

令和8年7月23日（木）

【照会先】

岐阜労働局 雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 永田 陽一

労働紛争調整官 石田 伴子

電話 058(245)8124

報道関係者 各位

労働相談は高止まり続く**「いじめ・嫌がらせ」が最多、「労働条件の引き下げ」増加
～「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～**

岐阜労働局（局長 原田浩一）は、この度「令和7年度個別労働紛争解決制度※₁の施行状況」をまとめましたので、公表します。

【概 要】

令和7年度に県内8か所の総合労働相談コーナーで受け付けた総合労働相談※₂は、19,094件と6年連続で19,000件を超えました。相談内容の内訳では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が引き続き最多となり、依然として職場における人間関係を巡る問題解決が重要な課題となっています。また、「労働条件の引き下げ」に関する相談の増加（前年度比43.2%増）が見られ、賃金や労働条件の見直し等を巡るトラブルが顕在化した結果となりました。

岐阜労働局では、引き続き総合労働相談への適切な対応に努めるとともに、民事上の個別労働紛争※₃の助言・指導※₄、あっせん※₅制度の的確な運用により、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まいります。

【ポイント】**1 総合労働相談件数は前年度とほぼ同数、助言・指導の申出件数及びあっせん申請件数は前年度より増加。**

- 総合労働相談件数は1万9,094件と高止まりの件数〔P. 4-1（1）〕

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		1万9,094件	0.7%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	1万5,645件	9.6%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	3,246件	14.5%増
	民事上の個別労働紛争相談件数	4,213件	10.5%増
助言・指導申出		62件	17.0%増
あっせん申請		32件	3.2%増

2 民事上の個別労働紛争の助言・指導及びあっせん申請における「いじめ・嫌がらせ」※₆の件数が大幅に増加。

- 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、904件（前年度比2.1%増）〔P. 5-1（3）〕
- 「いじめ・嫌がらせ」の助言・指導は、11件（前年度比83.3%増）〔P. 7-2（3）〕
- 「いじめ・嫌がらせ」のあっせん申請は、7件（前年度比40.0%増）〔P. 10-3（3）〕

3 民事上の個別労働紛争の相談件数並びに助言・指導及びあっせん申請における「労働条件の引き下げ」の件数が大幅に増加。

- ・「労働条件の引き下げ」の相談件数は、597件（前年度比43.2%増）〔P. 5-1（3）〕
- ・「労働条件の引き下げ」の助言・指導申出は、19件で、前年度比137.5%増加〔P. 7-2（3）〕
- ・「労働条件の引き下げ」のあっせん申請は、3件（前年度0件）〔P. 10-3（3）〕

注：〔 〕内は、別添資料の該当ページ

【別添】

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

〔参考〕 総合労働相談窓口

名 称	電話番号	所 在 地 等
岐阜労働局総合労働相談コーナー	(058)245-8124	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階
岐阜総合労働相談コーナー(岐阜労働基準監督署内)	(058)207-0068	岐阜市五坪1-9-1 岐阜労働総合庁舎3階
大垣総合労働相談コーナー(大垣労働基準監督署内)	(0584)80-5078	大垣市藤江町1-1-1
高山総合労働相談コーナー(高山労働基準監督署内)	(0577)32-1180	高山市花岡町3-6-6
多治見総合労働相談コーナー(多治見労働基準監督署内)	(0572)88-8001	多治見市音羽町5-39-1 多治見労働総合庁舎3階
関総合労働相談コーナー(関労働基準監督署内)	(0575)22-3251	関市西本郷通3-1-15
恵那総合労働相談コーナー(恵那労働基準監督署内)	(0573)26-2175	恵那市長島町正家1-3-12 恵那合同庁舎2階
岐阜八幡総合労働相談コーナー (岐阜八幡労働基準監督署内)	(0575)65-2101	郡上市八幡町有坂1209-2 郡上八幡地方合同庁舎3階

※1～6については3頁をご参照ください。

※1 「個別労働紛争解決制度」

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。手法としては、総合労働相談コーナーにおける「総合労働相談」対応、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つがある。

※2 「総合労働相談」

岐阜労働局、各労働基準監督署内の8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「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している。

※3 「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（労働基準法等労働関係法令違反として行政指導の対象となるものを除く）。

※4 「助言・指導」

民事上の個別労働紛争について、岐阜労働局長が、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。

※5 「あっせん」

岐阜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。

※6 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、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、「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、「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していない。また、職場におけるパワーハラスメントに関する労使間の紛争については労働施策総合推進法に基づく都道府県労働局長による紛争解決援助や調停により対応している。

（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

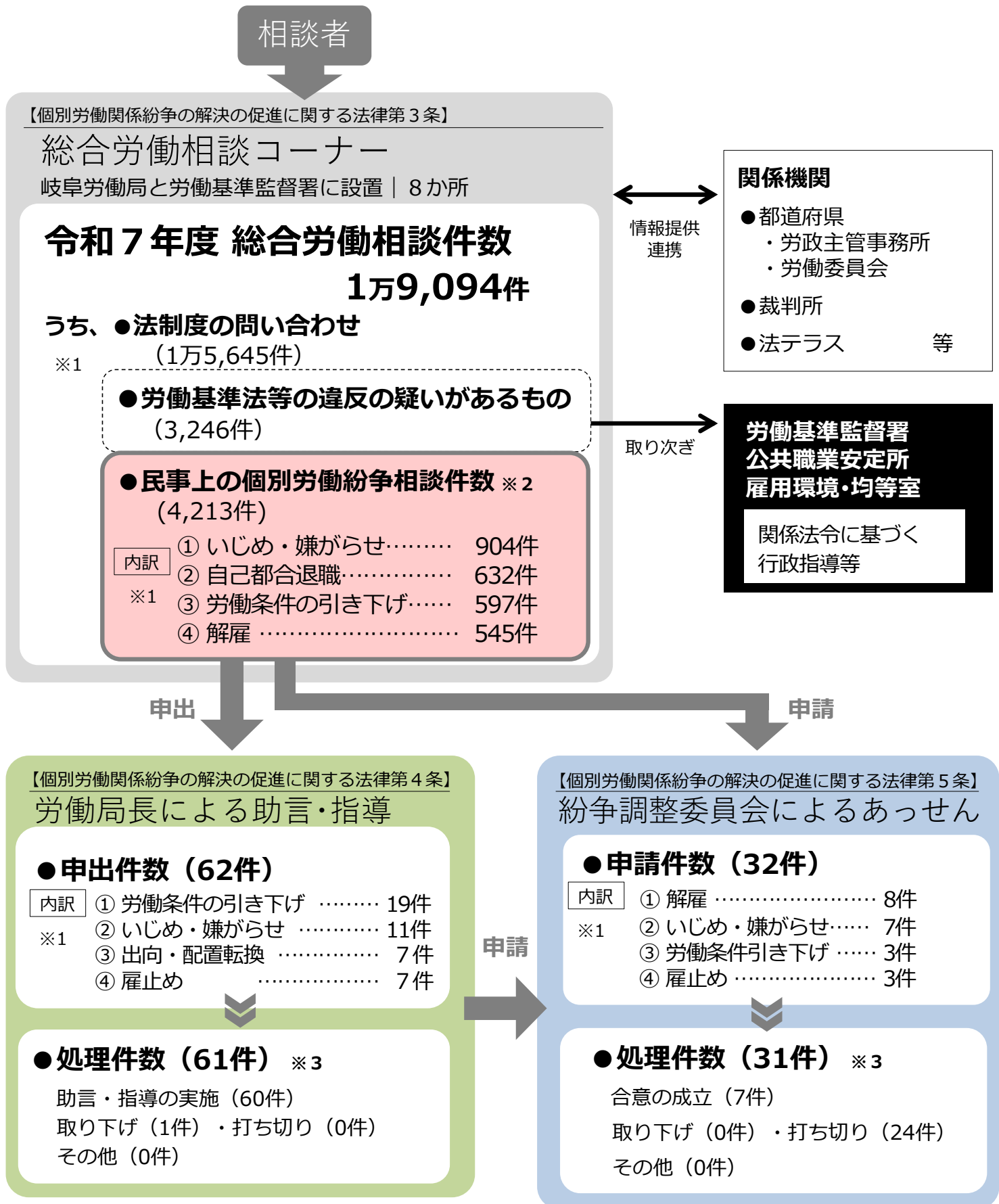
[参考] 令和7年度における労働施策総合推進法に関する相談件数等

相談件数：1,691件（前年度 1,406件 20.3%増）

紛争解決の援助申立件数：11件（前年度 12件 8.3%減）

調停申請受理件数：9件（前年度 7件 28.6%増）

個別労働紛争解決制度の枠組み



※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。

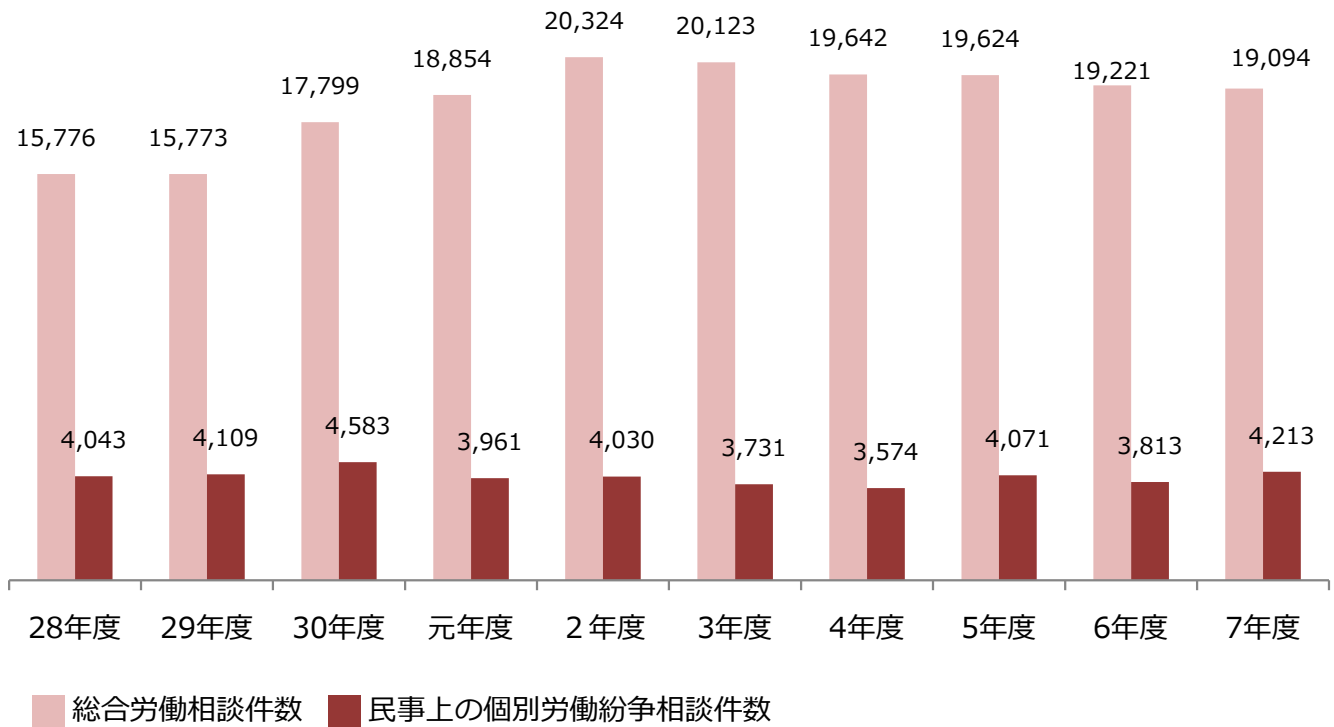
※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※6を参照。

※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 7 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

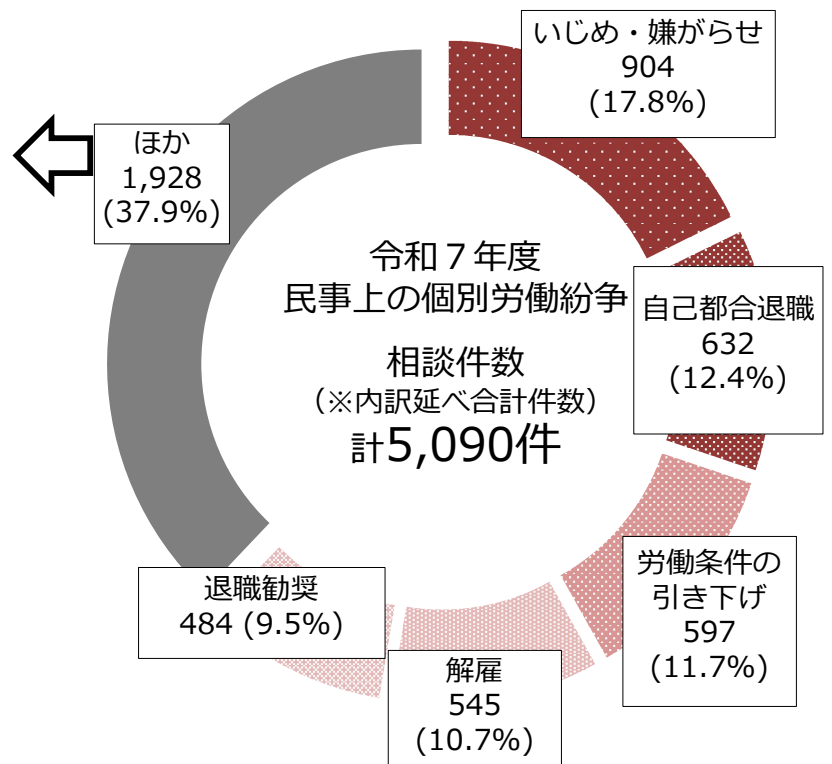
1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (10年間)



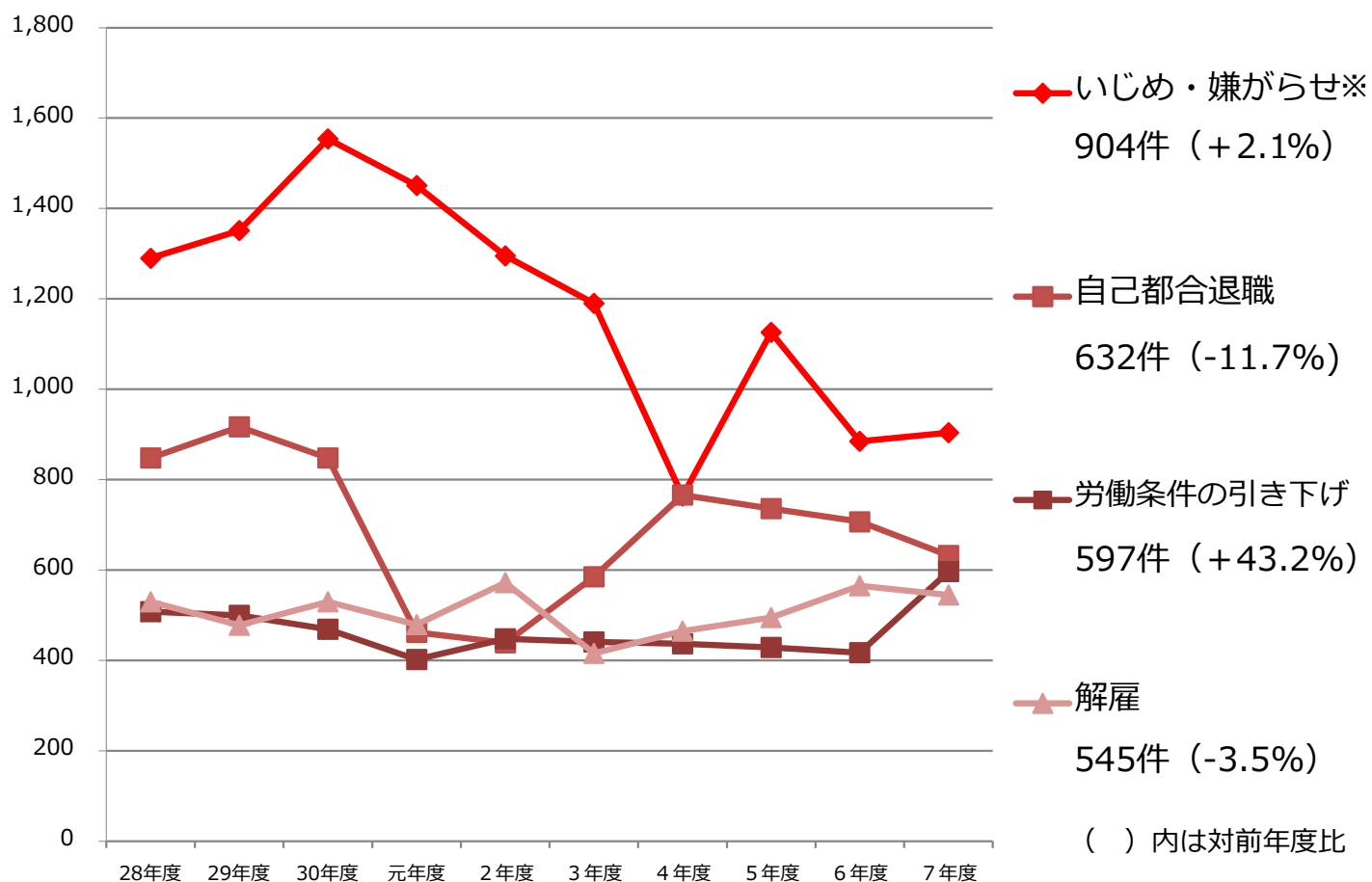
(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

出向・配置転換	252件	(5.0%)
雇止め	236件	(4.6%)
賠償	227件	(4.5%)
懲戒処分	129件	(2.5%)
雇用管理改善等	82件	(1.6%)
採用内定取消	42件	(0.8%)
人事評価	33件	(0.6%)
募集・採用	29件	(0.6%)
その他の労働条件	619件	(12.2%)
その他	279件	(5.5%)
計	1,928件	(37.9%)



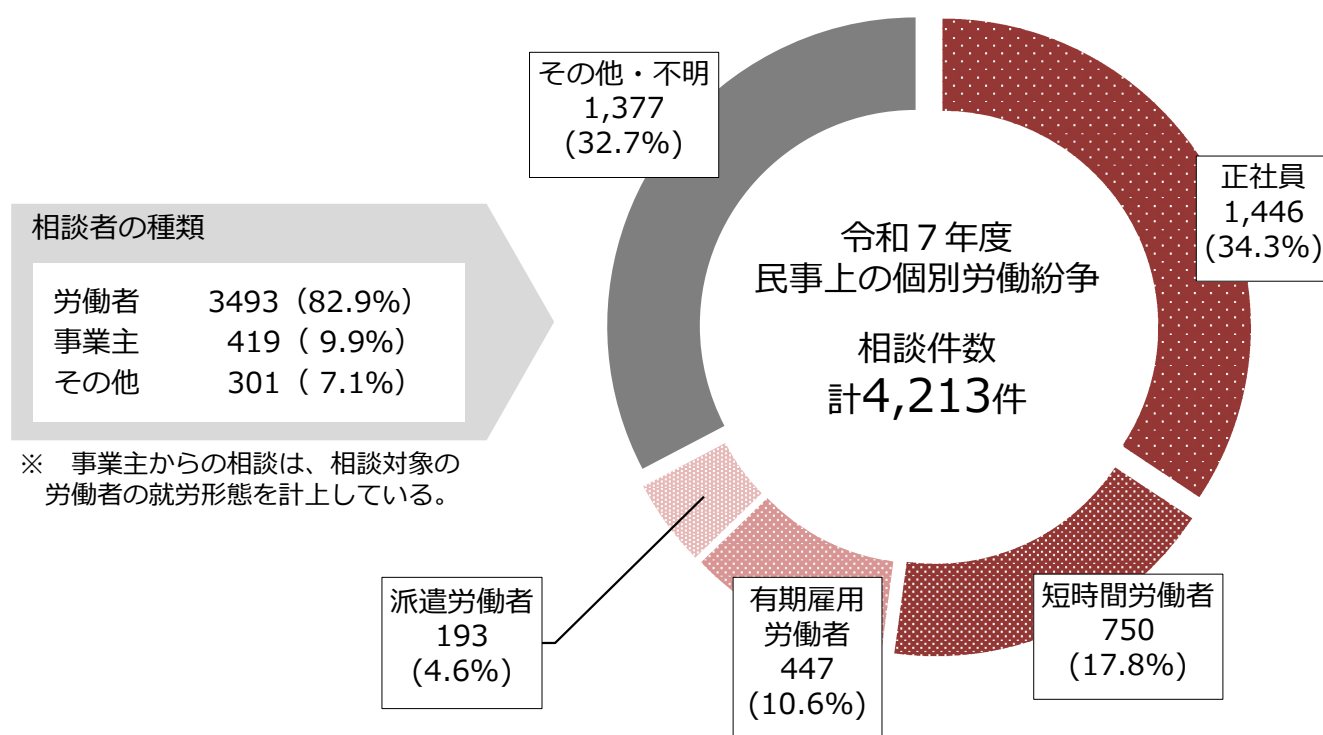
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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)



※ [参考] 労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※ 6 を参照。

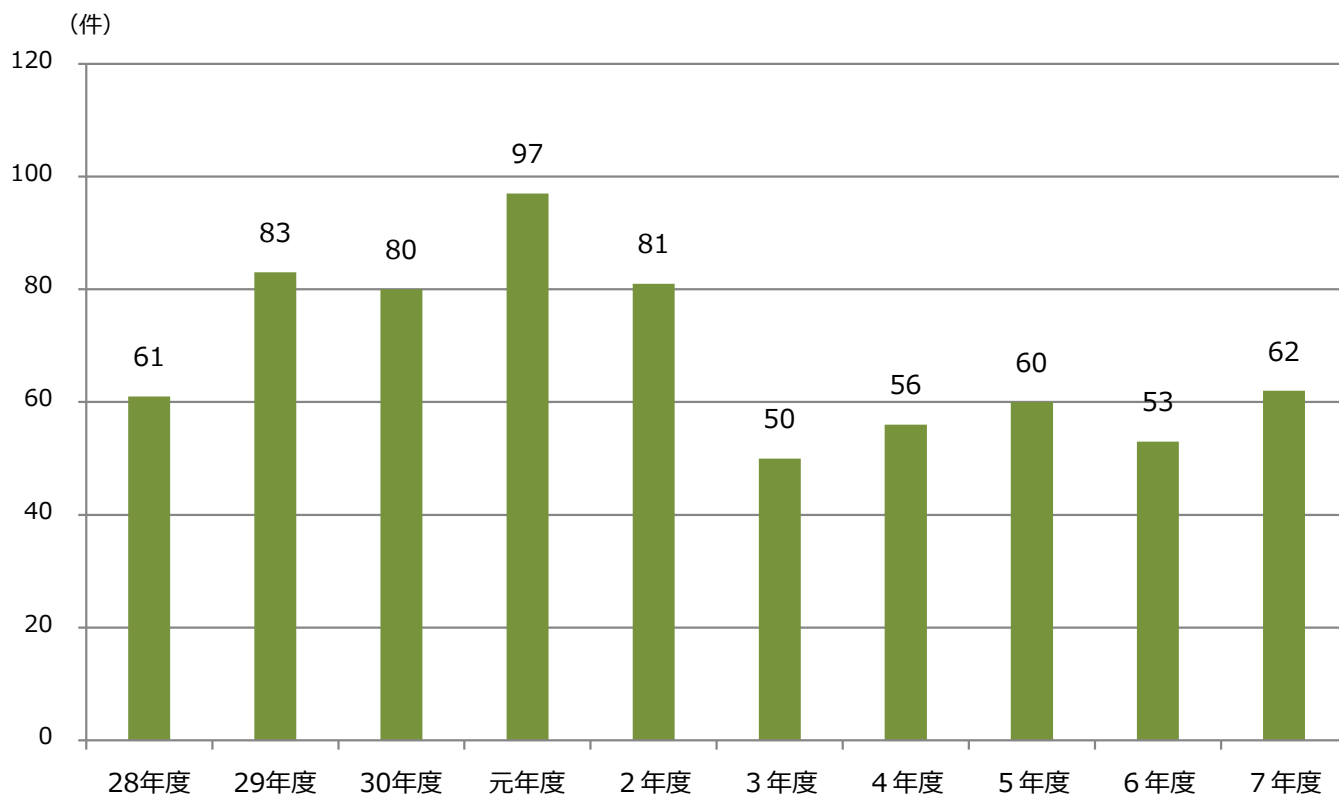
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



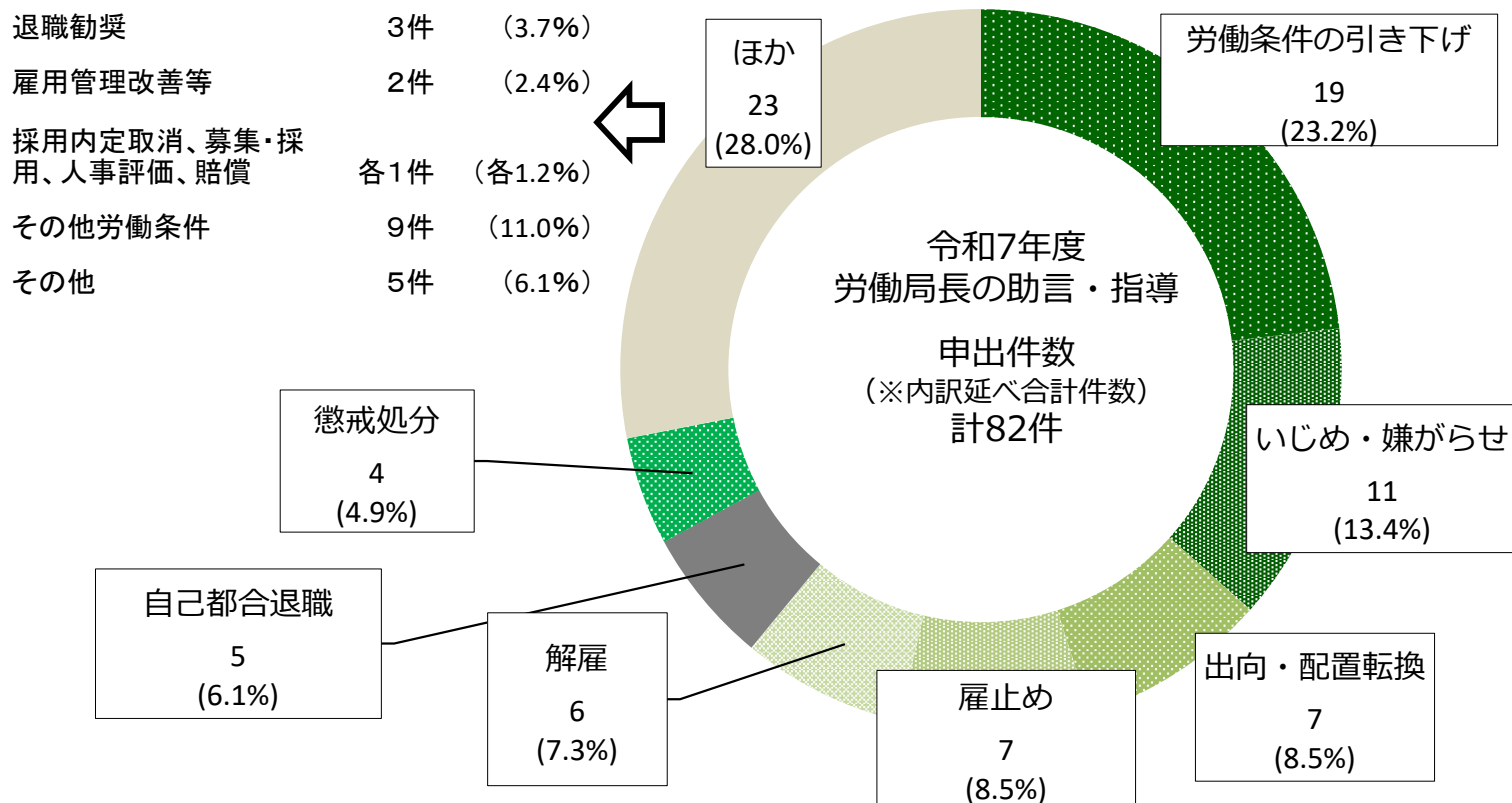
※ () 内は相談対象の労働者の就労形態の全体 (合計件数) に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

2 岐阜労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移（10年間）

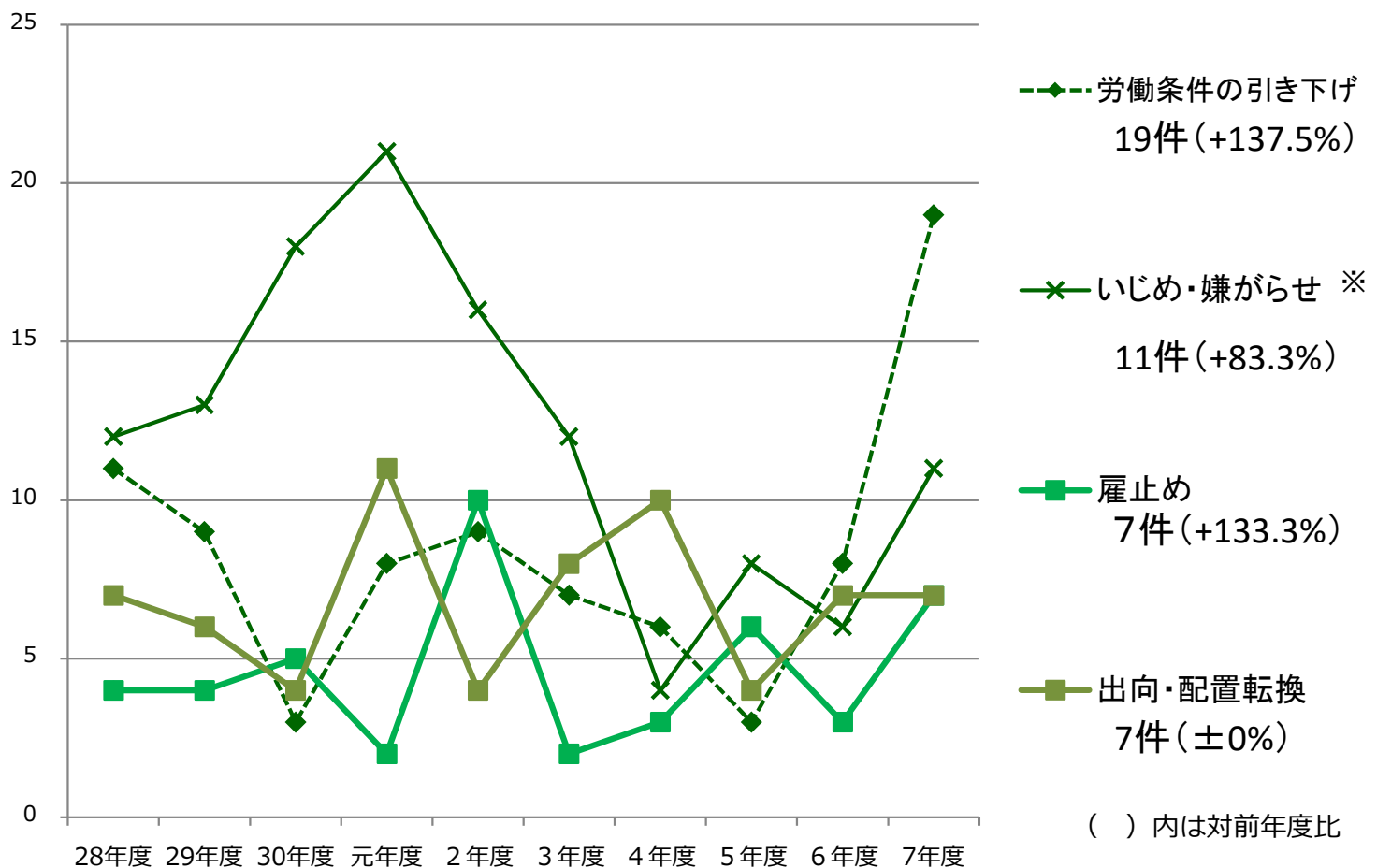


(2) 申出内容別の件数



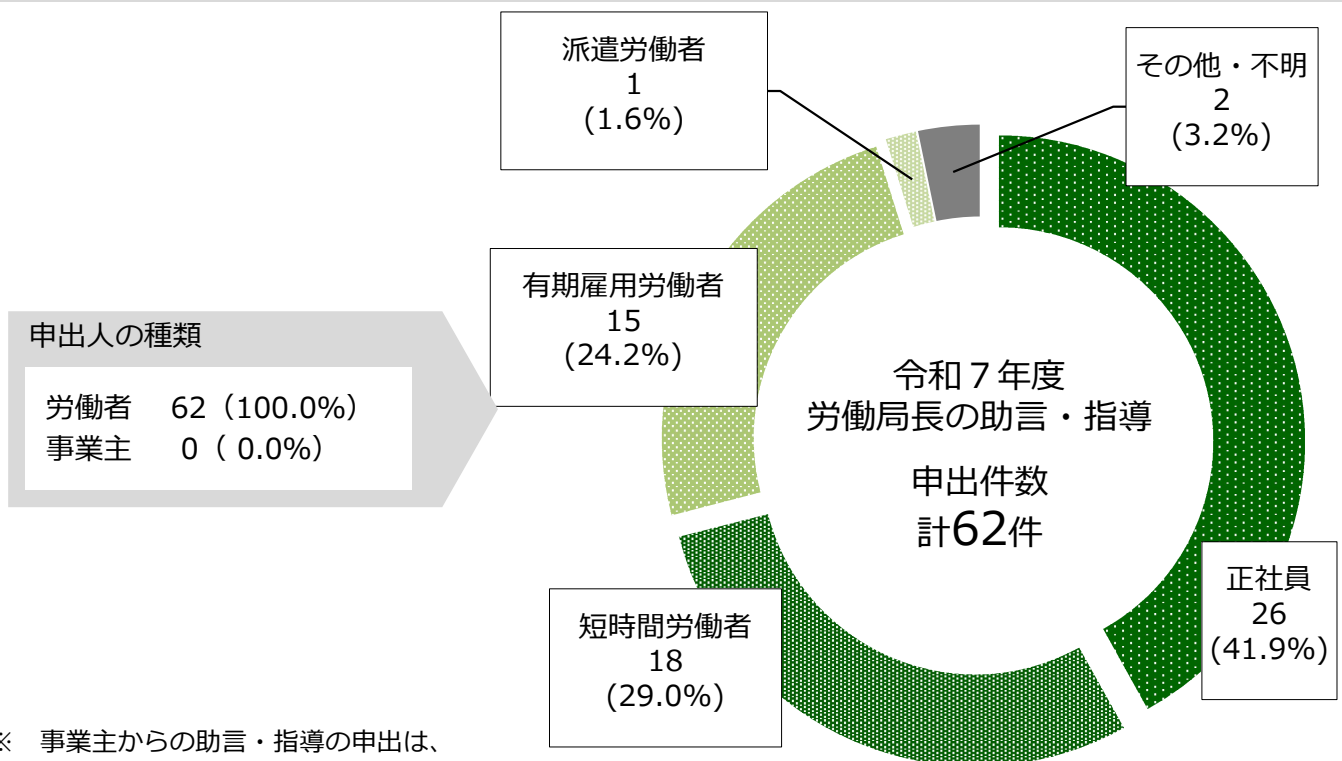
※ ()内は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（10年間）



※ [参考] 労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P2の※6を参照。

(4) 就労形態別の申出件数



※ 事業主からの助言・指導の申出は、紛争対象の労働者の就労形態を計上している。

※ ()内は紛争の対象の労働者の就労形態の全体（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。

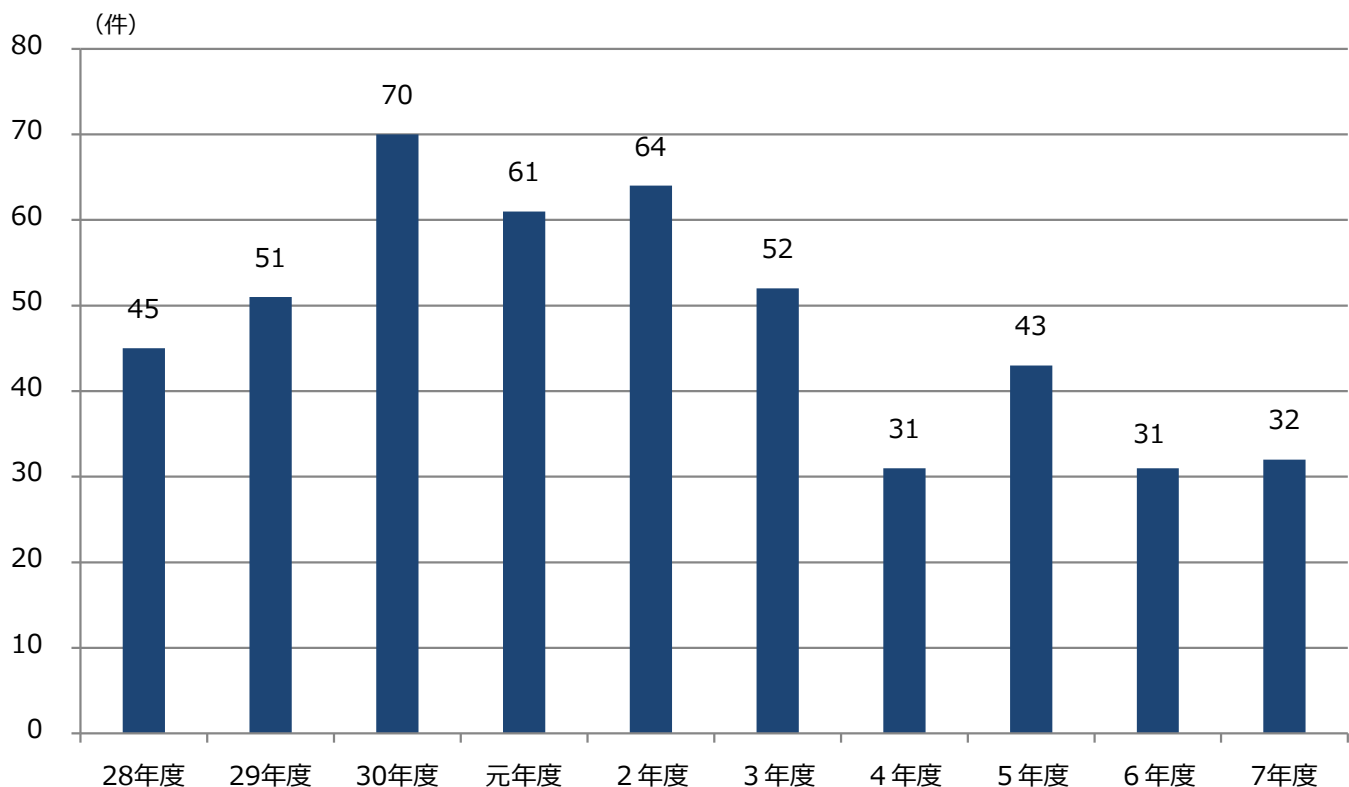
(5) 助言・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数に占める比率

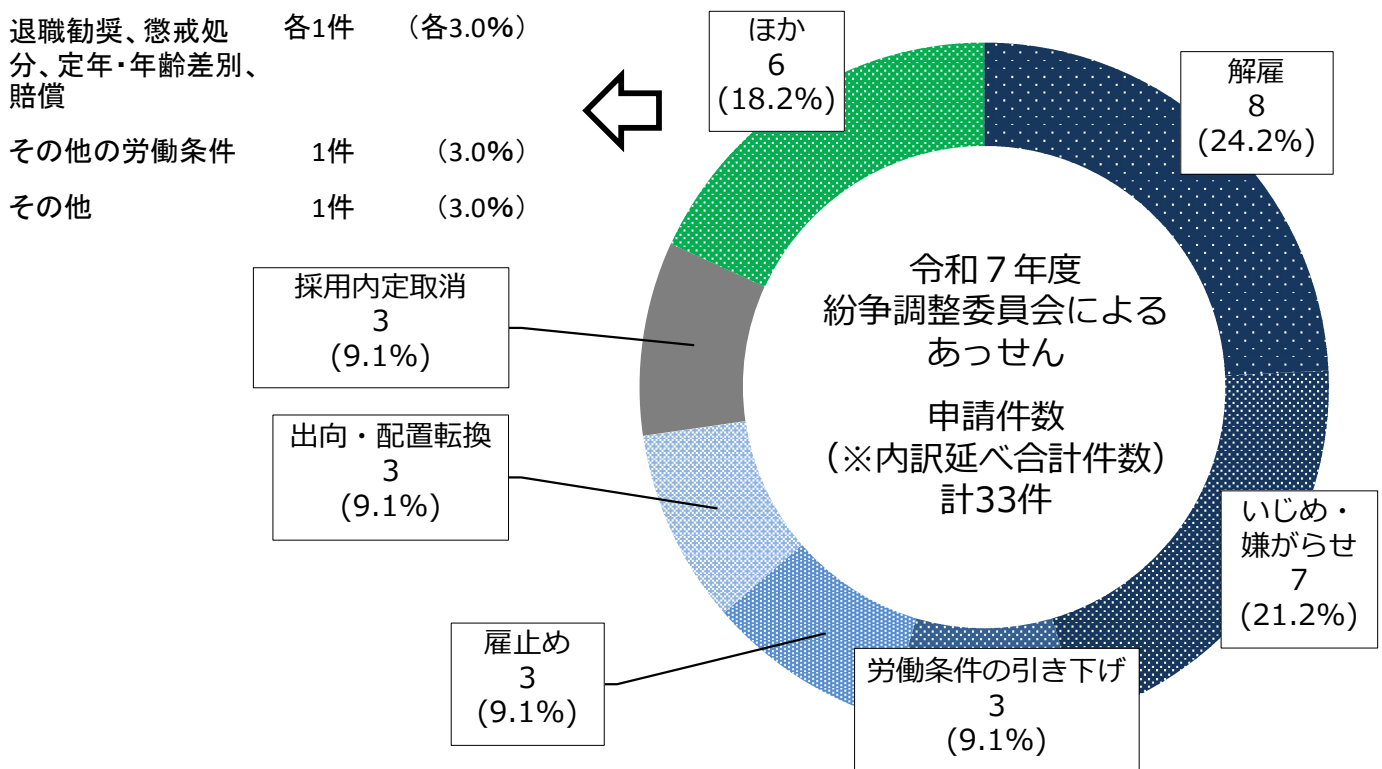
助言・指導 の申出	処理終了件数 61件		うち1か月以内に処理 57件 (93.4%)	
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	60件 (98.4%)	1件 (1.6%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)

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)

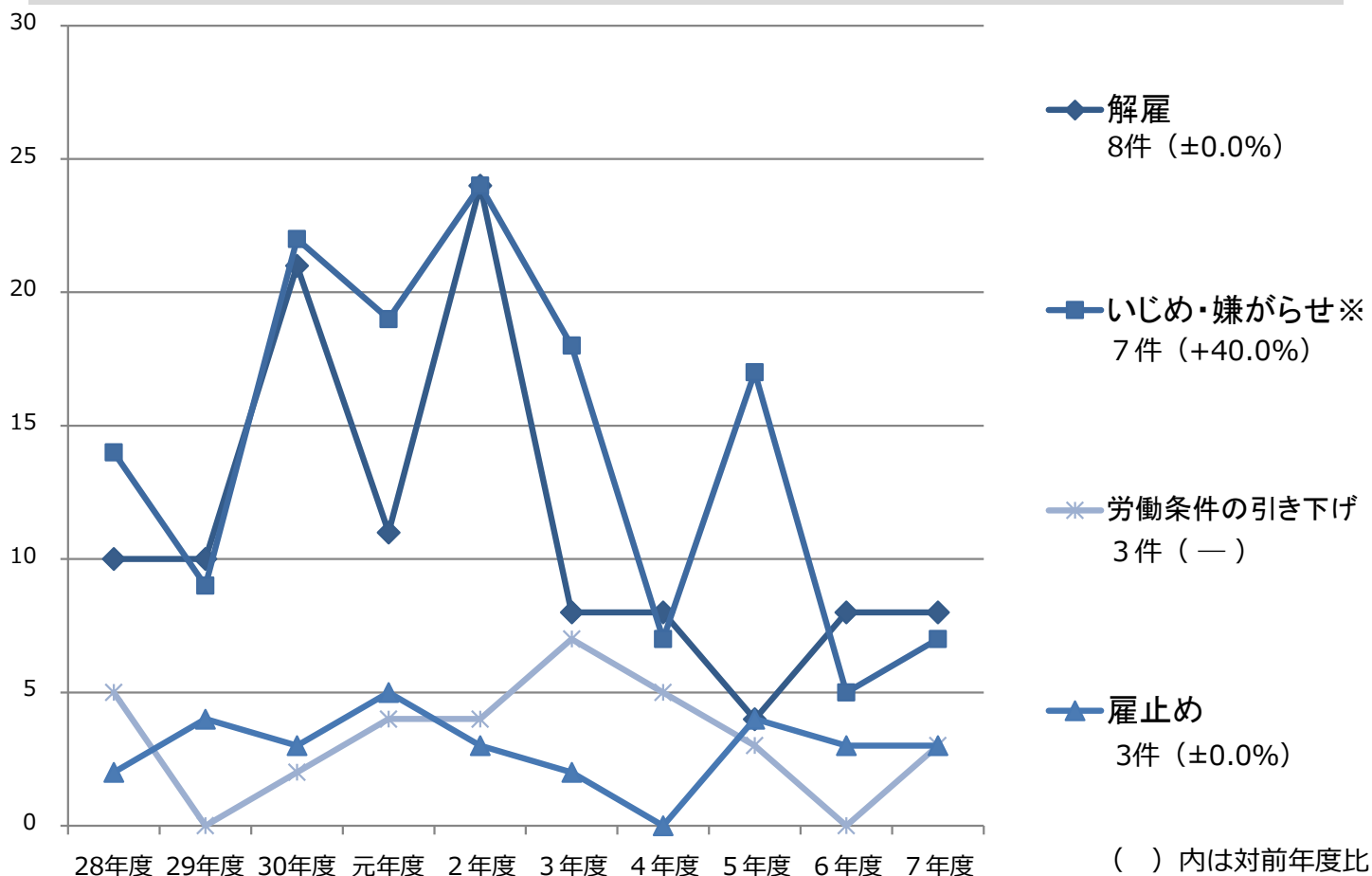


(2) 申請内容別の件数



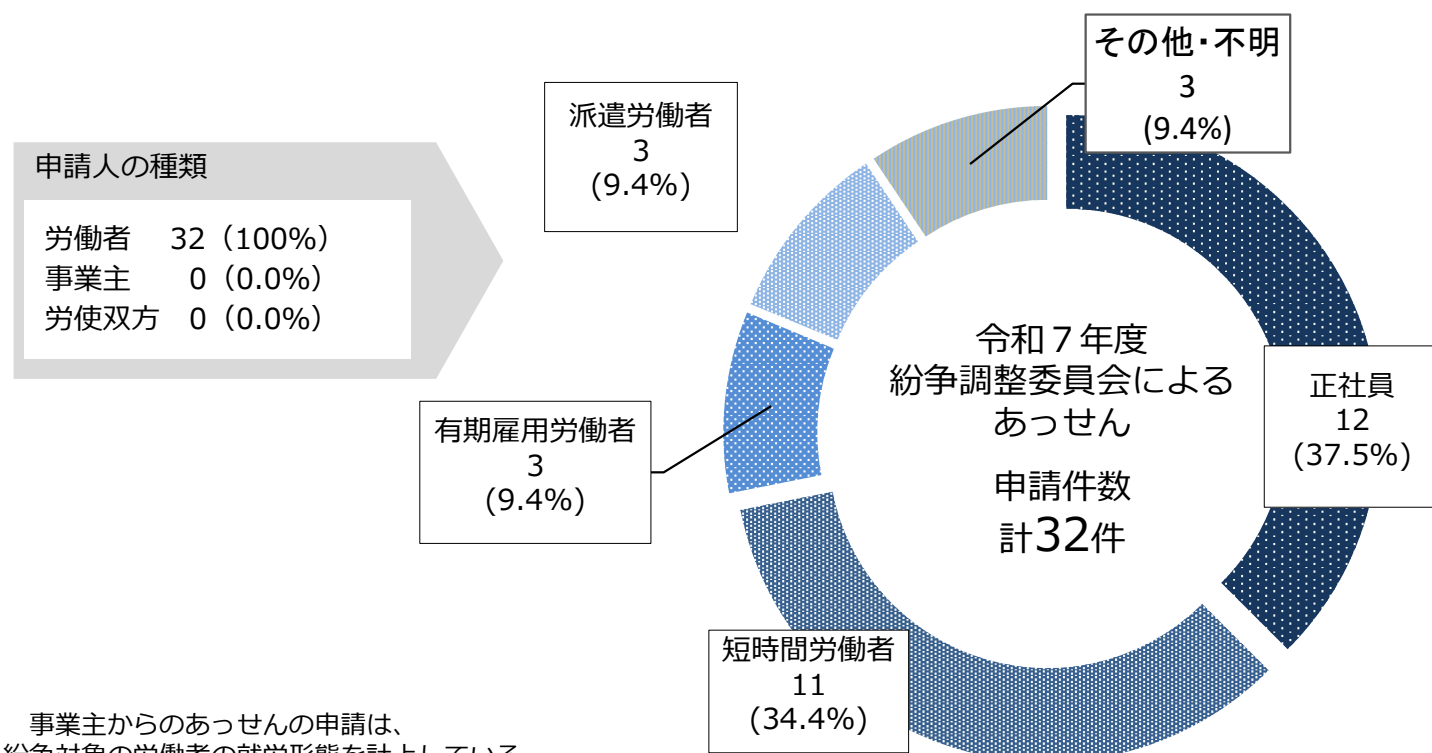
※ ()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移（10年間）



※ [参考] 労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数は、P2の※6を参照。

(4) 就労形態別の申請件数

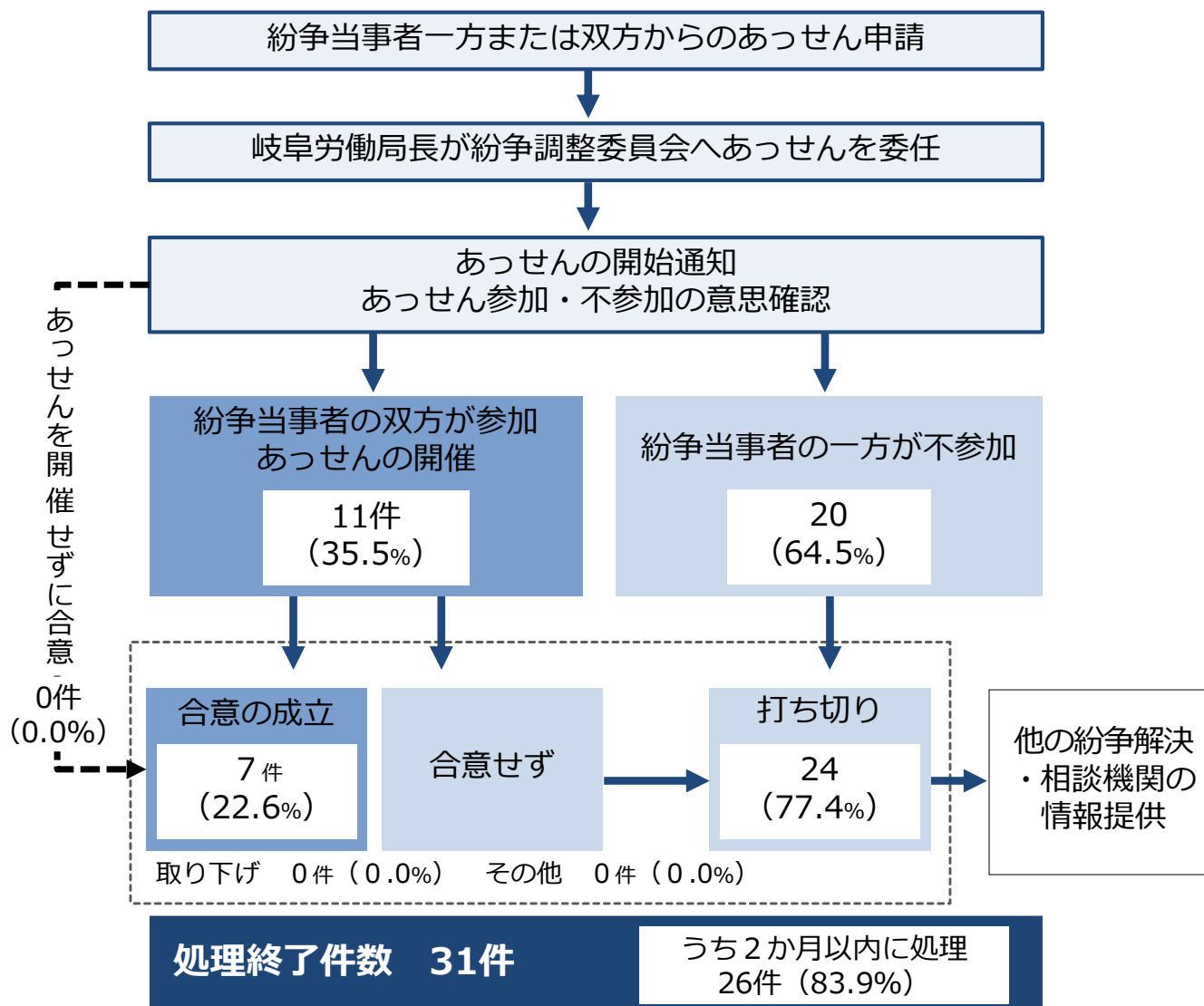


※ 事業主からのあっせんの申請は、紛争対象の労働者の就労形態を計上している。

※ ()内は紛争の対象の労働者の就労形態の全体（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。

(5) あっせん手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数31件に占める比率



【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

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	7年度
64.4%	60.8%	57.1%	44.3%	57.8%	53.8%	36.4%	42.9%	41.9%	35.5%

【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

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	7年度
37.8%	37.3%	38.6%	29.5%	31.3%	26.9%	18.2%	31.0%	29.0%	22.6%

■ 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

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	7年度
58.6%	61.3%	67.5%	66.7%	54.1%	50.0%	50.0%	72.2%	69.2%	63.6%

令和 7 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（退職金）に関する助言・指導
事案の概要	申出人（短時間労働者）は、15年前に正社員として採用され、2年前に短時間労働者となった後退職した。退職金制度については、就業規則は作成されていないものの、過去に退職した労働者複数名に対し退職金が支払われていたにもかかわらず、退職時、申出人に対しては退職金の支払いがなされなかった。 申出人は、経理担当者に対して支払いを求めたが、支払いの時期や支払いの有無に対する明確な回答は得られなかった。
助言・指導の内容・結果	● 事業主から事情を聴取した上で、黙示の労働慣例に従った退職金の支払い義務が認められた裁判例を紹介の上、労使慣行に従う支払いについて助言した。 ● 助言の結果、事業主の指示のもと、申出人には退職金の支払い手続きが開始され、支払い方法、支払い時期についての説明がなされた。
事例 2	雇止めに関する助言・指導
事案の概要	申出人（有期雇用労働者）は、1年の労働契約をこれまで3回更新してきたにもかかわらず、所属長との面談において、雇止めを通知された。面談時、所属長から雇止めの理由が明確には説明されなかったため、改めて、雇止め理由の説明を求めるも、対応がなされなかった。 よって、雇止めに対する理由の説明を求めるとともに、雇止めの撤回を求めたいとして助言を求めたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主から事情を聴取した上で、有期雇用労働者が、雇用契約の更新を申し出た場合、これを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、従前の契約内容と同一の労働条件の申し込みを承諾したものみなされる（労働契約法第19条）ことを説明し、申出人が雇用の継続を望んでいることを踏まえ、労使で話し合うよう助言した。 ● 助言の結果、雇止めは撤回となり、契約の更新が行われた。

事例 1	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人（無期雇用契約・短時間労働者）は、被申請人から、令和7年4月1日以降の労働条件について、従前の労働条件とは異なる3通りの労働条件を提示されたが、いずれも不利益な条件の組み合わせであったことから、申請人は、いずれの条件にも応じられない旨申し出たところ、被申請人から令和8年3月31日で雇用契約を終了する旨の通告を受けた。 申請人は、令和8年3月31日を終期とする労働条件に同意していないにもかかわらず、その後新たに提示された不利益な労働条件に応じなかったことを理由に雇止めと称し退職させられるのは納得できないことから、これら不利益な労働条件及び解雇の撤回を求め、あっせん申請したものの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、労使の信頼関係がすでに損なわれていることを理由に、申請人の継続雇用は困難であるため、一定の解決金の支払いにより本件紛争を解決したいとの申し出を受けた。 ● 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180万円を支払うことで合意し、解決した。
事例 2	採用内定取消に関するあっせん
事案の概要	申請人（短時間労働者）は、被申請人から内定を通知されたことから、他社の選考を辞退し、前職を退職した。 入社準備書類を被申請人に提出して以後、被申請人から複数回にわたり、健康状態に関する説明及び面談を求められた。その後、被申請人の担当者から、就労開始の前日に内定を取り消す旨の通告がなされた。 申請人は、事業主に対し、当該内定取消に伴う経済的及び精神的損害に対する補償金として200万円を求め、あっせん申請をしたものの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、内定取消にかかる正当性を主張する一方で、本件紛争を早急に解決したい意図はあり、一定額の補償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、解決金として20万円を支払うことで合意し、解決した。

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。