

(労農記者クラブ扱い)

大阪労働局発表
令和4年7月28日

担	大阪労働局雇用環境・均等部指導課
当	電話 06 (6949) 6050

**「いじめ・嫌がらせ」（パワハラを含む）の件数が引き続き最多！
民事上の個別労働紛争が前年度より増加！**

—「令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況」等—

大阪労働局（局長 木原亜紀生）は、令和3年度の個別労働紛争解決制度の運用状況等を取りまとめた。

【令和3年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

・総合労働相談* ¹ 件数	140,957件（前年度比3.5%減）
→うち民事上の個別労働紛争* ² 相談件数	27,747件（同9.5%増）
・助言・指導* ³ 申出件数	732件（同4.3%増）
・あっせん* ⁴ 申請件数	303件（同2.0%増）

*⁵

○ **「いじめ・嫌がらせ」（パワハラを含む）の件数が引き続き最多**

「いじめ・嫌がらせ」に関する民事上の個別労働紛争の相談件数は7,740件（前年度比23.9%増）で9年連続最多。

助言・指導の申出件数は137件（前年比0.7%増）で10年連続最多。

あっせんの申請件数も99件（前年度比20.7%増）と7年連続最多。

○ **民事上の個別労働紛争が増加**

民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導申出件数及びあっせん申請件数はすべて増加。

「いじめ・嫌がらせ」に次いで相談件数が多いのは、「解雇」4,010件（前年度比3.5%減）、「労働条件の引き下げ」3,518件（前年度比11.9%増）、「自己都合退職」3,165件（前年度比30.0%増）、「退職勧奨」2,521件（前年度比16.4%増）、「雇止め」2,052件（前年度比21.6%増）であった。

○ **【妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する相談等の概況】**

- ・ 妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い及びハラスメントに関する労働者からの相談件数は567件

紛争解決援助*⁶・調停の申立受理件数は23件。

- ・ セクシュアルハラスメントに関する労働者からの相談件数は342件
紛争解決援助・調停の申立受理件数は4件。

【別添資料】

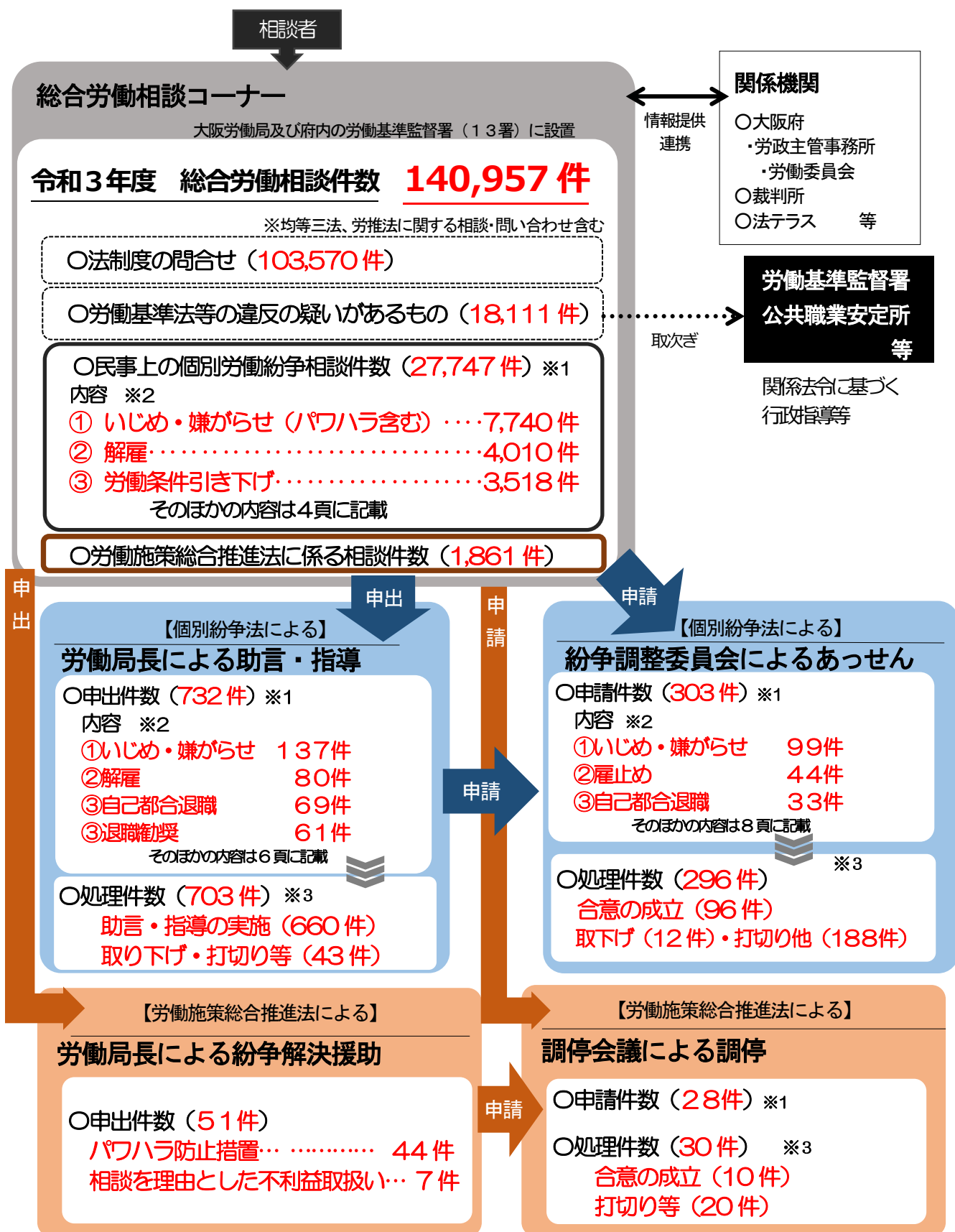
別添1 助言・指導及びあっせん、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく紛争解決援助の事例

別添2 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要

- * 1) 「総合労働相談」：大阪労働局及び各労働基準監督署（13 署）に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。なお、平成 28 年度から、均等三法（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法）に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。
- * 2) 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く。）。
- * 3) 「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、紛争当事者間の自主的な解決を促進する制度。
- * 4) 「あっせん」：弁護士や学識経験者など労働問題の専門家である紛争調整委員が紛争当事者の間に入って話を促進することにより、紛争の解決を図る制度。大阪労働局では、大阪紛争調整委員会の委員（合計 21 名）のうちから事案ごとに指名され、あっせん委員として、紛争解決に向けてあっせんを実施する。
- * 5) 令和 2 年 6 月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応するため、大企業については当該紛争に関するものであっても「いじめ・嫌がらせ」には計上されない。また、同法に関する相談のうち、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」としても計上している（以下、本資料において同じ。）

(同法に関する相談件数 1861 件（うち同法違反の疑いのある相談件数 50 件）、紛争解決の援助申立件数 51 件、調停申請受理件数 28 件)
- * 6) 「紛争解決援助」：労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法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

個別労働紛争解決制度の枠組み

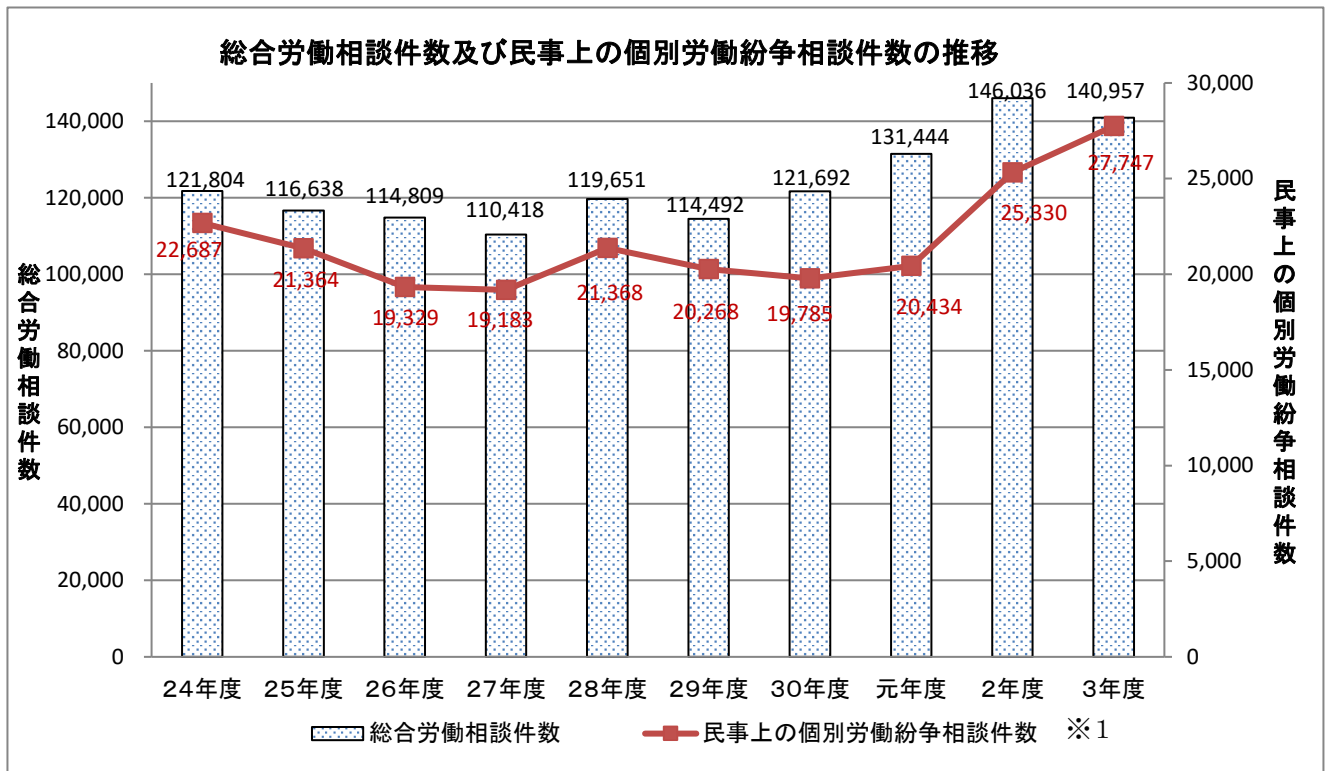


※1は相談、助言申出及びあっせん（調停）申請が行われた件数で、※2は各相談等に含まれる内容別の件数である。1件の相談等に複数の内容が含まれる場合は、それぞれの内容に計上しているため、※2の合計件数は※1の件数と一致しない。

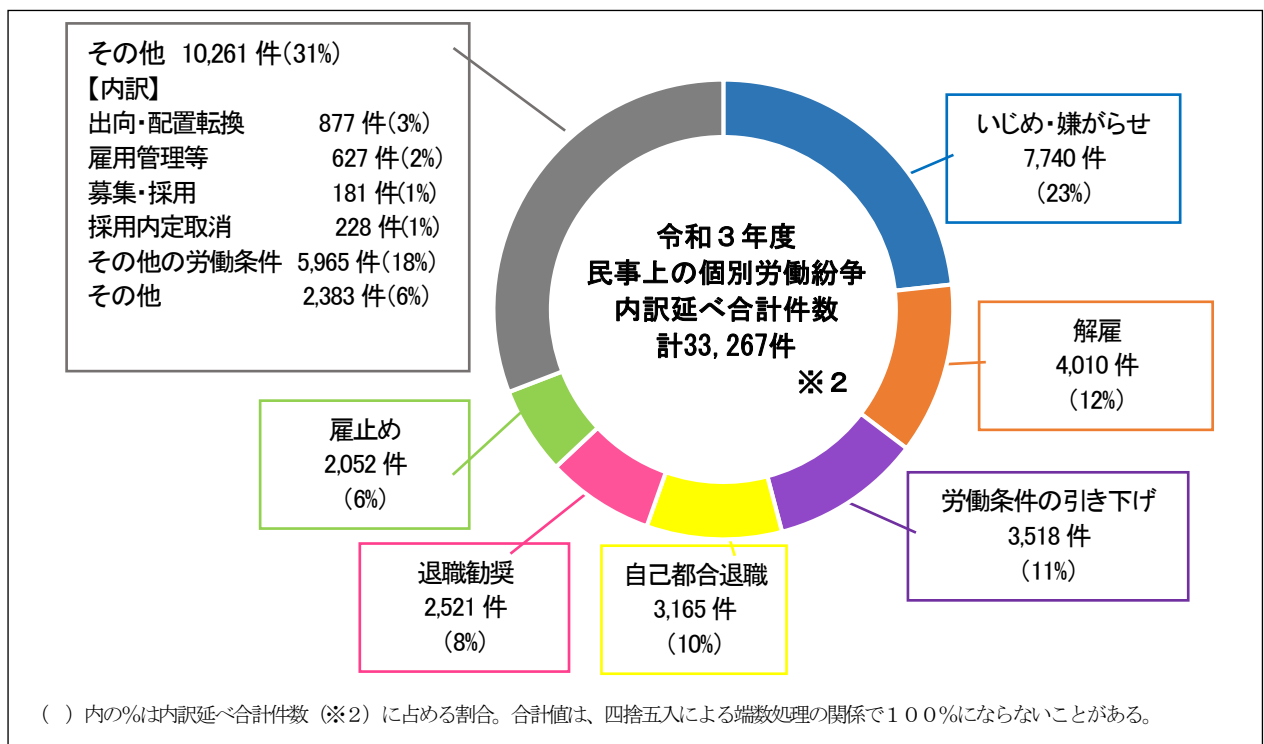
※3の処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

1 総合労働相談の状況

(1) 相談件数の推移

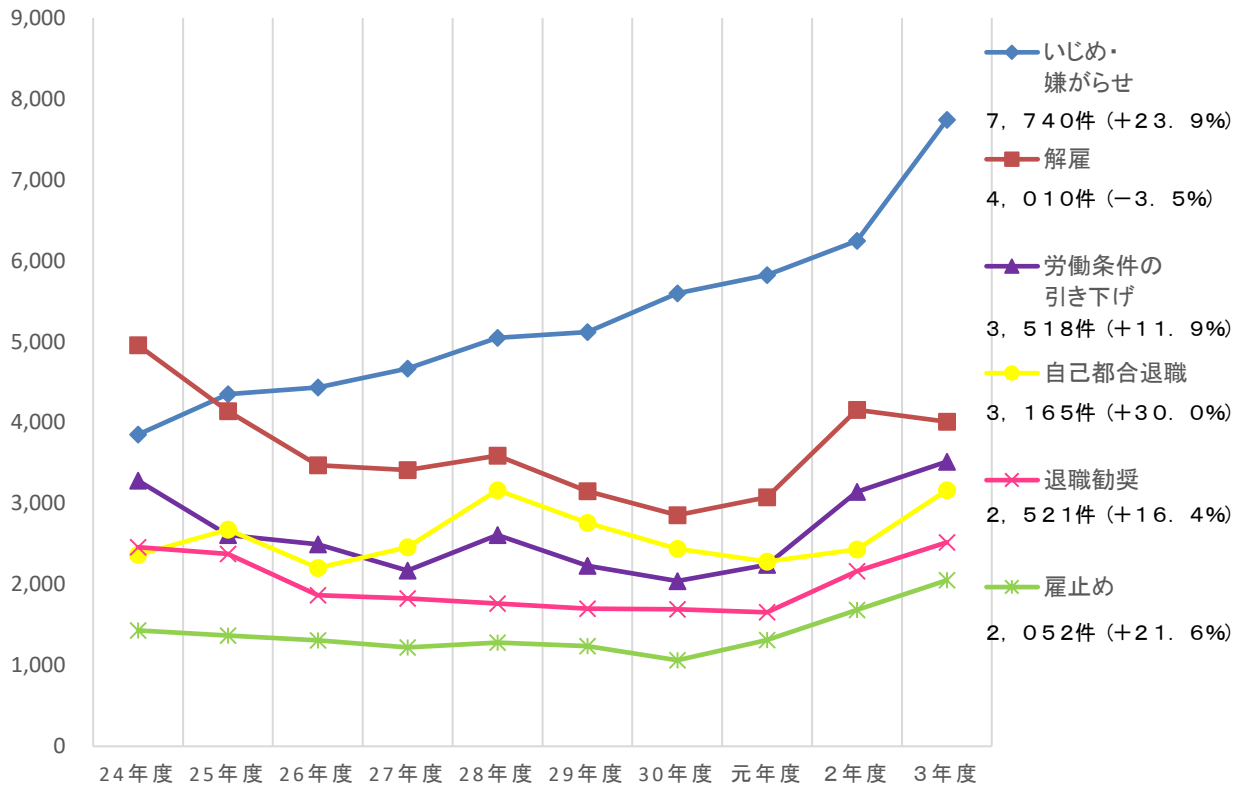


(2) 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数



※1は令和3年度の民事上の個別労働紛争相談の総件数で、※2の「内訳延べ合計件数」は相談に含まれる内容別の合計件数である。1件の相談に複数の内容が含まれる場合は、それぞれの内容に計上しているため、※2の件数と※1の件数は一致しない。

(3) 民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移



() 内は対前年度比。

【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
24年度	4,957 20%	1,431 6%	2,462 10%	175 1%	2,365 9%	904 4%	3,285 13%	3,035 12%	3,853 15%	394 2%	301 1%	2,050 8%	25,212 100%
25年度	4,144 17%	1,371 6%	2,379 10%	203 1%	2,680 11%	835 3%	2,610 11%	3,088 13%	4,352 18%	414 2%	277 1%	1,898 8%	24,251 100%
26年度	3,474 16%	1,311 6%	1,867 9%	162 1%	2,204 10%	774 4%	2,495 12%	2,506 12%	4,433 21%	426 2%	182 1%	1,753 8%	21,587 100%
27年度	3,416 16%	1,222 6%	1,826 8%	162 1%	2,460 11%	845 4%	2,171 10%	2,623 12%	4,670 21%	400 2%	159 1%	1,808 8%	21,762 100%
28年度	3,593 15%	1,281 5%	1,765 7%	215 1%	3,166 13%	743 3%	2,613 11%	3,319 14%	5,049 21%	471 2%	236 1%	2,094 9%	24,545 100%
29年度	3,155 14%	1,240 5%	1,703 7%	182 1%	2,763 12%	715 3%	2,231 10%	3,341 14%	5,118 22%	568 2%	246 1%	1,991 9%	23,253 100%
30年度	2,857 13%	1,064 5%	1,693 8%	145 1%	2,440 11%	635 3%	2,043 9%	3,772 17%	5,599 25%	596 3%	156 1%	1,534 7%	22,534 100%
元年度	3,076 13%	1,312 5%	1,656 7%	174 1%	2,283 10%	693 3%	2,245 9%	3,759 16%	5,822 24%	350 1%	195 1%	2,342 10%	23,907 100%
2年度	4,156 14%	1,687 6%	2,166 8%	309 1%	2,434 8%	1,011 4%	3,145 11%	4,982 17%	6,247 22%	683 2%	171 1%	1,788 6%	28,779 100%
3年度	4,010 12%	2,052 6%	2,521 8%	228 1%	3,165 10%	877 3%	3,518 11%	5,965 18%	7,740 23%	627 2%	181 1%	2,383 7%	33,267 100%

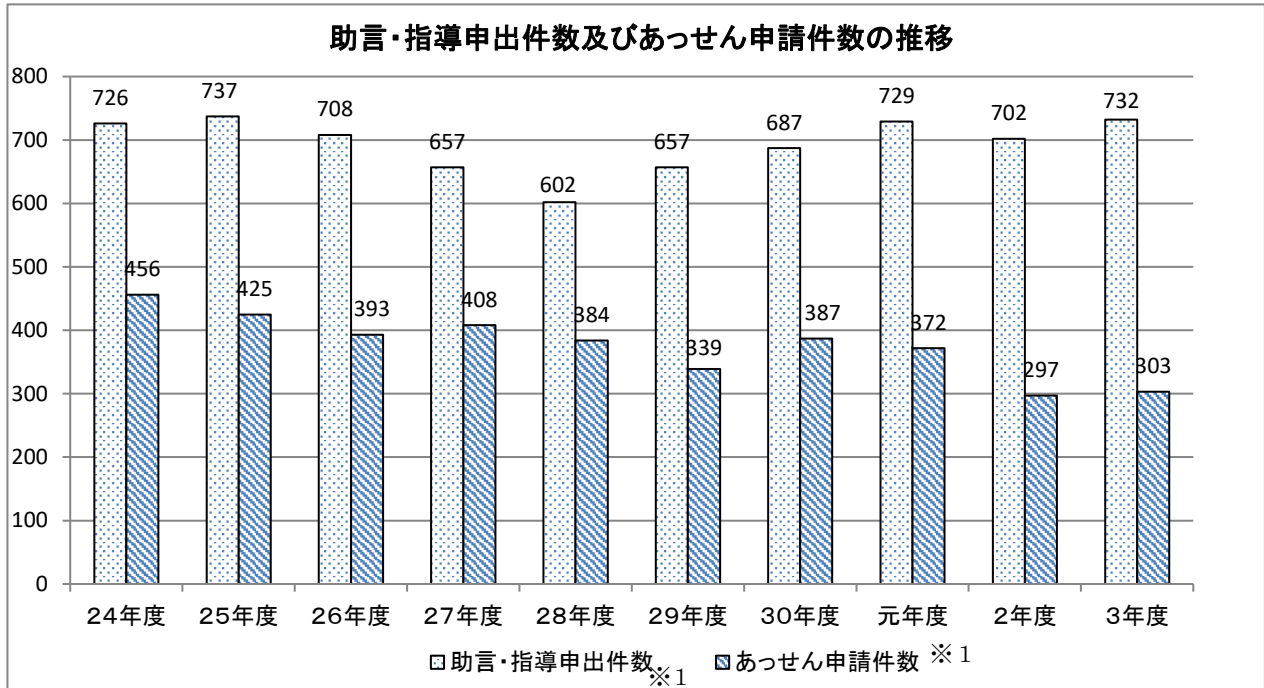
注) 年度ごとに上段が相談(民事上の個別労働紛争相談)に含まれる内容別の件数、下段が内訳延べ合計件数(※1)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※1 内訳延べ合計件数

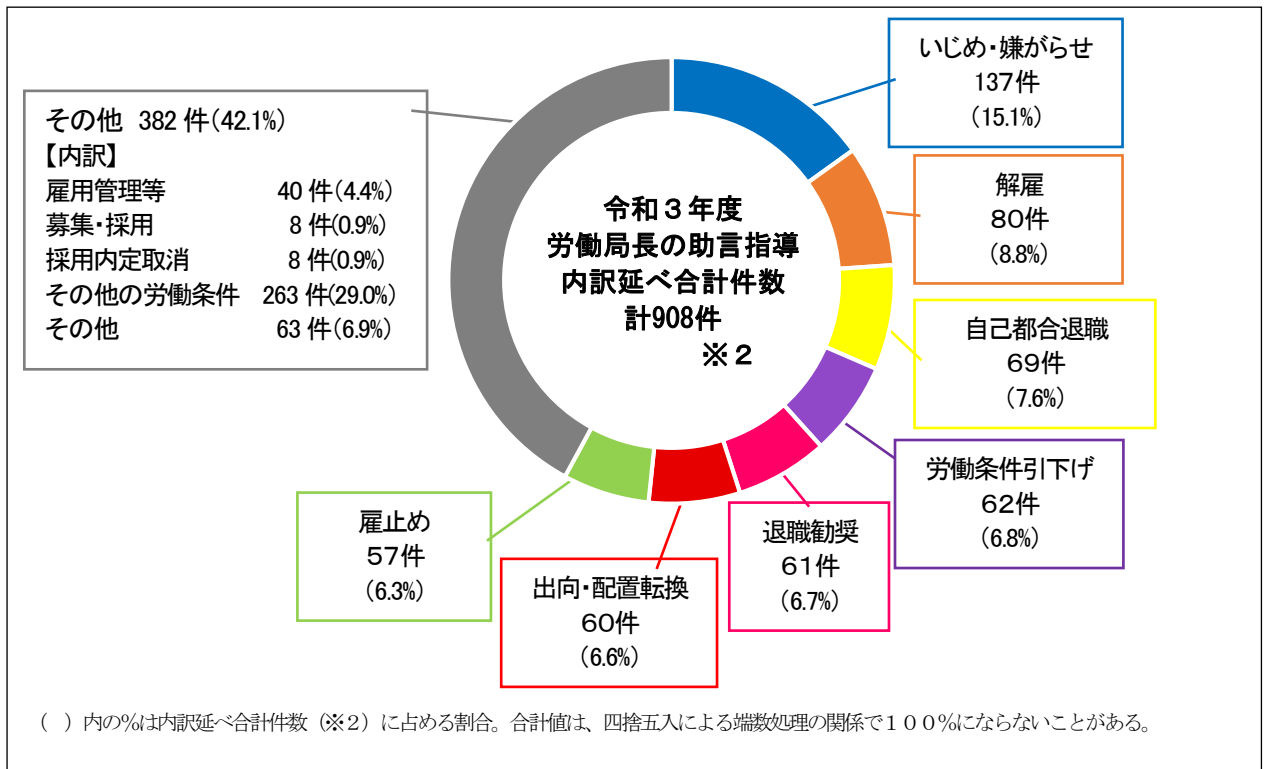
内容別の件数を合計したもので、内容別の件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には複数の内容を件数として計上しているため、3頁の※1及び4頁の※1の民事上の個別労働紛争相談の件数と一致しない。

2 大阪労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況

(1) 助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移

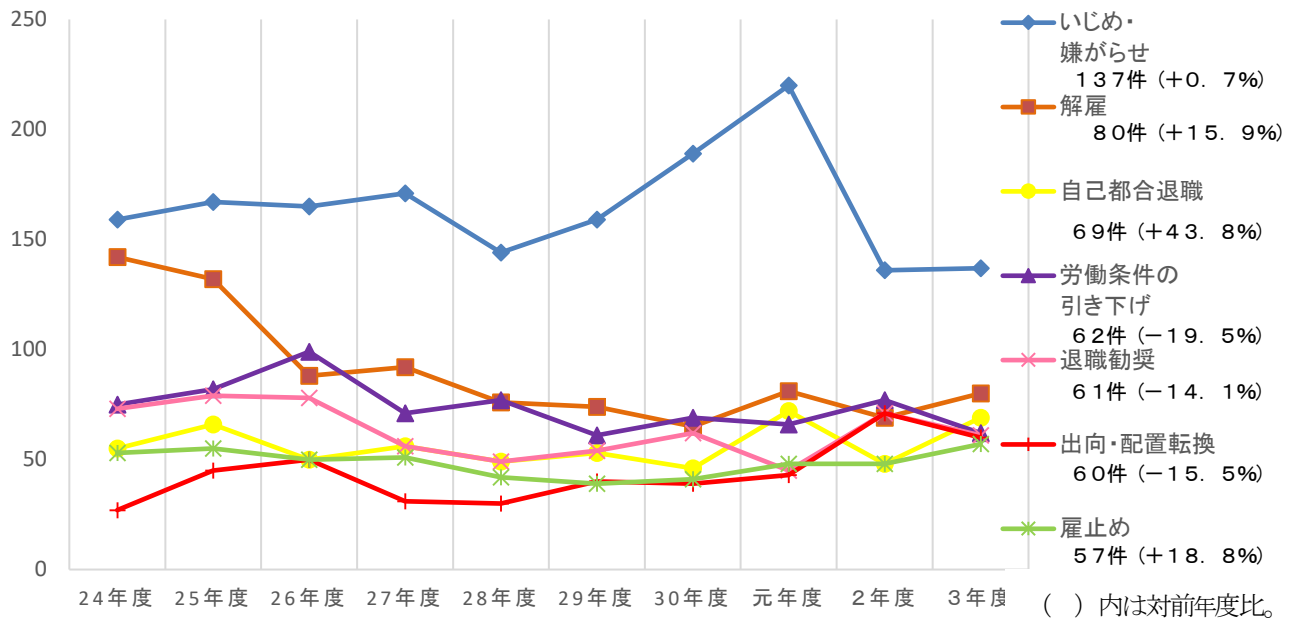


(2) 助言・指導 申出内容別の件数



※1は令和3年度に受け付けた助言・指導申出件数で、※2の「内訳延べ合計件数」は助言・指導申出に含まれる内容別の合計件数である。1件の申出に複数の内容が含まれる場合は、それぞれの申出内容に計上しているため、※2の件数と3頁※1及び本頁※1の助言・指導申出件数は一致しない。

(3) 助言・指導 主な申出内容別の件数推移



【参考】助言・指導 主な申出内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数	※1
24年度	142	53	73	10	55	27	75	120	159	21	5	102	842	
	17%	6%	9%	1%	7%	3%	9%	14%	19%	2%	1%	12%	100%	
25年度	132	55	79	9	66	45	82	125	167	36	6	87	889	
	15%	6%	9%	1%	7%	5%	9%	14%	19%	4%	1%	10%	100%	
26年度	88	50	78	11	50	50	99	120	165	25	6	99	841	
	10%	6%	9%	1%	6%	6%	12%	14%	20%	3%	1%	12%	100%	
27年度	92	51	56	11	56	31	71	117	171	19	2	100	777	
	12%	7%	7%	1%	7%	4%	9%	15%	22%	2%	0%	13%	100%	
28年度	76	42	49	7	49	30	77	130	144	26	3	74	707	
	11%	6%	7%	1%	7%	4%	11%	18%	20%	4%	0%	10%	100%	
29年度	74	39	54	8	53	40	61	143	159	29	8	80	748	
	10%	5%	7%	1%	7%	5%	8%	19%	21%	4%	1%	11%	100%	
30年度	65	41	62	9	46	39	69	180	189	25	6	63	794	
	8%	5%	8%	1%	6%	5%	9%	23%	24%	3%	1%	8%	100%	
元年度	81	48	45	2	72	43	66	195	220	19	4	80	875	
	9%	5%	5%	0%	8%	5%	8%	22%	25%	2%	0%	9%	100%	
2年度	69	48	71	10	48	71	77	213	136	28	5	70	846	
	8%	6%	8%	1%	6%	8%	9%	25%	16%	3%	1%	8%	100%	
3年度	80	57	61	8	69	60	62	263	137	40	8	63	908	
	9%	6%	7%	1%	8%	7%	7%	29%	15%	4%	1%	7%	100%	

注) 年度ごとに上段が助言・指導申出に含まれる内容別の件数、下段が内訳延べ合計件数(※1)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※1 内訳延べ合計件数

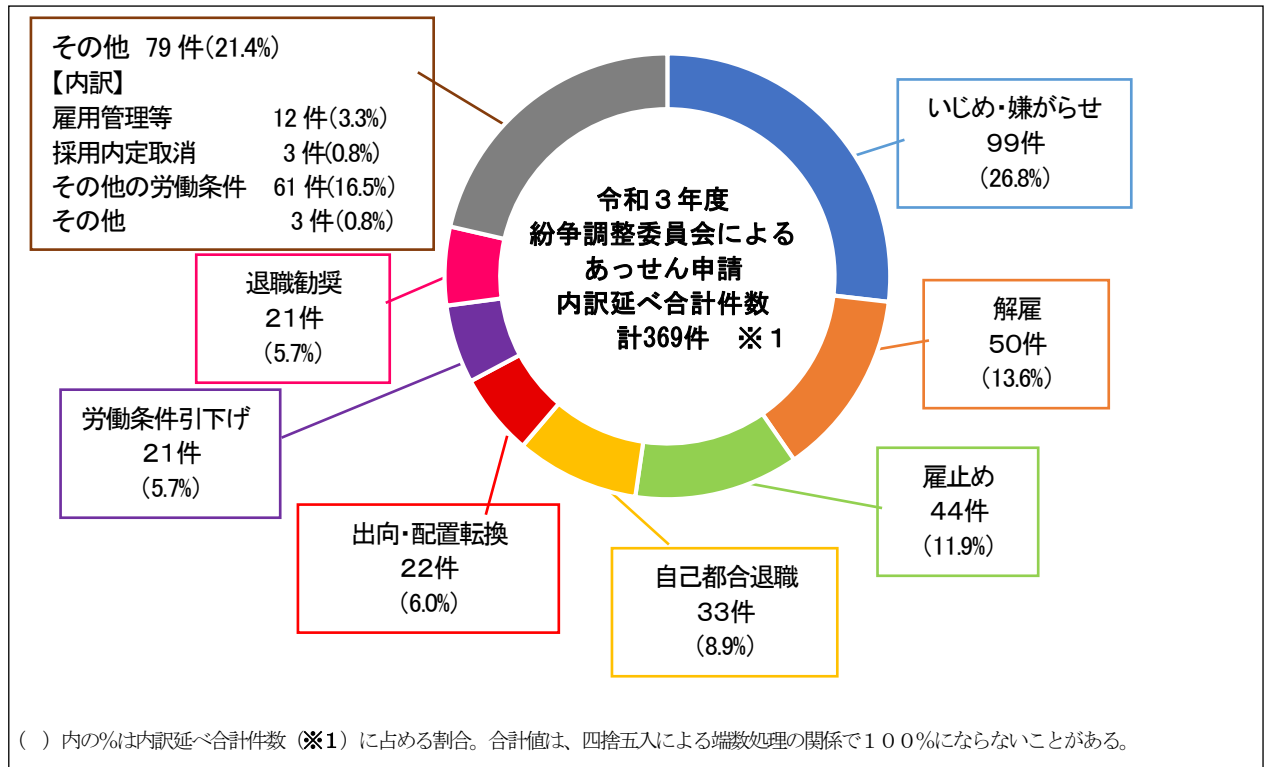
内容別の件数を合計したもので、内訳別の件数は、1回の助言・指導において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には複数の申出内容を件数として計上しているため、3頁の※1及び6頁の※1の助言・指導申出件数と一致しない。

(4) 助言・指導の流れ及び処理状況

(年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出があったものを含む。)

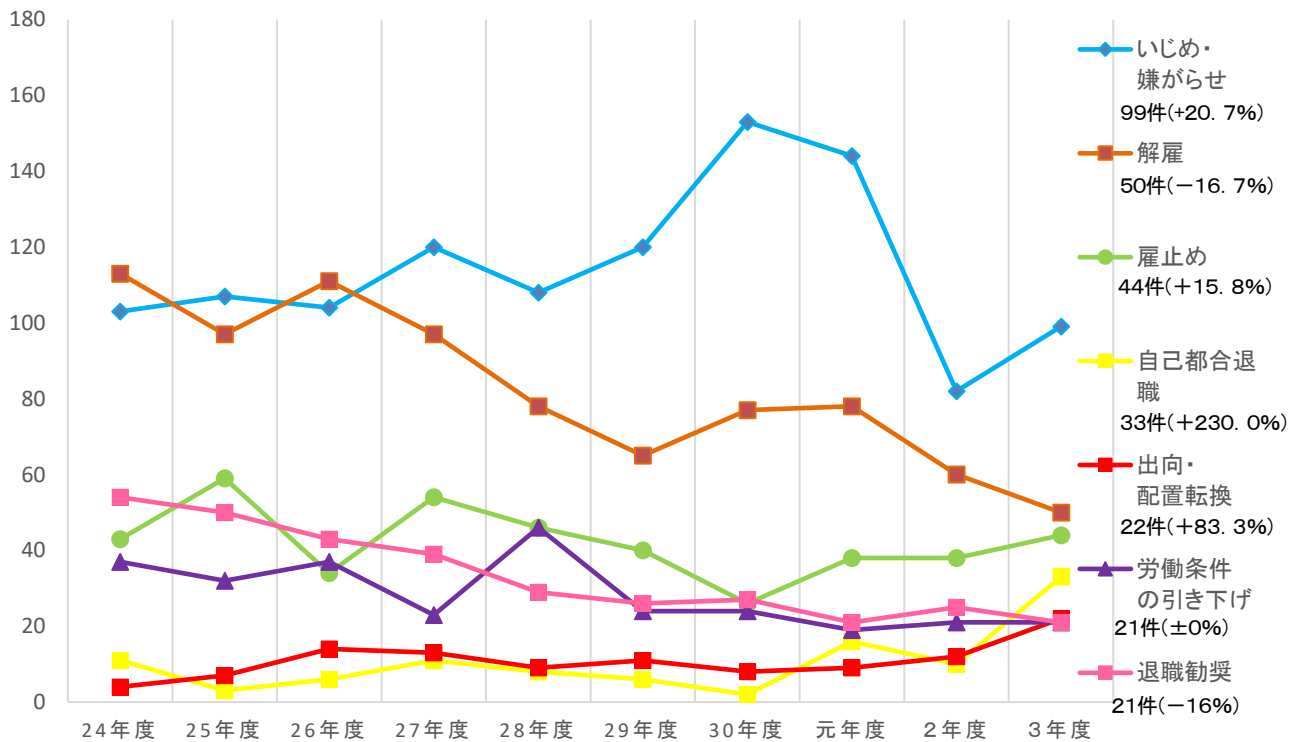
処理終了件数 703件	うち1か月以内に処理 703件 (100%)	
助言・指導の実施	取下げ	打切り
660件 (93.9%)	7件 (1.0%)	36件 (5.1%)

(5) あっせん 申請内容別の件数



※1の「内訳延べ合計件数」は、令和3年度に申請のあった「あっせん」に含まれる内容別の合計件数である。1件の「あっせん」に複数の内容が含まれる場合は、それぞれの内容に計上しているため、令和3年度のあっせん申請件数(3頁の※1及び6頁の※1)とは一致しない。

(6) あっせん 主な申請内容別の件数推移



()内は対前年度比。

【参考】あっせん 主な申請内容別の件

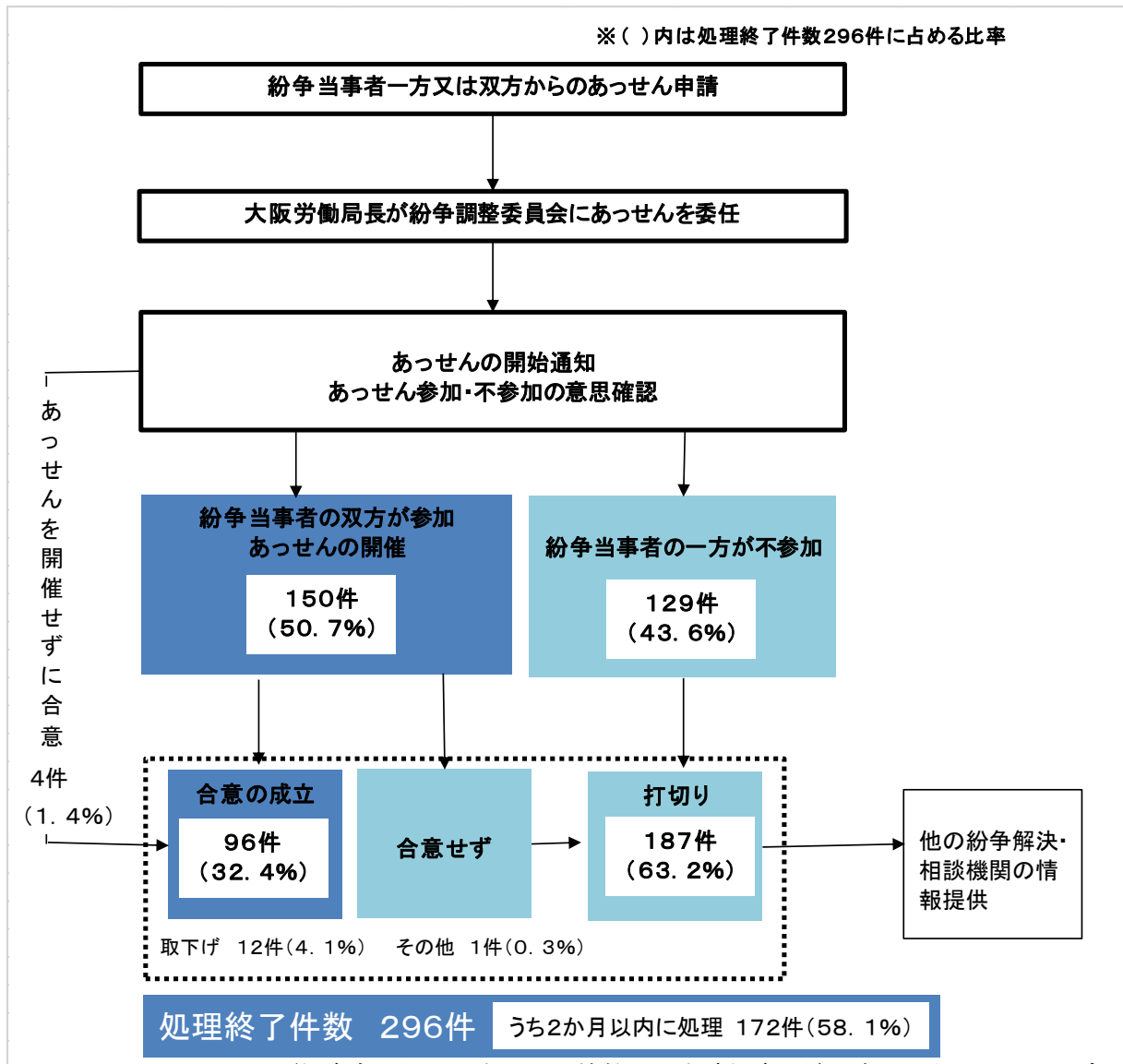
	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向 配置転換	労働条件の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理等	その他	内訳延べ 合計件数	※1
24年度	113	43	54	19	11	4	37	28	103	9	90	511	
	22%	8%	11%	4%	2%	1%	7%	5%	20%	2%	18%	100%	
25年度	97	59	50	18	3	7	32	57	107	9	42	481	
	20%	12%	10%	4%	1%	1%	7%	12%	22%	2%	9%	100%	
26年度	111	34	43	10	6	14	37	45	104	17	24	445	
	25%	8%	10%	2%	1%	3%	8%	10%	23%	4%	5%	100%	
27年度	97	54	39	12	11	13	23	48	120	9	40	466	
	21%	12%	8%	3%	2%	3%	5%	10%	26%	2%	9%	100%	
28年度	78	46	29	15	8	9	46	66	108	24	27	456	
	17%	10%	6%	3%	2%	2%	10%	14%	24%	5%	6%	100%	
29年度	65	40	26	9	6	11	24	69	120	2	15	387	
	17%	10%	7%	2%	2%	3%	6%	18%	31%	1%	4%	100%	
30年度	77	26	27	11	2	8	24	84	153	7	6	425	
	18%	6%	6%	3%	0%	2%	6%	20%	36%	2%	1%	100%	
元年度	78	38	21	6	16	9	19	79	144	4	12	426	
	18%	9%	5%	1%	4%	2%	4%	19%	34%	1%	3%	100%	
2年度	60	38	25	9	10	12	21	70	82	7	6	340	
	18%	11%	7%	3%	3%	4%	6%	21%	24%	2%	2%	100%	
3年度	50	44	21	3	33	22	21	61	99	12	3	369	
	14%	12%	6%	1%	9%	6%	6%	17%	27%	3%	1%	100%	

注) 年度ごとに上段が「あっせん」に含まれる内容別の件数、下段が内訳延べ合計件数(※1)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※1 内訳延べ合計件数

内容別の件数を合計したもので、内訳別の件数は、1回の「あっせん」の内容が複数の内容にまたがる場合には複数の内容を件数として計上しているため、3頁の※1及び6頁の※1のあっせん申請件数と一致しない。

(7) あっせんの手続及び処理状況



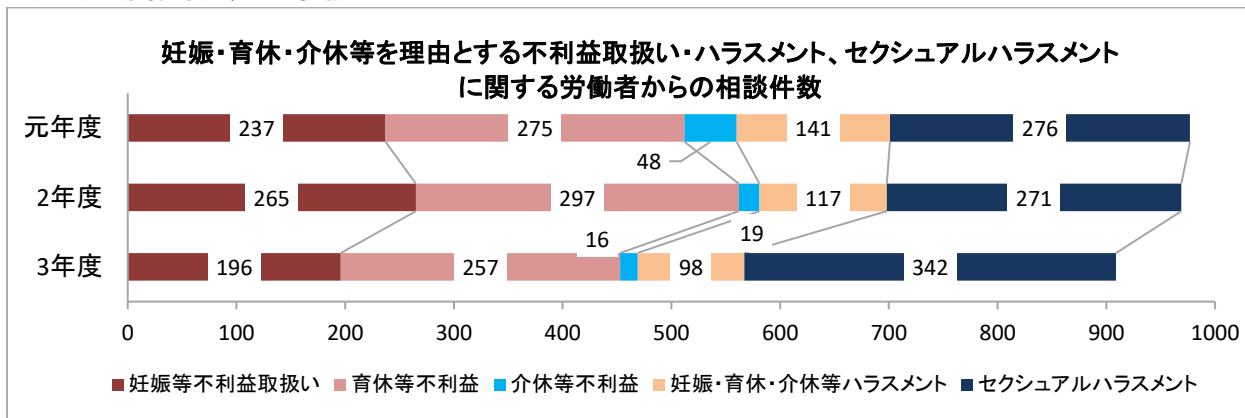
(年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出があったものを含む)

【参考】 あっせんにおける合意率の推移

	あっせん 処理件数	あっせん 実施件数	合意件数	合意率 (対あっせん処理件数)	合意率 (対あっせん実施件数)
平成 29 年度	342 件	172 件	103 件	30.1%	59.9%
平成 30 年度	378 件	195 件	123 件	32.5%	63.1%
令和元年度	364 件	176 件	112 件	30.7%	63.6%
令和 2 年度	315 件	148 件	90 件	28.6%	60.8%
令和 3 年度	296 件	150 件	96 件	32.4%	64.0%

3 妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する相談等の概況

(1) 相談件数の推移



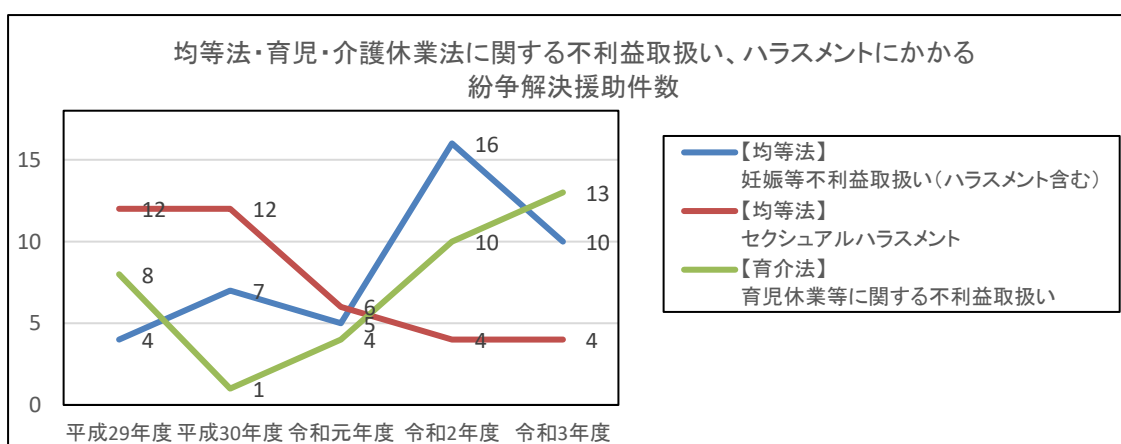
【参考】妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する相談の推移

	令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	合計	うち労働者	合計	うち労働者	合計	うち労働者
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (均等法第9条関係)	459	237	437	265	389	196
育休等を理由とする不利益取扱い (育介法第10条他 関係)	565	275	619	297	732	257
介休等を理由とする不利益取扱い (育介法第16条他 関係)	87	48	63	19	72	16
妊娠・育休・介休等に関するハラスメント (均等法第11条の3、育介法第25条)	391	141	388	117	457	98
セクシュアルハラスメント (均等法第11条関係)	472	276	385	271	528	342

※ 妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、雇用契約を更新しない(契約社員等の場合)といった行為を「不利益取扱い」という。また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」という。

(2) 紛争解決援助・調停の処理状況

・令和3年度については、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(ハラスメント含む)が10件(うち調停1件)、育児休業等を理由とする不利益取扱いが13件(うち調停1件)、セクシュアルハラスメントが4件(うち調停2件)となっており、育休等に関する不利益取扱いの件数が増加している。



【助言の例】

事例 1 : 解雇に係る助言	
事案の概要	<p>申出人は、製造業の事業場に3か月契約の有期雇用社員として入社したが、勤務開始直後に家族がコロナウイルス感染症にかかっていることが判明した。申出人は濃厚接触者として1週間、自宅待機した後、出勤しようとしたが、熱中症にり患し、出勤できないでいたところ、被申出人は申出人を解雇した。</p> <p>熱中症で出勤できない事情については被申出人に謝罪したが、被申出人は、申出人が無断欠勤を繰り返したと主張している。</p> <p>申出人は解雇の理由に納得できず、助言・指導を申し出た。</p>
助言の内容・結果	<p>被申出人に対し、申出人の意向を伝え、話し合いによる解決を促したところ、契約満了までの賃金を補償することで合意し、解決に至った。</p>
事例 2 : 退職勧奨に係る助言	
事案の概要	<p>申出人は、飲食店の事業場にて、正社員として勤務していた。</p> <p>申出人は持病のため、長時間マスクを着用できないが、同僚からマスクを着用しないことを非難され、口論となった。翌日、出勤したところ、事業場の入口で社員たちに止められ、職場に入ることができなかった。</p> <p>申出人は被申出人のところで就業し続けたい気持ちはなくなったが、被申出人のところで就労するにあたって必要となった金銭の補償等の話し合いを行いたいとして助言・指導を申し出た。</p>
助言の内容・結果	<p>被申出人に対し、退職の条件について話し合いを行いたいとの申出人の意向を伝えたと、話し合いが行われ、申出人は事業主より勤務日数に相応する金銭補償を受け、退職勧奨に応じることで解決に至った。</p>

【助言の例】

事例 3 : いじめ・嫌がらせに係る助言	
事案の概要	<p>申出人は倉庫業の事業場にて、短時間労働者としてピッキングの仕事をしていましたが、同僚に無視されるなどのいじめ・嫌がらせを受けるようになった。</p> <p>申出人は、上司に相談したが、上司は人数の多い同僚側の意見を鵜呑みにするなど、公平に話を聞いてくれないと感じる。また、上司にはパワーハラスメント防止措置も求めたが、対応してもらえなかった。</p> <p>パワーハラスメント防止措置を講じるなどの職場環境改善を求めて助言を申し出た。</p> <p>※申出当時は中小企業における労働施策総合推進法に基づく措置が適用猶予されていたため、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく助言として受理した。</p>
助言の内容・結果	<p>被申出人に、パワーハラスメント防止措置について説明し、申出人の意向を伝えたところ、労使間の話し合いがなされ、申出人が本来の作業に集中できるよう改善され、解決に至った。</p>
事例 4 : 労働条件引下げに係る助言	
事案の概要	<p>申出人は医療機関にて、宿直業務に従事している。</p> <p>週2日勤務を労働条件として勤務していたが、体調不良で入院し、2か月程度休職した。復帰したものの、週2日勤務が週1日勤務に減らされていた。</p> <p>復帰当初は休職直後ということで受け入れたが、体調が回復し、週2日の勤務が可能になっても週1日勤務に減ったままであった。事務長に週2日に戻すように申し入れをしたが、申出人の休職中に別の人がシフトに入るようになったからと断られた。</p> <p>従前どおり、週2日で就労が出来るよう話し合いを求め、助言を申し出た。</p>
助言の内容・結果	<p>被申出人に対し、申出人が所定勤務日数の減少に納得していないことを伝え、労働条件の変更は労使の合意により行うことが出来るという労働契約法第8条の合意の原則を説明したうえで、話し合いの解決を促したところ、話し合いが行われ、従前どおりの所定勤務日数にて申出人を就労させることとなり、解決に至った。</p>

【あっせんの例】

事例 1 : 解雇に係るあっせん	
事案の概要	<p>被申請人は広告業を営む法人である。</p> <p>申請人は20年前に入社し、〇年〇月末日付けで退職した。在職中に被申請人の負担で大学院において博士号を取得したが、学位取得から退職までの期間が短い(7か月)ことから、学費の返還を求められた。</p> <p>申請人は就業規則に学費返還に係る規定がないことから、これを拒否したところ、諭旨解雇処分を受け、退職金を50%減額した金額で支給する旨を〇年〇月末日(退職日の6か月後)に通知された。諭旨解雇の撤回と退職金の満額支払いを求めたいとして、あっせん申請がなされたもの。</p>
あっせんの内容・結果	<p>社内の研修制度について明確な規定がなく、諭旨解雇の理由についても双方の主張に隔たりがあったが、あっせん委員の調整の結果、解決金として〇〇万円(退職金満額の約7割)を被申請人が申請人に支払うことで合意した。</p>
事例 2 : 雇止めに係るあっせん	
事案の概要	<p>申請人は製造業の事業場において、6か月の有期雇用契約を反復更新して約5年勤続している労働者であった。</p> <p>朝に上司から申請人に手渡された、次回更新の雇用契約書をその日の夕方に返却するように告げられた。申請人の主張として、勤続が5年間を超えて無期転換雇用の申出をされなくなかったために、被申請人が雇止めにしたいというもので、次回更新されるはずだった半年分の賃金相当額と慰謝料〇〇万円の支払いを求めたいとして、あっせん申請がなされたもの。</p>
あっせんの内容・結果	<p>被申請人は時間外・休日労働に協力せず、多能工化の対応もできないことが契約更新しない理由であると申し立てたが、あっせん委員の調整の結果、解決金として〇〇万円(申請人が求めた金額の約2割、賃金の3か月相当)を支払うことで合意した。</p>

【あっせんの例】

事例 3 : いじめ・嫌がらせに係るあっせん	
事案の概要	<p>被申請人は業務請負を営む法人である。</p> <p>申請人は被申請人において1年間の有期雇用契約を数年間更新してきたが、上長から人格を否定するようなことを言われたほか、作業から外される、新しい作業を行う際に作業の仕方を教えてくれないなどの嫌がらせが続いた。また、勤務態度を巡って同僚と口論になり、一方的に殴打された事もある。</p> <p>これらの事に関して改善を求めたが対応されず、心労が重なり、仕事を続けられなくなった。</p> <p>ついては、精神的な損害に対する補償金として、合計〇万円の支払いを求めたいとして、あっせん申請がなされたもの。</p> <p>※申出当時は中小企業における労働施策総合推進法に基づく措置が適用猶予されていたため、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づくあっせんとして受理した。</p>
あっせんの内容・結果	<p>被申請人としては、申請人の相談には対応してきたと考えていた一方、同僚が働いた暴力事件を防げなかった責任があることを認め、あっせん委員の調整の結果、被申請人が解決金として〇万円を支払うことで合意した。</p>
事例 4 : 労働条件引下げに係るあっせん	
事案の概要	<p>被申請人は販売業を営む法人である。</p> <p>申請人は、コールセンターで1か月間の有期雇用契約を更新して勤務していたが、勤務態度が悪いとの理由で、既に決まっていた勤務シフトを大幅に減らされた。申請人は、勤務態度についてこれまで注意されたことがなく、勤務シフトを減らされることに納得ができない。</p> <p>ついては、減らされた勤務シフト分の賃金相当額〇〇万円の支払いを求めたいとして、あっせん申請がなされたもの。</p>
あっせんの内容・結果	<p>被申請人は申請人に対して、勤務態度について注意してきたと主張する一方、既に決まっていた勤務シフトを一方的に変更したことについては、落ち度があったことを認め、あっせん委員の調整の結果、被申請人が解決金として申請人の請求額の5割相当額を支払うことで合意した。</p>

【 育児・介護休業法、労働施策総合推進法に基づく助言・調停の例 】

事例 1 : 育児休業からの復職に際しての不利益取扱いに関する助言等	
事案の概要	<p>申立者は入社5年目の正社員(営業職)である男性労働者。</p> <p>当初6か月の育児休業の申請をしていたが、その後繰り下げ変更し、1年間の育児休業の取得を申し出たところ、事業主から「元の職場には代替要員がおり復帰をすると申立者が余剰となるため、復帰後は製造部門で交替制勤務に従事してもらう」との説明を受けた。</p> <p>これまで全く経験したことのない業務への異動であり、異動理由にも納得できないため、育児休業前の営業職での復帰を求める。</p>
助言等の内容・結果	<p>育児休業の取得を理由に、通常の異動ルールでは説明できない復職場所への異動を命じること、代替要員の雇用継続を理由に元の職場への復帰を認めないことは育児・介護休業法第10条の不利益取扱いに該当し、法違反となる旨指摘をし、申立者の能力発揮とキャリア形成、育児との両立に配慮をすること、復職後に原職復帰を行うよう助言した。</p> <p>事業主から助言に対し、異動命令は撤回し、法に沿った雇用管理を行う旨の局宛て回答があった。申立者は元の営業職での勤務が可能となった。</p>
事例 2 : 職場のパワーハラスメントに関する調停	
事案の概要	<p>申請人は、上司から、時間外や休日に研修として長時間にわたり暴言を受けたことや、退職勧奨ととれる発言をされたことなどにより適応障害となり休職、そのまま退職を余儀なくされた。ハラスメントについては相談窓口もなかったため相談できなかった。精神的・経済的損害に対する補償金として、〇〇〇万円の支払いを求めたいとして、調停申請がなされたもの。</p>
調停の内容・結果	<p>被申請人側は、申請人の業務態度が悪く数か所の出向先で出入り禁止になった人物であり、指導・研修を行っていたものであるため、パワハラではないという主張であった。また、相談窓口も全員に周知しているものであると主張。</p> <p>調停委員により、研修も指導の一環とはいえ厳しい内容であったこと等を指摘、調整を行い、解決金として〇〇万円(申請人の求めた額の三分の二)を支払うことで合意した。</p>

「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。