

解禁:令和 8 年 8 月 28 日(金) 8:30

令和 8 年 8 月 28 日発表

【照会先】 三重労働局雇用環境・均等室

室 長 矢 島 信 子

室 長 補 佐 杉 山 紀 子

労働紛争調整官 中 村 史 樹

電話 059-226-2110

報道関係者 各位

令和 7 年度 総合労働相談・個別労働紛争解決制度等運用状況について ～「いじめ・嫌がらせ」「ハラスメント」に関する相談が最多～

三重労働局（局長：渡辺 聡）は、令和 7 年度に三重県内 7 か所に設置している総合労働相談コーナーで受け付けた総合労働相談の状況及び個別労働紛争解決制度の運用状況等を取りまとめたので公表します。

引き続き、労働相談への適切な対応に努めるとともに、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでまいります。

内 容		件 数
総合労働相談（※1）		14,303 件
主たる 相談内容	民事上の個別労働関係紛争（※2）関係 （うち、いじめ・嫌がらせ）	2,965 件 (625 件)
	労働施策総合推進法（※3）関係	1,001 件
	男女雇用機会均等法関係	350 件
	育児・介護休業法関係	1,188 件
	パートタイム・有期雇用労働法関係	74 件
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,364 件
	個別労働紛争解決制度に基づく助言・指導（※4）申出件数	158 件
あっせん（※5）申請件数		31 件
均等 4 法（※6）に基づく紛争解決援助（※7）申立件数		36 件
調停（※8）申請件数		16 件

【ポイント】

- 総合労働相談全体の件数は、**14,303 件**（前年度比 7.4%減）
- 民事上の個別労働関係紛争関係では、「いじめ・嫌がらせ」の件数が**16 年連続で最多：625 件**（当該相談件数全体の 21.0%）
- 労働施策総合推進法関係に基づく**パワーハラスメントに関する相談：943 件**と高水準
- 男女雇用機会均等法関係では、**セクシュアルハラスメントに関するものが最多：138 件**（当該相談件数全体の 39.4%）、次いで妊娠・出産不利益に関するもの：**110 件（同 31.4%）**となっている
- 個別労働紛争解決制度に基づく**助言・指導の申出件数：158 件**で、**あっせんの申請件数：31 件**となり、**労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ、解雇**、に関する紛争が多い結果となった。
- 均等 4 法に基づく紛争解決援助制度の申立件数：36 件**（前年度比 100%増）となり、パワハラ防止措置、妊娠等解雇・不利益取扱い事案が多い結果となった。

※1 「総合労働相談」

三重労働局および県内労働基準監督署の計7か所に、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。

※2 「民事上の個別労働関係紛争」

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）。

※3 「労働施策総合推進法」

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、同法に規定する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、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの）に関し、事業主は、その防止に向けた方針の明確化や相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることが義務づけられている。

※4 「個別労働紛争解決制度に基づく助言・指導」

民事上の個別労働関係紛争について、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。

※5 「あっせん」

都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や社会保険労務士などの専門家）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

※6 「均等4法」

「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」、「パートタイム・有期雇用労働法」の4法をいう。

※7 「紛争解決援助」

均等4法に基づく労働紛争について、都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を公正・中立的な立場から、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することにより紛争の解決を図る制度

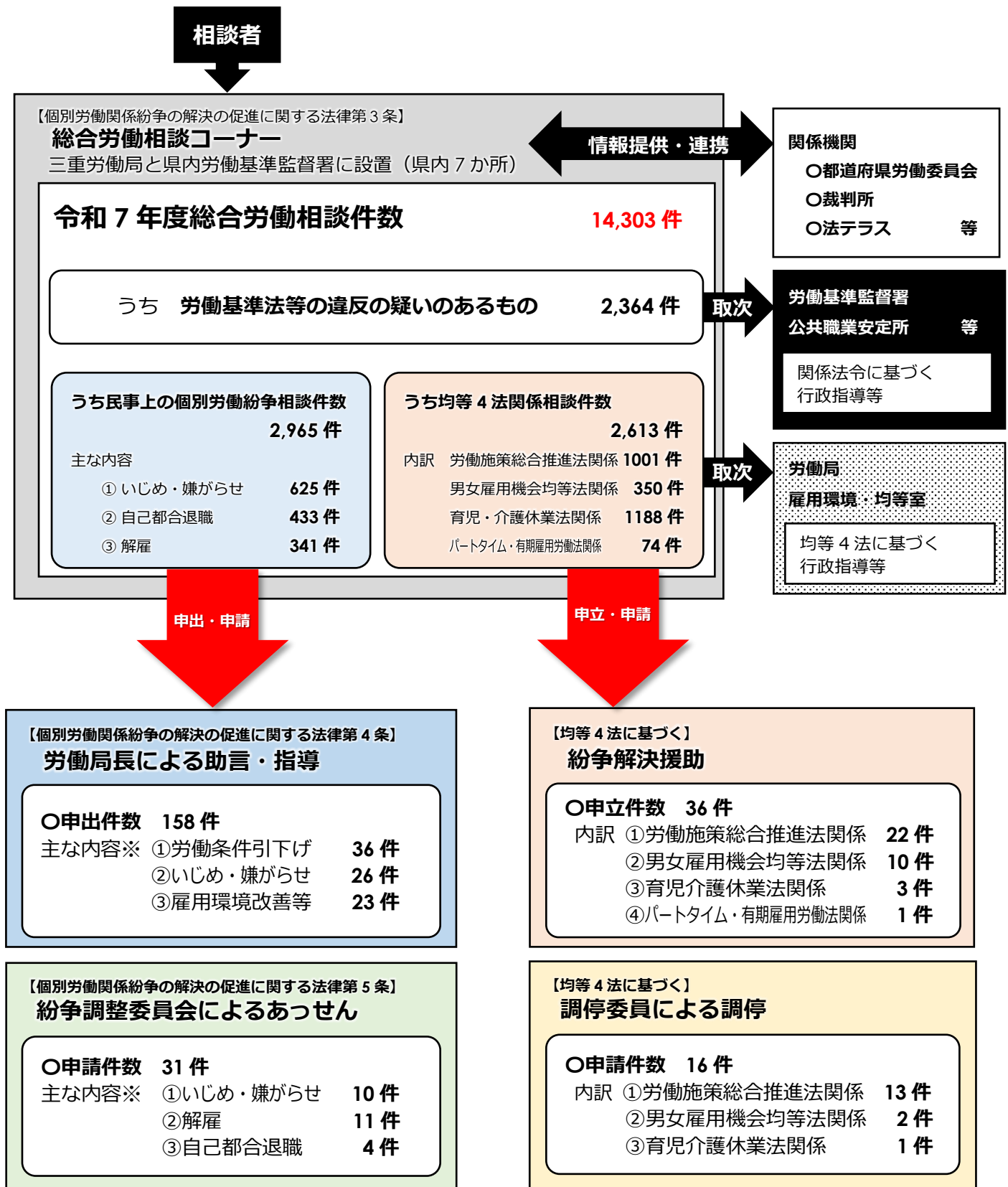
※8 「調停」

均等4法に基づく労働紛争について、紛争当事者である労働者と事業主との間に立ち、調停委員が公平な第三者として、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決に向けた調停案を作成、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

補足（※4、※5、※7、※8について）

個別労働紛争解決制度に基づく助言・指導及びあっせんが、不当解雇やいじめ・嫌がらせに係る問題など、広く労使間の個別労働紛争を扱うのに対し、紛争解決援助及び調停は、事業主に義務付けられている各種ハラスメント措置義務違反や妊娠・育児休業等を理由とした不利益取扱いなど均等4法に関する紛争を扱う

個別労働紛争解決制度等の枠組み

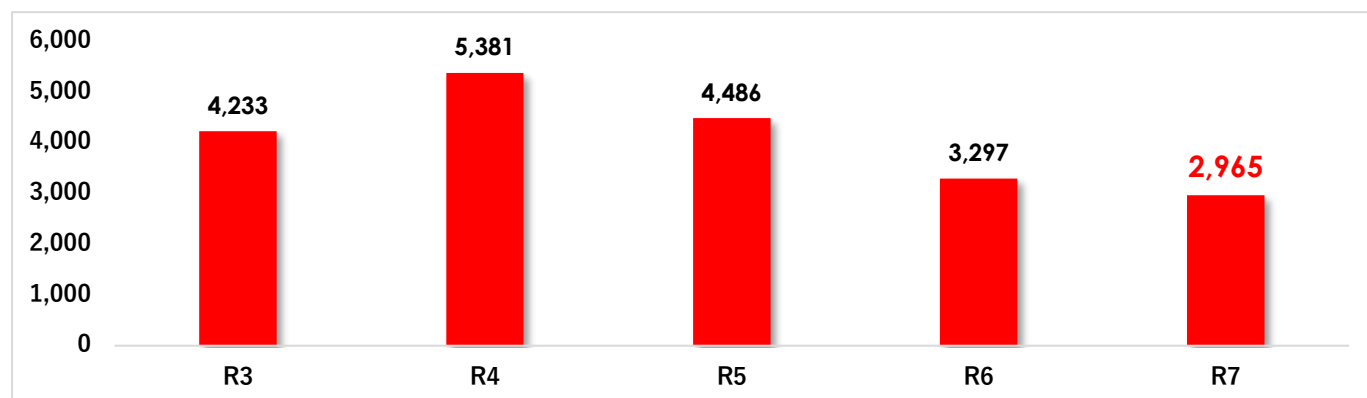


※ 1回で複数の内容にまたがる申出・申請の場合には、複数の内容を件数に計上している。

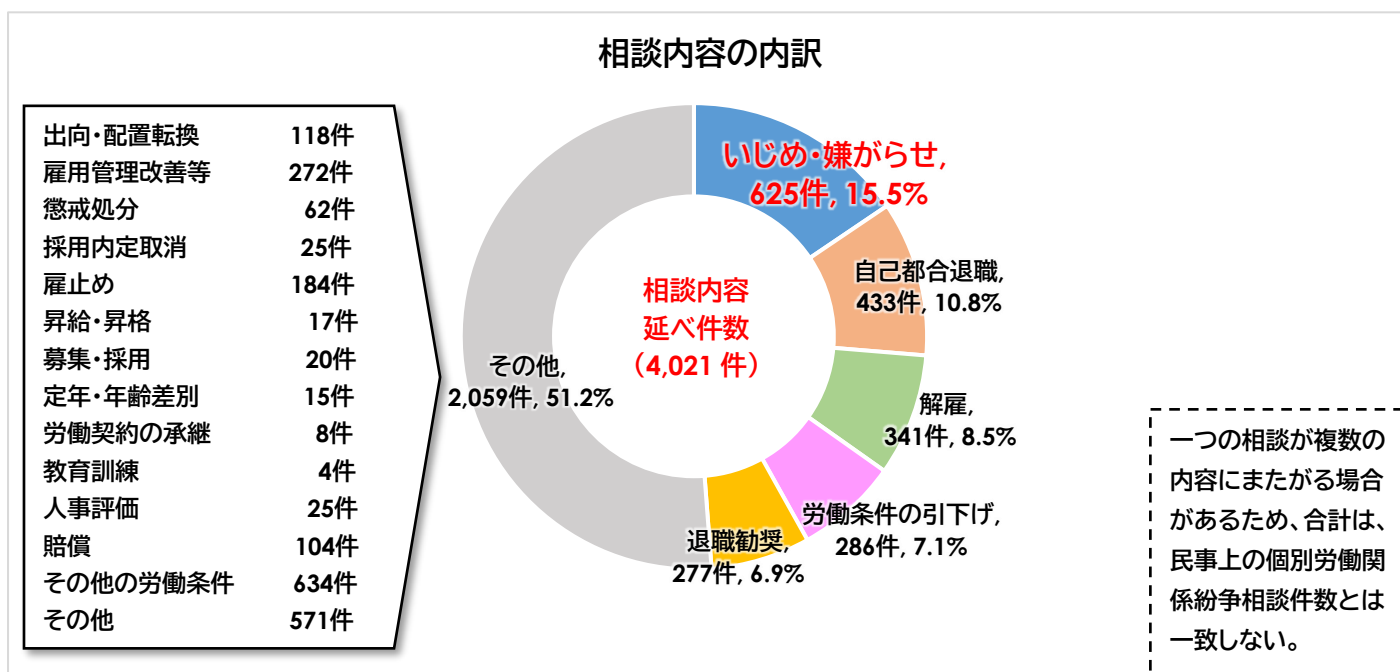
総合労働相談の状況

1 民事上の個別労働関係紛争関係

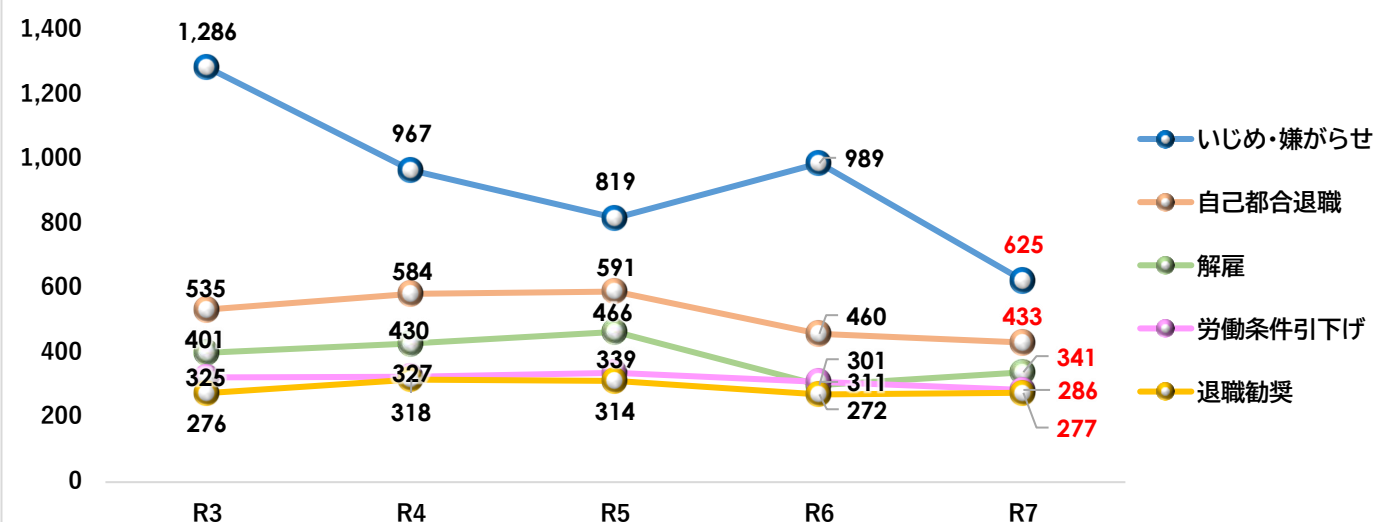
(1) 相談件数の推移



(2) 民事上の個別労働関係紛争相談における相談内容

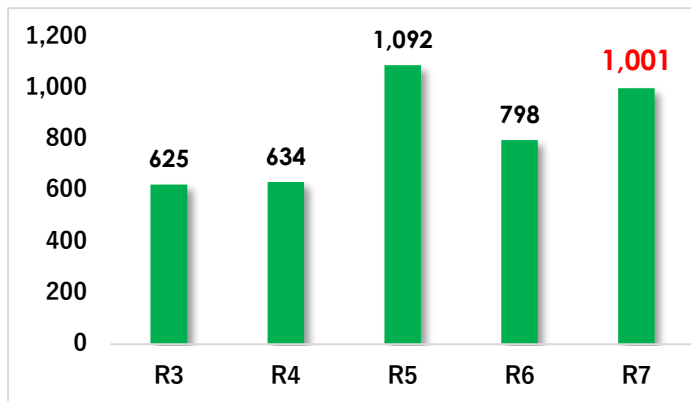


主たる相談内容の件数推移

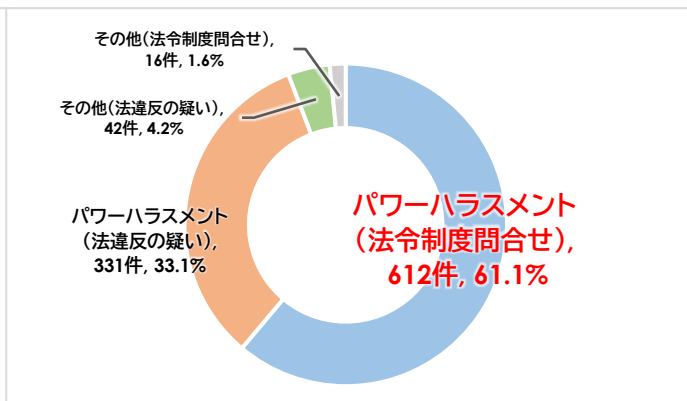


2 労働施策総合推進法関係

(1) 相談件数の推移

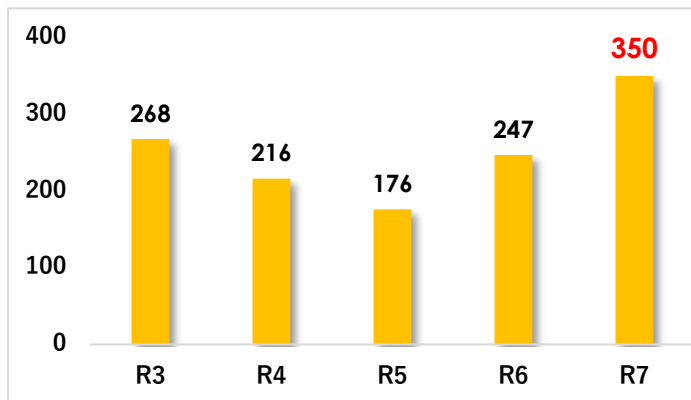


(2) 相談内容の内訳

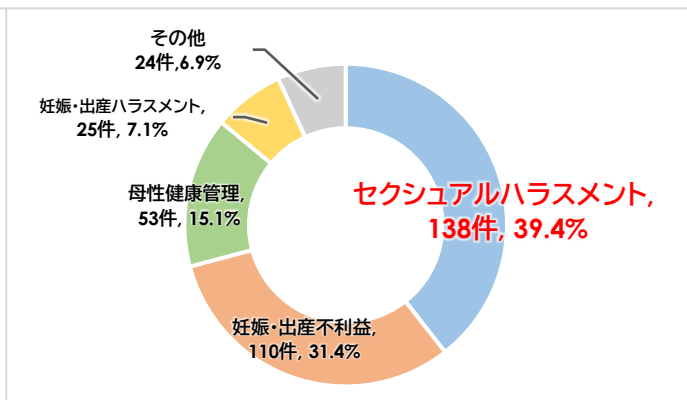


3 男女雇用機会均等法関係

(1) 相談件数の推移

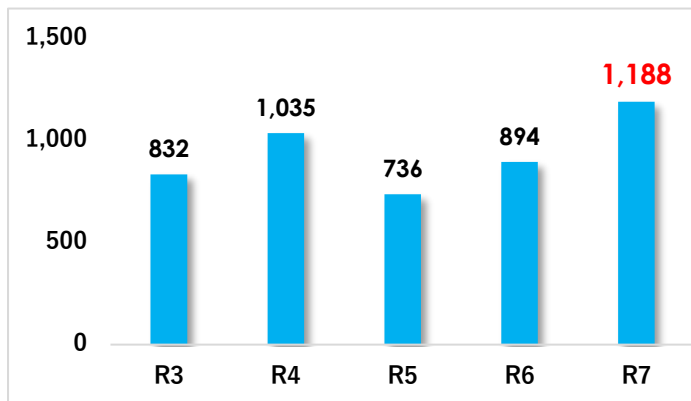


(2) 相談内容の内訳

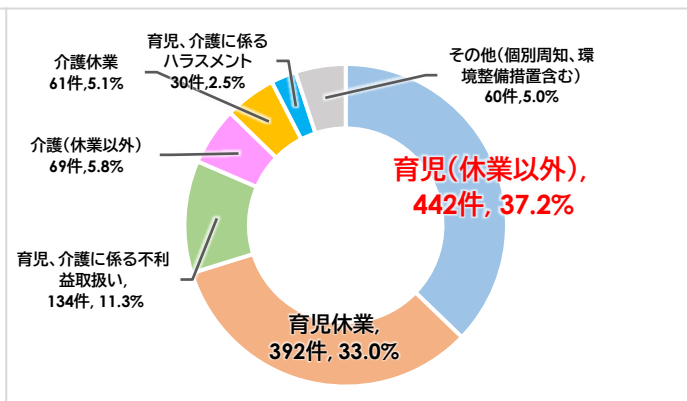


4 育児・介護休業法関係

(1) 相談件数の推移

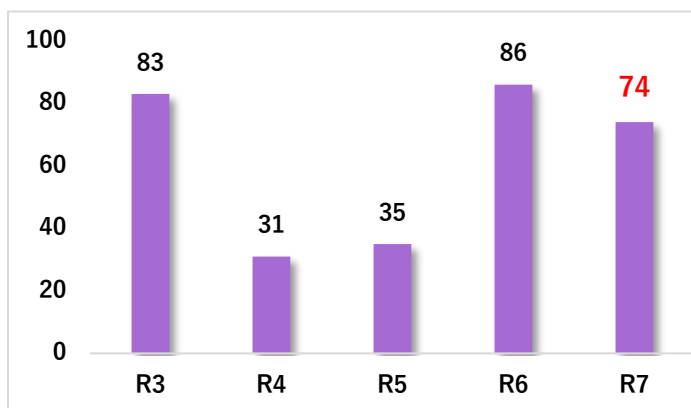


(2) 相談内容の内訳

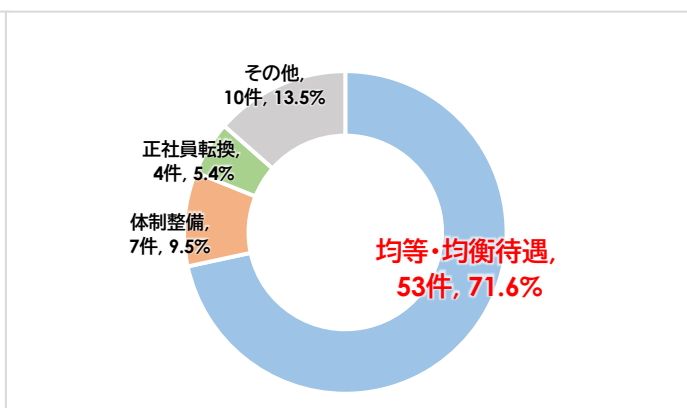


5 パートタイム・有期雇用労働法関係

(1) 相談件数の推移



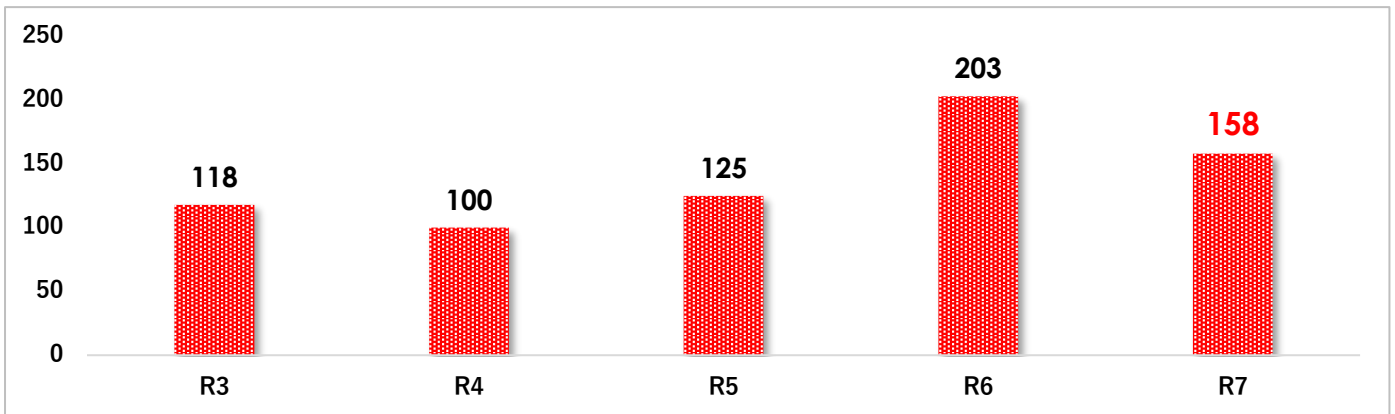
(2) 相談内容の内訳



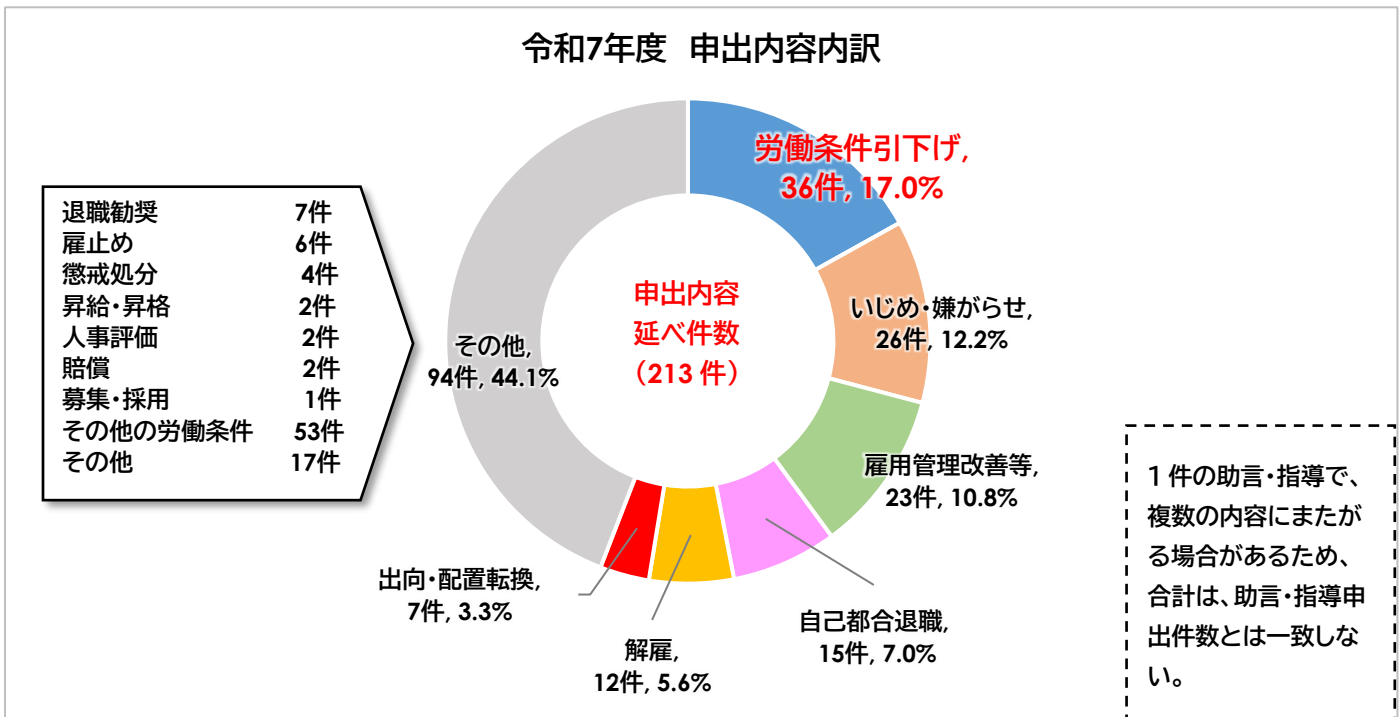
個別労働紛争解決制度の運用状況

1 労働局長による助言・指導

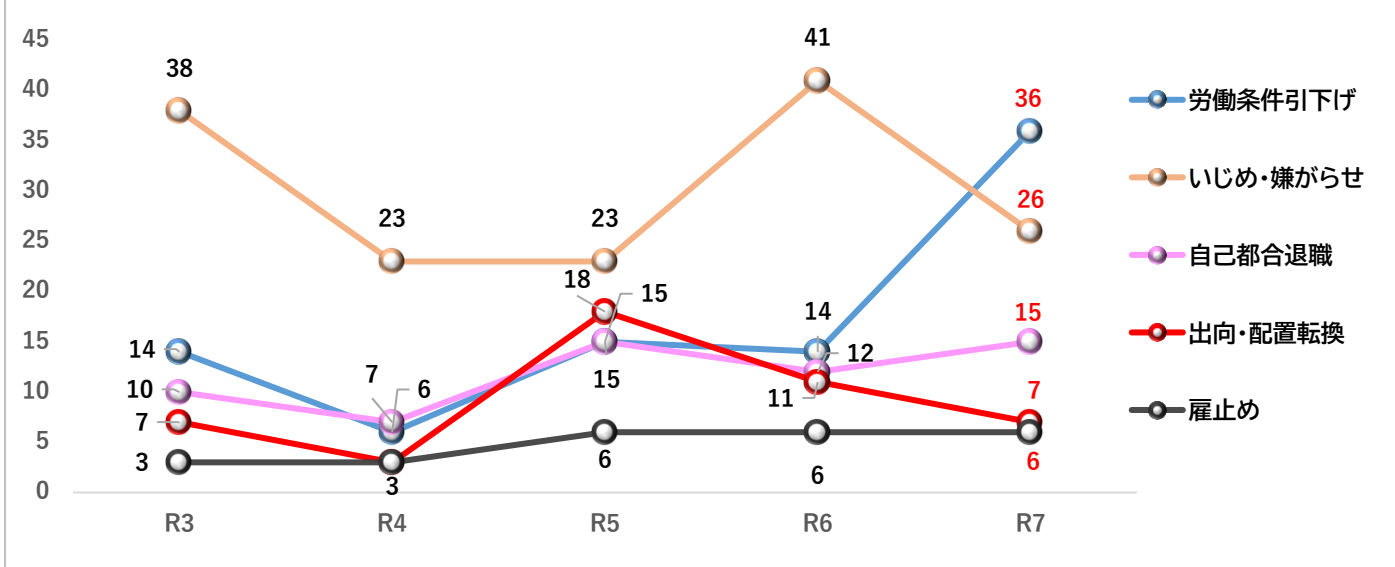
(1) 助言・指導申出件数



(2) 助言・指導申出内容

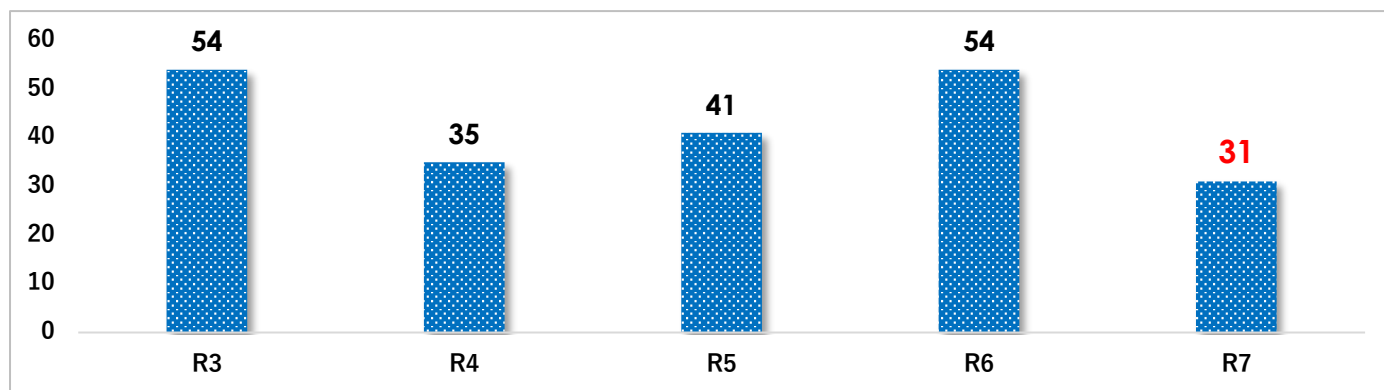


主たる申出内容別件数の推移

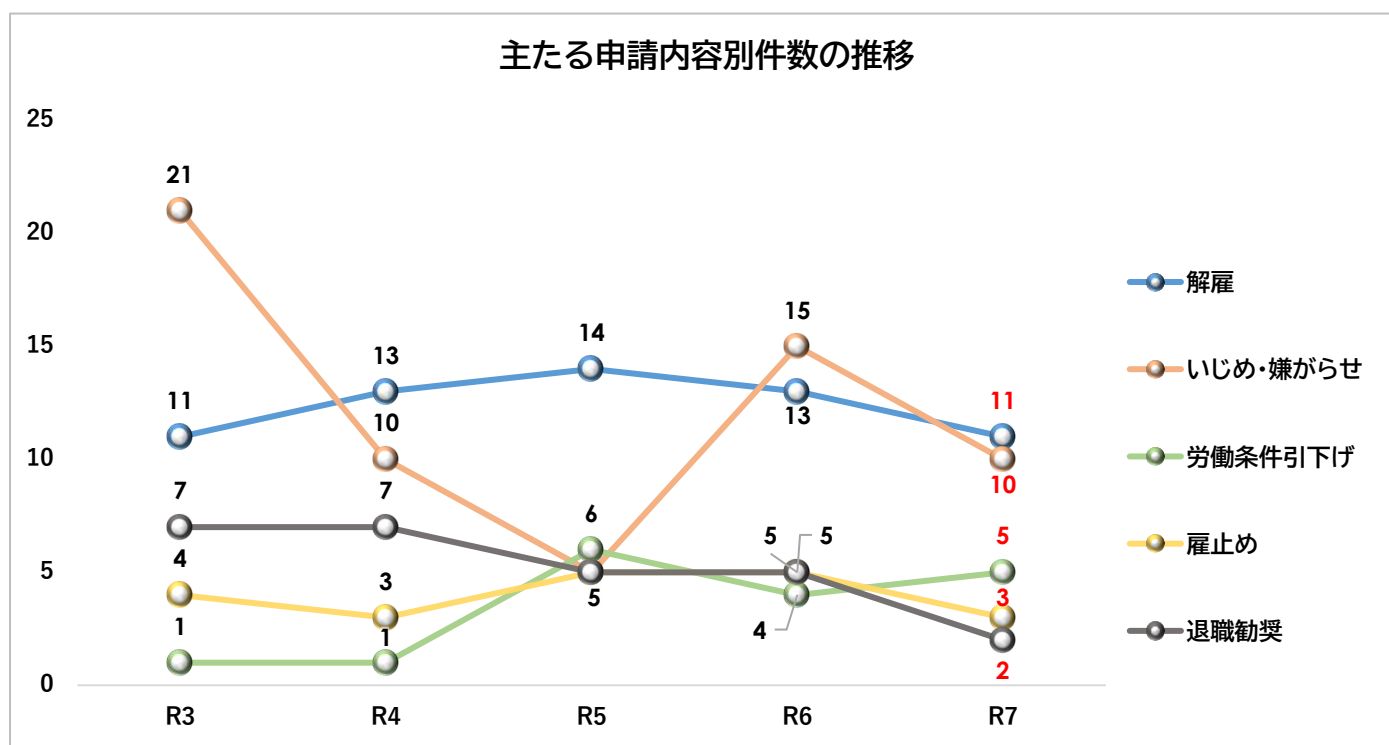
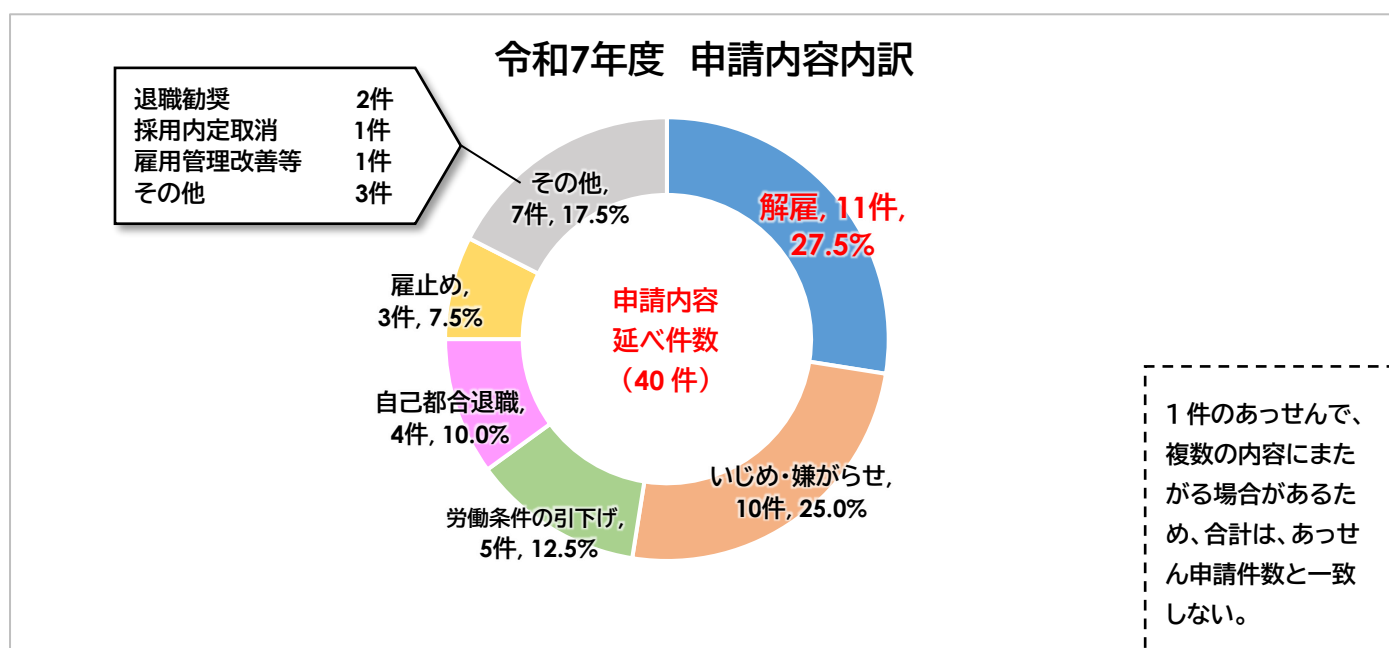


2 紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請件数



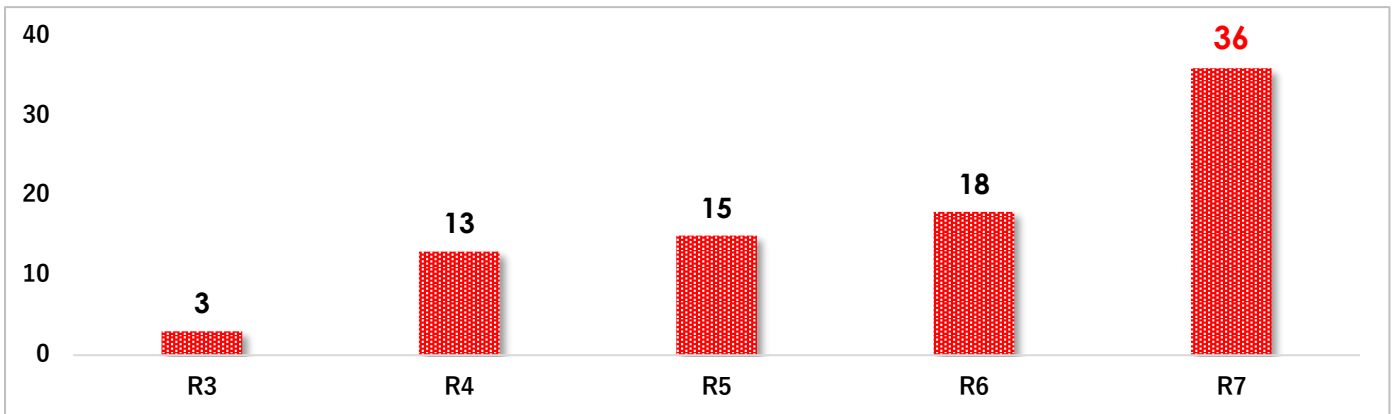
(2) 申請内容



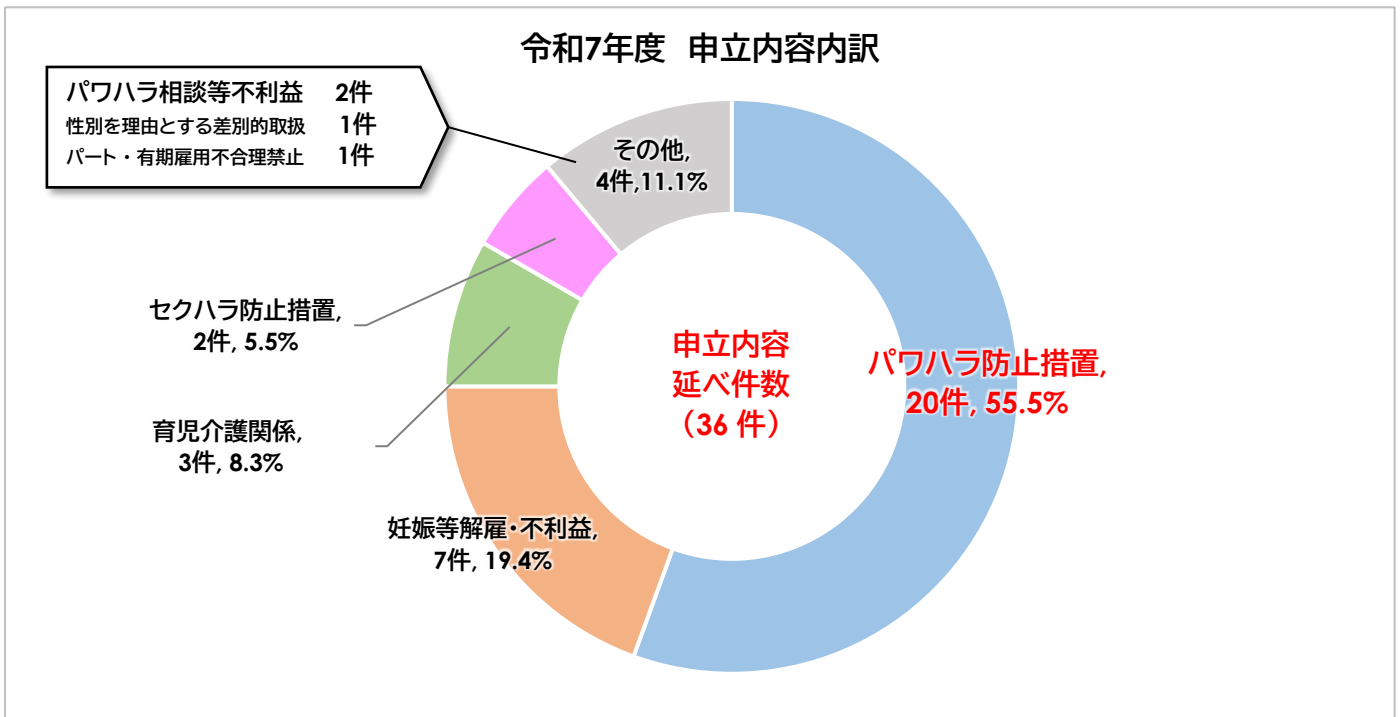
均等４法に基づく紛争解決援助・調停制度の運用状況

1 労働局長による紛争解決援助

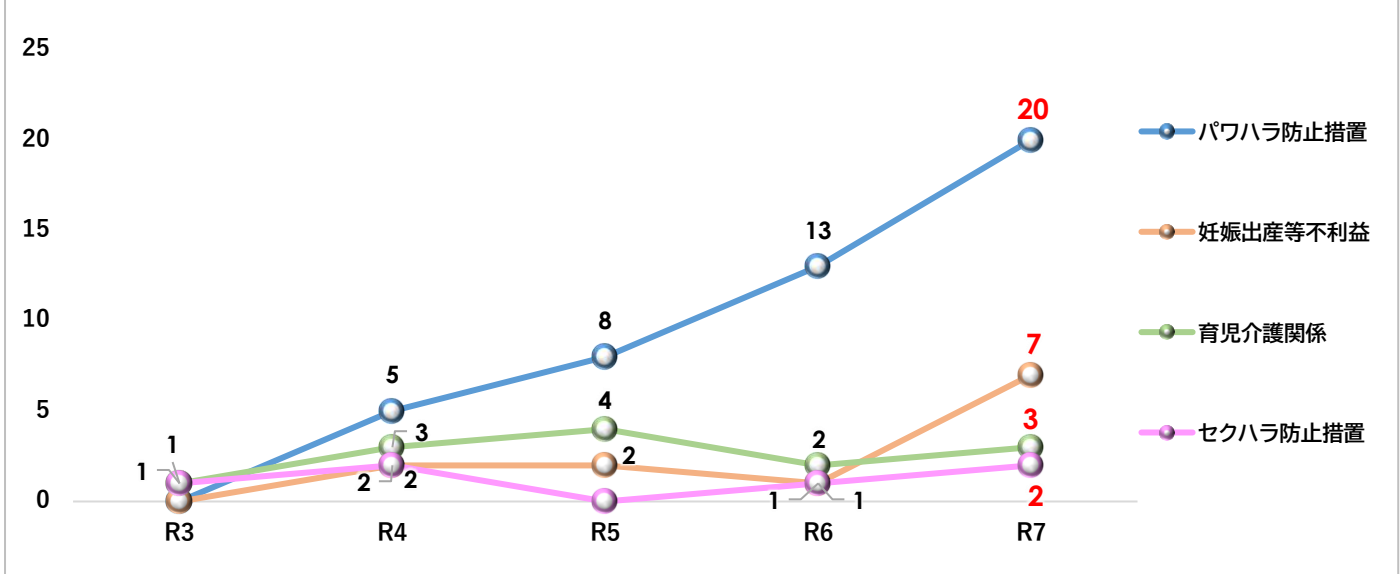
(1) 紛争解決援助申立件数



(2) 申立内容

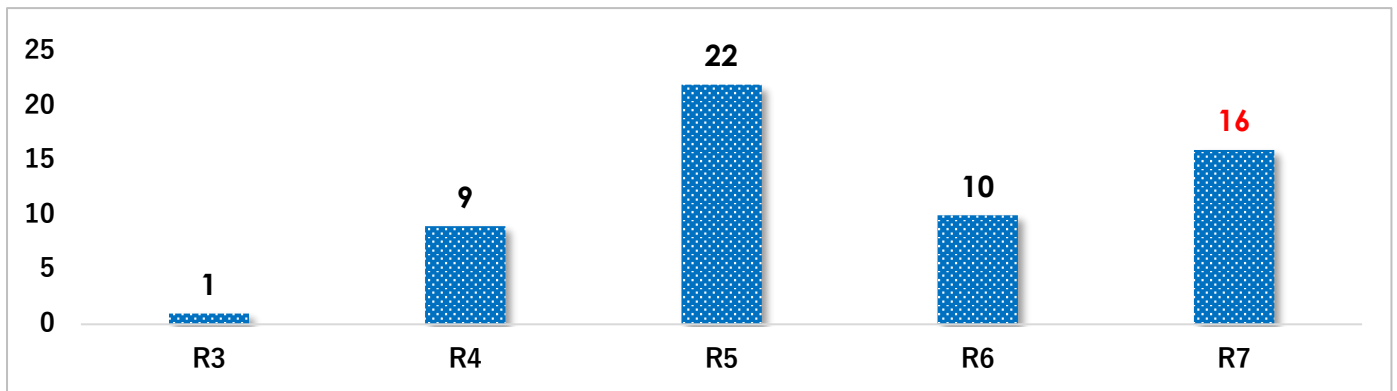


主たる申立内容別件数の推移

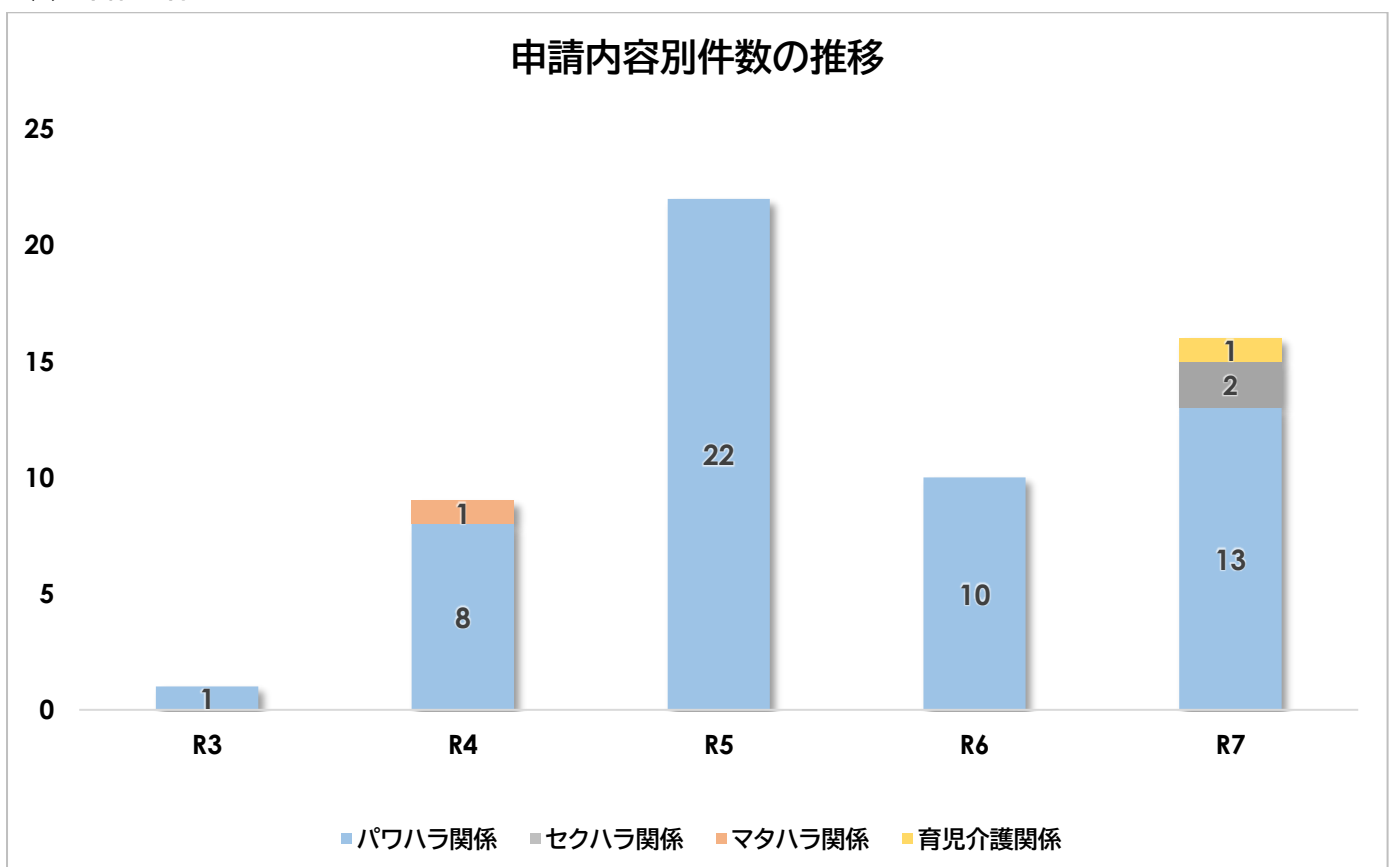


2 調停

(1) 調停申請件数



(2) 申請内容



<参考>事例集

《助言・指導の事例》

事 例 1	いじめ・嫌がらせ、雇用管理改善等に関する助言・指導
事案の概要	申出人は、会社の駐車場において、同僚から、自家用車に落書きされる等の嫌がらせを受け、会社に対し、当該同僚の配置転換を求めたが、始末書を書かせるのみの軽い処分のみで要望は聞き入れられず、適切な対応を求めて助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	○ 会社に対し、申出人の要望を伝え、始末書という処分の判断根拠について確認したところ、就業規則に則った対応であり、配置転換等のそれ以上の処分は困難とのことであった。このため、接触を少なくする等の雇用管理上の配慮を検討してみてもどうかと助言した。 ○ 助言の結果、就業中に当該同僚と顔をあわせないよう配慮が実施され、雇用環境が改善した。

事 例 2	自己都合退職に関する助言・指導
事案の概要	申出人は、1 週間前に退職届を提出したが、書き方がルールに沿っていない等として、受理してもらえず、早期の退職を求めて助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	○ 会社に対し、申出人の意向を伝えたところ、直近での契約更新を理由に、1 ヶ月後の退職日の提案があったため、労使双方での話し合いを促した。 ○ 助言の結果、話し合いの場がもたれ、会社からは手続き上の配慮に欠けた点についての謝辞とともに、申出人の意向に沿う形での退職日が決まった。

《あっせんの事例》

事 例 1	解雇に関するあっせん
事案の概要	上司や同僚からの執拗な叱責や、作業方法に対する意見の衝突によってシフトが削られる等の仕打ちを受け、就労環境が悪化した上、これらのことが原因で解雇されたことについて、経済的・精神的損害に対する補償金 150 万円の支払いを求めるもの。
あっせん結果	○ あっせん委員が会社から事情を聴いたところ、解雇の事実そのものを否定、叱責やシフト削減についても業務上の必要性があったと主張した。 ○ あっせん委員が解雇時のやり取り等について双方から詳細に聞き取った上、解雇と誤解されるやり取りがあったのではないかと指摘したところ、会社はその点について一定の非を認め、申請人も歩み寄りの姿勢を見せた結果、解決金 20 万円を支払うことで合意が成立した

事 例 2	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	仕事の失敗をきっかけに、同僚から、ヘルメットを叩かれる、服を掴まれ破られる、工具等で足を叩かれるといったいじめを受け所長に相談したが、頻度は減ったもののいじめはなくなり、結果的に退職に追い込まれた事実について、経済的・精神的損害に対する補償金として 50 万円の支払いを求めるもの。
あっせん結果	○ あっせん委員が会社から事情を聴いたところ、申請人の申出を受け当事者らに聴取調査を行った結果、一部事実関係に争いがあるものの、いじめの事実が確認され、加害者らに厳重注意を行ったとして当初支払には応じない姿勢を示した。 ○ あっせん委員が、使用者の安全配慮義務について説明し、会社にも歩み寄りを提案したところ、いじめの事実を認めていることもあり、解決金 30 万円を支払うことで合意が成立した

《紛争解決援助の事例》

事 例 1	妊娠を理由とする雇止め(男女雇用機会均等法)
相談概要	申立者は派遣元と有期雇用契約を締結し派遣先へ派遣されていたが、妊娠した旨を伝えたところ、申立者が派遣先の業務指示を守っていないこと等が理由で現在の派遣契約が終了となること、別の派遣先がなければ雇用契約も終了すると説明された。雇用契約を更新しないことは妊娠が理由であり、雇用契約を更新し産休等を取得できるよう援助の申立を行ったもの。
労働局の対応	○ 会社(派遣元)に事情を確認したところ、申立者から妊娠した旨の報告がされたのち初めて、申立者へ業務指導をしても改善されないと派遣先から派遣元に伝えられた。申立者に別の派遣先が見つからなければ派遣元と申立者の雇用契約は終了となる旨主張。 ○ 派遣元は申立者との雇用契約を数回更新し当該派遣先への派遣を継続していること、派遣元が申立者に対し改善の機会を相当程度与えた事実も見受けられないことから、派遣元が雇用契約を更新しないことは妊娠を契機とする不利益取扱いに当たりうる旨説明し、申立者との雇用契約の更新を検討するよう助言。 ○ 助言の結果、派遣元は当該派遣先と協議し派遣契約を更新することとなり、申立者との雇用契約を更新し派遣を行うこととなった。申立者は派遣元の対応に納得し、援助を終了した。

事 例 2	短時間・有期雇用労働者への待遇内容、理由の説明(パートタイム・有期雇用労働法)
相談概要	申立者は短時間・有期雇用労働者であり、基本給が正社員と比較し低額であること等について事業主に説明を求めたが、正社員と比較し不合理ではないという説明は得られず、事業主へ正社員との待遇差について説明を求める援助の申し立てを行ったもの。
労働局の対応	○ 会社に事情を確認したところ、会社は申立者が時間給の引き上げを要望していると受け止め、時間給の決定方法(業務経験や資格の有無など)を説明したと主張。 ○ 会社に対し、同法の不合理な待遇差の禁止、事業主の説明義務について説明し、申立者に通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明を行うよう助言。 ○ 助言の結果、会社は申立者について通常の労働者と比較したうえで、職務内容や配置等の変更の範囲の違い及び通常の労働者との待遇差について説明を行った。申立者は会社が説明を行ったことについて理解を示し、援助を終了した。

<調停事例>

事 例 1	育児休業取得を理由とする不利益取扱い(育児・介護休業法)
事案の概要	申請人は、育児休業復帰後の賞与が大幅に減額された。また、上司から育児休業取得すると評価が不利になるなどのハラスメント発言を複数回受けるなどし、就業環境が悪化し退職に至った。育児休業を取得したことによる不利益取扱い等について会社に対し損害賠償を求める調停申請を行ったもの。
調停結果	○ 調停委員が会社から事情を聴いたところ、会社は、賞与の減額は人事評価規定に基づき適正に評価したものであり、育児休業取得を理由とするものではないこと、また、育児休業等に係るハラスメント防止措置は講じており、本件も調査、再発防止等対応していると主張。なお、紛争の早期円満解決のため、金銭的解決に応じたいとの意向を示した。 ○ これを受けて、調停委員が双方の歩み寄り可能な解決策を調整した結果、会社が申請人に対して、解決金 50 万円を支払うことで合意し解決した。

事 例 2	パワーハラスメント(労働施策総合推進法)
事案の概要	申請人は、入社後業務指導が行われず、上司等に業務に関する質問をしても威圧的な返答をされ、会社には相談窓口はなく、上司に相談しても適切な対応をされない状況であった。申請人は休職に至ったが、復職ができないものとして自己都合退職となった。会社がパワーハラスメント防止措置を適切に実施しなかったことにより被った精神的損害に対し慰謝料を求める調停申請を行ったもの。
調停結果	○ 調停委員が会社から事情を聴いたところ、会社は、事実確認を行い、申請人が主張する威圧的な言動等はなく指導の範疇と判断したこと、休職後は就業規則の規定に基づき休職期間満了による退職であると主張。なお、紛争の早期円満解決のため、金銭的解決に応じたいとの意向を示した。 ○ これを受けて、調停委員が双方の歩み寄り可能な解決策を調整した結果、会社が申請人に対して、解決金 20 万円を支払うことで合意し解決した。

三重県内総合労働相談コーナー一覧

総合労働 相談コーナー	所在地	電話番号
三重労働局	津市島崎町 327-2 (三重労働局雇用環境・均等室内)	059-226-2110
四日市	四日市新正 2-5-23 (四日市労働基準監督署内)	059-351-1662
松 阪	松阪市高町 493-6 (松阪労働基準監督署内)	0598-51-0015
津	津市島崎町 327-2 (津労働基準監督署内)	059-291-6788
伊 勢	伊勢市船江 1-12-16 (伊勢労働基準監督署内)	0596-28-2164
伊 賀	伊賀市緑ヶ丘本町 1507-3 (伊賀労働基準監督署内)	0595-21-0802
熊 野	熊野市井戸町 672-3 (熊野労働基準監督署内)	0597-85-2277