

令和8年7月30日

【照会先】

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

課長 池田 昌哉

課長 補佐 岩木 雅俊

労働紛争調整官 森嶋 敦史

(直通電話) 078(367)0820

報道関係者 各位

「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

～民事上の個別労働紛争において「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多、ついで「雇用管理改善等」～

兵庫労働局（局長 金成 真一）では、労働局及び各労働基準監督署内に設置した合計12ヶ所の総合労働相談コーナーにおいて、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に関する労働紛争の解決を図るための制度を運用していますが、このたび「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を取りまとめましたので、公表します。

【令和7年度の相談、助言・指導、あっせん件数】

総合労働相談件数	42,107件（前年度比 4.8% 減）
民事上の個別労働紛争相談件数	10,391件（前年度比 0.7% 減）
うち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数	1,997件（前年度比 16.1% 増）
助言・指導申出件数	558件（前年度比 1.5% 増）
あっせん申請受理件数	180件（前年度比 11.1% 増）

1 総合労働相談件数は減少、民事上の個別労働紛争に係る相談件数も減少

総合労働相談件数は42,107件で前年度より4.8%減となり、そのうち民事上の個別労働紛争に係る相談件数は10,391件で、前年度より0.7%減となっている。相談内容は「いじめ・嫌がらせ※1」が1,997件で、前年度より16.1%増となっており、14年連続でトップである。次いで「雇用管理改善等」が1,376件で前年度より26.5%増となっている（P4～5. 参照）。

2 「助言・指導」の申出件数はほぼ横ばい、内容は「雇用管理改善等」がトップ

労使トラブルの解決を図るための「助言・指導」の申出件数は558件で、前年度より8件の増加となっている。申出内容は「雇用管理改善等」が99件でトップであり、前年度より19.3%増となっている。次いで「いじめ・嫌がらせ※1」は76件であり、前年度より117.1%増となっている（P6～7. 参照）。

3 「あっせん」申請件数は増加傾向、内容は「いじめ・嫌がらせ」がトップ

紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は180件で、前年度より11.1%の増加となっている。申請の内容は「いじめ・嫌がらせ※1」が38件でトップであり、前年度より22.6%増となっている。次いで「退職勧奨」が21件、「雇止め」が20件、「解雇」が19件となっている（P8～9. 参照）。

4 兵庫労働局の取り組み

兵庫労働局では、施行状況を踏まえ、総合労働相談コーナーにおいて、関係法令や裁判例などの情報提供等適切な相談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。

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

労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内12か所

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

令和7年度 総合労働相談件数

4万2,107件

内訳

○法制度の問い合わせ ※1 (2万3,076件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの ※1 (8,245件)

○民事上の個別労働紛争相談件数 (1万391件)

内訳

- ①いじめ・嫌がらせ ※11,997件
- ※2 ②雇用管理改善等1,376件
- ③自己都合退職1,306件

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

取次ぎ

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 ※3

○申出件数 (558件)

- 内訳
- ①雇用管理改善等 99件
 - ②いじめ・嫌がらせ 76件
 - ③労働条件引下げ 66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 ※4

○申請件数 (180件)

- 内訳
- ①いじめ・嫌がらせ 38件
 - ②退職勧奨 21件
 - ③雇止め 20件

申請

○処理件数 (584件) ※5

助言・指導の実施 (541件)
取下げ (24件) 打切り等・その他 (19件)

○処理件数 (164件) ※5

合意の成立 (35件)
(うち2件 あっせんを開催せずに合意)
取下げ (10件) 打切り (119件)

- ※1 改正労働施策総合推進法の施行（令和2年6月から大企業に適用。全面適用は令和4年4月から）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こととなったため、「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せず、「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」として計上している。

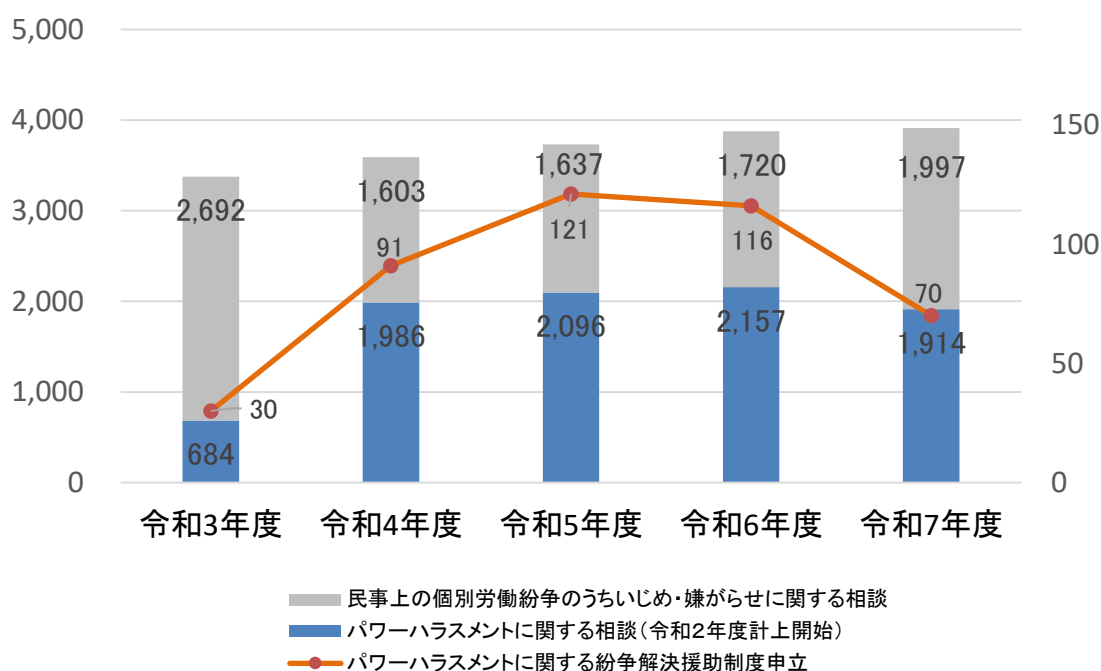
○労働施策総合推進法に規定する職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、以下①～③の要素を全て満たすものをいう。

- 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

なお、いじめ・嫌がらせ及びパワーハラスメントに関する相談件数の推移は下の参考グラフのとおり。

- ※2 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。
- ※3 助言・指導：民事上の個別労働紛争について、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。
- ※4 あっせん：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 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。

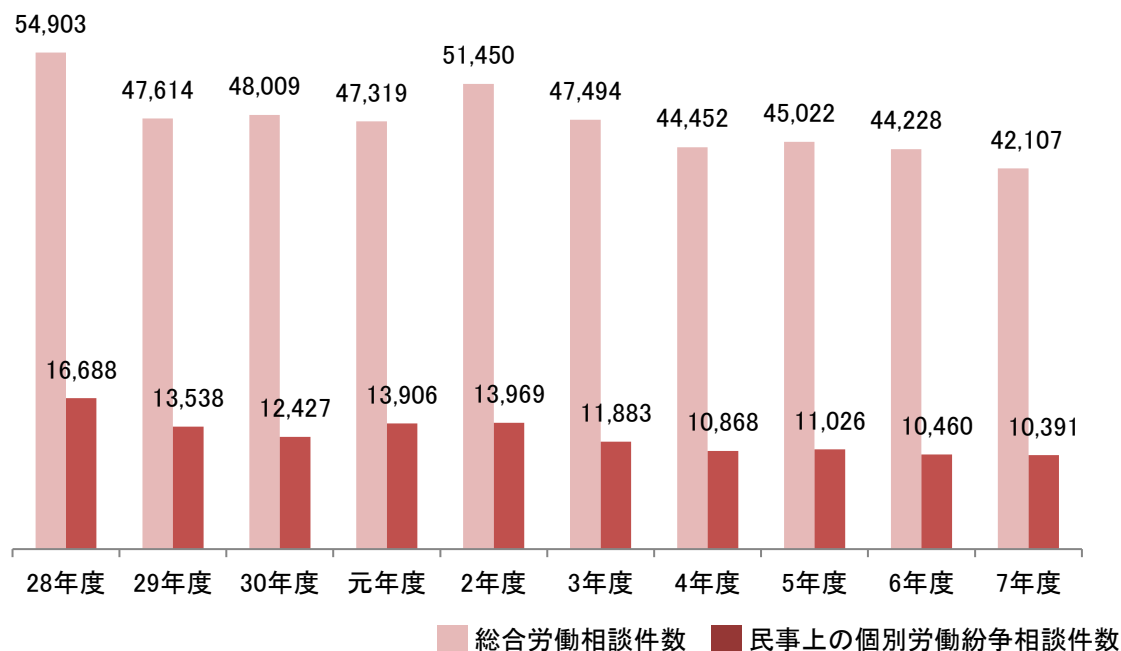
【参考】いじめ・嫌がらせ及びパワーハラスメントに関する相談件数等の推移



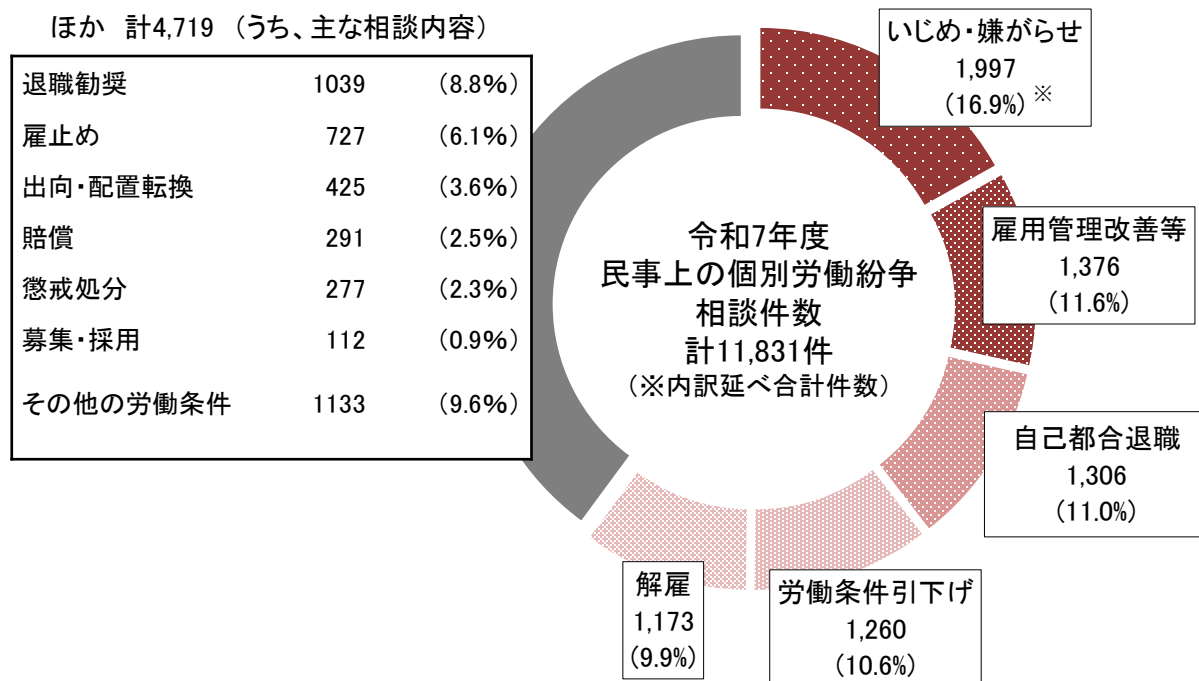
令和 7 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

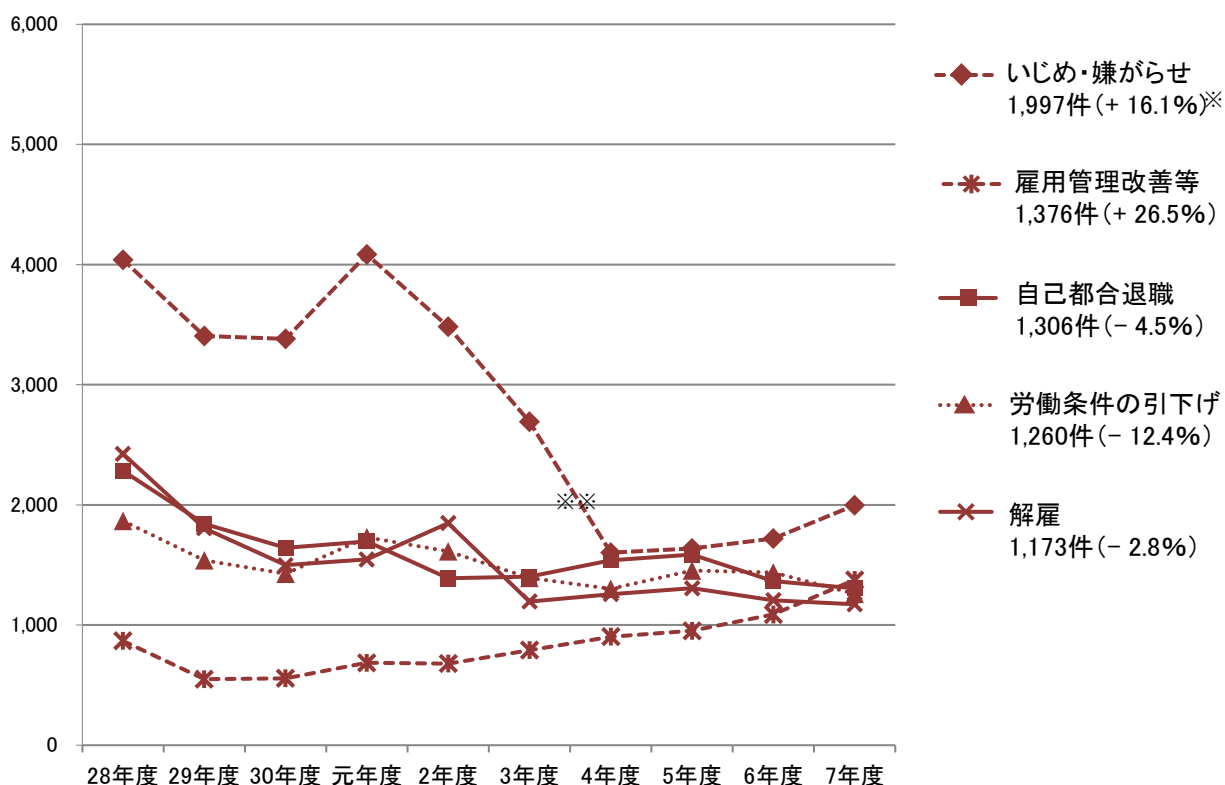


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



※ %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。

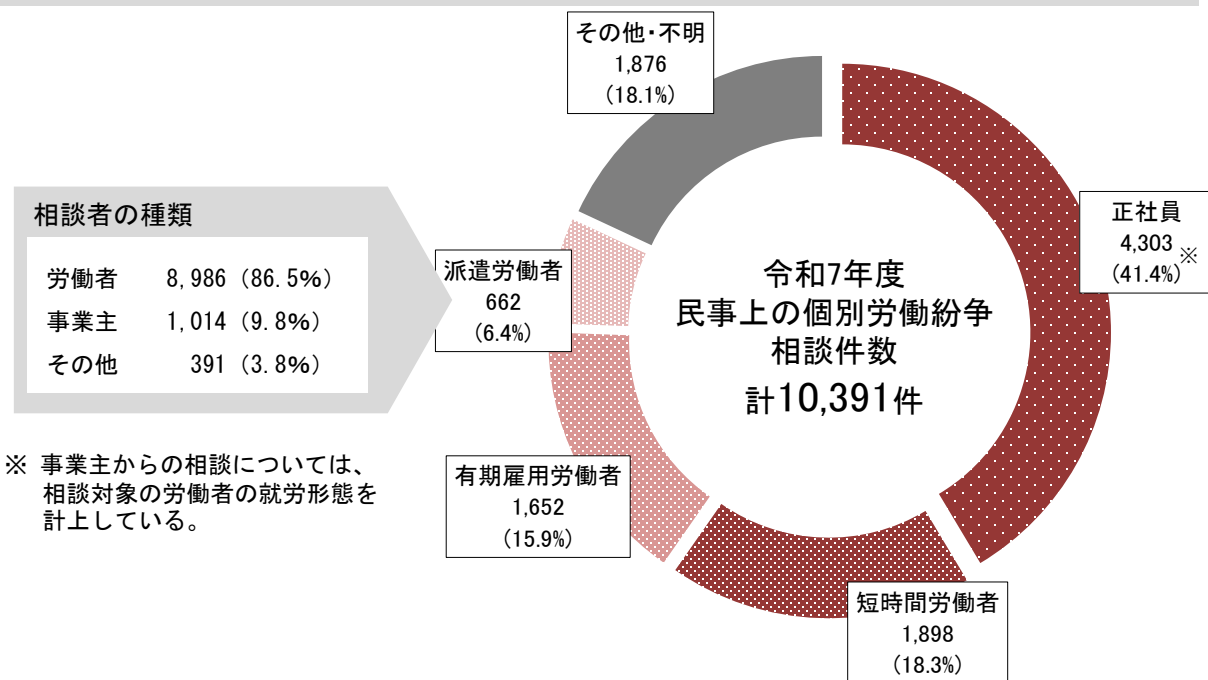
(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。

※※ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、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。P3の※1を参照。

(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数

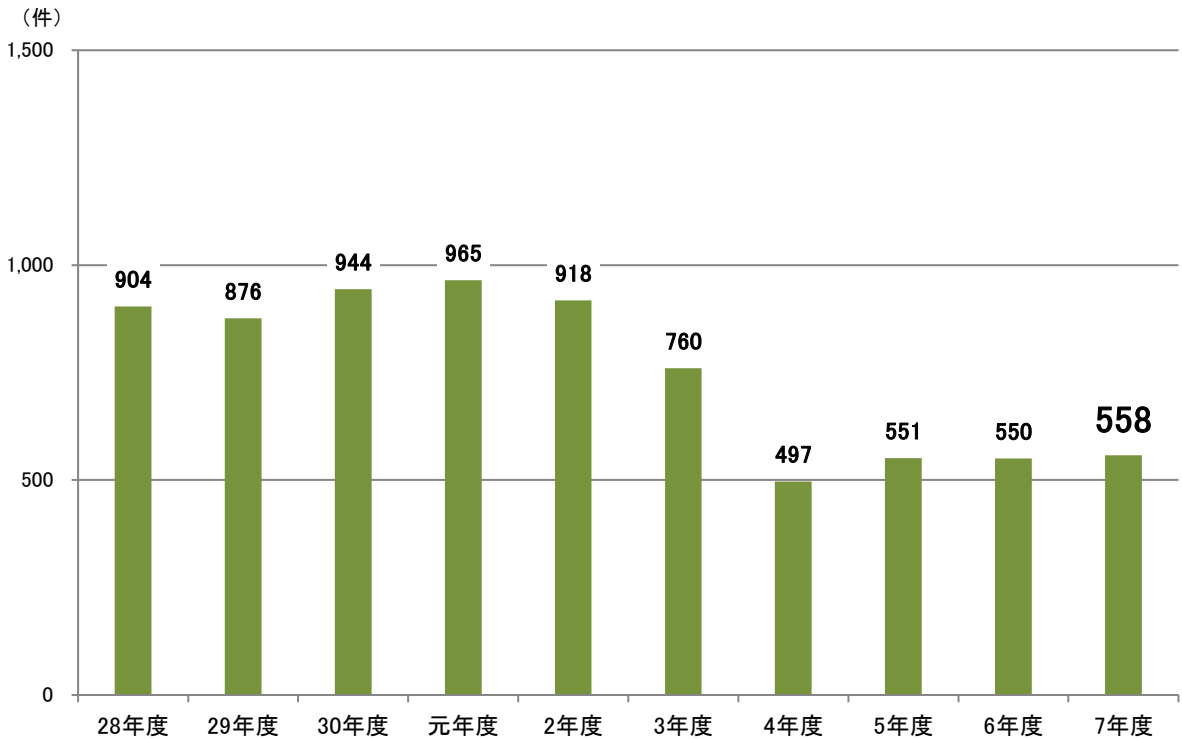


※ 事業主からの相談については、相談対象の労働者の就労形態を計上している。

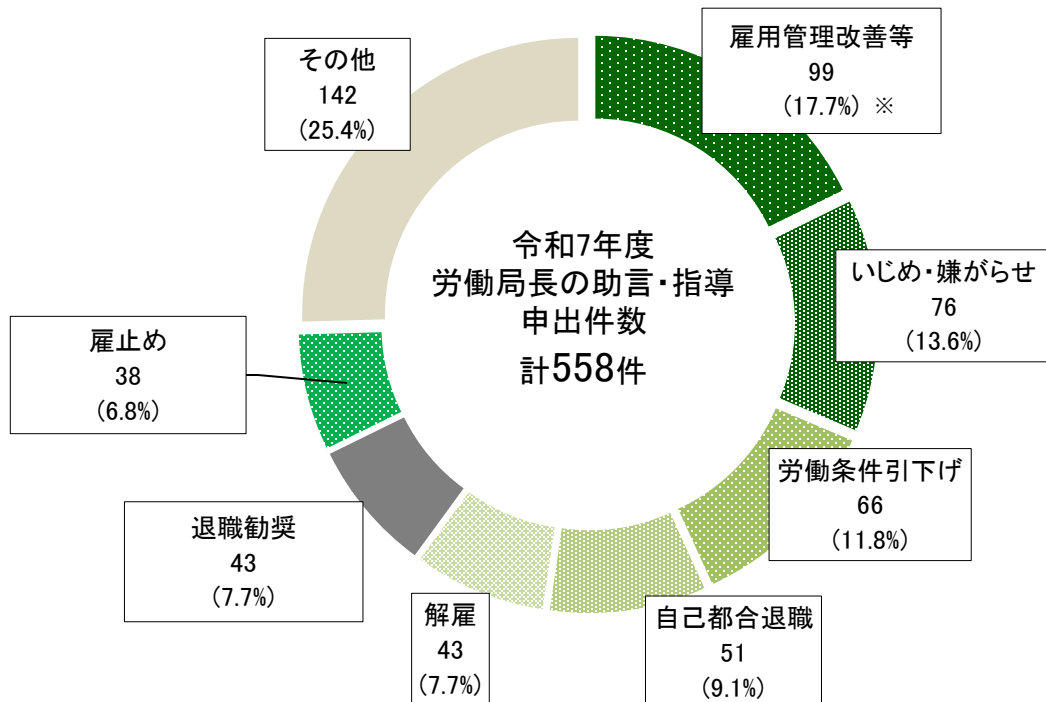
※ ()内は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

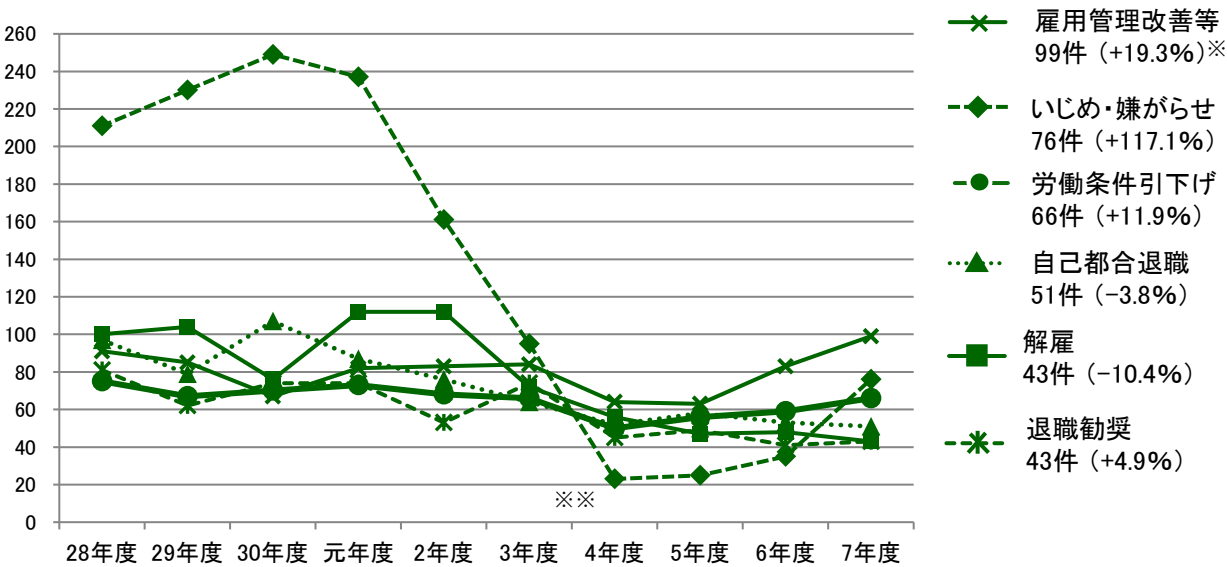


(2) 申出内容別の件数



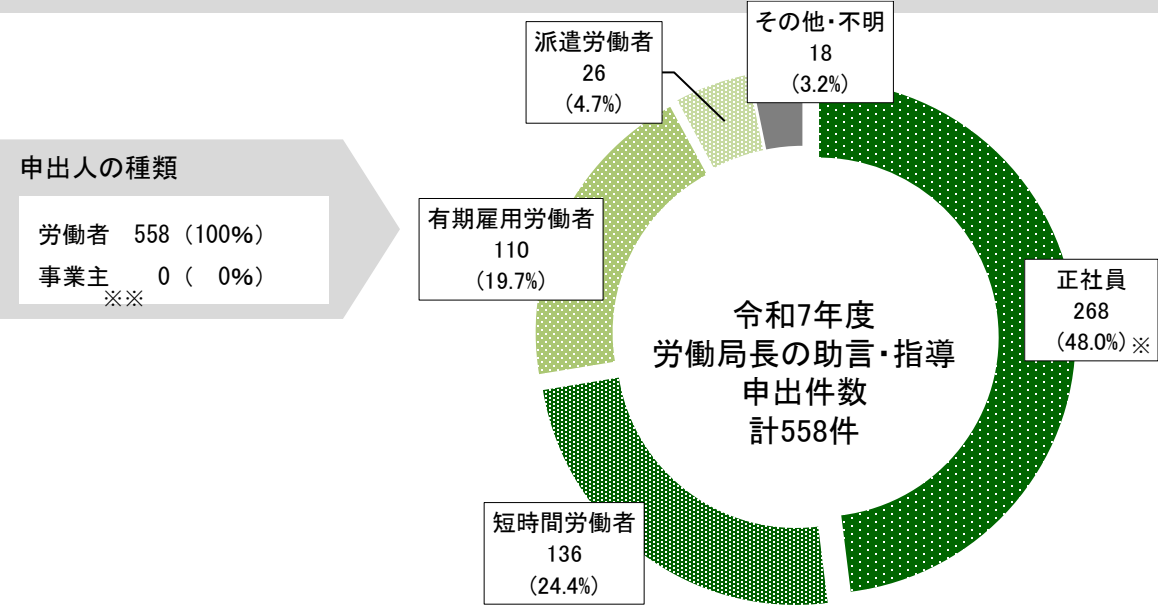
※ ()内は申出内容の全体に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



※ ()内は対前年度比。
※※ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、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。
P3の※1を参照。

(4) 就労形態別の申出件数



※ ()内は紛争の対象となる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。
※※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

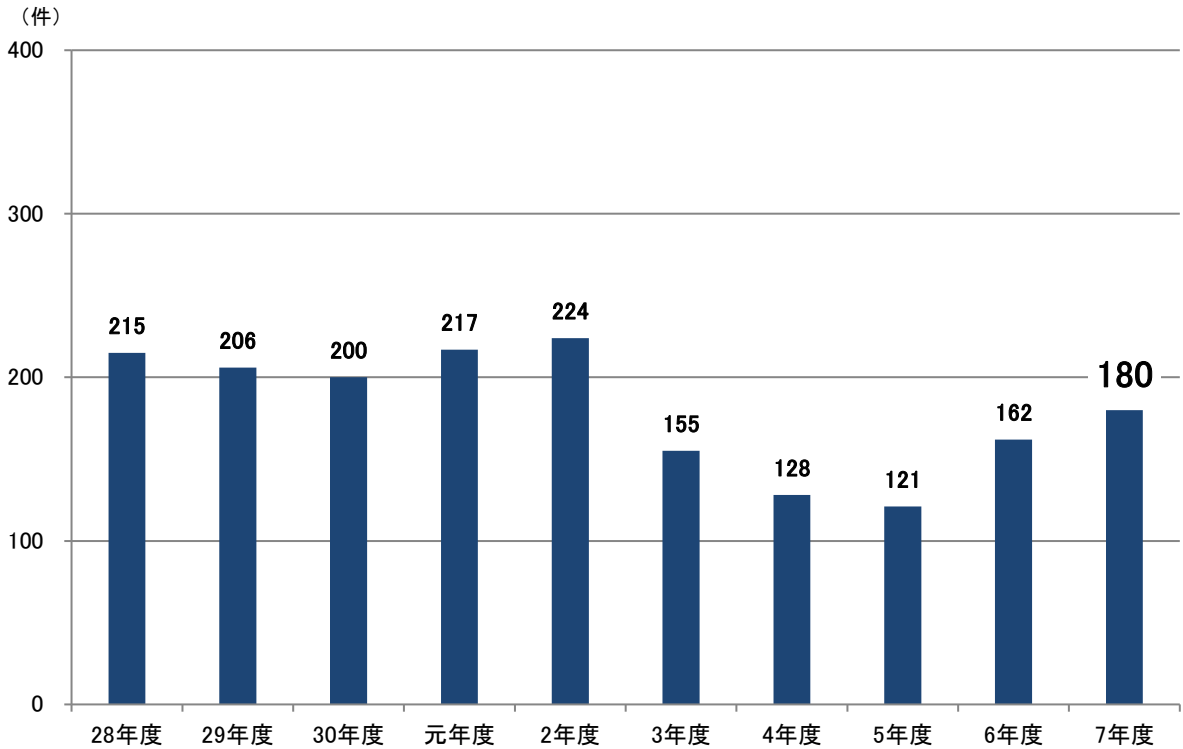
(5) 助言・指導の流れ及び処理状況



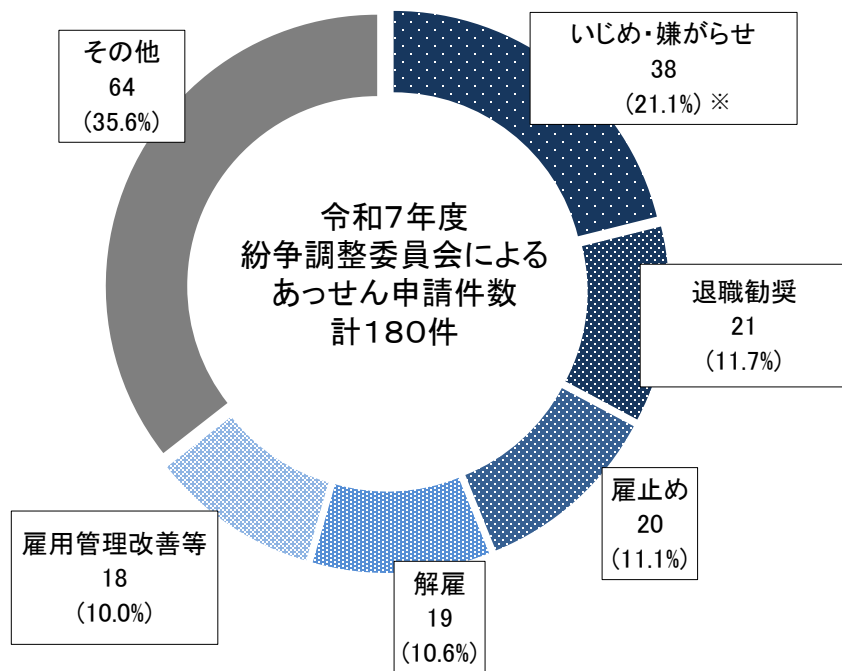
※ ()内は処理終了件数584件に占める比率

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

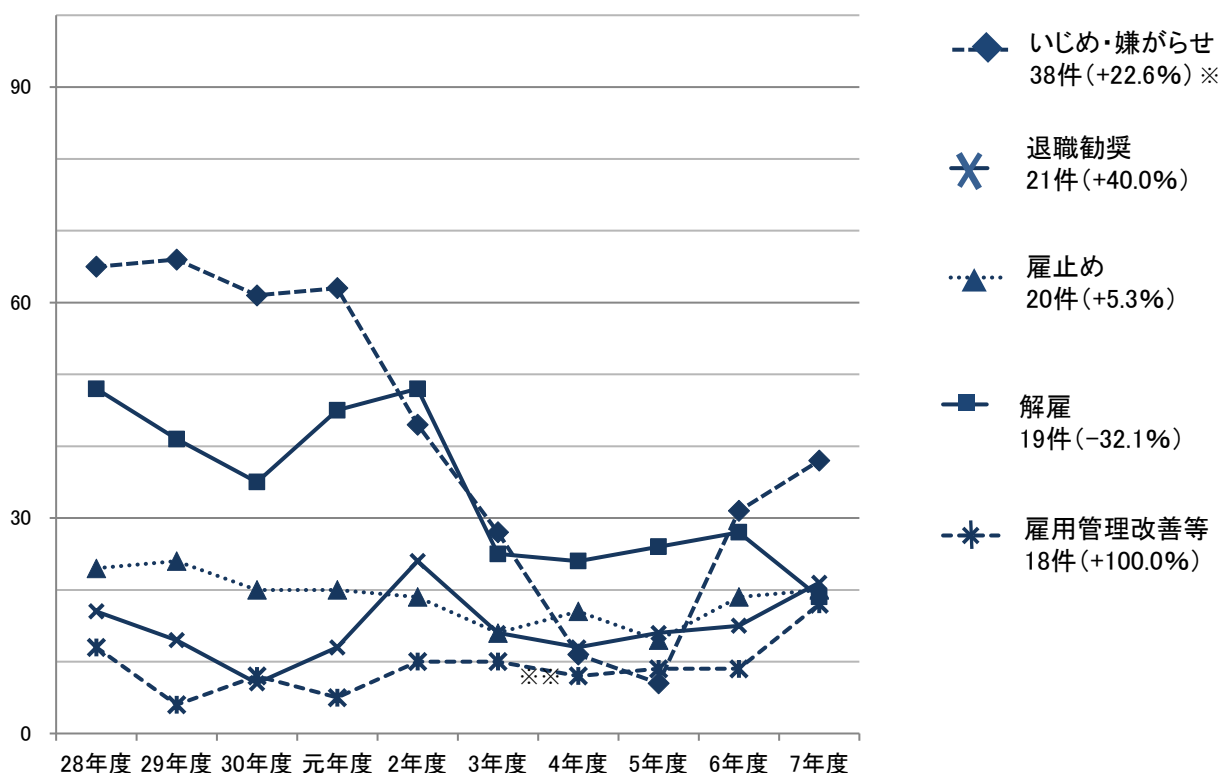


(2) 申請内容別の件数



※ ()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。

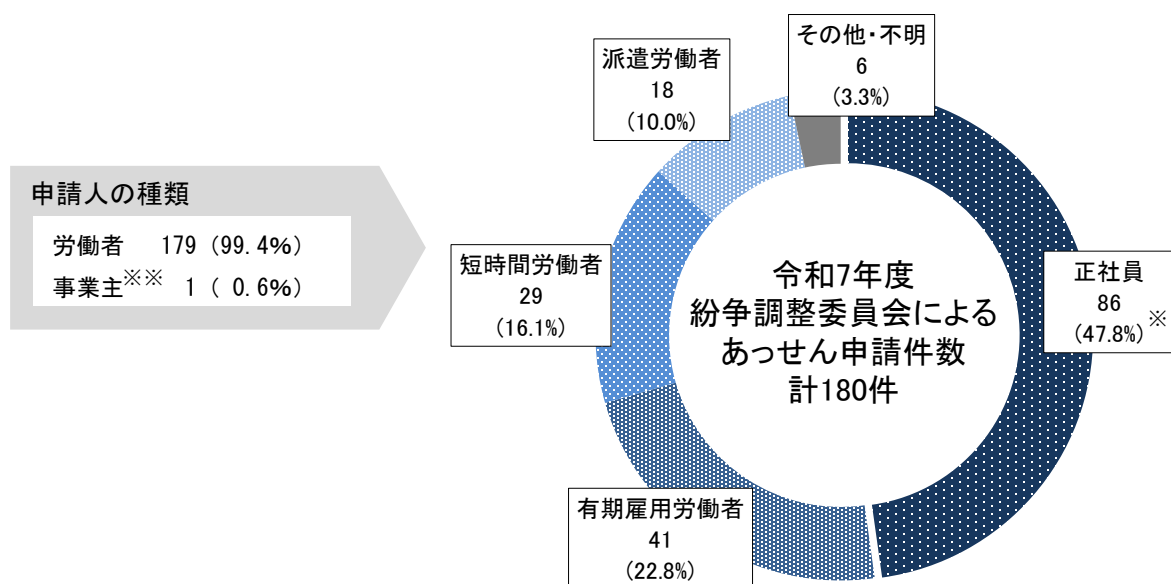
(3) 主な申請内容別の件数推移（10年間）



※ ()内は対前年度比。

※※ 改正労働施策総合推進法の施行に伴い、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。P3の※1を参照。

(4) 就労形態別の申請件数

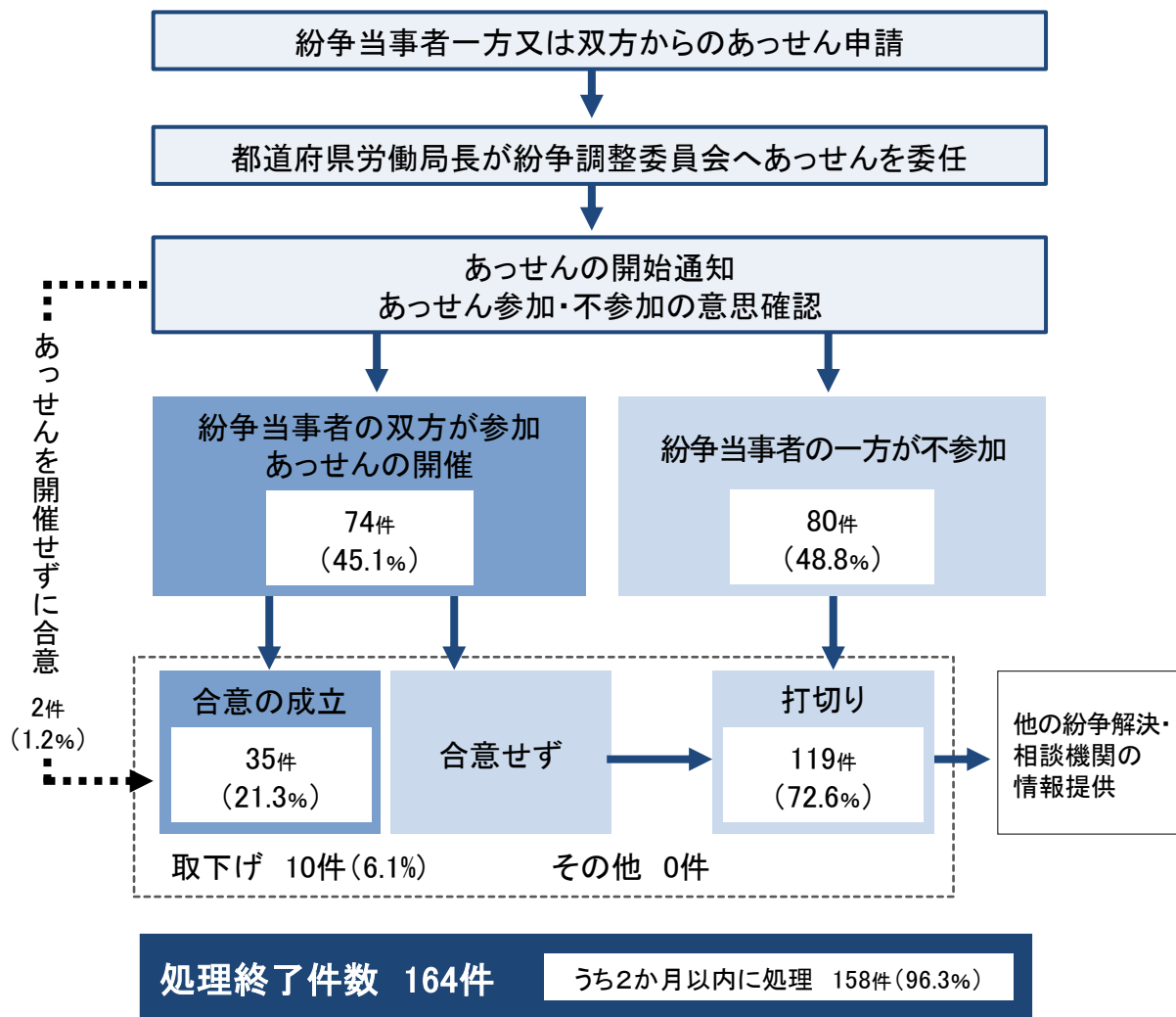


※ ()内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※()内は処理終了件数164件に占める比率



4 令和7年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和7年4月1日～令和8年3月31日)

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数					42,107件
相談者の種類					
労働者	24,483件	事業主	13,711件	その他	3,913件
相談者のうち外国人	247件	外国人のうち技能実習生	32件		
2 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数					10,391件
(1) 相談者の種類					
労働者	8,986件	事業主	1,014件	その他	391件
(2) 紛争の内容 (※内訳が複数にまたがる事案もあるため、計は総数とは一致しない。)					
普通解雇	884件	整理解雇	125件	懲戒解雇	164件
労働条件引下げ(賃金)	593件	労働条件引下げ(退職金)	73件	労働条件引下げ(他)	594件
出向・配置転換	425件	退職勧奨	1,039件	懲戒処分	277件
採用内定取消	99件	雇止め	727件	昇給・昇格	50件
自己都合退職	1,306件	その他の労働条件	1,133件	募集・採用	112件
定年・年齢差別	34件	雇用管理改善等	1,376件	労働契約の承継	23件
いじめ・嫌がらせ	1,997件	教育訓練	12件	人事評価	111件
賠償	291件	その他	386件		
3 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 助言・指導の申出の受付を行った件数					558件
【紛争の内容】					
普通解雇	37件	整理解雇	0件	懲戒解雇	6件
労働条件引下げ(賃金)	20件	労働条件引下げ(退職金)	6件	労働条件引下げ(他)	40件
出向・配置転換	32件	退職勧奨	43件	懲戒処分	15件
採用内定取消	9件	雇止め	38件	昇給・昇格	1件
自己都合退職	51件	その他の労働条件	96件	募集・採用	4件
定年・年齢差別	3件	雇用管理改善等	99件	労働契約の承継	0件
いじめ・嫌がらせ	76件	教育訓練	0件	人事評価	8件
賠償	11件	その他	11件		
(2) 助言・指導の手続を終了した件数					584件
解決したもの					
【終了区分】					
助言を実施	541件	指導を実施	0件	取下げ	24件
打切り	16件	他制度に移行	0件	その他	3件
4 紛争調整委員会によるあっせんの件数					
(1) あっせんの申請の受理を行った件数					180件
【紛争の内容】					
普通解雇	15件	整理解雇	0件	懲戒解雇	4件
労働条件引下げ(賃金)	4件	労働条件引下げ(退職金)	3件	労働条件引下げ(他)	3件
在籍出向・配置転換	9件	退職勧奨	21件	懲戒処分	3件
採用内定取消	1件	雇止め	20件	昇給・昇格	3件
自己都合退職	4件	その他の労働条件	28件	定年・年齢差別	0件
雇用管理改善等	18件	労働契約の承継	0件	いじめ・嫌がらせ	38件
教育訓練	0件	人事評価	4件	賠償	1件
その他	4件				
(2) あっせんの手続を終了した件数					164件
あっせんを開催したもの					
74件	(開催率：45.1%)				
解決したもの					
35件	(開催のうち解決率：44.6%)				
【終了区分】					
当事者間の合意の成立	35件	申請の取下げ	10件	打切り	119件
労働者の死亡又は企業の消滅等	0件	その他	0件		

5 都道府県別の件数一覧

(令和7年4月1日～令和8年3月31日)

労働局	総合労働 相談件数	民事上の 個別労働関係紛争 相談件数	労働局長による 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
1 北海道	35,871	11,416	195	147
2 青森	8,354	2,458	104	28
3 岩手	11,639	3,687	56	24
4 宮城	23,245	6,341	148	73
5 秋田	6,748	1,921	79	15
6 山形	8,261	2,101	89	11
7 福島	15,697	5,083	82	65
8 茨城	20,668	5,986	190	101
9 栃木	13,958	3,311	116	52
10 群馬	20,401	5,095	142	39
11 埼玉	52,750	10,944	275	160
12 千葉	48,841	9,771	559	105
13 東京	171,056	30,852	835	1,431
14 神奈川	68,783	16,383	423	271
15 新潟	18,773	4,491	134	36
16 富山	8,216	2,737	62	14
17 石川	11,446	3,125	190	34
18 福井	7,521	1,572	46	14
19 山梨	7,144	1,619	55	31
20 長野	20,672	4,917	124	59
21 岐阜	19,094	4,213	62	32
22 静岡	33,612	7,245	488	89
23 愛知	77,768	15,476	762	231
24 三重	14,303	2,965	158	31
25 滋賀	15,749	4,415	272	47
26 京都	22,482	7,815	169	97
27 大阪	144,871	26,853	1,171	374
28 兵庫	42,107	10,391	558	180
29 奈良	9,088	2,356	173	83
30 和歌山	7,869	2,457	41	32
31 鳥取	5,871	1,641	58	9
32 島根	6,071	1,564	45	10
33 岡山	15,151	4,254	103	32
34 広島	30,398	6,069	227	68
35 山口	12,544	2,779	95	32
36 徳島	6,236	1,565	84	6
37 香川	9,937	2,376	70	5
38 愛媛	13,098	3,251	136	29
39 高知	7,833	1,623	29	17
40 福岡	45,545	11,387	236	121
41 佐賀	9,391	2,354	25	15
42 長崎	10,214	3,352	127	40
43 熊本	17,556	5,019	213	46
44 大分	9,106	3,018	85	11
45 宮崎	9,282	2,737	59	40
46 鹿児島	12,914	3,520	40	21
47 沖縄	9,876	2,548	226	78
合 計	1,198,010	277,053	9,616	4,486

令和 7 年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言事例	整理解雇に係る助言・指導
事案の概要	申出人は、18年間、期間の定めのないパートとして商業施設に勤めていたが、事業主より業績不調を理由に解雇するとの通告を受けた。 申出人は継続雇用を希望し、会社と話し合いを行ってきたが、解雇措置は見直されなかった。 申出人は会社に話し合いを求めたく、助言を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	事業主に対して、解雇権濫用法理（労働契約法第16条）及び解雇の主な判例を説明し、申出人との話し合いによる自主的な解決を促した。 結果、当事者間の話し合いがもたれ、事業主から、退職勧奨に応じたの退職にすることと、何らかの金銭的補償をするとの考えが示されたが、金銭的補償額については合意には至らなかった。 しかし、その後の話し合いにおいて、事業主は退職勧奨に応じたの退職に際し、初回話し合い時の補償額に加えて、約2.5か月賃金相当額を支払うことで合意した。

あっせん事例	雇止めに係るあっせん
事案の概要	申請人は、7年間有期契約労働者として勤務していたが、能力不足を理由に今後雇用を継続しないとの通告を受けた。 申請人が継続雇用を希望したところ、「しばらく時間がほしい。また連絡する。」と言われたことから、更新があるような期待を持たされた。しかし、約1か月後連絡もなく、会社からは雇止め理由証明書が送られてきた。 継続雇用を求めたいが、契約更新に応じてもらえない場合は、経済的・精神的損害に対する補償金50万円を求めるとして、あっせンを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が被申請人から経緯を確認したところ、「雇止めに係る会社の判断は正当であると考えている。申請人には作業方法や手順を再三指導してきた。」と申述した。 あっせん委員より、本件の経緯を踏まえ申請人を雇止めする法的リスク等を説明した上で、紛争解決のための譲歩案があるかどうか被申請人に尋ねたところ、継続雇用は困難であるが、金銭での解決であれば応じる可能性がある旨の回答があった。 被申請人が解決金35万円の支払いを提案したところ、申請人はこれを受け入れ合意した。

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。