京都労働局

Press Release

京　都　労　働　局
令和 7 年 7 月 23 日（水）

経済・府政記者クラブ同時資料配付

担当	京都労働局　雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官　綱島 佳子 室長補佐　髙江洲 洋子 労働紛争調整官　秋月 邦彦 電話　075-241-3212

「令和６年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

京都労働局（局長 角南 巖）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。

京都労働局は、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・指導およ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】

1　総合労働相談件数、助言・指導の申出件数及びあっせん申請件数は前年度より減少。

内容			件数	前年度比	
総合労働相談　※1			22,371 件	3.2%減	(P4)
	内訳 延べ数	法制度の問い合わせ	13,119 件	0.2%増	
		労働基準法等の違反の疑いがあるもの	4,065 件	4.0%減	
		民事上の個別労働紛争相談 ※2	7,246 件	5.7%減	
助言・指導申出　※3			181 件	11.7%減	(P6)
あっせん申請　※4			74 件	14.0%減	(P7)

2　民事上の個別労働紛争の相談件数では、「いじめ・嫌がらせ」が最多。

前年度より「自己都合退職」が増加し、「いじめ・嫌がらせ」「解雇」「労働条件の引下げ」等が減少。

「いじめ・嫌がらせ」　1,564 件（21.5%減）　※5
「自己都合退職」　1,082 件（0.6%増）
「解雇」　745 件（2.6%減）
「労働条件の引き下げ」　732 件（9.1%減）

※1　「総合労働相談」：
京都労働局と各労働基準監督署内、京都駅前の９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。
１回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を計上している。

※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（労働基準法等労働関係法令の違反に関するものを除く）。

※3 「助言・指導」：
民事上の個別労働紛争について、京都労働局長が紛争当事者に対して問題点を指摘し、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。
※4 「あっせん」：
京都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 「いじめ・嫌がらせ」：
令和４年４月、改正労働施策総合推進法が全面施行され、全企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。
＜参考＞
労働施策総合推進法に関する相談件数：974 件
労働施策総合推進法に基づく紛争解決の援助申立件数：19 件
労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数：11 件

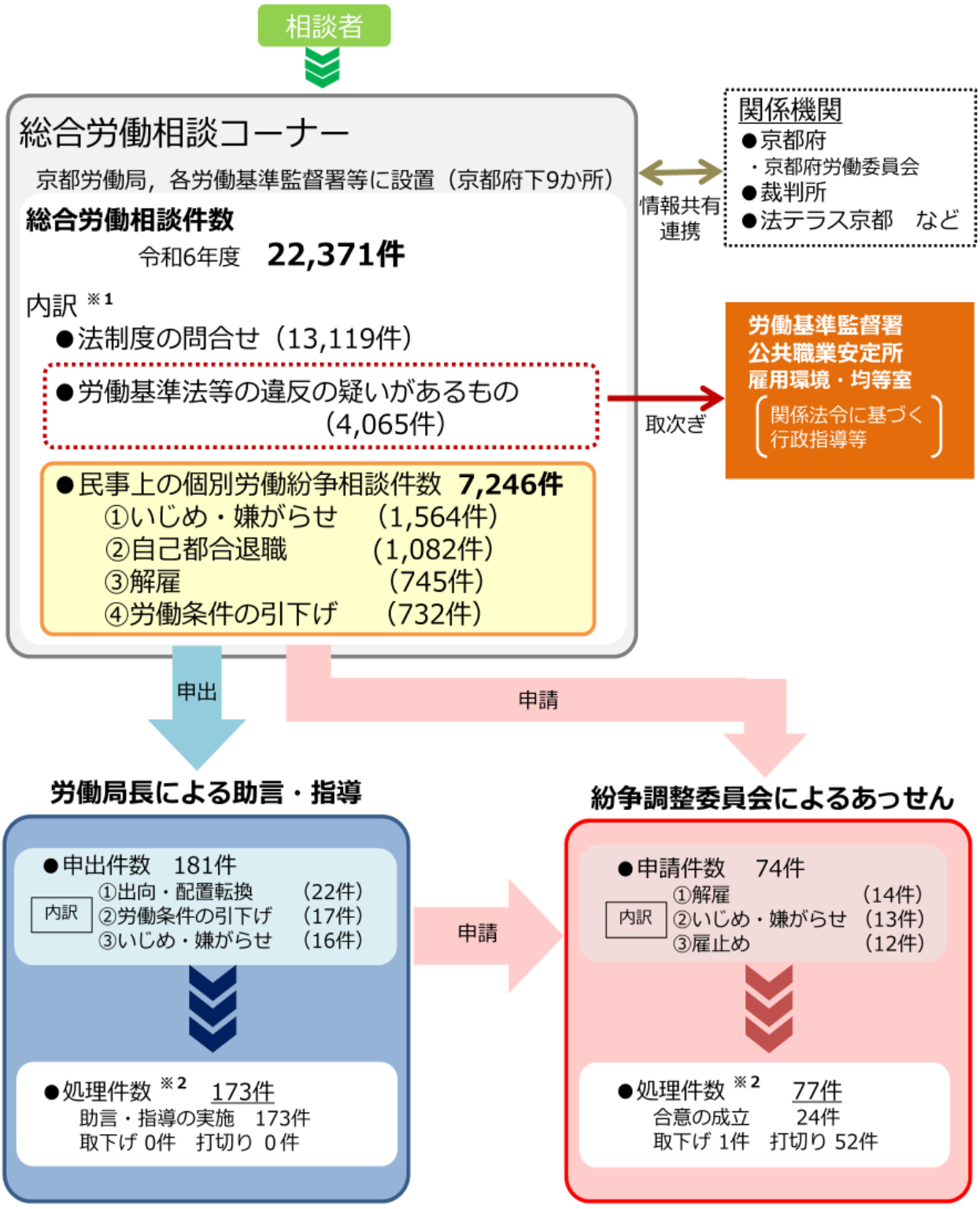
【添付資料】
P3　個別労働紛争解決制度の枠組
P4～　令和６年度個別労働紛争解決制度の運用状況
P8～　令和６年度の助言・指導とあっせんの事例

京都府内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

京都労働局総合労働相談コーナー☆ 〒604-0846 京都市中京区両替町通 御池上ル金吹町451 TEL０７５－２４１－３２２１	京都駅前総合労働相談コーナー 〒600-8216 京都市下京区西洞院通 塩小路上ル東塩小路町608-9 日本生命京都三哲ビル8階 TEL０７５－３４２－３５５３ フリーダイヤル(京都府内限定) ０１２０－８２９－１００	京都上総合労働相談コーナー☆ 〒604-8467 京都市中京区西ノ京 大炊御門町19-19 京都上労働基準監督署内 TEL０７５－４６２－５１１２
京都下総合労働相談コーナー☆ 〒600-8009 京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町 101アーバンネット四条烏丸ビル５階 京都下労働基準監督署内 TEL０７５－２５４－３１９６	京都南総合労働相談コーナー 〒612-8108 京都市伏見区奉行前町6 京都南労働基準監督署内 TEL０７５－６０１－８３２２	福知山総合労働相談コーナー☆ 〒620-0035 福知山市内記10-29 福知山地方合同庁舎４階 福知山労働基準監督署内 TEL０７７３－２２－２１８１
舞鶴総合労働相談コーナー 〒624-0946 舞鶴市下福井901舞鶴港湾合同庁舎6階 舞鶴労働基準監督署内 TEL０７７３－７５－０６８０	丹後総合労働相談コーナー☆ 〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷147-14 丹後労働基準監督署内 TEL０７７２－６２－１２１４	園部総合労働相談コーナー 〒622-0003 南丹市園部町新町118-13 園部労働基準監督署内 TEL０７７１－６２－０５６７

☆女性相談員がいます（日によって不在の場合がございます）。

個別労働紛争解決制度の枠組

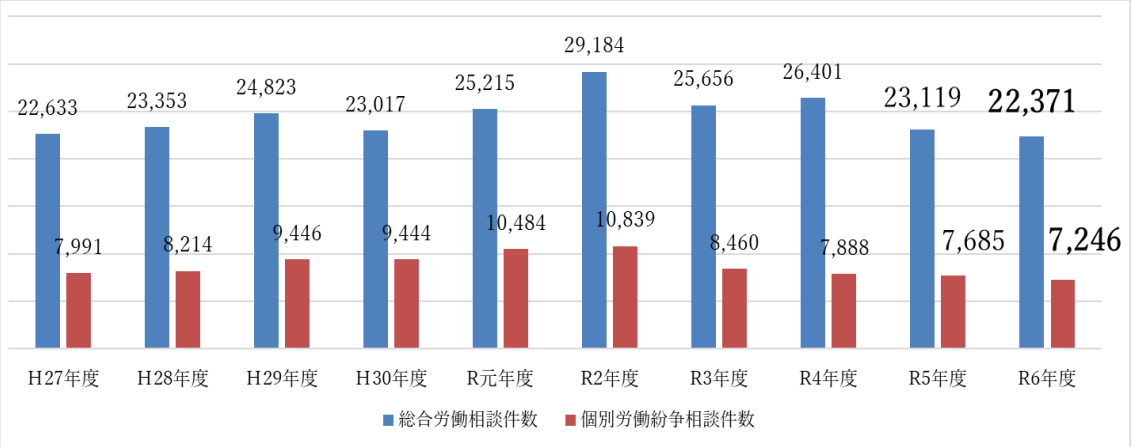


※1　1回で複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
※2　労働局長による助言・指導の処理件数と紛争調整委員会によるあっせんの件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前の申出又は申請があったものを含む。

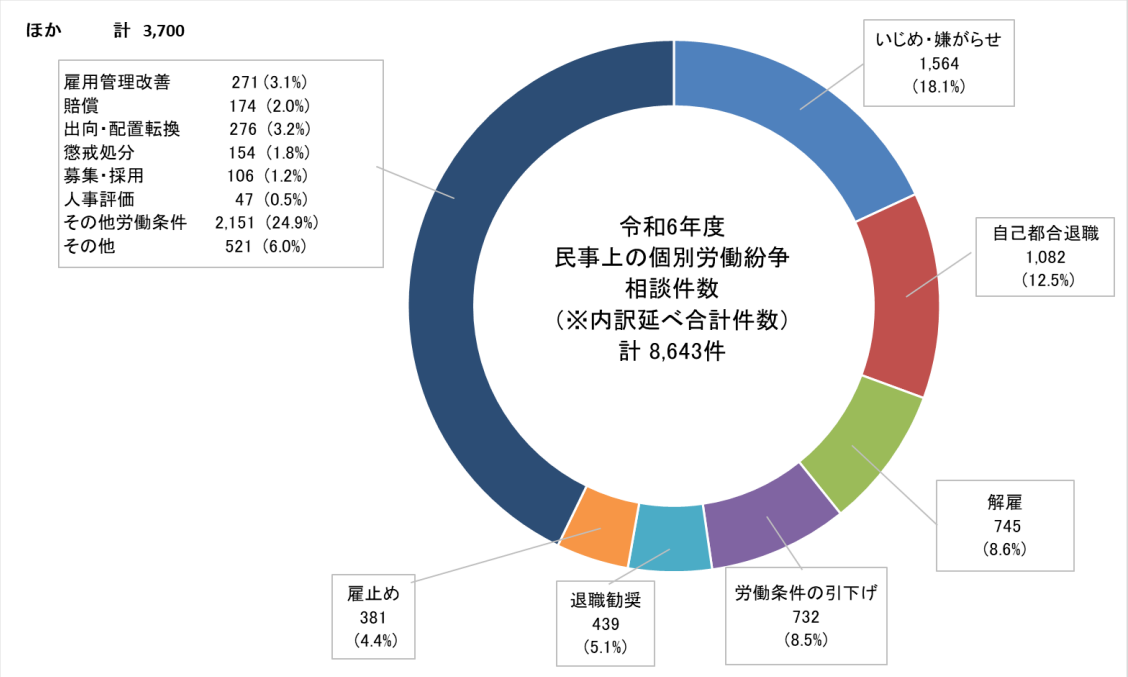
令和６年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1　総合労働相談

(1)　相談件数の推移

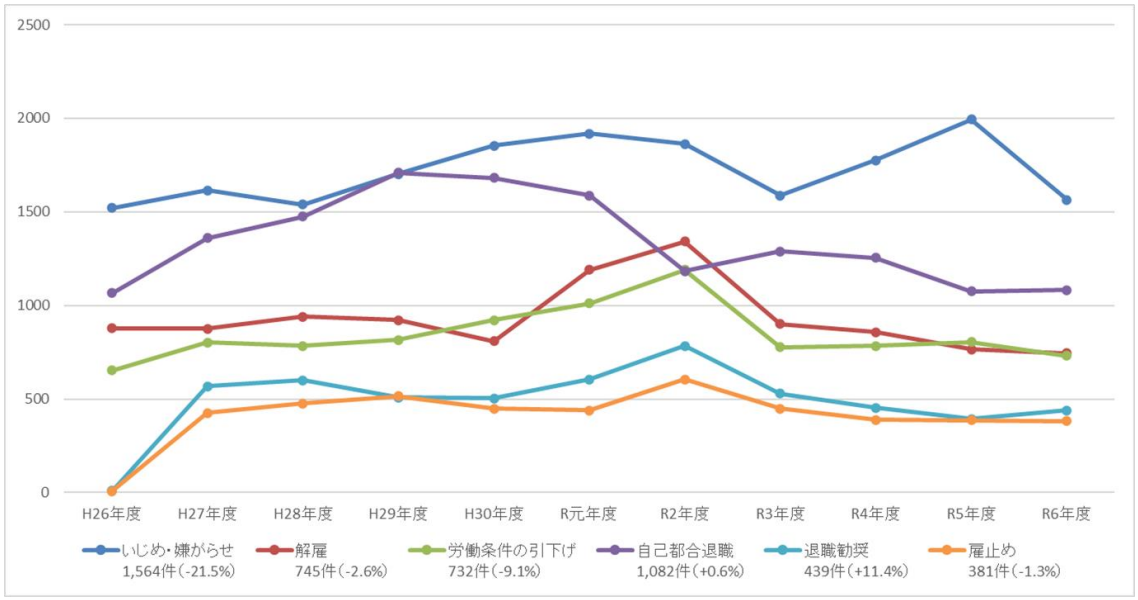


(2)　民事上の個別労働紛争｜相談内容別の件数



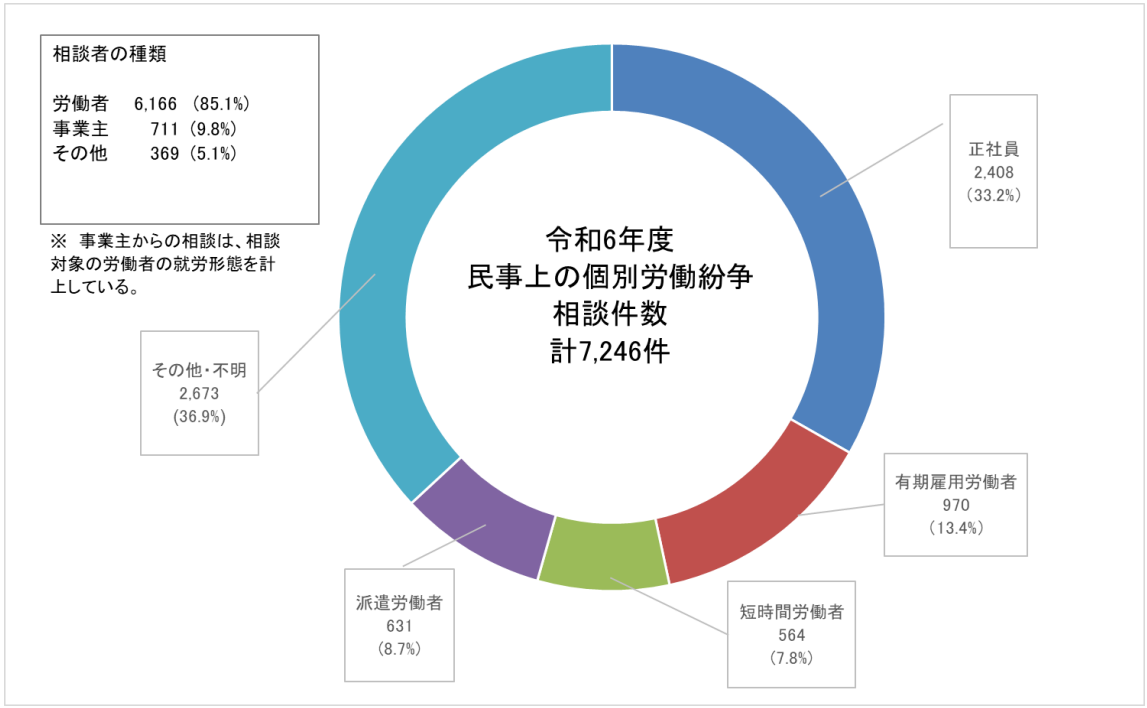
※　%は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、１回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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）



※　令和 4 年 4 月、労働施策総合推進法が改正され、全企業におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。（　）は対前年度比の割合。

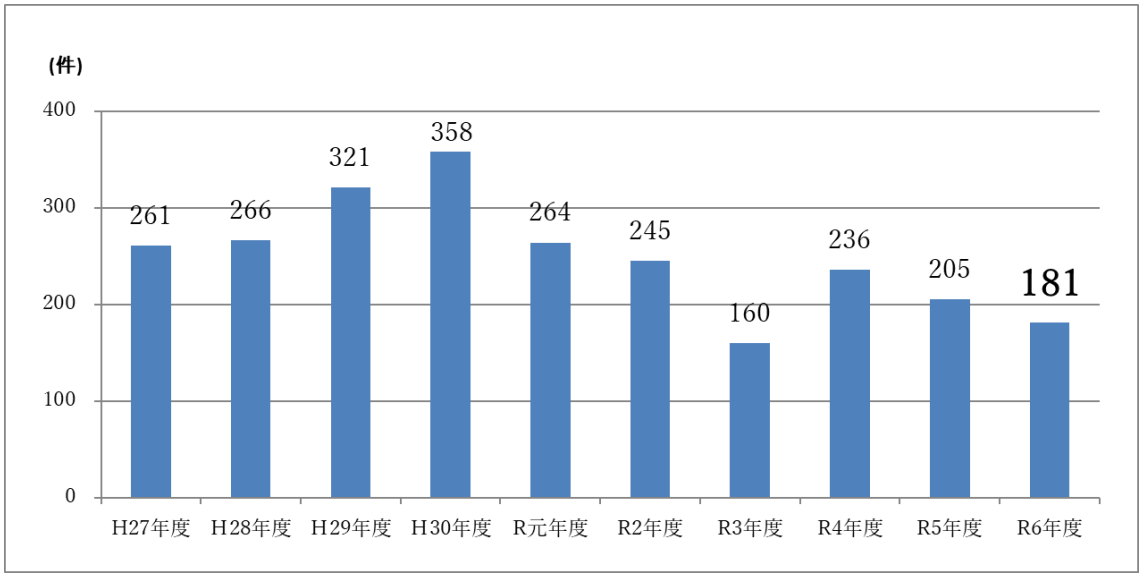
(4)　民事上の個別労働紛争 ｜ 就労形態別の件数



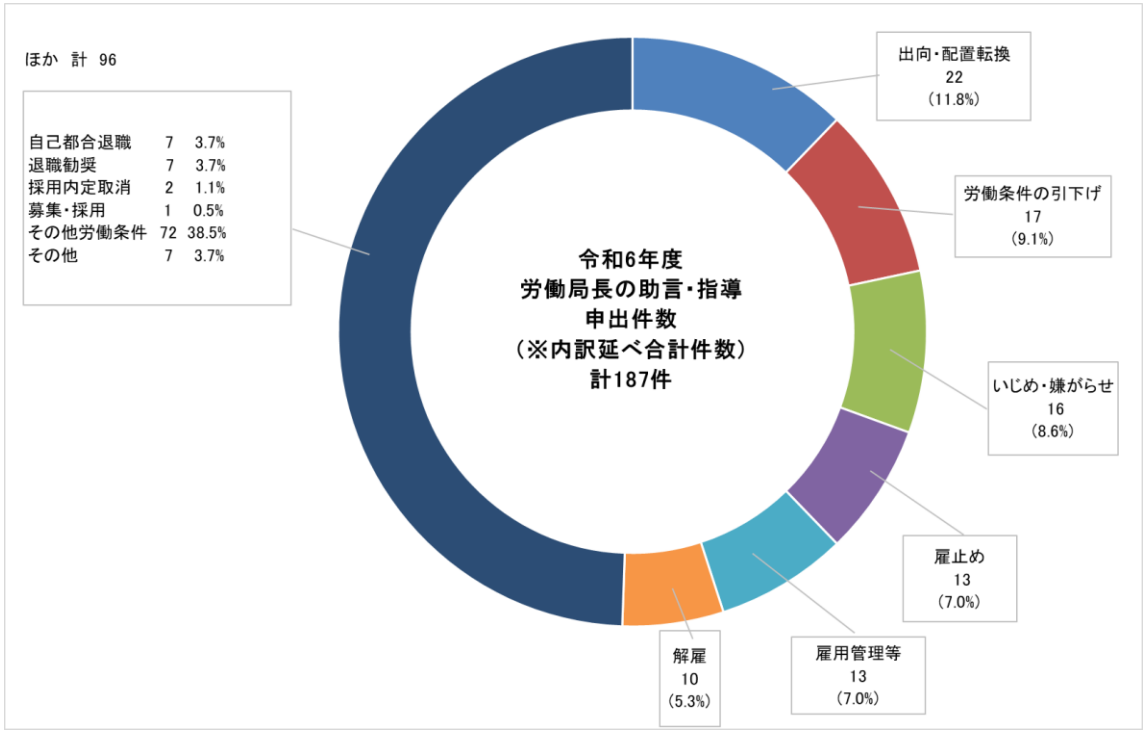
※　（　）内は相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

2　都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移



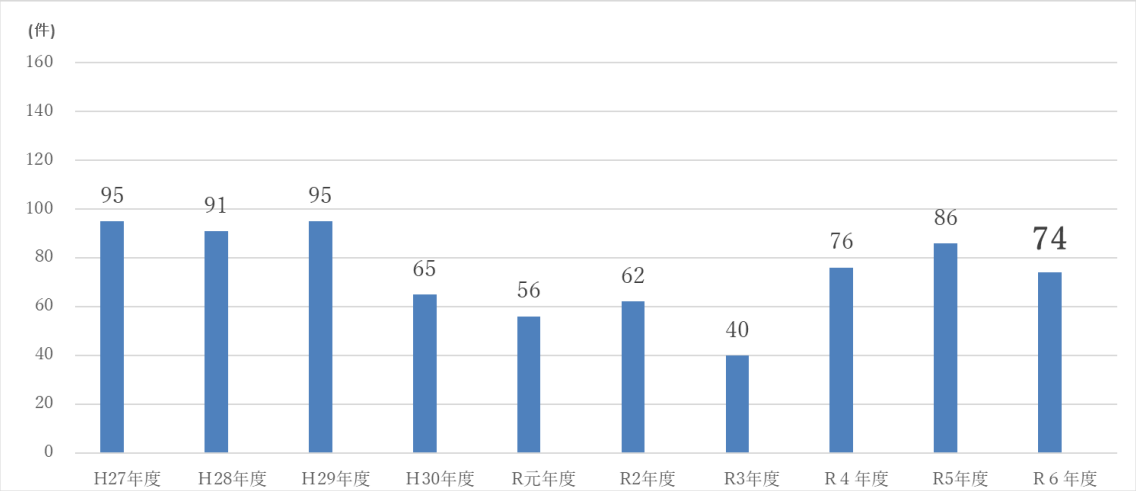
(2) 申出内容別の件数



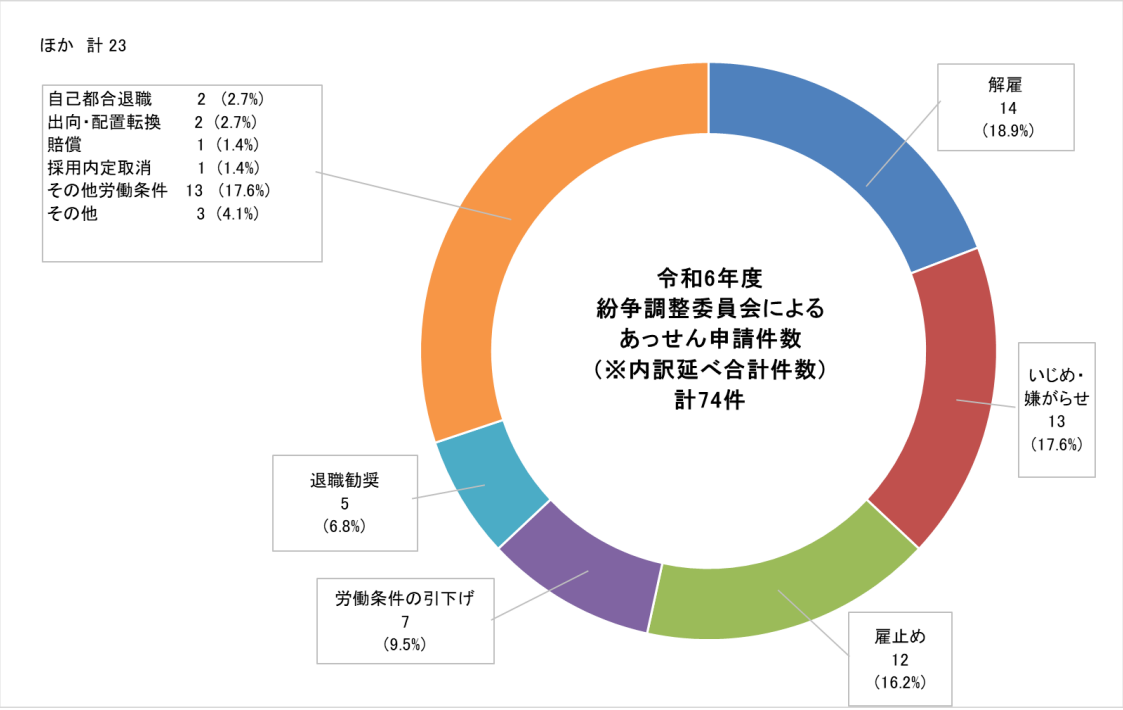
※　（ ）内は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。なお、1 件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

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（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、1 件の申請で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たもの。

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	配置転換に関する助言・指導
事案の概要	● 申出人は中間管理職の者から配置転換(異動）を通知されたが、その理由についての説明はなく、申出人から数回問い合わせるも被申出人（事業主）の対応が得られなかったことから、異動理由の**書面通知**や説明を含めた**話し合いの機会を求めて**助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 被申出人は、申出人からの問い合わせについて社内確認中のため申出人への回答が遅れていたとのことであったため、速やかに確認を進めて、できるだけ早く書面通知を含めた説明を行うよう助言した。 ● 被申出人から申出人に対して、多能工化の観点から新たな業務に就かせること等を理由とした異動であるとの書面通知がなされたのち、両者の話し合いが行われた。

事例2	労働条件の引下げに関する助言・指導
事案の概要	● 申出人は1週間当たり5日勤務の短時間労働者であったが、被申出人（事業主）より翌月から1週間当たり3日勤務とすると労働日数減少を告げられ、これに対して申出人から被申出人に問い合わせるも対応が得られなかったことから、**話し合いの機会を求めて**助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 被申出人に対し、労働契約法第8条に「労使の合意により労働条件を変更することができる」との定めがあり、使用者から一方的に労働日数を減らすという契約変更は認められないケースもあることから、労働条件変更にあっては労使で十分に話し合って合意するように助言した。 ● 被申出人と申出人とで話し合いの機会が設けられ、被申出人からは、事前説明もなく一方的に労働日数減少を告げたことについて謝罪がなされ、当面は1週間当たり5日勤務のまま労働日数は変更しないこととなった。

あっせんの例

事例1	解雇に関するあっせん
事案の概要	●申請人は正社員として勤務していたが、被申請人（事業主）から2か月間の有期契約への変更を求められ、申請人がこれを断ったところ、解雇通告を受けた。 被申請人から通知された解雇理由書に解雇理由の記載はあったものの内容は抽象的で、申請人が納得できるものではなかった。 **不当解雇にかかる経済的・精神的な損害に対する金銭補償として、被申請人に対して900,000円の支払いを求めたい、**としてあっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	●被申請人は、申請人の勤務態度改善を再三指導してきたが改善が見られなかったため、最後の猶予期間として2か月を設定したところ、申請人が解雇による退職を求めてきたことから解雇したものである等と主張した。 ●あっせん委員が申請人及び被申請人双方に対して、金銭支払いによる和解を促し、譲歩を求めたところ、被申請人が申請人に**解決金500,000円を支払うことで合意した。**

事例2	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	●申請人は、被申請人指定の制服を着用せずに勤務していたところ、管理職の者から他労働者や多くの利用者がいる場所での着替えを強要されたことにつき、**精神的苦痛を受けたことに対する金銭補償として、被申請人に対して400,000円の支払いを求めたい、**としてあっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	●被申請人は、申請人が被申請人指定の制服を着用しないことにつき、再三指導を行うも改善が見られなかったことから、即時の着替えを強く指示したものであり、嫌がらせ等の意図は無かった等と主張した。 ●あっせん委員から「ロッカールーム等適切な場所での着替えを指示することも可能であり、配慮を欠いていたのではないか」等と説示し、双方譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人が申請人に**解決金300,000円を支払うことで合意した。**