

厚生労働省  
東京労働局発表  
令和5年7月28日

【担当】  
東京労働局 雇用環境・均等部 指導課  
課長 北川 敏子  
総括雇用環境改善・均等推進指導官  
横山 ちひろ  
統括労働紛争調整官  
江口 正太  
(電 話) 03-3512-1609

## 個別労働紛争の解決制度等に関する令和4年度の施行状況を発表します ～「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が引き続き最多～

東京労働局(局長 辻田 博)では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」(以下「個  
紛法」という。)に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(総合労働相談、助言・指導、あっせん)並  
びに「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「労働施  
策総合推進法」(以下「均等法等」という。)に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(援助(助言・  
指導)、調停)を施行しています。

このたび、上記制度に関する令和4年度の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

### 【令和4年度の施行状況の概要について】

#### ➤相談、助言・指導、あっせん件数

○総合労働相談(※1)件数	174,985件(前年度比 0.2%増)
うち民事上の個別労働紛争相談件数	26,361件(同 2.9%減)
○労働局長による助言・指導(※2)の申出受付件数	381件(同 20.5%増)
○紛争調整委員会によるあっせん(※3)申請受理	738件(同 13.4%増)
○労働局長による紛争の解決援助(※4)の申出	84件(同 82.6%増)
○紛争調整委員会による調停(※5)申請受理件数	28件(同 53.8%減)

➤相談、助言・指導、あっせんのいずれにおいても、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが最も多い。

➤紛争当事者双方のあっせん参加率は、55.6%(全国平均 50.9%)

➤被申請人があっせんに参加した件数における合意率は、55.6%(全国平均 60.2%)

※1 「総合労働相談」

東京労働局、各労働基準監督署、有楽町駅前の20か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

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(部)室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等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。

※2 「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で、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※3 「あっせん」

紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や大学教授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。

※4 「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の個々の労働者と事業主との間の紛争(労働基準法等の違反に関するものを除く)

※5 「紛争の解決援助」

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に係る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。

※6 「調停」

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に係る個別労働紛争について、調整委員が、当事者である労働者と事業主双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することで紛争の解決を図る制度。

※7 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争(のいじめ・嫌がらせ)」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応。

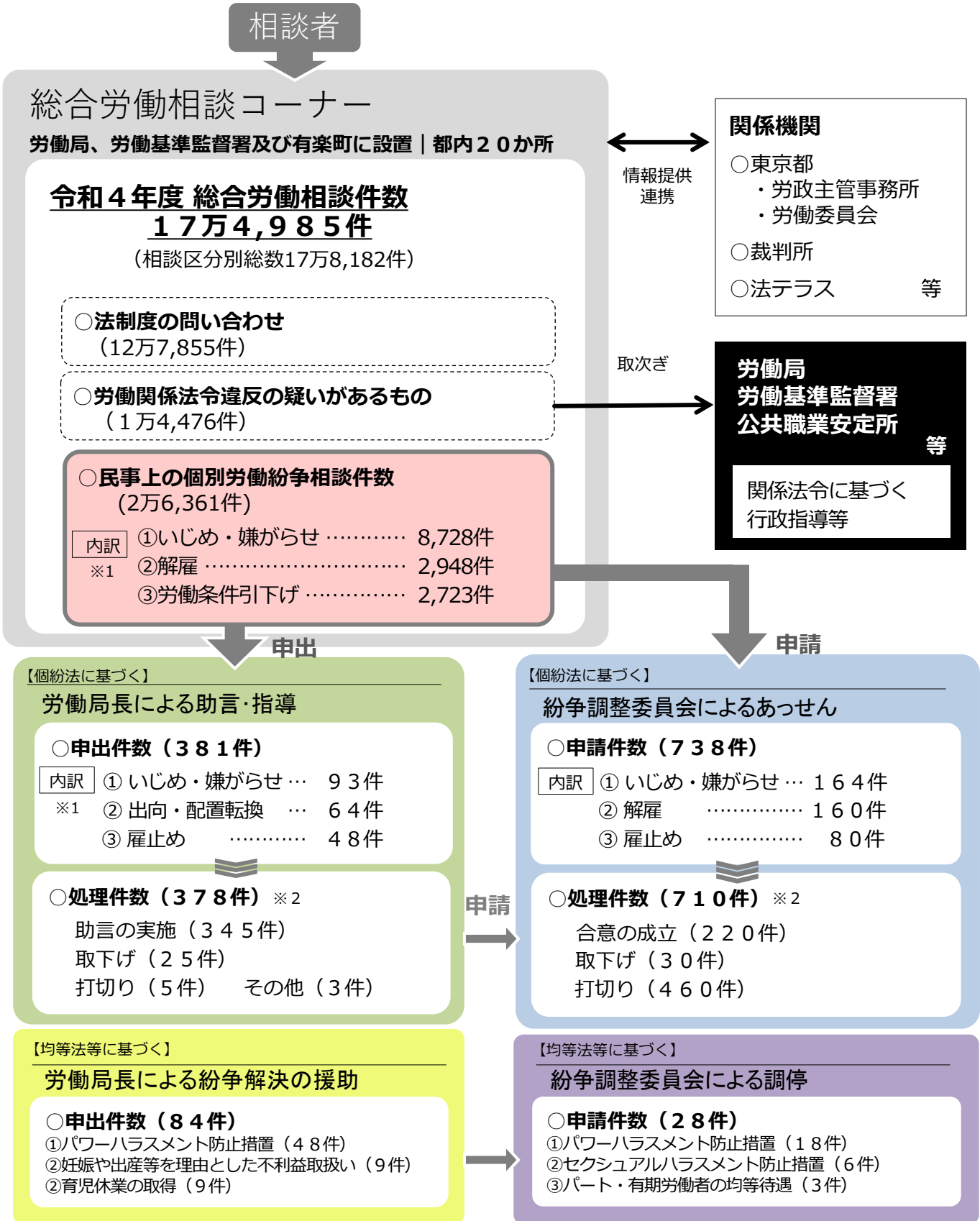
【別添資料】

別添1 個別労働紛争解決制度等の枠組み

別添2 令和4年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

別添3 令和4年度における解決事例

# 個別労働紛争解決制度等の枠組み



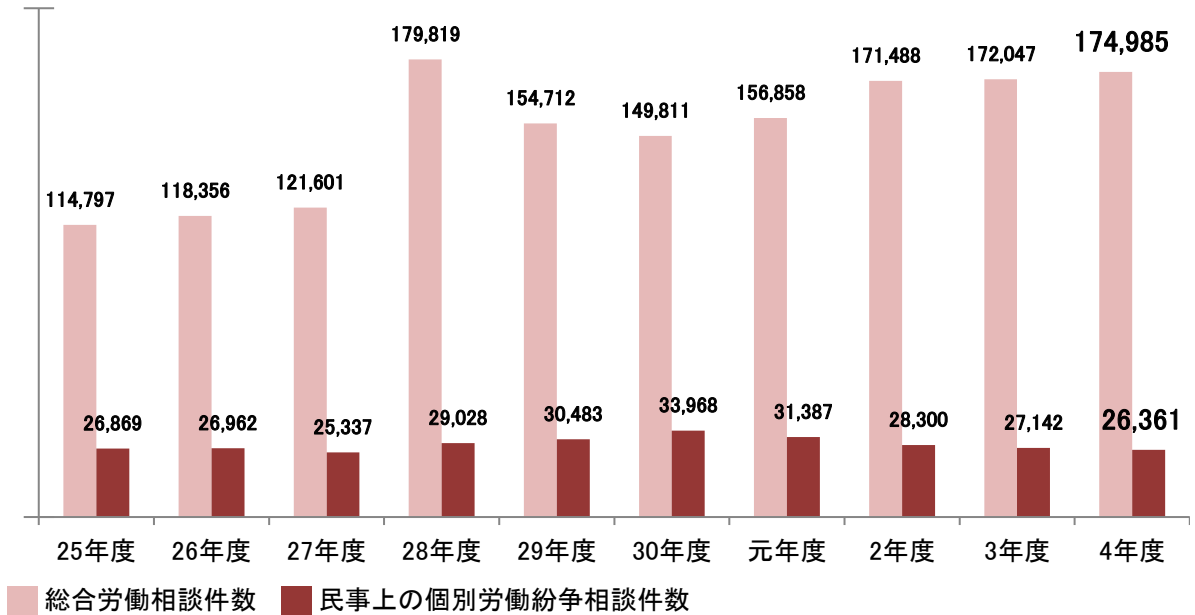
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している

※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、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。

# 令和4年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

## 1 総合労働相談

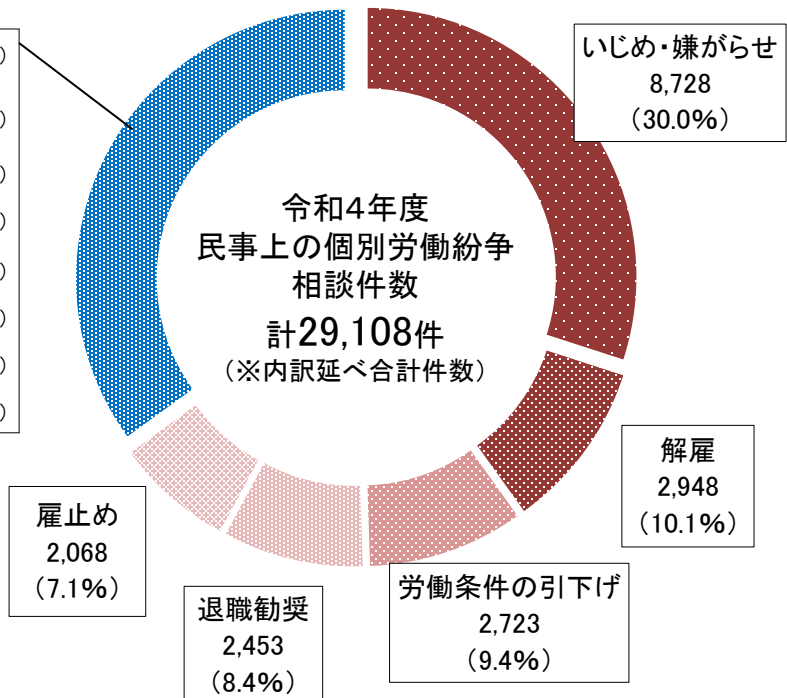
### (1) 相談件数の推移



### (2) 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数

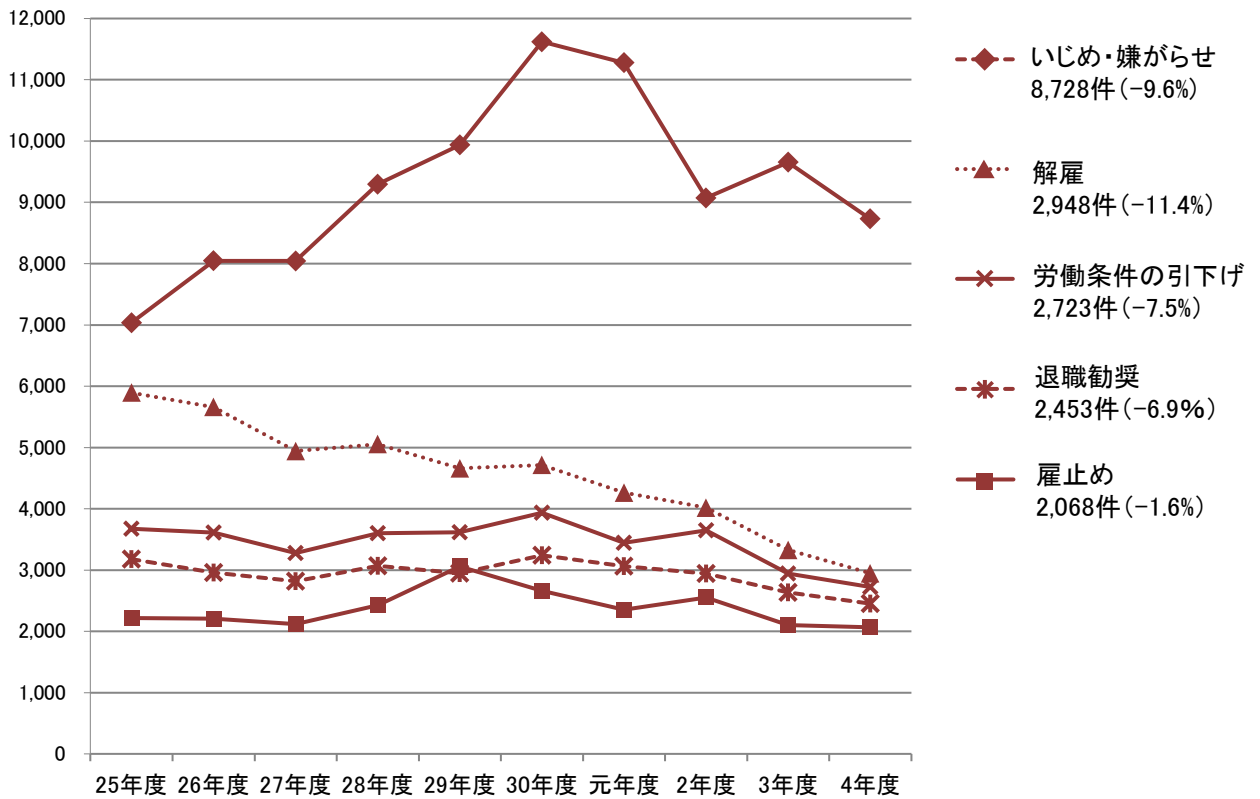
ほか 計10,188件

自己都合退職	1,633	(5.6%)
出向・配置転換	1,069	(3.7%)
賠償	830	(2.9%)
雇用管理改善等	610	(2.1%)
懲戒処分	494	(1.7%)
採用内定取消	396	(1.4%)
その他の労働条件	2,471	(8.5%)
その他	2,685	(9.2%)



※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）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。なお、内訳延べ合計件数は、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、複数の相談内容を件数として計上したものの。

### (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。

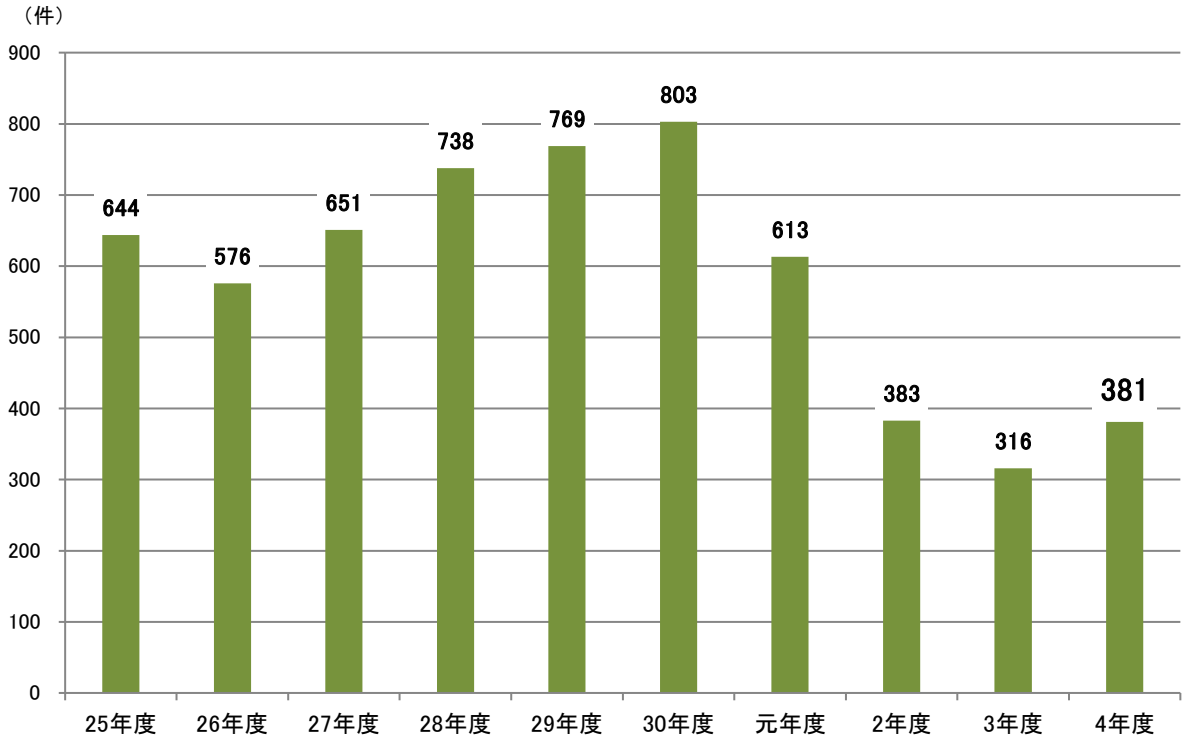
### 【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

	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 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 改善等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
25年度	5,894	2,216	3,180	258	1,760	1,116	3,674	2,359	7,036	437	327	3,275	31,532
	18.7%	7.0%	10.1%	0.8%	5.6%	3.5%	11.7%	7.5%	22.3%	1.4%	1.0%	10.4%	
26年度	5,659	2,210	2,961	298	1,939	1,208	3,610	1,865	8,046	419	272	3,147	31,634
	17.9%	7.0%	9.4%	0.9%	6.1%	3.8%	11.4%	5.9%	25.4%	1.3%	0.9%	9.9%	
27年度	4,943	2,121	2,819	271	1,766	1,179	3,278	1,726	8,042	427	235	2,828	29,635
	16.7%	7.2%	9.5%	0.9%	6.0%	4.0%	11.1%	5.8%	27.1%	1.4%	0.8%	9.5%	
28年度	5,054	2,425	3,071	374	2,084	1,165	3,603	1,569	9,296	457	348	3,555	33,001
	15.3%	7.3%	9.3%	1.1%	6.3%	3.5%	10.9%	4.8%	28.2%	1.4%	1.1%	10.8%	
29年度	4,660	3,061	2,951	422	2,152	1,218	3,616	1,957	9,935	478	287	3,951	34,688
	13.4%	8.8%	8.5%	1.2%	6.2%	3.5%	10.4%	5.6%	28.6%	1.4%	0.8%	11.4%	
30年度	4,715	2,660	3,243	421	2,717	1,149	3,935	2,091	11,620	475	398	4,247	37,671
	12.5%	7.1%	8.6%	1.1%	7.2%	3.1%	10.4%	5.6%	30.8%	1.3%	1.1%	11.3%	
元年度	4,263	2,352	3,064	423	2,112	1,164	3,445	1,881	11,276	447	390	3,742	34,559
	12.3%	6.8%	8.9%	1.2%	6.1%	3.4%	10.0%	5.4%	32.6%	1.3%	1.1%	10.8%	
2年度	4,017	2,555	2,943	481	1,410	1,237	3,649	1,679	9,072	489	206	3,225	30,963
	13.0%	8.3%	9.5%	1.6%	4.6%	4.0%	11.8%	5.4%	29.3%	1.6%	0.7%	10.4%	
3年度	3,328	2,102	2,634	391	1,450	1,088	2,945	1,698	9,654	486	240	3,431	29,447
	11.3%	7.1%	8.9%	1.3%	4.9%	3.7%	10.0%	5.8%	32.8%	1.7%	0.8%	11.7%	
4年度	2,948	2,068	2,453	396	1,633	1,069	2,723	2,471	8,728	610	235	3,774	29,108
	10.1%	7.1%	8.4%	1.4%	5.6%	3.7%	9.4%	8.5%	30.0%	2.1%	0.8%	13.0%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）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。なお、内訳延べ合計件数は、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、複数の相談内容を件数として計上したもの。

## 2 東京労働局長による助言・指導（個紛法）、紛争解決の援助（均等法等）

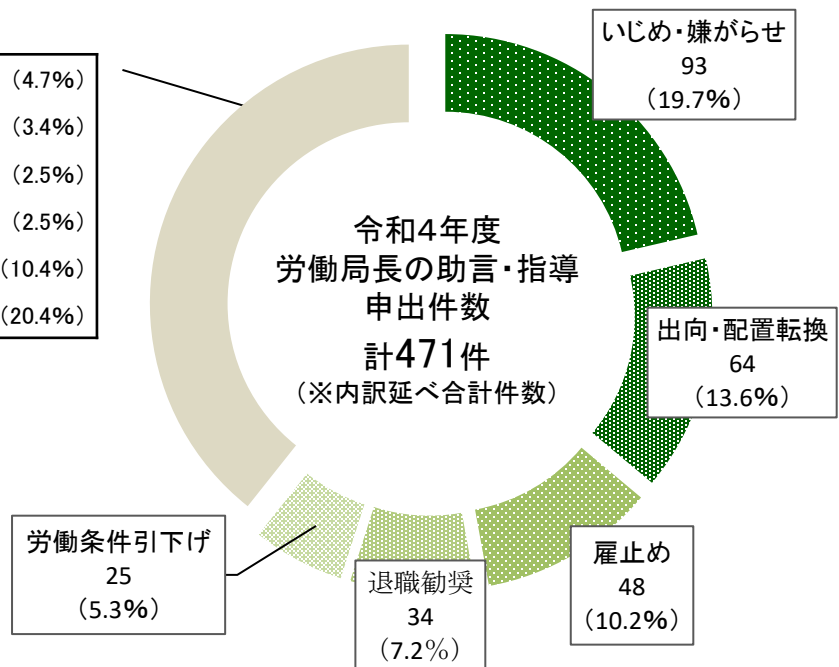
### （1）助言・指導 申出件数の推移



### （2）助言・指導 申出内容別の件数

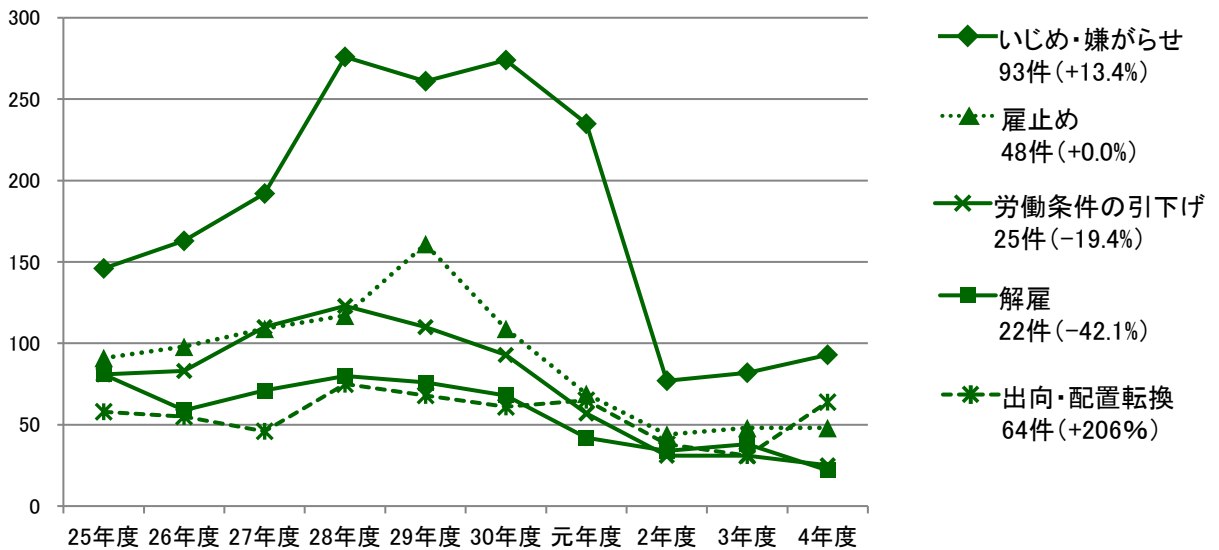
ほか 計207件

解雇	22	(4.7%)
雇用管理改善等	16	(3.4%)
懲戒処分	12	(2.5%)
人事評価	12	(2.5%)
その他の労働条件	49	(10.4%)
その他	96	(20.4%)



※ ( )内は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）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。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### (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	懲戒処分	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	その他	内訳延べ合計件数
25年度	81	91	59	29	58	81	55	146	44	644
	12.6%	14.1%	9.2%	4.5%	9.0%	12.6%	8.5%	22.7%	6.8%	
26年度	59	98	45	22	55	83	67	163	104	696
	8.5%	14.1%	6.5%	3.2%	7.9%	11.9%	9.6%	23.4%	14.9%	
27年度	71	109	47	17	46	110	59	192	58	709
	10.0%	15.4%	6.6%	2.4%	6.5%	15.5%	8.3%	27.1%	8.2%	
28年度	80	117	47	23	75	123	58	276	117	916
	8.7%	12.8%	5.1%	2.5%	8.2%	13.4%	6.3%	30.1%	12.8%	
29年度	76	161	44	19	68	110	54	261	122	915
	8.3%	17.6%	4.8%	2.1%	7.4%	12.0%	5.9%	28.5%	13.3%	
30年度	68	109	51	36	61	93	69	274	151	912
	7.5%	12.0%	5.6%	3.9%	6.7%	10.2%	7.6%	30.0%	16.6%	
元年度	42	69	38	32	65	57	74	235	99	711
	5.9%	9.7%	5.3%	4.5%	9.1%	8.0%	10.4%	33.1%	13.9%	
2年度	34	44	32	11	38	31	46	77	77	390
	8.7%	11.3%	8.2%	2.8%	9.7%	7.9%	11.8%	19.7%	19.7%	
3年度	38	48	13	22	31	31	30	82	50	345
	11.0%	13.9%	3.8%	6.4%	9.0%	9.0%	8.7%	23.8%	14.5%	
4年度	22	48	34	12	64	25	49	93	124	471
	4.7%	10.2%	7.2%	2.5%	13.6%	5.3%	10.4%	19.7%	26.3%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）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。なお、内訳延べ合計件数は、1回の申出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たものである。

### (4) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ ( )内は処理終了件数378件に占める比率



## (5) 紛争解決の援助 申出件数の推移（申出内容別）

### 男女雇用機会均等法（申出受理件数）

(件)

	募集・採用	配置・昇進等	妊娠等不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	母性健康管理	合計件数
30年度	0	1	7	13	0	1	22
		4.5%	31.8%	59.1%		4.5%	
元年度	0	1	8	6	1	0	16
		6.3%	50.0%	37.5%	6.3%		
2年度	0	1	16	5	0	2	24
		4.2%	66.7%	20.8%		8.3%	
3年度	0	0	4	3	0	1	8
			50.0%	37.5%		12.5%	
4年度	0	0	9	3	0	3	15
			60.0%	20.0%		20.0%	

### 育児・介護休業法（申出受理件数）

(件)

	育児休業の取得	育児短時間勤務	育児休業等不利益取扱い	介護休業の取得	介護休業等不利益取扱い	育児休業等ハラスメント	介護休業等ハラスメント	その他	合計件数
30年度	4	1	11	1	1	2	1	0	21
	19.0%	4.8%	52.4%	4.8%	4.8%	9.5%	4.8%		
元年度	2	1	20	1	0	1	0	0	25
	8.0%	4.0%	80.0%	4.0%		4.0%			
2年度	2	1	16	0	0	0	0	0	19
	10.5%	5.3%	84.2%						
3年度	2	1	16	0	0	2	0	3	24
	8.3%	4.2%	66.7%			8.3%		12.5%	
4年度	9	0	4	0	0	0	0	1	14
	64.3%	0.0%	28.6%					7.1%	

### パートタイム・有期雇用労働法（申出受理件数）

(件)

	労働条件の文書交付等	不合理な待遇差	差別的取扱い	正社員への転換	待遇内容・理由説明等	その他	合計件数
2年度	0	5	2	1	0	0	8
		62.5%	25.0%	12.5%			
3年度	0	0	0	0	1	0	1
					100.0%		
4年度	0	0	0	0	0	0	0

### 労働施策総合推進法（申出受理件数）

(件)

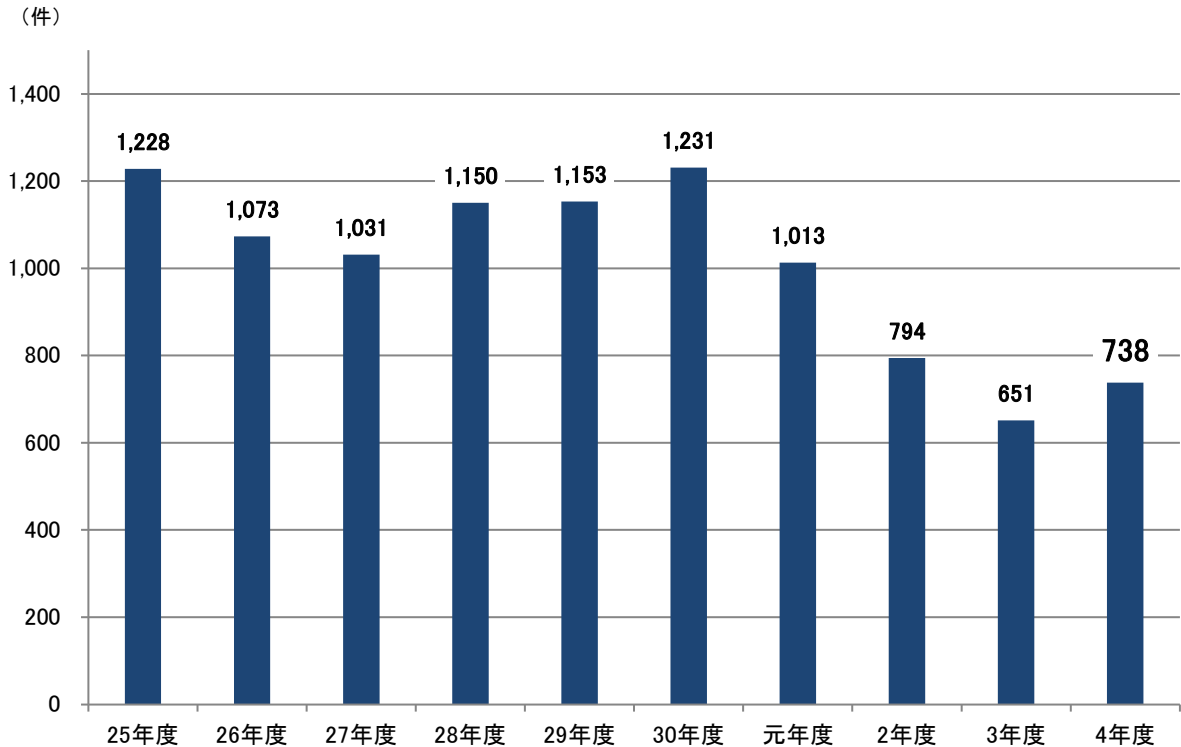
	パワハラ防止措置	パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	合計件数
2年度	27	5	32
	84.4%	15.6%	
3年度	13	0	13
	100.0%		
4年度	48	7	55
	87.3%	12.7%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）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。



### 3 紛争調整委員会によるあっせん（個紛法）、調停（均等法等）

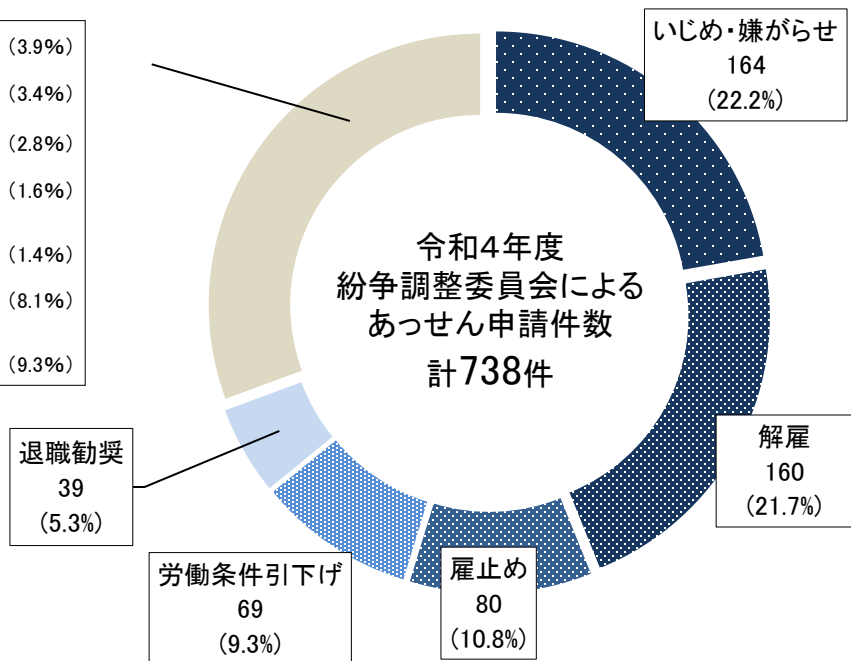
#### （1）あっせん 申請件数の推移



#### （2）あっせん 申請内容別の件数

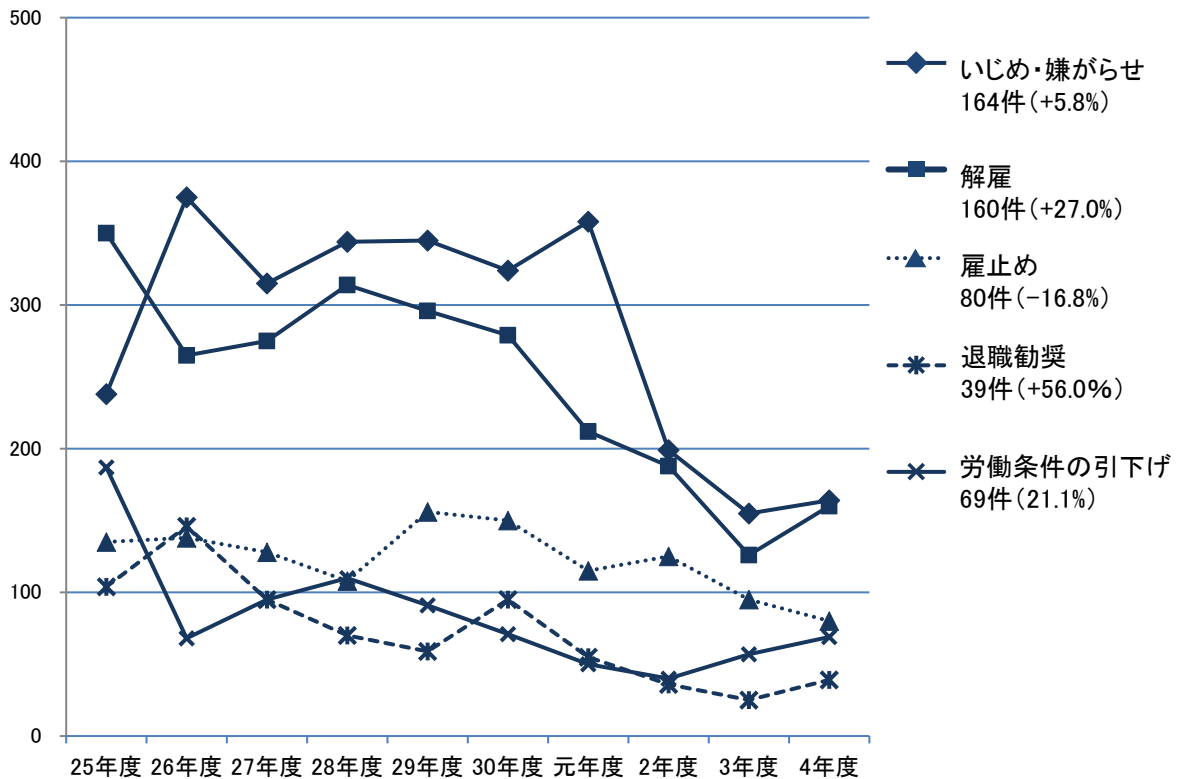
ほか 計226件

採用内定取消	29	(3.9%)
出向・配置転換	25	(3.4%)
自己都合退職	21	(2.8%)
賠償	12	(1.6%)
雇用管理改善等	10	(1.4%)
その他の労働条件	60	(8.1%)
その他	69	(9.3%)



※ ( )内は申請内容の全体（内訳延べ合計件数）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。なお、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したもの。

### (3) あっせん 主な申請内容別の件数推移



※ ( )内は対前年度比。

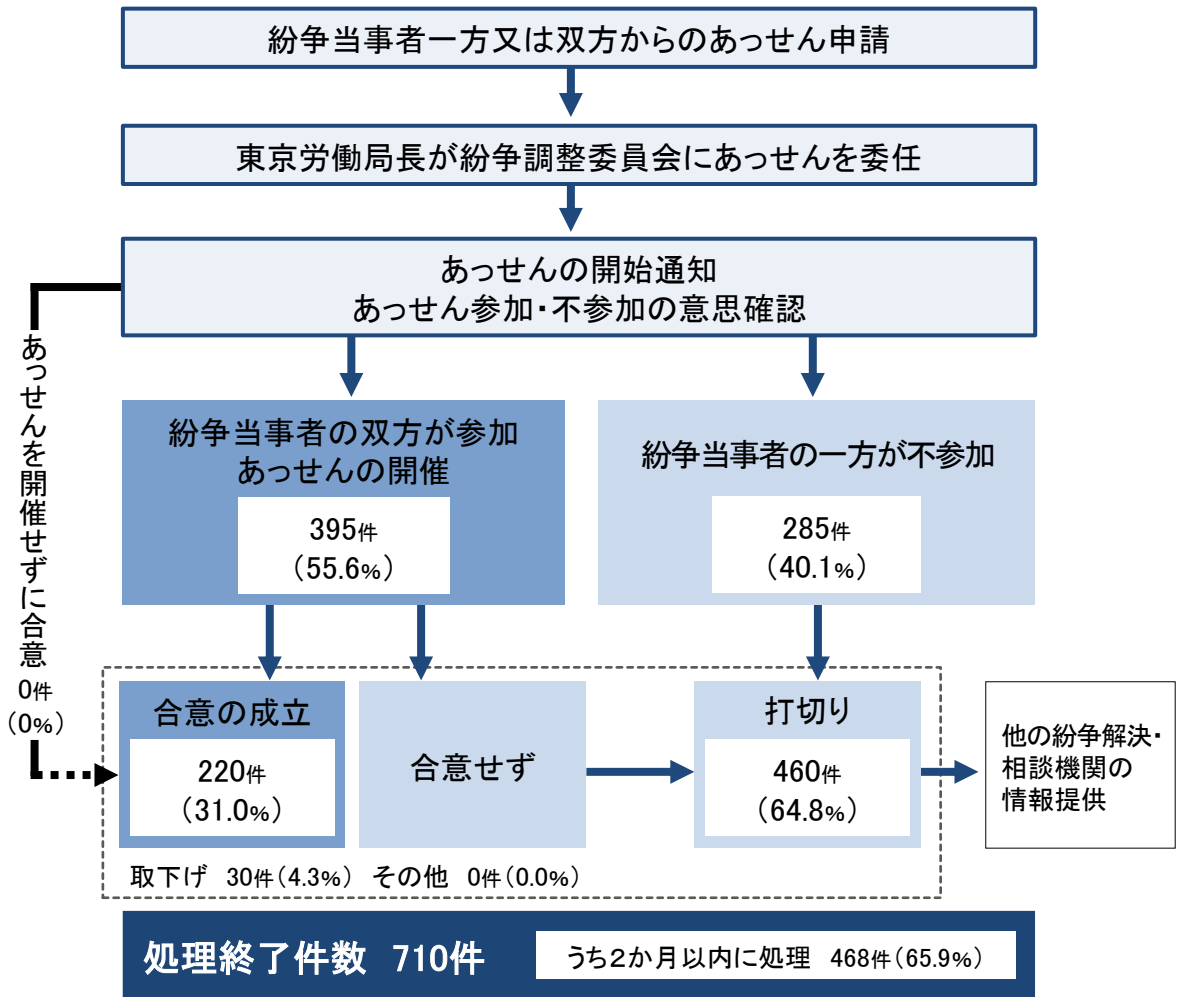
### 【参考】 あっせん 主な申請内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	その他	内訳延べ 合計件数
25年度	350	135	104	42	27	187	70	288	25	1,228
	28.5%	11.0%	8.5%	3.4%	2.2%	15.2%	5.7%	23.5%	2.0%	
26年度	265	138	146	37	17	68	67	375	134	1,247
	21.3%	11.1%	11.7%	3.0%	1.4%	5.5%	5.4%	30.1%	10.7%	
27年度	275	128	95	36	22	95	132	315	114	1,212
	22.7%	10.6%	7.8%	3.0%	1.8%	7.8%	10.9%	26.0%	9.4%	
28年度	314	108	70	43	14	110	145	344	125	1,273
	24.7%	8.5%	5.5%	3.4%	1.1%	8.6%	11.4%	27.0%	9.8%	
29年度	296	156	59	34	19	91	75	345	78	1,153
	25.7%	13.5%	5.1%	2.9%	1.6%	7.9%	6.5%	29.9%	6.8%	
30年度	279	150	95	37	27	71	107	324	141	1,231
	22.7%	12.2%	7.7%	3.0%	2.2%	5.8%	8.7%	26.3%	11.5%	
元年度	212	115	55	32	7	50	59	358	125	1,013
	20.9%	11.4%	5.4%	3.2%	0.7%	4.9%	5.8%	35.3%	12.3%	
2年度	188	125	36	24	18	40	58	199	106	794
	23.7%	15.7%	4.5%	3.0%	2.3%	5.0%	7.3%	25.1%	13.4%	
3年度	126	95	25	20	18	57	38	155	117	651
	19.4%	14.6%	3.8%	3.1%	2.8%	8.8%	5.8%	23.8%	18.0%	
4年度	160	80	39	29	25	69	60	164	112	738
	21.7%	10.8%	5.3%	3.9%	3.4%	9.3%	8.1%	22.2%	15.2%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）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。

#### (4) あっせん手続の流れ及び処理状況

※( )内は処理終了件数710件に占める比率



## (5) 調停の処理状況

### 男女雇用機会均等法(申請受理件数) (件)

	妊娠出産等 不利益取扱い	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産等 ハラスメント	その他	合計件数
29年度	5	3	0	0	8
30年度	1	3	1	1	6
元年度	0	3	0	0	3
2年度	2	2	2	0	6
3年度	0	3	0	0	3
4年度	0	6	0	0	6

令和4年度に申請を  
受理した6件の処理  
状況は、

受諾勧告 2件  
打ち切り 1件  
翌年度繰越 3件

### 育児・介護休業法(申請受理件数) (件)

	育児休業を理由と する不利益取扱い	育児短時間勤務 を利用できない	育児休業等 ハラスメント	合計件数
29年度	1	0	0	1
30年度	0	1	0	1
元年度	3	0	1	4
2年度	0	1	0	1
3年度	0	0	0	0
4年度	0	0	0	0

令和4年度におけ  
る申請受理は0件。

### パートタイム・有期雇用労働法(申請受理件数) (件)

	労働条件の文 書交付等	不合理な 待遇差	差別的 取扱い	正社員へ の転換	待遇内容・理 由説明等	その他	合計件数
2年度	0	0	0	0	0	0	0
3年度	0	6	0	0	0	0	6
4年度	0	2	1	0	0	0	3

令和4年度に申請を  
受理した3件の処理  
状況は、

受諾勧告 1件  
打ち切り 2件  
翌年度繰越 0件

### 労働施策総合推進法(申請受理件数) (件)

	パワハラ防止措置	パワハラ相談を理由とし た不利益取扱い	合計件数
2年度	31	8	39
3年度	43	0	43
4年度	18	1	19

令和4年度に申請を  
受理した19件の処理  
状況は、

合意の成立 5件  
打ち切り 9件  
翌年度繰越 5件

## 令和4年度における解決事例

※内容は一部修正等行っています。

### 助言・指導（個紛法）の例

事例	雇止めに係るケース
<p>申出の概要</p>	<p>申出人は、5年以上、1か月更新の有期雇用労働者として勤務していたが、経営不振を理由に雇止めの予告を受けた。</p> <p>申出人は、長年勤務しており、人選等について合理性がないと主張し、無期転換権を行使し、雇止めの撤回を求めるも、会社が応じず、<b>無期転換及び雇止めの撤回による解決を求めて</b>、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p>助言・指導のポイント・結果</p>	<p>会社に対し、労働契約法第18条により、契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、使用者に対し、契約期間満了日前までに、無期契約の締結の申込みをしたときは、使用者はその申込みを承諾したものとみなされるため、無期転換権の行使を拒否できないことを説明。また、無期契約と実質的に異なる状態で反復更新されている場合において、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、解雇権濫用法理が類推適用され、雇止めが認められない事例があることを説明し、それらを踏まえて話し合うよう助言したところ、雇止めは撤回されて無期契約となり、解決した。</p>

### あっせん（個紛法）の例

事例	解雇に係るケース
<p>申請の概要</p>	<p>申請人は、正社員として3年以上勤務していたが、パフォーマンスがよくないとして業務改善を命じられるも、改善が見込めないことや業務遂行能力が低いこと、勤務態度が良くないなどの理由により解雇されるに至った。</p> <p>申請人は、パフォーマンスがよくないことは会社に原因があるとし、<b>解雇の相当性を欠くとして経済的損害の補償と慰謝料の支払いによる解決を求めて</b>、あっせんで申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<p>会社としては、解雇に相当する理由があるとし、双方の主張は異なっていたものの、あっせん委員より、紛争の早期解決を促し、調整を図ったところ、退職扱いとし、<b>賃金2年相当分の解決金を支払うこと</b>で合意が成立し、解決した。</p>

## 紛争解決援助（男女雇用機会均等法）の例

事例	産前・産後休業を理由とした不利益取扱いに係るケース
事案の概要	賞与の算定期間中に勤務していたにもかかわらず、賞与の支払日に産前・産後休業中であったことを理由として賞与が支給されなかった。会社へ、不支給の理由を尋ねるも、慣例として賞与の支給日に産前・産後休業中の社員には賞与を支給していないとのことであったため、 <u>産休取得による不利益取扱いの撤回(賞与の支払い)を求め、援助を申し出た。</u>
紛争解決援助のポイント・結果	会社に対し、男女雇用機会均等法第9条により産前・産後休業を理由とした不利益取扱いは禁止されていることを説明し、解決を求めたところ、 <u>賞与が支払われ、解決した。</u>

## 紛争解決援助（育児・介護休業法）の例

事例	育児休業の取得拒否に係るケース
事案の概要	申出人は、専門職として入社し、子が1歳6か月になるまでの間、育児休業を取得し、その後に復職したい旨を申し出ていたが、諸事情により、復職することができず、また、子が2歳になるまでの育児休業の延長を所定の期日までに書面による申出ができず、会社から、これ以上の育児休業の延長を認めることはできないと言われたため、 <u>子が2歳になるまでの育児休業の延長と復帰後の育児短時間勤務制度の利用を求め、援助を申し出た。</u>
紛争解決援助のポイント・結果	会社に対して、育児・介護休業法により保育所に入所できない等特別な事情がある場合に育児休業の延長を認めているものであることを説明し、書面による申出は遅れてはいるものの、申出人の復職の意向に鑑み、育児休業の延長を認めた上で、育児短時間勤務制度を含めた規定整備を行うことにより解決するよう求めたところ、会社は、 <u>育児休業の延長を認め、規定整備を行うことに了承し、解決した。</u>

## 紛争解決援助（労働施策総合推進法）の例

事例	ハラスメント相談窓口の設置等に係るケース
事案の概要	上司から達成困難な業務指示を受けており、パワーハラスメントと感じているため、相談をしたいが、相談窓口がない。 <u>会社におけるハラスメント相談窓口の設置等を求めて、援助を申し出た。</u>
紛争解決援助のポイント・結果	会社に対して、法に基づく措置義務を講じた上、申出人と話し合うよう助言を行ったところ、話し合いがなされ、業務の考え方について認識の齟齬があったことがわかり、 <u>相談窓口の設置など改善に向けた取組みが行われることとなった。</u>

## 調停（労働施策総合推進法）の例

事例	相談をしたことを理由とした不利益取扱いに係るケース
事案の概要	申請人は、契約社員として勤務し、職場においてパワーハラスメントを受けたため、会社の相談窓口相談するも、迅速かつ適切な対応が行われず、再発防止措置が講じられることもなかった。申請人は、相談を契機として、所定労働日数を減らされ、最終的には雇止めとなった。申請人は、 <u>パワーハラスメントについて適切な対応がなされなかったことや雇止めなどについて損害賠償の支払いによる解決を求めて、調停を申請したものである。</u>
調停のポイント・結果	会社は、所定労働日数の減少は雇用契約に基づくものであり、また、雇止めについては業務上の必要性がなくなったためであり、また、ハラスメントについては事実確認した結果として認められなかったと主張した。調停委員より、会社に対し、所定労働日数の減少については雇用契約上の手続きに不備があること、パワーハラスメント防止措置については不十分であることを指摘し、そのことを踏まえて、金銭解決を図るよう調整したところ、申請人と、 <u>今後はハラスメント防止措置を徹底するよう努めることを条件に、金銭を支払うことにより合意が成立し、解決した。</u>

## 調停（パートタイム・有期雇用労働法）の例

事例	有期雇用労働者が正社員との不合理な待遇差について改善を求めたケース
事案の概要	業務内容及び責任の程度が正社員と同等又はそれ以上であるにもかかわらず、有期雇用契約であることを理由に、賞与の支給額が正社員の半額以下であること、また、退職金や各種手当が支給されないことはパートタイム・有期雇用労働法第8条により認められない不合理な待遇差であるとして、賞与等の支払いによる解決を求めて、調停申請した。
調停のポイント・結果	双方の主張の隔たりが大きく、調停委員より、会社に対し、紛争の早期解決に向けて、申請人の業務内容や業務負担に鑑みた解決金の支払いによる解決を提案したところ、解決金の支払いにより合意し、解決した。