厚生労働省
島根労働局
Press Release

島根労働局発表
令和７年８月６日

【照会先】
島根労働局雇用環境・均等室
室　　長　越沼　綾乃
労働紛争調整官　前川　友明
電　　話　0852(20)7009

「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。

～総合労働相談件数は、昨年度比484件減少で３年連続で減少。民事上の個別労働紛争相談は「自己都合退職」が最多～

島根労働局（局長　岩見　浩史）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、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。

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

１　総合労働相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数はいずれも前年度より減少。

・　総合労働相談件数は5,419件で、令和３年度以降、３年連続で減少。［Ｐ．４－１（１）］

内　容			件　数	前年度比
総合労働相談			5,419件	8.2%減
	※内訳延べ数	法制度の問い合わせ	3,079件	27.3%減
		労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,204件	41.2%増
		民事上の個別労働紛争相談	1,552件	12.5%減
助言・指導申出			49件	19.5%増
あっせん申請			11件	21.4%減

※内訳延べ数…１回で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、それぞれの内容別に件数を計上している。そのため、内訳延べ数の合計は総合労働相談件数よりも多くなっている。

２　民事上の個別労働紛争における相談※4、助言・指導の申出は「自己都合退職」が最多であり、あっせんの申請については「解雇」が最多。

・　令和６年度の民事上の個別労働紛争相談は、1,552件で前年度比12.5%減であるものの、総合労働相談件数5,419件に占める割合は28.6%であり、全国の平均値22.3%と比較すると高い水準。［P.4-1(1)］

・　「法違反の疑いがあるもの」の相談件数は、1,204件で前年度比41.2%増加。［P.3］

３　民事上の個別労働紛争における相談及びあっせん申請の件数は前年度比で減少、助言・指導の申出件数は前年度比で増加。

・　「いじめ・嫌がらせ※5」に係る相談件数は263件で、前年度比42.1%減少［P.5-1(3)］

・　「その他労働条件」に係る民事上個別労働紛争の相談件数は202件で前年比17.4%増加。

・　助言・指導の申出件数は49件で同19.5%増加、直近10年間で４番目に多い。［P.7-2(1)］

・　あっせんの申請件数は11件で同21.4%減少、直近10年間で最も少ない。［P.11-3(1)］

※１～※５については次頁をご参照ください

※１　「総合労働相談」

島根労働局、松江、出雲、浜田、益田労働基準監督署の県内５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、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等（部）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における相談」

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き、相談内容が解雇、労働条件引下、出向・配置転換、退職勧奨、自己都合退職、懲戒処分、採用内定取消、雇止め、昇給・昇格、定年・年齢差別、いじめ・嫌がらせ、募集・採用、雇用管理改善、労働契約の継承、教育訓練、人事評価、賠償、その他であるもの。）に関する相談。

※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。

参考として、同法に関する相談件数等の施行状況については、厚生労働省ウェブサイトを参照。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html

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年度における労働施策総合推進法に関する相談件数等

相談件数：524件（令和５年度は574件、前年比8.7％減）
紛争解決の援助申立件数：６件（令和５年度は６件、前年と同じ）
調停申請受理件数：２件（令和５年度は５件、前年比３件減）

【別添】

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年度の助言・指導とあっせんの事例
（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

個別労働紛争解決制度の枠組み

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

島根労働局と県内各労働基準監督署に設置｜県内５か所

令和６年度 総合労働相談件数

5,419 件(令和５年度 5,903件)

うち、●法制度の問い合わせ ※１

3,079件(令和５年度 4,235件) ※２

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの

1,204件(令和５年度 853件)

●民事上の個別労働紛争相談 ※３

1,552件(令和５年度 1,773件)

内訳 ※１
- ①自己都合退職…… 287件
- ②いじめ・嫌がらせ …… 263件
- ③解雇 …… 223件

情報提供 連携

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

取り次ぎ

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

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　49件

内訳 ※１
- ①自己都合退職…… 13件
- ②いじめ・嫌がらせ…… 9件
- ③労働条件の引き下げ…… 5件
- ③その他の労働条件…… 5件

●処理件数　47件 ※４

助言・指導の実施　46件
取り下げ　0件・打ち切り　1件
その他　0件

申請

【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　11件

内訳 ※１
- ①解雇…… 5件
- ②いじめ・嫌がらせ…… 3件
- ③その他の労働条件…… 1件

●処理件数　11件 ※４

合意の成立　2件
取り下げ　0件・打ち切り　9件
その他　0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。（内訳延べ数）

※２　(　　)内は令和５年度の数値である。

※３　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。

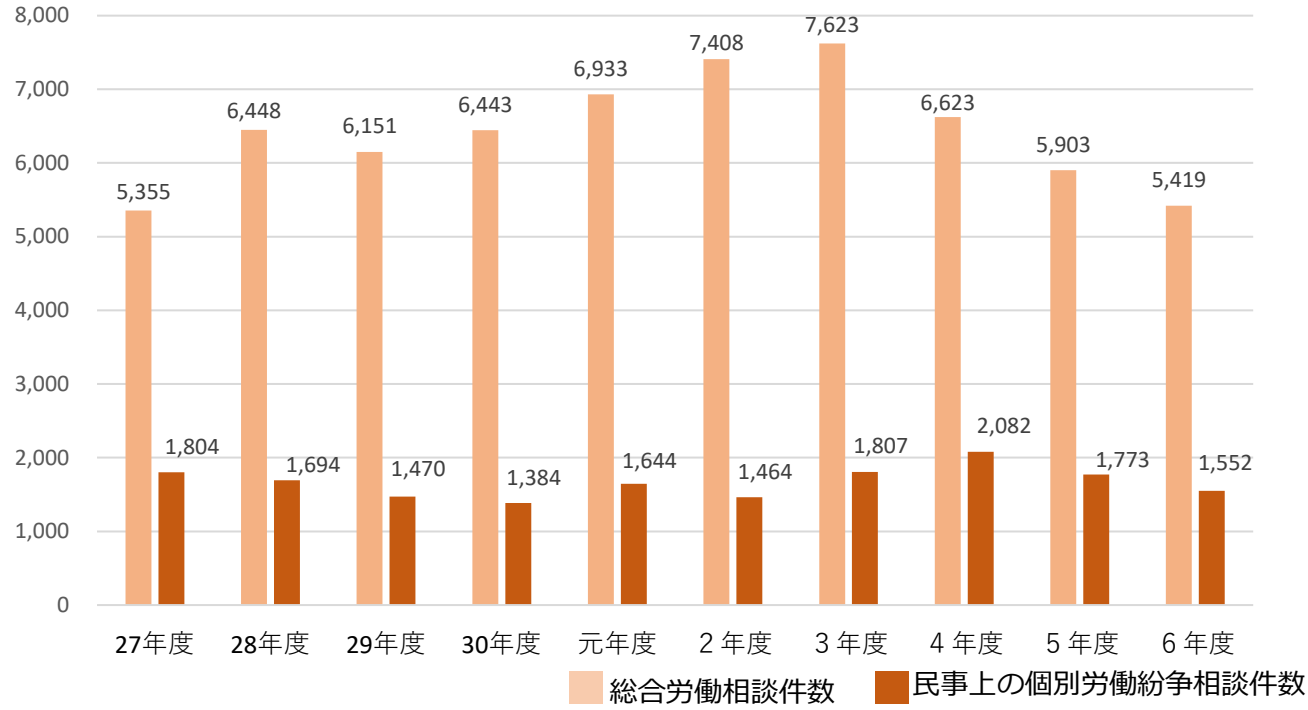
※４　それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

令和６年度個別労働紛争解決制度の運用状況

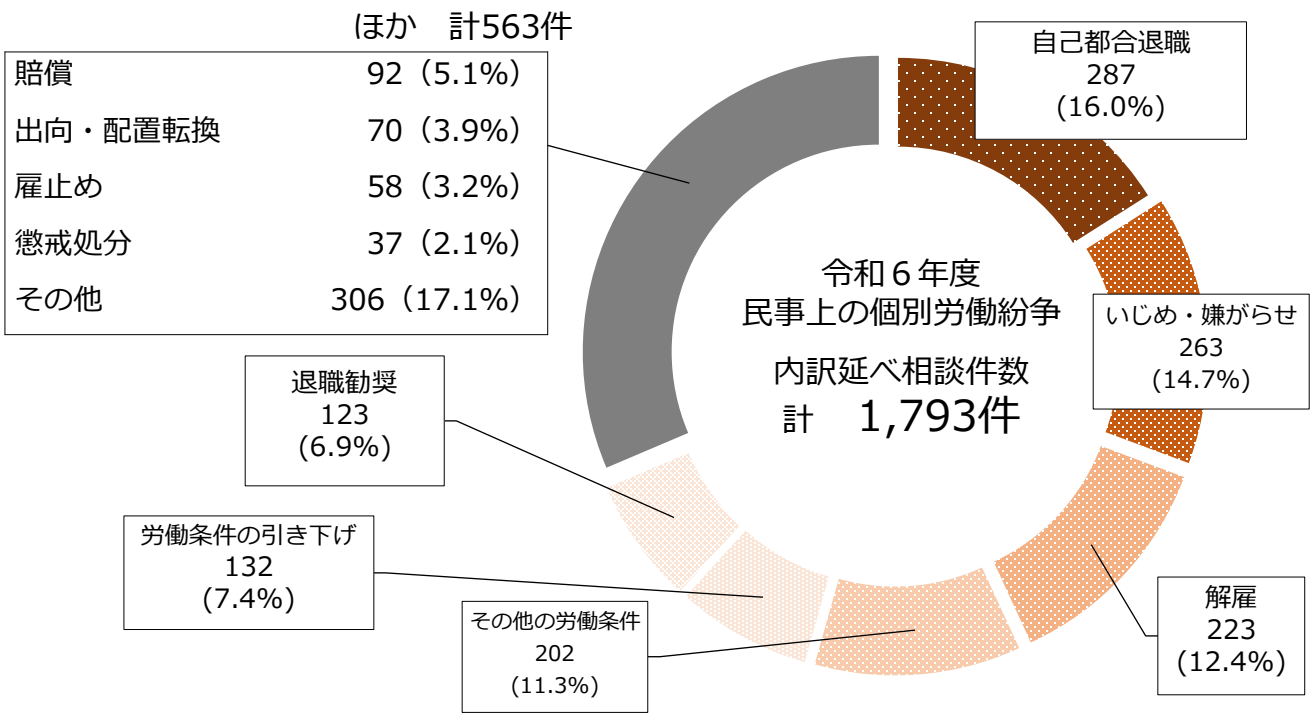
別添２

１　総合労働相談

（１）相談件数の推移（10年間）



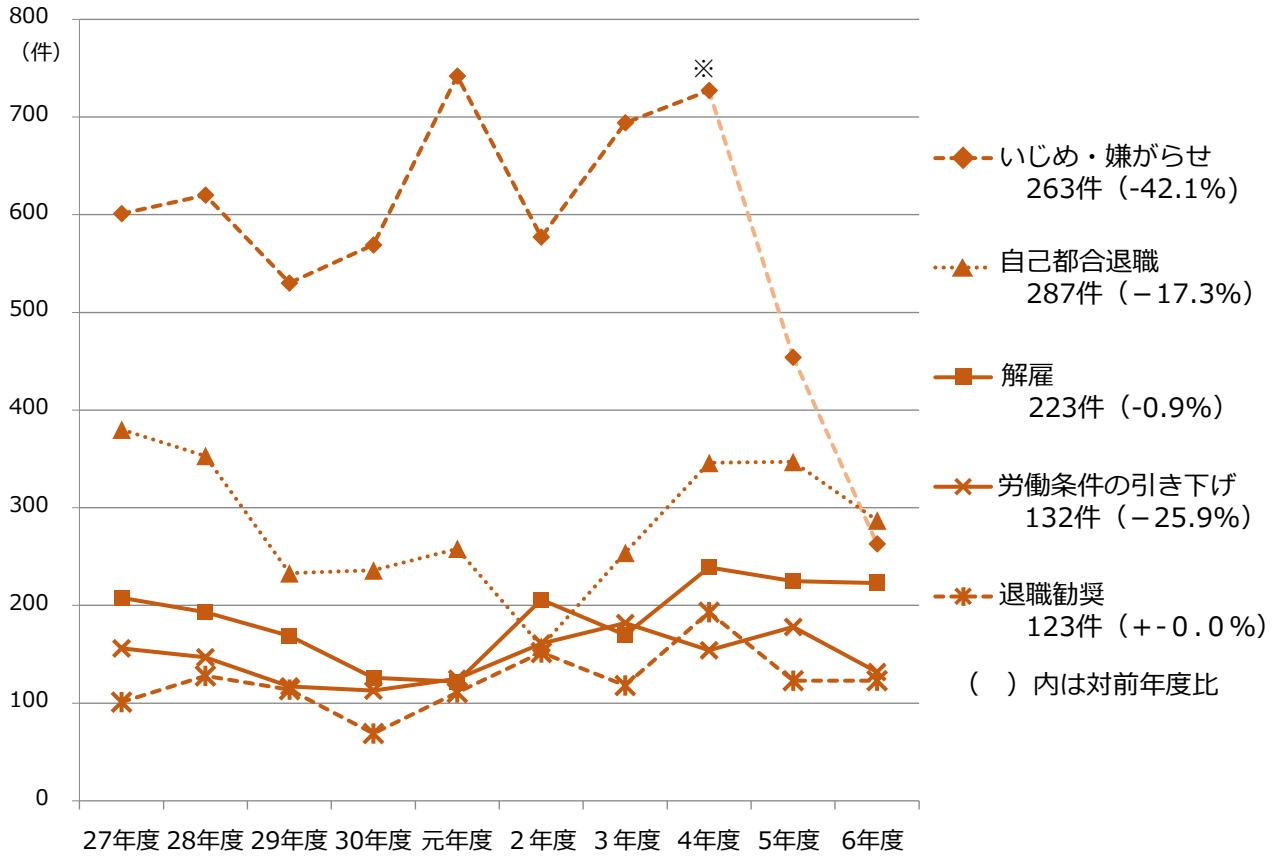
（２）民事上の個別労働紛争｜相談内容別の件数



※　（　）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、複数の相談内容を件数として計上したもの。

※　上記の表の「その他」の相談件数は、相談内容が、「採用内定取消」、「昇給・昇格」、「募集・採用」、「定年・年齢差別等」、「雇用管理改善等」、「労働契約の継承」、「教育・訓練」、「人事評価」、「その他」のものの件数を合算したもの。

（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）



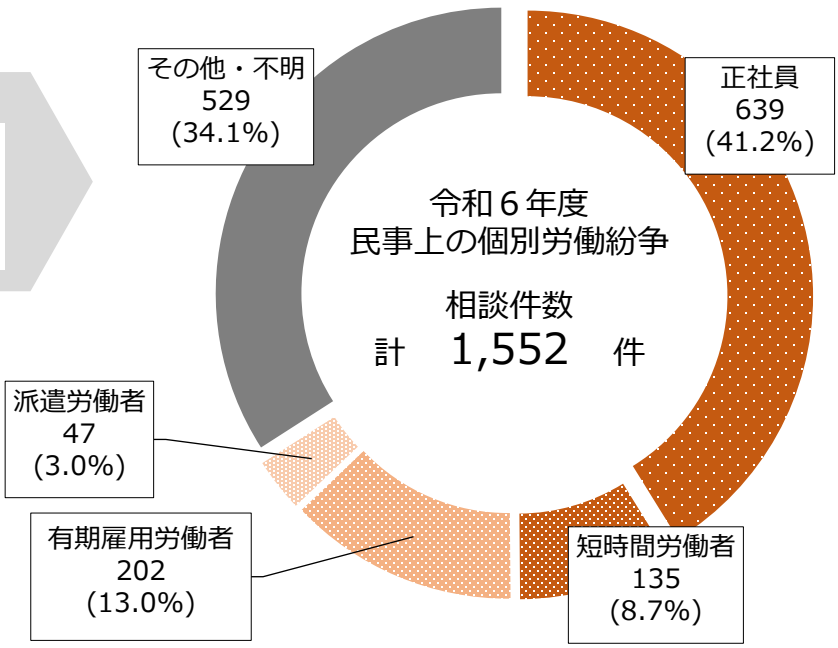
※　令和４年４月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て（同法に基づく対応となり）別途集計することとなったため、令和３年度以前と令和４年度以降では集計対象に大きな差異がある。労働施策総合推進法（パワーハラスメント関連）に関する相談件数は、Ｐ２の※５を参照。

（４）民事上の個別労働紛争｜就労形態別の件数

相談者の種類

労働者	1,230	（79.3%）
事業主	166	（10.7%）
その他	156	（10.1%）

※事業主からの相談は、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	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	懲戒処分	賠償	その他	内訳延べ件数
27年度	208	61	101	380	72	156	158	601	40	90	235	2,102
	9.9%	2.9%	4.8%	18.1%	3.4%	7.4%	7.5%	28.6%	1.9%	4.3%	11.2%	100%
28年度	193	49	128	353	57	147	168	620	36	98	191	2,040
	9.5%	2.4%	6.3%	17.3%	2.8%	7.2%	8.2%	30.4%	1.8%	4.8%	9.4%	100%
29年度	169	61	114	233	61	117	189	530	34	73	135	1,716
	9.8%	3.6%	6.6%	13.6%	3.6%	6.8%	11.0%	30.9%	2.0%	4.3%	7.9%	100%
30年度	126	67	69	236	50	113	159	569	25	52	126	1,592
	7.9%	4.2%	4.3%	14.8%	3.1%	7.1%	10.0%	35.7%	1.6%	3.3%	7.9%	100%
元年度	122	80	111	258	69	125	165	742	17	55	140	1,884
	6.5%	4.2%	5.9%	13.7%	3.7%	6.6%	8.8%	39.4%	0.9%	2.9%	7.4%	100%
２年度	206	45	152	158	56	161	133	577	28	38	158	1,712
	12.0%	2.6%	8.9%	9.2%	3.3%	9.4%	7.8%	33.7%	1.6%	2.2%	9.2%	100%
３年度	170	82	118	254	68	182	182	694	45	64	199	2,058
	8.3%	4.0%	5.7%	12.3%	3.3%	8.8%	8.8%	33.7%	2.2%	3.1%	9.7%	100%
４年度	239	67	193	346	86	154	177	727	43	84	217	2,333
	10.2%	2.9%	8.3%	14.8%	3.7%	6.6%	7.6%	31.2%	1.8%	3.6%	9.3%	100%
５年度	225	75	123	347	91	178	172	454	43	49	246	2,003
	11.2%	3.7%	6.1%	17.3%	4.5%	8.9%	8.6%	22.7%	2.1%	2.4%	12.3%	100%
６年度	223	58	123	287	70	132	202	263	37	92	306	1,793
	12.4%	3.2%	6.9%	16.0%	3.9%	7.4%	11.3%	14.7%	2.1%	5.1%	17.1%	100%

※　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。(令和６年度民事上の個別労働紛争相談件数は1,552件の一方で、第１表の相談内訳延べ件数は1,793件となる。)

※　上記の表の「その他」の相談件数は、相談内容が、「採用内定取消」、「昇給・昇格」、「募集・採用」、「定年・年齢差別等」、「雇用管理改善等」、「労働契約の継承」、「教育・訓練」、「人事評価」、「その他」のものの件数を合算したもの。

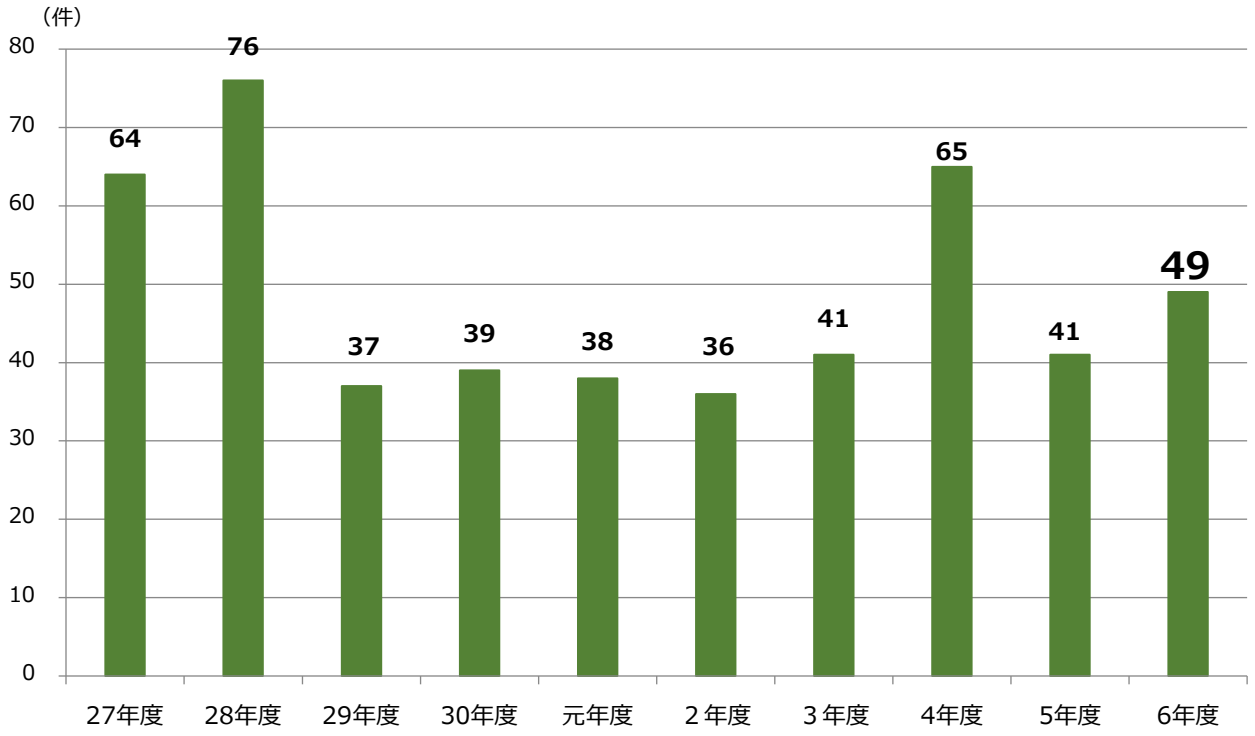
【参考】第２表　民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	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	660	298	40	215	591	1,804
	36.6%	16.5%	2.2%	11.9%	32.8%	100%
28年度	653	325	29	220	467	1,694
	38.5%	19.2%	1.7%	13.0%	27.6%	100%
29年度	608	251	33	167	411	1,470
	41.4%	17.1%	2.2%	11.4%	28.0%	100%
30年度	635	260	62	168	259	1,384
	45.9%	18.8%	4.5%	12.1%	18.7%	100%
元年度	766	302	45	242	289	1,644
	46.6%	18.3%	2.7%	14.7%	17.6%	100%
２年度	737	251	45	186	245	1,464
	50.3%	17.1%	3.1%	12.7%	16.7%	100%
３年度	731	264	43	233	536	1,807
	40.5%	14.6%	2.4%	12.9%	29.7%	100%
４年度	708	267	37	292	778	2,082
	34.0%	12.8%	1.8%	14.0%	37.4%	100%
５年度	613	208	34	203	715	1,773
	34.6%	11.7%	1.9%	11.4%	40.3%	100%
６年度	639	135	47	202	529	1,552
	41.2%	8.7%	3.0%	13.0%	34.1%	100%

※　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　都道府県労働局長による助言・指導

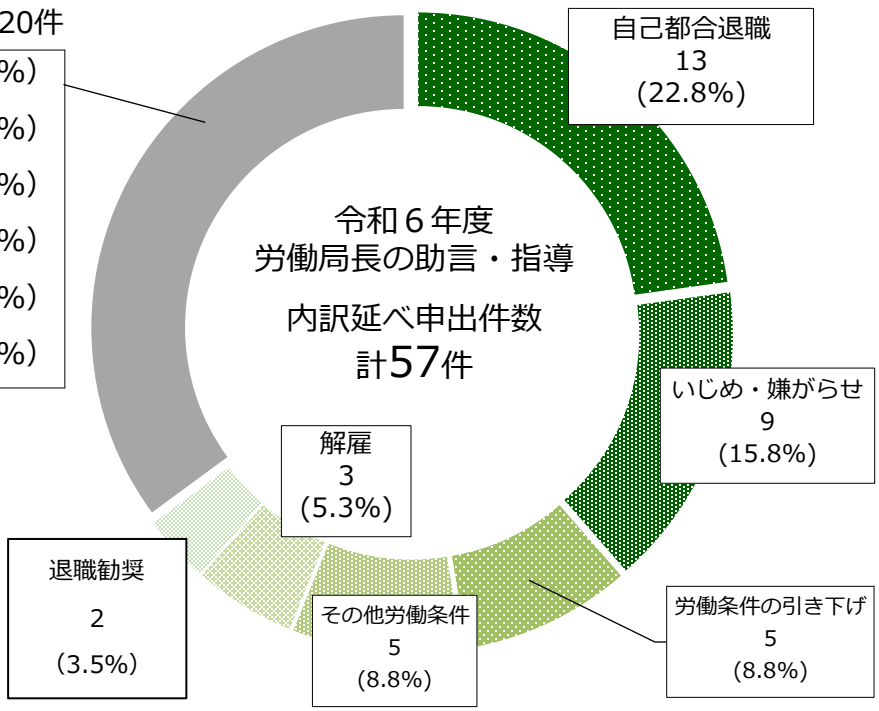
（１）申出件数の推移（10年間）



（２）申出内容別の件数

ほか計20件

出向・配置転換	3	（5.3%）
雇用管理等	1	（1.8%）
雇止め	2	（3.5%）
募集・採用	1	（1.8%）
採用内定取消	1	（1.8%）
その他	12	（21.1%）

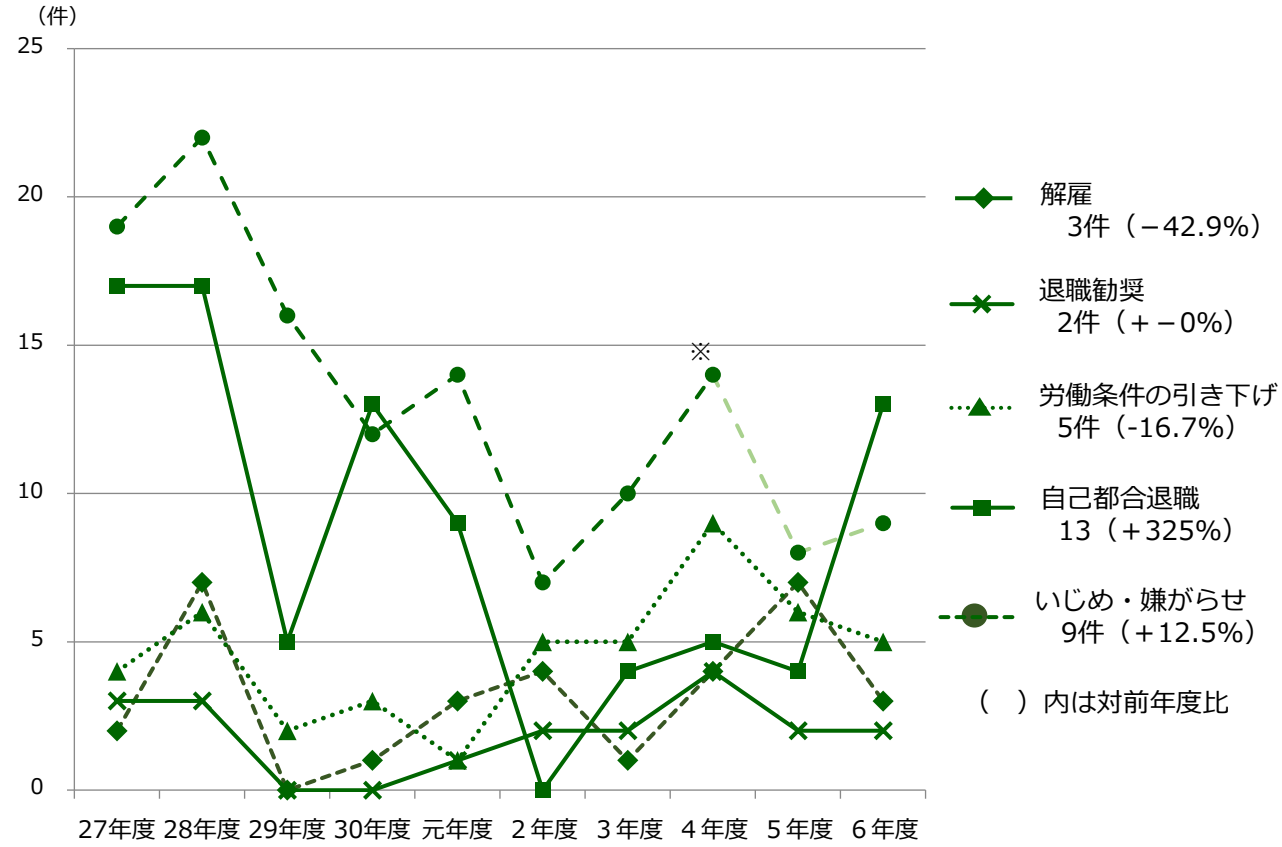


参考
　パワーハラスメントに係る紛争は労推法に基づく「紛争解決援助」として受け付けており、令和６年度中には、左記の「助言・指導」とは別に、労推法に基づく紛争解決援助を６件受付している。

※　(　)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。

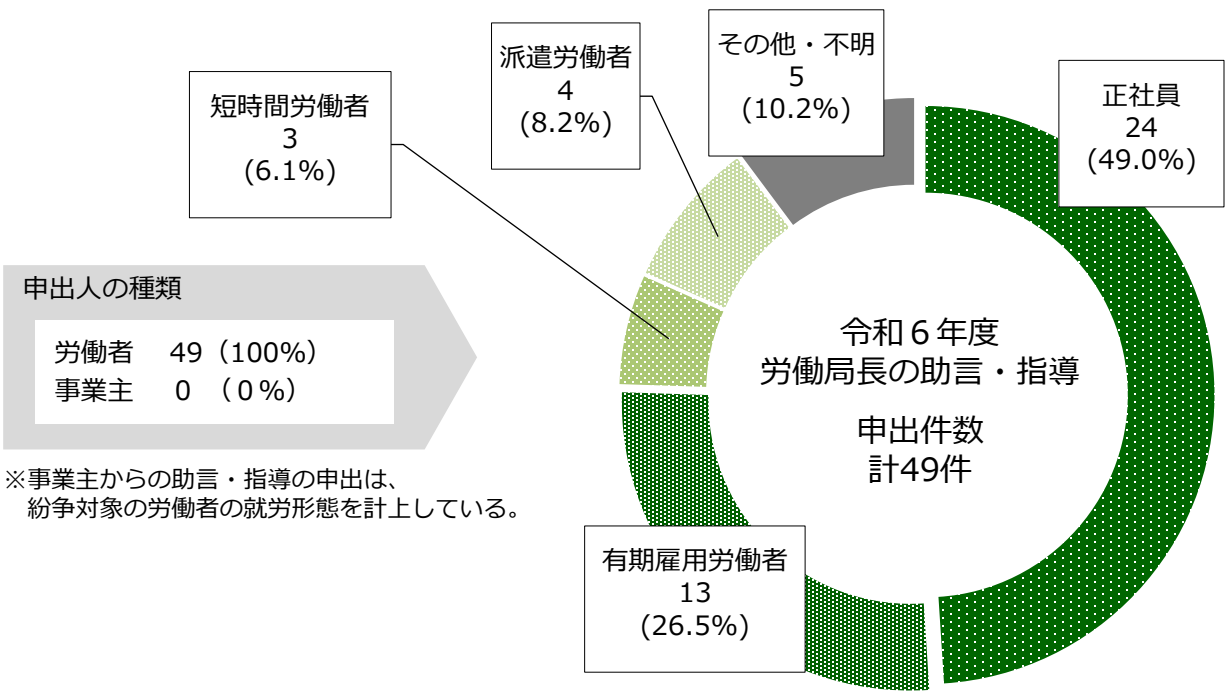
※　上記の表の「その他」は、申出内容が、「懲戒処分」、「昇給・昇格」、「定年・年齢差別」、「労働契約の継承」、「教育訓練」、「人事評価」、「賠償」、「その他」のものの件数を合算したもの。

（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。労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、Ｐ２の※５を参照。

（４）就労形態別の申出件数



※事業主からの助言・指導の申出は、
紛争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、合計は100%にならないことがある。

（５）助言・指導の流れと処理状況

※（　）内は処理終了件数47件に占める比率

助言・指導の申出

処理終了件数47件			うち１か月以内に処理 45件（95.7%）
助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
46件 (97.9%)	0件 (0%)	1件 (2.1%)	0件 (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	内訳延べ件数
27年度	2	4	3	1	17	4	4	10	19	0	0	0	64
	3.1%	6.3%	4.7%	1.6%	26.6%	6.3%	6.3%	15.6%	29.7%	0%	0%	0%	100%
28年度	7	4	3	1	17	1	6	6	22	2	1	6	76
	9.2%	5.3%	3.9%	1.3%	22.4%	1.3%	7.9%	7.9%	28.9%	2.6%	1.3%	7.9%	100%
29年度	0	2	0	1	5	2	2	6	16	1	0	2	37
	0%	5.4%	0%	2.7%	13.5%	5.4%	5.4%	16.2%	43.2%	2.7%	0%	5.4%	100%
30年度	1	2	0	0	13	1	3	2	12	0	0	5	39
	2.6%	5.1%	0%	0%	33.3%	2.6%	7.7%	5.1%	30.8%	0%	0%	12.8%	100%
元年度	3	1	1	0	9	0	1	4	14	0	0	5	38
	7.9%	2.6%	2.6%	0%	23.7%	0%	2.6%	10.5%	36.8%	0%	0%	13.2%	100%
２年度	4	2	2	0	0	3	5	2	7	1	0	10	36
	11.1%	5.6%	5.6%	0%	0%	8.3%	13.9%	5.6%	19.4%	2.8%	0%	27.8%	100%
３年度	1	2	2	0	4	2	5	10	10	0	0	5	41
	2.4%	4.9%	4.9%	0%	9.8%	4.9%	12.2%	24.4%	24.4%	0%	0%	12.2%	100%
４年度	4	1	4	1	5	5	9	9	14	4	0	9	65
	6.2%	1.5%	6.2%	1.5%	7.7%	7.7%	13.8%	13.8%	21.5%	6.2%	0%	13.8%	100%
５年度	7	2	2	0	4	2	6	14	8	0	1	6	52
	13.5%	3.8%	3.8%	0%	7.7%	3.8%	11.5%	26.9%	15.4%	0%	1.9%	11.5%	100%
6年度	3	2	2	1	13	3	5	5	9	1	1	12	57
	5.3%	3.5%	3.5%	1.8%	22.8%	5.3%	8.8%	8.8%	15.8%	1.8%	1.8%	21.1%	100%

※　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。

※　上記の表の「その他」は、申出内容が、「懲戒処分」、「昇給・昇格」、「定年・年齢差別」、「労働契約の継承」、「教育訓練」、「人事評価」、「賠償」、「その他」のものの件数を合算したもの。

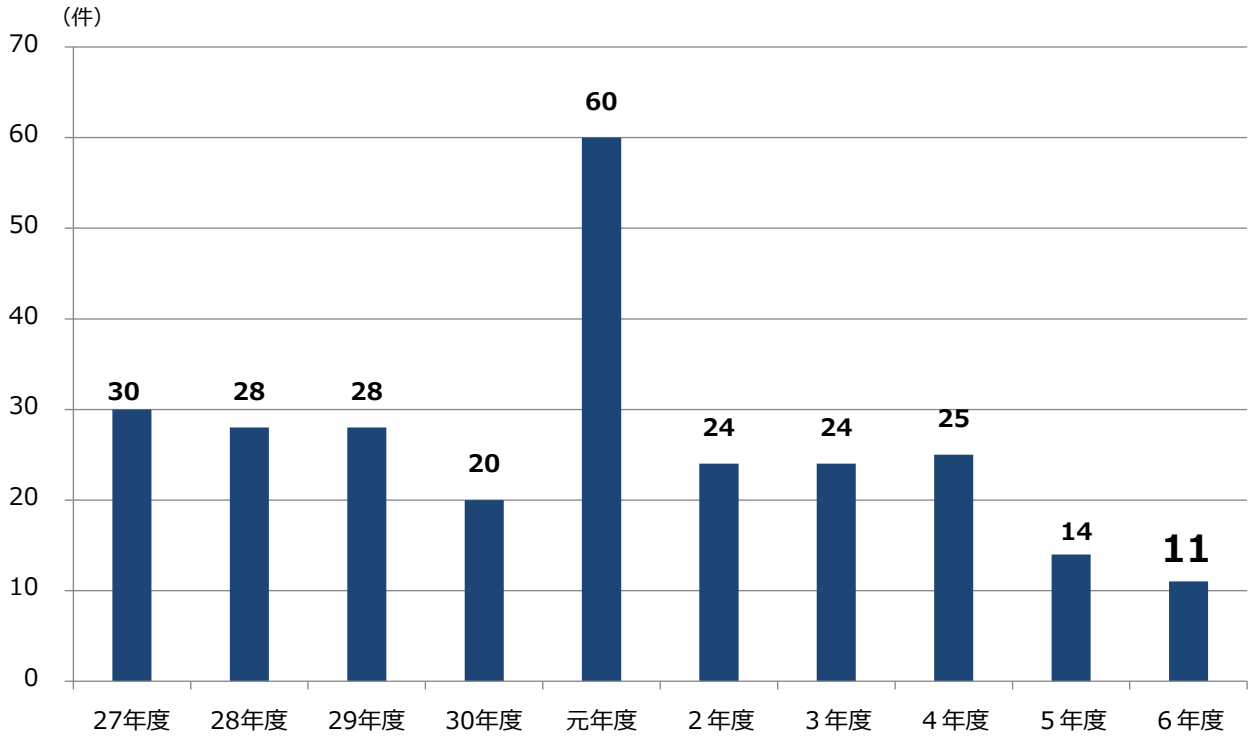
【参考】第４表　助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	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
２年度	18	7	2	8	1	36
	50.0%	19.4%	5.6%	22.2%	2.8%	100%
３年度	20	6	3	12	0	41
	48.8%	14.6%	7.3%	29.3%	0%	100%
４年度	36	12	1	14	2	65
	55.4%	18.5%	1.5%	21.5%	3.1%	100%
５年度	16	10	2	7	6	41
	39.0%	24.4%	4.9%	17.1%	14.6%	100%
6年度	24	3	4	13	5	49
	49.0%	6.1%	8.2%	26.5%	10.2%	100%

※　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。

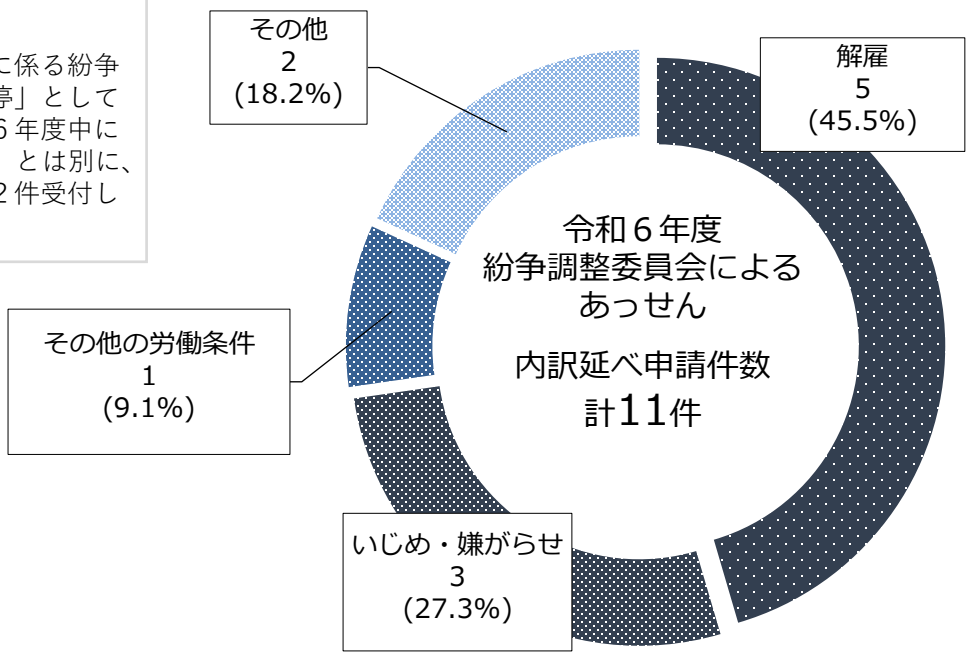
3　紛争調整委員会によるあっせん

（１）申請件数の推移（10年間）



（２）申請内容別の件数

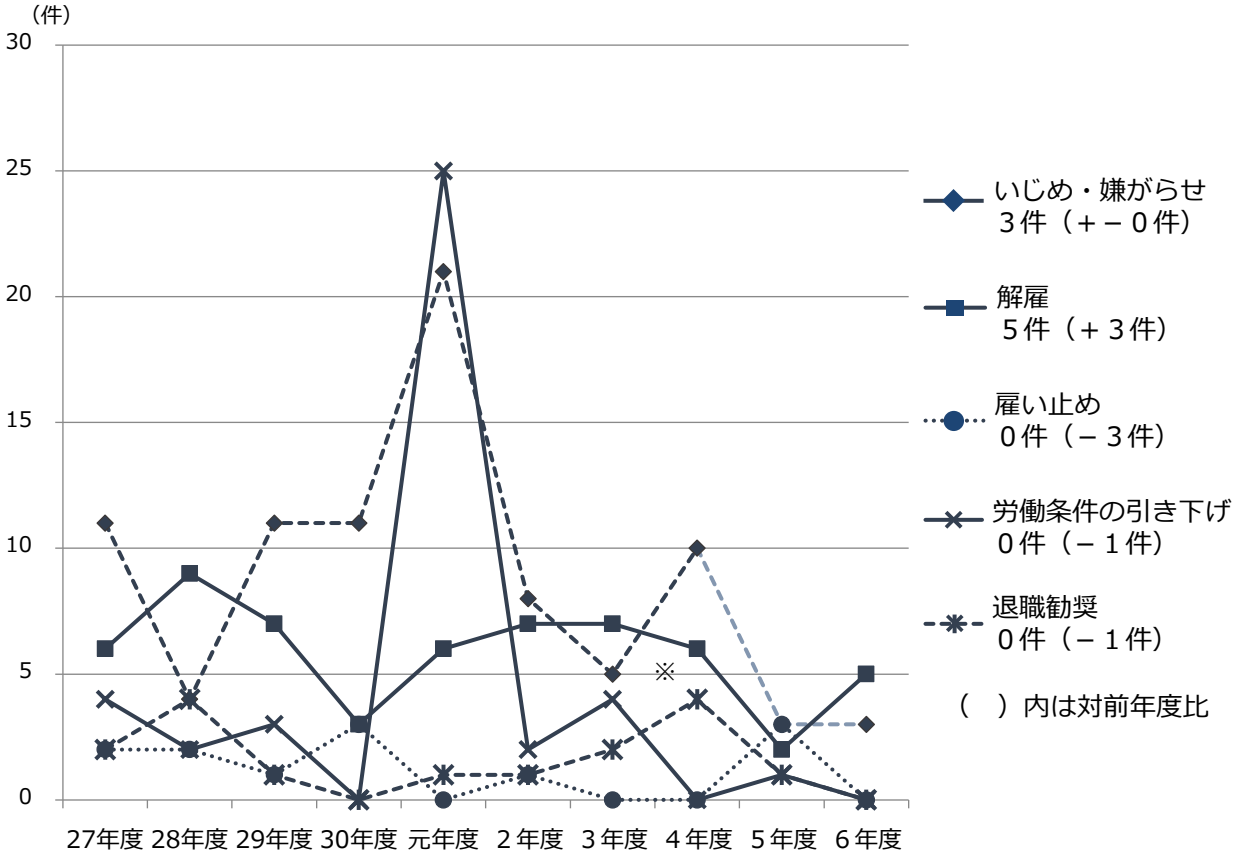
参考
　パワーハラスメントに係る紛争は労推法に基づく「調停」として受け付けており、令和６年度中には、左記の「あっせん」とは別に、労推法に基づく調停を２件受付している。



※　(　)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。

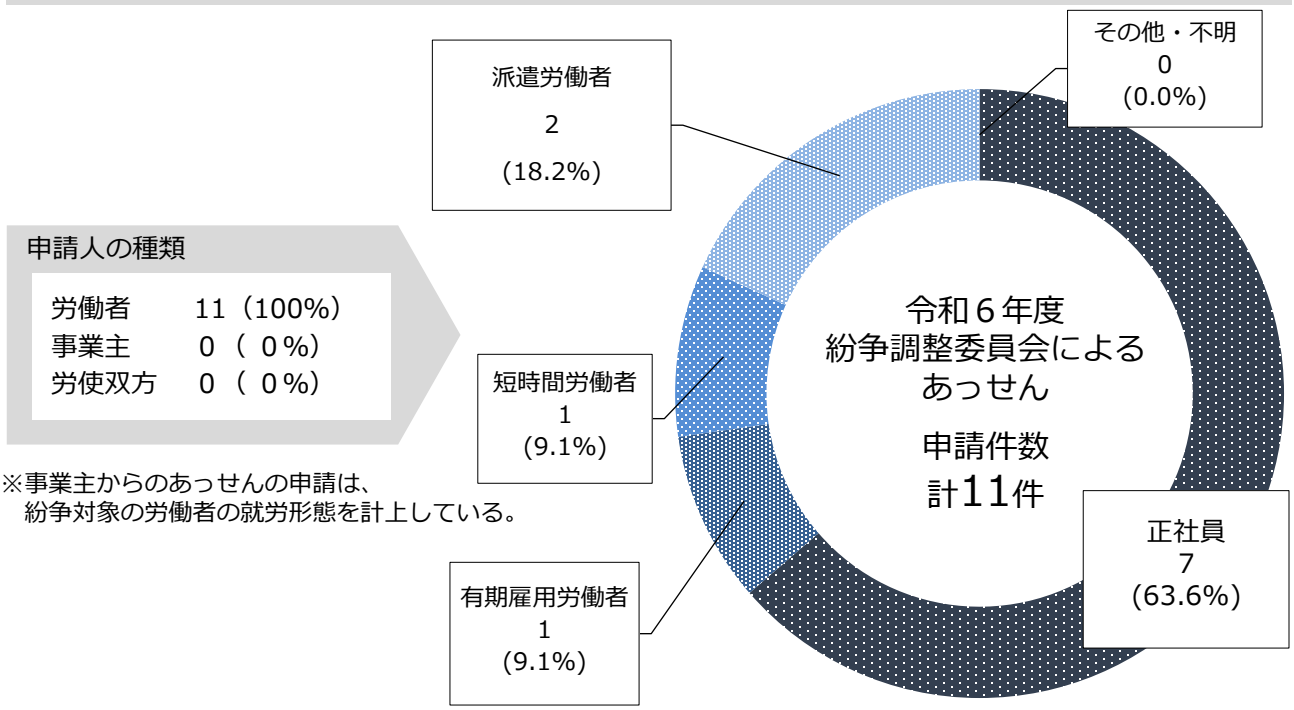
※　上記の表の「その他」は、申請内容が、「懲戒処分」、「昇給・昇格」、「定年・年齢差別」、「労働契約の継承」、「教育訓練」、「人事評価」、「賠償」、「その他」のものの件数を合算したもの。

（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。労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数は、Ｐ２の※５を参照。

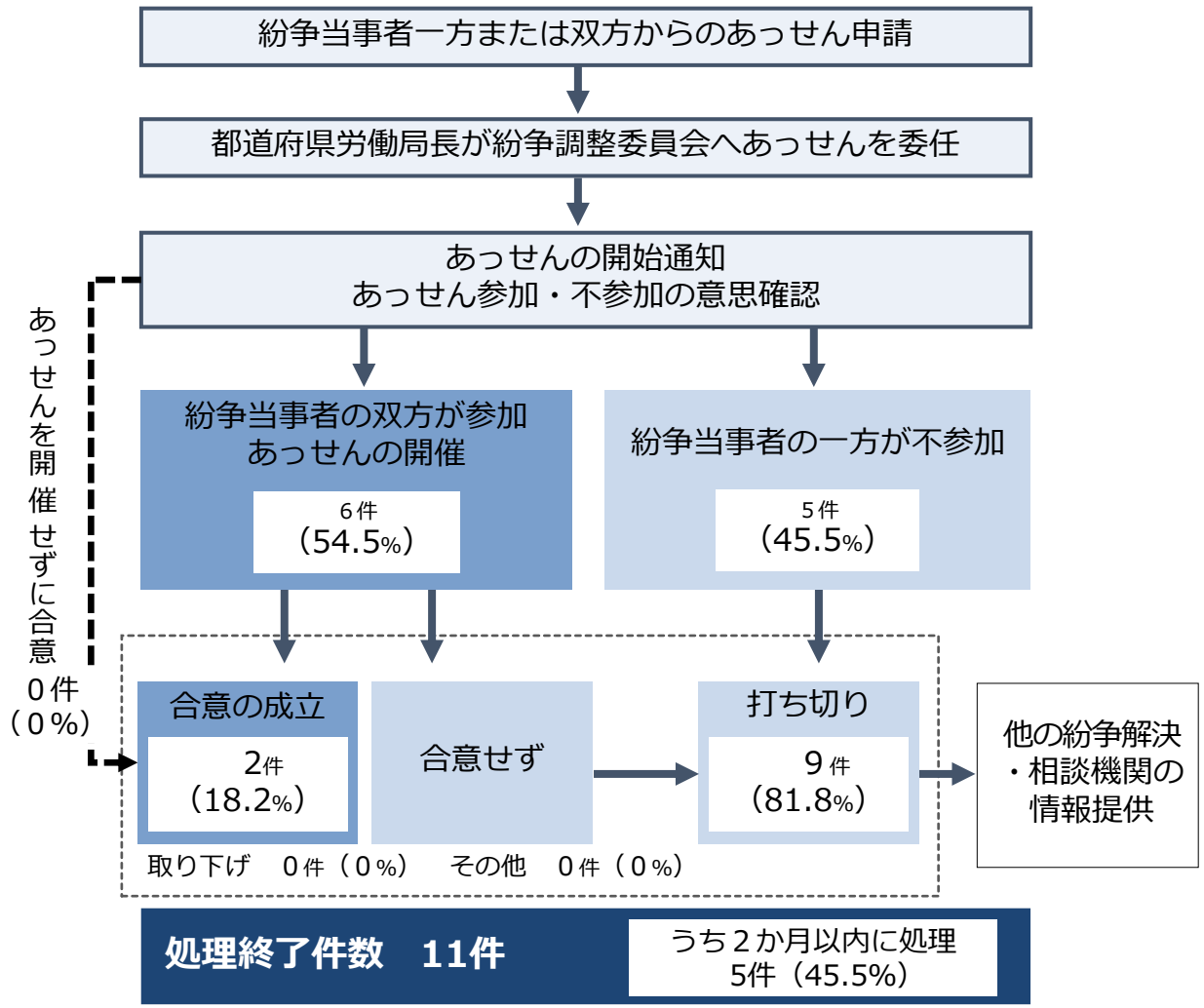
（４）就労形態別の申請件数



※　(　)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、割合の合計が100%にならないことがある。

（５）あっせん手続きの流れと処理状況

※（　）内は処理終了件数11件に占める割合



【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
64.0%	79.1%	78.3%	58.8%	74.5%	61.9%	62.5%	63.6%	66.7%	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
24.0%	45.8%	47.8%	35.3%	10.9%	23.8%	12.5%	22.7%	33.3%	18.2%

■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
37.5%	57.9%	55.6%	60.0%	14.6%	38.5%	20.0%	35.7%	50.0%	33.3%

【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	その他	内訳延べ件数
27年度	6	2	2	0	1	1	4	2	11	0	1	30
	20.0%	6.7%	6.7%	-	3.3%	3.3%	13.3%	6.7%	36.7%	-	3.3%	100%
28年度	9	2	4	1	0	2	2	3	4	0	1	28
	32.1%	7.1%	14.3%	3.6%	-	7.1%	7.1%	10.7%	14.3%	-	3.6%	100%
29年度	7	1	1	0	0	1	3	1	11	1	2	28
	25.0%	3.6%	3.6%	0%	0%	3.6%	10.7%	3.6%	39.3%	3.6%	7.1%	100%
30年度	3	3	0	0	0	0	0	3	11	0	0	20
	15.0%	15.0%	0%	0%	0%	0%	0%	15.0%	55.0%	0%	0%	100%
元年度	6	0	1	0	0	0	25	4	21	1	2	60
	10.0%	0%	1.7%	0%	0%	0%	41.7%	6.7%	35.0%	1.7%	3.3%	100%
２年度	7	1	1	0	0	1	2	2	8	0	2	24
	29.2%	4.2%	4.2%	0%	0%	4.2%	8.3%	8.3%	33.3%	0%	8.3%	100%
３年度	7	0	2	0	0	1	4	3	5	0	2	24
	29.2%	0%	8.3%	0%	0%	4.2%	16.7%	12.5%	20.8%	0%	8.3%	100%
４年度	6	0	4	0	0	1	0	1	10	0	3	25
	24.0%	0%	16.0%	0%	0%	4%	0%	4%	40.0%	0%	12.0%	100%
５年度	2	3	1	0	0	0	1	2	5	0	2	16
	12.5%	18.8%	6.3%	0%	0%	0%	6.3%	12.5%	31.3%	0%	12.5%	100%
６年度	5	0	0	0	0	0	0	1	3	0	2	11
	45.5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9.1%	27.3%	0%	18.2%	100%

※　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。

※　上記の表の「その他」は、申請内容が、「懲戒処分」、「昇給・昇格」、「定年・年齢差別」、「労働契約の継承」、「教育訓練」、「人事評価」、「賠償」、「その他」のものの件数を合算したもの。

【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
28年度	8	11	1	7	1	28
	28.6%	39.3%	3.6%	25.0%	3.6%	100%
29年度	17	6	0	4	1	28
	60.7%	21.4%	0%	14.3%	3.6%	100%
30年度	10	6	1	3	0	20
	50.0%	30.0%	5.0%	15.0%	0%	100%
元年度	21	1	2	35	1	60
	35.0%	1.7%	3.3%	58.3%	1.7	100%
２年度	13	3	0	6	2	24
	54.2%	12.5%	0%	25.0%	8.3%	100%
３年度	13	4	2	5	0	24
	54.2%	16.7%	8.3%	20.8%	0%	100%
４年度	12	9	0	3	1	25
	48.0%	36.0%	0%	12.0%	4.0%	100%
５年度	10	1	0	2	1	14
	71.4%	7.1%	0%	14.3%	7.1%	100%
６年度	7	1	2	1	0	11
	63.6%	9.1%	18.2%	9.1%	0％	100%

※　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　5,419件

①相談者の種類

労働者	2,993件（55.2%）	事業主	1,437件（26.5%）	その他	989件（18.3%）
相談者のうち、外国人	30件（0.6%）	外国人のうち、技能実習生	5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　6,039　件になる。

法制度の問い合わせ	3,079件（51.0%）	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,204件（19.9%）
民事上の個別労働相談	1,552件（25.7%）	その他	204件（3.4%）

2. 民事上の個別労働紛争に関する相談の件数　1,552件

①相談者の種類

労働者	1,230件（79,3%）	事業主	166件（10,7%）	その他	156件（10,1%）

②労働者の就労状況

正社員	639件（41.2%）	短時間労働者	135件（8.7%）	派遣労働者	47件（3.0%）
有期雇用労働者	202件（13.0%）	その他・不明	470件（30.3%）		

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　1,793　件になる。

普通解雇	169件（9.4%）	整理解雇	24件（1.3%）	懲戒解雇	30件（1.7%）
雇い止め	58件（3.2%）	退職勧奨	123件（6.9%）	自己都合退職	287件（16.0%）
出向・配置転換	70件（3.9%）	労働条件の引き下げ	132件（7.4%）	その他の労働条件	202件（11.3%）
いじめ・嫌がらせ	263件（14.7%）	懲戒処分	37件（2.1%）	賠償	92件（5.1%）
その他	306件（17.1%）				

3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数

（1）申出件数　49件

①申出人の種類

労働者	49件（100%）	事業主	0件（0%）		

②労働者の就労状況

正社員	24件（49.0%）	短時間労働者	3件（6.1%）	派遣労働者	4件（8.2%）
有期雇用労働者	13件（26.5%）	その他・不明	5件（10.2%）		

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　57　件になる。

普通解雇	2件（3.5%）	整理解雇	0件（0%）	懲戒解雇	1件（1.8%）
雇い止め	2件（3.5%）	退職勧奨	2件（3.5%）	採用内定取り消し	1件（1.8%）
自己都合退職	13件（22.8%）	出向・配置転換	3件（5.3%）	労働条件の引き下げ	5件（8.8%）
その他の労働条件	5件（8.8%）	いじめ・嫌がらせ	9件（15.8%）	雇用管理等	1件（1.8%）
募集・採用	1件（1.8%）	その他	12件（21.1%）		

（2）処理件数　47件

①処理の区分

助言を実施	46件（97.9%）	指導を実施	0件（0%）		
取り下げ	0件（0%）	打ち切り	1件（2.1%）	その他	0件（0%）

②処理の期間

1か月以内	45件（95.7%）	1ヶ月を超えて2か月以内	2件（4.3%）	2か月超	0件（0%）

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1)申請件数　11件

①申請人の種類

労働者	11件 (100%)	事業主	0件 (0%)	労使双方	0件 (0%)

②労働者の就労状況

正社員	7件 (63.6%)	短時間労働者	1件 (9.1%)	派遣労働者	2件 (18.2%)
有期雇用労働者	1件 (9.1%)	その他・不明	0件 (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 11 件になる。

普通解雇	4件 (36.4%)	整理解雇	0件 (0%)	懲戒解雇	1件 (9.1%)
雇い止め	0件 (0%)	退職勧奨	0件 (0%)	採用内定取り消し	0件 (0%)
自己都合退職	0件 (0%)	出向・配置転換	0件 (0%)	労働条件の引き下げ	0件 (0%)
その他の労働条件	1件 (9.1%)	いじめ・嫌がらせ	3件 (27.3%)	雇用管理等	0件 (0%)
その他	2件 (18.2%)				

(2)処理件数　11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　6件）

①処理の区分

当事者間の合意の成立	2件 (18.2%)	うちあっせんを開催せずに合意したもの	0件 (0%)		
申請の取り下げ	0件 (0%)	その他	0件 (0%)		
打ち切り	4件 (36.4%)	うち不参加による打ち切り	5件 (45.5%)		

②処理の期間

1か月以内	3件 (27.3%)	1ヶ月を超えて2か月以内	2件 (18.2%)	2か月超	6件 (54.5%)

※　(　)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。

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、年次有給休暇に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、体調不良を理由に退職することとしたので、当該事業場の就業規則に基づき、退職日の１か月前に退職届を事業主に提出し、退職日までの間においては残余の有給休暇を取得したい旨を申出た。これに対し、事業主は「人手が不足しているので、退職は先延ばしにしてほしい。」、「次月のシフトは既に確定しているので、有給休暇は認められない。」とのことで、申出人の求めには応じない旨の回答であった。 このため、申出人は、**有給休暇を取得したうえで、円満に退職できるよう助言・指導を求めたい**と、申し出されたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、**労基法第39条（有給休暇）に基づく労働者の権利及び事業主の義務の説明、及び、民法第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って終了することを説明**し、退職に向けた手続きについて申出人と話し合うよう助言した。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話合いが行われ、事業主は申出人の有給休暇取得及び退職を認めることで合意した。

事例２	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
事案の概要	申出人は、ある同僚労働者（以下、行為者という。）から「そんな暇があるなら、しっかり仕事しろ。」「頻繁にトイレに行くな。」などの高圧的な発言を日常的に受けて、悩んでいた。 この件について、相談者は、事業場内のハラスメント相談窓口に相談を申し入れたところ、行為者はそのことに気を悪くしたのか、行為が更に酷くなってしまった。 その後、相談者は同相談窓口に複数回相談を申し入れたが、担当者は「しばらく様子を見ましょう。」との返答を繰り返すのみであった。 上記状況に係り、申出人は、**申出人が安心して就労するための措置を講じることについて、助言を求めたい**として、申し出されたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、**事業主には安全配慮義務があることを前提に、申出人と話合いのうえで、措置を検討いただけないか助言を**した。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話合いが行われ、事業主は、申出人と行為者の作業箇所を離すこと、同僚間での作業指示をしないこととの職場のルール変更など、措置を講じることとし、そのことで労使双方で合意したもの。

事例３	配置転換に関する助言・指導
事案の概要	申出人は、業務上のミスを理由に、他部署への配置転換を事業主から命じられたが、申出人自身は配置転換を言い渡されるほどのミスではないと考えているため、配置転換命令の撤回について検討してほしい。 申出人は、この件について事業主と話合いの機会を設けたが、事業主は「主張は認められない。」ということであったので、**配置転換命令の再検討の機会を設けるよう、助言して欲しい**として、申し出されたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、**配置転換に係る関係判例等を紹介し、これを参考に申出人と改めて紛争解決のために話合いを図っていただけないか、助言を行った**ところ、事業主からは「命令まではしておらず、申出人との間で誤解が生じているので、改めて話合いたい。」ということであった。 ● その結果、事業主と申出人の間で、改めて話合いの機会が設けられ、申出人が元の部署で継続勤務することの合意がされた。

事例４	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、当該事業場において、これまで１年間の有期労働契約を２回更新してきたが、事業主から「次回の契約更新はしない。」旨の雇止めの通知を受けた。契約期間満了時の取扱について、労働条件通知書には「更新する場合があり得る」と記載されている。 申出人は、契約更新されることを期待していたところ、雇止めの理由について事業主に尋ねたが、回答はなかった。 そのため、申出人は、**雇止めの理由を説明するよう求め、説明された理由が納得できないものならば雇止めの撤回を求めたい**として、助言・指導を申し出されたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、**労働者を雇止めとする場合には、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無効となることの労働契約法第19条、及び、「雇止めに関する基準」について説明**し、そのことを踏まえ、雇止めの理由の説明、雇止めの撤回などの可能性を含めて、再度、申出人と話し合ってみていただけないか、助言した。 ● 助言の結果、事業主は雇止めの撤回には応じられないとのことであったが、「雇止めの理由についての証明書」が申出人に交付され、雇止めまでの間は残余の有給休暇を全て取得することで、申出人は雇止めを受け入れることとし、事業主と合意された。

【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、事業主から「業務指示に従わないこと。」「求められる能力が達していないこと」などことを事由に、解雇の通知を受けたが、申請人としては、当該解雇事由の事実はなく、解雇に納得ができないと主張するもの。 申請人は、上記の解雇により**経済的・精神的損害が生じたことから、そのことに対する慰謝料として40万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	● あっせん委員が両当事者の調整を図ったところ、事業主は、申請人と和解したいとの考えではあるが、解雇をした事実はないので、そのことは認められない（労使で解雇か退職かの主張相違が生じている状況。）旨の意向を申し出た。 ● これを受けて、あっせん委員が当事者双方が譲歩可能な解決策を調整した結果、**事業主が解決金として12万円を支払うこと、当事者双方は合意によって退職したことを確認する旨の合意文書を取り交わす**ことで、当事者双方が合意されたもの。

事例２	退職勧奨等に関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、体調不良のため休職していたところ、職場復帰の意向があったので事業主にその旨を申出たが、これに応じてもらえず、引き続きの休職状態となり、結局のところ休職期間中に退職勧奨を受け、致し方なく退職することとなった。 申請人は、上記の経緯に係り、退職事由が「自己都合退職」で処理されたことによって退職金が減額されるなど、申請人に本来支払われるべき金銭について不足が生じたので、**これら不足金に係る補償として36万円の支払いを求め**、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、退職の経緯等について事業主と申請人の主張に相違が生じている状況であったが、事業主は、早期の紛争解決のため、一定の解決金を支払う余地がある旨を申し出た。 ● これを受けて、あっせん委員が当事者双方が譲歩可能な解決策を調整した結果、事業場が申請人に**解決金として15万円**を支払うことなど合意した。

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

⑴　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。

⑵　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。

⑶　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には、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。

⑷　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。

⑸　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。