

## 1 令和6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  | 39,570人 | 対前月比 | 2.3%減少(2か月連続の減少) |
| 有効求職者数 | 34,502人 | 対前月比 | 0.2%減少(2か月ぶりの減少) |
| 有効求人倍率 | 1.15倍   | 前月比  | 0.02ポイント減少       |

※ 数値は季節調整値

## 2 「マザーズハローワークかごしま」オープン！

(職業安定部 職業安定課)

「ワークプラザ天文館」内の「マザーズコーナー」は、令和6年8月5日(月)に「マザーズハローワークかごしま」としてリニューアルオープンします。

## 3 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)

児童扶養手当現況届の提出時期に合わせて、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し、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施します。

## 4 令和5年度 個別労働紛争解制度及び雇用均等関係法令にかかる施行状況について公表します

(雇用環境・均等室)

令和5年度の個別労働紛争解制度及び雇用均等関係法令の施行状況を公表します。

## 5 仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する相談窓口を開設しました！

(雇用環境・均等室)

鹿児島労働局雇用環境・均等室に育児・介護の両立支援等に関する相談窓口を設置し、事業主や労働者からの相談に幅広く対応します。

鹿児島労働局発表  
令和6年7月30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6年6月分)の概要について

～有効求人倍率は、1.15倍と、前月を0.02P下回った～

### 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、求人の動きに弱さがみられる。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) **1.15倍** **前月より0.02ポイント減少(2か月連続の減少)**
  - ・全国では31番目。九州では、大分県、佐賀県、宮崎県、熊本県、長崎県に次ぎ、6番目。
  - ・[全国] 有効求人倍率(季節調整値) 1.23倍 前月より0.01ポイント減少

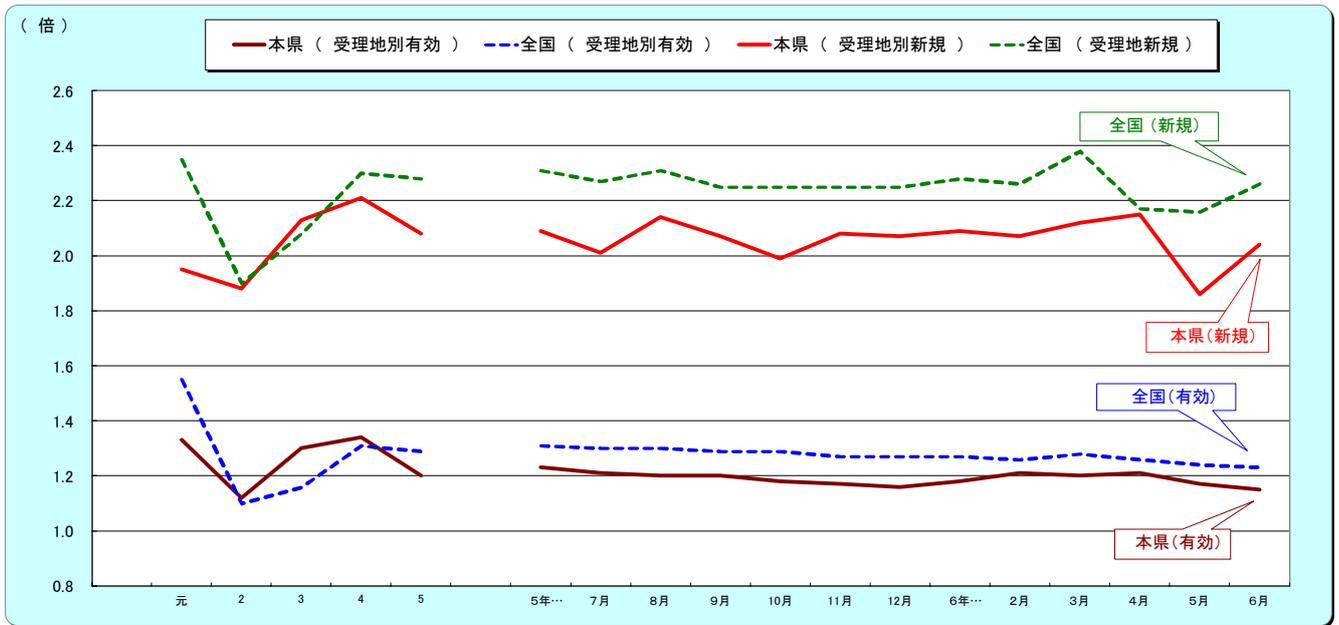
- ・有効求人数(季節調整値) **39,570人** **前月より2.3%減少(2か月連続の減少)**
- ・有効求職者数(季節調整値) **34,502人** **前月より0.2%減少(2か月ぶりの減少)**
  - ・就業地別有効求人倍率(季節調整値) 1.25倍 前月より0.02ポイント減少

※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) **2.04倍** **前月より0.18ポイント増加(2か月ぶりの増加)**
- ・新規求人数(原数値) **12,222人** **前年同月より14.1%減少(2か月連続の減少)**
  - 主要産業の新規求人数(前年同月比)  
増加した業種……なし
  - 減少した業種……建設業(4.3%減)、製造業(27.6%減)、運輸・郵便業(7.3%減)、  
卸売業・小売業(2.1%減)、宿泊業・飲食サービス業(45.1%減)、  
医療・福祉(14.2%減)、サービス業(他に分類されないもの)(7.7%減)
- ・新規求職申込件数(原数値) **6,053人** **前年同月より12.5%減少(2か月ぶりの減少)**

# 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)



| 求人倍率 |      | 元年度 | 2    | 3    | 4    | 5    |      |
|------|------|-----|------|------|------|------|------|
| 有効   | 受理地別 | 本県  | 1.33 | 1.12 | 1.30 | 1.34 | 1.20 |
|      |      | 全国  | 1.55 | 1.10 | 1.16 | 1.31 | 1.29 |
|      | 就業地別 | 本県  | 1.42 | 1.18 | 1.36 | 1.43 | 1.30 |
|      |      | 全国  | 1.95 | 1.88 | 2.13 | 2.21 | 2.08 |
| 新規   | 受理地別 | 本県  | 1.95 | 1.88 | 2.13 | 2.21 | 2.08 |
|      |      | 全国  | 2.35 | 1.90 | 2.08 | 2.30 | 2.28 |
|      | 就業地別 | 本県  | 2.08 | 1.97 | 2.24 | 2.36 | 2.25 |
|      |      | 全国  | 2.35 | 1.90 | 2.08 | 2.30 | 2.28 |

| 5年6月 | 7月   | 8月   | 9月   | 10月  | 11月  | 12月  | 6年1月 | 2月   | 3月   | 4月   | 5月   | 6月   |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1.23 | 1.21 | 1.20 | 1.20 | 1.18 | 1.17 | 1.16 | 1.18 | 1.21 | 1.20 | 1.21 | 1.17 | 1.15 |
| 1.31 | 1.30 | 1.30 | 1.29 | 1.29 | 1.27 | 1.27 | 1.27 | 1.26 | 1.28 | 1.26 | 1.24 | 1.23 |
| 1.32 | 1.31 | 1.29 | 1.29 | 1.28 | 1.27 | 1.26 | 1.28 | 1.30 | 1.29 | 1.31 | 1.27 | 1.25 |
| 2.09 | 2.01 | 2.14 | 2.07 | 1.99 | 2.08 | 2.07 | 2.09 | 2.07 | 2.12 | 2.15 | 1.86 | 2.04 |
| 2.31 | 2.27 | 2.31 | 2.25 | 2.25 | 2.25 | 2.25 | 2.28 | 2.26 | 2.38 | 2.17 | 2.16 | 2.26 |
| 2.28 | 2.18 | 2.28 | 2.26 | 2.18 | 2.26 | 2.22 | 2.29 | 2.24 | 2.25 | 2.32 | 2.07 | 2.17 |

\*5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. 求人への動き(一般・パート、原数値)

新規求人数が2か月連続で前年同月を下回り、有効求人数は16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5年度  |        | 令和6年   |        |        |        |        |         |        |         |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|
|                     | (月平均)  |        | 3月     |        | 4月     |        | 5月     |         | 6月     |         |
| 新規求人数 ※             | 14,295 | ▲ 7.7  | 13,480 | ▲ 10.2 | 14,765 | 6.0    | 13,376 | ▲ 9.3   | 12,222 | ▲ 14.1  |
| D 建設業               | 1,390  | ▲ 7.9  | 1,426  | ▲ 5.2  | 1,421  | ▲ 1.5  | 1,359  | ▲ 2.2   | 1,437  | ▲ 4.3   |
| E 製造業               | 1,148  | ▲ 24.8 | 1,053  | ▲ 17.9 | 1,273  | ▲ 5.0  | 905    | ▲ 25.5  | 898    | ▲ 27.6  |
| H 運輸業、郵便業           | 565    | ▲ 3.8  | 581    | ▲ 5.2  | 635    | (14.4) | 544    | (▲0.9)  | 517    | (▲7.3)  |
| I 卸売業、小売業           | 1,903  | ▲ 7.6  | 1,684  | ▲ 12.4 | 2,268  | (34.0) | 2,027  | (▲18.1) | 1,623  | (▲2.1)  |
| M 宿泊業、飲食サービス業       | 908    | ▲ 10.7 | 690    | ▲ 38.3 | 956    | 8.4    | 915    | ▲ 1.7   | 551    | ▲ 45.1  |
| P 医療、福祉             | 4,756  | ▲ 2.3  | 4,620  | ▲ 3.8  | 4,843  | (1.7)  | 4,520  | (1.0)   | 4,172  | (▲14.2) |
| R サービス業(他に分類されないもの) | 1,364  | ▲ 8.2  | 1,200  | ▲ 16.1 | 1,315  | (▲4.1) | 1,285  | (▲18.5) | 1,244  | (▲7.7)  |
| 有効求人数               | 41,415 | ▲ 7.1  | 42,782 | ▲ 6.3  | 41,715 | ▲ 1.6  | 39,713 | ▲ 4.5   | 38,272 | ▲ 7.2   |

※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。

(注) 令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分により表章したもの。

令和6年4月以降の対前年同月比については、産業分類改定による影響のある産業について( )で示している。

### 3-1. 求職の動き(一般・パート、原数値)

新規求職申込件数が2か月ぶりに前年同月を下回り、有効求職者数は3か月ぶりに前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

|              | 令和5年度 |       | 令和6年  |        |       |       |       |       |       |        |
|--------------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
|              | (月平均) |       | 3月    |        | 4月    |       | 5月    |       | 6月    |        |
| 新規求職申込件数     | 6,880 | ▲ 1.9 | 7,126 | ▲ 10.6 | 9,380 | ▲ 1.6 | 7,563 | 0.9   | 6,053 | ▲ 12.5 |
| 44歳以下        | 3,164 | ▲ 5.9 | 3,187 | ▲ 14.4 | 3,983 | ▲ 6.3 | 3,321 | ▲ 3.7 | 2,679 | ▲ 18.2 |
| うち34歳以下      | 1,850 | ▲ 7.2 | 1,858 | ▲ 18.8 | 2,370 | ▲ 6.2 | 1,913 | ▲ 5.0 | 1,562 | ▲ 20.8 |
| 45歳以上        | 3,716 | 1.9   | 3,939 | ▲ 7.2  | 5,397 | 2.2   | 4,242 | 4.8   | 3,374 | ▲ 7.4  |
| うち55歳以上      | 2,445 | 3.5   | 2,670 | ▲ 2.7  | 3,871 | 4.3   | 2,792 | 3.4   | 2,175 | ▲ 6.2  |
| うち65歳以上      | 1,122 | 5.5   | 1,256 | ▲ 3.9  | 2,013 | 8.4   | 1,288 | 5.0   | 975   | ▲ 4.1  |
| 雇用保険受給資格決定件数 | 1,975 | 2.7   | 1,737 | ▲ 9.6  | 2,860 | ▲ 4.2 | 2,806 | ▲ 5.6 | 1,632 | ▲ 18.6 |

|            |        |      |        |       |        |       |        |       |        |        |
|------------|--------|------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|
| 有効求職者数     | 34,490 | 3.7  | 34,773 | ▲ 0.2 | 36,310 | 0.5   | 36,726 | 0.9   | 35,744 | ▲ 0.7  |
| 44歳以下      | 15,479 | 0.6  | 15,219 | ▲ 3.6 | 15,628 | ▲ 3.1 | 15,773 | ▲ 3.3 | 15,251 | ▲ 4.8  |
| うち34歳以下    | 9,193  | 0.6  | 8,904  | ▲ 4.2 | 9,233  | ▲ 3.8 | 9,316  | ▲ 4.0 | 8,950  | ▲ 6.5  |
| 45歳以上      | 19,011 | 6.4  | 19,554 | 2.6   | 20,682 | 3.3   | 20,953 | 4.3   | 20,493 | 2.7    |
| うち55歳以上    | 12,506 | 8.1  | 12,931 | 5.3   | 14,026 | 5.3   | 14,171 | 5.4   | 13,817 | 3.4    |
| うち65歳以上    | 5,126  | 10.9 | 5,566  | 10.0  | 6,401  | 10.4  | 6,453  | 9.6   | 6,223  | 8.4    |
| 雇用保険受給者実人員 | 6,657  | 6.1  | 5,520  | ▲ 1.7 | 5,992  | 5.8   | 6,595  | 3.5   | 6,071  | ▲ 12.5 |

### 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)

在職求職者が3か月ぶり、離職求職者が5か月連続で前年同月を下回った一方、無業求職者が3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5年度 |       | 令和6年  |        |       |       |       |       |       |        |
|----------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
|          | (月平均) |       | 3月    |        | 4月    |       | 5月    |       | 6月    |        |
| 新規求職申込件数 | 6,833 | ▲ 1.8 | 7,096 | ▲ 10.5 | 9,340 | ▲ 1.6 | 7,493 | 0.7   | 5,943 | ▲ 12.4 |
| 在職求職者    | 1,852 | ▲ 7.1 | 2,302 | ▲ 10.6 | 1,685 | 2.7   | 1,746 | 5.4   | 1,580 | ▲ 14.2 |
| 離職求職者    | 4,354 | 1.3   | 4,064 | ▲ 10.0 | 6,873 | ▲ 3.0 | 4,960 | ▲ 2.5 | 3,758 | ▲ 13.5 |
| うち事業主都合  | 882   | 9.1   | 788   | ▲ 11.9 | 1,873 | 0.6   | 1,068 | ▲ 6.5 | 710   | ▲ 20.3 |
| うち自己都合   | 3,251 | 0.0   | 3,089 | ▲ 9.1  | 4,513 | ▲ 3.5 | 3,591 | ▲ 2.9 | 2,870 | ▲ 11.7 |
| 無業求職者    | 626   | ▲ 5.5 | 730   | ▲ 12.8 | 782   | 2.4   | 787   | 12.8  | 605   | 1.2    |

#### 4. 就職の動き(一般・パート)

就職件数は、すべての年齢層で前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

|         | 令和5年度 |        | 令和6年  |        |       |        |       |       |       |        |
|---------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|
|         | (月平均) |        | 3月    |        | 4月    |        | 5月    |       | 6月    |        |
| 就職件数    | 2,373 | ▲ 5.8  | 3,091 | ▲ 16.4 | 2,746 | ▲ 0.9  | 2,624 | ▲ 2.8 | 2,177 | ▲ 12.7 |
| 44歳以下   | 1,117 | ▲ 10.5 | 1,336 | ▲ 22.0 | 1,248 | ▲ 3.2  | 1,258 | ▲ 5.8 | 1,058 | ▲ 14.1 |
| うち34歳以下 | 617   | ▲ 10.0 | 713   | ▲ 18.2 | 676   | ▲ 6.4  | 703   | ▲ 2.6 | 588   | ▲ 16.0 |
| 45歳以上   | 1,256 | ▲ 1.1  | 1,755 | ▲ 11.6 | 1,498 | ▲ 1.1  | 1,366 | ▲ 0.1 | 1,119 | ▲ 11.3 |
| うち55歳以上 | 729   | ▲ 0.6  | 1,016 | ▲ 9.4  | 912   | ▲ 3.8  | 792   | ▲ 3.9 | 633   | ▲ 10.8 |
| うち65歳以上 | 249   | ▲ 8.1  | 321   | ▲ 10.6 | 384   | ▲ 12.9 | 272   | ▲ 0.7 | 224   | ▲ 1.8  |
| 雇用保険受給者 | 678   | ▲ 1.8  | 743   | ▲ 12.7 | 663   | ▲ 0.5  | 796   | ▲ 0.6 | 684   | ▲ 8.9  |

#### 5. 正社員の求人・求職状況(原数値)

正社員有効求人倍率は、前年同月と同率となった。

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5年度       |               | 令和6年        |             |             |             |             |             |             |             |
|--------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|              | (月平均)       |               | 3月          |             | 4月          |             | 5月          |             | 6月          |             |
| 正社員新規求人数     | 7,153       | ▲ 3.7         | 7,112       | ▲ 2.5       | 7,604       | ▲ 8.5       | 6,847       | ▲ 3.1       | 6,547       | ▲ 10.2      |
| 新規求人数に占める割合  | 50.0%       | 2.0           | 52.8%       | 4.2         | 51.5%       | 1.2         | 51.2%       | 3.3         | 53.6%       | 2.4         |
| 正社員有効求人倍率    | <b>1.08</b> | <b>▲ 0.06</b> | <b>1.11</b> | <b>0.00</b> | <b>1.07</b> | <b>0.03</b> | <b>1.04</b> | <b>0.02</b> | <b>1.04</b> | <b>0.00</b> |
| 全国           | 1.02        | 0.01          | 1.01        | ▲ 0.01      | 0.96        | ▲ 0.02      | 0.94        | ▲ 0.02      | 0.96        | ▲ 0.03      |
| 正社員有効求人数     | 20,944      | ▲ 3.2         | 21,606      | ▲ 1.4       | 21,568      | ▲ 2.2       | 20,901      | ▲ 1.3       | 20,217      | ▲ 2.8       |
| 有効求人数に占める割合  | 50.6%       | 2.0           | 50.5%       | 2.5         | 51.7%       | 1.9         | 52.6%       | 3.0         | 52.8%       | 2.4         |
| 正社員有効求職者数(※) | 19,390      | ▲ 1.8         | 19,506      | ▲ 1.5       | 20,087      | ▲ 0.6       | 20,187      | ▲ 0.3       | 19,522      | ▲ 2.3       |
| 有効求職者に占める割合  | 56.2%       | ▲ 1.1         | 56.1%       | ▲ 0.8       | 55.3%       | ▲ 0.6       | 55.0%       | ▲ 0.6       | 54.6%       | ▲ 0.9       |

(※) 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6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5年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 | 1.17 |
| 7月     | 1.22 | 1.39 | 0.93 | 1.19 | 1.31 | 1.08 | 0.94 | 1.10 | 0.87 | 1.38 | 1.27 | 1.10 | 1.16 | 1.14 |
| 8月     | 1.25 | 1.36 | 0.84 | 1.13 | 1.30 | 1.03 | 0.98 | 1.10 | 0.85 | 1.35 | 1.20 | 1.13 | 1.16 | 1.15 |
| 9月     | 1.23 | 1.69 | 0.85 | 1.06 | 1.32 | 1.01 | 0.95 | 1.15 | 0.92 | 1.48 | 1.22 | 1.11 | 1.22 | 1.17 |
| 10月    | 1.25 | 1.87 | 0.88 | 0.98 | 1.37 | 1.03 | 0.92 | 1.21 | 0.95 | 1.48 | 1.29 | 1.15 | 1.13 | 1.16 |
| 11月    | 1.25 | 2.07 | 0.87 | 1.06 | 1.46 | 1.09 | 0.88 | 1.21 | 0.99 | 1.52 | 1.25 | 1.22 | 1.17 | 1.16 |
| 12月    | 1.31 | 2.19 | 0.94 | 1.12 | 1.49 | 1.13 | 1.01 | 1.29 | 1.02 | 1.65 | 1.33 | 1.46 | 1.21 | 1.19 |
| 令和6年1月 | 1.30 | 2.02 | 0.93 | 1.11 | 1.48 | 1.17 | 1.05 | 1.23 | 1.01 | 1.37 | 1.30 | 1.42 | 1.23 | 1.21 |
| 2月     | 1.33 | 2.18 | 1.02 | 1.09 | 1.50 | 1.15 | 1.09 | 1.31 | 0.99 | 1.39 | 1.27 | 1.61 | 1.31 | 1.28 |
| 3月     | 1.28 | 1.98 | 0.99 | 1.05 | 1.38 | 1.11 | 0.97 | 1.26 | 0.93 | 1.33 | 1.23 | 1.35 | 1.20 | 1.27 |
| 4月     | 1.21 | 1.90 | 0.94 | 0.96 | 1.28 | 1.01 | 0.85 | 1.14 | 0.86 | 1.34 | 1.14 | 1.20 | 1.14 | 1.30 |
| 5月     | 1.12 | 1.74 | 0.86 | 0.95 | 1.28 | 0.97 | 0.80 | 1.11 | 0.84 | 1.26 | 1.04 | 1.06 | 1.09 | 1.23 |
| 6月     | 1.10 | 1.59 | 0.88 | 0.96 | 1.33 | 0.96 | 0.76 | 1.04 | 0.91 | 1.27 | 1.05 | 1.02 | 1.09 | 1.07 |

## 〈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数」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。

報道関係者 各位

令和6年7月26日

【照会先】

鹿児島労働局職業安定部職業安定課

課長 右田 裕幸(内線105)

課長補佐 福地 和代(内線106)

電話 099-219-8711

## 「マザーズハローワークかごしま」オープン!

鹿児島労働局(局長 永野 和則)は、「ワークプラザ天文館」内「マザーズコーナー」について、サービスの拡充に伴い「マザーズハローワークかごしま」として令和6年8月5日(月)リニューアルオープンすることとしました。

働きたい子育て中のママ・パパを応援するハローワークとして、地域の子育て支援拠点に向いて支援するアウトリーチ型支援とオンラインでの職業相談から紹介までの対応など更に利用しやすい環境を整えました。

つきましては、下記のとおりオープニングセレモニーを開催しますのでお知らせいたします。

### 【オープニングセレモニー】

- 開催日時 令和6年8月5日(月) 9:45~
- 場所 鹿児島商工会議所ビル(アイムビル)6階  
(鹿児島市東千石町1-38)
- 式典の内容  
鹿児島労働局長あいさつ  
テープカット  
(来賓)鹿児島県 商工労働水産部長  
鹿児島市 産業局長

## 【当日のタイムスケジュール】

9:45～ オープニングセレモニー

10:00～ オープン

※オープン後、概ね 15 分程度 質疑応答

(鹿児島労働局長、職業安定部長、鹿児島公共職業安定所長が対応します。)

10:05～ 就活応援講座ミニセミナー実施(セミナー30分程度+窓口相談)

▼事務室内を撮影の場合は個人情報にご留意ください。

▼来所者にインタビューを行う場合は、ご本人の了解のもと行ってください。



子育て中もわくわくワーク

# マザーズハローワークかごしま

## R6.8.5 オープン！

Point 1 : 地域の子育て支援拠点に向いて支援（アウトリーチ型支援）

Point 2 : 自宅でハローワーク！相談から紹介までをオンラインで

ハローワークかごしまの附属施設として新たに「マザーズハローワークかごしま」を設置します。マザーズハローワークは、子育て中のママ・パパ向けのハローワークで、キッズスペース、授乳室を利用しながら、じっくりとお仕事探しが可能です。

これまで「ワークプラザ天文館」内でマザーズコーナーとして運営してきましたが、サービスの拡充に伴い独立させたものです。

### これまでの支援サービス

- 子育て中の方向け求人情報の提供
- 利用者の状況やニーズに応じた就職支援
- キッズコーナーの設置
  - ※事前予約で保育士の対応も可能
- 就職支援講座（セミナー）の実施



### 今回追加される支援サービス

- 施設内をリニューアル。気兼ねなく安心して相談できるようになりました。
- 雨の日でも安心。施設入居ビル（アイムビル）地下駐車場の1時間無料サービスを開始（未就学児童と来所の場合のみ）
- 地域の子育て支援拠点等へ職員が出張し、各施設を利用する方（ハローワーク未登録者含む）への職業相談、情報提供、子育て中の就業に関するお悩み相談、フォローアップ等を実施（アウトリーチ型支援の強化）
- アウトリーチ型支援を行うための就職支援ナビゲーターを新たに配置
- 相談から紹介までオンラインで対応可能。応募書類の作成支援や面接指導などもオンラインで。ご自宅のリラックスした環境でお子様を見ながらじっくりと相談を受けられます
- ※オンライン相談の実施方法は窓口またはホームページにてご案内しています。
- ※オンライン相談の申し込みはこちらから ⇒ 

### 今後実施予定の取組

- マザーズハローワークのラッピング電車（市電）を秋以降運行予定
- ホームページや SNS 等を活用した幅広い広報活動（随時）
- 働きたいママ・パパの就活応援講座  
地域の子育て支援拠点において随時開催
- 子育て就職支援セミナー  
サンエールかごしま又はオンラインで随時開催
  - ※就活応援講座、就職支援セミナーの詳細はマザーズハローワークホームページのイベント情報をチェック☑ 
  - ※ホームページはこちらから ⇒ 



マザーズHW公式  
マスコットキャラクター  
愛称募集中です！

鹿児島労働局 ハローワークかごしま

マザーズハローワークかごしま 担当：持留、中洲

鹿児島市東千石町 1-38 鹿児島商工会議所ビル（アイムビル）6階

連絡先：099-223-2821 ご利用時間（平日）10:00~18:30（土、日、祝日、年末年始休み）

令和6年7月30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 南上 陽子

（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 永野 和則）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し、「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々につきましても、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

医療事務、パソコン操作など、希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識を習得す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ています。

### 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。

普段は忙しくてなかなかハローワークへ来ることが出来ないお父さん、お母さんを応援したい！



# ひとり親

お住まいの  
市役所・  
役場に！

## 全カ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** にお住まいの市役所・役場にハローワークが臨時相談窓口を設置します。

### 出張ハローワークでできること

- ◆ 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「求職者支援制度」についてもご案内します。

- ◆ 履歴書や職務経歴書の点検、アドバイス など

役所へ来た  
ついでに  
相談ができます！



| お問合せ先                              | 市町村名                            | 設置場所                                     | 日時  |
|------------------------------------|---------------------------------|--|---|
| ハローワーク<br>かごしま<br>(099-250-6060)   | 鹿児島市                            | 鹿児島市役所 本庁庁舎内<br>(鹿児島市山下町1番1号)            | 8月14日(水)、15日(木)、<br>16日(金)、17日(土)、<br>18日(日) 10:00~16:00                                    |
| ハローワーク<br>熊毛<br>(0997-22-1318)     | 中種子町                            | 中種子町役場 1階相談室<br>(熊毛郡中種子町野間5186番地)        | 8月9日(金)<br>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<br>(熊毛郡南種子町中之上2793-1) | 8月30日(金)<br>10:00~15:00   |
|                                    | 屋久島町                            | 屋久島町離島開発総合センター<br>(熊毛郡屋久島町宮之浦1593番地)     | 8月20日(火)<br>11:00~16:00   |
| 屋久島町尾之間保健センター<br>(熊毛郡屋久島町尾之間101番地) |                                 | 8月21日(水)<br>9:30~12:00                   |   |
| ハローワーク<br>川内<br>(0996-22-8609)     | 薩摩川内市                           | 薩摩川内市役所 本庁舎6階603会議室<br>(薩摩川内市神田町3番22号)   | 8月2日(金)、5日(月)<br>13:30~16:00  |
| ハローワーク<br>かのや<br>(0994-42-4135)    | 鹿屋市                             | 鹿屋市役所 別館第2会議室<br>(鹿屋市共栄町20番1号)           | 8月 下記の日時<br>5日(月)、7日(水)、<br>13日(火)、14日(水)、<br>19日(月)、21日(水)、<br>26日(月)、28日(水)<br>9:30~15:00 |
|                                    | 垂水市                             | 垂水市役所 本庁3階議員控室<br>(垂水市上町114番地)           | 8月29日(木)<br>10:00~15:00   |
|                                    | 肝付町                             | 肝付町役場 本庁1階第1会議室<br>(肝属郡肝付町新富98)          | 8月15日(木)<br>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<br>(肝属郡東串良町川西1543)   | 8月7日(水)<br>10:00~15:00  |
|                                    | 錦江町                             | 錦江町役場 本庁1階会議室<br>(肝属郡錦江町城元963番地)         | 8月23日(金)<br>10:00~15:00   |
|                                    | 南大隅町                            | 南大隅町役場 本庁2階会議室<br>(肝属郡南大隅町根占川北226)       | 8月8日(木)<br>10:00~15:00  |
| 大崎町                                | 大崎町役場 1階相談室<br>(曾於郡大崎町假宿1029番地) | 8月22日(木)<br>10:00~15:00                  |   |

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。

出張ハローワーク!

## ひとり親全カサポートキャンペーン

| お問合せ先                           | 市町村名        | 設置場所  | 日時                          |
|---------------------------------|-------------|---|-----------------------------|
| ハローワーク<br>国分<br>(0995-45-5311)  | 霧島市         | 霧島市役所 別館1階1-4相談室<br>(霧島市国分中央3丁目4番1号)          | 8月1日(木)、2日(金)<br>9:00~11:30 |
|                                 | 始良市         | 始良市役所 新庁舎1階多目的ホール<br>(始良市宮島町2番地)              | 8月9日(金)<br>9:00~11:00       |
| ハローワーク<br>大口<br>(0995-22-8609)  | 伊佐市         | 伊佐市役所 大口庁舎第4会議室<br>(伊佐市大口里1888番地)             | 8月9日(金)<br>14:00~16:00      |
|                                 | 湧水町         | 湧水町役場 栗野庁舎相談室<br>(始良郡湧水町木場2番地)                | 8月8日(木)<br>14:00~16:00      |
| ハローワーク<br>加世田<br>(0993-53-5111) | 南さつま市       | 南さつま市役所 ふれあいかせだ2階運動指導室<br>(南さつま市加世田川畑2641番地2) | 8月7日(水)<br>13:30~16:00      |
|                                 | 南九州市        | 南九州市役所 川辺支所本館2階第3会議室<br>(南九州市川辺町平山3234)       | 8月21日(水)<br>13:30~16:00     |
|                                 | 枕崎市         | 枕崎市役所 本館2階会議室<br>(枕崎市千代田町27番地)                | 8月22日(木)<br>13:30~16:00     |
| ハローワーク<br>伊集院<br>(099-273-3161) | 日置市         | 日置市役所 福祉課相談室<br>(日置市伊集院町郡1丁目100番地)            | 8月7日(水)<br>10:00~15:00      |
|                                 | いちき<br>串木野市 | いちき串木野市役所 串木野庁舎地下大会議室<br>(いちき串木野市昭和通133番地1)   | 8月8日(木)<br>10:00~15:00      |
| ハローワーク<br>大隅<br>(099-482-1265)  | 志布志市        | 志布志市役所 本庁2階相談室2<br>(志布志市志布志町志布志2丁目1番1号)       | 8月7日(水)<br>10:30~15:00      |
|                                 | 曾於市         | 曾於市役所 本庁2階多目的室3<br>(曾於市末吉町二之方1980番地)          | 8月13日(火)<br>10:30~15:00     |
| ハローワーク<br>出水<br>(0996-62-0685)  | 出水市         | 出水市役所 本庁1階相談室7<br>(出水市緑町1番3号)                 | 8月8日(木)<br>9:30~15:30       |
|                                 |             | 出水市役所 野田支所会議室<br>(出水市野田町上名6034番地1)            | 8月13日(火)<br>10:00~12:00     |
|                                 |             | 出水市役所 高尾野支所会議室<br>(出水市高尾野町大久保7番地)             | 8月13日(火)<br>13:30~16:00     |
|                                 | 阿久根市        | 阿久根市役所 市民相談室1<br>(阿久根市鶴見町200番地)               | 8月15日(木)<br>10:30~16:00     |
|                                 | 長島町         | 長島町役場 1階相談室<br>(出水郡長島町鷹巣1875番地1)              | 8月20日(火)<br>10:00~14:30     |
| ハローワーク<br>名瀬<br>(0997-52-4611)  | 奄美市         | 奄美市役所 2階こども未来課 相談室<br>(奄美市名瀬幸町2番8号)           | 8月5日(月)<br>10:00~16:00      |
|                                 | 大和村         | 大和村役場 2階会議室<br>(大島郡大和村大和浜100番地)               | 8月21日(水)<br>10:00~15:00     |
|                                 | 天城町         | 天城町役場 入札室<br>(大島郡天城町平土野2691-1)                | 8月28日(水)<br>14:00~17:00     |
|                                 | 伊仙町         | 伊仙町役場 きゅらルーム<br>(大島郡伊仙町大字伊仙1842)              | 8月29日(木)<br>9:00~12:00      |
|                                 | 和泊町         | 和泊町役場 1階相談室<br>(大島郡和泊町和泊10)                   | 8月8日(木)<br>14:00~17:00      |
|                                 | 知名町         | 知名町役場 1階会議室<br>(大島郡知名町大字知名1100番地)             | 8月9日(金)<br>9:00~12:00       |
| ハローワーク<br>指宿<br>(0993-22-4135)  | 指宿市         | 指宿市役所 第1会議室<br>(指宿市十町2424)                    | 8月13日(火)<br>11:00~15:30     |



お気軽にどうぞ!

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。

# 求職者支援制度のご案内

## □ 求職者支援制度とは？

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

※今すぐの転職ではなく、働きながらスキルアップを目指す方も対象



**月10万円  
給付金**

訓練期間中の生活を支援するため、収入や資産などの要件を満たした方は、給付金を受給しながら訓練を受講できます



**無料の  
職業訓練**

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)



**就職  
サポート**

訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、**ハローワークが就職活動をサポート**します

## □ どういう方が利用できる？



| 給付金を受けて訓練を受講する方 |  | 給付金を受けずに訓練を受講する方<br>(無料の訓練のみ受講する方) |   |
|-----------------|--|------------------------------------|---|
| 離職者             | <ul style="list-style-type: none"><li>● 雇用保険の適用がなかった離職者の方</li><li>● フリーランス・自営業を廃業した方</li><li>● 雇用保険の受給が終了した方など</li></ul> | 離職者                                | <ul style="list-style-type: none"><li>● 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）</li></ul>  |
| 在職者             | <ul style="list-style-type: none"><li>● 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</li></ul>                                   | 在職者                                | <ul style="list-style-type: none"><li>● 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）</li></ul> |

## □ 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



制度の詳細

### 給付金の要件

- 本人収入が月8万円以下
- 世帯全体の収入が月30万円以下
- 世帯全体の金融資産が300万円以下
- 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
- 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※でも、**8割以上出席**する

※育児・介護を行う方や求職者支援訓練(基礎コース)を受講する方は証明ができない場合を含める

✓ 給付金が受けられなくても、交通費(通所手当)のみ受給することができる場合もあります。

全ての要件を満たす必要  
があります。他にも要件  
があるので、詳しくはハ  
ローワークまで



## □ 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  
**2～6**か月



訓練のコース検索  
はこちら

✓ 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

### 利用者の声



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

まずは、お近くのハローワークにご相談ください！

所在地  
連絡先



# 職業訓練中の給付金



ハロートレーニング  
急がば学べ

# 月10万円の



前よりも受給のハードルが下がったらしいよ!

# 支給要件が変わりました!



## 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って、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

報道関係者 各位

令和6年7月30日（火）

【照会先】

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

監理官 鏡園 哲生

室長補佐 柳澤 和人

電話 (099) 223-8239

## 令和5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

### ～総合労働相談件数は、4年連続で1万3千件超え～

鹿児島労働局（局長 永野 和則）は、令和5年度の「個別労働紛争解決制度」※<sup>1</sup>（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」※<sup>2</sup>、「助言・指導」※<sup>3</sup>、「あっせん」※<sup>4</sup>）及び雇用均等関係法令※<sup>5</sup>（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4年連続で1万3千件超え

- 令和5年度における総合労働相談件数は13,113件（前年度から3.6%減少）。（内訳延べ数）

|                        |        |
|------------------------|--------|
| ①法令制度の内容に係る問い合わせ       | 9,988件 |
| ②労働基準法等に係る法令違反の疑いがある相談 | 2,950件 |
| ③個別労働紛争等に係る相談          | 3,709件 |
| ④その他                   | 615件   |

#### 2 民事上の個別労働紛争における相談件数は、「自己都合退職」が最多

- 民事上の個別労働紛争※<sup>6</sup>に関する相談件数は3,709件で、うち「自己都合退職」に関する相談は838件（前年度比4.2%増加）で最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」にかかる相談が782件（前年度比11.1%減）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かかるとる相談件数

- 雇用均等関係法令にかかるとる相談件数は2,081件（前年度より22.5%減少）。最も多いものが労働施策総合推進法に関する相談で1,043件（50.1%）、次いで育児・介護休業法に関する相談は730件（35.1%）でこの2法で全体の85.2%を占める。

#### 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1,360件で、うち職場における「パワーハラスメント」は1,043件（前年度比5.9%減）で、ハラスメントに関する相談件数全体の76.7%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※<sup>7</sup>の申立及び調停※<sup>8</sup>申請件数

- 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6件。
- ハラスメントや不利益取扱いに係る調停の申請件数は5件。

※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5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5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5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**

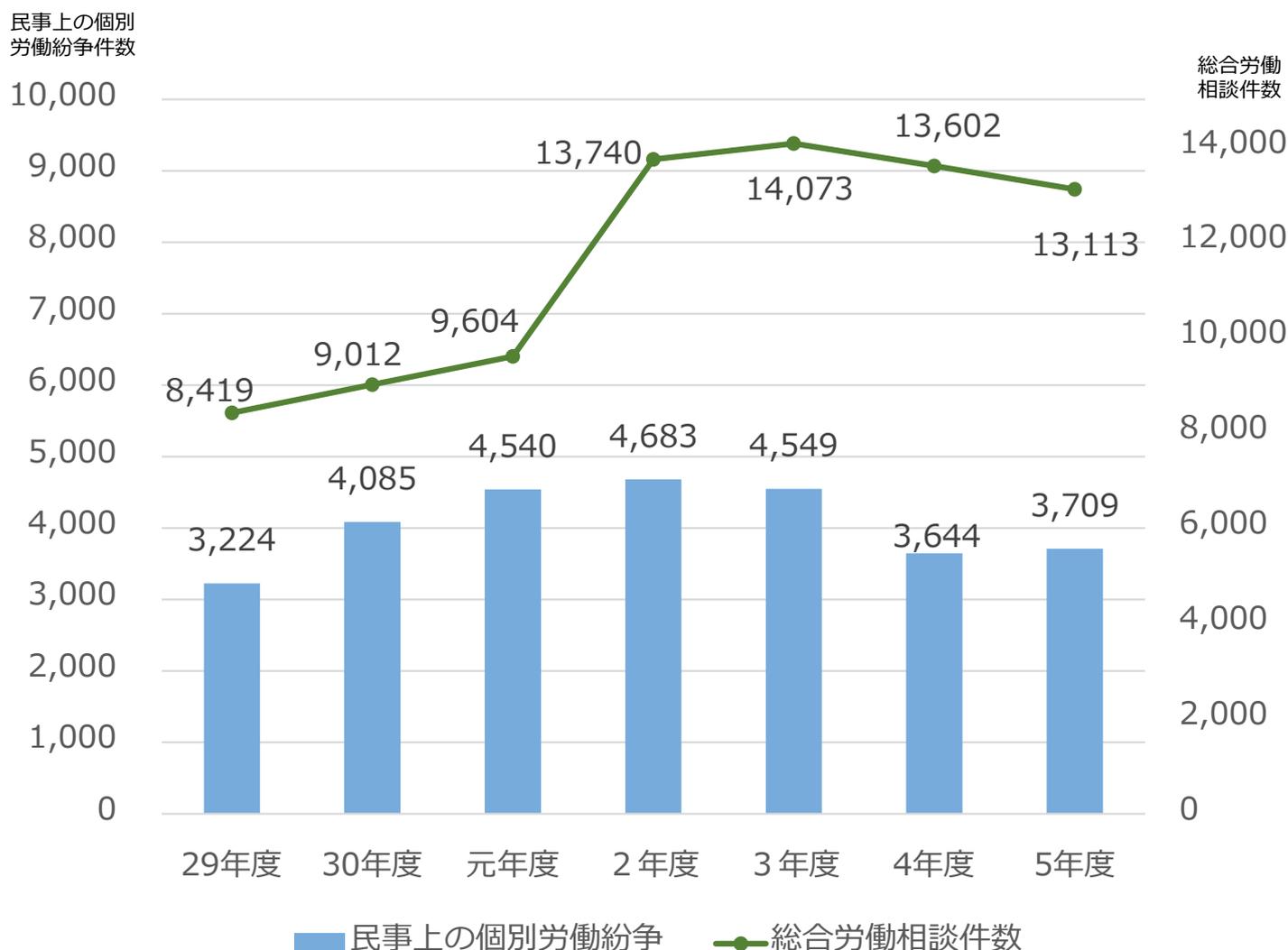
- 1 令和5年度 鹿児島労働局における  
総合労働相談の状況
- 2 令和5年度 個別労働紛争解決制度の運用状況
- 3 令和5年度 雇用均等関係法令に係る法施行状況

# 1 令和5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13,113件（対前年度比3.6%減）（図1）。
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は3,709件であり、前年度から1.8%増加している。

図1 総合労働相談件数の推移



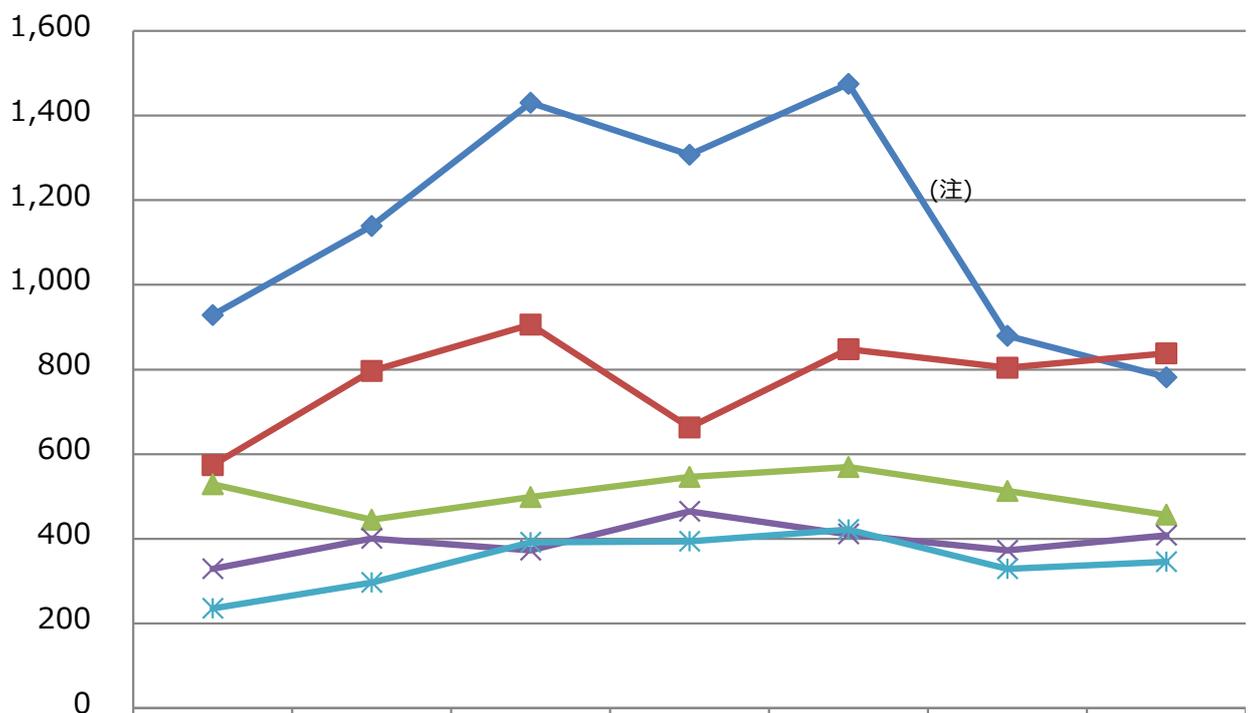
### ※注

- 「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）

## (2) 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、「自己都合退職」838件（対前年度比4.2%増）がトップとなり、ついで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが782件（対前年度比11.1%減）となっている（図2）（注）。

図2 民事上の個別労働紛争件数の推移



|              | 29年度 | 30年度 | 元年度   | 2年度   | 3年度   | 4年度 | 5年度 |
|--------------|------|------|-------|-------|-------|-----|-----|
| いじめ・嫌がらせ (注) | 929  | 1139 | 1,430 | 1,307 | 1,475 | 880 | 782 |
| 自己都合退職       | 574  | 797  | 906   | 663   | 848   | 804 | 838 |
| 解雇           | 529  | 445  | 499   | 546   | 570   | 513 | 457 |
| 労働条件の引き下げ    | 329  | 401  | 373   | 465   | 411   | 373 | 408 |
| 退職勧奨         | 236  | 297  | 392   | 394   | 422   | 329 | 346 |

(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。

### (3) 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2,081件（前年度より22.5%減少）（図3）。
- ◆ 最も多いものが、労働施策総合推進法に関する相談で1,043件（50.1%）、次いで育児・介護休業法に関する相談は730件（35.1%）でこの2法で全体の85.2%を占める（表3）。

図3 相談内容件数の推移

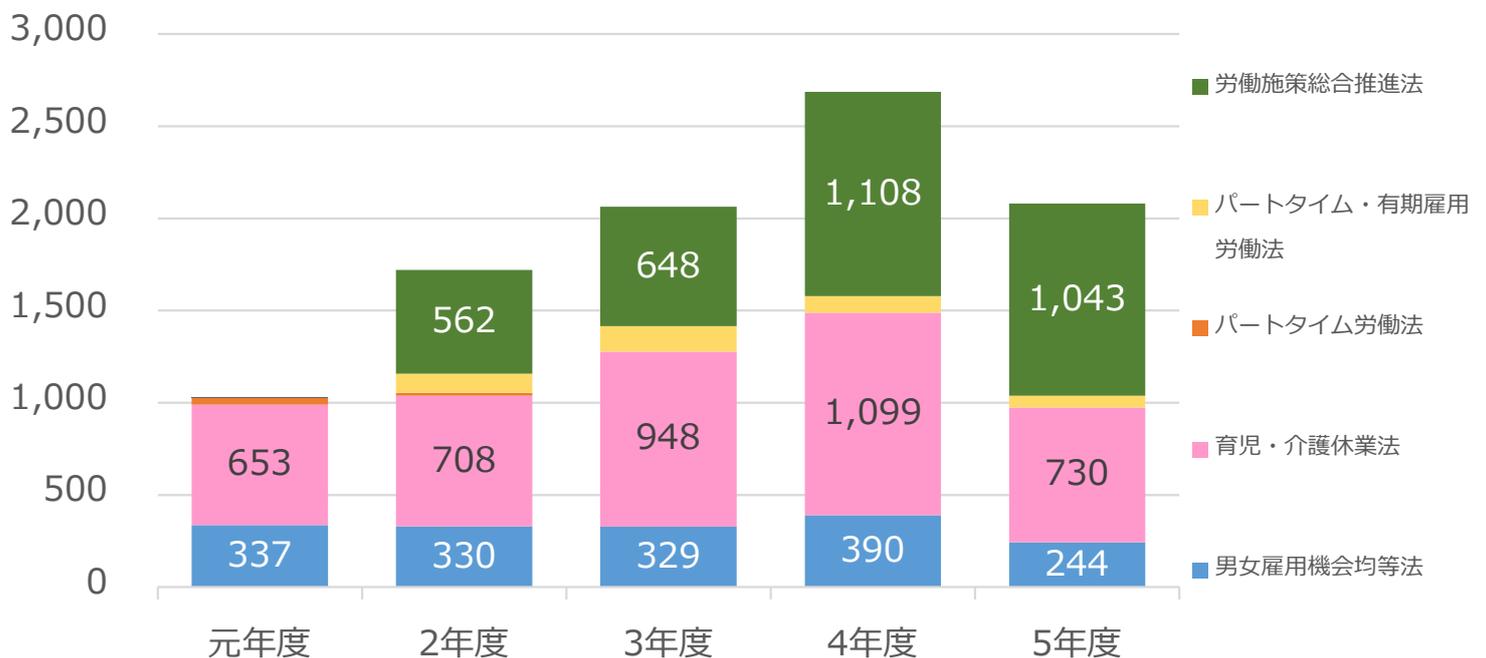


表3 相談件数の推移

|                | 元年度   | 2年度   | 3年度   | 4年度   | 5年度   |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男女雇用機会均等法      | 337   | 330   | 329   | 390   | 244   |
| 育児・介護休業法       | 653   | 708   | 948   | 1,099 | 730   |
| パートタイム労働法      | 36    | 16    |       |       |       |
| パートタイム・有期雇用労働法 |       | 104   | 138   | 89    | 64    |
| 労働施策総合推進法      |       | 562   | 648   | 1,108 | 1,043 |
| 計              | 1,026 | 1,720 | 2,063 | 2,686 | 2,081 |

#### (4) 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13,113件のうち、ハラスメントに係る相談件数は1,360件であった（対前年度比9.3%減少（前年度1,500件））（図4）。
- ◆ 職場におけるパワーハラスメントに関する相談が1,043件（前年度比5.9%減）で、ハラスメントに関する相談件数全体の76.7%を占めている（表4）。

図4 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

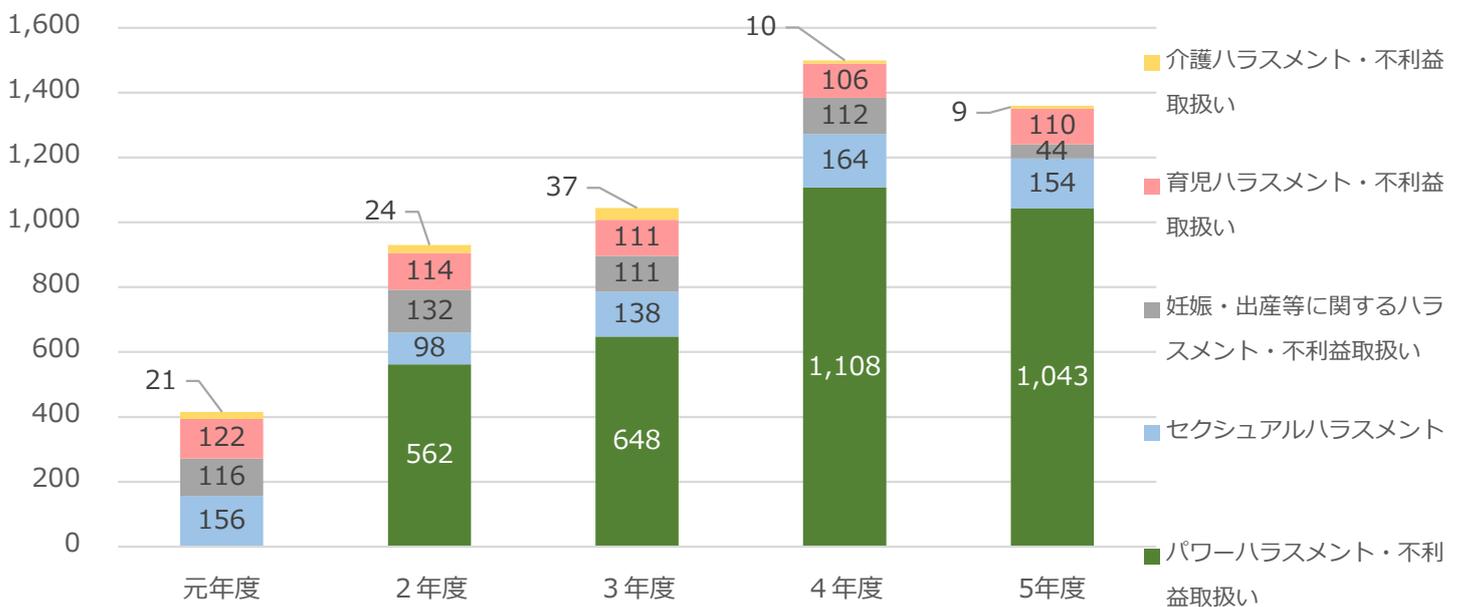


表4 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

| ハラスメントに係る相談の内訳          | 令和5年度 | 割合    |
|-------------------------|-------|-------|
| 介護ハラスメント・不利益取扱い         | 9     | 0.7%  |
| 育児ハラスメント・不利益取扱い         | 110   | 8.1%  |
| 妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い | 44    | 3.2%  |
| セクシュアルハラスメント            | 154   | 11.3% |
| パワーハラスメント               | 1043  | 76.7% |
| 計                       | 1360  |       |

※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

## (5) 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327件（対前年度比42.7%減）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限など）」が132件（対前年度比12.6%減）、「育児休業に関する不利益取扱い」が61件の順になっている（図5）（表5）。

図5 相談件数（育児休業関係）の推移

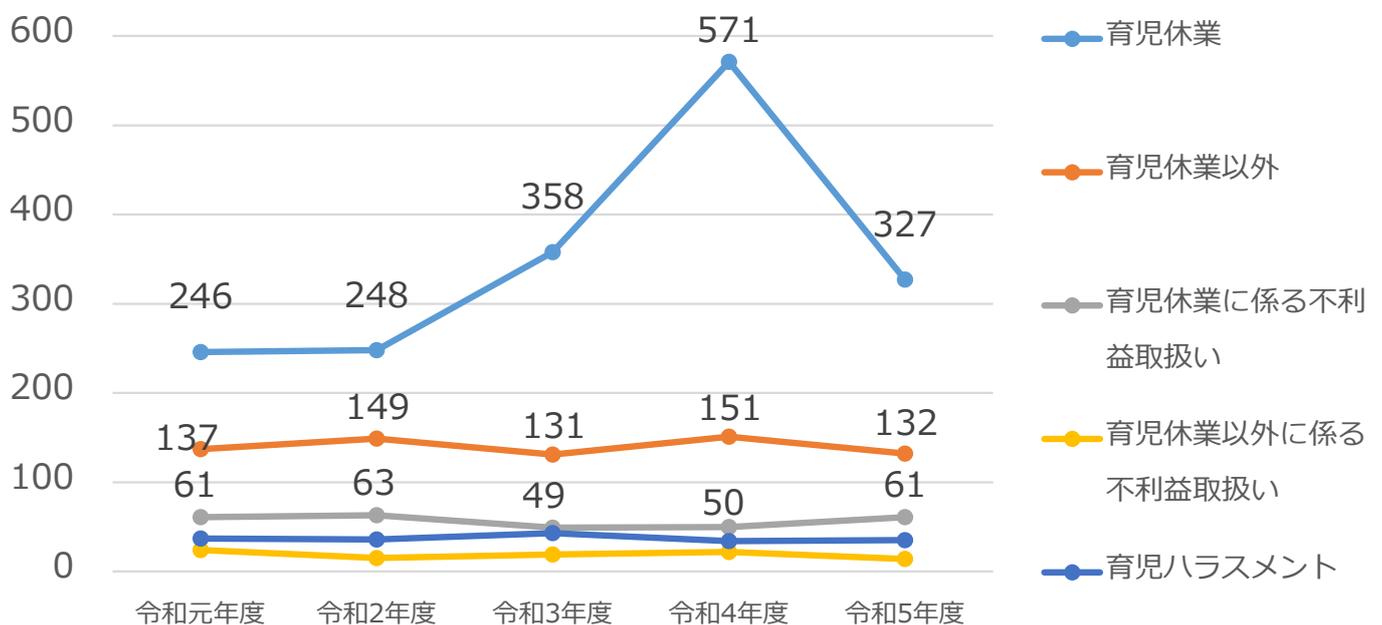


表5 相談内容（育児休業関係）の内訳

| 育児休業に係る相談の内訳               | 令和5年度 | 割合    |
|----------------------------|-------|-------|
| 育児休業                       | 327   | 57.5% |
| 育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限など） | 132   | 23.2% |
| 育児休業に係る不利益取扱い              | 61    | 10.7% |
| 育児休業以外に係る不利益取扱い            | 14    | 2.5%  |
| 育児ハラスメント                   | 35    | 6.2%  |
| 計                          | 569   |       |

## 2 令和5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50件で、昨年度より23件減少した（対前年度比31.5%減）（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

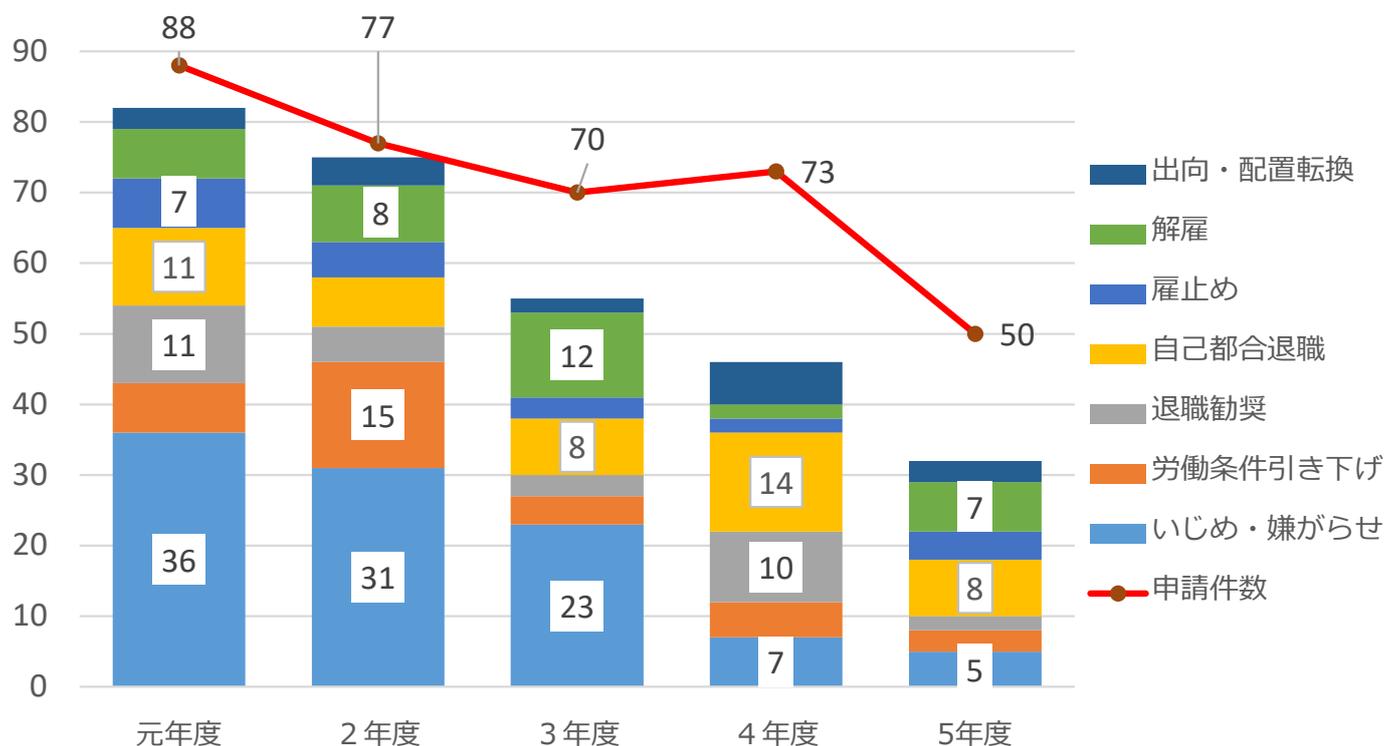


表1 主要な助言・指導申出内容の推移

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

(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20件で、昨年度より7件減少した（前年度比25.9%減）（図2）（表2）。
- ◆ 申請内容別では、「雇止め」に関するものが5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

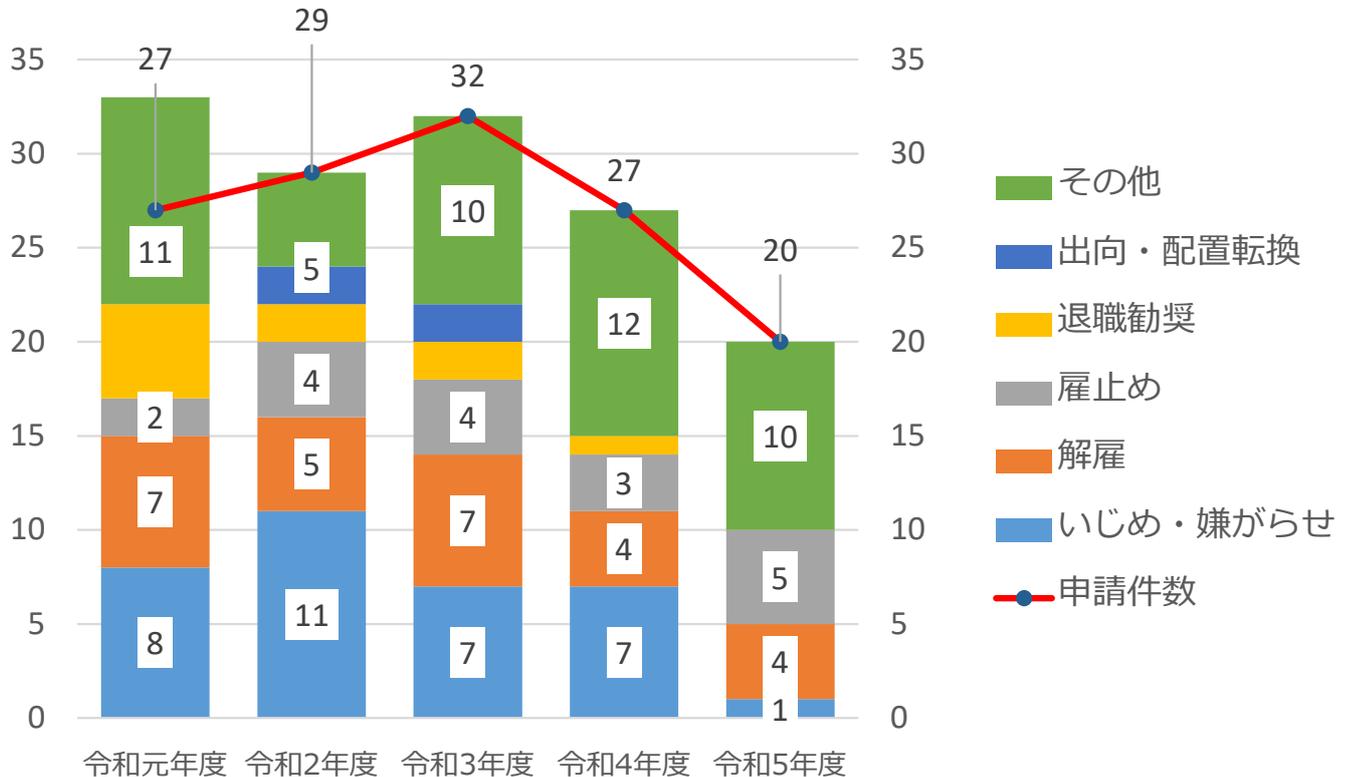


表2 主要なあっせん申請内容の推移

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

(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5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、1,166件。
- ◆ 雇用均等関係法令の内訳は、男女雇用機会均等法65件（5.6%）、労働施策総合推進法118件（10.1%）、パートタイム・有期雇用労働法471件（40.4%）、育児・介護休業法512件（43.9%）（図1）（表1）。

図1 是正指導件数の推移

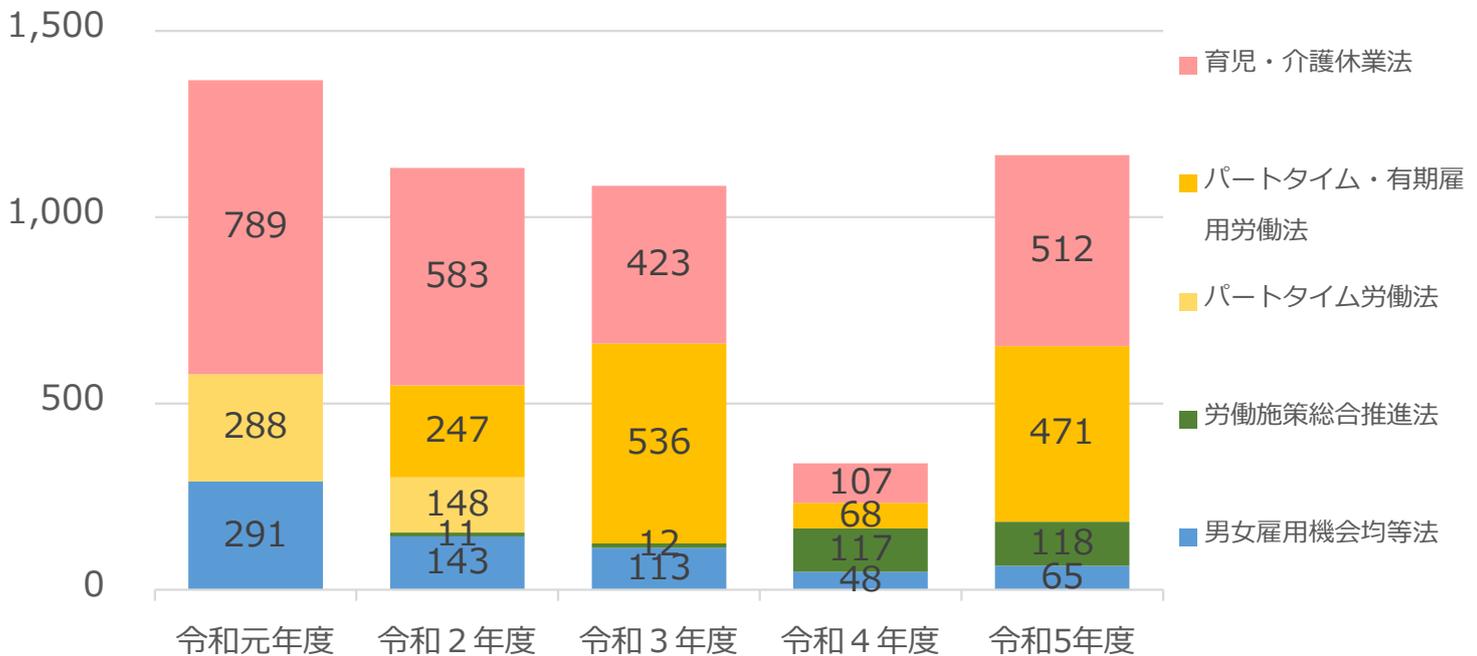


表1 是正指導内容の推移

|                | 元年度   | 2年度   | 3年度   | 4年度 | 5年度   |
|----------------|-------|-------|-------|-----|-------|
| 育児・介護休業法       | 789   | 583   | 423   | 107 | 512   |
| パートタイム・有期雇用労働法 | —     | 247   | 536   | 68  | 471   |
| パートタイム労働法      | 288   | 148   | —     | —   | —     |
| 労働施策総合推進法      | —     | 11    | 12    | 117 | 118   |
| 男女雇用機会均等法      | 291   | 143   | 113   | 48  | 65    |
| 計              | 1,368 | 1,132 | 1,084 | 340 | 1,166 |

- (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233件（対前年度比68.8%増）（図2）。
- ◆ 指導事項の内容は、「パワハラ措置義務」が58件（24.9%）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56件（24.0%）となっている（表2）。

図2 是正指導件数の推移

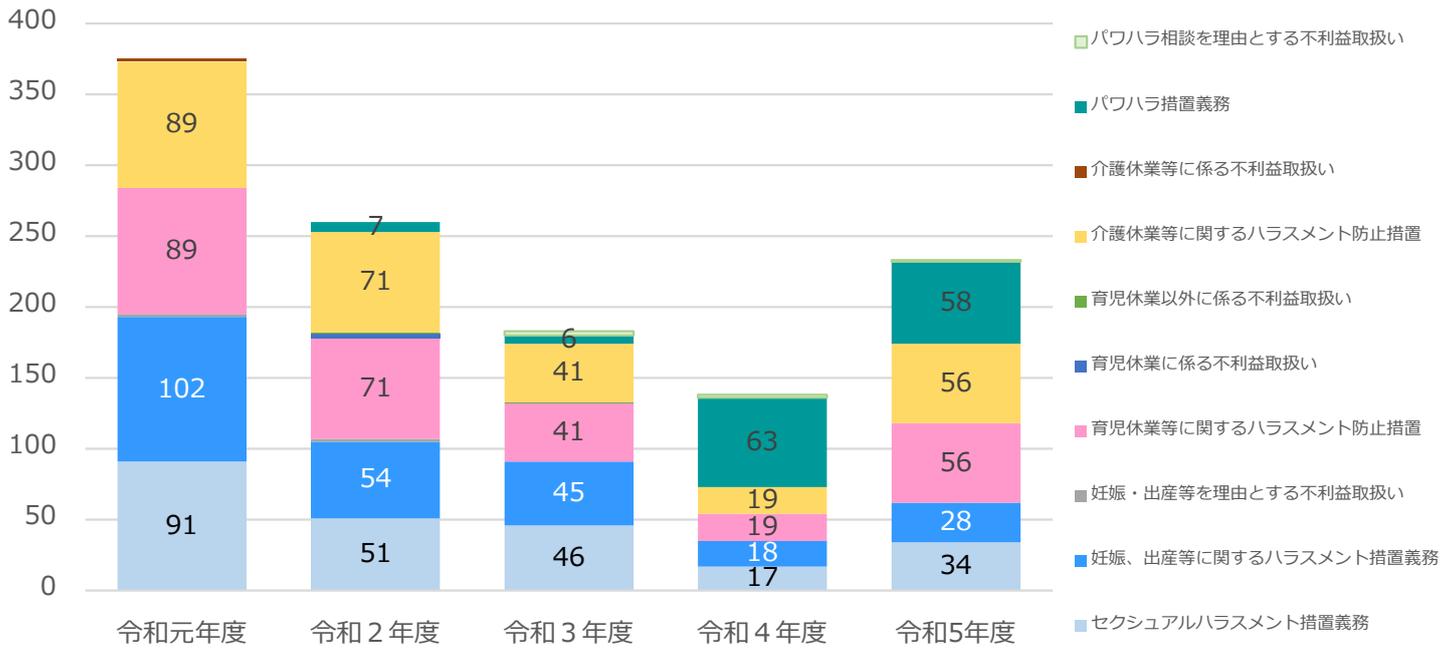


表2 是正指導内容の推移

|                      | 元年度 | 2年度 | 3年度 | 4年度 | 5年度 |
|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| パワハラ相談を理由とする不利益取扱い   | —   | 0   | 3   | 2   | 1   |
| パワハラ措置義務             | —   | 7   | 6   | 63  | 58  |
| 介護休業等に係る不利益取扱い       | 2   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 介護休業等に関するハラスメント防止措置  | 89  | 71  | 41  | 19  | 56  |
| 育児休業以外に係る不利益取扱い      | 0   | 1   | 1   | 0   | 0   |
| 育児休業に係る不利益取扱い        | 0   | 3   | 0   | 0   | 0   |
| 育児休業等に関するハラスメント防止措置  | 89  | 71  | 41  | 19  | 56  |
| 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い   | 2   | 2   | 0   | 0   | 0   |
| 妊娠、出産等に関するハラスメント措置義務 | 102 | 54  | 45  | 18  | 28  |
| セクシュアルハラスメント措置義務     | 91  | 51  | 46  | 17  | 34  |
| 計                    | 375 | 260 | 183 | 138 | 233 |

### (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6件(19件減) (図3)。
- ◆ 申立事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置」の6件(100.0%)であった(表3-1)。
- ◆ 調停の申請件数は5件(12件減)であった(表3-2)。

図3 紛争解決援助申立受理件数の推移

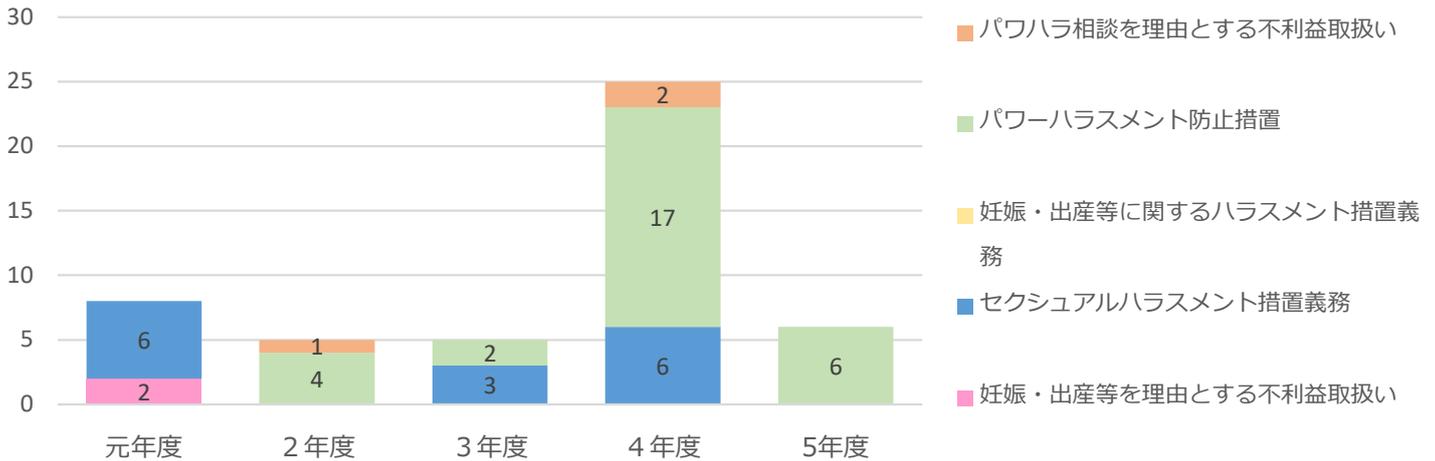


表3-1 紛争解決援助申立受理内容の推移

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

表3-2 調停申請受理内容の推移

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

(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、「所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置」が61件（22.5%）、「育児休業等に関するハラスメントの防止措置」が56件（20.7%）、「育児休業」が52件（19.2%）、「雇用環境整備」が36件（13.3%）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

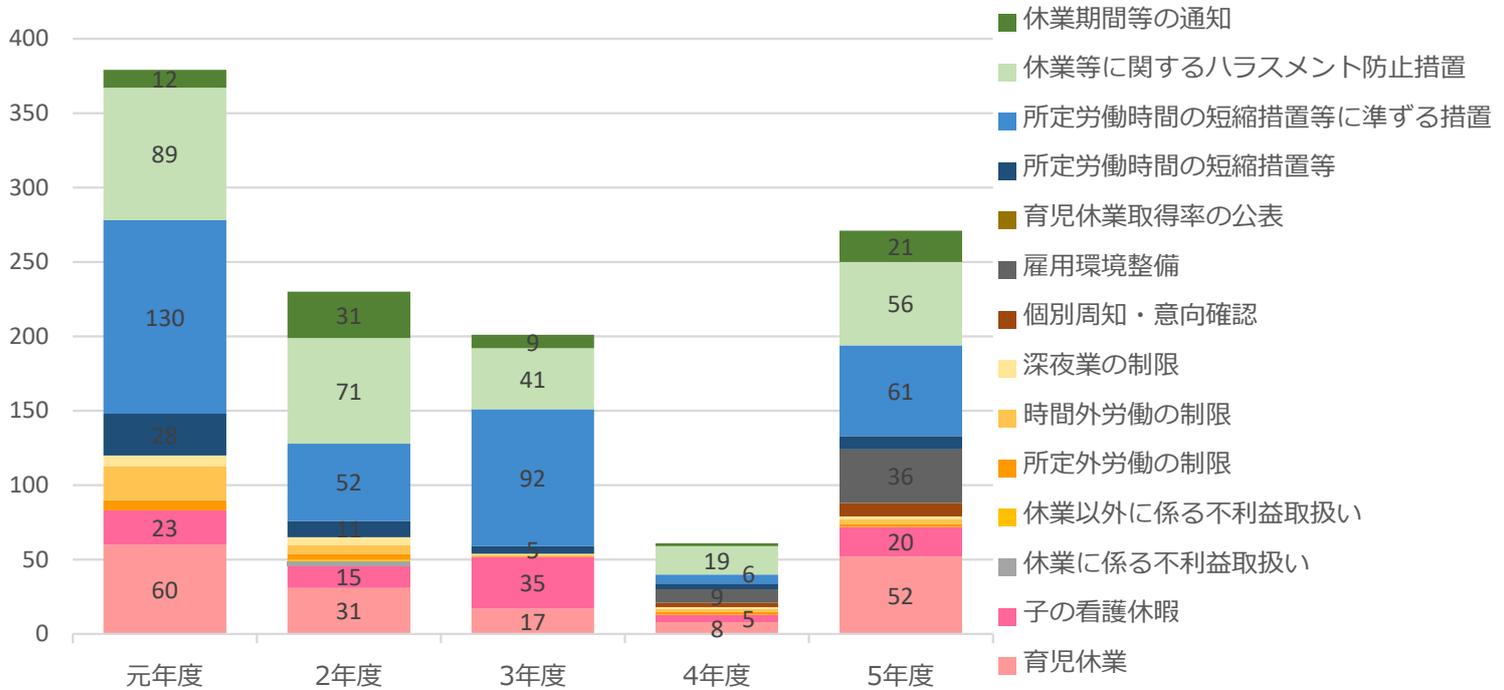


表4 是正指導件数（育児休業関係）の推移

| 内容                 | 元年度 | 2年度 | 3年度 | 4年度 | 5年度 |
|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 休業期間等の通知           | 12  | 31  | 9   | 2   | 21  |
| 休業等に関するハラスメント防止措置  | 89  | 71  | 41  | 19  | 56  |
| 所定労働時間の短縮措置等に準ずる措置 | 130 | 52  | 92  | 6   | 61  |
| 所定労働時間の短縮措置等       | 28  | 11  | 5   | 4   | 9   |
| 個別周知・意向確認          | —   | —   | —   | 3   | 9   |
| 雇用環境整備             | —   | —   | —   | 9   | 36  |
| 育児休業取得率の公表         | —   | —   | —   | 0   | 0   |
| 深夜業の制限             | 7   | 5   | 1   | 1   | 2   |
| 時間外労働の制限           | 23  | 6   | 0   | 2   | 3   |
| 所定外労働の制限           | 7   | 4   | 0   | 2   | 2   |
| 休業以外に係る不利益取扱い      | 0   | 1   | 1   | 0   | 0   |
| 休業に係る不利益取扱い        | 0   | 3   | 0   | 0   | 0   |
| 子の看護休暇             | 23  | 15  | 35  | 5   | 20  |
| 育児休業               | 60  | 31  | 17  | 8   | 52  |
| 計                  | 379 | 230 | 201 | 61  | 271 |

## 令和 5 年度における事例

| 助言          | 雇止めにかかる助言・指導  |
|-------------|---|
| 事案の概要       | <p>申出人（1年更新の有期労働契約労働者）は、面談で「雇用を終了することになった」と伝えられた。申出人はその理由を尋ねたが全く心当たりがなく、具体的なことは何も説明がないまま1か月後の雇用契約期間満了(雇止め)通知書を渡された。申出人は、面談前にすでに示されていたシフトに雇止め日以降にも申出人の名前があったことや、次年度の計画を話し合う会議にも参加していたことから、「雇止めには納得できない」と伝えたが決定は覆らなかった。</p> <p>申出人は、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、事実の概要を踏まえると、労働契約法第19条に基づき申出人に労働契約更新されるものと期待することについて合理的理由があると認められる可能性が否定できないと説明し、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、事業主から雇用契約期間満了(雇止め)通知書が撤回された。本人が更新を希望し、部署は異動することとなったものの、引き続き本事業場で雇用が継続することとなった。</p>                        |

| あっせん       | 解雇にかかるあっせん  |
|------------|---|
| 事案の概要      | <p>申請人(正社員)は被申請人(事業主)から能力不足を指摘され、3箇月の試用期間満了に合わせて解雇通知書を受けたことに納得がいかず、解雇の撤回と現職復帰を求め、あっせんで申請したもの。</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、試用期間ぎりぎりまで適格性を見極めたうえで当該業務には不適合と判断したものであり、解雇予告手当を支払い申請人を解雇したいとの主張であった。双方に歩み寄りを促したところ、申請人は会社都合退職とした上で金銭解決に応じる意思を示した。</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条件について調整をし、双方が歩み寄り、解雇を撤回し会社都合退職とすることと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

派遣で働く相談者は、派遣先従業員より挨拶をしても無視をされる、仕事を与えてもらえない、「だから派遣は」等の言動を繰り返される対応を受けていた。報復を恐れつつ派遣元、派遣先の各相談窓口にご相談を行うが「（派遣先）担当者の機嫌が悪かったのでは？気にしすぎだよ」といった程度の対応しかなされなかった。その後再三にわたり相談をするが、現状は変わらなかったため、派遣元、派遣先双方の相談窓口が適切に対応していないこと、再発防止に向けた措置を求め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、派遣元、派遣先それぞれの事業主から事情を聴取したところ、「グチ」程度として聞き流されていたことが判明。相談体制等を含め労働総合推進法で定める措置義務について説明を行い、監理監督者を含むすべての労働者に「ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、ハラスメント行為者は就業規則等において罰せられること。事業主や労働局に相談をしても不利益な取扱いをされないこと」等の周知・啓発をすること。事実関係の迅速かつ正確な確認、再発防止に向けた措置を講ずることについて助言を行った。

助言に基づき、派遣元、派遣先それぞれが労働者に対し相談窓口、行為による罰則等の周知・啓発を行った。併せて相談者と相手を含むヒアリングの実施し、再発防止措置を講じた。

## 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、先輩労働者からの無視、書類を投げて渡される等のハラスメント行為を受けたことによりメンタル不調となり休職した。事業主との復帰に向けての面談においても解決に向けた対応がなく、更に休職が必要となるほど体調が悪化したため、就業規則に基づく休職期間満了により退職することとなった。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、パワハラに関する相談窓口が設置されていなか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、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、申請人の受けた発言について、被申請人が事実関係を確認した記録を提出もらえば応じられるとの回答であったので、事実関係を確認した記録の提出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**

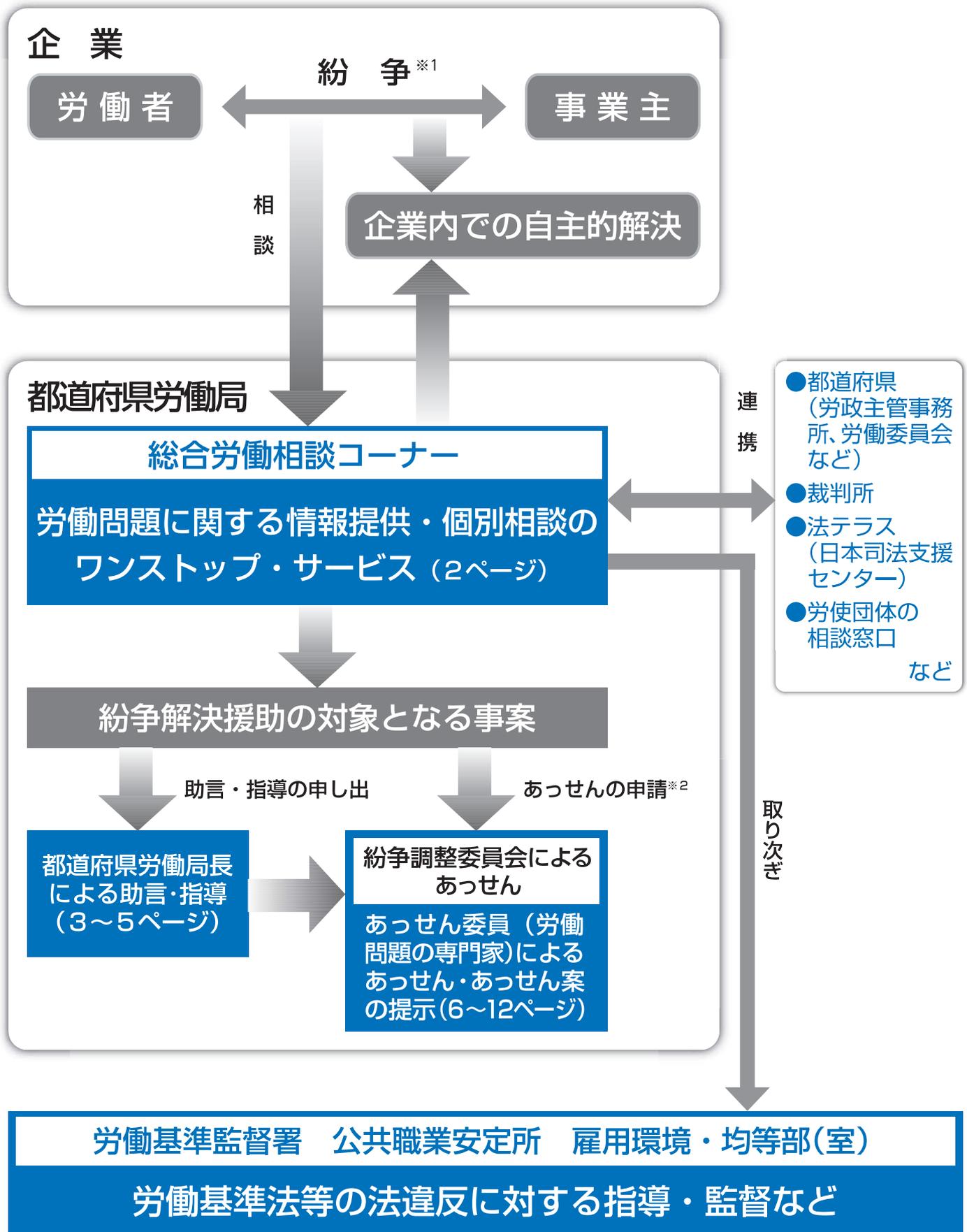
▶ **都道府県労働局長による助言・指導**

▶ **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



※<sup>1</sup> 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。

※<sup>2</sup> 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<sup>\*1</sup>について、専門の相談員が、労働者、求職者<sup>\*2</sup>、事業主からの相談を電話や面談<sup>\*3</sup>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<sup>※1</sup>

解決

解決せず

あっせんへ移行<sup>※2</sup>

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な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※<sup>1</sup>

あっせんの開始通知  
あっせん参加・不参加の意思確認※<sup>2</sup>

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※<sup>3</sup>
- ・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

※<sup>1</sup> 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。

※<sup>2</sup> 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。

※<sup>3</sup> 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

|            |                  |  |   |
|------------|------------------|--|---|
| 紛争当事業者     | 労働者              | ふりがな<br>氏名   | ろうどう たろう<br>労働 太郎   |
|            |                  | 住所   | 〒〇〇〇-〇〇〇〇 千葉県〇〇市〇〇町〇-〇<br>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<br>労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう はなこ<br>東京 花子   |
|            |                  | 住所   | 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇<br>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<br>労働商事株式会社 東京工場<br>〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇<br>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。<br>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<br>争<br>当<br>事<br>者 | 労働者                  | ふりがな<br>氏名                       |                      |
|                       |                      | 住所                               | 〒 _____ 電話 ( ) _____ |
|                       | 事業主                  | ふりがな<br>氏名又は名称                   |                      |
|                       |                      | 住所                               | 〒 _____ 電話 ( ) _____ |
|                       |                      | ※上記労働者<br>に係る事業<br>場の名称及<br>び所在地 | 〒 _____ 電話 ( ) _____ |
|                       | あっせんを求める<br>事項及びその理由 |                                  |                      |
| 紛争の経過                 |                      |                                  |                      |
| その他参考<br>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。

## 令和5年度版

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



都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

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。

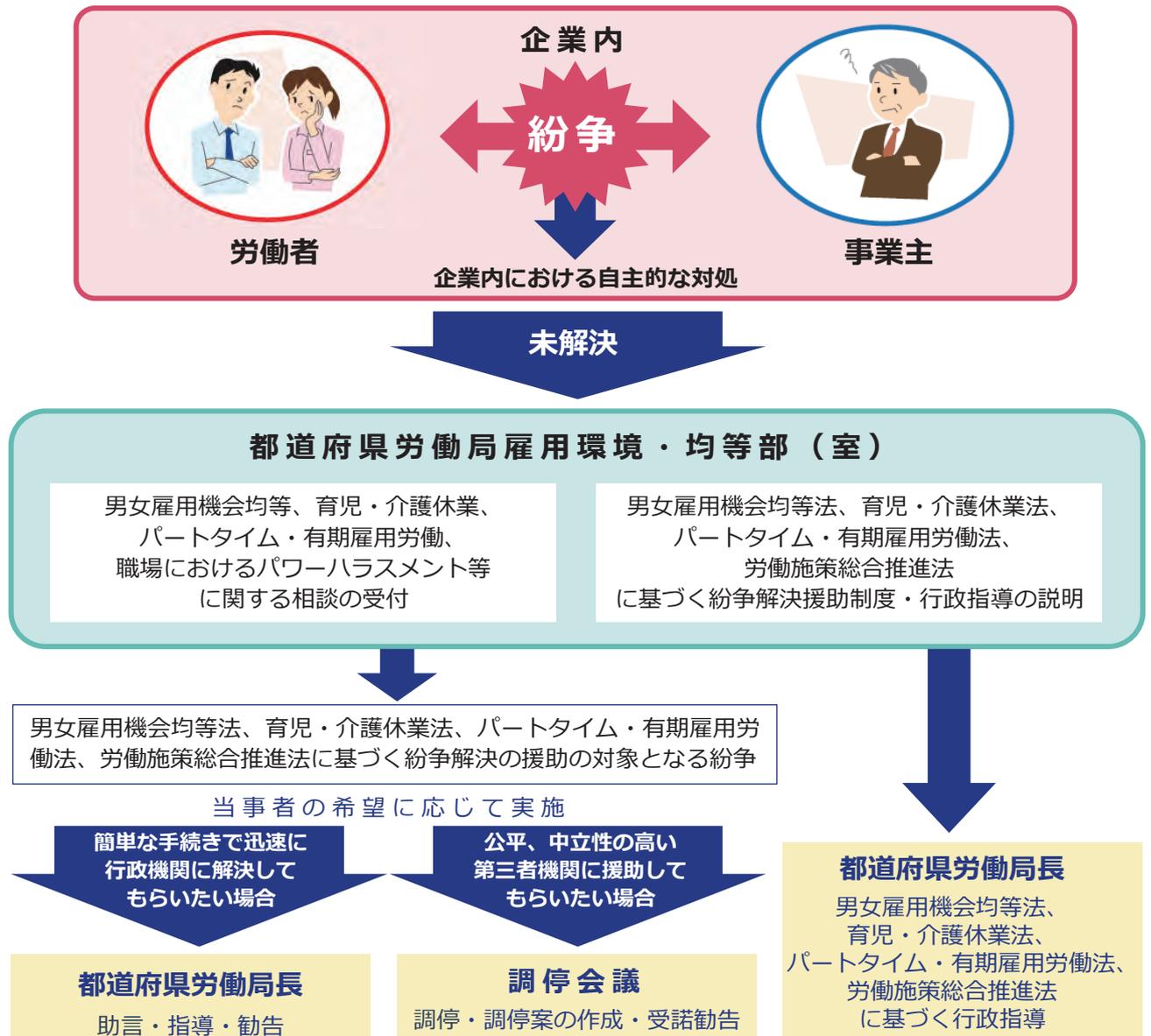
|          |  |  |
|----------|--|--|
| <b>1</b> | <b>都道府県労働局長による紛争解決の援助</b>                                    | 男女雇用機会均等法 第17条<br>育児・介護休業法 第52条の4<br>パートタイム・有期雇用労働法 第24条<br>労働施策総合推進法 第30条の5 |
| <b>2</b> | <b>機会均等調停会議、両立支援調停会議、<br/>均衡待遇調停会議、優越的言動問題調停会議<br/>による調停</b> | 男女雇用機会均等法 第18条<br>育児・介護休業法 第52条の5<br>パートタイム・有期雇用労働法 第25条<br>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                 | 15  |
| 調停申請書様式                  | 19  |

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。

## 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

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>●育児休業制度</li> <li>●産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）</li> <li>●子の看護休暇制度</li> <li>●所定外労働の制限</li> <li>●深夜業の制限</li> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●育児休業（産後パパ育休を含む）・介護休業等を理由とする不利益取扱い</li> <li>●労働者の配置に関する配慮</li> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●介護休業制度</li> <li>●介護休暇制度</li> <li>●時間外労働の制限</li> <li>●所定労働時間の短縮措置等</li> </ul> |
|---|--|

## 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し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

通勤費の支給目的は、通勤費に要する交通費を補填することである。正社員は全国転勤があり得るため、広範囲から通勤することが想定されることから、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、上限額を設けているが、支給額内の範囲に収まっている。

#### 援助内容

会社の実態を聴取したところ、有期雇用労働者の中には、上限額を超えて自己負担が生じている者もあり、支給額内で収まっているとする事業主の説明には矛盾があり、待遇差の理由として適当ではない。そのため、パートタイム・有期雇用労働法で禁止する不合理な待遇差と認められ、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崩し、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。

# 調停会議による調停 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
- 産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）
- 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（産後パパ育休を含む）・介護休業等を理由とする不利益取扱い
- 労働者の配置に関する配慮
- 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
- 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

## 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

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

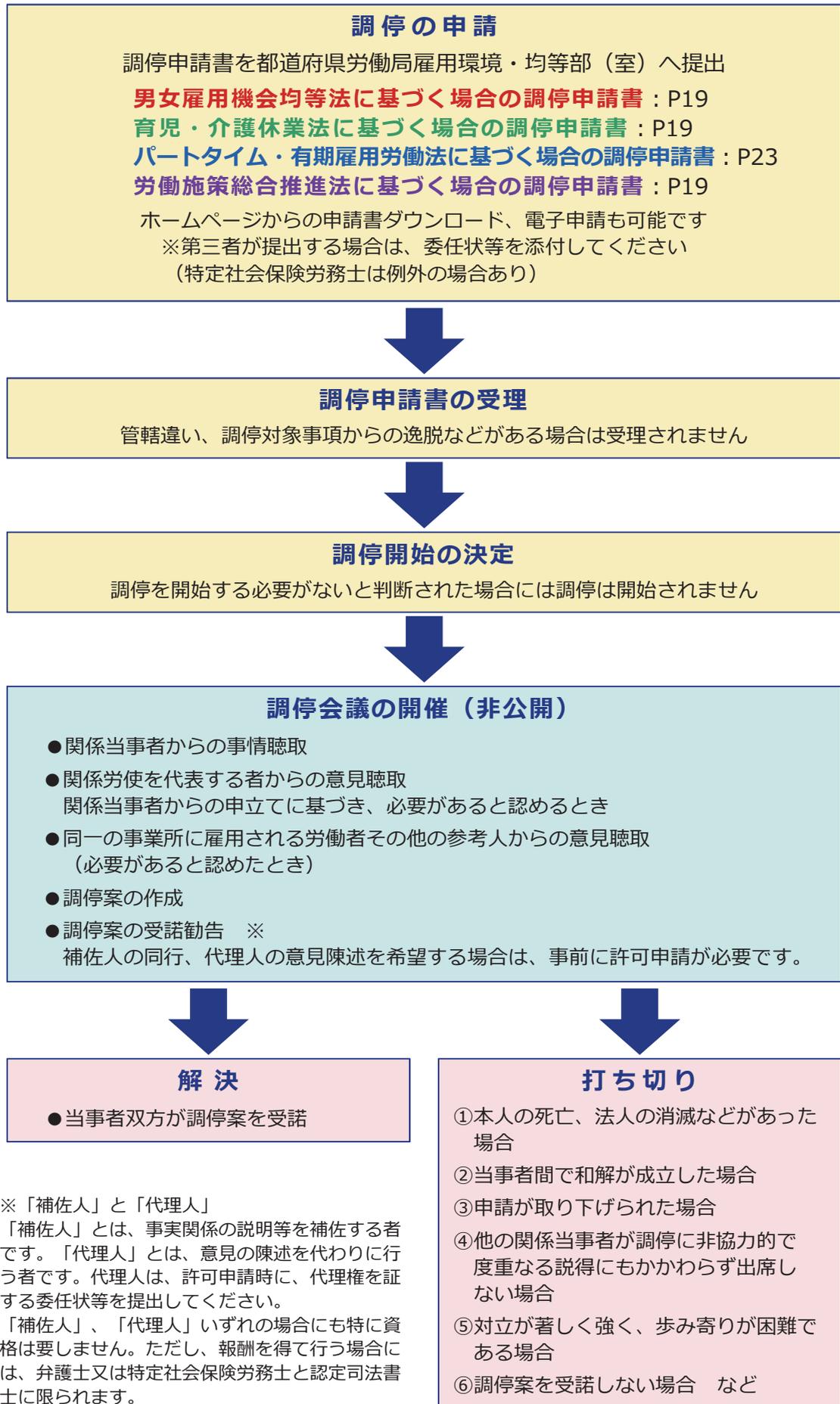
調停案について当事者双方に成立した合意は民法上の和解契約となり、当事者の一方が義務を履行しない場合は他方当事者は債務不履行として訴えることができます。

#### 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  |
|---------------|--|
| <b>概要</b>     | 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。   |
| <b>労働者の主張</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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、本来働き続ければ得られたはずの期間の賃金補償を求める。</li> </ul> |
| <b>事業主の主張</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>妊娠を理由とする退職の強要ではない。</li> </ul>                                |
| <b>結果</b>     | 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  |
|---------------|---|
| <b>概要</b>     | 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   |
| <b>労働者の主張</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> |
| <b>事業主の主張</b> | 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。  |
| <b>結果</b>     | 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

### 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ならなくなり、会社の相談窓口に相談したところ、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

|                       |                                  |   |  |
|-----------------------|----------------------------------|---|--|
| 関<br>係<br>当<br>事<br>者 | 労働者                              | ふりがな<br>氏名  | 労働 花子  |
|                       |                                  | 住所  | 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-1-1<br>電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇 |
|                       | 事業主                              | ふりがな<br>氏名又は名称  | 労働商事株式会社 代表取締役 労働 太郎                         |
|                       |                                  | 住所  | 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-2-2<br>電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇 |
|                       | ※上記労働者に<br>係る事業場の<br>名称及び所<br>在地 | 労働商事株式会社〇〇支店<br>〒〇〇〇-〇〇〇〇<br>東京都〇〇区〇〇1-2-3<br>電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇   |  |
| 調停を求める<br>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ているため、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<br>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、P19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](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/>

二次元バーコード▶



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<br>係<br>当<br>事<br>者 | 労働者 | ふりがな<br>氏名   | りょうりつ はなこ<br>両立 花子   |
|                       |     | 住所   | 〒〇〇〇-〇〇〇〇<br>東京都〇〇区〇〇1-1-1<br>電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇                |
|                       | 事業者 | かぶしきがいしゃ<br>氏名又は名称   | 株式会社労働 代表取締役 労働 太郎   |
|                       |     | 住所   | 〒〇〇〇-〇〇〇〇<br>東京都〇〇区〇〇1-2-3<br>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<br>〒〇〇〇-〇〇〇〇<br>東京都〇〇区〇〇3-3-3<br>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。<br>(詳細別紙 (※) )<br>※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。<br>〇月△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 (※) )<br>※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

申請用紙は、P 19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](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/>

二次元バーコード▶



調 停 申 請 書

|                       |                     |   |   |
|-----------------------|---------------------|---|---|
| 関<br>係<br>当<br>事<br>者 | 短時間・<br>有期雇用<br>労働者 | ふりがな<br>氏名  | どういつ たろう<br>同一 太郎   |
|                       |                     | 住所  | 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇 1-2-3<br>電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇   |
|                       | 事<br>業<br>主         | 氏名又は名称  | ろうどうしょうじかぶしきがいしゃ<br>労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう はなこ<br>東京 花子   |
|                       |                     | 住所  | 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇 1-1<br>電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇   |
|                       |                     | ※上記短時間・<br>有期雇用労働<br>者に係る事<br>業所の名称<br>及び所在地  | 労働商事株式会社 東京工場<br>〒〇〇〇-〇〇〇〇<br>東京都〇〇区〇〇 2-2<br>電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇   |
|                       | 調停を求める<br>事項及びその理由  |   | 仕事の内容が同じ同僚の正社員□□□□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。<br><br>※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                 |                     | 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。<br><br>※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<br>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。   |   |

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、P 23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](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/>

二次元バーコード▶



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<br>係<br>当<br>事<br>者 | 労働者                | ふりがな<br>氏名   | 労働 花子   |
|                       |                    | 住所   | 〒〇〇〇-〇〇〇〇<br>東京都〇〇区〇〇1-1-1<br>電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇   |
|                       | 事業主                | ふりがな<br>氏名又は名称   | こうろうかぶしきがいしゃ だいひょうとりしまりやく こうろう きんたろう<br>厚労株式会社 代表取締役 厚労 均太郎   |
|                       |                    | 住所   | 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-1-2<br>電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇  |
|                       |                    | ※上記労働者に<br>係る事業所の<br>名称及び所<br>在地   | 厚労株式会社 〇〇支店<br>〒〇〇〇-〇〇〇〇<br>東京都〇〇区〇〇1-2-3<br>電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇  |
|                       | 調停を求める<br>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<br>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、P 19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](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/>

二次元バーコード▶



調 停 申 請 書

|                       |                |                      |                      |
|-----------------------|----------------|----------------------|----------------------|
| 関<br>係<br>当<br>事<br>者 | 労働者            | ふりがな<br>氏名           |                      |
|                       |                | 住所                   | 〒 _____ 電話 ( ) _____ |
|                       | 事業主            | ふりがな<br>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

- (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）イから二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）イから二に係る紛争については、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、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）
    - ・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。

(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。

- (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（法人にあつてはその名称）、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（法人にあつてはその名称）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る。

調 停 申 請 書

|  |                     |            |                       |
|--|---------------------|------------|-----------------------|
| 関<br>係<br>当<br>事<br>者                        | 短時間<br>・有期雇<br>用労働者 | ふりがな<br>氏名 |                       |
|  |                     | 住所         | 〒 _____ 電話 ( ) _____  |
|  | 事<br>業<br>主         | 氏名又は名称     | 住所                    |
| ※上記短時間<br>・有期雇用労働<br>者に係る事<br>業所の名称<br>及び所在地 |                     |            | 〒 _____ 電 話 ( ) _____ |
| 調停を求める<br>事項及びその理由                           |                     |            |                       |
| 紛争の経過  |                     |            |                       |
| その他参考<br>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](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html)

|     | 電話番号         | 郵便番号     | 所在地                             |
|-----|--------------|----------|---------------------------------|
| 北海道 | 011-709-2715 | 060-8566 | 札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎9階      |
| 青森  | 017-734-4211 | 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 | 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 | 983-8585 | 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第四合同庁舎8階        |
| 秋田  | 018-862-6684 | 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 | 990-8567 | 山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階              |
| 福島  | 024-536-2777 | 960-8513 | 福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階         |
| 茨城  | 029-277-8295 | 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 | 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 | 371-8567 | 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階          |
| 埼玉  | 048-600-6269 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 400-8577 | 甲府市丸の内1丁目1-11 4階                |
| 長野  | 026-227-0125 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 604-0846 | 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町4 5 1 1階       |
| 大阪  | 06-6941-8940 | 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 | 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 | 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 | 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 | 680-8522 | 鳥取市富安2丁目89-9 2階                 |
| 島根  | 0852-31-1161 | 690-0841 | 松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階         |
| 岡山  | 086-224-7639 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 781-9548 | 高知市南金田1番39号 4階                  |
| 福岡  | 092-411-4894 | 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 | 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 | 850-0033 | 長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階             |
| 熊本  | 096-352-3865 | 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 | 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 | 880-0805 | 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階         |
| 鹿児島 | 099-223-8239 | 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 | 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  |
|---|--|
| <b>1 身体的な攻撃</b><br>暴行・傷害  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 殴打、足蹴りを行う。</li> <li>● 相手に物を投げつける。</li> </ul>  |
| <b>2 精神的な攻撃</b><br>脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 人格を否定するような言動を行う。<br/>相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。</li> <li>● 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。</li> </ul> |
| <b>3 人間関係からの切り離し</b><br>隔離・仲間外し・無視                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>   |
| <b>4 過大な要求</b><br>業務上明らかに不要なことや<br>遂行不可能なことの強制・仕事の妨害                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>                           |
| <b>5 過小な要求</b><br>業務上の合理性なく能力や経験と<br>かけ離れた程度の低い仕事を命じること<br>や仕事を与えないこと | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>              |
| <b>6 個の侵害</b><br>私的なことに過度に立ち入ること                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>                                |

※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<br>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<br>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<br>対応するために<br>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<br>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<br>に関する事後の<br>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<br>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<br>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<br>⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること<br>(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<br>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<br>※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 <b>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</b> 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6年7月30日（火）

【照会先】

鹿児島労働局雇用環境・均等室  
室長 崎浜 淳太  
監理官 鏡園 哲生  
電話 099-223-8239

報道関係者 各位

## 仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する相談窓口を開設しました！

～育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました～

本年5月31日に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正され、令和7年4月1日以降、①子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、②育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定時の数値目標の設定の義務付け、③介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化が段階的に施行されるため、企業の労務管理に影響することが考えられます。

このような中、改正法の円滑な施行と仕事と育児・介護の両立支援制度の利用促進に集中的に取り組むため、鹿児島労働局（局長 永野 和則）は、法改正内容等に関する相談窓口を開設し、事業主や労働者からの相談に幅広く対応します。

### 育児・介護の両立支援制度に関する相談窓口の設置

◇期間：令和6年7月29日（月）～令和8年3月31日（金）

◇時間：8時30分～17時15分（閉庁時刻）

◇窓口：鹿児島労働局雇用環境・均等室

（鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎2階 電話：099-223-8239）

#### <添付資料>

別添1. 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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要

別添2. リーフレット「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内」

**改正の趣旨**

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

**改正の概要**

**1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充**【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ(※)、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。  
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限(残業免除)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

**2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化**【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超(現行1,000人超)の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限(現行は令和7年3月31日まで)を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

**3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等**【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。 等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

**施行期日**

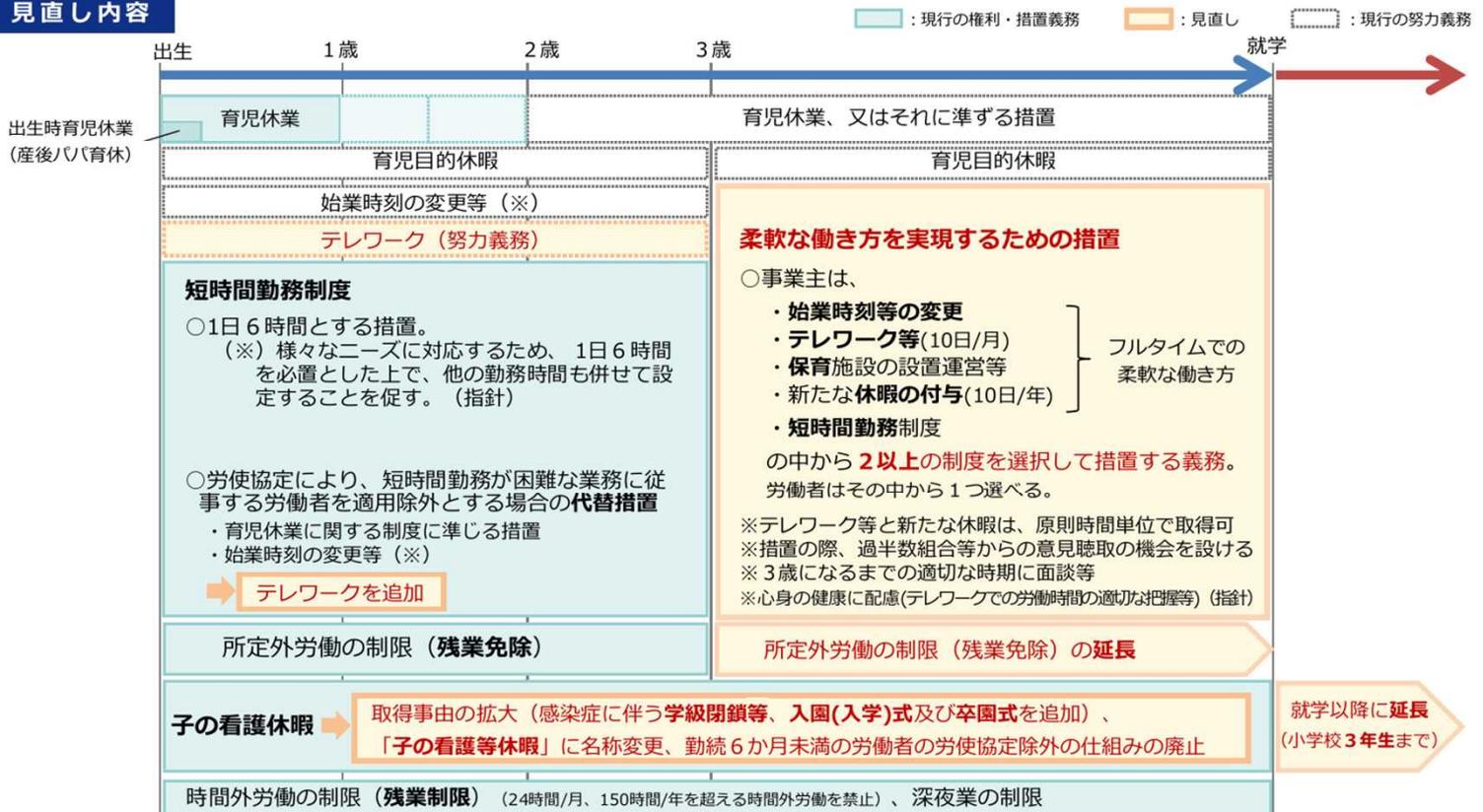
令和7年4月1日(ただし、2③は公布日、1①及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日)

**1. (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充**

**改正の趣旨**

■ 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと(女性・正社員)などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

**見直し内容**



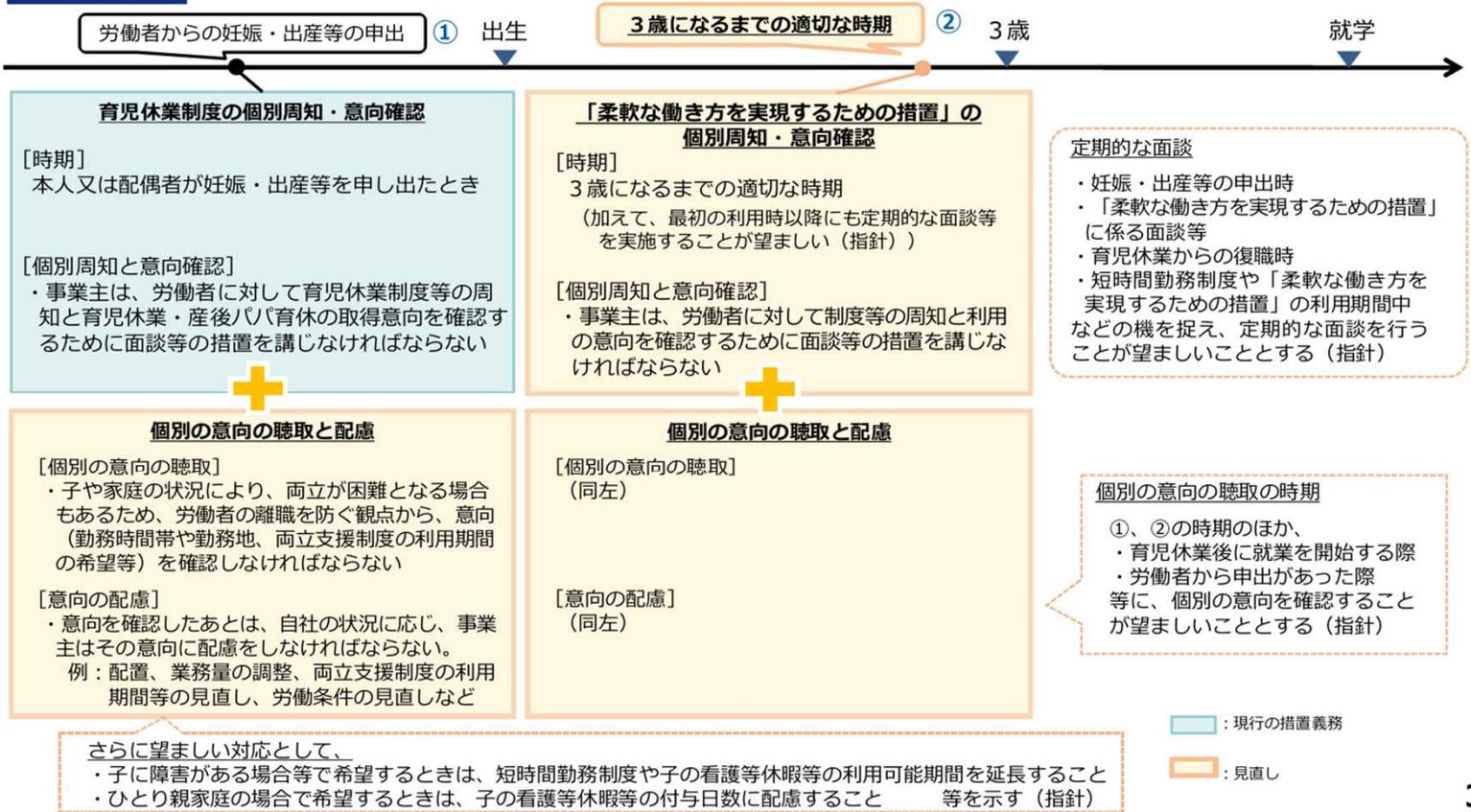
※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

# 1. (2) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

## 改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

## 見直し内容



# 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

## 改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

## 見直し内容

次世代育成支援対策推進法

令和7年3月末までの時限立法(平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。)  
 → 令和17年3月末まで10年間延長

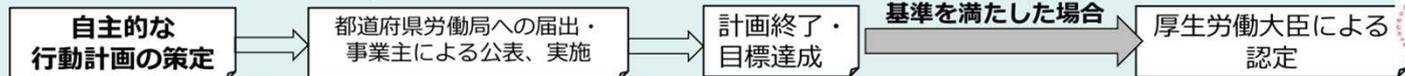
|     |               |          |                   |   |           |
|-----|---------------|----------|-------------------|---|-----------|
| 国   | 行動計画策定指針(第7条) | 市町村・都道府県 | 地方公共団体行動計画の策定(任意) | ■ | : 現行の措置義務 |
| 事業主 |               |          |                   | ■ | : 見直し     |

### ① 企業等(一般事業主)：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超 : 義務  
 常時雇用労働者100人以下 : 努力義務

### ■ 男性の育児休業取得率の公表義務(育児・介護休業法)

常時雇用労働者1,000人超 : 義務 → 300人超の事業主に拡大



### ■ PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

### 認定基準(省令事項)の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ(育児世代に注目した基準も追加)
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

### ■ 計画の仕組みを見直し、数値目標(育児休業の取得状況、労働時間の状況)の設定を義務付け

※ 男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す(指針)

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む)等

② 国・地方公共団体の機関(特定事業主) ※ こども家庭庁等が所管

### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

#### 改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

#### 見直し内容

□ : 現行の権利・措置義務 □ : 見直し

|              | 常時介護を必要とする状態  | 介護終了   |
|--------------|---|--|
| 介護休業         | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 100px;">介護休業②</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 100px;">介護休業③</div>  | 要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。<br>※介護サービスの手続き等も含まれる<br><b>対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。</b> |
| 介護休暇         | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護<br/>休暇<br/>(1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 100px;">介護<br/>休暇<br/>(3時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 100px;">介護<br/>休暇<br/>(5時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 100px;">介護<br/>休暇<br/>(1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 100px;">介護<br/>休暇<br/>(1日)</div> | 要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。<br>※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等<br><b>介護終了まで年間5日</b> (対象家族が2人以上の場合は10日)、<br>時間単位で取得可能。    |
| 所定外労働の免除     | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>   | <b>介護終了まで何回でも請求可能。</b>   |
| 時間外労働・深夜業の制限 | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>  | <b>時間外労働の制限</b> …1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度<br><b>深夜業</b> …午後10時～午前5時までの就業<br><b>介護終了まで何回でも請求可能。</b>            |
| 選択的措置義務      | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>  | 事業主は <b>利用開始から3年以上の期間内で2回以上</b> 、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。               |

- 事業主に以下の措置義務。
  - ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
  - ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
  - ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。
- 介護期の働き方について、**労働者がテレワークを選択できるように事業主に努力義務**。
- 介護休暇の**勤続6か月未満の労働者**の労使協定除外の仕組みは廃止する。

# 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。※詳細は今後省令等で定められます。

## I：育児・介護休業法の改正ポイント

### ① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
  - ・ 始業時刻等の変更
  - ・ テレワーク等(10日/月)
  - ・ 保育施設の設置運営等
  - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
  - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの  
柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、  
原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

### ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

#### 改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



#### 改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

### ③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

# ④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

## 改正前

### 【名称】

- 「子の看護休暇」

### 【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

### 【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

### 【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下

## 改正後

### 【名称】

- 「子の看護等休暇」

### 【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

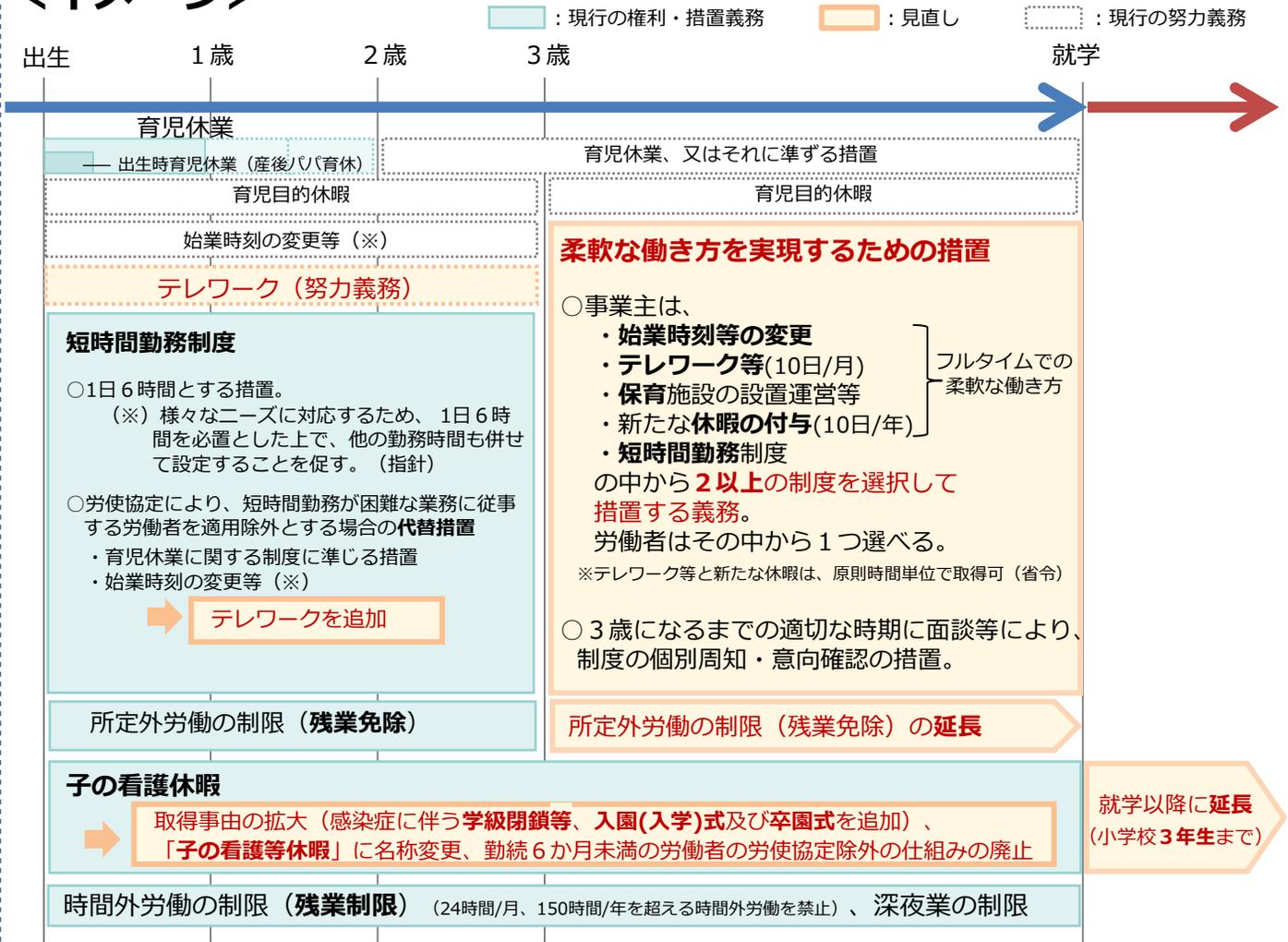
### 【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

### 【労使協定の締結により除外できる労働者】

- **(1) を撤廃し、(2) のみに**  
(週の所定労働日数が2日以下)

## <イメージ>



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

## ⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

### ● 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
  - \* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
  - \* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

## ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

### ● 従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

- ・公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。

| ① 育児休業等の取得割合  | ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合  |
|---|--|
| $\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ | $\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ |

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業(産後パパ育休を含む)
- ・法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

## ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**  
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**  
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

## Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

### ① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日まで**に延長されました。

- ・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

### ② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況**(※1)や**労働時間の状況**(※2)把握等（PDCAサイクルの実施）
- 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定です。

- ・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは  
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

| 都道府県 | 電話番号         |
|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|
| 北海道  | 011-709-2715 | 埼玉   | 048-600-6269 | 岐阜   | 058-245-1550 | 鳥取   | 0857-29-1709 | 佐賀   | 0952-32-7218 |
| 青森   | 017-734-4211 | 千葉   | 043-221-2307 | 静岡   | 054-252-5310 | 島根   | 0852-31-1161 | 長崎   | 095-801-0050 |
| 岩手   | 019-604-3010 | 東京   | 03-3512-1611 | 愛知   | 052-857-0312 | 岡山   | 086-225-2017 | 熊本   | 096-352-3865 |
| 宮城   | 022-299-8844 | 神奈川  | 045-211-7380 | 三重   | 059-226-2318 | 広島   | 082-221-9247 | 大分   | 097-532-4025 |
| 秋田   | 018-862-6684 | 新潟   | 025-288-3511 | 滋賀   | 077-523-1190 | 山口   | 083-995-0390 | 宮崎   | 0985-38-8821 |
| 山形   | 023-624-8228 | 富山   | 076-432-2740 | 京都   | 075-241-3212 | 徳島   | 088-652-2718 | 鹿児島  | 099-223-8239 |
| 福島   | 024-536-4609 | 石川   | 076-265-4429 | 大阪   | 06-6941-8940 | 香川   | 087-811-8924 | 沖縄   | 098-868-4380 |
| 茨城   | 029-277-8295 | 福井   | 0776-22-3947 | 兵庫   | 078-367-0820 | 愛媛   | 089-935-5222 |      |              |
| 栃木   | 028-633-2795 | 山梨   | 055-225-2851 | 奈良   | 0742-32-0210 | 高知   | 088-885-6041 |      |              |
| 群馬   | 027-896-4739 | 長野   | 026-227-0125 | 和歌山  | 073-488-1170 | 福岡   | 092-411-4894 |      |              |

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）