



令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況について

岡山労働局は、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、労働条件や職場環境などをめぐる個々の労働者と事業主との間のトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、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つの方法があります。

岡山労働局では、今回の施行状況を受け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いきます。

【ポイント】

1. 令和7年度は前年度と比べ、「総合労働相談」、「個別労働紛争相談」の件数は減少、「あっせん」、「助言・指導」の件数は増加。

- 総合労働相談件数 15,151件（前年度比3.6%減）
→ うち民事上の個別労働紛争相談件数 4,254件（同10.1%減）
- 助言・指導申出件数 103件（同21.1%増）
- あっせん申請件数 32件（同23.0%増）

2. 民事上の個別労働紛争の内容別相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が15年連続トップで過去最多。

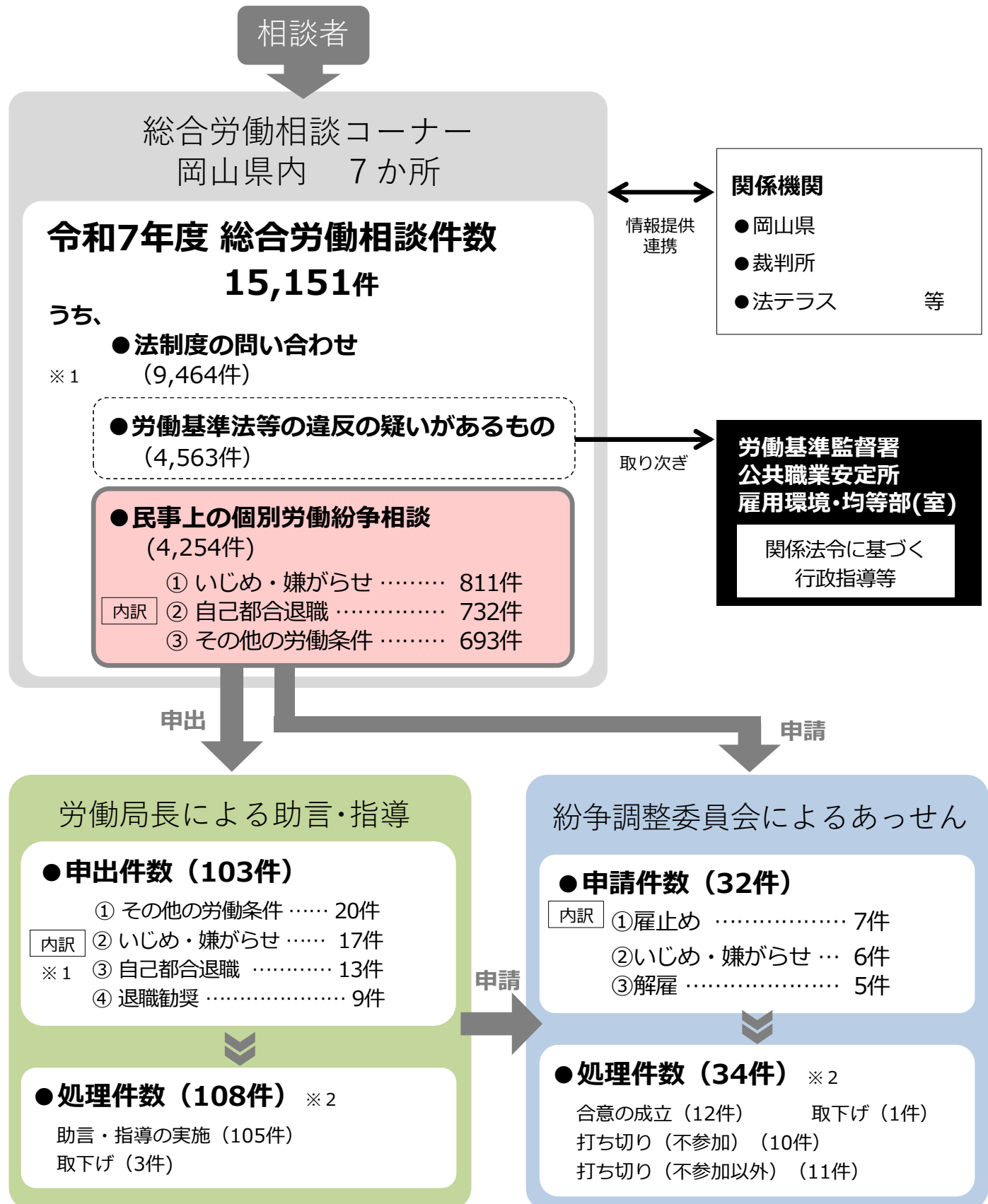
- 民事上の個別労働紛争相談の内容は「いじめ・嫌がらせ」が811件と15年連続で最多となったものの、前年度より251件(23.6%)の減少となった。
- 助言・指導の内容別申請件数は「その他の労働条件」が20件で最多となった。
- あっせんの内容別申請件数は「雇止め」が7件で最多となり、昨年度まで7年連続で最多であった「いじめ・嫌がらせ」を上回った。

- 県内の総合労働相談コーナーにおける相談件数は15,151件(P4)
相談件数は、この10年間で見ると、平成28年度以降おおよそ1万4千件から1万6千件の間で推移しており、ここ3年は1万5千件台で推移している。
- 民事上の個別労働紛争に係る相談件数は4,254件(P4,5)
民事上の個別労働紛争に係る相談は、相談件数全体の28%を占めている。
また、民事上の個別労働紛争に係る相談は、労働者からの相談が86.4%(3,676件)であり、正社員についての相談が全体の35.8%、非正規労働者(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)についての相談が全体の29.6%をとっている。
相談の内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが811件と平成23年度以降15年連続で最多となった。
- 助言・指導制度の受付件数103件(P6)
助言・指導の受付件数は103件で前年度と比べ18件、21.1%増加した。
紛争内容としては、「その他の労働条件」が20件で最多。以下、「いじめ・嫌がらせ」(17件)、「自己都合退職」(13件)、「退職勧奨」(9件)等となっている。
令和7年度に処理が終了した助言・指導事案108件中107件(99.0%)については、申出から1か月以内に処理を行っている。
- あっせん受理件数は32件(P7)
あっせん受理件数は32件となり、前年度と比べ6件、23%増加した。
紛争内容としては、「雇止め」が7件で最多、以下、「いじめ・嫌がらせ」(6件)、「解雇」(5件)、「退職勧奨」(4件)等となっている。
令和7年度にあっせんの手続を終了した事案34件中30件(88.2%)は、2か月以内に処理を終了している。

※ 「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間での労働条件や職場環境などをめぐる紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度で、幅広い分野の労働問題を対象とする「総合労働相談」、個別労働紛争の解決につき援助を求められた場合に行う都道府県労働局長による「助言・指導」、あっせんの申請を受けた場合に労働局長が紛争調整委員会に委託して行う「あっせん」の3つの方法があります。

近年、個別労働紛争の内容は複雑・多様化しているなかで、当該制度は、平成13年10月の法律施行以降、職場での紛争の簡易・迅速な解決手法として利用されています。

個別労働紛争解決制度の枠組み



※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・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、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。

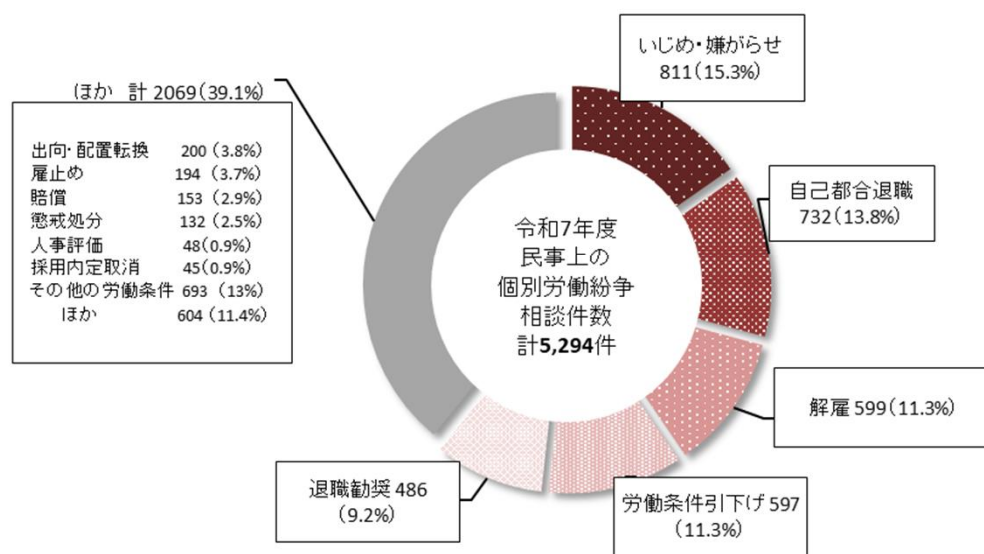
令和7年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移(10年間)

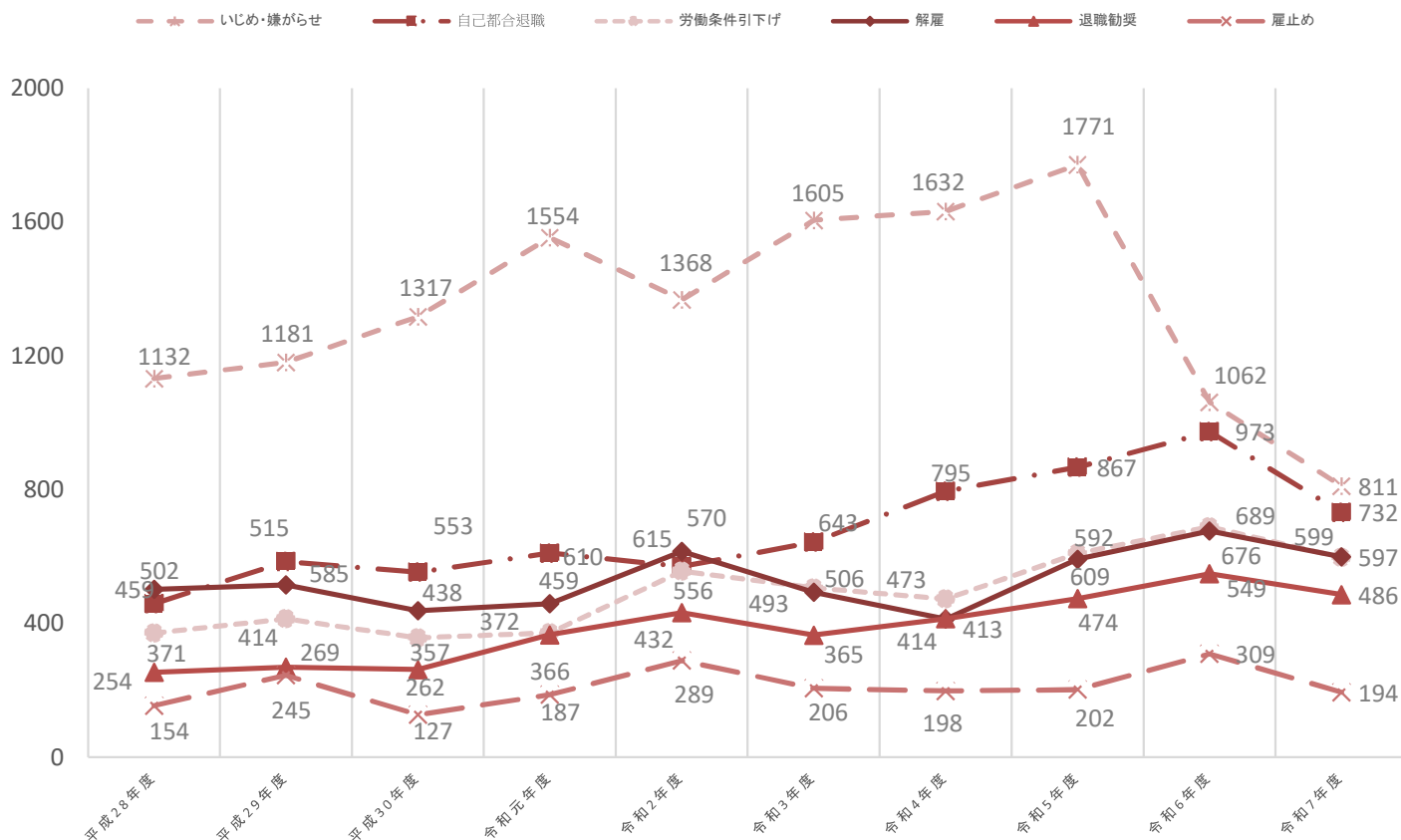


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

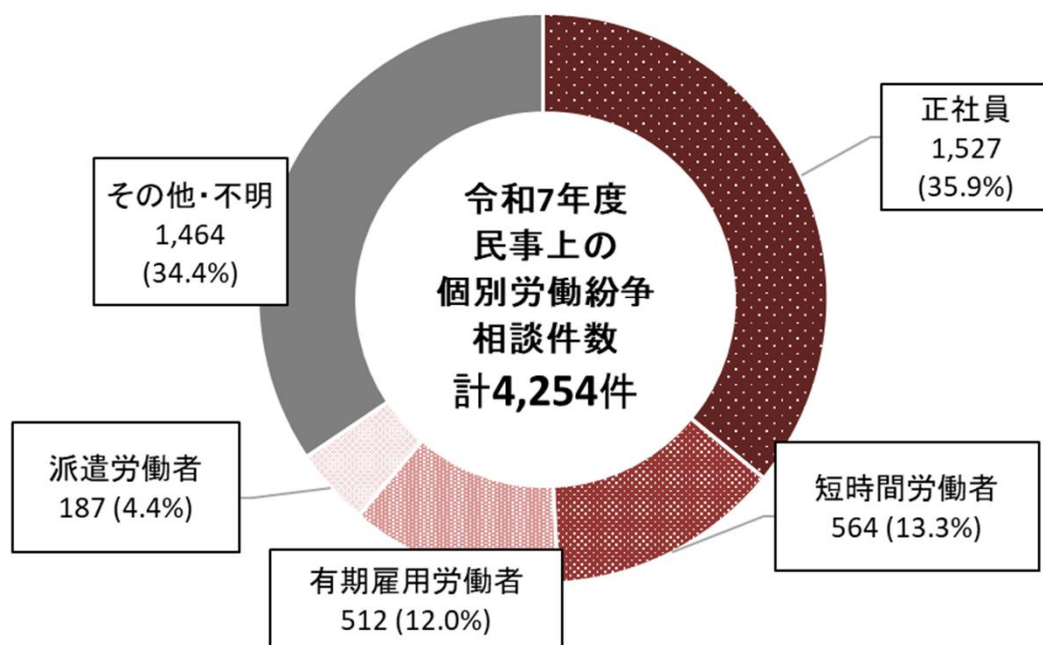


※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

（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）



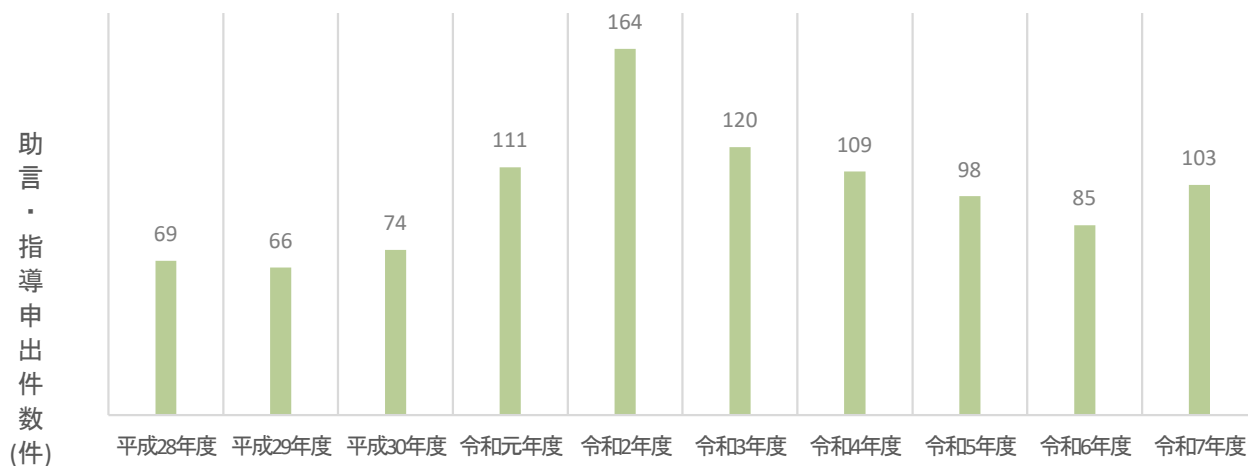
（４）民事上の個別労働紛争 | 就業形態別の件数



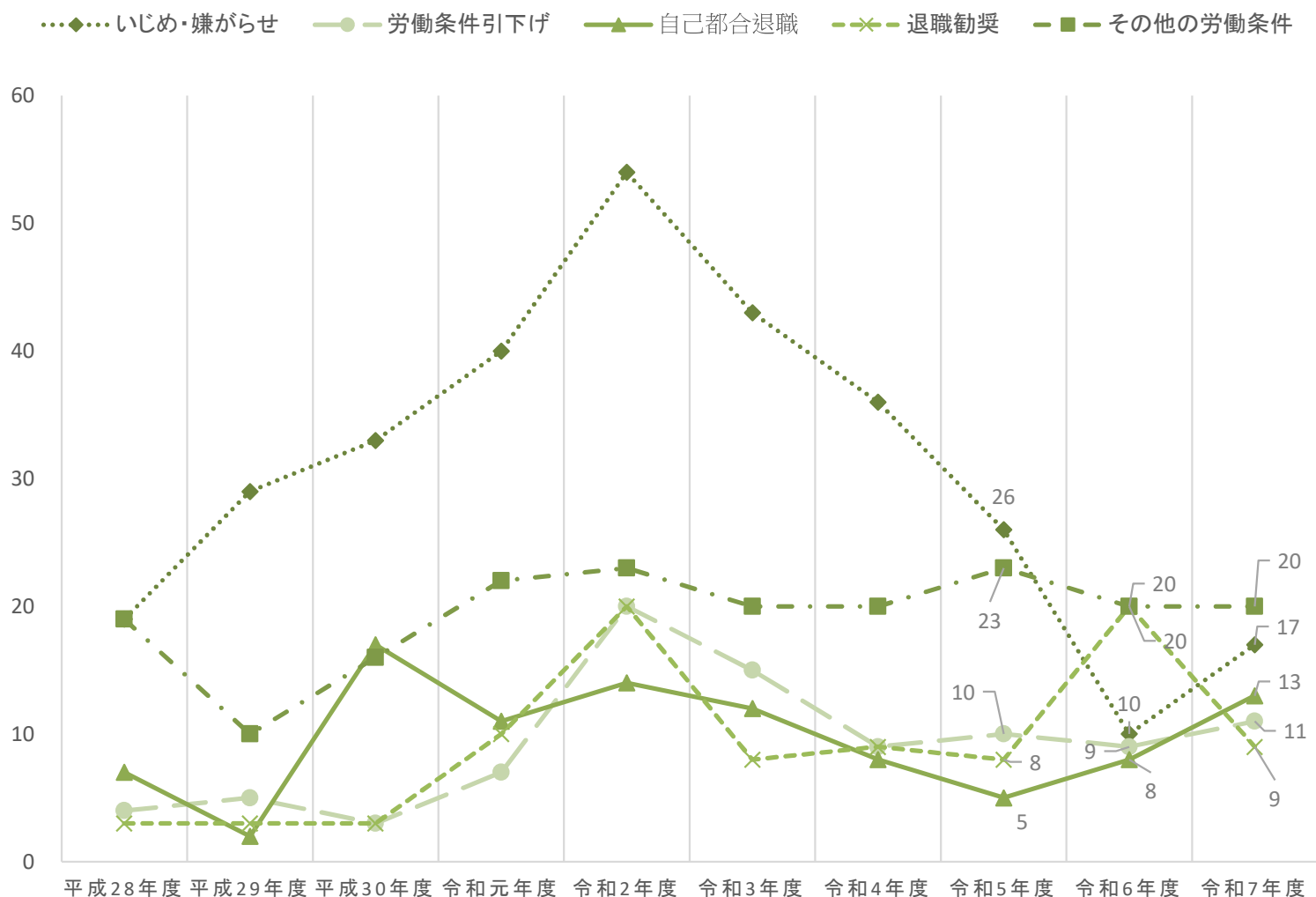
※（ ）内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

2 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)

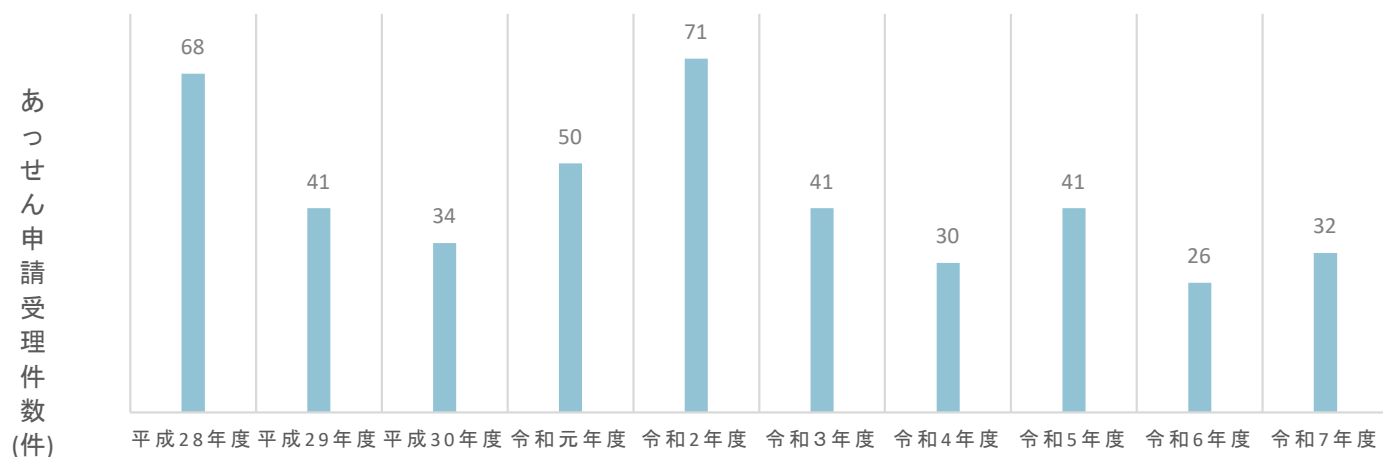


(2) 主な申出内容別の件数推移(10年間)

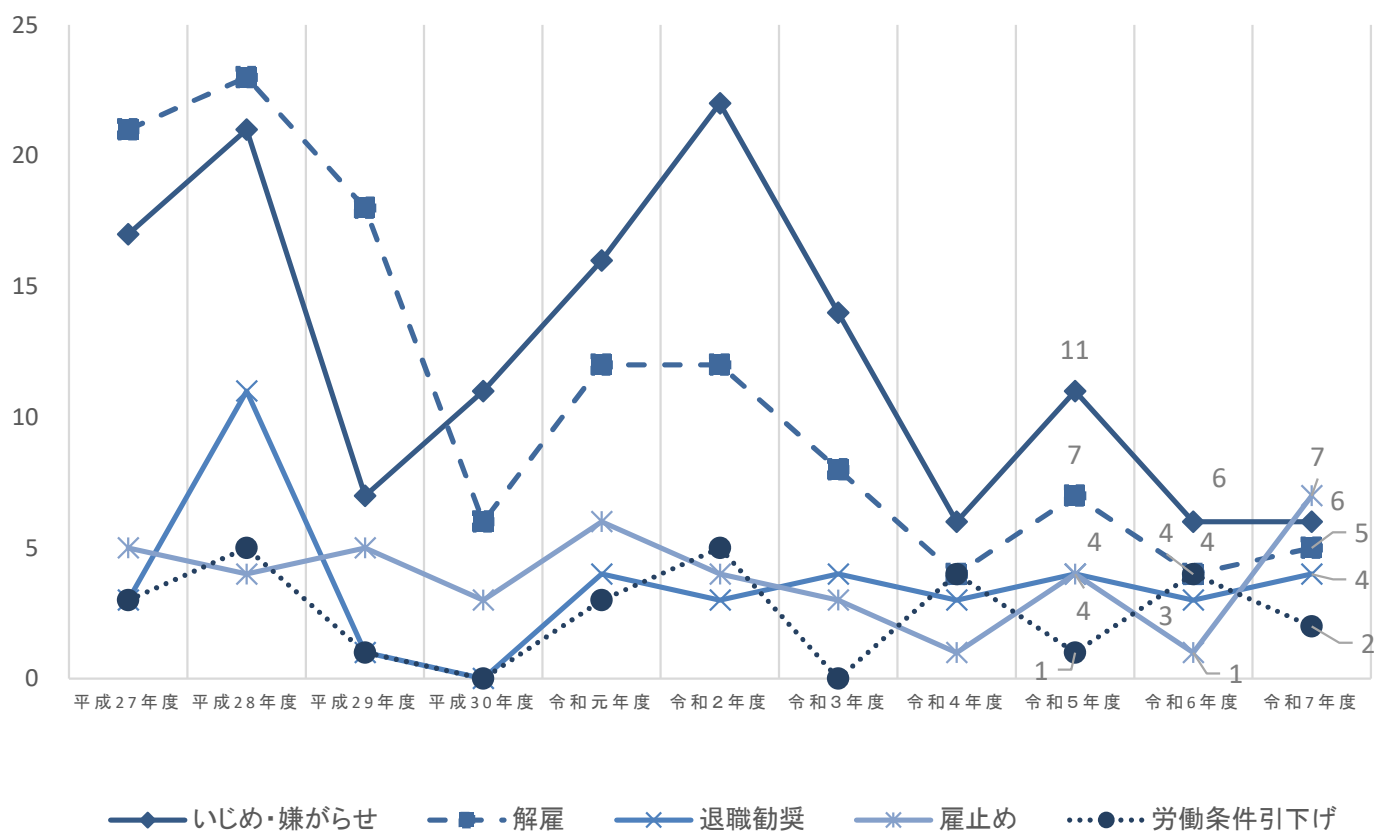


3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移（10年間）



(2) 主な申請内容別の件数推移（10年間）



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	自己都合退職に関する助言・指導
事案の概要	申出人は、3か月の試用期間中の正社員であり、1か月後の退職を申し出たところ、退職を申出は3か月前とする規定を理由に拒否されたことから、申し出どおりに退職できるよう話し合いたいとして助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	被申出人より事情を聴取したところ、後任の採用や引継ぎのため労働者からの退職には3か月前の申出を求めているが、申出人の意向も踏まえ、2か月後の退職を認め旨伝えていると申し立てた。 民法第627条と就業規則の関係について説明し、申出人は被申出人の提示した退職日に納得していないことから、話し合いによる解決を図るよう助言した。 助言に基づき被申出人と申出人が話し合いを行い、申出人の希望どおりに退職できることとなった。

あっせんの例

事例	休業補償、契約期間に関するあっせん
事案の概要	人材派遣会社を経営する申請人は、被申請人を雇用期間が3か月の派遣社員として雇用した。 派遣先から勤務態度に関するクレームがあったことから次期の契約期間を1か月で更新することを被申請人に打診したところ、更新期間の短さを理由に不満を示し応じなかった。 その後も継続してクレームがあったことから契約期間の末日までの休業を命じた。 当該休業に対し平均賃金の6割を支給することとしたが、被申請人が賃金全額の支払いを求めたため、更新期間の件とともに話し合いを行ったが解決しなかったことからあっせんを申し立てたもの。
あっせんの結果	被申請人は、長期案件ということで派遣先の近くに転居したにも関わらず1か月程度の契約期間で更新を打診されたため勤め続けることが難しくなったとして転居費用も負担するよう主張した。申請人は、休業期間の全額補償には応じるものの、本件は雇止めではないことから、転居費用の負担に応じる理由はないと主張した。 あっせん委員より、申請人に対し、休業補償、転居費用という名目分けをせず検討するよう促し、被申請人も転居費用が賄える解決金であれば合意する意思を示したことから、申請人が被申請人に解決金として70万円を支払うことで合意した。