

報道関係者 各位

令和8年7月7日

【照会先】

雇用環境・均等局総務課 労働紛争処理業務室

室長 吉田 貴典

室長補佐 瀬戸 邦央

(代表電話) 03(5253)1111(内線7738)

(直通電話) 03(3502)6679

## 「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、引き続き100万件を超え、高止まり～

厚生労働省は、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※<sup>1</sup>」、都道府県労働局長による「助言・指導※<sup>2</sup>」、紛争調整委員会による「あっせん※<sup>3</sup>」の3つの方法があります。

今回の施行状況を受けて、厚生労働省は、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、個別労働関係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高止まり。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より増加。

- ・総合労働相談件数は119万8,010件で、18年連続で100万件を超え、高止まり [P. 4-1(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		119万8,010件	0.3%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	78万3,579件	3.8%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	22万9,156件	10.4%増
	民事上の個別労働関係紛争相談	27万7,053件	3.5%増
助言・指導申出		9,616件	8.5%増
あっせん申請		4,486件	16.0%増

### 2 民事上の個別労働関係紛争※<sup>4</sup>における相談では「いじめ・嫌がらせ」※<sup>5</sup>の件数が引き続き最多。

- ・「いじめ・嫌がらせ」の相談は、55,614件（前年度比1.1%増）で14年連続最多 [P. 5-1(3)]

### 3 助言・指導の申出では「労働条件の引き下げ」の件数が最多。あっせんの申請では「解雇」の件数が最多。

- ・「労働条件の引き下げ」の助言・指導の申出は、1,220件（前年度比10.6%増） [P. 8-2(3)]
- ・「解雇」のあっせん申請は、892件（前年度比12.6%増） [P. 11-3(3)]

※1 「総合労働相談」

都道府県労働局、労働基準監督署、駅近隣の建物など378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。

※2 「助言・指導」

民事上の個別労働関係紛争について、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 「民事上の個別労働関係紛争」

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 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、「民事上の個別労働関係紛争（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。

同法に関する相談件数等の施行状況については、以下の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

【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

# 個別労働紛争解決制度の枠組み

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

都道府県労働局と労働基準監督署等に設置 | 全国378か所

令和7年度 総合労働相談件数  
119万8,010件

うち、●法制度の問い合わせ  
※1 (78万3,579件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの  
(22万9,156件)

●民事上の個別労働関係紛争相談 ※2  
(27万7,053件)

内訳	① いじめ・嫌がらせ	55,614件
※1	② 自己都合退職	38,386件
	③ 労働条件の引き下げ	33,368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・均等部(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 (9,616件)

内訳	①労働条件の引き下げ	1,220件
※1	②いじめ・嫌がらせ	1,163件
	③雇用管理等	937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 (4,486件)

内訳	①解雇	892件
※1	②いじめ・嫌がらせ	868件
	③雇止め	475件

●処理件数 (9,595件) ※3

助言・指導の実施 (9,088件)  
取り下げ (282件) ・打ち切り (202件)  
その他 (23件)

●処理件数 (4,220件) ※3

合意の成立 (1,141件)  
取り下げ (234件) ・打ち切り (2,814件)  
その他 (31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。

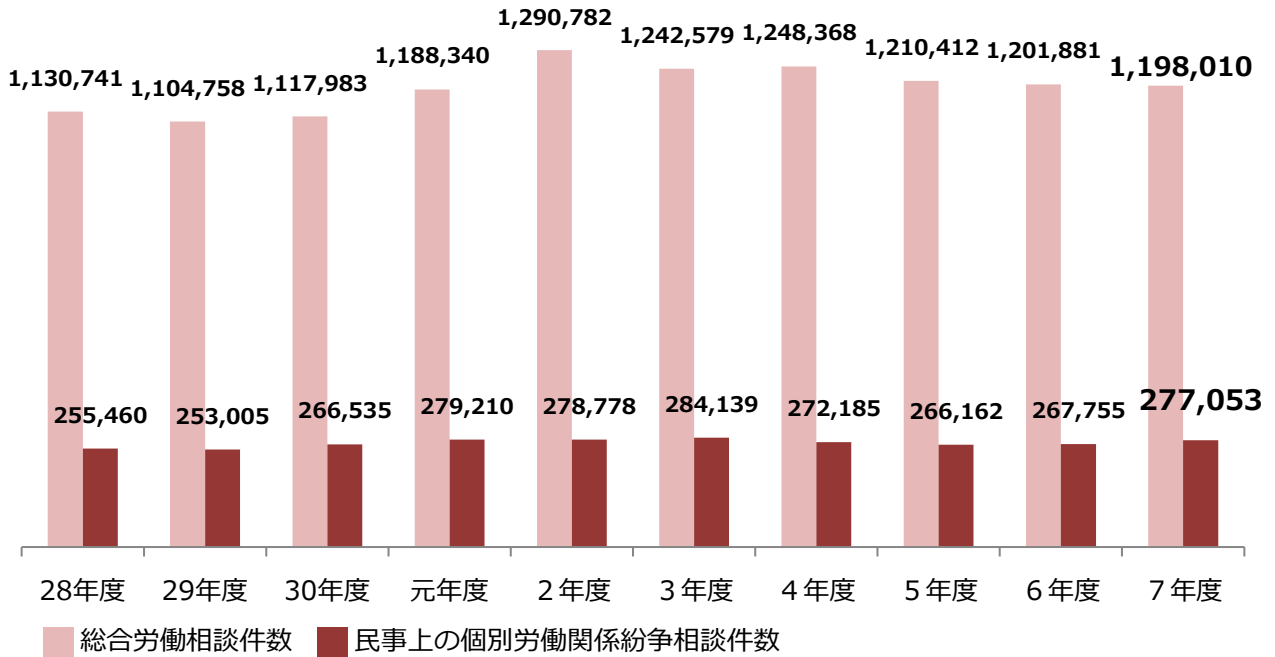
※2 労働施策総合推進法の施行状況については、P2の※5を参照。

※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。

# 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

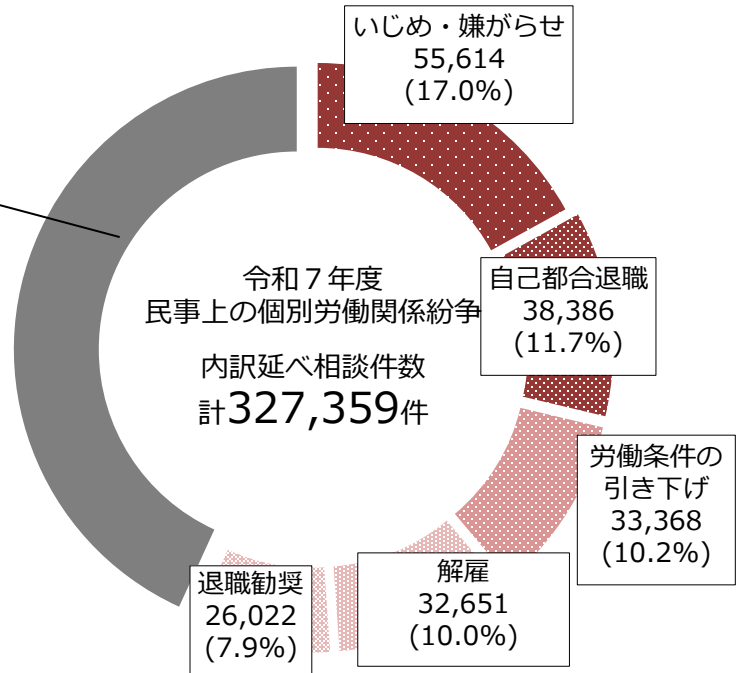
### (1) 相談件数の推移 (10年間)



### (2) 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数

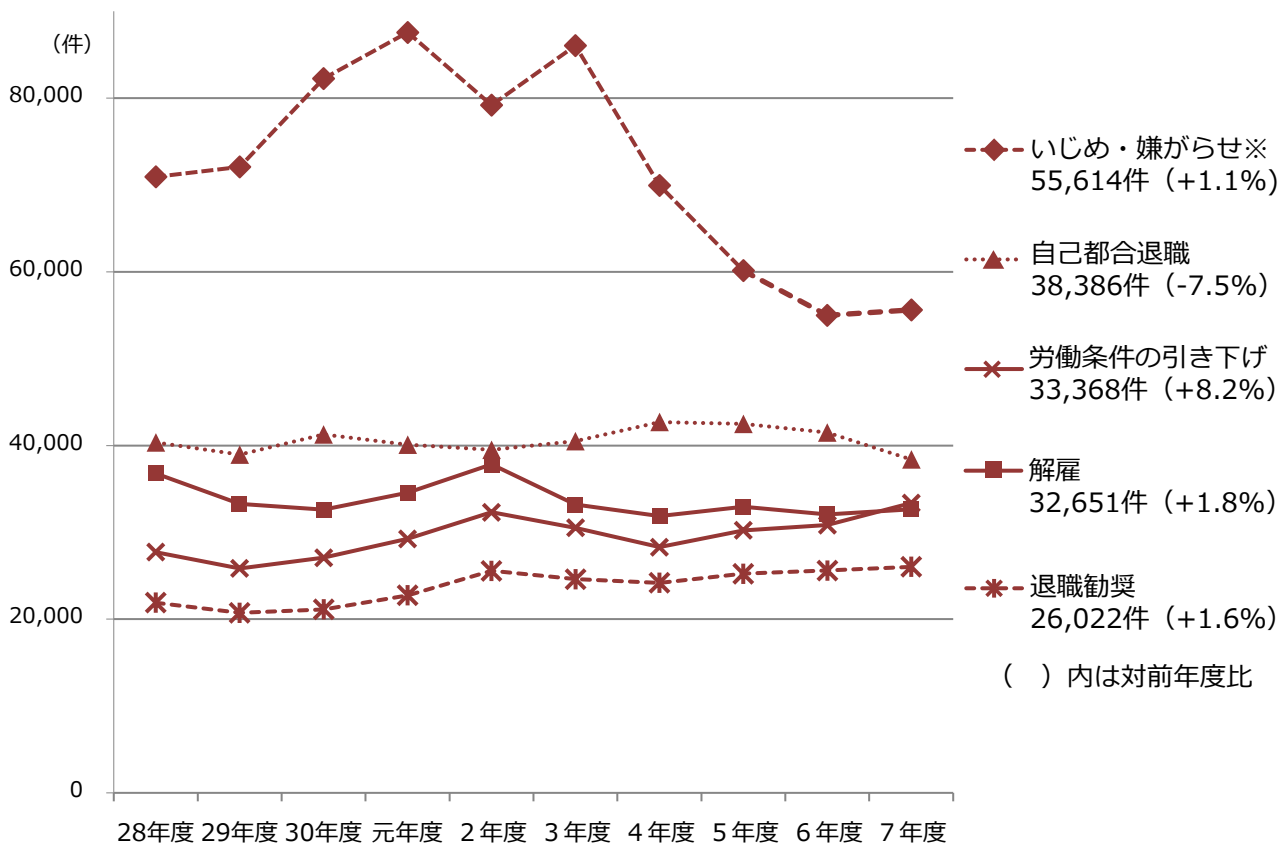
ほか 計141,318

雇止め	15,775	(4.8%)
雇用管理等	14,046	(4.3%)
出向・配置転換	12,682	(3.9%)
募集・採用	2,643	(0.8%)
採用内定取り消し	2,316	(0.7%)
その他の労働条件	59,647	(18.2%)
その他	34,209	(10.4%)



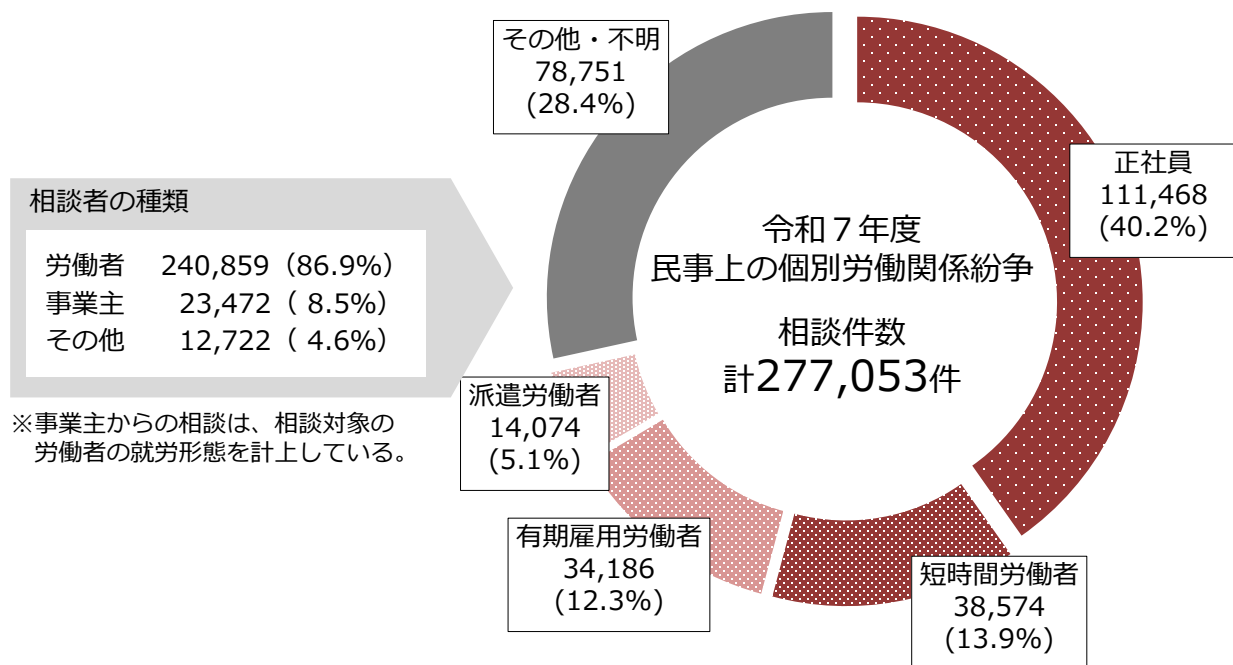
※ ( ) 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

### (3) 民事上の個別労働関係紛争 | 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差異がある。労働施策総合推進法に関する相談件数は、P2の※5を参照。

### (4) 民事上の個別労働関係紛争 | 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。

【参考】第1表 民事上の個別労働関係紛争相談件数の推移（相談内容別）

	解雇	雇止め	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	36,760	12,472	21,901	1,961	40,364	9,244	27,723	39,096	70,917	6,314	3,162	40,606	310,520
	11.8	4.0	7.1	0.6	13.0	3.0	8.9	12.6	22.8	2.0	1.0	13.1	100
29年度	33,269	14,442	20,736	1,916	38,954	9,075	25,841	39,201	72,067	6,436	2,748	40,336	305,021
	10.9	4.7	6.8	0.6	12.8	3.0	8.5	12.9	23.6	2.1	0.9	13.2	100
30年度	32,614	12,307	21,125	1,870	41,258	9,177	27,082	45,960	82,797	6,383	2,737	40,171	323,481
	10.1	3.8	6.5	0.6	12.8	2.8	8.4	14.2	25.6	2.0	0.8	12.4	100
元年度	34,561	13,110	22,752	1,995	40,081	10,163	29,258	52,487	87,570	7,107	2,803	41,079	342,966
	10.1	3.8	6.6	0.6	11.7	3.0	8.5	15.3	25.5	2.1	0.8	12.0	100
2年度	37,826	15,056	25,560	2,387	39,498	10,438	32,301	55,366	79,190	7,651	2,193	40,080	347,546
	10.9	4.3	7.4	0.7	11.4	3.0	9.3	15.9	22.8	2.2	0.6	11.5	100
3年度	33,189	14,346	24,603	1,924	40,501	10,749	30,524	57,847	86,034	8,913	2,537	41,747	352,914
	9.4	4.1	7.0	0.5	11.5	3.0	8.6	16.4	24.4	2.5	0.7	11.8	100
4年度	31,872	13,913	24,178	2,007	42,694	10,322	28,287	49,119	69,932	8,982	2,405	33,104	316,815
	10.1	4.4	7.6	0.6	13.5	3.3	8.9	15.5	22.1	2.8	0.8	10.4	100
5年度	32,944	14,677	25,234	2,157	42,472	10,384	30,234	51,805	60,125	9,705	2,634	31,678	314,049
	10.5	4.7	8.0	0.7	13.5	3.3	9.6	16.5	19.1	3.1	0.8	10.1	100
6年度	32,059	15,602	25,604	2,247	41,502	11,615	30,833	54,481	54,987	12,216	2,760	32,166	316,072
	10.1	4.9	8.1	0.7	13.1	3.7	9.8	17.2	17.4	3.9	0.9	10.2	100
7年度	32,651	15,775	26,022	2,316	38,386	12,682	33,368	59,647	55,614	14,046	2,643	34,209	327,359
	10.0	4.8	7.9	0.7	11.7	3.9	10.2	18.2	17.0	4.3	0.8	10.4	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。

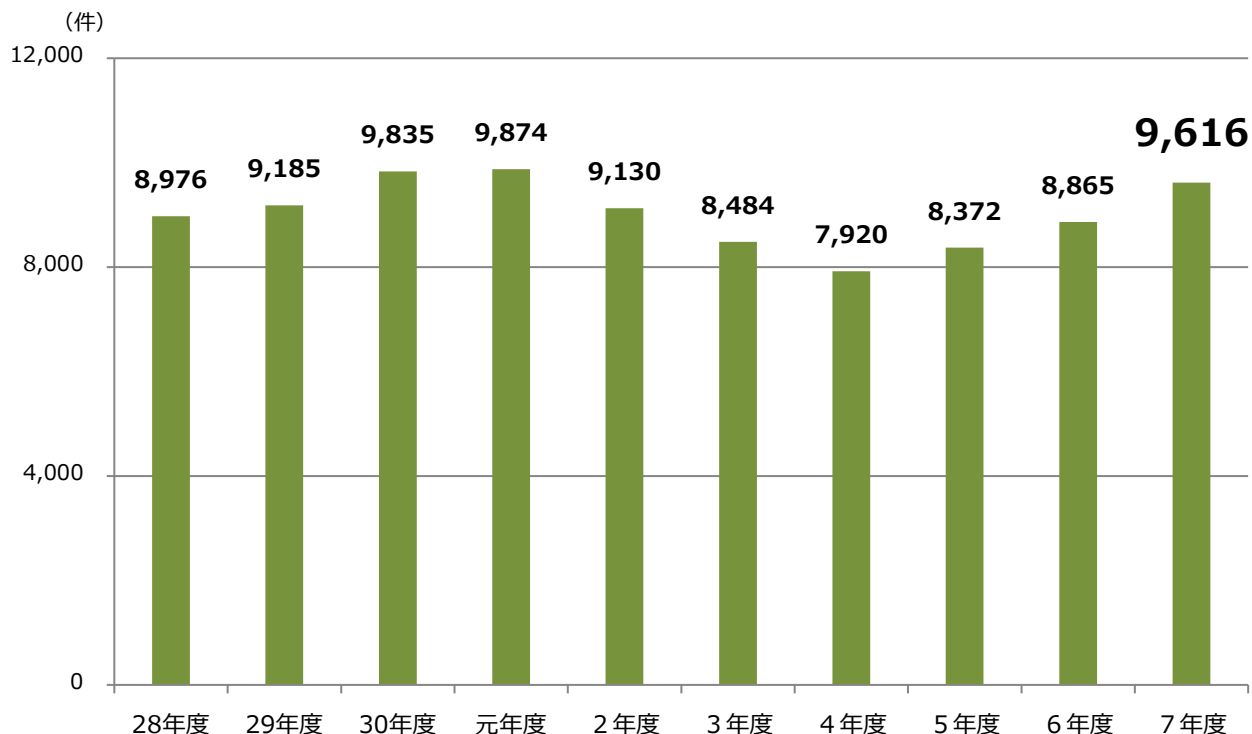
【参考】第2表 民事上の個別労働関係紛争相談件数の推移（就労形態別）

	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	96,120	37,269	12,239	28,814	81,018	255,460
	37.6	14.6	4.8	11.3	31.7	100
29年度	95,032	35,971	12,448	30,754	78,800	253,005
	37.6	14.2	4.9	12.2	31.1	100
30年度	101,804	37,099	13,770	29,922	83,940	266,535
	38.2	13.9	5.2	11.2	31.5	100
元年度	106,240	39,460	14,606	29,466	89,438	279,210
	38.1	14.1	5.2	10.6	32.0	100
2年度	100,482	39,686	14,686	31,176	92,748	278,778
	36.0	14.2	5.3	11.2	33.3	100
3年度	103,484	39,122	13,143	31,427	96,963	284,139
	36.4	13.8	4.6	11.1	34.1	100
4年度	104,353	38,377	13,870	30,142	85,443	272,185
	38.3	14.1	5.1	11.1	31.4	100
5年度	104,624	37,275	14,348	31,052	78,863	266,162
	39.3	14.0	5.4	11.7	29.6	100
6年度	106,508	37,003	13,585	33,338	77,321	267,755
	39.8	13.8	5.1	12.5	28.9	100
7年度	111,468	38,574	14,074	34,186	78,751	277,053
	40.2	13.9	5.1	12.3	28.4	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

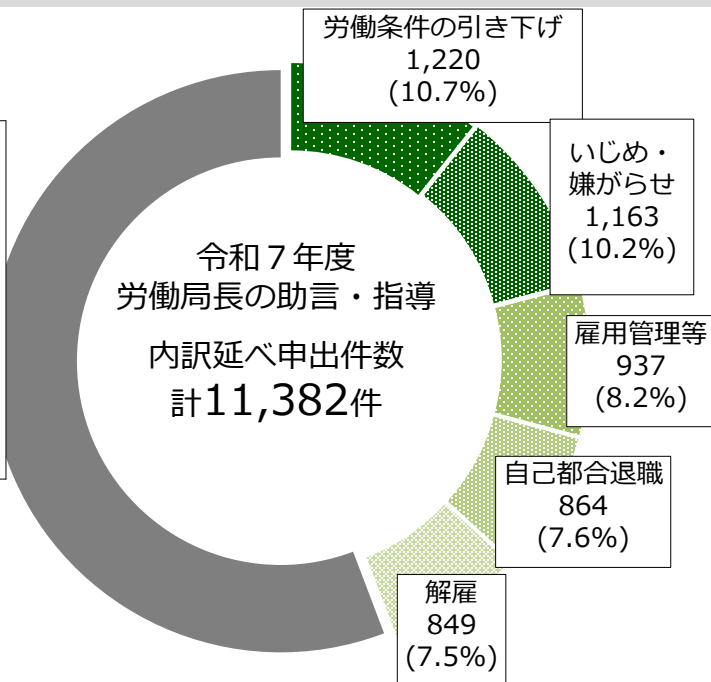
### (1) 申出件数の推移 (10年間)



### (2) 申出内容別の件数

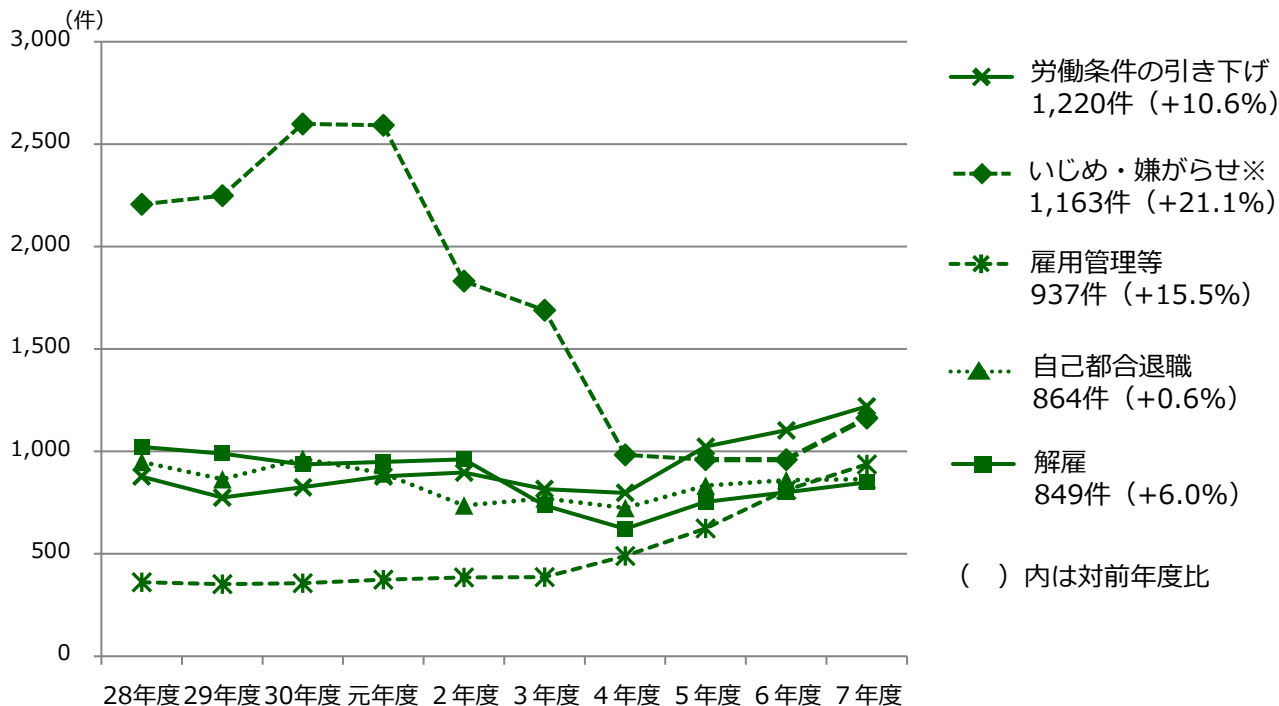
ほか 計6,349

出向・配置転換	723	(6.4%)
退職勧奨	637	(5.6%)
雇止め	590	(5.2%)
募集・採用	97	(0.9%)
採用内定取り消し	76	(0.7%)
その他の労働条件	3,149	(27.7%)
その他	1,077	(9.5%)



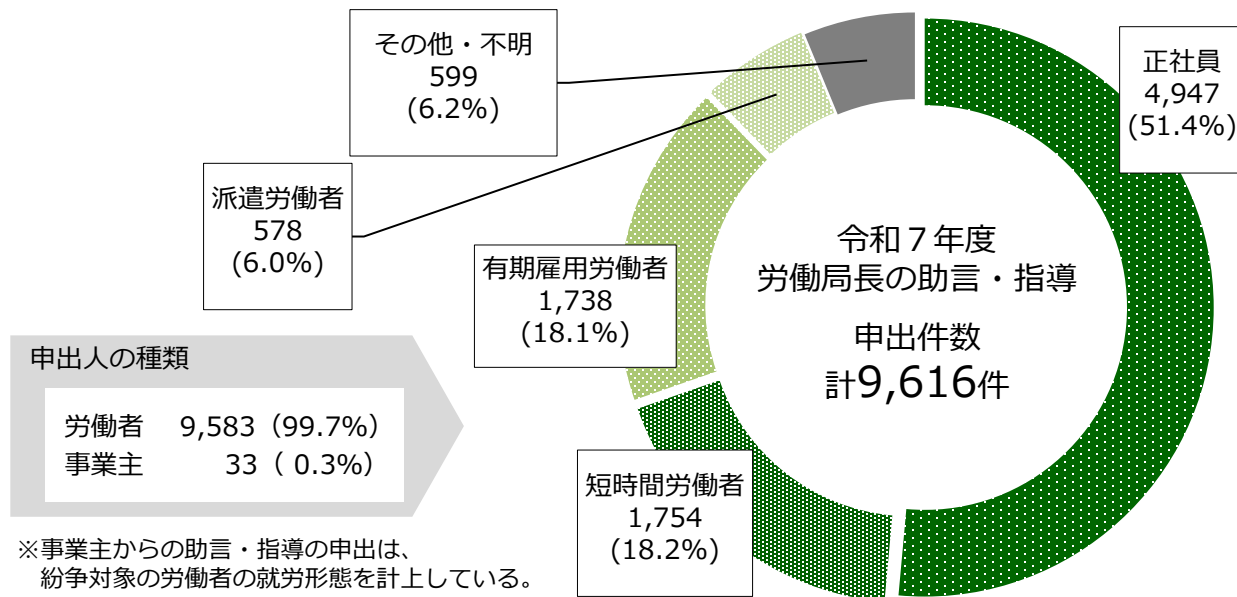
※ ( )内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### (3) 主な申出内容別の件数推移 (10年間)



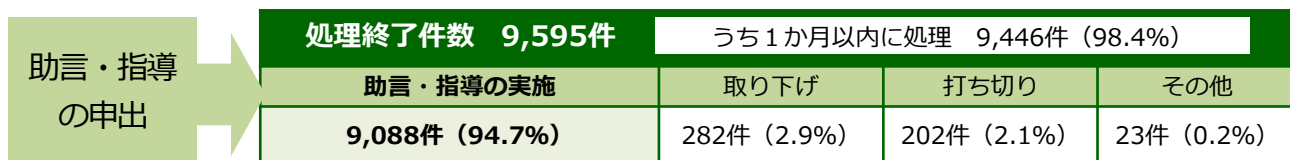
※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て(同法に基づく紛争解決援助の対象となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P2の※5を参照。

### (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



- 8 - ※ ( )内は処理終了件数9,595件に占める比率

### 【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

	解雇	雇止め	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	1,022	564	614	85	948	427	877	1,659	2,206	362	105	1,023	9,892
	10.3	5.7	6.2	0.9	9.6	4.3	8.9	16.8	22.3	3.7	1.1	10.3	100
29年度	990	728	575	77	864	466	775	1,806	2,249	352	86	1,039	10,007
	9.9	7.3	5.7	0.8	8.6	4.7	7.7	18.0	22.5	3.5	0.9	10.4	100
30年度	936	595	658	97	965	495	825	2,086	2,599	357	98	1,026	10,737
	8.7	5.5	6.1	0.9	9.0	4.6	7.7	19.4	24.2	3.3	0.9	9.6	100
元年度	949	525	613	86	892	527	878	2,253	2,592	374	78	939	10,706
	8.9	4.9	5.7	0.8	8.3	4.9	8.2	21.0	24.2	3.5	0.7	8.8	100
2年度	962	587	633	90	736	509	897	2,269	1,831	385	58	985	9,942
	9.7	5.9	6.4	0.9	7.4	5.1	9.0	22.8	18.4	3.9	0.6	9.9	100
3年度	736	527	572	73	771	487	816	2,318	1,689	387	58	925	9,359
	7.9	5.6	6.1	0.8	8.2	5.2	8.7	24.8	18.0	4.1	0.6	9.9	100
4年度	622	462	527	59	724	508	798	2,342	983	489	69	987	8,570
	7.3	5.4	6.1	0.7	8.4	5.9	9.3	27.3	11.5	5.7	0.8	11.5	100
5年度	753	555	556	73	833	488	1,023	2,545	960	624	84	953	9,447
	8.0	5.9	5.9	0.8	8.8	5.2	10.8	26.9	10.2	6.6	0.9	10.1	100
6年度	801	617	638	72	859	628	1,103	2,812	960	811	75	909	10,285
	7.8	6.0	6.2	0.7	8.4	6.1	10.7	27.3	9.3	7.9	0.7	8.8	100
7年度	849	590	637	76	864	723	1,220	3,149	1,163	937	97	1,077	11,382
	7.5	5.2	5.6	0.7	7.6	6.4	10.7	27.7	10.2	8.2	0.9	9.5	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。

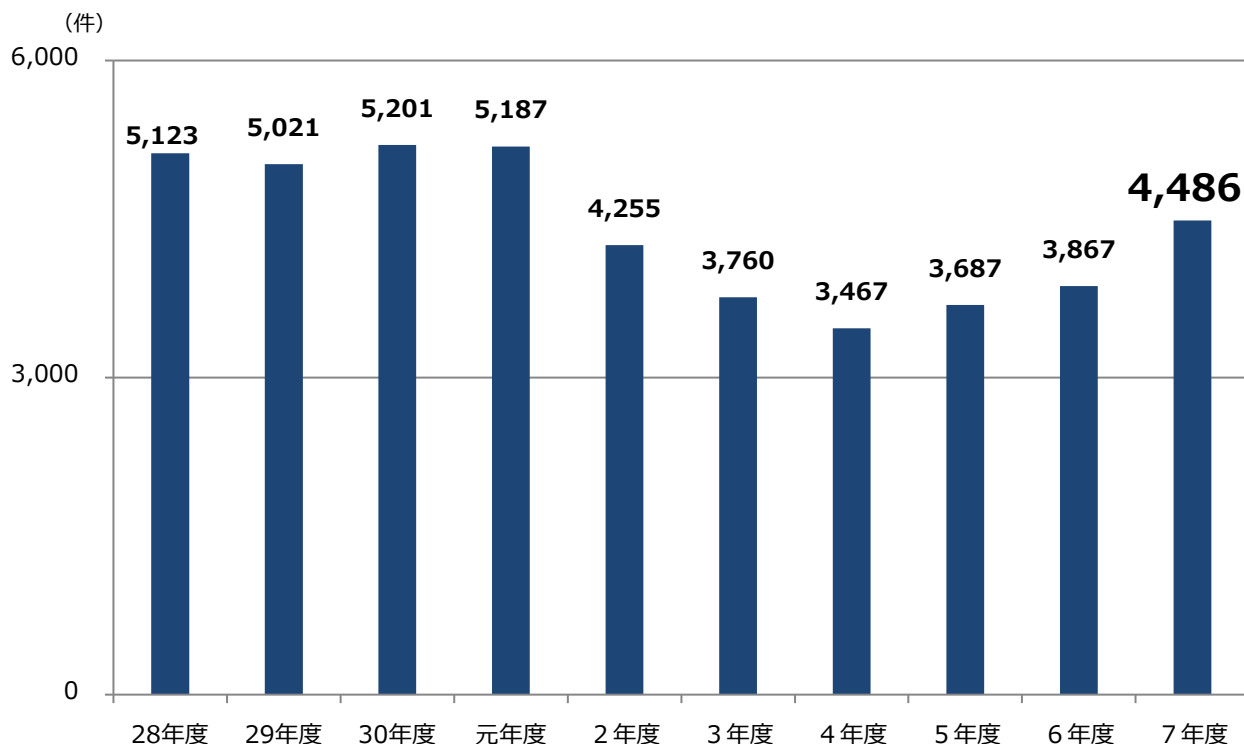
### 【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	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
28年度	4,420	1,831	605	1,641	479	8,976
	49.2	20.4	6.7	18.3	5.3	100
29年度	4,469	1,752	651	1,861	452	9,185
	48.7	19.1	7.1	20.3	4.9	100
30年度	5,014	1,767	692	1,848	514	9,835
	51.0	18.0	7.0	18.8	5.2	100
元年度	5,102	1,863	687	1,783	439	9,874
	51.7	18.9	7.0	18.1	4.4	100
2年度	4,546	1,858	658	1,602	466	9,130
	49.8	20.4	7.2	17.5	5.1	100
3年度	4,298	1,645	564	1,530	447	8,484
	50.7	19.4	6.6	18.0	5.3	100
4年度	4,066	1,534	503	1,367	450	7,920
	51.3	19.4	6.4	17.3	5.7	100
5年度	4,232	1,598	605	1,440	497	8,372
	50.5	19.1	7.2	17.2	5.9	100
6年度	4,540	1,656	584	1,585	500	8,865
	51.2	18.7	6.6	17.9	5.6	100
7年度	4,947	1,754	578	1,738	599	9,616
	51.4	18.2	6.0	18.1	6.2	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

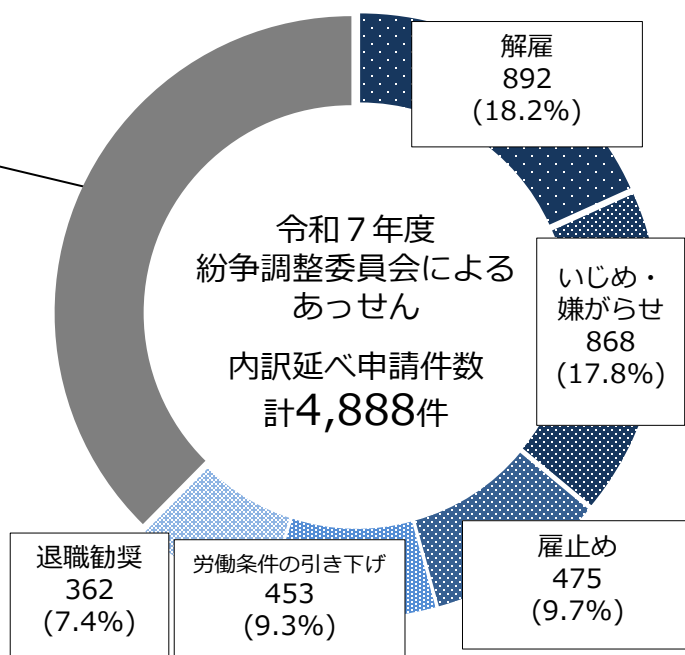
#### (1) 申請件数の推移 (10年間)



#### (2) 申請内容別の件数

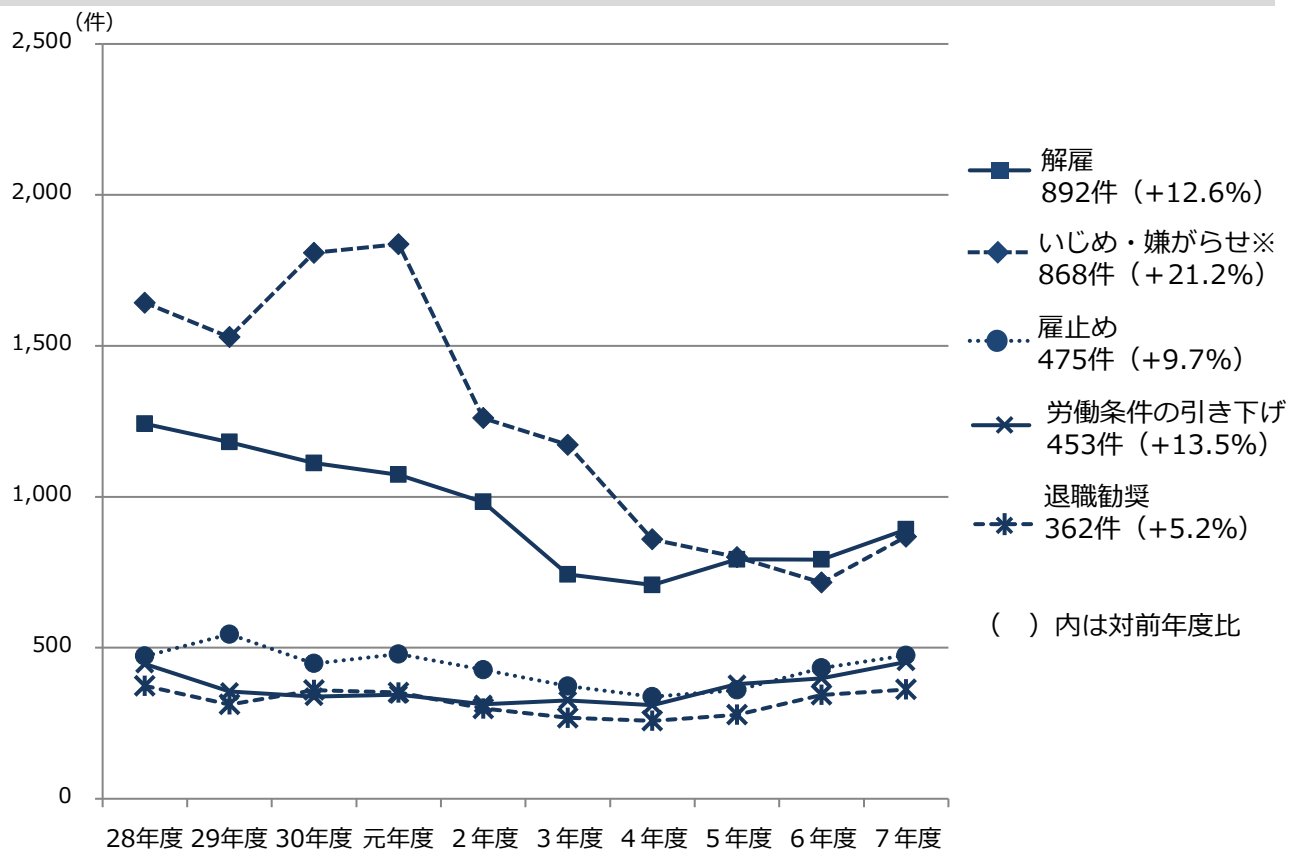
ほか 計1,838

雇用管理等	211	(4.3%)
自己都合退職	174	(3.6%)
出向・配置転換	168	(3.4%)
採用内定取り消し	118	(2.4%)
その他の労働条件	924	(18.9%)
その他	243	(5.0%)



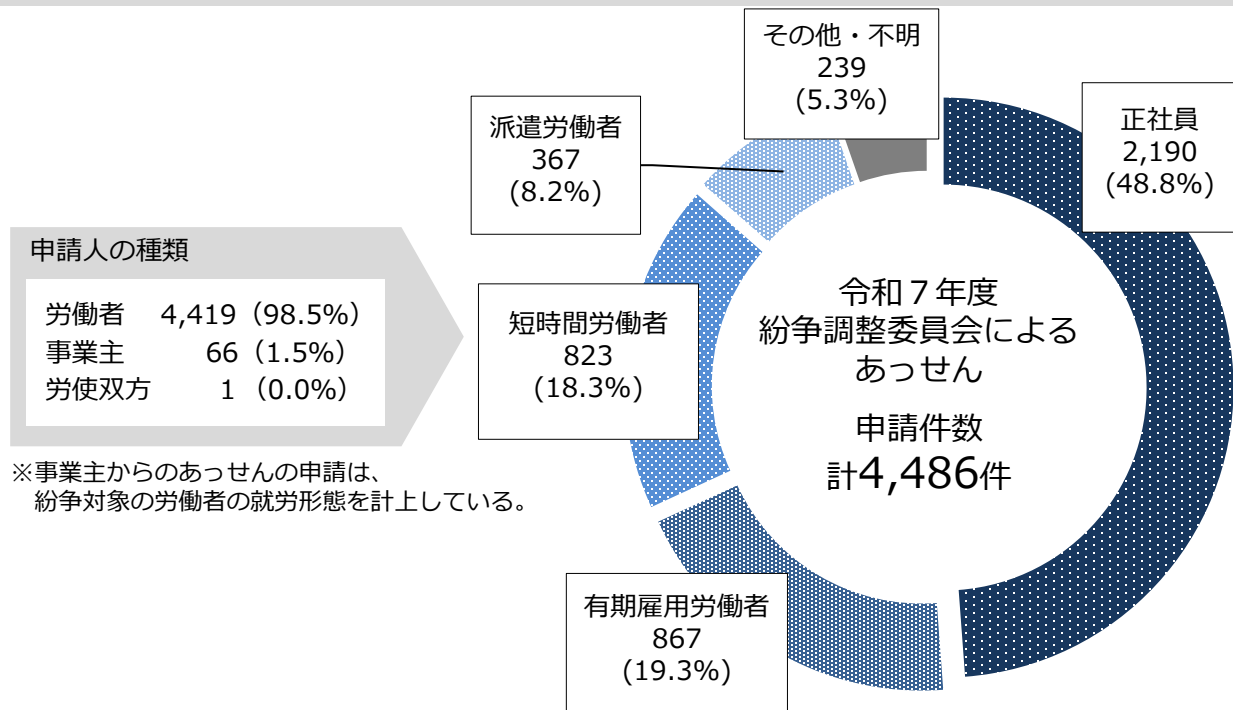
※ ( )内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

### (3) 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。

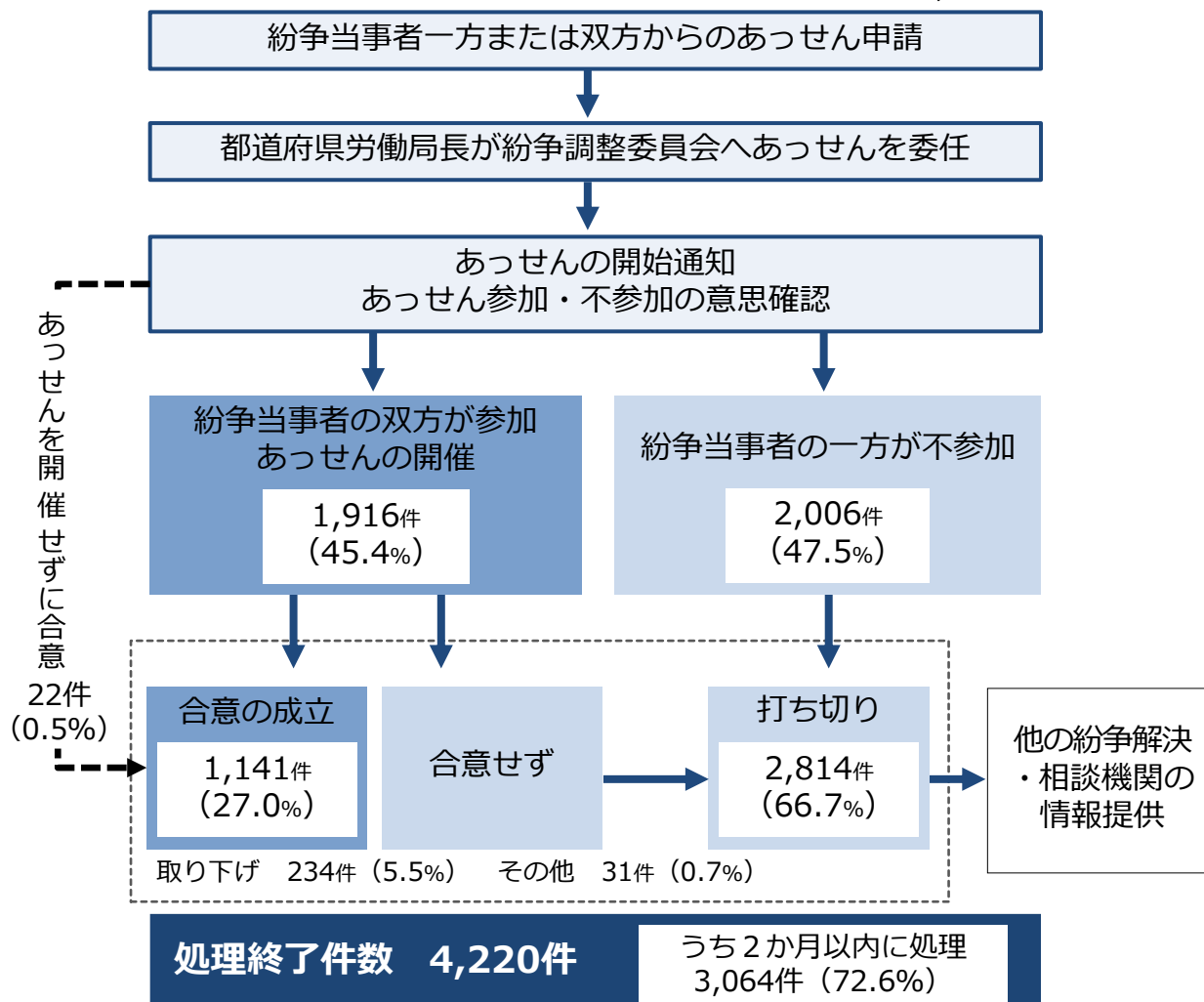
### (4) 就労形態別の申請件数



※ ( ) 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) あっせん手続きの流れと処理状況

※ ( ) 内は処理終了件数4,220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
56.8%	56.9%	56.9%	56.3%	48.4%	52.8%	50.7%	51.1%	48.9%	45.4%

### 【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
39.4%	38.3%	38.1%	36.2%	32.4%	33.1%	31.9%	32.9%	30.2%	27.0%

■ 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
66.4%	65.8%	65.7%	62.4%	64.1%	60.7%	60.1%	61.4%	59.3%	58.4%

**【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）**

	解雇	雇止め	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	1,242	472	374	120	215	130	445	679	1,643	72	271	5,663
	21.9	8.3	6.6	2.1	3.8	2.3	7.9	12.0	29.0	1.3	4.8	100
29年度	1,181	545	312	104	131	119	355	584	1,529	86	303	5,249
	22.5	10.4	5.9	2.0	2.5	2.3	6.8	11.1	29.1	1.6	5.8	100
30年度	1,112	448	360	97	163	124	338	636	1,808	112	278	5,476
	20.3	8.2	6.6	1.8	3.0	2.3	6.2	11.6	33.0	2.0	5.1	100
元年度	1,073	479	352	107	143	138	345	638	1,837	84	258	5,454
	19.7	8.8	6.5	2.0	2.6	2.5	6.3	11.7	33.7	1.5	4.7	100
2年度	983	427	299	88	141	134	313	523	1,261	68	273	4,510
	21.8	9.5	6.6	2.0	3.1	3.0	6.9	11.6	28.0	1.5	6.1	100
3年度	743	373	268	54	153	136	326	478	1,172	90	227	4,020
	18.5	9.3	6.7	1.3	3.8	3.4	8.1	11.9	29.2	2.2	5.6	100
4年度	708	338	258	73	161	108	310	518	859	116	232	3,681
	19.2	9.2	7.0	2.0	4.4	2.9	8.4	14.1	23.3	3.2	6.3	100
5年度	793	360	278	88	134	132	380	629	800	120	208	3,922
	20.2	9.2	7.1	2.2	3.4	3.4	9.7	16.0	20.4	3.1	5.3	100
6年度	792	433	344	85	172	153	399	666	716	185	166	4,111
	19.3	10.5	8.4	2.1	4.2	3.7	9.7	16.2	17.4	4.5	4.0	100
7年度	892	475	362	118	174	168	453	924	868	211	243	4,888
	18.2	9.7	7.4	2.4	3.6	3.4	9.3	18.9	17.8	4.3	5.0	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
28年度	2,461	1,002	359	1,032	269	5,123
	48.0	19.6	7.0	20.1	5.3	100
29年度	2,346	887	378	1,085	325	5,021
	46.7	17.7	7.5	21.6	6.5	100
30年度	2,506	1,017	424	1,040	214	5,201
	48.2	19.6	8.2	20.0	4.1	100
元年度	2,559	984	416	971	257	5,187
	49.3	19.0	8.0	18.7	5.0	100
2年度	2,056	819	345	829	206	4,255
	48.3	19.2	8.1	19.5	4.8	100
3年度	1,862	688	281	766	163	3,760
	49.5	18.3	7.5	20.4	4.3	100
4年度	1,679	658	273	677	180	3,467
	48.4	19.0	7.9	19.5	5.2	100
5年度	1,821	685	320	674	187	3,687
	49.4	18.6	8.7	18.3	5.1	100
6年度	1,833	755	346	770	163	3,867
	47.4	19.5	8.9	19.9	4.2	100
7年度	2,190	823	367	867	239	4,486
	48.8	18.3	8.2	19.3	5.3	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)

<b>1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談</b>		<b>1,198,010件</b>			
①相談者の種類					
労働者	723,761件 (60.4%)	事業主	328,646件 (27.4%)	その他	145,603件 (12.2%)
相談者のうち、外国人	19,119件 (1.6%)	外国人のうち、 技能実習生	1,922件 (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 <b>1,341,699</b> 件になる。			
法制度の問い合わせ	783,579件 (58.4%)	労働基準法等の違反の疑 いがあるもの	229,156件 (17.1%)		
民事上の個別労働関係相談	277,053件 (20.6%)	その他	51,911件 (3.9%)		
<b>2. 民事上の個別労働関係紛争に関する相談の件数</b>		<b>277,053件</b>			
①相談者の種類					
労働者	240,859件 (86.9%)	事業主	23,472件 (8.5%)	その他	12,722件 (4.6%)
②労働者の就労状況					
正社員	111,468件 (40.2%)	短時間労働者	38,574件 (13.9%)	派遣労働者	14,074件 (5.1%)
有期雇用労働者	34,186件 (12.3%)	その他・不明	78,751件 (28.4%)		
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 <b>327,359</b> 件になる。			
普通解雇	25,967件 (7.9%)	整理解雇	3,039件 (0.9%)	懲戒解雇	3,645件 (1.1%)
雇止め	15,775件 (4.8%)	退職勧奨	26,022件 (7.9%)	採用内定取り消し	2,316件 (0.7%)
自己都合退職	38,386件 (11.7%)	出向・配置転換	12,682件 (3.9%)	労働条件の 引き下げ	33,368件 (10.2%)
その他の労働条件	59,647件 (18.2%)	いじめ・嫌がらせ	55,614件 (17.0%)	雇用管理等	14,046件 (4.3%)
募集・採用	2,643件 (0.8%)	その他	34,209件 (10.4%)		
<b>3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数</b>					
<b>(1) 申出件数</b>		<b>9,616件</b>			
①申出人の種類					
労働者	9,583件 (99.7%)	事業主	33件 (0.3%)		
②労働者の就労状況					
正社員	4,947件 (51.4%)	短時間労働者	1,754件 (18.2%)	派遣労働者	578件 (6.0%)
有期雇用労働者	1,738件 (18.1%)	その他・不明	599件 (6.2%)		
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 <b>11,382</b> 件になる。			
普通解雇	710件 (6.2%)	整理解雇	70件 (0.6%)	懲戒解雇	69件 (0.6%)
雇止め	590件 (5.2%)	退職勧奨	637件 (5.6%)	採用内定取り消し	76件 (0.7%)
自己都合退職	864件 (7.6%)	出向・配置転換	723件 (6.4%)	労働条件の 引き下げ	1,220件 (10.7%)
その他の労働条件	3,149件 (27.7%)	いじめ・嫌がらせ	1,163件 (10.2%)	雇用管理等	937件 (8.2%)
募集・採用	97件 (0.9%)	その他	1,077件 (9.5%)		
<b>(2) 処理件数</b>		<b>9,595件</b>			
①処理の区分					
助言を実施	9,087件 (94.7%)	指導を実施	1件 (0.0%)		
取り下げ	282件 (2.9%)	打ち切り	202件 (2.1%)	その他	23件 (0.2%)
②処理の期間					
1か月以内	9,446件 (98.4%)	1か月を超えて 2か月以内	125件 (1.3%)	2か月超	24件 (0.3%)

#### 4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数

(1) 申請件数 **4,486件**

①申請人の種類					
労働者	<b>4,419件</b> ( 98.5%)	事業主	<b>66件</b> ( 1.5%)	労使双方	<b>1件</b> ( 0.0%)
②労働者の就労状況					
正社員	<b>2,190件</b> ( 48.8%)	短時間労働者	<b>823件</b> ( 18.3%)	派遣労働者	<b>367件</b> ( 8.2%)
有期雇用労働者	<b>867件</b> ( 19.3%)	その他・不明	<b>239件</b> ( 5.3%)		
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 <b>4,888</b> 件になる。					
普通解雇	<b>769件</b> ( 15.7%)	整理解雇	<b>83件</b> ( 1.7%)	懲戒解雇	<b>40件</b> ( 0.8%)
雇い止め	<b>475件</b> ( 9.7%)	退職勧奨	<b>362件</b> ( 7.4%)	採用内定取り消し	<b>118件</b> ( 2.4%)
自己都合退職	<b>174件</b> ( 3.6%)	出向・配置転換	<b>168件</b> ( 3.4%)	労働条件の引き下げ	<b>453件</b> ( 9.3%)
その他の労働条件	<b>924件</b> ( 18.9%)	いじめ・嫌がらせ	<b>868件</b> ( 17.8%)	雇用管理等	<b>211件</b> ( 4.3%)
その他	<b>243件</b> ( 5.0%)				

(2) 処理件数 **4,220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 **1,916** 件)

①処理の区分					
当事者間の合意の成立	<b>1,141件</b> ( 27.0%)	うちあっせんを開催せず に合意したもの	<b>22件</b> ( 0.5%)		
申請の取り下げ	<b>234件</b> ( 5.5%)	その他	<b>31件</b> ( 0.7%)		
打ち切り	<b>2,814件</b> ( 66.7%)	うち不参加による 打ち切り	<b>2,006件</b> ( 47.5%)		

②処理の期間					
1か月以内	<b>1,691件</b> ( 40.1%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	<b>1,373件</b> ( 32.5%)	2か月超	<b>1,156件</b> ( 27.4%)

※ ( )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。

#### 参考

- 令和6年労働関係民事通常訴訟事件の新受件数 4,214件 (前年 3,767件)
- 令和6年労働審判事件の新受件数 3,359件 (前年 3,473件)

※ 最高裁判所調べ。令和6年の数値は速報値。

- 令和7年労働委員会による個別労働紛争あっせんの新規係属件数 268件 (前年 285件)  
(東京都、兵庫県、福岡県の労働委員会を除く。)

## 5 都道府県別の件数一覧

(令和7年4月1日～令和8年3月31日)

労働局	総合労働 相談件数	民事上の 個別労働関係紛争 相談件数	労働局長による 助言・指導 申出件数	紛争調整委員会による あっせん 申請件数
1 北海道	35,871	11,416	195	147
2 青森	8,354	2,458	104	28
3 岩手	11,639	3,687	56	24
4 宮城	23,245	6,341	148	73
5 秋田	6,748	1,921	79	15
6 山形	8,261	2,101	89	11
7 福島	15,697	5,083	82	65
8 茨城	20,668	5,986	190	101
9 栃木	13,958	3,311	116	52
10 群馬	20,401	5,095	142	39
11 埼玉	52,750	10,944	275	160
12 千葉	48,841	9,771	559	105
13 東京	171,056	30,852	835	1,431
14 神奈川	68,783	16,383	423	271
15 新潟	18,773	4,491	134	36
16 富山	8,216	2,737	62	14
17 石川	11,446	3,125	190	34
18 福井	7,521	1,572	46	14
19 山梨	7,144	1,619	55	31
20 長野	20,672	4,917	124	59
21 岐阜	19,094	4,213	62	32
22 静岡	33,612	7,245	488	89
23 愛知	77,768	15,476	762	231
24 三重	14,303	2,965	158	31
25 滋賀	15,749	4,415	272	47
26 京都	22,482	7,815	169	97
27 大阪	144,871	26,853	1,171	374
28 兵庫	42,107	10,391	558	180
29 奈良	9,088	2,356	173	83
30 和歌山	7,869	2,457	41	32
31 鳥取	5,871	1,641	58	9
32 島根	6,071	1,564	45	10
33 岡山	15,151	4,254	103	32
34 広島	30,398	6,069	227	68
35 山口	12,544	2,779	95	32
36 徳島	6,236	1,565	84	6
37 香川	9,937	2,376	70	5
38 愛媛	13,098	3,251	136	29
39 高知	7,833	1,623	29	17
40 福岡	45,545	11,387	236	121
41 佐賀	9,391	2,354	25	15
42 長崎	10,214	3,352	127	40
43 熊本	17,556	5,019	213	46
44 大分	9,106	3,018	85	11
45 宮崎	9,282	2,737	59	40
46 鹿児島	12,914	3,520	40	21
47 沖縄	9,876	2,548	226	78
合計	1,198,010	277,053	9,616	4,486

# 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	労働条件の引き下げに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、事業主から受注量の減少を理由に、1日当たりの所定労働時間を8時間から5時間に引き下げるといった話を受けた。</p> <p>生活にも影響が出るので、同意はできないことを伝えていたが、その後、事業主は話し合いにも応じない状況で、このままでは労働時間が短くなってしまふことを心配している。</p> <p><u>今のままの労働条件で勤務したい</u>として助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主に対し、<u>所定労働時間などの労働契約の内容については労働者の合意なく一方的に変更することはできないことを説明し、法令等に沿った解決に向けて話し合うよう助言した。</u></li> <li>● 助言に基づき、事業主と申出人の間で話し合いが行われ、引き続き従来<sup>の</sup>所定労働時間数で勤務することとなった。</li> </ul>
事例 2	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人（正社員）は、特定の同僚から怒鳴られたり、無視をされたりするなどの嫌がらせを受けるようになったため、事業主や上司に、その同僚と日常的にやりとりをしない業務に従事させてもらえないか相談したが、事業主からは「小さな会社なので、対応は難しい」と言われ、対応してもらえなかった。</p> <p>申出人は、<u>職場の環境改善について、話し合いを通じた解決を図りたい</u>として、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導の内容・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主に対し、<u>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。</u></li> <li>● 助言に基づき、事業主は、職場環境の改善に向けて、申出人の同僚と話し合いを行い、職務態度について指導を行うとともに、申出人と当該同僚が顔を合わさない作業環境とするレイアウト変更を実施した。</li> </ul>

### 事例 3

### 自己都合退職に関する助言・指導

#### 事案の概要

申出人（正社員）は会社の規程に基づき退職日の1か月前に上司に退職の意思を伝え、退職届を提出したが、上司から「退職をするなら、もっと前に言ってもらわないと困る」と言われ、何度も事情を説明したが、申出人が希望する日での退職が認められない状況が続いている。

申出人は、希望する日で退職するため、事業主との話し合いの場を設けてもらえるよう助言・指導を申し出たもの。

#### 助言・指導の内容・結果

- 事業主に対し、会社の規程に基づき退職の意思表示を行っていること、期間の定めがない労働契約は、解約の申し入れから2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、法令等に沿った解決に向けて話し合うよう助言した。
- 助言に基づき、事業主と申出人の間で話し合いが行われ、申出人の希望する日に退職することになった。

### 事例 4

### 解雇に関する助言・指導

#### 事案の概要

申出人（正社員）は、事業主から、申出人の業務態度を理由として解雇する旨を言い渡された。

申出人は、事業主が説明する「協調性を欠いた言動などを繰り返し、注意、指導しても改善が見られない」との解雇理由は事実無根であるとし、解雇を撤回してもらいたい旨を事業主に伝えたが、自分の主張を全く聞き入れてもらえなかったので、事業主に対して解雇の撤回をしてもらうよう助言・指導を申し出たもの。

#### 助言・指導の内容・結果

- 事業主に対し、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利の濫用として無効となるという労働契約法第16条について説明し、法令に沿った解決に向けて申出人と話し合うなどの対応をとるよう助言した。
- 助言に基づき、事業主と申出人の間で話し合いが行われ、解雇を取り消した上で、1か月後の日付で合意退職とし、退職日まで出勤せず、賃金を満額支払うことになった。

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、職場において特定の同僚から無視をされるなどの言動を受けたり、自分だけ用具を使わせてもらえないなどのいじめ・嫌がらせを受けるようになり、事業主に相談したものの十分に対応してもらえなかった。精神的に不安定となり、メンタルクリニックを受診し、医師のアドバイスを踏まえ休職した。</p> <p>申請人は、<b><u>精神的苦痛及び休職期間中の経済的損失に対する補償として150万円の支払いを求め</u></b>、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、事業主は、あっせん申請を受けて社内調査をした結果、申請人の主張するような事実は確認できなかったが、社内調査が遅くなったことも踏まえ、紛争を早期解決するために解決金を支払うことも考えている旨申し出た。</li><li>● あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b><u>解決金として20万円を支払う</u></b>ことで合意した。</li></ul>
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（短時間労働者）は、解雇予告を受け、一定期間後に解雇された。申請人は、事業主から解雇理由について「申請人の仕事ぶりについて、同僚の職員からクレームが入った」との説明を受けた。申出人は、事業主に対して、具体的にどのような点が問題であったのか尋ねたが、十分な説明がなかった。</p> <p>申出人は、<b><u>本件は不当な解雇であり、3か月分の賃金相当額として20万円の支払いを求めたい</u></b>としてあっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>● あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、事業主は、申請人の勤務態度には問題があり、不当な解雇であるとは考えていないが、紛争の早期解決のため、一定額の解決金を支払う意向はある旨申し述べた。</li><li>● あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<b><u>解決金として10万円を支払う</u></b>ことで合意した。</li></ul>

### 事例3 雇止めに関するあっせん

事案の概要 申請人は、3か月の有期労働契約により働いていた。契約締結時、会社側からは、有期契約であるが長期間働いてもらうことになるといった説明を受けていたが、契約期間満了の1か月前に業績不振のため、契約期間満了をもって次期更新をしないとする旨の説明を受けた。

申請人は、雇止めに納得がいかず、契約更新をお願いしたが、書面が交付され、書面には申請人の能力不足を理由とする雇止めであることが記載されていた。

申請人は、これまで能力不足を指摘されたこともなく、また、契約更新を期待できる合理的な理由があるにもかかわらず、雇止めに際して申請人の意見が十分聞かれず、雇止めが通知されたことは不当であり、**これにより受けた精神的苦痛及び経済的損失分について損害賠償金として、50万円の支払いを求め、あっせんを申請した**もの。

- あっせんのポイント・結果
- あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、事業主は、契約上の期間満了に伴う契約終了であることから、損害賠償金の支払いに応じる必要はないと考えているが、迅速な解決を望んでいるため、1か月分の賃金相当額10万円を解決金として支払う意向を示した。
  - あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、**解決金としておよそ20万円を支払う**ことで合意し、解決した。

### 事例4 労働条件の引き下げに関するあっせん

事案の概要 申請人（短時間労働者）は、1か月15日程度を勤務日とするシフト制による就業を労働条件として、労働契約を締結した。

労働契約を締結して数か月後、翌月のシフトを確認したところ、1か月で10日未満の勤務日となっていた。

事業主に確認するも、その翌月以降も状況は変わらず、期待していた収入が得られないことから退職せざるを得ず、**そのために被った損害賠償金として30万円の支払いを求め、あっせんを申請した**もの。

- あっせんのポイント・結果
- あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、事業主は、申請人と月15日の勤務日を約束したことはなく、月によって変動があることは説明していたが、紛争の早期解決を図りたいとの見解を示した。
  - あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、**解決金としておよそ10万円を支払う**ことで合意し、解決した。

# 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。