

令和7年7月31日（木）

（※令和8年7月10日一部数値他修正）

【照会先】

岐阜労働局 雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 永田 陽一

労働紛争調整官 酒向 一人

電話 058(245)8124

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」を公表します

～総合労働相談件数は、昨年度に次いで過去5番目と高止まり～

岐阜労働局（局長 原田浩一）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」、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、岐阜労働局は、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】注：〔 〕内は、別添資料の該当ページ

1 総合労働相談件数は前年度とほぼ同数、助言・指導の申出件数及びあっせん申請件数は前年度より増加。

- ・ 総合労働相談件数は1万9,221件で、昨年度に次いで過去5番目と高止まり〔P.4-1(1)〕

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		1万9,221件	2.1%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	1万4,278件	3.5%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,836件	13.1%増
	民事上の個別労働紛争相談件数	3,813件	6.3%減
助言・指導申出		53件	11.7%減
あっせん申請		31件	27.9%減

2 民事上の個別労働紛争※₄における相談及びあっせん申請では「解雇」の件数が大幅に増加。

- ・ 「解雇」の相談件数は、565件（前年度比14.1%増）〔P.5-1(3)〕
- ・ 「解雇」のあっせん申請は、8件（前年度比100%増）〔P.10-3(3)〕

3 民事上の個別労働紛争における助言・指導の申出では「労働条件の引下げ」、「出向・配置転換」及び「自己都合退職」の件数が大幅に増加。

- ・ 「労働条件の引下げ」の助言・指導申出は、8件で、前年度比166.7%増加〔P.7-2(3)〕
- ・ 「出向・配置転換」の助言・指導申出は、7件で、前年度比75.0%増加〔P.7-2(3)〕
- ・ 「自己都合退職」の助言・指導申出は、6件で、前年度比200%増加〔P.7-2(3)〕

※1 「総合労働相談」

岐阜労働局、各労働基準監督署内の8か所に、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、岐阜労働局長が、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」

岐阜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。

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：1,406件（前年度 1,057件 33%増）

紛争解決の援助申立件数：12件（前年度 4件 200%増）

調停申請受理件数：7件（前年度 1件 600%増）

【別添】

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年度の助言・指導とあっせんの事例

（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

〔参考〕 総合労働相談窓口

名 称	電話番号	所 在 地 等
岐阜労働局総合労働相談コーナー	(058)245-8124	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階
岐阜総合労働相談コーナー(岐阜労働基準監督署内)	(058)207-0068	岐阜市五坪1-9-1 岐阜労働総合庁舎3階
大垣総合労働相談コーナー(大垣労働基準監督署内)	(0584)80-5078	大垣市藤江町1-1-1
高山総合労働相談コーナー(高山労働基準監督署内)	(0577)32-1180	高山市花岡町3-6-6
多治見総合労働相談コーナー(多治見労働基準監督署内)	(0572)88-8001	多治見市音羽町5-39-1 多治見労働総合庁舎3階
関総合労働相談コーナー(関労働基準監督署内)	(0575)22-3251	関市西本郷通3-1-15
恵那総合労働相談コーナー(恵那労働基準監督署内)	(0573)26-2175	恵那市長島町正家1-3-12 恵那合同庁舎2階
岐阜八幡総合労働相談コーナー (岐阜八幡労働基準監督署内)	(0575)65-2101	郡上市八幡町有坂1209-2 郡上八幡地方合同庁舎3階

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

岐阜労働局と労働基準監督署に設置 | 8か所

令和6年度 総合労働相談件数
1万9,221件

うち、●法制度の問い合わせ
※1 (1万4,278件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(2,836件)

●民事上の個別労働紛争相談件数 ※2
(3,813件)

内訳 ① いじめ・嫌がらせ…………… 885件
※1 ② 自己都合退職…………… 707件
③ 解雇…………… 565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

取り次ぎ

**労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等室**

関係法令に基づく
行政指導等

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（53件）

内訳 ① 労働条件の引下げ…………… 8件
※1 ② 出向・配置転換…………… 7件
③ いじめ・嫌がらせ…………… 6件
④ 自己都合退職…………… 6件

申請

●処理件数（53件） ※3

助言・指導の実施（53件）
取り下げ（0件）・打ち切り（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（31件）

内訳 ① 解雇…………… 8件
※1 ② いじめ・嫌がらせ…………… 5件
③ 雇止め…………… 3件
④ 退職勧奨…………… 3件

●処理件数（31件） ※3

合意の成立（9件）
取り下げ（2件）・打ち切り（19件）
その他（1件）

※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。

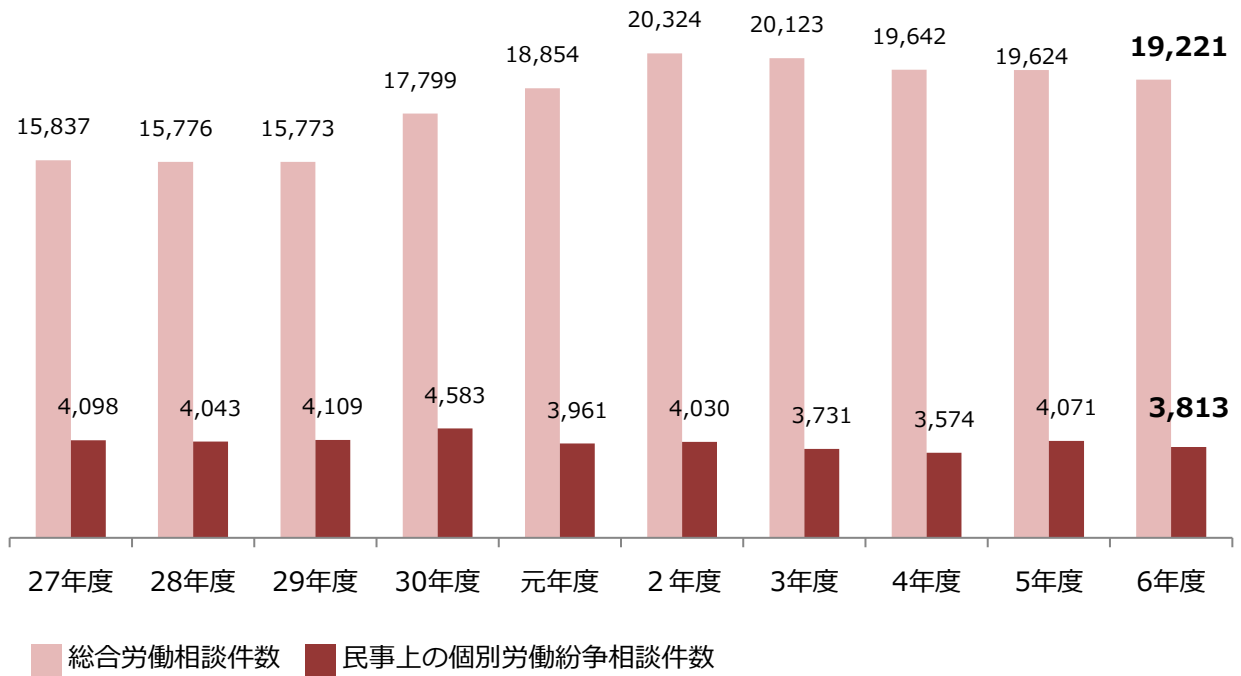
※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※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。

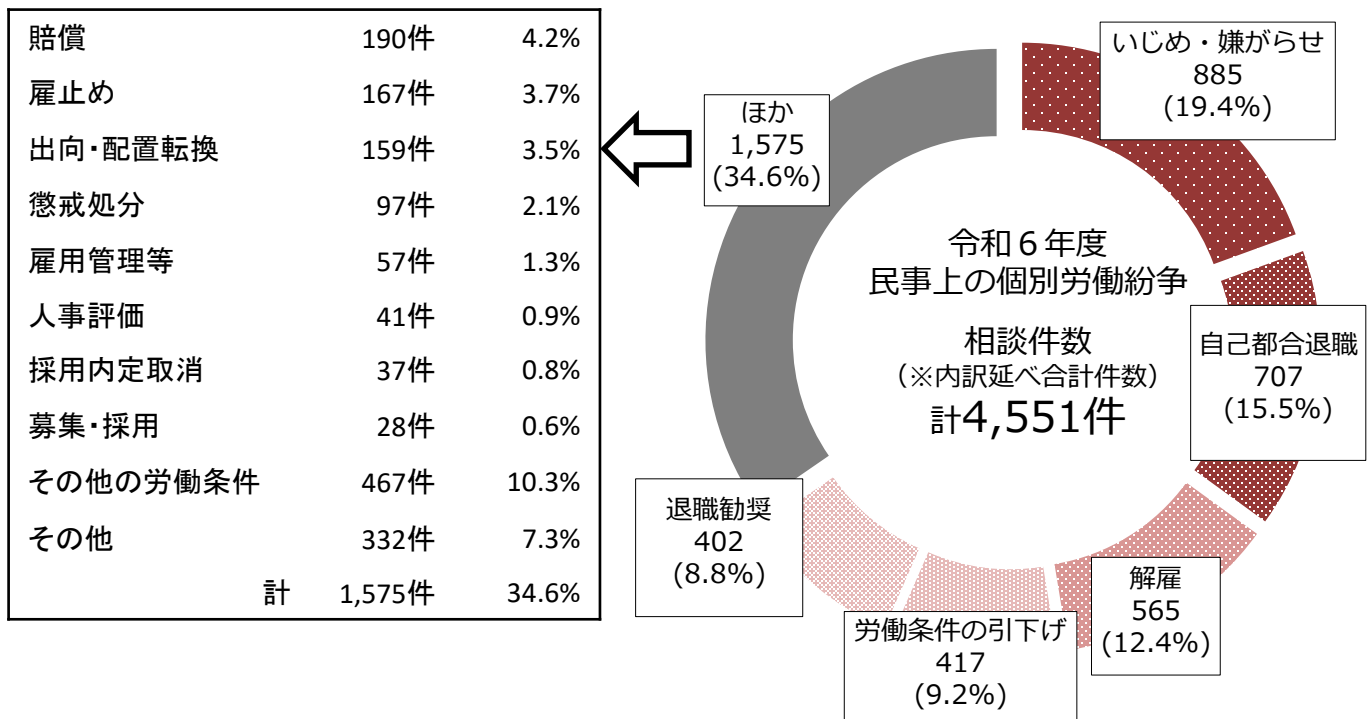
令和 6 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (10年間)

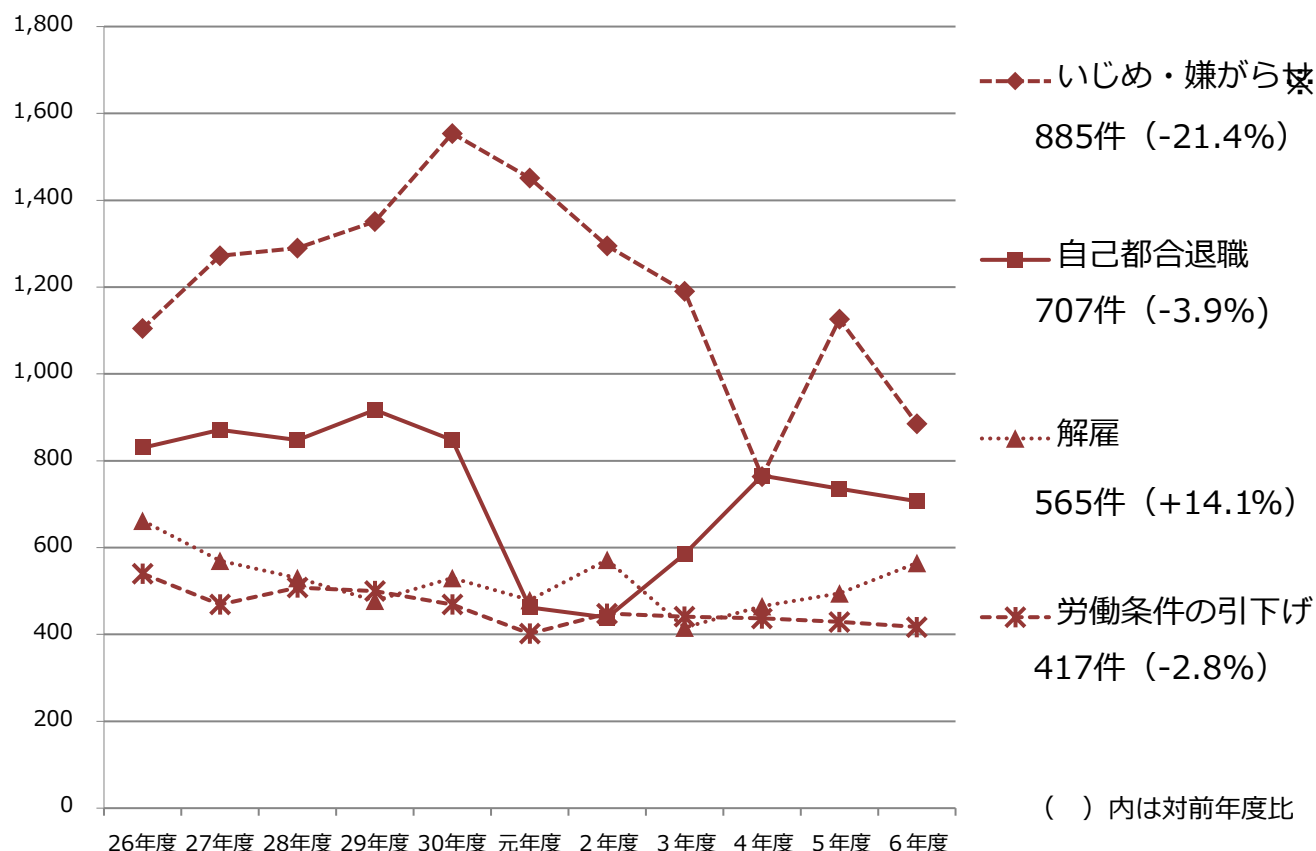


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



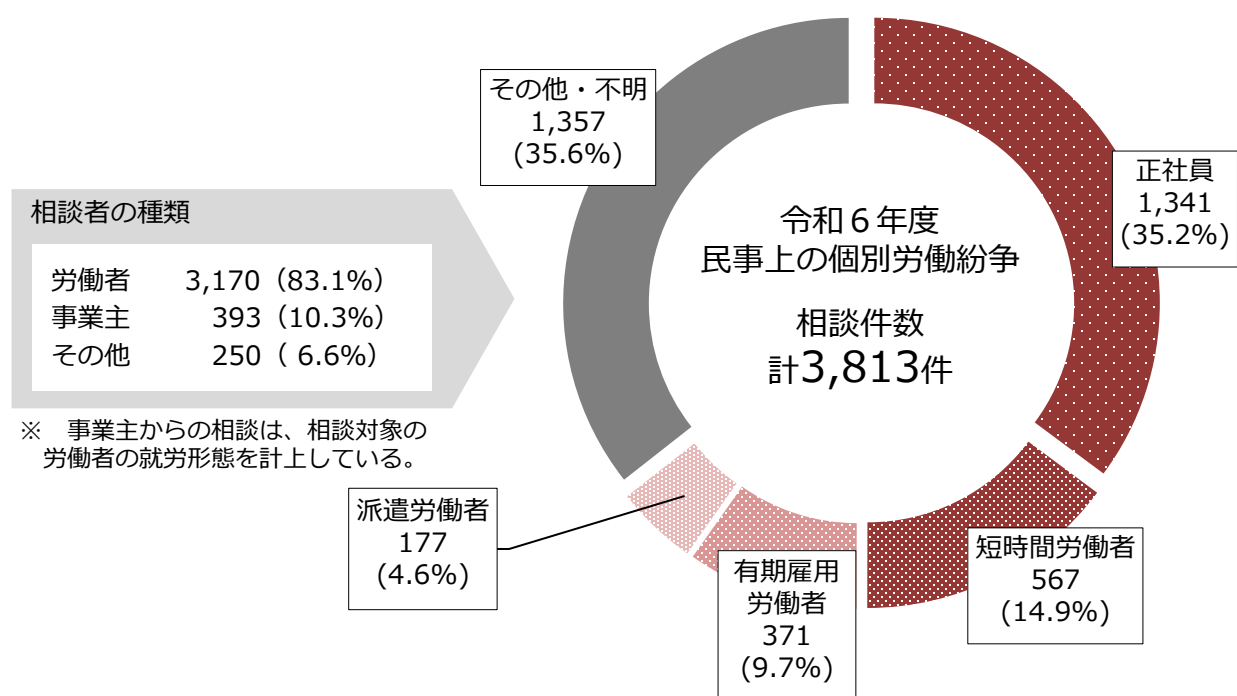
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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)



※ [参考] 労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※ 5 を参照。

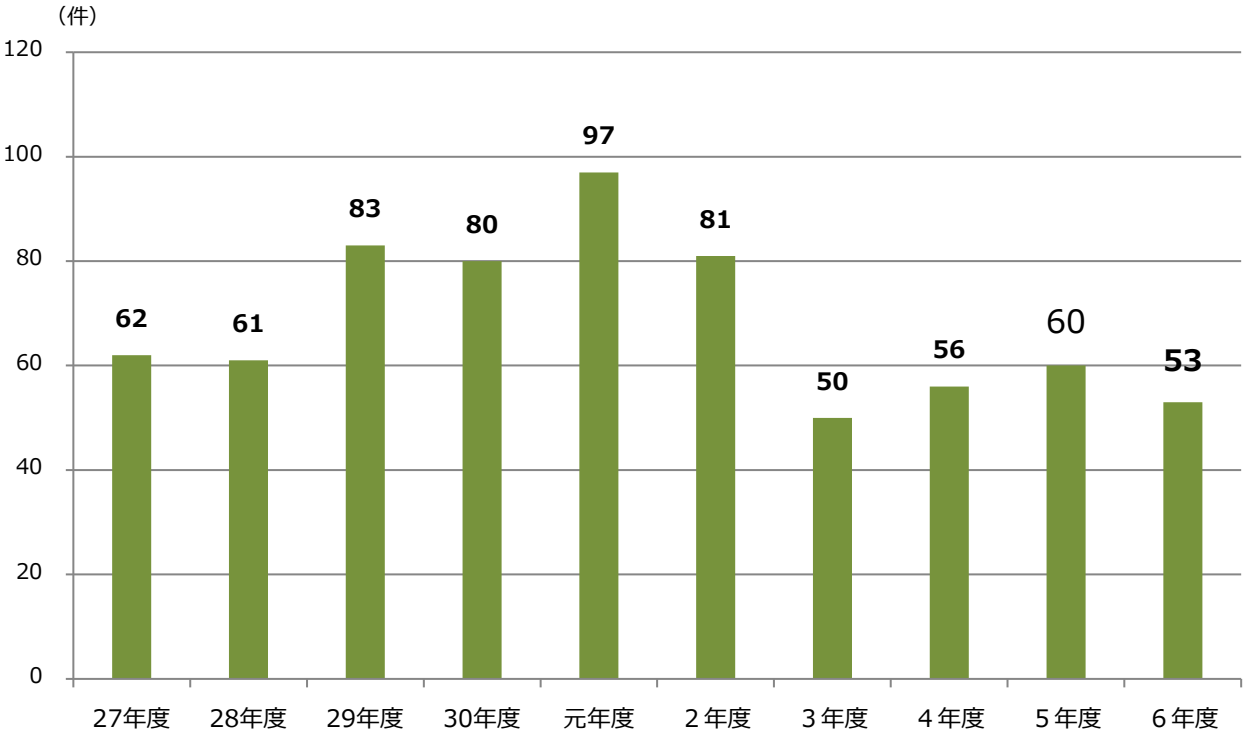
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



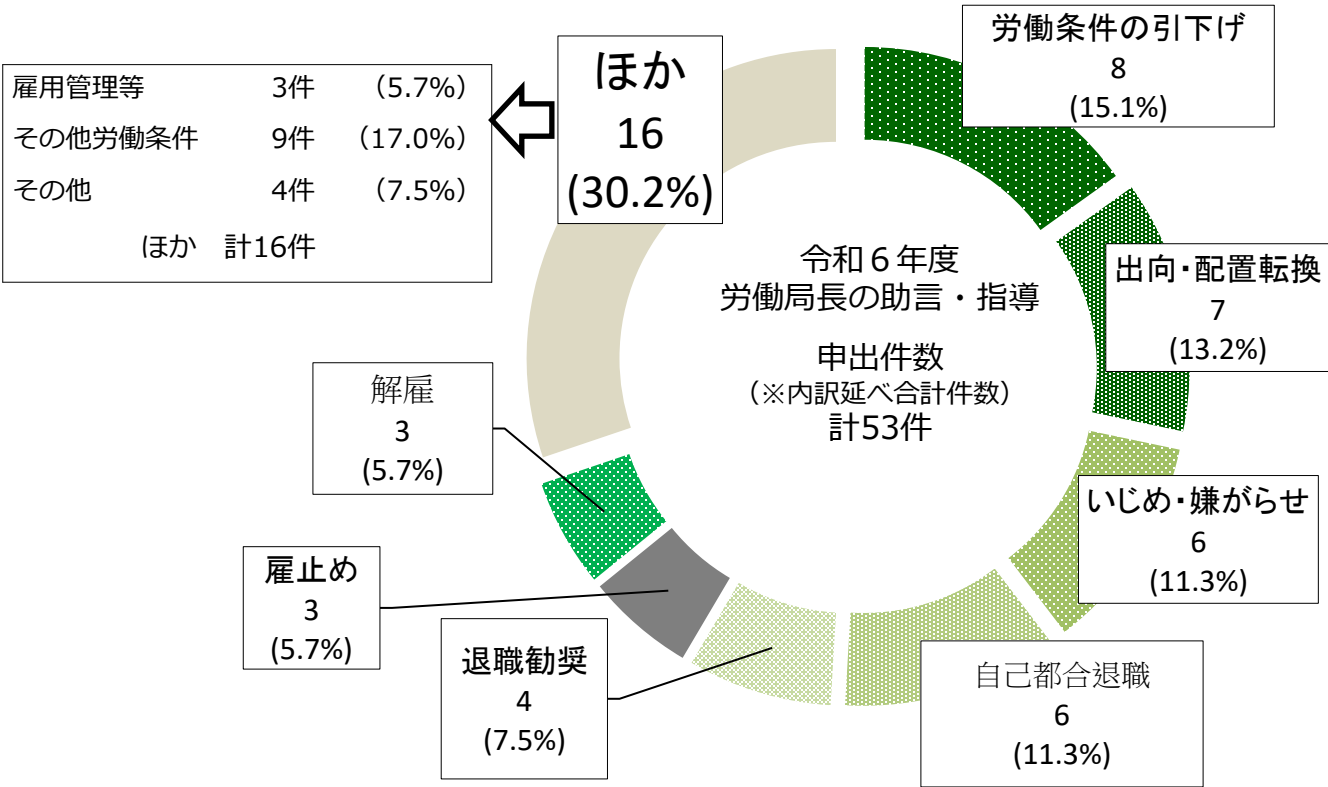
※ () 内は相談対象の労働者の就労形態の全体 (合計件数) に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

2 岐阜労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移 (10年間)

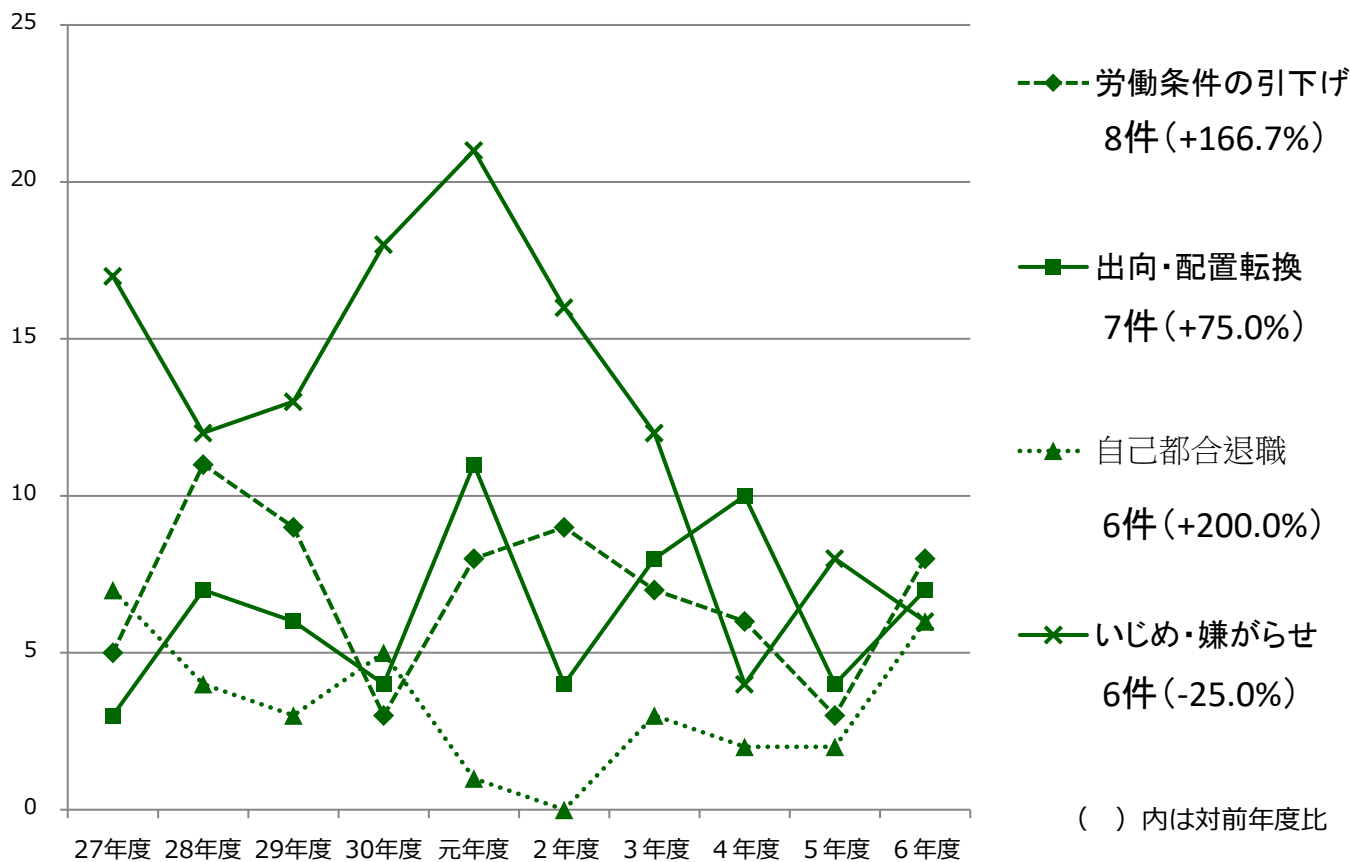


(2) 申出内容別の件数



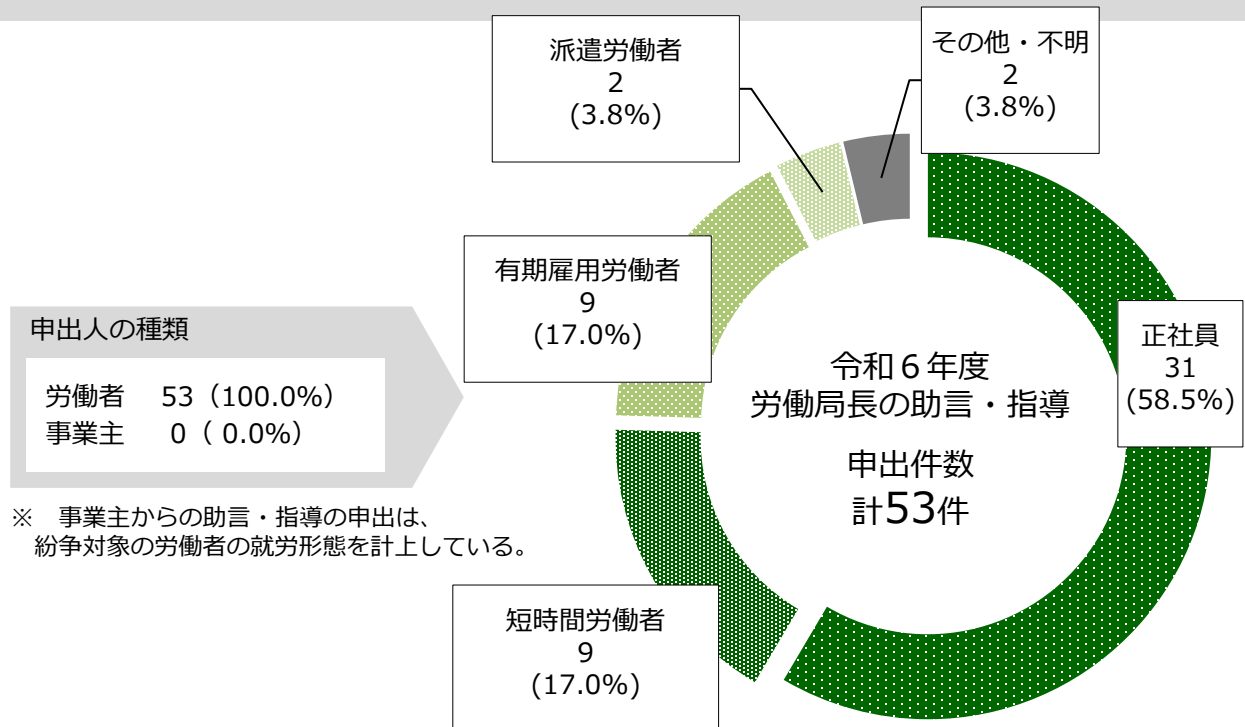
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



※ [参考] 労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P2の※ 5 を参照。

(4) 就労形態別の申出件数



※ ()内は紛争の対象の労働者の就労形態の全体 (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。

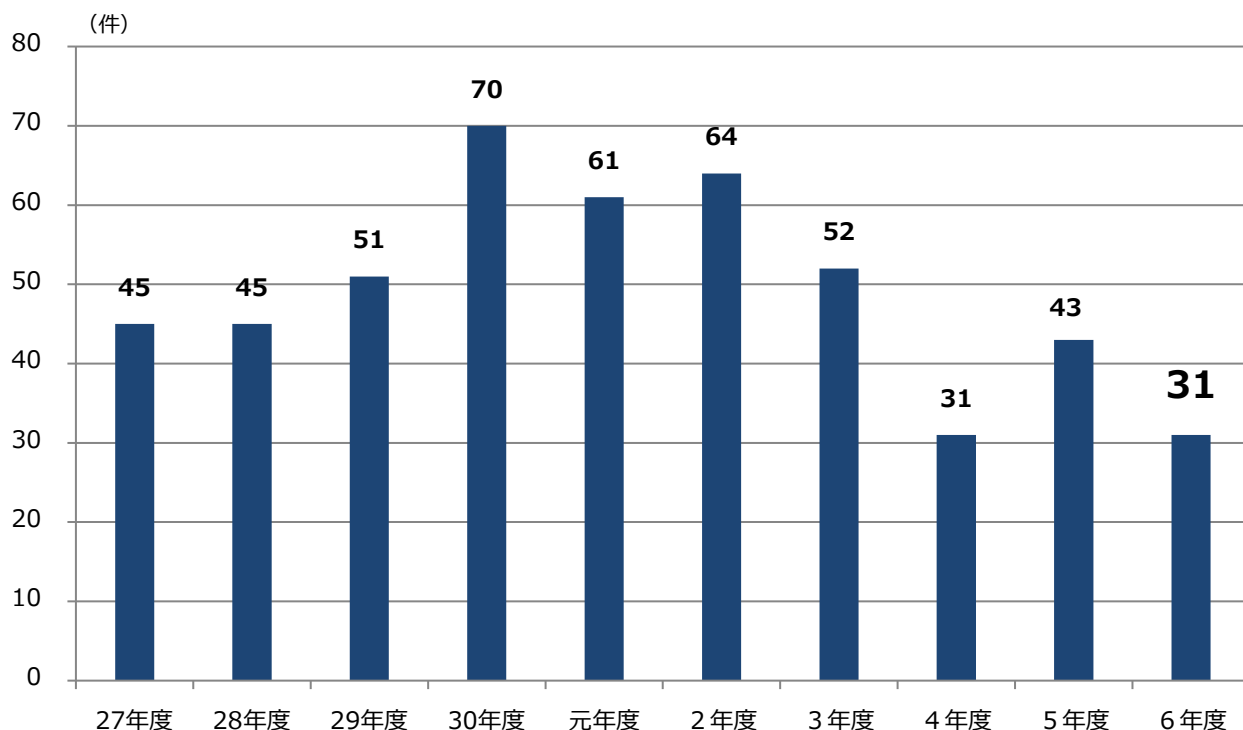
(5) 助言・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数53件に占める比率

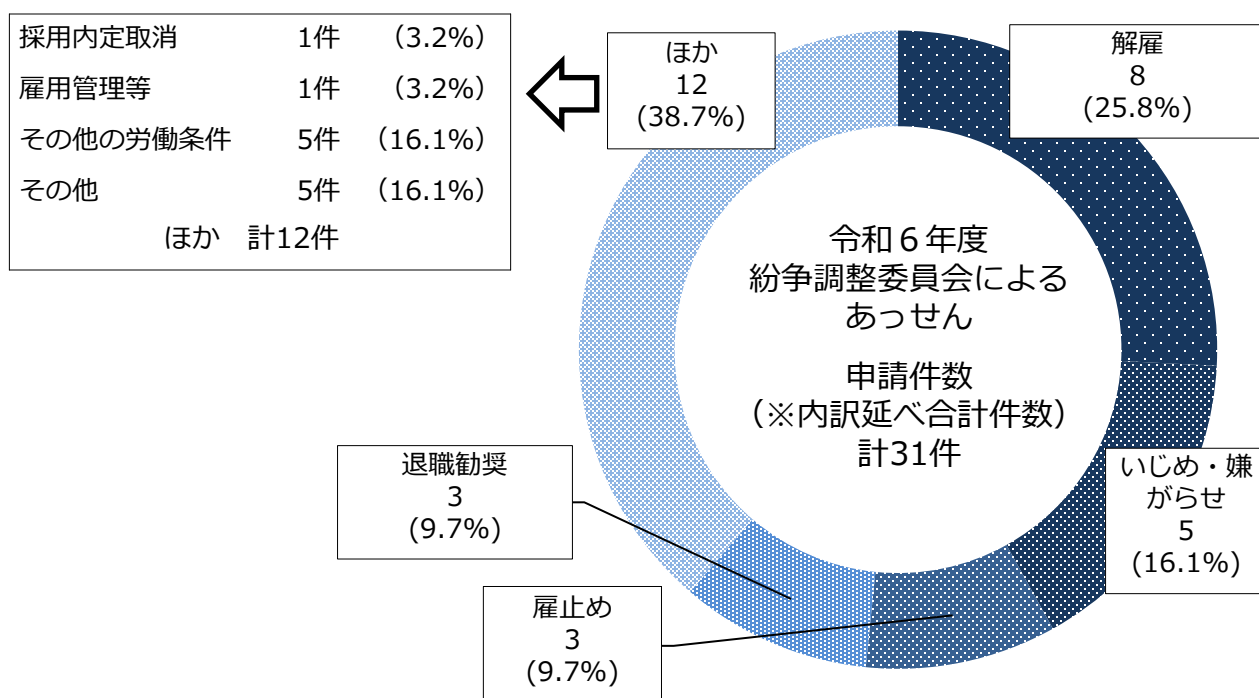
助言・指導 の申出	処理終了件数 53件		うち1か月以内に処理 53件(100%)	
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	53件 (100%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移（10年間）

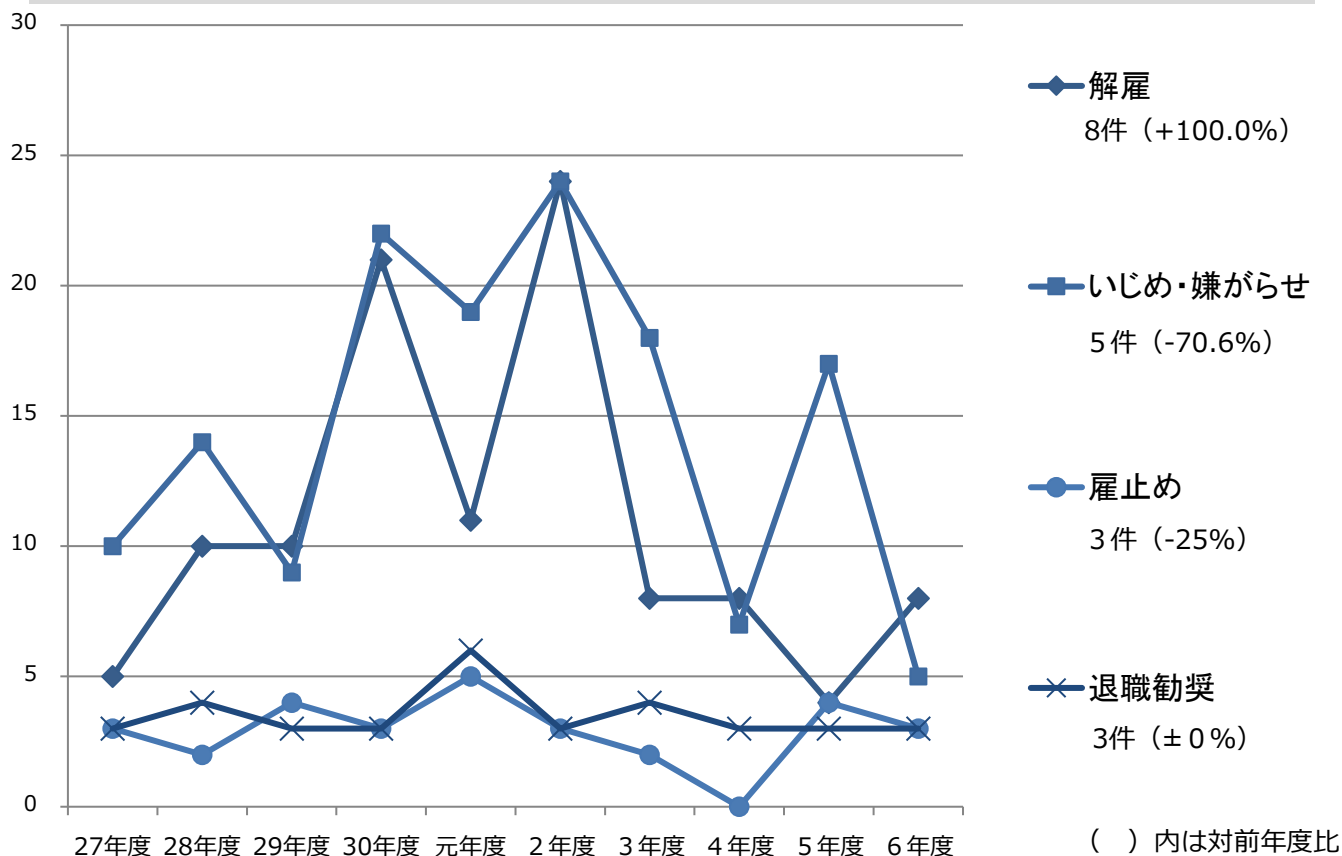


(2) 申請内容別の件数



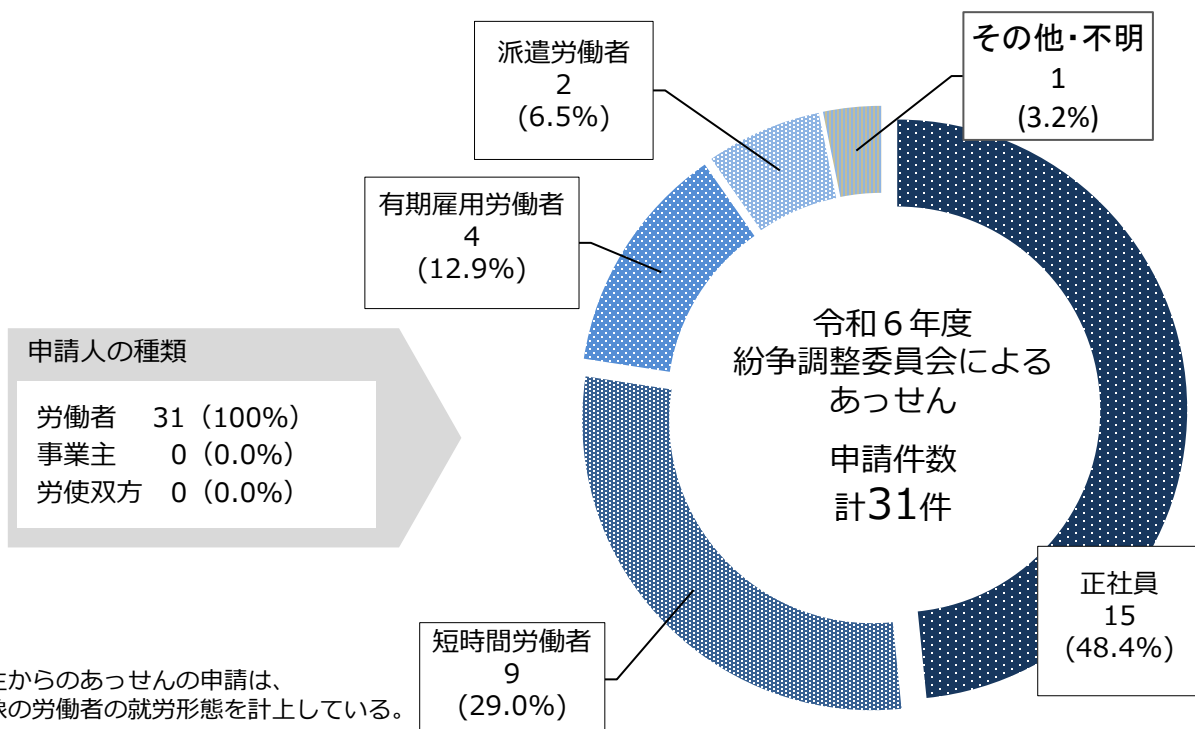
※ ()内は申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



※ [参考] 労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数は、P2の※ 5 を参照。

(4) 就労形態別の申請件数

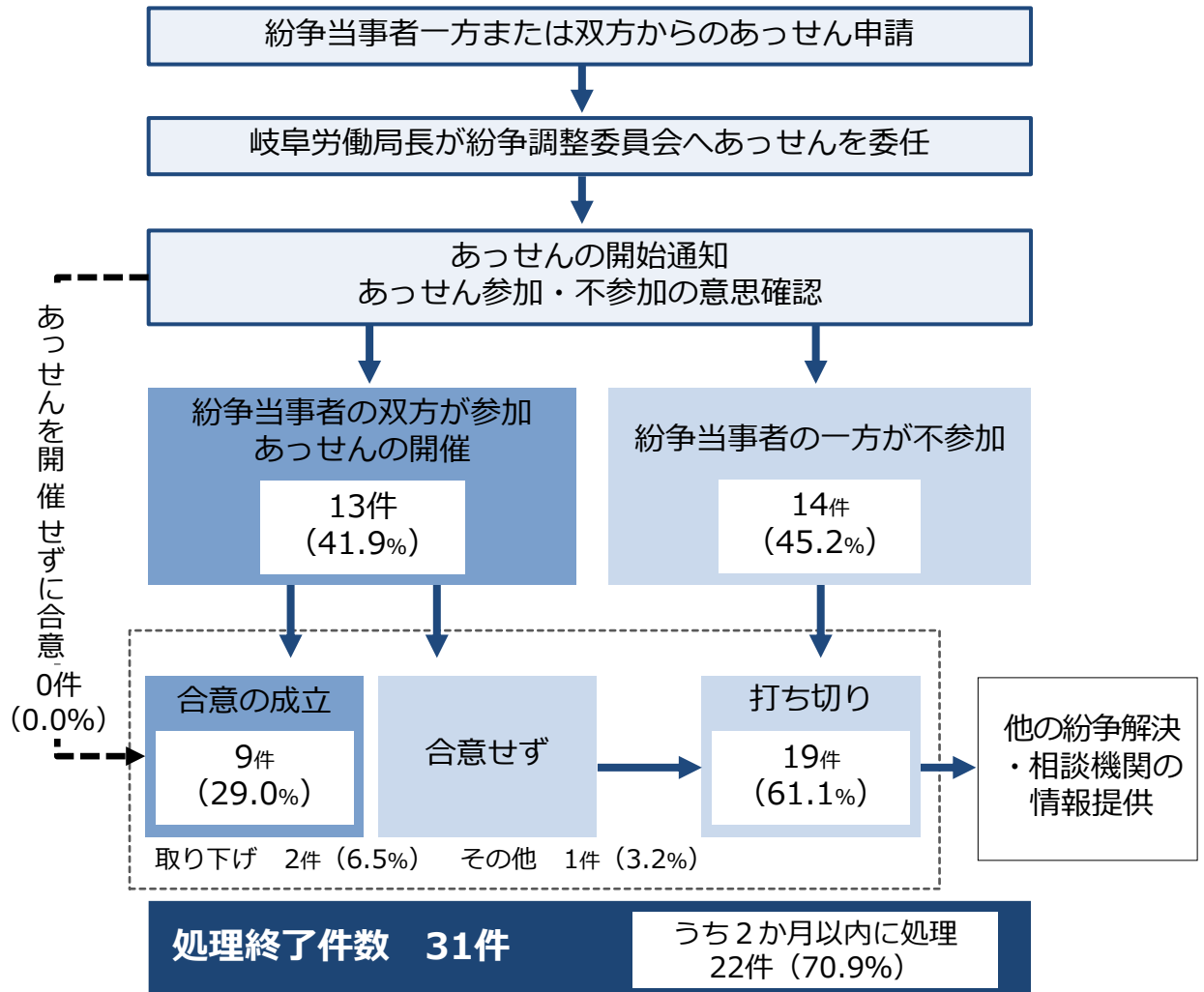


※ 事業主からのあっせんの申請は、紛争対象の労働者の就労形態を計上している。

※ () 内は紛争の対象の労働者の就労形態の全体 (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。

(5) あっせん手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数31件に占める比率



【参考】第5表 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移（10年間）

■ 紛争当事者双方のあっせん参加件数／処理終了件数

27年度	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
50.0%	64.4%	60.8%	57.1%	44.3%	57.8%	53.8%	36.4%	42.9%	41.9%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移（10年間）

■ 合意成立件数／処理終了件数

27年度	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
31.8%	37.8%	37.3%	38.6%	29.5%	31.3%	26.9%	18.2%	31.0%	29.0%

■ あっせん開催による合意成立件数／紛争当事者双方のあっせん参加件数

27年度	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
63.6%	58.6%	61.3%	67.5%	66.7%	54.1%	50.0%	50.0%	72.2%	69.2%

令和 6 年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例 1	出向・配置転換に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、<u>事務職から現業職への配置転換を命じられ</u>、その際、配置転換の理由や必要性について何ら説明はなかった。 申出人は、人事担当者に対して異議を述べ、元の職種に戻すよう要求したが、人事担当者は<u>これまでの慣例から当該人事異動は問題はないことを主張</u>し、申出人の要求を却下した。
助言・指導の内容・結果	● 事業主から事情を聴取した上で、人事異動の慣例に基づくものであったにせよ、本人の合意なしに行う配置転換であることから、<u>当該人事異動の必要性が認められない場合は、権利の濫用として無効となる可能性があるため、当該人事異動の必要性について申出人に説明し理解を得るよう助言した。</u> ● 助言の結果、配置転換命令は撤回され、申出人は元の部署に戻ることができた。
事例 2	自己都合退職に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）が、令和 6 年 11 月 30 日付けでの退職を申し出たところ、<u>会社の総務部から令和 6 年 11 月 15 日に退職日を前倒しする</u>よう指示された。 この指示に納得がいけないとして助言を求めたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主から事情を聴取した上で、会社側の一方的な意思表示により退職日を前倒しにすることは、<u>解雇に該当するため、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、無効となる（労働契約法第 16 条）</u>旨を説明し、申出人が指定する日での退職を受け入れるよう助言した。 ● 助言の結果、申出人は当初からの申出のとおり、令和 6 年 11 月 30 日付けで退職した。

あっせんの例

事例 1	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、職場環境の悪化により体調を崩し、休業するに至った。職場復帰と同時に、配置転換されたが、その後の労働条件について事業主と折り合いがつかず、解雇されるに至った。 申請人は、事業主に対し、当該解雇に伴う精神的及び経済的損失に対する補償金として108万円を求め、あっせん申請をしたもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は解雇に至る経緯について、こちら側の言い分もあるとしつつも、本件紛争を早急に解決したい意図はあり、一定額の補償金を支払う用意がある旨を申し出た。 ● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として80万円を支払うことで合意した。
事例 2	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	申請人（短時間労働者）は、同僚からの嫌味や能力否定的な言動により心身に不調をきたした。人事労務担当者に対して職場環境の改善を求めたが、逆に状況が悪化し、退職に追い込まれてしまった。 申請人は、事業主が職場環境を配慮する義務を怠ったとして、経済的・精神的損害に対する補償金として30万円の支払いを求め、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は申請人が主張するいじめ・嫌がらせの事実を否認し、申請人に賠償をする道理がないことを主張した。 ● これを受けて、あっせん委員が、粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として3万円を支払うことで合意した。

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 規定の概要

(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および自主的解決の促進のため、労働者または事業主に対し、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および指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議に当たる紛争等を除く）に関し、当事者の双方また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、必要な助言また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、前条に規定する個別労働関係紛争について、当事者の双方また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、労働者または事業主に対し、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、必要な助言または指導をすることができるものとする。