

報道関係者 各位

令和7年8月29日（金）

【照会先】

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

監理官 鏡園 哲生

室長 補佐 山元 洋子

電話 (099) 223-8239

令和6年度 個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令 にかかる施行状況について公表します

～総合労働相談件数は、5年連続で1万2千件超え～

鹿児島労働局（局長 永野 和則）は、令和6年度の「個別労働紛争解決制度」※¹（個々の労働者と事業主間のトラブルを対象とした「総合労働相談※²」、「助言・指導※³」、「あっせん※⁴」）及び雇用均等関係法令※⁵（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）の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

【ポイント】

1 総合労働相談件数は5年連続で1万2千件超え

- 令和6年度における総合労働相談件数は12,484件（前年度から4.8%減少）。（内訳延べ数）

①法令制度の内容に係る問い合わせ	8,566件
②労働基準法等に係る法令違反の疑いがある相談	2,722件
③個別労働紛争等に係る相談	3,801件
④その他	260件

2 民事上の個別労働紛争における相談件数は、「自己都合退職」が最多

- 民事上の個別労働紛争※⁶に関する相談件数は3,801件で、うち「自己都合退職」に関する相談は825件（前年度比1.6%減）で最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」にかかる相談が682件（前年度比12.8%減）で、これらの相談で全体の4割近くを占めることとなった。

3 雇用均等関係法令にかかる相談件数

- 雇用均等関係法令にかかる相談件数は2,227件（前年度より7.0%増加）。最も多いものが労働施策総合推進法に関する相談で968件（43.5%）、次いで育児・介護休業法に関する相談は839件（37.7%）でこの2法で全体の81.1%を占める。

4 ハラスメントに関する相談では、「パワーハラスメント」が最多

- ハラスメントに関する相談は1,395件で、うち職場における「パワーハラスメント」は968件（前年度比7.2%減）で、ハラスメントに関する相談件数全体の69.4%を占めている。

5 ハラスメントや不利益取扱いに係る紛争解決援助※⁷の申立及び調停※⁸申請件数

- ハラスメントや不利益取扱いに係る紛争解決援助の申立件数は10件。
- ハラスメントや不利益取扱いに係る調停の申請件数は5件。

※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、総合労働相談コーナーにおける「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つの制度がある。

※2 総合労働相談

県内6か所（鹿児島労働局、各労働基準監督署内）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。

※3 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。

※4 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。

※5 雇用均等関係法令

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」の4つの法律を総称したもの。

※6 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）。

※7 紛争解決援助

雇用均等関係法令に係る紛争について、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。

※8 調停

雇用均等関係法令に係る紛争について、都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会の調停委員（弁護士などの労働問題の専門家）が、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者として関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度。

< 添付資料 >

- 【資料1】 令和6年度鹿児島労働局における個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令に係る施行状況
- 【資料2】 令和6年度における事例
- 【資料3】 パンフレット「職場のトラブル解決サポートします」
- 【資料4】 パンフレット「職場のトラブルで悩んでいませんか？」
- 【資料5】 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」

**令和6年度 鹿児島労働局における
個別労働紛争解決制度及び
雇用均等関係法令に係る施行状況**

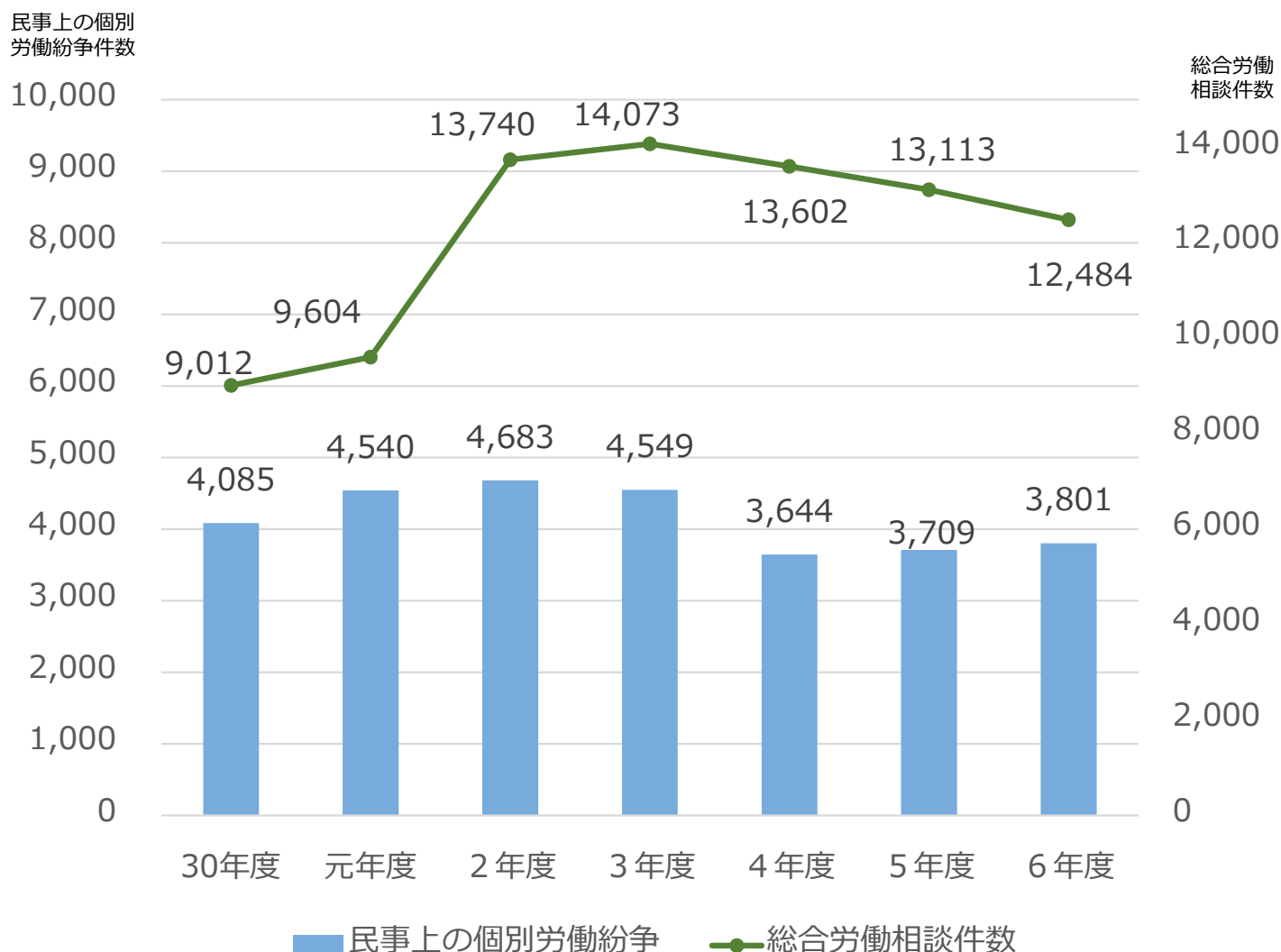
- 1 令和6年度 鹿児島労働局における
総合労働相談の状況
- 2 令和6年度 個別労働紛争解決制度の運用状況
- 3 令和6年度 雇用均等関係法令に係る法施行状況

1 令和6年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数の推移

- ◆ 総合労働相談件数は12,484件（対前年度比4.8%減）（図1）。
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は3,801件であり、前年度から2.5%増加している。

図1 総合労働相談件数の推移



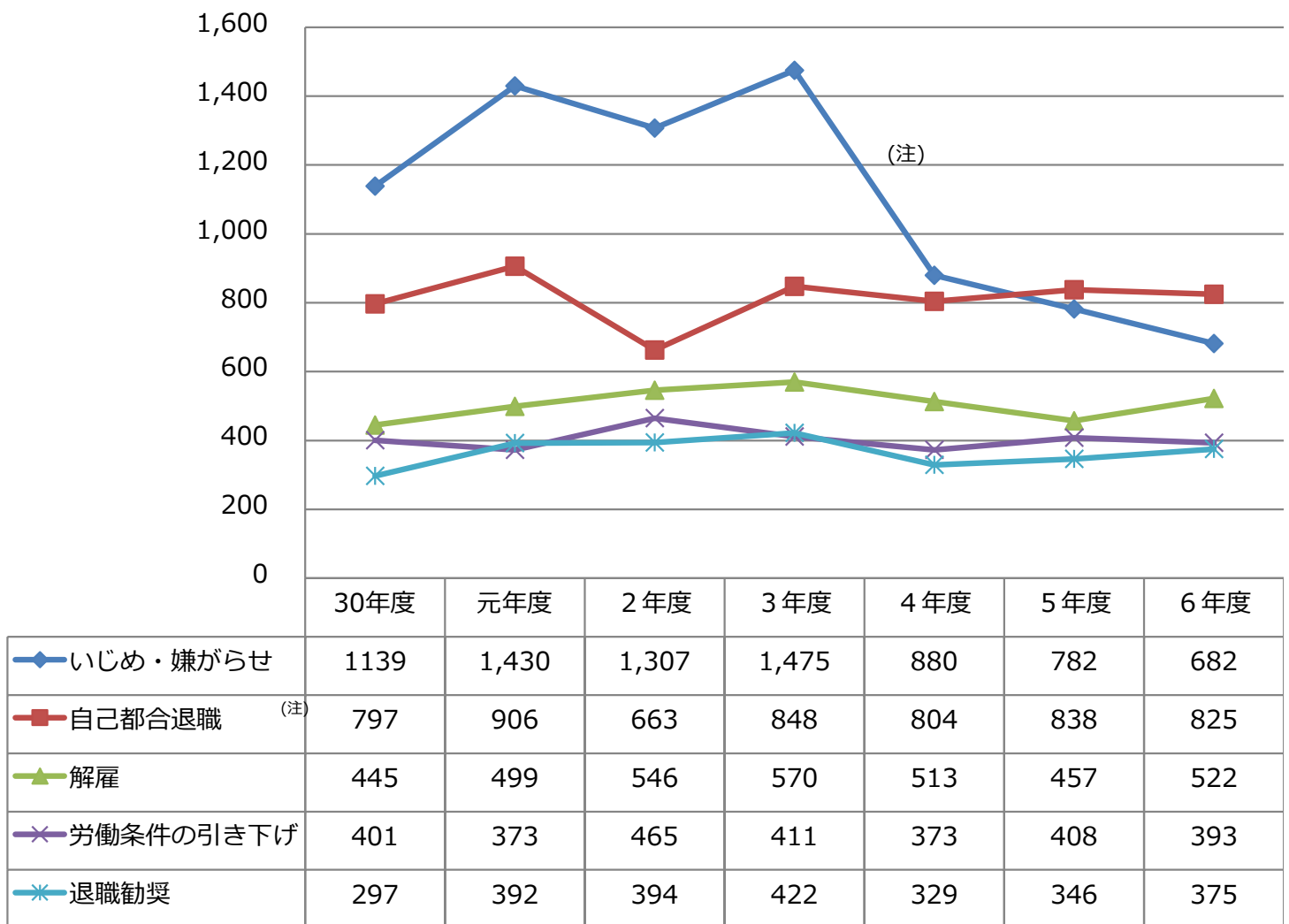
※注

- 「総合労働相談」：鹿児島労働局、各労働基準監督署内に、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。
- 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係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）

(2) 民事上の個別労働紛争（主要相談内容別内訳）

- ◆ 相談内容別では、「自己都合退職」825件（対前年度比1.6%減）がトップとなり、ついで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが682件（対前年度比12.8%減）となっている（図2）（注）。

図2 民事上の個別労働紛争件数の推移



(注)

- 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ている。また、主要相談内容以外に、雇止め、出向・配置転換、懲戒処分、募集・採用、その他に関する相談も含まれるため、合計数は【図1】に一致しない。
- 「いじめ・嫌がらせ」：「職場におけるパワーハラスメント」に該当しない嫌がらせ全般をいう。
- 令和4年4月の労働施策総合推進法の全面施行に伴い、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て（同法に基づく紛争解決援助の対象となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

(3) 雇用均等関係法令にかかる相談件数の推移

- ◆ 雇用均等関係法令にかかる相談件数は2,227件（前年度より7.0%増加）（図3）。
- ◆ 最も多いものが、労働施策総合推進法に関する相談で968件（43.5%）、次いで育児・介護休業法に関する相談は839件（37.7%）でこの2法で全体の81.1%を占める（表3）。

図3 相談内容件数の推移

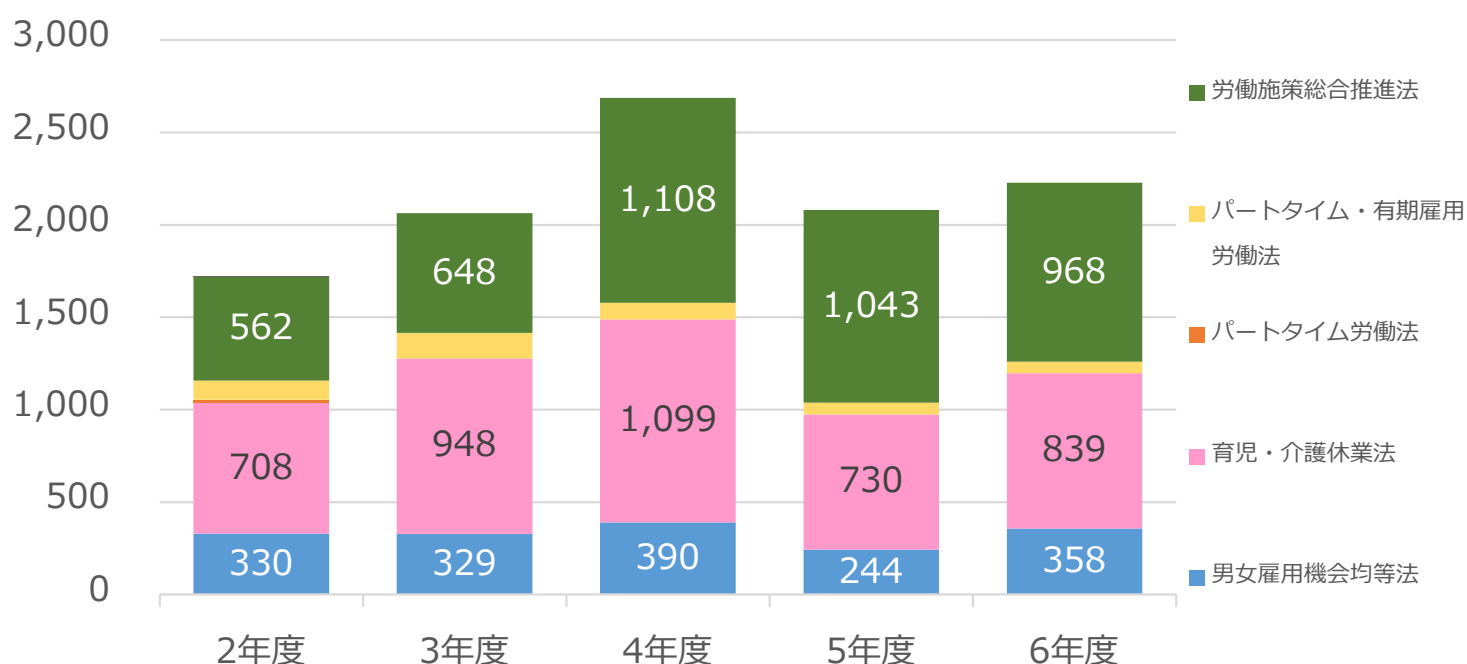


表3 相談件数の推移

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
男女雇用機会均等法	330	329	390	244	358
育児・介護休業法	708	948	1,099	730	839
パートタイム労働法	16				
パートタイム・有期雇用労働法	104	138	89	64	62
労働施策総合推進法	562	648	1,108	1,043	968
計	1,720	2,063	2,686	2,081	2,227

(4) 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

- ◆ 総合労働相談件数12,484件のうち、ハラスメントに係る相談件数は1,395件であった（対前年度比2.6%増加（前年度1,360件））（図4）。
- ◆ 職場におけるパワーハラスメントに関する相談が968件（前年度比7.2%減）で、ハラスメントに関する相談件数全体の69.4%を占めている（表4）。

図4 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

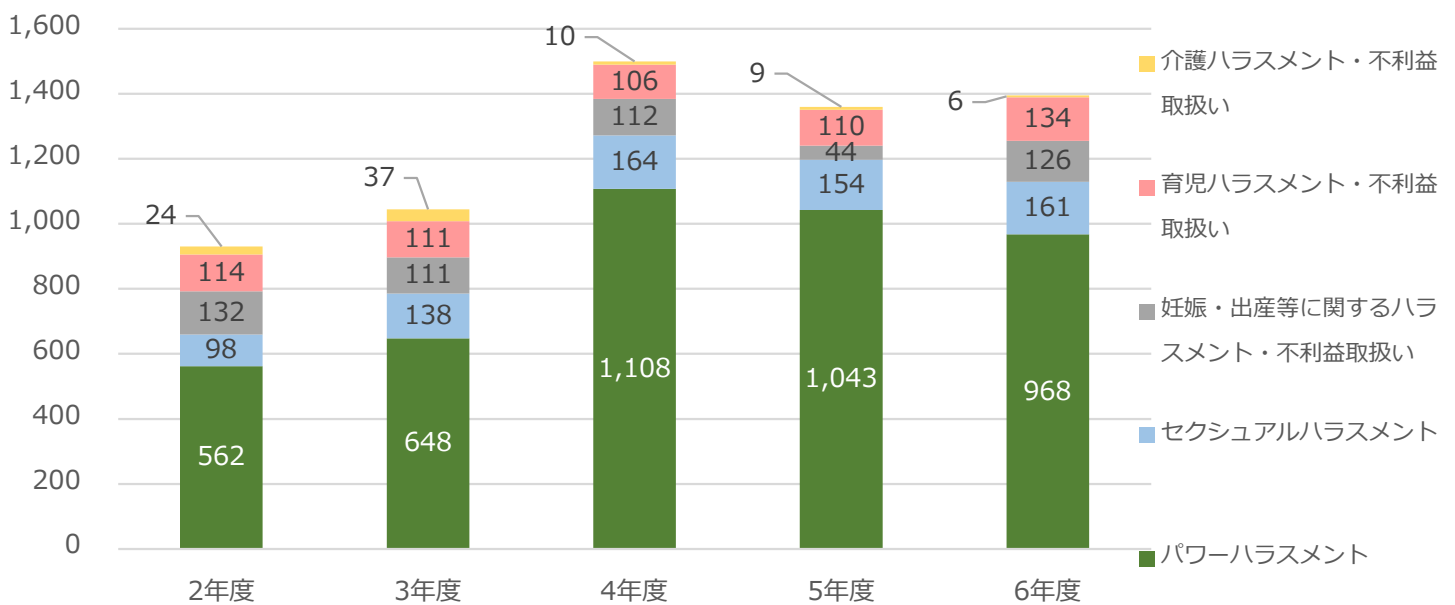


表4 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメントに係る相談の内訳	令和6年度	割合
介護ハラスメント・不利益取扱い	6	0.4%
育児ハラスメント・不利益取扱い	134	9.6%
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	126	9.0%
セクシュアルハラスメント	161	11.5%
パワーハラスメント	968	69.4%
計	1395	

※注

- 「職場におけるパワーハラスメント」：職場において行われる、以下の3つの要素をすべて満たすものをいう。
 - ・ 優越的な関係を背景とした言動であって、
 - ・ 業務上必要かつ相当の範囲を超えたものにより、
 - ・ 労働者の就業環境が害されるもの

（５）総合労働相談の内容（育児休業関係）

- ◆ 育児関係では、「育児休業」が302件（対前年度比7.6%減）、「育児休業以外（子の看護休暇、短時間勤務など）」が216件（対前年度比63.6%増）、「育児休業に関する不利益取扱い」が69件の順になっている（図５）（表５）。

図５ 相談件数（育児休業関係）の推移

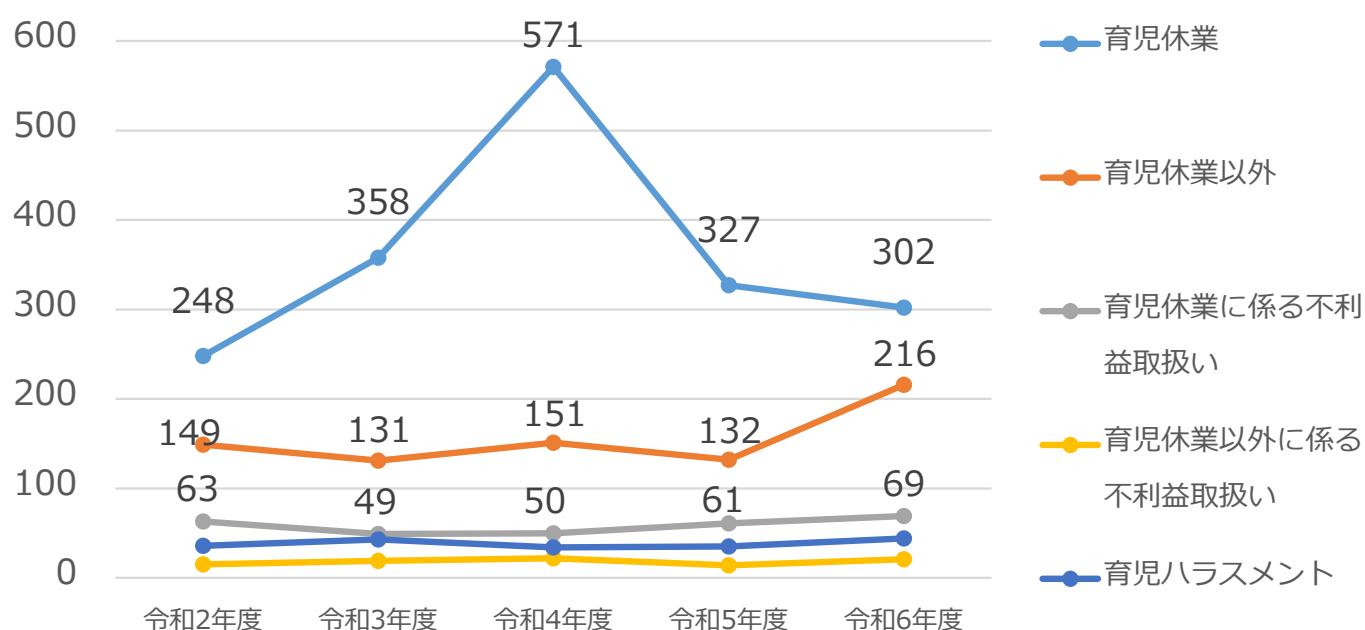


表５ 相談内容（育児休業関係）の内訳

育児休業に係る相談の内訳	令和6年度	割合
育児休業	302	46.3%
育児休業以外（子の看護休暇、短時間勤務など）	216	33.1%
育児休業に係る不利益取扱い	69	10.6%
育児休業以外に係る不利益取扱い	21	3.2%
育児ハラスメント	44	6.7%
計	652	

2 令和6年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

(1) 助言・指導の状況

◆ 個別労働紛争解決制度の助言・指導（注）の申出件数は36件で、昨年度より14件減少した（対前年度比28.0%減）（図1）（表1）。

図1 助言・指導申出件数及び主要な申出内容の推移

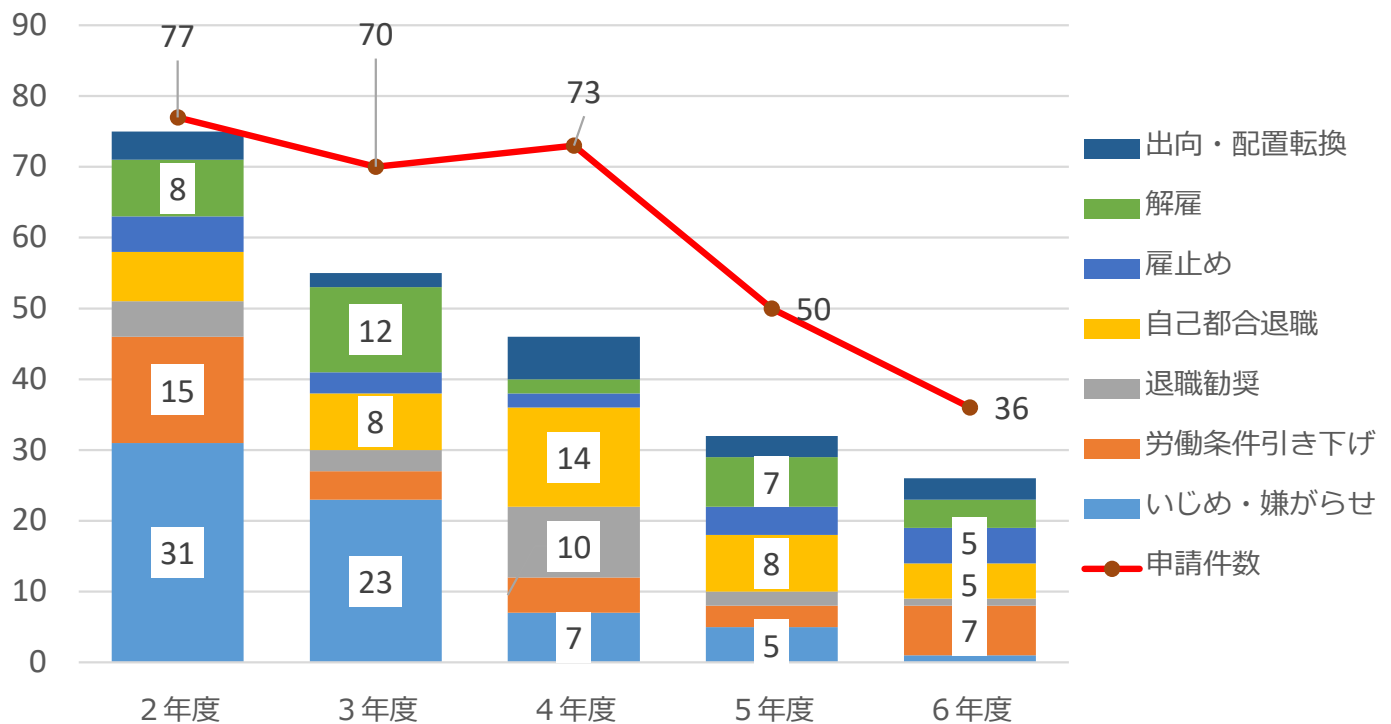


表1 主要な助言・指導申出内容の推移

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
出向・配置転換	4	2	6	3	3
解雇	8	12	2	7	4
雇止め	5	3	2	4	5
自己都合退職	7	8	14	8	5
退職勧奨	5	3	10	2	1
労働条件引き下げ	15	4	5	3	7
いじめ・嫌がらせ	31	23	7	5	1

（注）
■「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。
■1回の助言において複数の内容にまたがる助言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。また、主要な項目のみを比較していることから、申出内容の件数と申出件数は一致しない。

(2) 紛争調整委員会によるあっせんの状況

- ◆ 個別労働紛争解決制度の紛争調整委員会によるあっせん（注）の申請件数は16件で、昨年度より4件減少した（前年度比20.0%減）（図2）（表2）。
- ◆ 申請内容別では、「解雇」「いじめ・嫌がらせ」に関するものがそれぞれ4件で最も多かった。

図2 あっせん申請件数及び主要な申請内容の推移

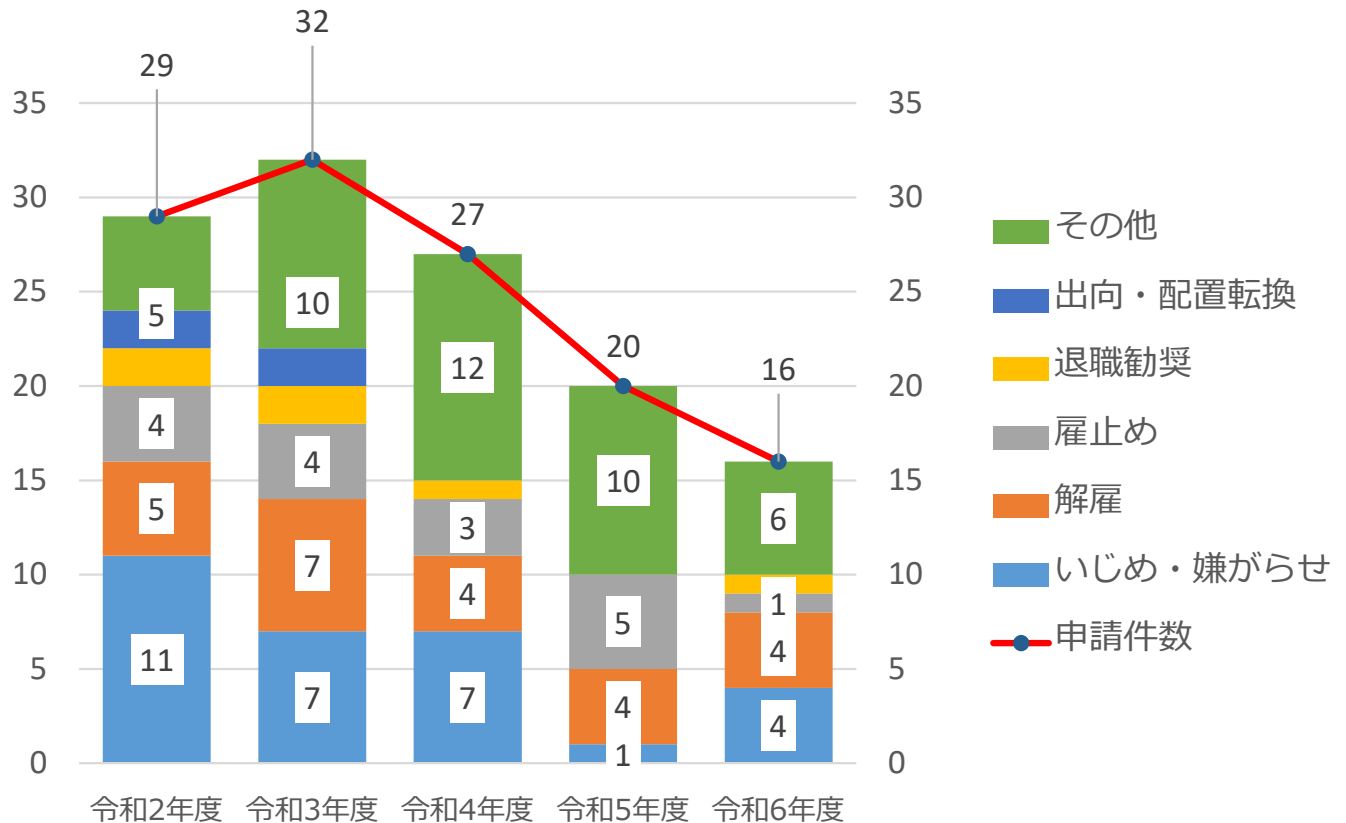


表2 主要なあっせん申請内容の推移

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
出向・配置転換	2	2	0	0	0
退職勧奨	2	2	1	0	1
雇い止め	4	4	3	5	1
解雇	5	7	4	4	4
いじめ・嫌がらせ	11	7	7	1	4

（注）

■「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。

■1回のあっせんにおいて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ている。よって、申請内容の件数と申請件数は一致しない。

3 令和6年度 雇用均等関係法令に係る法施行状況

(1) 雇用均等関係法令の是正指導件数の状況

- ◆雇用均等関係法令に係る是正指導件数は、1,267件。
- ◆雇用均等関係法令の内訳は、男女雇用機会均等法167件（13.2%）、労働施策総合推進法104件（8.2%）、パートタイム・有期雇用労働法700件（55.2%）、育児・介護休業法296件（23.4%）（図1及び表1）

図1 是正指導件数の推移

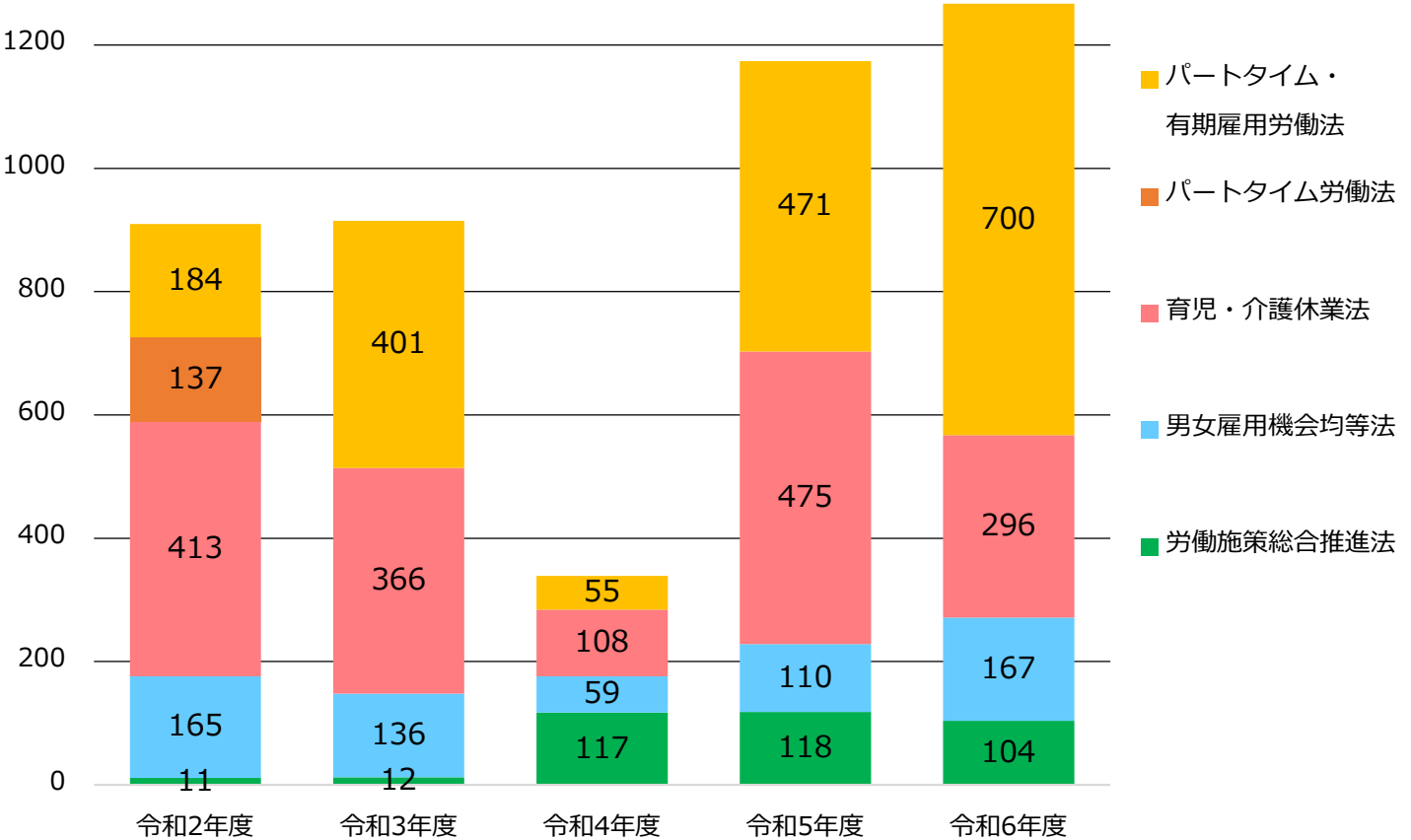


表1 是正指導内容の推移

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
パートタイム・有期雇用労働法	184	401	55	471	700
パートタイム労働法	137	-	-	-	-
育児・介護休業法	413	366	108	475	296
男女雇用機会均等法	165	136	59	110	167
労働施策総合推進法	11	12	117	118	104
計	910	915	339	1,174	1,267

(注)
■「労働施策総合推進法」：令和2年6月から大企業に、令和4年4月からは中小企業に、職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務付けられた。
■「パートタイム・有期雇用労働法」：パートタイム労働法がパートタイム・有期雇用労働法に改正され、令和2年4月に施行(令和3年4月に全面施行)。

(2) ハラスメント及び不利益取扱いにかかる是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は363件（対前年度比11.7%増）（図2）。
- ◆ 指導事項の内容は、「パワーハラスメント」が104件（28.7%）と最も多く、次いで「育児・介護休業等に関するハラスメント及び不利益取扱い」が100件（27.5%）となっている（表2）。

図2 ハラスメント及び不利益に係る是正指導件数の推移

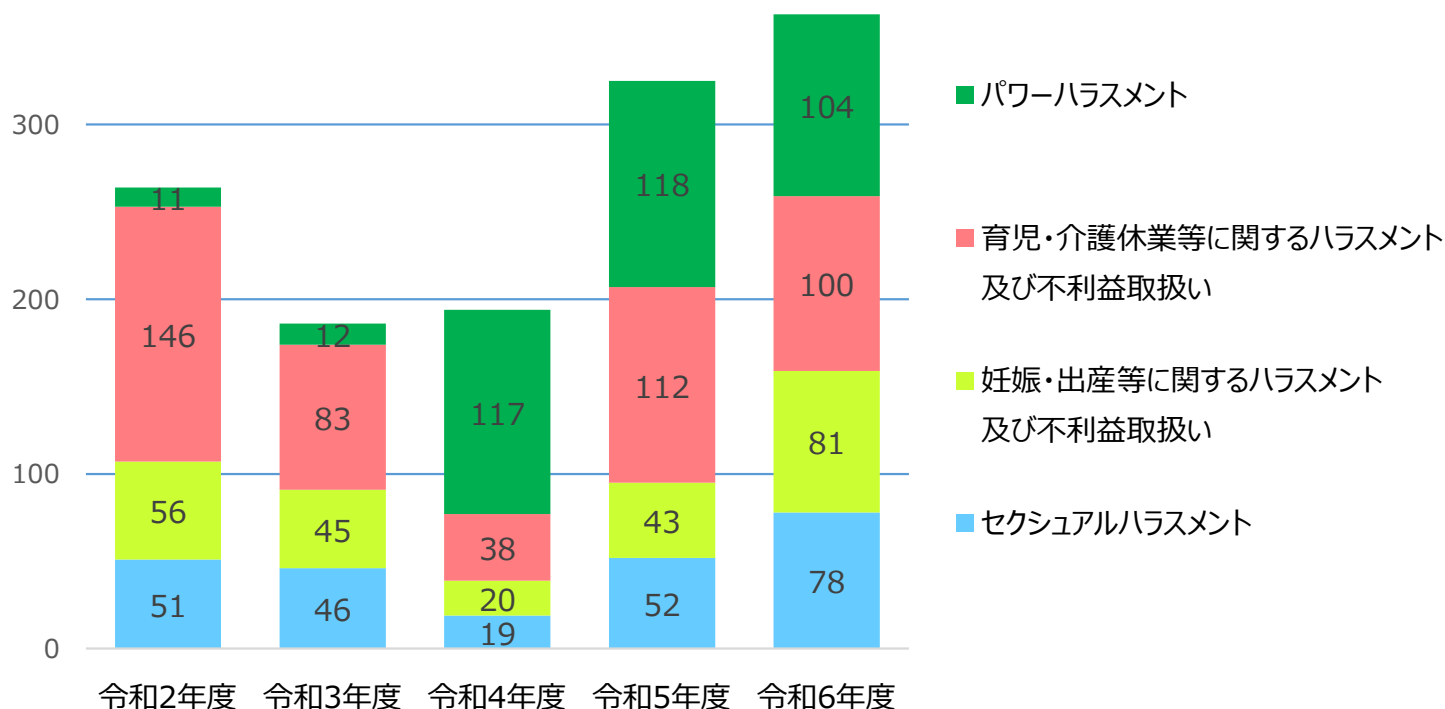


表2 ハラスメント及び不利益に係る是正指導内容の推移

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
パワーハラスメント	11	12	117	118	104
育児・介護休業等に関するハラスメント及び不利益取扱い	146	83	38	112	100
妊娠・出産等に関するハラスメント及び不利益取扱い	56	45	20	43	81
セクシュアルハラスメント	51	46	19	52	78
計	264	186	194	325	363

(注)

■「パワーハラスメント」は、パワハラ防止措置、パワハラに係る事業主の責務（研修の実施等）、パワハラに係る事業主の責務（自らの言動）、パワハラ相談を理由とする不利益取扱いに係る是正指導件数の合計。

■「育児・介護休業等に関するハラスメント及び不利益取扱い」は、育児休業に係る不利益取扱い、育児休業以外に係る不利益取扱い、介護休業等に係る不利益取扱い、育児休業等に関するハラスメント防止措置、介護休業等に関するハラスメント防止措置に係る是正指導件数の合計。

■「妊娠・出産等に関するハラスメント及び不利益取扱い」は、妊娠、出産等に関するハラスメント措置義務、妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事業主の責務、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに係る是正指導件数の合計。

■「セクシュアルハラスメント」は、セクシュアルハラスメント措置義務及びセクシュアルハラスメント事業主の責務に係る是正指導件数の合計。

（３）ハラスメント及び不利益取扱いにかかる紛争解決援助の申立及び調停申請受理の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は10件(4件増)。
- ◆ 紛争解決援助を申立事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置」が9件（90.0%）、「セクシュアルハラスメント防止措置」が1件（10.0%）であった（図3-1）。
- ◆ 調停の申請件数は5件(前年度と同数)で、「パワーハラスメント防止措置」が5件（100.0%）であった（図3-2）。

図 3 - 1 紛争解決援助申立受理件数の推移

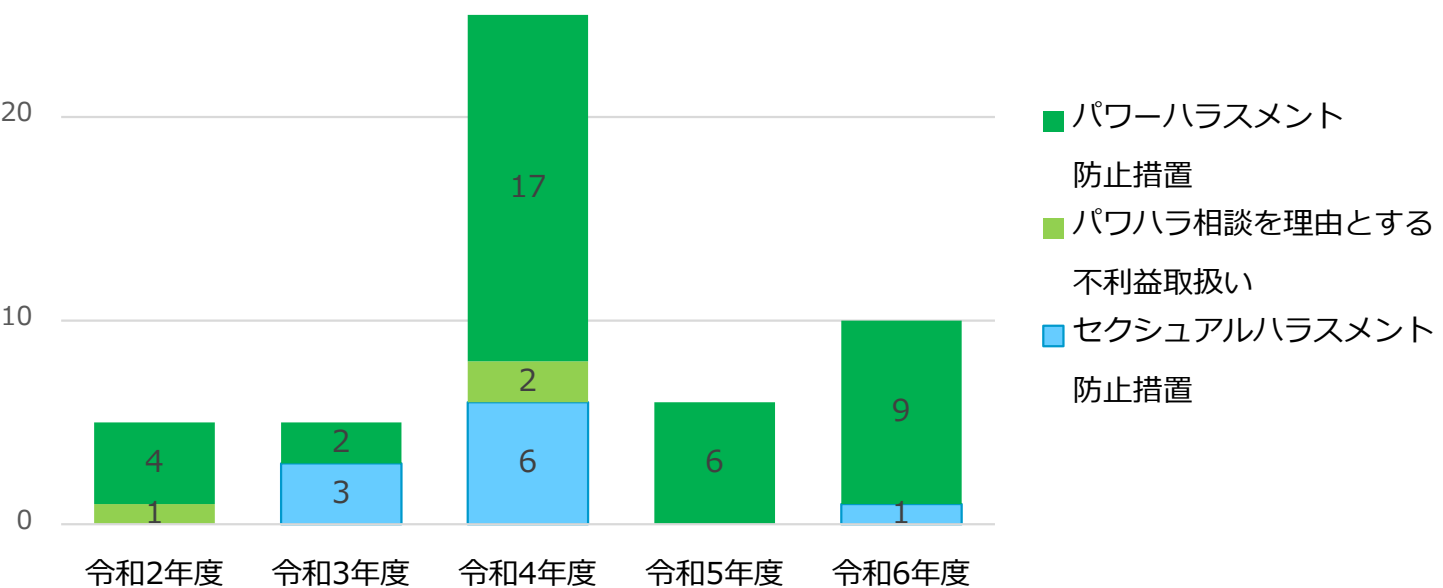
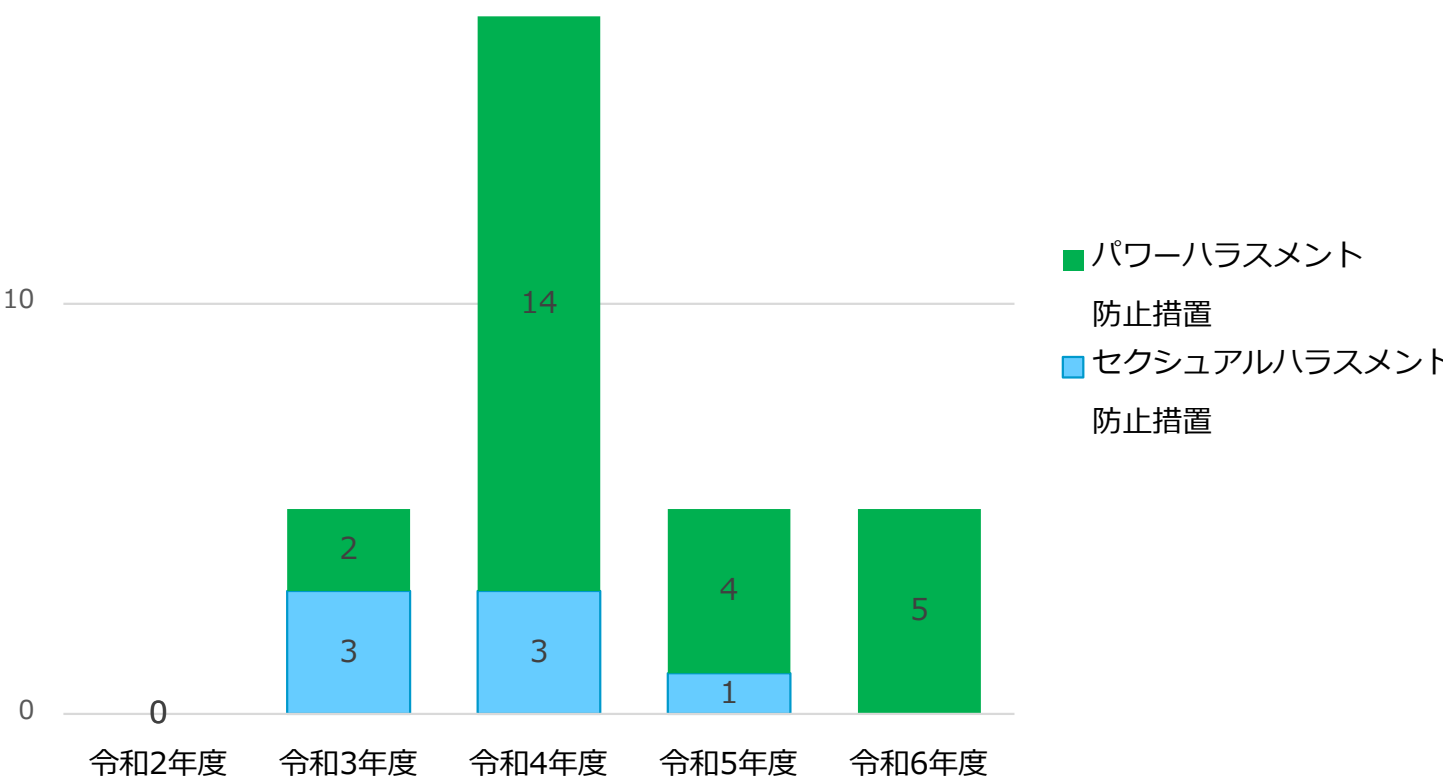


図 3 - 2 調停申立受理件数の推移



(4) パートタイム・有期雇用労働にかかる是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は700件（対前年度比48.6%増）（図4）。
- ◆ 指導事項の内容は、「措置の内容の説明」が141件（20.1%）と最も多く、次いで「通常の労働者への転換」が116件（16.6%）となっている（表4）。

図4 パートタイム・有期雇用労働に係る是正指導件数の推移

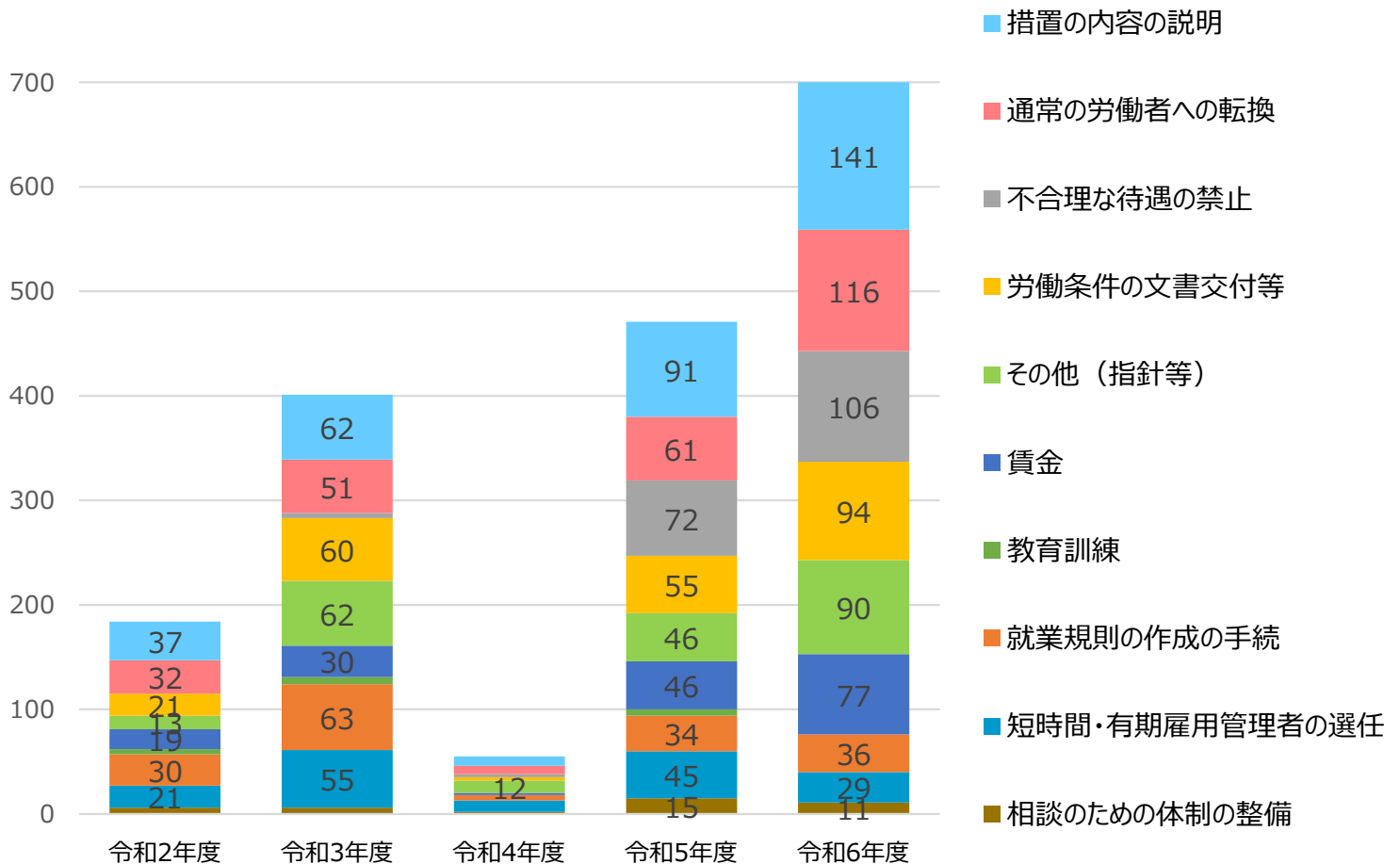


表4 パートタイム・有期雇用労働に係る是正指導件数の推移

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
労働条件の文書交付等	21	60	3	55	94
就業規則の作成の手続	30	63	5	34	36
不合理な待遇の禁止	0	5	3	72	106
差別的取扱いの禁止	0	0	0	0	0
賃金	19	30	2	46	77
教育訓練	5	7	0	6	0
通常の労働者への転換	32	51	8	61	116
措置の内容の説明	37	62	9	91	141
待遇の相違の内容及び理由の説明	0	1	0	0	0
相談のための体制の整備	6	5	2	15	11
短時間・有期雇用管理者の選任	21	55	11	45	29
その他（指針等）	13	62	12	46	90
計	184	401	55	471	700

(5) 育児関係の是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は151件（対前年度比44.5%減）（図5）。
- ◆ 指導事項の内容は、「休業等に関するハラスメント防止措置」が50件（33.1%）と最も多く、次いで「所定労働時間の短取得措置等に準ずる措置」が29件（19.2%）となっている（表5）。

図5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

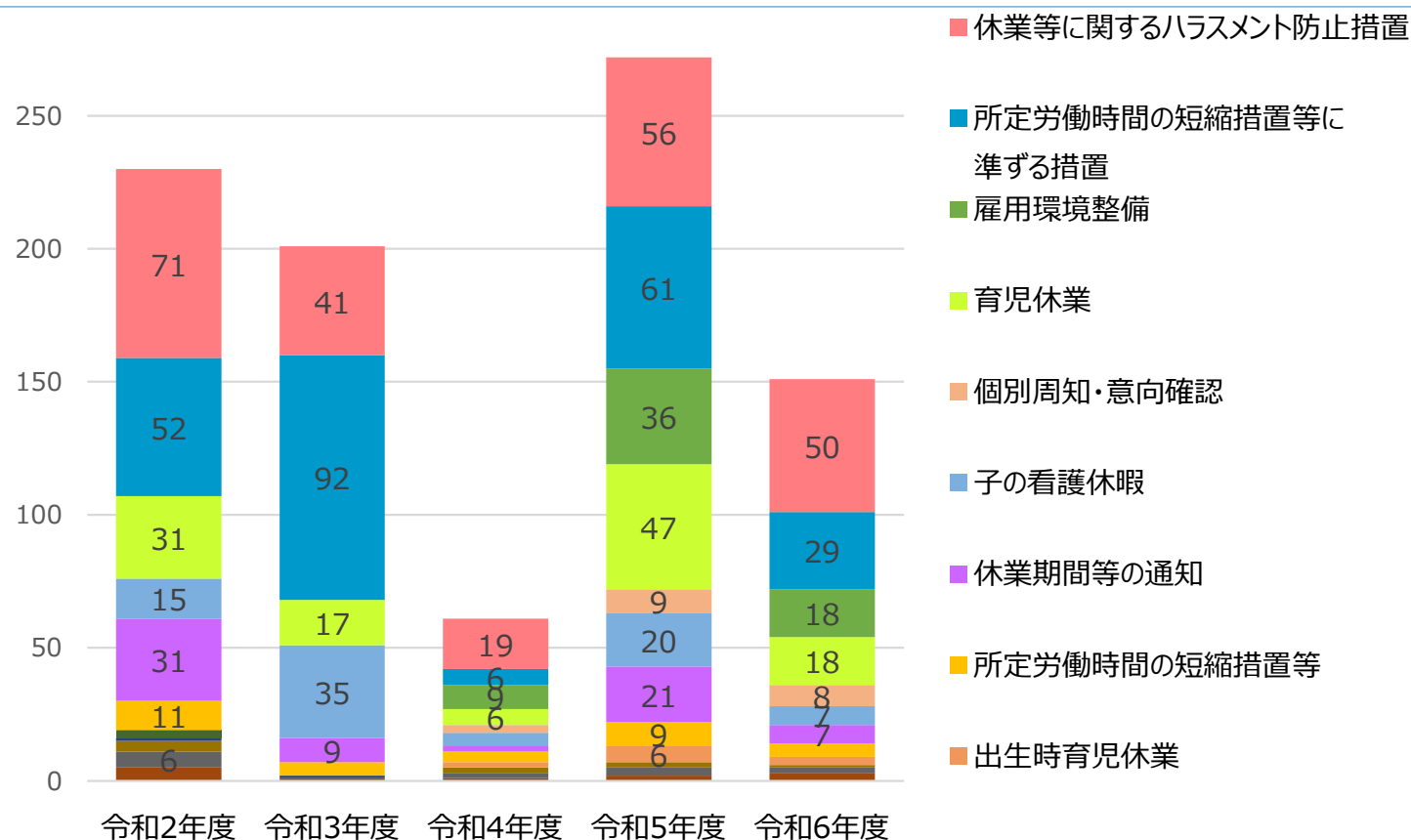


表5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

内 容	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児休業	31	17	6	47	18
出生時育児休業	—	—	2	6	3
子の看護休暇	15	35	5	20	7
休業に係る不利益取扱い	3	0	0	0	0
休業以外に係る不利益取扱い	1	1	0	0	0
所定外労働の制限	4	0	2	2	1
時間外労働の制限	6	0	2	3	2
深夜業の制限	5	1	1	2	3
育児休業取得率の公表	—	—	0	0	0
雇用環境整備	—	—	9	36	18
個別周知・意向確認	—	—	3	9	8
所定労働時間の短縮措置等	11	5	4	9	5
所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置	52	92	6	61	29
休業等に関するハラスメント防止措置	71	41	19	56	50
休業期間等の通知	31	9	2	21	7
計	230	201	61	272	151

令和 6 年度における事例

助言	シフト作成にかかる助言・指導
事案の概要	申出人（短時間労働者）は、宿泊施設にてフロント業務などを行っていたが、事業場では退職者が相次ぎ、自己の労働条件を超えた時間のシフトが組まれ、休みが少なくなっていた。責任者と何度も話し合ったが「自分たちで考えるように」などと言われ、取り合ってもらえなかった。体調を崩し急遽休んでいるが、このようなことが無いと休みが取れない状況が非常につらいため、申出人は、話し合いで解決したいとして助言を申し出た。なお、申出人は助言を申し出たことにより退職に追い込まれるような不利益が発生しないか不安を抱えていた。
助言・指導の内容・結果	事業主から事情を聴取したところ、急な退職が重なり人手不足でシフトを作成する責任者も非常に頭を悩ませていた。責任者も忙しく言動がきつくなったのかもしれないと述べる一方、今後の対策として予約の一部制限などの措置を検討しているとのことであったため、助言を申し出たことによる不利益取扱いは禁止されている旨説明し、話し合いによる解決を図るよう促した。 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われた。話し合いに当たっては責任者と申出人だけではなく他スタッフも同席し和やかな雰囲気の中で前向きな話が出来たとの報告がなされ、申出人から助言実施について感謝の意が述べられた。
あっせん	退職強要にかかるあっせん
事案の概要	申請人（有期契約労働者）は被申請人（事業主）から時間的に考える余裕のないまま退職を促され、いったんは退職届を提出したものの、退職の意思は無かったとして退職届の撤回および被申請人よりなされた退職強要について精神的・経済的損失に対する損害賠償を求め、あっせんで申請したもの。
あっせんの内容・結果	あっせん委員が被申請人（事業主）の主張を確認したところ、退職強要などは行っていないとの主張であったが、紛争解決にかかる時間や申請人の生活面での影響などを考慮し、金銭の支払いによる解決の用意はあるとのことであった。それを踏まえて、あっせん委員が申請人に歩み寄りを促したところ、申請人もこれに応じる意思を示した。 あっせん委員が労使双方が合意可能な条件について調整を行った結果、双方が歩み寄り、すでに提出された退職届は有効であることを確認したうえで、被申請人が申請人へ解決金を支払うことで合意した。

行政指導	労働施策総合推進法に基づく報告請求
事案の概要	相談者は、上司からの言動が業務上必要な注意のレベルを超えていると感じ、ハラスメントの相談窓口が不明であったため、他部の上司に相談をした。しかし、相談をした上司も、多忙である、関わらなければいいなどと言われ、相談に対応してもらえなかった。 ハラスメント防止措置が適切に講じられていないこと、相談に適切に対応されなかったことについて、労働局に相談を行ったもの。
行政指導のポイント・結果	事業場ではハラスメント防止対策を講じておらず、相談窓口も設置されていなかったことが確認された。また、相談を受けた事実についても、事業主は認識していなかった。 労働施策総合推進法に定めるハラスメント防止措置義務について説明を行い、早急に措置を講じるよう助言。また、相談へは広く対応し、相談を受けた際は事実関係を迅速かつ正確に確認し、その後の対応についてもあらかじめ定めるとともに、再発防止に向けた措置を講ずるよう、あわせて助言を行った。 助言に基づき、事業主はハラスメント防止措置を講じ、管理監督者を含む労働者全員への周知、相談窓口担当者への研修を行った。また、相談があった内容については、改めて事実確認を行い、防止措置に沿った対応を行うこととなった。

調停	労働施策総合推進法に基づく調停
事案の概要	申請人は、厳しいノルマを課され、クリアしなければ激しく叱責される、できないならいつでも辞めてもいいと言われる等の精神的な攻撃を受け続けた結果、体調不良となり、退職することとなった。退職せざるをえなかったのは、相談窓口がないなどパワハラ防止にかかる措置が十分に取られていなかったことが理由であるとして、金銭補償を求めたいとして調停の申請を行った。
調停のポイント・結果	調停委員が被申請人に対しパワハラ防止にかかる措置義務の実施状況を確認したところ、パワハラに関する防止措置が講じられていなかったことが認められた。調停委員より、措置義務が不十分であることを踏まえ、被申請人として本件紛争の早期解決のために歩み寄りを促したところ、申請人への謝罪及び一定程度の解決金の支払いには応じるとの回答がなされた。 本件について謝罪文の提出と解決金を支払うことにつき受諾勧告を行い、双方応諾した。