

1 令和8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	34,626 人	対前月比	0.0% (11 人) 増加 (2 か月連続の増加)
有効求職者数	34,035 人	対前月比	0.0% (▲12 人) 減少 (2 か月ぶりの減少)
有効求人倍率	1.02 倍	前月と同水準	

※ 数値は季節調整値

2 ハローワークかごしまによる医療介護分野の人材確保支援！

「看護師就職サポート窓口」開設および「医療・介護会社説明会」開催

(職業安定部・職業対策課)

ハローワークかごしまは、令和８年８月３日（月）看護師就職サポート窓口を開
設します。併せて、令和８年８月２２日（土）、医療・介護会社説明会を開催し
ます。

3 令和7年度 個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令に係る 施行状況

(雇用環境・均等室)

令和7年度の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を公表します。

鹿児島労働局発表
令和8年7月31日(金)

鹿児島労働局 職業安定部
職業安定課長 前野 里美
地方労働市場情報官 佐藤 克己
Tel. 099 (219) 8711

鹿児島の雇用失業情勢(令和8年6月分)の概要について ～有効求人倍率は、1.02倍で、前月と同水準～

6月の概要

求人が減少している中で、求職は横ばいである。物価上昇・中東情勢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) **1.02倍** **前月と同水準**
 - ・全国では39番目。九州では、佐賀県、熊本県、宮崎県、大分県、福岡県、に次ぎ6番目。
 - ・〔全国〕有効求人倍率(季節調整値) 1.18倍 前月より0.01ポイント増加

・有効求人数(季節調整値) **34,626人** **前月より0.0%(11人)増加(2か月連続の増加)**

・有効求職者数(季節調整値) **34,035人** **前月より0.0%(▲12人)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) 1.09倍 前月より0.01ポイント増加

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

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

○新規求人・求職の状況

・新規求人倍率(季節調整値) **1.81倍** **前月より0.08ポイント減少(2か月ぶりの減少)**

・新規求人数(原数値) **11,763人** **前年同月より0.0%(▲1人)減少(6か月連続の減少)**

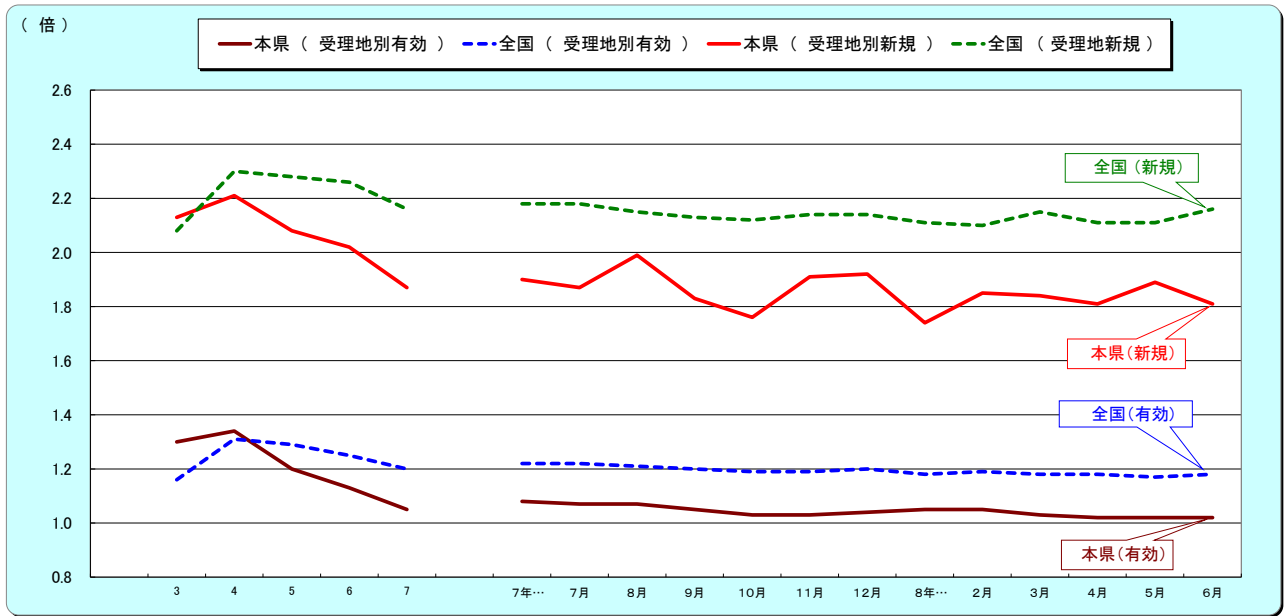
主要産業の新規求人数(前年同月比)

増加した業種……建設業(1.1%増)、運輸業、郵便業(19.3%増)、宿泊業飲食サービス業(6.5%増)
サービス業(他に分類されないもの)(6.9%増)

減少した業種……製造業(4.6%減)、卸売業、小売業(16.9%減)、医療、福祉(0.5%減)

・新規求職申込件数(原数値) **6,617人** **前年同月より2.4%増加(3か月ぶりの増加)**

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			3	4	5	6	7
有効	受 理 地 別	本県	1.30	1.34	1.20	1.13	1.05
		全国	1.16	1.31	1.29	1.25	1.20
	就 業 地 別	本県	1.36	1.43	1.30	1.23	1.14
新規	受 理 地 別	本県	2.13	2.21	2.08	2.02	1.87
		全国	2.08	2.30	2.28	2.26	2.16
	就 業 地 別	本県	2.24	2.36	2.25	2.20	2.02

7年 6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	8年 1月	2月	3月	4月	5月	6月
1.08	1.07	1.07	1.05	1.03	1.03	1.04	1.05	1.05	1.03	1.02	1.02	1.02
1.22	1.22	1.21	1.20	1.19	1.19	1.20	1.18	1.19	1.18	1.18	1.17	1.18
1.17	1.16	1.16	1.13	1.10	1.11	1.12	1.12	1.12	1.09	1.08	1.08	1.09
1.90	1.87	1.99	1.83	1.76	1.91	1.92	1.74	1.85	1.84	1.81	1.89	1.81
2.18	2.18	2.15	2.13	2.12	2.14	2.14	2.11	2.10	2.15	2.11	2.11	2.16
2.05	2.06	2.14	1.92	1.94	2.05	2.00	1.86	1.95	1.95	1.90	2.00	2.01

*7年12月以前の各月の季節調整値(下線部分)は季節調整値替済み

2. 求人の動き(一般・パート、原数値)

新規求人数が6か月連続で前年同月を下回り、有効求人数が40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7年度		令和8年							
		(月平均)		3月		4月		5月		6月	
新規求人数 ※		12,439	▲ 6.2	12,430	▲ 3.9	12,274	▲ 8.8	11,600	▲ 5.5	11,763	▲ 0.0
D	建設業	1,251	▲ 7.8	1,372	▲ 14.0	1,136	▲ 15.3	1,097	▲ 8.9	1,475	1.1
E	製造業	989	▲ 3.2	924	▲ 10.1	1,119	2.1	898	▲ 0.3	898	▲ 4.6
H	運輸業、郵便業	494	▲ 8.6	530	3.3	363	▲ 43.1	459	6.7	568	19.3
I	卸売業、小売業	1,522	▲ 14.3	1,441	▲ 6.5	1,350	▲ 11.2	1,684	1.4	1,279	▲ 16.9
M	宿泊業、飲食サービス業	645	▲ 19.2	526	▲ 13.3	680	▲ 18.3	909	6.1	494	6.5
P	医療、福祉	4,339	▲ 3.3	4,290	▲ 3.3	4,405	▲ 2.3	4,119	▲ 8.4	4,127	▲ 0.5
R	サービス業(他に分類されないもの)	1,234	▲ 0.5	1,231	8.4	1,470	2.7	1,179	▲ 1.9	1,156	6.9
有効求人数		35,764	▲ 6.9	37,239	▲ 5.2	35,486	▲ 5.9	34,023	▲ 6.5	34,069	▲ 4.3

※求人数の多い主な産業のみ内数として掲載しているため、合計とは一致しない。

3-1. 求職の動き(一般・パート、原数値)

新規求職申込件数が3か月ぶりで前年同月を上回り、有効求職者数が7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7年度		令和8年							
	(月平均)		3月		4月		5月		6月	
新規求職申込件数	6,641	1.0	7,256	3.7	8,989	▲ 0.8	6,899	▲ 2.6	6,617	2.4
44歳以下	2,759	▲ 4.2	2,954	▲ 2.8	3,540	▲ 0.9	2,795	▲ 7.9	2,739	0.4
うち34歳以下	1,578	▲ 4.5	1,675	▲ 4.2	2,086	▲ 1.5	1,615	▲ 5.6	1,502	▲ 3.7
45歳以上	3,882	5.0	4,302	8.8	5,449	▲ 0.8	4,104	1.4	3,878	3.8
うち55歳以上	2,619	6.7	2,873	7.7	3,872	▲ 1.7	2,766	▲ 0.2	2,641	6.8
うち65歳以上	1,286	10.6	1,465	12.4	2,146	1.5	1,340	▲ 0.2	1,298	13.2
雇用保険受給資格決定件数	1,823	1.0	1,720	7.1	2,583	▲ 2.9	2,387	▲ 9.3	1,883	3.3

有効求職者数	33,917	▲ 0.5	34,249	0.5	35,526	0.5	35,620	0.2	35,676	0.9
44歳以下	14,430	▲ 2.1	14,151	▲ 3.4	14,474	▲ 3.5	14,470	▲ 3.8	14,480	▲ 3.1
うち34歳以下	8,281	▲ 3.3	8,041	▲ 4.1	8,298	▲ 3.8	8,355	▲ 3.6	8,268	▲ 4.0
45歳以上	19,492	0.9	20,098	3.4	21,052	3.1	21,150	3.1	21,196	3.9
うち55歳以上	12,848	1.0	13,256	4.4	14,187	3.9	14,254	3.5	14,290	4.8
うち65歳以上	5,451	2.7	5,707	5.5	6,426	4.6	6,593	6.4	6,548	8.8
雇用保険受給者実人員	6,792	4.2	6,667	23.6	6,469	17.7	6,554	8.5	8,200	24.0

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3か月ぶり、無業求職者が2か月ぶりで前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和7年度		令和8年							
	(月平均)		3月		4月		5月		6月	
新規求職申込件数	6,593	0.9	7,223	3.7	8,955	▲ 0.8	6,843	▲ 2.8	6,503	2.2
在職求職者	1,824	3.8	2,336	0.6	1,638	▲ 0.6	1,620	▲ 3.2	1,696	1.4
離職求職者	4,107	▲ 0.4	4,095	4.5	6,488	▲ 1.3	4,482	▲ 2.8	4,108	1.8
うち事業主都合	780	▲ 6.0	847	15.2	1,602	▲ 3.3	922	▲ 0.2	862	15.5
うち自己都合	3,083	0.4	3,005	0.9	4,383	0.0	3,267	▲ 4.1	3,016	▲ 2.4
無業求職者	662	2.0	792	9.2	829	2.9	741	▲ 1.6	699	6.4

4. 就職の動き(一般・パート)

就職件数は、全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7年度		令和8年							
	(月平均)		3月		4月		5月		6月	
就職件数	2,100	▲ 4.1	2,781	▲ 5.9	2,517	▲ 4.0	1,914	▲ 12.4	2,046	▲ 5.5
44歳以下	898	▲ 10.3	1,134	▲ 9.3	1,062	▲ 4.5	857	▲ 12.7	931	▲ 5.1
うち34歳以下	482	▲ 11.0	602	▲ 6.8	568	▲ 7.3	465	▲ 10.4	512	▲ 5.5
45歳以上	1,202	1.1	1,647	▲ 3.5	1,455	▲ 3.7	1,057	▲ 12.2	1,115	▲ 5.7
うち55歳以上	718	3.5	936	▲ 9.1	888	▲ 8.3	635	▲ 10.8	648	▲ 6.6
うち65歳以上	275	11.5	357	▲ 3.5	308	▲ 23.0	228	▲ 11.3	228	▲ 16.5
雇用保険受給者	596	▲ 6.9	673	▲ 7.3	614	1.7	532	▲ 16.1	684	▲ 2.7

5. 正社員の求人・求職状況(原数値)

正社員有効求人倍率は、前年同月を0.01P下回った。

各月のうち右欄は、前年同月比(求人数、求職者数は%、その他はポイント)

	令和7年度		令和8年							
	(月平均)		3月		4月		5月		6月	
正社員新規求人数	6,585	▲ 4.3	6,676	▲ 2.5	6,606	▲ 6.4	6,287	▲ 2.2	6,568	0.5
新規求人数に占める割合	52.9%	1.0	53.7%	0.7	56.4%	3.9	54.2%	1.9	55.8%	0.3
正社員有効求人倍率	1.05	▲ 0.02	1.06	▲ 0.02	1.02	▲ 0.02	1.00	▲ 0.02	1.01	▲ 0.01
全 国	1.01	▲ 0.01	0.99	▲ 0.06	0.95	▲ 0.04	0.94	▲ 0.04	0.96	▲ 0.02
正社員有効求人数	19,238	▲ 4.7	19,599	▲ 3.6	19,240	▲ 3.4	18,719	▲ 4.3	18,842	▲ 2.7
有効求人数に占める割合	53.8%	1.3	52.6%	0.8	57.8%	5.0	55.0%	1.3	55.3%	0.9
正社員有効求職者数(※)	18,410	▲ 2.2	18,480	▲ 1.7	18,872	▲ 1.6	18,738	▲ 2.1	18,724	▲ 1.7
有効求職者に占める割合	54.3%	▲ 0.9	54.0%	▲ 1.1	53.1%	▲ 1.2	52.6%	▲ 1.3	52.5%	▲ 1.4

(※) 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8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7年6月	1.00	1.40	0.90	0.80	1.27	0.94	0.84	1.02	0.88	1.15	1.14	0.86	1.05	1.01
7月	1.02	1.30	0.94	0.85	1.30	0.92	0.89	1.04	0.86	1.17	1.18	0.93	1.00	1.03
8月	1.02	1.37	0.91	0.89	1.32	0.91	0.95	1.02	0.84	1.22	1.16	0.92	1.01	1.03
9月	0.99	1.54	0.85	0.87	1.27	0.92	1.01	1.02	0.85	1.26	1.16	0.90	0.92	1.01
10月	1.00	1.60	0.85	0.90	1.28	0.92	0.98	1.09	0.84	1.31	1.04	0.85	0.93	1.01
11月	1.02	1.73	0.87	0.86	1.33	0.97	0.93	1.08	0.85	1.37	1.11	0.88	0.91	1.03
12月	1.10	1.74	0.90	0.90	1.66	1.04	0.95	1.10	0.99	1.55	1.18	0.93	0.97	1.13
令和8年1月	1.14	1.82	0.88	1.00	1.49	1.01	0.90	1.12	1.05	1.19	1.20	0.92	0.94	1.12
2月	1.17	1.65	0.94	0.98	1.44	0.98	0.92	1.08	1.13	1.18	1.17	1.06	0.94	1.13
3月	1.11	1.65	0.92	1.04	1.20	0.97	0.89	1.09	1.09	1.21	1.19	1.09	0.93	1.09
4月	1.01	1.54	0.85	0.89	1.09	0.92	0.75	0.97	1.02	1.14	1.18	0.93	0.88	1.00
5月	0.98	1.42	0.86	0.86	1.01	0.87	0.76	0.95	0.92	1.05	1.13	0.81	0.88	0.96
6月	0.98	1.28	0.86	0.83	1.04	0.86	0.81	0.96	0.96	0.99	1.12	0.74	0.90	0.95

〈 用 語 の 解 説 〉

- 新規求人数…… ハローワークにおいて当該期間中に受け付けた求人数。
- 有効求人数…… 「前月から繰越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計。
- 新規求職申込件数…… ハローワークにおいて当該期間中に新たに受け付けた求職申込の件数と、新たにハローワークインターネットサービスからオンライン登録を行った件数(オンライン登録者)の合計。
- 有効求職者数…… 「前月から繰越された有効求職者数及び有効オンライン登録者」と当月の「新規求職申込件数」の合計。
- 求人倍率…… 求職者数に対する求人数の割合。
求人を受理したハローワークが所在する地域ごとに集計した数値である受理地別求人倍率と、実際に就業する地域ごとに集計した数値である就業地別求人倍率がある。
 - ⇒新規求人倍率… 「新規求人数」÷「新規求職申込件数」(新規オンライン登録者を含む)。
 - ⇒有効求人倍率… 「月間有効求人数」÷「月間有効求職者数」(月間オンライン登録者を含む)。
 - ⇒正社員有効求人倍率… 「正社員の有効求人数」÷「パートを除く常用の有効求職者数」(月間オンライン登録者を含む)。
ただし、「パートを除く常用の有効求職者」には、派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。
- 季節調整値…… 1年を周期として繰り返す季節的な要因による変動の影響を取り除いた値。
求人数や求職数は、経済状況だけでなく、社会習慣等の季節的な理由によっても変化する。
そのため、季節変動を有する系列の分析を行う際には、季節的な理由による変動を排除する必要がある、この季節変動の除去を「季節調整」という。
※ 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。
※ 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 8 年 7 月 31 日（金）

鹿児島公共職業安定所

所 長 内 野 和 久

業務部長 有 村 武 久

電話 099-250-6061

医療・介護分野の人材確保支援を強化します！

ハローワークかごしまに、

「看護師就職サポート窓口」を開設

～「医療・介護会社説明会」も開催します～

医療・介護分野では人材不足が続いており、特に看護職については令和 7 年度の有効求人倍率が 2.67 倍（ハローワークかごしま管内）となるなど、人材確保が課題となっています。このため、ハローワークかごしまでは、看護職に対する専門的な就職支援を強化するため、令和 8 年 8 月 3 日に「看護師就職サポート窓口」を開設します。

また、求職者と医療・介護関係事業所とのマッチング機会の拡大を図るため、令和 8 年 8 月 22 日に「医療・介護会社説明会」を開催します。

1 看護師就職サポート窓口

開設日 令和 8 年 8 月 3 日（月）

主な支援内容

- （1）専門担当者によるマンツーマン支援、（2）看護職求人の情報提供、（3）求人条件の確認及び調整、（4）ブランクのある看護師の再就職支援、（5）在職中の方でも利用しやすいオンラインによる就職相談支援

2 「医療・介護会社説明会」

日時 令和 8 年 8 月 22 日（土） 13 時 30 分から 16 時 00 分

場所 鹿児島県医師会館

内容 医療機関・介護事業所と求職者が直接面談できる会社説明会を開催します。医療・介護事業所 8 社が参加予定で、求職者は 1 日に複数の事業所から説明を受けることができます。面接ではないため、就職・転職を検討中の方も気軽に参加できます。

取材のお願い

会社説明会当日は、事業所と求職者の面談の様子などを取材いただけます。地域の医療・介護人材確保に向けた取組として、ぜひ取材くださいますようお願いいたします。取材を希望される場合は、事前にハローワークかごしままでご連絡いただければ幸いです。

看護師の皆さまへ

ハローワークかごしまに

看護師

就職サポート窓口

を開設しました!

看護師の皆さんの
さまざまな悩みや不安に寄り添い、
就職活動から就職後まで
専門スタッフが

伴走型支援でサポートします。

- ☒ 次の春からの転職をお考えの方
(就職時期が先のご相談も大丈夫!)
- ☒ 今の職場を辞めるか迷っている方
- ☒ ブランクがある方 ☒ 子育て中の方



ひとりで
転職活動
しなくて
大丈夫!!

ご相談は
無料です

まずはお気軽にご相談ください!

サポートメニューの詳細は、裏面をご覧ください。

ハローワークかごしま(看護師就職サポート窓口) ☎ 099-250-6079

受付時間 平日8:30~17:15(土日祝・年末年始は休み)

場所 鹿児島市下荒田1丁目43番28号 1階専門窓口

看護師専門の相談員が 就職活動をトータルサポート！



オンラインで登録から紹介まで

ハローワークに来所しなくても、
求職登録をしたり、紹介状を発行したり
することができます！**在職中の方も**、
いつでも、どこでも利用できます。



担当者制

求人探しから応募まで、看護師専門窓口
の担当者による一貫した支援。
事前予約制で優先的に相談可能です。



見学の同行

ハローワークスタッフが同行するので安心。
中立的な立場で状況の整理を
お手伝いします。聞きづらいことを代わりに
確認することもできます！



求人条件の確認・調整

賃金や勤務時間、採用時期などあなたに
代わって、**人事担当者に相談**。
条件面について双方了承のうえ応募できる
よう調整します！



求人情報等の提供

希望に合った求人情報を**随時提供**！
ミニ会社説明会やセミナー等の役立つ
情報も！

ハローワークかごしまは、
看護師の皆様就職活動を応援しています。





直接話を聞くことが

会社選びの第一歩になる

1日で8社と出会う。 医療・介護会社説明会

場所

鹿児島県医師会館
中ホール(3F)

2026年

8/22(土)

受付 13:30~16:00

参加費無料!「話を聞くだけ」でもOK!
まずはお気軽にご参加ください。

POINT

- 1 複数企業を一度に比較できる!
- 2 履歴書不要
服装自由
- 3 資格や働き方のリアルを知れる!

※参加企業は、裏面をご覧ください!

後援：公益社団法人 鹿児島県医師会・鹿児島県看護協会

ハローワークかごしま TEL 099-250-6090



鹿児島市中央町8-1

※専用の駐車場はありません。
公共交通機関をご利用ください。

参加企業

公益財団法人 慈愛会

就業 今村総合病院
場所 谷山病院 ほか

募集 看護師、介護福祉士、
職種 介護職員（無資格者）、
ナースエイド

社会医療法人 緑泉会

就業 米盛病院
場所 与次郎米盛クリニック

募集 看護師、介護福祉士、
職種 介護職員（有資格者・無資格者）、
理学療法士、作業療法士、
言語聴覚士、臨床検査技師、
医療事務、経理事務

公益社団法人 昭和会

就業 いまきいれ総合病院
場所 上町いまきいれ病院

募集 看護師、保健師、理学療法士、
職種 作業療法士、言語聴覚士、
ナースアシスタント、薬剤師、
診療情報管理士、管理栄養士、
社会福祉士、視能訓練士 ほか

医療法人 三州会

就業 大勝病院
場所 老健ひまわり ほか

募集 看護師、准看護師、介護福祉士、
職種 介護職員（有資格者・無資格者）、
理学療法士、作業療法士、
言語聴覚士、臨床検査技師、
医療事務、総務事務

医療法人 慈恵会

就業 土橋病院
場所 城西ナーシングホーム

募集 看護師、准看護師、介護福祉士、
職種 介護職員（有資格者・無資格者）、
理学療法士、作業療法士、薬剤師

医療法人 明輝会

就業 明輝会クリニック
場所 ろうけん青空 ほか

募集 看護師、准看護師、助産師、
職種 保健師、介護福祉士、
介護職員（有資格者）、
ケアマネージャー、医療事務

医療法人 慈主会

就業 ハ反丸リハビリ
場所 テーション病院

募集 看護師、准看護師、介護福祉士、
職種 介護職員（有資格者）、
ケアマネージャー、理学療法士、
作業療法士、言語聴覚士、
臨床検査技師、社会福祉士 ほか

社会医療法人 天陽会

就業 天陽会中央病院

募集 看護師、介護福祉士、
職種 介護職員（有資格者）、
医療事務、ドクターズクラーク、
管理栄養士、保育士 ほか



参加受付フォーム

予約不要で参加できますが、
事前申込で当日の受付がスムーズになります！

公式インスタを
フォローして最新情報をゲット！



@KAGOSHIMA_HW

※本説明会の参加は、雇用保険受給中の方は求職活動実績になります。

【担当】ハローワークかごしま 人材確保支援部門

報道関係者 各位

令和 8 年 7 月 31 日（金）

【照会先】

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

監理官 神村 健一郎

室長 補佐 山元 洋子

電話 (099) 223-8239

令和 7 年度 個別労働紛争解決制度及び雇用均等関係法令 にかかる施行状況について公表します ～総合労働相談件数は、6 年連続で 1 万 2 千件超え～

鹿児島労働局（局長 永野 和則）は、令和 7 年度の「個別労働紛争解決制度」※¹（個々の労働者と事業主間のトラブルを対象とした「総合労働相談※²」、「助言・指導※³」、「あっせん※⁴」）及び雇用均等関係法令※⁵（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法）の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

【ポイント】

1 総合労働相談件数は 6 年連続で 1 万 2 千件超え

- 令和 7 年度における総合労働相談件数は 12,914 件（前年度から 3.4% 増加）。（内訳延べ数）

① 法令制度の内容に係る問い合わせ	8,474 件
② 労働基準法等に係る法令違反の疑いがある相談	3,628 件
③ 個別労働紛争等に係る相談	3,520 件
④ その他	438 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※⁶に関する相談件数は 3,520 件で、うち「自己都合退職」に関する相談は 697 件（前年度比 15.6% 減）で最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」にかかる相談が 570 件（前年度比 16.5% 減）で、これらの相談で全体の 3 割以上を占める。

3 雇用均等法関係法令にかかる相談件数

- 雇用均等関係法令にかかる相談件数は 2,775 件（前年度より 24.6% 増加）。最も多いものが労働施策総合推進法に関する相談で 1,346 件（48.5%）、次いで育児・介護休業法に関する相談は 1,005 件（36.2%）でこの 2 法で全体の 8 割以上を占める。

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 1,727 件で、うち職場における「パワーハラスメント」は 1,311 件（前年度比 35.4% 増）で、ハラスメントに関する相談件数全体の 75.9% を占めている。

5 ハラスメントや不利益取扱いに係る紛争解決援助※⁷の申立及び調停※⁸申請件数

- 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 13 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 22 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。

※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7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7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7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**

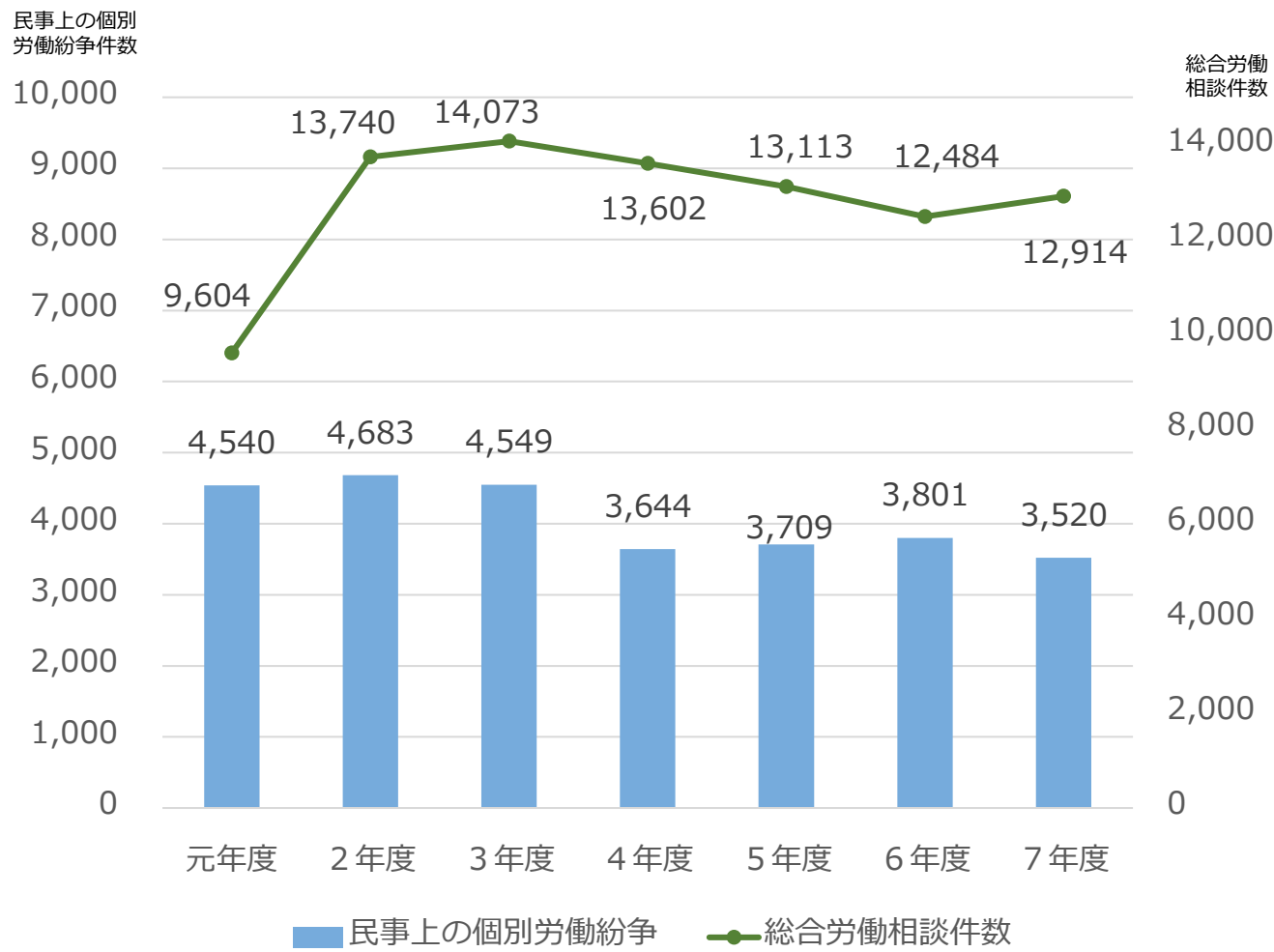
- 1 令和7年度 鹿児島労働局における
総合労働相談の状況
- 2 令和7年度 個別労働紛争解決制度の運用状況
- 3 令和7年度 雇用均等関係法令に係る法施行状況

1 令和7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12,914件（対前年度比3.4%増）（図1）。
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は3,520件であり、前年度から7.4%減少している。

図1 総合労働相談件数の推移



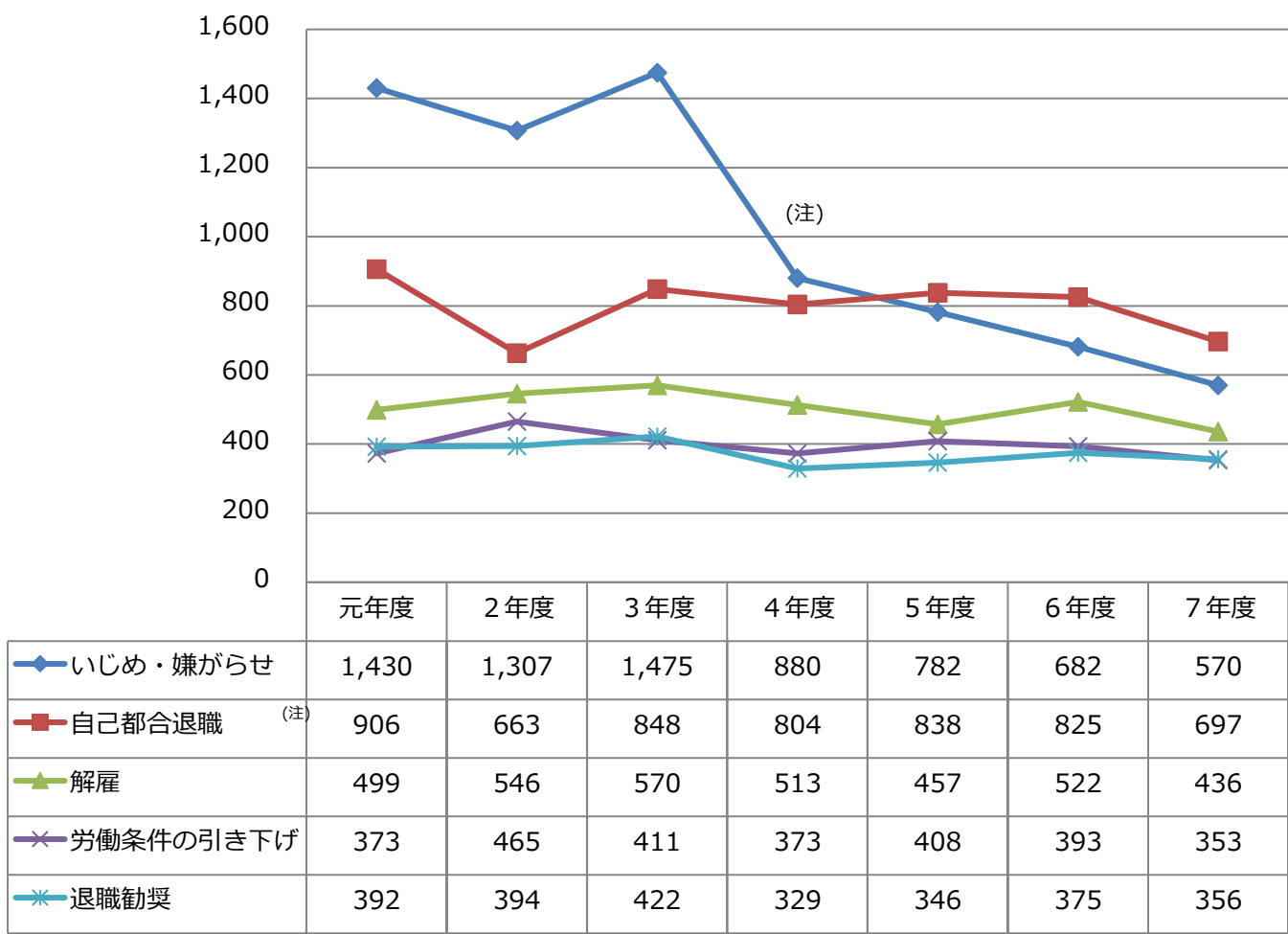
※注

- 「総合労働相談」：鹿児島労働局、各労働基準監督署内に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
- 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）

(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」697件（対前年度比15.6%減）がトップとなり、ついで「いじめ・嫌がらせ」に関するものが570件（対前年度比16.5%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



(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2,775件（前年度より24.6%増加）（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1,346件（48.5%）、次いで育児・介護休業法に関する相談は1,005件（36.2%）でこの2法で全体の84.7%を占める（表3）。

図3 相談内容件数の推移

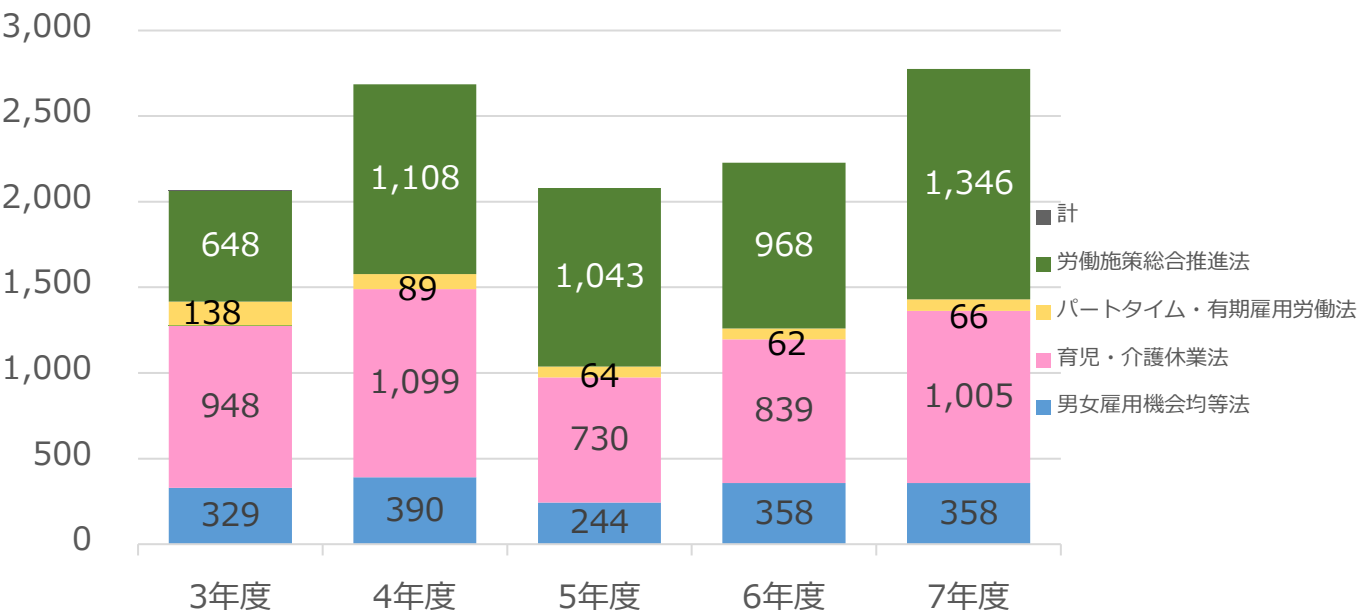


表3 相談件数の推移

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
男女雇用機会均等法	329	390	244	358	358
育児・介護休業法	948	1,099	730	839	1,005
パートタイム・有期雇用労働法	138	89	64	62	66
労働施策総合推進法	648	1,108	1,043	968	1,346
計	2,063	2,686	2,081	2,227	2,775

(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12,914件のうち、ハラスメントに係る相談件数は1,727件であった（対前年度比23.7%増加（前年度1,395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1,311件（前年度比35.4%増）で、ハラスメントに関する相談件数全体の75.9%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）

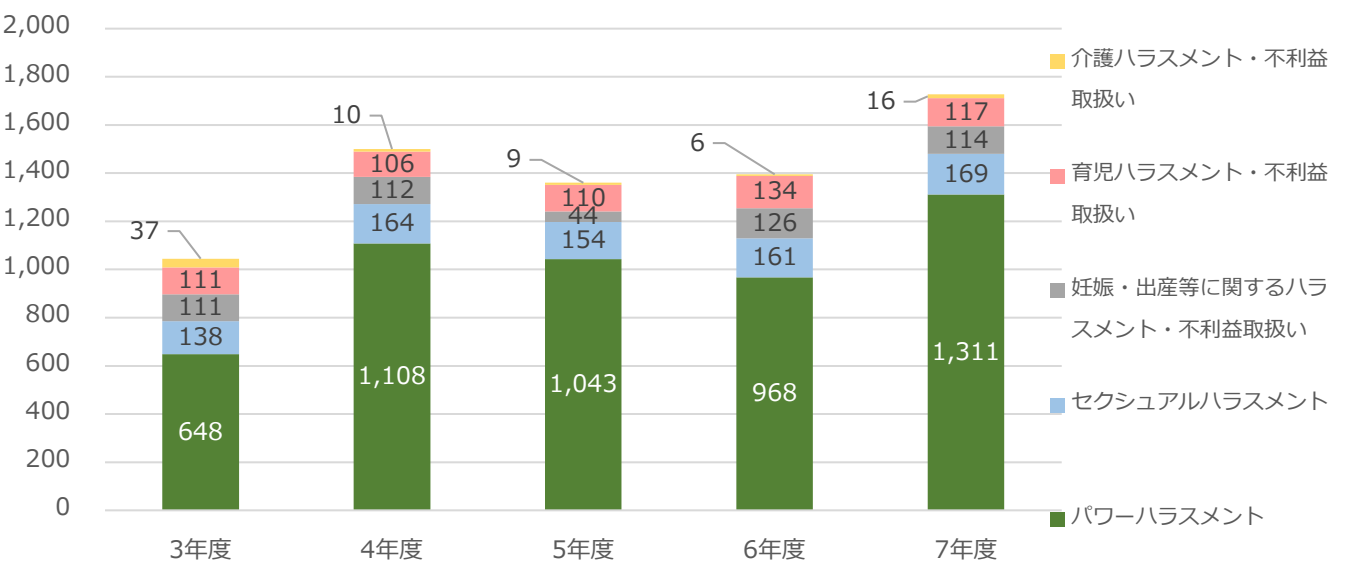


表4 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメントに係る相談の内訳	令和7年度	割合
介護ハラスメント・不利益取扱い	16	0.9%
育児ハラスメント・不利益取扱い	117	6.7%
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	114	6.6%
セクシュアルハラスメント	169	9.7%
パワーハラスメント	1311	75.9%
計	1727	

※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281件（対前年度比7.0%減）、「育児休業以外（子の看護休暇、短時間勤務など）」が371件（対前年度比71.7%増）、「育児休業に関する不利益取扱い」が55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

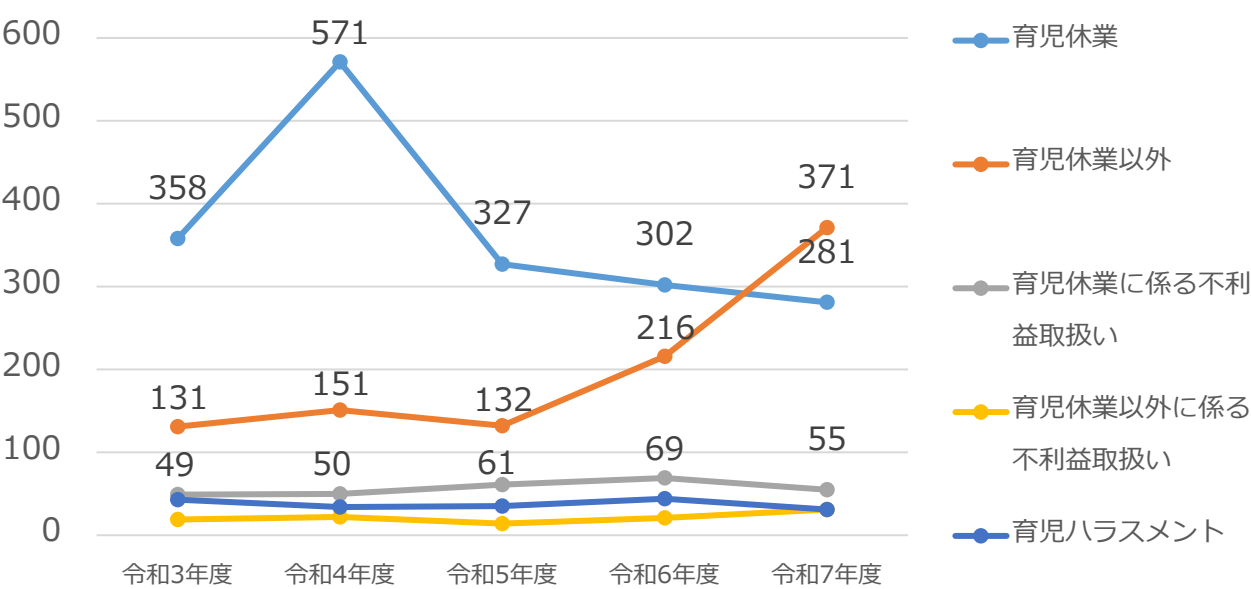


表5 相談内容（育児休業関係）の内訳

育児休業に係る相談の内訳	令和7年度	割合
育児休業	281	36.5%
育児休業以外（子の看護休暇、短時間勤務など）	371	48.2%
育児休業に係る不利益取扱い	55	7.1%
育児休業以外に係る不利益取扱い	31	4.0%
育児ハラスメント	31	4.0%
計	769	

2 令和7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40件で、昨年度より4件増加した（対前年度比11.1%増）（図1）（表1）。

図1 助言・指導申出件数及び主要な申出内容の推移

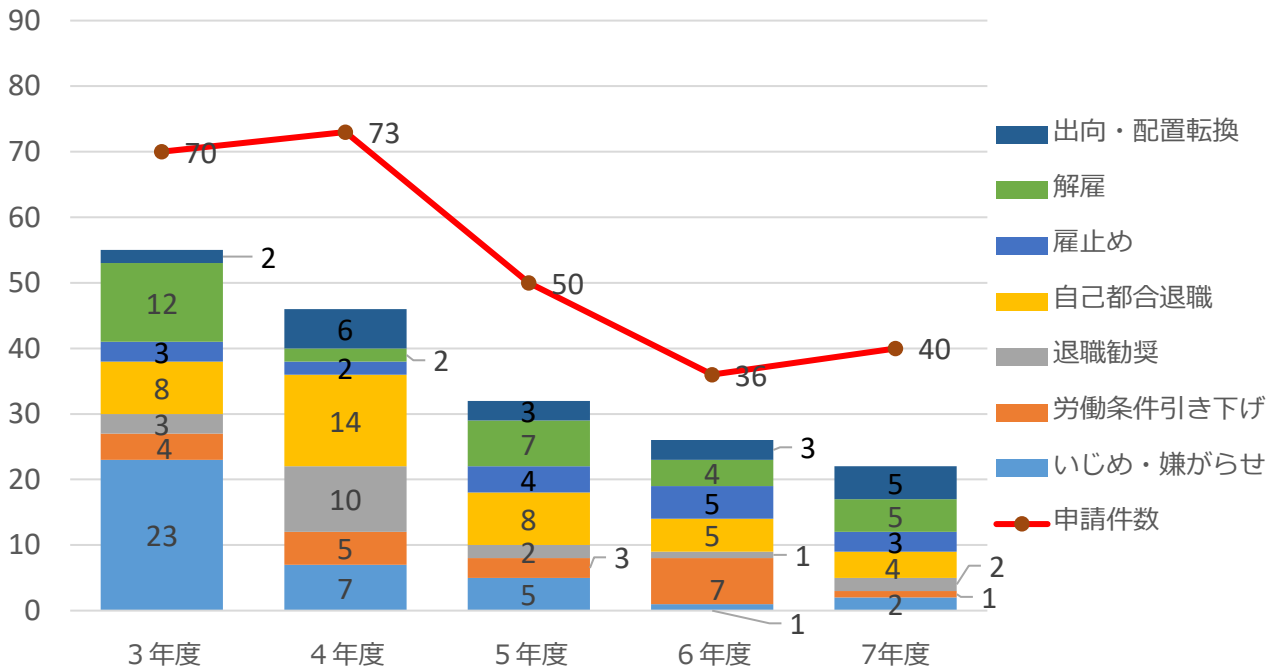


表1 主要な助言・指導申出内容の推移

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
出向・配置転換	2	6	3	3	5
解雇	12	2	7	4	5
雇止め	3	2	4	5	3
自己都合退職	8	14	8	5	4
退職勧奨	3	10	2	1	2
労働条件引き下げ	4	5	3	7	1
いじめ・嫌がらせ	23	7	5	1	2

（注）
■「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。
■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21件で、昨年度より5件増加した（前年度比31.2%増）（図2）（表2）。
- ◆ 申請内容別では、「解雇」に関するものが6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

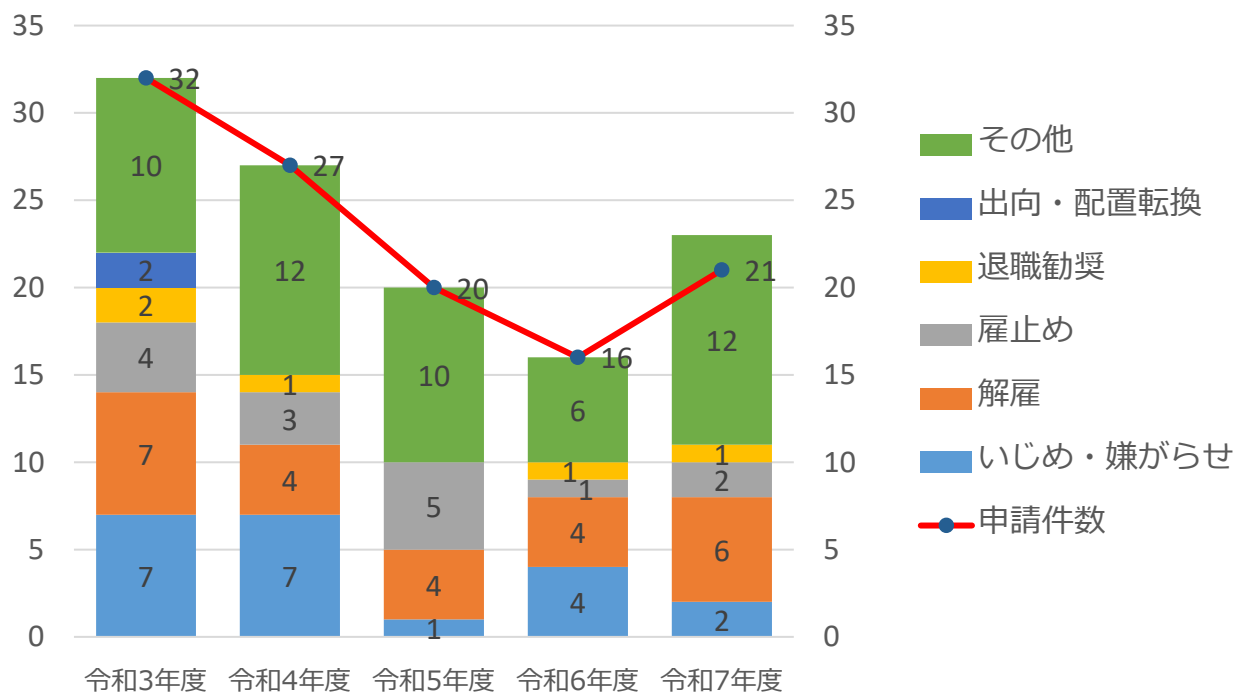


表2 主要なあっせん申請内容の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
出向・配置転換	2	0	0	0	0
退職勧奨	2	1	0	1	1
雇い止め	4	3	5	1	2
解雇	7	4	4	4	6
いじめ・嫌がらせ	7	7	1	4	2

(注)
■ 「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。
■ 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7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係る是正指導件数は、1,517件。
- ◆雇用均等関係法令の内訳は、男女雇用機会均等法139件（9.2%）、労働施策総合推進法113件（7.4%）、パートタイム・有期雇用労働法544件（35.9%）、育児・介護休業法721件（47.5%）（図1及び表1）

図1 是正指導件数の推移

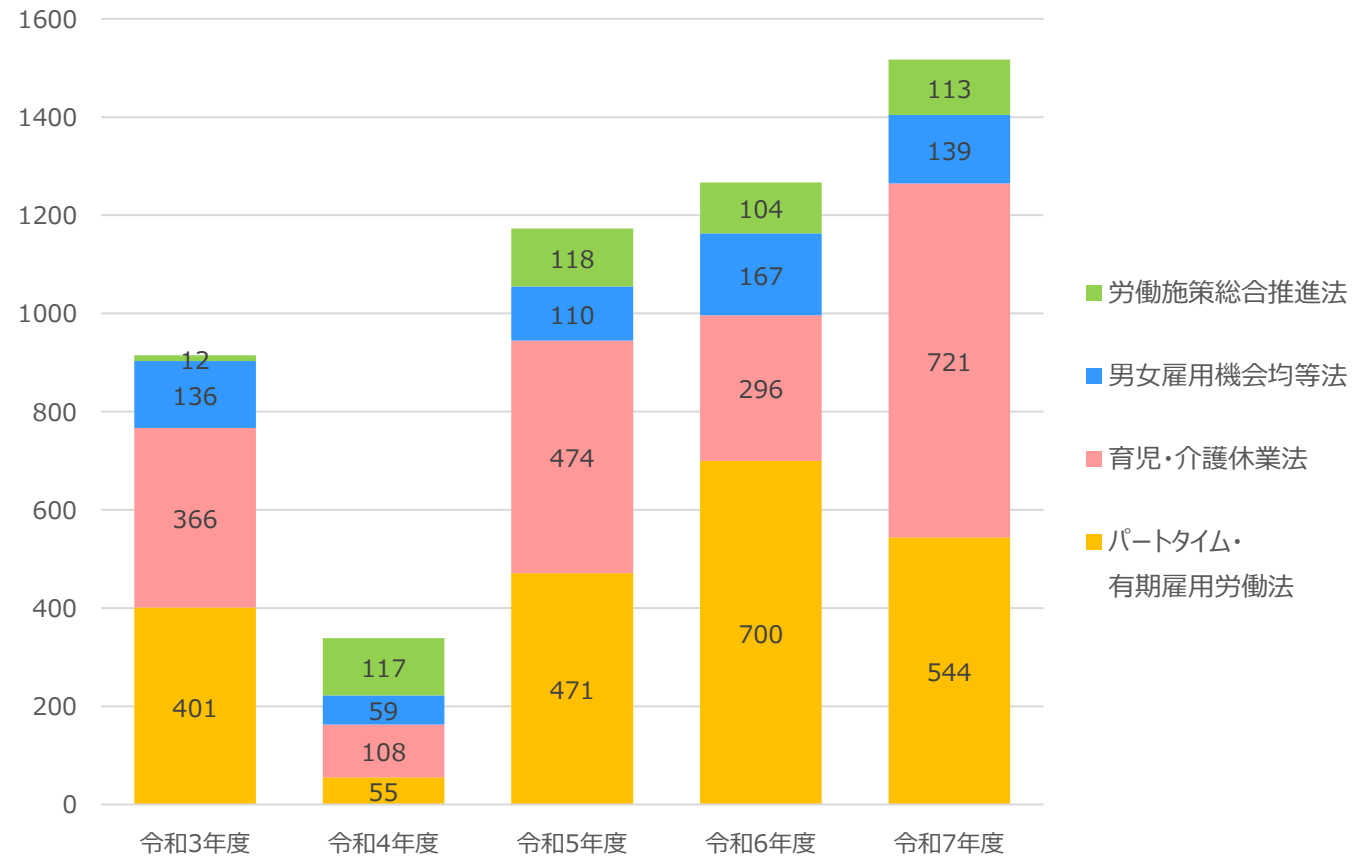


表1 是正指導内容の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
パートタイム・有期雇用労働法	401	55	471	700	544
育児・介護休業法	366	108	474	296	721
男女雇用機会均等法	136	59	110	167	139
労働施策総合推進法	12	117	118	104	113
計	915	339	1,174	1,267	1,517

(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。

(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331件（対前年度比8.8%減）（図2）。
- ◆指導事項の内容は、「パワーハラスメント」が113件（34.1%）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及び不利益取扱い」が85件（25.7%）となっている（表2）。

図2 ハラスメント及び不利益に係る是正指導件数の推移

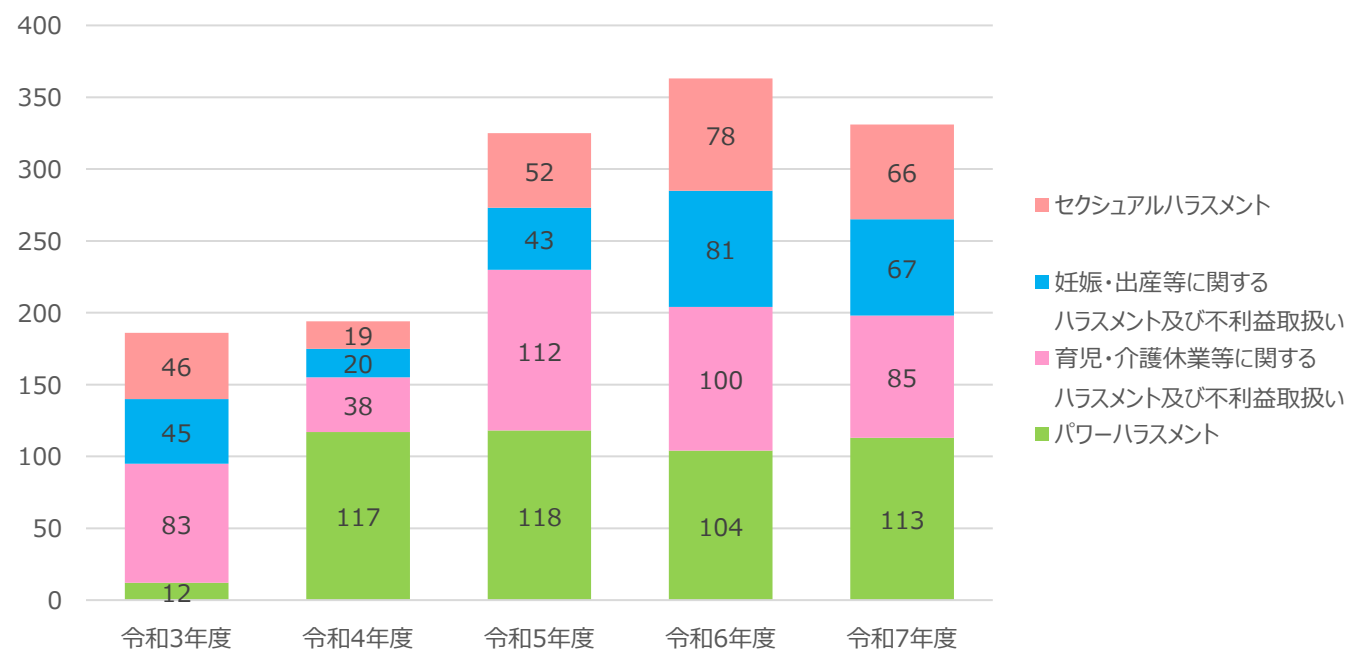


表2 ハラスメント及び不利益に係る是正指導内容の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
パワーハラスメント	12	117	118	104	113
育児・介護休業等に関するハラスメント及び不利益取扱い	83	38	112	100	85
妊娠・出産等に関するハラスメント及び不利益取扱い	45	20	43	81	67
セクシュアルハラスメント	46	19	52	78	66
計	186	194	325	363	331

(注)

- 「パワーハラスメント」は、パワハラ防止措置、パワハラに係る事業主の責務（研修の実施等）、パワハラに係る事業主の責務（自らの言動）、パワハラ相談を理由とする不利益取扱いに係る是正指導件数の合計。
- 「育児・介護休業等に関するハラスメント及び不利益取扱い」は、育児休業に係る不利益取扱い、育児休業以外に係る不利益取扱い、介護休業等に係る不利益取扱い、育児休業等に関するハラスメント防止措置、介護休業等に関するハラスメント防止措置に係る是正指導件数の合計。
- 「妊娠・出産等に関するハラスメント及び不利益取扱い」は、妊娠、出産等に関するハラスメント措置義務、妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事業主の責務、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに係る是正指導件数の合計。
- 「セクシュアルハラスメント」は、セクシュアルハラスメント措置義務及びセクシュアルハラスメント事業主の責務に係る是正指導件数の合計。

(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昨年度と同数。
- ◆ 紛争解決援助を申立事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置、不利益取扱い」が7件（70.0%）、「セクハラ、妊娠出産不利益」が2件（20.0%）、「育休等ハラスメント、不利益取扱い」が1件（10.0%）であった（図3-1）。
- ◆ 調停の申請件数は20件(15件増)で、「パワーハラスメント防止措置」が16件（80.0%）、「セクハラ、妊娠出産不利益」が4件（20.0%）であった（図3-2）。

図 3 - 1 紛争解決援助申立受理件数の推移

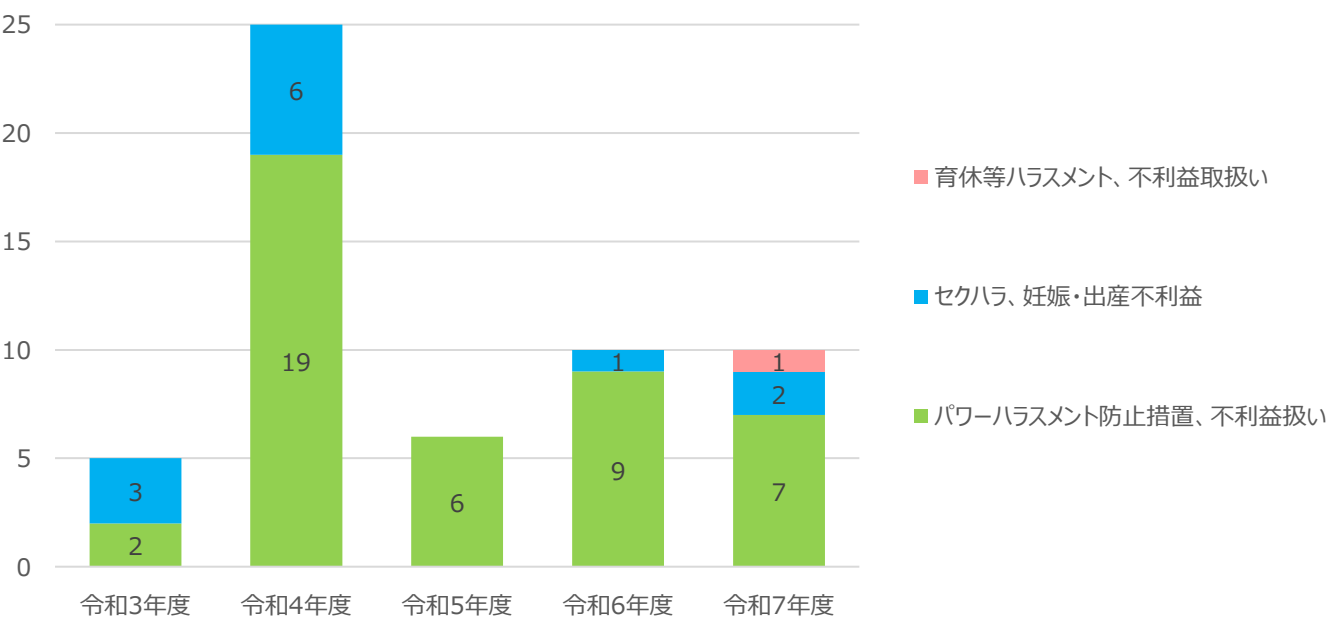
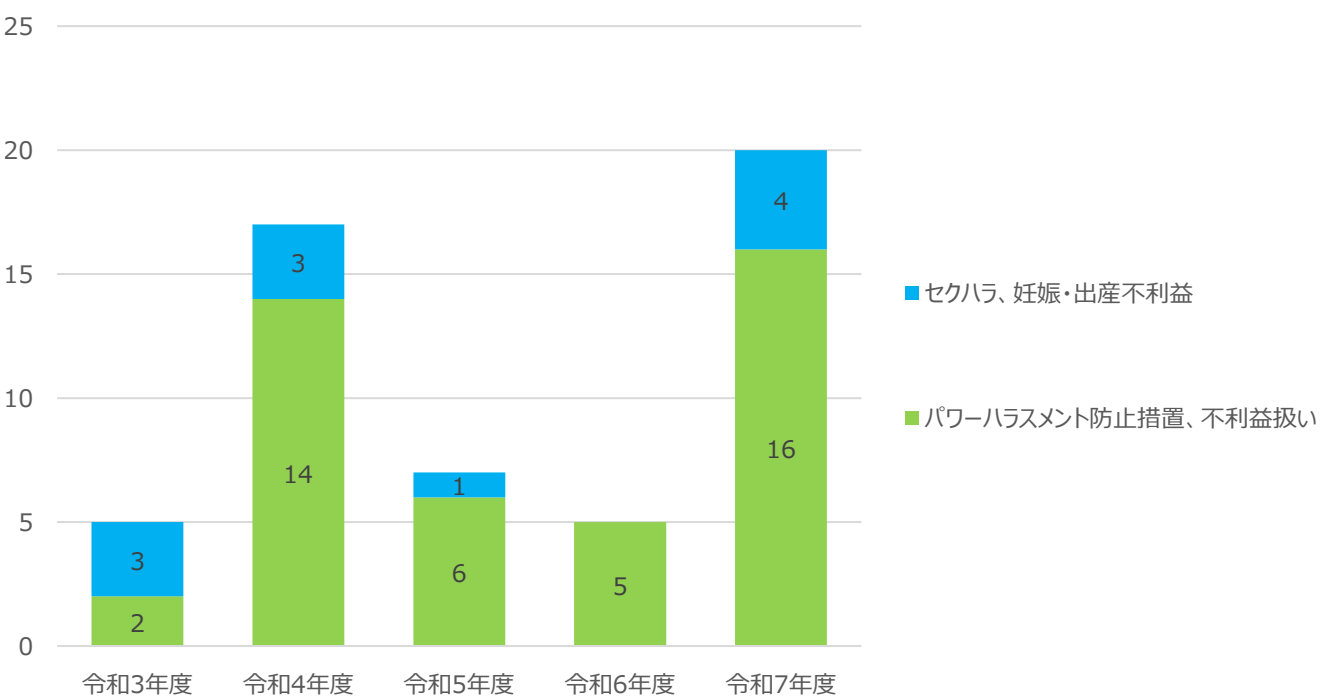


図 3 - 2 調停申立受理件数の推移



(4) パートタイム・有期雇用労働にかかる是正指導の状況

- ◆是正指導件数は544件（対前年度比22.3%減）（図4）。
- ◆ 指導事項の内容は、「措置の内容の説明」が139件（25.6%）と最も多く、次いで「労働条件の文書交付等」が86件（15.8%）となっている（表4）。

図4 パートタイム・有期雇用労働に係る是正指導件数の推移

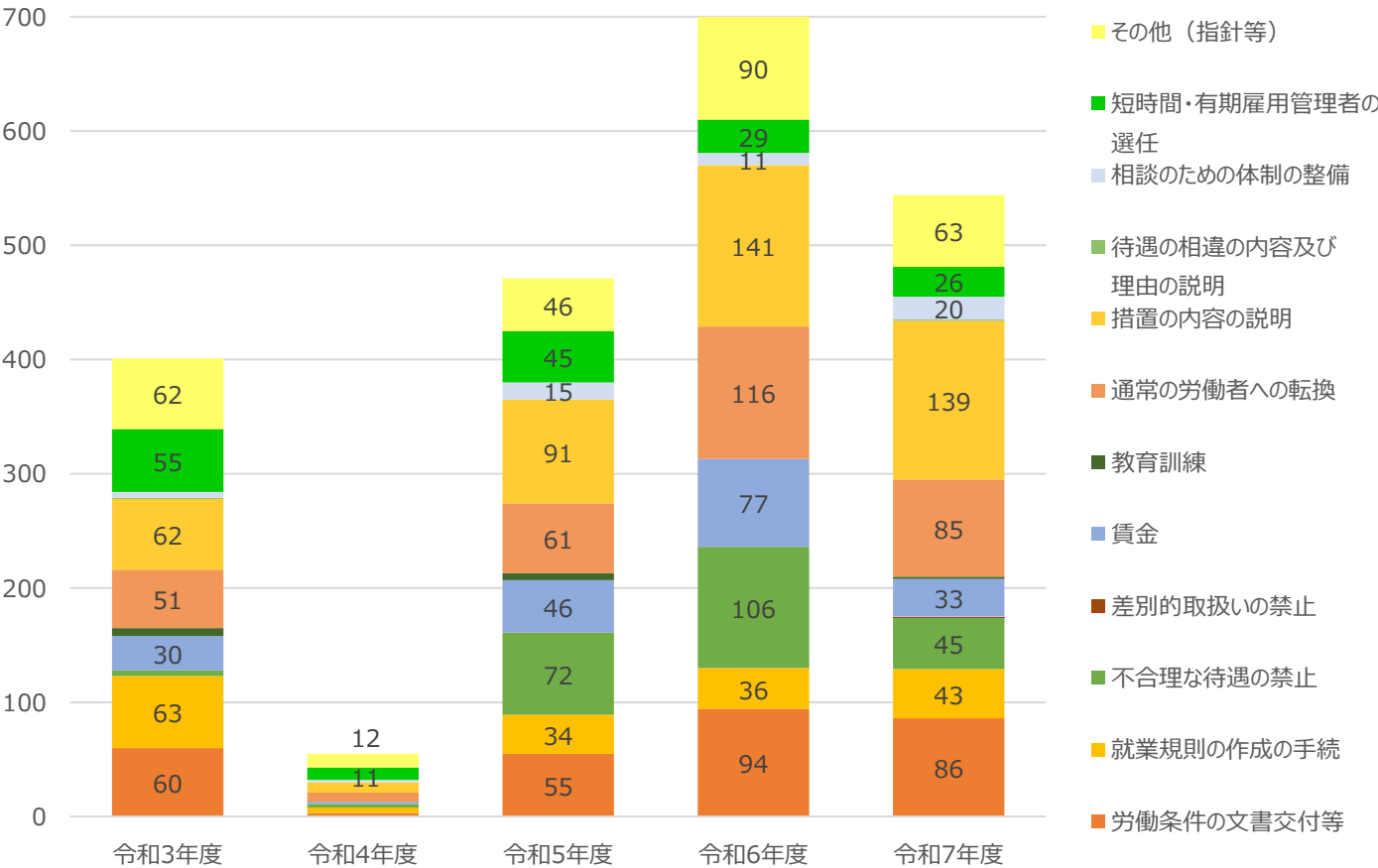


表4 パートタイム・有期雇用労働に係る是正指導件数の推移

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
労働条件の文書交付等	60	3	55	94	86
就業規則の作成の手続	63	5	34	36	43
不合理な待遇の禁止	5	3	72	106	45
差別的取扱いの禁止	0	0	0	0	1
賃金	30	2	46	77	33
教育訓練	7	0	6	0	2
通常の労働者への転換	51	8	61	116	85
措置の内容の説明	62	9	91	141	139
待遇の相違の内容及び理由の説明	1	0	0	0	1
相談のための体制の整備	5	2	15	11	20
短時間・有期雇用管理者の選任	55	11	45	29	26
その他（指針等）	62	12	46	90	63
計	401	55	471	700	544

(5) 育児関係の是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は396件（対前年度比262.3%増（図5））。
- ◆ 指導事項の内容は、「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置」が82件（20.7%）と最も多く、次いで「雇用環境整備」が65件（16.4%）となっている（表5）。

図5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

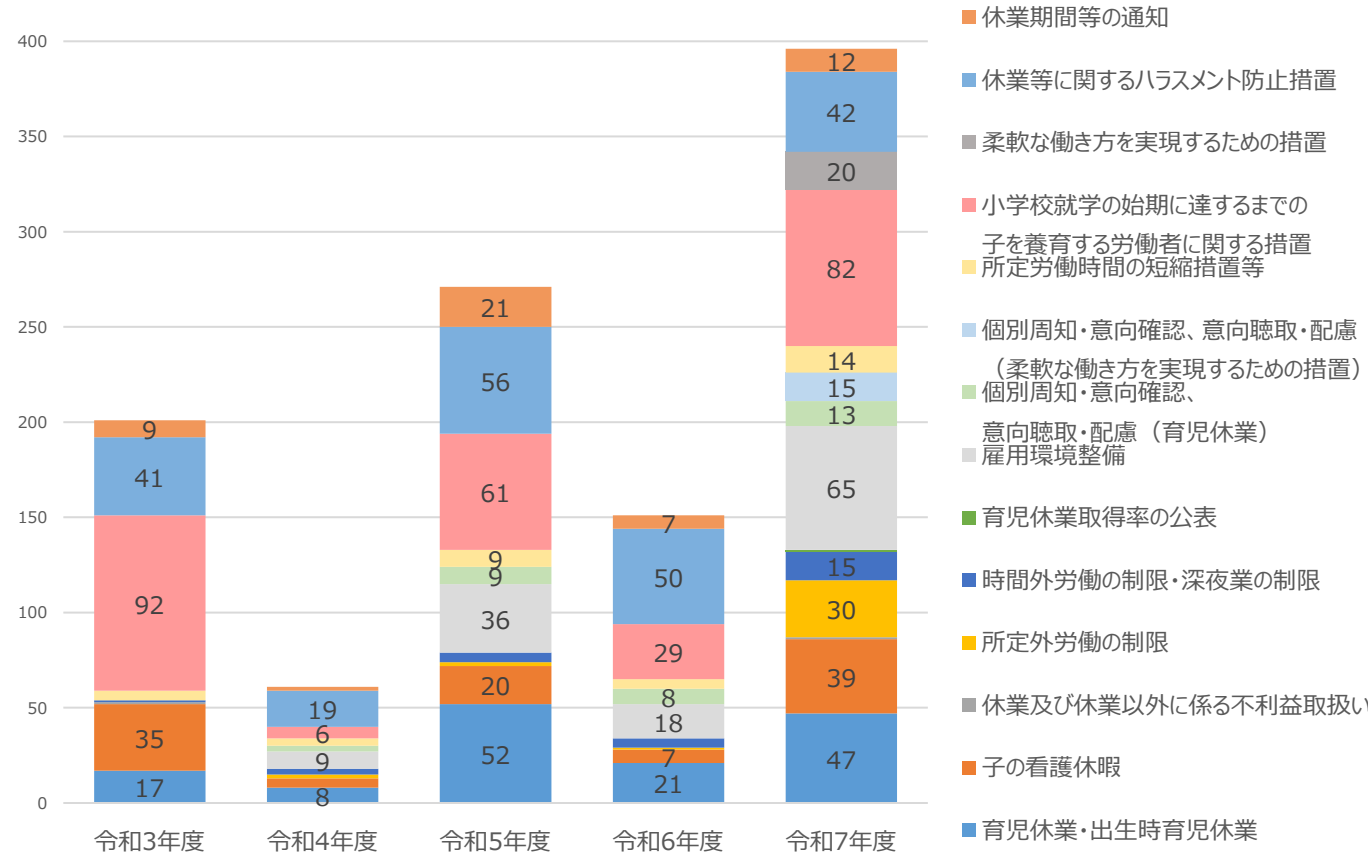


表5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

内 容	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
育児休業・出生時育児休業	17	8	52	21	47
子の看護休暇	35	5	20	7	39
休業及び休業以外に係る不利益取扱い	1	0	0	0	1
所定外労働の制限	0	2	2	1	30
時間外労働の制限・深夜業の制限	1	3	5	5	15
育児休業取得率の公表	－	0	0	0	1
雇用環境整備	－	9	36	18	65
個別周知・意向確認、意向聴取・配慮（育児休業）	－	3	9	8	13
個別周知・意向確認、意向聴取・配慮（柔軟な働き方を実現するための措置）	－	－	－	－	15
所定労働時間の短縮措置等	5	4	9	5	14
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置	92	6	61	29	82
柔軟な働き方を実現するための措置	－	－	－	－	20
休業等に関するハラスメント防止措置	41	19	56	50	42
休業期間等の通知	9	2	21	7	12
合計	201	61	271	151	396

令和 7 年度における事例

助言	自主退職にかかる助言・指導
事案の概要	申出人（正社員）は、体調不良や家庭の事情もあり、これ以上仕事を続けることができないと判断。退職希望日の 1 か月以上前に所属長に退職届を提出。その後、所属長と面談をしたが、退職を慰留する内容であった。その後も、所属長と複数回話をするも、退職日を延ばすような話をされるだけで、退職の話が進まず、心身ともに疲弊する状況となっていたため、申出人は、第三者からの働きかけにより退職に関する問題を解決したいとして助言を申し出た。
助言・指導の内容・結果	被申出人（事業主）から事情を聴取したところ、退職を認めない訳ではないが、雇用期間中は事業場のルールに従うべきであり、退職についても労使間で話し合って決めるべきであると述べたため、繰り返し話し合いを行っても進展が無い状態で、申出人は心身ともに疲弊し不安を感じておられる中、退職の意思は強いこと、民法 627 条に定める雇用の解約のルール等について説明を行い、早期解決のための話し合いをされてはどうかと助言した。 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われた。話し合いに当たっては責任者と申出人だけではなく事務担当者も同席し、退職届の提出や年次有給休暇の申請等の手続きが円滑に進められたとの報告がなされ、申出内容について解決が図られた。
あっせん	雇止めにかかるあっせん
事案の概要	申請人（派遣労働者）は、経営方針を理由として雇止めを通告された。 被申請人（派遣事業主）と派遣先との間での事情について、新たな派遣先の紹介等の対応や雇止めの経緯や理由の説明を欠いた対応により、申請人の名誉及び社会的信用と勤務先を失ったため、その精神的苦痛と不利益を被ったことに対する損害賠償を求め、あっせんで申請したもの。
あっせんの内容・結果	あっせん委員が被申請人（派遣事業主）の主張を確認したところ、雇止めは個別契約の期間満了による契約終了に伴い、被申請人が新たな派遣先を準備できなかったことによるものであり、紛争の早期解決を目的として、精神的苦痛に対する補償として、金銭の支払いによる解決の用意はあるとのことであった。 あっせん委員が労使双方が合意可能な条件について調整を行った結果、双方が歩み寄り、被申請人が申請人へ解決金を支払うことで合意した。

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	相談者は、直属の上司から、相談者だけ必要な業務指示を受けられず、その影響でミスをする、同僚たちの前で長時間にわたり大声で叱責される、などの行為が複数回あった。社内にはハラスメント相談窓口の掲示があったが、退職済の別部署の上司であったため、相談先もわからない。 仕事自体はやりがいもあり、働き続けたいとして、労働局に相談を行ったもの。
行政指導のポイント・結果	労働局が事業場を訪問し、報告の請求を実施。事業場では、数年前にハラスメント防止規定を作成したものの、それ以降、法改正に合わせた改定を行っておらず、ハラスメント相談窓口の掲示も当時のままであり、従業員への周知・啓発も規則の策定当時に行ったが、その後は実施していなかった。 労働施策総合推進法に定めるハラスメント防止措置義務について説明を行い、早急に措置を講じるよう助言。なお、相談窓口は形式的に設けるだけでなく、その内容や状況に応じて、柔軟に対応できるよう必要な体制を整備しておくこと、また、相談窓口へ相談があった際は、事実関係の確認から再発防止策まで、事後の対応を法に沿って適切に行うよう併せて助言。 助言に基づき、事業主はハラスメント防止措置を講じ、管理監督者を含む労働者全員への周知、相談窓口担当者への研修を行った。相談事案については、改めて事実確認等を行い、必要な事後対応を行うこととなった。

調停	労働施策総合推進法に基づく調停
事案の概要	申請人は、上司からの威圧的な言動や、無視等の精神的な攻撃を受け続けたため、事業場のハラスメント相談窓口で相談したが、繁忙期であることを理由に、対応してもらえず、結果、体調不良となり、退職することとなった。 退職せざるをえなかったのは、相談窓口で相談したにも関わらず、法に沿った適切な対応が行われなかったことが理由であるとして、金銭補償を求めたが、被申請人事業場が請求に応じず、紛争状態になったため、調停の申請を行った。
調停のポイント・結果	調停委員が被申請人に対しパワハラ防止にかかる措置義務の実施状況を確認したところ、相談窓口担当者は、申請人からの相談は、日常会話であったと認識しており、正式なハラスメントの相談として受け付けていなかったことが認められた。 調停委員より、相談窓口担当者は相談には広く適切に対応する必要があることを指摘し、被申請人として本件紛争の早期解決のために歩み寄りを促したところ、一定程度の解決金の支払いに応じるとの回答がなされた。 本件について解決金を支払うこと等につき受諾勧告を行い、双方応諾した。

労働者・求職者・事業主の皆さまへ

簡易・迅速・無料・秘密厳守の解決援助サービス

職場のトラブル解決 サポートします



解雇

雇止め

賃下げ

いじめ

など

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく 3つの制度のご案内

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



厚生労働省ウェブサイトからは

トップページ上部の「お問い合わせ窓口」▶「総合労働相談コーナー」へ

職場でのトラブルでお困りの皆さまへ

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

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

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

職場のトラブルでお困りのときは、ぜひご利用ください。

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

▶ 総合労働相談コーナーでの情報提供・相談

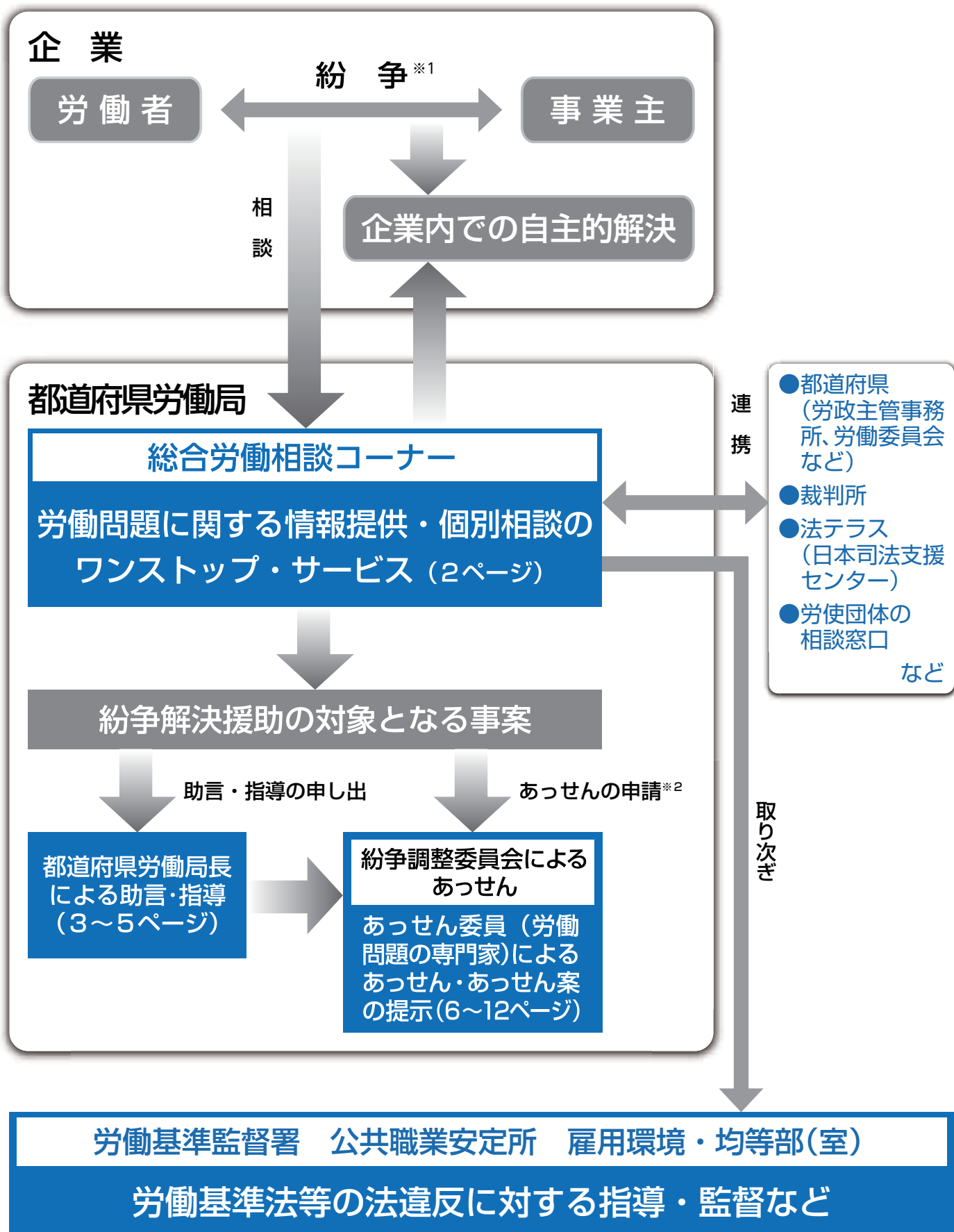
▶ 都道府県労働局長による助言・指導

▶ 紛争調整委員会によるあっせん

目 次

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

1 個別労働紛争解決システムの概要



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

※2 あっせんは、労働者の募集と採用に関する事項についての紛争を除きます。

2 総合労働相談コーナーでの 情報提供・相談

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

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

総合労働相談コーナーでは、相談内容によって女性相談員の対応を希望する方には、女性相談員のいるコーナーをご紹介しますなど、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、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野^{*1}について、専門の相談員が、労働者、求職者^{*2}、事業主からの相談を電話や面談^{*3}で受け付けています。

※1 性的指向・性自認に関連する労働問題も対象

※2 学生、就活生からの相談も対象

※3 多様な言語による相談も対象

〈他機関とも連携〉

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

総合労働相談コーナーの所在地

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



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

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



3 都道府県労働局長による助言・指導

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

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

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

対象となる紛争

労働条件その他労働関係に関する事項の個別労働紛争

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

対象とならない紛争

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

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

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

都道府県労働局長による助言・指導の手続の流れ

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

※3

都道府県労働局

助言・指導の実施※1

解 決

解決せず

あっせんへ移行※2

他の紛争解決機関の説明・紹介

終 了

労働局・総合労働相談コーナーが行うもの
申出人が行う、または判断するもの

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

※2 助言・指導を行っても紛争の解決に至らなかった場合、他の解決手段としてあっせん手続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、その前段階の手続として助言・指導の手続が必要となるわけではありません。

※3 「紛争」とは、紛争の一方の当事者の主張に対し、他方の当事者がそれに同意せず、紛争当事者双方の主張が一致していない状態を指します。なお、単に紛争の相手方に一方的に不満を持っているに留まり、紛争の相手方に対し自らの主張を伝えていない状態は、「紛争」には該当しません。

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、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 手続が迅速・簡便
裁判などと比べて、手続が迅速かつ簡便です。
- 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
あっせんの利用に係る手数料はかかりません。
- 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り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	あっせん委員（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76.5%（令和6年度）	原則3回以内で終了（平均3.2か月（令和6年速報値））	平均16.1か月（地裁・令和6年速報値）

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」とは、紛争の一方の当事者の主張に対し、他方の当事者がそれに同意せず、紛争当事者双方の主張が一致していない状態を指します。なお、単に紛争の相手方に一方的に不満を持っているに留まり、紛争の相手方に対し自らの主張を伝えていない状態は、「紛争」には該当しません。

紛争調整委員会によるあっせん手続の流れ

あっせんの申請※¹

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、または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ンを委任※²

あっせんの開始通知
あっせん参加・不参加の意思確認※³

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※⁴
- ・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※⁵

不参加

労働局が行うもの

申請人などが行う、または判断するもの

他の紛争解決機関の説明・紹介

※¹ あっせん申請書は、その対象となる紛争が発生した時点において、当該紛争当事者である労働者が使用されていた事業場の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、または同事業場が所在する都道府県内の総合労働相談コーナーに提出してください。

※² 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にあっせンを委任するか否かを決定します。

※³ 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。

※⁴ 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）。

※⁵ あっせんが打ち切られた場合において、当該あっせんの申請をした者がその旨の通知を受けた日から30日以内にあっせんの目的となった請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、あっせんの申請の時に、訴えの提起があったものとみなすこととされています。

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解決金の支払いを求めてあっせん申請を行った。



あっせんの結果、〇〇万円の解決金を支払うことで合意が成立した。

■ 労働者のコメント

この制度を利用して、無事に解決金を受け取ることができ、感謝している。

あっせん申請書

紛 争 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	ろうどう たろう 労働 太郎
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 千葉県〇〇市〇〇町〇-〇 電話 〇〇〇(〇〇〇)〇〇〇〇
	事業主	氏名又は名称	ろうどうしょうじ 労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう はなこ 東京 花子
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇(〇〇〇〇)〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	ろうどうしょうじ 労働商事株式会社 とうきょうこうじょう 東京工場
			〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇(〇〇〇〇)〇〇〇〇
あっせんを求める事項及びその理由		〇年〇月〇日に入社し、〇年〇月〇日から正社員として工場勤務をしていたが、〇年〇月〇日、工場長から経営不振を理由として、〇年〇月〇日付けの解雇を通告された。 経営不振というが、整理解雇しなければならないほどではなく、また、なぜ私が整理解雇の対象になったのか何の説明もない。本当は復職したいが、それがだめなら、経済的・精神的損害に対して、〇〇万円の支払を求めたい。	
紛争の経過		〇年〇月〇日に、社長に連絡を取り、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、解決金の支払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		民事訴訟は提起しておらず、労働審判の申立てもしていない。 また、他の機関による個別労働紛争解決制度も利用していない。 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。
- ・あっせん申請書は、その対象となる紛争が発生した時点において、当該紛争当事者である労働者が使用されていた事業場の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、または同事業場が所在する都道府県内の総合労働相談コーナーに提出してください。
- ・申請用紙は、11ページの様式をコピーしてお使いください。各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、総合労働相談コーナーにも用意しています。

厚生労働省のウェブサイトからも入手できます。

(http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html)

- ・電子政府の総合窓口から、電子申請もできます。(http://www.e-gov.go.jp/)

あ っ せ ん 申 請 書

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

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

あっせんの申請について

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

申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、遠隔地からの申請等の場合には、郵送等による提出も可能です。

- (2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 労働者の氏名、住所等

紛争の当事者である労働者の氏名、住所等を記載すること。

② 事業主の氏名、住所等

紛争の当事者である事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所等を記載すること。
また、紛争の当事者である労働者に係る事業場の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地についても記載すること。

③ あっせんを求める事項及びその理由

あっせんを求める事項及びその理由は、紛争の原因となった事項及び紛争の解決のための相手方に対する請求内容をできる限り詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。

④ 紛争の経過

紛争の原因となった事項が発生した年月日及び当該事項が継続する行為である場合には最後に行われた年月日、当事者双方の見解、これまでの交渉の状況等を詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。

⑤ その他参考となる事項

紛争について訴訟が現に係属しているか否か、確定判決が出されているか否か、他の行政機関での調整等の手続に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。

(令和7年12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 ※令和8年2月以降、2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	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4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4階	029-277-8201
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1階	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 鳥取労働局庁舎2階	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7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
- ・子の看護等休暇や短時間勤務を申し出たら不利益な取扱いを受けた

パートタイム・ 有期雇用労働法

パートタイム労働者・有期雇用労働者の 均衡待遇等に関するトラブル

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

労働施策総合推進法

パワーハラスメントに関するトラブル

- ・職場の上司から、業務上の指導を超える過度な叱責を繰り返し受けている

厚生労働省の地方機関である都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、労働者と事業主の間で、以下のトラブルが生じた場合、当事者の一方又は双方からの申出により、紛争の早期解決のための援助を行っています。

●男女均等取扱い等に関するトラブル

●育児・介護休業等に関するトラブル

●パートタイム労働者・有期雇用労働者の差別的取扱い、
均衡待遇および通常の労働者への転換推進措置などに関するトラブル

●職場におけるパワーハラスメントに関するトラブル

トラブル解決のための援助には、次の2つの方法があります。

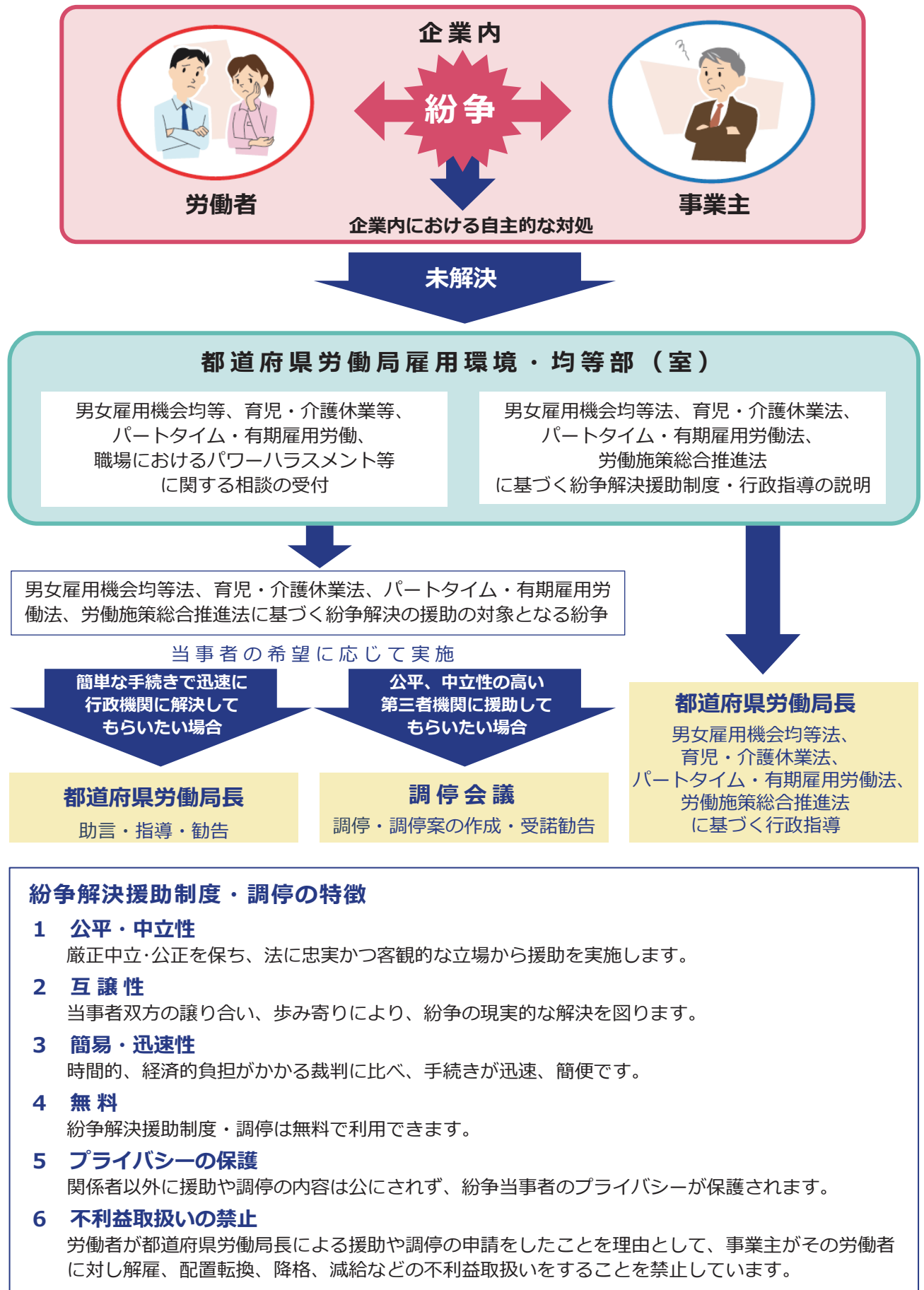
1	都道府県労働局長による紛争解決の援助	男女雇用機会均等法 第17条 育児・介護休業法 第52条の4 パートタイム・有期雇用労働法 第24条 労働施策総合推進法 第30条の5
2	機会均等調停会議、両立支援調停会議、 均衡待遇調停会議、優越的言動問題調停会議 による調停	男女雇用機会均等法 第18条 育児・介護休業法 第52条の5 パートタイム・有期雇用労働法 第25条 労働施策総合推進法 第30条の6

この2つの制度は、1については都道府県労働局長が、2について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、労働者と事業主との間のトラブル等について、法律上可能な対応案について説明し、ご希望に応じ紛争解決援助を実施します。

Q 援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けないか心配です…

A 援助を申し出たことによる、不利益取扱い（解雇、配置転換、降格、減給など）は、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法で禁止されています。
万一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用環境・均等部（室）が会社に指導などを行います。

Q 雇用環境・均等部（室）の援助を受けるメリットは？

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

Q 世間体も気になるし、周りに知られないか心配です。

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

男女雇用機会均等法／育児・介護休業法／パートタイム・有期雇用労働法 労働施策総合推進法 に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助

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

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

※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。

1 援助の対象となる紛争

男女雇用機会均等法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

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

育児・介護休業法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- 育児休業制度
- 産後パパ育休(出生時育児休業)制度
- 介護休業制度
- 子の看護等休暇制度
- 介護休暇制度
- 所定外労働の制限
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 所定労働時間の短縮措置等
- 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
- 対象家族の介護を必要とする状況に至ったことの申出があった場合の措置
- 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供等の措置
- 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
- 対象家族の介護を必要とする状況に至ったこと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

<令和7年10月1日からは以下も対象>

- 妊娠・出産等の申出時や子が3歳になる前の時期に確認された労働者の仕事と育児の両立に関する意向の内容を理由とする不利益取扱い
- 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者の柔軟な働き方を実現するための措置
- 3歳になるまでの適切な時期の個別の周知・意向確認の措置

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

- ※ 紛争の当事者である労働者は、申請時点で、「パートタイム労働者」又は「有期雇用労働者」に該当することが必要です。将来的に「パートタイム労働者」又は「有期雇用労働者」として雇用される予定の労働者は対象となりません。
- 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差の禁止（均等待遇）
- 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付与
- 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
- 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、待遇を決定するにあたり考慮した事項の説明
- 通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由、待遇を決定するにあたり考慮した事項についての説明を求めたことを理由とする不利益取扱い

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

2 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又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、又は打ち切られた場合
- ・事業主の措置が行われた日、又は措置の内容が終了した日からおおむね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

援助の申立て

- 「紛争の当事者」（労働者※又は事業主）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）又は電話での申立て、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）

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は禁止されています。

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指導した。

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指導した。

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

申立者が延長の申出をしていないのであれば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こともあることについて認識を改め、申立者の希望どおりに復職させるよう助言した。

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指導した。

結果

雇用環境・均等部（室）からの指導を受け、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指導した。

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。

1 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(出生時育児休業)制度
 - 介護休業制度
 - 子の看護等休暇制度
 - 介護休暇制度
 - 所定外労働の制限
 - 時間外労働の制限
 - 深夜業の制限
 - 所定労働時間の短縮措置等
 - 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
 - 対象家族の介護を必要とする状況に至ったことの申出があった場合の措置
 - 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供等の措置
 - 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
 - 対象家族の介護を必要とする状況に至ったこと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
- <令和7年10月1日からは以下も対象>
- 妊娠・出産等の申出時や子が3歳になる前の時期に確認された労働者の仕事と育児の両立に関する意向の内容を理由とする不利益取扱い
 - 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者の柔軟な働き方を実現するための措置
 - 3歳になるまでの適切な時期の個別の周知・意向確認の措置

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

- ※ 紛争の当事者である労働者は、申請時点で、「パートタイム労働者」又は「有期雇用労働者」に該当することが必要です。将来的に「パートタイム労働者」又は「有期雇用労働者」として雇用される予定の労働者は対象となりません。
- 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差の禁止（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付与
- 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
- 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・理由の説明待遇を決定するにあたり考慮した事項の説明
- 通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由、待遇を決定するにあたり考慮した事項についての説明を求めたことを理由とする不利益取扱い

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

2 調停の対象とならない紛争

募集・採用に関する紛争【男女雇用機会均等法に基づく場合】
労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争など

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又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、又は措置の内容が終了した日からおおむね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

調停の申請

調停申請書を都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ提出

男女雇用機会均等法に基づく場合の調停申請書：P19

育児・介護休業法に基づく場合の調停申請書：P19

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合の調停申請書：P23

労働施策総合推進法に基づく場合の調停申請書：P19

ホームページからの申請書ダウンロード、電子申請も可能です

※第三者が提出する場合は、委任状等を添付してください

（特定社会保険労務士は例外の場合あり）

調停申請書の受理

管轄違い、調停対象事項からの逸脱などがある場合は受理されません

調停開始の決定

調停を開始する必要があると判断された場合には調停は開始されません

調停会議の開催（非公開）

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

解決

- 当事者双方が調停案を受諾

※「補佐人」と「代理人」

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

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

打ち切り

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

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は禁止されています。

調停会議による調停事例

男女雇用機会均等法に基づく場合

事例	妊娠したことを理由に退職を強要されたとする事例
概要	申請人が会社に妊娠を報告したところ、執拗な退職の強要を受けたとして、会社に対し、金銭的解決を求める調停申請を行った。
労働者の主張	- 退職の強要は、妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。 - 強要により就業継続が困難となり、退職せざるを得なくなったため、本来働き続ければ得られたはずの期間の賃金補償を求める。
事業主の主張	- 退職勧奨の理由は、妊娠の報告を受ける以前からの申請人の資質や協調性について改善の見込みがないと判断したためである。 - 妊娠を理由とする退職の強要ではない。
結果	調停委員は、申請人が妊娠の報告をした時期と、会社が退職勧奨を行った時期が近接していることなどの事情を総合的に勘案した。その結果、妊娠を理由とした退職強要があったと推測されることから、紛争の解決のため、申請人に対する解決金の支払いについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

育児・介護休業法に基づく場合

事例	会社の説明が不足していたために育児休業を取得できなかった事例
概要	本来であれば育児休業を取得できたが、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める調停申請を行った。
労働者の主張	- 会社に対し、出産予定日を伝え、育児休業が取得できるか確認したところ、勤続年数が短く取得できないと言われたが、本来は産休中に適切な申出を行えば取得可能であった。 - 会社の対応が間違っていたことを謝罪するとともに、本来育児休業を取得できた期間の子の保育園にかかった費用、家族にかけた負担などを換算し、金銭的な補償を求める。
事業主の主張	育児休業の取得について、説明不足であったことは認め謝罪は行いたい、金銭的な補償は受け入れがたい。
結果	調停委員は、育児休業を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耐えられなくなり、会社の相談窓口相談したところ、上司からの叱責がさらに激しくなり、精神的に就業継続が困難となり辞めざるを得なくなったため、会社に対し慰謝料を求める調停申請を行った。

労働者の主張

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

事業主の主張

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

結果

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

調停申請書記載例 1 | 男女雇用機会均等法に基づく場合

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	きんとう はなこ 均等 花子
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-1-1 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	ろうどうしょうじかぶしがいしゃ 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 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	労働商事株式会社〇〇支店 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-2-3 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
調停を求める 事項及びその理由		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。 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。 ※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様になった。 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。 ※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 均等 花子

〇〇 労働局長 殿

申請用紙は、P19の様式を切り取り、又はコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

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

- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

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

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

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 両立 花子
〇〇 労働局長 殿

申請用紙は、P 19の様式を切り取り、又はコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

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

- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

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

二次元バーコード▶



調 停 申 請 書

関係当事者	短時間・有期雇用労働者	ふりがな 氏名	どういつ たろう 同一 太郎
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-2-3 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	ろうどうしょうじかぶしきがいしゃ 労働商事株式会社 代表取締役 とうきょう はなこ 東京 花子
		住所	〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇1-1 電話 03 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
		※上記短時間・有期雇用労働者に係る事業所の名称及び所在地	労働商事株式会社 東京工場 〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇2-2 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	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。 ※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	令和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。 ※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、又はコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

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

- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

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

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

関係当事者	労働者	ふりがな 氏名	ろうどう はな こ 労働 花子
		住所	〒0000-0000 東京都00区001-1-1 電話 03 (0000) 0000
	事業者	ふりがな 氏名又は名称	こうろうかぶしがいいしゃ だいひょうとりしまりやく こうろう きんたろう 厚労株式会社 代表取締役 厚労 均太郎
		住所	〒0000-0000 東京都00区001-1-2 電話 03 (0000) 0000
		※上記労働者に係る事業所の名称及び所在地	厚労株式会社 00支店 〒0000-0000 東京都00区001-2-3 電話 03 (0000) 0000
	調停を求める事項及びその理由		昨年の〇月に人事異動で〇〇支店の主任として配置されたが、上司の課長から、異動直後に「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、〇〇支店からの異動を求めたい。
紛争の経過		〇月×日に支店長に相談したが、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かった。〇月△日に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。	
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、この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 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、又はコピーをしてお使いください。

●厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

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

●電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

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

二次元バーコード▶



調 停 申 請 書

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

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

- (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、又は事業主が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、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（以下、「セクハラ防止指針」という。）4（3）イからニまでに係る紛争又は妊娠、出産に関するハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（以下、「マタハラ防止指針」という。）4（3）イからニに関する紛争については、セクシュアルハラスメント又は妊娠、出産に関するハラスメントが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）

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

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

⑤ その他参考となる事項

当該紛争について確定判決が出されているか否か、訴訟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ます。

- (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、又は事業主が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、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（以下、「育介指針」という。）第2の14（3）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2の14（3）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、訴訟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ます。

調停申請書記載要領 | 労働施策総合推進法

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

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

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

また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。

- (2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係る労働者の氏名、住所等を記載すること。

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

② 事業主の氏名、住所等

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

また、当該調停の申請に係る労働者が勤務する事業所の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業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、又は事業主が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、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（以下、「パワハラ防止指針」という。）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、パワハラ防止指針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、訴訟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 係 当 事 者	短時間 ・有期雇 用労働者	ふりがな 氏名			
		住所	〒 電話 ()		
	事 業 主	ふりがな 氏名又は名称			
		住所	〒 電話 ()		
		※上記短時間 ・有期雇用労働 者に係る事業 所の名称及び 所在地	〒 電話 ()		
	調停を求める 事項及びその理由				
紛争の経過					
その他参考 となる事項					

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

調停申請書記載要領 | パートタイム・有期雇用労働法

(1) 調停の申請は、調停申請書に必要事項を記入の上、紛争の当事者であるパートタイム労働者・有期雇用労働者に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（雇用環境・均等部（室）経由）あて提出してください。

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

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

また、第三者が申請書を提出する場合は、委任状等を添付してください。

(2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① パートタイム労働者・有期雇用労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係るパートタイム労働者・有期雇用労働者の氏名、住所等を記載すること。

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

② 事業主の氏名、住所等

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

また、当該調停の申請に係るパートタイム労働者・有期雇用労働者が勤務する事業所の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※欄内に当該事業所の名称及び所在地についても記載すること。

③ 調停を求める事項及びその理由

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

なお、1人のパートタイム労働者・有期雇用労働者が事業主の複数の措置について申請を行う場合、又は事業主が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ます。

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



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

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

① 優越的な関係を背景とした言動

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

③ 労働者の就業環境が害されるもの

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

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す行う。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。
また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

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

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

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

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

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

社内の体制整備に活用できる情報・資料

●事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

●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。

職場におけるハラスメント防止のために

検索

あかるい職場応援団 HP

検索



鹿児島労働局

改正労働施策 総合推進法等説明会

定員
制限有

事前
予約制

参加費
無料

2026年
10月1日より

カスタマーハラスメント、
求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます。
本説明会では、法改正のポイントと企業に求められる対応をわかりやすく解説します。

申込開始：令和8年9月1日～

日時
2026年

① 10/9 金 13:30～
(受付開始 13:00)

※申込〆切：10月2日（定員に達し次第〆切）

② 10/15 木 13:30～
(受付開始 13:00)

※申込〆切：10月8日（定員に達し次第〆切）

会場

- ① カクイックス交流センター 大研修室第1（定員80名）
- ② 霧島商工会議所 大研修室（定員100名）

内容

カスタマーハラスメント対策について
求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策について
同一労働同一賃金ガイドライン改正 ほか

対象

企業の人事・労務担当者・経営者様/管理職の方々

申込方法

「あかるい職場応援団」（厚生労働省が運営するポータルサイト）からお申し込みください。

●お申し込みのURL→https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/countermeasure/briefing_session/#kagoshima

※定員の都合上、各企業1名までのご参加をお願いいたします。
※申込〆切：説明会開催の7日前とさせていただきます。



「あかるい職場応援団」HP

法改正の大きなポイント

カスタマーハラスメントって？

職場での「カスタマーハラスメント」とは、①～③を全て満たすものをいいます。

- ①顧客等の言動であって、
- ②そこで働く労働者が従事する業務の性質・その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

カスタマーハラスメント防止のために 講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

- 事業主の方針の明確化とその周知啓発
- 相談体制の整備
- カスタマーハラスメント発生後の迅速・適切な対応 etc...

求職者等に対する セクシュアルハラスメントって？

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により、求職者等による求職活動等が阻害されるものを言います。

- 求職者等：求人への応募者のほか、企業の採用に資する活動への参加者や、教育実習や看護実習などの実習を受けるものを含みます。
- 求職活動等：企業の採用面接への参加、就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習・看護実習等の受講 etc...

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止の ために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

- 事業主の方針の明確化とその周知啓発
- 相談体制の整備
- 求職者ハラスメント発生後の迅速・適切な対応 etc...



説明会に関する
お問い合わせはこちら

鹿児島労働局雇用環境・均等室

099-223-8239（受付時間 平日8:30～17:15）