

島根労働局発表
令和8年8月7日

【照会先】
島根労働局雇用環境・均等室
室長 越沼 綾乃
労働紛争調整官 湯浅 晋平
電話 0852(20)7009

「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、昨年度比652件増加

民事上の個別労働紛争相談は「いじめ・嫌がらせ」が最多～

島根労働局（局長 中村 昭彦）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、島根労働局では、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 総合労働相談件数は前年度比増、助言・指導の申出件数及びあっせんの申請件数は前年度比減。
- ・ 総合労働相談件数は6,071件で、3年ぶりの増加。[P.4-1(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		6,071件	12.0%増
※内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	3,668件	19.1%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	1,422件	18.1%増
	民事上の個別労働紛争相談	1,564件	0.8%増
助言・指導申出		45件	8.2%減
あっせん申請		10件	9.1%減

※内訳延べ数…1回で複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、それぞれの内容別に件数を計上している。そのため、内訳延べ数の合計は総合労働相談件数よりも多くなっている。

- 2 民事上の個別労働紛争における相談※は「いじめ・嫌がらせ」が最多。
- ・ 令和7年度の民事上の個別労働紛争相談は、1,564件となり前年度比0.8%増で、総合労働相談件数6,071件に占める割合は25.8%である。
 - ・ 「法違反の疑いがあるもの」の相談件数は、1,422件で前年度比18.1%増加。[P.3]
- 3 民事上の個別労働紛争におけるあっせん申請の件数及び助言・指導の申出件数はともに前年度比で減少。
- ・ 助言・指導の申出件数は45件で同8.2%減少、直近10年間で4番目に多い。[P.7-2(1)]
 - ・ あっせんの申請件数は10件で同9.1%減少、直近10年間で最も少ない。[P.11-3(1)]

※1 「総合労働相談」

島根労働局、松江、出雲、浜田、益田労働基準監督署の県内5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。

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、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 「民事上の個別労働紛争における相談」

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き、相談内容が解雇、労働条件引下、出向・配置転換、退職勧奨、自己都合退職、懲戒処分、採用内定取消、雇止め、昇給・昇格、定年・年齢差別、いじめ・嫌がらせ、募集・採用、雇用管理改善、労働契約の継承、教育訓練、人事評価、賠償、その他であるもの。）に関する相談。

※5 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。

参考として、同法に関する相談件数等の施行状況については、厚生労働省ウェブサイトを参照。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>

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年度における労働施策総合推進法に関する相談件数等
相談件数：609件(令和6年度は524件、前年比16.2%増)
紛争解決の援助申立件数：18件(令和6年度は6件、前年比12件増)
調停申請受理件数：8件(令和6年度は2件、前年比6件増)

【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

（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

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

島根労働局と県内各労働基準監督署に設置 | 県内5か所

令和7年度 総合労働相談件数

6,071 件(5,419件)

うち、●法制度の問い合わせ

※1 3,668件(3,079件)

※2

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
1,422件(1,204件)

●民事上の個別労働紛争相談 ※3

1,564件(1,552件)

内訳 ①いじめ・嫌がらせ…………… 311件
※1 ②自己都合退職…………… 281件
③その他の労働条件…………… 238件

関係機関

●都道府県
・労政主管事務所
・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・均等室

関係法令に基づく
行政指導等

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 45件

内訳 ①その他の労働条件…………… 12件
※1 ②労働条件の引き下げ…………… 8件
③解雇…………… 6件
④自己都合退職…………… 5件

申請

【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 10件

内訳 ①解雇……………3件
※1 ②いじめ・嫌がらせ………… 2件
③退職勧奨………… 1件

●処理件数 9件 ※4

合意の成立 2件
取り下げ 1件・打ち切り 6件
その他 0件

●処理件数 46件 ※4

助言・指導の実施 45件
取り下げ 1件・打ち切り 0件
その他 0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。(内訳延べ数)

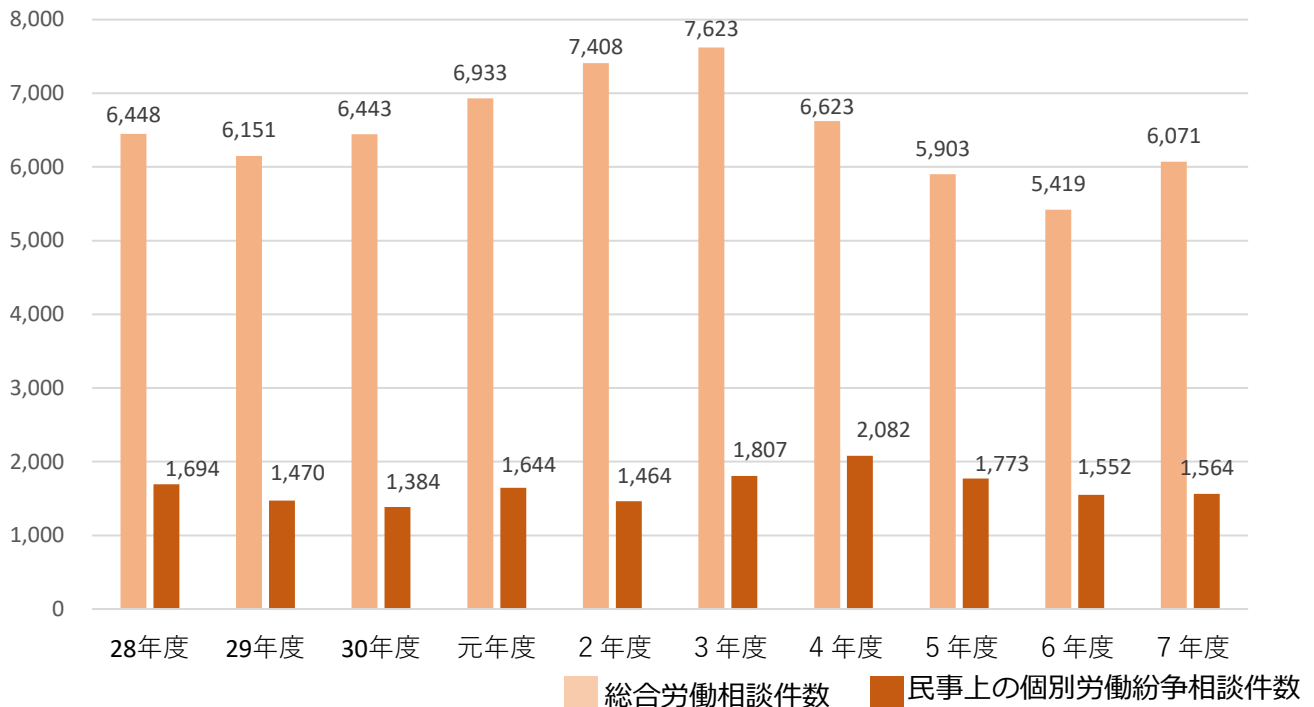
※2 ()内は令和6年度の数値である。

※3 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

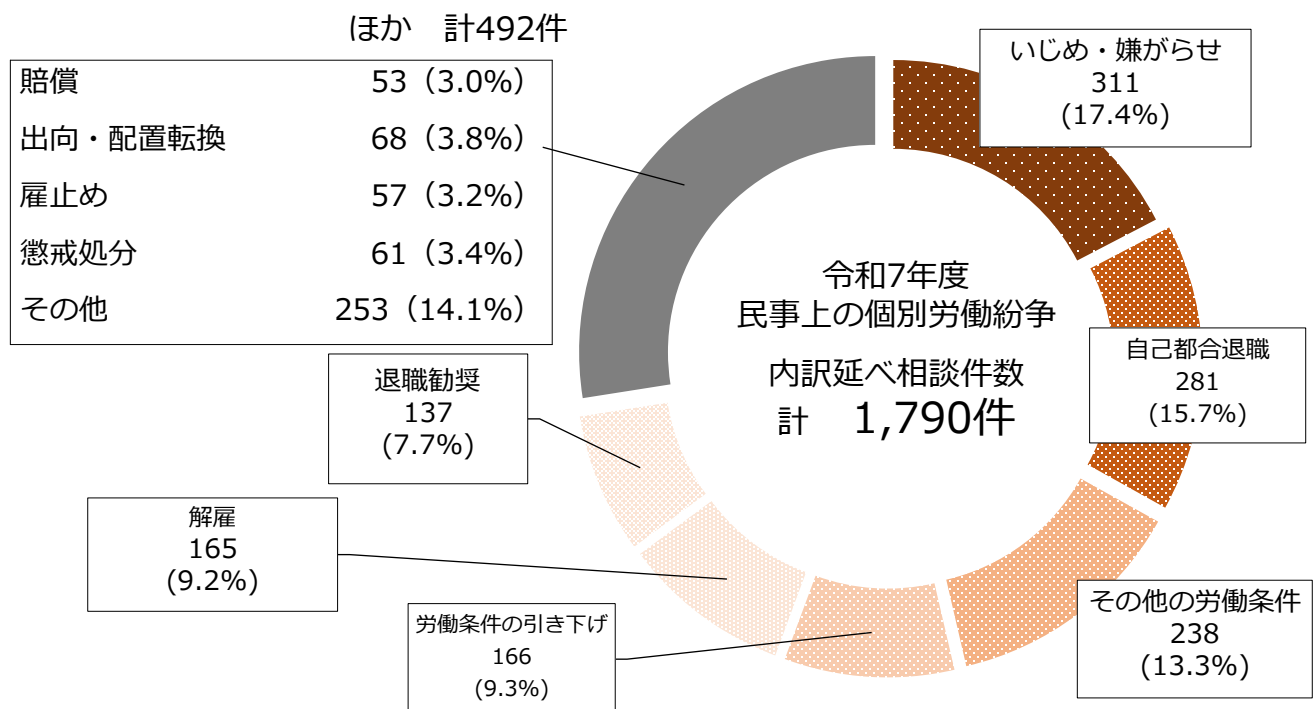
※4 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移(10年間)



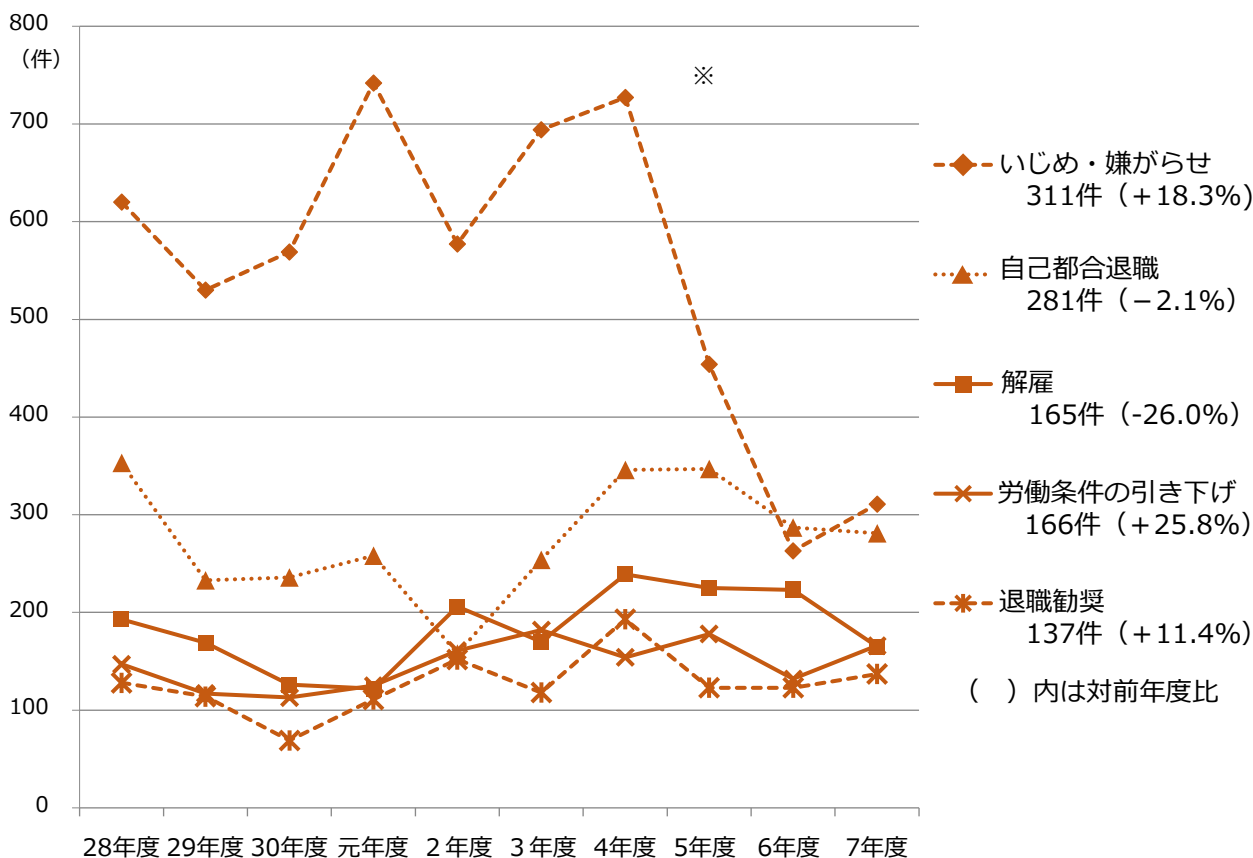
(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



※ () 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。

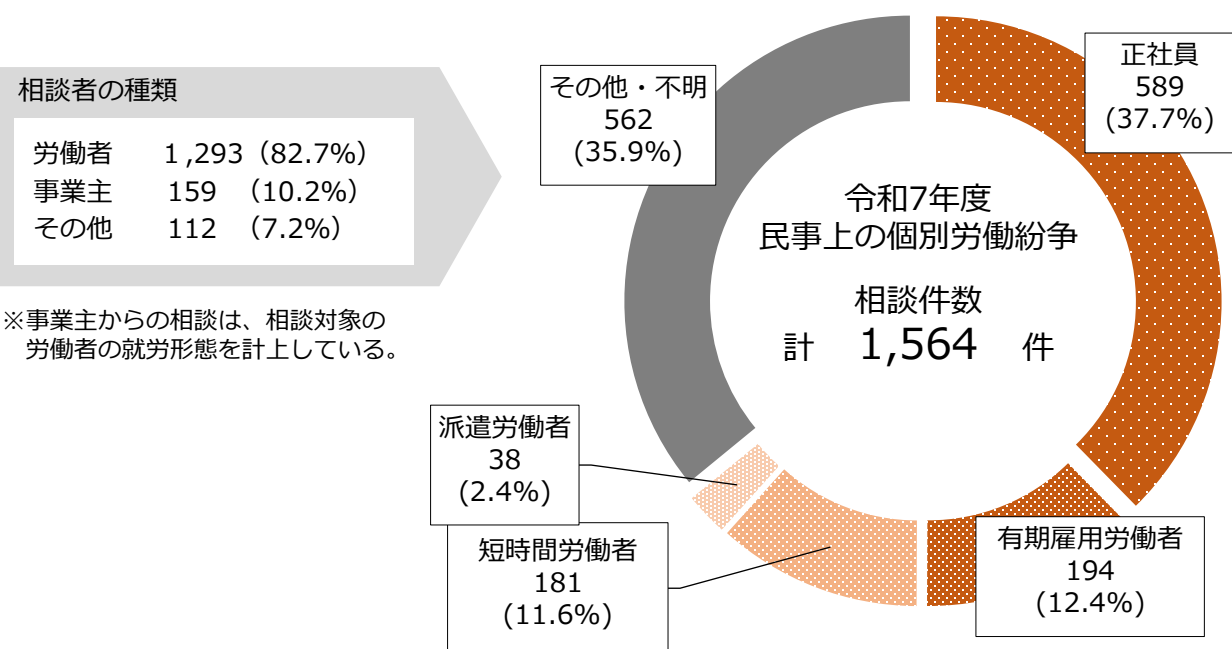
※ 上記の表の「その他」の相談件数は、相談内容が、「採用内定取消」、「昇給・昇格」、「募集・採用」、「定年・年齢差別等」、「雇用管理改善等」、「労働契約の継承」、「教育・訓練」、「人事評価」、「その他」のもの件数を合算したもの。

(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)



※ 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(パワーハラスメント関連)に関する相談件数は、P2の※5を参照。

(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	雇い止め	退職勧奨	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	懲戒処分	賠償	その他	内訳延べ 件数
28年度	193	49	128	353	57	147	168	620	36	98	191	2,040
	9.5%	2.4%	6.3%	17.3%	2.8%	7.2%	8.2%	30.4%	1.8%	4.8%	9.4%	100%
29年度	169	61	114	233	61	117	189	530	34	73	135	1,716
	9.8%	3.6%	6.6%	13.6%	3.6%	6.8%	11.0%	30.9%	2.0%	4.3%	7.9%	100%
30年度	126	67	69	236	50	113	159	569	25	52	126	1,592
	7.9%	4.2%	4.3%	14.8%	3.1%	7.1%	10.0%	35.7%	1.6%	3.3%	7.9%	100%
元年度	122	80	111	258	69	125	165	742	17	55	140	1,884
	6.5%	4.2%	5.9%	13.7%	3.7%	6.6%	8.8%	39.4%	0.9%	2.9%	7.4%	100%
2年度	206	45	152	158	56	161	133	577	28	38	158	1,712
	12.0%	2.6%	8.9%	9.2%	3.3%	9.4%	7.8%	33.7%	1.6%	2.2%	9.2%	100%
3年度	170	82	118	254	68	182	182	694	45	64	199	2,058
	8.3%	4.0%	5.7%	12.3%	3.3%	8.8%	8.8%	33.7%	2.2%	3.1%	9.7%	100%
4年度	239	67	193	346	86	154	177	727	43	84	217	2,333
	10.2%	2.9%	8.3%	14.8%	3.7%	6.6%	7.6%	31.2%	1.8%	3.6%	9.3%	100%
5年度	225	75	123	347	91	178	172	454	43	49	246	2,003
	11.2%	3.7%	6.1%	17.3%	4.5%	8.9%	8.6%	22.7%	2.1%	2.4%	12.3%	100%
6年度	223	58	123	287	70	132	202	263	37	92	306	1,793
	12.4%	3.2%	6.9%	16.0%	3.9%	7.4%	11.3%	14.7%	2.1%	5.1%	17.1%	100%
7年度	165	57	137	281	68	166	238	311	61	53	253	1,790
	9.2%	3.2%	7.7%	15.7%	3.8%	9.3%	13.3%	17.4%	3.4%	3.0%	14.1%	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。（令和7年度民事上の個別労働紛争相談件数は1,564件の一方で、第1表の相談内訳延べ件数は1,790件となる。）

※ 上記の表の「その他」の相談件数は、相談内容が、「採用内定取消」、「昇給・昇格」、「募集・採用」、「定年・年齢差別等」、「雇用管理改善等」、「労働契約の継承」、「教育・訓練」、「人事評価」、「その他」のものの件数を合算したもの。

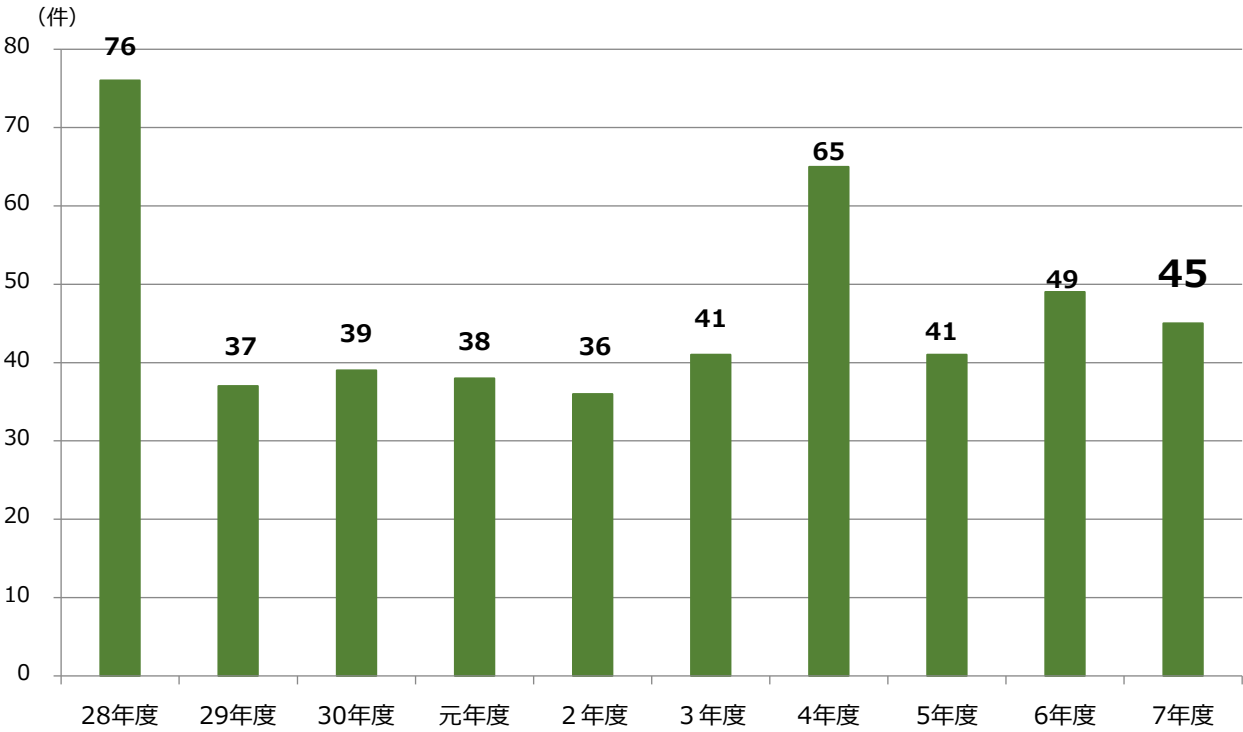
【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	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	653	325	29	220	467	1,694
	38.5%	19.2%	1.7%	13.0%	27.6%	100%
29年度	608	251	33	167	411	1,470
	41.4%	17.1%	2.2%	11.4%	28.0%	100%
30年度	635	260	62	168	259	1,384
	45.9%	18.8%	4.5%	12.1%	18.7%	100%
元年度	766	302	45	242	289	1,644
	46.6%	18.3%	2.7%	14.7%	17.6%	100%
2年度	737	251	45	186	245	1,464
	50.3%	17.1%	3.1%	12.7%	16.7%	100%
3年度	731	264	43	233	536	1,807
	40.5%	14.6%	2.4%	12.9%	29.7%	100%
4年度	708	267	37	292	778	2,082
	34.0%	12.8%	1.8%	14.0%	37.4%	100%
5年度	613	208	34	203	715	1,773
	34.6%	11.7%	1.9%	11.4%	40.3%	100%
6年度	639	135	47	202	529	1,552
	41.2%	8.7%	3.0%	13.0%	34.1%	100%
7年度	589	181	38	194	562	1,564
	37.7%	11.6%	2.4%	12.4%	35.9%	100%

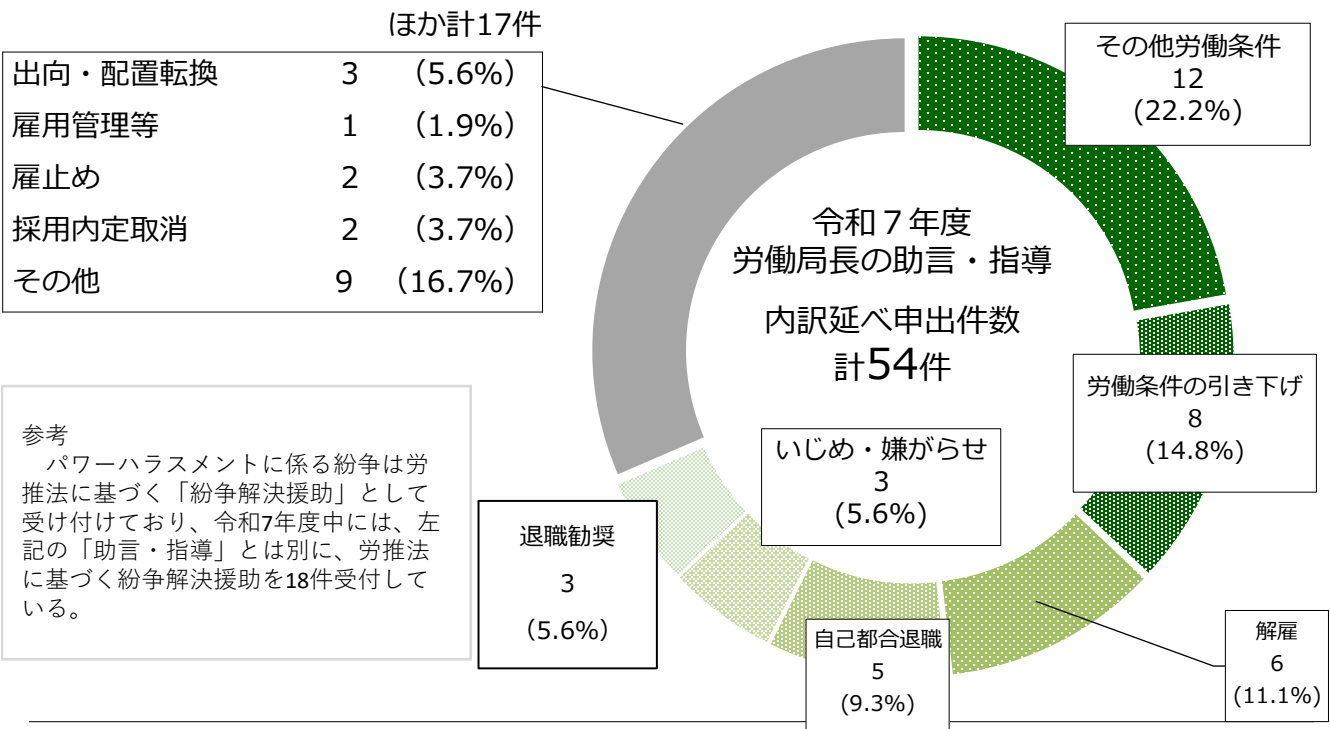
※ 年度ごとに上段が件数（単位：件）、下段が合計件数に占める割合（単位：%）。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

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)



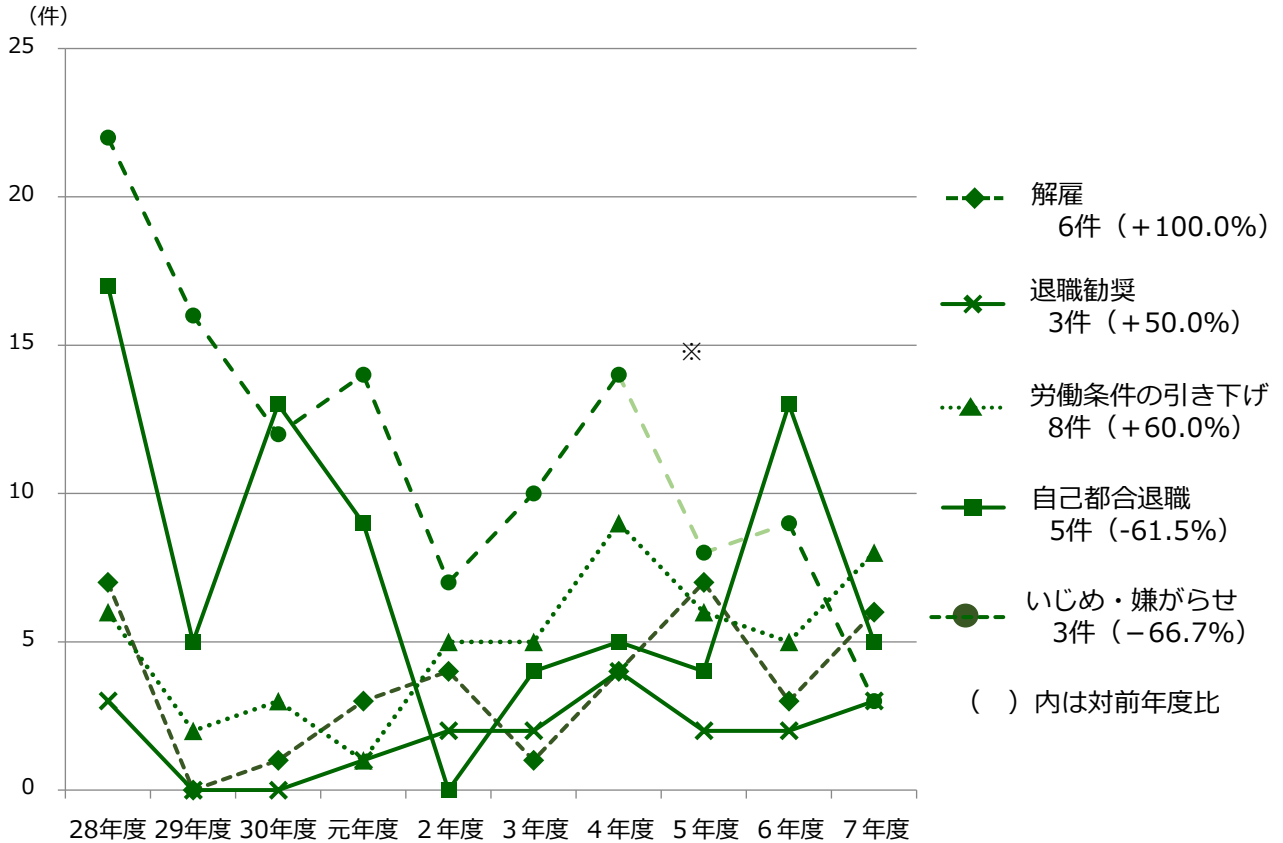
(2) 申出内容別の件数



※ ()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。

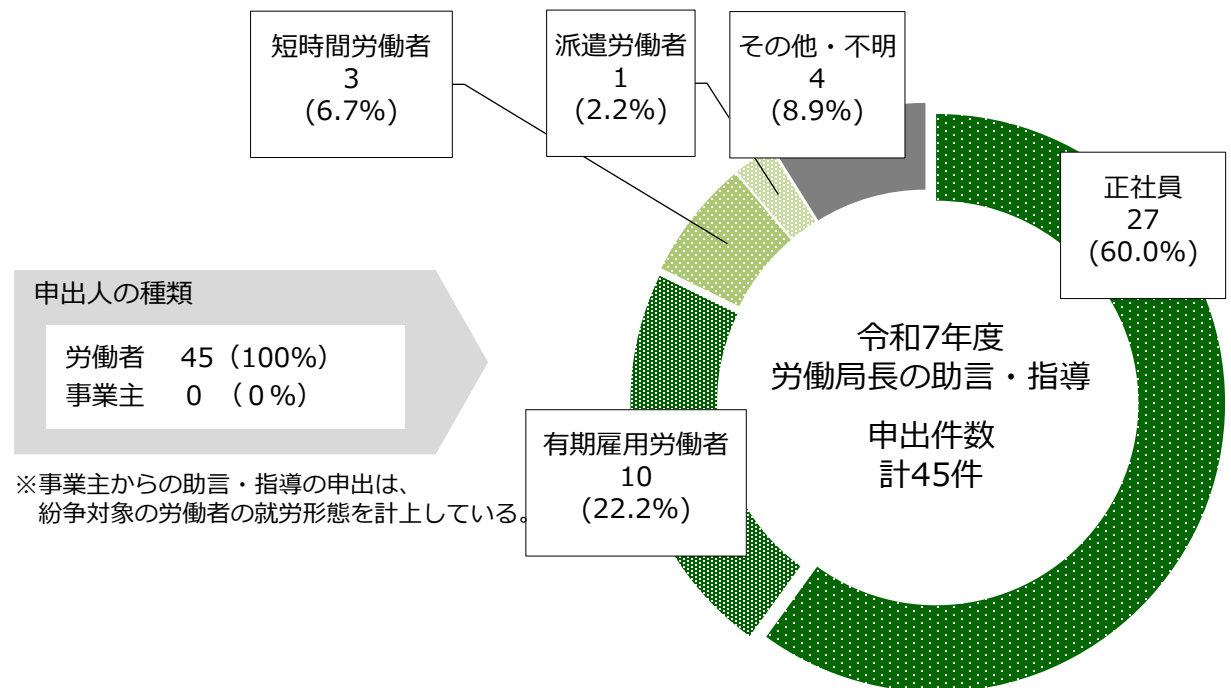
※ 上記の表の「その他」は、申出内容が、「懲戒処分」、「労働契約の承継」、「教育訓練」、「その他」のものの件数を合算したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（10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紛争は全て（同法に基づく紛争解決援助の対象となり）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基づく援助申立件数は、P 2の※ 5を参照。

(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46件に占める比率

助言・指導 の申出	処理終了件数46件		うち1か月以内に処理 45件(97.8%)	
	助言・指導の実施	取り下げ	打ち切り	その他
	45件 (97.8%)	1件 (2.2%)	0件 (0%)	0件 (0%)

【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇い止め	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	7	4	3	1	17	1	6	6	22	2	1	6	76
	9.2%	5.3%	3.9%	1.3%	22.4%	1.3%	7.9%	7.9%	28.9%	2.6%	1.3%	7.9%	100%
29年度	0	2	0	1	5	2	2	6	16	1	0	2	37
	0%	5.4%	0%	2.7%	13.5%	5.4%	5.4%	16.2%	43.2%	2.7%	0%	5.4%	100%
30年度	1	2	0	0	13	1	3	2	12	0	0	5	39
	2.6%	5.1%	0%	0%	33.3%	2.6%	7.7%	5.1%	30.8%	0%	0%	12.8%	100%
元年度	3	1	1	0	9	0	1	4	14	0	0	5	38
	7.9%	2.6%	2.6%	0%	23.7%	0%	2.6%	10.5%	36.8%	0%	0%	13.2%	100%
2年度	4	2	2	0	0	3	5	2	7	1	0	10	36
	11.1%	5.6%	5.6%	0%	0%	8.3%	13.9%	5.6%	19.4%	2.8%	0%	27.8%	100%
3年度	1	2	2	0	4	2	5	10	10	0	0	5	41
	2.4%	4.9%	4.9%	0%	9.8%	4.9%	12.2%	24.4%	24.4%	0%	0%	12.2%	100%
4年度	4	1	4	1	5	5	9	9	14	4	0	9	65
	6.2%	1.5%	6.2%	1.5%	7.7%	7.7%	13.8%	13.8%	21.5%	6.2%	0%	13.8%	100%
5年度	7	2	2	0	4	2	6	14	8	0	1	6	52
	13.5%	3.8%	3.8%	0%	7.7%	3.8%	11.5%	26.9%	15.4%	0%	1.9%	11.5%	100%
6年度	3	2	2	1	13	3	5	5	9	1	1	12	57
	5.3%	3.5%	3.5%	1.8%	22.8%	5.3%	8.8%	8.8%	15.8%	1.8%	1.8%	21.1%	100%
7年度	6	2	3	2	5	3	8	12	3	1	0	9	54
	11.1%	3.7%	5.6%	3.7%	9.3%	5.6%	14.8%	22.2%	5.6%	1.9%	0%	16.7%	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。

※ ※ 上記の表の「その他」は、申請内容が、「懲戒処分」、「昇給・昇格」、「定年・年齢差別」、「労働契約の継承」、「教育訓練」、「人事評価」、「賠償」、「その他」のものの件数を合算したもの。

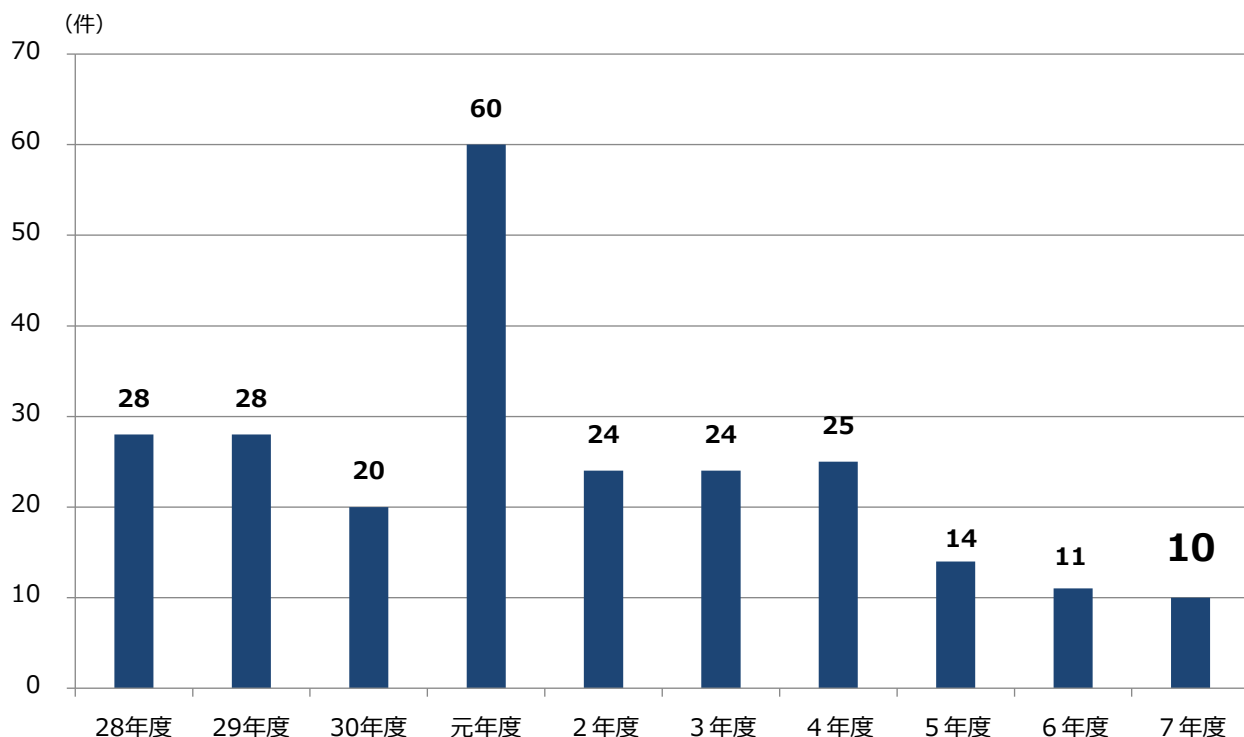
【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	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
3年度	20	6	3	12	0	41
	48.8%	14.6%	7.3%	29.3%	0%	100%
4年度	36	12	1	14	2	65
	55.4%	18.5%	1.5%	21.5%	3.1%	100%
5年度	16	10	2	7	6	41
	39.0%	24.4%	4.9%	17.1%	14.6%	100%
6年度	24	3	4	13	5	49
	49.0%	6.1%	8.2%	26.5%	10.2%	100%
7年度	27	3	1	10	4	45
	60.0%	6.7%	2.2%	22.2%	8.9%	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

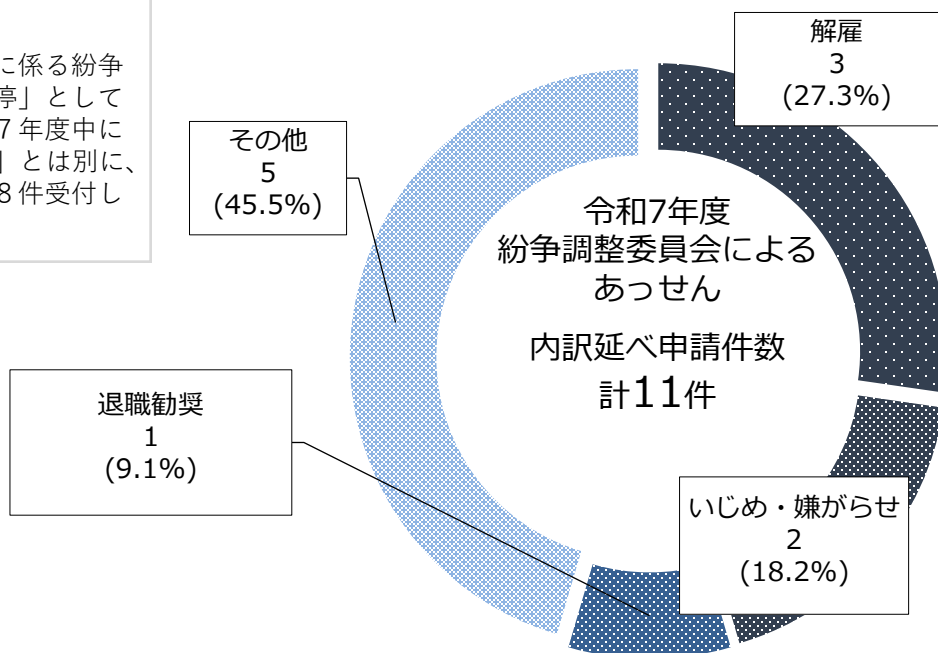
(1) 申請件数の推移(10年間)



(2) 申請内容別の件数

参考

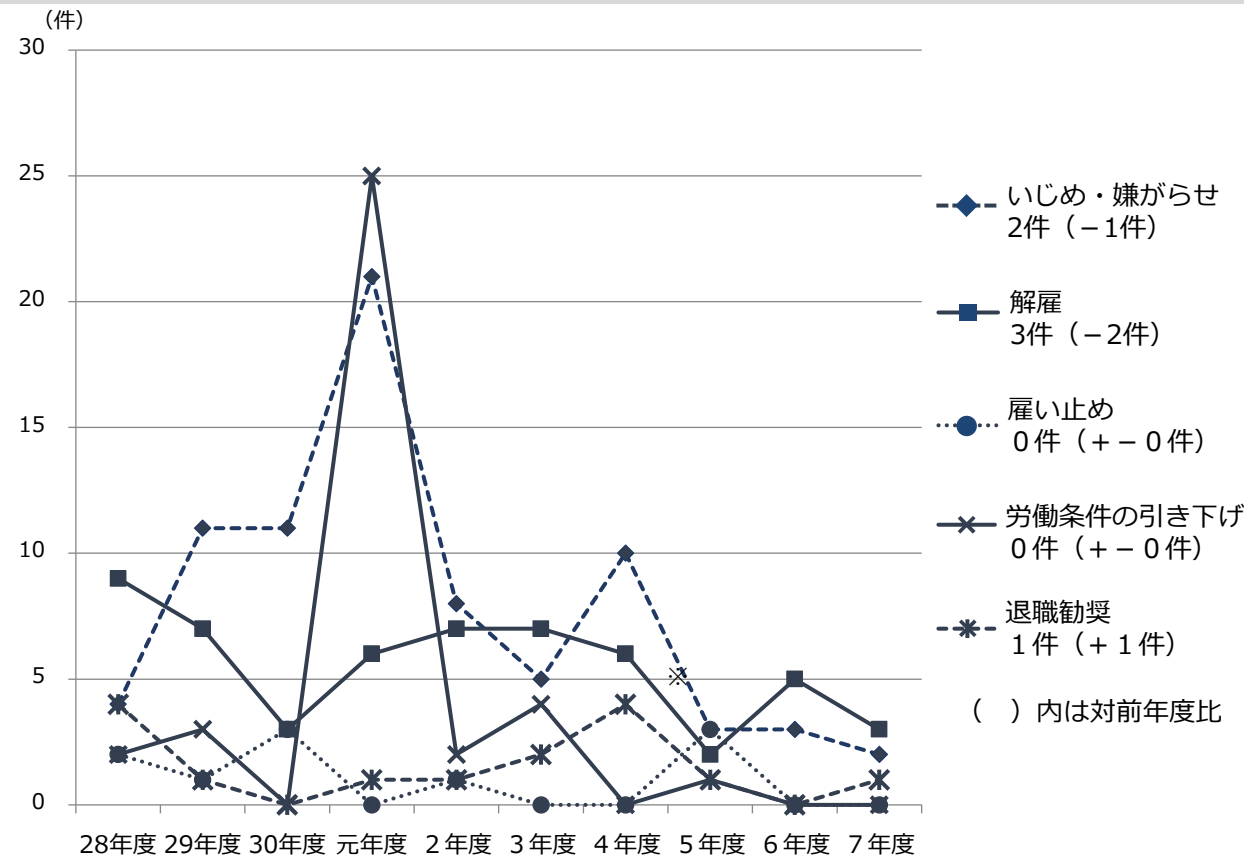
パワーハラスメントに係る紛争は労推法に基づく「調停」として受け付けており、令和7年度中には、左記の「あっせん」とは別に、労推法に基づく調停を8件受付している。



※ ()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。

※ 上記の表の「その他」は、申請内容が、「懲戒処分」、「賠償」、「その他」のものの件数を合算したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移 (10年間)



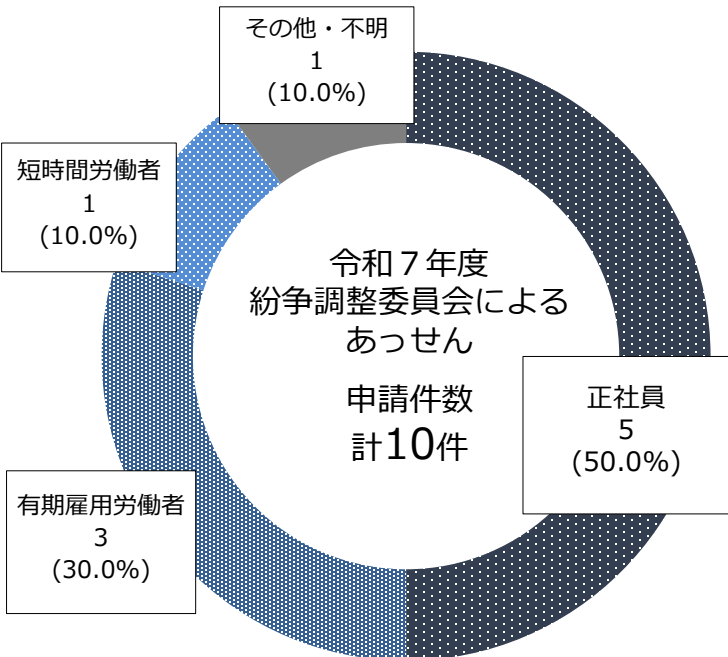
※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て(同法に基づく調停の対象となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。労働施策総合推進法に基づく調停申請受理件数は、P2の※5を参照。

(4) 就労形態別の申請件数

申請人の種類

労働者	9 (90%)
事業主	1 (10%)

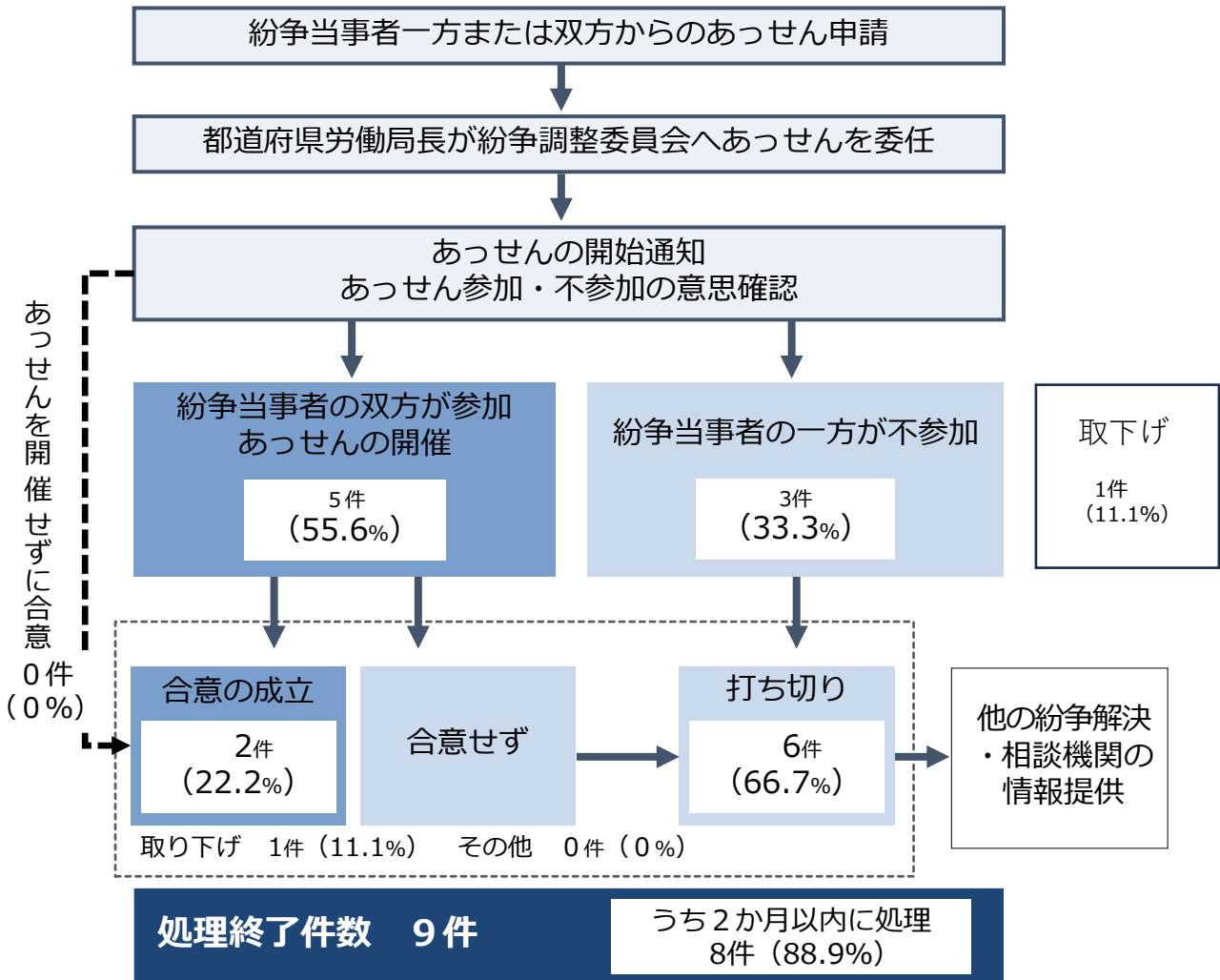
※事業主からのあっせんの申請は、紛争対象の労働者の就労形態を計上している。



※ ()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。

(5) あっせん手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数 9 件に占める割合



【参考】第 5 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
79.1%	78.3%	58.8%	74.5%	61.9%	62.5%	63.6%	66.7%	54.5%	55.6%

【参考】第 6 表 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
45.8%	47.8%	35.3%	10.9%	23.8%	12.5%	22.7%	33.3%	18.2%	22.2%

■ 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
57.9%	55.6%	60.0%	14.6%	38.5%	20.0%	35.7%	50.0%	33.3%	40.0%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇い止め	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	9	2	4	1	0	2	2	3	4	0	1	28
	32.1%	7.1%	14.3%	3.6%	0%	7.1%	7.1%	10.7%	14.3%	0%	3.6%	100%
29年度	7	1	1	0	0	1	3	1	11	1	2	28
	25.0%	3.6%	3.6%	0%	0%	3.6%	10.7%	3.6%	39.3%	3.6%	7.1%	100%
30年度	3	3	0	0	0	0	0	3	11	0	0	20
	15.0%	15.0%	0%	0%	0%	0%	0%	15.0%	55.0%	0%	0%	100%
元年度	6	0	1	0	0	0	25	4	21	1	2	60
	10.0%	0%	1.7%	0%	0%	0%	41.7%	6.7%	35.0%	1.7%	3.3%	100%
2年度	7	1	1	0	0	1	2	2	8	0	2	24
	29.2%	4.2%	4.2%	0%	0%	4.2%	8.3%	8.3%	33.3%	0%	8.3%	100%
3年度	7	0	2	0	0	1	4	3	5	0	2	24
	29.2%	0%	8.3%	0%	0%	4.2%	16.7%	12.5%	20.8%	0%	8.3%	100%
4年度	6	0	4	0	0	1	0	1	10	0	3	25
	24.0%	0%	16.0%	0%	0%	4.0%	0%	4.0%	40.0%	0%	12.0%	100%
5年度	2	3	1	0	0	0	1	2	5	0	2	16
	12.5%	18.8%	6.3%	0%	0%	0%	6.3%	12.5%	31.3%	0%	12.5%	100%
6年度	5	0	0	0	0	0	0	1	3	0	2	11
	45.5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	9.1%	27.3%	0%	18.2%	100%
7年度	3	0	1	0	0	0	0	0	2	0	5	11
	27.3%	0%	9.1%	0%	0%	0%	0%	0%	18.2%	0%	45.5%	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。

※ 上記の表の「その他」は、申請内容が、「懲戒処分」、「昇給・昇格」、「定年・年齢差別」、「労働契約の継承」、「教育訓練」、「人事評価」、「賠償」、「その他」のものの件数を合算したもの。

【参考】第8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
29年度	17	6	0	4	1	28
	60.7%	21.4%	0%	14.3%	3.6%	100%
30年度	10	6	1	3	0	20
	50.0%	30.0%	5.0%	15.0%	0%	100%
元年度	21	1	2	35	1	60
	35.0%	1.7%	3.3%	58.3%	1.7%	100%
2年度	13	3	0	6	2	24
	54.2%	12.5%	0%	25.0%	8.3%	100%
3年度	13	4	2	5	0	24
	54.2%	16.7%	8.3%	20.8%	0%	100%
4年度	12	9	0	3	1	25
	48.0%	36.0%	0%	12.0%	4.0%	100%
5年度	10	1	0	2	1	14
	71.4%	7.1%	0%	14.3%	7.1%	100%
6年度	7	1	2	1	0	11
	63.6%	9.1%	18.2%	9.1%	0%	100%
7年度	5	1	0	3	1	10
	50.0%	10.0%	0%	30.0%	10.0%	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。

4 令和7年度個別労働紛争解決制度 総括表

(令和7年4月1日～令和8年3月31日)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談			6,071件		
①相談者の種類					
労働者	3,502件	事業主	1,549件	その他	1,020件
	(57.7%)		(25.5%)		(16.8%)
相談者のうち、外国人	48件	外国人のうち、 技能実習生	14件		
	(0.8%)		(0.2%)		
②相談の内訳					
※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が			6,857 件になる。		
法制度の問い合わせ	3,668件	労働基準法等の違反の疑 いがあるもの	1,422件		
	(53.5%)		(20.7%)		
民事上の個別労働相談	1,564件	その他	203件		
	(22.8%)		(3.0%)		
2. 民事上の個別労働紛争に関する相談の件数			1,564件		
①相談者の種類					
労働者	1,293件	事業主	159件	その他	112件
	(82.7%)		(10.2%)		(7.2%)
②労働者の就労状況					
正社員	589件	短時間労働者	181件	派遣労働者	38件
	(37.7%)		(11.6%)		(2.4%)
有期雇用労働者	194件	その他・不明	562件		
	(12.4%)		(35.9%)		
③紛争の内容					
※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が			1,790 件になる。		
普通解雇	137件	整理解雇	9件	懲戒解雇	19件
	(7.7%)		(0.5%)		(1.1%)
雇い止め	57件	退職勧奨	137件	自己都合退職	281件
	(3.2%)		(7.7%)		(15.7%)
出向・配置転換	68件	労働条件の引き下げ	166件	その他の労働条件	238件
	(3.8%)		(9.3%)		(13.3%)
いじめ・嫌がらせ	311件	懲戒処分	61件	賠償	53件
	(17.4%)		(3.4%)		(3.0%)
その他	253件				
	(14.1%)				
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数					
(1) 申出件数 45件					
①申出人の種類					
労働者	45件	事業主	0件		
	(100%)		(0%)		
②労働者の就労状況					
正社員	27件	短時間労働者	3件	派遣労働者	1件
	(60.0%)		(6.7%)		(2.2%)
有期雇用労働者	10件	その他・不明	4件		
	(22.2%)		(8.9%)		
③紛争の内容					
※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が			54 件になる。		
普通解雇	4件	整理解雇	1件	懲戒解雇	1件
	(7.4%)		(1.9%)		(1.9%)
雇い止め	2件	退職勧奨	3件	採用内定取り消し	2件
	(3.7%)		(5.6%)		(3.7%)
自己都合退職	5件	出向・配置転換	3件	労働条件の 引き下げ	8件
	(9.3%)		(5.6%)		(14.8%)
その他の労働条件	12件	いじめ・嫌がらせ	3件	雇用管理等	1件
	(22.2%)		(5.6%)		(1.9%)
募集・採用	0件	その他	9件		
	(0%)		(16.7%)		
(2) 処理件数 46件					
①処理の区分					
助言を実施	45件	指導を実施	0件		
	(97.8%)		(0%)		
取り下げ	1件	打ち切り	0件	その他	0件
	(2.2%)		(0%)		(0%)
②処理の期間					
1か月以内	45件	1ヶ月を超えて 2か月以内	1件	2か月超	0件
	(97.8%)		(2.2%)		(0%)

4.紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) 申請件数 10件					
①申請人の種類					
労働者	9件 (90.0%)	事業主	1件 (10.0%)	労使双方	0件 (0%)
②労働者の就労状況					
正社員	5件 (50.0%)	短時間労働者	1件 (10.0%)	派遣労働者	0件 (0%)
有期雇用労働者	3件 (30.0%)	その他・不明	1件 (10.0%)		
③紛争の内容 ※ 内訳が複数にまたがる事案もあるため、合計が 11 件になる。					
普通解雇	2件 (18.2%)	整理解雇	0件 (0%)	懲戒解雇	1件 (9.1%)
雇い止め	0件 (0%)	退職勧奨	1件 (9.1%)	採用内定取り消し	0件 (0%)
自己都合退職	0件 (0%)	出向・配置転換	0件 (0%)	労働条件の引き下げ	0件 (0%)
その他の労働条件	0件 (0%)	いじめ・嫌がらせ	2件 (18.2%)	雇用管理等	0件 (0%)
その他	5件 (45.5%)				
(2) 処理件数 9件					
(うち、当事者双方があっせんに参加し、あっせんを開催したもの 5件)					
①処理の区分					
当事者間の合意の成立	2件 (22.2%)	うちあっせんを開催せずに合意したもの	0件 (0%)		
申請の取り下げ	1件 (11.1%)	その他	0件 (0%)		
打ち切り	6件 (66.7%)	うち不参加による打ち切り	3件 (33.3%)		
②処理の期間					
1か月以内	3件 (33.3%)	1ヶ月を超えて2か月以内	5件 (55.6%)	2か月超	1件 (11.1%)

※ ()内は各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。

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	自己都合退職に関する助言・指導
事案の概要	申出人（有期契約労働者）は、事業主に複数回退職の申し出をしたがそのたびに慰留され、退職できずにいた。 助言を申し出る直前にも、9月末日での退職を申し入れたが、事業主からの回答は「年末までは勤務してほしい」と退職を先延ばしにするものであり、申出人は当事者間のみでの解決に限界を感じていた。 このため、申出人は、<u>10月末日で退職できるよう助言・指導を求めたい</u>と、申し出されたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>民法第628条に基づき、期間の定めがある雇用契約でも、やむを得ない事情があるときは、契約を解除することができることを説明</u>し、退職時期について申出人と話し合うよう助言した。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は申出人の希望通り10月末日での退職を認めることで当事者双方が合意した。
事例 2	退職勧奨、労働条件引き下げに関する助言・指導
事案の概要	申出人は管理職として勤務していたが、事業主から退職勧奨を受けた。申出人がこの退職勧奨を拒否したところ、事業主から「会社に残るならば、業務量を減らし、賃金を引き下げる」と説明された。 申出人は継続勤務を希望するとともに、賃金引下げについても拒否したいが、当事者間では解決が困難であるため、<u>継続勤務を認めること及び賃金引下げを行わないことについて、事業主に助言を求めたい</u>として、申し出されたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>労働契約法第8条などを説明し、事業主からの労働契約の一方的な不利益変更は行えない旨を教示し、申し出内容について検討し、申出人と解決に向けて話し合っただけでないか助言</u>をした。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人が継続勤務すること及び賃金引下げは当面の間は行わず、今後も継続して話し合いをしていくことで労使双方が合意したもの。

事例 3	その他の労働条件（年次有給休暇の取得）に関する助言・指導
事案の概要	申出人は事業主に退職を申し出るとともに、退職日までの間に残余有給休暇およそ10日分の取得を希望した。 この希望に対し、事業主からは「既にシフトに入っている」として有給休暇の取得を一切認めてもらえなかった。 申出人は、<u>有給休暇の取得を事業主に認めてもらえるよう助言して欲しい</u>として、申し出されたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>申出人の申し出内容を説明するとともに労働基準法第39条を紹介し、これを踏まえて申出内容を検討するとともに、申出人と話し合うよう助言を行った。</u> ● その結果、事業主は申出人の希望通り、残余の有給休暇の取得を承諾され、解決に至った。
事例 4	その他の労働条件（業務内容の見直し）に関する助言・指導
事案の概要	申出人は、入社しておよそ1か月になる労働者であるが、事業主から求められる業務水準が高く、仕事を続けていく自信が無くなっている。 申出人は退職を検討しているが、もし事業主に業務内容を見直してもらえるなら継続して勤務したい希望がある。 そのため、申出人は事業主に<u>業務内容の見直しを求めたい</u>として、助言・指導を申し出されたもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、<u>申出人の意向を説明</u>し、そのことを踏まえて申出人と話し合ってみていただけないか、助言した。 事業主は「申出人に業務を詰め込みすぎていたことは確かである。申出人には継続勤務してもらいたいため、申出人と話し合いをしたい」との意向を示された。 ● 助言の結果、申出人と事業主による話し合いが行われ、申出人の業務内容を見直すことを条件に継続勤務することで労使が合意した。

【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、事業主から「法令違反となる行為を行った」として懲戒解雇の通知を受けたが、申請人としては、申請人が行った行為については反省しており、懲戒解雇の処分は重く合理性がないと考え、懲戒解雇には納得ができないと主張するもの。 申請人は、<u>懲戒解雇の撤回と自己都合退職による離職を求めたい</u>として、あっせん申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が両当事者の調整を図ったところ、事業主は、申請人の行為には重大な法令があり、懲戒解雇の判断は客観的に合理的な理由を有する正当な判断であった旨申し出た。 ● これを受けて、あっせん委員が当事者双方が譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>申請人の懲戒解雇は撤回され、退職事由を申請人の自己都合退職とする</u>ことで、当事者双方が合意されたもの。
事例 2	損害賠償に関するあっせん
事案の概要	事業主である申請人は、退職した元従業員の在職中の行為により500万円余りの損害を被ったとして当該損害金の求償を元従業員に行ったが、元従業員はこれに応じず、連絡が取れなくなった。 申請人は、上記の経緯に係り、元従業員に<u>損害金全額の支払いを求めたいとして、500万円余りの支払いを求め</u>、あっせんに申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が双方の主張を確認したところ、元従業員は、早期の紛争解決のため、一定の解決金を支払う余地がある旨を申し出た。 ● これを受けて、あっせん委員が当事者双方が譲歩可能な解決策を調整した結果、元従業員が申請人に<u>解決金として10万円余り</u>を支払うことなどで合意した。

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。