

厚生労働省北海道労働局発表  
令和7年7月24日

担当 北海道労働局  
雇用環境・均等部 指導課

報道関係者 各位

## 北海道労働局における 『令和6年度個別労働紛争解決制度の施行状況』

～「いじめ・嫌がらせ」が14年連続最多～

北海道労働局（局長 村松 達也）は、「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。

### 【ポイント】

- 令和6年度の総合労働相談<sup>※1</sup>件数は35,349件であり、前年度に比べて965件減少した。労働者からの相談が最も多く23,161件だった。
- 民事上の個別労働紛争<sup>※2</sup>相談件数は、前年度に比べて1,902件減少した。内容は「いじめ・嫌がらせ」が2割に及び、14年連続最多となった。
- 「助言・指導<sup>※3</sup>」の申出件数及び「あっせん<sup>※4</sup>」申請件数は減少した。

内 容	件 数	前年度比		全 国
総合労働相談件数	35,349 件	965 件減	2.7%減	1,201,881 件
民事上の個別労働紛争相談件数	10,419 件	1,902 件減	15.4%減	267,755 件
うち、いじめ・嫌がらせ	2,482 件	1,194 件減	32.4%減	54,987 件
助言・指導申出	204 件	23 件減	10.1%減	8,865 件
あっせん申請	91 件	23 件減	20.1%減	3,866 件

### 【北海道労働局の取組】

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・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、紛争の迅速な解決に取り組みます。

### 【別添資料】

- 資料1 総合労働相談等の状況  
資料2 令和6年度における助言・指導及びあっせん事例等  
資料3 リーフレット「総合労働相談コーナーをご利用ください」

北海道道政記者クラブ・北海道経済記者クラブ同時提供

- ※1 「総合労働相談」：北海道労働局、道内労働基準監督署（支署）内 18 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。
- ※2 「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）。
- ※3 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、北海道労働局長が、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。
- ※4 「あっせん」：北海道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（弁護士や特定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。

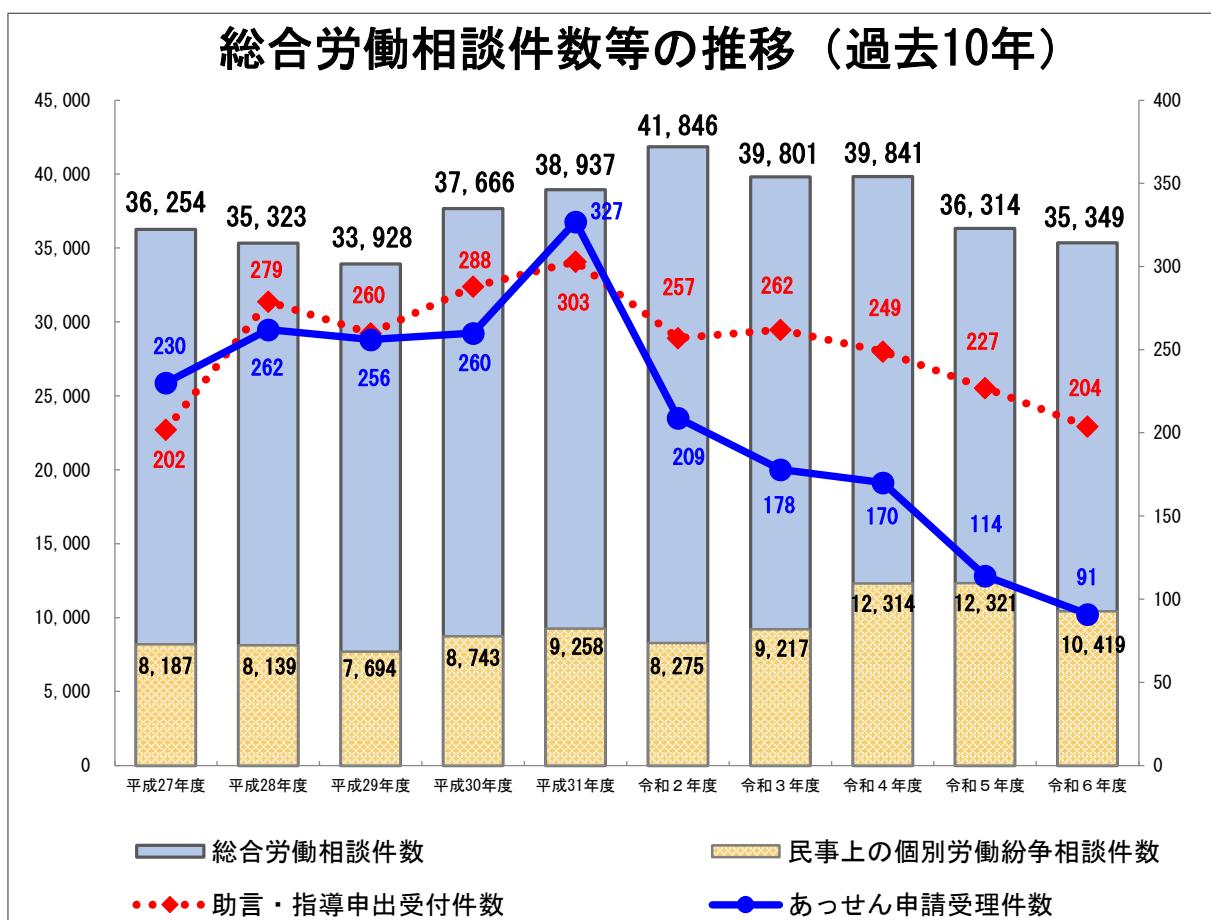
## 1 総合労働相談の状況

### (1) 総合労働相談件数

令和6年度に総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は35,349件であり、前年度に比べて965件減少した。

相談者の内訳は労働者が23,161件、事業主が7,310件、その他が4,878件だった。

総合労働相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」及び「解雇」等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談は10,419件（全相談の29.4%）で、前年度に比べ、件数で1,902件減少した。



（※ 棒グラフ全体は総合労働相談件数を示し、民事上の個別労働紛争相談件数はその内数）

### (2) 民事上の個別労働紛争の相談内容

令和6年度に総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争に係る相談全10,419件のうち、最も多い内容は「いじめ・嫌がらせ」を含むものであり、その件数は2,482件（23.8%）だった。

次いで「自己都合退職」に関する相談が2,303件（22.1%）、「解雇」に関する相談が1,350件（12.9%）、「労働条件引下げ」に関する相談が1,100件（10.5%）での順だった。

## 令和6年度 民事上の個別労働紛争の内訳

相談内容	件数	比率 <sup>※1</sup>	比率 <sup>※1</sup> (延べ数に対する比率)	比率 <sup>※2</sup>
いじめ・嫌がらせ	2,482	23.8%		18.4%
自己都合退職	2,303	22.1%		17.1%
解雇	1,350	12.9%		10.0%
労働条件引下げ	1,100	10.5%		8.2%
退職勧奨	975	9.4%		7.2%
雇止め	620	6.0%		4.6%
出向・配置転換	452	4.3%		3.3%
雇用管理改善等	341	3.3%		2.5%
賠償	328	3.1%		2.4%
その他の労働条件	2,037	19.6%		15.1%
上記以外	1,506	14.5%		11.2%
相談内容の内訳延べ数	13,494			

※1 民事上の個別労働紛争の相談件数（10,419件）に対する比率。

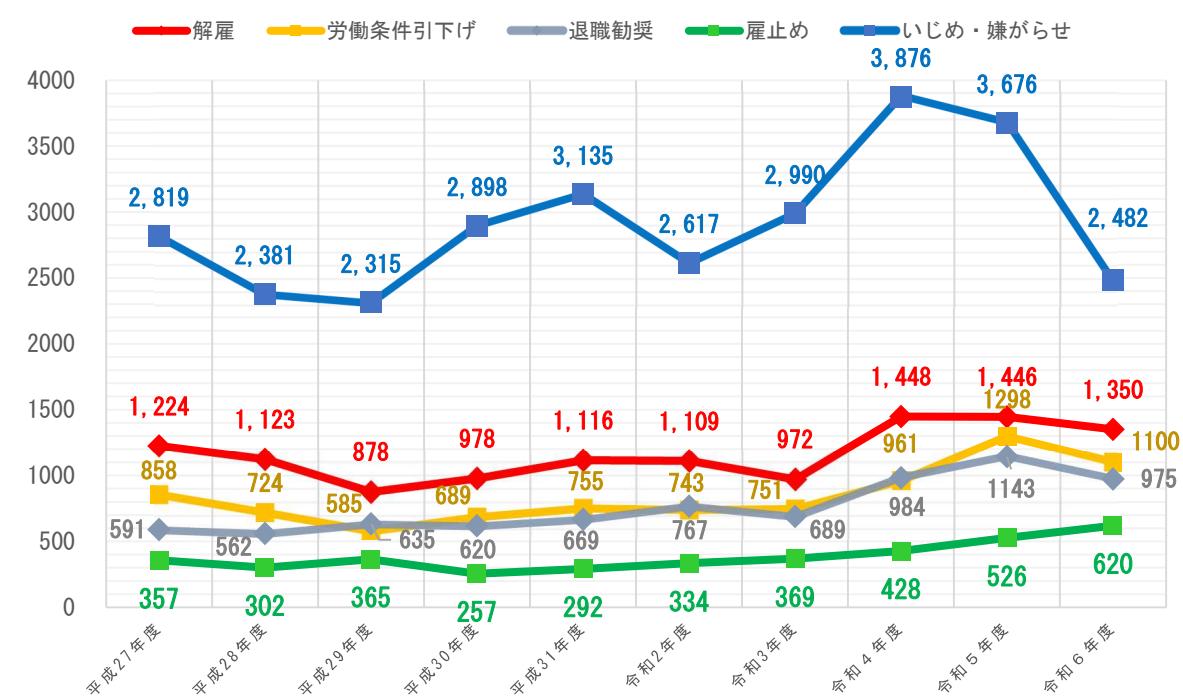
※2 一回の相談において複数内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

### （3）民事上の個別労働紛争の相談内容の推移

令和6年度における北海道労働局内で最も件数が多い相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」であった。

「いじめ・嫌がらせ」は、平成23年度から14年連続で北海道労働局内における最も件数が多い相談内容である。

### 主な労働相談内容の推移（過去10年）



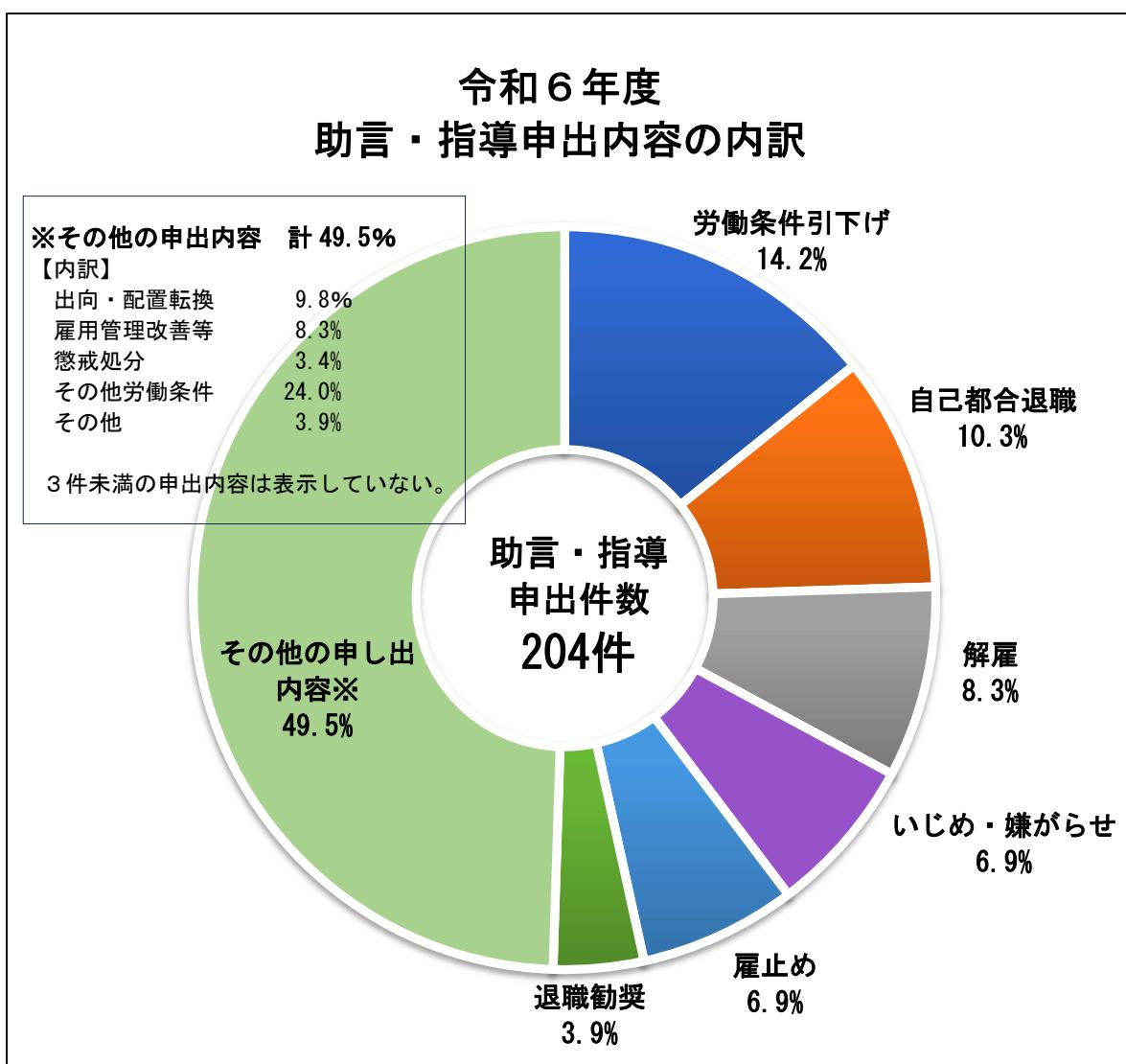
## 2 北海道労働局長による助言・指導

### （1）助言・指導の申出件数

令和6年度の助言・指導申出受付件数は204件と、前年度より23件減（対前年度10.1%減）となった。

### （2）助言・指導における申出内容の内訳

助言・指導の申出内容は「労働条件の引き下げ」に関するものが29件（14.2%）と最も高く、次いで、「自己都合退職」が21件（10.3%）、「解雇」が17件（8.3%）で続いた。



### （3）申出人の就労形態別の件数

申出人はすべて労働者だった。

労働者の就労状況は正社員が105件（51.5%）と最も多く、次いで有期雇用労働者46件（22.5%）、短時間労働者42件（20.6%）、派遣労働者5件（2.4%）の順であり、残りはその他か不明である。

#### (4) 助言・指導の処理状況

令和6年度内に処理を終了したものは205件であり、うち口頭による助言を実施したものは199件(97.1%)、申出人による取下げは2件(0.9%)、打切りになったものは4件(2.0%)だった。

助言・指導の処理に要した期間は、すべて1か月以内だった。助言・指導を実施したが解決に至らず、あっせんに移行した件数は11件(5.4%)だった。

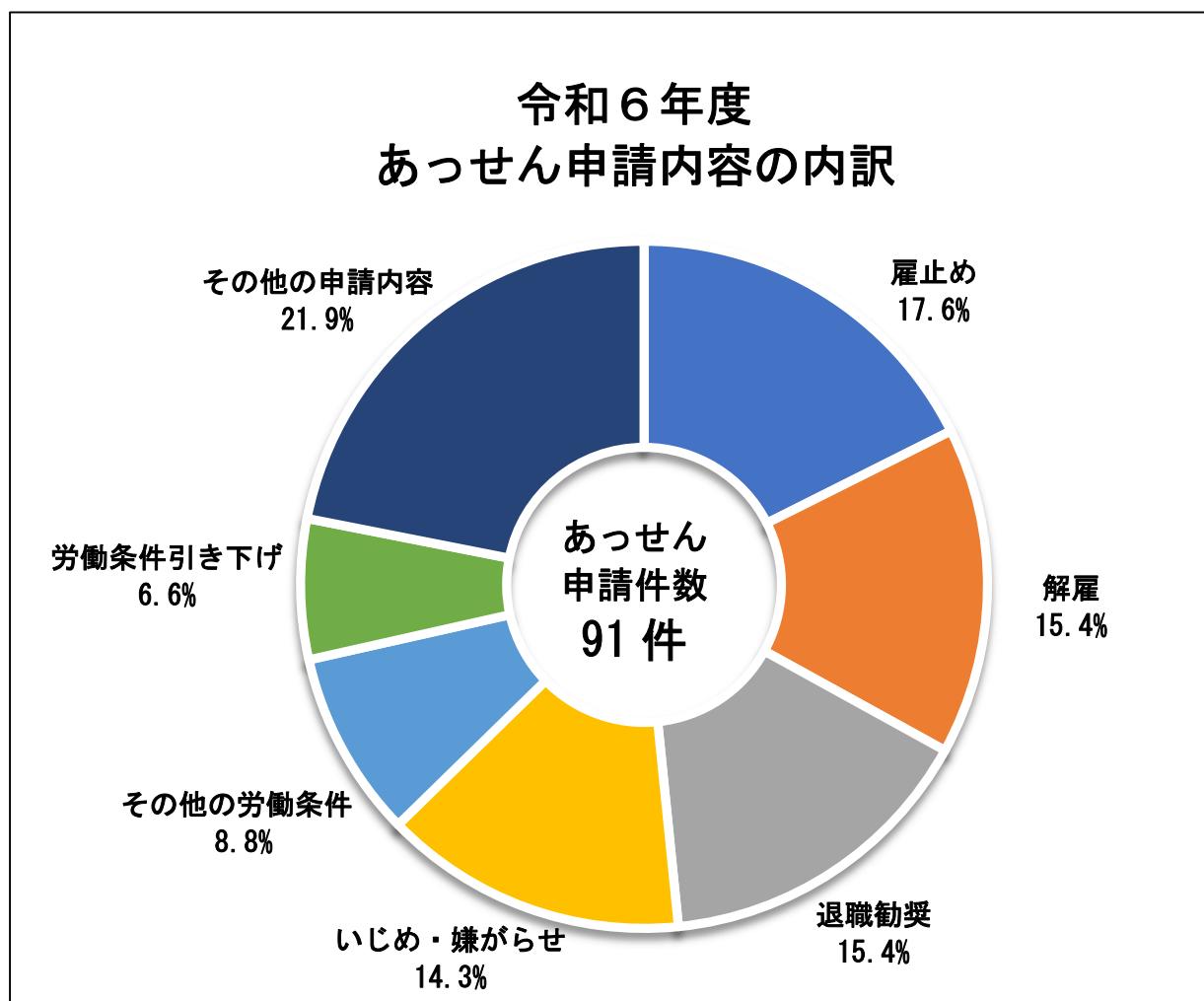
### 3 北海道紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) あっせん申請の件数

令和6年度のあっせん申請件数は91件と前年度より23件減少(対前年度20.1%減)した。

#### (2) あっせん申請の内容

あっせん申請内容の内訳は「雇止め」に関するものが16件(17.6%)と最も多く、次いで「解雇」、「退職勧奨」がそれぞれ14件(15.4%)、「いじめ・嫌がらせ」が13件(14.3%)の順だった。



### (3) 申請者の状況

申請者は労働者が 89 件 (97.8%)、事業主が 2 件 (2.2%) であった。

労働者の就労状況は、正社員が 47 件 (51.6%) と最も多く、次いで短時間労働者が 15 件 (16.4%)、有期雇用労働者が 20 件 (22.0%)、派遣労働者 6 件 (6.6%) の順で、残りはその他・不明である。

### (4) あっせんの処理状況

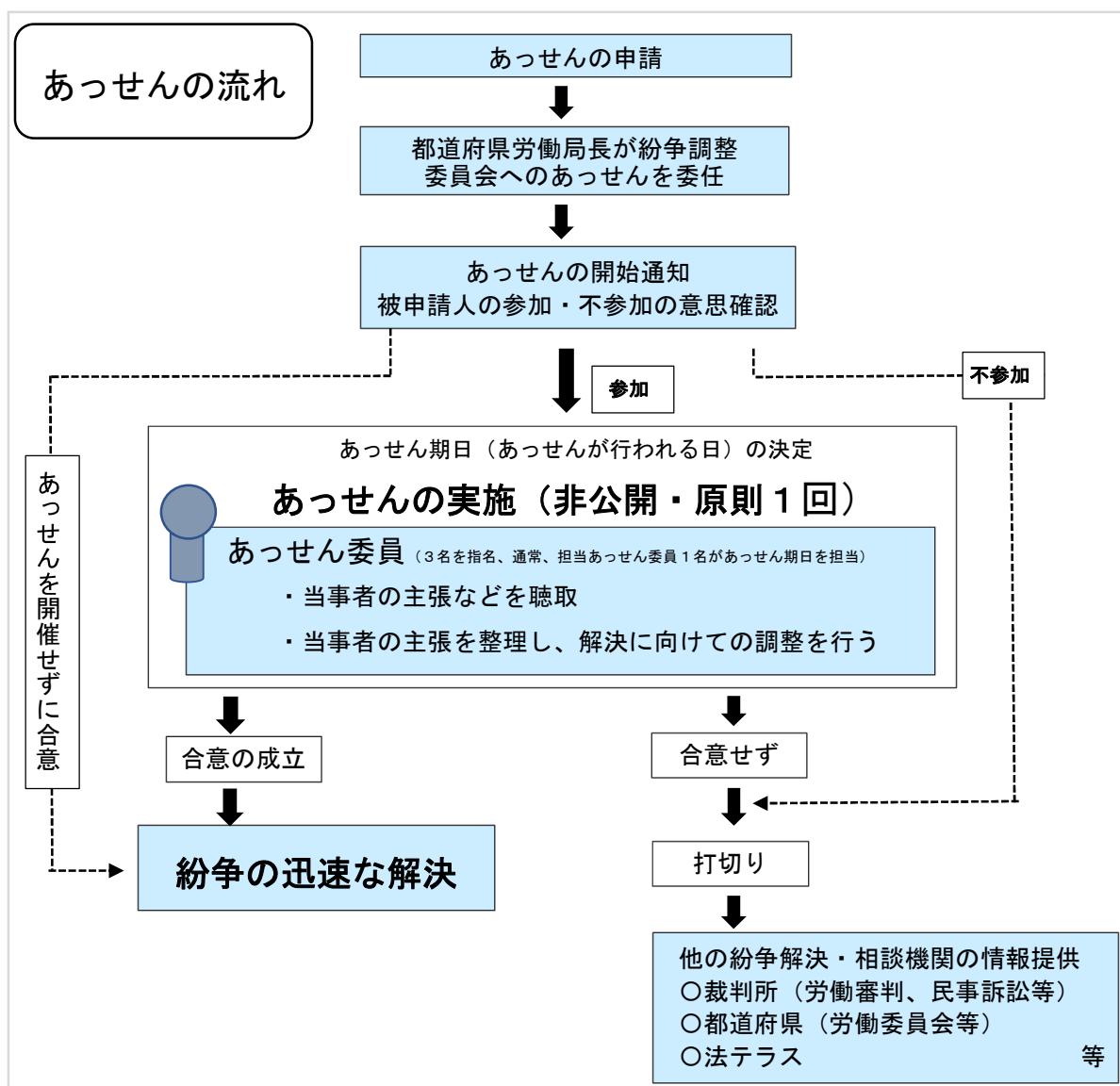
令和 6 年度内にあっせん手続を終了したものは 95 件だった。

そのうち、あっせんを開催したものは 43 件 (45.2%)、紛争当事者の一方が不参加のため処理を打ち切ったものは 48 件 (50.5%) だった。このほか、申請の取り下げにより手続きを終了したものが 4 件 (4.2%) だった。

当事者間で合意したものは 23 件 (24.2%) であり、合意に至らなかったものは 20 件 (21.0%) だった。

被申請者があっせんに参加した場合の合意率は 53.4% だった。

あっせんの処理終了までに要した期間は、2か月以内が 77 件 (81.0%) だった。



【過去5年間におけるあっせんの処理状況】

	あっせんの処理状況			
	処理件数	合意成立件数	合意率 <sup>※1</sup>	参加した場合の合意率 <sup>※2</sup>
令和6年度	95	23	24.2%	53.4%
令和5年度	119	34	28.6%	56.7%
令和4年度	167	47	28.1%	63.5%
令和3年度	181	55	30.4%	64.7%
令和2年度	237	72	30.4%	60.2%

※1 処理件数総数に対する合意成立件数の割合を示したもの。

※2 あっせんへの参加は制度上任意となっており、被申請人が参加した場合の合意率を示す。

## 自己都合退職に係る助言・指導

### ■ 事案の概要

申出人は、口頭で代表取締役に2か月後の退職を申し出たが、「辞めさせない」と言われた。その後、退職届を提出したところ、代表取締役から電話で複数回「辞めさせない」と言われた。

申出人は、円満退職に向け、申出人と被申出人との間で話し合いの場を設けることについて、北海道労働局長の助言・指導を申し出た。

### ■ 助言・指導の内容・結果

被申出人に対し、本件に関する申出人からの申出事項や要望を伝えるとともに、

- ・民法における、期間の定めがない労働契約の終了に関する法的事項
- ・自己都合退職に関する過去の裁判例

の説明やこれらの事項を考慮して当事者間での話し合いによる解決を促した。

後日、申出人と被申出人の双方から確認したところ、話し合いの場を設け、申出人が申出したとおりの日付で退職することで合意し、解決したことが確認された。

## 雇止めに係るあっせん

### ■ 事案の概要

申請人は、約20年間、毎年4月から1年間の有期雇用契約を更新して勤務していたところ、翌年の4月に定年を迎えることとなった。定年の数か月前に、来年度も契約を継続する旨と、具体的な業務内容を口頭で伝えられたので、再雇用されると申請人は理解した。

しかし、その後、1年間ではなく定年までの有期雇用契約書が渡され、定年などで退職してもらうと伝えられ、雇止めされた。

就業規則には、定年退職予定の職員が再雇用を希望する場合は、就業の条件に合意した職員と有期雇用の再雇用契約を締結することができる旨が記載されていた。

また、定年を迎えても雇止めされずに再雇用された労働者がいた。

申請人は、一度退職してしまった被申請人の事業場への復帰は望まないが、雇止めにより、経済的、精神的な損害を被ったものとして金銭の支払いを求めたい、とのことで、あっせんを申請した。

### ■ あっせんの内容・結果

被申請人は、申請人と被申請人との間で齟齬が生じたまま契約終了が進められており、就労環境を整えたうえで、有期雇用の再雇用契約を締結したいとして、あっせんに参加した。

申請人は、周囲に退職した旨を伝えており復職の意思はないことから、金銭の支払いによる解決を望むと主張した。

あっせん委員からは、申請人と被申請人に、雇止めにおける法的な留意事項等について説明し、双方の歩み寄りを促したところ、被申請人が解決金として金銭を支払うことで合意した。

# 総合労働相談コーナーをご利用ください

就活生を含む「求職者」、アルバイト等を含む「労働者」、「事業主」から、

解雇・雇止め

労働条件引下げ

いじめ・嫌がらせ

配置転換

退職

就活セクハラ

など

仕事・職場でのトラブルのご相談を  
匿名・無料で受け付けています

こんな困りごと、ありませんか？

解雇・雇止め

社長から急に解雇されたが、納得できないので和解金の支払いを求めたい。

解雇・雇止め

契約更新前に、納得出来ない理由で雇止めされたが、復職を求めたい。

解雇・雇止め

業績悪化を理由に整理解雇されたが、退職金の上乗せを求めたい。

配置・引下げ

一方的に異動を命じられ、賃金も減額されたので、その差額を求めたい。

退職

上司から執拗かつ悪質な退職勧奨を受けたことにより退職せざるを得なくなったので、和解金の支払いを求めたい。

退職

退職すると伝えて、後任を見つけると辞めさせないとと言われたが、退職したい。

いじめ・嫌がらせ

同僚からの暴言、嫌がらせを受けやむなく退職したが、納得できないので会社に慰謝料の支払いを求めたい。

就活セクハラ

就職説明会に行ったところ、企業の担当者から2人きりでの食事にしつこく誘われて困っている。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく、  
「助言・指導」(匿名不可)の実施や、「あっせん」(匿名不可)の  
ご案内をしています。

お近くの総合労働相談コーナーをぜひご利用ください。

助言・指導(匿名不可・無料)

労働者などと事業主との間の紛争※について、解決の方向を示すことで話し合いを促し、紛争の解決を図ります。

あっせん(匿名不可・無料)

労働者と事業主との間の紛争※について、公正・中立な労働の専門家(弁護士など)が調整を行い、話し合いを進めることで、紛争の解決を図ります。(募集・採用に関するトラブルなどは対象外です。)

※ 紛争とは、紛争の一方の当事者の主張に対し、他方の当事者がそれに同意せず、紛争当事者双方の主張が一致していない状態を言います。自身が不満に思っているだけで、相手に主張を伝えていない状態は紛争に該当しません。

# 道内の総合労働相談コーナーのご案内

**相談受付時間:9:00~16:30(土日祝日・年末年始は閉庁)**

(※岩見沢コーナーは9:30~17:00)

**相談無料 秘密厳守**

## ●労働局内コーナー

★印は女性相談員がいます。

名称	郵便番号	所在地	電話番号
北海道労働局 総合労働相談コーナー ★	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階	011-707-2700

## ●労働基準監督署庁舎内コーナー(各労働基準監督署の中にあります。)

名称	郵便番号	所在地	電話番号
札幌中央総合労働相談コーナー ★	060-8587	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎7階	011-737-1195
札幌東総合労働相談コーナー ★	004-8518	札幌市厚別区厚別中央2条1丁目2番5号	011-894-2821
函館総合労働相談コーナー ★	040-0032	函館市新川町25番18号 函館地方合同庁舎	0138-87-7600
小樽総合労働相談コーナー ★	047-0007	小樽市港町5番2号 小樽地方合同庁舎3階	0134-33-7651
岩見沢総合労働相談コーナー ★	068-0005	岩見沢市5条東15丁目7-7 岩見沢地方合同庁舎	0126-28-2430
旭川総合労働相談コーナー	078-8505	旭川市宮前1条3丁目3番15号 旭川合同庁舎西館6階	0166-99-4703
帯広総合労働相談コーナー ★	080-0016	帯広市西6条南7丁目3 帯広地方合同庁舎	0155-97-1242
北見総合労働相談コーナー ★	090-8540	北見市青葉町6番8号 北見地方合同庁舎	0157-88-3982
室蘭総合労働相談コーナー ★	051-0023	室蘭市入江町1番地13 室蘭地方合同庁舎	0143-48-4460
苫小牧総合労働相談コーナー	053-8540	苫小牧市港町1丁目6番15号 苫小牧港湾合同庁舎	0144-88-8898
釧路総合労働相談コーナー	085-8510	釧路市柏木町2番地12号	0154-45-7834
名寄総合労働相談コーナー	096-0014	名寄市西4条南9丁目16番地	01654-2-3186
滝川総合労働相談コーナー	073-8502	滝川市緑町2丁目5番30号	0125-24-7361
稚内総合労働相談コーナー	097-0001	稚内市末広5丁目6番1号 稚内地方合同庁舎	0162-23-3833
留萌総合労働相談コーナー ★	077-0048	留萌市大町2丁目 留萌地方合同庁舎	0164-42-0463
浦河総合労働相談コーナー ★	057-0034	浦河郡浦河町堺町西1丁目3番31号	0146-22-2113
俱知安総合労働相談コーナー ★	044-0011	虻田郡俱知安町南1条東3丁目1番地 俱知安地方合同庁舎	0136-22-0206

コーナーでは相談員がお待ちしております。

なお、相談員が不在の場合もありますので、電話で確認の上お越しください。  
お電話でのご相談もお気軽にどうぞ。