

報道関係者各位

令和7年7月31日

【照会先】

山口労働局雇用環境・均等室

室長補佐（指導） 鈴木 愛

労働紛争調整官 刀根 基昭

電話（083）995-0390

「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の相談件数は2年連続「自己都合退職」が最多 ～

山口労働局（局長 鈴木 輝美）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}」、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。

山口労働局では、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 「個別労働紛争解決制度」の施行状況

内容	件数	前年度比
総合労働相談	12,794 件	10.8%増
(注)		
法制度の問い合わせ	8,692 件	8.1%増
労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,454 件	24.9%増
民事上の個別労働紛争の相談件数	2,786 件	8.1%増
助言・指導申出	115 件	33.7%増
あっせん申請	27 件	107.7%増

(注) 総合労働相談の内訳は、1回で複数の内容にまたがる相談等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 民事上の個別労働紛争^{※4}の相談件数は、2年連続で「自己都合退職」が最多。

- ・「自己都合退職」の相談件数は、611 件（前年度比 32.5%増）で最多 [別添資料 P 5 (3)]
- ・「いじめ・嫌がらせ」^{※5}の相談件数は、398 件で3年連続減少 [別添資料 P 5 (3)]

3 民事上の個別労働紛争の助言・指導申出件数は、「その他の労働条件」^{※6}が最多。

- ・「その他の労働条件」の助言・指導申出件数は、24 件（前年度比 50%増）で最多 [別添資料 P 7 (3)]

4 民事上の個別労働紛争のあっせん申請件数は、「解雇」が最多。

- ・「解雇」のあっせん申請件数は、11 件（前年度比 83.3%増）で最多 [別添資料 P 9 (3)]

※1～6については次頁をご参照ください

※1 「総合労働相談」

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県内8か所に設置し、専門の相談員が対応。

※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により、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又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（弁護士や特定社会保険労務士等労働問題の専門家）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」

労働条件その他の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、同法に基づき対応するため、「総合労働相談」のうち「法令制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上し、「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していない。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、同法に基づき対応するため、「個別労働紛争解決制度」の「助言・指導」「あっせん」の件数として計上していない。

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年度の同法に関する相談等の状況

同法に基づく相談件数：877件（前年度 871件）

同法に基づく紛争解決援助の申立件数：30件（前年度 15件）

同法に基づく調停申請受理件数：2件（前年度 5件）

※6 「その他の労働条件」

労働条件に関するもののうち、「労働条件の引下げ」「出向・配転」等他の区分に該当しない、労働時間、勤務シフト、休暇、休職、福利厚生等に関するもの。

【別添資料】

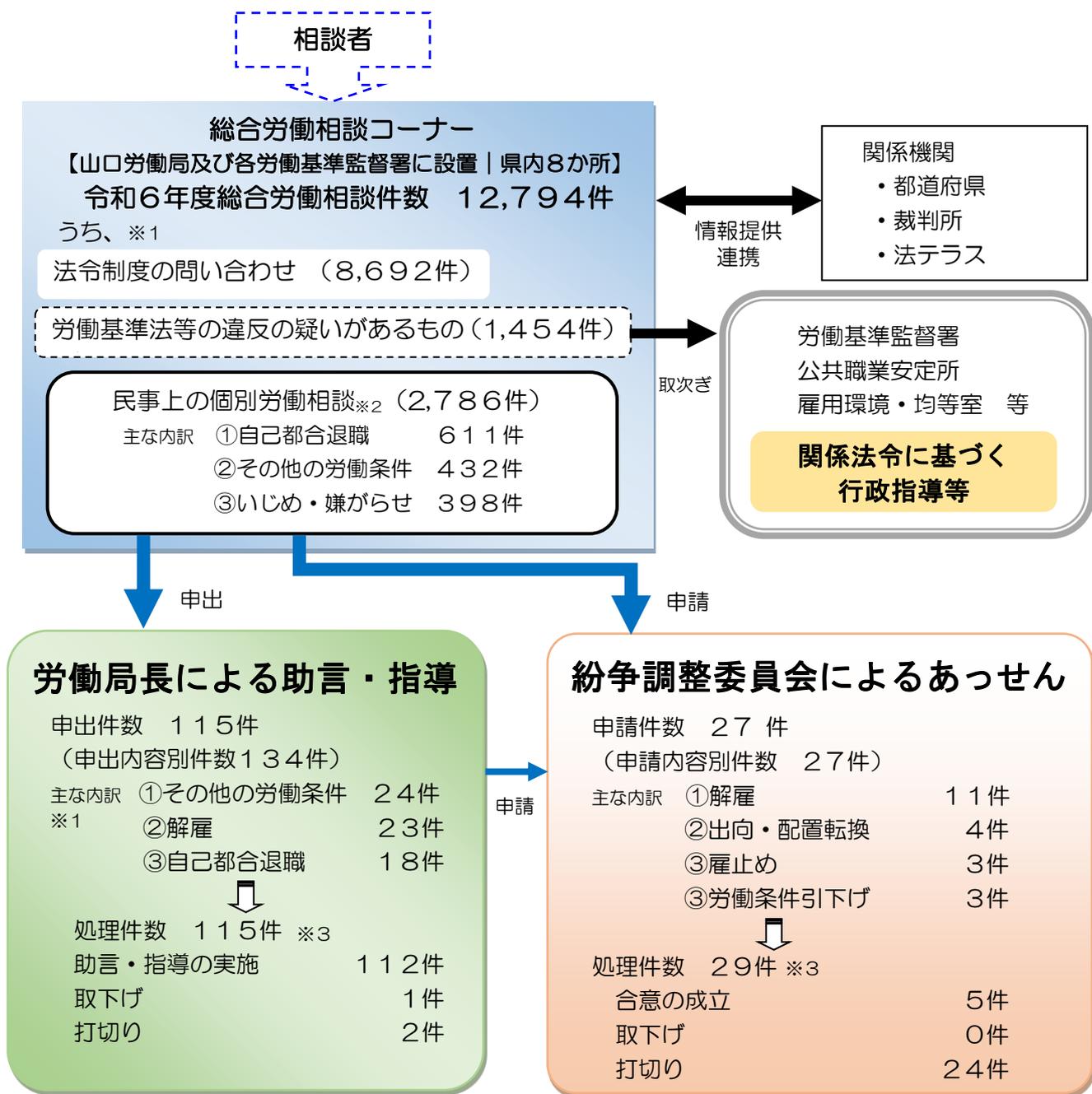
別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2 令和6年度個別労働紛争解決制度の施行状況（山口労働局）

【参考資料】 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

別添 1



※1 1回で複数の内容にまたがる相談等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 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に関する相談については同法に基づき対応するため、「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していない。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、同法に基づき対応するため、「個別労働紛争解決制度」の「助言・指導」「あっせん」の件数として計上していない。

同法に基づく相談件数：877件

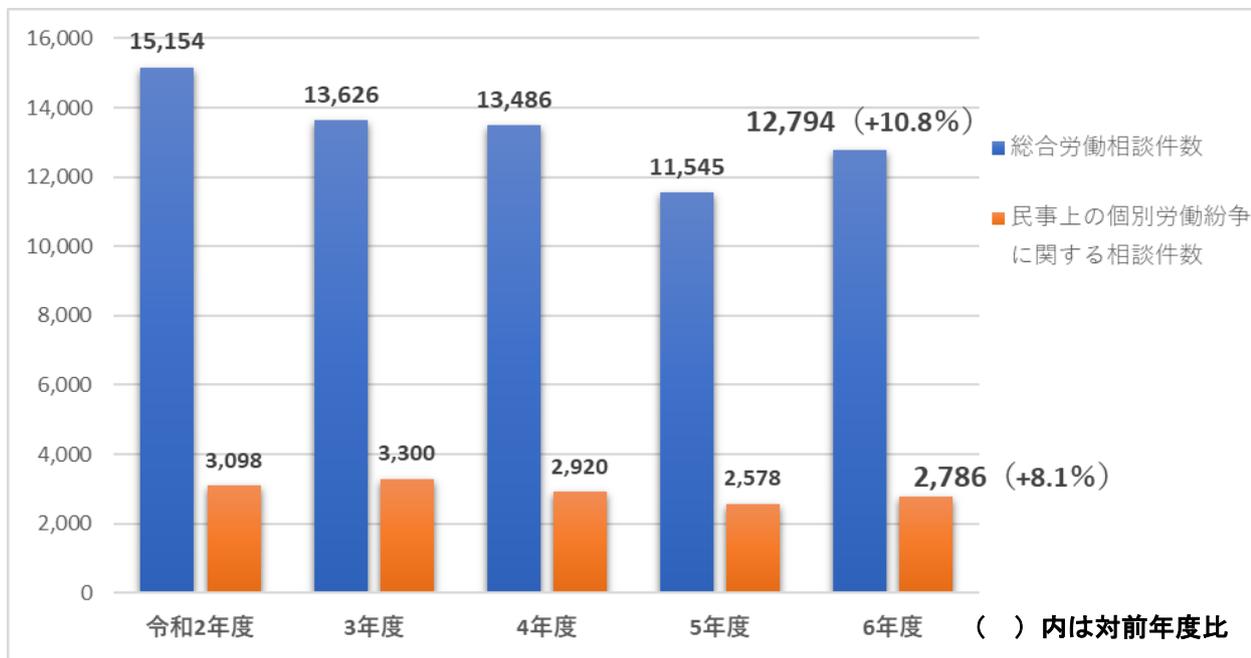
同法に基づく紛争解決援助の申立件数：30件

同法に基づく調停申請受理件数：2件

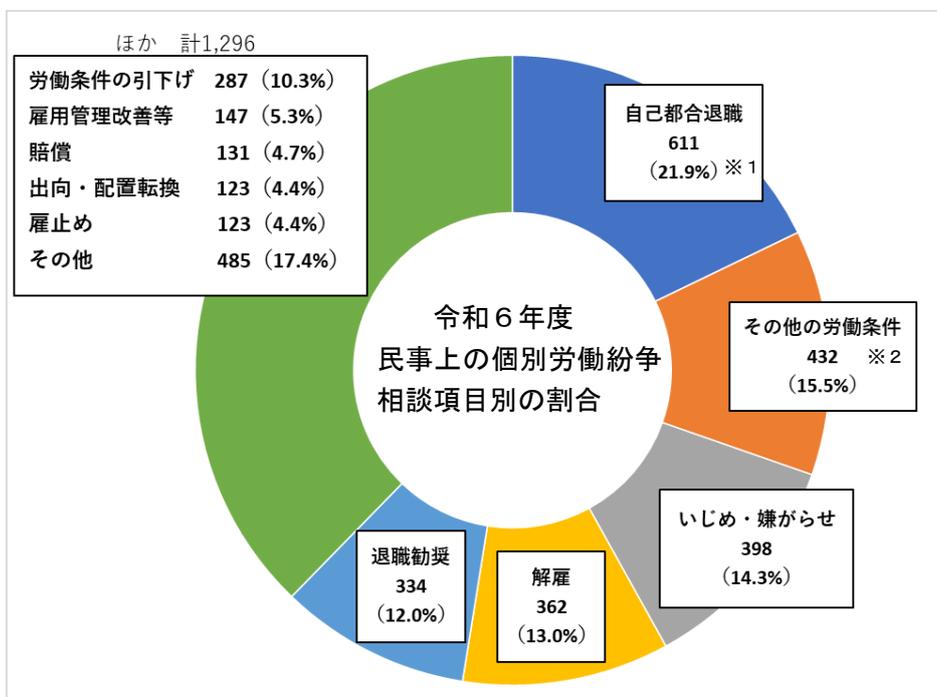
※3 労働局長による助言・指導の処理件数と紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移（5年間）



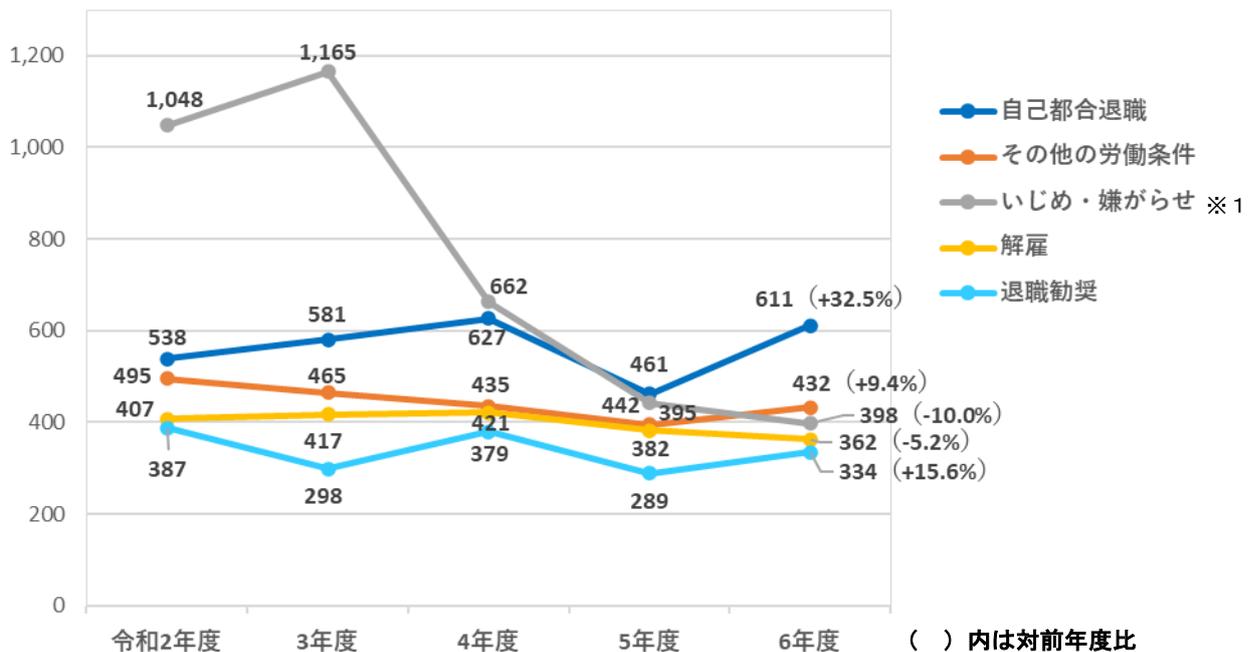
(2) 民事上の個別労働紛争 相談項目別の割合



※1 %の分母は総相談件数の2,786件である。また、1回の相談で複数の項目を含む場合があることから、項目別合計件数は総相談件数(2,786件)と一致しない。項目別合計件数は3,433件である。

※2 「その他の労働条件」は労働条件に関するもののうち、「労働条件の引下げ」「出向・配転」等他の区分に該当しない、労働時間、勤務シフト、休暇、休職、福利厚生等に関するものである。

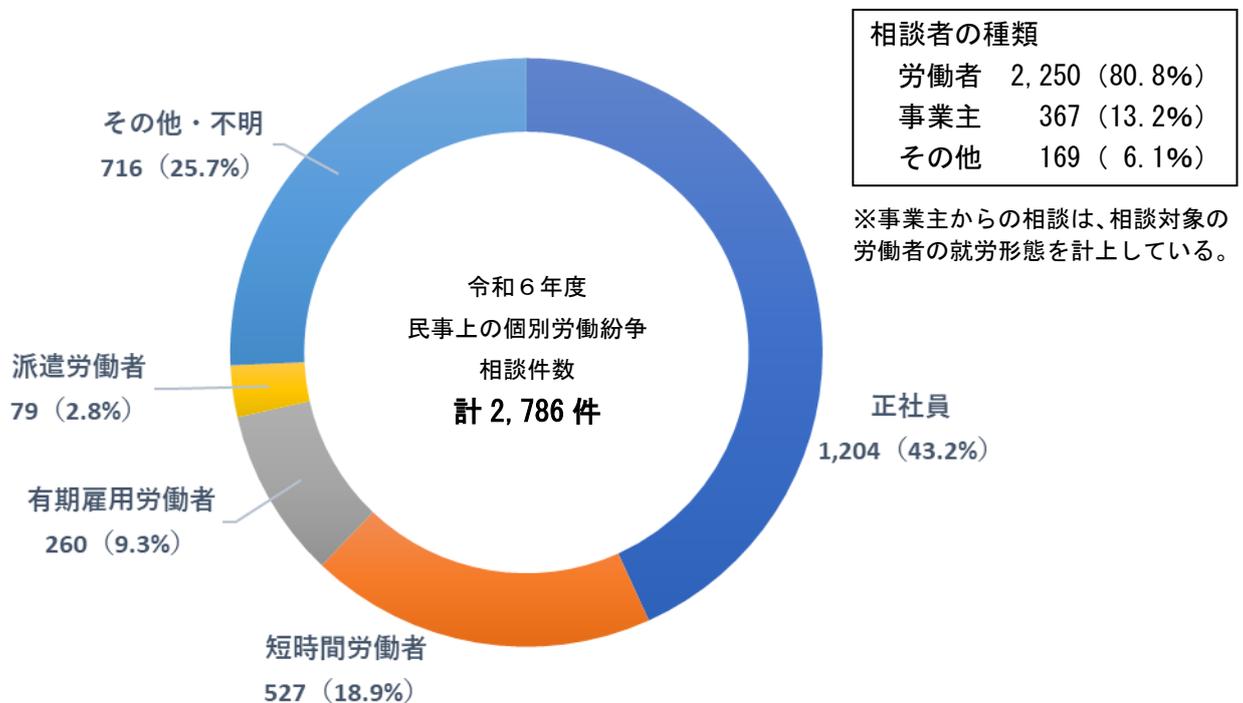
(3) 民事上の個別労働紛争に関する主な相談内容別件数の推移（5年間）



※1 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。

同法に基づく相談件数：877件（令和5年度：871件）

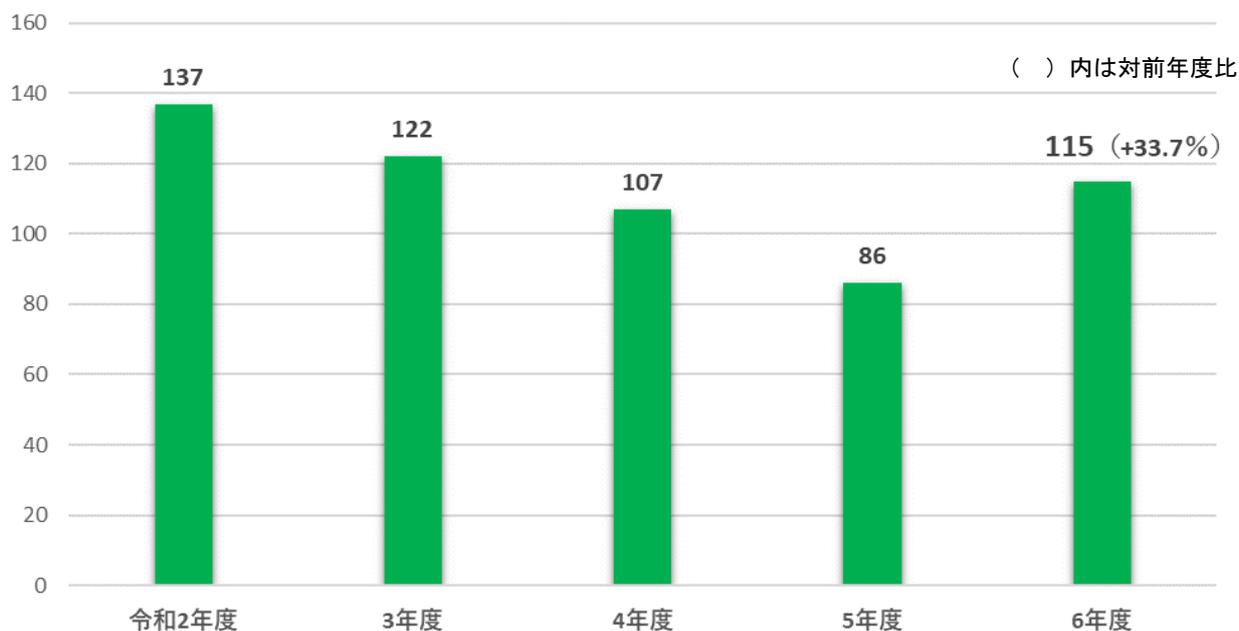
(4) 民事上の個別労働紛争 就労形態別の件数



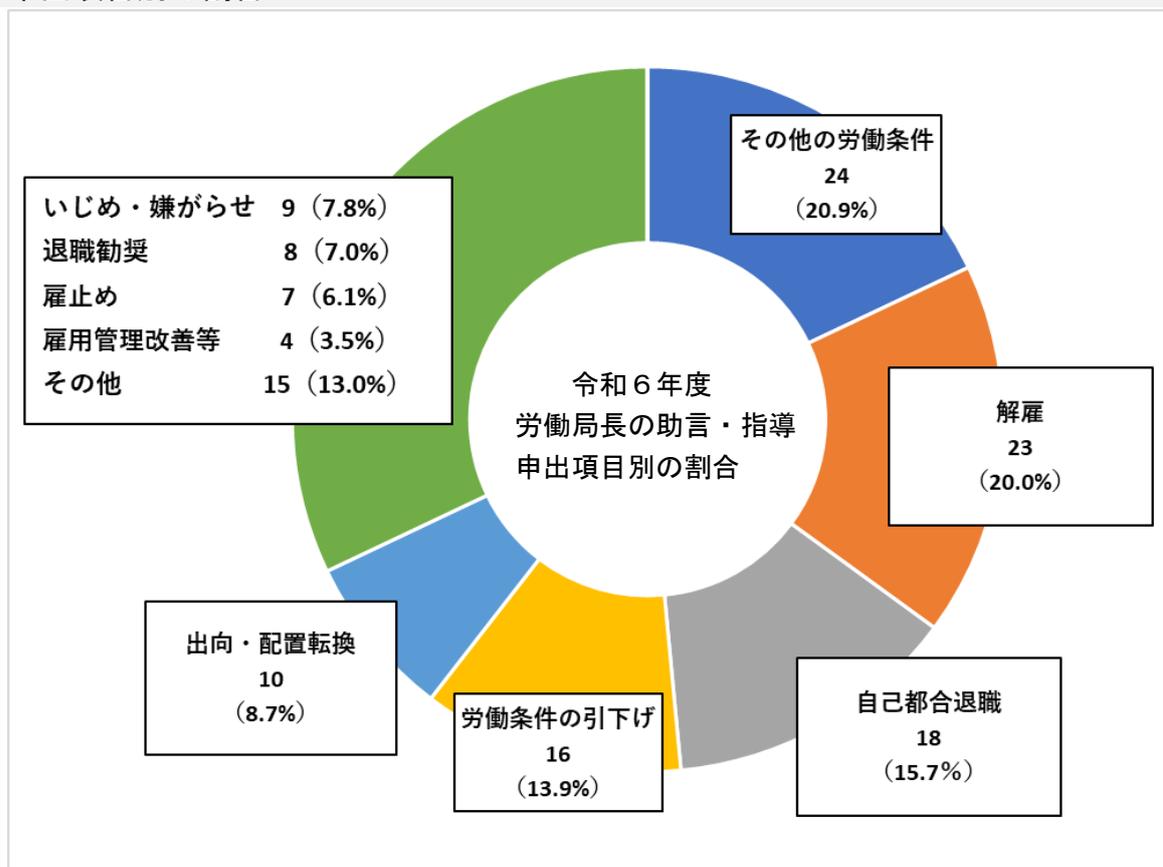
※ () 内は相談対象となる労働者の就業形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理のため100%にならないことがある。

2 労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移（5年間）

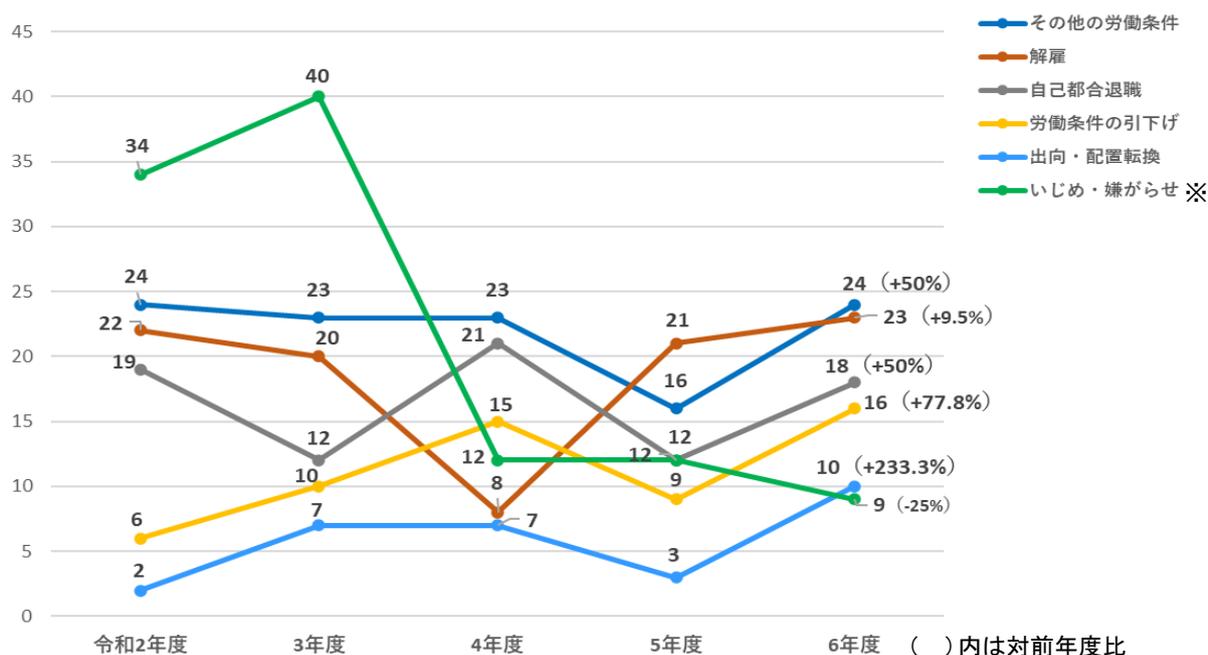


(2) 申出項目別の割合



※ %の分母は総申出件数の115件である。また、1回の申出で複数の項目を含む場合があることから、項目別合計件数は総申出件数（134件）と一致しない。項目別合計件数は134件である。

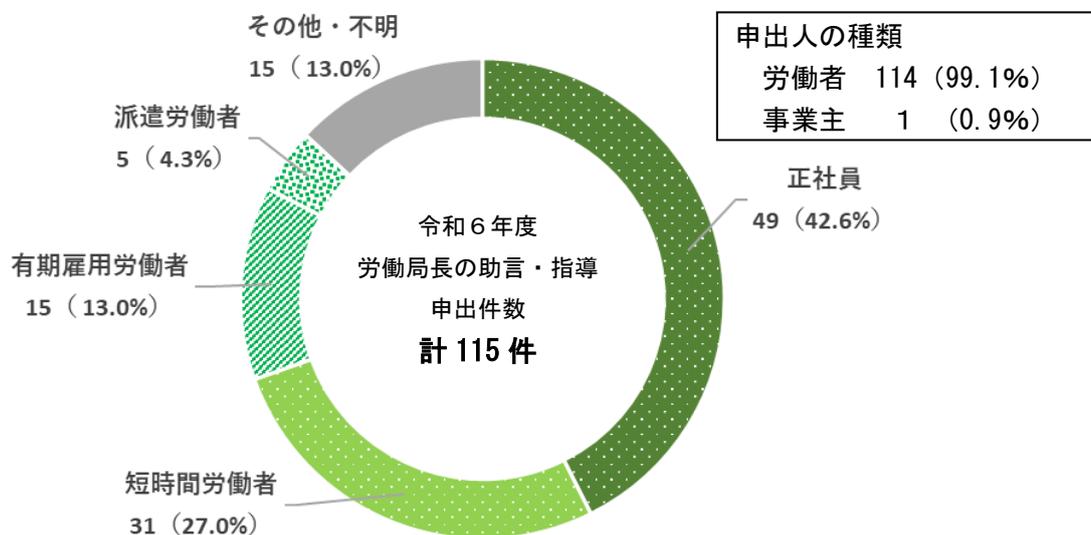
(3) 主な申出内容別件数の推移（5年間）



※ 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。

同法に基づく申立件数：30件（令和5年度：15件）

(4) 就労形態別の申出件数



※ () 内は紛争の対象となる労働者の就業形態の全体（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ため100%にならないことがある。

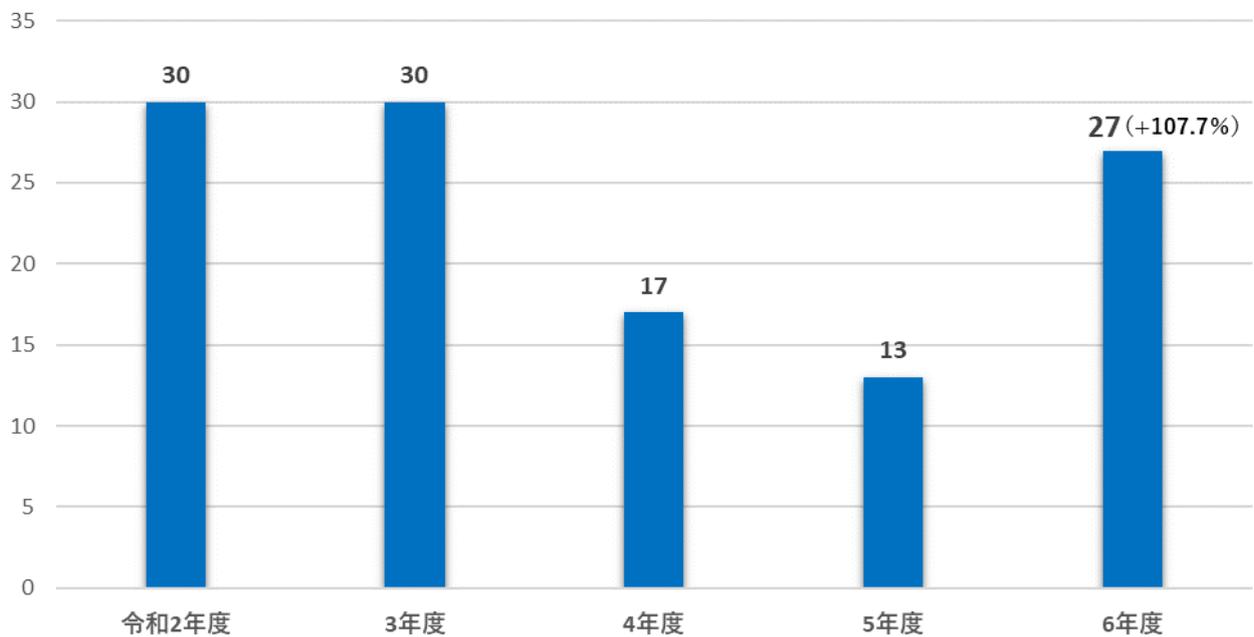
(5) 助言・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数115件に占める割合

処理終了件数 115件		
うち1か月以内に処理 115件 (100%)		
助言・指導の実施 112件 (97.4%)	打切り 2件 (1.7%)	取下げ 1件 (0.9%)

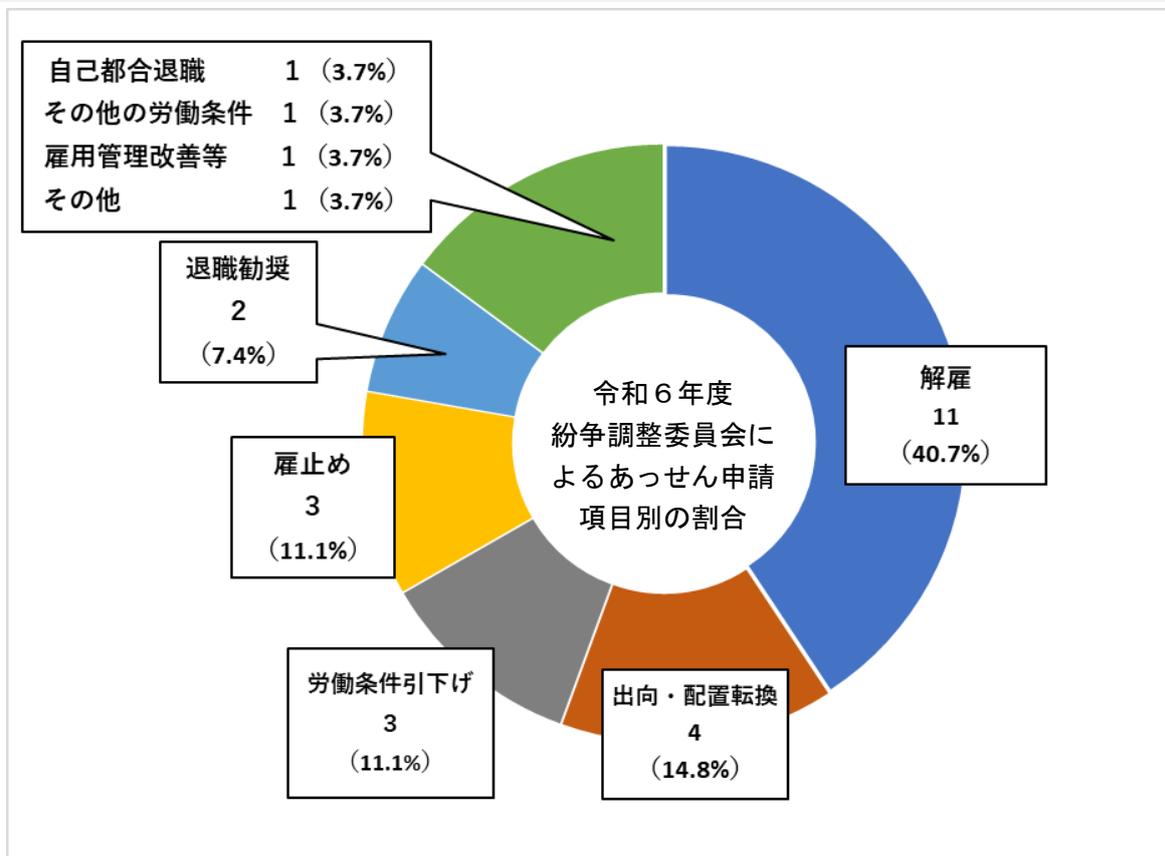
3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移



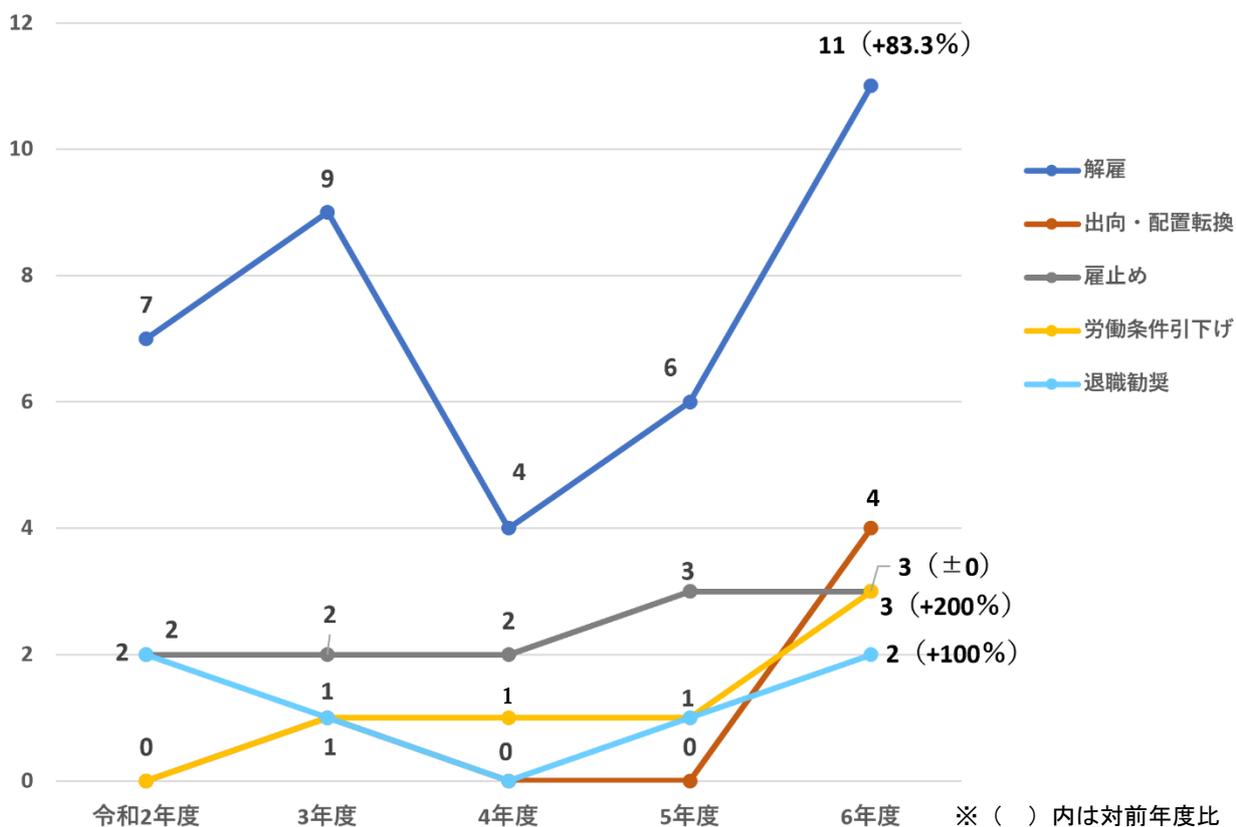
() 内は対前年度比

(2) 申請項目別の割合



※ %の分母は総申請件数の27件である。

(3) 主な申請内容別の件数の推移 (5年間)



(4) 就労形態別の申請件数

有期雇用労働者
5(18.5%)

短時間労働者
10(37.0%)

申請人の種類	
労働者	26 (96.3%)
事業主	1 (3.7%)
労使双方	—

※事業主からの申請は、申請対象の労働者の就労形態を計上している。

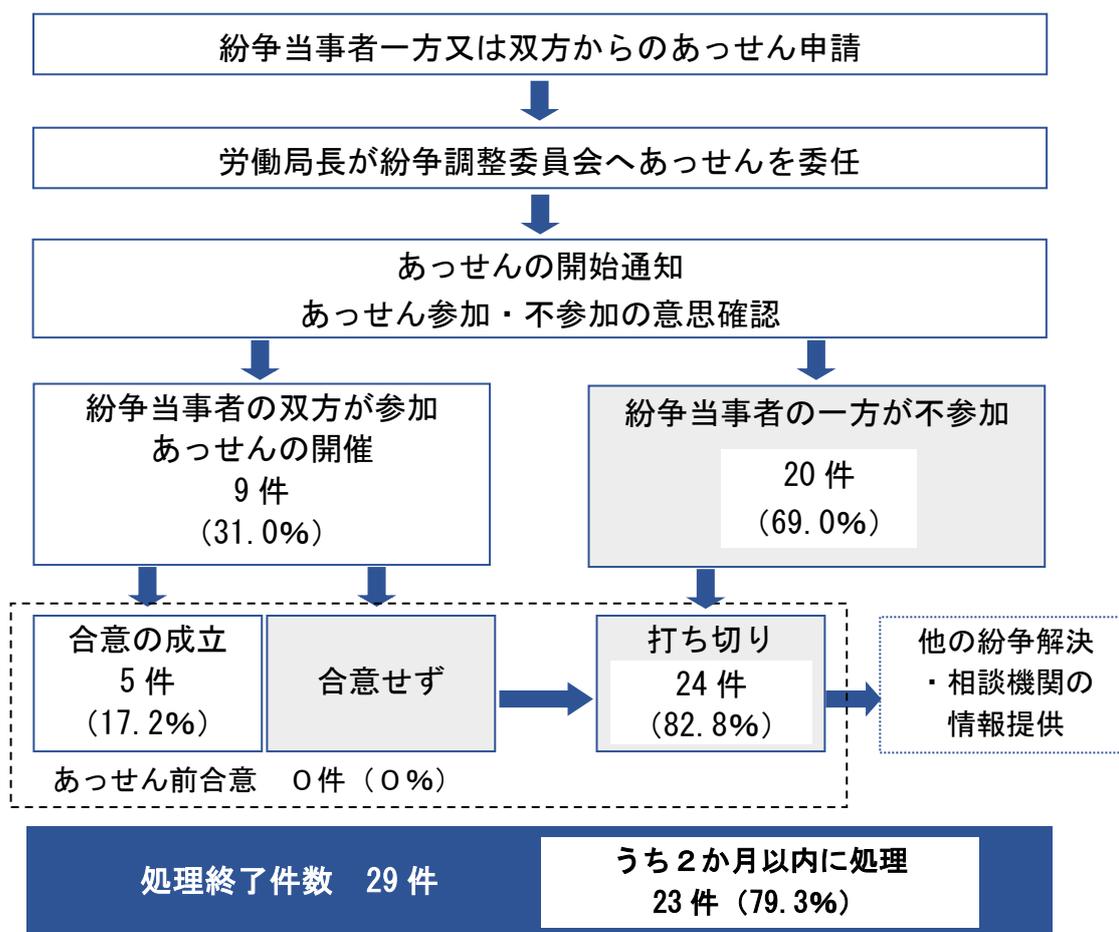
令和6年度
紛争調整委員会による
あっせん申請件数
計 27 件

正社員
12(44.4%)

※ () 内は紛争の対象となる労働者の就業形態の全体 (合計件数) に占める割合。

(5) あっせんの手続の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数 29件 に占める割合



【参考】紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	令和2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／手続終了件数	45.5%	71.9%	41.2%	70.0%	31.0%

【参考】あっせんにおける合意率の推移

参加率	令和2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
合意成立件数 ／手続終了件数	21.2%	50.0%	23.5%	50.0%	17.2%
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	46.7%	60.9%	57.1%	71.4%	55.6%

4 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】自己都合退職に関する助言・指導

【事案の概要】

申出人（正社員）は、事業主の理不尽な言動に我慢できず、退職を決意し、退職規定に則り、事業主に退職届を提出したが、後任が決まるまで勤務してほしいと言われたため、仕事に必要な資料や手順書を作成し、同僚に引継ぎを行った。

後任者の育成を終え、改めて事業主に退職の意思を伝えたが、事業主は忙しいことを理由に、申出人の話を聞かず、退職を認めなかった。

申出人は、事業主との話し合いを通じ、円満に退職したいとして助言・指導を申し出たもの。

【助言・指導の内容・結果】

- 事業主に対し、民法第627条に基づき、期間の定めのない雇用契約については、いつでも解約の申入れをすることができることを説明するとともに、事業主と話し合って円満に退職したいという申出人の気持ちを伝え、当事者同士で話し合ってもらうよう助言した。
- 助言に基づき、事業主は、申出人と話し合い、両当事者で定めた退職日に申出人は退職した。

【事例2】解雇に関する助言・指導

【事案の概要】

申出人（有期雇用労働者）は、雇用契約期間中であるにもかかわらず、同僚と揉めたことや、事業主の指示に従わないこと等を理由に、事業主から解雇を告げられた。

申出人は、雇用契約期間中の解雇は不当であり、雇用契約期間満了まで働き続けたいが、解雇の撤回ができないのであれば、当面の生活補償を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。

【助言・指導の内容・結果】

- 事業主に対し、労働契約法第17条に基づき、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないことを説明し、和解に向けた話し合いを行うよう助言した。
- 助言に基づき、事業主は、総合労働相談員を介して申出人と話し合い、申出人を解雇とせず、退職勧奨とし、生活補償として解決金を支払うことで合意した。

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（有期雇用労働者）は、事業主から「あなたがいたら辞めるという社員が複数いる。」旨を告げられ、業務改善を指示された。業務改善が認められれば雇用契約期間満了までの雇用は約束すると言われたため、申請人は改善に努めていた。ところが、その一週間後、改善が見られないという理由で解雇された。

申請人は、解雇されたことや解雇理由に納得がいかず、雇用期間満了までの賃金相当分100万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したものの。

【あっせんの内容・結果】

- 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、申請人が協調性に欠け、申請人がやりたい仕事を限定している結果、同僚である複数の労働者が疲弊している様子を見ごせず、申請人を解雇したと主張する一方で、解雇に至るまでに手を尽くしておらず、解雇の手續に不備があったことを認め、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、解決金として50万円を支払うことで合意した。

【事例2】出向・配置転換に関するあっせん

【事案の概要】

申請人（事業主）は、業務上のミスや上司の指示に従わないこと等が目立つ労働者に対し、配置転換させる方向で話をしたが、労働者は応じず、会社に出勤しなくなった。

申請人は、労働者が異動先について協議するための面談に応じるか、面談に応じてもらえないのであれば、退職勧奨に応じてもらいたいとして、あっせんを申請したものの。

【あっせんの内容・結果】

- あっせん委員が労働者の主張を確認したところ、労働者は、事業主の仕事の進め方や方針等について意見を述べた際、上司から仕事に来ないように指示を受けたことで出勤しておらず、異動指示に従う意思はないと話す一方で、賃金補償及び会社から謝罪があれば退職勧奨に応じる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、解決金として20万円を支払うことで合意した。

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 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。

(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に防止し、及び自主的な解決の促進のため、労働者、求職者又は事業主に対し、労働関係に関する事項並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての情報の提供、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及び指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又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、必要な助言又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条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又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。

都道府県労働局に、紛争調整委員会を置く。

あっせん委員は、紛争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。

(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、労働者又は事業主に対し、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、必要な助言又は指導をすることができるものとする。