

富山労働局発表
令和8年7月23日

報道関係者 各位

【照会先】
富山労働局 雇用環境・均等室
室 長 大和田 真由香
室 長 補 佐 川西 真由美
労働紛争調整官 谷川 晃司
(電話) 076-432-2740

「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、昨年度より減少し、8,216件、

紛争の内容は、「自己都合退職」の件数が最多～

富山労働局（局長 福井尚）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、富山労働局は、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 総合労働相談件数及びあっせんの申請件数は前年度より減少、助言・指導の申出件数は増加。

- 総合労働相談件数は8,216件で、前年度比11.9%減少。[P. 4-1(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		8,216件	11.9%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	4,516件	23.2%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,059件	14.3%増
	民事上の個別労働紛争相談	2,737件	0.5%減
助言・指導申出		62件	8.8%増
あっせん申請		14件	17.6%減

2 民事上の個別労働紛争※⁴における相談で、相談内容では昨年度に引き続き「自己都合退職」が最多。

- 民事上の個別労働紛争の相談件数は、2,737件（前年度比0.5%減）で引き続き「自己都合退職」が476件（前年度比11.4%減）で最多。[P. 5-1(3)]

3 民事上の個別労働紛争における相談、助言・指導の申出、あっせんの申請の全項目で、解雇や退職などの離職に関する件数※⁵が増加。

- 離職に関する相談件数は、1,375件（前年度比4.7%増）[P. 5-1(3)]、
- 離職に関する助言・指導の申出は29件（前年度比3.6%増）[P. 7-2(3)]、
- 離職に関するあっせんの申請は9件（前年度比50.0%増）[P. 8-3(2)]。

※1～5については次頁をご参照ください

※1 「総合労働相談」

富山労働局と県内労働基準監督署の計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」

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 「離職に関する件数」

民事上の個別労働紛争の相談、助言・指導、あっせんの各内容のうち、「普通解雇」、「整理解雇」、「懲戒解雇」、「退職勧奨」、「雇止め」、「自己都合退職」を合計した件数。

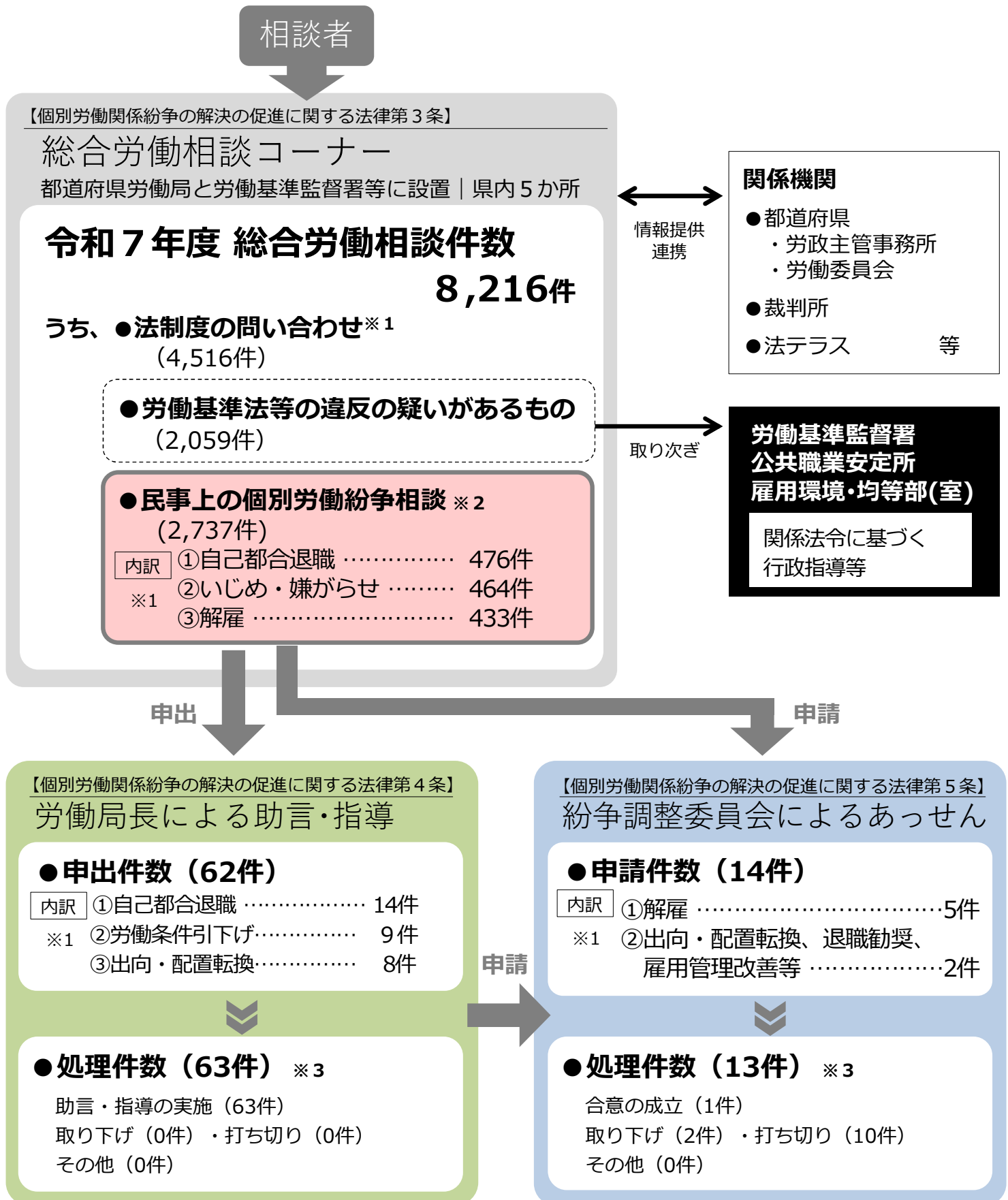
【別添】

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



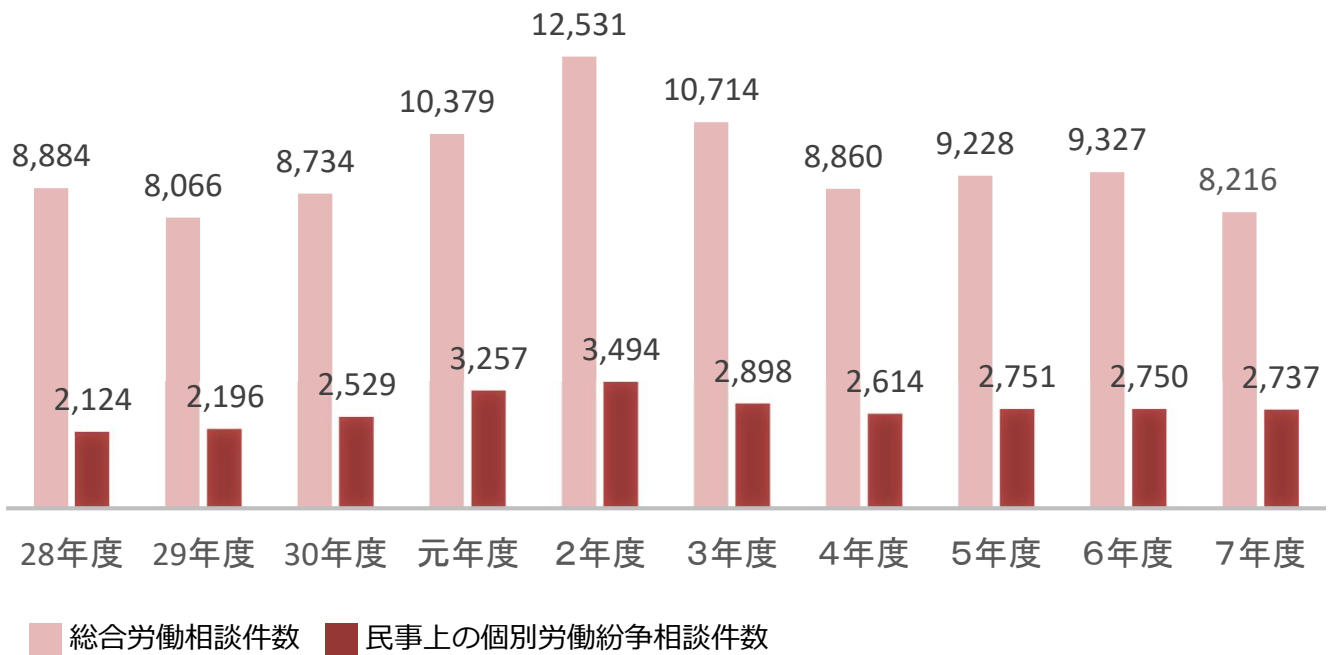
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P 5-1 (3) の※を参照。

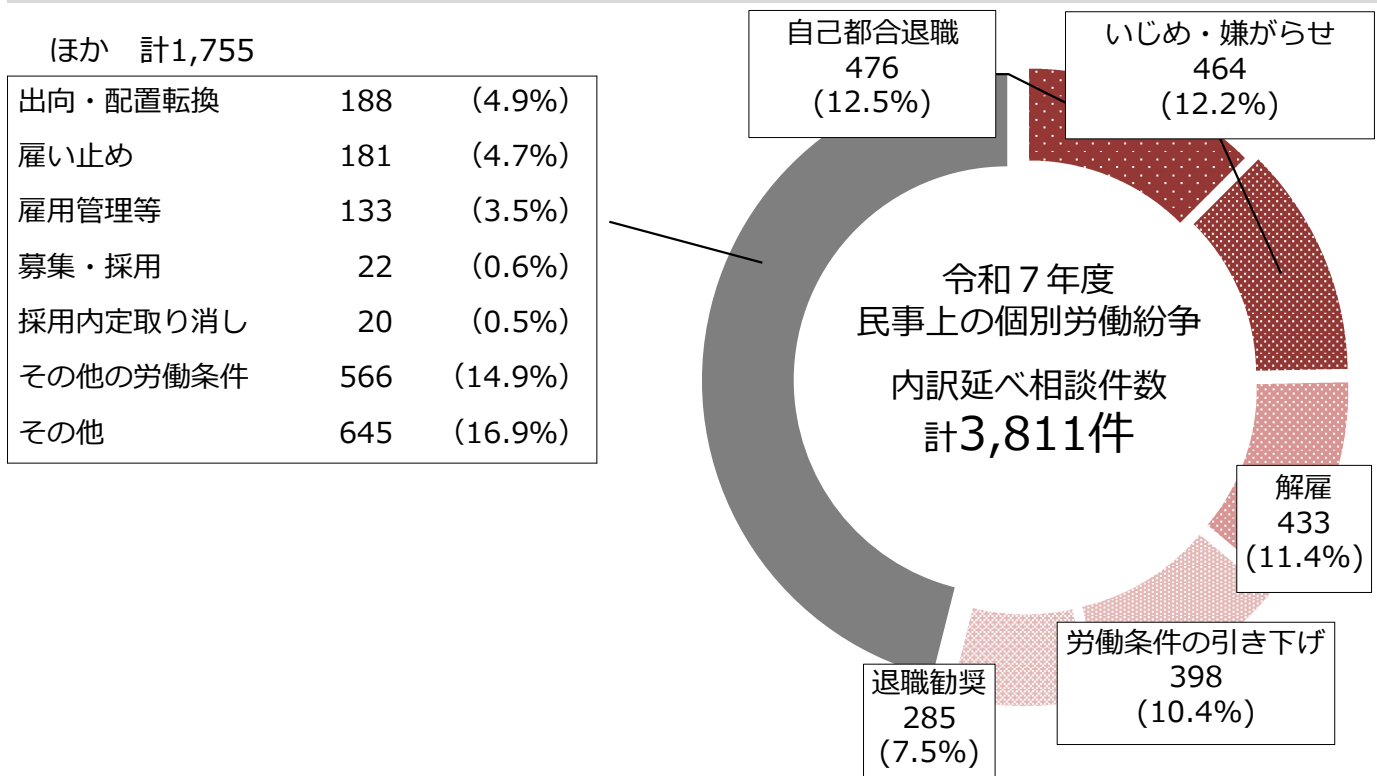
※3 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移 (10年間)

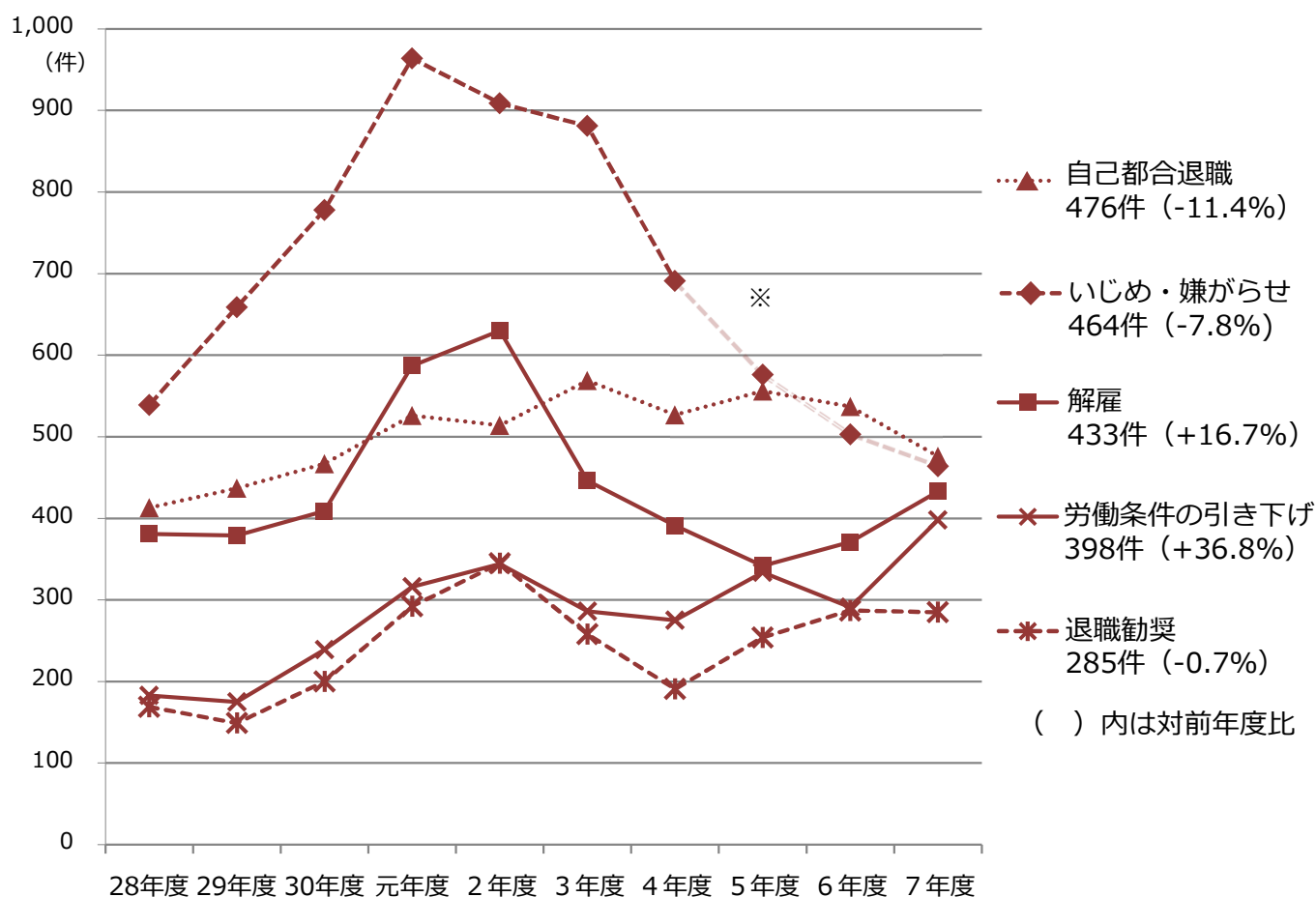


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



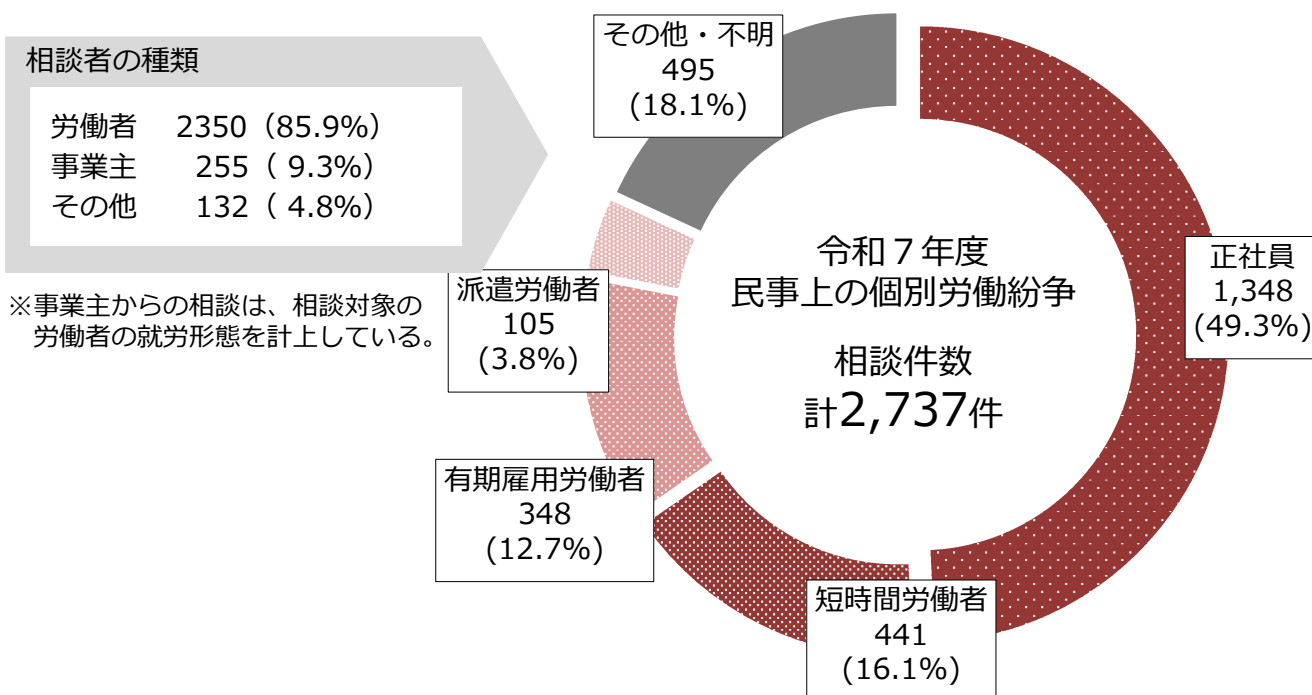
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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。なお、労働施策総合推進法に関する令和7年度の相談件数は766件であり、同法の紛争解決の援助申立件数は4件、調停申請受理件数は0件である。

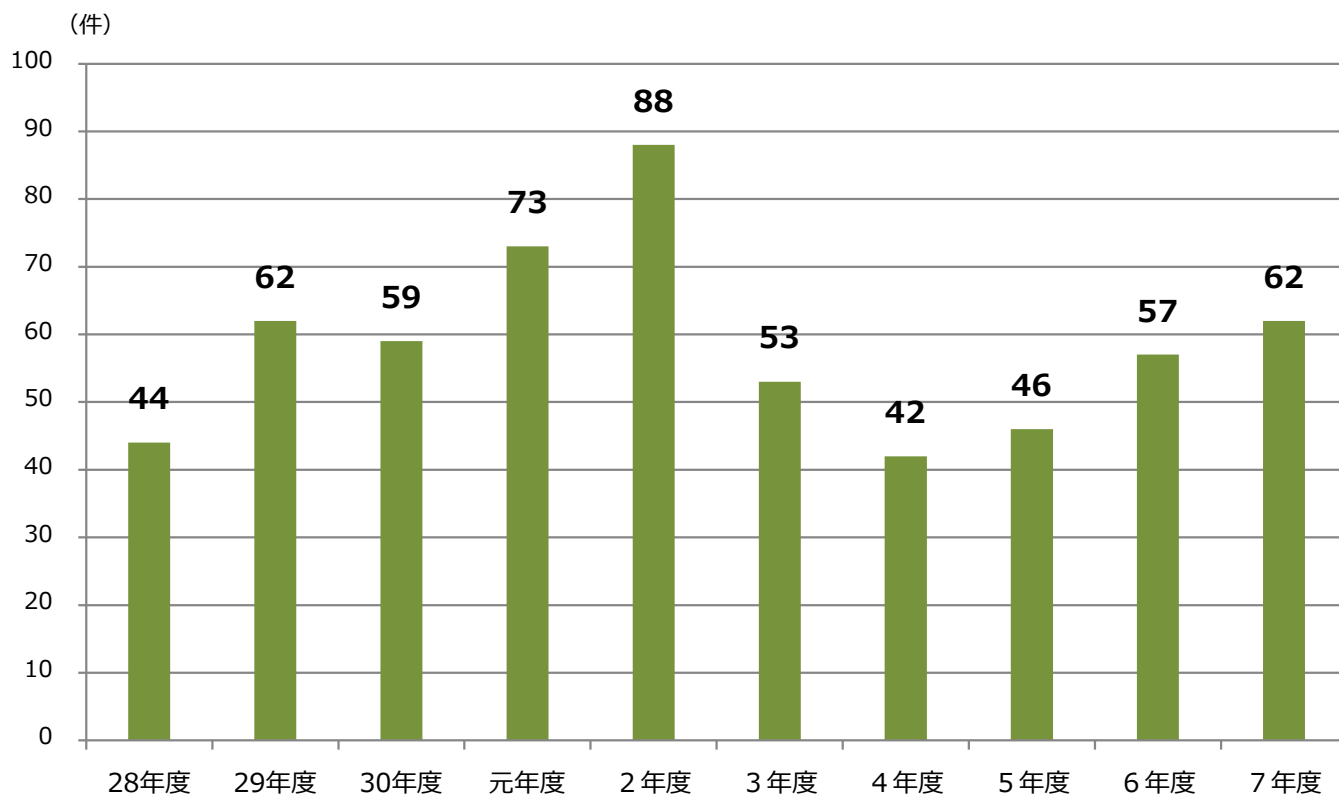
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



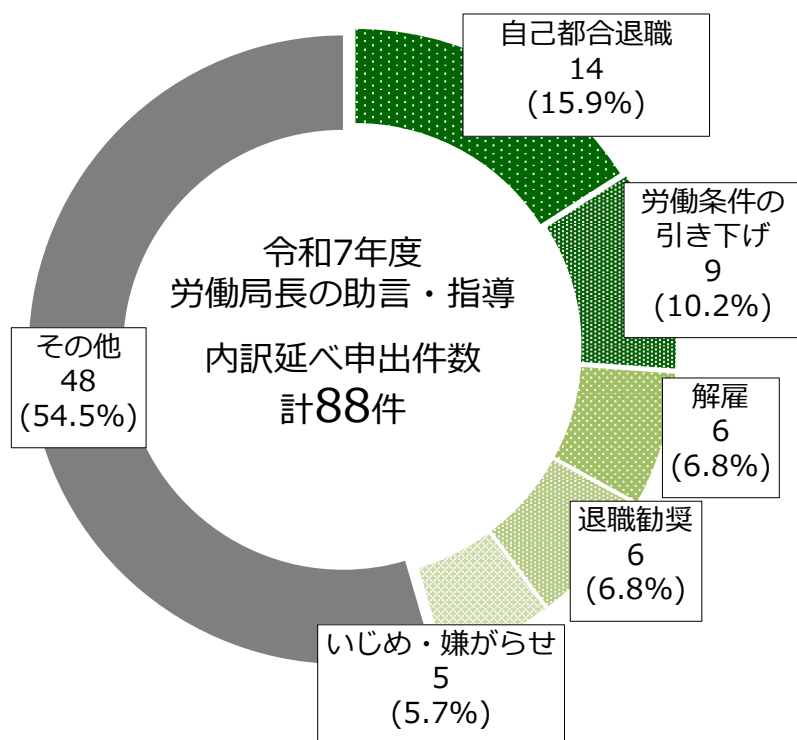
※ () 内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

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）

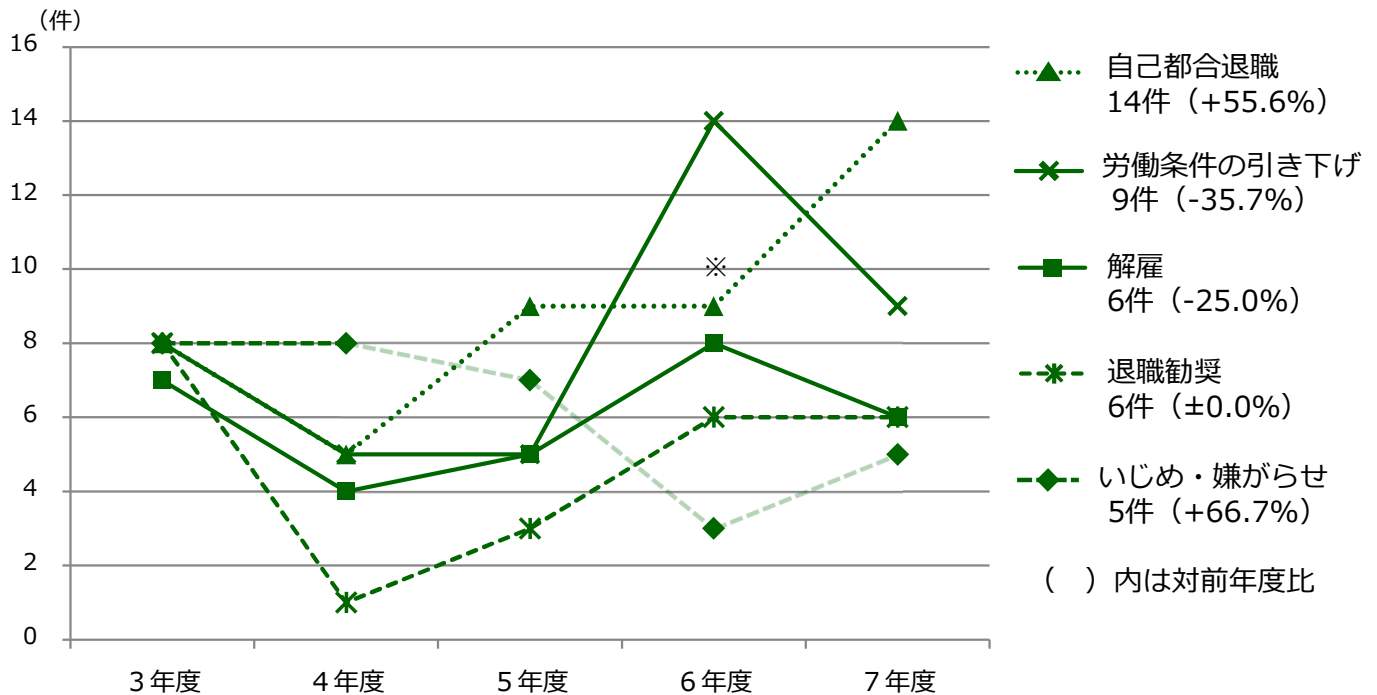


(2) 申出内容別の件数



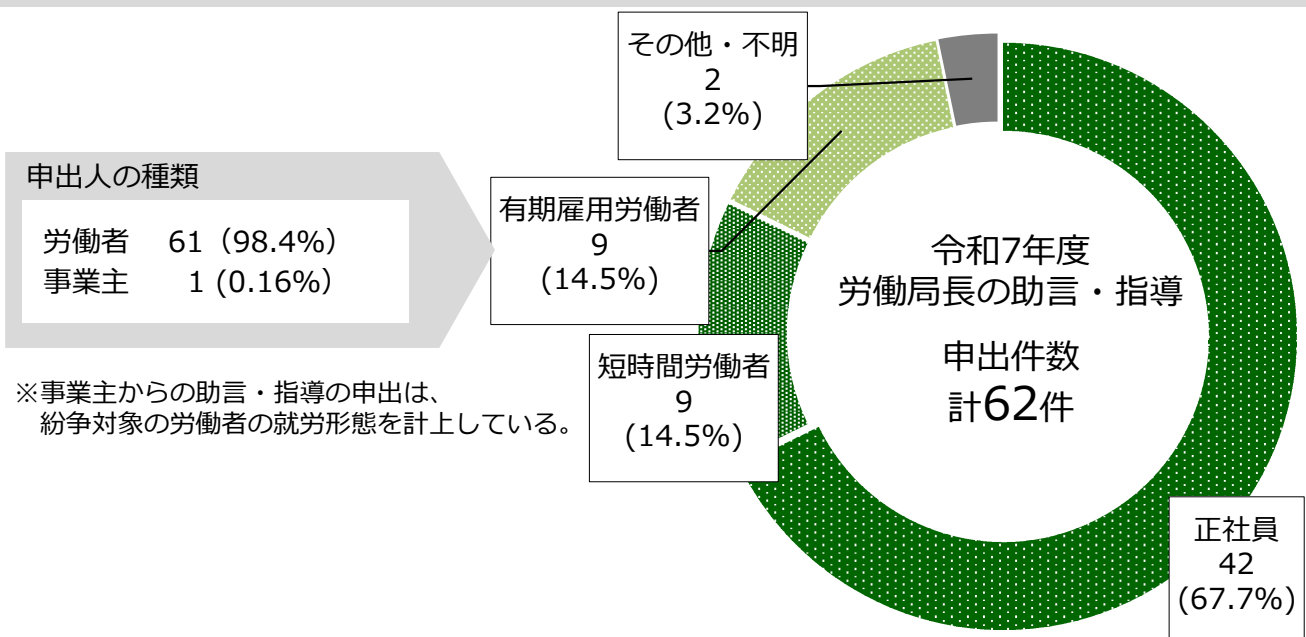
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（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、P5-1(3)の※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。

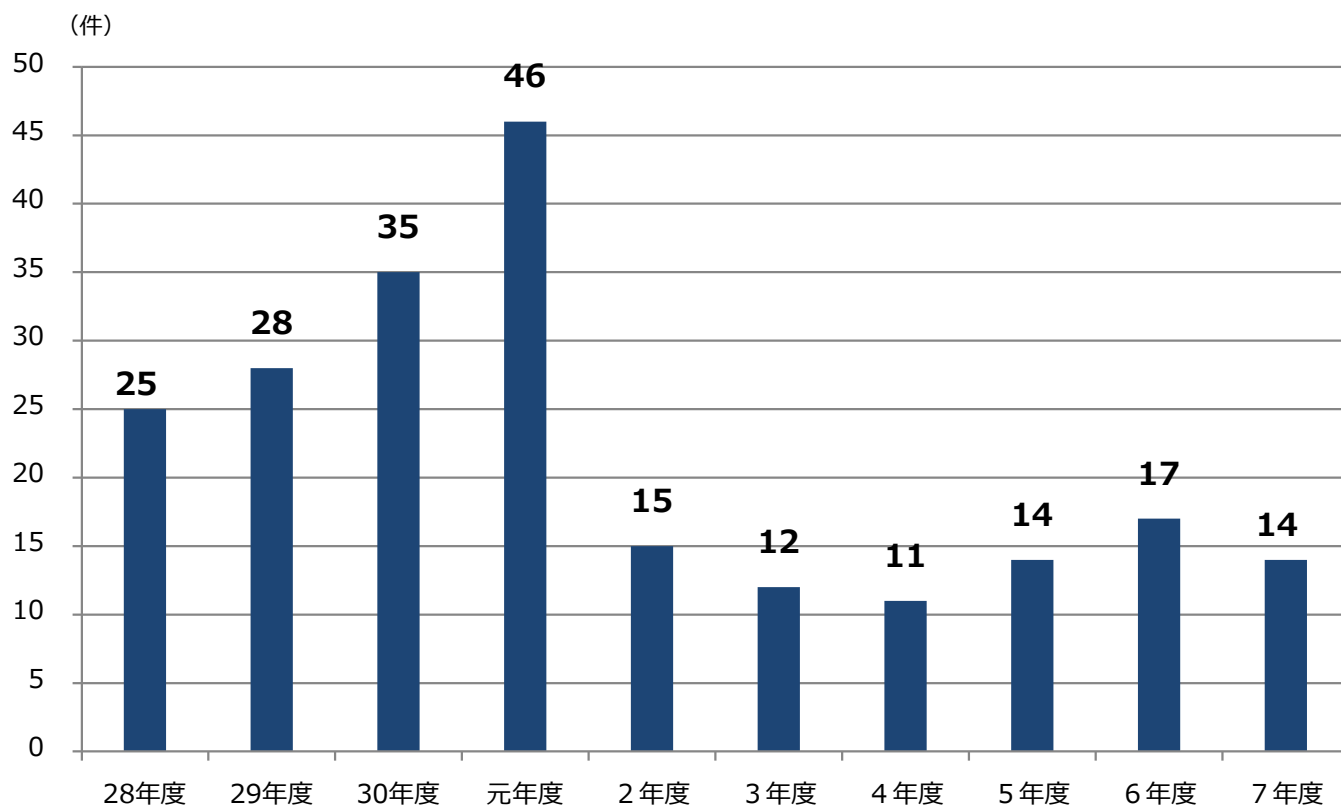
(5) 助言・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数63件に占める比率

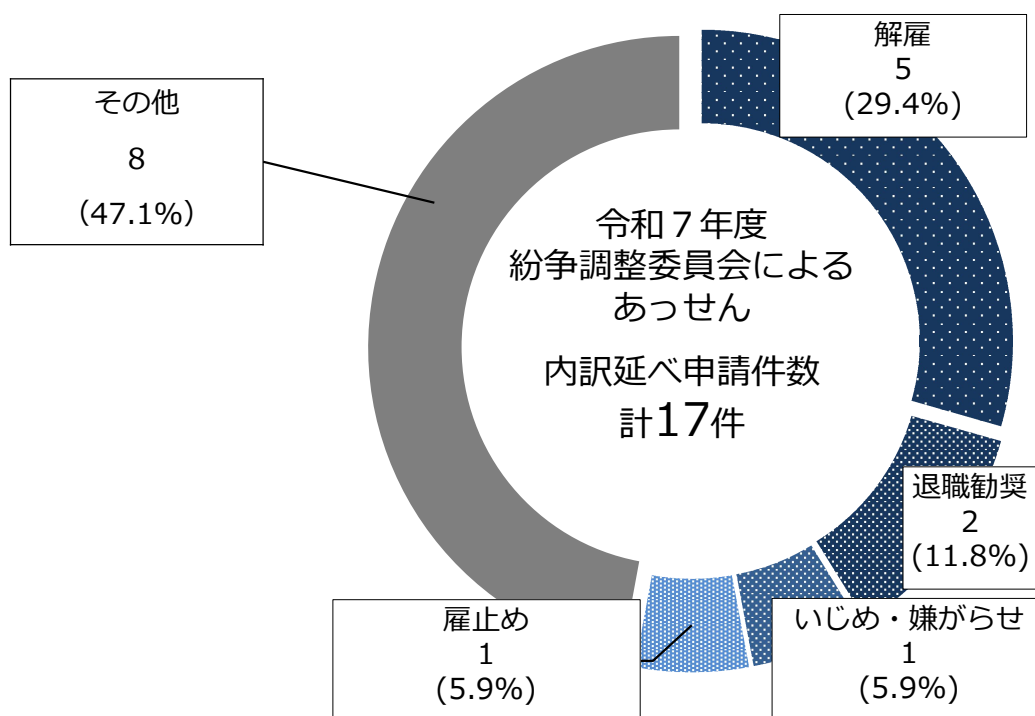
助言・指導 の申出	処理終了件数 63件		うち1か月以内に処理 63件 (100.0%)	
	助言・指導の実施		打ち切り	その他
	63件 (100.0%)	取り下げ 0件 (0.0%)	0件 (0.0%)	0件 (0.0%)

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）



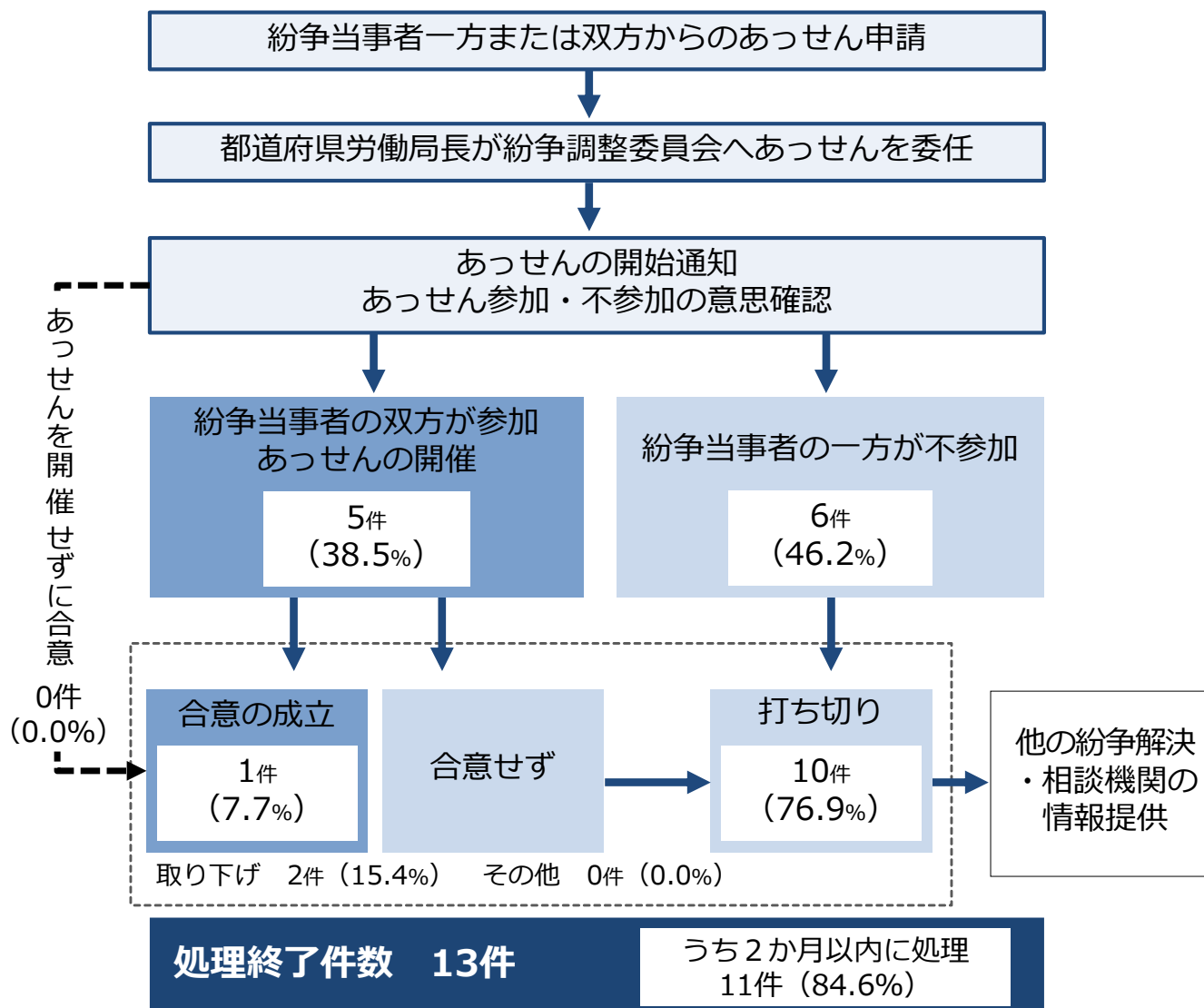
(2) 申請内容別の件数



※ ()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) あっせん手続きの流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数13件に占める割合



【参考】 あっせんにおける合意率の推移（5年間）

■ 合意成立件数／処理終了件数

3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
70.0%	27.2%	8.3%	33.3%	7.7%

令和 7 年度の助言・指導の事例

助言・指導の例

事例 1	退職に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）が退職を申し出たところ、退職理由が納得できないとして事業主において退職手続きがとられなかったため、<u>円満に退職できるように</u>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>「労働者が示した退職理由に納得できない場合でも、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」旨を説明</u>し、申出人の退職への対応を再検討するよう助言を行った。 ● 助言に基づき、事業主は、申出人の希望に沿って退職手続きを進め、退職金についても就業規則に則り支払われることとなった。

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る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。