大　阪　労　働　局　発　表
令　和　3 年　8 月　4 日

担当	大阪労働局雇用環境・均等部指導課
	電　話　06 (6949) 6050

民事上の個別労働紛争は「解雇」、「労働条件の引き下げ」が大幅に増加！「いじめ・嫌がらせ」（パワハラを含む）の件数が引き続き最多！

―「令和２年度個別労働紛争解決制度施行状況」等―

大阪労働局（局長　木暮　康二）は、令和２年度の個別労働紛争解決制度の運用状況等をとりまとめた。

【令和２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	146,036 件	（前年度比 11.1%増）
→うち民事上の個別労働紛争*2相談件数	25,330 件	（同 24.0%増）
・助言・指導*3申出件数	702 件	（同 3.7%減）
・あっせん*4申請件数	297 件	（同 20.2%減）

○民事上の個別労働紛争は「解雇」、「労働条件の引き下げ」が大幅に増加！

民事上の個別労働紛争の相談件数の内訳は、「解雇」4,156 件は前年度比 35.1%増、「労働条件の引き下げ」3,145 件は前年度比 40.1%増と大幅に増加した。

○「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 6,247 件（前年度比 7.3%増）で８年連続最多。*5

助言・指導の申出件数は 136 件（前年比 38.2%減）で９年連続最多。

あっせんの申請件数は 82 件（前年度比 43%減）と６年連続最多。

○【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、698 件

紛争解決援助*6申立受理件数は 28 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、271 件

紛争解決援助申立受理件数は 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合い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るあっせん委員が、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こととなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものは「いじめ・嫌がらせ」に計上していない。なお、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８８６件、紛争解決の援助申立件数５１件、調停申請受理件数２２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

相談者

総合労働相談コーナー

大阪労働局及び府内の労働基準監督署（１３署）に設置

令和２年度　総合労働相談件数　146,036 件

※均等三法、労推法に関する相談･問い合わせ含む

○法制度の問合せ（105,917 件）

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの（19,953 件）

○民事上の個別労働紛争相談件数（25,330 件）※1
内容　※2
① いじめ・嫌がらせ（パワハラ含む）････6,247 件
② 解雇････････････････････････････4,156 件
③ 労働条件引き下げ････････････････3,145 件
そのほかの内容は３頁に記載

○労働施策総合推進法に係る相談件数　（８８６件）

情報提供
連携

関係機関
○大阪府
･労政主管事務所
･労働委員会
○裁判所
○法テラス　　等

取次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所
関係法令に基づく
行政指導等

申出

【個別紛争法による】
労働局長による助言・指導

○申出件数（702 件）※1
内容　※2
①いじめ・嫌がらせ　１３６件
②労働条件引下げ　７７件
③退職勧奨　７１件
③出向・配置転換　７１件
そのほかの内容は６頁に記載

○処理件数（693 件）※3
助言・指導の実施（650 件）
取り下げ・打切り等（43 件）

申請

申請

【個別紛争法による】
紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数（297 件）※1
内容　※2
①いじめ・嫌がらせ　82 件
②解雇　60件
③雇い止め　３8件
そのほかの内容は８頁に記載

○処理件数（315 件）　※3
合意の成立（90 件）
取下げ（16 件）・打切り等（208件）
その他（１件）

申出

【労働施策総合推進法による】
労働局長による紛争解決援助

○申出件数（５１件）
パワハラ防止措置･･･ ･･･････････　４５件
相談を理由とした不利益取扱い･･･ ６件

申請

申請

【労働施策総合推進法による】
調停会議による調停

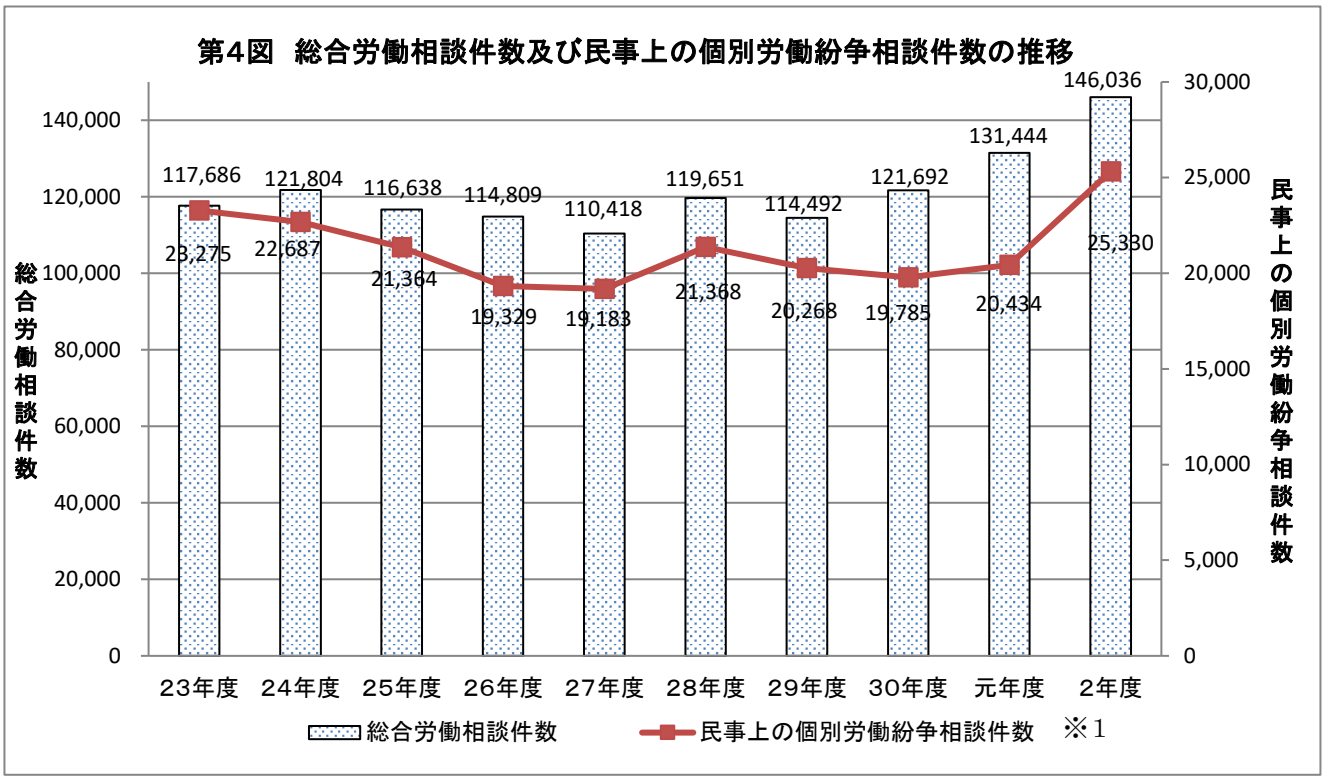
○申請件数（２２件）

○処理件数（１７件）　※3
合意の成立（３件）
打切り等（１４件）

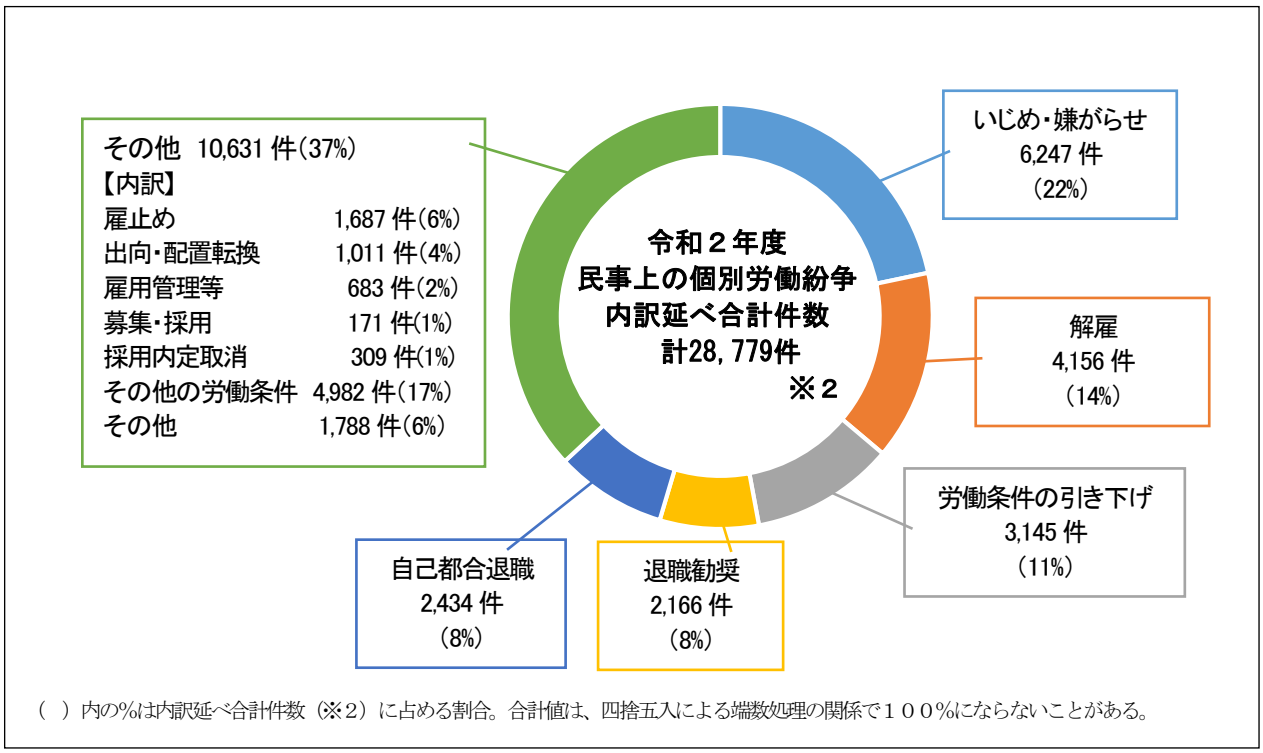
※1 は相談、助言申出及びあっせん申請が行われた件数で、※2は各相談等に含まれる内容別の件数である。1 件の相談等に複数の内容が含まれる場合は、それぞれの内容に計上しているため、※2の合計件数は※１と一致しない。
※３の処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

1　総合労働相談の状況

（1）　相談件数の推移

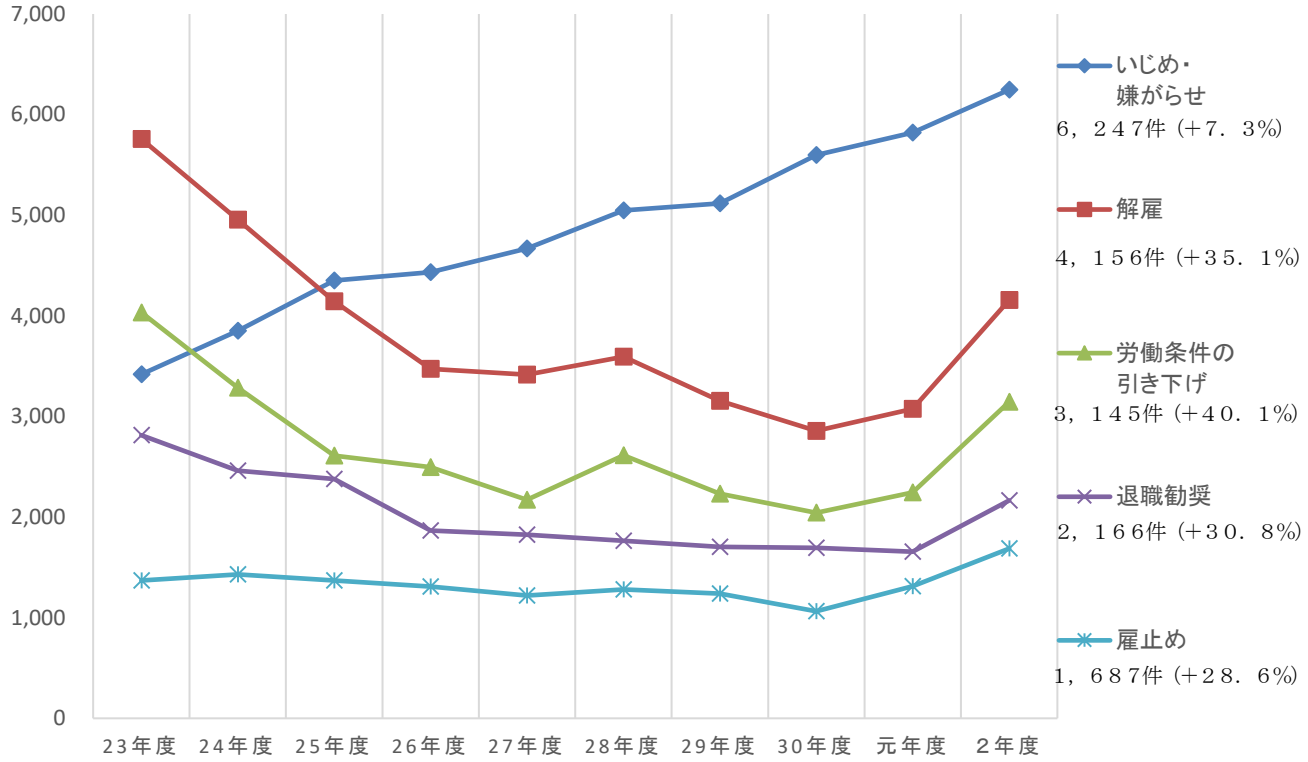


（2）　民事上の個別労働紛争　相談内容別の件数



※1 は令和２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 ※1
23年度	5,758	1,371	2,814	183	2,334	886	4,034	3,465	3,419	390	293	2,188	27,135
	21%	5%	10%	1%	9%	3%	15%	13%	13%	1%	1%	8%	100%
24年度	4,957	1,431	2,462	175	2,365	904	3,285	3,035	3,853	394	301	2,050	25,212
	20%	6%	10%	1%	9%	4%	13%	12%	15%	2%	1%	8%	100%
25年度	4,144	1,371	2,379	203	2,680	835	2,610	3,088	4,352	414	277	1,898	24,251
	17%	6%	10%	1%	11%	3%	11%	13%	18%	2%	1%	8%	100%
26年度	3,474	1,311	1,867	162	2,204	774	2,495	2,506	4,433	426	182	1,753	21,587
	16%	6%	9%	1%	10%	4%	12%	12%	21%	2%	1%	8%	100%
27年度	3,416	1,222	1,826	162	2,460	845	2,171	2,623	4,670	400	159	1,808	21,762
	16%	6%	8%	1%	11%	4%	10%	12%	21%	2%	1%	8%	100%
28年度	3,593	1,281	1,765	215	3,166	743	2,613	3,319	5,049	471	236	2,094	24,545
	15%	5%	7%	1%	13%	3%	11%	14%	21%	2%	1%	9%	100%
29年度	3,155	1,240	1,703	182	2,763	715	2,231	3,341	5,118	568	246	1,991	23,253
	14%	5%	7%	1%	12%	3%	10%	14%	22%	2%	1%	9%	100%
30年度	2,857	1,064	1,693	145	2,440	635	2,043	3,772	5,599	596	156	1,534	22,534
	13%	5%	8%	1%	11%	3%	9%	17%	25%	3%	1%	7%	100%
元年度	3,076	1,312	1,656	174	2,283	693	2,245	3,759	5,822	350	195	2,342	23,907
	13%	5%	7%	1%	10%	3%	9%	16%	24%	1%	1%	10%	100%
２年度	4,156	1,687	2,166	309	2,434	1,011	3,145	4,437	6,247	393	171	2,623	28,779
	14%	6%	8%	1%	8%	4%	11%	15%	22%	1%	1%	9%	100%

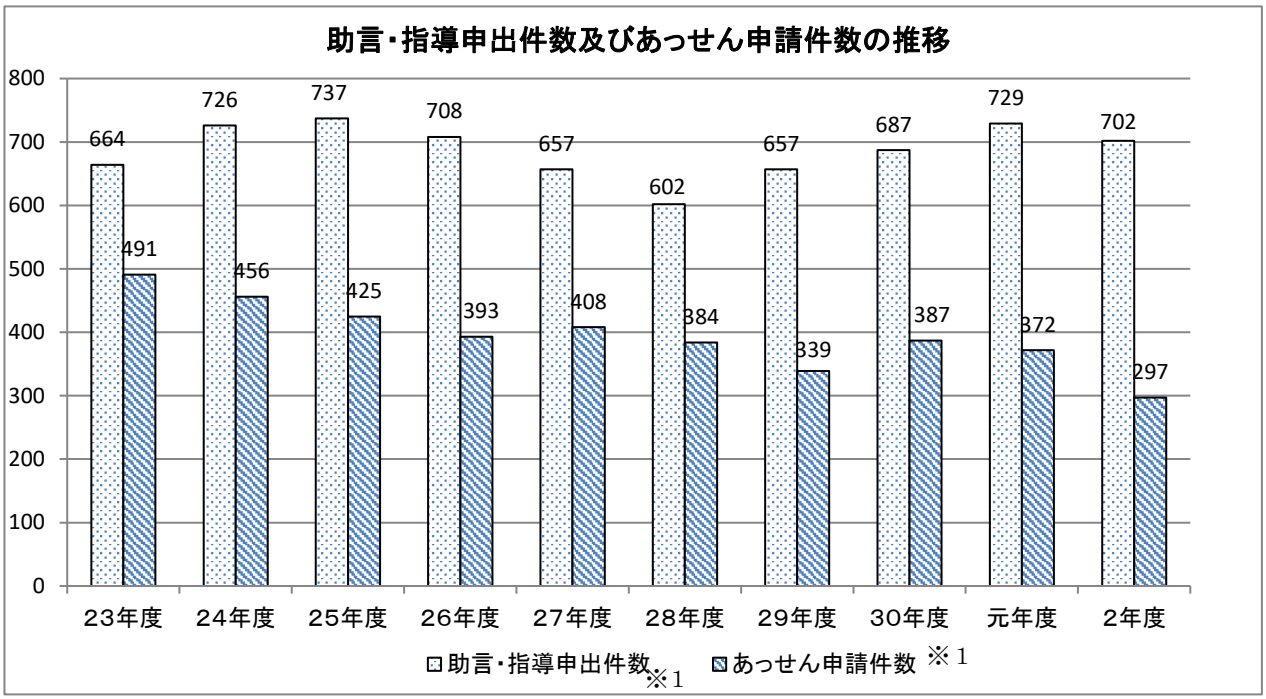
注）　年度ごとに上段が相談（民事上の個別労働紛争相談）に含まれる内容別の件数、下段が内訳延べ合計件数（※１）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

※１　内訳延べ合計件数

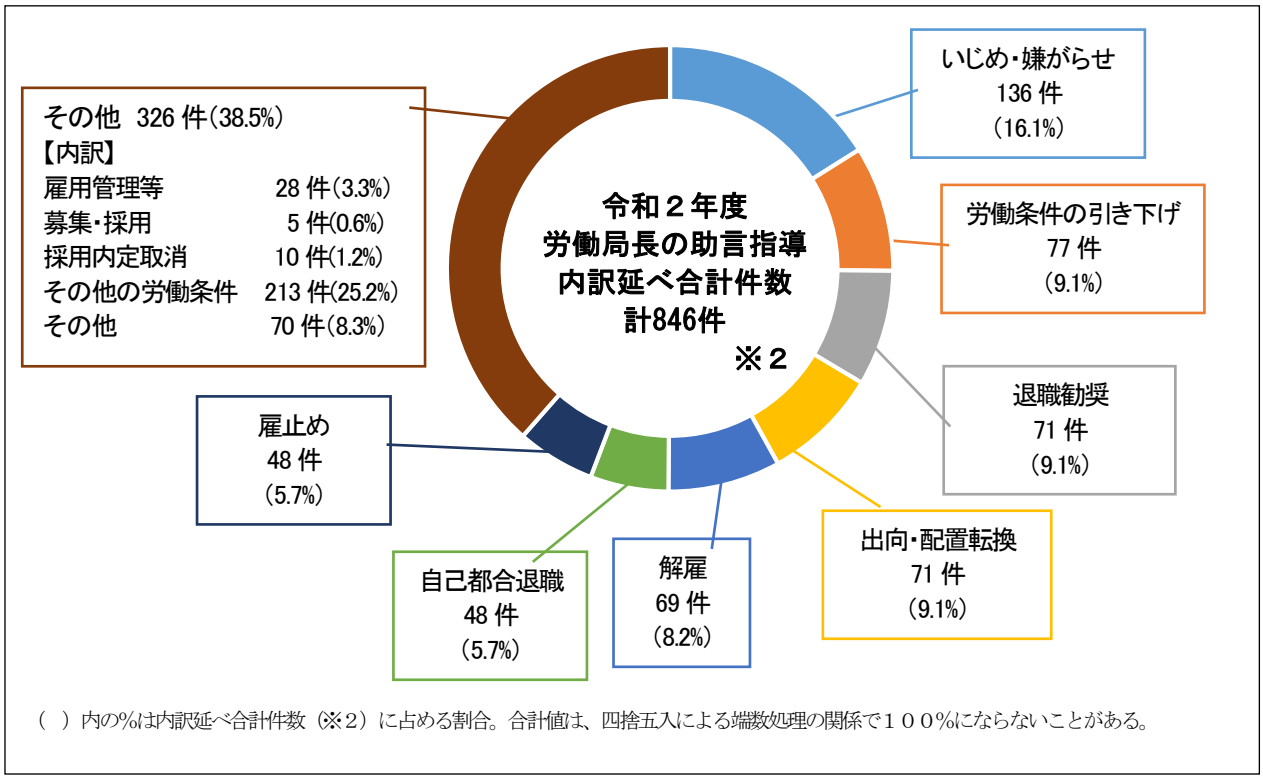
内容別の件数を合計したもので、内容別の件数は、１回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には複数の内容を件数として計上しているため、３頁の※１及び４頁の※１の民事上の個別労働紛争相談の件数と一致しない。

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



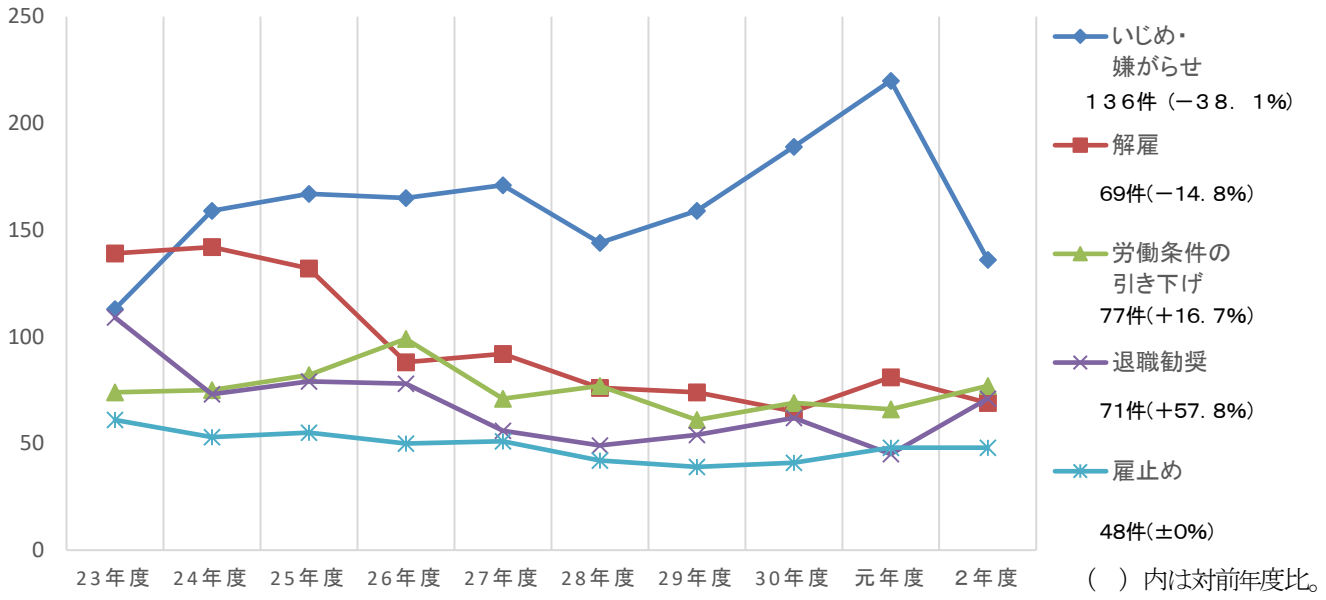
（２）助言・指導　申出内容別の件数



（　）内の%は内訳延べ合計件数（※２）に占める割合。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は令和２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



（　）内は対前年度比。

【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
23年度	139	61	109	3	51	31	74	74	113	17	3	92	767
	18%	8%	14%	0%	7%	4%	10%	10%	15%	2%	0%	12%	100%
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%

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

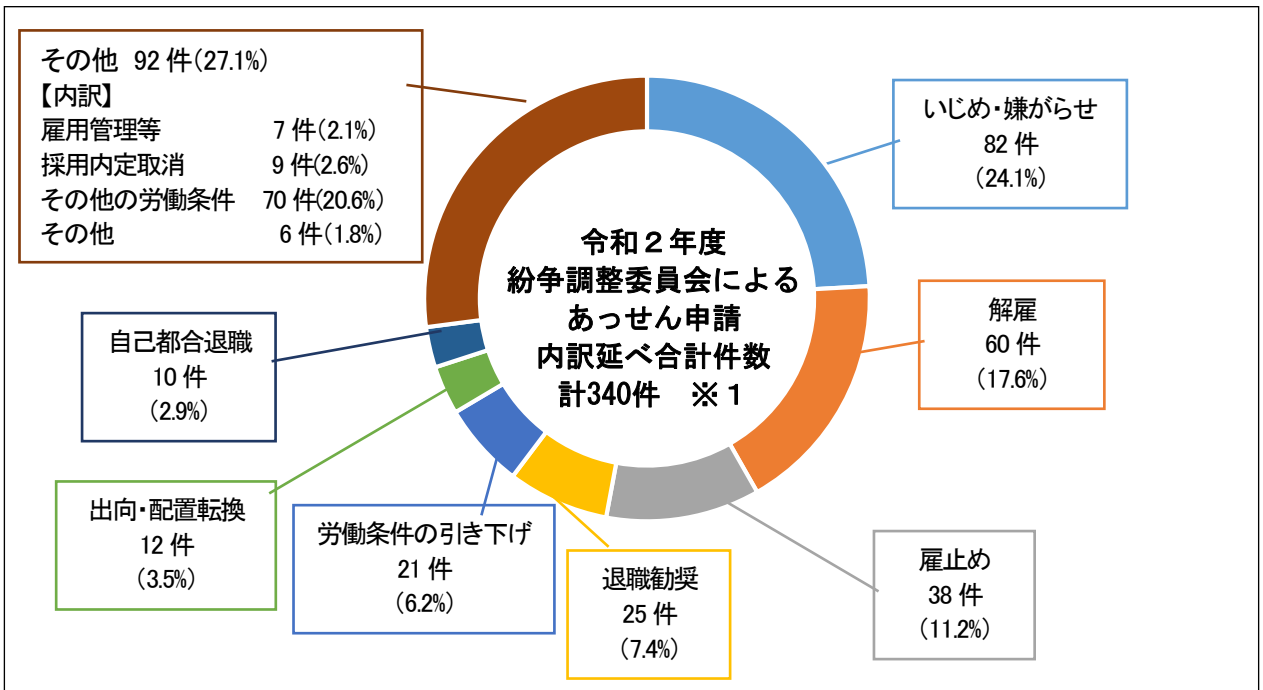
内容別の件数を合計したもので、内訳別の件数は、１回の助言・指導において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には複数の申出内容を件数として計上しているため、３頁の※１及び６頁の※１の助言・指導申出件数と一致しない。

（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　６９３件	うち１か月以内に処理　６９３件（１００%）		
助言・指導の実施	取下げ	打切り	その他
６５０件 （９３．８%）	１４件 （２．０%）	２６件 （３．８%）	３件 （０．４%）

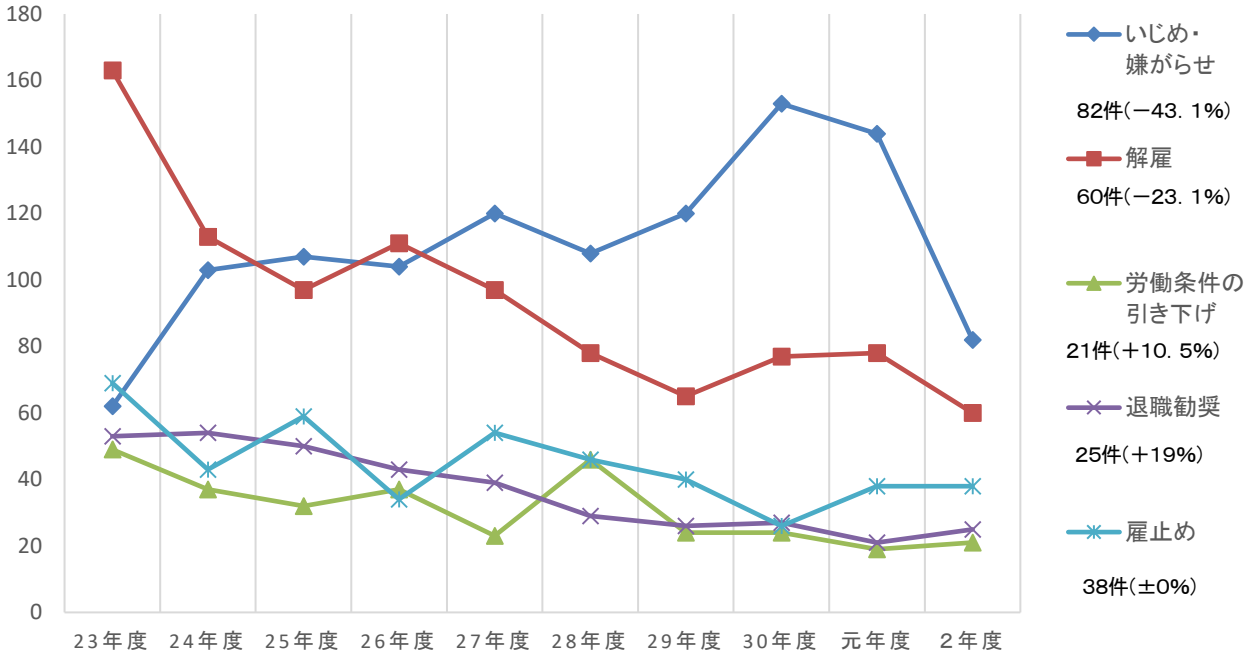
（5）あっせん　申請内容別の件数



（　）内の%は内訳延べ合計件数（※1）に占める割合。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の「内訳延べ合計件数」は、令和2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2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

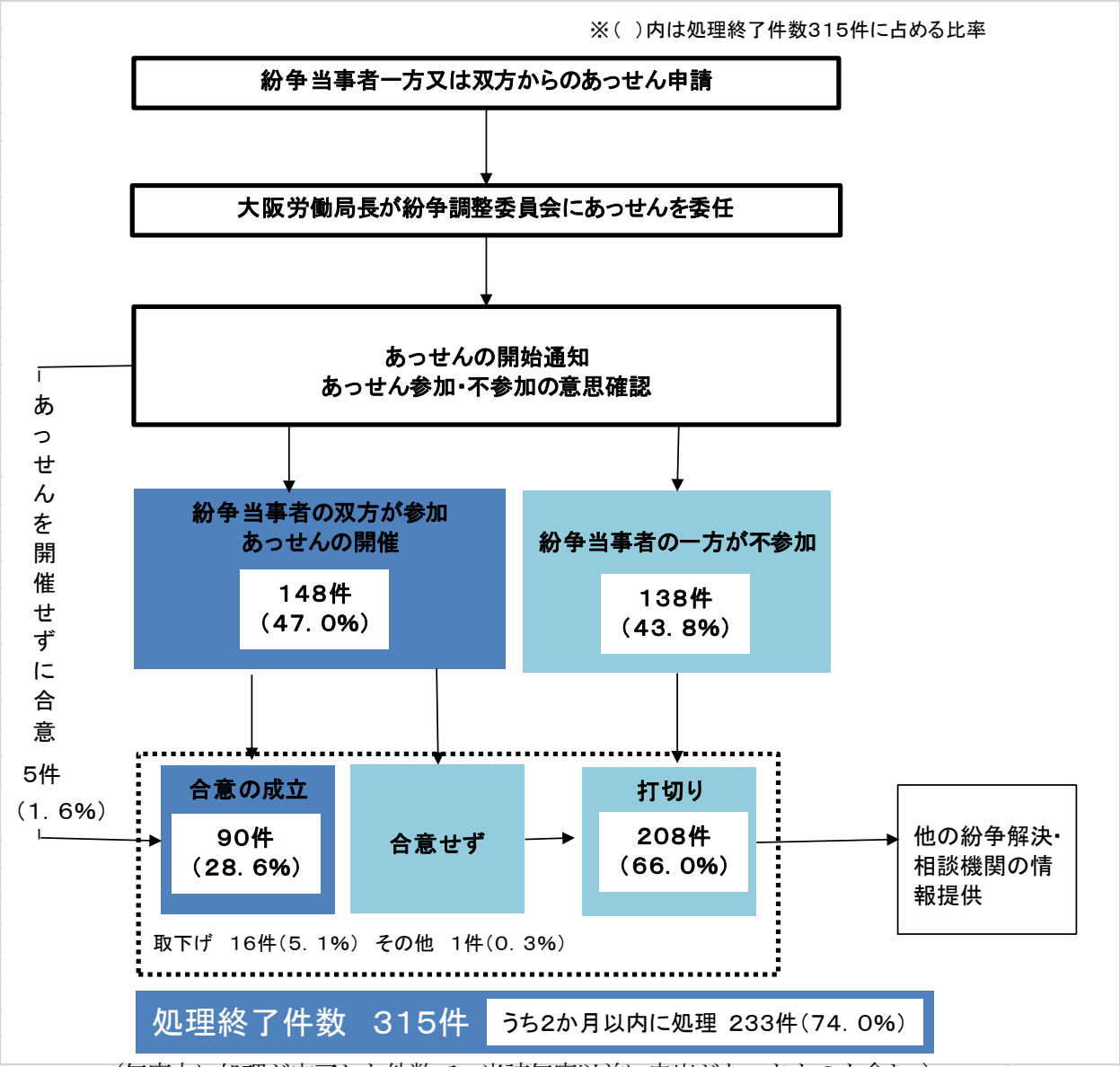
	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向配置転換	労働条件の引き下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理等	その他	内訳延べ合計件数 ※1
23年度	163	69	53	14	31	7	49	15	62	4	44	511
	32%	14%	10%	3%	6%	1%	10%	3%	12%	1%	9%	100%
24年度	113	43	54	19	11	4	37	28	103	9	90	511
	22%	8%	11%	4%	2%	1%	7%	5%	20%	2%	18%	100%
25年度	97	59	50	18	3	7	32	57	107	9	42	481
	20%	12%	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%

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



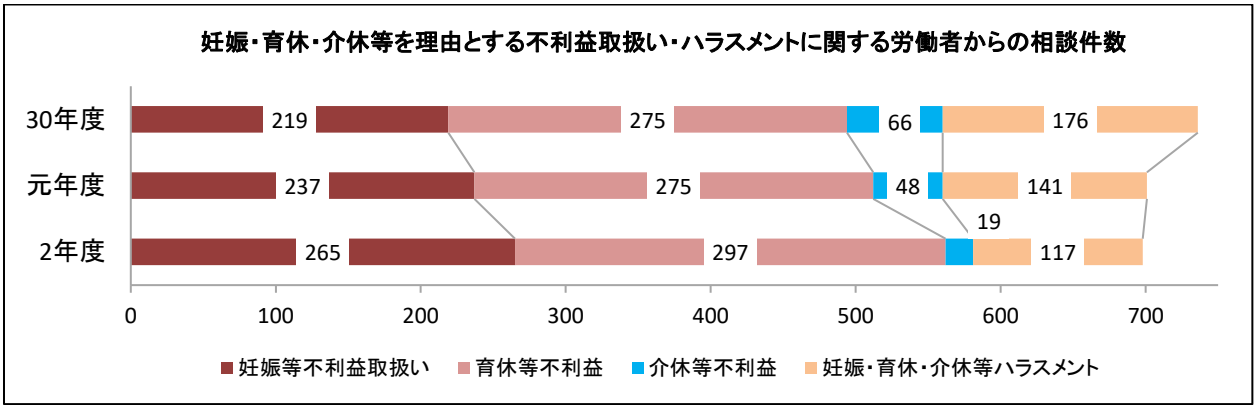
（年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出があったものを含む。）

【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（対当年度あっせん処理件数）	合意率（対あっせん実施件数）
平成 28 年度	381 件	207 件	146 件	38.3%	70.5%
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%

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



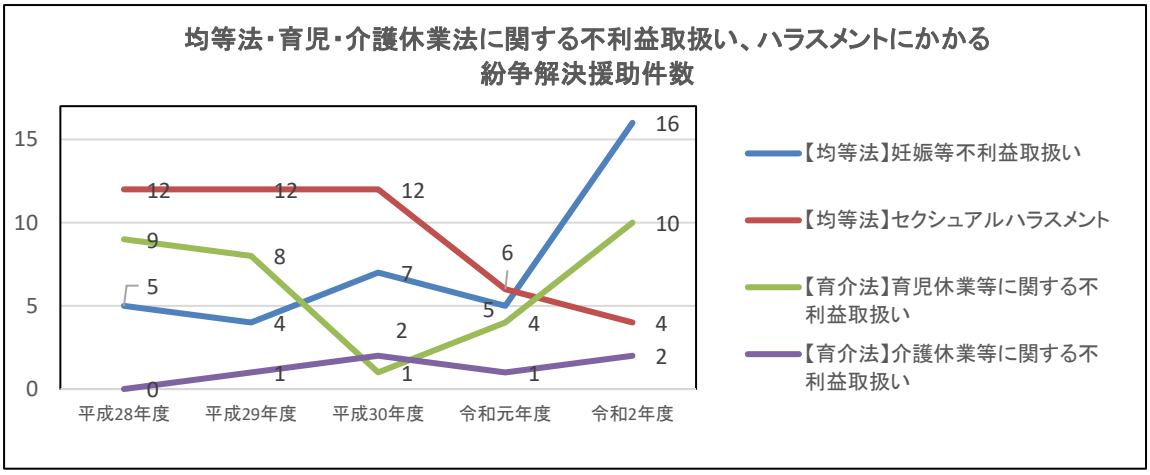
【参考】妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する相談の推移

	平成30年度		令和元年度		令和2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）	411	219	459	237	437	265
育休等を理由とする不利益取扱い（育介法第10条他　関係）	578	275	565	275	619	297
介休等を理由とする不利益取扱い（育介法第 16 条他　関係）	118	66	87	48	63	19
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）	482	176	391	141	388	117
セクシュアルハラスメント（均等法第 11 条関係）	558	371	472	276	385	271

※　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）紛争解決援助の処理状況

・令和 2 年度のについては、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが 16 件、育児休業等を理由とする不利益取扱いが 10 件、介護休業等を理由とする不利益取扱いが 2 件、セクシュアルハラスメントが 4 件となっており、昨年度と比較して、妊娠・育休等不利益取扱いの紛争解決援助が増加している。



別添１

【助言の例】

事例　１　：　解雇に係る助言	
事案の概要	申出人は、医療機関に入社し、看護業務に従事していたところ、試用期間中に能力不足を理由に解雇となった。 試用期間中に充分な教育等を受けていない段階で、一方的に能力不足との評価を受け、解雇されることに納得が行かず、解雇の撤回を求めて、助言を申し出た。
助言の 内容・結果	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、話し合いが行われ、解雇を撤回し、申出人を正式採用することに至り、解決に至った。
事例　２　：　退職勧奨に係る助言	
事案の概要	申出人は、製造業の事業場にて、正社員の営業職として勤務していた。 勤務態度等を理由に執拗に退職届の提出を求められ、退職勧奨を受けている。 金銭補償等の退職の条件が合えば、退職勧奨に応じても良いと考えているが、退職の条件についての話し合いの場を設けてくれない。 労使間で事業主と金銭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。
助言の 内容・結果	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ころ、話し合いが行われ、申出人は事業主より１か月分賃金相当の金銭補償を受け、退職勧奨に応じることで解決に至った。

【助言の例】

事例 ３ ： いじめ・嫌がらせに係る助言	
事案の概要	申出人は卸売業の事業場にて、短時間労働者として商品の出荷担当の仕事をしていた。 何度か出荷作業のミスをしたことを契機に、その後、出勤しても本来の出荷作業をさせてもらえなくなった。 申出人は、出荷作業をさせてもらえないことを会社からの嫌がらせと感じており、また、会社が申出人を退職させようとしていると感じている。 直属の上司に相談したが改善されないため、事業主と話し合いをしたいとして助言を申し出た。
助言の 内容・結果	被申出人に、仕事を与えない行為（過小な要求）はパワーハラスメントに該当することもあることを説明し、申出人が話し合いをしたいとの意向を伝えたところ、労使間の話し合いがなされ、申出人が本来の出荷作業に従事できるよう改善され、解決に至った。
事例 ４ ： 労働条件引下げに係る助言	
事案の概要	申出人は医療機関にて、短時間労働者として勤務していた。 週 5 日勤務を労働条件として勤務していたところ、業務縮小等の理由から週 3 日勤務に労働条件の変更が行われた。その後、さらに、同理由で所定労働時間を短縮する内容の労働条件の変更を告げられた。 勤務日数の削減を内容とする労働条件の変更は合意したが、所定労働時間の短くする変更には合意していない。 時間給で就労しており、所定労働時間が短くなることにより賃金額が減少するため、一方的な労働条件の引下げに納得が行かない。従前どおりの所定労働時間で就労が出来るよう話し合いを求め、助言を申し出た。
助言の 内容・結果	被申出人に対し、申出人が所定労働時間の短縮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、所定労働時間の短縮が撤回され、従前どおりの所定労働時間にて申出人を就労させることとなり、解決に至った。

【あっせんの例】

事例　１　：　解雇に係るあっせん	
事案の概要	申請人は、製造業にて正社員の技術営業として5年程度勤務していたが、長期の無断欠勤を理由に解雇された。突然の解雇及びその理由に納得ができない。 ついては、復職と解雇日以降の賃金相当額の支払いを求めたい。 それができないのであれば、経済的、精神的損害に対する補償として、定年までの賃金相当額及び定年退職における退職金相当額の計〇〇〇〇万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。
あっせんの内容・結果	あっせん委員の調整の結果、被申請人が解雇を撤回し、離職理由を会社都合による退職勧奨とすること及び被申請人申請人に対し、解決金として〇〇〇万円を支払うことで合意した。
事例　２　：　雇止めに係るあっせん	
事案の概要	申請人は、派遣労働者として、同一の派遣先で契約を更新してきたが、次期更新に関して、更新しない旨の打診及び派遣登録の抹消の告知を受けた。 当初、登録抹消の取消し、復職を望んでいたものの、賃金1か月分と未消化の年次有給休暇の賃金相当額を求めたいとして、あっせん申請がなされたもの。
あっせんの内容・結果	被申請人は契約不更新の理由を申請者の不正行為と申し立てたが、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8割）を支払うことで合意した。

【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	申請人は、正社員として、保育園にて保育業務に従事していたが、行事の際、リーダーとの意思疎通がうまくいかなかった。 その後、リーダーから日常面でも仕事面でも無視が始まり、精神的に辛くなり、数日、休むこととなった。 園長を含めた話合いを持ったが、何も変わらず、症状が悪化し、休職後、退職することとなった。 退職日直後に支給予定であった賞与及び上記による精神的・経済的損害に対する補償金として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。
あっせんの内容・結果	あっせん委員の調整の結果、被申請人は、申請人に対し退職を強要した事実はないと申し立てたが、あっせん委員より、職場の安全配慮義務等の判例を教示し、調整した結果、被申請人が申請人に対して、解決金として、〇〇万円（申請人の求めた金額の約3割）を支払うことで合意した。
事例 ４ ： 労働条件引下げに係るあっせん	
事案の概要	申請人は、食品製造業にて、１年の有期労働契約を反復更新し就労していたが、次期契約内容に同意できずに更新を断念し、退職した。 次期の契約内容は、１日の労働時間がこれまでの半分というものであった。 その理由は、申請人の身体状態に配慮し、労働災害のリスク軽減のためというものであったが、これまでそのようなことを言われたことはない。 不利益な条件提示による経済的、精神的損害に対する補償金として、〇〇万円の支払いを求めてあっせん申請がなされたもの。
あっせんの内容・結果	被申請人は辞めさせるつもりは一切なかったと申し立てたが、あっせん委員より、労働契約法第 8 条（労働契約の変更時の合意の原則）等を説明し、調整を行った結果、話し合いが不十分であったことを認め、被申請人が申請人に対し、解決金として〇〇万円（申請人の求めた額の約9割）を支払うことで合意した。

【　男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法に基づく助言・調停の例　】

事例　１　：　妊娠を理由とした不利益取扱いに関する助言等	
事案の概要	申立者は勤続 5 年以上の正社員である女性労働者。 第 1 子の育児休業から復帰後まもなく第 2 子の妊娠が判明し、切迫流産のため数週間休んだところ「どの部署でも必要としていない」と言われ遠方の事業所への異動を命じられた。通勤時間が2倍になり子育て・妊娠中の身では応じられないと返答したところ、業務命令に従わないということで解雇通知を交付された。 異動及び解雇の撤回を求めたい。
助言等の 内容・結果	局から、妊娠および妊娠を理由とした休業取得を理由に異動を命じ、異動に応じないことを理由に解雇を行う行為について男女雇用機会均等法9条3項の違反を指摘した上で、異動及び解雇の撤回を行うこと、申立者の就業環境の改善を指導した。 事業主から、異動及び解雇を撤回し、申立者の処遇について法に沿った雇用管理を行う旨、局宛に回答があった。申立者については育児休業復帰後の配置場所での就労継続が可能になった。
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	申請人は食品工場で勤務するパート社員。正社員から受けたパワーハラスメントによりうつ状態になり出勤できなくなり退職。治療費及び慰謝料として〇〇〇万円、及び会社のハラスメント対策への更なる対応を求めて調停の申請を行った。
調停の 内容・結果	事業主はパワーハラスメントを行ったとされた正社員に対し、申請人への謝罪を行わせており、必要な対応はしていると主張した。申請人のうつ病とパワーハラスメントとの因果関係も不明であったが、調停委員の調整により、解決金として〇〇万円（請求額の 10 分の1）の支払い、及びパワーハラスメント防止対策について法に沿った措置を適切に行うことを事業主が約束することで、合意がなされた。

別添２

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

１　趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、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等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

⑴　紛争の自主的解決

個別労働関係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ものとする。

⑵　都道府県労働局長による情報提供、相談等

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

⑶　都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又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、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

⑷　紛争調整委員会によるあっせん

イ　都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該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。

ロ　都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

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ものとする。

ニ　あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、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ものとする。

⑸　地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、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、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。