

静岡労働局発表  
令和7年7月31日

担当	静岡労働局 雇用環境・均等室
	室長 田中 千晴
	労働紛争調整官 宇都宮 潤
	電話 054-252-5310

## 「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」に関する相談が13年連続最多～

静岡労働局（局長 國分一行）は、令和6年度の静岡労働局における「個別労働紛争解決制度の施行状況」等についてまとめました。

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

静岡労働局では、引き続き、各総合労働相談コーナーにおける丁寧な相談対応を行うとともに、助言・指導及びあっせんの的確な運用を図り、個別労働紛争の迅速な解決に向けて取り組んでいきます。

### 【ポイント】

#### 1 総合労働相談件数は前年度よりわずかに減少。

民事上の個別労働関係紛争相談と、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。

内容	件数（前年度の件数）	前年度比
総合労働相談件数	34,044件（34,766件）	2.1%減
うち民事上の個別労働関係紛争相談	7,312件（6,575件）	11.2%増
助言・指導申出件数	645件（562件）	14.8%増
あっせん申請件数	192件（139件）	38.1%増

#### 2 民事上の個別労働関係紛争相談①、助言・指導の申出②及びあっせん申請③のいずれにおいても「いじめ・嫌がらせ」の件数が最多（①～③の内訳で多いものは以下のとおり）。

##### ① 民事上の個別労働関係紛争相談内訳

いじめ・嫌がらせ 1,664件（平成24年度から13年連続で最多）  
自己都合退職 1,109件  
労働条件引下げ 656件

##### ② 労働局長による助言・指導申出内訳

いじめ・嫌がらせ 112件  
自己都合退職 67件  
労働条件引下げ 58件

##### ③ あっせん申請内訳

いじめ・嫌がらせ 58件  
解雇 29件  
雇止め 22件

### 【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：リーフレット「労働に関するトラブルの解決を、労働局が無料でサポート」

# 個別労働紛争解決制度の枠組み及び施行状況

相談者

「静岡労働局雇用環境・均等室」及び  
「総合労働相談コーナー（※1）」

令和 6 年度 総合労働相談件数  
**34,044件**

うち、●法令・制度の問合せ 24,065件  
(※2)

●労働基準法等法違反の疑いのある相談 4,945件

●民事上の個別労働紛争相談 7,312件  
内訳(※2,3) ・いじめ・嫌がらせ 1,664件  
・自己都合退職 1,109件  
・労働条件引下げ 656件

関係機関

- 裁判所
  - 静岡県労働委員会
  - 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

等

取り次ぎ

関係法令に基づく  
行政指導等

申出

申請

## 労働局長による助言・指導

民事上の個別労働紛争について、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

●申出件数 **645件**  
内訳(※2,3) ・いじめ・嫌がらせ 112件  
・自己都合退職 67件  
・労働条件引下げ 58件

●処理件数 **651件(※4)**  
助言・指導の件数 619件  
取下げ 22件  
打切り 7件  
制度対象外・その他 3件

申請

## 紛争調整委員会によるあっせん

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(弁護士等の労働問題の専門家)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

●申請件数 **192件**  
内訳(※2,3) ・いじめ・嫌がらせ 58件  
・解雇 29件  
・雇止め 22件

●処理件数 **177件(※4)**  
合意の成立 42件  
取下げ 8件  
打切り(不参加を含む) 127件

※1 労働問題に関する情報提供・個別相談のワンストップサービスを行う。静岡労働局及び県内7か所の労働基準監督署に設置している。

※2 相談内容が複数の場合があり、内訳と合計とは一致しない。

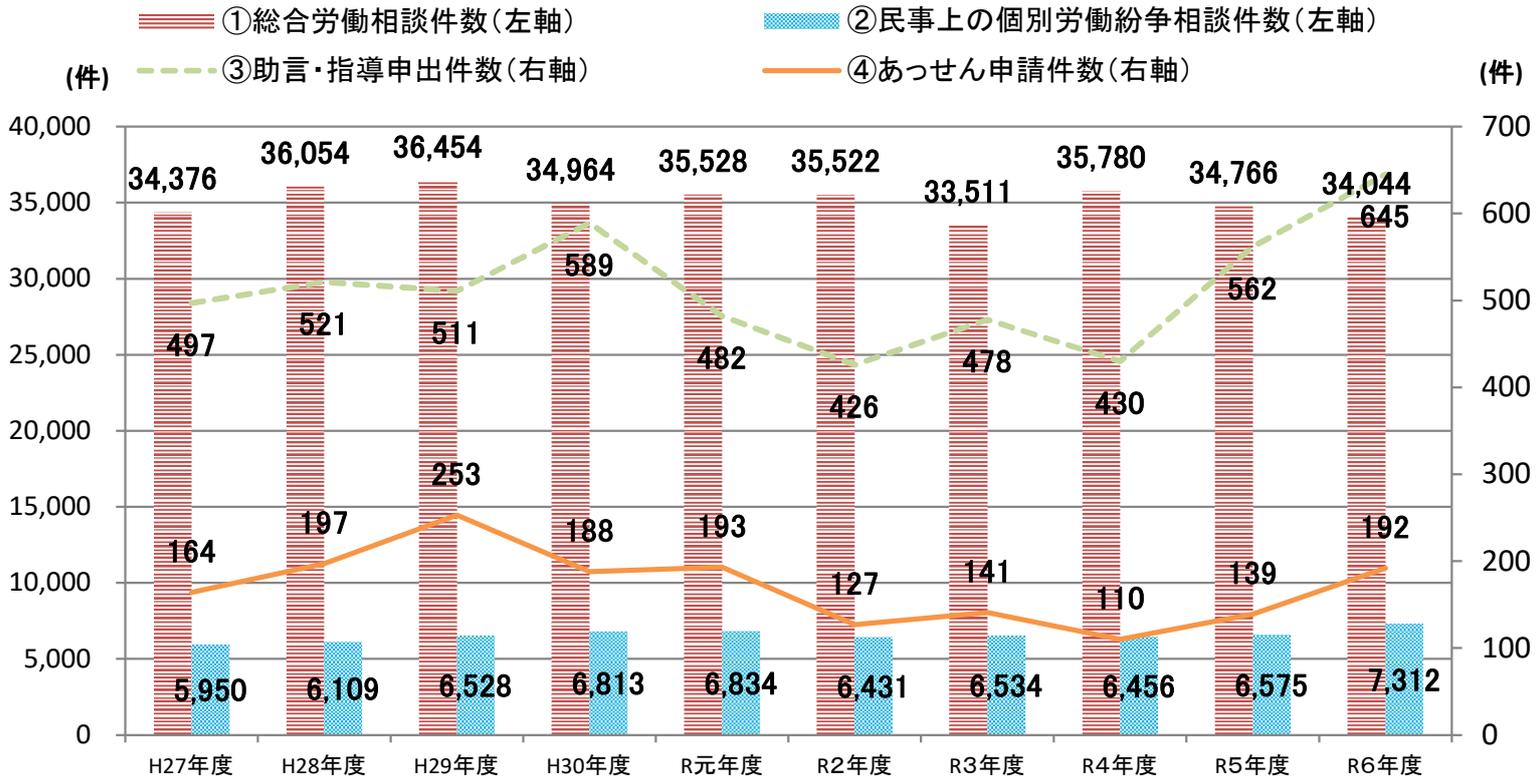
※3 「その他」及び「その他の労働条件」を除く。

※4 年度内に処理が完了した件数であり、当該年度以前に申出又は申請があったものも含む。

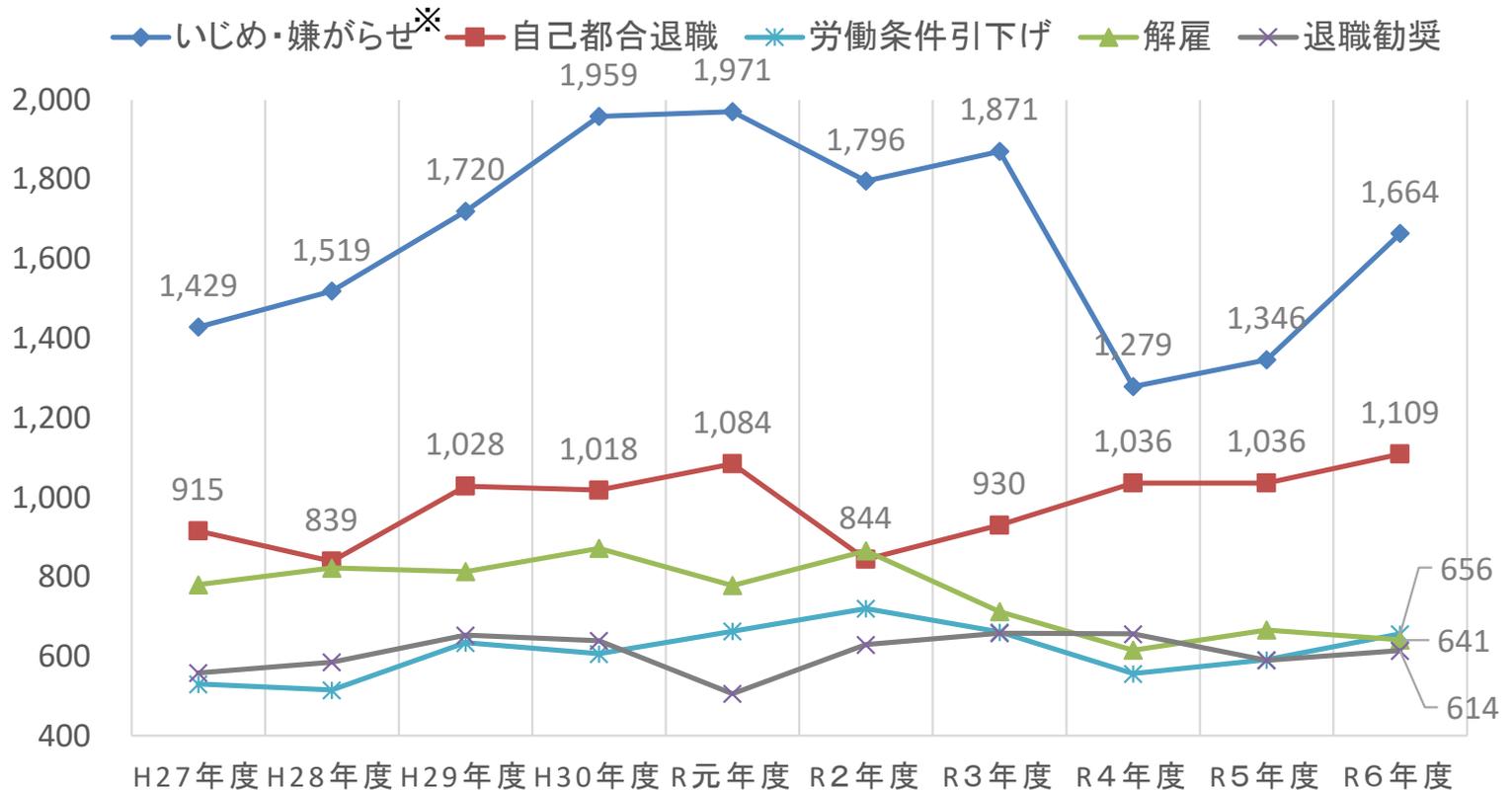
# 総合労働相談件数等の推移及び内訳

別添 2

## 1 総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談、助言・指導申出、あっせん申請件数の推移

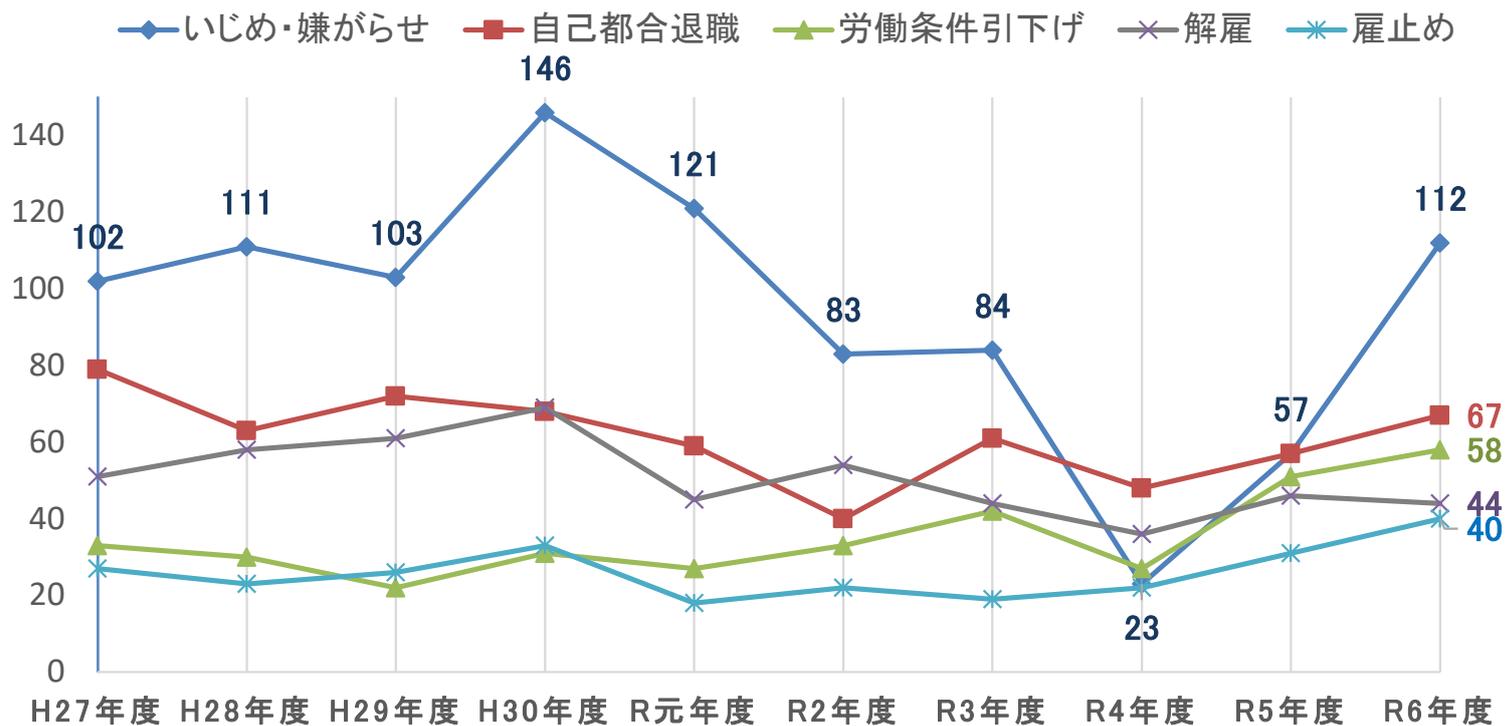


## 2 主な民事上の個別労働紛争相談の件数の推移



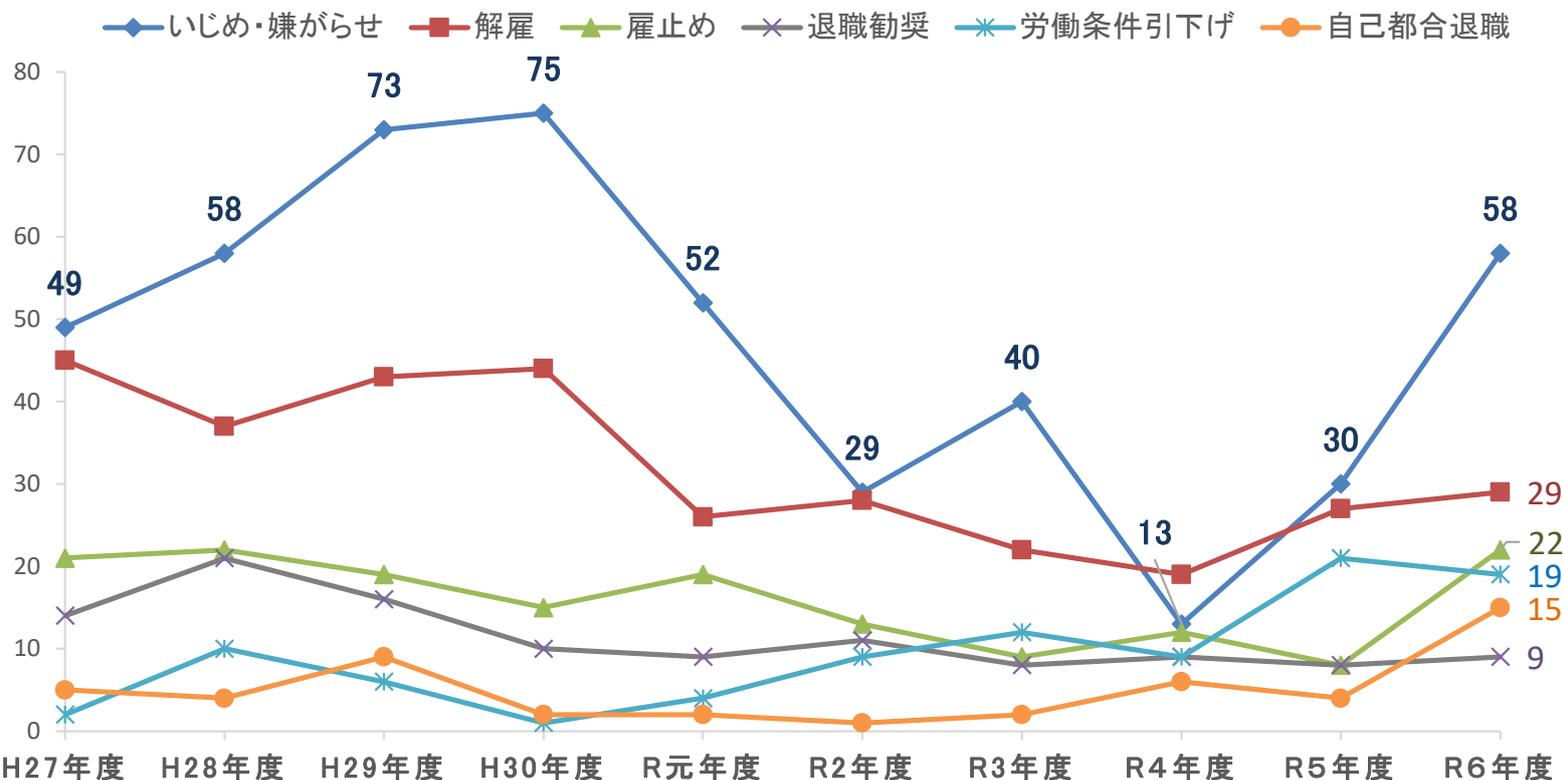
※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワー・ハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。

### 3 主な助言・指導申出件数の推移



※ 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。

### 4 あっせん申請の主な紛争内容別件数の推移



※ 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。

## 5 助言の事例

助言・指導の 事案	自己都合退職に関する助言・指導
<b>事案の概要</b>	<p>申出人は事業主に退職を申し出たが、人手が足りないからと言われて辞めさせてもらえなかった。申出人は仕事ができないほど健康状況が悪いため極力早期に退職したい、として助言を申し出たもの。</p>
<b>助言・指導の 内容・結果</b>	<p>事業主に對し、申出人の申出内容及び民法第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旨を説明し、申出人と話し合いを行い、紛争の解決を図るよう助言を行い、事業主がこれを了承した。</p> <p>助言に基づき、申出人と事業主が話し合いを行い、10日後に退職することで合意した。</p>

助言・指導の 事案	労働条件引下げに関する助言・指導
<b>事案の概要</b>	<p>申出人は、定年退職後に継続雇用され有期契約を更新している。既に締結済みの来期の契約について、事業主からその内容を変更したい旨提案・説明があった。継続雇用者全員が対象となる賃金制度の変更であり、内容は、基本給の減額、各種手当の新設、賞与の支給月数の増加であった。年収総額としては若干増額となる見込みのようであるが、固定給部分の減額を受け入れられず、変更案の撤回を求めたが拒否されてしまった。</p> <p>契約開始日が迫る中、契約変更合意し新たな契約書に署名するよう求められているが、従前の契約を継続したいとして、助言を申し出たもの。</p>
<b>助言・指導の 内容・結果</b>	<p>事業主に對し、申出内容及び労働契約法第3条に基づき労働契約は当事者同士の合意に基づいて変更すべきものとされている旨を説明し、申出人と話し合いを行い、紛争の解決を図るよう助言を行い、事業主がこれを了承した。</p> <p>その結果、申出人と事業主との間で個別の話し合いがもたれ、事業主から、変更案の説明が急であり、説明内容も不十分であったとして、従来の契約内容と変更案を比較の上で自由に選択してよいことになった。更に変更案の詳細な説明がなされたところ、実際には、変更案の方が、賞与だけではなく固定給部分も月15,000円程度の増額(賞与と合わせると年収200,000円程度増額)であって、申出人は、変更案の方の年収が当初想定額を上回る可能性があると考え、変更案の方を選択することで合意した。</p>

## 6 あっせんの事例

あっせんの 事案	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
<b>事案の概要</b>	<p>申請人は、職場内でいじめ・嫌がらせを受け、事業主に相談するが解決に至らず、また、事業主に対しての信頼も置けなくなってしまい、もって精神的苦痛を受け、退職せざるをえなくなった。</p> <p>精神的苦痛を受けたのは事業主の安全配慮義務違反であるとして、精神的苦痛の慰謝料と、治療に要した費用及び逸失利益等経済的損失の補償、合計450万円を求め、あっせんを申請した。</p>
<b>あっせんの ポイント・結果</b>	<p>あっせん委員が事業主に申請人の主張に関することを確認したところ、事業主は、過去には相談体制が不十分であったので申請人の相談を十分に聞けなかったかもしれないと一部非を認めた。</p> <p>あっせん委員が双方情報可能な解決策を調整した結果、解決金180万円を事業主が支払うことで合意した。</p>

あっせんの 事案	解雇に関するあっせん
<b>事案の概要</b>	<p>申請人は、正社員として10年勤務していたが、突然退職勧奨され、断ったところ即時解雇された。</p> <p>不当解雇であるとして、これまでに受けた経済的損失と精神的苦痛に対する補償150万円を求め、あっせんを申請した。</p>
<b>あっせんの ポイント・結果</b>	<p>あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人が出勤督促しても欠勤していること、申請人によって他の労働者の就業環境が害されていることから、懲戒処分を行うに至ったものであると主張した。そこで、あっせん委員から事業主に対し、解雇の有効性について議論の余地があることを説明し、早期解決のために金銭的歩み寄りを促した。</p> <p>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130万円余りを事業主が支払うことで合意した。</p>

労働者、求職者、事業主の方へ

# 労働に関するトラブルの解決を、労働局が**無料**でサポート

お悩みやお困りごとがある方は、**総合労働相談コーナー**にお気軽にご相談ください

◆ 静岡労働局と各労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーでは、労働者、事業主が抱える仕事・職場でのトラブル相談を、無料で受け付けています。

## 皆さまから寄せられる相談例

- ✓ アルバイト先の店長から、毎日怒鳴られて辛い。
- ✓ バイトを辞めると店長に伝えたところ、代わりを探してこいと言われ、辞められない。
- ✓ 上司から、給料を半分にするとされたが、生活があるため撤回してほしい。
- ✓ 社長から急に解雇と言われて困っている。解雇を撤回してほしい。
- ✓ 社員からパワハラについて相談があったが、どのように対応すべきかわからない。

### ■ 総合労働相談(匿名可・秘密厳守)

労働者と事業主とのトラブルの中には、法律などを知らないことや誤解していたことによって発生しているものも多く見られます。そのため、労働問題の専門家に相談することで、トラブルの未然防止や早期解決につなげることができます。匿名でもご相談いただけます。秘密も守ります。

### ■ 労働局長による助言・指導(匿名不可)

労働者と事業主とのトラブルについて、トラブルの問題点を指摘し、解決の方向を示すことで話し合いを促し、解決に導きます。

### ■ 紛争調整委員会によるあっせん(匿名不可)

労働者と事業主とのトラブルについて、公正・中立な労働の専門家(弁護士など)が調整を行い、話し合いを進めることで紛争の解決を図ります。

### ● 総合労働相談コーナー一覧表

名 称	所 在 地	電話番号	相談時間
静岡労働局総合労働相談コーナー	〒420-8639 静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-1212	平日9:30~17:00 (12月29日~1月3日を除く)
浜松総合労働相談コーナー	〒430-8639 浜松市中央区中央1-12-4 浜松合同庁舎8階浜松労働基準監督署内	053-541-7488	平日9:30~17:00 (12月29日~1月3日を除く)
静岡総合労働相談コーナー	〒420-0858 静岡市葵区伝馬町24-2 伝馬町ビル3階静岡労働基準監督署内	054-686-1788	平日9:30~17:00 (12月29日~1月3日を除く)
沼津総合労働相談コーナー	〒410-0831 沼津市市場町9-1 沼津合同庁舎4階沼津労働基準監督署内	055-933-5830	平日9:30~17:00 (12月29日~1月3日を除く)
三島総合労働相談コーナー	〒411-0033 三島市文教町1-3-112 三島労働総合庁舎3階三島労働基準監督署内	055-916-7335	平日9:30~17:00 (12月29日~1月3日を除く)
富士総合労働相談コーナー	〒417-0041 富士市御幸町13-28 富士労働基準監督署内	0545-51-2255	平日9:00~16:30 (12月29日~1月3日を除く)
磐田総合労働相談コーナー	〒438-8585 磐田市見付3599-6 磐田地方合同庁舎4階磐田労働基準監督署内	0538-82-3079	平日9:00~16:30 (12月29日~1月3日を除く)
島田総合労働相談コーナー	〒427-8508 島田市本通一丁目4677-4 島田労働総合庁舎3階島田労働基準監督署内	0547-41-4909	平日9:00~16:30 (12月29日~1月3日を除く)