

令和5年8月の主な動き、取組

1 令和5年6月の雇用失業情勢について

(職業安定部 職業安定課)

有効求人数	42,062人	対前月比	0.9%増 (2か月連続の増加)
有効求職者数	34,541人	対前月比	0.5%増 (3か月連続の増加)
有効求人倍率	1.22倍	対前月比	0.01ポイント増

※ 数値は季節調整値

2 出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン

(職業安定部 職業対策課)

鹿児島労働局では、ひとり親の就労支援を重点的に行うため、県内29市町村にハローワークの臨時相談窓口を設置し、子育てとの両立がしやすい求人の提供や希望する働き方につくために役立つ資格や技能を学べる公的職業訓練の案内を行うなどの「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施いたします。

3 令和4年度 個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令に係る施行状況

(雇用環境・均等室)

鹿児島労働局において令和4年度に受けた「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」などの各種ハラスメント等にかかる相談件数を取りまとめましたので公表します。

4 令和5年(上期)労働災害発生状況(速報)

(労働基準部 健康安全課)

令和5年上期(1月～6月)速報値	
○死亡者数	8人 (前年同期4人)
・前年同期比	4人(100%)増
○休業4日以上之死傷者数	862人 (前年同期880人)
・前年同期比	18人(2.0%)減

鹿児島労働局発表
令和5年8月1日(火)

鹿児島労働局 職業安定部
職業安定課長 右田 裕幸
地方労働市場情報官 桑畑 千恵子
Tel. 099 (219) 8711

鹿児島の雇用失業情勢(令和5年6月分)について

～有効求人倍率は、1.22倍と、前月を0.01P上回った。～

6月の概要

県内の雇用失業情勢は、求人が求職を上回っているものの、改善の動きにやや弱さがみられる。物価上昇等が雇用に与える影響について、引き続き注視が必要。

○有効求人倍率の状況

- ・有効求人倍率(季節調整値) **1.22倍** 前月より0.01ポイント増加(6か月ぶりの増加) (P6参照)
 - ・全国では32番目。九州では、大分県、宮崎県、佐賀県、熊本県、福岡県に次ぎ、長崎県と同率で6番目。
 - ・〔全国〕有効求人倍率(季節調整値) 1.30倍 前月より0.01ポイント減少

- ・有効求人数(季節調整値) **42,062人** 前月より0.9%増加(2か月連続の増加)

- ・有効求職者数(季節調整値) **34,541人** 前月より0.5%増加(3か月連続の増加)

・就業地別有効求人倍率(季節調整値)1.31倍 前月より0.01ポイント増加(6か月ぶりの増加)

※公表値としては、集計開始以降、継続的に「受理地別」(求人を受理したハローワークの所在地で求人数を集計)を使用。

「就業地別」は、求人票に記載された就業場所をもとに、実際に就業する就業地で求人数を集計し、算出したもの。

○新規求人・求職の状況

- ・新規求人倍率(季節調整値) **2.09倍** 前月より0.05ポイント減少(2か月ぶりの減少) (P6参照)

- ・新規求人数(原数値) **14,233人** 前年同月より7.5%減少(4ヶ月連続の減少) (P6参照)

主要産業の新規求人数(前年同月比)

増加した業種……宿泊業・飲食サービス業(3.5%増)、運輸・郵便業(0.9%増)

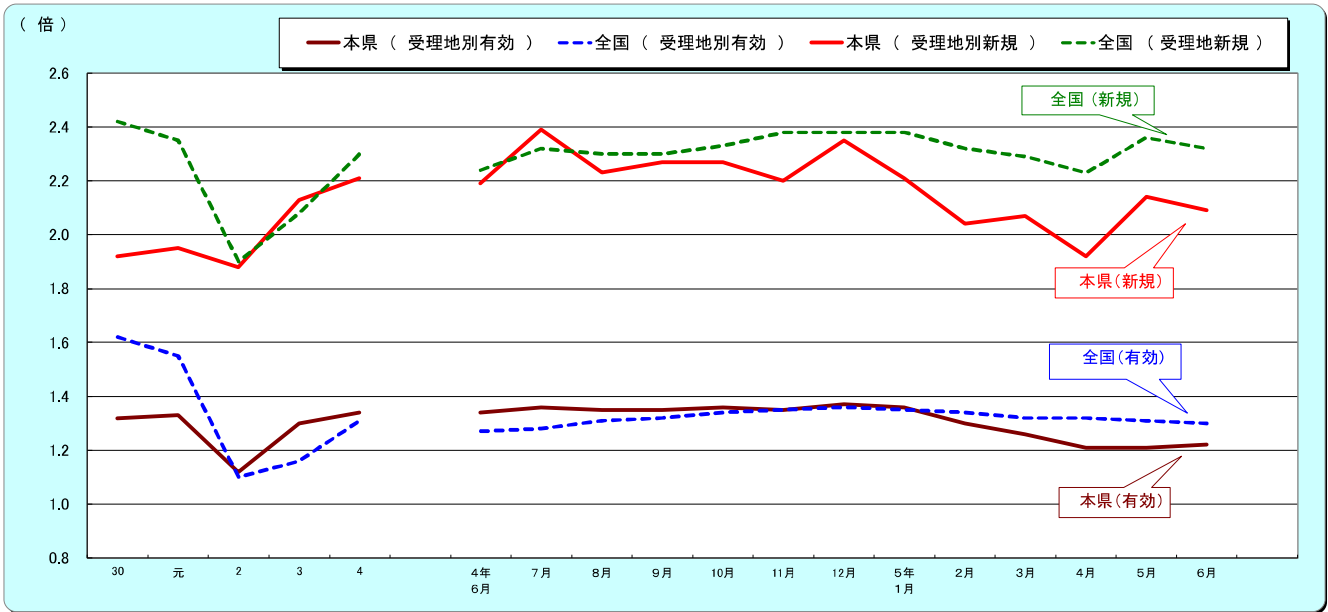
減少した業種……製造業(20.3%減)、卸売業・小売業(16.6%減)、

サービス業(他に分類されないもの)(11.8%減)、

建設業(5.4%減)、医療・福祉(1.2%減)

- ・新規求職申込件数(原数値) **6,920人** 前年同月より1.9%減少(5か月ぶりの減少) (P7参照)

1. 求人倍率の推移(一般・パート、年度平均は原数値、各月は季節調整値)



		30年度	元	2	3	4	4年6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	5年1月	2月	3月	4月	5月	6月	
有効求人倍率	受理地別	本県	1.32	1.33	1.12	1.30	1.34	1.34	1.36	1.35	1.35	1.36	1.35	1.37	1.36	1.30	1.26	1.21	1.21	1.22
	全国	1.62	1.55	1.10	1.16	1.31	1.27	1.28	1.31	1.32	1.34	1.35	1.36	1.35	1.34	1.32	1.32	1.31	1.30	
新規求人倍率	受理地別	本県	1.92	1.95	1.88	2.13	2.21	2.19	2.39	2.23	2.27	2.27	2.20	2.35	2.21	2.04	2.07	1.92	2.14	2.09
	全国	2.42	2.35	1.90	2.08	2.30	2.24	2.32	2.30	2.30	2.33	2.38	2.38	2.38	2.32	2.29	2.23	2.36	2.32	
就業地別		本県	1.42	1.42	1.18	1.36	1.43	1.42	1.44	1.43	1.44	1.44	1.44	1.46	1.45	1.40	1.37	1.31	1.30	1.31
就業地別		本県	2.05	2.08	1.97	2.24	2.36	2.31	2.56	2.38	2.39	2.41	2.34	2.48	2.44	2.21	2.24	2.08	2.27	2.30

*4年12月以前の各月の季節調整値(下線部分)は季節調整値替済み

2. 求人の動き(一般・パート、原数値)

新規求人数が前年同月比▲7.5%となり、有効求人数とともに4か月連続で前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度		令和5年							
	(月平均)		3月		4月		5月		6月	
新規求人数 ※	15,479	4.5	15,009	▲ 5.3	13,925	▲ 10.9	14,747	▲ 1.1	14,233	▲ 7.5
D 建設業	1,510	2.5	1,505	0.3	1,443	▲ 9.0	1,389	▲ 8.9	1,501	▲ 5.4
E 製造業	1,527	2.4	1,283	▲ 22.2	1,340	▲ 28.4	1,215	▲ 9.9	1,241	▲ 20.3
H 運輸業、郵便業	588	10.5	613	5.1	555	▲ 0.5	549	▲ 14.6	558	0.9
I 卸売業、小売業	2,059	3.1	1,922	▲ 0.5	1,692	▲ 9.1	2,475	6.9	1,658	▲ 16.6
M 宿泊業、飲食サービス業	1,017	23.9	1,118	12.9	882	▲ 15.1	931	0.0	1,003	3.5
P 医療、福祉	4,870	4.0	4,800	▲ 5.3	4,762	▲ 3.1	4,477	▲ 4.6	4,865	▲ 1.2
R サービス業(他に分類されないもの)	1,486	▲ 2.3	1,431	▲ 14.8	1,371	▲ 21.7	1,576	14.3	1,348	▲ 11.8
有効求人数	44,563	6.5	45,662	▲ 2.6	42,411	▲ 5.9	41,564	▲ 5.0	41,246	▲ 5.9

※求人数の多い主な産業のみ内数として掲載しているため、合計とは一致しない。

3-1. 求職の動き(一般・パート、原数値)

新規求職申込件数は5か月ぶりで前年同月を下回った一方、有効求職者数は14か月連続で前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度		令和5年							
	(月平均)		3月		4月		5月		6月	
新規求職申込件数	7,009	0.6	7,969	4.7	9,533	3.0	7,496	1.3	6,920	▲ 1.9
44歳以下	3,364	▲ 3.2	3,724	1.9	4,250	2.8	3,449	▲ 4.1	3,275	▲ 5.5
うち34歳以下	1,994	▲ 4.5	2,287	5.4	2,527	▲ 0.9	2,013	▲ 5.8	1,973	▲ 1.4
45歳以上	3,646	4.3	4,245	7.4	5,283	3.2	4,047	6.5	3,645	1.6
うち55歳以上	2,362	5.6	2,745	10.9	3,712	2.3	2,701	11.6	2,318	▲ 0.4
うち65歳以上	1,063	7.7	1,307	13.7	1,857	4.2	1,227	10.0	1,017	▲ 1.6
雇用保険受給資格決定件数	1,922	1.9	1,921	5.4	2,986	5.7	2,972	7.3	2,005	7.8

有効求職者数	33,257	3.0	34,849	4.6	36,145	4.6	36,408	4.8	35,978	3.8
44歳以下	15,382	0.9	15,788	2.0	16,128	3.4	16,312	3.3	16,021	1.4
うち34歳以下	9,139	▲ 0.3	9,293	1.5	9,593	3.0	9,703	2.7	9,569	1.6
45歳以上	17,875	4.8	19,061	6.8	20,017	5.6	20,096	6.0	19,957	5.8
うち55歳以上	11,571	5.6	12,281	8.4	13,318	6.9	13,447	8.5	13,369	7.7
うち65歳以上	4,624	10.3	5,062	11.1	5,799	8.6	5,886	10.2	5,741	7.3
雇用保険受給者実人員	6,276	▲ 2.8	5,613	▲ 0.8	5,666	0.7	6,371	7.3	6,939	6.3

3-2. 新規求職申込件数の態様別状況(一般・パートのうち常用、原数値)

離職求職者(うち自己都合)が、5か月連続で前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度		令和5年							
	(月平均)		3月		4月		5月		6月	
新規求職申込件数	6,955	0.7	7,926	4.8	9,491	3.2	7,440	1.1	6,784	▲ 2.0
在職求職者	1,994	▲ 1.3	2,575	4.2	1,640	2.4	1,657	▲ 8.7	1,841	▲ 6.7
離職求職者	4,298	1.4	4,514	4.3	7,087	4.5	5,085	6.2	4,345	3.3
うち事業主都合	808	▲ 6.3	894	▲ 4.2	1,862	10.0	1,142	28.5	891	16.2
うち自己都合	3,251	4.3	3,400	8.8	4,676	2.7	3,697	2.8	3,252	1.1
無業求職者	663	2.2	837	9.6	764	▲ 6.8	698	▲ 7.2	598	▲ 19.5

4. 就職の動き(一般・パート)

就職件数は2か月ぶりに前年同月を下回り、すべての年齢層において前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度 (月平均)		令和5年							
			3月		4月		5月		6月	
就職件数	2,517	▲ 3.0	3,698	6.4	2,770	▲ 4.3	2,699	5.9	2,493	▲ 6.9
44歳以下	1,248	▲ 8.0	1,712	1.4	1,289	▲ 4.4	1,335	0.5	1,231	▲ 9.8
うち34歳以下	686	▲ 11.1	872	▲ 3.4	722	▲ 6.5	722	▲ 4.6	700	▲ 6.2
45歳以上	1,269	2.3	1,986	11.1	1,481	▲ 4.1	1,364	11.9	1,262	▲ 4.0
うち55歳以上	725	3.0	1,122	7.8	879	▲ 6.7	762	14.4	710	▲ 1.9
うち65歳以上	230	4.6	359	16.6	340	▲ 3.7	270	29.8	228	▲ 10.6
雇用保険受給者	691	0.9	851	11.4	660	▲ 7.0	801	1.5	751	▲ 0.7

5. 正社員の求人・求職状況(原数値)

正社員有効求人倍率は、4か月連続で前年同月を下回った。

各月のうち右欄は、前年同月比(求人数、求職者数は%、その他はポイント)

	令和4年度 (月平均)		令和5年							
			3月		4月		5月		6月	
正社員新規求人数	7,424	6.0	7,297	▲ 0.4	7,009	▲ 6.2	7,068	0.3	7,289	▲ 3.4
新規求人数に占める割合	48.0%	0.7	48.6%	2.4	50.3%	2.5	47.9%	0.6	51.2%	2.2
正社員有効求人倍率	1.14	0.06	1.11	▲ 0.01	1.04	▲ 0.04	1.02	▲ 0.05	1.04	▲ 0.05
全 国	0.98	0.08	1.02	0.07	0.98	0.06	0.96	0.05	0.99	0.04
正社員有効求人数	21,636	7.3	21,920	1.1	21,104	▲ 1.2	20,625	▲ 2.0	20,808	▲ 2.5
有効求人数に占める割合	48.6%	0.4	48.0%	1.8	49.8%	2.4	49.6%	1.5	50.4%	1.8
正社員有効求職者数(※)	19,072	1.6	19,812	2.2	20,213	2.6	20,243	2.9	19,975	2.5
有効求職者に占める割合	57.3%	▲ 0.7	56.9%	▲ 1.3	55.9%	▲ 1.1	55.6%	▲ 1.0	55.5%	▲ 0.7

(※) 正社員有効求職者数・・・パートを除く常用の有効求職者数(派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれている。)

6. 令和5年度 鹿児島労働局 安定所別 有効求人倍率の推移(一般・パート、原数値)

安定所	鹿児島	熊毛	川内	宮之城	鹿屋	国分	大口	加世田	伊集院	大隅	出水	名瀬	指宿	局計
令和4年6月	1.28	1.23	1.25	1.36	1.33	1.19	1.27	1.14	0.96	1.32	1.62	1.17	1.51	1.27
7月	1.34	1.25	1.42	1.50	1.28	1.21	1.36	1.20	0.99	1.38	1.74	1.25	1.49	1.32
8月	1.34	1.28	1.26	1.55	1.26	1.22	1.38	1.22	0.98	1.36	1.53	1.24	1.61	1.31
9月	1.36	1.55	1.29	1.53	1.27	1.19	1.44	1.14	0.99	1.37	1.59	1.30	1.51	1.32
10月	1.38	1.70	1.42	1.59	1.33	1.20	1.53	1.12	1.03	1.40	1.67	1.36	1.48	1.35
11月	1.43	1.75	1.32	1.75	1.38	1.19	1.28	1.15	0.98	1.70	1.69	1.39	1.52	1.38
12月	1.51	2.04	1.32	1.81	1.87	1.26	1.27	1.23	0.98	1.50	1.76	1.42	1.61	1.47
令和5年1月	1.46	2.03	1.34	1.78	1.80	1.27	1.09	1.22	0.91	1.45	1.71	1.42	1.54	1.43
2月	1.43	1.88	1.27	1.42	1.71	1.21	1.02	1.30	0.95	1.34	1.66	1.49	1.32	1.39
3月	1.39	1.63	1.19	1.29	1.44	1.13	1.21	1.28	0.89	1.42	1.43	1.30	1.28	1.31
4月	1.25	1.53	0.99	1.12	1.24	1.05	1.01	1.12	0.83	1.36	1.30	1.11	1.14	1.17
5月	1.23	1.56	0.89	1.14	1.22	1.03	0.92	1.04	0.79	1.33	1.26	1.03	1.14	1.14
6月	1.22	1.43	0.91	1.11	1.26	1.04	0.90	1.08	0.81	1.37	1.30	1.05	1.14	1.15

〈用語の解説〉

- 新規求人数…… ハローワークにおいて当該期間中に受け付けた求人数。
- 有効求人数…… 「前月から繰越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計。
- 新規求職申込件数…… ハローワークにおいて当該期間中に新たに受け付けた求職申込の件数と、新たにハローワークインターネットサービスからオンライン登録を行った件数(オンライン登録者)の合計。
- 有効求職者数…… 「前月から繰越された有効求職者数及び有効オンライン登録者」と当月の「新規求職申込件数」の合計。
- 求人倍率…… 求職者数に対する求人数の割合。
求人を受理したハローワークが所在する地域ごとに集計した数値である受理地別求人倍率と、実際に就業する地域ごとに集計した数値である就業地別求人倍率がある。
- ⇒新規求人倍率… 「新規求人数」÷「新規求職申込件数」(新規オンライン登録者を含む)。
- ⇒有効求人倍率… 「月間有効求人数」÷「月間有効求職者数」(月間オンライン登録者を含む)。
- ⇒正社員有効求人倍率… 「正社員の有効求人数」÷「パートを除く常用の有効求職者数」(月間オンライン登録者を含む)。
ただし、「パートを除く常用の有効求職者」には、派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。
- 季節調整値…… 1年を周期として繰り返す季節的な要因による変動の影響を取り除いた値。
求人数や求職数は、経済状況だけでなく、社会習慣等の季節的な理由によっても変化する。
そのため、季節変動を有する系列の分析を行う際には、季節的な理由による変動を排除する必要があり、この季節変動の除去を「季節調整」という。
毎年1回(1月分公表時に)季節調整値替えが行われ、過去の季節調整値は改訂される。
- 原数値…… 実際の数値(季節調整前の数値)。
- 就職件数…… ハローワークの有効求職者が、ハローワークの紹介により就職したことを確認した件数と、オンライン登録者がハローワークインターネットサービスから自主的に応募し就職が確認された件数の合計。
- 一般…… パートタイム以外のものをいう。
- パート…… パートタイムの略。1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短いものをいう。
- 常用…… 雇用契約において雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているもの(季節労働を除く)。
- 正社員…… パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

(注) ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに
来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や求職者がハローワークインターネットサービスの求人
に直接応募した就職件数等が含まれている。

令和5年8月1日（火）

【照会先】

鹿児島労働局

職業安定部職業対策課

課長 徳元 秀明

雇用援護係長 迫 みどり

（電話）099 - 219 - 8712 内線 181

報道関係者 各位

出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン ～ がんばるあなたをハローワークが応援します！！ ～

鹿児島労働局（局長 中所 照仁）は、ひとり親の就労支援を重点的に行うため、児童扶養手当現況届の提出時期にあわせて、県内市町村の庁舎等にハローワークの臨時相談窓口を設置する取り組み「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施いたします。

日ごろ、ハローワークを利用する機会がなかった方につきましても、ハローワークが全力でサポートいたしますので、ぜひ、このキャンペーンをご利用ください。

1 臨時相談窓口での支援内容

（1）豊富な求人票の提供

仕事と子育てが両立しやすい正社員求人等を提供しながら、職業相談を実施します。

（2）職業訓練の案内

介護、医療事務及びパソコン操作など、希望する働き方につくために役立つ資格や技能を学べるハロートレーニング（公的職業訓練）についてご案内します。

併せて、月10万円の給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講できる「求職者支援訓練制度」についてもご案内します。

2 周知方法

対象となる方には、自治体が児童扶養手当現況届を発送する際に、キャンペーンのリーフレットを同封することで周知します。

3 キャンペーン期間中に臨時相談窓口を利用できない方へのお知らせ

就職支援や職業訓練の案内については、県内各ハローワークで常時相談を受付けていますので、最寄りのハローワークへお問合せください。

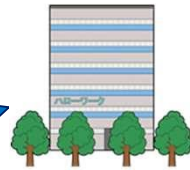
出張
ハローワーク！

ひとり親 全力サポートキャンペーン

児童扶養手当の現況届を提出する **8月**にお住いの市役所・役場に
ハローワークが臨時相談窓口を設置し、就職に向けた支援を行います。
お仕事についての悩みなどお気軽にご相談ください。

お住まいの
市役所・役場に！

普段は忙しくてハローワークに来ることができないお父さん、お母さん、児童扶養手当の現況届の提出の際に、ぜひお立ち寄りください。



<出張ハローワークでご相談できること>

- ◆ ハローワークの支援メニューのご案内
- ◆ 就職に関する不安や悩みのご相談
- ◆ 求人情報のご案内
- ◆ 職業訓練情報のご案内

月10万円の生活支援の給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講できる「求職者支援訓練制度」のご案内もしています。

- ◆ 履歴書や職務経歴書の点検、アドバイス など

お問合せ先	市町名	設置場所	日時
ハローワークかごしま (099-250-6060)	鹿児島市	鹿児島市役所 本庁庁舎内 (鹿児島市山下町1番1号)	8月10日(木)、14日(月)、 15日(火)、16日(水)、17日(木) 10:00~16:00
ハローワーク熊毛 (0997-22-1318)	中種子町	中種子町役場 1階相談室 (熊毛郡中種子町野間5186番地)	8月18日(金) 9:30~15:00
	南種子町	南種子町研修センター 1階東側会議室 (熊毛郡南種子町中之上2456-1)	8月25日(金) 10:00~15:00
	屋久島町	屋久島町安房総合センター (熊毛郡屋久島町安房187番地1)	8月21日(月) 9:30~15:00
ハローワーク川内 (0996-22-8609)	薩摩川内市	薩摩川内市役所 本庁舎6階602会議室 (薩摩川内市神田町3番2号)	8月2日(水)、4日(金) 13:30~16:00
ハローワークかのや (0994-42-4135)	鹿屋市	鹿屋市役所 別館第2会議室 (鹿屋市共栄町20番1号)	8月の月曜日(7日(月)、14日(月)、 21日(月)、28日(月)) 8月の水曜日(2日(水)、9日(水)、 16日(水)、23日(水)、30日(水)) 9:30~15:00
	垂水市	垂水市役所 本庁3階議員控室 (垂水市上町114番地)	8月29日(火) 10:00~15:00
	肝付町	肝付町役場 本庁1階第1会議室 (肝属郡肝付町新富98)	8月15日(火) 10:00~15:00
	東串良町	東串良町役場 東串良町保健センター1階 (肝属郡東串良町川西1543)	8月9日(水) 10:00~15:00
	錦江町	錦江町役場 本庁1階会議室 (肝属郡錦江町城元963番地)	8月24日(木) 10:00~15:00
	南大隅町	南大隅町役場 本庁2階会議室 (肝属郡南大隅町根占川北226)	8月8日(火) 10:00~15:00
	大崎町	大崎町役場 大崎町保健センター1階 (曾於郡大崎町假宿1029番地)	8月22日(火) 10:00~15:00

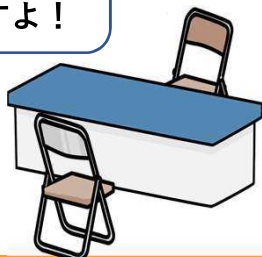
出張
ハローワーク!

ひとり親全力サポートキャンペーン

お問合せ先	市町名	設置場所	日時
ハローワーク国分 (0995-45-5311)	霧島市	霧島市役所 別館1階1-2相談室 (霧島市国分中央3丁目45番1号)	8月2日(水)、3日(木) 9:00~11:30
	始良市	始良市役所 2号館1階子どもみらい課相談室 (始良市宮島町25番地)	8月9日(水) 9:00~11:00
ハローワーク大口 (0995-22-8609)	伊佐市	伊佐市役所 大口庁舎第4会議室 (伊佐市大口里1888番地)	8月22日(火) 13:30~16:00
	湧水町	湧水町役場 本庁栗野庁舎別館2 (始良郡湧水町木場222番地)	8月28日(月) 13:30~16:00
ハローワーク加世田 (0993-53-5111)	南さつま市	南さつま市役所 厚生室1階 (南さつま市加世田川畑2648番地)	8月9日(水) 13:30~16:00
	南九州市	南九州市役所川辺支所 川辺庁舎本館2階第3会議室 (南九州市川辺町平山3234)	8月16日(水) 13:30~16:00
	枕崎市	枕崎市役所 北別館1階会議室 (枕崎市千代田町27番地)	8月17日(木) 13:30~16:00
ハローワーク伊集院 (099-273-3161)	日置市	日置市役所 (日置市伊集院町郡1丁目100番地)	8月8日(火) 10:00~15:00
	いちき串木野市	いちき串木野市役所 (いちき串木野市昭和通133番地1)	8月9日(水) 10:00~15:00
ハローワーク大隅 (099-482-1265)	志布志市	志布志市役所 本庁2階相談室1 (志布志市志布志町志布志2丁目1番1号)	8月2日(水) 10:00~15:00
		有明地区公民館 小会議室2 (志布志市有明町野井倉1756番地)	8月4日(金) 10:00~15:00
	曾於市	曾於市役所 財部支所1階相談室 (曾於市財部町南俣11275番地)	8月10日(木) 10:00~15:00
		曾於市役所 本庁2階多目的室3 (曾於市末吉町二之方1980番地)	8月14日(月) 10:00~15:00
ハローワーク出水 (0996-62-0685)	出水市	出水市役所 本所相談室 (出水市緑町1番3号)	8月7日(月) 9:30~15:30
		出水市役所 野田支所相談室 (出水市野田町上名6034番地1)	8月9日(水) 9:30~12:00
		出水市役所 高尾野支所相談室 (出水市高尾野町大久保7番地)	8月9日(水) 13:30~15:30
	阿久根市	阿久根市役所 市民相談室 (阿久根市鶴見町200番地)	8月18日(金) 10:00~15:30
	長島町	長島町役場 1階相談室 (出水郡長島町鷹巣1875番地1)	8月16日(水) 10:00~15:00
ハローワーク名瀬 (0997-52-4611)	奄美市	奄美市役所 2階子どもみらい課 相談室 (奄美市名瀬幸町25番8号)	8月2日(水) 10:00~16:00
	大和村	大和村役場 2階会議室 (大島郡大和村大和浜100番地)	8月17日(木) 9:30~15:00
ハローワーク指宿 (0993-22-4135)	指宿市	指宿市役所 第一会議室 (指宿市十町2424)	8月14日(月) 11:00~15:00

12:00から13:00は担当職員が休憩を取りますので、ご理解とご協力をお願いします。

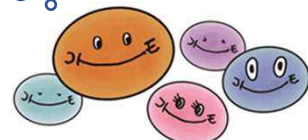
役所へ来た
ついでに相談
できますよ!



就職の相談
をしたい!

無料の
職業訓練って
なに?

今の仕事から条件を変えた仕事は
どんなものがあるのかな?



再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

求職者支援制度のご案内

無料の
職業訓練

+

就職
サポート

+

月10万円
給付金

■ 求職者支援制度とは？

- 求職者支援制度は、**再就職、転職、スキルアップ** (*)を目指す方が、**月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度**です
- 訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、**ハローワークが求職活動をサポート**します
- **離職して雇用保険を受給できない方、収入が一定額以下の在職者の方**が、給付金を受給しながら訓練を受講できます
- 給付金の支給要件を満たさない場合も、**無料の職業訓練を受講**できます (テキスト代などは自己負担)

* 直ちに転職せずに働きながらスキルアップを目指す方も対象

■ 主な対象者の方は？

給付金を受けて訓練を受講する方

離職者	雇用保険の適用がなかった離職者の方 フリーランス・自営業を廃業した方 雇用保険の受給が終了した方など
在職者	一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正社員への転職を目指す方など

給付金を受けずに訓練を受講する方（無料の訓練のみ受講する方）

離職者	親や配偶者と同居していて一定の世帯収入がある方など (親と同居している学卒未就職の方など)
在職者	働いていて一定の収入のある方など (フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など)

■ 制度活用の主な要件

(訓練受講の要件)

- ハローワークに求職の申込みをしていること
- 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと

(給付金の支給要件)

- ① 本人収入が月8万円以下
- ② 世帯全体の収入が月30万円以下
- ③ 世帯全体の金融資産が300万円以下
- ④ 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
- ⑤ 訓練実施日全てに出席する（やむを得ない理由により欠席し、証明できる場合（育児・介護を行う者や求職者支援訓練の基礎コースを受講する者については証明ができない場合を含める）であっても、8割以上出席する。）
- ⑥ 世帯の中で同時に給付金を受給して訓練を受けている者がいない
- ⑦ 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けていない
- ⑧ 過去6年以内に、職業訓練受講給付金の支給を受けていない

※①又は②を満たさない場合であっても、本人収入が月12万円以下かつ世帯収入が月34万円以下で③～⑧を満たす場合は、訓練施設への交通費（通所手当）を受給することが可能です。

■ 主な訓練コース（求職者支援訓練）

基礎	ビジネスパソコン科、オフィスワーク科など
IT	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など
営業・販売・事務	OA経理事務科、営業販売科など
医療事務	医療・介護事務科、調剤事務科など
介護福祉	介護職員初任者研修科、介護職員実務者研修科など
デザイン	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など
その他	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

- 訓練期間は2か月から6か月

※働きながら受講しやすい短期間（1か月程度）の訓練コースもあります（令和6年3月末までの特例措置）

- 上記の訓練のほか、訓練期間がより長い公共職業訓練（最長2年）も受講できます

[修了者の声]



介護職が初めてで不安もありましたが、経験豊富な講師の授業により理解が深まり、介護職として働く意欲が高まりました

簿記の資格を取得でき、就職先も決まりました。面接や履歴書の作成指導のおかげで就職活動に意欲的に取り組みました

給付金をもらったので、生活の心配をせずに訓練に集中できました

コース検索



求職者支援制度の申し込みは、
ハローワークで受け付けています
まずは、住所地を管轄する
ハローワークにご相談ください

[所在地・連絡先]



[制度の詳細]



職業訓練中の給付金



ハロートレーニング
急がほ学べ

月10万円の

支給要件が 変わりました!



前よりも受給のハードルが下がったらしいよ!



職業訓練の連続受講ができます



今、パソコンできるようになりたくて、ハロトレ通ってるよ~ 😊

それって職業訓練だけ? どんな内容なの?



パソコンの基礎なのよ 😊
全くパソコン触ったことない、初心者の私でも、だんだんできるようになって楽しいよ!

順調なんだね~
そういえば、知り合いが初心者向けのあとも、続けて訓練受けてたけど「連続受講」って制度知ってる?



1年以内とか条件はあるけど、基礎的な訓練のあとに「連続受講」でスキルアップできるみたい!
パソコン以外にも、介護や医療事務とか専門的な分野も選べるよ~
今、通うのに慣れてきて、毎日の生活リズムもできてるからチャレンジしやすいよね 😊

知識も身につけて、再就職に自信が持てるね!
がんばって!



今までは、病気やけがなど、やむを得ない理由による欠席を除き、すべての訓練実施日に出席することが必要でした。(やむを得ない理由による欠席は、全訓練実施日の2割まで)

育児・介護中の方と求職者支援訓練の基礎コースを受講する方は
やむを得ない理由以外で訓練を欠席しても、**全訓練実施日の8割以上を出席**していれば、**給付金が日割りで支給**されます。
※雇用保険被保険者以外



このほかにも次の要件が緩和されています!

世帯全体の収入が25万円以下

月30万円以下になりました!



10万円の給付金の対象とならない場合は通所手当なし

収入が一定額以下であれば、給付金の対象でなくても通所手当を支給します!



くわしくは最寄りのハローワークまでお問い合わせください

※令和3年12月から実施されていた特例措置は、令和5年3月末で終了しました。

職業訓練情報は、鹿児島労働局ホームページまたは、訓練課インスタグラムでもご覧いただけます。



厚生労働省

鹿児島労働局

がんばるあなたをハローワークが応援します!!

予約優先

出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン

8/10(木)、8/14(月)、8/15(火)、8/16(水)、8/17(木)

《10時～16時(12時～13時は除く)》

鹿児島市役所内にハローワークかごしまの臨時窓口を設置します。

普段は、忙しくてハローワークに来ることができないお母さん、お父さん市役所へ児童扶養手当の現況届をご出される際に、是非お立ち寄りください。またキャンペーン期間以外でも、ハローワークかごしまでは「ひとり親家庭」の就労支援を行っているのでご相談ください。

失業給付って何？

今はパートだけど
正社員で働きたい！



応募書類の作成や
面接に自信がない

職業訓練受けてみたい

○受付会場：鹿児島市役所内こども福祉課

○相談時間：1人につき30分程度

《臨時窓口利用希望の方へ》 ※ご連絡の際には「出張ハローワークの件」とお伝えください。

- ・ご相談は予約優先とさせていただきますので、利用希望の方は、事前に下記までご連絡をお願いします。
- ・ご予約がない方はお待ちいただくこともありますのでご了承ください。
- ・求職申込や応募希望求人への紹介につきましては、ハローワークへお越しいただくことになります。

[問い合わせ・予約先] ハローワークかごしま 就職支援部門 ☎099-250-6065



鹿児島労働局 鹿児島公共職業安定所 就職支援部門

ハローワークかごしまのご利用案内

就職支援セミナー&会社説明会

就活力をUPするためのセミナーを開催しています(予約制)

○ハロゼミ

「自己分析」

「履歴書と職務経歴書の作成法」

「面接トレーニング」「ビジネスマナー」

* その他様々なセミナー開催しております

○ミニ会社説明会(要予約)

毎月市内の事業所がハローワークへ

出向き、自社の魅力を説明してくれます!

お仕事探しの合間にお話を聞いてみて

ください!

職業訓練

ハロートレーニング

* 失業中で就労意欲のある方で、雇用保険の受給有無にかかわらず受講することができます

* 再就職に必要なスキル習得と再就職支援を行いますので、就職率がアップします!

* 訓練中は、雇用保険受給者の方は、基本手当や受講手当を受給でき、雇用保険受給者でない方は、収入や資産等の一定条件を満たせば職業訓練受講給付金(10万円)を受けられる場合があります

<例>

・パソコン・会計事務(簿記)・医療事務
・介護サービス・WEBデザイン・建設CAD
etc

「ひとり親家庭」の就労支援

主な支援内容は

- ①お仕事探しの相談、職業訓練のご案内
 - ②求職活動にあたっての心構え
 - ③応募書類の作成、面接準備のフォロー
 - ④希望に添った求人情報の提供 など
- 担当者制、予約制による相談が可能です

ハローワークインターネットサービス

自宅やスマホで気軽にハローワークが取り扱っている求人を見ることが出来ます。
また雇用保険制度の案内や職業訓練の情報なども掲示されています。

HPアドレスは、 <https://www.hellowork.mhlw.go.jp>



報道関係者 各位

令和5年8月1日（火）

【照会先】

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

監理官 磯元 昭二

室長補佐 柳澤 和人

電話 (099) 223-8939

令和4年度 個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令 にかかるとる施行状況について公表します ～ハラスメントに関する相談が増加～

鹿児島労働局（局長 中所 照仁）は、令和4年度の「個別労働紛争解決制度」※¹（個々の労働者と事業主間のトラブルを対象とした「総合労働相談」※²、「助言・指導」※³、「あっせん」※⁴）及び雇用均等関係法令※⁵（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、労働施策総合推進法）の施行状況をとりましたので、公表します。

【ポイント】

1 総合労働相談件数は前年度と比べて減少

- 令和4年度における総合労働相談件数は13,602件（前年度から3.3%減少）。

2 民事上の個別労働紛争における相談件数は、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多

- 民事上の個別労働紛争※⁶に関する相談件数は3,644件で、うち「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は880件（24.0%）で最も多く、次いで自己都合退職にかかる相談が804件（22.0%）で、これらの相談で全体の半数近くを占めることとなった。

3 雇用均等関係法令に関する相談件数は前年度と比べて増加

- 雇用均等関係法令に関する相談件数は、2,686件で、前年度から30.2%増加。
- 育児休業にかかる相談件数は571件で前年度から59.5%増加。

4 ハラスメントに関する相談では、「パワーハラスメント」が最多

- ハラスメントに関する相談は1,500件で、うち職場における「パワーハラスメント」は1,108件（前年度比71.0%増）で、ハラスメントに関する相談件数全体の73.9%を占めている

5 ハラスメントや不利益取扱いに係る紛争解決援助※⁷の申立及び調停※⁸申請の件数は、前年度と比べて大幅に増加

- ハラスメントや不利益取扱いに係る紛争解決援助の申立件数は25件で、前年度の5倍の件数。
- ハラスメントや不利益取扱いに係る調停の申請件数は17件で、前年度の3.4倍の件数。

※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」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの制度がある。

※2 総合労働相談

県内6か所（鹿児島労働局、各労働基準監督署内）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。

※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で、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。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。

※4 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。

※5 雇用均等関係法令

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」、「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（労働施策総合推進法）」の4つの法律を総称したものの。

※6 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（労働基準法等の違反に関するものを除く）。

※7 紛争解決援助

雇用均等関係法令に係る紛争について、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。

※8 調停

雇用均等関係法令に係る紛争について、都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会の調停委員（弁護士などの労働問題の専門家）が、紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者として関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度。

<添付資料>

- 【資料1】 令和4年度鹿児島労働局における個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令に係る施行状況
- 【資料2】 令和4年度における事例
- 【資料3】 パンフレット「職場のトラブル解決サポートします」
- 【資料4】 パンフレット「職場のトラブルで悩んでいませんか？」
- 【資料5】 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」

**令和4年度 鹿児島労働局における
個別労働紛争解決制度及び
雇用均等関係法令に係る施行状況**

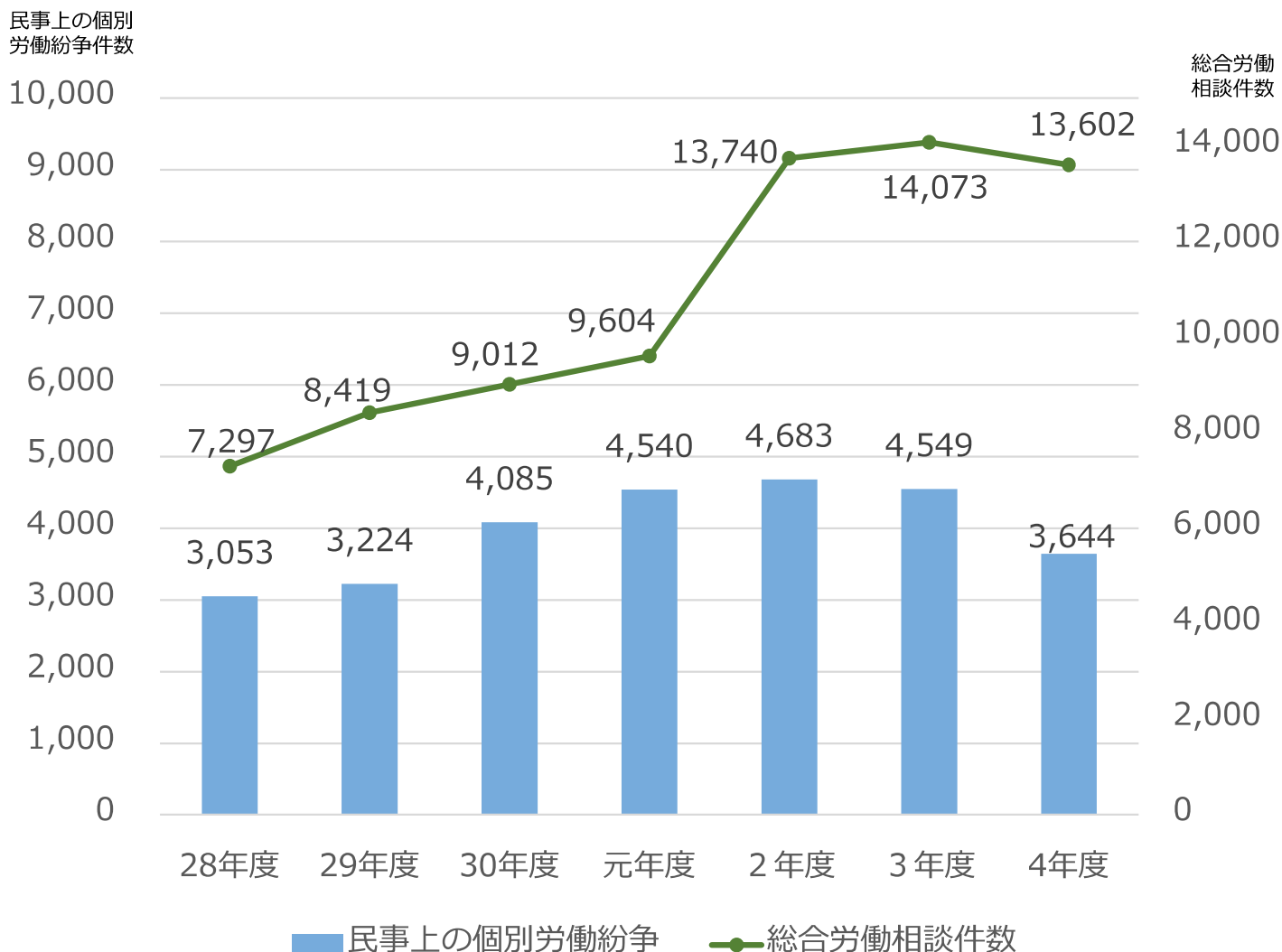
- 1 令和4年度 鹿児島労働局における
総合労働相談の状況
- 2 令和4年度 個別労働紛争解決制度の運用状況
- 3 令和4年度 雇用均等関係法令に係る法施行状況

1 令和4年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数の推移

- ◆ 総合労働相談件数は13,602件（対前年度比3.3%減）（図1）。
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は3,644件であり、前年度から19.9%減少している。

図1 総合労働相談件数の推移



※注

- 「総合労働相談」：鹿児島労働局、各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。
- 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係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係るものを除く）

1 令和4年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(2) 雇用均等関係法令にかかる相談件数の推移

- ◆ 雇用均等関係法令にかかる相談件数は2,686件（前年度より30.2%増加）（図2）。
- ◆ 最も多いものが、労働施策総合推進法に関する相談で1,108件（41.3%）、次いで育児・介護休業法に関する相談は1,099件（40.9%）でこの2法で全体の82.2%を占める（表2）。

図2 相談内容件数の推移

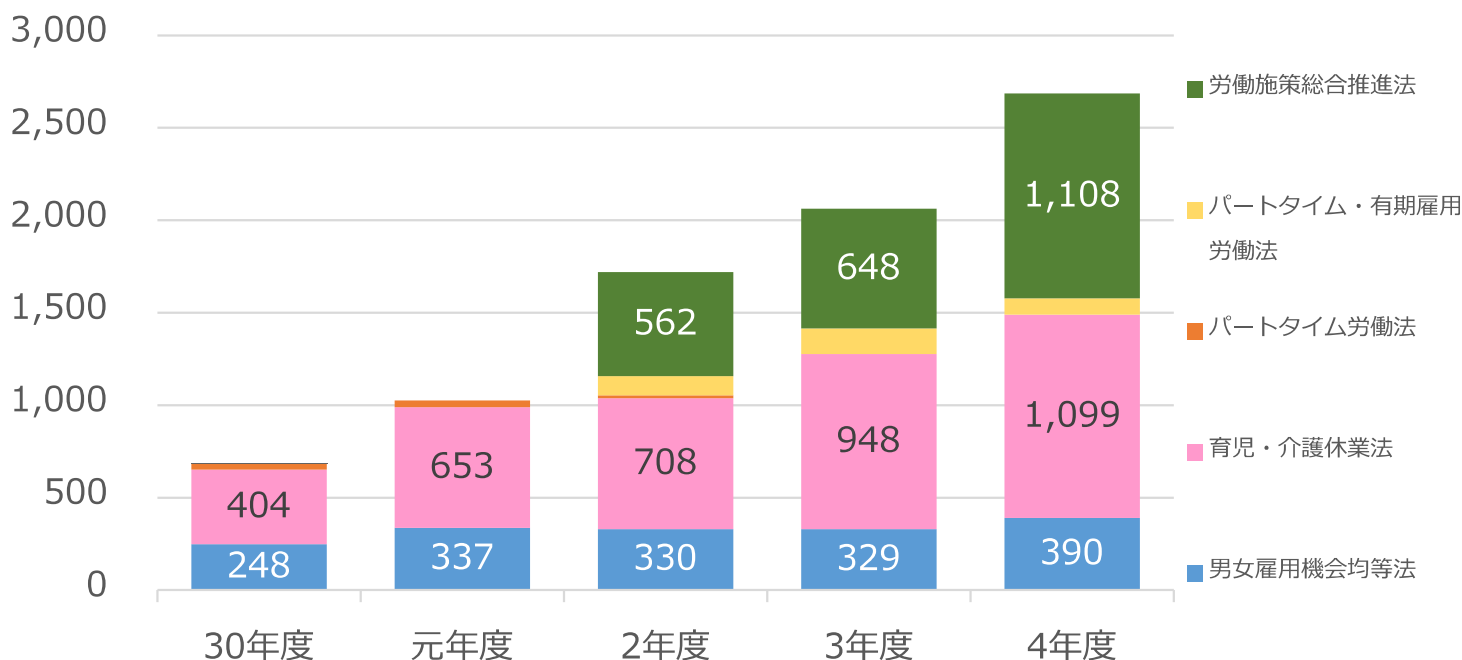


表2 相談件数の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
男女雇用機会均等法	248	337	330	329	390
育児・介護休業法	404	653	708	948	1,099
パートタイム労働法	34	36	16		
パートタイム・有期雇用労働法			104	138	89
労働施策総合推進法			562	648	1,108
計	686	1,026	1,720	2,063	2,686

1 令和4年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(3) 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

- ◆ 総合労働相談件数13,602件のうち、ハラスメントに係る相談件数は1,500件であった（対前年度比43.5%増（前年度1,045件））（図3）。
- ◆ 職場におけるパワーハラスメントに関する相談が1,108件（前年度比71.0%増）で、ハラスメントに関する相談件数全体の73.9%を占めている（表3）。

図3 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

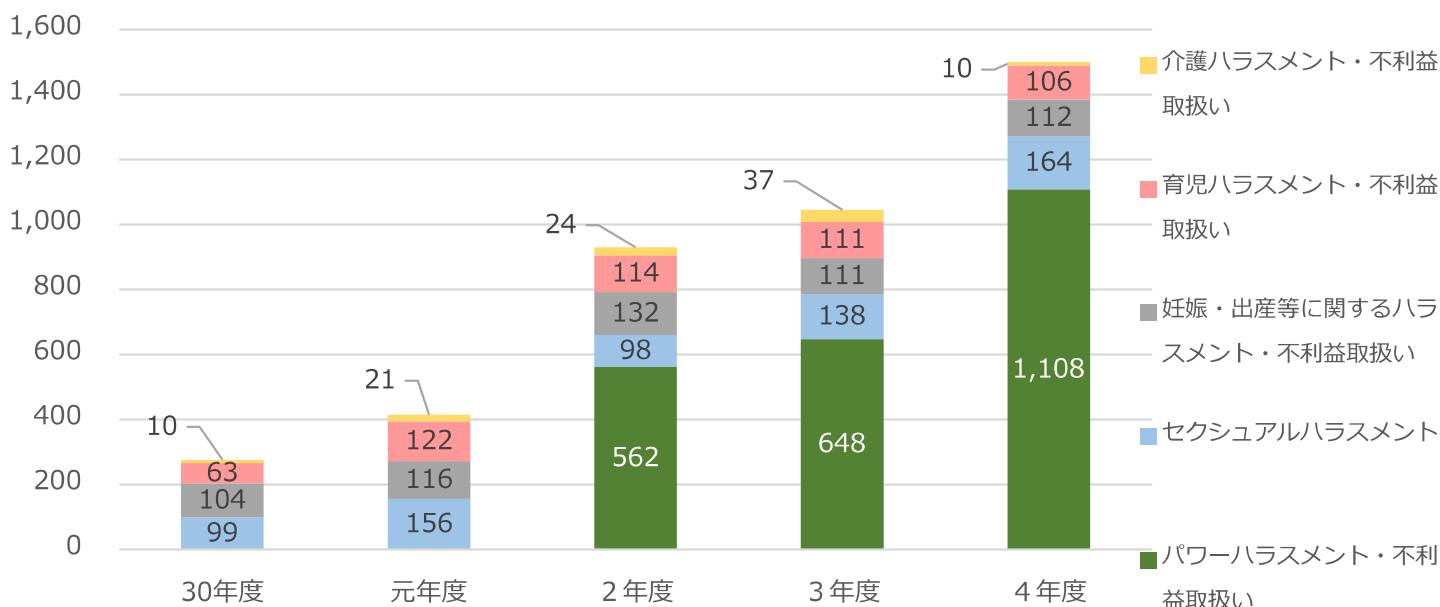


表3 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメントに係る相談の内訳	令和4年度	割合
介護ハラスメント・不利益取扱い	10	0.7%
育児ハラスメント・不利益取扱い	106	7.1%
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	112	7.5%
セクシュアルハラスメント	164	11.0%
パワーハラスメント	1,108	73.9%
計	1,500	

※注

- 「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、以下の3つの要素をすべて満たすものをいう。
 - ・ 優越的な関係を背景とした言動であって、
 - ・ 業務上必要かつ相当の範囲を超えたものにより、
 - ・ 労働者の就業環境が害されるもの

1 令和4年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(4) 総合労働相談の内容（育児休業関係）

◆ 育児関係では、「育児休業」が571件（対前年度比59.5%増）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限など）」が151件（対前年度比15.3%増）、「育児休業等に関する不利益取扱い」が50件の順になっている（図4）（表4）。

図4 相談件数（育児休業関係）の推移

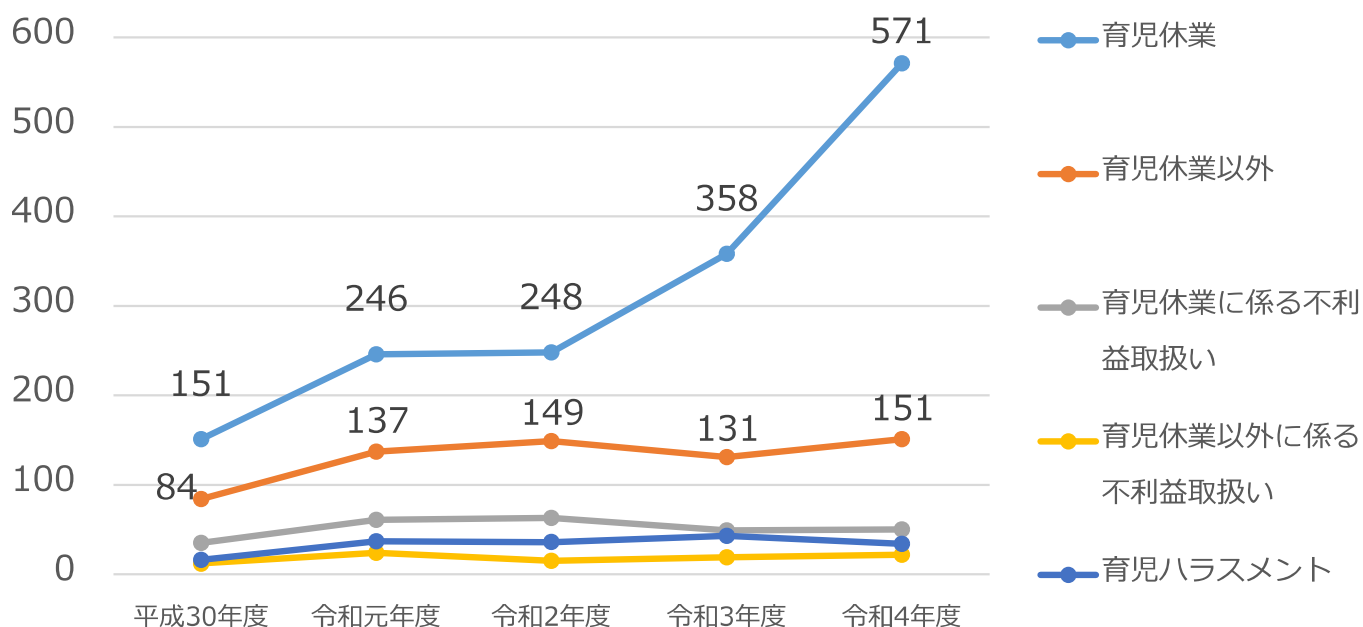


表4 相談内容（育児休業関係）の内訳

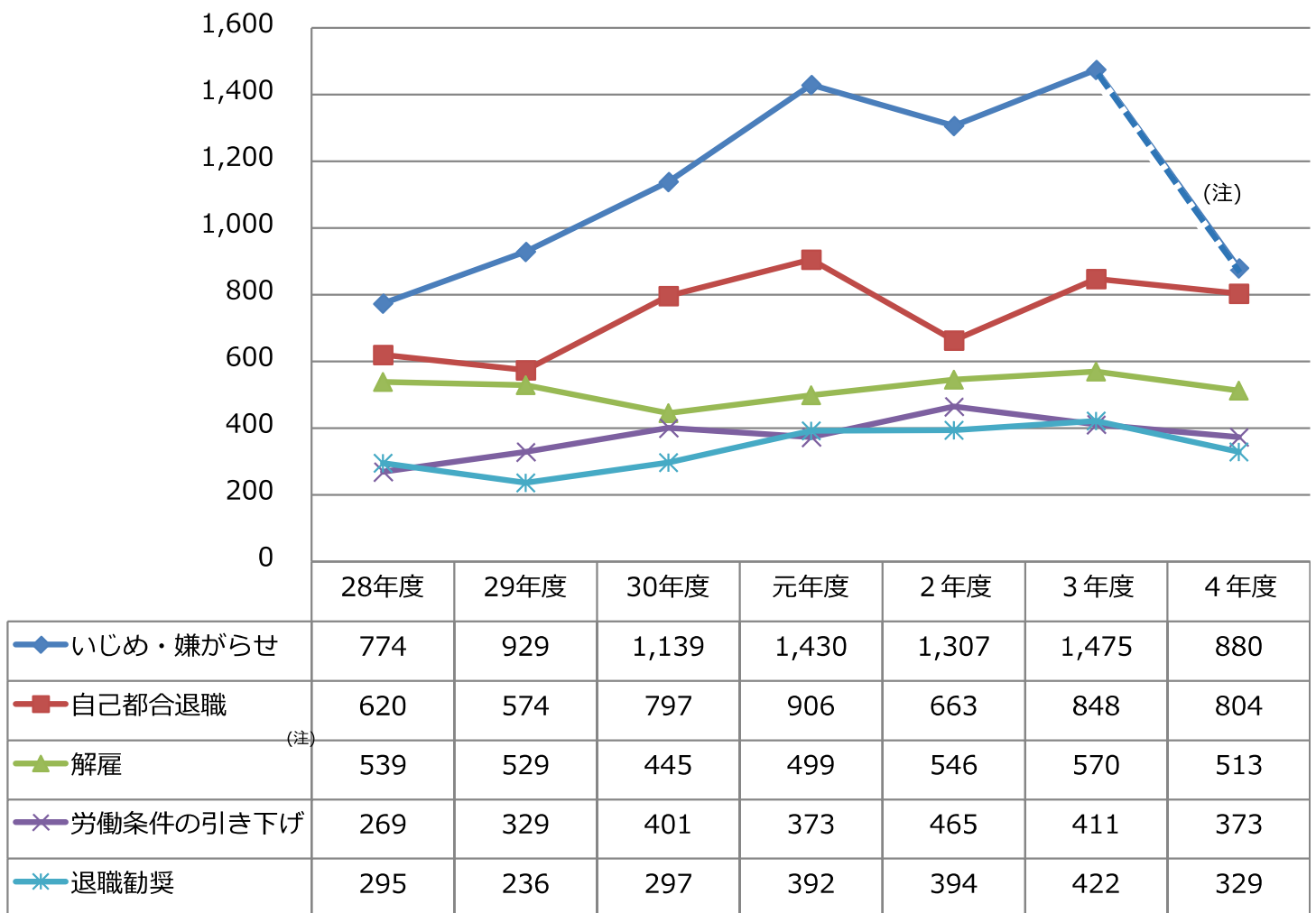
育児休業に係る相談の内訳	令和4年度	割合
育児休業	571	69.0%
育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限など）	151	18.2%
育児休業に係る不利益取扱い	50	6.0%
育児休業以外に係る不利益取扱い	22	2.7%
育児ハラスメント	34	4.1%
計	828	

1 令和4年度 鹿児島労働局における総合労働相談の状況

(5) 民事上の個別労働紛争（主要相談内容別内訳）

◆ 相談内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが880件（対前年度比40.3%減）で7年連続トップであり、次いで、「自己退職」804件（対前年度比5.2%減）となっている（図5）（注）。

図5 民事上の個別労働紛争件数の推移



(注)

■ 1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。また、主要相談内容以外に、雇止め、出向・配置転換、懲戒処分、募集・採用、その他に関する相談も含まれるため、合計数は【図1】に一致しない。

■ 「いじめ・嫌がらせ」：「職場におけるパワー・ハラスメント」に該当しない嫌がらせ全般をいう。

■ 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大きな差異がある。

2 令和4年度 個別労働紛争解決制度の運用状況

(1) 助言・指導の状況

◆ 個別労働紛争解決制度の助言・指導（注）の申出件数は73件で、昨年度より3件増加した（対前年度比4.3%増）（図1）（表1）。

図1 助言・指導申出件数及び主要な申出内容の推移

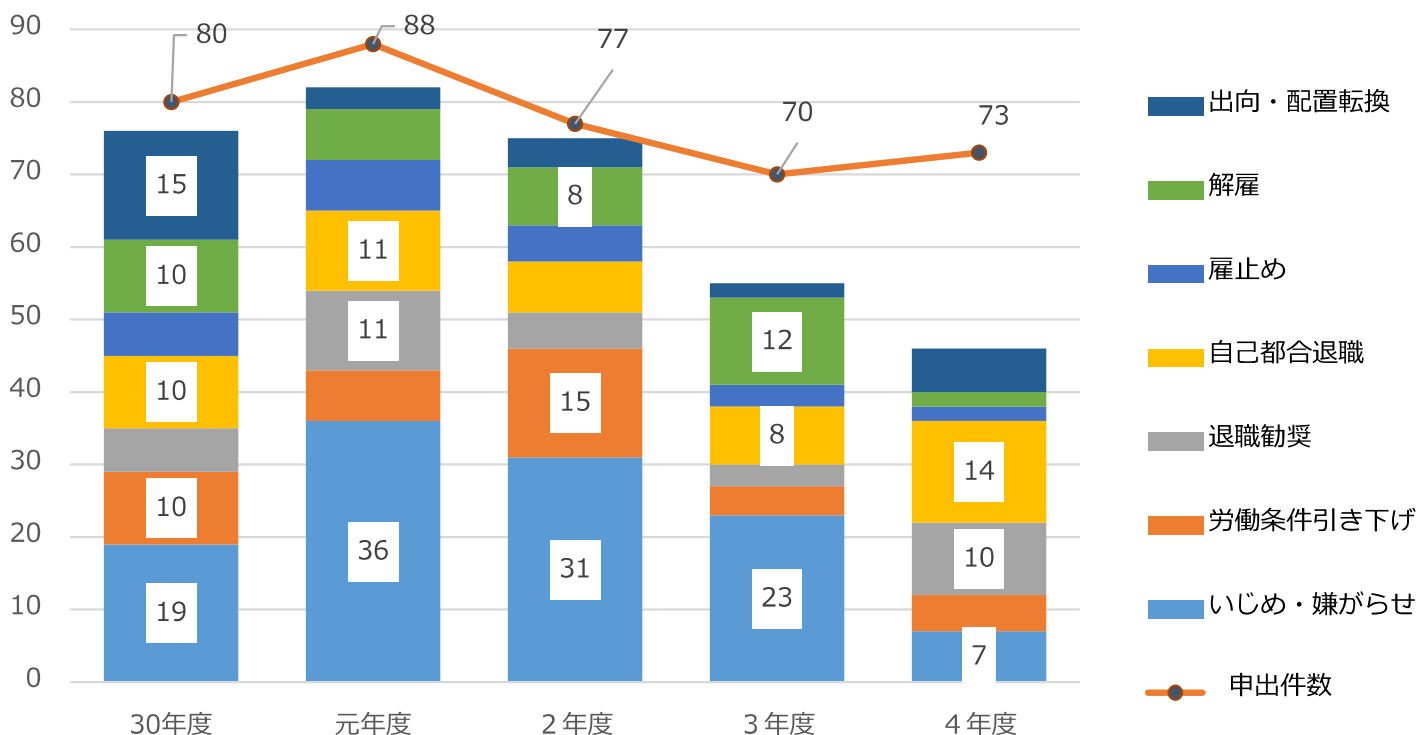


表1 主要な助言・指導申出内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
出向・配置転換	15	3	4	2	6
解雇	10	7	8	12	2
雇止め	6	7	5	3	2
自己都合退職	10	11	7	8	14
退職勧奨	6	11	5	3	10
労働条件引き下げ	10	7	15	4	5
いじめ・嫌がらせ	19	36	31	23	7

(注)

■「助言・指導」：民事上の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。

■1回の助言において複数の内容にまたがる助言が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。また、主要な項目のみを比較していることから、申出内容の件数と申出件数は一致しない。

(2) 紛争調整委員会によるあっせんの状況

- ◆ 個別労働紛争解決制度の紛争調整委員会によるあっせん（注）の申請件数は27件で、昨年度より5件減少した（前年度比15.6%減）（図2）（表2）。
- ◆ 申請内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが7件で最も多かった。

図2 あっせん申請件数及び主要な申請内容の推移

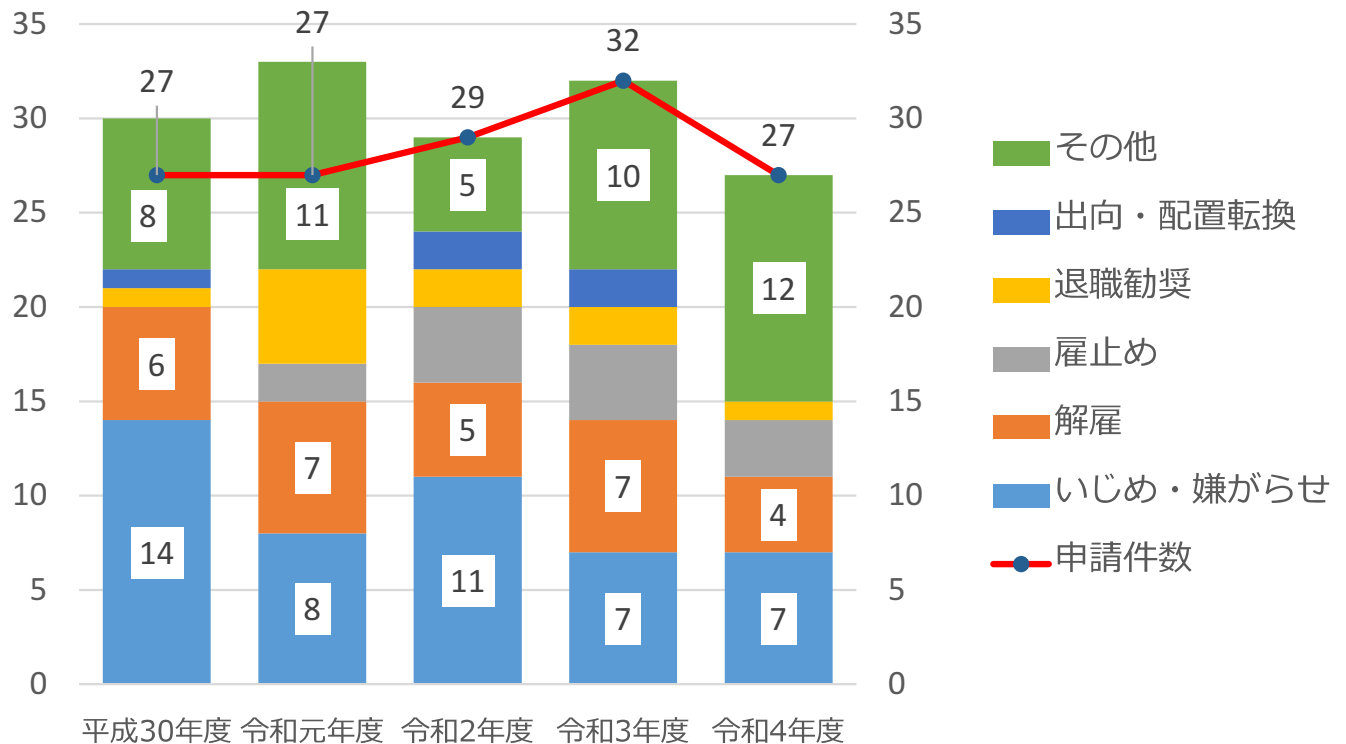


表2 主要なあっせん申請内容の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
出向・配置転換	1	0	2	2	0
退職勧奨	1	5	2	2	1
雇い止め	0	2	4	4	3
解雇	6	7	5	7	4
いじめ・嫌がらせ	14	8	11	7	7

(注)

- 「あっせん」：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。
- 1回のあっせんにおいて複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上している。よって、申請内容の件数と申請件数は一致しない。

3 令和4年度 雇用均等関係法令に係る法施行状況

(1) 雇用均等関係法令の是正指導件数の状況

- ◆ 雇用均等関係法令にかかる是正指導件数は、389件。
- ◆ 雇用均等関係法令の内訳は、男女雇用機会均等法48件（12.3%）、労働施策総合推進法117件（30.1%）、パートタイム・有期雇用労働法68件（17.5%）、育児・介護休業法156件（40.1%）（図1）（表1）。

図1 是正指導件数の推移

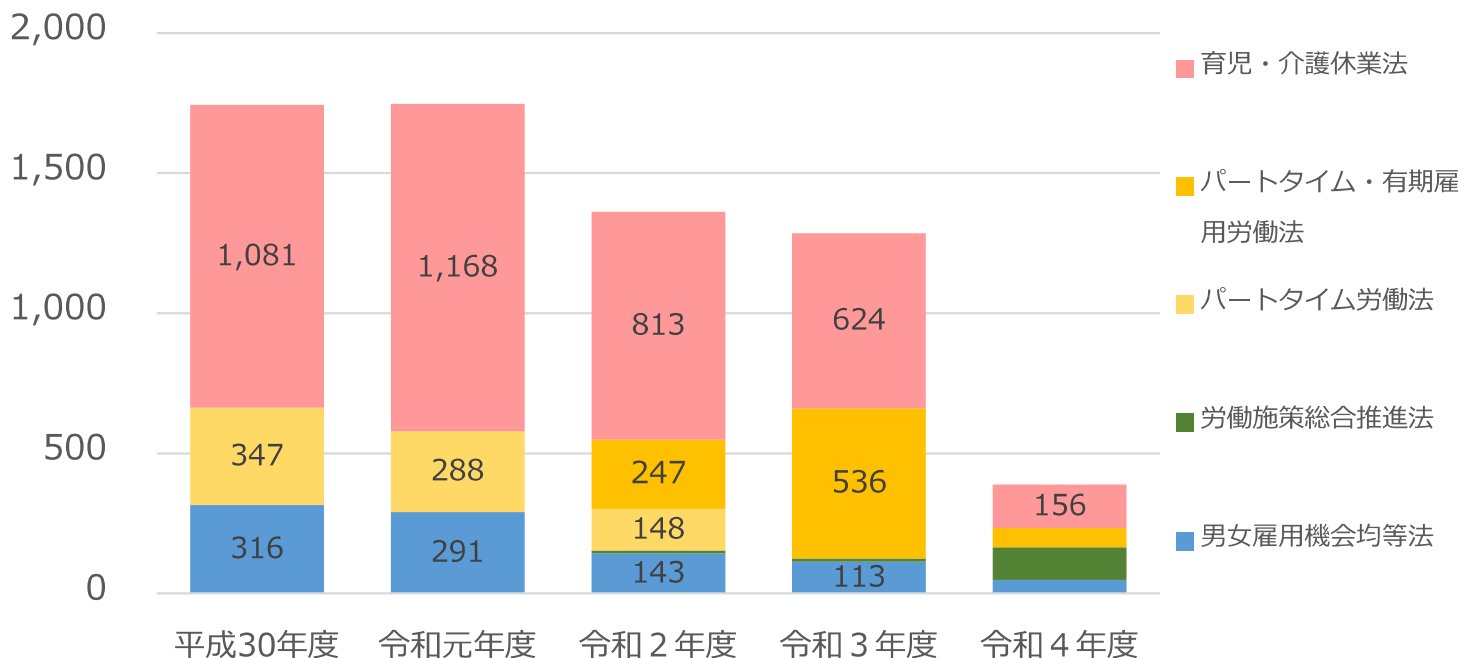


表1 是正指導内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
育児・介護休業法	1,081	1,168	813	624	156
パートタイム・有期雇用労働法			247	536	68
パートタイム労働法	347	288	148		
労働施策総合推進法			11	12	117
男女雇用機会均等法	316	291	143	113	48
計	1,744	1,747	1,362	1,285	389

(注)
 ■「労働施策総合推進法」：令和2年6月から大企業に、令和4年4月からは中小企業に、職場におけるパワーハラスメント防止措置が義務付けられた。
 ■「パートタイム・有期雇用労働法」：パートタイム労働法がパートタイム・有期雇用労働法に改正され、令和2年4月に施行(令和3年4月に全面施行)。

(2) ハラスメント及び不利益取扱いにかかる是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は138件（対前年度比24.6%減）（図2）。
- ◆ 指導事項の内容は、「パワハラ措置義務」が63件（45.7%）と最も多く、次いで「育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置」がそれぞれ19件（13.8%）となっている（表2）。

図2 是正指導件数の推移

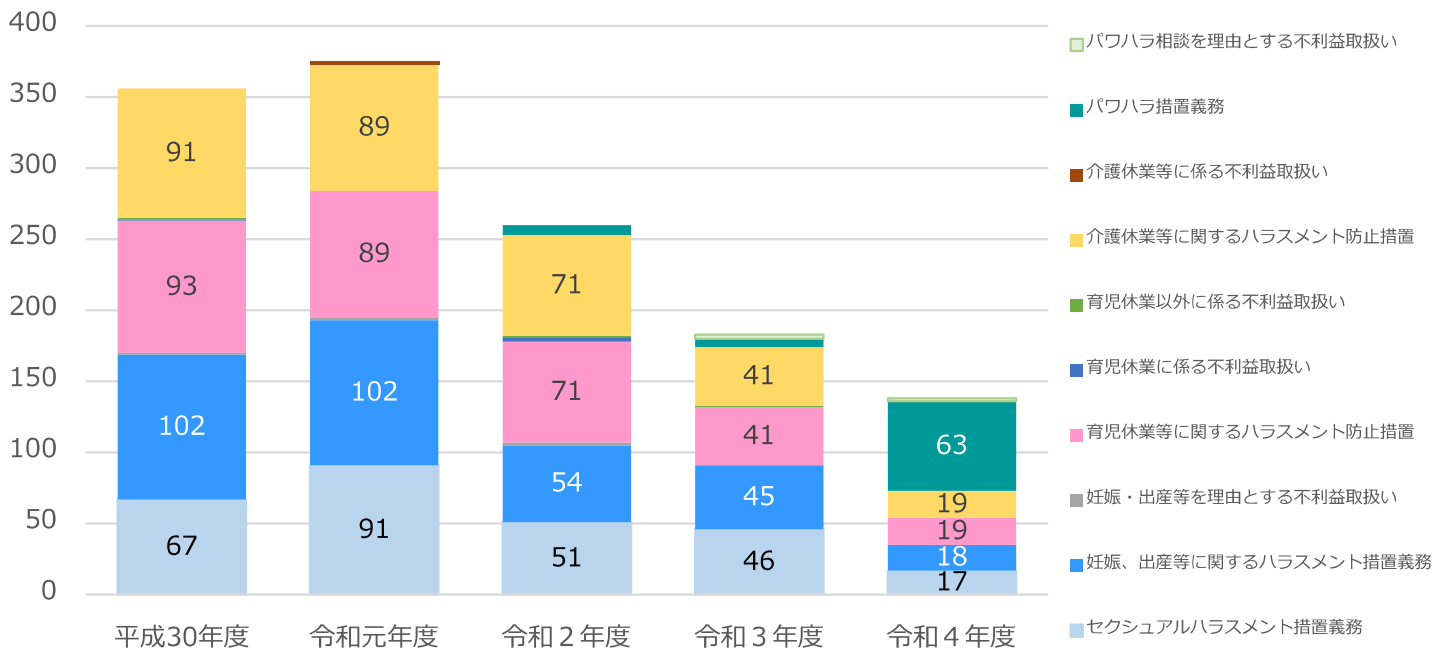


表2 是正指導内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
パワハラ相談を理由とする不利益取扱い	0	0	0	3	2
パワハラ措置義務	0	0	7	6	63
介護休業等に係る不利益取扱い	0	2	0	0	0
介護休業等に関するハラスメント防止措置	91	89	71	41	19
育児休業以外に係る不利益取扱い	1	0	1	1	0
育児休業に係る不利益取扱い	1	0	3	0	0
育児休業等に関するハラスメント防止措置	93	89	71	41	19
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	2	2	0	0
妊娠、出産等に関するハラスメント措置義務	102	102	54	45	18
セクシュアルハラスメント措置義務	67	91	51	46	17
計	356	375	260	183	138

(3) ハラスメント及び不利益取扱いにかかる紛争解決援助の申立及び調停申請受理の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は25件(20件増) (図3)。
- ◆ 申立事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置」が最も多く17件(68.0%)で、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務」が6件(24.0%)であった(表3-1)。
- ◆ 調停の申請件数は17件(12件増)であった(表3-2)。

図3 紛争解決援助申立受理件数の推移

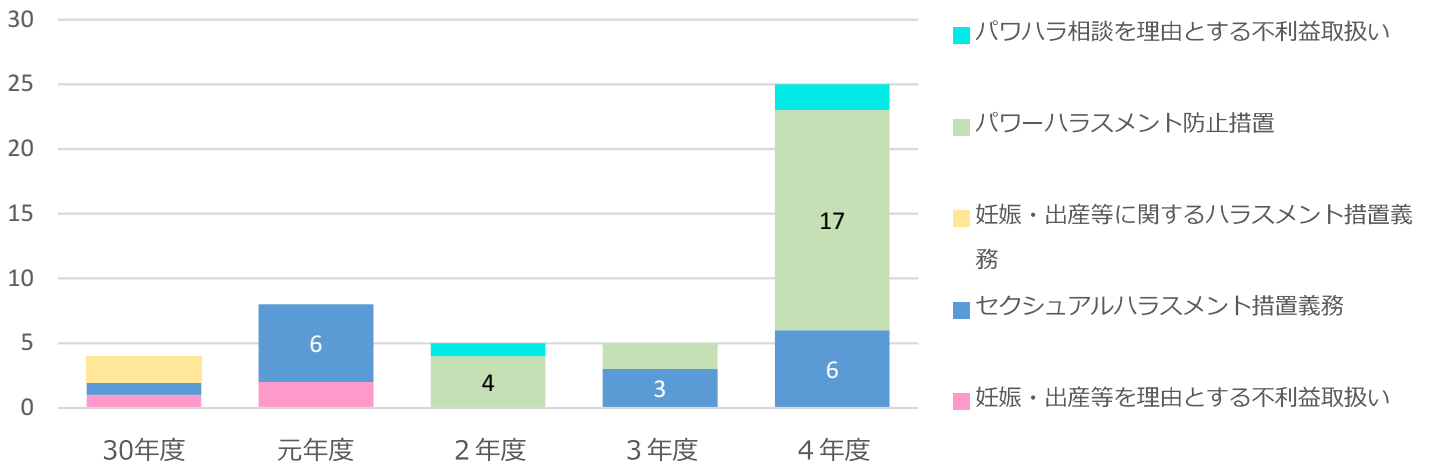


表3-1 紛争解決援助申立受理内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
パワハラ相談を理由とする不利益取扱い			1	0	2
パワーハラスメント防止措置			4	2	17
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務	2	0	0	0	0
セクシュアルハラスメント措置義務	1	6	0	3	6
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	2	0	0	0
計	4	8	5	5	25

表3-2 調停申請受理内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	1	1	0	0	0
セクシュアルハラスメント措置義務	6	4	0	3	3
パワーハラスメント防止措置			0	2	14
計	7	6	0	5	17

(注)

- 「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。
- 「調停」：紛争当事者（労働者と事業主）の間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。

(4) 育児関係の是正指導の状況

◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「育児休業等に関するハラスメントの防止措置」が19件（38.8%）、「育児休業」が8件（16.3%）、「所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置」が6件（12.2%）となっている（図4）（表4）。

図4 是正指導件数（育児休業関係）の推移

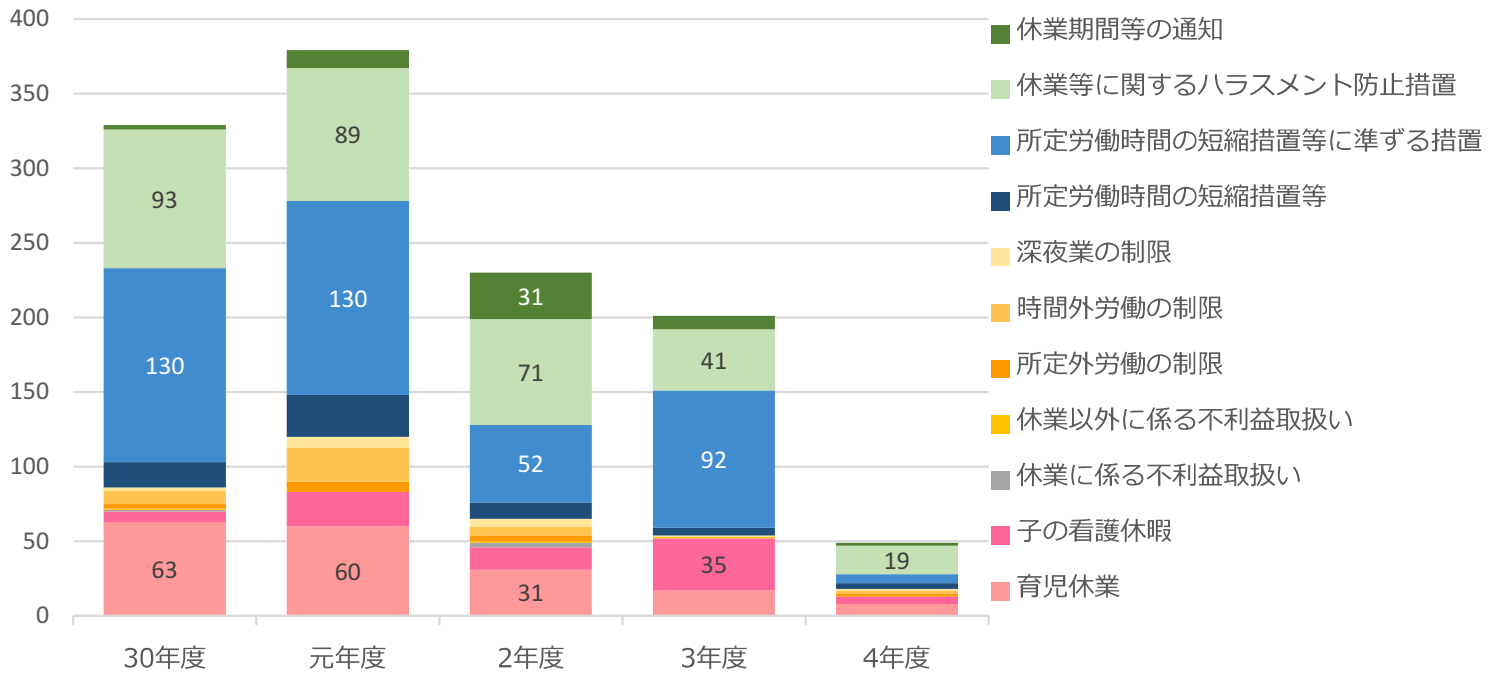


表4 是正指導件数（育児休業関係）の推移

内 容	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
休業期間等の通知	3	12	31	9	2
休業等に関するハラスメント防止措置	93	89	71	41	19
所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置	130	130	52	92	6
所定労働時間の短縮措置等	17	28	11	5	4
深夜業の制限	2	7	5	1	1
時間外労働の制限	9	23	6	0	2
所定外労働の制限	3	7	4	0	2
休業以外に係る不利益取扱い	1	0	1	1	0
休業に係る不利益取扱い	1	0	3	0	0
子の看護休暇	7	23	15	35	5
育児休業	63	60	31	17	8
計	329	379	230	201	49

令和 4 年度における事例

助言	いじめ・嫌がらせにかかる助言・指導
事案の概要	<p>申出人（パートタイム労働者）は、雇入れ時に子育てで大変だろうからと、土曜日及び日曜日を所定休日としてよいと言われて働いていた。最近になって周りの労働者とのバランスとの理由で事業主から一方的に土曜日及び日曜日もシフトに入ってもらおうと変更の通知がなされた。家庭の事情から労働条件の変更は受けられない旨申し出たところ退職勧奨をされた。退職勧奨に応じない旨申し出たが、繰り返しの退職勧奨がなされ、所定休日の変更も一方的にされた。申出人は、繰り返しの退職勧奨と一方的な労働条件変更にな得いかず、話し合いで解決したいとして助言を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<p>事業主から事情を聴取したうえで、労働契約法第 8 条に基づき労働条件は労使の合意により変更ができること、過去の裁判例等踏まえると退職勧奨に応じるか否かは労働者の自由な意思にゆだねられるべきであるとされていることについて説明をし、話し合いによる解決を図るよう促した。</p> <p>助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主から解決金の提示がされ、申出人は退職勧奨を受け入れることとした。</p>

あっせん	退職にかかるあっせん
事案の概要	<p>申請人(正社員)は被申請人（事業主）からの仕事上の嫌がらせや不均衡な業務配分により心身に不調をきたし、休業せざるを得ない状況となり休職していたところ、被申請人より複数回退職勧奨を受けたことに納得がいかず、謝罪と金銭補償を求め、あっせんに申請したもの。</p>
あっせんの内容・結果	<p>あっせん委員が被申請人(事業主)の主張を確認したところ、退職勧奨ではなく申請人の休業が長期間にわたり、復帰のめどが立たないことから、元の業務に復帰する意思があるのか確認したものであること、申請人が労務の提供ができないようならば退職に向けて話し合いたい、退職の合意ができるならば解決金の支払いの用意はあるとの主張であった。申請人に退職の意思を確認したところ、相応の補償がなされれば退職勧奨を受け入れる意思はあるとの主張であった。</p> <p>これを受けてあっせん委員より労使双方が合意可能な退職にかかる条件について調整をし、双方が歩み寄り、退職についての合意を取り交わし一定の解決金を支払うことで合意した。</p>

行政指導

労働施策総合推進法に基づく報告請求

事案の概要

アルバイトとして働いていた相談者は、店長より厳しい叱責を繰り返し受けたことから、パワハラについて相談しようと思ったが、相談窓口が分からず、本社の労務管理部署へ電話をしたものの納得いく対応がされなかった。本社への電話の後、店長からさらにパワハラを受けた。相談者はパワハラの相談窓口を明確にし、相談しやすい環境整備をし、相談した件について対応されたのかどうか教えてほしいとして労働局に相談を行ったもの。

行政指導のポイント・結果

相談を契機に事業場へ調査を実施し事業主から事情を聴取したところ、相談窓口の担当者は決めているが労働者に周知をしていないこと、その他の法で定められたパワハラ防止措置についても順次対応の予定にしていたとのことであった。労働施策総合推進法で定める措置義務について説明をしたうえで、相談窓口の周知及び本件について相談者にパワハラ相談後の対応について説明するよう助言を行った。

助言に基づき、事業主は労働者に対し相談窓口の周知を行い、相談者に対しては相談後の対応の状況の説明を行った。

調停

労働施策総合推進法に基づく調停

事案の概要

申請人は、先輩労働者から小突かれたり、上司から申請人のみ希望に沿ったシフトを組んでももらえない等のハラスメント行為を受けていた。所属長に相談したが、話は聞くも対応はなかった。申請人は、就業環境の整備がされない中で勤務することはできないと思い退職することとした。退職せざるを得なかったのはパワハラ防止にかかる措置が十分に取られていなかったことが原因であるので、金銭補償を求めたいとして調停の申請を行ったもの。

調停のポイント・結果

調停委員が被申請人に対しパワハラ防止にかかる措置義務の実施状況を確認したところ、相談窓口の周知が不十分であったことや再発防止対策が不十分であったことが認められた。調停委員より、措置義務が不十分であることを踏まえ、被申請人として本件紛争の早期解決のために取れる方策について確認したところ、申請人が望む額ではないが解決金の支払いには応じられるとの回答であった。

これを受けて申請人に解決金の額について確認したところ、今後社内で防止措置が速やかに講じられるのであれば応じられるとの回答であったので、被申請人がパワハラ防止措置の速やかな対応を行うこと及び本件に係る解決金を支払うことにつき受諾勧告を行い、双方応諾した。

労働者・求職者・事業主の皆さまへ

簡易・迅速・無料・秘密厳守の解決援助サービス

職場のトラブル解決 サポートします



解雇

雇止め

賃下げ

いじめ

など

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく 3つの制度のご案内

各地域の「総合労働相談コーナー」の所在地は
厚生労働省ウェブサイトにてご案内しています



厚生労働省ウェブサイトからは

トップページ上部の「お問い合わせ窓口」▶「総合労働相談コーナー」へ

職場でのトラブルでお困りの皆さまへ

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」※）が増加しています。

紛争の最終的解決手段として裁判制度がありますが、長い時間と多くの費用がかかってしまいます。

このような個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、都道府県労働局では「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、以下の紛争解決援助サービスを行っています。利用は無料です。

職場のトラブルでお困りのときは、ぜひご利用ください。

※ 労働者の募集と採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含みます。

▶ **総合労働相談コーナーでの情報提供・相談**

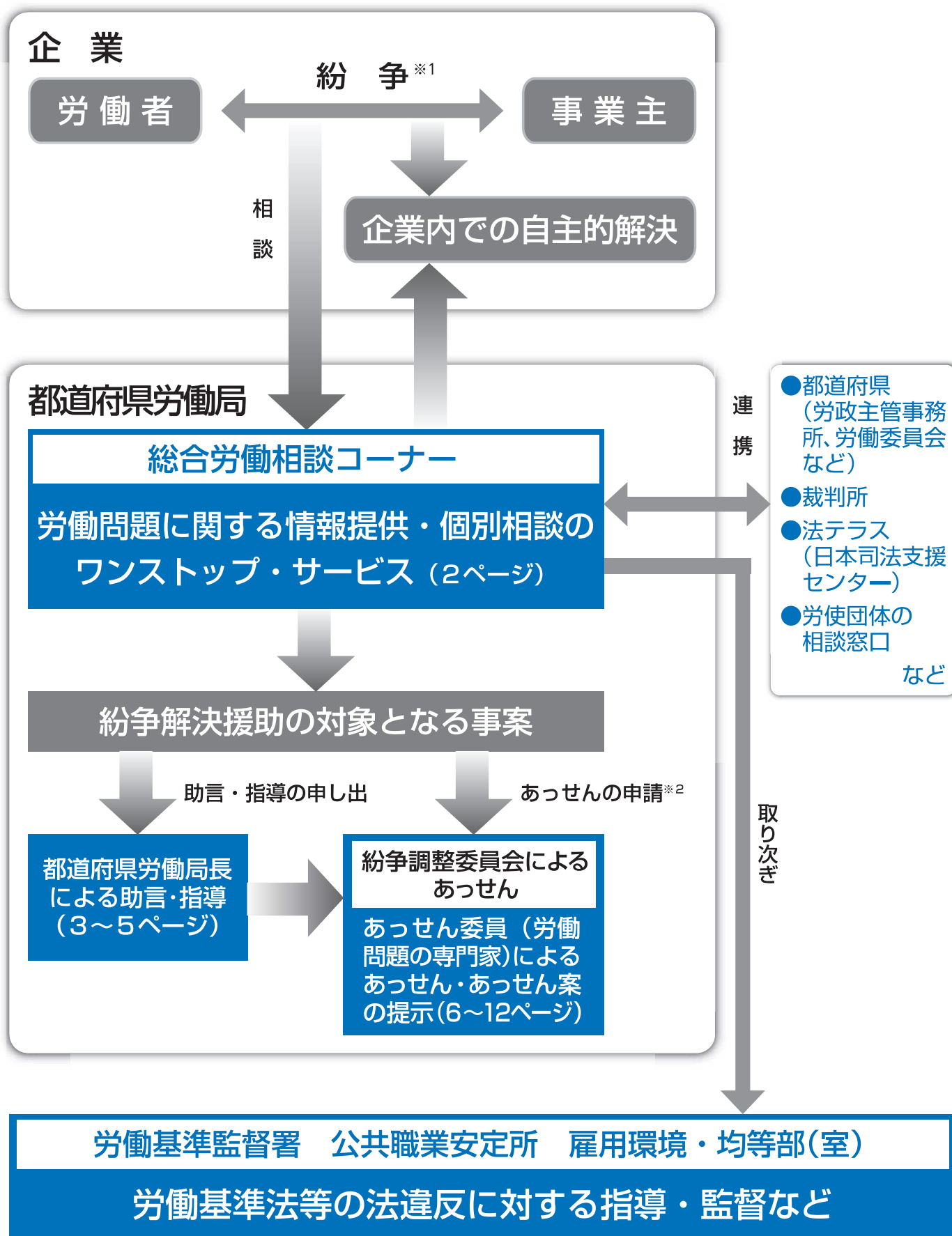
▶ **都道府県労働局長による助言・指導**

▶ **紛争調整委員会によるあっせん**

目次

1	個別労働紛争解決システムの概要	1
2	総合労働相談コーナーでの情報提供・相談	2
3	都道府県労働局長による助言・指導	3
4	紛争調整委員会によるあっせん	6
5	あっせん申請書記載例	10
6	あっせん申請書様式	11
7	「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」のポイント	13
8	都道府県労働局雇用環境・均等部(室)内 総合労働相談コーナー一覧	14

1 個別労働紛争解決システムの概要



※1 労働者の募集と採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との紛争を含みます。

※2 あっせんは、労働者の募集と採用に関する事項についての紛争を除きます。

2 総合労働相談コーナーでの 情報提供・相談

個別労働紛争の中には、単に法令や判例を知らない場合や、誤解に基づいて発生したものが多くみられます。このような場合は、労働問題に関する情報を入手し、専門家に相談することで、紛争への発展を未然に防止、または紛争を早期に解決できます。

このため、各都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）、全国の労働基準監督署などに「総合労働相談コーナー」を設置し、総合労働相談員を配置しています。

総合労働相談コーナーでは、相談内容によって女性相談員の対応を希望する方には、女性相談員のいるコーナーをご紹介するなど、プライバシーの保護に配慮しています。詳しくは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

総合労働相談コーナーの業務内容

〈労働問題に関するあらゆる分野が対象〉

解雇、雇止め、配置転換、賃金の引き下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野^{*1}について、専門の相談員が、労働者、求職者^{*2}、事業主からの相談を電話や面談^{*3}で受け付けています。

※1 性的指向・性自認に関連する労働問題も対象

※2 学生、就活生からの相談も対象

※3 多様な言語による相談も対象

〈他機関とも連携〉

相談者の希望に応じて、裁判所、地方公共団体など他の紛争解決機関の情報を提供します。

総合労働相談コーナーの所在地

- ・ 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）内
- ・ 労働基準監督署庁舎内
- ・ 駅周辺ビル（一部の都府県に限ります。）



厚生労働省ウェブサイトで全国の総合労働相談コーナーの所在地を紹介しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>)



3 都道府県労働局長による助言・指導

「都道府県労働局長による助言・指導」は、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、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことで、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。

この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、あくまで紛争当事者に対して、話し合いによる解決を促すものです。何らかの措置を強制するものではありません。

なお、労働基準法等の法違反のおそれがある場合には、労働基準監督署等の指導権限を持つ機関に取り次ぎます。

対象となる紛争

労働条件その他労働関係に関する事項の個別労働紛争

- 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、賃金の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- 募集・採用に関する紛争
- その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争 など

対象とならない紛争

- 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- 裁判で係争中である、または確定判決が出ているなど、他の制度で取り扱われている紛争
- 労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決のため話し合いが進められている紛争 など

※ 労働者が助言・指導の申し出をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

※ 公務員は原則、適用除外ですが、個別労働紛争解決促進法第22条但し書きにより、国営企業・地方公営企業の職員等の勤務条件に関する事項の紛争についてのみ適用となる場合があります。

都道府県労働局長による助言・指導の手続きの流れ

職場におけるトラブル

総合労働相談コーナー

関連する法令・裁判例などの情報提供

助言・指導制度についての説明

助言・指導の申し出

都道府県労働局

助言・指導の実施^{※1}

解決

解決せず

あっせんへ移行^{※2}

他の紛争解決機関の説明・紹介

終了

--- 労働局・総合労働相談コーナーが行うもの
■ 申出人が行う、または判断するもの

※1 迅速に対応するため、事案の内容等に応じ、都道府県労働局の指揮の下、総合労働相談コーナーでも実務を担当しています。

※2 助言・指導を行っても紛争の解決に至らなかった場合、他の解決手段としてあっせん手続きや他の機関の制度を利用できますが、あっせん申請する場合、必ずしも、その前段階の手続きとして助言・指導の手続きが必要となるわけではありません。

助言・指導で解決したトラブル事例

ケース1 配置転換に関する事案（労働者からの申し出）

申出人は、○市にある店舗Aで勤務するという条件で入社した。その後、同店舗から△市にある店舗Bへの配置転換の通告が行われた。

今回の配置転換は会社の一方的措置で納得できない。契約期間終了日まで店舗Aで勤務できるように、同措置の撤回を求めて助言・指導の申し出を行った。



労働局長の助言により、事業主に対し、採用時に勤務地を限定する合意が成立していたとして配置転換を無効とした裁判例などを説明。その上で、話し合いを促した結果、紛争当事者間の話し合いがもたれ、申出人に対する配置転換命令が撤回され、引き続き店舗Aで勤務となった。

■ 事業主のコメント

企業が法令や裁判例を知らないで問題を起こすこともある。労使双方の大きな紛争になる前の早い段階で、解決に向けた行政機関の助言・指導を受けた結果、速やかに解決できたので、企業にとっても有益であった。

ケース2 懲戒処分に関する事案（労働者からの申し出）

申出人は、課長から課長代理への降格を命じられた。降格の理由は「部下の不正行為の噂を流布するという、課長としてふさわしくない行為をしたため」と説明された。しかし、噂を流布した事実はなく、納得できないので、処分の撤回を求めて助言・指導の申し出を行った。



事業主に事実関係の調査結果を確認したところ、申出人が噂を流布した事実は認められなかったとのことであった。申出人に対する事実に基づかない処分は懲戒権の濫用とすることが明らかであることから、労働局長の指導により、事業主に再検討を促した。その結果、処分は撤回され、申出人は課長へ復帰した。また、降格に伴う役職手当の減額分も、遡って支給された。

■ 労働者のコメント

簡易で、お金もかからず、労働局長の指導により処分が撤回され、大変ありがたく感じている。この制度があってよかった。

4 紛争調整委員会によるあっせん

あっせんとは

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進して、紛争の解決を図る制度

- 紛争当事者の間に、公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入ります。
- 双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者それぞれに事案に応じた具体的なあっせん案を提示します。
- あっせんに参加したからといって、あっせん案の受け入れを強制されるわけではありません。

紛争調整委員会とは

弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家で組織された委員会で、都道府県労働局ごとに設置しています。この委員会の委員の中から指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

紛争調整委員会によるあっせんの特徴

- ① 手続きが迅速・簡便
長い時間と多くの費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速で簡便です。
- ② 専門家が担当
弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当します。
- ③ 利用は無料
あっせんを受けるのに費用は一切かかりません。
- ④ 合意の効力
紛争当事者間で成立した合意は、民法上の和解契約の効力を持つので、あっせん委員が合意内容を明らかにするための合意文書を作成します。
- ⑤ 非公開（秘密厳守）
あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーは保護されます。
- ⑥ 不利益取扱いの禁止
労働者があっせんの申請をしたことを理由に、事業主が労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

他の制度との比較

	あっせん	労働審判	民事訴訟
実施体制	紛争調整委員（弁護士等：1人）	労働審判委員会（労働審判官（裁判官）：1名、労働審判員（労使）：2名）	裁判官
手続	話し合いによる合意	話し合いによる合意（不調の場合は労働審判委員会の審判）	裁判所による判決（話し合いによる解決も可）
相手方の手続参加	任意（不参加の場合には手続終了）	正当な理由なく不出頭の場合には過料	主張書面を提出せず不出頭の場合、原告の主張を認めたものとみなされる可能性あり
合意・裁判の内容の効力	民事上の和解契約（強制執行不可）	合意内容や裁判は裁判上の和解と同じ効力（強制執行可）	和解・判決（強制執行可）
費用	無料	有料	有料
公開の有無	非公開	非公開	公開
代理人の選任	弁護士の選任は必要ではない	弁護士を選任することが多い（要費用）	弁護士を選任することが多い（要費用）
書面等の準備	申請書（必要に応じ証拠書類）	申立等の主張書面、証拠書類の提出が必要	訴状等の主張書面、証拠書類の提出が必要
処理期間	原則1回、2か月以内が80.8%（令和3年度）	原則3回以内で終了（平均3.0か月（令和3年））	平均16.7か月（地裁・令和3年）

対象となる紛争

労働条件その他労働関係に関する事項の個別労働紛争

- 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争 など

対象とならない紛争

- 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- 募集・採用に関する紛争
- 裁判で係争中である、または確定判決が出ているなど、他の制度で取り扱われている紛争
- 労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争 など

※ 公務員は原則、適用除外ですが、個別労働紛争解決促進法第22条但し書きにより、国営企業・地方公営企業の職員等の勤務条件に関する事項の紛争についてのみ適用となる場合があります。

紛争調整委員会によるあっせん手続きの流れ

あっせんの申請

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、または最寄りの総合労働相談コーナーに、あっせん申請書を提出（10ページ あっせん申請書の記載例参照）

都道府県労働局

都道府県労働局長が、紛争調整委員会へあっせんに委任※¹

あっせんの開始通知
あっせん参加・不参加の意思確認※²

あっせん期日（あっせんが行われる日）の決定、あっせんの実施
あっせん委員が

- ・紛争当事者双方の主張の確認、必要に応じ参考人からの事情聴取
- ・紛争当事者間の調整、話し合いの促進※³
- ・紛争当事者双方が求めた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案の提示などを行います。

紛争当事者双方が
あっせん案を受諾

その他の合意の成立

合意せず

紛争の迅速な解決

打ち切り

不参加

労働局が行うもの

申請人などが行う、または判断するもの

他の紛争解決機関の説明・紹介

※¹ 必要に応じて申請人から事情聴取などを行い、紛争に関する事実関係を明確にした上で、都道府県労働局長が紛争調整委員会へあっせんに委任するか否かを決定します。

※² あっせん開始の通知を受けた一方の当事者が、あっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明した場合、あっせんは実施せず、打ち切りになります。

※³ 原則、同一のあっせん期日に紛争当事者双方に別室で待機していただき、あっせん委員が双方の意見調整を個別に行う方式で行います（＝あっせん期日に双方が直接対面することはありません）。

あっせんで解決したトラブル事例

ケース1

退職金についての事案（事業主・労働者双方からの申請）

事業主は、労働者Aの退職に際し、退職金制度がないので、口頭で退職金の支払いを約束し、支払額の交渉を行った。事業主とAが望む金額の隔たりが大きく、度重なる交渉で感情的な対立も激しくなり、当事者同士の話し合いが不可能となったため、事業主とAがそれぞれあっせん申請を行った。



あっせんの結果、Aに〇万円を支払うことで合意が成立した。

■ 事業主のコメント

労働者の業務成績に対してどのくらいの退職金を支払ってよいか見当がつかない上、労働者との度重なる交渉で、仕事も手につかないほど、精神的に疲労していた。公正中立な立場で、迅速に話し合いをつけてくれ、仕事にも集中できるようになって感謝している。

■ 労働者のコメント

話し合いがつかず、退職金がきちんと支払われるか心配だったが、納得できる金額で話し合いが付き、感謝している。

ケース2

整理解雇についての事案（労働者からの申請）

申請人は、会社から、事業縮小を理由として整理解雇の通告を受けた。事業縮小に伴う人員削減は仕方がないと思うが、突然の解雇で生活設計に大きな影響があり、整理解雇対象者の人選についても納得がいかないため、賃金〇か月相当額の補償金の支払いを求めてあっせん申請を行った。



あっせんの結果、〇〇万円の解決金を支払うことで合意が成立した。

■ 労働者のコメント

この制度を利用して、無事に解決金を受け取ることができ、感謝している。

あっせん申請書

紛 争 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	ろうどう たろう 労働 太郎
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 千葉県〇〇市〇〇町〇-〇 電話 〇〇〇(〇〇〇)〇〇〇〇
	事業主	氏名又は名称	ろうどうしょうじ 労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう はなこ 東京 花子
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇(〇〇〇〇)〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	ろうどうしょうじ とうきょうこうじょう 労働商事株式会社 東京工場 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇(〇〇〇〇)〇〇〇〇
	あっせんを求める事項及びその理由		〇年〇月〇日に入社し、〇年〇月〇日から正社員として工場勤務をしていたが、〇年〇月〇日、工場長から経営不振を理由として、〇年〇月〇日付けの解雇を通告された。 経営不振というが、整理解雇しなければならないほどではなく、また、なぜ私が整理解雇の対象になったのか何の説明もない。本当は復職したいが、それがだめなら、経済的・精神的損害に対する補償金として、〇万円の支払いを求めたい。
紛争の経過		〇年〇月〇日に、社長に連絡をとり、解雇を撤回してくれるよう要請したが、聞き入れてもらえなかった。併せて、補償金の支払いなどの提案も行ったが、拒否された。	
その他参考となる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社に労働組合はない。	

〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称

労働 太郎

東京 労働局長 殿

あっせんを希望する方へ

- 各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（14ページ参照）、または最寄りの総合労働相談コーナーへご相談ください。
- 申請用紙は、11ページの様式をコピーしてお使いください。各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、総合労働相談コーナーにも用意しています。
厚生労働省のウェブサイトからも入手できます。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>)
- 電子政府の総合窓口から、電子申請もできます。(<http://www.e-gov.go.jp/>)

あ っ せ ん 申 請 書

紛 争 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 _____ 電話 () _____
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	
住所		〒 _____ 電話 () _____	
※上記労働者 に係る事業 場の名称及 び所在地		〒 _____ 電話 () _____	
あっせんを求める 事項及びその理由			
紛争の経過			
その他参考 となる事項			

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

あっせんの申請について

- (1) あっせんの申請は、あっせん申請書に必要事項を記載の上、紛争の当事者である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局の長に提出してください。

申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、遠隔地からの申請等の場合には、郵送等による提出も可能です。
- (2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。
 - ① 労働者の氏名、住所等
紛争の当事者である労働者の氏名、住所等を記載すること。
 - ② 事業主の氏名、住所等
紛争の当事者である事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所等を記載すること。
また、紛争の当事者である労働者に係る事業場の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地についても記載すること。
 - ③ あっせんを求める事項及びその理由
あっせんを求める事項及びその理由は、紛争の原因となった事項及び紛争の解決のための相手方に対する請求内容をできる限り詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。
 - ④ 紛争の経過
紛争の原因となった事項が発生した年月日及び当該事項が継続する行為である場合には最後に行われた年月日、当事者双方の見解、これまでの交渉の状況等を詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。
 - ⑤ その他参考となる事項
紛争について訴訟が現に係属しているか否か、確定判決が出されているか否か、他の行政機関での調整等の手続へ係属しているか否か、紛争の原因となった事項又はそれ以外の事由で労働組合と事業主との間で紛争が起こっているか否か、不当労働行為の救済手続が労働委員会に係属しているか否か等の情報を記載すること。
 - ⑥ 申請人
双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の紛争当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。
- (3) 事業主は、労働者があっせん申請をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」のポイント

1 趣旨（第1条）

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という）が増加している。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（第2条）

個別労働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。

(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、個別労働紛争の未然防止および自主的な解決の促進のため、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、個別労働紛争に関し、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。

事業主は、労働者が助言および指導を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(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、その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。（第5条第1項）

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置く。（第6条）

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。（第12条）

ニ あっせん委員は、当事者などから意見を聴取し、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。（第13条）

ホ 事業主は、労働者があっせんの申請をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（第5条第2項）

(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、これらの施策を都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、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。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)内 総合労働相談コーナー一覽

(令和5年1月1日現在)

労働局	郵便番号	所在地	電話番号
01	北海道	060-8566 札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎 9階	011-707-2700
02	青森	030-8558 青森市新町2-4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211
03	岩手	020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3002
04	宮城	983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8834
05	秋田	010-0951 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階	018-862-6684
06	山形	990-8567 山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8226
07	福島	960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階	024-536-4600
08	茨城	310-8511 水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295
09	栃木	320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795
10	群馬	371-8567 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4677
11	埼玉	330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 16階	048-600-6262
12	千葉	260-8612 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2303
13	東京	102-8305 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1608
14	神奈川	231-8434 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7358
15	新潟	950-8625 新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3501
16	富山	930-8509 富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740
17	石川	920-0024 金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4432
18	福井	910-8559 福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3363
19	山梨	400-8577 甲府市丸の内1-1-11	055-225-2851
20	長野	380-8572 長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-223-0551
21	岐阜	500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階	058-245-8124
22	静岡	420-8639 静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-1212
23	愛知	460-0001 名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階	052-972-0266
24	三重	514-8524 津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎2階	059-226-2110
25	滋賀	520-0806 大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎4階	077-522-6648
26	京都	604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3221
27	大阪	540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-7660-0072
28	兵庫	650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー 15階	078-367-0850
29	奈良	630-8570 奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎2階	0742-32-0202
30	和歌山	640-8581 和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1020
31	鳥取	680-8522 鳥取市富安2-89-9	0857-22-7000
32	島根	690-0841 松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-20-7009
33	岡山	700-8611 岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017
34	広島	730-8538 広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎2号館5階	082-221-9296
35	山口	753-8510 山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0398
36	徳島	770-0851 徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-9142
37	香川	760-0019 高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2階	087-811-8916
38	愛媛	790-8538 松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5208
39	高知	781-9548 高知市南金田1-39 労働総合庁舎4階	088-885-6027
40	福岡	812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4764
41	佐賀	840-0801 佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-7218
42	長崎	850-0033 長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階	095-801-0023
43	熊本	860-8514 熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-312-3877
44	大分	870-0037 大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-536-0110
45	宮崎	880-0805 宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821
46	鹿児島	892-8535 鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239
47	沖縄	900-0006 那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-6060



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

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／労働施策総合推進法 に基づく
紛争解決援助制度と調停のご案内

職場のトラブルで悩んでいませんか？

男女雇用機会均等法

男女均等取扱い等に関するトラブル

- ・性別を理由に昇進・昇格で差別的取扱いを受けている
- ・妊娠を理由に退職を強要された

育児・介護休業法

育児・介護休業等に関するトラブル

- ・育児休業や介護休業を取得できない
- ・休業や短時間勤務を申し出たら不利益な取扱いを受けた

パートタイム・
有期雇用労働法

パートタイム労働者・有期雇用労働者の
均衡待遇等に関するトラブル

- ・同じ仕事をしているのに正社員と待遇が違う
- ・正社員転換の機会がない

労働施策総合推進法

パワーハラスメントに関するトラブル

- ・職場の上司から、業務上の指導を超える過度な叱責を繰り返し受けている

厚生労働省の地方機関である都道府県労働局雇用環境・均等部（室）は、労働者と事業主の間で、以下のトラブルが生じた場合、当事者の一方または双方の申出があれば、早期解決のための援助を行っています。

- **男女均等取扱い等に関するトラブル**
- **育児・介護休業等に関するトラブル**
- **パートタイム労働者・有期雇用労働者の差別的取扱い、
均衡待遇および通常の労働者への転換推進措置などに関するトラブル**
- **職場におけるパワーハラスメントに関するトラブル**

トラブル解決のための援助には、次の2つの方法があります。

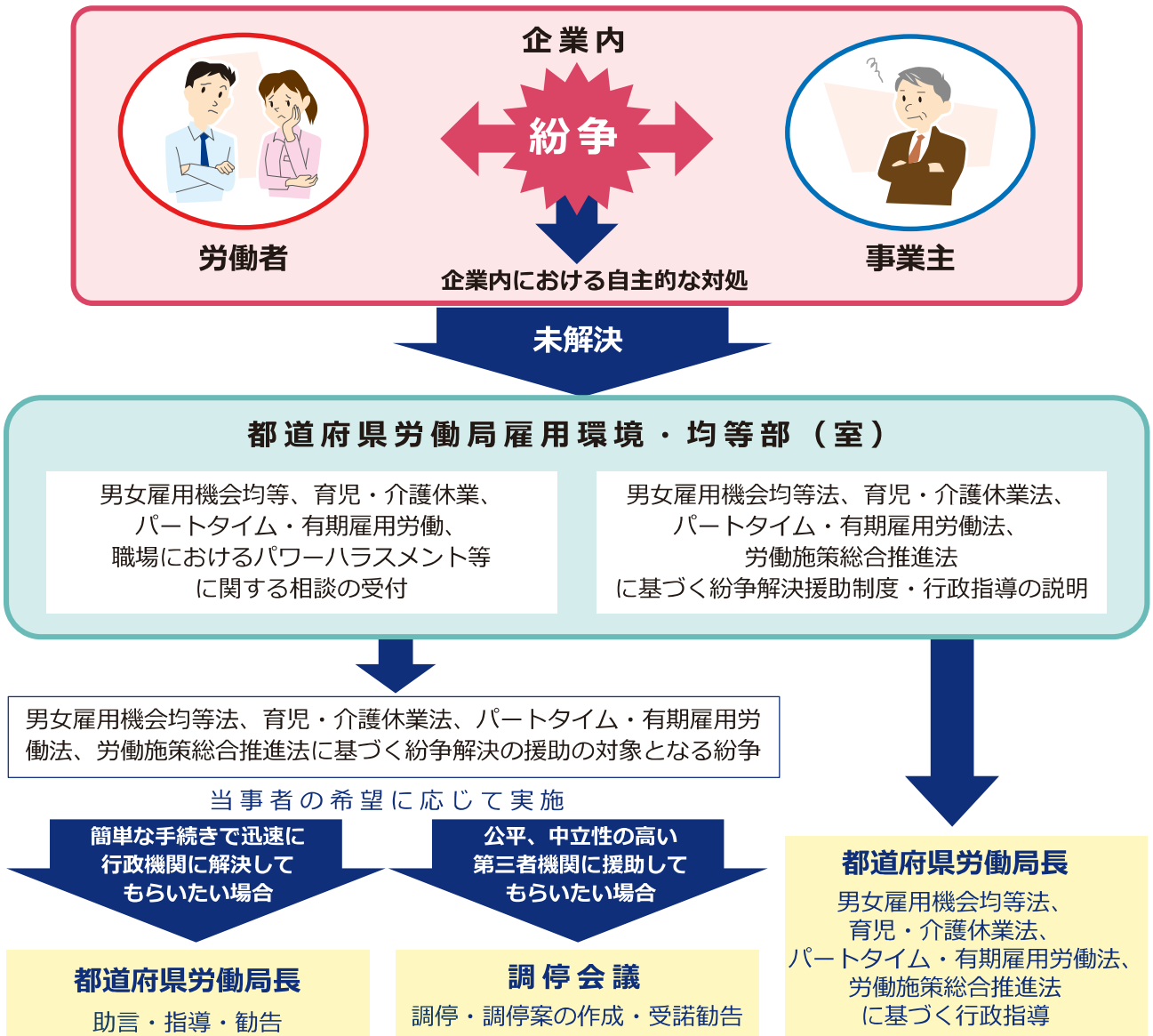
1	都道府県労働局長による紛争解決の援助	男女雇用機会均等法 第17条 育児・介護休業法 第52条の4 パートタイム・有期雇用労働法 第24条 労働施策総合推進法 第30条の5
2	機会均等調停会議、両立支援調停会議、 均衡待遇調停会議、優越的言動問題調停会議 による調停	男女雇用機会均等法 第18条 育児・介護休業法 第52条の5 パートタイム・有期雇用労働法 第25条 労働施策総合推進法 第30条の6

この2つの制度は、都道府県労働局長または調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。

それぞれの制度の特徴を踏まえ、ご希望の解決方法を選択してください。

目次	ページ
紛争解決援助制度と調停の概要	2
紛争解決援助制度と調停に関するよくある質問と回答	3
都道府県労働局長による紛争解決の援助	4
都道府県労働局長による紛争解決の援助事例	7
調停会議による調停	10
調停会議による調停事例	13
調停申請書記載例	16
調停申請書様式	20

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
労働施策総合推進法 に基づく紛争解決援助制度と調停の概要



紛争解決援助制度・調停の特徴

- 1 公平・中立性**
厳正中立・公正を保ち、法に忠実かつ客観的な立場から援助を実施します。
- 2 互譲性**
当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的な解決を図ります。
- 3 簡易・迅速性**
時間的、経済的負担がかかる裁判に比べ、手続きが迅速、簡便です。
- 4 無料**
紛争解決援助制度・調停は無料で利用できます。
- 5 プライバシーの保護**
関係者以外に援助や調停の内容は公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護されます。
- 6 不利益取扱いの禁止**
労働者が都道府県労働局長による援助や調停の申請をしたことを理由として、事業主がその労働者に対し解雇、配置転換、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

紛争解決援助制度と調停に関するよくある質問と回答

Q 相談すると、雇用環境・均等部（室）はどんなことをしてくれるの？

A 法律の内容についての情報提供などを行います。
また、トラブル等について、法律上可能な対応案について説明し、ご希望に応じ紛争解決援助を実施します。

Q 援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けないか心配です…

A 援助を申し出たことによる、不利益取扱い（解雇、配置転換、降格、減給など）は、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、労働施策総合推進法で禁止されています。
万一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用環境・均等部（室）が会社に指導などを行います。

Q 雇用環境・均等部（室）の援助を受けるメリットは？

A 裁判に比べ、手続きが簡単で、解決までの時間も短く、援助を受けるための費用はかかりません。

Q 世間体も気になるし、周りに知られないか心配です。

A 関係者以外に援助や調停の内容は公にしません。プライバシーが保護されます。

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 労働施策総合推進法 に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助

都道府県労働局長が、労働者と事業主との間のトラブルを法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することでトラブルの解決を図る制度です。

※当該制度は、行政機関が行う行政サービスであり、弁護士等による司法上の手続きとは異なります

1 援助対象者

紛争の当事者である労働者（パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合はパートタイム労働者・有期雇用労働者）と事業主

※労働組合、使用者団体など紛争の当事者以外の第三者は対象となりません。

2 援助の対象となる紛争

男女雇用機会均等法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- 以下の事項に関する性別による差別的取扱い
募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
- 均等法で禁止される間接差別
- 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- セクシュアルハラスメントを防止する措置
- 母性健康管理措置（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）
- 妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置
- セクシュアルハラスメントと妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

育児・介護休業法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- 育児休業制度
- 子の看護休暇制度
- 所定外労働の制限
- 深夜業の制限
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出があった場合の措置
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出を理由とする不利益取扱い
- 育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い
- 介護休業制度
- 介護休暇制度
- 時間外労働の制限
- 所定労働時間の短縮措置等
- 労働者の配置に関する配慮

令和4年10月以降は、改正育児・介護休業法の施行に伴い以下も援助の対象となります。

令和4年10月1日施行	<ul style="list-style-type: none"> ●産後パパ育休制度（出生時育児休業制度） ●産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の申出・取得を理由とする不利益な取扱い ●産後パパ育休（出生時育児休業）中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益取扱い
-------------	---

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

以下に関するパートタイム労働者・有期雇用労働者と事業主との間の紛争が対象となります。

- 昇給、退職手当および賞与の有無、相談窓口についての労働条件の文書交付などによる明示
- 通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の禁止（均衡待遇）
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者・有期雇用労働者に対する差別的取扱い（均等待遇）
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 雇入れ時の雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明、待遇を決定するとき考慮した事項の説明
- パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合の通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由の説明

労働施策総合推進法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- パワーハラスメントを防止する措置
- パワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

3 援助の対象とならない紛争

労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争など

次のような場合にも、原則として援助の対象とはなりません。

- ・援助対象事項からの逸脱がある場合
- ・申立てをした紛争に関し、確定判決が出されている場合
- ・申立てをした紛争が既に司法的救済または都道府県労働局長の援助以外の行政的救済に係属している場合
- ・申立てをした紛争が集団的な労使紛争にからんだものである場合
- ・申立てをした紛争に関し、調停に係属し、既に調停案受諾勧告が行われ、当事者双方が調停案を受諾した、または打ち切られた場合
- ・事業主の措置が行われた日、または措置の内容が終了した日から1年以上経過している場合 など

都道府県労働局長による紛争解決の援助手続きの流れ

労働者が援助の申立てをしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

援助の申立て

- 「紛争の当事者」（労働者※または事業主）からの援助の申立てにより手続きを開始
※パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合はパートタイム労働者・有期雇用労働者
- 来局の他、文書（連絡先記載）または電話での申立て、代理人による申立ても可能（申立書などの文書は必要ありません）
※代理人による申立ての場合は、委任状等を提出してください



援助の実施

- 申立者、被申立者に対する事情聴取
※代理人が同席等する場合は、委任状等を提出してください
 - 第三者に対する事情聴取
紛争の内容などの把握に必要な場合で、申立者および被申立者の了承を得た場合に実施
 - 問題の解決に必要な援助（助言・指導・勧告）の実施
- 援助の中で、解決金等の具体的な金額を労働局からお示することはできません



解決

- 当事者双方による援助の内容の受け入れ



打ち切り

- ① 本人の死亡、法人の消滅などがあった場合
 - ② 申立てが取り下げられた場合
 - ③ 被申立者が非協力的で度重なる要請にもかかわらず事情聴取に応じない場合
 - ④ 対立が著しく強く、歩み寄りが困難である場合 など
- ※必要に応じ、一定の場合に調停申請ができます（P10～12）

都道府県労働局長による紛争解決の援助事例

男女雇用機会均等法に基づく場合

事例

性別を理由とした昇進・昇格についての差別的な取扱いを受けたとする事例

概要

会社内で男女差別的取扱いがあるために、男性が先に昇進したとして、会社に対し公正な人事評価を求める援助の申立てを行った。

労働者の主張

雇用管理区分も業務内容も同じであるが、勤続年数の長い自分よりも先に、入社したばかりの男性が昇進したのは、男女差別的取扱いがあるためであり、性別によらない公平な人事評価を求める。

事業主の主張

明確な人事評価基準はないものの、社内的な考課や勤務状況を踏まえ、対象者リストを作成し、三役での話し合いにより決定しているものであり、男女差別によるものではない。

援助内容

実態として男性に比べ女性の昇進が遅れており、明確な昇進基準がないことや、会社から申立者へ検討結果や理由の説明が行われていないことから、申立者は性別による差別によるものと推測しており、意欲をなくしている。

公正かつ透明な昇進・昇格基準を構築することが、労働者個人の能力発揮と企業の活性化につながることを会社に説明し、申立者への理由の説明と昇進を含め、今後の対応を検討するよう助言した。

結果

会社は申立者の思いを真摯に受け止め、公正・透明な人事評価制度を構築し、それに基づき、申立者の格付けを行うこととした。会社から申立者へ新たな評価制度を含めた説明がなされ、双方が納得し、援助は終了した。

育児・介護休業法に基づく場合

事例1

育児休業取得を理由に職種変更されたとする事例

概要

営業職（総合職）で採用された労働者が、育児休業からの復帰にあたり、事務職（一般職）での復帰しか認めないという会社に対し、休業前の営業職での復帰を求める援助の申立てを行った。

労働者の主張

育児休業からの復帰にあたり、事務職での復帰しかなく、事務職の賃金表が適用されるので、基本給が下がると言われた。事務職での復帰ができない場合にはどうなるかと聞いても、事務職しかないとの回答で、退職とは言われないが、退職勧奨ではないか。休業前の営業職での復帰を求める。

事業主の主張

事務職であれば、転勤がなく残業も少ないので働き続けやすいと思い、提案した。

育児休業を取得している申立者以外には、事務職への転換を勧めることはしていない。

援助内容

育児休業を取得した申立者のみに、事務職の転換を勧めることは、育児休業を取得したことを理由とする不利益取扱いにあたる可能性があることから、営業職として復帰させるよう助言した。

結果

休業前の職場に営業職として復帰できることとなり、援助は終了した。

育児・介護休業法に基づく場合

事例2 介護休業からの復帰にあたり復職を拒まれたとする事例

概要

介護休業から復職しようとしたところ、拒まれたため、復職を求める援助の申立てを行った。

労働者の主張

介護休業から復職しようとしたところ、上司に休業期間を延長するよう言われ、復職を認めてもらえない。復職させてもらいたい。

事業主の主張

復帰にあたって、今後の介護の状況などが不明であったこと、また介護による精神的な疲労にも配慮し、もう少し休んではどうかと伝えた。
会社としては、無理に休ませる意図や復職を拒もうとする意図はない。

援助内容

上司のアドバイスが介護休業を延長するという選択肢を示す程度のものであれば問題ないが、介護休業の延長の強要あるいは復職の拒否と受け取られるようなことがないよう、適切な対応を行うよう助言した。

結果

申立者と会社が改めて復帰に向けた話し合いを行った結果、申立者の希望どおり復職ができることになり、援助は終了した。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

事例 通勤手当の支給額に正社員と不合理な待遇差があるとする事例

概要

申立者は、有期雇用労働者にのみ通勤手当の上限額が設定されていることは不合理な待遇差であるとして、正社員と同様に交通費の全額に相当する通勤手当を支給するよう求める紛争解決援助の申立てを行った。

有期雇用労働者の主張

同じ地域から通勤している正社員には交通費の全額にあたる通勤手当が支給されているが、有期雇用労働者のみ上限額を超えた分の交通費を自己負担していることは不合理な待遇差である。

事業主の主張

正社員は全国転勤があり得るため通勤手当に上限額を設けていない。一方、有期雇用労働者は店舗採用であり店舗の近隣から通える者を採用しているため、通勤手当に上限額を設けている。

援助内容

会社に正社員の人事異動の実態を聴取したところ、正社員の全国転勤はほとんど行われておらず、店舗間の異動も一部の社員に限られていた。パートタイム・有期雇用労働法では、全ての正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を禁止しており、人事異動の実態をふまえると正社員と有期雇用労働者との間で通勤手当の額に差があることは不合理と認められ得ることから、会社に対し通勤手当の支給額や算定方法について見直すよう助言した。

結果

雇用環境・均等部（室）からの助言を受け、会社は有期雇用労働者の通勤手当について検討し、正社員と同様に交通費の全額に相当する通勤手当を支給することとしたため、援助は終了した。

労働施策総合推進法に基づく場合

事例

パワーハラスメント防止措置が講じられていないとする事例

概要

職場の上司にパワハラを受け会社に相談したが、何も対応してくれず体調を壊し、休業中。復職するにあたり、上司からの謝罪、パワーハラスメントを防止するための事業主の方針の明確化、社内周知を行うよう紛争解決援助の申立てを行った。

労働者の主張

自分が受けたのはパワーハラスメントである。謝罪はもちろん、パワーハラスメントの防止対策が徹底され、安心して働ける職場であることが確認できないと復職できない。

事業主の主張

申立者に対して、パワーハラスメントを受けたとする具体的な状況や要望を確認し、併せて申立者の上司や同僚にパワーハラスメントの事実確認を行った。申立者は、業務を進めるのにケアレスミスが多く、期限を守れない等の問題があり、上司もきつい口調の注意になったとのこと。

会社は、上司の発言は業務指示の範囲であり、パワーハラスメントではないと考えているが、パワーハラスメントを防止するための事業主の方針の明確化、社内周知を行っていなかった。

援助内容

パワーハラスメント防止のための事業主の責務を説明し、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることが義務であること、さらに、パワーハラスメント行為の事実が確認できなかった場合も、再発防止措置を講ずる必要があることを含め、今後の対応を検討するよう助言した。

結果

今後同様の事案が発生しないよう、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を果たすことで双方が納得し、援助は終了した。

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 労働施策総合推進法 による調停

調停委員が、当事者である労働者と事業主双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することで紛争の解決を図る制度です。

調停は、弁護士や大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家が援助の主体となるため、高い公平性、中立性、的確性が期待できます。

1 調停対象者

紛争の当事者である労働者（パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合はパートタイム労働者・有期雇用労働者）と事業主

※労働組合、使用者団体など紛争の当事者以外の第三者は対象となりません。

2 調停の対象となる紛争

男女雇用機会均等法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- 以下の事項に関する性別による差別的取扱い
配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、
一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
- 均等法で禁止される間接差別
- 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- セクシュアルハラスメントを防止する措置
- 母性健康管理措置（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）
- 妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置
- セクシュアルハラスメントと妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

育児・介護休業法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- 育児休業制度
- 子の看護休暇制度
- 所定外労働の制限
- 深夜業の制限
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出があった場合の措置
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出を理由とする不利益取扱い
- 育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置
- 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い
- 介護休業制度
- 介護休暇制度
- 時間外労働の制限
- 所定労働時間の短縮措置等
- 労働者の配置に関する配慮

令和4年10月以降は、改正育児・介護休業法の施行に伴い以下も調停の対象となります。

令和4年10月1日施行	<ul style="list-style-type: none"> ●産後パパ育休制度（出生時育児休業制度） ●産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の申出・取得を理由とする不利益な取扱い ●産後パパ育休（出生時育児休業）中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益取扱い
-------------	---

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

以下に関するパートタイム労働者・有期雇用労働者と事業主との間の紛争が対象となります。

- 昇給、退職手当および賞与の有無、相談窓口についての労働条件の文書交付などによる明示
- 通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の禁止（均衡待遇）
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者・有期雇用労働者に対する差別的取扱い（均等待遇）
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 雇入れ時の雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明、待遇を決定するとき考慮した事項の説明
- パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合の通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由の説明

労働施策総合推進法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- パワーハラスメントを防止する措置
- パワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

3 調停の対象とならない紛争

- 募集・採用に関する紛争【男女雇用機会均等法に基づく場合】
- 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争など
- パワーハラスメントに該当しない職場におけるいじめ・嫌がらせなどに関する紛争

次のような場合にも、原則として調停の対象とはなりません。

- ・申請をした紛争に関し、確定判決が出されている場合
- ・申請をした紛争が既に司法的救済または調停以外の行政的救済に係属している場合（関係当事者双方が調停を優先させる意向がある場合を除く）
- ・申請をした紛争が集団的な労使紛争にからんだものである場合
- ・事業主の措置が行われた日、または措置の内容が終了した日から1年以上経過している場合など

合意の効力

調停案について当事者双方に成立した合意は民法上の和解契約となり、当事者の一方が義務を履行しない場合は他方当事者は債務不履行として訴えることができます。

時効の完成猶予

時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるよう、調停が打ち切られた場合、一定期間内に訴えを提起したときは、調停申請書が提出された日に遡って訴えの提起があったものとみなされます。

調停会議による調停手続きの流れ

労働者が調停の申請をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

調停の申請

調停申請書を都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ提出

男女雇用機会均等法に基づく場合の調停申請書：P20

育児・介護休業法に基づく場合の調停申請書：P20

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合の調停申請書：P24

労働施策総合推進法に基づく場合の調停申請書：P20

ホームページからの申請書ダウンロード、電子申請も可能です

※第三者が提出する場合は、委任状等を添付してください

（特定社会保険労務士は例外の場合あり）

調停申請書の受理

管轄違い、調停対象事項からの逸脱などがある場合は受理されません

調停開始の決定

調停を開始する必要があると判断された場合には調停は開始されません

調停会議の開催（非公開）

- 関係当事者からの事情聴取
- 関係労使を代表する者からの意見聴取
関係当事者からの申立てに基づき、必要があると認めるとき
- 同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人からの意見聴取
（必要があると認めるとき）
- 調停案の作成
- 調停案の受諾勧告 ※
補佐人の同行、代理人の意見陳述を希望する場合は、事前に許可申請が必要です。

解決

- 当事者双方が調停案を受諾

打ち切り

- ① 本人の死亡、法人の消滅などがあった場合
- ② 当事者間で和解が成立した場合
- ③ 申請が取り下げられた場合
- ④ 他の関係当事者が調停に非協力的で度重なる説得にもかかわらず出席しない場合
- ⑤ 対立が著しく強く、歩み寄りが困難である場合
- ⑥ 調停案を受諾しない場合 など

※「補佐人」と「代理人」

「補佐人」とは、事実関係の説明等を補佐する者です。「代理人」とは、意見の陳述を代わりに行う者です。代理人は、許可申請時に、代理権を証する委任状等を提出してください。

「補佐人」、「代理人」いずれの場合にも特に資格は要しません。ただし、報酬を得て行う場合には、弁護士又は特定社会保険労務士と認定司法書士に限られます。

調停会議による調停事例

男女雇用機会均等法に基づく場合

事例

妊娠したことを理由に退職を強要されたとする事例

概要

申請人が会社に妊娠を報告したところ、執拗な退職の強要を受けたとして、会社に対し、金銭的解決を求める調停申請を行った。

労働者の主張

- ・退職の強要は、妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。
- ・強要により就業継続が困難となり、退職せざるを得なくなったため、本来働き続けられ得られたはずの期間の賃金補償を求める。

事業主の主張

- ・退職勧奨の理由は、妊娠の報告を受ける以前からの申請人の資質や協調性について改善の見込みがないと判断したためである。
- ・妊娠を理由とする退職の強要ではない。

結果

調停委員は、申請人が妊娠の報告をした時期と、会社が退職勧奨を行った時期が近接していることなどの事情を総合的に勘案した。その結果、妊娠を理由とした退職強要があったと推測されることから、紛争の解決のため、申請人に対する解決金の支払いについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

育児・介護休業法に基づく場合

事例

会社の説明が不足していたために育児休業を取得できなかった事例

概要

本来であれば育児休業を取得できたが、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める調停申請を行った

労働者の主張

- ・会社に対し、出産予定日を伝え、育児休業が取得できるか確認したところ、勤続年数が短く取得できないと言われたが、本来は産休中に適切な申出を行えば取得可能であった。
- ・会社の対応が間違っていたことを謝罪するとともに、本来育児休業ができた期間の子の保育園にかかった費用、家族にかけた負担などを換算し、金銭的な補償を求める。

事業主の主張

育児休業の取得について、説明不足であったことは認め謝罪は行いたい、金銭的な補償は受け入れがたい。

結果

調停委員は、育児休業が取得できなかったことについて、会社の説明不足があったことを指摘し、申請人に対して謝罪をすること、また解決金を支払うことについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

事例 1

正社員と同じ仕事だが賃金に著しい差があるとする事例

概要

申請人は、1年前から正社員と同視すべき状態となっているが、賃金が正社員に比べ著しく低いとして、正社員の賃金との差額分を請求する調停申請を行った。

パートタイム労働者の主張

- ・正社員と職務の内容、人材活用の仕組み・運用が同じであり、正社員と同等の賃金が支払われるべきである。
- ・正社員と同視すべき状態となった以降の、1年分の賃金差額の支払いを求める。

事業主の主張

- ・正社員とパートタイム労働者では職務の内容が異なっている。
- ・現在支払っている賃金は労働契約で双方合意したものであり、問題ない。

結果

調停委員は、申請人について正社員と同視すべき状態であると判断したが、その状態の始期は、申請人が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額の支払いに関する調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

事例 2

賞与の支給に正社員と不合理な待遇差があるとする事例

概要

申請人は、正社員に対して支給される賞与が契約社員に支給されないことは、有期雇用労働者であることを理由とする不合理な待遇差であるとして、賞与の支給を求める調停申請を行った。

有期雇用労働者の主張

- ・上司に対し賞与が支払われない理由の説明を求めても、「契約社員だから」との回答しか得られず、納得できない。
- ・賞与の支給を求める。

事業主の主張

賞与は業績に対する功労報償のために支給しており、正社員と契約社員とでは業績への貢献度が異なるため、契約社員に賞与を支給しないことは不合理な待遇ではない。

結果

調停委員は、賞与の性質・目的と支給基準を踏まえると、契約社員も業績に対し一定の貢献をしているものと考えられることから、賞与を支給しないことは不合理な待遇と認められ得ると判断。賞与の支給に関する調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

労働施策総合推進法に基づく場合

事例

職場におけるパワーハラスメントにより退職に追い込まれたとする事例

概要

上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々に耐えられなくなり、会社の相談窓口で相談したところ、上司からの叱責がさらに激しくなり、精神的に就業継続が困難となり辞めざるを得なくなったため、会社に対し慰謝料を求める調停申請を行った。

労働者の主張

- ・会社に相談したが、業務上の指導として事実確認が不十分であった。
- ・パワーハラスメントを受け、辞めざるを得なくなったのは、会社のパワーハラスメント対策が不十分であり、上司にパワーハラスメントを行ってはならないものであるとの認識がないためであるので、精神的ダメージによる慰謝料を求める。

事業主の主張

上司に対し事実確認を行ったところ、業務上の指導の一貫であると本人は主張したが、誤解を招く言動について厳しく注意し、十分対応しており、慰謝料を支払うつもりはない。

結果

調停委員は、今回の紛争の生じた原因に会社の対応不足があったことを指摘し、紛争解決を図るため、申請人に対する慰謝料の支払いと意識啓発などの再発防止対策を含め、法に沿ったパワーハラスメント対策を講ずべきとする調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

調停申請書記載例 1 | 男女雇用機会均等法に基づく場合

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	労働者	氏名 <small>ふりがな</small>	労働 花子
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-1-1 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	氏名又は名称 <small>ふりがな</small>	ろうどうしょうじかぶしきがいしゃ 代表取締役 ろうどうたろう 労働商事株式会社 労働太郎
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-2-2 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	労働商事株式会社〇〇支店 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-2-3 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
調停を求める 事項及びその理由		<p>妊娠の報告直後から、執拗な退職の強要を受け、退職せざるを得なくなった。</p> <p>会社は勤務状況の不良が理由と言うが納得できるものではなく、妊娠を理由とする解雇であると考えるため、本来働き続けていれば得られたはずの期間の賃金補償を求める。</p> <p>※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。</p>	
紛争の経過		<p>〇月×日に妊娠したことを上司に伝えたところ、その直後の〇月△日頃から、周りに迷惑をかけているため、自分から辞めるようにと何度も言われ、執拗な退職の強要を受けるようになった。</p> <p>働き続けたい旨を何度も会社に伝えたが、聞き入れてもらえず、〇月□日に解雇理由を「勤務状況の不良のため」とする通知書を渡された。</p> <p>※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。</p>	
その他参考 となる事項		<p>訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合があるが、本問題が労使交渉で取り上げられたことはない。</p>	

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 労働 花子

〇〇 労働局長 殿

申請用紙は、P 20の様式を切り取り、またはコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html

- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

<https://www.e-gov.go.jp/>

調停申請書記載例 2 | 育児・介護休業法に基づく場合

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	りょうりつ はなこ 両立 花子
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-1-1 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	かぶしきがいしゃろうどう 株式会社労働 代表取締役 りょうりつ たろう 両立 太郎
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-2-3 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	※上記労働者に係る事業所の名称及び所在地	株式会社労働 第二工場 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇3-3-3 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇	
調停を求める 事項及びその理由		育児休業から復帰直前に会社から解雇を予告された。会社は経営困難が理由と言うが、納得できるものではなく、育児休業を取得したことを理由とする解雇であると考え、解雇の撤回を求める。(詳細別紙(※)) ※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。	
紛争の経過		〇月×日に育児休業復帰後の職務について相談したところ、復帰しても仕事がないので、退職してほしいと言われた。 □月△日に退職するつもりはないことを人事課長に伝えたが、その後も復帰後の職務等について問い合わせても、復帰は難しいので育児に専念することを考えてほしいと言われた。復帰の1ヵ月前の△月〇日になって経営困難であることを理由に育児休業終了日をもって解雇すると言われた。(詳細別紙(※)) ※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。	
その他参考 となる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合があるが、本問題が労使交渉で取り上げられたことはない。	

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 両立 花子

〇〇 労働局長 殿

申請用紙は、P20の様式を切り取り、またはコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html
- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。
<https://www.e-gov.go.jp/>

調停申請書記載例3 | パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

調 停 申 請 書

関係当事者	短時間・有期雇用労働者	ふりがな 氏名	どういつ たろう 同一 太郎
		住所	〒000-0000 東京都〇〇区〇〇1-2-3 電話 03(0000)0000
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	ろうどうしょうじかぶしきがいしゃ 労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう はなこ 東京 花子
住所		〒000-0000 東京都〇〇区〇〇1-1 電話 03(0000)0000	
※上記短時間・有期雇用労働者に係る事業所の名称及び所在地		労働商事株式会社 東京工場 〒000-0000 東京都〇〇区〇〇2-2 電話 03(0000)0000	
調停を求める事項及びその理由		<p>仕事の内容が同じ同僚の正社員〇〇〇〇には賞与が支給されているにもかかわらず、契約社員であることを理由に自分には賞与が支給されていない。これは、不合理な待遇差でありパートタイム・有期雇用労働法第8条により認められないものなので、賞与を支給してほしい。</p> <p>※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。</p>	
紛争の経過		<p>平成〇年〇月〇日に入社をして以来、△△の業務に従事してきた。同じ業務に就いている正社員には賞与が支給されているが、賞与は一度も支給されなかった。〇月〇日に人事課長に賞与が支給されないことは不合理な待遇差である旨、苦情を申し立てたが、正社員とは会社への貢献度が異なるからだ、と言われた。</p> <p>※記入欄が不足する場合は別紙を添付することも可能です。</p>	
その他参考となる事項		<p>訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合はあるが、パートタイム労働者・有期雇用労働者は加入できない。</p>	

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 同一 太郎

〇〇 労働局長 殿

申請用紙は、P24の様式を切り取り、またはコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html
- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。
<https://www.e-gov.go.jp/>

調停申請書記載例 4 | 労働施策総合推進法に基づく場合

調 停 申 請 書

関係 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	労働花子
		住所	〒100-0000 東京都北区△△△△△ 電話 (3502)****
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	こうろうかぶしがいいしゃ だいひょうとりしまりやく こうろう きんたろう 厚労株式会社 代表取締役 厚労 均太郎
		住所	〒100-0000 東京都千代田区一ツ橋〇-〇-〇 電話 (5253)0000
		※上記労働者に 係る事業所の 名称及び所 在地	厚労株式会社 新橋支店 〒105-0000 東京都港区新橋〇-〇-〇 電話 (3335)0000
	調停を求める 事項及びその理由		<p>昨年の人事異動で新橋支店に主任として配置されたが、上司の課長から、「支店の業務がわかっていない」と言われ、他の主任がしている業務はさせてもらえず、半年以上も1, 2年目の社員がするようなルーティンワークばかり指示されている。このパワハラについて会社に相談しても全く対応されないので、新橋支店からの異動を求めたい。</p>
紛争の経過		<p>支店長に相談しても、課長の判断なので様子を見ようと言うだけで取り合ってもらえない。本社人事部にも相談したが、支店内で解決するよう言われ、何も対応されなかった。</p>	
その他参考 となる事項		<p>訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社には労働組合があるが、この問題が労使交渉で取り上げられたことはない。</p>	

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 労働花子

〇〇労働局長 殿

申請用紙は、P20の様式を切り取り、またはコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html
- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。
<https://www.e-gov.go.jp/>

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 _____ 電話 () _____
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	
		住所	〒 _____ 電話 () _____
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	〒 _____ 電話 () _____
	調停を求める 事項及びその理由		
紛争の経過			
その他参考 となる事項			

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

調停申請書記載要領 | 男女雇用機会均等法

(1) 調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（雇用環境・均等部（室）経由）あて提出してください。

申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。

なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。

(2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係る労働者の氏名、住所等を記載すること。

なお、複数の労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。

② 事業主の氏名、住所等

当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。

また、当該調停の申請に係る労働者が勤務する事業場の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業場の名称及び所在地についても記載すること。

③ 調停を求める事項及びその理由

調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置（不作為を含む）の法違反であると争われている点を正確に記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。

なお、1人の労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が1人の労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。

④ 紛争の経過

紛争に関する措置の内容によって、下記の年月日、並びに他の関係当事者の見解及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等を詳しく記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。

・禁止規定に係る紛争については、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）

・セクシュアルハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（3）イからニまでに係る紛争又は妊娠、出産に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（3）イからニに関する紛争については、セクシュアルハラスメント又は妊娠、出産に関するハラスメントが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）

・セクシュアルハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（4）イ及びロに関する紛争又は妊娠、出産等に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（5）イ及びロに関する紛争については、プライバシーが保護されなかった日又は不利益取扱いが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）

・母性健康管理の措置義務に係る紛争については、女性労働者からの申出に対し事業主が必要な措置を講じなかった日

⑤ その他参考となる事項

当該紛争について確定判決が出されているか否か、起訴手続き又は調停以外の裁判外紛争処理手続きが進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集团的労使紛争が起こっているか否か又企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。

⑥ 申請人

双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。

(3) 事業主は、労働者が調停申請したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。

※ 調停を求める事項が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の複数の法律に係る場合であっても、1葉の申請書を提出すれば足りる。

調停申請書記載要領 | 育児・介護休業法

(1) 調停の申請は、調停申請書に必要な事項を記入の上、労働者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（雇用環境・均等部（室）経由）あて提出してください。

申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。

なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。

また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。

(2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係る労働者の氏名、住所等を記載すること。

なお、複数の労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。

② 事業主の氏名、住所等

当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。また、当該調停の申請に係る労働者が勤務する事業所の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業所の名称及び所在地についても記載すること。

③ 調停を求める事項及びその理由

調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置（不作為を含む）の法違反であると争われている点を正確に記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。

なお、1人の労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が1人の労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。

④ 紛争の経過

紛争に関する措置の内容によって、下記の年月日、並びに他の関係当事者の見解及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等を詳しく記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。

- ・当該紛争に係る事業主の措置が行われた年月日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した年月日）
- ・禁止規定に係る紛争については、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
- ・育児休業、介護休業等に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、育介指針第3の14（2）ハ（イ）から（ニ）に関する紛争については、育児休業、介護休業等に関するハラスメントが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
- ・育児休業、介護休業等に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、育介指針第3の14（2）ホ（イ）及び（ロ）に関する紛争については、プライバシーが保護されなかった日又は不利益取扱いが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）

⑤ その他参考となる事項

当該紛争について確定判決が出されているか否か、起訴手続き又は調停以外の裁判外紛争処理手続きが進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集団的労使紛争が起こっているか否か、又、企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。

⑥ 申請人

双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。

(3) 事業主は、労働者が調停申請したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。

※ 調停を求める事項が育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法の複数の法律に係る場合であっても、1葉の申請書を提出すれば足りります。

調停申請書記載要領 | 労働施策総合推進法

- (1) 調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、労働者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（雇用環境・均等部（室）経由）あて提出してください。
申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。
なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。
また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。
- (2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。
- ① 労働者の氏名、住所等
当該調停の申請に係る労働者の氏名、住所等を記載すること。
なお、複数の労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。
 - ② 事業主の氏名、住所等
当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。
また、当該調停の申請に係る労働者が勤務する事業所の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業場の名称及び所在地についても記載すること。
 - ③ 調停を求める事項及びその理由
調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置（不作為を含む）の法違反であると争われている点を正確に記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。
なお、1人の労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が1人の労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。
 - ④ 紛争の経過
紛争に関する措置の内容によって、下記の年月日、並びに他の関係当事者の見解及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等を詳しく記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。
 - ・禁止規定に係る紛争については、当該紛争に係る事業主の措置が行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
 - ・パワーハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（3）イからニまでに係る紛争については、パワーハラスメントが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
 - ・パワーハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（4）イ及びロに係る紛争については、ブライバシーが保護されなかった日又は不利益取扱いが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）
 - ⑤ その他参考となる事項
当該紛争について確定判決が出されているか否か、起訴手続き又は調停以外の裁判外紛争処理手続きが進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集団的労使紛争が起こっているか否か、又、企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。
 - ⑥ 申請人
双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。
- (3) 事業主は、労働者が調停申請したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。

※ 調停を求める事項が労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム・有期雇用労働法の複数の法律に関係する場合であっても、1葉の申請書を提出すれば足りります。

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	短時間 ・有期雇 用労働者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 () 電話 ()
	事 業 主	ふりがな 氏名又は名称	
		住所	〒 () 電話 ()
		※上記短時間 ・有期雇用労働 者に係る事 業所の名称 及び所在地	〒 () 電 話
	調停を求める 事項及びその理由		
紛争の経過			
その他参考 となる事項			

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

調停申請書記載要領 | パートタイム・有期雇用労働法

- (1) 調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、紛争の当事者であるパートタイム労働者・有期雇用労働者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（雇用環境・均等部（室）経由）あて提出してください。申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、郵送、電子申請等による提出でも受け付けます。
- なお、申請書の提出が来局して行われなかった場合は、申請人本人に来局を求め、事実確認を行うことがあります。
- また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。
- (2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。
- ① パートタイム労働者・有期雇用労働者の氏名、住所等
当該調停の申請に係るパートタイム労働者・有期雇用労働者の氏名、住所等を記載すること。
なお、複数のパートタイム労働者・有期雇用労働者が事業主の同一の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に連名で記載すれば足りるものであること。
 - ② 事業主の氏名、住所等
当該調停の申請に係る事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所、代表者の職・氏名等を記載すること。
また、当該調停の申請に係るパートタイム労働者・有期雇用労働者が勤務する事業所の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業所の名称及び所在地についても記載すること。
 - ③ 調停を求める事項及びその理由
調停を求める事項については、紛争の解決のため希望する措置を、その理由については、紛争の原因となった事業主の措置（不作為を含む）が法的に問題であると争われている点を正確に記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。
なお、1人のパートタイム労働者・有期雇用労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合又、事業主が1人のパートタイム労働者・有期雇用労働者に対し複数の措置について申請を行う場合は、1葉の申請書の本欄に併記すれば足りるものであること。
 - ④ 紛争の経過
紛争に関する措置の内容によって、紛争にかかる経緯（時系列）、被申請人に対して苦情を述べた時期及び企業内苦情処理機関等での取扱い状況等について詳しく記載すること（様式で足りない場合は別紙を添付することも可）。
 - ⑤ その他参考となる事項
当該紛争について確定判決が出されているか否か、訴訟手続又は調停以外の裁判外紛争処理手続が進行しているか否か、当該事業主の措置又はそれ以外の事由で集団的労使紛争が起こっているか否か、又、企業の雇用管理がこれまでどのように行われてきたか等の情報を記載すること。
 - ⑥ 申請人
双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の関係当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。
- (3) 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が調停申請をしたことを理由として、当該パートタイム労働者・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

※ 調停を求める事項がパートタイム・有期雇用労働法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法の複数の法律に関係する場合であっても、1葉の申請書を提出すれば足りる。

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）窓口一覧

紛争解決援助制度と調停のお問い合わせ・申請は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで。
受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

紛争解決援助制度と調停に関する厚生労働省ホームページもご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060 - 8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030 - 8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階
岩手	019-604-3010	019-652-7782	020 - 8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983 - 8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010 - 0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990 - 8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島	024-536-2777	024-536-4658	960 - 8021	福島市霞町1-46 5階
茨城	029-277-8295	029-224-6265	310 - 8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320 - 0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬	027-896-4739	027-896-2227	371 - 8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330 - 6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260 - 8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階
東京	03-3512-1611	03-3512-1557	102 - 8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231 - 8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950 - 8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930 - 8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階
石川	076-265-4429	076-221-3087	920 - 0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910 - 8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨	055-225-2851	055-225-2787	400 - 8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野	026-227-0125	026-227-0126	380 - 8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500 - 8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420 - 8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-857-0312	052-857-0400	460 - 0001	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514 - 8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520 - 0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階
京都	075-241-3212	075-241-3222	604 - 0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大阪	06-6941-8940	06-6949-6486	540 - 8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650 - 0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630 - 8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640 - 8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680 - 8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690 - 0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-225-7639	086-224-7693	700 - 8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島	082-221-9247	082-221-2356	730 - 8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山口	083-995-0390	083-995-0389	753 - 8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770 - 0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760 - 0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5210	790 - 8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知	088-885-6041	088-885-6042	781 - 9548	高知市南金田1番39号 4階
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812 - 0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840 - 0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850 - 0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860 - 8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分	097-532-4025	097-573-8666	870 - 0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎	0985-38-8821	0985-38-5028	880 - 0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	099-223-8235	892 - 8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階
沖縄	098-868-4403	098-869-7914	900 - 0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

令和4年
4月1日より

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されました！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されました（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> ● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止 されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
 - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

社内の体制整備に活用できる情報・資料

●事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために

●ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP



鹿児島労働局発表
令和5年8月1日

担当
鹿児島労働局労働基準部健康安全課
課長 勝田 清人
課長補佐 壺屋 明
(直通電話) 099-223-8279

令和5年(上期)労働災害発生状況 (速報)

令和5年上期(1月~6月)速報値

- 死亡者数 8人(前年同期4人)
・前年同期比4人(100%)増
- 休業4日以上の死傷者数 862人(前年同期880人)
・前年同期比18人(2.0%)減

令和5年上期(1月~6月)における労働災害発生状況を業種別にみると、次のとおりである。

死亡者数	製造業3人(前年同期0人)	死傷者数	製造業174人(前年同期167人)
	建設業2人(〃1人)		保健衛生業131人(〃150人)
	林業1人(〃2人)		建設業128人(〃118人)
	商業1人(〃1人)		商業109人(〃114人)
	その他の事業1人(〃0人)		運輸交通業93人(〃86人)

労働災害の要因別では、転倒や腰痛(動作の反動・無理な動作)といった行動災害が多くみられる。

事故の型別	転倒	211人(前年同期220人)
	墜落・転落	156人(〃153人)
	動作の反動・無理な動作	125人(〃138人)
	はさまれ・巻き込まれ	71人(〃94人)
	切れ・こすれ	68人(〃64人)

年齢別で見ると高年齢層ほど多く、特に社会福祉施設では50歳以上の割合が61.4%と高い。

年齢別	60歳以上	289人(前年同期310人)
	50歳以上60歳未満	190人(〃199人) ※50歳以上の割合 55.5%
	40歳以上50歳未満	163人(〃170人)

鹿児島労働局では、高年齢労働者の災害防止対策を行動災害対策と絡めて進めるほか、墜落・転落災害対策、熱中症対策を推進することにより、労働災害の防止に努めてまいります。

※数値はすべて新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除いたもの

【添付資料】

資料1 令和5年6月末（速報）業種別死傷災害発生状況

資料2 令和5年6月末（速報）業種別 事故の型別・年齢別死傷災害発生状況

資料3 令和5年 死亡災害事例（令和5年6月30日現在）

資料4 労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう（リーフレット）

資料5 エイジフレンドリーガイドライン（リーフレット）

資料6 STOP！熱中症クールワークキャンペーン（リーフレット）

令和5年6月末（速報） 業種別死傷災害発生状況

鹿児島労働局

業種別死傷災害発生状況									
業種	年	令和5年 (6月末)		令和4年 (同月末)		対前年			
						増減数		増減率	
		死傷者数	死亡者数	死傷者数	死亡者数	死傷者数	死亡者数	死傷者数	死亡者数
全産業		862	8	880	4	-18	4	-2.0%	100.0%
1 製造業		174	3	167	0	7	3	4.2%	
1 食料品製造業		97	2	93		4	2	4.3%	
4 木材・木製品製造業		7		10		-3		-30.0%	
9 窯業土石製品製造業		13		11		2		18.2%	
11～12 金属製品製造業		9		13		-4		-30.8%	
13～15 機械器具製造業		24		15		9		60.0%	
上記以外の製造業		24	1	25		-1	1	-4.0%	
2 鉱業		4	0	1	0	3		300.0%	
3 建設業		128	2	118	1	10	1	8.5%	100.0%
1 土木工事業		48		52		-4		-7.7%	
2 建築工事業		57	1	57	1			0.0%	0.0%
3 その他の建設業		23	1	9		14	1	155.6%	
4 運輸交通業		93	0	86	0	7		8.1%	
1 鉄道・航空機業		1		1				0.0%	
2 道路旅客運送業		8		4		4		100.0%	
3 道路貨物運送業		84		80		4		5.0%	
4 その他の運輸交通業		0		1		-1		-100.0%	
5 貨物取扱業		9	0	13	0	-4		-30.8%	
1 陸上貨物取扱業		4		4				0.0%	
2 港湾運送業		5		9		-4		-44.4%	
6 農林業		53	1	45	2	8	-1	17.8%	-50.0%
1 農業		31		23		8		34.8%	
2 林業		22	1	22	2		-1	0.0%	-50.0%
7 畜産・水産業		39	0	66	0	-27		-40.9%	
8 商業		109	1	114	1	-5		-4.4%	0.0%
1 卸売業		11		17		-6		-35.3%	
2 小売業		87	1	89		-2	1	-2.2%	
3 理美容業		0		1		-1		-100.0%	
4 その他の商業		11		7	1	4	-1	57.1%	-100.0%
9 金融・広告業		5	0	6	0	-1		-16.7%	
11 通信業		9	0	7	0	2		28.6%	
12 教育・研究業		12	0	11	0	1		9.1%	
13 保健衛生業		131	0	150	0	-19		-12.7%	
1 医療保健業		54		58		-4		-6.9%	
2 社会福祉施設		70		91		-21		-23.1%	
3 その他の保健衛生業		7		1		6		600.0%	
14 接客娯楽業		42	0	42	0			0.0%	
1 旅館業		6		12		-6		-50.0%	
2 飲食店		26		21		5		23.8%	
3 その他の接客娯楽業		10		9		1		11.1%	
上記以外の事業		54	1	54	0		1	0.0%	
10 映画・演劇業		0		0				-	
15 清掃・と畜業		25		25				0.0%	
16 官公署		1		1				0.0%	
17 その他の事業		28	1	28			1	0.0%	
陸上貨物運送事業（4-3・5-1）		88	0	84	0	4		4.8%	
第三次産業（8～17）		362	2	384	1	-22	1	-5.7%	100.0%

- ① 死傷者数は、当月末までに発生した労働災害の被災者を翌月8日締めで集計したもの。
 ② 死傷者数は、労働者死傷病報告のうち休業見込み日数が4日以上の災害によるもので、死亡者を含みます。
 ③ 死亡者数は、各労働基準監督署の調査等により把握したもので、労働者死傷病報告が未提出の場合もあります。
 ④ 下段の陸上貨物運送事業（4-3・5-1）及び第三次産業（8～17）は、別計。
 ⑤ 新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除いたもの

令和5年6月末（速報）

業種別 事故の型別・年齢別死傷災害発生状況

鹿児島労働局

		事故の型別						年齢別					
業種	順位	令和5年 (6月末)		人数	割合	令和4年 (同月末)		人数	割合	令和5年 (6月末)		令和4年 (同月末)	
		順位	型別			順位	型別			人数	割合	人数	割合
全産業	1	転倒	211	24.5%	1	転倒	220	25.0%	～19歳	17	2.0%	11	1.3%
	2	墜落・転落	156	18.1%	2	墜落・転落	153	17.4%	20歳～29歳	103	11.9%	85	9.7%
	3	動作の反動・無理な動作	125	14.5%	3	動作の反動・無理な動作	138	15.7%	30歳～39歳	100	11.6%	105	11.9%
	4	はさまれ・巻き込まれ	71	8.2%	4	はさまれ・巻き込まれ	94	10.7%	40歳～49歳	163	18.9%	170	19.3%
	5	切れ・こすれ	68	7.9%	5	切れ・こすれ	64	7.3%	50歳～59歳	190	22.0%	199	22.6%
									60歳～	289	33.5%	310	35.2%
製造業	1	転倒	55	31.6%	1	転倒	37	22.2%	～19歳	5	2.9%	4	2.4%
	2	はさまれ・巻き込まれ	33	19.0%	2	はさまれ・巻き込まれ	35	21.0%	20歳～29歳	23	13.2%	17	10.2%
	3	動作の反動・無理な動作	20	11.5%	3	動作の反動・無理な動作	20	12.0%	30歳～39歳	28	16.1%	28	16.8%
	4	墜落・転落	17	9.8%	3	切れ・こすれ	20	12.0%	40歳～49歳	25	14.4%	34	20.4%
	4	切れ・こすれ	17	9.8%	5	墜落・転落	15	9.0%	50歳～59歳	41	23.6%	49	29.3%
									60歳～	52	29.9%	35	21.0%
建設業	1	墜落・転落	48	37.5%	1	墜落・転落	43	36.4%	～19歳	1	0.8%	0	0.0%
	2	切れ・こすれ	14	10.9%	2	切れ・こすれ	16	13.6%	20歳～29歳	18	14.1%	4	3.4%
	2	激突され	14	10.9%	3	転倒	15	12.7%	30歳～39歳	19	14.8%	14	11.9%
	4	飛来・落下	12	9.4%	4	はさまれ・巻き込まれ	10	8.5%	40歳～49歳	21	16.4%	22	18.6%
	5	激突	9	7.0%	4	動作の反動・無理な動作	10	8.5%	50歳～59歳	17	13.3%	28	23.7%
									60歳～	52	40.6%	50	42.4%
陸上貨物 運送事業	1	墜落・転落	21	23.9%	1	墜落・転落	29	34.5%	～19歳	4	4.5%	1	1.2%
	1	転倒	21	23.9%	2	転倒	13	15.5%	20歳～29歳	4	4.5%	8	9.5%
	3	動作の反動・無理な動作	13	14.8%	3	はさまれ・巻き込まれ	12	14.3%	30歳～39歳	12	13.6%	10	11.9%
	4	はさまれ・巻き込まれ	7	8.0%	3	動作の反動・無理な動作	12	14.3%	40歳～49歳	23	26.1%	19	22.6%
	5	激突され	6	6.8%	5	激突	6	7.1%	50歳～59歳	28	31.8%	25	29.8%
									60歳～	17	19.3%	21	25.0%
林業	1	切れ・こすれ	9	40.9%	1	転倒	5	22.7%	～19歳	0	0.0%	0	0.0%
	2	墜落・転落	3	13.6%	1	激突され	5	22.7%	20歳～29歳	2	9.1%	2	9.1%
	3	転倒	2	9.1%	1	切れ・こすれ	5	22.7%	30歳～39歳	1	4.5%	4	18.2%
	3	はさまれ・巻き込まれ	2	9.1%	4	飛来・落下	3	13.6%	40歳～49歳	6	27.3%	3	13.6%
	3	激突され	2	9.1%	5	はさまれ・巻き込まれ	2	9.1%	50歳～59歳	5	22.7%	5	22.7%
									60歳～	8	36.4%	8	36.4%
第三次産 業	1	転倒	113	31.2%	1	転倒	130	33.9%	～19歳	6	1.7%	5	1.3%
	2	動作の反動・無理な動作	73	20.2%	2	動作の反動・無理な動作	83	21.6%	20歳～29歳	42	11.6%	39	10.2%
	3	墜落・転落	51	14.1%	3	墜落・転落	45	11.7%	30歳～39歳	34	9.4%	32	8.3%
	4	交通事故（道路）	29	8.0%	4	交通事故（道路）	22	5.7%	40歳～49歳	71	19.6%	68	17.7%
	5	切れ・こすれ	17	4.7%	5	はさまれ・巻き込まれ	16	4.2%	50歳～59歳	78	21.5%	75	19.5%
									60歳～	131	36.2%	165	43.0%
小売業	1	転倒	25	28.7%	1	転倒	32	36.0%	～19歳	2	2.3%	2	2.2%
	2	墜落・転落	14	16.1%	2	動作の反動・無理な動作	19	21.3%	20歳～29歳	14	16.1%	7	7.9%
	3	交通事故（道路）	12	13.8%	3	交通事故（道路）	14	15.7%	30歳～39歳	7	8.0%	8	9.0%
	4	動作の反動・無理な動作	9	10.3%	4	墜落・転落	11	12.4%	40歳～49歳	13	14.9%	12	13.5%
	5	激突	7	8.0%	5	飛来・落下	3	3.4%	50歳～59歳	13	14.9%	15	16.9%
									60歳～	38	43.7%	45	50.6%
社会福 祉施設	1	転倒	26	37.1%	1	動作の反動・無理な動作	34	37.4%	～19歳	1	1.4%	1	1.1%
	1	動作の反動・無理な動作	26	37.1%	2	転倒	27	29.7%	20歳～29歳	8	11.4%	8	8.8%
	3	激突	4	5.7%	3	墜落・転落	5	5.5%	30歳～39歳	5	7.1%	3	3.3%
	3	切れ・こすれ	4	5.7%	4	激突	4	4.4%	40歳～49歳	13	18.6%	24	26.4%
	5	墜落・転落	3	4.3%	5	激突され	3	3.3%	50歳～59歳	15	21.4%	21	23.1%
									60歳～	28	40.0%	34	37.4%
飲食店	1	転倒	8	30.8%	1	転倒	8	38.1%	～19歳	3	11.5%	2	9.5%
	2	高温・低温の物との接触	6	23.1%	2	切れ・こすれ	5	23.8%	20歳～29歳	6	23.1%	3	14.3%
	3	墜落・転落	5	19.2%	3	墜落・転落	2	9.5%	30歳～39歳	2	7.7%	1	4.8%
	4	切れ・こすれ	4	15.4%	3	高温・低温の物との接触	2	9.5%	40歳～49歳	4	15.4%	3	14.3%
	5	動作の反動・無理な動作	1	3.8%	5	動作の反動・無理な動作	1	4.8%	50歳～59歳	5	19.2%	5	23.8%
									60歳～	6	23.1%	7	33.3%

※事故の型別について・・・上位5位までの型のみを表示しています。

※表中の太字表記について・・・事故の型別は発生数の多い2つの型を、年齢別は全業種的に発生割合が高い50歳代以上を太字で表記しています。

※新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除いたもの

令和5年 死亡災害事例(令和5年6月30日現在)

鹿児島労働局

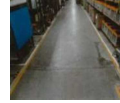
番号	発生年月	業種	被災時の職種	性別	年齢	経験年数	事故の型	起因物	災害の概況(速報による)
1	令和5年 1 月	その他の事業	作業員・技能者	男	59	28年	転倒	その他の環境等	通行人が業務で使用する車両のそばに横たわっている被災者に気づき、診療所へ搬送した。その後、手術を行ったが災害発生から17日後に死亡。
2	令和5年 4 月	その他の建設業	技術者	男	53	20年	交通事故(道路)	乗用車、バス、バイク	出張先での用務を終え帰社するため、乗用車で片側1車線の県道を走行中、反対車線にはみ出し、対向車のトラックと衝突したものの。
3	令和5年 5 月	その他の製造業	整備工	男	51	10年	墜落・転落	屋根、はり、もや、けた、合掌	工場建物のスレート屋根上に設置されたスプリンクラーの補修作業を行っていた被災者が、スレートを踏み抜き約5.7m下のコンクリート床へ落下したものの。
4	令和5年 5 月	食料品製造業	作業員	男	25	5年	はさまれ・巻き込まれ	食品加工用機械	被災者は菓子の製造で使用する機械(攪拌機)内部の清掃作業を行っていたが、当該攪拌機内のプロペラ部分に巻き込まれた状態で発見されたものの。
5	令和5年 5 月	林業	林業作業員	男	54	2ヶ月	墜落・転落	伐木等機械	民有林の伐採現場において、被災者は木材グラブ機を操作し、複数本の伐倒木を走行集材機械の荷台に積み込む作業を行っていたところ、バランスを崩し、当該グラブ機とともに約30m下の斜面に転落したものの。
6	令和5年 5 月	食料品製造業	作業員	男	54	21年	高温・低温の物との接触	圧力容器	工場内にて、被災者は原料を煮るため圧力容器に原料を入れ、容器の蓋を閉めて圧力をかけていたが、圧力をかけずに煮る作業であったことに気づき、圧力容器から1.8m離れた位置にある操作盤で蓋を開ける操作を行ったところ、当該容器内の圧力が大気圧より高い状態で蓋が開いて内容物と蒸気が噴出し、全身火傷及び気道熱傷により被災した。被災後、病院で加療中であったが5月27日に死亡した。
7	令和5年 6 月	建築工事業	解体工	男	41	14年	墜落・転落	建築物、構築物	ビル解体工事現場において、地上7階部分の塔屋の解体作業中、作業場所から約25m下の躯体と作業用足場間のアスファルト地面に墜落したものの
8	令和5年 6 月	小売業	店員	女	55	10年	墜落・転落	トラック	被災者は店舗敷地内に止めていたトラック(最大積載量1.8t)の荷台に約18kgのごみ袋を積み込む作業に向かった。その直後、店長のごみを運びに当該トラックに向かったところ、トラック後方の地面に仰向けで倒れていた被災者を発見したものの。救急搬送後、病院で加療していたが、意識が戻らないまま5日後に死亡した。

労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

- (なし) 何もないところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒 (27%)
 >転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入 (★)
- 作業場・通路に放置された物につまずいて転倒 (16%)
 >バックヤード等も含めた整理、整頓（物を置く場所の指定）の徹底
- 通路等の凹凸につまずいて転倒 (10%)
 >敷地内（特に従業員用通路）の凹凸、陥没穴等（ごくわずかなものでも危険）を確認し、解消
- 作業場や通路以外の障害物（車止め等）につまずいて転倒 (8%)
 >適切な通路の設定
 >敷地内駐車場の車止めの「見える化」
- 作業場や通路の設備、什器、家具に足を引っかけて転倒 (8%)
 >設備、什器等の角の「見える化」
- 作業場や通路のコードなどにつまずいて転倒 (7%)
 ※引き回した労働者が自らつまずくケースも多い
 >転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に遵守を徹底させる



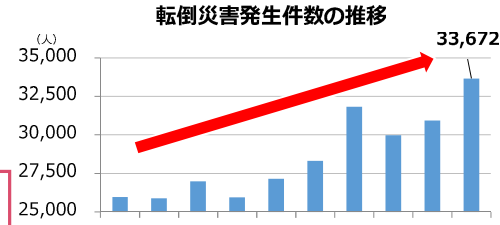
「滑り」による転倒災害の原因と対策

- 凍結した通路等で滑って転倒 (25%)
 >従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マット等を設置する (★)
- 作業場や通路にこぼれていた水、洗剤、油等により滑って転倒 (19%)
 >水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。
 （清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してから開放の徹底）
- 水場（食品加工場等）で滑って転倒 (16%)
 >滑りにくい履き物の使用（労働安全衛生規則第558条）
 >防滑床材・防滑グレーチング等の導入、摩耗している場合は再施工 (★)
 >隣接エリアまで濡れないよう処置
- 雨で濡れた通路等で滑って転倒 (15%)
 >雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う



(★)については、高齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「エイジフレンドリー補助金」（補助率1/2、上限100万円）を利用できます
中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます

転倒災害の発生状況（休業4日以上、令和3年） 資料4



転倒による怪我の態様

●骨折（約70%）

- 打撲
- 眼球破裂
- 外傷性気胸 など

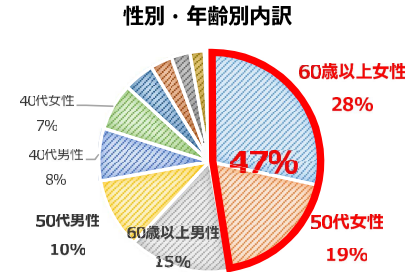
転倒災害による平均休業日数（※労働者死傷病報告による休業見込日数）

47日

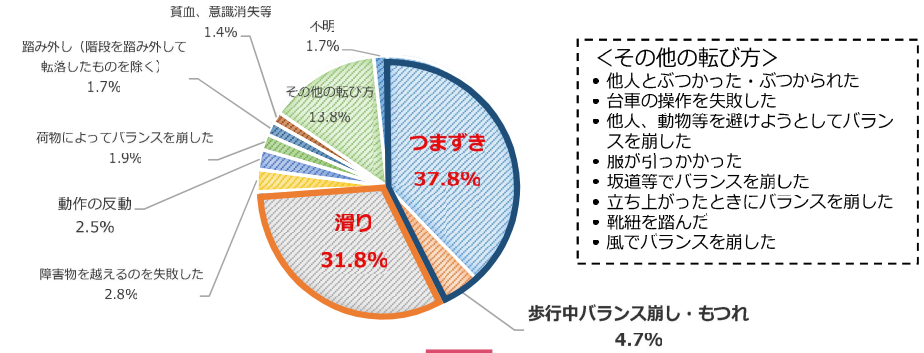
転倒したのは・・・



転倒災害が起きているのは移動のときだけではありません



転倒時の類型



- ＜その他の転び方＞
- 他人とぶつかった・ぶつかられた
 - 台車の操作を失敗した
 - 他人、動物等を避けようとしてバランスを崩した
 - 腕が引っかかった
 - 坂道等でバランスを崩した
 - 立ち上がったときにバランスを崩した
 - 靴紐を踏んだ
 - 風でバランスを崩した

主な原因と対策

転倒リスク・骨折リスク

- 一般に加齢とともに身体機能が低下し、転倒しやすくなります
→「転びの予防 体力チェック」「口コチェック」をご覧ください
- 特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します
→対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう



「転倒」予防川柳

転倒予防の意識を高めるユーモアあふれる川柳を広く募集します

募集期間：令和5年7月18日（火）～8月31日（木）

<https://safeconsortium.mhw.go.jp/senryu/>

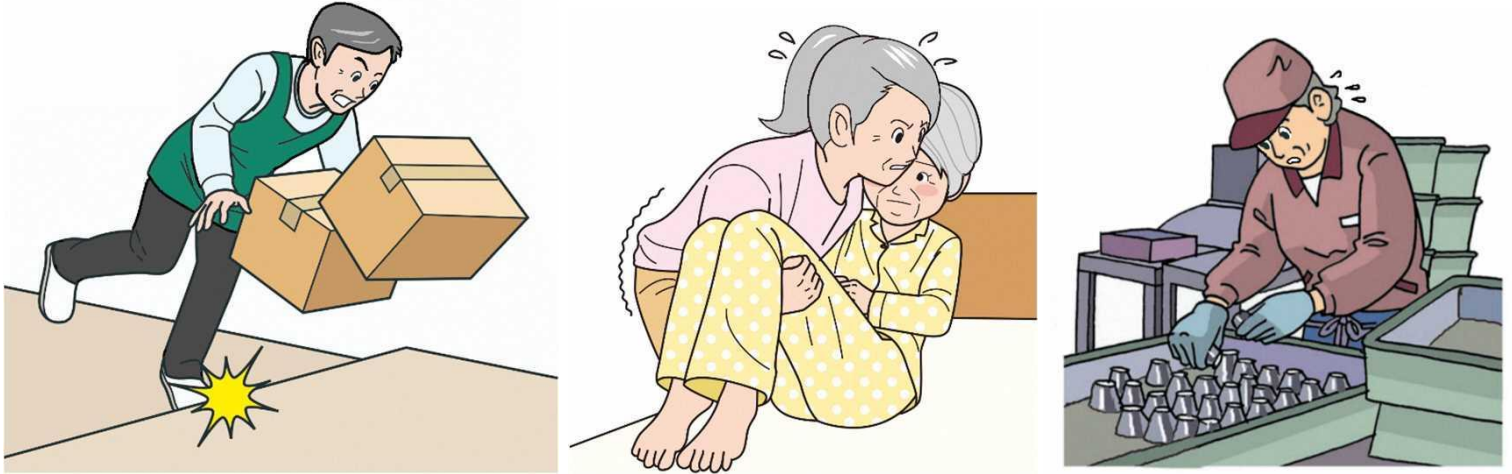


エイジフレンドリーガイドライン

(高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

厚生労働省では、令和2年3月に「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン。以下「ガイドライン」)を策定しました。

働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。

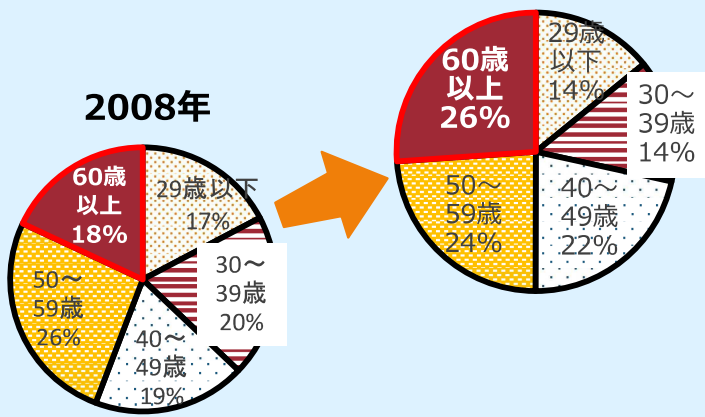


働く高齢者が増えています。60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加。特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加しています。

こうした中、労働災害による死傷者数では60歳以上の労働者が占める割合は26% (2018年) で増加傾向にあります。労働災害発生率は、若年層に比べ高年齢層で相対的に高くなり、中でも、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が若年層に比べ高く、女性で顕著です。

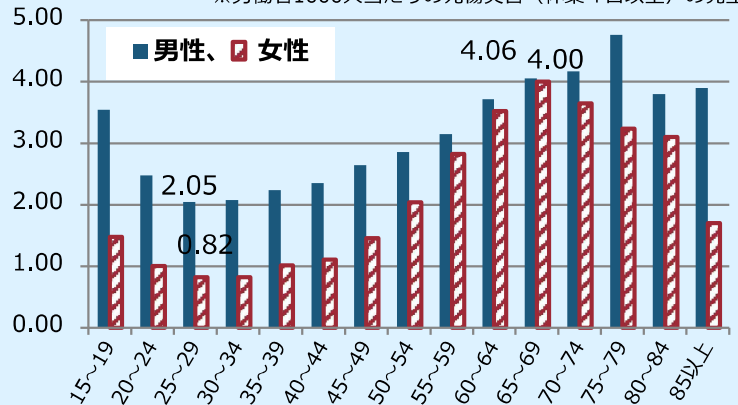
<年齢別死傷災害発生状況 (休業4日以上) >

2018年

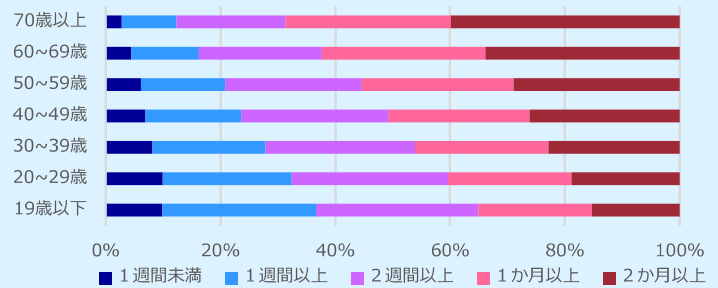


<年齢別・男女別の労働災害発生率 2018年>

※労働者1000人当たりの死傷災害 (休業4日以上) の発生件数



<年齢別の休業見込み期間の長さ>



出典：労働力調査、労働者死傷病報告

高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。

体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。

このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、請負契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、請負契約により就業する高齢者に対し、このガイドラインを参考として取組を行ってください。

ガイドラインの概要

このガイドラインは、高齢者を現に使用している事業場やこれから使用する予定の事業場で、事業者と労働者に求められる取組を具体的に示したものです。全文はこちら→

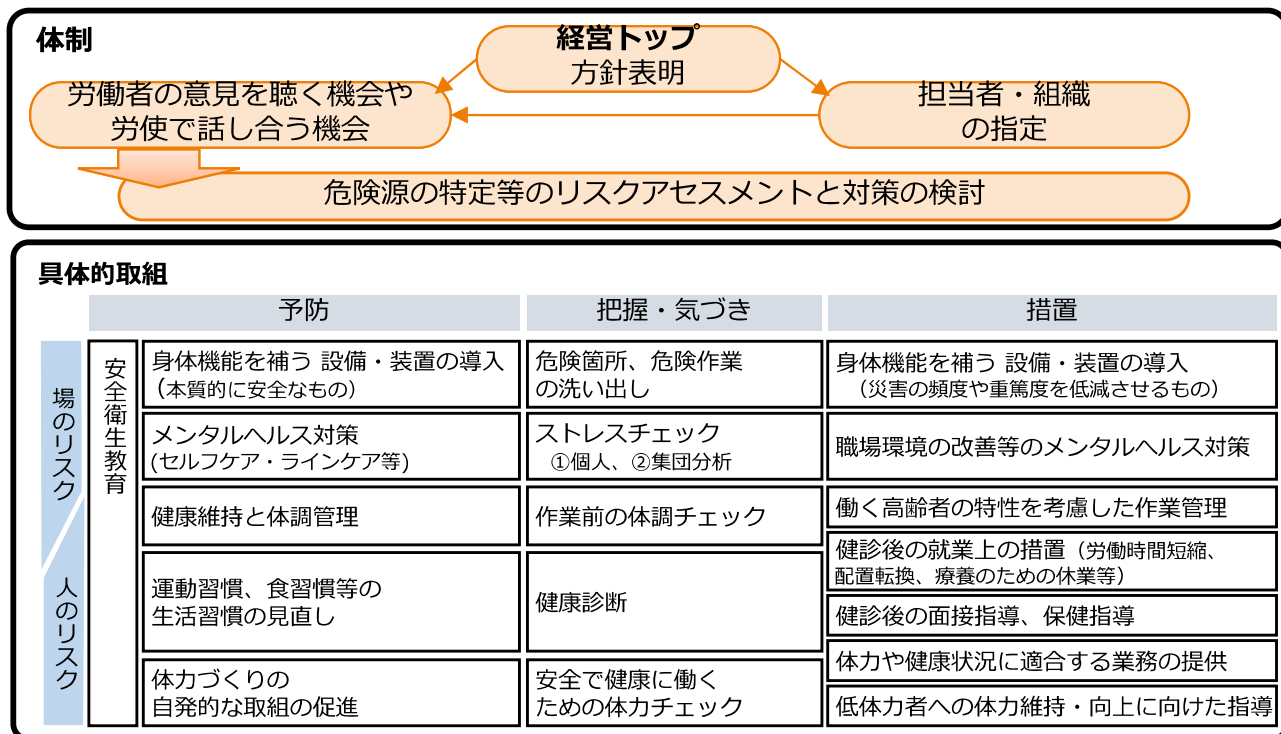
令和2年3月16日付け基安発0316第1号
「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの策定について」



事業者求められる事項

事業者は、以下の1～5について、高齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、国や関係団体等による支援も活用して、**実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努めてください。**

事業場における安全衛生管理の基本的体制と具体的取組の体系を図解すると次のようになります。



1 安全衛生管理体制の確立

ア 経営トップによる方針表明と体制整備

- ・企業の経営トップが高齢者労働災害防止対策に取り組む方針を表明します
- ・対策の担当者や組織を指定して体制を明確化します
- ・対策について労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設けます



🌸 考慮事項 🌸

- ・高齢労働者が、職場で気付いた労働安全衛生に関するリスクや働く上で負担に感じていること、自身の不調等を相談できるよう、社内に相談窓口を設置したり、孤立することなくチームに溶け込んで何でも話せる風通しの良い職場風土づくりが効果的です

イ 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

- ・高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、対策の優先順位を検討します
- ・リスクアセスメントの結果を踏まえ、2以降の具体的事項を参考に取組事項を決定します

🌸 考慮事項 🌸

- ・職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です→
- ・必要に応じフレイルやロコモティブシンドロームについても考慮します
- ・社会福祉施設、飲食店等での家庭生活と同様の作業にもリスクが潜んでいます



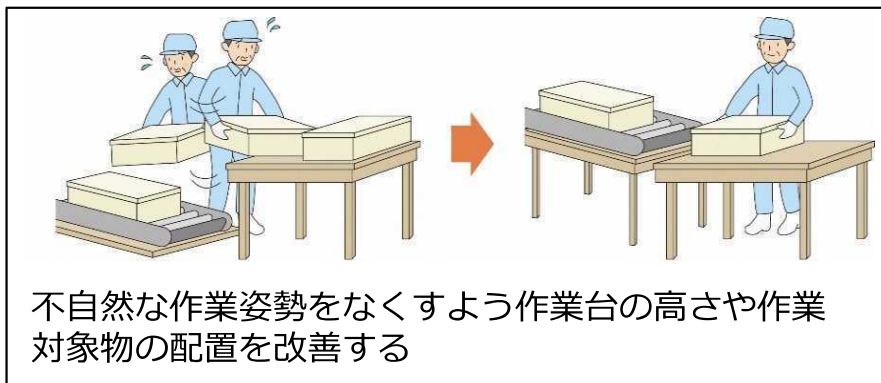
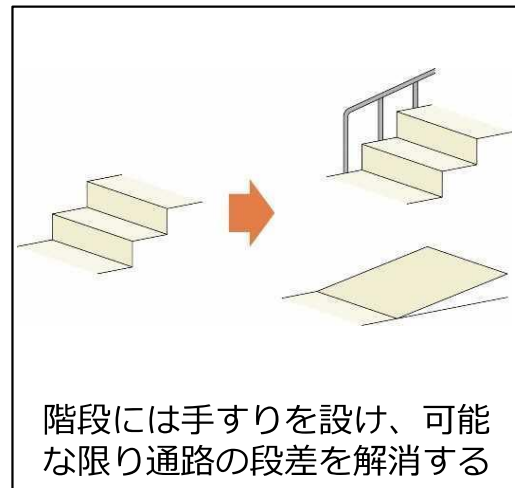
※フレイル：加齢とともに、筋力や認知機能等の心身の活力が低下し、生活機能障害や要介護状態等の危険性が高くなった状態
※ロコモティブシンドローム：年齢とともに骨や関節、筋肉等運動器の衰えが原因で「立つ」、「歩く」といった機能（移動機能）が低下している状態

2 職場環境の改善

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）

- ・高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます
- ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

対策の例



その他の例

- ・床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用する
- ・熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT機器を利用する
- ・パワーアシストスーツ等を導入する
- ・パソコンを用いた情報機器作業では、照明、文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等により作業姿勢を確保する 等

ガイドラインの概要

(2) 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

- ・ 敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施します
- ・ 以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

対策の例

<共通的な事項>

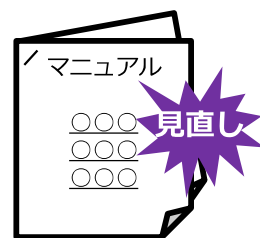
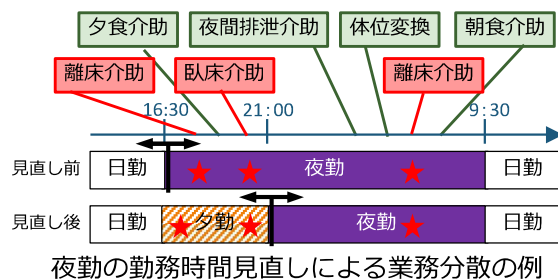
- ・ 事業場の状況に応じて、勤務形態や勤務時間を工夫することで高年齢労働者が就労しやすくします（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）
- ・ ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定します
- ・ 注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮します
- ・ 身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ります

<暑熱な環境への対応>

- ・ 一般に年齢とともに暑い環境に対処しにくくなるので、意識的な水分補給を推奨します
- ・ 始業時の体調確認を行い、体調不良時に速やかに申し出るよう日常的に指導します

<情報機器作業への対応>

- ・ データ入力作業等相当程度拘束性がある作業では、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とします



3 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

(1) 健康状況の把握

- ・ 労働安全衛生法で定める雇入時および定期的健康診断を確実に実施します
- ・ その他、以下に掲げる例を参考に、高年齢労働者が自らの健康状況を把握できるような取組を実施するよう努めます

取組の例

- ・ 労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者が、地域の健康診断等（特定健康診査等）の受診を希望する場合、勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟に対応します
- ・ 労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者に対して、事業場の実情に応じて、健康診断を実施するよう努めます



ガイドラインの概要

(2) 体力の状況の把握

- ・ 高齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高齢労働者双方が体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力にあった作業に従事させるとともに、高齢労働者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、主に高齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます
- ・ 体力チェックの対象となる労働者から理解が得られるよう、わかりやすく丁寧に体力チェックの目的を説明するとともに、事業場における方針を示し、運用の途中で適宜その方針を見直します

対策の例

- ・ 加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入します
- ・ 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用します
- ・ 事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施します。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法と評価基準は、安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化するようにします

考慮事項

- ・ 体力チェックの評価基準を設ける場合は、合理的な水準に設定し、安全に行うために必要な体力の水準に満たない労働者がいる場合は、その労働者の体力でも安全に作業できるよう職場環境の改善に取り組むとともに、労働者も必要な体力の維持向上の取組が必要です。

体力チェックの一例 詳しい内容は→



転倒等リスク評価セルフチェック票

I 身体機能計測結果

① 2ステップテスト（歩行能力・筋力）

あなたの結果は cm / cm(身長) =

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
結果/身長	~1.24	1.25~1.38	1.39~1.46	1.47~1.65	1.66~



② 座位ステップテスト（敏捷性）

あなたの結果は 回 / 20秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(回)	~24	25~28	29~43	44~47	48~



③ ファンクショナルリーチ（動的バランス）

あなたの結果は cm

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(cm)	~19	20~29	30~35	36~39	40~



④ 開眼片足立ち（静的バランス）

あなたの結果は 秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(秒)	~7	7.1~17	17.1~55	55.1~90	90.1~



⑤ 閉眼片足立ち（静的バランス）

あなたの結果は 秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(秒)	~15	15.1~30	30.1~84	84.1~120	120.1~



身体機能計測の評価数字をⅢのレーダーチャートに黒字で記入

II 質問票（身体的特性）

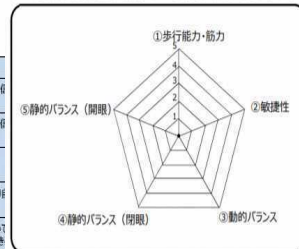
質問内容	あなたの回答NOは	合計	評価	評価
1. 人ごみ中、正面から来る人にぶつからず、よけて歩けますか	<input type="text"/>	点	点	① 歩行能力・筋力
2. 同年代に比べて体力に自信はありますか	<input type="text"/>			
3. 突発的な事象に対する体の反応は素早い方でしょうか	<input type="text"/>	点	点	② 敏捷性
4. 歩行中、小さい段差に足が引っかかると、すぐに次の足がはかまらなくなりますか	<input type="text"/>			
5. 片足で立ったまま膝下を覗くことができますか	<input type="text"/>	点	点	③ 静的バランス
6. 一直線に引いたラインの上を、連続歩行で簡単に歩くことができると思いますか	<input type="text"/>			
7. 足を開いて片足でどのくらい立つ自信がありますか	<input type="text"/>	点	点	④ 動的バランス
8. 電線に乗って、つり革につかまらずにどのくらい立てられると思いますか	<input type="text"/>			
9. 足を開いて片足でどのくらい立つ自信がありますか	<input type="text"/>	点	点	点

合計点数	評価
2~3	1
4~5	2
6~7	3
8~9	4
10	5

それぞれの評価結果をⅢのレーダーチャートに赤字で記入

III レーダーチャート

評価結果を転記し線で結びます
(Iの身体機能計測結果を黒字、IIの質問票（身体的特性）は赤字で記入)



(3) 健康や体力の状況に関する情報の取扱い

健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。

また、労働者の体力の状況の把握に当たっては、個々の労働者に対する不利益な取扱いを防ぐため、労働者自身の同意の取得方法や情報の取扱い方法等の事業場内手続について安全衛生委員会等の場を活用して定める必要があります。

4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

- (1) 個々の高齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置
脳・心臓疾患が起こる確率は加齢にしたがって徐々に増加するとされており、高齢労働者については基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じます



✿ 考慮事項 ✿

- ・業務の軽減等の就業上の措置を実施する場合は、高齢労働者に状況を確認して、十分な話し合いを通じて本人の理解が得られるよう努めます

- (2) 高齢労働者の状況に応じた業務の提供
健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するとされており、個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます

✿ 考慮事項 ✿

- ・疾病を抱えながら働き続けることを希望する高齢者の治療と仕事の両立を考慮します
- ・ワークシェアリングで健康や体力の状況や働き方のニーズに対応することも考えられます

- (3) 心身両面にわたる健康保持増進措置
- ・「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組に努めます
 - ・集団と個々の高齢労働者を対象として身体機能の維持向上に取り組むよう努めます
 - ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組みます

🌸 対策の例 🌸

- ・フレイルやロコモティブシンドロームの予防を意識した健康づくり活動を実施します
- ・体力等の低下した高齢労働者に、身体機能の維持向上の支援を行うよう努めます
例えば、運動する時間や場所への配慮、トレーニング機器の配置等の支援を考えます
- ・健康経営の観点や、コラボヘルスの観点から健康づくりに取り組みます

転倒・腰痛防止視聴覚教材
～転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」～（動画）

他



5 安全衛生教育

- (1) 高齢労働者に対する教育
- ・高齢者対象の教育では、作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します
 - ・再雇用や再就職等により経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います

✿ 考慮事項 ✿

- ・身体機能の低下によるリスクを自覚し、体力維持や生活習慣の改善の必要性を理解することが重要です
- ・サービス業に多い軽作業や危険と感じられない作業でも、災害に至る可能性があります
- ・勤務シフト等から集合研修が困難な事業場では、視聴覚教材を活用した教育も有効です

- (2) 管理監督者等に対する教育
- ・教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、高齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます

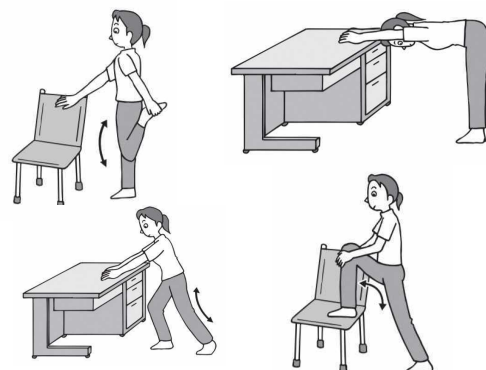
ガイドラインの概要

労働者に求められる事項

生涯にわたり健康で長く活躍できるようにするために、一人ひとりの労働者は、事業者が実施する取り組みに協力するとともに、**自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組む**ことが必要です。

個々の労働者が、**自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下、以下の取り組みを実情に応じて進めてください。**

- ・自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努めます
- ・法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、法定の健康診断の対象とならない場合には、地域保健や保険者が行う特定健康診査等を受けるようにします
- ・体力チェック等に参加し、自身の体力の水準を確認します
- ・日ごろからストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的体力の維持に取り組みます
- ・適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動の改善に取り組みます



ストレッチの例
「介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」より

好事例を参考にしましょう

取り組み事例を参考にして、自らの事業場の課題と対策を検討してください。

■厚生労働省ホームページ

(先進企業) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000156041.html>

(製造業) <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/1003-2.html>

先進企業

製造業



■独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

<http://www.jeed.go.jp/elderly/data/statistics.html>



国による支援等（令和5年度）

エイジフレンドリー補助金 申請受付期間（令和5年6月12日～令和5年10月末日）

高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等に要する費用を補助します。ぜひご活用ください。

	高齢労働者の労働災害防止対策コース	コラボヘルスコース
対象事業者	(1) 労災保険加入している (2) 中小企業事業者（定義は次頁参照） (3) 高齢労働者（60歳以上） を常時1名以上雇用し、対象の高齢労働者が対策を実施する業務に就いている	(1) 労災保険加入している (2) 中小企業事業者（定義は次頁参照） (3) 労働者を常時1名以上雇用している
補助対象	高齢労働者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消する取組に要した経費（機器の購入・工事の施工等）	コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に要した経費
補助率	1 / 2	3 / 4
上限額	100万円 （消費税を除く）	30万円 （消費税を除く）

注意事項

- ※ 2コース併せての上限額は**100万円**です。2コース併せた申請の場合は、**必ず2コース同時に申請**してください（月を変えて別々の申請はできません）。
- ※ この補助金は、**事業場規模、高齢労働者の雇用状況等を審査の上、交付を決定**します。**全ての申請者に交付されるものではありません。**
- ※ 補助の具体的な条件、応募手続き等の詳細は、厚生労働省ホームページをご確認ください。



中小企業事業者の範囲

業種		常時使用する労働者数	資本金又は出資の総額
小売業	小売業、飲食店、持ち帰り配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	医療・福祉、宿泊業、娯楽業、教育・学習支援業、情報サービス業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	製造業、建設業、運輸業、農業、林業、漁業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

※ 労働者数または資本金等のいずれか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。
 ※ 医療・福祉法人は原則資本金がありません。労働者の人数のみでの判断となります。

高齢者の安全衛生対策について個別に相談したいときは

中小規模事業場 安全衛生サポート事業 個別支援

労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣して、高年齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料で行います。

現場確認

専門職員が2時間程度で**現場確認**と**ヒアリング**を行い、事業場の安全衛生管理状況の現状を把握します。

費用は
無料です！



結果報告

専門職員が現場確認の結果を踏まえた**アドバイス**を行います。

- ◆ **転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防**のアドバイスを行います。
- ◆ **現場巡視における目の付け所**のアドバイスを行います。
- ◆ 災害の芽となる「危険源」を見つけ、**リスク低減の具体的方法**をお伝えします。

労働災害防止団体 問い合わせ先

・中央労働災害防止協会	技術支援部業務調整課	03-3452-6366	(製造業等関係)
・建設業労働災害防止協会	技術管理部指導課	03-3453-0464	(建設業関係)
・陸上貨物運送事業労働災害防止協会	技術管理部	03-3455-3857	(陸上貨物運送事業関係)
・林業・木材製造業労働災害防止協会	教育支援課	03-3452-4981	(林業・木材製造業関係)
・港湾貨物運送事業労働災害防止協会	技術管理部	03-3452-7201	(港湾貨物運送事業関係)

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、厚生労働大臣が認めた労働安全・労働衛生のスペシャリストです。事業者の求めに応じて事業場の安全衛生診断等を行います。

【問い合わせ先】 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会

電話：03-3453-7935 ホームページ：<https://www.jashcon.or.jp/contents/>

有料

高年齢労働者の労働災害防止対策についての情報は

[厚生労働省ホームページ](#)に掲載しています



STOP！熱中症

クールワークキャンペーン

職場での熱中症により毎年約20人が亡くなり、約600人が4日以上仕事を休んでいます。



労働災害防止キャラクター

チューイカン吉



キャンペーン
実施要項

準備

キャンペーン期間

4月

5月

6月

7月

8月

9月

重点取組

準備期間（4月）にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、チェックしましょう

<input type="checkbox"/>	労働衛生管理体制の確立	事業場での熱中症予防の責任体制を確立
<input type="checkbox"/>	暑さ指数の把握の準備	JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検
<input type="checkbox"/>	作業計画の策定	暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止に関する事項を含めた作業計画を策定
<input type="checkbox"/>	設備対策の検討	簡易な屋根、通風または冷房設備、散水設備の設置を検討
<input type="checkbox"/>	休憩場所の確保の検討	冷房を備えた休憩場所や涼しい休憩場所の確保を検討
<input type="checkbox"/>	服装の検討	透湿性と通気性の良い服装を準備、身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討
<input type="checkbox"/>	緊急時の対応の事前確認	緊急時の対応を確認し、労働者に周知
<input type="checkbox"/>	教育研修の実施	管理者、労働者に対する教育を実施

【主唱】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会 【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会 【後援】関係省庁（予定）



キャンペーン期間（5月～9月）にすべきこと

STEP
1

暑さ指数の把握と評価

- JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握
地域を代表する一般的な暑さ指数（環境省）を参考とすることも有効



環境省
熱中症予防情報
サイト

STEP
2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底

<input type="checkbox"/> 暑さ指数の低減	準備期間に検討した設備対策を実施
<input type="checkbox"/> 休憩場所の整備	準備期間に検討した休憩場所を設置
<input type="checkbox"/> 服装	準備期間に検討した服装を着用
<input type="checkbox"/> 作業時間の短縮	作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止
<input type="checkbox"/> 暑熱順化への対応	7日以上かけて熱へのばく露時間を次第に延長 ※新規入職者や休み明け労働者に注意
<input type="checkbox"/> 水分・塩分の摂取	水分と塩分を定期的に摂取
<input type="checkbox"/> プレクーリング	作業開始前や休憩時間中に深部体温を低減
<input type="checkbox"/> 健康診断結果に基づく対応	次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 ①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢
<input type="checkbox"/> 日常の健康管理	当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認
<input type="checkbox"/> 作業中の労働者の健康状態の確認	巡視を頻繁に行い声をかける、労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導
<input type="checkbox"/> 異常時の措置	少しでも本人や周りが異変を感じたら、必ず一旦作業を離れ、病院に搬送する（症状に応じて救急隊を要請）などを措置 ※全身を濡らして送風することなどにより体温を低減 ※一人きりにしない

重点取組期間（7月）にすべきこと

- 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- 体調不良の者に異常を認めたときは、躊躇することなく救急隊を要請**