



石川労働局発表
令和7年7月15日（火）

【照会先】

石川労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 山口 明弘
労働紛争調整官 田多 宏海
電話 076(265)4429

報道関係者 各位

令和6年度の個別労働紛争解決制度の施行状況をまとめました

～ 総合労働相談件数は、5年連続で1万件を超え、高止まり ～

石川労働局（局長 八木 健一）は、令和6年度の個別労働紛争解決制度^{※1}の施行状況をまとめましたので公表します。

今回の施行状況を受けて、石川労働局は、総合労働相談コーナー^{※2}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、引き続き、個別労働関係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】 詳細は別添1「個別労働紛争解決制度の枠組み【石川労働局 令和6年度】」、
別添2「令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況」参照

◆総合労働相談 ^{※3} 件数	11,083 件（前年度比 0.6%増）
うち民事上の個別労働紛争関係紛争 ^{※4} に関する相談件数	2,681 件（同 0.7%減）
◆石川労働局長による助言・指導 ^{※5} の申出件数	116 件（同 26.1%増）
◆石川紛争調整委員会によるあっせん ^{※6} の申請件数	34 件（同 88.9%増）

1 相談状況

(1) 総合労働相談件数

総合労働相談件数は、令和5年度の11,017件より66件増加し、過去2番目に多い11,083件となり、5年連続で1万件を超え、高止まりしている。（P.4 図1）

(2) 民事上の個別労働紛争相談件数

- 民事上の個別労働関係紛争相談件数は2,681件であった。（P.4 図1）
- 相談内容別では、「自己都合退職」518件（16.7%）、「その他の労働条件」390件（12.6%）、「いじめ・嫌がらせ」374件（12.0%）と続いている。（P.4 図2、%は民事上の個別労働関係紛争内訳延べ相談件数3,104件に占める割合）

2 石川労働局長による助言・指導

- 申出件数は116件で、令和5年度の92件より24件増加した。（P.5 図4）
- 申出内容別では、年次有給休暇や賃金等の労働条件に関する紛争の「その他の労働条件」33件（26.2%）、企業の人事管理、労務管理、職場環境の問題について改善や補償を求める「雇用管理改善等」14件（11.1%）と続いている。（P.6 図5、%は助言・指導内訳延べ申出件数126件に占める割合）

3 石川紛争調整委員会によるあっせん

- 申請件数は34件で、令和5年度の18件より16件増加した。（P.5 図4）
- 申請内容別では、「解雇」11件（31.4%）、「退職勧奨」5件（14.3%）と続いている。（P.6 図6、%はあっせん内訳延べ申請件数35件に占める割合）

※ 1 「個別労働紛争解決制度」

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、個々の労働者と事業主との間の紛争（民事上の個別労働関係紛争）に対応するためのADR（裁判外紛争解決手続き）として「総合労働相談」、「石川労働局長による助言・指導」、「石川紛争調整委員会によるあっせん」がある。

※ 2 「総合労働相談コーナー」

あらゆる分野の労働問題を対象として、職場のトラブルに関する相談や、解決のための情報提供を行うコーナー。石川労働局雇用環境・均等室及び石川県内の各労働基準監督署内に設置している。

※ 3 「総合労働相談」

法令・制度の問い合わせ、法違反等の内容に加え、民事上の個別労働関係紛争に係る内容を含むあらゆる労働相談をいう。平成 28 年度に石川労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」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となったため、平成 28 年度以降はそれらの相談件数も含めて計上されている。

※ 4 「民事上の個別労働関係紛争」

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（労働基準法等の法違反に関するものを除く）。

※ 5 「助言・指導」

民事上の個別労働関係紛争について、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。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。

※ 6 「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。

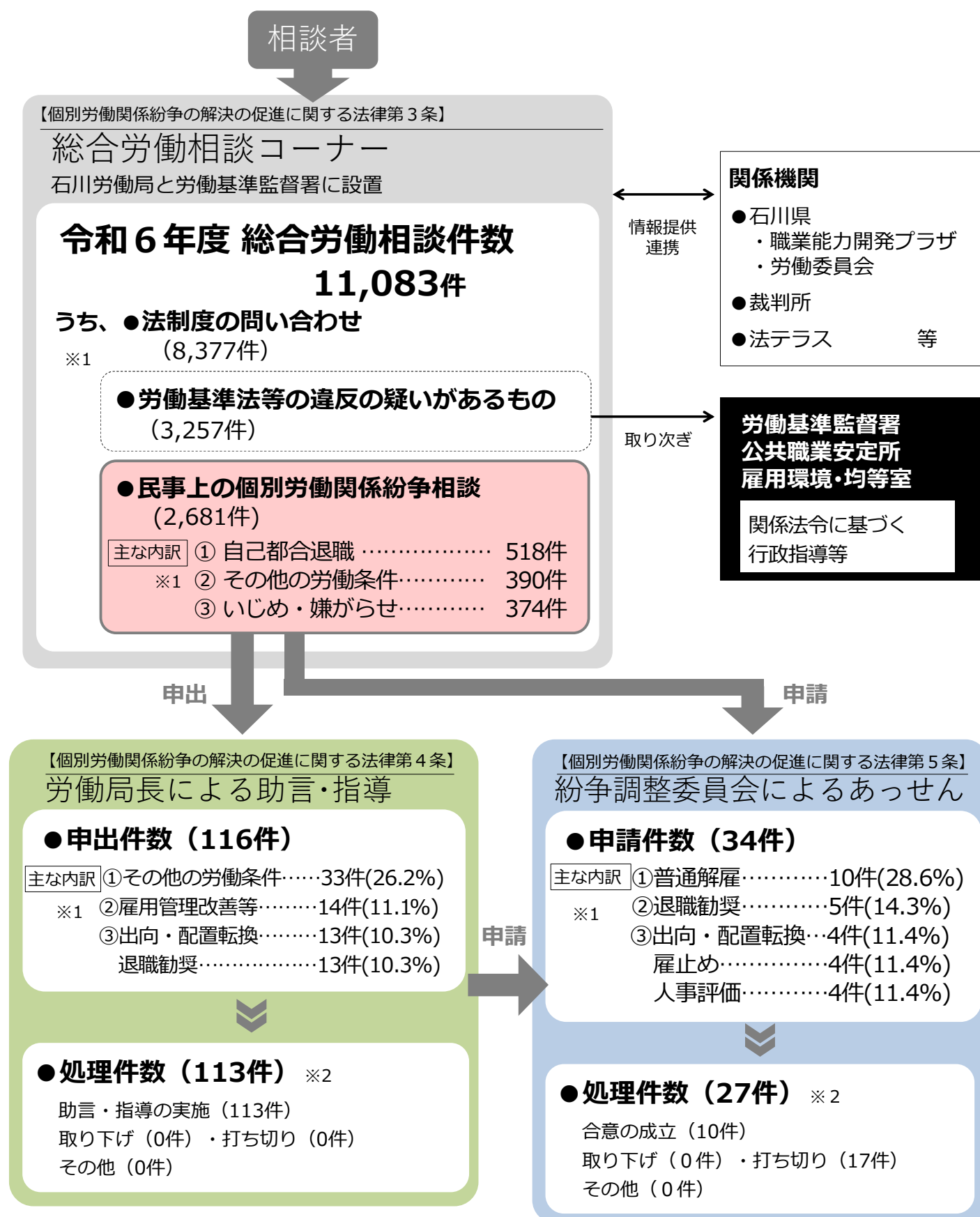
【別添】

別添 1：個別労働紛争解決制度の枠組み【石川労働局 令和 6 年度】

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：民事上の個別労働関係紛争に係る相談及び紛争解決援助の事例

個別労働紛争解決制度の枠組み【石川労働局 令和6年度】



※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。主な内訳は、延べ件数のうちの上位3つの紛争の内容である。

※2 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

石川労働局

図1 相談件数の推移(10年間)

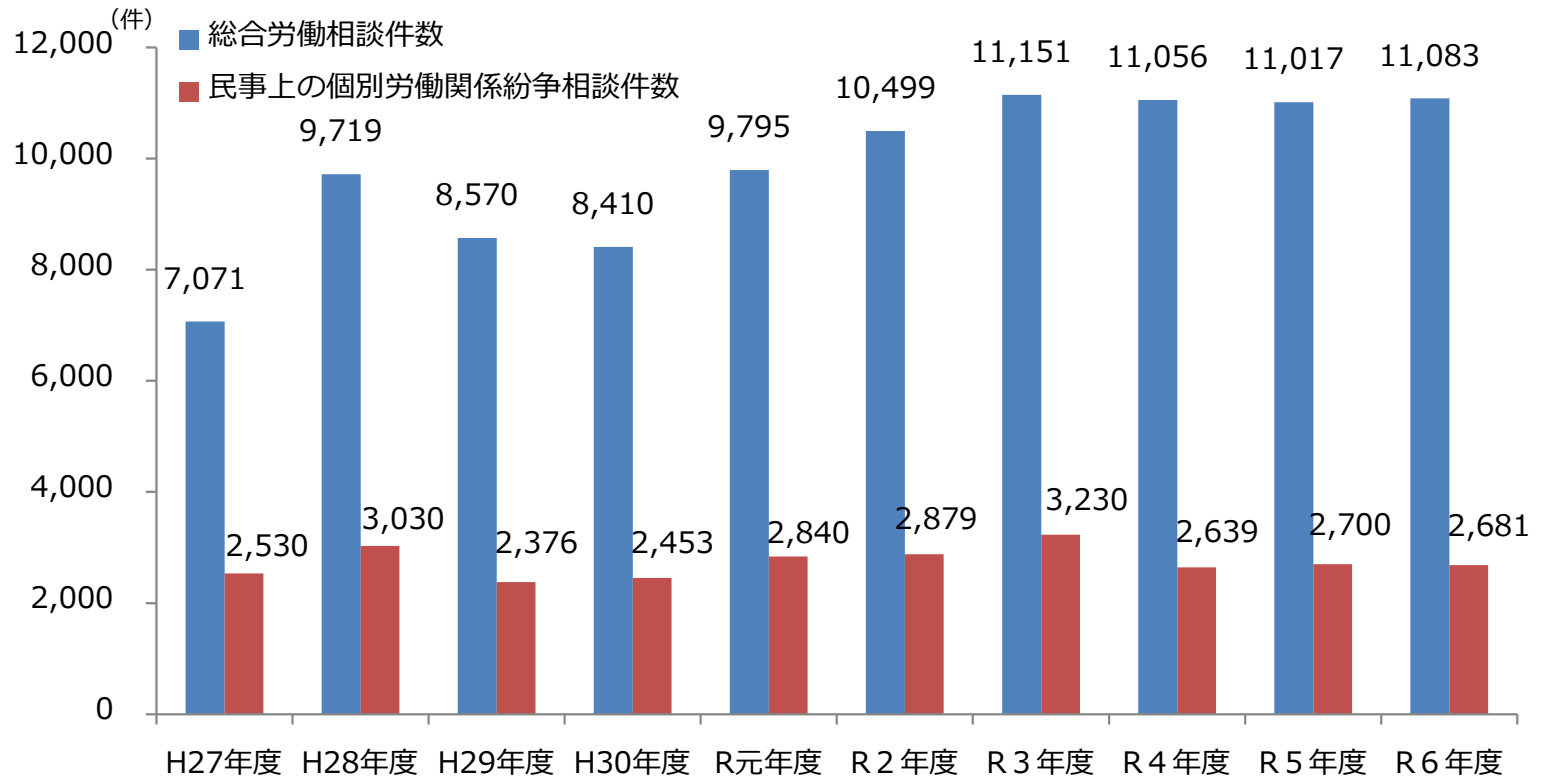


図2 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数

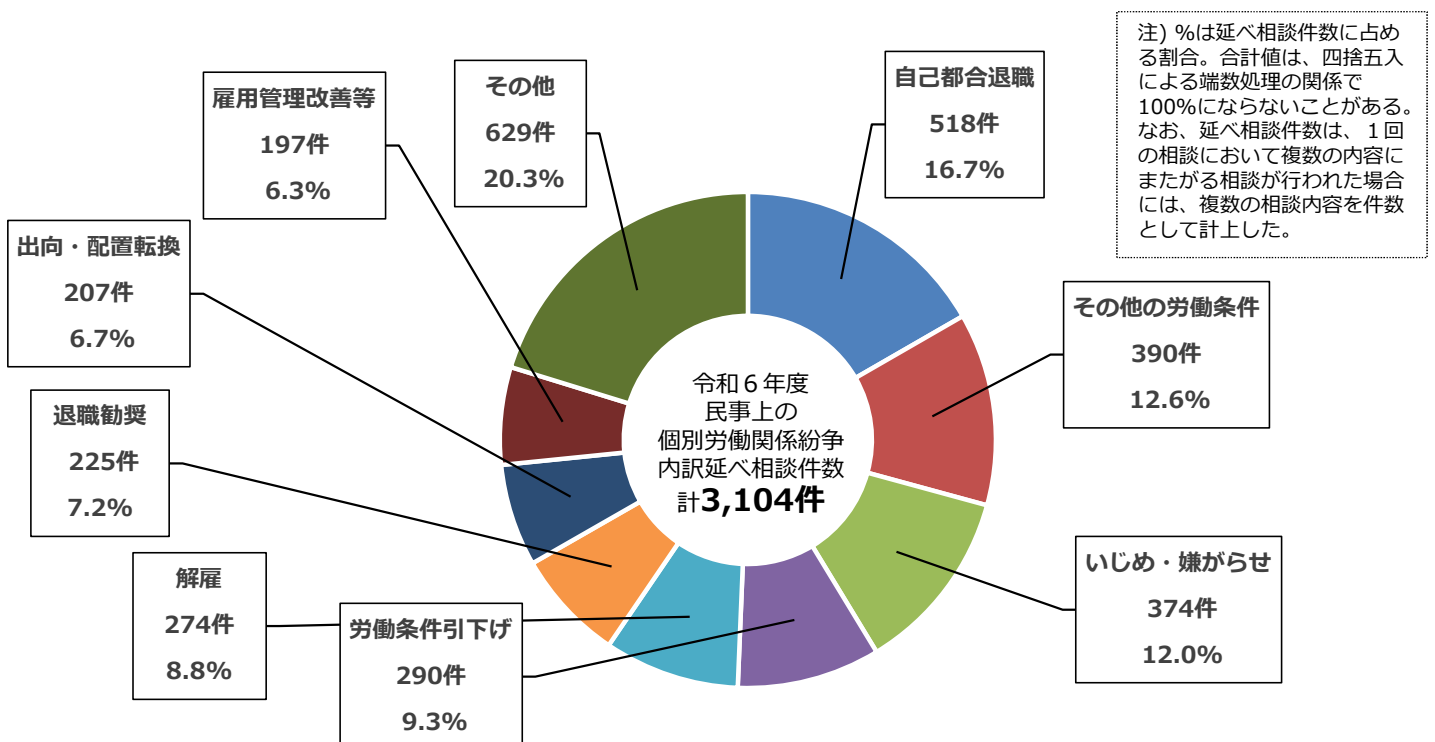
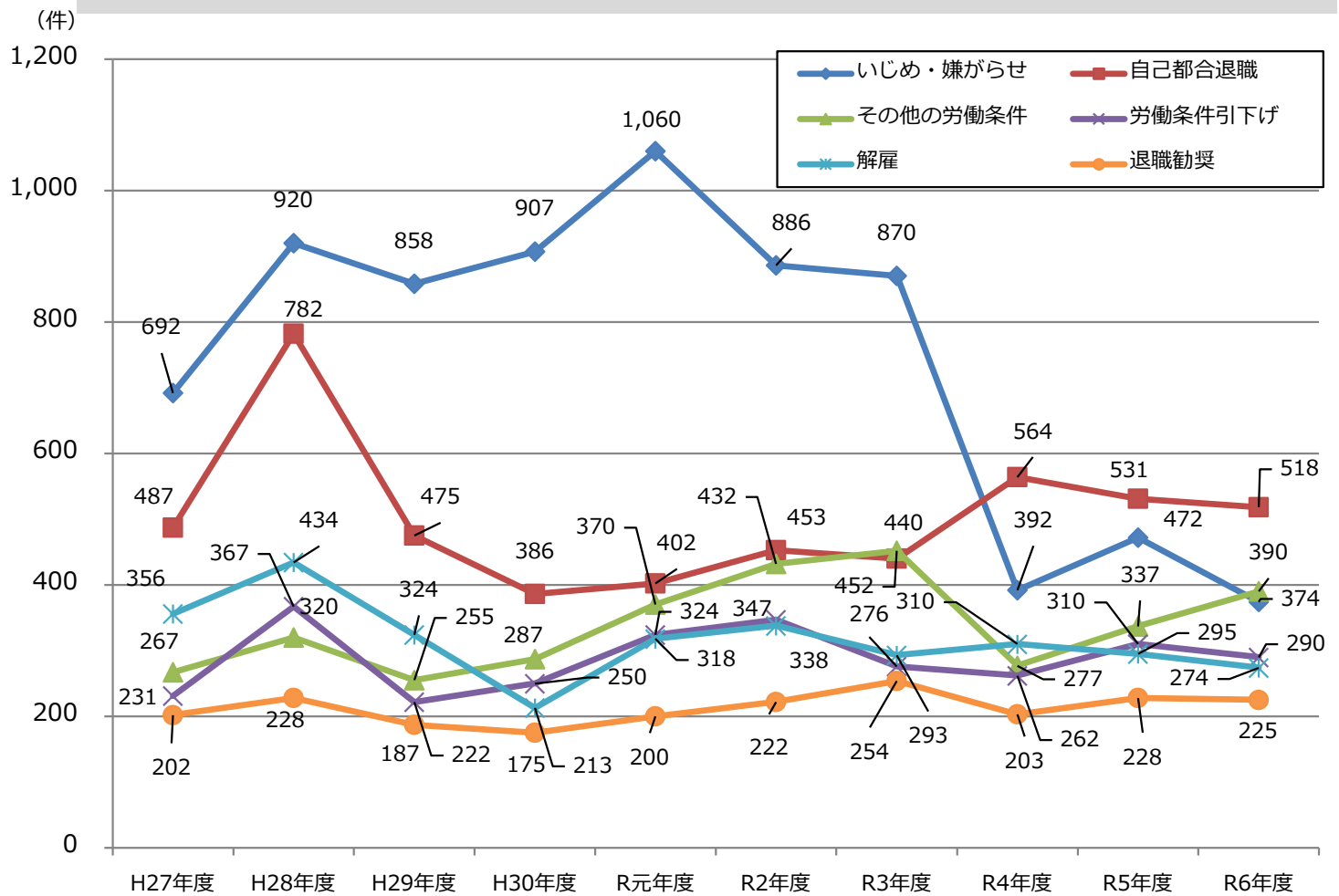


図3 民事上の個別労働関係紛争 | 主な相談内容別件数の推移(10年間)



注) 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、令和4年度に前年度に比べて大きく減少した。これは、令和4年4月1日に改正労働施策総合推進法が中小企業にも適用拡大されたことで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を「民事上の個別労働関係紛争(のいじめ・嫌がらせ)」の相談件数に計上しなくなったことによるものである。なお、令和6年度の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に関する相談件数(法令の問合せ等を含む。)は741件であった。

図4 助言・指導申出件数、あっせん申請件数の推移(10年間)

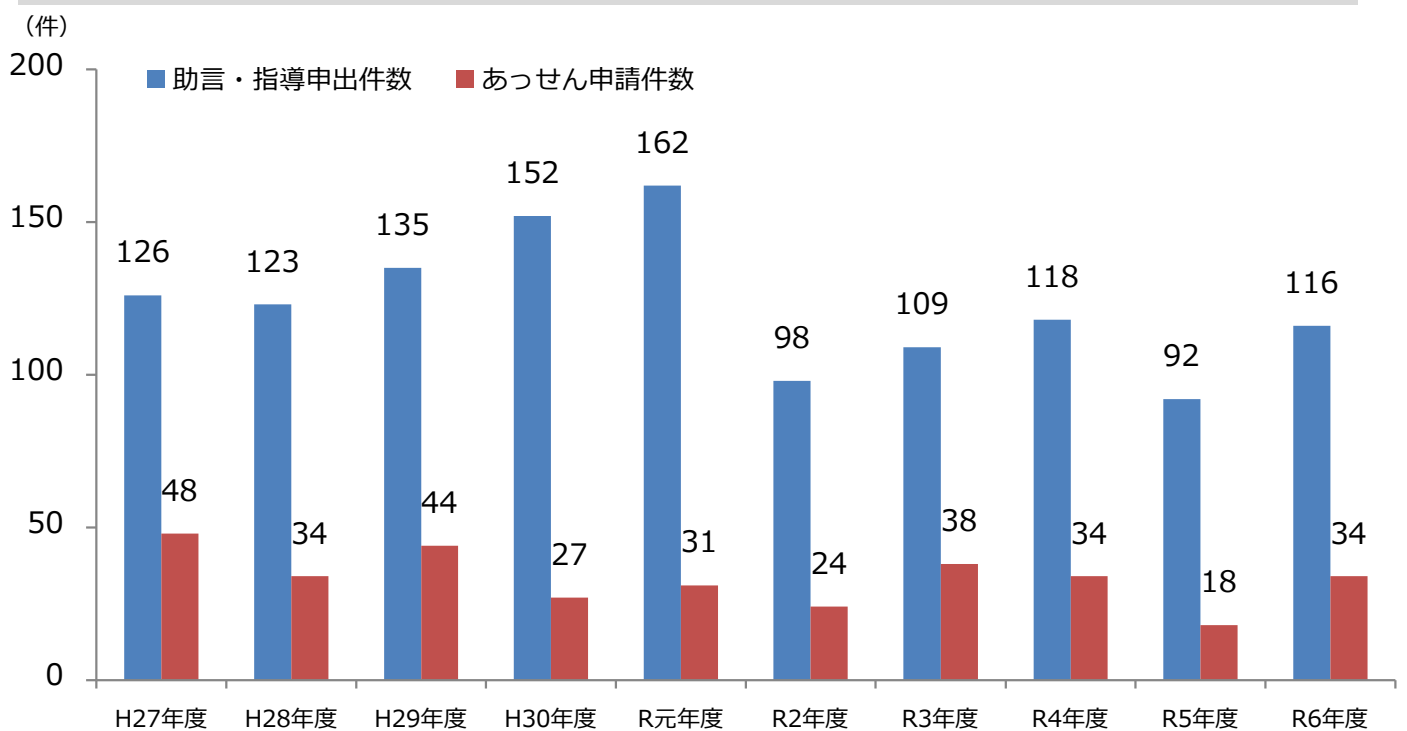


図5 助言・指導 申出内容別の件数

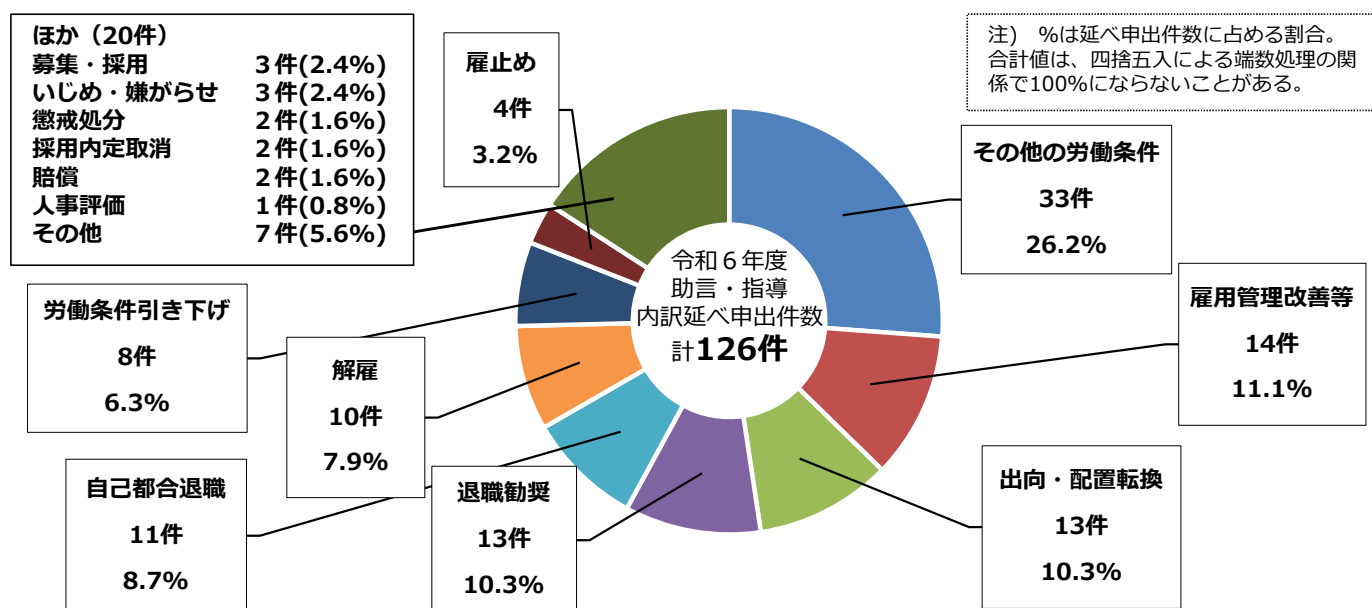


図6 あっせん 申請内容別の件数

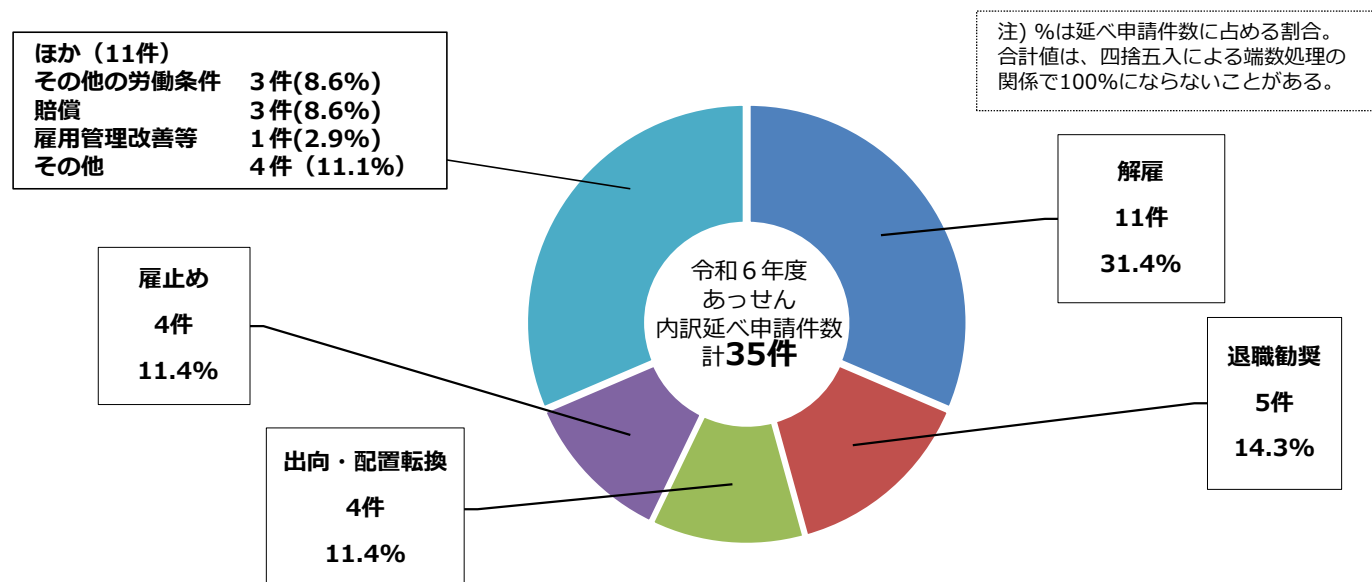
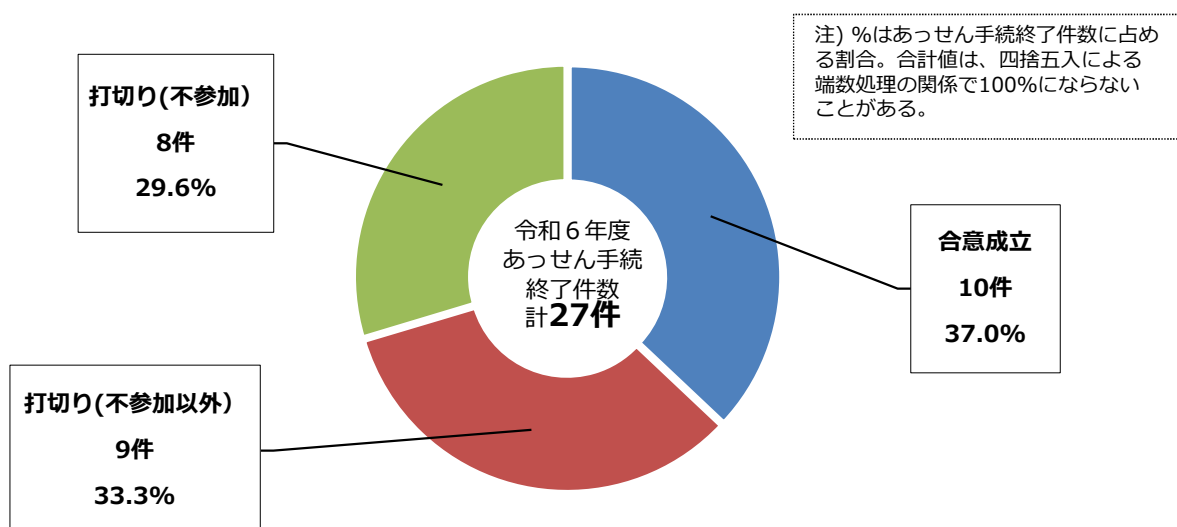


図7 あっせん終了結果



石川労働局における個別労働紛争解決制度の施行状況について

(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件数 11,083 件			(令和5年度 11,017 件) (令和4年度 11,056 件)
相談者の種類			
労働者 6,170 件 (令和5年度 5,389 件) (令和4年度 6,125 件)	事業主 2,903 件 (令和5年度 2,239 件) (令和4年度 2,780 件)	その他 2,010 件 (令和5年度 3,389 件) (令和4年度 2,151 件)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 2,681 件			(令和5年度 2,700 件) (令和4年度 2,639 件)
① 相談者の種類			
労働者 2,322 件 (令和5年度 1,824 件) (令和4年度 2,114 件)	事業主 219 件 (令和5年度 217 件) (令和4年度 305 件)	その他 140 件 (令和5年度 659 件) (令和4年度 220 件)	
② 労働者の就労状況			
正社員 1,034 件 (令和5年度 1,013 件) (令和4年度 910 件)	パート・アルバイト 367 件 (令和5年度 353 件) (令和4年度 345 件)	派遣労働者 116 件 (令和5年度 123 件) (令和4年度 99 件)	
期間契約社員 282 件 (令和5年度 248 件) (令和4年度 211 件)	その他 882 件 (令和5年度 963 件) (令和4年度 1,074 件)		
③ 紛争の内容 (内訳延べ相談件数) (※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、 合計は一致しない。)			(令和5年度 3,134 件) 合計 3,104 件 (令和4年度 2,871 件)
普通解雇 235 件 (令和5年度 248 件) (令和4年度 261 件)	整理解雇 15 件 (令和5年度 25 件) (令和4年度 16 件)	懲戒解雇 24 件 (令和5年度 22 件) (令和4年度 33 件)	
労働条件引下げ 290 件 (令和5年度 310 件) (令和4年度 262 件)	退職勧奨 225 件 (令和5年度 228 件) (令和4年度 203 件)	出向・配置転換 207 件 (令和5年度 126 件) (令和4年度 112 件)	
採用内定取消 16 件 (令和5年度 21 件) (令和4年度 16 件)	雇止め 119 件 (令和5年度 99 件) (令和4年度 87 件)	自己都合退職 518 件 (令和5年度 531 件) (令和4年度 564 件)	
その他の労働条件 390 件 (令和5年度 337 件) (令和4年度 277 件)	募集・採用 54 件 (令和5年度 42 件) (令和4年度 49 件)	雇用管理改善等 197 件 (令和5年度 233 件) (令和4年度 228 件)	
いじめ・嫌がらせ 374 件 (令和5年度 472 件) (令和4年度 392 件)	賠償 124 件 (令和5年度 150 件) (令和4年度 139 件)	その他 316 件 (令和5年度 290 件) (令和4年度 232 件)	

3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数

(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数 116 件 (令和5年度 92 件)
(令和4年度 118 件)

① 労働者の就労状況

正社員	62 件	パート・アルバイト	14 件	派遣労働者	9 件
(令和5年度 52 件)		(令和5年度 12 件)		(令和5年度 8 件)	
(令和4年度 65 件)		(令和4年度 22 件)		(令和4年度 5 件)	
期間契約社員	21 件	その他	10 件		
(令和5年度 17 件)		(令和5年度 3 件)			
(令和4年度 19 件)		(令和4年度 7 件)			

② 紛争の内容（内訳延べ申出件数）

(※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、
合計は一致しない。)

合計 126 件 令和5年度 106件
令和4年度 130件

普通解雇	10 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	0 件
(令和5年度 3 件)		(令和5年度 0 件)		(令和5年度 0 件)	
(令和4年度 8 件)		(令和4年度 0 件)		(令和4年度 1 件)	
労働条件引下げ	8 件	退職勧奨	13 件	出向・配置転換	13 件
(令和5年度 12 件)		(令和5年度 4 件)		(令和5年度 5 件)	
(令和4年度 11 件)		(令和4年度 7 件)		(令和4年度 7 件)	
採用内定取消	2 件	雇止め	4 件	自己都合退職	11 件
(令和5年度 0 件)		(令和5年度 3 件)		(令和5年度 11 件)	
(令和4年度 2 件)		(令和4年度 2 件)		(令和4年度 13 件)	
その他の労働条件	33 件	募集・採用	3 件	雇用管理改善等	14 件
(令和5年度 37 件)		(令和5年度 3 件)		(令和5年度 16 件)	
(令和4年度 36 件)		(令和4年度 2 件)		(令和4年度 24 件)	
いじめ・嫌がらせ	3 件	賠償	2 件	その他	10 件
(令和5年度 3 件)		(令和5年度 0 件)		(令和5年度 7 件)	
(令和4年度 5 件)		(令和4年度 2 件)		(令和4年度 10 件)	

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 113 件 (令和5年度 90 件)
(令和4年度 120 件)

終了の区分

助言を実施	113 件	指導を実施	0 件		
(令和5年度 90 件)		(令和5年度 0 件)			
(令和4年度 119 件)		(令和4年度 0 件)			
取下げ	0 件	打切り	0 件	その他	0 件
(令和5年度 0 件)		(令和5年度 0 件)		(令和5年度 0 件)	
(令和4年度 1 件)		(令和4年度 0 件)		(令和4年度 0 件)	

4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) あっせんの申請の受理を行った件数 34 件 (令和5年度 18 件)
(令和4年度 34 件)

① 労働者の就労状況

正社員	17 件	パート・アルバイト	8 件	派遣労働者	0 件
(令和5年度 6 件)		(令和5年度 6 件)		(令和5年度 1 件)	
(令和4年度 19 件)		(令和4年度 8 件)		(令和4年度 0 件)	
期間契約社員	6 件	その他	3 件		
(令和5年度 3 件)		(令和5年度 2 件)			
(令和4年度 6 件)		(令和4年度 1 件)			

② 紛争の内容 (内訳延べ申請件数)

(※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、
合計は一致しない。)

合計 35 件 令和4年度 19件
令和3年度 41件

普通解雇	10 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	1 件
(令和5年度 6 件)		(令和5年度 1 件)		(令和5年度 0 件)	
(令和4年度 8 件)		(令和4年度 0 件)		(令和4年度 0 件)	
労働条件引下げ	0 件	退職勧奨	5 件	出向・配置転換	4 件
(令和5年度 2 件)		(令和5年度 0 件)		(令和5年度 0 件)	
(令和4年度 4 件)		(令和4年度 5 件)		(令和4年度 0 件)	
採用内定取消	0 件	雇止め	4 件	自己都合退職	0 件
(令和5年度 0 件)		(令和5年度 1 件)		(令和5年度 1 件)	
(令和4年度 1 件)		(令和4年度 3 件)		(令和4年度 0 件)	
その他の労働条件	3 件	雇用管理改善等	1 件	いじめ・嫌がらせ	0 件
(令和5年度 2 件)		(令和5年度 3 件)		(令和5年度 2 件)	
(令和4年度 5 件)		(令和4年度 6 件)		(令和4年度 6 件)	
賠償	3 件	その他	4 件		
(令和5年度 1 件)		(令和5年度 0 件)			
(令和4年度 1 件)		(令和4年度 2 件)			

(2) あっせんの手続を終了した件数 27 件 (令和5年度 22 件)
(令和4年度 31 件)

終了の区分

当事者間の合意の成立 10 件
(令和5年度 13 件)
(令和4年度 10 件)

取下げ	0 件	打切り	17 件	その他	0 件
(令和5年度 0 件)		(令和5年度 9 件)		(令和5年度 0 件)	
(令和4年度 1 件)		(令和4年度 20 件)		(令和4年度 0 件)	

相談例

事例 1	自己都合退職に関する相談
相談内容の概要	相談者は、正社員として勤務。 相談者は、1 か月後の日付で退職する旨の退職届を総務担当者に提出したところ、受理してもらった。 総務担当者から、既に1 か月半後までの勤務シフトを示していることから、1 か月半後までは勤務してほしいと言われ、同意して総務担当者が指定する日までは勤務しようと思った。 しかし、総務担当者から「2 か月半後まで勤務してほしい」、「直属の上司に話をして了解を得てほしい」と追加して言われた。直属の上司とは話をしたくない。どうしたらよいか。
相談に対する回答	● 民法第627条では、期間の定めのない雇用契約については、解約（退職）の申し入れ後2 週間で終了することとなっている。 ● 退職の意思を伝えることが重要であり、必ずしも直属の上司の同意を得ることは要件とはなっていない。 ● 改めて退職日を1 か月半後までとする退職届を作成して総務担当者に提出し、1 か月半経過後は出勤しないことを念押しすること。 ● それでも上手くいかない場合は、個別労働紛争解決制度の助言・指導の利用も可能である。
事例 2	その他の労働条件に関する相談
相談内容の概要	相談者は、現在、病気休暇で会社を休職中。 会社の休職制度では最大90日まで休職できることになっており、今から1 週間後が90日経過日である。 主治医と相談した結果、1 週間後から復職可能と診断書を書いてもらった。フルタイムでの出勤は厳しく、時短勤務が復職可能の条件であると言われた。総務担当者に相談したところ、復職してから4 日間は形式上、年次有給休暇を取得したことにして出勤し、2 時間程度、座席に座るだけの試し期間としてはどうか、と言われた。 年次有給休暇がたくさん残っていることから、約1 か月分の年次有給休暇を取得し、その後に出勤したい思いがある。しかし、総務担当者は、休職明けに年次有給休暇を取得するのは法律上問題があるのではないかとっている。実際問題はあるのだろうか。
相談に対する回答	● 年次有給休暇は、出勤予定日であれば取得できるものと考えられ、休職明けには取得できないという根拠規定は法律上存在しない。 ● 一方、相談者の希望だと、出勤するのが休職満了日から1 か月以上先となり、本当に復職可能な状態まで回復しているのか疑問を抱かれる可能性がある。 ● 復職可能の判断について争いとなる可能性があるため、まずは会社とよく話し合いを行うこと。

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	その他の労働条件に関する助言・指導
事案の概要	申出人は、有期雇用契約の労働者であり、次回更新を希望しないことを事業主に伝えていた。退職前に年次有給休暇を消化したいことを申し出たところ、事業主から了解を得られた。 その後、事業主から、後任者の育成等の事情から、雇用期間満了日まで出勤してほしいとの要望があり、応じてもらえないなら年次有給休暇の使用を認めないと言われた。 申出人は、当初の希望通り、<u>退職日である雇用期間満了日までに年次有給休暇を取得することを認めてもらいたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>労働基準法第39条に基づき、年次有給休暇は労働者の請求する時季に原則与えなければならないことを説明</u>し、年次有給休暇の取得について、申出人と話し合いを行い、紛争の解決を図るよう助言を行った。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人が年次有給休暇を取得することを認めた。
事例 2	雇用管理改善等に関する助言・指導
事案の概要	申出人は、会社の寮に入居している。 入居当初から事業主に銀行印を預らせてほしいと言われ、預けたままとなっている。 会社を退職することが決まったが、事業主が銀行印を返してくれない。 申出人は、本日寮を退去し、明日以降の住居を不動産会社と契約するために銀行印を必要としているため、<u>早々に銀行印を返してもらいたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>退職に関して銀行印の捺印が必要な書類はないものと考えられることを説明</u>した。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人に対して銀行印を返却した。

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、事業主に呼ばれ、本日付けで即日解雇すると言われた。いきなりの解雇は困ること、せめて1か月間は働かせてほしいと抗議や提案を行ったが、他の作業はあなたには無理だと一方的に決め付けられ、もう話すことはないから会社から出て行けと罵声された。 申請人は、<u>即日解雇に納得がいかないため、経済的、精神的損害に対する補償金として80万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したものの。
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、申請人が試用期間中に仕事のミスによる損害を発生させたことから、給料1か月分相当の解雇予告手当を支払った上で即日解雇することにしたと主張したが、紛争の早期解決のために、一定額の解決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、<u>解決金として20万円</u>を支払うことで合意した。
事例 2	退職勧奨に関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、事業主より退職勧奨を受け、その後も話し合いを行っていたが体調を崩し、出社できなくなり、通院、服薬するようになった。賞与が支給されなかったことについても納得できず、書面により事業主に回答を求めたが、正式な返答がなかった。 申請人は、事業主に対し、<u>出社できなかった期間の給料、未支給の賞与、精神的苦痛による慰謝料とを合わせた150万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したものの。
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、話し合いの中で退職勧奨をしておらず、人件費削減のことや労働条件の見直しについて話をしたにすぎないと主張したが、紛争の早期解決のために一定額の解決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、<u>解決金として120万円</u>を支払うことで合意した。