

佐賀労働局発表

令和8年8月28日(金)

報道関係者 各位

【照会先】

雇用環境・均等室

室 長

副島 正子

労働紛争調整官

鷺崎 政子

(電話0952-32-7218)

「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」等を公表します

～総合労働相談件数は、前年度より増加し、高止まり～

佐賀労働局（局長 田之上 英治）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」等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、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 前年度に比べて、総合労働相談件数は9,391件と増加した。【P4-1(1)】

前年度に比べて、助言・指導の申出件数は減少し、あっせんの申請件数は増加した。

【P6-2(1) P7-3(1)】

内 容			件 数	前年度件数	前年度比
総合労働相談			9,391件	9,001件	4.3%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ		6,625件	4,720件	40.4%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの		2,126件	1,739件	22.3%増
	民事上の個別労働紛争相談		2,354件	2,025件	16.2%増
助言・指導申出			25件	30件	16.7%減
あっせん申請			15件	13件	15.4%増

2 民事上の個別労働紛争※⁴における相談件数は2,354件と昨年より増加した。

相談内容別の件数は、「自己都合退職」が496件で最多。【P5-1(3)】

続いて、「その他の労働条件※⁵」(439件)「いじめ・嫌がらせ※⁶」(431件)の相談内容が多い。

3 助言・指導の申出は、「その他の労働条件※⁵」の件数が最多。【P3別添1】

・令和7年度中に助言・指導が終了した件数は27件。すべて10日以内に処理した。【P6-2(2)】

4 あっせんの申請は、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多。【P3別添1】【P7-3(2)】

・紛争当事者双方のあっせん参加件数／あっせん処理終了件数は71.4%で、全国平均45.4%を上回る。

・合意成立件数／あっせん処理終了件数は35.7%で、全国平均27.0%を上回る。

・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は50%だった。

※1～5については次頁をご参照ください

※1 「総合労働相談」

佐賀労働局及び県内4か所の労働基準監督署内(佐賀・唐津・武雄・伊万里)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、労働局組織見直しにより、「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、特定社会保険労務士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 「その他の労働条件」

労働条件に関するもののうち、「労働条件の引下げ」「出向・配転」「昇給・昇格」等他の区分に該当しない、賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の職場における一切の待遇に関するもの。

※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

【別添】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み

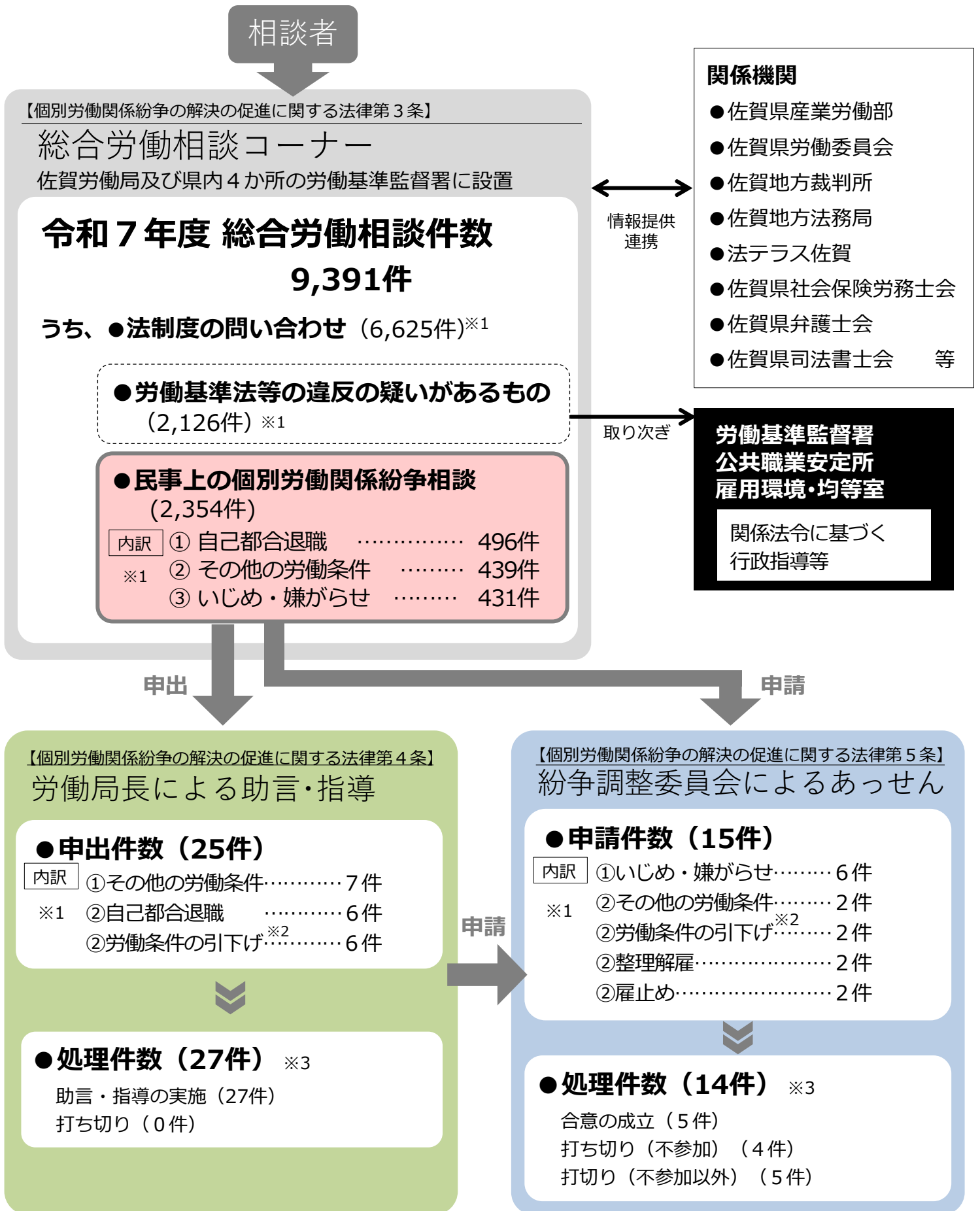
別添2：令和7年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

別添3：令和7年度 助言・指導とあっせんの事例

参考：個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

別添4：令和7年度 雇用均等関係法令の施行状況について

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。

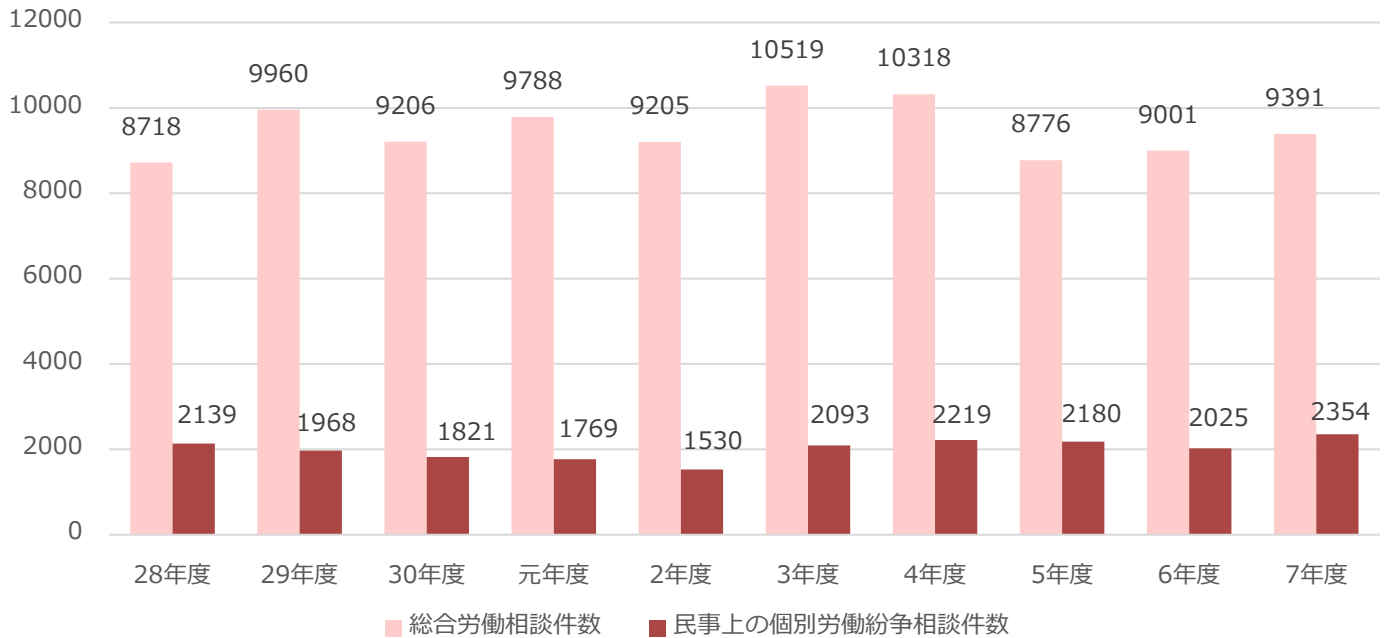
※2 「労働条件の引下げ」とは、懲戒処分を理由としないものであって、例えば、賃金、退職金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、福利厚生等に関する労働条件の引下げをいう。

※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。

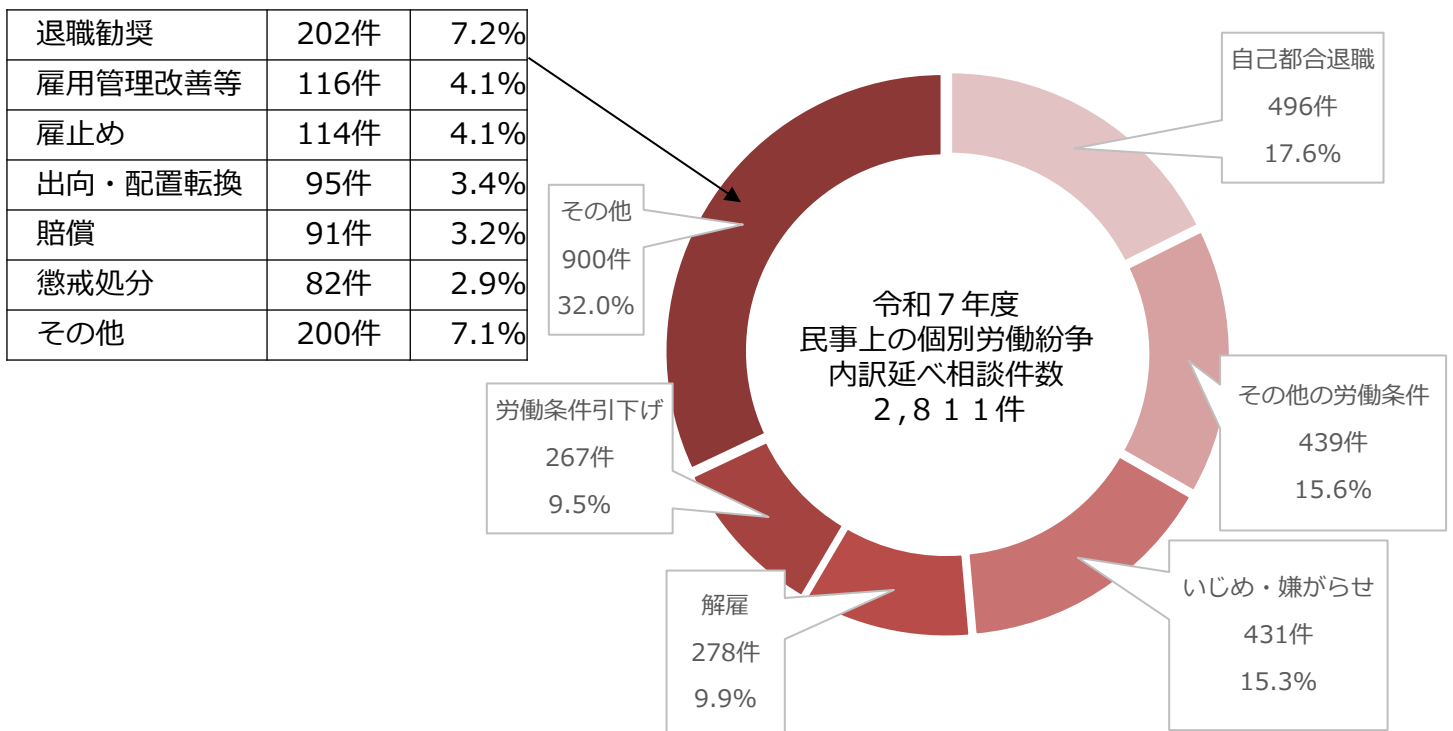
令和 7 年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移(10年間)

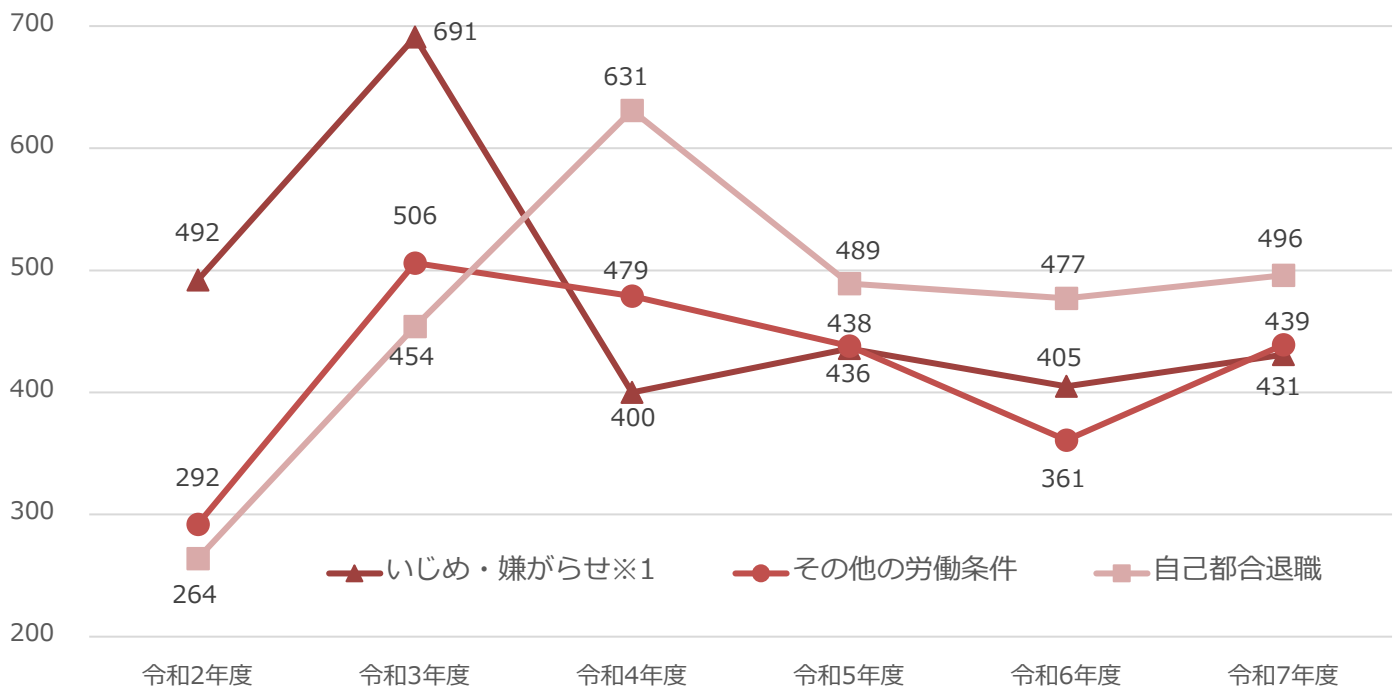


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



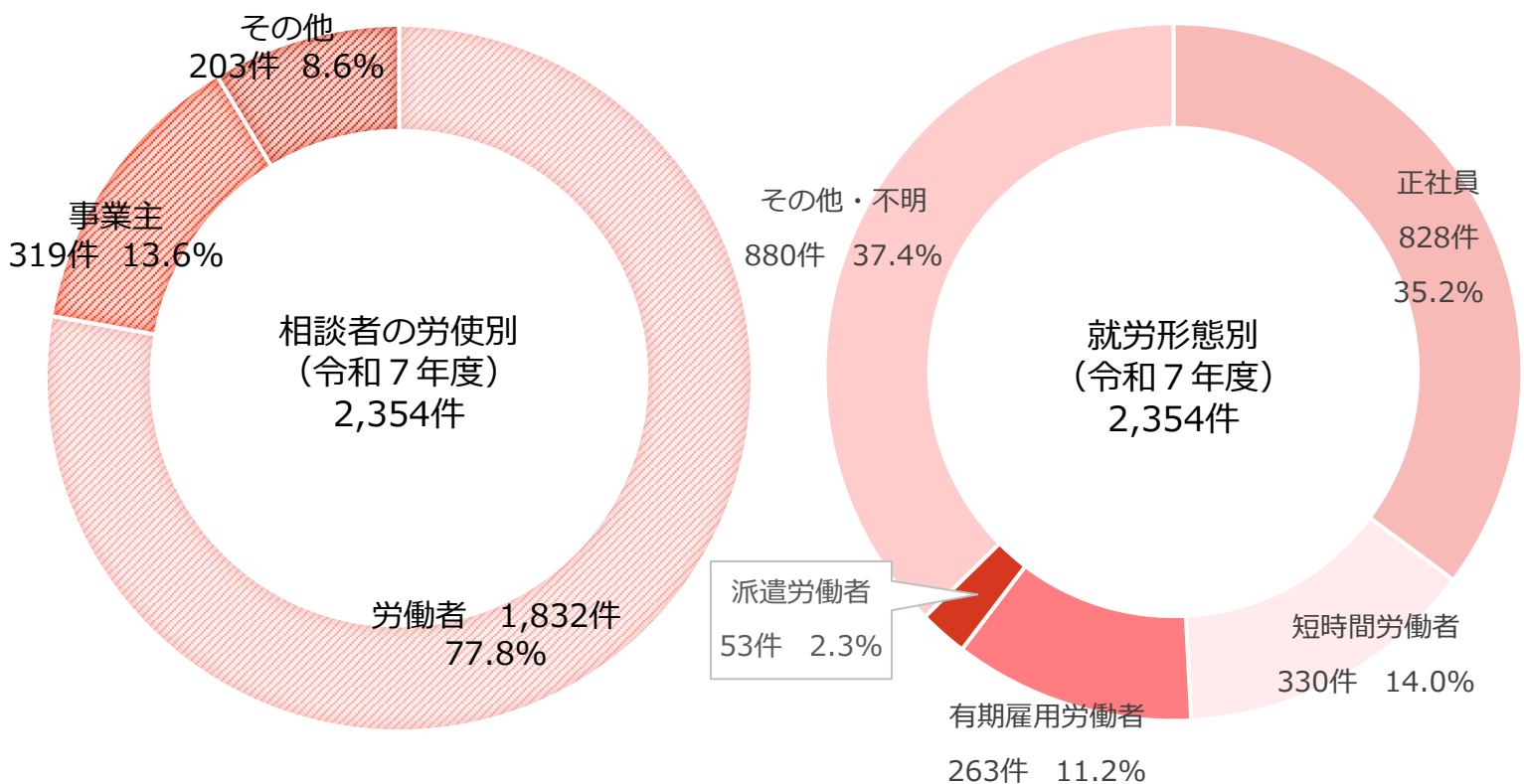
※ %は内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 主な相談内容別の件数の推移



※1 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差異がある。労働施策総合推進法に関する相談件数は、P13-3(1)を参照。

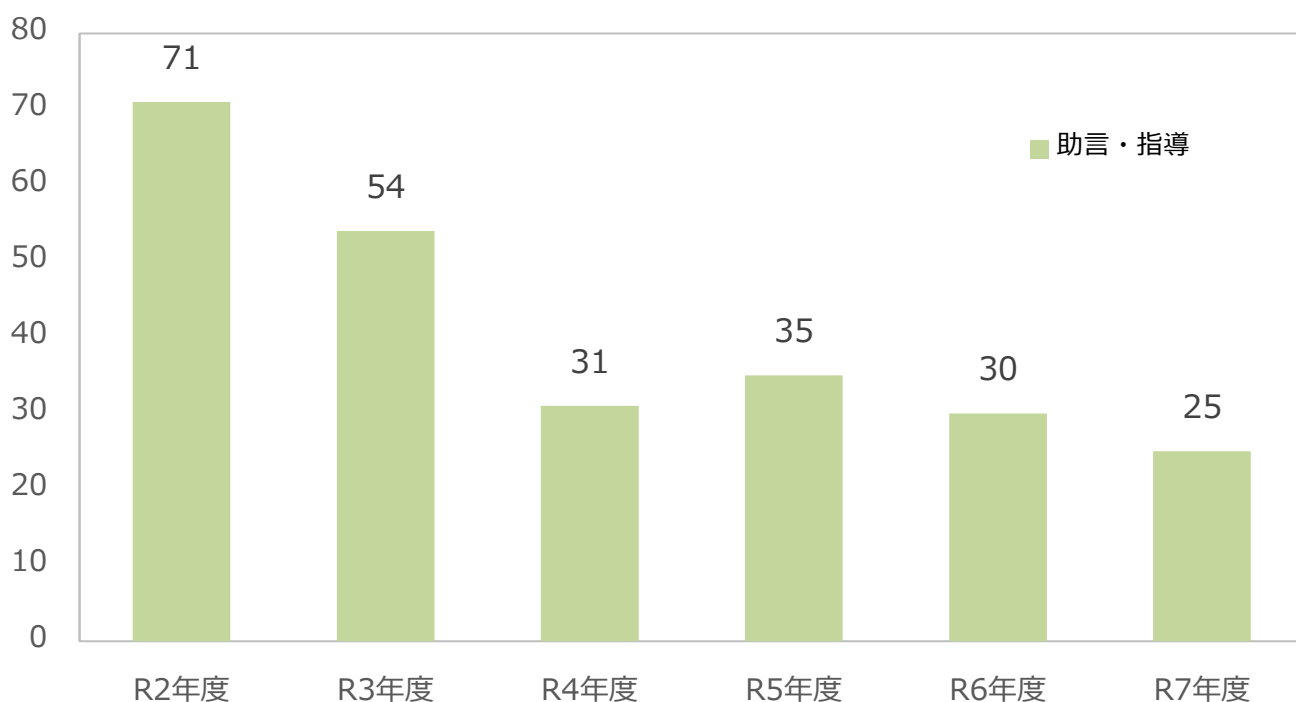
(4) 民事上の個別労働相談件数の労使別・就労形態別内訳



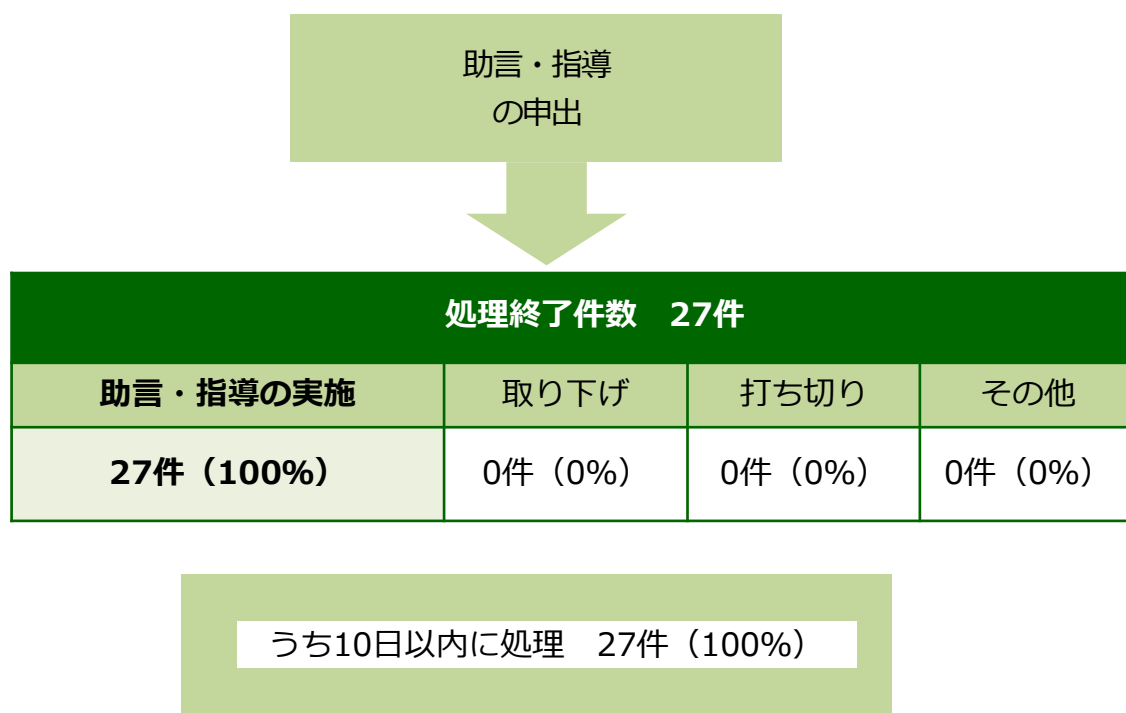
※ %(パーセンテージ)は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

2 労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数の推移



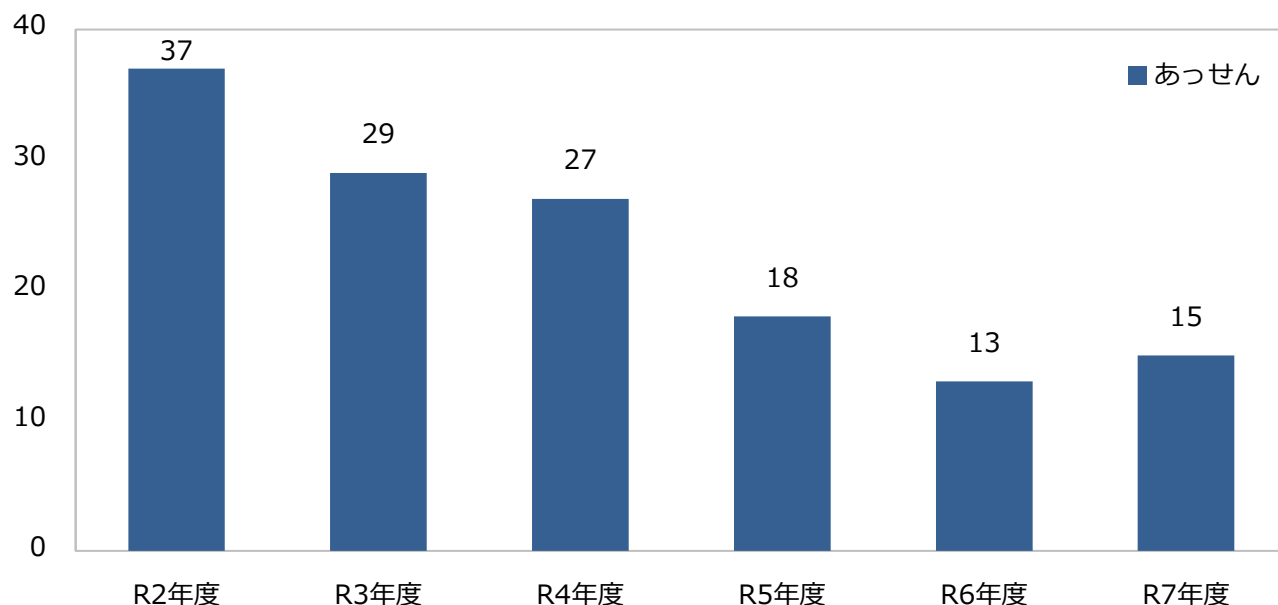
(2) 助言・指導の流れと処理状況



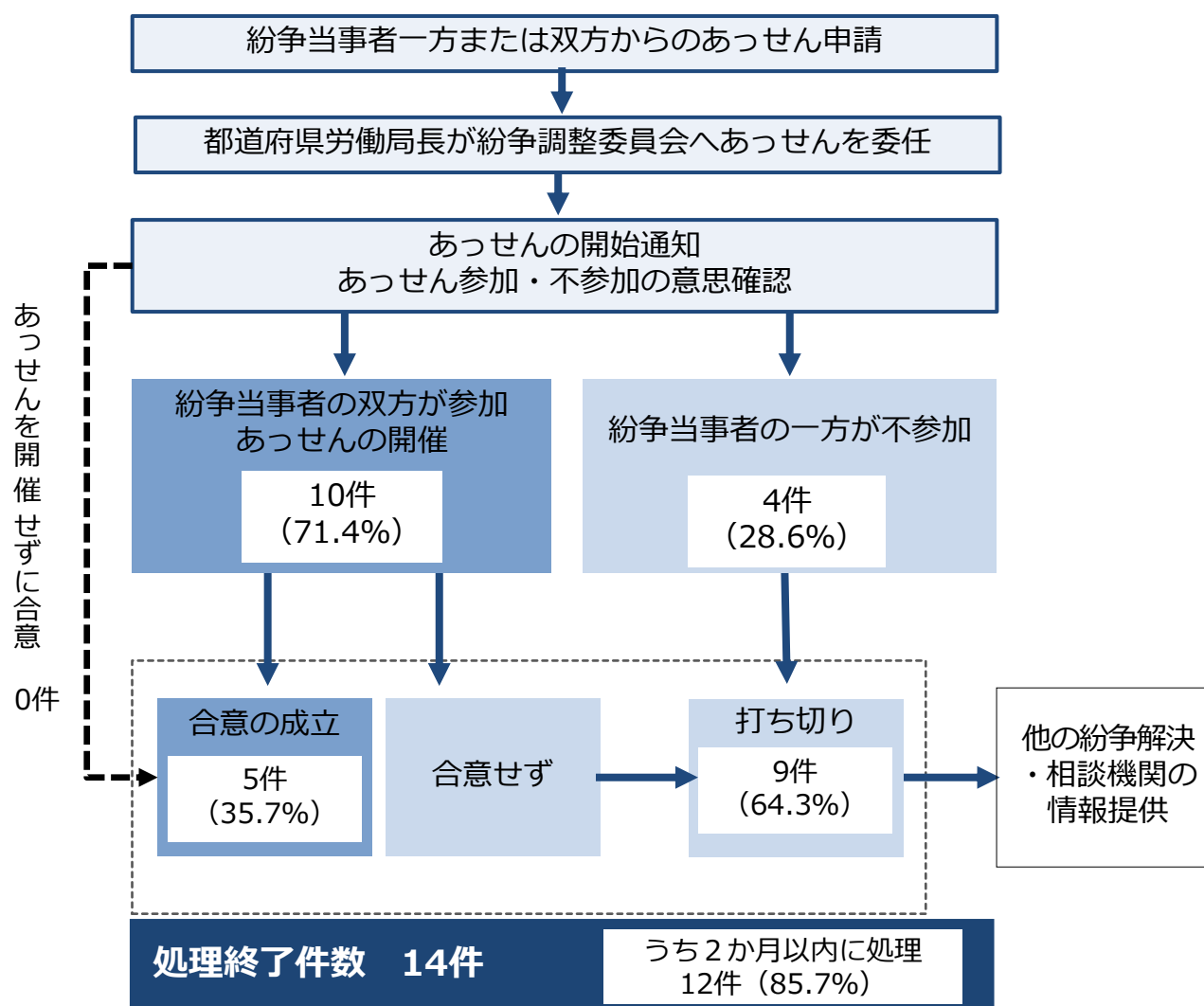
※ それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請件数の推移



(2) あっせん手続きの流れと処理状況



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

※2 あっせん開催による合意率は50.0%

※3 割合は、四捨五入により端数処理している。

助言・指導の例

事例 1	自己都合退職・有給休暇に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、労務担当者に、年次有給休暇を取得して退職したいと退職願を提出したが、労務担当者から退職日を前倒しして退職するよう指示された。 申出人は、一方的な退職日の指示に納得できず、申出人が意思表示した退職日に退職したい、また退職までの間、請求する年次有給休暇の取得を求め、本件について<u>事業主と話し合う機会を設けてもらいたい</u>と助言・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説明</u>し、また、<u>判例等に基づき、使用者は労働者の年休時季指定に対して時季変更権を行使することができるが、使用者の時季変更権は有給休暇の取得時季を変更する権利だから、他の時季に年休を与えることができることが前提になることを説明</u>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、事業主は申出人との話し合いの上で、合意した退職日までの労働日について、年次有給休暇を取得させ退職の手続きを進めることとなった。

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、職場において同僚等からの高圧的な叱責や過大な要求を受け退職するに至った。申請人は、<u>経済的損失及び精神的苦痛に対する補償として、50万円の支払いを求め</u>、あっせンを申請したものの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の主張するような事実は認識していないと述べた。しかし、紛争を早期解決するために一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。 ● 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、<u>解決金として10万円を支払うことで合意した</u>。

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、第4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。

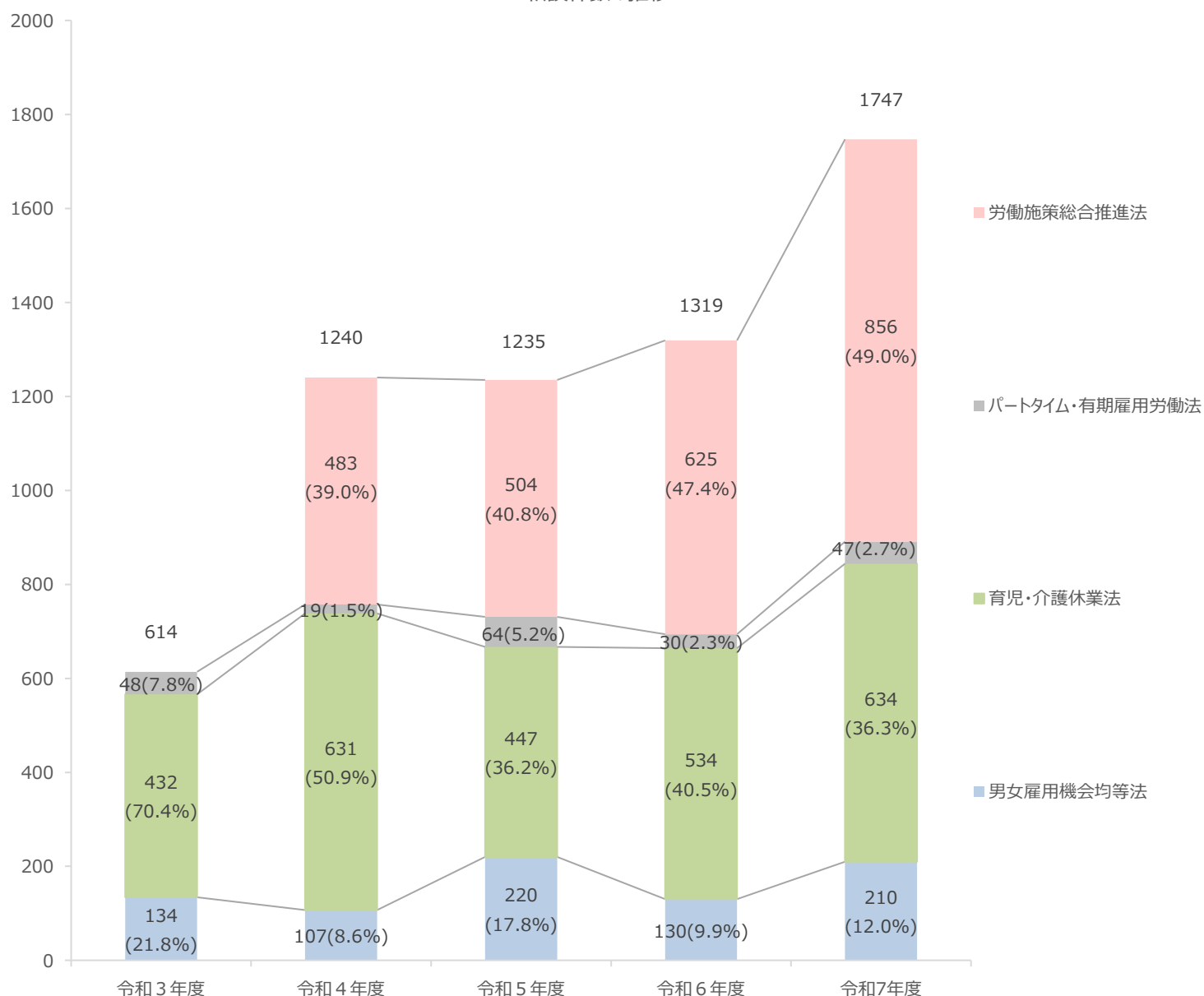
令和 7 年度 雇用均等関係法令の施行状況について

1 雇用均等関係法令に関する相談件数の推移

◆ 令和 7 年度、佐賀労働局に寄せられた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・介護休業法に関する相談は、1,747件であった。

（※）令和 4 年 4 月から労働施策総合推進法第 30 条の 2 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に関する相談については同法に基づき対応するため、令和 4 年度より相談件数は同法にて計上。

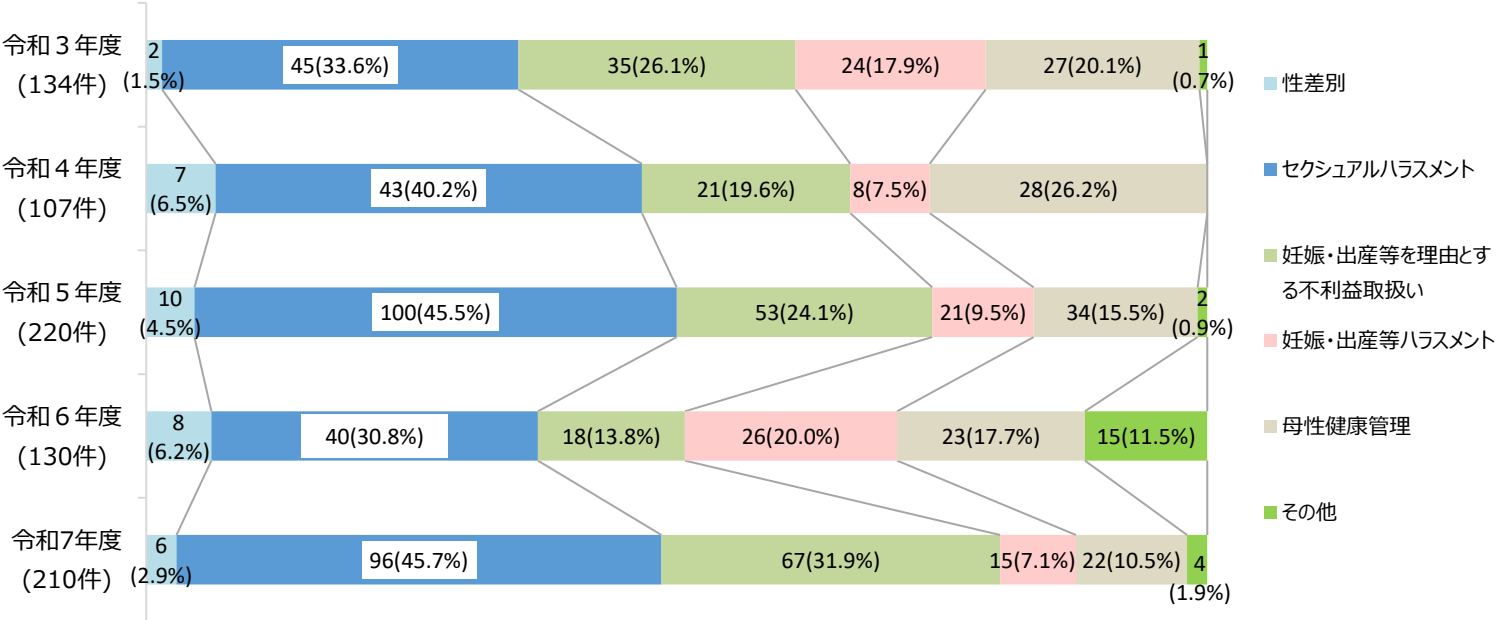
相談件数の推移



2 男女雇用機会均等法の施行状況

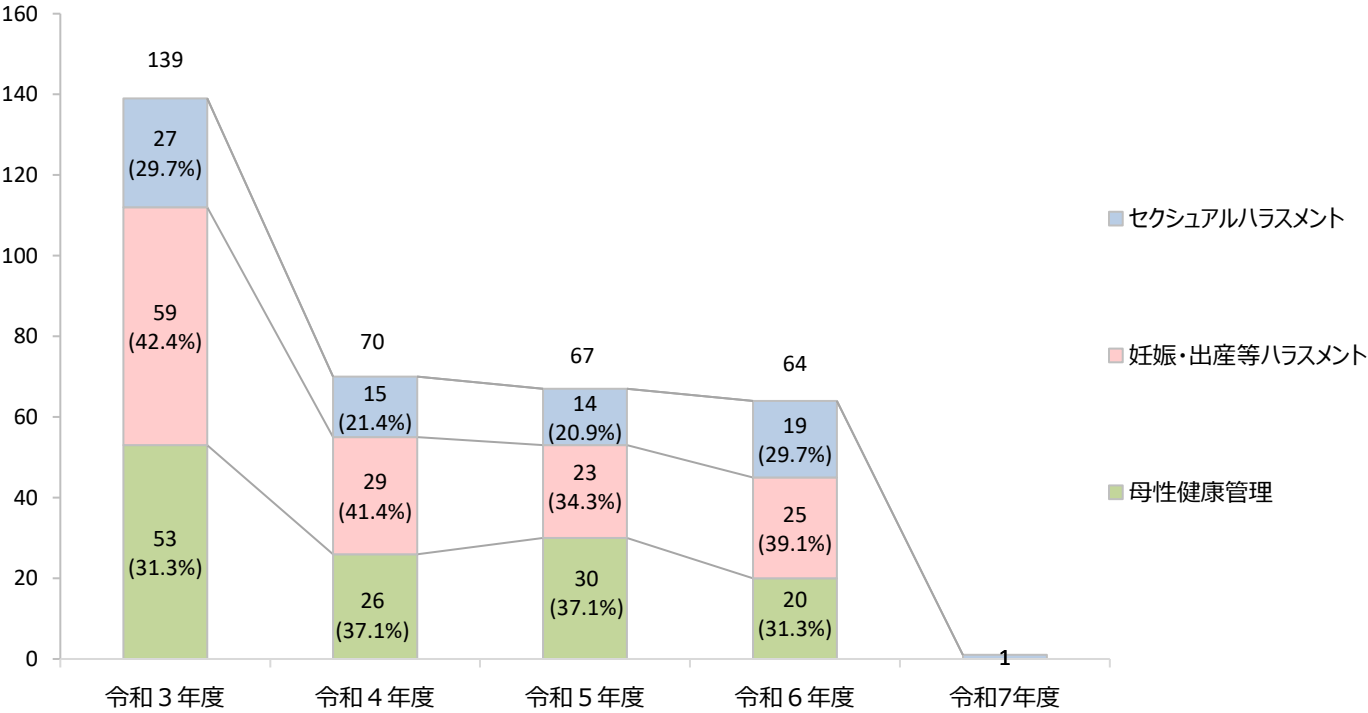
(1) 相談の状況

- ◆ 令和7年度に労働者や事業主等から寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は210件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が96件と最も多く、全体の45.7%を占めている。また、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が67件で、「妊娠・出産等ハラスメント」に関する相談が15件、合わせると82件となり、全体の39%を占めている。



(2) 是正指導状況

- ◆ 男女雇用機会均等法に基づく行政指導の件数は、令和7年度は1件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「セクシュアルハラスメント」に関する事項であった。



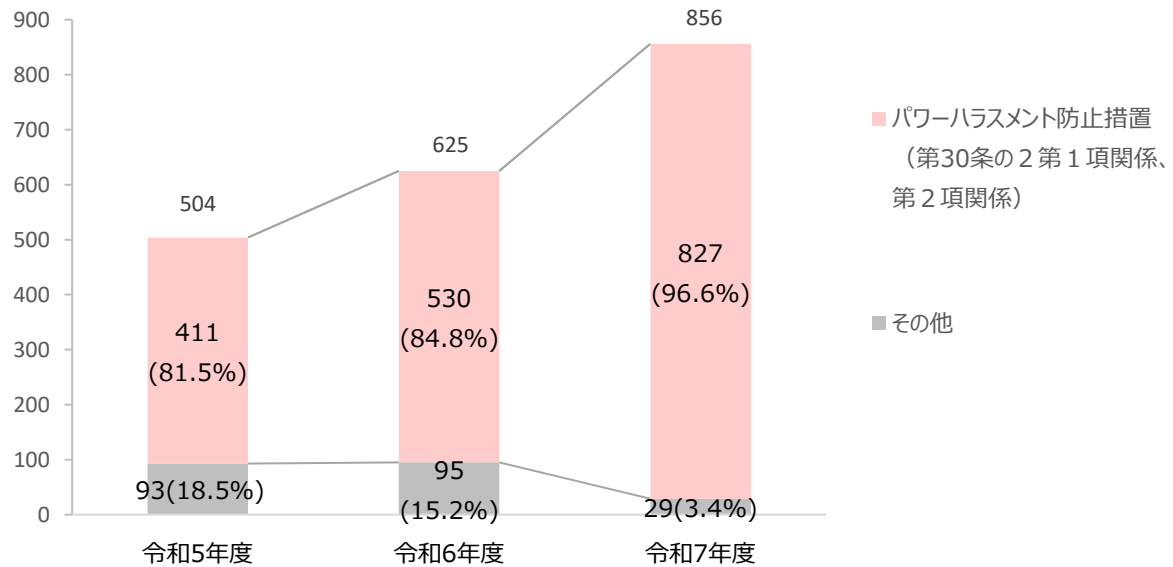
(3) 労働局長による紛争解決援助、調停の状況

	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
紛争解決援助の申立受理件数	1	5	0	0	0
機会均等調停会議による調停申し立て件数	1	0	1	0	0

3 労働施策総合推進法の施行状況

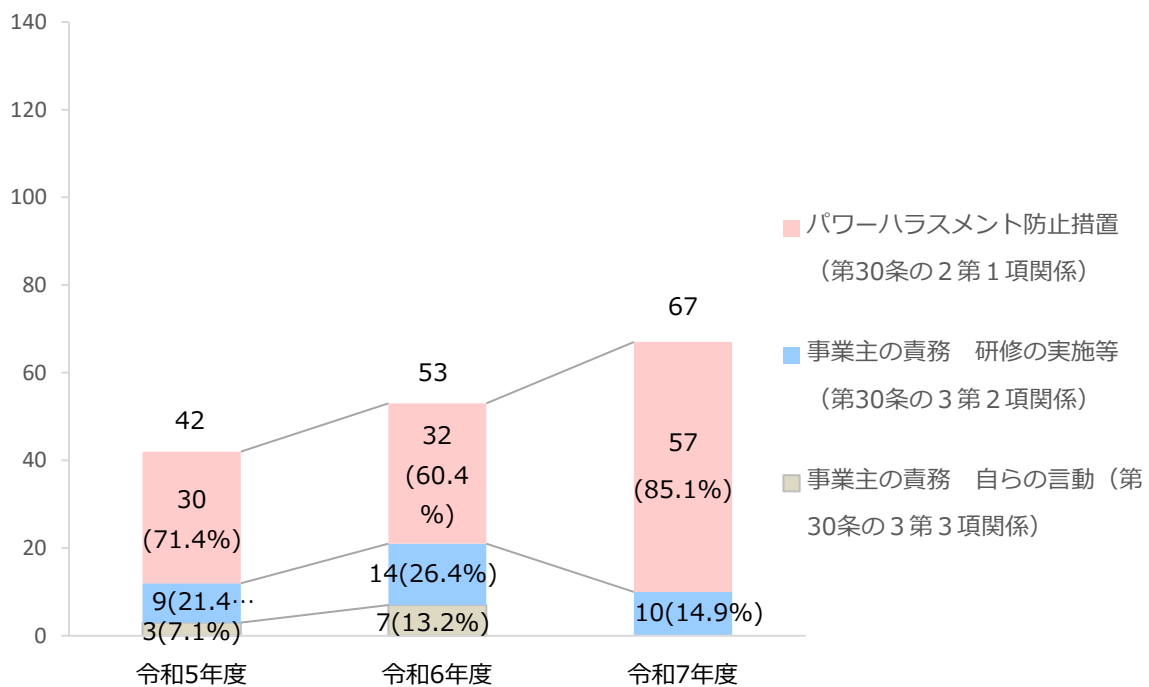
(1) 相談の状況

- ◆ 令和7年度に労働者や事業主等から寄せられた労働施策総合推進法に関する相談件数は、856件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「パワーハラスメント防止措置」に関する相談が827件であり、うち「法令・制度に係る問い合わせ」が262件、法違反の疑いのある相談が565件となっている。



(2) 是正指導状況

- ◆ 労働施策総合推進法に関する指導件数は、令和7年度は67件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「パワーハラスメント防止措置」に関する事項が57件と最も多くなっており、「事業主の責務 研修の実施等」が10件となっている。



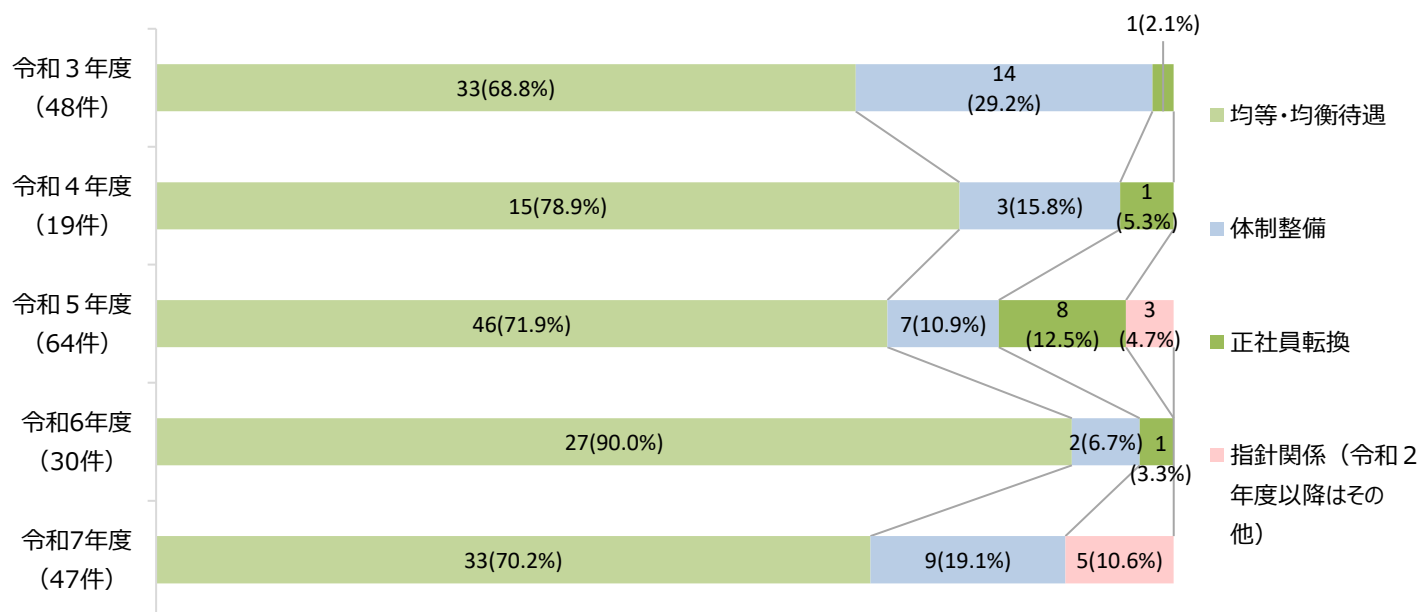
(3) 労働局長による紛争解決援助、調停の状況

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
紛争解決援助の申立受理件数	4	1	1
優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数	1	2	1

4 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

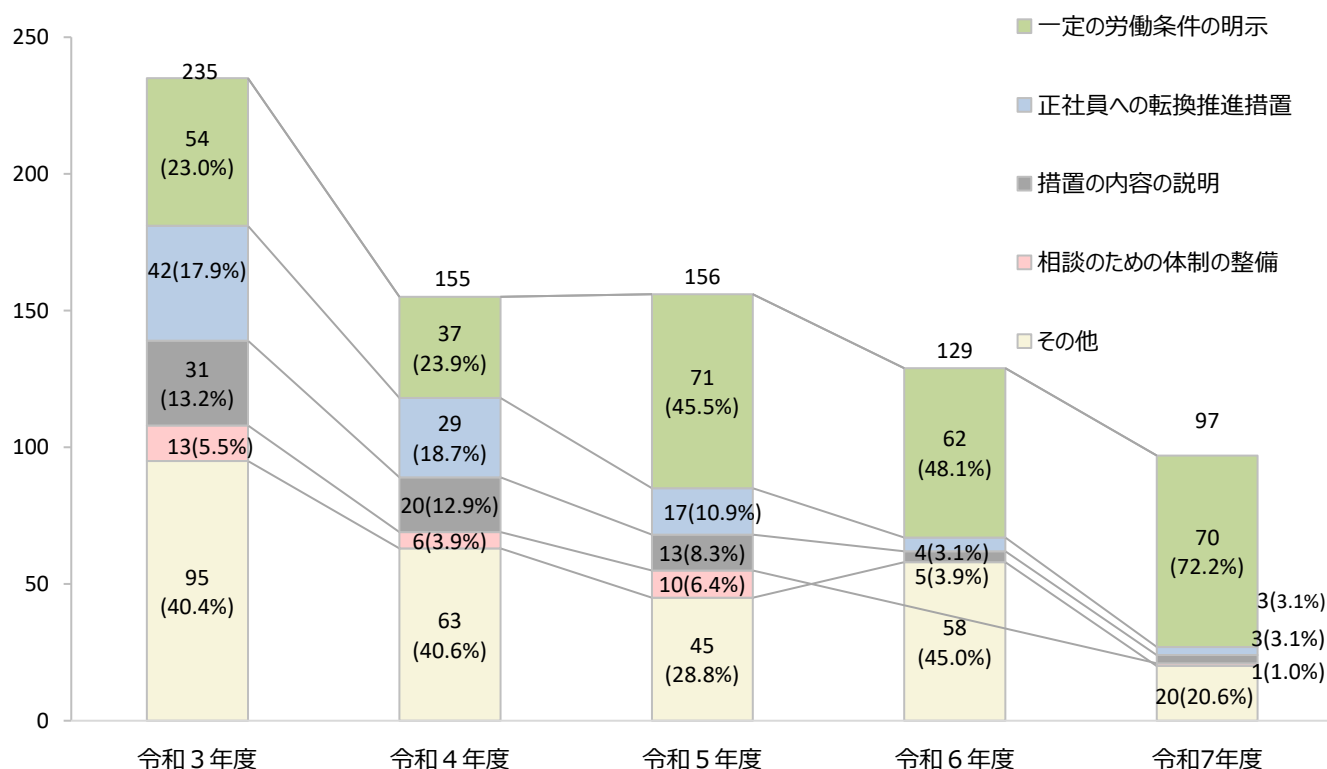
(1) 相談の状況

- ◆ 令和7年度に労働者や事業主等から寄せられたパートタイム・有期雇用労働法に関する相談件数は47件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「均等・均衡待遇」に関する相談が33件と最も多かった。



(2) 是正指導状況

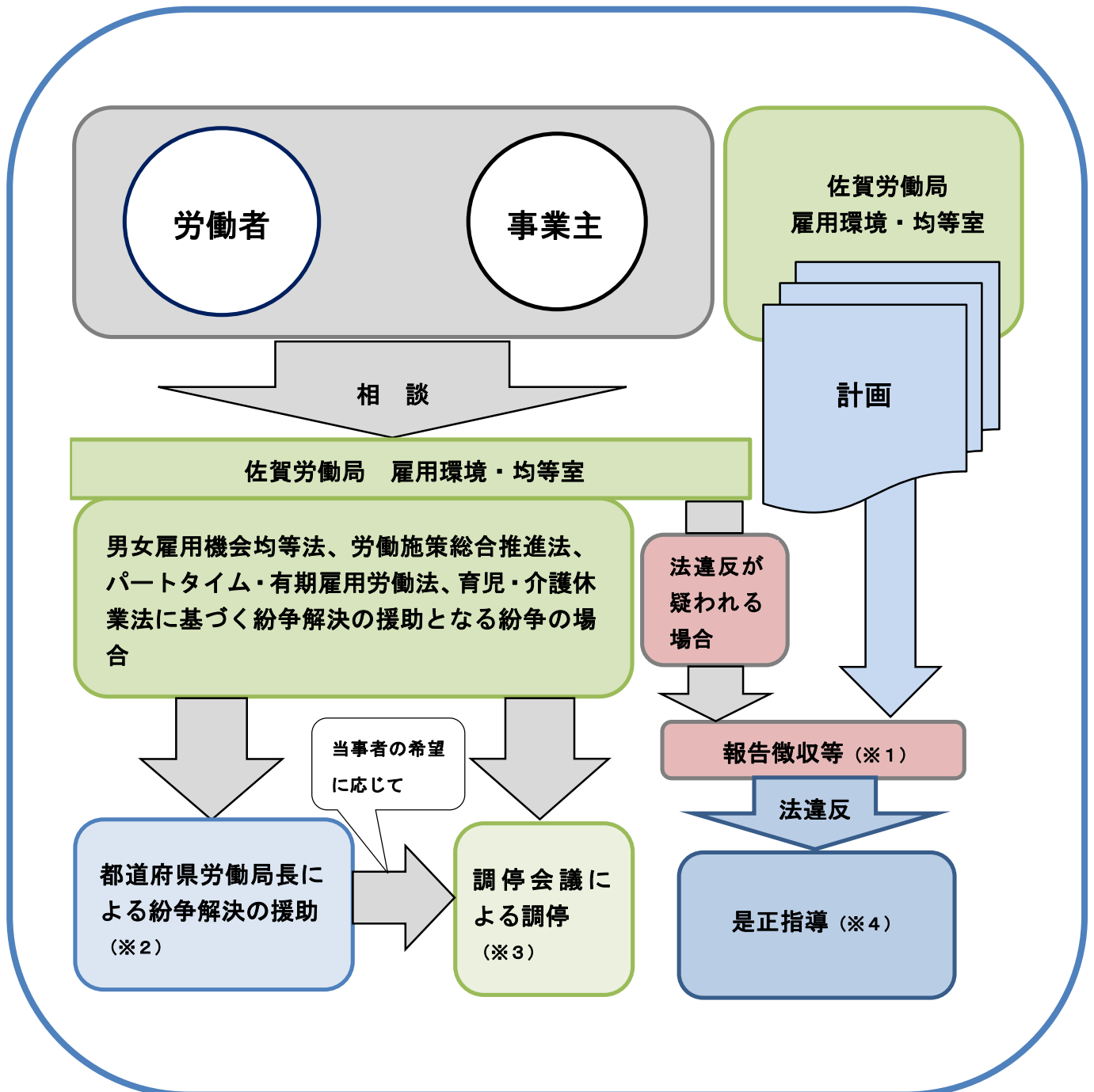
- ◆ パートタイム・有期雇用労働法に関する指導件数(18条)は、令和7年度は97件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「一定の労働条件の明示」に関する事項が70件と多くなっている。



(3) 労働局長による紛争解決援助、調停の状況

令和3年度以降、援助並びに調停の申立はなかった。

相談、是正指導及び紛争解決の援助並びに調停の流れ（概要）



- ※1 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、育児・介護休業法の施行に関して必要な事項について事業主から報告を求める制度（労働施策総合推進法については、「報告徴収」ではなく「報告の請求」）（関係法令：男女雇用機会均等法第29条、労働施策総合推進法第36条、パートタイム・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56条）
- ※2 「都道府県労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度（関係法令：男女雇用機会均等法第17条、労働施策総合推進法第30条の5、パートタイム・有期雇用労働法第24条、育児・介護休業法第52条の4）
- ※3 調停会議による調停とは、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第18条、労働施策総合推進法第30条の6、パートタイム・有期雇用労働法第25条、育児・介護休業法第52条の5）
- ※4 報告徴収等を実施し、法違反があった場合に、是正・改善を求め、法の履行を確保する制度（関係法令：男女雇用機会均等法第29条、労働施策総合推進法第36条、パートタイム・有期雇用労働法第18条、育児・介護休業法第56条）

相談窓口一覧	所在地 電話番号
佐賀労働局 雇用環境・均等室	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎5階 Tel:0952-32-7218
佐賀労働局 総合労働相談 コーナー	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎5階 (佐賀労働局雇用環境・均等室内) Tel:0952-32-7218
佐賀 総合労働相談 コーナー	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎3階(佐賀労働基準監督署内) Tel:0952-32-7189
唐津 総合労働相談 コーナー	唐津市二夕子3丁目214-6 唐津港湾合同庁舎1階(唐津労働基準監督署内) Tel:0955-73-2179
武雄 総合労働相談 コーナー	武雄市武雄町昭和758(武雄労働基準監督署内) Tel:0954-22-2165
伊万里 総合労働相談 コーナー	伊万里市立花町大尾1891-64(伊万里労働基準監督署内) Tel:0955-23-4155