13,143	31,427	96,963	284,139
	36.4	13.8	4.6	11.1	34.1	100
4年度	104,353	38,377	13,870	30,142	85,443	272,185
	38.3	14.1	5.1	11.1	31.4	100
5年度	104,624	37,275	14,348	31,052	78,863	266,162
	39.3%	14.0%	5.4%	11.7%	29.6%	100%

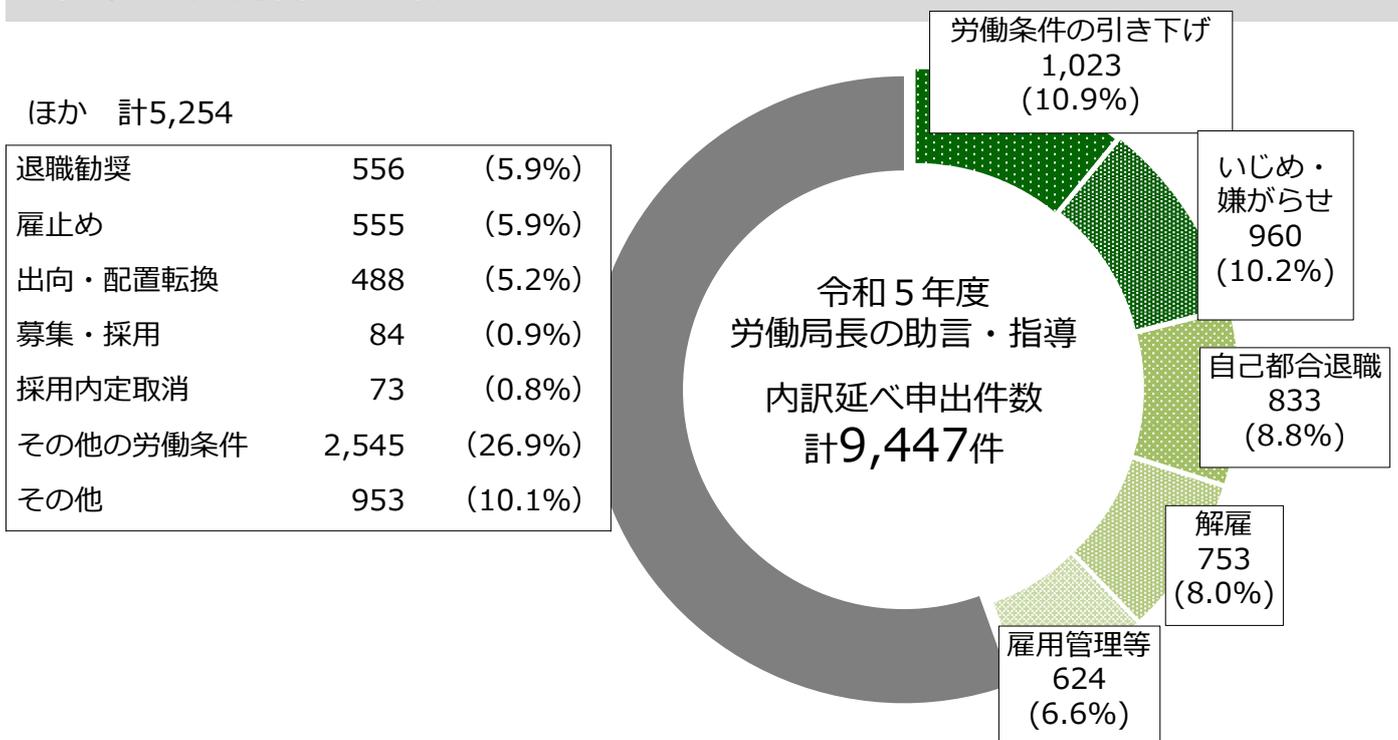
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

## 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)

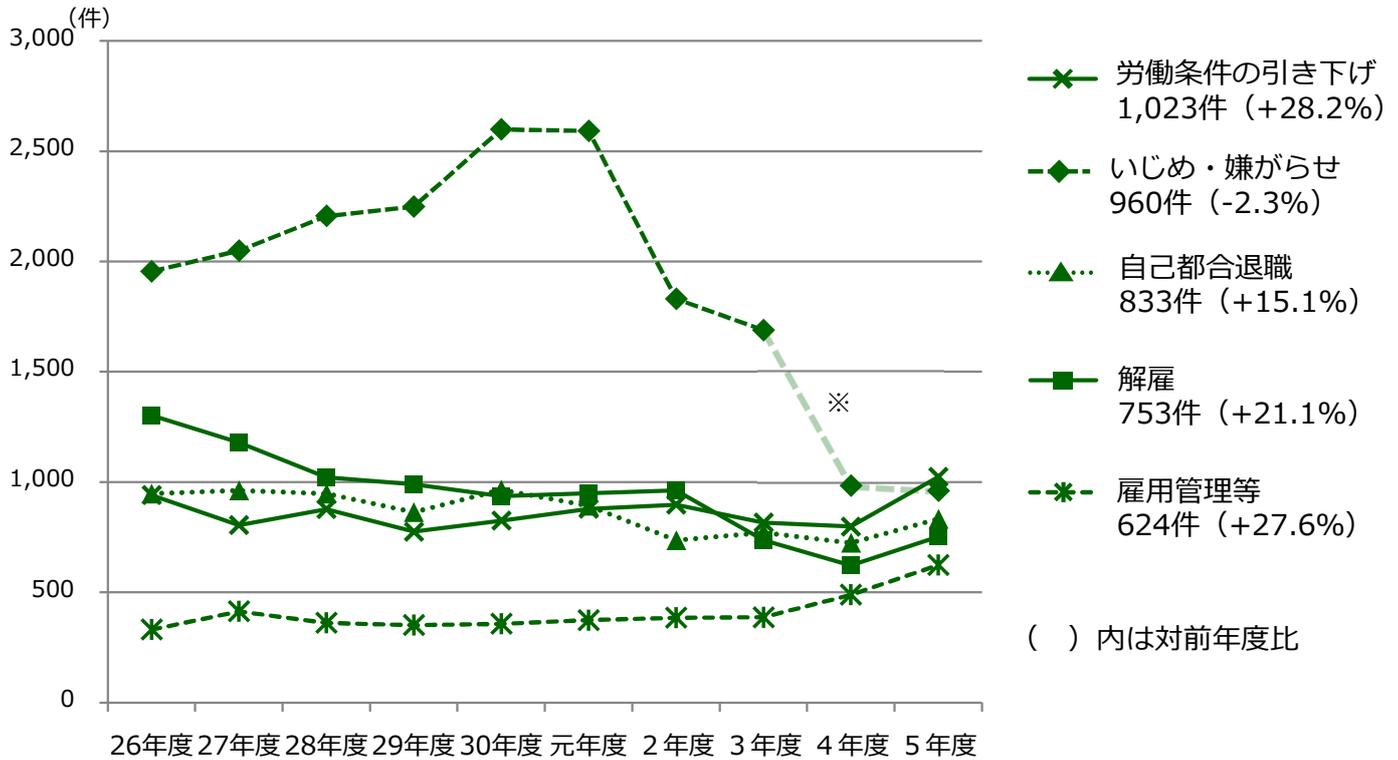


### (2) 申出内容別の件数



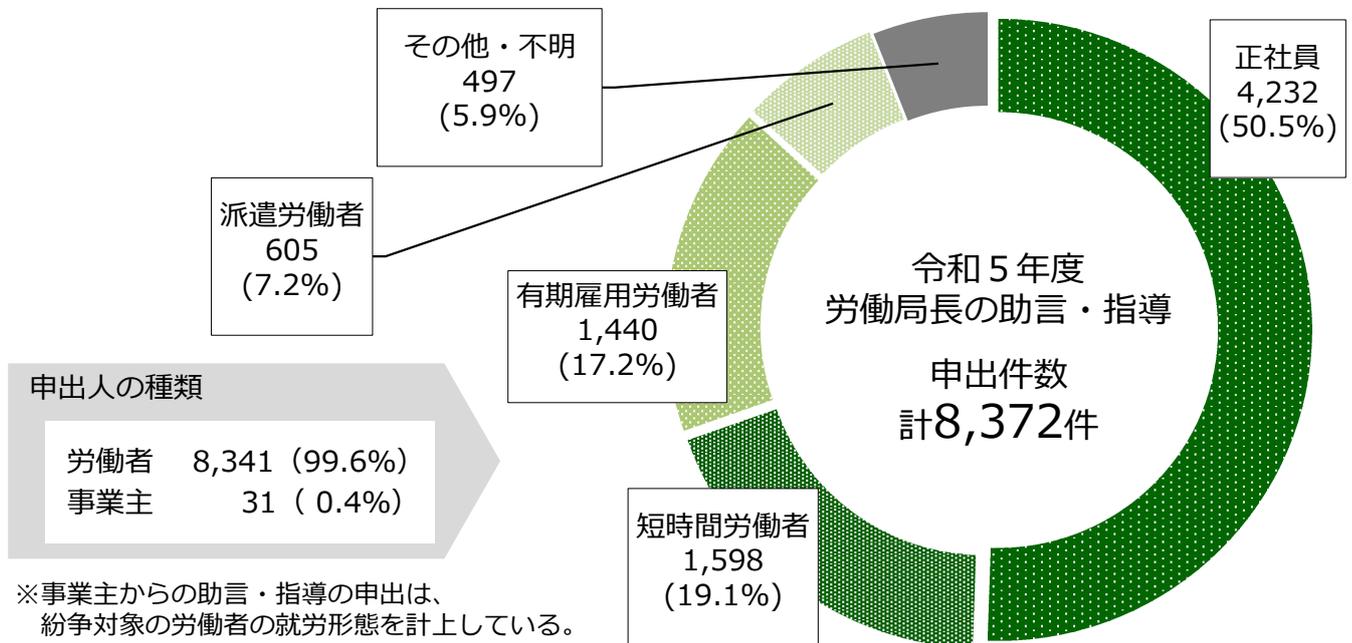
※ ( )内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### (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



【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件の 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
26年度	1,303	566	745	102	947	467	941	1,610	1,955	331	99	1,282	10,348
	12.6	5.5	7.2	1.0	9.2	4.5	9.1	15.6	18.9	3.2	1.0	12.4	100
27年度	1,180	534	662	93	962	450	804	1,471	2,049	414	106	1,017	9,742
	12.1	5.5	6.8	1.0	9.9	4.6	8.3	15.1	21.0	4.2	1.1	10.4	100
28年度	1,022	564	614	85	948	427	877	1,659	2,206	362	105	1,023	9,892
	10.3	5.7	6.2	0.9	9.6	4.3	8.9	16.8	22.3	3.7	1.1	10.3	100
29年度	990	728	575	77	864	466	775	1,806	2,249	352	86	1,039	10,007
	9.9	7.3	5.7	0.8	8.6	4.7	7.7	18.0	22.5	3.5	0.9	10.4	100
30年度	936	595	658	97	965	495	825	2,086	2,599	357	98	1,026	10,737
	8.7	5.5	6.1	0.9	9.0	4.6	7.7	19.4	24.2	3.3	0.9	9.6	100
元年度	949	525	613	86	892	527	878	2,253	2,592	374	78	939	10,706
	8.9	4.9	5.7	0.8	8.3	4.9	8.2	21.0	24.2	3.5	0.7	8.8	100
2年度	962	587	633	90	736	509	897	2,269	1,831	385	58	985	9,942
	9.7	5.9	6.4	0.9	7.4	5.1	9.0	22.8	18.4	3.9	0.6	9.9	100
3年度	736	527	572	73	771	487	816	2,318	1,689	387	58	925	9,359
	7.9	5.6	6.1	0.8	8.2	5.2	8.7	24.8	18.0	4.1	0.6	9.9	100
4年度	622	462	527	59	724	508	798	2,342	983	489	69	987	8,570
	7.3%	5.4%	6.1%	0.7%	8.4%	5.9%	9.3%	27.3%	11.5%	5.7%	0.8%	11.5%	100%
5年度	753	555	556	73	833	488	1,023	2,545	960	624	84	953	9,447
	8.0%	5.9%	5.9%	0.8%	8.8%	5.2%	10.8%	26.9%	10.2%	6.6%	0.9%	10.1%	100%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申出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。

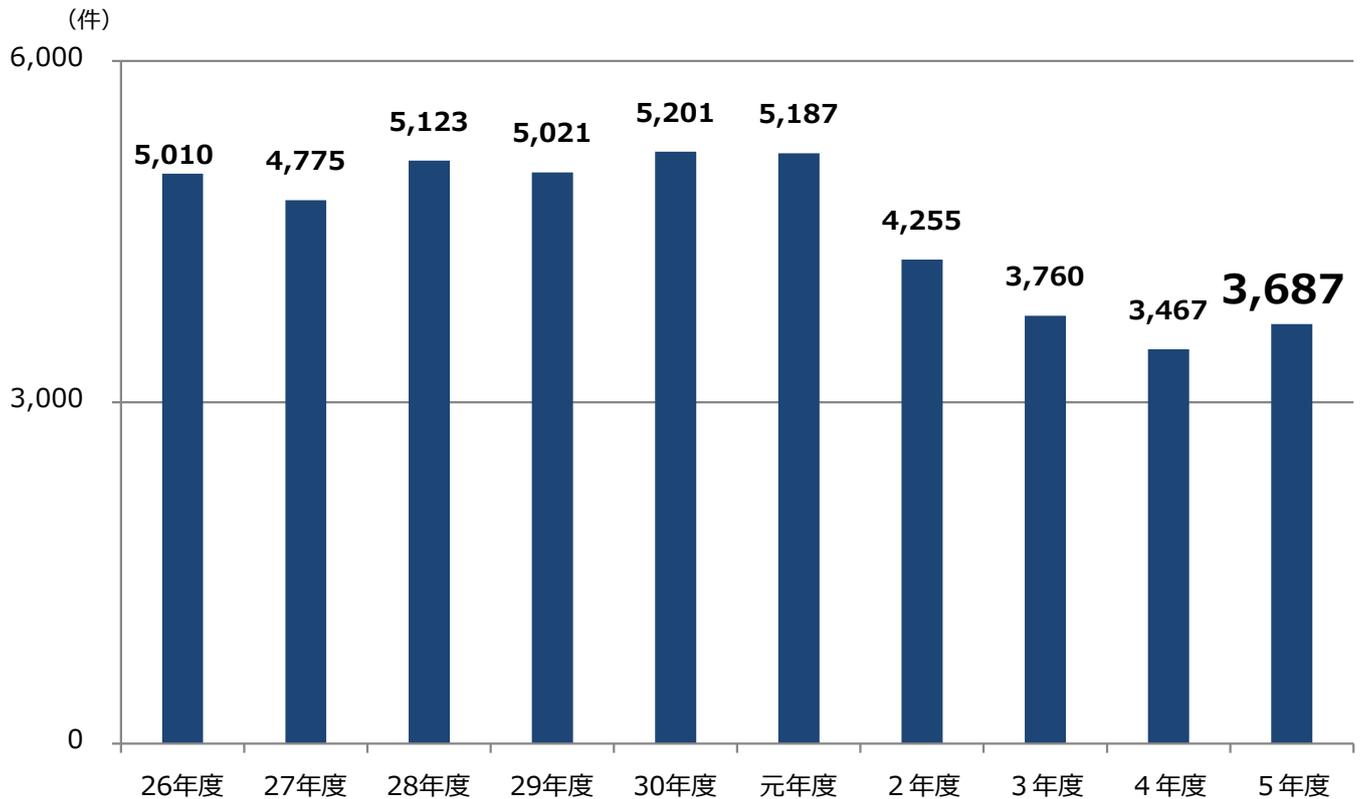
【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	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
26年度	4,630	2,171	570	1,590	510	9,471
	48.9	22.9	6.0	16.8	5.4	100
27年度	4,219	2,117	561	1,548	480	8,925
	47.3	23.7	6.3	17.3	5.4	100
28年度	4,420	1,831	605	1,641	479	8,976
	49.2	20.4	6.7	18.3	5.3	100
29年度	4,469	1,752	651	1,861	452	9,185
	48.7	19.1	7.1	20.3	4.9	100
30年度	5,014	1,767	692	1,848	514	9,835
	51.0	18.0	7.0	18.8	5.2	100
元年度	5,102	1,863	687	1,783	439	9,874
	51.7	18.9	7.0	18.1	4.4	100
2年度	4,546	1,858	658	1,602	466	9,130
	49.8	20.4	7.2	17.5	5.1	100
3年度	4,298	1,645	564	1,530	447	8,484
	50.7	19.4	6.6	18.0	5.3	100
4年度	4,066	1,534	503	1,367	450	7,920
	51.3%	19.4%	6.4%	17.3%	5.7%	100%
5年度	4,232	1,598	605	1,440	497	8,372
	50.5%	19.1%	7.2%	17.2%	5.9%	100%

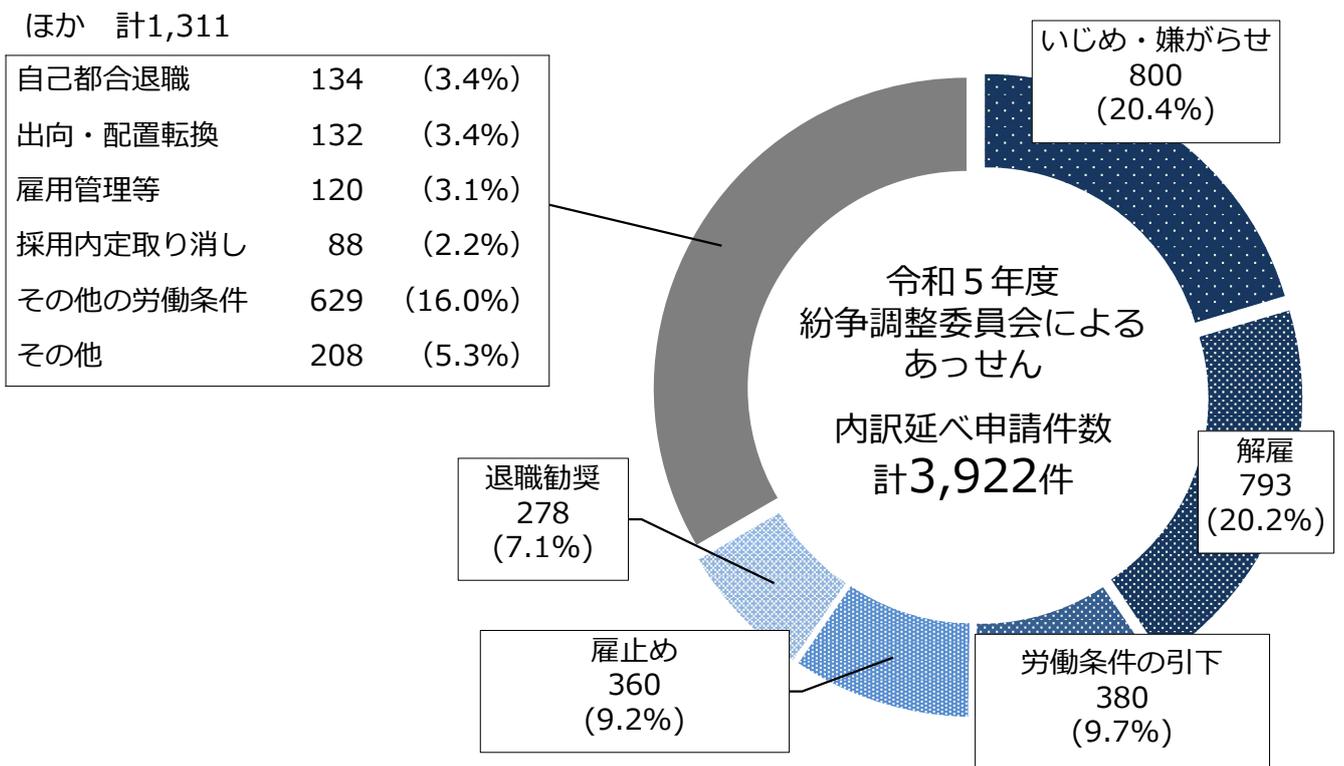
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

### 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)

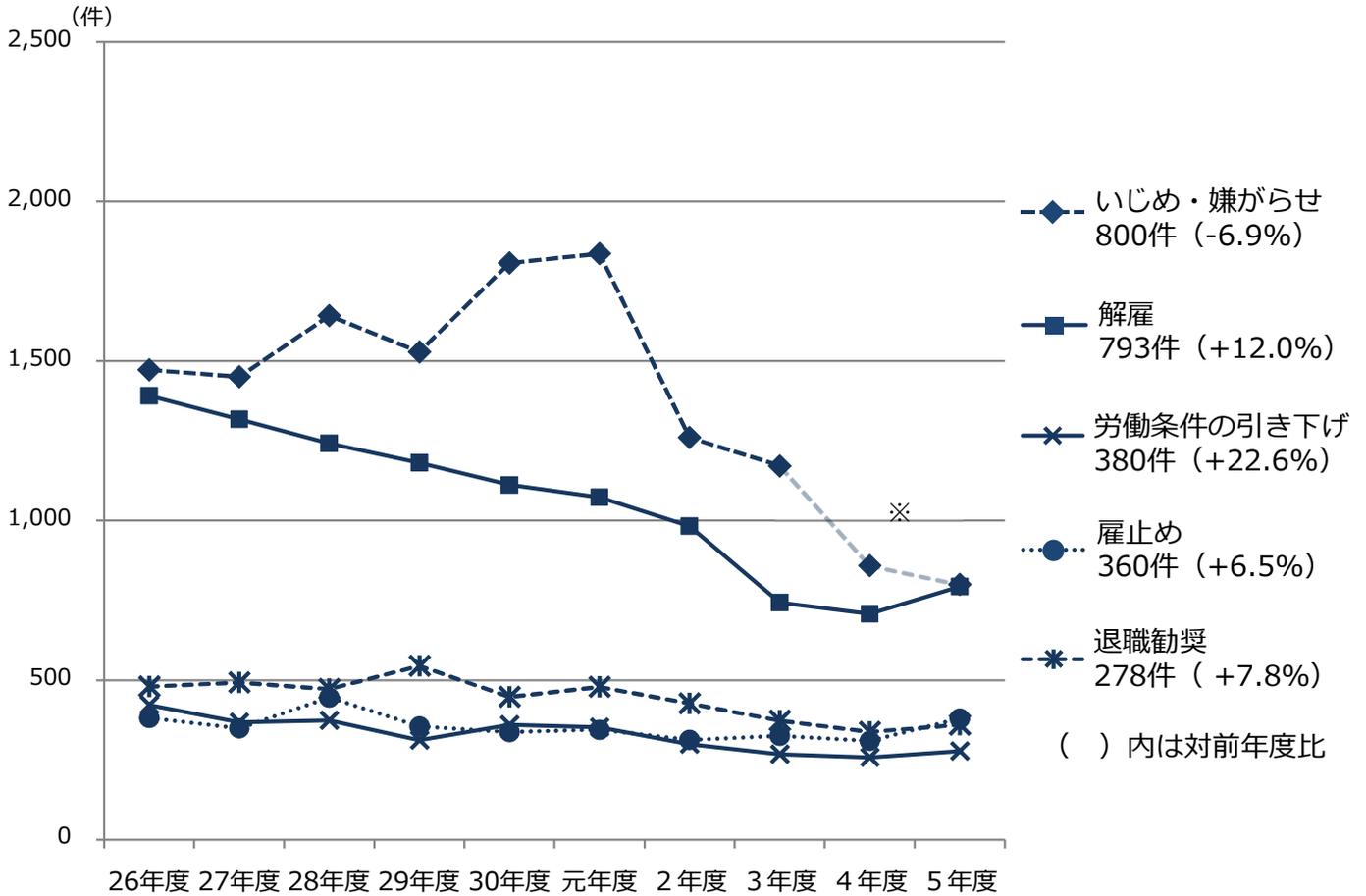


#### (2) 申請内容別の件数



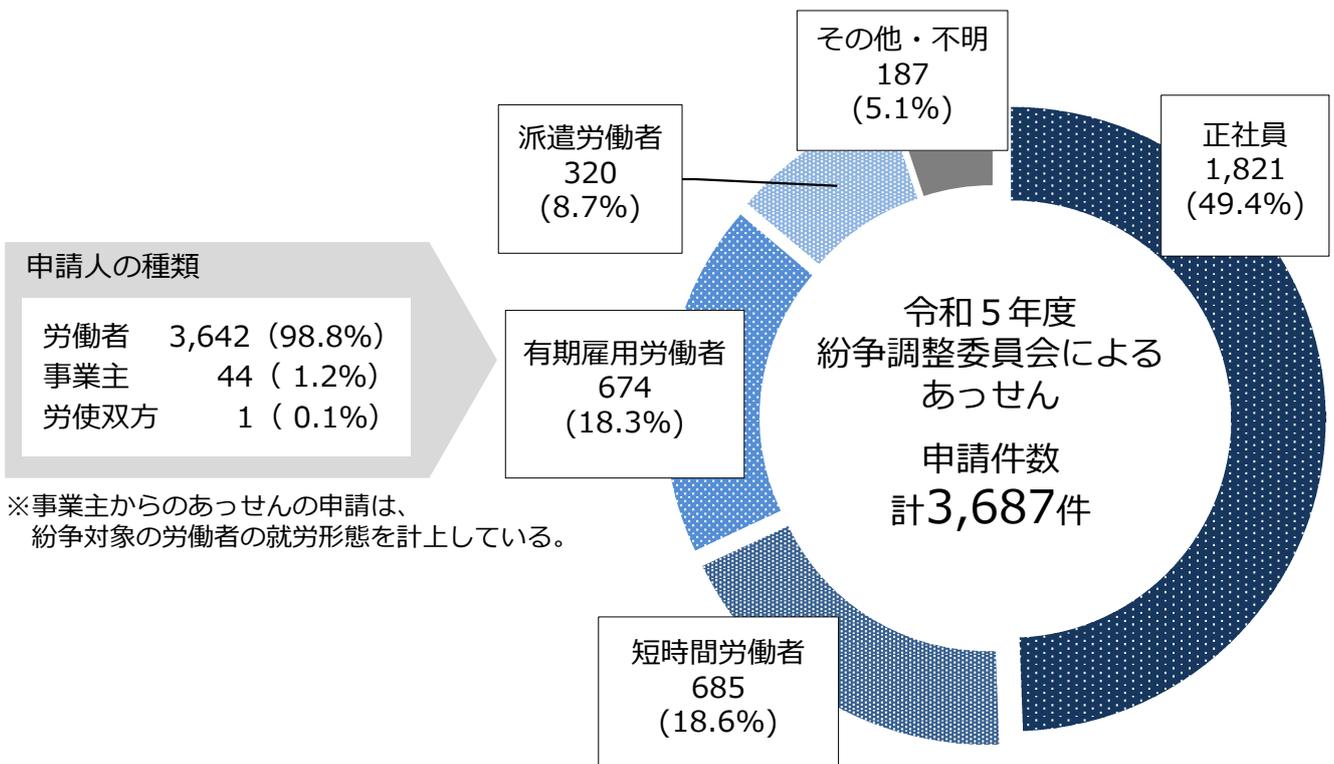
※ ( )内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

### (3) 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

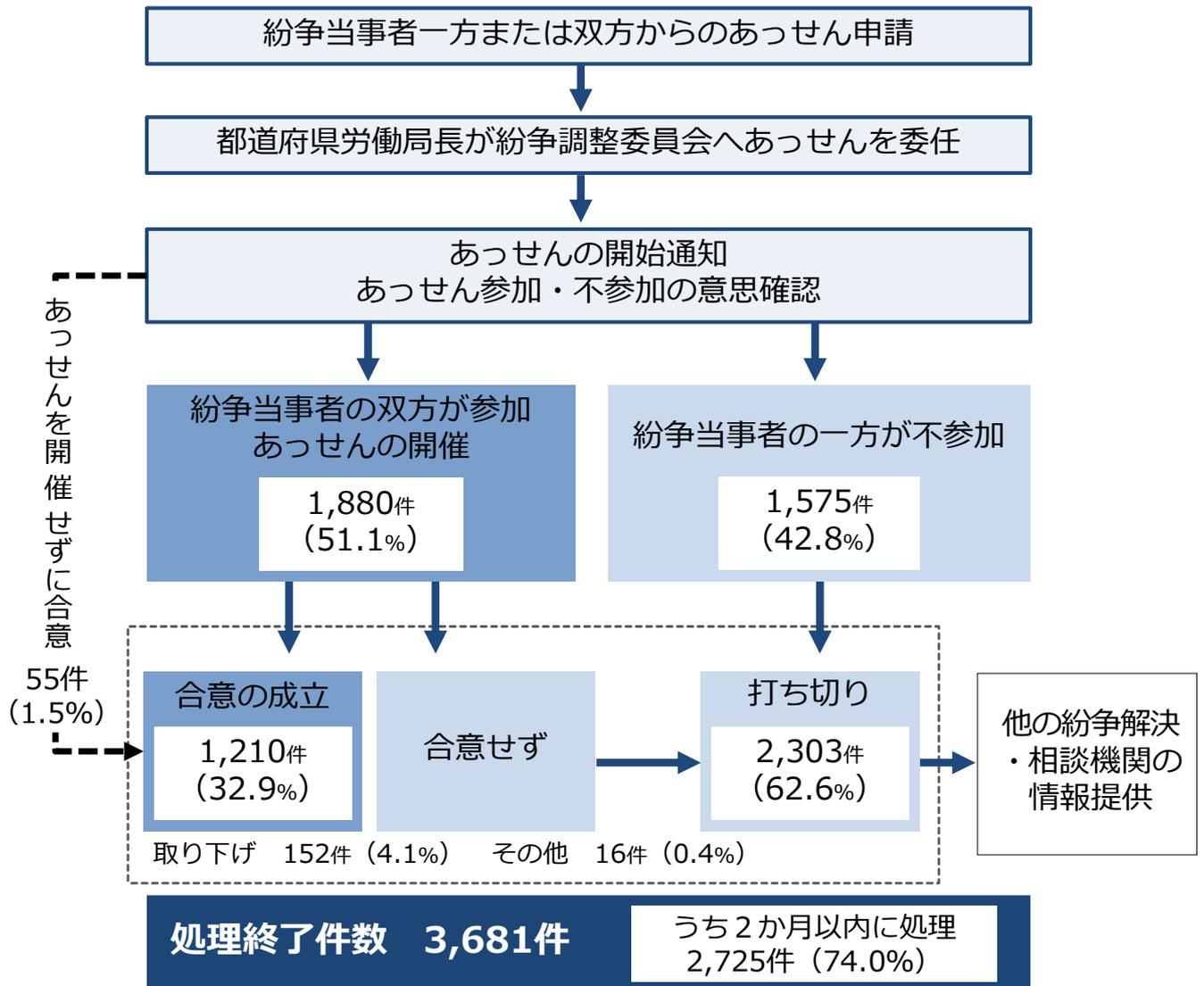


※事業主からのあっせんの申請は、紛争対象の労働者の就労形態を計上している。

※ ( )内は合計件数に占める割合。小数点2位以下を切り上げて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3,681件に占める割合



### 【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

26年度	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
54.2%	57.0%	56.8%	56.9%	56.9%	56.3%	48.4%	52.8%	50.7%	51.1%

### 【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

26年度	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
37.6%	39.3%	39.4%	38.3%	38.1%	36.2%	32.4%	33.1%	31.9%	32.9%

■ 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

26年度	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
66.0%	64.5%	66.4%	65.8%	65.7%	62.4%	64.1%	60.7%	60.1%	61.4%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引き下 げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 件数
26年度	1,392	480	422	114	149	135	382	496	1,473	83	387	5,513
	25.2	8.7	7.7	2.1	2.7	2.4	6.9	9.0	26.7	1.5	7.0	100
27年度	1,318	493	368	107	151	152	349	544	1,451	64	338	5,335
	24.7	9.2	6.9	2.0	2.8	2.8	6.5	10.2	27.2	1.2	6.3	100
28年度	1,242	472	374	120	215	130	445	679	1,643	72	271	5,663
	21.9	8.3	6.6	2.1	3.8	2.3	7.9	12.0	29.0	1.3	4.8	100
29年度	1,181	545	312	104	131	119	355	584	1,529	86	303	5,249
	22.5	10.4	5.9	2.0	2.5	2.3	6.8	11.1	29.1	1.6	5.8	100
30年度	1,112	448	360	97	163	124	338	636	1,808	112	278	5,476
	20.3	8.2	6.6	1.8	3.0	2.3	6.2	11.6	33.0	2.0	5.1	100
元年度	1,073	479	352	107	143	138	345	638	1,837	84	258	5,454
	19.7	8.8	6.5	2.0	2.6	2.5	6.3	11.7	33.7	1.5	4.7	100
2年度	983	427	299	88	141	134	313	523	1,261	68	273	4,510
	21.8	9.5	6.6	2.0	3.1	3.0	6.9	11.6	28.0	1.5	6.1	100
3年度	743	373	268	54	153	136	326	478	1,172	90	227	4,020
	18.5	9.3	6.7	1.3	3.8	3.4	8.1	11.9	29.2	2.2	5.6	100
4年度	708	338	258	73	161	108	310	518	859	116	232	3,681
	19.2%	9.2%	7.0%	2.0%	4.4%	2.9%	8.4%	14.1%	23.3%	3.2%	6.3%	100%
5年度	793	360	278	88	134	132	380	629	800	120	208	3,922
	20.2%	9.2%	7.1%	2.2%	3.4%	3.4%	9.7%	16.0%	20.4%	3.1%	5.3%	100%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申請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。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（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
26年度	2,381	1,010	335	983	301	5,010
	47.5	20.2	6.7	19.6	6.0	100
27年度	2,273	950	300	967	285	4,775
	47.6	19.9	6.3	20.3	6.0	100
28年度	2,461	1,002	359	1,032	269	5,123
	48.0	19.6	7.0	20.1	5.3	100
29年度	2,346	887	378	1,085	325	5,021
	46.7	17.7	7.5	21.6	6.5	100
30年度	2,506	1,017	424	1,040	214	5,201
	48.2	19.6	8.2	20.0	4.1	100
元年度	2,559	984	416	971	257	5,187
	49.3	19.0	8.0	18.7	5.0	100
2年度	2,056	819	345	829	206	4,255
	48.3	19.2	8.1	19.5	4.8	100
3年度	1,862	688	281	766	163	3,760
	49.5	18.3	7.5	20.4	4.3	100
4年度	1,679	658	273	677	180	3,467
	48.4%	19.0%	7.9%	19.5%	5.2%	100%
5年度	1,821	685	320	674	187	3,687
	49.4%	18.6%	8.7%	18.3%	5.1%	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。

# 4 令和5年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

<b>1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談</b>		<b>1,210,412件</b>		
①相談者の種類				
労働者	708,689件 (58.5%)	事業主	350,810件 (29.0%)	その他 150,913件 (12.5%)
相談者のうち、外国人	15,644件 (1.3%)	外国人のうち、 技能実習生	1,273件 (0.1%)	
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 <b>1,364,006</b> 件になる。				
法制度の問い合わせ	834,829件 (61.2%)	労働基準法等の違反の 疑いがあるもの	192,961件 (14.1%)	
民事上の個別労働関係相 談	266,162件 (19.5%)	その他	70,054件 (5.1%)	
<b>2. 民事上の個別労働関係紛争に関する相談の件数</b>		<b>266,162件</b>		
①相談者の種類				
労働者	225,215件 (84.6%)	事業主	24,796件 (9.3%)	その他 16,151件 (6.1%)
②労働者の就労状況				
正社員	104,624件 (39.3%)	短時間労働者	37,275件 (14.0%)	派遣労働者 14,348件 (5.4%)
有期雇用労働者	31,052件 (11.7%)	その他・不明	78,863件 (29.6%)	
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 <b>314,049</b> 件になる。				
普通解雇	26,616件 (8.5%)	整理解雇	2,972件 (0.9%)	懲戒解雇 3,356件 (1.1%)
雇い止め	14,677件 (4.7%)	退職勧奨	25,234件 (8.0%)	採用内定取り消し 2,157件 (0.7%)
自己都合退職	42,472件 (13.5%)	出向・配置転換	10,384件 (3.3%)	労働条件の 引き下げ 30,234件 (9.6%)
その他の労働条件	51,805件 (16.5%)	いじめ・嫌がらせ	60,125件 (19.1%)	雇用管理等 9,705件 (3.1%)
募集・採用	2,634件 (0.8%)	その他	31,678件 (10.1%)	
<b>3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数</b>				
<b>(1) 申出件数</b>		<b>8,372件</b>		
①申出人の種類				
労働者	8,341件 (99.6%)	事業主	31件 (0.4%)	
②労働者の就労状況				
正社員	4,232件 (50.5%)	短時間労働者	1,598件 (19.1%)	派遣労働者 605件 (7.2%)
有期雇用労働者	1,440件 (17.2%)	その他・不明	497件 (5.9%)	
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 <b>9,447</b> 件になる。				
普通解雇	641件 (6.8%)	整理解雇	56件 (0.6%)	懲戒解雇 56件 (0.6%)
雇い止め	555件 (5.9%)	退職勧奨	556件 (5.9%)	採用内定取り消し 73件 (0.8%)
自己都合退職	833件 (8.8%)	出向・配置転換	488件 (5.2%)	労働条件の 引き下げ 1,023件 (10.8%)
その他の労働条件	2,545件 (26.9%)	いじめ・嫌がらせ	960件 (10.2%)	雇用管理等 624件 (6.6%)
募集・採用	84件 (0.9%)	その他	953件 (10.1%)	
<b>(2) 処理件数</b>		<b>8,275件</b>		
①処理の区分				
助言を実施	7,935件 (95.9%)	指導を実施	3件 (0.0%)	
取り下げ	205件 (2.5%)	打ち切り	112件 (1.4%)	その他 20件 (0.2%)
②処理の期間				
1か月以内	8,195件 (99.0%)	1か月を超えて 2か月以内	64件 (0.8%)	2か月超 16件 (0.2%)

#### 4.紛争調整委員会によるあつせんの件数

(1) 申請件数		3,687件	
①申請人の種類			
労働者	3,642件 ( 98.8%)	事業主	44件 ( 1.2%)
		労使双方	1件 ( 0.1%)
②労働者の就労状況			
正社員	1,821件 ( 49.4%)	短時間労働者	685件 ( 18.6%)
有期雇用労働者	674件 ( 18.3%)	派遣労働者	320件 ( 8.7%)
		その他・不明	187件 ( 5.1%)
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 <b>3,922</b> 件になる。			
普通解雇	700件 ( 17.8%)	整理解雇	57件 ( 1.5%)
		懲戒解雇	36件 ( 0.9%)
雇い止め	360件 ( 9.2%)	退職勧奨	278件 ( 7.1%)
		採用内定取り消し	88件 ( 2.2%)
自己都合退職	134件 ( 3.4%)	出向・配置転換	132件 ( 3.4%)
		労働条件の引き下げ	380件 ( 9.7%)
その他の労働条件	629件 ( 16.0%)	いじめ・嫌がらせ	800件 ( 20.4%)
		雇用管理等	120件 ( 3.1%)
その他	208件 ( 5.3%)		
(2) 処理件数		3,681件	
(うち、当事者双方があつせんに参加し、あつせんを開催したものの 1,880 件)			
①処理の区分			
当事者間の合意の成立	1,210件 ( 32.9%)	うちあつせんを開催せずに合意したもの	55件 ( 1.5%)
申請の取り下げ	152件 ( 4.1%)	その他	16件 ( 0.4%)
打ち切り	2,303件 ( 62.6%)	うち不参加による打ち切り	1,575件 ( 42.8%)
②処理の期間			
1か月以内	1,504件 ( 40.9%)	1ヶ月を超えて2か月以内	1,221件 ( 33.2%)
		2か月超	956件 ( 26.0%)

※ ( )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。

#### 参考

- 令和4年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 3,298件 (前年 3,645件)
- 令和4年労働審判事件の新受件数 3,208件 (前年 3,609件)
- ※ 最高裁判所調べ。
- 令和5年労働委員会による個別労働紛争あつせんの新規係属件数 258件 (前年 230件)  
(東京都、兵庫県、福岡県の労働委員会を除く。)

## 5 都道府県別の件数一覧

(令和5年4月1日～令和6年3月31日)

労働局	総合労働 相談件数	民事上の 個別労働関係紛争 相談件数	労働局長による 助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん 申請件数
1 北海道	36,314	12,321	227	114
2 青森	8,179	2,577	129	47
3 岩手	11,564	3,822	83	34
4 宮城	23,168	5,017	132	68
5 秋田	7,204	1,960	61	13
6 山形	9,235	2,138	102	11
7 福島	16,053	4,877	71	87
8 茨城	22,078	5,885	173	146
9 栃木	14,538	4,700	121	75
10 群馬	19,541	5,083	148	49
11 埼玉	48,106	8,772	230	115
12 千葉	44,609	7,632	580	100
13 東京	173,947	27,814	395	848
14 神奈川	75,619	14,526	444	324
15 新潟	16,366	3,825	109	47
16 富山	9,228	2,751	46	14
17 石川	11,017	2,700	92	18
18 福井	8,495	1,766	19	11
19 山梨	6,613	1,652	90	22
20 長野	19,256	4,843	72	58
21 岐阜	19,624	4,071	60	43
22 静岡	34,766	6,575	562	139
23 愛知	74,902	15,049	704	225
24 三重	15,688	4,486	125	41
25 滋賀	15,291	4,007	208	45
26 京都	23,119	7,685	205	86
27 大阪	151,560	25,856	935	265
28 兵庫	45,022	11,026	552	121
29 奈良	9,215	2,141	145	79
30 和歌山	8,574	2,406	59	16
31 鳥取	5,413	1,856	53	19
32 島根	5,903	1,774	41	14
33 岡山	15,321	4,971	98	41
34 広島	33,035	6,943	173	35
35 山口	11,545	2,578	86	13
36 徳島	5,296	2,131	82	4
37 香川	10,087	2,344	55	7
38 愛媛	13,607	3,197	73	30
39 高知	6,405	1,271	19	10
40 福岡	43,049	8,623	165	62
41 佐賀	8,776	2,180	35	18
42 長崎	10,863	3,252	78	10
43 熊本	20,736	5,347	222	43
44 大分	9,051	3,151	52	13
45 宮崎	9,557	2,653	46	30
46 鹿児島	13,113	3,709	50	20
47 沖縄	9,764	2,219	165	57
合計	1,210,412	266,162	8,372	3,687

# 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	労働条件の引き下げに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（有期短時間労働者）は、月16日、1日4時間という労働条件で勤務していたが、業績悪化を理由として、月8日間、1日3時間30分の勤務シフトに減らされ、生活困窮状態に追い込まれた。</p> <p>申出人は、<u>一方的な勤務日数及び労働時間の削減に納得できず、元の労働条件に戻してもらいたい</u>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"> <li>● 事業主に対し、<u>労働契約法第8条に基づき、労働条件の変更は、労使双方の合意によって成立するものであり、一方的な不利益変更は無効となる可能性があることを説明</u>し、話し合いによる解決を図るよう助言した。</li> <li>● 助言に基づき、管理者、直属の上司及び申出人の3人で話し合いが行われ、他の店舗の手伝い業務を追加することで、労働日数は減らさないことに合意し、新たな条件で雇用契約書を取り交わした。</li> </ul>
事例 2	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、同僚から人格を否定する悪口を言われたり、他の同僚に申請人の悪口を言い、また逆に他の同僚の悪口を申請人に聞かせるなど、職場内の人間関係を悪化させる言動があり、上司に相談したが対応がなされなかった。</p> <p>そのような中、申出人が体調不良になり、翌月末の退職を申し出たが、一方的に退職日を早められ、話し合いにも応じてもらえなかった。</p> <p>申出人は、<u>職場の環境改善や退職日について、話し合いを通じた解決を図りたい</u>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"> <li>● 事業主に対し、<u>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</u>するとともに、退職日について話し合いを行うよう助言した。</li> <li>● 助言に基づき、職場内の人間関係については、関係者のヒアリングを行い必要な対応を行うことになり、退職日については本社と所属事務所とで調整を行い、申出人の希望する日で退職手続を進めることとした。</li> </ul>

### 事例 3

### 自己都合退職に関する助言・指導

#### 事案の概要

申出人（正社員）は、事業主に翌月末で退職する意思を伝えたが、就業規則では3か月前の申出が必要であり、申出人が退職するのであれば、3か月後になると回答された。また、有給休暇の取得にも制限があり、退職希望日までの有給消化が認められないルールになっていた。

申出人は、**希望日の退職と有給休暇の取得を認めて欲しい**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、**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する旨を説明し**、有給休暇の取得についても、あわせて申出人と話し合いを行い、紛争の解決を図るよう助言を行った。
- 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、雇用契約の最後の週は有給休暇の取得を認めた。

### 事例 4

### 解雇に関する助言・指導

#### 事案の概要

申出人（正社員）は、入社後6か月を試用期間とする労働契約で就業していたが、5か月就業した時点で、試用期間満了をもって解雇することが通知された。理由は、仕事を覚えるのが遅い、伸びしろがないという内容であったが、申出人はこれに納得できず、継続雇用の希望を伝えたが、受け入れられなかった。

申出人は、**解雇の撤回を求め**、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、申出人と話し合いの上で、解雇を撤回し、試用期間満了後は別の部署に異動し就業を継続することとなった。

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（正社員）は、同僚からの無視や攻撃的な言動を受けたことにより、体調を崩し、通院、服薬するようになった。ハラスメント委員への相談や、事業主への自己申告及び面談を行ったが、状況は改善されなかった。</p> <p>このような状況で就業を続けることは困難であると判断し、自主退職するとともに、ハラスメント委員会に再調査を依頼したが、3か月以上たっても返事がなかった。</p> <p>申請人は、<b>転職による年収減額分と医療費を含む精神的苦痛に対する慰謝料を合わせた200万円の支払いを求めたい</b>として、あっせんに申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、社内で関係者からの聞き取り調査を行い、行為者に対して懲戒処分とするなど、真摯に対応しており、申請人に金銭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。</li> <li>● 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、<b>解決金として20万円</b>を支払うことで合意した。</li> </ul>
事例 2	解雇に関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（短時間アルバイト）は、事前に何の警告もなく、突然1か月後の解雇を通告され、既に決まっていたシフトも取消され、出勤ができなくなった。理由は、関係が悪かった従業員とのトラブルで、一方的に申請人の勤務態度が問題であると判断されたもので、弁明の機会も与えられなかった。</p> <p>問題と指摘された内容には真実でないものも含まれており、解雇に相当する行為は行っていないとして、申請人は、事業主に対し、<b>解雇の撤回を求めたい</b>として、あっせんに申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● あっせん委員が当事者双方に聴き取りを行った上で、事業主に対し、<b>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</b>、本件内容は裁判等において解雇理由とするには不十分と判断される可能性があることを説明した。</li> <li>● 申請人は金銭解決を望まず、解雇の撤回を求めていることを伝えたと、事業主はこれを受け入れ、継続勤務することで合意した。</li> </ul>

### 事例 3

### 雇止めに関するあっせん

#### 事案の概要

申請人（派遣労働者）は、3か月の雇用契約を複数回契約更新し、就業していた。ある時、個人情報取扱について上司に注意喚起したところ、余計なことはしないように言われ、これ以降、業務内容を限定されたり、休日勤務を自分だけ禁止されるようになり、最終的に、業務縮小を理由として雇止めされることとなったが、何故自分が雇止めの対象になったのか納得のいく説明がなかった。

申請人は、**雇止めを含む一連の出来事に対する精神的苦痛や経済的損失に対する補償金として、500万円の支払いを求めたい**として、あっせんを申請したものの。

#### あっせんのポイント・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、申請人の雇止め理由は、業務縮小と申請人の勤務態度であり、申請人1人を雇止めにしたわけではなく、不合理とは考えていないが、期間の短い更新を何度も繰り返したことは申し訳なく思っており、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、**解決金として給与3か月相当分（約80万円）**を支払うことで合意した。

### 事例 4

### 労働条件の引き下げに関するあっせん

#### 事案の概要

申請人（有期雇用労働者）は、前職の経験と技能を期待されて入職し、有期契約を更新したが、就業を続ける中で職務内容は軽作業が中心になり、契約期間の途中で給与の見直しを打診され、面談時の圧力により合意書に署名せざるを得ず、その結果給与が減額され、最終的に退職することになった。

給与の減額は自らの自由な意思によるものではなく、契約期間の途中で減額されることは納得がいかないとして、**退職月までの給与減額分として約23万円の支払いを求めたい**として、あっせんを申請したものの。

#### あっせんのポイント・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、申請人の業務は軽作業を中心とするものに変化していたため、定期的な賃金改定時期に見直すこととなり、本人の合意を得た上で給与を減額した。申請人の業務は軽作業とはいえ重要であり、退職を迫るつもりはなく、慰留を試みたが、申請人の意思で退職に至った。申請人の求める金額を支払うことは出来ないが、紛争の解決を望んでいると述べた。
- これを受けて、あっせん委員が譲歩可能な解決策を調整した結果、**解決金として9万円**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。