



報道関係者 各位

令和 8 年 8 月 6 日

【照会先】

福井労働局雇用環境・均等室

監 理 官 西川 博幸

労働紛争調整官 木下 紘佑

電 話 (0776) 22-3947

令和 7 年度個別労働紛争解決制度等の施行状況を公表します

福井労働局（局長：佐藤 賢一郎）は、この度、「令和 7 年度個別労働紛争解決制度等の施行状況」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、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の 3 つの制度があります。

福井労働局では県内 5 か所に設置している総合労働相談コーナーにおいて総合労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及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)

(1)総合労働相談件数 7,521 件（前年度比：4.3%減）[P2]

(※2)

(2)うち民事上の個別労働紛争相談件数 1,572 件（前年度比：28.6%増）[P2]

多い相談 (※3):「いじめ・嫌がらせ」350 件「自己都合退職」231 件

・助言・指導申出受付件数 (※4) 46 件（前年度比：206.7%増）[P3(1)]

・あっせん申請受理件数 (※5) 14 件（前年度比：40.0%増）[P3(2)]

(※1) 「総合労働相談」とは、労働問題に関するあらゆる相談で、法令、制度についての問い合わせや労働基準法などの法令違反に該当する相談なども含む。男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法等、均等関係法令に関する相談も含む。

(※2) 「民事上の個別労働紛争相談」とは、「総合労働相談」の相談のうち、労働条件その他労働関係に関する事項について、個々の労働者と事業主との紛争で、法令違反には該当しない民事上のトラブルをいう。

(※3) この件数は、内訳延べ合計件数（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は、複数の相談内容を件数として計上しているもの。）に対するものである。

(※4) 「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。

(※5) 「あっせん」：民事上の個別労働紛争について、紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や社会保険労務士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。

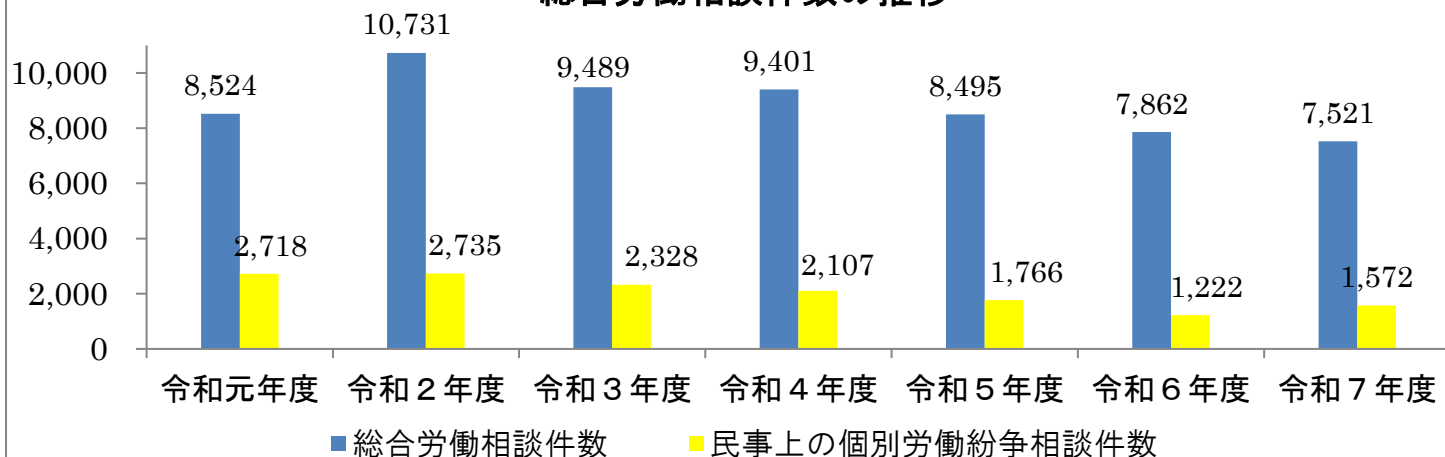
1 労働相談の受付状況

(1) 総合労働相談件数は昨年度より減少

令和7年度に寄せられた総合労働相談は7,521件で、過去6番目の相談件数であった6年度より4.3%の減少となった。

そのうち、民事上の個別労働紛争に関する相談は1,572件で前年度より28.6%の増加となった。

総合労働相談件数の推移

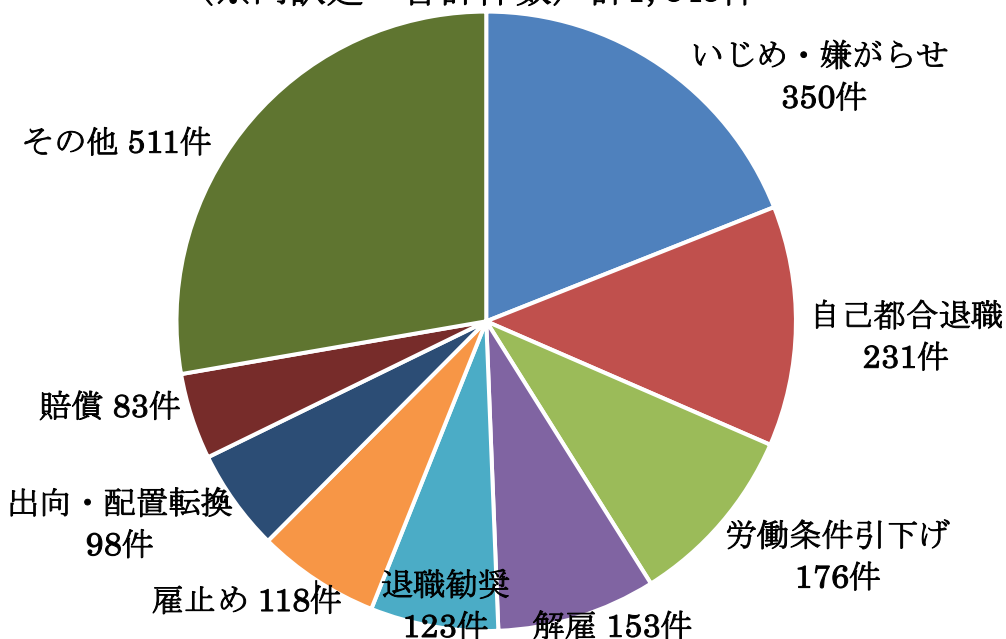


(2) 民事上の個別労働紛争相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が最多

個別労働紛争に関する相談は、「いじめ・嫌がらせ」が350件と最も多く、次いで「自己都合退職」が231件、「労働条件引下げ」が176件と続いている。

平成24年度までは、「解雇」の相談が最も多かったが、平成25年度に初めて、「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなり、以降、「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が民事上の個別労働紛争相談件数全体の約2割を占める状況が続いている。

令和7年度 民事上の個別労働紛争相談件数
(※内訳延べ合計件数) 計1,843件



※内訳延べ合計件数は、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は、複数の相談内容を件数として計上している。

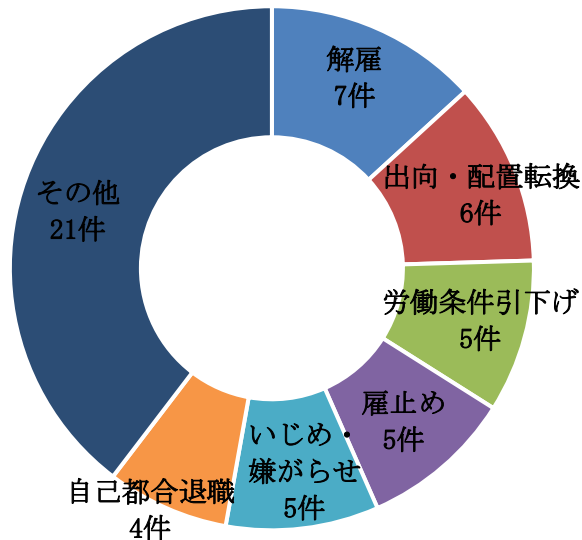
2 助言・指導及びあっせんの状況

令和7年度における助言・指導の申出受付は46件、あっせん申請受理は14件であった。

(1) 助言・指導の内容は、「解雇」、「出向・配置転換」が多い

助言・指導の申出46件における主な内容は、「解雇」7件、「出向・配置転換」6件、「労働条件引下げ」5件、「雇止め」5件、「いじめ・嫌がらせ」5件と続いている。

令和7年度 労働局長の助言・指導申出件数
(※内訳延べ合計件数) 計53件

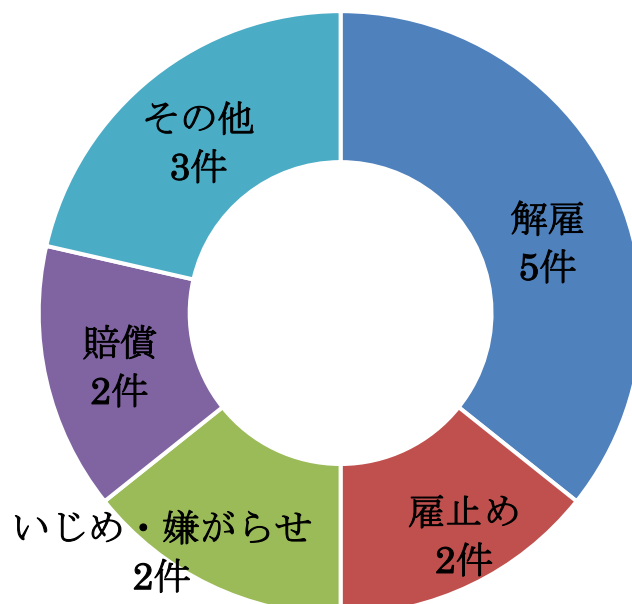


※内訳延べ合計件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上するため、助言・指導の申出件数を上回る場合がある。

(2) あっせん申請の内容は、「解雇」が多い

あっせん申請14件における主な内容は、「解雇」5件、「雇止め」2件、「いじめ・嫌がらせ」2件、「賠償」2件と続いている。

令和7年度 紛争調整委員会によるあっせん申請件数
(※内訳延べ合計件数) 計14件

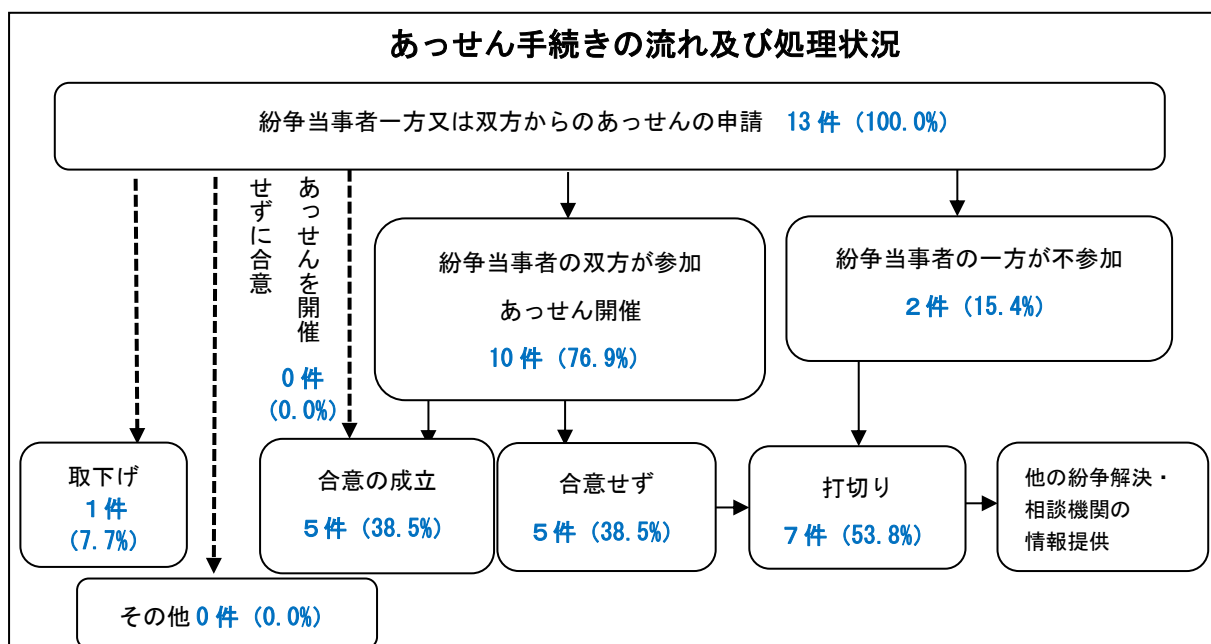


※内訳延べ合計件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上するため、あっせん申請件数を上回る場合がある。

(3) あっせん処理結果は、参加率 76.9%、合意率 38.5%で参加率、合意率とも全国よりも高い割合

- ① あっせん申請後、紛争当事者の双方が参加に同意した場合には、あっせんが開催される。紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打ち切りとなる（あっせんフローチャート参照）。
- ② 令和7年度内に処理したあっせん13件（※）の結果について、紛争当事者双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは10件（参加率76.9%）であり、合意成立したのは5件（合意成立率38.5%）であり、全国値（参加率45.4%、合意成立率27.0%）より参加率、合意率とも高い割合であった。

（※）令和7年度内に処理したあっせん13件は、令和6年度申請受付の1件を加えて、令和7年度申請受付の14件のうち令和7年度中にあっせん処理が終了しなかった2件を減じた件数である。



※%の合計値は、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。

あっせんの参加率、合意率の全国値との比較

	福井	全国
参加率（開催件数／手続終了件数）	76.9%	45.4%
合意率（合意件数／手続終了件数）	38.5%	27.0%
合意率（合意件数／参加件数）	50.0%	58.4%

(4) 総合労働相談に関する労働局の取組

処理期間については、助言・指導は1か月以内、あっせんは2か月以内を目安としている。

令和7年度に処理終了した助言・指導は約80.4%が1か月以内に終了し、令和7年度に処理終了したあっせんは約55.6%が2か月以内に終了した。

今後も総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切及び迅速な対応に努めるとともに、助言・指導及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くこととしている。

3 事例について

助言・指導の事例

事例 1	雇止めに係る助言・指導
事案の概要	申出人（有期契約労働者）は約 4 年間勤務していたが、生産量減少を理由に雇止めを通知された。 申請人の雇止め通知後も別の部署では新規採用が継続していたことから、申出人は配置転換も受け入れる前提で継続雇用を求めたが受け入れられなかった。そのため、雇止めの撤回を求めて助言を申し出た。
助言・指導の内容・結果	○ 事業主に対して労働契約法第 19 条に規定されている雇止め法理等について説明し、当該規定に照らして事業場の判断を再確認し、改めて申出人と話し合いをしていただきたいことについて助言した。 ○ その後、紛争当事者間で話し合いが行われ、<u>別の部署で継続して働くことで同意がなされた。</u>

事例 2	職場環境改善に係る助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、同じ職場の同僚の言動、言葉遣いが非常に荒いことで職場環境が悪化していると感じていた。管理者に対応を求めるも改善に至らないことから、職場環境改善を求めて助言を申し出た。
助言・指導の内容・結果	○ 事業主に対し、労働契約法第 5 条で使用者には「労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう」に必要な配慮をするよう定められていることを説明し、事実確認と職場環境改善に向けた取組を検討し、再度申出人と話し合いをしてはどうかと助言した。 ○ その後、紛争当事者間の話し合いが行われ、<u>同僚に対する事業主からの指導と当事者からの謝罪が行われた。</u>

あっせんの事例

事例 1	普通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勤務していたが、勤務態度の不良等を理由として普通解雇された。 申請人は、解雇理由に該当する事実はなく、当該解雇は不当として、解雇の撤回又は金銭補償を求めてあっせんを申請した。
あっせんのポイント・結果	○あっせん委員が申請人、被申請人双方の主張を確認したところ、一部の出来事は双方の認識誤りであることが確認できたものの、解雇撤回の結論には至らなかった。 ○これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として約 100 万円を支払うことで合意した。

事例 2	整理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勤務していたが、勤務していた営業所が閉鎖されることになり解雇を通知された。 申請人は、当該解雇は不当であり、解雇に至るまでの一連のやり取りで強い精神的苦痛を受けたことから、解雇による経済的損失と精神的苦痛に対する補償として、補償金の支払いを求めたいとしてあっせんを申請した。
あっせんのポイント・結果	○あっせん委員が申請人、被申請人双方の主張を確認したところ、双方の主張が完全に食い違っている部分が多く認められた。 ○これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として約 20 万円を支払うことで合意した。

【県内総合労働相談コーナー一覧】

- 福井労働局総合労働相談コーナー（福井春山合同庁舎 9 階） ☎0776（22）3363
- 福井総合労働相談コーナー（福井労働基準監督署内） ☎0776（91）1686
- 敦賀総合労働相談コーナー（敦賀労働基準監督署内） ☎0770（22）0745
- 武生総合労働相談コーナー（武生労働基準監督署内） ☎0778（23）1440
- 大野総合労働相談コーナー（大野労働基準監督署内） ☎0779（66）3838