

報道関係者 各位

令和5年7月27日（木）

【照会先】

雇用環境・均等部指導課

長 奥 善久子

補佐 井島 信子

長 矢島 智子

補佐 渡辺 智子

電話 052-857-0312

令和4年度個別労働紛争解決制度等の施行状況を公表します

労働施策総合推進法の全面施行により、 パワーハラスメント防止措置に関する相談件数、助言件数とも増加

愛知労働局（局長 阿部 充）は、このたび、「令和4年度の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。

愛知労働局では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（以下「個紛法」という。）に基づく、個別労働紛争解決制度（※1）（総合労働相談、助言・指導、あっせん）並びに「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」「パートタイム・有期雇用労働法」及び「労働施策総合推進法」（以下「均等法等」という。）に基づく個別労働紛争の解決を図る制度（労働局長による紛争の解決援助、調停）を施行しています。

<令和4年度の施行状況の概要について>

●相談、助言・指導、あっせん件数

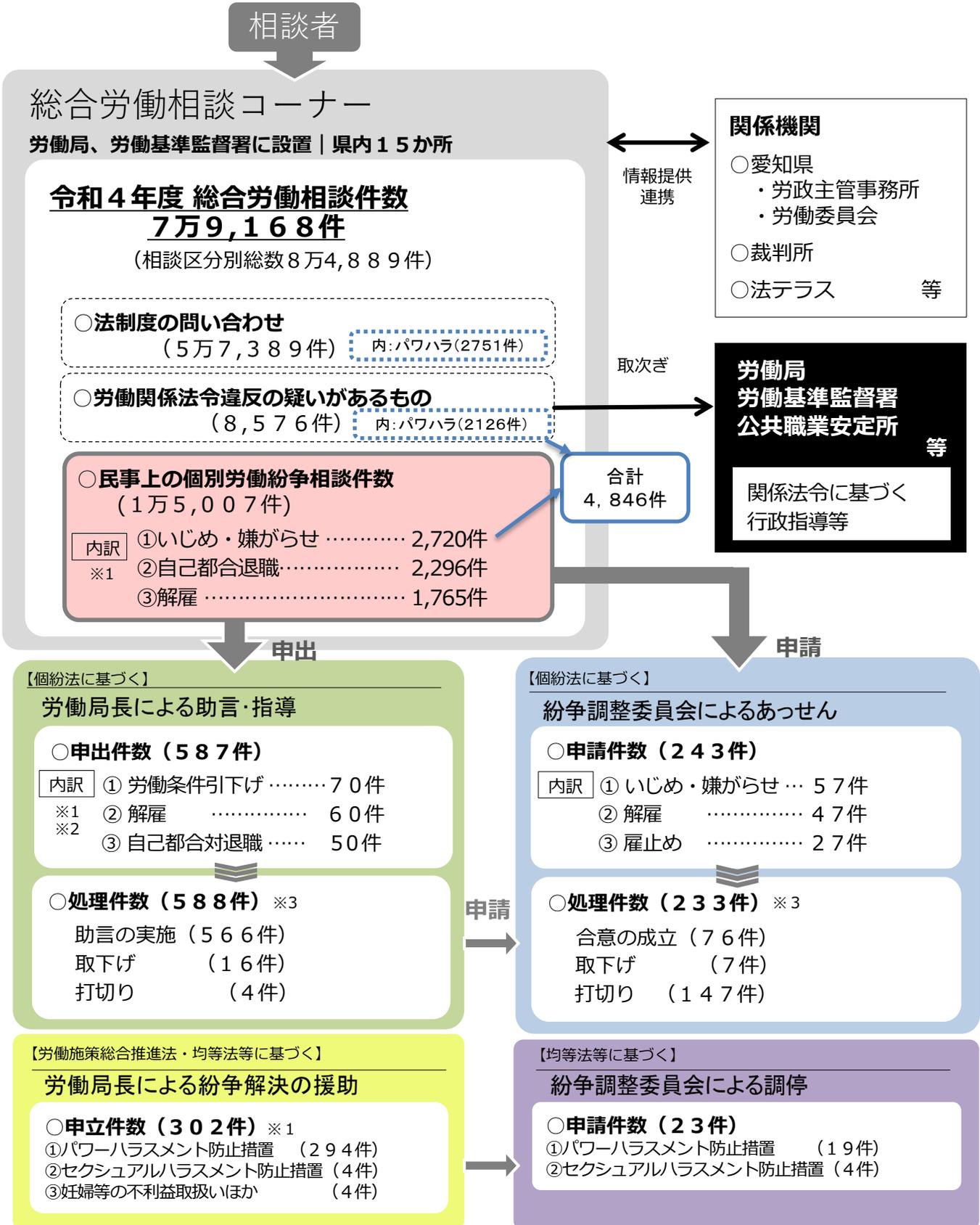
○総合労働相談件数（※2）件数	79,168件（前年度比12.5%減）
うち民事上の個別労働紛争関係相談件数	15,007件（前年度比12.6%減）
○労働局長による助言・指導（※3）の申出受付件数	587件（前年度比9%減）
○紛争調整委員会によるあっせん（※4）の申出	243件（前年度比2.4%減）
○労働局長による紛争の解決援助（※5）の申出	302件（前年度比556.6%増）
○紛争調整委員会による調停（※6）申請受理件数	23件（前年度比283.3%増）

☆労働局長による助言・指導の申出件数、あっせん件数は減少しているものの、労働局長による紛争の解決の援助、調停は激増している。これまで助言・指導、あっせんにて対応していたパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に関する事案が、労働施策総合推進法（※7）（以下「労推法」という。）の全面施行により、紛争の解決援助及び調停の対象となったことによる。

☆全相談件数のうち、いじめ・嫌がらせの件数2,720件にパワハラの件数2,126件を加えると4,846件となり、11年連続でトップとなった。

- ※1 「個別労働紛争解決制度」：「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、総合労働相談コーナー^{※2}における「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導^{※3}」、紛争調整委員会による「あっせん^{※4}」の3つの制度がある。
- ※2 「総合労働相談」：愛知労働局では、労働局内、各労働基準監督署内の計15か所に総合労働相談コーナーを設け、労働に関するあらゆる相談等に対し解決援助に向けてのサービスを行っている。
- ※3 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、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。
- ※4 「あっせん」：民事上の個別労働紛争について、紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や社会保険労務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。
- ※5 「労働局長による紛争の解決援助」：均等法等に係る個別労働紛争について、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。
- ※6 「調停」：均等法等に係る個別労働紛争について、紛争調整委員会の調停委員（弁護士や社会保険労務士などの労働問題の専門家）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。
- ※7 「労働施策総合推進法」：職場におけるパワーハラスメントについて、事業主に防止措置を講ずることを義務付けている。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取り扱いも禁止している。

個別労働紛争解決制度等の枠組み



※ 1 1回において複数の内容にまたがる相談等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 従前 1位の「いじめ・嫌がらせ」は、労働施策総合推進法のパワーハラスメント防止措置へ一部移行

※ 3 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものも含む。

令和4年度個別労働関係紛争解決制度の施行状況

愛知労働局

1 労働相談の状況

注：個紛法に基づく「いじめ・嫌がらせ」のうち、「パワハラ」の相談は、労推法上の個別労働紛争相談となった

(1) 総合労働相談件数

愛知労働局の総合労働相談コーナー（県内15か所）に寄せられた総合労働相談件数は、79,168件となり、対前年度比で12.5%減少した。

このうち、解雇、雇止め、退職勧奨、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数も15,007件で、対前年度比で12.6%減少したが、労推法関連相談が2,126となり、合計では17,133件である【図1-1】

(2) 個別労働紛争相談の内容

※労推法関連の相談を含む

個別労働紛争相談の内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが4,846件(24.6%)と、11年連続で最も多く、以下、自己都合退職2,296件(11.7%)、解雇1,765件(9.0%)、労働条件の引下げ1,745件(8.9%)、退職勧奨1,530件(7.8%)となっている【図1-2】【図1-3】。

(3) 民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態

※労推法関連の相談を除く

民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態別の内訳は、正社員が5,718件(38.1%)と最も多く、次いで短時間労働者が2,249件(15.0%)、有期雇用労働者が1,575件(10.5%)、派遣労働者が1,224件(8.2%)である【図1-4】。

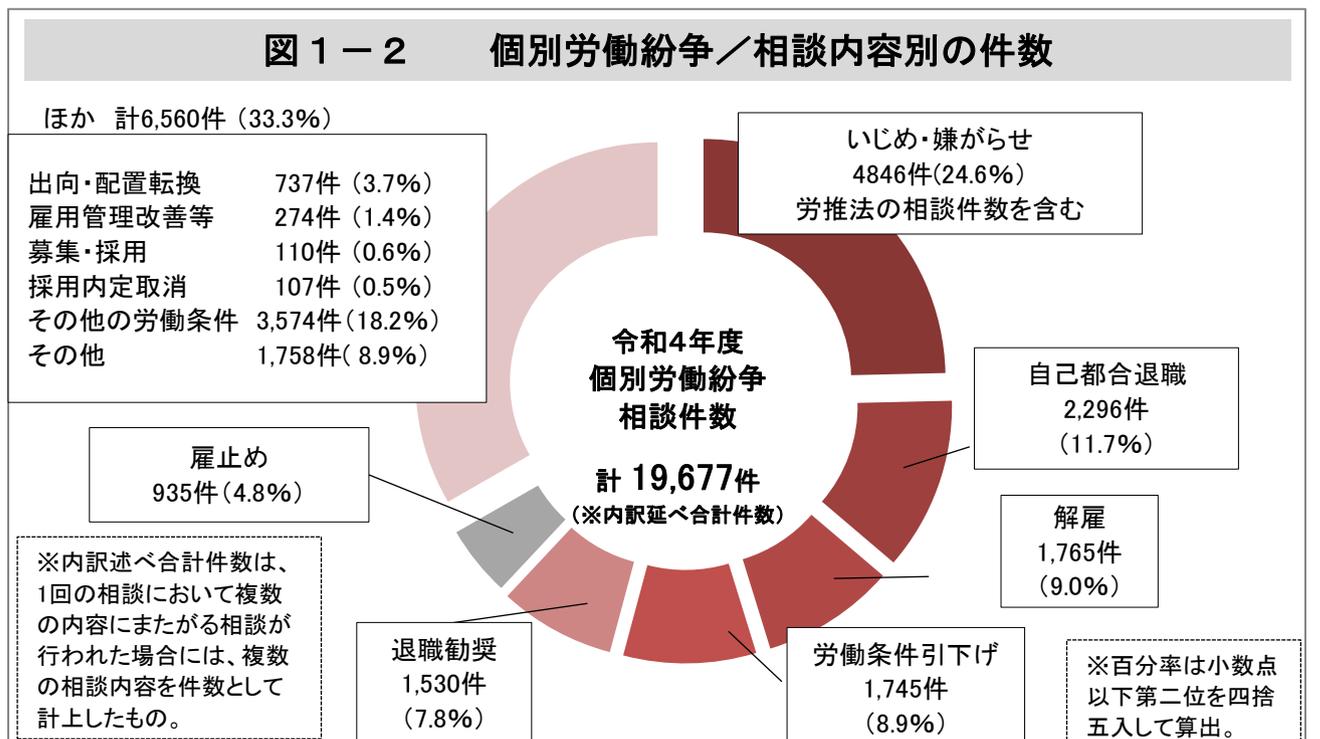
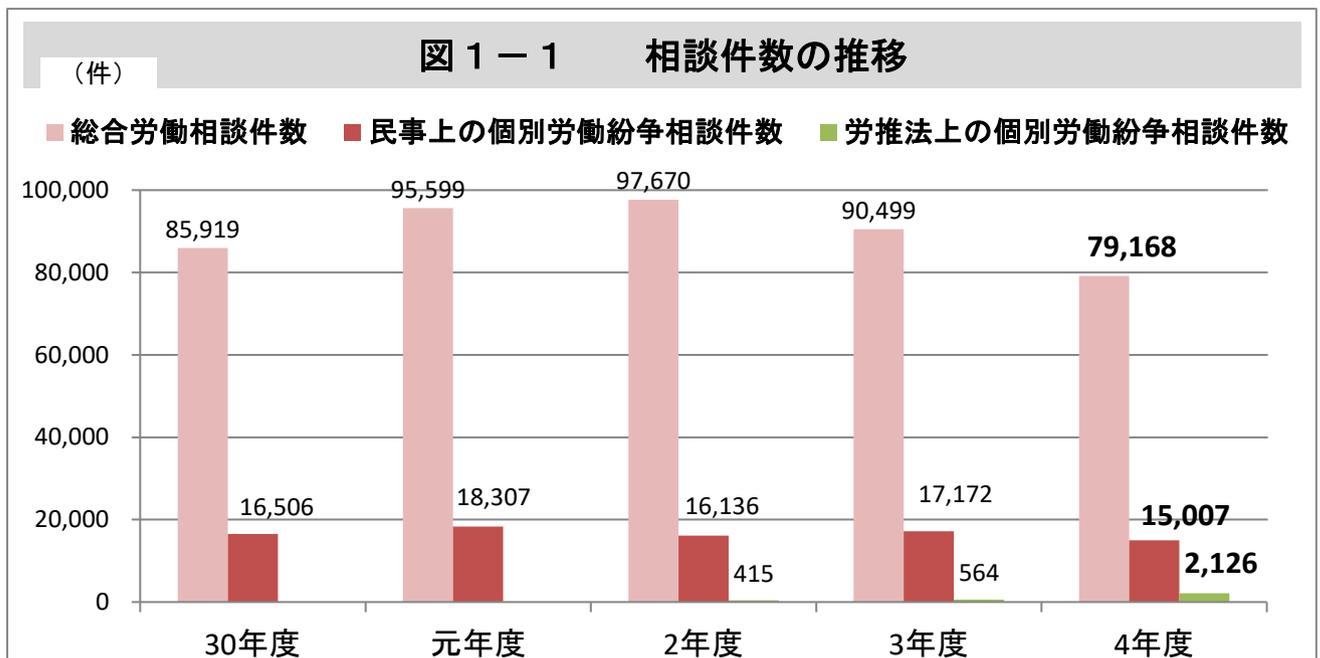


図 1 - 3 個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移

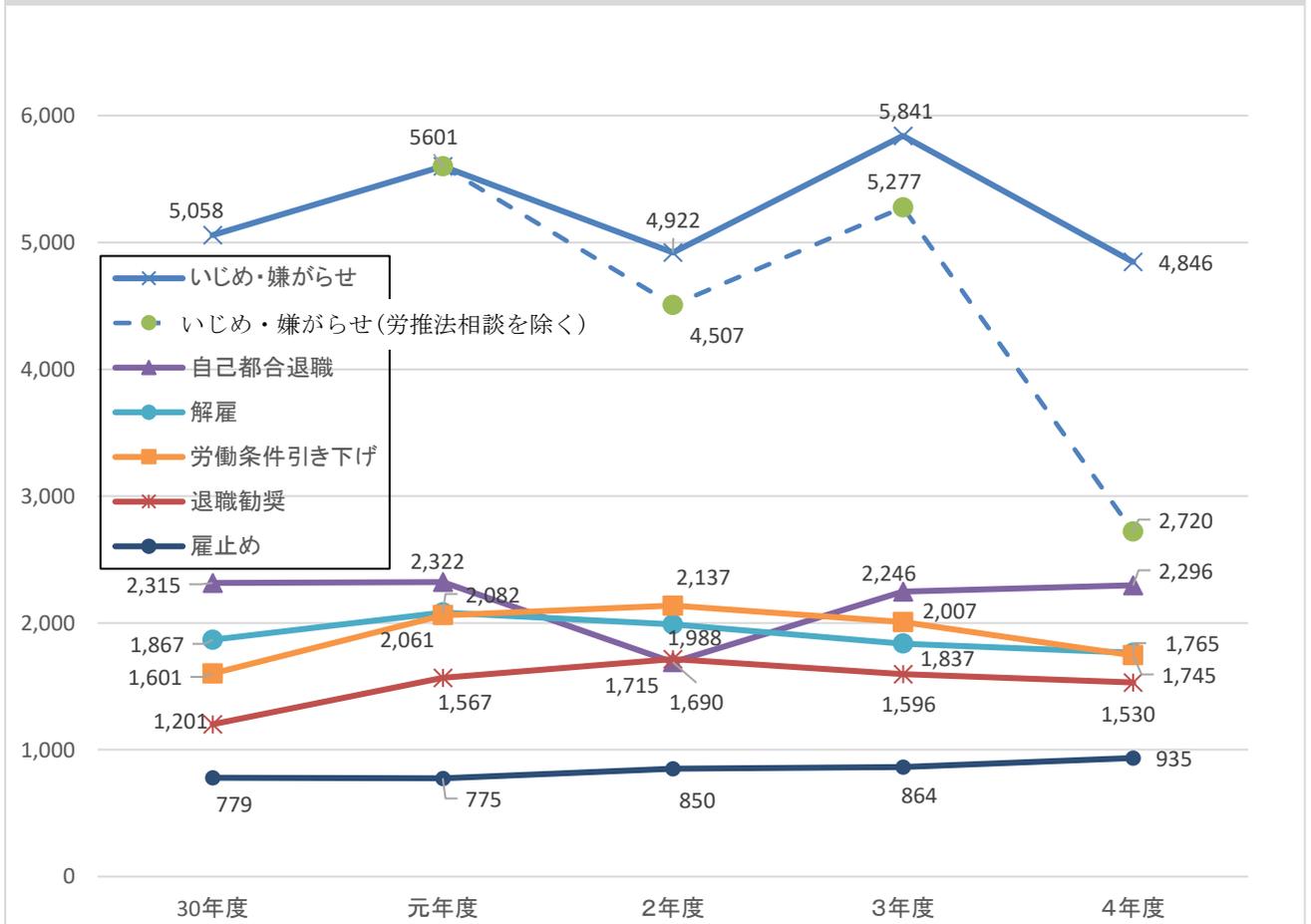
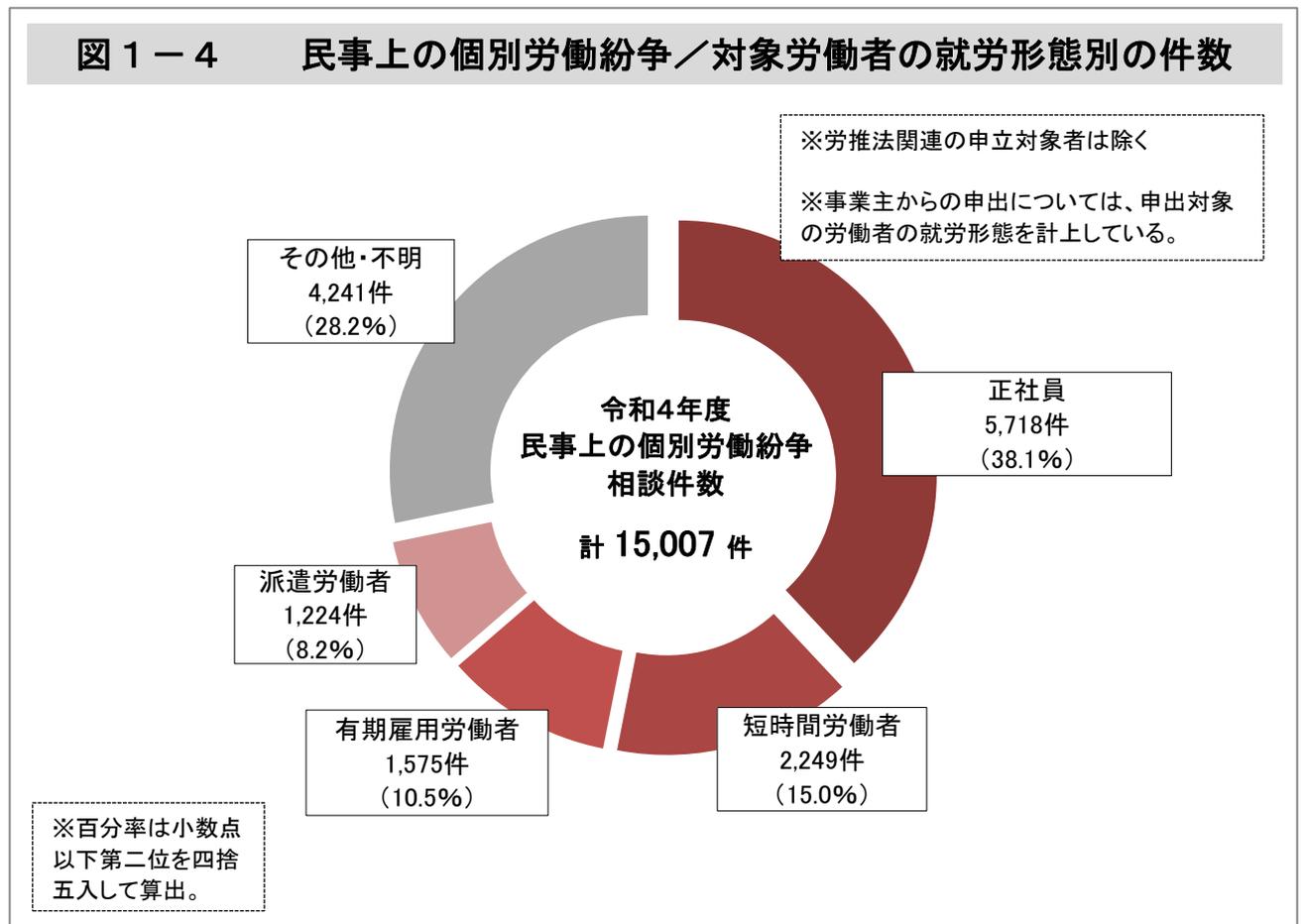


図 1 - 4 民事上の個別労働紛争／対象労働者の就労形態別の件数



(4) 均等関係法令にかかる相談状況

(件)

男女雇用機会均等法	育児・介護休業法	パート・有期雇用労働法	労働施策総合推進法	合計
1,263	5,919	419	4,877	12,478

男女雇用機会均等法の相談状況

相談内容	件数	割合
性差別	70	5.5%
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	285	22.6%
セクシュアルハラスメント	493	39.0%
妊娠・出産等ハラスメント	121	9.6%
母性健康管理	222	17.6%
その他	72	5.7%
合計	1,263	100.0%

※妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いと妊娠・出産等ハラスメントの相談を合わせると、均等法の相談のうち約1/3を占めています。

○妊娠を報告したら、派遣先がないので雇い止めを通告されさた。
○妊娠報告後、通常業務をさせられないと、自宅待機を命じられた。

○派遣先の社員からのセクハラを派遣先の相談窓口に相談したが、対応してもらえない。
など

育児・介護休業法の相談状況 ※1

相談内容	件数	割合
育児（休業）	3,692	62.4%
育児（休業以外）	695	11.7%
介護（休業）	417	7.0%
介護（休業以外）	268	4.5%
育児・不利益取扱い（休業）	344	5.8%
育児・不利益取扱い（休業以外）	82	1.4%
介護・不利益取扱い（休業）	14	0.2%
介護・不利益取扱い（休業以外）	5	0.1%
育児ハラスメント	75	1.3%
介護ハラスメント	24	0.4%
個別周知・意向確認、雇用環境整備	67	1.1%
その他	236	4.0%
合計	5,919	100.0%

※育児・介護休業法の改正があったため、事業主から改正内容についての問合せが多く寄せられました。

○男性が育児休業を取る場合の取り扱いについて教えてほしい。
○有期雇用契約社員は育児休業を取得できるか教えてほしい。

○育児休業から復職しないと休業前の賞与は支払えないと言われた。 など

○男性社員から妻が妊娠したと報告を受けたが、何をすればいいか。
など

パート・有期雇用労働法

相談内容	件数	割合
均等・均衡待遇	295	70.4%
体制整備	28	6.7%
正社員転換	38	9.1%
その他	58	13.8%
合計	419	100.0%

※パートタイム・有期雇用労働法は、同一労働同一賃金など均等・均衡待遇について定めています。

○正社員と同じ仕事をしているが、契約社員には賞与が支払われない。
○通勤手当が正社員には支払われるが、パートには支払われない。 など

労働施策総合推進法 ※2

相談内容	件数	割合
パワハラ防止措置	4,548	93.3%
相談理由不利益取扱い	64	1.3%
その他	265	5.4%
合計	4,877	100.0%

※パワーハラスメント防止措置について、事業主、労働者ともに多くの相談が寄せられています。

○パワハラについて職場の相談窓口に相談したが、対応してくれない。
○仕事でミスをしたことで、長時間にわたる厳しい叱責を何度も受けている。
など

2 労働局長による助言・指導

注：個紛法に基づく助言のうち、3要件を満たす「パワハラ」の助言は、労推法助言となった。

(1) 助言・指導の申出件数

労働局長による助言・指導の申出件数は、587件であり、対前年度比で約9%減となったが、労推法助言の申立件数は279件となり、合計では866件である。【図2-1】。

(2) 助言・指導に係る紛争の内訳

※1労推法助言を含む

助言・指導に係る紛争の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが311件(※1)(34.6%)と最も多く、次いで、労働条件引下げ70件(7.8%)、解雇60件(6.7%)、自己都合退職50件(5.6%)、雇止め44件(4.9%)、の順となっている【図2-2】。

(3) 申出対象者の就労形態別の件数(※2)

※2労推法助言を除く

申出対象者の就労形態は、正社員が263件(44.8%)と最も多く、次いで、有期雇用労働者114件(19.2%)、短時間労働者108件(18.4%)、そして派遣労働者が84件(14.3%)となっている【図2-4】。

(4) 助言・指導の処理状況

(令和4年度実績。前年度申請の繰越分を含む。)

※3労推法助言を除く

助言・指導の処理状況は、処理終了件数588件(※3)である。

内訳は、助言・指導の実施が566件(96.3%)、取下げが16件(2.7%)、打切りが4件(0.7%)、他制度に移行等が2件(0.3%)、である。また、解決に至らなかったもののうち66件があっせんへ移行している【図2-5】。

図2-1 助言・指導申出件数の推移

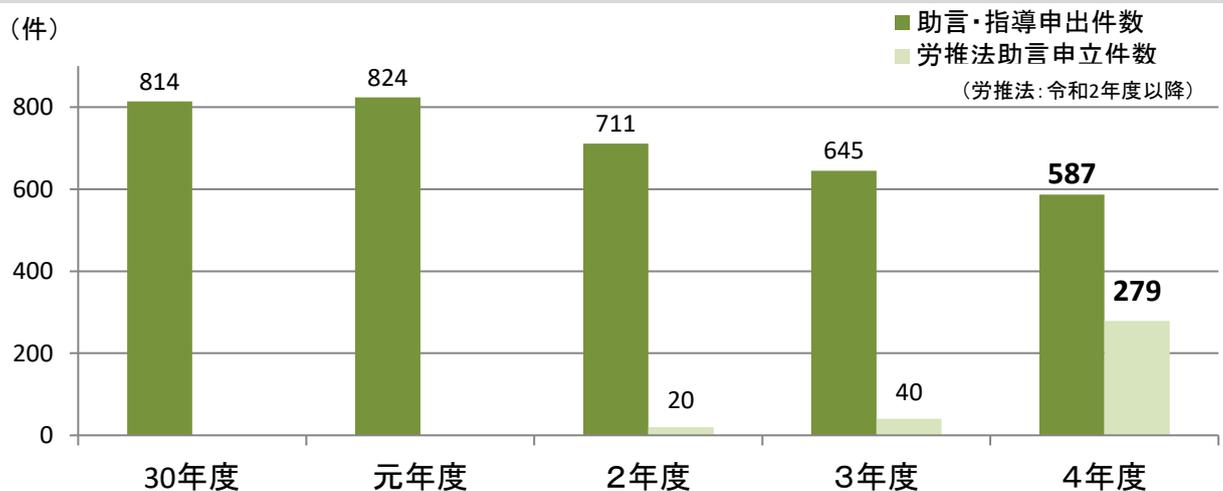


図2-2 申出内容別の件数(複数の申出あり)

ほか 計281件(31.2%)

雇用管理改善他	12件(1.3%)
募集・採用	4件(0.4%)
採用内定取消	1件(0.1%)
その他の労働条件	219件(24.4%)
その他	45件(5.0%)

出向・配置転換
40件(4.4%)

退職勧奨
43件(4.8%)

雇止め
44件(4.9%)

自己都合退職
50件(5.6%)

※百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

いじめ・嫌がらせ
311件(34.6%)
※労推法助言279件を含む

労働条件引下げ
70件(7.8%)

解雇
60件(6.7%)

令和4年度
労働局長の助言・指導
申出件数(含: 労推法)
計 899件

図 2 - 3 主な申出の内容別の件数推移

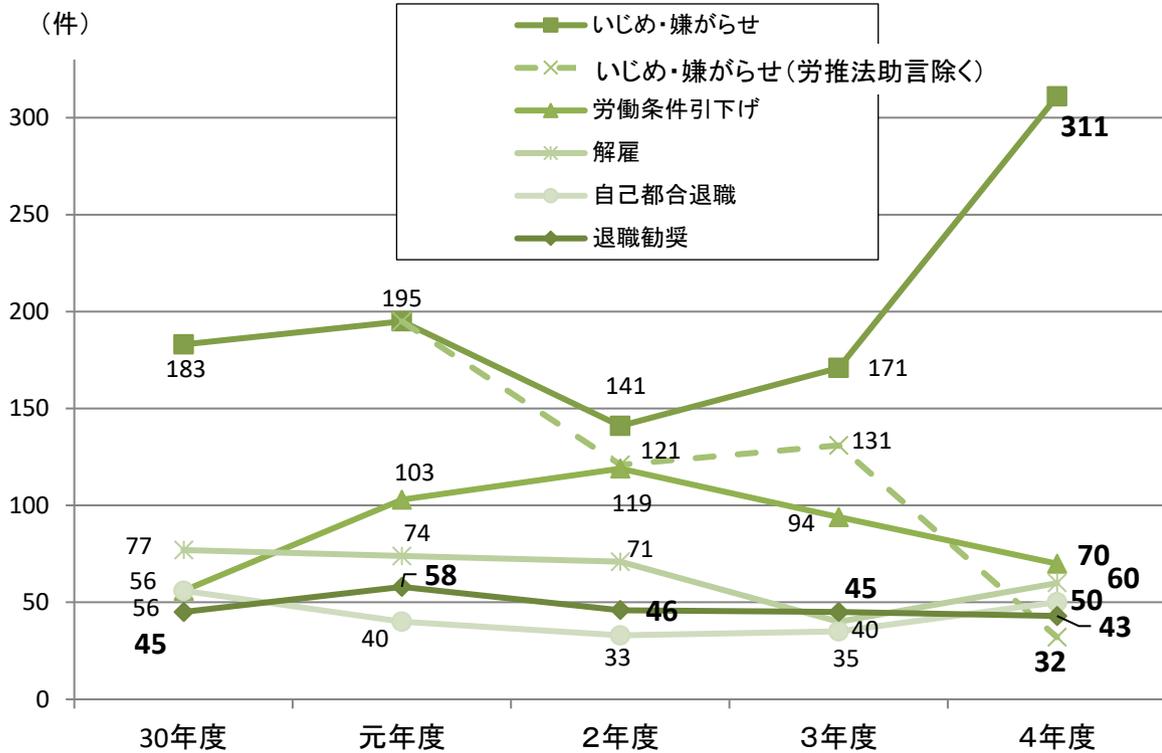


図 2 - 4 申出対象者の就労形態別の申出件数

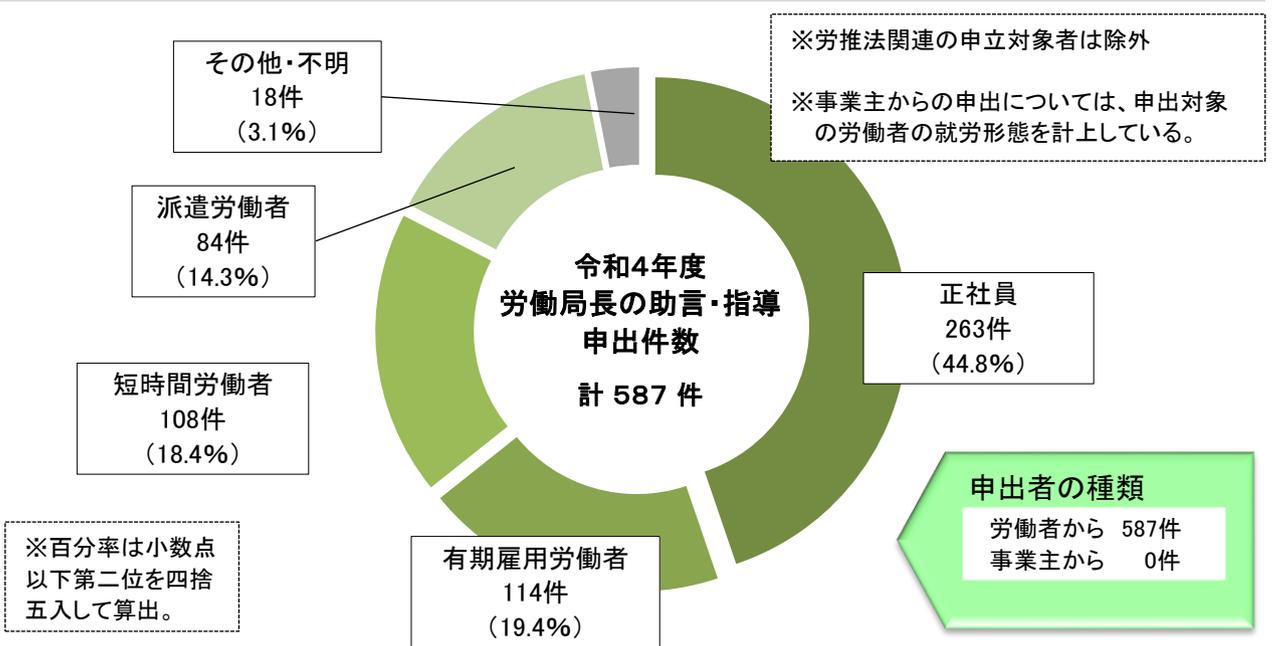


図 2 - 5 助言・指導の処理状況



3 労働局長による紛争解決の援助 申立件数の推移（申出内容別）

男女雇用機会均等法（申立受理件数）

（件）

	募集・採用	配置・昇進等	妊娠等不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	母性健康管理	合計件数
30年度	0	1	3	0	1	0	5
		20.0%	60.0%		20.0%		
元年度	0	0	15	9	2	1	27
			55.6%	33.3%	7.4%	3.7%	
2年度	0	0	2	1	0	0	3
			66.7%	33.3%			
3年度	0	0	0	2	0	0	2
				100.0%			
4年度	0	0	1	4	0	0	5
			20.0%	80.0%			

育児・介護休業法（申立受理件数）

（件）

	育児休業の取得	育児短時間勤務	育児休業等不利益取扱い	介護休業の取得	介護休業等不利益取扱い	育児休業等ハラスメント	介護休業等ハラスメント	その他	合計件数
30年度	2	0	0	1	0	0	0	1	4
	50.0%			25.0%				25.0%	
元年度	2	2	4	0	0	0	0	0	8
	25.0%	25.0%	50.0%						
2年度	0	2	3	0	0	1	0	1	7
		28.6%	42.9%			14.3%		14.3%	
3年度	0	0	4	0	0	0	0	0	4
			100.0%						
4年度	1	0	1	0	0	0	0	1	3
	33.3%		33.3%					33.3%	

パートタイム・有期雇用労働法（申立受理件数）

（件）

	労働条件の文書交付等	不合理な待遇差	差別的取扱い	正社員への転換	待遇内容・理由説明等	その他	合計件数
2年度	0	1	0	0	1	0	2
		50.0%			50.0%		
3年度	0	0	0	0	0	0	0
4年度	0	0	0	0	0	0	0

労働施策総合推進法（申立受理件数）

（件）

	パワハラ防止措置	パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	合計件数
2年度	20	1	21
	95.2%	4.8%	
3年度	39	1	40
	97.5%	2.5%	
4年度	279	15	294
	94.9%	5.1%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

4 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

あっせんの申請件数は243件であり、対前年度比で2.4%減少した【図3-1】。

(2) 申請内容別の件数・推移

あっせん申請内容の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが57件(23.5%)と最も多く、次いで、解雇47件(19.3%)、雇止め27件(11.1%)、労働条件の引下げ22件(9.1%)、退職勧奨18件(7.4%)、の順となっている【図3-2】、【図3-3】。

(3) 申請対象者の就労形態別の件数

申請対象者の就労形態は、正社員が109件(44.9%)、短時間労働者が52件(21.4%)、有期雇用労働者が46件(18.9%)、派遣労働者が31件(12.8%)の順となっている【図3-4】。

(4) あっせんの処理状況（令和4年度実績。前年度申請の繰越分を含む。）

あっせんの処理状況は、処理終了件数が233件である。

内訳は、あっせんを開催したものが132件(56.7%)、紛争当事者の一方が不参加のため打ち切ったものが91件(39.1%)、取下げられたもの等が7件(3.0%)、他制度に移行したものが3件(1.3%)である。

なお、あっせんを開催して合意の成立に至ったものは76件(32.6%)、合意に至らず打ち切りとなったものが56件(24.0%)である【図3-5】。

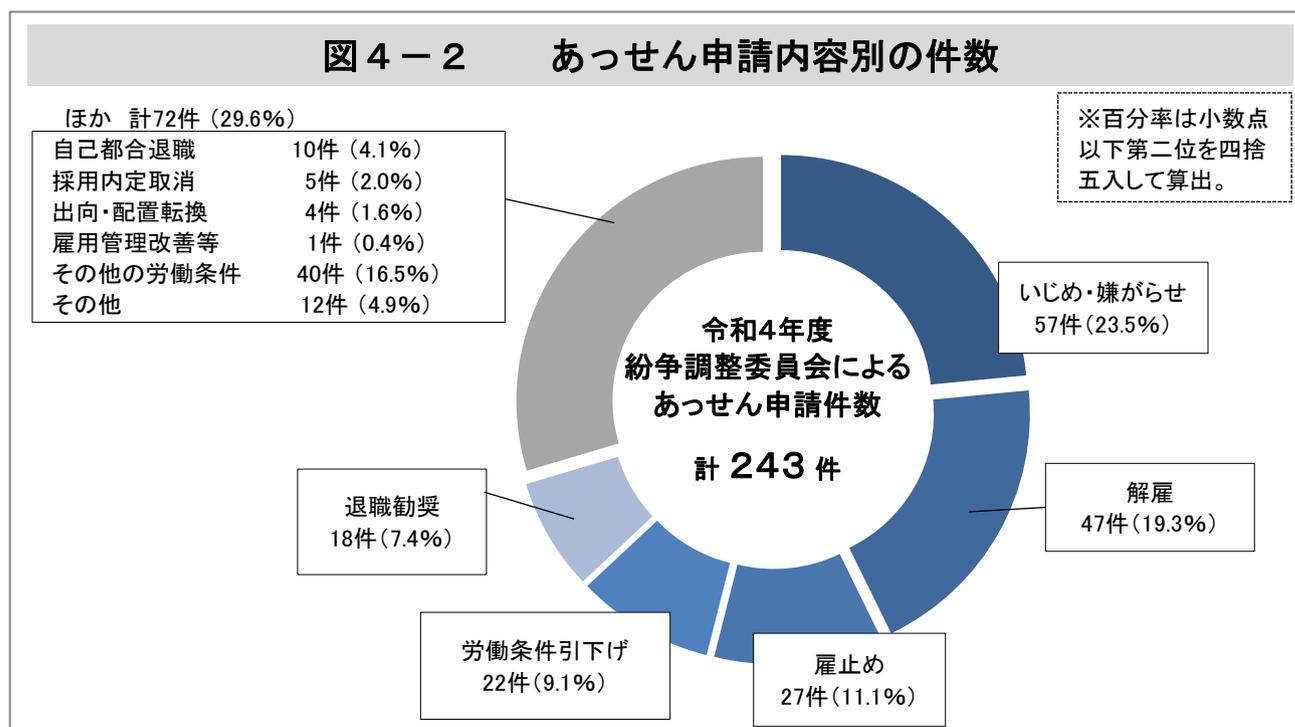
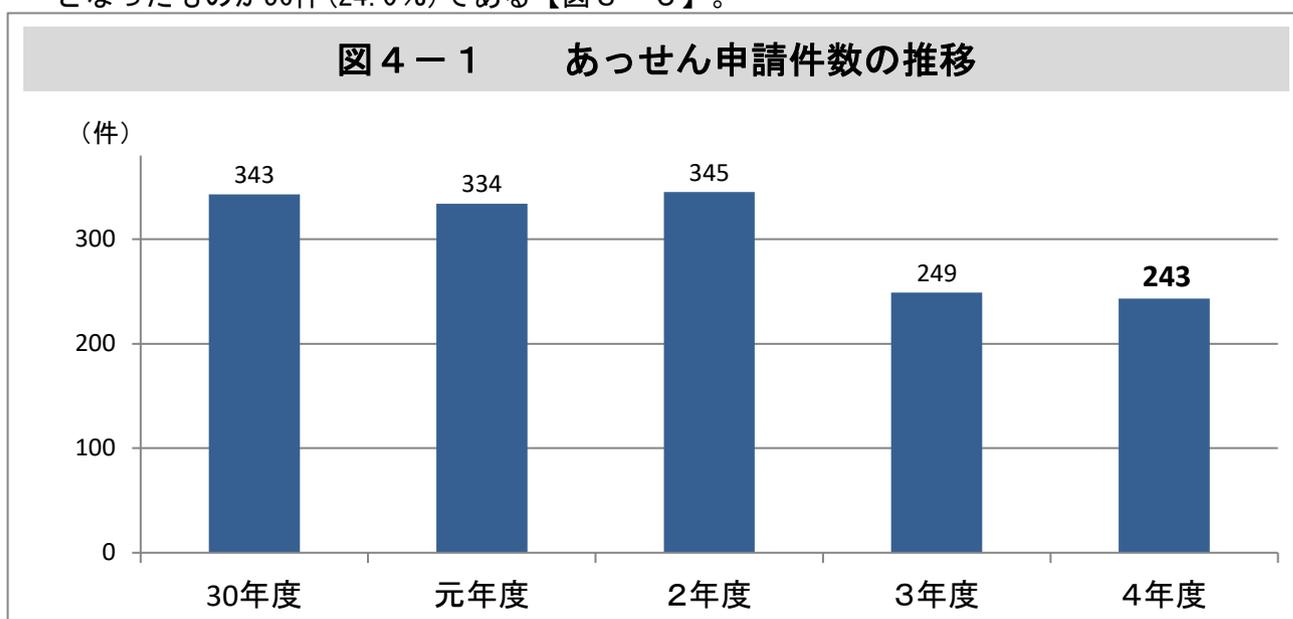


図 4 - 3 主な申請内容別の件数推移

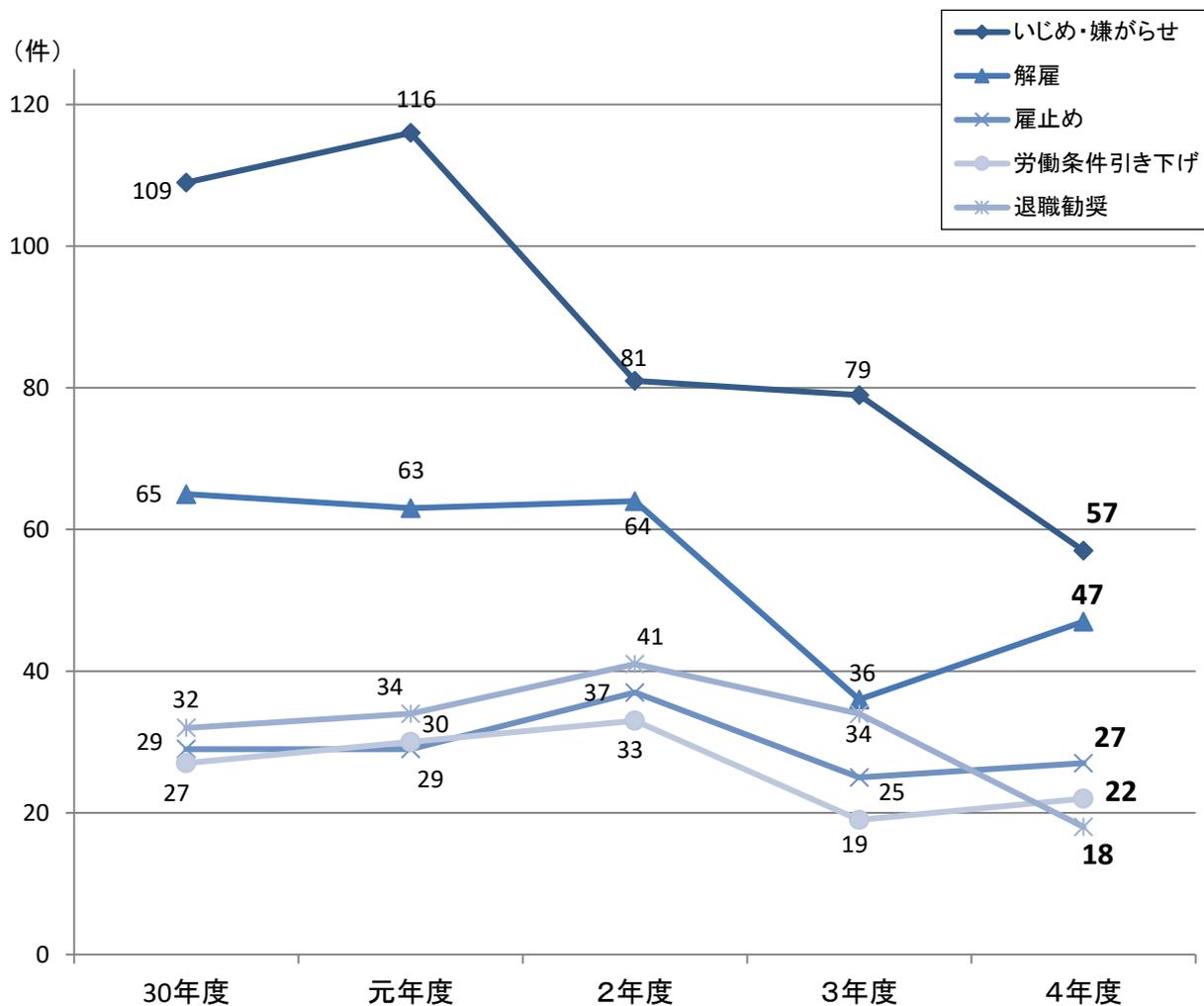


図 4 - 4 申請対象者の就労形態別の申請件数

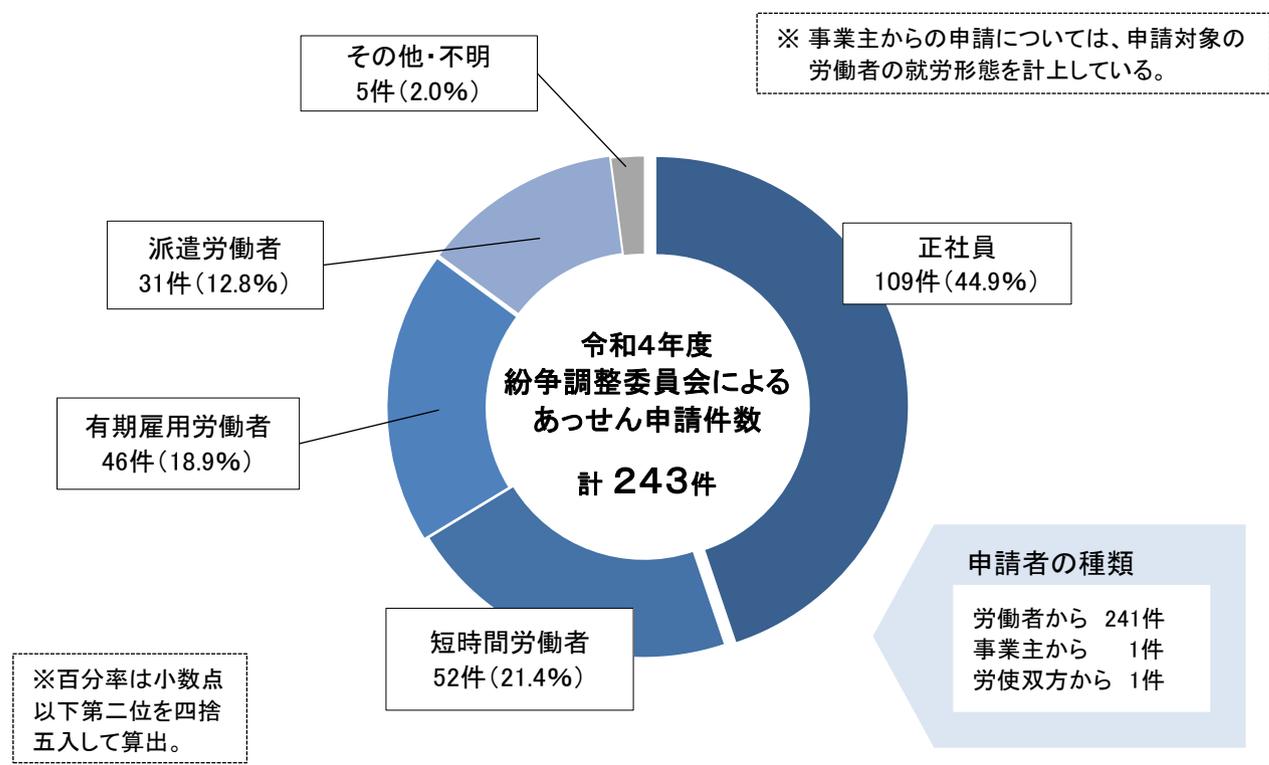
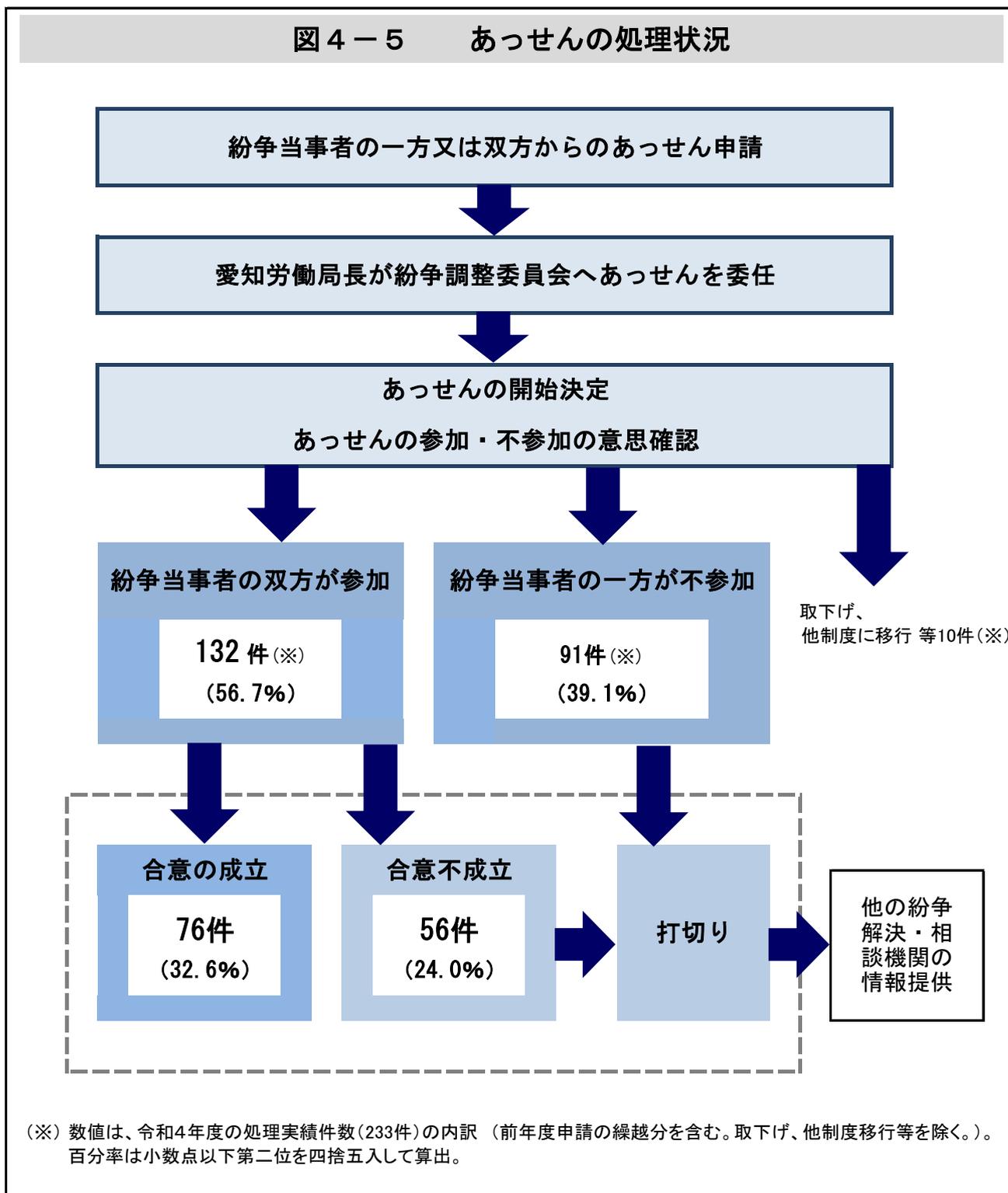


図 4 - 5 あっせんの処理状況



※図 1 - 2、図 2 - 2、図 3 - 2にかかる「その他の労働条件」及び「その他」について

「その他の労働条件」

労働条件に関するもののうち、「労働条件の引下げ」「出向・配転」「昇給・昇格」等他の区分に該当しない、賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の職場における一切の待遇に関するものが区分される。

「その他」

いずれの区分にも該当しないものが区分される。

(離職票、給与明細、源泉徴収票の不交付や記載内容等にかかるものを含む。)

5 調停の処理状況

男女雇用機会均等法(申請受理件数) (件)

	妊娠出産等 不利益取扱い	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産等 ハラスメント	その他	合計件数
30年度	0	2	0	0	2
元年度	1	1	1	0	3
2年度	1	3	0	2	6
3年度	1	0	0	0	1
4年度	0	4	0	0	4

令和4年度に申請を
受理した4件の処理
状況は、

打ち切り 2件
翌年度繰越 2件

育児・介護休業法(申請受理件数) (件)

	育児休業を取得でき ない	育児短時間勤務 を利用できない	配置に関する 配慮	合計件数
30年度	0	0	1	1
元年度	0	0	0	0
2年度	0	0	0	0
3年度	1	0	0	1
4年度	0	0	0	0

令和4年度に申請受
理は0件。

パートタイム・有期雇用労働法(申請受理件数) (件)

	労働条件の文 書交付等	不合理な 待遇差	差別的 取扱い	正社員へ の転換	待遇内容・理 由説明等	その他	合計件数
2年度	0	0	0	0	0	0	0
3年度	0	2	0	0	2	0	4
4年度	0	0	0	0	0	0	0

令和4年度に申請受
理は0件。

労働施策総合推進法(申請受理件数) (件)

	パワハラ防止措置	パワハラ相談を理由とし た不利益取扱い	合計件数
2年度	2	0	2
3年度	0	0	0
4年度	19	0	19

令和4年度に申請を
受理した19件の処
理状況は、

合意の成立 3件
打ち切り 6件
翌年度繰越 7件
取り下げ 3件

令和4年度助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導事例：労働条件の引き下げ

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">事案の概要</p>	<p>申出人は、平成30年から営業の業務に従事していたが、精神的な疾病を発病して休職をした。その後、職場復職をするに当たり、事業主から配置転換と賃金の減額を告げられ、それらの事項を記載した労働条件通知書に署名を求められた。また、署名を行わない場合、退職して貰わざるを得ないと仄めかされた。</p> <p>申出人は、部署異動については受け入れるが、賃金の減額については納得がいかない旨申し出たが、話し合いに応じてもらえず口頭助言の申請をしたもの。</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">助言・指導の内容・結果</p>	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対し、賃金の減額について就業規則等の規定に基づいて行う必要があることを等を助言したところ、本件の減額自体は、規定に基づいたものであるが、当該規定には具体的な金額の定めがないものであるとのことであった。 ・以上を踏まえ減額する金額について、労働者と話し合いを行うよう促したところ、面談が行われ、双方が許容できる範囲での減額となった。

助言・指導事例：自己都合退職

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">事案の概要</p>	<p>申出人は、一身上の都合により退職せざるを得なくなり、事業主に申し出たが、希望時期での退職はできないと言われた。また、年次有給休暇が40日分残っていたことから、退職時にこれらの消化についても申し出たが、5日を超える分について使用できないと言われた。</p> <p>このため、退職と、年次有給休暇の使用について口頭助言の申請をしたもの。</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">助言・指導の内容・結果</p>	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 期間の定めのない労働契約の解約については、民法第627条に「解約の申し入れの日から2週間を経過することによって成立する」とされている。また、年次有給休暇は、労働基準法第39条において、原則として労働者の指定する時季に与えなければならないと定められていることについて、助言を行った。 ・ 事業主は、法令の定めについては理解したうえで、必要人員の関係上協力を依頼したものであったが、申出人との間で認識の違いがあるようであるので、再度、話をしてみると申し出た。 ・ その結果、申し出人が希望した日付での退職が認められ、年次有給休暇についても申出人の指定した時季に全日認められることとなった。

あっせん事例：雇い止め

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">事案の概要</p>	<p>申請人は、平成 29 年から 6 か月ごとの有期契約を更新し勤務していたが、65 歳になったことを理由に、今期をもって雇い止めする旨通告を受け、退職届の提出まで求められた。</p> <p>65 歳以上で就労している者もあり、私が急に雇い止めになったことも納得できず、また、急な通告であったため年次有給休暇の消化もできなかった。就労継続は希望しないが、補償金を求めてあっせん申請を行ったもの。</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">あっせんの内容・結果</p>	<p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 被申請人は、前回の更新時に「65 歳で満了する」旨伝え、了解をしていた。65 歳を超えて働く者は現在はおらず、過去に特殊業務のため超えたことはあるが例外はそれだけである。 ・ しかしこの場で円満な解決を望んでいることから金銭解決の余地はある旨主張した。 ・ 紛争調整委員が調整した結果、労使双方が納得できる解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

あっせん事例：いじめ・嫌がらせ

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">事案の概要</p>	<p>申請人は、配送業務に従事していたが、同僚より罵声を浴びせられたり、段ボールを投げつけられたり等の嫌がらせ行為を受けるようになった。そのため、人事部署に改善を求めて相談したが、証拠がないとして職場環境は改善されず、やむを得ず退職した。</p> <p>これに対し、精神的・経済的損害に対する補償金の支払いを求めて、あっせん申請をしたもの。</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">あっせんの内容・結果</p>	<p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 被申請人は、申請人が申し立てた行為者については、同社の社員ではなく、取引先の労働者であったこと、取引先には速やかに調査・対応を依頼したと主張した。 ・ 紛争調整委員が「取引先であっても同場所で就労しており、速やかに依頼しただけでなく配慮が必要だったのでは」と調整した結果、双方が納得できる解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

令和4年度紛争解決の援助、調停事例

紛争解決の援助（労働施策総合推進法）事例：パワハラ	
事案の概要	<p>申立人は、評価者である上司と折り合いが悪く、良い評価につながらないため昇給しない。具体的な改善事項を尋ねたところ、改善指示もないうえ、上司が無視するようになった。パワハラ相談窓口相談したところ、パワハラには該当しないが部署替えとなった。部署は変わったが上司は同じなので評価が低いままで納得がいかない。</p> <p>会社が労働施策総合推進法の指針を適正に運用しておらず、パワハラの実事確認、および事後措置「評価者である上司の変更」を求めて援助を申し立てたもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対し、「職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適正な対応」が必要であり、事実確認ができなかった場合でも「再発防止措置」は必要であること。 ・ 指針を踏まえて再考するよう助言した。 ・ 事業主は、部署を変更したが評価者が同じだったため、評価体制を複数で行う等の措置を講じることとした。

紛争解決の援助（育児・介護休業法）事例：育児休業	
事案の概要	<p>申立人は育児休業からの復帰にあたり、休業前と同じ在宅勤務を含めた勤務形態で働くことを希望したところ、事業主から休業前と同じ勤務形態では働けない、在宅勤務をするのであれば、正社員ではなく、契約社員となるように言われた。</p> <p>育児休業の取得を理由とする不利益な取扱いであり、休業前と同じ勤務形態で働くことを求めて援助を申し立てたもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対し、育児休業からの復帰にあたり、正社員から契約社員へ雇用形態の変更を強要するなどの不利益取扱いは、育児・介護休業法第10条により禁止されていることを説明し、法に沿って対応をするよう助言した。 ・ 事業主は、正社員として休業前と同じ勤務形態での就労を認めることとし、解決した。

調停（均等法）事例：セクハラ	
事案の概要	<p>申請人は、入社してすぐに勤務先の店長からセクシュアルハラスメントを受けたため、本社の人事部門へ相談したが、事実確認などの対応は行われず、その後も店長からのセクハラが続き、体調不良となり、退職せざるを得なくなった。</p> <p>事業主の不誠実な対応に対し、精神的苦痛に対する損害賠償の支払いを求めて調停を申請したものの。</p>
	
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> 被申請人は、当初申立者から事実確認などの対応を求める相談はなかったと主張。申立者が体調不良で出勤できなくなってから、第三者からの情報で問題を把握したため、行為者へ事実確認を行い、一部行き過ぎたコミュニケーションがあったことを認め、行為者へ注意を行っており、適切に対処したと主張。 調停委員は、双方の主張を踏まえ、双方が合意できる解決案の調整を行った結果、労使双方が納得できる解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。
調停（労推法）事例：パワハラ	
事案の概要	<p>申請人は、事業主から突然、翌日からの出勤停止と、他の社員との接触禁止を命じられ、かつ、1週間後の退職勧奨を受けた。これらはパワーハラスメントに該当するとして、事業主に理由を明らかにするよう要求したが納得できる回答は得られず、退職せざるを得なかった。</p> <p>退職による損害賠償と精神的苦痛に対する慰謝料としての解決金の支払いを求めて調停を申請したものの。</p>
	
調停の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> 被申請人は、申請人が業務命令を聞かず、指示していない業務を行うこと等により、他の社員への悪影響から職場秩序が保てず問題が起きたため、業務上必要かつ相当な範囲内で行った措置であるとの主張。 調停委員は、双方の主張を踏まえ、双方が合意できる解決案の調整を行った結果、労使双方が納得できる解決金を支払うことで合意が成立し、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等に伴い、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」という。）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等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決

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

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、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及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又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、必要な助言又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

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又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

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、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、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

愛知労働局が設置する総合労働相談コーナー

名 称	(郵便番号)	所 在 地	電話番号
愛知(三の丸)総合労働相談コーナー	460-8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館 愛知労働局内	052-972-0266
名古屋北総合労働相談コーナー	461-8575	名古屋市東区白壁1-15-1 名古屋合同庁舎第3号館 名古屋北労働基準監督署内	052-961-8653
名古屋東総合労働相談コーナー	468-8551	名古屋市天白区中平5-2101 名古屋東労働基準監督署内	052-800-0792
名古屋南総合労働相談コーナー	455-8525	名古屋市港区港明1-10-4 名古屋南労働基準監督署内	052-651-9207
名古屋西総合労働相談コーナー	453-0813	名古屋市中村区二ツ橋町3-37 名古屋西労働基準監督署内	052-481-9533
豊橋総合労働相談コーナー	440-8506	豊橋市大国町111 豊橋地方合同庁舎 豊橋労働基準監督署内	0532-54-1192
岡崎総合労働相談コーナー	444-0813	岡崎市羽根町字北乾地50-1 岡崎合同庁舎 岡崎労働基準監督署内	0564-52-3161
一宮総合労働相談コーナー	491-0903	一宮市八幡4-8-7 一宮労働総合庁舎 一宮労働基準監督署内	0586-45-0206
半田総合労働相談コーナー	475-8560	半田市宮路町200-4 半田地方合同庁舎 半田労働基準監督署内	0569-21-1030
刈谷総合労働相談コーナー	448-0858	刈谷市若松町1-46-1 刈谷合同庁舎 刈谷労働基準監督署内	0566-21-4885
豊田総合労働相談コーナー	471-0867	豊田市常盤町3-25-2 豊田労働基準監督署内	0565-35-2323
瀬戸総合労働相談コーナー	489-0881	瀬戸市熊野町100 瀬戸労働基準監督署内	0561-82-2103
津島総合労働相談コーナー	496-0042	津島市寺前町3-87-4 津島労働基準監督署内	0567-26-4155
江南総合労働相談コーナー	483-8162	江南市尾崎町河原101 江南労働基準監督署内	0587-54-2443
西尾総合労働相談コーナー	445-0072	西尾市徳次町下十五夜13 岡崎労働基準監督署西尾支署内	0563-57-7161