厚生労働省 **愛知労働局** **Press Release**

報道関係者　各位

令和７年８月 28 日（木）
【照会先】
雇用環境・均等部指導課
課　　長　　蓑津　智行
課 長 補 佐　　尾崎　尚吾
労働紛争調整官　　岩瀬　修太郎
電　　話　　052－857－0312

令和６年度個別労働紛争解決制度等の施行状況を公表します

～相談件数は前年度より増加、パワーハラスメントに係る相談は高水準で推移～

愛知労働局（局長　小林（こばやし）　洋子（ようこ））では、令和６年度の「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（以下「個紛法」という。）に基づく個別労働紛争解決制度（※1）（総合労働相談、助言・指導、あっせん）並びに「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」「パートタイム・有期雇用労働法」及び「労働施策総合推進法」（以下「均等法等」という。）に基づき紛争の解決を図る制度（労働局長による紛争の解決援助、調停）の施行状況を取りまとめましたので、公表いたします。

引き続き、労働相談への適切な対応に努めるとともに、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。

＜令和６年度の施行状況の概要＞

１．件数概要

（１）総合労働相談件数（※2）　８２，２３０件（前年度比 9.8%増）

（２）民事上の個別労働関係紛争にかかる件数（※3）
①相談件数　１６，３８４件（前年度比 8.9%増）
②労働局長による助言・指導（※4）の申出　７７０件（前年度比 9.4%増）
③紛争調整委員会によるあっせん（※5）の申請　２３９件（前年度比 6.2%増）

（３）均等法等にかかる件数
①相談件数　１３，０９９件（前年度比 11.1%増）
②労働局長による紛争の解決援助（※6）の申出　３１２件（前年度比 11.1%減）
③紛争調整委員会による調停（※7）の申請　６１件（前年度比 22.8%減）

２．令和６年度施行状況の特徴

（１）民事上の個別労働関係紛争については、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は、いずれも前年度より増加している。

（２）均等法等については、相談件数は前年度より増加し、特に法改正があった育児・介護休業法の相談のうち育児休業に関する休業以外の制度の件数は 666 件から 1,464 件へ 798 件増加（前年度比 119.8%増）している。また、労働施策総合推進法（※8）に基づくパワーハラスメントに係る相談件数は 5,713 件から 5,559 件へ 154 件減少（前年度比 2.7%減）したが、高水準で推移している。（【図１－６】参照）

※1　「個別労働紛争解決制度」:「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、総合労働相談コーナーにおける「総合労働相談※2」、都道府県労働局長による「助言・指導※4」、紛争調整委員会による「あっせん※5」の３つの制度がある。

※2　「総合労働相談」:愛知労働局では、労働局内、各労働基準監督署内の計 15 か所に総合労働相談コーナーを設け、労働に関するあらゆる相談等に対し解決援助に向けてのサービスを行っている。

※3　「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）

※4　「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により、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※5　「あっせん」:民事上の個別労働紛争について、紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や社会保険労務士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。

※6　「労働局長による紛争の解決援助」:均等法等に係る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。

※7　「調停」:均等法等に係る個別労働紛争について、紛争調整委員会の調停委員（弁護士や社会保険労務士などの労働問題の専門家）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。

※8　「労働施策総合推進法」:職場におけるパワーハラスメントについて、事業主に防止措置を講ずることを義務付けている。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取り扱いも禁止している。令和２年６月より大企業施行、令和４年４月より全面施行。

個別労働紛争解決制度等の枠組み

別添１

相談者

指導課・総合労働相談コーナー

労働局、労働基準監督署に設置　県内１５か所

●**総合労働相談件数**（８万２，２３０件）

●**法制度の問い合わせ**
（５万８,２３０件）

●**労働関係法令違反の疑いがあるもの**
（１万４,１１２件）

●**民事上の個別労働関係紛争相談件数**
（１万６，３８４件）

①自己都合退職
……2,713件
②解雇
……2,095件
③いじめ・嫌がらせ ※２
……2,011件

●**均等法等相談件数**
（１万３，０９９件）

・男女雇用機会均等法
……1,521件
・育児・介護休業法
……5,665件
・パート・有期法
…… 354件
・労働施策総合推進法
……5,559件

情報提供
連携

関係機関
- ●愛知県
  - ・労政主管事務所
  - ・労働委員会
- ●裁判所
- ●法テラス　　等

- ●**労働局**
- ●**労働基準監督署**
- ●**公共職業安定所**

等

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

申出

申請

【個紛法に基づく】
労働局長による助言･指導

●**申出件数（７７０件）**

主な内訳 ※1
① 労働条件引下げ……１２２件
② 自己都合退職……１０１件
③ 解雇……１００件

●**処理件数（７６７件）** ※3
助言の実施（７１３件）
取下げ　（４０件）
打切り　（１０件）

【均等法等に基づく】
労働局長による紛争解決の援助

内訳 ※1

●**申出件数（３１２件）**
①労働施策総合推進法…２６６件
②男女雇用機会均等法……３３件
③育児・介護休業法……９件
④パート・有期法……４件

【個紛法に基づく】
紛争調整委員会によるあっせん

●**申請件数（２３９件）** ※1
主な内訳
① 解雇　…… ５２件
② 労働条件の引下げ … ４２件
③ いじめ・嫌がらせ … ３４件 ※２

●**処理件数（２４１件）** ※3
合意の成立（７９件）
取下げ 等　（１９件）
打切り　（１３８件）

【均等法等に基づく】
紛争調整委員会による調停

●**申請件数（６１件）** 内訳 ※1
①労働施策総合推進法……４９件
②男女雇用機会均等法……９件
③育児・介護休業法……２件
④パート・有期法……１件

※１　1回において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

※２「いじめ・嫌がらせ」は、パワーハラスメントの相談を含まない。

※３　労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものも含む。

令和６年度個別労働関係紛争解決制度の施行状況

愛知労働局

１　労働相談の状況

(1)　総合労働相談件数

愛知労働局の総合労働相談コーナー（県内15か所）に寄せられた総合労働相談件数は、82,230件となり、前年度比で9.8%増加した。このうち、自己都合退職、解雇、いじめ・嫌がらせ、労働条件の引下げ、退職勧奨、雇止め等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数は、16,384件で、前年度比で8.9%増加した。【図１－１】

(2)　民事上の個別労働紛争相談の内容

民事上の個別労働紛争相談の内容は、自己都合退職に関するものが2,713件(13.2%)と最も多く、以下、解雇2,095件(10.2%)、いじめ・嫌がらせ2,011件(9.8%)、労働条件の引下げ1,959件(9.6%)、退職勧奨1,627件(7.9%)、雇止め1,026件(5.0%) となっている。【図１－２】【図１－３】

(3)　民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態

民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態別の内訳は、正社員が5,992件(36.6%)と最も多く、次いで短時間労働者が2,146件(13.1%)、有期雇用労働者が1,953件(11.9%)、派遣労働者が1,292件(7.9%)である。【図１－４】

図１－１　　相談件数の推移

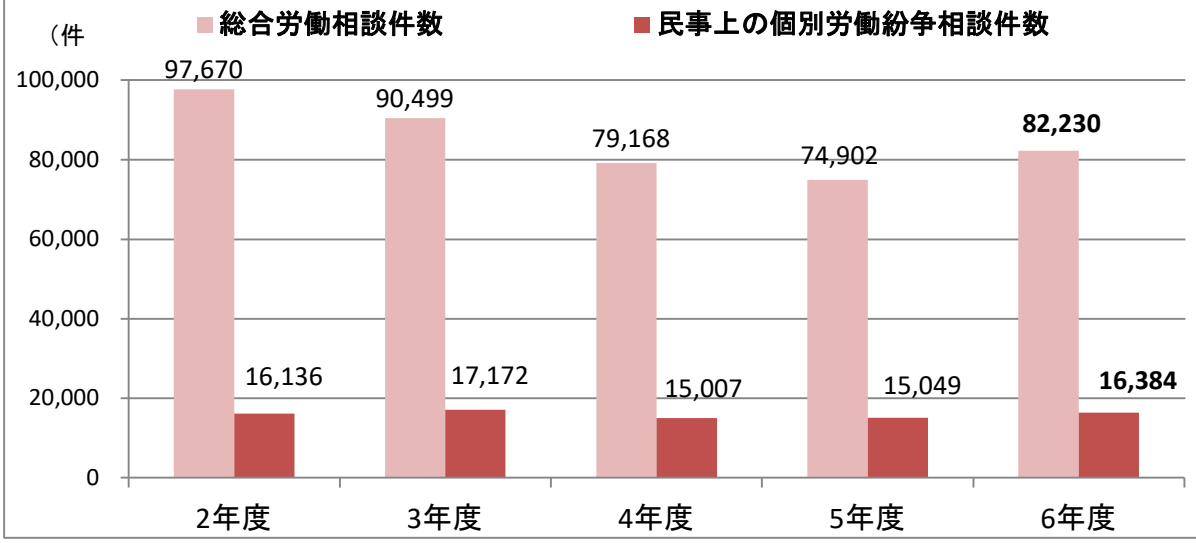


図１－２　　民事上の個別労働紛争／相談内容別の件数

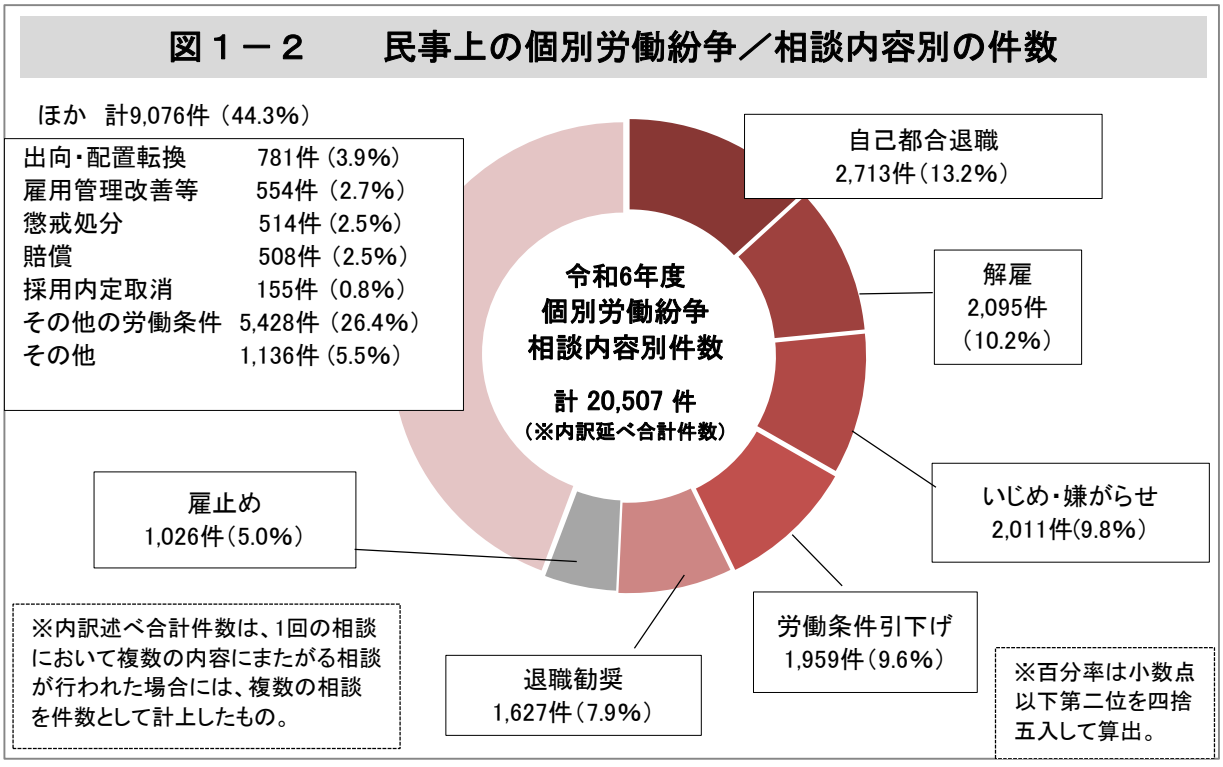


図１－３　民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移

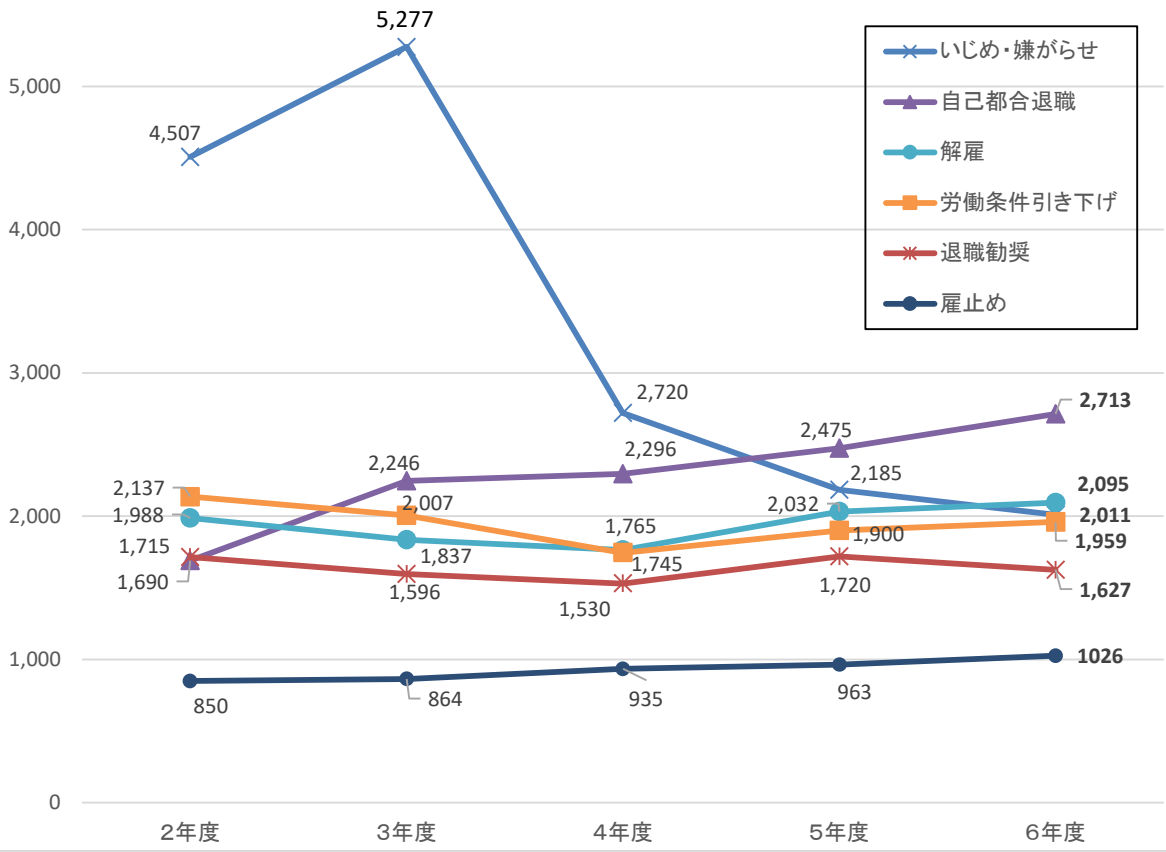
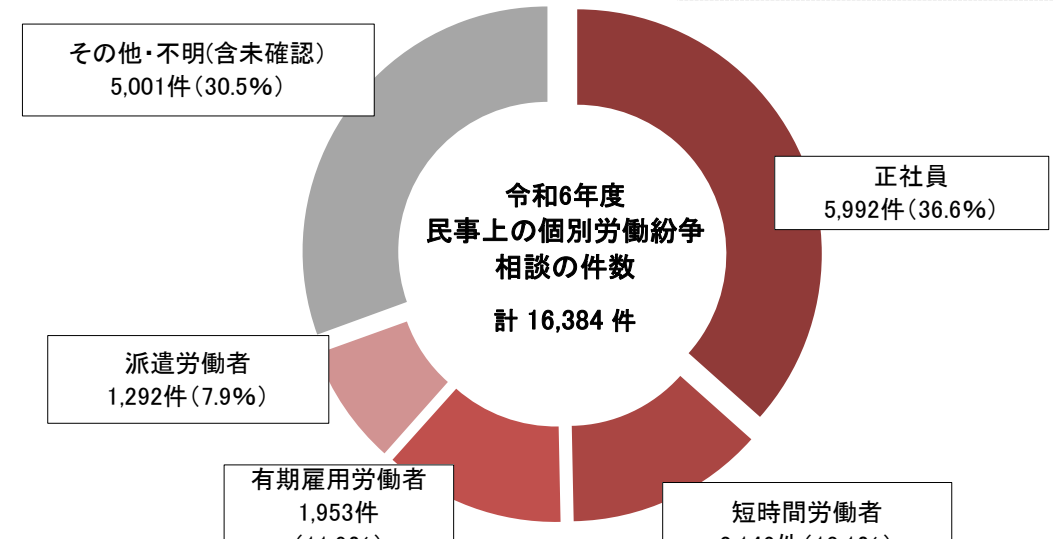


図１－４　民事上の個別労働紛争／対象労働者の就労形態別の件数

※事業主からの申出については、申出対象の労働者の就労形態を計上している。



※百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

(4) 均等法等の相談の状況

均等法等の相談件数は、13,099件であり、前年度に比べ11.1%増加した。均等法等の相談のうち育児・介護休業法の相談が最も多く5,665件であり、均等法等相談の43.3%を占めた。そのうち育児休業の相談が2,371件（41.9%）、次いで育児に関する休業以外の制度の相談が1,464件（25.8%）、介護休業の相談が389件（6.9%）と続いた。労働施策総合推進法の相談が育児・介護休業法の相談に次いで多く5,559件で、前年度の5,713件より減少した。そのうちパワーハラスメントの相談は5,475件であり、労推法の相談の98.5%を占めた。男女雇用機会均等法については1,521件で、セクシュアルハラスメント（35.6%）、妊娠出産等不利益取扱い（34.1%）、母性健康管理（13.8%）と続き、労働者からの個別の相談が多い。

育児・介護休業法に関する相談件数は、令和４年度に法改正に伴う増加があり、令和５年度は減少したが、令和６年度については令和６年５月の法改正により再び増加に転じた。また、パワーハラスメントの相談件数は令和４年度に大幅増加し、令和５年度も増加、令和６年度はわずかに減少したものの、変わらず高水準で推移している。

セクシュアルハラスメント、妊娠不利益、育児休業不利益については増加傾向である。

図１－５　均等法等／相談内容別の件数

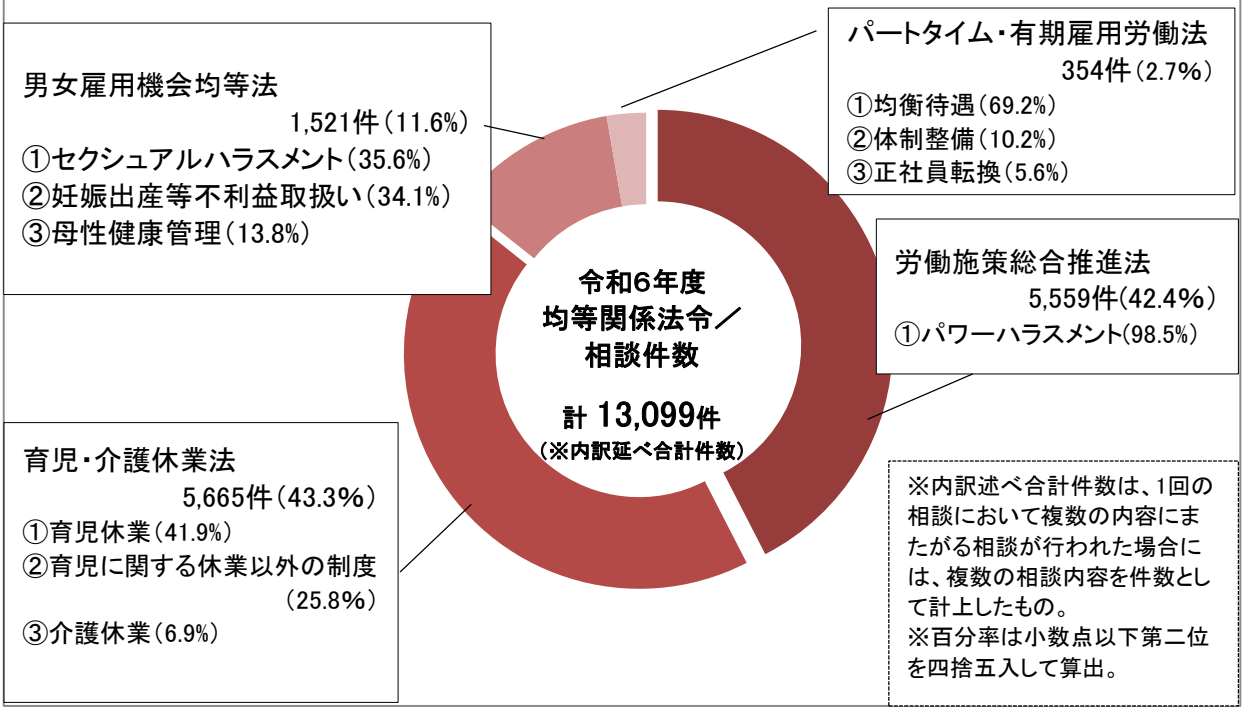
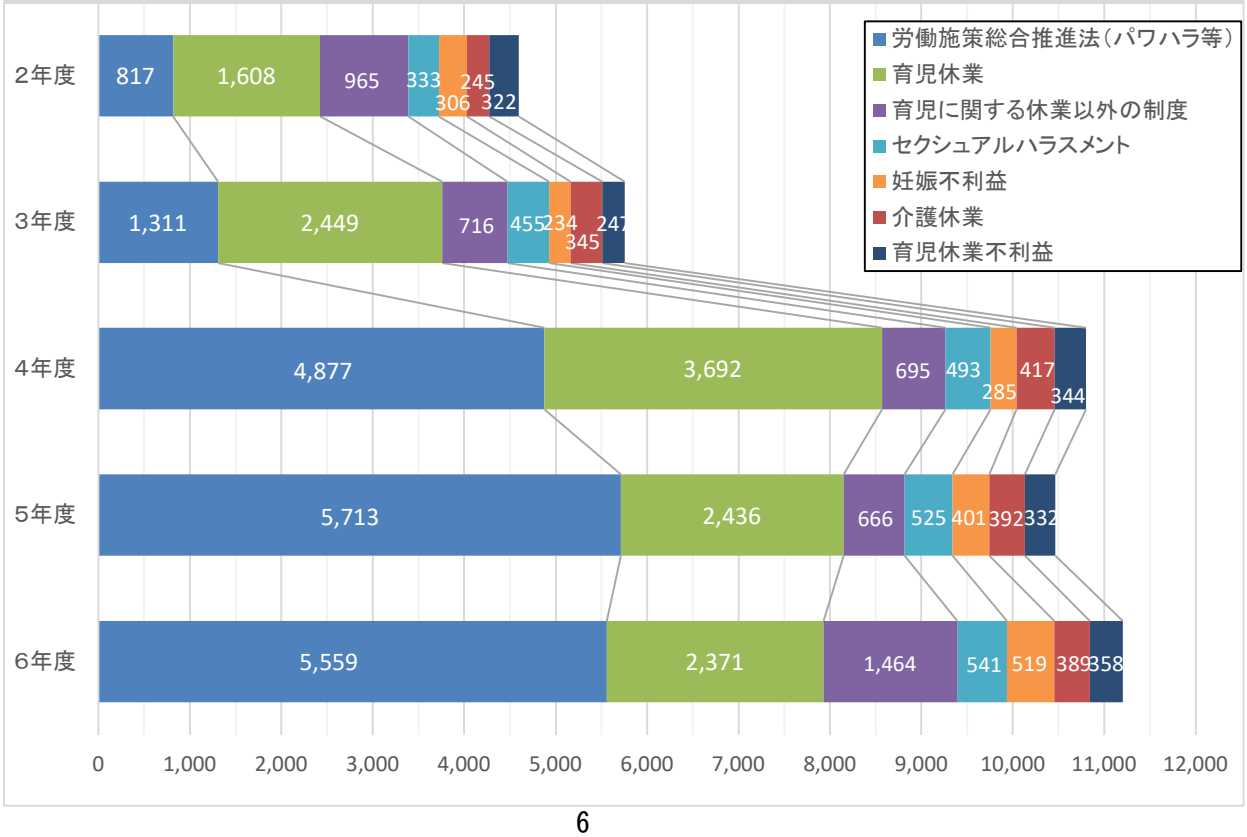


図１－６　均等法等／主な相談内容別の件数推移



２ 労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

労働局長による助言・指導の申出件数は770件であり、前年度比で約9.4%増加した。【図２－１】

(2) 助言・指導に係る紛争の内訳

助言・指導に係る紛争の内訳は、労働条件引下げ122件(11.8%)が最も多く、次いで、自己都合退職101件(9.7%)、解雇100件(9.6%)、退職勧奨93件(9.0%)、いじめ・嫌がらせが68件(6.5%)、雇止め62件(6.0%)、出向・配置転換60件(5.8%)の順となっている。【図２－２】【図２－３】

(3) 申出対象者の就労形態別の件数

申出対象者の就労形態は、正社員が368件(47.8%)と最も多く、次いで、有期雇用労働者151件(19.6%)、短時間労働者143件(18.6%)、そして派遣労働者が83件(10.8%)となっている。【図２－４】

(4) 助言・指導の処理状況　（前年度申請の繰越分を含む）

助言・指導の処理終了件数は767件である。
内訳は、助言・指導の実施が713件(93.0%)、取下げが40件(5.2%)、打切りが10件(1.3%)他制度に移行等が4件(0.5%)である。また、解決に至らなかったもののうち69件があっせんへ移行している。【図２－５】

図２－１　助言・指導申出件数の推移

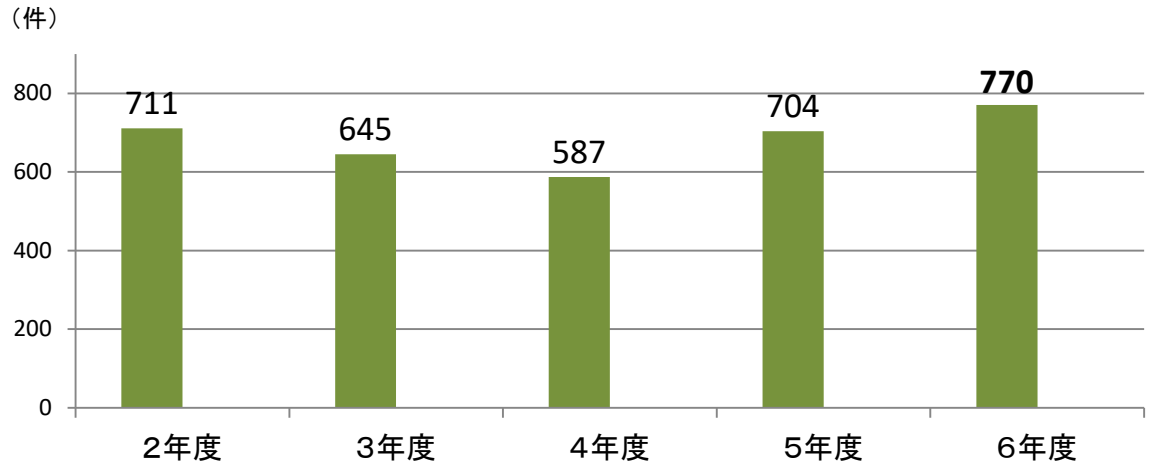


図2－2　申出内容別の件数(複数の申出あり)

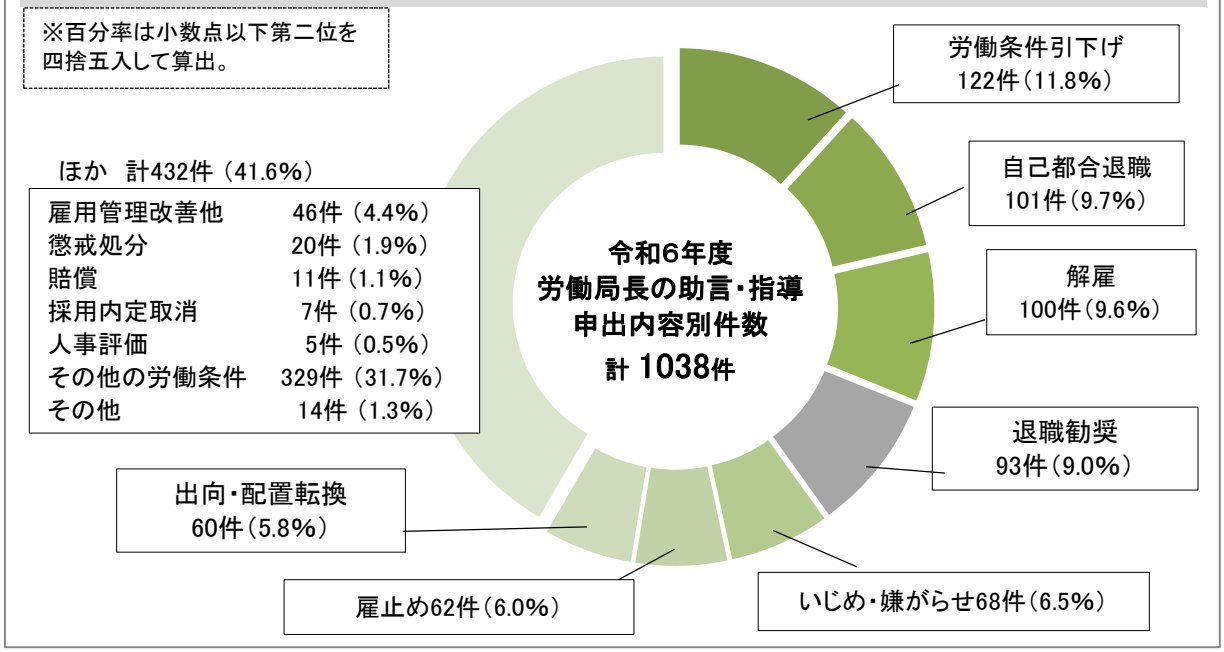


図２－３　　主な申出の内容別の件数推移

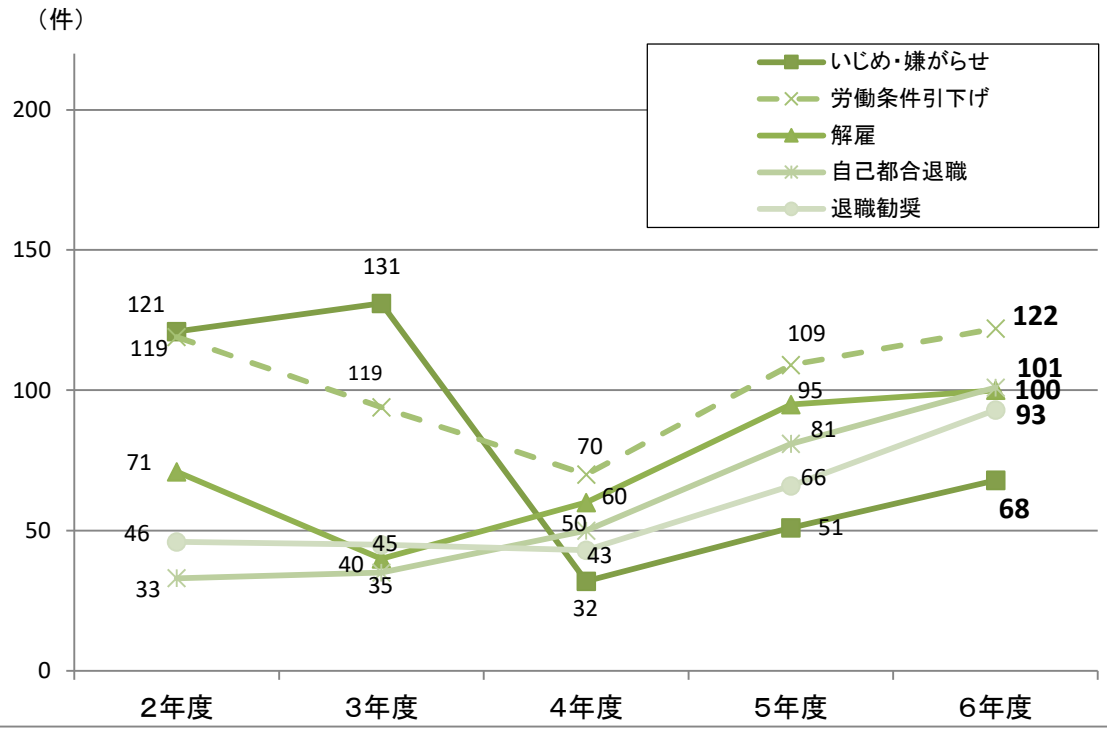


図２－４　　申出対象者の就労形態別の申出件数

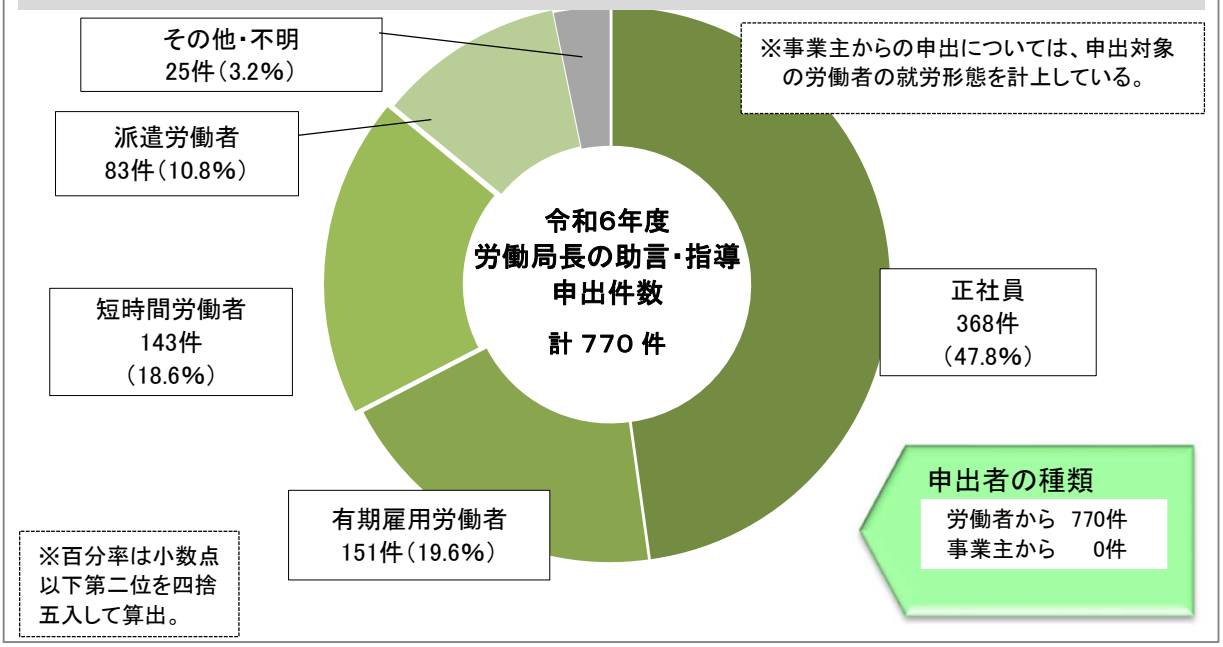
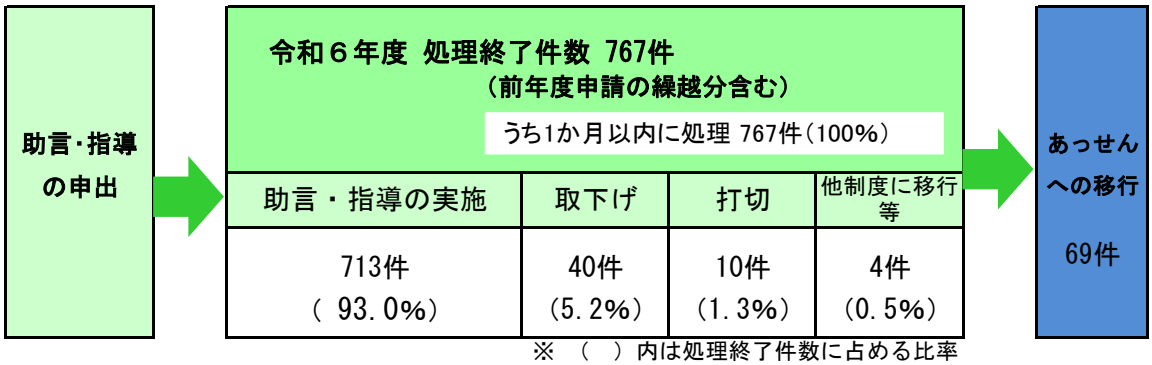


図２－５　　助言・指導の処理状況



※　（　）内は処理終了件数に占める比率

３ 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

あっせんの申請件数は239件であり、前年度比で6.2%増加した。【図３－１】

(2) 申請内容別の件数・推移

あっせん申請内容の内訳は、解雇52件(16.4%)が最も多く、次いで、労働条件の引下げ42件(13.3%)、いじめ・嫌がらせに関するものが34件(10.8%)、雇止め26件(8.2%)、退職勧奨25件(7.9%)、の順となっている。【図３－２】、【図３－３】

(3) 申請対象者の就労形態別の件数

申請対象者の就労形態は、正社員が91件(38.1%)、短時間労働者が55件(23.0%)、有期雇用労働者が54件(22.6%)、派遣労働者が33件(13.8%)の順となっている。
【図３－４】

(4) あっせんの処理状況（令和６年度実績。前年度申請の繰越分を含む）

あっせんの処理状況は、処理終了件数が241件である。
内訳は、あっせんを開催したものが111件(46.0%)、紛争当事者の一方が不参加のため打切ったものが106件(44.0%)、あっせん実施前に解決したものが5件 (2.1%)、取下げられたものが12件(5.0%)、他制度に移行したもの等が7件(2.9%)である。なお、あっせんを開催して合意の成立に至ったものは79件(32.8%)、合意に至らず打切りとなったものが32件(13.3%)である。打切件数の合計は138件(57.2%)となった。【図３－５】

図３－１　あっせん申請件数の推移

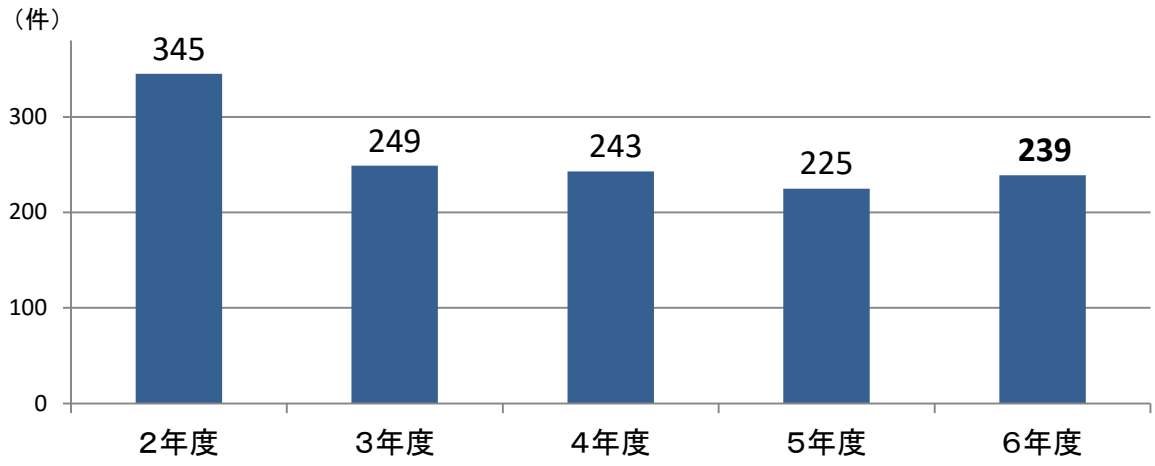


図３－２　あっせん申請内容別の件数（複数の申出あり）

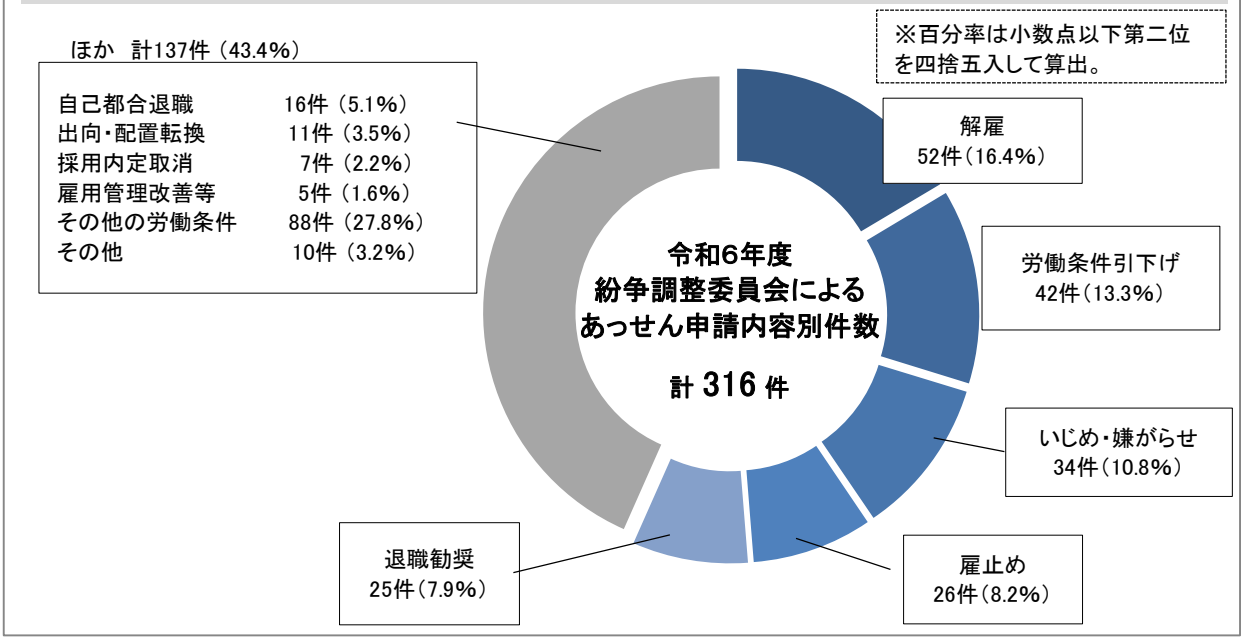


図３－３　　主な申請内容別の件数推移

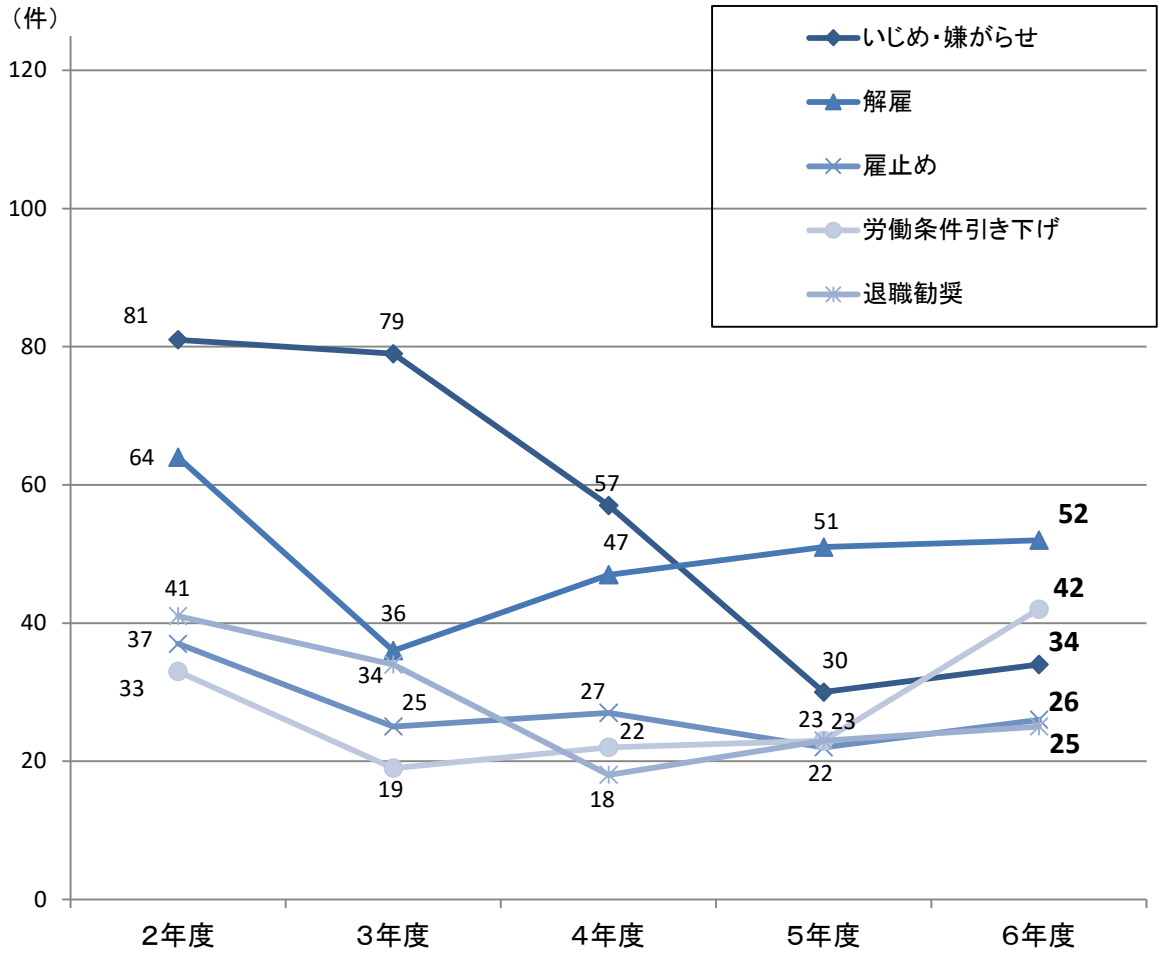


図３－４　　申請対象者の就労形態別の申請件数

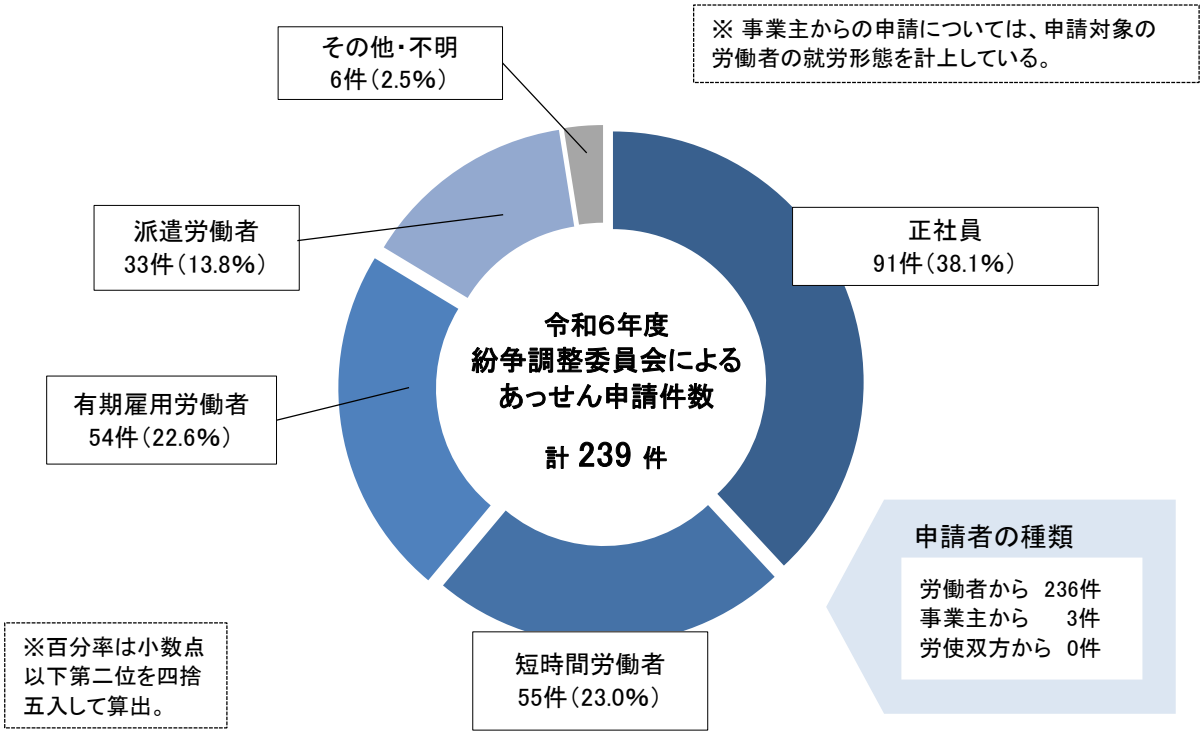
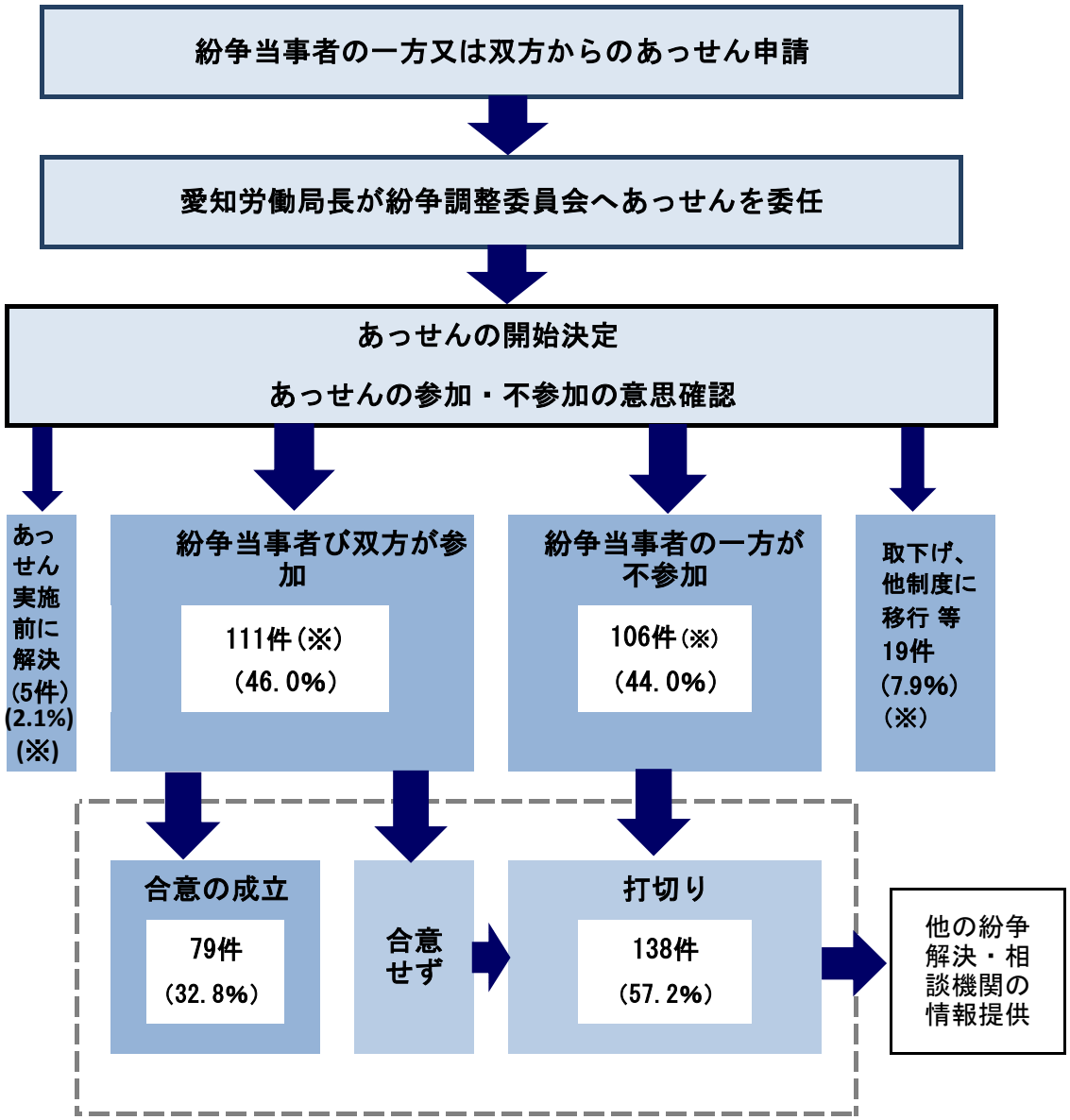


図３－５　　あっせんの処理状況



（※）数値は、令和6年度の処理実績件数（241件）の内訳 （前年度申請の繰越分を含む）
百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

※図１－２、図２－２、図３－２にかかる「その他の労働条件」及び「その他」について
「その他の労働条件」
　労働条件に関するもののうち、表記の区分に該当しない、
賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の職場における一切の待遇に関するものが区分される。

「その他」
　いずれの区分にも該当しないものが区分される。
（離職票、給与明細、源泉徴収票の不交付や記載内容等にかかるものも含む。）

4 労働局長による紛争の解決の援助・調停

（１）労働局長による紛争の解決の援助の申出件数

労働局長による紛争の解決の援助の申出件数は312件。（令和5年度は351件）。内訳は労働施策総合推進法（パワーハラスメント）が266件、育児・介護休業法が9件、男女雇用機会均等法（妊娠不利益等）が33件、パート・有期法が4件であった。【図４－１】

（２）調停

調停の申請件数は61件（令和5年度は79件）。令和6年度の内訳は、労働施策総合合推進法（パワーハラスメント）が49件、育児・介護休業法が 2件、パート・有期法が1件、男女雇用機会均等法が9件であった。【図４－２】

図４－１　労働局長による紛争解決の援助　申出件数の推移

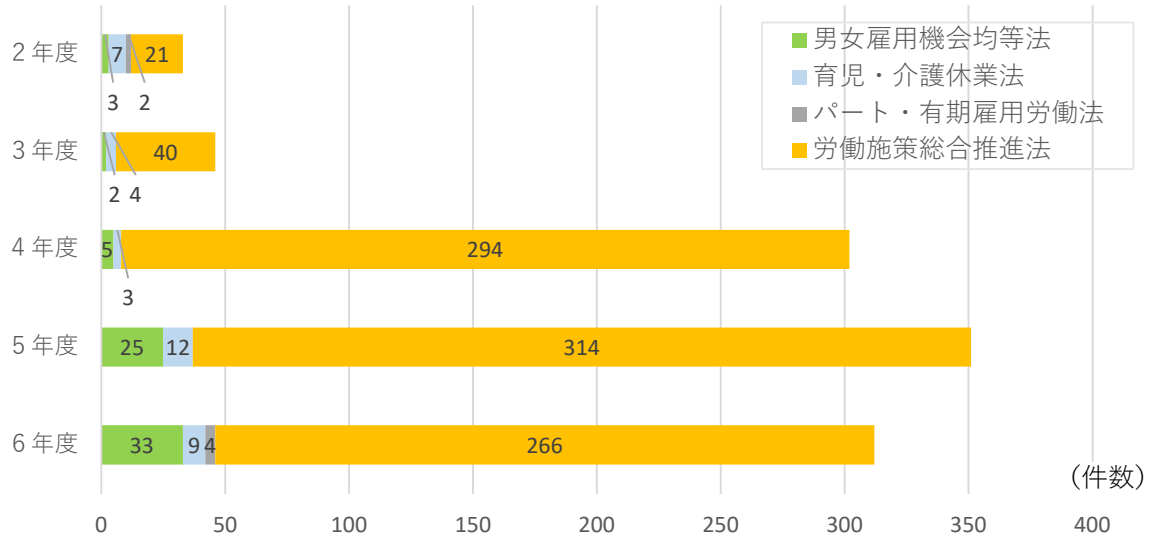
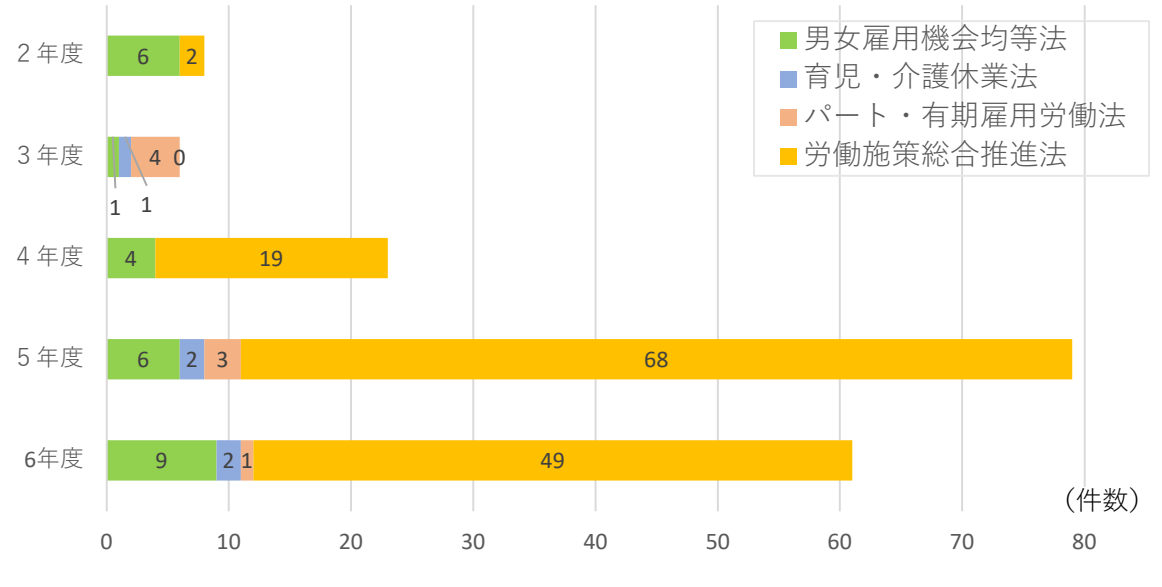


図４－２　調停　　申請件数の推移



令和６年度助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導事例：普通解雇	
事案の概要	申出人は、営業の業務に従事していたが、担当していた顧客から苦情があったことから上司から「クビです。」と言われた。苦情の内容を確認しても、上司から詳細な説明はなく、申出人が行った営業の何が問題であったのか説明してもらえなかった。 申出人は、解雇は受け入れられないと抗議したが、上司が解雇を撤回しなかったため、助言を希望した。
助言・指導の内容・結果	・事業主に対し、状況を確認し、労働契約法第１６条（解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。）の助言を行った。 ・社内調査の結果、解雇は撤回された。 ・申出人は、本社担当者との面談により、今後の就労方針が定まり、継続して勤務していくこととなった。

助言・指導事例：退職勧奨・自己都合退職・その他の労働条件	
事案の概要	申出人は、腰を痛めて休業していたところ、総務から「本日付けで退職扱いとする。」旨の連絡を受けた。腰痛が治るまでに時間がかかる見込みであることから、退職するとしても残っている年次有給休暇を使ってから退職したい旨を申し出た。 しかし、総務からは、本日付けで退職届を書くようにと、一方的に退職を強要されそうになったため、退職日の変更及び年次有給休暇の取得について、助言を希望した。
助言・指導の内容・結果	・事業主に状況を確認したところ、「申出人は退職の意思を示したが退職日が定まらない状態である」と申し立てた。民法第６２７条（期間の定めのない雇用の解約の申入れ）及び労働基準法第３９条（年次有給休暇）について説明し、申出人とよく話し合うよう助言を行った。 ・助言の結果、労使で話し合いが行われ、退職日が決定し、残っていた年次有給休暇もすべて取得できることとなった。

あっせん事例：内定取り消し

事案の概要	申請人は、採用面接を受けたその日の夕方に、代表者から採用する旨の連絡を受けた。交付された労働条件通知書には、求人票と相違がある等不審点が多数見つかったため質問したが返答がなかった。 その後、内定取り消しの連絡を受けたが、理由に納得できなかったことから金銭補償を求め、あっせん申請した。
あっせんの内容・結果	被申請人は、 ・ 内定後、申請人から労働条件通知書と求人票との相違を問われたが、その時の申請人の対応から、申請人が真面目に働く気があるのか疑念を感じたため内定を取り消した。 ・ 解決金の支払いにより早期解決を図りたい。 と主張した。 紛争調整委員が調整した結果、労使双方が納得できる解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

あっせん事例：普通解雇・退職勧奨

事案の概要	申請人はアルバイトとして勤務していたが、代表者から人件費不足を理由にシフト変更による勤務日数の減少を言い渡された。申請人がシフト変更を拒否したところ、即時解雇を通告された。人件費不足と言いながらも、前月に１名を雇い入れたばかりで、申請人が解雇された理由を尋ねても納得のいく説明がなかった。 突然の解雇による経済的・精神的損害に対する補償金を求め、あっせん申請した。
あっせんの内容・結果	被申請人は、 ・ 解雇理由としてはシフト変更に応じてもらえなかったことが大きい。過去にもパート、アルバイト労働者にシフトの変更をお願いしてきたが、拒否されたことはなく、当社の就業条件に合わないと判断した。 ・ いくらかの金銭を支払うことで解決したい考えはある。 と主張した。 紛争調整委員が調整した結果、労使双方が納得できる解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

令和６年度紛争解決の援助、調停事例

紛争解決の援助（育児・介護休業法）事例：育児休業不利益	
事案の概要	育休中の申出人の子の保育園入園が決まり、事業主へ当初の予定より2か月早い職場復帰の意思を示したところ、返答がなかった。その後、事業主から退職勧奨されたが、応じなかったところ、解雇通知書が送られてきた。 申出人は事業主に対し解雇の撤回は求めないが、雇用保険の手続は会社都合による退職とすること、退職手当金として妊娠前給与の6か月分及び有給未消化分の給与相当額の支払いを求めたが応じられないため、紛争解決の援助制度利用を申し出た。
助言・指導の内容・結果	申出人に対する退職勧奨及び解雇は、育児休業の取得を理由とした不利益取扱いに該当する可能性が高いことから、法に沿った取扱いを行う必要があることを説明し、申出人は復職を希望していないため、会社都合による退職とすること、慰謝料として給与3か月分を支払うことについて検討するよう指導した。 その結果、事業主は申出人要望のとおり対応し、解決した。

紛争解決の援助（男女雇用機会均等法）事例：妊娠不利益	
事案の概要	申出人は有期契約社員として勤務していたが、妊娠に伴う体調不良のため、医師の指導に基づき1か月の休業となったところ、事業主から雇用契約期間を短縮し、短縮した雇用契約期間をもって雇止めと言われた。 従前の雇用契約期間での雇用契約の更新及び雇止めの撤回を求め、紛争解決の援助制度利用を申し出た。
助言・指導の内容・結果	妊娠に伴う体調不良について、医師の指導に基づき休業をしたことを理由とした、雇用契約期間の短縮及び雇止めは、妊娠を理由とする不利益取扱いに該当するため、法律に沿った取扱いを行うよう助言した。 その結果、従前の雇用契約期間で雇用契約が更新され、雇止めも撤回され、紛争は解決した。

紛争解決の援助（労働施策総合推進法）事例：パワーハラスメント	
事案の概要	申出人はパートタイマーとして勤務していたが、上司から他の労働者の面前で人格を否定するような言動をされるようになった。勤務先の相談窓口に何度か相談したが、事実関係を確認してもらえず、被害が継続したために体調不良になり欠勤するに至った。 事業主の対応に納得できず、行為者からの真摯な謝罪及び行為者の処分を求めて紛争解決の援助制度の利用を申し出た。
助言・指導の内容・結果	事業主は相談に対応したのみで事実確認を行っていなかったため、事実確認を迅速かつ正確に行った上で、ハラスメントの事実確認ができた場合は被害者及び行為者への措置を講じる義務があることを説明し、申出人との話し合いによる解決を促した。 その結果、事業主は事実確認を行い、パワーハラスメントの事実が確認されたとしてハラスメント行為者に指導を行った。 申出人は、行為者から直接謝罪を受けるとともに、事業主からは欠勤期間分の賃金相当額の支払いを受けた。 申出人は、対応に納得し解決した。

調停（労働施策総合推進法）事例：パワーハラスメント	
事案の概要	申請人は産休代替社員として入社したが、教育係が休職したことを理由に、未経験業務にもかかわらず、3か月間仕事を教えてもらえなかった。また、その後に教育係になった者から、指導と称して繰り返し叱責を受けるようになった。 勤務先の相談窓口に相談したところ、パワーハラスメントには当たらないと判断したとしか伝えられず、何ら対応してもらえなかったため退職せざるを得なかった。 申請者は退職による経済的損失及びパワーハラスメントによる精神的苦痛に対する慰謝料としての解決金の支払いを求め、調停を申請した。
調停の内容・結果	被申請人は、行為者及び第三者から聴取し、事実確認を行ったが、パワーハラスメントの事実は確認できなかったと主張した。ただし、入社後のマネジメントについて不十分な点があったことは認めた。 調停委員は、双方の主張を踏まえ、双方が合意できる解決案の調整を行った結果、労使双方が納得できる解決金を支払うことで合意が成立し、解決に至った。

愛知労働局指導課・総合労働相談コーナー

名　　称	(郵便番号)	所　　在　　地	電話番号
愛知労働局指導課 （均等法等対応）	460-8507	名古屋市中区三の丸 2－2-1 名古屋合同庁舎第 1 号館　8 階	052-857-0312
愛知(三の丸)総合労働相談コーナー	460-8507	名古屋市中区三の丸 2-2-1 名古屋合同庁舎第 1 号館　8 階	052-972-0266
名古屋北総合労働相談コーナー	461-8575	名古屋市東区白壁 1－15－1 名古屋合同庁舎第 3 号館 名古屋北労働基準監督署内	052-961-8653
名古屋東総合労働相談コーナー	468-8551	名古屋市天白区中平 5－2101 名古屋東労働基準監督署内	052-800-0792
名古屋南総合労働相談コーナー	455-8525	名古屋市港区港明 1－10－4 名古屋南労働基準監督署内	052-651-9207
名古屋西総合労働相談コーナー	453-0813	名古屋市中村区二ツ橋町 3－37 名古屋西労働基準監督署内	052-481-9533
豊橋総合労働相談コーナー	440-8506	豊橋市大国町 111　豊橋地方合同庁舎 豊橋労働基準監督署内	0532-54-1192
岡崎総合労働相談コーナー	444-0813	岡崎市羽根町字北乾地 50－1 岡崎合同庁舎 岡崎労働基準監督署内	0564-52-3161
一宮総合労働相談コーナー	491-0903	一宮市八幡 4－8－7　一宮労働総合庁舎 一宮労働基準監督署内	0586-45-0206
半田総合労働相談コーナー	475-8560	半田市宮路町 200－4　半田地方合同庁舎 半田労働基準監督署内	0569-21-1030
刈谷総合労働相談コーナー	448-0858	刈谷市若松町 1－46－1　刈谷合同庁舎 刈谷労働基準監督署内	0566-21-4885
豊田総合労働相談コーナー	471-0867	豊田市常磐町 3－25－2 豊田労働基準監督署内	0565-35-2323
瀬戸総合労働相談コーナー	489-0881	瀬戸市熊野町 100 瀬戸労働基準監督署内	0561-82-2103
津島総合労働相談コーナー	496-0042	津島市寺前町 3－87－4 津島労働基準監督署内	0567-26-4155
江南総合労働相談コーナー	483-8162	江南市尾崎町河原 101 江南労働基準監督署内	0587-54-2443
西尾総合労働相談コーナー	445-0072	西尾市徳次町下十五夜 13 岡崎労働基準監督署西尾支署内	0563-57-7161