

第 1 回 東京の雇用就業を考える有識者会議

参考資料

令和 7 年 5 月 2 1 日
厚生労働省 東京労働局

東京労働局の個別労働紛争解決制度等

個別労働紛争の解決制度等について

東京労働局では、「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。

※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。

※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」

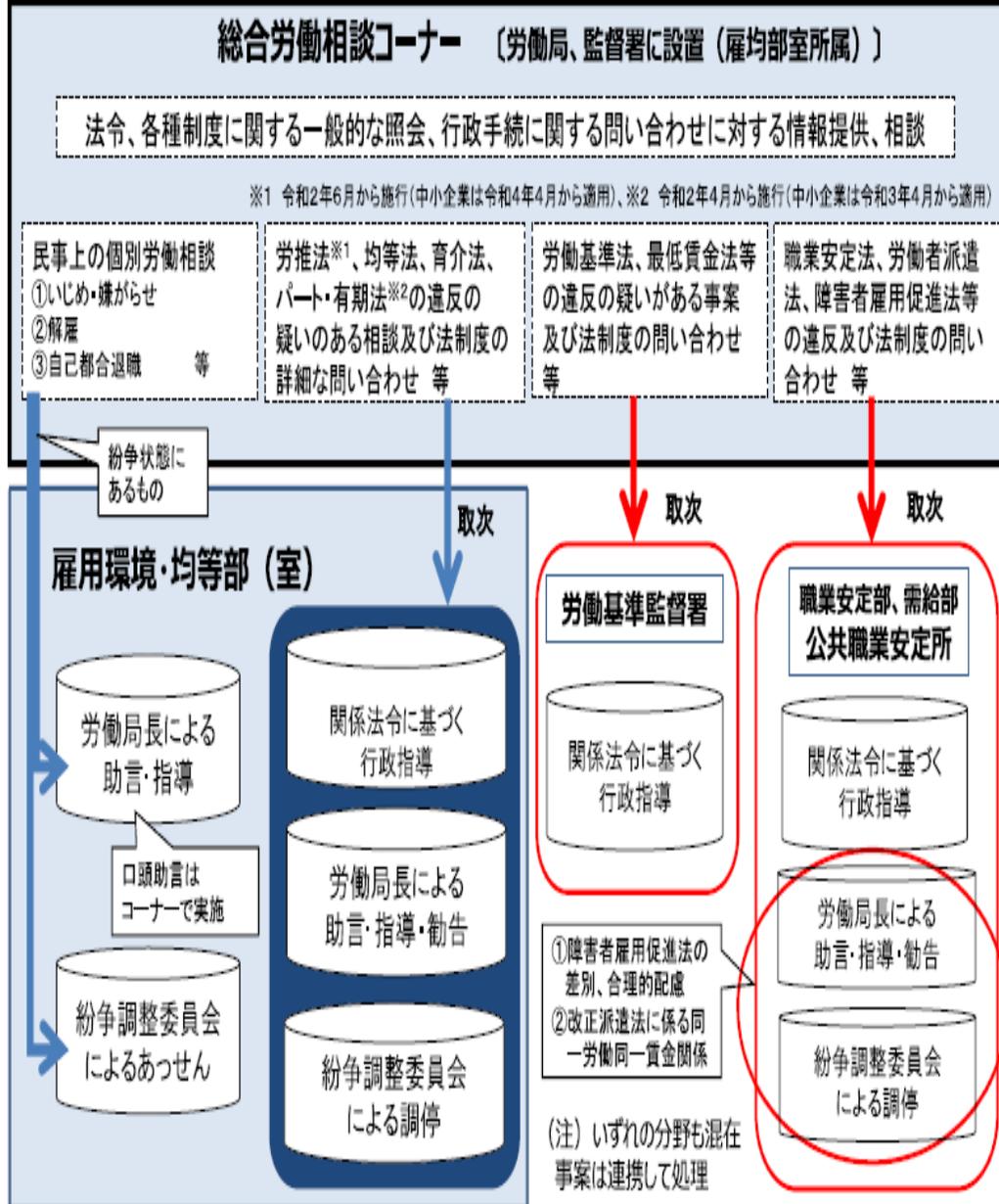
紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

※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で紛争の解決を図る制度。



相談件数、助言・指導及びあっせん件数の推移

相談件数の推移

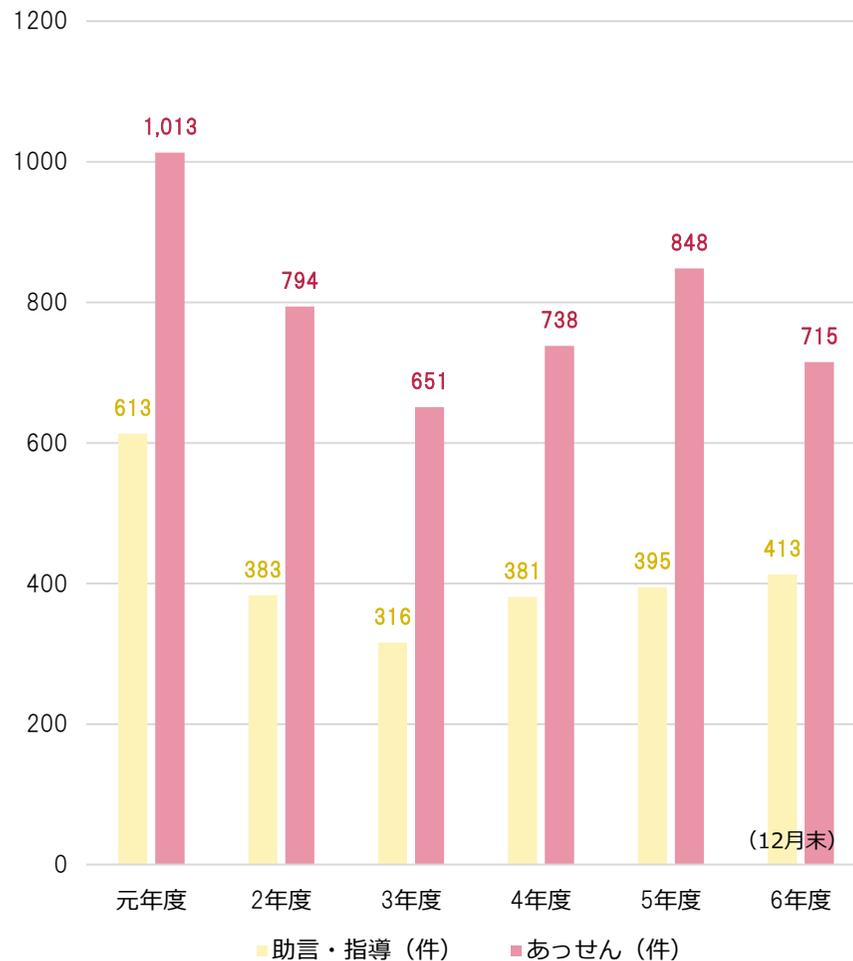


◆パワーハラスメント相談件数の推移 (件)



※ 4年度以降、中小企業主も防止措置義務の対象となったため増加傾向

東京労働局管内の助言・指導及びあっせん件数の推移



あっせん及び調停の処理状況

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
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%	

調停 主な申請内容別の件数推移

男女雇用機会均等法

	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

育児・介護休業法

	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

パートタイム・有期雇用労働法

	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

労働施策総合推進法

	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

解決事例

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かかわらず、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、**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。

助言・指導の
ポイント・結果 事業主に対し、**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**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、**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。

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かかわらず、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、**長期で働くことを前提に入社したにもかかわらず、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**、あっせんに申請したもの。

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、**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。

解決事例

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、会社の相談窓口にご相談したものの、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、**精神的慰謝料を求めて**、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、**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、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、**被申請人側が、今後は防止措置を徹底することを約すとともに、賃金3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。

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、**正社員と同数のポイント付与を求めて**、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、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、**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。**