

千葉労働局発表  
令和8年7月31日

**【照会先】**

千葉労働局雇用環境・均等室

室長 田名網 洋子

労働紛争調整官 高田 健治

(代表電話)043(221)2303

報道関係者 各位

### 令和7年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」を公表します

～いじめ・嫌がらせ・パワハラに関する相談は過去10年間で最高～

千葉労働局（局長 小山 英夫）は、このたび、令和7年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（個紛法）に基づく「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、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談<sup>\*1</sup>」、労働局長による「助言・指導<sup>\*2</sup>」、紛争調整委員会による「あっせん<sup>\*3</sup>」の3つの方法があります。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労推法）に基づく紛争解決援助制度は、紛争当事者の互譲によって紛争の現実的な解決を図ることを主眼としたもので、主に「紛争解決援助<sup>\*4</sup>」と「調停<sup>\*5</sup>」があります。

千葉労働局では、労働相談への適切な対応に努めるとともに、紛争解決援助制度の運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決、及び職場におけるパワーハラスメント<sup>\*6</sup>に関する紛争解決に向けて取り組んでいきます。

**【ポイント】**

- 1 総合労働相談件数は48,841件で、前年度（44,913件）から3,928件（8.7%）増加した。総合労働相談のうち、個紛法上の「民事上の個別労働紛争<sup>\*7</sup>」の相談件数は9,771件となり、前年度（8,574件）と比較し1,197件（14.0%）の増加となり、依然として高水準が継続している。
- 2 「民事上の個別労働紛争<sup>\*7</sup>」の相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」が最多で1,922件（18.4%）、次いで、労働条件引き下げ1,421件（13.6%）、その他の労働条件1,302件（12.5%）、であった。
- 3 「職場におけるパワーハラスメント」に関する相談件数は2,989件であり、前年度（2,288件）に比べて701件（30.6%）増加している。いじめ・嫌がらせに係る相談件数と、パワーハラスメントに係る相談件数を合わせると、4,911件となり、過去10年間で最も多くなっている。

※1 「総合労働相談」

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、あらゆる労働問題（法令や制度の説明、法違反の疑われる相談、民事上の問題など）に関する相談に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ます。

※2 個紛法に基づく「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で、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度です。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭または文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すものです。

※3 個紛法に基づく「あっせん」

都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授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です。

令和7年度全国の個別労働紛争解決制度の施行状況については、厚生労働省ウェブサイトを参照  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage\\_00235.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00235.html)

※4 労推法に基づく紛争解決援助制度

職場におけるパワーハラスメントに関する紛争の解決を両当事者の意見を尊重しつつ、迅速・簡便に行うことを目的とした行政サービスです。

紛争の当事者間の話し合いを促すことが適当と認められる場合に、適切な話し合いを促したり、話し合いを促したりするだけでは解決が図れない場合については、問題点を指摘し、解決の方向性や具体的な解決策の提示を口頭で行うものです。

※5 労推法に基づく「調停」

調停は、関係当事者双方の合意の形成により職場におけるパワーハラスメントに関する紛争の解決を図ることを目的とし、労働局長が公平性、中立性が高い第三者機関（調停委員）に委任して簡易・迅速に実施される制度です。

※6 労推法の「職場におけるパワーハラスメント」

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います。

- 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

令和4年4月の改正労推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、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていません。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ます。

令和6年度までの全国労推法に基づく紛争解決援助制度の施行状況については、厚生労働省ウ

ウェブサイトを参照。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>

※7 「民事上の個別労働紛争」

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（労働基準関係法令等の違反に関するものを除く。）。

※8 「その他の労働条件」

労働条件に関するもののうち、「労働条件の引き下げ」「出向・配転」「昇給・昇格」などの区分に該当しない、労働者の職場における一切の待遇に関するもの（例：有給休暇を取得させてもらえない、賃金を振り込みにしてほしい）。

# 労働紛争解決制度の枠組み



※1 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、また、令和4年4月には同法が中小企業にも適用されたため、令和4年4月以降、パワーハラスメントに関するものは、いじめ・嫌がらせに計上していない。

※2 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。

※3 労働局長による助言・指導及び紛争解決援助の手続終了件数、紛争調整委員会によるあっせん及び調停会議の手続終了件数は、令和7年度に処理が完了した件数で、前年度以前に申出又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施行状況」及び  
「労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の施行状況」の詳細**

**1. 総合労働相談コーナーにおける相談**

労働局内、労働基準監督署内等、県内 10 か所の総合労働相談コーナーにおける令和 7 年度の相談の総件数は 48,841 件でした。前年度に比べて 3,928 件増加（前年度比 8.7% 増）しました。

また、令和 7 年度におけるパワーハラスメントの相談件数は、2,989 件で、前年度に比べて 701 件（30.6%）増加しており、高水準で推移しています。

**2. 民事上の個別労働紛争について**

総合労働相談件数 48,841 件のうち、労働基準法等法律違反に係るものを除く民事上の労働紛争に係る相談は 9,771 件で、前年度に比べて 1,197 件増加（前年度比 14.0% 増）しました（別添 3 第 1 図参照）。

民事上の労働紛争の主な相談の内訳をみると、『いじめ・嫌がらせ』が 1,922 件と最も多く、次いで、『労働条件の引下げ』が 1,421 件、『その他の労働条件』が 1,302 件となりました（別添 3 第 2 図、表 1 参照）。

いじめ・嫌がらせに係る相談件数と、パワーハラスメントに係る相談件数を合わせると、4,911 件となっており、職場環境における人間関係に関する相談が多くを占めています（別添 3 第 3 図参照）。

**3. 労働局長の「助言・指導」及び紛争調整委員会による「あっせん」**

**（1）労働局長の「助言・指導」の状況**

労働局長の助言・指導申出の受付件数は 559 件であり、前年度比で 64 件の増加（前年度比 12.9% 増）となりました（別添 3 第 4 図参照）。

労働局長の助言・指導申出内容については『その他の労働条件』（125 件 19.7%）、『労働条件の引下げ』（79 件、12.5%）、『退職勧奨』（58 件、9.2%）、に関するものが多い状況です（別添 3 第 5 図、表 2 参照）。

**（2）紛争調整委員会による「あっせん」の状況**

紛争調整委員会によるあっせん申請の受理件数については 105 件であり、前年度比で 11 件増加（前年度比 11.7% 増）しました（別添 3 第 6 図参照）。

令和 7 年度中に開催したあっせんは前年度申請分も含めて 35 件で、うち 19 件が合意に達しました。（別添 3 第 7 図参照）。

紛争調整委員会によるあっせん申請の内容については、『その他の労働条件』（27 件、23.9%）、『労働条件引下げ』（17 件、15.0%）、『解雇』（14 件、12.4%）に関するものが多い状況です。（別添 3 第 8 図、表 3 参照）。

#### 4. 労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度、調停

令和 7 年度における、労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の申立件数は 162 件でした（別添 3 第 9 図参照）。うち、令和 7 年度中に実施したものは 158 件でした。

令和 7 年度における労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度の「調停」の申請件数は 63 件でした（別添 3 第 9 図参照）。令和 7 年度中に調停が開催され、合意に達したものは、前年度申請分も含めて 24 件になります（別添 3 第 10 図参照）。

#### 5. 制度の積極的活用促進について

労働局が取り扱っている民事上の労働紛争の紛争解決制度、及び、パワーハラスメントについて取り扱う労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度、調停は、強制力はありませんが、

①労使のいずれからでも利用できること

②利用は無料であること

③手続が迅速かつ簡便であること（助言・指導は申出のみ、調停及びあっせんは申請書を提出するだけで制度利用できる。）

④非公開であり紛争当事者のプライバシーは保護されること

⑤調停及びあっせんにおいては金銭解決その他柔軟な解決方法が可能であること  
など、裁判手続やその他の紛争解決手段とは異なるメリットを有しています。

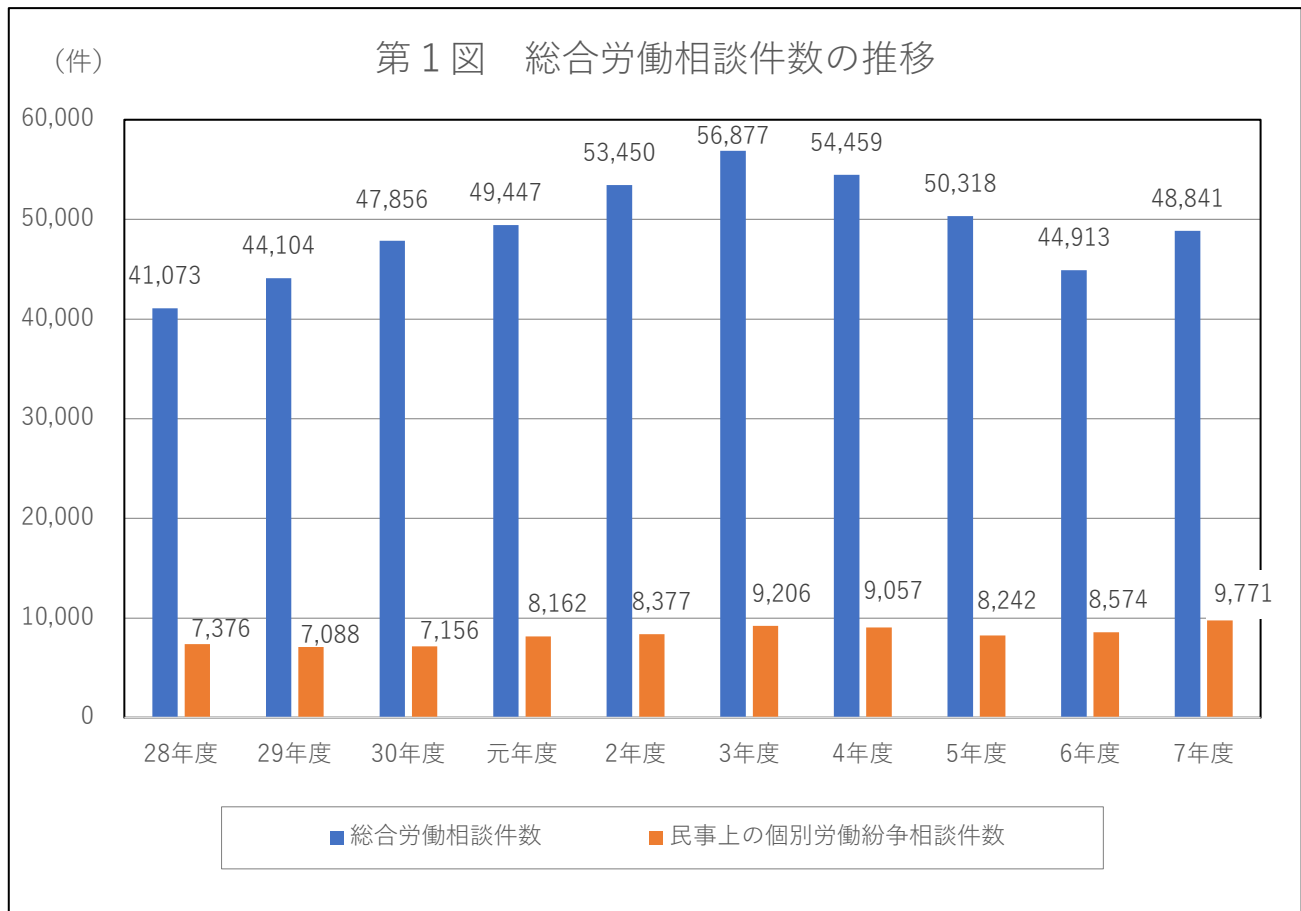
このため、千葉労働局では、職場におけるパワーハラスメントに関する紛争及び民事上の労働紛争の迅速な解決を図るため、本制度の積極的活用に努めることとしています。

#### 6. 個別労働紛争解決制度の施行状況推移

次ページ以降、個別労働紛争解決制度の施行状況推移のデータが記載されています。

1 回において複数の内容にまたがる相談、助言の申出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ため、各内容別件数の合計は、相談件数、申出件数等を上回っています。

## 個別労働紛争解決制度の施行状況推移



参考：近年の法改正

- ・労働基準法（時間外労働の上限規制、年次有給休暇の年5日取得義務など多岐にわたる）  
平成31年4月から施行。  
ただし、36協定については、中小企業は令和2年4月から、建設業、自動車運転者、医師は令和5年4月から施行。
- ・労働安全衛生法（長時間労働者に対する面接指導等）  
平成31年4月から施行
- ・労働施策総合推進法（職場のパワーハラスメント防止措置）  
大企業は令和2年6月、中小企業は令和4年4月1日から施行
- ・育児・介護休業法  
令和4年4、10月から施行、令和7年4、10月から施行
- ・パートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金）  
大企業は令和2年4月、中小企業は令和3年4月1日から施行
- ・労働者派遣法（同一労働同一賃金）  
令和2年4月1日から施行

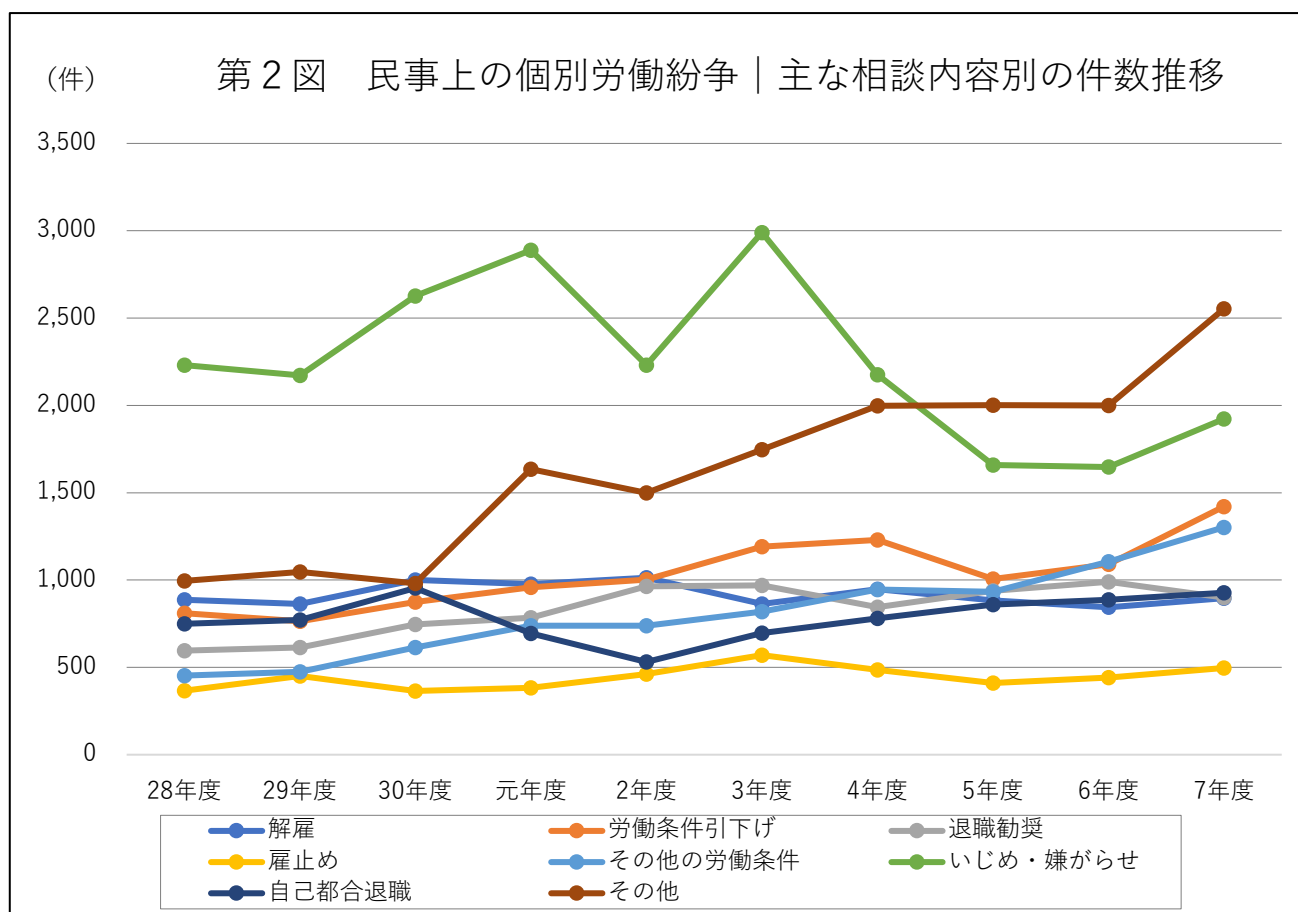
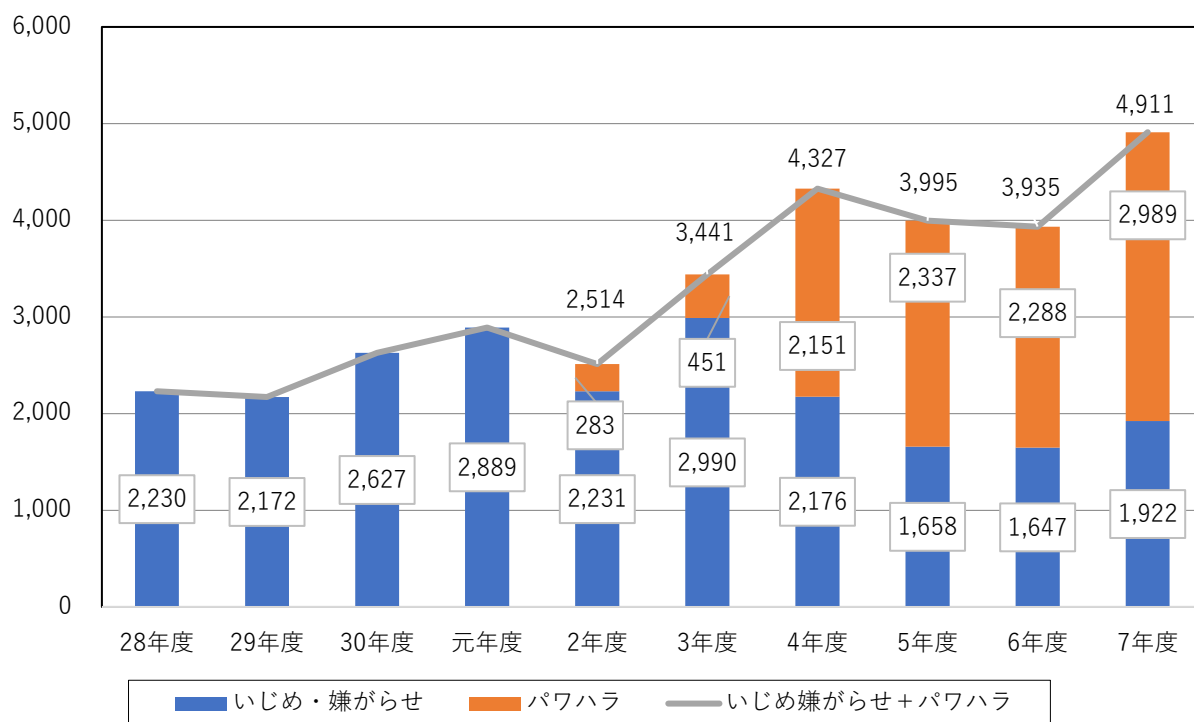


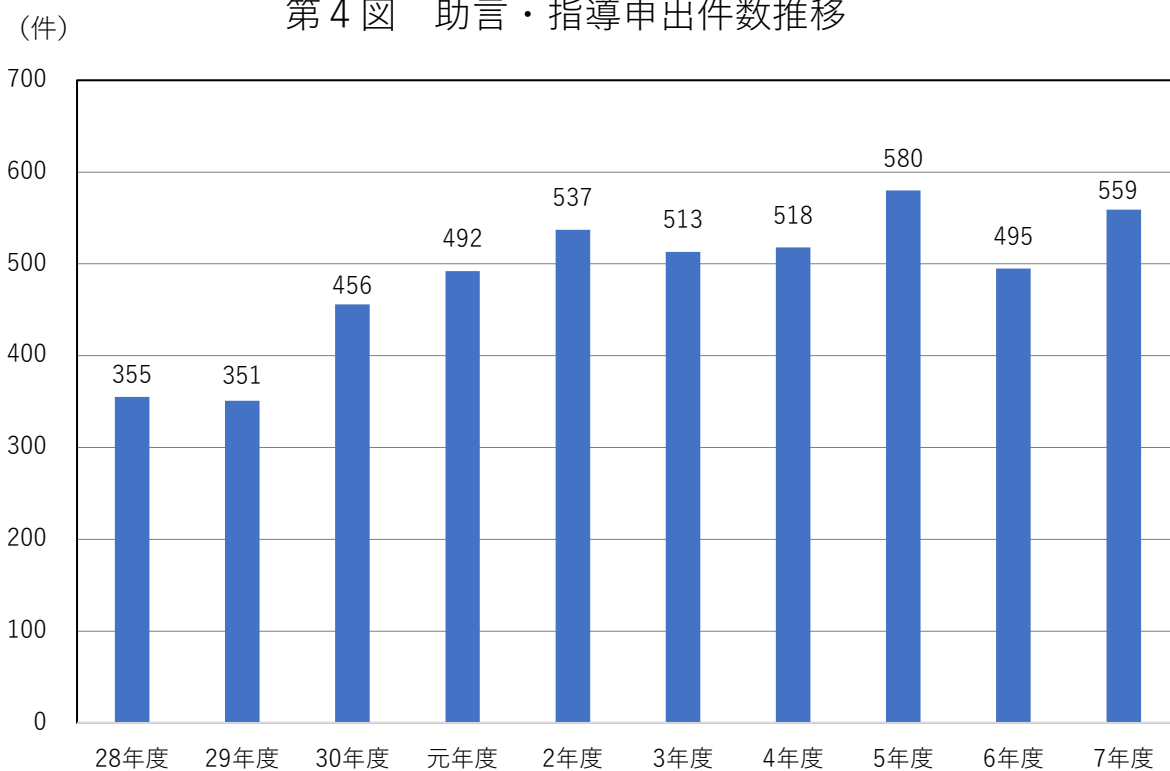
表1 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移

|          | 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    |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 解雇       | 887   | 864   | 1,001 | 976   | 1,013 | 864   | 947   | 884   | 844   | 897    |
|          | 12.5% | 12.1% | 12.3% | 10.8% | 12.0% | 8.8%  | 10.1% | 10.2% | 9.4%  | 8.6%   |
| 労働条件引下げ  | 810   | 764   | 875   | 958   | 1,002 | 1,192 | 1,230 | 1,006 | 1,090 | 1,421  |
|          | 11.4% | 10.7% | 10.7% | 10.6% | 11.9% | 12.1% | 13.1% | 11.6% | 12.1% | 13.6%  |
| 退職勧奨     | 596   | 614   | 745   | 785   | 964   | 969   | 844   | 938   | 990   | 900    |
|          | 8.4%  | 8.6%  | 9.1%  | 8.7%  | 11.4% | 9.8%  | 9.0%  | 10.8% | 11.0% | 8.6%   |
| 雇止め      | 367   | 450   | 365   | 383   | 462   | 570   | 486   | 410   | 442   | 496    |
|          | 5.2%  | 6.3%  | 4.5%  | 4.2%  | 5.5%  | 5.8%  | 5.2%  | 4.7%  | 4.9%  | 4.8%   |
| その他の労働条件 | 453   | 475   | 614   | 739   | 739   | 819   | 945   | 933   | 1,106 | 1,302  |
|          | 6.4%  | 6.6%  | 7.5%  | 8.2%  | 8.8%  | 8.3%  | 10.0% | 10.7% | 12.3% | 12.5%  |
| いじめ・嫌がらせ | 2,230 | 2,172 | 2,627 | 2,889 | 2,231 | 2,990 | 2,176 | 1,658 | 1,647 | 1,922  |
|          | 31.5% | 30.4% | 32.2% | 31.9% | 26.4% | 30.4% | 23.1% | 19.1% | 18.3% | 18.4%  |
| 自己都合退職   | 750   | 771   | 954   | 694   | 531   | 696   | 781   | 859   | 887   | 928    |
|          | 10.6% | 10.8% | 11.7% | 7.7%  | 6.3%  | 7.1%  | 8.3%  | 9.9%  | 9.9%  | 8.9%   |
| その他      | 995   | 1,046 | 981   | 1,634 | 1,500 | 1,746 | 1,997 | 2,002 | 1,999 | 2,553  |
|          | 14.0% | 14.6% | 12.0% | 18.0% | 17.8% | 17.7% | 21.2% | 23.0% | 22.2% | 24.5%  |
| 合計       | 7,088 | 7,156 | 8,162 | 9,058 | 8,442 | 9,846 | 9,406 | 8,690 | 9,005 | 10,419 |
|          | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%   |

第3図 いじめ・嫌がらせ・パワハラ相談件数推移



第4図 助言・指導申出件数推移



(件) 第5図 助言・指導の主な内容別件数推移

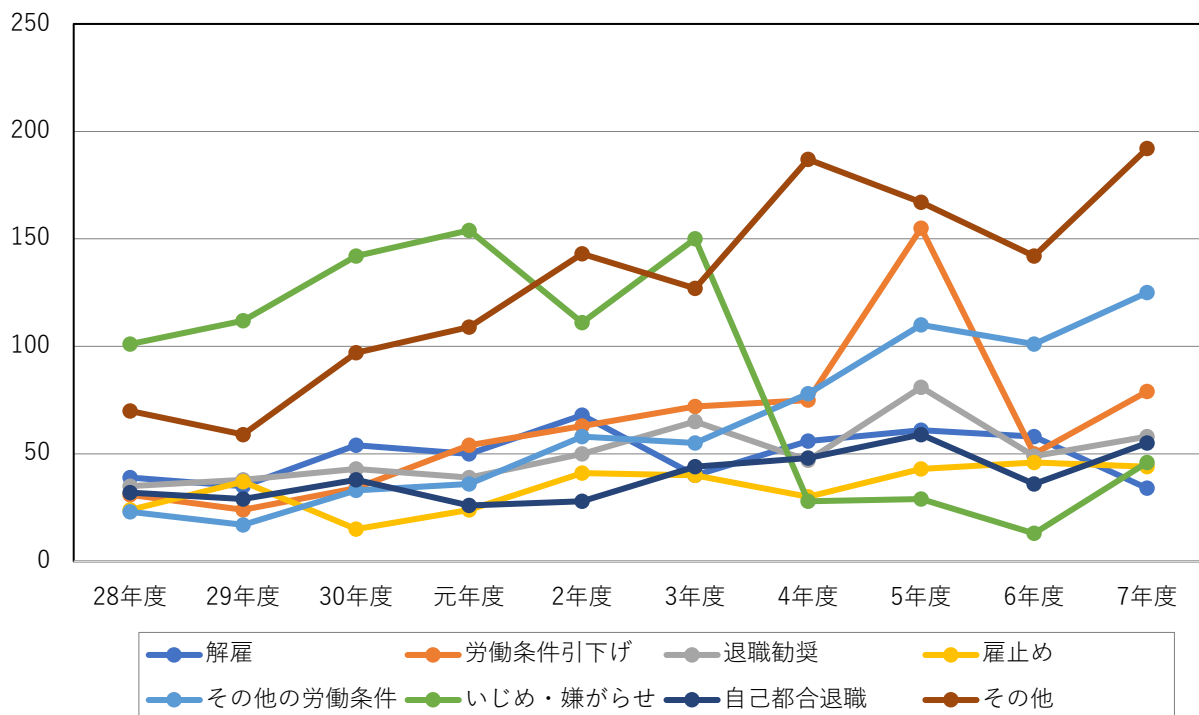
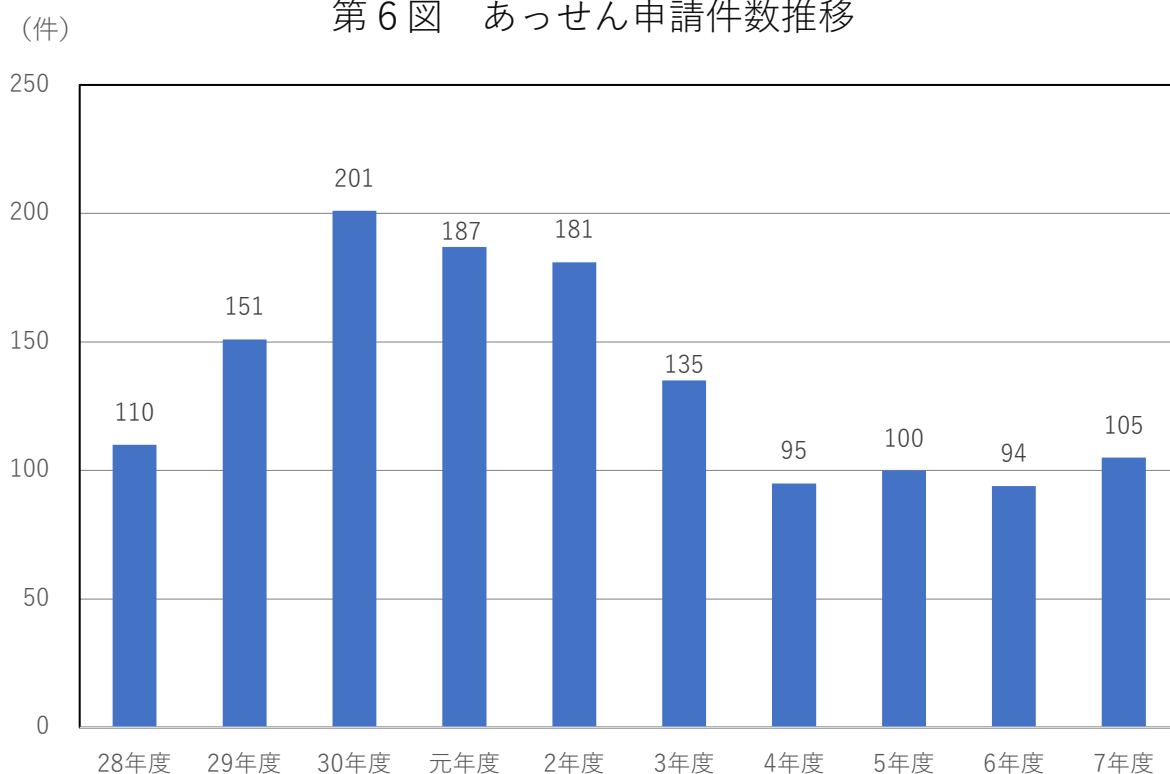


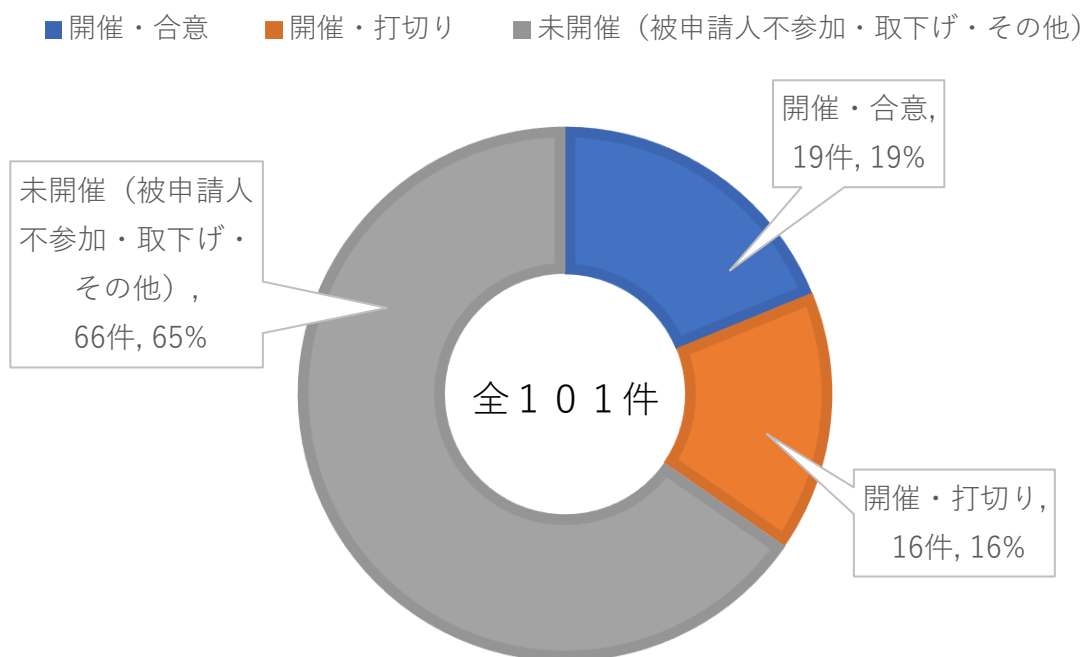
表2 助言・指導の主な内容別件数推移

|          | 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   |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 解雇       | 39    | 35    | 54    | 50    | 68    | 40    | 56    | 61    | 58    | 34    |
|          | 11.0% | 10.0% | 11.8% | 10.2% | 12.1% | 10.2% | 10.2% | 8.7%  | 11.7% | 5.4%  |
| 労働条件引下げ  | 31    | 24    | 34    | 54    | 63    | 72    | 75    | 155   | 50    | 79    |
|          | 8.7%  | 6.8%  | 7.5%  | 11.0% | 11.2% | 11.0% | 13.7% | 22.0% | 10.1% | 12.5% |
| 退職勧奨     | 35    | 38    | 43    | 39    | 50    | 65    | 47    | 81    | 49    | 58    |
|          | 9.9%  | 10.8% | 9.4%  | 7.9%  | 8.9%  | 7.9%  | 8.6%  | 11.5% | 9.9%  | 9.2%  |
| 雇止め      | 24    | 37    | 15    | 24    | 41    | 40    | 30    | 43    | 46    | 44    |
|          | 6.8%  | 10.5% | 3.3%  | 4.9%  | 7.3%  | 4.9%  | 5.5%  | 6.1%  | 9.3%  | 7.0%  |
| その他の労働条件 | 23    | 17    | 33    | 36    | 58    | 55    | 78    | 110   | 101   | 125   |
|          | 6.5%  | 4.8%  | 7.2%  | 7.3%  | 10.3% | 7.3%  | 14.2% | 15.6% | 20.4% | 19.7% |
| いじめ・嫌がらせ | 101   | 112   | 142   | 154   | 111   | 150   | 28    | 29    | 13    | 46    |
|          | 28.5% | 31.9% | 31.1% | 31.3% | 19.8% | 31.3% | 5.1%  | 4.1%  | 2.6%  | 7.3%  |
| 自己都合退職   | 32    | 29    | 38    | 26    | 28    | 44    | 48    | 59    | 36    | 55    |
|          | 9.0%  | 8.3%  | 8.3%  | 5.3%  | 5.0%  | 5.3%  | 8.7%  | 8.4%  | 7.3%  | 8.7%  |
| その他      | 70    | 59    | 97    | 109   | 143   | 127   | 187   | 167   | 142   | 192   |
|          | 19.7% | 16.8% | 21.3% | 22.2% | 25.4% | 22.2% | 34.1% | 23.7% | 28.7% | 30.3% |
| 合計       | 355   | 351   | 456   | 492   | 562   | 593   | 549   | 705   | 495   | 633   |
|          | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |

第6図 あっせん申請件数推移



第7図 あっせん解決状況



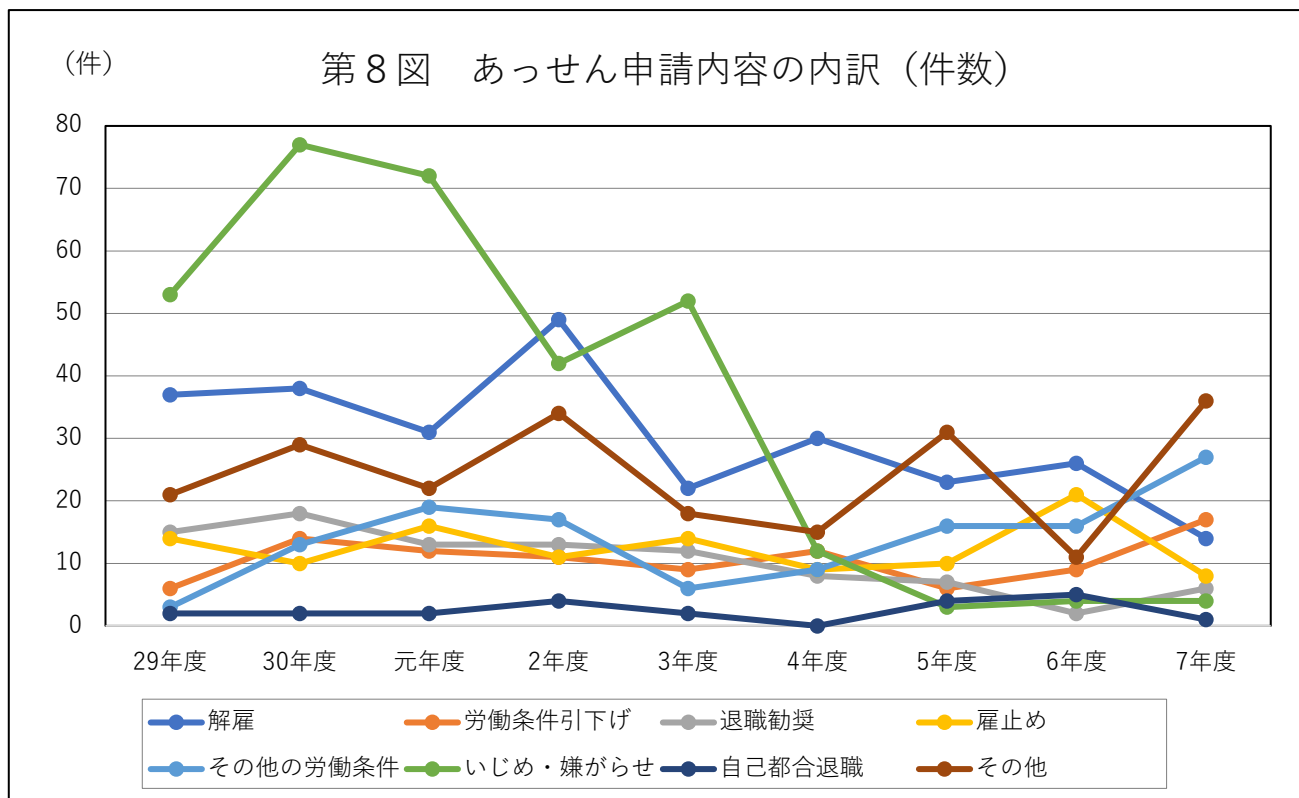
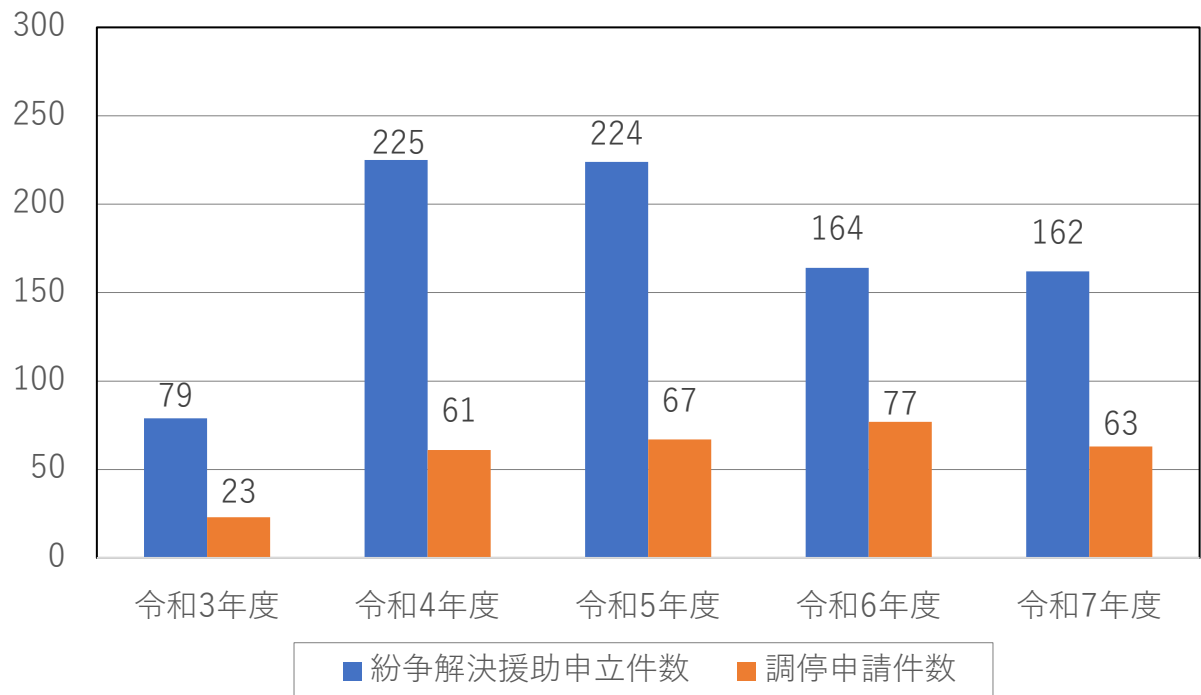


表3 あっせん申請件数の推移 (申請内容別)

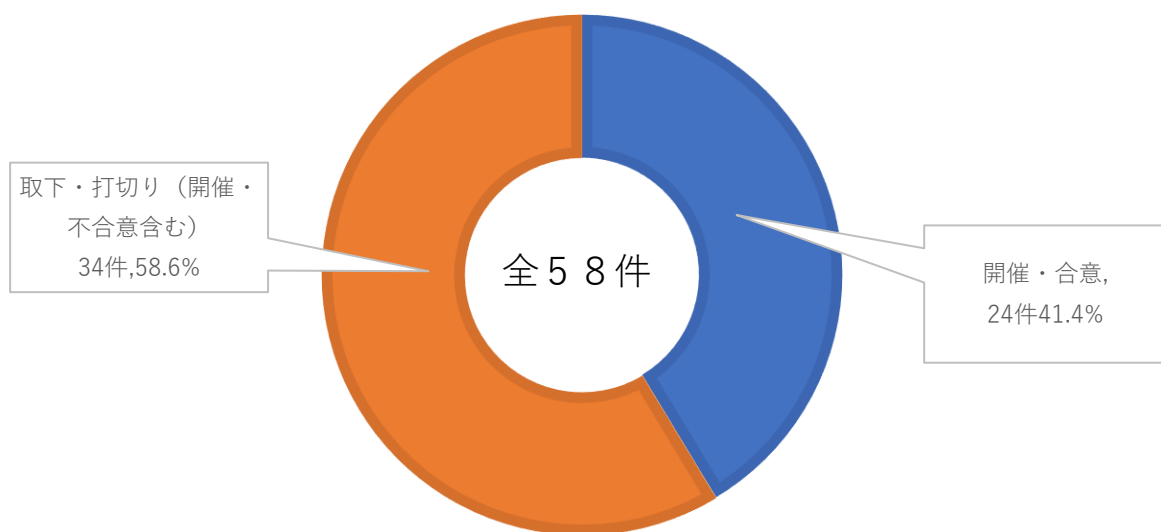
|          | 28年度  | 29年度  | 30年度  | 元年度   | 2年度   | 3年度   | 4年度   | 5年度   | 6年度   | 7年度   |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 解雇       | 24    | 37    | 38    | 31    | 49    | 22    | 30    | 23    | 26    | 14    |
|          | 21.8% | 24.5% | 18.9% | 16.6% | 27.1% | 16.3% | 31.6% | 23.0% | 27.7% | 12.4% |
| 労働条件引下げ  | 6     | 6     | 14    | 12    | 11    | 9     | 12    | 6     | 9     | 17    |
|          | 5.5%  | 4.0%  | 7.0%  | 6.4%  | 6.1%  | 6.7%  | 12.6% | 6.0%  | 9.6%  | 15.0% |
| 退職勧奨     | 5     | 15    | 18    | 13    | 13    | 12    | 8     | 7     | 2     | 6     |
|          | 4.5%  | 9.9%  | 9.0%  | 7.0%  | 7.2%  | 8.9%  | 8.4%  | 7.0%  | 2.1%  | 5.3%  |
| 雇止め      | 12    | 14    | 10    | 16    | 11    | 14    | 9     | 10    | 21    | 8     |
|          | 10.9% | 9.3%  | 5.0%  | 8.6%  | 6.1%  | 10.4% | 9.5%  | 10.0% | 22.3% | 7.1%  |
| その他の労働条件 | 4     | 3     | 13    | 19    | 17    | 6     | 9     | 16    | 16    | 27    |
|          | 3.6%  | 2.0%  | 6.5%  | 10.2% | 9.4%  | 4.4%  | 9.5%  | 16.0% | 17.0% | 23.9% |
| いじめ・嫌がらせ | 47    | 53    | 77    | 72    | 42    | 52    | 12    | 3     | 4     | 4     |
|          | 42.7% | 35.1% | 38.3% | 38.5% | 23.2% | 38.5% | 12.6% | 3.0%  | 4.3%  | 3.5%  |
| 自己都合退職   | 0     | 2     | 2     | 2     | 4     | 2     | 0     | 4     | 5     | 1     |
|          | 0.0%  | 1.3%  | 1.0%  | 1.1%  | 2.2%  | 1.5%  | 0.0%  | 4.0%  | 5.3%  | 0.9%  |
| その他      | 12    | 21    | 29    | 22    | 34    | 18    | 15    | 31    | 11    | 36    |
|          | 10.9% | 13.9% | 14.4% | 11.8% | 18.8% | 13.3% | 15.8% | 31.0% | 11.7% | 31.9% |
| 合計       | 110   | 151   | 201   | 187   | 181   | 135   | 95    | 100   | 94    | 113   |
|          | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |

(件) 第9図 労推法に基づく紛争解決援助及び調停申請件数



第10図 調停解決状況

■ 開催・合意 ■ 取下・打ち切り（開催・不合意含む）



## 紛争解決事例

### 1 個別労働紛争解決援助制度による紛争解決事例

#### (1) 労働局長の助言による解決事例

**事例：会社から、基本給の減額を求められた事案**

##### 【事案の概要】

会社から申出人の月の基本給を減額することを打診されている。申出人は減額に応じられない旨を伝えたが、担当者より契約書にサインをするかしないかと迫られ、話合いも困難な状況となっていた。申出人は基本給減額の撤回に向けた話合いをしたいとして、助言の申出がされた。

##### 【助言・指導の内容・結果】

被申出人（会社）に対し個別の労働契約において労働条件は、労使の合意によって変更することができることを伝え、改めて対応検討し、当事者間での話合いを促したところ、被申出人は、話合いの上、基本給減額を撤回した。

#### (2) 紛争調整委員会による『あっせん』による解決事例

**事例：事務手続の誤りにより生じた精神的苦痛に対する慰謝料を求めた事案**

##### 【事案の概要】

申請人は有給休暇について会社から誤った情報を提供され、離職の手続きについても会社の誤りにより社会保険の喪失日が退職日と異なるなどの出来事が生じ、精神的苦痛を受けた。申請人は会社に対して一連の出来事に対する精神的苦痛の慰謝料を求めたいとして、あっせんを申請した。

##### 【あっせんのポイント・結果】

あっせん委員から、認識の相違により紛争が生じているものであるが、被申請人（会社）側の説明に不適切な点があったことは否めないとし、紛争解決のために、歩み寄りを促した。被申請人はこれを受け、当初示していた金額よりも高い金額を支払う意思を示し、紛争解決の合意に至った。

## 2 労推法による解決事例

### (1) 労働局長の紛争解決援助による解決事例

**事例：上司からの精神的な攻撃及び過大な要求に対して配慮を求める事案**

#### 【事案の概要】

申立人は社内で、退職した労働者の仕事を多く任され、さらに上司から暴言を受けていた。相談窓口に相談後も暴言は続き、精神的苦痛を受けていた。申立人は、被申立人（会社）の対応が十分ではないとして、上司の暴言に対する対応等パワハラ防止と過大な要求の改善を求めて援助の申立がされた。

#### 【援助の内容・結果】

被申立人（会社）に対し、事実関係を確認の上、労推法上必要な措置を講じることを促したところ、被申立人は、社内調査を行った。調査の結果、パワハラの実事認定がなされ、行為者は出勤停止の懲戒処分を受けた。そのうえで被申立人は行為者と申立人との職場を分け、追加の人員を補充することで過大な要求をなくす等、措置を講じた。

### (2) 調停会議による『調停』の事例

**事例：上司からの暴言等に対し賠償を求めたもの**

#### 【申請の概要】

上司から罵倒されるなどのパワハラを受け抑うつ状態等の症状が出た。会社に相談したが、パワハラは収まることなく退職せざるを得なくなった。会社に解決金の支払を請求したところ、パワハラの実事は確認できなかったため支払わない旨の回答がなされた。申請人は解決金の支払いを求めたいとして、調停を申請した。

#### 【調停のポイント・結果】

調停の場において、被申請人（会社）は、調停委員に対し早期解決のために金銭解決に応じる用意はあると申立てたので、申請人に対し被申請人の意向を伝えると申請人は給与の3か月分と治療費の支払いと謝罪を求めた。

調停委員が被申請人に対して所感を述べると、解決までに時間を要したことで申請人が精神的な苦痛を感じたことについて口頭謝罪すること、給与3か月分に治療費を加えた金額を被申請人が支払う意思が示され、紛争解決の合意に至った。

## 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 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（第4条）

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（第5、6、12、13条）

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（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。

## 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び

### 職業生活の充実等に関する法律の概要

#### 1 趣旨

同法では国が経済社会情勢の変化に対応し、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮されること、労働者が能力を有効に発揮できるようにし、職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図り、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的としている。同法第 10 章に職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題（パワーハラスメント）に関して事業主の講ずべき措置等についての規定をしている。

#### 2 概要

##### (1) 雇用管理上の措置等(第 30 条の 2)

事業主は、職場において優越的な関係を背景とした言動であり、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより雇用する労働者の就業環境が害されないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等雇用管理上必要な措置を講じるものとする。

事業主は、労働者が相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

##### (2) 紛争の解決の促進に関する特例(第 30 条の 4)

第 30 条の 2 に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の規定は適用せず、本法に定める規定を適用する。

##### (3) 紛争の解決の援助(第 30 条の 5)

都道府県労働局長は、当該紛争の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、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

##### (4) 調停の委任(第 30 条の 6)

都道府県労働局長は、第 30 条の 4 に定める紛争について、紛争の当事者から調停の申請があり、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

##### (5) 報告の請求(第 36 条)

厚生労働大臣は、事業主から第 30 条の 2 の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。