

報道関係者 各位

令和 8 年 7 月 30 日

【照会先】

宮城労働局 雇用環境・均等室

雇用環境・均等室長 石田 裕子

労働紛争調整官 伊藤 祥子

電話：022（299）8834

「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

～相談件数は昨年度比4.5%減、19年連続で2万件を超え高止まり～

宮城労働局（局長 まつせ たかひろ 松瀬 貴裕）は、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」、都道府県労働局長による「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、宮城労働局は、総合労働相談コーナー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・指導およ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 総合労働相談件数は高止まり。

- ・総合労働相談件数は2万3,245件で、19年連続で2万件を超え、高止まり [P. 4-1(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		2万3,245件	4.5%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	1万5,313件	3.1%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	4,068件	8.8%増
	民事上の個別労働関係紛争相談	6,341件	6.4%増
助言・指導申出		148件	15.6%増
あっせん申請		73件	52.1%増

2 民事上の個別労働関係紛争※⁴における相談では「その他の労働条件」※⁵の件数が最多。

- ・「その他の労働条件」の相談件数は、1,557件（前年度比45.2%増） [P. 5-1(3)]

3 助言・指導の申出件数は、「その他の労働条件」※⁶が最多。

- ・「その他の労働条件」※⁶にかかる助言・指導の申出は48件（前年度比41.2%増） [P. 7-2(3)]

※1～6については次頁をご参照ください

※1 「総合労働相談」

都道府県労働局、労働基準監督署、駅近隣の建物など379か所（令和7年4月1日現在）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 「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（労働基準法等の違反に関するものを除く）。

※5 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、同法に規定する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同法に基づき対応されるため、「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」として計上され、「民事上の個別労働関係紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している。

同法に関する相談件数等の施行状況については、以下の厚生労働省ウェブサイトを参照。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>

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

※6 「その他の労働条件」

労働条件に関するもののうち、「労働条件の引き下げ」「出向・配転」「昇給・昇格」等他の区分に該当しない、賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の職場における一切の待遇に関するものが区分される。

【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

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

都道府県労働局と労働基準監督署等に設置 | 県内7か所

令和7年度 総合労働相談件数
2万3,245 件

うち、●法制度の問い合わせ
※1 (1万5,313件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(4,068件)

●民事上の個別労働関係紛争相談 ※2
(6,341件)

内訳 ① その他の労働条件 …… 1,557件
※1 ② いじめ・嫌がらせ …… 1,324件
③ 自己都合退職 …… 1,047件

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

取り次ぎ

**労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等部(室)**

関係法令に基づく
行政指導等

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

●申出件数 (148件)

内訳 ① その他の労働条件 …… 48件
※1 ② 労働条件の引き下げ …… 19件
③ 自己都合退職 …… 17件

申請

●処理件数 (151件) ※3

助言・指導の実施 (146件)
取り下げ (4件)
打ち切り (1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

●申請件数 (73件)

内訳 ① その他の労働条件 …… 18件
※1 ② 解雇 …… 16件
③ 労働条件の引下げ …… 10件

●処理件数 (69件) ※3

合意の成立 (23件)
取り下げ (0件)
打ち切り (46件)

※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。

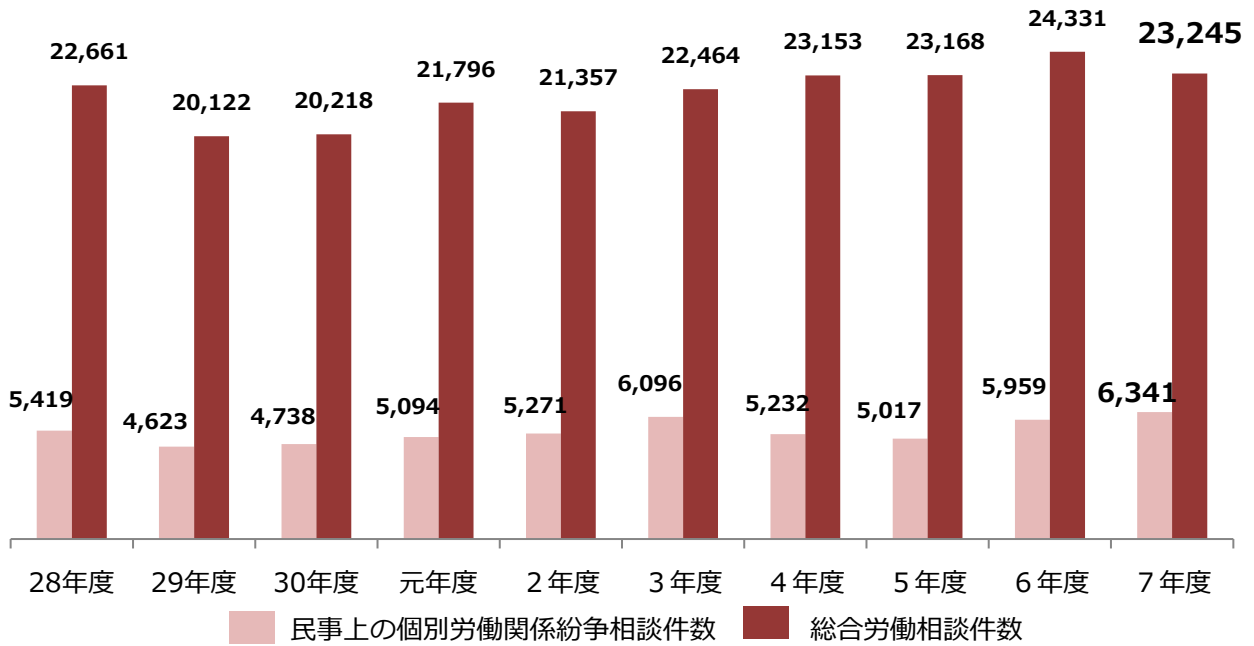
※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※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

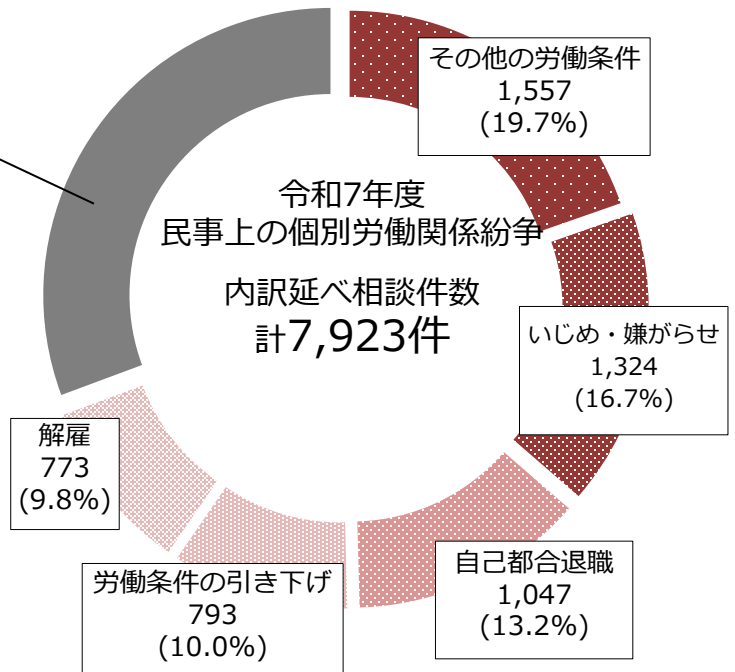
(1) 相談件数の推移（10年間）



(2) 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数

ほか 計2,429件

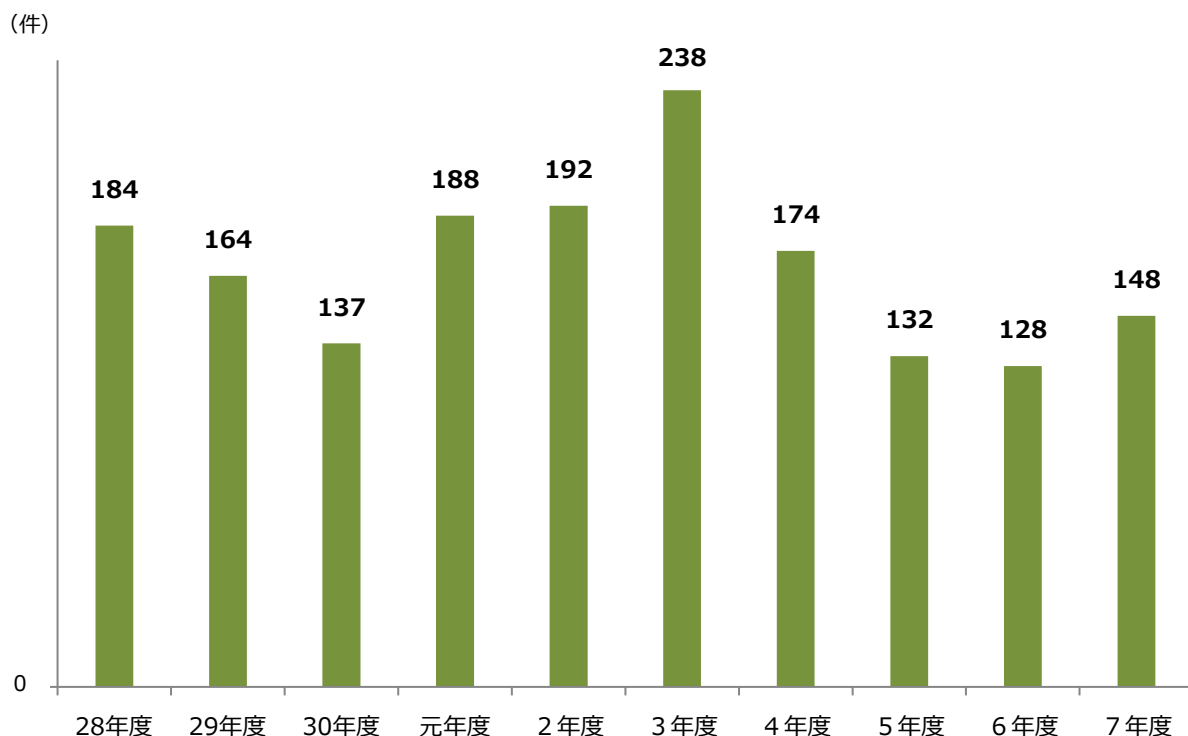
退職勧奨	662	(8.4%)
雇止め	331	(4.2%)
出向・配置転換	320	(4.0%)
賠償	274	(3.5%)
雇用管理改善等	174	(2.2%)
懲戒処分	141	(1.8%)
その他	527	(8.8%)



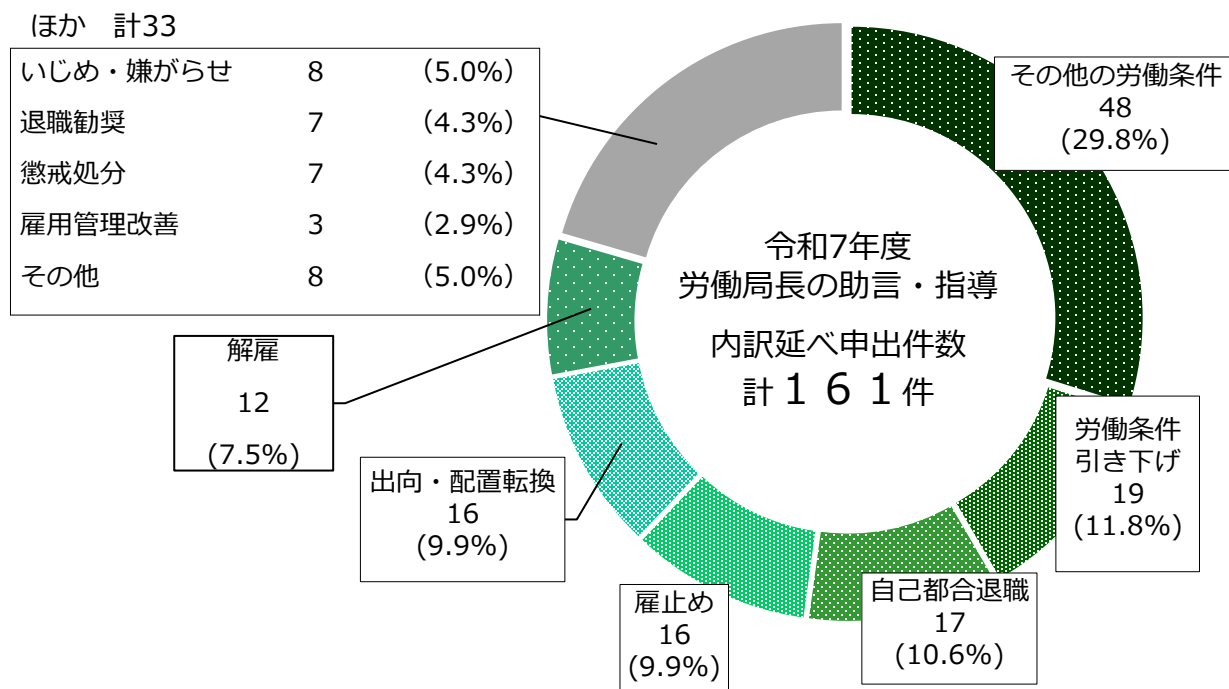
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

2 都道府県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



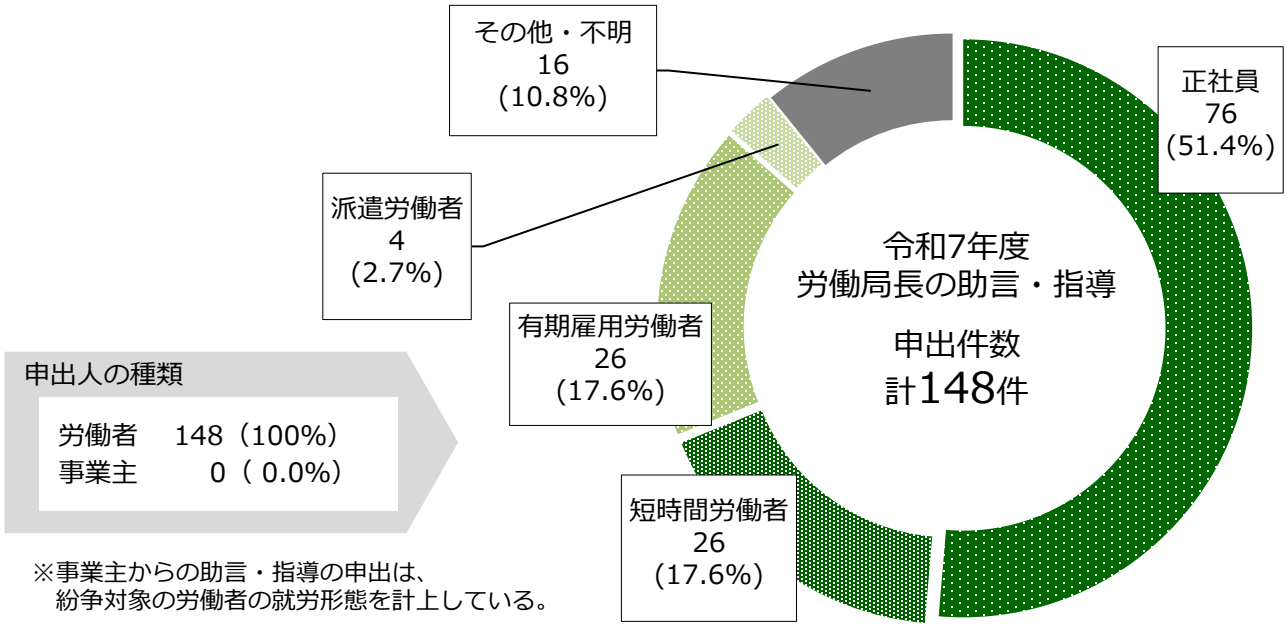
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（10年間）

	宮城労働局			全国		
	1	2	3	1	2	3
28年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	23.8%	21.8%	14.1%	22.3%	16.8%	10.3%
29年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	20.7%	14.0%	9.1%	22.5%	18.0%	9.9%
30年度	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職
	24.1%	16.8%	11.7%	24.2%	19.4%	9.0%
元年度	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	自己都合 退職	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇
	35.3%	11.8%	10.2%	24.2%	21.0%	8.9%
2年度	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引き下げ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	解雇
	24.5%	14.1%	9.9%	22.8%	18.4%	9.7%
3年度	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引き下げ	自己都合 退職	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引き下げ
	14.3%	13.0%	13.0%	24.8%	18.0%	8.7%
4年度	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引き下げ
	20.1%	16.7%	13.8%	27.2%	11.6%	9.3%
5年度	その他の 労働条件	労働条件 引き下げ	自己都合 退職	その他の 労働条件	労働条件 引き下げ	いじめ 嫌がらせ
	25.5%	12.4%	13.8%	26.9%	10.8%	10.1%
6年度	その他の 労働条件	労働条件 引き下げ	自己都合 退職	その他の 労働条件	労働条件 引き下げ	いじめ 嫌がらせ
	24.8%	17.5%	12.4%	27.3%	10.7%	9.3%
7年度	その他の 労働条件	労働条件 引き下げ	自己都合 退職	その他の 労働条件	労働条件 引き下げ	いじめ 嫌がらせ
	29.8%	11.8%	10.6%	27.7%	10.7%	10.2%

※ 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、（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差異がある。労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P 2 の※ 5 を参照。

(4) 就労形態別の申出件数



※ ()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、合計は100%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れと処理状況

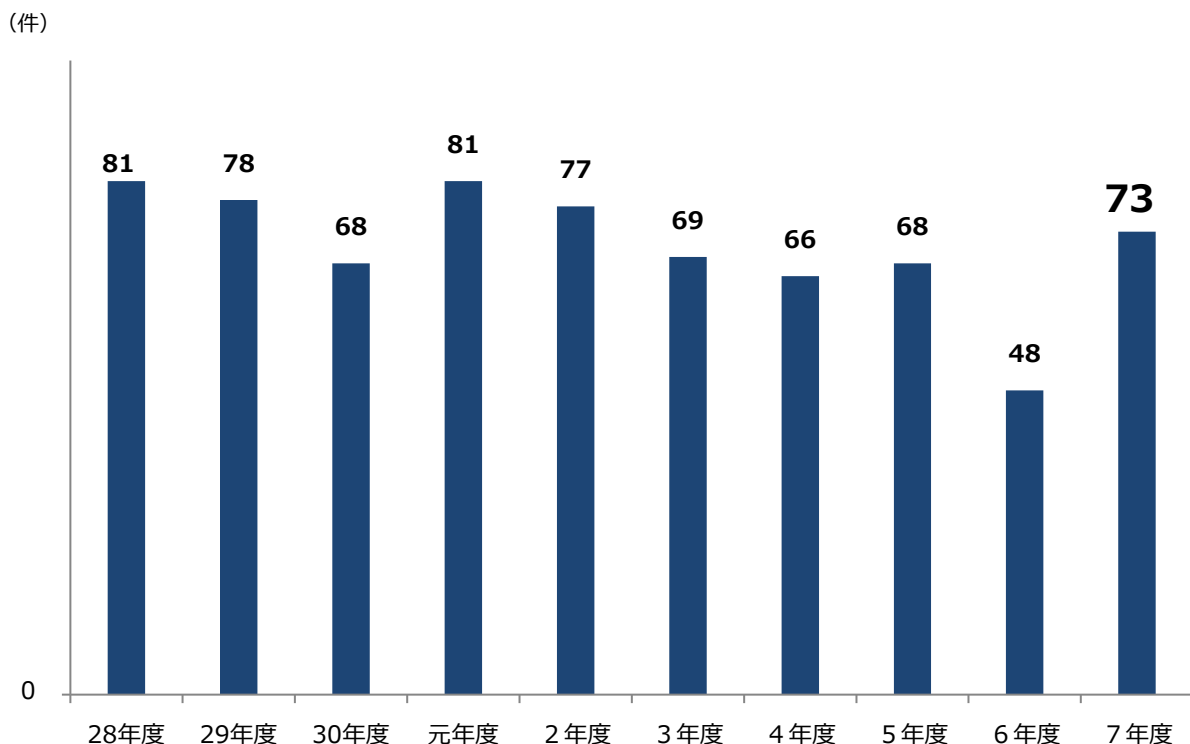
うち1か月以内に処理 147件 (97.4%)

助言・指導 の申出	処理終了件数 151件			
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	146件 (96.7%)	4件 (2.6%)	1件 (0.7%)	0件 (0.0%)

※ () 内は処理終了件数151件に占める比率

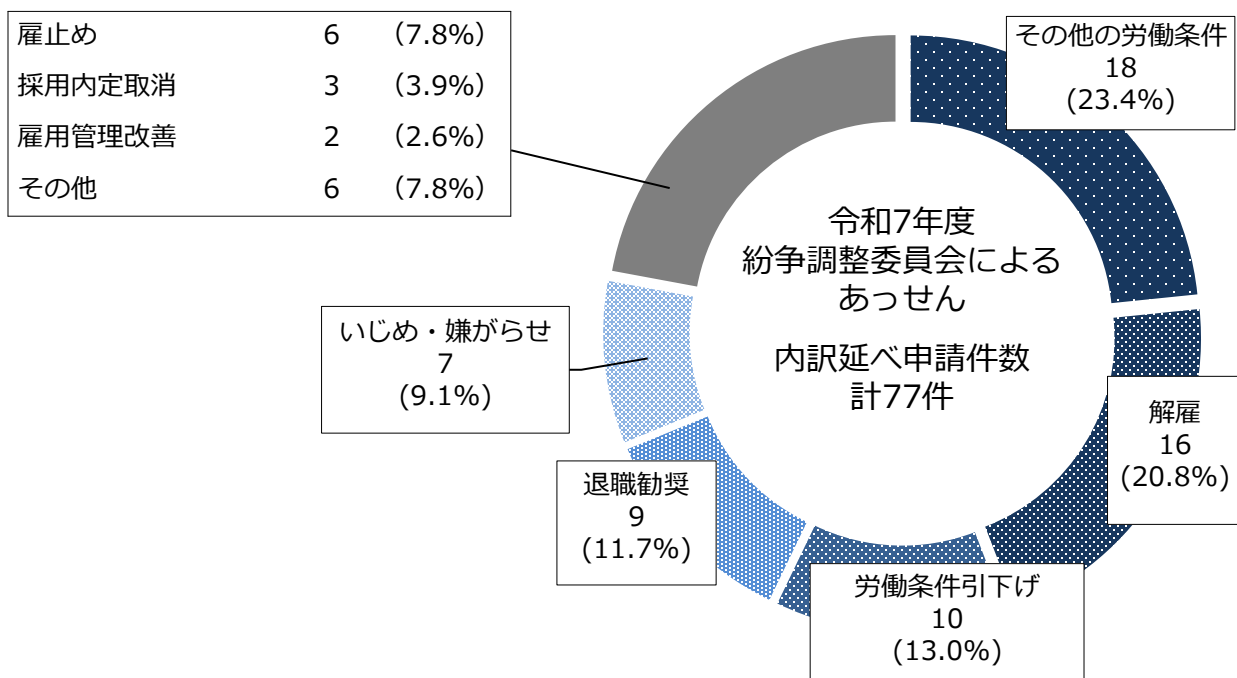
3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移（10年間）



(2) 申請内容別の件数

ほか 計17



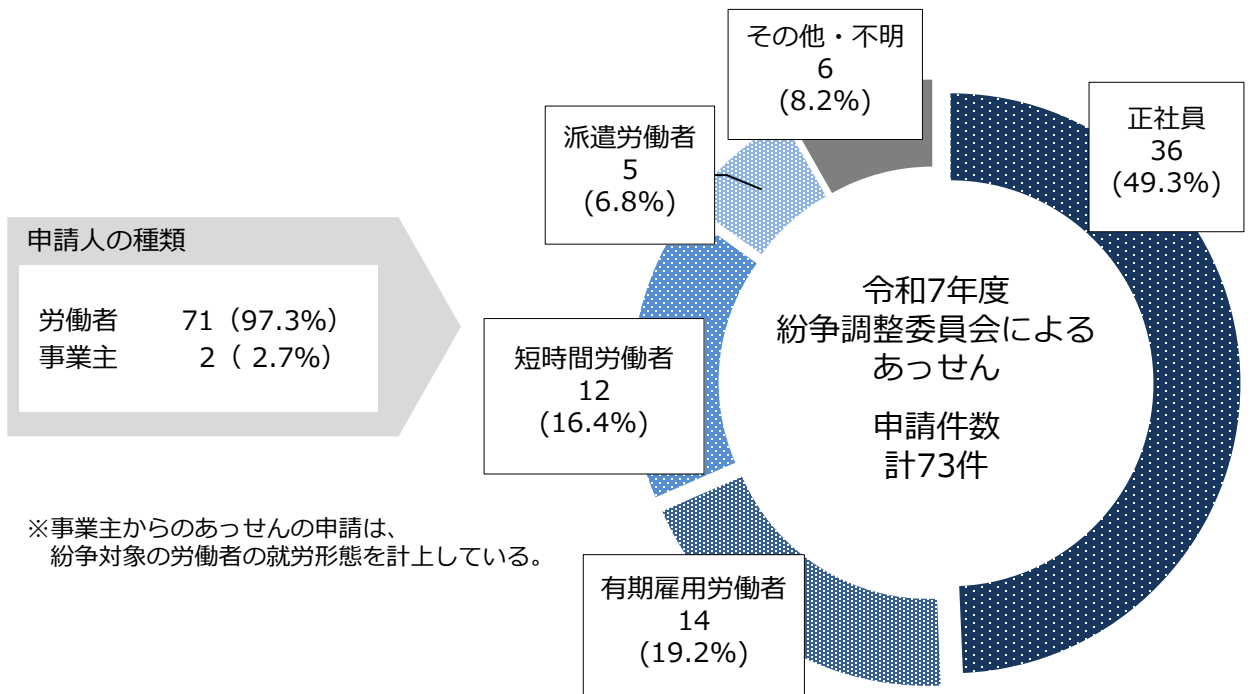
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移（10年間）

4	宮城労働局			全国		
	1	2	3	1	2	3
28年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	賠償	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	28.4%	16.8%	11.6%	29.0%	21.9%	12.0%
29年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	42.3%	20.5%	10.3%	29.1%	22.5%	11.1%
30年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	42.6%	23.5%	10.3%	33.0%	20.3%	11.6%
元年度	解雇	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	27.2%	23.5%	13.6%	33.7%	19.7%	11.7%
2年度	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件	その他の 労働条件
	32.5%	16.9%	15.6%	28.0%	21.8%	11.6%
3年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	27.5%	27.5%	14.5%	29.2%	18.5%	11.9%
4年度	いじめ 嫌がらせ	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	21.2%	19.7%	13.6%	23.3%	19.2%	14.1%
5年度	その他の 労働条件	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	その他の 労働条件
	22.1%	16.2%	16.2%	20.4%	20.2%	16.1%
6年度	解雇	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	解雇	いじめ 嫌がらせ	その他の 労働条件
	20.4%	14.3%	12.2%	19.3%	17.4%	16.2%
7年度	その他の 労働条件	解雇	労働条件 引下げ	その他の 労働条件	解雇	いじめ 嫌がらせ
	23.4%	20.8%	13.0%	18.9%	18.2%	17.8%

※ 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、（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（同法に基づく調停の対象となり）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差異がある。労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数は、P2の※5を参照。

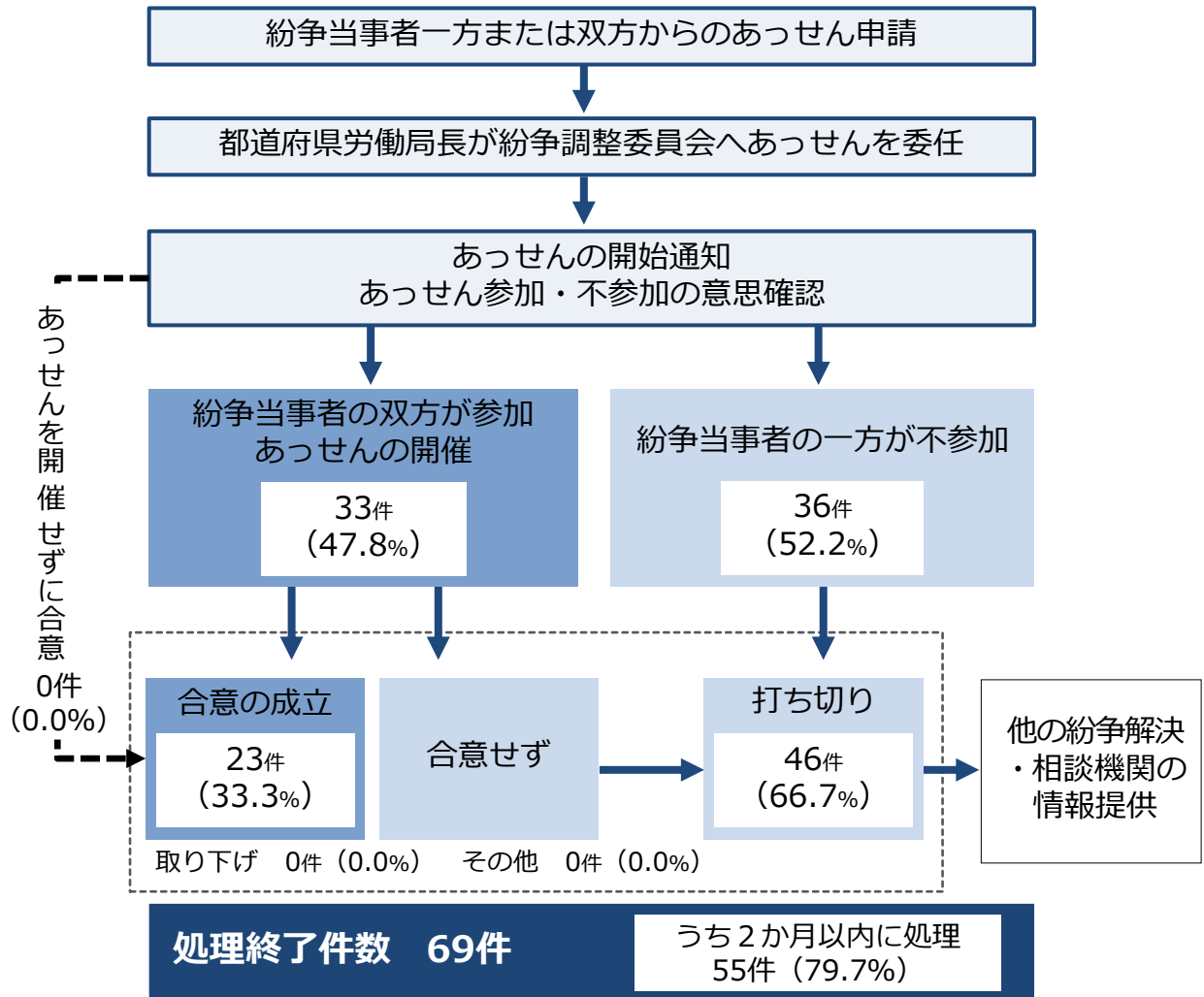
(4) 就労形態別の申請件数



※ ()内は合計件数に占める割合。小数点2位以下を切り上げて端数処理しているため、割合の合計が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69件に占める割合



【参考】(全国) 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	宮城 7年度
56.8%	56.9%	56.9%	56.3%	48.4%	52.8%	50.7%	51.1%	48.9%	45.4%	47.8%

【参考】(全国) 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	宮城 7年度
39.4%	38.3%	38.1%	36.2%	32.4%	33.1%	31.9%	32.9%	30.2%	27.0%	33.3%

■ 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	宮城 7年度
66.4%	65.8%	65.7%	62.4%	64.1%	60.7%	60.1%	61.4%	59.3%	58.4%	69.7%

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	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、新たに入社してきた後輩社員から「なんでそんなやり方してんの、馬鹿じゃないの」等暴言を何度も吐かれ、事業場の責任者や本社に相談しても取り合ってもらえなかった。ついには体調を崩し休んでしまった。不安でこのままでは出勤できない。 申出人は、<u>事業場の責任者や本社の人に真剣に話を聞いてもらう話し合いの場を設けてもらいたい</u>と助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>労働契約法第5条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨</u>を説明し、申出人が出勤できない状態であると述べているため早急に対応していただきたいと助言した。 ● 助言に基づき、事業主が申出人と事業場の責任者から事情聴取し、シフト調整により当該後輩社員と申出人の勤務が極力被らないようにする措置が講じられ、それでも衝突したらどちらかを異動させるとの約束がなされた。申出人は本社に対応してもらえて安心したと述べ、出勤が可能になった。
事例 2	その他の労働条件（年次有給休暇）に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は退職前に年次有給休暇11日の取得を請求したが、事業主から「認めません。今までそんな人いませんでしたよ」と告げられ、年次有給休暇を使わせてもらえない。退職日までに年次有給休暇11日の取得を認めてもらいたいとして、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、「<u>退職日よりも後へ年次有給休暇の時季変更をすることができないし、使用者は年次有給休暇の取得を拒否することができないため、退職日までに年次有給休暇を取得することを認めざるを得ない。</u>」旨を説明した。事業主は、「年次有給休暇を付与した数日後に、今月で辞める。年次有給休暇は全部使う、と申出人に言われ感情的になってしまった。申出人とよく話し合う」と述べた。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われた結果、残りの労働日全てに年次有給休暇を充てることになり年次有給休暇9日の取得が認められた。

あっせんの例

事例1	雇止めに関するあっせん
事案の概要	申請人は、事業主が新規オープンする店舗の従業員として採用する旨のメールを受けた。その1か月後、社内体制および事業計画の再検討を行った結果、採用できないとメールがきた。申請人は、前職をすでに退職していたため、事業主に対し、次の仕事を見つけるまでの賃金相当額60万円の支払いを求めたいとして、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、入社日がまだ明確に決まっておらず、労働条件通知書等書面での取り交わしはしていない旨主張したが、あっせん委員より、口頭であっても契約は成立する旨を説明。事業主は、紛争解決のため、一定額の解決金を支払う旨を申し出た。 ● 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45万円を支払うことで合意した。
事例2	普通解雇に関するあっせん
事案の概要	入社して労働条件通知書も雇用契約書も交付されず、定年と聞いていた年齢を迎えても何も書面は交付されず、そのまま取引先においてシステム構築のプロジェクトリーダーとして働いていた。しかしその取引先での仕事から抜きたいと言ったところ、その案件から抜けるのと同時に退職になると言われ、雇用契約が一方的に終了となった。補償として100万円を支払ってもらいたいとして、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 事業主は、専らその案件の仕事を行う要員として申請人を雇用したのであり、案件から抜けることは自然と退職になると考えたと述べた。 ● 委員が事業主に対し、「申請人の雇用契約の解釈をめぐって紛争になっているのは、労働条件通知書等がないためであり事業主に非があり、また、就業規則には定年後の再雇用にかかる規定があるため、それに基づき申請人は再雇用されたとしか見えず、案件が終わったから自然と雇用契約も終わったとは解釈できない。もし裁判になれば半年間の賃金相当額は払わなければならないほどの事案である」と説明し、100万円を支払うことで合意成立となった。

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。