

報道関係者 各位

令和 8 年 7 月 31 日（金）

【照会先】

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

監理官 神村 健一郎

室長 補佐 山元 洋子

電話 (099) 223-8239

令和 7 年度 個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令 にかかる施行状況について公表します

～総合労働相談件数は、6 年連続で 1 万 2 千件超え～

鹿児島労働局（局長 永野 和則）は、令和 7 年度の「個別労働紛争解決制度」※¹（個々の労働者と事業主間のトラブルを対象とした「総合労働相談※²」、「助言・指導※³」、「あっせん※⁴」）及び雇用均等関係法令※⁵（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法）の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

【ポイント】

1 総合労働相談件数は 6 年連続で 1 万 2 千件超え

- 令和 7 年度における総合労働相談件数は 12,914 件（前年度から 3.4% 増加）。（内訳延べ数）

① 法令制度の内容に係る問い合わせ	8,474 件
② 労働基準法等に係る法令違反の疑いがある相談	3,628 件
③ 個別労働紛争等に係る相談	3,520 件
④ その他	438 件

2 民事上の個別労働紛争における相談件数は、「自己都合退職」が最多

- 民事上の個別労働紛争※⁶に関する相談件数は 3,520 件で、うち「自己都合退職」に関する相談は 697 件（前年度比 15.6% 減）で最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」にかかる相談が 570 件（前年度比 16.5% 減）で、これらの相談で全体の 3 割以上を占める。

3 雇用均等法関係法令にかかる相談件数

- 雇用均等関係法令にかかる相談件数は 2,775 件（前年度より 24.6% 増加）。最も多いものが労働施策総合推進法に関する相談で 1,346 件（48.5%）、次いで育児・介護休業法に関する相談は 1,005 件（36.2%）でこの 2 法で全体の 8 割以上を占める。

4 ハラスメントに関する相談では、「パワーハラスメント」が最多

- ハラスメントに関する相談は 1,727 件で、うち職場における「パワーハラスメント」は 1,311 件（前年度比 35.4% 増）で、ハラスメントに関する相談件数全体の 75.9% を占めている。

5 ハラスメントや不利益取扱いに係る紛争解決援助※⁷の申立及び調停※⁸申請件数

- ハラスメントや不利益取扱いに係る紛争解決援助の申立件数は 13 件。
- ハラスメントや不利益取扱いに係る調停の申請件数は 22 件。

※1 個別労働紛争解決制度

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、総合労働相談コーナーにおける「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つの制度がある。

※2 総合労働相談

県内6か所（鹿児島労働局、各労働基準監督署内）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。

※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（弁護士などの労働問題の専門家）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 雇用均等関係法令

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」の4つの法律を総称したもの。

※6 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）。

※7 紛争解決援助

雇用均等関係法令に係る紛争について、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。

※8 調停

雇用均等関係法令に係る紛争について、都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会の調停委員（弁護士などの労働問題の専門家）が、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者として関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度。

< 添付資料 >

- 【資料1】 令和7年度鹿児島労働局における個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令に係る施行状況
- 【資料2】 令和7年度における事例
- 【資料3】 パンフレット「職場のトラブル解決サポートします」
- 【資料4】 パンフレット「職場のトラブルで悩んでいませんか？」
- 【資料5】 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」

**令和7年度 鹿児島労働局における
個別労働紛争解決制度及び
雇用均等関係法令に係る施行状況**

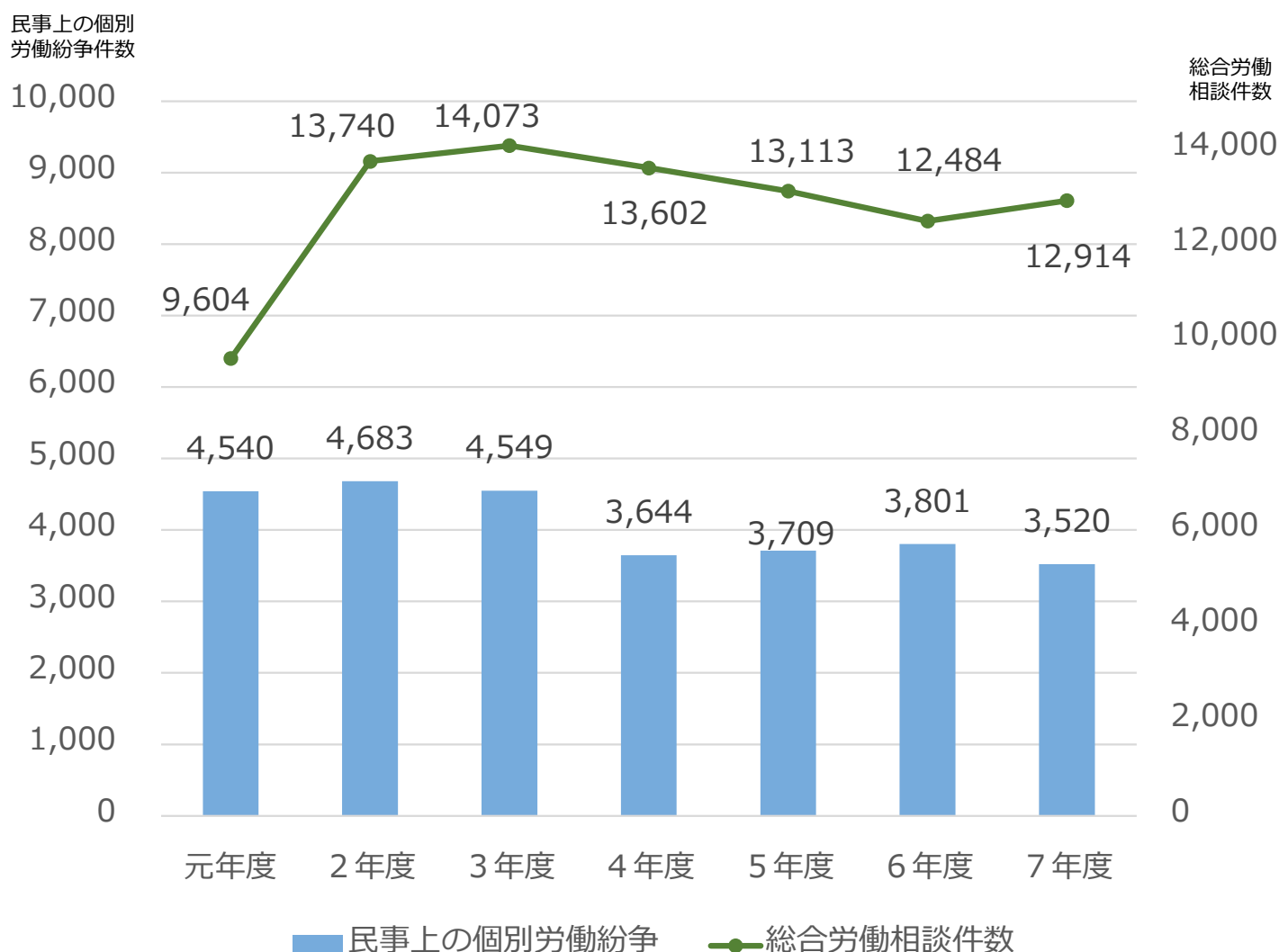
- 1 令和7年度 鹿児島労働局における
総合労働相談の状況
- 2 令和7年度 個別労働紛争解決制度の運用状況
- 3 令和7年度 雇用均等関係法令に係る法施行状況

1 令和7年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数の推移

- ◆ 総合労働相談件数は12,914件（対前年度比3.4%増）（図1）。
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は3,520件であり、前年度から7.4%減少している。

図1 総合労働相談件数の推移



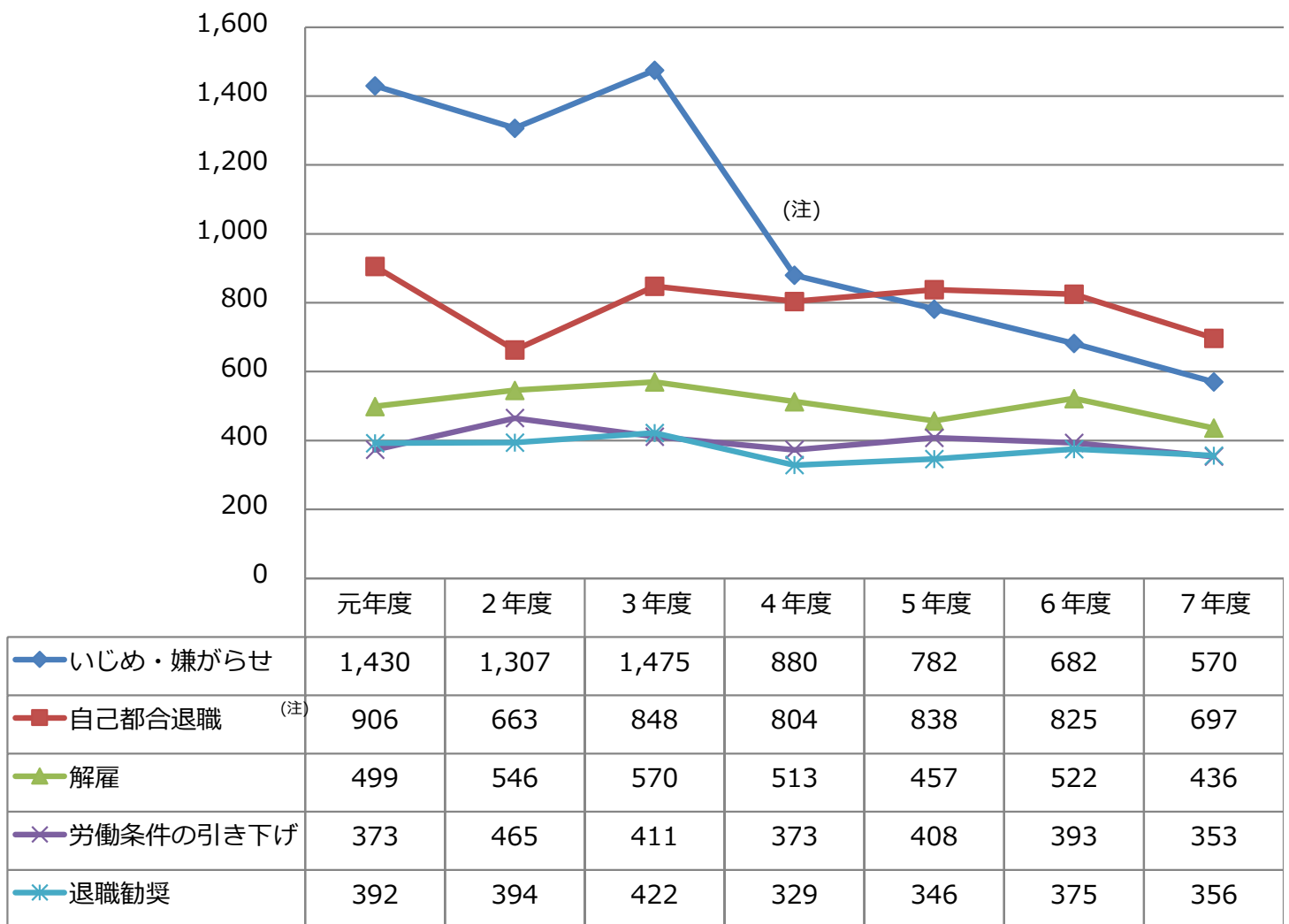
※注

- 「総合労働相談」：鹿児島労働局、各労働基準監督署内に、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。
- 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係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係るものを除く）

(2) 民事上の個別労働紛争（主要相談内容別内訳）

- ◆ 相談内容別では、「自己都合退職」697件（対前年度比15.6%減）がトップとなり、ついで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが570件（対前年度比16.5%減）となっている（図2）（注）。

図2 民事上の個別労働紛争件数の推移



(注)

- 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ている。また、主要相談内容以外に、雇止め、出向・配置転換、懲戒処分、募集・採用、その他に関する相談も含まれるため、合計数は【図1】に一致しない。
- 「いじめ・嫌がらせ」：「職場におけるパワーハラスメント」に該当しない嫌がらせ全般をいう。
- 令和4年4月の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大きな差異がある。

(3) 雇用均等関係法令にかかる相談件数の推移

- ◆ 雇用均等関係法令にかかる相談件数は2,775件（前年度より24.6%増加）（図3）。
- ◆ 最も多いものが、労働施策総合推進法に関する相談で1,346件（48.5%）、次いで育児・介護休業法に関する相談は1,005件（36.2%）でこの2法で全体の84.7%を占める（表3）。

図3 相談内容件数の推移

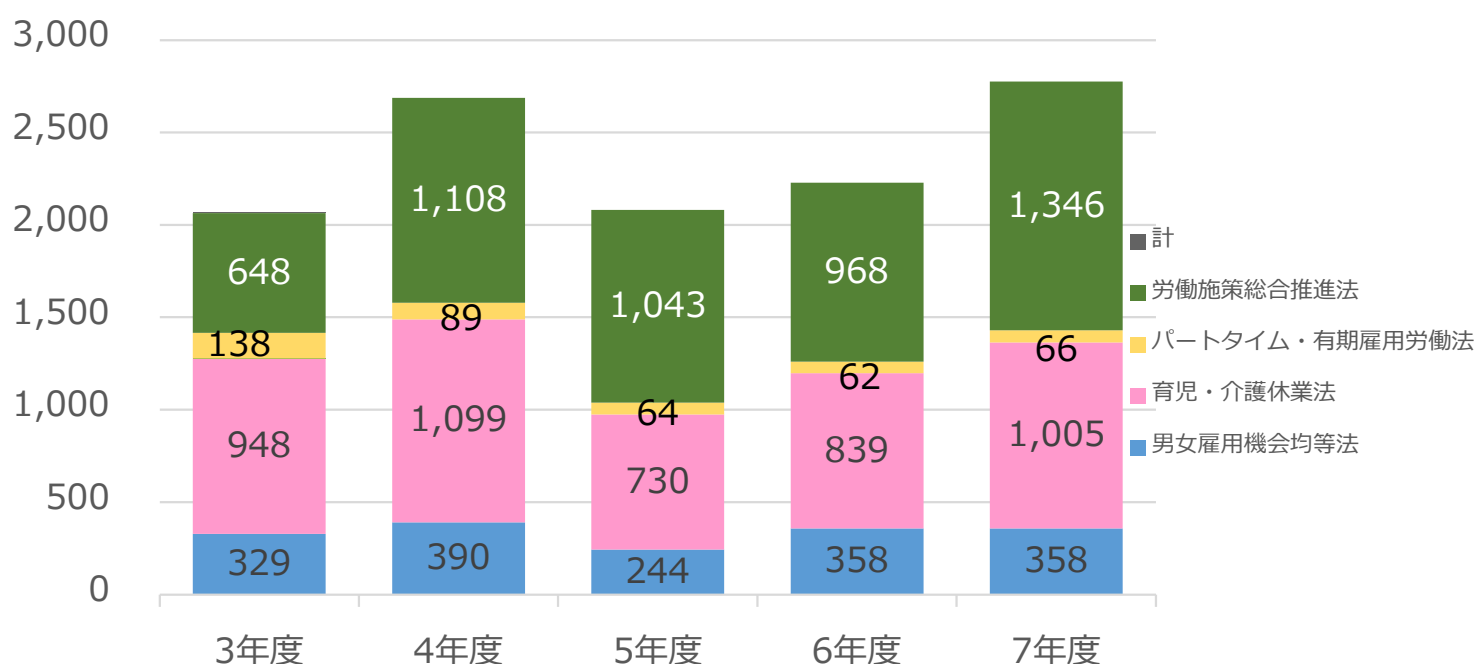


表3 相談件数の推移

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
男女雇用機会均等法	329	390	244	358	358
育児・介護休業法	948	1,099	730	839	1,005
パートタイム・有期雇用労働法	138	89	64	62	66
労働施策総合推進法	648	1,108	1,043	968	1,346
計	2,063	2,686	2,081	2,227	2,775

(4) 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

- ◆ 総合労働相談件数12,914件のうち、ハラスメントに係る相談件数は1,727件であった（対前年度比23.7%増加（前年度1,395件））（図4）。
- ◆ 職場におけるパワーハラスメントに関する相談が1,311件（前年度比35.4%増）で、ハラスメントに関する相談件数全体の75.9%を占めている（表4）。

図4 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

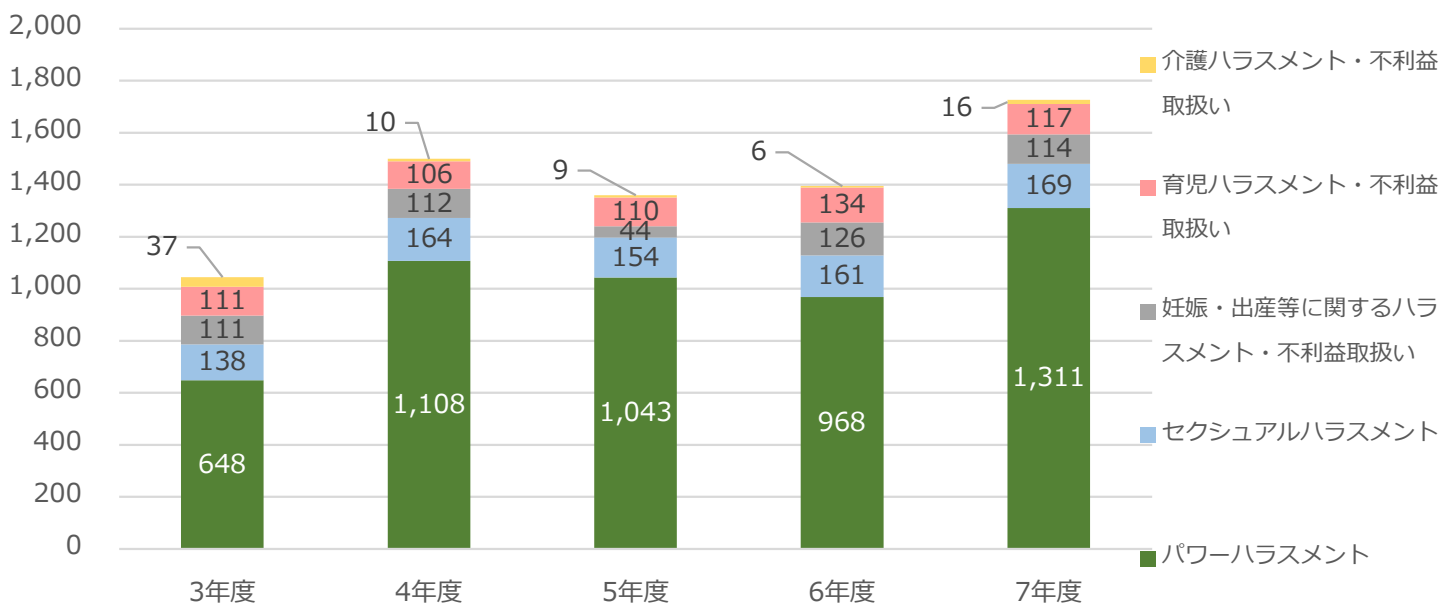


表4 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメントに係る相談の内訳	令和7年度	割合
介護ハラスメント・不利益取扱い	16	0.9%
育児ハラスメント・不利益取扱い	117	6.7%
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	114	6.6%
セクシュアルハラスメント	169	9.7%
パワーハラスメント	1311	75.9%
計	1727	

※注

- 「職場におけるパワーハラスメント」：職場において行われる、以下の3つの要素をすべて満たすものをいう。
 - ・ 優越的な関係を背景とした言動であって、
 - ・ 業務上必要かつ相当の範囲を超えたものにより、
 - ・ 労働者の就業環境が害されるもの

（５）総合労働相談の内容（育児休業関係）

- ◆ 育児関係では、「育児休業」が281件（対前年度比7.0%減）、「育児休業以外（子の看護休暇、短時間勤務など）」が371件（対前年度比71.7%増）、「育児休業に関する不利益取扱い」が55件の順になっている（図５）（表５）。

図５ 相談件数（育児休業関係）の推移

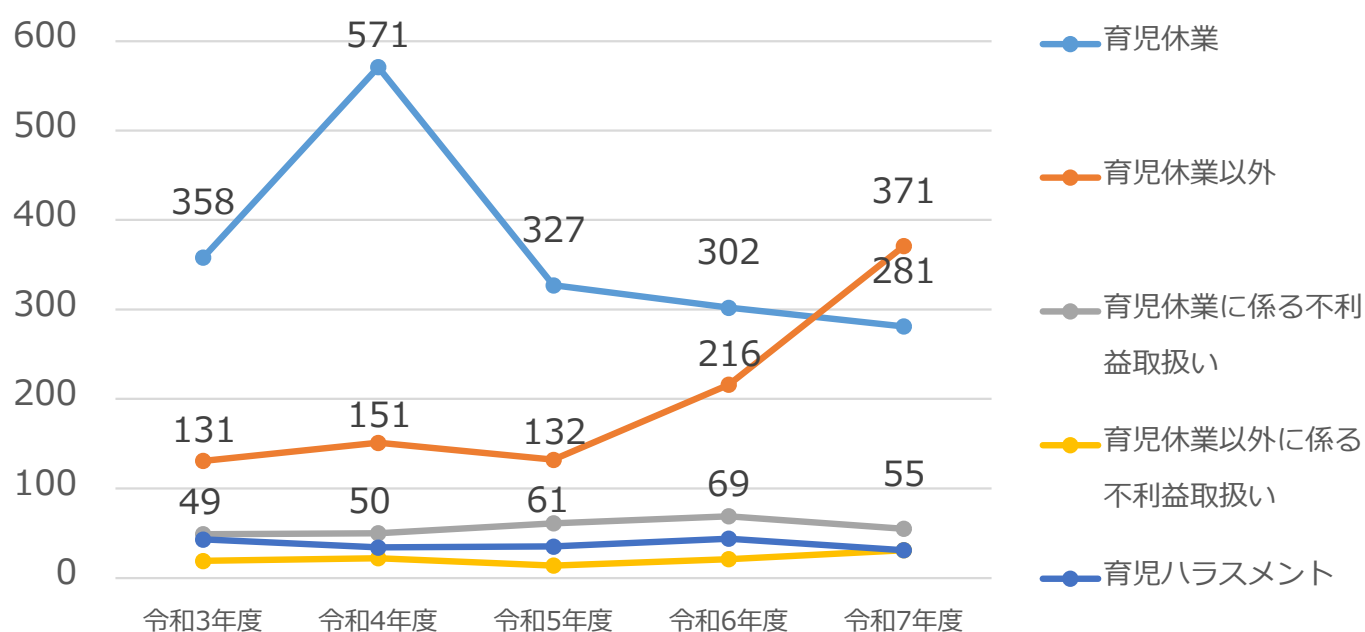


表５ 相談内容（育児休業関係）の内訳

育児休業に係る相談の内訳	令和7年度	割合
育児休業	281	36.5%
育児休業以外（子の看護休暇、短時間勤務など）	371	48.2%
育児休業に係る不利益取扱い	55	7.1%
育児休業以外に係る不利益取扱い	31	4.0%
育児ハラスメント	31	4.0%
計	769	

2 令和7年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

(1) 助言・指導の状況

◆ 個別労働紛争解決制度の助言・指導（注）の申出件数は40件で、昨年度より4件増加した（対前年度比11.1%増）（図1）（表1）。

図1 助言・指導申出件数及び主要な申出内容の推移

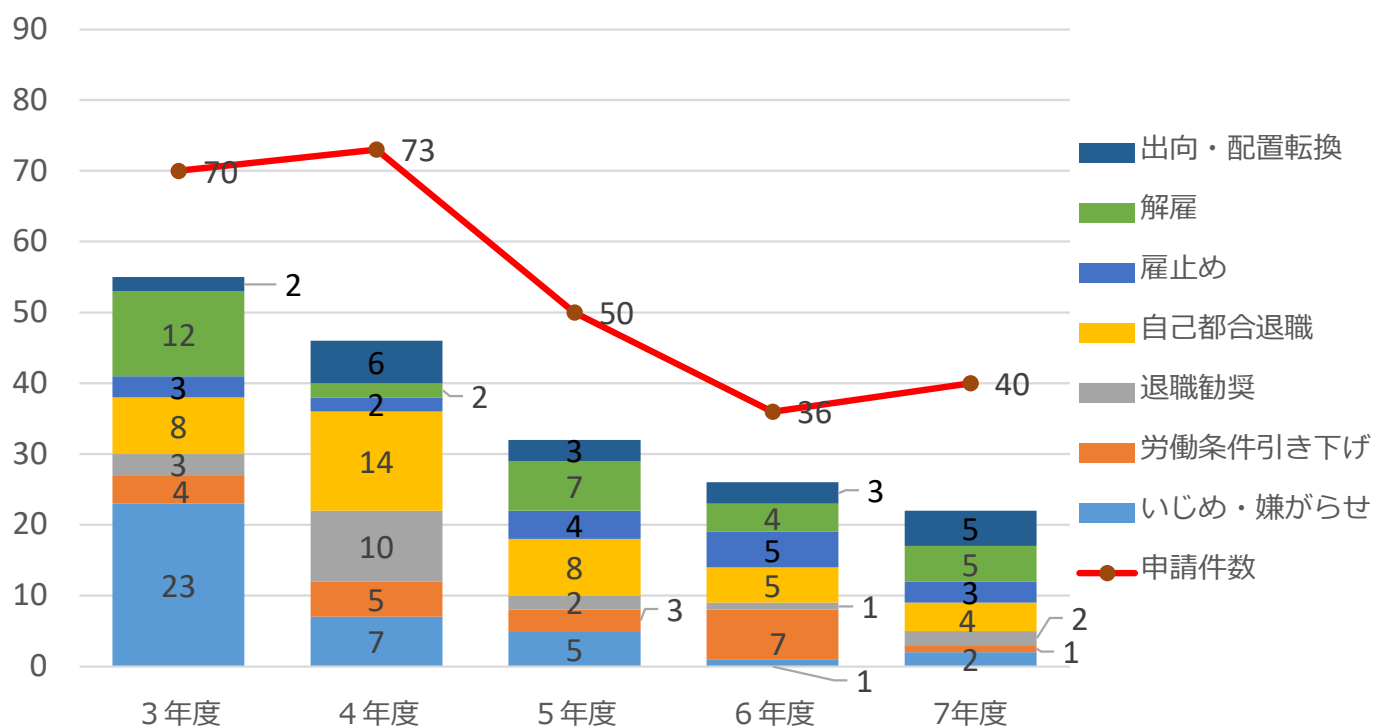


表1 主要な助言・指導申出内容の推移

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
出向・配置転換	2	6	3	3	5
解雇	12	2	7	4	5
雇止め	3	2	4	5	3
自己都合退職	8	14	8	5	4
退職勧奨	3	10	2	1	2
労働条件引き下げ	4	5	3	7	1
いじめ・嫌がらせ	23	7	5	1	2

（注）
 ■「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。
 ■1回の助言において複数の内容にまたがる助言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。また、主要な項目のみを比較していることから、申出内容の件数と申出件数は一致しない。

(2) 紛争調整委員会によるあっせんの状況

- ◆ 個別労働紛争解決制度の紛争調整委員会によるあっせん（注）の申請件数は21件で、昨年度より5件増加した（前年度比31.2%増）（図2）（表2）。
- ◆ 申請内容別では、「解雇」に関するものが6件で最も多かった。

図2 あっせん申請件数及び主要な申請内容の推移

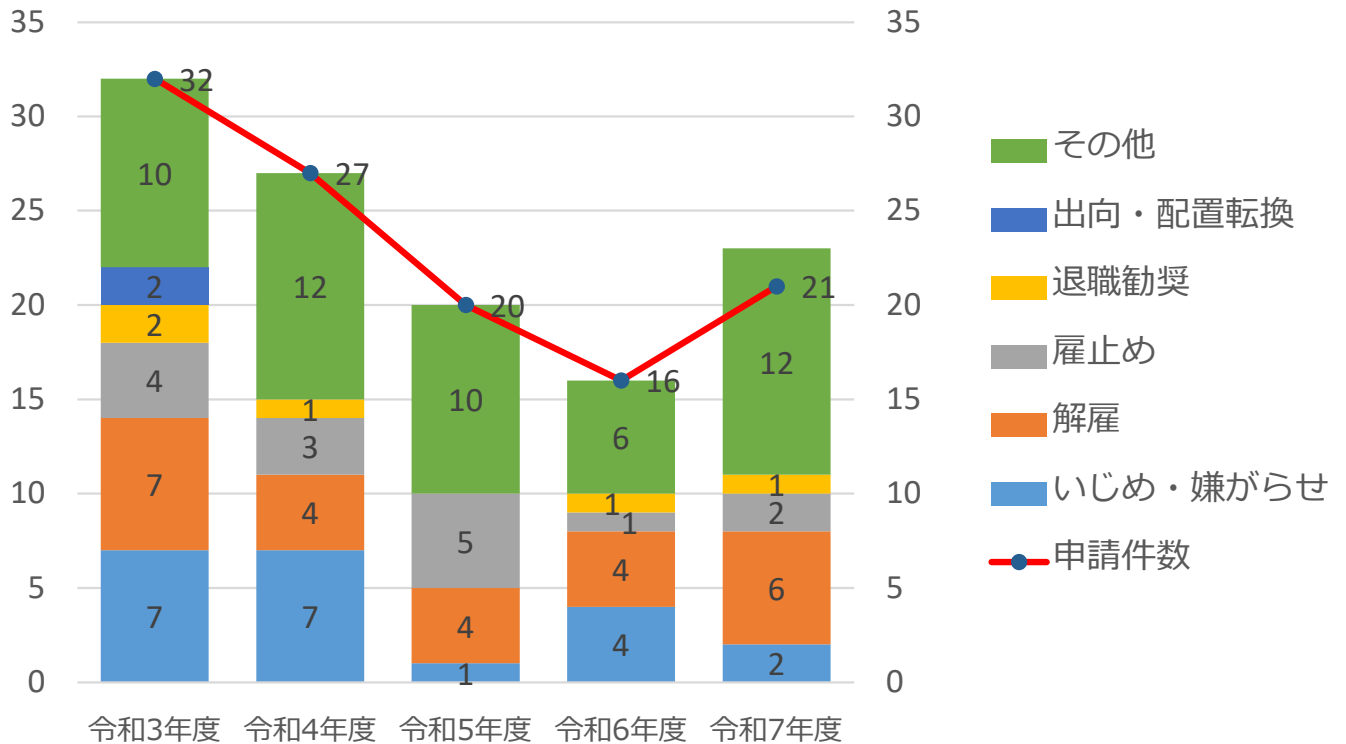


表2 主要なあっせん申請内容の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
出向・配置転換	2	0	0	0	0
退職勧奨	2	1	0	1	1
雇い止め	4	3	5	1	2
解雇	7	4	4	4	6
いじめ・嫌がらせ	7	7	1	4	2

（注）

■「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（弁護士などの労働問題の専門家）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回のあっせんにおいて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ている。よって、申請内容の件数と申請件数は一致しない。

3 令和7年度 雇用均等関係法令に係る法施行状況

(1) 雇用均等関係法令の是正指導件数の状況

◆雇用均等関係法令に係る是正指導件数は、1,517件。
 ◆雇用均等関係法令の内訳は、男女雇用機会均等法139件（9.2%）、労働施策総合推進法113件（7.4%）、パートタイム・有期雇用労働法544件（35.9%）、育児・介護休業法721件（47.5%）（図1及び表1）

図1 是正指導件数の推移

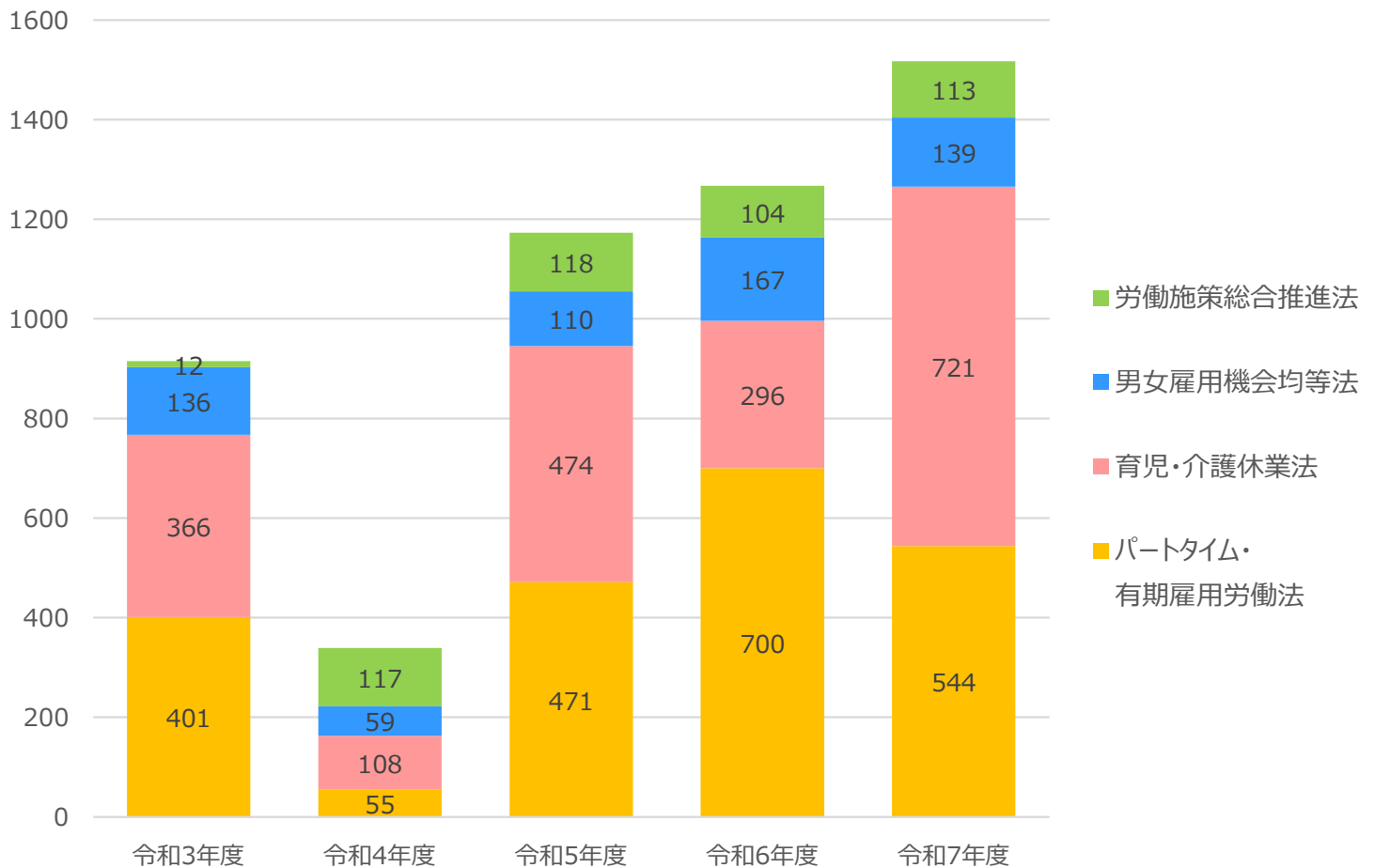


表1 是正指導内容の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
パートタイム・有期雇用労働法	401	55	471	700	544
育児・介護休業法	366	108	474	296	721
男女雇用機会均等法	136	59	110	167	139
労働施策総合推進法	12	117	118	104	113
計	915	339	1,174	1,267	1,517

(注)

■「労働施策総合推進法」：令和2年6月から大企業に、令和4年4からは中小企業に、職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務付けられた。

(2) ハラスメント及び不利益取扱いにかかる是正指導の状況

- ◆是正指導件数は331件（対前年度比8.8%減）（図2）。
- ◆指導事項の内容は、「パワーハラスメント」が113件（34.1%）と最も多く、次いで「育児・介護休業等に関するハラスメント及び不利益取扱い」が85件（25.7%）となっている（表2）。

図2 ハラスメント及び不利益に係る是正指導件数の推移

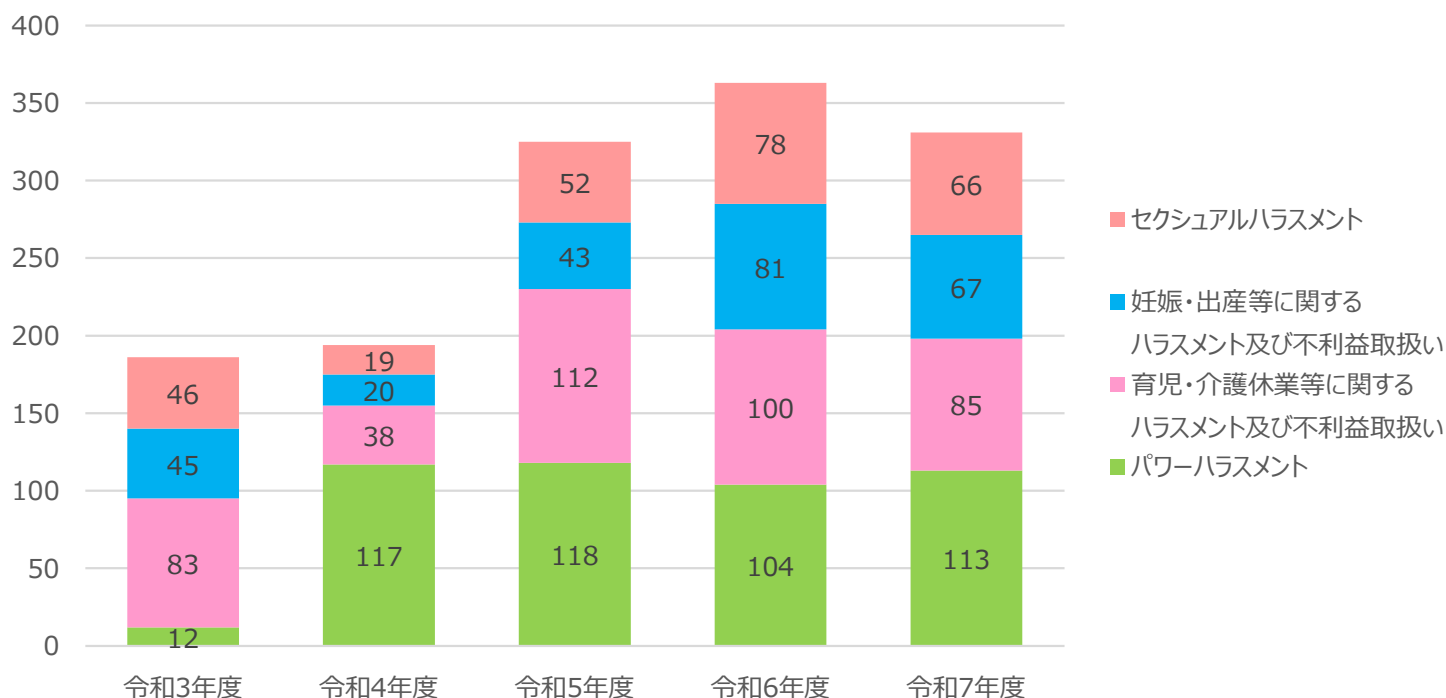


表2 ハラスメント及び不利益に係る是正指導内容の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
パワーハラスメント	12	117	118	104	113
育児・介護休業等に関するハラスメント及び不利益取扱い	83	38	112	100	85
妊娠・出産等に関するハラスメント及び不利益取扱い	45	20	43	81	67
セクシュアルハラスメント	46	19	52	78	66
計	186	194	325	363	331

(注)

■「パワーハラスメント」は、パワハラ防止措置、パワハラに係る事業主の責務（研修の実施等）、パワハラに係る事業主の責務（自らの言動）、パワハラ相談を理由とする不利益取扱いに係る是正指導件数の合計。

■「育児・介護休業等に関するハラスメント及び不利益取扱い」は、育児休業に係る不利益取扱い、育児休業以外に係る不利益取扱い、介護休業等に係る不利益取扱い、育児休業等に関するハラスメント防止措置、介護休業等に関するハラスメント防止措置に係る是正指導件数の合計。

■「妊娠・出産等に関するハラスメント及び不利益取扱い」は、妊娠、出産等に関するハラスメント措置義務、妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事業主の責務、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに係る是正指導件数の合計。

■「セクシュアルハラスメント」は、セクシュアルハラスメント措置義務及びセクシュアルハラスメント事業主の責務に係る是正指導件数の合計。

(3) ハラスメント及び不利益取扱いにかかる紛争解決援助の申立及び調停申請受理の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は昨年度と同数。
- ◆ 紛争解決援助を申立事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置、不利益取扱い」が7件（70.0%）、「セクハラ、妊娠出産不利益」が2件（20.0%）、「育休等ハラスメント、不利益取扱い」が1件（10.0%）であった（図3-1）。
- ◆ 調停の申請件数は20件(15件増)で、「パワーハラスメント防止措置」が16件（80.0%）、「セクハラ、妊娠出産不利益」が4件（20.0%）であった（図3-2）。

図3-1 紛争解決援助申立受理件数の推移

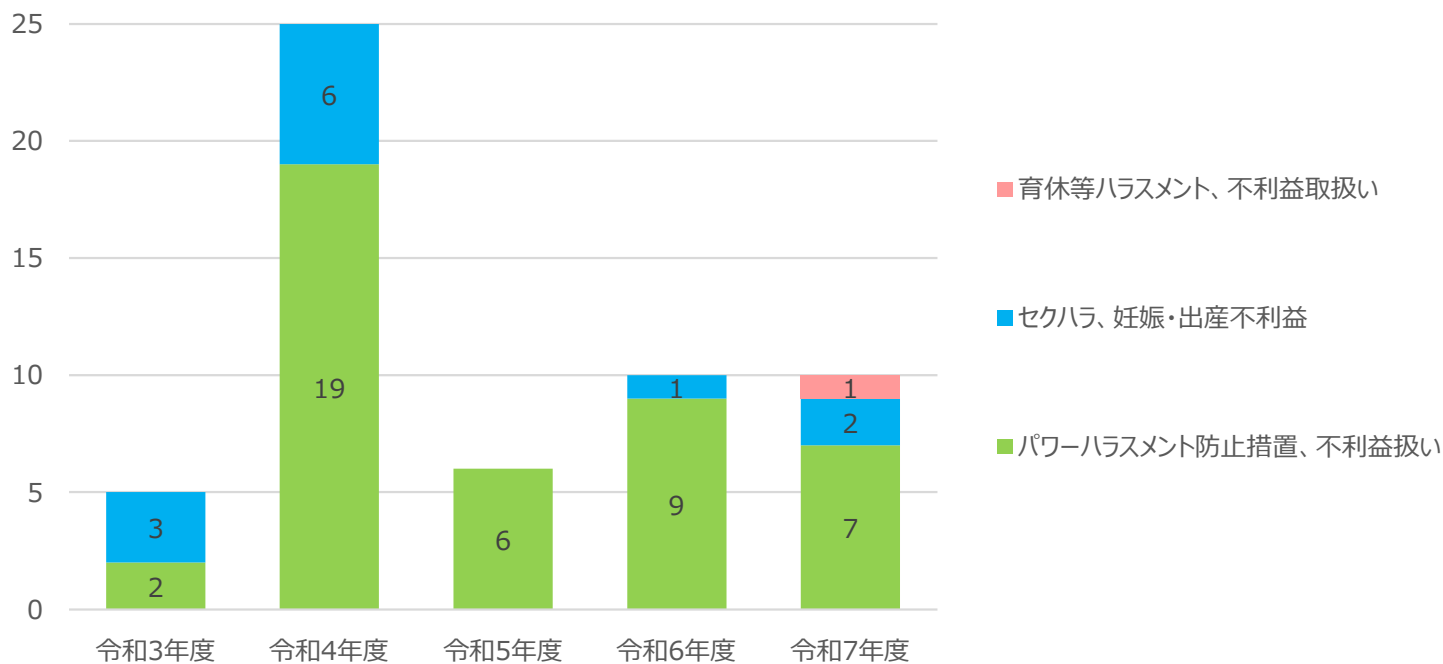
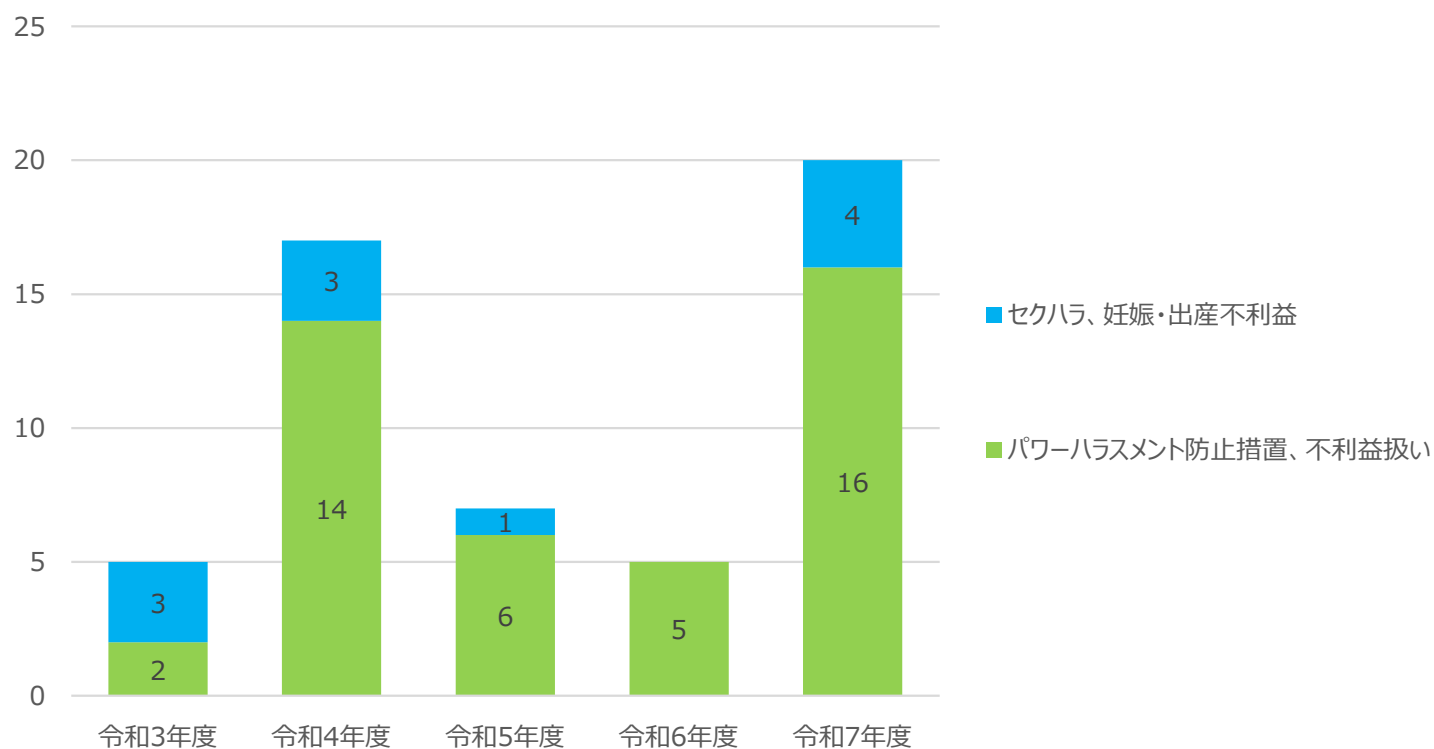


図3-2 調停申立受理件数の推移



(4) パートタイム・有期雇用労働にかかる是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は544件（対前年度比22.3%減）（図4）。
- ◆ 指導事項の内容は、「措置の内容の説明」が139件（25.6%）と最も多く、次いで「労働条件の文書交付等」が86件（15.8%）となっている（表4）。

図4 パートタイム・有期雇用労働に係る是正指導件数の推移

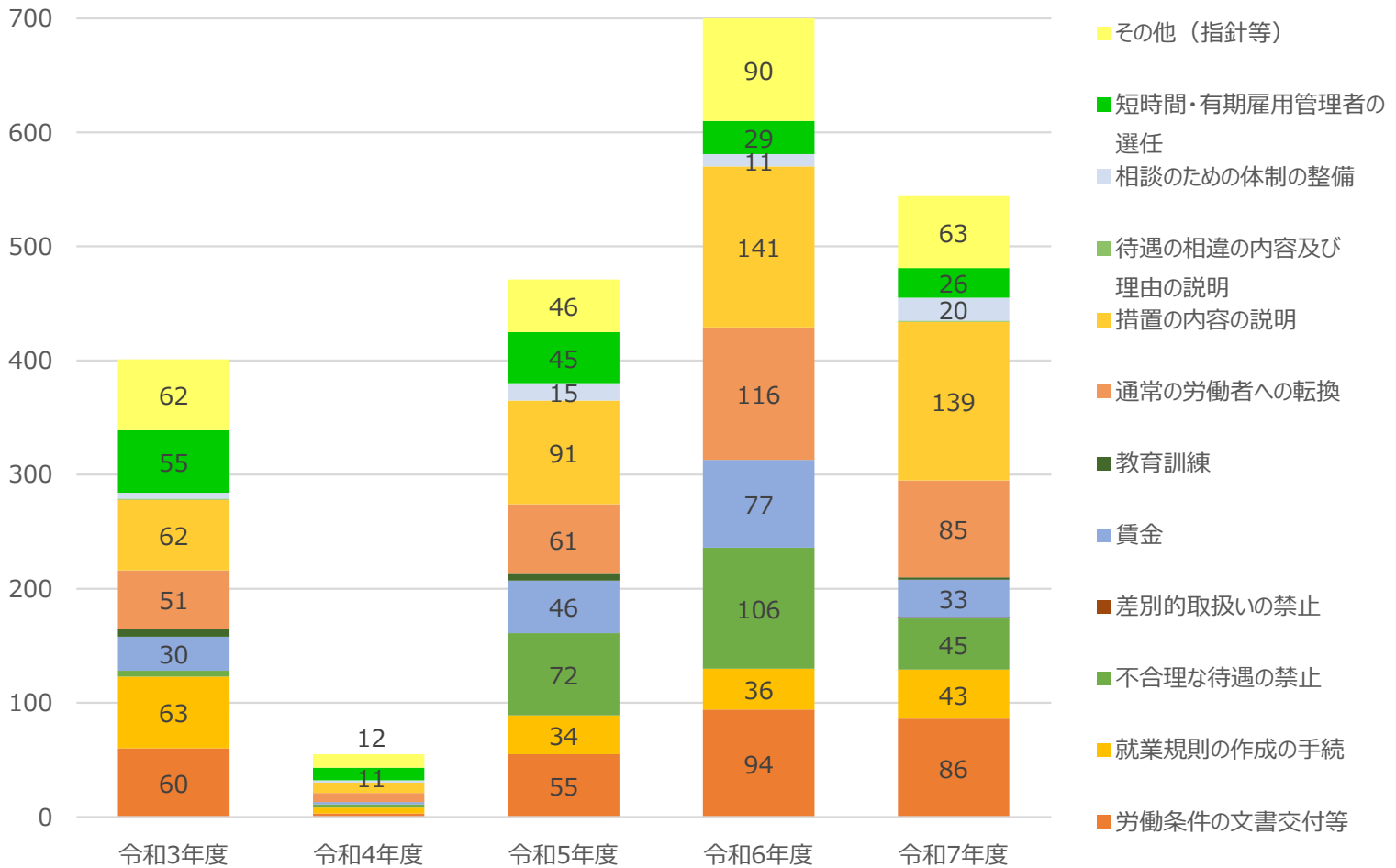


表4 パートタイム・有期雇用労働に係る是正指導件数の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
労働条件の文書交付等	60	3	55	94	86
就業規則の作成の手続	63	5	34	36	43
不合理な待遇の禁止	5	3	72	106	45
差別的取扱いの禁止	0	0	0	0	1
賃金	30	2	46	77	33
教育訓練	7	0	6	0	2
通常の労働者への転換	51	8	61	116	85
措置の内容の説明	62	9	91	141	139
待遇の相違の内容及び理由の説明	1	0	0	0	1
相談のための体制の整備	5	2	15	11	20
短時間・有期雇用管理者の選任	55	11	45	29	26
その他（指針等）	62	12	46	90	63
計	401	55	471	700	544

(5) 育児関係の是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は396件（対前年度比262.3%増（図5））。
- ◆ 指導事項の内容は、「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置」が82件（20.7%）と最も多く、次いで「雇用環境整備」が65件（16.4%）となっている（表5）。

図5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

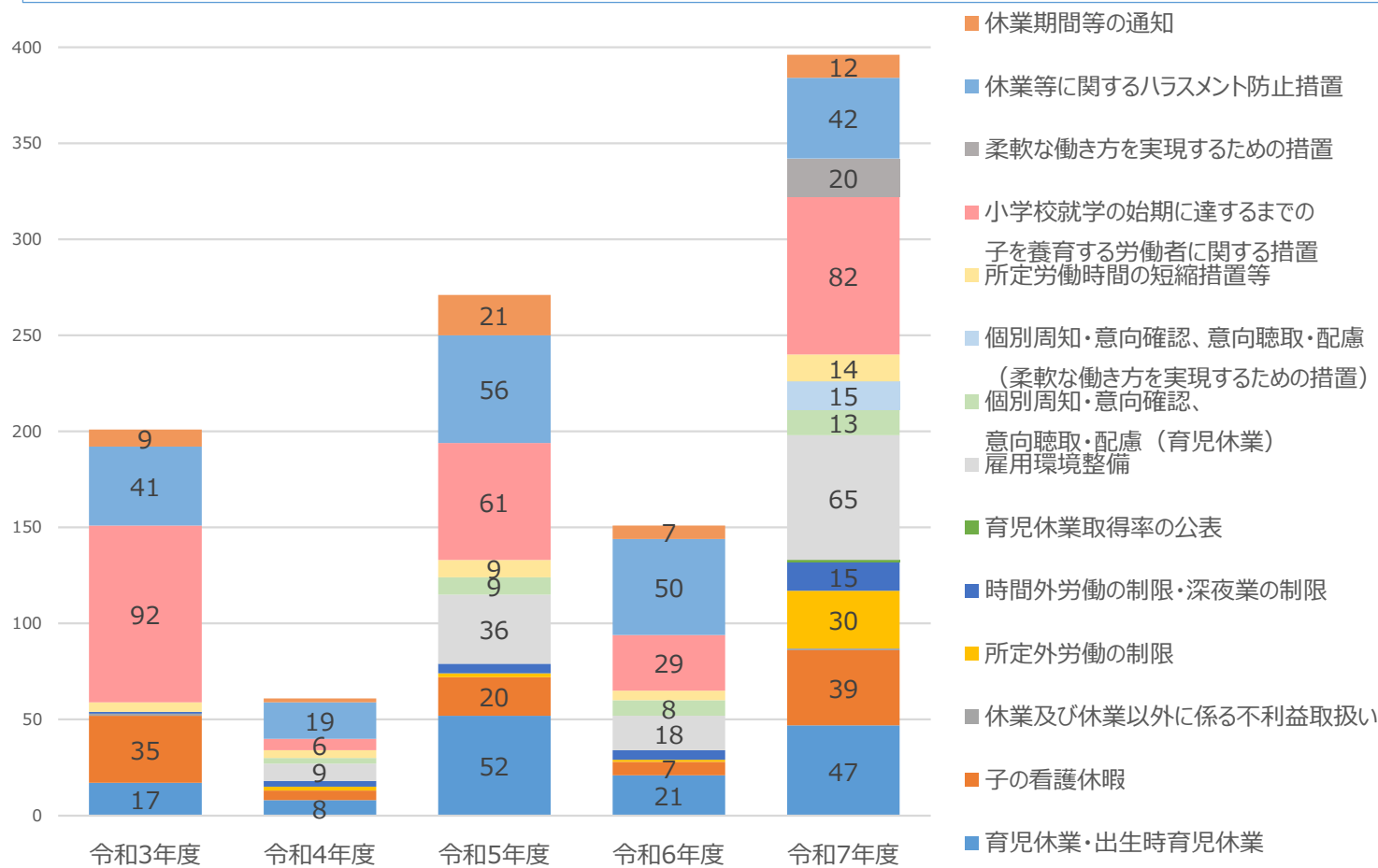


表5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

内 容	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
育児休業・出生時育児休業	17	8	52	21	47
子の看護休暇	35	5	20	7	39
休業及び休業以外に係る不利益取扱い	1	0	0	0	1
所定外労働の制限	0	2	2	1	30
時間外労働の制限・深夜業の制限	1	3	5	5	15
育児休業取得率の公表	－	0	0	0	1
雇用環境整備	－	9	36	18	65
個別周知・意向確認、意向聴取・配慮（育児休業）	－	3	9	8	13
個別周知・意向確認、意向聴取・配慮（柔軟な働き方を実現するための措置）	－	－	－	－	15
所定労働時間の短縮措置等	5	4	9	5	14
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置	92	6	61	29	82
柔軟な働き方を実現するための措置	－	－	－	－	20
休業等に関するハラスメント防止措置	41	19	56	50	42
休業期間等の通知	9	2	21	7	12
合計	201	61	271	151	396

令和 7 年度における事例

助言	自主退職にかかる助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、体調不良や家庭の事情もあり、これ以上仕事を続けることができないと判断。退職希望日の 1 か月以上前に所属長に退職届を提出。その後、所属長と面談をしたが、退職を慰留する内容であった。その後も、所属長と複数回話をするも、退職日を延ばすような話をされるだけで、退職の話が進まず、心身ともに疲弊する状況となっていたため、申出人は、第三者からの働きかけにより退職に関する問題を解決したいとして助言を申し出た。
助言・指導の内容・結果	被申出人（事業主）から事情を聴取したところ、退職を認めない訳ではないが、雇用期間中は事業場のルールに従うべきであり、退職についても労使間で話し合って決めるべきであると述べたため、繰り返し話し合いを行っても進展が無い状態で、申出人は心身ともに疲弊し不安を感じておられる中、退職の意思は強いこと、民法 627 条に定める雇用の解約のルール等について説明を行い、早期解決のための話し合いをされてはどうかと助言した。 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われた。話し合いに当たっては責任者と申出人だけではなく事務担当者も同席し、退職届の提出や年次有給休暇の申請等の手続きが円滑に進められたとの報告がなされ、申出内容について解決が図られた。
あっせん	雇止めにかかるあっせん
事案の概要	申請人（派遣労働者）は、経営方針を理由として雇止めを通告された。 被申請人（派遣事業主）と派遣先との間での事情について、新たな派遣先の紹介等の対応や雇止めの経緯や理由の説明を欠いた対応により、申請人の名誉及び社会的信用と勤務先を失ったため、その精神的苦痛と不利益を被ったことに対する損害賠償を求め、あっせんで申請したもの。
あっせんの内容・結果	あっせん委員が被申請人（派遣事業主）の主張を確認したところ、雇止めは個別契約の期間満了による契約終了に伴い、被申請人が新たな派遣先を準備できなかったことによるものであり、紛争の早期解決を目的として、精神的苦痛に対する補償として、金銭の支払いによる解決の用意はあるとのことであった。 あっせん委員が労使双方が合意可能な条件について調整を行った結果、双方が歩み寄り、被申請人が申請人へ解決金を支払うことで合意した。

行政指導	労働施策総合推進法に基づく報告請求
事案の概要	相談者は、直属の上司から、相談者だけ必要な業務指示を受けられず、その影響でミスをする、同僚たちの前で長時間にわたり大声で叱責される、などの行為が複数回あった。社内にはハラスメント相談窓口の掲示があったが、退職済の別部署の上司であったため、相談先もわからない。 仕事自体はやりがいもあり、働き続けたいとして、労働局に相談を行ったもの。
行政指導のポイント・結果	労働局が事業場を訪問し、報告の請求を実施。事業場では、数年前にハラスメント防止規定を作成したものの、それ以降、法改正に合わせた改定を行っておらず、ハラスメント相談窓口の掲示も当時のままであり、従業員への周知・啓発も規則の策定当時に行ったが、その後は実施していなかった。 労働施策総合推進法に定めるハラスメント防止措置義務について説明を行い、早急に措置を講じるよう助言。なお、相談窓口は形式的に設けるだけではなく、その内容や状況に応じて、柔軟に対応できるよう必要な体制を整備しておくこと、また、相談窓口へ相談があった際は、事実関係の確認から再発防止策まで、事後の対応を法に沿って適切に行うよう併せて助言。 助言に基づき、事業主はハラスメント防止措置を講じ、管理監督者を含む労働者全員への周知、相談窓口担当者への研修を行った。相談事案については、改めて事実確認等を行い、必要な事後対応を行うこととなった。

調停	労働施策総合推進法に基づく調停
事案の概要	申請人は、上司からの威圧的な言動や、無視等の精神的な攻撃を受け続けたため、事業場のハラスメント相談窓口で相談したが、繁忙期であることを理由に、対応してもらえず、結果、体調不良となり、退職することとなった。 退職せざるをえなかったのは、相談窓口で相談したにも関わらず、法に沿った適切な対応が行われなかったことが理由であるとして、金銭補償を求めたが、被申請人事業場が請求に応じず、紛争状態になったため、調停の申請を行った。
調停のポイント・結果	調停委員が被申請人に対しパワハラ防止にかかる措置義務の実施状況を確認したところ、相談窓口担当者は、申請人からの相談は、日常会話であったと認識しており、正式なハラスメントの相談として受け付けていなかったことが認められた。 調停委員より、相談窓口担当者は相談には広く適切に対応する必要があることを指摘し、被申請人として本件紛争の早期解決のために歩み寄りを促したところ、一定程度の解決金の支払いに応じるとの回答がなされた。 本件について解決金を支払うこと等につき受諾勧告を行い、双方応諾した。