

報道関係者 各位

令和8年7月30日

【照会先】

茨城労働局 雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官

矢島 進介

労働紛争調整官

武石 直人

(直通電話) 029(277)8294

「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 ～14年連続で「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が最多～

茨城労働局（局長 佐藤悦子）は、このたび、茨城労働局管内の令和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」、都道府県労働局長による「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。

茨城労働局では、今後も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、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数はいずれも前年度より減少。
総合労働相談件数のうち民事上の個別労働関係紛争※⁴における相談件数は前年とほぼ同水準で推移。[P. 4-1(1)]

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		20,668件	10.2%減
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	11,866件	18.4%減
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	5,481件	2.5%増
	民事上の個別労働関係紛争相談	5,986件	1.2%減
助言・指導申出		190件	13.2%減
あっせん申請		101件	7.3%減

- 2 民事上の個別労働関係紛争における相談、助言・指導の申出、あっせん申請の全ての項目で、「いじめ・嫌がらせ」※⁵の件数が増加し、引き続き最多。

- ・民事上の個別労働関係紛争相談件数は、2,259件（前年度比7.8%増）で14年連続最多 [P. 5-1(3)]
- ・助言・指導の申出件数は、53件（前年度比6.0%増）で10年連続最多 [P. 7-2(3)]
- ・あっせんの申請件数は、45件（前年度比2.3%増）で10年連続最多 [P. 9-3(3)]

※1～5については次頁をご参照ください

※1 「総合労働相談」

茨城労働局内及び県内8か所の労働基準監督署内に、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により、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※3 「あっせん」

紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士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。

同法に規定する「職場におけるパワーハラスメント」に係る相談件数は、1,608件（前年度1,444件）で、増加傾向が続いている。

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

別添4：管内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

（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 | 県内9か所

令和7年度 総合労働相談件数
20,668件

うち、●法制度の問い合わせ
※1 (11,866件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(5,481件)

●民事上の個別労働関係紛争相談
(5,986件)

内訳 ①いじめ・嫌がらせ …… 2,259件
※1 ②自己都合退職 …… 974件
③解雇 …… 690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 (190件)

内訳 ①いじめ・嫌がらせ …… 53件
※1 ②自己都合退職 …… 24件
③解雇 …… 21件

申請

●処理件数 (191件) ※2

助言・指導の実施 (187件)
取り下げ (2件)・打ち切り (1件)
その他 (1件)

【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 (101件)

内訳 ①いじめ・嫌がらせ …… 45件
※1 ②解雇 …… 20件
③労働条件の引き下げ …… 14件

●処理件数 (98件) ※2

合意の成立 (28件)
取り下げ (1件)・打ち切り (67件)
その他 (2件)

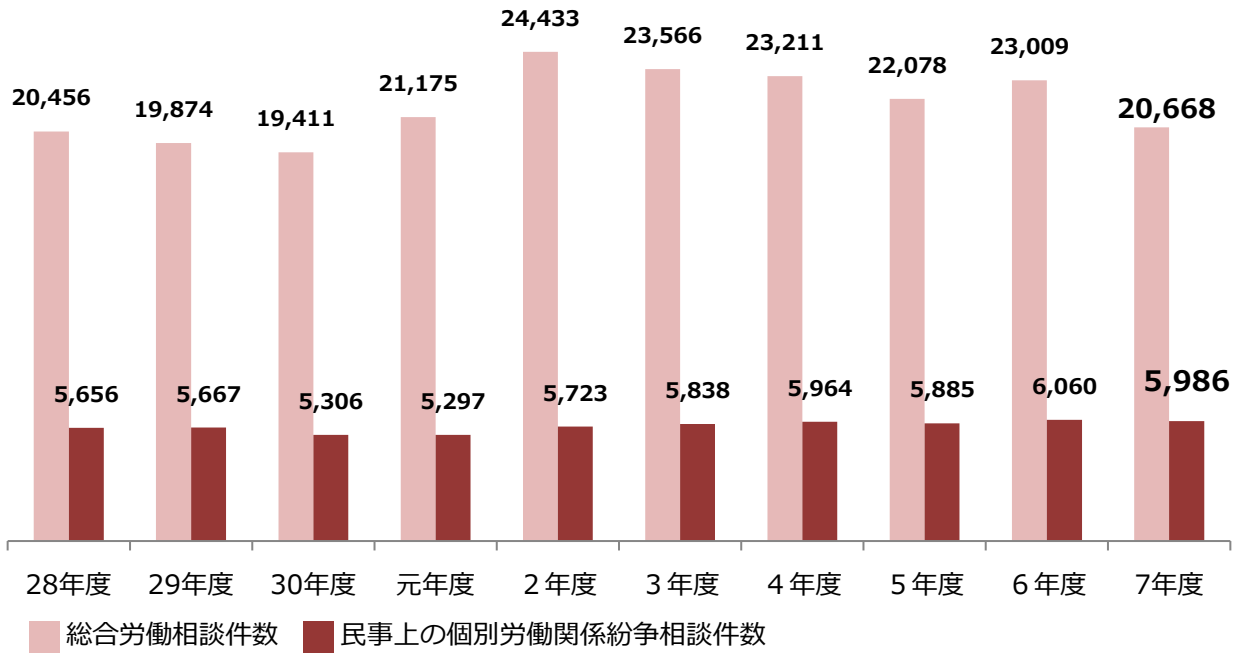
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 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

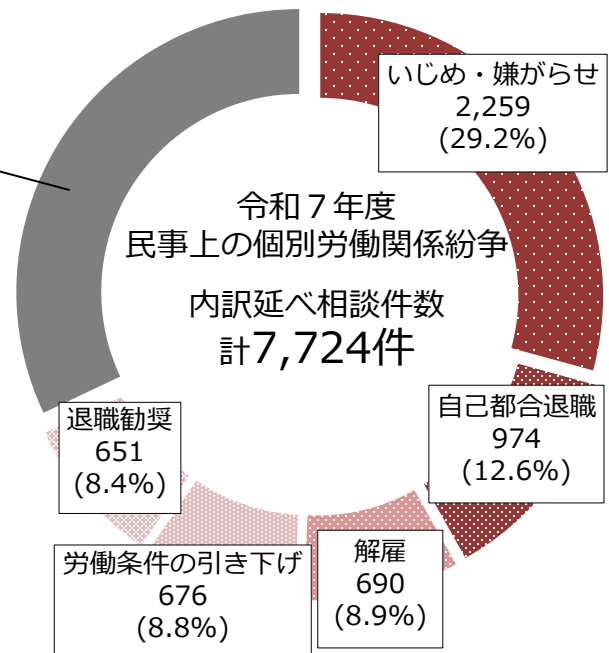
(1) 相談件数の推移 (10年間)



(2) 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数

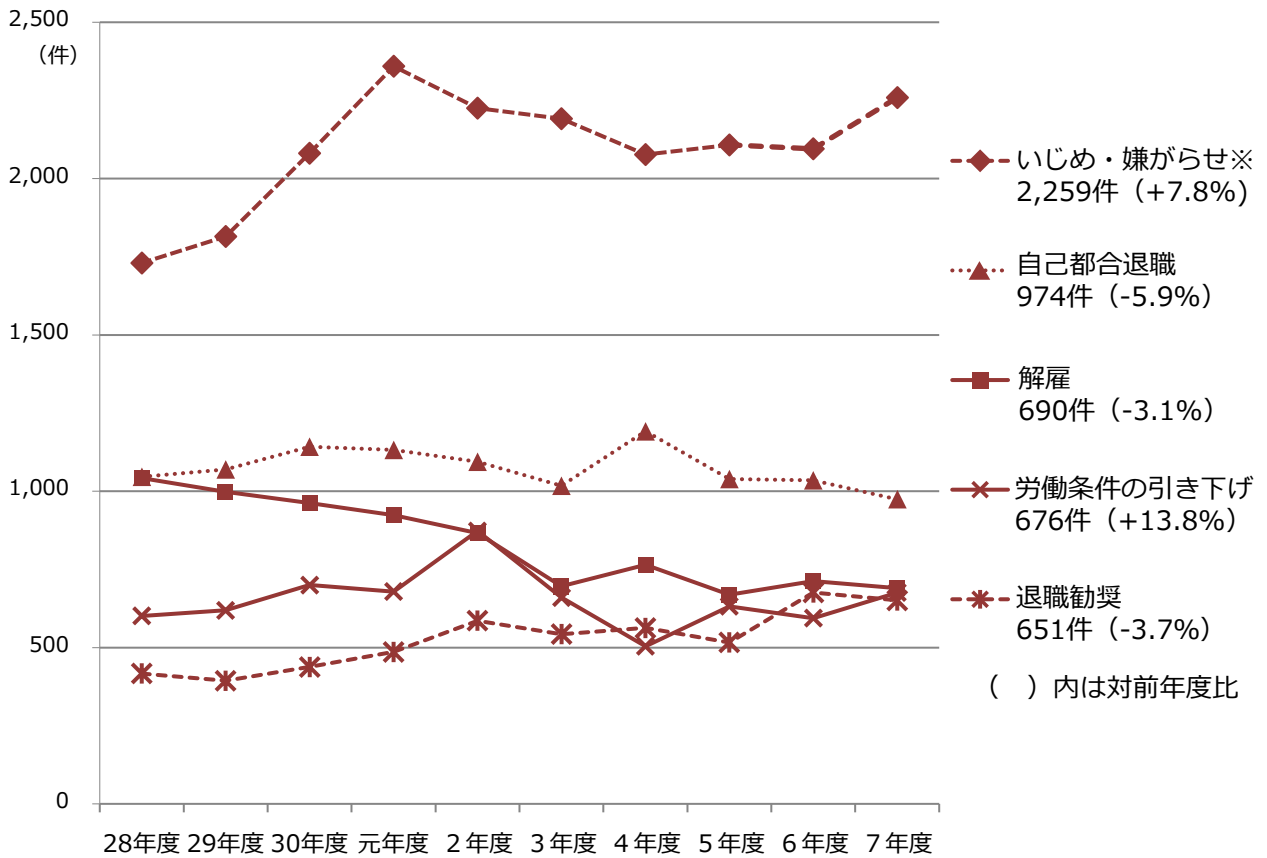
ほか 計2,474

雇止め	359	(4.6%)
出向・配置転換	315	(4.1%)
賠償	237	(3.1%)
懲戒処分	167	(2.2%)
雇用管理等	124	(1.6%)
募集・採用	41	(0.5%)
採用内定取り消し	31	(0.4%)
その他の労働条件	550	(7.1%)
その他	650	(8.4%)



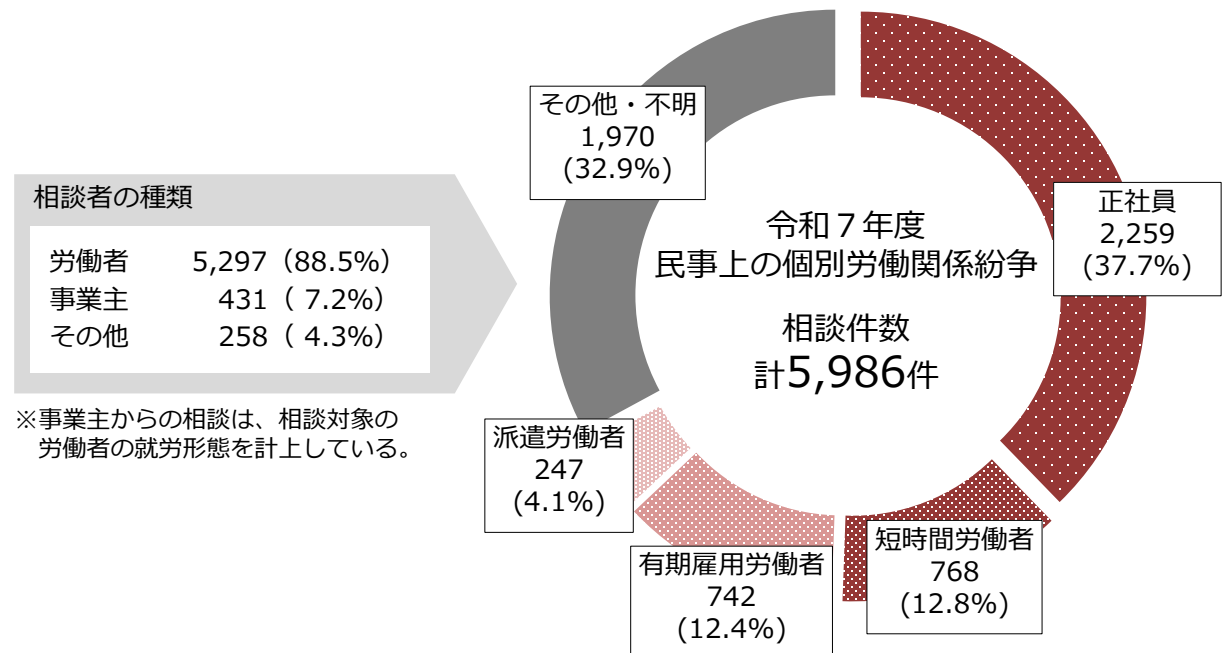
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談で複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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。

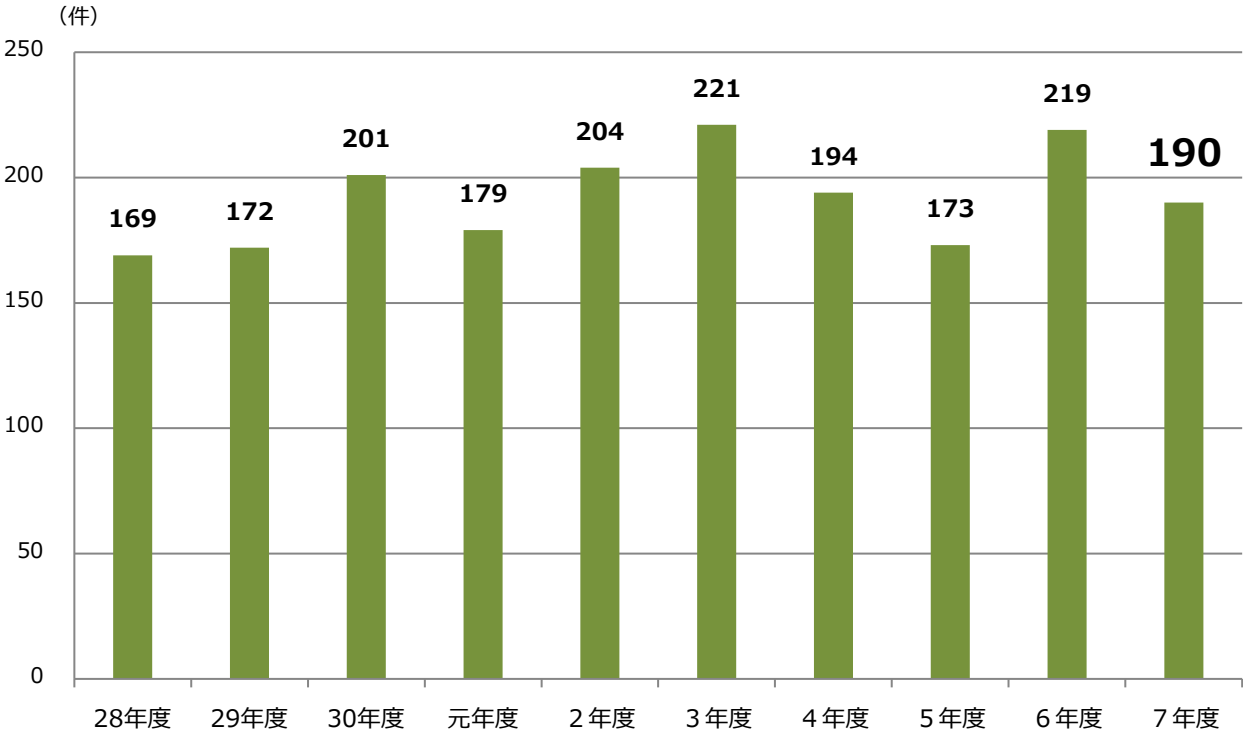
(4) 民事上の個別労働関係紛争 | 就労形態別の件数



※ () 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。

2 都道府県労働局長による助言・指導

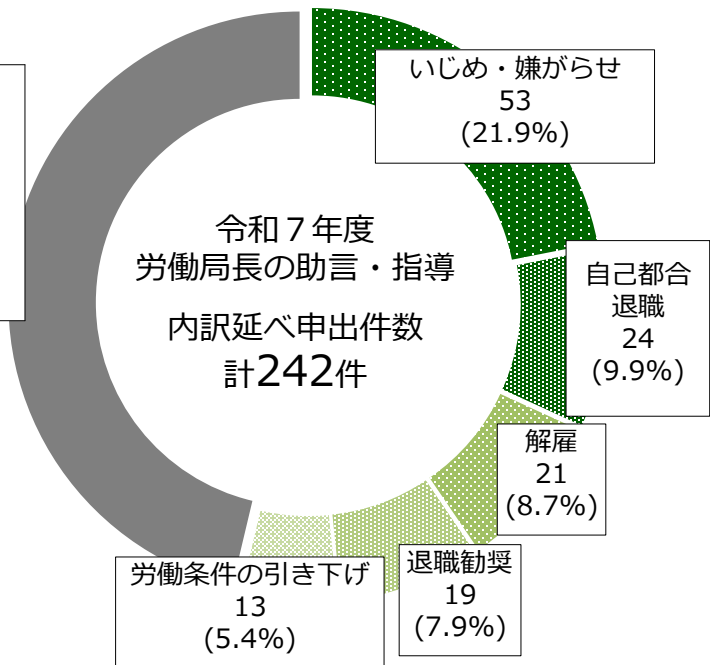
(1) 申出件数の推移(10年間)



(2) 申出内容別の件数

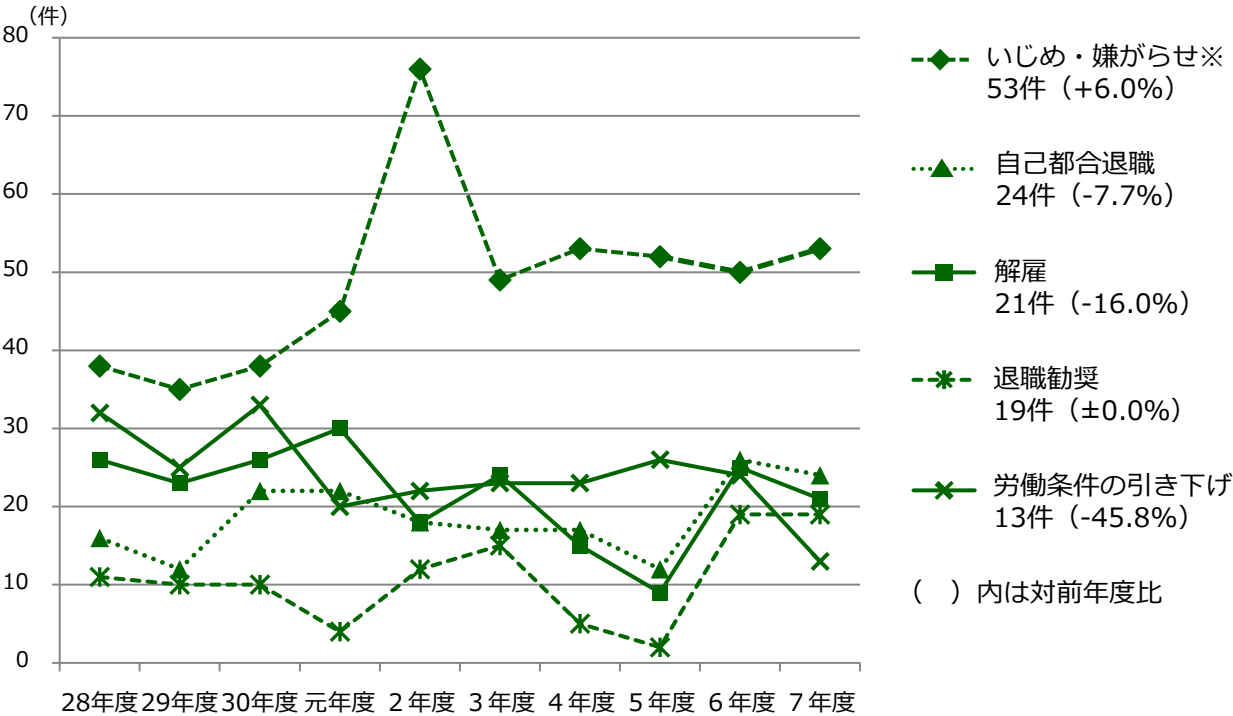
ほか 計112

出向・配置転換	12	(5.0%)
雇止め	10	(4.1%)
雇用管理等	7	(2.9%)
その他の労働条件	24	(9.9%)
その他	59	(24.4%)



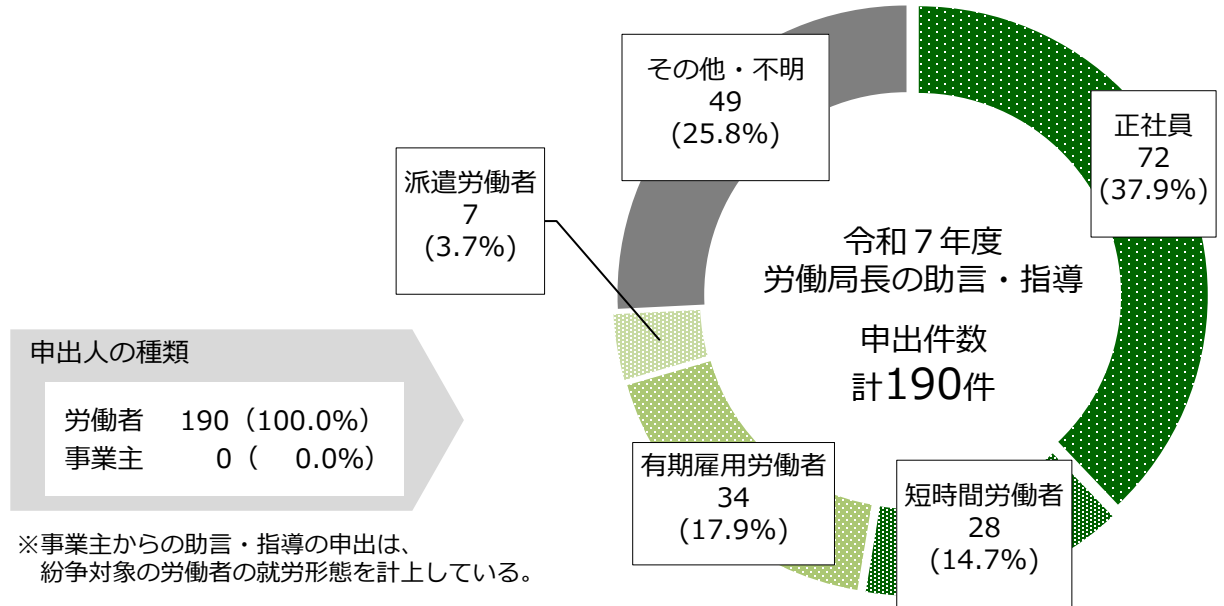
※ ()内は内訳延べ申出件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申出件数は、1件の申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合に、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(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。

(4) 就労形態別の申出件数



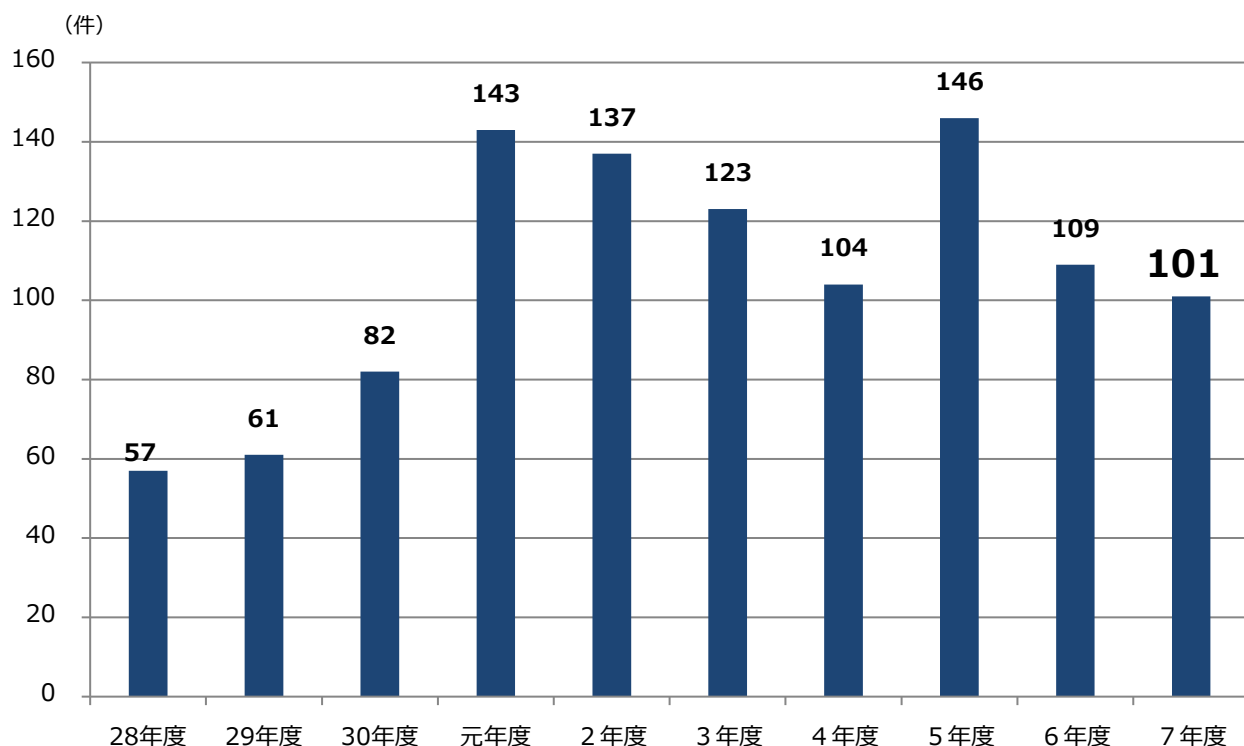
※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、合計は100%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れと処理状況

助言・指導 の申出	処理終了件数 191件		うち1か月以内に処理 190件 (99.5%)		
	助言・指導の実施		取り下げ	打ち切り	その他
	187件 (97.9%)		2件 (1.0%)	1件 (0.5%)	1件 (0.5%)

3 紛争調整委員会によるあっせん

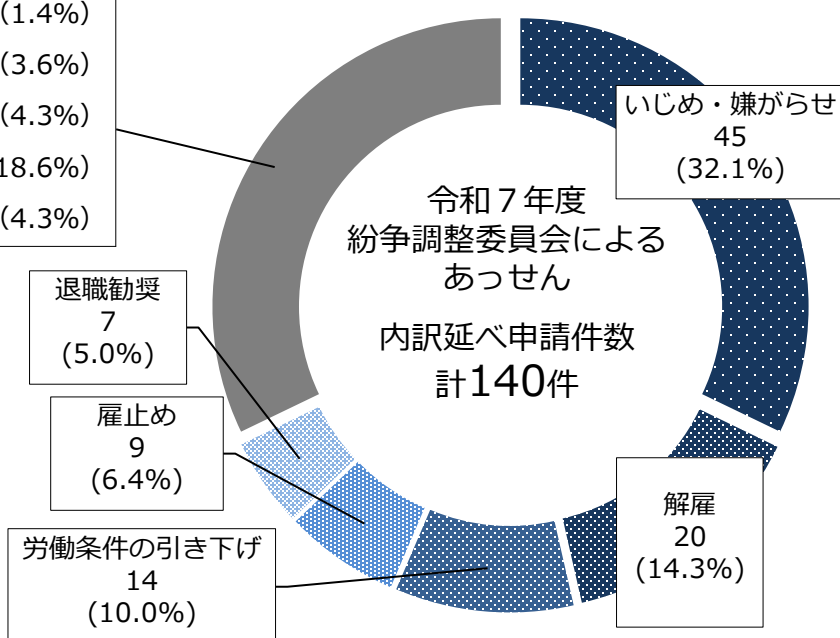
(1) 申請件数の推移（10年間）



(2) 申請内容別の件数

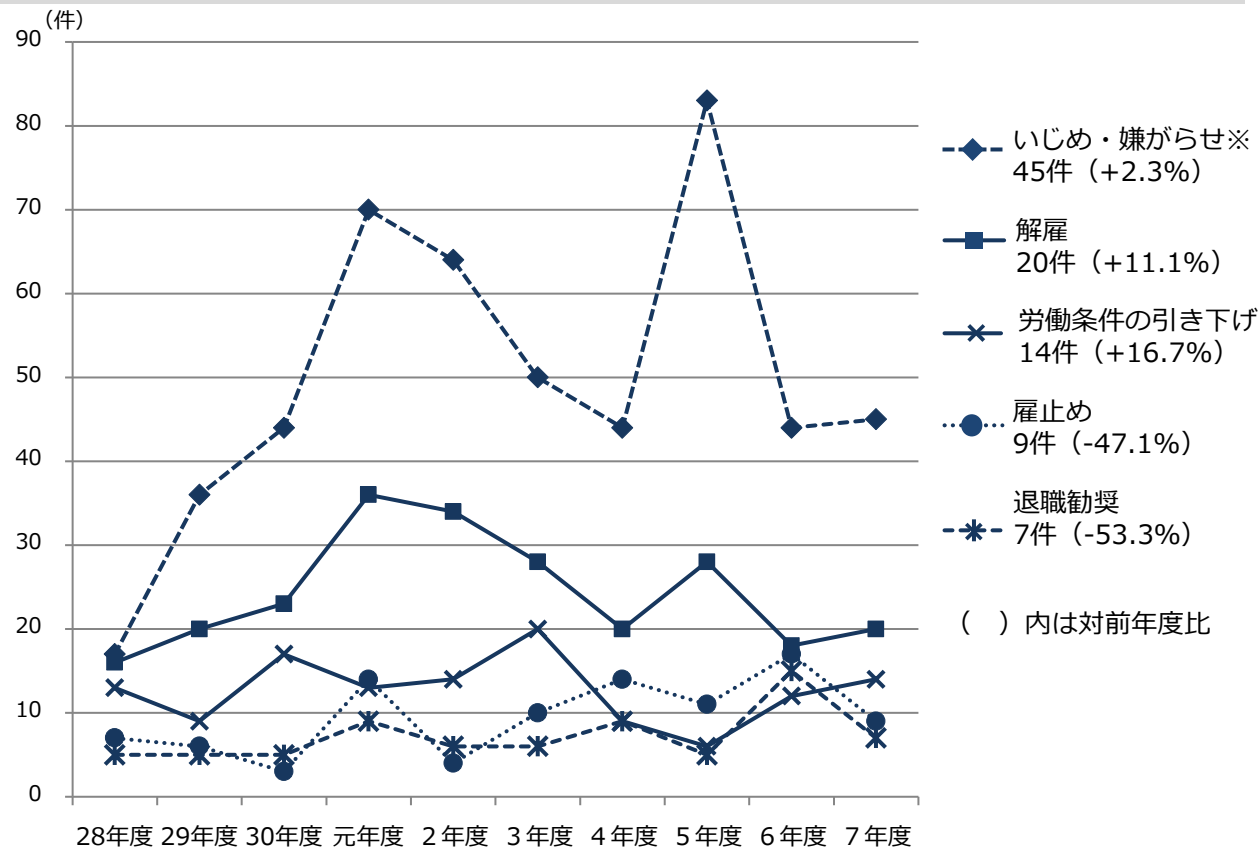
ほか 計45

雇用管理等	2	(1.4%)
自己都合退職	5	(3.6%)
出向・配置転換	6	(4.3%)
その他の労働条件	26	(18.6%)
その他	6	(4.3%)



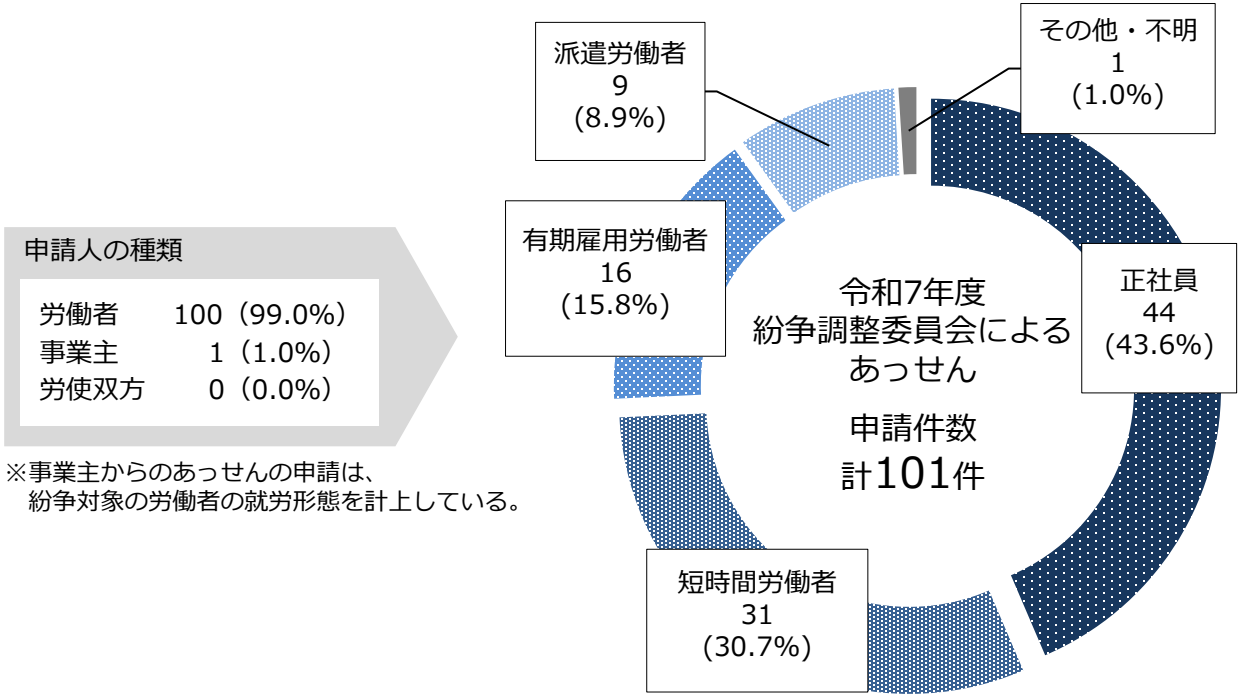
※ ()内は内訳延べ申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。なお、内訳延べ申請件数は、1件の申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合に、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(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。

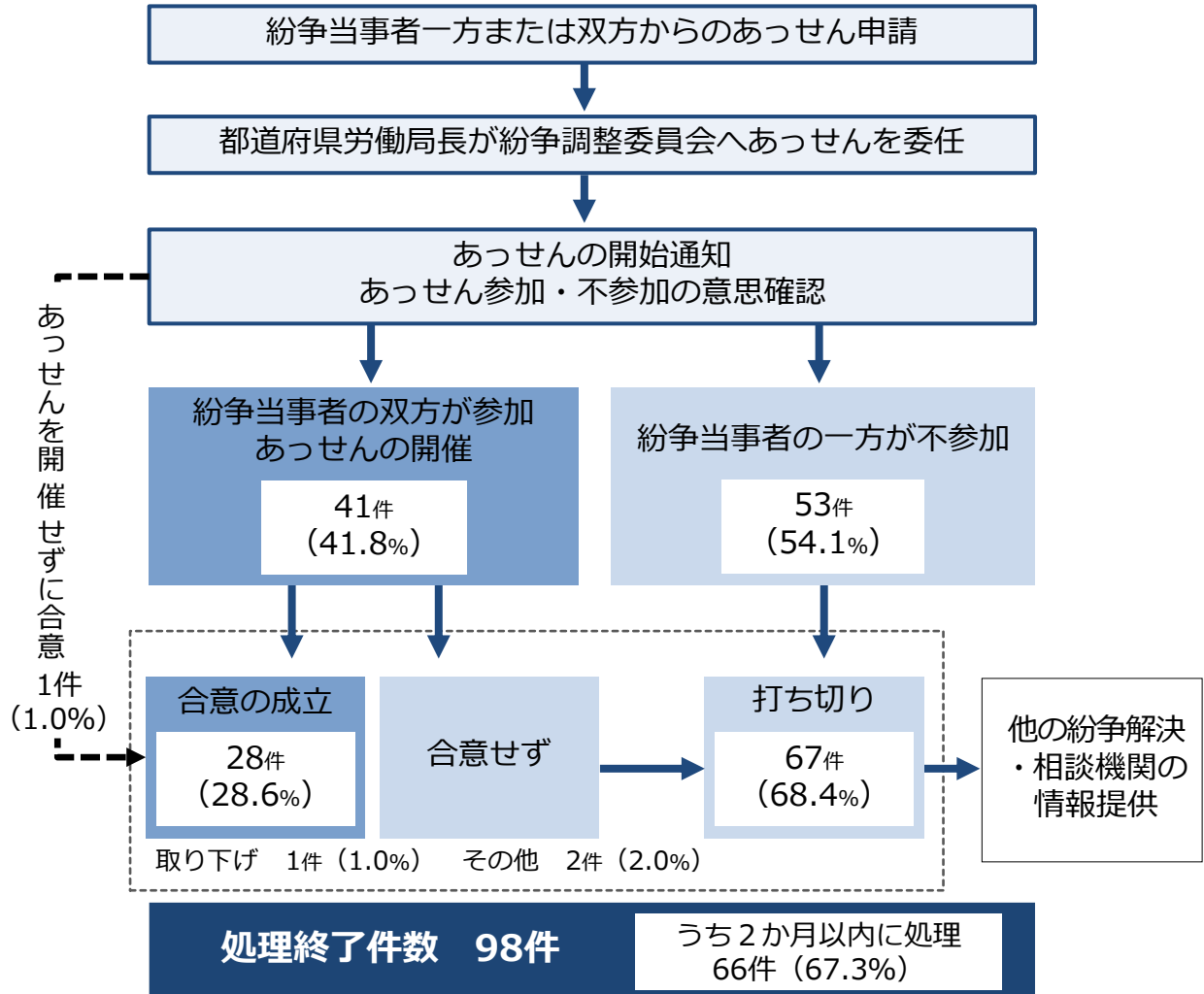
(4) 就労形態別の申請件数



※ () 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98件に占める割合



【参考】第1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
56.7%	49.2%	66.2%	51.5%	53.9%	46.9%	38.1%	48.9%	47.3%	41.8%

【参考】第2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
38.3%	30.5%	46.8%	38.8%	34.0%	35.2%	23.8%	30.0%	36.4%	28.6%

■ 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
67.6%	62.1%	64.7%	73.9%	57.9%	71.7%	55.0%	60.3%	71.2%	65.9%

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)

1. 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		20,668件	
①相談者の種類			
労働者	14,629件 (70.8%)	事業主	4,149件 (20.1%)
相談者のうち、外国人	352件 (1.7%)	外国人のうち、 技能実習生	37件 (0.2%)
その他			1,890件 (9.1%)
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 24,142 件になる。	
法制度の問い合わせ	11,866件 (49.2%)	労働基準法等の違反の 疑いがあるもの	5,481件 (22.7%)
民事上の個別労働関係相 談	5,986件 (24.8%)	その他	809件 (3.4%)
2. 民事上の個別労働関係紛争に関する相談の件数		5,986件	
①相談者の種類			
労働者	5,297件 (88.5%)	事業主	431件 (7.2%)
その他			258件 (4.3%)
②労働者の就労状況			
正社員	2,259件 (37.7%)	短時間労働者	768件 (12.8%)
有期雇用労働者	742件 (12.4%)	派遣労働者	247件 (4.1%)
その他・不明			1,970件 (32.9%)
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 7,724 件になる。	
普通解雇	507件 (6.6%)	整理解雇	44件 (0.6%)
雇止め	359件 (4.6%)	懲戒解雇	139件 (1.8%)
自己都合退職	974件 (12.6%)	退職勧奨	651件 (8.4%)
その他の労働条件	550件 (7.1%)	採用内定取り消し	31件 (0.4%)
募集・採用	41件 (0.5%)	出向・配置転換	315件 (4.1%)
		労働条件の 引き下げ	676件 (8.8%)
		いじめ・嫌がらせ	2,259件 (29.2%)
		雇用管理等	124件 (1.6%)
		その他	1,054件 (13.6%)
3. 都道府県労働局長による助言・指導の件数		190件	
(1) 申出件数		190件	
①申出人の種類			
労働者	190件 (100.0%)	事業主	0件 (0.0%)
②労働者の就労状況			
正社員	72件 (37.9%)	短時間労働者	28件 (14.7%)
有期雇用労働者	34件 (17.9%)	派遣労働者	7件 (3.7%)
その他・不明			49件 (25.8%)
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 242 件になる。	
普通解雇	15件 (6.2%)	整理解雇	4件 (1.7%)
雇止め	10件 (4.1%)	懲戒解雇	2件 (0.8%)
自己都合退職	24件 (10.0%)	退職勧奨	19件 (7.9%)
その他の労働条件	24件 (10.0%)	採用内定取り消し	2件 (0.8%)
募集・採用	2件 (0.8%)	出向・配置転換	12件 (5.0%)
		労働条件の 引き下げ	13件 (5.4%)
		いじめ・嫌がらせ	53件 (21.9%)
		雇用管理等	7件 (2.9%)
		その他	55件 (22.7%)
(2) 処理件数		191件	
①処理の区分			
助言を実施	187件 (97.9%)	指導を実施	0件 (0.0%)
取り下げ	2件 (1.0%)	打ち切り	1件 (0.5%)
その他			1件 (0.5%)
②処理の期間			
1か月以内	190件 (99.5%)	1か月を超えて 2か月以内	1件 (0.5%)
		2か月超	0件 (0.0%)

4. 紛争調整委員会によるあっせんの件数					
(1) 申請件数		101件			
①申請人の種類					
労働者	100件 (99.0%)	事業主	1件 (1.0%)	労使双方	0件 (0.0%)
②労働者の就労状況					
正社員	44件 (43.6%)	短時間労働者	31件 (30.7%)	派遣労働者	9件 (8.9%)
有期雇用労働者	16件 (15.8%)	その他・不明	1件 (1.0%)		
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 140 件になる。					
普通解雇	14件 (10.0%)	整理解雇	5件 (3.6%)	懲戒解雇	1件 (0.7%)
雇止め	9件 (6.4%)	退職勧奨	7件 (5.0%)	採用内定取り消し	0件 (0.0%)
自己都合退職	5件 (3.6%)	出向・配置転換	6件 (4.3%)	労働条件の引き下げ	14件 (10.0%)
その他の労働条件	26件 (18.6%)	いじめ・嫌がらせ	45件 (32.1%)	雇用管理等	2件 (1.4%)
その他	6件 (4.3%)				
(2) 処理件数		98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		41		件)	
①処理の区分					
当事者間の合意の成立	28件 (28.6%)	うちあっせんを開催せず に合意したもの	1件 (1.0%)		
申請の取り下げ	1件 (1.0%)	その他	2件 (2.0%)		
打ち切り	67件 (68.4%)	うち不参加による 打ち切り	53件 (54.1%)		
②処理の期間					
1か月以内	27件 (27.6%)	1ヶ月を超えて 2か月以内	39件 (39.8%)	2か月超	32件 (32.7%)

※ ()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。

令和 7 年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

	解雇に関する助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、採用された月に所定外の休みを取ったところ、人事部の担当者より「もう来なくてよい」と言われた。 申出人が解雇になるのか確認したところ、「試用期間中なので解雇ではない。」と説明されたが納得できないとして、就労の継続を求める助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	● 事業主に対し、事業主から一方的に雇用契約を解除する行為は解雇に該当する可能性があることを説明したうえで、当事者間で話し合って対応を検討するよう助言した。 ● 助言に基づき、申出人と事業主が話し合いを行ったところ、事業主から申出人に対し継続就労が打診され、申出人がこれを受け入れた。

あっせんの例

	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（正社員）は、事業主から「能力がないので給与をカットする」と言われ、手当の一部を不支給とされた。 当該手当の不支給に納得できず、収入が減少したことで退職を余儀なくされたとして、差額相当額の18万円の損害賠償金の支払いを求め、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、「申請人の能力不足につき手当を不支給とすること」を申請人に説明して同意を得ていると主張した。しかし、紛争を早期解決するために一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。 ● これを受けて、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18万円を支払うことで合意し、解決した。

管内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

コーナー名	所在地	電話番号	開庁時間
茨城労働局 総合労働相談コーナー	〒310-0015 水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎4階 (茨城労働局 雇用環境・均等室内)	029-277-8201	8:30～17:00 (※1)
水戸 総合労働相談コーナー	〒310-0015 水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎3階 (水戸労働基準監督署内)	029-277-7925	9:30～17:00 (※1・2)
日立 総合労働相談コーナー	〒317-0073 日立市幸町2-9-4 (日立労働基準監督署内)	0294-88-3977	9:30～17:00 (※1・2)
土浦 総合労働相談コーナー	〒300-0805 土浦市宍塚1838 土浦労働総合庁舎4階 (土浦労働基準監督署内)	029-882-7017	9:00～17:00 (※1・2)
筑西 総合労働相談コーナー	〒308-0825 筑西市下中山581-2 (筑西労働基準監督署内)	0296-22-4564	9:00～16:30 (※1・2)
古河 総合労働相談コーナー	〒306-0235 古河市下辺見2099 古河労働総合庁舎4階 (古河労働基準監督署内)	0280-32-3232	9:30～17:00 (※1・2)
常総 総合労働相談コーナー	〒303-0022 常総市水海道淵頭町3114-4 (常総労働基準監督署内)	0297-22-0264	9:00～16:30 (※1・2)
龍ヶ崎 総合労働相談コーナー	〒301-0005 龍ヶ崎市川原代町四区6336-1 (龍ヶ崎労働基準監督署内)	0297-62-3331	9:30～17:00 (※1・2)
鹿嶋 総合労働相談コーナー	〒314-0031 鹿嶋市宮中1995-1 鹿嶋労働総合庁舎3階 (鹿嶋労働基準監督署内)	0299-83-8461	9:00～16:30 (※1・2)

(※1) 専門の相談員が不在の日時もございます。予約制ではありませんが、ご相談の際には念のためにご連絡されることを推奨いたします。

(※2) 12:00～13:00を除きます。

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 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。