

千葉労働局発表
令和7年8月1日

【照会先】

千葉労働局雇用環境・均等室

室長 田名網 洋子

労働紛争調整官 糀谷 直子

(代表電話)043(221)2303

報道関係者 各位

令和6年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」を公表します

～いじめ・嫌がらせ・パワハラに関する相談は高止まり～

千葉労働局（局長 小山 英夫）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」及び「労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

個別労働関係紛争解決促進法（個紛法）に基づく「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^{※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。

労働施策総合推進法（労推法）に基づく紛争解決援助制度は、紛争当事者の互譲によって紛争の現実的な解決を図ることを主眼としたもので、主に「紛争解決援助^{※4}」と「調停^{※5}」があります。

千葉労働局では、労働相談への適切な対応に努めるとともに、紛争解決援助制度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、及び職場におけるパワーハラスメント^{※6}による紛争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44,913件で、前年度（50,318件）から5,405件（10.0%）減少したが、総合労働相談のうち、個紛法上の「民事上の個別労働紛争^{※7}」の相談件数は8,574件となり、前年度（8,242件）と比較し332件（4.0%）の増加となり、依然として高水準が継続している。
- 2 「民事上の個別労働紛争^{※7}」の相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」が最多で1,647件（18.3%）、次いで、その他の労働条件（1,106件、12.3%）、労働条件引き下げ1,090件（12.1%）であった。
- 3 「職場におけるパワーハラスメント」に関する相談件数は2,288件であり、前年度（2,337件）に比べて49件（2.0%）減少しているが、いじめ・嫌がらせに係る相談件数と、パワーハラスメントに係る相談件数を合わせると、3,935件となっており、職場環境における人間関係に関する相談が多くを占めている。

※1 「総合労働相談」

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、あらゆる労働問題（法令や制度の説明、法違反の疑われる相談、民事上の問題など）に関する相談に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ます。

※2 個紛法に基づく「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です。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です。

※3 個紛法に基づく「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です。

※4 労推法に基づく紛争解決援助制度

職場におけるパワーハラスメントに関する紛争の解決を両当事者の意見を尊重しつつ、迅速・簡便に行うことを目的とした行政サービスです。

紛争の当事者間の話し合いを促すことが適当と認められる場合に、適切な話し合いを促したり、話し合いを促すだけでは解決が図れない場合については、問題点を指摘し、解決の方向性や具体的な解決策の提示を口頭で行うものです。

※5 労推法に基づく「調停」

調停は、関係当事者双方の合意の形成により職場におけるパワーハラスメントに関する紛争の解決を図ることを目的とし、労働局長が公平性、中立性が高い第三者機関（調停委員）に委任して簡易・迅速に実施される制度です。

※6 労推法の「職場におけるパワーハラスメント」

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います。

- 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

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ません。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ます。

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>

※7 「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（労働基準関係法令等の違反に関するものを除く）

※8 「その他の労働条件」

労働条件に関するもののうち、「労働条件の引き下げ」「出向・配転」「昇給・昇格」などの区分に該当しない、労働者の職場における一切の待遇に関するもの。（例：有給休暇を取得させてもらえない、賃金を振り込みにしてほしい）

【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施行状況」及び
「労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」の詳細
- 別添3 「紛争解決援助制度の施行状況推移」
- 別添4 「解決事例」
- (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

労働紛争解決制度の枠組み

別添1



※1 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、また、令和4年4月には同法が中小企業にも適用されたため、令和4年4月以降、パワーハラスメントに関するものは、いじめ・嫌がらせに計上していない。

※2 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。

※3 労働局長による助言・指導及び紛争解決援助の手続終了件数、紛争調整委員会によるあっせん及び調停会議の手続終了件数は、令和6年度に処理が完了した件数で、前年度以前に申出又は申請があったものを含む。

**令和 6 年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び
「労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」の詳細**

1. 総合労働相談コーナーにおける相談

労働局内、労働基準監督署内等、県内 10 か所の総合労働相談コーナーにおける令和 6 年度の相談の総件数は 44,913 件でした。前年度に比べて 5,405 件減少（前年度比 10.0%減）しました。

また、令和 6 年度におけるパワーハラスメントの相談件数は、2,288 件で、前年度に比べて 60 件（1.5%）減少しているものの、依然として高水準で推移しています。

2. 民事上の個別労働紛争について

総合労働相談件数 44,913 件のうち、労働基準法等法律違反に係るものを除く民事上の労働紛争に係る相談は 8,574 件で、前年度に比べて 332 件増加（前年度比 4.0%増）しました（別添 3 第 1 図参照）。

民事上の労働紛争の主な相談の内訳をみると、『いじめ・嫌がらせ』が 1,647 件と最も多く、次いで、『その他の労働条件』（1,160 件、12.3%）、『労働条件の引下げ』（1,090 件、12.1%）となりました（別添 3 第 2 図、表 1 参照）。

いじめ・嫌がらせに係る相談件数と、パワーハラスメントに係る相談件数を合わせると、3,935 件となっており、前年度に比べて 60 件（1.5%）減少しているものの、依然として職場環境における人間関係に関する相談が多くを占めています（別添 3 第 3 図参照）。

3. 労働局長の「助言・指導」及び紛争調整委員会による「あっせん」

（1）労働局長の「助言・指導」の状況

労働局長の助言・指導申出の受付件数は 495 件であり、前年度比で 85 件の減少（前年度比 14.6%減）となりました（別添 3 第 4 図参照）。

労働局長の助言・指導申出内容については『その他の労働条件』（101 件 20.4%）、『解雇』（58 件、11.7%）、『労働条件の引下げ』（50 件、10.1%）に関するものが多い状況です（別添 3 第 5 図、表 2 参照）。

（2）紛争調整委員会による「あっせん」の状況

紛争調整委員会によるあっせん申請の受理件数については 94 件であり、前年度比で 6 件減少（前年度比 6.0%減）しました（別添 3 第 6 図参照）。

令和 6 年度中に開催したあっせんは 41 件で、うち 26 件が合意に達しました。（別

添 3 第 7 図参照)。

紛争調整委員会によるあっせん申請の内容については、『解雇』(26 件、27.7%)、『雇止め』(21 件、22.3%)、『労働条件引き下げ』(16 件、17.0%)に関するものが多い状況です。(別添 3 第 8 図、表 3 参照)。

4. 労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度、調停

令和 6 年度における、労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の申立件数は 164 件でした(別添第 3 第 9 図)うち、令和 6 年度中に実施したものは 156 件でした。

令和 6 年度における労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の「調停」の申請件数は 75 件で、前年度申請分も含めて令和 6 年度中に実施したものは 77 件でした。このうち、41 件の調停が開催され、33 件が合意に達しました(別添 3 第 10 図参照)。

5. 制度の積極的活用促進について

労働局が取り扱っている民事上の労働紛争の紛争解決制度、及び、パワーハラスメントについて取り扱う労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度、調停は、強制力はありませんが、

①労使のいずれからでも利用できること

②利用は無料であること

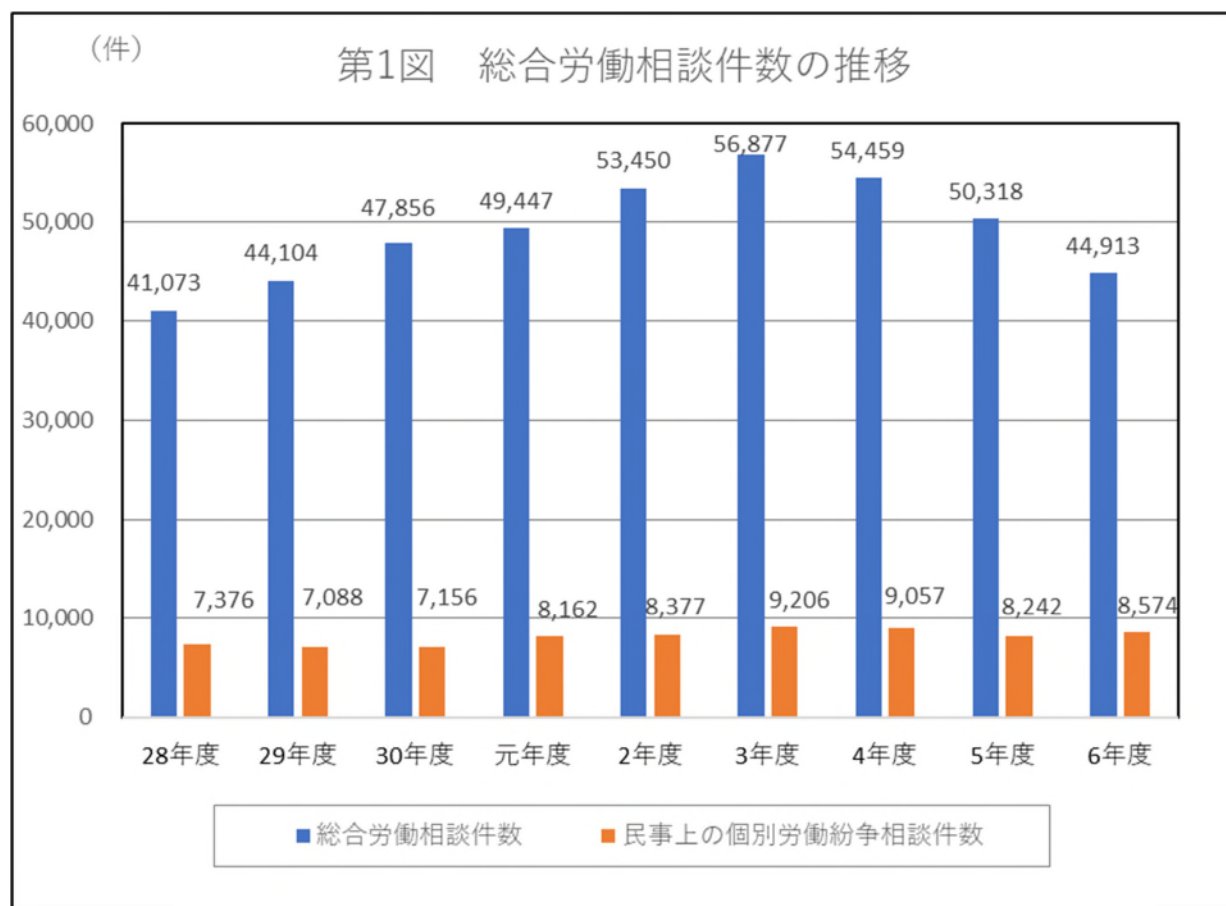
③手続が迅速かつ簡便であること(助言・指導は申出のみ、調停及びあっせんは申請書を提出するだけで制度利用できる。)

④非公開であり紛争当事者のプライバシーは保護されること

⑤調停及びあっせんにおいては金銭解決その他柔軟な解決方法が可能であることなど、裁判手続やその他の紛争解決手段とは異なるメリットを有しています。

このため、千葉労働局では、職場におけるパワーハラスメントに関する紛争及び民事上の労働紛争の迅速な解決を図るため、本制度の積極的活用に努めることとしています。

紛争解決援助制度の施行状況推移



参考：近年の法改正

- ・労働基準法（時間外労働の上限規制、年次有給休暇の年5日取得義務など多岐にわたる）
平成31年4月から施行。
ただし、36協定については、中小企業は令和2年4月から、建設業、自動車運転者、医師は令和5年4月から施行。
- ・労働安全衛生法（長時間労働者に対する面接指導等）
平成31年4月から施行
- ・労働施策総合推進法（職場のパワーハラスメント防止措置）
大企業は令和2年6月、中小企業は令和4年4月1日から施行
- ・育児・介護休業法
令和4年4月より段階的に施行
- ・パートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金）
大企業は令和2年4月、中小企業は令和3年4月1日から施行
- ・労働者派遣法（同一労働同一賃金）
令和2年4月1日から施行

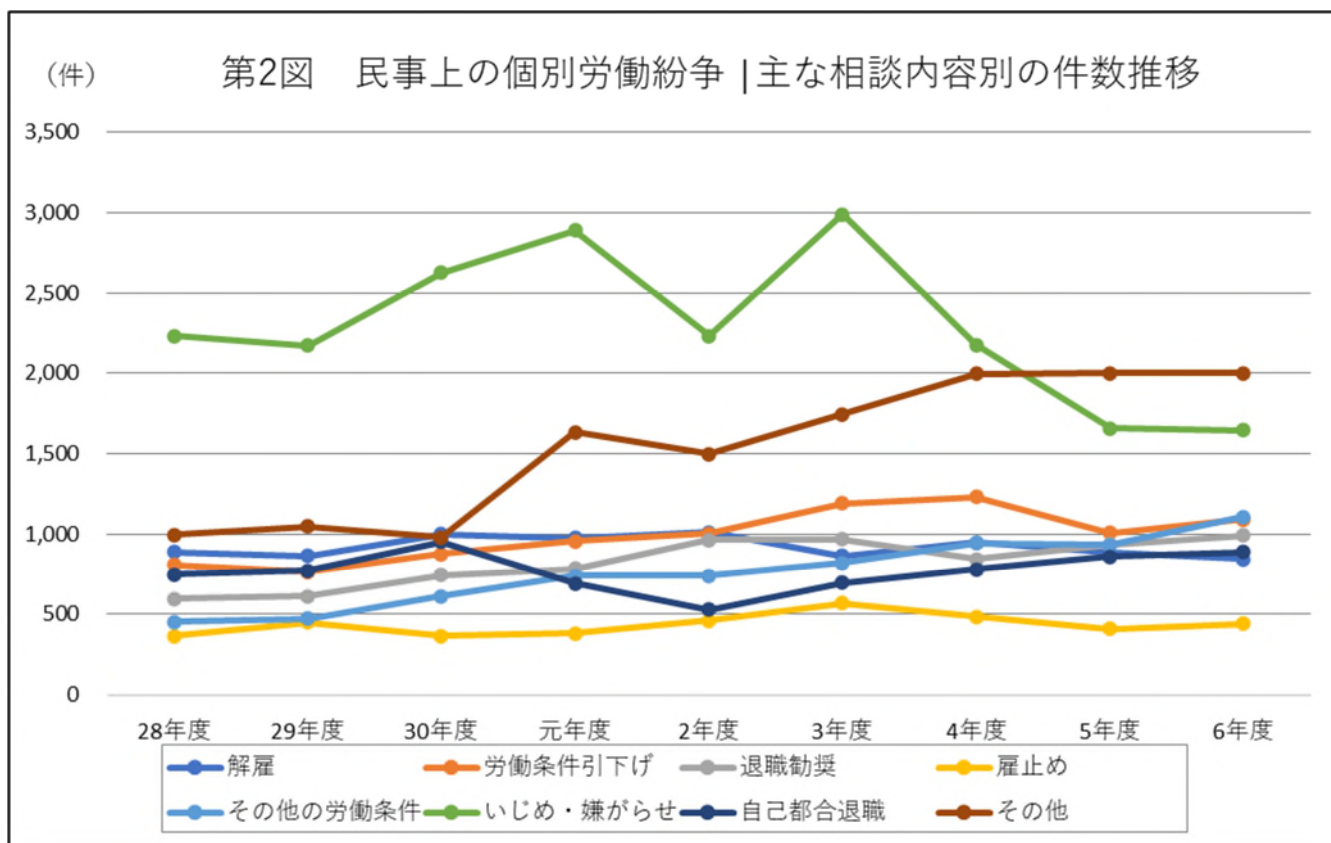
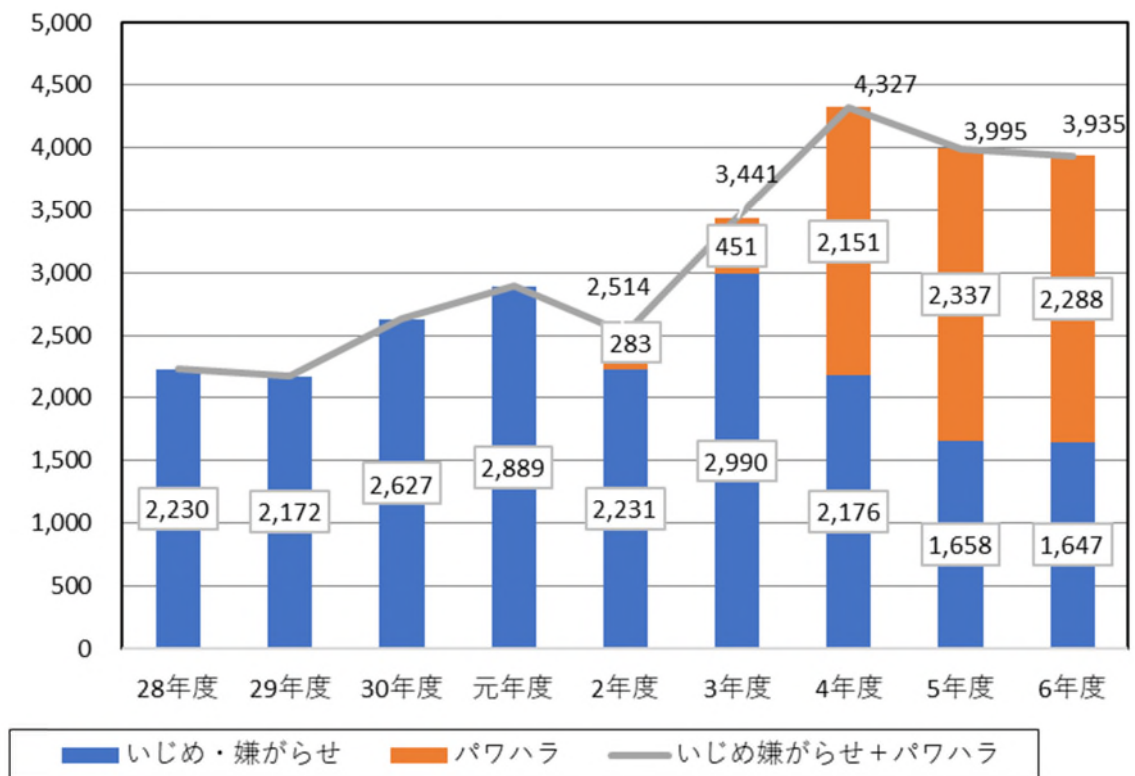


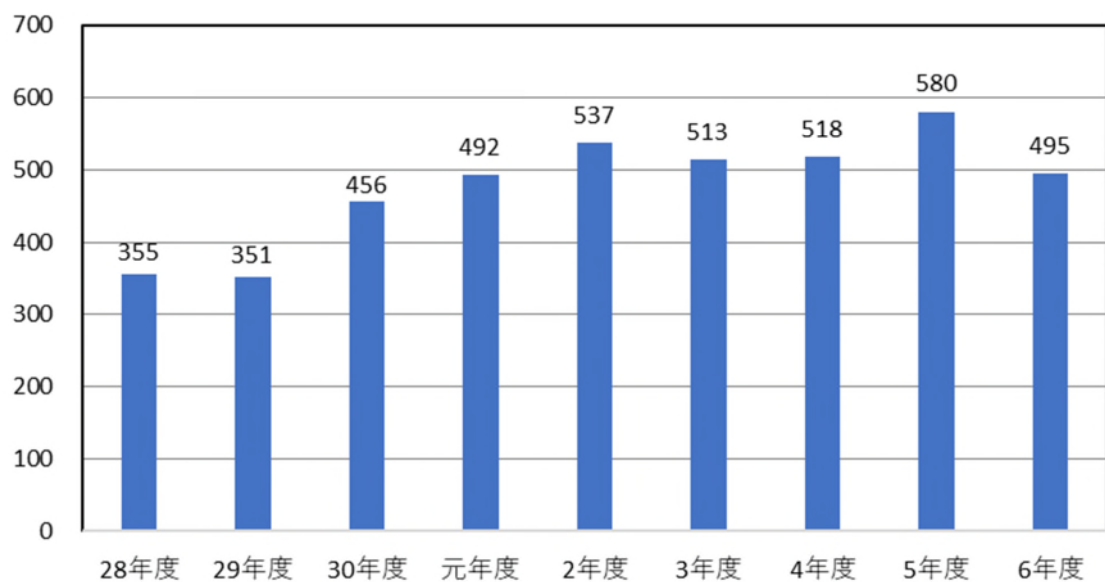
表1 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
解雇	887 12.5%	864 12.1%	1,001 12.3%	976 10.8%	1,013 12.0%	864 8.8%	947 10.1%	884 10.2%	844 9.4%
労働条件引下げ	810 11.4%	764 10.7%	875 10.7%	958 10.6%	1,002 11.9%	1,192 12.1%	1,230 13.1%	1,006 11.6%	1,090 12.1%
退職勧奨	596 8.4%	614 8.6%	745 9.1%	785 8.7%	964 11.4%	969 9.8%	844 9.0%	938 10.8%	990 11.0%
雇止め	367 5.2%	450 6.3%	365 4.5%	383 4.2%	462 5.5%	570 5.8%	486 5.2%	410 4.7%	442 4.9%
その他の労働条件	453 6.4%	475 6.6%	614 7.5%	739 8.2%	739 8.8%	819 8.3%	945 10.0%	933 10.7%	1,106 12.3%
いじめ・嫌がらせ	2,230 31.5%	2,172 30.4%	2,627 32.2%	2,889 31.9%	2,231 26.4%	2,990 30.4%	2,176 23.1%	1,658 19.1%	1,647 18.3%
自己都合退職	750 10.6%	771 10.8%	954 11.7%	694 7.7%	531 6.3%	696 7.1%	781 8.3%	859 9.9%	887 9.9%
その他	995 14.0%	1,046 14.6%	981 12.0%	1,634 18.0%	1,500 17.8%	1,746 17.7%	1,997 21.2%	2,002 23.0%	1,999 22.2%

(件) 第3図 いじめ・嫌がらせ・パワハラ相談件数推移



(件) 第4図 助言・指導申出件数推移



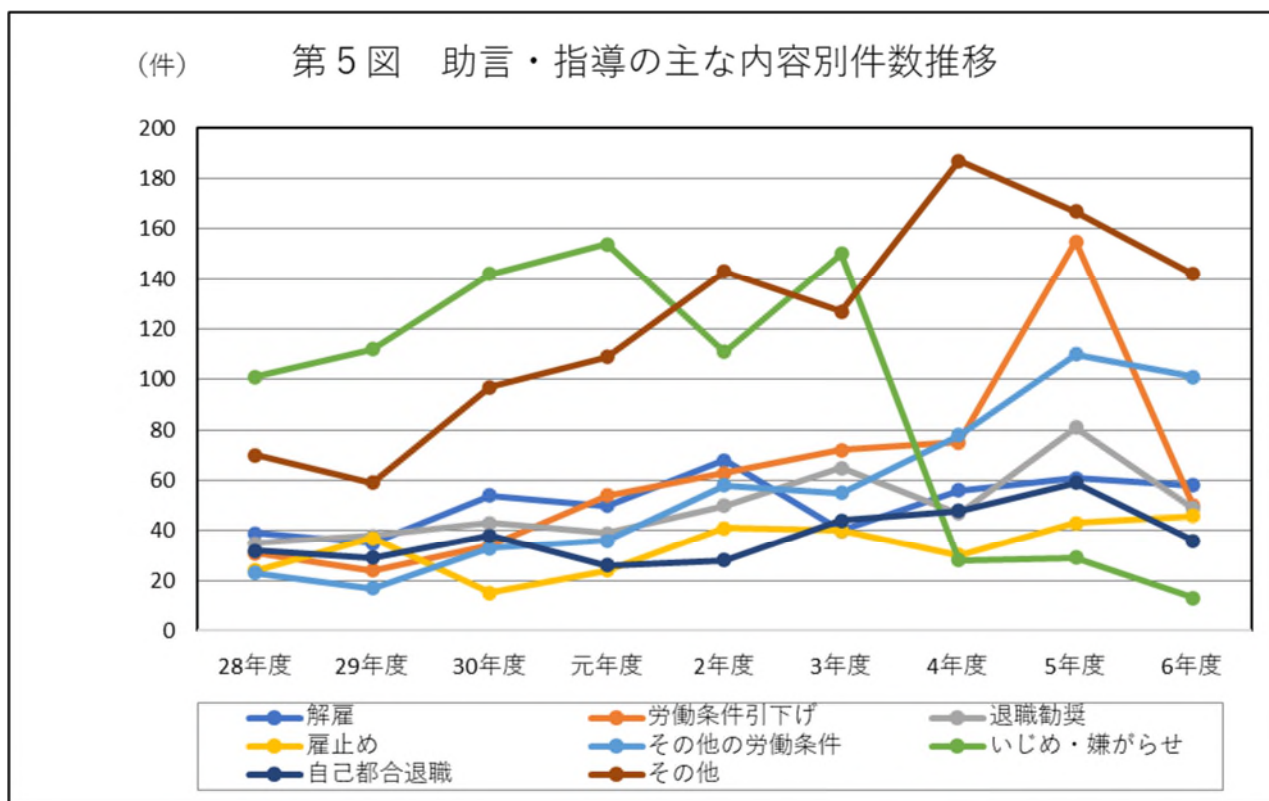
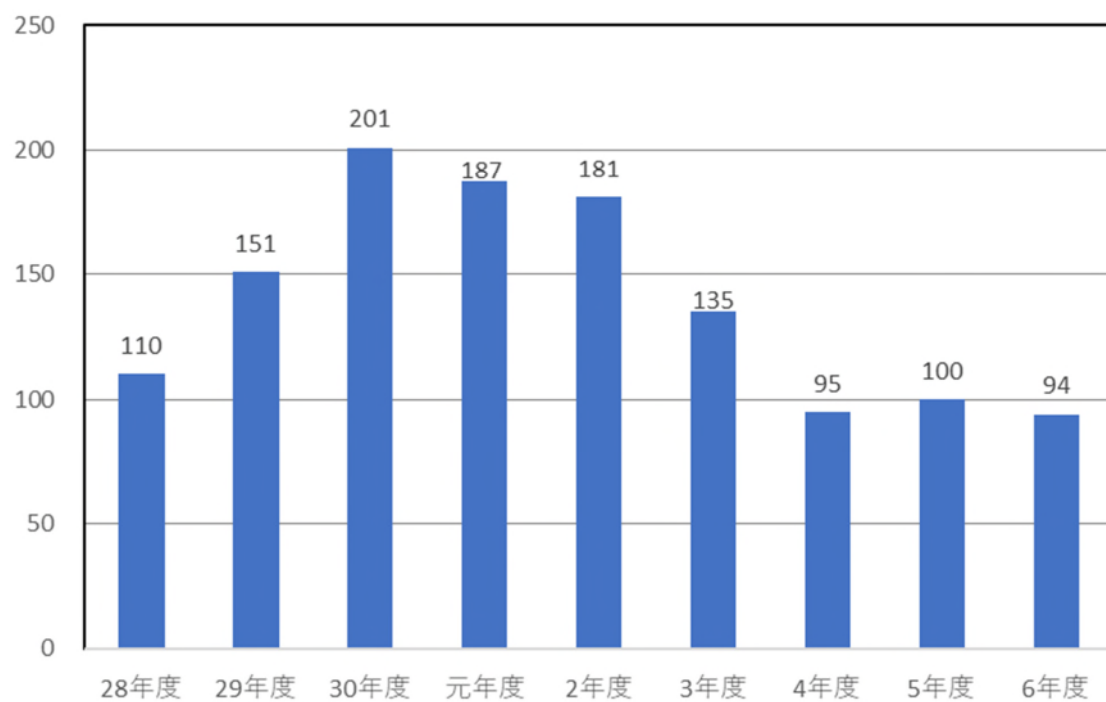


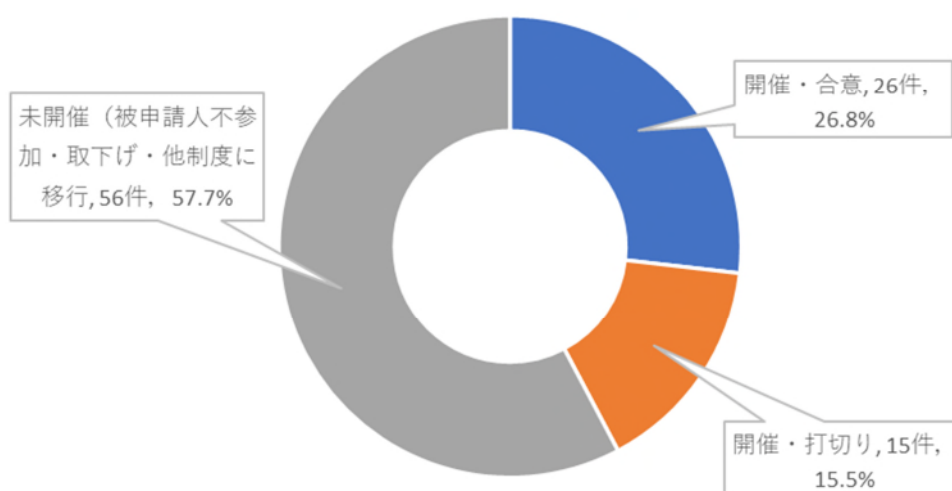
表2 助言・指導の主な内容別件数推移

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
解雇	39	35	54	50	68	40	56	61	58
	11.0%	10.0%	11.8%	10.2%	12.1%	10.2%	10.2%	8.7%	11.7%
労働条件引下げ	31	24	34	54	63	72	75	155	50
	8.7%	6.8%	7.5%	11.0%	11.2%	11.0%	13.7%	22.0%	10.1%
退職勧奨	35	38	43	39	50	65	47	81	49
	9.9%	10.8%	9.4%	7.9%	8.9%	7.9%	8.6%	11.5%	9.9%
雇止め	24	37	15	24	41	40	30	43	46
	6.8%	10.5%	3.3%	4.9%	7.3%	4.9%	5.5%	6.1%	9.3%
その他の労働条件	23	17	33	36	58	55	78	110	101
	6.5%	4.8%	7.2%	7.3%	10.3%	7.3%	14.2%	15.6%	20.4%
いじめ・嫌がらせ	101	112	142	154	111	150	28	29	13
	28.5%	31.9%	31.1%	31.3%	19.8%	31.3%	5.1%	4.1%	2.6%
自己都合退職	32	29	38	26	28	44	48	59	36
	9.0%	8.3%	8.3%	5.3%	5.0%	5.3%	8.7%	8.4%	7.3%
その他	70	59	97	109	143	127	187	167	142
	19.7%	16.8%	21.3%	22.2%	25.4%	22.2%	34.1%	23.7%	28.7%

第6図 あっせん申請件数推移



第7図 あっせん解決状況



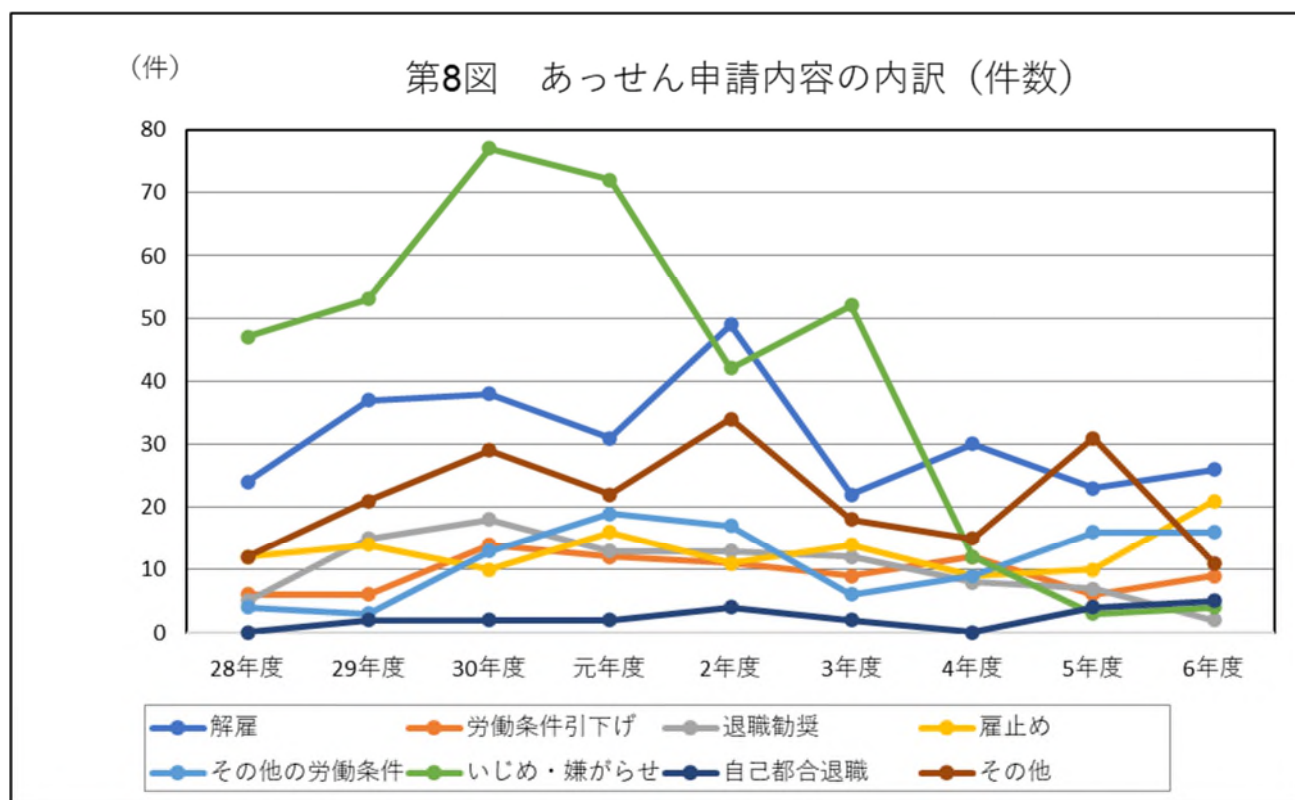
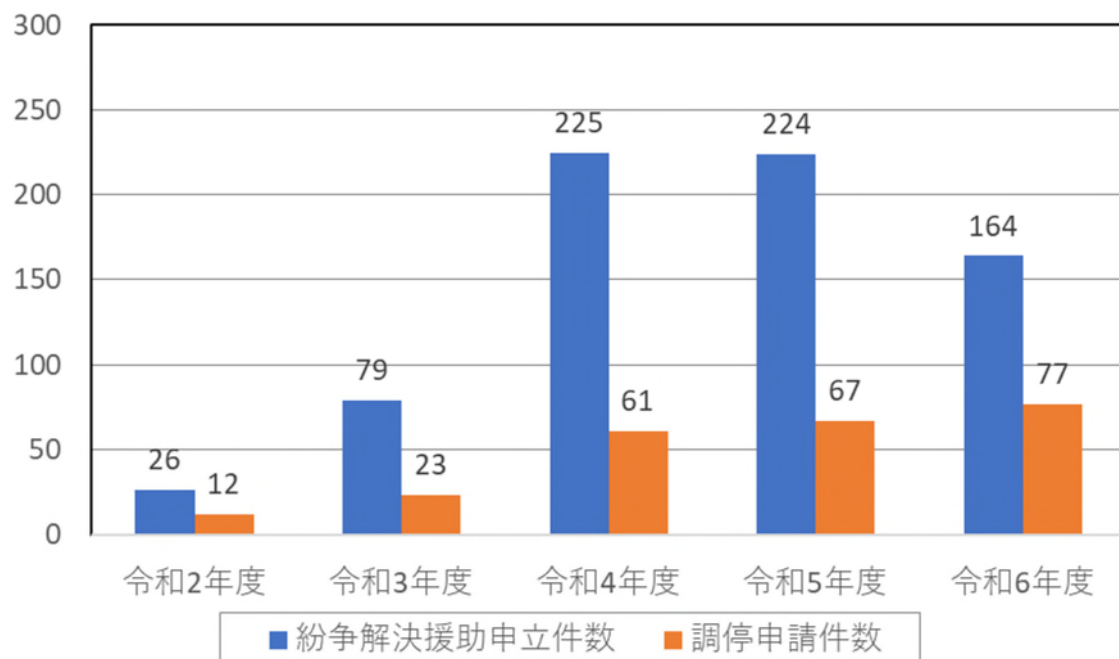


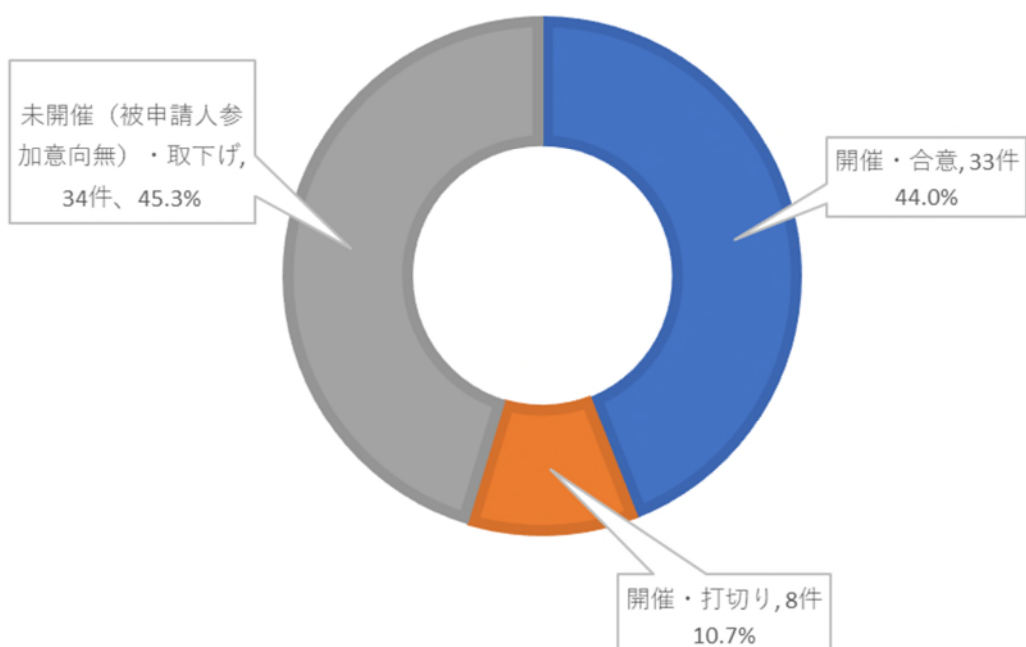
表3 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
解雇	24 21.8%	37 24.5%	38 18.9%	31 16.6%	49 27.1%	22 16.3%	30 31.6%	23 23.0%	26 27.7%
労働条件引下げ	6 5.5%	6 4.0%	14 7.0%	12 6.4%	11 6.1%	9 6.7%	12 12.6%	6 6.0%	9 9.6%
退職勧奨	5 4.5%	15 9.9%	18 9.0%	13 7.0%	13 7.2%	12 8.9%	8 8.4%	7 7.0%	2 2.1%
雇止め	12 10.9%	14 9.3%	10 5.0%	16 8.6%	11 6.1%	14 10.4%	9 9.5%	10 10.0%	21 22.3%
その他の労働条件	4 3.6%	3 2.0%	13 6.5%	19 10.2%	17 9.4%	6 4.4%	9 9.5%	16 16.0%	16 17.0%
いじめ・嫌がらせ	47 42.7%	53 35.1%	77 38.3%	72 38.5%	42 23.2%	52 38.5%	12 12.6%	3 3.0%	4 4.3%
自己都合退職	0 0.0%	2 1.3%	2 1.0%	2 1.1%	4 2.2%	2 1.5%	0 0.0%	4 4.0%	5 5.3%
その他	12 10.9%	21 13.9%	29 14.4%	22 11.8%	34 18.8%	18 13.3%	15 15.8%	31 31.0%	11 11.7%

(件) 第9図 労推法に基づく紛争解決援助及び調停申請件数



第10図 調停解決状況



紛争解決事例

1 個別労働紛争解決援助制度による紛争解決事例

(1) 労働局長の助言による解決事例

事例：事業場から、損害賠償を求められた事案

【事案の概要】

申請人は、敷地内でトラックを運転中、他車と接触した。そこで、被申請人は、申請人に対し、相手方の車両の修理代を全額支払うよう求めたもの。

【助言・指導の内容・結果】

労働者が、社用車を使用中に事故を起こした場合、民法上の使用者責任があり、過去の判例を見ても労働者が全額負担することはないため、労働者に全額自己負担させるのは難しいのではないかと伝え、当事者間での話し合いを促したところ、申請人は修理費を全額負担する必要はなくなった。

(2) 紛争調整委員会による『あっせん』による解決事例

事例：雇止めにより生じた賠償を求めた事案

【事案の概要】

申請人と被申請人とは、有期労働契約を締結していたものであるが、社内秩序を乱したという理由で雇止めとなったことから、不当な理由により雇止めになったことにより損害を被ったとして、金銭の支払いを求めたもの。

【あっせんのポイント・結果】

委員より、契約更新時に面談も行わず、ただ契約書に押印を求めるだけで、全く注意指導等を行っていなかったことから、「雇止め法理」の観点から合理性に欠く雇止めと判断される可能性があることを説明し、早期解決のため金銭解決ができないか提案したところ、被申請人が解決金として申請人の給与約1か月分相当額を支払うことで合意した。

2 労推法による解決事例

(1) 労働局長の紛争解決援助による解決事例

事例：上司の暴言に対し、事実関係の調査と再発防止対策の構築を求めたもの

【事案の概要】

申立人は、自らの業務上のミスに対し、店長に謝罪したところ、店長から罵声を浴びせられた。そこで、申立人は、店長の上司に相談したが、自分たちでは対応できないと言われたことから、謝罪と、再発防止に向けた措置を講じるよう求めたもの。

【援助の内容・結果】

被申立人に対し、事実関係を確認し、必要に応じて再発防止対策を講じるよう促したところ、被申立人は、社内調査を行った。調査の結果、パワハラとまでは言えないが、不適切な発言を行ったことは認められたとして、店長を厳重注意とするとともに、同種事案の再発防止に努めることとなった。

(2) 調停会議による『調停』の事例

事例：上司からの暴言等に対し賠償を求めたもの

【申請の概要】

上司から暴言を受けたことにより体調不良となった。また、体調不良になったことを上司に伝えたところ繰り返し退職するよう求められた。そこで、会社に慰謝料として100万円の支払いを求めたが、なんら回答を得られなかったことから、調停を申し立てたもの。

【被申請人の説明概要】

被申請人は、暴言は事実であるが、申請人から叱責されたことにより言ったもので、いやがらせの意図はなかった。退職勧奨は行っていないが、本件解決のため、金銭の支払いに応じると述べた。

【調停の結果】

調停委員が両当事者に歩み寄りを求めた結果、解決金80万円を支払うことで合意が成立した。

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などに伴い、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」）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などによって、総合的な個別労働関係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。

(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。