

厚生労働省
東京労働局発表
令和6年7月19日

【担 当】
東京労働局 雇用環境・均等部 指導課
課 長 佐々木 佐知子
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 貴志
(電 話) 03-3512-1609

個別労働紛争の解決制度等に関する令和5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 富田 望)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」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5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5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	173,947件(前年度比 0.6%減)
うち民事上の個別労働紛争(※2)相談件数	27,814件(同 5.5%増)
○労働局長による助言・指導(※3)の申出件数	395件(同 3.7%増)
○紛争調整委員会によるあっせん(※4)申請件数	848件(同 14.9%増)
○労働局長による紛争の解決援助(※5)の申立受理件数	199件(同 136.9%増)
○紛争調整委員会による調停(※6)申請受理件数	63件(同 125.0%増)

➤紛争当事者双方のあっせん参加率は、55.4%(全国平均 51.1%)

➤被申請人があっせんに参加した件数における合意率は、63.2%(全国平均 61.4%)

※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 「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)。

※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で、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※4 「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を促進することにより、紛争の解決を図る制度。

※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。

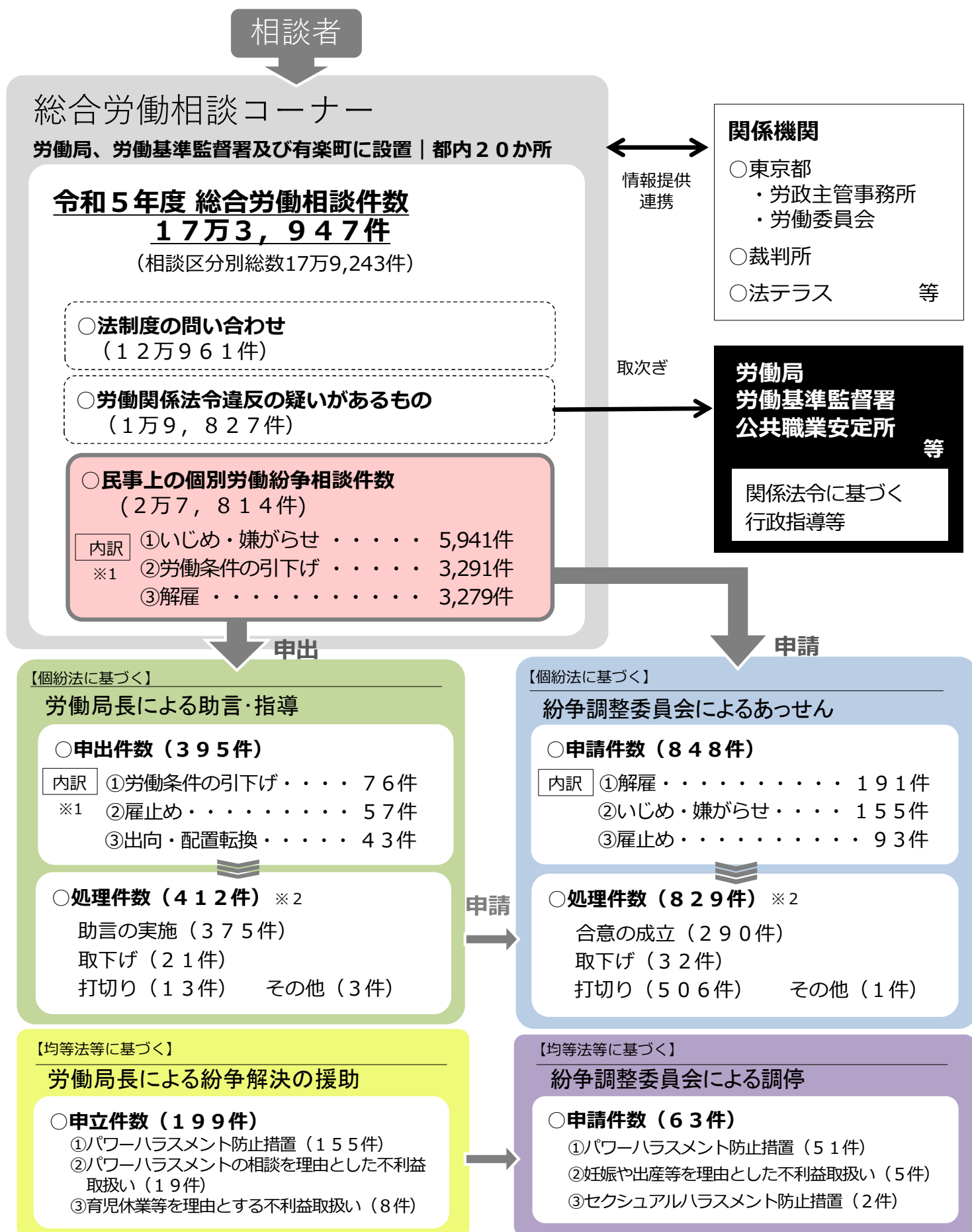
【別添資料】

別添1 個別労働紛争解決制度等の枠組み

別添2 令和5年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

別添3 令和5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



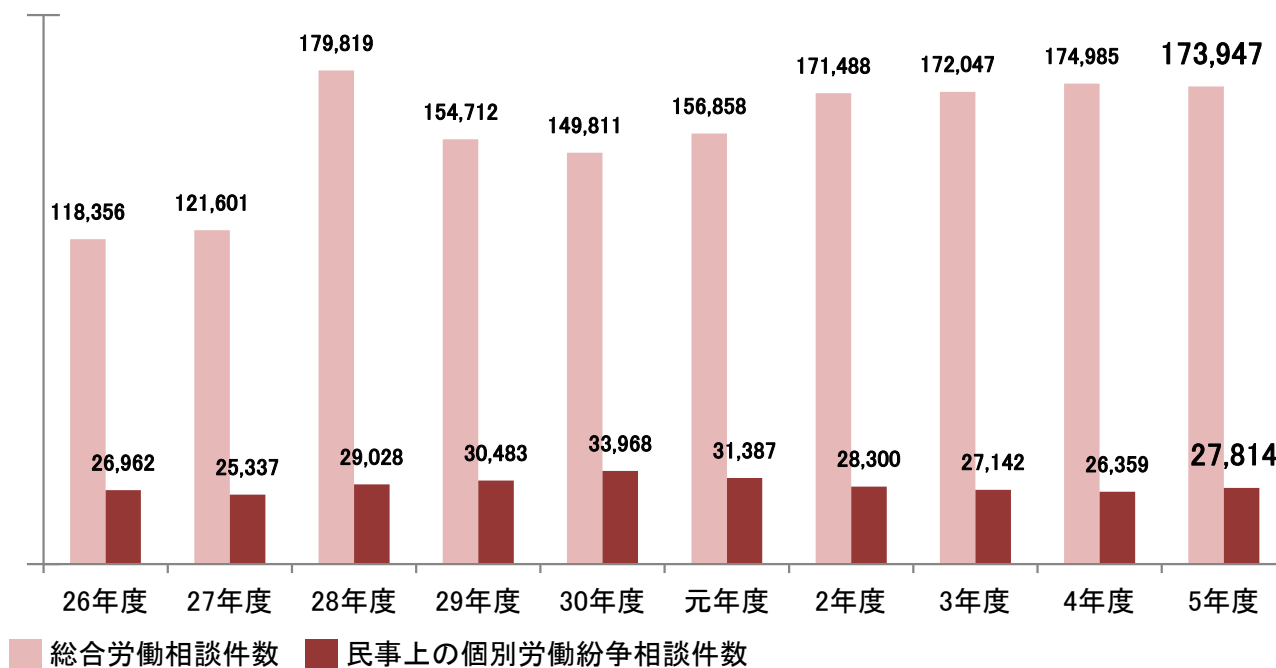
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している

※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5年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

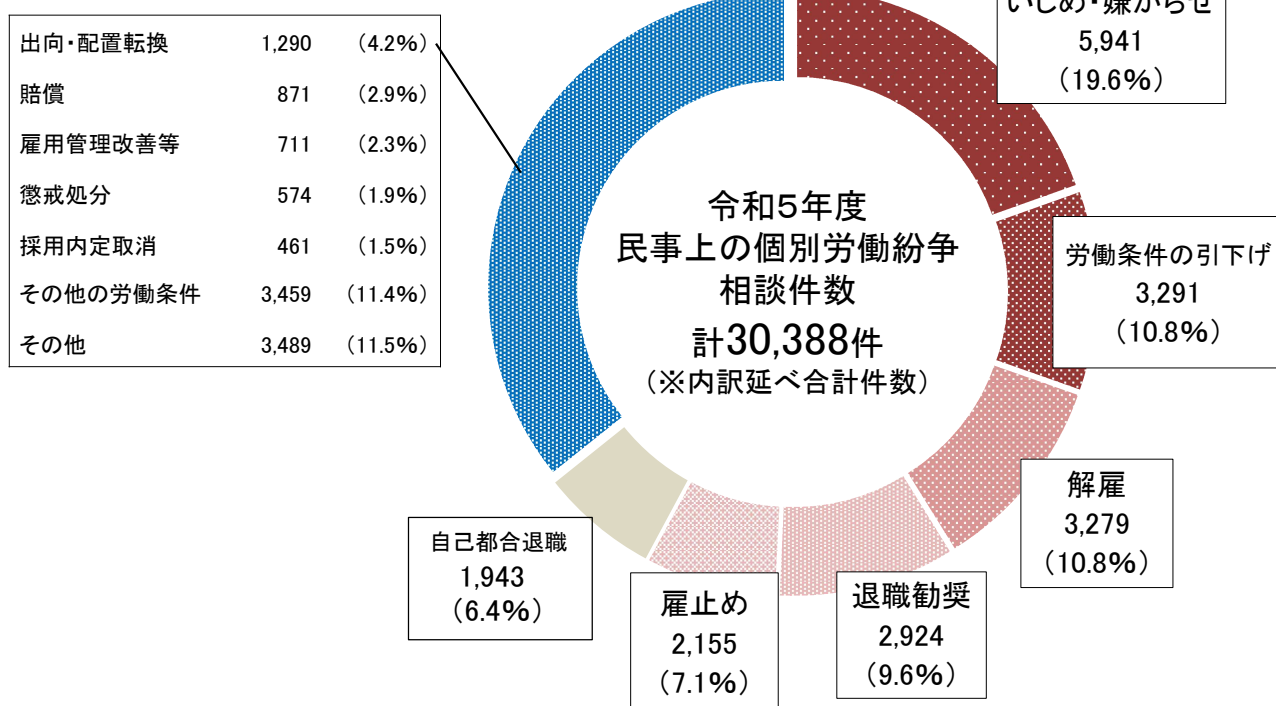
1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移



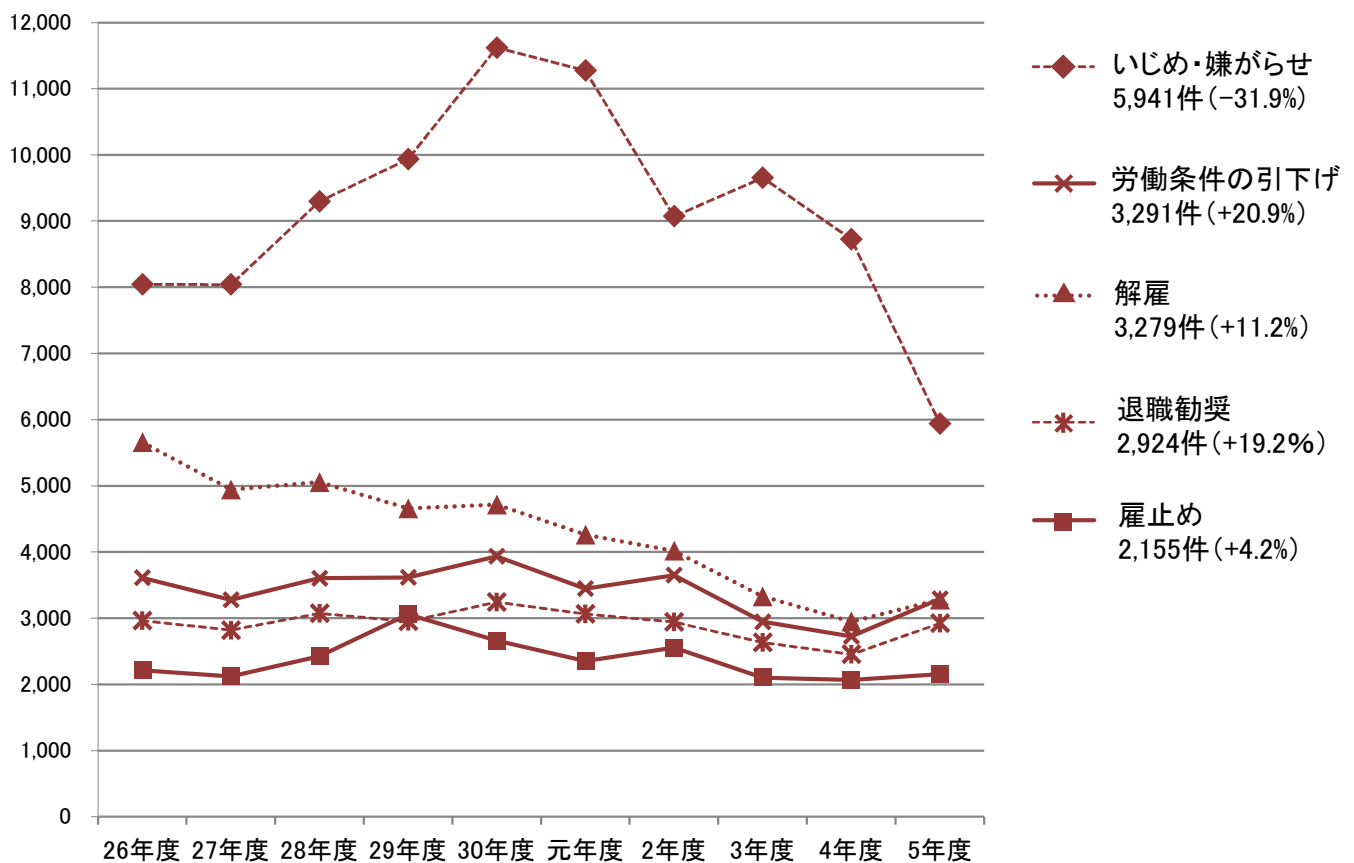
(2) 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数

ほか 計10,855件



※ %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。

(3) 民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移



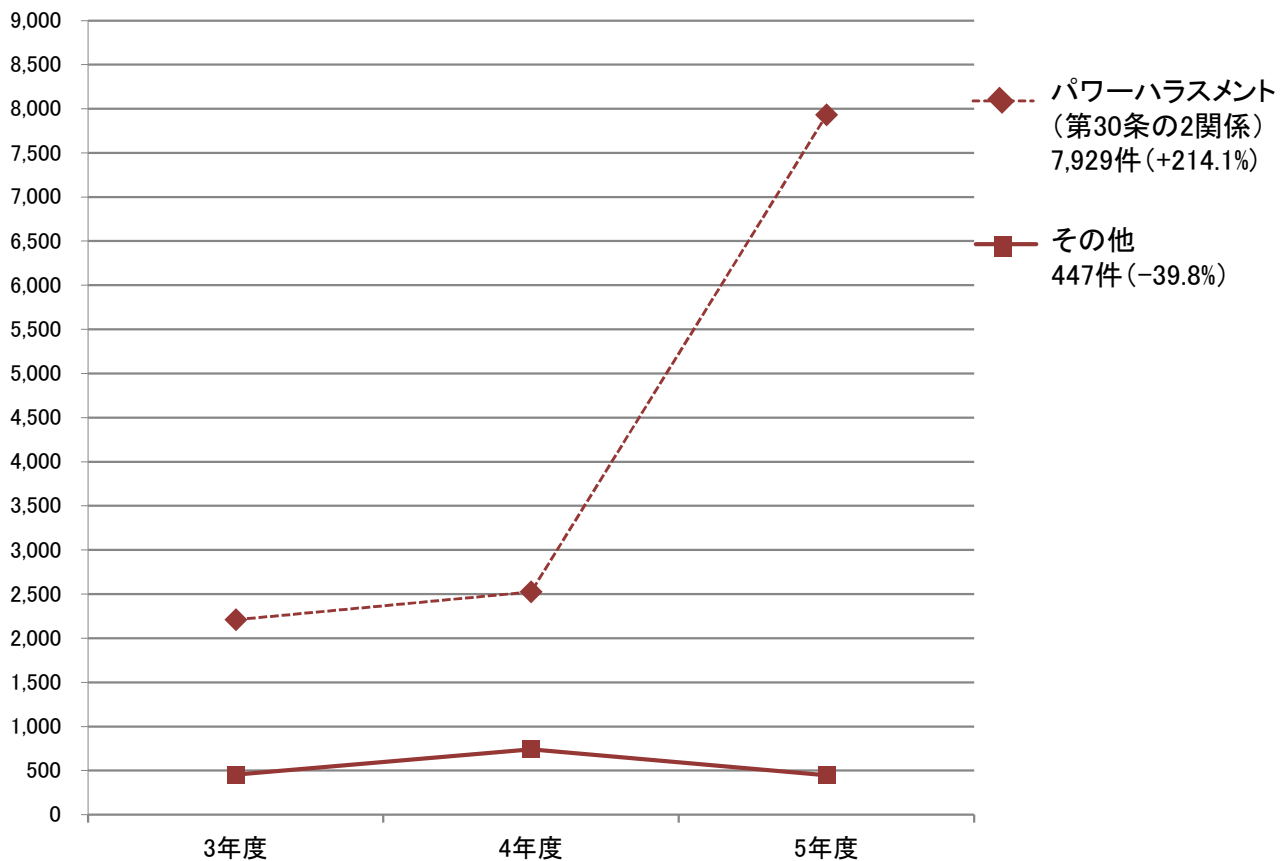
※ ()内は対前年度比。

【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
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%	
5年度	3,279	2,155	2,924	461	1,943	1,290	3,291	3,459	5,941	711	310	4,624	30,388
	10.8%	7.1%	9.6%	1.5%	6.4%	4.2%	10.8%	11.4%	19.6%	2.3%	1.0%	15.2%	

※ 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。

(4) 労働施策総合推進法の相談件数の推移



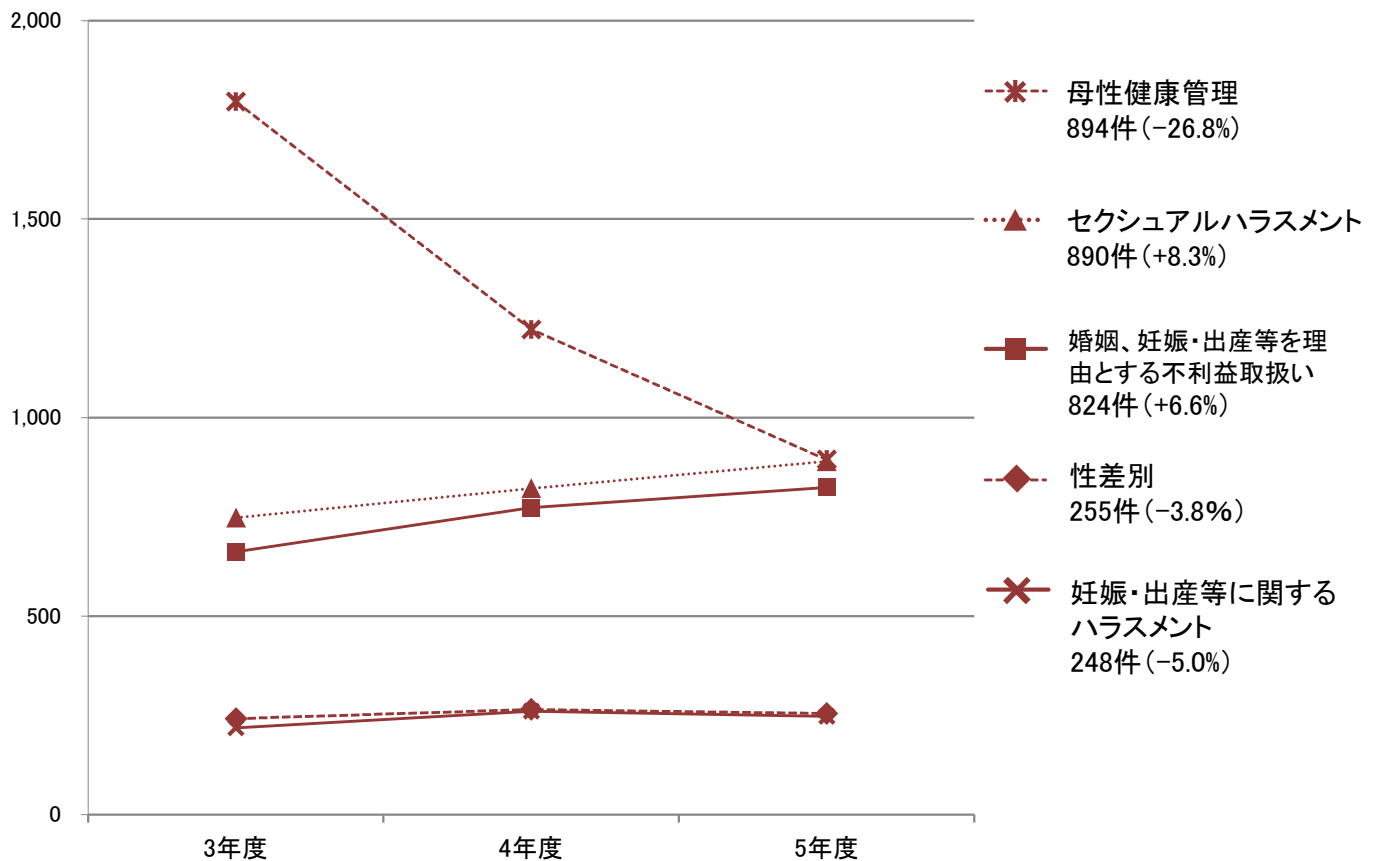
※ ()内は対前年度比。

【参考】労働施策総合推進法の相談件数の推移

	パワーハラスメント (第30条の2関係)	その他	合計
3年度	2,210	453	2,663
	83.0%	17.0%	
4年度	2,524	742	3,266
	77.3%	22.7%	
5年度	7,929	447	8,376
	94.7%	5.3%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体に占める割合。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。

(5) 男女雇用機会均等法の相談件数の推移



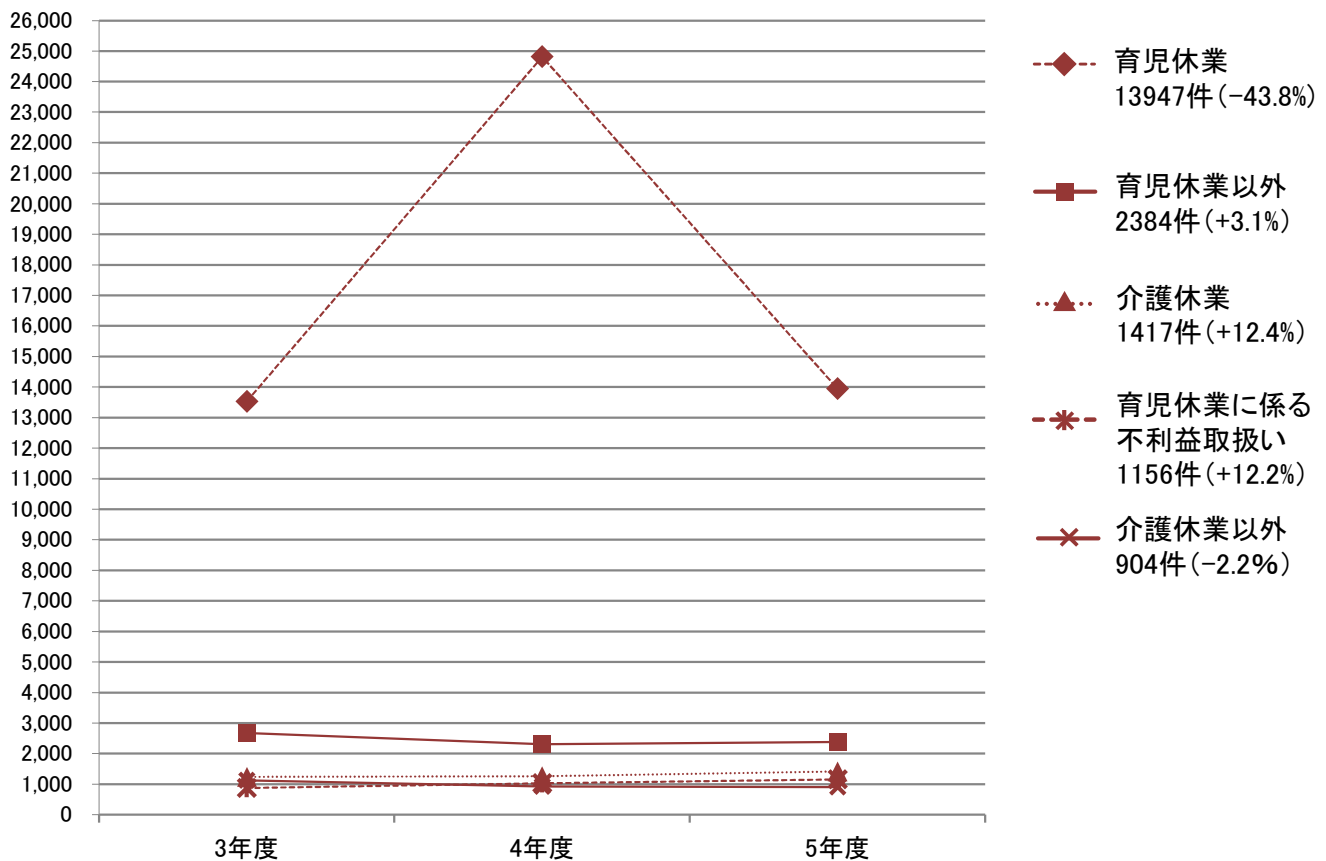
※ ()内は対前年度比。

【参考】男女雇用機会均等法の相談件数の推移

	性差別	婚姻、妊娠・ 出産等を理由 とする不利益 取扱い	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	母性健康 管理	その他	合計
3年度	242 6.4%	662 17.4%	748 19.6%	219 5.8%	1,796 47.2%	140 3.7%	3,807
4年度	265 7.5%	773 21.8%	822 23.2%	261 7.4%	1,222 34.5%	198 5.6%	3,541
5年度	255 7.8%	824 25.2%	890 27.2%	248 7.6%	894 27.3%	163 5.0%	3,274

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体に占める割合。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。

(6) 育児・介護休業法の相談件数の推移



※ ()内は対前年度比。

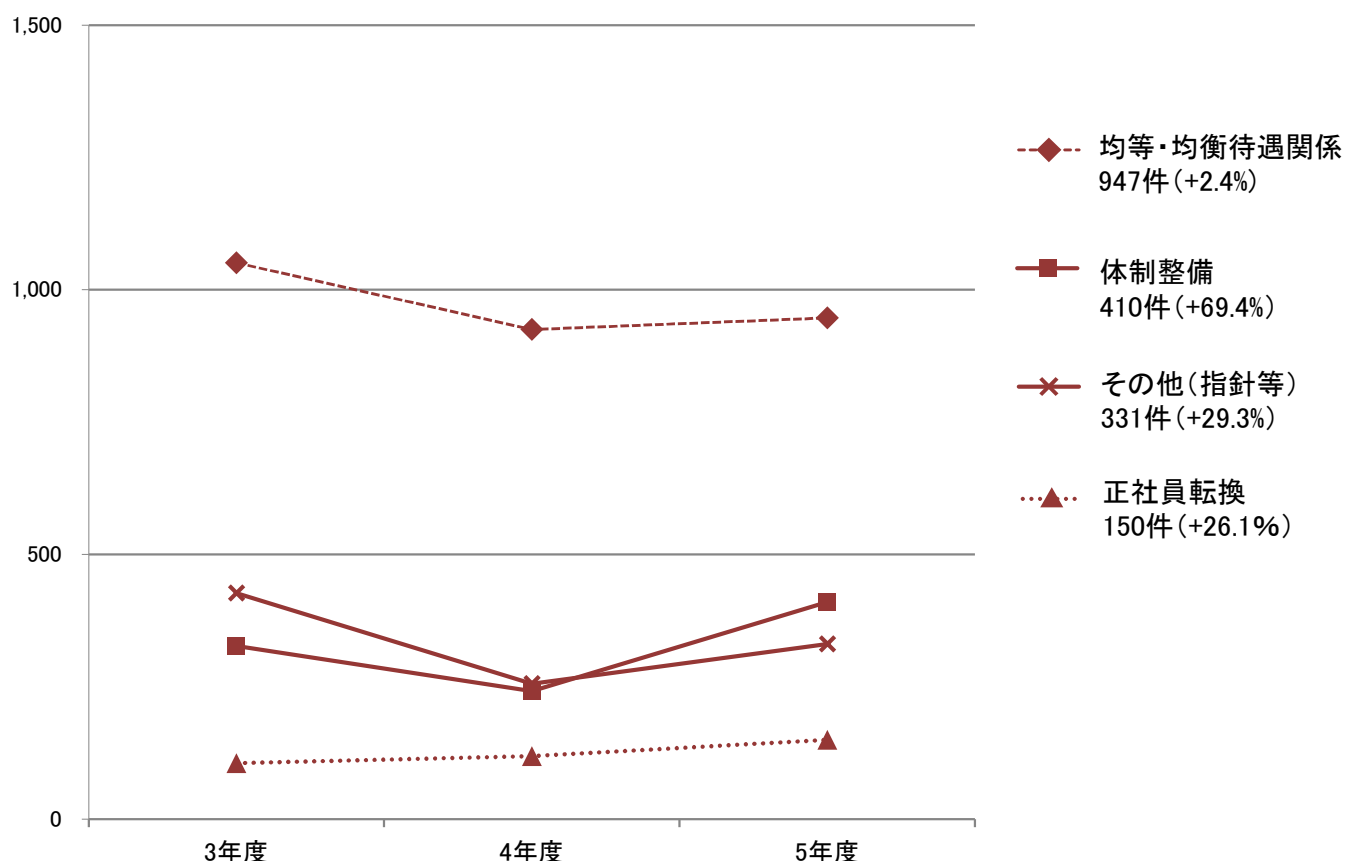
【参考】育児・介護休業法の相談件数の推移

	育児休業	育児休業以外	介護休業	介護休業以外	育児休業に係る不利益取扱い	育児休業以外に係る不利益取扱い	介護休業に係る不利益取扱い	介護休業以外に係る不利益取扱い	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	介護休業等に関するハラスメントの防止措置	育児休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備	その他	合計
3年度	13,527	2,671	1,240	1,120	875	155	59	26	134	33	-	718	20,558
	65.8%	13.0%	6.0%	5.4%	4.3%	0.8%	0.3%	0.1%	0.7%	0.2%	-	3.5%	
4年度	24,814	2,312	1,261	924	1,030	322	211	38	148	33	20	1,453	32,566
	76.2%	7.1%	3.9%	2.8%	3.2%	1.0%	0.6%	0.1%	0.5%	0.1%	0.1%	4.5%	
5年度	13,947	2,384	1,417	904	1,156	274	89	42	153	44	115	352	20,877
	66.8%	11.4%	6.8%	4.3%	5.5%	1.3%	0.4%	0.2%	0.7%	0.2%	0.6%	1.7%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体に占める割合。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。

※ 育児休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備は、令和4年4月1日から制度化。

(7) パートタイム・有期雇用労働法の相談件数の推移



※ ()内は対前年度比。

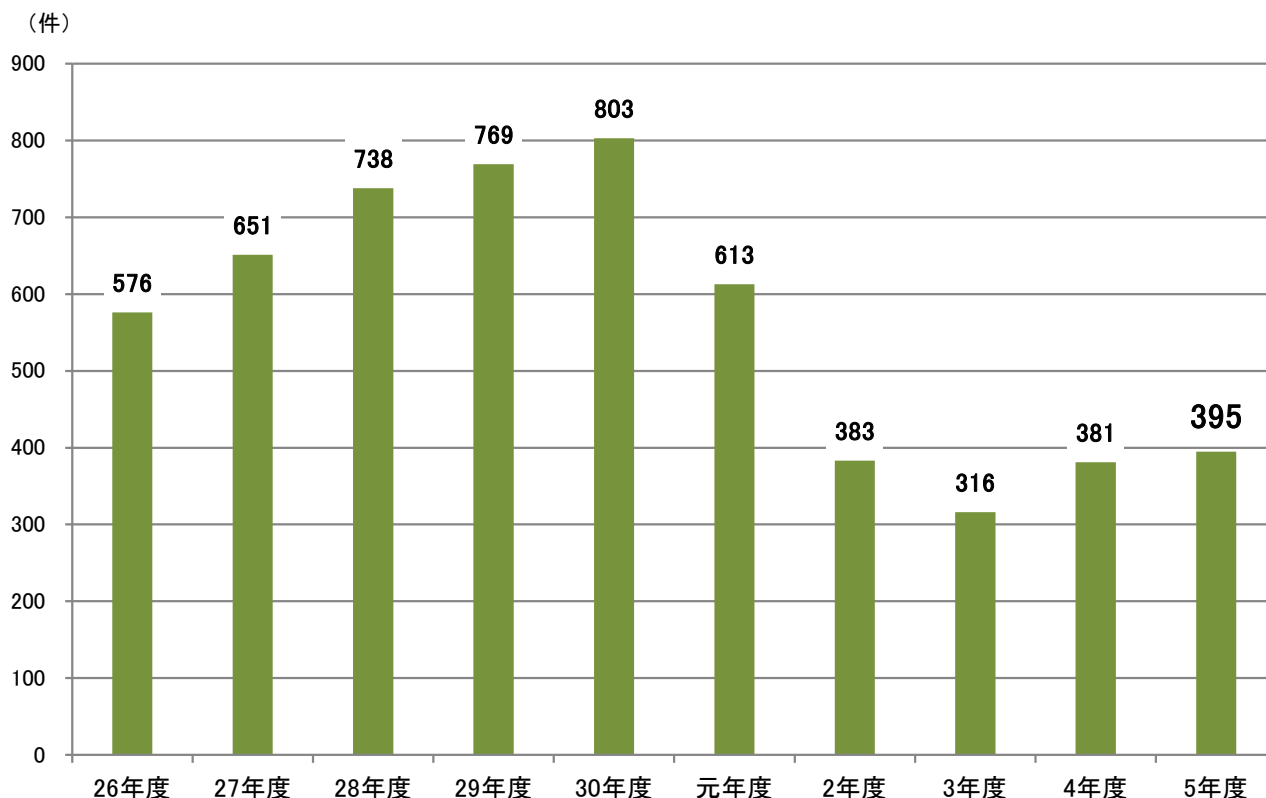
【参考】パートタイム・有期雇用労働法の相談件数の推移

	均等・均衡待遇関係	体制整備	正社員転換	その他(指針等)	合計
3年度	1,051	327	106	427	1,911
	55.0%	17.1%	5.5%	22.3%	
4年度	925	242	119	256	1,542
	60.0%	15.7%	7.7%	16.6%	
5年度	947	410	150	331	1,838
	51.5%	22.3%	8.2%	18.0%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体に占める割合。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。

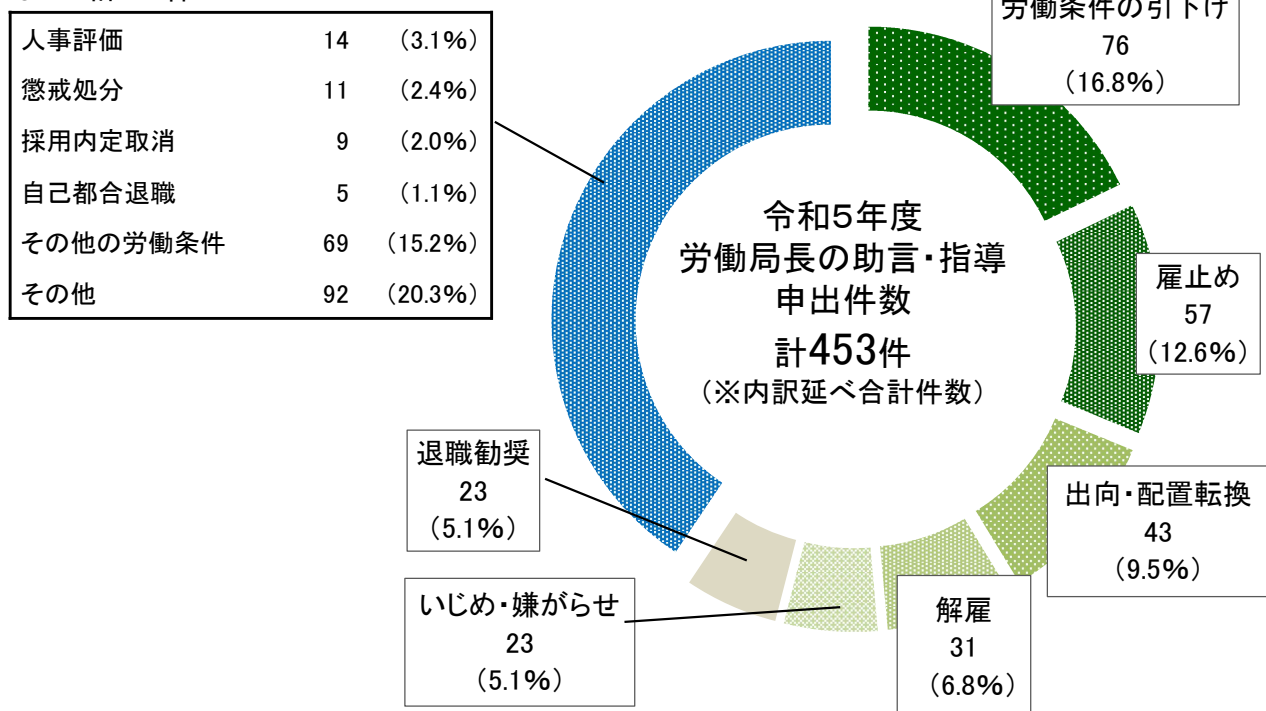
2 東京労働局長による助言・指導（個紛法）、紛争解決の援助（均等法等）

（１）助言・指導 申出件数の推移



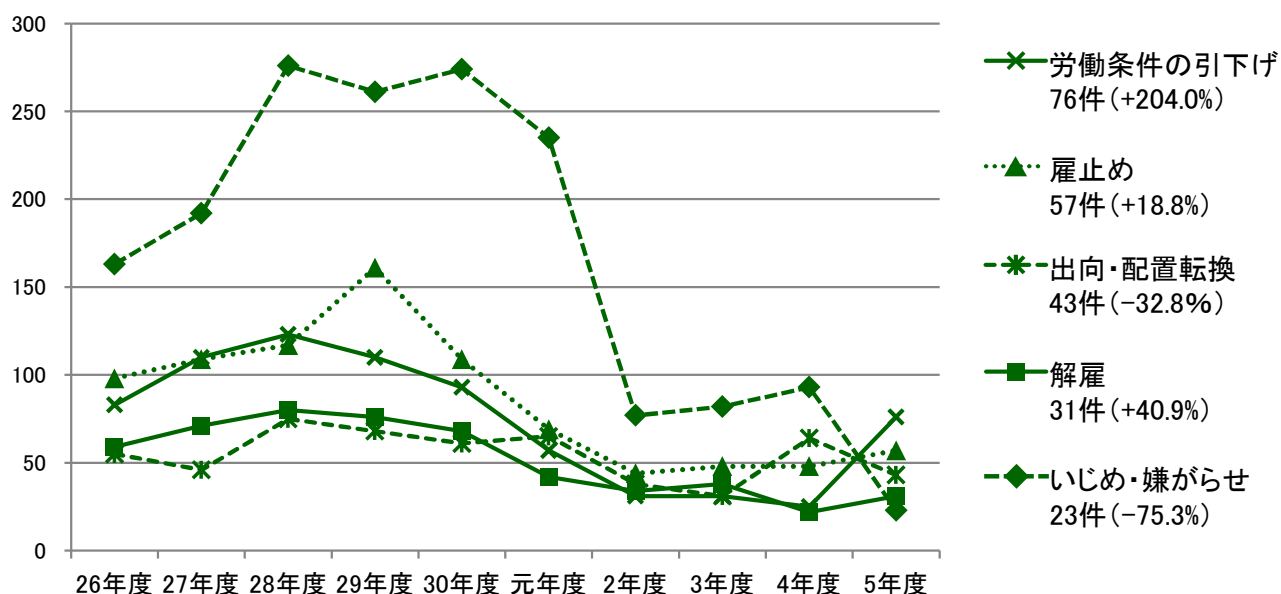
（２）助言・指導 申出内容別の件数

ほか 計200件



※ ()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
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%	
5年度	31	57	23	11	43	76	69	23	120	453
	6.8%	12.6%	5.1%	2.4%	9.5%	16.8%	15.2%	5.1%	26.5%	

※ 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。

(4) 助言・指導の流れ及び処理状況

※ ()内は処理終了件数412件に占める比率



(5) 紛争解決の援助 申立件数の推移（申立内容別）

男女雇用機会均等法（申立受理件数）

(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
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%	
5年度	0	0	7	2	0	0	9
			77.8%	22.2%			

育児・介護休業法（申立受理件数）

(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
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%		28.6%					7.1%	
5年度	4	0	8	0	1	0	0	1	14
	28.6%		57.1%					7.1%	

パートタイム・有期雇用労働法（申立受理件数）

(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
3年度	0	0	0	0	1	0	1
					100.0%		
4年度	0	0	0	0	0	0	0
5年度	0	1	0	1	0	0	2
		50.0%		50.0%			

労働施策総合推進法（申立受理件数）

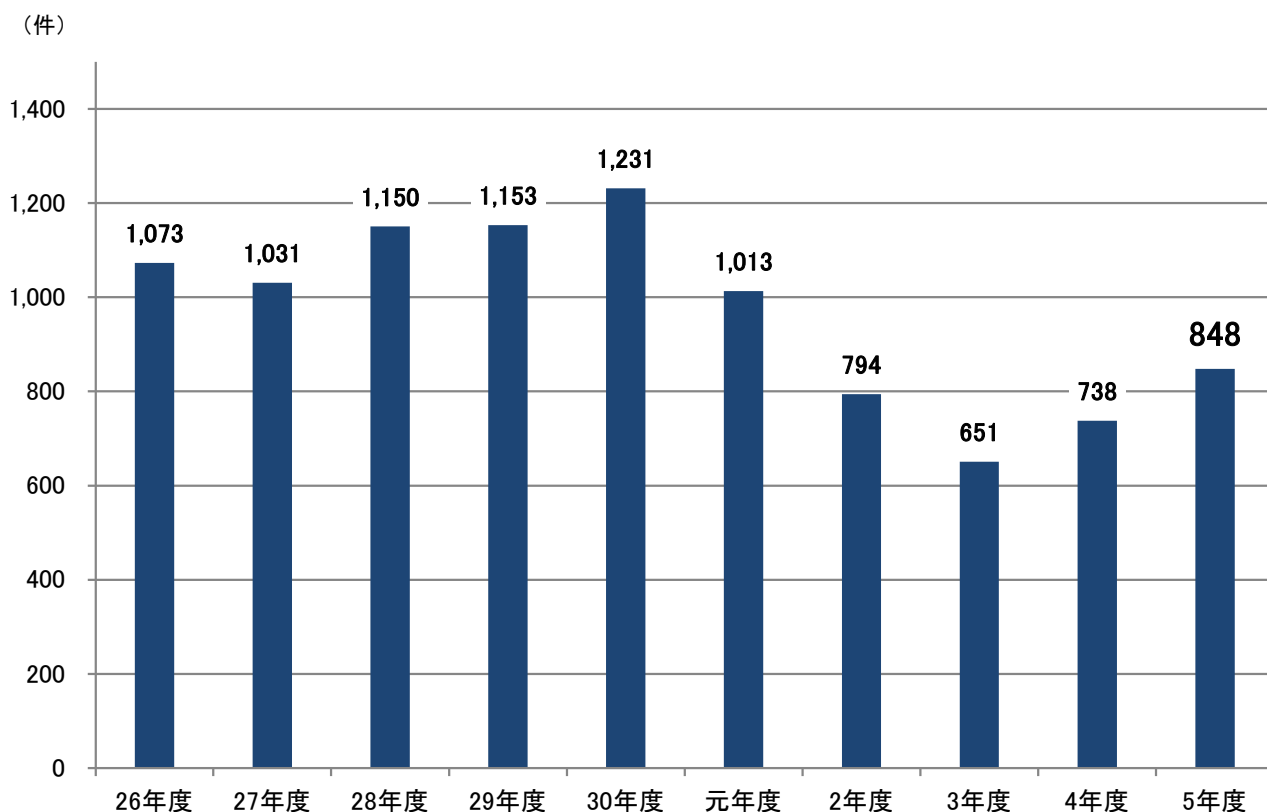
(件)

	パワーハラスメント防止措置	パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い	合計件数
3年度	13	0	13
	100.0%		
4年度	48	7	55
	87.3%	12.7%	
5年度	155	19	174
	89.1%	10.9%	

※ 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）

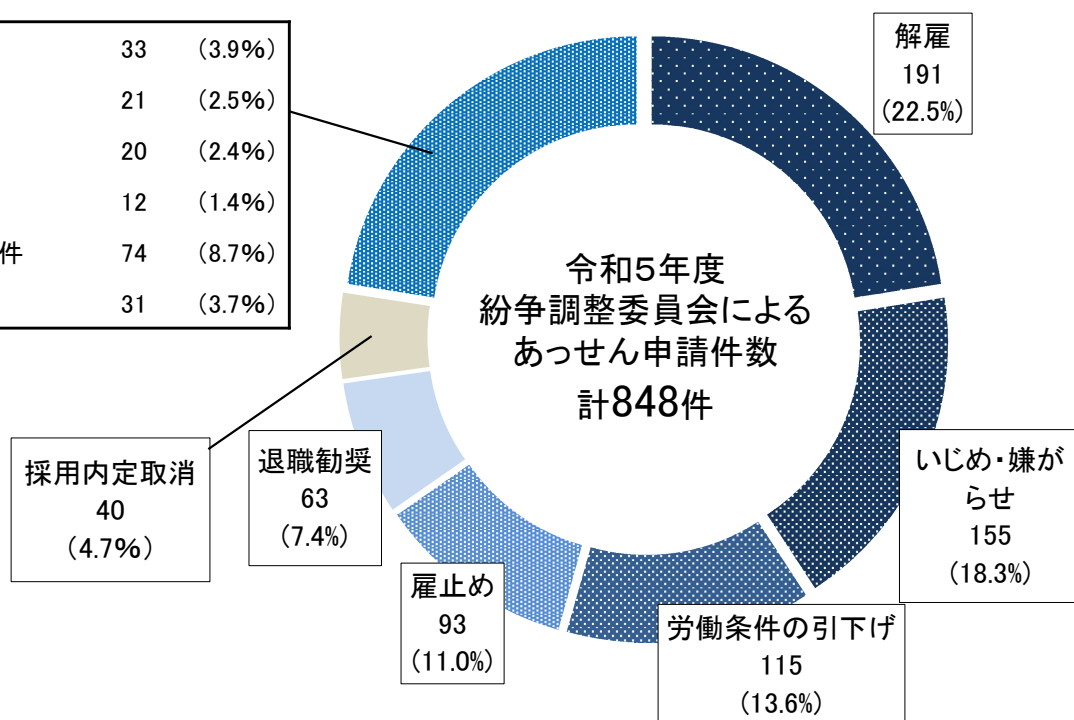
（１）あっせん 申請件数の推移



（２）あっせん 申請内容別の件数

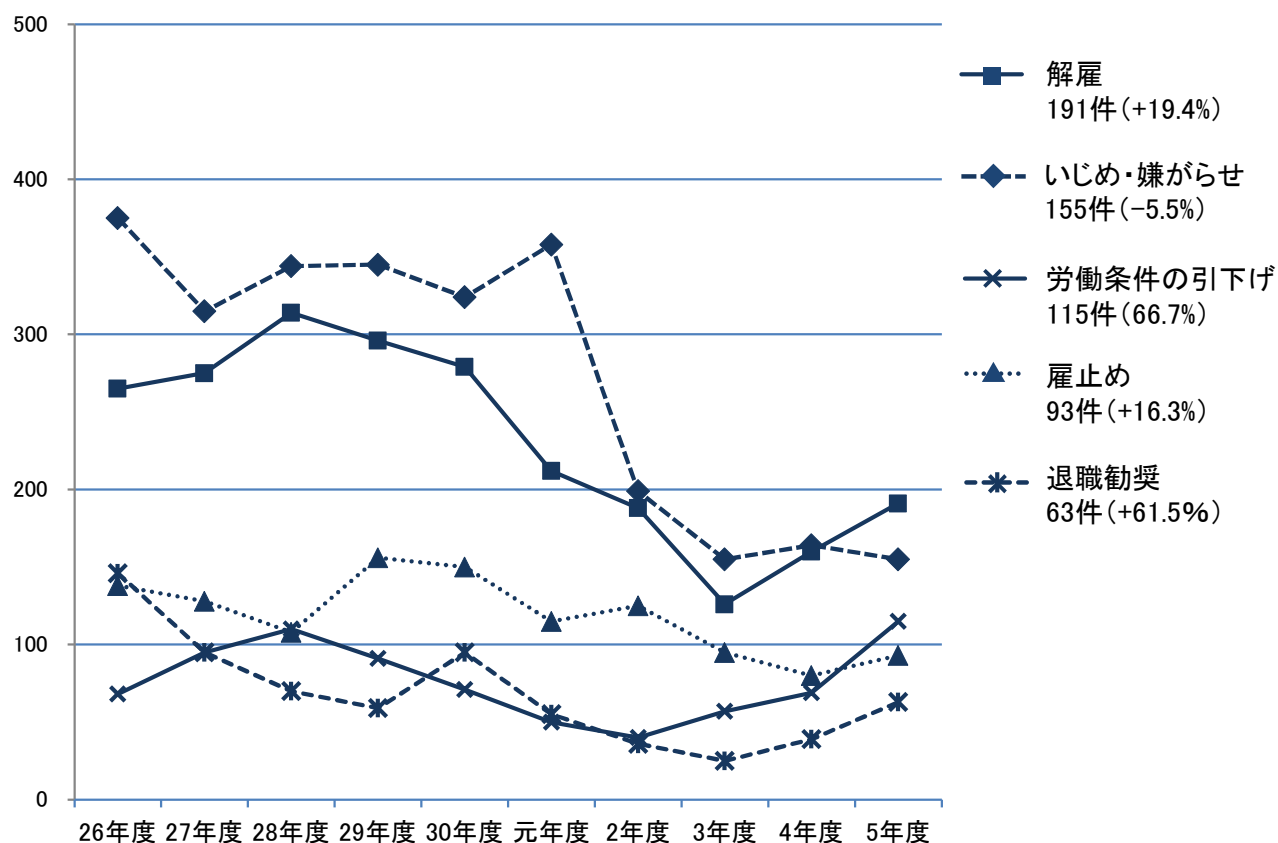
ほか 計191件

出向・配置転換	33	(3.9%)
雇用管理改善等	21	(2.5%)
自己都合退職	20	(2.4%)
懲戒処分	12	(1.4%)
その他の労働条件	74	(8.7%)
その他	31	(3.7%)



※ ()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。

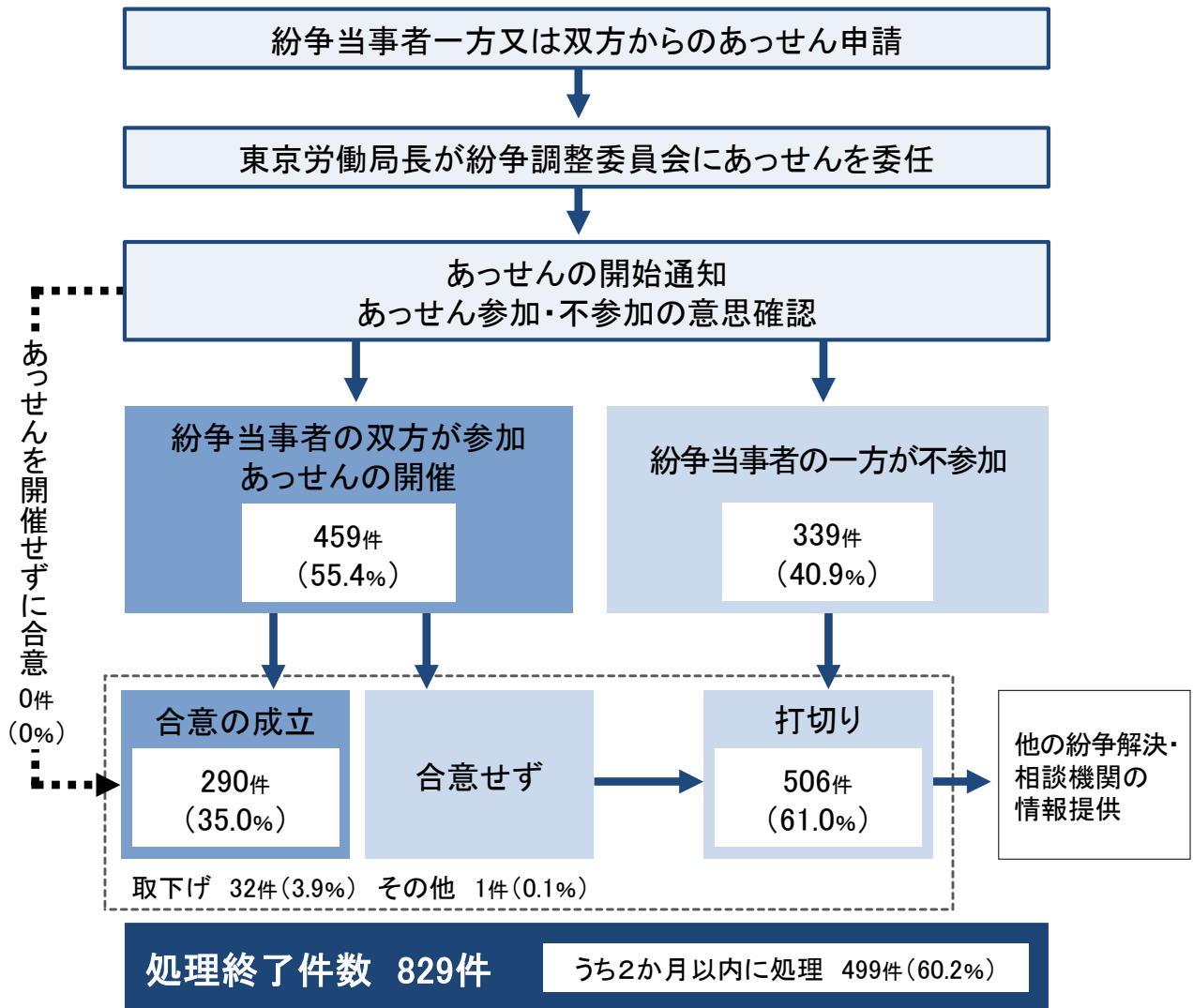
【参考】 あっせん 主な申請内容別の件数推移

	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
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%	
5年度	191	93	63	40	33	115	74	155	84	848
	22.5%	11.0%	7.4%	4.7%	3.9%	13.6%	8.7%	18.3%	9.9%	

※ 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829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
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
5年度	5	2	1	0	8

令和5年度に申請を
受理した8件の処理
状況は、

受諾勧告 1件
和解 1件
打ち切り 2件
翌年度繰越 4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	介護休業を理由とする 不利益取扱い	合計件数
30年度	0	1	0	0	1
元年度	3	0	1	0	4
2年度	0	1	0	0	1
3年度	0	0	0	0	0
4年度	0	0	0	0	0
5年度	1	0	0	1	2

令和5年度に申請を
受理した2件の処理
状況は、

受諾勧告 1件
打ち切り 1件
翌年度繰越 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
5年度	0	1	0	0	0	0	1

令和5年度に申請を
受理した1件の処理
状況は、

合意の成立 1件
打ち切り 0件
翌年度繰越 0件

労働施策総合推進法(申請受理件数)

(件)

	パワーハラスメント 防止措置	パワーハラスメントの相談を理由と 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
5年度	51	1	52

令和5年度に申請を
受理した52件の処
理状況は、

合意の成立 13件
打ち切り 34件
取り下げ 2件
翌年度繰越 3件

令和5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	配置転換に関する助言・指導
申出の概要	申出人(正社員)は、都内の店舗で販売員として勤務していたが、入社時に交わした雇用契約書で勤務地を都内に限定しているにも関わらず、九州地方にある店舗への配置転換を命じられたため、当該配置転換命令は不当である旨主張したものの会社が応じなかった。 申出人は、<u>配置転換の撤回と都内の店舗での勤務を求めて、助言・指導を申し出たもの。</u>
助言・指導のポイント・結果	事業主に対し、<u>勤務地等を限定する旨の明示又は黙示の合意があるときは使用者による一方的な配置転換命令権の行使はできず、労働者の個別の同意が必要となる旨の裁判例等</u>があることを説明し、これら裁判例等を踏まえて、申出人と話し合うよう助言したところ、事業主は申出人と話し合いの上で、<u>円満退職を前提として、賃金6か月相当分の解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

あっせん（個紛法）の例

事例	退職勧奨に関するあっせん
申請の概要	申請人(有期雇用労働者)は、週5日勤務で新たに働き始めたが、入社時、会社からは後々の正社員化の可能性も告げられていたにも関わらず、ある日突然、経営上の判断を理由に、一方的に週の労働日数を減らされ、さらに、その後の度重なる退職勧奨を受けた結果、やむなく退職した。 申請人は、<u>長期で働くことを前提に入社したにも関わらず、退職せざるを得ない状況に追い込んだことに対する精神的慰謝料及び経済的損失を求めて、あっせんで申請したもの。</u>
あっせんのポイント・結果	事業主の主張を確認したところ、申請人が行っていた業務の縮小を理由に、やむなく週の労働日数を変更するとともに、退職の勧奨を行ったものであると主張したが、紛争の早期解決のために一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出たため、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策の調整を図ったところ、<u>会社都合退職とした上で、賃金2か月相当分の解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

紛争解決援助（育児・介護休業法）の例

事例	有期雇用労働者の産後パパ育休(出生時育児休業)の利用に係るケース
事案の概要	申立人は、労働契約期間1年、契約更新回数上限3年で働く男性。3期目であり今期の契約書には「契約更新なし」と明記されていた。今期中に妻が出産するため、出産予定日から6か月間の育児休業を申し出たが、会社からは、法律上、育児休業の申出ができない労働者であること、また、毎週特定の曜日に申立人にしか担当できない業務があるため休業されると業務に支障があるとして休業取得を拒否された。 申立人は、<u>毎週一回特定曜日の勤務は可能だが、それ以外の日はできる限り育児に関わりたい</u>として、援助を申し立てたもの。
紛争解決援助のポイント・結果	事業主に対し、法律上、<u>産後パパ育休(出生時育児休業)は、出産予定日から8週間経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約が満了して更新されないことが明らかでないことが申出の要件となっていること</u>、さらに、申立人の場合は、子が1歳までの育児休業の対象労働者には当たらないが、<u>産後パパ育休であれば申出が可能であること</u>、また、<u>育児休業中であっても労使の合意により出勤が可能であること等</u>について説明し、これらを踏まえて、申立人と話し合うよう助言したところ、事業主は<u>育児休業期間中の就労に関する労使協定を締結し、申立人は産後パパ育休を取得するとともに、育休中の毎週特定の曜日に出勤すること</u>で合意が成立し、解決した。

調停（労働施策総合推進法）の例

事例	パワーハラスメント防止措置の不備に係るケース
事案の概要	申請人(正社員)は、入社して1年ほど勤務していたが、同じ部署に所属する先輩社員からひどい暴言を吐かれる等のパワーハラスメントを受け、会社の相談窓口で相談したものの、後日連絡すると言われたきり何の対応もなく、状況は改善されなかったため、やむを得ず退職した。 申請人は、相談窓口が機能せず、適切な対応がなされなかったことにより退職せざるを得なかったとして、<u>精神的慰謝料を求めて</u>、調停を申請したものの。
調停のポイント・結果	事業主の主張を確認したところ、相談窓口の設置・周知があり、対応フローも定められていたものの、対応フローに沿った対応がなされていなかったことから、調停委員より、被申請人に対し、<u>適切に対応するために必要な体制の整備や事後の迅速かつ適切な対応がなされておらず、パワーハラスメント防止措置が不十分であったことを指摘した上で</u>、紛争の長期化による時間的・経済的損失等を説明したところ、紛争の早期解決を望んでいると述べたため、調停委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>被申請人側が、今後は防止措置を徹底することを約するとともに、賃金3か月相当分の解決金を支払うこと</u>で合意が成立し、解決した。

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	申請人（有期雇用労働者）は、契約社員として勤務していたが、会社がカフェテリアプランによる福利厚生制度を設けており、正社員と契約社員とで利用できるポイント数に大きな差を設けていた。 申請人は、このような差は、パートタイム・有期雇用労働法第8条で禁止されている不合理な待遇差であるとして、<u>正社員と同数のポイント付与を求めて</u>、調停を申請したもの。
調停のポイント・結果	事業主の主張を確認したところ、当該制度の目的は正社員の定着を促すことにあると説明があったことから、調停委員は正社員と契約社員との待遇差が不合理であると断定はしなかったものの、調停委員より被申請人に対し、<u>制度の内容の見直しに向けた検討チームを設けることを提案したところ、事業主はこれを受け入れ合意が成立し、解決した。</u>