

報道関係者 各位

令和6年 8月 28日(水)

【照会先】

福岡労働局雇用環境・均等部

指導課長 古市 嘉寛

指導課長補佐 内田 トヨ子

労働紛争調整官 米村 康佑

(電 話) 092-411-4894

紛争の内容は「いじめ・嫌がらせ」が 11 年連続で最多

～ 令和 5 年度個別労働紛争解決制度の施行状況 ～

福岡労働局（局長 小野寺 徳子）は、このたび、令和 5 年度の個別労働紛争解決制度の施行状況（別添 1）をと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労働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^{*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。

福岡労働局では、今回の把握した相談内容、本制度の施行状況を踏まえ、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 総合労働相談件数は前年度と比べ減少。助言・指導申出件数、あっせん申請件数は前年度と比べ増加。

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		43,049 件	7.2%減
うち	個別労働関係紛争相談	8,623 件	21.3%減
助言・指導申出		165 件	24.1%増
あっせん申請		62 件	51.2%増

- 2 民事上の個別労働紛争の相談内容は 11 年連続「いじめ・嫌がらせ」がトップ

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は 1,498 件（前年 2,111 件）で 11 年連続トップ。助言・指導の申出、あっせん申請では、ともに「労働条件の引下げ」に関するものがトップであった。

なお、労働施策総合推進法の施行後、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紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。同法に基づく相談件数は 2,643 件であり、個別労働紛争の「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数 1,498 件に合計すると 4,141 件となる^{*4}。

＊ 1 総合労働相談

県内 13 ヶ所の「総合労働相談コーナー」（別添 2）において、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめなど、あらゆる労働問題について、ワンストップで相談に対応しています。

＊ 2 労働局長による助言・指導

個別労働関係紛争に関し、当事者からその解決につき援助を求められた場合に、法令や判例をもとに助言や指導を行っています。

＊ 3 紛争調整委員会によるあっせん

中立的な第三者である紛争調整委員が、紛争当事者双方の主張を聞き、話し合いを促進し、解決を促しています。双方から求められた場合は、あっせん案を提示しています。

＊ 4 令和 2 年 6 月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の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、同法施行以降の大企業の当該紛争に関する者はいじめ・嫌がらせに計上していません（令和 4 年 4 月からは中小企業にも適用され、企業規模にかかわらず全面適用となりました）。なお、労推法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上しています（以下、本資料において同じ。）。

<参考>

同法に基づく相談件数：2,643 件

同法に基づく紛争解決の援助申立件数：53 件

同法に基づく調停申請受理件数：3 件

【添付資料】

- ・別添 1 「令和 5 年度の個別労働紛争解決制度の施行状況」・・・ p 3～14
- ・別添 2 「福岡労働局 総合労働相談コーナー」・・・ p 13
- ・参考 1 「都道府県別の件数一覧」・・・ p 14
- ・参考 2 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要」 p 15
- ・参考 3 「個別労働紛争解決システム」・・・ p 16

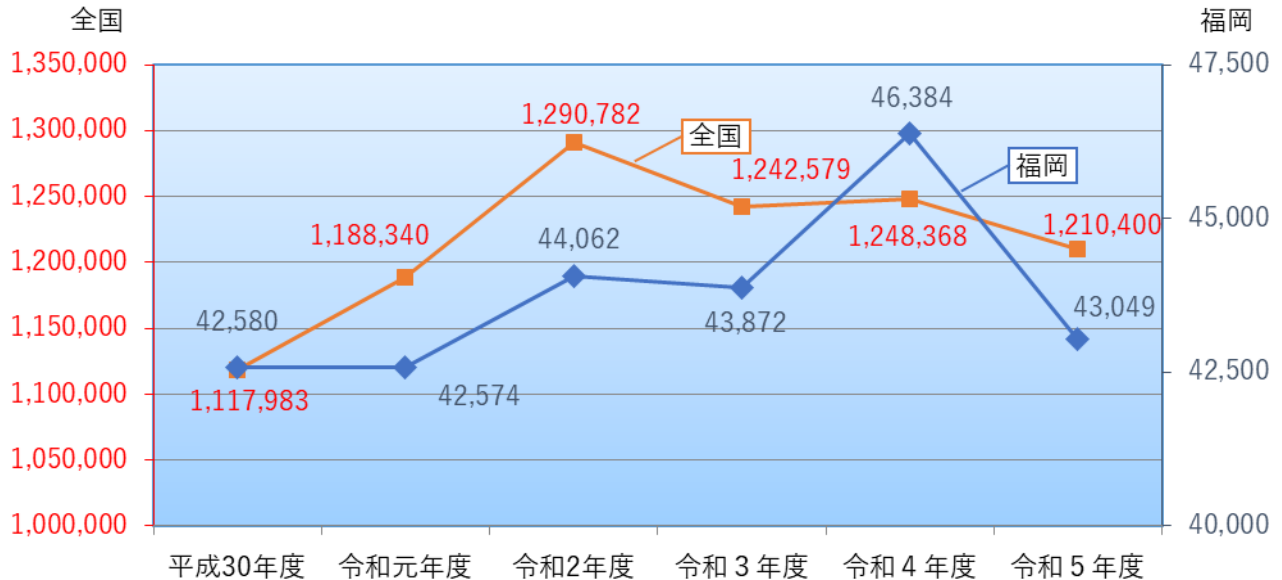
令和5年度の個別労働紛争解決制度の施行状況

1 総合労働相談の状況

(1) 相談件数の動向

令和5年度に福岡県内の「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談は、前年度より3,335件少ない43,049件（前年度比7.2%減）で、18年連続で4万件を超えている。【第1図】

第1図 総合労働相談件数の推移

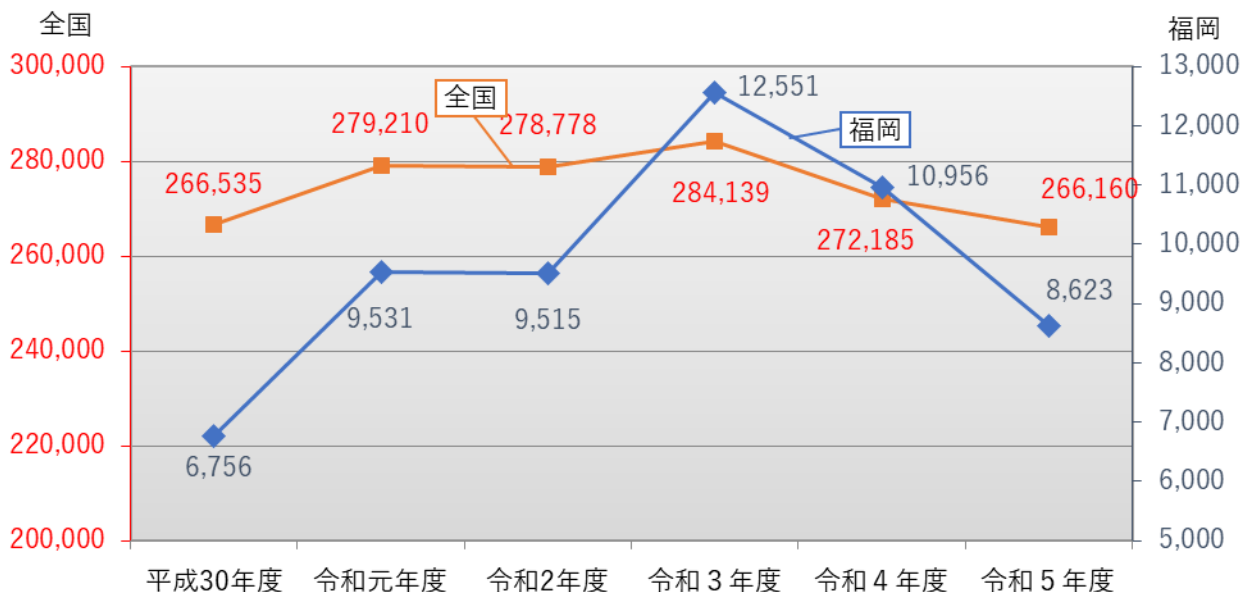


(2) 民事上の個別労働関係紛争に関する相談の動向

【相談件数】

「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談のうち、労働基準法等の違反を伴わない民事上の個別労働関係紛争に関する相談は、福岡では前年度より2,333件少ない8,623件（前年度比21.3%減）であった。【第2図】

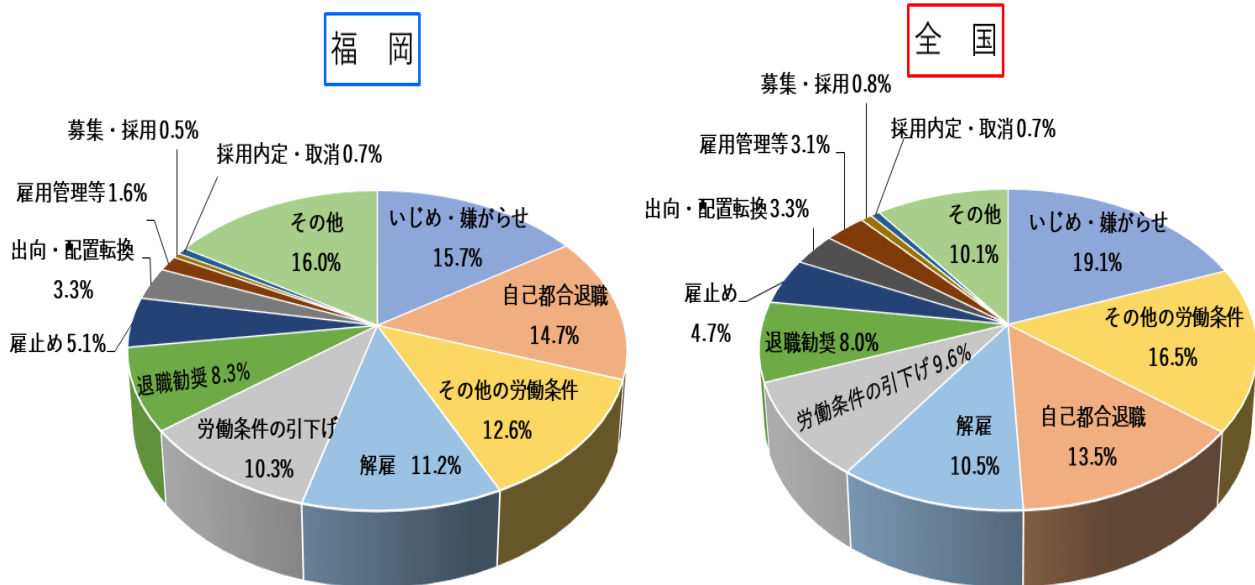
第2図 民事上の個別労働関係紛争に関する相談の推移



【相談内容の内訳等】

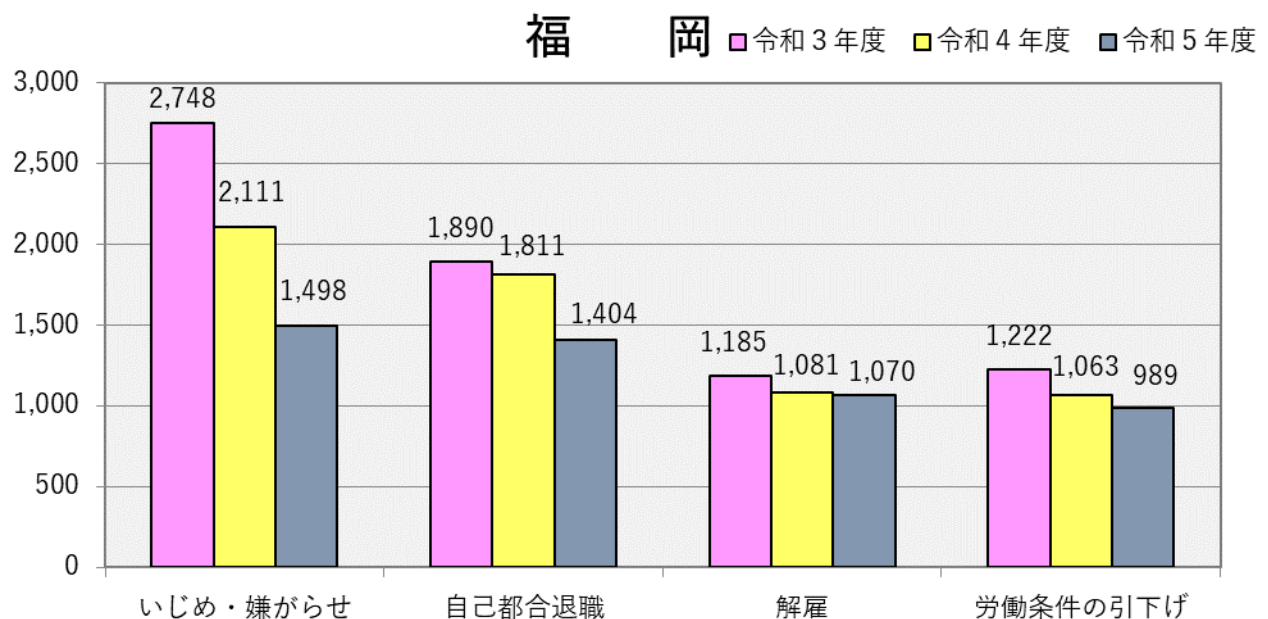
民事上の個別労働紛争相談の相談内容としては、「その他の労働条件」及び「その他」を除いた場合、「いじめ・嫌がらせ」が1,498件（15.7%）と11年連続でトップ、次いで「自己都合退職」1,404件（14.7%）、「解雇」1,070件（11.2%）、「労働条件の引下げ」989件（10.3%）、の順に多くなっている。【第3図、第4図】

第3図 民事上の個別労働関係紛争の内訳



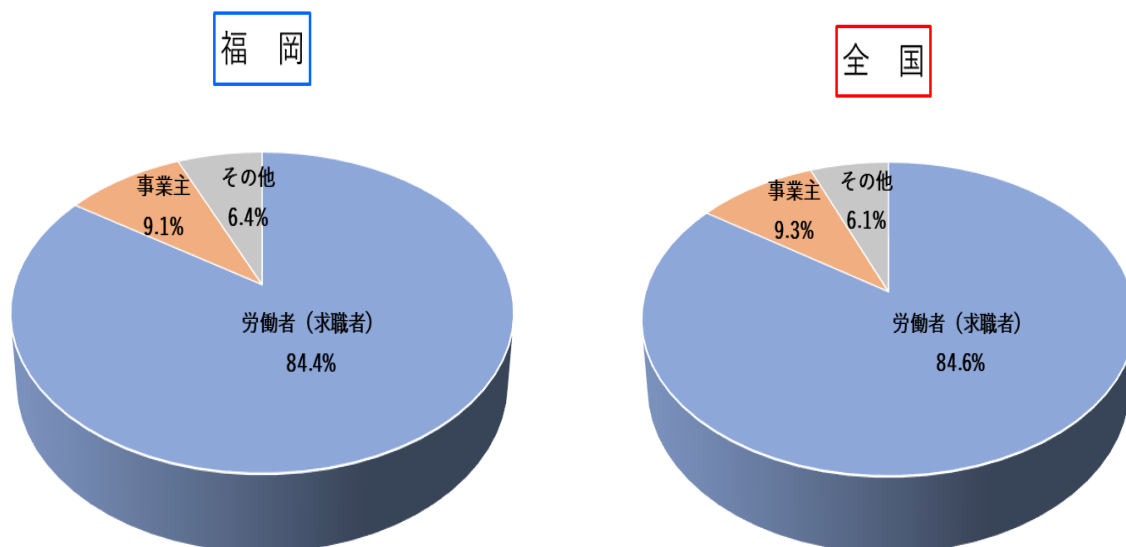
*内訳延合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の内容を件数として計上している（相談件数の母数は9,560件）。

第4図 最近3年間の主な紛争の動向



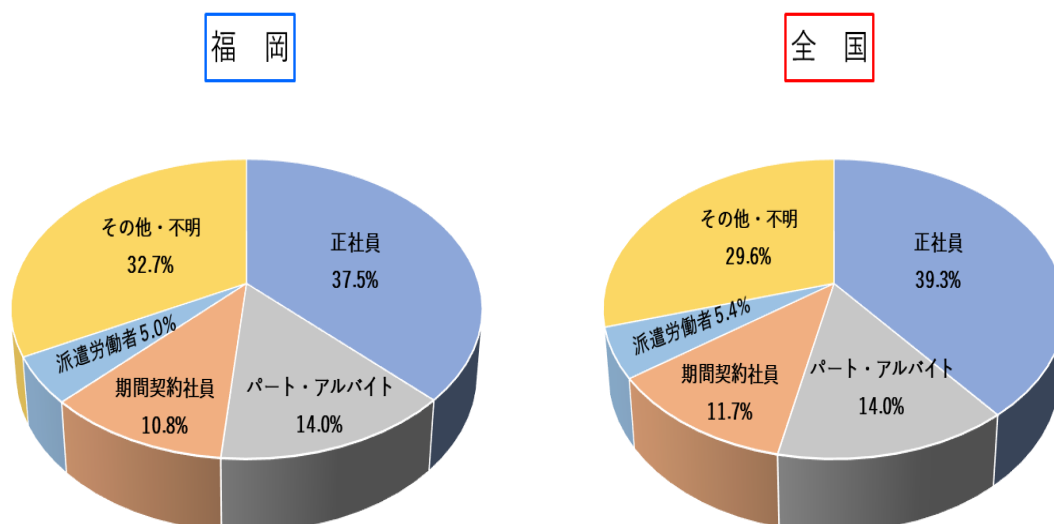
○相談者の種別をみると、労働者（求職者を含む）が7,282件（84.4％）と大半を占め、事業主からの相談は785件（9.1％）であった。【第5図】

第5図 相談者の種別



○労働者*の就労形態は、『正社員』3,231件（37.5％）、『パート・アルバイト』1,207件（14.0％）、『期間契約社員』933件（10.8％）、『派遣労働者』430件（5.0％）となっている。【第6図】

第6図 労働者*の就労形態（相談）



* 労働者

相談者が、「事業主」又は「その他」であっても、労働者の就労形態を判明する範囲で区分している。

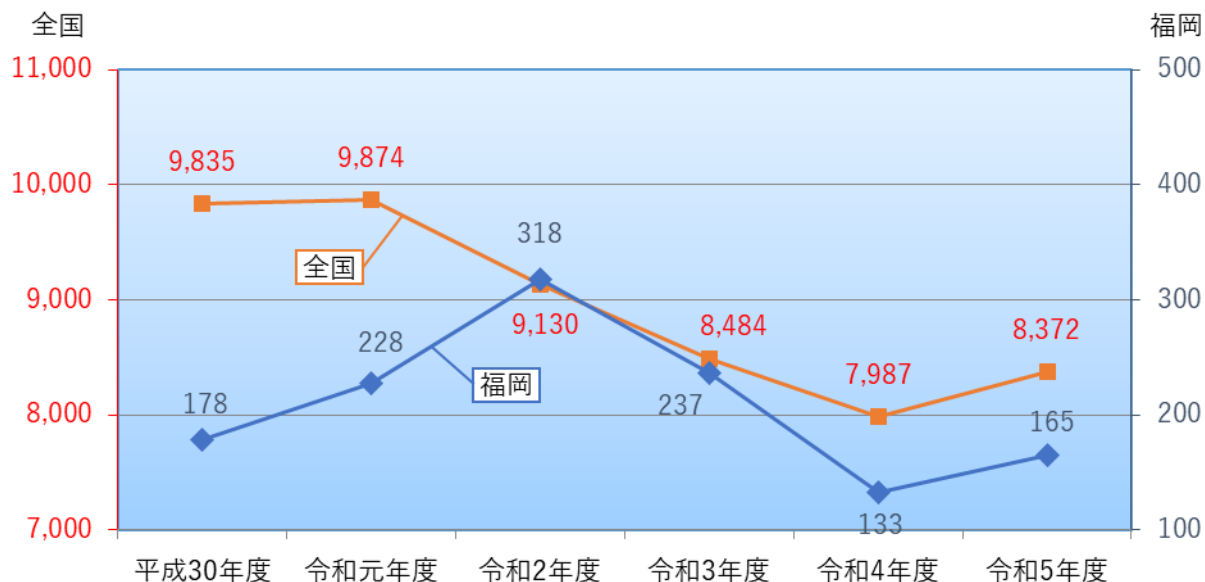
2 労働局長による助言・指導

【助言・指導の申出件数】

福岡労働局長による助言・指導申出は、165 件（前年度比 24.1%増）となった。

【第7図】

第7図 助言・指導の申出件数

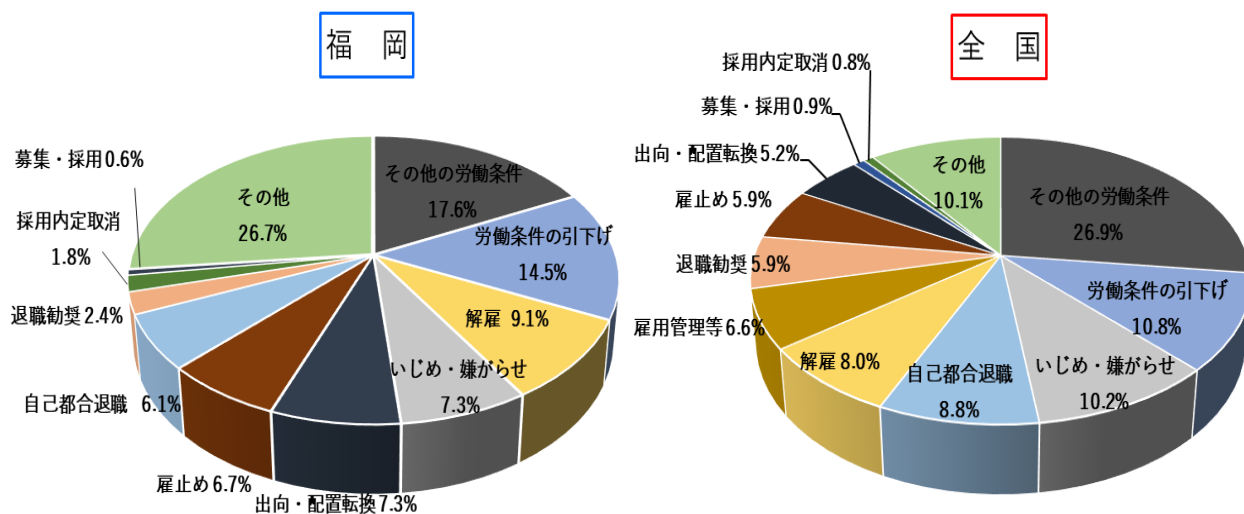


【助言・指導申出の内訳等】

○助言・指導申出の内訳をみると、「その他の労働条件」及び「その他」を除いた場合、「労働条件の引下げ」が24 件（14.5%）と最も多く、次いで「解雇」が15 件（9.1%）、「いじめ・嫌がらせ」12 件（7.3%）、「出向・配置転換」が12 件（7.3%）と続いた。

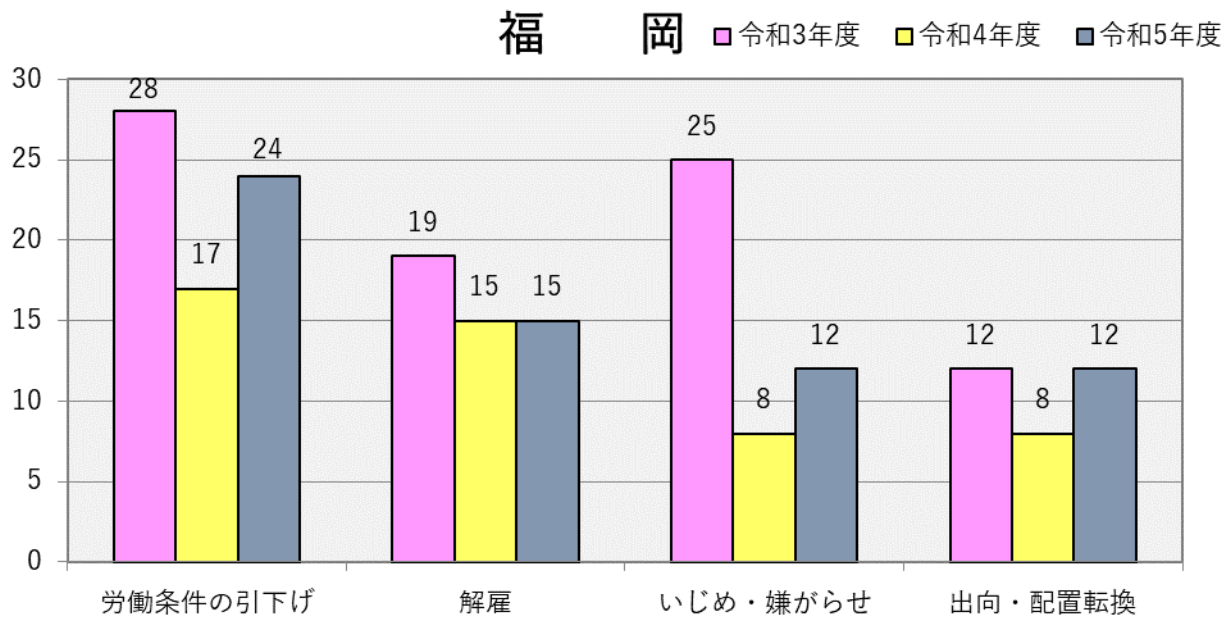
【第8図、第9図】

第8図 助言・指導の申出の内訳



※合計件数は、1 件の助言・指導の申出で複数の内容にまたがる助言・指導の申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上している。

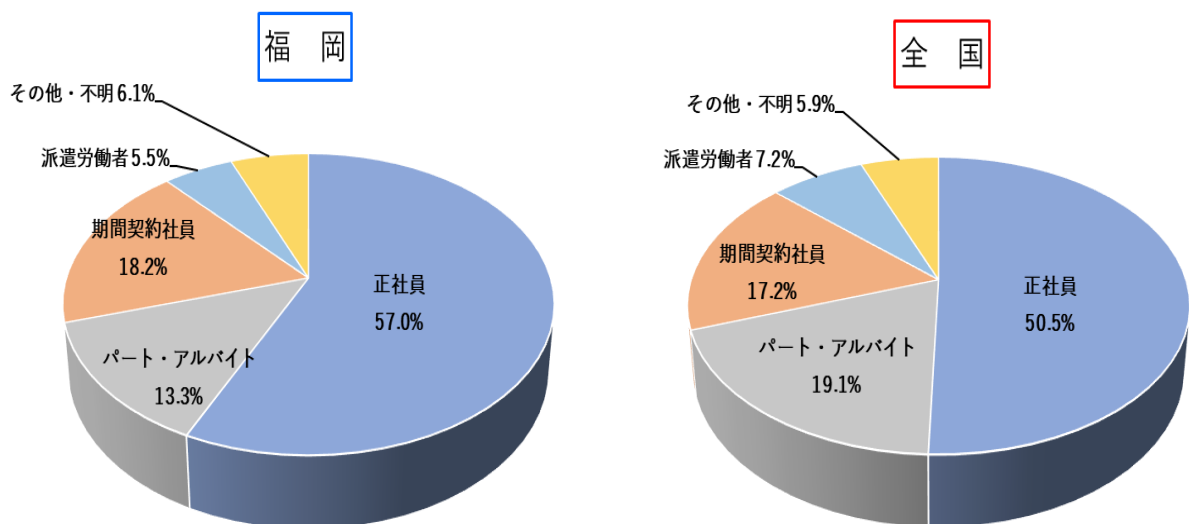
第9図 最近3年間の主な助言・指導の動向



○労働者*の就労形態は、『正社員』94件(57.0%)、『パート・アルバイト』22件(13.3%)、『期間契約社員』30件(18.2%)、『派遣労働者』9件(5.5%)であった。

【第10図】

第10図 労働者*の就労形態（助言・指導）



※労働者

申出人が事業主の場合は、被申出人である労働者の就労形態により分類している。

【助言・指導の処理状況】

○令和5年度中に処理した助言・指導の件数は158件となっている。

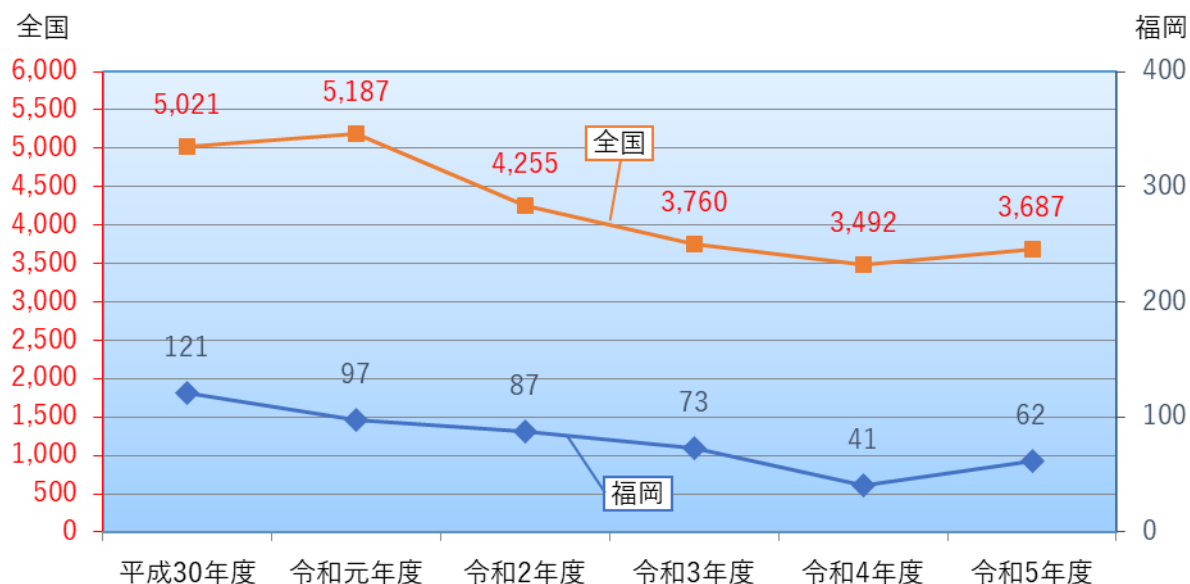
処理期間については、1か月以内に終了したものが157件(99.4%)となっている。

3 紛争調整委員会におけるあっせんの状況

【あっせん申請件数】

あっせん申請は、62件（前年度比51.2%増）となった。【第11図】

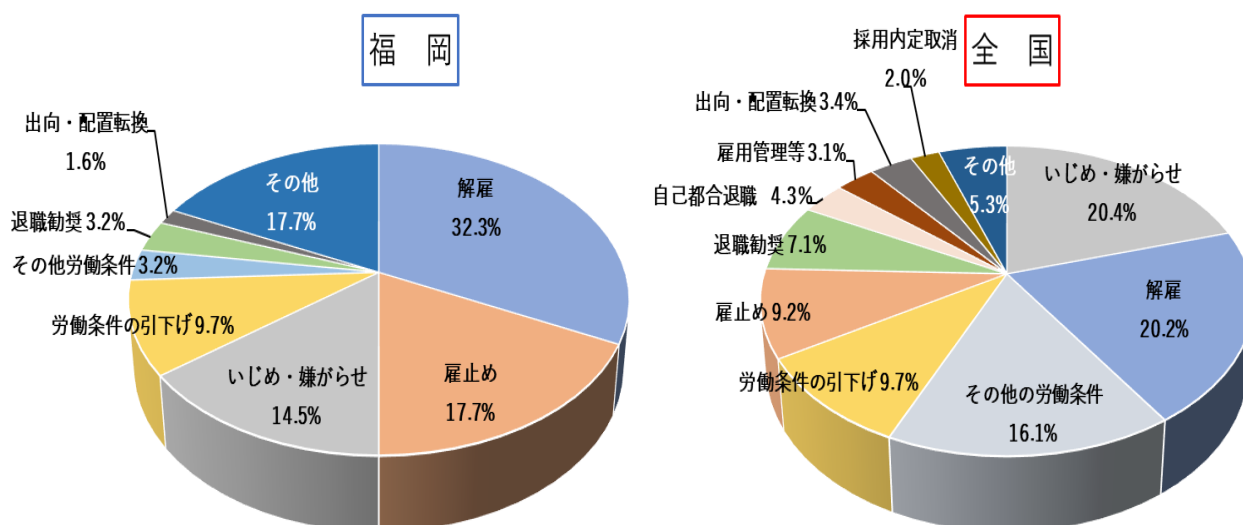
第11図 あっせんの申出件数



【あっせん申請内容の内訳等】

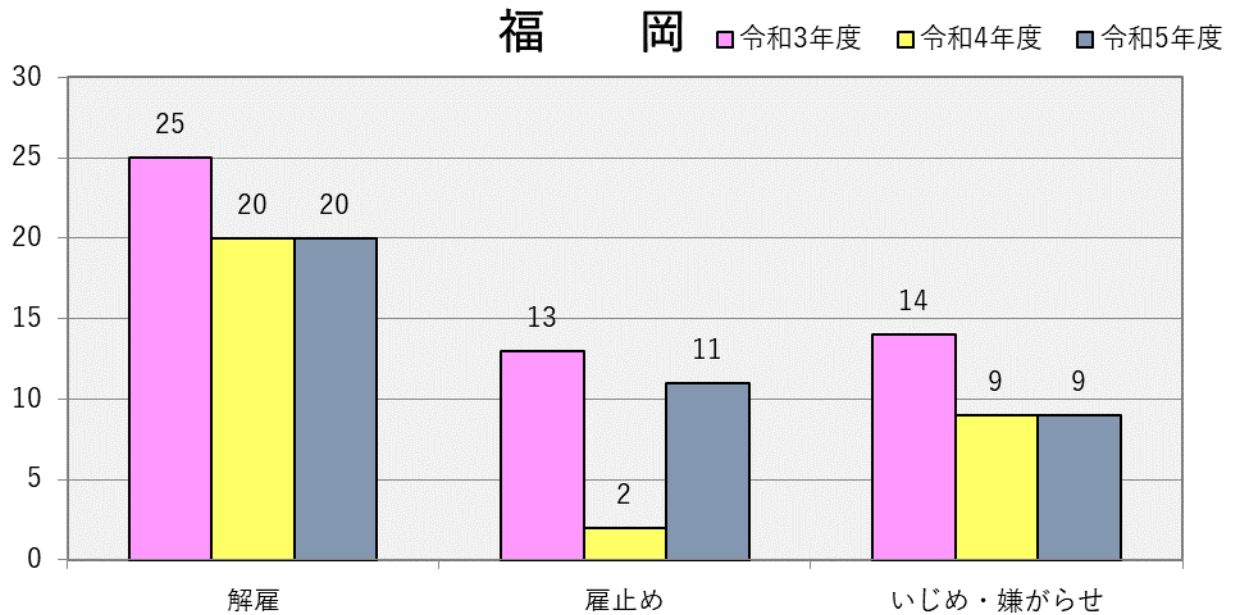
○あっせん申請内容の内訳は、「解雇」が20件（32.3%）と最も多く、「雇止め」が11件（17.7%）、「いじめ・嫌がらせ」9件（14.5%）と続いている。【第12図】

第12図 あっせん申請内容の内訳



※内訳述べ合計件数は、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上している。

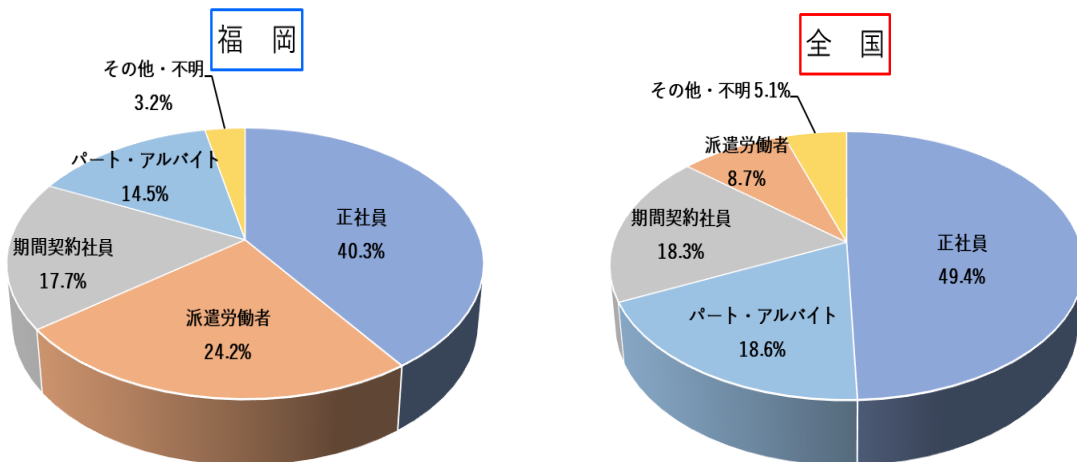
第13図 最近3年間の主なあっせん申請の動向



○労働者の就労形態は、『正社員』25件（40.3%）、『派遣労働者』15件（24.2%）、『期間契約社員』11件（17.7%）、『パート・アルバイト』9件（14.5%）であった。

【第14図】

第14図 労働者の就労形態（あっせん申請）

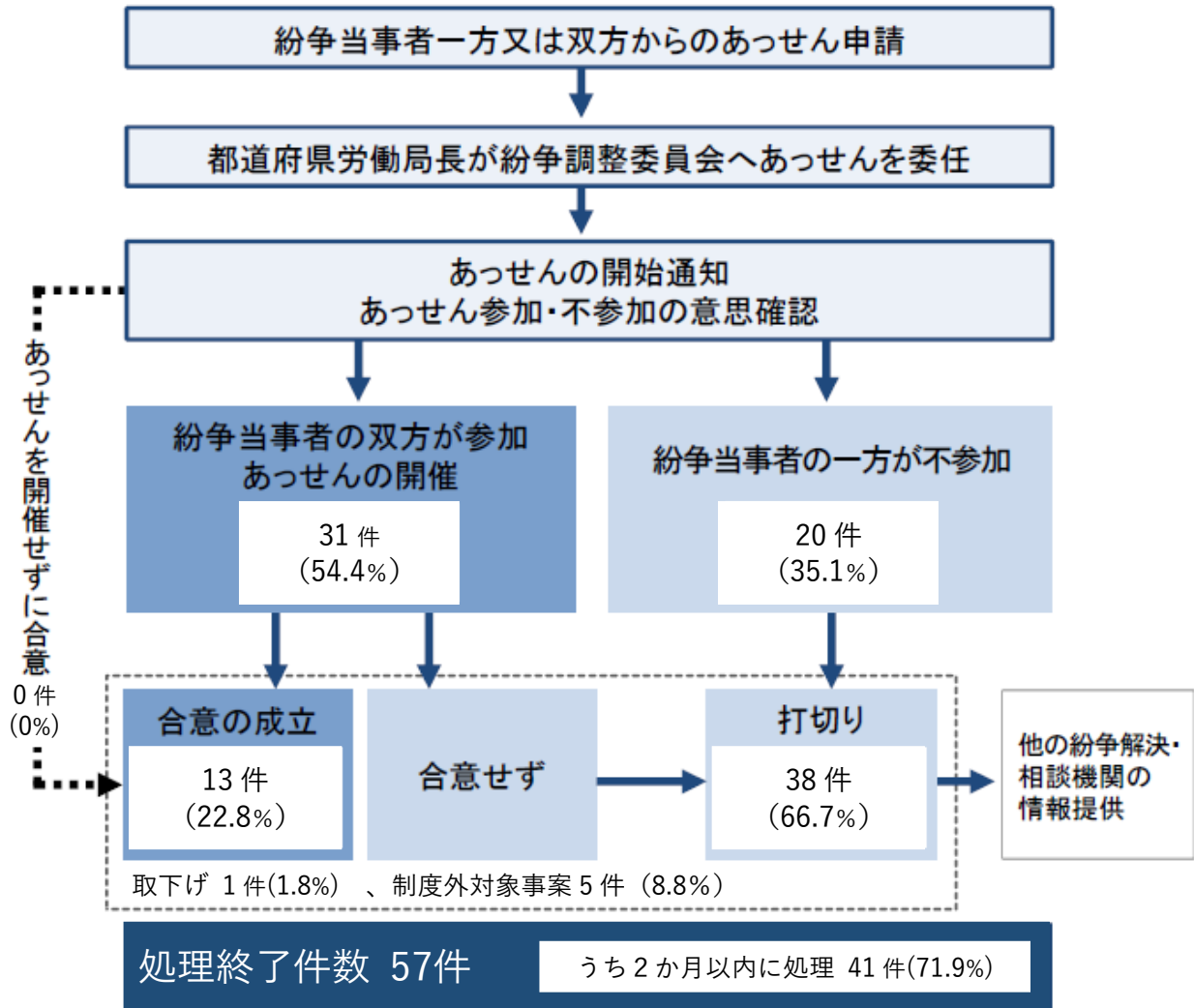


【あっせんの処理状況】

- 令和5年度内に処理したあっせんの件数は57件となっている。
紛争当事者の双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは31件（54.4%）であった。
- 令和5年度内に処理したあっせん57件のうち、合意が成立したものは、13件（22.8%）であった。合意が成立したものの以外では、あっせんが打ち切られたものが38件（66.7%）、申請人の都合により取り下げられたものが1件（1.8%）、制度対象外事案が5件（8.8%）であった。また、打ち切られた38件のうち、紛争当事者の一方が不参加であったものは20件（52.6%）であった。
- 令和5年度内に処理した57件のうち、1か月以内に終了したものは24件（42.1%）、1か月を超え2か月以内に終了したものは17件（29.8%）、2か月を超え3か月以内に終了したものは15件（26.3%）、3か月を超えたものは1件（1.8%）であった。

あっせん手続きの流れ及び処理状況

※（ ）内は処理終了件数 57 件に占める比率



令和5年度 助言・指導の事例

事例1	労働条件の引き下げに関する助言・指導
事案の概要	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。 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。
助言・指導の内容・結果	● 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。 ● 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。

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（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。 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。 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。
助言・指導の内容・結果	● 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。 ● 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。

令和5年度 あっせんの事例

事例1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	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。 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。 申請人は、<u>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</u>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、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。 ● 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、<u>解決金として20万円</u>を支払うことで合意した。

事例2	解雇に関するあっせん
事案の概要	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。 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、<u>解雇の撤回を求めたい</u>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	● あっせん委員が当事者双方に聴き取りを行った上で、事業主に対し、<u>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</u>、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。 ● 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ころ、事業主はこれを受け入れ、継続勤務することで合意した。

名称	所在地	電話番号
福岡労働局 総合労働相談コーナー★	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎新館 4 階 福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課内	092-411-4764
福岡中央総合労働相談コーナー★	〒810-8605 福岡市中央区長浜 2-1-1 福岡中央労働基準監督署内	092-761-5600
大牟田総合労働相談コーナー	〒836-8502 大牟田市小浜町 24-13 大牟田労働基準監督署内	0944-53-3987
久留米総合労働相談コーナー	〒830-0037 久留米市諏訪野町 2401 久留米労働基準監督署内	0942-90-0231
飯塚総合労働相談コーナー	〒820-0018 飯塚市芳雄町 13-6 飯塚合同庁舎 4 階 飯塚労働基準監督署内	0948-22-3200
北九州西総合労働相談コーナー★	〒806-8540 北九州市八幡西区岸の浦 1-5-10 八幡労働総合庁舎 3 階 北九州西労働基準監督署内	093-285-3799
北九州東総合労働相談コーナー★	〒803-0814 北九州市小倉北区大手町 13-26 小倉第二合同庁舎 5 階 北九州東労働基準監督署内	093-288-5608
門司総合労働相談コーナー★	〒800-0004 北九州市門司区北川町 1-18 北九州東労働基準監督署門司支署内	093-381-5361
田川総合労働相談コーナー	〒825-0013 田川市中央町 4-12 田川労働基準監督署内	0947-42-0380
直方総合労働相談コーナー	〒822-0017 直方市殿町 9-17 直方労働基準監督署内	0949-22-0544
行橋総合労働相談コーナー★	〒824-0005 行橋市中央 1-12-35 行橋労働基準監督署内	0930-23-0454
八女総合労働相談コーナー	〒834-0047 八女市稲富 132 八女労働基準監督署内	0943-23-2121
福岡東総合労働相談コーナー★	〒813-0016 福岡市東区香椎浜 1-3-26 福岡東労働基準監督署内	092-687-5342

相談は無料です。★印の相談コーナーについては、女性相談員がいます。

〔参考 1〕

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

〔参考 2〕

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等に伴い、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」という。）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等により総合的な個別労働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及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、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条）

イ 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。

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。

※紛争調整委員会とは

弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(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。

個別労働紛争解決システム

