

報道関係者 各位

令和7年7月8日

【照会先】

秋田労働局 雇用環境・均等室

室長 西村 吉隆
労働紛争調整官 柴田 泰秀
(電話) 018 (862) 6684

「令和6年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

秋田労働局(局長 山本 博之)は、このたび、「令和6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※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。

秋田労働局で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きます。

【ポイント】

1 総合労働相談件数は令和2年度以降、4年連続で減少した。[別添2(P.4) 1-(1)]

- 総合労働相談件数 7,158件(前年度比 0.6%減)
→ うち民事上の個別労働紛争※4の相談件数は増加。 2,184件(同 11.4%増)
- 助言・指導申出件数 76件(同 24.6%増)
- あっせん申請件数 19件(同 46.1%増)

2 民事上の個別労働紛争における相談件数は、「いじめ・嫌がらせ」が516件で最多(前年度比30.0%増)。

【別添2(P.5) 1-(3)】

助言・指導の申出件数は「いじめ・嫌がらせ」が8件(同42%減)で最多。[別添2(P.6) 2-(2)]

あっせんの申請件数も「いじめ・嫌がらせ」が5件(前年度と同数)で最多となった。[別添2(P. 7) 3-(2)]

なお、職場におけるパワーハラスメントについては、労働施策総合推進法の改正に伴い、同法に関する相談等として、「いじめ・嫌がらせ」とは別途計上されている(大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から)。※5

総合労働相談コーナー(別添4「総合労働相談窓口一覧」参照)では、職場における、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げ、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントなどのあらゆる分野のご相談や、解決のための情報提供をワンストップで行っております。

専門の相談員が面談もしくは電話で対応いたします。

予約不要、ご利用は無料です。

- ※1 「総合労働相談」:都道府県労働局、各労働基準監督署内に、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。
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、「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、平成30年度からは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により、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又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おっせん委員（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係るものを除く)。
- ※5 職場におけるパワーハラスメントについては、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(大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から適用)。

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6年度における同法に関する相談件数等
相談件数: 551件 (前年度比 12.7%減)
紛争解決の援助申立件数: 4件 (同 42.9%減)
調停申請受理件数: 6件 (同 50.0%増)

【別添資料】

別添1: 個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2: 令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3: 令和6年度における助言・指導及びあっせんの事例

別添4: 総合労働相談窓口一覧

(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

秋田労働局及び県内の労働基準監督署に設置

令和6年度総合労働相談件数
7,158件

うち、○法制度の問い合わせ
※1 (4,734件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(1,122件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(2,184件)

内訳
※1 ①いじめ・嫌がらせ…………… 516件
※3 ②自己都合退職…………… 455件
③解雇…………… 267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

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

取次ぎ

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 (76件)

内訳
※1 ①いじめ・嫌がらせ…………… 8件
※3 ②自己都合退職…………… 5件
③労働条件引下げ…………… 5件

○処理件数 (74件) ※2

助言・指導の実施 (72件)
取下げ(2件)・打切り(0件)
その他(0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 (19件)

内訳
※1 ①いじめ・嫌がらせ…………… 5件
※3 ②解雇…………… 4件
③雇止め…………… 3件

○処理件数 (18件) ※2

合意の成立 (6件)
取下げ(0件)・打切り(12件)
その他(0件)

申請

※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 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を含む。

※3 職場におけるパワー・ハラスメントについては、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(大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から適用)。

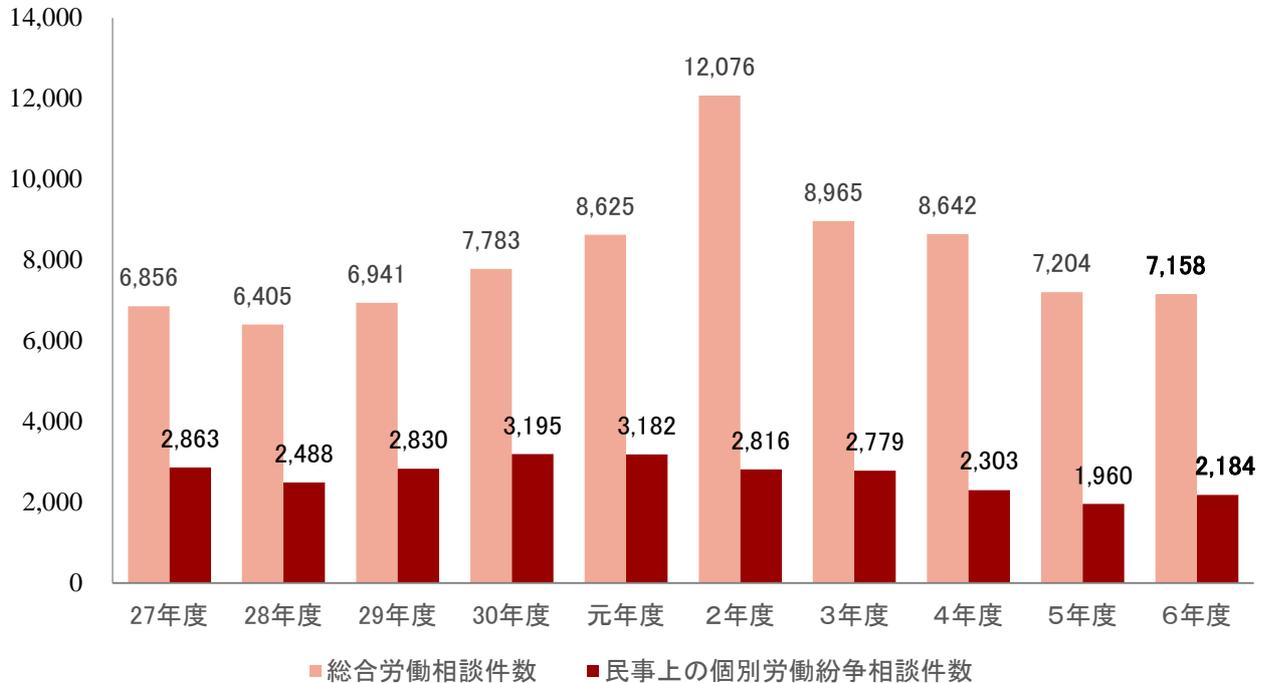
[参考]令和6年度における同法に関する相談件数等

相談件数：551件(前年度比12.7%減)、紛争解決の援助申立件数：4件(同42.9%減)、調停申請受理件数：6件(同50.0%増)

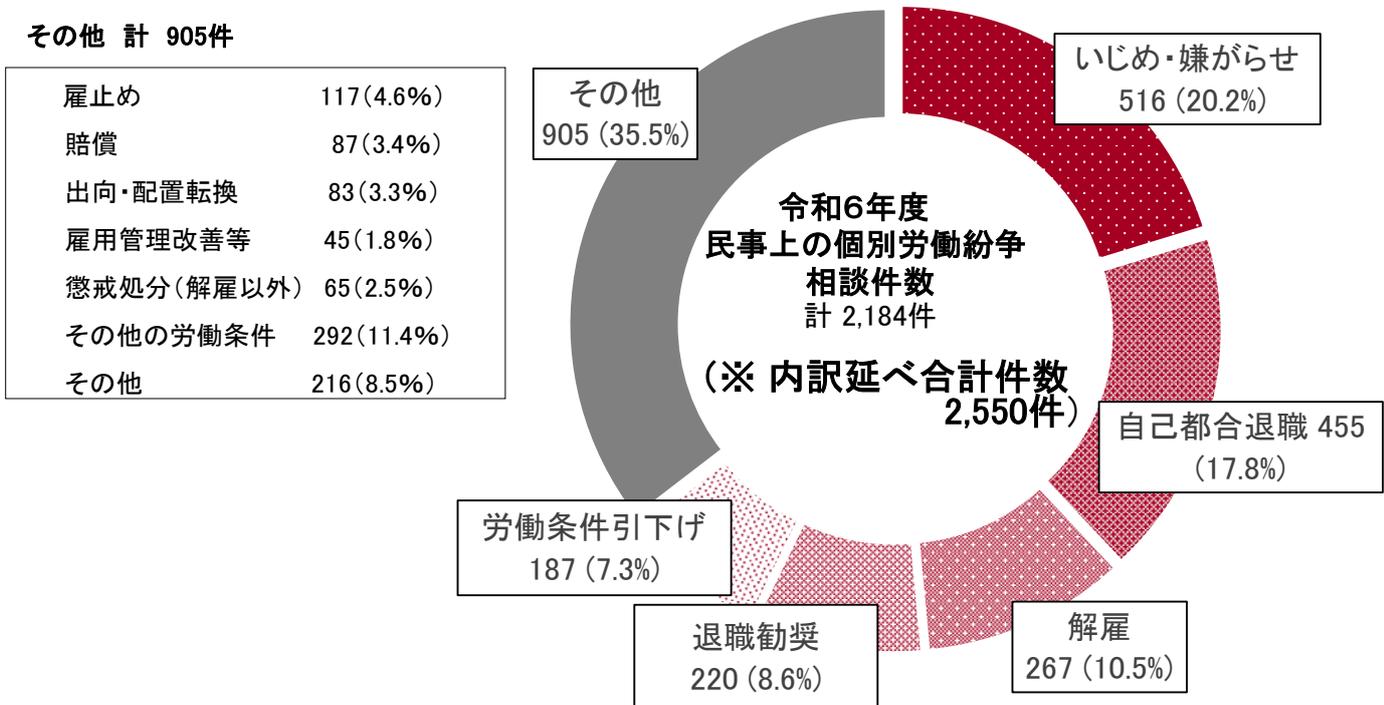
令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

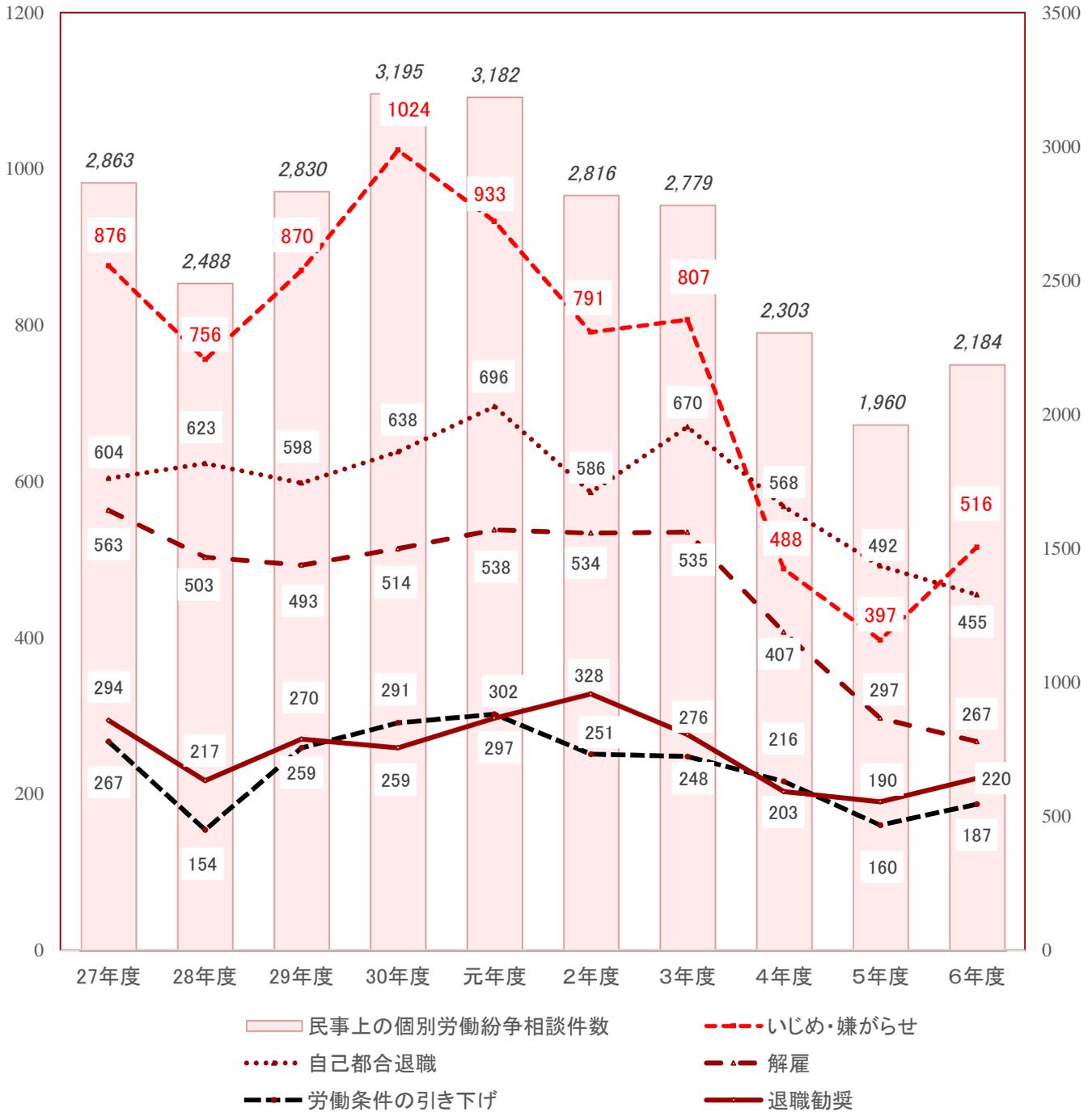


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、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) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移(10年間)



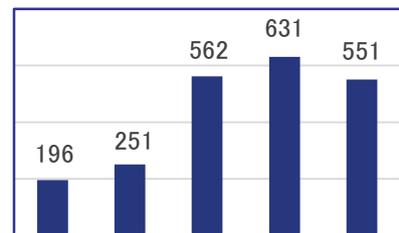
※職場におけるパワーハラスメントについては、令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメント（注）に関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している（大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から適用）。

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6年度における同法に関する相談件数等
 相談件数：551件（前年度比 12.7%減）
 紛争解決の援助申立件数：4件（同 42.9%減）
 調停申請受理件数：6件（同 50.0%増）

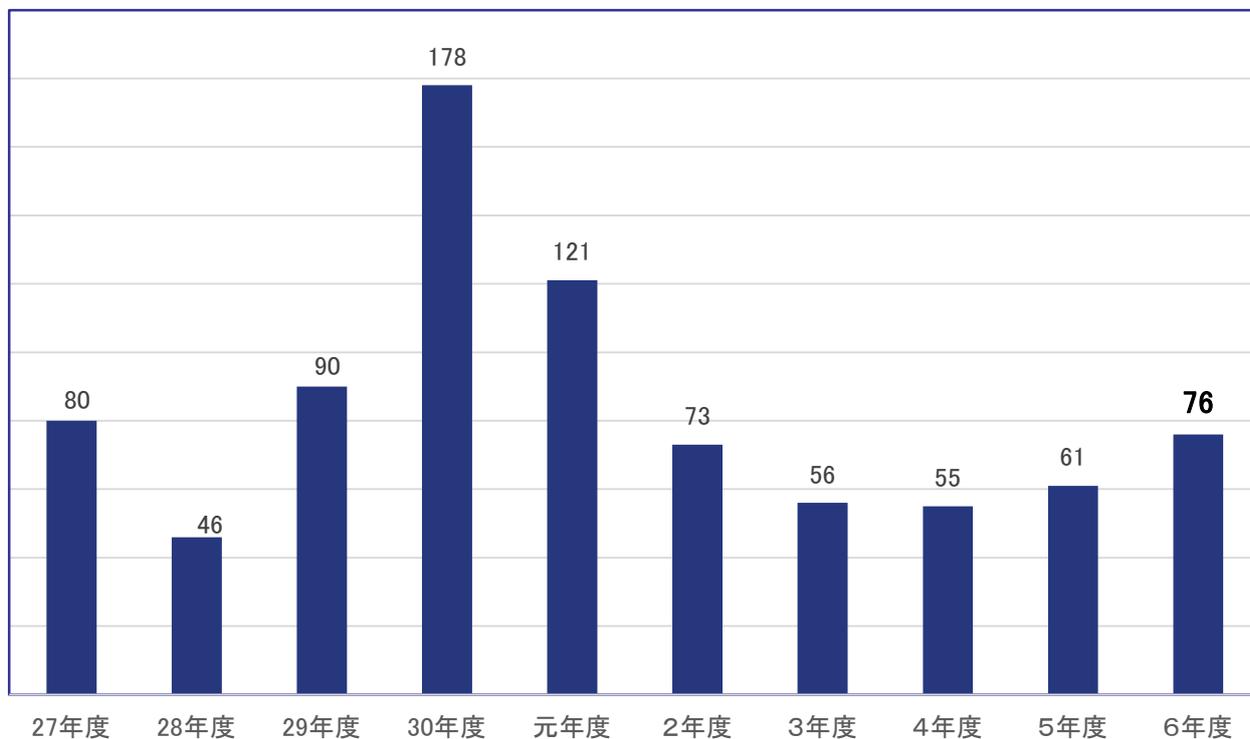
パワーハラスメント相談件数の推移



2年度 3年度 4年度 5年度 6年度

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

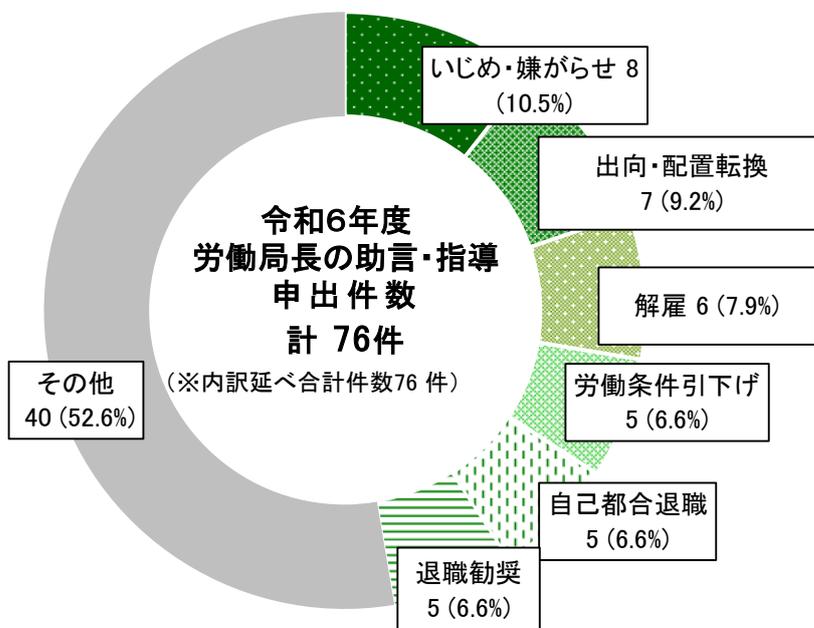


(2) 申出内容別の件数

その他 計 40件

その他の内訳

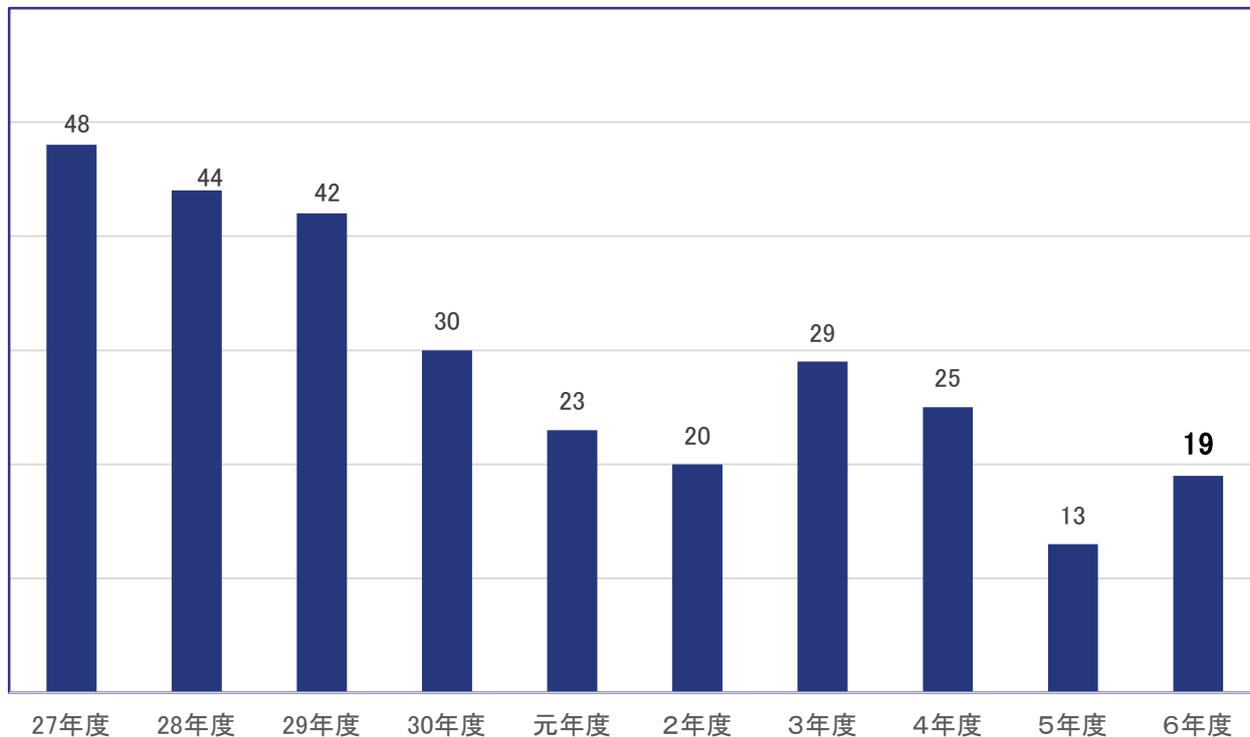
賠償	2 (2.6%)
雇止め	3 (4.0%)
懲戒処分(解雇以外)	2 (2.6%)
募集・採用	1 (1.3%)
雇用管理改善等	2 (2.6%)
その他の労働条件	22 (29.0%)
その他	8 (10.5%)



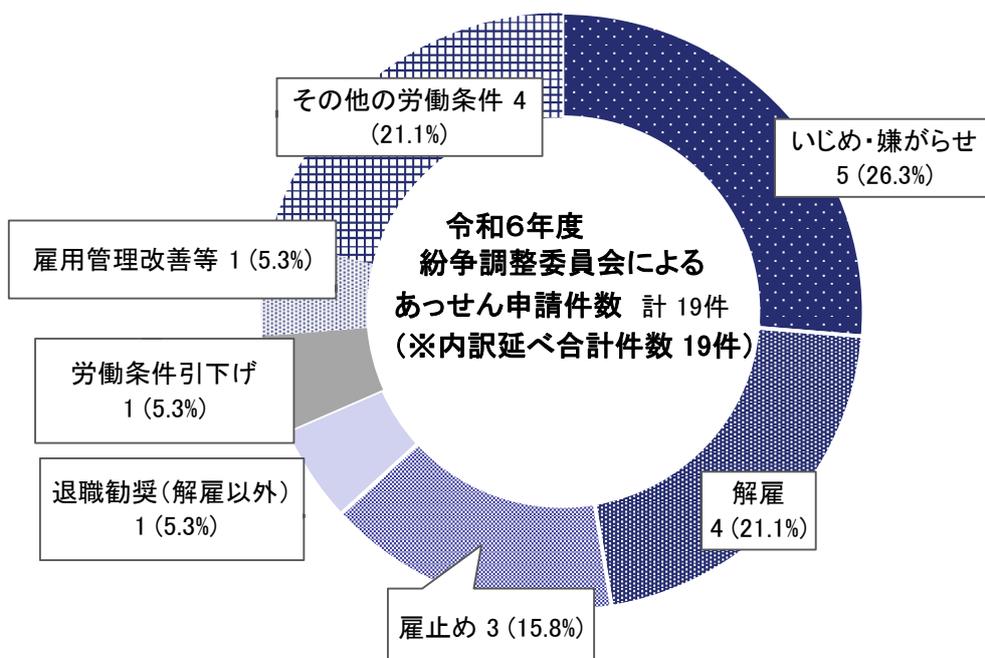
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移



(2) 申請内容別の件数



※ ()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

令和6年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事例1	いじめ・嫌がらせに係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は異動後半年である。 異動直後から同僚より心無い言葉をかけられており、ストレスを感じていた。同僚から心無い言葉をかけられていることについて注意を求めて会社に相談したが、対応してもらえなかった。 働きやすい職場環境を求めて、助言・指導を希望した。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p>会社に対し、「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するとともに、職場環境が乱されていれば安全配慮義務(労働契約法第5条)違反や、使用者責任(民法第715条)違反を追究される可能性がある。」旨助言した。 助言に基づき、会社は申出人及び同僚より事実確認を行うこととなり、働きやすい職場環境づくりのために人員配置を含めた対応を検討することとなった。</p>

事例2	出向・配置転換に係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は勤務中に負傷し、その後の勤務について会社と相談していたところ、相談の最中に一方的に配置転換の命令をされた。 配置転換について、労働者に説明なく一方的に命令することは法違反の可能性のあることを会社に対して説明してほしい、また、会社による労働者への配慮を求めたいとして助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p>配置転換命令について「①業務上の必要性のない場合②不当な動機・目的が認められる場合③労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものである場合、配置転換命令は権利濫用として無効になる」とされた判例について教示し、労働者が必要な配慮を求めていることについて歩み寄りを促した。 助言に基づき、会社は労働者に対し、時間をかけて丁寧に説明をすることを省みるに至った。</p>

事例 1	解雇に係るあっせん
事案の概要	<p>申請人はアルバイトとして雇用されており、業績不振を理由として解雇予告を受け、解雇されるに至った。</p> <p>業績不振は理解していたが、解雇の手続きについて会社に対する不信感があり、突然の解雇でもあったので<u>経済的・精神的損害に対する補償金として12万円の支払いを求め、あっせんを申請した</u>もの。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、会社が業績不振であり、申請人を整理解雇をする判断に至ったこと、申請人に対して不信感を与えるに至った事情を述べられた。</p> <p>あっせん委員より、双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として3万円を支払うこと</u>で合意した。</p>

事例 2	いじめ・嫌がらせに係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は個人情報を漏洩され、嫌がらせを受けたことにより、体調不良となり、退職するに至った。</p> <p>申請人はいじめ・嫌がらせを受け、<u>経済的・精神的損害が生じたことにより、200万円の支払いを求め、あっせんを申請した</u>。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>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、解決金ならば支払うが、会社に非はないため、損害賠償は支払わないと主張した。</p> <p>あっせん委員より、双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として30万円を支払うこと</u>で合意した。</p>

◇総合労働相談窓口一覧◇

名称・電話番号	所在地
秋田労働局 総合労働相談コーナー TEL 018-862-6684 8:30~17:15	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階 秋田労働局雇用環境・均等室内
秋田総合労働相談コーナー TEL 018-801-0821 9:00~16:30	秋田市山王7-1-4 秋田第二合同庁舎2階 秋田労働基準監督署内
能代総合労働相談コーナー TEL 0185-52-6151 9:00~16:30	能代市末広町4-20 能代合同庁舎3階 能代労働基準監督署内
大館総合労働相談コーナー TEL 0186-42-4033 (女性相談員) 9:00~16:30	大館市字三ノ丸6-2 大館労働基準監督署内
横手総合労働相談コーナー TEL 0182-32-3111 (女性相談員) 9:00~16:30	横手市旭川1-2-23 横手労働基準監督署内
大曲総合労働相談コーナー TEL 0187-63-5151 (女性相談員) 9:00~16:30	大仙市大曲日の出町1-3-4 大曲法務合同庁舎1階 大曲労働基準監督署内
本荘総合労働相談コーナー TEL 0184-22-4124 (女性相談員) 9:00~16:30	由利本荘市給人町17 本荘合同庁舎2階 本荘労働基準監督署内

- ※ 一般的相談に当たって、女性相談員を希望する場合には、大館・横手・大曲・本荘コーナーへお問い合わせください。
- ※ 土・日・祝日・年末年始（12月29日から1月3日）は閉庁しております。
- ※ 総合労働相談員が不在となる場合があります。受付時間は電話でお問い合わせください。
- ※ 終了時間の30分前までにご相談ください。

『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・6・12・13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。

(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。