



宮崎労働局長 記者発表項目一覧

令和3年7月30日（金）

記者発表項目

- ① 一般職業紹介状況≪令和3年6月分≫（7月30日発表）
- ② 宮崎労働局における雇用調整助成金の支給決定状況について
- ③ 「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施します
- ④ 令和2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5法の施行状況について
- ⑤ 令和3年8月から「業務改善助成金」が使いやすくなります
- ⑥ 宮崎労働局・労働基準監督署・公共職業安定所主要行事予定（令和3年8月）
- ⑦ 宮崎労働局広報紙「GOGO!宮崎労働局」（第53号）

担当窓口

宮崎労働局 雇用環境・均等室 企画・調整係 馬崎

宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階

TEL:0985-38-8821 FAX:0985-38-5028



宮崎労働局発表
令和3年7月30日解禁

報道関係者 各位

【照会先】

宮崎労働局職業安定部
部長 小川 和人
職業安定課長 早瀬 幸則
地方労働市場情報官 中山 智子
(代表電話)0985(38)8823

一般職業紹介状況(令和3年6月分)

令和3年6月の有効求人倍率(季節調整値)は、1.33倍と前月より0.01ポイント低下。

有効求人倍率は、72ヶ月連続で1倍台を維持。

正社員有効求人倍率(原数値)は、0.98倍と前年同月より0.14ポイント上昇。

雇用失業情勢は、求人が緩やかに持ち直すなか就職環境に明るさがみられるが、新型コロナウイルス感染症が雇用と与える影響に十分注意する必要がある。

- ・令和3年6月の【有効求人倍率】(季節調整値)は、前月より0.01ポイント下回り1.33となった。
- ・【有効求職者数】は、前月比(季節調整値)で1.0%減、前年同月比(原数値)で0.5%増(15ヶ月連続)。
- ・【有効求人数】は、前月比(季節調整値)で1.8%減、前年同月比(原数値)で17.2%増(6ヶ月連続)。
- ・【新規求職者数】は、前年同月比(原数値)3.8%減、【新規求人数】は、前年同月比(原数値)10.0%増となった。

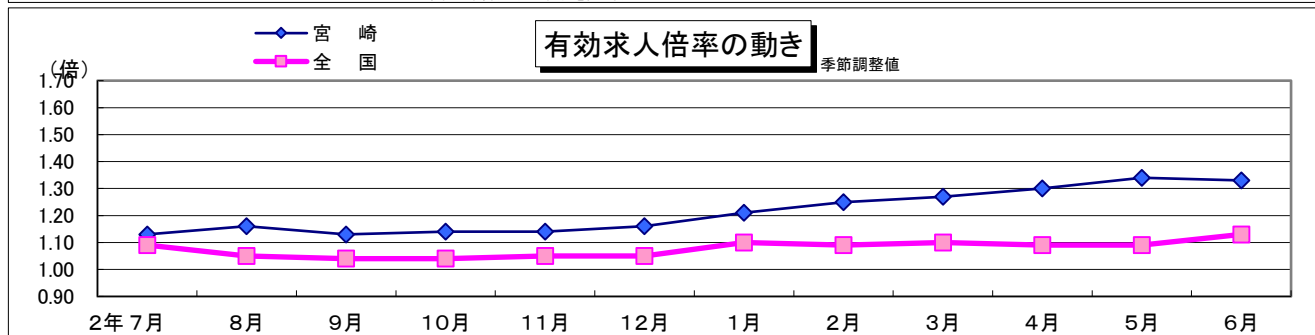
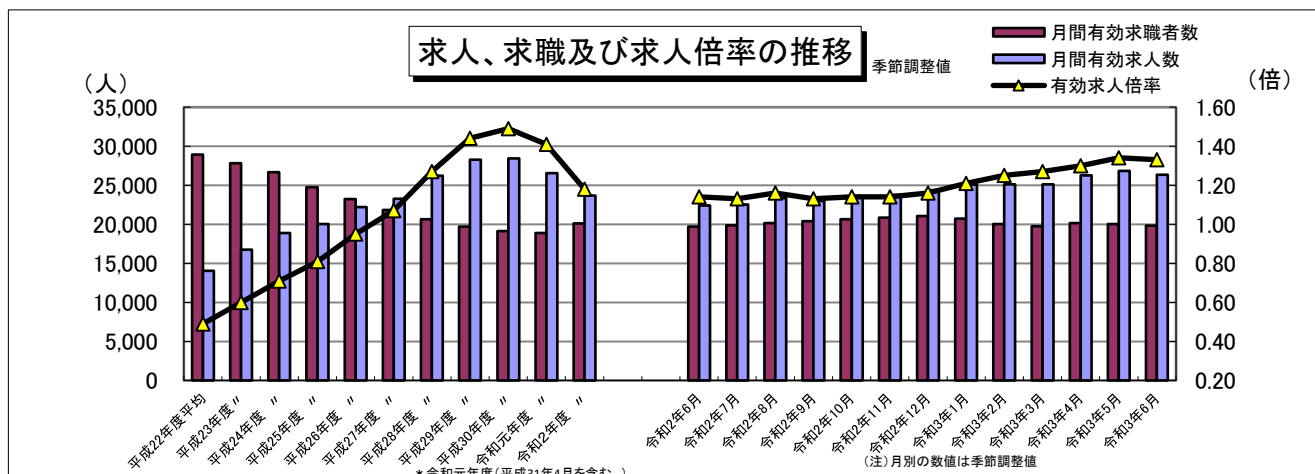
本県の労働市場における有効求人倍率(季節調整値)は、有効求職者数(同)が前月比1.0%減少し、有効求人数(同)は前月比1.8%減少したことから、前月より0.01ポイント下回り1.33倍となった。

新規求職者数(原数値)は、前年同月比で3.8%(173人)減少となった。なお、有効求職者数(原数値)は、前年同月比0.5%(100人)増加し15ヶ月連続となっている。

新規常用求職者(パートを除く)を求職時の態様別にみると、前年同月比で在職者が1.5%(14人)増、離職者が8.7%(164人)減、無業者が5.2%(8人)増となった。なお、離職者のうち、事業主都合離職者は28.0%(143人)減となっている。

一方、新規求人数(原数値)は、前年同月比で10.0%(856人)増加となった。また、有効求人数(原数値)は、前年同月比で17.2%(3,709人)の増加で6ヶ月連続となっている。

新規求人数を産業別にみると、前年同月比で18産業中10産業で増加となった。内訳としては、サービス業(他に分類されないもの)が419人(33.5%)増、製造業が264人(35.8%)増等となる一方、生活関連サービス業、娯楽業で122人(41.8%)減、卸売業、小売業で84人(7.9%)減等(18産業中8産業で減少)となったことから、全体で856人(10.0%)の増加となった。



有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和2年	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和3年	1月	2月	3月	4月	5月	6月
宮崎		1.13	1.16	1.13	1.14	1.14	1.16	1.21	1.25	1.27	1.30	1.34	1.33	
全国		1.09	1.05	1.04	1.04	1.05	1.05	1.10	1.09	1.10	1.09	1.09	1.09	1.13

○季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和2年12月以前の数値は、令和3年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

1. 新規求職の動き＜季節調整値＞

＜数値の対比は前月比＞

○【新規求職者数】(季節調整値)は、4,335人で1.2%(53人)増加となった。

新規求職(パートを含む、人)

	令和2年						令和3年					
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
新規求職数	4,336	4,316	4,134	4,292	4,384	4,243	4,330	4,263	4,247	4,514	4,282	4,335
前月比	-2.9%	-0.5%	-4.2%	3.8%	2.1%	-3.2%	2.1%	-1.5%	-0.4%	6.3%	-5.1%	1.2%

2. 新規求人の動き＜季節調整値＞

＜数値の対比は前月比＞

○【新規求人数】(季節調整値)は、9,396人で1.3%(121人)減少となった。

新規求人(パートを含む、人)

	令和2年						令和3年					
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
新規求人	8,032	8,768	8,318	8,701	8,892	9,189	9,253	8,856	8,874	9,276	9,517	9,396
前月比	-5.6%	9.2%	-5.1%	4.6%	2.2%	3.3%	0.7%	-4.3%	0.2%	4.5%	2.6%	-1.3%

3. 職業紹介状況について(パートを含む)＜原数値＞

＜数値の対比は前年同月比＞

○【職業紹介状況】は、紹介件数が124件(2.6%)減の4,641件となり、就職件数は52件(2.8%)増の1,889件となった。就職率(対新規求職者)は、2.8ポイント上回って43.3%となった。

就職(パートを含む、件)

就職件数	令和元年						令和2年					
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	2,019	1,740	2,020	2,020	1,738	1,505	1,447	1,671	2,339	1,811	1,568	1,837
	令和2年						令和3年					
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	1,644	1,479	1,677	1,808	1,470	1,382	1,372	1,712	2,349	2,054	1,723	1,889
対前年同月比	-18.6%	-15.0%	-17.0%	-10.5%	-15.4%	-8.2%	-5.2%	2.5%	0.4%	13.4%	9.9%	2.8%

就職率	令和元年						令和2年					
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	42.4%	40.2%	44.9%	44.2%	46.9%	46.3%	29.0%	37.5%	47.8%	29.1%	35.7%	40.5%
	令和2年						令和3年					
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	38.9%	37.7%	41.0%	42.3%	41.0%	45.1%	29.8%	39.0%	47.2%	32.9%	39.8%	43.3%

4. 正社員有効求人倍率の動き＜原数値＞

○【正社員有効求人倍率】(原数値)は、0.98倍となり、前年同月比より0.14ポイント上昇。
(正社員有効求人数 12,200人 常用フルタイム有効求職者数12,398人)

次回公表予定日 令和3年8月31日(火)

別表1 職業紹介状況(新規学卒者を除きパートタイムを含む)

	令和3年6月	令和3年5月	対前月 増減率(差) (%)	令和2年6月	対前年同月 増減率(差) (%)
1 月間有効求職者数(人)	20,632	21,005	—	20,532	0.5
季節調整値	* 19,804	* 20,010	▲1.0	19,717	—
2 新規求職申込件数(件)	4,361	4,328	—	4,534	▲3.8
3 月間有効求人数(人)	25,333	25,170	—	21,624	17.2
季節調整値	* 26,334	* 26,825	▲1.8	22,389	—
4 新規求人数(人)	9,420	8,576	—	8,564	10.0
5 紹介件数(件)	4,641	4,355		4,765	▲2.6
6 就職件数(件)	1,889	1,723		1,837	2.8
7 就職率(6/2)(%)	43.3	39.8		40.5	2.8
8 充足数(件)	1,846	1,666		1,834	0.7
9 充足率(8/4)(%)	19.6	19.4		21.4	▲1.8

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和2年12月以前の数値は、令和3年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

別表2 有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和3年6月	令和3年5月	前月差 (ポイント)	令和2年6月
宮崎県	1.33	1.34	▲0.01	1.14
全 国	1.13	1.09	0.04	1.12

別表3 雇用保険一般受給者実人員の推移(基本手当基本分、人)

※令和元年度(平成31年4月を含む。)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和元年度	3,579	4,141	4,034	4,566	4,635	4,596	4,458	4,098	3,935	3,922	3,670	3,726
令和2年度	3,594	4,053	4,652	5,013	5,252	5,222	4,939	4,532	4,383	4,235	4,137	4,297
令和3年度	4,223	4,275	4,836									

(受給者実人員＝失業給付を実際に受けた受給資格者の実数をいう)

別表4 安定所別有効求人倍率(原数値、倍)

	令和3年6月	令和3年5月	令和2年6月	前年同月差 (ポイント)
宮 崎	1.19	1.15	1.00	0.19
延 岡	1.12	1.02	1.01	0.11
日 向	1.18	1.20	0.92	0.26
都 城	1.56	1.59	1.45	0.11
日 南	0.87	0.84	0.68	0.19
高 鍋	1.11	1.11	0.98	0.13
小 林	1.42	1.38	1.18	0.24
県 計	1.23	1.20	1.05	0.18

別表5 九州各県の有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和3年6月	令和3年5月	前月差 (ポイント)	令和2年6月
福岡	1.09	1.07	0.02	1.13
佐賀	1.19	1.18	0.01	1.04
長崎	1.03	1.04	▲0.01	0.93
熊本	1.41	1.36	0.05	1.20
大分	1.18	1.16	0.02	1.16
宮崎	1.33	1.34	▲0.01	1.14
鹿児島	1.28	1.29	▲0.01	1.10
沖縄	0.80	0.75	0.05	0.73

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和2年12月以前の数値は、令和3年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

別表6 パートタイム職業紹介状況

	令和3年6月	令和3年5月	令和2年6月	前年同月 増減率・差 (%)
1 月間有効求職者数(人)	8,201	8,478	7,856	4.4
2 新規求職申込件数(件)	1,520	1,587	1,546	▲1.7
3 月間有効求人数 (人)	8,557	8,639	6,876	24.4
4 新規求人数 (人)	3,277	2,890	3,005	9.1
5 紹介件数 (件)	1,524	1,565	1,536	▲0.8
6 就職件数 (件)	685	732	700	▲2.1
7 充足数 (件)	668	721	694	▲3.7
8 充足率 (%)	20.4%	24.9%	23.1%	▲2.7

別表7 新規常用求職者の求職時の態様別内訳(パートを除く)

県 計		24歳以下	25歳～34歳	35歳～44歳	45歳～54歳	55歳～64歳	65歳以上	合計
新規求職申込件数	令和3年6月	366	650	604	581	462	166	2,829
	令和2年6月	401	683	629	578	498	182	2,971
	前年比	▲ 8.7%	▲ 4.8%	▲ 4.0%	0.5%	▲ 7.2%	▲ 8.8%	▲ 4.8%
在職者	令和3年6月	128	260	227	183	123	26	947
	令和2年6月	129	231	222	192	129	30	933
	前年比	▲ 0.8%	12.6%	2.3%	▲ 4.7%	▲ 4.7%	▲ 13.3%	1.5%
離職者	令和3年6月	191	369	340	367	324	130	1,721
	令和2年6月	224	423	384	356	351	147	1,885
	前年比	▲ 14.7%	▲ 12.8%	▲ 11.5%	3.1%	▲ 7.7%	▲ 11.6%	▲ 8.7%
事業主都合	令和3年6月	19	53	68	104	88	36	368
	令和2年6月	30	95	104	106	119	57	511
	前年比	▲ 36.7%	▲ 44.2%	▲ 34.6%	▲ 1.9%	▲ 26.1%	▲ 36.8%	▲ 28.0%
自己都合	令和3年6月	171	310	264	255	201	74	1,275
	令和2年6月	188	322	263	241	202	71	1,287
	前年比	▲ 9.0%	▲ 3.7%	0.4%	5.8%	▲ 0.5%	4.2%	▲ 0.9%
無業者	令和3年6月	47	21	37	31	15	10	161
	令和2年6月	48	29	23	30	18	5	153
	前年比	▲ 2.1%	▲ 27.6%	60.9%	3.3%	▲ 16.7%	100.0%	5.2%

別表8 産業別・規模別新規求人状況(原数値)

項 目		求 人 状 況				
		令和3年6月	令和3年5月	令和2年6月	前 年 同 月 比 (%)	前 年 同 月 差
産業別・規模別						
A.B 農、林、漁業		221	222	190	16.3	31
C 鉱業、採石業、砂利採取業		9	20	16	▲43.8	▲7
D 建設業		889	763	798	11.4	91
E 製造業		1,002	825	738	35.8	264
	食料品製造業	232	287	212	9.4	20
	飲料・たばこ・飼料製造業	24	57	13	84.6	11
	繊維工業	64	40	81	▲21.0	▲17
	木材・木製品製造業	127	76	98	29.6	29
	家具・装備品製造業	16	16	14	14.3	2
	パルプ・紙・紙加工品製造業	6	9	5	20.0	1
	印刷・同関連業	26	21	11	136.4	15
	化学工業	82	20	49	67.3	33
	石油製品・石炭製品製造業	0	0	0	-	0
	プラスチック製品製造業	28	43	29	▲3.4	▲1
	ゴム製品製造業	13	15	4	225.0	9
	窯業・土石製品製造業	21	23	30	▲30.0	▲9
	鉄鋼業	13	7	15	▲13.3	▲2
	非鉄金属製造業	0	0	0	-	0
	金属製品製造業	60	28	50	20.0	10
	はん用機械器具製造業	31	39	34	▲8.8	▲3
	生産用機械器具製造業	28	19	24	16.7	4
	業務用機械器具製造業	17	28	16	6.3	1
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	57	40	4	1,325.0	53
	電気機械器具製造業	99	29	29	241.4	70
	情報通信機械器具製造業	1	7	4	▲75.0	▲3
	輸送用機械器具製造業	44	11	10	340.0	34
	その他の製造業	13	10	6	116.7	7
F 電気・ガス・熱供給・水道業		3	8	4	▲25.0	▲1
G 情報通信業		193	168	171	12.9	22
H 運輸業、郵便業		372	266	337	10.4	35
I 卸売業、小売業		981	822	1,065	▲7.9	▲84
J 金融業、保険業		49	34	38	28.9	11
K 不動産業、物品賃貸業		111	94	125	▲11.2	▲14
L 学術研究、専門・技術サービス業		209	144	198	5.6	11
M 宿泊業、飲食サービス業		493	313	532	▲7.3	▲39
	宿泊業	94	37	56	67.9	38
N 生活関連サービス業、娯楽業		170	236	292	▲41.8	▲122
O 教育、学習支援業		153	127	154	▲0.6	▲1
P 医療、福祉		2,682	2,429	2,421	10.8	261
Q 複合サービス事業		81	41	64	26.6	17
R サービス業(他に分類されないもの)		1,668	1,961	1,249	33.5	419
S.T 公務、その他		134	103	172	▲22.1	▲38
合 計		9,420	8,576	8,564	10.0	856
規 模 別	29人以下	5,896	5,145	5,775	2.1	121
	30～99人	2,435	2,142	1,982	22.9	453
	100～299人	830	857	610	36.1	220
	300～499人	107	191	111	▲3.6	▲4
	500～999人	99	152	70	41.4	29
	1,000人以上	53	89	16	231.3	37

産業分類は、平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく。

正社員の有効求人倍率（原数値）の推移

○ 正社員有効求人倍率は、0. 9 8 倍と前年同月比で0. 1 4 ポイント上昇。

(倍)

	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
1月		0.45	0.43	0.46	0.40	0.28	0.25	0.34	0.39	0.42	0.51	0.59	0.68	0.82	0.98	1.05	1.03	0.98
2月		0.43	0.44	0.47	0.40	0.26	0.24	0.35	0.38	0.42	0.51	0.58	0.69	0.81	0.97	1.05	0.99	0.99
3月		0.41	0.43	0.43	0.38	0.24	0.24	0.33	0.37	0.41	0.50	0.57	0.67	0.77	0.93	1.01	0.92	0.98
4月		0.36	0.39	0.38	0.33	0.21	0.22	0.30	0.34	0.37	0.46	0.53	0.64	0.74	0.90	0.98	0.86	0.95
5月		0.32	0.39	0.35	0.32	0.19	0.21	0.29	0.34	0.36	0.46	0.52	0.65	0.75	0.90	0.97	0.82	0.96
6月		0.30	0.38	0.35	0.29	0.18	0.21	0.30	0.34	0.38	0.48	0.52	0.67	0.77	0.95	1.00	0.84	0.98
7月		0.31	0.38	0.35	0.30	0.19	0.22	0.31	0.35	0.40	0.49	0.55	0.67	0.79	0.96	0.99	0.84	
8月		0.32	0.41	0.37	0.32	0.19	0.24	0.33	0.37	0.43	0.51	0.59	0.71	0.82	0.96	0.98	0.85	
9月		0.34	0.41	0.38	0.32	0.20	0.26	0.33	0.38	0.45	0.53	0.61	0.73	0.85	0.97	1.01	0.87	
10月		0.36	0.41	0.39	0.31	0.21	0.27	0.33	0.39	0.46	0.54	0.63	0.76	0.87	0.99	1.04	0.89	
11月	0.43	0.39	0.44	0.39	0.31	0.21	0.29	0.35	0.40	0.47	0.58	0.66	0.77	0.90	1.01	1.07	0.94	
12月	0.44	0.41	0.45	0.41	0.30	0.23	0.33	0.37	0.42	0.50	0.59	0.68	0.81	0.94	1.06	1.10	0.99	

(資料出所) 宮崎労働局集計

※数値は原数値。

※正社員とは、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。

※正社員有効求人倍率＝正社員有効求人数／常用フルタイム有効求職者数。なお、常用フルタイム有効求職者にはフルタイムの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。

※令和元年は、平成31年1月～4月を含む。

【参考指標】 就業地別の求人数を用いた有効求人倍率（季節調整値）（令和3年6月）

「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」とは

→実際に就業する都道府県を求人地として集計した有効求人倍率。なお、通常発表している都道府県別の有効求人倍率は、求人を受理した場所を求人地として集計している。

- 本社が多く所在する地域では、受理地別の有効求人倍率より「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」が低い傾向がある。
- 宮崎県の「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」は1.43倍で受理地別の有効求人倍率(1.33倍)より0.10ポイント高い。

		① 有効求職者数	② 有効求人数	③ 就業地別 有効求人数	④ 有効求人倍率 ②／①	⑤ 【参考指標】 就業地別 有効求人倍率 ③／①	⑥差 ⑤－④
令和2年	6月	19,717	22,389	24,435	1.14	1.24	0.10
	7月	19,856	22,533	24,605	1.13	1.24	0.11
	8月	20,168	23,331	25,237	1.16	1.25	0.09
	9月	20,390	22,970	24,691	1.13	1.21	0.08
	10月	20,651	23,583	25,174	1.14	1.22	0.08
	11月	20,863	23,764	25,453	1.14	1.22	0.08
	12月	21,067	24,371	26,016	1.16	1.23	0.07
令和3年	1月	20,735	25,068	26,642	1.21	1.28	0.07
	2月	20,009	25,108	26,564	1.25	1.33	0.08
	3月	19,729	25,110	26,683	1.27	1.35	0.08
	4月	20,154	26,246	27,945	1.30	1.39	0.09
	5月	20,010	26,825	28,617	1.34	1.43	0.09
	6月	19,804	26,334	28,245	1.33	1.43	0.10

（資料出所）宮崎労働局

※ 数値は季節調整値。季節調整法は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA）による。なお、令和2年12月以前の数値は、令和3年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

※ 有効求職者数は求職を受理したハローワークが所在する都道府県単位で集計。

※ 季節求人については受理所を就業地とみなしている。

※ 1件の求人に複数の就業地があり、就業地毎の求人数が明確でない場合、それぞれの就業地に順番に求人数を割り当てて配分している。



宮崎労働局発表
令和3年7月30日

【照会先】

宮崎労働局職業安定部

(担 当)

部 長 小川 和人

職業対策課長 田之上 睦子

(電話) 0985-38-8824

宮崎労働局における雇用調整助成金の支給決定状況について

～延べ約2万件の支給決定を行い、
雇用の維持を支援した労働者数が25万人（延べ）を超えました～

宮崎労働局（局長 田中 大介）は、このほど新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主に対する雇用調整助成金の支給決定状況を、以下のとおり取りまとめましたのでご報告します。

雇用調整助成金は、雇用維持に取り組む県内の非常に多くの事業者にご活用いただいているところであり、宮崎労働局においては、引き続き2週間以内の迅速な支給決定を目指して取組めます。

＜雇用調整助成金の支給申請件数及び支給決定件数（7月21日現在（速報値））＞

- ・支給申請件数（①）：20,790件
- ・支給決定件数（②）：20,562件
- ・支給決定率（②／①）：98.9%
- ・休業対象労働者数（延べ人数）：252,913人

＜2週間前申請（7月5日～7月9日分）の処理状況＞

- ・支給決定を行ったものの平均処理日数：5.4日（7月21日現在（速報値））

（※）平均処理日数は、土日・祝日を含めた日数

＜雇用調整助成金の申請状況と雇用保険被保険者数の分析＞

①雇用調整助成金の申請状況について

雇用調整助成金の申請は、新型コロナの感染拡大に伴い令和3年1月に発令された緊急事態宣言の影響により1月以降増加に転じ、同年3月には申請件数がピークに達したが、2月及び3月の感染者数の大幅な減少等もあり、同年4月から6月迄の申請件数は1,300件台で横ばいの状況。

（参考）令和2年8月から令和3年6月までの申請件数の動き

R2. 8	R2. 9	R2. 10	R2. 11	R2. 12	R3. 1	R3. 2
1,850 (35.6)	2,025 (9.5)	1,506 (▲25.6)	1,089 (▲27.7)	1,094 (0.5)	1,259 (15.1)	1,590 (26.3)
R3. 3	R3. 4	R3. 5	R3. 6			
2,060 (29.6)	1,368 (▲33.6)	1,361 (▲0.5)	1,376 (1.1)			

（※）括弧内は前月比増減率（%）

② 宮崎県の雇用保険被保険者数（各月末）の推移（単位：人）

雇用保険被保険者数は、ほぼ一環して 30 万人前後で推移している。

（参考）令和 3 年 6 月までの雇用保険被保険者数の動き

R2 年度（月平均）	R3. 4	R3. 5	R3. 6
301, 939 (0. 1)	299, 918 (0. 5)	302, 560 (0. 3)	303, 835 (0. 3)

（※1）括弧内は、各月にあっては前年同月比増減率（％）、令和 2 年度月平均（令和 2 年 4 月～令和 3 年 3 月まで）にあっては令和元年度月平均比増減率（％）。

（※2）雇用保険は、非正規労働者を含めて 31 日以上雇用見込みがあり、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上である場合に加入する必要がある。

<雇用調整助成金とは>

- 雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部（一定の要件を満たす場合は全部）が国によって助成される制度。
- 令和 2 年 4 月から適用されている新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置については、5 月以降、段階的に縮小を行うという方針のもと、「緊急事態宣言の実施区域」と「まん延防止等重点措置区域」以外の地域について、助成額と上限額がいずれも引き下げられており、現在の助成内容は 9 月末まで継続することとなっている。なお、10 月以降の助成内容については、8 月中に本省より示される予定。

令和3年7月30日
宮崎労働局 発表

【担当・照会先】

宮崎労働局 職業安定部

部 長 小川 和人

課 長 早瀬 幸則

職業安定監察官 宮元 三治

(代表電話) 0985-38-8823

「出張ハローワーク！ ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施します

ひとり親の就労支援を強化するため、児童扶養手当受給者が児童扶養手当の現況届を提出する8月の時期に合わせ、ハローワークが県内の市役所内等に臨時相談窓口を設置し出張相談等の取組みを行う「出張ハローワーク！ ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施します。

概要は以下のとおりです。

記

1 実施期間

令和3年8月2日（月）から8月30日（月）まで

2 主な内容

（1）臨時相談窓口の設置

上記期間中に、宮崎市を含め13自治体の庁舎内等にハローワークの臨時相談窓口を設置し、きめ細かな職業相談・職業紹介を実施する他、求人情報の提供や職業訓練・セミナーの案内、応募書類の作成支援・面接対策等を実施します。

窓口設置日は、ハローワークと自治体との調整により異なります。（裏面「臨時相談窓口設置一覧表」参照）

（2）リーフレットの作成・配布等

キャンペーンに係るリーフレットを作成の上、ハローワーク窓口及び各自治体他関係機関を通じ配布する他、臨時相談窓口への看板の掲示等、対象者への周知を実施します。

臨時相談窓口設置一覧表

臨時相談窓口に関するお問い合わせは、実施ハローワークへお願いします。

設置場所	設置日	相談時間	実施ハローワーク
綾町役場	8月11日(水)	10:00~12:00 13:00~15:00	ハローワーク宮崎 TEL0985-23-2245 (部門コード 43#)
	8月13日(金)	10:00~12:00 13:00~15:00	
国富町役場	8月10日(火)	10:00~12:00 13:00~15:00	
	8月25日(水)	10:00~12:00 13:00~15:00	
宮崎市役所	8月 2日(月)	10:30~12:00 13:00~15:30	
	8月 4日(水)		
	8月 6日(金)		
	8月11日(水)		
	8月16日(月)		
	8月18日(水)		
	8月20日(金)		
	8月23日(月)		
	8月25日(水)		
	8月27日(金)		
8月30日(月)			
高千穂町 地域職業相談室	8月 6日(金)	10:00~12:00 13:00~15:00	ハローワーク延岡 TEL0982-32-5435
	8月20日(金)	10:00~12:00 13:00~15:00	
日向市役所	8月10日(火)	10:00~13:00 14:00~16:30	ハローワーク日向 TEL0982-52-4131
門川町役場	8月24日(火)	10:30~13:00 14:00~16:30	
三股町役場	8月 3日(火)	9:30~12:00 13:00~15:30	ハローワーク都城 TEL0986-22-1745 (部門コード 43#)
都城市役所	8月 4日(水)	9:30~12:00 13:00~15:30	
	8月 6日(金)	9:30~12:00 13:00~15:30	
串間市福祉事務所	8月 5日(木)	10:00~12:00 13:00~15:00	ハローワーク日南 TEL0987-23-8609
	8月20日(金)	10:00~12:00 13:00~15:00	
西都市ふるさと ハローワーク	8月 5日(木)	10:30~12:00	ハローワーク高鍋 TEL0983-23-0848
川南町役場	8月 6日(金)	15:00~15:30	
新富町役場	8月11日(水)	15:00~15:30	
えびの市役所	8月19日(木)	10:00~12:00 13:00~16:00	ハローワーク小林 TEL0984-23-2171

出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン 概要

現状

- 都道府県労働局・ハローワークでは、地方自治体との協定等に基づく連携を基盤に、生活保護受給者、児童扶養手当受給者、生活困窮者等の就労による自立を支援する事業（生活保護受給者等就労自立促進事業）を行っている。
- このほか、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施する国と地方自治体の連携事業である「一体的実施事業」も行っている。

課題

- 「生活保護受給者等就労自立促進事業」の支援対象者とするには、地方自治体からのハローワークへの送り出し（支援要請）が必要。
- しかし、児童扶養手当受給者については、地方自治体へ定期的に出向く機会がないため、本事業への誘導が難しい。

対応

※平成27年度より実施

8月の現況届にあわせた児童扶養手当受給者の「生活保護受給者等就労自立促進事業」への誘導の取組を「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」と銘打ち、重点的な取組を展開する。

- 地方自治体にハローワークの臨時相談窓口を設置し、誘導を強化。
- ハローワークの常設窓口が設置されている地方自治体では、常設窓口への誘導を強化。
- 地方自治体からの郵送物に周知チラシを同封してもらう等、集中的に配布し広報。



取組状況

・ 臨時相談窓口の設置件数	947か所	※令和元年度
相談件数	4,267件	※令和元年度



宮崎労働局発表

令和3年7月30日（金）

【照会先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室
室長 狭間 美恵
監理官 中玉利 浩治
室長補佐 黒木 章寛
（電話）0985(38)8821

令和2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5法の施行状況について ～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が9年連続トップ～

宮崎労働局（局長 田中 大介）は、令和2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。

- 令和2年度における総合労働相談件数は11,015件（前年度から0.7%増加）で過去最多。
- 民事上の個別労働紛争に関する相談件数は2,475件で、うちハラスメントに関する相談は974件（前年度から12.6%減少）、相談件数（11,015件）の8.8%を占める。
なお、ハラスメントに関する相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが715件（73%）を占めており9年連続トップ。
- 令和2年度の「男女雇用機会均等法」、「労働施策総合推進法」、「パートタイム労働法」、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「育児・介護休業法」（均等5法）に関する相談件数は1,052件で、前年度から21.5%増。

- 【資料1】 令和2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2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、パートタイム労働法、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2年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

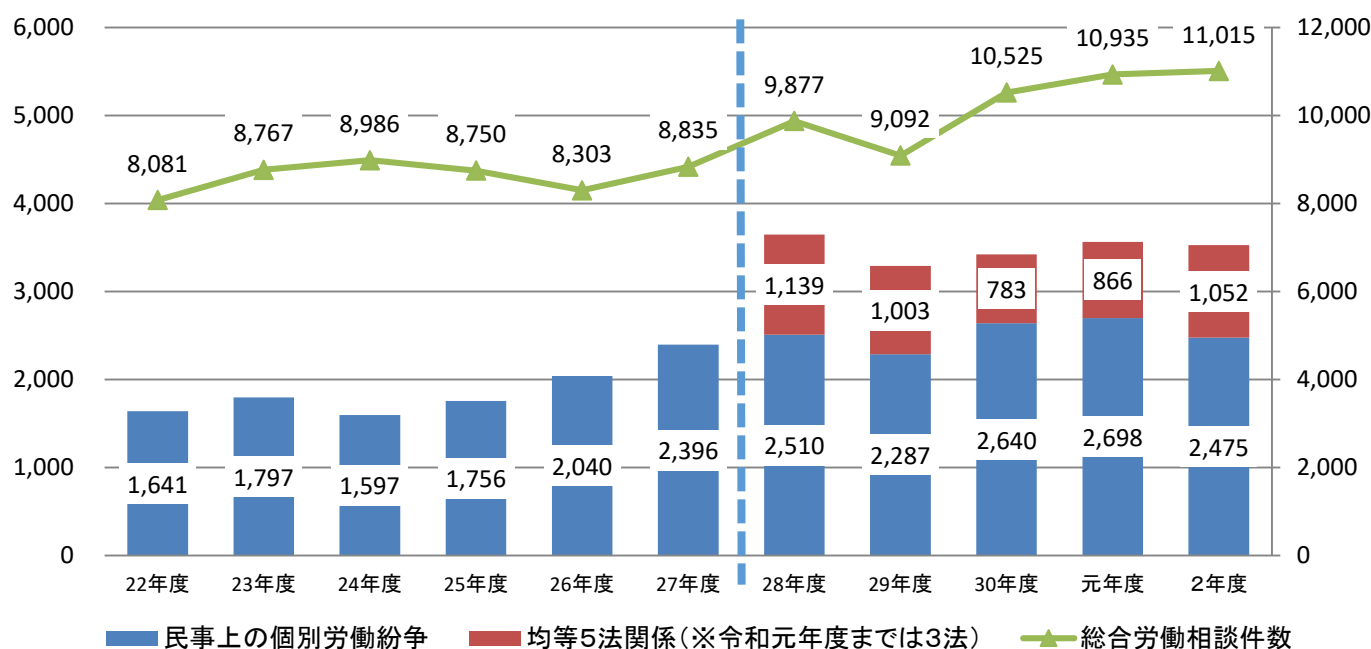
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等5法の相談状況について～

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11,015件（対前年度比0.7%増）。（図1）（注1）
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は2,475件であり、前年度から8.3%減少している。
- ◆ 均等5法（令和元年度は均等3法）に関する相談は1,052件であり、昨年度から21.5%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2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5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2,734件（内訳：民事上の個別労働紛争関係2,475件、育児・介護ハラスメント等関係259件）のうち、ハラスメントに係る相談件数は974件であった（対前年度比12.6%減（前年度1,114件））。
民事上の個別労働紛争相談件数のうち35.6%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）

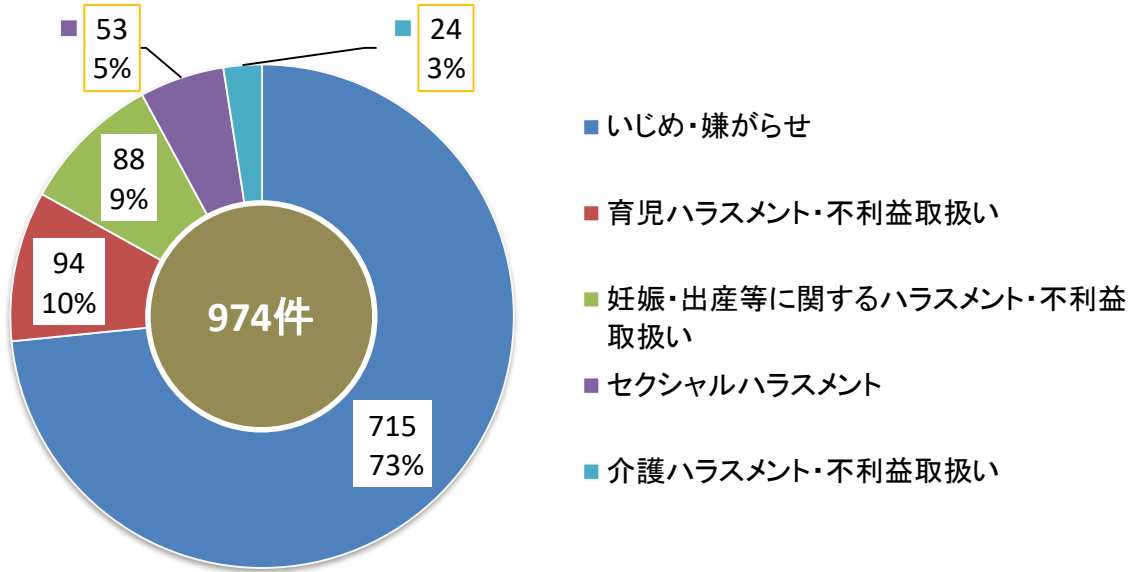


表2 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメントに係る相談の内訳	令和2年度	割合
いじめ・嫌がらせ	715	73%
育児ハラスメント・不利益取扱い	94	10%
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	88	9%
セクシャルハラスメント	53	5%
介護ハラスメント・不利益取扱い	24	3%
計	974	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2年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

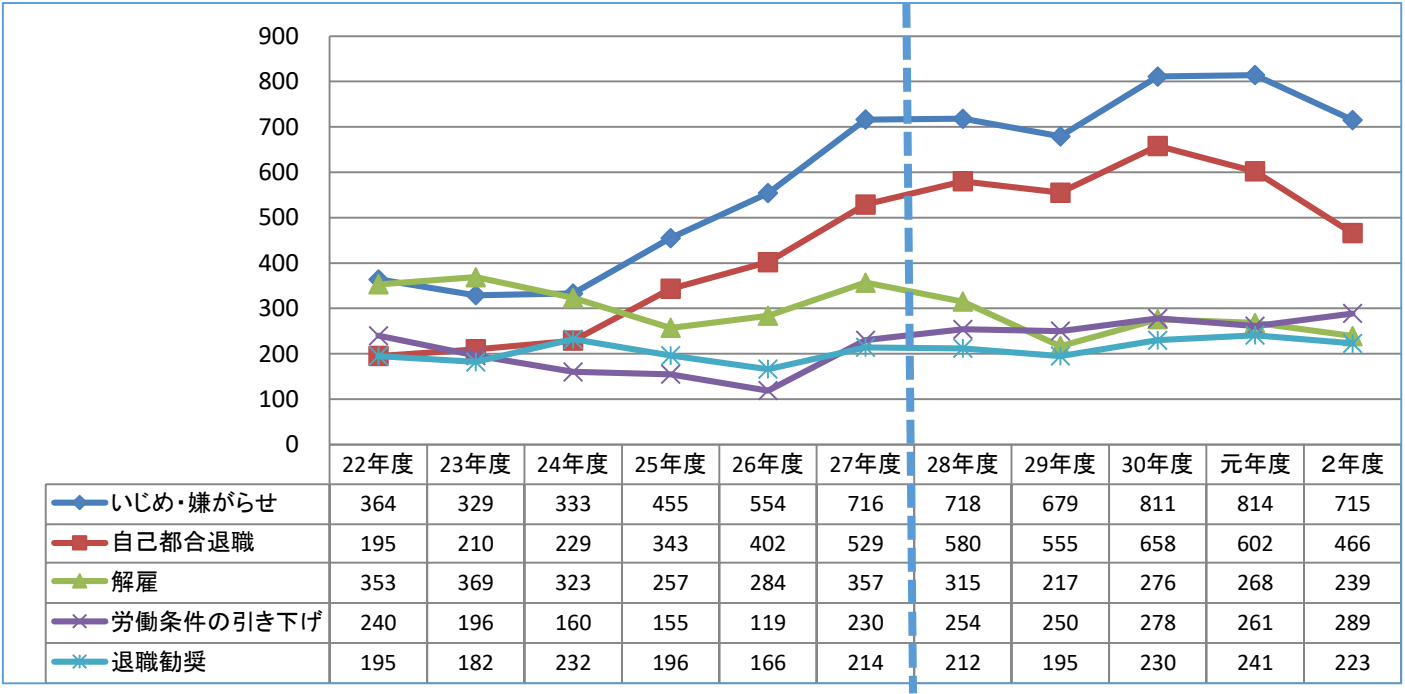
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等5法の相談状況について～

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715件（対前年度比12.2%減）で9年連続トップであり、次いで、8年連続で「自己退職」466件（対前年度比22.6%減）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2年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

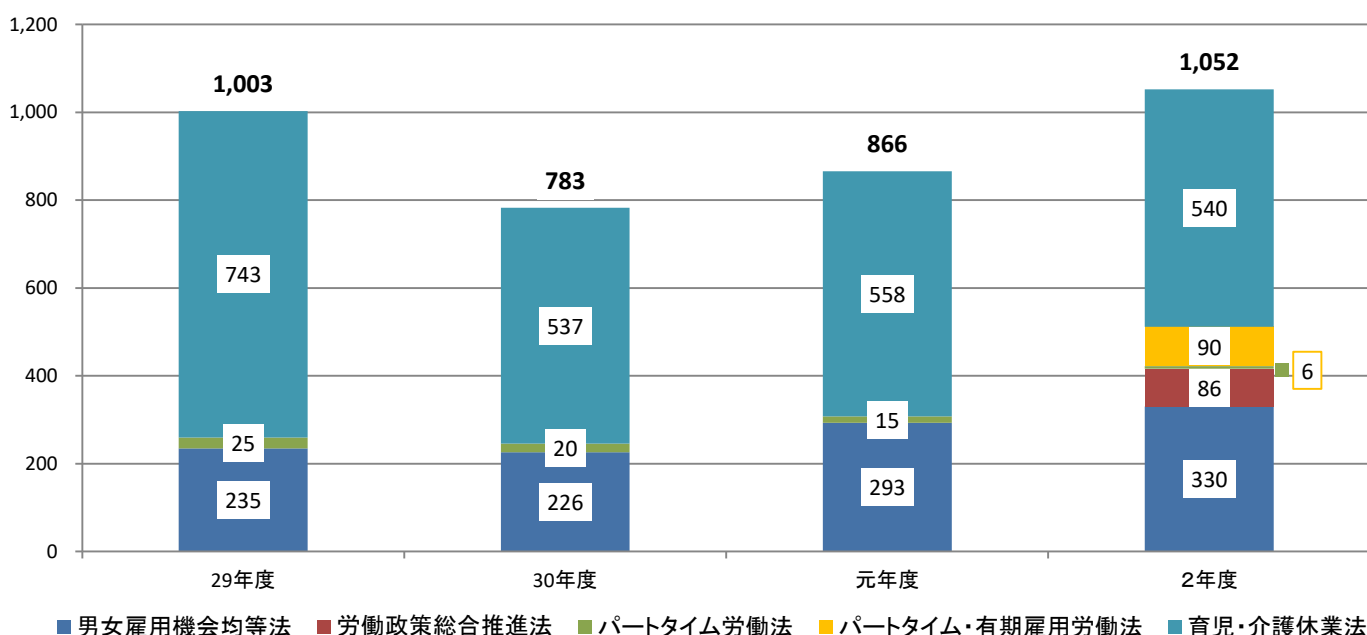
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等5法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(4) 均等5法の相談件数の推移

- ◆ 令和2年度、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム労働法、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1,052件（対前年度比21.5%増）（図4）
- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は330件（31.4%）、労働施策総合推進法に関する相談は86件（8.2%）、パートタイム労働法に関する相談は6件（0.6%）、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は90件（8.6%）、育児・介護休業法に関する相談は540件（51.3%）であった。

図4 均等5法相談件数の推移



令和 2 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46件で、昨年度より19件減少した（対前年度比29.2%減）。（図 1）（表 1）

図 1 助言・指導申出件数の推移

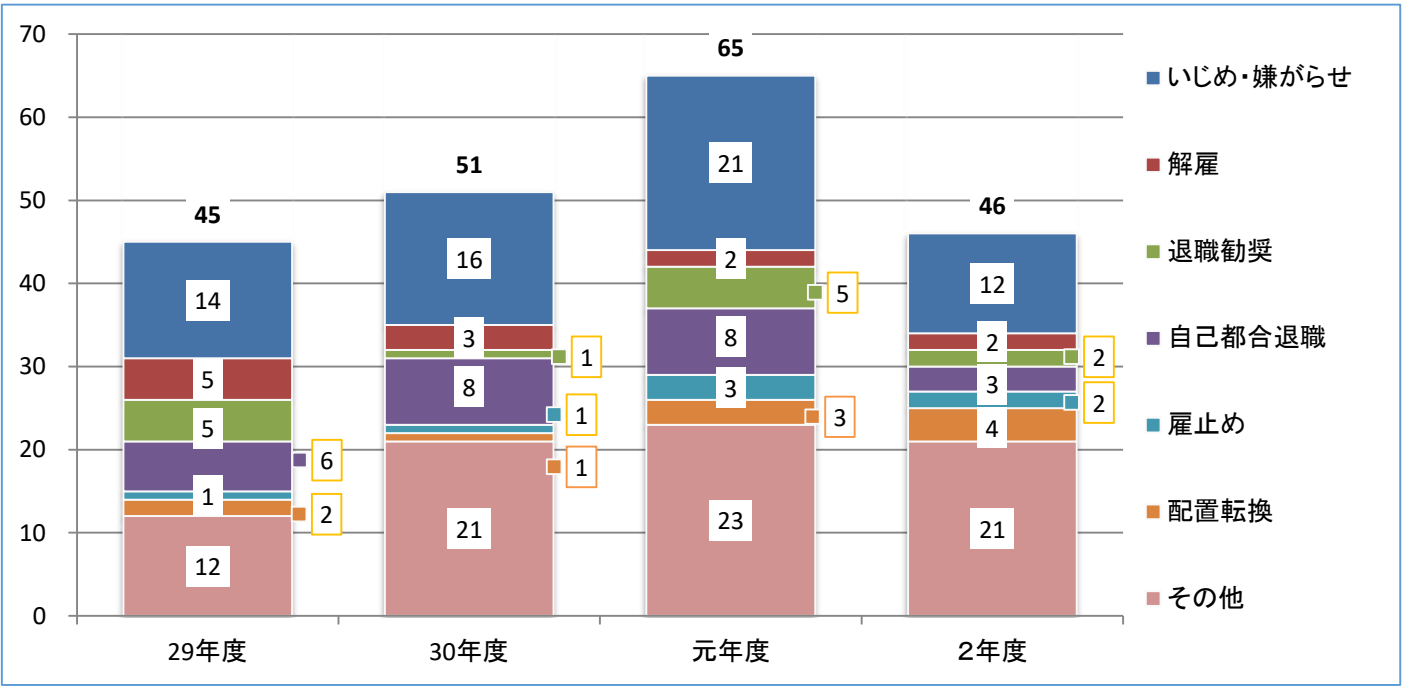


表 1 助言・指導申出内容の推移

	29年度	30年度	元年度	2年度
いじめ・嫌がらせ	14 (31.2%)	16 (31.3%)	21 (32.3%)	12 (26.1%)
解雇	5 (11.1%)	3 (5.8%)	2 (3.1%)	2 (4.3%)
退職勧奨	5 (11.1%)	1 (2.0%)	5 (7.7%)	2 (4.3%)
自己都合退職	6 (13.3%)	8 (15.7%)	8 (12.3%)	3 (6.6%)
雇止め	1 (2.2%)	1 (2.0%)	3 (4.6%)	2 (4.3%)
配置転換	2 (4.4%)	1 (2.0%)	3 (4.6%)	4 (8.7%)
その他	12 (26.7%)	21 (41.2%)	23 (35.4%)	21 (45.7%)
計	45 (100.0%)	51 (100.0%)	65 (100.0%)	46 (100.0%)

（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39件で、昨年度より25件減少した（前年度比39.1%減）。（図2）（表2）
- ◆ 申請内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが10件で最も多かった。

図2 あっせん申請件数の推移

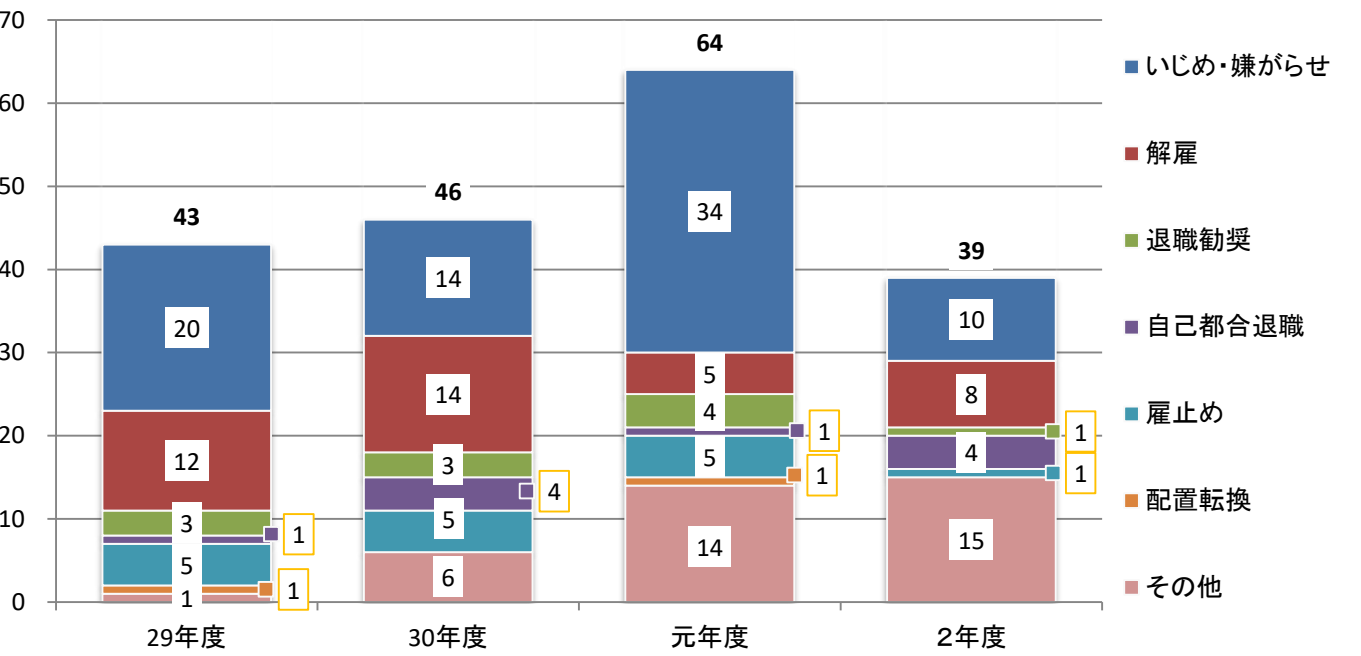


表2 あっせん申請内容の推移

	29年度	30年度	元年度	2年度
いじめ・嫌がらせ	20 (46.6%)	14 (30.4%)	34 (53.1%)	10 (25.6%)
解雇	12 (27.9%)	14 (30.4%)	5 (7.8%)	8 (20.5%)
退職勧奨	3 (7.0%)	3 (6.5%)	4 (6.3%)	1 (2.6%)
自己都合退職	1 (2.3%)	4 (8.7%)	1 (1.6%)	4 (10.3%)
雇止め	5 (11.6%)	5 (10.9%)	5 (7.8%)	1 (2.6%)
配置転換	1 (2.3%)	0 (0.0%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)
その他	1 (2.3%)	6 (13.1%)	14 (21.8%)	15 (38.4%)
計	43 (100.0%)	46 (100.0%)	64 (100.0%)	39 (100.0%)

（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 2 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、パートタイム労働法、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 5 法（均等法、労推法、パート法、パート・有期法、育介法）の是正指導状況

◆ 均等 5 法の内訳は、男女雇用機会均等法107件（21.2%）、労働施策総合推進法 4 件（0.8%）、パートタイム労働法85件（16.8%）、パートタイム・有期雇用労働法57件（11.3%）、育児・介護休業法252件（49.9%）（対前年度比69.1%減）（図 1）（表 1）

（1）均等 5 法の是正指導件数の状況

図 1 是正指導件数の推移

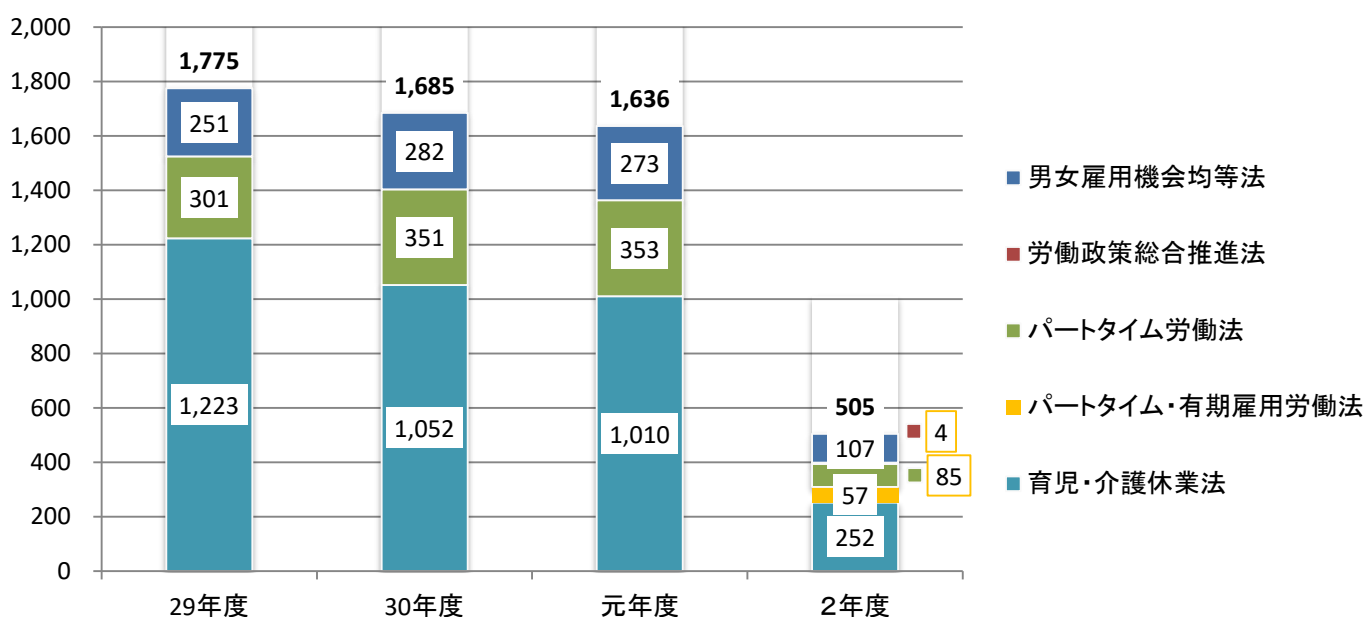


表 1 是正指導内容の推移

	29年度	30年度	元年度	2年度
男女雇用機会均等法	251 (14.1%)	282 (16.7%)	273 (16.7%)	107 (21.2%)
労働政策総合推進法				4 (0.8%)
パートタイム労働法	301 (17.0%)	351 (20.8%)	353 (21.6%)	85 (16.8%)
パートタイム・有期雇用労働法				57 (11.3%)
育児・介護休業法	1,223 (68.9%)	1,052 (62.5%)	1,010 (61.7%)	252 (49.9%)
計	1,775 (100.0%)	1,685 (100.0%)	1,636 (100.0%)	505 (100.0%)

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330件（対前年度比12.6%増）。（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175件（53.1%）と最も多く、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）」が63件（19.1%）となっている。（表2-1）

図2-1 相談件数の推移

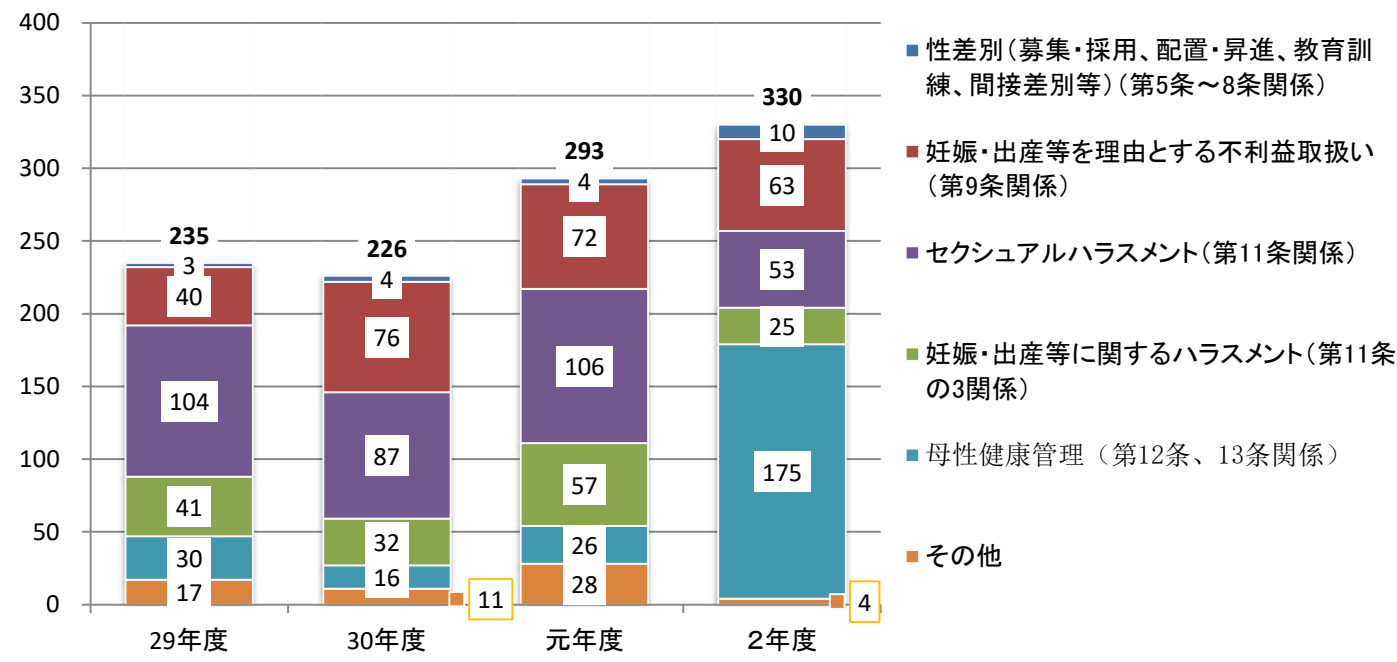


表2-1 相談内容の推移

	29年度	30年度	元年度	2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)	3 (1.3%)	4 (1.8%)	4 (1.4%)	10 (3.0%)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	40 (17.0%)	76 (33.6%)	72 (24.5%)	63 (19.1%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	41 (17.4%)	32 (14.1%)	57 (19.4%)	25 (7.5%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	104 (44.3%)	87 (38.5%)	106 (36.2%)	53 (16.1%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	30 (12.8%)	16 (7.1%)	26 (8.9%)	175 (53.1%)
その他	17 (7.2%)	11 (4.9%)	28 (9.6%)	4 (1.2%)
計	235 (100.0%)	226 (100.0%)	293 (100.0%)	330 (100.0%)

(2) 是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は107件（対前年度比60.8%減）（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45件（42.1%）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36件（33.6%）となっている。（表2-2）

図2-2 是正指導件数の推移

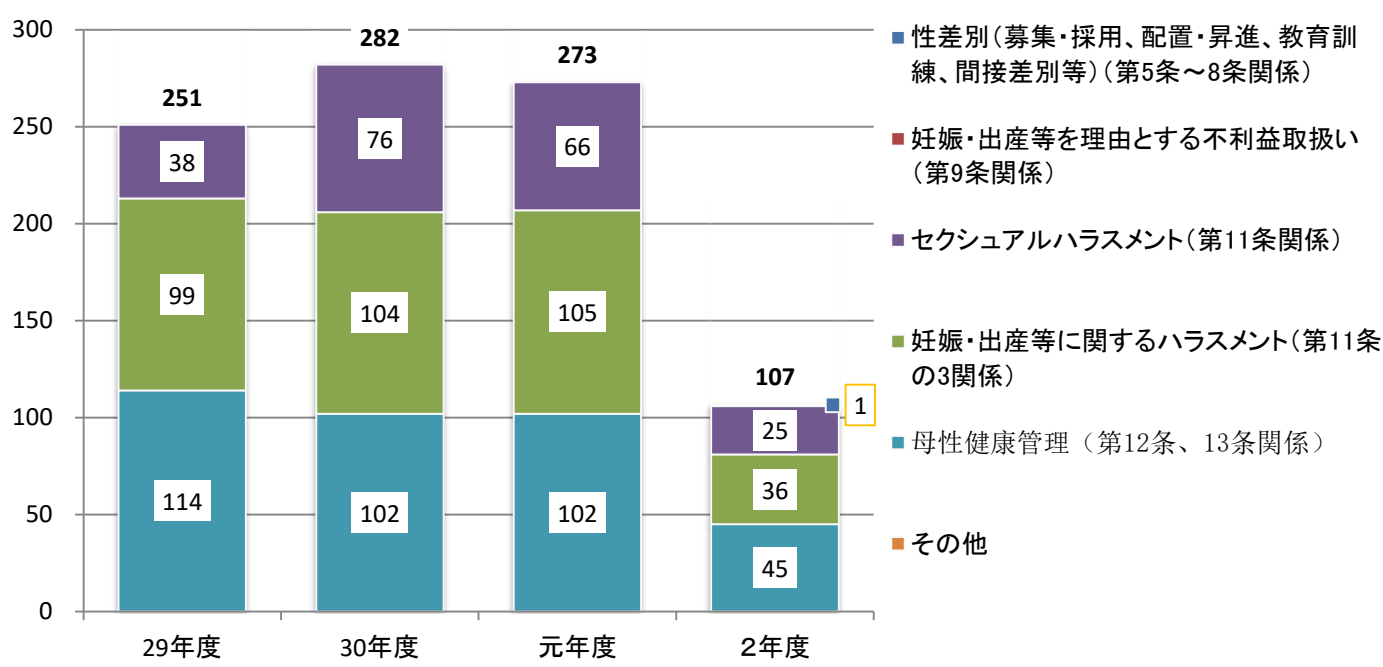


表2-2 是正指導内容の推移

	29年度	30年度	元年度	2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%)	0 (0.0%)	1 (0.9%)
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)	99 (39.4%)	104 (36.9%)	105 (38.5%)	36 (33.6%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	38 (15.1%)	76 (27.0%)	66 (24.2%)	25 (23.4%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	114 (45.4%)	102 (36.1%)	102 (37.3%)	45 (42.1%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	251 (99.9%)	282 (100.0%)	273 (100.0%)	107 (100.0%)

(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7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3件(42.8%)、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)」が2件(28.6%)であった。(表2-3)
- ◆ 調停申請は0件であった。(表2-4)(注2)

図2-3 紛争解決援助申立受理件数の推移

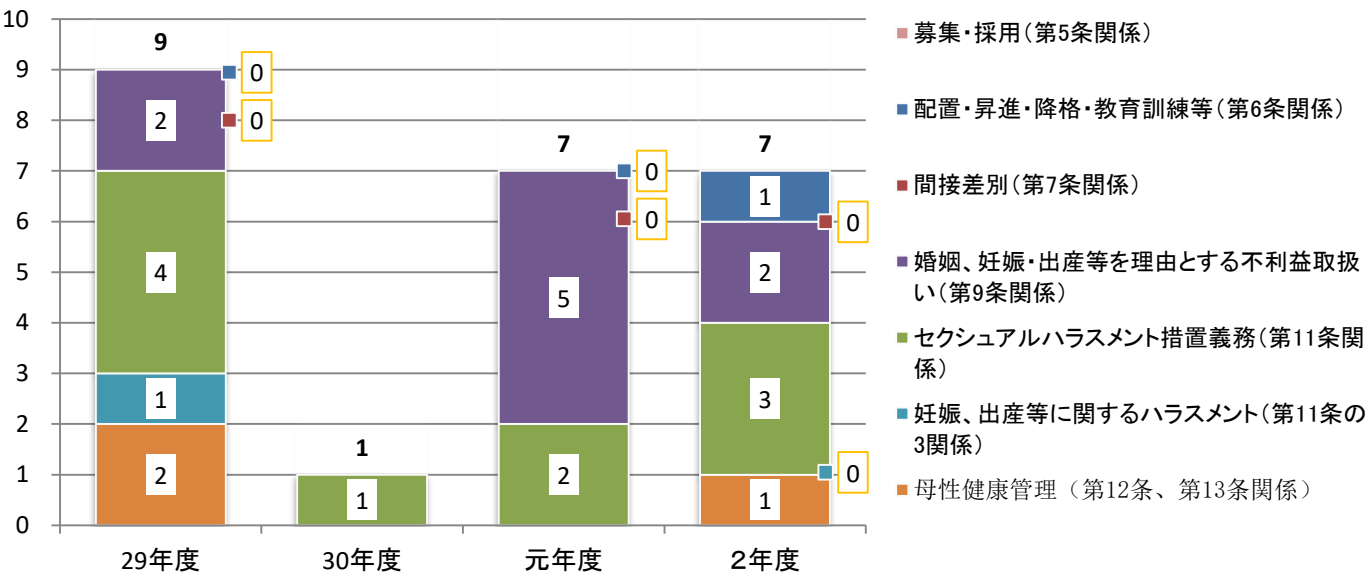


表2-3 紛争解決援助申立受理内容の推移

	29年度	30年度	元年度	2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%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)
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)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	5 (71.4%)	2 (28.6%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条関係)	4 (44.5%)	1 (100.0%)	2 (28.6%)	3 (42.8%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
母性健康管理(第12条、第13条関係)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)
計	9 (100.0%)	1 (100.0%)	7 (100.0%)	7 (100.0%)

表2-4 調停申請受理内容の推移

	29年度	30年度	元年度	2年度
男女雇用機会均等法調停申請受理件数	0	0	2	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

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は86件。(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78件(90.7%)、次いで「その他」の8件(9.3%)となっている。(表3-1)

図3-1 相談件数の推移

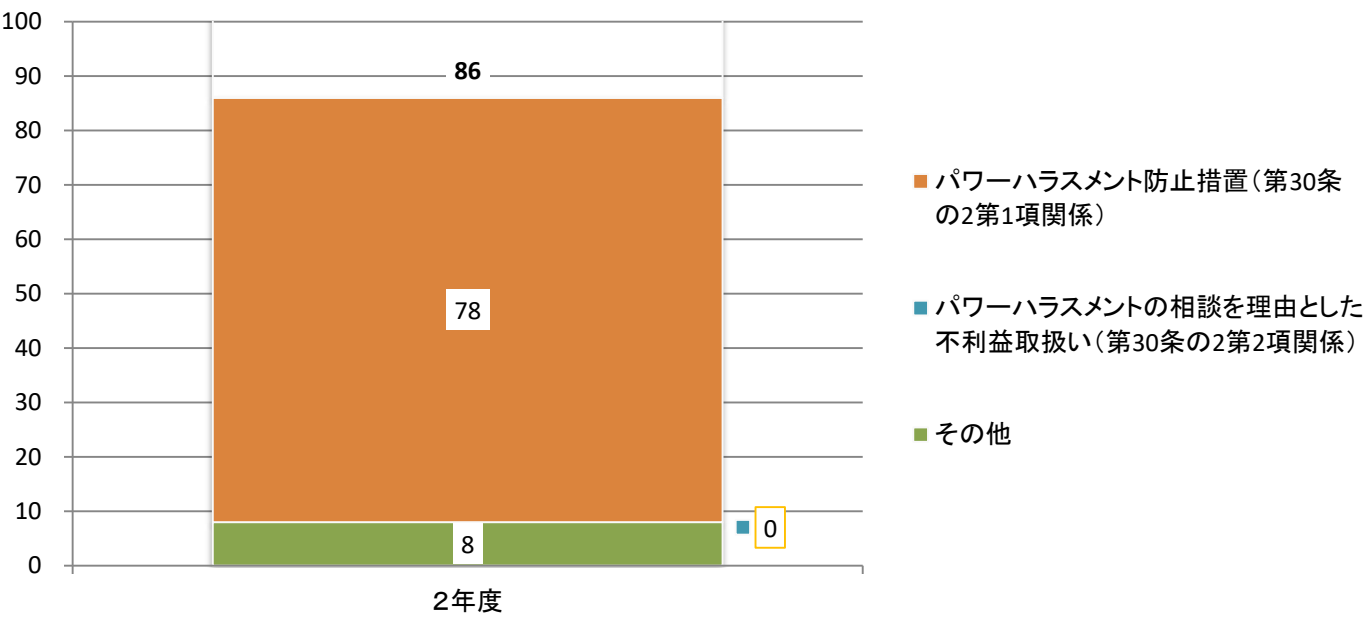


表3-1 相談内容の内訳

	2年度
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%)
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%)
その他	8 (9.3%)
計	86 (100.0%)

(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10事業所に行い、そのうち4事業所に対し4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
(100.0%) となっている。（表3-2）

図3-2 是正指導件数の推移

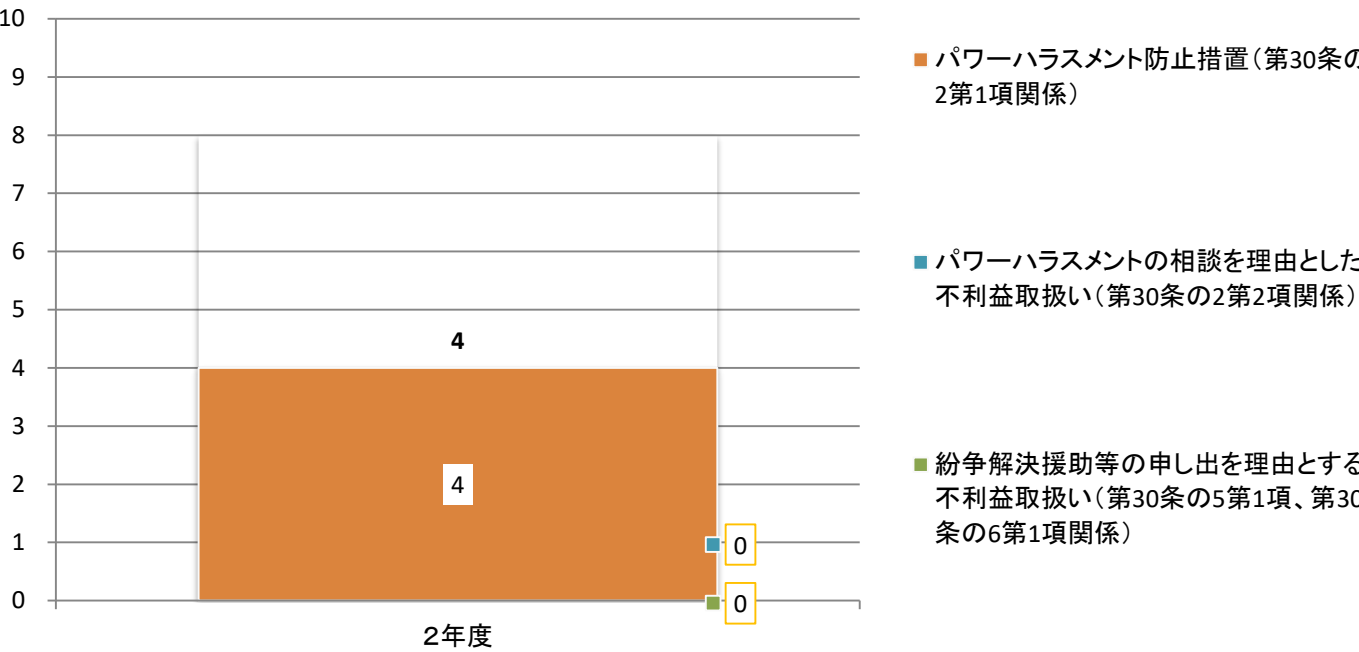


表3-2 是正指導件数

	2年度
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%）
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%）
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%）
計	4（100.0%）

(3) 紛争解決の援助

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は2件。(図3-3)(注1)
- ◆ 申立事項の内容は、「パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)」が2件となっている。(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

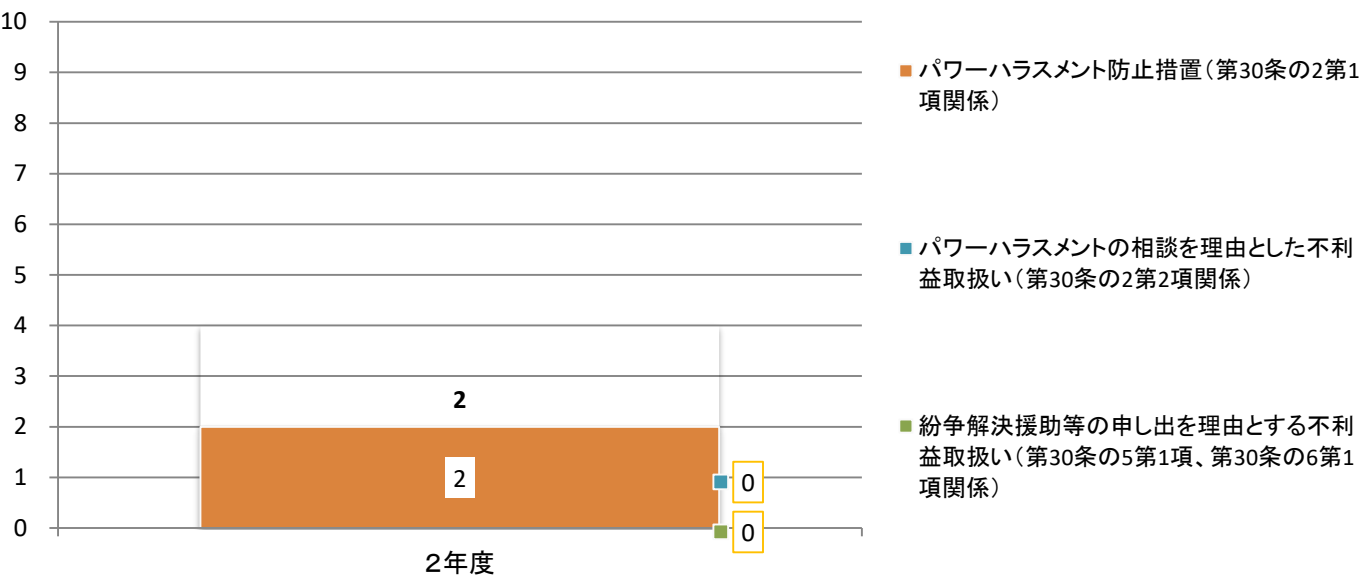


表3-3 紛争解決援助申立受理件数

	2年度
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	2 (100.0%)
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%)
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%)
計	2 (100.0%)

表3-4 調停申請受理件数

	2年度
労働政策総合推進法 調停申請受理件数	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

- ◆ 相談件数は、6 件（対前年度比60%減）（図 4 - 1）
- ◆ 相談内容別に見ると、「正社員転換（第13条関係）」に関する相談が最も多く 3 件（50.0%）、次いで、「体制整備に関する相談（第 6 条、第 7 条、第14条、第16条、第17条関係）」が 2 件（33.3%）となっている。（表 4 - 1）

図 4 - 1 相談件数の推移

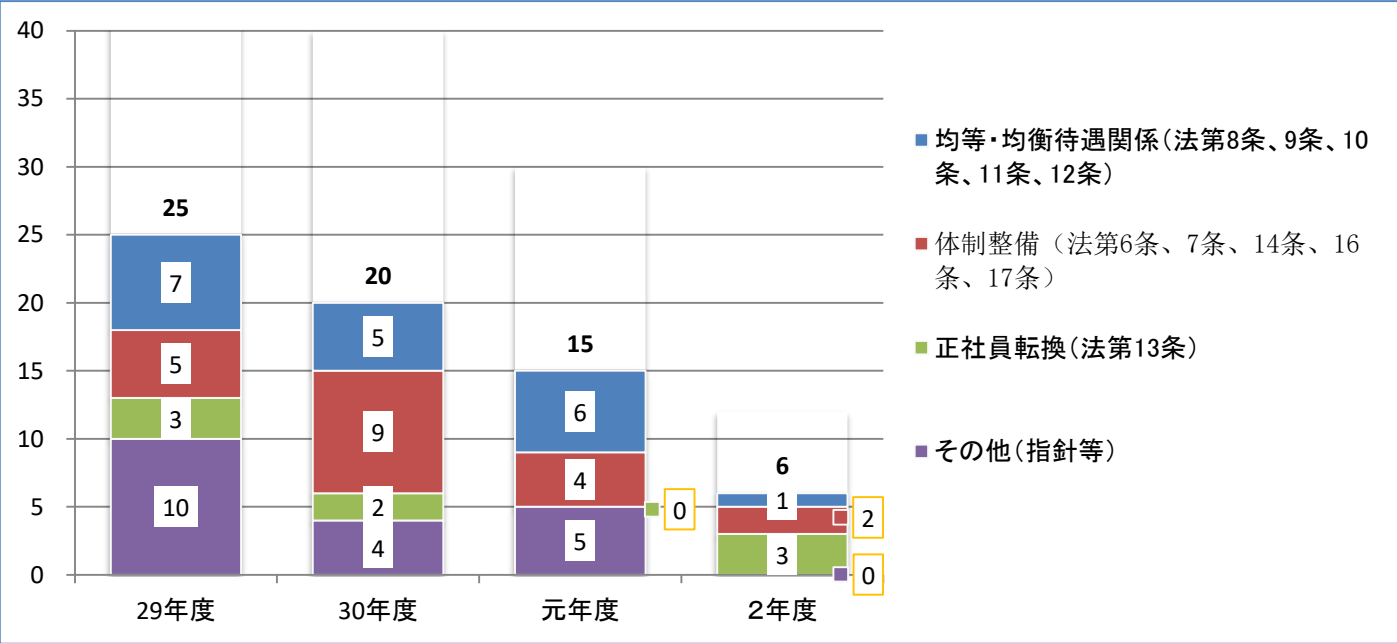


表 4 - 1 相談内容の推移

	29年度	30年度	元年度	2年度
均等・均衡待遇関係(法第8条、9条、10条、11条、12条)	7 (28.0%)	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)	5 (20.0%)	9 (45.0%)	4 (26.7%)	2 (33.3%)
正社員転換(法第13条)	3 (12.0%)	2 (10.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)
その他(指針等)	10 (40.0%)	4 (20.0%)	5 (33.3%)	0 (0.0%)
計	25 (100.0%)	20 (100.0%)	15 (100.0%)	6 (100.0%)

(2) 是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は、113件（対前年度比71.5%減）（図4-2）
- ◆ 指導の内容は、「労働条件の文書交付等（第6条関係）」が19件（16.8%）と最も多く、次いで「就業規則の作成手続（第7条関係）」が17件（15.0%）、「措置内容等の説明（第14条第1項関係）」が16件（14.2%）となっている。（表4-2）
- ◆ 紛争解決援助の申立及び調停申請はなかった。

図 4 - 2 是正指導件数の推移

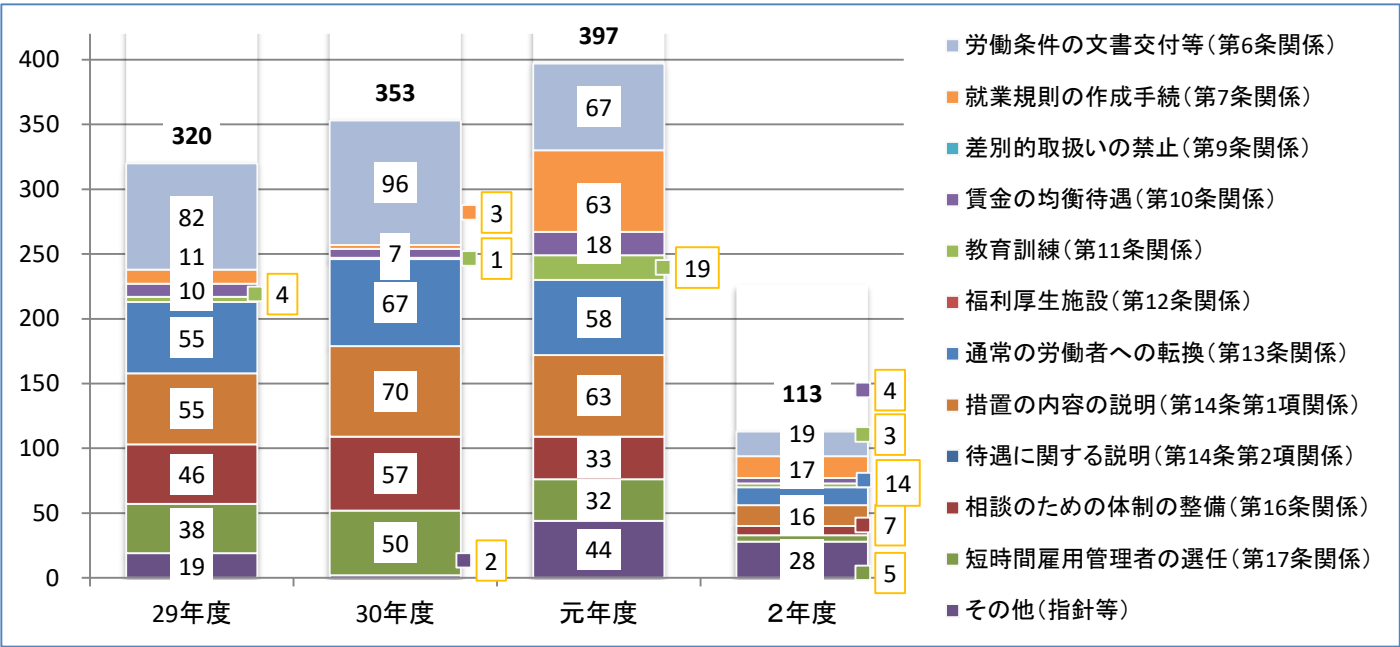


表 4 - 2 是正指導内容の推移

	29年度	30年度	元年度	2年度
労働条件の文書交付等(第6条関係)	82 (25.6%)	96 (27.2%)	67 (16.8%)	19 (16.8%)
就業規則の作成手続(第7条関係)	11 (3.4%)	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%)	0 (0.0%)
賃金の均衡待遇(第10条関係)	10 (3.1%)	7 (2.0%)	18 (4.5%)	4 (3.5%)
教育訓練(第11条関係)	4 (1.3%)	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%)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換(第13条関係)	55 (17.2%)	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)	55 (17.2%)	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%)	0 (0.0%)
相談のための体制の整備(第16条関係)	46 (14.4%)	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)	38 (11.9%)	50 (14.2%)	32 (8.1%)	5 (4.4%)
その他(指針等)	19 (5.9%)	2 (0.6%)	44 (11.1%)	28 (24.8%)
計	320 (100.0%)	353 (100.0%)	397 (100.0%)	113 (100.0%)

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、90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73件（81.1%）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（12.2%）となっている。（表5-1）

図 5 - 1 相談件数

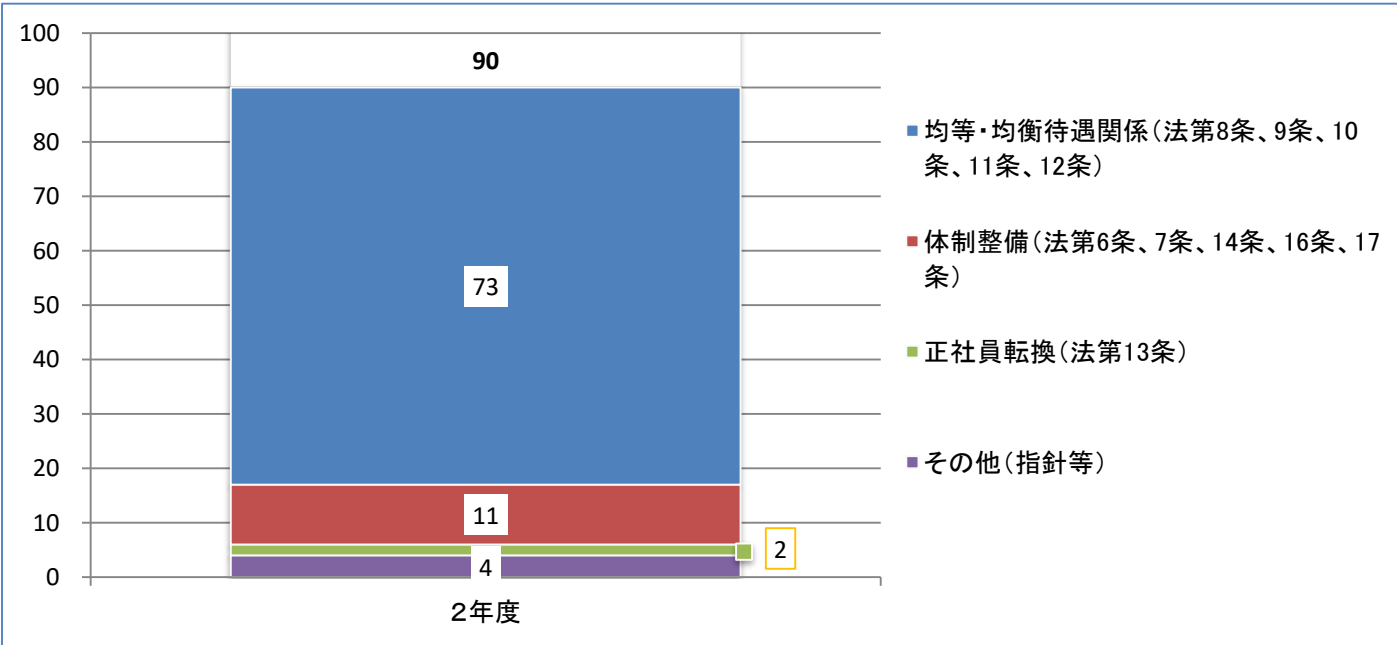


表 5 - 1 相談内容の内訳

	2年度	
均等・均衡待遇関係(法第8条、9条、10条、11条、12条)	73	(81.1%)
体制整備(法第6条、7条、14条、16条、17条)	11	(12.2%)
正社員転換(法第13条)	2	(2.2%)
その他(指針等)	4	(4.4%)
計	90	(99.9%)

(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）

- ◆ 14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が確認された事業所13社（92.9％）に対し、57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11件（19.3％）と最も多く、次いで「措置内容の説明（第14条第1項関係）」が9件（15.8％）、「労働条件の文書交付等（第6条第1項関係）」が8件（14.0％）となっている。（表5-2）
- ◆ 是正を受けた企業のうち、8割以上（12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

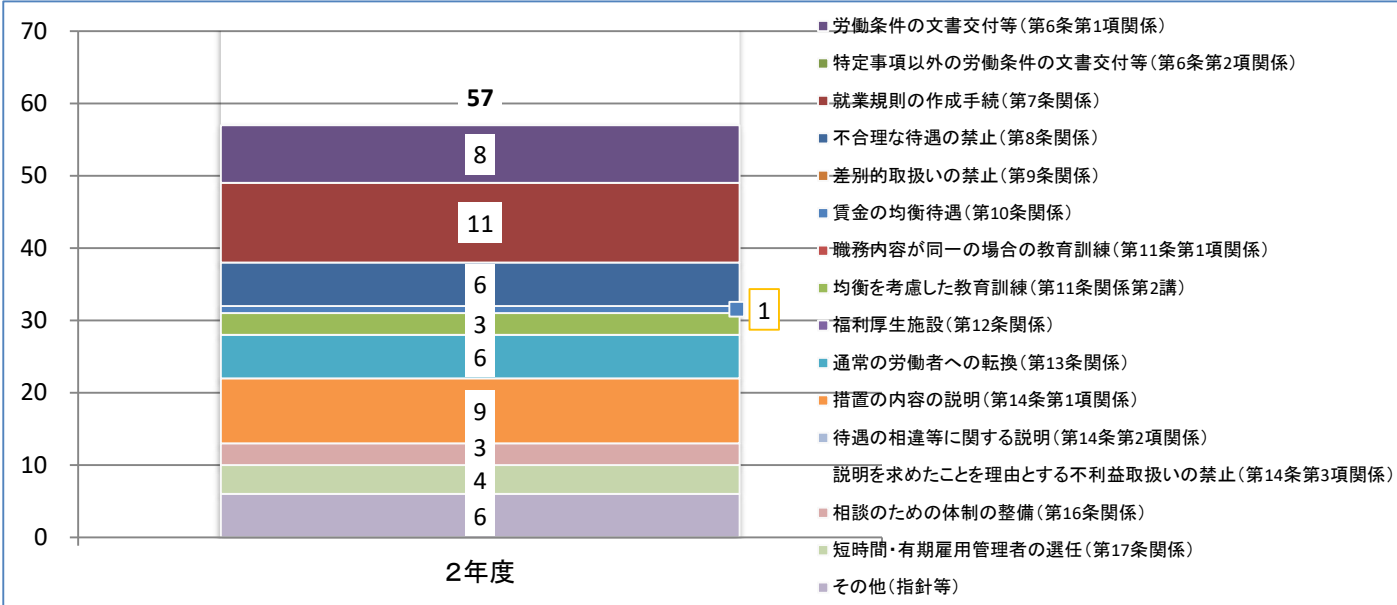


表 5 - 2 是正指導内容の推移

	2年度
労働条件の文書交付等(第6条第1項関係)	8 (14.0%)
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%)
就業規則の作成手続(第7条関係)	11 (19.3%)
不合理な待遇の禁止(第8条関係)	6 (10.5%)
差別的取扱いの禁止(第9条関係)	0 (0.0%)
賃金の均衡待遇(第10条関係)	1 (1.8%)
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%)
均衡を考慮した教育訓練(第11条関係第2講)	3 (5.3%)
福利厚生施設(第12条関係)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換(第13条関係)	6 (10.5%)
措置の内容の説明(第14条第1項関係)	9 (15.8%)
待遇の相違等に関する説明(第14条第2項関係)	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%)
相談のための体制の整備(第16条関係)	3 (5.3%)
短時間・有期雇用管理者の選任(第17条関係)	4 (7.0%)
その他(指針等)	6 (10.5%)
計	57 (100.0%)

6 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は540件（対前年度比3.2%減）。（図 6 - 1）
- ◆ 育児関係の相談が373件（69.1%）、介護関係の相談が161件（29.8%）。（表 6 - 1）

図 6 - 1 相談件数の推移

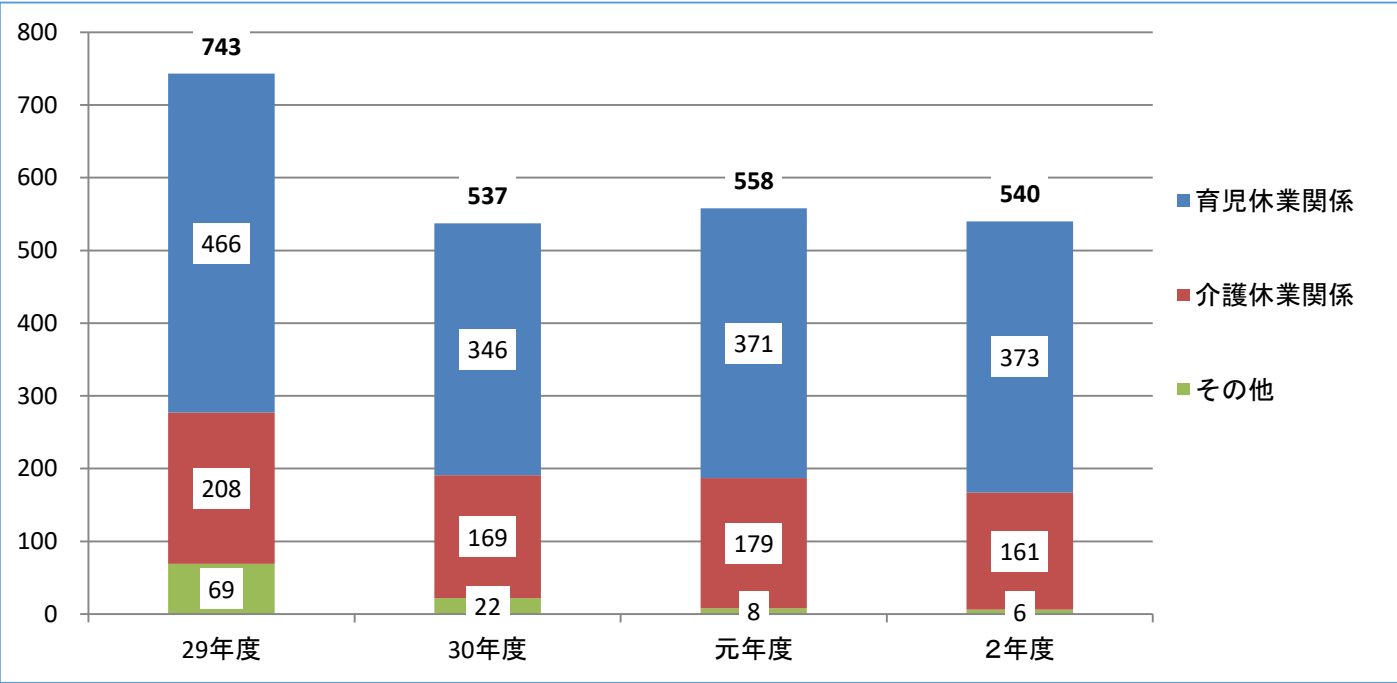


表 6 - 1 相談内容の推移

	29年度	30年度	元年度	2年度
育児休業関係	466（62.7%）	346（64.4%）	371（66.5%）	373（69.1%）
介護休業関係	208（28.0%）	169（31.5%）	179（32.1%）	161（29.8%）
その他	69（9.3%）	22（4.1%）	8（1.4%）	6（1.1%）
計	743（100.0%）	537（100.0%）	558（100.0%）	540（100.0%）

(2) 育児関係の相談内訳

◆ 育児関係では、「育児休業」が168件（45.0%）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の制限など）」が111件（29.8%）、「育児休業等に係る不利益取扱い」が56件（15.0%）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

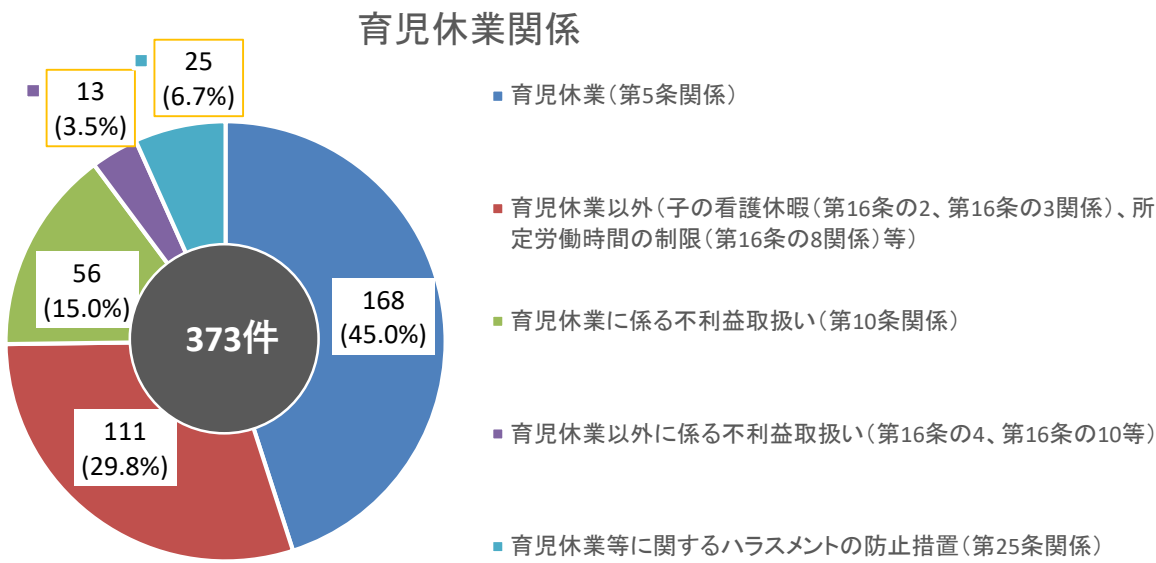


表6-2 相談内容（育児休業関係）の内訳

育児休業（第5条関係）	168（45.0%）
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）	111（29.8%）
育児休業に係る不利益取扱い（第10条関係）	56（15.0%）
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）	13（3.5%）
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）	25（6.7%）
計	373（100.0%）

(3) 介護関係の相談内訳

◆ 介護関係では「介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の制限など）が79件（49.1%）、「介護休業」が58件（36.0%）、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」22件（13.7%）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

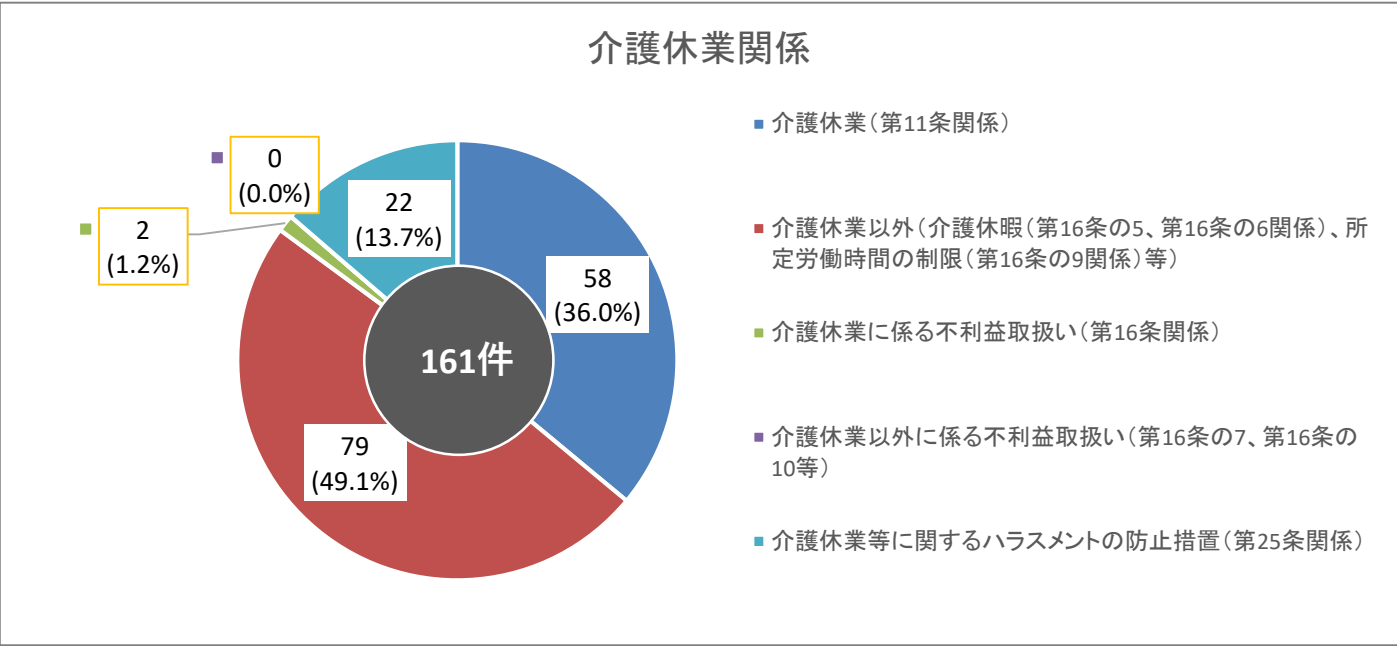


表 6 - 3 相談内容（介護休業関係）の内訳

介護休業（第11条関係）	58（36.0%）
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）	79（49.1%）
介護休業に係る不利益取扱い（第16条関係）	2（1.2%）
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）	0（0.0%）
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）	22（13.7%）
計	161（100.0%）

(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252件（対前年度比75.0%減）であり、育児関係は93件、介護関係は144件であった。（図6-4）（表6-4）

図 6 - 4 是正指導件数の推移

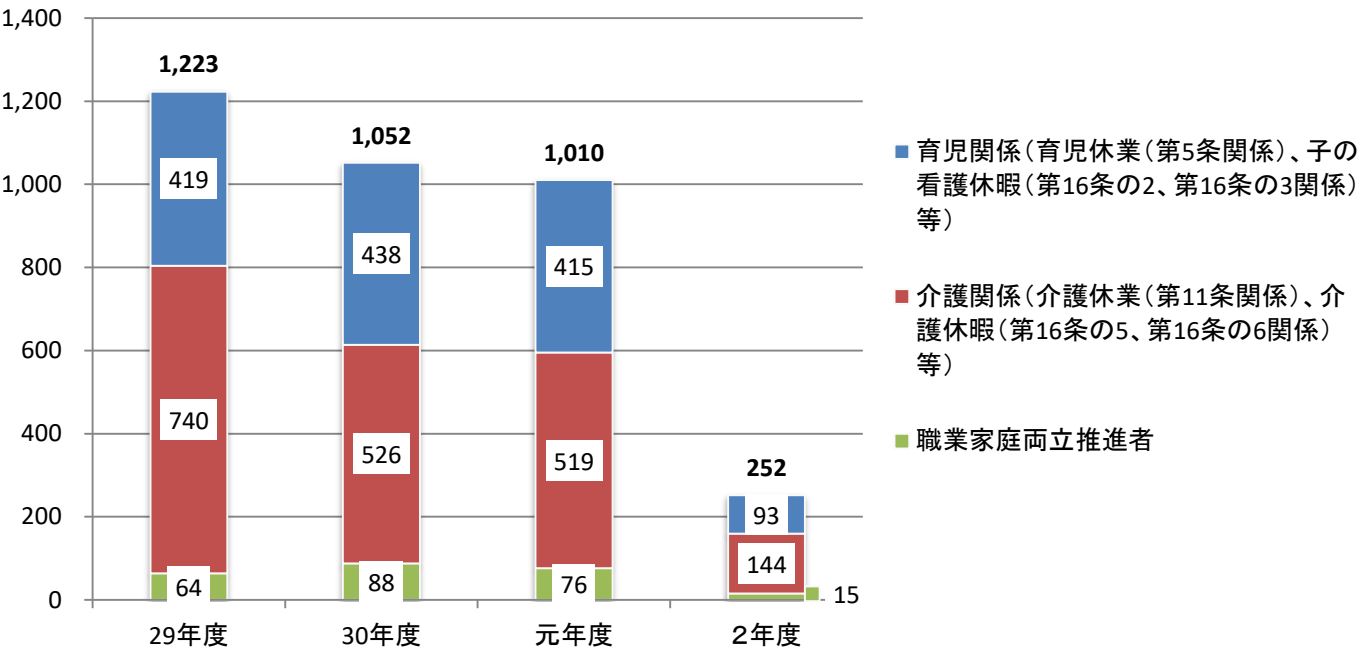


表 6 - 4 是正指導件数の推移

	29年度	30年度	元年度	2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)	419 (34.3%)	438 (41.6%)	415 (41.1%)	93 (36.9%)
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)	740 (60.5%)	526 (50.0%)	519 (51.4%)	144 (57.1%)
職業家庭両立推進者	64 (5.2%)	88 (8.4%)	76 (7.5%)	15 (6.0%)
計	1,223 (100.0%)	1,052 (100.0%)	1,010 (100.0%)	252 (100.0%)

(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34件（36.5%）、「休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）」が21件（22.5%）、「育児休業（第5条関係）」が15件（16.1%）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

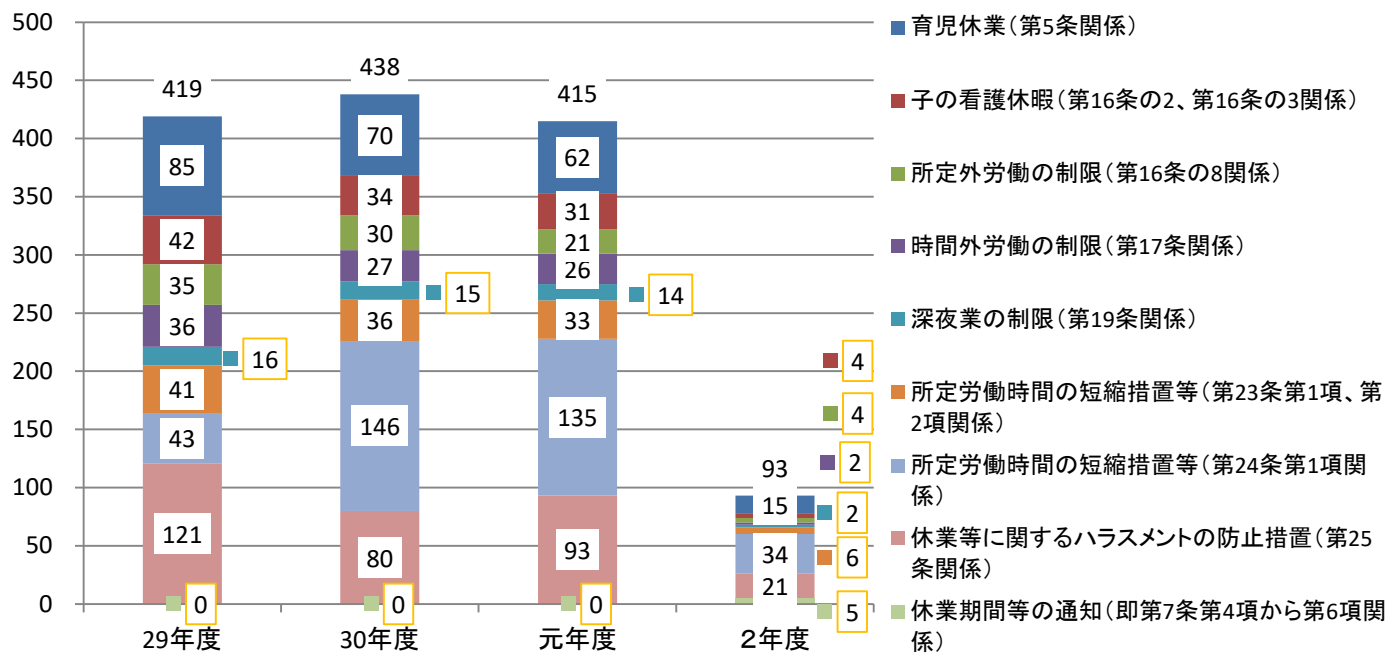


表 6-5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

	29年度	30年度	元年度	2年度
育児休業(第5条関係)	85 (20.3%)	70 (15.9%)	62 (14.9%)	15 (16.1%)
子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)	42 (10.0%)	34 (7.8%)	31 (7.5%)	4 (4.3%)
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)	35 (8.4%)	30 (6.8%)	21 (5.1%)	4 (4.3%)
時間外労働の制限(第17条関係)	36 (8.6%)	27 (6.2%)	26 (6.3%)	2 (2.2%)
深夜業の制限(第19条関係)	16 (3.8%)	15 (3.5%)	14 (3.4%)	2 (2.2%)
所定労働時間の短縮措置等(第23条第1項、第2項関係)	41 (9.8%)	36 (8.2%)	33 (7.9%)	6 (6.5%)
所定労働時間の短縮措置等(第24条第1項関係)	43 (10.3%)	146 (33.3%)	135 (32.5%)	34 (36.5%)
休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)	121 (28.8%)	80 (18.3%)	93 (22.4%)	21 (22.5%)
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%)	0 (0.0%)	5 (5.4%)
計	419 (100.0%)	438 (100.0%)	415 (100.0%)	93 (100.0%)

(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、「介護休業（第11条関係）」が22件（15.2%）、「所定労働時間の制限（第16条の9関係）」が21件（14.6%）、「休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）」が21件（14.6%）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

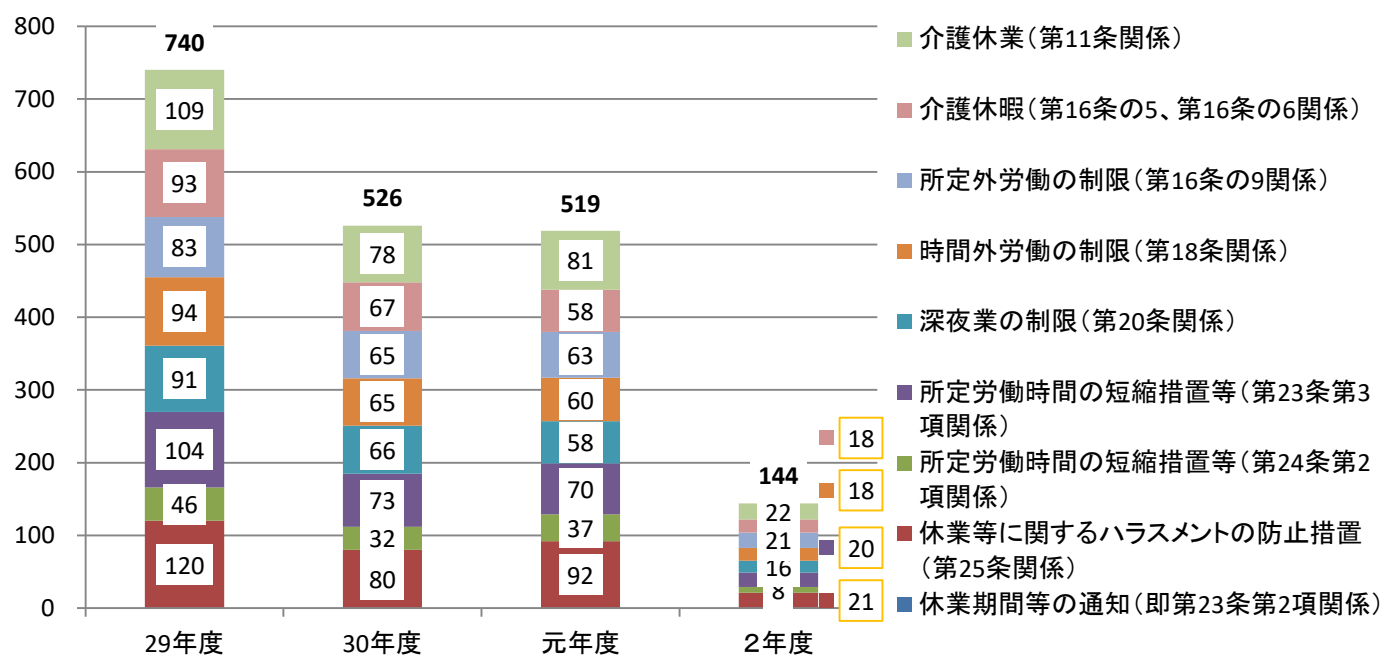


表 6 - 6 是正指導件数（介護休業関係）の推移

	29年度	30年度	元年度	2年度
介護休業(第11条関係)	109 (14.8%)	78 (14.8%)	81 (15.6%)	22 (15.2%)
介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)	93 (12.6%)	67 (12.7%)	58 (11.2%)	18 (12.5%)
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)	83 (11.2%)	65 (12.4%)	63 (12.1%)	21 (14.6%)
時間外労働の制限(第18条関係)	94 (12.7%)	65 (12.4%)	60 (11.6%)	18 (12.5%)
深夜業の制限(第20条関係)	91 (12.3%)	66 (12.5%)	58 (11.2%)	16 (11.1%)
所定労働時間の短縮措置等(第23条第3項関係)	104 (14.0%)	73 (13.9%)	70 (13.5%)	20 (13.9%)
所定労働時間の短縮措置等(第24条第2項関係)	46 (6.2%)	32 (6.1%)	37 (7.1%)	8 (5.6%)
休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)	120 (16.2%)	80 (15.2%)	92 (17.7%)	21 (14.6%)
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	740 (100.0%)	526 (100.0%)	519 (100.0%)	144 (100.0%)

(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

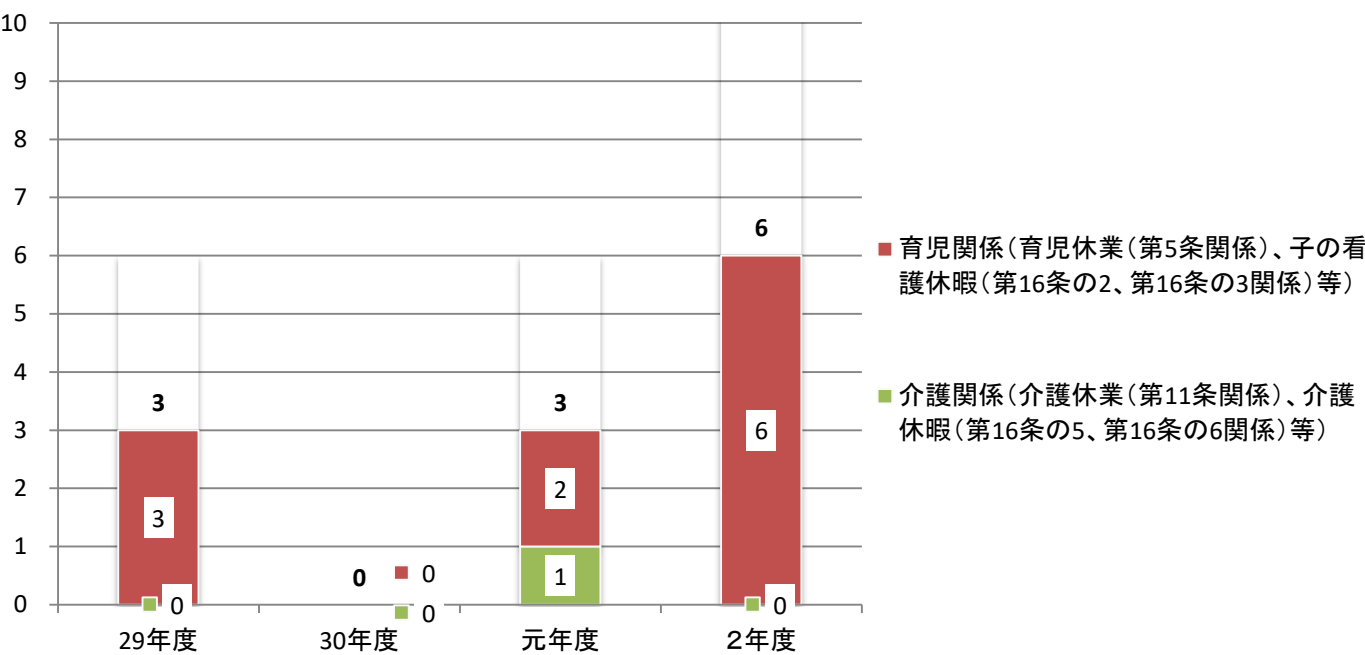


表6-7 紛争解決の援助申立受理内容の推移

	29年度	30年度	元年度	2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)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (0.0%)	6 (100.0%)
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 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)
計	3 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (0.0%)	6 (100.0%)

表6-8 調停申請受理件数の推移

	29年度	30年度	元年度	2年度
育児・介護休業法 調停申請受理件数	0	0	1	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**

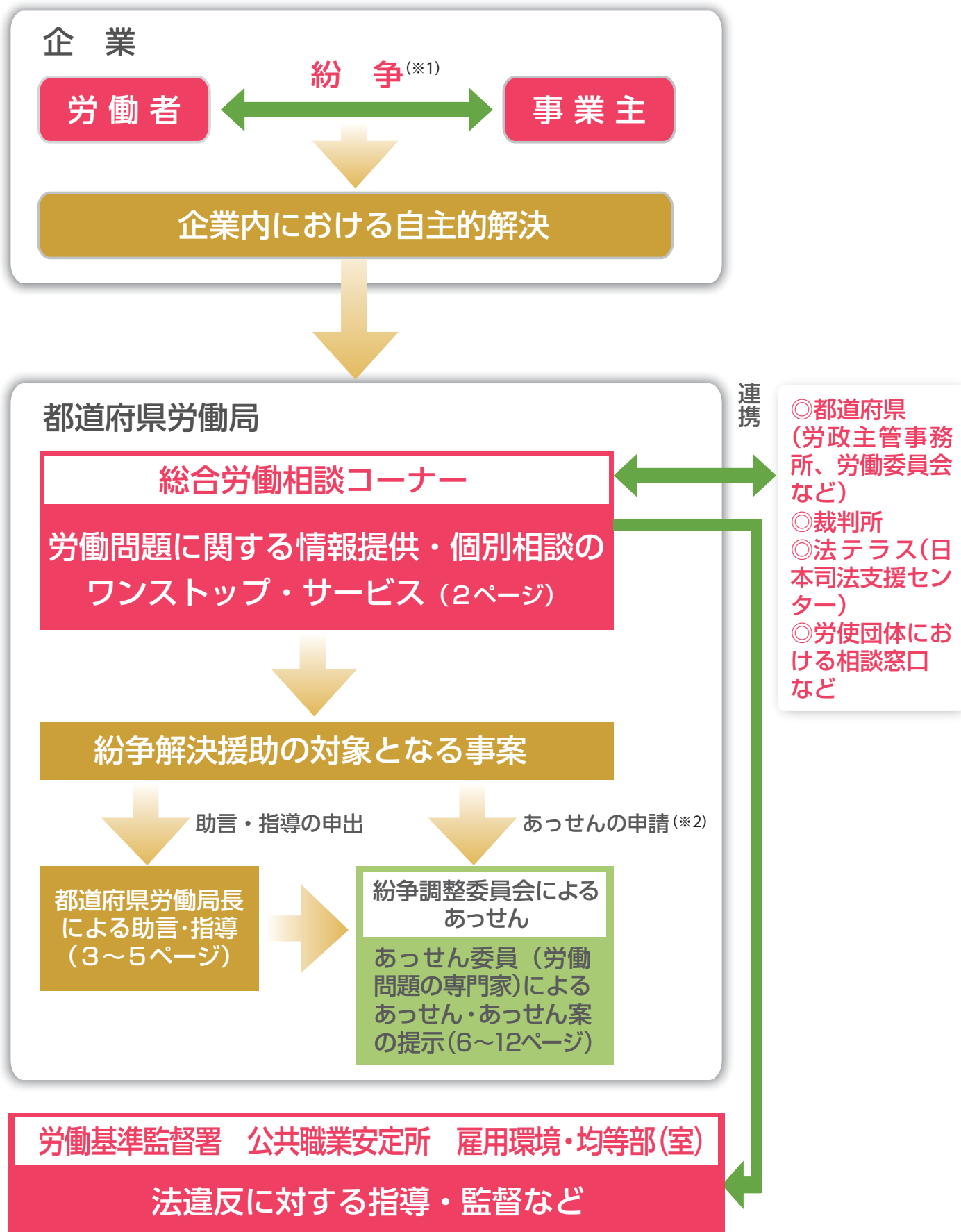
▶ **都道府県労働局長による助言・指導**

▶ **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

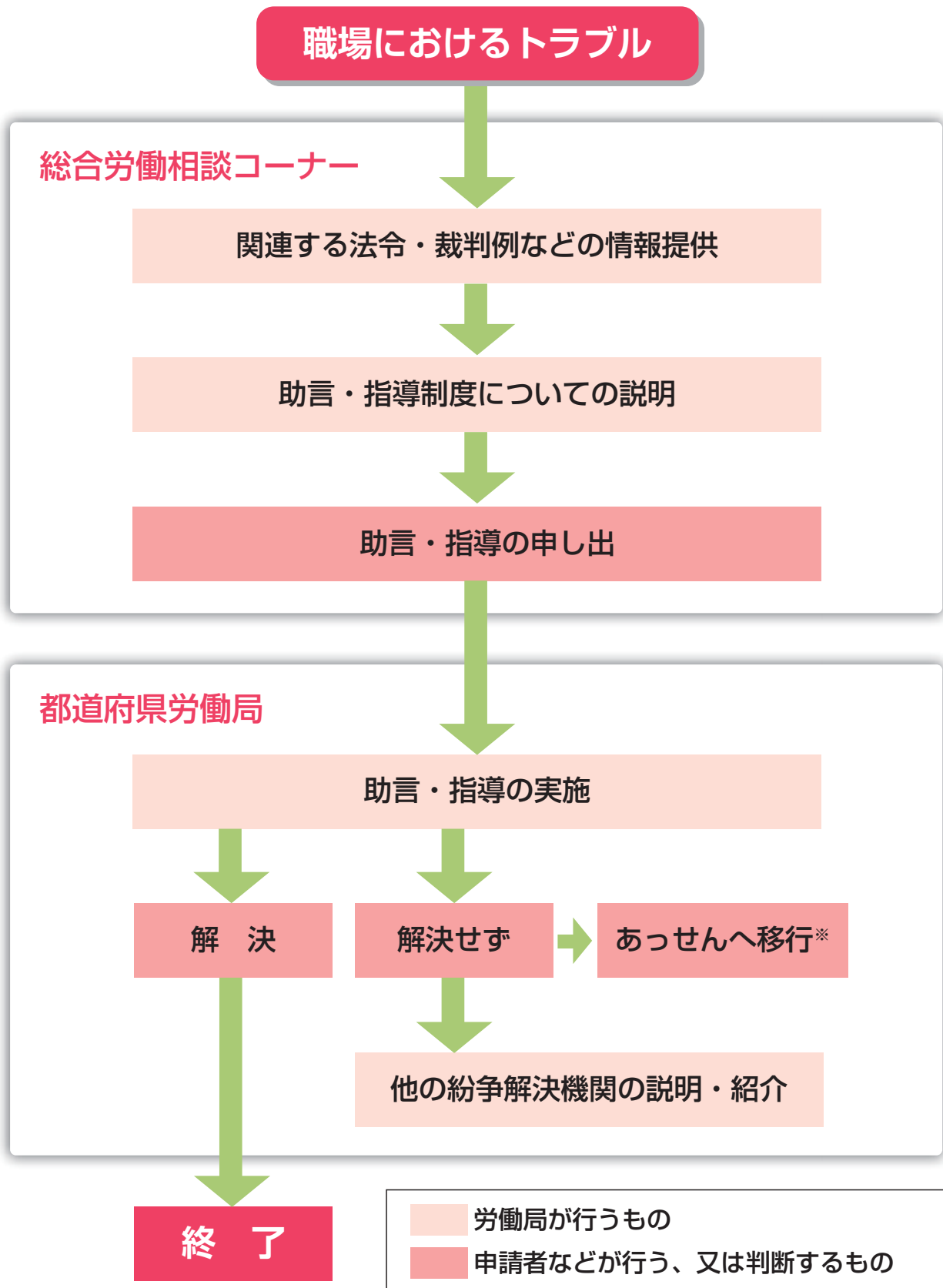
次のような紛争は対象になりません。

- ▶ 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83.3%（令和元年度）	原則3回以内で終了（約7割・平均2.7か月（平成30年））	平均14.5か月（地裁・平成30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

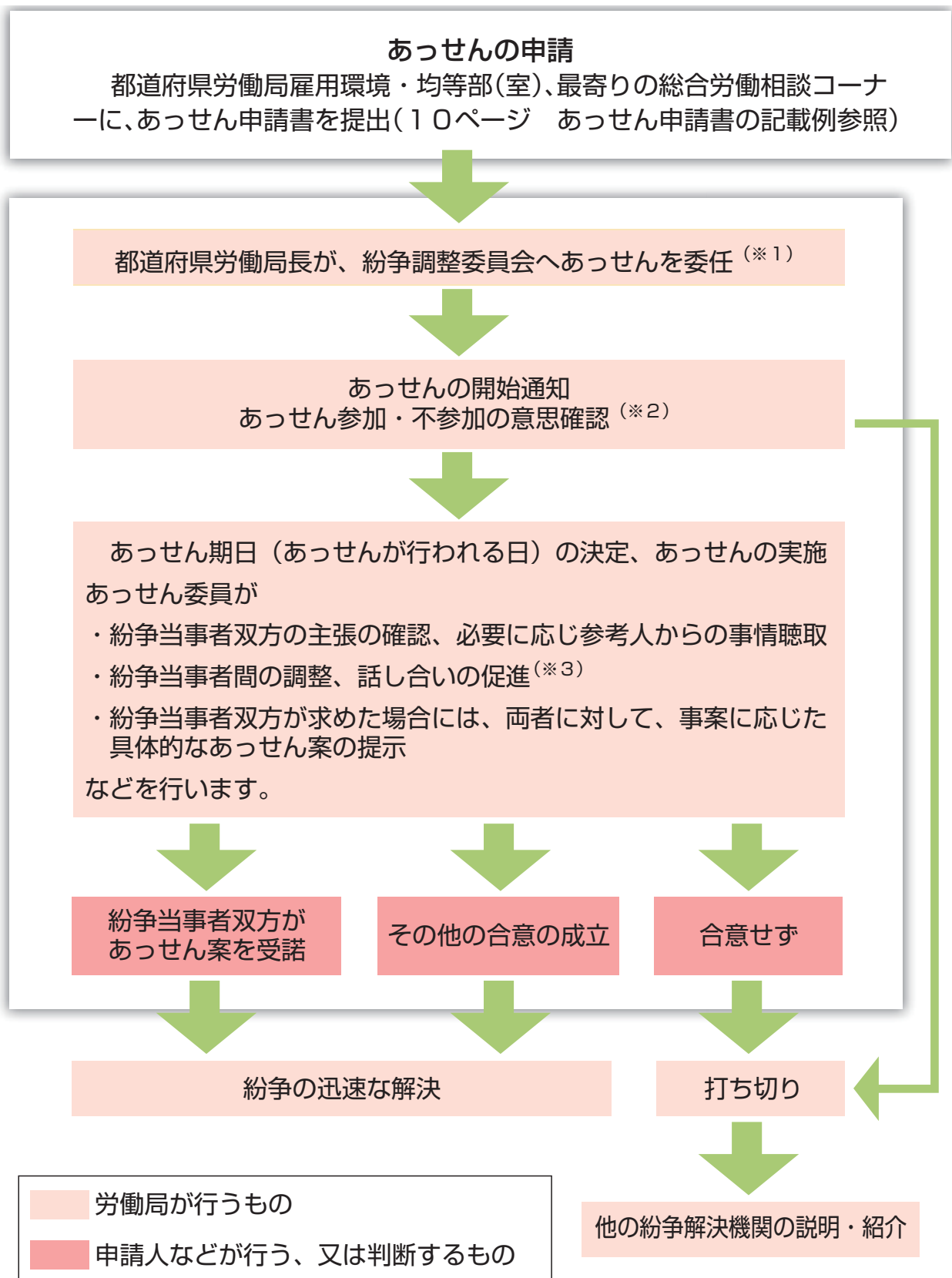
対象とならない紛争

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3年1月1日現在)

労働局	郵便番号	所在地	電話番号
01	北海道	060-8566 札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎 9階	011-707-2700
02	青森	030-8558 青森市新町2-4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211
03	岩手	020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3002
04	宮城	983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8834
05	秋田	010-0951 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階	018-862-6684
06	山形	990-8567 山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8226
07	福島	960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階	024-536-4600
08	茨城	310-8511 水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295
09	栃木	320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795
10	群馬	371-8567 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4677
11	埼玉	330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6262
12	千葉	260-8612 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2303
13	東京	102-8305 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1608
14	神奈川	231-8434 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7358
15	新潟	950-8625 新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3501
16	富山	930-8509 富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740
17	石川	920-0024 金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4432
18	福井	910-8559 福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3363
19	山梨	400-8577 甲府市丸の内1-1-11	055-225-2851
20	長野	380-8572 長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-223-0551
21	岐阜	500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階	058-245-8124
22	静岡	420-8639 静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-1212
23	愛知	460-8507 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	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。

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。

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

育児・介護休業法

パートタイム労働法、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 紛争解決援助制度及び調停の
ご案内



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、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が生じた場合、当事者の一方または双方の申出があれば、トラブルの早期解決のための援助を行っています。

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・パートタイム労働法第24条・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・パートタイム労働法第25条・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

改正法のポイント	3
紛争解決援助制度の概要	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
紛争解決援助制度に関するQ&A	22
調停申請書様式	23

改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働施策総合推進法が施行されました
それぞれの施行日以降、紛争解決援助及び調停の対象者や対象となる事案が変わります。

男女雇用機会均等法

育児・介護休業法

令和2年6月1日施行(全ての企業に適用)

- ・職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて、**労働者が相談を行ったこと**を理由とする**解雇その他不利益な取扱い**について紛争解決の援助及び調停の対象に加わりました。

パートタイム・有期雇用労働法

令和2年4月1日施行

(※中小企業の適用は令和3年4月1日)

- ・**有期雇用労働者**が紛争解決の援助の申立て、調停の申請をすることができるようになりました。
- ・**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や待遇の相違の内容・理由に関する説明**が紛争解決の援助及び調停の対象に加わりました。

労働施策総合推進法

令和2年6月1日施行

(※中小企業は令和4年3月31日まで努力義務。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に関する不利益取扱いについては、中小企業も令和2年6月1日より紛争解決の援助及び調停の対象。)

- ・**職場におけるパワーハラスメント**(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)**に関する事業主の措置義務**について紛争解決の援助及び調停の対象になりました。
- ・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**について紛争解決の援助及び調停の対象になりました。

※中小事業の範囲

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。

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

(出典) 中小企業基本法

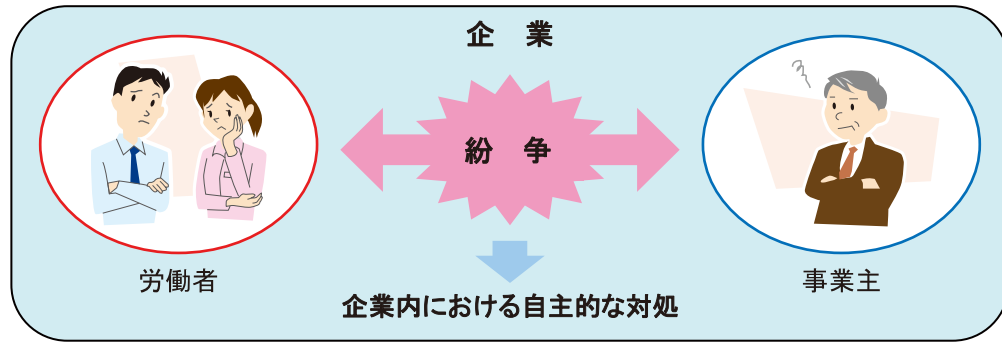
男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の詳細は、厚生労働省HPの職場におけるハラスメント関係特集ページをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

パートタイム・有期雇用労働法の詳細は、厚生労働省HPの同一労働同一賃金特集ページをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、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の概要



未解決

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

- 男女雇用機会均等、育児・介護休業、パートタイム労働、パートタイム・有期雇用労働等に関する相談の受付
- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、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・行政指導の説明

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、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の援助の対象となる紛争

簡単な手続きで、迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

都道府県労働局長

都道府県労働局長による助言・指導・勧告

当事者の希望等に応じて

調停会議

調停会議による調停・調停案の作成・受諾勧告

都道府県労働局長

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、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行政指導

紛争解決援助制度の特徴

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

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。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、
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）することにより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**（パートタイム労働法に基づく場合はパートタイム労働者、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）および**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及び妊娠・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
- 育児休業等を理由とする不利益取扱い

パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

パートタイム労働法では、以下に関するパートタイム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
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 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、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

パートタイム・有期雇用労働法(令和2年4月1日施行。中小企業の適用は令和3年4月1日)では、上記について有期雇用労働者が対象になるとともに、以下も対象になります

- 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)
- 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

改正労働施策総合推進法施行後の令和2年6月1日からは以下も対象となります

- 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
- ・申立てに係る紛争に関し、確定判決が出されている場合
- ・申立てに係る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
- ・申立てに係る紛争が集団的な労使紛争にからんだものである場合
- ・申立てに係る紛争に関し、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
※パートタイム労働法に基づく場合はパートタイム労働者、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
- 来局の他、文書(連絡先記載)または電話での申立ても可能
(申立書などの文書は必要ありません)



援助の実施

- 申立者、被申立者に対する事情聴取
- 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 (P11～13)が可能です。

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 1 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にもかかわらず、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、決定にあたっては、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につながり、企業の活性化にもつながることを会社に説明し、申立者への理由の説明及び昇進を含め、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。

パートタイム労働法に基づく場合

事例 1

実効性のある正社員転換制度がないとする事例

<概要>

申立者が勤務する事業所では、正社員への転換については就業規則に規定されているものの、要件があいまいであるため、実際は転換ができない状況になっているとして、実効性のある転換推進措置を求める紛争解決援助の申立てを行った。

<パートタイム労働者の主張>

就業規則の転換規定は、正社員への転換要件が「正社員としての能力を有する者」というあいまいなものであるため、会社によって恣意的な運用をされており、これまでパートタイム労働者から正社員へ転換した者がいない。これでは転換推進措置を講じているとはいえないため、実効性のある転換推進措置を講じることを求める。

<事業主の主張>

会社では転換制度を設けている以上、パートタイム労働法上なら問題ない。

<援助内容>

規定を設けていても正社員に転換するかどうかを会社が恣意的に決めるということであれば、転換推進措置を講じているとはいえず、転換制度を設ける場合は転換要件を客観的なものとし、公平・公正な制度とする必要があることを助言した。

<結果>

転換試験を行い、その結果をもとに正社員に登用するという新しい転換制度が導入されることになり、双方が納得し、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 1

通勤手当の支給について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、正社員に対して支給される通勤手当がパートタイム労働者に支給されないことは、パートタイム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、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。

＜パートタイム労働者の主張＞

通勤にかかる交通費は、正社員、パートタイム労働者などの雇用形態に関係なくかかるものであり、パートタイム労働者に一切支給されないことには納得できない。

＜事業主の主張＞

正社員は店舗の異動がありうるため労働者の負担に配慮して通勤手当を支給している。一方、パートタイム労働者は店舗の異動はなく勤務先店舗の近隣から通える者を採用しているため、通勤手当を支給しないことは不合理な待遇差ではない。

＜援助内容＞

通勤手当が通勤に要する交通費の補填を目的として支給されていること、実際にパートタイム労働者も交通費を負担していることを踏まえると、店舗の異動がないことを理由にパートタイム労働者に対し通勤手当を支給しないことは不合理と認められうることから、会社に対しパートタイム労働者に通勤手当を支給するよう助言した。

＜結果＞

雇用環境・均等部(室)からの助言を受け、会社はパートタイム労働者に対し正社員と同様に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 1

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、社内における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、社内における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においても、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に基づく機会均等調停会議》
 《育児・介護休業法に基づく両立支援調停会議》
 《パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法に基づく均衡待遇調停会議》
 《労働施策総合推進法に基づく優越的言動問題調停会議》
 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により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**（パートタイム労働法に基づく場合はパートタイム労働者、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）および**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及び妊娠・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 | ● 介護休業制度 |
| ● 子の看護休暇制度 | ● 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 |
| ● 労働者の配置に関する配慮 | ● 育児休業等を理由とする不利益取扱い |
| ● 育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置 | |
| ● 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱い | |

パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

パートタイム労働法では、以下に関するパートタイム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
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 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、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

パートタイム・有期雇用労働法（令和2年4月1日施行。中小企業の適用は令和3年4月1日）では、上記について有期雇用労働者が対象になるとともに、以下も対象になります

- 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）
- 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

改正労働施策総合推進法施行後の令和2年6月1日からは以下も対象になります

- 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

次のような場合には、原則として調停の対象とはなりません。

- ・申請に係る紛争に関し、確定判決が出されている場合
- ・申請に係る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）
- ・申請に係る紛争が集団的な労使紛争にからんだものである場合
- ・事業主の措置が行われた日、または措置の内容が終了した日から1年以上経過している場合など

★★★合意の効力

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

★★★時効の完成猶予

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

調停会議による調停手続きの流れ

労働者が調停の申請をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

調停の申請

- 調停申請書を都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ提出
《男女雇用機会均等法に基づく場合の調停申請書 P23》
《育児・介護休業法に基づく場合の調停申請書 P25》
《パートタイム労働法、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 P27》
《労働施策総合推進法に基づく場合の調停申請書 P29》
ホームページからのダウンロード、電子申請も可能です



調停申請書の受理

- 管轄違い、調停対象事項からの逸脱などがある場合は受理されません



調停開始の決定

- 調停を開始する必要があると判断された場合には調停は開始されません



調停会議の開催（非公開）

- 関係当事者からの事情聴取
- 関係労使を代表する者からの意見聴取
(関係当事者からの申立てに基づき、必要があると認めるとき)
- 同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人からの意見聴取(必要があると認めるとき)【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、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場合】
- 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。
「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。
「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及び認定司法書士に限られます。)



解決

- 当事者双方が調停案を受諾



打ち切り

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

など

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 1

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にもかかわらず、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にもかかわらず、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、その状態の始期については、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。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合

事例 1

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差ではない。

<結果>

調停委員は、賞与の性質・目的及び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差と認められうると判断。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、上司からの叱責が更に激しくなり、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及び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 03 (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 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、P23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ダウンロードもできます。

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

電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。(https://www.e-gov.go.jp/)

調停申請書記載例2【育児・介護休業法に基づく場合】

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	労働者	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 代表取締役 りょうりつ たろう 株式会社労働 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ため、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、P25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ダウンロードもできます。

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

電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。(https://www.e-gov.go.jp/)

調停申請書記載例3【パートタイム労働法に基づく場合】

調 停 申 請 書

関 係 当 事 者	短 時 間 労 働 者	ふりがな 氏名	きんこう いちろう 均衡 一郎
		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 代表取締役 とうきょう はなこ 労働商事株式会社 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 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		同僚の正社員□□□□と、職務の内容が同じであり、どちらも転勤がないにもかかわらず、正社員には支給される賞与、退職金が支給されず、賃金も著しく低いなど、法第9条で禁止している差別的取扱いがあるので、速やかに、正社員と同じ待遇としてほしい。 ※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、所定労働時間は短いものの、正社員と全く同じ仕事をしてきたが、賃金額等において差別的取扱いを受けてきたため、〇月〇日以降、数回にわたり、人事課長に対し、パートタイム労働法で禁止されている差別的取扱いである旨、苦情を申し立ててきたが、正社員とパートでは仕事が異なるとの返答を繰り返すのみであった。 ※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は加入できない。	

令和〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 均衡 一郎

〇〇 労働局長 殿

申請用紙は、P27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ダウンロードもできます。

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

電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。(https://www.e-gov.go.jp/)

調停申請書記載例4【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や 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、P27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ダウンロードもできます。

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

電子政府の総合窓口より、電子申請を行うこともできます。(https://www.e-gov.go.jp/)

調停申請書記載例5【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	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 厚労株式会社 だいひょうとりしまりやく 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。 ※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		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。 ※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、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、P29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ダウンロードもできます。

(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.jp/)

紛争解決援助制度に関するQ&A

Q 相談すると、雇用環境・均等部(室)はどんなことをしてくれるの？

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

Q 援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けないか心配です…

A 援助を申し出たことによる、不利益取扱い(解雇、配置転換、降格、減給など)は男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、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及び調停は、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・指導及びあっせんの対象になります。なお、中小事業主の範囲は3ページをご覧ください。

調 停 申 請 書

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

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

調停申請書記載要領（男女雇用機会均等法）

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

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

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

(2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係る労働者の氏名、住所等を記載すること。

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

② 事業主の氏名、住所等

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

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

③ 調停を求める事項及びその理由

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

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

④ 紛争の経過

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

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

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

- ・セクシュアルハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4(4)イ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 申請人の記名

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記名を行うこと。

(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、パートタイム労働法、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。

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（育児・介護休業法）

(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。

(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 申請人の記名

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署名又は記名を行うこと。

(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、パートタイム労働法、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せん。

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（パートタイム労働法、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。
- (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 申請人の記名
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署名又は記名を行うこと。
- (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労働法（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せん。

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（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。

- (2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 労働者の氏名、住所等

当該調停の申請に係る労働者の氏名、住所等を記載すること。

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

② 事業主の氏名、住所等

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

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

③ 調停を求める事項及びその理由

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

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

④ 紛争の経過

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

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

- ・パワーハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4(3)イからニまでに係る紛争については、パワーハラスメントが行われた日（継続する行為の場合は、当該行為が終了した日）

- ・パワーハラスメントの措置義務に係る紛争のうち、指針4(4)イに係る紛争については、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 申請人の記名

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記名を行うこと。

- (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、パートタイム労働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せん。

MEMO

紛争解決援助制度及び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）へ

【受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）】

	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	045-212-7381	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	山口市の中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳 島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階
愛 媛	089-935-5222	089-935-5210	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高 知	088-885-6041	088-885-6042	781-9548	高知市南金田1番39号 4階
福 岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐 賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階
長 崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階
熊 本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大 分	097-532-4025	097-573-8666	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮 崎	0985-38-8821	0985-38-5028	880-0805	宮崎市橘通東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

紛争解決援助制度及び調停に関する厚生労働省ホームページ

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



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

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



宮崎労働局発表

令和3年7月30日

【照会先】

宮崎労働局雇用環境・均等室

室長 狭間 美恵

監理官 中玉利 浩治

室長補佐 清水 謙一

(電話) 0985(38)8821

令和3年8月から「業務改善助成金」が使いやすくなります ～特例的な要件の緩和・拡充～

厚生労働省は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げを図るため、「業務改善助成金」制度を設けています。この助成金制度では、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上のための設備投資等を行う場合に、その設備投資等に要した費用の一部を助成しています。

このたび、新型コロナウイルス感染症の影響を鑑み、特に業況が厳しい中小企業・小規模事業者に対して、令和3年8月1日から、対象人数の拡充や助成金限度額の引き上げを行います。また、助成対象となる設備投資の範囲の拡大や、45円コースの新設等を行います。

助成金の申請先は、宮崎労働局雇用環境・均等室（TEL0985-38-8821）です。なお、詳細については、下記の別添資料及びホームページをご覧ください。

【助成金制度の詳細はこちら】厚生労働省HP

[2]業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上の為の取り組みを支援

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html

【助成金制度の申請及び問合せ先】

宮崎労働局雇用環境・均等室（宮崎市橘通東3丁目1番22号 TEL0985-38-8821）

※上記以外にも要件がありますので、申請する場合には早目にお問い合わせください。

【別添1】業務改善助成金の特例的な要件緩和・拡充

【別添2】令和3年8月から業務改善助成金が使いやすくなります

1. 特に業況の厳しい事業主※への特例

※前年又は前々年比較で売上等▲30%減

① 対象人数の拡大・助成上限額引上げ

現行では、賃金引上げ対象人数について、最大「7人以上」としているところ、最大「10人以上」のメニューを増設し、助成上限額を450万円から600万円へ拡大。

賃金引上げ労働者数	20円コース	30円コース	45円コース (新設)	60円コース	90円コース
1人	20万円	30万円	45万円	60万円	90万円
2～3人	30万円	50万円	70万円	90万円	150万円
4～6人	50万円	70万円	100万円	150万円	270万円
7～9人	70万円	100万円	150万円	230万円	450万円
10人以上(新設※)	80万円	120万円	180万円	300万円	600万円

(※) コロナ禍で特に影響を受けている事業主（前年又は前々年比較で売上等▲30%減）に加え、事業場内最低賃金900円未満の事業場も対象。

② 設備投資の範囲の拡充

現行では自動車(特種用途自動車を除く)やパソコン等の購入は対象外。コロナ禍の影響を受ける中にあっても、賃金引上げ額を30円以上とする場合には、以下の通り、生産性向上に資する自動車やパソコン等を補助対象に拡充。

- ・ 乗車定員11人以上の自動車及び貨物自動車
- ・ パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器(新規導入)



2. 全事業主を対象とする特例

① 45円コースの新設

現行で最も活用されている30円と60円の間、45円コースを増設。選択肢を増やすことで使い勝手が向上。

② 同一年度内の複数回申請

現行では、同一年度内の複数回受給を認めていないが、年度当初に助成金を活用し、賃上げを実施した事業場であっても、10月に最賃の引上げが行われ、再度賃上げを行うケースが想定されるため、年度内の複数回申請を可能とする。

令和3年8月から 業務改善助成金が使いやすくなります

別添2



『業務改善助成金』は、設備投資により生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引き上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

新型コロナウイルス感染症の影響を鑑み、業務改善助成金の内容を大幅に拡充します。
(③はコロナ禍により売上等が一定減少した事業主又は事業場内最低賃金900円未満の事業場に限る)

① 45 円コースを新設

② 年度内に 2 回目の
申請が可能

③ 上限加算の対象人数
を10人まで拡大

対象者（事業場）

- ① 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内
- ② 事業場規模100人以下

宮崎県の場合、地域別最低賃金が時間額793円のため、事業場内最低賃金が時間額793円～823円の事業場が対象（※地域別最低賃金に変更すれば、対象となる時間額も変更になります。）

支給要件

- ① 賃金引き上げ計画を策定し、**事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる**こと
- ② 引き上げ後の賃金額を支払うこと
- ③ 生産性向上に役立つ**機器・設備などを導入**して業務改善を行い、その費用を支払うこと
- ④ 解雇、賃金引き下げ等の不交付事由がないこと
- ⑤ 10人以上の上限額区分を適用する場合のみ、ア又はイに該当すること
ア 賃金要件：**事業場内最低賃金900円未満**の事業場
イ 生産量要件：売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年または前々年の同じ月に比べて、**30%以上減少**している事業者

助成額

最大 450 万円（上記⑤のア又はイに該当する場合 最大 600 万円）

コースにより異なるので、詳細は裏面を確認してください

助成率

	通常	生産性要件あり
事業場内最低賃金 900円未満	4 / 5	9 / 10

※「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。

助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

助成対象

設備投資（**機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練**など）

※ **PC、スマホ、タブレット**の他、**貨物自動車**なども生産性向上の効果が認められる場合は対象
(⑤のイの生産量要件に該当し、引き上げ額30円以上の場合に限る)

各コース助成上限額

- ・ 45円コースを新設
- ・ 10人以上の上限区分を新設

引き上げる労働者数

	1 人	2 ～ 3 人	4 ～ 6 人	7 人以上	10人以上
20円コース (20円以上引き上げ)	20万円	30万円	50万円	70万円	80万円
30円コース (30円以上引き上げ)	30万円	50万円	70万円	100万円	120万円
45円コース (45円以上引き上げ)	45万円	70万円	100万円	150万円	180万円
60円コース (60円以上引き上げ)	60万円	90万円	150万円	230万円	300万円
90円コース (90円以上引き上げ)	90万円	150万円	270万円	450万円	600万円

活用事例

助成対象の例

設備投資

- ▶ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
- ▶ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
- ▶ 顧客・在庫・帳票管理システムの導入による業務の効率化

コンサルティング

- ▶ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上

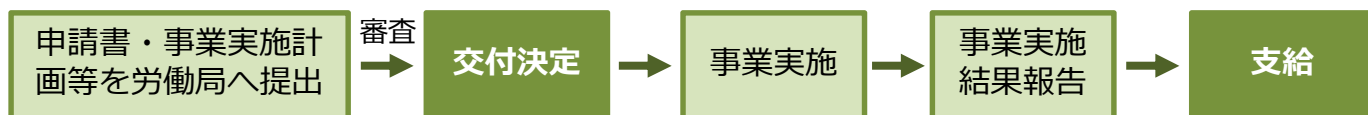
その他

- ▶ 店舗改装による配膳時間の短縮 など

この他にも業務改善助成金の活用事例は厚生労働省HPに掲載しています。



手続きの流れ



交付申請の提出期限

令和4年1月31日

【申請及び問合せ窓口】 宮崎労働局雇用環境・均等室

宮崎市橘通東3丁目1番22号 TEL0985-38-8821



宮崎労働局

Press Release

宮崎労働局発表
令和3年7月30日解禁

【照会先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室

室長 狭間 美恵

監理官 中玉利 浩治

企画・調整係 馬崎 信行

(代表電話) 0985-38-8821

(直通電話) 0985-38-8821

宮崎労働局・労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）の 行事予定（令和3年8月）

宮崎労働局（局長 田中 大介）は、宮崎労働局及び県内各労働基準監督署・各公共職業安定所（ハローワーク）の主要な行事予定を取りまとめました。

取材・報道等にご活用ください。

令和3年8月 宮崎労働局・監督署・安定所(ハローワーク)主要行事予定表

8月		主要行事(労働局・監督署・安定所)
1	日	
2	月	
3	火	
4	水	
5	木	
6	金	第3回宮崎地方最低賃金審議会(※延期の可能性あり)(16:30開始見込み、宮崎合同庁舎2階共用大会議室) 建設工事関係者連絡会議(主催:宮崎監督署、場所:トラック協会研修室、時刻:14:00～)
7	土	
8	日	
9	月	
10	火	職業訓練校説明会(10:00～11:40 ハローワーク高鍋 1階会議室) 第4回宮崎地方最低賃金審議会(※6日結審しない場合の予備日)(16:30開始見込み、宮崎合同庁舎2階共用大会議室)
11	水	
12	木	
13	金	
14	土	
15	日	
16	月	
17	火	
18	水	
19	木	
20	金	
21	土	
22	日	
23	月	
24	火	
25	水	
26	木	
27	金	労働時間法制度等説明会(主催:都城監督署、場所:都城合同庁舎2階会議室、時刻:10:00～11:30)
28	土	
29	日	
30	月	
31	火	
備 考		



GOGO! 宮崎労働局

発行：宮崎労働局
宮崎市橘通東3-1-22
宮崎合同庁舎
TEL：0985(38)8821
FAX：0985(38)5028

高校生の就職を総合的に支援

応募前ジュニアワークフェアに184社1158名が参加

県央会場（シーガイアコンベンションセンター）



小林会場（ガーデンベルズ小林）



延岡会場（延岡市民体育館）

宮崎労働局とハローワークは、県や自治体と共催で、来春高校卒業予定者を対象とした県内企業との出会いのイベント「令和3年度応募前ジュニアワークフェア」を開催しました。7月5日シーガイアコンベンションセンター（県央）を皮切りに、都城・県北・小林的計4地区で延べ184社と1158名の生徒が参加しました。

高卒求人が公開となる7月1日以降の早い段階で魅力ある宮崎県内の企業に目を向けてもらうこと、県内就職の促進、早期離職の防止を目的とするものです。会場入口での体温チェックやこまめな消毒等のコロナ感染防止対策を講じた上での実施となりました。

生徒にとっては進路選択においてリアルな情報を得る貴重な機会となり、様々な企業を訪問し担当者の説明に真剣に耳を傾けていました。また企業にとっては、将来を担う若い人材を確保するためのアピールの場として、9月16日の採用選考開始に向け、熱のこもった説明を行っています。



都城会場（早水公園体育文化センター）

ました。

参加した生徒は「企業担当者の話を聞いて志望する企業が決まった」と話していました。

宮崎地方

最賃審議会開催

令和3年の審議が本格的にスタート

審議会では様々な意見が出された



令和3年7月3日、令和3年度第1回宮崎地方最低賃金審議会が開催されました。

審議会では、公・労・使の各委員が参加のもと、宮崎労働局長から審議会会長に対して、宮崎県最低賃金の改定決定について調査審議を求める旨の諮問が行われました。

現在の宮崎県最低賃金は、令和2年10月3日に3円引き上げられ、時間額798円ですが、この諮問により、令和3年の宮崎県最低賃金の改定に関する審議が本格的にスタートすることとなりました。

今後、審議会では、中央最低賃金

労働災害防止徹底を呼びかける



7月15日、宮崎県林材業労働災害防止大会が新富町で開催され、県内の林材業事業主や作業従事者、関係機関の代表者など約200人が参加しました。挨拶では田中労働局長が林材業における労働災害防止対策と熱中症予防の徹底を呼びかけ、その後の安全講話で木村産業安全専門官が林材業の安全対策について説明し、さらなる労働災害防止を求めました。



諮問書を交付

審議会の目安答申、経済・企業・雇用動向等の状況、労働者の最低労働条件の確保等の総合的観点から審議が行われることとなります。

厚生労働大臣
感謝状

森部前委員に感謝状を贈呈

令和3年7月2日、宮崎地方最低賃金審議会で公益委員として長年貢献されました、宮崎公立大学の森部陽一郎教授に対して、厚生労働大臣感謝状が贈呈されました。

森部教授は、的確な判断と真摯な姿勢をもって見解を示す等、他の委員から厚い信望と高い評価を得ていたところです。



森部委員（左）

田中局長（右）

安全衛生に係る 宮崎労働局長表彰

受彰おめでとうございます ごぞいます

田中労働局長と受彰された皆さん



受賞者2名と宮崎労働局長表彰の受賞者8名（4事業場及び個人4名）に対して長年にわたる安全衛生活動の努力と功績を称え、労働局長から受賞者に表彰状が授与されました。

田中局長から各受賞者に対して「県内で働く労働者の安全確保や健康保持増進などに長年貢献していただき、皆様方のご尽力に深い敬意を表しますとともに、今後も地域や職場の安全衛生活動の模範となっていただくことを期待します」との言葉を贈りました。

【大臣表彰】

功績賞＜個人＞①(公社)宮崎労働基準協会の塩月光夫会長 ②陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮崎県支部の元明吉美支部長

【局長表彰】

7月1日、安全衛生に係る厚生労働大臣表彰伝達授与式及び宮崎労働局長表彰式を宮崎市内で開催しました。今年もコロナウイルス感染予防のため受賞者と労働局職員のみで実施しました。

大臣表彰の伝達授与として功績賞

発注機関と行政との連携を要請

建設工事関係者連絡会議



協力を要請する松野基準部長（中央）

7月16日、宮崎労働局は国と県の公共工事発注機関9機関による「建設工事関係者連絡会議」を開催しました。この会議は労働災害の発生を発注段階からの抑制を目的として、労働局と工事発注機関が意見交換等を行いました。

松野基準部長が「労働者が安全・安心して、健康に働くことができる職場環境を実現するため、様々な施策を積極的に取り組んでいく。発注機関と労働基準行政機関が労働災害防止を進めていく上で十分な連携が図れるよう、情報交換、協議を行いたい」と挨拶し、「年末年始建設業労働災害防止強調運動」の実施や熱中症予防対策への協力を要請しました。



宮崎看護大（上）宮崎国際大学（下）講義する中玉利監理官（丸）

大学生労働法を学ぶ

宮崎県立看護大と宮崎国際大で労働法制講話

宮崎労働局では毎年学生を対象とした労働法制講話を実施しています。

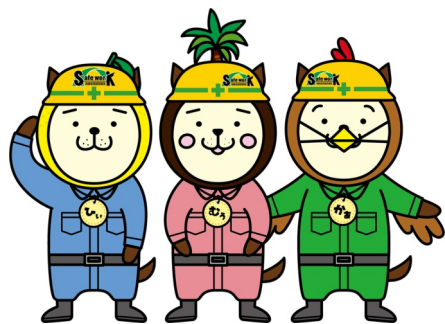
7月5日に宮崎県立看護大学の1



年生約110名に対し、アルバイトをする際に知っておくべき知識について、労働条件通知書の重要性や労働法はパートやアルバイトなどの身分に関係なく適用されるなどについて事例を交えながら説明をしました。

また、7月9日に宮崎国際大学の3年生約90名に対し、今後就職するにあたって必要な労働法について講義しました。労働法の知識がないことにより不利益を被ることもあり、知識を得ることは自分の身を守るためにも重要であることを強調し、問題が生じた場合は一人で悩まずに労働局や労働基準監督署へ相談するよう説明しました。

出席した学生の多くは講師の説明を真剣に聞いており、この経験を役立ててくれると思います。



優良賞 ①(株)新菱宮崎工場（宮崎市）

②新生電子(株)都城工場（都城市）

奨励賞 ①(有)蛸原木材工業（宮崎市）

②ミツワハガネ(株)（延岡市）

功績賞＜個人＞①(独法)労働者健康安全機構宮崎産業保健総合支援センター講師の鶴紀子氏 ②(公社)建設荷役車両安全技術協会宮崎県支部指導員の瀬尾和彦氏 ③南那珂地域産業保健センターコーディネーターの新修一氏 ④建設業労働災害防止協会宮崎県支部指導者の濱田憲和氏

