

令和7年度 労働相談及びあっせんの状況

表1 労使別・年度別労働相談件数

年度 労使別	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
合計	45,504件 (△13.0) [100.0]	46,269件 (1.7) [100.0]	42,642件 (△7.8) [100.0]	44,440件 (4.2) [100.0]	50,003件 (12.5) [100.0]
労働者	34,973件 (△13.0) [76.9]	34,884件 (△0.3) [75.4]	33,711件 (△3.4) [79.1]	35,774件 (6.1) [80.5]	42,696件 (19.3) [85.4]
使用者	8,537件 (△12.3) [18.8]	9,395件 (10.1) [20.3]	6,943件 (△26.1) [16.3]	6,910件 (△0.5) [15.5]	5,618件 (△18.7) [11.2]
その他	1,994件 (△16.0) [4.4]	1,990件 (△0.2) [4.3]	1,988件 (△0.1) [4.7]	1,756件 (△11.7) [4.0]	1,689件 (△3.8) [3.4]

() は対前年度比(%) [] は構成比(%)

※項目ごとに四捨五入を行ったため、合計と一致しない場合がある(以下同様)

図1 ●労働相談件数の推移

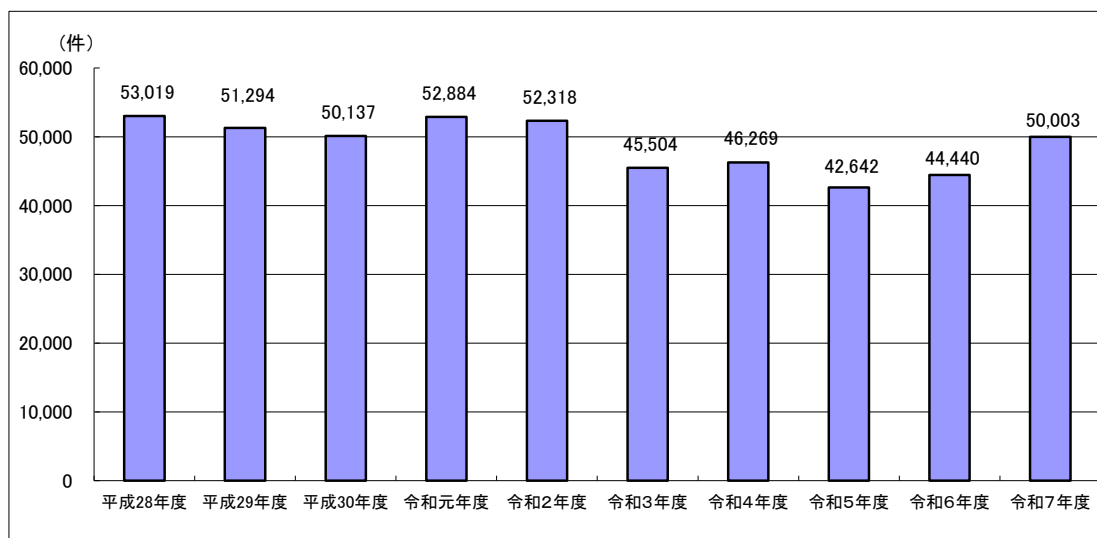


表2 非正規労働者に係る労働相談件数

項目	令和7年度[構成比%]	令和6年度[構成比%]	増減 (率%)	
労働相談件数	50,003件 [100.0]	44,440件 [100.0]	5,563 (12.5%)	
正規労働相談件数	24,767件 [49.5]	22,416件 [50.4]	2,351 (10.5%)	
非正規労働相談件数	13,259件 [26.5]	11,955件 [26.9]	1,304 (10.9%)	
契約形態	パート・アルバイト	6,496件 [13.0]	5,635件 [12.7]	861 (15.3%)
	派遣	2,127件 [4.3]	2,131件 [4.8]	△4 (△0.2%)
	契約社員	4,636件 [9.3]	4,189件 [9.4]	447 (10.7%)
その他	11,977件 [24.0]	10,069件 [22.7]	1,908 (18.9%)	

「その他」の内訳は、「再雇用」、「業務請負」及び「不明・その他」

表3 相談項目 (1件の相談で、複数項目にわたる相談があるため相談件数を上回る。)

項目	合計		増減	率%
	令和7年度 [構成比%]	令和6年度 [構成比%]		
	90,116 [100.0]	81,302 [100.0]	8,814	(10.8%)
労働組合及び労使関係	2,872 [3.2]	1,901 [2.3]	971	(51.1%)
労働条件	55,058 [61.1]	51,217 [63.0]	3,841	(7.5%)
労働契約	7,653 [8.5]	6,710 [8.3]	943	(14.1%)
労働条件変更	4,759 [5.3]	3,422 [4.2]	1,337	(39.1%)
賃金不払	3,668 [4.1]	4,004 [4.9]	△336	(△8.4%)
労働時間	1,684 [1.9]	1,686 [2.1]	△2	(△0.1%)
休暇	2,582 [2.9]	2,781 [3.4]	△199	(△7.2%)
退職・復職	5,045 [5.6]	4,681 [5.8]	364	(7.8%)
解雇	5,436 [6.0]	4,948 [6.1]	488	(9.9%)
雇止め	2,019 [2.2]	2,029 [2.5]	△10	(△0.5%)
退職	9,371 [10.4]	9,102 [11.2]	269	(3.0%)
その他	12,841 [14.2]	11,854 [14.6]	987	(8.3%)
労働福祉	8,704 [9.7]	8,813 [10.8]	△109	(△1.2%)
雇用保険	2,684 [3.0]	2,760 [3.4]	△76	(△2.8%)
労災保険	1,838 [2.0]	1,268 [1.6]	570	(45.0%)
健保・年金	3,964 [4.4]	4,595 [5.7]	△631	(△13.7%)
その他	218 [0.2]	190 [0.2]	28	(14.7%)
人間関係	16,756 [18.6]	13,547 [16.7]	3,209	(23.7%)
職場の嫌がらせ	12,759 [14.2]	10,113 [12.4]	2,646	(26.2%)
セクシュアルハラスメント	1,221 [1.4]	1,045 [1.3]	176	(16.8%)
マタニティハラスメント	448 [0.5]	449 [0.6]	△1	(△0.2%)
その他	2,328 [2.6]	1,940 [2.4]	388	(20.0%)
その他	6,726 [7.5]	5,824 [7.2]	902	(15.5%)

表4 年度別相談項目上位5項目

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
相談項目総数	80,012項目	83,093項目	77,908項目	81,302項目	90,116項目
1位	職場の嫌がらせ 8,742項目 [10.9]	職場の嫌がらせ 9,532項目 [11.5]	職場の嫌がらせ 10,280項目 [13.2]	職場の嫌がらせ 10,113項目 [12.4]	職場の嫌がらせ 12,759項目 [14.2]
2位	退職 7,855項目 [9.8]	退職 7,869項目 [9.5]	退職 7,516項目 [9.6]	退職 9,102項目 [11.2]	退職 9,371項目 [10.4]
3位	労働契約 6,906項目 [8.6]	労働契約 7,650項目 [9.2]	労働契約 6,917項目 [8.9]	労働契約 6,710項目 [8.3]	労働契約 7,653項目 [8.5]
4位	解雇 4,693項目 [5.9]	解雇 6,102項目 [7.3]	休職・復職 4,558項目 [5.9]	解雇 4,948項目 [6.1]	解雇 5,436項目 [6.0]
5位	健保・年金 3,914項目 [4.9]	健保・年金 4,384項目 [5.3]	解雇 4,329項目 [5.6]	休職・復職 4,681項目 [5.8]	休職・復職 5,045項目 [5.6]

[] は相談項目総数に対する構成比(%)

表5 年度別あっせん件数及び解決率

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
あっせん件数	292件 (6.6)	326件 (11.6)	257件 (△21.2)	268件 (4.3)	263件 (△1.9)
解決件数	212件	235件	164件	174件	177件
解決率	72.6%	72.1%	63.8%	64.9%	67.3%

() は対前年度比(%)

表6 あっせんの内容 (1件で複数項目にわたるあっせんがあるためあっせん件数を上回る)

あっせん項目総数	あっせん項目上位5項目				
	1位	2位	3位	4位	5位
	職場の嫌がらせ	退職	解雇	休職・復職	賃金不払い 健保・年金
517項目 [100.0]	67項目 [13.0]	63項目 [12.2]	60項目 [11.6]	47項目 [9.1]	28項目 [5.4]

※第5位は「賃金不払い」と「健保・年金」が同数
[] は構成比(%)

表7 企業規模別あっせん件数

合計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	不明
263件	61件	35件	25件	54件	88件
[100.0]	[23.2]	[13.3]	[9.5]	[20.5]	[33.5]

[] は構成比(%)

表8 あっせんに要した日数別あっせん件数

合計	10日未満	10～19日	20～29日	30～39日	40～49日	50～90日	91日以上
263件	67件	47件	30件	29件	17件	56件	17件
[100.0]	[25.5]	[17.9]	[11.4]	[11.0]	[6.5]	[21.3]	[6.5]

[] は構成比(%)

あっせん事例

プライバシー保護のため事例は個人が特定できないようにしてあります

【事例1】 育児休業からの復職に向けた労働条件の調整

育児休業からの復職を予定している相談者は、子の療養と仕事を両立させるため、フルリモート勤務又は業務負担の比較的軽い他部署への配置転換を希望した。しかし、会社からは「どちらも認められない。そもそもフルリモート勤務の制度は設けていない。」と説明された。復職予定の部署は業務繁忙で残業も多いため、不安になった相談者はセンターへ相談のため来所した。

センターから会社へ事情を聴いたところ、「事情は分からなくはないが、会社としてフルリモート勤務を容認する制度になっていない。リモート勤務は規定どおり週2日までとして、それ以外は時短勤務制度や休暇により対応してほしい、配転は容易ではない。」という説明であった。一方、あっせんの過程の中で、相談者が必ずしもフルリモート勤務に固執しているわけではないことが会社に伝わったうえ、会社としてもリモート勤務制度の拡充が可能か検討し始めていることが確認できた。その後、労使間で話し合いが行われるようになり、相談者も復職に向けて不安が軽減されたということで、あっせんを終了した。

【事例2】 アルバイト労働者の過失と損害賠償

相談者は飲食店でアルバイトをしていたが、不注意により店舗の高額な設備を壊してしまった。相談者は、修理代の一部を負担する意思はあるが、使用者からの請求金額には疑問があり、言われるままに支払うのには抵抗があるとして相談のためセンターへ来所した。

センターから使用者へ事情を聴いたところ、設備の使用方法については説明済みであり、今回の件は明らかに相談者の過失であることや、相談者自身から支払うとの意思表示があったため修理代の一部を請求したと回答があった。

センターから相談者へ、過去の裁判例などに照らして、今回の請求は不当とまでは言えないと説明し、一方、使用者も相談者から反省の意が感じられれば金額交渉には応じる意向であるとしたため、センターで調整を行い、相談者が修理代の一部を負担することで合意に至り、あっせんを終了した。

【事例3】 継続的なスポットワーク※と解雇予告手当

相談者は、スマートフォンの求人アプリを通じて日雇い労働者として連日就労していた。ある日出勤すると、使用者から当日の就業を行わずに帰宅することを命じられ、更に今後のシフトも全て削除することを告げられた。相談者は理由を訊ねたが具体的な説明はなされず、対応に疑問を感じて相談のため来所した。

センターが、使用者へ事情を聴いたところ、相談者と他の従業員とでトラブルがあり業務に影響が出ていたので、日雇い契約であればその日をもって契約終了とすることは可能と考え辞めてもらったと回答があった。

センターが、日雇い契約であるとはいえ雇用期間が継続して1か月を超えていることから、辞めさせるに当たっては解雇予告手当の支払いが必要になることを説明した。すると使用者から、支払いに応じると回答があり、後日、相談者の口座への振込を確認できたため、あっせんを終了した。

(※ここでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしている。)

【事例4】 パワハラに加害者疑いを起因とした業務制限

相談者は正社員の技術者として勤務していたが、業務上で若手アシスタントへの指導を行った際に、対応の一部についてパワーハラスメントに該当するのではないかと指摘を受けた。その後、会社から事実確認をされることは無かったが、業務が制限されるようになり、働きづらさを感じたため、センターに相談のため来所した。

センターから会社へ事情を聴いたところ、働き方改革の一環として業務の見直しを進めている中で、相談者がアシスタントを長時間拘束することが頻繁にあり、不満が出ていることが分かった。正式に調査を行うと相談者が職場に居づらくなる可能性を考慮し、状況を見守っていたと説明があった。相談者は引き続き勤務を希望していたため、センターは労使間での話し合いを行うように促した。その結果、双方の認識に大きな隔たりがあったことが明らかになり、現在では業務制限が解除され、今後は会社の就業規則に従って適切に対応していくことを互いに確認し、あっせんを終了した。

【事例5】 メンタル不調に陥った外国人労働者への対応

相談者は正社員のエンジニアとして勤務していたが、成績悪化に伴いPIP(業務改善計画)の対象者となった。その過程で上司からハラスメントを受けたとして、会社に調査を依頼したが、会社の回答は「ハラスメントの事実は無かった」というものであった。相談者は納得がいかないまま勤務を続けたが、ストレス過多で体調を崩してしまい病気休暇を取得することになった。その後、徐々に回復したため主治医の「復職可能」という診断書を提出した。しかし、会社が復職を認めないと、センターに相談のため来所した。

センターから会社に事情を聴いたところ、復職に際して相談者が産業医面談に難色を示したため復職を見送っていたこと、復職したとしても引き続きPIPの対象になってしまうので、本人が望むなら退職一時金を割増して合意解約とすることも可能であり、検討してほしいと説明があった。センターが相談者の意向を聴き、退職条件を調整した結果、労使双方が合意に至ったためあっせんを終了した。