

令和7年7月 10 日

【担当】

愛媛労働局 雇用環境・均等室
室 長 和田 雅裕
労働紛争調整官 山下 宏和
(電 話) 089(935)5222

報道関係者 各位

令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況 ～総合労働相談件数は、9年連続で1万件を超え、高止まり～

愛媛労働局（局長 常盤剛史）は、このたび、「令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況」をとりまとめましたので、公表します。

今回の運用状況を受けて、当局では、引き続き個別労働紛争解決制度の運用を的確に行うとともに、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。

令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1. 総合労働相談^{※1}の件数は高止まり

・総合労働相談件数は13,125件（前年度比3.5%減）で、9年連続で1万件を超え、高止まり

2. 民事上の個別労働紛争^{※2}における相談では「自己都合退職」が引き続き最多、法違反の疑いがある相談件数は微増

・「自己都合退職」の相談件数は517件で3年連続最多、2位は「いじめ・嫌がらせ」404件、3位は「解雇」343件（民事上の個別労働紛争の相談件数は3,125件（前年度比2.3%減）で、6年連続で3,000件を超え、高止まり）

・労働基準法等の違反の疑いがある相談件数（職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に関する相談を含む）は2,201件（前年度比0.6%増）

3. 助言・指導^{※3}の申出件数は大幅増、あっせん^{※4}の申請件数は横ばい

・助言・指導の申出件数が101件で、前年度比38.4%増加

・あっせんの申請件数が30件で、前年度と同数

・改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、令和4年度以降は、職場におけるパワハラに関する全ての紛争について、同法に基づく援助、調停により対応^{※5}

※1 「総合労働相談」

愛媛県内6か所に、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「愛媛労働局 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 「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）。

※3 「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。

※4 「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。

※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年度愛媛労働局における同法に関する相談件数等

相談件数：823件（前年度725件）

紛争解決の援助申立件数：18件（前年度14件）

調停申請受理件数：4件（前年度6件）

個別労働紛争の解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】(詳細詳細P4表1・P4、5)

総合労働相談コーナー（県内6か所）

令和6年度総合労働相談件数13,125件（13,607件）

うち、

※1 ○法制度の問い合わせ 8,138件（8,587件）

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
2,201件（2,187件）

○民事上の個別労働紛争相談件数 3,125件（3,197件）

①自己都合退職……………517件（551件）

②いじめ・嫌がらせ……………404件（460件）

③解雇……………343件（456件）

関係機関

- 都道府県
 - ・労政主管事務所
 - ・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス 等

情報提供
連携

取り次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等室

関係法令に基づく
行政指導等

申出

・話し合いの促進・解決の方向性示唆

申請

・あっせん委員による
紛争当事者の合意
形成

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

(詳細 P4図2・P6)

○申出件数 101件（73件）

内訳

※1

①雇止め……………14件（3件）

②いじめ・嫌がらせ…13件（8件）

③労働条件の引き下げ…10件（4件）

○処理件数 101件（76件）

内訳

※2

① 助言・指導の実施… 96件（72件）

② 取り下げ……………3件（4件）

③ 打ち切り……………2件（0件）

※1 1回において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 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。

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

(詳細 P4図2・P7)

○申請件数 30件（30件）

内訳

※1

①解雇……………7件（7件）

②退職勧奨……………3件（3件）

③雇止め……………3件（3件）

○処理件数 28件（34件）

内訳

※2

① 合意の成立… 14件（12件）
うち、あっせん期日前合意 0件（0件）

② 取り下げ……………0件（1件）

③ 打ち切り……………14件（21件）

④ その他……………0件（0件）

あっせん参加率 60.7%（17件/28件）

あっせんによる合意率 50.0%（14件/28件）

表1 年度別 個別労働紛争解決制度の運用状況

(単位:件)

	総合労働 相談件数	民事上の個別労働紛争 相談件数	助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん申請件数
令和2年度	14,970(10.1%)	3,479(11.7%)	127(32.3%)	32(33.3%)
令和3年度	13,331(-10.9%)	3,586(3.1%)	119(-6.3%)	46(43.8%)
令和4年度	13,090(-1.8%)	3,186(-11.2%)	102(-14.3%)	38(-17.4%)
令和5年度	13,607(3.9%)	3,197(0.3%)	73(-28.4%)	30(-21.1%)
令和6年度	13,125(-3.5%)	3,125(-2.2%)	101(38.3%)	30(0%)

※()内は前年度比

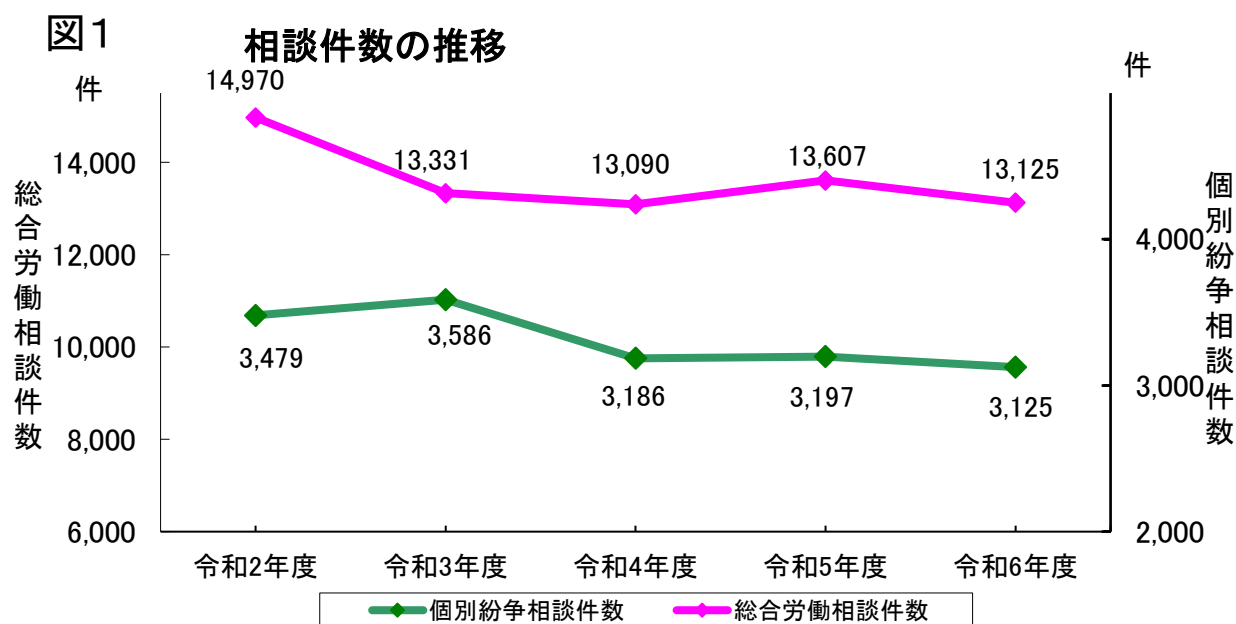


図2 労働局長による助言・指導申出件数及び紛争調整委員会によるあっせん申請件数の推移

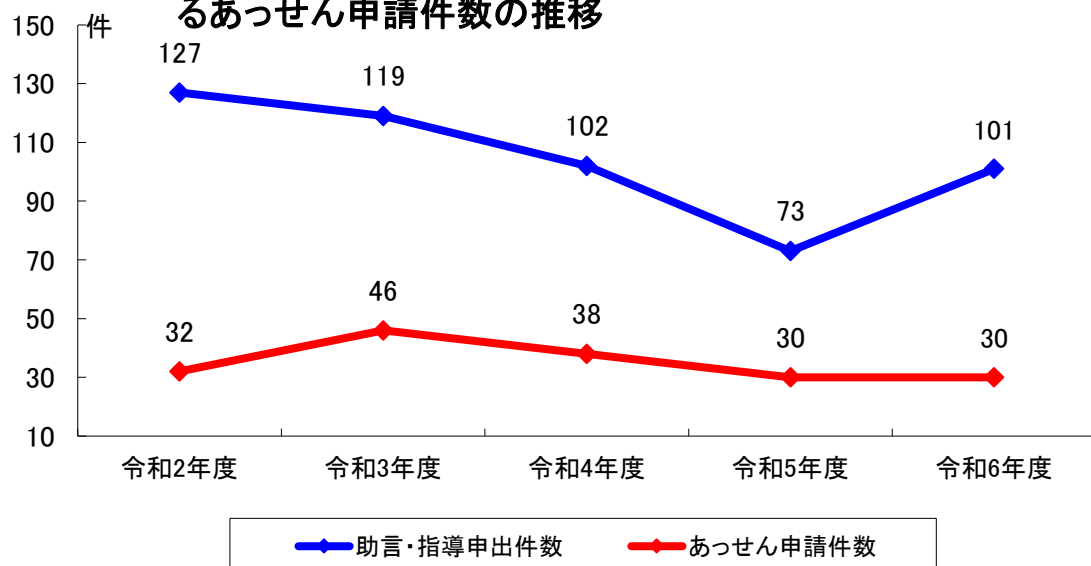
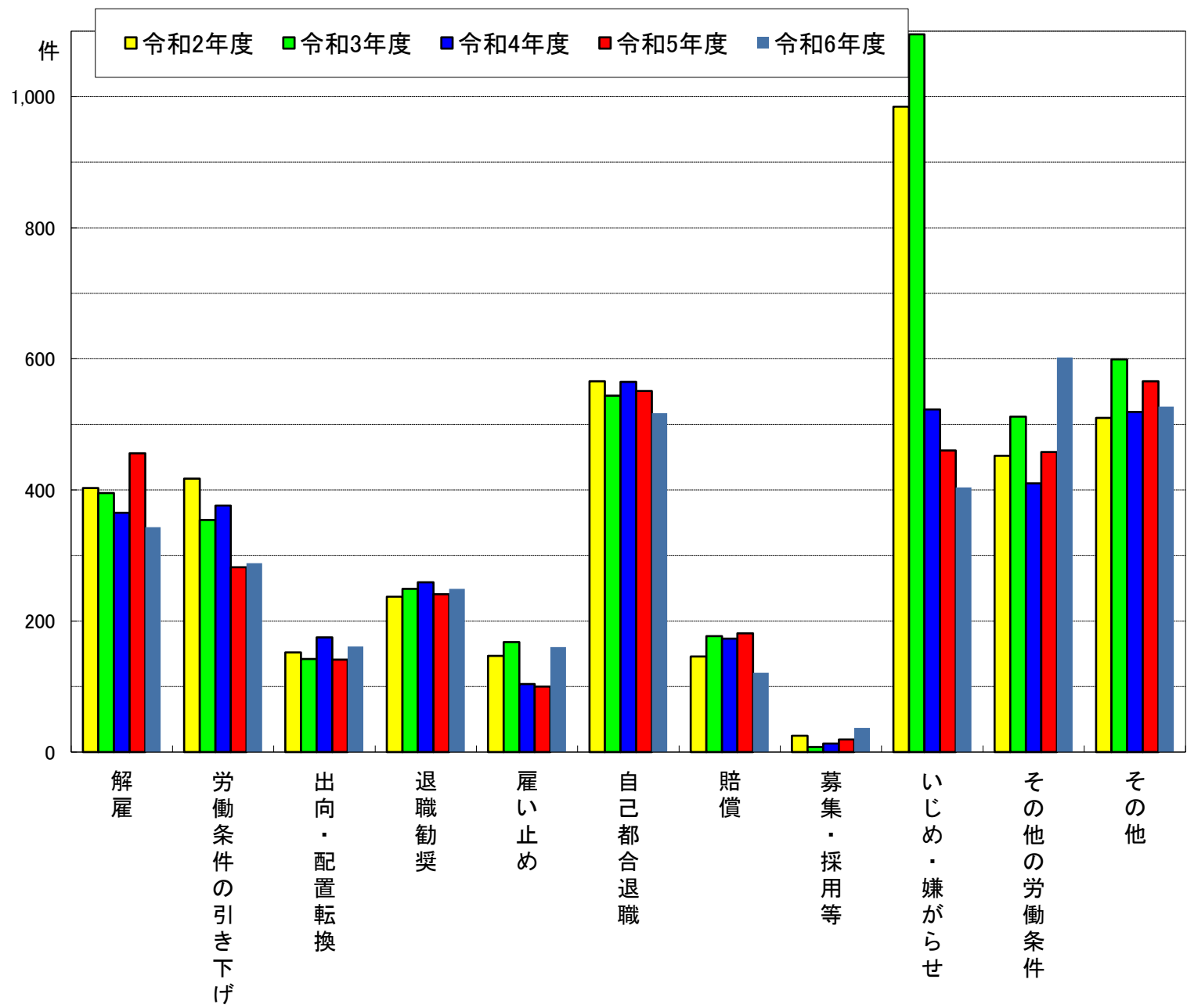


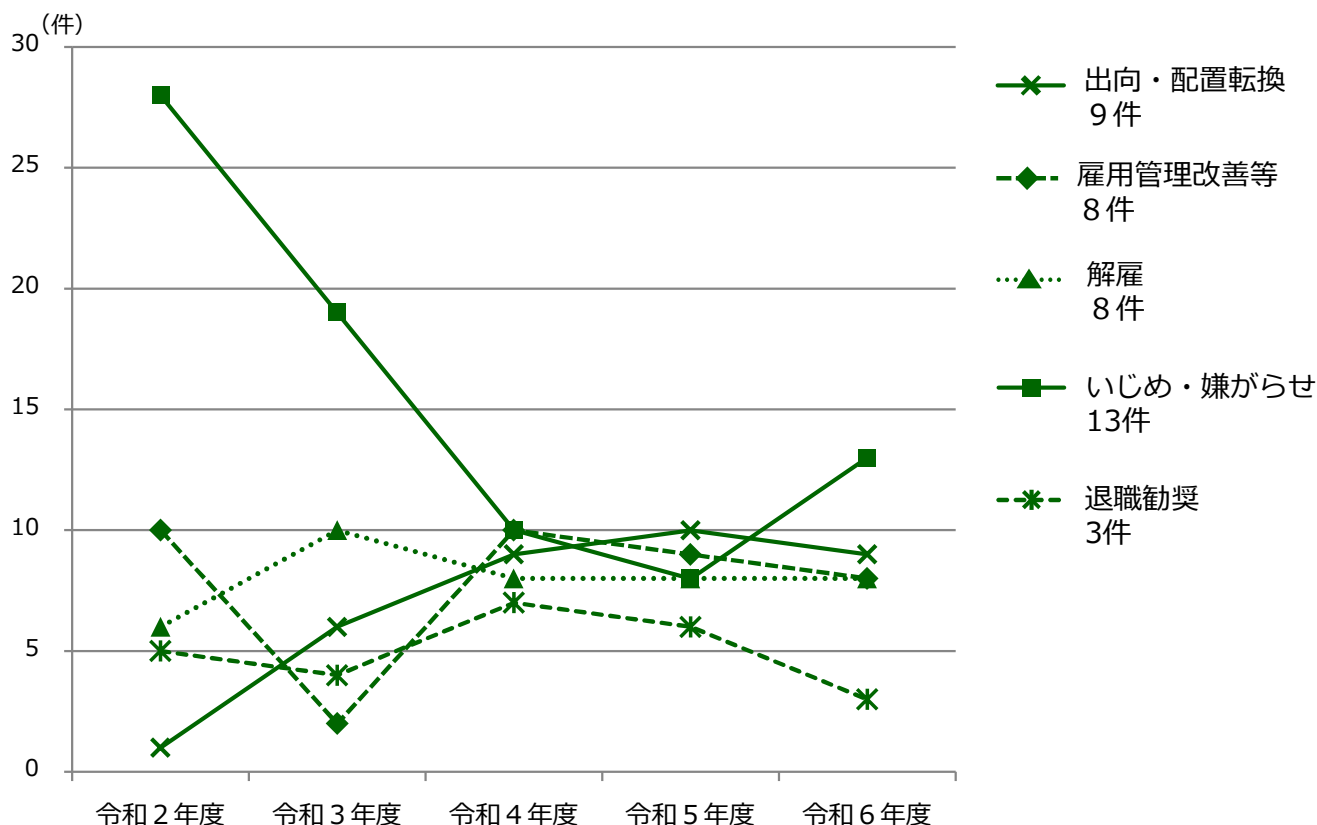
図 3 個別労働紛争に関する相談の内容
令和2年度～令和6年度



	解雇	労働条件の引き下げ	出向・配置転換	退職勧奨	雇い止め	自己都合退職	賠償	募集・採用等	いじめ・嫌がらせ	その他の労働条件	その他	合計
令和2年度	403	417	152	237	147	566	146	25	985	452	510	4,040
構成比	10.0%	10.3%	3.8%	5.9%	3.6%	14.0%	3.6%	0.6%	24.4%	11.2%	12.6%	100.0
令和3年度	395	354	142	249	168	544	177	8	1,095	512	599	4,243
構成比	9.3%	8.3%	3.3%	5.9%	4.0%	12.8%	4.2%	0.2%	25.8%	12.1%	14.1%	100.0
令和4年度	365	376	175	259	104	565	173	13	523	410	519	3,482
構成比	10.5%	10.8%	5.0%	7.4%	3.0%	16.2%	5.0%	0.4%	15.0%	11.8%	14.9%	100.0
令和5年度	456	282	141	241	100	551	181	19	460	458	566	3,455
構成比	13.2%	8.2%	4.1%	7.0%	2.9%	15.9%	5.2%	0.5%	13.3%	13.3%	16.4%	100.0
令和6年度	343	288	161	249	160	517	121	37	404	602	527	3,409
構成比	10.1%	8.4%	4.7%	7.3%	4.7%	15.2%	3.5%	1.1%	11.9%	17.7%	15.5%	100.0

※1件の個別労働紛争相談につき、複数の内容の相談がなされることがあるため、相談件数と内訳合計数は合致しません。

図4 労働局長による助言・指導の主な申出内容別の件数推移（5年）



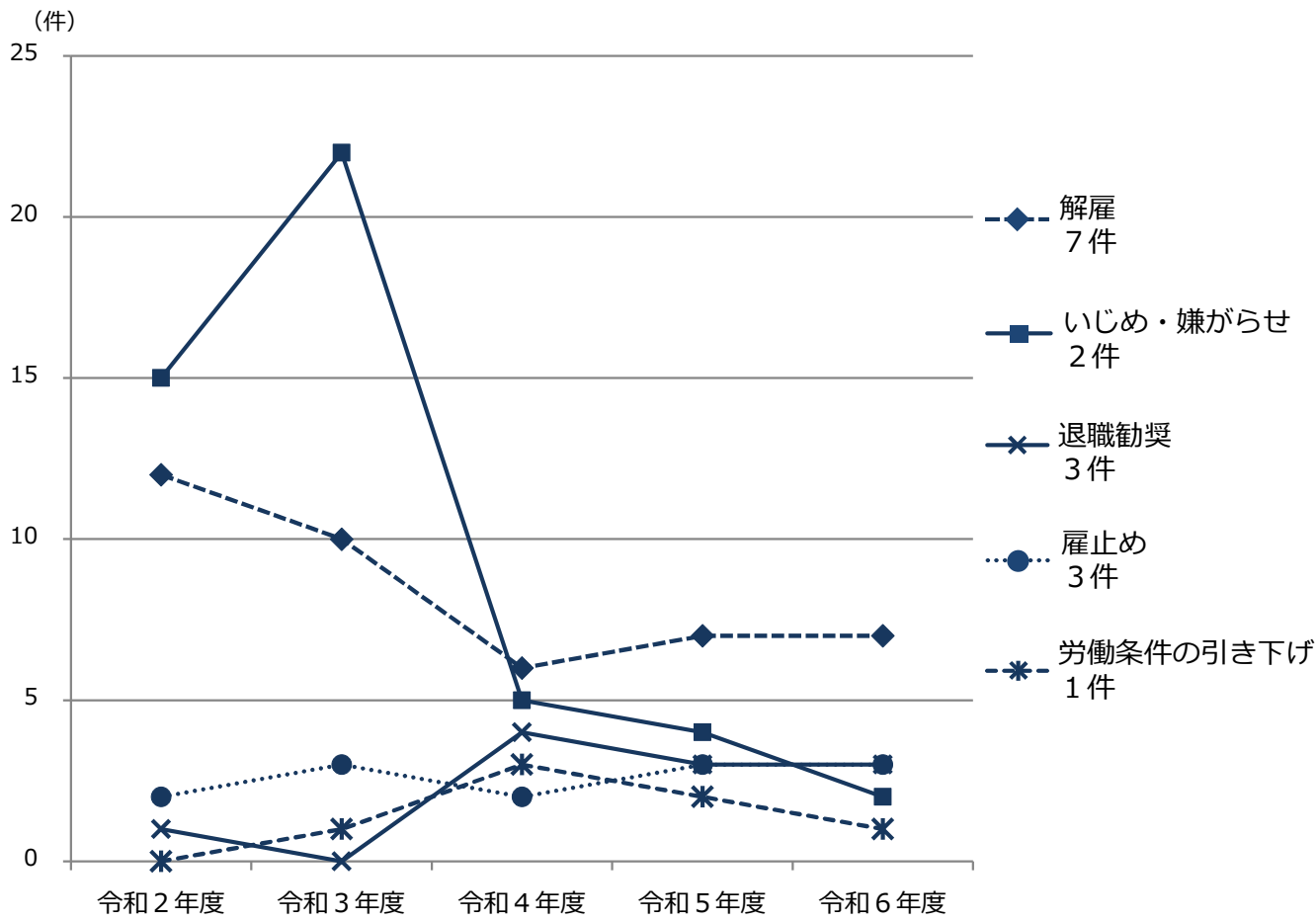
※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て（同法に基づく紛争解決援助の対象となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P2の※5を参照。

【参考】助言・指導申出内容の推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件の 引き下げ	募集・ 採用	いじ め・ 嫌がら せ	雇用管理 改選等	その他の 労働条件	その他	合計
令和 2年度	6	7	5	0	11	1	16	3	28	10	29	11	127
構成比	4.7%	5.5%	3.9%	0%	8.7%	0.8%	12.6%	2.4%	22.0%	7.9%	22.8%	8.7%	100%
令和 3年度	10	10	4	0	12	6	7	0	19	2	35	14	119
構成比	8.4%	8.4%	3.4%	0%	10.1%	5.0%	5.9%	0%	16.0%	1.7%	29.4%	11.8%	100%
令和 4年度	8	5	7	1	10	9	17	0	4	10	20	11	102
構成比	7.8%	4.9%	6.9%	1.0%	9.8%	8.8%	16.7%	0%	3.9%	9.8%	19.6%	11.8%	100%
令和 5年度	8	3	6	2	5	10	4	3	8	9	12	3	73
構成比	11.0%	4.1%	8.2%	2.7%	6.8%	13.7%	5.5%	4.1%	11.0%	12.3%	16.4%	4.1%	100%
令和 6年度	8	14	3	2	6	9	10	1	13	8	26	12	112
構成比	7.1%	12.5%	2.7%	1.8%	5.4%	8.0%	8.9%	0.9%	11.6%	7.1%	23.2%	10.7%	100%

※ 令和6年度は1件で複数の内容がある場合もあり、申出件数とは一致していない。

図5 紛争調整委員会によるあっせんの主な申請内容別の件数推移（5年）



※ 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差異がある。労働施策総合推進法に基づく調整申請件数は、P 2の※ 5を参照。

【参考】あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引き下げ	雇用管理 改善等	いじめ・ 嫌がらせ	その他の 労働条件	その他	総件数
令和2年度	12	2	1	1	0	0	0	0	15	1	0	32
構成比	37.5%	6.3%	3.1%	3.1%	0%	0%	0%	0%	46.9%	3.1%	0%	100%
令和3年度	10	3	0	0	0	0	1	0	22	6	4	46
構成比	21.8%	6.5%	0%	0%	0%	0%	2.2%	0%	47.8%	13.0%	8.7%	100%
令和4年度	6	2	4	0	1	2	3	1	5	10	4	38
構成比	15.8%	5.3%	10.5%	0%	2.6%	5.3%	7.9%	2.6%	13.2%	26.3%	10.5%	100%
令和5年度	7	3	3	0	1	2	2	2	4	4	2	30
構成比	23.3%	10.0%	10.0%	0%	3.3%	6.7%	6.7%	6.7%	13.3%	13.3%	6.7%	100%
令和6年度	7	3	3	1	0	1	1	2	2	9	1	30
構成比	23.3%	10.0%	10.0%	3.3%	0%	3.3%	3.3%	6.7%	6.7%	30%	3.3%	100%

令和6年度の助言・指導及びあっせんの事例

【助言・指導の事例】

事例1： 普通解雇に係る助言・指導	
事案の概要	申出人（正社員）は、長年働いていたが、勤務態度等に問題があり労使間の信頼関係が損なわれたという理由から、事業主より解雇の予告を受けた。当該解雇理由に心当たりはなく不当であるため、協議の場を設けるように要望したものの、既に信頼関係の回復は不可能な状態であり、解雇撤回には応じられないとのことだった。 申出人は、解雇は不当であると解雇撤回を求めて、労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主から事情を聴取した上で、労働者側の主張を伝え、労働契約法第16条において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定められているので、解雇権の濫用に当たらないか再度検討の上、当事者間で、紛争解決に向けた話し合いを行うよう助言した。 ● 助言に基づき、申出人と事業主との間で話し合いが行われた結果、解雇撤回に至った。

事例2： その他の労働条件（メンタルヘルス対策）に係る助言・指導	
事案の概要	申出人（正社員）は、うつ病を発症し休職をしていたが、復帰が可能になった。復職するに当たり、当面は体調の不安もあるため、半日勤務の希望を事業主に伝えた。 しかし、事業主からは、復帰後すぐにフルタイム勤務で残業もあると伝えられ、申出人の希望には前例がなく応じられないと拒否されたため、職場復帰時の配慮を求めて労働局長の助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主から事情を聴取した上で、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を案内し、メンタルヘルス対策のうち、試し出勤について説明した。法的な義務はないものの、職場復帰支援の重要性についての理解を求め、労働者の体調を考慮し、試し出勤の導入について検討することが望ましい旨助言した。 ● 助言の結果、申出人に対して、事業主から試し出勤の意向確認があり、半日勤務から慣らし徐々にフルタイム勤務とする試し出勤が認められることとなった。

【あっせんの事例】

事例1：退職勧奨に係るあっせん	
事案の概要	申請人（短時間労働者）は、事業主から、仕事上の人間関係についての話し合いの場で一方的に責められ、退職せざるを得ない状況に追い込まれた。 突然の退職により仕事がなくなったことから、生活面の補償として、被申請人に対して、賃金1か月分の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したもの。
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したところ、事業主は、話し合いの場での申請人への対応に問題はなかったと認識している。しかし、あっせんに参加する以上はこの場で円満に紛争解決したいと考えているし、退職により申請人は生活に困窮しているようで、その点は気の毒に思っているため、一定額の解決金を支払う意思がある旨を申し立てた。 ● 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8万円を支払うことで合意した。

事例2：整理解雇に係るあっせん	
事案の概要	申請人（正社員）は、事業主から突然即日解雇を告げられた。解雇の理由としては、会社全体の売上が落ち込んでおり、回復の見込みが立たないことから、人員整理が必要となったというものである。 事業主の説明する人員整理が必要という理由について、申請人は到底納得できるものではなく、不当解雇であると主張し、事業主に対して、100万円の金銭補償を求めたいとして、あっせんを申請したもの。
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したところ、事業主は、人員整理が必要であり、対象労働者は職場内の人間関係を重視して選定したものであると述べた。とはいえ、解雇以外で法律上義務があることを果たしていなかった部分もあるので、裁判になる前に、一定の解決金を支払って解決したいと申し立てた。 ● 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75万円の金銭を支払うことで合意が成立した。

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等に伴い、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」という。）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等により総合的な個別労働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

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

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、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及び指導

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

イ 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。

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

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。