

長野労働局発表
(07-23)
令和7年8月1日

報道関係者 各位

令和7年8月1日

【照会先】
長野労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 二神 充
室長補佐 滝沢 清和
労働紛争調整官 吉田佳奈代
(代表電話) 026(223)0551

令和6年度「個別労働紛争解決制度」等の施行状況を公表します ～総合労働相談件数は、3年連続で減少するも、1万8千件を超え、高止まり。 紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多～

長野労働局（局長 三浦栄一郎）は、このたび、令和6年度の個別労働紛争解決制度（総合労働相談※1、助言・指導※2、あっせん※3）等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、長野労働局は、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等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、別添資料の該当ページ

1 総合労働相談件数は高止まり。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より増加。

- 総合労働相談件数は1万8,218件で、3年連続で減少するも、6年連続で1万8千件を超え、高止まり [P. 4(1)]

内容		件数	前年度比
総合労働相談		1万8,218件	5.4%減
内訳 延べ数	法制度の問い合わせ	1万2,246件	14.3%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	3,252件	18.4%減
	民事上の個別労働紛争相談	4,380件	9.6%減
助言・指導申出		75件	4.2%増
あっせん申請		59件	1.7%増

2 民事上の個別労働紛争※4における相談では「いじめ・嫌がらせ」※5の件数が引き続き最多。

- 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、1,044件（前年度比28.0%減）で13年連続最多 [P. 5(3)]

3 民事上の個別労働紛争における「助言・指導の申出」及び「あっせんの申請」において、「解雇」の件数が前年度から増加。

- 「助言・指導の申出」では、11件で、前年度比83.3%増加 [P. 8(3)]
- 「あっせんの申請」では、20件で、前年度比42.9%増加 [P. 13(3)]

※1 「総合労働相談」

長野労働局、県内各労働基準監督署など10か所（令和7年4月1日現在）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。

なお、平成28年度から、長野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になったため、それらの相談件数も計上されている。

※2 「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。

※3 「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。

※4 「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）。

※5 「いじめ・嫌がらせ」に関する取扱い

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、同法に規定する職場におけるパワーハラスメント注)に関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「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」として計上され、「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されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その紛争解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している。

注) 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

[参考] 令和6年度における同法に関する相談件数等
相談件数：1,512件
紛争解決の援助申立件数：39件
調停申請受理件数：35件

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2：令和6年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

別添3：長野労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

別添4：令和6年度の助言・指導とあっせんの事例

個別労働紛争解決制度等の枠組み

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

長野労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内10か所

令和6年度 総合労働相談件数
1万8,218件

うち、○法制度の問い合わせ
(1万2,246件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(3,242件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(4,380件) ※1

① いじめ・嫌がらせ …… 1,044件 ※2
② 自己都合退職 …… 793件
③ 解雇 …… 611件

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

取次ぎ

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

○申出件数 (75件)

自己都合退職 (12件)
解雇 (11件)
いじめ・嫌がらせ (11件) ※1

○処理件数 (77件) ※3

助言・指導の実施 (72件)
取り下げ (2件)・打ち切り (3件)
その他 (0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 (59件)

解雇 (20件)
雇用管理等 (7件)
いじめ・嫌がらせ (7件) ※1

○処理件数 (55件) ※3

合意の成立 (13件)
取り下げ (5件)・打ち切り (37件)
その他 (0件)

【均等法等】

労働局長による紛争解決の援助 ※4

○申出件数 (48件)

パワーハラスメント (39件)

申請

【均等法等】

紛争調整委員会による調停 ※5

○申請件数 (40件)

パワーハラスメント (35件)

※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。

※2 労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※5を参照。

※3 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。

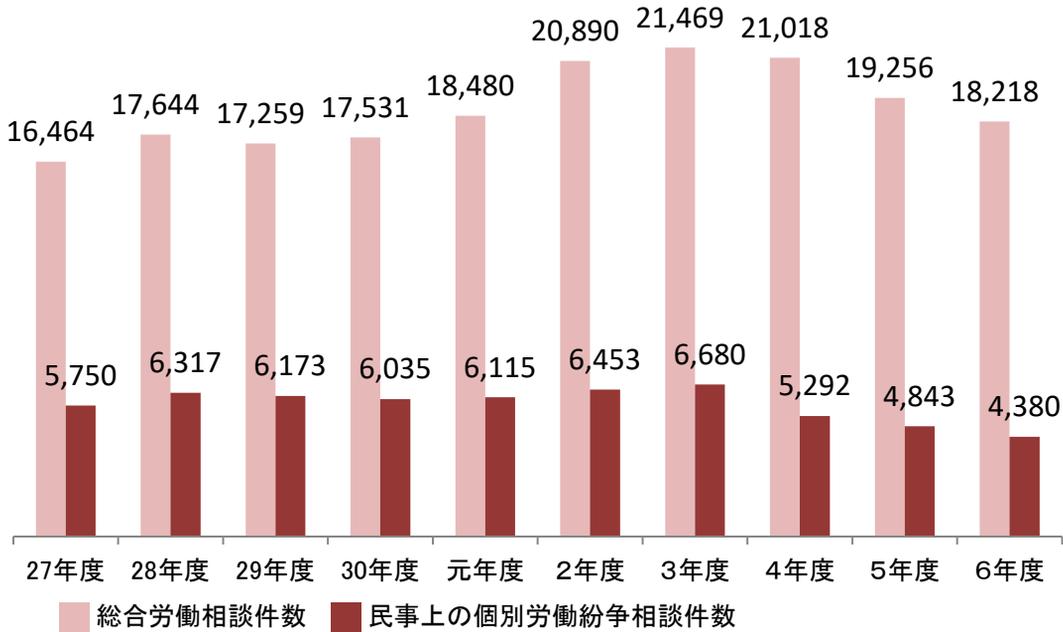
※4 均等法等に係る個別労働紛争について、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※5 均等法等に係る個別労働紛争について、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が、紛争当事者から事情を聴取し、紛争の解決を図る制度。

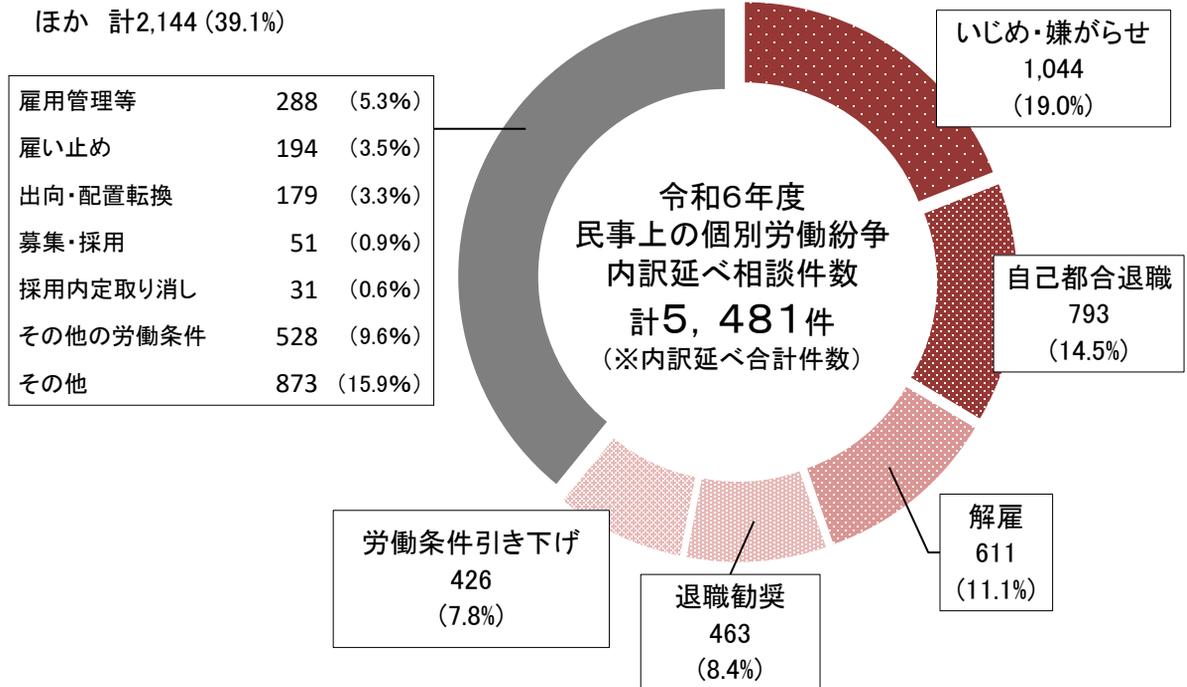
令和6年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (10年間)

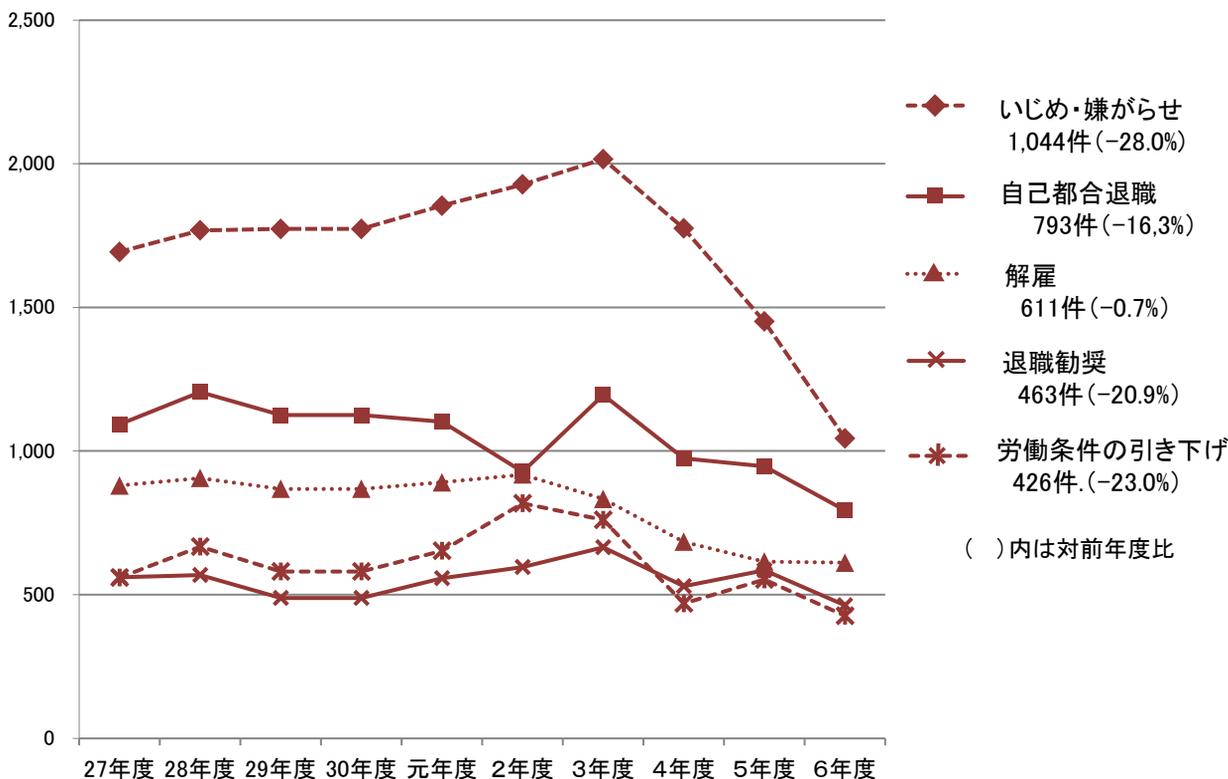


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



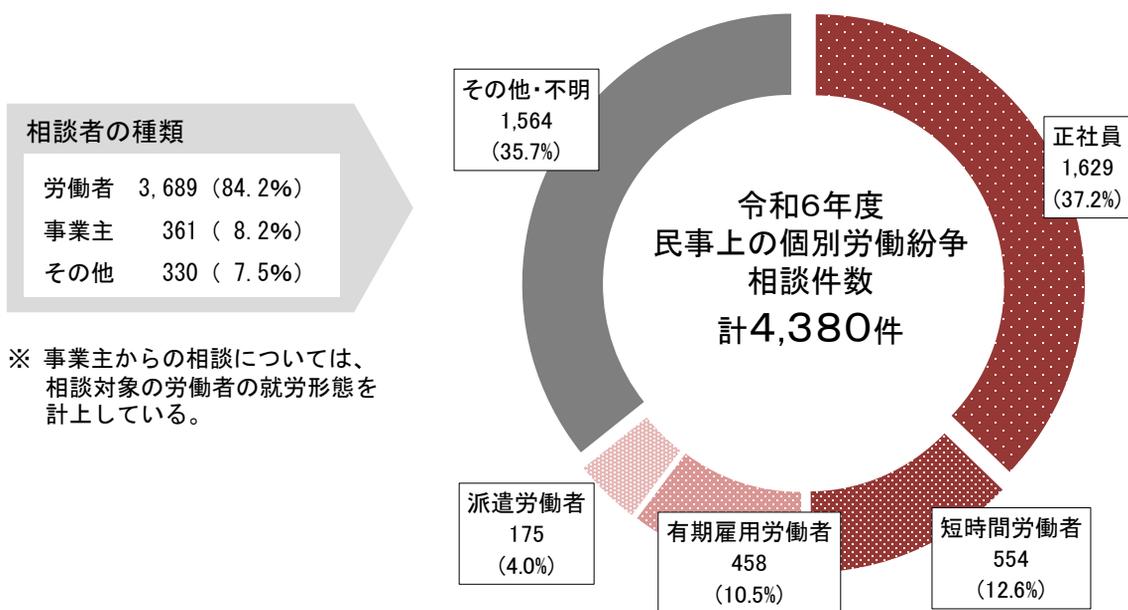
※ () 内は、内訳延べ合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理をしている関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

(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)



※ 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、(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相談は全て(同法に基づく対応となり)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。労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※5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。

※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引き下 げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用 管理等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
27年度	880	248	560	44	1,093	235	559	725	1,693	126	136	957	7,256
	12.1%	3.4%	7.7%	0.6%	15.1%	3.2%	7.7%	10.0%	23.3%	1.7%	1.9%	13.2%	100.0%
28年度	906	287	568	48	1,205	209	667	1,059	1,768	279	117	977	8,090
	11.2%	3.5%	7.0%	0.6%	14.9%	2.6%	8.2%	13.1%	21.9%	3.4%	1.4%	12.1%	100.0%
29年度	868	344	488	31	1,125	254	581	961	1,773	365	108	1,031	7,929
	10.9%	4.3%	6.2%	0.4%	14.2%	3.2%	7.3%	12.1%	22.4%	4.6%	1.4%	13.0%	100.0%
30年度	775	217	552	24	1,294	223	595	841	1,894	392	92	1,016	7,915
	9.8%	2.7%	7.0%	0.3%	16.3%	2.8%	7.5%	10.6%	23.9%	5.0%	1.2%	12.8%	100.0%
元年度	891	294	557	46	1,102	274	653	949	1,854	323	64	1,041	8,048
	11.1%	3.7%	6.9%	0.6%	13.7%	3.4%	8.1%	11.8%	23.0%	4.0%	0.8%	12.9%	100.0%
2年度	918	271	596	51	928	213	818	1,125	1,928	421	61	1,204	8,534
	10.8%	3.2%	7.0%	0.6%	10.9%	2.5%	9.6%	13.2%	22.6%	4.9%	0.7%	14.1%	100.0%
3年度	833	278	665	26	1,195	210	760	1,044	2,016	347	72	1,306	8,752
	9.5%	3.2%	7.6%	0.3%	13.7%	2.4%	8.7%	11.9%	23.0%	4.0%	0.8%	14.9%	100.0%
4年度	684	225	529	35	974	127	469	495	1,775	240	37	701	6,291
	10.9%	3.6%	8.4%	0.6%	15.5%	2.0%	7.5%	7.9%	28.2%	3.8%	0.6%	11.1%	100.0%
5年度	615	266	585	25	947	165	553	589	1,451	211	43	704	6,154
	10.0%	4.3%	9.5%	0.4%	15.4%	2.7%	9.0%	9.6%	23.6%	3.4%	0.7%	11.4%	100.0%
6年度	611	194	463	31	793	179	426	528	1,044	288	51	873	5,481
	11.1%	3.5%	8.4%	0.6%	14.5%	3.3%	7.8%	9.6%	19.0%	5.3%	0.9%	15.9%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が相談内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ件数は、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、複数の相談内容を件数として計上したものの。

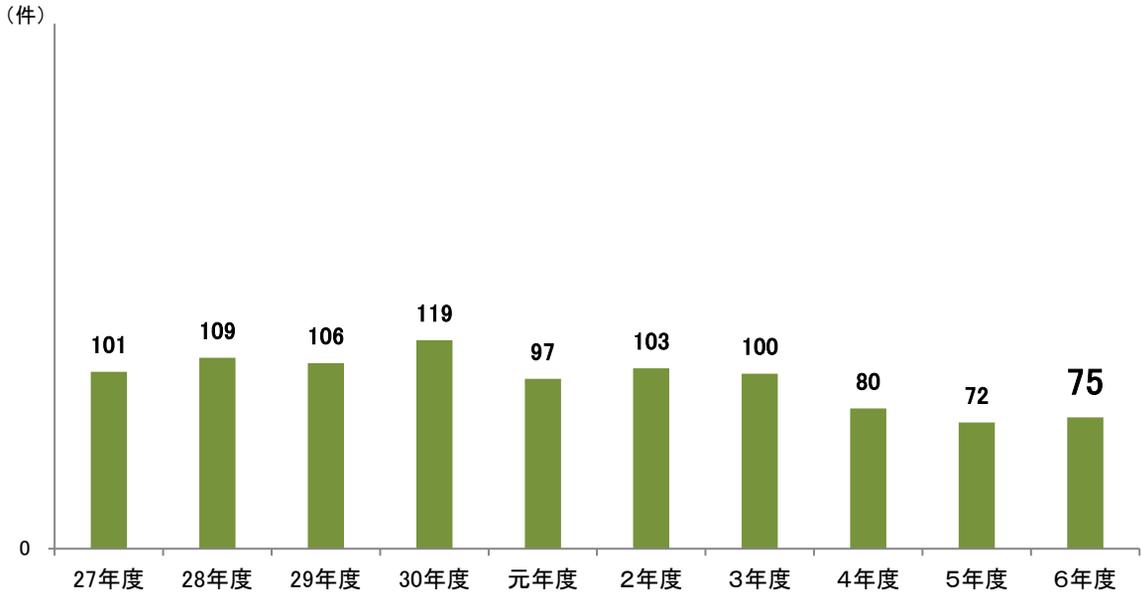
【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
27年度	1,741	689	206	524	2,590	5,750
	30.3%	12.0%	3.6%	9.1%	45.0%	100.0%
28年度	1,944	755	212	607	2,799	6,317
	30.8%	12.0%	3.4%	9.6%	44.3%	100.0%
29年度	1,716	697	239	668	2,853	6,173
	27.8%	11.3%	3.9%	10.8%	46.2%	100.0%
30年度	1,627	753	230	440	2,985	6,035
	27.0%	12.5%	3.8%	7.3%	49.5%	100.0%
元年度	1,546	735	194	481	3,159	6,115
	25.3%	12.0%	3.2%	7.9%	51.7%	100.0%
2年度	1,615	735	213	532	3,358	6,453
	25.0%	11.4%	3.3%	8.2%	52.0%	100.0%
3年度	1,740	857	211	672	3,200	6,680
	26.0%	12.8%	3.2%	10.1%	47.9%	100.0%
4年度	1,675	629	215	513	2,260	5,292
	31.7%	11.9%	4.1%	9.7%	42.7%	100.0%
5年度	1,563	586	175	446	2,073	4,843
	32.3%	12.1%	3.6%	9.2%	42.8%	100.0%
6年度	1,629	554	175	458	1,564	4,380
	37.2%	12.6%	4.0%	10.5%	35.7%	100.0%

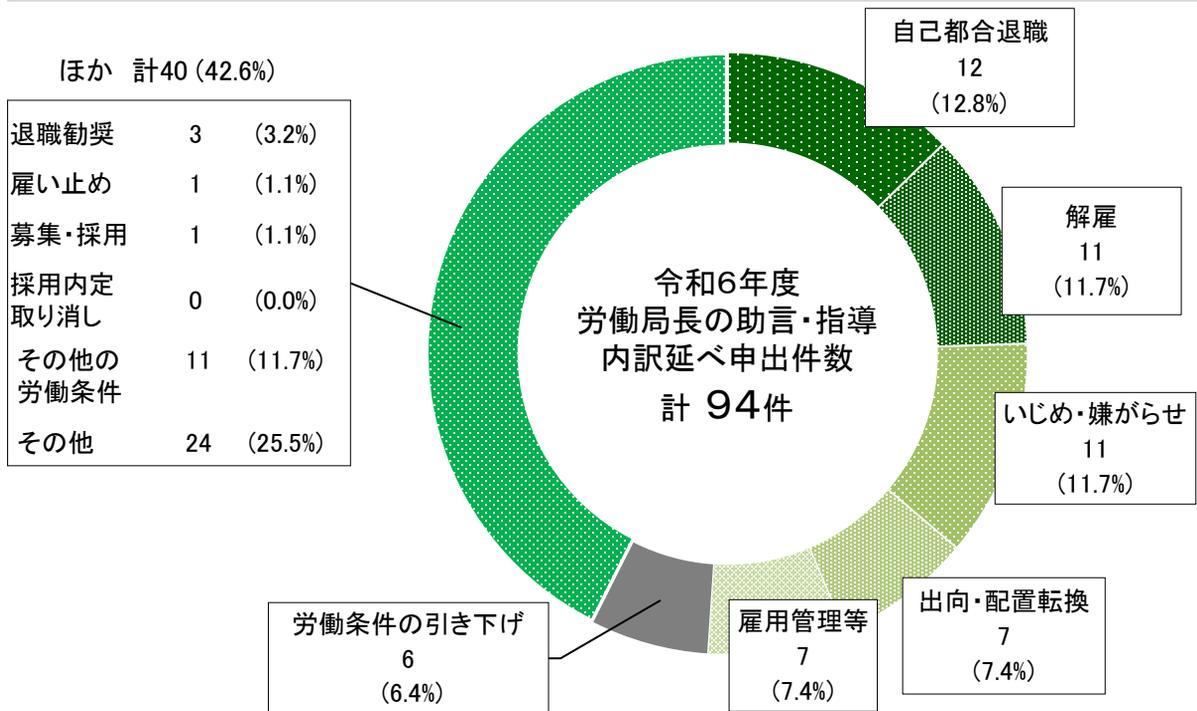
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

2 長野労働局長による助言・指導（個紛法）

（1）助言・指導 申出件数の推移（10年間）

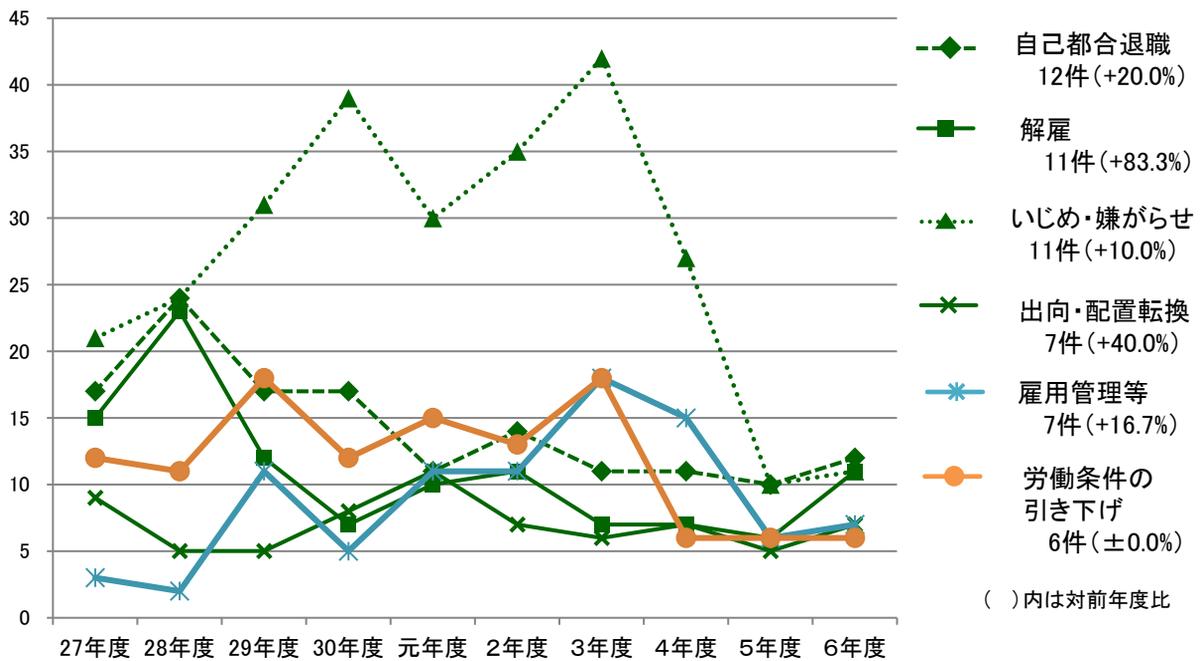


（2）助言・指導 申出内容別の件数



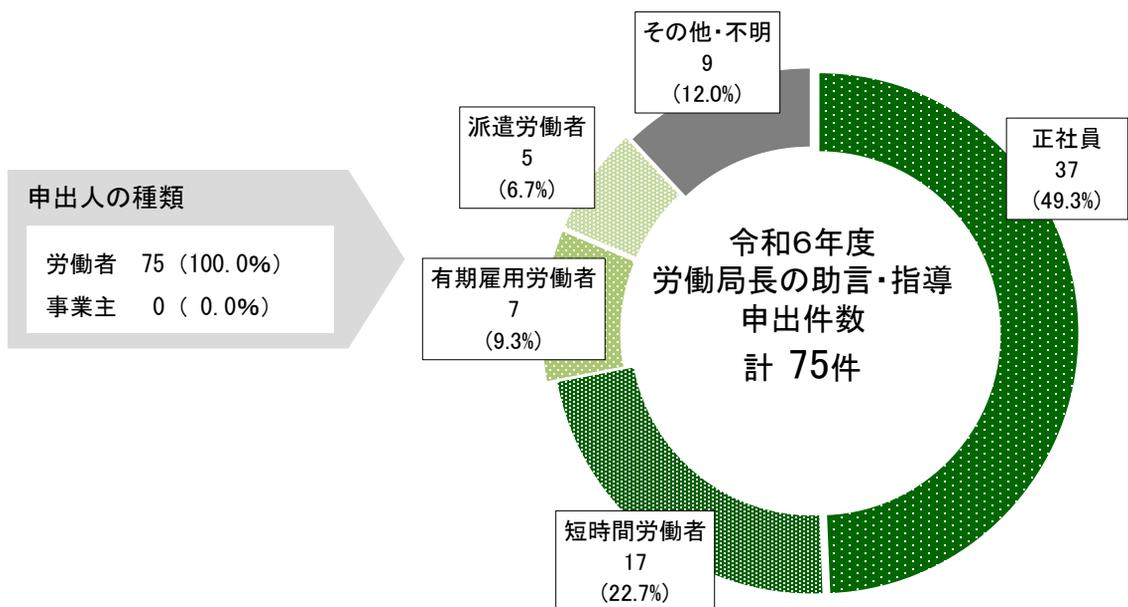
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 助言・指導 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



※ 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、(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。

(4) 助言・指導 就労形態別の申出件数



※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、合計は100%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ () 内は処理終了件数 77件に占める比率

助言・指導の 申出	処理終了件数 77件		うち1か月以内に処理 76件(98.7%)	
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	72件 (93.5%)	2件 (2.6%)	3件 (3.9%)	0件 (0.0%)

【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内 定取り消 し	自己都 合退職	出向・配 置転換	労働条 件の引き 下げ	その他の 労働条 件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管 理等	募集・採 用	その他	内訳延 べ合計 件数
27年度	15	6	9	1	17	9	12	10	21	3	1	41	145
	10.3%	4.1%	6.2%	0.7%	11.7%	6.2%	8.3%	6.9%	14.5%	2.1%	0.7%	28.3%	100.0%
28年度	23	10	9	0	24	5	11	13	24	2	1	39	161
	14.3%	6.2%	5.6%	0.0%	14.9%	3.1%	6.8%	8.1%	14.9%	1.2%	0.6%	24.2%	100.0%
29年度	12	12	8	0	17	5	18	13	31	11	0	26	153
	7.8%	7.8%	5.2%	0.0%	11.1%	3.3%	11.8%	8.5%	20.3%	7.2%	0.0%	17.0%	100.0%
30年度	7	5	13	1	17	8	12	13	39	5	2	41	163
	4.3%	3.1%	8.0%	0.6%	10.4%	4.9%	7.4%	8.0%	23.9%	3.1%	1.2%	25.2%	100.0%
元年度	10	5	14	0	11	11	15	17	30	11	0	25	149
	6.7%	3.4%	9.4%	0.0%	7.4%	7.4%	10.1%	11.4%	20.1%	7.4%	0.0%	16.8%	100.0%
2年度	11	4	8	2	14	7	13	18	35	11	1	31	155
	7.1%	2.6%	5.2%	1.3%	9.0%	4.5%	8.4%	11.6%	22.6%	7.1%	0.6%	20.0%	100.0%
3年度	7	6	8	0	11	6	18	16	42	18	0	24	156
	4.5%	3.8%	5.1%	0.0%	7.1%	3.8%	11.5%	10.3%	26.9%	11.5%	0.0%	15.4%	100.0%
4年度	7	2	4	0	11	7	6	22	27	15	1	27	129
	5.4%	1.6%	3.1%	0.0%	8.5%	5.4%	4.7%	17.1%	20.9%	11.6%	0.8%	20.9%	100.0%
5年度	6	4	7	0	10	5	6	13	10	6	0	22	89
	6.7%	4.5%	7.9%	0.0%	11.2%	5.6%	6.7%	14.6%	11.2%	6.7%	0.0%	24.7%	100.0%
6年度	11	1	3	0	12	7	6	11	11	7	1	24	94
	11.7%	1.1%	3.2%	0.0%	12.8%	7.4%	6.4%	11.7%	11.7%	7.4%	1.1%	25.5%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申出内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ件数は、1回の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したものの。

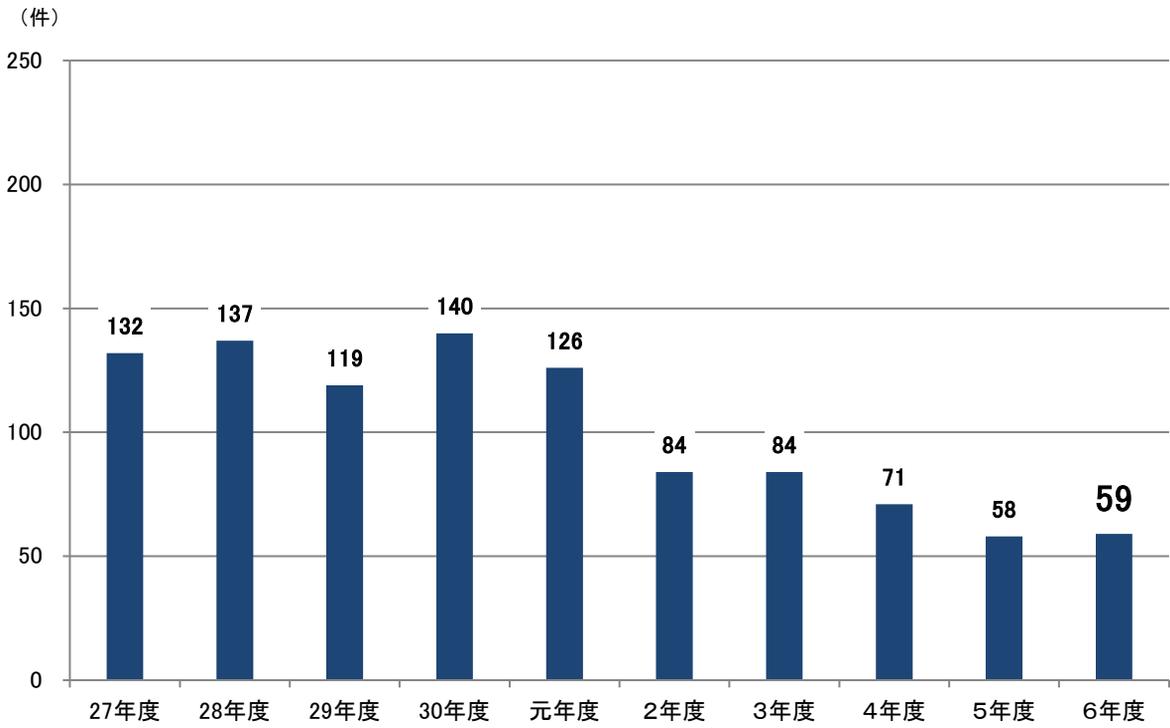
【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
27年度	46	26	7	12	10	101
	45.5%	25.7%	6.9%	11.9%	9.9%	100.0%
28年度	57	21	9	18	4	109
	52.3%	19.3%	8.3%	16.5%	3.7%	100.0%
29年度	54	23	9	16	4	106
	50.9%	21.7%	8.5%	15.1%	3.8%	100.0%
30年度	66	28	6	16	3	119
	55.5%	23.5%	5.0%	13.4%	2.5%	100.0%
元年度	52	15	7	20	3	97
	53.6%	15.5%	7.2%	20.6%	3.1%	100.0%
2年度	56	19	6	13	9	103
	54.4%	18.4%	5.8%	12.6%	8.7%	100.0%
3年度	53	18	7	20	2	100
	53.0%	18.0%	7.0%	20.0%	2.0%	100.0%
4年度	35	21	10	10	4	80
	43.8%	26.3%	12.5%	12.5%	5.0%	100.0%
5年度	44	8	4	13	3	72
	61.1%	11.1%	5.6%	18.1%	4.2%	100.0%
6年度	37	17	5	7	9	75
	49.3%	22.7%	6.7%	9.3%	12.0%	100.0%

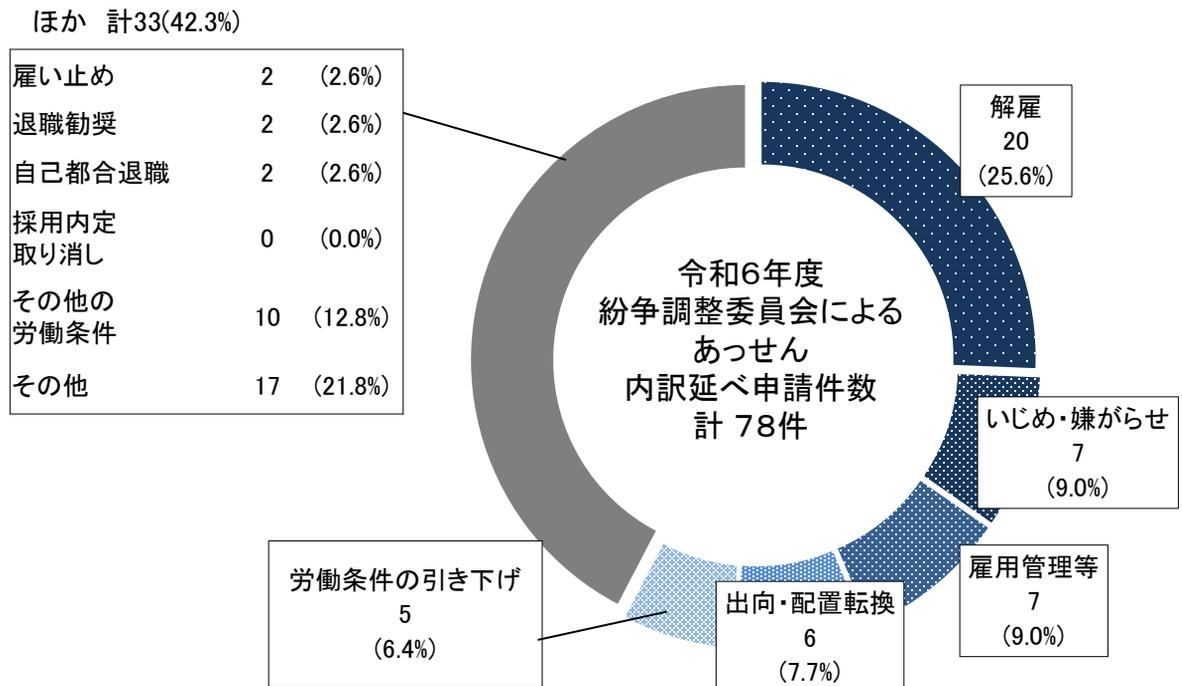
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

3 紛争調整委員会によるあっせん（個紛法）

（1）あっせん 申請件数の推移（10年間）

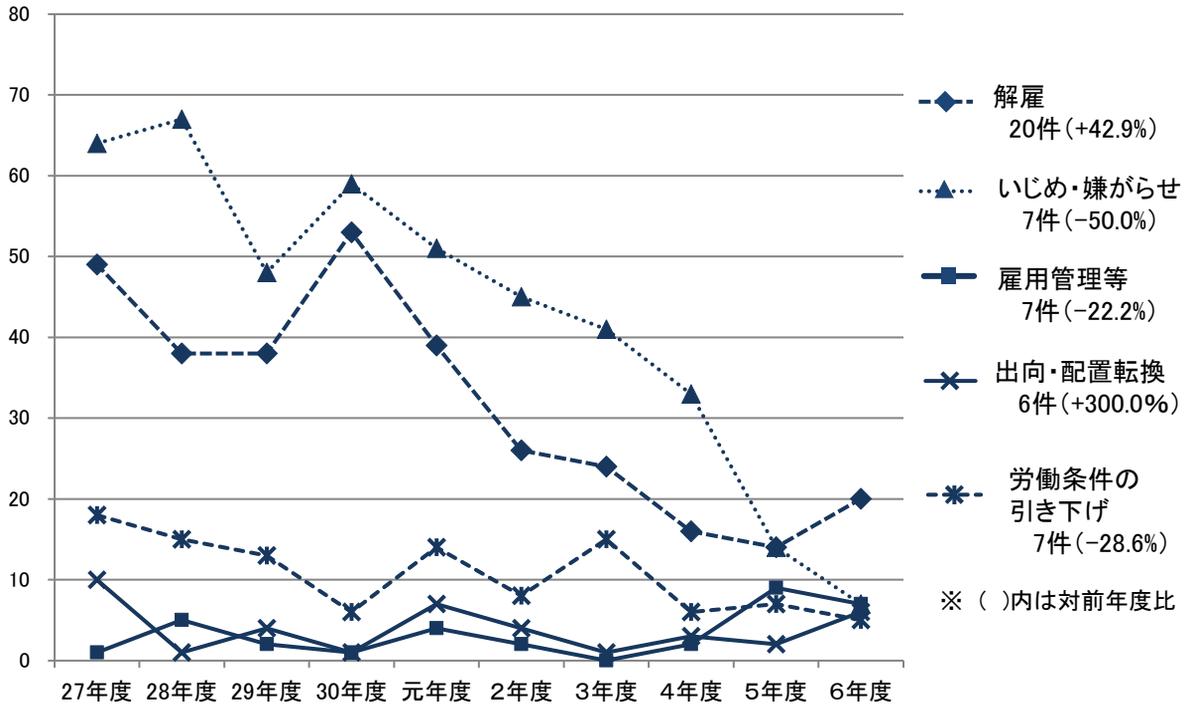


（2）あっせん 申請内容別の件数



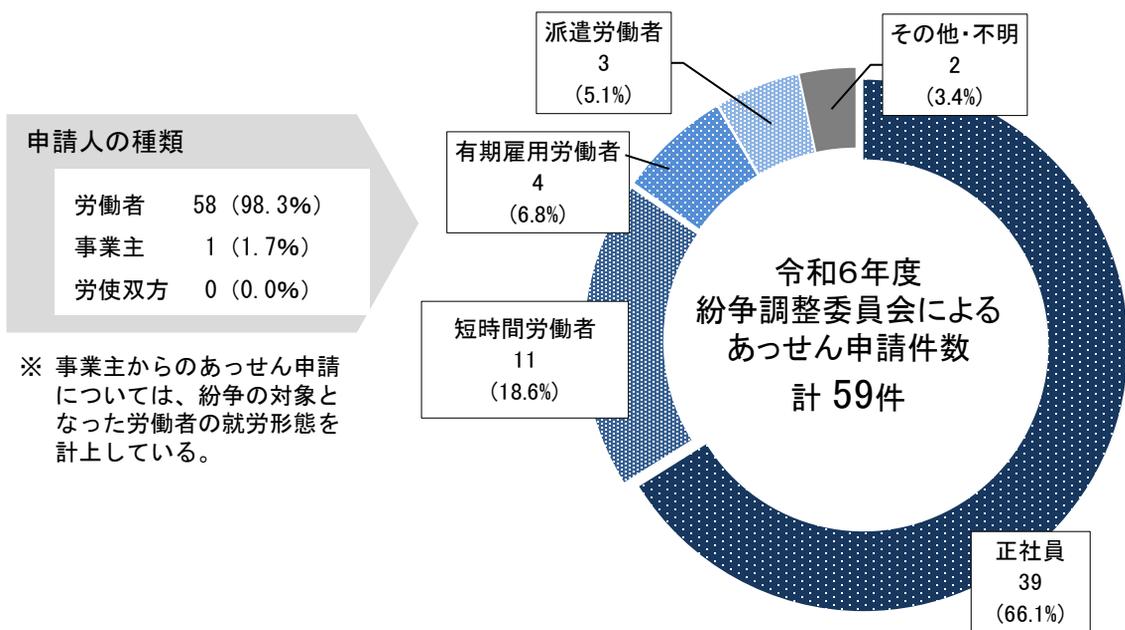
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) あっせん 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



※ 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、(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(同法に基づく調停の対象となり)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。

(4) あっせん 就労形態別の申請件数



申請人の種類

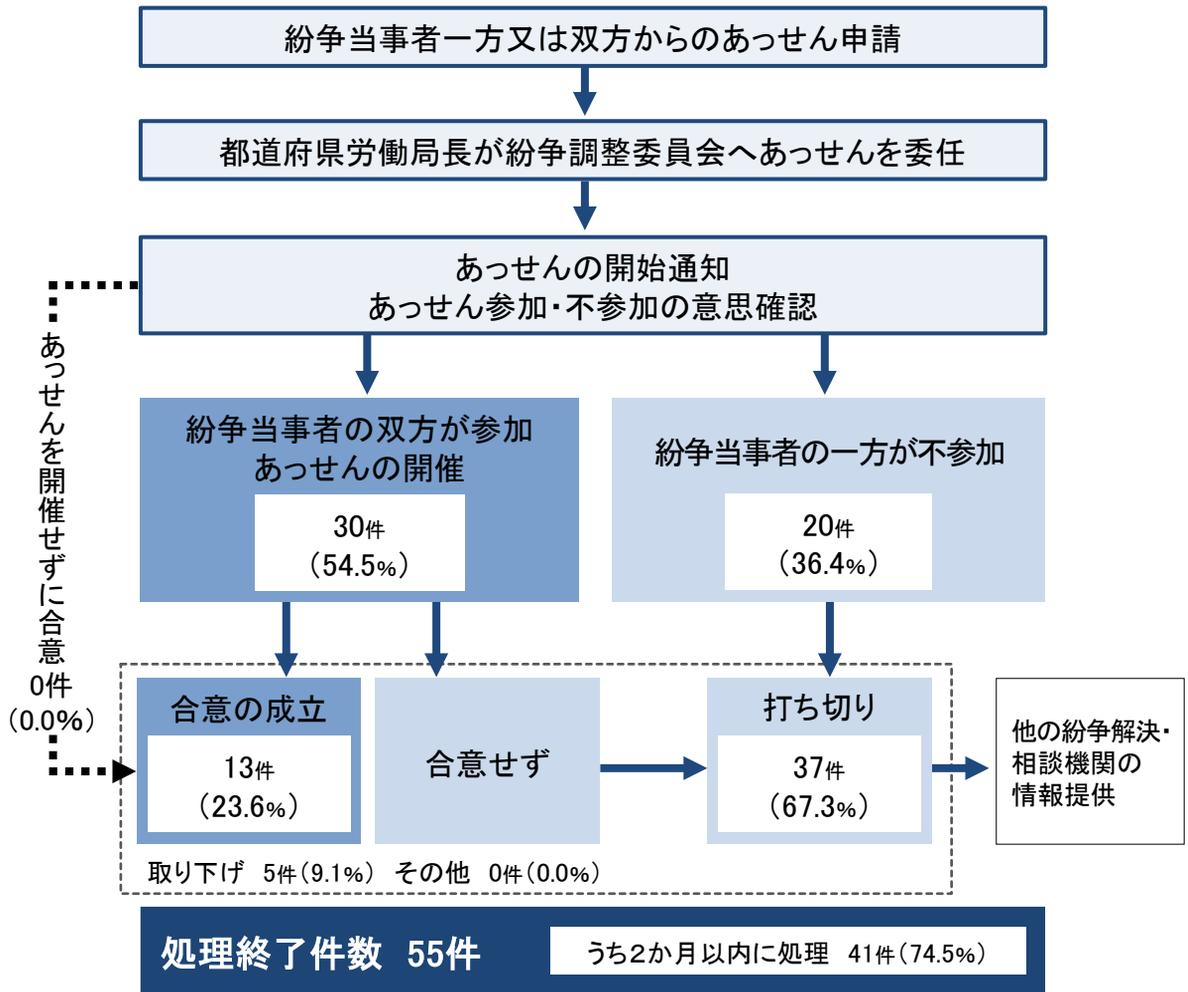
労働者	58 (98.3%)
事業主	1 (1.7%)
労使双方	0 (0.0%)

※ 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。

※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計が100%にならないことがある。

(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55件に占める比率



【参考】第5表 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移（10年間）

■紛争当事者双方のあっせん参加件数／処理終了件数

27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
65.2%	72.2%	67.2%	66.9%	68.4%	62.4%	61.6%	62.9%	50.0%	54.5%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移（10年間）

■合意成立件数／処理終了件数

27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
43.0%	54.9%	53.8%	49.3%	47.4%	41.2%	43.0%	45.7%	36.7%	23.6%

■あっせん開催による合意成立件数／紛争当事者双方のあっせん参加件数

27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
64.8%	71.9%	76.3%	72.5%	69.2%	66.0%	69.8%	72.7%	73.3%	43.3%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都 退職	出向・配 置転換	労働条件 の引き下 げ	その他のい じめ・嫌 労働条件が らせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数	
27年度	49	13	25	6	12	10	18	6	64	1	14	218
	22.5%	6.0%	11.5%	2.8%	5.5%	4.6%	8.3%	2.8%	29.4%	0.5%	6.4%	100.0%
28年度	38	12	23	4	8	1	15	19	67	5	26	218
	17.4%	5.5%	10.6%	1.8%	3.7%	0.5%	6.9%	8.7%	30.7%	2.3%	11.9%	100.0%
29年度	38	10	11	0	1	4	13	9	48	2	10	146
	26.0%	6.8%	7.5%	0.0%	0.7%	2.7%	8.9%	6.2%	32.9%	1.4%	6.8%	100.0%
30年度	53	13	10	0	5	1	6	31	59	1	11	190
	27.9%	6.8%	5.3%	0.0%	2.6%	0.5%	3.2%	16.3%	31.1%	0.5%	5.8%	100.0%
元年度	39	8	14	3	3	7	14	15	51	4	10	168
	23.2%	4.8%	8.3%	1.8%	1.8%	4.2%	8.3%	8.9%	30.4%	2.4%	6.0%	100.0%
2年度	26	13	9	0	16	4	8	5	45	2	11	139
	18.7%	9.4%	6.5%	0.0%	11.5%	2.9%	5.8%	3.6%	32.4%	1.4%	7.9%	100.0%
3年度	24	2	13	0	24	1	15	6	41	0	12	138
	17.4%	1.4%	9.4%	0.0%	17.4%	0.7%	10.9%	4.3%	29.7%	0.0%	8.7%	100.0%
4年度	16	5	16	2	10	3	6	6	33	2	8	107
	15.0%	4.7%	15.0%	1.9%	9.3%	2.8%	5.6%	5.6%	30.8%	1.9%	7.5%	100.0%
5年度	14	6	2	0	11	2	7	7	14	9	14	86
	16.3%	7.0%	2.3%	0.0%	12.8%	2.3%	8.1%	8.1%	16.3%	10.5%	16.3%	100.0%
6年度	20	2	2	0	2	6	5	10	7	7	17	78
	25.6%	2.6%	2.6%	0.0%	2.6%	7.7%	6.4%	12.8%	9.0%	9.0%	21.8%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申請内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ件数は、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、複数の申請内容を件数として計上したものの。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
27年度	63	32	7	20	10	132
	47.7%	24.2%	5.3%	15.2%	7.6%	100.0%
28年度	69	38	2	19	9	137
	50.4%	27.7%	1.5%	13.9%	6.6%	100.0%
29年度	56	14	8	32	9	119
	47.1%	11.8%	6.7%	26.9%	7.6%	100.0%
30年度	72	33	6	23	6	140
	51.4%	23.6%	4.3%	16.4%	4.3%	100.0%
元年度	65	23	5	25	8	126
	51.6%	18.3%	4.0%	19.8%	6.3%	100.0%
2年度	41	19	9	14	1	84
	48.8%	22.6%	10.7%	16.7%	1.2%	100.0%
3年度	43	15	4	18	4	84
	51.2%	17.9%	4.8%	21.4%	4.8%	100.0%
4年度	33	14	2	17	5	71
	46.5%	19.7%	2.8%	23.9%	7.0%	100.0%
5年度	30	9	2	15	2	58
	51.7%	15.5%	3.4%	25.9%	3.4%	100.0%
6年度	39	11	3	4	2	59
	66.1%	18.6%	5.1%	6.8%	3.4%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

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		18,218件			
①相談者の種類					
労働者	10,902件 (59.8%)	事業主	3,942件 (21.6%)	その他	3,374件 (18.5%)
相談者のうち、外国人	235件 (1.3%)	外国人のうち、技能実習生	17件 (0.1%)		
②相談の内訳	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が			20,537	件になる。
法制度間い合わせ	12,246件 (59.6%)	労働基準法等違反の疑いがあるもの	3,252件 (15.8%)		
民事上の個別労働相談	4,380件 (21.3%)	その他	659件 (3.2%)		
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数		4,380件			
①相談者の種類					
労働者	3,689件 (84.2%)	事業主	361件 (8.2%)	その他	330件 (7.5%)
②労働者の就労状況					
正社員	1,629件 (37.2%)	短時間労働者	554件 (12.6%)	派遣労働者	175件 (4.0%)
有期雇用労働者	458件 (10.5%)	その他	1,564件 (35.7%)		
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が			5,481	件になる。
普通解雇	465件 (8.5%)	整理解雇	53件 (1.0%)	懲戒解雇	93件 (1.7%)
雇い止め	194件 (3.5%)	退職勧奨	463件 (8.4%)	採用内定取り消し	31件 (0.6%)
自己都合退職	793件 (14.5%)	出向・配置転換	179件 (3.3%)	労働条件の引き下げ	426件 (7.8%)
その他の労働条件	528件 (9.6%)	いじめ・嫌がらせ	1,044件 (19.0%)	雇用管理等	288件 (5.3%)
募集・採用	51件 (0.9%)	その他	873件 (15.9%)		
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 申出件数		75件			
①申出人の種類					
労働者	75件 (100.0%)	事業主	0件 (0.0%)		
②労働者の就労状況					
正社員	37件 (49.3%)	短時間労働者	17件 (22.7%)	派遣労働者	5件 (6.7%)
有期雇用労働者	7件 (9.3%)	その他・不明	9件 (12.0%)		
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が			94	件になる。
普通解雇	9件 (9.6%)	整理解雇	1件 (1.1%)	懲戒解雇	1件 (1.1%)
雇い止め	1件 (1.1%)	退職勧奨	3件 (3.2%)	採用内定取り消し	0件 (0.0%)
自己都合退職	12件 (12.8%)	出向・配置転換	7件 (7.4%)	労働条件の引き下げ	6件 (6.4%)
その他の労働条件	11件 (11.7%)	いじめ・嫌がらせ	11件 (11.7%)	雇用管理等	7件 (7.4%)
募集・採用	1件 (1.1%)	その他	24件 (25.5%)		
(2) 処理件数		77件			
①処理の区分					
助言を実施	72件 (93.5%)	指導を実施	0件 (0.0%)		
取下げ	2件 (2.6%)	打ち切り	3件 (3.9%)	その他	0件 (0.0%)
②処理の期間					
1か月以内	76件 (98.7%)	1ヶ月を超えて2か月以内	1件 (1.3%)	2か月超	0件 (0.0%)

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) 申請件数		59件	
①申請人の種類			
労働者	58件 (98.3%)	事業主	1件 (1.7%)
		労使双方	0件 (0.0%)
②労働者の就労状況			
正社員	39件 (66.1%)	短時間労働者	11件 (18.6%)
有期雇用労働者	4件 (6.8%)	派遣労働者	3件 (5.1%)
		その他・不明	2件 (3.4%)
③紛争の内容 ※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 78 件になる。			
普通解雇	18件 (23.1%)	整理解雇	1件 (1.3%)
		懲戒解雇	1件 (1.3%)
雇い止め	2件 (2.6%)	退職勧奨	2件 (2.6%)
		採用内定取り消し	0件 (0.0%)
自己都合退職	2件 (2.6%)	出向・配置転換	6件 (7.7%)
		労働条件の引き下げ	5件 (6.4%)
その他の労働条件	10件 (12.8%)	いじめ・嫌がらせ	7件 (9.0%)
		雇用管理等	7件 (9.0%)
その他	17件 (21.8%)		
(2) 処理件数		55件	
(うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの		30 件)	
①処理の区分			
当事者間の合意の成立	13件 (23.6%)	うちあっせんを開催せず に合意したもの	0件 (0.0%)
申請の取下げ	5件 (9.1%)	その他	0件 (0.0%)
打切り	37件 (67.3%)	うち不参加による 打切り	20件 (36.4%)
②処理の期間			
1か月以内	10件 (18.2%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	31件 (56.4%)
		2か月を超えて	14件 (25.5%)

※ ()内は各合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

長野労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

	名称	所在地	電話番号
★	長野労働局 総合労働相談コーナー	〒380-8572 長野市中御所 1 - 2 2 - 1 長野労働総合庁舎 4 階 (雇用環境・均等室内)	026-223-0551
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	長野総合労働相談コーナー	〒380-8573 長野市中御所 1 - 2 2 - 1 長野労働総合庁舎 1 階 (長野労働基準監督署内)	026-480-0631
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	松本総合労働相談コーナー	〒390-0852 松本市大字島立 1 6 9 6 (松本労働基準監督署内)	0263-48-5707
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
★	岡谷総合労働相談コーナー	〒394-0027 岡谷市中央町 1 - 8 - 4 (岡谷労働基準監督署内)	0266-22-3454
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
★	上田総合労働相談コーナー	〒386-0025 上田市天神 2 - 4 - 7 0 上田労働総合庁舎 3 階 (上田労働基準監督署内)	0268-22-0338
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	飯田総合労働相談コーナー	〒395-0051 飯田市高羽町 6 - 1 - 5 飯田高羽合同庁舎 3 階 (飯田労働基準監督署内)	0265-22-2635
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	

★：女性相談員が配置されている総合労働相談コーナー

長野労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

	名称	所在地	電話番号
	中野総合労働相談コーナー	〒383-0022	0269-22-2105
		中野市中央 1 - 2 - 2 1	
		(中野労働基準監督署内)	
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	小諸総合労働相談コーナー	〒384-0017	0267-22-1760
		小諸市三和 1 - 6 - 2 2	
		(小諸労働基準監督署内)	
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
★	伊那総合労働相談コーナー	〒396-0015	0265-72-6181
		伊那市中央 5 0 3 3 - 2	
		(伊那労働基準監督署内)	
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	大町総合労働相談コーナー	〒398-0002	0261-22-2001
		大町市大町 2 9 4 3 - 5	
		大町地方合同庁舎 4 階 (大町労働基準監督署内)	
		相談受付時間 9:00~17:00 (土日祝祭日・年末年始を除く)	

★：女性相談員が配置されている総合労働相談コーナー

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	自己都合退職に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、他県への転居のため翌月末日における退職を申し出たところ、事業主から、業務遂行に必要な資格取得に要した費用の返済が終了するまでは勤務してほしいと言われ、退職希望日における退職を拒まれていた。</p> <p>なお、申出人においては、資格取得に要した費用について、5年在籍しない場合は全額を支払う旨の念書により、毎月1万円を事業主に返済していた。</p> <p>申出人は、事業主に対し返済すべき資格取得費用の正確な金額の提示と退職に向けた話し合いの場を求めて助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、民法627条に基づき、期間の定めがない雇用契約は、原則として退職の申し入れから2週間を経過することにより終了する旨を説明し、資格取得費用の返済とは別に、申出人が望む翌月末日の退職について話し合いの場を設けるよう助言を行った。 ● 事業主は、助言の日に、申出人の希望退職日における退職を認め、別途資格取得費用の返済について申出人と話し合うこととなった。
事例 2	解雇に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>「試用期間は3か月」と言われ入社した申出人は、入社から2か月近くが経った日に、事業主から「他の労働者があなたと働きたくないと言っているから辞めてもらう」と言われた。</p> <p>申出人は、いつまで働けるのか事業主に問うたが、「解雇日はあなたの好きにすればよい」とされ、事業主から明確な回答が得られなかった。</p> <p>申出人は、解雇日と解雇予告手当等について確認したいとして、事業主と話し合いの場を求めて助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、試用期間中であっても労働契約法第16条に基づき、解雇には客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が必要であること、また、当該要件を満たす場合においても、解雇を通知した日から30日未満の解雇の場合は、労働基準法第19条に基づく解雇予告手当の支払いが必要であることを説明し、解雇日等について申出人と話し合いを行うよう助言した。 ● 事業主は、事情により申出人の継続就業を認めなかったものの、「辞めてもらう」と伝えた日を解雇日とし、1ヵ月分の賃金相当額を申出人に支払う意向を申出人に伝え、申出人は必要なことは確認できたとして、事業主と合意した。

事例 3	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、職場内で業務上問題行動をしていると噂されており、就業環境が害されていた。しかし、当該問題行動について、身に覚えがなかったため、ハラスメント相談窓口にて、申出人の問題行動についての事実確認と当該事実確認結果の社内公表を求めて申し立てを行ったが、事業主において何ら対応がなされなかった。</p> <p>申出人は、申出人がハラスメント相談窓口にて申し立てた事項の実施を事業主に求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、労働者の就業環境について、労働契約法第5条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明し、申出人の問題行動の有無について事業主の認識を申出人に説明することや、問題行動がなかった場合は、事業主において積極的に職場内の誤解を解くことが望ましいことをアドバイスの上、申出人と話し合うよう助言した。 ● 事業主は、申出人に対し、申出人による問題行動を認識していないことを伝えた。その結果、申出人は、その後も同じ職場で継続して勤務していくことへの動機付けができた。

事例 4	配置転換に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、現配属先の職場環境が合わず適応障害と診断され、以前の配属先に戻すことが望ましい旨の主治医の診断書と産業医の意見書が事業主に提出されていた。</p> <p>しかし事業主は申出人にとって経験のない部署へ数日後に配置転換することを通知した。</p> <p>申出人は、急であり心身共に準備できないため、医師の診断書や意見書を考慮してほしいと申し出たが、以前の配属先への異動は認められなかった。</p> <p>申出人は、以前の配属先への異動について会社との話し合いの場を求めて、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、労働者の就業環境について、労働契約法第5条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明し、主治医の診断書や産業医の意見書の内容を踏まえ、申出人の配属先について申出人と改めて話し合うよう助言した。 ● 事業主は、申出人にとって経験のない部署への配置転換を撤回することはなかったものの、時期を1週間延期するとともに、申出人が自らのペースで業務遂行できる職務を優先して割り振ることを提案し、申出人が同提案を受け入れた。 - 20 -

あっせんの例

事例 1	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>正社員として定年まで勤務後、同事業主の下で再雇用され、有期契約で勤務していた申請人は、1年ほど前から再三にわたり、社長から「明日からもう来なくていいから」等のことを言われており、その日も同様のことを言われたため、「社長にクビと言われたから辞める」と同僚に伝え帰宅し、以後出勤しなかった。</p> <p>申請人は、残りの契約期間についての補償として180万円の支払いを事業主に求めたが、応じてもらえず、あっせんを申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● 事業主は、事業主から繰り返し業務中の雑談やスマートフォン操作について申請人を注意したが、改善がなく、口調が厳しくなったが「来なくていい」と発言した記憶はないと主張した。● また、事業主は、申請人が出勤しなくなってから、申請人宅を訪ね、「辞めるなら辞表を出してくれ」と伝えたが、出勤の督促や慰留は行わなかったと述べ、申請人に対し、当初申請人に提示した解決金30万円から更に譲歩の余地はあると述べた。● 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、事業主が解決金60万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	<p>申請人である事業主は、パート従業員から、事業主が他のパート従業員の勤務態度・言動に対する注意・対策をしなかったため精神疾患に罹患し退職せざるを得なかったとして、経済的・精神的損害に対する補償金75万円の請求を受けた。</p> <p>請求の妥当性を事業主のみで判断することは困難であり、あっせんにより労使間のトラブルを解決したいとして、あっせんを申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● 被申請人である労働者は、他のパート従業員の言動について上長に相談したが対策が講じられず、精神疾患に罹患し退職に至ったこと、事業主は調査の結果、労働者の主張する事実は認められなかったとしているが、何が認められなかったのか知りたい等と述べた。● これを受けて、あっせん委員が、労働者に事業主の調査結果等を伝え、双方譲歩可能な解決策を調整した結果、事業主が解決金65万円を支払うことで合意した。

事例 3	退職に関するあっせん
事案の概要	<p>正社員である申請人は、通勤中に肩を負傷し、その後外傷の治療は終了したが、歩行困難な状態となった。</p> <p>申請人は、短時間の業務遂行はできるとして、事業主に復職を申し出たが、所属事業所には短時間の仕事はないとして、転居が必要な別事業所における勤務を提示された。</p> <p>申請人は、転居に応じられず事業主の提示を辞退したが、復帰に関する話し合いが進まないまま、事業主が定める休職期間6か月が経過し、契約を解除された。</p> <p>申請人は、契約解除に伴う経済的損失・精神的苦痛に対する補償として150万円の支払いを求め、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主は、申請人所属事業所では申請人が行える軽作業を準備できず、休職期間や退職については就業規則に定め、申請人に説明したと申し立てたが、紛争解決のため、譲歩の余地があると述べた。 ● 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、事業主が解決金25万円を支払うことで合意した。
事例 4	労働条件に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人は、約1か月の有期契約により、いわゆる「住み込み」で就業していたが、契約途中で「通勤」により勤務したいことを事業主に申し出たところ、社長から「うちではいけない」と言われ、その日以降出勤なかった。</p> <p>また、申請人は、支払われていた固定残業代分よりも多くの時間残業していたと申し立て、不足する残業代と契約途中での契約打ち切り、雇い入れ時に労働条件の明示がなく、求人内容に示された賃金よりも低い賃金額の支払いしかなかったことに対する補償金30万円の支払いを事業主に求めたが、応じてもらえず、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主は、申請人は「住み込み」による勤務を拒否し自ら退職を選んだこと、労働時間管理は日報で行っており申請人に日報の提出を求めたが、提出がなく実労働時間の把握ができなかったこと、雇い入れ時の労働条件を明示していなかったことを申し立て、解決金として、申請人が主張する残業時間分の時間外手当相当額（差額分）の支払いに応じると述べた。 ● 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、解決金として、事業主が時間外手当相当額（差額分）を上回る15万円を支払うことで合意した。