



京 都 労 働 局
令和 8 年 7 月 30 日 (木)

経済・府政記者クラブ同時資料配付

担 当	京都労働局 雇用環境・均等室		
	雇用環境改善・均等推進監理官 駒井 伸一郎		
	室長補佐 高江洲 洋子		
	労働紛争調整官 宮本 勇人		
			電話 075-241-3212

「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

京都労働局（局長 伊勢 久忠）は、「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。
京都労働局では、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談に対し適切な対応を行うとともに、助言・指導及びあっせん制度を的確に運用し、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて、引き続き取り組んでまいります。

【ポイント】

- 1 総合労働相談件数及びあっせんの申請件数は前年度より増加し、助言・指導の申出件数は減少。

内容		件数	前年度比	
総合労働相談 ※1		22,482 件	0.5%増	(P4)
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	14,069 件	7.2%増	
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	7,282 件	79.1%増	
	民事上の個別労働紛争相談 ※2	7,815 件	7.9%増	
助言・指導申出 ※3		169 件	6.6%減	(P6)
あっせん申請 ※4		97 件	31.1%増	(P7)

- 2 民事上の個別労働紛争の相談件数では、「いじめ・嫌がらせ」が最多。
前年度と比較すると「いじめ・嫌がらせ」は減少した一方、「自己都合退職」が増加。
また、「解雇」及び「労働条件の引下げ」についても引き続き相談件数が多い状況。
「いじめ・嫌がらせ」 1,361 件 (14.5%減) ※5
「自己都合退職」 1,145 件 (12.2%増)
「解雇」 925 件 (9.9%減)
「労働条件の引き下げ」 767 件 (8.2%減)

※1 「総合労働相談」

京都労働局及び各労働基準監督署（京都府下 8 か所）に設置している総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働問題にワンストップで対応するための制度で、専門の相談員が対応。
なお、1 回の相談に複数の内容が含まれる場合は、それぞれの相談内容を計上。

※2 「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、労働者個人と事業主との間で生じた紛争（労働基準法等労働関係法令の違反に関するものを除く。）。

※3 「助言・指導」

民事上の個別労働紛争について、京都労働局長が紛争当事者に対して問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、自主的な解決を促進する制度。

※4 「あっせん」

京都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 「いじめ・嫌がらせ」

労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントに関する相談件数と、個別労働関係紛争解決促進法に基づく「いじめ・嫌がらせ」の相談件数を明確に区別して計上したもの。

<参考>（令和7年4月1日から令和8年3月31日までの件数及び対前年度比）

労働施策総合推進法（パワーハラスメント関係）に関する相談件数：1,238件（27.1%増）

労働施策総合推進法（パワーハラスメント関係）に基づく紛争解決援助申立件数：22件（15.8%増）

労働施策総合推進法（パワーハラスメント関係）に基づく調停申請受理件数：7件（36.4%減）

【添付資料】

P3 個別労働紛争解決制度の枠組

P4～ 令和7年度個別労働紛争解決制度の運用状況

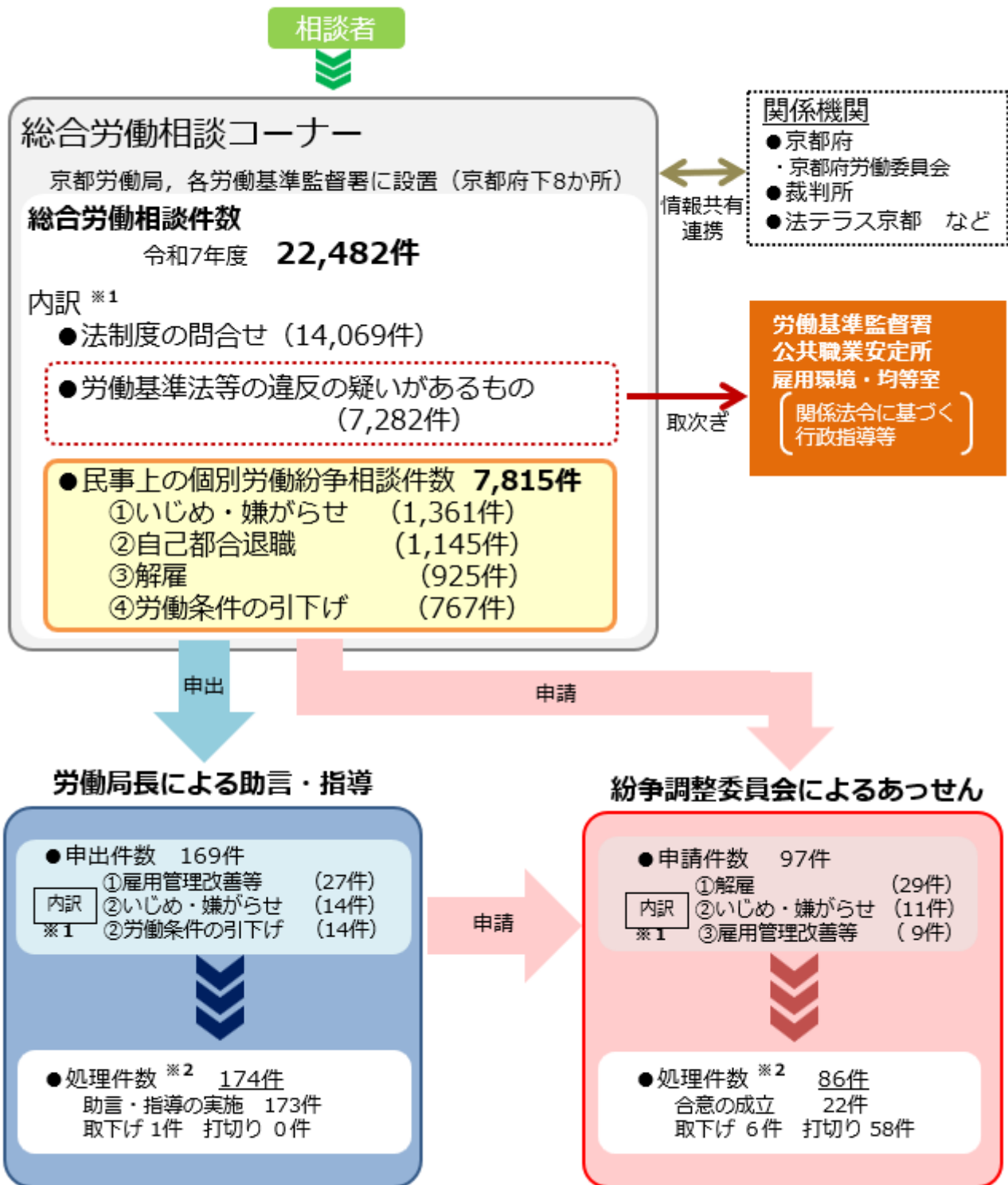
P8～ 令和7年度の助言・指導とあっせんの事例

○ 総合労働相談コーナー

コーナー名	所在地	電話番号
★京都労働局 総合労働相談コーナー	〒604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル 金吹町451	075-241-3221
★京都上 総合労働相談コーナー	〒604-8467 京都市中京区西ノ京大炊御門町19-19	075-462-5112
★京都下 総合労働相談コーナー	〒600-8314 京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町101 アーバンネット四条烏丸ビル5階	075-254-3196
京都南 総合労働相談コーナー	〒612-8108 京都市伏見区奉行前町6番地	075-601-8322
★福知山 総合労働相談コーナー	〒620-0035 福知山市内記10-29 福知山地方合同庁舎4階	0773-22-2181
舞鶴 総合労働相談コーナー	〒624-0946 舞鶴市字下福井901番地 舞鶴港湾合同庁舎6階	0773-75-0680
★丹後 総合労働相談コーナー	〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷147番地14	0772-62-1214
園部 総合労働相談コーナー	〒622-0003 南丹市園部町新町118-13	0771-62-0567

★印は女性相談員を配置（シフトによって不在場合があります。）

個別労働紛争解決制度の枠組



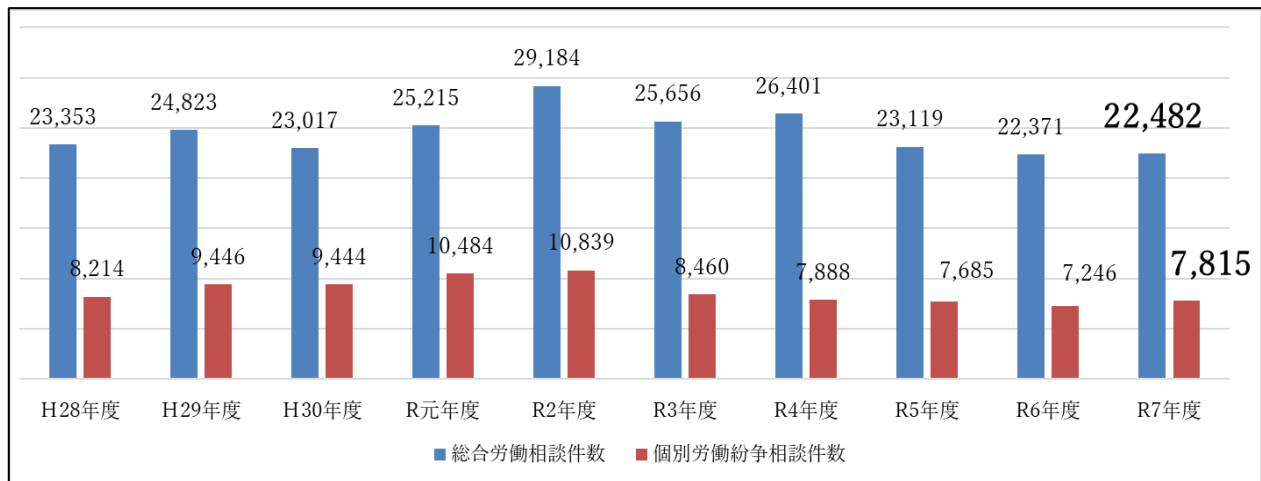
※1 1回で複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 労働局長による助言・指導の処理件数と紛争調整委員会によるあっせんの件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前の申出又は申請があったものを含む。

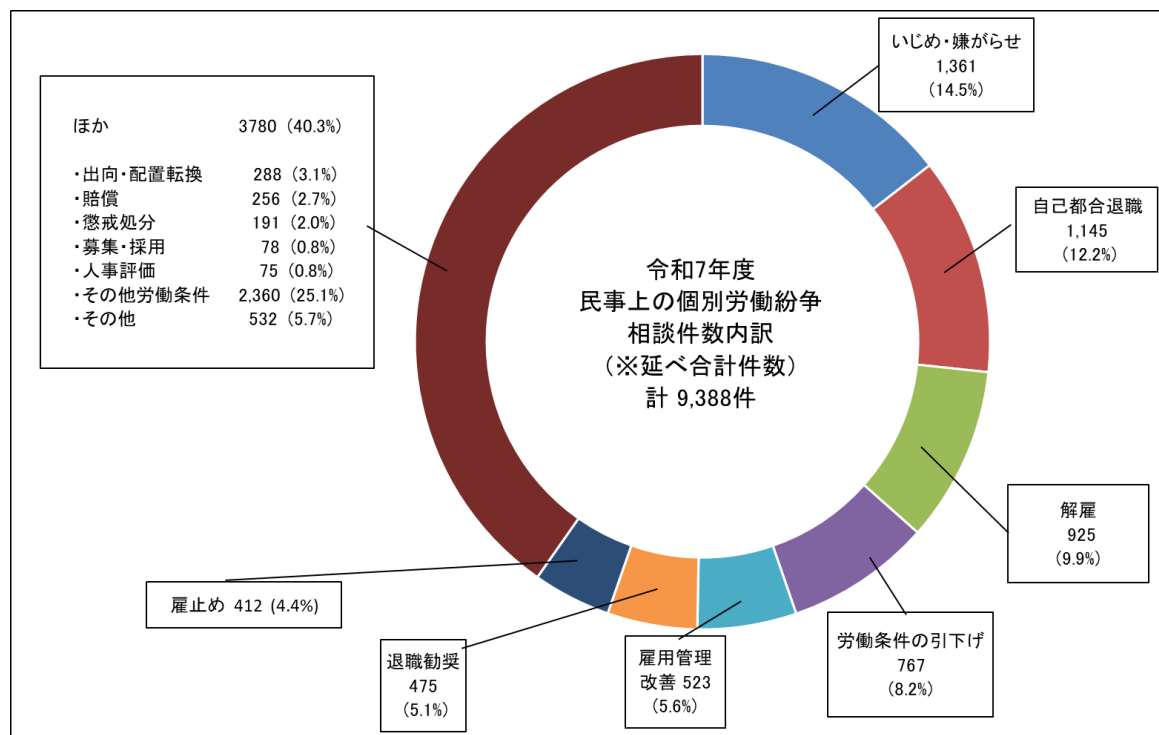
令和7年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

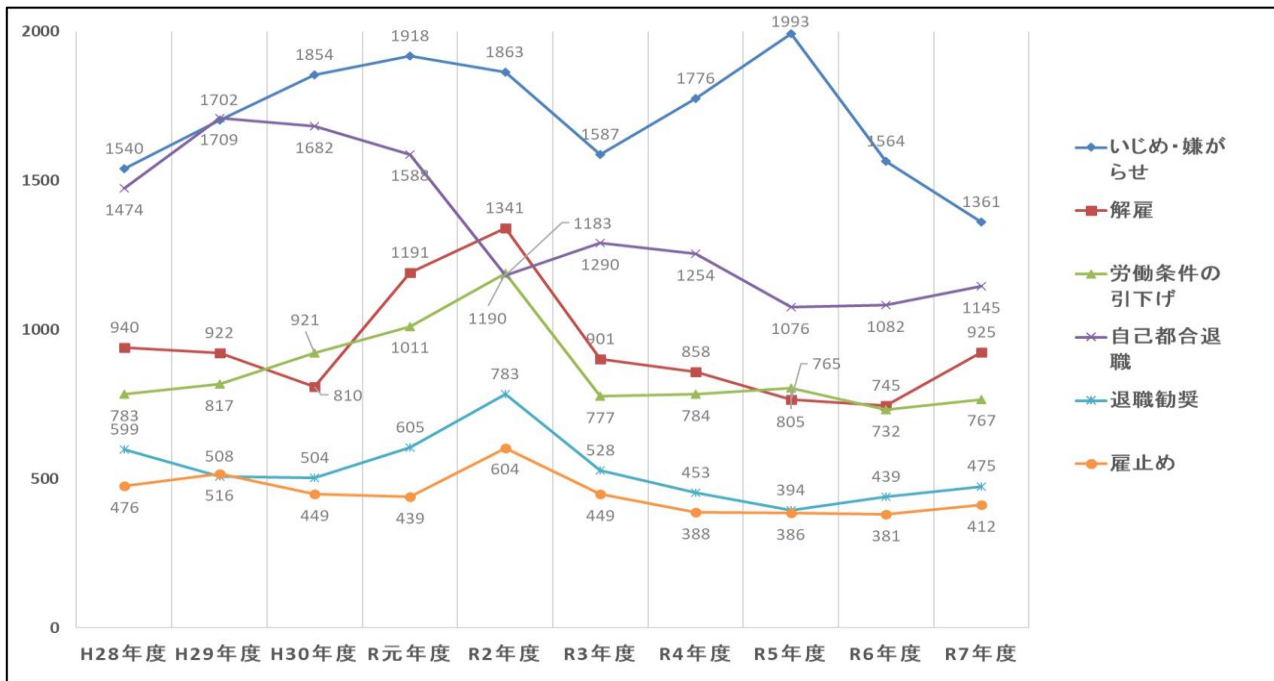


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談の内訳



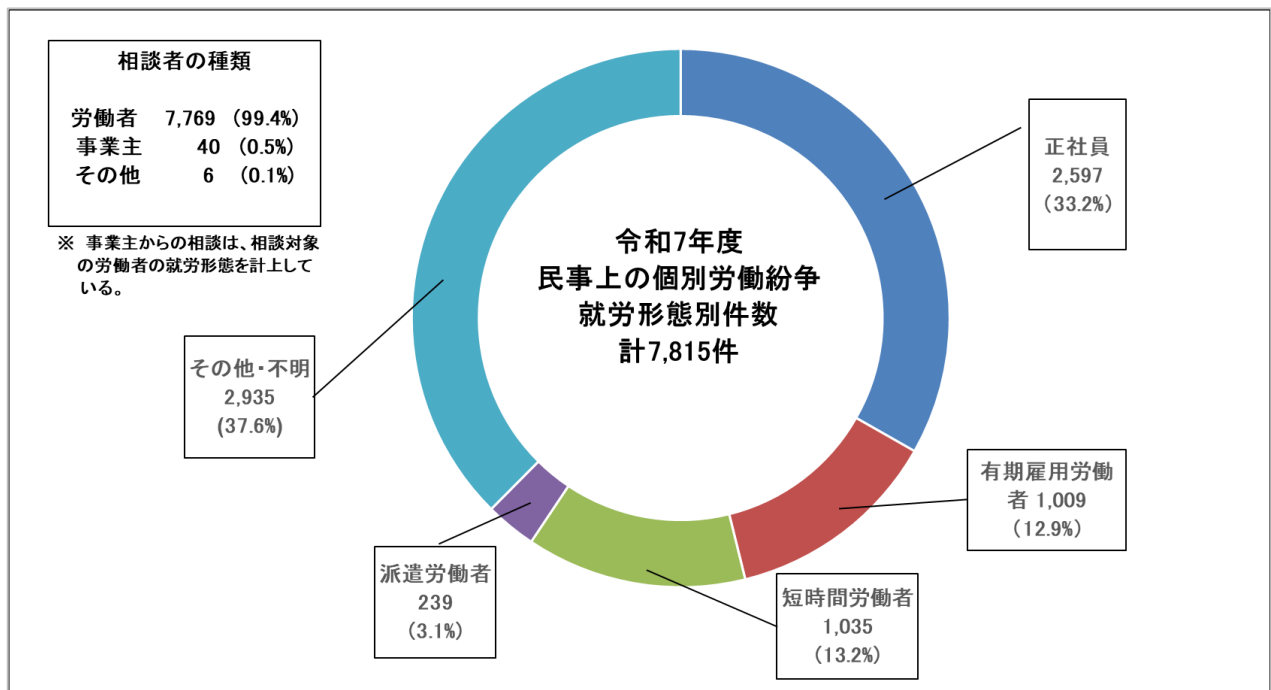
※ () 内は内訳延べ合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。
内訳延べ合計件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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)



※ 令和4年4月に労働施策総合推進法が改正され、全企業におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。()は対前年度比の割合。

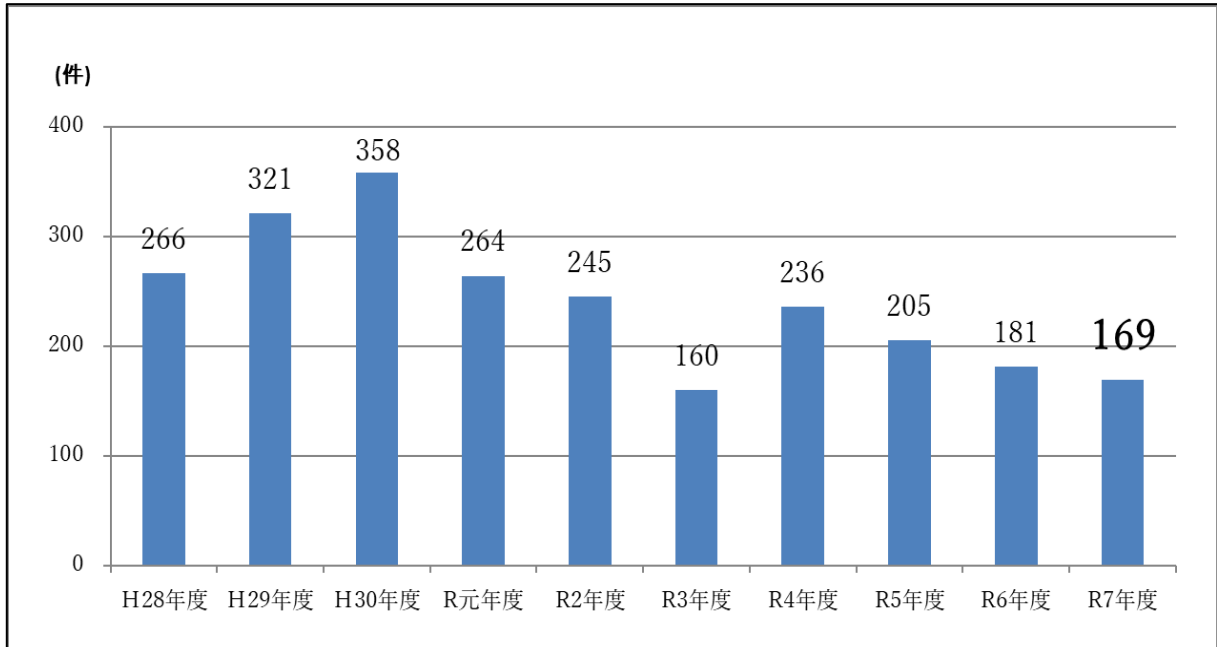
(4) 民事上の個別労働紛争 | 相談者の種類及び就労形態別の件数



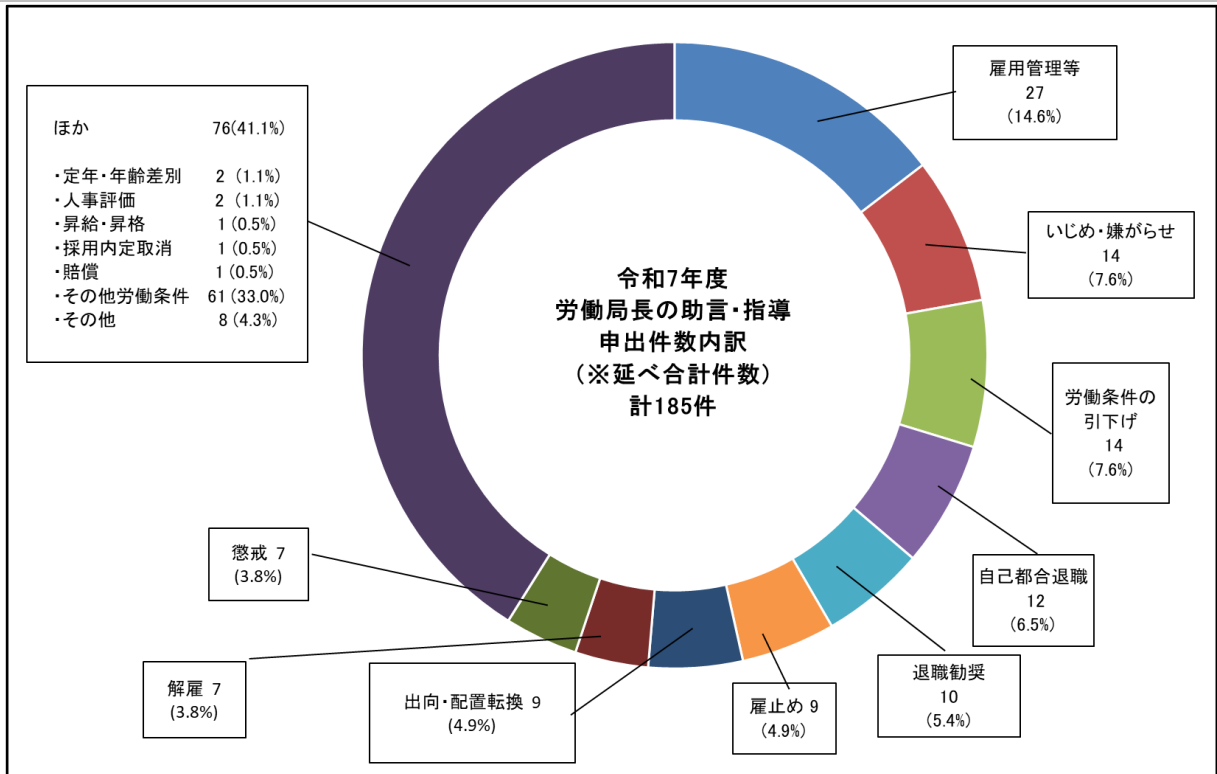
※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

2 京都労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移



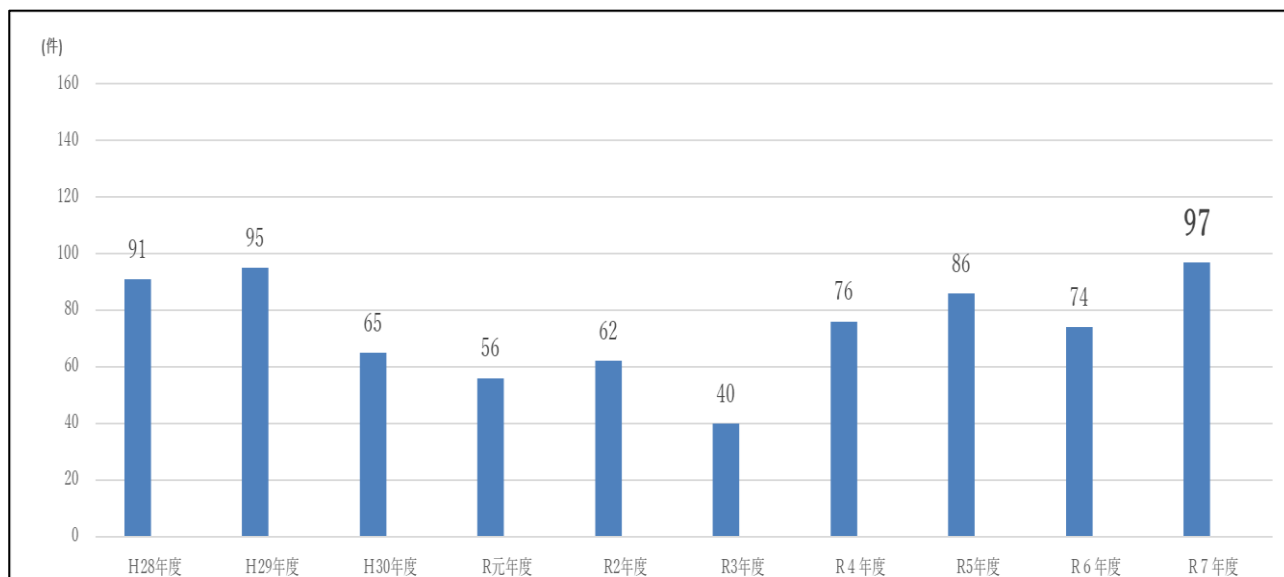
(2) 申出の内訳



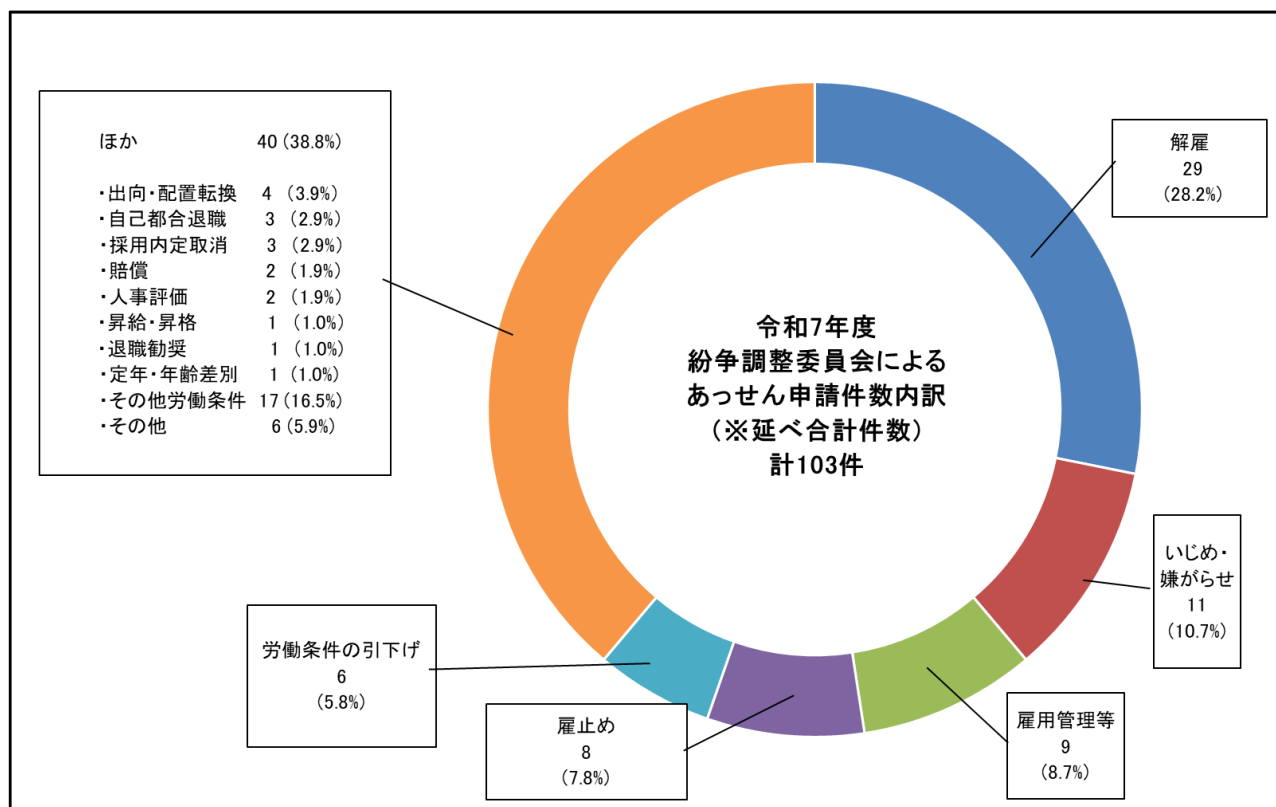
※ () 内は内訳延べ合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は 100%にならないことがある。
なお、内訳延べ合計件数は、1 件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

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



※ () 内は内訳延べ合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は 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、複数の申請内容を件数として計上したもの。

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	労働契約終了に関する助言・指導
事案の概要	● 申出人は有期労働契約を締結しており、次期契約更新を希望していなかったが、被申出人（事業主）から、資格が取得できるまで契約期間満了日以降も勤務を継続するよう迫られ、申出人から被申出人に対し、複数回にわたり、契約更新を希望しない旨伝えるも、被申出人の対応は変わらず、話ができない状態となったことから、話し合いの機会を求めて助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 被申出人に対し、労使間で次期更新に関する合意がない以上、事業主の承認の有無にかかわらず、期間満了により当然に労働契約は終了する旨の、有期労働契約の法的解釈について説明し、被申出人の対応を見直すよう助言した。 ● 被申出人は、有期労働契約の性格を理解し、申出人の求めるとおり、契約期間満了日をもって労働契約を終了する手続きをとることとなった。

事例2	労働条件の引下げに関する助言・指導
事案の概要	● 申出人は月給制で働いていたが、被申出人（事業主）より、来期から基本給を大幅に減額すると通知され、拒否しても、十分な説明もなく、早急に契約書にサインするよう強要された。申出人から被申出人に要望を伝えるも回答が得られなかったことから、話し合いの機会を求めて助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 被申出人に対し、労働契約法第8条に「労使の合意により労働条件を変更することができる」との定めがあり、使用者から一方的に賃金を減額するという契約変更は認められないケースもあることから、労働条件変更にあっては労使で十分に話し合って合意するように助言した。 ● 被申出人と申出人とで話し合いの機会が設けられ、被申出人からは、今回の変更はグループ企業全体での賃金体系見直しに伴うものであり、労働者への事前説明、就業規則の変更、周知、変更後の契約の締結という手続きに改めることとなった。

あっせんの例

事例1	解雇に関するあっせん
事案の概要	●申請人は短時間労働者として勤務していたが、被申請人（事業主）から、経営不振を理由に解雇日の30日前に解雇を通告された。申請人は、被申請人の経営の見通しが甘く、もっと早期に解雇予告できたはずであり、次の仕事を探す十分な時間もないまま仕事を失うこととなった。整理解雇にかかる経済的・精神的な損害に対する金銭補償として、被申請人に対して200,000円の支払いを求めたい、としてあっせん申請したもの。
あっせんの内容・結果	●被申請人は、解雇を回避する努力を続けてきた結果として、早期の解雇予告は困難な状況であったため、申請人が求める金銭補償を行うつもりはない等と主張した。 ●あっせん委員が申請人及び被申請人双方に対して、金銭支払いによる和解を促し、譲歩を求めたところ、被申請人が申請人に解決金200,000円を支払うことで合意した。

事例2	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	●申請人は、同僚の特定社員から継続的に嫌がらせを受けており、被申請人（事業主）に相談したが、十分な対応が行われないまま、申請人自身の能力不足を指摘され、退職勧奨を受けることとなり、退職を余儀なくされた。精神的苦痛を受けたことに対する金銭補償として、被申請人に対して240,000円の支払いを求めたい、としてあっせん申請したもの。
あっせんの内容・結果	●被申請人は、申請人が同僚の特定社員から継続的に嫌がらせを受けていた事実は確認できなかったとし、申請人の仕事内容について指導しても改善が見られなかったことから退職勧奨を行ったものと主張した。 ●あっせん委員から、職場の就業環境改善のため、事業主として十分な配慮ができていたのか等と説示し、双方譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人が申請人に解決金150,000円を支払うことで合意した。