



石川労働局発表
令和8年7月31日（金）

【照会先】

石川労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 小正 剛
労働紛争調整官 成瀬 貴洋
電話 076(265)4429

報道関係者 各位

令和7年度の個別労働紛争解決制度の施行状況を公表します

～ 総合労働相談件数は、6年連続で1万件を超え、高止まり ～

石川労働局（局長 常盤 剛史）は、令和7年度の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。

今回の施行状況を受けて、石川労働局は、総合労働相談コーナー※⁴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、個別労働関係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】注：[] 内は、別添資料の該当ページ

- 1 総合労働件数は高止まり。助言・指導の申出件数は前年度より大幅に増加し、過去10年で最多。あっせんの申請件数は前年度と同数。

・総合労働相談件数は11,446件で、6年連続で1万件を超え、高止まり [P.3 及び P.4 図1]

内容		件数	前年度比
総合労働相談		11,446 件	3.3%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	8,505 件	1.5%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,359 件	27.6%減
	民事上の個別労働関係紛争※ ⁵ 相談	3,125 件	16.6%増
助言・指導申出		190 件	63.8%増
あっせん申請		34 件	±0

- 2 民事上の個別労働関係紛争における相談では「自己都合退職」の件数が引き続き最多。

・「自己都合退職」の相談は567件（前年度比9.5%増）で4年連続最多 [P.4 図2]

- 3 助言・指導の申出では「その他の労働条件」、あっせんの申請では「解雇」の件数が最多。

・「その他の労働条件」※⁶の助言・指導の申出は、63件（前年度比90.9%増）[P.6 図5]

・「解雇」のあっせん申請は、7件（前年度比36.4%減）[P.6 図6]

※1「総合労働相談」

法令・制度の問い合わせ、法違反等の内容に加え、民事上の個別労働関係紛争に係る内容を含むあらゆる労働相談をいう。平成28年度に石川労働局の組織見直しにより「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となったため、平成28年度以降はそれらの相談件数も含めて計上されている。

※2「助言・指導」

民事上の個別労働関係紛争について、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。

※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「総合労働相談コーナー」

あらゆる分野の労働問題を対象として、職場のトラブルに関する相談に応じるほか、解決のための情報提供を行うコーナー。石川労働局雇用環境・均等室及び石川県内の各労働基準監督署内に設置している。

※5「民事上の個別労働関係紛争」

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（労働基準法等の法違反に関するものを除く）。

※6「その他の労働条件」

その他の労働条件には、懲戒処分、昇給・昇格、労働時間、休暇、休職・復職、福利厚生等職場における待遇に関するものなどが含まれている。

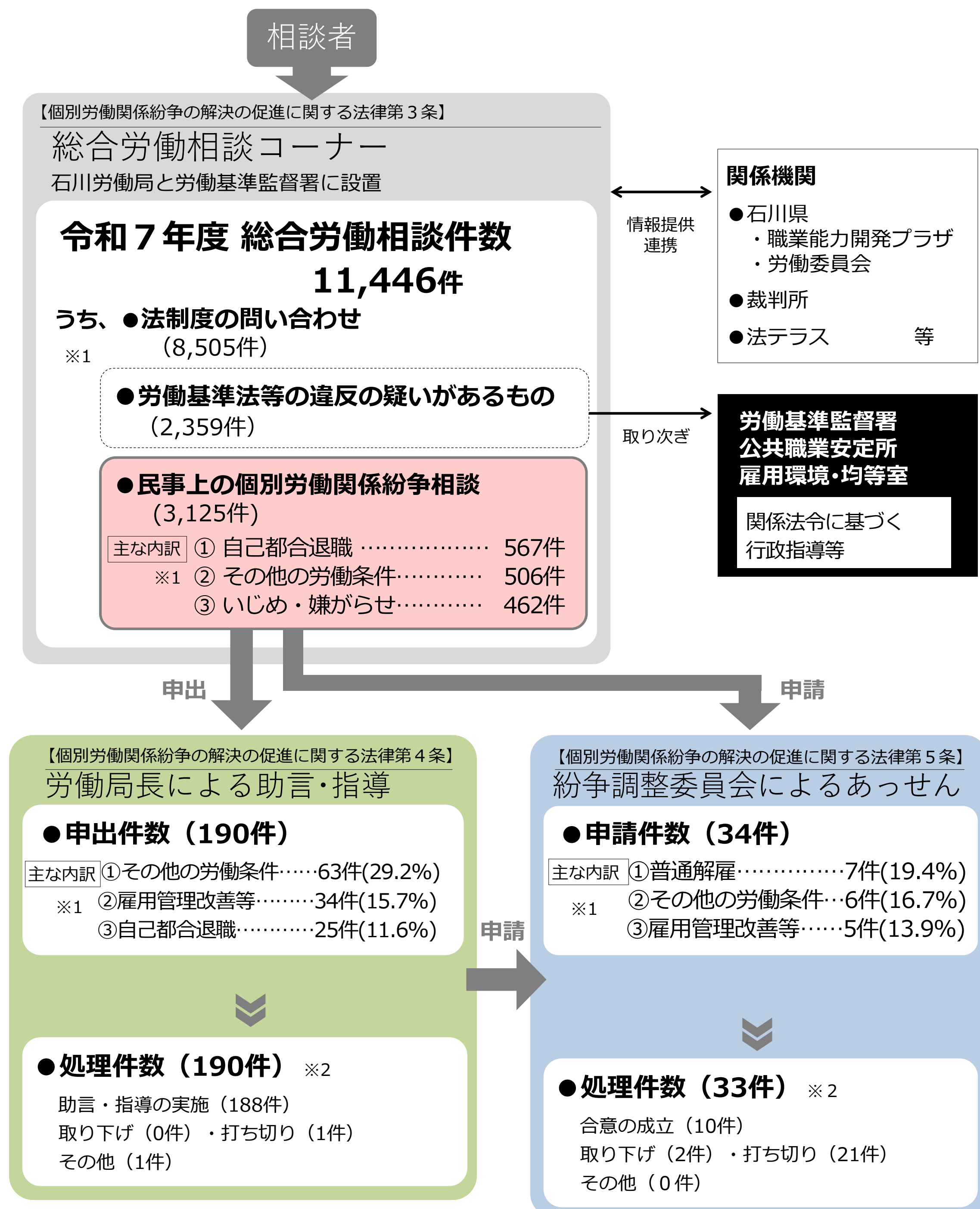
【別添】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み【石川労働局 令和7年度】

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：民事上の個別労働関係紛争に係る相談及び紛争解決援助の事例

個別労働紛争解決制度の枠組み【石川労働局 令和7年度】



※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。主な内訳は、延べ件数のうちの上位3つの紛争の内容である。

※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。

令和7年度個別労働紛争解決制度の運用状況

石川労働局

図1 相談件数の推移(10年間)

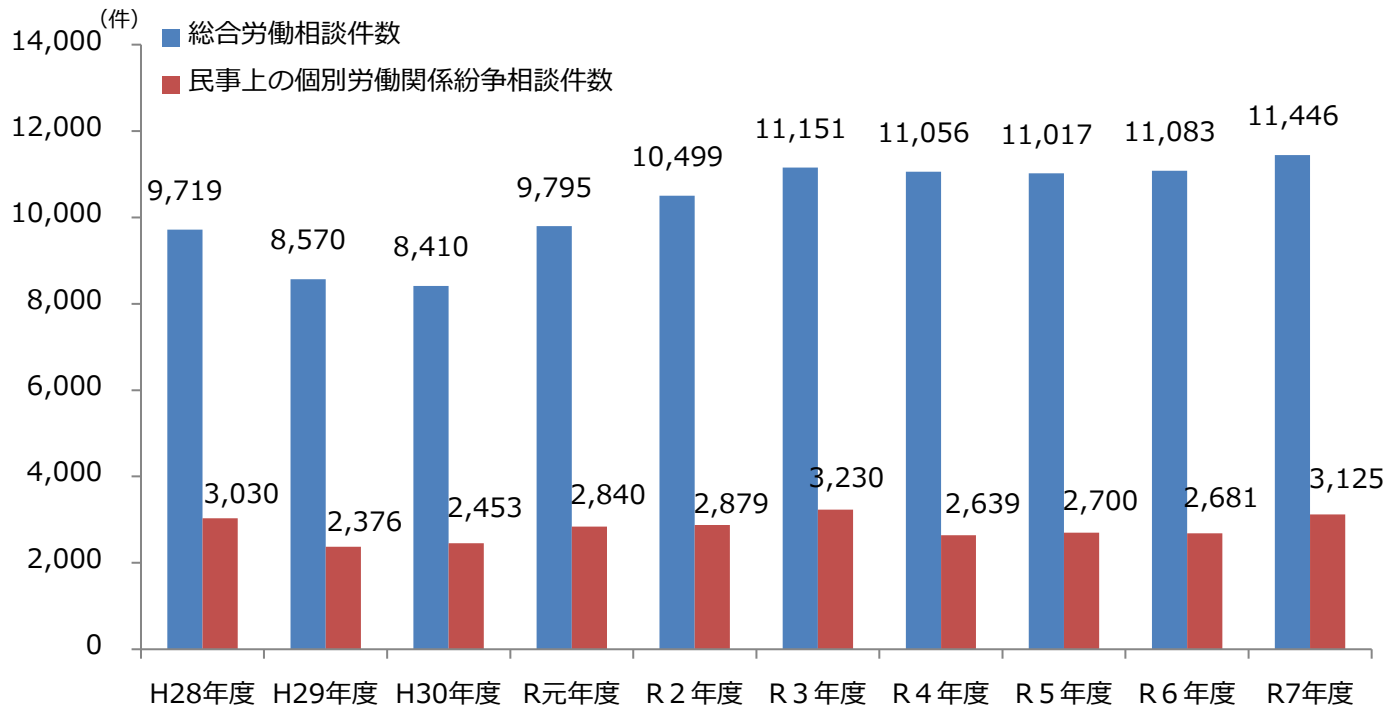


図2 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数

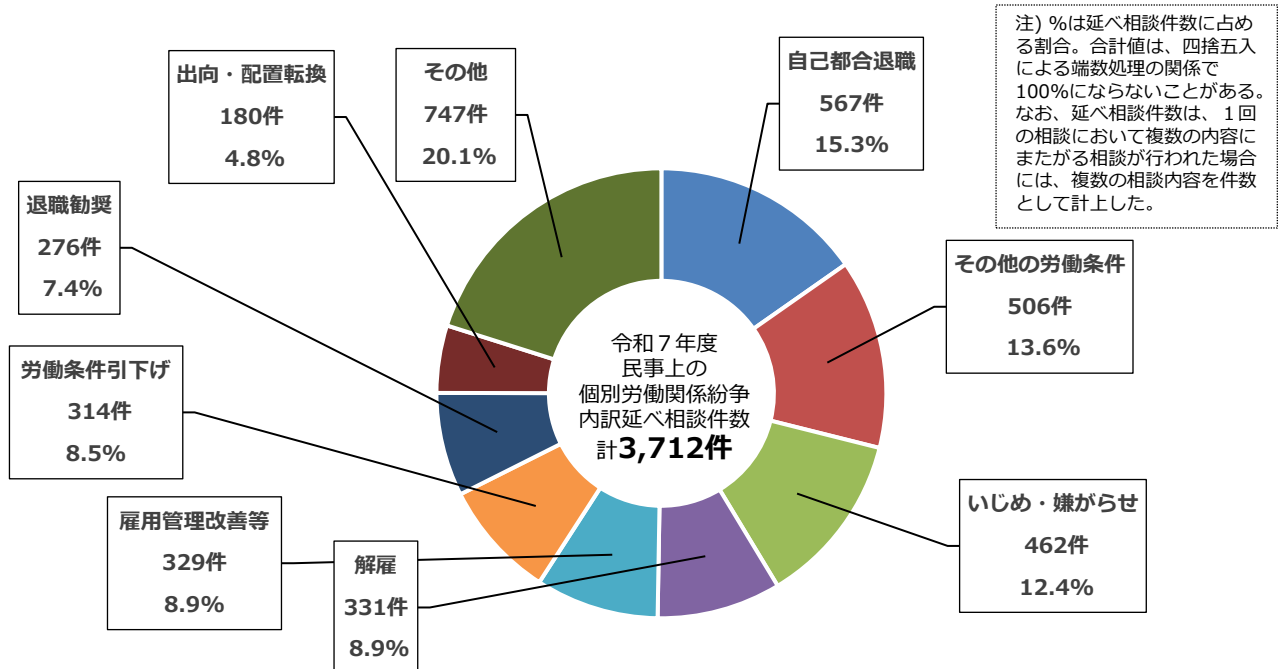
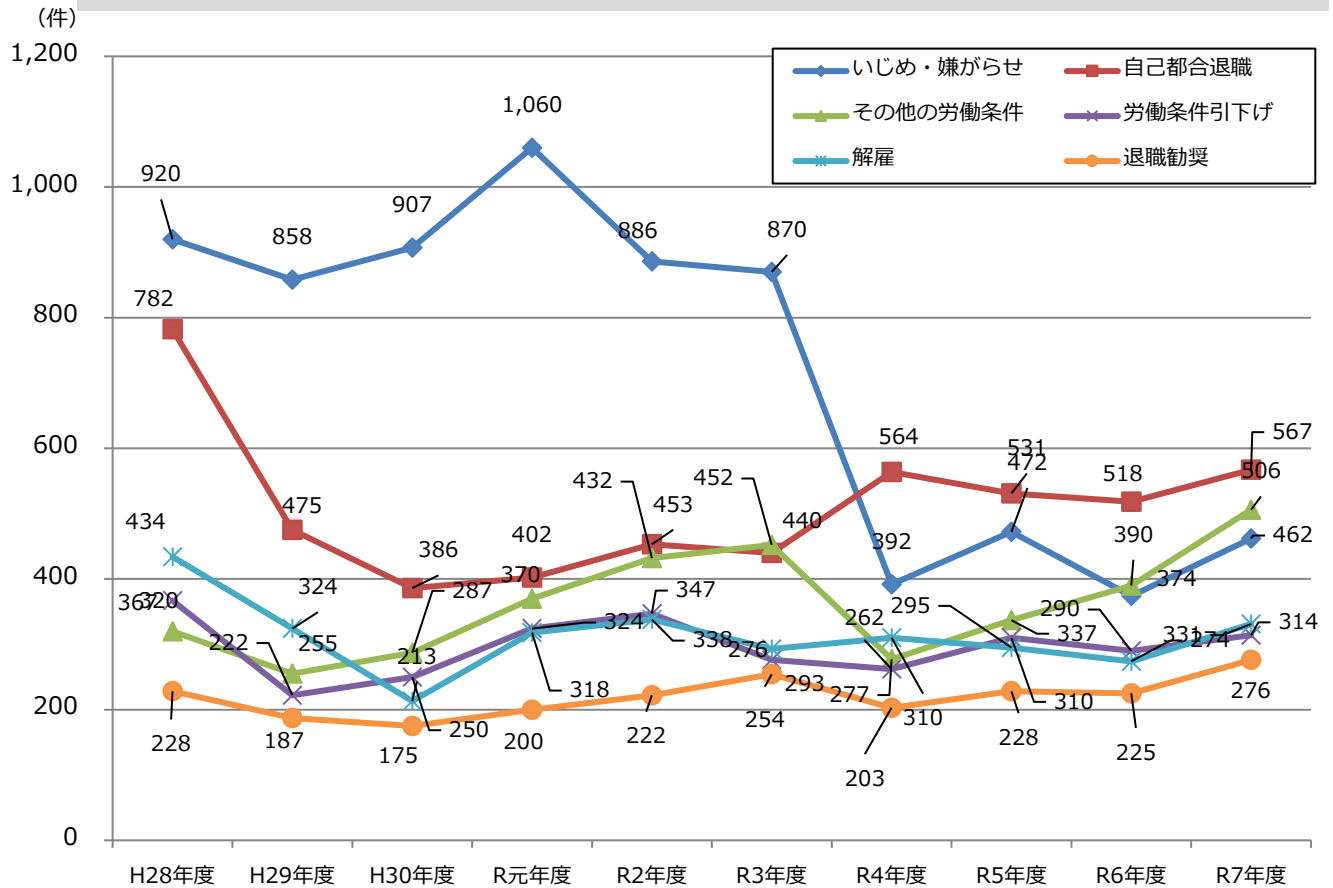


図3 民事上の個別労働関係紛争 | 主な相談内容別件数の推移(10年間)



注) 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は、令和4年度に前年度に比べて大きく減少した。これは、令和4年4月1日に改正労働施策総合推進法が中小企業にも適用拡大されたことで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を「民事上の個別労働関係紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数に計上しなくなったことによるものである。

図4 助言・指導申出件数、あっせん申請件数の推移(10年間)

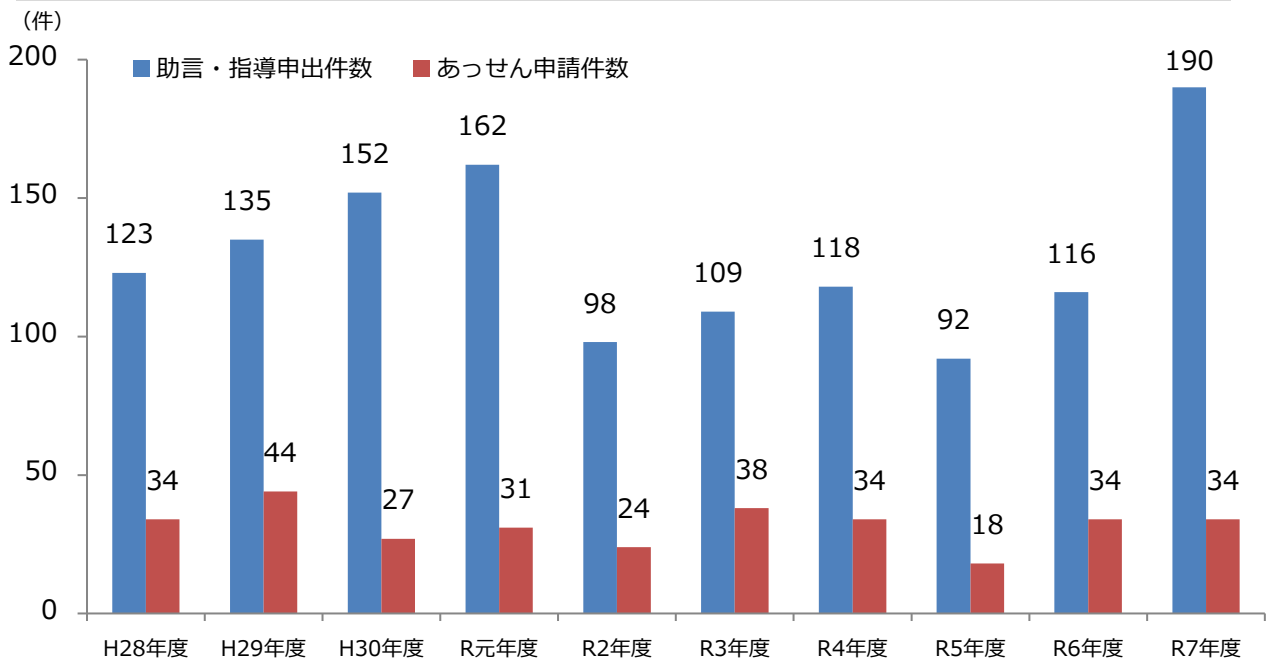


図5 助言・指導 申出内容別の件数

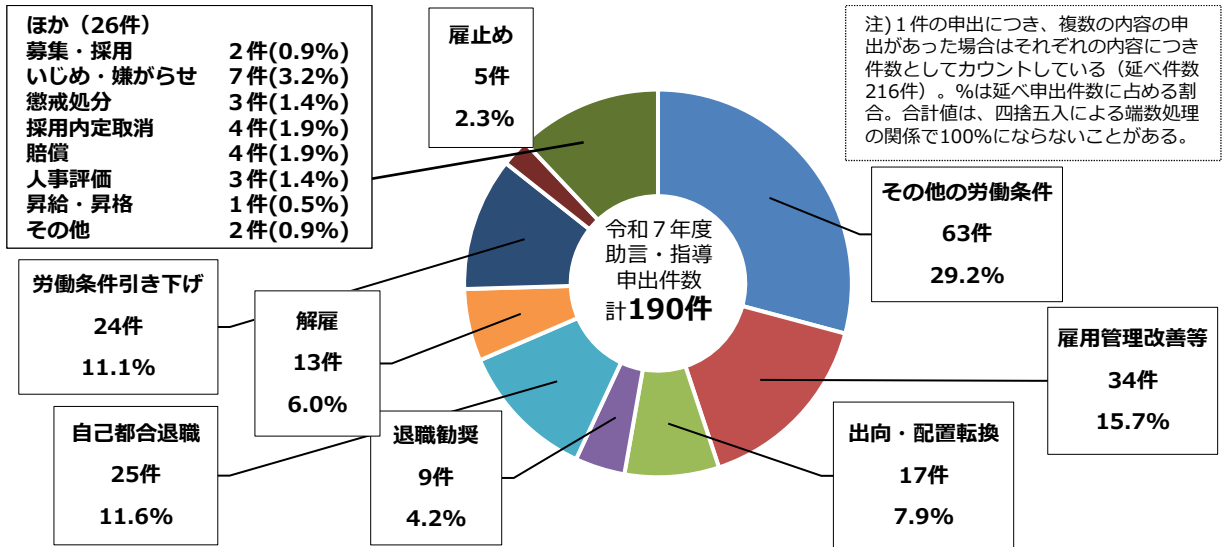


図6 あっせん 申請内容別の件数

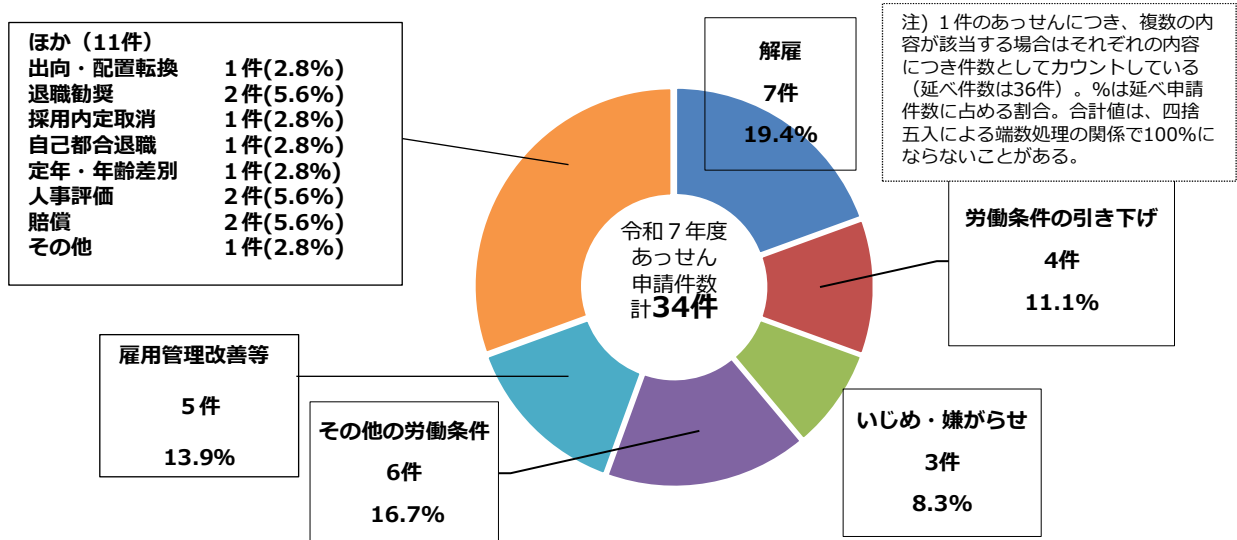
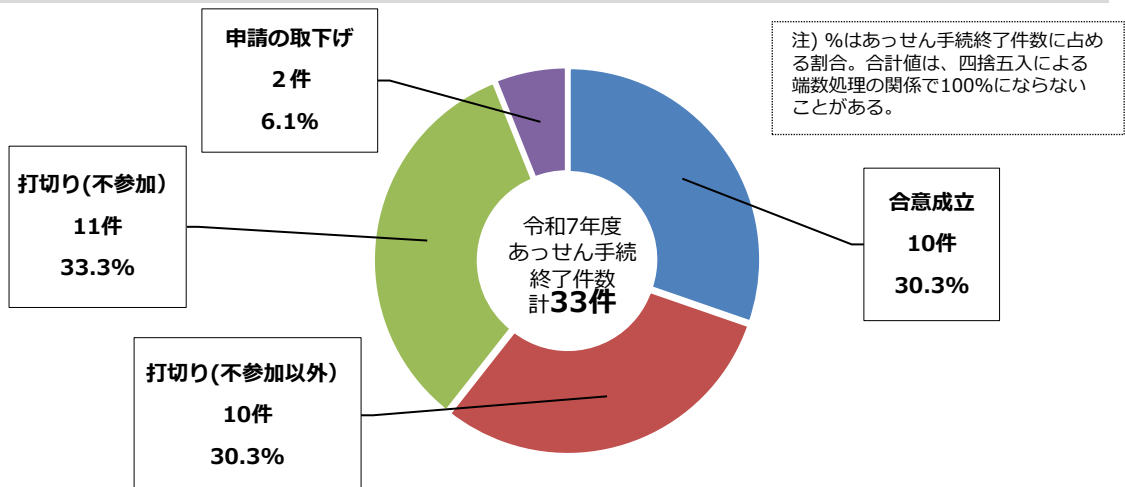


図7 あっせん終了結果



石川労働局における個別労働紛争解決制度の施行状況について

(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件数 11,446 件			(令和6年度 11,083 件)
			(令和5年度 11,017 件)
相談者の種類			
労働者 6,590 件	事業主 2,843 件	その他 2,013 件	
(令和6年度 6,170 件)	(令和6年度 2,903 件)	(令和6年度 2,010 件)	
(令和5年度 5,389 件)	(令和5年度 2,239 件)	(令和5年度 3,389 件)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 3,125 件			(令和6年度 2,681 件)
			(令和5年度 2,700 件)
① 相談者の種類			
労働者 2,700 件	事業主 230 件	その他 195 件	
(令和6年度 2,322 件)	(令和6年度 219 件)	(令和6年度 140 件)	
(令和5年度 1,824 件)	(令和5年度 217 件)	(令和5年度 659 件)	
② 労働者の就労状況			
正社員 1,044 件	パート・アルバイト 444 件	派遣労働者 147 件	
(令和6年度 1,034 件)	(令和6年度 367 件)	(令和6年度 116 件)	
(令和5年度 1,013 件)	(令和5年度 353 件)	(令和5年度 123 件)	
期間契約社員 301 件	その他 1,189 件		
(令和6年度 282 件)	(令和6年度 882 件)		
(令和5年度 248 件)	(令和5年度 963 件)		
③ 紛争の内容（内訳延べ相談件数）			(令和6年度 3,104 件)
（※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。）			(令和5年度 3,134 件)
合計 3,712 件			
普通解雇 262 件	整理解雇 23 件	懲戒解雇 46 件	
(令和6年度 235 件)	(令和6年度 15 件)	(令和6年度 24 件)	
(令和5年度 248 件)	(令和5年度 25 件)	(令和5年度 22 件)	
労働条件引下げ 314 件	退職勧奨 276 件	出向・配置転換 180 件	
(令和6年度 290 件)	(令和6年度 225 件)	(令和6年度 207 件)	
(令和5年度 310 件)	(令和5年度 228 件)	(令和5年度 126 件)	
採用内定取消 21 件	雇止め 156 件	自己都合退職 567 件	
(令和6年度 16 件)	(令和6年度 119 件)	(令和6年度 518 件)	
(令和5年度 21 件)	(令和5年度 99 件)	(令和5年度 531 件)	
その他の労働条件 506 件	募集・採用 46 件	雇用管理改善等 329 件	
(令和6年度 390 件)	(令和6年度 54 件)	(令和6年度 197 件)	
(令和5年度 337 件)	(令和5年度 42 件)	(令和5年度 233 件)	
いじめ・嫌がらせ 462 件	賠償 142 件	その他 382 件	
(令和6年度 374 件)	(令和6年度 124 件)	(令和6年度 316 件)	
(令和5年度 472 件)	(令和5年度 150 件)	(令和5年度 290 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 190 件 (令和6年度 116 件)
(令和5年度 92 件)

① 労働者の就労状況

正社員	96 件	パート・アルバイト	37 件	派遣労働者	23 件
(令和6年度 62 件)		(令和6年度 14 件)		(令和6年度 9 件)	
(令和5年度 52 件)		(令和5年度 12 件)		(令和5年度 8 件)	
期間契約社員	22 件	その他	12 件		
(令和6年度 21 件)		(令和6年度 10 件)			
(令和5年度 17 件)		(令和5年度 3 件)			

② 紛争の内容 (内訳延べ申出件数)

(※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、
合計は一致しない。)

合計 216 件 (令和6年度 126 件)
(令和5年度 106 件)

普通解雇	13 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	0 件
(令和6年度 10 件)		(令和6年度 0 件)		(令和6年度 0 件)	
(令和5年度 3 件)		(令和5年度 0 件)		(令和5年度 0 件)	
労働条件引下げ	24 件	退職勧奨	9 件	出向・配置転換	17 件
(令和6年度 8 件)		(令和6年度 13 件)		(令和6年度 13 件)	
(令和5年度 12 件)		(令和5年度 4 件)		(令和5年度 5 件)	
採用内定取消	4 件	雇止め	5 件	自己都合退職	25 件
(令和6年度 2 件)		(令和6年度 4 件)		(令和6年度 11 件)	
(令和5年度 0 件)		(令和5年度 3 件)		(令和5年度 11 件)	
その他の労働条件	63 件	募集・採用	2 件	雇用管理改善等	34 件
(令和6年度 33 件)		(令和6年度 3 件)		(令和6年度 14 件)	
(令和5年度 37 件)		(令和5年度 3 件)		(令和5年度 16 件)	
いじめ・嫌がらせ	7 件	賠償	4 件	その他	9 件
(令和6年度 3 件)		(令和6年度 2 件)		(令和6年度 10 件)	
(令和5年度 3 件)		(令和5年度 2 件)		(令和5年度 7 件)	

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 190 件 (令和6年度 113 件)
(令和5年度 90 件)

終了の区分

助言を実施	188 件	指導を実施	0 件		
(令和6年度 113 件)		(令和6年度 0 件)			
(令和5年度 90 件)		(令和5年度 0 件)			
取下げ	0 件	打ち切り	1 件	その他	1 件
(令和6年度 0 件)		(令和6年度 0 件)		(令和6年度 0 件)	
(令和5年度 0 件)		(令和5年度 0 件)		(令和5年度 0 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	34 件	(令和6年度 34 件)
		(令和5年度 18 件)

① 労働者の就労状況

正社員	15 件	パート・アルバイト	6 件	派遣労働者	2 件
(令和6年度	17)	(令和6年度	8)	(令和6年度	0)
(令和5年度	6)	(令和5年度	6)	(令和5年度	1)

期間契約社員	8 件	そ の 他	3 件
(令和6年度	6)	(令和6年度	3)
(令和5年度	3)	(令和5年度	2)

② 紛争の内容（内訳延べ申請件数）

(※ 紛争内容が複数にまたがる事案もあるため、合計は一致しない。)

合計	36 件	(令和6年度 35 件)
		(令和5年度 19 件)

普通解雇	7 件	整理解雇	0 件	懲戒解雇	0 件
(令和6年度	10 件)	(令和6年度	0 件)	(令和6年度	1 件)
(令和5年度	6 件)	(令和5年度	1 件)	(令和5年度	0 件)

労働条件引下げ	4 件	退職勧奨	2 件	出向・配置転換	1 件
(令和6年度	0 件)	(令和6年度	5 件)	(令和6年度	4 件)
(令和5年度	2 件)	(令和5年度	0 件)	(令和5年度	0 件)

採用内定取消	1 件	雇止め	0 件	自己都合退職	1 件
(令和6年度	0 件)	(令和6年度	4 件)	(令和6年度	0 件)
(令和5年度	0 件)	(令和5年度	1 件)	(令和5年度	1 件)

その他の労働条件	6 件	雇用管理改善等	5 件	いじめ・嫌がらせ	3 件
(令和6年度	3 件)	(令和6年度	1 件)	(令和6年度	0 件)
(令和5年度	2 件)	(令和5年度	3 件)	(令和5年度	2 件)

賠償	2 件	その他	4 件
(令和6年度	3 件)	(令和6年度	4 件)
(令和5年度	1 件)	(令和5年度	0 件)

(2) あっせんの手続を終了した件数	33 件	(令和6年度	27 件)
		(令和5年度	22 件)

終了の区分

当事者間の合意の成立	10 件
(令和6年度	10)
(令和5年度	13)

取 下 げ	2 件	打 切 り	21 件	そ の 他	0 件
(令和6年度	0)	(令和6年度	17)	(令和6年度	0)
(令和5年度	0)	(令和5年度	9)	(令和5年度	0)

相談例

事例 1	自己都合退職に関する相談
相談内容の概要	相談者は、無期雇用のパート労働者として勤務。 退職希望日の1ヶ月以上前に、事業主に対してX月末をもって退職する意思表示をしたところ、事業主から「退職にあたっては、契約書にあるとおり、3か月前に退職届を提出する必要があるため、3ヶ月後まで退職はできない」と言われた。 自身の希望日で退職することはできないのか。
相談に対する回答	● 期間の定めのない雇用契約であれば、就業規則や契約書に退職を申し出てから退職するまでの期間が規定されていたとしても、退職を申し出てから2週間が経過すれば退職は成立する。 ● 契約書に申出をする期間を定めることも可能であるが、期間が相当に長い場合、その有効性が問われることもある。

事例 2	その他の労働条件に関する相談
相談内容の概要	相談者は、正社員として勤務。 年次有給休暇は、勤務先から時季を指定され、業務の閑散期に取得している。 休暇に関して給与は保障されているため、その点について不満はないが、年次有給休暇の取得時季に関する勤務先の運用は問題があるのではないか。
相談に対する回答	● 事業主は年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対して1年以内に最低5日、年次有給休暇を取得させる義務があり、労働者が自発的に取得できないときは、労働者の意見を聴取した上で、取得する時季を指定できるほか、あらかじめ年次有給休暇の計画的付与制度が導入されていれば、労使協定で取得時季を指定することもある。 ● 本来の出勤日に業務が少ないなど、事業主側の都合で休みとするときは、平均賃金の6割以上の休業手当が支給されるべきである。 ● 労働者から請求や同意があれば、年次有給休暇にすることは差し支えないが、請求や同意なく年次有給休暇にはできない。

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	その他の労働条件に関する助言・指導
事案の概要	申出人はシフト制のパート労働者として勤務。 家庭の事情によりまとまった休みが必要となる可能性が生じ、事業主に対して、シフト調整に加え、年次有給休暇を柔軟に取らせてほしいと相談したが、事業主からは「希望に沿えるか分からない」と快い返答は得られず。 過去、年次有給休暇を申請しても、時季変更権を主張され、自分の希望日に年次有給休暇が付与されなかったことが実際にあったことから、申請人は自身の申請に基づき年次有給休暇が付与されることを希望するとして、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、勤務が予定されている日に労働者から年次有給休暇の申請があれば、原則、年次有給休暇を与えなければならない、時季変更権の行使は事業の正常な運営を妨げるような場合に限られることを説明し、年次有給休暇の取得について、申出人と話し合いを行うよう助言を行った。 ● 助言に基づき、事業主と申出人との話し合いが行われ、事業主から申請人に対して年次有給休暇の希望に配慮する旨の発言があり、年次有給休暇の柔軟な取得が認められた。
事例 2	いじめ・いやがらせに関する助言・指導
事案の概要	申出人はパート社員として勤務。 2か月ほど前から、同僚から無視されているようなことが増えたと感じている。 具体的には、以前は作業をお願いすると返事をしてくれたのに今は返事がないこと、以前は世間話をしていたが今は全くないなどである。 本部にも相談しているが動いてくれない。 申出人は職場環境の改善を図りたいとして、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、申出人の求める内容について説明し、早期解決のために対応するよう助言を行った。 ● 助言に基づき、事業主は双方から話を聞き、その結果申出人に対する同僚からの無視はなくなった。

あっせんの例

事例 1	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、体調を崩し、約2か月間の自宅療養を要する旨の診断書が交付され、事業主にその診断書を提出したところ、提出から数日後に解雇を通知された。 申請人は、<u>体調が回復次第仕事に復帰する考えであったものの、事業主の対応により復帰の希望はないが、解雇による経済的損失、精神的苦痛に対する補償としておよそ70万円の支払いを求めたい</u>として、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は申請人に対して、会社に人的余力は一切なく、長期に渡って休まれるのは困ると説明していたにも関わらず、遅刻や早退を頻繁にしており、申請人にこのまま休み続けられては会社の運営上支障があると判断し、解雇に至ったと主張したが、本件の早期解決のために、一定額の解決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、<u>解決金として10万円</u>を支払うことで合意した。
事例 2	賠償に関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、事業主所有の物品を申請人の過失により破損させたため、修理費用として100万円の支払いを事業主から求められており、事業主が求める金額が妥当なのか判断がつかないものの、支払いに応じる用意はある。 申請人は、事業主に対し、<u>修理費用の負担について、歩み寄る余地がないか確認し、納得できる金額にて解決したい</u>として、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、請求金額の根拠が示されたが、その中に労働者に負担させることが妥当でないものが含まれていたことから、その旨説明した上で、本件解決にあたって妥協できる水準を事業主に対して確認したところ、一定の金額で譲歩可能である旨を申し出た。 ● 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、<u>修理費用として40万円</u>を支払うことで合意した。