

【労務】相談件数とあっせん申請件数では「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ

厚生労働省から、「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されています。「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※1」、都道府県労働局長による「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。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、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいくとのことです。今回は本発表の内容を一部抜粋し、ご紹介します。

■ポイント

- 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121万400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 | | 121万400件 | 3.0%減 |
| 内 訳 延べ数 | 法制度の問い合わせ | 83万4,816件 | 3.1%減 |
| | 労働基準法等の違反の疑いがあるもの | 19万2,972件 | 2.4%増 |
| | 民事上の個別労働関係紛争相談 | 26万6,160件 | 2.2%減 |
| 助言・指導申出 | | 8,346件 | 4.5%増 |
| あっせん申請 | | 3,687件 | 5.6%増 |

- 2 民事上の個別労働関係紛争※4における相談、あっせんの申請では「いじめ・嫌がらせ」※5の件数が引き続き最多。
 - ・ 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、60,113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7.6%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、1,020件（同26.7%増加し最多） [P. 8-2(3)]、あっせんの申請は、380件（同20.6%増加） [P. 11-3(3)]

※1 「総合労働相談」

都道府県労働局、各労働基準監督署内、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）。

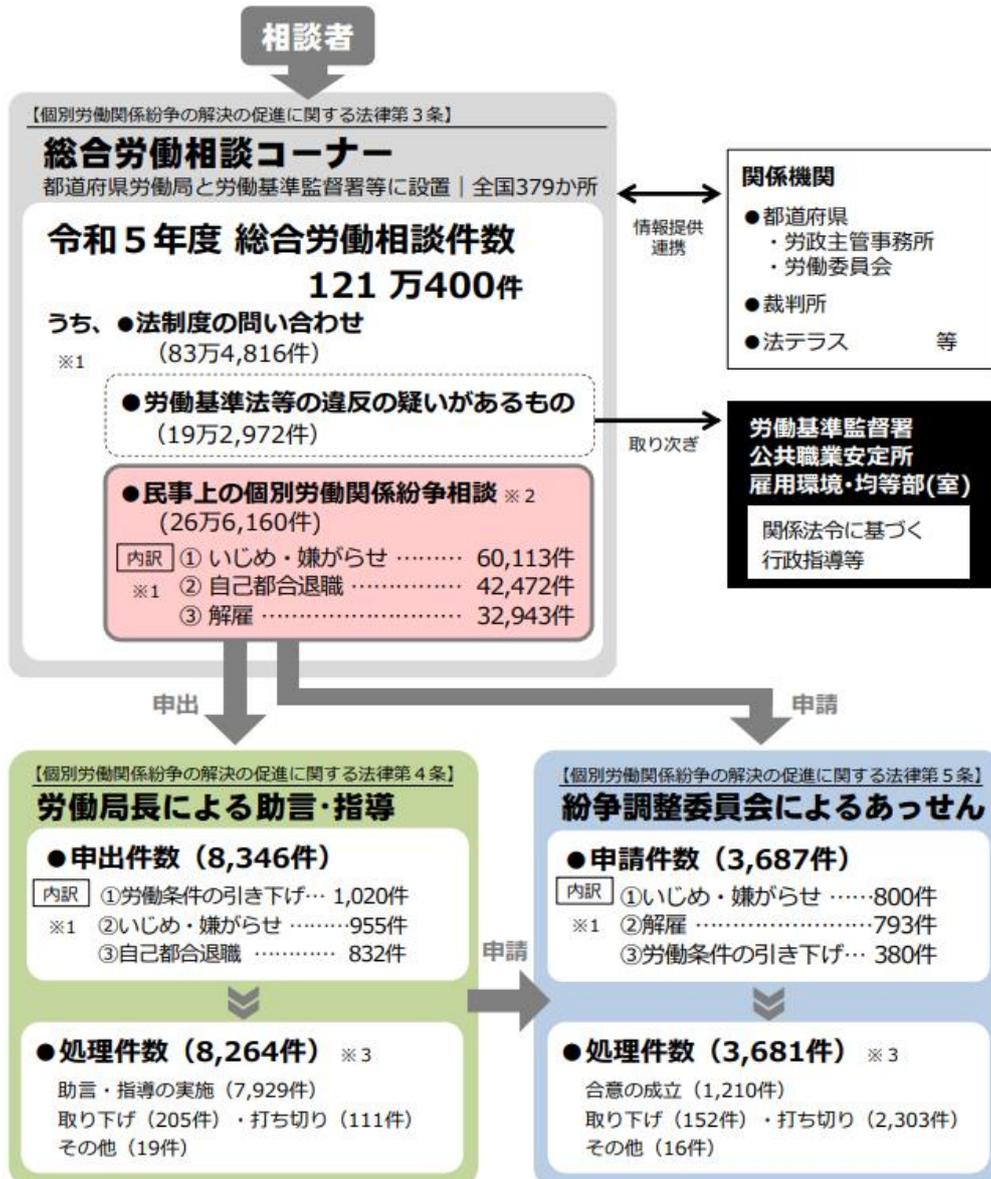
※ 5 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメント注) に関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している。参考として、同法に関する相談件数等の施行状況については、厚生労働省ウェブサイトを参照。

<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

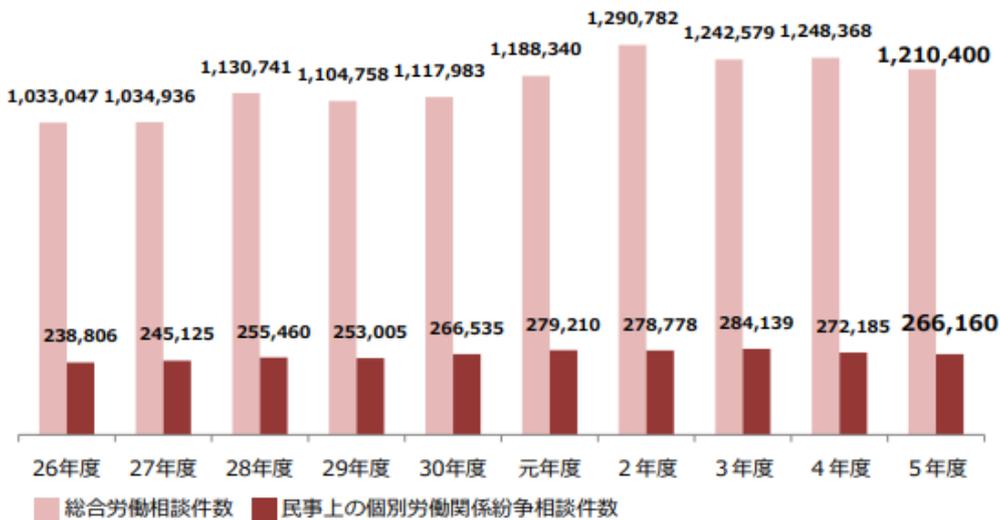
■ 個別労働紛争解決制度の枠組み



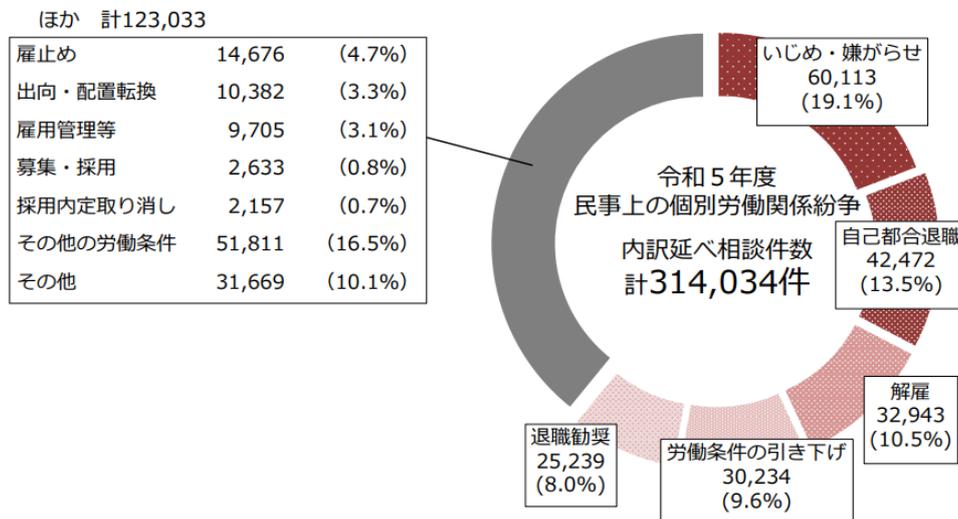
※ 1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
 ※ 2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※ 5を参照。
 ※ 3 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

■ 令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況：総合労働相談

(1) 相談件数の推移（10年間）

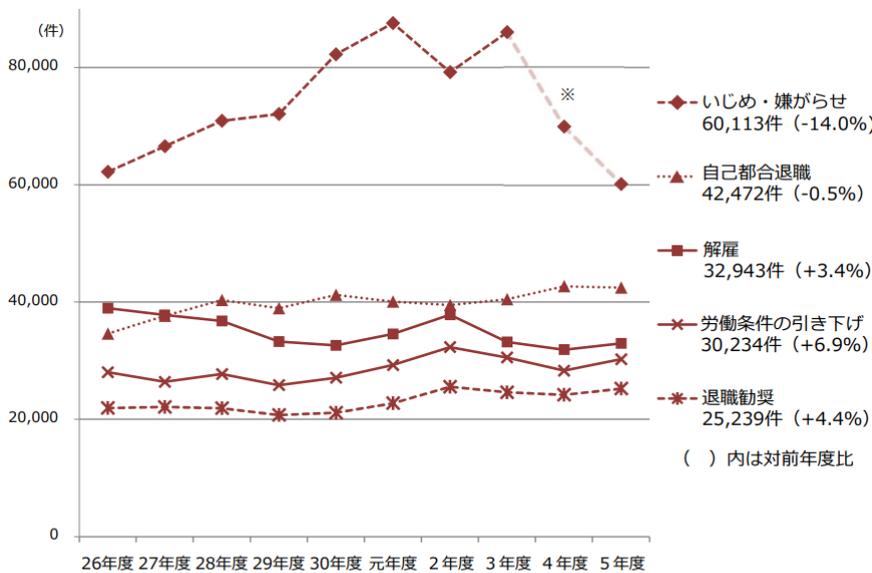


(2) 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数



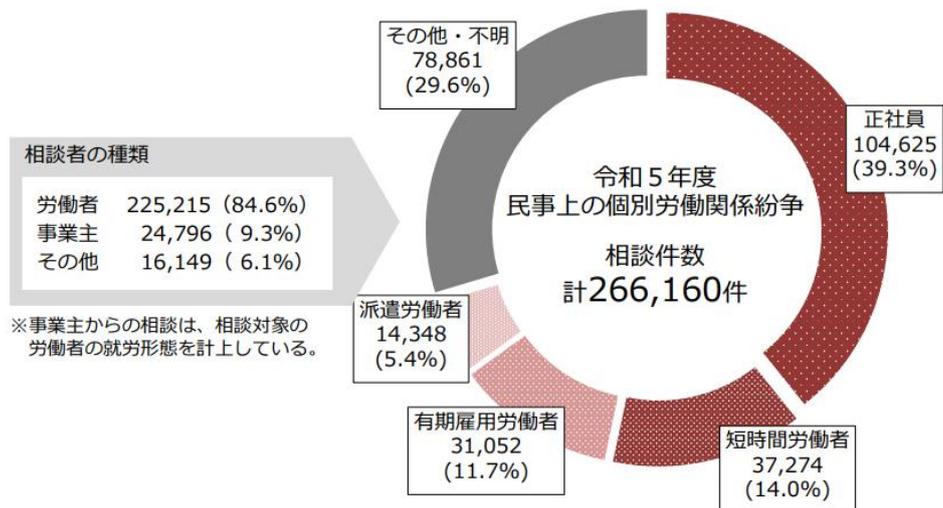
※ ()内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したものの。

(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、P.2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。

参照ホームページ [厚生労働省]

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00165.html