

厚生労働省 奈良労働局 発表
令和7年7月10日

【照会先】

奈良労働局 雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊 慎一
労働紛争調整官 澤田 好伸
(電話) 0742-32-0210

報道関係者 各位

「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」「助言・指導」「あっせん」いずれの件数も前年度より増加～

奈良労働局（局長 石崎琢也）は、このたび「令和6年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

「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、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談※¹」、都道府県労働局長による「助言・指導※²」、紛争調整委員会による「あっせん※³」の3つの方法があります。

奈良労働局では、今回の施行状況を受けて、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】 ※[]内は、別添資料の該当ページ

1 「総合労働相談」「助言・指導」「あっせん」、いずれの件数も前年度より増加。

直近10年間、相談件数は毎年1万件前後で推移しており、高止まり。[P. 4 1-(1)]

内容		件数	前年度比
総合労働相談		9,472件	2.8%増
	法制度の問い合わせ	6,330件	4.3%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,889件	62.4%増
	民事上の個別労働紛争 ※4 相談件数	2,332件	8.9%増
助言・指導申出		157件	8.3%増
あっせん申請		85件	7.6%増

2 民事上の個別労働紛争に係る相談、助言・指導、あっせんの全項目で、「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527件（前年度比6.7%増）で、11年連続最多。[P. 5 1-(3)]
- ・助言・指導の申出は30件（同114.3%増）で、10年連続最多。[P. 7 2-(3)]
- ・あっせんの申請は25件（同3.8%減）で、9年連続最多。[P. 9 3-(3)]

3 民事上の個別労働紛争に係る相談、助言・指導、あっせんの全項目で、離職に関する内容（「解雇」「退職勧奨」「雇止め」「自己都合退職」）の件数が、高止まり。

- ・離職に関する相談件数は871件で、全体の34.0%。[P. 4 1-(2)]
- ・離職に関する助言・指導の申出件数は40件で、全体の25.5%。[P. 6 2-(2)]
- ・離職に関するあっせんの申請件数は29件で、全体の34.1%。[P. 8 3-(2)]

※1 「総合労働相談」

奈良労働局では、労働局と労働基準監督署の計5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。

なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより奈良労働局に「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係るものを除く）。

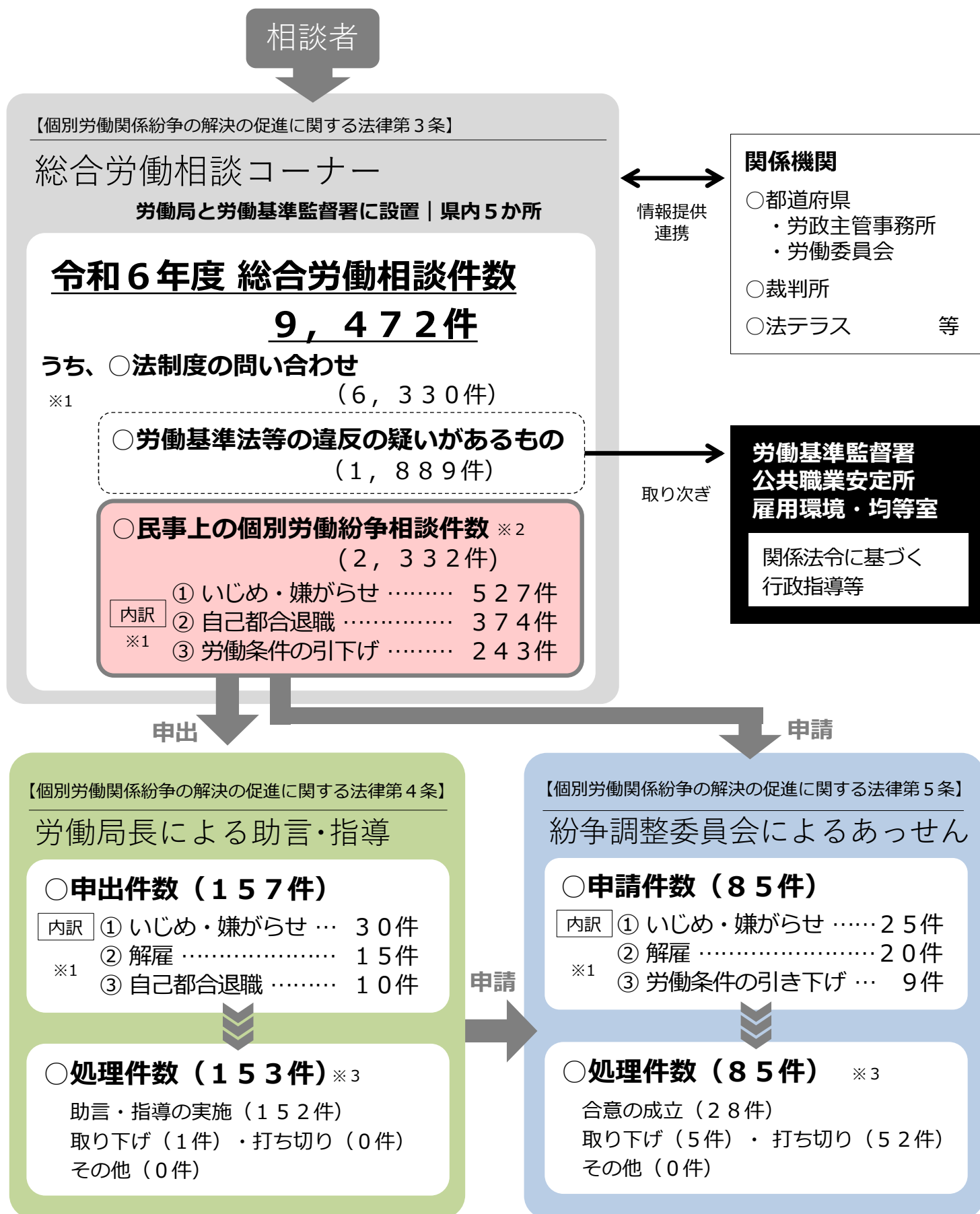
- ※5 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメント（注）に関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している。（以下、本資料において同じ）。

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

【別添資料】

- 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の運用状況
- 別添3 令和6年度における助言・指導及びあっせんの事例
- （参考） 奈良労働局総合労働相談コーナー所在地一覧
- （参考） 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要



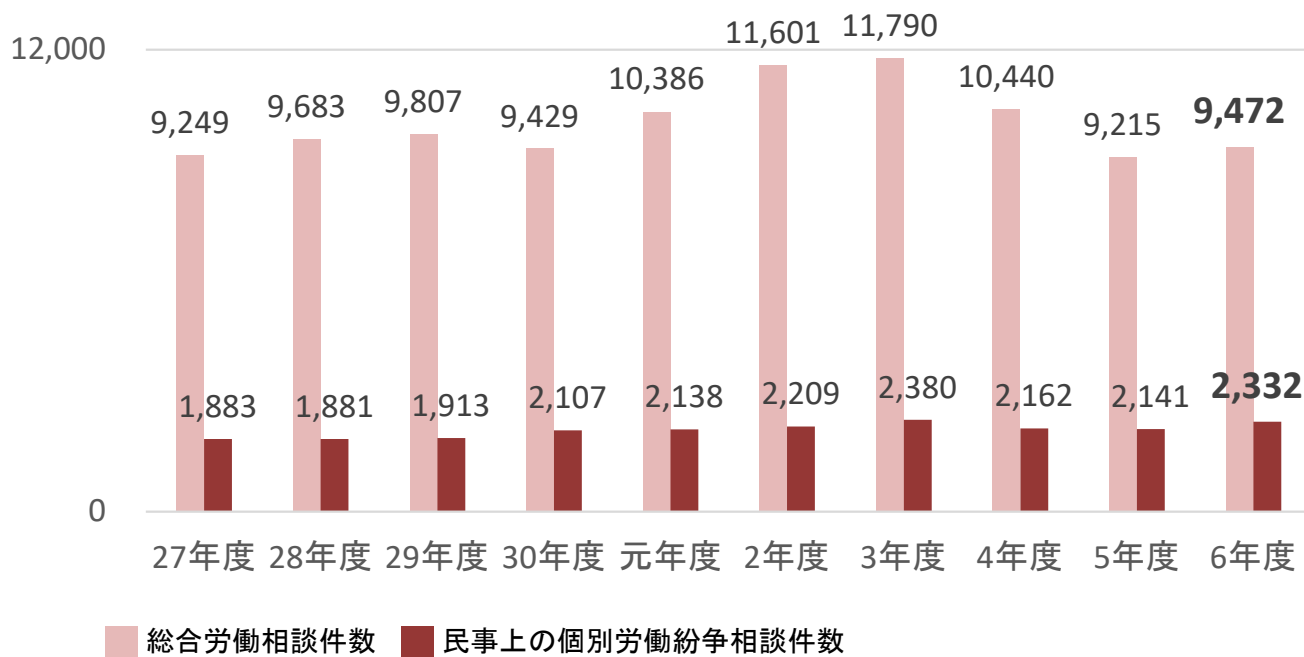
※1 1回で複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

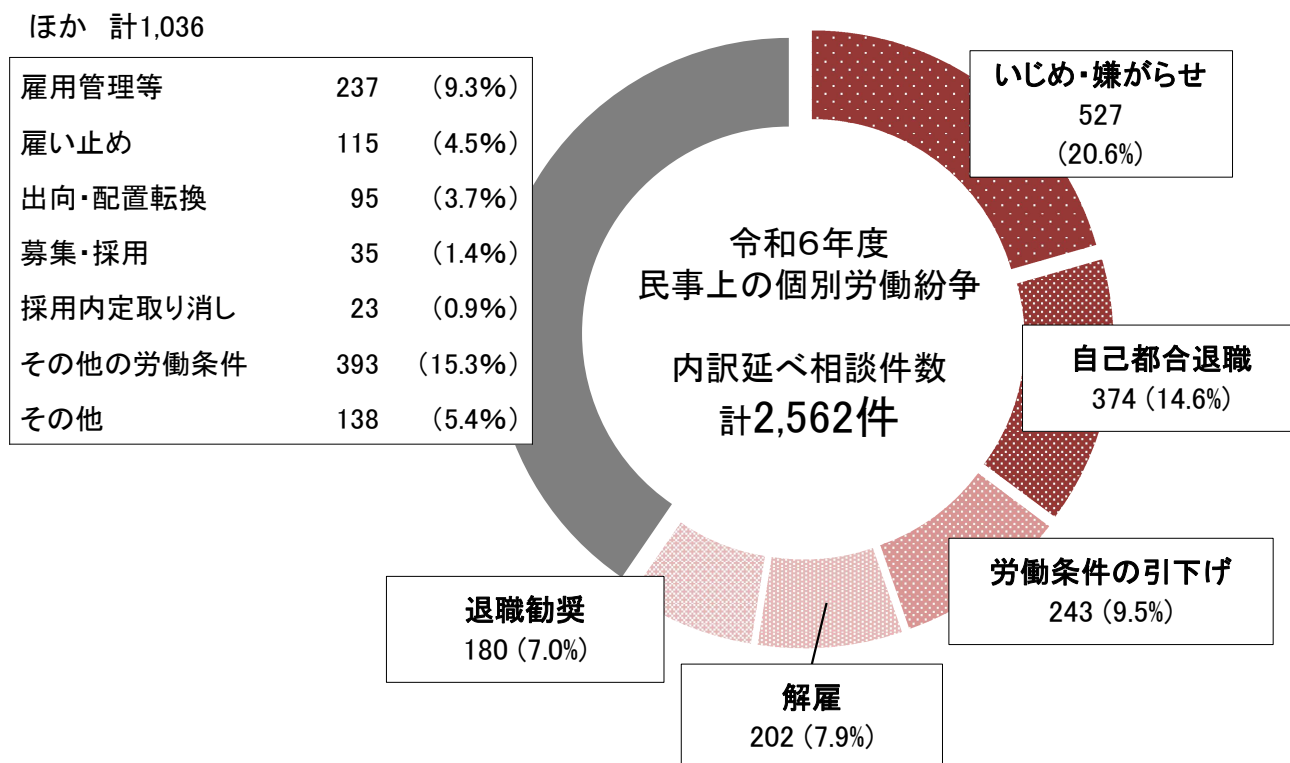
※3 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

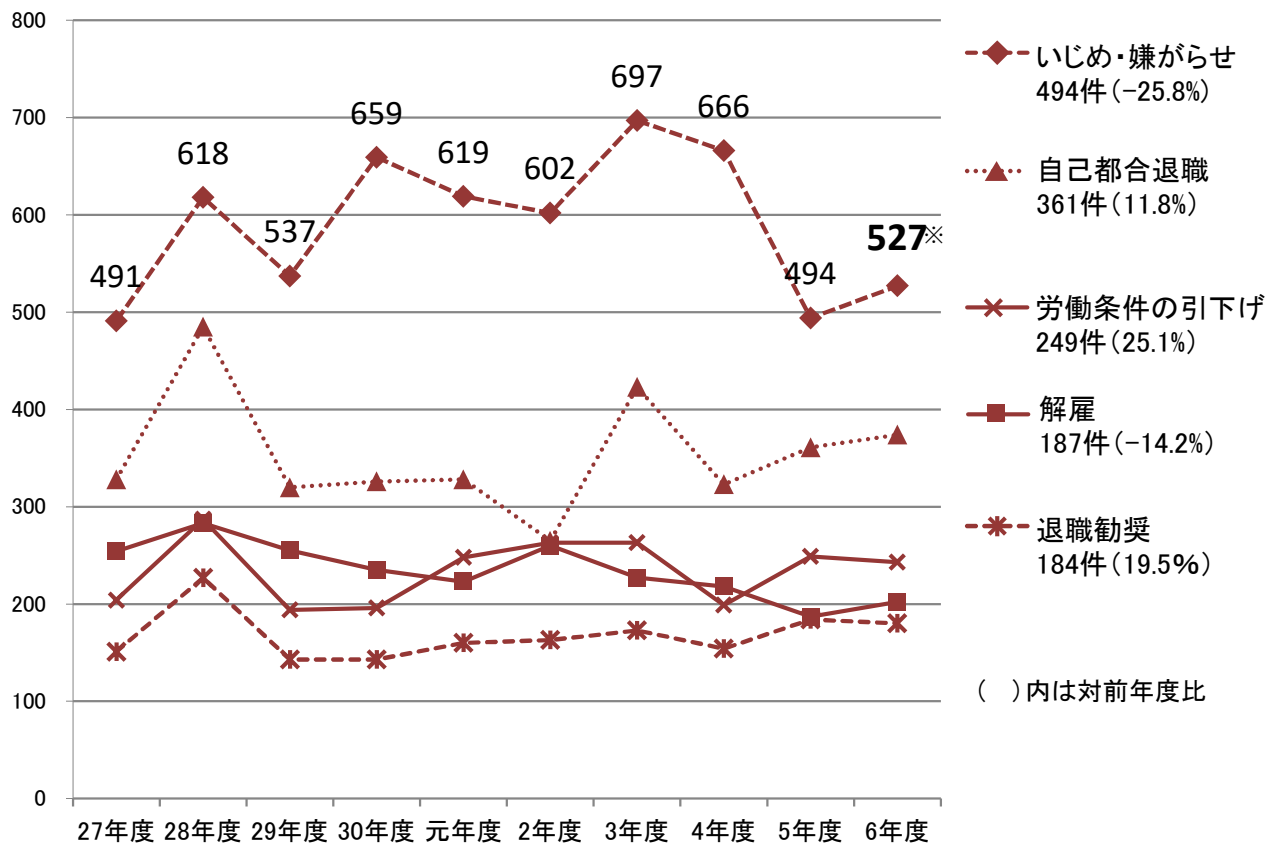


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



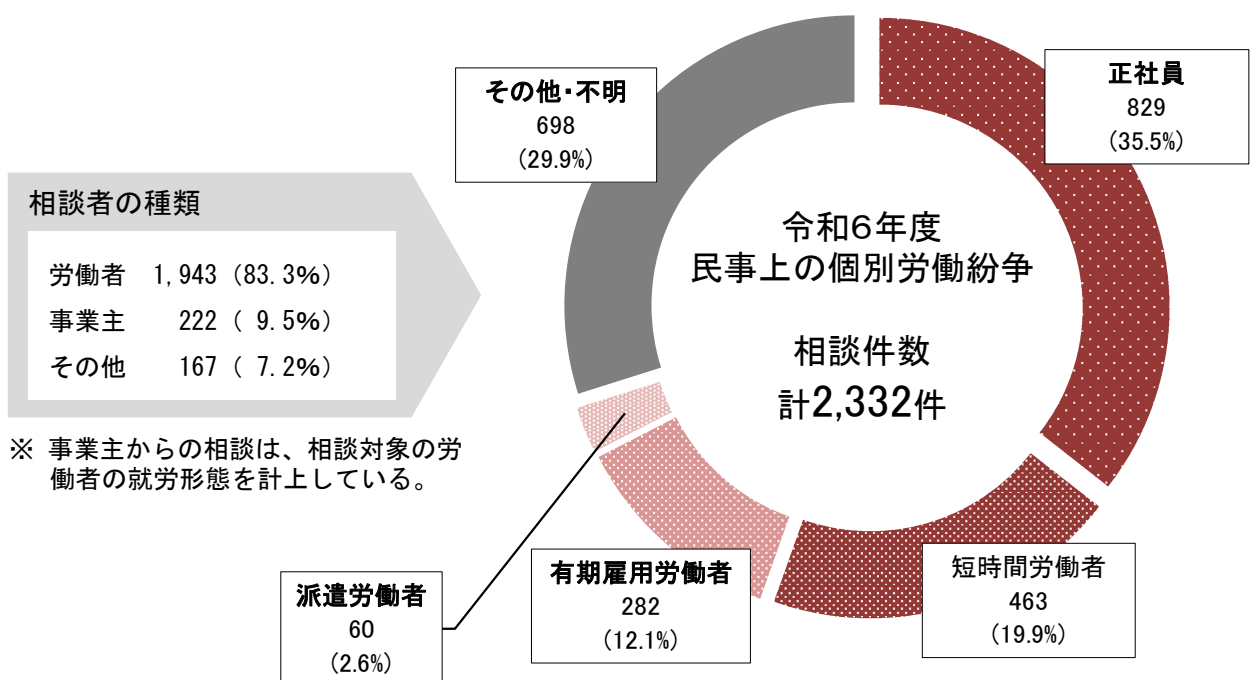
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

（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。

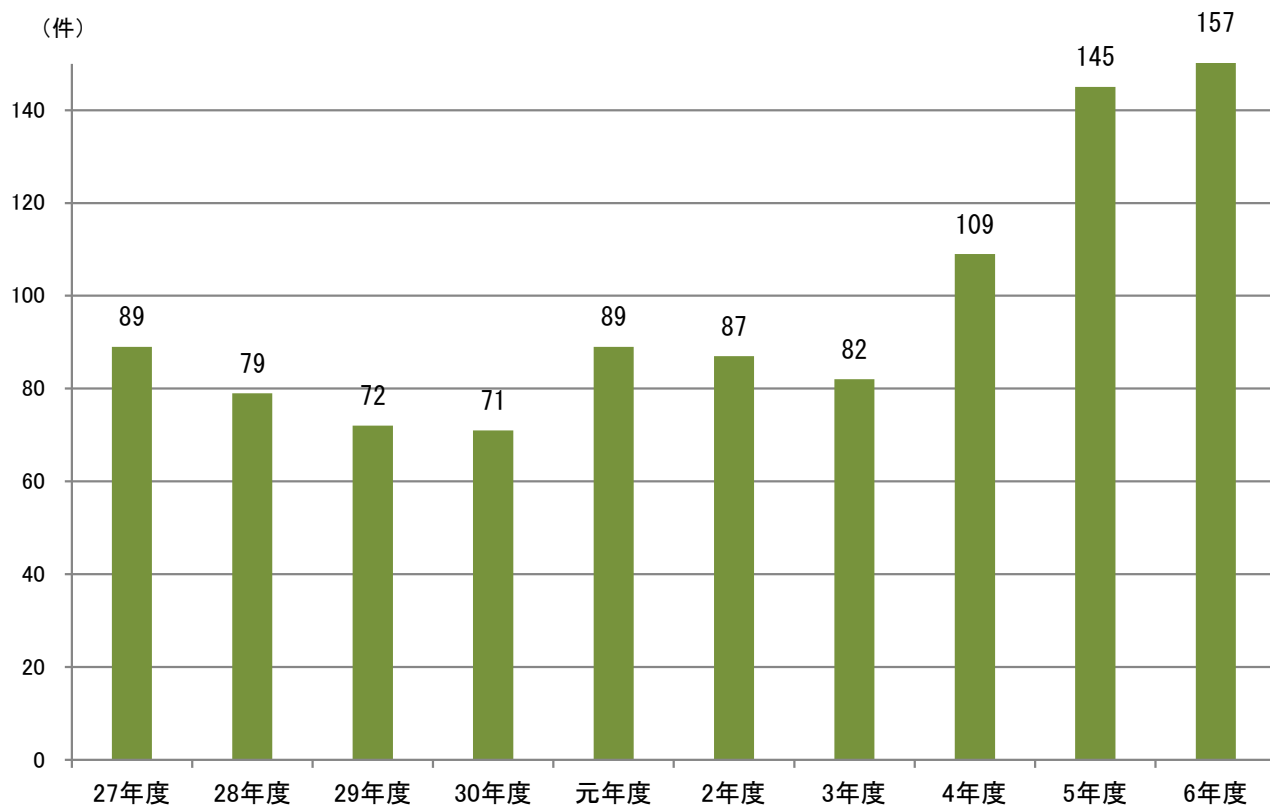
（４）民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



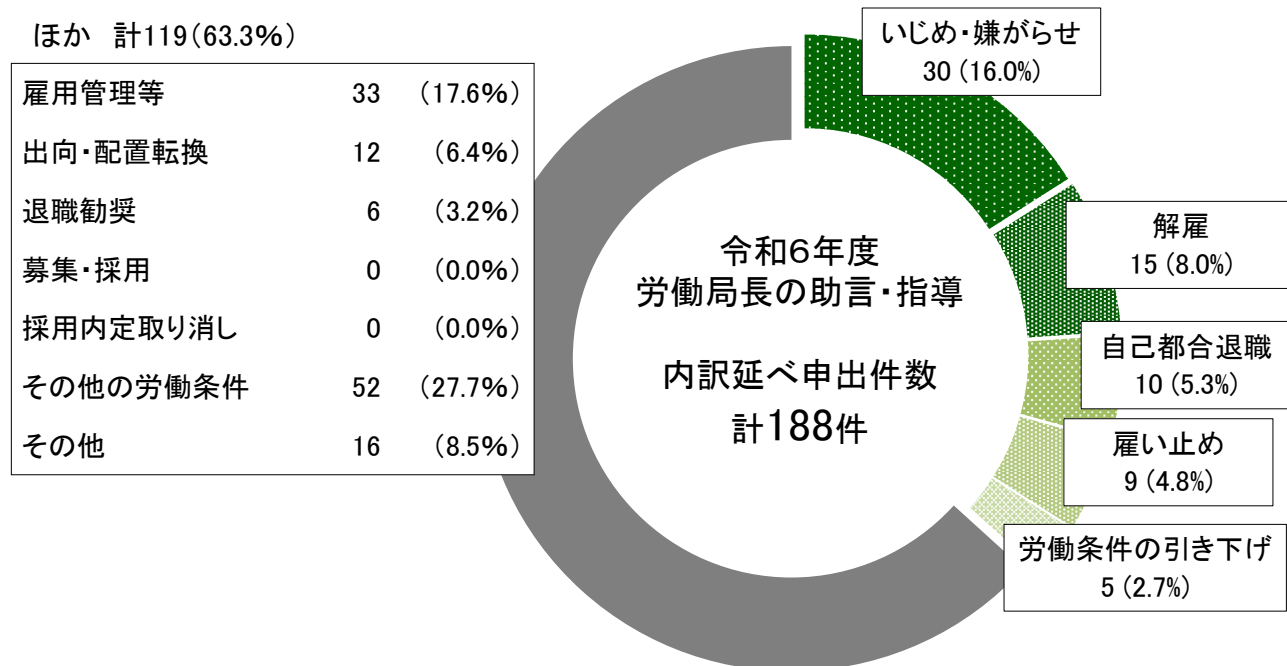
※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

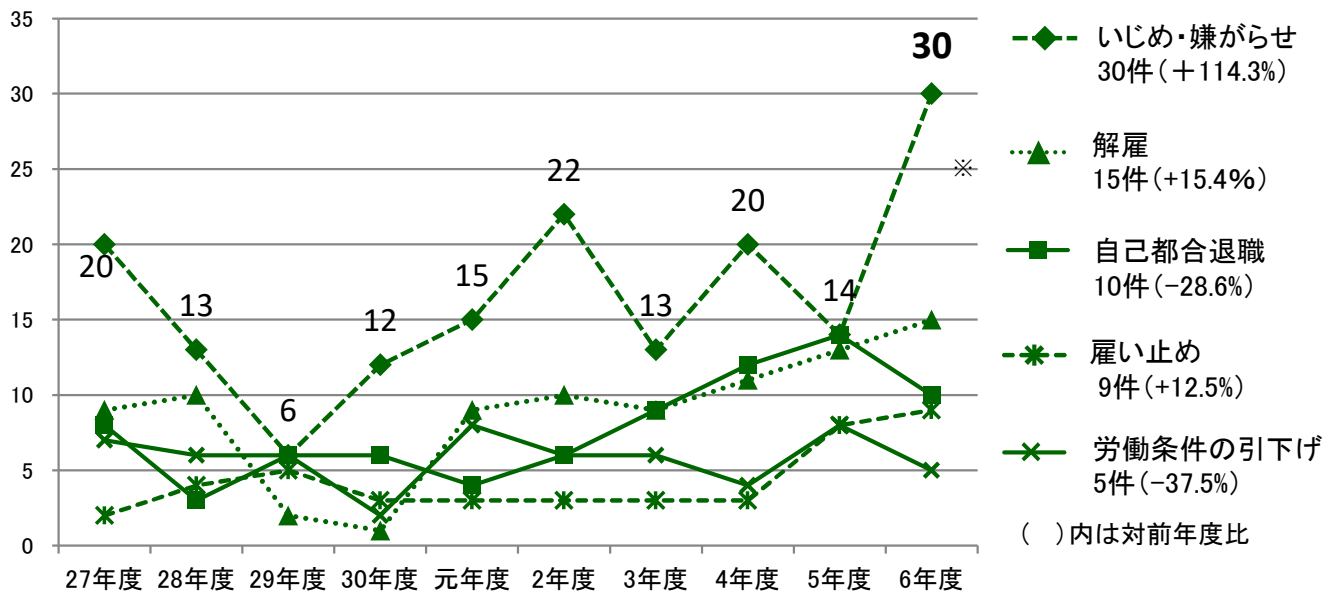


(2) 申出内容別の件数



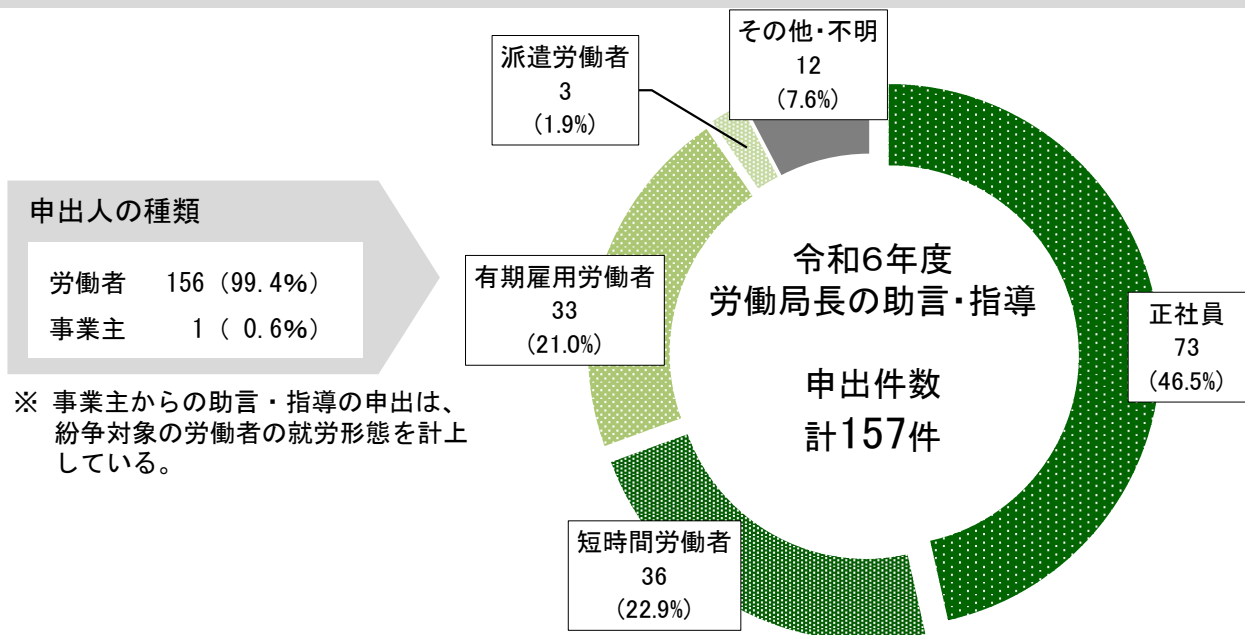
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

（３）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。

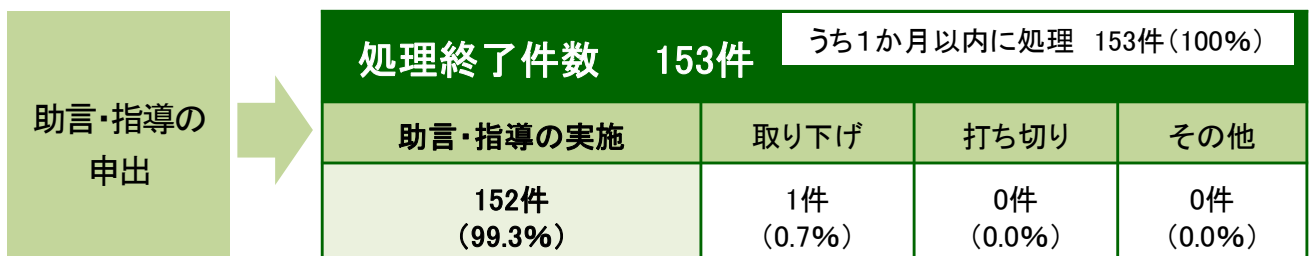
（４）就労形態別の申出件数



※ （ ）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。

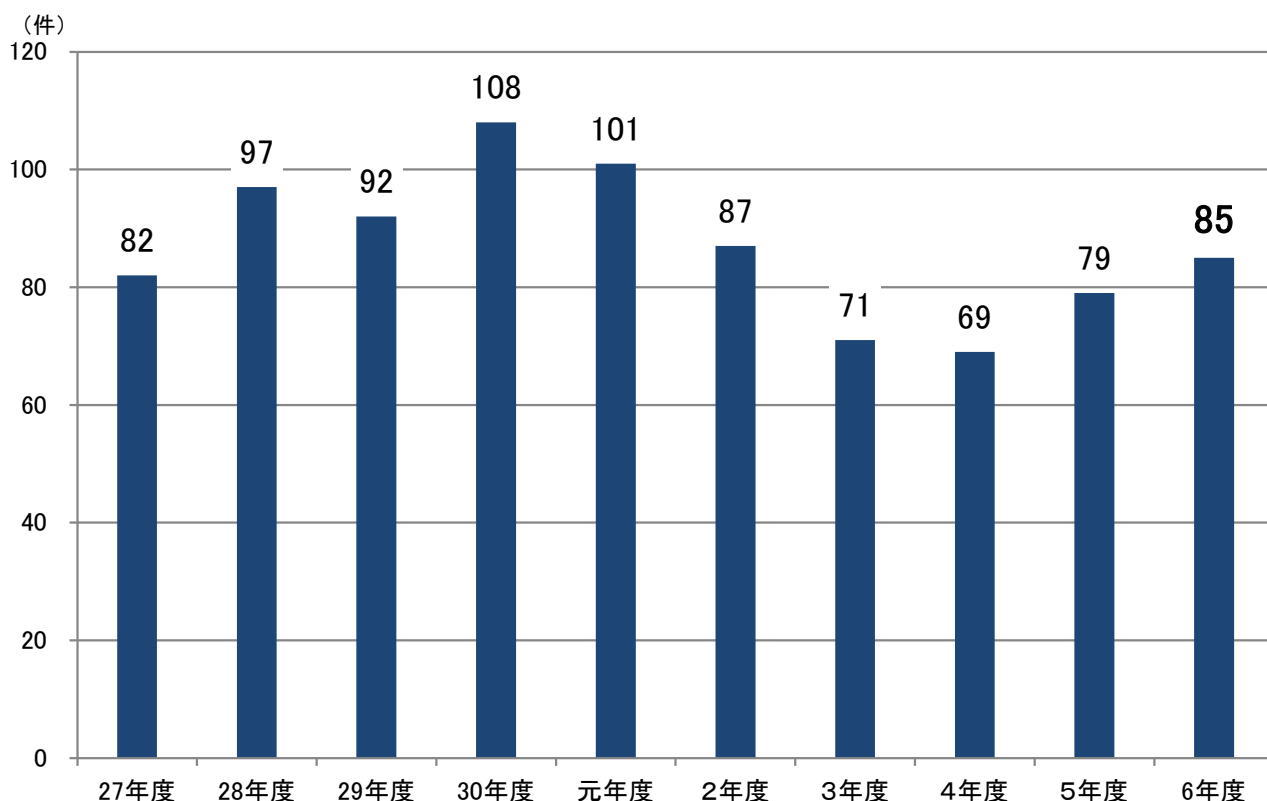
（５）助言・指導の流れ及び処理状況

※ （ ）内は処理終了件数153件に占める比率



3 紛争調整委員会によるあっせん

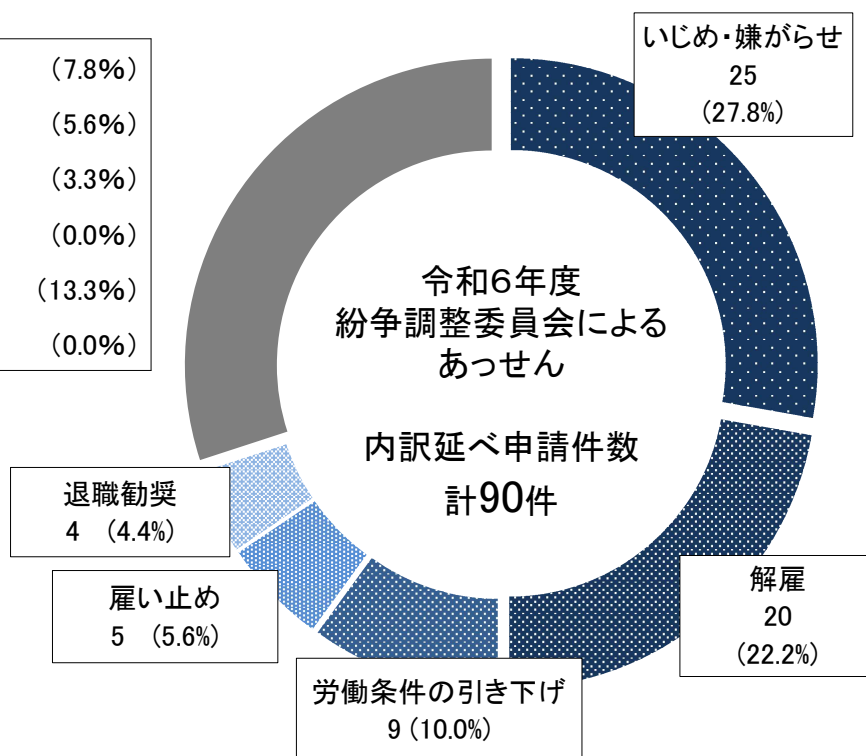
(1) 申請件数の推移



(2) 申請内容別の件数

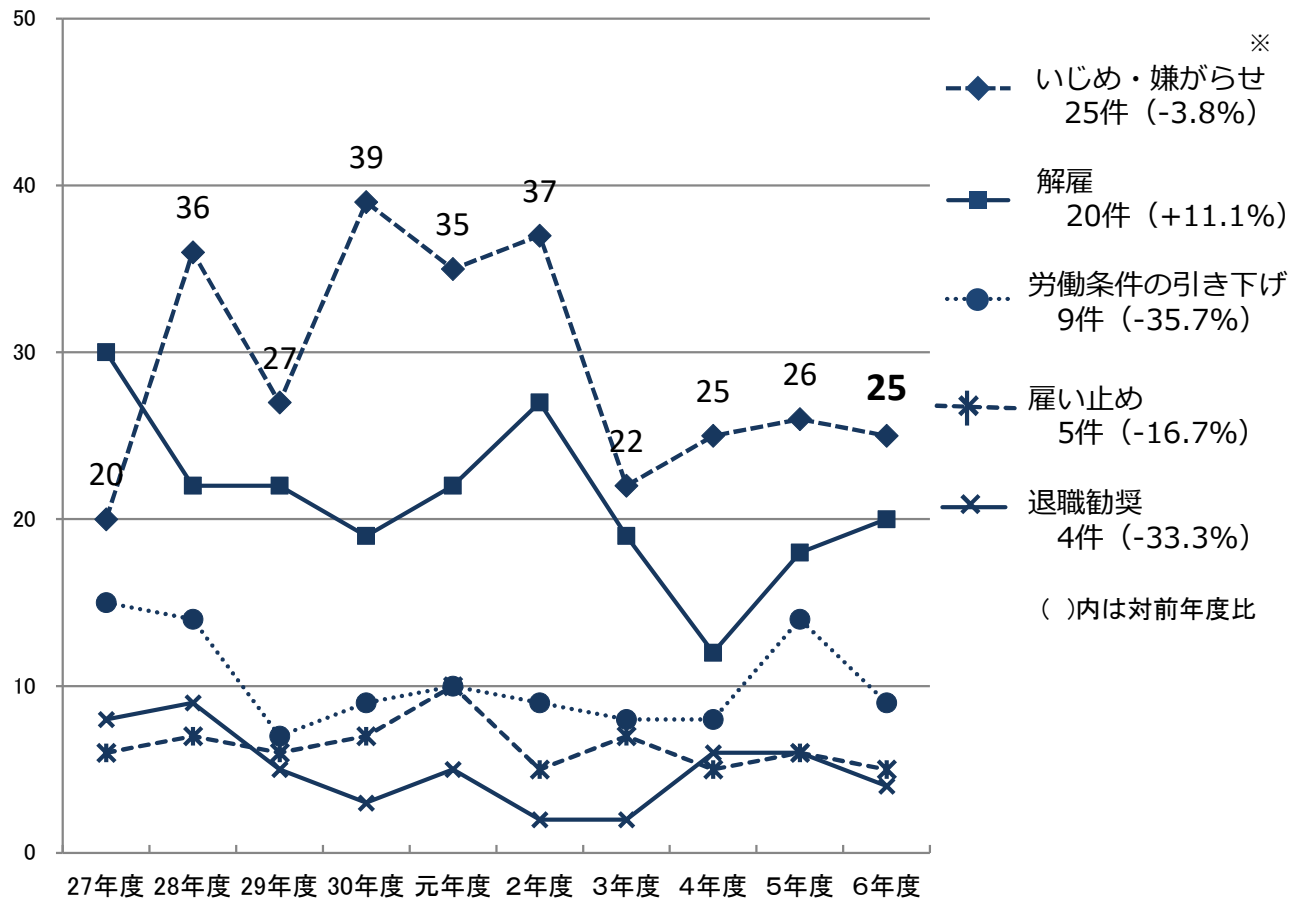
ほか 計27(30.0%)

出向・配置転換	7	(7.8%)
雇用管理等	5	(5.6%)
採用内定取消	3	(3.3%)
自己都合退職	0	(0.0%)
その他の労働条件	12	(13.3%)
その他	0	(0.0%)



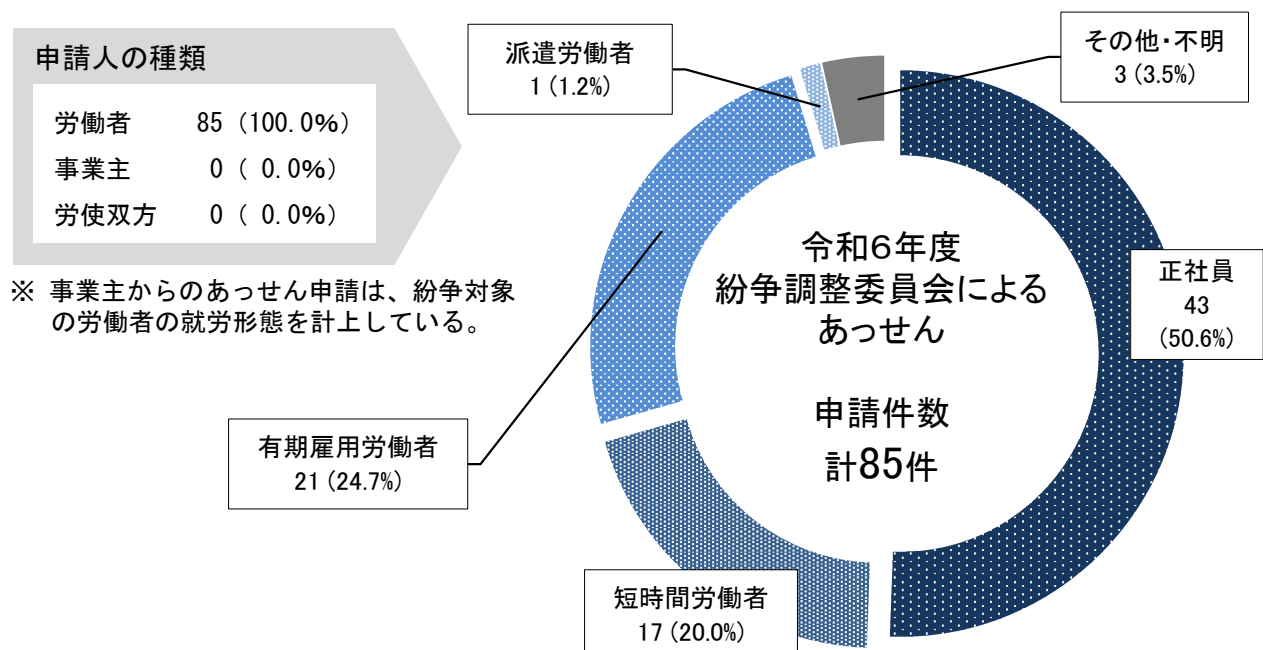
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

（３）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。

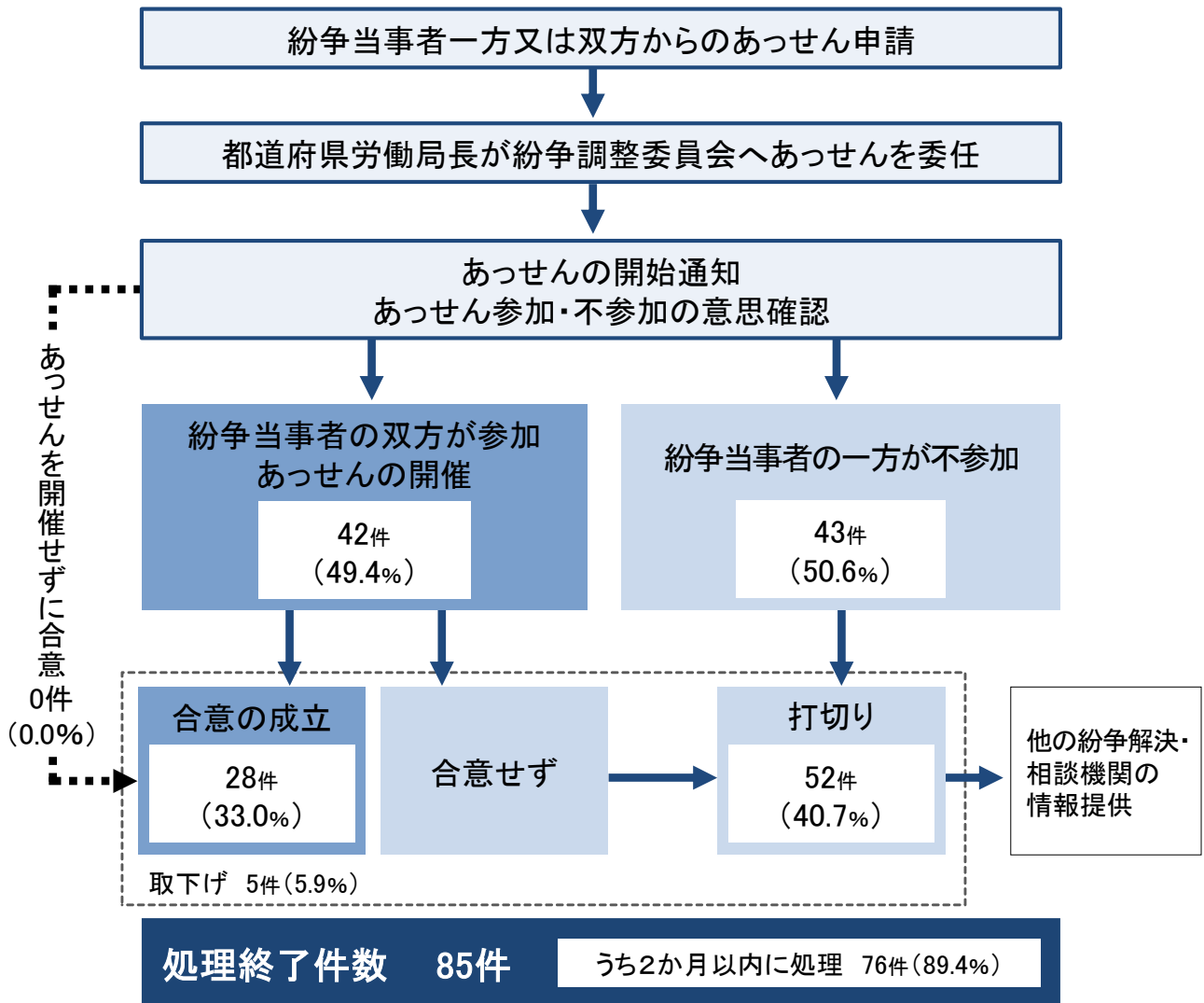
（４）就労形態別の申請件数



※ ()内は紛争の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。

(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85件に占める比率



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 9,472件				
①相談者の種類				
労働者	5,589件 (59.0%)	事業主	2,439件 (25.7%)	その他 1,444件 (15.3%)
相談者のうち、外国人 15件 (0.16%) 外国人のうち、技能実習生・その他 1件 (0.01%)				
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 10,651 件になる。			
法制度の問い合わせ	6,330件 (59.4%)	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,889件 (17.8%)	
民事上の個別労働相談	2,332件 (21.9%)	その他	100件 (0.9%)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 2,332件				
①相談者の種類				
労働者	1,943件 (83.3%)	事業主	222件 (9.5%)	その他 167件 (7.2%)
②労働者の就労状況				
正社員	829件 (35.5%)	短時間労働者	463件 (19.9%)	派遣労働者 60件 (2.6%)
有期雇用労働者	282件 (12.1%)	その他・不明	698件 (29.9%)	
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 2,562 件になる。			
普通解雇	158件 (6.2%)	整理解雇	18件 (0.7%)	懲戒解雇 26件 (1.0%)
雇い止め	115件 (4.5%)	退職勧奨	180件 (7.0%)	採用内定取り消し 23件 (0.9%)
自己都合退職	374件 (14.6%)	出向・配置転換	95件 (3.7%)	労働条件の引き下げ 243件 (9.5%)
その他の労働条件	393件 (15.3%)	いじめ・嫌がらせ	527件 (20.6%)	雇用管理等 237件 (9.3%)
募集・採用	35件 (1.4%)	その他	138件 (5.4%)	
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数				
(1) 申出件数 157件				
①申出人の種類				
労働者	156件 (99.4%)	事業主	1件 (0.6%)	
②労働者の就労状況				
正社員	73件 (46.5%)	短時間労働者	36件 (23.0%)	派遣労働者 3件 (1.9%)
有期雇用労働者	33件 (21.0%)	その他・不明	12件 (7.6%)	
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 188 件になる。			
普通解雇	11件 (5.9%)	整理解雇	2件 (1.1%)	懲戒解雇 2件 (1.1%)
雇い止め	9件 (4.8%)	退職勧奨	6件 (3.2%)	採用内定取り消し 0件 (0.0%)
自己都合退職	10件 (5.3%)	出向・配置転換	12件 (6.4%)	労働条件の引き下げ 5件 (2.7%)
その他の労働条件	52件 (27.7%)	いじめ・嫌がらせ	30件 (16.0%)	雇用管理等 33件 (17.6%)
募集・採用	0件 (0.0%)	その他	16件 (8.5%)	
(2) 処理件数 153件				
①処理の区分				
助言を実施	152件 (99.3%)	指導を実施	0件 (0.0%)	
取り下げ	1件 (0.7%)	打ち切り	0件 (0.0%)	その他 0件 (0.0%)
②処理の期間				
1か月以内	153件 (100.0%)	1ヶ月を超えて2か月以内	0件 (0.0%)	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					
85 件					
①申請人の種類					
労働者	85 件 (100.0%)	事業主	0 件 (0.0%)	労使双方	0 件 (0.0%)
②労働者の就労状況					
正社員	43 件 (50.6%)	短時間労働者	17 件 (20.0%)	派遣労働者	1 件 (1.2%)
有期雇用労働者	21 件 (24.7%)	その他・不明	3 件 (3.5%)		
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 90 件になる。				
普通解雇	20 件 (22.2%)	整理解雇	0 件 (0.0%)	懲戒解雇	0 件 (0.0%)
雇い止め	5 件 (5.6%)	退職勧奨	4 件 (4.4%)	採用内定取り消し	3 件 (3.3%)
自己都合退職	0 件 (0.0%)	出向・配置転換	7 件 (7.8%)	労働条件の引き下げ	9 件 (10.0%)
その他の労働条件	12 件 (13.3%)	いじめ・嫌がらせ	25 件 (27.8%)	雇用管理等	5 件 (5.6%)
その他	0 件 (0.0%)				
(2) 処理件数					
85 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 58 件)					
①処理の区分					
当事者間の合意の成立	28 件 (32.9%)	うちあっせんを開催せずに合意したもの	0 件 (0.0%)		
申請の取り下げ	5 件 (5.9%)	その他	0 件 (0.0%)		
打ち切り	52 件 (61.2%)	うち不参加による打ち切り	43 件 (50.6%)		
②処理の期間					
1か月以内	41 件 (48.2%)	1ヶ月を超えて2か月以内	35 件 (41.2%)	2か月超	9 件 (10.6%)

※ ()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。

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	雇止めに関する助言・指導
事案の概要	申出人（有期雇用労働者）は、職場の人間関係が円滑でないことを理由に、事業主から雇止めを通告された。 雇止めのきっかけは、同僚労働者が、申出人と不仲であることを事業主に告げ口したことであり、申出人は、一方の主張だけで判断することは不服であるとして、<u>雇止めの撤回を求め</u>、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>労働契約法第19条に基づき、雇止め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を説明し</u>、申出人の雇止めを再検討し、話し合いの場を設けるよう助言した。 ○ 助言に基づき、事業主は「職員の不仲により、今後業務に支障が出るのではないかと危惧し、雇止めをお願いしたが、言われてみれば、確かに合理性・相当性に問題があるかも知れない。」と述べ、申出人と話し合いの上で、雇止めを撤回し、引き続き雇用を継続することを決定した。また、今後は職員間の人間関係の構築に努める旨の説明を受けた。

あっせんの例

事例	労働条件の引き下げに関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、約 20 年勤務していたにもかかわらず、突然賃金を月額 10 万円減額され、事業主と話し合いを試みるも、営業成績が低迷していることを理由に聞き入れてもらえなかったと主張し、長年の信頼関係が破綻したことから、<u>退職することを前提とし、解決金として賃金 3 か月相当額の 99 万円の支払いを求め</u>、あっせンを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	○ あっせん委員が双方の主張を確認したところ、事業主は、申請人の賃金の減額は、数ヵ月前から話し合いを重ねたものであるから突然の不利益変更ではないこと、賃金の減額分に応じた業務量を軽減していることを主張した。しかし、紛争を早期解決する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、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 70 万円を支払うことで合意した</u>。

奈良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
奈良労働局 総合労働相談コーナー	〒630-8570 奈良市法蓮町387 奈良第三地方合同庁舎 (奈良労働局雇用環境・均等室内)	0742-32-0202
奈良総合労働相談コーナー	〒630-8301 奈良市高畑町552 奈良第二地方合同庁舎 (奈良労働基準監督署内)	0742-85-6437
葛城総合労働相談コーナー	〒635-0095 大和高田市大中393 (葛城労働基準監督署内)	0745-40-4500
桜井総合労働相談コーナー	〒633-0062 桜井市栗殿1012 (桜井労働基準監督署内)	0744-42-6901
大淀総合労働相談コーナー	〒638-0821 吉野郡大淀町下湊364-1 (大淀労働基準監督署内)	0747-52-0261

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化などに伴い、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（以下「個別労働関係紛争」）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設などによって、総合的な個別労働関係紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決（第2条）

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん（第5・6・12・13条）

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等（第20条）

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。