

宮崎労働局発表

令和4年7月29日（金）

【照会先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室
室長 渡辺 園子
監理官 三輪 浩史
室長補佐 宮崎 友親
(電 話) 0985(38)8821

令和3年度

総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等4法の施行状況について ～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が10年連続トップ～

宮崎労働局（局長 田中 大介）は、令和3年度における総合労働相談の状況等を別添のとおり取りまとめましたので、公表します。

➤ 令和3年度における総合労働相談件数は10,768件（前年度から2.2%減少）で過去最多であった昨年度とほぼ横ばいで、**4年連続1万件超**。

➤ 民事上の個別労働紛争に関する相談件数は2,615件で、うち「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は868件（前年度から21.3%増加）、相談件数（10,768件）の8%を占める。

なお、ハラスメントに関する相談は1,309件で、うち、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが868件（66%）を占めており**10年連続トップ**。労働施策総合推進法に関するパワーハラスメント（※1）相談は140件（11%）であった。

（※1 労働施策総合推進法は、令和3年度は大企業のみ適用。）

➤ 令和3年度の「男女雇用機会均等法」、「労働施策総合推進法」、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「育児・介護休業法」（均等4法）に関する相談件数は、1,117件で、前年度から6.1%増加。

【資料1】 令和3年度 宮崎労働局における法施行状況 ～個別労働紛争解決制度の運用状況について～

【資料2】 令和3年度 宮崎労働局における法施行状況 ～男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法に関する運用状況について～

【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3年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

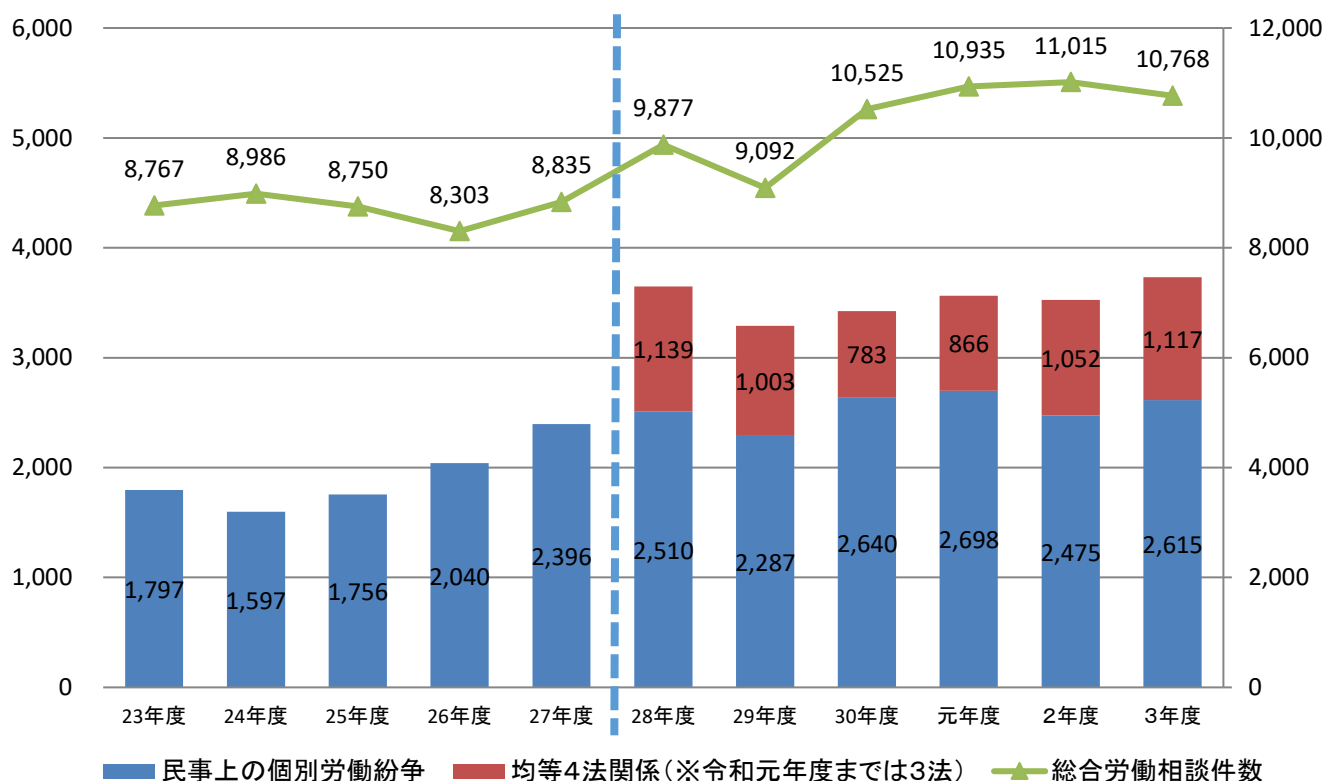
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等4法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(1) 総合労働相談件数の推移

- ◆ 総合労働相談件数は10,768件（対前年度比2.2%減）。（図1）（注1）
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は2,615件であり、前年度から5.6%増加している。
- ◆ 均等4法（令和元年度までは均等3法）に関する相談は1,117件であり、昨年度から6.1%増加している。（注2）

図1 総合労働相談件数の推移



（注1）「総合労働相談」：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。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた「均等法」、「育介法」、「パート法」（均等3法）に関しても一体的に労働相談として対応することとなったため、それらの相談件数も計上されている。このため、平成27年度以前とは単純比較できない。

（注2）【令和元年度からの変更点】：令和2年6月1日より職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する「労働施策総合推進法」が施行され、大企業には義務付け（中小企業は令和4年3月31日まで努力義務）られ、また、パートタイム労働法は働き方改革関連法により改正され、令和2年4月1日よりパートタイム・有期雇用労働法が施行（中小企業へのパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）されることとなったため、それらの相談件数も計上されている。

令和3年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等4法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(2) 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

- ◆ 民事上の個別労働紛争相談件数3,732件（内訳：民事上の個別労働紛争関係2,615件、均等4法関係相談1,117件）のうち、ハラスメントに係る相談件数は1,309件であった（対前年度比34.3%増（前年度974件））。
- ◆ 民事上の個別労働紛争相談件数のうち35.0%を占めている。（図2）（注）

図2 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

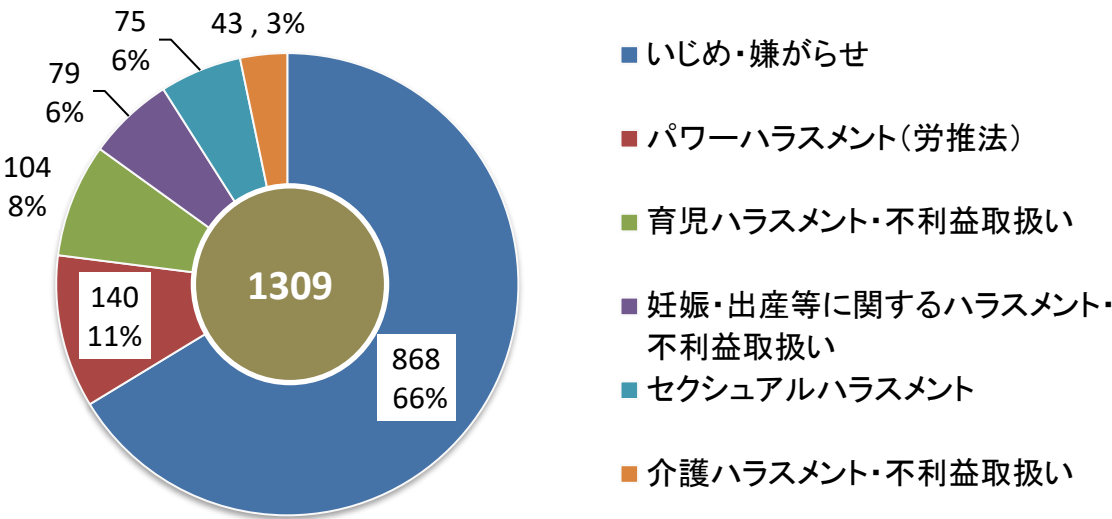


表2 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメントに係る相談の内訳	令和3年度	割合
いじめ・嫌がらせ	868	66%
パワーハラスメント（労働施策総合推進法）	140	11%
育児ハラスメント・不利益取扱い	104	8%
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	79	6%
セクシュアルハラスメント	75	6%
介護ハラスメント・不利益取扱い	43	3%
合 計	1,309	100%

（注）「育児ハラスメント」、「妊娠・出産等ハラスメント」、「介護ハラスメント」に関する相談件数には、「妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする解雇、退職強要、雇用形態の変更等不利益取扱いに関する相談」と「上司、同僚などによる職場環境を害する行為（平成29年1月1日改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法による措置）に関する相談」として寄せられたものを合算している。

令和3年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

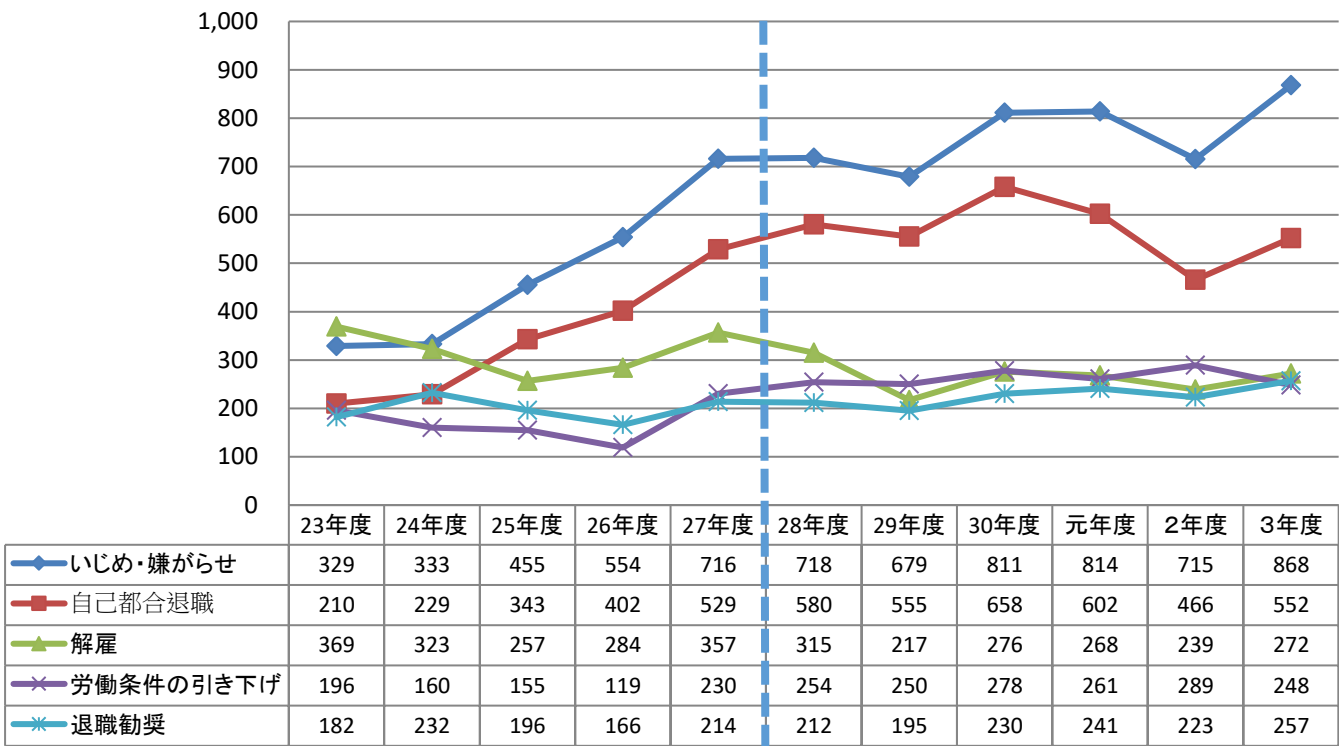
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等4法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(3) 民事上の個別労働紛争（主要相談内容別内訳）

◆ 相談内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが868件（対前年度比21.3%増）で10年連続トップであり、次いで、9年連続で「自己退職」552件（対前年度比18.4%増）となっている。（図3）（注）

図3 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。

令和3年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

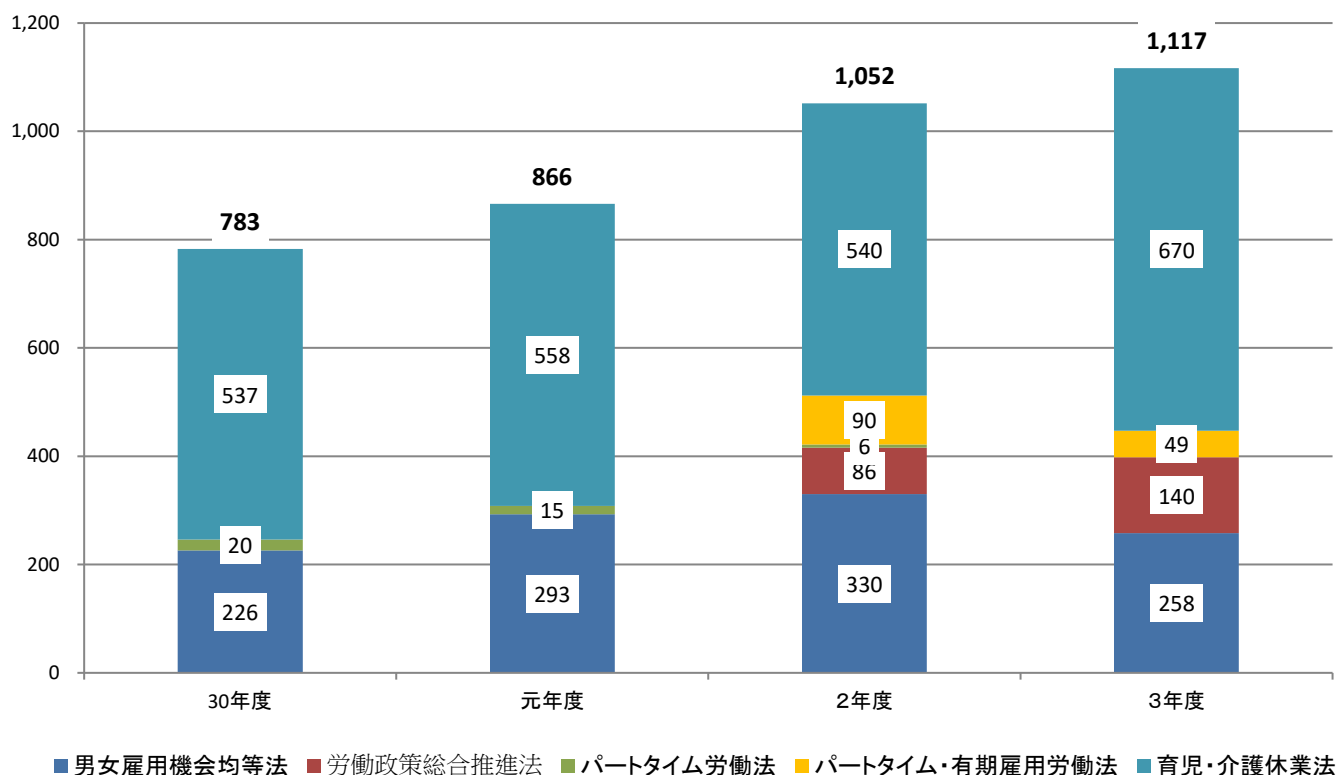
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等4法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(4) 均等4法の相談件数の推移

- ◆ 令和3年度、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法について、労働者や事業主等から寄せられた相談件数は1,117件（対前年度比6.1%増）（図4）
- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は258件（23.1%）、労働施策総合推進法に関する相談は140件（12.5%）、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は49件（4.4%）、育児・介護休業法に関する相談は670件（60%）であった。

図4 均等4法相談件数の推移



（注）令和2年6月1日職場におけるパワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法施行
パートタイム労働法は法改正により、パートタイム・有期雇用労働法に名称変更。令和2年4月1日より施行（大企業のみ）、令和3年4月1日から中小企業にも適用

令和 3 年度 宮崎労働局における法施行状況

～個別労働紛争解決制度の運用状況について～

1 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57件で、昨年度より11件増加した（対前年度比23.9%増）。（図1）（表1）

図 1 助言・指導申出件数の推移

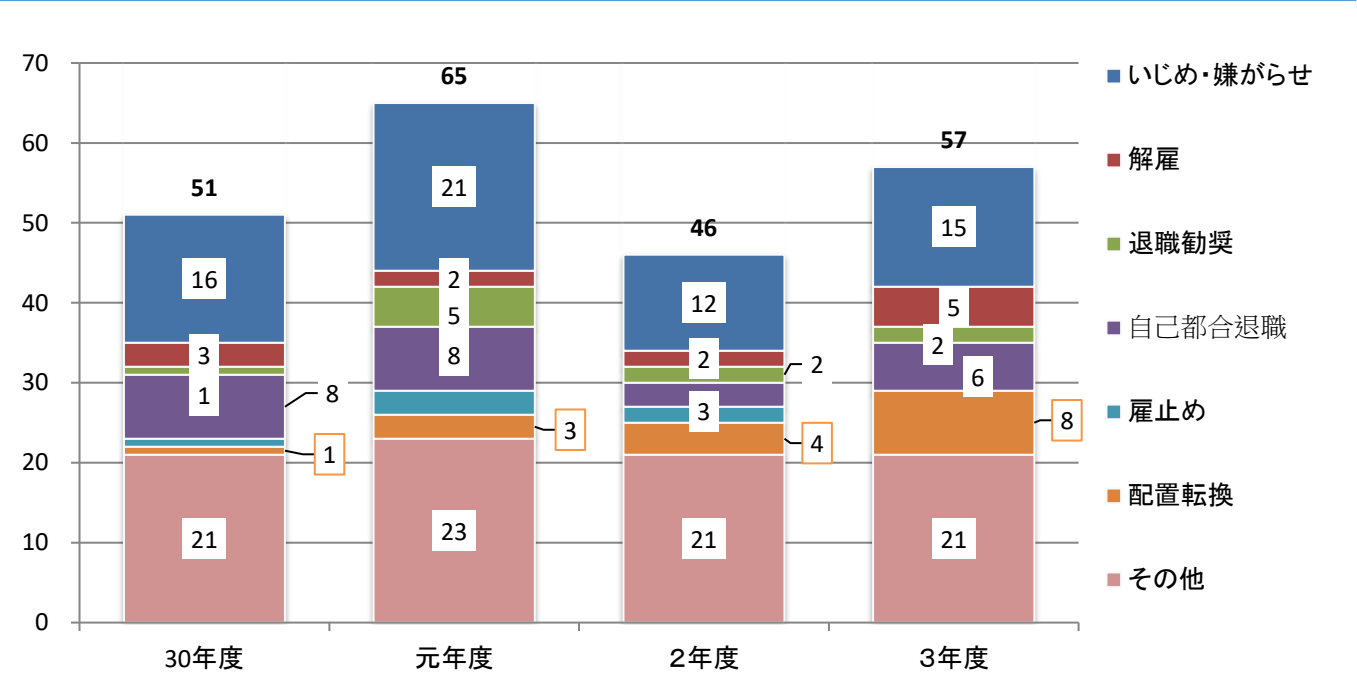


表 1 助言・指導申出内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
いじめ・嫌がらせ	16 (31.4%)	21 (32.3%)	12 (26.1%)	15 (26.3%)
解雇	3 (5.9%)	2 (3.0%)	2 (4.3%)	5 (8.8%)
退職勧奨	1 (2.0%)	5 (7.7%)	2 (4.3%)	2 (3.5%)
自己都合退職	8 (15.7%)	8 (12.3%)	3 (6.5%)	6 (10.6%)
雇止め	1 (2.0%)	3 (4.6%)	2 (4.3%)	0 (0.0%)
配置転換	1 (2.0%)	3 (4.6%)	4 (8.7%)	8 (14.1%)
その他	21 (41.2%)	23 (35.4%)	21 (45.7%)	21 (36.9%)
計	51 (100%)	65 (100%)	46 (100%)	57 (100%)

（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。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又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。（資料3参照）

(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43件で、昨年度より4件増加した（前年度比10.2%増）。（図2）（表2）
- ◆ 申請内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが13件で最も多かった。

図2 あっせん申請件数の推移

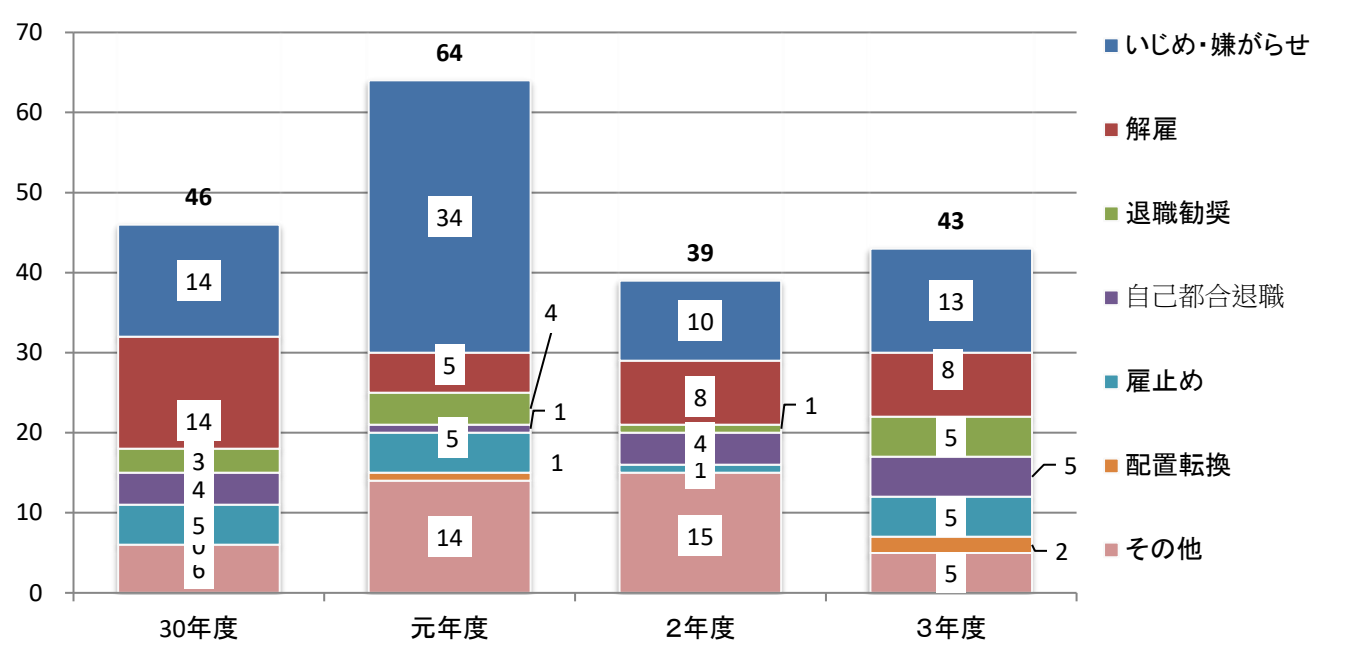


表2 あっせん申請内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
いじめ・嫌がらせ	14 (30.5%)	34 (53.1%)	10 (25.6%)	13 (30.2%)
解雇	14 (30.4%)	5 (7.8%)	8 (20.5%)	8 (18.6%)
退職勧奨	3 (6.5%)	4 (6.3%)	1 (2.6%)	5 (11.6%)
自己都合退職	4 (8.7%)	1 (1.6%)	4 (10.3%)	5 (11.6%)
雇止め	5 (10.9%)	5 (7.8%)	1 (2.6%)	5 (11.6%)
配置転換	0 (0.0%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	2 (4.7%)
その他	6 (13.0%)	14 (21.9%)	15 (38.4%)	5 (11.6%)
計	46 (100%)	64 (100%)	39 (100%)	43 (100%)

（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（資料3参照）

令和 3 年度 宮崎労働局における法施行状況

～男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法・育児・介護休業法に関する運用状況について～

1 均等 4 法（均等法、労推法、パート・有期法、育介法）の是正指導状況

- ◆ 均等 4 法の内訳は、男女雇用機会均等法150件（19.3%）、労働施策総合推進法6件（0.8%）、パートタイム・有期雇用労働法279件（36.0%）、育児・介護休業法341件（43.9%）（図 1）（表 1）
- ◆ 是正指導件数は、776件（対前年度比53.6%増）

（1）均等 4 法の是正指導件数の状況

図 1 是正指導件数の推移

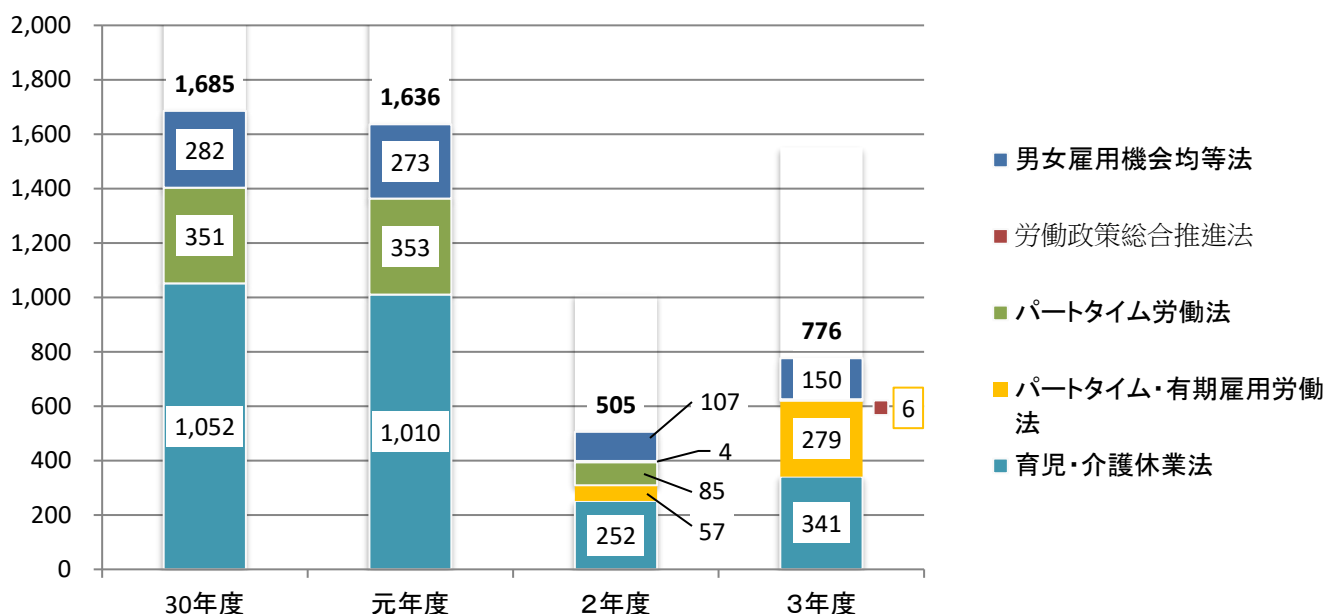


表 1 是正指導内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
男女雇用機会均等法	282 (16.7%)	273 (16.7%)	107 (21.2%)	150 (19.3%)
労働政策総合推進法			4 (0.8%)	6 (0.8%)
パートタイム労働法	351 (20.8%)	353 (21.6%)	85 (16.8%)	0 (0.0%)
パートタイム・有期雇用労働法			57 (11.3%)	279 (36.0%)
育児・介護休業法	1,052 (62.4%)	1,010 (61.8%)	252 (49.9%)	341 (43.9%)
計	1,685 (100%)	1,636 (100%)	505 (100%)	776 (100%)

2 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は258件（対前年度比21.8%減）。（図2-1）
- ◆ 相談内容別にみると、「母性健康管理（第12条、第13条関係）」が100件（38.8%）と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント（第11条関係）」が75件（29.1%）となっている。（表2-1）

図2-1 相談件数の推移

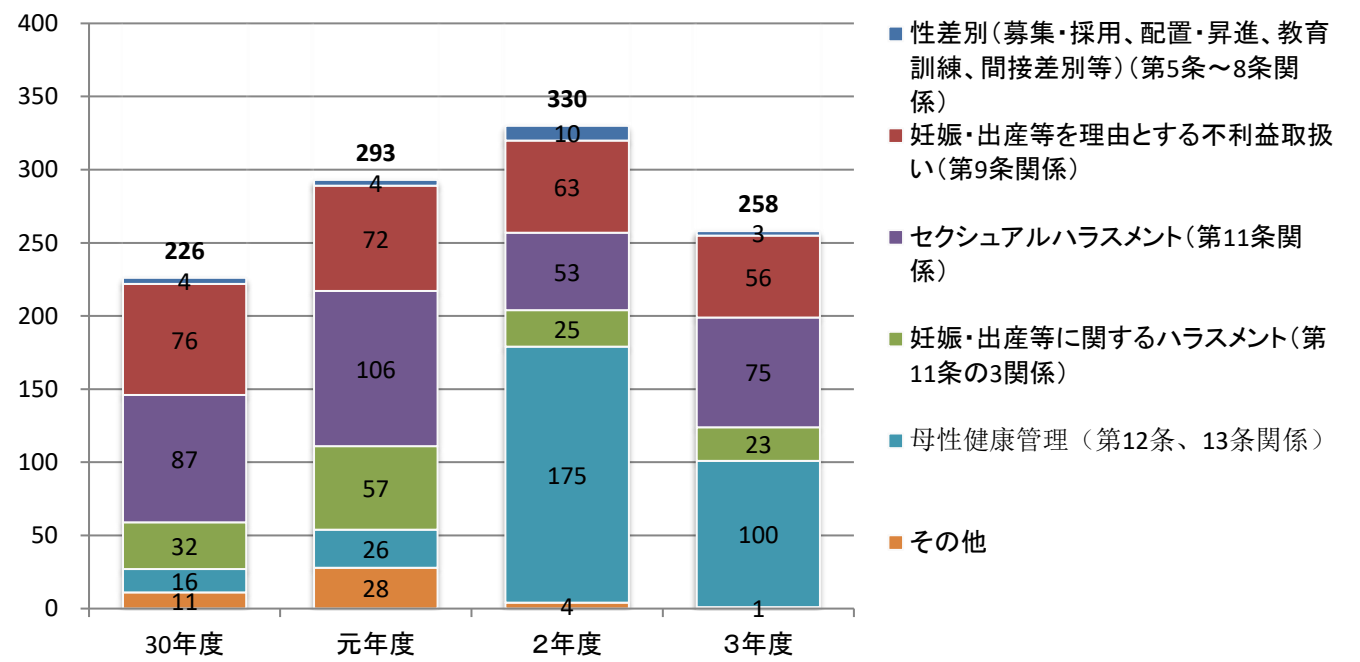


表2-1 相談内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）（第5条～8条関係）	4（1.8%）	4（1.4%）	10（3.0%）	3（1.2%）
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	76（33.6%）	72（24.5%）	63（19.0%）	56（21.7%）
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）	32（14.2%）	57（19.4%）	25（7.5%）	23（8.9%）
セクシュアルハラスメント（第11条関係）	87（38.5%）	106（36.2%）	53（16.1%）	75（29.1%）
母性健康管理（第12条、13条関係）	16（7.1%）	26（8.9%）	175（53.0%）	100（38.8%）
その他	11（4.9%）	28（9.6%）	4（1.2%）	1（0.3%）
計	226（100%）	293（100%）	330（100%）	258（100%）

(2) 是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は150件（対前年度比40.1%増）（図2-2）
- ◆ 指導事項の内容は、「母性健康管理（第12条、第13条関係）」が75件（50.0%）と最も多く、次いで「妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）」の44件（29.3%）となっている。（表2-2）

図 2-2 是正指導件数の推移

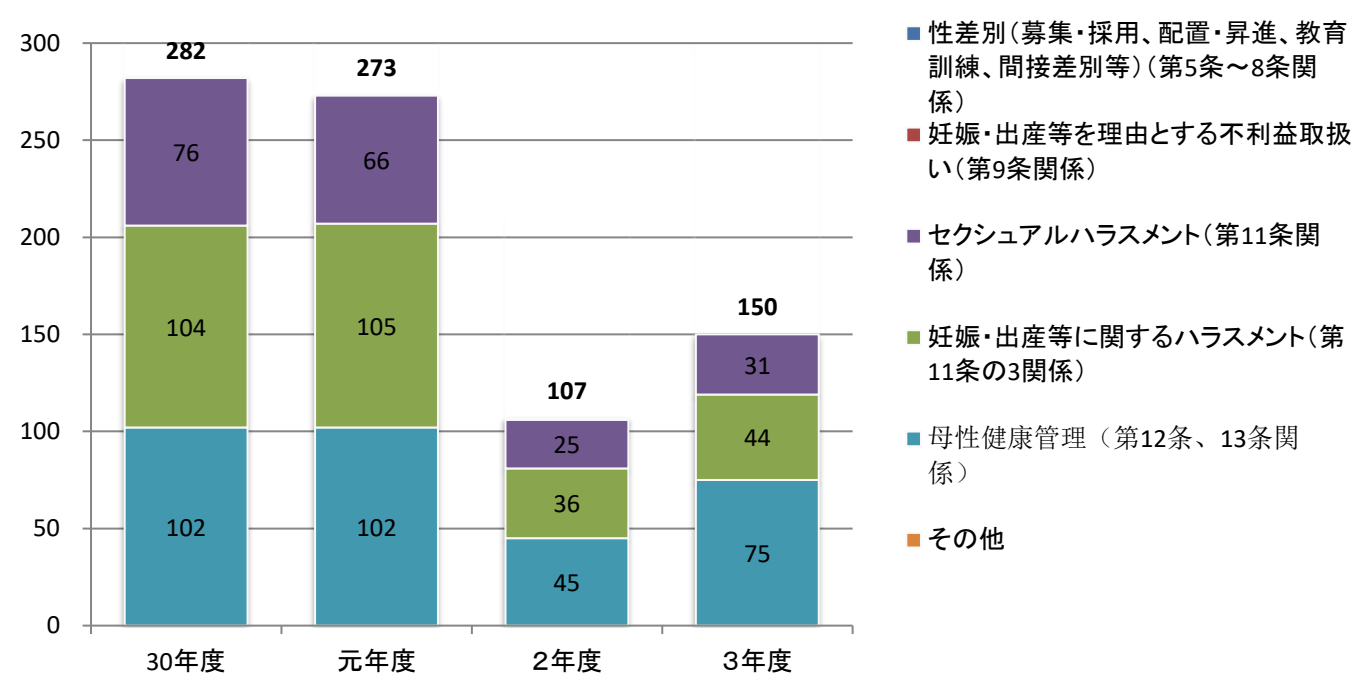


表 2-2 是正指導内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）（第5条～8条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.9%)	0 (0.0%)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）	104 (36.9%)	105 (38.5%)	36 (33.6%)	44 (29.3%)
セクシュアルハラスメント（第11条関係）	76 (27.0%)	66 (24.2%)	25 (23.4%)	31 (20.7%)
母性健康管理（第12条、13条関係）	102 (36.2%)	102 (37.3%)	45 (42.0%)	75 (50.0%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	282 (100%)	273 (100%)	107 (100%)	150 (100%)

(3) 紛争解決援助及び調停申請受理の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は10件。(図2-3)(注1)
- ◆ 申立事項の内容は、「セクシュアルハラスメント(第11条関係)」が5件(50.0%)、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)」が3件(30.0%)であった。(表2-3)
- ◆ 調停申請はなかった。(表2-4)(注2)

図2-3 紛争解決援助申立受理件数の推移

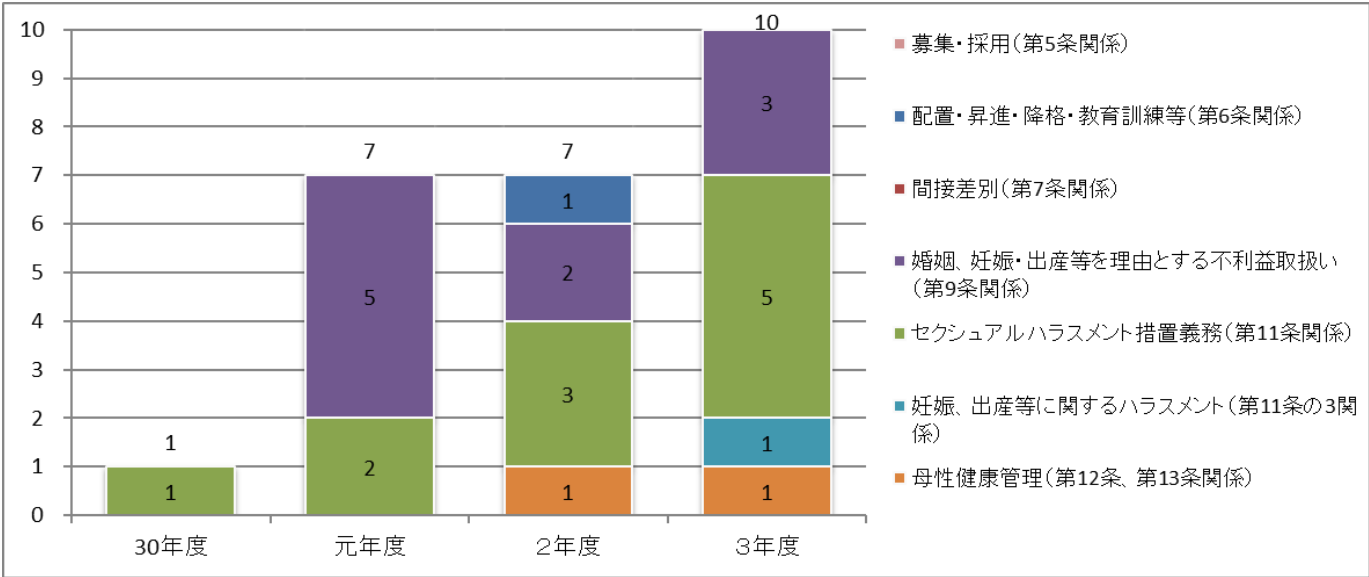


表2-3 紛争解決援助申立受理内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
募集・採用（第5条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
配置・昇進・降格・教育訓練等（第6条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	1（14.3%）	0（0.0%）
間接差別（第7条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	0（0.0%）	5（71.4%）	2（28.6%）	3（30.0%）
セクシュアルハラスメント措置義務（第11条関係）	1（100.0%）	2（28.6%）	3（42.9%）	5（50.0%）
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）	1（10.0%）
母性健康管理（第12条、第13条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	1（14.3%）	1（10.0%）
計	1（100%）	7（100%）	7（100%）	10（100%）

表2-4 調停申請受理内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
男女雇用機会均等法調停申請受理件数	0	2	0	0

(注1)「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。（資料4参照）

(注2)「調停申請」：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。（資料4参照）

3 労働施策総合推進法の施行状況

※労働施策総合推進法は令和2年6月1日に施行され、大企業に適用されている（中小企業は令和4年4月1日から適用）。

（1）相談の状況

- ◆ 相談件数は140件（前年度比62.7%増）。（図3-1）
- ◆ 相談内容別にみると、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」に関する相談が138件（98.6%）とそのほとんどを占めている。（表3-1）

図 3 - 1 相談件数の推移

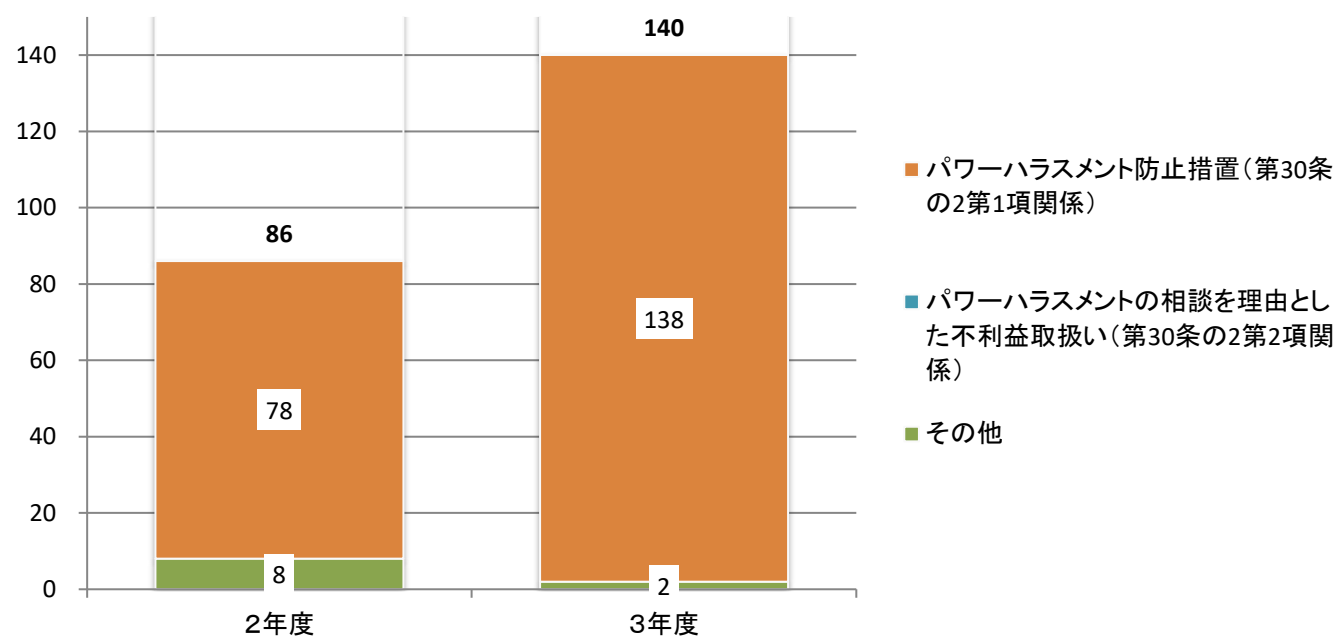


表 3 - 1 相談内容の内訳

	2 年度	3 年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）	78 (90.7%)	138 (98.6%)
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)
その他	8 (9.3%)	2 (1.4%)
計	86 (100%)	140 (100%)

(2) 是正指導の状況（労働施策総合推進法第33条、第35条、第36条）

- ◆ 報告請求を11事業所に行い、そのうち4事業所に対し6件の是正指導を実施。（図3-2）
- ◆ 指導事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」が4件（66.7%）、事業主の責務 研修の実施等・自ら言動（第30条の3関係）が2件（33.3%）となっている。（表3-2）

図3-2 是正指導件数の推移

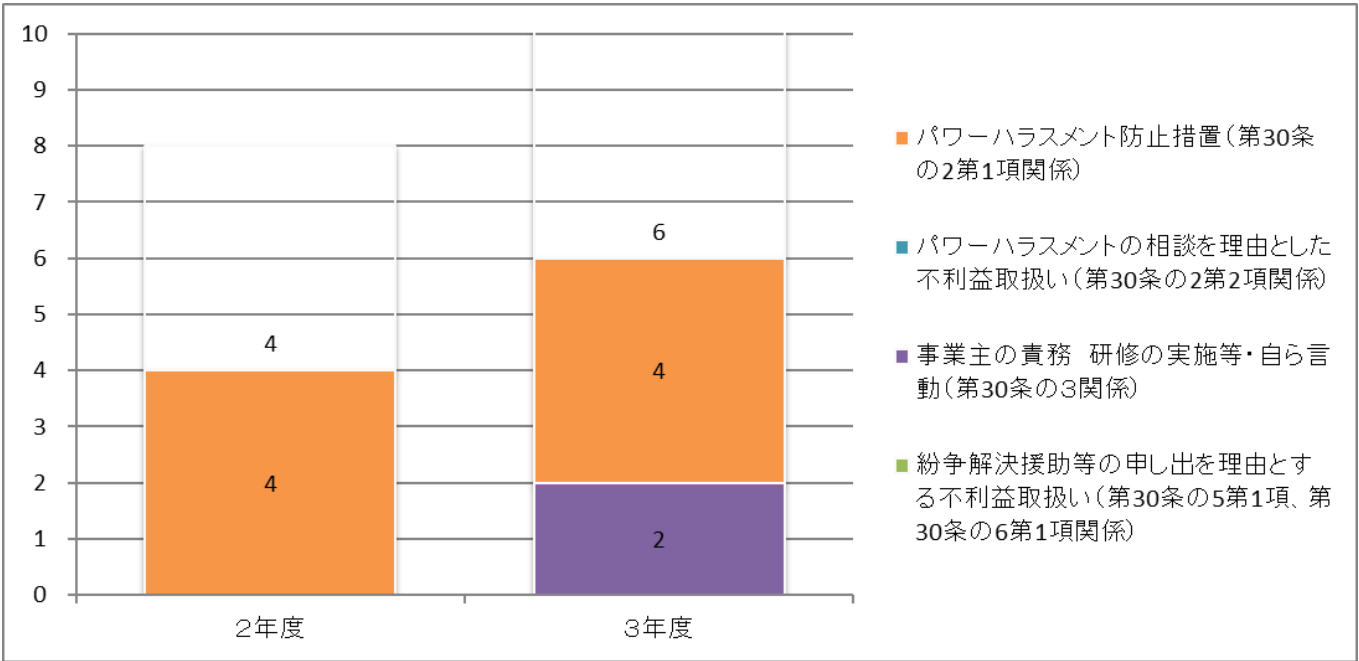


表3-2 是正指導件数

	2年度	3年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）	4（100.0%）	4（66.7%）
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）
事業主の責務 研修の実施等・自ら言動（第30条の3 関係）	0（0.0%）	2（33.3%）
紛争解決援助等の申し出を理由とする不利益取扱い（第30条の5第1項、第30条の6第1項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）
計	4（100%）	6（100%）

(3) 紛争解決の援助

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は3件。(図3-3)(注1)
- ◆ 申立事項の内容は、3件ともすべて「パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)」となっている。(表3-3)
- ◆ 調停申請は0件であった。(表3-4)(注2)

図3-3 紛争解決援助申立受理件数の推移

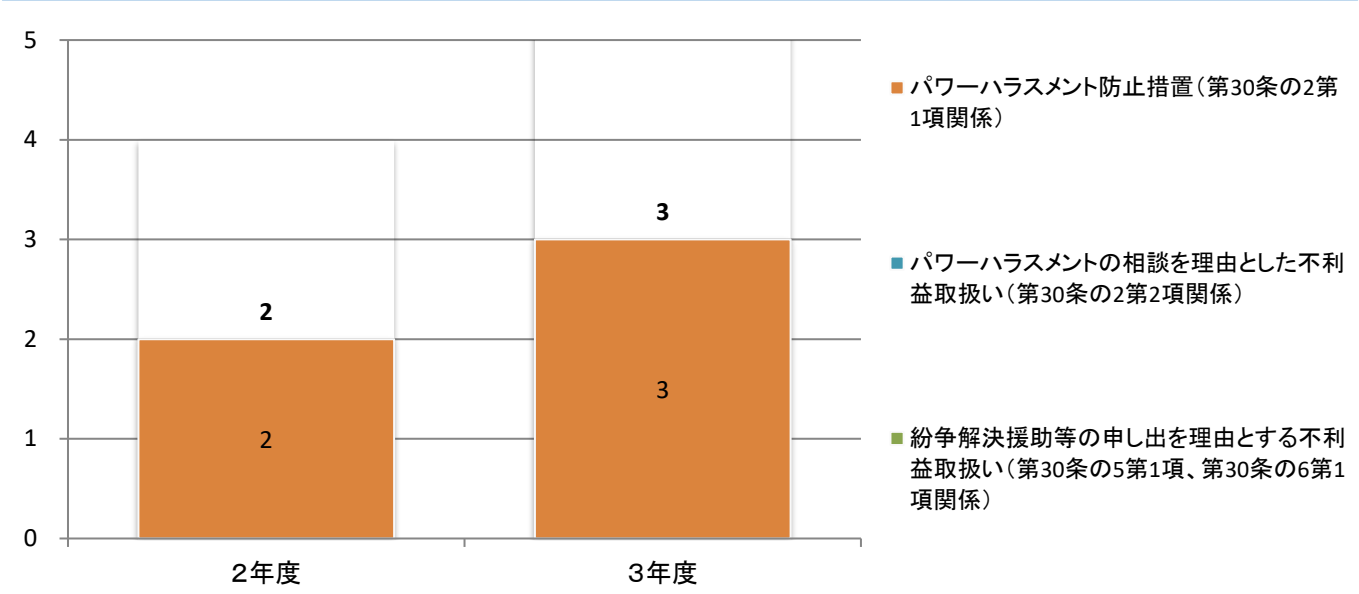


表3-3 紛争解決援助申立受理件数

	2年度	3年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）	2(100%)	3(100%)
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）	0(0.0%)	0(0.0%)
紛争解決援助等の申し出を理由とする不利益取扱い（第30条の5第1項、第30条の6第1項関係）	0(0.0%)	0(0.0%)
計	2(100%)	3(100%)

表3-4 調停申請受理件数

	2年度	3年度
労働政策総合推進法 調停申請受理件数	0	0

(注1)「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。（資料4参照）

(注2)「調停申請」：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。（資料4参照）

4 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談の状況

※パートタイム労働法は改正され、パートタイム・有期雇用労働法として、令和3年4月1日からすべての企業に適用されたため、令和3年度以降の相談件数は、パートタイム・有期雇用労働法で集計している。
(図4-1)、(表4-1)は、令和2年度までの相談件数の推移

図 4 - 1 相談件数の推移

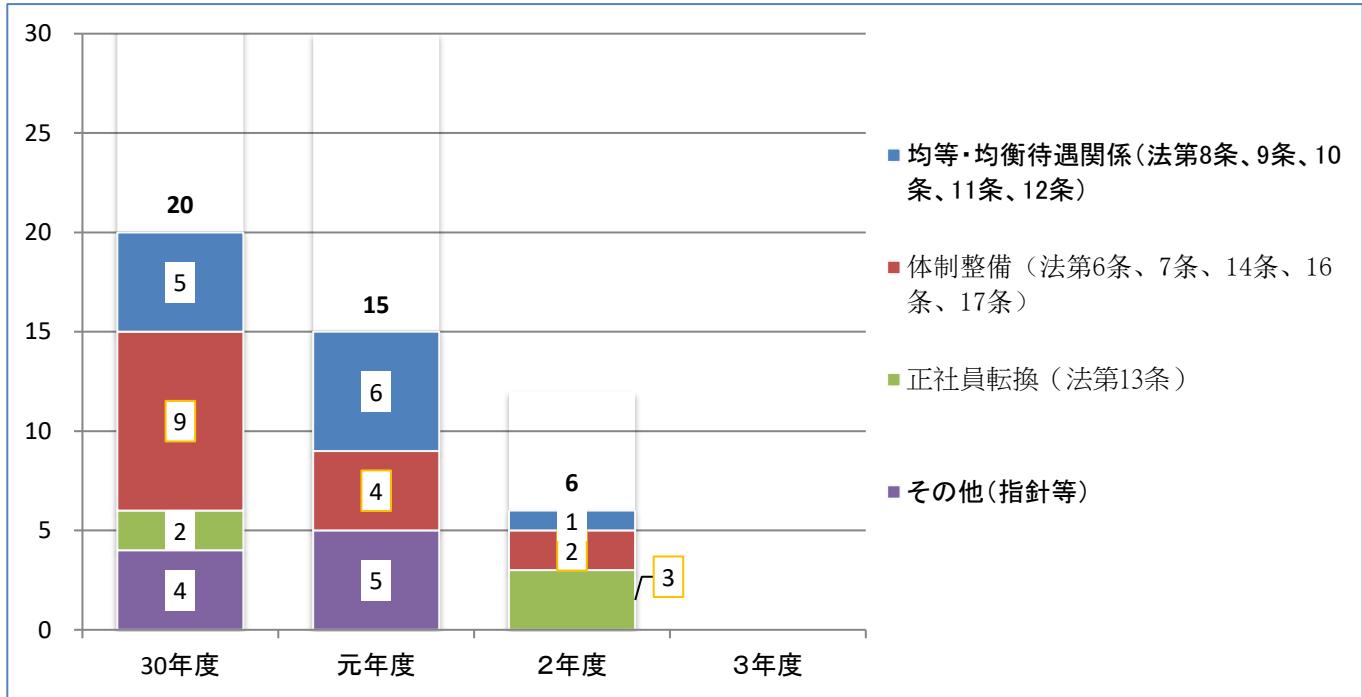


表 4 - 1 相談内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
均等・均衡待遇関係（法第8条、9条、10条、11条、12条）	5 (25.0%)	6 (40.0%)	1 (16.7%)	
体制整備（法第6条、7条、14条、16条、17条）	9 (45.0%)	4 (26.7%)	2 (33.3%)	
正社員転換（法第13条）	2 (10.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	
その他（指針等）	4 (20.0%)	5 (33.3%)	0 (0.0%)	
計	20 (100%)	15 (100%)	6 (100%)	

(2) 是正指導の状況

※パートタイム労働法は改正され、パートタイム・有期雇用労働法として、令和3年4月1日からすべての企業に適用されたため、令和3年度以降の是正指導件数は、パートタイム・有期雇用労働法で集計している。

(図4-2)、(表4-2)は、令和2年度までの相談件数の推移

図 4-2 是正指導件数の推移

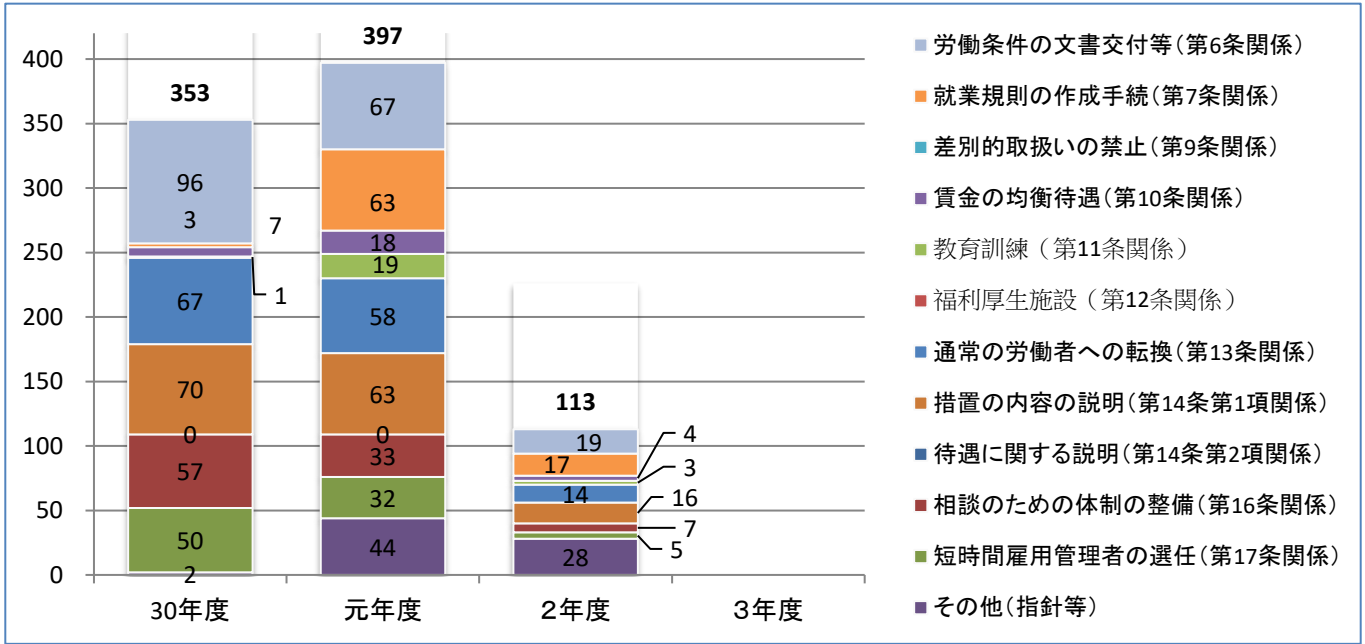


表 4-2 是正指導内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
労働条件の文書交付等（第6条関係）	96 (27.2%)	67 (16.9%)	19 (16.8%)	
就業規則の作成手続（第7条関係）	3 (0.8%)	63 (15.9%)	17 (15.0%)	
差別的取扱いの禁止（第9条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	
賃金の均衡待遇（第10条関係）	7 (2.0%)	18 (4.5%)	4 (3.5%)	
教育訓練（第11条関係）	1 (0.3%)	19 (4.8%)	3 (2.7%)	
福利厚生施設（第12条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	
通常の労働者への転換（第13条関係）	67 (19.0%)	58 (14.6%)	14 (12.4%)	
措置の内容の説明（第14条第1項関係）	70 (19.8%)	63 (15.9%)	16 (14.2%)	
待遇に関する説明（第14条第2項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	
相談のための体制の整備（第16条関係）	57 (16.1%)	33 (8.3%)	7 (6.2%)	
短時間雇用管理者の選任（第17条関係）	50 (14.2%)	32 (8.1%)	5 (4.4%)	
その他（指針等）	2 (0.6%)	44 (11.1%)	28 (24.8%)	
計	353(100%)	397(100%)	113(100%)	

5 パートタイム・有期雇用労働法の施行状況

(1) 相談の状況

※パートタイム・有期雇用労働法は令和2年4月1日に施行され、大企業に適用されている（中小企業は令和3年4月1日から適用）。

- ◆ 相談件数は、49件（図5-1）
- ◆ 相談内容別に見ると、均等・均衡待遇に関する相談（「第8条関係（不合理な待遇の禁止）」、「第9条関係（差別的取扱いの禁止）」、「第10条関係（賃金の均衡待遇）」、「第11条関係（教育訓練）」、「第12条関係（福利厚生施設）」）が30件（61.2%）で最も多く、次いで、体制整備に関する相談（「第6条関係（労働条件の文書交付等）」、「第7条関係（就業規則の作成手続）」、「第14条関係（事業主が講ずる措置の内容等の説明）」、「第16条関係（相談のための体制整備）」、「第17条関係（短時間・有期雇用管理者の選任）」）が11件（22.4%）となっている。（表5-1）

図5-1 相談件数

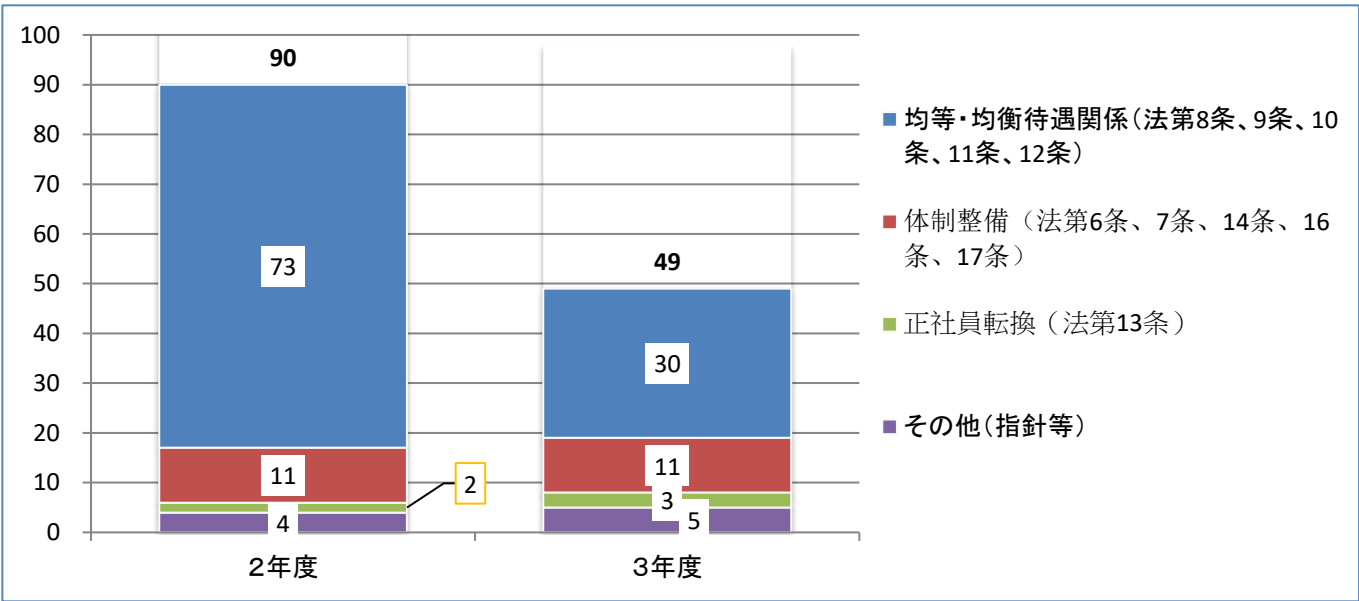


表5-1 相談内容の内訳

	2年度	3年度
均等・均衡待遇関係（法第8条、9条、10条、11条、12条）	73 (81.1%)	30 (61.2%)
体制整備（法第6条、7条、14条、16条、17条）	11 (12.2%)	11 (22.4%)
正社員転換（法第13条）	2 (2.2%)	3 (6.1%)
その他（指針等）	4 (4.4%)	5 (10.2%)
計	90(100%)	49(100%)

(2) 是正指導等の状況（パートタイム・有期雇用労働法第18条第1項、第19条）

- ◆ 81事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかのパートタイム・有期雇用労働法違反等が確認された事業所81社（100%）に対し、279件の是正指導を実施（図4-2）
- ◆ 指導事項の内容は、「就業規則の作成手続（第7条関係）」が55件（19.7%）と最も多く、次いで「措置内容の説明（第14条第1項関係）」及び「その他（指針等）」が同数の39件（14.0%）、「労働条件の文書交付等（第6条第1項関係）」が38件（13.6%）となっている。（表5-2）
- ◆ 是正を受けた企業のうち、9割以上（78事業所）が年度内に是正・改善している。
- ◆ 紛争解決援助の申立及び調停申請はなかった。

図5-2 是正指導件数の推移

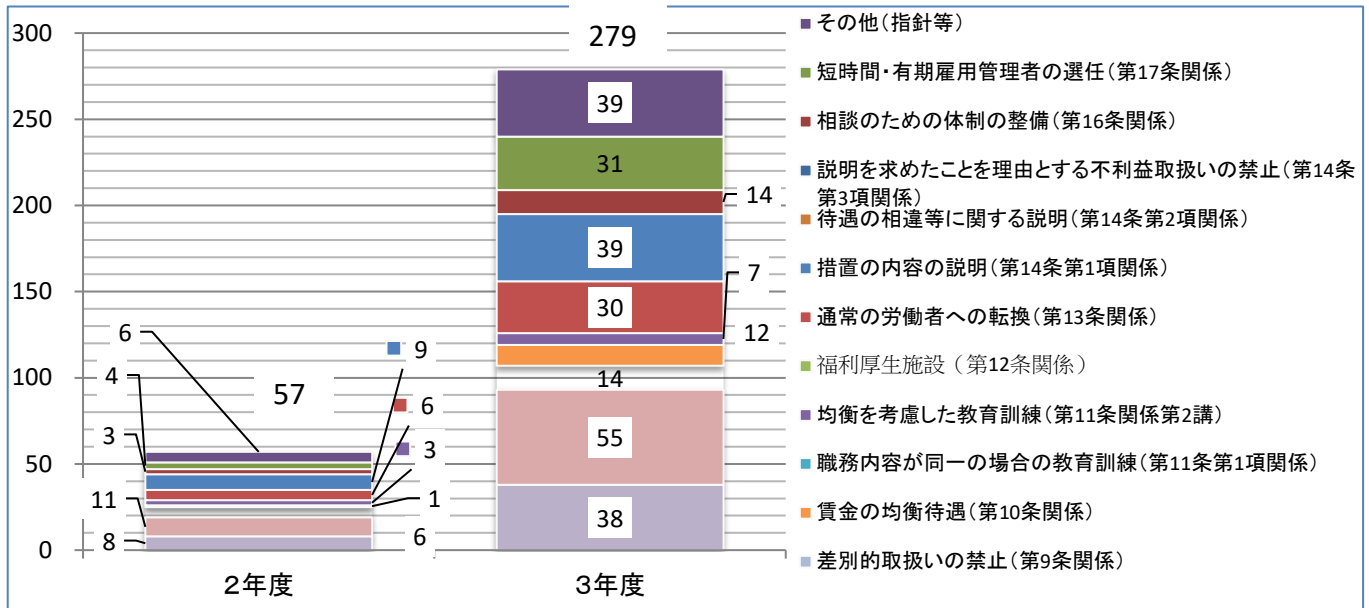


表5-2 是正指導内容の推移

	2年度	3年度
労働条件の文書交付等（第6条第1項関係）	8 (14.0%)	38 (13.6%)
特定事項以外の労働条件の文書交付等（第6条第2項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)
就業規則の作成手続（第7条関係）	11 (19.3%)	55 (19.7%)
不合理な待遇の禁止（第8条関係）	6 (10.5%)	14 (5.0%)
差別的取扱いの禁止（第9条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)
賃金の均衡待遇（第10条関係）	1 (1.8%)	12 (4.3%)
職務内容が同一の場合の教育訓練（第11条第1項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)
均衡を考慮した教育訓練（第11条関係第2講）	3 (5.3%)	7 (2.5%)
福利厚生施設（第12条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換（第13条関係）	6 (10.5%)	30 (10.8%)
措置の内容の説明（第14条第1項関係）	9 (15.8%)	39 (14.0%)
待遇の相違等に関する説明（第14条第2項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)
説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止（第14条第3項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談のための体制の整備（第16条関係）	3 (5.3%)	14 (5.0%)
短時間・有期雇用管理者の選任（第17条関係）	4 (7.0%)	31 (11.1%)
その他（指針等）	6 (10.5%)	39 (14.0%)
計	57(100%)	279(100%)

6 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は670件（対前年度比24%増）。（図 6 - 1）
- ◆ 育児関係の相談が465件（69.4%）、介護関係の相談が189件（28.2%）。（表 6 - 1）

図 6 - 1 相談件数の推移

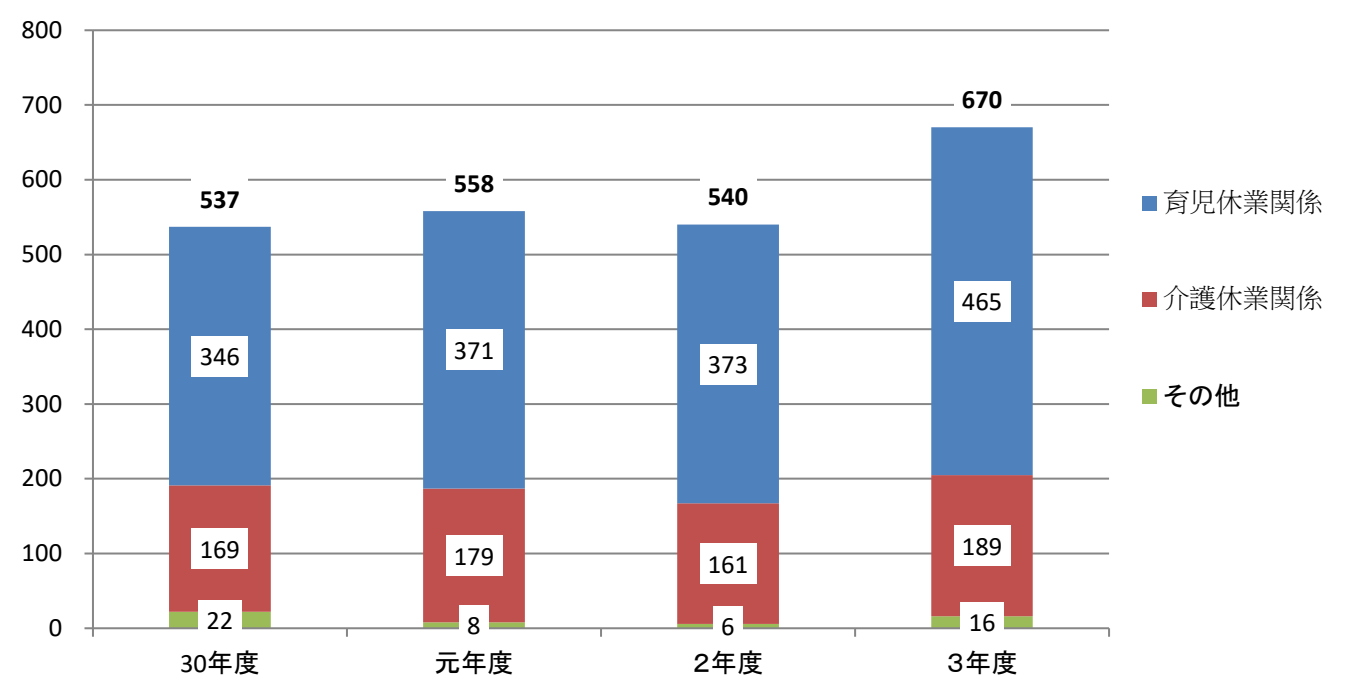


表 6 - 1 相談内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
育児休業関係	346(64.4%)	371(66.5%)	373(69.1%)	465(69.4%)
介護休業関係	169(31.5%)	179(32.1%)	161(29.8%)	189(28.2%)
その他	22 (4.1%)	8 (1.4%)	6 (1.1%)	16 (2.4%)
計	537(100%)	558(100%)	540(100%)	670(100%)

(2) 育児関係の相談内訳

◆ 育児関係では、「育児休業」が245件（52.7%）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限など）」が116件（24.9%）、「育児休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）」50件（10.8%）の順になっている（図6-2）（表6-2）。

図6-2 相談件数（育児休業関係）の内訳

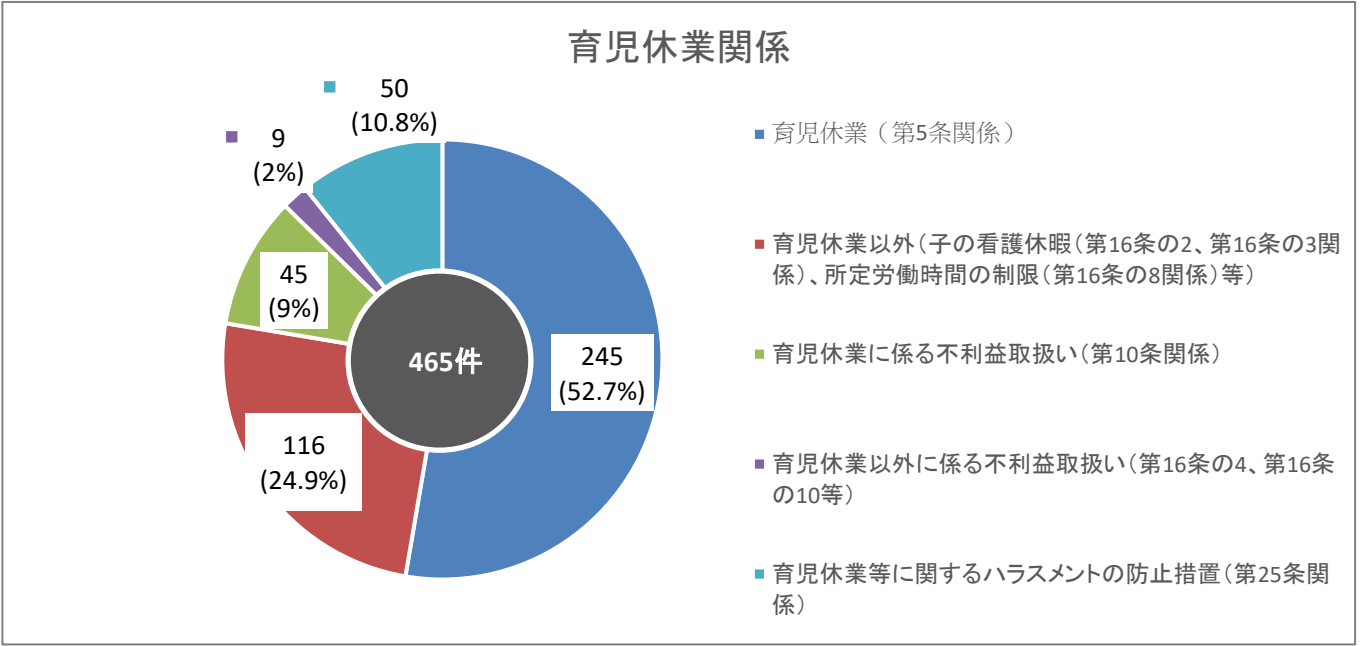


表6-2 相談内容（育児休業関係）の内訳

育児休業（第5条関係）	245（52.7%）
育児休業以外（子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）、所定労働時間の制限（第16条の8関係）等）	116（24.9%）
育児休業に係る不利益取扱い（第10条関係）	45（9.7%）
育児休業以外に係る不利益取扱い（第16条の4、第16条の10等）	9（1.9%）
育児休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	50（10.8%）
計	465（100%）

(3) 介護関係の相談内訳

◆ 介護関係では「介護休業」が80件（42.3%）、「介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の制限など）が66件（34.9%）、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」35件（18.5%）の順となっている（図6-3）（表6-3）。

図6-3 相談件数（介護休業関係）の内訳

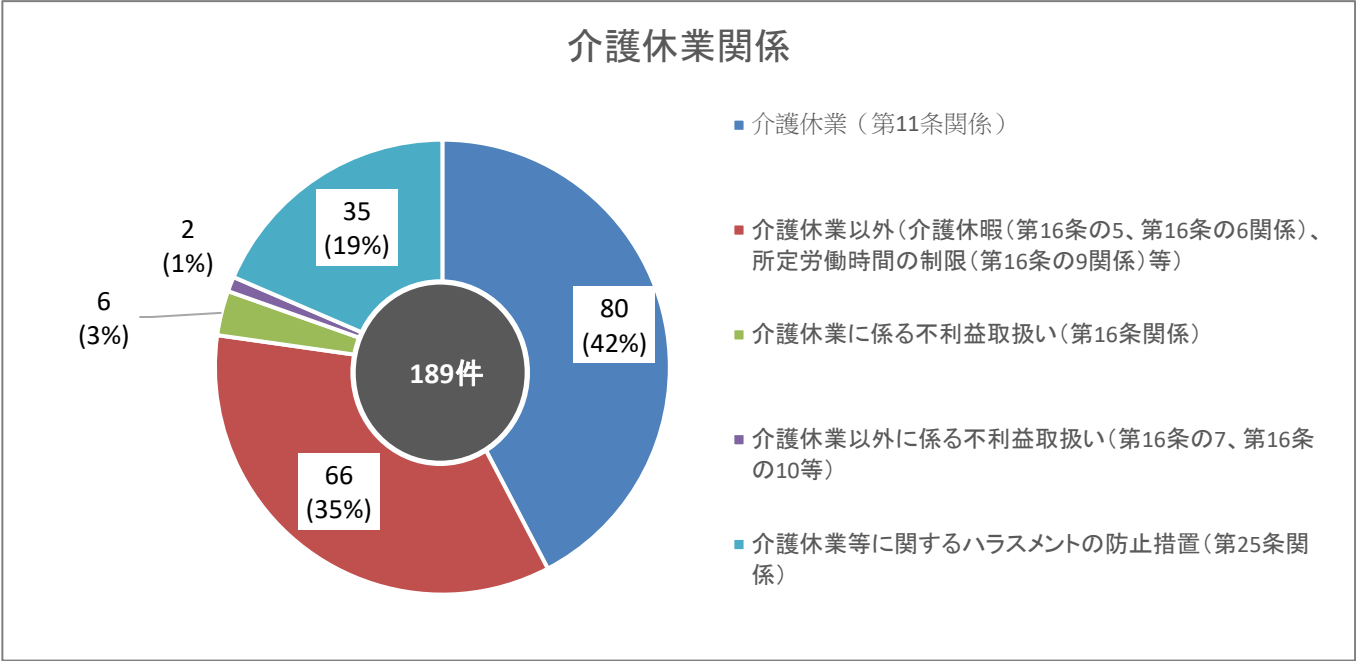


表6-3 相談内容（介護休業関係）の内訳

介護休業（第11条関係）	80（42.3%）
介護休業以外（介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）、所定労働時間の制限（第16条の9関係）等）	66（34.9%）
介護休業に係る不利益取扱い（第16条関係）	6（3.2%）
介護休業以外に係る不利益取扱い（第16条の7、第16条の10等）	2（1.1%）
介護休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	35（18.5%）
計	189（100%）

(4) 是正指導の状況（育児・介護休業法第56条）

◆ 是正指導件数は341件（対前年度比35.3%増）であり、育児関係は158件、介護関係は161件であった。（図6-4）（表6-4）

図 6 - 4 是正指導件数の推移

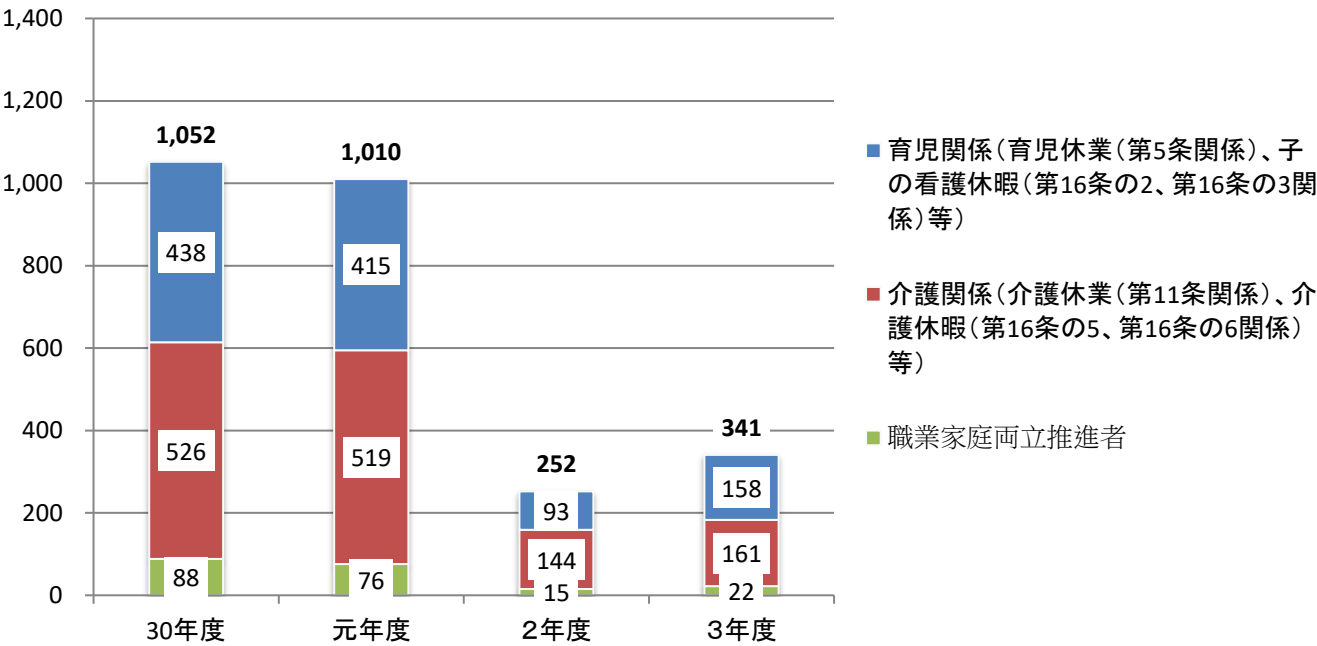


表 6 - 4 是正指導件数の推移

	30年度	元年度	2 年度	3 年度
育児関係（育児休業（第5条関係）、子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）等）	438 (41.6%)	415 (41.1%)	93 (36.9%)	158 (46.3%)
介護関係（介護休業（第11条関係）、介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）等）	526 (50.0%)	519 (51.4%)	144 (57.1%)	161 (47.2%)
職業家庭両立推進者	88 (8.4%)	76 (7.5%)	15 (6.0%)	22 (6.5%)
計	1,052(100%)	1,010(100%)	252(100%)	341(100%)

(5) 育児関係の是正指導内訳

◆ 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（第24条第1項関係）」が45件（28.4%）、「休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）」が24件（15.1%）、「育児休業（第5条関係）」及び「子の看護休暇第（16条の2、第16条の3関係）」がそれぞれ23件（14.6%）となっている。（図6-5）（表6-5）

図 6 - 5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

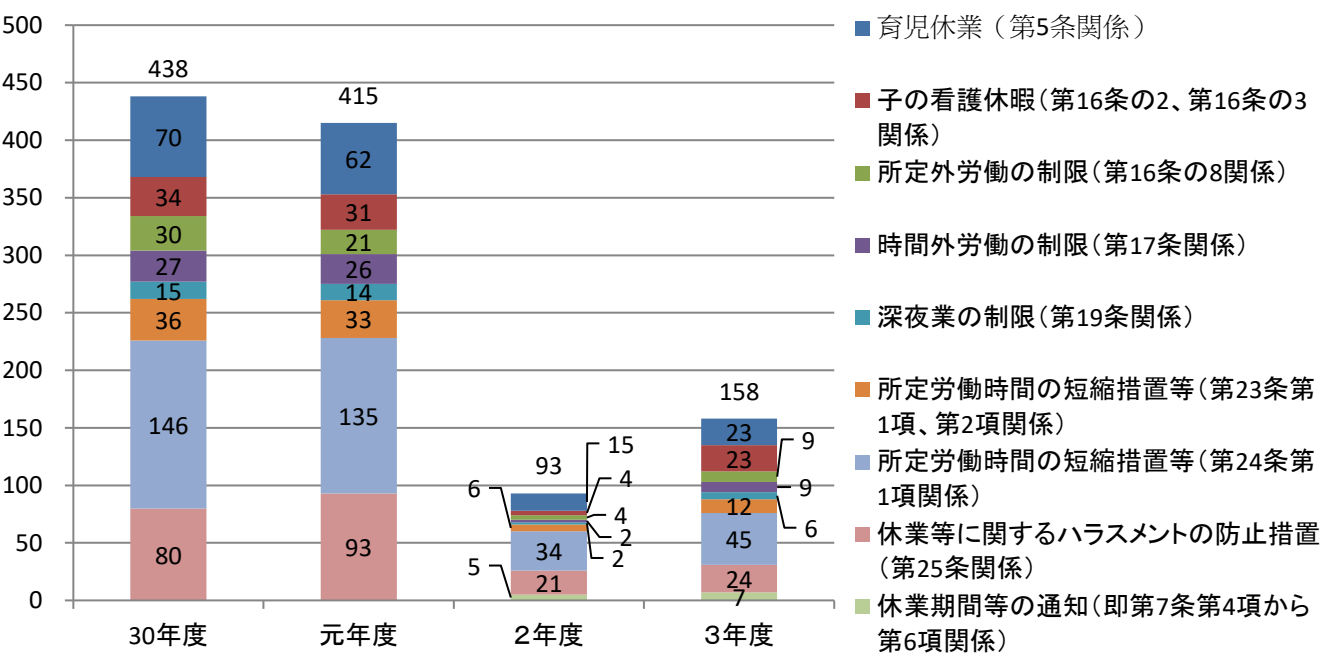


表 6 - 5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
育児休業（第5条関係）	70 (16.0%)	62 (14.9%)	15 (16.1%)	23 (14.6%)
子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）	34 (7.8%)	31 (7.5%)	4 (4.3%)	23 (14.6%)
不利益取扱い（第10条、第16条の4、第16条の10等）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
所定外労働の制限（第16条の8関係）	30 (6.8%)	21 (5.1%)	4 (4.3%)	9 (5.7%)
時間外労働の制限（第17条関係）	27 (6.2%)	26 (6.3%)	2 (2.2%)	9 (5.7%)
深夜業の制限（第19条関係）	15 (3.4%)	14 (3.4%)	2 (2.2%)	6 (3.8%)
所定労働時間の短縮措置等（第23条第1項、第2項関係）	36 (8.2%)	33 (8.0%)	6 (6.4%)	12 (7.6%)
所定労働時間の短縮措置等（第24条第1項関係）	146 (33.3%)	135 (32.5%)	34 (36.5%)	45 (28.4%)
休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	80 (18.2%)	93 (22.4%)	21 (22.5%)	24 (15.1%)
労働者の配置に関する配慮（第26条関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
休業期間等の通知（即第7条第4項から第6項関係）	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (5.4%)	7 (4.4%)
計	438 (100%)	415 (100%)	93 (100%)	158 (100%)

(6) 介護関係の是正指導内訳

- ◆ 指導事項の内容は、介護関係は、「介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）」が31件（19.3%）、「休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）」が24件（14.9%）、「所定労働時間の制限（第16条の9関係）」が21件（13.0%）、「介護休業（第11条関係）」が20件（12.4%）となっている。（図6-6）（表6-6）

図 6-6 是正指導件数（介護休業関係）の推移

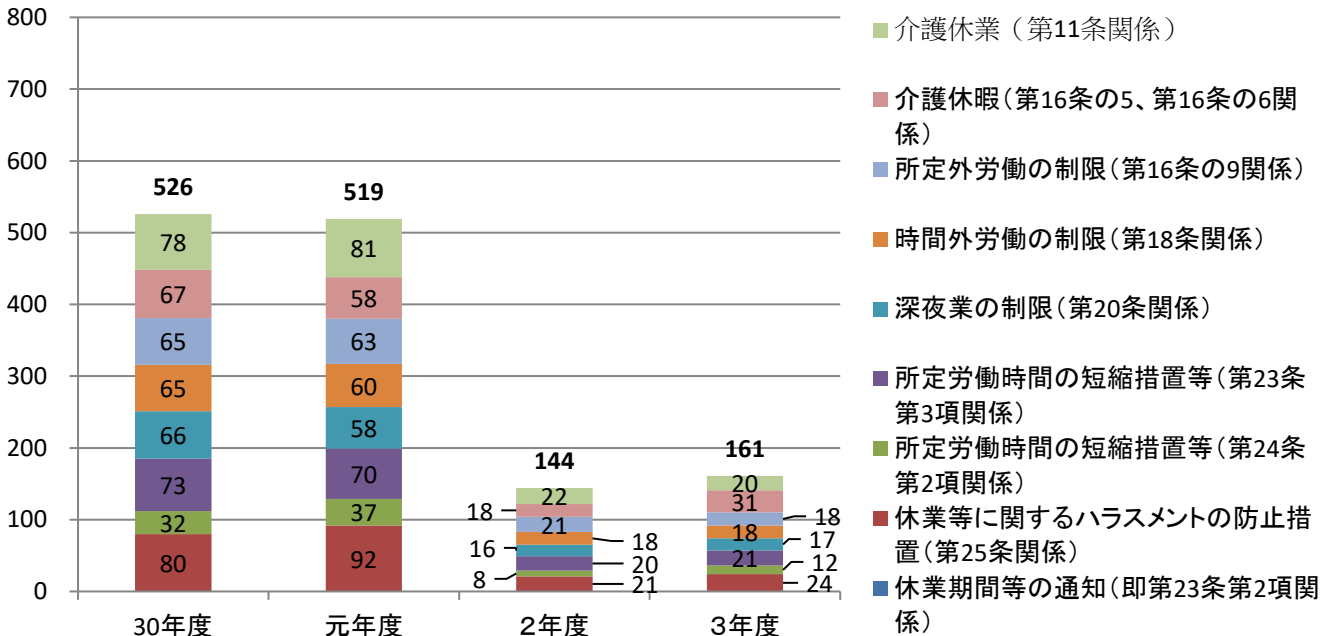


表 6-6 是正指導件数（介護休業関係）の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
介護休業（第11条関係）	78 _(14.9%)	81 _(15.6%)	22 _(15.3%)	20 _(12.4%)
介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）	67 _(12.7%)	58 _(11.2%)	18 _(12.5%)	31 _(19.3%)
不利益取扱い（第16条、第16条の7、第16条の10等）	0 _(0.0%)	0 _(0.0%)	0 _(0.0%)	0 _(0.0%)
所定外労働の制限（第16条の9関係）	65 _(12.4%)	63 _(12.1%)	21 _(14.6%)	18 _(11.2%)
時間外労働の制限（第18条関係）	65 _(12.4%)	60 _(11.6%)	18 _(12.5%)	18 _(11.2%)
深夜業の制限（第20条関係）	66 _(12.5%)	58 _(11.2%)	16 _(11.1%)	17 _(10.6%)
所定労働時間の短縮措置等（第23条第3項関係）	73 _(13.8%)	70 _(13.5%)	20 _(13.9%)	21 _(13.0%)
所定労働時間の短縮措置等（第24条第2項関係）	32 _(6.1%)	37 _(7.1%)	8 _(5.6%)	12 _(7.5%)
休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	80 _(15.2%)	92 _(17.7%)	21 _(14.6%)	24 _(14.9%)
労働者の配置に関する配慮（第26条関係）	0 _(0.0%)	0 _(0.0%)	0 _(0.0%)	0 _(0.0%)
休業期間等の通知（即第23条第2項関係）	0 _(0.0%)	0 _(0.0%)	0 _(0.0%)	0 _(0.0%)
計	526 _(100%)	519 _(100%)	144 _(100%)	161 _(100%)

(7) 紛争解決の援助、調停の状況

◆ 育児・介護休業法の紛争解決援助の申立（注1）は6件で、調停申請（注2）は0件であった。
（図6-7）（表6-7）（表6-8）

図 6 - 7 紛争解決の援助申立受理件数の推移

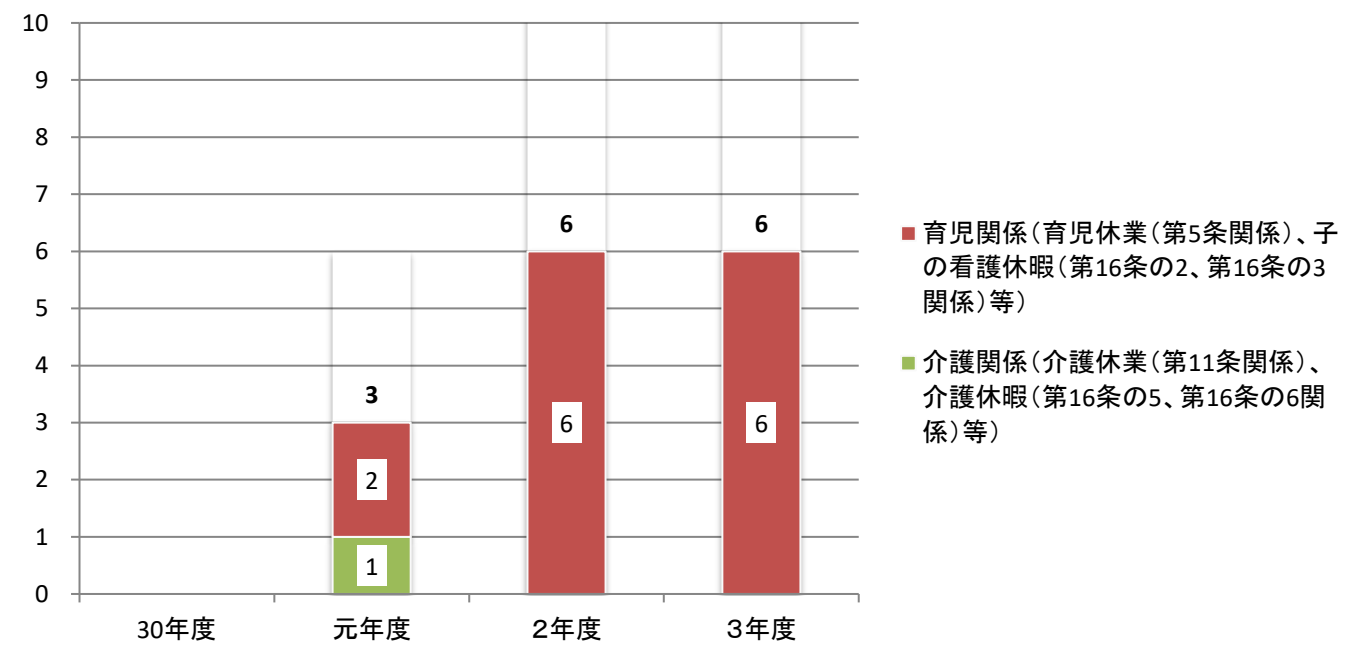


表 6 - 7 紛争解決の援助申立受理内容の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
育児関係 (育児休業 (第5条関係)、子の看護休暇 (第16条の2、第16条の3関係) 等)	0 -	2 (66.7%)	6 (100%)	6 (100%)
介護関係 (介護休業 (第11条関係)、介護休暇 (第16条の5、第16条の6関係) 等)	0 -	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	0 (0.0%)	3 (100%)	6 (100%)	6 (100%)

表 6 - 8 調停申請受理件数の推移

	30年度	元年度	2年度	3年度
育児・介護休業法 調停申請受理件数	0	1	0	0

（注1）「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。（資料4参照）
（注2）「調停申請」：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。（資料4参照）

職場のトラブル解決 サポートします

「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



解雇

雇止め

賃下げ

いじめ

など

簡易・迅速・無料・秘密厳守の解決援助サービス

いつでも気軽に
総合労働相談コーナーをご利用ください

「総合労働相談コーナー」の所在地は厚生労働省ホームページにてご案内しています

総合労働相談コーナー



厚生労働省ホームページからは

トップページ上部のお問合わせ窓口



「総合労働相談コーナーへ」

とお進みください

職場でのトラブルでお困りのみなさまへ

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」といいます（※）。）が多くなっています。

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

こうした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。

（※）労働者の募集及び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における情報提供・相談**

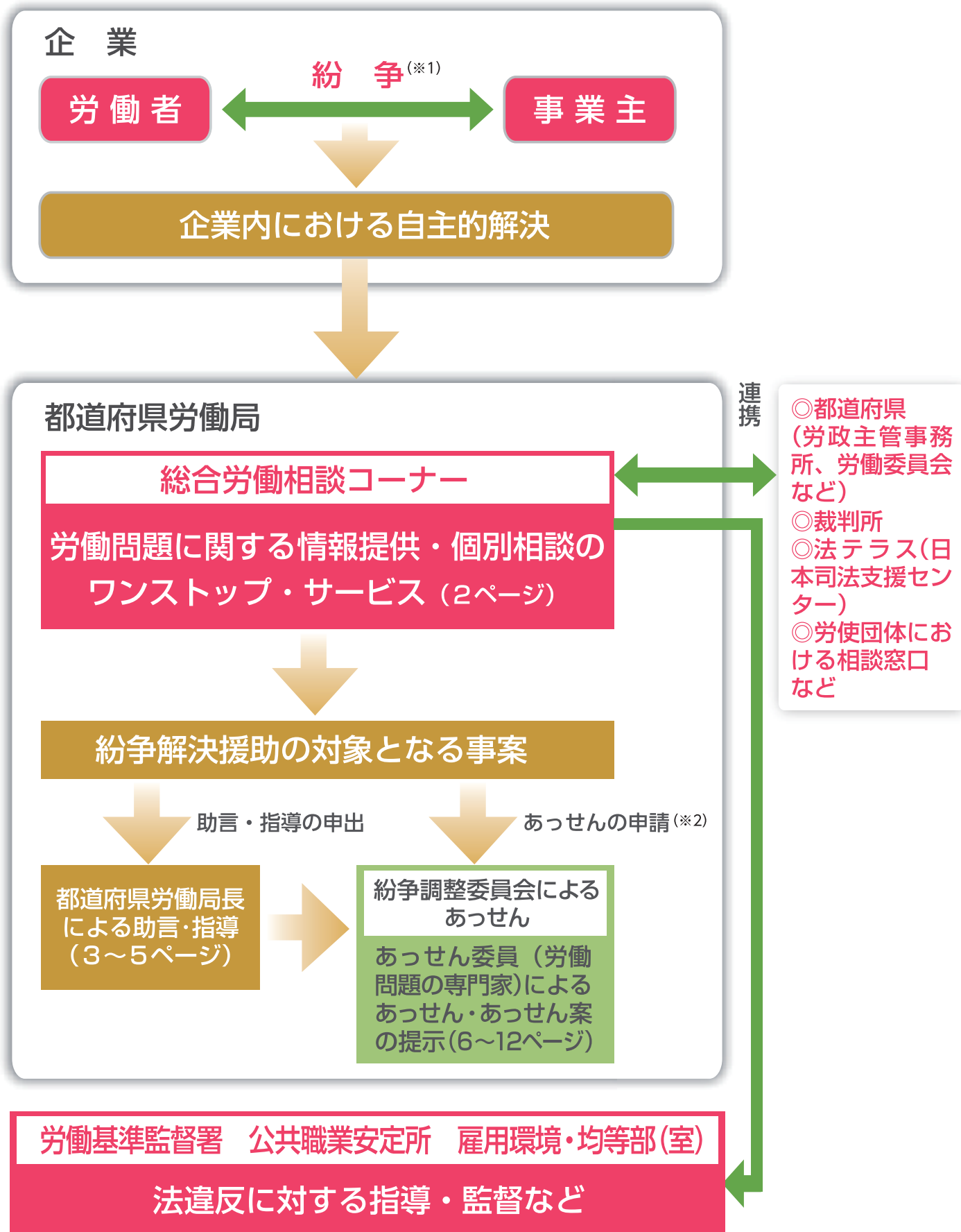
▶ **都道府県労働局長による助言・指導**

▶ **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における情報提供・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 労働者の募集及び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。

※2 あっせんについては、労働者の募集及び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における 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かったり、誤解に基づいて発生したものが多くみられます。こういった場合は、労働問題に関する情報を入手したり、専門家に相談することで、紛争に発展することを未然に防止、又は紛争を早期に解決することができます。

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、プライバシーの保護に配慮しています。また、相談内容によって女性相談員による対応を希望される方には、女性相談員のいるコーナーをご紹介します。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面談あるいは電話^(※3)でお受けしています。

※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いたします。

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。）

厚生労働省ホームページ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、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、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あって、何らかの措置を強制するものではありません。

なお、法違反の事実がある場合には、法令に基づいて、労働基準監督署等の指導権限を持つ機関が、行政指導などを実施します。

対象となる紛争

対象となる範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。

- ▶ 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

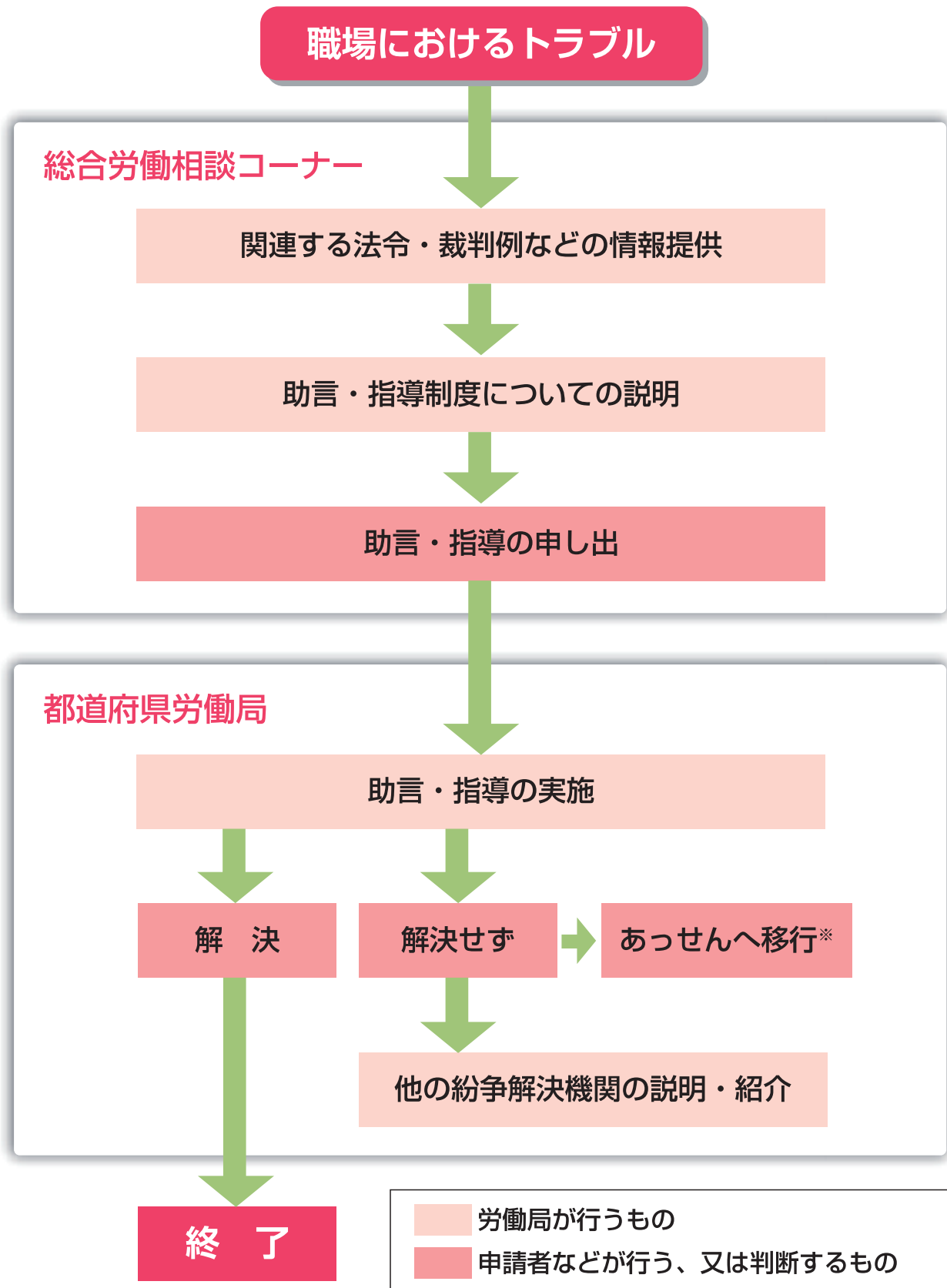
次のような紛争は対象になりません。

- ▶ 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、又は確定判決が出ているなど、他の制度において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

※ 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、適用除外となりますが、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について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



※ 助言・指導を行う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することが可能ですが、あっせん申請するに当たって、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・指導には、次のような例があります

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、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 で勤務することとなった。

■事業主のコメント

企業が法令など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、その問題の解決に向けた行政機関の助言・指導を受けた結果、速やかに解決を図ることができ、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、納得がいかないため、処分の撤回を求めて助言・指導の申し出を行った。



事業主が事実関係の調査を行った結果、申出人が噂を流布した事実は認められなかったため、申出人に対する処分は懲戒権の濫用となることから、労働局長が撤回するよう事業主に指導文書を交付したところ、処分は撤回され、申出人は課長へ復帰することとなった。また降格に伴う役職手当の減額分についても、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、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

- ▶ 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、両者に対して、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、あっせん案の受入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により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されています。この紛争調整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

紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、受諾されたあっせん案は民法上の和解契約の効力を持つこととなります。

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として、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）	合意内容や審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）	申立書等の主張書面、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79.5%（令和2年度）	原則3回以内で終了（平均3.6か月（令和2年））	平均15.9か月（地裁・令和2年）

対象となる紛争

対象となる範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。

- ▶ 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
- ▶ 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

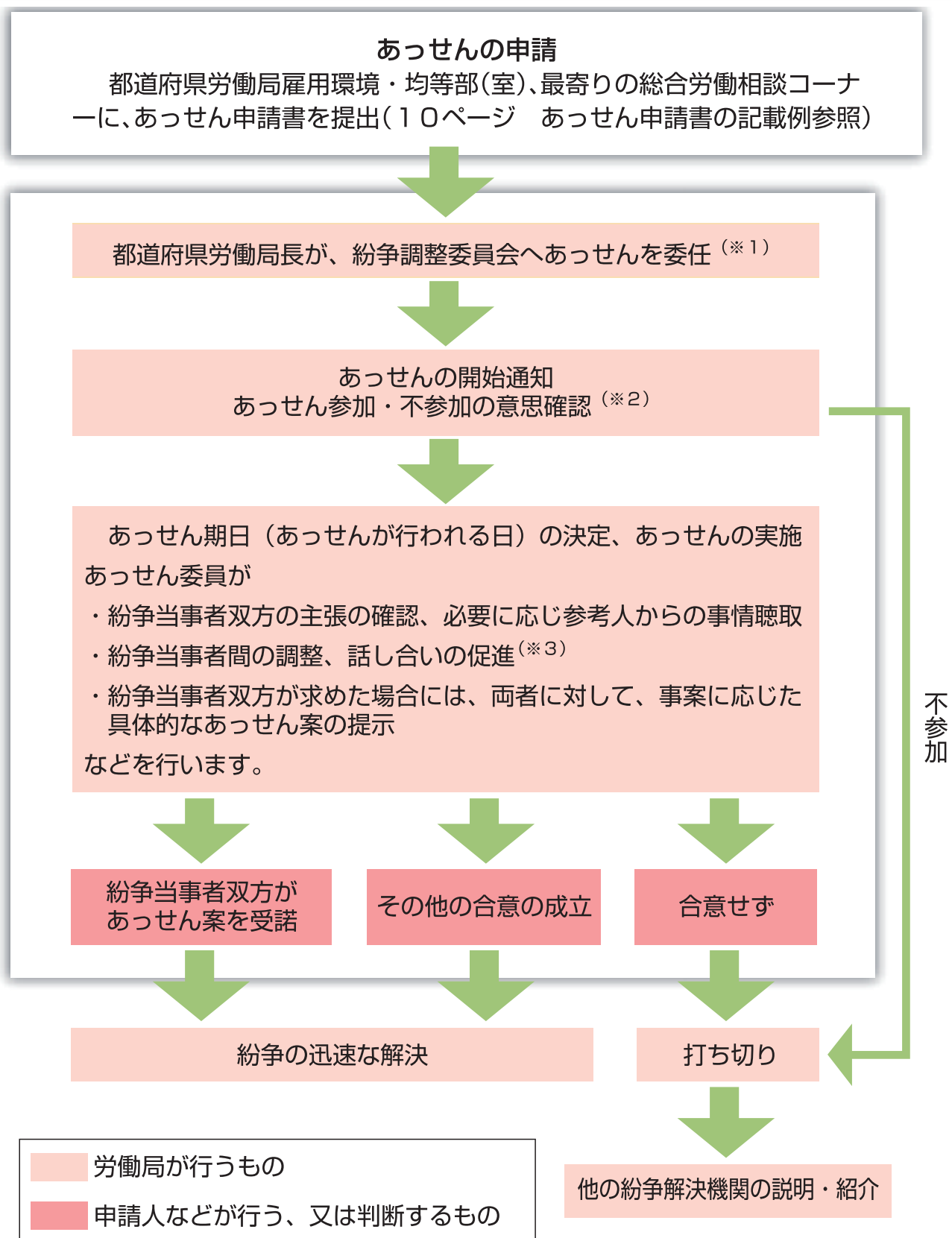
対象とならない紛争

次のような紛争は対象となりません。

- ▶ 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、又は確定判決が出ているなど、他の制度において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、適用除外となりますが、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について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



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

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

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

あっせんにより、次のようなトラブルが解決しました

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・B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・B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、労働者と事業主が連名であっせん申請を行った。



あっせんの結果、Aに〇万円、Bに△万円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について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かったため、賃金〇カ月相当額の補償金の支払いを求めてあっせん申請を行った。



あっせんの結果、〇〇万円の解決金を支払うことで合意が成立した。

■労働者のコメント

この制度を利用して、無事に解決金を受け取ることができ、感謝している。

あっせん申請書

紛 争 当 事 者	労働者	氏名 ふりがな 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 労働商事株式会社 代表取締役 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	労働商事株式会社 東京工場 〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
あっせんを求める事項及びその理由		〇年〇月〇日に入社し、〇年〇月〇日から正社員として工場勤務をしていたが、〇年〇月〇日、工場長から経営不振を理由として、〇年〇月〇日付けの解雇を通告された。 経営不振というが、整理解雇しなければならないほどではなく、また、なぜ私が整理解雇の対象になったのか何の説明もない。本当は復職したいが、それがだめなら、経済的・精神的損害に対する補償金として、〇万円の支払いを求めたい。
紛争の経過		〇年〇月〇日に、社長に連絡を取り、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、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。

(元号) 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

● あっせんを希望される方へ ●

- 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。また、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備えてあるほか、厚生労働省のホームページから入手できます。（<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/>）

様式第1号（第4条関係）（表面）

あ っ せ ん 申 請 書

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

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

あっせんの申請について

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

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

- (2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 労働者の氏名、住所等

紛争の当事者である労働者の氏名、住所等を記載すること。

② 事業主の氏名、住所等

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

③ あっせんを求める事項及びその理由

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

④ 紛争の経過

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

⑤ その他参考となる事項

紛争について訴訟が現に係属しているか否か、確定判決が出されているか否か、他の行政機関での調整等の手続へ係属しているか否か、紛争の原因となった事項又はそれ以外の事由で労働組合と事業主との間で紛争が起こっているか否か、不当労働行為の救済手続が労働委員会に係属しているか否か等の情報を記載すること。

⑥ 申請人

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

- (3) 事業主は、労働者があっせん申請をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」のポイント

1 趣旨（第1条）

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という）が増加している。これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設などにより総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決（第2条）

個別労働紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならない。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働紛争の未然防止および自主的な解決の促進のため、労働者または事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言および指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働紛争に関し、当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言または指導をすることができる。

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

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働紛争について、当事者の双方または一方からあっせんの申請があった場合において、その紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。（第5条）

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。

(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覧

(令和4年2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	087-811-8924
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

男女雇用機会均等法／育児・介護休業法
パートタイム・有期雇用労働法／労働施策総合推進法 に基づく
紛争解決援助制度と調停のご案内

職場のトラブルで悩んでいませんか？

男女雇用機会均等法

男女均等取扱い等に関するトラブル

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

育児・介護休業法

育児・介護休業等に関するトラブル

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

パートタイム・
有期雇用労働法

パートタイム労働者・有期雇用労働者の
均衡待遇等に関するトラブル

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

労働施策総合推進法

パワーハラスメントに関するトラブル

- ・職場の上司から、業務上の指導を超える過度な叱責を繰り返し受けている

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

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

トラブル解決のための援助には、次の2つの方法があります。

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

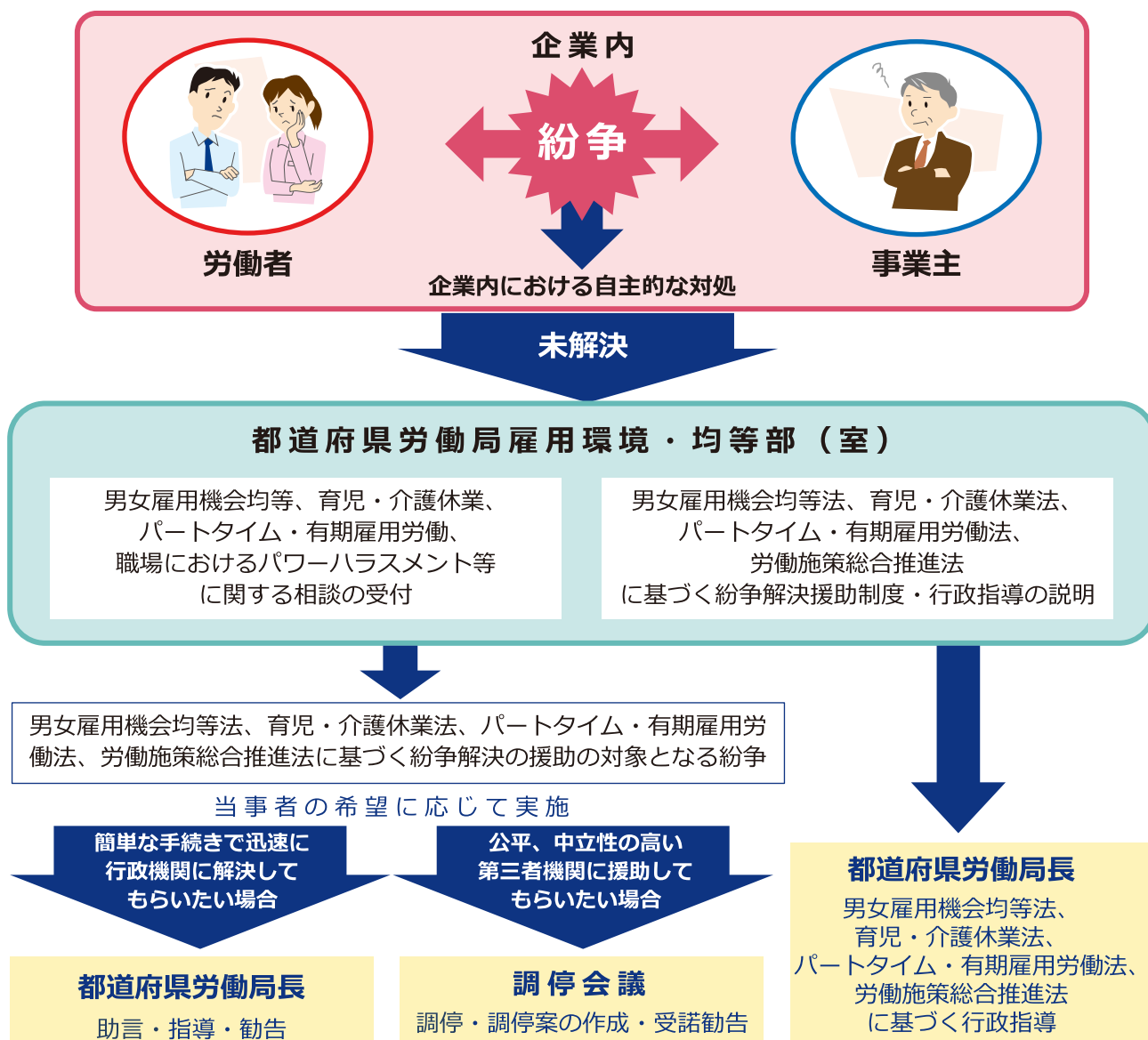
この2つの制度は、都道府県労働局長または調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。

それぞれの制度の特徴を踏まえ、ご希望の解決方法を選択してください。

目 次	ページ
紛争解決援助制度と調停の概要	2
紛争解決援助制度と調停に関するよくある質問と回答	3
改正労働施策総合推進法／改正育児・介護休業法の施行	4
都道府県労働局長による紛争解決の援助	5
都道府県労働局長による紛争解決の援助事例	8
調停会議による調停	11
調停会議による調停事例	14
調停申請書記載例	17
調停申請書様式	21

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。

Q パワーハラスメントの措置義務に関する紛争解決援助と調停は、中小事業主は対象にならないのでしょうか。

A パワーハラスメントの措置義務に関する紛争は、中小企業の場合、令和4年4月1日以降に生じたものが対象です。
それまでは従来通り、個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導とあっせんの対象になります。
なお、中小事業主の範囲は4ページをご覧ください

改正労働施策総合推進法／改正育児・介護休業法の施行

それぞれの施行日以降、紛争解決援助と調停の対象者や対象となる事案が変わります。

労働施策総合推進法

令和4年4月1日から全ての企業に適用

労働施策総合推進法は令和2年6月1日より施行されており、中小企業は令和4年3月31日まで努力義務です。

労働者がパワーハラスメントについての相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い、中小企業も令和2年6月1日より紛争解決の援助と調停の対象となっています。

以下の2つが紛争解決の援助と調停の対象になりました。

■職場におけるパワーハラスメント※に関する事業主の措置義務

■労働者がパワーハラスメントについての相談を行ったこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱い

※優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な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

中小企業の範囲 ①又は②のいずれかを満たす企業が中小企業に該当します。（出典）中小企業基本法

業 種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

育児・介護休業法

令和4年4月1日施行・全ての企業に適用

以下の2つが紛争解決の援助と調停の対象に加わりました。

■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解雇その他不利益な取扱い

令和4年10月1日施行・全ての企業に適用

以下の3つが紛争解決の援助と調停の対象に加わりました。

■産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）

■産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の申出・取得を理由とする解雇その他不利益な取扱い

■産後パパ育休（出生時育児休業）中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱い

労働施策総合推進法：詳しくは厚生労働省HPの職場におけるハラスメント関係特集ページをご確認ください
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

育児・介護休業法：詳しくは厚生労働省HPの育児・介護休業法のページをご確認ください
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

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

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

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

1 援助対象者

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

※労働組合、使用者団体など紛争の当事者以外の第三者は対象となりません。

2 援助の対象となる紛争

男女雇用機会均等法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

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

育児・介護休業法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- 育児休業制度
- 子の看護休暇制度
- 所定外労働の制限
- 深夜業の制限
- 労働者の配置に関する配慮
- 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
- 育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い

令和4年4月、同年10月以降は、以下も対象となります。

令和4年4月1日施行	●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
令和4年10月1日施行	●産後パパ育休制度（出生時育児休業制度） ●産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の申出・取得を理由とする不利益な取扱い ●産後パパ育休（出生時育児休業）中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益取扱い

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

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

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

労働施策総合推進法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

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

※中小企業の場合は令和4年4月1日以降に生じた紛争が対象

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（P11～13）

都道府県労働局長による紛争解決の援助事例

男女雇用機会均等法に基づく場合

事例

性別を理由とした昇進・昇格についての差別的な取扱いを受けたとする事例

概要

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

労働者の主張

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

事業主の主張

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

援助内容

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

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

結果

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

育児・介護休業法に基づく場合

事例1

育児休業取得を理由に職種変更されたとする事例

概要

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

労働者の主張

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

事業主の主張

事務職であれば、転勤がなく残業も少ないので働き続けやすいと思い、提案した。

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

援助内容

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

結果

休業前の職場に営業職として復帰できることとなり、援助は終了した。

育児・介護休業法に基づく場合

事例 2

介護休業からの復帰にあたり復職を拒まれたとする事例

概要

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

労働者の主張

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

事業主の主張

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

援助内容

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

結果

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

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

事例

通勤手当の支給額に正社員と不合理な待遇差があるとする事例

概要

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

有期雇用労働者の主張

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

事業主の主張

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

援助内容

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

結果

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

労働施策総合推進法に基づく場合

事例

パワーハラスメント防止措置が講じられていないとする事例

概要

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

労働者の主張

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

事業主の主張

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

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

援助内容

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

結果

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

男女雇用機会均等法／育児・介護休業法／パートタイム・有期雇用労働法 労働施策総合推進法 による調停

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

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

1 調停対象者

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

※労働組合、使用者団体など紛争の当事者以外の第三者は対象となりません。

2 調停の対象となる紛争

男女雇用機会均等法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

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

育児・介護休業法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

- 育児休業制度
- 子の看護休暇制度
- 所定外労働の制限
- 深夜業の制限
- 労働者の配置に関する配慮
- 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
- 育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い

令和4年4月、同年10月以降は、以下も対象となります。

令和4年4月1日施行	●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
令和4年10月1日施行	●産後パパ育休制度（出生時育児休業制度） ●産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の申出・取得を理由とする不利益な取扱い ●産後パパ育休（出生時育児休業）中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益取扱い

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

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

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

労働施策総合推進法に基づく場合

以下に関する労働者と事業主との間の紛争

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

※中小企業の場合は令和4年4月1日以降に生じた紛争が対象。

3 調停の対象とならない紛争

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

次のような場合にも、原則として調停の対象とはなりません。

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

合意の効力

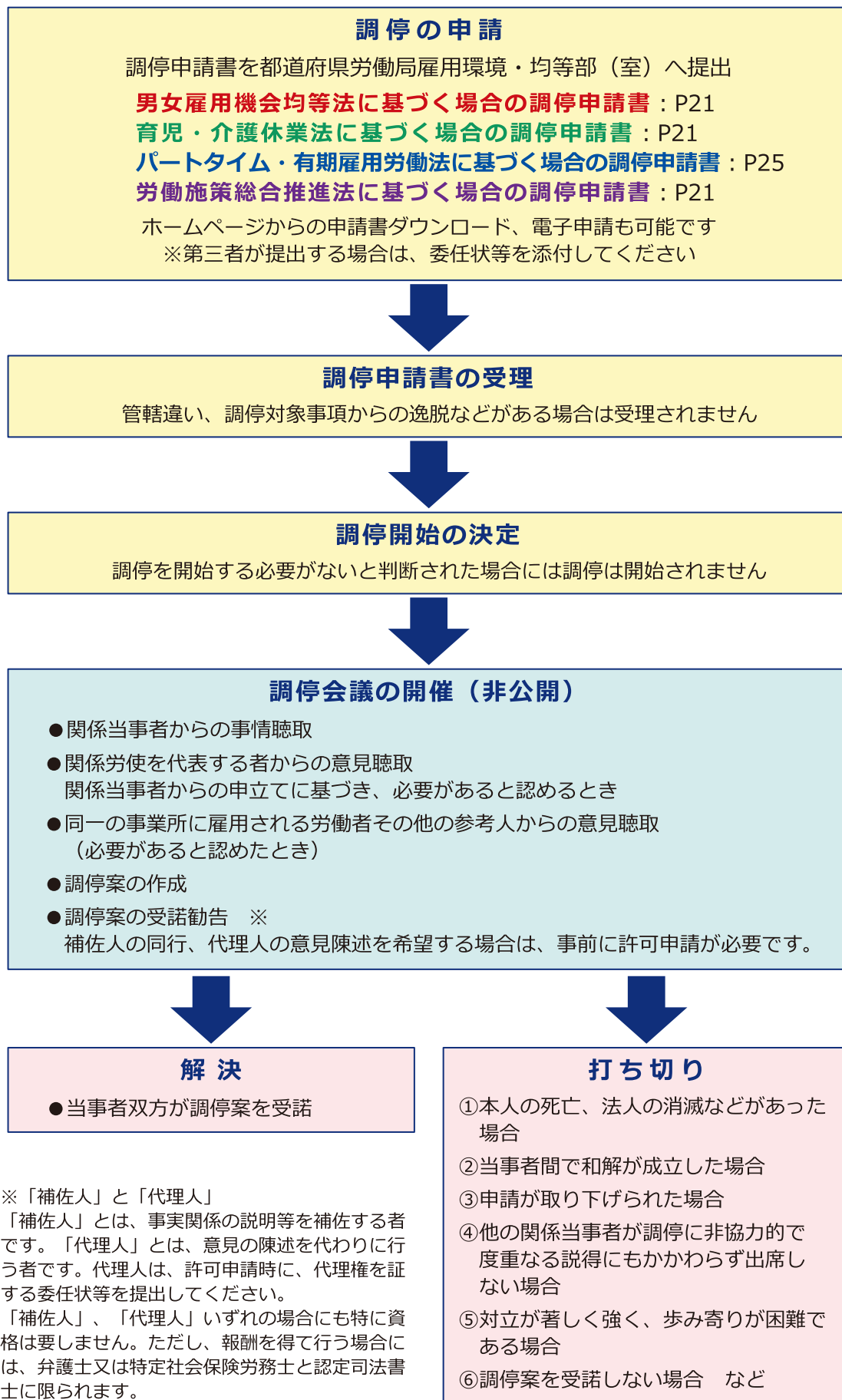
調停案について当事者双方に成立した合意は民法上の和解契約となり、当事者の一方が義務を履行しない場合は他方当事者は債務不履行として訴えることができます。

時効の完成猶予

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

調停会議による調停手続きの流れ

労働者が調停の申請をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止



調停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、本来育児休業ができた期間の子の保育園にかかった費用、家族にかけた負担などを換算し、金銭的な補償を求める。

事業主の主張

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

結果

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

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

事例 1

正社員と同じ仕事だが賃金に著しい差があるとする事例

概要

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

パートタイム労働者の主張

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

事業主の主張

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

結果

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

事例 2

賞与の支給に正社員と不合理な待遇差があるとする事例

概要

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

有期雇用労働者の主張

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

事業主の主張

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

結果

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

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	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 電話 〇 3 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	氏名又は名称	ろうどうしょうじかぶしがいいしゃ 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 〇 3 (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 〇 3 (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。 ※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 労働 花子

〇〇 労働局長 殿

申請用紙は、P 21の様式を切り取り、またはコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

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

- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

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

調 停 申 請 書

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

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 両立 花子

〇〇 労働局長 殿

申請用紙は、P21の様式を切り取り、またはコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

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

- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

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

調停申請書記載例 3 | パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	短時間・ 有期雇用 労働者	ふりがな 氏名	どういつ たろう 同一 太郎
		住所	〒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		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。 ※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、P25の様式を切り取り、またはコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

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

- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

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

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	労働者	氏名	労働花子
		住所	〒100-0000 東京都北区△△△△△ 電話 (3502)****
	事業主	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 厚労株式会社 代表取締役 厚労 均太郎
		住所	〒100-0000 東京都千代田区一ツ橋〇-〇-〇 電話 (5253) 〇〇〇〇
		※上記労働者に係る事業所の名称及び所在地	厚労株式会社 新橋支店 〒105-0000 東京都港区新橋〇-〇-〇 電話 (3335) 〇〇〇〇
調停を求める事項及びその理由		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。	
紛争の経過		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。	
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、P21の様式を切り取り、またはコピーをしてお使いください。

- 厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

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

- 電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。

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

調 停 申 請 書

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

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

- (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）イから二に関する紛争については、セクシュアルハラスメント又は妊娠、出産に関するハラスメントが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）

・セクシュアルハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4（4）イ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（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）

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

⑤ その他参考となる事項

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

⑥ 申請人

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

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

※ 調停を求める事項が男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法の複数の法律に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2の14（2）ハ（イ）から（ハ）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（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）イから二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（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）

⑤ その他参考となる事項

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

⑥ 申請人

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

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

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

調 停 申 請 書

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

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

(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

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060 - 8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030 - 8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階
岩手	019-604-3010	019-652-7782	020 - 8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983 - 8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010 - 0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990 - 8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島	024-536-2777	024-536-4658	960 - 8021	福島市霞町1-46 5階
茨城	029-277-8295	029-224-6265	310 - 8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320 - 0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬	027-896-4739	027-896-2227	371 - 8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330 - 6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260 - 8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102 - 8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231 - 8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950 - 8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930 - 8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階
石川	076-265-4429	076-221-3087	920 - 0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910 - 8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨	055-225-2851	055-225-2787	400 - 8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野	026-227-0125	026-227-0126	380 - 8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500 - 8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420 - 8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-857-0312	052-857-0400	460 - 8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514 - 8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520 - 0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階
京都	075-241-3212	075-241-3222	604 - 0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大阪	06-6941-8940	06-6949-6486	540 - 8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650 - 0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630 - 8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640 - 8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680 - 8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690 - 0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-225-2017	086-224-7693	700 - 8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島	082-221-9247	082-221-2356	730 - 8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山口	083-995-0390	083-995-0389	753 - 8510	山口市巾原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770 - 0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760 - 0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5210	790 - 8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知	088-885-6041	088-885-6042	781 - 9548	高知市南金田1番39号 4階
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812 - 0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840 - 0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850 - 0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860 - 8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分	097-532-4025	097-573-8666	870 - 0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎	0985-38-8821	0985-38-5028	880 - 0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	099-223-8235	892 - 8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900 - 0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務(※)となりました！

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

※中小事業主は、**2022年(令和4年)4月1日**から義務化されます。
(それまでは努力義務)
早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、

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であり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※ 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については、該当しません。

職場におけるパワハラ の3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

- 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素(※)を総合的に考慮して判断することが必要です。

※ 当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等

- また、その判断に際しては、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、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。

＜職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞

以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例です。**個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うことが必要です。** ※ 例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける	① 誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 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。 ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する	① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一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	① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(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)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 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 ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(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)	① 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 ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 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	① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ② 労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★ プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務として法律上明確化されました。

【事業主の責務】

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

職場におけるパワーハラスメントの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（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・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の文書に規定し、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

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係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（注1）
- 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（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

注1 事実確認ができた場合 注2 事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）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 注3 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されました。

望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※ **【★】の事項**については、**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についても同様**に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組
 - ・適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】 ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、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）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組（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組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場における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の防止対策も強化されました！

職場における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については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。

今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。

(①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントと同様です。)

① 事業主及び労働者の責務

② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

※ セクシュアルハラスメントのみ

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

※ なお、セクハラについては、他社の労働者等の社外の者が行為者の場合についても、雇用管理上の措置義務の対象となっています。

自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合には、必要に応じて他社に事実関係の確認や再発防止への協力を求めることも雇用管理上の措置に含まれます。

◎ **職場における「セクシュアルハラスメント」とは、**
職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

※ 労働者を雇用する雇用主や上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等も含まれます。

※ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。

※ 被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であればセクシュアルハラスメントに該当します。

◎ **職場における「妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント」とは、**
職場において行われる、上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

※ 業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

※ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動(注)が頻繁に行われるなど、制度等の利用や請求をしにくい職場風土や、制度等の利用ができることについて職場内での周知が不十分であることが考えられます。

制度等を利用する本人だけでなく全従業員に理解を深めてもらうとともに、制度等の利用や請求をしやすくするような工夫をすることが大切です。

注：不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の労働者の妊娠・出産等の否定につながる言動や制度等の利用否定につながる言動で、当該女性労働者に直接言わない場合も含まれます。また単なる自らの意思の表明を除きます。

セクハラ等の防止対策の強化の内容については、事業所の規模を問わず、**2020年(令和2年)6月1日から**施行されました！

Q&A

中小事業主とはどれくらいの規模の事業主を指しますか？

下表の業種・資本金・従業員数に応じた分類にあてはまる事業主を指します。

中小事業主

(①又は②のいずれかを満たすもの)

業 種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

「労働者」とは、具体的には誰を指しますか？

正規雇用労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者全てを指します。

派遣労働者も含み、派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主にも雇用管理上の措置義務が生じます。また、派遣先事業主も派遣労働者が相談等を行ったことを理由として労働者派遣の役務の提供を拒む等不利益な取扱いを行ってははいけません。

労働局にパワーハラスメントについて相談した場合、どのような対応をもらえるのですか？

パワーハラスメントについても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントと同様、都道府県労働局長による助言・指導や調停による紛争解決援助を行っています。

雇用環境・均等部（室）や総合労働相談コーナーにご相談ください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-2777	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8294	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

令和2年10月作成