



令和7年7月31日

【照会先】

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

課長 田中 肇

課長補佐 赤木 英幸

労働紛争調整官 森嶋 敦史

(直通電話) 078(367)0820

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

～民事上の個別労働紛争において「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多、ついで「労働条件引下げ」～

兵庫労働局（局長 金成 真一）では、労働局及び各労働基準監督署内に設置した合計12ヶ所の総合労働相談コーナーにおいて、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に関する労働紛争の解決を図るための制度を運用していますが、このたび「令和6年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を取りまとめましたので、公表します。

### 【令和6年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

総合労働相談件数	44,228件（前年度比 1.8% 減）
民事上の個別労働紛争相談件数	10,460件（前年度比 5.1% 減）
うち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数	1,720件（前年度比 5.1% 増）
助言・指導申出件数	550件（前年度比 0.2% 減）
あっせん申請受理件数	162件（前年度比 33.9% 増）

#### 1 総合労働相談件数は減少、民事上の個別労働紛争に係る相談件数も減少

総合労働相談件数は44,228件で前年度より1.8%減となり、そのうち民事上の個別労働紛争に係る相談件数は10,460件で、前年度より5.1%減となっている。相談内容は「いじめ・嫌がらせ※1」が1,720件で、前年度より5.1%増となっており、13年連続でトップである。次いで「労働条件引下げ」が1,439件で前年度より1.0%減となっている（P4～5. 参照）。

#### 2 「助言・指導」の申出件数はほぼ横ばい、内容は「労働条件引下げ」がトップ

労使トラブルの解決を図るための「助言・指導」の申出件数は550件で、前年度より1件の減少となっている。申出内容は「労働条件引下げ」が59件でトップであり、前年度より5.4%増となっている。「いじめ・嫌がらせ※1」は35件であり、前年度より40.0%増となっている（P6～7. 参照）。

#### 3 「あっせん」申請件数は大幅増、内容は「いじめ・嫌がらせ」がトップ

紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は162件で、前年度より33.9%の大幅増となっている。申請の内容は「いじめ・嫌がらせ※1」が31件でトップであり、前年度より342.9%の大幅増となっている。次いで「解雇」が28件、「雇止め」が19件、「労働条件引下げ」が16件となっている（P8～9. 参照）。

#### 4 兵庫労働局の取り組み

兵庫労働局では、施行状況を踏まえ、総合労働相談コーナーにおいて、関係法令や裁判例などの情報提供等適切な相談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。併せて、労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が令和4年4月1日より中小企業を含め全面施行されており、引き続き実効性のある防止対策が講じられるよう取り組んでいきます。

# 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

労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内12か所

### 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

**令和6年度 総合労働相談件数**  
**4万4,228件**

内訳

- 法制度の問い合わせ ※1 (2万4,234件)
- 労働基準法等の違反の疑いがあるもの ※1 (8,415件)

取次ぎ

### 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

### ○民事上の個別労働紛争相談件数 (1万460件)

内訳

- ①いじめ・嫌がらせ ※1 .....1,720件
- ※2 ②労働条件引下げ..... 1,439件
- ③自己都合退職 .....1,367件

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 ※3

### ○申出件数 (550件)

- 内訳
- ①労働条件引下げ..... 59件
  - ②自己都合退職..... 53件
  - ③雇止め..... 50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 ※4

### ○申請件数 (162件)

- 内訳
- ①いじめ・嫌がらせ..... 31件
  - ②解雇(普通・整理・懲戒) ..... 28件
  - ③雇止め..... 19件

申請

### ○処理件数 (517件) ※5

助言・指導の実施 (490件)  
取下げ (18件) 打切り等・その他 (9件)

### ○処理件数 (169件) ※5

合意の成立 (44件)  
取下げ (7件) 打切り (118件)

※1 改正労働施策総合推進法の施行（令和2年6月から大企業に適用。全面適用は令和4年4月から）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こととなったため、「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せず、「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」として計上している。

○労働施策総合推進法に規定する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

なお、いじめ・嫌がらせ及びパワーハラスメントに関する相談件数の推移は下の参考グラフのとおり。

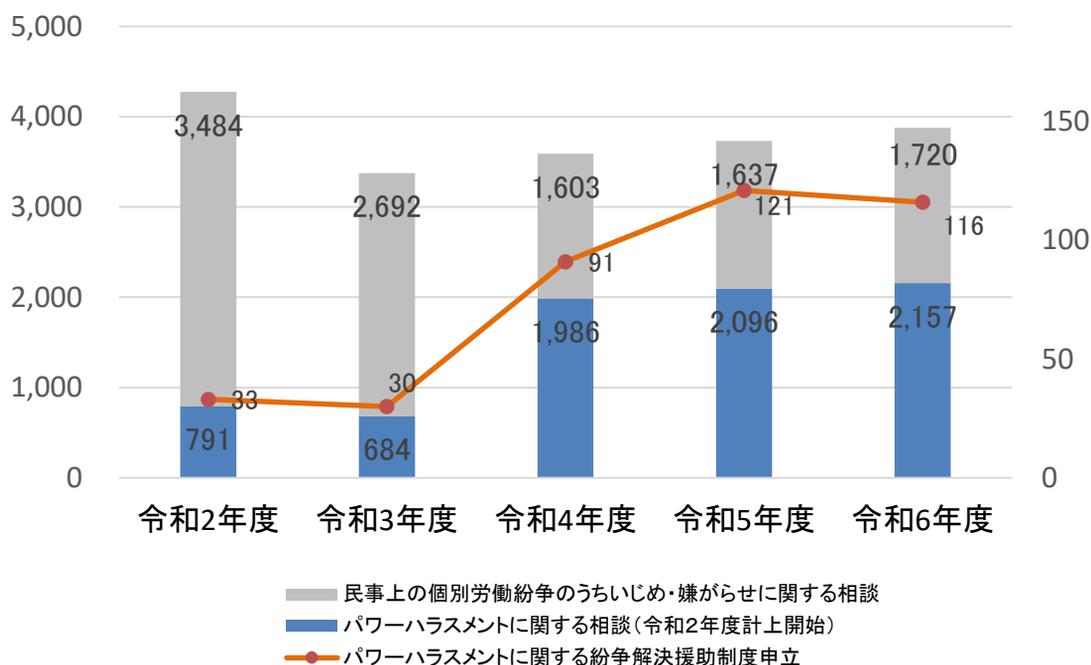
※2 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※3 助言・指導：民事上の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。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：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。

※5 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。

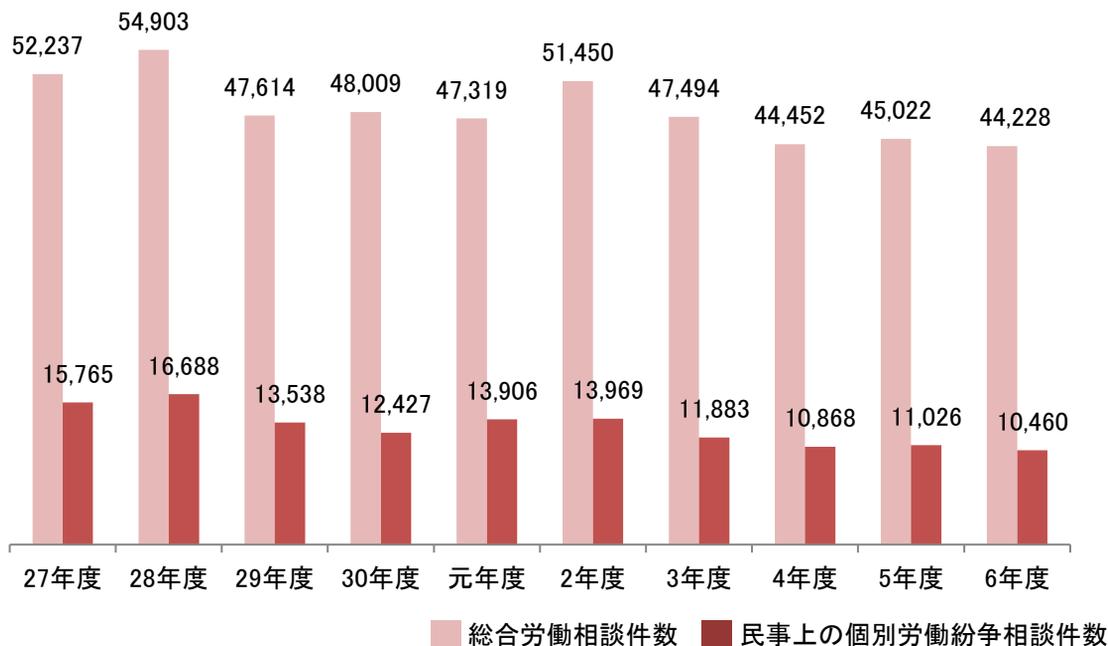
【参考】いじめ・嫌がらせ及びパワーハラスメントに関する相談件数等の推移



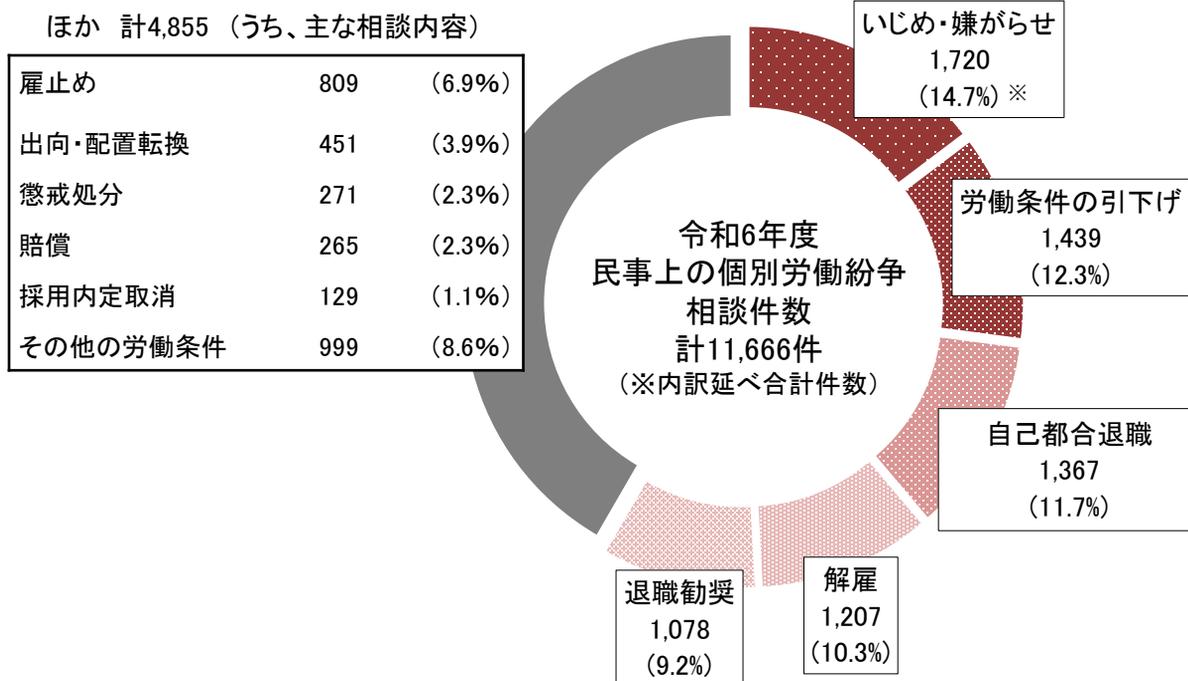
# 令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況

## 1 総合労働相談

### (1) 相談件数の推移

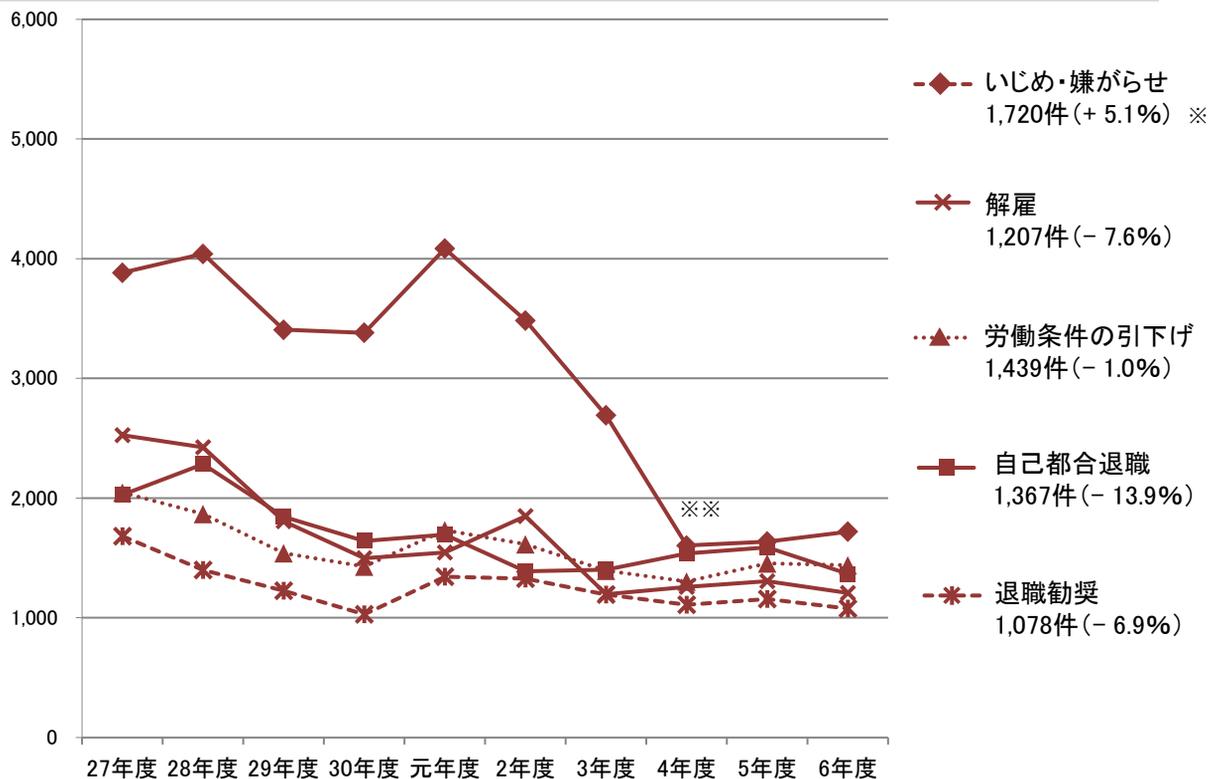


### (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



※ %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。

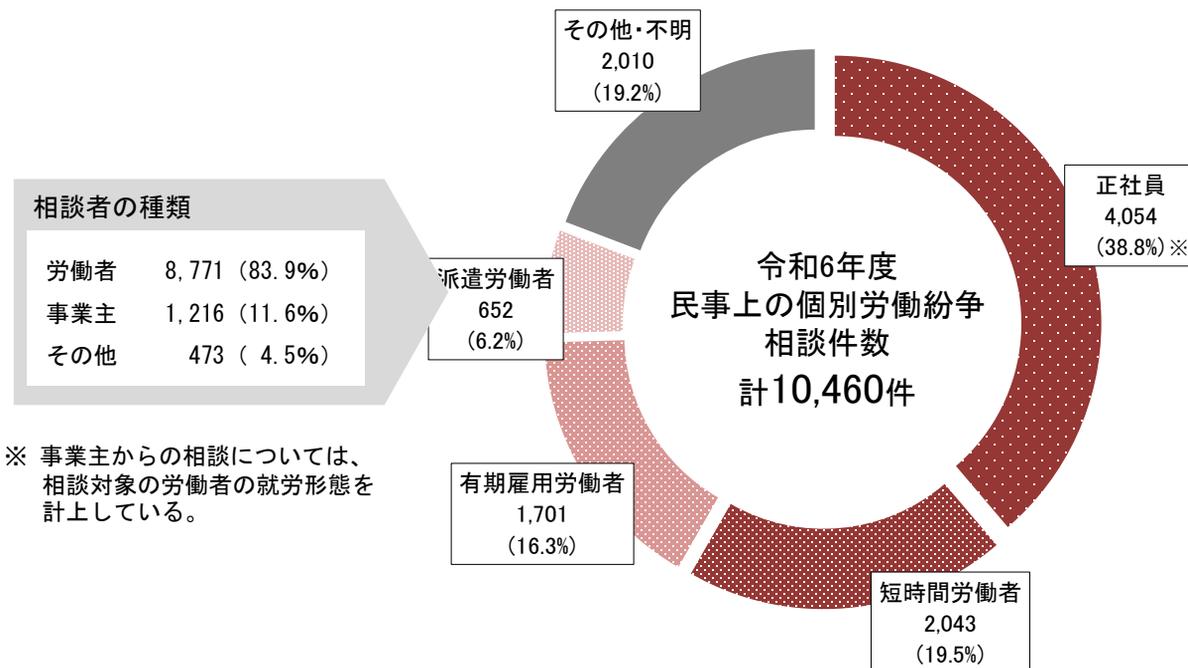
### (3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ ( )内は対前年度比。

※※ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。P3の※1を参照。

### (4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数

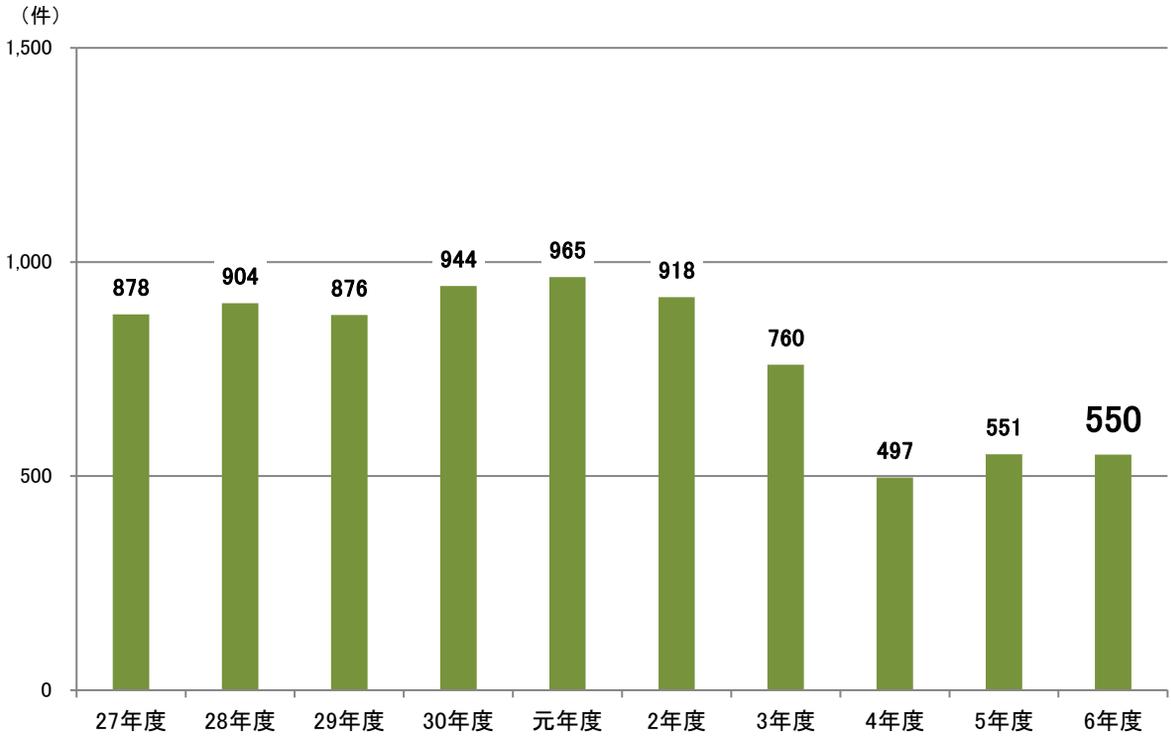


※ 事業主からの相談については、相談対象の労働者の就労形態を計上している。

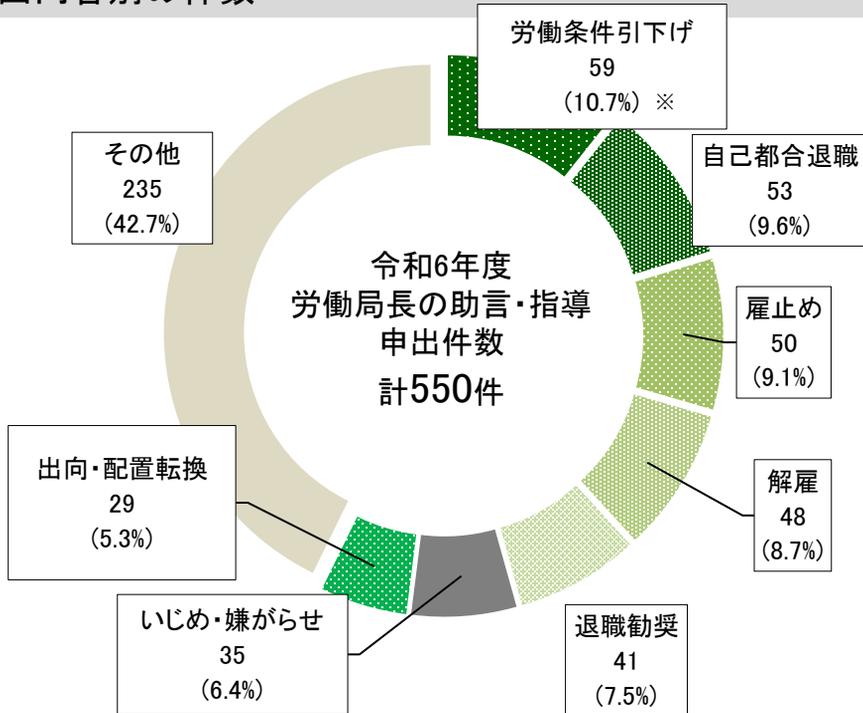
※ ( )内は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

## 2 都道府県労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移

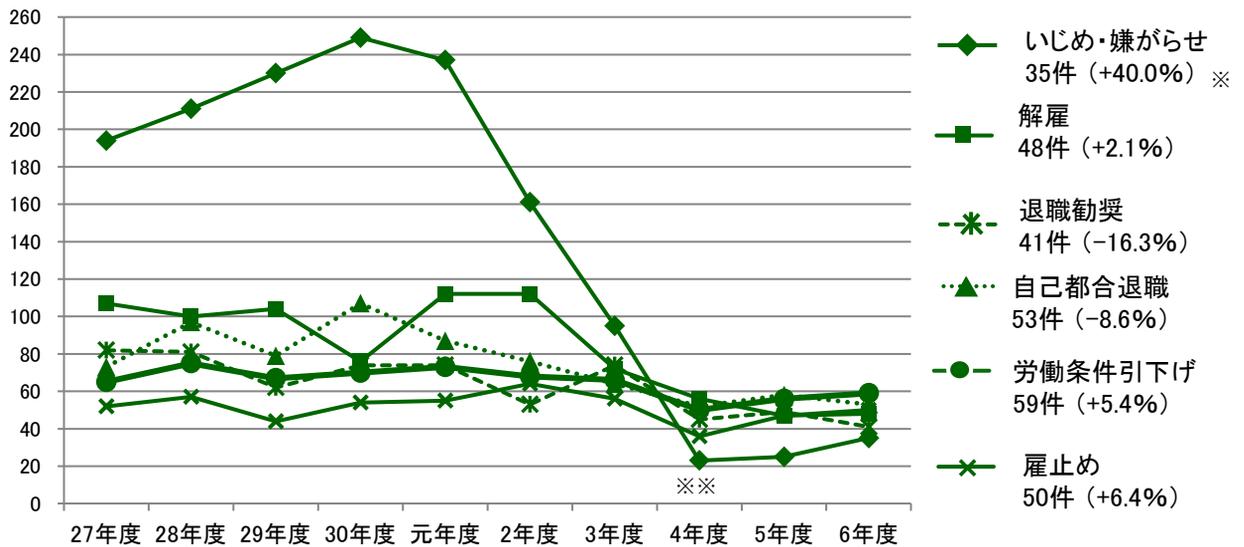


### (2) 申出内容別の件数



※ ( )内は申出内容の全体に占める割合。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。

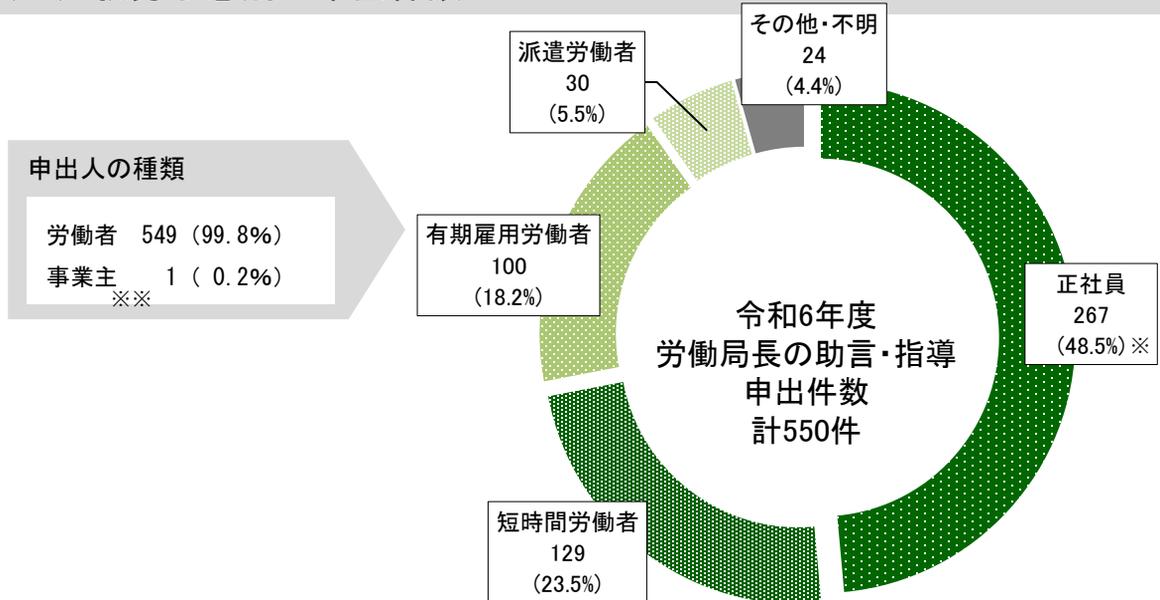
### (3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



※ ( )内は対前年度比。

※※ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。P3の※1を参照。

### (4) 就労形態別の申出件数



※ ( )内は紛争の対象となる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。

※※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

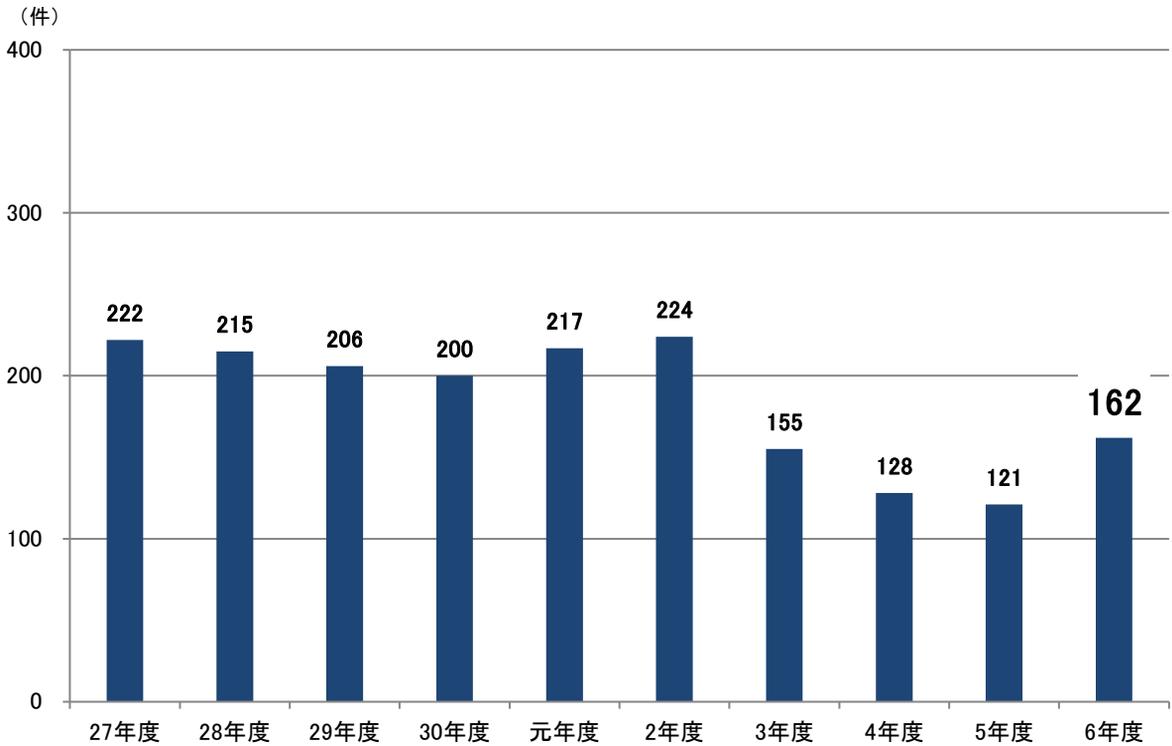
### (5) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ ( )内は処理終了件数517件に占める比率

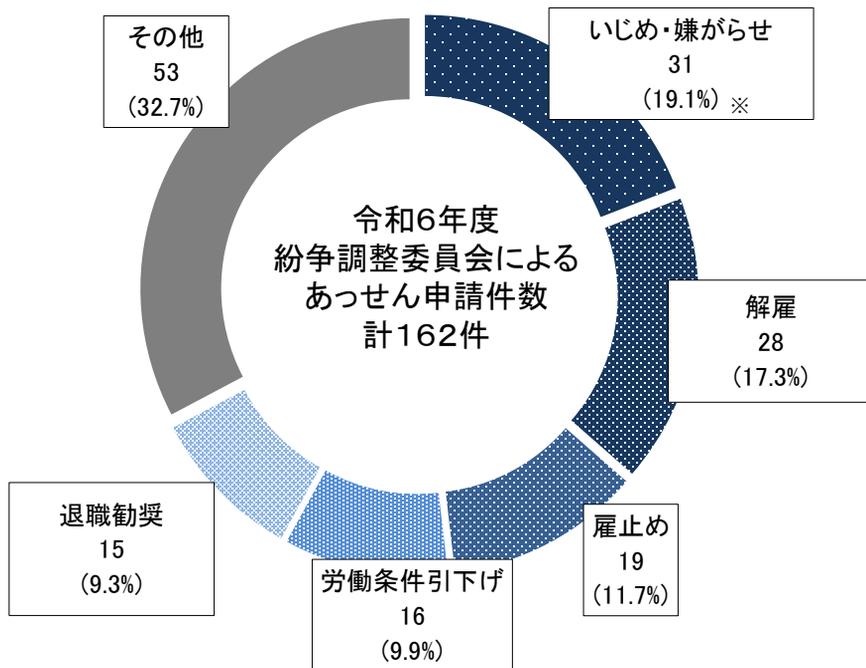


### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移

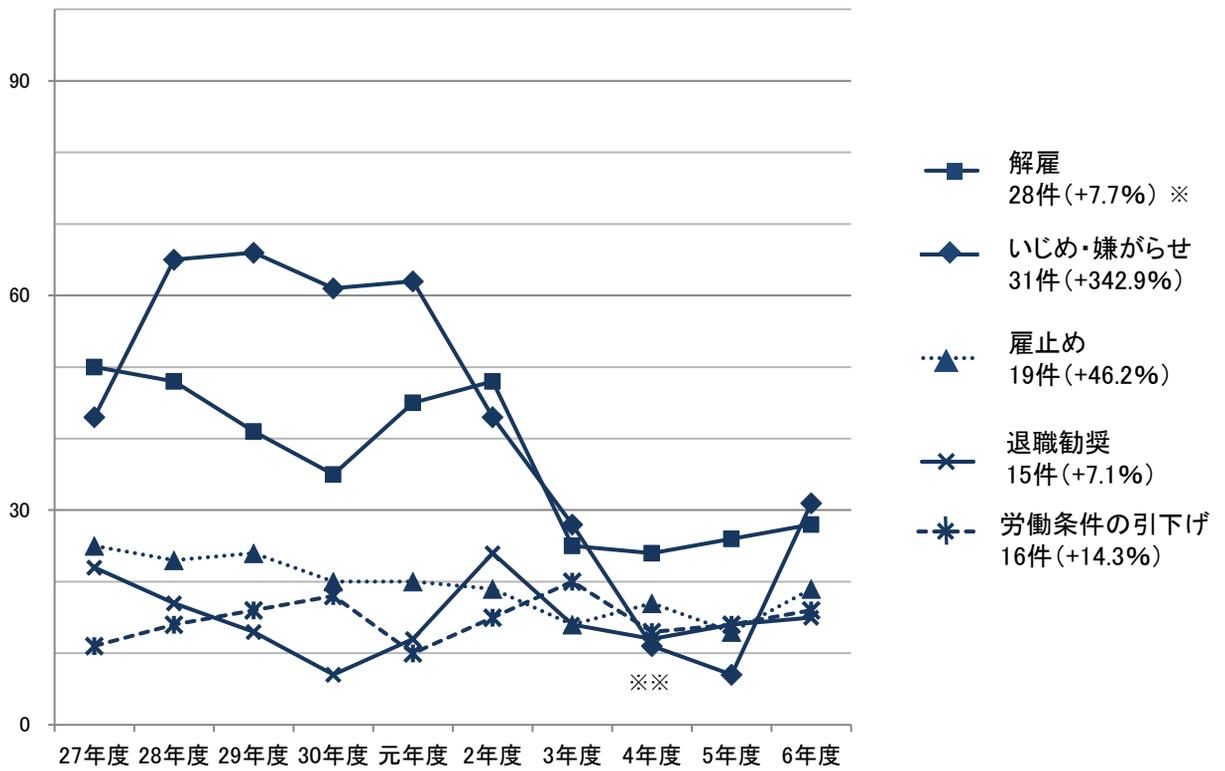


#### (2) 申請内容別の件数



※ ( )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。

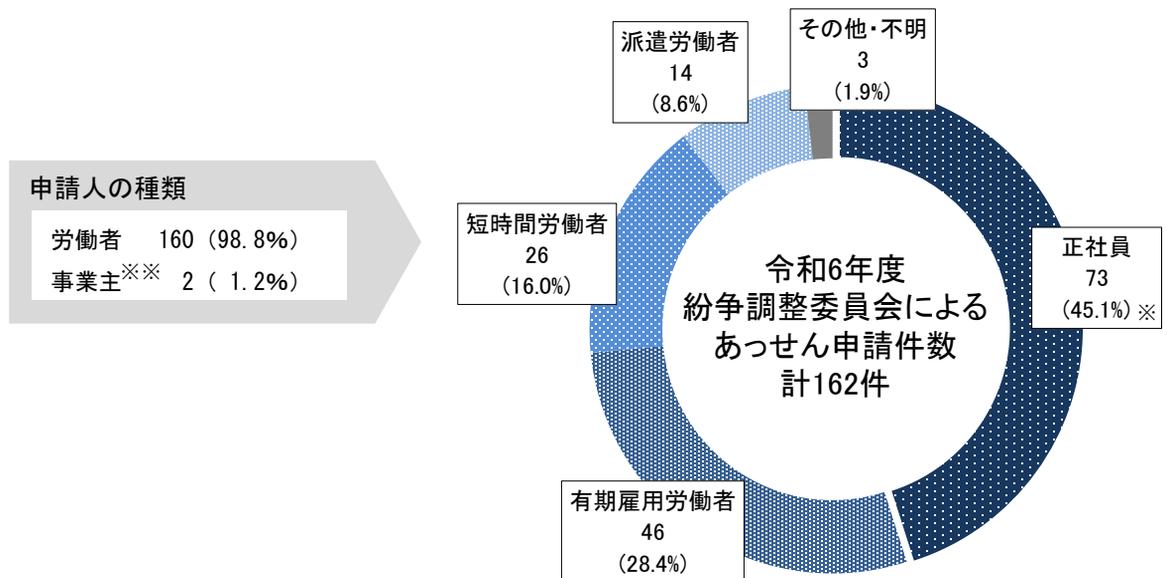
### (3) 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



※ ( )内は対前年度比。

※※ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。P3の※1を参照。

### (4) 就労形態別の申請件数



#### 申請人の種類

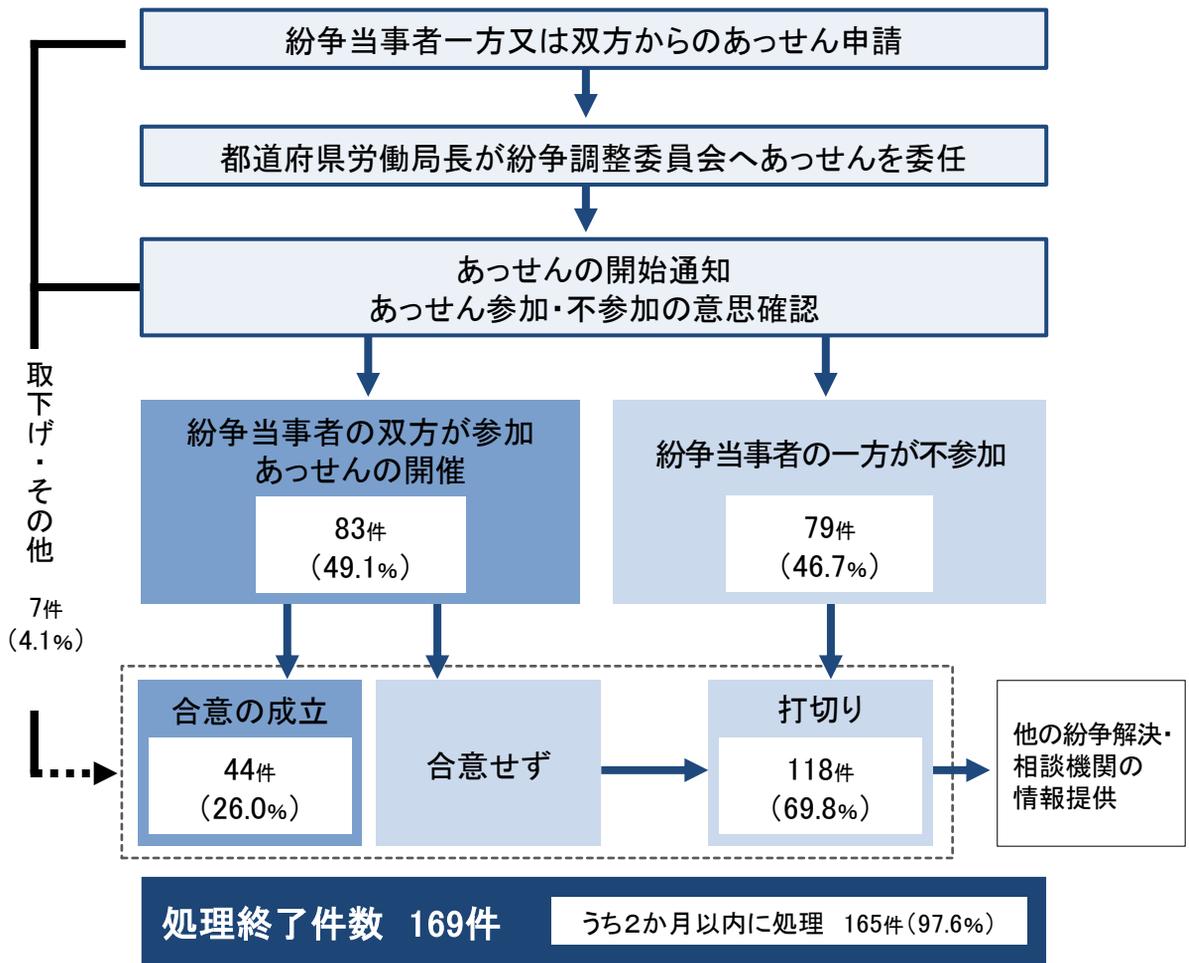
労働者 160 (98.8%)  
事業主※※ 2 (1.2%)

※ ( )内は紛争の対象となる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。

※※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

## (5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※( )内は処理終了件数169件に占める比率



# 4 令和6年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和6年4月1日～令和7年3月31日)

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数				44,228件	
<b>相談者の種類</b>					
労働者	24,896件	事業主	14,819件	その他	4,513件
相談者のうち外国人	262件	外国人のうち技能実習生	38件		
2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数				10,460件	
<b>(1) 相談者の種類</b>					
労働者	8,771件	事業主	1,216件	その他	473件
<b>(2) 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計は総数とは一致しない。)</b>					
普通解雇	893件	整理解雇	155件	懲戒解雇	159件
労働条件引下げ(賃金)	668件	労働条件引下げ(退職金)	132件	労働条件引下げ(他)	639件
出向・配置転換	451件	退職勧奨	1,078件	懲戒処分	271件
採用内定取消	129件	雇止め	809件	昇給・昇格	69件
自己都合退職	1,367件	その他の労働条件	999件	募集・採用	126件
定年・年齢差別	56件	雇用管理改善等	1,088件	労働契約の承継	72件
いじめ・嫌がらせ	1,720件	教育訓練	23件	人事評価	90件
賠償	265件	その他	407件		
3 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
<b>(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数</b>				550件	
【紛争の内容】					
普通解雇	38件	整理解雇	7件	懲戒解雇	3件
労働条件引下げ(賃金)	28件	労働条件引下げ(退職金)	5件	労働条件引下げ(他)	26件
出向・配置転換	29件	退職勧奨	41件	懲戒処分	7件
採用内定取消	9件	雇止め	50件	昇給・昇格	2件
自己都合退職	53件	その他の労働条件	103件	募集・採用	6件
定年・年齢差別	0件	雇用管理改善等	83件	労働契約の承継	0件
いじめ・嫌がらせ	35件	教育訓練	0件	人事評価	4件
賠償	6件	その他	15件		
<b>(2) 助言・指導の手続を終了した件数</b>				517件	
解決したもの 280件					
【終了区分】					
助言を実施	490件	指導を実施	0件	取下げ	18件
打切り	9件	他制度に移行	0件	その他	0件
4 紛争調整委員会によるあっせんの件数					
<b>(1) あっせんの申請の受理を行った件数</b>				162件	
【紛争の内容】					
普通解雇	21件	整理解雇	4件	懲戒解雇	3件
労働条件引下げ(賃金)	7件	労働条件引下げ(退職金)	4件	労働条件引下げ(他)	5件
在籍出向・配置転換	7件	退職勧奨	15件	懲戒処分	3件
採用内定取消	7件	雇止め	19件	昇給・昇格	0件
自己都合退職	2件	その他の労働条件	20件	定年・年齢差別	0件
雇用管理改善等	9件	労働契約の承継	0件	いじめ・嫌がらせ	31件
教育訓練	0件	人事評価	1件	賠償	4件
その他	0件				
<b>(2) あっせんの手続を終了した件数</b>				169件	
あっせんを開催したもの 83件 (開催率: 49.1%)					
解決したもの 44件 (開催のうち解決率: 53.0%)					
【終了区分】					
当事者間の合意の成立	44件	申請の取下げ	7件	打切り	118件
労働者の死亡又は企業の消滅等	0件	その他	0件		

## 5 都道府県別の件数一覧

(令和6年4月1日～令和7年3月31日)

労働局	総合労働 相談件数	民事上の 個別労働関係紛争 相談件数	労働局長による 助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん 申請件数
1 北海道	35,349	10,419	204	91
2 青森	8,793	2,579	81	40
3 岩手	12,485	3,800	54	33
4 宮城	24,331	5,959	128	48
5 秋田	7,158	2,184	76	19
6 山形	8,185	2,129	99	14
7 福島	15,681	4,651	53	70
8 茨城	23,009	6,060	219	109
9 栃木	13,725	3,674	118	65
10 群馬	20,392	5,141	142	58
11 埼玉	51,089	9,707	218	110
12 千葉	44,913	8,574	495	94
13 東京	172,129	27,317	557	961
14 神奈川	63,604	16,072	440	306
15 新潟	18,459	4,167	99	34
16 富山	9,327	2,750	57	17
17 石川	11,083	2,681	116	34
18 福井	7,862	1,222	15	10
19 山梨	7,726	1,693	70	30
20 長野	18,218	4,380	75	59
21 岐阜	19,221	3,813	53	31
22 静岡	34,044	7,312	645	192
23 愛知	82,230	16,384	770	239
24 三重	15,280	3,297	203	54
25 滋賀	15,589	3,906	219	46
26 京都	22,371	7,246	181	74
27 大阪	149,968	28,146	935	303
28 兵庫	44,228	10,460	550	162
29 奈良	9,472	2,332	157	85
30 和歌山	8,395	2,307	56	26
31 鳥取	6,481	1,750	55	10
32 島根	5,419	1,552	49	11
33 岡山	15,719	4,734	85	26
34 広島	29,787	5,704	155	37
35 山口	12,794	2,786	115	27
36 徳島	4,997	1,953	91	16
37 香川	10,069	2,378	56	16
38 愛媛	13,125	3,125	101	30
39 高知	6,568	1,396	34	12
40 福岡	44,134	10,171	226	72
41 佐賀	9,001	2,025	30	13
42 長崎	10,449	3,201	122	17
43 熊本	18,386	4,780	210	33
44 大分	9,197	3,131	109	14
45 宮崎	9,217	2,445	72	37
46 鹿児島	12,484	3,801	36	16
47 沖縄	9,738	2,461	234	65
合計	1,201,881	267,755	8,865	3,866

# 令和 6 年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言事例	整理解雇に係る助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、期間の定めのないパートとして製造業に勤めているが、親会社の減産により所属会社が事業縮小のため、人員を大幅に整理解雇する旨の説明があった。</p> <p>申出人は継続雇用を希望したが、会社から明確な回答がない。</p> <p>自分は会社に残れるのかどうか、残れないとしたら金銭補償がされるのかどうか、会社に話し合いを求めたく、助言を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<p>事業主に対して、解雇権濫用法理（労働契約法第 16 条）を説明し、申出人との話し合いによる自主的な解決を促した。</p> <p>結果、当事者間の話し合いがもたれ、会社から、事業が将来的になくなるため従前の条件で雇用を継続するのは厳しいが残務整理のための要員としてであれば労働条件を変更したうえ、継続雇用がありうることを、そうでない場合に契約終了となる際は会社都合での退職とし年次有給休暇の消化ができるように調整することの説明があった。</p> <p>それを受け、申出人は変更後の労働条件で継続雇用を希望し、会社と合意した。</p>

あっせん事例	雇止めに係るあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、定年退職後、引き続き被申請人事業場に有期契約労働者として 65 歳まで勤務しており、会社規定上 70 歳までの勤務が可能であるため、65 歳以降も雇用継続を希望していた。</p> <p>しかし、65 歳時点で今後、雇用を継続しないとの通告を受けた。</p> <p>会社の規定では 66 歳以降に継続雇用される場合、適性の評価を勘案することになっているが、毎年される当該評価について、65 歳時だけ下げられており、雇い止めのための意図的なものと感じる。</p> <p>継続雇用を求めたいが、契約更新に応じてもらえない場合は、経済的損失に対する補償金を求めるとしてあっせんに申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>あっせん委員が被申請人から経緯を確認したところ、「雇止めに係る会社の判断に不備はないと考えている。評価について、作業時の問題行動を都度注意していたが、改善が見られなかった等の状況が確認されているため、当該評価となっている。」と申述した。</p> <p>あっせん委員より、紛争解決のための譲歩案があるかどうか被申請人に尋ねたところ、金銭での解決であれば応じる可能性のある旨回答があった。</p> <p>それを受けて、双方に和解可能な金額の提示を促したところ、解決金として 20 万円を支払うことで合意した。</p>

# 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。