

資料提供
滋賀労働局発表 令和7年7月14日(月)

担当	滋賀労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 今村 由紀子 労働紛争調整官 藤澤 健 電話 077-523-1190
----	--

「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

～「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数が15年連続トップ～

滋賀労働局（局長 たわだ はるひこ 多和田 治彦）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。

《ポイント》

1 総合労働相談件数は対前年比微増、そのうち民事上の個別労働紛争相談件数は微減した。助言・指導の件数は対前年比増加、あっせんの件数も増加した。

- ・ 総合労働相談件数 15,589 件（前年比 1.9%増）
→うち民事上の個別労働紛争^{*1}相談件数 3,906 件（前年比 2.5%減）
- ・ 助言・指導申出件数 219 件（前年比 5.3%増）
- ・ あっせん申請件数 46 件（前年比 2.2%増）

2 民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、内容別で15年連続トップ。

- ・ 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 780 件で前年比 11.8%減少するも、15年連続トップ。
- ・ 自己都合退職に関連する相談件数は 606 件であり、前年比で 9.9%減少した。

「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^{*2}」、労働局長による「助言・指導^{*3}」、紛争調整委員会による「あっせん^{*4}」の3つの制度があります。

滋賀労働局では、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。

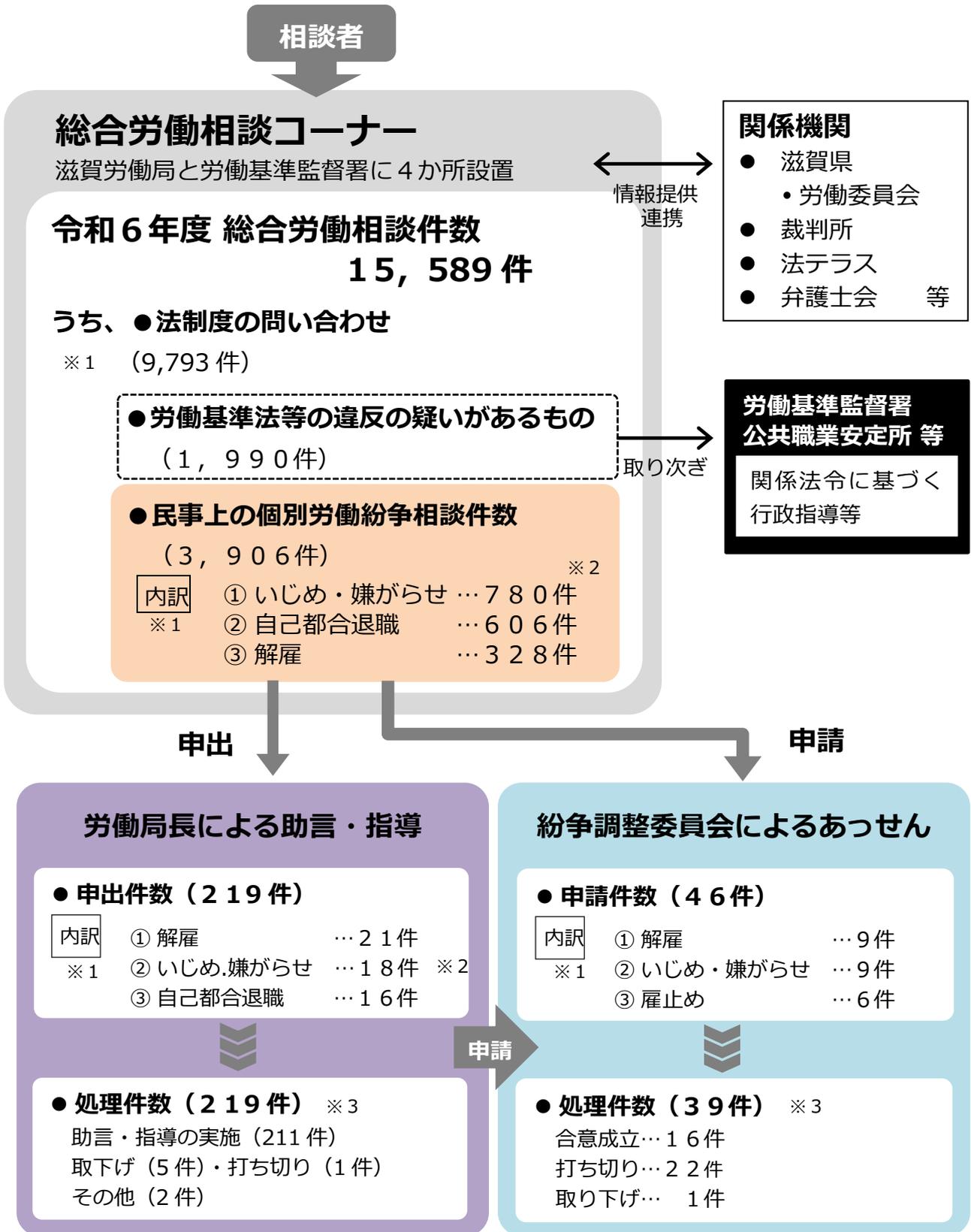
※1 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

※2 「総合労働相談」：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。滋賀県内では、滋賀労働局及び大津・彦根・東近江の各労働基準監督署内に設置された4カ所の総合労働相談コーナーで、各制度の受付・処理を行っており、労使のどちらからでも利用できます。

※3 「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により、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※4 「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。

個別労働紛争解決制度の枠組み



※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。

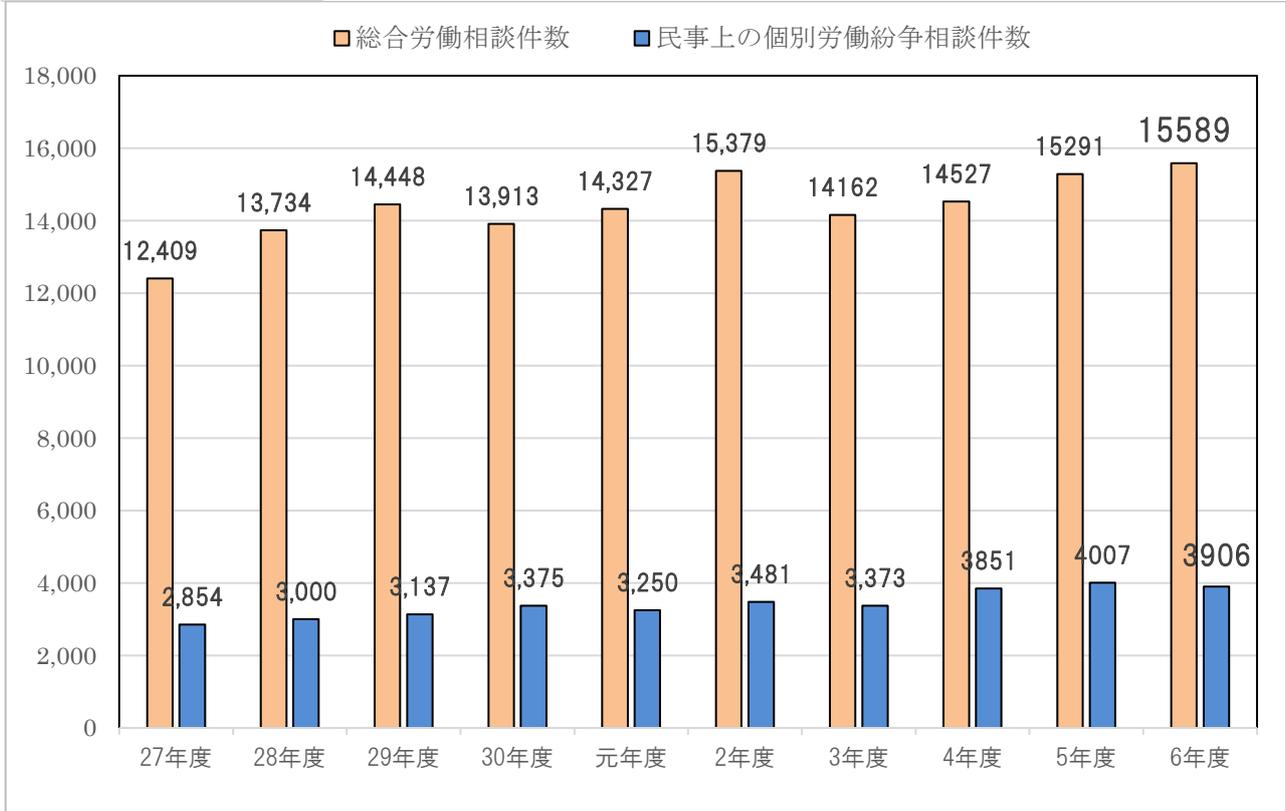
※2 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（いじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。

※3 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。

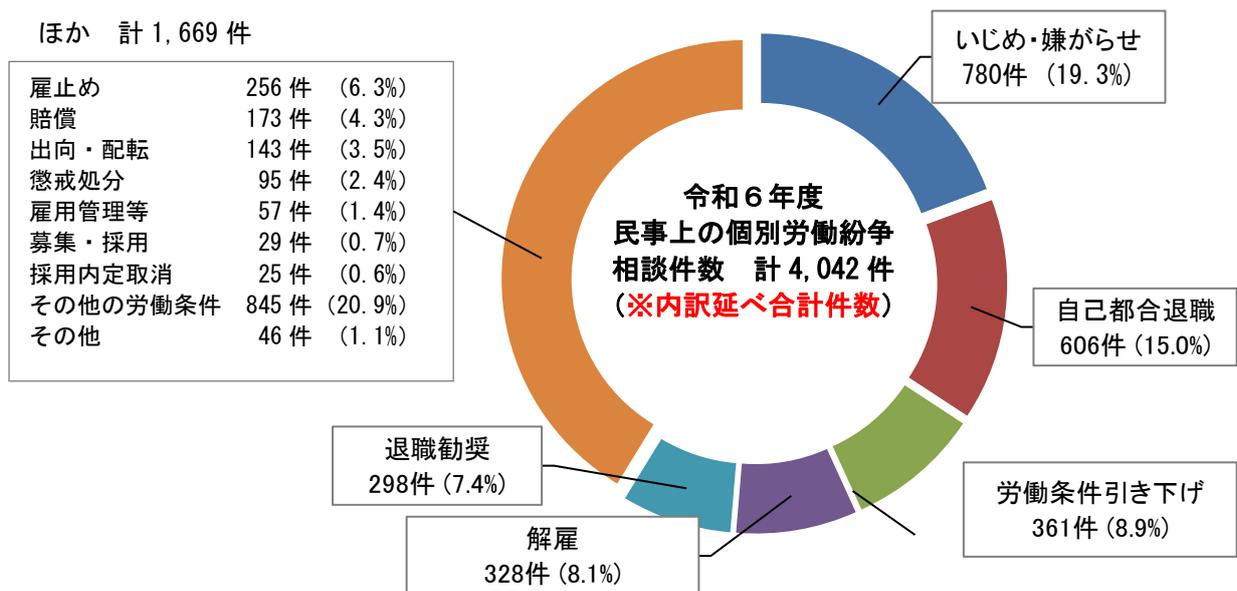
令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

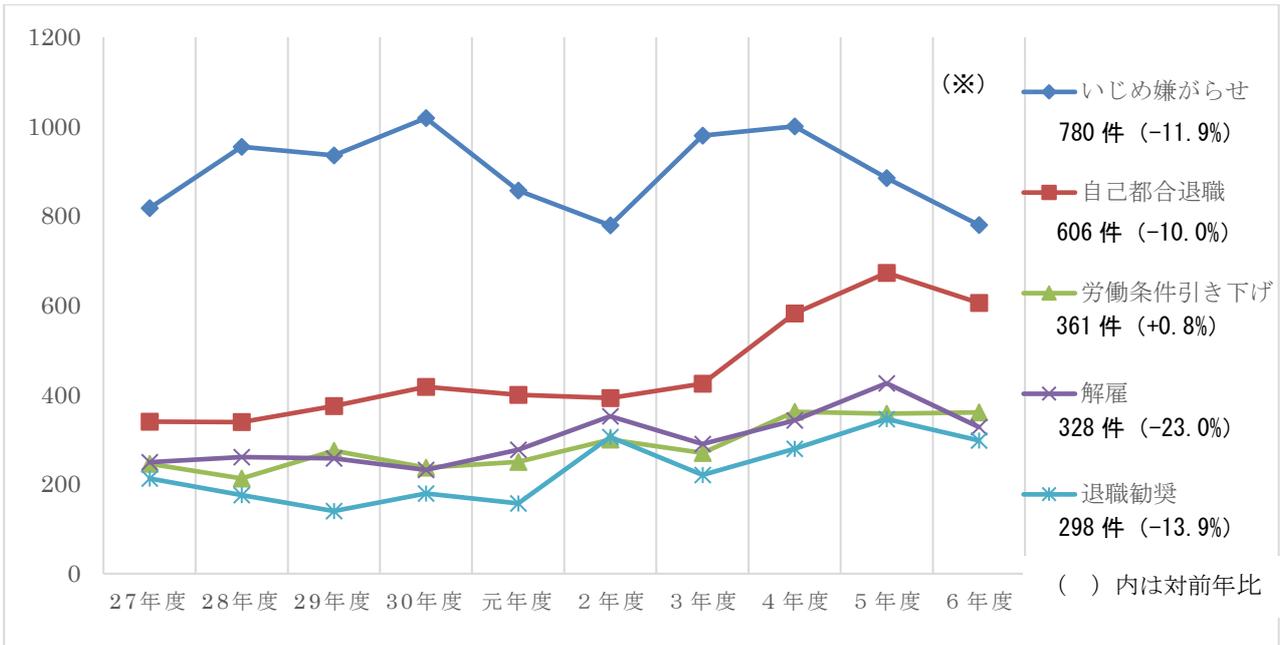


(2) 民事上の個別労働紛争：相談内容別の件数



※ %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回の相談において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。

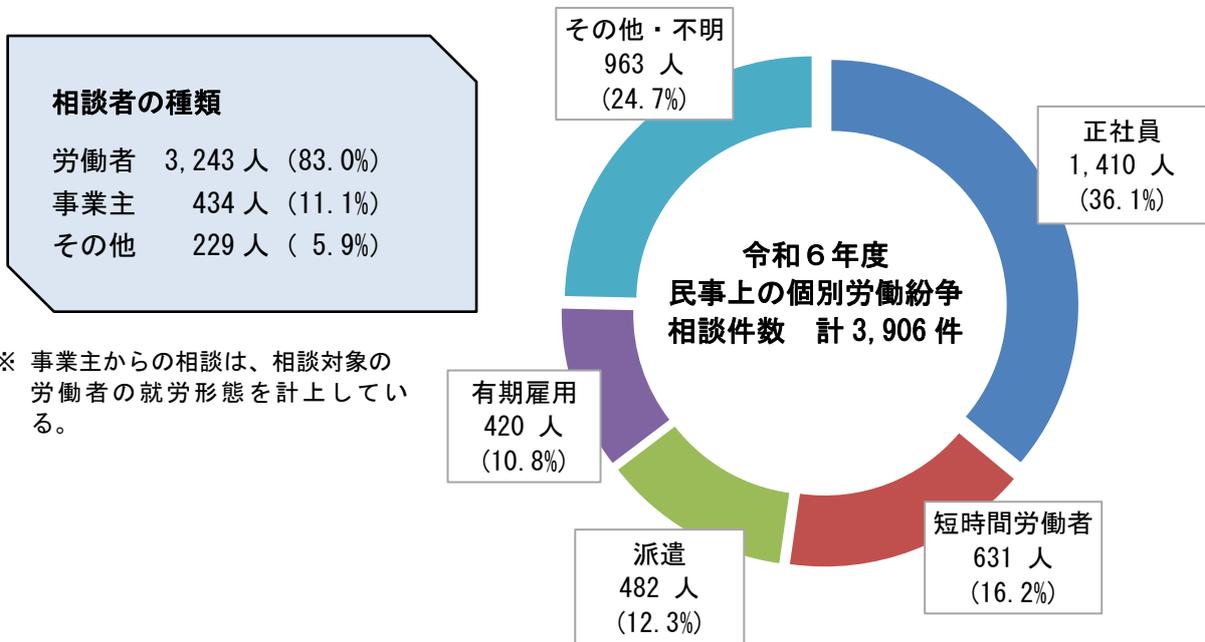
(3) 民事上の個別労働紛争：主な相談内容別の件数の推移（10年間）



※令和4年4月、労働施策総合推進法が全面施行され、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、いじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考>同法に関する相談件数：765件（令和6年4月～令和7年3月）

(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

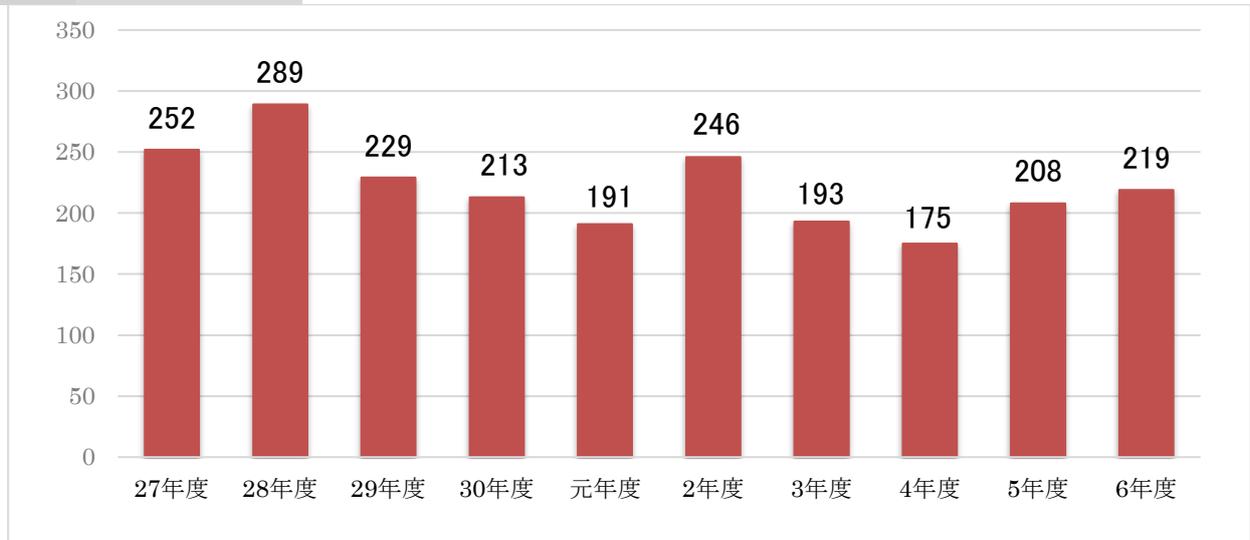
【参考】総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移

	H27年 度	H28年 度	H29年 度	H30年 度	R元年 度	R2年 度	R3年 度	R4年 度	R5年 度	R6年 度	
総合労働 相談件数	12,409	13,734	14,448	13,913	14,327	15,379	14,162	14,527	15,291	15,589	
民事上の個別労働 紛争相談件数	2,854	3,000	3,137	3,375	3,250	3,481	3,373	3,851	4,007	3,906	
相 談 内 容 の 内 訳 (延 べ 件 数)	解雇	249	261	258	232	277	352	290	343	426	328
	雇止め	104	133	116	114	115	118	149	261	276	256
	退職勧奨	213	176	140	179	157	306	221	279	346	298
	採用内定取 消	13	18	17	28	11	32	11	14	27	25
	自己都合退 職	340	339	375	418	400	393	425	582	673	606
	出向・ 配置転換	99	101	103	94	125	143	99	123	123	143
	労働条件 引下げ	246	213	275	237	250	300	270	362	358	361
	その他の 労働条件	450	334	500	489	543	625	634	721	676	845
	いじめ・ 嫌がらせ	818	955	936	1,019	857	779	980	1,001	885	780
	雇用管理 改善等	73	115	107	94	76	86	97	65	39	57
	募集・採用	35	25	24	11	14	20	9	39	27	29
	その他	309	433	425	547	545	521	426	282	343	46

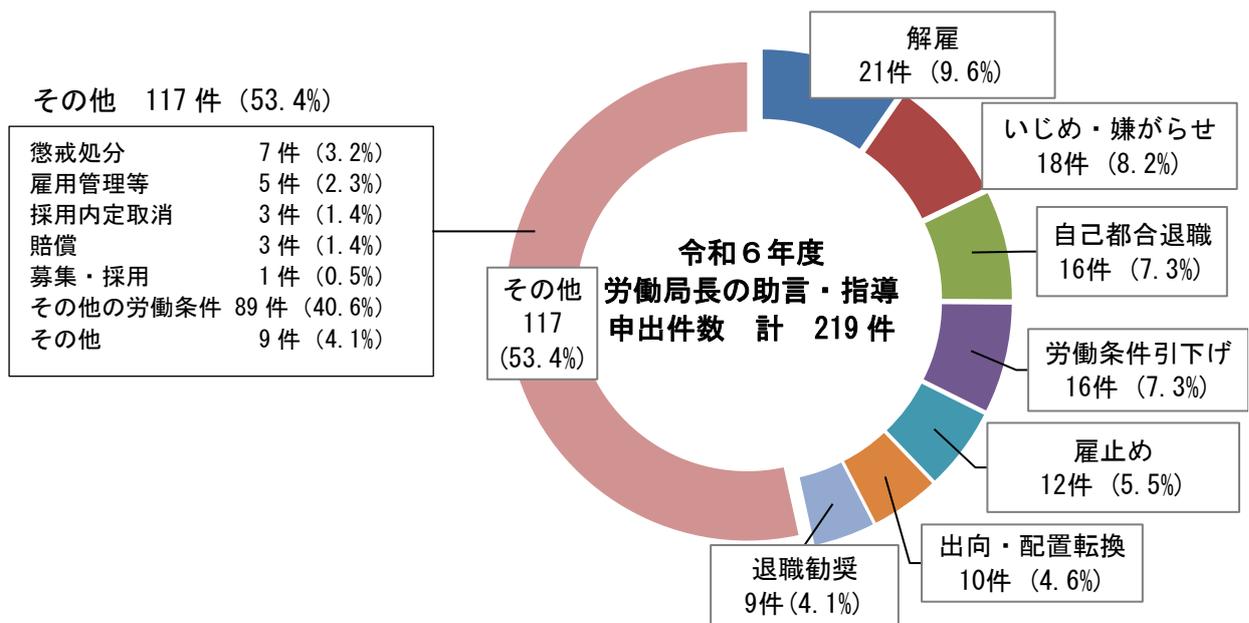
※ 相談内容は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上しているため、相談内容ごとの相談件数の合計は、民事上の個別労働紛争相談件数と合致しない。

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。

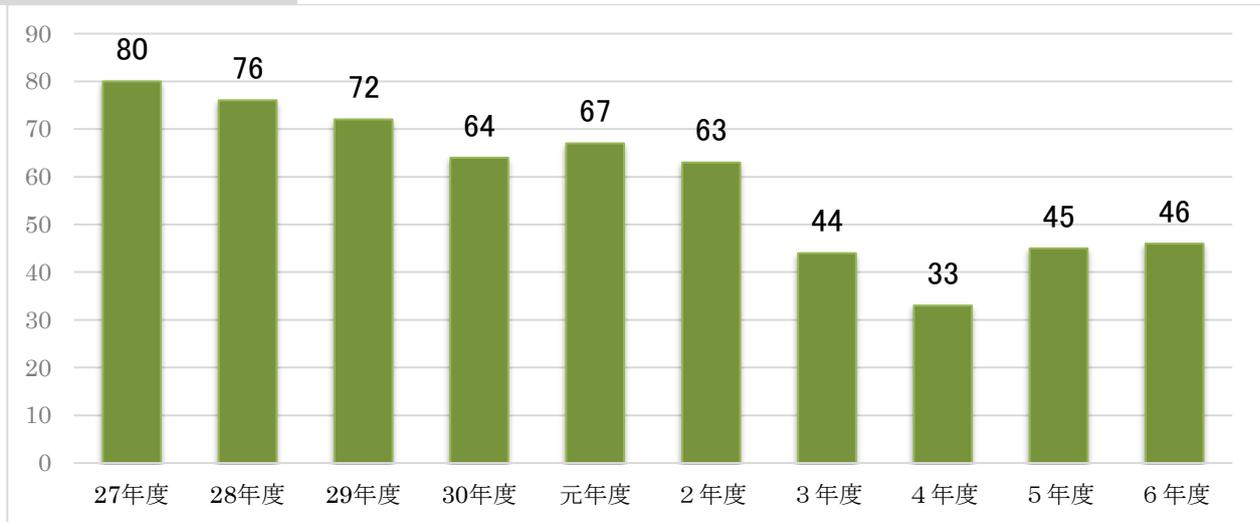
(3) 助言・指導の流れと処理状況



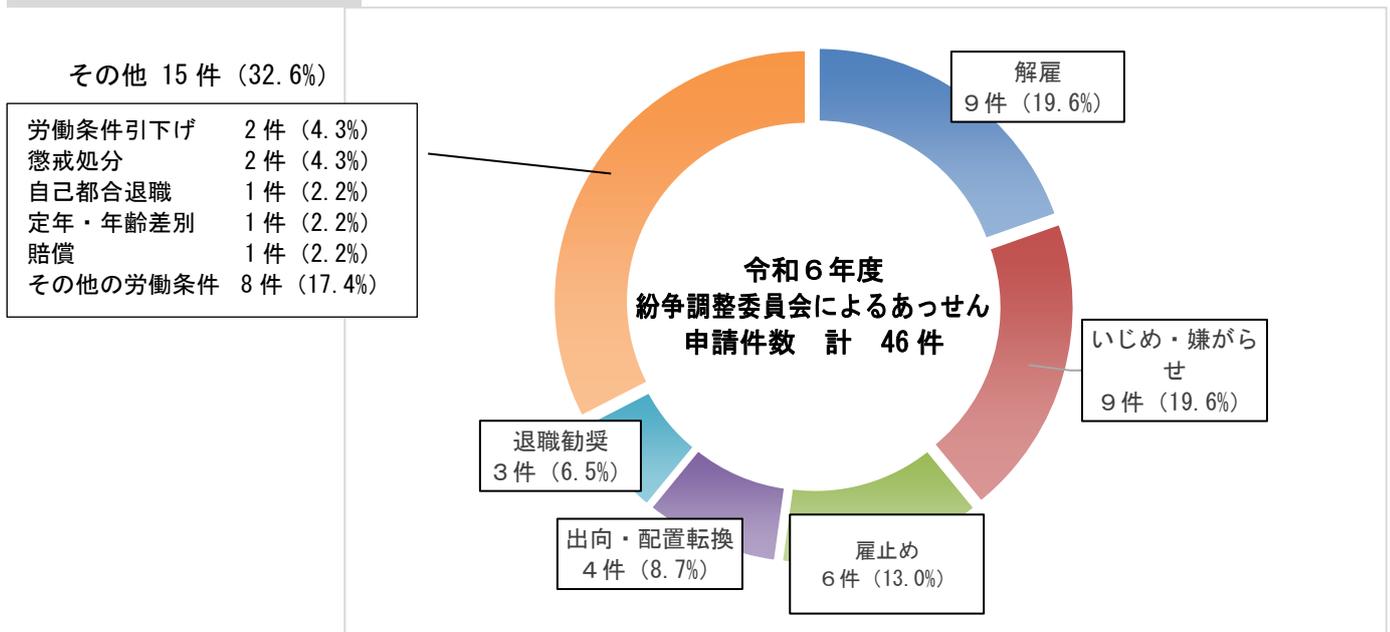
※ 処理終了件数は、令和5年度に助言・指導の申出を受理し、令和6年度に助言・指導を実施したものを含む。

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。

(3) あっせんの処理状況

処理終了件数 39件	あっせん参加	21件	参加率	あっせん参加件数／処理終了件数	53.8%
	合意	16件	合意率	合意成立件数／処理終了件数	41.0%
				あっせん開催による合意成立件数／あっせん参加件数	71.4%

※処理終了件数は、令和6年度中にあっせんが開催されたもの及び打ち切られたもの等処理が終了したものの件数であり、令和5年度に受理し令和6年度に終了したものも含む。

※合意件数には、あっせん外で合意したものの1件を含む。

令和 6 年度における助言・指導及びあっせん等の事例

助言・指導の例

事例 1	解雇に係る助言
事案の概要	申出人（短時間労働者）はギフトショップに勤務していたが、勤務態度等に問題があったとして事業主から解雇予告通知書が交付された。申出人は解雇予告通知書に記載された解雇理由に納得しておらず、また、事業主から申出人に対して弁明の機会が付与されていないことから、 <u>申出人の主張を事業主に伝える</u> ため助言を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">●事業主に対し、労働者を解雇する場合には、<u>労働契約法 16 条に基づき、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められなければ解雇は無効となることを説明</u>し、解雇の撤回も含め、申出人との話し合いによる解決を促した。●助言に基づき、申出人と事業主による話し合いが行われた結果、事業主が、解決金として賃金 6 か月分を支払うことで和解が成立した。

事例 2	自己都合退職に係る助言
事案の概要	申出人（短時間労働者）は、製造業に勤務しており、退職を希望しているが、事業主から「常識的に 3～4 か月前に退職を申し出るべき。」などと言われている。申出人は <u>早期の退職を認めてもらいたい</u> として助言を申し出たもの。

<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●事業主に対し、<u>期間の定めのない雇用の解約については、民法第628条により原則として労働者からの解約申し入れ後2週間の経過により解約の効果が発生することについて説明</u>し、申出人と話し合いによる解決を図るよう助言した。 ●助言に基づき、申出人と事業主による話し合いが行われた結果、申出人の希望する日付で退職が認められることになった。
--------------------	--

あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせ関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、衣類販売店の販売員として勤務していたが、入社当初から店長代理やエリアマネージャーから数多くのいじめ・嫌がらせを受け続けて精神疾患を発症したことから、これらの<u>精神的苦痛に対する慰謝料として54万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したものの。</p>
<p>あっせんのポイント ・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●あっせん委員が事業主の主張を聞いたところ、事業主は申請人が主張する事実があったことを認め、一定の解決金を支払う用意があることを申し出た。 ●これを受けてあっせん委員が解決策の調整を行った結果、事業主が、<u>解決金として50万円</u>を支払うことで合意した。

事例 2	雇止めに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、歯科医院において歯科助手及び受付として勤務していたが、入社2か月後である有期雇用契約期間満了をもって雇止めとなった。事業主から「待遇に不安があり、指導しても改善しなかった。」との理由で雇止めを通知されたが、そのような指導を受けた記憶もなく納得できないことから、<u>経済的・精神的賠償として80万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したものの。</p>

<p>あっせんの ポイント ・結果</p>	<ul style="list-style-type: none">●あっせん委員が事業主の主張を聞いたところ、申請人には業務上指導すべき点があり、上司から申請人に対して問題点を伝えていたが、言い方によっては申請人に理解されていない面もあったかもしれないとして、一定の解決金を支払う用意があることを申し出た。●これを受けてあっせん委員が解決策の調整を行った結果、事業主が<u>解決金として 15 万円を支払う</u>ことで合意した。
-------------------------------	--

内容は一部修正等を行っています。