

沖縄労働局発表
令和7年7月25日(金)

担当	沖縄労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 上原 周
	労働紛争調整官 小池 嘉教
	電話：098(868)6060

「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

沖縄労働局は、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。

今回の施行状況を受けて、沖縄労働局は、総合労働相談※1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※2およびあっせん※3の運用を的確に行うなど、引き続き、民事上の個別労働紛争※4の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいきます。

1. 民事上の個別労働紛争相談件数、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前年度比で微減だったが、「民事上の個別労働紛争」の相談件数は2,461件と前年度比で10.9%増加、助言・指導申出件数は234件と前年度比で41.8%増加、あっせん申請件数は65件と前年度比で14.0%増加した。

内 容		件数	前年度比
総合労働相談		9,738 件	0.3%減
※内 訳 延べ数	法令・制度の問い合わせ	5,869 件	1.4%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,553 件	8.4%減
	民事上の個別労働紛争	2,461 件	10.9%増
助言・指導申出		234 件	41.8%増
あっせん申請		65 件	14.0%増

※内訳は、1回で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の内容を延べ数として計上している。

2. 民事上の個別労働紛争の相談、あっせんの申請においては、「解雇(普通・整理・懲戒)」が最多【P3の第2図、P6の第8図】。

- 民事上の個別労働紛争の相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「解雇(普通・整理・懲戒)」「退職勧奨・雇止め」の件数が前年度から増加【P4の第3図、P5の第6図、P7の第9図】。

「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※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。（別添の（参考）を参照）

「総合労働相談※1」

全国の都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など 379 か所（令和6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。

「助言・指導※2」

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。

「あっせん※3」

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）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。

「民事上の個別労働紛争※4」

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）。

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て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、以下の①から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年度の同法に関する相談等の状況（カッコ内は令和5年度件数）

同法に関する相談件数：749件（624件）

同法に基づく紛争解決援助の申立て件数：34件（8件）

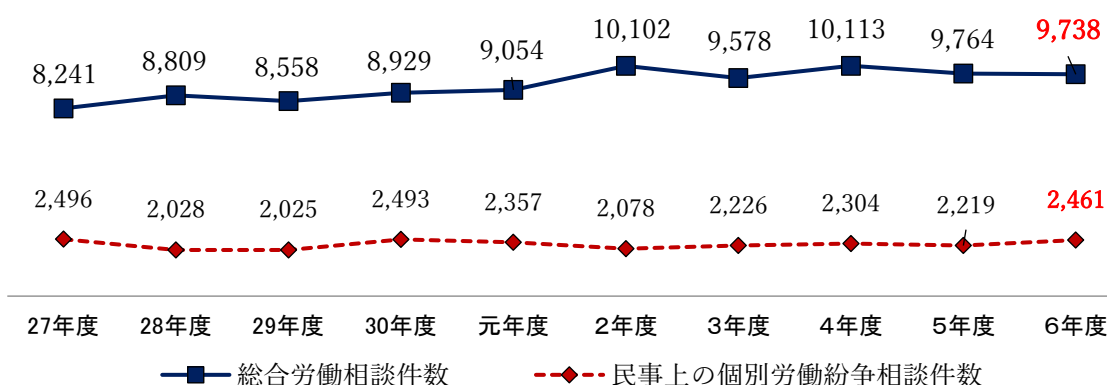
同法に基づく調停受理件数：15件（10件）

【別添1】個別労働紛争解決制度の枠組み

1. 総合労働相談の状況

- 総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談は9,738件で、前年度の9,764件と比べ26件（0.3%）減少した。
- うち「解雇」や「労働条件」、「いじめ・嫌がらせ」等の民事上の個別労働紛争相談は2,461件となり、前年度の2,219件と比べ242件（10.9%）増加した。

第1図 総合労働相談件数の推移



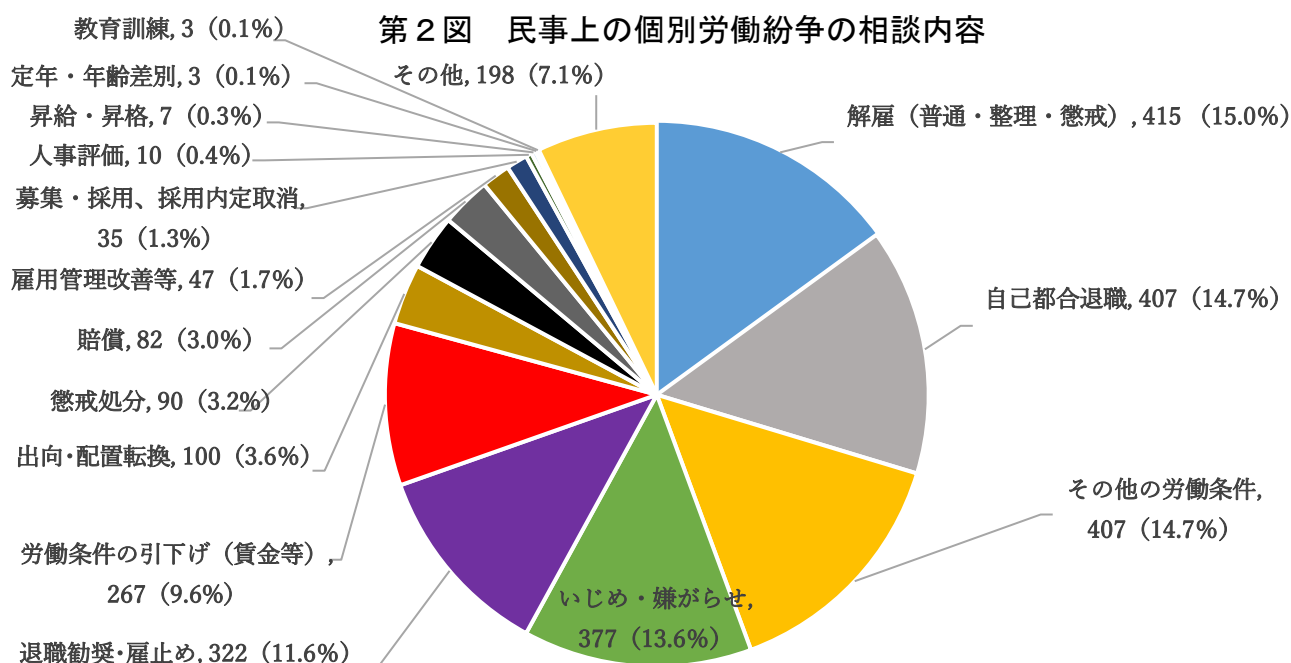
総合労働相談の内容	件 数	前年度比
法令・制度の問い合わせ（法令解釈や手続の問い合わせ）	5,869（5,787）	1.4%増
労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,553（2,787）	8.4%減
民事上の個別労働紛争相談件数	2,461（2,219）	10.9%増
その他（いずれにも該当しないもの）	306（371）	17.5%減

（カッコ内は令和5年度の件数）

* 1つの相談につき、複数の相談があればそれぞれ計上しているため延べ件数として計上している。

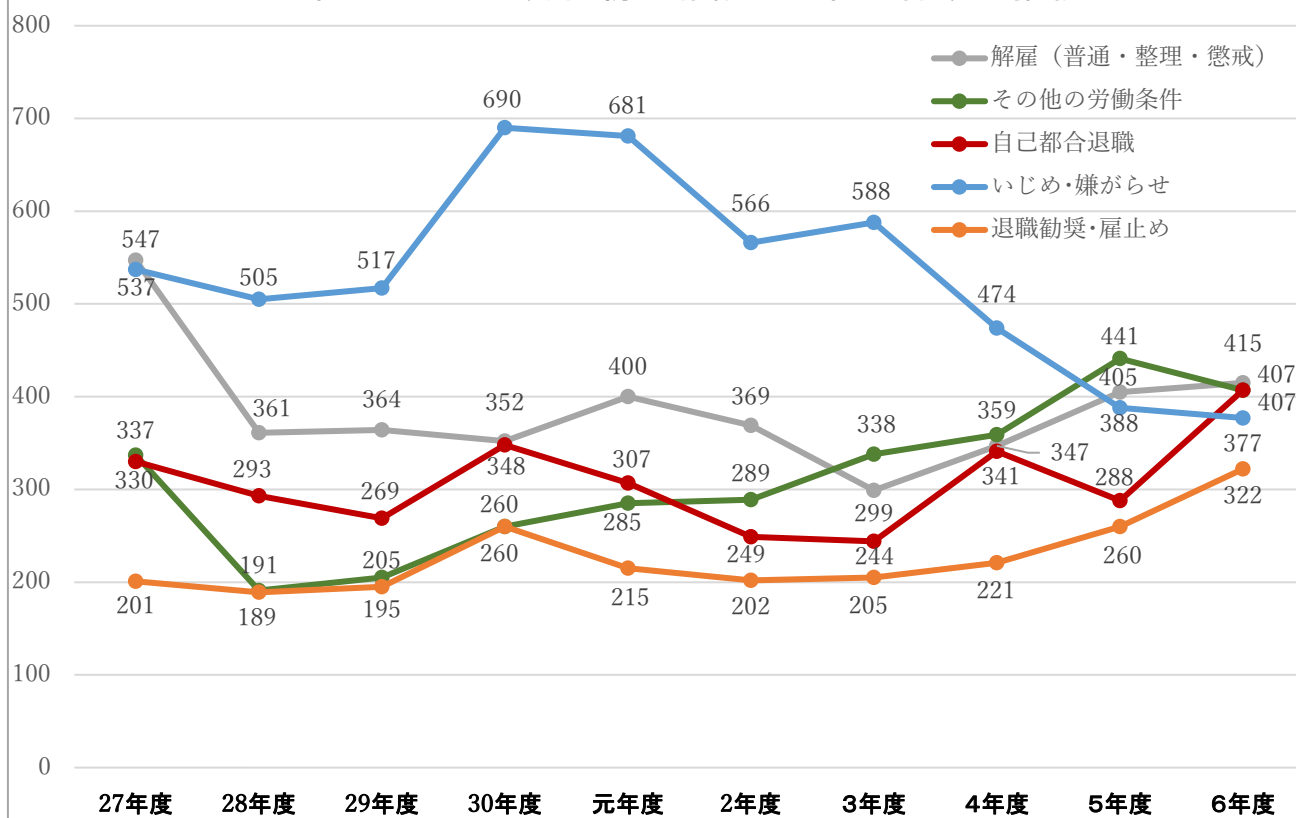
- 民事上の個別労働紛争の相談の主な内容としては「解雇（普通・整理・懲戒）」が415件、「自己都合退職」「その他の労働条件」が407件、「いじめ・嫌がらせ」が377件の順であった。

第2図 民事上の個別労働紛争の相談内容



（ ）内は延相談内容件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、合計が100%にならないことがある。

第3図 個別労働紛争相談の内容別件数の推移

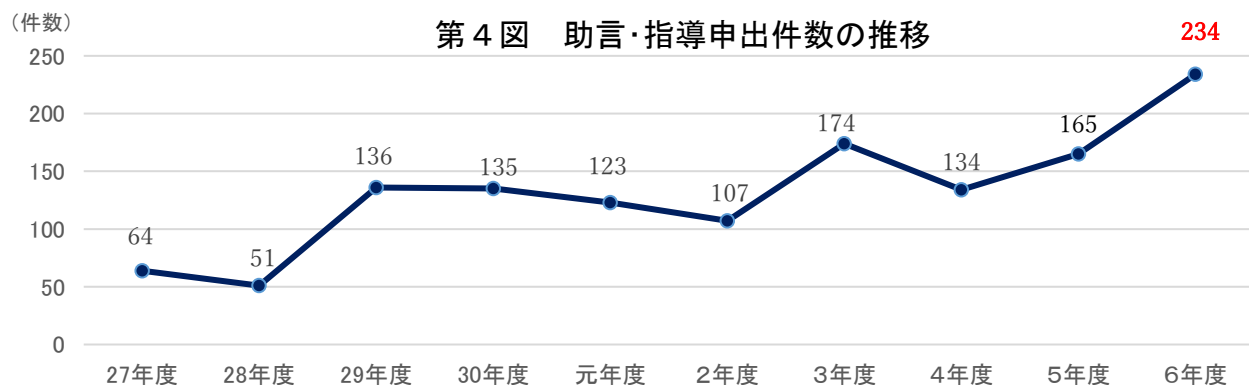


※令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て（同法に基づく対応となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。

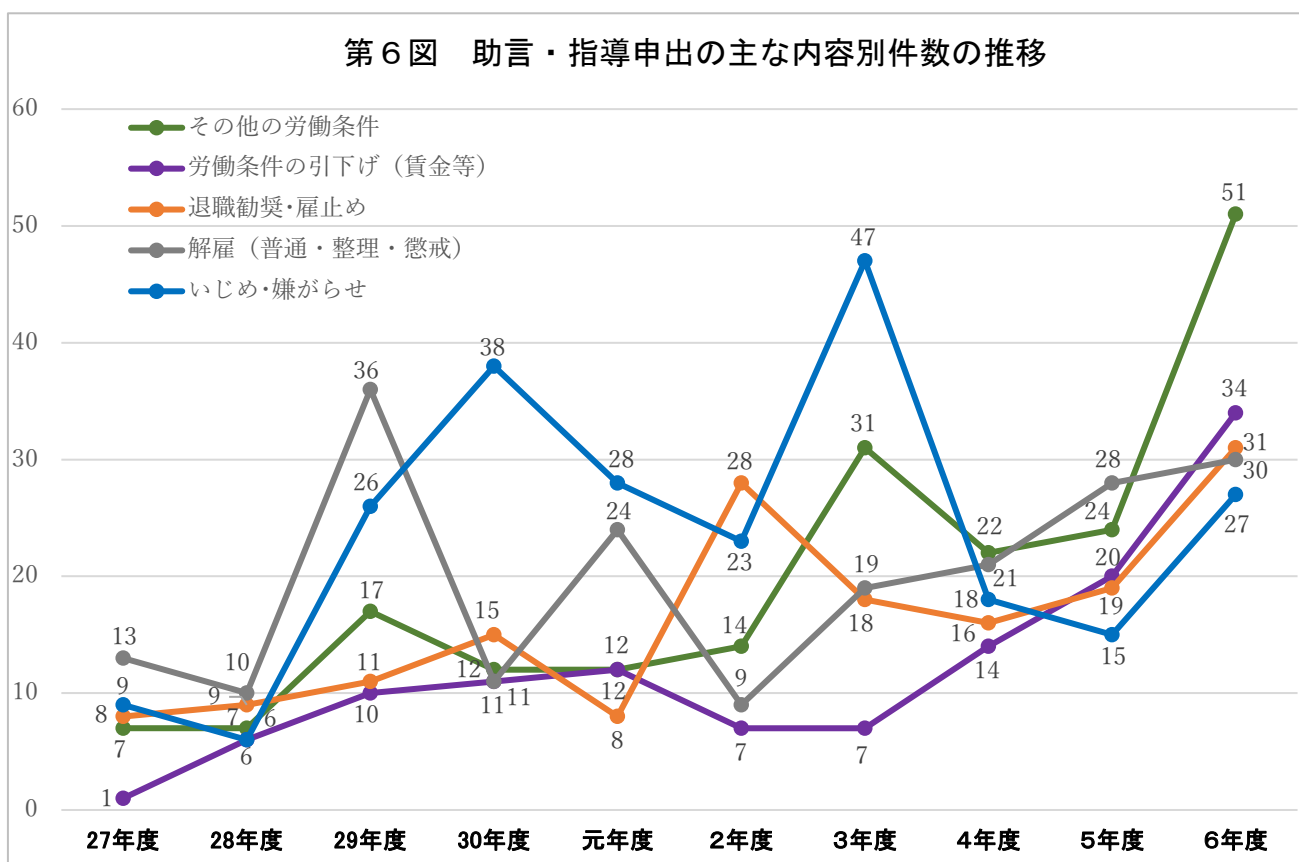
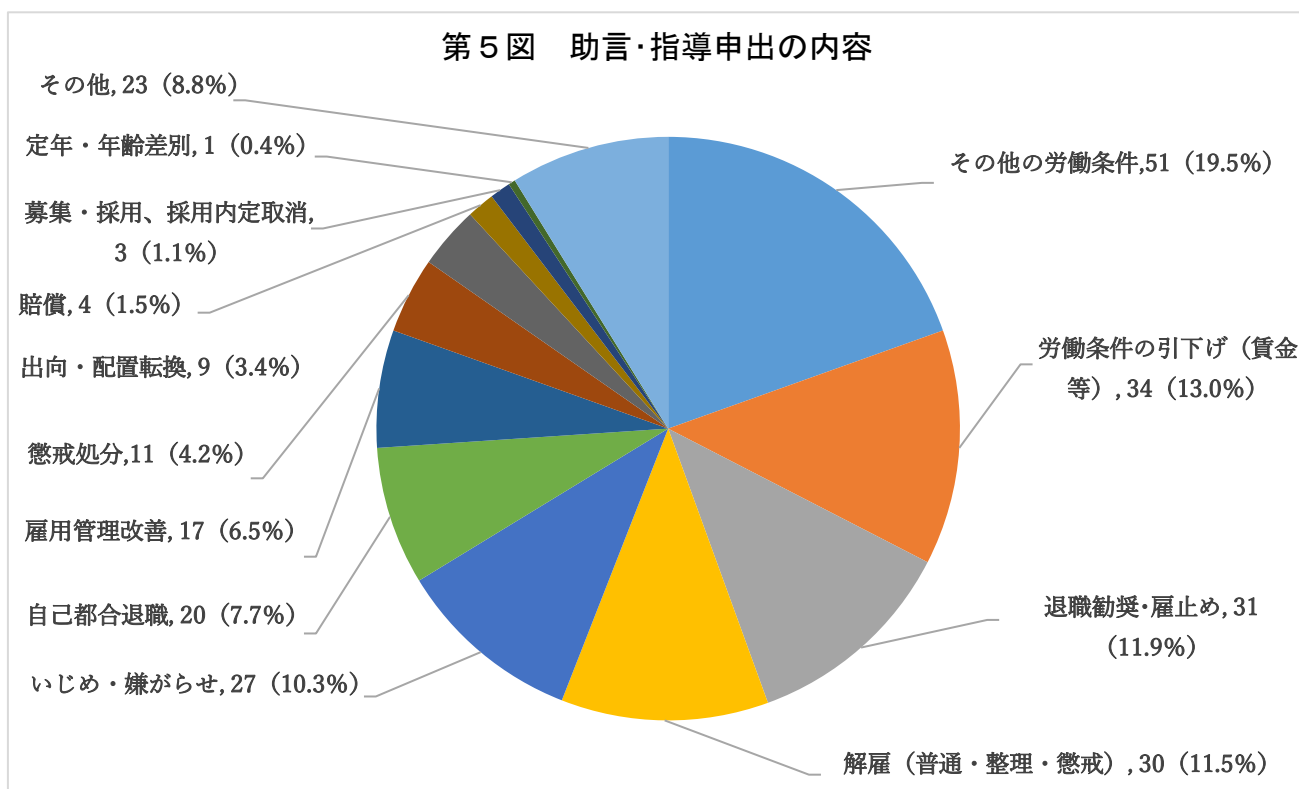
2. 労働局長による「助言・指導」の状況

- 助言・指導申出件数は234件で、前年度の165件と比べ69件（41.8%）増加した。
- 実際に助言・指導した234件（繰り越し分を含む）で104件が解決した（解決率44.4%）。

第4図 助言・指導申出件数の推移



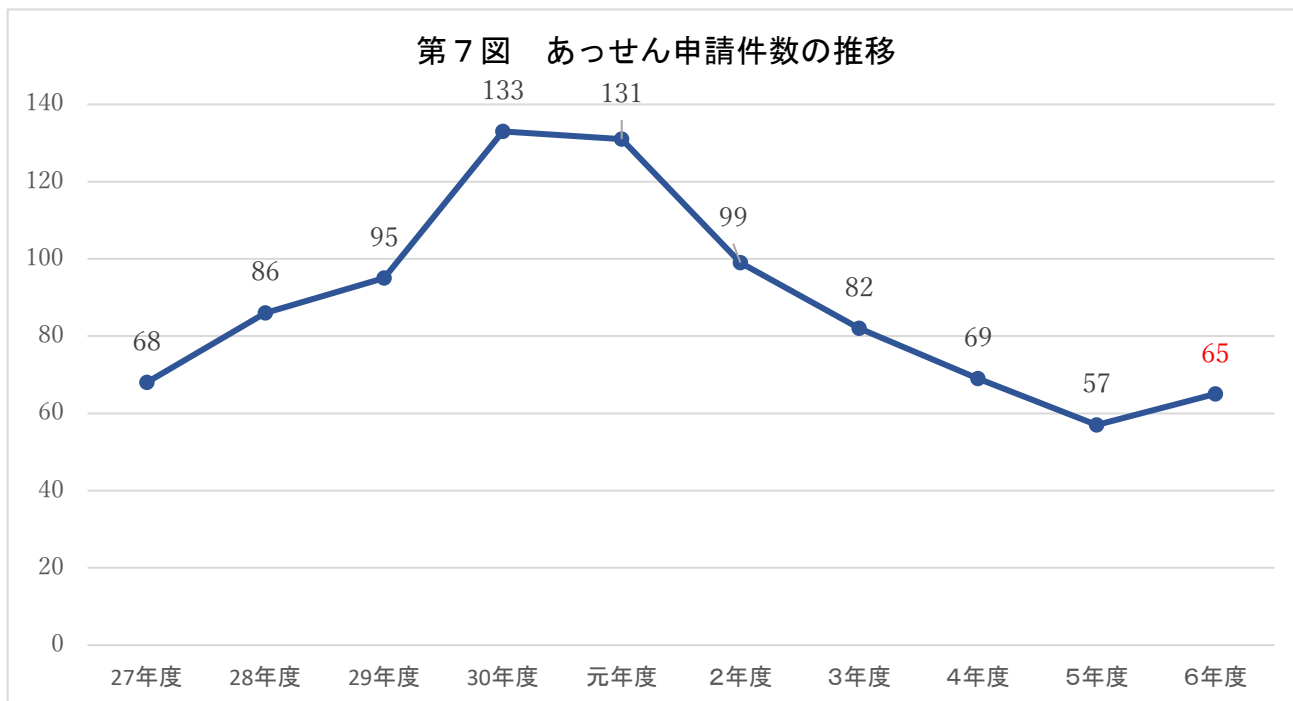
- 「助言・指導申出」の内容としては「その他の労働条件」が51件、「労働条件の引き下げ（賃金・退職金・その他）」が34件、「退職勧奨・雇止め」が31件、の順であった。



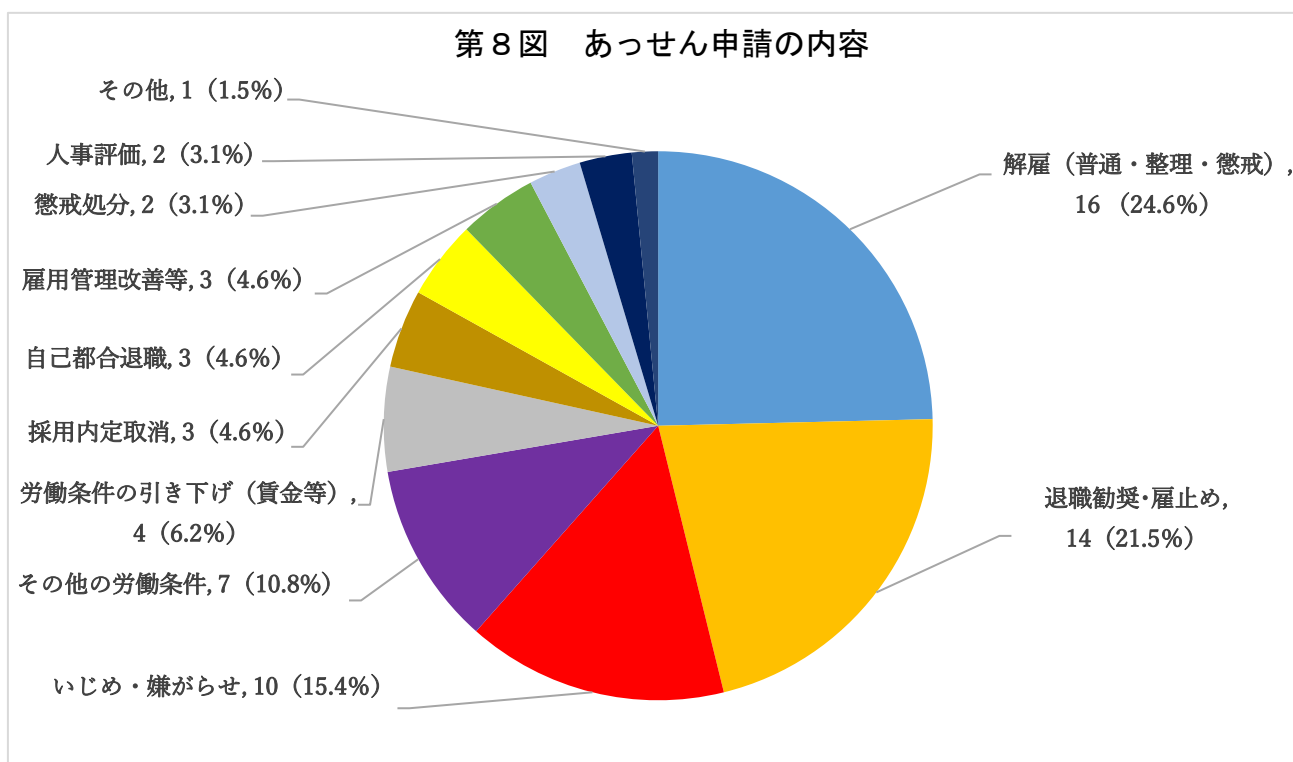
※令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て（同法に基づく紛争解決援助の対応となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。

3. 紛争調整委員会による「あっせん」の状況

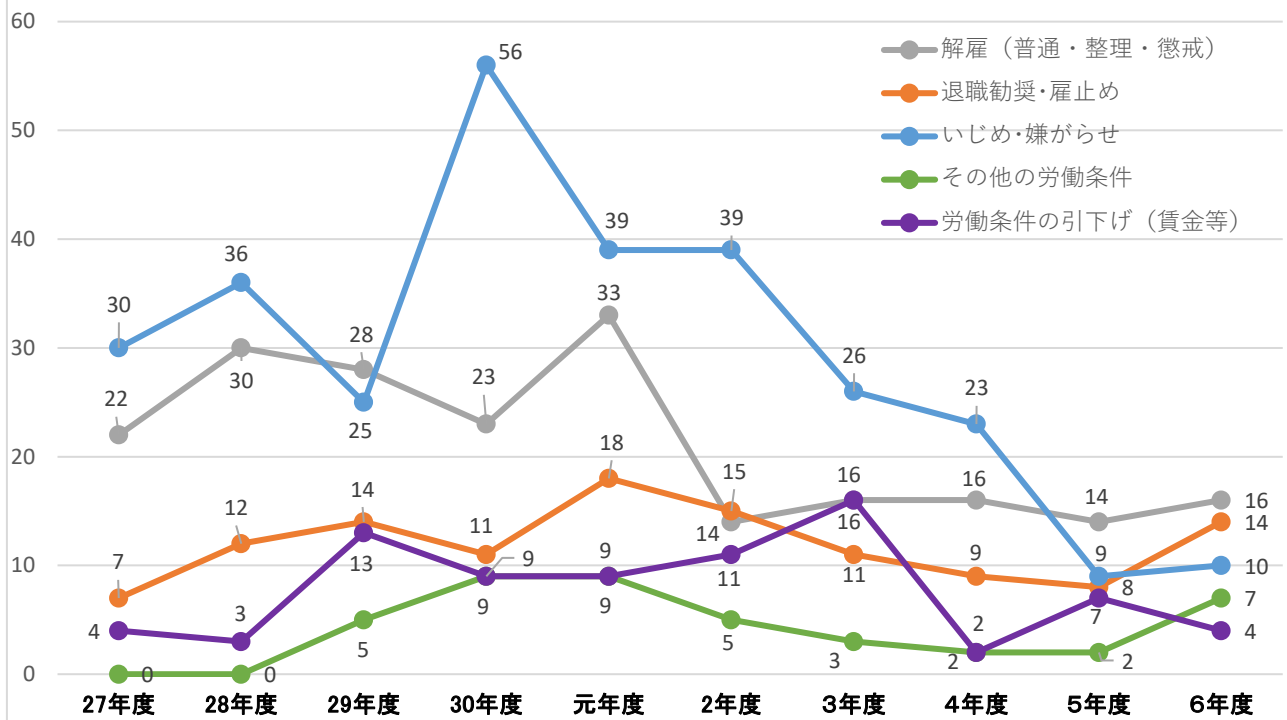
- あっせん申請件数は65件で、前年度の57件と比べ8件（14.0%）増加した。
- 令和6年度の処理終了件数58件（繰り越し分含む）のうち、実際に紛争当事者が「あっせん」に参加し開催したのは35件で、うち24件が解決した（参加件数に対する合意率68.6%）。



- 「あっせん申請」の内容としては「解雇（普通・整理・懲戒）」が16件、「退職勧奨・雇止め」が14件、「いじめ・嫌がらせ」が10件、の順であった。



第9図 あっせん申請の内容別件数の推移



※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差異がある。

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 規定の概要

（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および自主的解決の促進のため、労働者または事業主に対し、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および指導（第４条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議に当たたる紛争等を除く）に関し、当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合は、当事者に対し、必要な助言また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、前条に規定する個別労働関係紛争について、当事者の双方また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。

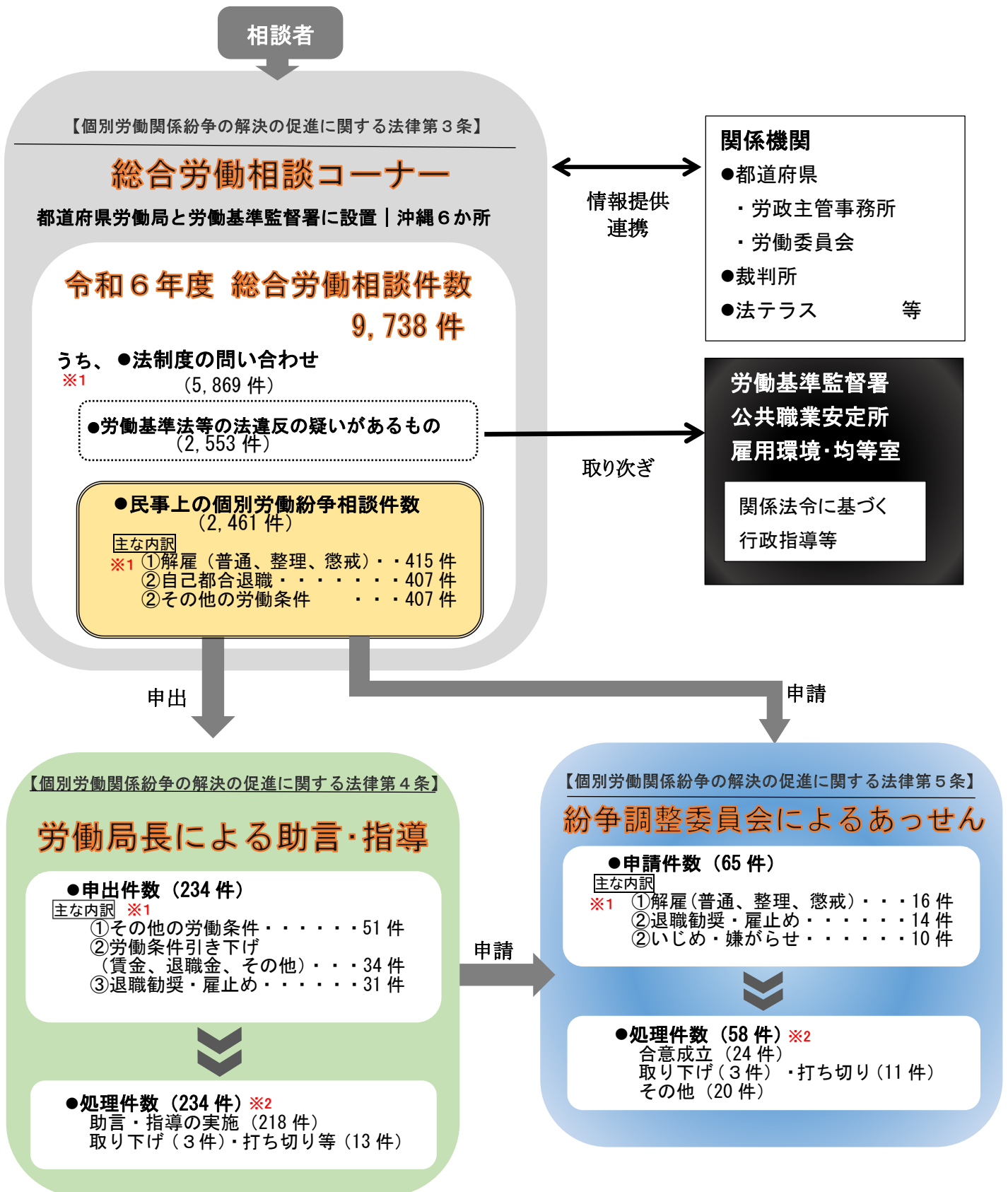
ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

（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、労働者または事業主に対し、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、必要な助言または指導をすることができるものとする。

個別労働紛争解決制度の枠組み



※1 内訳については、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 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。