

報道関係者各位

令和8年8月7日

【照会先】

山口労働局雇用環境・均等室

室長補佐（指導） 安田 誠

労働紛争調整官 岡本 匡史

電話（083）995－0390

「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 ～ 民事上の個別労働紛争の相談件数は「その他の労働条件」が最多 ～

山口労働局（局長 鈴木 輝美）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}」、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。

山口労働局では、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。

【ポイント】

1 「個別労働紛争解決制度」の施行状況

内容		件数	前年度比
総合労働相談		12,544 件	1.9%減
(注)	法制度の問い合わせ	7,733 件	11.0%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,459 件	69.1%増
	民事上の個別労働紛争の相談件数	2,779 件	0.2%減
助言・指導申出		95 件	17.4%減
あっせん申請		32 件	18.5%増

(注) 総合労働相談の内訳は、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 民事上の個別労働紛争^{※4}の相談件数は、「その他の労働条件」が最多。

- ・「その他の労働条件」の相談件数は、492 件（前年度比 13.9%増）。[別添資料 P 4（2）]
- ・「自己都合退職」の相談件数は、427 件（前年度比 30.2%減）。
- ・「いじめ・嫌がらせ」^{※5}の相談件数は、357 件（前年度比 10.3%減）で4年連続の減少。

3 民事上の個別労働紛争の助言・指導申出件数は、「解雇」^{※6}が最多。

- ・「解雇」の助言・指導申出件数は、22 件（前年度比 4.3%減）で最多。[別添資料 P 6（2）]

4 民事上の個別労働紛争のあっせん申請件数は、「解雇」が最多。

- ・「解雇」のあっせん申請件数は、14 件（前年度比 27.3%増）で最多。[別添資料 P 8（2）]

※1～6については次頁をご参照ください

※1 「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県内8か所に設置し、専門の相談員が対応。

※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により、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話を促進するよう口頭又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（弁護士や特定社会保険労務士等労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話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」

労働条件その他の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 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、同法に基づき対応するため、「総合労働相談」のうち「法令制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上し、「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していない。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、同法に基づき対応するため、「個別労働紛争解決制度」の「助言・指導」「あっせん」の件数として計上していない。

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年度の同法に関する相談等の状況

同法に基づく相談件数：950件（前年度 877件）

同法に基づく紛争解決援助の申立件数：35件（前年度 30件）

同法に基づく調停申請受理件数：9件（前年度 2件）

※6 「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」等他の区分に該当しない、労働時間、勤務シフト、休暇、休職、福利厚生等に関するもの。

【別添資料】

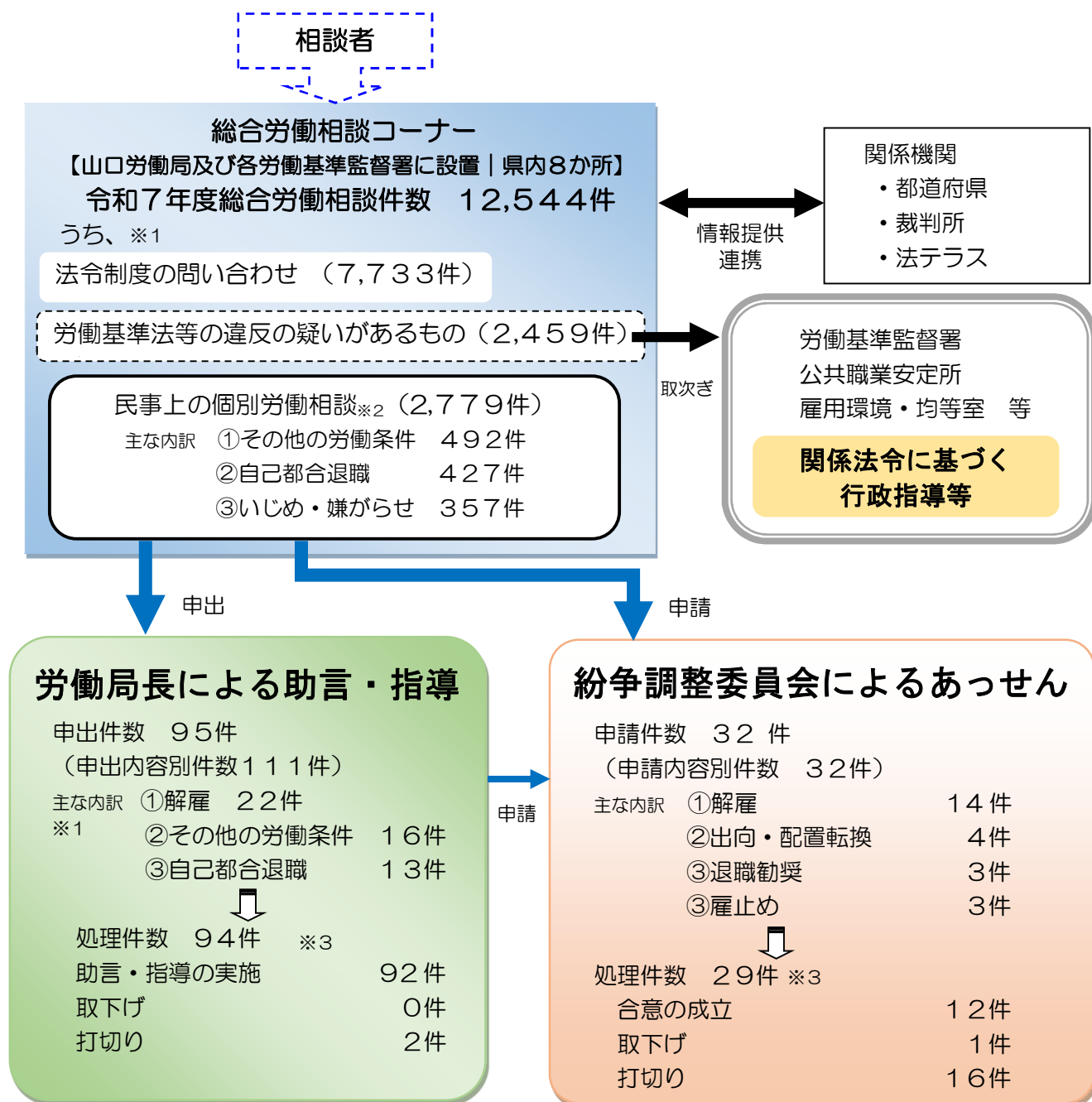
別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み

別添2 令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況（山口労働局）

【参考資料】 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

個別労働紛争解決制度の枠組み

別添 1



※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するため、「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していない。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、同法に基づき対応するため、「個別労働紛争解決制度」の「助言・指導」「あっせん」の件数として計上していない。

同法に基づく相談件数：950件

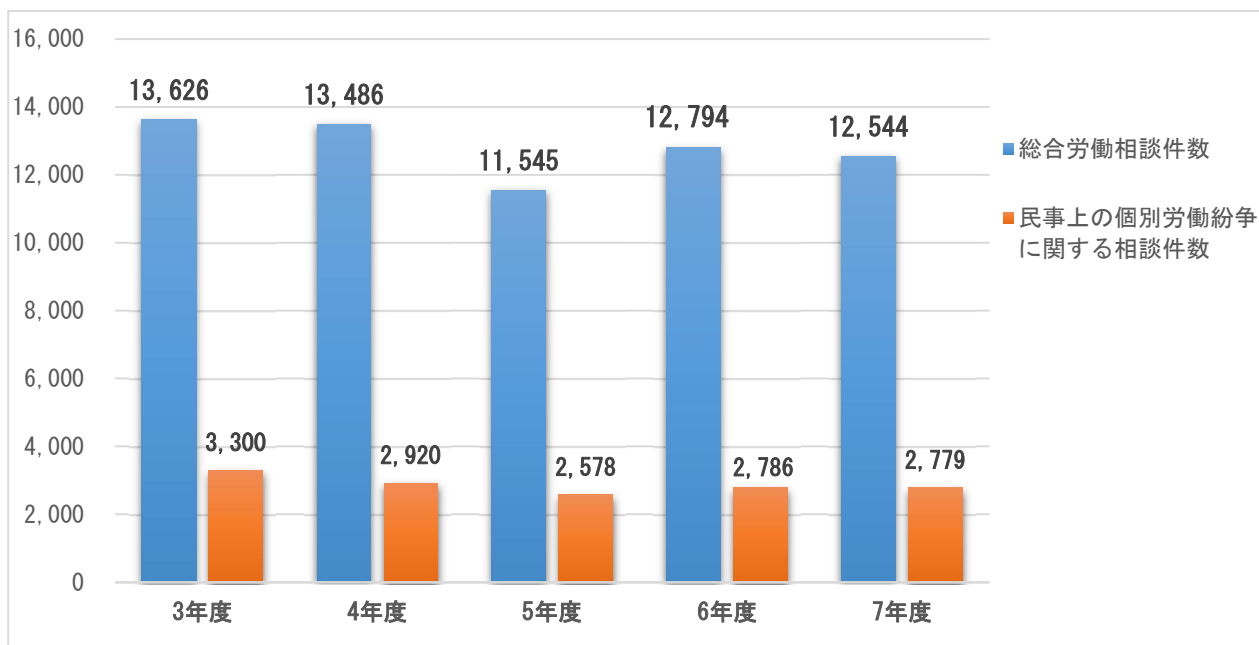
同法に基づく紛争解決援助の申立件数：35件

同法に基づく調停申請受理件数：9件

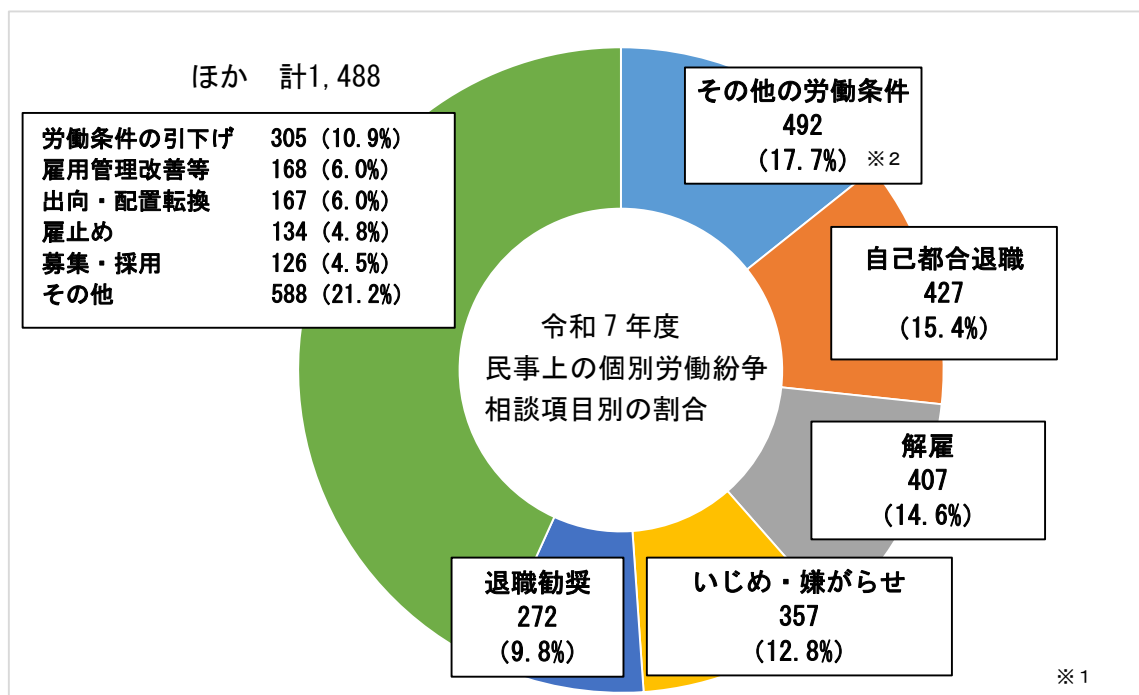
※3 労働局長による助言・指導の処理件数と紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

1 総合労働相談

（1）相談件数の推移（5年間）



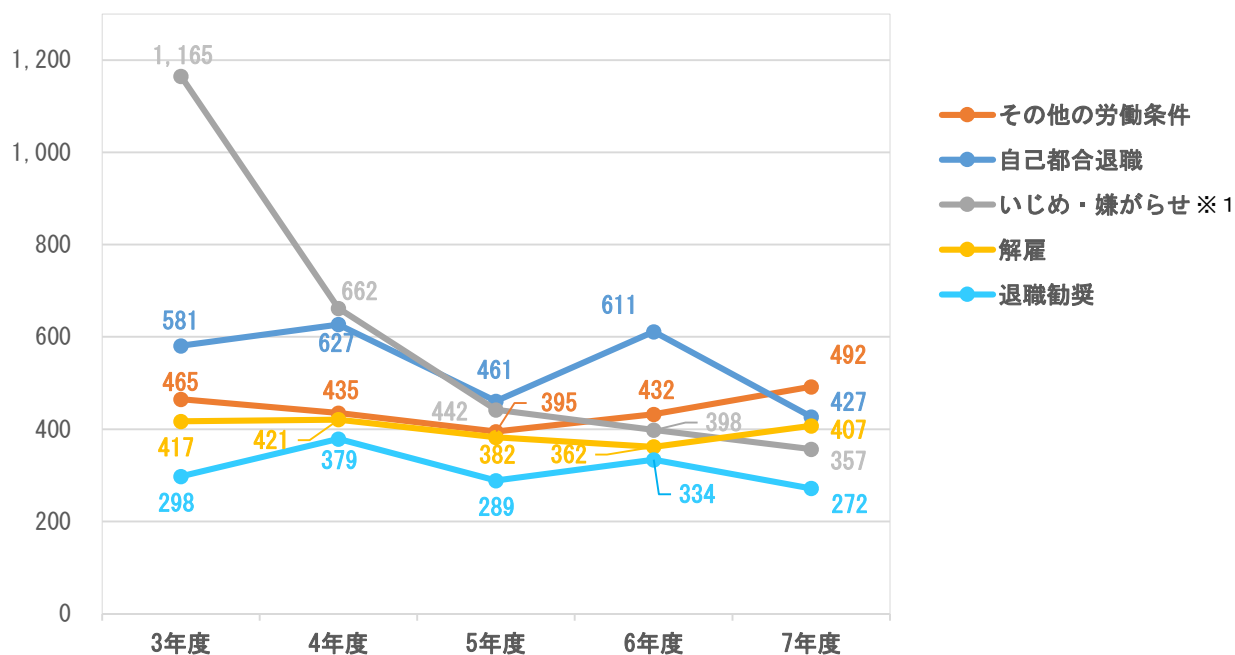
（2）民事上の個別労働紛争 相談項目別の割合



※1 %の分母は総相談件数の2,779件である。また、1回の相談で複数の項目を含む場合があることから、項目別合計件数は総相談件数（2,779件）と一致しない。項目別合計件数は3,443件である。

※2 「その他の労働条件」は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」等他の区分に該当しない、労働時間、勤務シフト、休暇、休職、福利厚生等に関するものである。

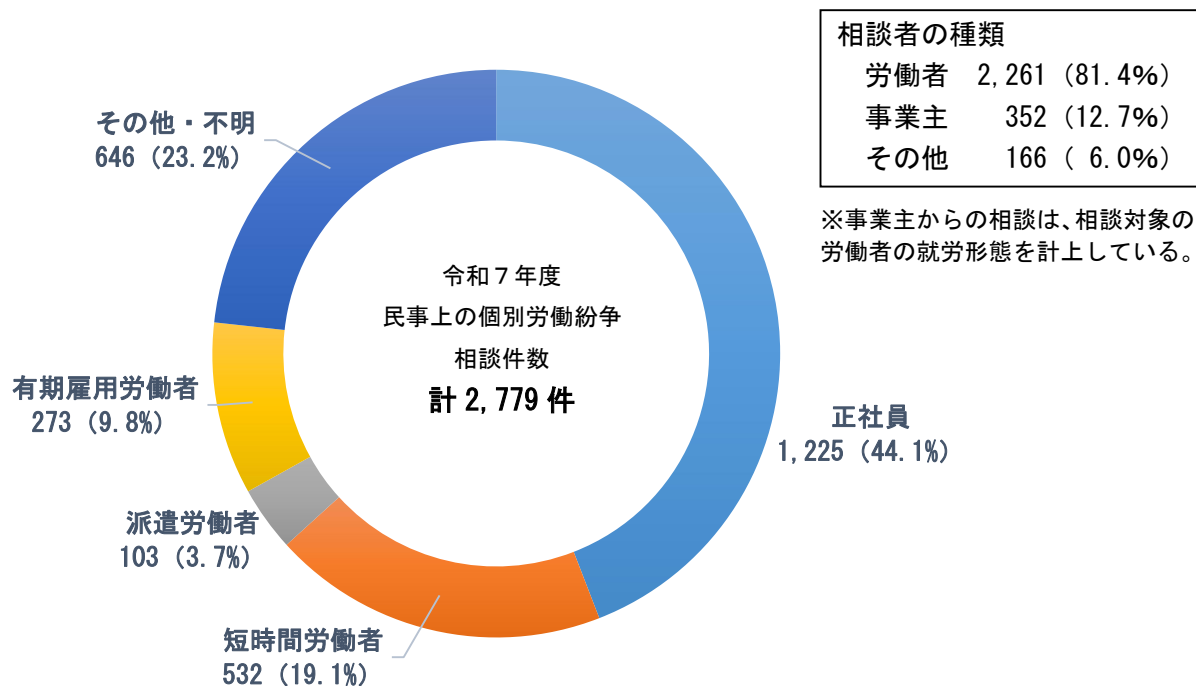
（３）民事上の個別労働紛争に関する主な相談内容別件数の推移（５年間）



※ 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。

同法に基づく相談件数：950件（令和 6 年度：877件）

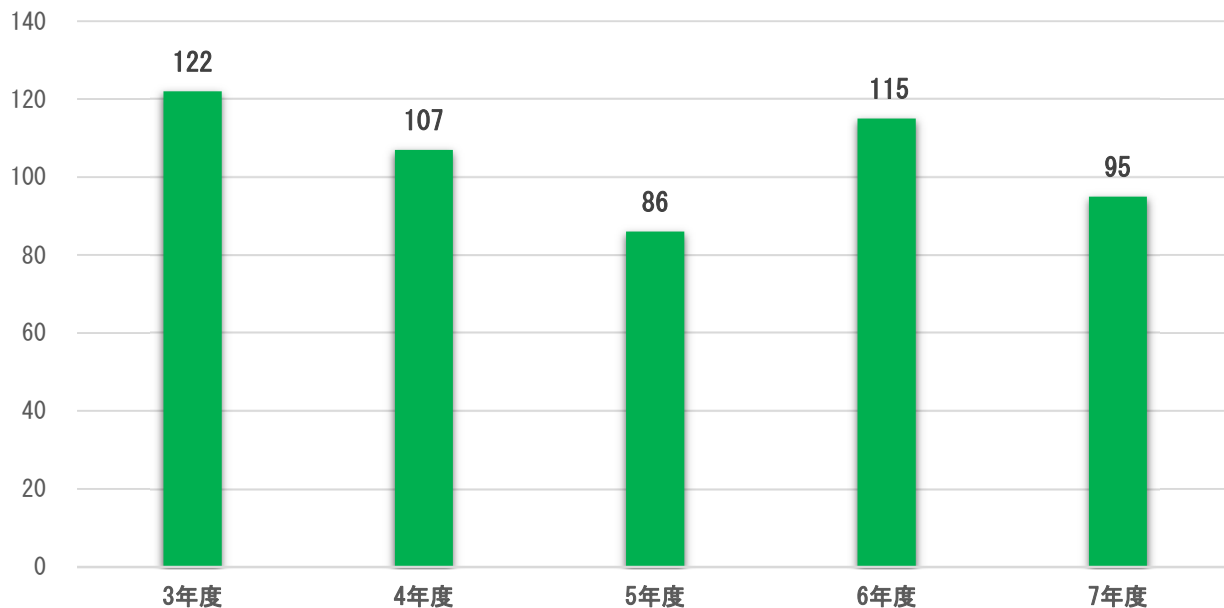
（４）民事上の個別労働紛争 就労形態別の件数



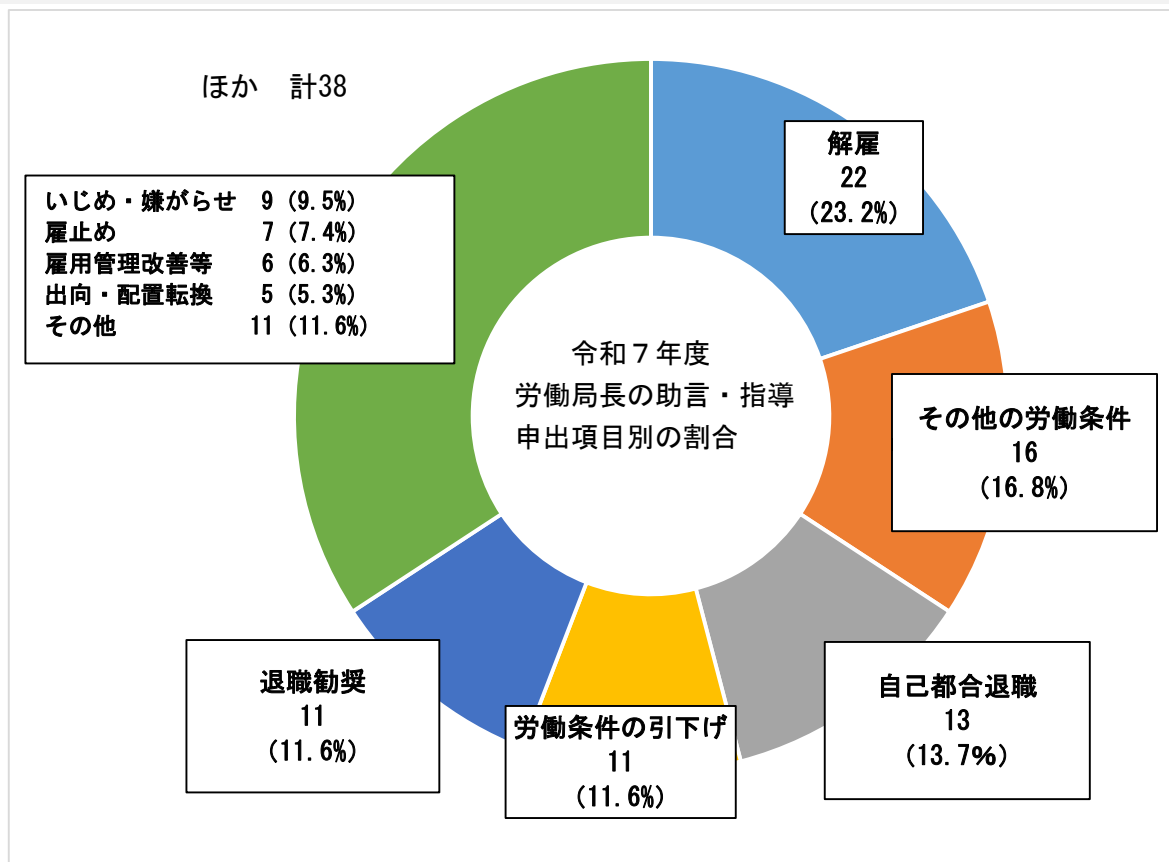
※ （ ）内は相談対象となる労働者の就業形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理のため100%にならないことがある。

2 労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移（5年間）

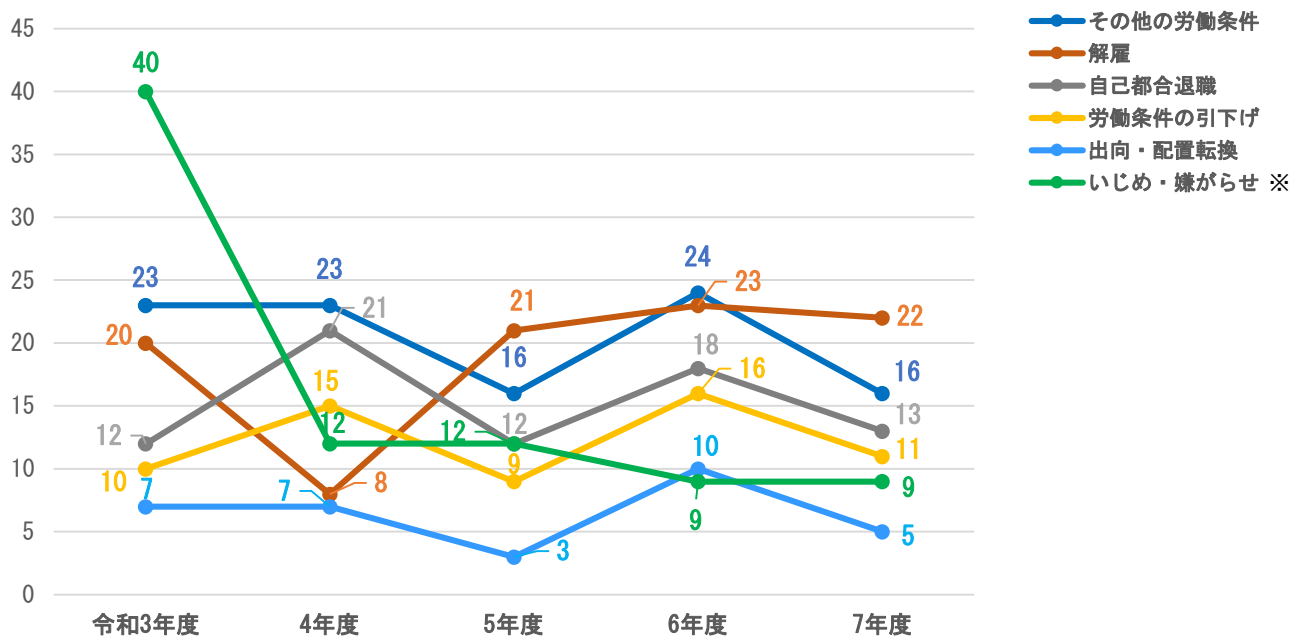


(2) 申出項目別の割合



※ %の分母は総申出件数の95件である。また、1回の申出で複数の項目を含む場合があることから、項目別合計件数は総申出件数（95件）と一致しない。項目別合計件数は111件である。

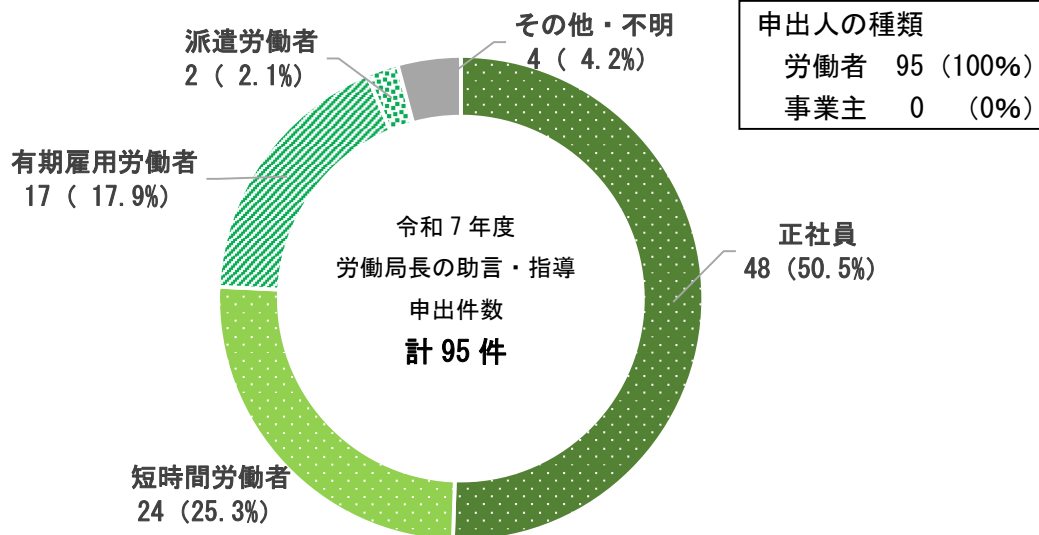
(3) 主な申出内容別件数の推移 (5年間)



※ 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。

同法に基づく申立件数：35件（令和6年度：30件）

(4) 就労形態別の申出件数



申出人の種類	
労働者	95 (100%)
事業主	0 (0%)

※ () 内は紛争の対象となる労働者の就業形態の全体（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ため100%にならないことがある。

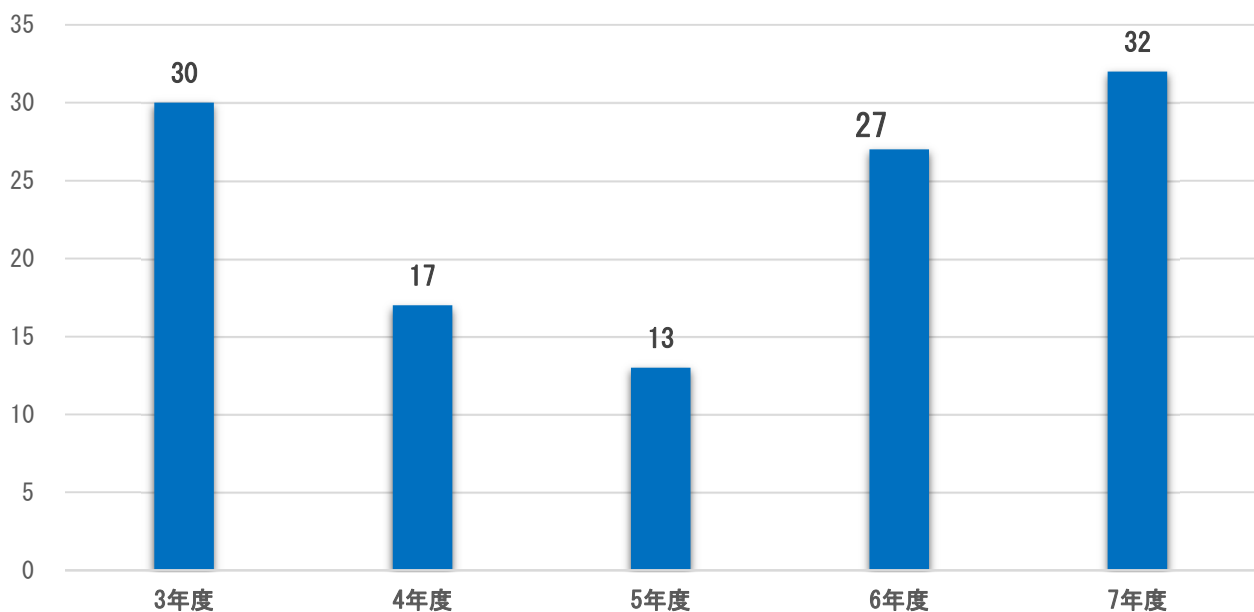
(5) 助言・指導の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数94件に占める割合

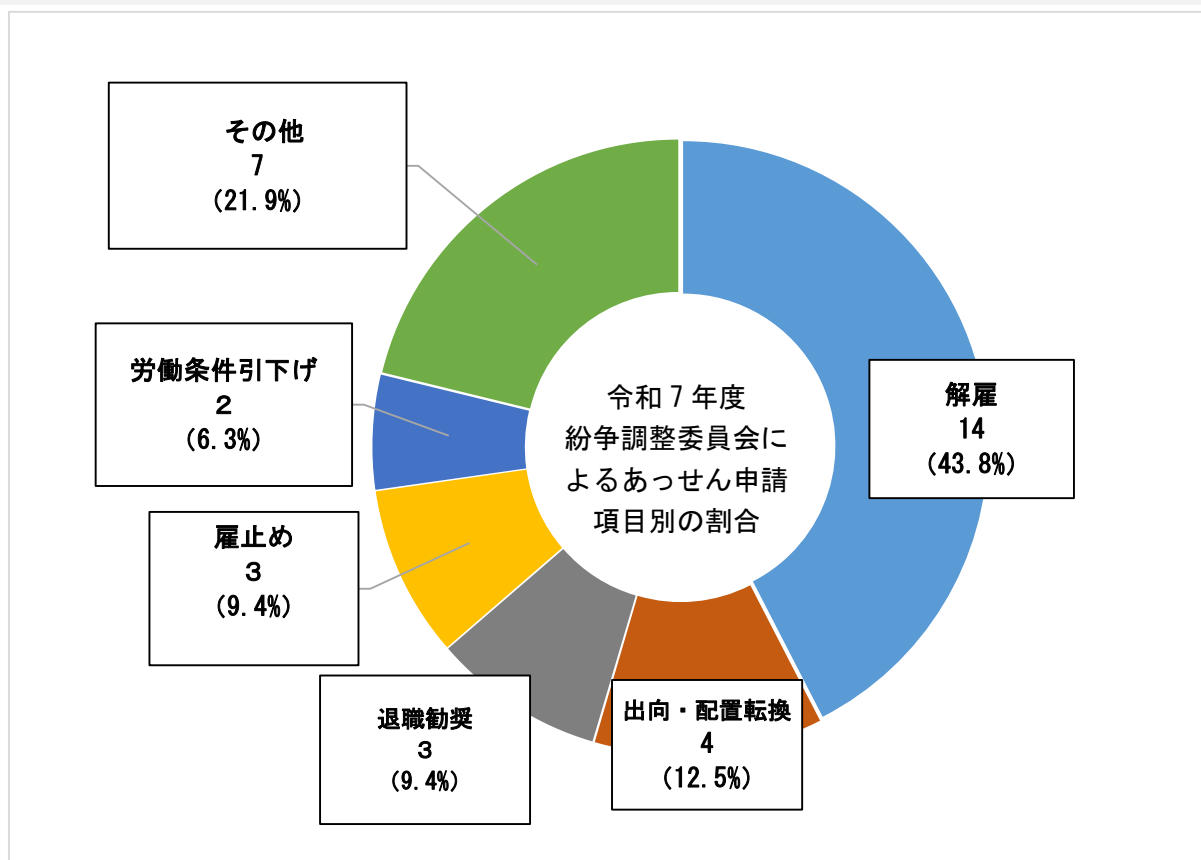
処理終了件数 94件		うち1か月以内に処理 94件 (100%)	
助言・指導の実施 92件 (97.9%)		打切り 2件 (2.1%)	取下げ 0件 (0%)

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

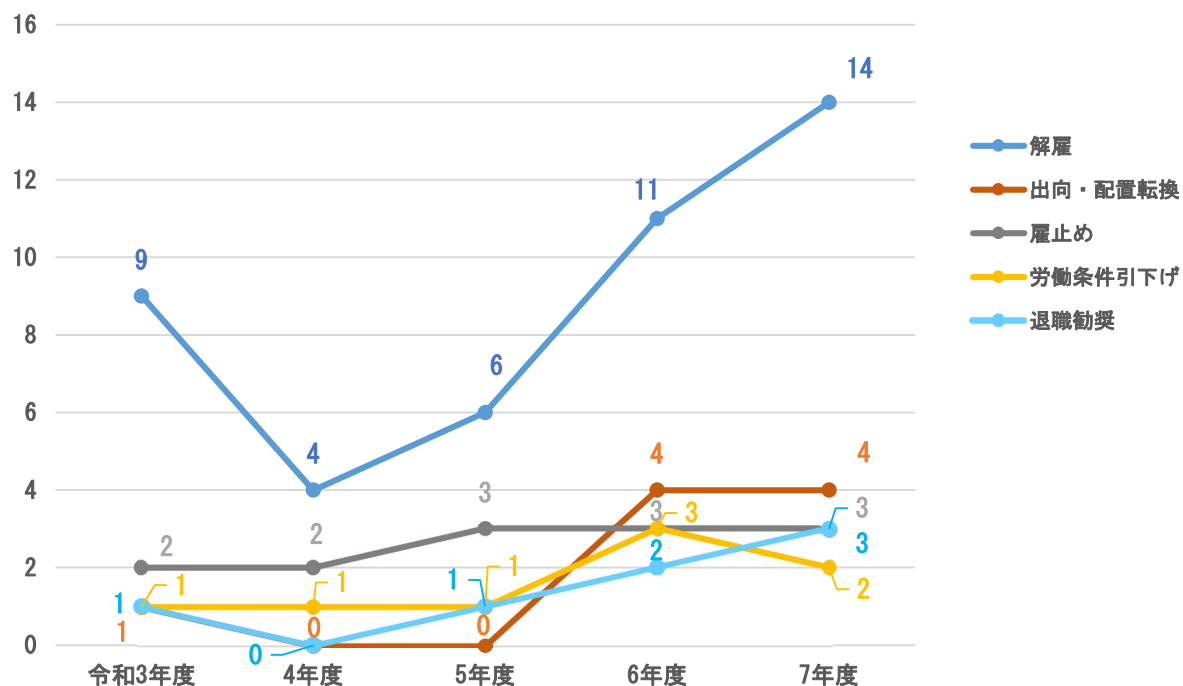


(2) 申請項目別の割合

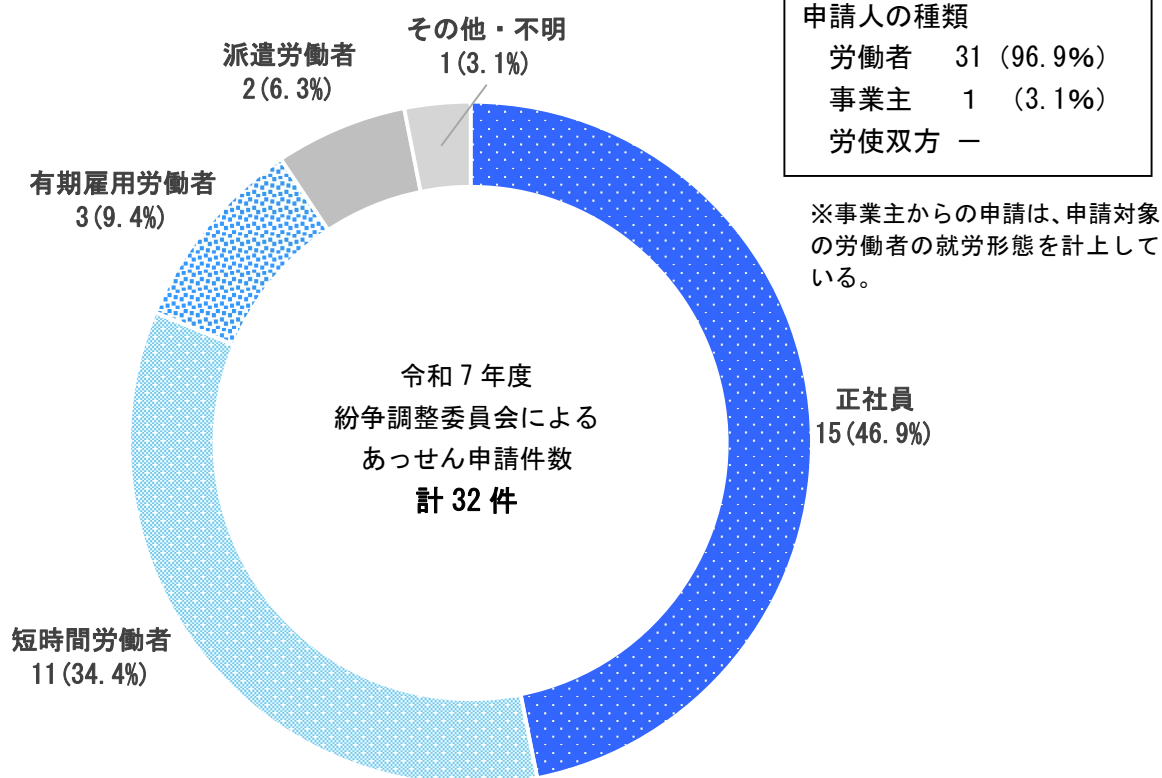


※ %の分母は総申請件数の32件である。また、1回の申請で複数の項目を含む場合があることから、項目別合計件数は総申請件数（32件）と一致しない。項目別合計件数は33件である。

（３）主な申請内容別の件数の推移（５年間）



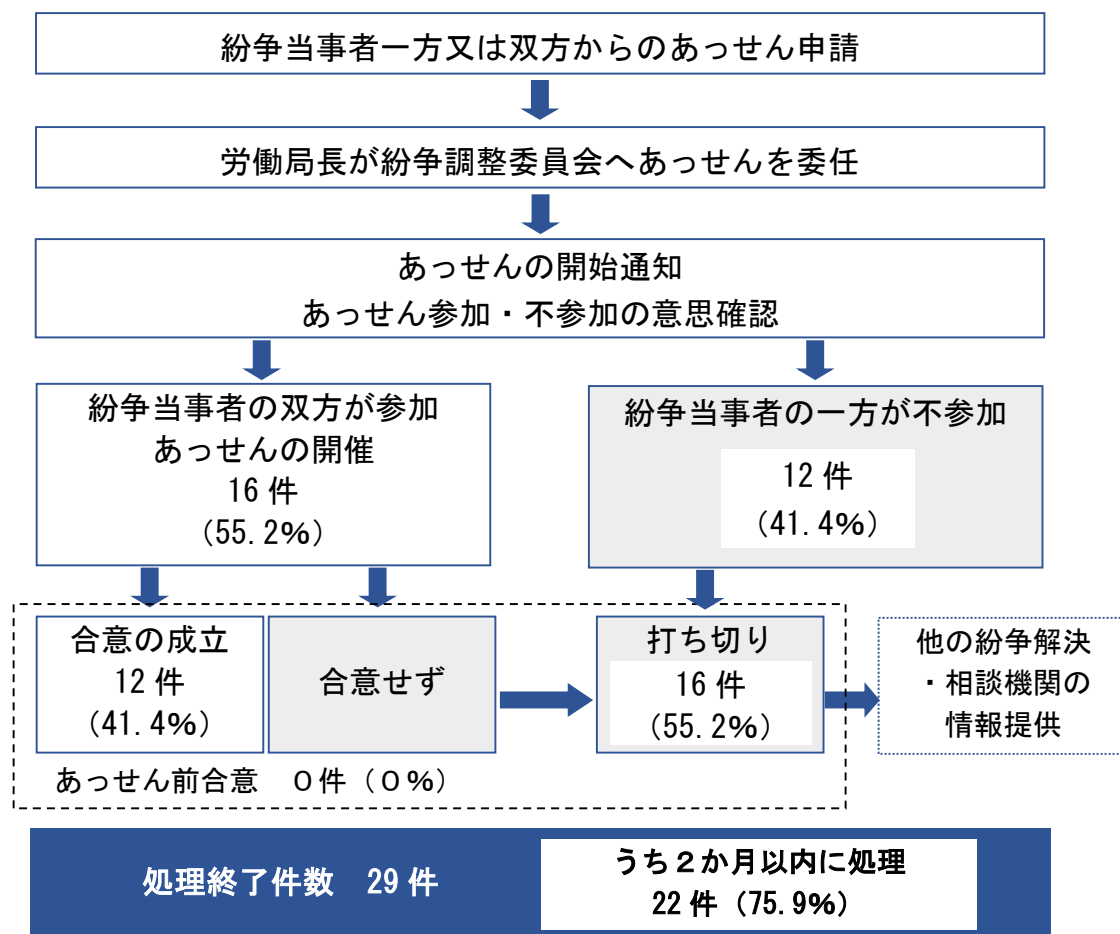
（４）就労形態別の申請件数



※ （ ）内は紛争の対象となる労働者の就業形態の全体（合計件数）に占める割合。

(5) あっせんの手続の流れと処理状況

※ () 内は処理終了件数 29件 に占める割合
(処理終了件数29件には取下げ1件を含む)



【参考】紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	令和3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／手続終了件数	71.9%	41.2%	70.0%	31.0%	55.2%

【参考】あっせんにおける合意率の推移

参加率	令和3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
合意成立件数 ／手続終了件数	50.0%	23.5%	50.0%	17.2%	41.4%
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	60.9%	57.1%	71.4%	55.6%	75.0%

4 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】配置転換に関する助言・指導

【事案の概要】

申出人（正社員）は、勤務条件の異なる部署への異動を内示されたが、健康面や家庭事情への影響を懸念し、異動の見直しを求めたところ、事業主がこれに応じなかった。

申出人は、異動の見直しを求めて、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、労働契約法第3条に基づき、勤務条件を変更する際には、仕事と生活の調和への配慮が必要であることを説明し、申出人の事情を踏まえた異動の見直しについて話し合うよう助言した。
- 助言の結果、申出人の事情を考慮した対応が行われ、引き続き従前の部署で勤務を継続することとなった。

【事例2】労働条件の引下げに関する助言・指導

【事案の概要】

申出人（正社員）は、「採用後に当初提示されていた労働条件と異なる条件を提示され、就労が困難となったため、採用を辞退せざるを得なくなった」として、不利益を被ったことに対する補償を求めたが、事業主との間に見解の相違があり、解決に至らなかった。

申出人は、補償を求めて、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、労働条件の変更には労使双方の合意が必要であることなどを説明し、円満な解決に向けて話し合うよう助言した。
- 助言を踏まえ、当事者間で協議が行われ、事業主が解決金を支払うことで合意し、解決した。

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（正社員）は、事業主から心身の不調を理由として解雇の通知を受けたが、解雇の理由や手続に納得できないとして、経済的・精神的損害に対する補償として 300 万円の支払いを求めて、あっせんを申請したもの。

【あっせんの内容・結果】

- あっせん委員は、双方の主張を確認した上で、解雇に至るまでに就業規則に基づく対応などを検討する余地があったと考えられることを事業主に伝えたところ、事業主から早期解決のため解決金を支払う意向が示された。
- その後、あっせん委員が双方の主張を調整した結果、事業主が解決金として 150 万円を支払うことで双方が合意した。

【事例 2】雇止めに関するあっせん

【事案の概要】

申請人（有期契約労働者）は、契約更新が行われなかったことについて、その理由や経緯に十分納得できず、就労継続ができなくなったことによる経済的・精神的損害に対して 100 万円の支払いを求めて、あっせんを申請したもの。

【あっせんの内容・結果】

- あっせん委員は、双方の主張を確認した上で、契約更新を行わなかった理由やその説明について双方の認識に相違があることなどを踏まえ、紛争の円満な解決にむけて調整を行った。
- その結果、事業主が紛争の早期解決のため解決金として 30 万円を支払うことで双方が合意した。

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 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。

（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に防止し、及び自主的な解決の促進のため、労働者、求職者又は事業主に対し、労働関係に関する事項並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての情報の提供、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及び指導（第４条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又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、必要な助言又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条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又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。

都道府県労働局に、紛争調整委員会を置く。

あっせん委員は、紛争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。

（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、労働者又は事業主に対し、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、必要な助言又は指導をすることができるものとする。