

長崎労働局発表
令和8年7月30日

担当 長崎労働局 雇用環境・均等室
室長 平川 礎恵
労働紛争調整官 上川 尚孝
電話 095-801-0050

「令和7年度長崎労働局管内における個別労働紛争解決制度の 施行状況」等を公表します

長崎労働局（局長 高西 盛登）は、このたび、「令和7年度長崎労働局管内における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。

令和7年度に長崎労働局及び管内の労働基準監督署で受け付けた総合労働相談件数は、前年度に比べ2.2%減の10,214件であったが9年連続1万件を超え高止まりの状況である。

そのうち、個別労働紛争の解決の促進に関する法律（以下「個紛法」という。）に関わる相談等の状況は以下のとおり。

<ポイント>

【個別労働紛争解決制度の施行状況】 詳細は別添1から別添3

- 1 個紛法の対象となる民事上の個別労働紛争相談件数は3,352件と9年連続で3,000件を超え、前年度に比べ4.7%増。

助言・指導の申出件数は127件であり前年度に比べ4.1%増。

民事上の個別労働紛争相談件数	3,352件（前年度比 4.7%増）
助言・指導申出件数	127件（前年度比 4.1%増）
あっせん申請件数	40件（前年度比 135%増）

- 2 民事上の個別労働紛争相談について、内容でみると、「自己都合退職」が744件（前年度比3.9%増）でトップ。以下「解雇」（506件）（前年度比4.8%増）、労働条件引き下げ（415件）（前年度比8.1%増）の順。

助言・指導の申出は、「自己都合退職」が20件でトップ。

あっせん申請は、「解雇」「自己都合退職」「いじめ・嫌がらせ」がそれぞれ7件でトップ。

【今後の取組】

長崎労働局では、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談に対し、適切な対応を行い、相談者の意向を踏まえ、個紛法に基づく助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、引き続き個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組みます。

また、パワーハラスメントに関する相談についても、相談者の意向を踏まえ、労働施策総合推進法に基づく紛争解決の援助又は調停を活用して紛争の解決を図るとともに、各企業における雇用環境の整備等が適切に図られるよう、法律に基づく報告徴収、是正・改善指導等を積極的に行います。

併せて、関係法令について、一層の定着が図られるよう周知・啓発を行うとともに、カスタマーハラスメント対策や就活生へのセクハラ対策を事業主に義務付ける改正労働施策総

合推進法の内容についても周知を図ります。

【添付資料】

- 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 年度における助言・指導及びあっせんの事例
- 別添 4 令和 7 年度労働施策総合推進法に関する施行状況

- ※1 「総合労働相談」：長崎労働局、各労働基準監督署内 6 か所に、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。
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により、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又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（厚生労働大臣が任命する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係るものを除く）。
- ※5 労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止対策の義務化の適用については、大企業が令和 2 年 6 月 1 日から、中小企業は令和 4 年 4 月 1 日からとなっている。
- ※6 「改正労働施策総合推進法」：労働施策総合推進法等の一部を改正する法律が令和 7 年 6 月に成立し、ハラスメント対策の強化については令和 8 年 10 月 1 日から施行される。主な改正内容は、ハラスメント対策の強化や女性活躍の推進等。

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

労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内7か所

令和7年度 総合労働相談件数

10,214件

うち、○法制度の問い合わせ

※1

(5,751件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(2,623件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(3,352件)

内訳

※1

① その他の労働条件 758件
② 自己都合退職 744件
③ 解雇 506件

情報提供
連携

関係機関

○都道府県
・労働相談情報
センター
・労働委員会
○裁判所
○法テラス

等

取り次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等室

関係法令に基づく
行政指導等

相談完結、継続相談等

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 (127件)

内訳

※1

① その他の労働条件 27件
② 自己都合退職 20件
③ 解雇 19件

○処理件数 (131件) ※2

助言・指導の実施 (121件)
取下げ (6件)
打切り・その他 (4件)

申請

【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 (40件)

内訳

※1

① 解雇、自己都合退職、いじめ・嫌
がらせ 7件
② 退職勧奨 5件

○処理件数 (40件) ※2

合意の成立 (8件)
取下げ (1件)
打切り (31件)

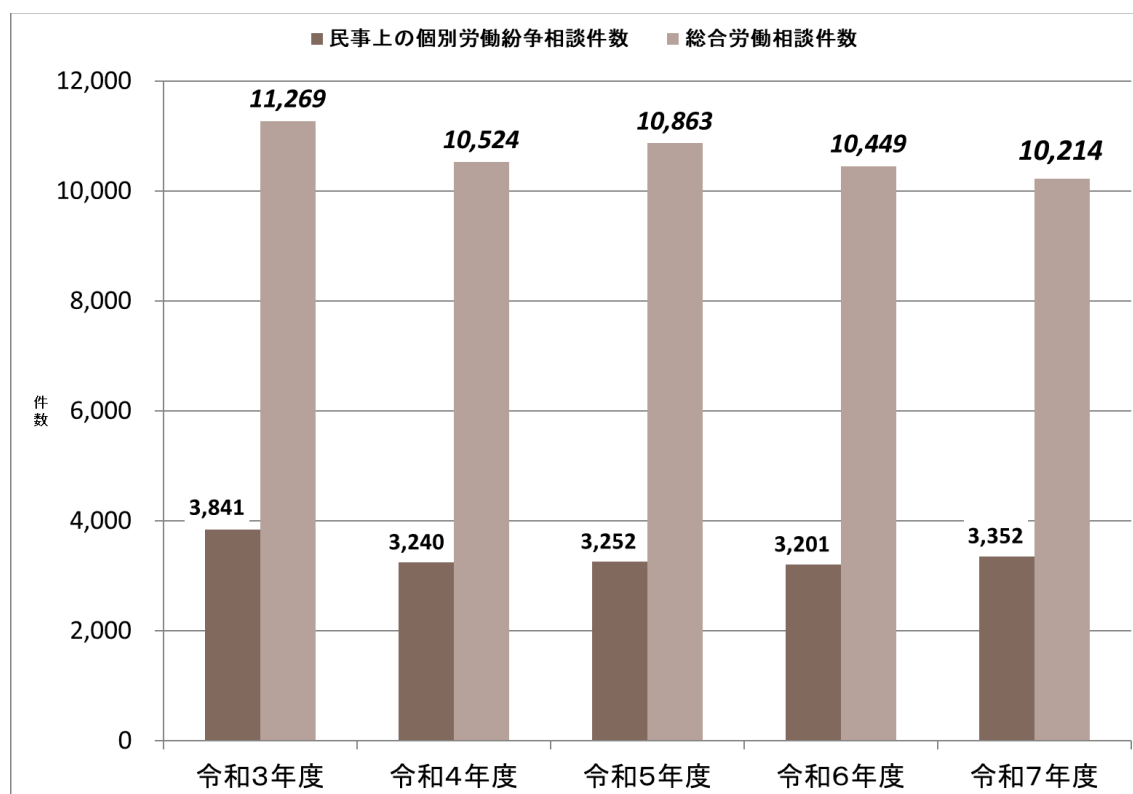
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 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。

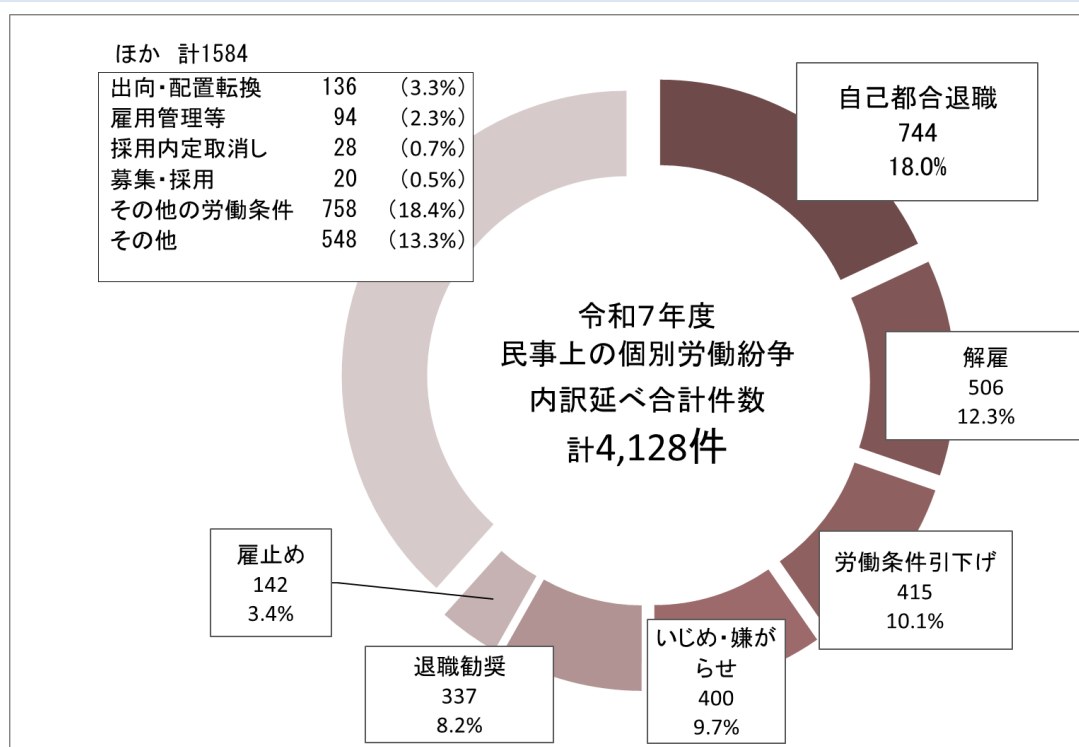
令和 7 年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移（5 年間）



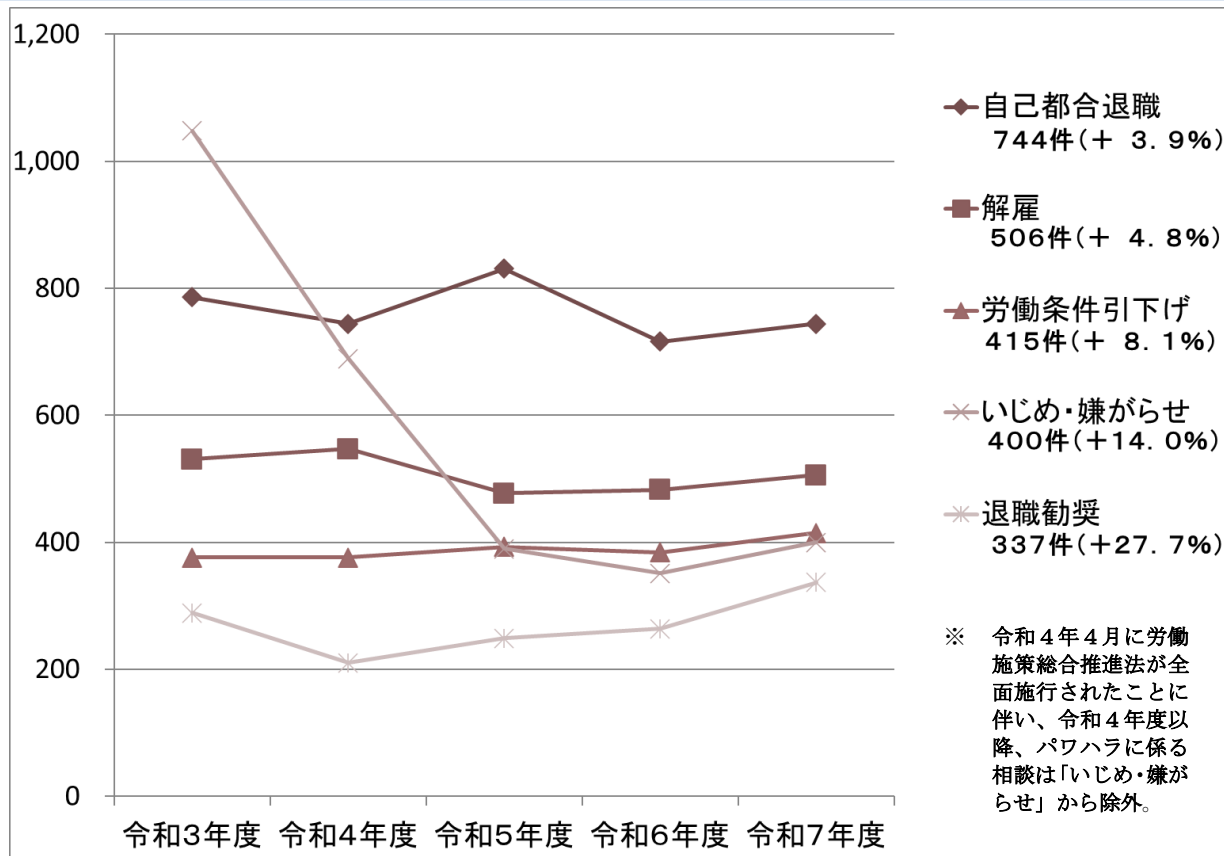
(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で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、複数の相談内容ごとに件数として計上したもの。

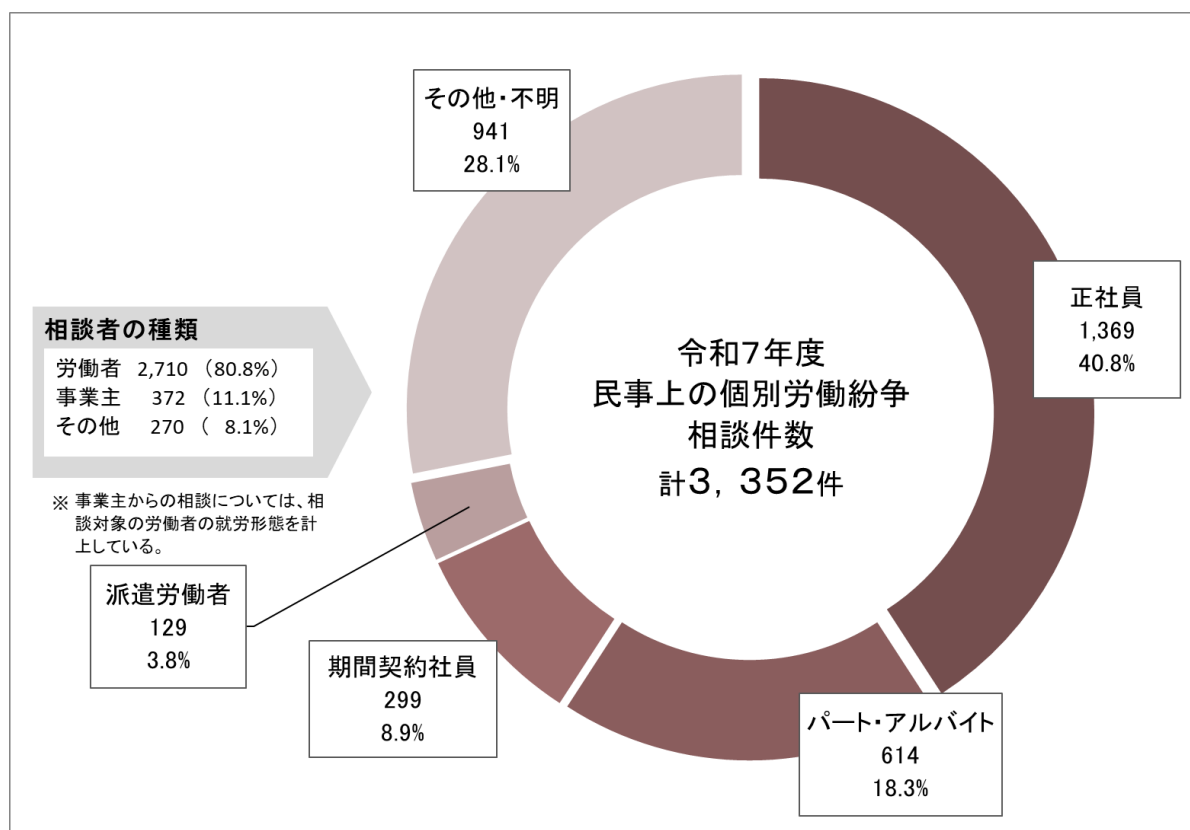
※ 「その他の労働条件」とは、年次有給休暇や退職金などに関する紛争のこと

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (5年間)



※ () 内は対前年度比

(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ %は相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で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（申請内容別）（5年間）

	解雇	雇止め	退職 勧奨	採用 内定 取消 し	自己 都合 退職	出向 配置 転換	労働 条件 の引 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
令和 3年度	531 10.1%	165 3.1%	289 5.5%	12 0.2%	786 14.9%	126 2.4%	376 7.1%	1017 19.3%	1048 19.8%	32 0.6%	35 0.6%	866 16.4%	5283 100.0%
令和 4年度	547 13.5%	120 3.0%	210 5.2%	13 0.3%	744 18.4%	129 3.2%	376 9.3%	654 16.2%	689 17.0%	31 0.8%	34 0.8%	492 12.2%	4039 100.0%
令和 5年度	477 12.4%	138 3.6%	249 6.5%	16 0.4%	831 21.6%	116 3.0%	393 10.2%	668 17.4%	390 10.1%	29 0.7%	31 0.8%	511 13.3%	3849 100.0%
令和 6年度	483 12.5%	167 4.3%	264 6.8%	19 0.5%	716 18.5%	177 4.6%	384 9.9%	736 19.0%	351 9.1%	17 0.4%	30 0.8%	526 13.6%	3870 100.0%
令和 7年度	506 12.3%	142 3.4%	337 8.2%	28 0.7%	744 18.0%	136 3.3%	415 10.1%	758 18.4%	400 9.7%	94 2.3%	20 0.5%	548 13.3%	4128 100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で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、複数の相談内容ごとに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）（5年間）

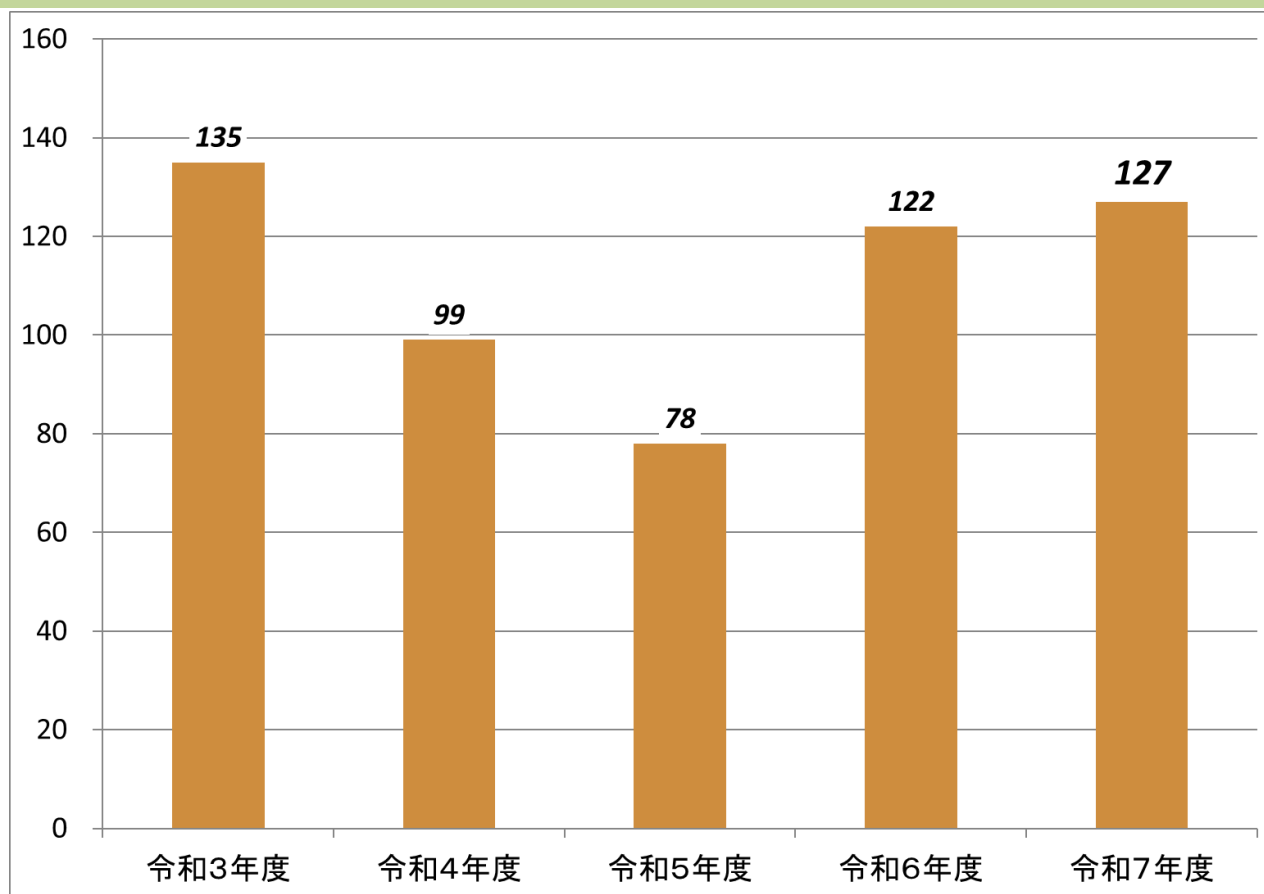
	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
令和3年度	915 23.8%	487 12.7%	51 1.3%	279 7.3%	2109 54.9%	3841 100.0%
令和4年度	1212 37.4%	445 13.7%	63 1.9%	218 6.7%	1302 40.2%	3240 100.0%
令和5年度	1173 36.1%	562 17.3%	83 2.6%	260 8.0%	1174 36.1%	3252 100.0%
令和6年度	1243 38.8%	579 18.1%	77 2.4%	255 8.0%	1047 32.7%	3201 100.0%
令和7年度	1369 40.8%	614 18.3%	129 3.8%	299 8.9%	941 28.1%	3352 100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

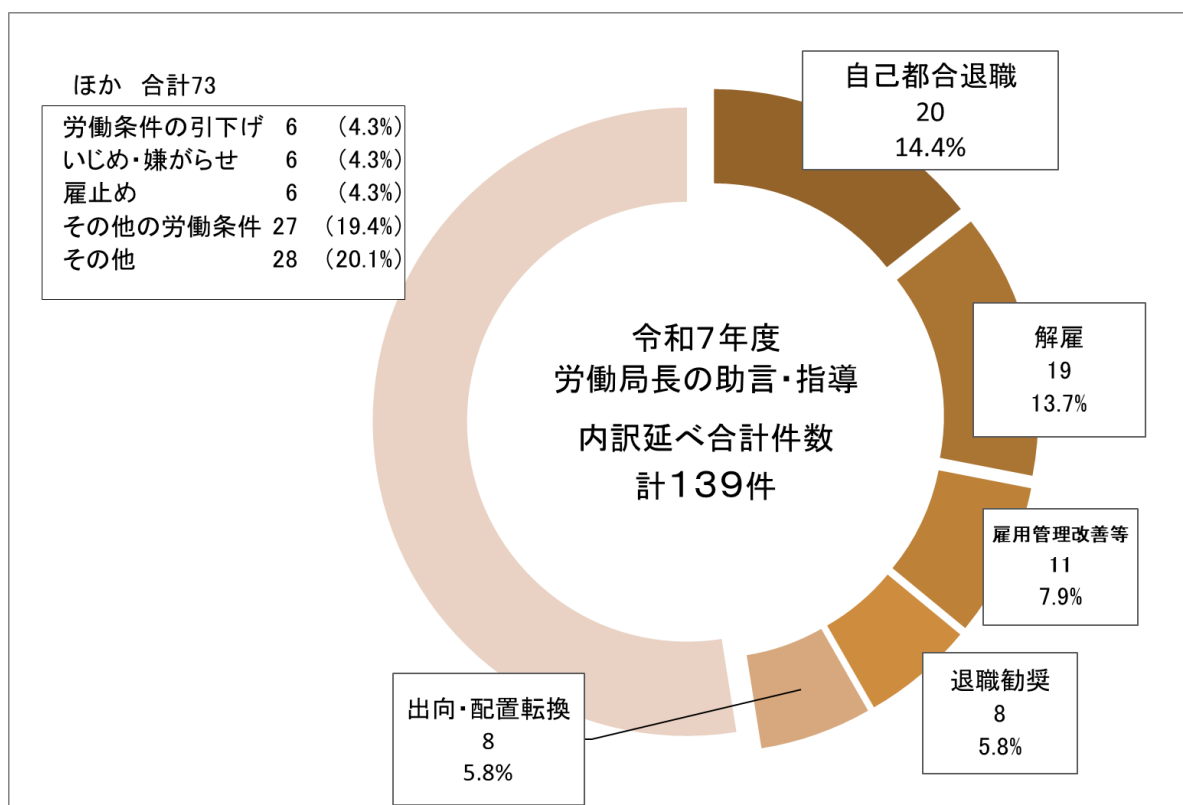
※ 事業主からの相談については、相談対象となった労働者の就労形態を計上している。

2 長崎労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移（5年間）

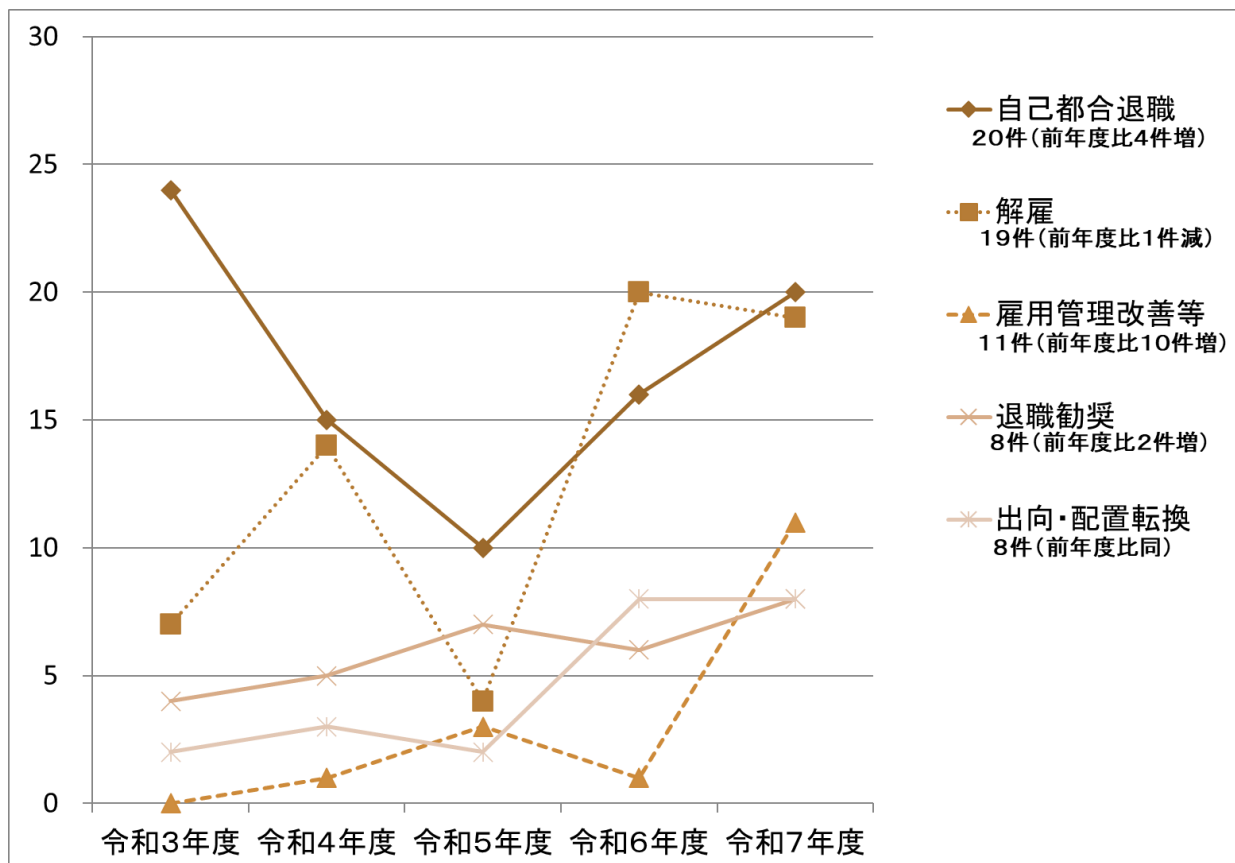


(2) 申出内容別の件数

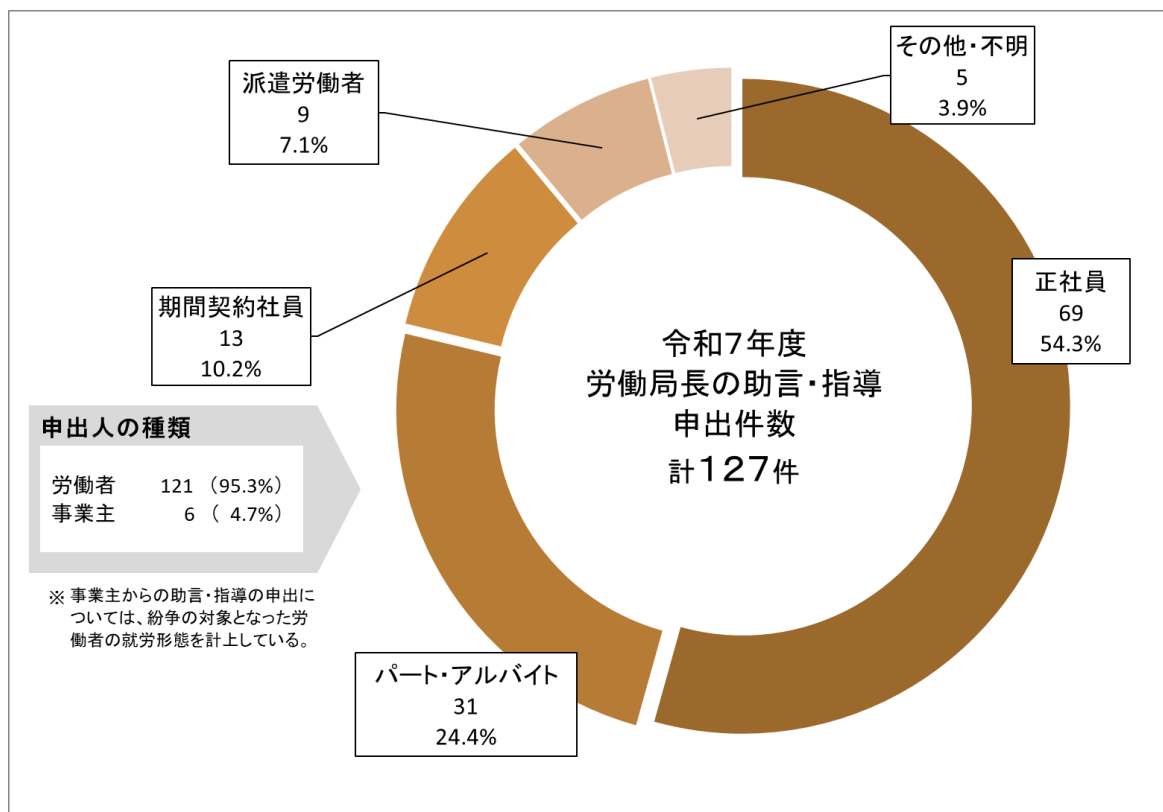


※ %は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（5年間）



(4) 就労形態別の申出件数



※ %は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で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

助言・指導の申出



処理終了件数 131件

うち1か月以内に処理 129件(98.5%)

助言・指導の実施

取下げ

打切り・その他

121件
(92.4%)

6件
(4.6%)

4件
(3.0%)

【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申請内容別）（5年間）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	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
令和3年度	7 4.6%	10 6.5%	4 2.6%	1 0.7%	24 15.7%	2 1.3%	13 8.5%	46 30.1%	19 12.4%	0 0%	1 0.7%	26 17.0%	153 100.0%
令和4年度	14 13.0%	3 2.8%	5 4.7%	0 0.0%	15 14.0%	3 2.8%	5 4.7%	37 34.5%	4 3.7%	1 0.9%	2 1.9%	18 16.8%	107 100.0%
令和5年度	4 4.7%	7 8.2%	7 8.2%	1 1.2%	10 11.8%	2 2.4%	7 8.2%	24 28.2%	3 3.5%	3 3.5%	0 0.0%	17 20.0%	85 100.0%
令和6年度	20 14.8%	3 2.2%	6 4.4%	0 0.0%	16 11.9%	8 5.9%	10 7.4%	46 34.1%	6 4.4%	1 0.7%	1 0.7%	18 13.3%	135 100.0%
令和7年度	19 13.7%	6 4.3%	8 5.6%	1 0.1%	20 14.4%	8 5.6%	6 4.3%	27 19.4%	6 4.3%	11 7.9%	0 0.0%	27 19.4%	139 100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに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）

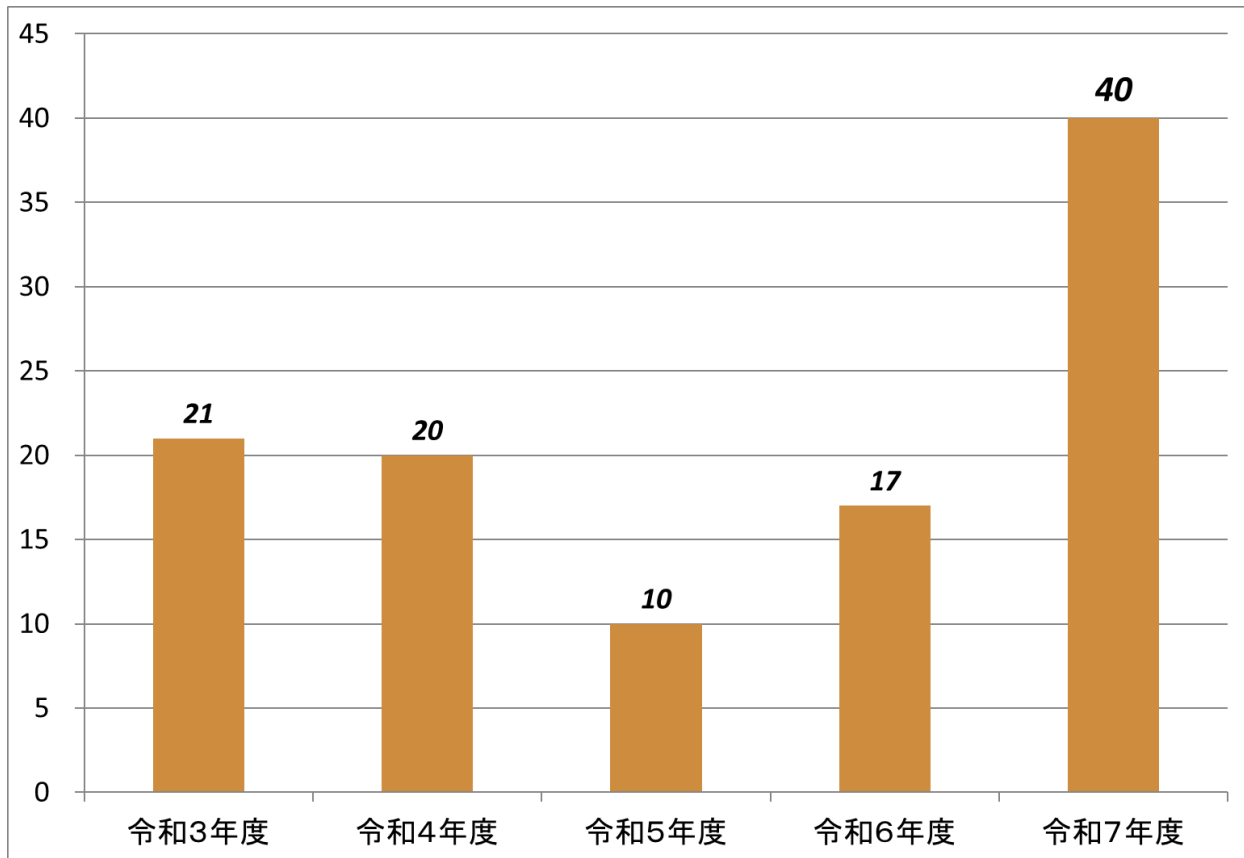
	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
令和3年度	75 55.6%	37 27.4%	3 2.2%	19 14.1%	1 0.7%	135 100.0%
令和4年度	58 58.6%	19 19.2%	3 3.0%	15 15.2%	4 4.0%	99 100.0%
令和5年度	40 51.3%	17 21.8%	4 5.1%	17 21.8%	0 0.0%	78 100.0%
令和6年度	72 59.0%	34 27.9%	1 0.8%	13 10.7%	2 1.6%	122 100.0%
令和7年度	69 54.3%	31 24.4%	9 7.1%	13 10.2%	5 3.9%	127 100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

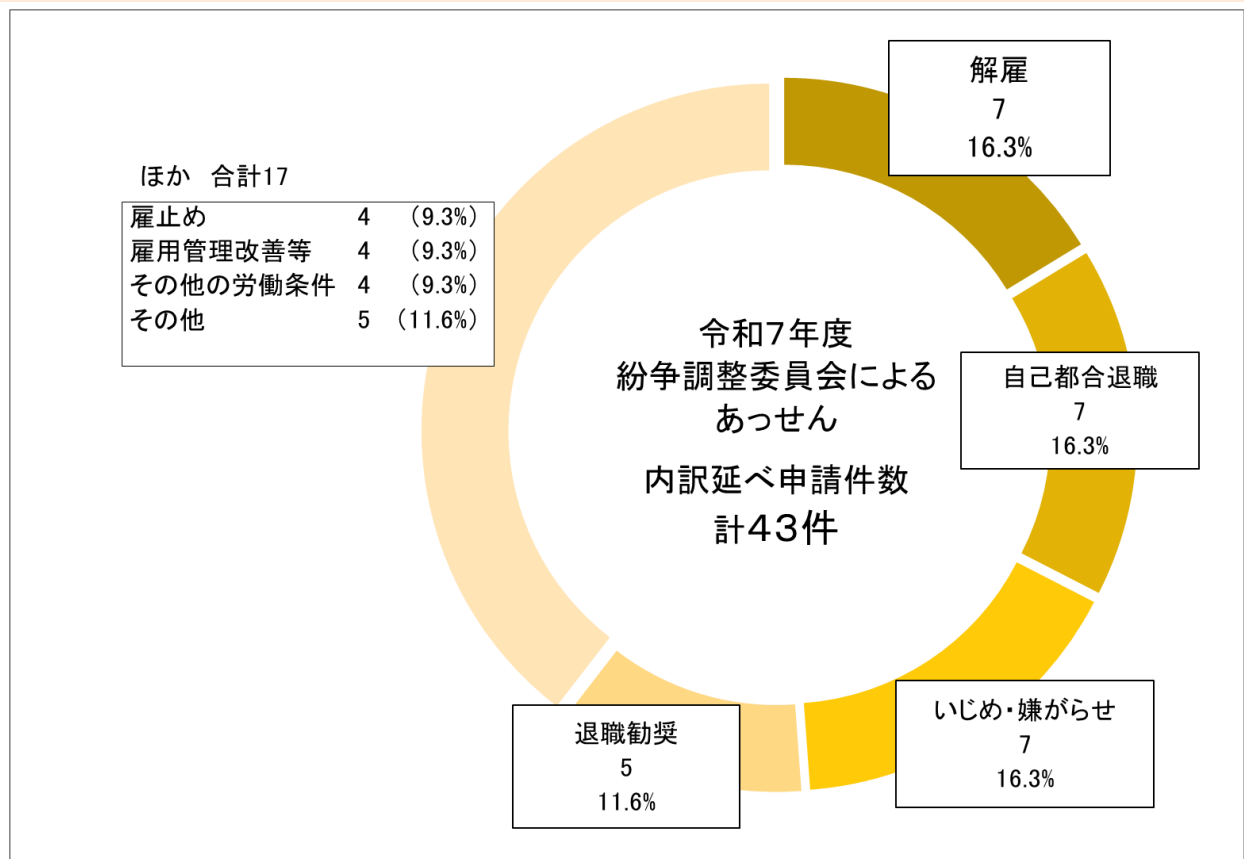
※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

3 長崎紛争調整委員会によるあっせん

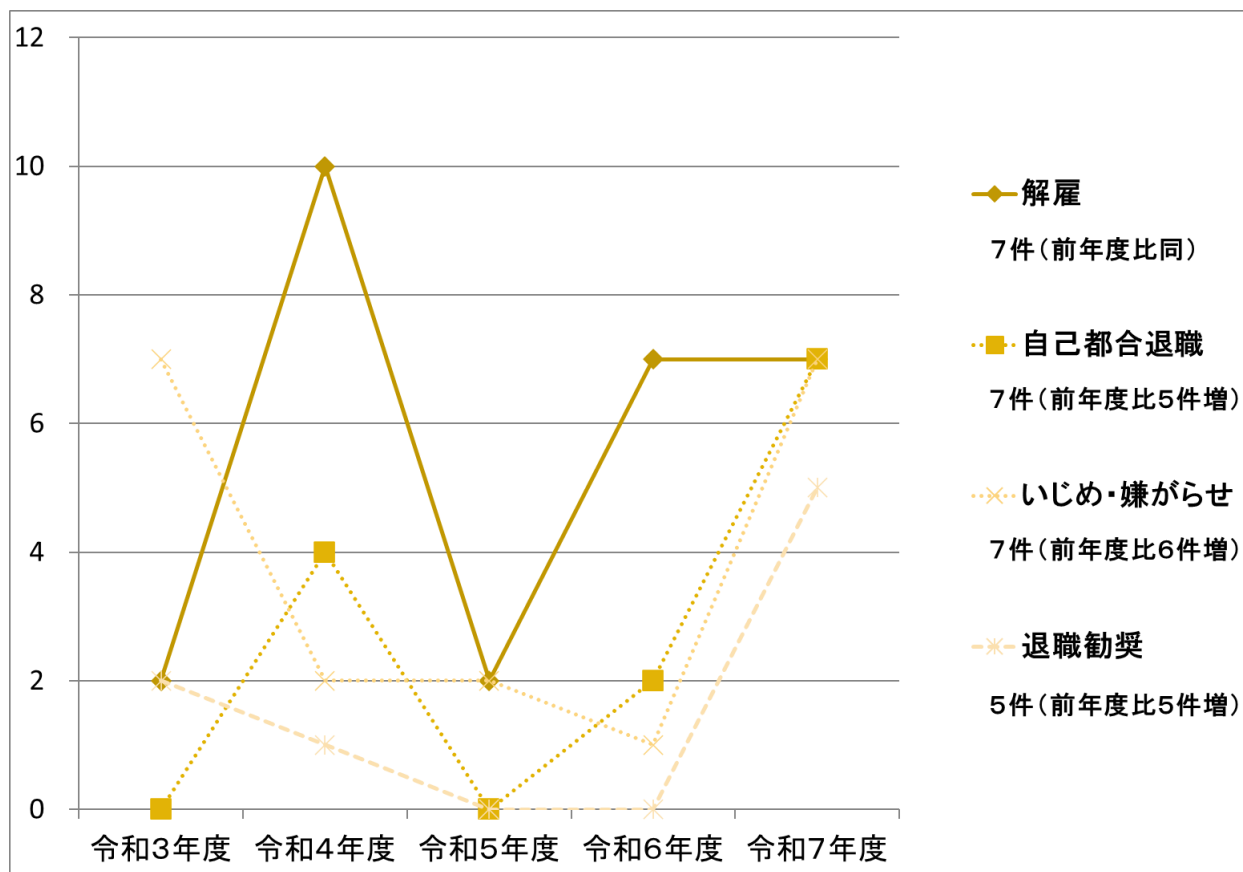
(1) 申請件数の推移（5年間）



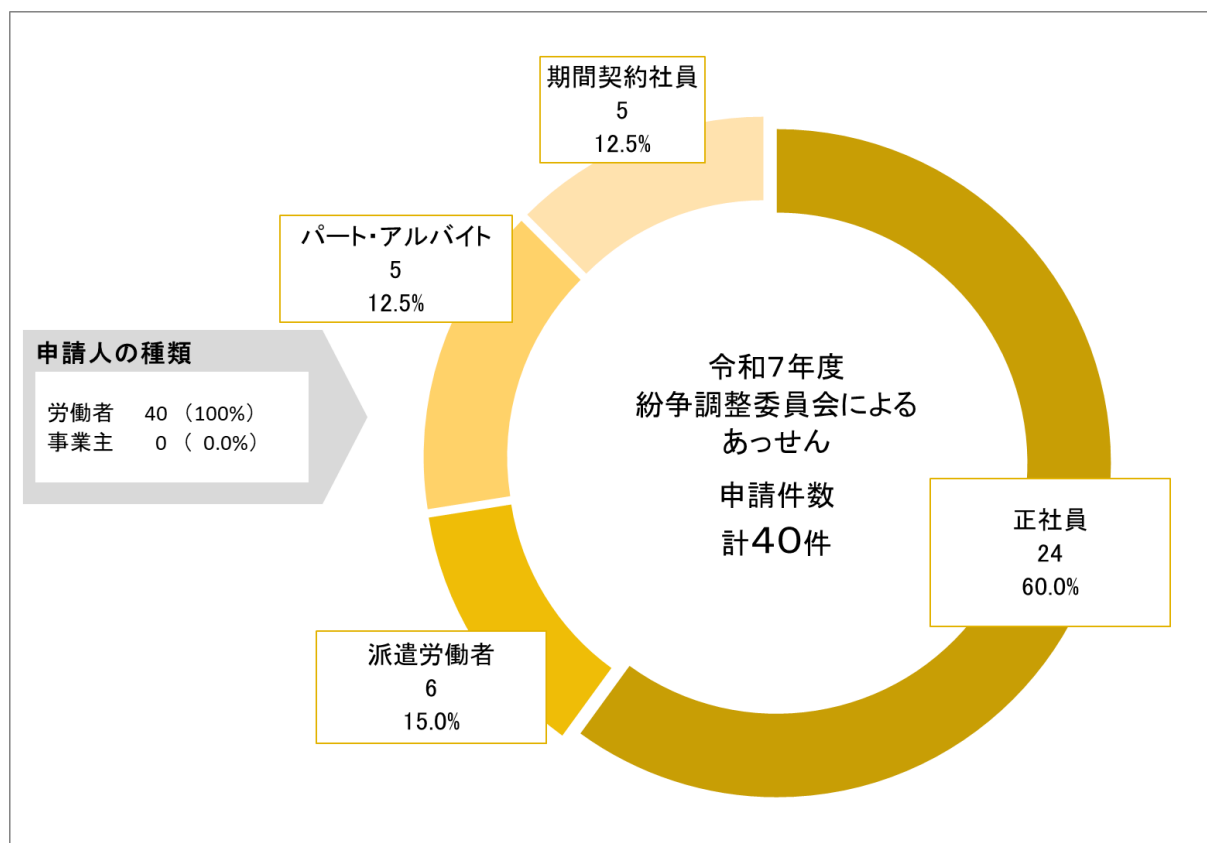
(2) 申請内容別の件数



(3) 主な申請内容別の件数推移（5年間）

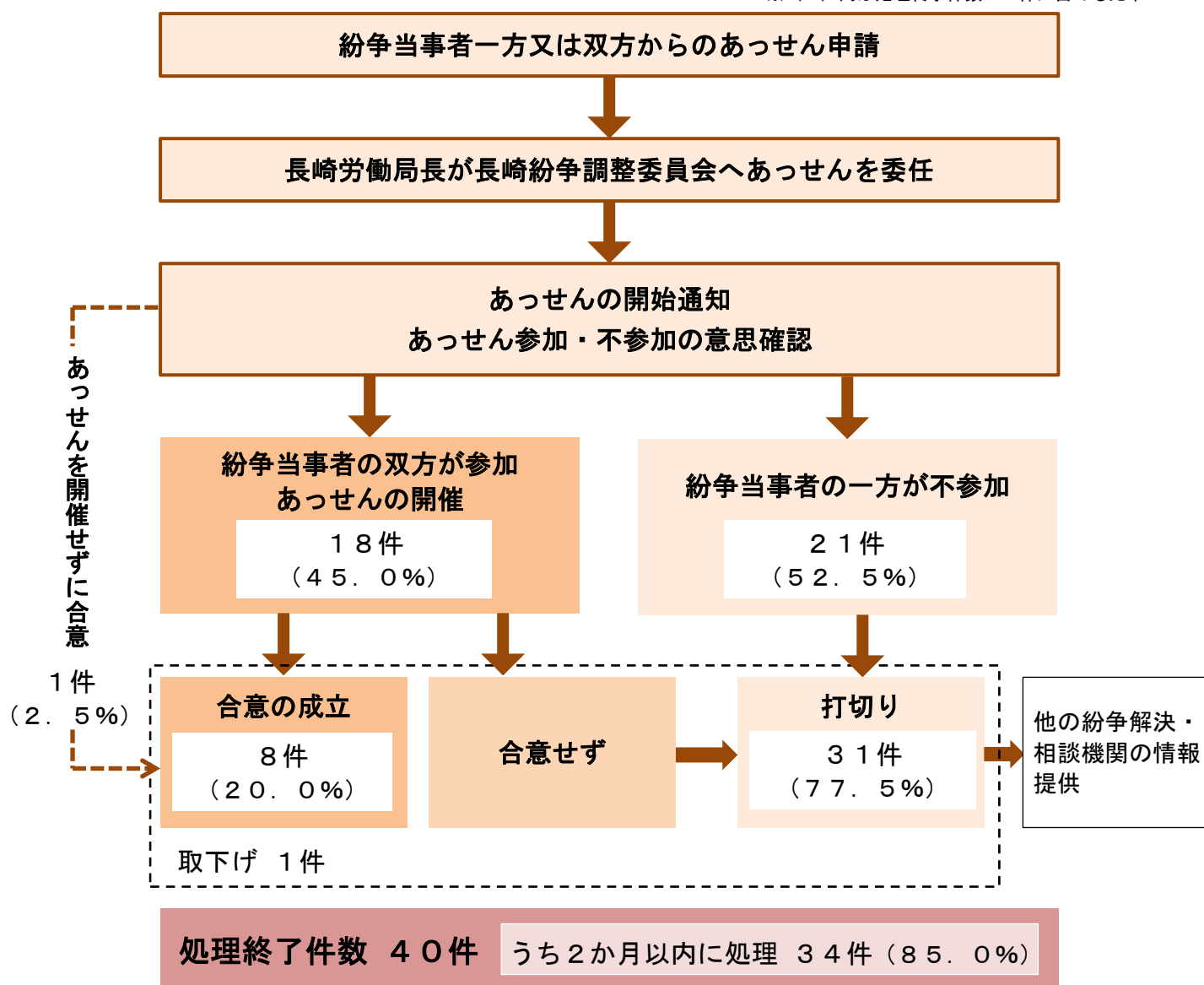


(4) 就労形態別のあっせん申請件数



(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 40 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（5年間）

参加率	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
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／手続き終了件数	36.8%	42.9%	90.0%	53.3%	42.5%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移（5年間）

合意率	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
合意成立件数 ／手続き終了件数	15.8%	19.0%	50.0%	20.0%	20.0%
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	42.8%	44.4%	55.6%	37.5%	41.2%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）（5年間）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数
令和3年度	2 9.5%	3 14.3%	2 9.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 14.3%	2 9.5%	7 33.3%	0 0.0%	2 9.5%	21 100.0%
令和4年度	10 50.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	4 20.0%	0 0.0%	2 10.0%	0 0.0%	2 10.0%	1 5.0%	0 0.0%	20 100.0%
令和5年度	2 20.0%	4 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	2 20.0%	0 0.0%	1 10.0%	10 100.0%
令和6年度	7 36.8%	2 10.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.5%	1 5.3%	0 0.0%	4 21.1%	1 5.3%	0 0.0%	2 10.5%	19 100.0%
令和7年度	7 16.3%	4 9.3%	5 11.6%	1 2.3%	7 16.3%	1 2.3%	0 0.0%	4 9.3%	7 16.3%	4 9.3%	3 7.0%	43 100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申請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たもの。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）（5年間）

	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
令和3年度	10 47.6%	9 42.9%	0 0.0%	2 9.5%	0 0.0%	21 100.0%
令和4年度	12 60.0%	6 30.0%	0 0.0%	2 10.0%	0 0.0%	20 100.0%
令和5年度	4 40.0%	1 10.0%	0 0.0%	5 50.0%	0 0.0%	10 100.0%
令和6年度	13 76.5%	3 17.6%	0 0.0%	1 5.9%	0 0.0%	17 100.0%
令和7年度	24 60.0%	5 12.5%	6 15.0%	5 12.5%	0 0.0%	40 100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 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。

令和 7 年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

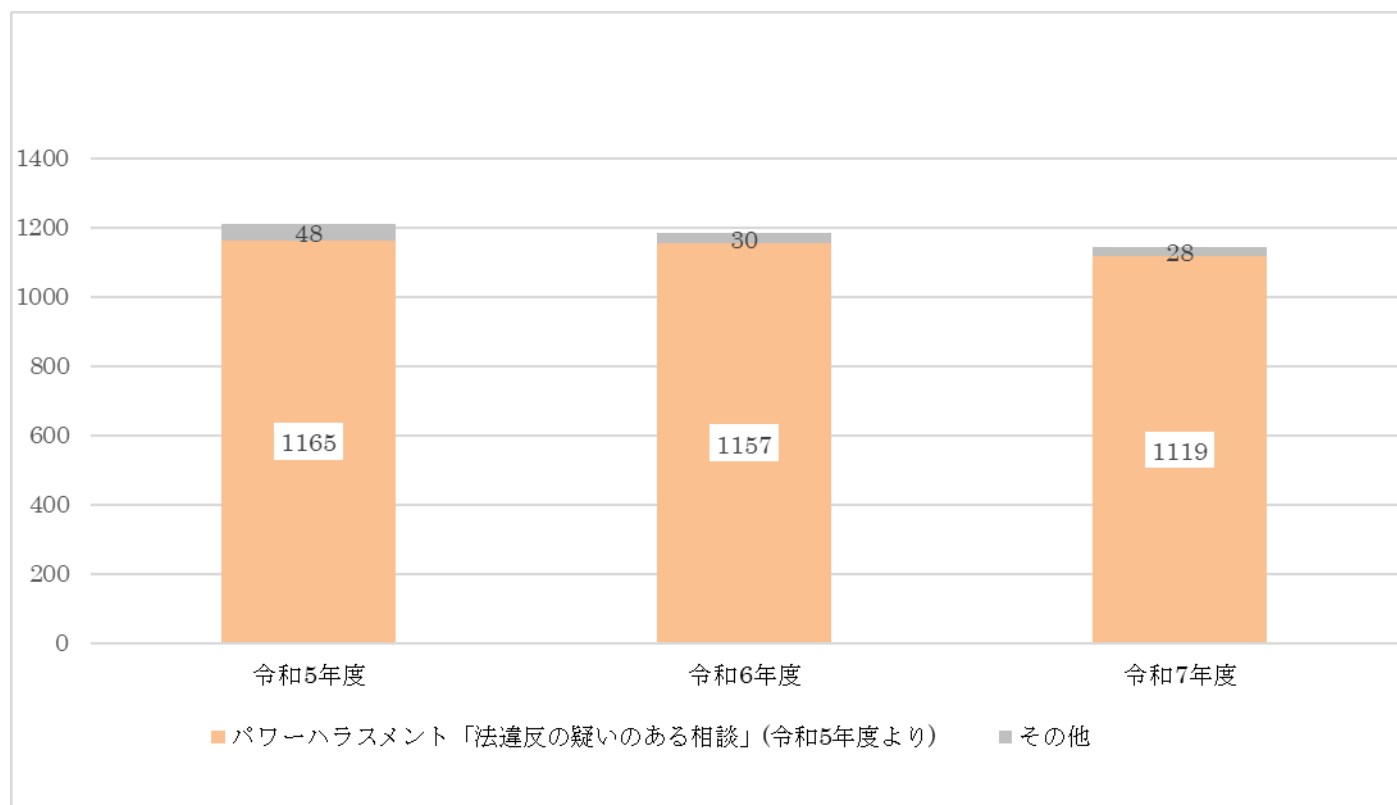
事 例 1	その他の労働条件にかかる助言・指導
事 案 の 概 要	申出人（正社員）は転職活動のため、事業主に年次有給休暇の取得を相談したが、「使用できない」と拒否された。 そのため、<u>年次有給休暇の使用について、事業主に対して法律の説明をして欲しい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助 言 ・ 指 導 の 内 容 及 び 結 果	事業主に対し<u>労働基準法第 39 条に基づき、「使用者は労働者から年次有給休暇の申請があった際には、時季変更権の行使を除き原則取得させる必要があること」を説明し、年次有給休暇を適切に付与するよう助言した。</u> これに対し、事業主は「年次有給休暇について申出人から正式に聞いていなかった」旨を述べ、申出人は年次有給休暇を取得できることとなった。
事 例 2	自己都合退職にかかる助言・指導
事 案 の 概 要	事業主に対し「1 カ月後に退職する」旨の退職願を提出したが、同僚との人間関係に悩んでいるためもっと早く退職したい。 そのため、<u>退職願で記載した退職日よりも早い期日での退職について事業主の了解を得たく話し合いをしたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。
助 言 ・ 指 導 の 内 容 及 び 結 果	事業主に対し、<u>民法第 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って終了する旨を説明し、申出人が希望する早期退職に向けて話し合いの場を設けるよう助言を行った。</u> 事業主は助言当日に申出人と話し合いの場を設け、退職についての協議が行われ、申出人の希望する退職日で手続きされることとなった。

事 例 1	普通解雇にかかるあっせん
事 案 の 概 要	申請人（正社員）は、休職から復帰する際の労働条件について労使間の意見が合わないとして解雇されることとなった。 解雇に際し、<u>経済的・精神的な損害に対する金銭補償として200万円の支払いを求めたい</u>として、あっせンを申請した。
あ っ せ ん の ポイント・結果	あっせん委員が双方の事情を録取した上で、早期解決のために金銭的歩み寄りを促した。 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90万円を支払う</u>ことで合意が成立し、解決した。
事 例 2	内定取消にかかるあっせん
事 案 の 概 要	申請人（有期雇用労働者）は、採用内定を受け仕事開始の連絡を待っていたものの、連絡が無いまま内定が取り消された。 <u>突然の内定の取り消しに対する経済的損害15万円の支払いを求めたい</u>として、あっせンを申請した。
あ っ せ ん の ポイント・結果	あっせん委員が双方の事情を録取した上で、早期解決のために金銭的歩み寄りを促した。 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5万円を支払う</u>ことで合意が成立し、解決した。

労働施策総合推進法（パワーハラスメント）関係

（１）相談件数

図表 2-1 相談件数の推移（件）



図表 2-2 相談内容の内訳（件）

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
パワーハラスメント法違反の疑いのある相談(第30条の2第1項、第2項)	1165	96.0%	1157	97.5%	1119	97.6%
その他	48	4.0%	30	2.5%	28	2.4%
合 計	1213	100.0%	1187	100.0%	1147	100.0%

（２）紛争解決の援助

図表 2-3 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移（件）

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	2	16	31

図表 2-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移（件）

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	0	0	4