

労使トラブル急増の裏に生成AIの存在？…会社が警戒すべき「AIで武装する従業員」の実態を社労士が解説

労務

社会保険労務士法人ＷＩＬＬ　山本達矢　2026.11.14　更新 2026.11.14

東京労働局で労働局への申立てが約5割増。労働局自身が「AIで作成したと思われる書類も見受けられる」と述べています。従業員がAIで武装する時代に、会社が取るべき対策を社労士が解説します。

目次

1. 1. 労使トラブルは、実際にどれだけ増えているのか？
2. 2. 増加の理由を、労働局はどう見ているのか？
3. 3. 【実体験】代理人がいないのに、最高裁判例が引いてある
4. 4. 社労士と経営者の会話
5. 5. 従業員がAIを使うなら、会社も先にAIを使う
6. 6. AIの次に必要なのは、弁護士や社労士
7. 7. 点検のあとに必要なのは、ずれない仕組み
8. よくある質問（FAQ）
9. まとめ
10. 出典・参考資料

この１～２年、東京労働局への労使トラブルの指導やあっせん件数は急増※しています。増加の要因として、行政自身が生成AIの活用を挙げています。

※東京労働局の令和7年度は、「助言・指導」の申出が835件で49.9%増、「あっせん」の申請も1,431件で約5割増

対策は、AIを禁じることではありません。従業員がAIを使うなら、会社も先に同じ道具を使う。そのうえでAIにできないところを社労士と弁護士に渡す。この順番です。

今回は労使トラブル急増の裏に生成AIの存在？…会社が警戒すべき「AIで武装する従業員」の実態を解説します。

---

1. 労使トラブルは、実際にどれだけ増えているのか？

> *東京労働局では助言・指導もあっせんも約5割増。一方、相談件数そのものは減っています。*

東京労働局（令和7年度）	件数	前年度比
総合労働相談	171,056件	0.6%減
民事上の個別労働紛争相談	30,852件	12.9%増
助言・指導の申出	835件	49.9%増
あっせん申請	1,431件	約5割増

相談の総数は減っているのに、申立てだけが5割増えました。相談で止まらず、手続まで進む人が増えています。

全国でも助言・指導は8.5%増、あっせんは16.0%増。それでも東京は別格で、全国のあっせん申請4,486件のうち約3割が東京分です。

中身も変わりました。全国の「法制度の問い合わせ」は3.8%減、「労基法等の違反の疑い」は10.4%増。「教えてください」が減り、「これは違反ですよね」が増えています。

---

2. 増加の理由を、労働局はどう見ているのか？

> *制度の認知拡大に加え、生成AIの活用を要因に挙げています。*

東京労働局指導課は、制度が労働者に浸透してきたことに加え、「AI活用が進んでいることも影響しているかもしれない」と分析しています。

申出には、紛争の概要や会社に求める事柄を書いた申出書が必要です。同指導課は「AIに書類作成を任せることで、申請の手間が減ったことも、要因ではないかと感じる」と述べ、実際にAIで作成したと思われる書類も見受けられるとしています。

社労士の推測ではなく、申立てを受け付ける行政の側の見方です。

従業員が申立てをためらう理由は、制度を知らないことと書類が面倒なことの2つでした。生成AIは、その両方を下げました。

---

3. 【実体験】代理人がいないのに、最高裁判例が引いてある

従業員10名ほどのIT系企業からのご相談です。退職した従業員が未払い残業代を理由にあっせんを申請し、労働局から通知が届いたという内容でした。

申請書を見て、私も少し驚きました。労働基準法37条に触れ、固定残業代について「基本給と割増賃金部分が判別できない」と書かれ、対価性を論じた最高裁判例まで挙げられています。代理人はついておらず、本人が書いたものでした。

社長の第一声は「弁護士でもついているんですか」。実際は、ご本人が生成AIに雇用契約書と給与明細、タイムカードを読み込ませ、「法的に問題がある点を指摘してください」と尋ねただけでした。

記録を精査すると、問題はこちら側にありました。給与規程に手当の名称はあるものの、何時間分の時間外労働に対応するのかが書かれていない。差額の精算記録もない。社長は「10年以上誰からも言われたことがない」とおっしゃいましたが、従業員がそこまで調べられなかっただけです。

---

4. 社労士と経営者の会話

経営者：先生、うちの社員にもAIの利用を禁止したほうがいいでしょうか。

社労士：おすすめしません。業務利用のルールは必要ですが、私生活で何を調べるかまでは止められません。

経営者：では、どうすれば。

社労士：先にやればいいんです。従業員が入力できるのは自分の分だけですが、会社には就業規則も賃金台帳も、全員分の勤怠データもあります。

経営者：AIに見てもらえば、それで済みますか。

社労士：そこは分けてお考えください。AIが得意なのは論点を並べること。苦手なのは、どれが本当に申立てにつながるかの判断と直し方です。そして申立てが届いた後、AIは会社の代理人にはなれません。

---

5. 従業員がAIを使うなら、会社も先にAIを使う

> *情報量では会社が圧倒的に有利です。従業員は自分の分しか入力できません。*

最初の一手は、従業員がやっていることを先に自社でやることです。就業規則、賃金規程、賃金台帳、勤怠データを材料に論点を洗い出させます。

ただし、AIだけで完結すると考えるのは危険です。

AIができること	AIができないこと
規程や記録から論点を並べる	自社の運用実態や規定の経緯を踏まえる
一般的な条文や裁判例を示す	どの論点が申立てにつながるか見極める
書面の体裁に整える	規模や業種に合う改善策を示す
24時間いつでも答える	申立てが届いた後、会社の代理人になる

最後の一行が決定的です。AIは、紛争が始まった瞬間から何もできません。

なお入力の際は、内容が学習に利用されない設定かを必ずご確認ください。

---

6. AIの次に必要なのは、弁護士や社労士

> *洗い出しはAI、是正は社労士、紛争は弁護士。段階で担い手が変わります。*

段階	担い手	内容
①リスクの洗い出し	生成AI	規程と記録から論点を列挙する
②優先順位づけと是正	社会保険労務士	直す順番を決め、規程と記録を整える
③労働局のあっせん	弁護士　特定社会保険労務士	あっせん手続で会社を代理（社会保険労務士法第2条）

④労働審判・訴訟	弁護士	裁判所の手続で会社を代理

従業員がAIを手に入れたのであれば、会社はAIに加えて専門家を持っています。使える手札は、会社のほうが多いのです。

ひとつだけ避けていただきたいのは、申立てを理由とする不利益な取扱いです。解雇はもちろん、配置転換や評価の引き下げも禁止されています（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条第3項、第5条第2項）。

---

7. 点検のあとに必要なのは、ずれない仕組み

> *直した状態を保てなければ、同じ指摘が1年後に戻ってきます。*

冒頭のIT系企業で争点になったのは、雇用契約書と給与規程の記載でした。従業員がAIに読み込ませたのも、雇用契約書と給与明細とタイムカードです。

最初に見られるのは、雇用契約書です。ここが就業規則と食い違っていたり、法改正に追いついていなかったりすると、それだけで争点になります。従業員が自分の契約書をAIに読ませる時代に、契約書の管理は以前より重い意味を持つようになりました。

AIで洗い出し、社労士と直す。そのうえで、直した状態を維持する仕組みが要ります。

クラウド雇用契約システム「e-mu（エミュー）」

本記事の論点	e-muでの対応
従業員がAIで雇用契約書を点検する（第3章・第5章）	最新の明示事項に対応した様式で作成。法改正時は様式側が更新されるため、ひな形の直し漏れが起きません
就業規則との食い違い（第6章②）	AI労務サポートが、就業規則と雇用契約書の差分をチェック

全員分の契約内容をそろえる（第5章）	締結状況と交付履歴を一覧で管理。個別の修正漏れを防げます
更新上限・無期転換の明示	通算5年の無期転換アラート機能

契約書は、交付して初めて意味を持ちます。電子的方法による明示にも対応しているため、締結から交付までの記録がそのまま残ります。

e-mu（エミュー）の詳細はこちら：https://lp.e-mu-cloud.jp/

よくある質問（FAQ）

Q1. あっせんの通知が届いたら、社労士と弁護士のどちらに相談すべきですか。

労働局のあっせんであれば、弁護士と特定社会保険労務士が会社を代理できます。労働審判や訴訟の代理は弁護士の業務です。請求額が大きい場合は、早い段階で両方にご相談ください。

Q2. 自社の就業規則を生成AIにチェックさせても大丈夫ですか。

入力内容が学習に利用されない設定であれば、論点の洗い出しには有効です。ただし従業員の氏名や口座情報は入力しないでください。最終判断は専門家にご確認ください。

まとめ

東京労働局で申立てが約5割増。労働局自身が、増加の要因として生成AIの活用を挙げています。従業員が法令を調べ、書面を作る負担は、ほぼゼロになりました。

対策は、AIを禁じることではありません。従業員がやっていることを先に自社でやり、論点の優先順位と直し方は社労士に渡す。紛争に進めば社労士と弁護士が代理人として動きます。

雇用契約書の管理も、従業員が自分の契約書をAIに読ませる以上、これまでより重い意味を持ちます。直した状態を維持する仕組みまで含めて整えてください。

AIは論点を並べますが、代理人にはなれません。その差が、備えの差になります。

出典・参考資料

出典	発行元	URL
個別労働紛争の解決制度に関する令和7年度の施行状況	厚生労働省東京労働局	https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/002796520.pdf
申請にもAI活用か 個別紛争の助言指導急増　東京労働局（2026年9月16日）	労働新聞社	https://www.rodo.co.jp/news/225466/
「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（令和8年7月7日）	厚生労働省	https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00235.html
令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況（本体資料・PDF）	厚生労働省	https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001719720.pdf
個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律	e-Gov法令検索	https://laws.e-gov.go.jp/law/413AC0000000112
社会保険労務士法	e-Gov法令検	https://laws.e-gov.go.jp/law/343AC1000000089

	索	

筆者：特定社会保険労務士　山本達矢

社会保険労務士法人WILL｜大阪市阿倍野のあべのルシアスにある社労士法人事務所