



令和8年7月8日

【担当】

愛媛労働局 雇用環境・均等室
室 長 松友 庸治
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7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、10年連続で1万件を超え、高止まり～

愛媛労働局（局長 丹羽啓達）は、このたび、「令和7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}の件数は高止まり

・総合労働相談件数は13,098件（前年度比 0.2%減）で、10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「いじめ・嫌がらせ」が最多、法違反の疑いがある相談件数は増加

- ・「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は565件、2位は「自己都合退職」421件、3位は「解雇」342件（民事上の個別労働紛争の相談件数は3,251件（前年度比4.0%増）で、7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2,447件（前年度比11.2%増）

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

- ・助言・指導の申出件数が136件で、前年度比34.7%増
- ・あっせんの申請件数が29件で、前年度比3.3%減
- ・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}

※1～5については次頁をご参照ください。

※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7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： 724 件

紛争解決の援助申立件数： 12 件

調停申請受理件数： 5 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7年度総合労働相談件数13,098件（13,125件）

うち、

※1 ○法制度の問い合わせ 7,687件（8,138件）

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
2,447件（2,201件）

○民事上の個別労働紛争相談件数 3,251件（3,125件）

①いじめ・嫌がらせ……………565件（404件）

②自己都合退職……………421件（517件）

③解雇……………342件（343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 136件（101件）

内訳

※1

①雇用管理改善等……………23件（8件）

②解雇……………18件（8件）

③いじめ・嫌がらせ……………16件（13件）

○処理件数 133件（101件）

内訳

※2

① 助言・指導の実施……………129件（96件）

② 取り下げ……………3件（3件）

③ 打ち切り……………1件（2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 29件（30件）

内訳

※1

①いじめ・嫌がらせ……………8件（2件）

②解雇……………5件（7件）

③雇止め……………3件（3件）

○処理件数 31件（28件）

内訳

※2

① 合意の成立……………6件（14件）
うち、あっせん期日前合意 0件（0件）

② 取り下げ……………1件（0件）

③ 打ち切り……………24件（14件）

④ その他……………0件（0件）

あっせん参加率 29.0%（9件/31件）

あっせんによる合意率 19.4%（6件/31件）

表1 年度別 個別労働紛争解決制度の運用状況

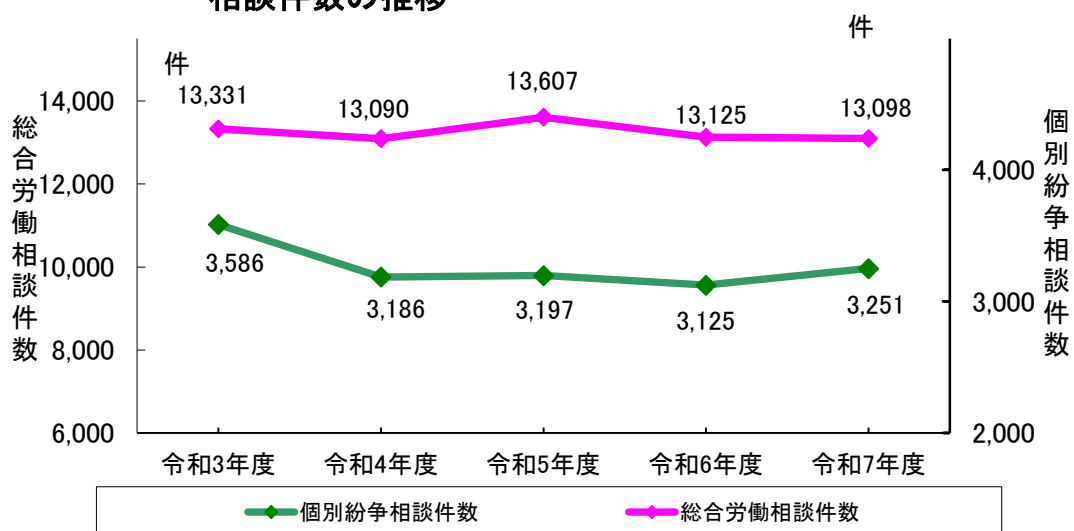
(単位:件)

	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%)
令和7年度	13,098(-0.2%)	3,251(4.0%)	136(34.7%)	29(-3.3%)

※()内は前年度比

図

相談件数の推移



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

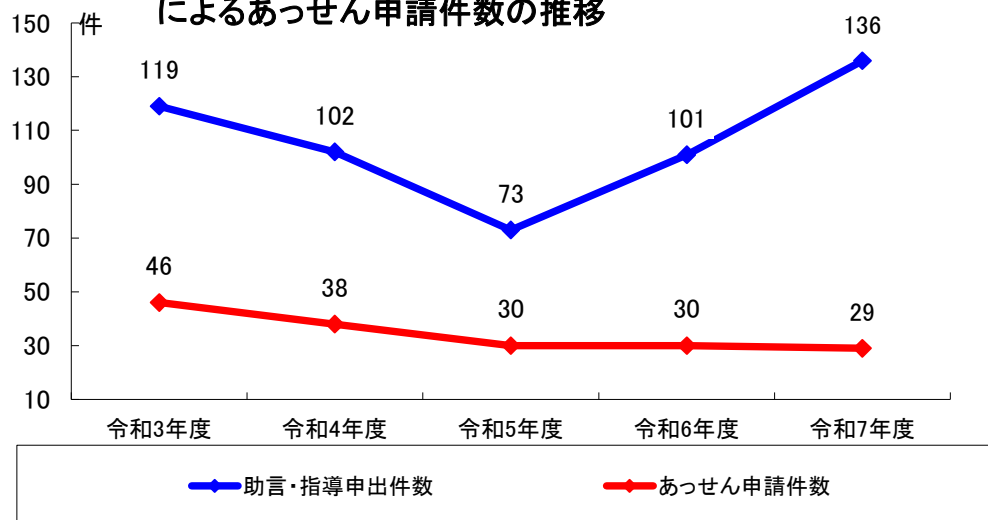
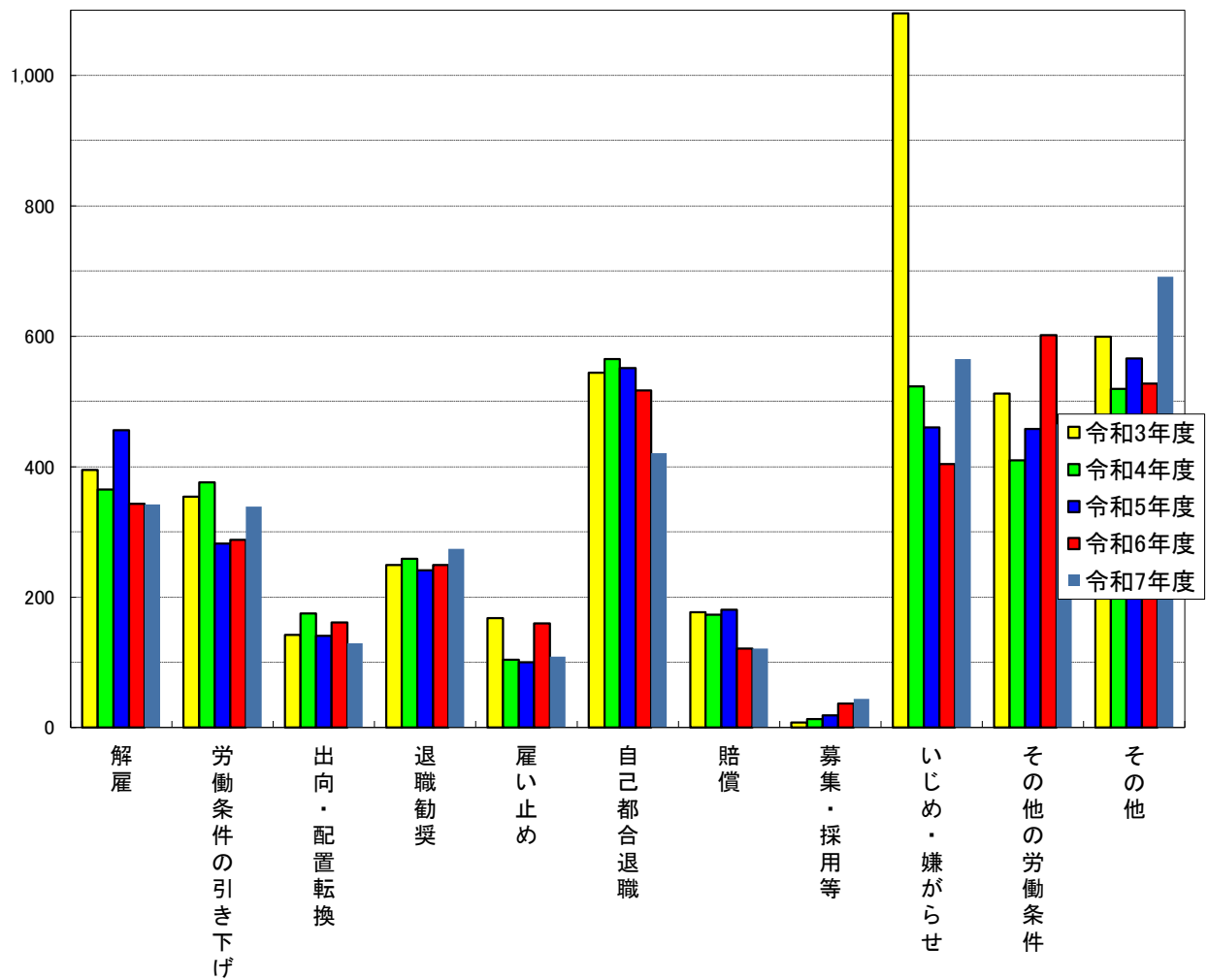


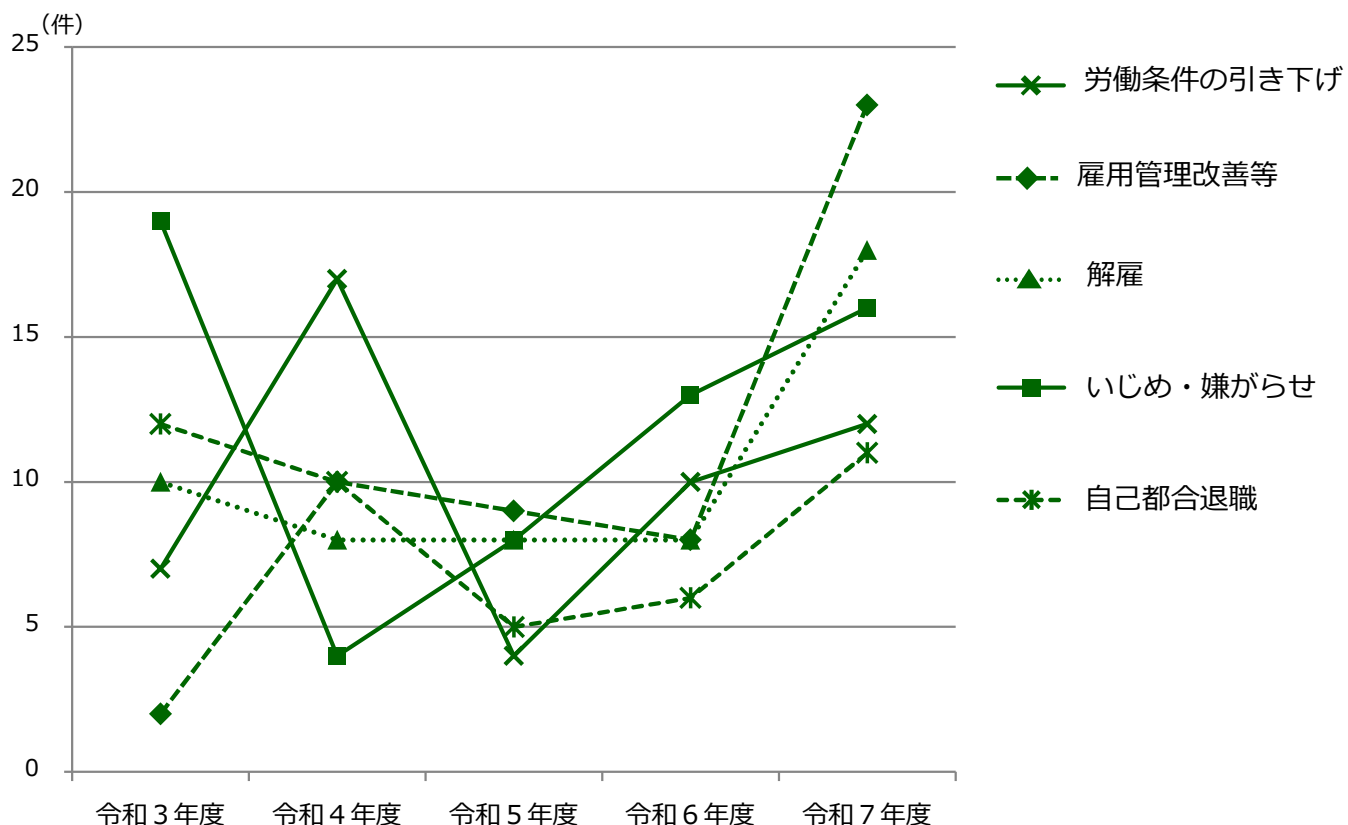
図 3 個別労働紛争に関する相談の内容
令和3年度～令和7年度



	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
令和7年度	342	339	129	274	109	421	121	44	565	465	691	3,500
構成比	9.8%	9.7%	274.0%	7.8%	3.1%	12.0%	3.5%	1.3%	16.1%	13.3%	19.7%	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ていない。

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）



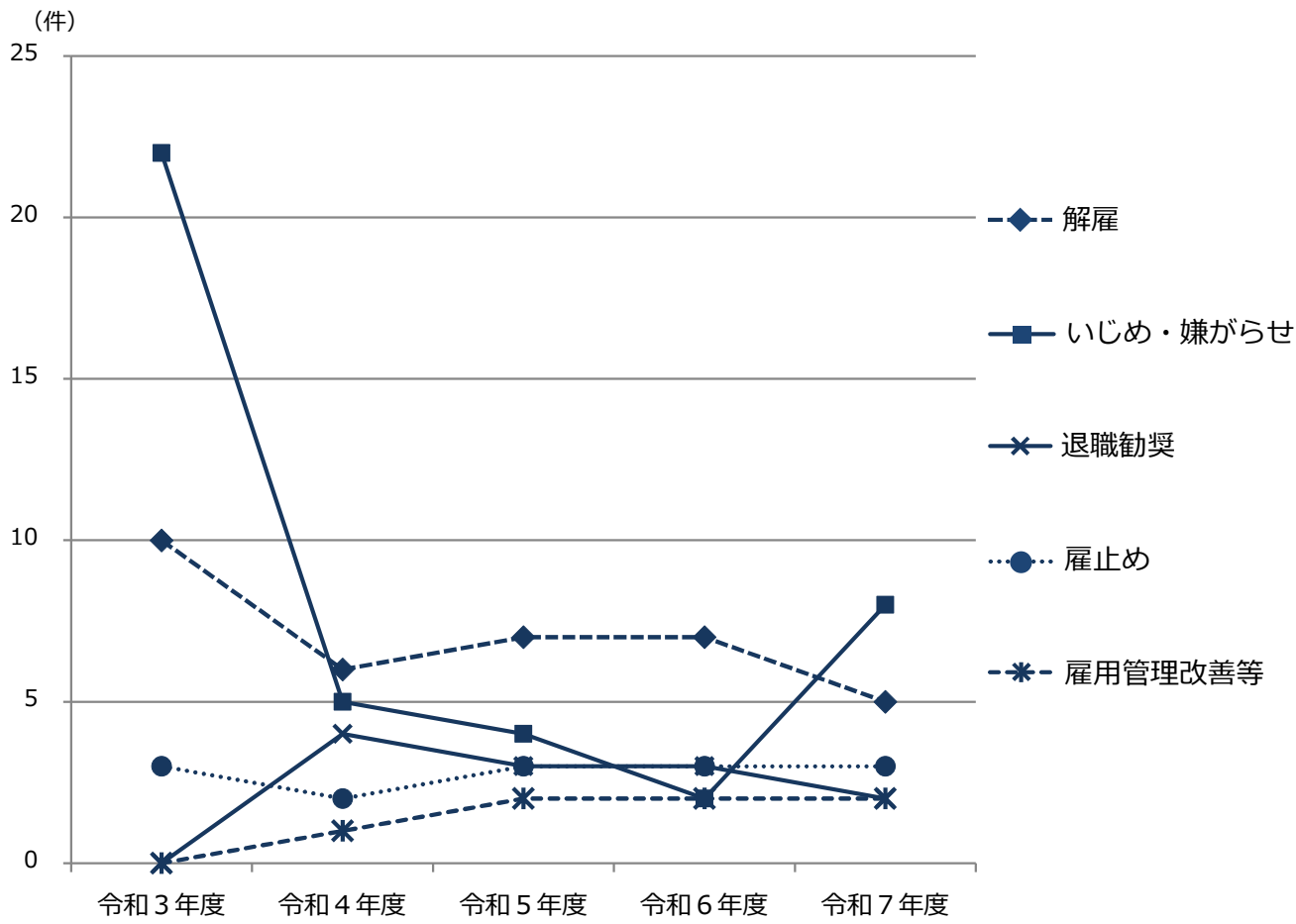
※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て（同法に基づく紛争解決援助の対象となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P 2の※5を参照。

【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 改善等	その他の 労働条件	その他	合計
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7年度	18	5	6	1	11	6	12	4	16	23	27	18	147
構成比	12.2%	3.4%	4.1%	0.7%	7.5%	4.1%	8.2%	2.7%	10.9%	15.6%	18.4%	12.2%	100%

※ 令和6年度以降は、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7年度	5	3	2	0	0	0	1	2	8	8	5	34
構成比	14.7%	8.8%	5.9%	0%	0%	0%	2.9%	5.9%	23.5%	23.5%	14.7%	100%

※ 令和7年度は、1件で複数の内容がある場合もあり、申請件数とは一致していない。

令和7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：雇用管理改善等に係る助言・指導	
事案の概要	申出人（正社員）は、職場の就業環境が、特定の労働者の振る舞いによって害されることから、事業主に改善を求めていたが、適切な対応が行われなかった。 申出人は、職場環境の改善を求めて、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、社内規定の見直しや社内教育など就業環境を改善するための適切な対応を助言した。 ● 事業主は助言内容について、対応する意向を示したため、「働き方・休み方改善コンサルタント」を案内したところ、早速活用したいとの返答があった。申出人からは、事業主の職場環境改善に向けての取り組みが確認できたことについて、感謝の言葉があった。 その後、事業主は、「働き方・休み方改善コンサルタント」を活用し、社内規定の見直しを行い、職場環境の改善へ向けて動き出した。

事例2：その他の労働条件（年次有給休暇）に係る助言・指導	
事案の概要	申出人（技能実習生）は、年次有給休暇の取得をしたいと事業主に申し出ていたが、その取得時期について、事業主からは繁忙期に取得するのは難しいと主張され、紛争状態となった。 申出人は、年次有給休暇の取得を求めて、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、労働基準法第39条の時季指定権及び時季変更権について説明し、労働基準法違反に至らないよう助言した。 ● 助言に基づき、「多言語コンタクトセンター」を介して、申出人と事業主の話し合いが行われ、年次有給休暇の取得が行われた。

【あっせんの事例】

事例1：その他の労働条件(テレワーク)に係るあっせん	
事案の概要	申請人（正社員）は、試用期間中であってもテレワークが行える雇用契約と認識して入社したが、事業主から入社後に、雇用契約書は誤記であり、試用期間中のテレワークは認めないと言われた。 申請人は、雇用契約書に書かれているとおり、テレワークを認めるよう要求したが、事業主は認めなかったため、退職することとなった。失職により金銭的な損害が発生するため、3か月分の賃金相当額を求めるあっせんを申請したものの。
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、事業主側は落ち度があることを認め、申請人の要求する金額について、全額の支払いは難しいが、ある程度の支払いは可能であるということであった。 ● 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、解決金として事業主が50万円の金銭を支払うことで合意が成立した。

事例2：その他(経費の立替)に係るあっせん	
事案の概要	申請人(短時間労働者)は、立て替えたソフトウェアの代金を支払ってもらっていないため、退職後に事業主に何度も請求したが支払ってもらえなかった。 事業主の説明する会社の手続きを踏んでいない場合は、立て替えた金銭を支払わないという方針には、申請人は到底納得できるものではなく、事業主に対して、立替分の返還を求めたいとして、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、ソフトウェアの代金を申請人が立て替えたことを把握しておらず、立て替えが確認出来たら支払うということであった。 ● これを受けて、あっせん委員が、提出書類の中で立て替えが推察できる書類を示したところ、事業主は解決金を支払うことでの解決を希望したため、両者譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として事業主が約5万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。