

富山労働局発表  
令和7年7月25日

## 【照会先】

富山労働局 雇用環境・均等室  
室長 竹内 睦美  
室長 補佐 吉田 吏良  
労働紛争調整官 三輪 恵子  
(電話) 076-432-2740

報道関係者 各位

## 「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、昨年度より増加し、9,327件、

紛争の内容は、「自己都合退職」の件数が最多～

富山労働局（局長 小島悟司）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※<sup>1</sup>」、都道府県労働局長による「助言・指導※<sup>2</sup>」、紛争調整委員会による「あっせん※<sup>3</sup>」の3つの方法があります。

今回の施行状況を受けて、富山労働局は、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】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の全項目で前年度より増加。

- 総合労働相談件数は9,327件で、昨年度より増加。[P. 4-1(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		9,327件	1.1%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	5,884件	0.5%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,801件	5.4%減
	民事上の個別労働紛争相談	2,750件	0.1%減
助言・指導申出		57件	23.9%増
あっせん申請		17件	21.4%増

#### 2 民事上の個別労働紛争※<sup>4</sup>における相談で、「自己都合退職」の件数が最多。11年間トップだった「いじめ・嫌がらせ」※<sup>5</sup>は2番手に。

- 民事上の個別労働紛争の相談件数では、537件（前年度比3.4%減）で「自己都合退職」が最多。「いじめ・嫌がらせ」は503件（前年度比12.7%減）。[P. 5-1(3)]

#### 3 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「退職勧奨」の件数が増加。助言の申出においては「労働条件の引き下げ」が最多となった。

- 「退職勧奨」の相談件数は、287件（前年度比13.0%増）[P. 5-1(3)]、助言・指導の申出は6件（前年度比100%増）[P. 7-2(3)]、あっせんの申請は3件で「いじめ・嫌がらせ」と並び最多[P. 8-3(2)]。

※1～5については次頁をご参照ください

※1 「総合労働相談」

富山労働局と県内労働基準監督署の計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」

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。

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年度における同法に関する相談件数等  
相談件数：685件  
紛争解決の援助申立件数：1件  
調停申請受理件数：0件

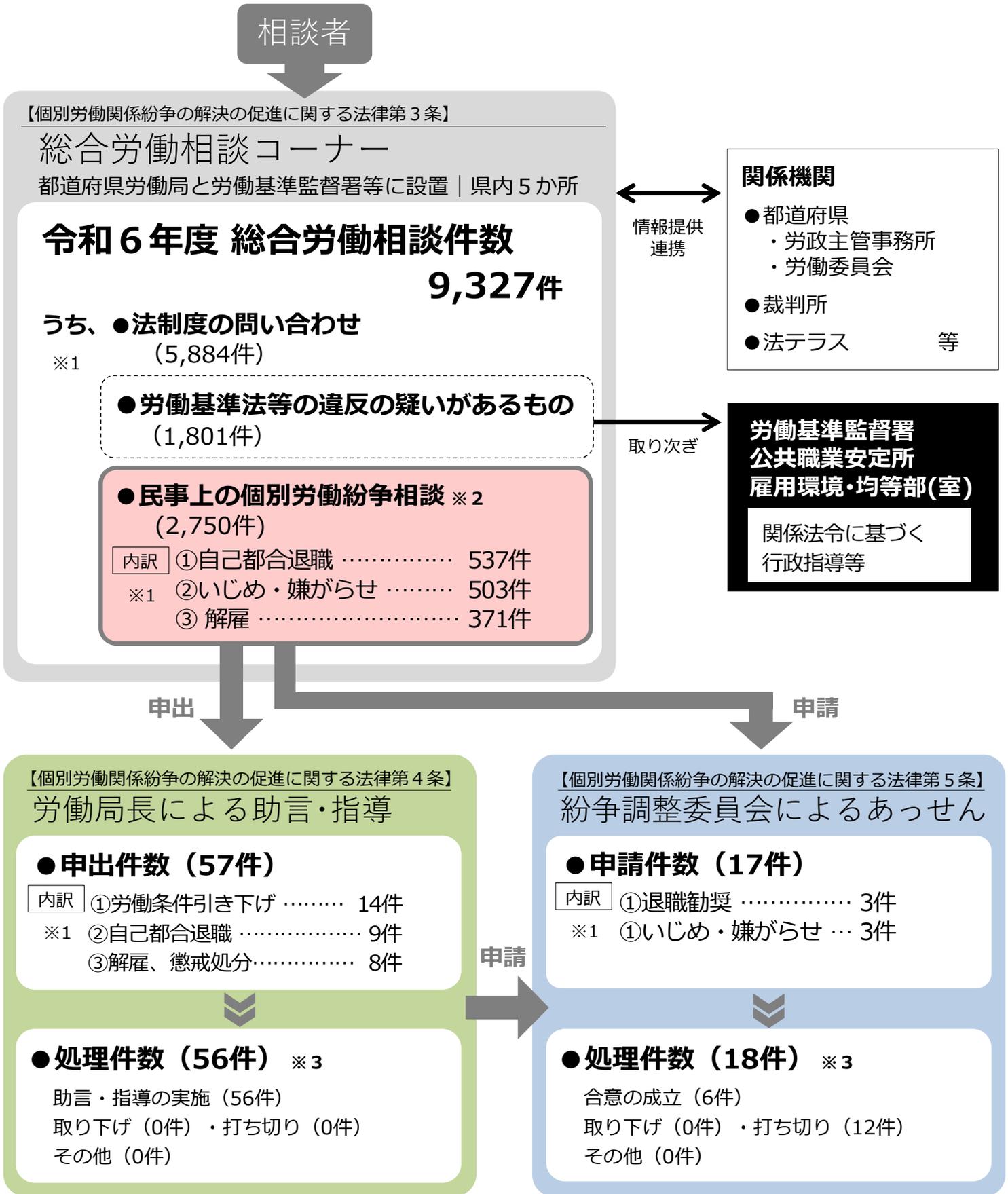
【別添】

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



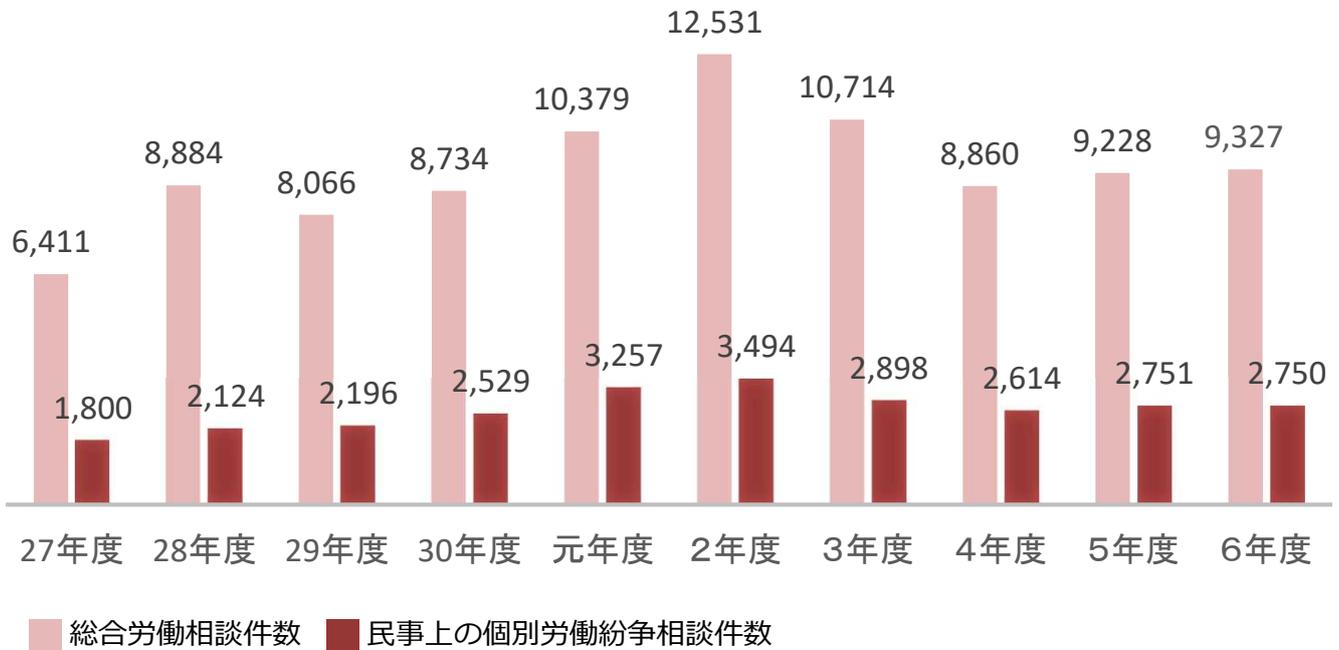
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 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。

※3 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。

1 総合労働相談

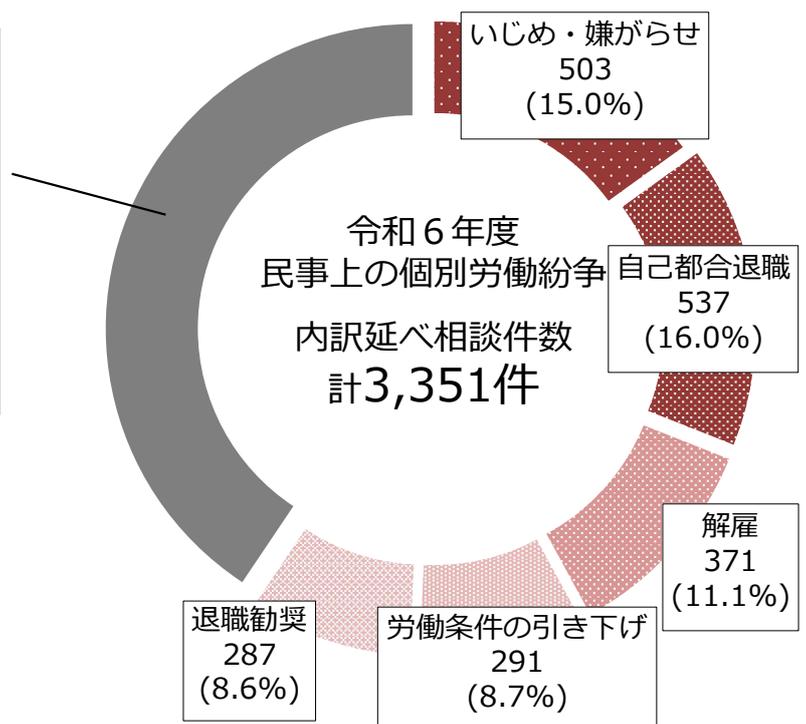
(1) 相談件数の推移 (10年間)



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

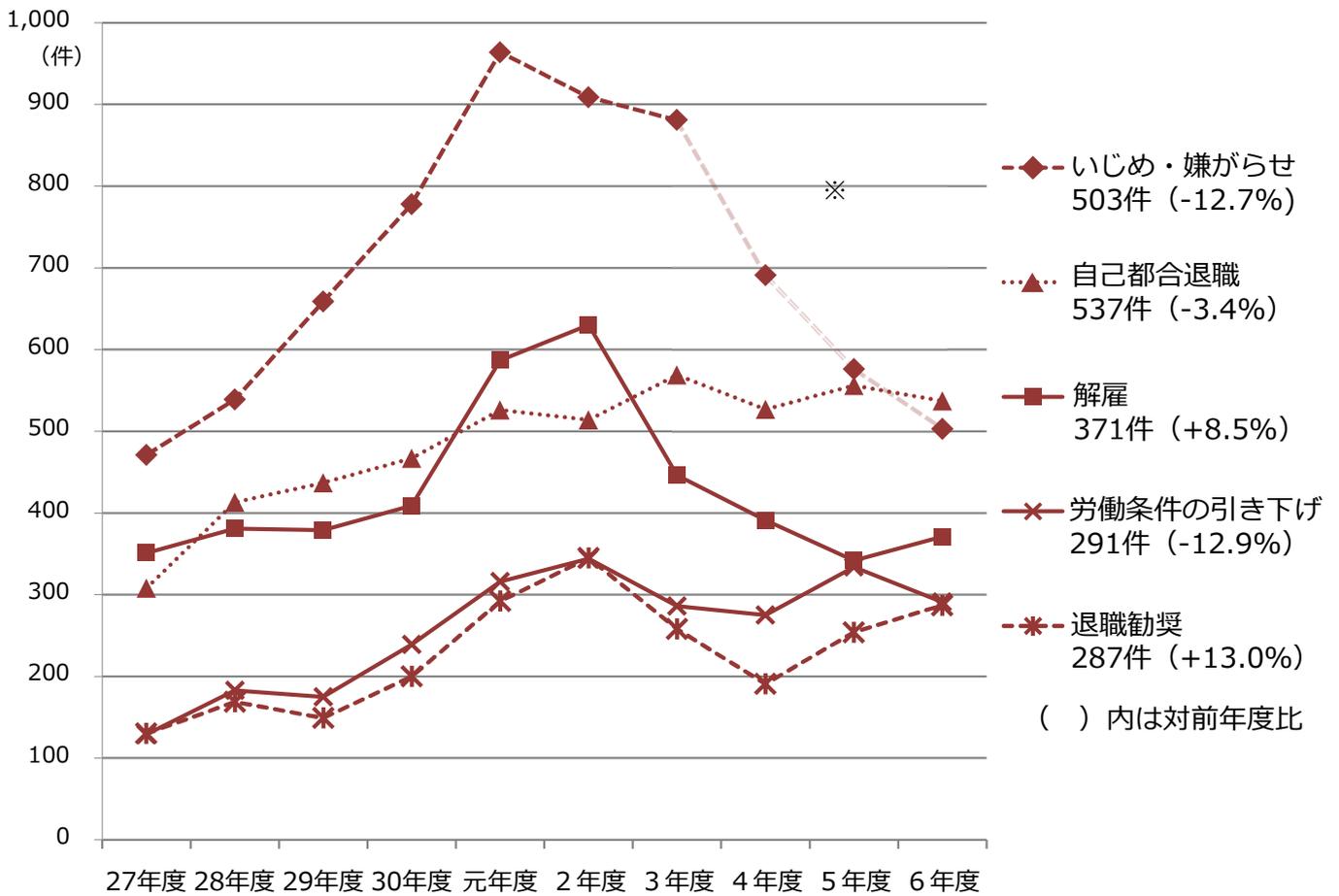
ほか 計1,362

雇い止め	118	(3.5%)
出向・配置転換	156	(4.7%)
雇用管理等	21	(0.6%)
募集・採用	22	(0.7%)
採用内定取り消し	20	(0.6%)
その他の労働条件	369	(11.0%)
その他	656	(19.6%)



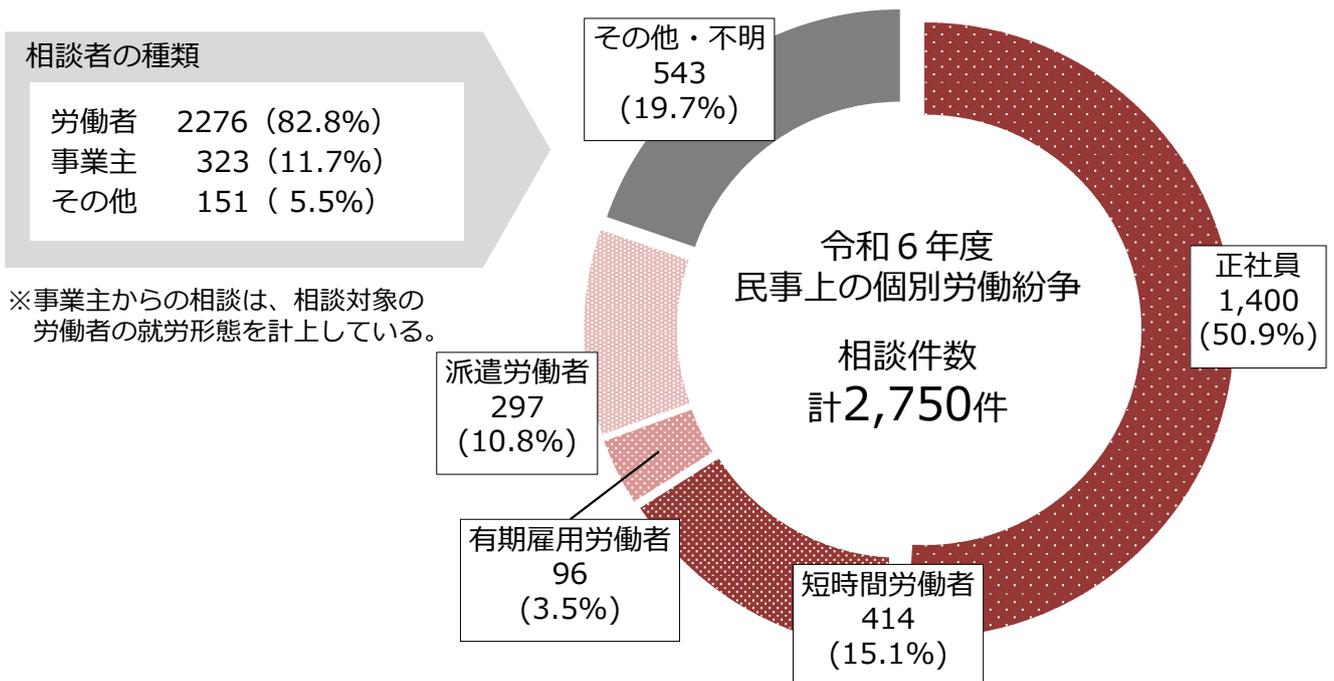
※ ( )内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

### (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。

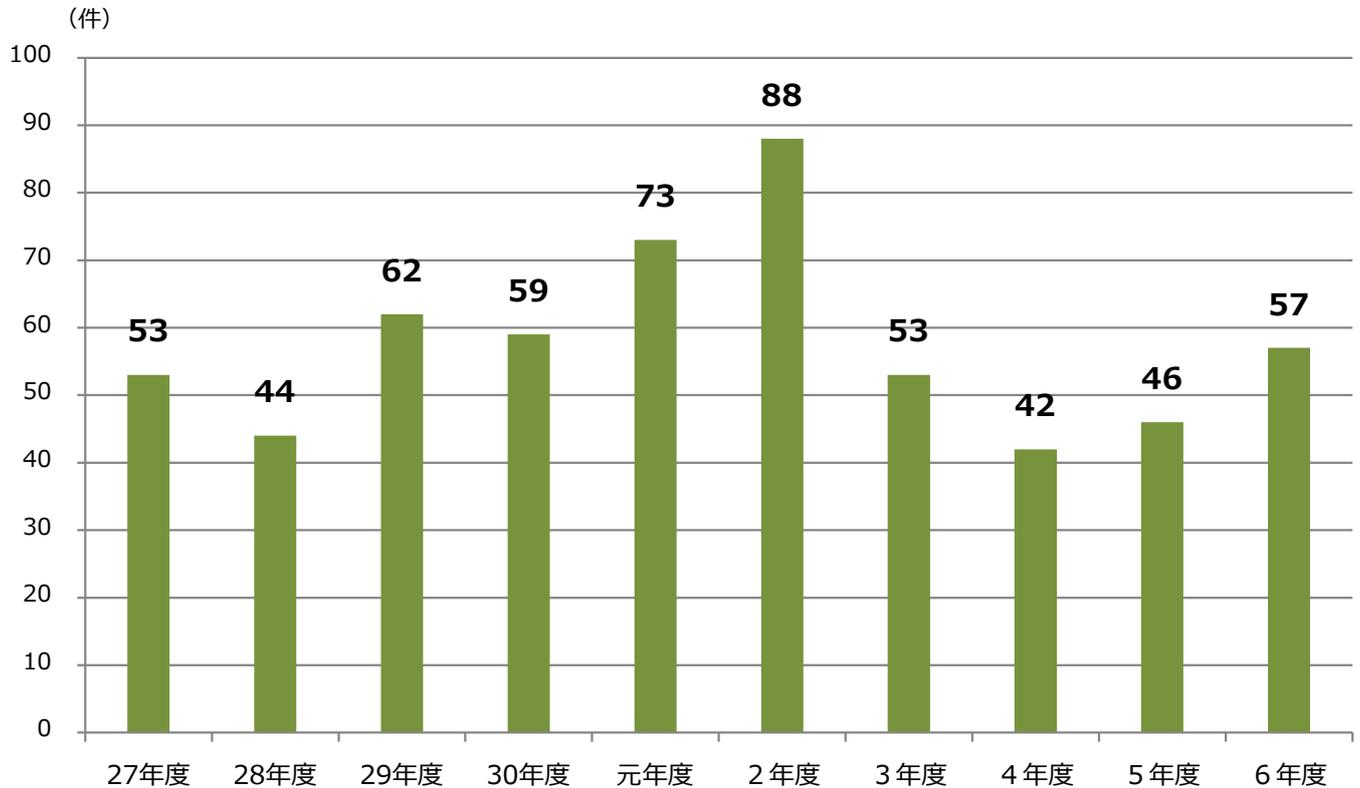
### (4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



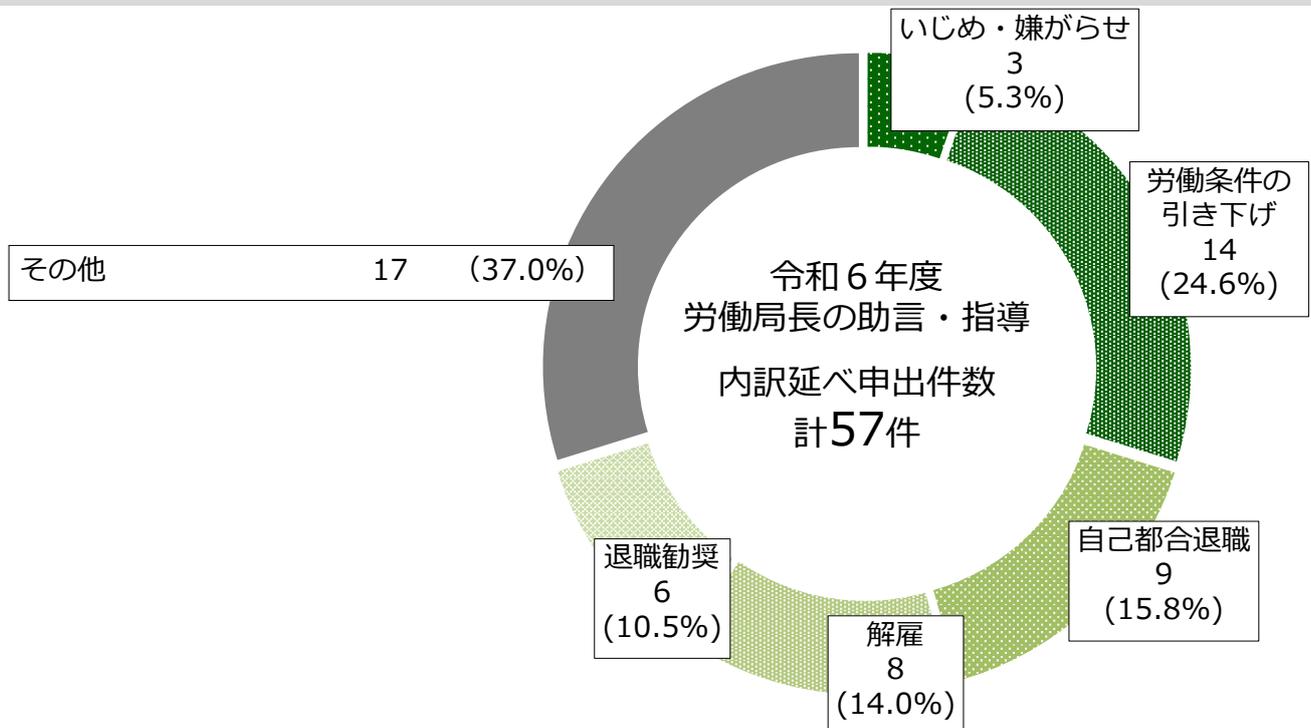
※ ( ) 内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

## 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)

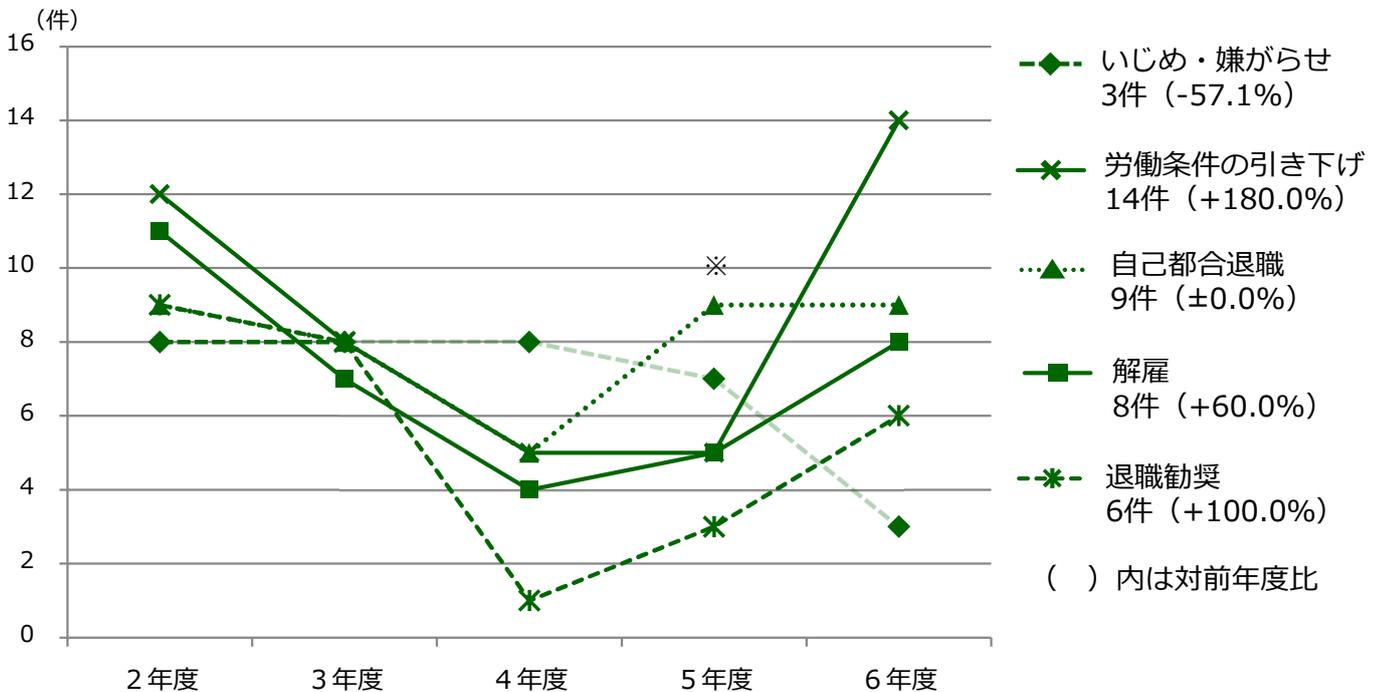


### (2) 申出内容別の件数



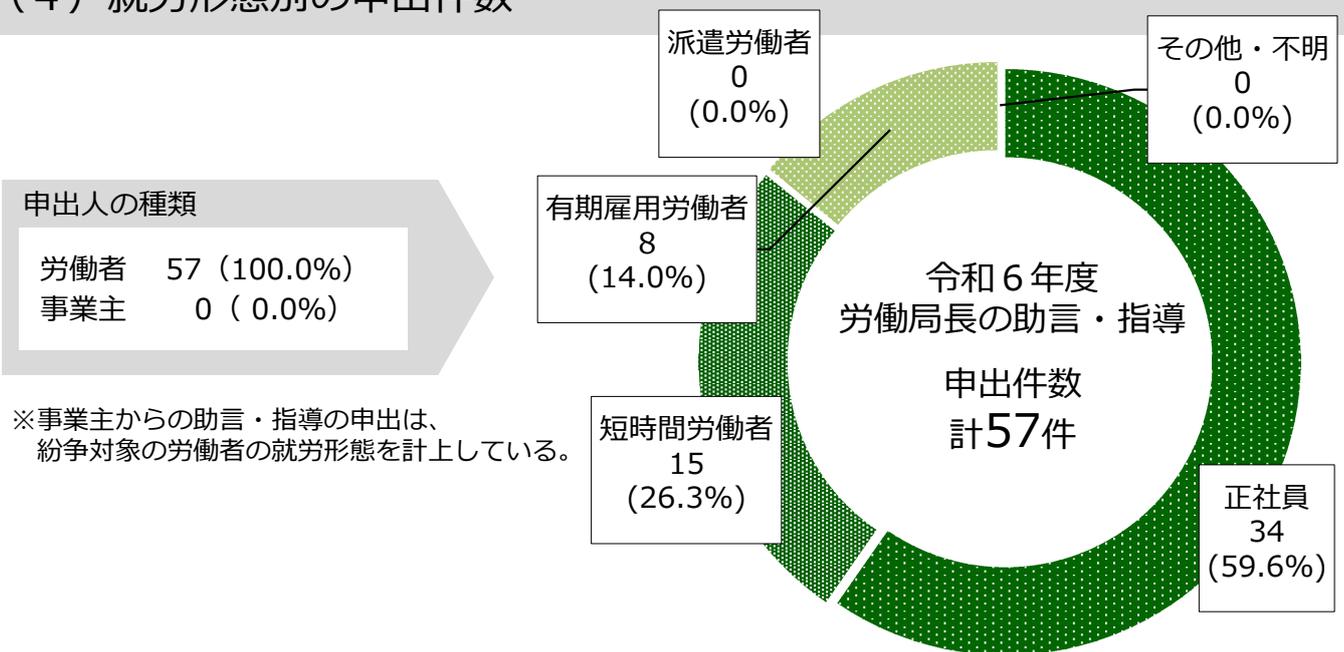
※ ( )内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### (3) 主な申出内容別の件数推移 (5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



※ ( )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。

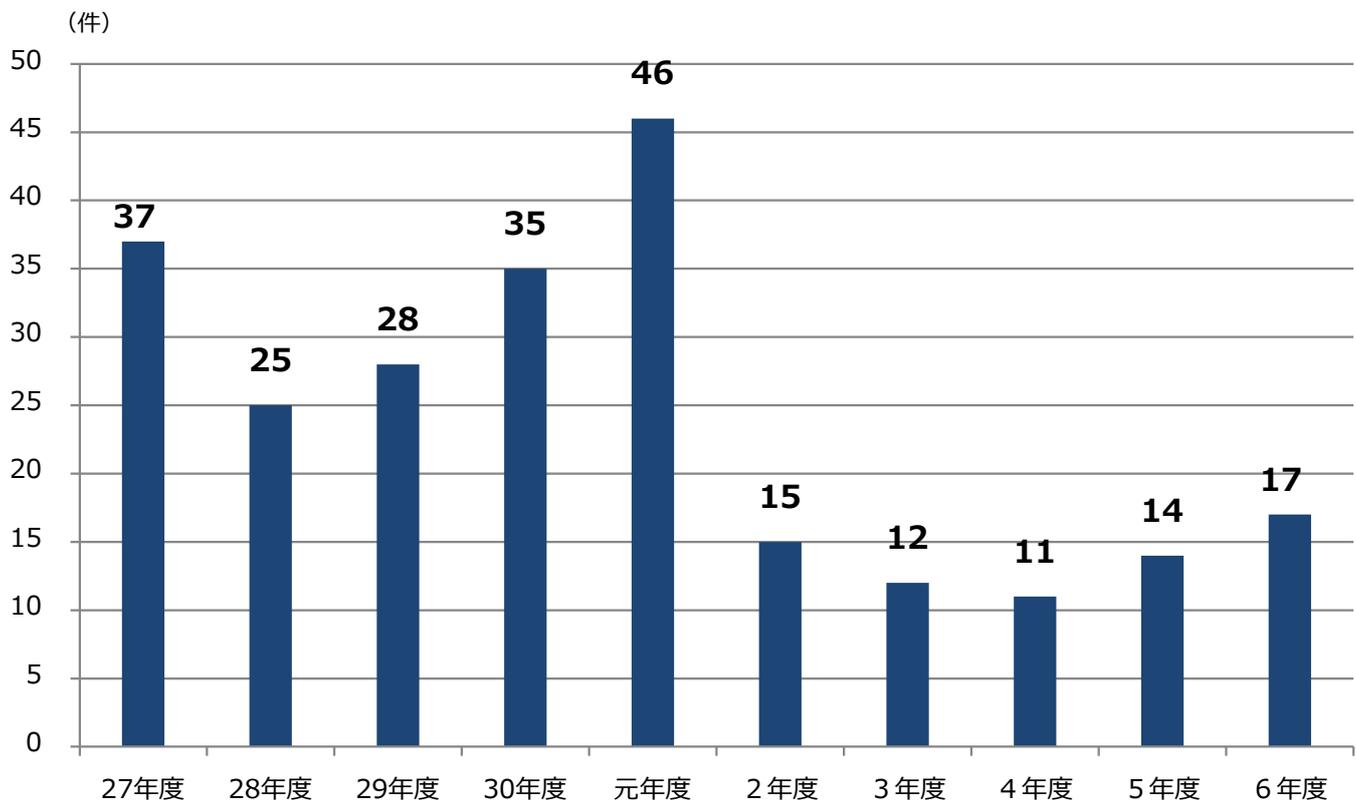
### (5) 助言・指導の流れと処理状況

※ ( )内は処理終了件数56件に占める比率

助言・指導の申出	処理終了件数 56件			
	うち1か月以内に処理 56件 (100.0%)			
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	56件 (100.0%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)

### 3 紛争調整委員会によるあっせん

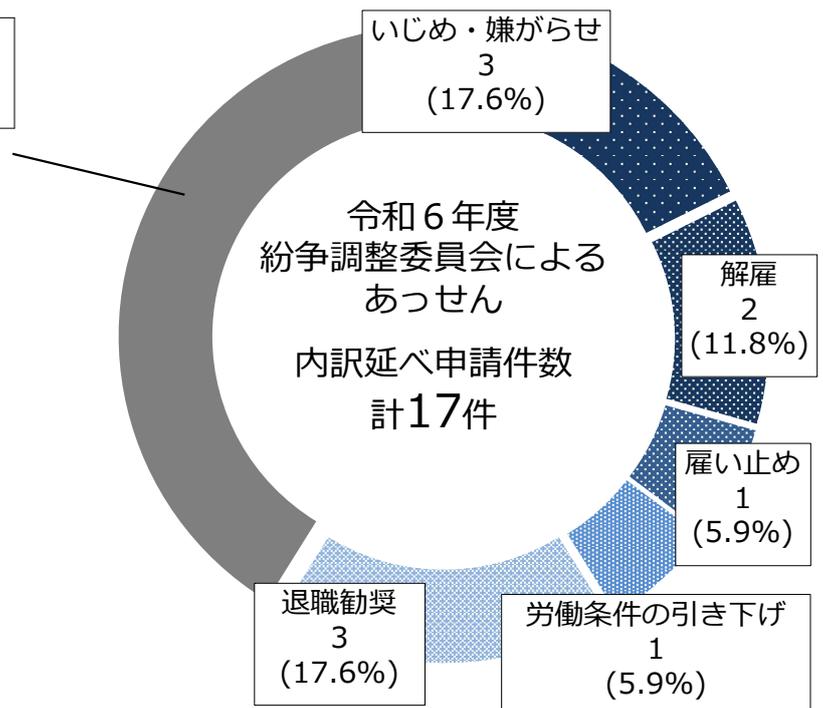
#### (1) 申請件数の推移 (10年間)



#### (2) 申請内容別の件数

ほか 計7

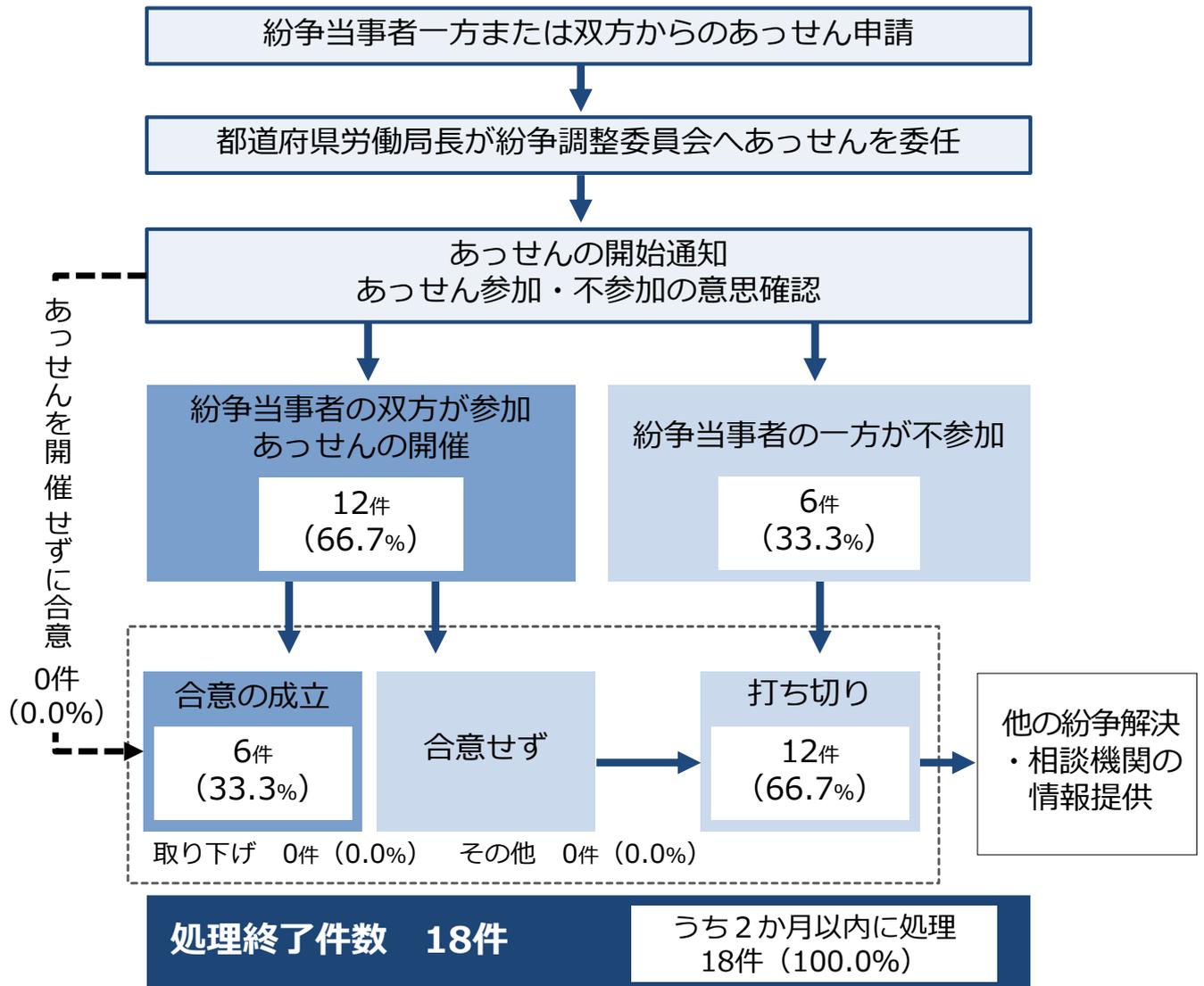
その他の労働条件	1	(5.9%)
その他	6	(35.3%)



※ ( )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。

### (3) あっせん手続きの流れと処理状況

※ ( ) 内は処理終了件数18件に占める割合



#### 【参考】 あっせんにおける合意率の推移（5年間）

■ 合意成立件数／処理終了件数

2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
28.6%	70.0%	27.2%	8.3%	33.3%

# 令和 6 年度の助言・指導の事例

## 助言・指導の例

事例 1	自己都合退職に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、会社に郵便で退職届を提出したが、会社から提出した退職届が返送された。</p> <p>申出人は、<b>希望日での退職を認めてほしい</b>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主に対し、<b>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、また、労使合意で退職日を決めることも可能である</b>旨を説明し、申出人の希望日での退職について検討するよう助言を行った。</li> <li>● 助言に基づき、事業主は、申出人が希望する退職日をもって雇用契約を終了することで合意し、退職手続きを進めることとなった。</li> </ul>

## あっせんの例

事例 1	退職勧奨に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、職場での同僚とのトラブルについて改善を求めて事業主に相談したが、改善につながらず、事業主から退職について検討を促され、申請人が考えた退職日より早く会社を退職するに至った。</p> <p>申請人は、<b><u>退職により生じた経済的損害に対する賠償金として80万円、精神的損害に対する賠償金として20万円の支払いを求めたい</u></b>として、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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、退職日について申請人との話し合いが十分にできなかったと主張し、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。</li><li>● 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、<b><u>解決金として20万円</u></b>を支払うことで合意した。</li></ul>

# 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る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。