

静岡労働局発表
令和8年7月30日

担当

静岡労働局 雇用環境・均等室
室長 田中 千晴
労働紛争調整官 宇都宮 潤
電話 054-252-5310

「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 ～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が14年連続最多～

静岡労働局（局長 國分一行）は、令和7年度の静岡労働局における「個別労働紛争解決制度の施行状況」等についてまとめました。

「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」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

静岡労働局では、引き続き、各総合労働相談コーナーにおける丁寧な相談対応を行うとともに、助言・指導及びあっせんの的確な運用を図り、個別労働紛争の迅速な解決に向けて取り組んでいきます。

【ポイント】

- 1 総合労働相談件数、民事上の個別労働関係紛争相談、助言・指導の申出件数及びあっせんの申請件数は前年度より減少。

内容	件数（前年度の件数）	前年度比
総合労働相談件数	33,612件（34,044件）	1.3%減
うち民事上の個別労働関係紛争相談	7,245件（7,312件）	0.9%減
助言・指導申出件数	488件（645件）	24.3%減
あっせん申請件数	89件（192件）	53.6%減

- 2 民事上の個別労働関係紛争相談及び助言・指導の申出においては「いじめ・嫌がらせ」、あっせん申請においては「解雇」の件数が最多（内訳で多いものは以下のとおり）。

（1）民事上の個別労働関係紛争相談内訳

いじめ・嫌がらせ 1,506件（平成24年度から14年連続で最多）
自己都合退職 903件
労働条件引下げ 715件

（2）労働局長による助言・指導申出内訳

いじめ・嫌がらせ 60件
解雇 45件
労働条件引下げ 39件

（3）あっせん申請内訳

解雇 15件
雇止め 12件
雇用管理改善等 10件

【別添資料】

別添1：個別労働紛争解決制度の枠組み及び運用状況

別添2：リーフレット「労働に関するトラブルの解決を、労働局が無料でサポート」

個別労働紛争解決制度の枠組み及び運用状況

相談者

「静岡労働局雇用環境・均等室」及び 「総合労働相談コーナー」(※1)

令和7年度 総合労働相談件数
33,612件

うち、●法令・制度の問合せ 22,892件
(※2)

●労働基準法等法違反の疑いのある相談
5,268件

●民事上の個別労働紛争相談 7,245件
内訳(※2,3) ・いじめ・嫌がらせ 1,506件
・自己都合退職 903件
・労働条件引下げ 715件

関係機関

- 裁判所
 - 静岡県労働委員会
 - 法テラス
- 等

情報提供
連携

労働基準監督署
公共職業安定所 等

取り次ぎ

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

労働局長による助言・指導

民事上の個別労働紛争について、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

●申出件数 **488件**

内訳(※2,3) ・いじめ・嫌がらせ 60件
・解雇 45件
・労働条件引下げ 39件

申請

●処理件数 **489件(※4)**

助言・指導の件数 479件
取下げ 5件
打切り 4件
制度対象外・その他 1件

紛争調整委員会によるあっせん

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(弁護士等の労働問題の専門家)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

●申請件数 **89件**

内訳(※2,3) ・解雇 15件
・雇止め 12件
・雇用管理改善等 10件

●処理件数 **110件(※4)**

合意の成立 25件
取下げ 8件
打切り(不参加を含む) 73件

※1 労働問題に関する情報提供・個別相談のワンストップサービスを行う。静岡労働局及び県内7か所の労働基準監督署に設置している。

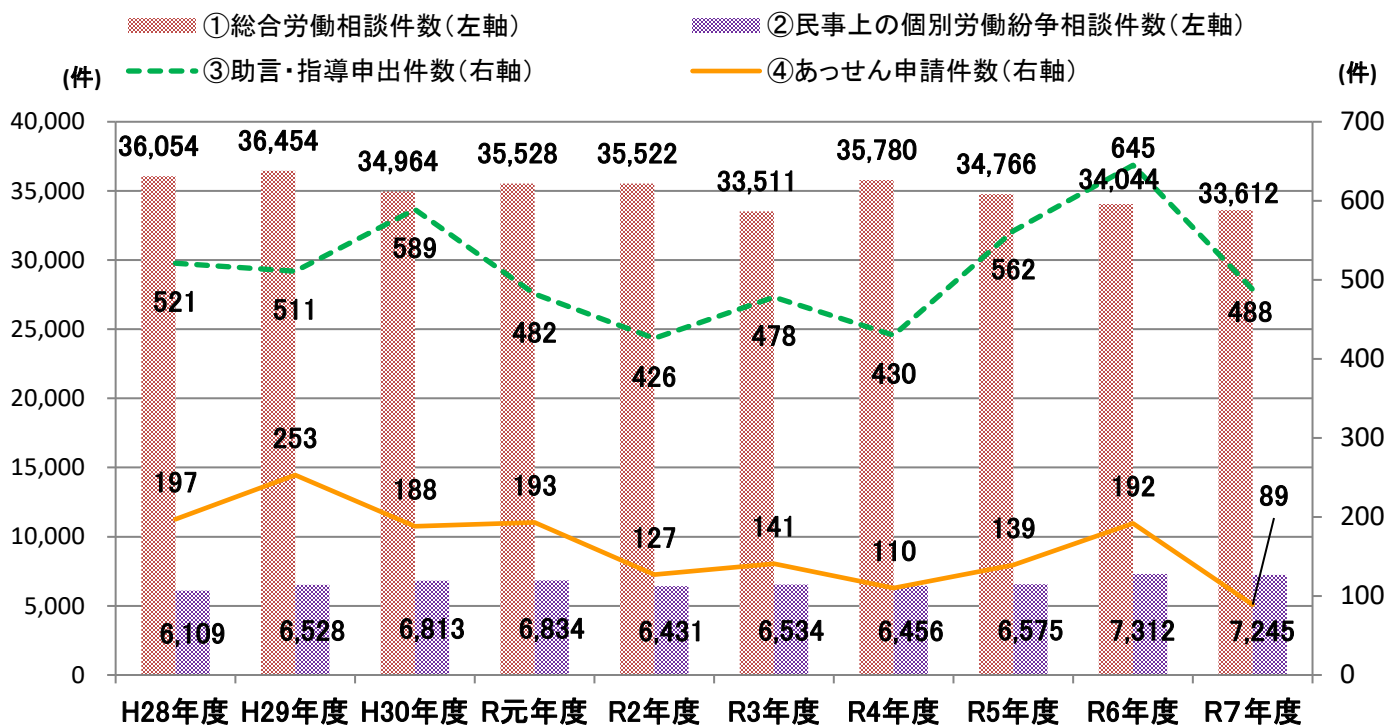
※2 相談内容が複数の場合があり、内訳と合計とは一致しない。

※3 「その他」及び「その他の労働条件」を除く。

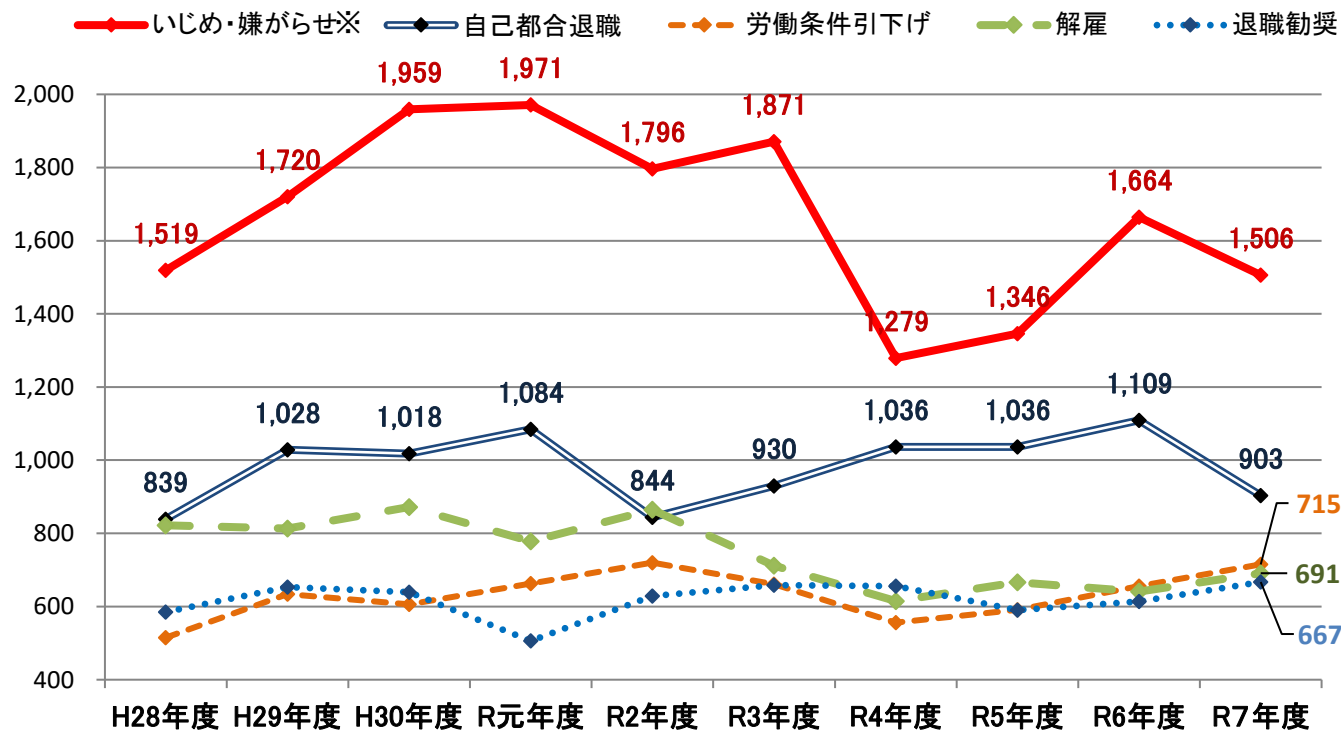
※4 年度内に処理が完了した件数であり、当該年度以前に申出又は申請があったものも含む。

総合労働相談件数等の推移及び内訳

1 総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談、助言・指導申出、あっせん申請件数の推移

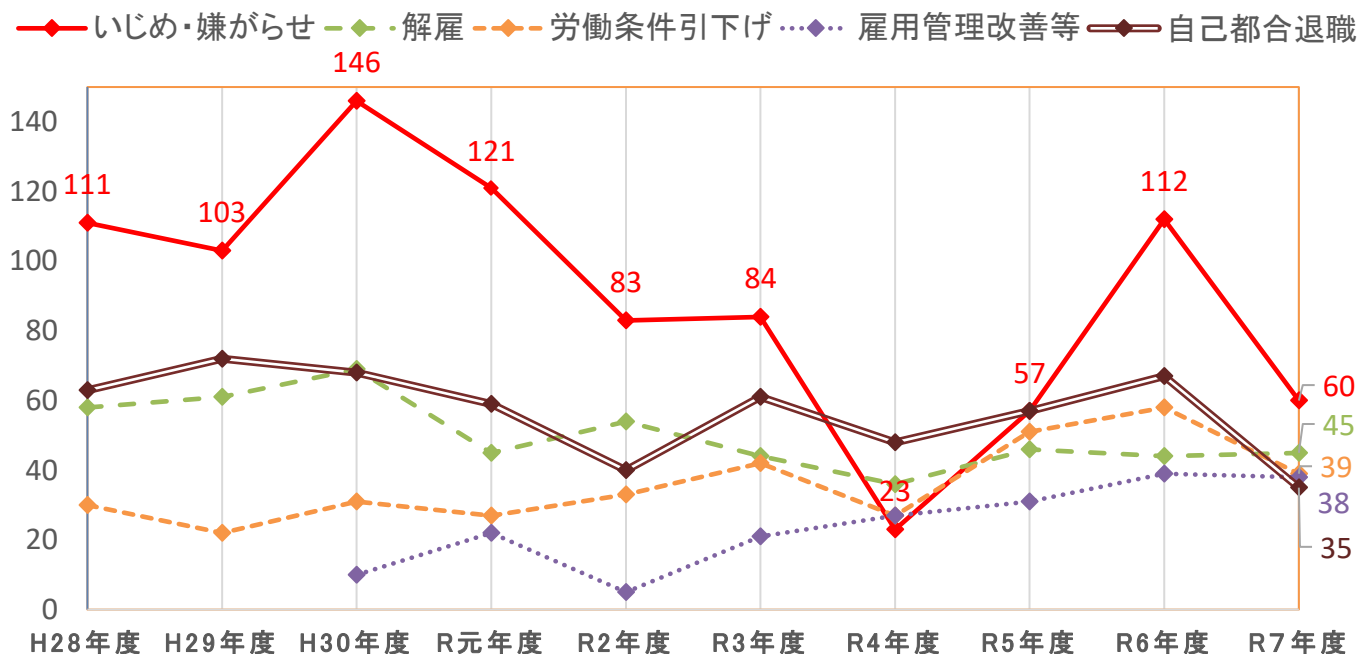


2 主な民事上の個別労働紛争相談の件数の推移



※ 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。

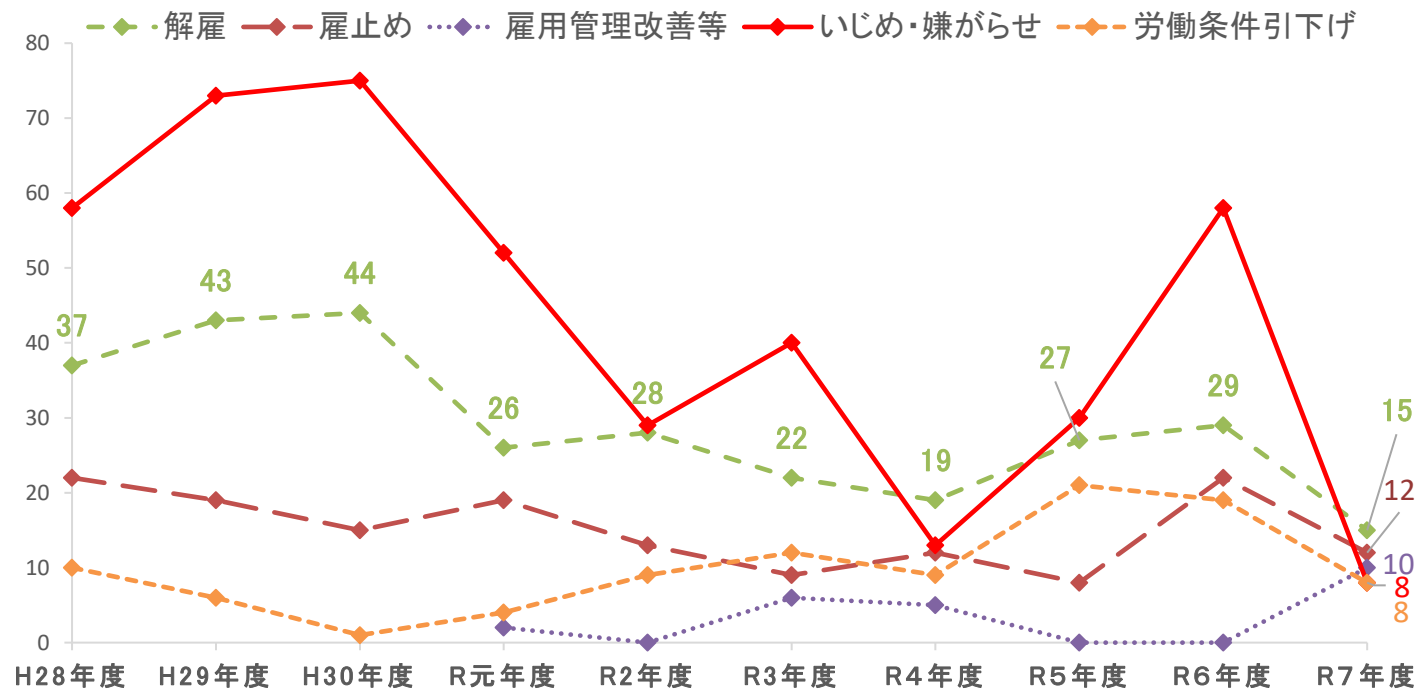
3 主な助言・指導申出件数の推移



※ 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。

※ 雇用管理改善等については、平成29年度以前の助言・指導に関する行政文書ファイルが、公文書管理法に基づき、廃棄済みのため、平成29年度以前の情報が無い。

4 あっせん申請の主な紛争内容別件数の推移



※ 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。

※ 雇用管理改善等については、平成30年度以前の助言・指導に関する行政文書ファイルが、公文書管理法に基づき、廃棄済みのため、平成30年度以前の情報が無い。

5 助言の事例

助言・指導の 事案	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
事案の概要	申出人は、入社間もなかったため、特定の同僚に対し、仕事の進め方を尋ねたが快い対応をしてもらえず、そのストレスにより体調不良になった。これを事業主に相談したが、改善はみられなかったため、解決手段を講じてほしい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、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。 助言に基づき、事業主は、申出人と特定の同僚の双方の主張を確認のうえで所定労働時間が重ならないようにする解決案を提示し、双方がこれに納得し所定労働時間が変更された。

助言・指導の 事案	労働条件引下げに関する助言・指導
事案の概要	申出人は、派遣労働者であって、派遣元会社から時給の引下げ及び歩合給の廃止を受け入れるか、退職するかを二択を迫られ、いずれも拒否したものの話し合いは進まなかったため、従来の待遇を維持したい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、労働契約法第8条に基づき労働契約は当事者同士の合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる旨を説明し、申出人と話し合いを行い、紛争の解決を図るよう助言した。 その結果、申出人と事業主との間で個別の話し合いがもたれ、労働条件変更は撤回された。

6 あっせんの事例

あっせんの 事案	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人である事業主は、対象労働者の能力を評価し、普通解雇するに至った。解雇にあたっては、対象労働者に対し、退職合意金の支払を提案した。 しかし、退職合意金について当事者間では金額の折り合いがつかず、あっせんを申請した。
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、対象労働者に対し、業務の改善指導を重ねてきたが、これまで改善がみられなかったこと、経営ひっ迫であったので売り上げ向上につながる協力を対象労働者に依頼しても拒まれたこと、業務指示にも従わなくなったことから、解雇するに至ったものであると主張した。一方、対象労働者は、売り上げにはつながらない指示には従えないと主張した。 あっせん委員から事業主に対し、解雇の有効性について議論の余地があることを説明し、早期解決のために金銭的歩み寄りを促した結果、30万円を事業主が支払うことで合意した。

あっせんの 事案	雇止めに関するあっせん
事案の概要	申請人は、3年前に入社し、1年ごとに有期雇用を締結していたところ、4年目への更新が受け入れられず、雇止めとなった。 雇止め理由として、会社の業績、人員整理、他の人員との比較を掲げられたが、これら雇止め理由に納得できず、雇止めの撤回又は雇止めを受け入れる代わりの解決金の支払いを求めた。 しかし、雇止めの撤回も解決金の支払いも決着がつかず、あっせんを申請した。
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、技術員である対象労働者は腰痛のため主たる業務の遂行に支障をきたしていること、顧客先からクレームがあること、勤務態度も良好ではなかったこと、計画的な組織の組み直しの必要性があることから、雇止めするに至ったものであると主張した。一方、対象労働者は、これまで更新基準を含めた雇止めに関する説明を受けたことがなく契約更新の期待があったことを主張した。 あっせん委員から事業主に対し、更新基準等が明示されておらず、また、雇止めすることに客観的に合理的な理由があるか、社会通念上相当であるかについて議論の余地があることを説明し、早期解決のために金銭的歩み寄りを促した結果、75万円を事業主が支払うことで合意した。

労働者、求職者、事業主の方へ

労働に関するトラブルの解決を、労働局が無料でサポート
 お悩みやお困りごとがある方は、**総合労働相談コーナー**にお気軽にご相談ください

◆静岡労働局と各労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーでは、労働者、事業主が抱える仕事・職場でのトラブル相談を、無料で受け付けています。

皆さまから寄せられる相談例

- ✓アルバイト先の店長から、毎日怒鳴られて辛い。
- ✓バイトを辞めると店長に伝えたところ、代わりを探してこいと言われ、辞められない。
- ✓上司から、給料を半分にするとされたが、生活があるため撤回してほしい。
- ✓社長から急に解雇と言われて困っている。解雇を撤回してほしい。
- ✓社員からパワハラについて相談があったが、どのように対応すべきかわからない。

■総合労働相談(匿名可・秘密厳守)

労働者と事業主とのトラブルの中には、法律などを知らないことや誤解していたことによって発生しているものも多く見られます。そのため、労働問題の専門家に相談することで、トラブルの未然防止や早期解決につなげることができます。匿名でもご相談いただけます。秘密も守ります。

■労働局長による助言・指導(匿名不可)

労働者と事業主とのトラブルについて、トラブルの問題点を指摘し、解決の方向を示すことで話し合いを促し、解決に導きます。

■紛争調整委員会によるあっせん(匿名不可)

労働者と事業主とのトラブルについて、公正・中立な労働の専門家(弁護士など)が調整を行い、話し合いを進めることで紛争の解決を図ります。

●総合労働相談コーナー一覧表

名 称	所 在 地	電話番号	相談時間
静岡労働局総合労働相談コーナー	〒420-8639 静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-1212	平日9:30~17:00 (12月29日~1月3日を除く)
浜松総合労働相談コーナー	〒430-8639 浜松市中央区中央1-12-4 浜松合同庁舎8階浜松労働基準監督署内	053-541-7488	平日9:30~17:00 (12月29日~1月3日を除く)
静岡総合労働相談コーナー	〒420-0858 静岡市葵区伝馬町24-2 伝馬町ビル3階静岡労働基準監督署内	054-686-1788	平日9:30~17:00 (12月29日~1月3日を除く)
沼津総合労働相談コーナー	〒410-0831 沼津市市場町9-1 沼津合同庁舎4階沼津労働基準監督署内	055-933-5830	平日9:30~17:00 (12月29日~1月3日を除く)
三島総合労働相談コーナー	〒411-0033 三島市文教町1-3-112 三島労働総合庁舎3階三島労働基準監督署内	055-916-7335	平日9:30~17:00 (12月29日~1月3日を除く)
富士総合労働相談コーナー	〒417-0041 富士市御幸町13-28 富士労働基準監督署内	0545-51-2255	平日9:00~16:30 (12月29日~1月3日を除く)
磐田総合労働相談コーナー	〒438-8585 磐田市見付3599-6 磐田地方合同庁舎4階磐田労働基準監督署内	0538-82-3079	平日9:00~16:30 (12月29日~1月3日を除く)
島田総合労働相談コーナー	〒427-8508 島田市本通一丁目4677-4 島田労働総合庁舎3階島田労働基準監督署内	0547-41-4909	平日9:00~16:30 (12月29日~1月3日を除く)