

報道関係者 各位

令和 7 年 6 月 25 日

【照会先】

雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室

室 長 吉田 貴典

室長補佐 山口 昌平

(代表電話) 03 (5253) 1111 (内線7738)

(直通電話) 03 (3502) 6679

「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、5 年連続で120万件を超え、高止まり～

厚生労働省は、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、厚生労働省は、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】注：[] 内は、別添資料の該当ページ

- 1 総合労働相談件数は高止まり。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より増加。
・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 [P. 4-1 (1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		120万1,881件	0.7%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	81万4,454件	2.4%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	20万7,619件	7.6%増
	民事上の個別労働関係紛争相談	26万7,755件	0.6%増
助言・指導申出		8,865件	5.9%増
あっせん申請		3,866件	4.9%増

- 2 民事上の個別労働関係紛争※⁴における相談では「いじめ・嫌がらせ」※⁵の件数が引き続き最多。
・「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、54,987件（前年度比8.5%減）で13年連続最多 [P. 5-1 (3)]
- 3 民事上の個別労働関係紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、「労働条件の引下げ」の件数が前年度から増加。あっせんの申請においては「解雇」が最多となった。
・「労働条件の引下げ」の相談件数は、30,833件（前年度比2.0%増加） [P. 5-1 (3)]、
助言・指導の申出は、1,103件（同7.8%増加し最多） [P. 8-2 (3)]、
あっせんの申請は、399件（同5.0%増加） [P. 11-3 (3)]
・「解雇」のあっせん申請は、792件（前年度比0.1%減少。最多） [P. 11-3 (3)]

※1～5については次頁をご参照ください

※1 「総合労働相談」

都道府県労働局、労働基準監督署、駅近隣の建物など379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（部）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」

民事上の個別労働関係紛争について、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

【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・指導とあっせんの事例

（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

個別労働紛争解決制度の枠組み

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】

総合労働相談コーナー

都道府県労働局と労働基準監督署等に設置 | 全国379か所

令和6年度 総合労働相談件数
120万1,881件

うち、●法制度の問い合わせ
※1 (81万4,454件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(20万7,619件)

●民事上の個別労働関係紛争相談 ※2
(26万7,755件)

内訳 ① いじめ・嫌がらせ …… 54,987件
※1 ② 自己都合退職 …… 41,502件
③ 解雇 …… 32,059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・均等部(室)

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【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

●申出件数 (8,865件)

内訳 ①労働条件の引き下げ… 1,103件
※1 ②いじめ・嫌がらせ …… 960件
③自己都合退職 …… 859件

●処理件数 (8,664件) ※3

助言・指導の実施 (8,256件)
取り下げ (241件)・打ち切り (139件)
その他 (28件)

【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

●申請件数 (3,866件)

内訳 ①解雇 …… 792件
※1 ②いじめ・嫌がらせ …… 716件
③雇止め… 433件

●処理件数 (3,782件) ※3

合意の成立 (1,143件)
取り下げ (159件)・打ち切り (2,465件)
その他 (15件)

申請

※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。

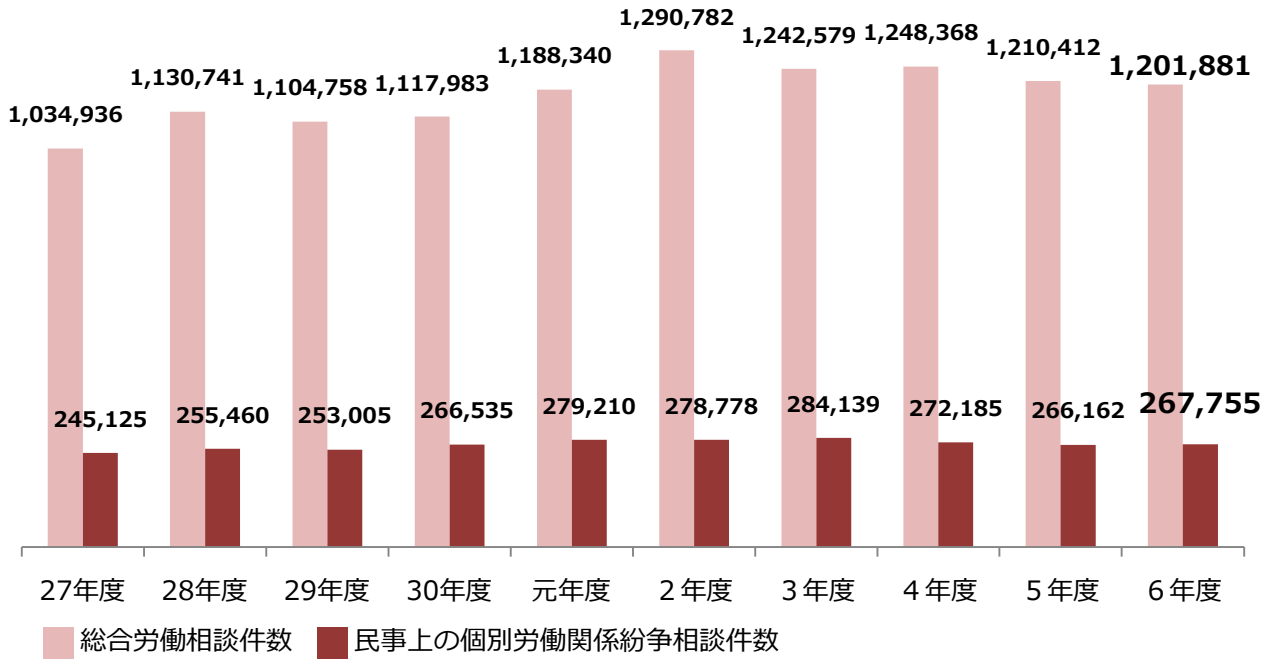
※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※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。

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

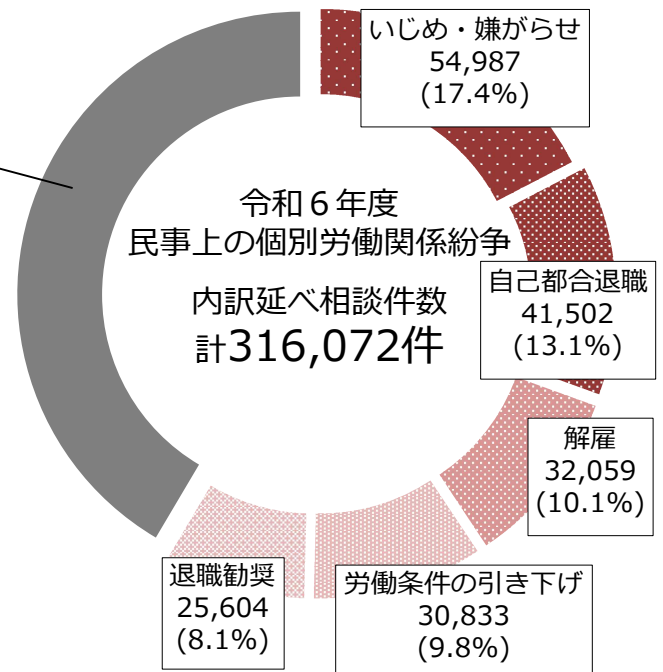
(1) 相談件数の推移 (10年間)



(2) 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数

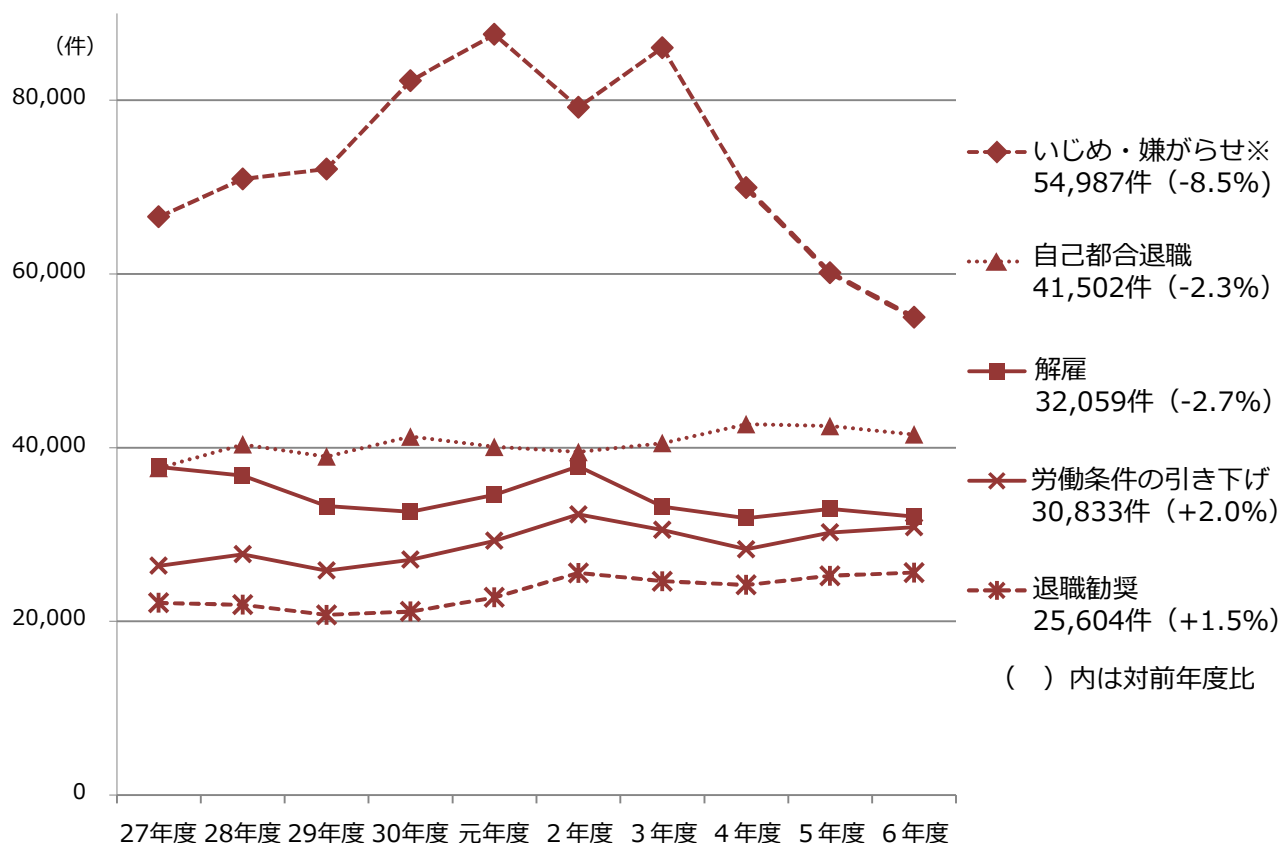
ほか 計131,087

雇止め	15,602	(4.9%)
出向・配置転換	11,615	(3.7%)
雇用管理等	12,216	(3.9%)
募集・採用	2,760	(0.9%)
採用内定取り消し	2,247	(0.7%)
その他の労働条件	54,481	(17.2%)
その他	32,166	(10.2%)



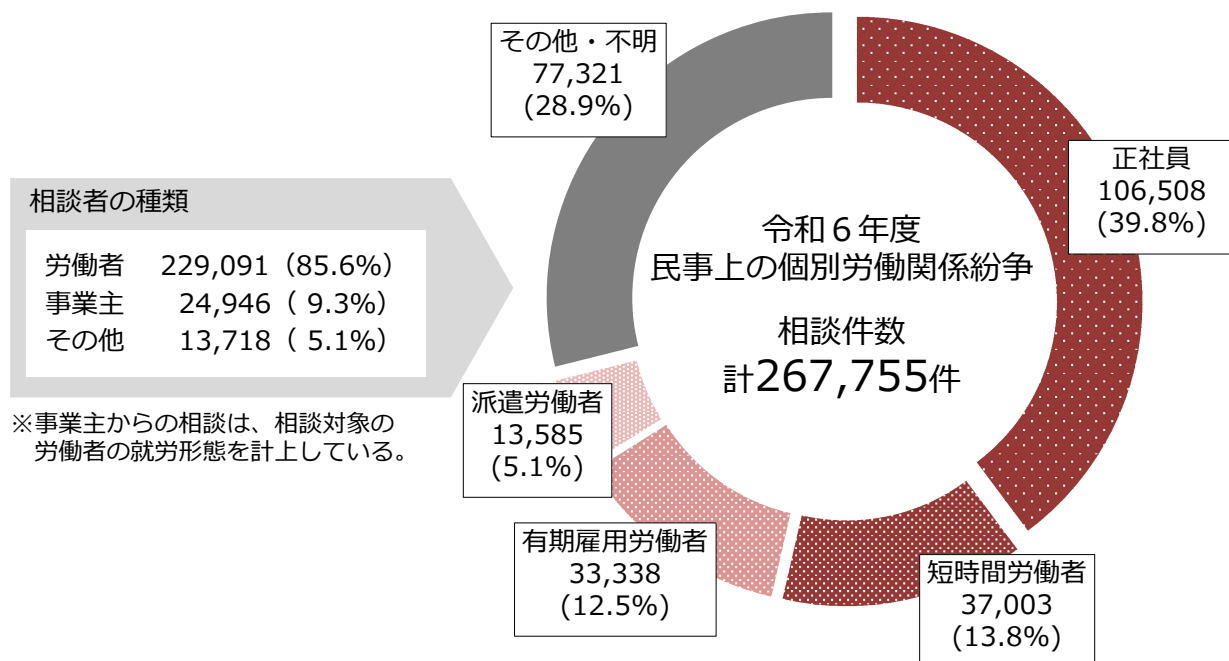
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働関係紛争 | 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) 民事上の個別労働関係紛争 | 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。

【参考】第1表 民事上の個別労働関係紛争相談件数の推移（相談内容別）

	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	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 件数
27年度	37,787	11,997	22,110	1,604	37,648	9,864	26,392	37,177	66,566	5,422	3,041	37,969	297,577
	12.7	4.0	7.4	0.5	12.7	3.3	8.9	12.5	22.4	1.8	1.0	12.8	100
28年度	36,760	12,472	21,901	1,961	40,364	9,244	27,723	39,096	70,917	6,314	3,162	40,606	310,520
	11.8	4.0	7.1	0.6	13.0	3.0	8.9	12.6	22.8	2.0	1.0	13.1	100
29年度	33,269	14,442	20,736	1,916	38,954	9,075	25,841	39,201	72,067	6,436	2,748	40,336	305,021
	10.9	4.7	6.8	0.6	12.8	3.0	8.5	12.9	23.6	2.1	0.9	13.2	100
30年度	32,614	12,307	21,125	1,870	41,258	9,177	27,082	45,960	82,797	6,383	2,737	40,171	323,481
	10.1	3.8	6.5	0.6	12.8	2.8	8.4	14.2	25.6	2.0	0.8	12.4	100
元年度	34,561	13,110	22,752	1,995	40,081	10,163	29,258	52,487	87,570	7,107	2,803	41,079	342,966
	10.1	3.8	6.6	0.6	11.7	3.0	8.5	15.3	25.5	2.1	0.8	12.0	100
2年度	37,826	15,056	25,560	2,387	39,498	10,438	32,301	55,366	79,190	7,651	2,193	40,080	347,546
	10.9	4.3	7.4	0.7	11.4	3.0	9.3	15.9	22.8	2.2	0.6	11.5	100
3年度	33,189	14,346	24,603	1,924	40,501	10,749	30,524	57,847	86,034	8,913	2,537	41,747	352,914
	9.4	4.1	7.0	0.5	11.5	3.0	8.6	16.4	24.4	2.5	0.7	11.8	100
4年度	31,872	13,913	24,178	2,007	42,694	10,322	28,287	49,119	69,932	8,982	2,405	33,104	316,815
	10.1	4.4	7.6	0.6	13.5	3.3	8.9	15.5	22.1	2.8	0.8	10.4	100
5年度	32,944	14,677	25,234	2,157	42,472	10,384	30,234	51,805	60,125	9,705	2,634	31,678	314,049
	10.5	4.7	8.0	0.7	13.5	3.3	9.6	16.5	19.1	3.1	0.8	10.1	100
6年度	32,059	15,602	25,604	2,247	41,502	11,615	30,833	54,481	54,987	12,216	2,760	32,166	316,072
	10.1	4.9	8.1	0.7	13.1	3.7	9.8	17.2	17.4	3.9	0.9	10.2	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が相談内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。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。

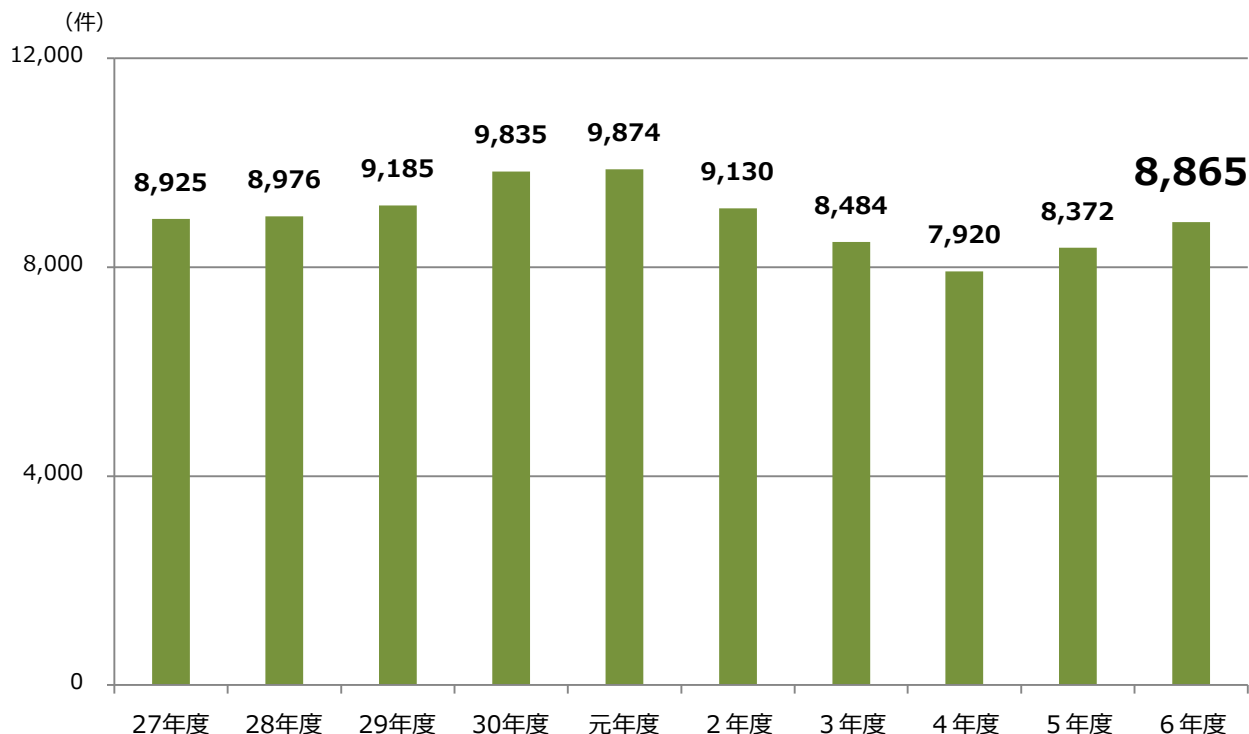
【参考】第2表 民事上の個別労働関係紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
27年度	92,624	39,841	10,549	25,732	76,379	245,125
	37.8	16.3	4.3	10.5	31.2	100
28年度	96,120	37,269	12,239	28,814	81,018	255,460
	37.6	14.6	4.8	11.3	31.7	100
29年度	95,032	35,971	12,448	30,754	78,800	253,005
	37.6	14.2	4.9	12.2	31.1	100
30年度	101,804	37,099	13,770	29,922	83,940	266,535
	38.2	13.9	5.2	11.2	31.5	100
元年度	106,240	39,460	14,606	29,466	89,438	279,210
	38.1	14.1	5.2	10.6	32.0	100
2年度	100,482	39,686	14,686	31,176	92,748	278,778
	36.0	14.2	5.3	11.2	33.3	100
3年度	103,484	39,122	13,143	31,427	96,963	284,139
	36.4	13.8	4.6	11.1	34.1	100
4年度	104,353	38,377	13,870	30,142	85,443	272,185
	38.3	14.1	5.1	11.1	31.4	100
5年度	104,624	37,275	14,348	31,052	78,863	266,162
	39.3	14.0	5.4	11.7	29.6	100
6年度	106,508	37,003	13,585	33,338	77,321	267,755
	39.8	13.8	5.1	12.5	28.9	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。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

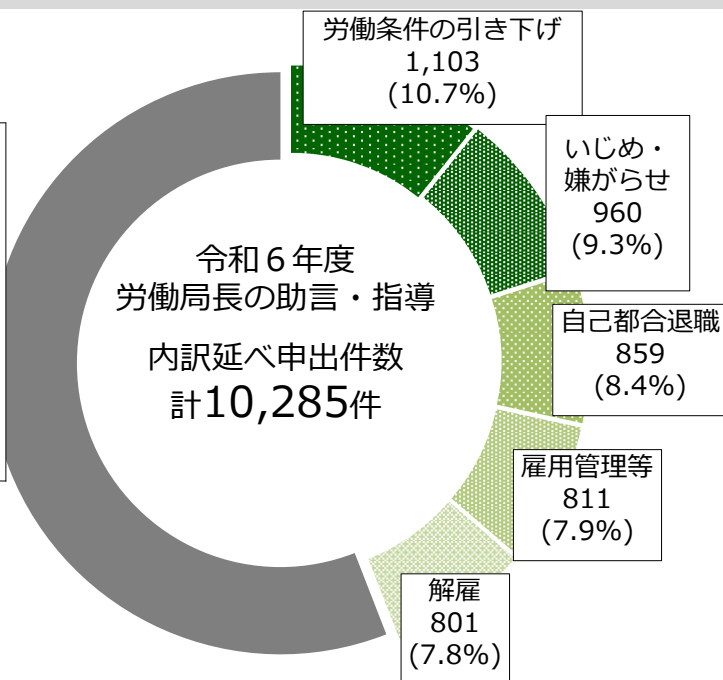
(1) 申出件数の推移（10年間）



(2) 申出内容別の件数

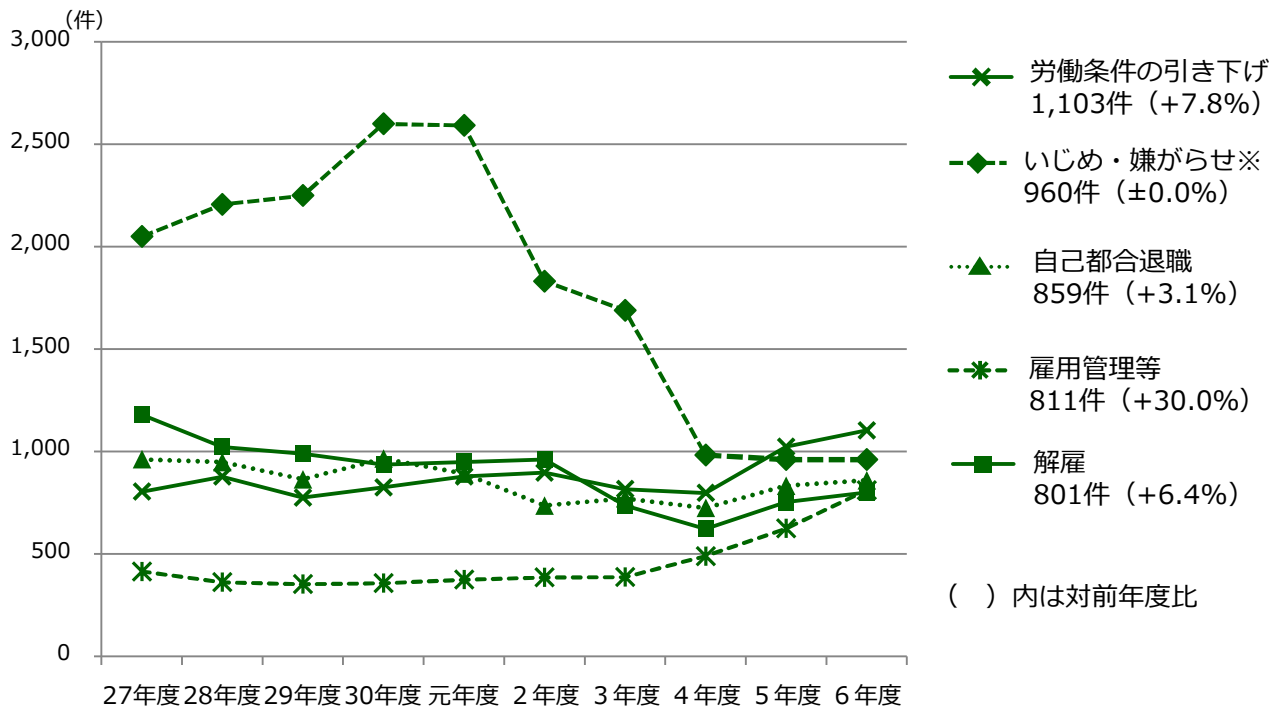
ほか 計5,751

退職勧奨	638	(6.2%)
出向・配置転換	628	(6.1%)
雇止め	617	(6.0%)
募集・採用	75	(0.7%)
採用内定取消	72	(0.7%)
その他の労働条件	2,812	(27.3%)
その他	909	(8.8%)



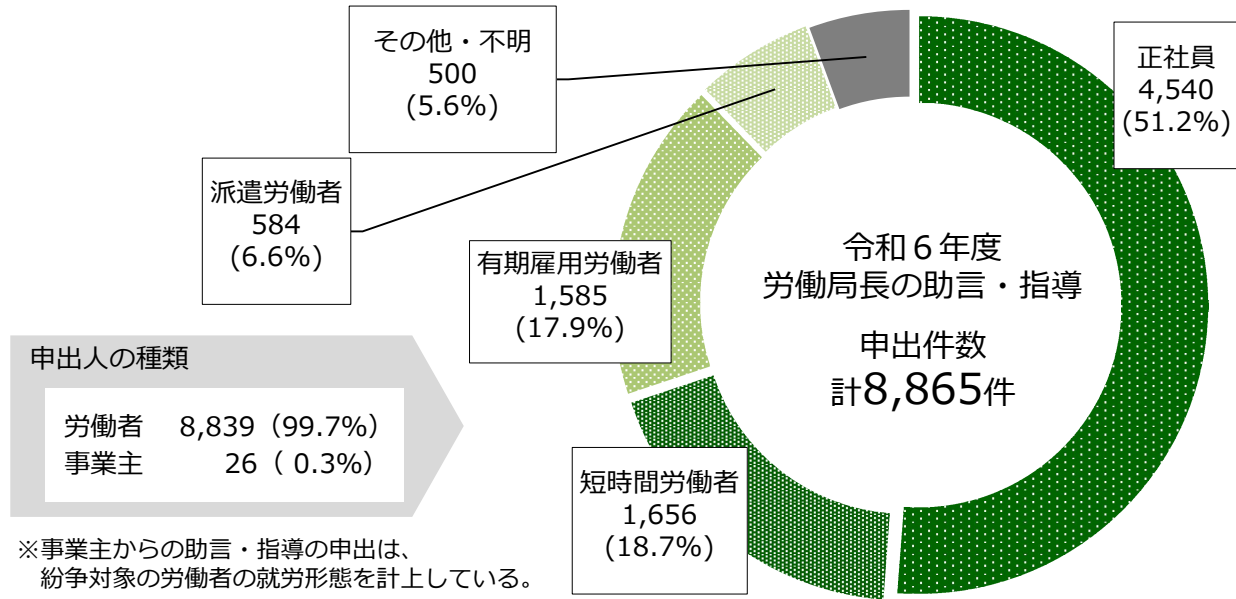
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移 (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、P 2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

助言・指導 の申出	処理終了件数 8,664件			
	うち1か月以内に処理 8,538件 (98.5%)			
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	8,256件 (95.3%)	241件 (2.8%)	139件 (1.6%)	28件 (0.3%)

【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	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	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 件数
27年度	1,180	534	662	93	962	450	804	1,471	2,049	414	106	1,017	9,742
	12.1	5.5	6.8	1.0	9.9	4.6	8.3	15.1	21.0	4.2	1.1	10.4	100
28年度	1,022	564	614	85	948	427	877	1,659	2,206	362	105	1,023	9,892
	10.3	5.7	6.2	0.9	9.6	4.3	8.9	16.8	22.3	3.7	1.1	10.3	100
29年度	990	728	575	77	864	466	775	1,806	2,249	352	86	1,039	10,007
	9.9	7.3	5.7	0.8	8.6	4.7	7.7	18.0	22.5	3.5	0.9	10.4	100
30年度	936	595	658	97	965	495	825	2,086	2,599	357	98	1,026	10,737
	8.7	5.5	6.1	0.9	9.0	4.6	7.7	19.4	24.2	3.3	0.9	9.6	100
元年度	949	525	613	86	892	527	878	2,253	2,592	374	78	939	10,706
	8.9	4.9	5.7	0.8	8.3	4.9	8.2	21.0	24.2	3.5	0.7	8.8	100
2年度	962	587	633	90	736	509	897	2,269	1,831	385	58	985	9,942
	9.7	5.9	6.4	0.9	7.4	5.1	9.0	22.8	18.4	3.9	0.6	9.9	100
3年度	736	527	572	73	771	487	816	2,318	1,689	387	58	925	9,359
	7.9	5.6	6.1	0.8	8.2	5.2	8.7	24.8	18.0	4.1	0.6	9.9	100
4年度	622	462	527	59	724	508	798	2,342	983	489	69	987	8,570
	7.3	5.4	6.1	0.7	8.4	5.9	9.3	27.3	11.5	5.7	0.8	11.5	100
5年度	753	555	556	73	833	488	1,023	2,545	960	624	84	953	9,447
	8.0	5.9	5.9	0.8	8.8	5.2	10.8	26.9	10.2	6.6	0.9	10.1	100
6年度	801	617	638	72	859	628	1,103	2,812	960	811	75	909	10,285
	7.8	6.0	6.2	0.7	8.4	6.1	10.7	27.3	9.3	7.9	0.7	8.8	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申出内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。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、内訳延べ件数は、1回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。

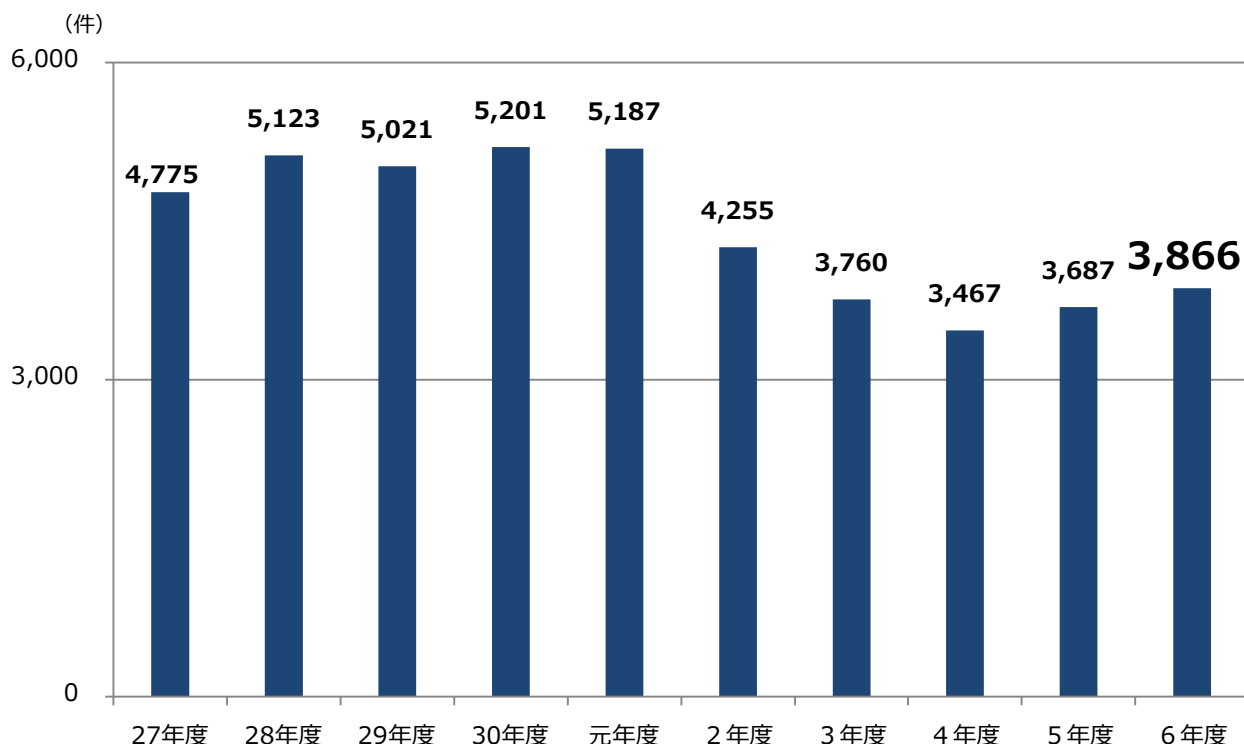
【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
27年度	4,219	2,117	561	1,548	480	8,925
	47.3	23.7	6.3	17.3	5.4	100
28年度	4,420	1,831	605	1,641	479	8,976
	49.2	20.4	6.7	18.3	5.3	100
29年度	4,469	1,752	651	1,861	452	9,185
	48.7	19.1	7.1	20.3	4.9	100
30年度	5,014	1,767	692	1,848	514	9,835
	51.0	18.0	7.0	18.8	5.2	100
元年度	5,102	1,863	687	1,783	439	9,874
	51.7	18.9	7.0	18.1	4.4	100
2年度	4,546	1,858	658	1,602	466	9,130
	49.8	20.4	7.2	17.5	5.1	100
3年度	4,298	1,645	564	1,530	447	8,484
	50.7	19.4	6.6	18.0	5.3	100
4年度	4,066	1,534	503	1,367	450	7,920
	51.3	19.4	6.4	17.3	5.7	100
5年度	4,232	1,598	605	1,440	497	8,372
	50.5	19.1	7.2	17.2	5.9	100
6年度	4,540	1,656	584	1,585	500	8,865
	51.2	18.7	6.6	17.9	5.6	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。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。

3 紛争調整委員会によるあっせん

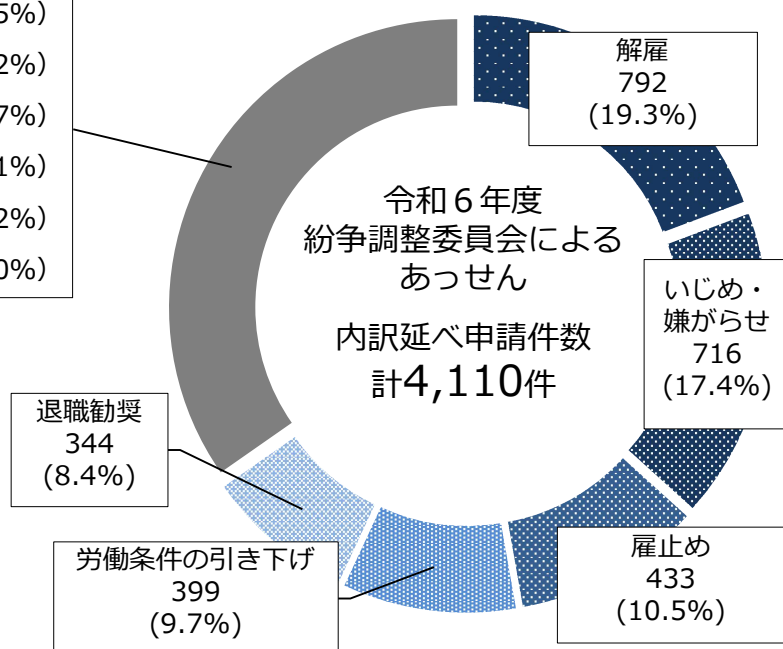
(1) 申請件数の推移（10年間）



(2) 申請内容別の件数

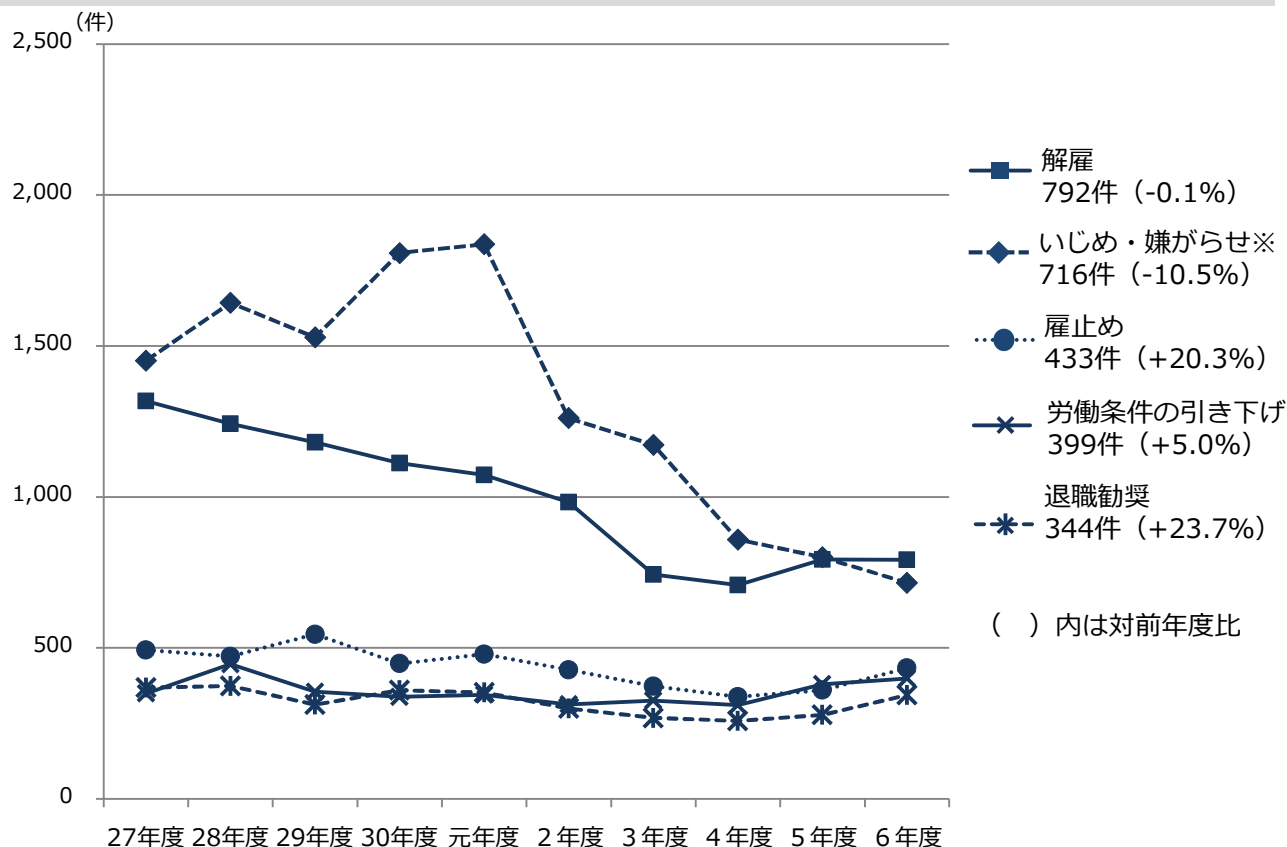
ほか 計1,426

雇用管理等	185	(4.5%)
自己都合退職	172	(4.2%)
出向・配置転換	153	(3.7%)
採用内定取り消し	85	(2.1%)
その他の労働条件	665	(16.2%)
その他	166	(4.0%)



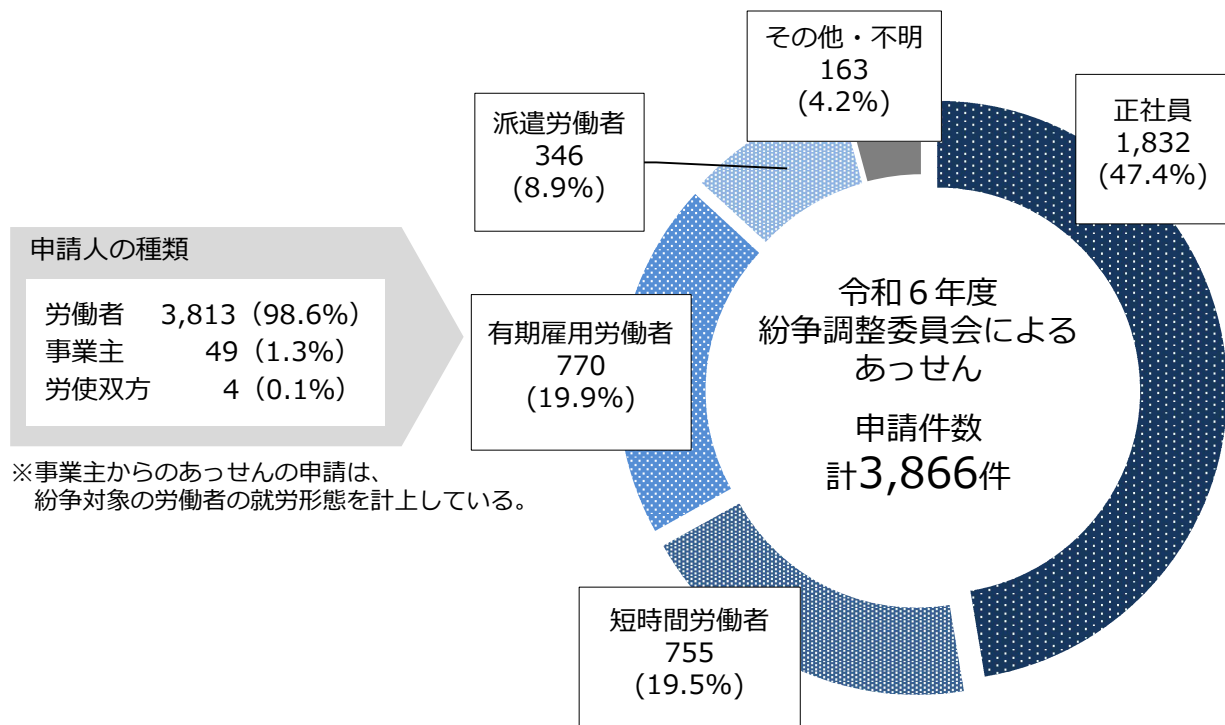
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移（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紛争は全て（同法に基づく調停の対象となり）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停申請受理件数は、P2の※5を参照。

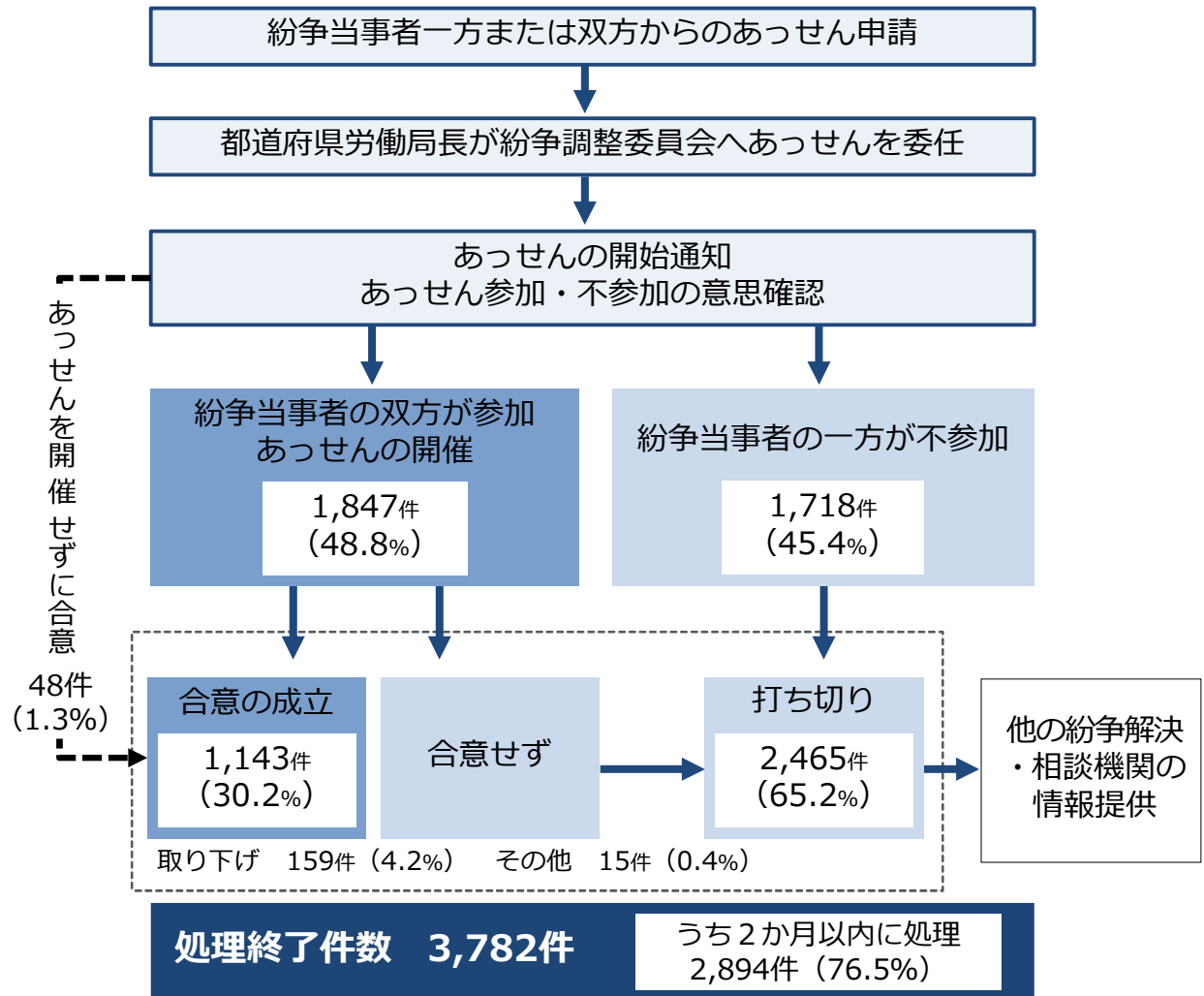
(4) 就労形態別の申請件数



※ () 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) あっせん手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数3,782件に占める割合



【参考】第5表 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移（10年間）

■ 紛争当事者双方のあっせん参加件数／処理終了件数

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
57.0%	56.8%	56.9%	56.9%	56.3%	48.4%	52.8%	50.7%	51.1%	48.8%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移（10年間）

■ 合意成立件数／処理終了件数

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
39.3%	39.4%	38.3%	38.1%	36.2%	32.4%	33.1%	31.9%	32.9%	30.2%

■ 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

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
64.5%	66.4%	65.8%	65.7%	62.4%	64.1%	60.7%	60.1%	61.4%	59.3%

【参考】第7表 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	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 件数
27年度	1,318	493	368	107	151	152	349	544	1,451	64	338	5,335
	24.7	9.2	6.9	2.0	2.8	2.8	6.5	10.2	27.2	1.2	6.3	100
28年度	1,242	472	374	120	215	130	445	679	1,643	72	271	5,663
	21.9	8.3	6.6	2.1	3.8	2.3	7.9	12.0	29.0	1.3	4.8	100
29年度	1,181	545	312	104	131	119	355	584	1,529	86	303	5,249
	22.5	10.4	5.9	2.0	2.5	2.3	6.8	11.1	29.1	1.6	5.8	100
30年度	1,112	448	360	97	163	124	338	636	1,808	112	278	5,476
	20.3	8.2	6.6	1.8	3.0	2.3	6.2	11.6	33.0	2.0	5.1	100
元年度	1,073	479	352	107	143	138	345	638	1,837	84	258	5,454
	19.7	8.8	6.5	2.0	2.6	2.5	6.3	11.7	33.7	1.5	4.7	100
2年度	983	427	299	88	141	134	313	523	1,261	68	273	4,510
	21.8	9.5	6.6	2.0	3.1	3.0	6.9	11.6	28.0	1.5	6.1	100
3年度	743	373	268	54	153	136	326	478	1,172	90	227	4,020
	18.5	9.3	6.7	1.3	3.8	3.4	8.1	11.9	29.2	2.2	5.6	100
4年度	708	338	258	73	161	108	310	518	859	116	232	3,681
	19.2	9.2	7.0	2.0	4.4	2.9	8.4	14.1	23.3	3.2	6.3	100
5年度	793	360	278	88	134	132	380	629	800	120	208	3,922
	20.2	9.2	7.1	2.2	3.4	3.4	9.7	16.0	20.4	3.1	5.3	100
6年度	792	433	344	85	172	153	399	665	716	185	166	4,110
	19.3	10.5	8.4	2.1	4.2	3.7	9.7	16.2	17.4	4.5	4.0	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申請内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。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。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
27年度	2,273	950	300	967	285	4,775
	47.6	19.9	6.3	20.3	6.0	100
28年度	2,461	1,002	359	1,032	269	5,123
	48.0	19.6	7.0	20.1	5.3	100
29年度	2,346	887	378	1,085	325	5,021
	46.7	17.7	7.5	21.6	6.5	100
30年度	2,506	1,017	424	1,040	214	5,201
	48.2	19.6	8.2	20.0	4.1	100
元年度	2,559	984	416	971	257	5,187
	49.3	19.0	8.0	18.7	5.0	100
2年度	2,056	819	345	829	206	4,255
	48.3	19.2	8.1	19.5	4.8	100
3年度	1,862	688	281	766	163	3,760
	49.5	18.3	7.5	20.4	4.3	100
4年度	1,679	658	273	677	180	3,467
	48.4	19.0	7.9	19.5	5.2	100
5年度	1,821	685	320	674	187	3,687
	49.4	18.6	8.7	18.3	5.1	100
6年度	1,832	755	346	770	163	3,866
	47.4	19.5	8.9	19.9	4.2	100

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。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。

4 令和6年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和6年4月1日～令和7年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談				1,201,881件
①相談者の種類				
労働者	703,078件 (58.5%)	事業主	349,415件 (29.1%)	その他 149,388件 (12.4%)
相談者のうち、外国人	16,964件 (1.4%)	外国人のうち、 技能実習生	1,633件 (0.1%)	
②相談の内訳				※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 1,350,845 件になる。
法制度の問い合わせ	814,454件 (60.3%)	労働基準法等の違反の 疑いがあるもの	207,619件 (15.4%)	
民事上の個別労働関係相 談	267,755件 (19.8%)	その他	61,017件 (4.5%)	
2. 民事上の個別労働関係紛争に関する相談の件数				267,755件
①相談者の種類				
労働者	229,091件 (85.6%)	事業主	24,946件 (9.3%)	その他 13,718件 (5.1%)
②労働者の就労状況				
正社員	106,508件 (39.8%)	短時間労働者	37,003件 (13.8%)	派遣労働者 13,585件 (5.1%)
有期雇用労働者	33,338件 (12.5%)	その他・不明	77,321件 (28.9%)	
③紛争の内容				※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 316,072 件になる。
普通解雇	25,661件 (8.1%)	整理解雇	2,867件 (0.9%)	懲戒解雇 3,531件 (1.1%)
雇止め	15,602件 (4.9%)	退職勧奨	25,604件 (8.1%)	採用内定取り消し 2,247件 (0.7%)
自己都合退職	41,502件 (13.1%)	出向・配置転換	11,615件 (3.7%)	労働条件の 引き下げ 30,833件 (9.8%)
その他の労働条件	54,481件 (17.2%)	いじめ・嫌がらせ	54,987件 (17.4%)	雇用管理等 12,216件 (3.9%)
募集・採用	2,760件 (0.9%)	その他	32,166件 (10.2%)	
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数				
(1) 申出件数				8,865件
①申出人の種類				
労働者	8,839件 (99.7%)	事業主	26件 (0.3%)	
②労働者の就労状況				
正社員	4,540件 (51.2%)	短時間労働者	1,656件 (18.7%)	派遣労働者 584件 (6.6%)
有期雇用労働者	1,585件 (17.9%)	その他・不明	500件 (5.6%)	
③紛争の内容				※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 10,285 件になる。
普通解雇	652件 (6.3%)	整理解雇	84件 (0.8%)	懲戒解雇 65件 (0.6%)
雇止め	617件 (6.0%)	退職勧奨	638件 (6.2%)	採用内定取り消し 72件 (0.7%)
自己都合退職	859件 (8.4%)	出向・配置転換	628件 (6.1%)	労働条件の 引き下げ 1,103件 (10.7%)
その他の労働条件	2,812件 (27.3%)	いじめ・嫌がらせ	960件 (9.3%)	雇用管理等 811件 (7.9%)
募集・採用	75件 (0.7%)	その他	909件 (8.8%)	
(2) 処理件数				8,664件
①処理の区分				
助言を実施	8,253件 (95.3%)	指導を実施	3件 (0.0%)	
取り下げ	241件 (2.8%)	打ち切り	139件 (1.6%)	その他 28件 (0.3%)
②処理の期間				
1か月以内	8,538件 (98.5%)	1か月を超えて 2か月以内	98件 (1.1%)	2か月超 28件 (0.3%)

4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) 申請件数3, 866件

①申請人の種類

労働者	3, 813件	事業主	49件	労使双方	4件
	(98. 6%)		(1. 3%)		(0. 1%)

②労働者の就労状況

正社員	1, 832件	短時間労働者	755件	派遣労働者	346件
	(47. 4%)		(19. 5%)		(8. 9%)
有期雇用労働者	770件	その他・不明	163件		
	(19. 9%)		(4. 2%)		

③紛争の内容※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が4, 110 件になる。

普通解雇	680件	整理解雇	74件	懲戒解雇	38件
	(16. 5%)		(1. 8%)		(0. 9%)
雇止め	433件	退職勧奨	344件	採用内定取り消し	85件
	(10. 5%)		(8. 4%)		(2. 1%)
自己都合退職	172件	出向・配置転換	153件	労働条件の引き下げ	399件
	(4. 2%)		(3. 7%)		(9. 7%)
その他の労働条件	665件	いじめ・嫌がらせ	716件	雇用管理等	185件
	(16. 2%)		(17. 4%)		(4. 5%)
その他	166件				
	(4. 0%)				

(2) 処理件数3, 782件

(うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの1, 847 件)

①処理の区分

当事者間の合意の成立	1, 143件	うちあっせんを開催せず に合意したもの	48件
	(30. 2%)		(1. 3%)
申請の取り下げ	159件	その他	15件
	(4. 2%)		(0. 4%)
打ち切り	2, 465件	うち不参加による 打ち切り	1, 718件
	(65. 2%)		(45. 4%)

②処理の期間

1 か月以内	1, 646件	1 ヶ月を超えて 2 か月以内	1, 248件	2 か月超	888件
	(43. 5%)		(33. 0%)		(23. 5%)

※ ()内は各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。

参考

- 令和5年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 3,763件 (前年 3,295件)
- 令和5年労働審判事件の新受件数 3,473件 (前年 3,208件)

※ 最高裁判所調べ。令和5年の数値は速報値。

- 令和6年労働委員会による個別労働紛争あっせんの新規係属件数 285件 (前年 258件)
(東京都、兵庫県、福岡県の労働委員会を除く。)

5 都道府県別の件数一覧

(令和6年4月1日～令和7年3月31日)

労働局	総合労働 相談件数	民事上の 個別労働関係紛争 相談件数	労働局長による 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
1 北海道	35,349	10,419	204	91
2 青森	8,793	2,579	81	40
3 岩手	12,485	3,800	54	33
4 宮城	24,331	5,959	128	48
5 秋田	7,158	2,184	76	19
6 山形	8,185	2,129	99	14
7 福島	15,681	4,651	53	70
8 茨城	23,009	6,060	219	109
9 栃木	13,725	3,674	118	65
10 群馬	20,392	5,141	142	58
11 埼玉	51,089	9,707	218	110
12 千葉	44,913	8,574	495	94
13 東京	172,129	27,317	557	961
14 神奈川	63,604	16,072	440	306
15 新潟	18,459	4,167	99	34
16 富山	9,327	2,750	57	17
17 石川	11,083	2,681	116	34
18 福井	7,862	1,222	15	10
19 山梨	7,726	1,693	70	30
20 長野	18,218	4,380	75	59
21 岐阜	19,221	3,813	53	31
22 静岡	34,044	7,312	645	192
23 愛知	82,230	16,384	770	239
24 三重	15,280	3,297	203	54
25 滋賀	15,589	3,906	219	46
26 京都	22,371	7,246	181	74
27 大阪	149,968	28,146	935	303
28 兵庫	44,228	10,460	550	162
29 奈良	9,472	2,332	157	85
30 和歌山	8,395	2,307	56	26
31 鳥取	6,481	1,750	55	10
32 島根	5,419	1,552	49	11
33 岡山	15,719	4,734	85	26
34 広島	29,787	5,704	155	37
35 山口	12,794	2,786	115	27
36 徳島	4,997	1,953	91	16
37 香川	10,069	2,378	56	16
38 愛媛	13,125	3,125	101	30
39 高知	6,568	1,396	34	12
40 福岡	44,134	10,171	226	72
41 佐賀	9,001	2,025	30	13
42 長崎	10,449	3,201	122	17
43 熊本	18,386	4,780	210	33
44 大分	9,197	3,131	109	14
45 宮崎	9,217	2,445	72	37
46 鹿児島	12,484	3,801	36	16
47 沖縄	9,738	2,461	234	65
合 計	1,201,881	267,755	8,865	3,866

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	労働条件の引き下げに関する助言・指導
事案の概要	申出人（有期雇用労働者）は、雇用契約の更新直前に、直属の上司から、具体的な説明のないまま、契約更新後は、所定労働時間の短縮とそれに伴う賃金額の減額を行う旨を説明された。 申出人は、事業主に相談するも「直属の上司に任せている。」と説明されたため、申出人はやむを得ず提示された労働条件で契約を更新した。 申出人は、次回の契約更新時も、直前になり労働条件を引き下げた契約更新を迫られることが危惧されるので、本件について<u>事業主と話し合う機会を設けてもらいたい</u>と助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>労働契約法第4条第1項により、契約更新時の労働条件について、労働者が理解できるように説明をする必要がある</u>ことを助言した。 ● 助言に基づき、申出人と事業主が話し合いを行い、事業主から「直属の上司の説明には配慮が足りなかった。今後の契約更新時には、十分な説明をするように直属の上司には指導していく。」旨の説明を受けた。
事例 2	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、特定の同僚と協力し、業務を行う必要があったが、当該同僚から無視をされたりするなどの嫌がらせがあったため、上司及び事業主に相談するも、対応してもらえなかった。 申出人は、<u>職場の環境改善について、話し合いを通じた解決を図りたい</u>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、<u>労働契約法第5条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明</u>するとともに、当該同僚の態度等は不法行為（民法第709条）に該当する可能性があり、<u>職場環境が乱されていれば安全配慮義務（労働契約法第5条）違反や、使用者責任（民法第715条）違反を追及される可能性がある</u>旨を助言した。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人及び当該同僚と話し合いを行い、職場環境の改善に向けた改善指導を行うこととなり、申出人と当該同僚が顔を合わさないような勤務形態となるよう事業主が調整することとなった。

事例 3	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）は会社に退職の意思を伝え、退職届を提出したが、退職には上司の了承を得る必要があるとされ、話し合いの場が設けられない状況が続いていた。申出人は円満退職を希望しており、<u>事業主との早急な話し合いの場を設けるよう</u>助言・指導を求めたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>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旨を説明</u>し、申出人が希望する円満退職に向けて早急に話し合いの場を設けるよう助言を行った。 ● 事業主は助言の翌日に申出人と話し合いの場を設け、退職についての協議が行われ、申出人の希望する退職日で手続きを進めることとなった。
事例 4	解雇に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、ある日事業主から呼び出され、解雇通知を受けた。解雇理由は「会社の方針に反する行動を取ったため」という内容であったが、申出人はこれに納得できず、自身の行動は会社を良くしたいという思いからのものであり、その理由に不服を申し立てた。加えて、申出人自身も自身の言動に不適切な部分があったことを認め、これまでの発言内容について謝罪し、改善すべき点を改善する旨を伝えた上で雇用の継続を希望したが、受け入れられなかった。 申出人は、<u>解雇の撤回を求め</u>、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、<u>労働契約法第16条に基づき、解雇には客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が必要であることを説明</u>し、裁判例では勤務態度不良が解雇理由となる場合でも慎重に判断されることから、申出人の解雇について再検討し、話し合いの場を設けるよう助言した。 ● 助言に基づき、事業主は申出人と話し合いの上で、解雇を撤回し、引き続き雇用を継続することを決定した。また、今後は労働者との話し合いの場を増やし、教育や指導を通じてトラブルを防ぐ方針を示した。

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	申請人（短時間労働者）は、職場において同僚等からの高圧的な叱責や差別的な言動を受け、精神的に不安定となり、メンタルクリニックを受診するまでに至った。医師の助言により職場を離れることを決断し、退職した。申請人は、<u>精神的苦痛および経済的損失に対する補償として20万円の支払いを求め</u>、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したところ、事業主は、申請人の主張するような事実は認識していないと述べた。また、申請人の体調不良に配慮し勤務日数の減少を許可していたことを強調し、適切な対応をしており、申請人に金銭を支払う理由はないと主張した。しかし、紛争を早期解決する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20万円</u>を支払うことで合意した。
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、入社後間もなく解雇予告を受け、一定期間後に解雇された。申請人は、解雇理由証明書に記載された内容は事実に基づかないものであると主張した。 また、業務を教えてもらう機会がほとんどなく、実質的に退職を促される状況であったことから、解雇が不当であると主張し、<u>解決金として賃金6か月相当額の162万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	● あっせん委員が双方の事情を聴取した上で、事業主に対し、解雇の有効性について議論の余地があることを説明し、早期解決のために金銭的歩み寄りを促した。 ● 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10万円</u>を支払うことで合意した。

事例 3	雇止めに関するあっせん
事案の概要	申請人（有期雇用労働者）は、雇用契約締結後、直属の上司から3年後には正社員として採用する旨の発言を受け、継続勤務していたが、3年を経過せず、雇止めとなった。 申請人は、一定の実績を積み上げながら勤務を続け、勤務態度に問題はなかったものであり、また、契約更新を期待できる合理的な理由があるにもかかわらず、雇止めに際して申請人の意見が十分に聞かれず、雇止めが通知されたことは不当であって、一連の雇止めにより精神的・経済的損失を受けたとして、補償金として150万円の支払いを求め、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 事業主は、申請人との雇用契約について手続き上の不備はないとの立場を示し、申請人の勤務継続は難しく、解決金として給与1か月相当分（25万円）が妥当であると考えている旨を申し立てた。 ● 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、解決金として給与2か月分（50万円）を支払うことで合意した。

事例 4	労働条件の引き下げに関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、事業場を退職するに際し、退職に至るまでの過程で業績不振を理由とした基本給の減額や、勤務中の特定の行動を理由とした懲戒処分を理由としたであろう賞与の減額をされた。 基本給や賞与の減額に納得がいかず、不当に減らされた賃金や賞与にかかる各々の減額分の合計額（100万円）を請求するとして、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 事業主は、業績悪化を背景に一部職員への減給を決定し、全体および対象者への説明を行った上で、申請人の勤務態度や評価低下を理由に賞与減額を実施したと主張した一方で、紛争解決のため、金銭的な対応についても検討余地がある旨を述べた。 ● 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、解決金としておよそ86万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 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。