

大阪労働局発表
令和8年7月30日（木）

【照会先】
大阪労働局雇用環境・均等部指導課
電 話 06 (6949) 6050

大阪労働局が職場のトラブル解決をサポート

－令和7年度の利用者大幅増！労使間の話し合いを促し早期解決を図る－

大阪労働局（局長 高橋 秀誠）は、このたび「令和7年度個別労働紛争解決制度の運用状況」をまとめましたので公表します。

「個別労働紛争解決制度」とは、「総合労働相談※1」、「助言・指導※2」及び「あっせん※3」により労使間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す。

大阪労働局では、相談者に対し、「助言・指導」や「あっせん」の迅速性、簡便性等のメリットについて丁寧な説明を続けてきたことで、利用者の大幅な増加につながりました。

また、「助言・指導」では、利用の申出があったその日に相手方に連絡して迅速な解決に、「あっせん」では、相手方に積極的に参加勧奨を行い、裁判よりも短期間かつ簡易な手続きで双方の歩み寄りによる解決に、それぞれ導いております。

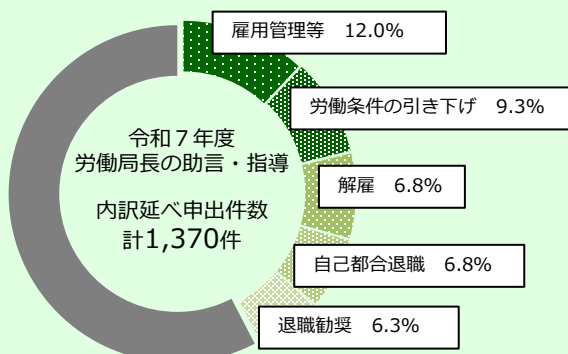
引き続き大阪労働局では、個別労働紛争解決制度の利用促進を図り、労使間トラブルの実質的な解決に向けて取り組んでまいります。

《令和7年度紛争解決制度の運用状況のポイント》

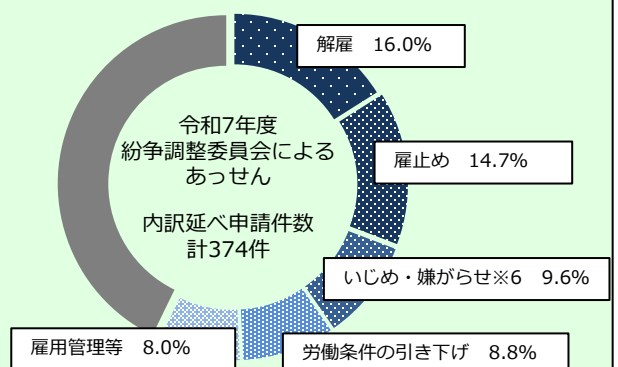
●総合労働相談件数	144,871件	（前年度比 3.3%減）	[P5(1)]
●個別労働紛争解決援助制度			
○民事上の個別労働紛争※4相談件数	26,853件	（ 同 4.5%減）	[P5(1)]
○労働局長による助言・指導活用件数	1,171件	（ 同 25.2%増）	[P9(1)]
○紛争調整委員会によるあっせん活用件数	374件	（ 同 23.4%増）	[P12(1)]

➤ 活用内容別

助言・指導は「雇用管理等※5」の職場環境の改善を求める内容が上位を占める。[P9(2)]



あっせんは「解雇」「雇止め」に対する金銭的補償を求める内容が上位を占める。[P12(2)]



※1 「総合労働相談」

大阪労働局及び各労働基準監督署（13署）にあらゆる労働問題に対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」

民事上の個別労働紛争について、大阪労働局長が、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。

※3 「あっせん」

大阪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」

総合労働相談のうち、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 「雇用管理等」

会社の人事・労務管理、同僚や顧客とのトラブルや業務量、長時間労働、年次有給休暇が取得しにくい等の職場環境の問題について改善を求めるもの。[P17 助言事例1]

※6 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。**

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：4,498件

紛争解決の援助申立件数：166件（パワハラ相談を理由とした不利益取扱いも含む）

調停申請受理件数：96件（パワハラ相談を理由とした不利益取扱いも含む）

【別添】

別添1：大阪労働局による個別労働紛争解決制度のイメージ

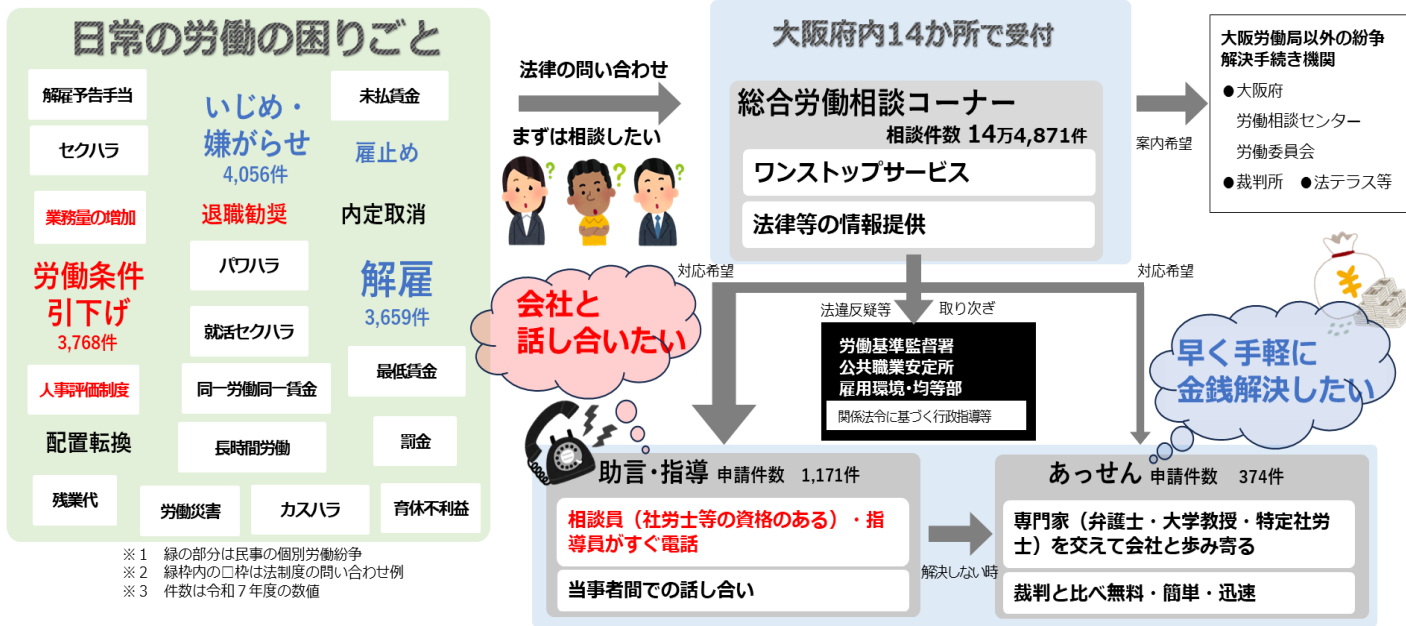
別添2：紛争解決制度の枠組み

別添3：令和7年度紛争解決制度等の運用状況

別添4：令和7年度の助言・指導、あっせん、援助、調停の事例

（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

大阪労働局による 個別労働紛争解決制度のイメージ



紛争解決制度利用のメリット

- 個々のトラブルの早期解決を図ることができる
- 事業主側には人材の維持・確保等の日々の労務管理の大切さに気付いてもらうきっかけになる
- 労働者も区切りをつけて次のステップに向かう後押しとなる



- 大阪で一番人気の裁判外紛争解決手続き（ADR）
- 助言件数は全国1位
- あっせん同意率は6割

大阪労働局が積極的に実施している 労働局長による助言・指導のイメージ



速い

口頭の申し出であり、早ければ、総合労働相談コーナーに相談をしたその日に援助を開始することも可能

相談員が被申出人に電話によるアプローチを行う



解決を強制するものではなく、労使間の話し合いと歩み寄りによる解決を目指します

中立

労働局所属の専門の相談員が対応
紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示しつつ、**中立の立場**で双方に話し合いを促す等により解決をサポート

※発表資料P17～18
助言例参照



解決せず終了

解決

話し合いの結果、歩み寄りが出来た場合のほか、**話し合うことが出来て申出人が納得して実質的な解決に至る場合も！**



サポート

引き続き、紛争解決を望む方には他の紛争解決機関を説明・紹介

援助結果が得られたことを一区切りとする方には、就活など新たなステップに進むことを後押し

総合労働相談コーナー

大阪労働局と労働基準監督署等に設置 | 大阪府下14か所

相談者

令和7年度 総合労働相談件数
14万4,871件

うち、

※1 ①法制度の問い合わせ (10万3,592件)

②労働基準法等の違反の疑いがあるもの (2万2,526件)

①②のうち
均等法等の相談 (2万550件)
うちハラスメントに関する相談 (5,274件)

③民事上の個別労働紛争相談 ※1 (2万6,853件)

① いじめ・嫌がらせ 4,056件
②労働条件の引き下げ..... 3,768件
③解雇..... 3,659件

関係機関

- 大阪府
 - ・労働相談センター
 - ・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

関係法令に基づく
行政指導等

申出

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 (1,171件)

内訳 ①雇用管理等..... 164件
② 労働条件の引き下げ... 127件
③ 解雇111件

●処理件数 (1,168件) ※2

助言・指導の実施 (1069件)
取り下げ (22件)・打ち切り (76件)
その他 (1件)

【均等法等に基づく】
労働局長による紛争解決の援助

●申出件数 (207件)

①パワーハラスメント (166件)
②セクシュアルハラスメント (11件)
③育休等不利益取扱い (9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 (374件)

内訳 ①解雇.....60件
②雇止め..... 55件
③いじめ・嫌がらせ.....36件

●処理件数 (338件) ※2

合意の成立 (94件)
取り下げ (7件)・打ち切り (237件)

【均等法等に基づく】
紛争調整委員会による調停

●申請件数 (120件)

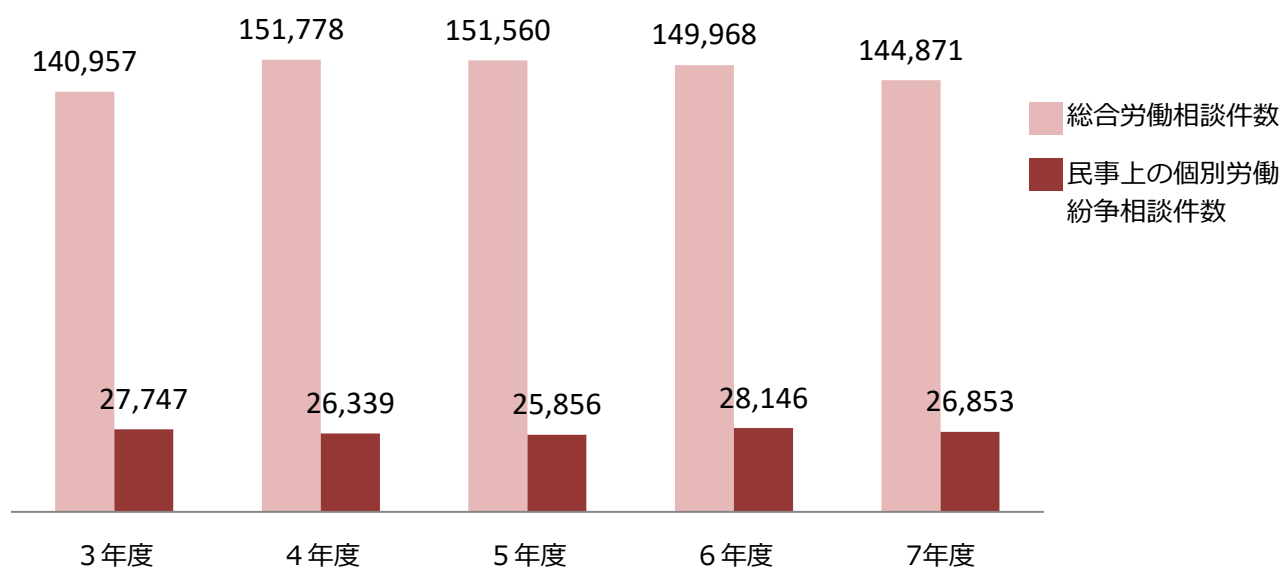
①パワーハラスメント (96件)
②セクシュアルハラスメント (19件)

※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。

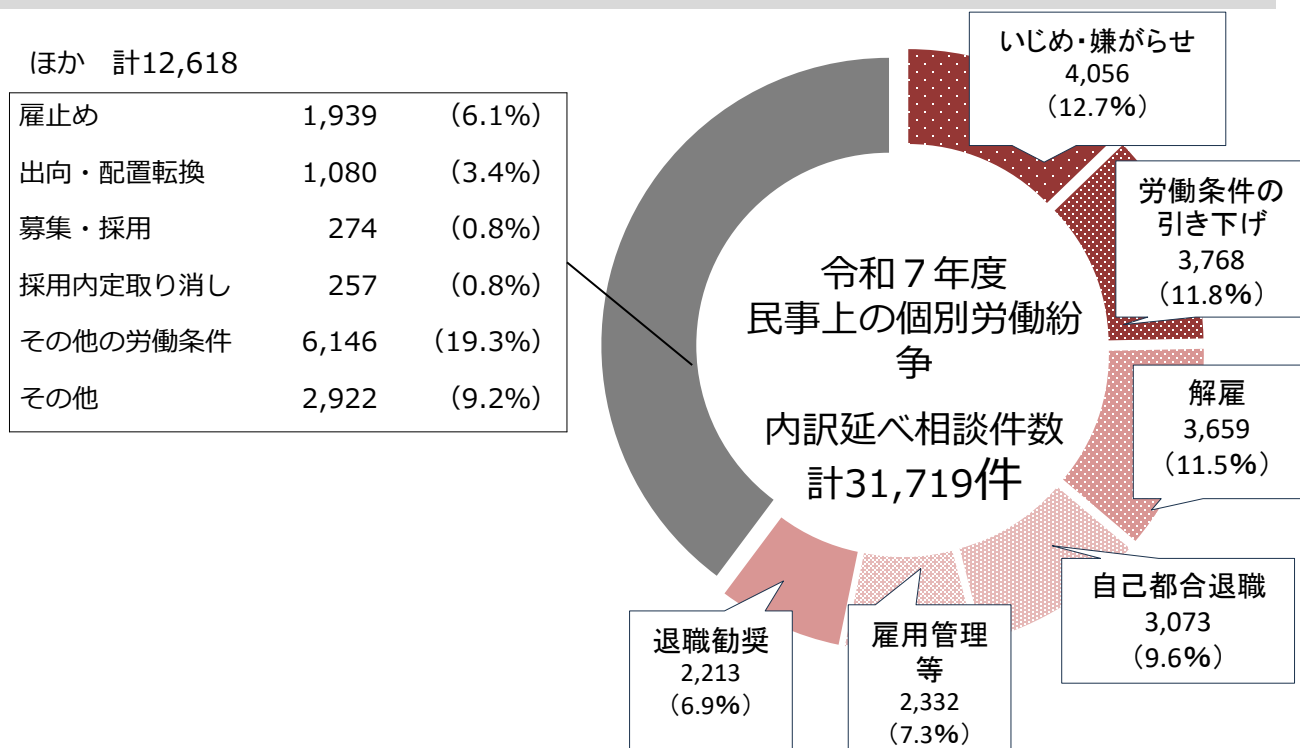
※2 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (5 年間)

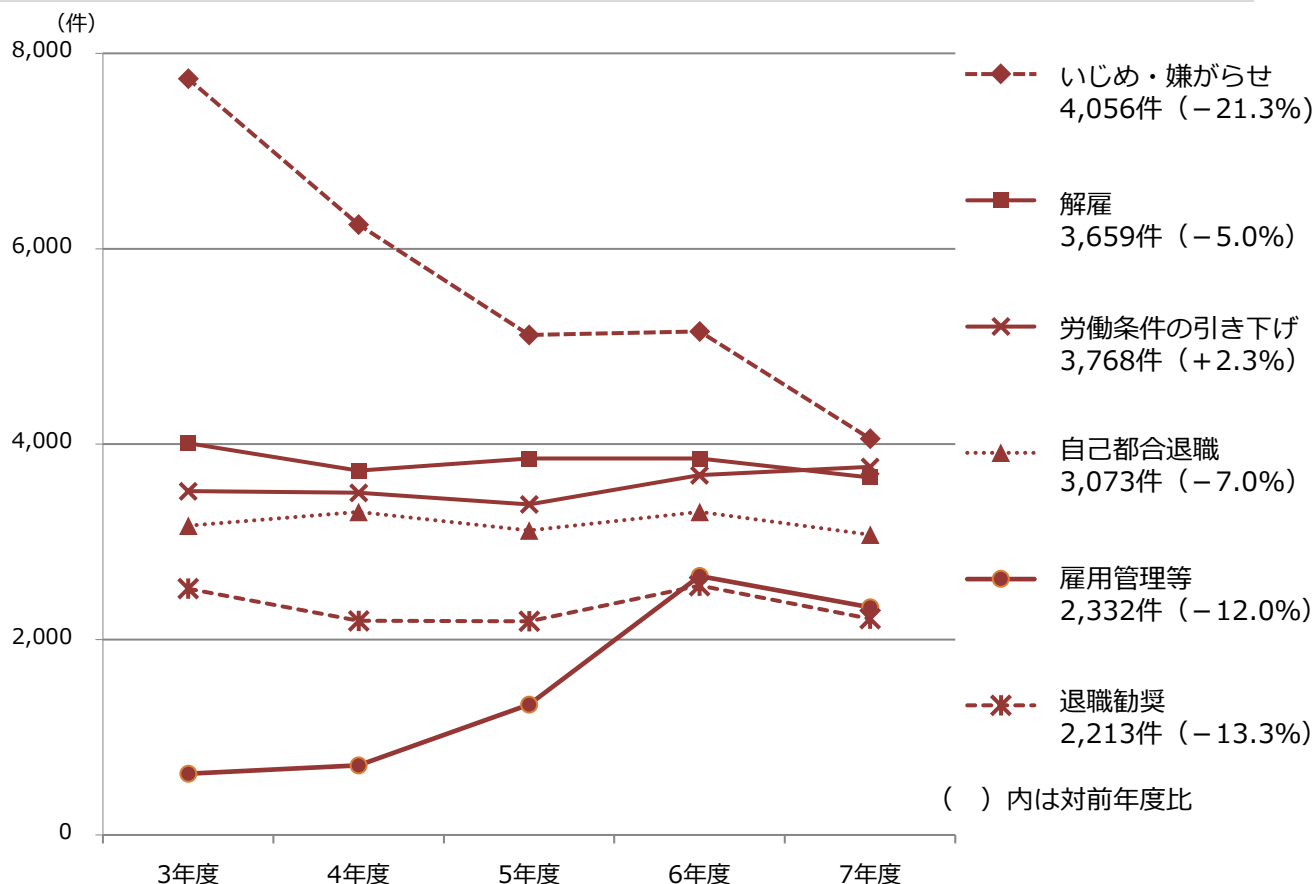


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



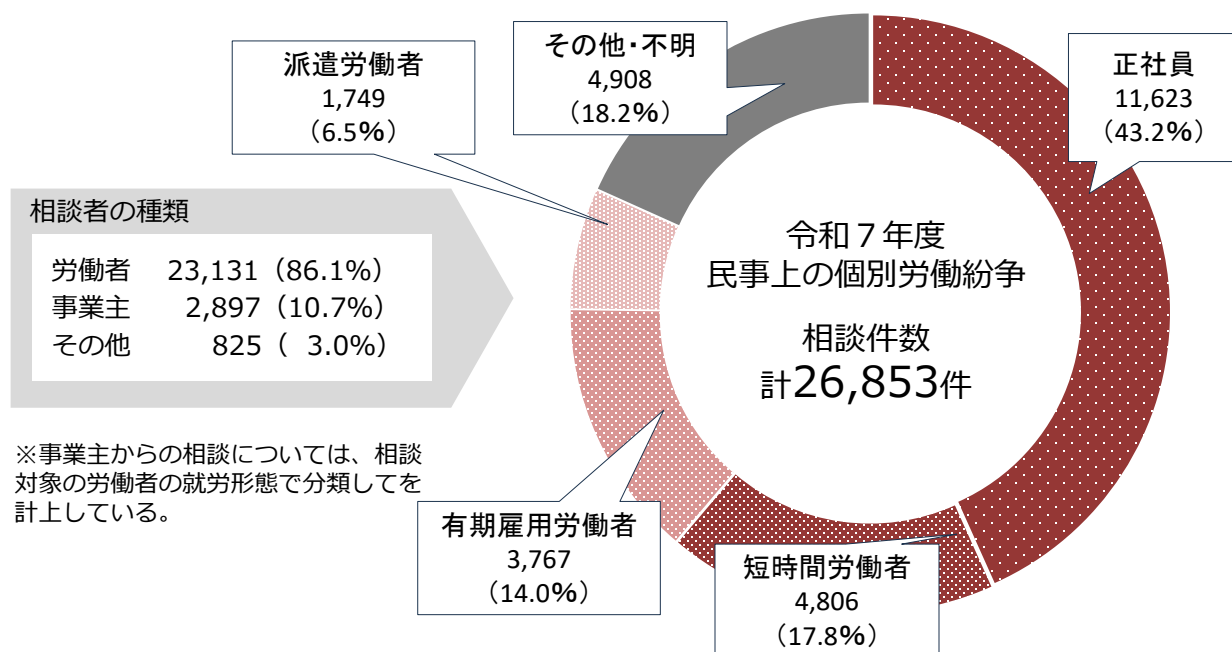
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移(5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※6を参照。

(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ () 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。

【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 件数
28年度	3,593	1,281	1,765	215	3,166	743	2,613	3,319	5,049	471	236	2,094	24,545
	14.6	5.2	7.2	0.9	12.9	3.0	10.6	13.5	20.6	1.9	1.0	8.5	100
29年度	3,155	1,240	1,703	182	2,763	715	2,231	3,341	5,118	568	246	1,991	23,253
	13.6	5.3	7.3	0.8	11.9	3.1	9.6	14.4	22.0	2.4	1.1	8.6	100
30年度	2,857	1,064	1,693	145	2,440	635	2,043	3,772	5,599	596	156	1,534	22,534
	12.7	4.7	7.5	0.6	10.8	2.8	9.1	16.7	24.8	2.6	0.7	6.8	100
元年度	3,076	1,312	1,656	174	2,283	693	2,245	3,759	5,822	350	195	2,342	23,907
	12.9	5.5	6.9	0.7	9.5	2.9	9.4	15.7	24.4	1.5	0.8	9.8	100
2年度	4,156	1,687	2,166	309	2,434	1,011	3,145	4,982	6,247	683	171	1,788	28,779
	14.4	5.9	7.5	1.1	8.5	3.5	10.9	17.3	21.7	2.4	0.6	6.2	100
3年度	4,010	2,052	2,521	228	3,165	877	3,518	5,965	7,740	627	181	2,383	33,267
	12.1	6.2	7.6	0.7	9.5	2.6	10.6	17.9	23.3	1.9	0.5	7.2	100
4年度	3,728	1,717	2,192	182	3,306	835	3,502	5,537	6,247	713	209	2,879	31,047
	12.0%	5.5%	7.1%	0.6%	10.6%	2.7%	11.3%	17.8%	20.1%	2.3%	0.7%	9.3%	100
5年度	3,853	1,738	2,187	215	3,115	948	3,383	5,748	5,119	1,335	218	2,639	30,498
	12.6	5.7	7.2	0.7	10.2	3.1	11.1	18.8	16.8	4.4	0.7	8.7	100
6年度	3,853	1,911	2,553	226	3,307	1,072	3,683	5,613	5,155	2,650	319	2,789	33,131
	11.6	5.8	7.7	0.7	10.0	3.2	11.1	16.9	15.6	8.0	1.0	8.4	100
7年度	3,659	1,939	2,213	257	3,073	1,080	3,768	6,146	4,056	2,332	274	2,922	31,719
	11.5	6.1	6.9	0.8	9.6	3.4	11.8	19.3	12.7	7.3	0.8	9.2	100

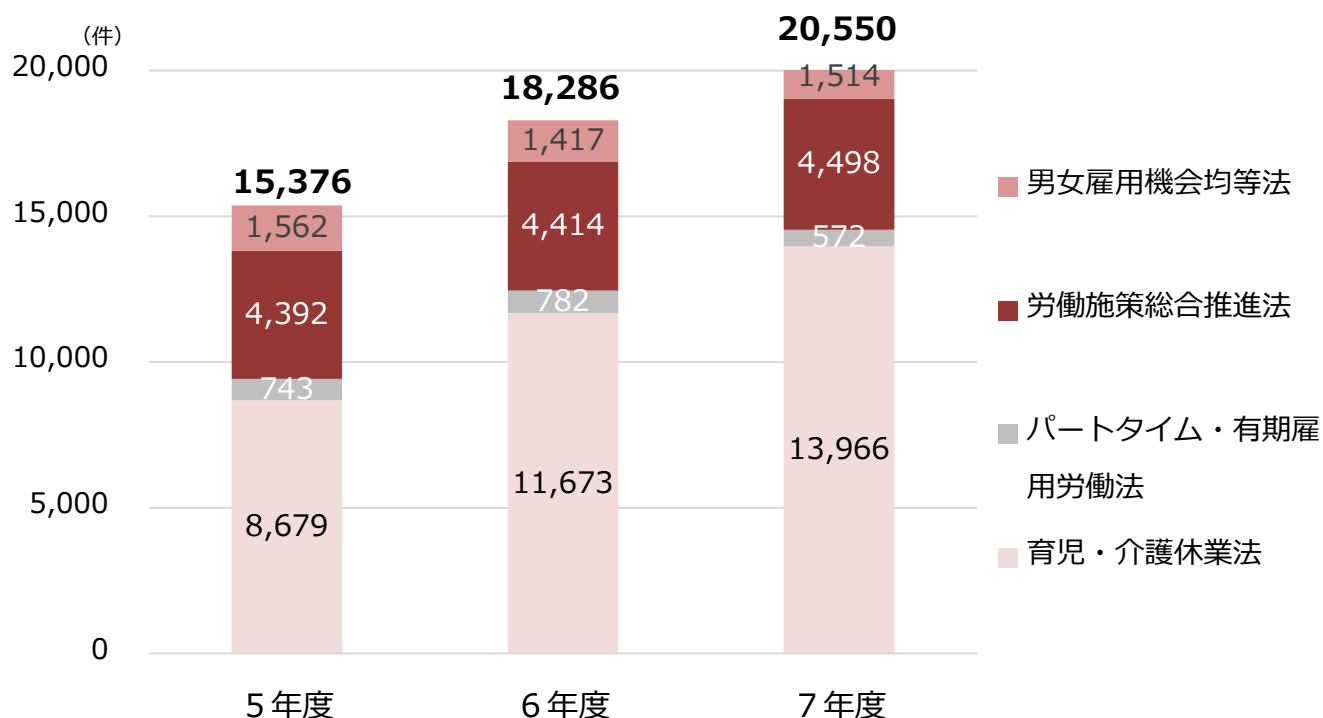
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が相談内容の内訳延べ件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

【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）

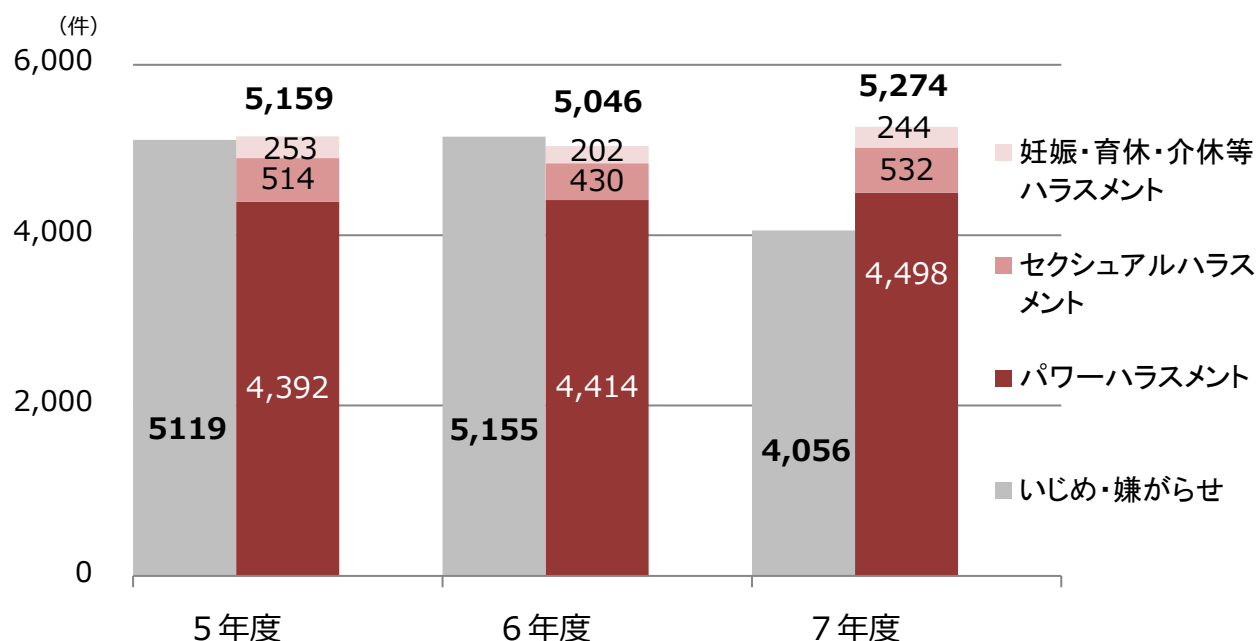
	正社員	短時間 労働者	派遣労働者	有期雇用 労働者	その他・ 不明	合計件数
28年度	9,493	3,915	1,467	2,797	3,696	21,368
	44.4	18.3	6.9	13.1	17.3	100
29年度	8,675	3,603	1,416	2,659	3,915	20,268
	42.8	17.8	7.0	13.1	19.3	100
30年度	8,586	3,370	1,319	2,459	4,051	19,785
	43.4	17.0	6.7	12.4	20.5	100
元年度	9,167	3,460	1,539	2,566	3,702	20,434
	44.9	16.9	7.5	12.6	18.1	100
2年度	11,022	4,214	1,940	3,366	4,788	25,330
	43.5	16.6	7.7	13.3	18.9	100
3年度	12,035	4,949	1,976	3,987	4,800	27,747
	43.4	17.8	7.1	14.4	17.3	100
4年度	11,422	4,919	1,976	3,392	4,630	26,339
	43.4	18.7	7.5	12.9	17.6	100
5年度	11,434	4,693	1,969	3,339	4,421	25,856
	44.2	18.2	7.6	12.9	17.1	100
6年度	12,493	5,243	1,700	3,698	5,012	28,146
	44.4	18.6	6.0	13.1	17.8	100
7年度	11,623	4,806	1,749	3,767	4,908	26,853
	43.2	17.8	6.5	14.0	18.2	100

※ 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。

(5) 男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に係る相談件数の推移（3年間）

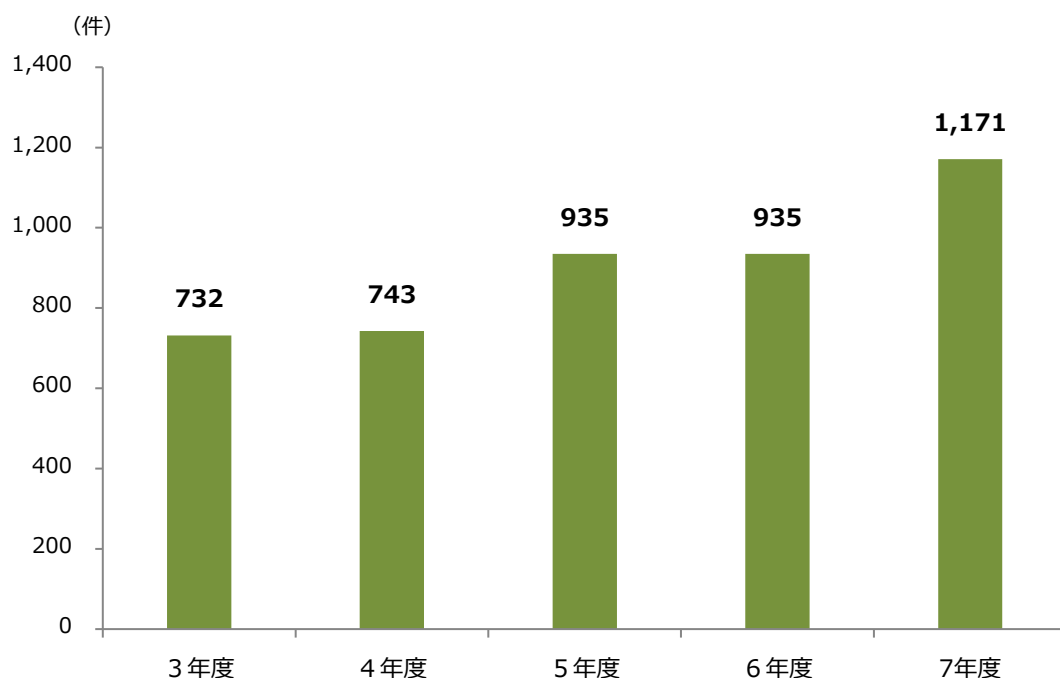


(6) 「パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・育休・介休等ハラスメント」と「いじめ・嫌がらせ」に係る相談件数の推移（3年間）



2 大阪労働局長による助言・指導（個紛法）

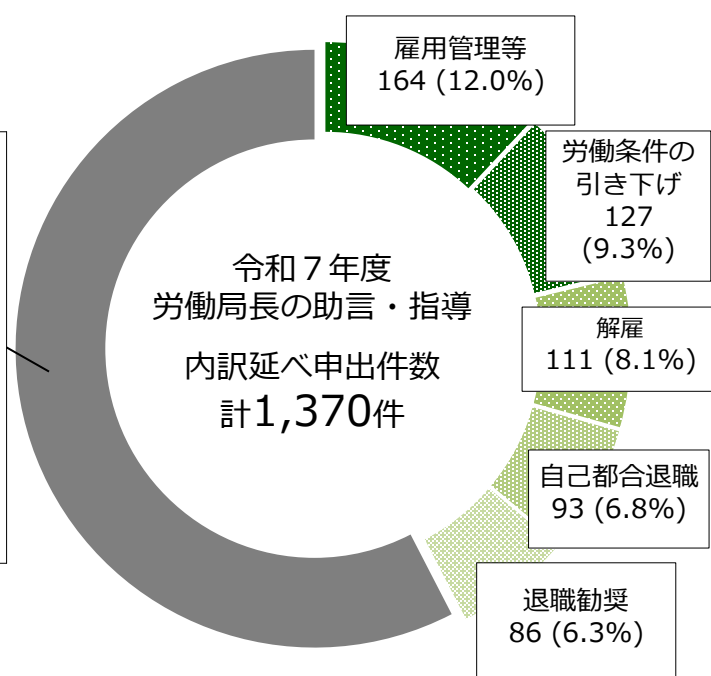
（１）申出件数の推移（５年間）



（２）申出内容別の件数

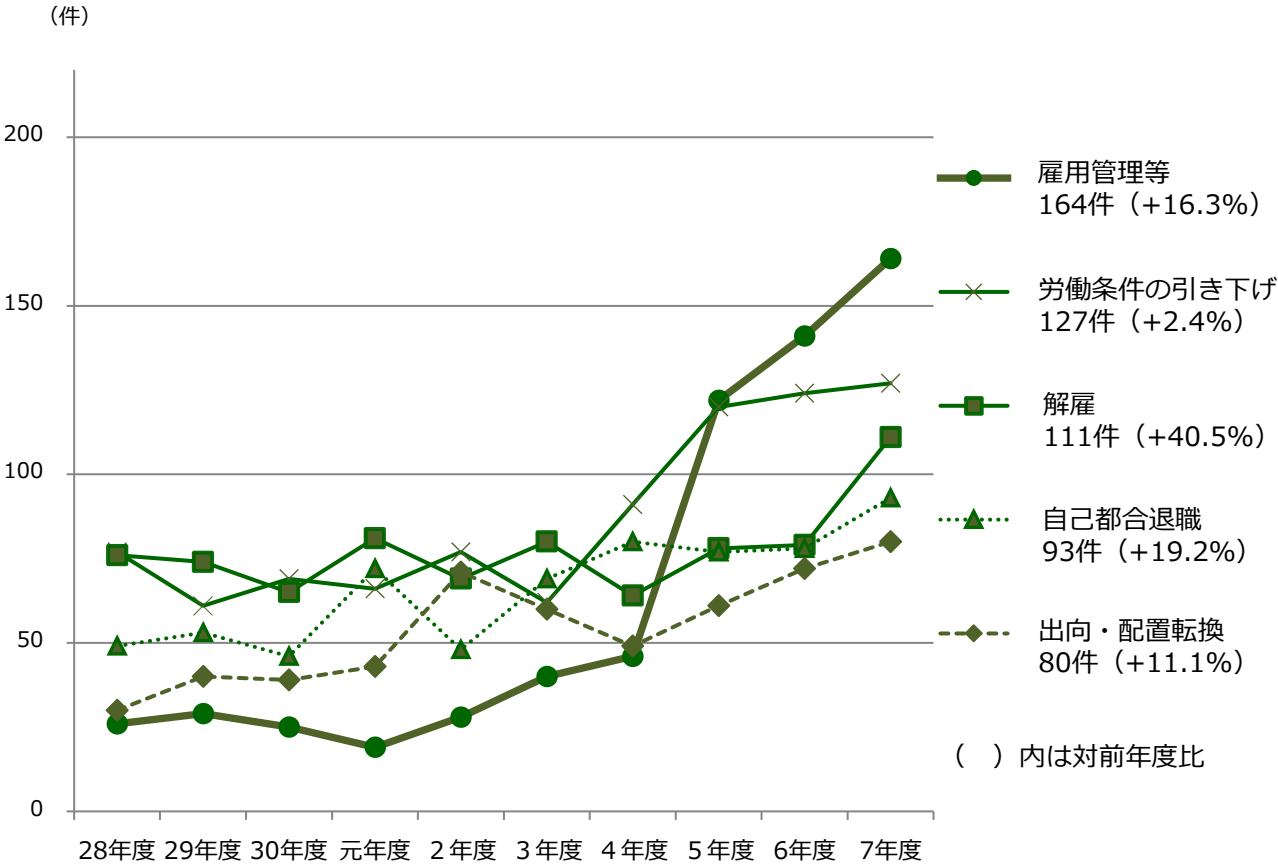
ほか 計789

出向・配置転換	80	(5.8%)
いじめ・嫌がらせ	63	(4.5%)
雇止め	66	(4.8%)
募集・採用	9	(0.6%)
採用内定取消	3	(0.2%)
その他の労働条件	436	(31.8%)
その他	132	(9.6%)

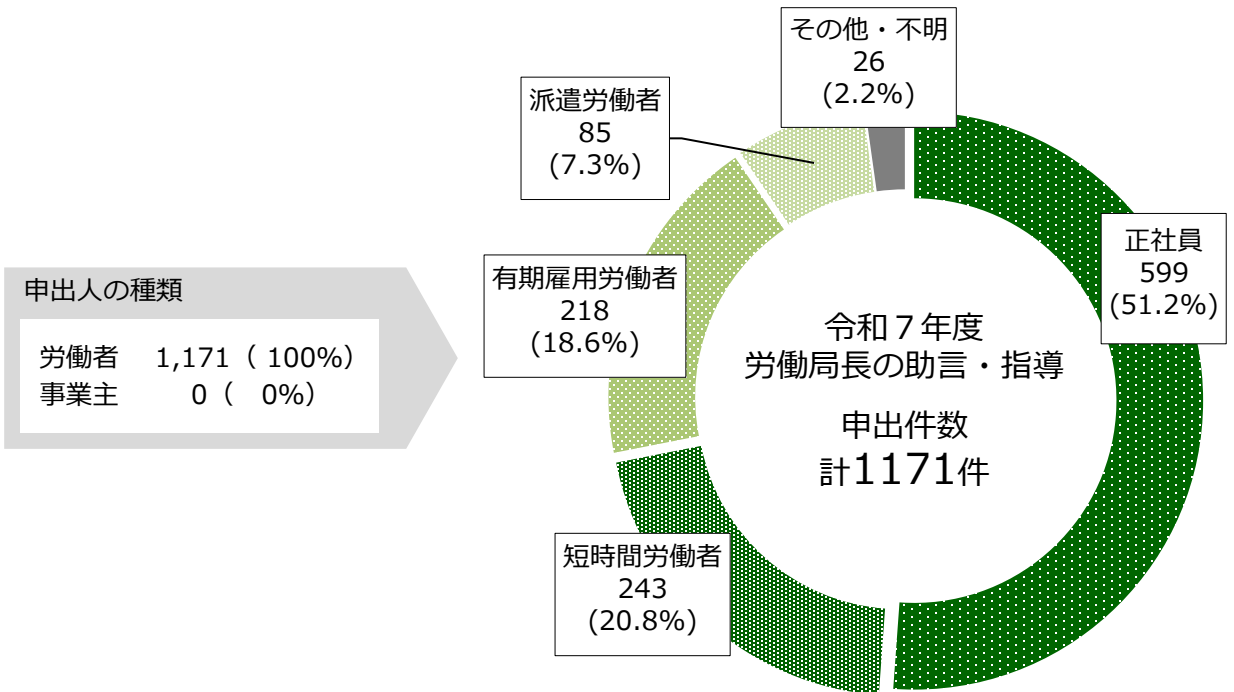


※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



(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

※ () 内は処理終了件数1168件に占める比率

助言・指導 の申出	処理終了件数 1168件				うち1か月以内に処理1165件 (99.7%)			
	助言・指導の実施		取り下げ		打ち切り		その他	
	1069件 (91.5%)		22件 (1.8%)		76件 (6.5%)		1件 (0.08%)	

【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇止め	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 件数
28年度	76	42	49	7	49	30	77	130	144	26	3	74	707
	10.7	5.9	6.9	1.0	6.9	4.2	10.9	18.4	20.4	3.7	0.4	10.5	100
29年度	74	39	54	8	53	40	61	143	159	29	8	80	777
	9.9	5.2	7.2	1.1	7.1	5.3	8.2	19.1	21.3	3.9	1.1	10.7	100
30年度	65	41	62	9	46	39	69	180	189	25	6	63	794
	8.2	5.2	7.8	1.1	5.8	4.9	8.7	22.7	23.8	3.1	0.8	7.9	100
元年度	81	48	45	2	72	43	66	195	220	19	4	80	875
	9.3	5.5	5.1	0.2	8.2	4.9	7.5	22.3	25.1	2.2	0.5	9.1	100
2年度	69	48	71	10	48	71	77	213	136	28	5	70	846
	8.2	5.7	8.4	1.2	5.7	8.4	9.1	25.2	16.1	3.3	0.6	8.3	100
3年度	80	57	61	8	69	60	62	263	137	40	8	63	908
	8.8	6.3	6.7	0.9	7.6	6.6	6.8	29.0	15.1	4.4	0.9	6.9	100
4年度	64	48	56	5	80	49	91	235	69	46	4	120	867
	7.4	5.5	6.5	0.6	9.2	5.7	10.5	27.1	8.0	5.3	0.5	13.8	100
5年度	78	72	73	6	77	61	120	337	91	122	4	90	1131
	6.9	6.4	6.5	0.5	6.8	5.4	10.6	29.8	8.0	10.8	0.4	8.0	100
6年度	79	68	70	7	78	72	124	305	70	141	6	130	1150
	6.9	5.9	6.1	0.6	6.8	6.3	10.8	26.5	6.1	12.3	0.5	11.3	100
7年度	111	66	86	3	93	80	127	436	63	164	9	132	1370
	8.1	4.8	6.2	0.2	6.7	5.8	9.2	31.8	4.5	11.9	0.6	9.6	100

※ 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。

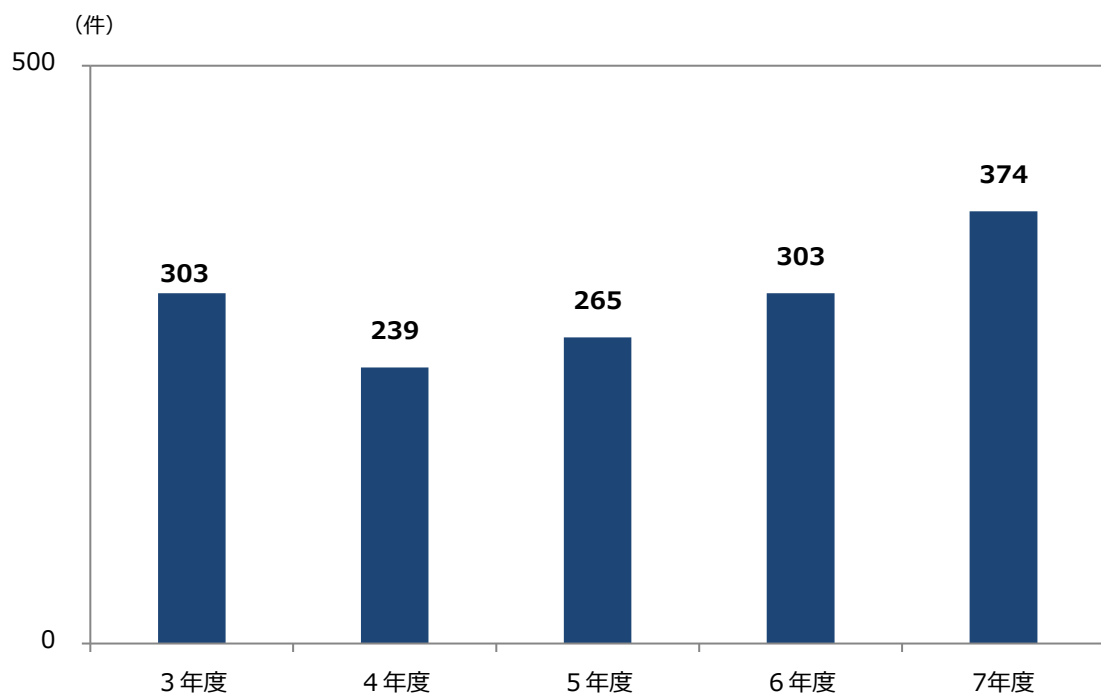
【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	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	290	108	55	128	21	602
	48.2	17.9	9.1	21.3	3.5	100
29年度	321	145	45	121	25	657
	48.9	22.1	6.8	18.4	3.8	100
30年度	358	118	42	130	39	687
	52.1	17.2	6.1	18.9	5.7	100
元年度	339	162	68	124	36	729
	46.5	22.2	9.3	17.0	4.9	100
2年度	336	147	67	117	35	702
	47.9	20.9	9.5	16.7	5.0	100
3年度	337	137	62	160	36	732
	46.0	18.7	8.5	21.9	4.9	100
4年度	357	166	53	138	29	743
	48.0	22.3	7.1	18.6	3.9	100
5年度	427	203	82	184	39	935
	45.7	21.7	8.8	19.7	4.2	100
6年度	484	210	71	150	20	935
	51.8	22.5	7.6	16.0	2.1	100
7年度	599	243	85	218	26	1171
	51.1	20.7	7.2	18.6	2.2	100

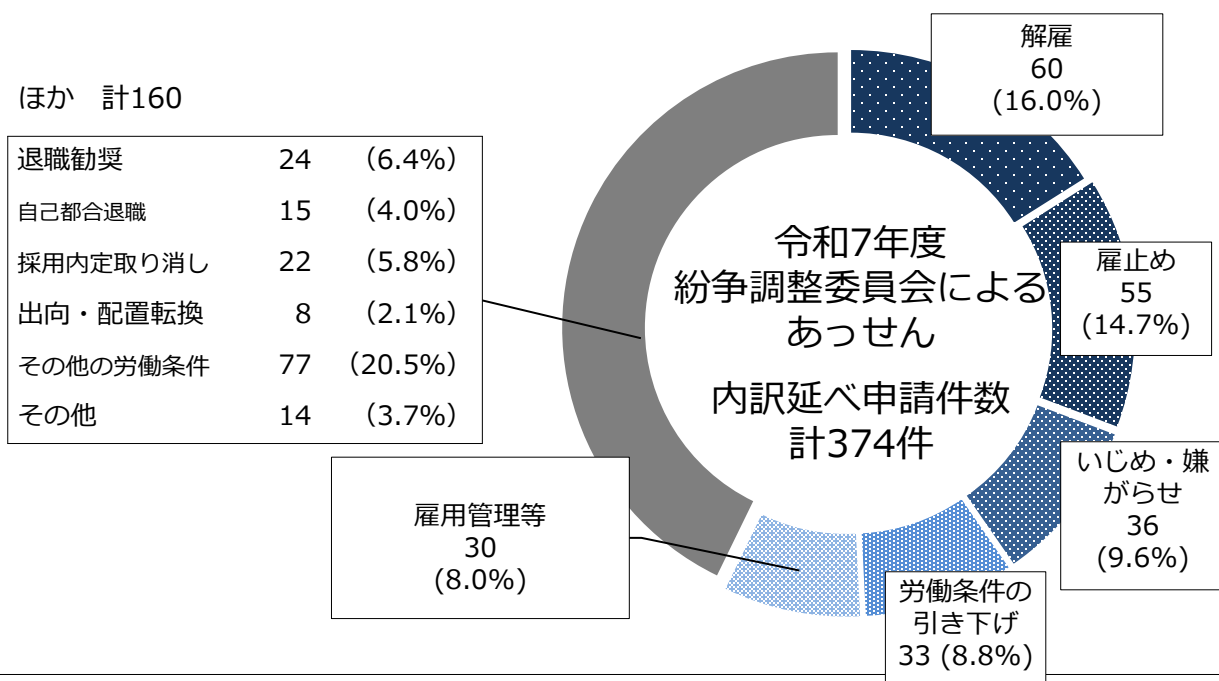
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

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（５年間）

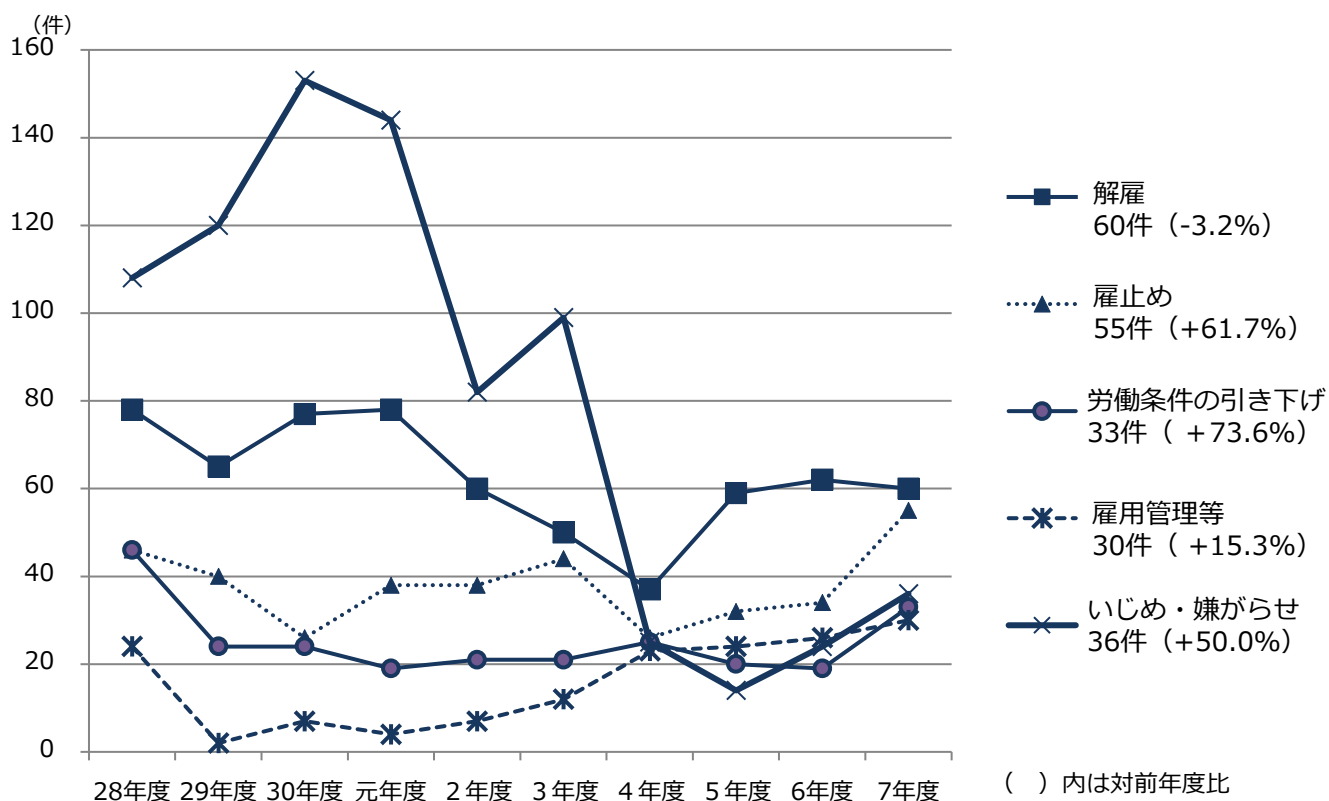


（２）あっせん申請内容別の件数

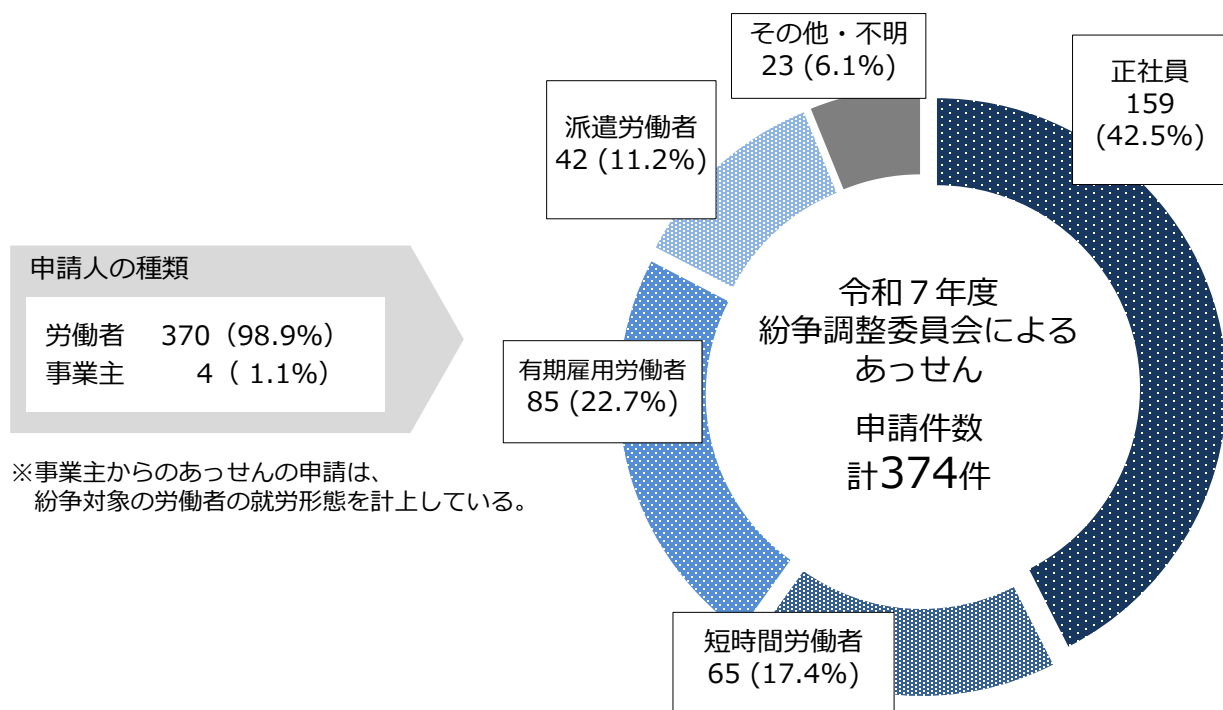


※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



(4) 就労形態別の申請件数



※ ()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、割合の合計が100%にならないことがある。

【参考】第5表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	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	その他	内訳延べ 件数
28年度	78	46	29	15	8	9	46	66	108	24	27	456
	17.1	10.1	6.4	3.3	1.8	2.0	10.1	14.5	23.7	5.3	5.9	100
29年度	65	40	26	9	6	11	24	69	120	2	15	387
	16.8	10.3	6.7	2.3	1.6	2.8	6.2	17.8	31.0	0.5	3.9	100
30年度	77	26	27	11	2	8	24	84	153	7	6	425
	18.1	6.1	6.4	2.6	0.5	1.9	5.6	19.8	36.0	1.6	1.4	100
元年度	78	38	21	6	16	9	19	79	144	4	12	426
	18.3	8.9	4.9	1.4	3.8	2.1	4.5	18.5	33.8	0.9	2.8	100
2年度	60	38	25	9	10	12	21	70	82	7	6	340
	17.6	11.2	7.4	2.6	2.9	3.5	6.2	20.6	24.1	2.1	1.8	100
3年度	50	44	21	3	33	22	21	61	99	12	3	369
	13.6	11.9	5.7	0.8	8.9	6.0	5.7	16.5	26.8	3.3	0.8	100
4年度	37	26	26	5	36	12	25	56	25	23	21	292
	12.7	8.9	8.9	1.7	12.3	4.1	8.6	19.2	8.6	7.9	7.2	100
5年度	59	32	22	1	17	14	20	51	14	24	11	265
	22.3	12.1	8.3	0.4	6.4	5.3	7.5	19.2	5.3	9.1	4.2	100
6年度	62	34	24	5	30	3	19	71	24	26	9	307
	20.2	11.1	7.8	1.6	9.8	1.0	6.2	23.1	7.8	8.5	2.9	100
7年度	60	55	24	22	15	8	33	77	36	30	14	374
	16.0	14.7	6.4	5.8	4.0	2.1	8.8	20.5	9.6	8.0	3.7	100

※ 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。

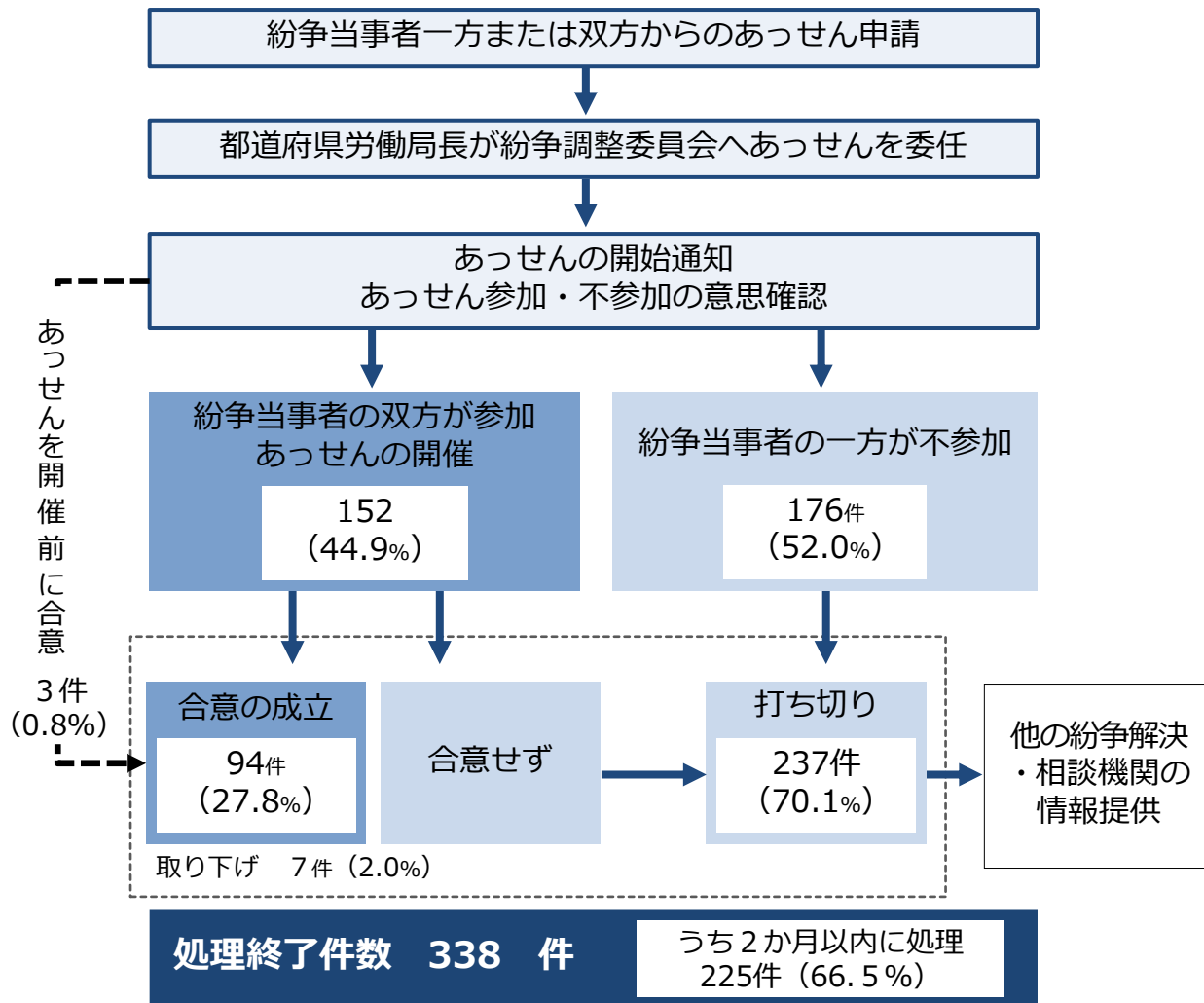
【参考】第6表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	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	139	82	38	76	49	384
	36.2	21.4	9.9	19.8	12.8	100
29年度	125	60	37	84	33	339
	36.9	17.7	10.9	24.8	9.7	100
30年度	176	71	38	69	33	387
	45.5	18.3	9.8	17.8	8.5	100
元年度	166	76	43	61	26	372
	44.6	20.4	11.6	16.4	7.0	100
2年度	122	55	38	49	33	297
	41.1	18.5	12.8	16.5	11.1	100
3年度	135	65	26	61	16	303
	44.6	21.5	8.6	20.1	5.3	100
4年度	98	55	26	41	19	239
	41.0	23.0	10.9	17.2	7.9	100
5年度	111	67	27	44	16	265
	41.9	25.3	10.2	16.6	6.0	100
6年度	142	57	35	52	17	303
	46.9	18.8	11.6	17.2	5.6	100
7年度	159	65	42	85	23	374
	42.5	17.3	11.2	22.7	6.1	100

※ 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。

(5) あっせん手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数338件に占める割合



【参考】第7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
54.3%	50.3%	50.3%	48.4%	47.0%	50.7%	49.0%	45.8%	45.4%	45.0%

【参考】第8表 あっせんにおける合意率の推移（10年間）

■ あっせん合意成立件数／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
70.5%	59.9%	64.7%	63.6%	60.8%	64.0%	63.1%	65.3%	70.5%	61.9%

4 大阪労働局長による紛争解決の援助、紛争調整委員会による調停（均等法等）

（１）ハラスメントに関する紛争解決援助申立件数の推移

	5年度	6年度	7年度
パワーハラスメント	149	98	161
セクシュアルハラスメント	10	4	11
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	4	1	5

（２）妊娠・育休等を理由とする不利益取扱いに関する紛争解決援助申立件数の推移

	5年度	6年度	7年度
妊娠・出産等不利益取扱い	4	8	17
育休等不利益取扱い	7	14	9

（３）ハラスメントに関する調停申請件数の推移

	5年度	6年度	7年度	令和7年度処理件数 合意の成立 34件 打ち切り 69件 取下げ 1件
パワーハラスメント	84	55	96	
セクシュアルハラスメント	11	6	19	
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	1	1	0	

（４）妊娠・育休等を理由とする不利益取扱いに関する調停申請件数の推移

	5年度	6年度	7年度
妊娠・出産等不利益取扱い	0	0	1
育休等不利益取扱い	1	1	2

（５）パートタイム・有期雇用労働法に基づく紛争解決援助申立件数及び調停申請件数の推移

	5年度	6年度	7年度
紛争解決援助申立件数	5	1	4
調停申請件数	3	4	2

令和7年度の助言・指導、あっせん、援助、調停の事例

助言・指導の例

事例 1	雇用管理等に関する助言・指導
事案の概要	申出人は、レンタル用品の営業業務に従事し、遠方の顧客の対応や後輩の教育を行っていた。残業時間の上限を超えそうな状態となったが、直属の上司からは引き続き営業業務に力を入れるよう求められる一方で支店長からは、残業時間の上限を超えないようにと指示された。この上司2人の方針の食い違いについては、1年以上前から解消を求めてきたが、一向に解消されないため事業主との話し合いを求め助言を申し出た。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、労働基準法第32条（残業時間の上限規制）について説明し、申出人が上司2人から異なる業務指示を受けている状況にあることを伝え、話し合いによる解決を図るよう助言した。 ● 助言を受けて、事業主と申出人は話し合いを行った結果、申出人の業務内容と業務量の見直しを行って残業時間の上限規制に収まるよう調整してもらうことができた。
事例 2	労働条件の引き下げに関する助言・指導
事案の概要	申出人は、1年の有期雇用労働者であった。保育園に預けている子どもがいるため保育園の入園条件である「保護者が1ヵ月48時間以上勤務していること。」を満たす必要がある。これまでは、1ヵ月48時間を下回らないようにしてくれていたが、これからは、業績不振のため出勤日数を減らすことになると店長から告げられた。1ヵ月48時間を下回る勤務条件の変更に同意するよう求められ、応じなければ、雇用契約を終了すると言われたが、一方的な勤務時間の削減に納得がいかないため、勤務時間について話し合いを求めたいとして、助言を申し出た。なお、申出人が子育てのため移動が難しいとの理由があり、郵送で助言を受理した。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、労働契約法第8条（労働条件の不利益変更には労働者の同意が必要であること）、労働契約法第17条（やむを得ない事情がある場合でなければ、契約期間中は解雇できない）ことを説明し、話し合いによる解決を図るよう助言した。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人と話し合いを行った結果、勤務時間について変更しないことで合意した。

事例 3	解雇に関する助言・指導
事案の概要	申出人は、小売店舗で接客業務に従事していたところ、1年の雇用契約の期間途中に、勤務先の店舗を閉鎖するため解雇すると突然、本社から連絡があった。勤務先の閉店後も残務整理のため1週間だけ勤務してほしいという本社の要望だけが伝えられ、申出人が他の店舗に異動することができないかや消化しきれなかった年次有給休暇に対する補償の有無について本社に問い合わせても、一切回答がもらえないため、話し合いを求めたいとして、助言を申し出た。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、法律上、整理解雇を行うにあたって重要とされている手続きとして、労働者へ整理解雇の規模、時期、方法等について理解を得るための協議を行う必要があることから、会社の要望だけを伝えるのではなく、労働者の要望も聞いたうえで話し合うことが必要であると説明した。あわせて、労働契約法第16条（客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が必要であること）、労働基準法第20条（解雇の要件を満たしていても解雇する場合は解雇予告が必要となること）についても説明を行った。 ● 助言に基づき紛争当事者間で話し合いが行われ、通勤可能な範囲に勤務地がないため、補償金を受け取って、退職することとなった。
事例 4	退職勧奨に関する助言・指導
事案の概要	申出人は、学生アルバイトとして飲食店に勤務していた。店頭で洋菓子を販売していたが、破損したため新品に取り換えた。破損品は廃棄するルールとなっていたが、新商品であったため味見がしたくなり、廃棄せずに味見をしたところ、この行為が発覚し、退職勧奨を受けた。申出人は、上司が日ごろ、破損品を味見しても問題ないと発言をしており、同僚も同様の行為をしていたにもかかわらず、自分だけ退職勧奨をされるのは納得できず、雇用の継続を求めて会社との話し合いを希望して助言を申し出た。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、申出人も、破損品を廃棄するルールがあることは、認識していたが、申出人は、上司、同僚がルールを遵守していなかったと申立てていることから関係者に確認するなどしたうえで、申出人と話し合ってみることを助言した。 ● 助言に基づき、事業主が関係者にヒアリングを行ったうえで申出人と話し合った結果、退職勧奨は撤回され、出勤停止を命じられていた日数については補償金を支払われ、雇用継続することで合意した。

あっせんの例

事例 1	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人は、高校に通学しながら1か月のアルバイトに応募し採用されていた。初回の勤務日に体調不良のため早退した。社長から「この仕事に向いていないと思う」と言われ、次回以降の勤務を一方的に取り消された。予定されていた勤務日数分の補償を求めたいとして、あっせンを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 事業主は、採用面接は行っておらず、応募してきた人に対しては、初回の勤務態度をみて、その後の勤務を任せられないと判断した場合、契約期間内でも、途中で契約を終了させてきたと述べ、申請人についても初回の勤務態度を見た際に、仕事への適性が感じられず、契約終了を告げてしまったが、解雇に関する法律の知識が不足していたと申立て解決金の支払いに応じる意向を示した。 ● あっせん委員が双方の主張を受けて譲歩可能な解決策を調整した結果、申請人が求めた額の約4割を解決金として支払うことで合意した。

事例 2	雇止めに関するあっせん
事案の概要	申請人は30年以上前に入社し、65歳定年を迎えた後も勤務を続けていたが、定年を超える際に労働条件通知書は交付されず、雇用契約が有期なのか無期なのか不明であった。68歳のときに、高齢を理由に有期雇用契約を更新しないと告げられ、この時初めて1年の有期雇用契約だとわかった。業務に支障をきたしていないのに高齢だけを理由に雇止めされることに納得いかず、65歳以降、有給休暇が全く取得できていなかったことから和解金として有給休暇40日相当分の支払いを求めたいとして、あっせンを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● 事業主は、雇止めの理由は、年齢だけではなく申請人の日ごろの勤務態度が悪く、若手社員に悪影響を及ぼしていたことが理由だと述べたが、それまで高年齢者がいなかったこともあり、65歳以降は労働条件通知書を交付する必要がないと法律を誤解しており、契約手続きに問題があったことを認め、解決金の支払いに応じる意向を示した。 ● あっせん委員が双方の主張を受けて譲歩可能な解決策を調整した結果、有給休暇20日相当額を解決金として支払うことで合意した。

あっせんの例

事例 3	その他の労働条件に関するあっせん
事案の概要	申請人はパートタイム労働者として2年間、清掃業務に従事していた。入社時の労働条件は週4日勤務となっていたが、実際には、リーダーが勤務シフトを作成しており、他の労働者との兼ね合いで週4日勤務に満たない週も何度かあった。在職中、年次有給休暇を取得したいと申し出たところ、実際の出勤日数が、週4日勤務を前提とした場合の年間の所定出勤日数の8割に満たないとして年次有給休暇は発生していないと説明された。この説明は法律上誤っていると思う。その後、退職し、5年が経過したが、まだ、在職中の友人のためにも本社に間違いに気づいてほしくて年次有給休暇を取得できていれば得られたであろう金額を求めるためあっせん申請に至った。
あっせんの ポイント・結果	● 事業主は、当時のリーダーがすでに退職しており、年次有給休暇が発生しないと申請人に説明したか否か確認できないとしたうえで、仮に、年間の所定出勤日数の8割に満たないことを理由として年次有給休暇が発生しないと説明していたのであれば誤りだと認めたうえで、申請人が現在も在職中の友人などともつながりがあることから、求人に影響が出ることを防ぐために解決金の支払いに応じる意向を示した。 ● あっせん委員が双方の主張を受けて譲歩可能な解決策を調整した結果、両当事者が第三者に口外しないと約したうえで、事業主は申請人が求めた全額を支払うことで合意した。
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	申請人は、ネパール出身の工場にて勤務する労働者であった。3年間勤務したのち、2か月後に退職したいと申し出たところ、残りの在職期間2か月の月給額を引き下げられた。退職を申し出たことを原因とした労働条件の引き下げであり、納得がいかないとして引き下げられた2か月分の支払いを求めたいとしてあっせん申請に至ったもの。
あっせんの ポイント・結果	● 事業主は、賃金を引き下げた原因は、退職を申し出たことではなく、申請人が工場で使用する機械を壊したことから降格処分を行った結果であると述べたが、降格処分を就業規則に明示しておらず、懲戒手続きに問題があったことを認め解決金の支払いに応じる意向を示した。 ● あっせん委員が双方の主張を受けて譲歩可能な解決策を調整した結果、申請人が求めたとおり2か月分の差額を支払うことで合意した。

労働施策総合推進法における紛争解決援助の例

事例 1	パワーハラスメントの相談対応に関する援助
事案の概要	申立者（女性・パート社員）は、上司から、他の社員の前で人格を否定するような発言や必要以上の過度な叱責を受け、これらの行為がパワハラであるとして、事業所の相談窓口相談するも対応してもらえなかった。 事業所に対して、<u>相談申出後の適切な事後対応及び就業環境の改善を求めたい</u>として、援助を申し立てたもの。
援助の内容・結果	● 労働施策総合推進法及び指針において職場におけるパワハラ防止措置及び相談があった際には、適切に対応することが義務付けられていることを事業主に説明し、申立者と話し合いの場を設け解決を促す助言を行った。 ● 援助の結果、事業所担当者が事実関係の調査を実施し、当該調査終了後に、申立者と事業所担当者間で話し合いが行われ、<u>申立者の希望に基づいて、申立者が異動することとなり</u>、援助は終了とした。

男女雇用機会均等法の調停の例

事例 1	セクシュアルハラスメントに関する調停
事案の概要	申請人（女性・派遣社員）は、派遣先の男性労働者から恋愛話の強要や性的言動等を受けたため、派遣先事業所のコンプライアンス窓口相談。社内調査の結果、行為者による一部不適切な発言が認められたものの、行為者に対する処分等の措置は行われなかった。行為者と同じ部署で勤務を継続することはできないため、退職に至った。 派遣先事業所に対し、<u>上記セクハラにより生じた経済的精神的苦痛等に対する補償金を求めたい</u>として、調停を申請したもの。
調停のポイント・結果	● 事業主は、申請人からの相談後ただちに行為者及び関係者に聴取し、不適切な発言の事実は認められたもののセクハラ行為として認定に至らず。社内ルールに基づき行為者への対応を行ったとし補償金の支払いには応じなかった。 ● 調停委員が、双方の主張を受けて譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人から、申請人に対し不適切な発言があったことは事実であり、被害者である申請人が退職したことを受け止め、一定の解決金を支払うことにより調停の場で解決したいとして歩み寄りの姿勢を示した。 <u>申請人が求めた金額の6割を解決金として支払う</u>ことで合意した。

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。