

令和6年度 労働相談及びあっせんの状況

表1 労使別・年度別労働相談件数

| 年度<br>労使別 | 令和2年度                        | 令和3年度                         | 令和4年度                       | 令和5年度                        | 令和6年度                       |
|-----------|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| 合 計       | 52,318件<br>(△1.1)<br>[100.0] | 45,504件<br>(△13.0)<br>[100.0] | 46,269件<br>(1.7)<br>[100.0] | 42,642件<br>(△7.8)<br>[100.0] | 44,440件<br>(4.2)<br>[100.0] |
| 労働者       | 40,210件<br>(△0.9)<br>[76.9]  | 34,973件<br>(△13.0)<br>[76.9]  | 34,884件<br>(△0.3)<br>[75.4] | 33,711件<br>(△3.4)<br>[79.1]  | 35,774件<br>(6.1)<br>[80.5]  |
| 使用者       | 9,734件<br>(4.9)<br>[18.6]    | 8,537件<br>(△12.3)<br>[18.8]   | 9,395件<br>(10.1)<br>[20.3]  | 6,943件<br>(△26.1)<br>[16.3]  | 6,910件<br>(△0.5)<br>[15.5]  |
| その他       | 2,374件<br>(△22.0)<br>[4.5]   | 1,994件<br>(△16.0)<br>[4.4]    | 1,990件<br>(△0.2)<br>[4.3]   | 1,988件<br>(△0.1)<br>[4.7]    | 1,756件<br>(△11.7)<br>[4.0]  |

( ) は対前年度比(%) [ ] は構成比(%)

※項目ごとに四捨五入を行ったため、合計と一致しない場合がある (以下同様)

図1 ●労働相談件数の推移

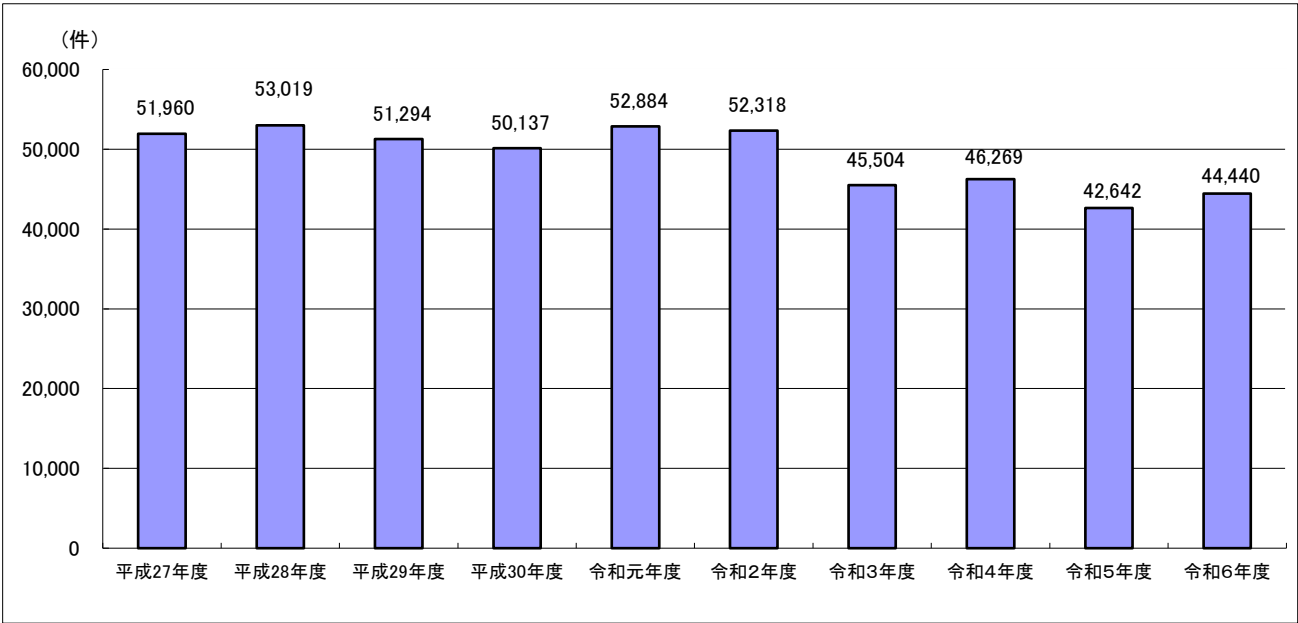


表2 非正規労働者に係る労働相談件数

| 項 目       |           | 令和6年度[構成比%]     | 令和5年度[構成比%]     | 増減 (率%)       |
|-----------|-----------|-----------------|-----------------|---------------|
| 労働相談件数    |           | 44,440件 [100.0] | 42,642件 [100.0] | 1,798 (4.2%)  |
| 正規労働相談件数  |           | 22,416件 [50.4]  | 21,420件 [50.2]  | 996 (4.6%)    |
| 非正規労働相談件数 |           | 11,955件 [26.9]  | 12,276件 [28.8]  | △ 321 (△2.6%) |
| 契約形態      | パート・アルバイト | 5,635件 [12.7]   | 5,894件 [13.8]   | △ 259 (△4.4%) |
|           | 派遣        | 2,131件 [4.8]    | 2,090件 [4.9]    | 41 (2.0%)     |
|           | 契約社員      | 4,189件 [9.4]    | 4,292件 [10.1]   | △ 103 (△2.4%) |
| その他の      |           | 10,069件 [22.7]  | 8,946件 [21.0]   | 1,123 (12.6%) |

「その他」の内訳は、「再雇用」、「業務請負」及び「不明・その他」

表3 相談項目（1件の相談で、複数項目にわたる相談があるため相談件数を上回る。）

| 合 計  |              | 令和6年度 [構成比%]     | 令和5年度 [構成比%]     | 増減 率%           |
|------|--------------|------------------|------------------|-----------------|
| 項 目  |              | 81,302 [ 100.0 ] | 77,908 [ 100.0 ] | 3,394 (4.4%)    |
|      | 労働組合及び労使関係   | 1,901 [ 2.3 ]    | 2,113 [ 2.7 ]    | △ 212 (△10.0%)  |
| 労働条件 | 労働条件         | 51,217 [ 63.0 ]  | 47,645 [ 61.2 ]  | 3,572 (7.5%)    |
|      | 労働契約         | 6,710 [ 8.3 ]    | 6,917 [ 8.9 ]    | △ 207 (△3.0%)   |
|      | 労働条件変更       | 3,422 [ 4.2 ]    | 4,029 [ 5.2 ]    | △ 607 (△15.1%)  |
|      | 賃金不払         | 4,004 [ 4.9 ]    | 2,915 [ 3.7 ]    | 1,089 (37.4%)   |
|      | 労働時間         | 1,686 [ 2.1 ]    | 1,961 [ 2.5 ]    | △ 275 (△14.0%)  |
|      | 休暇           | 2,781 [ 3.4 ]    | 2,280 [ 2.9 ]    | 501 (22.0%)     |
|      | 休職・復職        | 4,681 [ 5.8 ]    | 4,558 [ 5.9 ]    | 123 (2.7%)      |
|      | 解雇           | 4,948 [ 6.1 ]    | 4,329 [ 5.6 ]    | 619 (14.3%)     |
|      | 雇止め          | 2,029 [ 2.5 ]    | 1,612 [ 2.1 ]    | 417 (25.9%)     |
|      | 退職           | 9,102 [ 11.2 ]   | 7,516 [ 9.6 ]    | 1,586 (21.1%)   |
|      | その他の         | 11,854 [ 14.6 ]  | 11,528 [ 14.8 ]  | 326 (2.8%)      |
| 労働福祉 | 労働福祉         | 8,813 [ 10.8 ]   | 7,243 [ 9.3 ]    | 1,570 (21.7%)   |
|      | 雇用保険         | 2,760 [ 3.4 ]    | 2,491 [ 3.2 ]    | 269 (10.8%)     |
|      | 労災保険         | 1,268 [ 1.6 ]    | 1,246 [ 1.6 ]    | 22 (1.8%)       |
|      | 健保・年金        | 4,595 [ 5.7 ]    | 3,365 [ 4.3 ]    | 1,230 (36.6%)   |
|      | その他の         | 190 [ 0.2 ]      | 141 [ 0.2 ]      | 49 (34.8%)      |
| 人間関係 | 人間関係         | 13,547 [ 16.7 ]  | 14,825 [ 19.0 ]  | △ 1,278 (△8.6%) |
|      | 職場の嫌がらせ      | 10,113 [ 12.4 ]  | 10,280 [ 13.2 ]  | △ 167 (△1.6%)   |
|      | セクシュアルハラスメント | 1,045 [ 1.3 ]    | 1,250 [ 1.6 ]    | △ 205 (△16.4%)  |
|      | マタニティハラスメント  | 449 [ 0.6 ]      | 847 [ 1.1 ]      | △ 398 (△47.0%)  |
|      | その他の         | 1,940 [ 2.4 ]    | 2,448 [ 3.1 ]    | △ 508 (△20.8%)  |
| その他の |              | 5,824 [ 7.2 ]    | 6,082 [ 7.8 ]    | △ 258 (△4.2%)   |

表 4 年度別相談項目上位 5 項目

| 区 分    | 令和 2 年度                     | 令和 3 年度                      | 令和 4 年度                      | 令和 5 年度                       | 令和 6 年度                       |
|--------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 相談項目総数 | 89,938項目                    | 80,012項目                     | 83,093項目                     | 77,908項目                      | 81,302項目                      |
| 1 位    | 退 職<br>8,241項目<br>[9.2]     | 職場の嫌がらせ<br>8,742項目<br>[10.9] | 職場の嫌がらせ<br>9,532項目<br>[11.5] | 職場の嫌がらせ<br>10,280項目<br>[13.2] | 職場の嫌がらせ<br>10,113項目<br>[12.4] |
| 2 位    | 職場の嫌がらせ<br>7,851項目<br>[8.7] | 退 職<br>7,855項目<br>[9.8]      | 退 職<br>7,869項目<br>[9.5]      | 退 職<br>7,516項目<br>[9.6]       | 退 職<br>9,102項目<br>[11.2]      |
| 3 位    | 労働契約<br>7,566項目<br>[8.4]    | 労働契約<br>6,906項目<br>[8.6]     | 労働契約<br>7,650項目<br>[9.2]     | 労働契約<br>6,917項目<br>[8.9]      | 労働契約<br>6,710項目<br>[8.3]      |
| 4 位    | 休業(※)<br>7,008項目<br>[7.8]   | 解 雇<br>4,693項目<br>[5.9]      | 解 雇<br>6,102項目<br>[7.3]      | 休職・復職<br>4,558項目<br>[5.9]     | 解 雇<br>4,948項目<br>[6.1]       |
| 5 位    | 解 雇<br>5,717項目<br>[6.4]     | 健保・年金<br>3,914項目<br>[4.9]    | 健保・年金<br>4,384項目<br>[5.3]    | 解 雇<br>4,329項目<br>[5.6]       | 休職・復職<br>4,681項目<br>[5.8]     |

※令和 2 年度の「休業」（7,008項目）は、コロナ関連による増である  
[ ] は相談項目総数に対する構成比(%)

表 5 年度別あっせん件数及び解決率

|            | 令和 2 年度         | 令和 3 年度       | 令和 4 年度        | 令和 5 年度         | 令和 6 年度       |
|------------|-----------------|---------------|----------------|-----------------|---------------|
| あっせん<br>件数 | 274件<br>(△29.4) | 292件<br>(6.6) | 326件<br>(11.6) | 257件<br>(△21.2) | 268件<br>(4.3) |
| 解決件数       | 201件            | 212件          | 235件           | 164件            | 174件          |
| 解決率        | 73.4%           | 72.6%         | 72.1%          | 63.8%           | 64.9%         |

( ) は対前年度比(%)

表 6 あっせんの内容（1 件で複数項目にわたるあっせんがあるためあっせん件数を上回る）

| あっせん項目総数         | あっせん項目上位 5 項目  |                |                |               |                |
|------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|
|                  | 1 位            | 2 位            | 3 位            | 4 位           | 5 位            |
|                  | 退 職            | 職場の嫌がらせ        | 解 雇            | 賃金不払          | 健保・年金<br>休職・復職 |
| 547項目<br>[100.0] | 86項目<br>[15.7] | 73項目<br>[13.3] | 56項目<br>[10.2] | 38項目<br>[6.9] | 36項目<br>[6.6]  |

※第 5 位は「健保・年金」と「休職・復職」が同数  
[ ] は構成比(%)

表 7 企業規模別あっせん件数

| 合 計             | 30人未満         | 30～99人       | 100～299人     | 300人以上        | 不明            |
|-----------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| 268件<br>[100.0] | 66件<br>[24.6] | 24件<br>[9.0] | 22件<br>[8.2] | 64件<br>[23.9] | 92件<br>[34.3] |

[ ] は構成比(%)

表 8 あっせんに要した日数別あっせん件数

| 合 計             | 10日未満         | 10～19日        | 20～29日       | 30～39日       | 40～49日       | 50～90日        | 91日以上         |
|-----------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| 268件<br>[100.0] | 81件<br>[30.2] | 40件<br>[14.9] | 19件<br>[7.1] | 26件<br>[9.7] | 15件<br>[5.6] | 46件<br>[17.2] | 41件<br>[15.3] |

# あっせん事例

プライバシー保護のため事例は個人が特定できないようにしてあります

## 【事例1】 試用期間としての有期労働契約と本採用拒否

相談者は学習塾講師の正社員求人に応募した。入社時に、試用期間中は契約社員として1年間勤務した後、問題がなければ正社員に契約変更するという説明を受け、1年契約を締結して業務を開始した。しかし、契約期間満了の2週間前に、指導力不足を理由に本採用を拒否され、雇止めとなった。相談者は、授業について注意を受けたのは1度だけでその後は特段の指導などではなく、突然の雇止めには納得できない、としてセンターに相談に訪れた。

センターが会社から事情を聞いたところ、「本人の適性や能力の不足から本採用できないと判断した。授業や生徒への影響を避けるため、本人には直前の通告となった」とのことであった。センターは、試用期間としての有期契約の終了は本採用拒否であり、合理的な理由が必要であることを説明し、改めて注意や指導の機会を設けたうえで雇用延長することはできないか検討を打診したところ、会社から正社員としての雇用継続はできないが、金銭解決については検討するとの意向が示された。これを相談者に伝えたところ、一定期間雇用延長されれば金銭解決に応じるとの意向を示したため、センターが雇用延長と退職条件について調整し、労使双方が合意に至ったため、あっせんを終了した。

## 【事例2】 ダブルワーク労働者の雇止めと割増賃金の未払い

相談者は副業で夜間のアルバイトとして勤務していたが、会社から突然、契約期間満了での退職届の提出を求められた。相談者は、上司に「日中の業務が忙しく、シフトに入るのは難しくなりそうだ」と話をしたことはあったが、退職の意向はなかったという。会社側からも当面のシフトが提示されたため、契約更新されたものと認識していた相談者は、会社に対して雇止めの撤回を求めたが応じてもらえなかった。また、ダブルワークの労働時間通算による割増賃金も支払われていないとして、センターに相談に来所した。

センターが使用者に事情を聞いたところ、「相談者に退職の意思や退職日を確認済みで、再雇用の提案としてシフトを提示したが合意に至らなかった。既に後任者も採用しているため勤務継続は難しい」とのことであった。一方、入社前からの他社でのダブルワークは把握していたものの、勤務先や勤務時間の確認はしておらず、労働時間通算による割増賃金支払いについて認識不足であったことを認めた。

退職をめぐる経緯について労使の認識は大きく異なっていたが、両社とも問題の早期解決を望むようになり、センターの調整によって、雇用期間満了の確認とダブルワークに係る割増賃金相当額を含む解決金の支払い等を内容とする合意が成立し、あっせんを終了した。

### 【事例3】 上司からのハラスメントを原因とする休職

相談者は正社員として勤務していたが、上司から攻撃的な言動をされたり、同僚の前で長時間にわたり大声で罵倒されたことで、心身に不調をきたすようになり、療養が必要との診断を受けて休職するに至った。相談者は上司の言動について社内のハラスメント相談窓口相談したが、会社はハラスメントの事実を認めたものの、調査内容の詳細や上司への処分等について一切説明してもらえなかったことから、会社の対応に納得できず、復職後もまたハラスメントを受けるのではないかと不安であるとして相談に来所した。

センターが会社に事情を聞いたところ、会社として調査を実施し、上司から相談者に対し人格を否定する発言があったことを確認したため、当該上司には厳重注意処分を行ったとのことであった。また、相談者の復職先については、本人の希望を踏まえて検討中であり、上司についても別部署への異動とし、相談者との接触がないように勤務場所も変える方向で対応予定であるとの回答であった。

センターが相談者に会社回答を伝えたところ、完全に納得できるものではないものの、一定程度安心して働ける環境が整ったため、復職して頑張っていきたいとの意向が示され、あっせんを終了した。

### 【事例4】 使用者からの一方的なシフト削減

相談者は、医療法人でパートタイムの看護師として就労を開始した。勤務はシフト制で、前々月末までに法人に希望を提出し、前月末にシフトが決定されていたが、診療の予約状況によって勤務予定日の前日にシフトが一方的に変更・削減されることが続いた。院長に改善を求めたが対応がなされず、2か月間で40時間以上のシフトが削減され、働くはずだった分の給料も支払ってもらえないとして、センターに相談に来所した。

センターは法人に事情を確認し、一方的なシフト削減は使用者の都合による休業に該当することや、シフト制運用の留意点を説明し、問題解決に向けた対応と今後の運用改善を要請した。その結果、法人側から相談者に対し、シフト削減分の休業手当を支払うとともに、今後はシフト制を適切に運用していく旨の説明があった。相談者も「しばらく様子を見ていく」として勤務を継続することとなり、あっせんを終了した。

### 【事例5】 外国人労働者の正社員から有期雇用への変更と雇止め

相談者は正社員として採用され、3か月間の試用期間を経て、本採用となった。しかし、その後、一方的に3か月契約に変更されたうえ、契約期間満了で雇止めの通知を受け納得できないとして、センターに相談に来所した。

センターが会社に事情を聞いたところ、会社としては相談者の能力や勤務態度から継続雇用は難しいと判断し、相談者に説明の上で3か月の契約に変更したものであり、契約期間満了で円満に退社したと思っていたが、後から復帰したいと言い出して困っている、とのことであった。

センターは、日本語での意思疎通に不安を抱える労働者の雇用管理には丁寧な対応が必要であることや、一方的な契約変更や雇止めについての法的リスク等を説明したところ、一定の条件での合意退職を前提に調整する方向となった。

調整の結果、会社は雇止め通知を撤回の上、別途労使で合意した退職日付けで勧奨退職とし、退職日までは出勤不要とするとの提案があり、相談者もこれを受け入れたことから、あっせんを終了した。