

広島労働局発表  
令和6年7月18日（木）

## 【照会先】

広島労働局雇用環境・均等室  
雇用環境・均等室長 高橋 秀寿  
室長補佐 大江 千穂子  
労働紛争調整官 上内 隆司  
（電話） 082（221）9247

「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、約3万3,000件で対前年比22%と大幅増加  
紛争の内容は「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多！

広島労働局（局長：小沼 宏治）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、以下のとおり公表します。

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、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。（資料1参照）

今回の取りまとめ結果を受けて、広島労働局は、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談に適切に対応するよう努めるとともに、助言・指導及びあっせんを的確に運用するなど、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まいります。

## 【ポイント】

- 1 総合労働相談件数は急増し、民事上の個別労働紛争相談件数（参考1を参照）及び助言・指導の申出件数も大幅に増加。「あっせん」の申請件数も増加。

|                    |                       |
|--------------------|-----------------------|
| ① 総合労働相談件数         | 33,035 件（前年度比 22.8%増） |
| 内訳                 |                       |
| →法令制度の問合せ          | 22,408 件（前年度比 28.9%増） |
| →労働基準法等の違反の疑いのあるもの | 6,030 件（前年度比 21.6%増）  |
| →民事上の個別労働紛争相談件数    | 6,943 件（前年度比 19.3%増）  |
| ② 助言・指導申出件数        | 173 件（前年度比 26.2%増）    |
| ③ あっせん申請件数         | 35 件（前年度比 2.9%増）      |

- 2 パワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせの相談件数は 2,883 件で、全相談件数の約9%となっており、統計開始してから過去最多となっている。

また、パワーハラスメントを除くいじめ・嫌がらせの件数も 1,336 件で、民事上の個別労働紛争の相談内容別の件数で引き続き最多となっており、次いで自己都合退職や解雇の相談が多くなっている。

なお、解雇の相談件数は対前年比 49.3%と大幅に増加している。（資料2）。

※ 自己都合退職の相談とは、退職させてもらえない、会社都合なのに自己都合退職とされるもので、令和5年度は1,036 件となっている。

## 参考

- 1 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（労働基準法等の法令違反に係るものを除く。）。
- 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（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なくなったもの。  
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。  
参考として、同法に関する相談件数等の施行状況については、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。

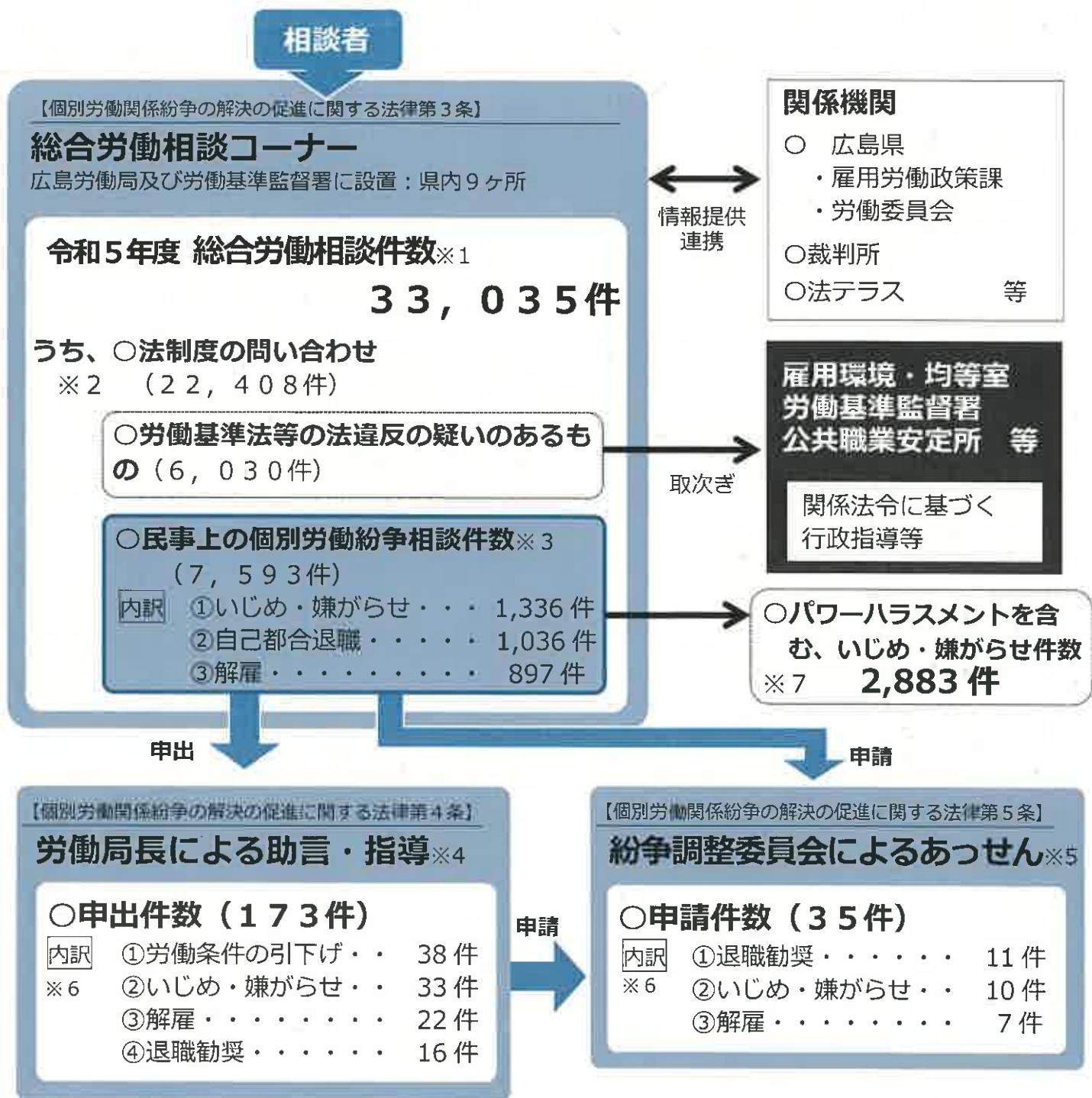
- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

〔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：1,547 件  
紛争解決の援助申立件数：28 件  
調停申請受理件数：11 件

## 添付資料

- ※ 資料1・・・個別紛争解決制度の枠組み
- ※ 資料2・・・令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況（広島労働局）

# 個別労働紛争解決制度の枠組み



※1 総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働相談にワンストップで対応

※2 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。

※3 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に係る延べ相談件数  
(労働基準法等の違反に係るものを除く)

※4 民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争当事者に対し、解決の方向性を示し、自主的な解決を促進

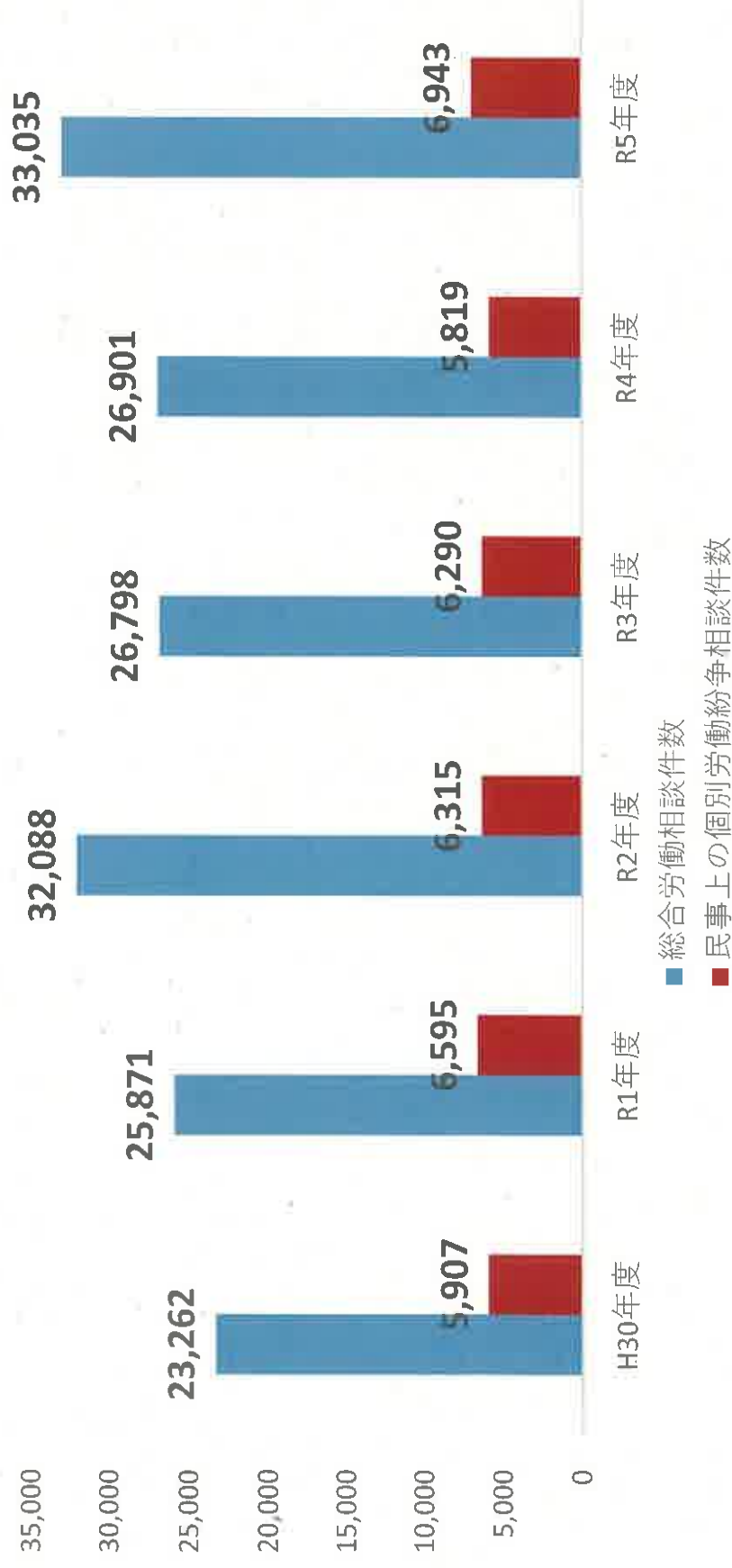
※5 労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授等労働問題の専門家）による解決の促進

※6 複数の内容にまたがる申出・申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上  
(助言指導 延べ221件) (あっせん 延べ51件)

※7 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の施行に伴い、上司等からのいじめ・嫌がらせは同法のパワーハラスメントとして計上し、その相談件数は令和5年度で1,547件となっている。

# 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



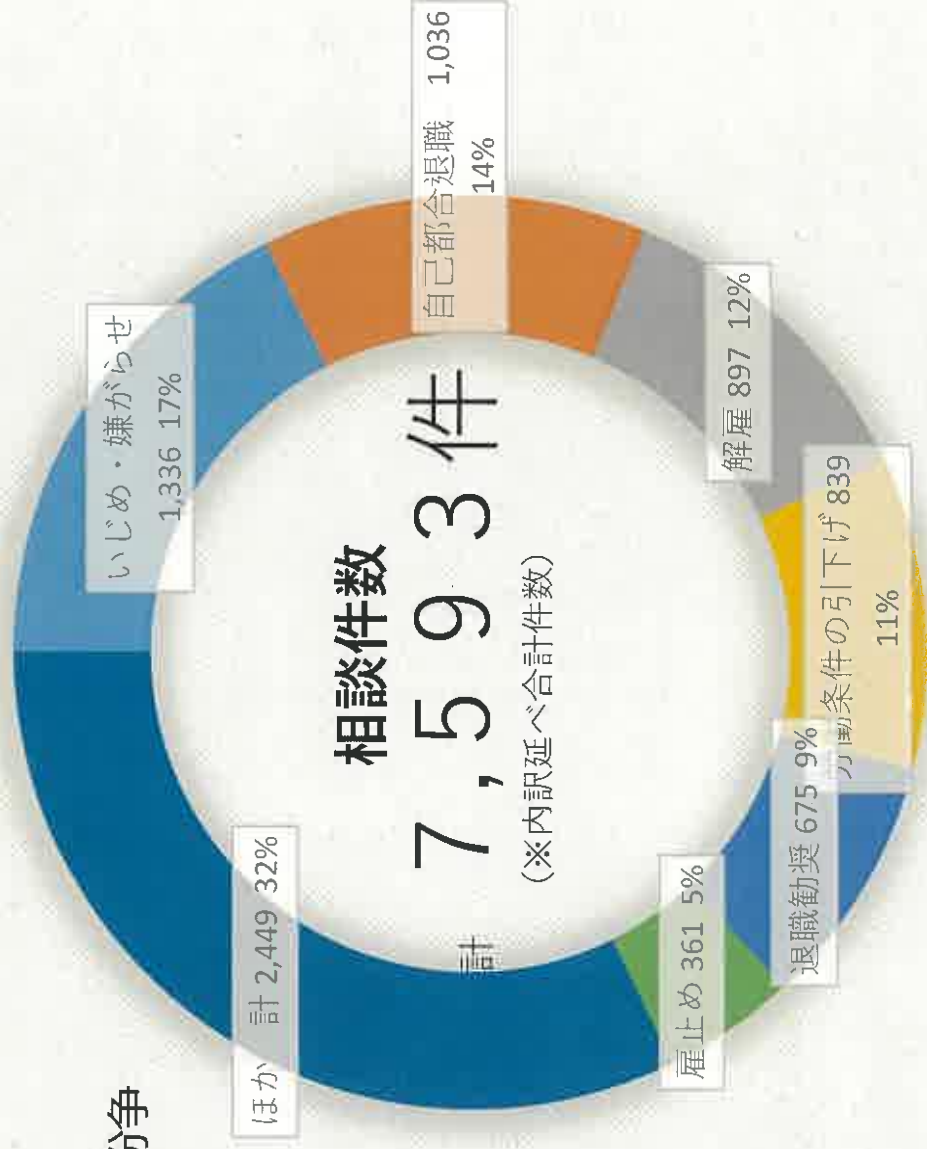
[ 労働条件その他の労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争  
労働基準法等にかかるものを除く ]

## 2 民事上の個別労働紛争

### (1)

### 相談内容別の件数

#### 令和5年度 民事上の個別労働紛争



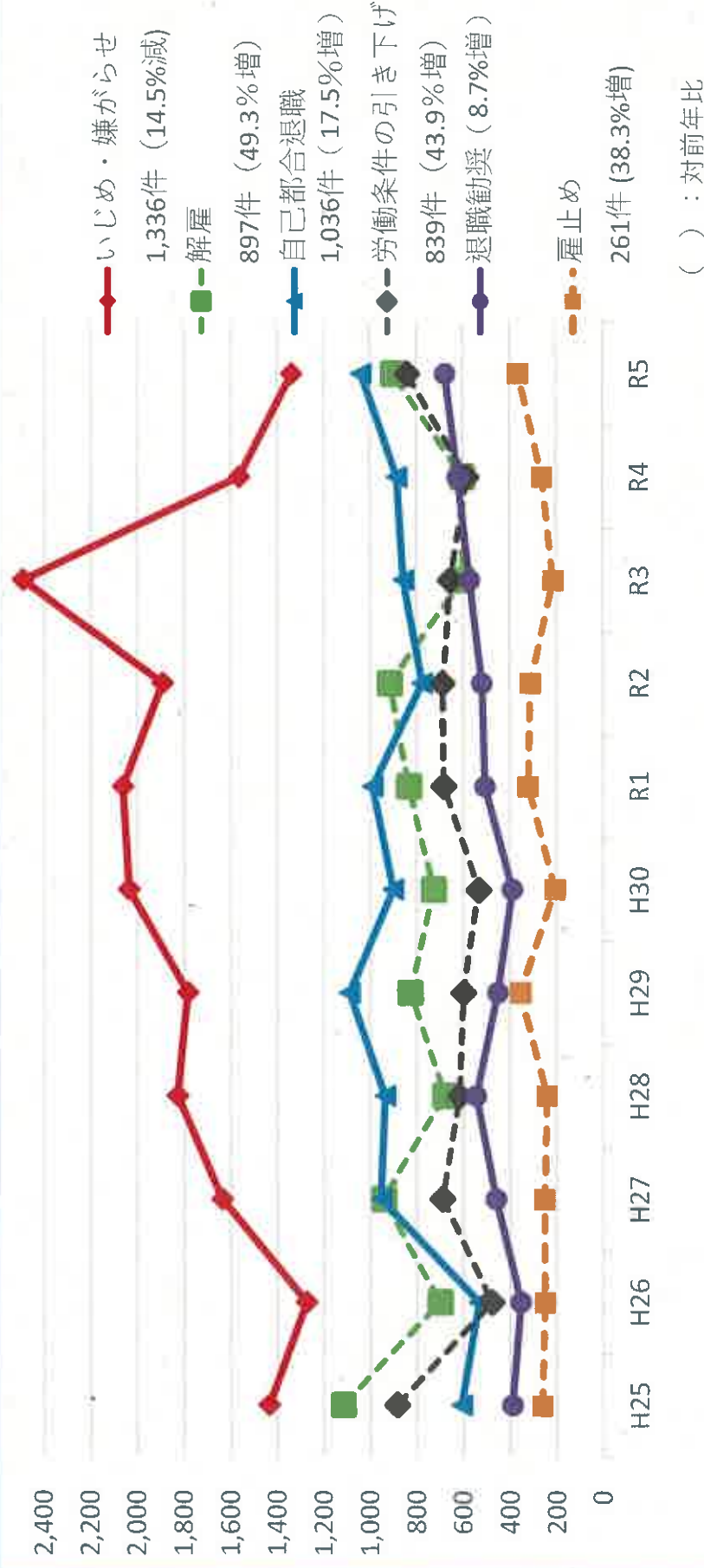
■ いじめ・嫌がらせ ■ 自己都合退職 ■ 解雇 ■ 労働条件の引下げ ■ 退職勧奨 ■ 雇止め ■ ほか 計

※ 内訳延べ合計件数：上記(1)の民事上の個別労働紛争相談件数6,943件のうち、1回の相談において複数の内容にまたがる場合は内容ごとに計上。



## 2 民事上の個別労働紛争

### (2) 主な相談内容別の件数の推移数の推移



| H15 | H16 | H17 | H18 | H19   | H20   | H21   | H22 | H23   | H24   | H25   | H26   | H27   | H28   | H29   | H30   | R1    | R2    | R3    | R4    | R5    | +-    |
|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 304 | 605 | 667 | 877 | 1,453 | 1,525 | 1,339 | 996 | 1,061 | 1,380 | 1,434 | 1,273 | 1,635 | 1,826 | 1,783 | 2,032 | 2,058 | 1,890 | 2,488 | 1,562 | 1,336 | -14.5 |

※令和2年6月、労働施策総合推進法（中小企業のパワーハラスメント防止措置は令和4年4月から義務化）が施行され、職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の当該法に関する紛争はいじめ・嫌がらせに計上していない。

< 参考 > 同法に関する相談件数 : 令和3年度 475件、令和4年度1,305件、令和5年度1,547件

いじめ・嫌がらせに関する全体件数 :  $1,336 + 1,547 = 2,883$ 件

### 3 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせん

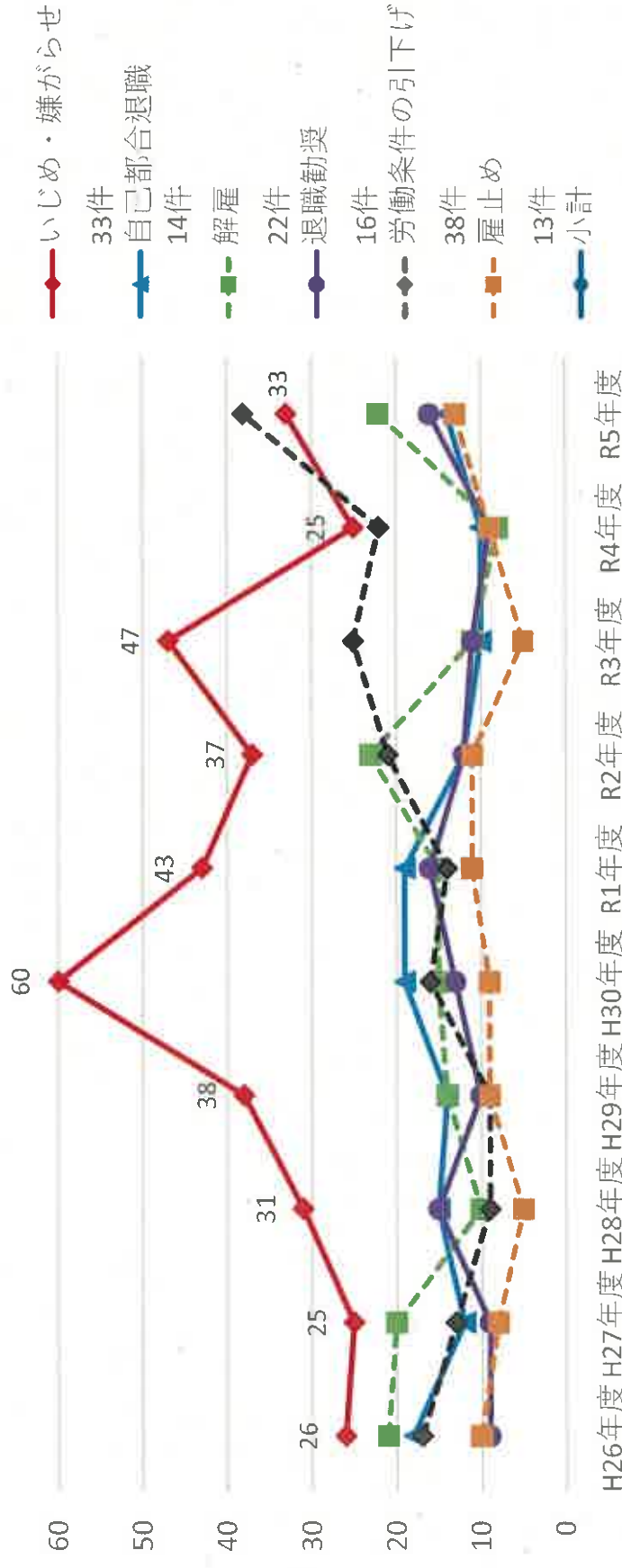
#### (1) 助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数



※1「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、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。

※2「あっせん」：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。

## (2) 助言・指導における主な申出内容別の件数推移



(参考) 助言・指導申出の内容別件数 (令和5年度)

| いじめ・嫌がらせ | 自己都合退職 | 解雇 | 退職勧奨 | 労働条件の引下げ | 雇止め | 出向・配置転換 | 懲戒処分 | 昇給・昇格 | その他の労働条件 | 雇用管理・改善等 | 賠償 | 人事評価 | その他 | ※合計 |
|----------|--------|----|------|----------|-----|---------|------|-------|----------|----------|----|------|-----|-----|
| 33       | 14     | 22 | 16   | 38       | 13  | 8       | 4    | 2     | 40       | 12       | 3  | 1    | 15  | 221 |

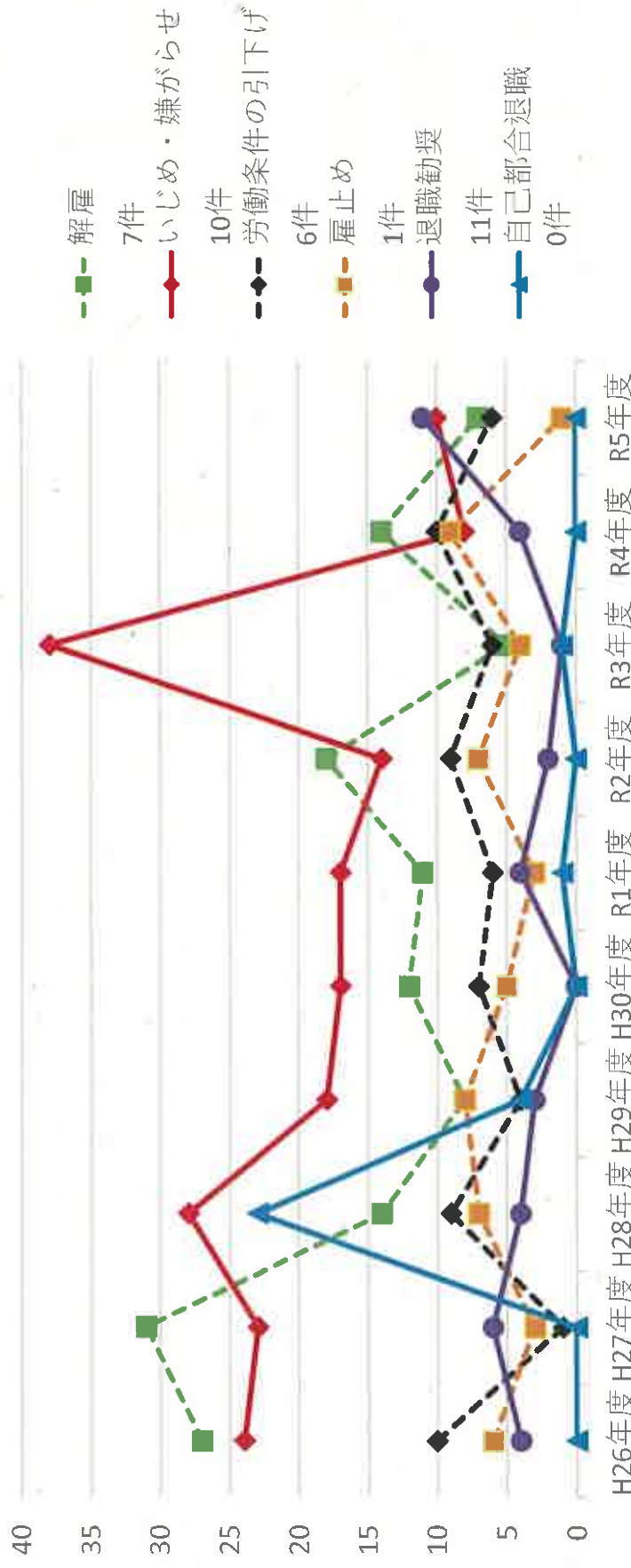
※ 助言・指導申出件数173件のうち、複数の内容に渡る申出があった場合はそれぞれに件数として計上

※令和2年6月、労働施策総合推進法（中小企業のパワーハラスメント防止措置は令和4年4月から義務化）が施行され、職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の当該法に関する紛争はいじめ・嫌がらせに計上していない。

＜参考＞同法に基づく紛争解決の援助申立件数：令和3年度 13件、令和4年度39件、令和5年度28件



### (3) あっせんにおける主な申請内容別の件数推移



(参考) あっせん申請の内容別件数 (令和5年度)

| いじめ・嫌がらせ | 自己都合退職 | 解雇 | 退職勧奨 | 労働条件の引下げ | 雇止め | 出向・配置転換 | 懲戒処分 | 昇給・昇格 | その他の労働条件 | 雇用管理・改善等 | 賠償 | 人事評価 | その他 | ※合計 |
|----------|--------|----|------|----------|-----|---------|------|-------|----------|----------|----|------|-----|-----|
| 10       | 0      | 7  | 11   | 6        | 1   | 2       | 4    | 0     | 5        | 2        | 0  | 2    | 1   | 51  |

※ 申請件数35件のうち、複数の内容に渡る申請があった場合はそれぞれに件数として計上

※令和2年6月、労働施策総合推進法（中小企業のパワーハラスメント防止措置は令和4年4月から義務化）が施行され、職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の当該法に関する紛争はいじめ・嫌がらせに計上していない。

＜参考＞同法に基づく紛争解決の調停申立件数：令和3年度 7件、令和4年度 12件、令和5年度11件