

報道関係者 各位

令和7年10月2日

【照会先】

高知労働局雇用環境・均等室
室長 森 郁雄
労働紛争調整官 丹 正樹
電話 088(885)6041

「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 ～総合労働相談の件数は過去最多、紛争の内容は「自己都合退職」が最多～

高知労働局（局長 菊池 宏二）は、民事上の個別労働紛争の適切かつ迅速な解決を図る「個別労働紛争解決制度」の利用状況について、令和6年度分をとりまとめたのでお知らせします。

「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」、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」の三つの方法があります。

高知労働局は、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。

【ポイント】注：[] 内は、別添資料 No.1 の該当ページ

【 令和6年度の相談、助言・指導申出、あっせん申請に係る処理状況 】				
内容			件数	前年度比
総合労働相談			6,568 件	2.5%増
内訳 延べ数	法制度の問い合わせ		4,912 件	3.8%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの		544 件	16.3%減
	民事上の個別労働紛争相談件数		1,396 件	9.8%増
助言・指導申出			34 件	78.9%増
あっせん申請			13 件	30%増
（1）総合労働相談は過去最多、民事上の個別労働紛争相談は横ばい				
・ 総合労働相談件数は、6,568 件（前年度比 2.5%増）で過去最多				
うち、法制度の問い合わせでは、4,912 件（同 3.8%増）				
労働基準法等の違反の疑いがあるものでは、544 件（同 16.3%減）				
民事上の個別労働紛争相談では、1,396 件（同 9.8%増）				
（2）助言・指導の申出、あっせんの申請は増加				
・ 助言・指導の申出では 34 件で、前年度比 78.9%増加 [P. 7－6（1）]				
・ あっせんの申請では、13 件で、同 30%増加 [P. 7－6（2）]				

※詳細については次頁（資料 No. 1、2）をご参照ください

高知労働局における労働相談、助言・指導申出、あっせん申請に係る処理状況について（令和6年度）

1 令和6年度（令和6年4月～令和7年3月）の状況

高知労働局における令和6年度の総合労働相談件数、個別労働紛争解決制度による助言・指導の申出件数及びあっせん申請件数は次のとおりです。

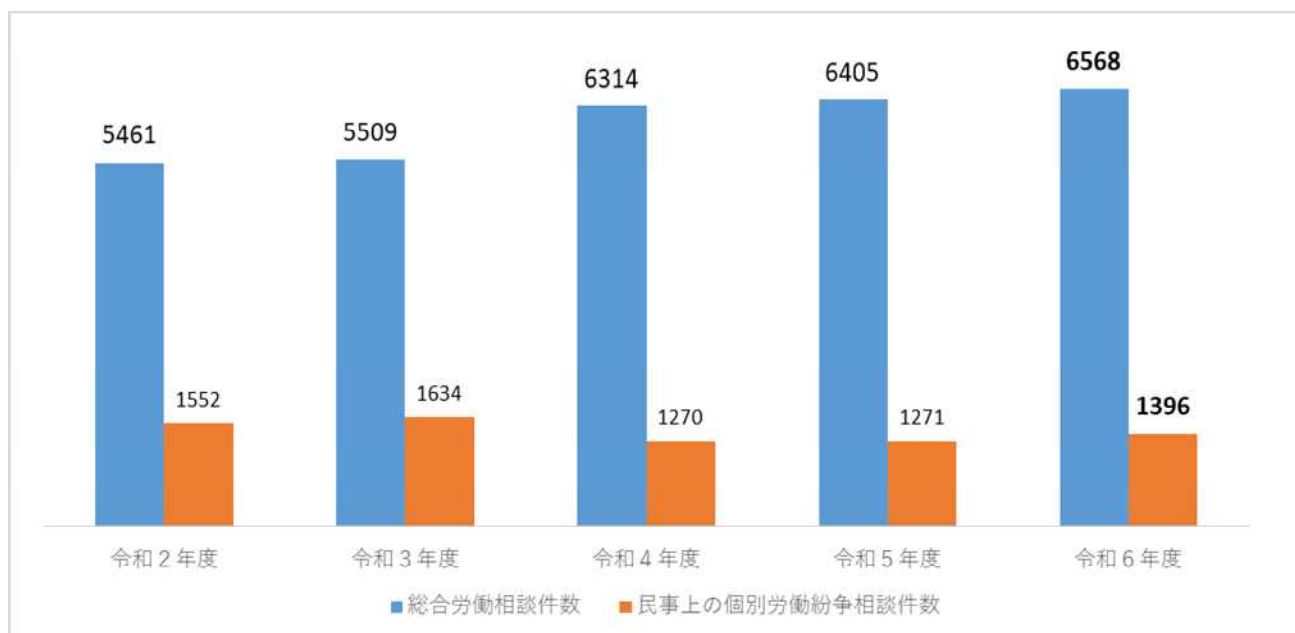
●総合労働相談件数	6,568 件
うち民事上の個別労働紛争相談件数	1,396 件
●助言・指導の申出件数	34 件
●あっせんの申請件数	13 件

- ※ 総合労働相談とは、民事上の個別労働紛争相談のほか、各種の労働関係法令（労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法など）違反に関する相談や、各種申請等についての問い合わせなどを含む相談全体を指します。
- ※ 民事上の個別労働紛争相談とは、不当解雇やいじめ・嫌がらせ、雇止めといった労使紛争のうち、民事上のトラブルに関する相談です。
- ※ 相談件数は、高知労働局内及び県内4つの労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーで受理したものの総数です。

2 相談件数の推移

各年度における総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数（以下「個別労働紛争相談」という。）の推移は次のとおりです。

第1図 過去5年間の相談件数の推移



3 個別労働紛争相談内容の状況

令和6年度の個別労働紛争相談で主な相談内容は、多い順に「自己都合退職」が285件（前年度比2.1%減）、「解雇」が213件（同30.7%増）、「労働条件引下げ」が141件（同3.7%増）、「退職勧奨」が133件（同3.9%増）、「いじめ・嫌がらせ」が80件（同18.4%減）でした（1件の相談に複数の内容を含む場合があります。）。

「自己都合退職」、「解雇」、「労働条件引下げ」、「退職勧奨」、「いじめ・嫌がらせ」の上位5項目で相談全体の半数を占めています。

なお、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数については、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、同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て別途集計することとなったため、令和4年度以降は大幅な減少傾向となっています。

また、「その他の労働条件」は、相談の一定割合を占めますが、労働条件のうち主要項目に分類されない内容を集めたものであり、例えば、年次有給休暇制度や退職金制度、賞与の取扱い、業務内容やシフトに関する不満、休職復帰にかかる取扱い等、その内容は多岐にわたっています。また、「その他の紛争」も一定数がみられますが、労働条件ではない内容にかかる相談であり、例えば、立替金等の返還、誓約書や離職票等の記載内容、所得税や社会保険料等に関する内容等、こちらも多岐にわたっています。

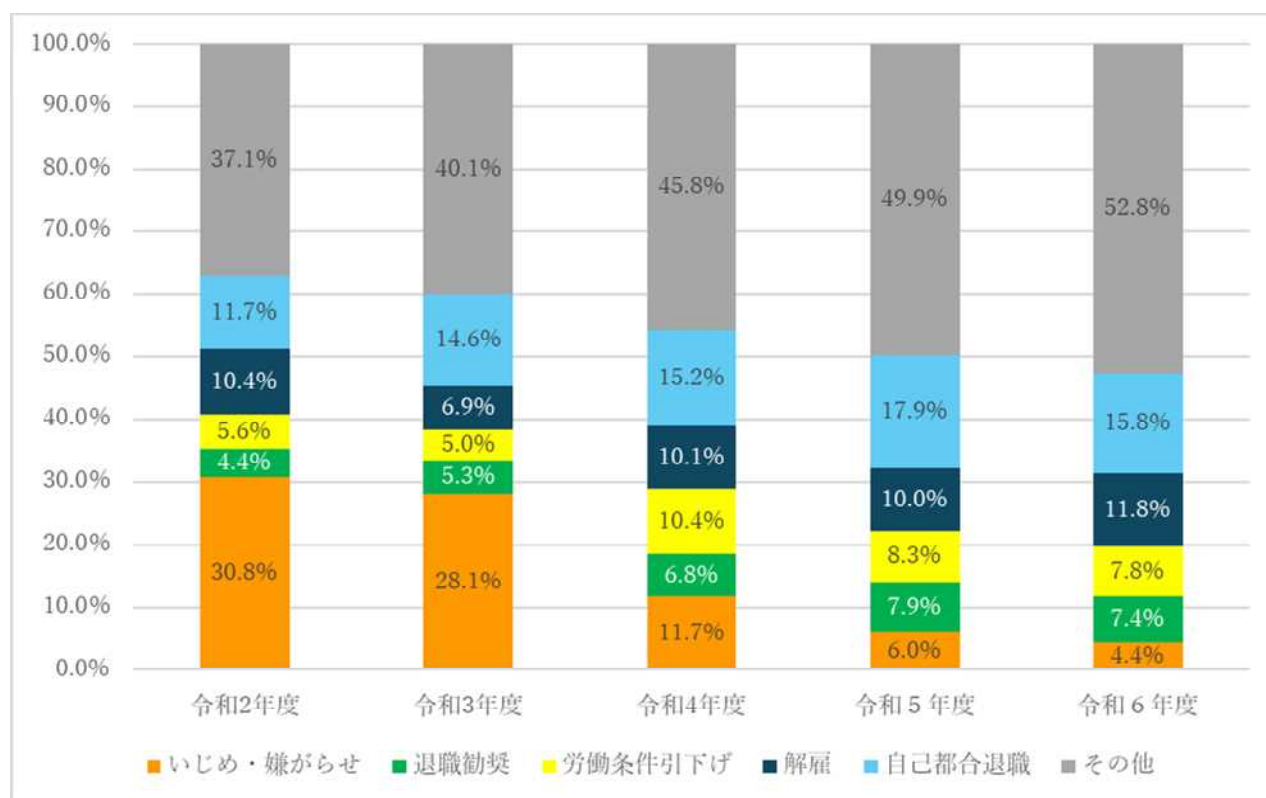
第1表 過去5年間の個別労働紛争相談内容別件数の推移

相談内容	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	前年比	令和6年度 構成比
解雇	204	148	153	163	213	30.7%	11.8%
労働条件引下げ	110	106	158	136	141	3.7%	7.8%
出向・配置転換	49	68	49	57	44	-22.8%	2.4%
退職勧奨	87	113	103	128	133	3.9%	7.4%
懲戒処分	36	49	29	37	42	13.5%	2.3%
採用内定取消	15	22	12	10	6	-40.0%	0.3%
雇止め	49	52	64	46	94	104.3%	5.2%
昇給・昇格	1	3	13	5	10	100.0%	0.6%
自己都合退職	230	312	231	291	285	-2.1%	15.8%
募集・採用	10	14	8	6	15	150.0%	0.8%
その他の労働条件	200	242	198	275	314	14.2%	17.4%
定年・年齢差別	2	2	0	4	7	75.0%	0.4%
雇用管理改善等	34	40	30	38	21	-44.7%	1.2%
労働契約の承継	1	2	2	1	0	-100.0%	0.0%
いじめ・嫌がらせ	606	598	178	98	80	-18.4%	4.4%
教育訓練	0	0	1	3	2	-33.3%	0.1%
人事評価	3	5	8	3	3	0.0%	0.2%
賠償	17	35	34	33	23	-30.3%	1.3%
その他の紛争	313	320	250	295	370	25.4%	20.5%
合計	1967	2131	1521	1629	1803	10.7%	100.0%

※「解雇」は普通解雇、整理解雇、懲戒解雇の合計です。

※1件の相談が複数の内容を含む場合があるため、内容別にみた件数の合計は相談件数の合計と一致しません。

第2図 過去5年間の主な個別労働紛争相談内容の構成割合



※グラフのパーセンテージは、内容別にみた合計件数に占める各相談内容の割合を表します。

4 いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント他の相談件数の推移

第2表 過去3年間の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント等」の推移

		令和4年度	令和5年度	令和6年度
いじめ・嫌がらせ		178	98	80
労推法	パワーハラスメント	519	799	758
	カスタマーハラスメント他	17	8	9
合計		714	905	847

令和6年度の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数については、令和4年4月の改正労働施策総合推進法（以下「労推法」という。）の全面施行に伴い、「パワーハラスメント」が労推法に移行されたため、大幅な減少傾向が継続しております。

一方で、「パワーハラスメント」の件数については、上記改正後から多く、件数が高止まりをしています。

「いじめ・嫌がらせ」と「パワーハラスメント」の合計件数は第2表のとおり、増加傾向にあります。

そのため、都道府県労働局では、下記の対策を実施、或いは実施予定です。

「いじめ・嫌がらせ」にかかる対策として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく紛争解決援助を行っております。

- ① 都道府県労働局長による助言・指導（個紛法第4条）
- ② 紛争調整委員会によるあっせん（個紛法第5条第1項、第2項、第6条、第12条、第13条）

「パワーハラスメント」については、パワーハラスメント防止措置義務化により、事業主が講ずべき措置が決められております。

- ① ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化及びその社内周知
- ② 相談窓口の設置で相談対応、再発防止措置等

また、「パワーハラスメント」にかかるトラブル解決のための援助として

- ① 都道府県労働局長による紛争解決の援助（労推法第30条の5）
- ② 調停委員による調停（労推法第30条の6）

なお、パワーハラスメントの定義については以下の3要素を満たす場合と定義されています。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② その言動が業務上必要かつ相当な範囲を超越したもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

「カスタマーハラスメント」対策にかかる防止措置の義務化については、令和7年6月11日の公布日より1年6か月以内の政令で定める日となっています。

「カスタマーハラスメント」とは、以下の3要素を満たす場合と定義されています。

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う
- ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により
- ③ 労働者の就業環境を害すること

5 個別労働紛争相談者の状況

令和6年度の個別労働紛争の相談者としては、労働者が1,143件（全体の約82%）、使用者が199件（全体の約14%）、その他が54件（全体の約4%）でした。

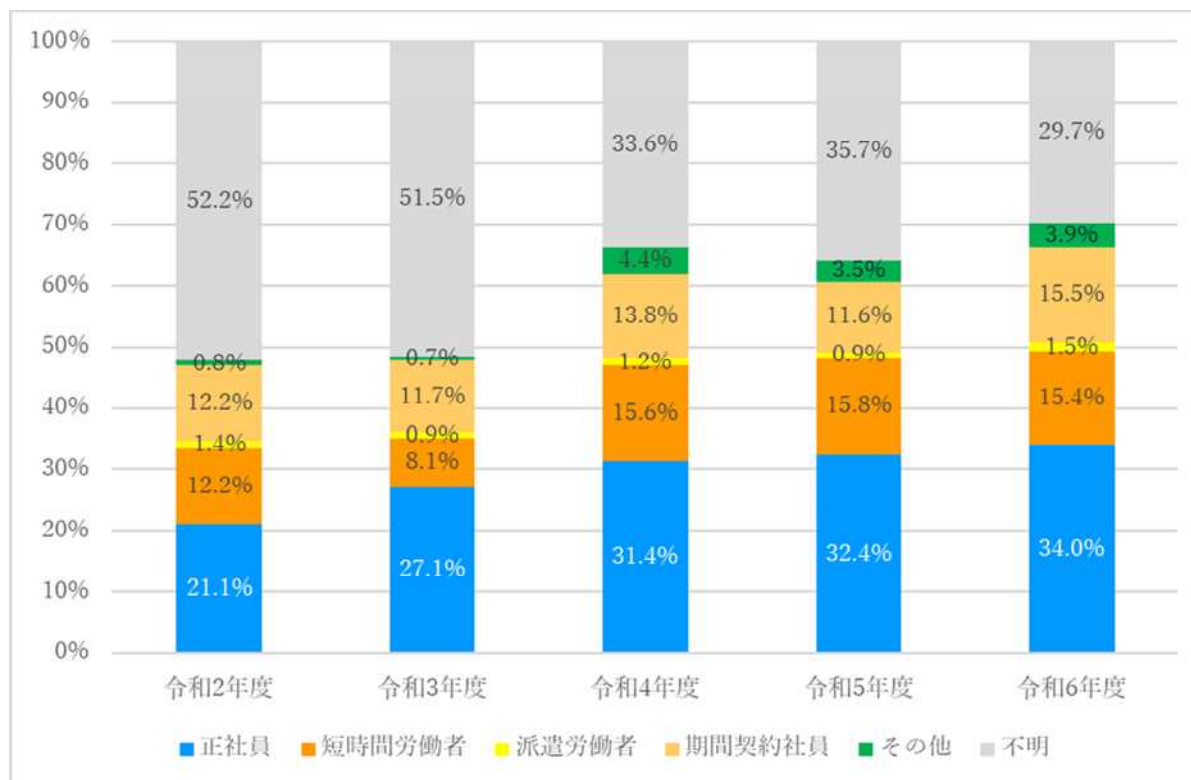
相談の対象となった労働者の就労形態をみると、正社員が474件で最も多く、次いで有期雇用労働者が216件、短時間労働者が215件、派遣労働者が21件となっています。

第3表 過去5年間の個別労働紛争相談対象者の就労形態内訳

	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
正社員	328	442	399	412	474
短時間労働者	190	133	198	201	215
派遣労働者	21	15	15	12	21
期間契約社員	190	191	175	147	216
その他	13	12	56	45	55
不明	810	841	427	454	415
合計	1,552	1,634	1,270	1,271	1,396

※「その他」には表中にない就労形態が区分されます。

第3図 過去5年間の個別労働紛争相談対象者の就労形態構成割合



6 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等

(1) 助言・指導申出件数等の状況

令和6年度の「助言・指導」の申出件数は34件で、前年度よりも15件増加しました。申出人は、全件労働者であり、労働者の就労状況としては正社員13件、短時間労働者9件、有期雇用労働者10件、不明2件（詳細を確認する前に申出が取下げられたものや、処理において就労状況が確認できなかったもの等）となっています。

申出の内容としては「労働条件引下げ」6件、「解雇」5件、「懲戒処分」2件、「出向・配置転換」「退職勧奨」「雇止め」「自己都合退職」「いじめ・嫌がらせ」各1件でした（「その他の労働条件紛争」を除く）。

(2) あっせん申請件数等の状況

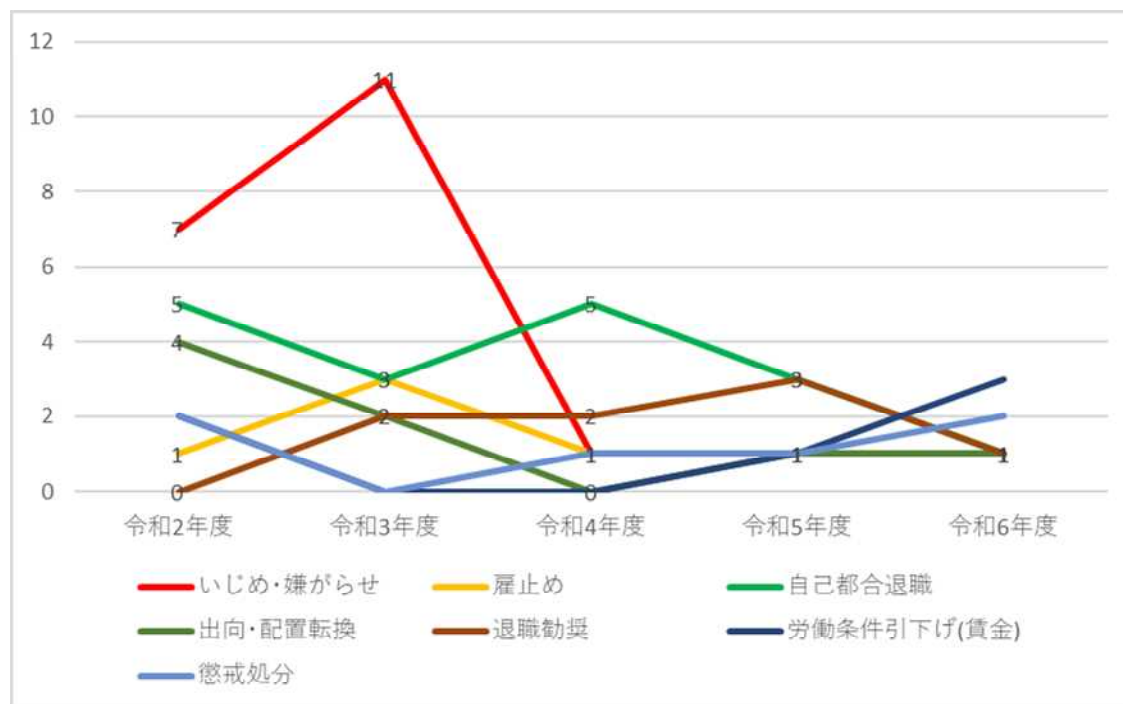
令和6年度の「あっせん」の申請件数は13件で、前年度よりも3件増加しました。申請は全て労働者からのもので、就労状況としては正社員9件、短時間労働者1件、有期雇用労働者3件となっています。

申請内容としては、「解雇」「雇止め」「その他の労働条件」が各3件、次いで「退職勧奨」「労働条件引下げ」が各2件でした。

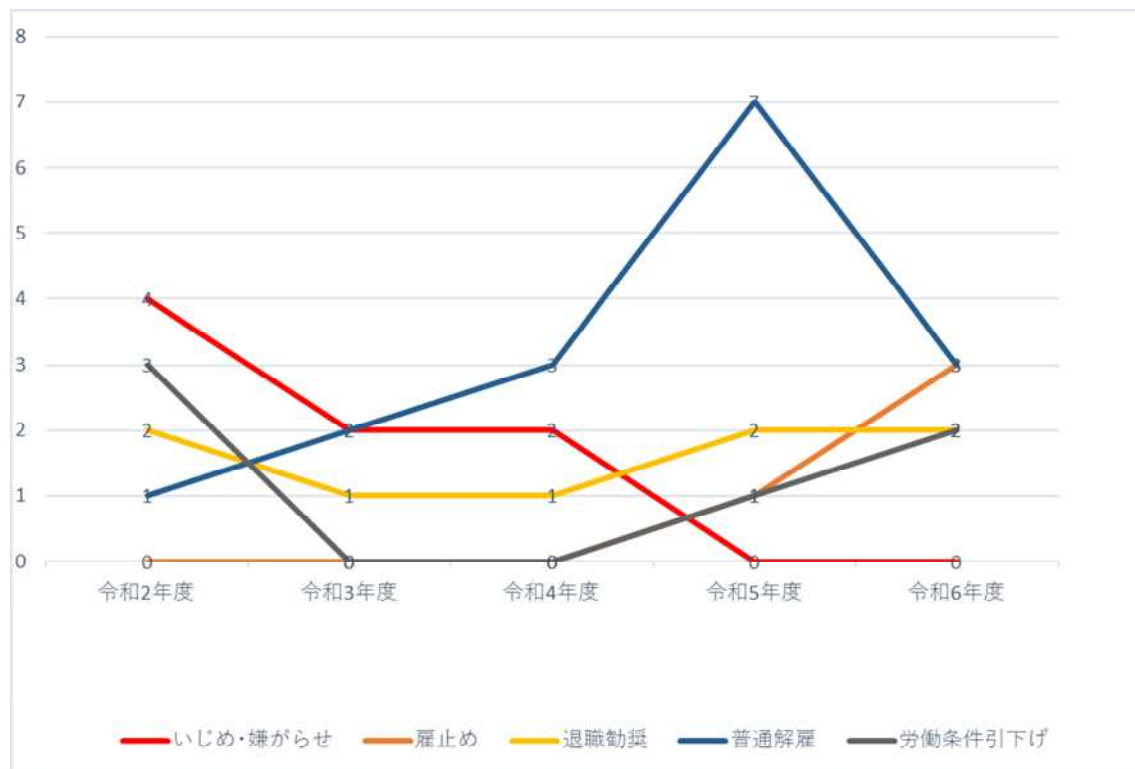
第4表 過去5年間の助言・指導申出とあっせん申請受理件数の推移

区分	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
助言・指導	25	31	26	19	34
あっせん	10	6	11	10	13

第4図 過去5年間の「助言申請内容件数」の推移



第5図 過去5年間の「あっせん申請内容件数」の推移



※ 1件の事案が複数の内容を含む場合があるため、「助言・指導」「あっせん」とともに、内容別にみた件数の合計は申出・申請があった件数の合計と一致しない場合があります。

【語句説明】

●個別労働紛争

個別労働紛争とは、「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の間の紛争」となります。ここで「労働関係」とは、労働契約または事実上の使用従属関係から生じる労働者と事業主の関係を意味します。

●総合労働相談コーナー

総合労働相談コーナーは、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が面談あるいは電話で対応しています。また、相談者の希望に応じて、裁判所、地方公共団体など他の紛争解決機関の情報を提供しています。

高知労働局においては、高知労働局及び高知県内4ヶ所の労働基準監督署（高知、須崎、四万十、安芸）内に設置しています。

（総合労働相談コーナー所在地等）

総合労働相談コーナー名	住所	電話	利用日時
高知労働局 総合労働相談コーナー	高知市南金田 1-39 4 階 高知労働局雇用環境・均等室内	088-885-6027	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
高知総合労働相談コーナー	高知市南金田 1-39 1 階 高知労働基準監督署内	088-885-6010	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
須崎総合労働相談コーナー	須崎市緑町 7-11 須崎労働基準監督署内	0889-42-1866	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
四万十総合労働相談コーナー	四万十市右山五月町 3-12 四万十労働基準監督署内	0880-35-3148	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15
安芸総合労働相談コーナー	安芸市矢ノ丸 2-1-6 安芸労働基準監督署内	0887-35-2128	月曜～金曜（祝祭日は除く） 8:30～17:15

●都道府県労働局長による助言・指導制度

「都道府県労働局長による助言・指導」は、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です。

この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、あくまで民事上の個別労働紛争に関して、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、なんらかの措置を強制するものではありません。なお、法違反の事実がある場合には、法令に基づいて、指導権限を持つ機関が行政指導などを実施することになります。

この都道府県労働局長による助言・指導制度の対象範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての民事上の個別労働紛争となります。具体的には、解雇（の妥当性）、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更など労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争、会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争、募集・

採用に関する紛争、その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償を巡る紛争などとなります。

また、労働者が助言・指導の申出をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

●紛争調整委員会によるあっせん制度

「紛争調整委員会によるあっせん」とは、紛争当事者の間に、国の委任を受けた公平・中立な第三者として労働問題の専門家（あっせん委員）が入り、双方の主張の要点を確かめ、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。「紛争調整委員会」は、弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されます。この紛争調整委員会の委員の中から指名された「あっせん委員」が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

あっせん制度の特徴としては、手続きが迅速・簡便であること、労働問題の専門家が担当すること、利用は無料であること、あっせんで合意した内容は民法上の和解契約の効力を持つこと、非公開でありプライバシーが保護されることなどがあります。

対象範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての民事上の個別労働紛争となります。具体的には、解雇（の妥当性）、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更など労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争、会社分割による労働契約の継承、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争、その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償を巡る紛争などとなります。

また、労働者があっせん申請をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

個別労働紛争の解決制度の枠組み

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（県内5か所）

令和6年度総合労働相談件数6,568件（6,405件）

うち、

※1 ○法制度の問い合わせ 4,912件（4,732件）

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
544件（650件）

○民事上の個別労働紛争相談件数 1,396件（1,271件）

- ①自己都合退職…………… 285件（291件）
- ②解雇…………… 213件（163件）
- ③労働条件引下げ…………… 141件（136件）

※（ ）内の件数は前年度分の実績である。

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

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

取り次ぎ

申請

・あっせん委員による
紛争当事者の合意
形成

申出

・話し合いの促進・解決の方向性示唆

【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 34件（19件）

内訳 ※1

- ①労働条件引下げ… 6件（1件）
- ②普通解雇… 4件（0件）
- ③懲戒処分… 2件（1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 13件（10件）

内訳 ※1

- ①解雇…………… 3件（7件）
- ②雇止め…………… 3件（1件）
- ③労働条件引下げ…2件（1件）

申請

※1 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。

※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。