

長野労働局発表
(08-21)
令和8年7月31日

報道関係者 各位

令和8年7月31日

【照会先】
長野労働局雇用環境・均等室
雇用環境改善・均等推進監理官 曾根原考俊
室長補佐 原野 守浩
労働紛争調整官 吉田佳奈代
(代表電話) 026(223)0551

令和7年度「個別労働紛争解決制度」等の施行状況を公表します ～総合労働相談件数が前年度比13.5%増加し2万件超えで高止まり。 紛争の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多～

長野労働局（局長 木村聡）は、このたび、令和7年度の個別労働紛争解決制度（総合労働相談※¹、助言・指導※²、あっせん※³）等の施行状況をまとめましたので、公表します。

今回の施行状況を受けて、長野労働局は、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等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。

【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前年度比13.5%増加。助言・指導の申出件数は過去10年で最多。

- ・ 総合労働相談件数は2万0,672件で、前年度比13.5%増加。[P. 4(1)]
- ・ 助言・指導の申出件数は124件で、過去10年で最多、前年度比65.3%増加 [P. 7(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		2万0,672件	13.5%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	1万4,297件	16.7%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	3,594件	10.5%増
	民事上の個別労働紛争相談	4,917件	12.3%増
助言・指導申出		124件	65.3%増
あっせん申請		59件	±0%

2 民事上の個別労働紛争※⁴における相談では「いじめ・嫌がらせ」※⁵の件数が引き続き最多。

- ・ 「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、1,051件（前年度比0.7%増）で、14年連続最多 [P. 5(3)]

3 民事上の個別労働紛争における「相談」及び「助言・指導の申出」、「あっせんの申請」において、「労働条件の引下げ」の件数が前年度から増加。

- ・ 「相談」における「労働条件の引下げ」は、640件で、前年度比50.2%増加 [P. 5(3)]
- ・ 「助言・指導の申出」における「労働条件の引下げ」は、15件で、前年度比150%増加 [P. 8(3)]
- ・ 「あっせんの申請」における「労働条件の引下げ」は、12件で、前年度比140%増加 [P. 13(3)]

※1 「総合労働相談」

長野労働局、県内各労働基準監督署など10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、長野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 「いじめ・嫌がらせ」に関する取扱い

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、その紛争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。

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

[参考] 令和7年度における同法に関する相談件数等
相談件数：1,793件
紛争解決の援助申立件数：34件
調停申請受理件数：32件

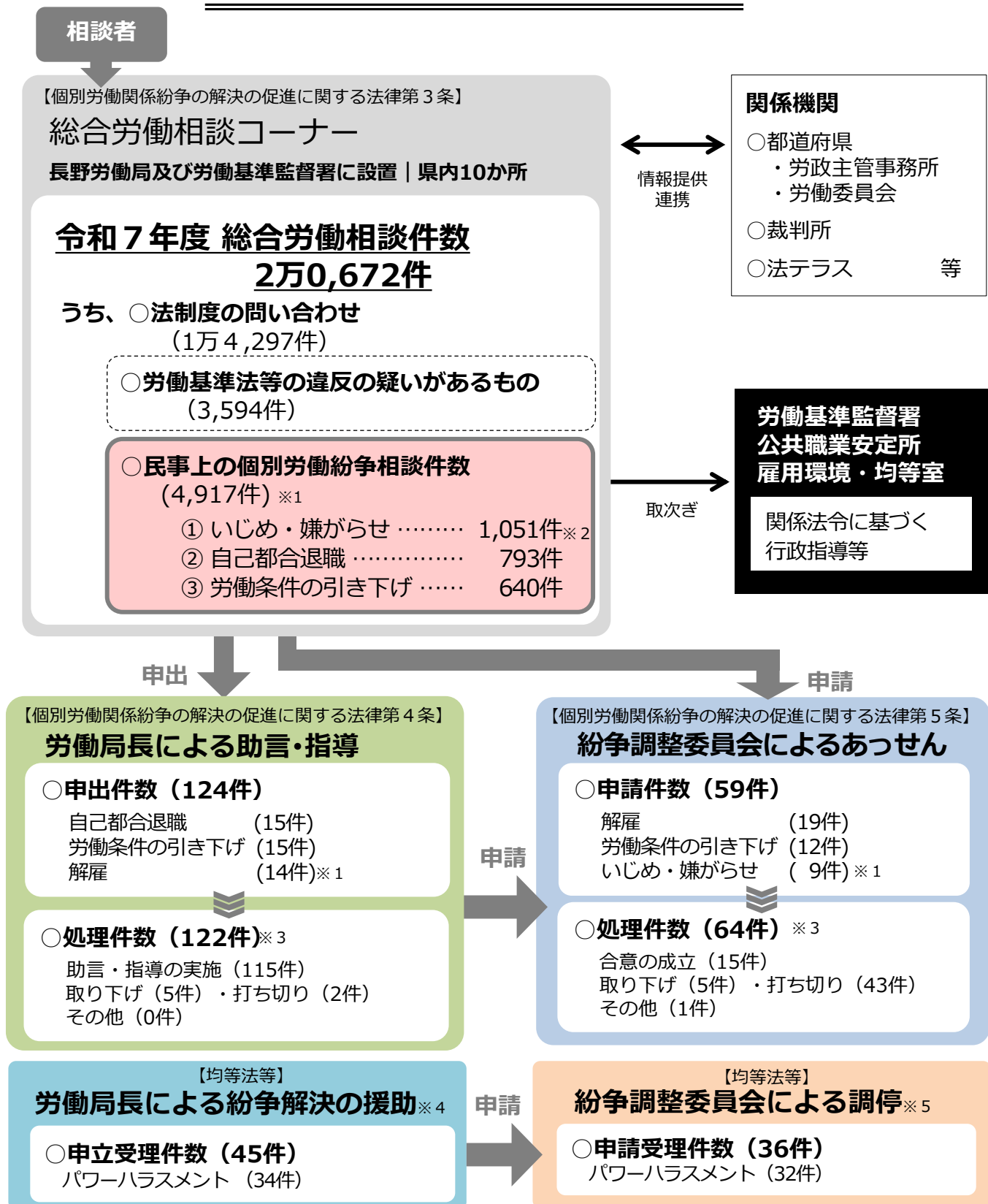
別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2：令和7年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

別添3：長野労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

別添4：令和7年度の助言・指導とあっせんの事例

個別労働紛争解決制度等の枠組み



※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に関する相談件数は、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。

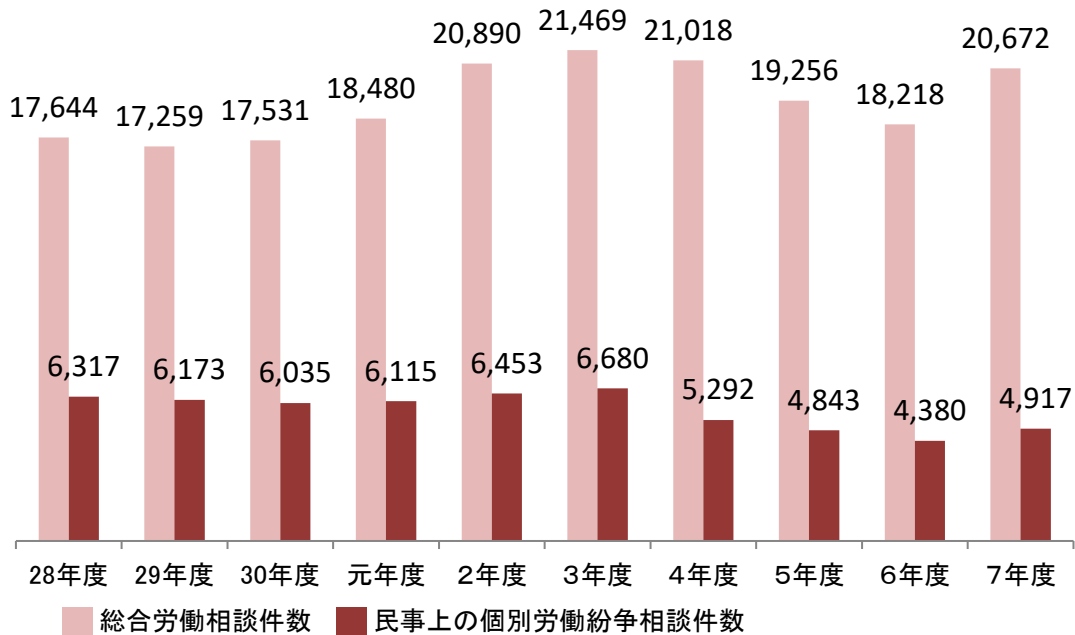
※4 均等法等に係る個別労働紛争について、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※5 均等法等に係る個別労働紛争について、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が、紛争当事者から事情を聴取し、紛争の解決を図る制度。

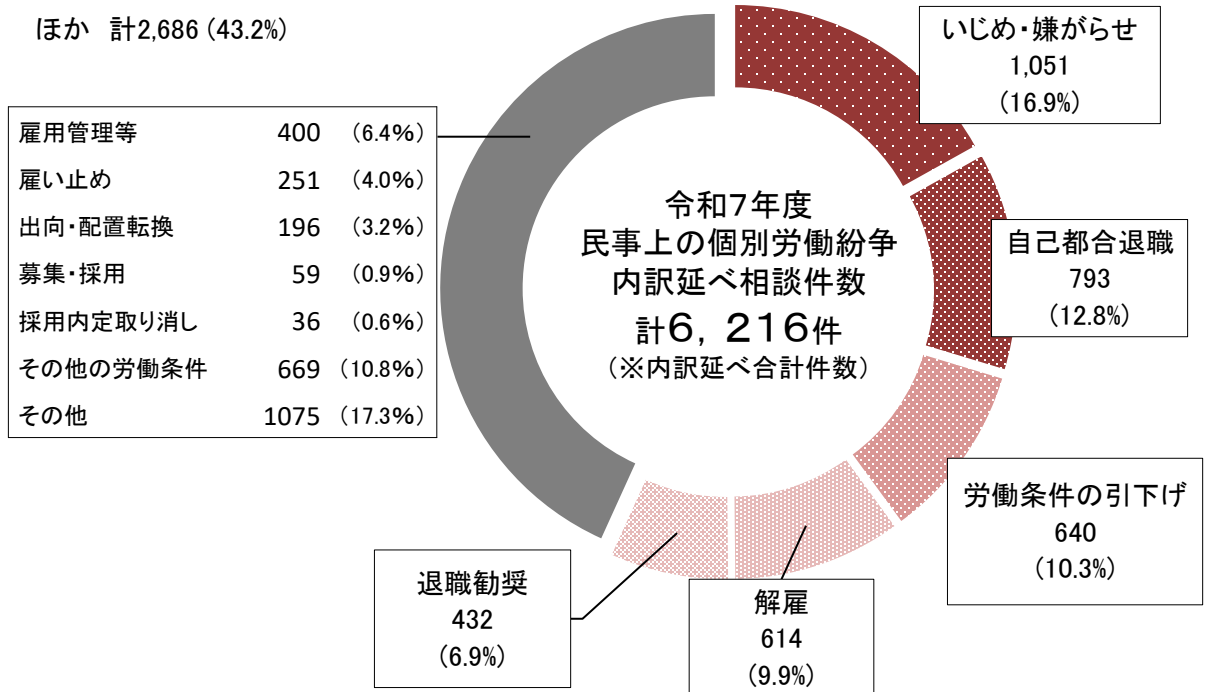
令和 7 年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (10年間)

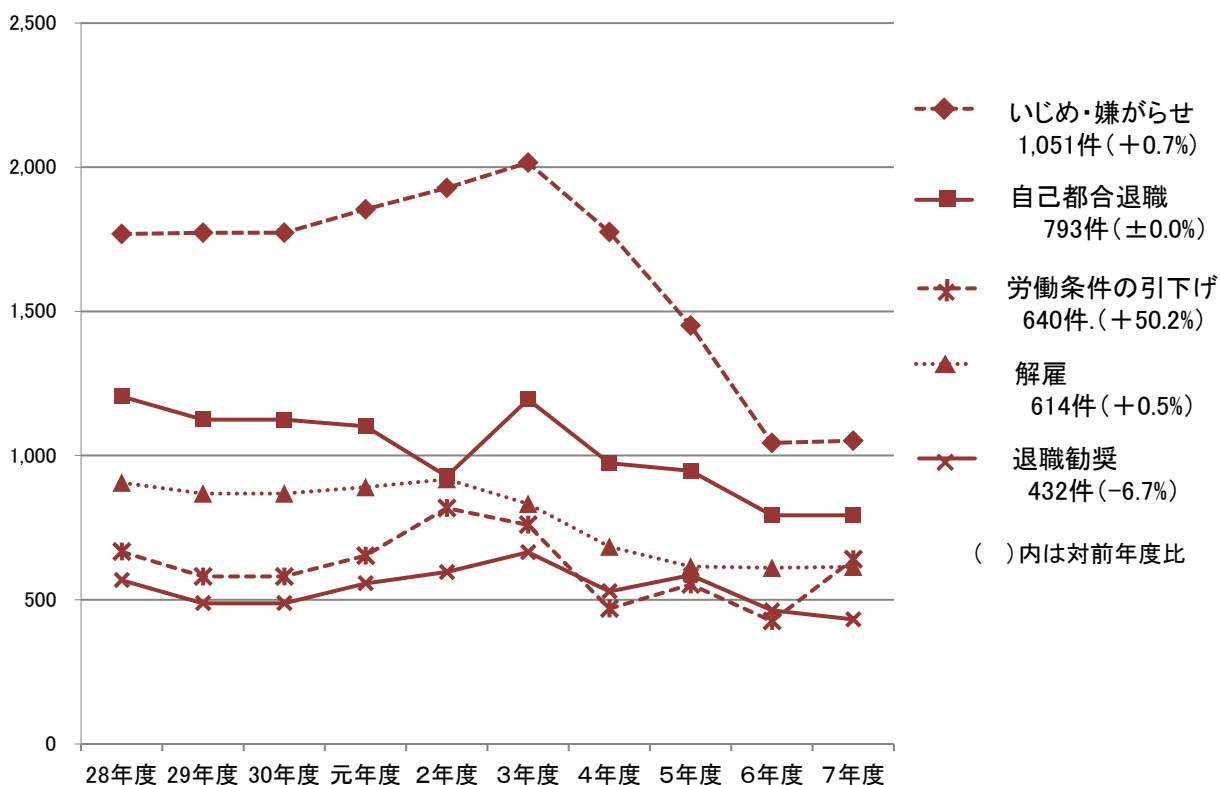


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



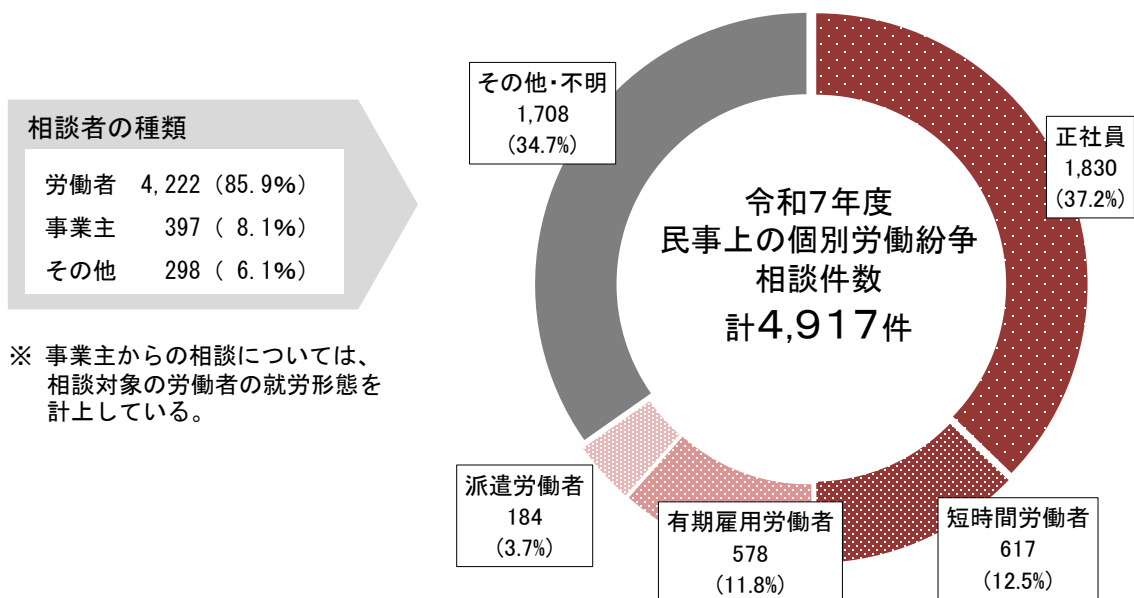
※ () 内は、内訳延べ合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理をしている関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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)



※ 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相談は全て(同法に基づく対応となり)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。労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※5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。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引き下 げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用 管理等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
28年度	906	287	568	48	1,205	209	667	1,059	1,768	279	117	977	8,090
	11.2%	3.5%	7.0%	0.6%	14.9%	2.6%	8.2%	13.1%	21.9%	3.4%	1.4%	12.1%	100.0%
29年度	868	344	488	31	1,125	254	581	961	1,773	365	108	1,031	7,929
	10.9%	4.3%	6.2%	0.4%	14.2%	3.2%	7.3%	12.1%	22.4%	4.6%	1.4%	13.0%	100.0%
30年度	775	217	552	24	1,294	223	595	841	1,894	392	92	1,016	7,915
	9.8%	2.7%	7.0%	0.3%	16.3%	2.8%	7.5%	10.6%	23.9%	5.0%	1.2%	12.8%	100.0%
元年度	891	294	557	46	1,102	274	653	949	1,854	323	64	1,041	8,048
	11.1%	3.7%	6.9%	0.6%	13.7%	3.4%	8.1%	11.8%	23.0%	4.0%	0.8%	12.9%	100.0%
2年度	918	271	596	51	928	213	818	1,125	1,928	421	61	1,204	8,534
	10.8%	3.2%	7.0%	0.6%	10.9%	2.5%	9.6%	13.2%	22.6%	4.9%	0.7%	14.1%	100.0%
3年度	833	278	665	26	1,195	210	760	1,044	2,016	347	72	1,306	8,752
	9.5%	3.2%	7.6%	0.3%	13.7%	2.4%	8.7%	11.9%	23.0%	4.0%	0.8%	14.9%	100.0%
4年度	684	225	529	35	974	127	469	495	1,775	240	37	701	6,291
	10.9%	3.6%	8.4%	0.6%	15.5%	2.0%	7.5%	7.9%	28.2%	3.8%	0.6%	11.1%	100.0%
5年度	615	266	585	25	947	165	553	589	1,451	211	43	704	6,154
	10.0%	4.3%	9.5%	0.4%	15.4%	2.7%	9.0%	9.6%	23.6%	3.4%	0.7%	11.4%	100.0%
6年度	611	194	463	31	793	179	426	528	1,044	288	51	873	5,481
	11.1%	3.5%	8.4%	0.6%	14.5%	3.3%	7.8%	9.6%	19.0%	5.3%	0.9%	15.9%	100.0%
7年度	614	251	432	36	793	196	640	669	1,051	400	59	1,075	6,216
	9.9%	4.0%	6.9%	0.6%	12.8%	3.2%	10.3%	10.8%	16.9%	6.4%	0.9%	17.3%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が相談内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。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。

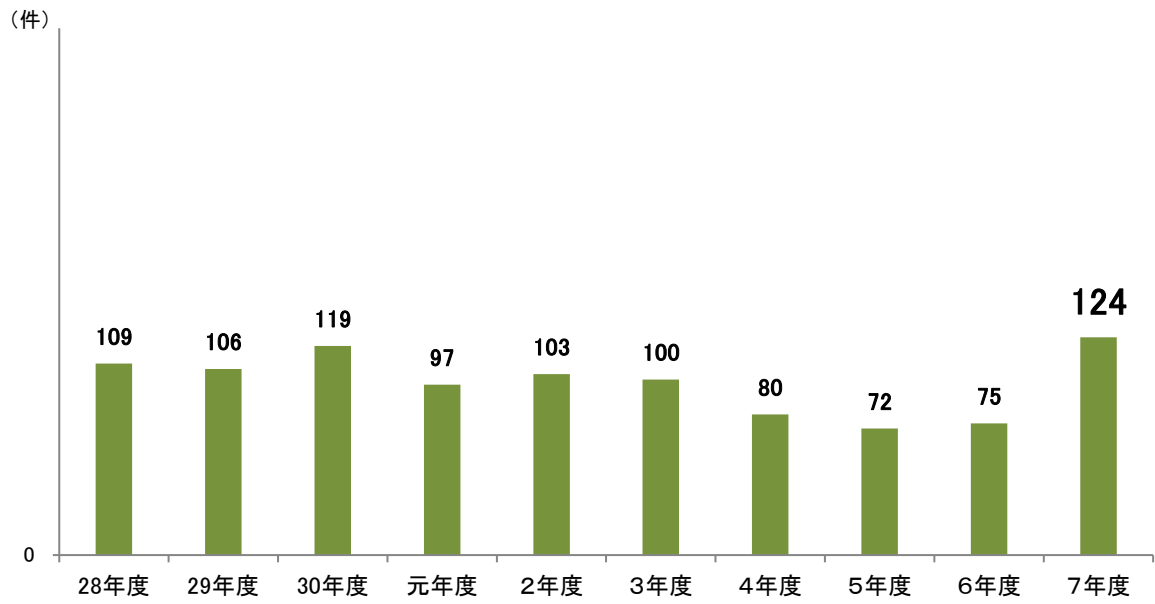
【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
28年度	1,944	755	212	607	2,799	6,317
	30.8%	12.0%	3.4%	9.6%	44.3%	100.0%
29年度	1,716	697	239	668	2,853	6,173
	27.8%	11.3%	3.9%	10.8%	46.2%	100.0%
30年度	1,627	753	230	440	2,985	6,035
	27.0%	12.5%	3.8%	7.3%	49.5%	100.0%
元年度	1,546	735	194	481	3,159	6,115
	25.3%	12.0%	3.2%	7.9%	51.7%	100.0%
2年度	1,615	735	213	532	3,358	6,453
	25.0%	11.4%	3.3%	8.2%	52.0%	100.0%
3年度	1,740	857	211	672	3,200	6,680
	26.0%	12.8%	3.2%	10.1%	47.9%	100.0%
4年度	1,675	629	215	513	2,260	5,292
	31.7%	11.9%	4.1%	9.7%	42.7%	100.0%
5年度	1,563	586	175	446	2,073	4,843
	32.3%	12.1%	3.6%	9.2%	42.8%	100.0%
6年度	1,629	554	175	458	1,564	4,380
	37.2%	12.6%	4.0%	10.5%	35.7%	100.0%
7年度	1,830	617	184	578	1,708	4,917
	37.2%	12.5%	3.7%	11.8%	34.7%	100.0%

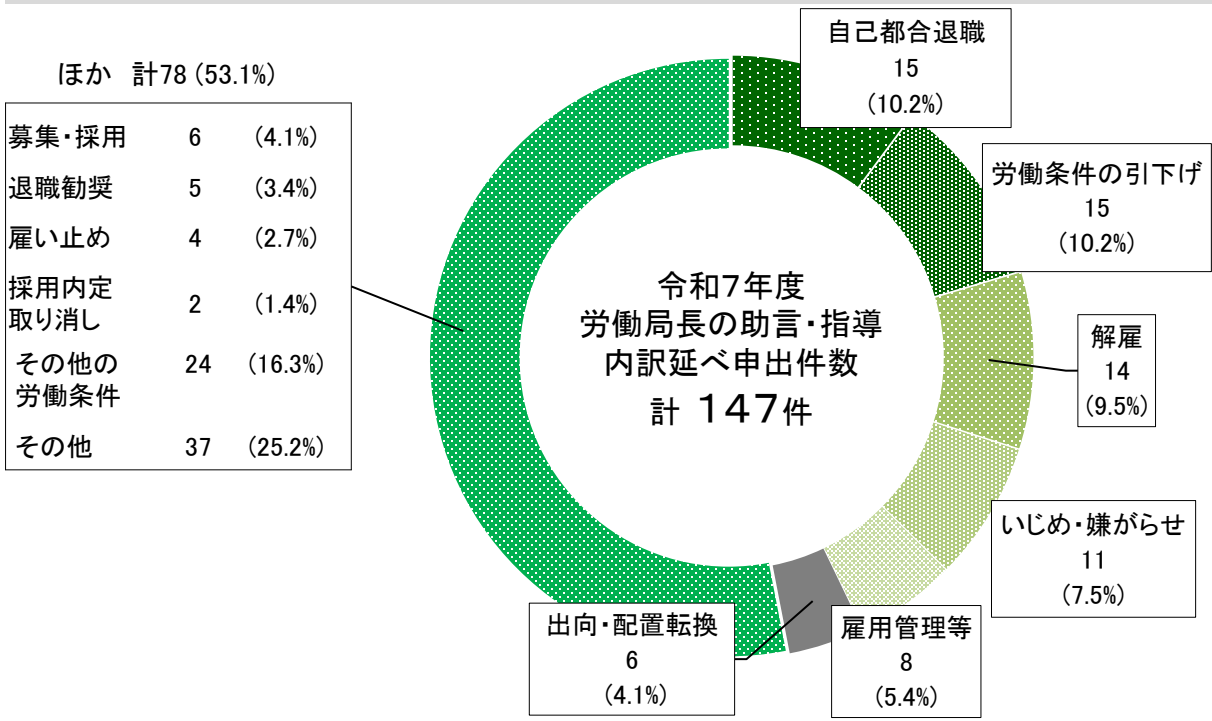
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

2 長野労働局長による助言・指導（個紛法）

（１）助言・指導 申出件数の推移（10年間）

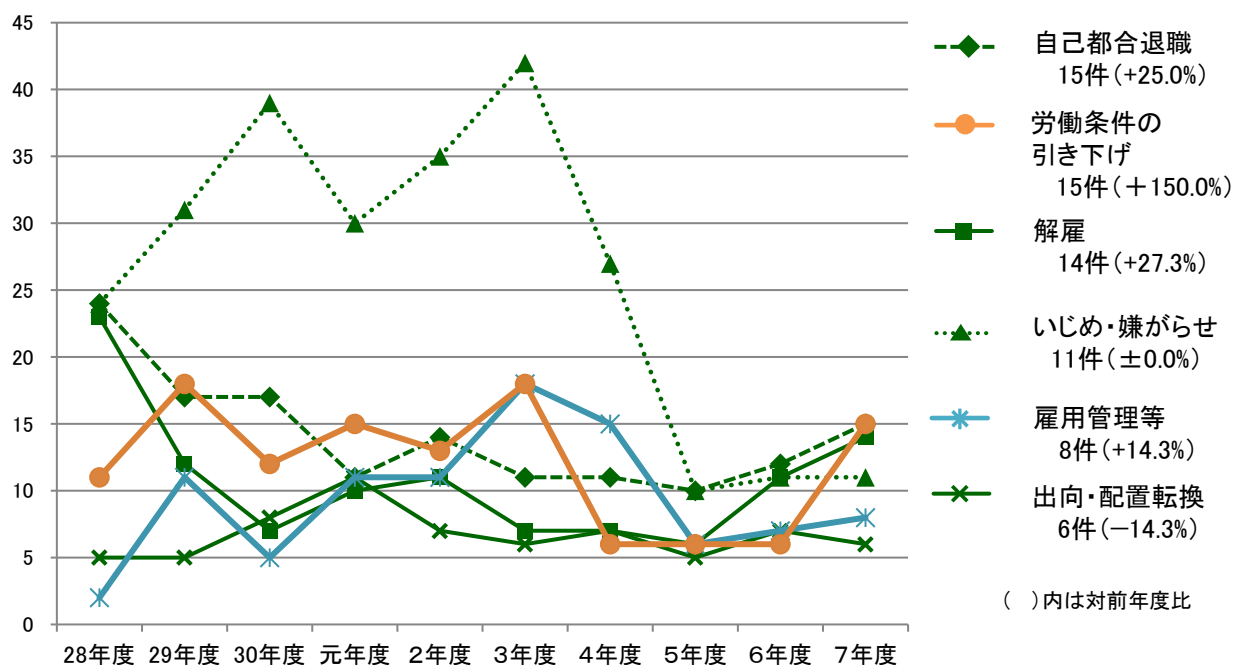


（２）助言・指導 申出内容別の件数



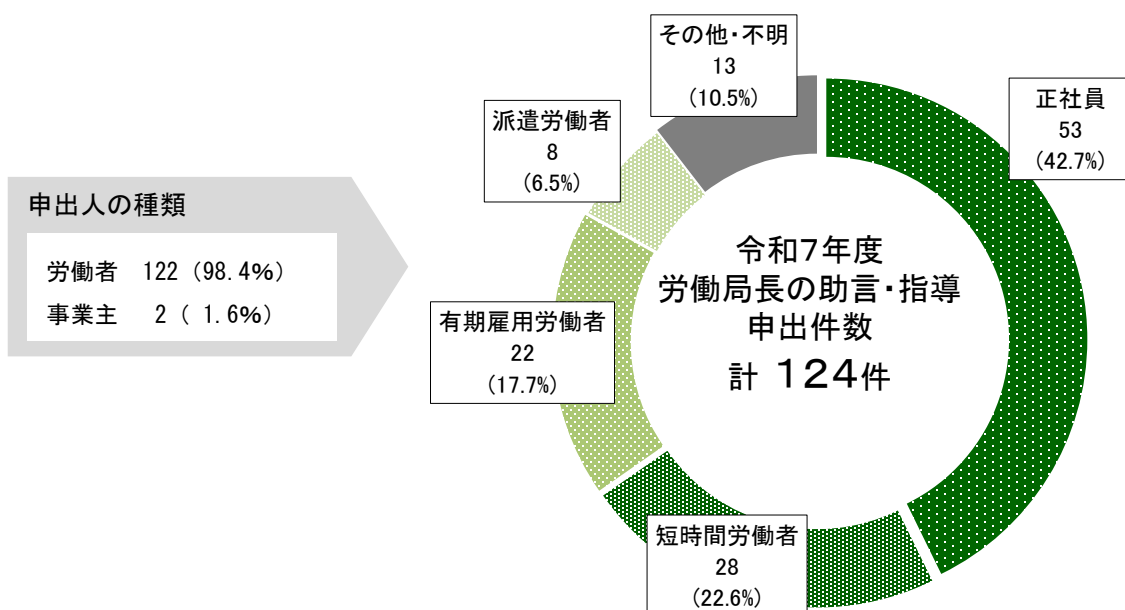
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 助言・指導 主な申出内容別の件数推移（10年間）



※ 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大きな差異がある。

(4) 助言・指導 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・指導の流れ及び処理状況

※ () 内は処理終了件数 122件に占める比率

助言・指導の 申出	処理終了件数 122件				うち1か月以内に処理 121件(99.2%)			
	助言・指導の実施		取り下げ		打ち切り		その他	
	115件 (94.3%)		5件 (4.1%)		2件 (1.6%)		0件 (0.0%)	

【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内 定取り消し	自己都 合退職	出向・配 置転換	労働条 件の引き 下げ	その他の 労働条 件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管 理等	募集・採 用	その他	内訳延 べ合計 件数
28年度	23	10	9	0	24	5	11	13	24	2	1	39	161
	14.3%	6.2%	5.6%	0.0%	14.9%	3.1%	6.8%	8.1%	14.9%	1.2%	0.6%	24.2%	100.0%
29年度	12	12	8	0	17	5	18	13	31	11	0	26	153
	7.8%	7.8%	5.2%	0.0%	11.1%	3.3%	11.8%	8.5%	20.3%	7.2%	0.0%	17.0%	100.0%
30年度	7	5	13	1	17	8	12	13	39	5	2	41	163
	4.3%	3.1%	8.0%	0.6%	10.4%	4.9%	7.4%	8.0%	23.9%	3.1%	1.2%	25.2%	100.0%
元年度	10	5	14	0	11	11	15	17	30	11	0	25	149
	6.7%	3.4%	9.4%	0.0%	7.4%	7.4%	10.1%	11.4%	20.1%	7.4%	0.0%	16.8%	100.0%
2年度	11	4	8	2	14	7	13	18	35	11	1	31	155
	7.1%	2.6%	5.2%	1.3%	9.0%	4.5%	8.4%	11.6%	22.6%	7.1%	0.6%	20.0%	100.0%
3年度	7	6	8	0	11	6	18	16	42	18	0	24	156
	4.5%	3.8%	5.1%	0.0%	7.1%	3.8%	11.5%	10.3%	26.9%	11.5%	0.0%	15.4%	100.0%
4年度	7	2	4	0	11	7	6	22	27	15	1	27	129
	5.4%	1.6%	3.1%	0.0%	8.5%	5.4%	4.7%	17.1%	20.9%	11.6%	0.8%	20.9%	100.0%
5年度	6	4	7	0	10	5	6	13	10	6	0	22	89
	6.7%	4.5%	7.9%	0.0%	11.2%	5.6%	6.7%	14.6%	11.2%	6.7%	0.0%	24.7%	100.0%
6年度	11	1	3	0	12	7	6	11	11	7	1	24	94
	11.7%	1.1%	3.2%	0.0%	12.8%	7.4%	6.4%	11.7%	11.7%	7.4%	1.1%	25.5%	100.0%
7年度	14	4	5	2	15	6	15	24	11	8	6	37	147
	9.5%	2.7%	3.4%	1.4%	10.2%	4.1%	10.2%	16.3%	7.5%	5.4%	4.1%	25.2%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申出内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。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、内訳延べ件数は、1回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。

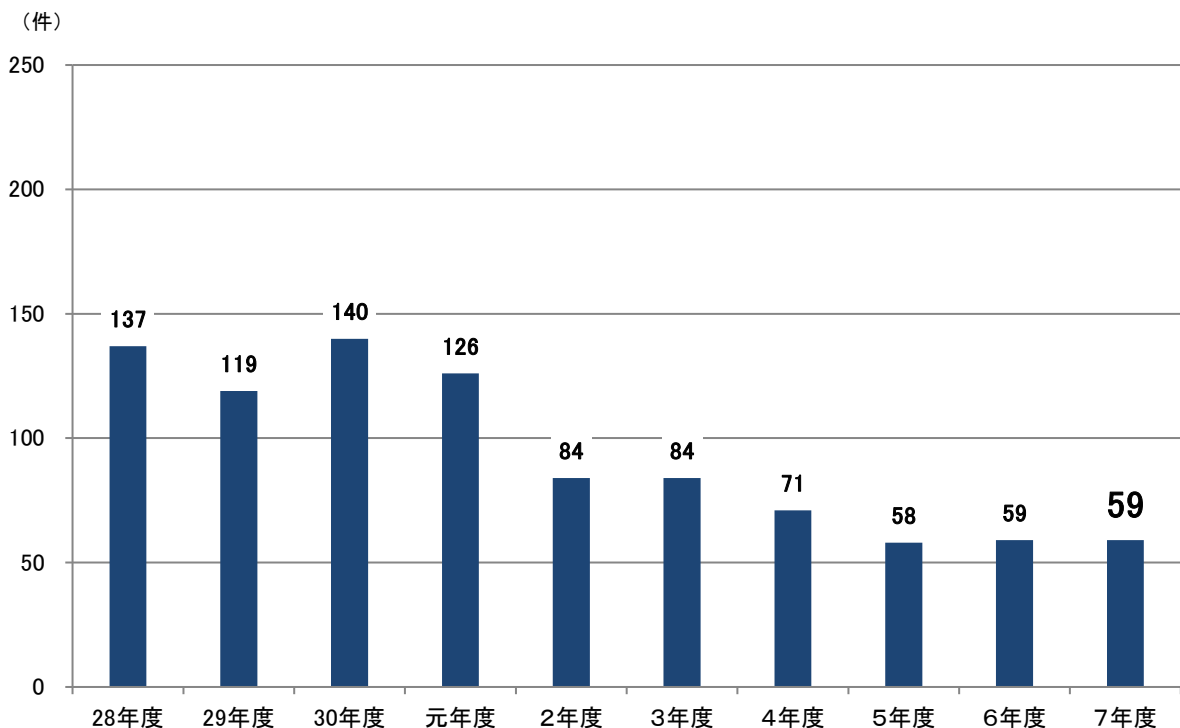
【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
28年度	57	21	9	18	4	109
	52.3%	19.3%	8.3%	16.5%	3.7%	100.0%
29年度	54	23	9	16	4	106
	50.9%	21.7%	8.5%	15.1%	3.8%	100.0%
30年度	66	28	6	16	3	119
	55.5%	23.5%	5.0%	13.4%	2.5%	100.0%
元年度	52	15	7	20	3	97
	53.6%	15.5%	7.2%	20.6%	3.1%	100.0%
2年度	56	19	6	13	9	103
	54.4%	18.4%	5.8%	12.6%	8.7%	100.0%
3年度	53	18	7	20	2	100
	53.0%	18.0%	7.0%	20.0%	2.0%	100.0%
4年度	35	21	10	10	4	80
	43.8%	26.3%	12.5%	12.5%	5.0%	100.0%
5年度	44	8	4	13	3	72
	61.1%	11.1%	5.6%	18.1%	4.2%	100.0%
6年度	37	17	5	7	9	75
	49.3%	22.7%	6.7%	9.3%	12.0%	100.0%
7年度	53	28	8	22	13	124
	42.7%	22.6%	6.5%	17.7%	10.5%	100.0%

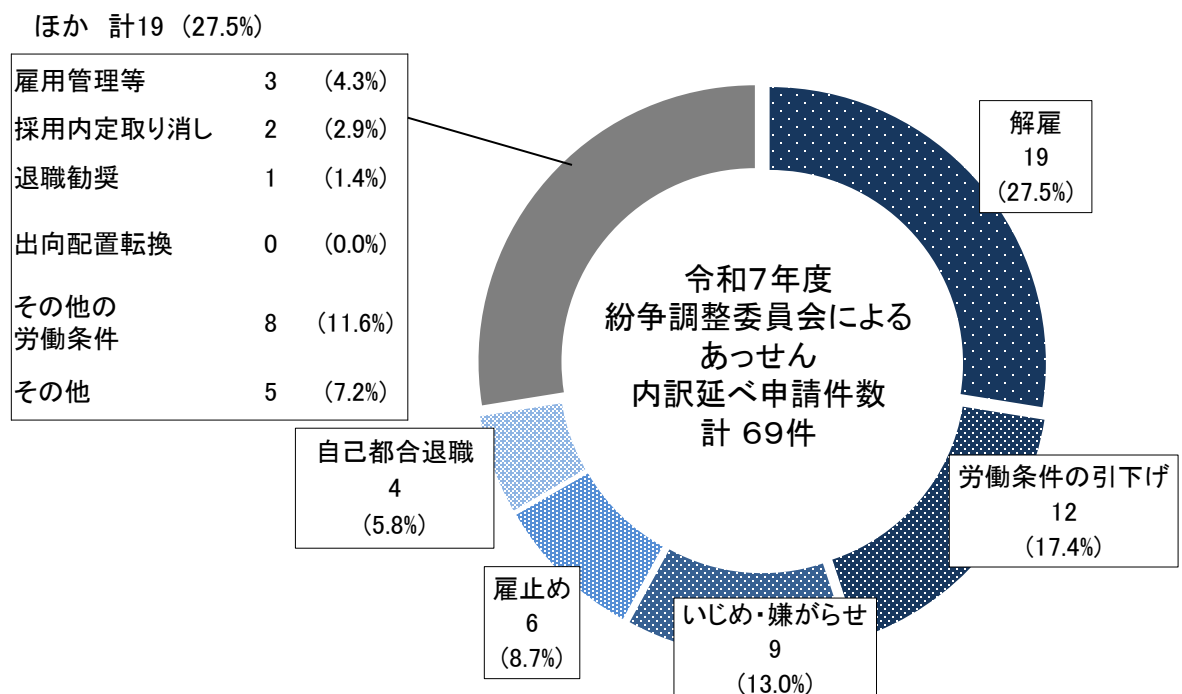
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

3 紛争調整委員会によるあっせん（個紛法）

（１）あっせん 申請件数の推移（10年間）

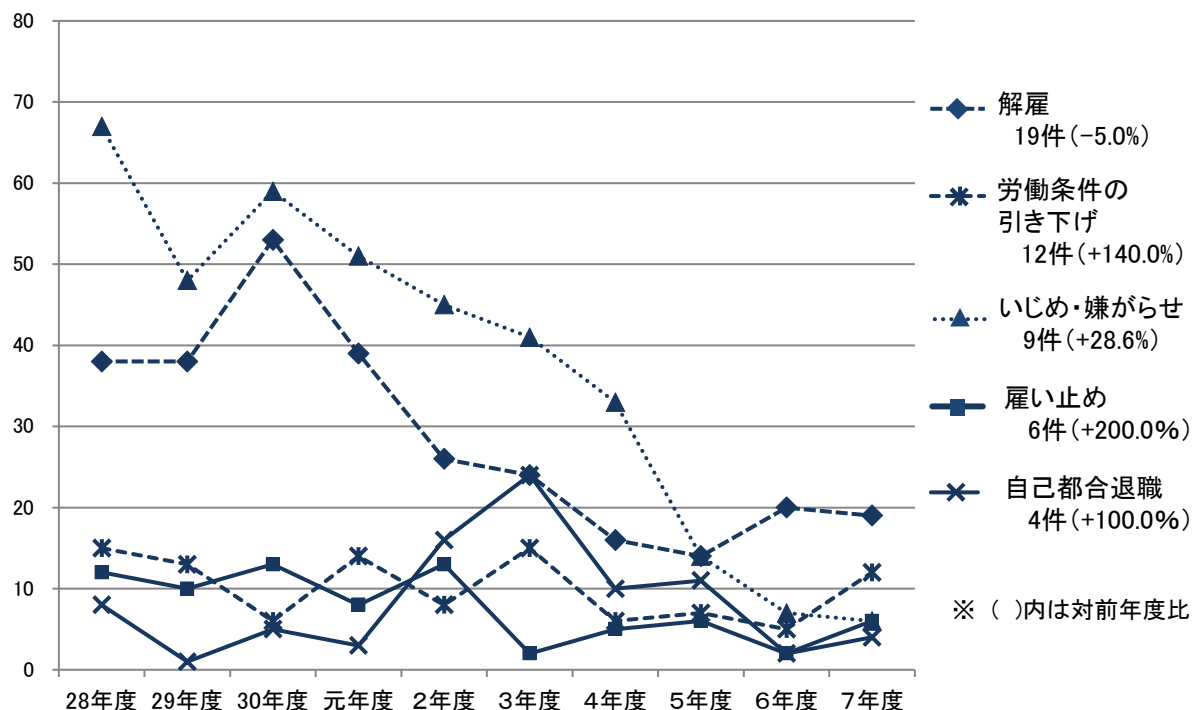


（２）あっせん 申請内容別の件数



※（ ）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) あっせん 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



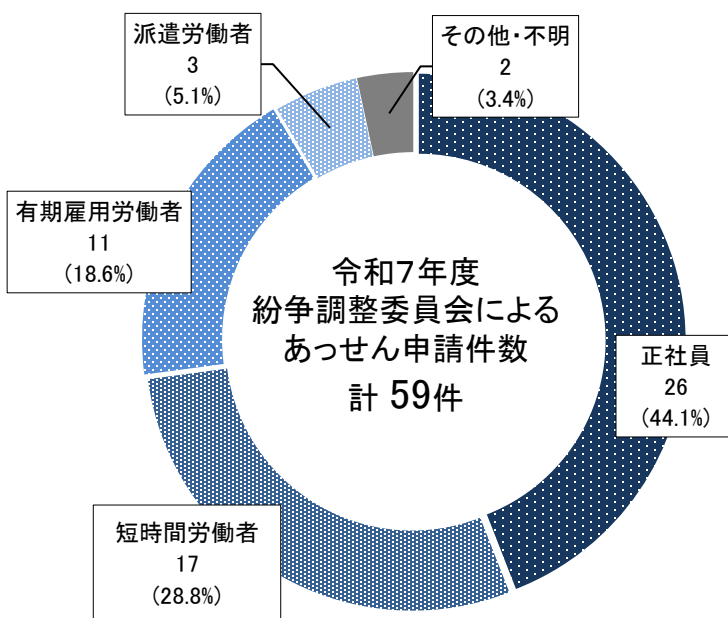
※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て(同法に基づく調停の対象となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

(4) あっせん 就労形態別の申請件数

申請人の種類

労働者	57 (96.6%)
事業主	2 (3.4%)
労使双方	0 (0.0%)

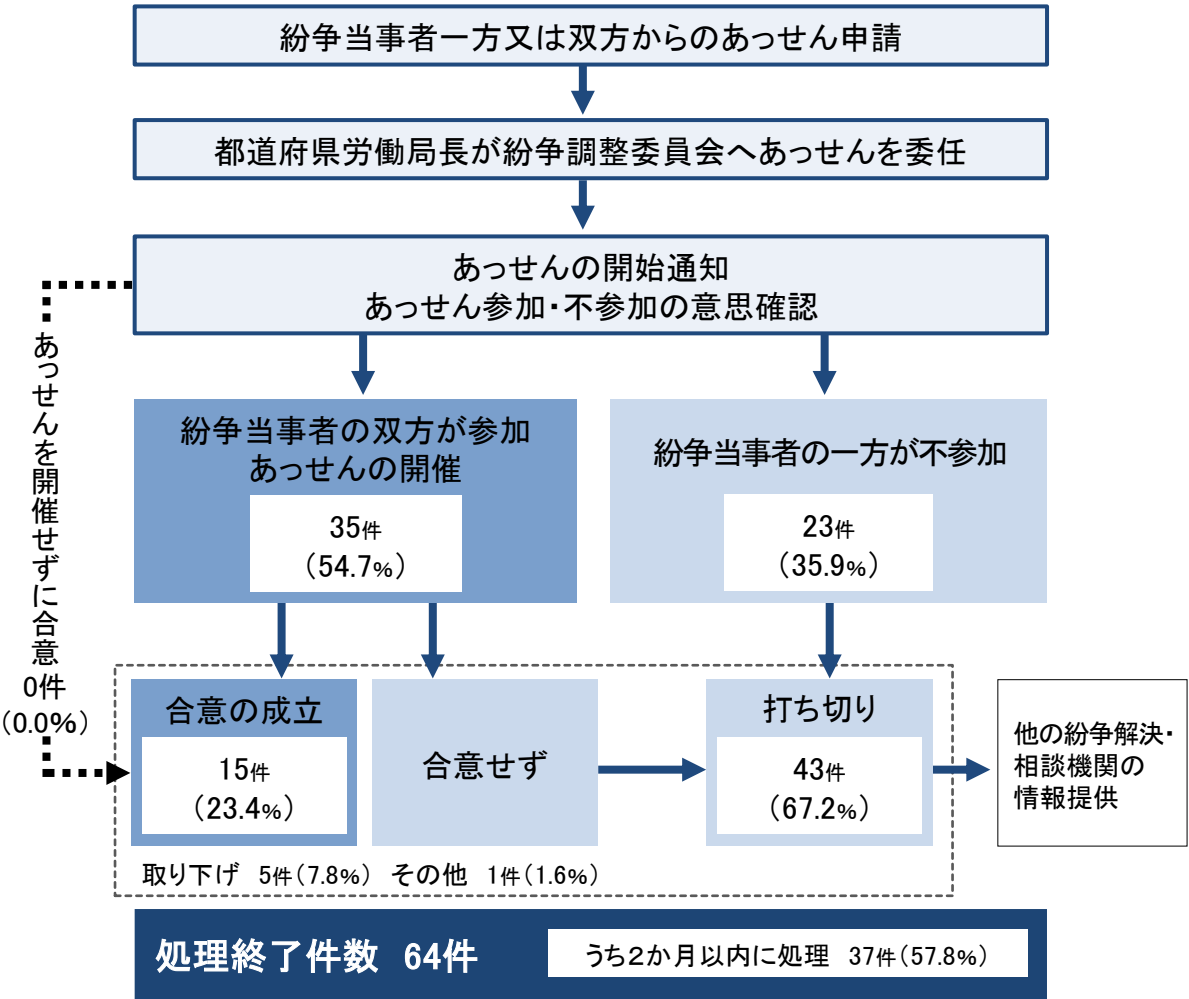
※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。



※ ()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、割合の合計が100%にならないことがある。

(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64件に占める比率



【参考】第5表 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
72.2%	67.2%	66.9%	68.4%	62.4%	61.6%	62.9%	50.0%	54.5%	54.7%

【参考】第6表 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
54.9%	53.8%	49.3%	47.4%	41.2%	43.0%	45.7%	36.7%	23.6%	23.4%

■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
71.9%	76.3%	72.5%	69.2%	66.0%	69.8%	72.7%	73.3%	43.3%	42.9%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・配 置転換	労働条件 の引き下 げ	その他のい じめ・嫌 労働条件 がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数	
28年度	38	12	23	4	8	1	15	19	67	5	26	218
	17.4%	5.5%	10.6%	1.8%	3.7%	0.5%	6.9%	8.7%	30.7%	2.3%	11.9%	100.0%
29年度	38	10	11	0	1	4	13	9	48	2	10	146
	26.0%	6.8%	7.5%	0.0%	0.7%	2.7%	8.9%	6.2%	32.9%	1.4%	6.8%	100.0%
30年度	53	13	10	0	5	1	6	31	59	1	11	190
	27.9%	6.8%	5.3%	0.0%	2.6%	0.5%	3.2%	16.3%	31.1%	0.5%	5.8%	100.0%
元年度	39	8	14	3	3	7	14	15	51	4	10	168
	23.2%	4.8%	8.3%	1.8%	1.8%	4.2%	8.3%	8.9%	30.4%	2.4%	6.0%	100.0%
2年度	26	13	9	0	16	4	8	5	45	2	11	139
	18.7%	9.4%	6.5%	0.0%	11.5%	2.9%	5.8%	3.6%	32.4%	1.4%	7.9%	100.0%
3年度	24	2	13	0	24	1	15	6	41	0	12	138
	17.4%	1.4%	9.4%	0.0%	17.4%	0.7%	10.9%	4.3%	29.7%	0.0%	8.7%	100.0%
4年度	16	5	16	2	10	3	6	6	33	2	8	107
	15.0%	4.7%	15.0%	1.9%	9.3%	2.8%	5.6%	5.6%	30.8%	1.9%	7.5%	100.0%
5年度	14	6	2	0	11	2	7	7	14	9	14	86
	16.3%	7.0%	2.3%	0.0%	12.8%	2.3%	8.1%	8.1%	16.3%	10.5%	16.3%	100.0%
6年度	20	2	2	0	2	6	5	10	7	7	17	78
	25.6%	2.6%	2.6%	0.0%	2.6%	7.7%	6.4%	12.8%	9.0%	9.0%	21.8%	100.0%
7年度	19	6	1	2	4	0	12	8	9	3	5	69
	27.5%	8.7%	1.4%	2.9%	5.8%	0.0%	17.4%	11.6%	13.0%	4.3%	7.2%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が申請内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。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。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	有期雇用労働者	その他・不明	合計件数
28年度	69	38	2	19	9	137
	50.4%	27.7%	1.5%	13.9%	6.6%	100.0%
29年度	56	14	8	32	9	119
	47.1%	11.8%	6.7%	26.9%	7.6%	100.0%
30年度	72	33	6	23	6	140
	51.4%	23.6%	4.3%	16.4%	4.3%	100.0%
元年度	65	23	5	25	8	126
	51.6%	18.3%	4.0%	19.8%	6.3%	100.0%
2年度	41	19	9	14	1	84
	48.8%	22.6%	10.7%	16.7%	1.2%	100.0%
3年度	43	15	4	18	4	84
	51.2%	17.9%	4.8%	21.4%	4.8%	100.0%
4年度	33	14	2	17	5	71
	46.5%	19.7%	2.8%	23.9%	7.0%	100.0%
5年度	30	9	2	15	2	58
	51.7%	15.5%	3.4%	25.9%	3.4%	100.0%
6年度	39	11	3	4	2	59
	66.1%	18.6%	5.1%	6.8%	3.4%	100.0%
7年度	26	17	3	11	2	59
	44.1%	28.8%	5.1%	18.6%	3.4%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。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。

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 20,672件				
①相談者の種類				
労働者	12,259件 (59.3%)	事業主	4,751件 (23.0%)	その他 3,662件 (17.7%)
相談者のうち、外国人	210件 (1.0%)	外国人のうち、技能実習生	16件 (0.1%)	
②相談の内訳	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 23,527 件になる。			
法制度間い合わせ	14,297件 (60.8%)	労働基準法等違反の疑いがあるもの	3,594件 (15.3%)	
民事上の個別労働相談	4,917件 (20.9%)	その他	719件 (3.1%)	
2. 民事上の個別労働紛争に係る相談の件数 4,917件				
①相談者の種類				
労働者	4,222件 (85.9%)	事業主	397件 (8.1%)	その他 298件 (6.1%)
②労働者の就労状況				
正社員	1,830件 (37.2%)	短時間労働者	617件 (12.5%)	派遣労働者 184件 (3.7%)
有期雇用労働者	578件 (11.8%)	その他	1,708件 (34.7%)	
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 6,216 件になる。			
普通解雇	479件 (7.7%)	整理解雇	44件 (0.7%)	懲戒解雇 91件 (1.5%)
雇い止め	251件 (4.0%)	退職勧奨	432件 (6.9%)	採用内定取り消し 36件 (0.6%)
自己都合退職	793件 (12.8%)	出向・配置転換	196件 (3.2%)	労働条件の引き下げ 640件 (10.3%)
その他の労働条件	669件 (10.8%)	いじめ・嫌がらせ	1,051件 (16.9%)	雇用管理等 400件 (6.4%)
募集・採用	59件 (0.9%)	その他	1,075件 (17.3%)	
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数				
(1) 申出件数 124件				
①申出人の種類				
労働者	122件 (98.4%)	事業主	2件 (1.6%)	
②労働者の就労状況				
正社員	53件 (42.7%)	短時間労働者	28件 (22.6%)	派遣労働者 8件 (6.5%)
有期雇用労働者	22件 (17.7%)	その他・不明	13件 (10.5%)	
③紛争の内容	※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 147 件になる。			
普通解雇	11件 (7.5%)	整理解雇	2件 (1.4%)	懲戒解雇 1件 (0.7%)
雇い止め	4件 (2.7%)	退職勧奨	5件 (3.4%)	採用内定取り消し 2件 (1.4%)
自己都合退職	15件 (10.2%)	出向・配置転換	6件 (4.1%)	労働条件の引き下げ 15件 (10.2%)
その他の労働条件	24件 (16.3%)	いじめ・嫌がらせ	11件 (7.5%)	雇用管理等 8件 (5.4%)
募集・採用	6件 (4.1%)	その他	37件 (25.2%)	
(2) 処理件数 122件				
①処理の区分				
助言を実施	115件 (94.3%)	指導を実施	0件 (0.0%)	
取下げ	5件 (4.1%)	打ち切り	2件 (1.6%)	その他 0件 (0.0%)
②処理の期間				
1か月以内	121件 (99.2%)	1ヶ月を超えて2か月以内	1件 (0.8%)	2か月超 0件 (0.0%)

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) 申請件数

59件

①申請人の種類

労働者	57件	事業主	2件	労使双方	0件
	(96.6%)		(3.4%)		(0.0%)

②労働者の就労状況

正社員	26件	短時間労働者	17件	派遣労働者	3件
	(44.1%)		(28.8%)		(5.1%)
有期雇用労働者	11件	その他・不明	2件		
	(18.6%)		(3.4%)		

③紛争の内容

※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 69 件になる。

普通解雇	11件	整理解雇	7件	懲戒解雇	1件
	(15.9%)		(10.1%)		(1.4%)
雇い止め	6件	退職勧奨	1件	採用内定取り消し	2件
	(8.7%)		(1.4%)		(2.9%)
自己都合退職	4件	出向・配置転換	0件	労働条件の引き下げ	12件
	(5.8%)		(0.0%)		(17.4%)
その他の労働条件	8件	いじめ・嫌がらせ	9件	雇用管理等	3件
	(11.6%)		(13.0%)		(4.3%)
その他	5件				
	(7.2%)				

(2) 処理件数

64件

(うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの 35 件)

①処理の区分

当事者間の合意の成立	15件	うちあっせんを開催せず に合意したもの	0件
	(23.4%)		(0.0%)
申請の取下げ	5件	その他	1件
	(7.8%)		(1.6%)
打ち切り	43件	うち不参加による	23件
	(67.2%)	打ち切り	(35.9%)

②処理の期間

1か月以内	17件	1ヶ月を超えて	20件	2か月超	27件
	(26.6%)		(31.3%)		(42.2%)
		2か月以内			

※ ()内は各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。

長野労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

	名称	所在地	電話番号
★	長野労働局 総合労働相談コーナー	〒380-8572 長野市中御所 1 - 2 2 - 1 長野労働総合庁舎 4 階 (雇用環境・均等室内)	026-223-0551
		相談受付時間 9:00~12:00、13:00~16:30 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	長野総合労働相談コーナー	〒380-8573 長野市中御所 1 - 2 2 - 1 長野労働総合庁舎 1 階 (長野労働基準監督署内)	026-480-0631
		相談受付時間 9:00~12:00、13:00~16:30 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	松本総合労働相談コーナー	〒390-0852 松本市大字島立 1 6 9 6 (松本労働基準監督署内)	0263-48-5707
		相談受付時間 9:00~12:00、13:00~16:30 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
★	岡谷総合労働相談コーナー	〒394-0027 岡谷市中央町 1 - 8 - 4 (岡谷労働基準監督署内)	0266-22-3454
		相談受付時間 9:00~12:00、13:00~16:30 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
★	上田総合労働相談コーナー	〒386-0025 上田市天神 2 - 4 - 7 0 上田労働総合庁舎 3 階 (上田労働基準監督署内)	0268-22-0338
		相談受付時間 9:00~12:00、13:00~16:30 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	飯田総合労働相談コーナー	〒395-0051 飯田市高羽町 6 - 1 - 5 飯田高羽合同庁舎 3 階 (飯田労働基準監督署内)	0265-22-2635
		相談受付時間 9:00~12:00、13:00~16:30 (土日祝祭日・年末年始を除く)	

★：女性相談員が配置されている総合労働相談コーナー

長野労働局総合労働相談コーナー所在地一覧

	名称	所在地	電話番号
	中野総合労働相談コーナー	〒383-0022 中野市中央1-2-21 (中野労働基準監督署内)	0269-22-2105
		相談受付時間 9:00~12:00、13:00~16:30 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	小諸総合労働相談コーナー	〒384-0017 小諸市三和1-6-22 長野労働総合庁舎1階 (小諸労働基準監督署内)	0267-22-1760
		相談受付時間 9:00~12:00、13:00~16:30 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
★	伊那総合労働相談コーナー	〒396-0015 伊那市中央5033-2 (伊那労働基準監督署内)	0265-72-6181
		相談受付時間 9:00~12:00、13:00~16:30 (土日祝祭日・年末年始を除く)	
	大町総合労働相談コーナー	〒398-0002 大町市大町2943-5 (大町労働基準監督署内)	0261-22-2001
		相談受付時間 9:00~12:00、13:00~16:30 (土日祝祭日・年末年始を除く)	

★：女性相談員が配置されている総合労働相談コーナー

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	自己都合退職に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、就業規則に基づき 1 か月前までに退職を申し出たにもかかわらず、事業主に退職届を受け取ってもらえないため、<u>退職を認めてもらいたい</u>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>民法627条に基づき、期間の定めがない雇用契約は、原則として退職の申し入れから2週間を経過することにより終了する旨を説明</u>し、今後事業主において当該退職申出を拒むことがないよう助言を行った。 ● 事業主は、申出人から今後退職届が提出された場合は即時に受理し慰留することはないと回答し、その後申出人は事業主に退職届を提出し申し出た退職日に退職できた。
事例 2	懲戒処分・解雇に関する助言・指導
事案の概要	申出人は、役員から「社長への確認は必要ない」と聞いたとして、社長に確認することなく担当する業務を進めたところ、勝手に進めたと社長から叱責され、<u>係長職を解かれ</u>、県外事業所への異動を命じられた。 申出人は県外への異動は困難なことを伝えたところ、<u>県内事業所への異動と賞与カット、10%の賃金減額</u>を通告され、県内事業所への異動に異議を申し立てたところ、<u>2回の異動拒否を理由に解雇</u>を言い渡されたことから、事業主との話し合いの場を求めて助言・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>労働契約法15条に基づき、懲戒が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利を濫用したものとして無効とされることがあること、労基法89条・106条に基づき、懲戒を行う場合は、あらかじめ就業規則にその種類や程度を定め労働者に周知しておく必要があること、労基法91条・9条に基づき、減給の制裁は1回の額が平均賃金1日分の半額以下、総額が1賃金支払期の賃金総額の10分の1以下</u>とされており、賞与も賃金の一部と判断される場合があることを説明の上、慎重に対応すべきである旨助言した。 ● 事業主は、処分について再検討し、解雇及び賞与の不支給を撤回し、減給について、平均賃金1日分の半額を1回のみ実施とした。また、県内事業所への異動について、通勤手当等を支給し、仕事と家庭の両立ができるよう時短勤務を許可する配慮を行うこととし、申出人に当該内容が説明された。

事例 3	賃金の引下げに関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、事務職として月給20万円で勤務していたところ、社長から「時給1,000円のパートになってもらいたい」と言われ、当該賃金の減額に合意できない旨伝えたが、「認められない」と言われたため、事業主との話し合いの場を求めて助言・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>労働契約法 8 条で「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」とされていることから、原則として、申出人の合意なくパートの労働条件に変更することは許されない旨を説明</u>し、申出人と話し合うよう助言した。 ● 申出人は事業主と話し合った結果、賃金を含む他の労働条件は従前のまま、事務職ではなく倉庫業務に従事していくことに合意した。
事例 4	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
事案の概要	申出人は、数年前から職場内で別の労働者から待ち伏せや進路妨害される嫌がらせを受けていたことから、所属長に相談したが、「あまり気にしないように」と言われるのみで、事実関係の確認等がなされたことはなく、職場環境が改善されることはなかった。そのため、適応障害により休職せざるを得なくなったが、これら嫌がらせが無くなるよう職場環境の改善と、行為者との引き離しのための配置転換、休職期間中の傷病手当金申請手続き等について、事業主との話し合いの場を求めて、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>労働者の就業環境について、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を説明</u>し、申出人と話し合うよう助言した。 ● 事業主は、申出人から聴き取りを行った結果、申出人と行為者を引き離すための申出人の係・席替えを行い、傷病手当金申請のための事務手続きを行うこと、申出人の健康状態を踏まえた上で、申出人が職場復帰する日について申出人と合意した。

事例 1	いじめ・嫌がらせ、解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人は、先輩従業員からの嫌がらせについて社長に相談したが、十分な対応がなされず状況が改善しなかったため、一旦は退職を申し出たが、その後職場環境の改善が一定程度見込まれる状況となったことから、退職申出の撤回を申し入れたが、社長からは「聞いていない」等とされ、退職届を出すよう求められた後、申請人の後任者について、求人がなされる中、事業縮小等を理由として解雇された。 申請人は先輩従業員からの嫌がらせへの対応が当初十分でなかったことや上記解雇に対し、経済的・精神的損害に対する補償として賃金1年分相当250万円の支払いを求めたが応じてもらえず、あっせんを申請したものの。
あっせんのポイント・結果	● 事業主は、申請人の主張する嫌がらせに対し、事実関係を確認の上適切に対応してきたと主張し、解雇を伝えた際の解雇理由について、申請人に言い分があったため、話し合いをする過程で、依願退職を望まない申請人の意向を受けて合意の上で当該理由としたものであると主張した。 ● あっせん委員は、多少なりとも当事者双方に行き違いなどがあったと思われるが、申請人から退職届が出ておらず、書面で解雇通知が存在する以上、解雇の有効性について、判例等の傾向からは労働者を簡単には解雇できない基準があることに鑑み、事業主にとってもこの場での解決が穏当と考えられることを被申請人に伝えつつ、双方譲歩可能な解決策を調整した結果、事業主が解決金126万円を支払うことで合意した。
事例 2	雇い止めに関するあっせん
事案の概要	申請人は仕事中に負傷し療養のため休業していたところ、会社から一方的に有期契約の期間満了による雇止めを告げられ、労働契約の更新がなされなかったことから、経済的・精神的損害に対する補償として賃金の3か月分相当約65万円の支払いを求めたが応じてもらえず、あっせんを申請したものの。
あっせんのポイント・結果	● 事業主は、申請人に対し契約満了後も勤務する意思があるか確認したところ、申請人から勤務する意思がないことを複数回聞いたことから、契約更新しないこととしたと主張した。 また、申請人が望むのであれば再契約すること、申請人が金銭解決を望むのであれば休業期間中の賃金について、労災補償の対象とならない2割相当分を解決金として支払う意向があることを述べた。 ● あっせん委員は、双方主張に食い違いがあるが、その点を争いたいのであれば、この場での解決は困難であると考えられることを伝えつつ、双方譲歩可能な解決策を調整した結果、事業主が解決金5万円を支払うことで合意した。

事例 3	採用内定取り消しに関するあっせん
事案の概要	採用面接において、採用担当者から職場見学を勧められ、後日職場見学を行った際、制服を貸与され、ロッカーの指定を受けたため、当該採用担当者に「採用でよいか」と尋ねたところ、採用の旨回答があり、申請人が勤務を開始する日についても申し合わせがなされた。 しかしその後、勤務開始日までの間に、当該採用担当者から、退職予定であった申請人の前任者が翻意して働き続けることとなったため今回の話はなかったことにしてほしいと言われたが、経済的損失・精神的苦痛に対する補償として約50万円の支払いを求め、あっせんで申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 事業主は、申請人に対し内定通知書等を交付しておらず、労働契約は成立していない認識であると主張したが、不当に高額なものでなければ解決金を支払う意向であると述べた。 ● これを受けて、あっせん委員は、口頭でも労働契約は成立するところ、あえて契約の成否には触れず、双方譲歩可能な解決策を調整した結果、事業主が解決金20万円を支払うことで合意した。
事例 4	昇給に関するあっせん
事案の概要	申請人は、課長職への昇進に当たり、それまで慣例として行われてきたと考えられた月3万円の昇給が申請人にはなかったことから、事業主に対し賃金の引上げを求めたが、その後も約1年間賃金の引き上げはなされなかった。その後申請人は退職するに至ったが、本来であれば昇給により支払われるべきであったと考えられる賃金相当額約40万円の支払いを求め、あっせんで申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 事業主は、申請人の賃金は、当時の就業規則に基づく賃金・評価制度を基に決定・処遇されたものであり、当時課長職への昇進に当たり月3万円昇給する慣例はなかったこと等を主張した。 しかし、トラブルの早期解決に向け、複数回の就業規則改定による制度変遷の過程を踏まえ、解決金を支払う余地はあると述べた。 ● 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、約30万円を支払うことで合意した。