

沖縄労働局発表
令和8年7月31日(金)

担当 沖縄労働局 雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 江畑 泉
労働紛争調整官 南 隆功
電話：098(868)6060

「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

～ 総合労働相談件数は、約1万件で高止まり ～

沖縄労働局（局長宮本淳子）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、沖縄労働局は、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 民事上の個別労働関係紛争相談件数、あっせんの申請件数は前年度より増加。助言・指導の申出件数は減少。

- 総合労働相談件数は9,876件と前年度比で1.4%増加、民事上の個別労働関係紛争の相談件数は2,548件と前年度比で3.5%増加。

内 容			件数	前年度比
総合労働相談			9,876 件	1.4 %増
※内 訳 延べ数	法令・制度の問い合わせ		5,335 件	9.1 %減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの		2,872 件	12.5 %増
	民事上の個別労働関係紛争		2,548 件	3.5 %増
助言・指導申出			226 件	3.4 %減
あっせん申請			78 件	20.0 %増

※内訳は、1回で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の内容を延べ数として計上している。

2 民事上の個別労働関係紛争※⁴の相談では「解雇」が最多。[P4の第2図]

- 「解雇」は、472件と前年度比で13.7%増加。[P5第3]

3 助言・指導の申出及びあっせんの申請では「解雇」が最多。[P6の第5図、P8の第8図]

- 「助言・指導」申出件数は、226件と前年度比で3.4%減少。[P7の第6図]
- 「あっせん」申請件数は、78件と前年度比で20.0%増加。[P9の第9図]

※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 378 か所（令和8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。

※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）。

- ※ 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、その解決の援助の申立て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、以下の①から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>

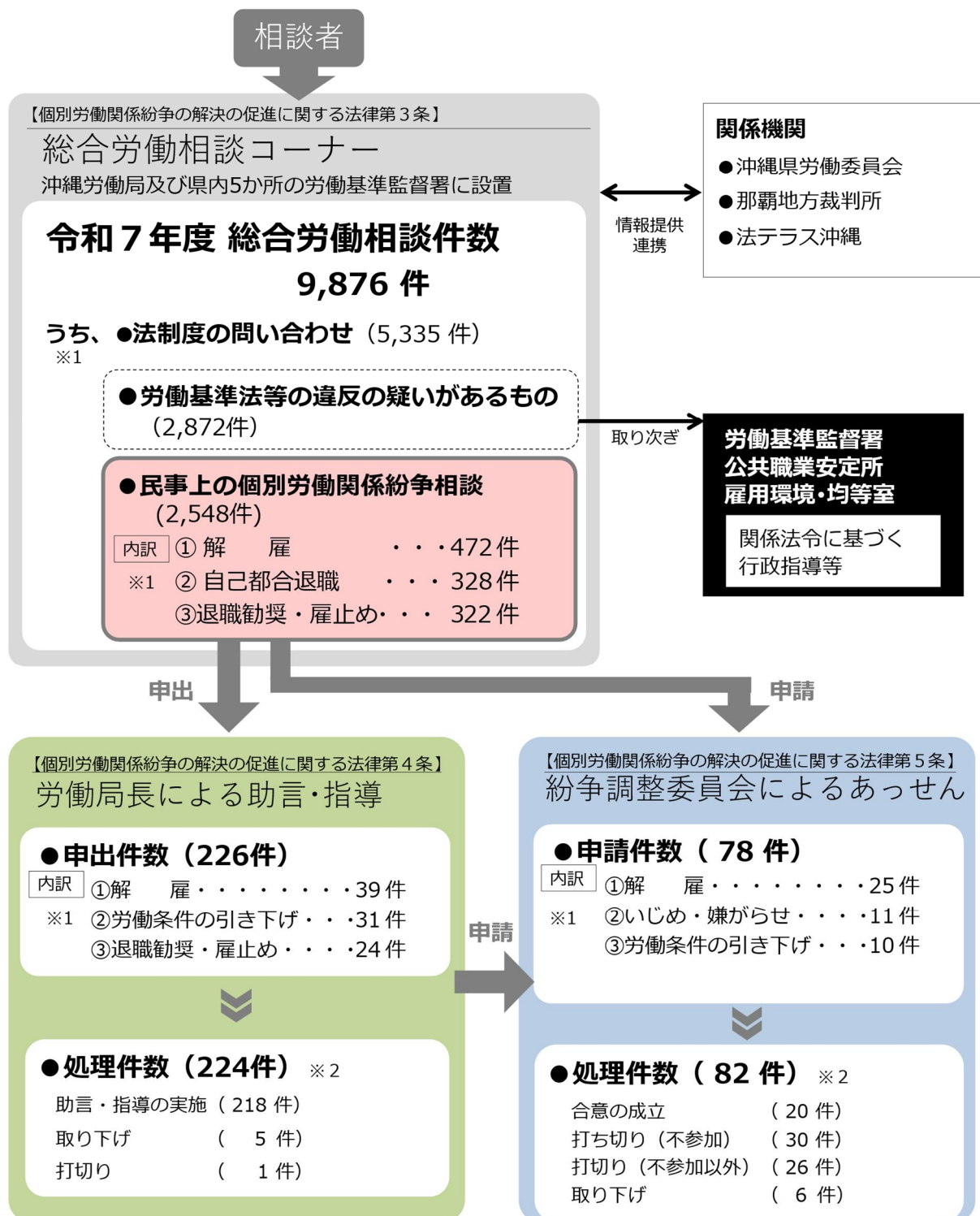
令和7年度の労働施策総合推進法に関する相談等の状況（カッコ内は過去の件数）

- ・ 同法に関する相談件数 : 900 件（R6：749 件、R5：624、R4：473）
- ・ 同法に基づく紛争解決援助申立受理件数 : 31 件（R6：34 件、R5：8、R4：10）
- ・ 同法に基づく調停受理件数 : 20 件（R6：15 件、R5：10、R4：5）

【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（全国）
- （参考1） 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要
- （参考2） 総合労働相談コーナーのご案内

【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、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。

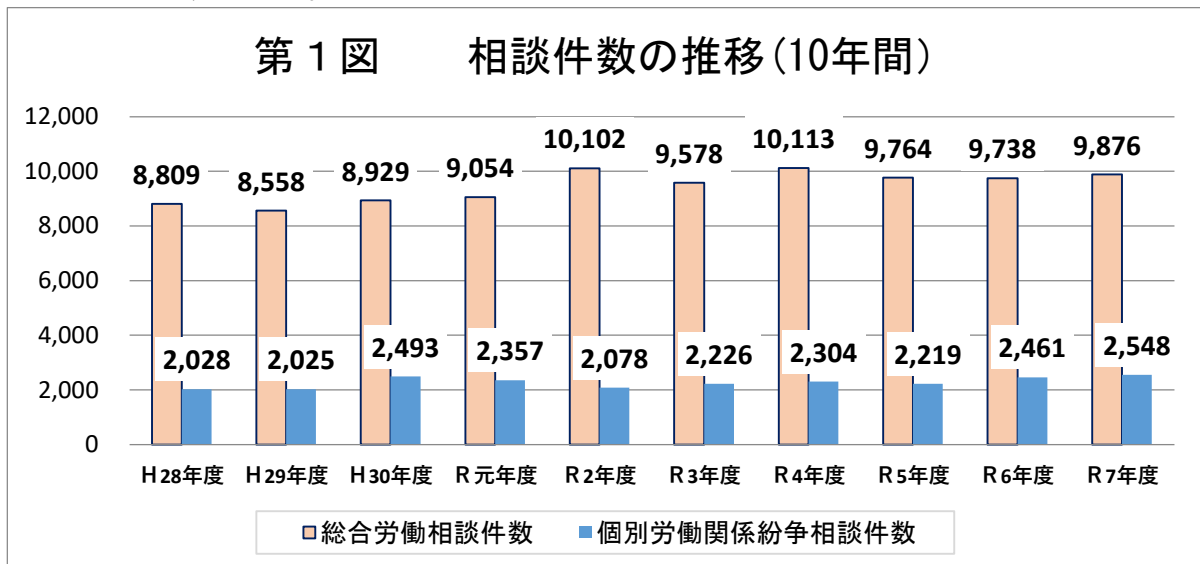
※2 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

【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) 総合労働相談件数の推移（10年間）

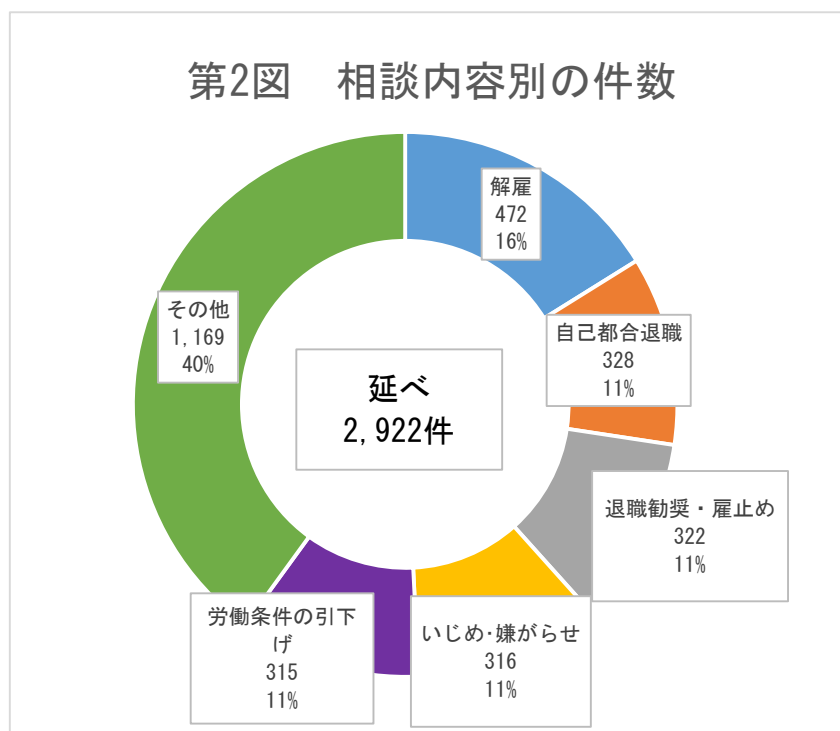
総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談は9,876件で、前年度の9,738件と比べ138件（1.4%）増加した。うち「解雇」や「労働条件」、「いじめ・嫌がらせ」等の民事上の個別労働関係紛争相談は2,548件となり、前年度の2,461件と比べ87件（3.5%）増加した。



(2) 民事上の個別労働関係紛争の相談内容別の件数

相談の主な内容としては「解雇（普通・整理・懲戒）」が472件、「自己都合退職」が328件、「退職勧奨・雇止め」が322件の順であった。

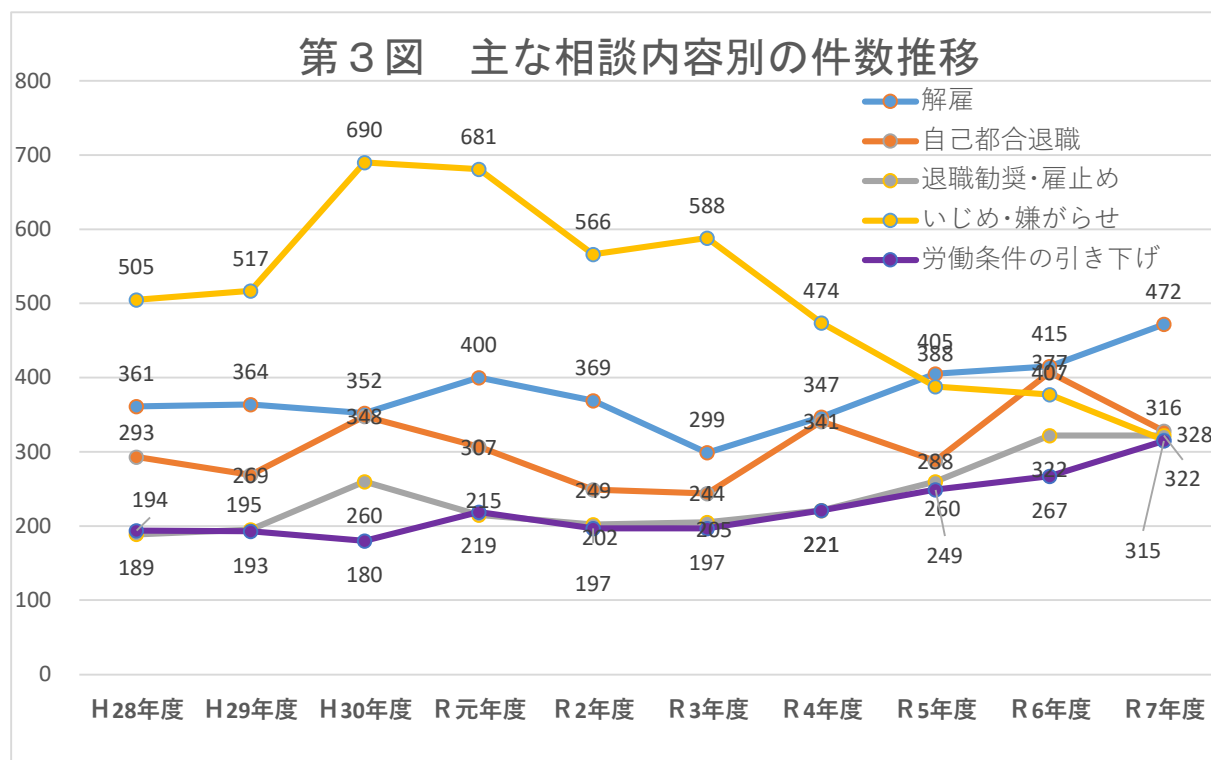
その他の内訳		
項目	件数	割合
出向・配置転換	138	4.7%
賠償	86	2.9%
懲戒処分	82	2.8%
雇用環境改善等	48	1.6%
昇給・昇格	15	0.5%
採用内定取消	14	0.5%
人事評価	13	0.4%
募集・採用	6	0.2%
定年・年齢差別	6	0.2%
労働契約の継承	2	0.1%
その他の労働条件	568	19.4%
その他	191	6.5%



※ 「%」は、延べ件数に占める割合。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。

(3) 民事上の個別労働関係紛争の主な相談内容別の件数推移（10年間）

「解雇」が57件（13.7%）増加した。



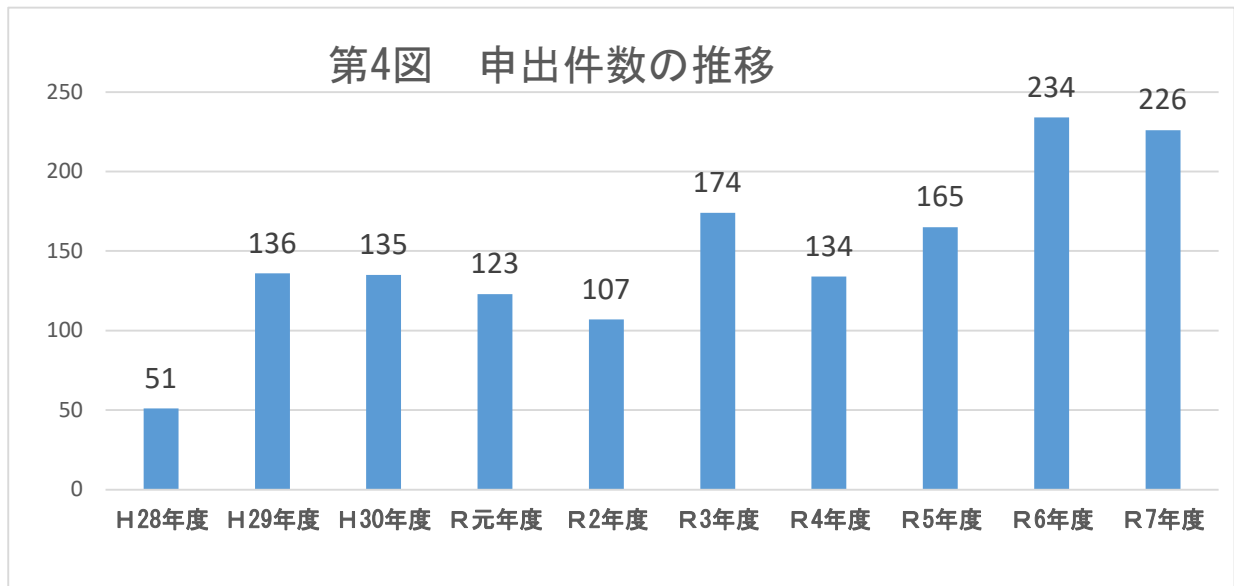
項目	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
解雇	361	364	352	400	369	299	347	405	415	472
自己都合退職	293	269	348	307	249	244	341	288	407	328
退職勧奨・雇止め	189	193	260	215	202	205	221	260	322	322
いじめ・嫌がらせ	505	517	690	681	566	588	474	388	377	316
労働条件の引き下げ	194	193	180	219	197	197	221	249	267	315

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差異がある。

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）

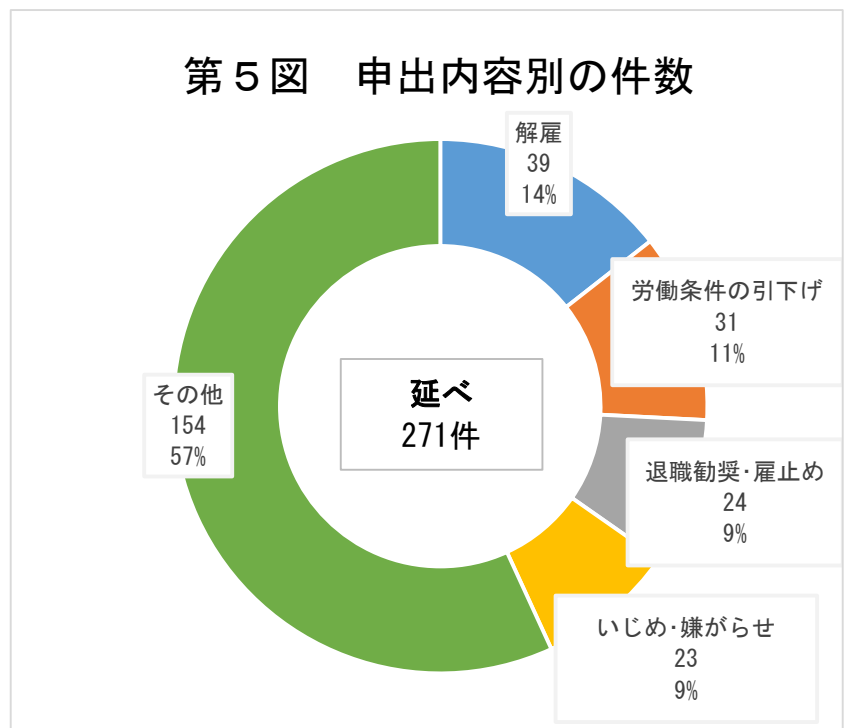
- 助言・指導の申出件数は226件で、前年度の234件と比べ8件（3.4%）減少した。
- 令和7年度に処理が終了した224件（繰り越し分を含む）のうち、103件が解決した（解決率46.0%）。



(2) 申出内容別の件数

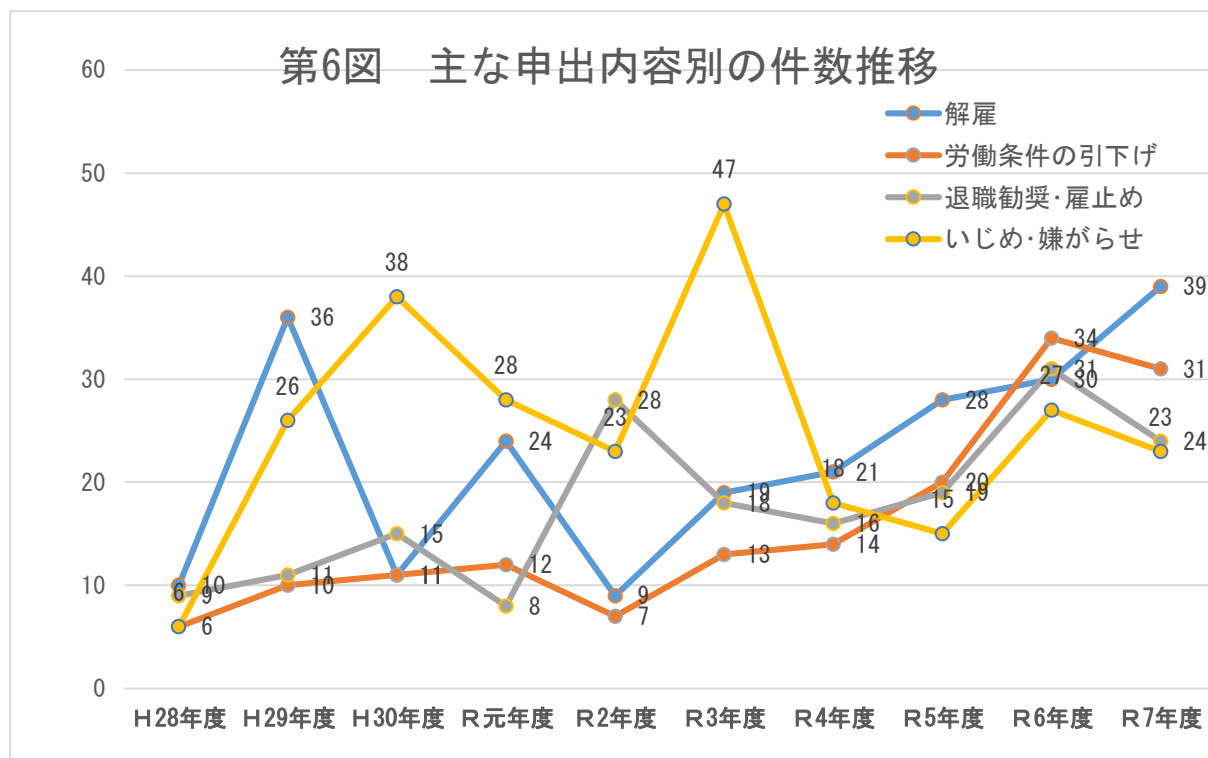
「助言・指導申出」の内容としては、「解雇（普通・整理・懲戒）」が39件、「労働条件の引き下げ（賃金・退職金・その他）」が31件、「退職勧奨・雇止め」が24件の順であった。

その他の内訳		
項目	件数	割合
出向・配置転換	19	7.0%
自己都合退職	18	6.6%
懲戒処分	10	3.7%
賠償	9	3.3%
昇給・昇格	3	1.1%
募集・採用	3	1.1%
雇用管理改善等	8	3.0%
採用内定取り消し	1	0.4%
その他の労働条件	59	21.8%
その他	24	8.9%



※ 「%」は、延べ件数に占める割合。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。

- (3) 主な申出内容別の件数推移（10年間）
「解雇」が9件（30.0%）増加した。



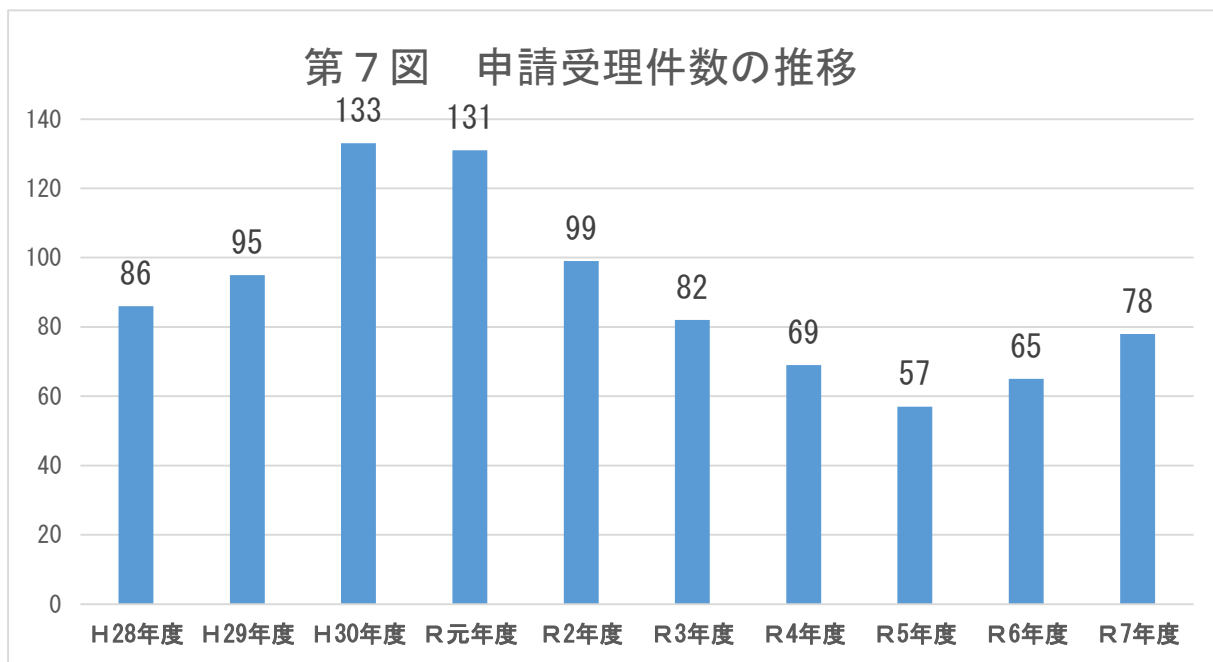
項 目	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R元 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
解雇	10	36	11	24	9	19	21	28	30	39
労働条件の引下げ	6	10	11	12	7	13	14	20	34	31
退職勧奨・雇止め	9	11	15	8	28	18	16	19	31	24
いじめ・嫌がらせ	6	26	38	28	23	47	18	15	27	23

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差異がある。

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）

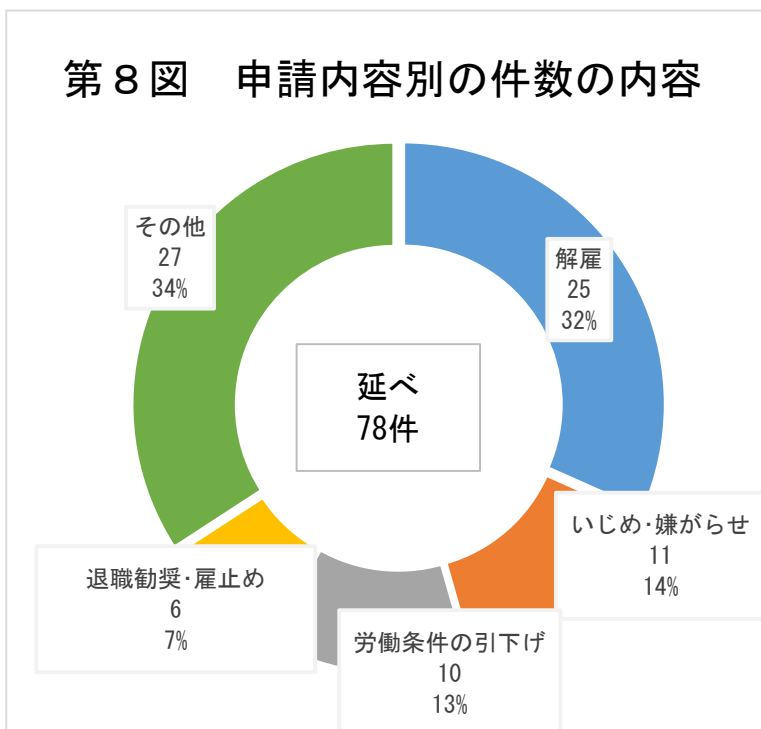
- あっせん申請件数は78件で、前年度の65件と比べ13件（20.0%）増加した。
- 令和7年度に処理が終了した82件（繰り越し分含む）のうち、紛争当事者が「あっせん」に参加したのは44件で、うち20件が合意成立した（参加件数に対する合意率45.5%）。



(2) 申請内容別の件数

「あっせん申請」の内容としては「解雇（普通・整理・懲戒）」が25件、「いじめ・嫌がらせ」が11件、「労働条件の引下げ」が10件の順であった。

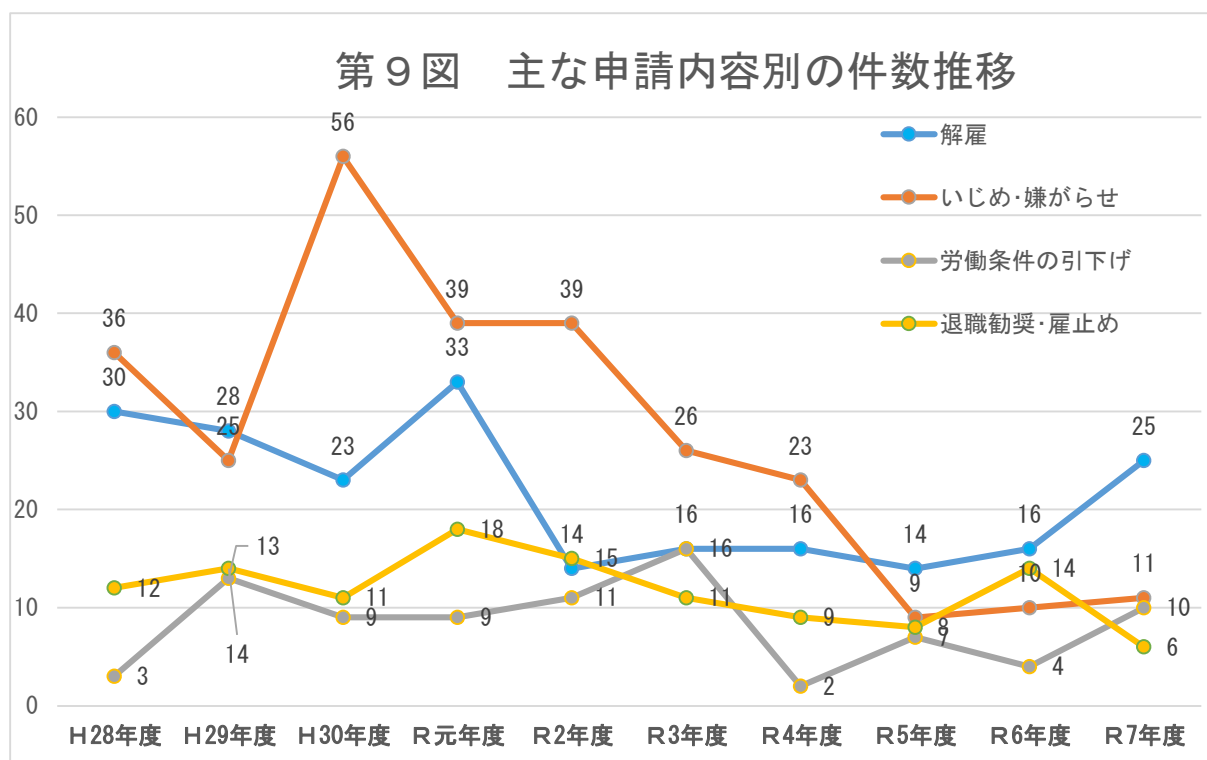
その他の内訳		
項目	件数	割合
雇用管理改善等	5	6.3%
自己都合退職	2	2.5%
採用内定取消	2	2.5%
出向・配置転換	2	2.5%
懲戒処分	1	1.3%
昇給・昇格	1	1.3%
定年・年齢差別	1	1.3%
その他の労働条件	12	15.2%
その他	1	1.3%



※ 「%」は、延べ件数に占める割合。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。

(3) 主な申請内容別件数の推移（10 年間）

「解雇」が 9 件（56.3%）増加した。



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差異がある。

4 都道府県別の件数一覧

(令和7年4月1日～令和8年3月31日)

労働局	総合労働 相談件数	民事上の 個別労働関係紛争 相談件数	労働局長による 助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん 申請件数
1 北海道	35,871	11,416	195	147
2 青森	8,354	2,458	104	28
3 岩手	11,639	3,687	56	24
4 宮城	23,245	6,341	148	73
5 秋田	6,748	1,921	79	15
6 山形	8,261	2,101	89	11
7 福島	15,697	5,083	82	65
8 茨城	20,668	5,986	190	101
9 栃木	13,958	3,311	116	52
10 群馬	20,401	5,095	142	39
11 埼玉	52,750	10,944	275	160
12 千葉	48,841	9,771	559	105
13 東京	171,056	30,852	835	1,431
14 神奈川	68,783	16,383	423	271
15 新潟	18,773	4,491	134	36
16 富山	8,216	2,737	62	14
17 石川	11,446	3,125	190	34
18 福井	7,521	1,572	46	14
19 山梨	7,144	1,619	55	31
20 長野	20,672	4,917	124	59
21 岐阜	19,094	4,213	62	32
22 静岡	33,612	7,245	488	89
23 愛知	77,768	15,476	762	231
24 三重	14,303	2,965	158	31
25 滋賀	15,749	4,415	272	47
26 京都	22,482	7,815	169	97
27 大阪	144,871	26,853	1,171	374
28 兵庫	42,107	10,391	558	180
29 奈良	9,088	2,356	173	83
30 和歌山	7,869	2,457	41	32
31 鳥取	5,871	1,641	58	9
32 島根	6,071	1,564	45	10
33 岡山	15,151	4,254	103	32
34 広島	30,398	6,069	227	68
35 山口	12,544	2,779	95	32
36 徳島	6,236	1,565	84	6
37 香川	9,937	2,376	70	5
38 愛媛	13,098	3,251	136	29
39 高知	7,833	1,623	29	17
40 福岡	45,545	11,387	236	121
41 佐賀	9,391	2,354	25	15
42 長崎	10,214	3,352	127	40
43 熊本	17,556	5,019	213	46
44 大分	9,106	3,018	85	11
45 宮崎	9,282	2,737	59	40
46 鹿児島	12,914	3,520	40	21
47 沖縄	9,876	2,548	226	78
合 計	1,198,010	277,053	9,616	4,486

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	労働条件の引き下げに関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、事業主から受注量の減少を理由に、1日当たりの所定労働時間を8時間から5時間に引き下げるといった話を受けた。 生活にも影響が出るので、同意はできないことを伝えていたが、その後、事業主は話し合いにも応じない状況で、このままでは労働時間が短くなってしまうことを心配している。 <u>今のままの労働条件で勤務したい</u>として助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>所定労働時間などの労働契約の内容については労働者の合意なく一方的に変更することはできないことを説明し、法令等に沿った解決に向けて話し合うよう助言した。</u> ● 助言に基づき、事業主と申出人の間で話し合いが行われ、引き続き従来の所定労働時間数で勤務することとなった。

事例2	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、特定の同僚から怒鳴られたり、無視をされたりするなどの嫌がらせを受けるようになったため、事業主や上司に、その同僚と日常的にやりとりをしない業務に従事させてもらえないか相談したが、事業主からは「小さな会社なので、対応は難しい」と言われ、対応してもらえなかった。 申出人は、<u>職場の環境改善について、話し合いを通じた解決を図りたい</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>労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をする義務を負うという労働契約法第5条について説明するとともに、職場環境が乱されていれば安全配慮義務（労働契約法第5条）違反や、使用者責任（民法第715条）違反を追及される可能性がある旨を助言した。</u> ● 助言に基づき、事業主は、職場環境の改善に向けて、申出人の同僚と話し合いを行い、職務態度について指導を行うとともに、申出人と当該同僚が顔を合わさない作業環境とするレイアウト変更を実施した。

事例 3	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）は会社の規程に基づき退職日の1か月前に上司に退職の意思を伝え、退職届を提出したが、上司から「退職をするなら、もっと前に言ってもらわないと困る」と言われ、何度も事情を説明したが、申出人が希望する日での退職が認められない状況が続いている。 申出人は、<u>希望する日で退職するため、事業主との話し合いの場を設けてもらえるよう</u>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>会社の規程に基づき退職の意思表示を行っていること、期間の定めがない労働契約は、解約の申し入れから2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、法令等に沿った解決に向けて話し合うよう助言した。</u> ● 助言に基づき、事業主と申出人の間で話し合いが行われ、申出人の希望する日に退職することになった。
事例 4	解雇に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、事業主から、申出人の業務態度を理由として解雇する旨を言い渡された。 申出人は、事業主が説明する「協調性を欠いた言動などを繰り返し、注意、指導しても改善が見られない」との解雇理由は事実無根であるとし、解雇を撤回してもらいたい旨を事業主に伝えたが、自分の主張を全く聞き入れてもらえなかったため、<u>事業主に対して解雇の撤回をしてもらうよう</u>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>解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利の濫用として無効となるという労働契約法第16条について説明し、法令に沿った解決に向けて申出人と話し合うなどの対応をとるよう助言した。</u> ● 助言に基づき、事業主と申出人の間で話し合いが行われ、解雇を取り消した上で、1か月後の日付で合意退職とし、退職日まで出勤せず、賃金を満額支払うことになった。

あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は、職場において特定の同僚から無視をされるなどの言動を受けたり、自分だけ用具を使わせてもらえないなどのいじめ・嫌がらせを受けるようになり、事業主に相談したものの十分に対応してもらえなかった。精神的に不安定となり、メンタルクリニックを受診し、医師のアドバイスを踏まえ休職した。 申請人は、<u>精神的苦痛及び休職期間中の経済的損失に対する補償として150万円の支払いを求め</u>、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、事業主は、あっせん申請を受けて社内調査をした結果、申請人の主張するような事実は確認できなかったが、社内調査が遅くなったことも踏まえ、紛争を早期解決するために解決金を支払うことも考えている旨申し出た。 ● 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20万円を支払う</u>ことで合意した。
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人（短時間労働者）は、解雇予告を受け、一定期間後に解雇された。申請人は、事業主から解雇理由について「申請人の仕事ぶりについて、同僚の職員からクレームが入った」との説明を受けた。申出人は、事業主に対して、具体的にどのような点が問題であったのか尋ねたが、十分な説明がなかった。 申出人は、<u>本件は不当な解雇であり、3か月分の賃金相当額として20万円の支払いを求めたい</u>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	● あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、事業主は、申請人の勤務態度には問題があり、不当な解雇であるとは考えていないが、紛争の早期解決のため、一定額の解決金を支払う意向はある旨申し述べた。 ● 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10万円を支払う</u>ことで合意した。

事例 3	雇止めに関するあっせん
事案の概要	申請人は、3か月の有期労働契約により働いていた。契約締結時、会社側からは、有期契約であるが長期間働いてもらうことになるといった説明を受けていたが、契約期間満了の1か月前に業績不振のため、契約期間満了をもって次期更新をしないとする旨の説明を受けた。 申請人は、雇止めに納得がいかず、契約更新をお願いしたが、書面が交付され、書面には申請人の能力不足を理由とする雇止めであることが記載されていた。 申請人は、これまで能力不足を指摘されたこともなく、また、契約更新を期待できる合理的な理由があるにもかかわらず、雇止めに際して申請人の意見が十分聞かれず、雇止めが通知されたことは不当であり、これにより受けた精神的苦痛及び経済的損失分について損害賠償金として、50万円の支払いを求め、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、事業主は、契約上の期間満了に伴う契約終了であることから、損害賠償金の支払いに応じる必要はないと考えているが、迅速な解決を望んでいるため、1か月分の賃金相当額10万円を解決金として支払う意向を示した。 ● あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金としておよそ20万円を支払うことで合意し、解決した。
事例 4	労働条件の引き下げに関するあっせん
事案の概要	申請人（短時間労働者）は、1か月15日程度を勤務日とするシフト制による就業を労働条件として、労働契約を締結した。 労働契約を締結して数か月後、翌月のシフトを確認したところ、1か月で10日未満の勤務日となっていた。 事業主に確認するも、その翌月以降も状況は変わらず、期待していた収入が得られないことから退職せざるを得ず、そのために被った損害賠償金として30万円の支払いを求め、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、事業主は、申請人と月15日の勤務日を約束したことはなく、月によって変動があることは説明していたが、紛争の早期解決を図りたいとの見解を示した。 ● あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金としておよそ10万円を支払うことで合意し、解決した。

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。

総合労働相談コーナーのご案内

個別労働紛争の中には、単に法令や判例を知らない場合や、誤解に基づいて発生したものが多くみられます。このような場合は、労働問題に関する情報を入手し、専門家に相談することで、紛争への発展を未然に防止、または紛争を早期に解決できます。

このため、沖縄労働局の雇用環境・均等室、管内の労働基準監督署などに「総合労働相談コーナー」を設置し、総合労働相談員を配置しています。お気軽にご利用下さい。

総合労働相談コーナーでの相談業務等について

- ・ 解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げ、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題を対象としています。
- ・ 性的指向・性自認に関連する労働問題も対象としています。
- ・ 労働者、事業主どちらからの相談でもお受けします。
- ・ 学生、就活生からの相談もお受けします。
- ・ 外国人労働者等からの多様な言語による相談もお受けします。
- ・ 専門の相談員が面談もしくは電話で対応致します。
- ・ 予約は不要ですがあればスムーズにご案内ができます。ご利用は無料です。
- ・ 土・日・祝日・年末年始（12月29日から1月3日）は閉庁しております。
- ・ 相談者の方のプライバシーの保護に配慮した相談対応を行います。
- ・ 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、労働相談をお受けするほか、「助言・指導」や「あっせん」をご案内しています。
- ・ 労働基準法等の法律に違反の疑いがある場合は、労働基準監督署等の行政指導等の権限を持つ担当部署に取り次ぐことになります。
- ・ ご希望の場合は、裁判所、沖縄県労働委員会、法テラスなどの他の紛争解決機関の情報を提供致します。

総合労働相談コーナーの所在地

※相談員が不在等の場合は、最寄りの総合労働相談コーナーをご利用下さい。

★…女性相談員がいます



コーナー名	所在地	電話番号	開庁時間
沖縄労働局相談コーナー	〒900-0006 那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098 -868-6060	9:00 ～17:00
★那覇相談コーナー	〒900-0006 那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館2階	098 -868-8008	9:00 ～17:00
★沖縄相談コーナー	〒904-0003 沖縄市住吉1-23-1 沖縄労働総合庁舎3階	098 -982-1400	9:00 ～17:00
名護相談コーナー	〒905-0011 名護市字宮里452-3 名護地方合同庁舎1階	0980 -52-2691	9:00 ～17:00
★宮古相談コーナー	〒906-0013 宮古島市平良字下里1016 平良地方合同庁舎1階	0980 -72-2303	9:00 ～17:00
八重山相談コーナー	〒907-0004 石垣市登野城55-4 石垣地方合同庁舎2階	0980 -82-2344	9:00 ～17:00