

報道関係者 各位

令和 8年 7 月16日

【照会先】

秋田労働局 雇用環境・均等室

室 長 齊藤 恵
労働紛争調整官 柴田 泰秀
(電話) 018 (862) 6684

「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します

秋田労働局(局長 千葉 裕子)は、このたび、「令和7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。

秋田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】

1 総合労働相談件数は過去10年間で2番目に少ない件数となった。[別添2(P.4) 1-(1)]

- 総合労働相談件数 6,748件 (前年度比 5.7%減)
→ うち民事上の個別労働紛争※4の相談件数も減少。 1,921件 (同 12.0%減)
- 助言・指導申出件数 79件 (同 3.9%増)
- あっせん申請件数 15件 (同 21.1%減)

2 民事上の個別労働紛争における相談件数は、過去10年間で最少であり、「自己都合退職」が416件で最多(前年度比8.6%減)。[別添2(P.5) 1-(3)]

助言・指導の申出件数は「いじめ・嫌がらせ」が15件(同88%増)で最多。[別添2(P.6) 2-(2)]

あっせんの申請件数も「いじめ・嫌がらせ」が6件(同20%増)で最多となった。[別添2(P. 7) 3-(2)]

なお、職場におけるパワーハラスメントについては、労働施策総合推進法の改正に伴い、同法に関する相談等として、「いじめ・嫌がらせ」とは別途計上されている(大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から)。※5

総合労働相談コーナー(別添4「総合労働相談窓口一覧」参照)では、職場における、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げ、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントなどのあらゆる分野のご相談や、解決のための情報提供をワンストップで行っております。

専門の相談員が面談もしくは電話で対応いたします。

予約不要、ご利用は無料です。

※1 「総合労働相談」:都道府県労働局、各労働基準監督署内に、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。

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、「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、平成30年度からは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係るものを除く)。

※5 職場におけるパワーハラスメントについては、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(大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から適用)。

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7年度における同法に関する相談件数等

相談件数: 686件 (前年度比 24.5%増)

紛争解決の援助申立件数: 1件 (同 75%減)

調停申請受理件数: 6件 (前年度同数)

【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7年度個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3: 令和7年度における助言・指導及びあっせんの事例

別添4: 総合労働相談窓口一覧

(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

秋田労働局及び県内の労働基準監督署に設置

令和7年度総合労働相談件数
6,748件

うち、○法制度の問い合わせ
※1 (4,411件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(1,582件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(1,921件)

内訳
※1 ①自己都合退職…………… 416件
※3 ②いじめ・嫌がらせ…………… 399件
③解雇…………… 272件

情報提供
連携

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

取次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所 等

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 (79件)

内訳
※1 ①いじめ・嫌がらせ…………… 15件
※3 ②自己都合退職、労働条件引下げ、
解雇…………… 各8件

○処理件数 (79件) ※2

助言・指導の実施 (75件)
取下げ(1件)・打切り(0件)
その他(3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 (15件)

内訳
※1 ①いじめ・嫌がらせ…………… 6件
※3 ②雇止め、労働条件引下げ
…………… 各3件

○処理件数 (15件) ※2

合意の成立 (5件)
取下げ(2件)・打切り(8件)
その他(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 労働局長による助言・指導の処理件数及び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又は申請があったものを含む。

※3 職場におけるパワーハラスメントについては、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(大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から適用)。

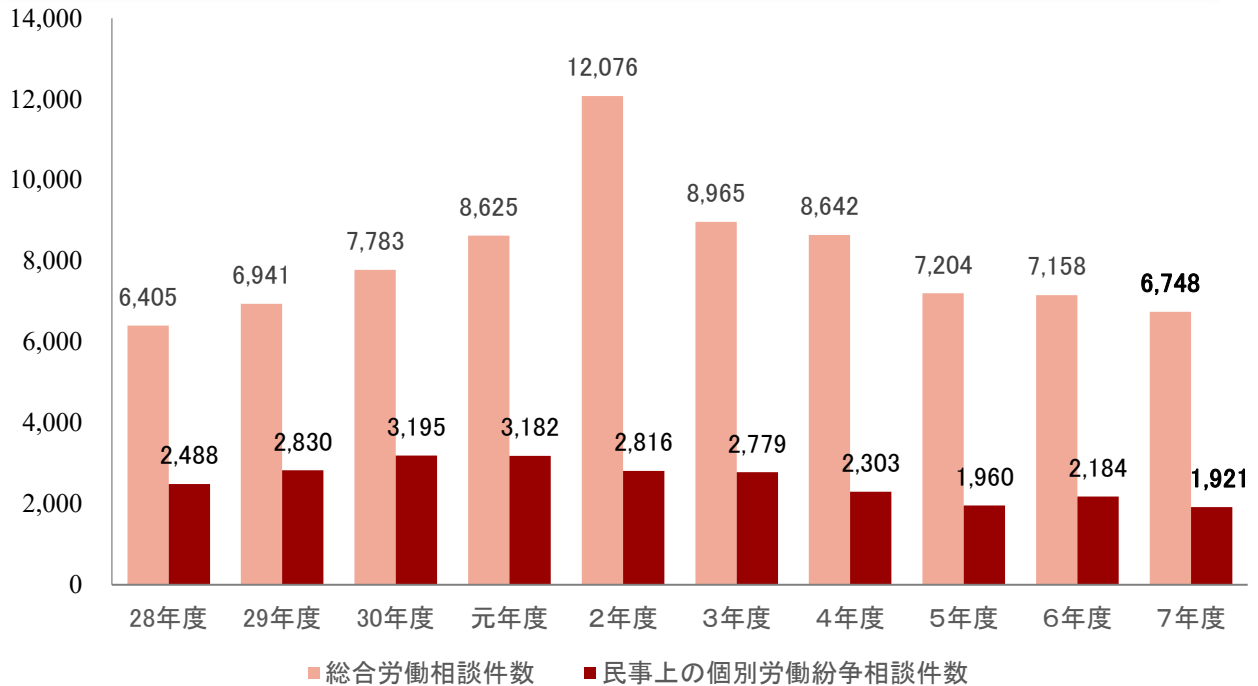
[参考]令和7年度における同法に関する相談件数等

相談件数：686件（前年度比24.5%増）、紛争解決の援助申立件数：1件（同75.0%減）、調停申請受理件数：6件（前年度同数）

令和7年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

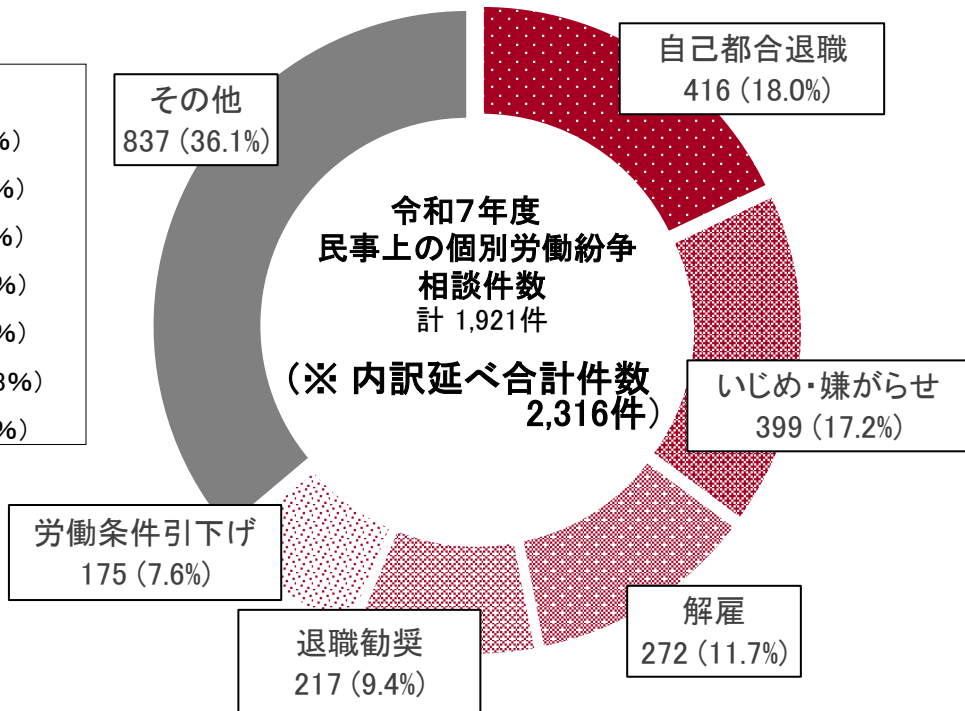
(1) 相談件数の推移



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

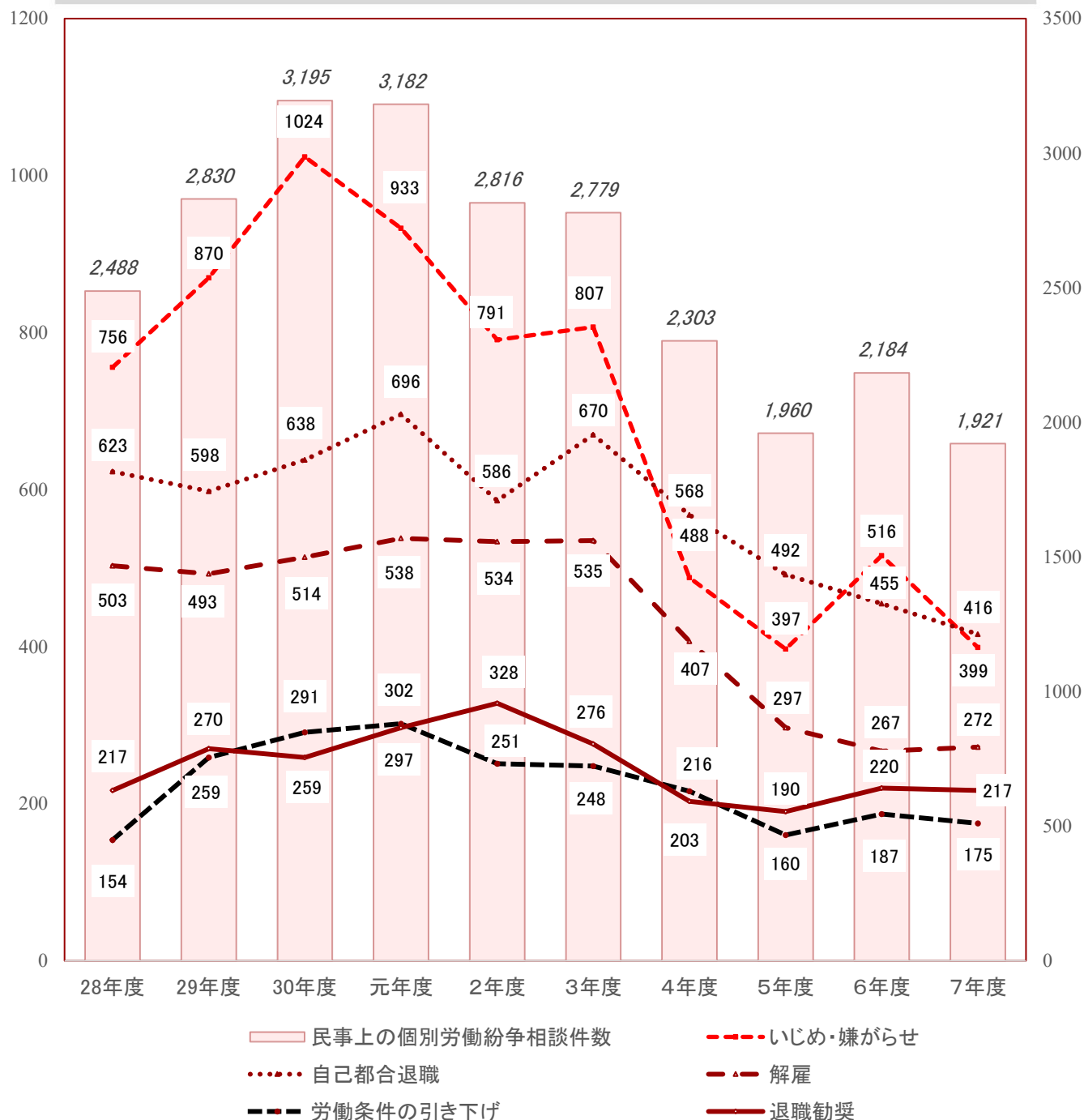
その他 計 837件

その他の内訳	
出向・配置転換	98件(4.2%)
賠償	81件(3.5%)
雇止め	80件(3.5%)
懲戒処分(解雇以外)	68件(2.9%)
雇用管理改善等	54件(2.3%)
その他の労働条件	238件(10.3%)
その他	218件(9.4%)



※ %は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、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)



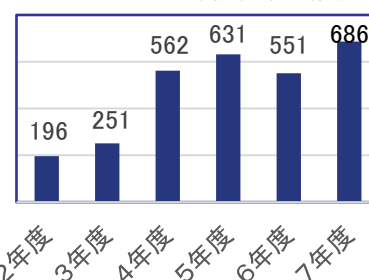
※職場におけるパワーハラスメントについては、令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメント（注）に関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している（大企業については令和2年6月から、中小企業については令和4年4月から適用）。

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

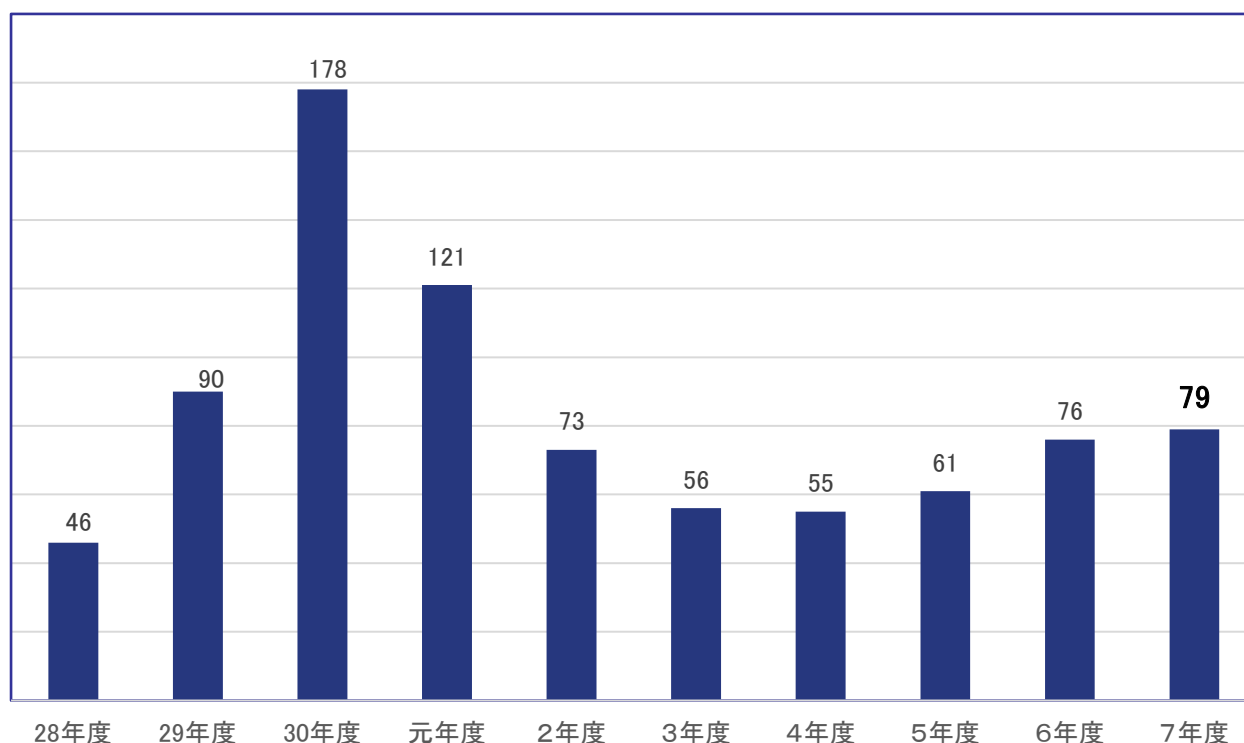
〔参考〕令和7年度における同法に関する相談件数等
 相談件数：686件（前年度比 24.5%増）
 紛争解決の援助申立件数：1件（同 75%減）
 調停申請受理件数：6件（前年度同数）

パワーハラスメント相談件数の推移



2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

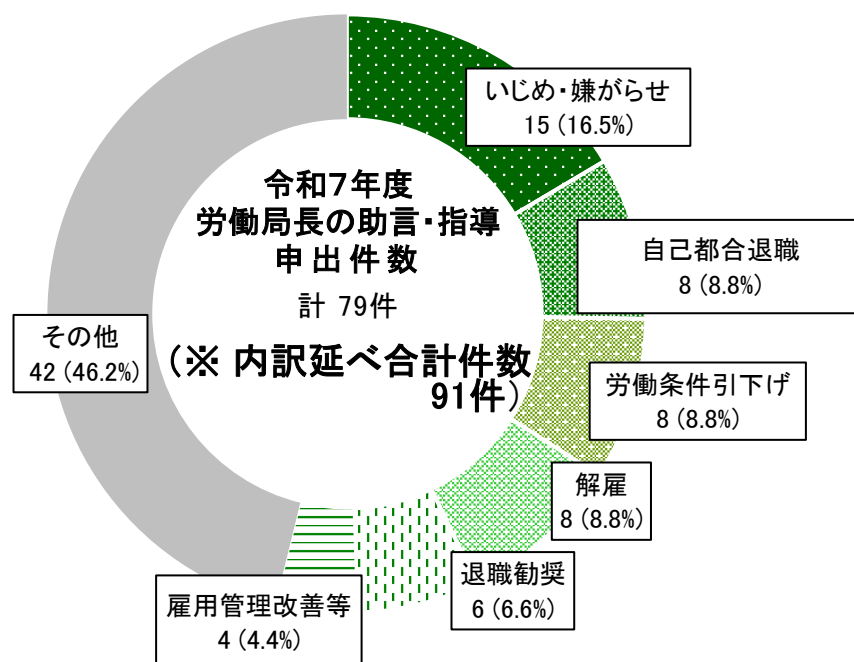


(2) 申出内容別の件数

その他 計 42件

その他の内訳

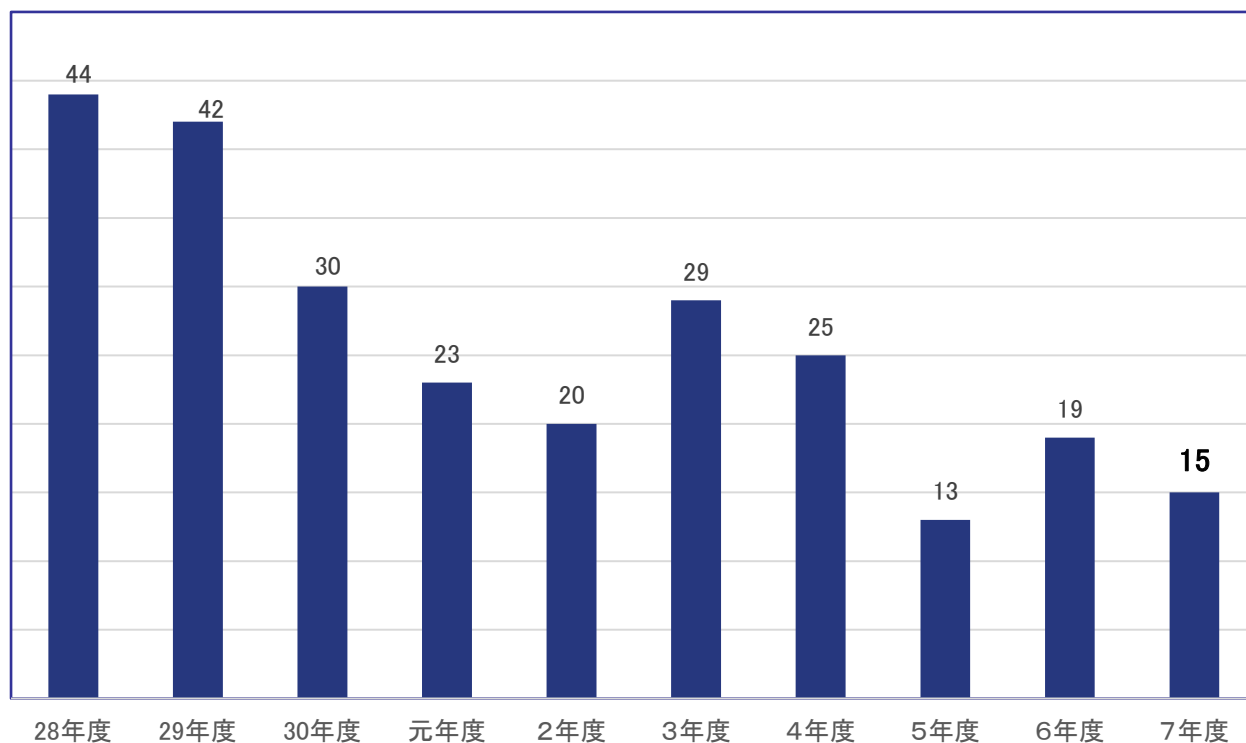
出向・配置転換	3件
賠償	3件
懲戒処分(解雇除く)	2件
雇止め	2件
その他の労働条件	25件
その他	7件



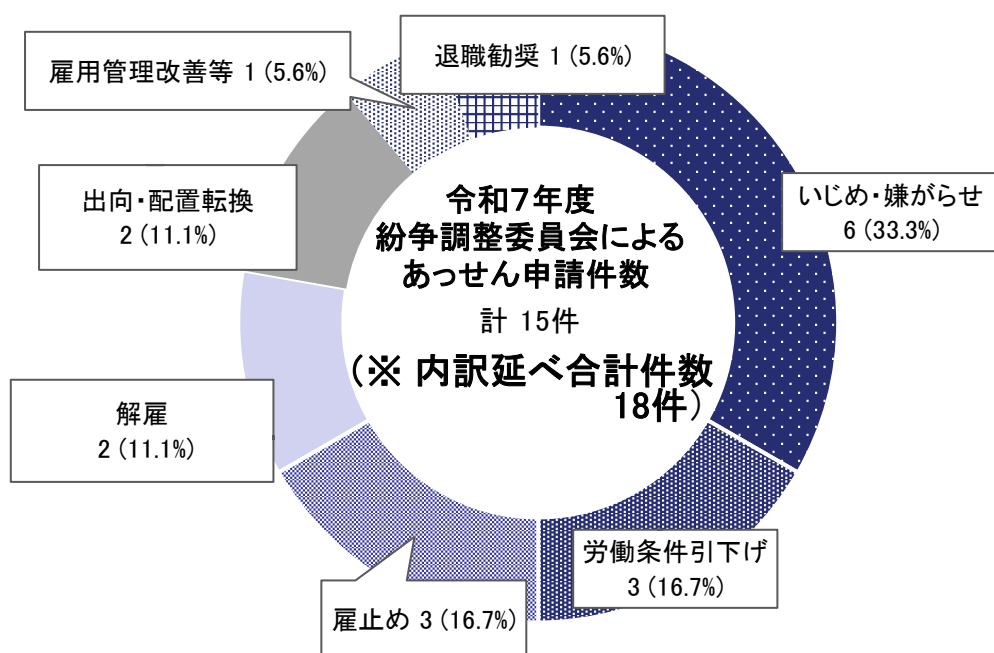
※ ()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移



(2) 申請内容別の件数



※ ()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

令和7年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
事案の概要	申出人は入社して3か月である。 業務の指導者に人の好き嫌いがあり、申出人を好ましく思っていないためか他の人よりも当たりが強く、ミスをした時にも申出人だけが叱られていた。 申出人は適応障害になり、1か月間の休職を要することとなった。 上司に相談したが、注意しているものの、改善はされていないと言われ、<u>働きやすい職場環境を求めて、助言・指導を希望した。</u>
助言・指導の内容・結果	会社に対し、「<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するとともに、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>」旨助言した。 助言に基づき、会社は他の労働者に聴取した上で、働きやすい職場環境づくりのために改善を検討することとなった。

事例 2	自己都合退職に関する助言・指導
事案の概要	申出人は正社員として勤めていた。 申出人はうつ状態にあり、退職を希望して上長へ診断書を提出するとともに退職希望を申し出た。 ところが診断書を受け取ってもらえず、退職届も廃棄された。 その後就労を継続したが勤務に耐えられず、改めて退職届を提出したが受け取りを拒否されたため、<u>退職に向けての話し合いをすることを求めて助言・指導を希望した。</u>
助言・指導の内容・結果	会社に対し、「<u>民法第627条により、期間の定めのない雇用契約については原則として退職の申し入れから二週間を経過することによって終了する。</u>」旨を説明し、申出人と話し合うよう助言を行った。 助言に基づき、会社は申出人と退職について話し合うこととなり、話し合いの結果、申出人は退職に至った。

事例 1	労働条件引下げに関するあっせん
事案の概要	申請人は役職付きの正社員として雇用されていたところ、弁明の機会がなく降格するとともに、賃金額が引き下がった。 <u>納得できないまま退職せざるを得ない状況に至ったので経済的・精神的損害に対する補償金として約68万円の支払いを求め、あっせんを申請したもの。</u>
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、会社が申請人の勤務状況に不満を抱いており、申請人に改善を求めていること、改善が見られずに降格させたが手続き上は不備があった事情を述べられた。 あっせん委員より、双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として約38万円を支払うこと</u>で合意した。

事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人は正社員として入社したが、3か月の試用期間中の解雇を告げられた。 申請人の仕事ぶりに問題があつての解雇と説明されたが、会社の指導が不十分であつたと感じており、納得ができなかった。 <u>申請人は解雇によって、経済的・精神的損害が生じたことにより、60万円の支払いを求め、あっせんを申請した。</u>
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、申請人の主張には納得できないが、金銭により解決としたい旨述べられた。 あっせん委員より、双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として60万円を支払うこと</u>で合意した。

◇総合労働相談窓口一覧◇

名称・電話番号	所在地
秋田労働局 総合労働相談コーナー TEL 018-862-6684 8:30～17:15	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階 秋田労働局雇用環境・均等室内
秋田総合労働相談コーナー TEL 018-801-0821 9:00～16:30	秋田市山王7-1-4 秋田第二合同庁舎2階 秋田労働基準監督署内
能代総合労働相談コーナー TEL 0185-52-6151 9:00～16:30	能代市末広町4-20 能代合同庁舎3階 能代労働基準監督署内
大館総合労働相談コーナー TEL 0186-42-4033 (女性相談員) 9:00～16:30	大館市字三ノ丸6-2 大館労働基準監督署内
横手総合労働相談コーナー TEL 0182-32-3111 (女性相談員) 9:00～16:30	横手市旭川1-2-23 横手労働基準監督署内
大曲総合労働相談コーナー TEL 0187-63-5151 (女性相談員) 9:00～16:30	大仙市大曲日の出町1-3-4 大曲法務合同庁舎1階 大曲労働基準監督署内
本荘総合労働相談コーナー TEL 0184-22-4124 (女性相談員) 9:00～16:30	由利本荘市給人町17 本荘合同庁舎2階 本荘労働基準監督署内

- ※ 一般的相談に当たって、女性相談員を希望する場合には、大館・横手・大曲・本荘コーナーへお問い合わせください。
- ※ 土・日・祝日・年末年始（12月29日から1月3日）は閉庁しております。
- ※ 総合労働相談員が不在となる場合があります。受付時間は電話でお問い合わせください。
- ※ 終了時間の30分前までにご相談ください。

『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(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(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・13条)

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(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。