

担 当	令和7年7月31日（木）
	徳島労働局雇用環境・均等室
	雇用環境・均等室長 福島 陽子
	雇用環境改善・均等推進監理官 高島 真由美
	労働紛争調整官 富永 直基 (電 話) 088(652)9142

「令和6年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

～ 助言・指導申出件数及びあっせん申請件数が増加 ～

徳島労働局（局長 亀井 崇）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」をとりまとめましたので、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、徳島労働局及び各労働基準監督署の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、個別労働関係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 総合労働相談の件数は前年度より減少したが、助言・指導の申出件数、あっせん申請件数は増加。なお、相談件数中「民事上の個別労働関係紛争 ※4」の相談件数は減少。

（別添1の1、別添2の1～4参照）

内容		件数	前年度比
総合労働相談		4,997 件	5.6%減
内訳 延べ数	法令制度の問い合わせ	3,084 件	11.8%減
	労働基準法等の違反の疑いのあるもの	1,083 件	30.8%増
	民事上の個別労働紛争相談	1,953 件	8.4%減
助言・指導申出		91 件	11.0%増
あっせん申請		16 件	300%増

2 民事上の個別労働関係紛争における主な相談内容では、「自己都合退職」の件数が最多。

(別添1の2～3参照)

- ・「自己都合退職」の相談件数は、361件（前年度比6.2%増）で増加傾向。
- ・「解雇」の相談件数は、274件（前年度比14.4%減）、「いじめ・嫌がらせ ※5」の相談件数は178件（前年度比21.2%減）で減少。

3 民事上の個別労働関係紛争の主な相談内容のうち、助言・指導の申出件数では、「自己都合退職」、「解雇」、「労働条件の引き下げ」が前年度から増加。あっせんの申請では、「解雇」が最多となった。（別添2の3～4参照）

【助言・指導の申出関係】

- ・「自己都合退職」は、9件（前年度比28.6%増）
- ・「解雇」は、12件（前年度比33.3%増）
- ・「労働条件の引き下げ」は、5件（前年度比25%増）

【あっせん申請関係】

- ・「解雇」は、5件（前年度比400%増）

- ※1 「総合労働相談」 : 主に都道府県労働局、各労働基準監督署内などに設置された総合労働相談コーナーで、専門の相談員等が対応する相談。
- ※2 「労働局長による助言・指導」 : 民事上の個別労働関係紛争について、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、自主的な解決を促進する制度。
- ※3 「紛争調整委員会によるあっせん」 : 民事上の個別労働関係紛争について、弁護士や特定社会保険労務士など労働問題の専門家である紛争調整委員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 「民事上の個別労働関係紛争」 : 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（労働基準法等の法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。（相談件数等は別添1の3（参考）を参照）

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、次の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

【添付資料】

- ・別添1 徳島労働局における個別労働紛争解決制度の運用状況推移
- ・別添2 （参考）徳島労働局の個別労働紛争解決制度の運用状況（概要）について
- ・別添3 （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
- ・別添4 （参考）ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内