

第 7 章

個別的労使紛争処理制度

第 1 節 個別的労使関係調整事件の取扱状況

第 2 節 労働相談の取扱状況

第7章 個別的労使紛争処理制度

第1節 個別的労使関係調整事件の取扱状況

1 取扱状況

令和7年中に取り扱った個別的労使関係調整事件は6件で、解決2件、不開始2件、継続中2件である（第1表、第2表）。

第1表 個別的労使関係調整取扱状況

調整番号	申請者	調整事項	終結区分
6-2	労働者	①本来もらえるはずの給与と、傷病手当金受給額との差額の支払い ②骨折に対する慰謝料の支払い ③治療費の自己負担分の支払い ④今回の件も含めて、令和4年1月の事件以降に受けたパワハラ等に対し、会社が適切な対応をしなかったことに対する、慰謝料の支払い ⑤パワハラ等の再発防止を約束すること	解決
6-4	労働者	パワーハラスメント行為等による欠勤（休業）補償金及び慰謝料の支払いについて	不開始
6-5	労働者	自己都合退職への圧力を伴わない雇用延長の継続および継続的なパワーハラスメントの謝罪と職場環境の改善	解決
7-1	労働者	慰謝料請求	不開始
7-2	労働者	慰謝料請求	継続中
7-3	労働者	共済組合の傷病手当金の支給に関わる手続きを至急行うこと	継続中

第2表 個別的労使関係調整事件の取扱件数（過去10年）

区分		年										計	
		H28	H29	H30	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7		
取扱件数	前年繰越	—	5	2	—	—	—	—	—	—	1	8	
	新規件数	労働者	10	10	4	2	4	4	2	4	4	5	49
		使用者	—	1	—	—	—	—	—	—	1	—	2
		計	10	11	4	2	4	4	2	4	5	5	51
	計	10	16	6	2	4	4	2	4	5	6	59	
終結件数	解決	3	5	3	2	1	1	—	—	3	2	20	
	取下げ	1	2	—	—	—	—	—	—	—	—	3	
	打切り	—	1	1	—	—	2	—	—	—	—	4	
	不開始	1	6	2	—	3	1	2	4	1	2	22	
	計	5	14	6	2	4	4	2	4	4	4	49	
次年繰越		5	2	—	—	—	—	—	—	1	2	10	

2 調整事項別状況

令和7年中に取り扱った個別的労使関係調整事件を調整事項別にみると、「職場の人間関係」が3件、「労働条件等」が1件、「その他」が6件である（第3表）。

なお、「その他」は、傷病手当金の手続きに関することや労使トラブルに対する謝罪を求めるものなどである。

第3表 個別的労使関係調整事件の調整事項別件数（過去10年）

区分	年										計
	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
解雇	3	2	—	2	2	2	1	—	1	—	13
配置転換等	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
復職	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1
懲戒処分	—	—	1	—	—	1	—	1	—	—	3
退職	2	5	1	—	—	—	—	—	—	—	8
その他経営人事	—	—	—	—	—	1	—	1	1	—	3
賃金未払い	9	6	1	1	1	—	1	3	—	—	22
賃金減額	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4
一時金	—	1	—	—	—	—	—	1	—	—	2
退職一時金	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	2
解雇手当	2	—	—	—	1	—	1	—	1	—	5
休業手当	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	1
諸手当	1	1	—	—	—	—	1	—	—	—	3
その他賃金	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	1
労働条件等	14	3	1	1	—	1	—	—	—	1	21
職場の人間関係	3	2	—	—	1	—	1	2	2	3	14
その他	—	1	1	1	—	2	2	2	2	6	17
計	38	24	5	5	6	8	7	10	7	10	120

3 処理日数別状況

令和7年中に申請のあった個別的労使関係調整事件の平均処理日数は 61.0 日である（第4表）。

第4表 個別的労使関係調整事件の処理日数状況（過去10年）

区分 \ 年	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	R7	合計
10日以内	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
11～20日	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
21～30日	1		1	—	—	—	—	—	—	—	2
31～40日	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	4
41～60日	2	3	1	—	1	1	—	—	1	1	10
61～100日	3	1	—	1	—	1	—	—	1	1	8
101日以上	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1
平均処理日数	61.7	49.4	39.0	56.5	44.0	59.3	—	—	72.3	61.0	54.4

（注1） 取下げ、不開始を除く。

（注2） 処理日数は、受付日から終結日までの日数である。

第2節 労働相談の取扱状況

1 相談件数別取扱状況（第5表）

(1) 相談件数

令和7年中の労働相談件数は634件（対前年比97.1%）である。

(2) 相談者別

相談者別にみると、労働者側からが615件、使用者側からが19件である。

(3) 相談方法別

相談方法別にみると、電話による相談が382件（60.2%）で最も多く、電子メールによる相談が223件（35.2%）、来所しての相談が26件（4.1%）、現地での相談が3件（0.5%）である。

第5表 相談件数別取扱状況

区分	月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	合計	労働者		使用者	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		労働者	使用者		
相談件数		38	46	54	64	53	53	44	72	56	60	46	48	634	615	19		
集団・個別計	電話	28	30	39	34	30	39	19	39	37	33	23	31	382	364	18		
	来庁	3	4	2	3	3	—	—	3	2	1	2	3	26	25	1		
	電子メール	7	12	13	27	20	14	25	30	17	24	20	14	223	223	—		
	現地	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	1	—	3	3	—		
集団内訳	電話	—	1	—	—	—	1	2	1	1	1	—	—	7	7	—		
	来庁	—	1	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	3	3	—		
	電子メール	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
	現地	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	1	—	
	計	—	2	—	—	—	1	2	1	2	3	—	—	11	11	—		
個別内訳	電話	28	29	39	34	30	38	17	38	36	32	23	31	375	357	18		
	来庁	3	3	2	3	3	—	—	3	1	—	2	3	23	22	1		
	電子メール	7	12	13	27	20	14	25	30	17	24	20	14	223	223	—		
	現地	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—	2	2	—		
	計	38	44	54	64	53	52	42	71	54	57	46	48	623	604	19		

(注) 「集団」は労働組合に関すること、「個別」は労働者個人に関することをいう。

2 相談内容別取扱状況（第6表）

(1) 相談事項数

1件の相談が複数の相談事項にわたる場合、各事項に集計しているため、相談事項数は1,067件となっている。

(2) 相談事項別

相談事項別にみると、「労働条件等」に関するものが365件（34.2%）と最も多く、次いで「賃金等」に関するものが203件（19.0%）、「職場の人間関係」に関するものが187件（17.5%）となっている。

第6表 相談内容別取扱状況

区分	月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	合計	労働者	使用者
相談事項数		64	82	89	112	83	83	80	129	95	87	71	92	1,067	1,038	29
集団・個別計	経営・人事	9	12	22	21	21	8	11	19	19	12	6	16	176	166	10
	賃金等	7	14	12	24	17	15	24	20	19	13	17	21	203	201	2
	労働条件等	32	30	28	30	16	34	26	48	32	30	28	31	365	355	10
	職場の人間関係	11	18	17	22	15	11	12	24	17	17	13	10	187	185	2
	その他	5	8	10	15	14	15	7	18	8	15	7	14	136	131	5
集団内訳	経営・人事	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	2	2	—
	賃金等	—	2	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	3	3	—
	労働条件等	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	組合承認・組合活動	—	—	—	—	—	1	2	—	—	2	—	—	5	5	—
	労働協約	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	団体交渉促進	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	2	—
	労働委員会制度	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	その他	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	1	1
計	—	4	—	—	—	1	2	1	2	3	—	—	13	13	—	
個別内訳	経営・人事	9	12	22	21	21	8	11	19	18	11	6	16	174	164	10
	賃金等	7	12	12	24	17	15	24	20	18	13	17	21	200	198	2
	労働条件等	32	30	28	30	16	34	26	48	32	30	28	31	365	355	10
	職場の人間関係	11	18	17	22	15	11	12	24	17	17	13	10	187	185	2
	その他	5	6	10	15	14	14	5	17	8	13	7	14	128	123	5
	計	64	78	89	112	83	82	78	128	93	84	71	92	1,054	1,025	29

(注1) 「集団」は労働組合に関すること、「個別」は労働者個人に関することをいう。

(注2) 集団内訳のうち、「組合承認・組合活動」、「労働協約」、「団体交渉促進」、「労働委員会制度」の項目は、集団・個別計の「その他」の項目に集計している。

3 労働困りごと相談会の実施

委員が、毎月の総会開催日やハラスメント防止出前講座の際に相談に対応する「委員相談会」と事務局職員が各種団体の研修会会場などで相談対応や労働委員会制度の周知啓発を行う「現地相談会」を実施している。

(1) 委員相談会

ハラスメント防止出前講座にあわせ、いずれも使用者側からの相談に対応した。

【第1回】

日 時 令和7年7月16日（水） 14:00～14:30
会 場 ハラスメント防止出前講座実施会社（福島市）
委 員 大槻光政委員（労働者委員）
主な内容 ハラスメント行為にあたるか否かを判断する方法（パワハラと指導・教育の違い等）や社内相談窓口の運用方法（被害者、加害者との向き合い方）

【第2回】

日 時 令和7年7月18日（金） 9:30～10:00
会 場 ハラスメント防止出前講座実施会社（郡山市）
委 員 板橋正治委員（使用者委員）
主な内容 ハラスメント相談窓口は設置しているものの、周知のために相談日を設けるなどの対応はした方がよいのか。社員の緊急連絡先作成にあたり、個人情報との兼ね合いで、どこまで踏み込んで聞いてよいのか。

【第3回】

日 時 令和7年12月17日（水） 15:05～15:35
会 場 ハラスメント防止出前講座実施団体（南相馬市）
委 員 井上正克委員（労働者委員）
主な内容 セクハラとパワハラが混在した事案の相談に対して、被害者、加害者双方にどの程度まで聞き取りをしてよいのか、目安となるような考えを教えてもらいたい。

(2) 現地相談会

福島県社会福祉協議会主催の研修会場で4回実施した。

【第1回】

日 時 令和7年10月1日(木) 11:30~17:00
会 場 県社会福祉協議会(福島市)
福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程管理職員研修
相談件数 2件(雇用時の会社と労働者とのミスマッチについて等)

【第2回】

日 時 令和7年11月6日(木) 11:30~17:00
会 場 県社会福祉協議会(福島市)
福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程チームリーダー研修
相談件数 0件

【第3回】

日 時 令和7年11月13日(木) 11:30~17:00
会 場 県社会福祉協議会(福島市)
福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程チームリーダー研修
相談件数 1件(労働時間の記録方法、役員からのハラスメント)

【第4回】

日 時 令和7年11月20日(木) 11:30~17:00
会 場 県社会福祉協議会(福島市)
福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程チームリーダー研修
相談件数 0件