

資 料 提 供
滋賀労働局発表 令和8年7月30日(木)

担 当	滋賀労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 古川 八三 労働紛争調整官 藤澤 健 電話 077-523-1190
--------	---

「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、個別労働紛争相談件数ともに過去最多～

滋賀労働局（局長 たしろ 田代 よしふみ 良文）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。

《ポイント》

- 総合労働相談件数は4年連続増加、民事上の個別労働紛争相談件数は前年度比で13.0%増加し、ともに過去最多。助言・指導の申出件数は前年度比24.2%増加し、3年連続増加、あっせんの申請件数も3年連続増加した。
 - 総合労働相談件数 15,749 件 （前年度比 1.0%増）
→うち民事上の個別労働紛争※1 相談件数 4,415 件 （前年度比 13.0%増）
 - 助言・指導申出件数 272 件 （前年度比 24.2%増）
 - あっせん申請件数 47 件 （前年度比 2.2%増）
- 民事上の個別労働紛争の相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多く、内容別で16年連続トップ。
 - 民事上の個別労働紛争の相談件数では、いじめ・嫌がらせが 1,009 件で前年度比 29.4%増加し、16年連続トップ。
- 助言・指導の申出では「いじめ・嫌がらせ」が最多。あっせんの申請では「解雇」の件数が最多。
 - 都道府県労働局長による助言・指導の申出件数では、いじめ・嫌がらせが 41 件で前年度比 127.8%増加し、2年ぶりのトップ。
 - 紛争調整委員会によるあっせんの申請件数では、解雇が 10 件で前年度比 11.1%増加し、3年連続トップ。

「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、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談※2」、労働局長による「助言・指導※3」、紛争調整委員会による「あっせん※4」の3つの制度があります。

滋賀労働局では、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んでいきます。

※1～4については次項をご参照ください。

※1 「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の間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

※2 「総合労働相談」

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。滋賀県内では、滋賀労働局及び大津・彦根・東近江の各労働基準監督署内に設置された4カ所の総合労働相談コーナーで、各制度の受付・処理を行っており、労使のどちらからでも利用できます。

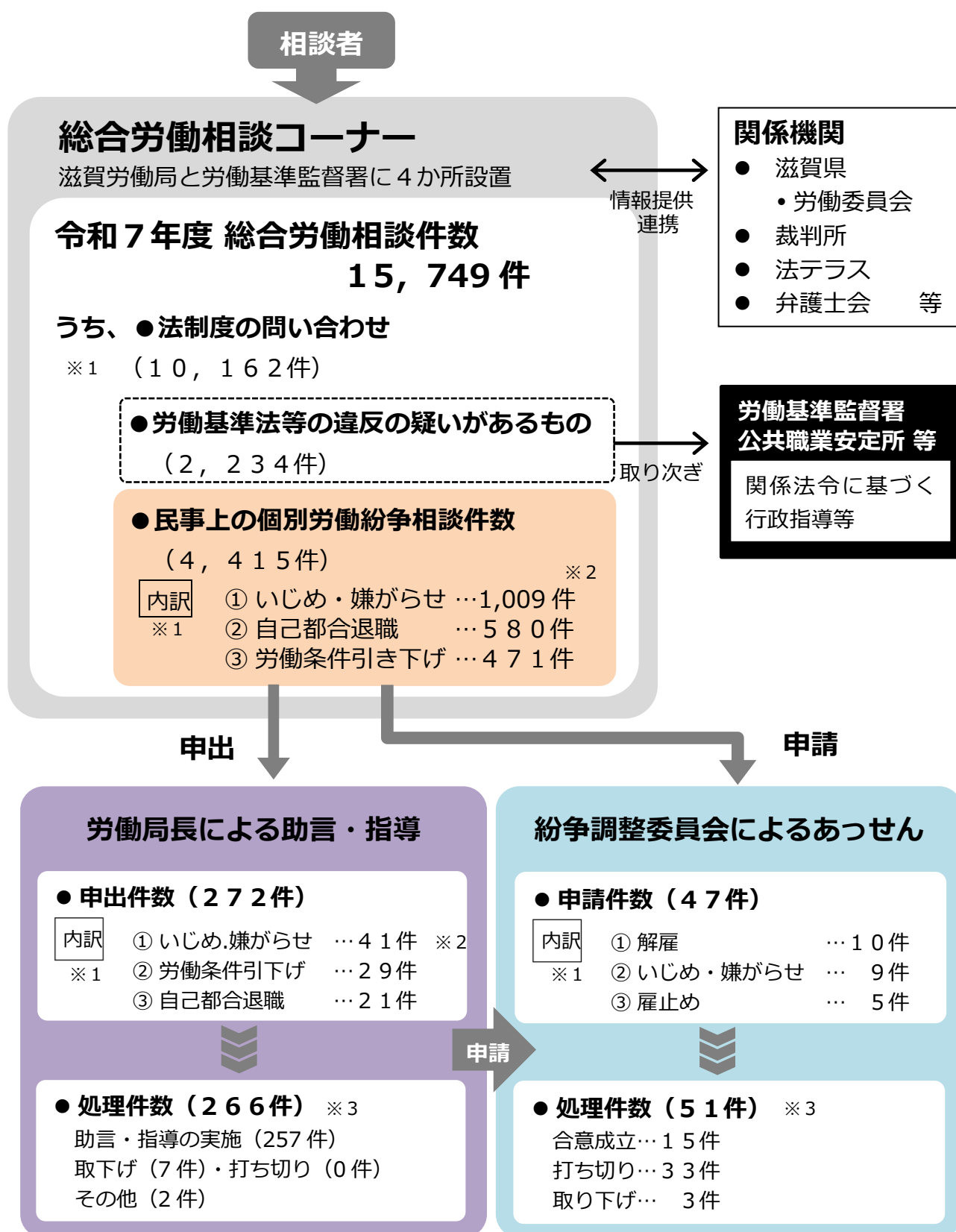
※3 「助言・指導」

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により、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※4 「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

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。

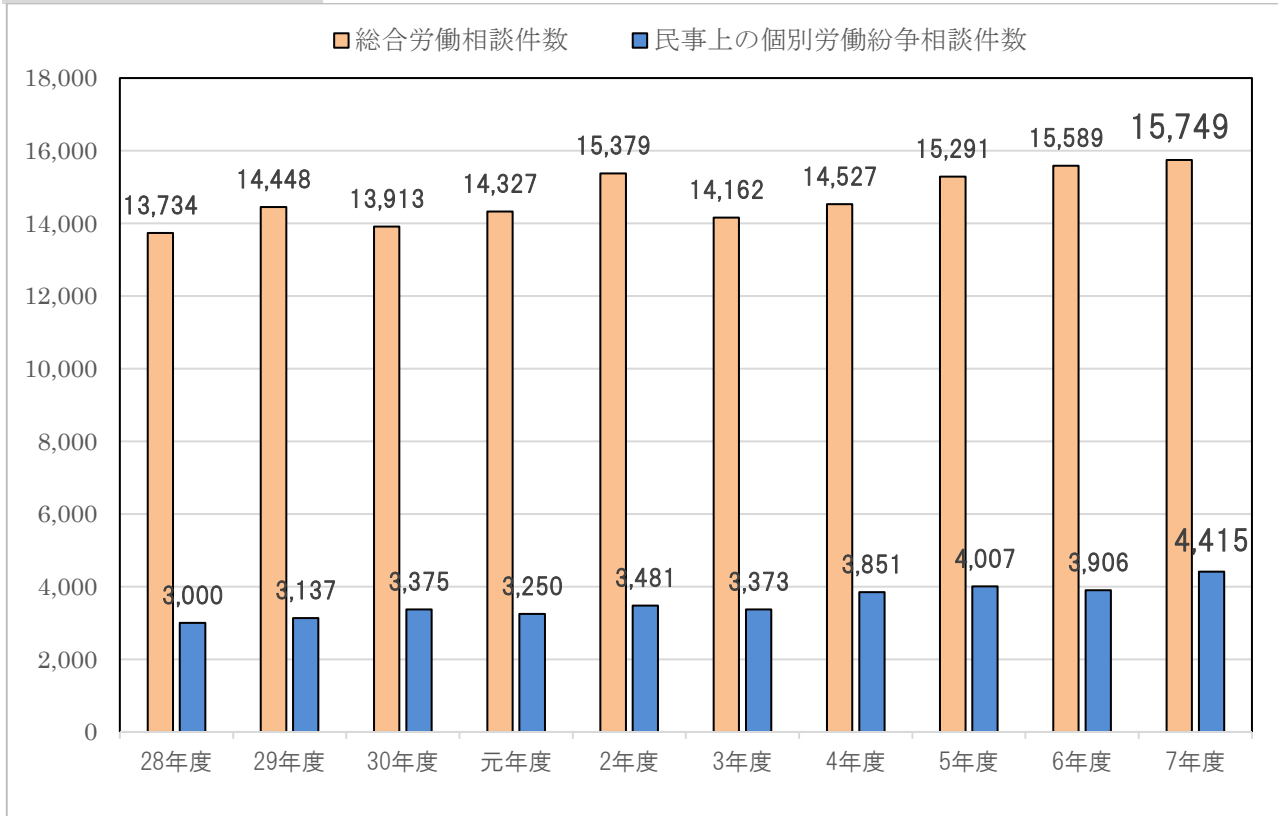
※2 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。

※3 労働局長による助言・指導の処理件数と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。

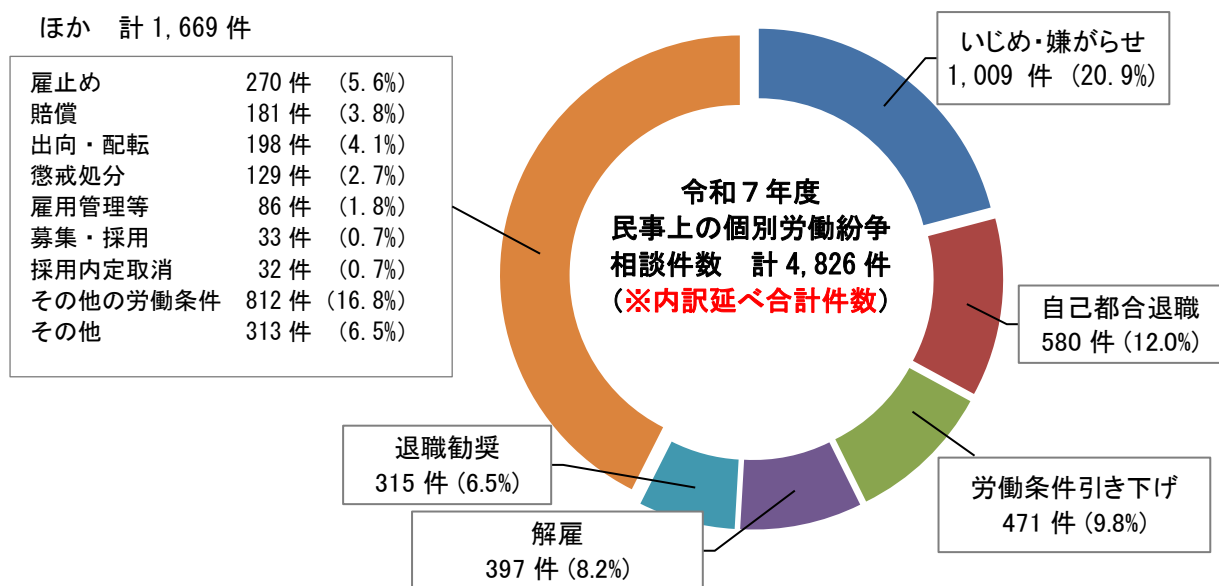
令和7年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

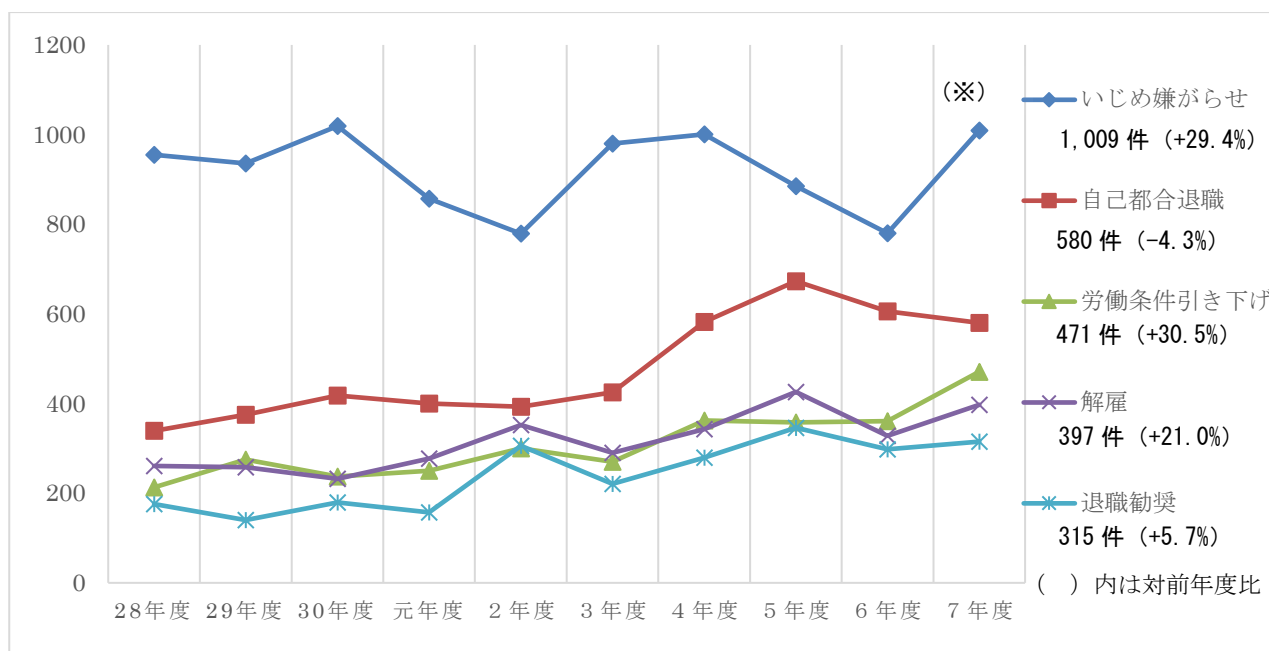


(2) 民事上の個別労働紛争：相談内容別の件数



※ %は相談内容全体（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、複数の相談内容を件数として計上したもの。

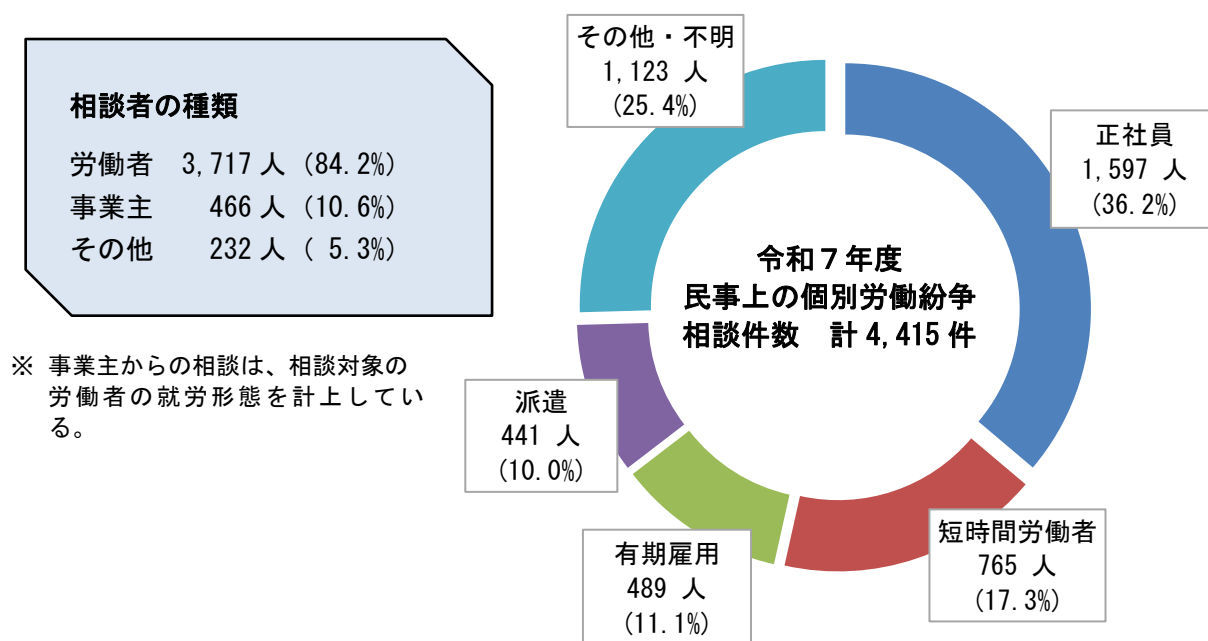
(3) 民事上の個別労働紛争：主な相談内容別の件数の推移（10 年間）



※令和4年4月、労働施策総合推進法が全面施行され、職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、いじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考>同法に関する相談件数：801 件（令和7年4月～令和8年3月）

(4) 民事上の個別労働紛争：就労形態別の件数



※ 事業主からの相談は、相談対象の労働者の就労形態を計上している。

() 内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

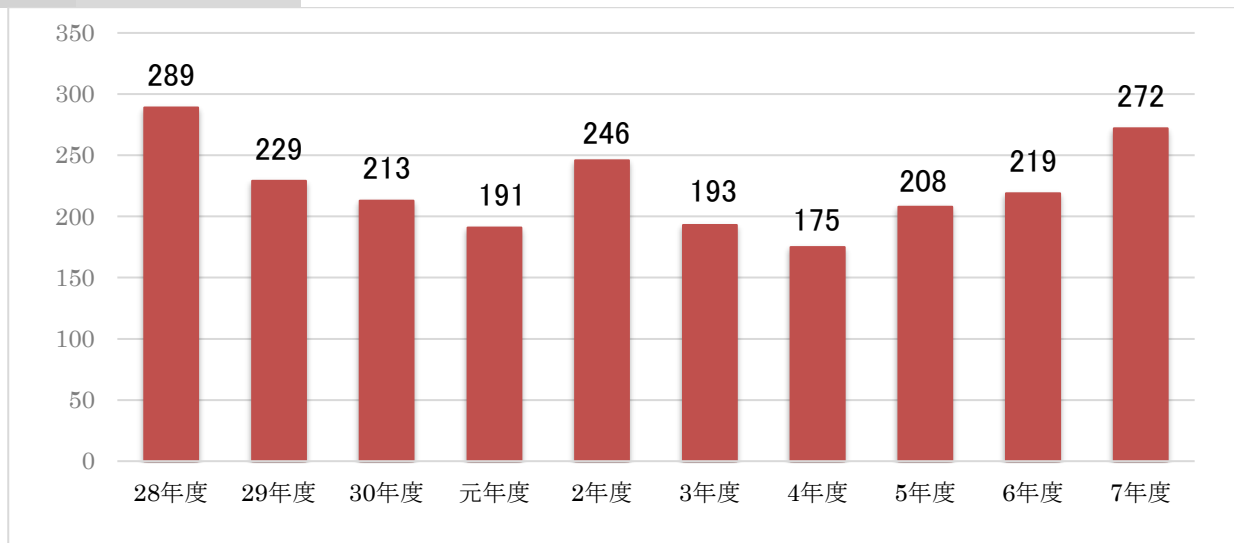
【参考】総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移

		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
	総合労働 相談件数	13,734	14,448	13,913	14,327	15,379	14,162	14,527	15,291	15,589	15,749
	民事上の個別労働 紛争相談件数	3,000	3,137	3,375	3,250	3,481	3,373	3,851	4,007	3,906	4,415
相 談 内 容 の 内 訳 （ 延 べ 件 数 ）	解雇	261	258	232	277	352	290	343	426	328	397
	雇止め	133	116	114	115	118	149	261	276	256	270
	退職勧奨	176	140	179	157	306	221	279	346	298	315
	採用内定 取消	18	17	28	11	32	11	14	27	25	32
	自己都合 退職	339	375	418	400	393	425	582	673	606	580
	出向・ 配置転換	101	103	94	125	143	99	123	123	143	198
	労働条件 引下げ	213	275	237	250	300	270	362	358	361	471
	その他の 労働条件	334	500	489	543	625	634	721	676	845	812
	いじめ・ 嫌がらせ	955	936	1,019	857	779	980	1,001	885	780	1,009
	雇用管理 改善等	115	107	94	76	86	97	65	39	57	86
	募集・採用	25	24	11	14	20	9	39	27	29	33
	その他	433	425	547	545	521	426	282	343	46	313

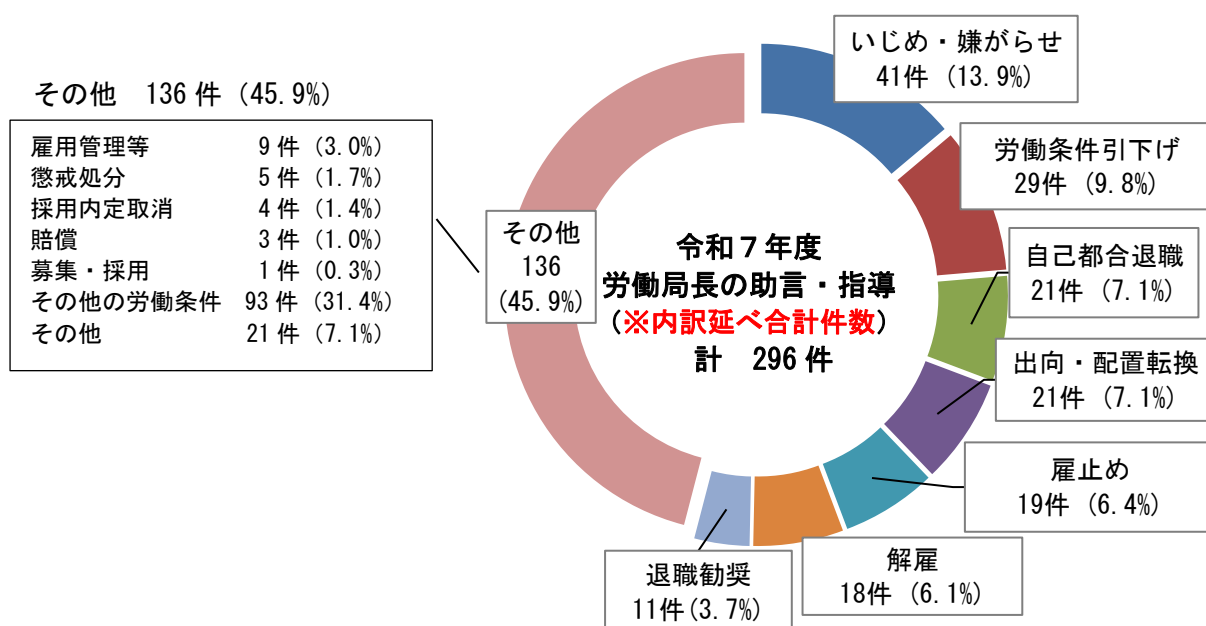
※ 相談内容は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上しているため、相談内容ごとの相談件数の合計は、民事上の個別労働紛争相談件数と合致しない。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

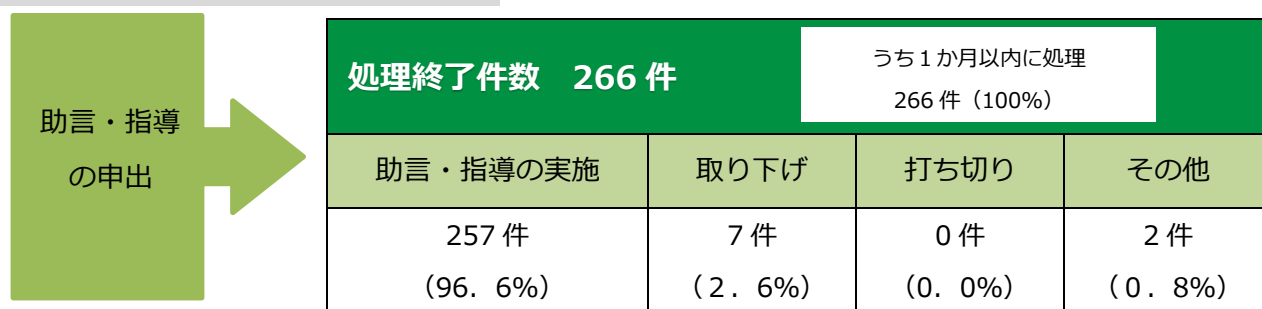


(2) 申出内容別の件数



() 内は申出内容の全体に占める割合。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。

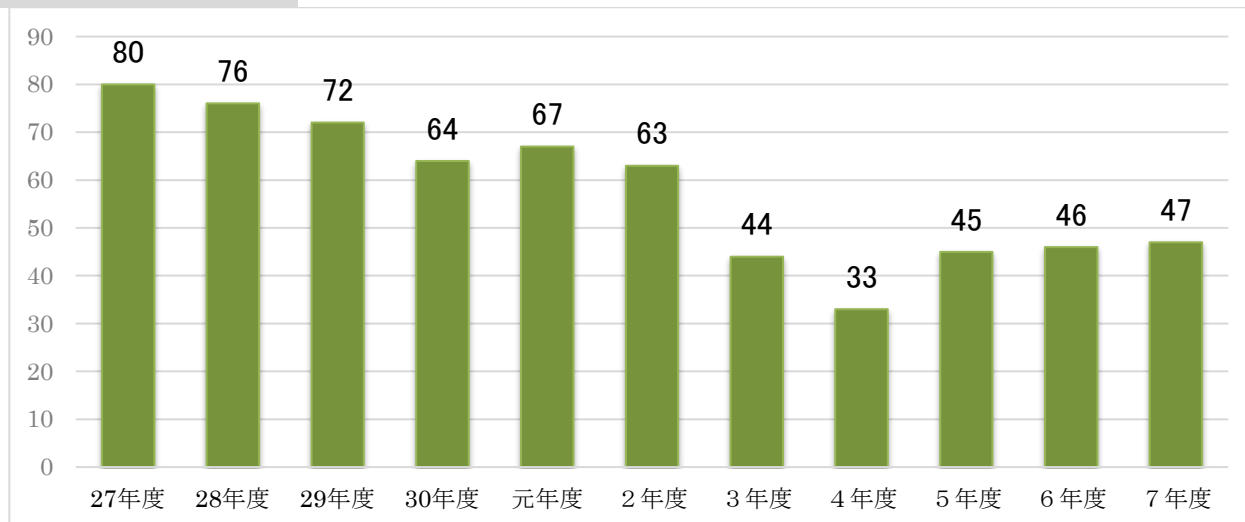
(3) 助言・指導の流れと処理状況



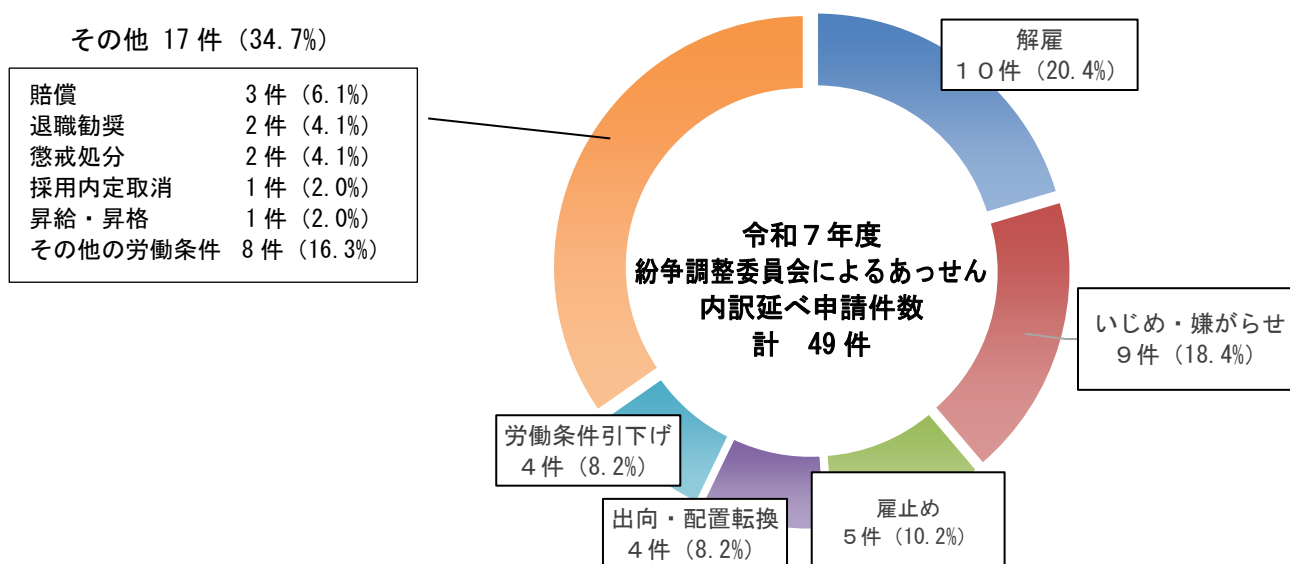
※ 処理終了件数は、令和6年度に助言・指導の申出を受理し、令和7年度に助言・指導を実施したものを含む。

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移



(2) 申請内容別の件数



() 内は申請内容の全体に占める割合。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。

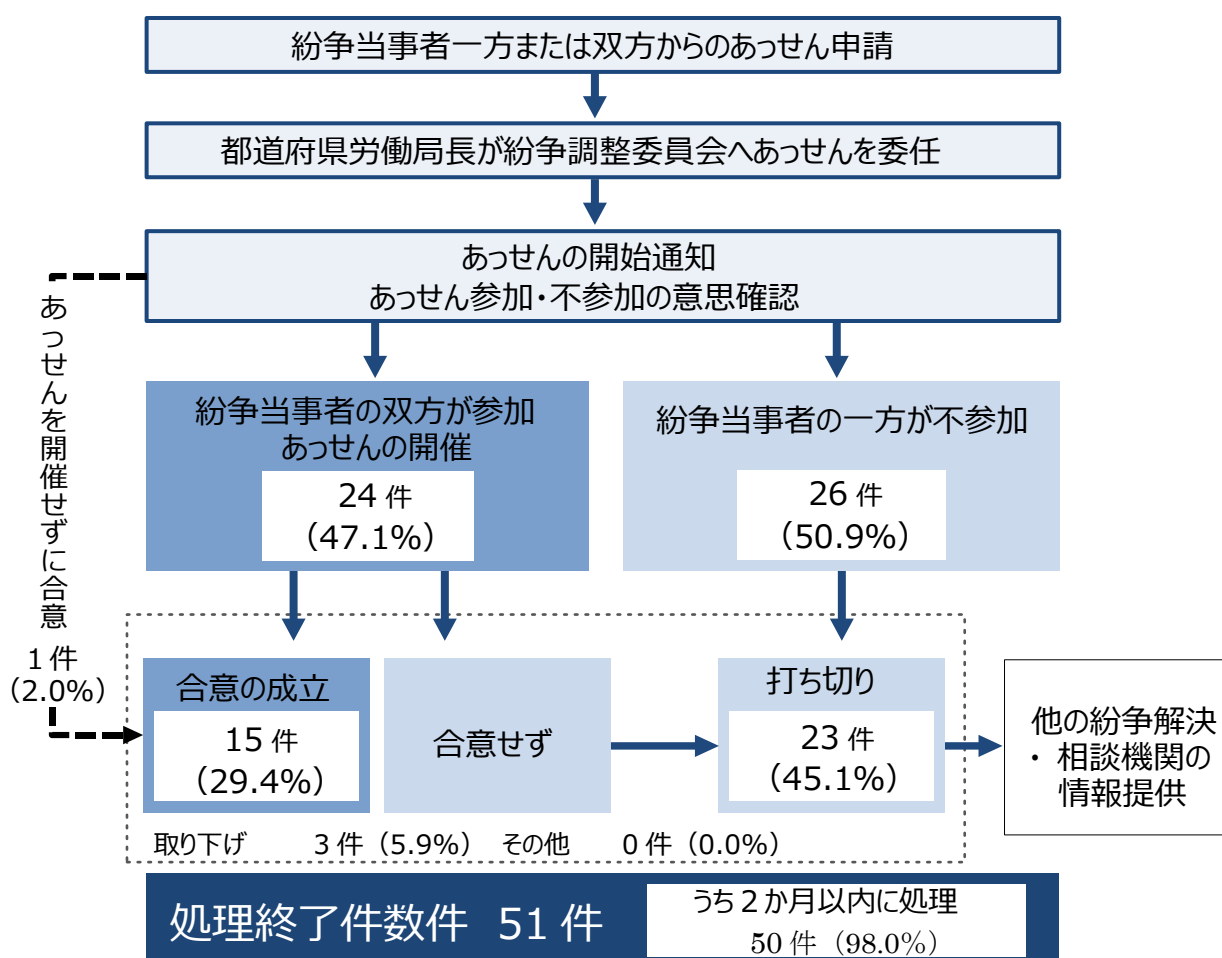
(3) あっせんの処理状況

処理終了件数 51 件	あっせん参加	24 件	参加率	あっせん参加件数／処理終了件数	47.1%
	合 意	15 件	合意率	合意成立件数／処理終了件数 あっせん開催による合意成立件数／あっせん参加件数	29.4% 58.3%

※処理終了件数は、令和7年度中にあっせんが開催されたもの及び打ち切られたもの等処理が終了したものの件数であり、令和6年度に受理し令和7年度に終了したものも含む。

※合意件数には、あっせん外で合意したもの1件を含む。

(4) あっせん手続きの流れと処理状況 ※ () 内は処理終了件数 51 件に占める割合



【参考】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
67.1%	54.3%	69.1%	59.0%	66.0%	34.0%	70.0%	37.5%	53.8%	47.1%

【参考】あっせんにおける合意率の推移（10 年間）

■ 合意成立件数／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
58.2%	52.9%	52.7%	38.5%	62.3%	36.2%	63.3%	39.6%	41.0%	29.4%

■ 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

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
86.8%	97.4%	76.3%	65.2%	94.3%	93.8%	85.7%	94.4%	71.4%	58.3%

令和7年度における助言・指導及びあっせん等の事例

助言・指導の例

事例 1	配置転換に係る助言
事案の概要	申出人は運輸交通業の自動車整備士として勤務していたが、申出人の勤務態度を理由として運転手への異動を命じられた。申出人は、長年、自動車整備士として勤務してきたので、<u>今後も整備士として働きたい</u>として助言を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	●事業主に対し、他職種への配置転換を命ずる場合は<u>事業主の人事権の範囲を前提にしつつ、労働契約法上の制約（権利濫用法理）があることについて説明を行った</u>上で、労働者の事情等を踏まえた適切な対応を行うよう助言した。 ●助言に基づき、申出人と事業主による話し合いが行われた結果、運転手への異動は撤回され、フォークリフト整備への異動となり、申出人は引き続き整備士として働くことが可能となった。

事例 2	自己都合退職に係る助言
事案の概要	申出人は、不動産賃貸業の経理として勤務していた。申出人から事業主に対して退職届を提出しようとしたが、申出人の後任がいないことを理由として退職届を受け付けてもらえなかったため、申出人は<u>早期の退職を認めてもらいたい</u>として助言を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	●事業主に対し、<u>期間の定めのない雇用の解約については、民法第627条により原則として労働者からの解約申し入れ後2週間の経過により解約の効果が発生することについて説明</u>し、申出人と話し合いによる解決を図るよう助言した。 ●助言に基づき、申出人と事業主による話し合いが行われた結果、申出人が引継ぎ等を行う期間を考慮した日付で退職することについて双方合意に至った。

あっせんの例

事例 1	降格処分に関するあっせん
事案の概要	申請人は、製造業のリーダーとして勤務していたが、繁忙期に有給を取得したことを理由として係員に降格となった。その後、申請人は有休取得を理由とした不利益取扱を行ってはいけないことを知ったため、不当な降格により<u>減額となった賃金と慰謝料を合わせて140万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	● あっせん委員が事業主の主張を聞いたところ、事業主は有休取得を理由として降格処分を行ったことを認め、一定の解決金を支払う用意があることを申し出た。 ● これを受けてあっせん委員が解決策の調整を行った結果、事業主が、<u>解決金として50万円</u>を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、製造業の開発部に勤務していたが、適応障害発症により休職することになったが、その際、上司から説明された休職期間が誤っており、会社規定に基づく休職期間までに復職できなかったことから自然退職となった。その後、申請人は就業可能となって再雇用を求めたが、応じてもらえなかったことから、<u>再雇用又は解決金14万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	● あっせん委員が事業主の主張を聞いたところ、事業主は誤った休職期間の説明を行ったことを認め、再雇用には応じられないが、一定の解決金を支払う用意があることを申し出た。 ● これを受けてあっせん委員が解決策の調整を行った結果、事業主が<u>解決金として12万円を支払う</u>ことで合意した。

内容は一部修正等を行っています。