

報道関係者 各位

令和7年7月28日（月）

【照会先】

栃木労働局雇用環境・均等室

室長 大津 洋子

労働紛争調整官 鈴木 裕司

（電話）028-633-2795

「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 ～民事上の個別労働紛争において「いじめ・嫌がらせ」の相談が引き続き最多～

栃木労働局（局長 川口秀人）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、栃木労働局は、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】

1 総合労働相談件数は一昨年度より減少傾向にあるも、高い水準を維持。

（参考）全国における総合労働相談件数は120万1,881件で、5年連続で120万件を超え、高止まり。

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		1万3,725件	5.6%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	8,454件	9.3%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,724件	4.2%増
	民事上の個別労働紛争相談	3,674件	21.8%減
助言・指導申出		118件	2.5%減
あっせん申請		65件	13.3%減

2 民事上の個別労働紛争相談件数※⁴は、昨年度より大幅に減少（21.8%）するも、高い水準を維持。

3 民事上の個別労働紛争相談件数のうち、最も多い相談内容は「いじめ・嫌がらせ※⁵」1,283件（前年度比12.1%減）であり、直近過去10年間に於いて連続トップ。

4 労働局長による助言・指導の申出受付件数は、直近過去10年間に於いて過去3番目に多い水準。

5 紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数は、令和2年度から令和5年度まで増加していたが、令和6年度は減少に転じた。

※1～5については裏面をご参照ください

※1 「総合労働相談」

栃木労働局及び県内7か所の労働基準監督署に、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。

※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関するものを除く）。

※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、「民事上の個別労働関係紛争（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。

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

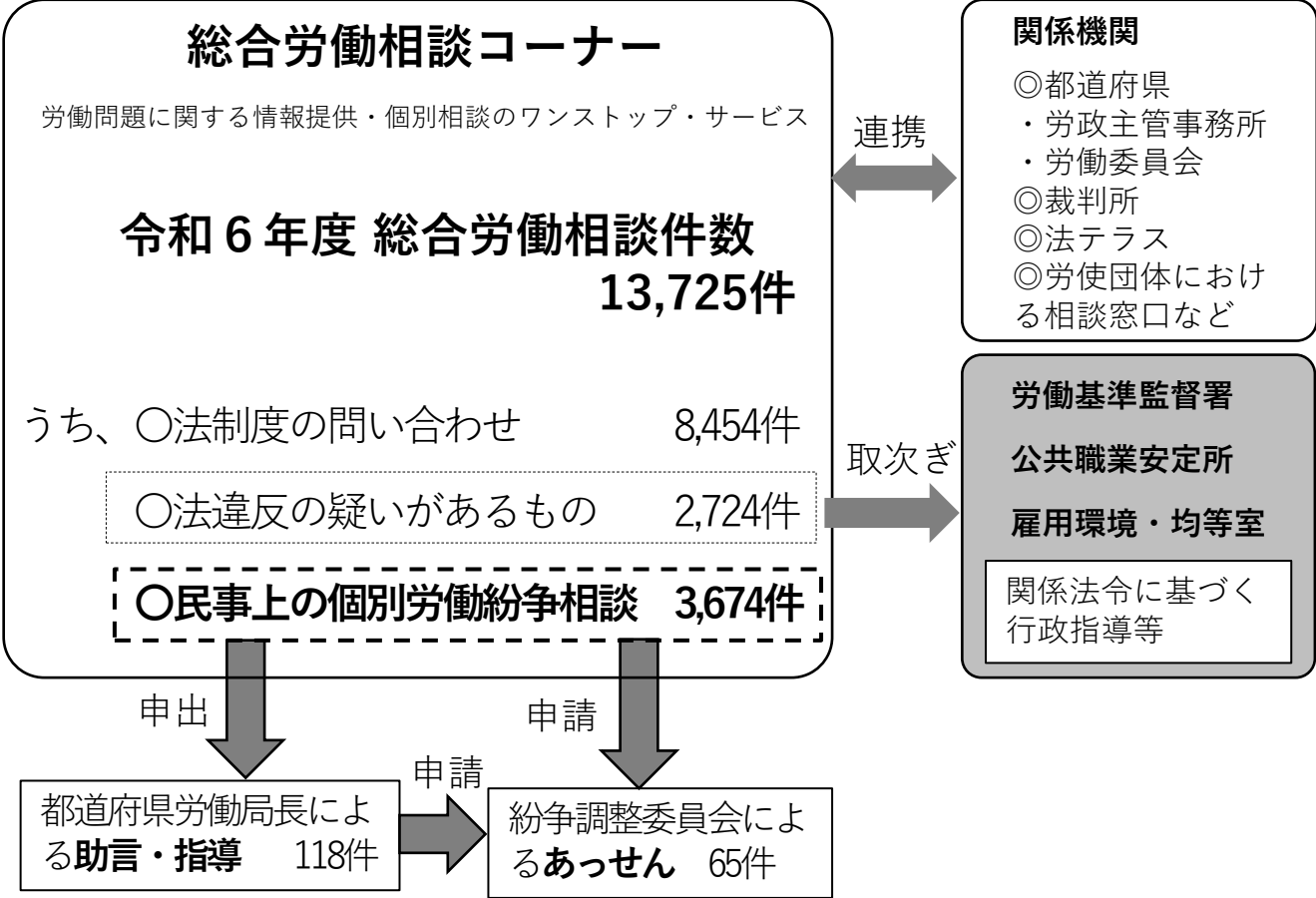
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>

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

個別労働紛争解決システムの概要

※ 数字は令和6年度栃木労働局管内



○栃木労働局内総合労働相談コーナー

名称	所在地	電話番号
栃木労働局 総合労働相談コーナー	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4宇都宮第2地方合同庁舎3F 雇用環境・均等室内	028-633-2795
宇都宮 総合労働相談コーナー	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4宇都宮第2地方合同庁舎別館 宇都宮労働基準監督署内	028-633-4257
足利 総合労働相談コーナー	〒326-0807 足利市大正町864足利労働基準監督署内	0284-41-1188
栃木 総合労働相談コーナー	〒328-0042 栃木市沼和田町20-24栃木労働基準監督署内	0282-88-5495
鹿沼 総合労働相談コーナー	〒328-0042 鹿沼市戸張町2365-5鹿沼労働基準監督署内	0289-64-3215
大田原 総合労働相談コーナー	〒324-0041 大田原市本町2-2828-19大田原労働基準監督署内	0287-22-2279
日光 総合労働相談コーナー	〒321-1261 日光市今市305-1日光労働基準監督署内	0288-22-0273
真岡 総合労働相談コーナー	〒321-4305 真岡市荒町5203真岡労働基準監督署内	0285-82-4443

1. 総合労働相談の状況

(1) 相談件数の推移（相談者ベース）

令和6年度に総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談（民事上の個別労働紛争に関する相談、法令又は制度に関する問い合わせ、行政指導を求める相談など）件数（相談者数）は、直近の過去10年間に於いて13,725件であり、一昨年度より減少傾向にあるが高い水準を維持している。（図1参照）

このうち、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる「民事上の個別労働紛争」に関する相談件数（以下「個別労働紛争相談件数」という。）は3,674件で、昨年度より大幅に減少（21.8%）するも、3,000件台の高い水準（平成28年度～令和3年度と同水準）を維持している。（図2参照）

図1 年度別総合労働相談件数(10年間)

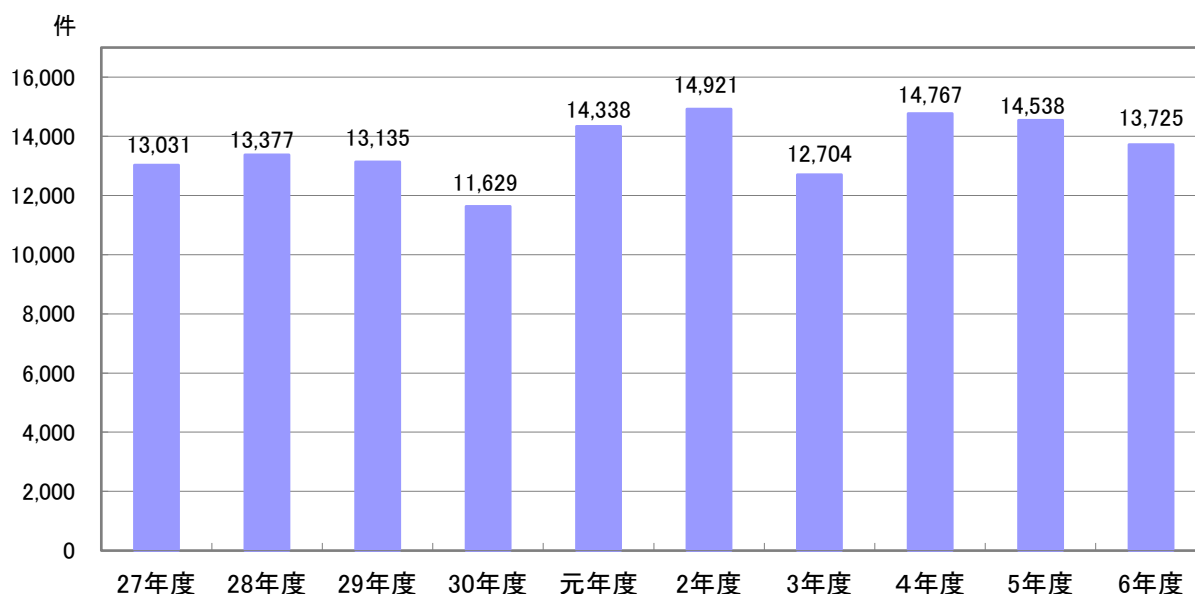
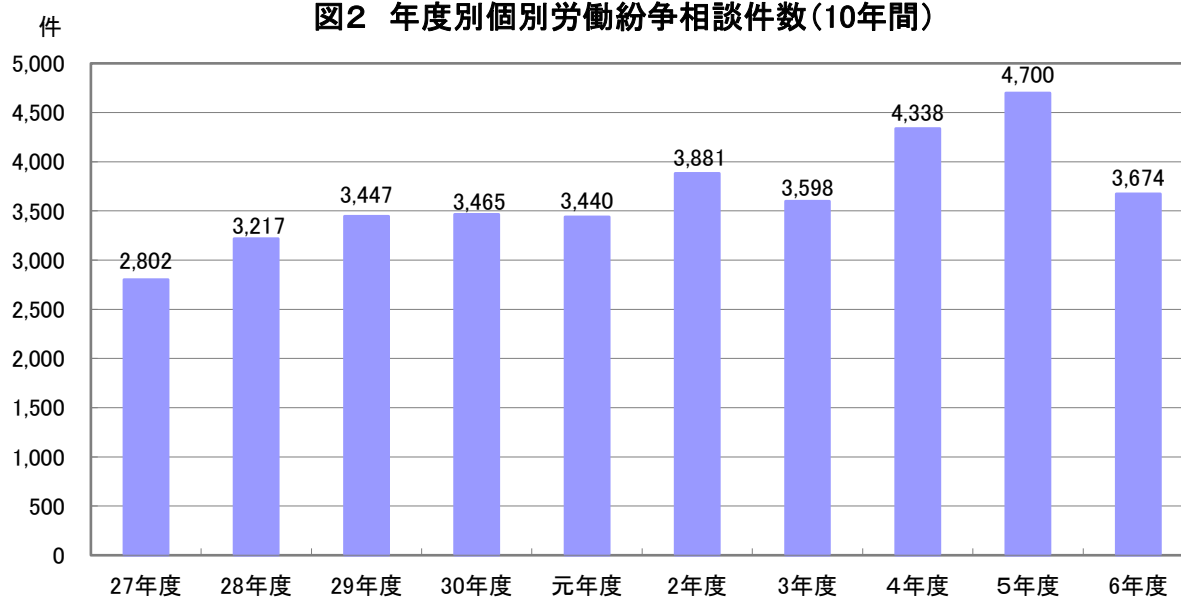


図2 年度別個別労働紛争相談件数(10年間)



(2) 個別労働紛争相談の状況

① 相談内容の内訳

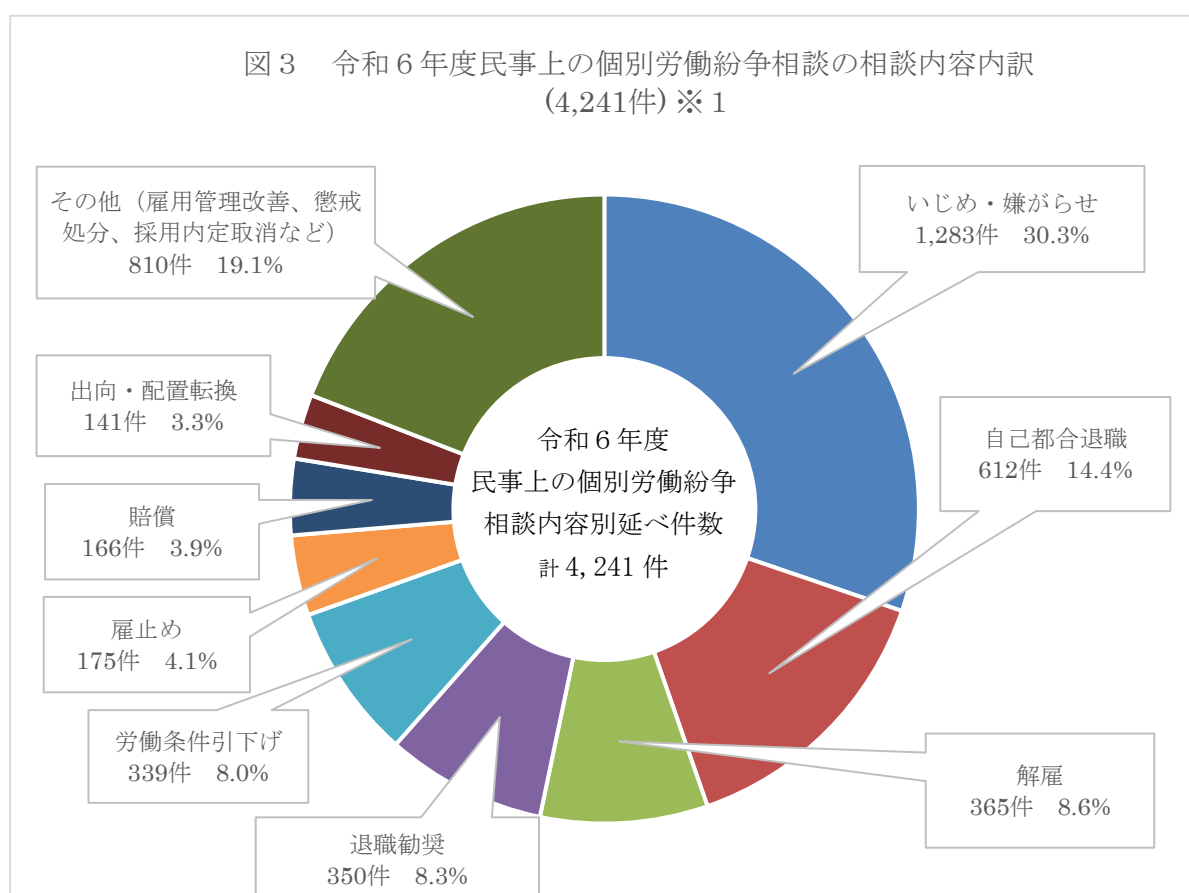
個別労働紛争相談件数（令和6年度3,674件）は、1回の相談で複数内容の相談がある場合もあり、これを相談内容別の延べ件数で計上すると、令和6年度は4,241件となる。

この相談内容別延べ件数では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が最も多く1,283件。全体の30.3%を占めており、1,000件を超えるのは9年連続。

次いで、「自己都合退職」に関する相談が612件（14.4%）、「解雇」に関する相談が365件（8.6%）と続いている。（図3、図4及び表1参照）

「自己都合退職」には、「いじめ・嫌がらせ」が原因となったトラブルや、「辞めたいのに辞めさせてくれない」等といった足止めに関するトラブルも含まれている。

「退職勧奨」は、4番目（350件、8.3%）、「労働条件引下げ」は、5番目（339件、8.0%）であり、これら5種の相談で69.6%を占めている。



※1 「4,241件」は、民事上の個別労働紛争相談内容別延べ件数。

（ ）内は相談内容の全体（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は、複数の相談内容を件数として計上したもの。

図4 年度別・相談内容別 個別労働紛争相談件数(10年間)

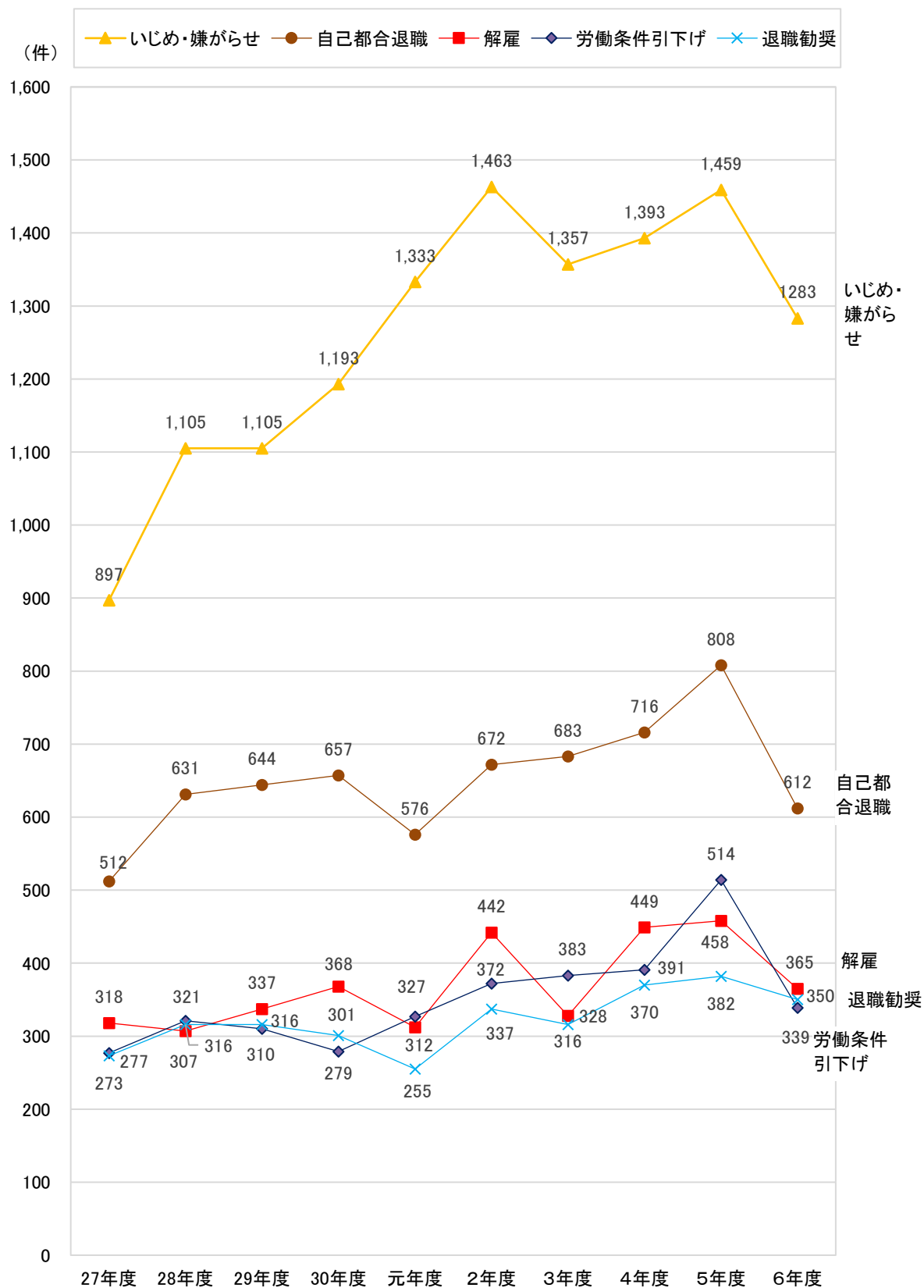


表1 年度別・主要相談内容別 個別労働紛争相談件数(内訳延べ合計件数、「その他」を除く)

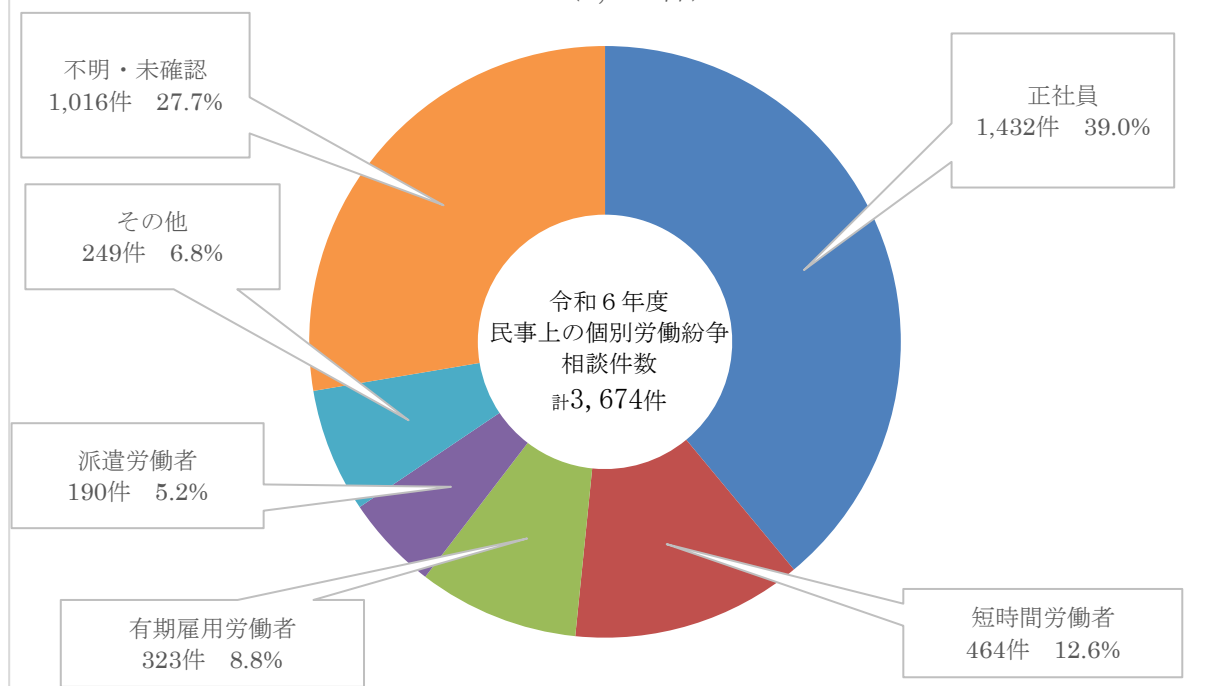
	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
いじめ・嫌がらせ	897	1,105	1,105	1,193	1,333	1,463	1,357	1,393	1,459	1,283
自己都合退職	512	631	644	657	576	672	683	716	808	612
労働条件引下げ	277	321	310	279	327	372	383	391	514	339
解雇	318	307	337	368	312	442	328	449	458	365
退職勧奨	273	316	316	301	255	337	316	370	382	350
雇止め	97	115	140	100	101	218	128	187	219	175
出向・配置転換	120	143	132	118	115	171	143	112	162	141
賠償	137	214	161	152	151	126	147	140	139	166

② 相談者の状況〔個別労働紛争相談件数（相談者ベース）3,674件の内訳〕

相談者の種類別では、「労働者」からの相談が3,255件（88.6%）と大半を占め、「事業主」からの相談が262件（7.1%）、「その他（家族、社会保険労務士など）」からの相談が157件（4.3%）となっている。

紛争の当事者である労働者の就労の形態別では、「不明、未確認」を除き、「正社員」が1,432件（39.0%）と最も多い。次いで、「短時間労働者」が464件（12.6%）、「有期雇用労働者」が323件（8.8%）、「派遣労働者」が190件（5.2%）と続いた。（図5参照）

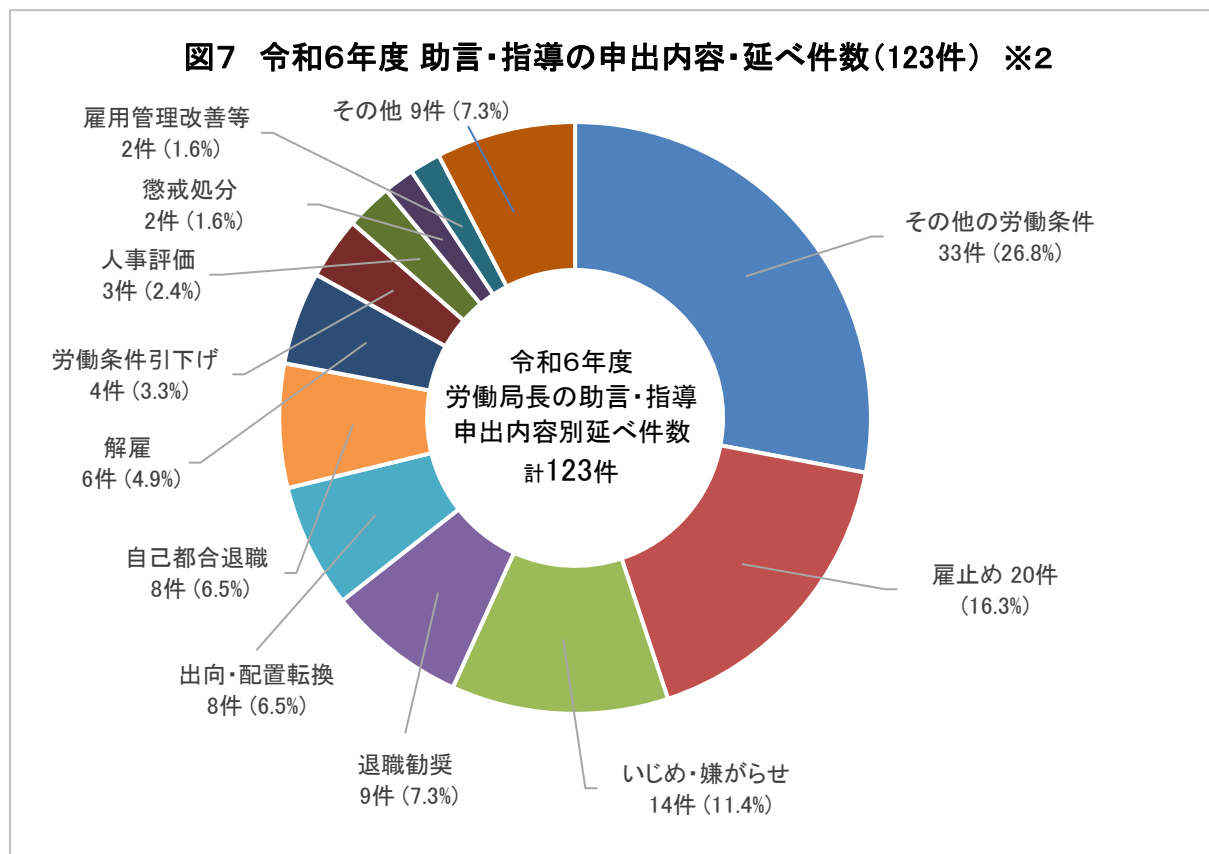
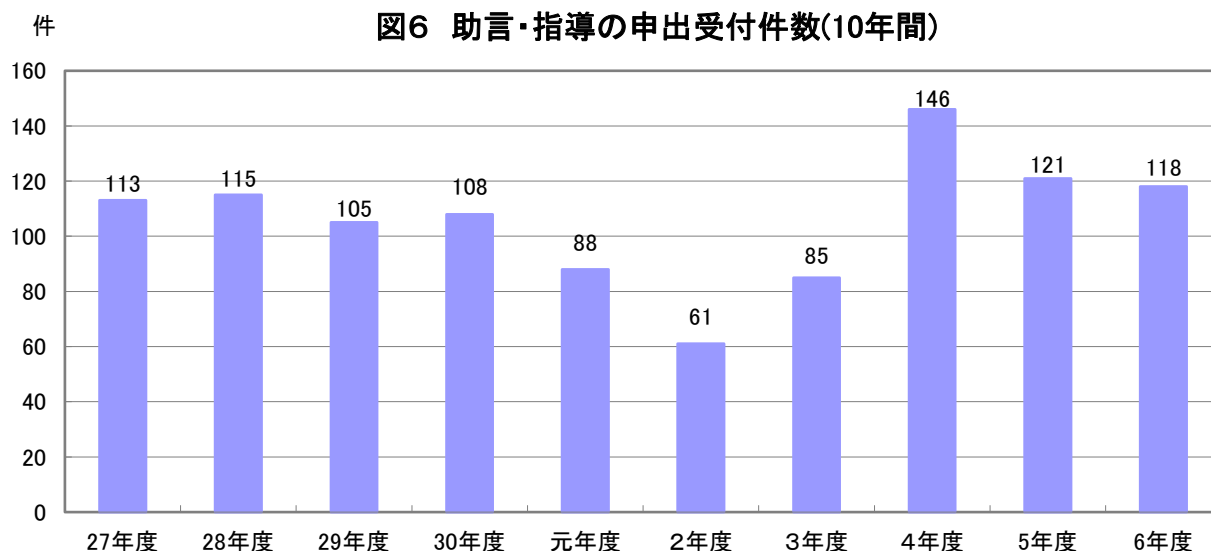
図5 令和6年度労働者の就労形態別の個別労働紛争相談件数(3,674件)



2. 栃木労働局長による「助言・指導」の受付状況

令和6年度の栃木労働局長による助言・指導を求める申出受付件数は118件であり、直近の過去10年間に於いて過去3番目の件数となった。（図6参照）

申出内容別では、その他を除き、「その他の労働条件」33件（26.8%）で最も多い。次いで、「雇止め」20件（16.3%）、「いじめ・嫌がらせ」14件（11.4%）、「退職勧奨」9件（7.3%）となっている。（図7参照）



※2 「123 件」 は、申出内容別の延べ件数。

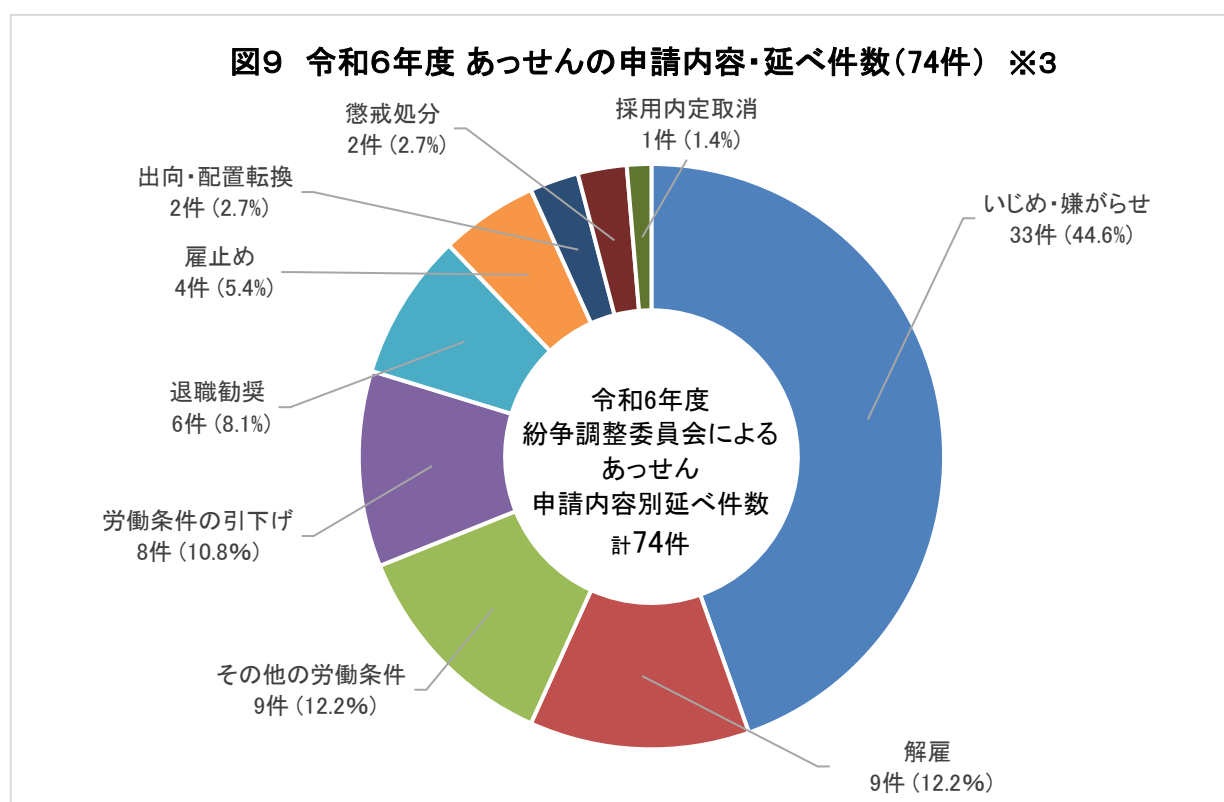
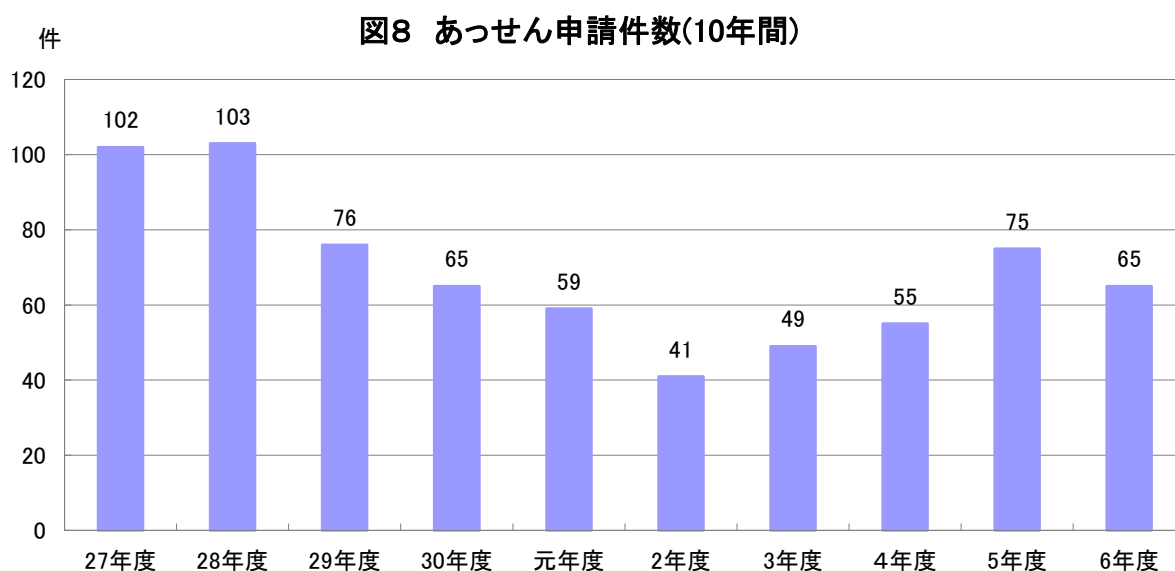
（ ） 内は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は 1 件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

3. 栃木紛争調整委員会による「あっせん」の受理状況

令和6年度のあっせん申請受理件数は65件（前年度より13.3%減）。令和2年度から令和5年度まで増加していたが、令和6年度は減少に転じた。（図8参照）

申請内容・延べ件数（74件）でみると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが33件（44.6%）と最も多く、「解雇」と「その他の労働条件」に関するものがそれぞれ9件（12.2%）と続いている。（図9参照）



※3 「74件」は、申請内容別の延べ件数。

（ ）内は申出内容の全体（内訳延べ合計件数である74件）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件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

令和6年度栃木労働局が取り扱った助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例	年次有給休暇の付与日数に関する助言・指導
事案の概要	申出人の所定労働時間は1日8時間で、週の所定労働日数は5日であった。 入社して6か月を経過したので、事業主に対し、年次有給休暇の付与に関して問い合わせしたところ、5日しか認められなかった。 申出人の場合は、年次有給休暇の最低付与日数は10日のはずなので、<u>年次有給休暇が適正に付与される</u>よう助言・指導を求める。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、年次有給休暇の最低付与日数（労働基準法第39条）の規定について説明を行ったところ、事業主より「年次有給休暇の付与日数について勘違いしていた。<u>申出人の年次有給休暇の付与日数は10日であることを理解した。</u>」との回答があり、解決が図られた。

あっせんの例

事例	解雇に関するあっせん
事案の概要	労働者は令和5年7月から1年間の有期労働契約を締結した。令和6年7月に再び1年間の有期労働契約を締結（更新）したが、当該労働者は有期労働契約期間の途中である令和6年9月に解雇された。 解雇の撤回は求めないが、解雇日から有期労働契約期間の満了日（令和7年7月）までの経済的損害に対する補償金として、<u>総額803,200円の支払いを求めたい</u>として、あっせンを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が事業主の主張を確認。事業主は、赤字経営のため、当該労働者をやむを得ず解雇したこと、再就職の世話をしており、一定の対応はした等と主張した。また、紛争の早期解決の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。 ● これを受けて、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15万円を支払う</u>ことで合意した。

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

(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。

(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。