



報道関係者 各位

令和7年9月26日

【照会先】

福井労働局雇用環境・均等室

監理官 南 知栄

室長補佐 萱岡利栄子

労働紛争調整官 木下 紘佑

電話 (0776) 22-3947

## 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

福井労働局（局長：石川 良国）は、この度、「令和6年度個別労働紛争解決制度等の施行状況」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、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの制度があります。

福井労働局では県内5か所に設置している総合労働相談コーナーにおいて総合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 <sup>(※1)</sup>	7,862件（前年度比：7.45%減） [P3]
(2)うち民事上の個別労働紛争相談件数 <sup>(※2)</sup>	1,222件（前年度比：30.8%減） [P3～7]
多い相談 <sup>(※3)</sup> ：「自己都合退職」239件「いじめ・嫌がらせ」186件	
・助言・指導申出受付件数 <sup>(※4)</sup>	15件（前年度比：21.1%減） [P4(1)]
・あっせん申請受理件数 <sup>(※5)</sup>	10件（前年度比：9.1%減） [P4(2)]
(3)うち均等関係法令相談件数	1,223件（前年度比：0.2%増） [P8(1)]
多い相談：「パワーハラスメント」 <sup>(※8)</sup> 655件	
・紛争の解決援助申出件数 <sup>(※6)</sup>	12件（前年度比：20.0%増） [P10(4)]
・調停申請受理件数 <sup>(※7)</sup>	3件（前年度比増減なし） [P11]

★ 民事上の個別労働紛争相談件数、労働局長による助言・指導申出件数、あっせん申請件数は減少しているものの、均等関係法令相談件数のうち、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントに関する相談は年々増加しており、労働局長による紛争の解決援助の申出、調停申請も行われている。

（※パワーハラスメントに関する相談は、令和4年度の労働施策総合推進法全面施行以降は、「民事上の個別労働紛争相談件数」ではなく「均等関係法令相談件数」に含めている）

- ( \* 1 ) 「総合労働相談」とは、労働問題に関するあらゆる相談で、法令、制度についての問い合わせや労働基準法などの法令違反に該当する相談なども含む。男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法等、均等関係法令に関する相談も含む。
- ( \* 2 ) 「民事上の個別労働紛争相談」とは、「総合労働相談」の相談のうち、労働条件その他労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との紛争で、法令違反には該当しない民事上のトラブルをいう。
- ( \* 3 ) この件数は、内訳延べ合計件数（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は、複数の相談内容を件数として計上しているもの。）に対するものである。
- ( \* 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 ) 「紛争の解決援助」：均等関係法令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」：均等関係法令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 ) 「パワーハラスメントに関する相談」：労働施策総合推進法では、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、事業主相談したこと等を理由とする不利益取扱いを禁止している。

令和4年4月の同法全面施行にともない、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」として計上し、「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していない。

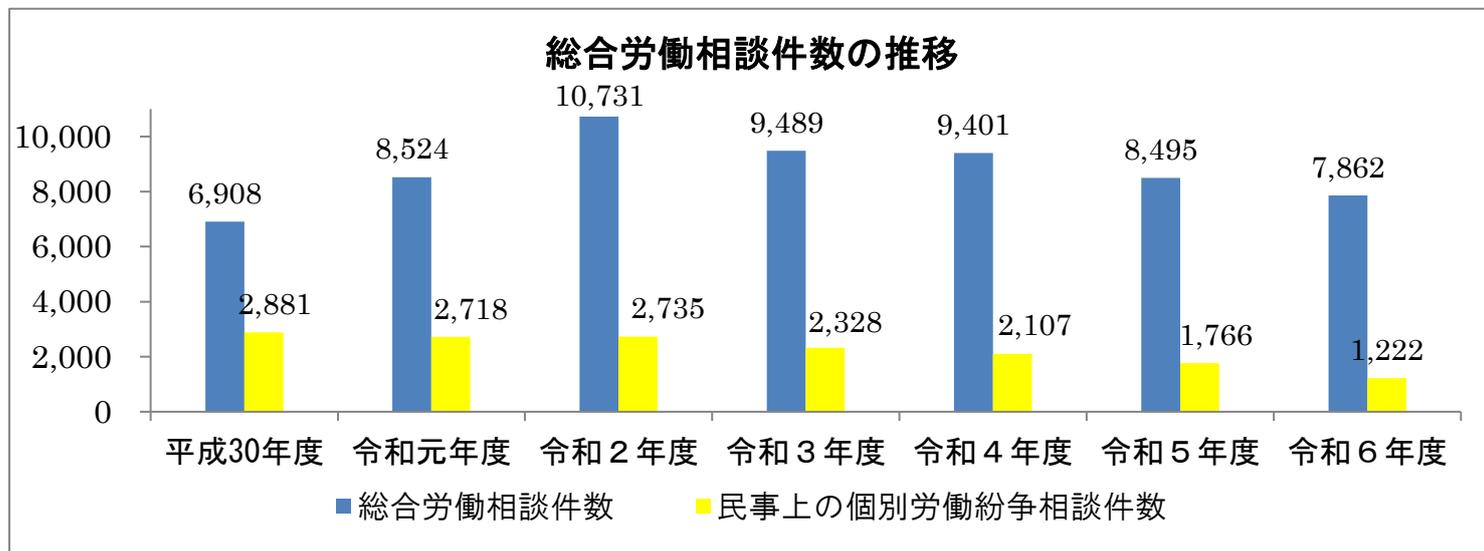
（注）職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる以下①から③の要素を全て満たすものをいう。①優越的な関係を背景とした言動であって②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの

## 1 労働相談の受付状況

### (1) 総合労働相談件数は昨年度より減少

令和6年度に寄せられた総合労働相談は7,862件で、過去5番目の相談件数であった5年度より7.45%の減少となった。

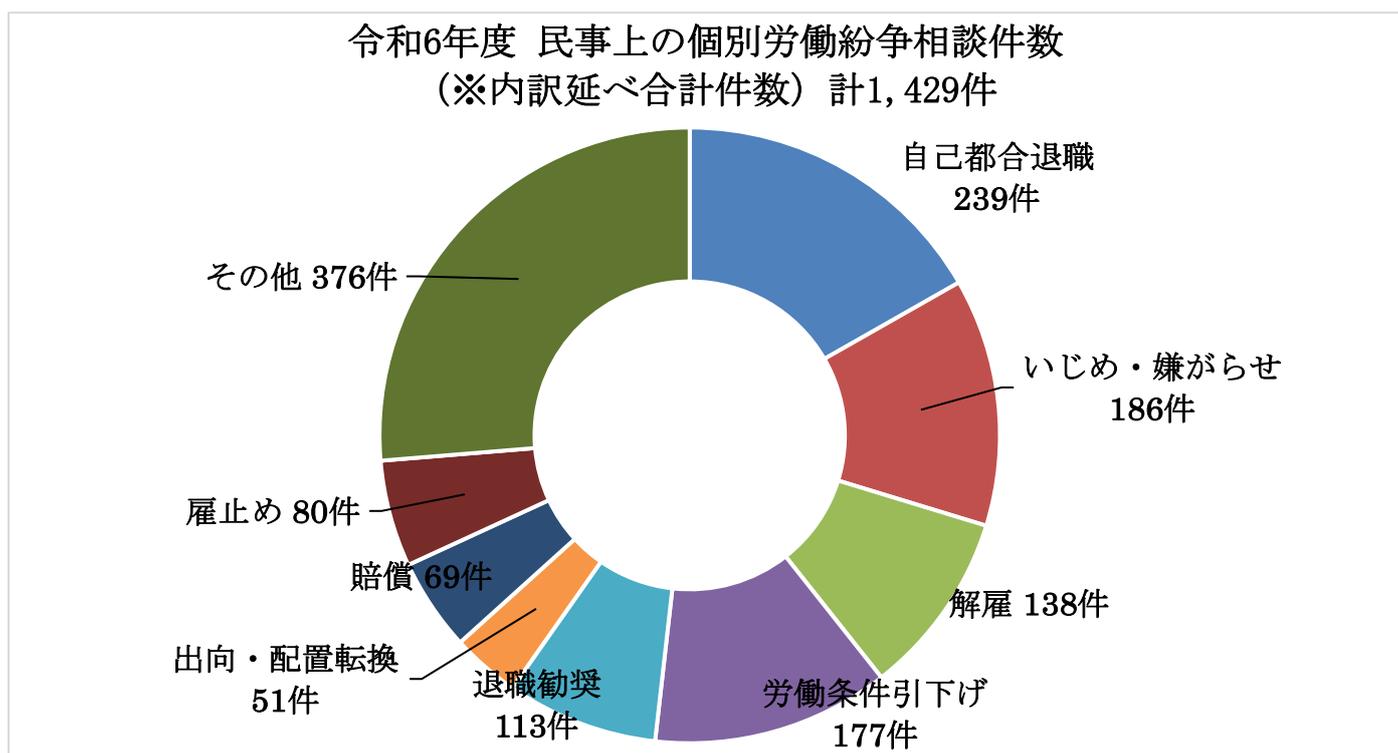
そのうち、民事上の個別労働紛争に関する相談は1,222件で前年度より30.8%の減少となった。



### (2) 民事上の個別労働紛争相談件数は「自己都合退職」が最多

個別労働紛争に関する相談は、「自己都合退職」が239件と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が186件、「労働条件引下げ」が177件と続いている。

平成24年度までは、「解雇」の相談が最も多かったが、平成25年度に初めて、「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなり、以降、「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が民事上の個別労働紛争相談件数全体の約2割を占める状況が続いていたが、令和6年度は「自己都合退職」が最も多くなった。



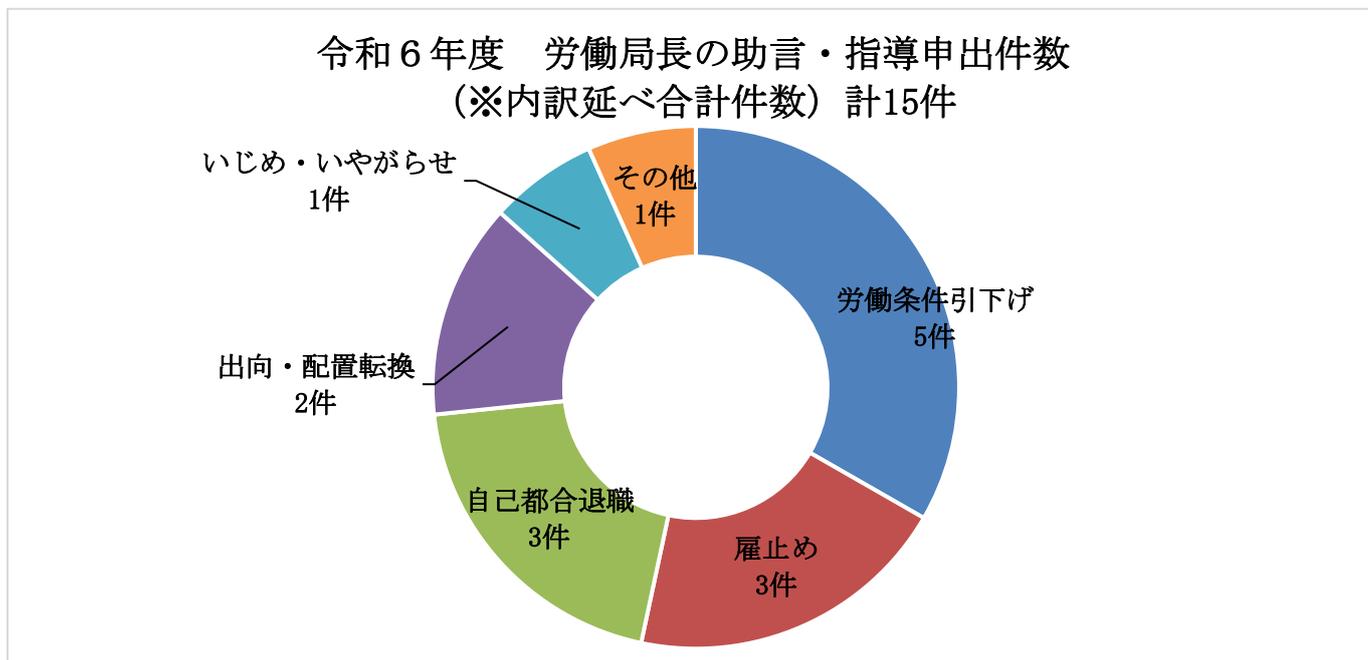
※内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

## 2 助言・指導及びあっせんの状況

令和6年度における助言・指導の申出受付は15件、あっせん申請受理は10件であった。

### (1) 助言・指導の内容は、「労働条件引下げ」、「普通解雇」が多い

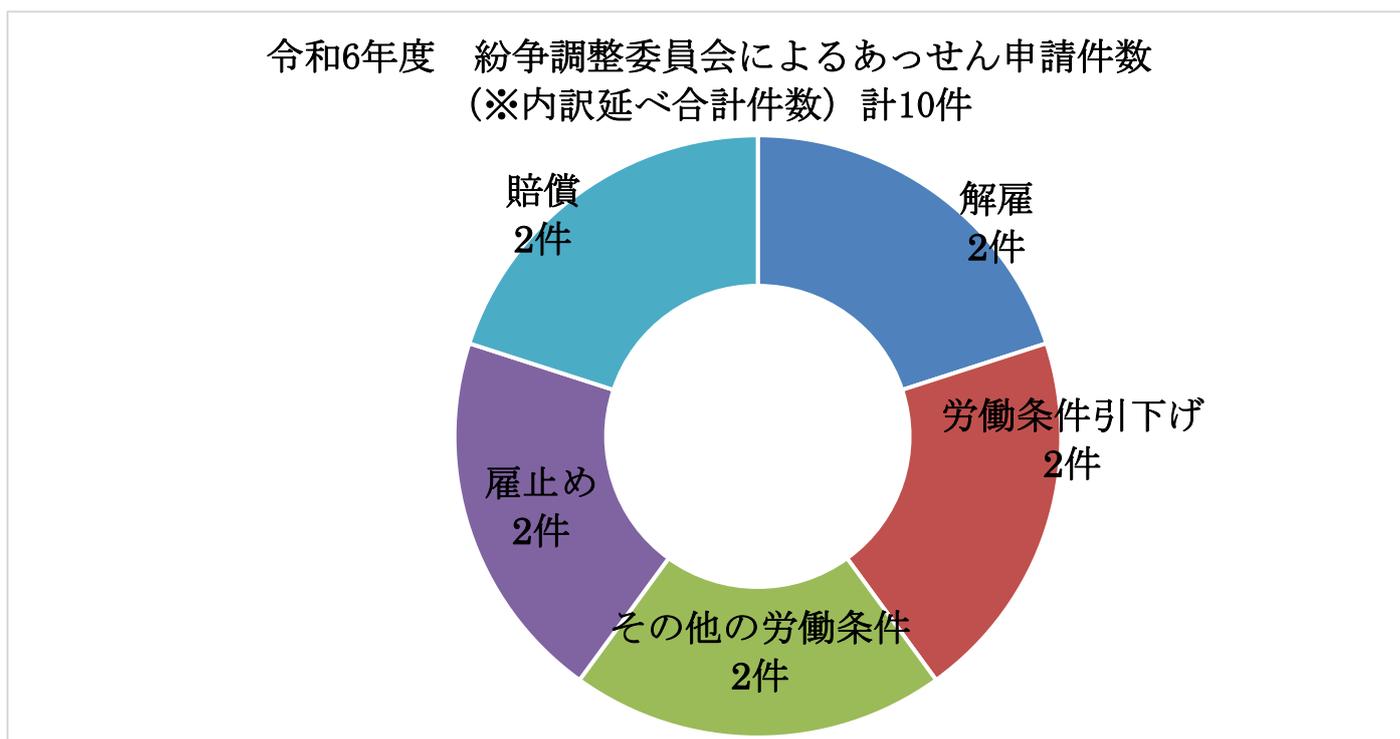
助言・指導の申出15件における主な内容は、「労働条件引下げ」5件、「雇止め」3件と続いている。



※内訳延べ合計件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる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するため、助言・指導の申出件数を上回る場合がある。

### (2) あっせん申請の内容は、「普通解雇」、「労働条件引下げ」、「その他の労働条件」、「いじめ・嫌がらせ」が多い

あっせん申請10件における主な内容は、「解雇」2件、「労働条件引下げ」2件、「その他の労働条件」2件、「雇止め」2件及び「賠償」2件となっている。

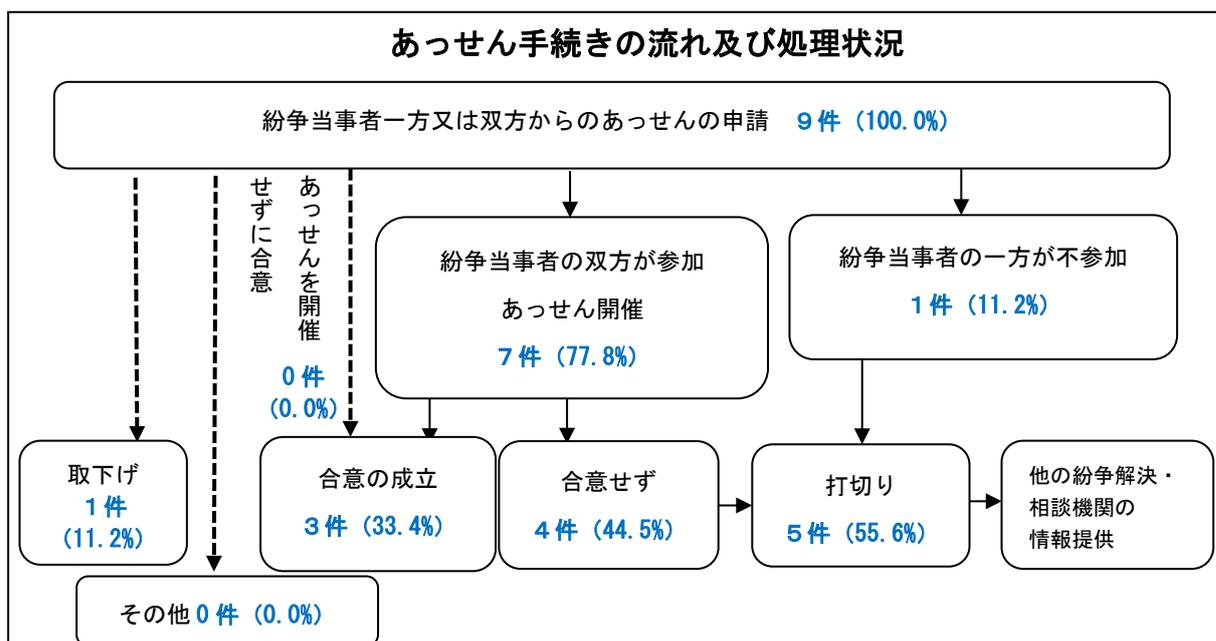


※内訳延べ合計件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上するため、あっせん申請件数を上回る場合がある。

**(3) あっせん処理結果は、参加率 77.8%、合意率 33.4%で参加率、合意率とも全国よりも高い割合**

- ① あっせん申請後、紛争当事者の双方が参加に同意した場合には、あっせんが開催される。紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打ち切りとなる（あっせんフローチャート参照）。
- ② 令和6年度内に処理したあっせん9件（※）の結果について、紛争当事者双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは7件（参加率 77.8%）であり、合意成立したのは3件（合意成立率 33.4%）であり、全国値（参加率 48.8%、合意成立率 30.2%）より参加率、合意率とも高い割合であった。

（※）令和6年度内に処理したあっせん9件は、令和6年度申請受付の10件のうち、令和6年度中にあっせん処理が終了しなかった1件を減じた件数である。



※%の合計値は、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。

**あっせんの参加率、合意率の全国値との比較**

	福井	全国
参加率（開催件数／手続終了件数）	77.8%	48.8%
合意率（合意件数／手続終了件数）	33.4%	30.2%
合意率（合意件数／参加件数）	42.9%	59.3%

**(4) 総合労働相談に関する労働局の取組**

処理期間については、助言・指導は1か月以内、あっせんは2か月以内を目安としている。令和6年度に処理終了した助言・指導15件全てが1か月以内に終了し、令和6年度に処理終了したあっせん9件のうち8件が2か月以内に終了した。

今後も総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切及び迅速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くこととしている。

### 3 事例について

#### 助言・指導の事例

事例 1	労働条件引下げ（賃金）に係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人（短時間労働者）は、事前の説明や連絡もなく一方的に賃金額の引下げ、雇用期間の短縮等、労働条件を引き下げられた。</p> <p>労働条件の一方的な引下げに納得できないので、元の労働条件に戻してもらいたいと希望して助言を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業主に対して、労働契約法第 8 条で「労働者及び使用者はその合意により労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と規定されているとおり、賃金などの労働条件の変更は労使間の合意によることが原則であり、改めて申出人と話し合いをしていただきたいことについて助言した。</li> <li>○ その後、紛争当事者間で話し合いが行われ、<u>事業主から説明が不足していたことについて謝罪があり、改めて労働条件引下げの理由の説明が申出人にあり同意がなされた。</u></li> </ul>

事例 2	その他の労働条件に係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人（短時間労働者）は、自身の仕事の一つである備品の運搬作業が体力的につらくなってきたことから、運搬作業の見直しを会社に求めたが、受け入れられなかった。</p> <p>運搬作業が改善されないと継続勤務が難しくなることから、運搬作業の見直しを再検討してほしいとして助言を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業主に対し、労働契約法第 5 条で使用者には「労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう」に必要な配慮をするよう定められていることを説明し、申出者の体調等を考慮して作業方内容の見直しを図れないか検討し、再度申出人と話し合いをしてはどうかと助言した。</li> <li>○ その後、紛争当事者間の話し合いが行われ、<u>作業内容の見直しが行われ、申出人は継続勤務することが出来るようになった。</u></li> </ul>

## あっせんの事例

事例 1	雇止めに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は有期契約労働者として勤務していたが、業務量減少に伴う雇止めを通知された。申請人は、本件雇止めは不当であるとして、雇止めの撤回を求めてあっせんを申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>○あっせん委員が申請人、被申請人双方の主張を確認するも、双方の主張は平行線であり、雇止め撤回の結論には至らなかった。</p> <p>○これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として約 20 万円</b>を支払うことで合意した。</p>

事例 2	普通解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は正社員として勤務していたが、他の労働者とのトラブルを原因に解雇された。</p> <p>申請人は、解雇の事由は不当であり、不当解雇と考えられることから、経済的損失と精神的苦痛に対する補償として、少なくとも6カ月分の賃金相当額以上の補償金の支払いを求めたいとしてあっせんを申請した。</p>
あっせんのポイント・結果	<p>○あっせん委員が申請人、被申請人双方の主張を確認したところ、双方の主張が完全に食い違っている部分が多く認められた。</p> <p>○これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b>解決金として約 10 万円</b>を支払うことで合意した。</p>

### 【県内総合労働相談コーナー一覧】

- 福井労働局総合労働相談コーナー（福井春山合同庁舎9階） ☎0776（22）3363
- 福井総合労働相談コーナー（福井労働基準監督署内） ☎0776（91）1686
- 敦賀総合労働相談コーナー（敦賀労働基準監督署内） ☎0770（22）0745
- 武生総合労働相談コーナー（武生労働基準監督署内） ☎0778（23）1440
- 大野総合労働相談コーナー（大野労働基準監督署内） ☎0779（66）3838

# 令和6年度の福井労働局雇用環境・均等室における雇用均等関係法令の施行状況について

## (1) 相談の状況

令和6年度に寄せられた総合労働相談 7,862 件のうち、均等関係法令(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、労働施策総合推進法)に関する相談件数は、のべ合計 1,223 件(前年度 1,221 件、前年度比 0.2%増)であった。

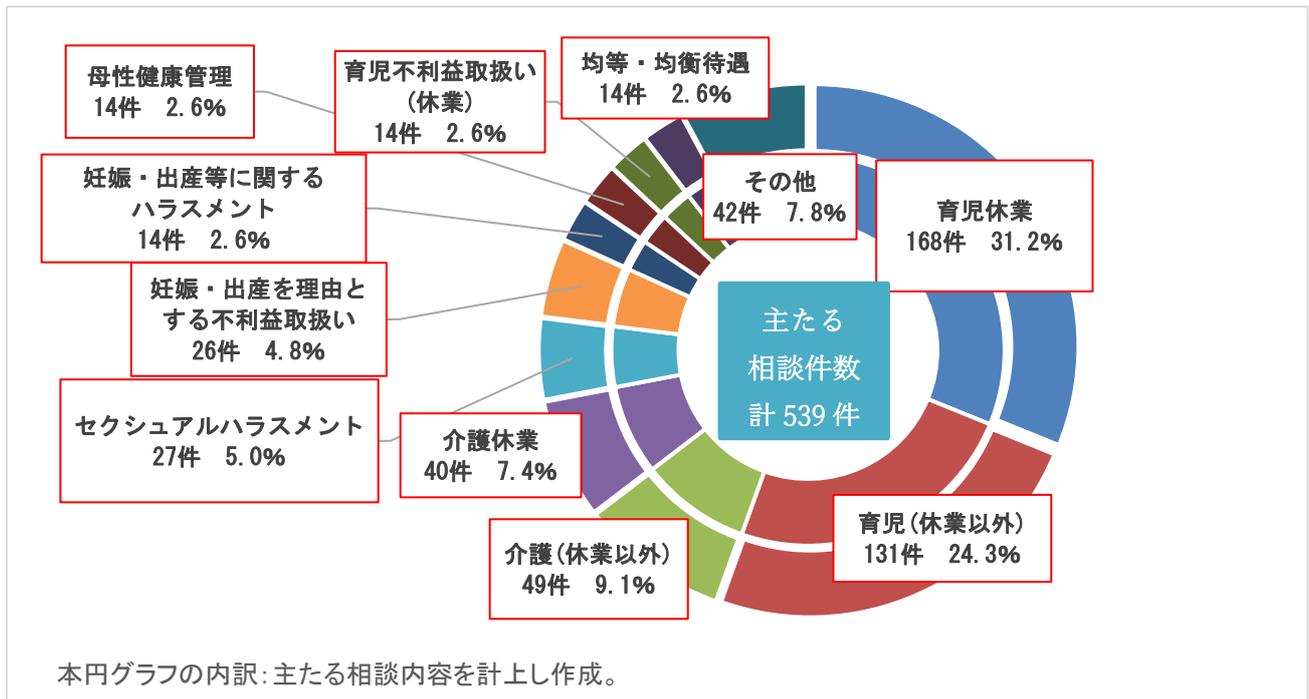
法令毎の内訳は、男女雇用機会均等法 86 件、育児・介護休業法 464 件、パートタイム・有期雇用労働法 18 件、労働施策総合推進法(パワーハラスメント関連)655 件で、労働施策総合推進法関係の相談が最も多かった。

**表 A 相談件数の推移** (件)

相談件数	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男女雇用機会均等法	224	142	86
育児・介護休業法	892	472	464
パートタイム・有期雇用労働法	51	33	18
労働施策総合推進法 (パワーハラスメント関連)	453	574	655
合計	1,620	1,221	1,223

※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は、複数の相談内容を件数として計上している。

**図1 主たる相談の内訳**(表Aから労働施策総合推進法の相談を除いたもの)



### 雇用環境・均等室に寄せられた主な相談

- 妊娠中の体調不良で職場を欠勤したところ、労働契約更新については考えさせてもらうと会社に言われた。
- 育児短時間勤務等の両立制度を利用したいが、上司から「多忙なので申出は控えるように」と言われた。
- 介護休業の対象家族の要件である「要介護状態」について知りたい。子どもの疾病のために取得できるか。
- 令和6年の改正育児・介護休業法改正内容や、就業規則への記載方法を教えてもらいたい。
- 職場の同僚から交際をもとめるLINEのメッセージがしつこく困っている。セクハラとして相談して良いか。
- 上司に罵倒されショックを受けた。パワハラだと思う。会社に事実確認をしてもらい上司を指導してもらいたい。
- 従業員からハラスメント相談を受けたが、会社としてどう対応すればよいか。

## (2) 是正指導の状況

雇用環境・均等室が行った、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に関する是正指導項目は417件(前年度866件、前年度比51.8%減)であった。その内訳は男女雇用機会均等法関係が73件、育児・介護休業法関係が81件、パートタイム・有期雇用労働法が235件、労働施策総合推進法が28件であった。

## (3) 是正指導の状況(各法律別)

### ① 是正指導の状況(男女雇用機会均等法第29条)

雇用管理の実態把握を行った68社のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された36社(52.9%)に対し、合計73件の是正指導を実施した。

指導事項の主な内容は、「セクハラの措置義務」14件(19.2%)、「妊娠、出産等に関するハラスメント」14件(19.2%)となっている。

表B 主な是正指導件数の推移

(件)

	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	10	(10.6%)	15	(18.8%)	14	(19.2%)
セクハラ事業主の責務(第11条の2の第2項及び第3項)	15	(16.0%)	16	(20.0%)	9	(12.3%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	14	(14.9%)	14	(17.5%)	14	(19.2%)
妊娠等ハラスメント事業主の責務(第11条の4の第2項及び第3項)	15	(16.0%)	16	(20.0%)	9	(12.3%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	29	(30.9%)	19	(23.8%)	12	(16.4%)
全ての男女雇用機会均等法関係事項の合計	94	—	80	—	73	—

### ② 是正指導の状況(育児・介護休業法第56条)

雇用管理の実態把握を行った35社のうち、何らかの育児・介護休業法違反が確認された28社(80.0%)に対し、81件の是正指導を実施した。

指導事項の主な内容は、育児関係では、「雇用環境整備」15件(31.3%)、「休業などに関するハラスメント防止措置」14件(29.2%)となっている。

介護関係では、「休業などに関するハラスメント防止措置」14件(60.9%)が最も多くなっている。

表C① 主な是正指導件数の推移(育児関係)

(件)

	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
育児休業(第5条関係)	35	(24.0%)	46	(15.6%)	2	(4.2%)
子の看護休暇制度(第16条の2、第16条の3関係)	18	(12.3%)	26	(8.8%)	2	(4.2%)
雇用環境整備(第22条関係) ※R4.4月施行	21	(14.4%)	69	(23.4%)	15	(31.3%)
休業等に関するハラスメント防止措置(第25条関係)	13	(8.9%)	14	(4.7%)	14	(29.2%)
全ての育児関係事項の小計	146	—	295	—	48	—

表C② 主な是正指導件数の推移(介護関係)

(件)

	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
介護休業(第11条関係)	37	(45.7%)	38	(20.2%)	1	(4.3%)
介護休暇制度(第16条の5、第16条の6関係)	13	(16.0%)	24	(12.8%)	1	(4.3%)
雇用環境整備(第22条関係) R7.10月施行	—	—	—	—	—	—
休業等に関するハラスメント防止措置(第25条関係)	13	(16.0%)	14	(7.4%)	14	(60.9%)
全ての介護関係事項の小計	81	—	188	—	23	—

### ③ 是正指導の状況（パートタイム・有期雇用労働法第 18 条等）

雇用管理の実態把握を行った 182 社のうち、何らかのパートタイム・有期雇用労働法違反が確認された 131 社(72.0%)に対し、234 件の是正指導を実施した。

指導事項の主な内容は、「労働条件の文書等交付」74 件(31.6%)、「不合理な待遇の禁止」57 件(24.4%)、「相談のための体制整備」の 30 件(12.8%)となっている。

このほか、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等のため、企業に対して「事業主等に対する援助(第 19 条)」に基づく助言を 51 件行った。

**表 D 主な是正指導件数の推移** (件)

	令和 4 年度		令和 5 年度		令和 6 年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
労働条件の文書交付等(第 6 条第 1 項)	1	(1.1%)	74	(30.6%)	74	(31.6%)
就業規則の作成手続(第 7 条)	24	(27.6%)	0	(0%)	0	(0%)
不合理な待遇の禁止(第 8 条)	6	(6.9%)	69	(28.5%)	57	(24.4%)
均衡を考慮した教育訓練(第 11 条第 2 項)	8	(9.2%)	0	(0%)	0	(0%)
相談のための体制の整備(第 16 条)	0	(0.0%)	44	(18.2%)	30	(12.8%)
全てのパートタイム・有期雇用労働法関係事項の合計	87	—	242	—	234	—

### ④ 是正指導の状況（労働施策総合推進法第 35、36 条）

雇用管理の実態把握を行った 37 社のうち、何らかの労働施策総合推進法違反が確認された 17 社(45.9%)に対し、28 件の是正指導を実施した。

指導事項の主な内容は、「パワーハラスメント防止措置」14 件(50.0%)、「事業主の責務 研修の実施等」9 件(32.1%)となっている。

**表 E 主な是正指導件数の推移** (件)

	令和 4 年度		令和 5 年度		令和 6 年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
パワーハラスメント防止措置(第 30 条の 2 第 1 項関係)	13	(41.9%)	14	(45.2%)	14	(50.0%)
パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い(第 30 条の 2 第 2 項関係)	0	(0.0%)	0	(0.0%)	0	(0.0%)
事業主の責務 研修の実施等(第 30 条の 3 第 2 項関係)	13	(41.9%)	14	(45.2%)	9	(32.1%)
全ての労働施策総合推進法関係事項の合計	31	—	31	—	28	—

### (4) 紛争の解決援助、調停の状況

関係法に基づく労働局長による紛争解決の援助の申立は、12 件(労働施策総合推進法 10 件、男女雇用機会均等法 2 件)、調停の申請は合計 3 件(労働施策総合推進法 3 件)であった。

労働施策総合推進法全面施行後、紛争の解決援助の申立、調停の申請は毎年事案有り。

**表 F 紛争解決援助申立件数の推移** (件)

	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
男女雇用機会均等法	0	2	2
育児・介護休業法	0	0	0
パートタイム・有期雇用労働法	1	0	0
労働施策総合推進法	10	8	10
合計	11	10	12

表G 調停申請件数の推移

(件)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男女雇用機会均等法	1	0	0
育児・介護休業法	0	0	0
パートタイム・有期雇用労働法	1	0	0
労働施策総合推進法	1	3	3
合計	3	3	3

是正、指導の事例1 <母性健康管理に関するもの>

妊娠中の体調不良により担当医師の指導を受けて職場を数週間休んだところ、上司から退職届を提出するよう求められている。

これに対して、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置を講じることは事業主の義務であり、措置を申請したことを理由とする退職の強要等の不利益取扱いは禁止されている旨説明し、法に沿った対応をとるよう助言を行った。

是正、指導の事例2 <ハラスメントに関するもの>

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントについて、社内の相談窓口担当者の配置換えされており、実質的に相談窓口が設置されているとは言えない状況にあった。指針に基づき周知すべき防止対策についても、数年間周知が行われていなかった。

これに対して、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法に基づき、事業主は相談窓口担当者を設置しなおすとともに、非正規社員も含め全社員へ防止対策の周知を再度行うよう助言を行った。

事例	調停（労推法）：パワーハラスメントに関するもの
事案の概要	申請人は直属の上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々に耐えられなくなり、会社の相談窓口で相談したが、その後も上司の態度は改善されなかったことから、精神的に就業継続が困難となり辞めざるを得なくなったため、会社に対し慰謝料を求める調停申請を行った。
調停の内容・結果	申請人は、上司からパワーハラスメントを受けたと主張。申請人の申立に対する被申請人の事実確認は不十分であったと主張。 被申請人は、申請人の申し立てを受け、事実確認を行った結果、本事案についてはパワーハラスメントではないと判断した、法に基づく防止措置は社内継続的に周知しており法に沿った対応は取っていると主張。 調停委員は、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、解決した。

【均等関係法令の相談】

●福井労働局 雇用環境・均等室 (福井春山合同庁舎9階) ☎0776 (22) 3947

★福井労働局では企業の皆様に法施行を踏まえた職場のハラスメント対策を整備していただきたく、「ハラスメント一体型（R02 改正法対応版）社内啓発用ちらし」等をホームページに掲載しています（HPトップ>法令・様式集>様式集>男女雇用機会均等法関係>）。

福井労働局 HP アドレス : <https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>