ひと，くらし，みらいのために
厚生労働省 山梨労働局

山 梨 労 働 局 発 表
平成２９年７月１８日

【 照 会 先 】
山梨労働局雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 石山 玲子
室長補佐 田名網洋子
労働紛争調整官 前田 昌洋
電話 055－225－2851

平成 28 年度の個別労働紛争解決制度施行状況及び雇用均等関係法令施行状況について

～ いじめ・嫌がらせに関する相談件数の割合が6年連続第１位 ～
～ ７月３日から「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設中 ～

山梨労働局（局長 木幡繁嗣）は平成 28 年度の以下の施行状況を取りまとめた。

１ 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく、甲府・都留・鰍沢の各労働基準監督署及び山梨労働局内の４カ所に設置した総合労働相談コーナーでの施行状況（資料 NO. １）及び紛争解決の事例（資料 NO. ２）
２ 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おける施行状況（資料 NO. ３）及び紛争解決等の事例（資料 NO. ４）

なお、**平成 29 年 7 月 3 日～12 月 28 日、労働局内に「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設**し、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせ等の相談を集中的に受け付けている。（資料 NO. ５）

１ 平成 28 年度の個別労働紛争解決制度施行状況

【ポイント】

○ 相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数のいずれも増加。**助言・指導申出件数は前年度（19 件）の 2 倍を超える 41 件。**

・総合労働相談	6,196 件	（前年度比 7.5%増）
うち民事上の個別労働紛争相談	1,406 件	（ 同 16.4%増）
・助言・指導申出受付	41 件	（ 同 115.8%増）
・あっせん申請受理	23 件	（ 同 76.9%増）

○ 平成 28 年度の相談のうち、**いじめ・嫌がらせに関する相談件数は平成 23 年度以降6年連続で第１位となった。**労働基準法等の違反を伴わない解雇や労働条件の引下げ等のいわゆる「民事上の個別労働紛争」に係る相談件数は 1,406 件で、前年度に比べ 16.4%増加した。

2　平成 28 年度の雇用均等関係法令の相談、指導等の状況

【ポイント】

○　平成 28 年度の相談件数は 658 件。

○　男女雇用機会均等法に関する相談のうち、**セクシュアルハラスメントに関するものが 65 件，41.4%**となり、次いで妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものが 43 件，27.4%となった。育児・介護休業法では、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための勤務時間短縮等の措置など、休業以外の相談も多い。

○　行政指導を行った件数は 881 件であり、法令ごとには次のとおり。男女雇用機会均等法に係る指導事項では母性健康管理措置が 44.3%と最も多く、セクシュアルハラスメントが 42.0%である。育児・介護休業法に係る義務規定に対する指導では育児休業が 57 件（育児休業関係制度のうち 19.4%）と最も多い。パートタイム労働法では労働条件の文書交付が 49.7%を占めている。

【添付資料】

資料 NO.1　　平成 28 年度山梨県内における個別労働紛争解決制度施行状況
資料 NO.2　　個別労働関係紛争の事例
資料 NO.3　　平成 28 年度山梨県内における雇用均等行政関係法令施行状況
資料 NO.4　　雇用均等行政関係紛争解決援助事例
資料 NO.5　　「ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！」（リーフレット）
資料 NO.6　　仕事と育児を両立するためのお父さん、お母さん応援ガイド
（山梨労働局作成リーフレット）

資料 NO.1

平成28年度山梨県内における個別労働紛争解決制度施行状況

「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解決制度の施行状況は以下のとおり。カッコ書きの数字は平成27年度の数字である。

１ 総合労働相談コーナー（県内4箇所）で受け付けた相談状況（別添1）

（１）山梨労働局においては、当局内のほか、甲府、都留及び鰍沢労働基準監督署内の県内計４箇所に、あらゆる労働問題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」を設置している。同コーナーに寄せられた総合労働相談は６，１９６人（５，７６４人）であり、前年度比で７．５％増加した。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山梨労働局に「雇用環境・均等室」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、育児介護休業法、パートタイム労働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、２７年度以前は計上していなかったそれらの相談件数についても今回から計上することとしている。

総合労働相談利用者数６，１９６人のうち労働者からの相談の割合は、全総合労働相談利用者数の６０．８％（６４．１％）、使用者は２３．４％（２０．０％）であった。

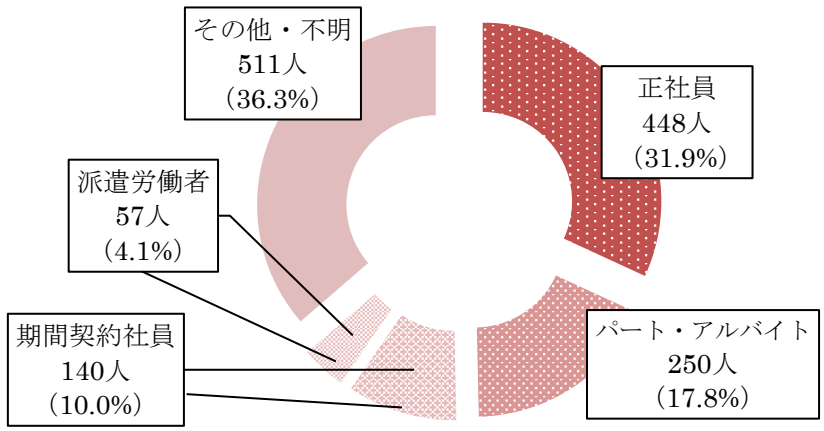
（２）総合労働相談利用者数６，１９６人のうち、いじめ・嫌がらせや労働条件の引下げ等のいわゆる「民事上の個別労働紛争」に係る相談者数は１，４０６人（１，２０８人）で、前年度比で１６．４％増加した。

２ 民事上の個別労働紛争の相談状況

（１）民事上の個別労働紛争に係る相談者１，４０６人のうちの、労働者からの相談の割合は８３．３％（７８．２％）、使用者は６．２％（９．４％）であった。（別添1）

また、個別労働紛争に係る労働者の就労形態の内訳を見ると、正社員が３１．９％（３２．６％）と最も多く、次いでパート・アルバイトが１７．８％（１８．０％）、期間契約社員が１０．０％（１５．４％）の順であった（図表１）。

図表１　労働者の就労形態の内訳



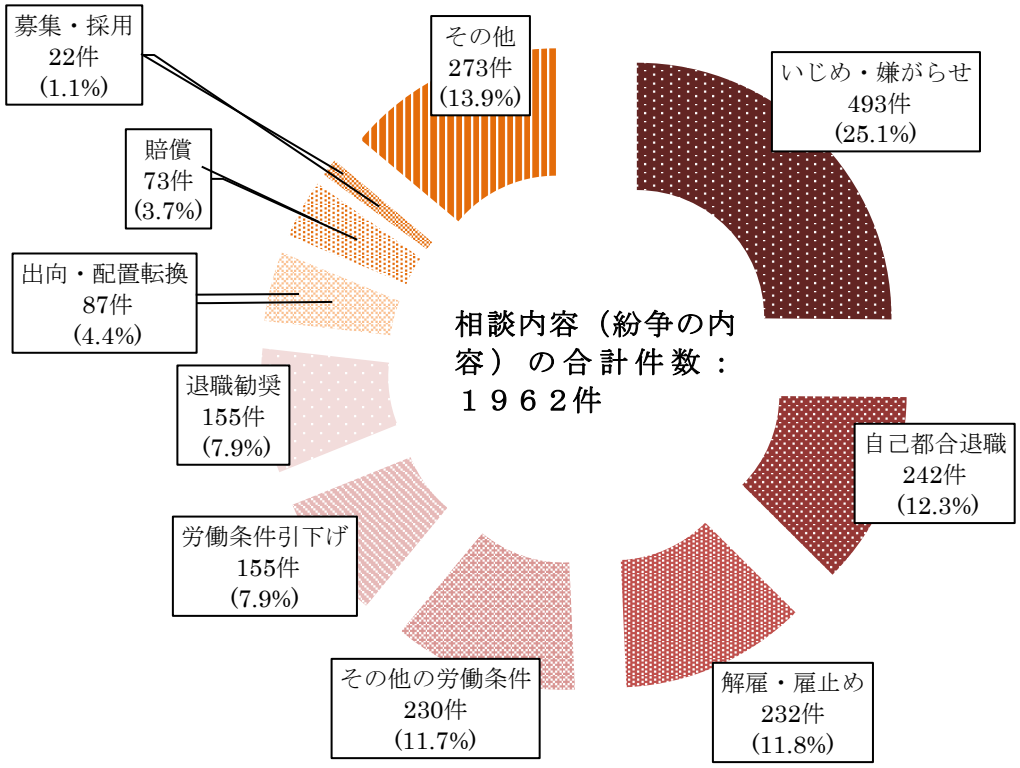
※（　）内は労働者の就労形態の全体に占める割合。合計値は四捨五入による端数処理の関係で１００％にならないことがある。

（２）民事上の個別労働紛争に係る相談１，４０６人から受け付けた１，９６２件の相談のうち、相談内容（紛争の内容）を見ると、

① いじめ・嫌がらせ　２５．１％（２２．１％）
② 自己都合退職　　１２．３％（１１．９％）
③ 解雇・雇止め　　１１．８％（１６．５％）
④ その他の労働条件　１１．７％（１０．１％）

に関する内容の相談が上位を占めている。なお、いじめ・嫌がらせに関する相談件数は平成２３年度以降６年連続で第１位となっている。（図表２）（図表３）

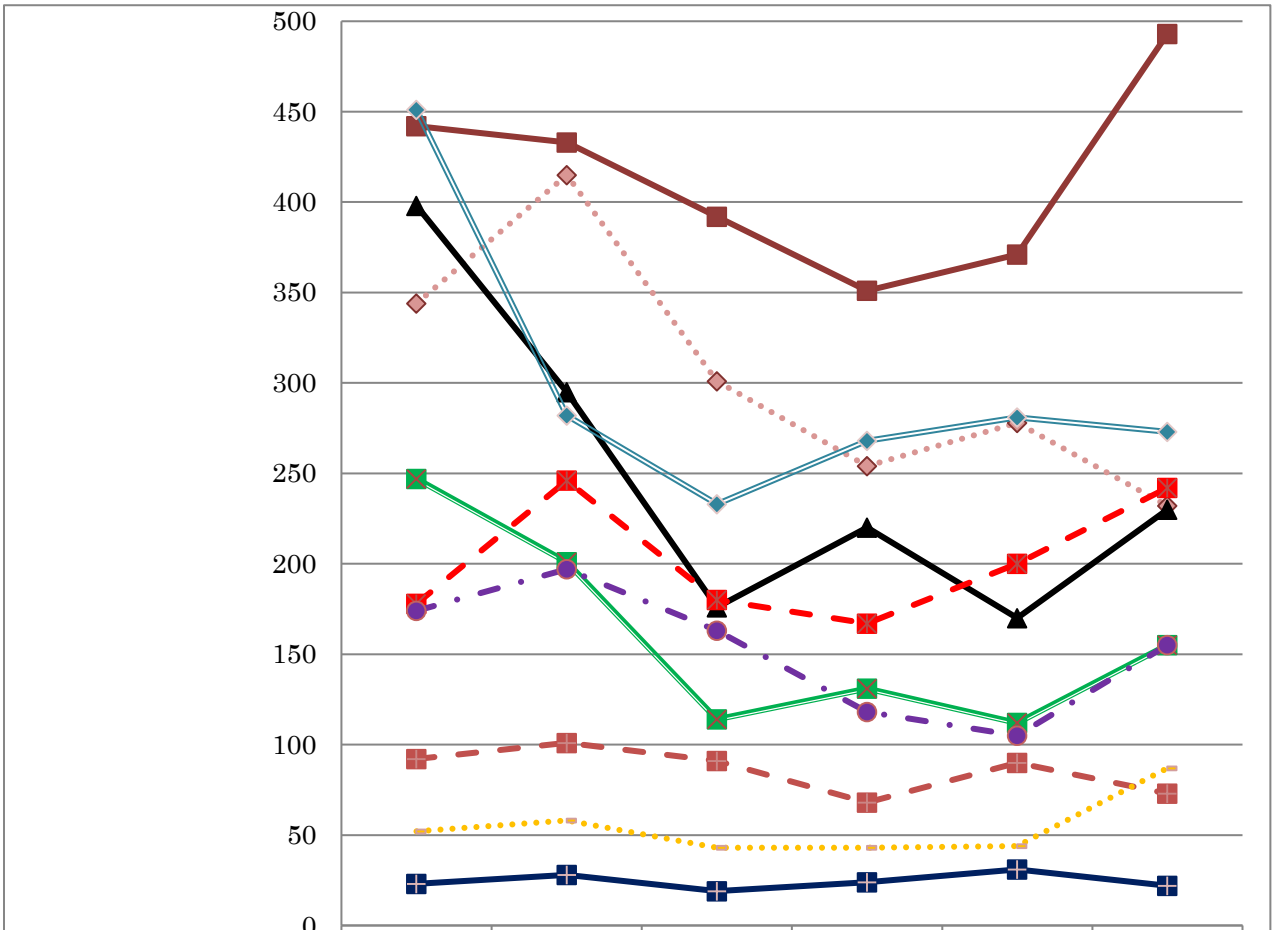
図表２　民事上の個別労働紛争に係る相談内容（紛争の内容）別の件数



※（　）内は相談内容（紛争の内容）の全体に占める割合。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人の相談者から複数の紛争にまたがって相談を受けているので、個別労働紛争に係る相談件数（１，４０６人）と、紛争の内容の合計件数（１，９６２件）は一致しない。

図表３　民事上の個別労働紛争に係る相談内容（紛争の内容）別の件数推移（６年間）



	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
解雇・雇止め	344	415	301	254	278	232
いじめ・嫌がらせ	442	433	392	351	371	493
その他の労働条件	398	295	176	220	170	230
労働条件引下げ	247	201	114	131	112	155
自己都合退職	178	246	180	167	200	242
退職勧奨	174	197	163	118	105	155
賠償	92	101	91	68	90	73
出向・配置転換	52	58	43	43	44	87
募集・採用	23	28	19	24	31	22
その他	451	282	233	268	281	273

３ 労働局長による助言・指導の状況（別添2上段）

（１）助言・指導の申出者数は４１人（１９人）で、前年度比で１１５．８％増加した。

申出者４１人は全て労働者であり、就労状況別では、正社員の割合が４１．５％（５２．６％）と最も多く、次いでパート・アルバイト２４．４％（１５．８％）、期間契約社員２２．０％（２１．１％）の順であった。

また、紛争の内容としては、いじめ・嫌がらせ１０件（６件）とその他の労働条件１０件（２件）が最も多く、次いで出向・配置転換５件（０件）、雇止め５件（２件）が多かった。

（２）助言・指導の実施状況は、申出のあった４１件のうち３５件の手続きを終了しており、このうち２２件が解決(注:一部解決含む)している。

４ 紛争調整委員会によるあっせんの状況（別添2下段）

（１）あっせんの申請者数は２３人（１３人）で、前年度比で７６．９％増加した。

あっせん申請者２３人は全て労働者であり、就労状況別では、正社員の割合が４３．５％（３０．８％）と最も多く、次いでパート・アルバイト２６．１％（１５．４％）派遣労働者１７．４％（０．０％）の順であった。

紛争の内容としては、いじめ・嫌がらせが６件（３件）で最も多く、次いで労働条件引下げ４件（０件）、退職勧奨４件（０件）、その他の労働条件４件（０件）の順であった。

（２）あっせんの申請がなされた場合、紛争当事者の双方が参加した場合にはあっせんが開催され、合意または打切りとなる。紛争当事者のどちらか一方が不参加であった場合にはあっせんは打切りとなる。

平成２８年度においては、２１件の事案の手続きを終了しており、このうち紛争当事者の双方があっせんに参加し、あっせんが開催されたものは１０件（参加率４７．６％）であった。

また、当事者間の合意が成立した事案は６件であった。年度内にあっせん手続きを終了した２１件から見た合意率は２８．６％、紛争当事者の双方があっせんに参加した１０件から見た合意率は６０．０％であった。（図表４）

図表４　あっせん参加率・合意率の推移（６年間）

あっせん参加率（注:3月末時点で処理が終了した件数をもとに算出）

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
手続き終了件数	29	43	22	21	15	21
参加件数	16	20	13	15	8	10
参加率（参加件数／手続き終了件数）	55.2%	46.5%	59.1%	71.4%	53.3%	47.6%

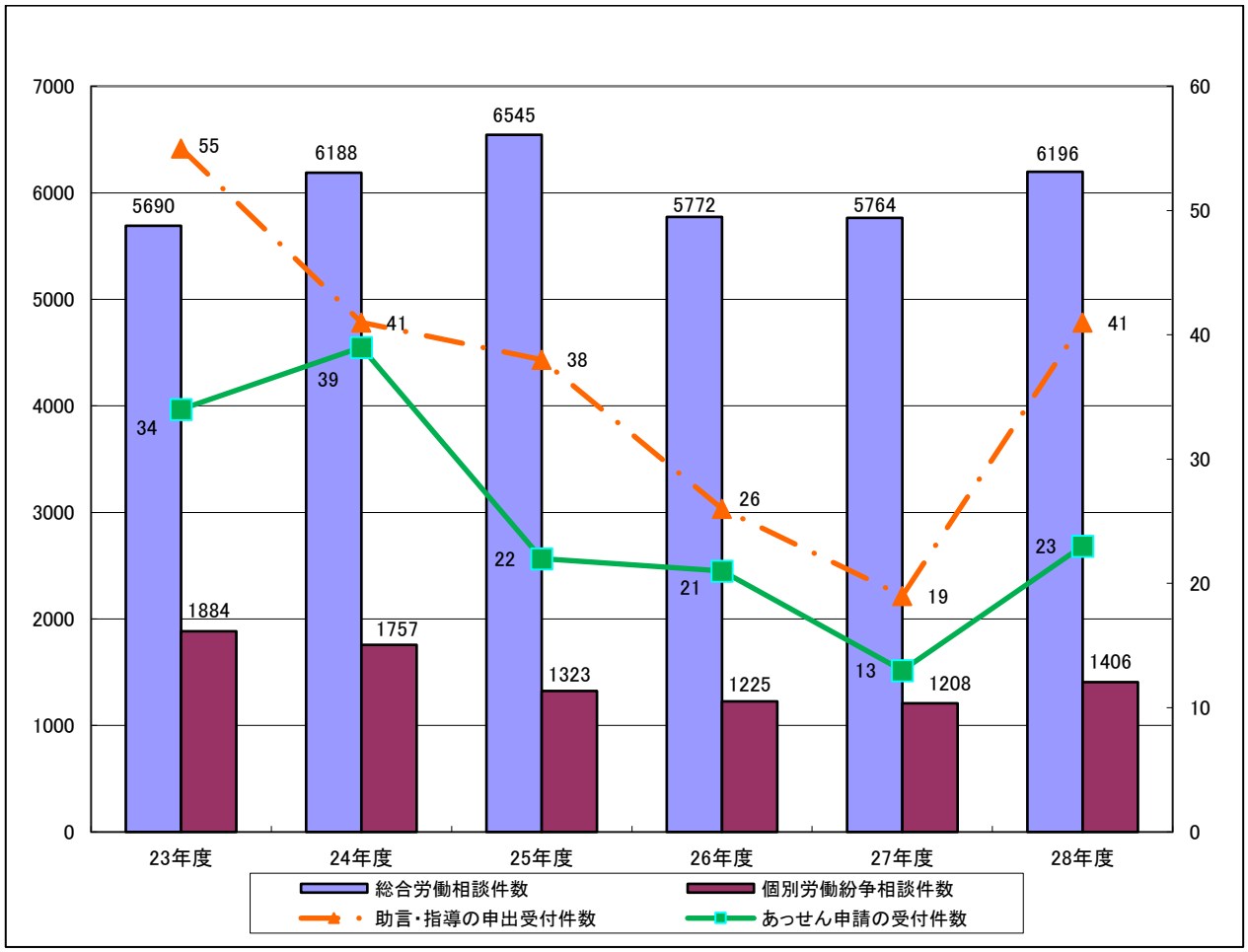
合意率（注:3月末時点で処理が終了した件数をもとに算出）

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
合意件数	8	13	8	9	6	6
合意率①（合意件数／手続き終了件数）	27.6%	30.2%	36.4%	42.9%	40.0%	28.6%
合意率②（あっせん開催による合意成立件数／紛争当事者双方のあっせん参加件数）	50.0%	65.0%	61.5%	60.0%	75.0%	60.0%

５ 施行状況の推移

（１）総合労働相談コーナーで受け付けた総合労働相談件数（人）、個別労働紛争相談件数（人）、助言・指導の申出受付件数（人）、あっせん申請の受付件数（人）の過去６年間の推移は図表５のとおり。

図表５　過去６年間の利用状況の推移（単位：人）



（２）過去６年間の総合労働相談件数は、多少の増減はあるものの５，６００～６，５００件台で推移している。なお、平成２６年度から減少傾向にあったところ、平成２８年度は増加に転じているが、これは平成２８年度から、都道府県労働局の組織見直しにより山梨労働局に「雇用環境・均等室」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、育児介護休業法、パートタイム労働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ことに起因するところもある。

（３）労働局長による助言・指導申出受付件数及びあっせん申請受理件数については、近年は概ね減少傾向にあったが、平成２８年度は増加に転じた。

６ 制度利用の促進

個別労働紛争解決制度は、平成１３年１０月に施行された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（以下「法」という。）に基づくものであり、法施行から１０余年が経過したが、人事労務管理の個別化等の雇用形態の変化を反映し、県内４箇所の総合労働相談コーナーには、労働問題に関する相談が若干の増減はあるものの依然として多く寄せられている。

個別労働紛争は、紛争当事者が早期に、かつ誠意を持って自主的に解決を図ることが望ましいが、それらが困難な場合の円満な解決のための行政サービスとして、労使がより簡易・迅速に個別労働紛争を解決できるよう、山梨労働局では今後とも本制度の一層の周知及び円滑な実施に努めていくこととしている。（別添３）

（参考）

１　個別労働紛争解決制度について

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、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。）が増加しており、これら個別労働関係紛争の最終的解決手段としては裁判制度があるが、裁判には多くの時間と費用がかかるのが実態である。また、労働者と事業主という継続的な人間関係を前提とした円満な解決のためには、職場の労使慣行等を踏まえることも重要である。

このため、労働問題への高い専門性を有する都道府県労働局において、無料で個別労働関係紛争の解決援助サービスを提供し、個別労働関係紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行（平成１３年１０月１日）され、この法律に基づいて、次の制度が用意されている。

① 労働問題に関する情報提供・相談
② 労働局長による助言・指導
③ 紛争調整委員会によるあっせん

２　助言・指導とは

労働局長が紛争当事者に問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に解決することを促進する制度である。

３　あっせんとは

民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争調整委員会にあっせんを委任し、あっせん委員（弁護士等の学識経験者）が双方の主張の要点を確かめ、具体的な解決案を示すなどにより和解を促す制度である。

あっせんの特徴としては、簡易（申請書の提出のみで足りること）、迅速（原則１回のあっせんで結論が出されること）、無料等が挙げられる。

☆　山梨労働局管内の総合労働相談コーナー（４箇所）の所在地等　☆

①<u>山梨労働局総合労働相談コーナー</u>

山梨労働局雇用環境・均等室
甲府市丸の内１－１－１１　（TEL）０５５－２２５－２８５１

②<u>甲府総合労働相談コーナー</u>

甲府労働基準監督署
甲府市下飯田２－５－５１　（TEL）０５５－２２４－５６２０

③<u>都留総合労働相談コーナー</u>

都留労働基準監督署
都留市四日市場２３－２　（TEL）０５５４－４３－２１９５

④<u>鰍沢総合労働相談コーナー</u>

鰍沢労働基準監督署
南巨摩郡富士川町鰍沢６５５－５０　（TEL）０５５６－２２－３１８１

（参考）

１　個別労働紛争解決制度について

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、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。）が増加しており、これら個別労働関係紛争の最終的解決手段としては裁判制度があるが、裁判には多くの時間と費用がかかるのが実態である。また、労働者と事業主という継続的な人間関係を前提とした円満な解決のためには、職場の労使慣行等を踏まえることも重要である。

このため、労働問題への高い専門性を有する都道府県労働局において、無料で個別労働関係紛争の解決援助サービスを提供し、個別労働関係紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行（平成１３年１０月１日）され、この法律に基づいて、次の制度が用意されている。

① 労働問題に関する情報提供・相談
② 労働局長による助言・指導
③ 紛争調整委員会によるあっせん

２　助言・指導とは

労働局長が紛争当事者に問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に解決することを促進する制度である。

３　あっせんとは

民事上の個別労働紛争について、労働局長が紛争調整委員会にあっせんを委任し、あっせん委員（弁護士等の学識経験者）が双方の主張の要点を確かめ、具体的な解決案を示すなどにより和解を促す制度である。

あっせんの特徴としては、簡易（申請書の提出のみで足りること）、迅速（原則１回のあっせんで結論が出されること）、無料等が挙げられる。

☆　山梨労働局管内の総合労働相談コーナー（４箇所）の所在地等　☆

①<u>山梨労働局総合労働相談コーナー</u>

山梨労働局雇用環境・均等室
甲府市丸の内１－１－１１　（TEL）０５５－２２５－２８５１

②<u>甲府総合労働相談コーナー</u>

甲府労働基準監督署
甲府市下飯田２－５－５１　（TEL）０５５－２２４－５６２０

③<u>都留総合労働相談コーナー</u>

都留労働基準監督署
都留市四日市場２３－２　（TEL）０５５４－４３－２１９５

④<u>鰍沢総合労働相談コーナー</u>

鰍沢労働基準監督署
南巨摩郡富士川町鰍沢６５５－５０　（TEL）０５５６－２２－３１８１

		27年度	28年度		
コーナー相談件数	労働者	3693	3770		
	使用者	1155	1448		
	その他	916	978		
		5764	6196		
個別紛争相談件数	労働者	945	1171		
	使用者	113	87		
	その他	150	148		
		1208	1406		

				小計	
解雇	普通解雇	147	130		
	整理解雇	12	22		
	懲戒解雇	37	14	166	
労働条件引下げ	賃金引下げ	54	76		
	退職金引下げ	2	4		
	その他の引下げ	56	75	155	
	出向・配置転換	44	87		
	退職勧奨	105	155		
	懲戒処分	26	26		
	採用内定取消	1	13		
	雇止め	82	66		
	昇給、昇格	5	7		
	自己都合退職	200	242		
	その他の労働条件	170	230		
	募集・採用	31	22		
	採用				
	定年・年齢差別	1	4		
	年齢差別				
	障害者差別・合理的配慮	6	7		
	雇用管理改善等	3	5		
	労働契約の承継	2	3		
	いじめ、嫌がらせ	371	493		
	教育訓練	1	0		
	人事評価	5	13		
	賠償	90	73		
	その他	231	195		
		1682	1962		

GRAPH

解雇・雇止め
労働条件引き下げ
いじめ・嫌がらせ
賠償
その他の労働条件
退職勧奨
自己都合退職
出向・配置転換
募集・採用
その他

いじめ・嫌がらせ
自己都合退職
解雇・雇止め
その他の労働条件
労働条件引き下げ
退職勧奨
出向・配置転換
賠償
募集・採用
その他

	27年度	28年度
正社員	394	448
パート	217	250
派遣	40	57
有期	186	140
その他・不明	371	511

232
155
493
73
230
155
242
87
22
273
1962

493	
242	
232	
230	
155	
155	
87	←値の大きい順に並べ替えるため
73	←上の表から「値」をコピーして
22	←「その他」を除いて大きい順（降順）
273	←ソートし直した表

1962

H26年度

いじめ・嫌がらせ	351
解雇・雇い止め	254
その他の労働条件	220
自己都合退職等	171
労働条件引き下げ	131
退職勧奨	118
賠償	68
出向・配置転換	43
募集・採用	24
その他	264

別添1

労 働 相 談 の 状 況

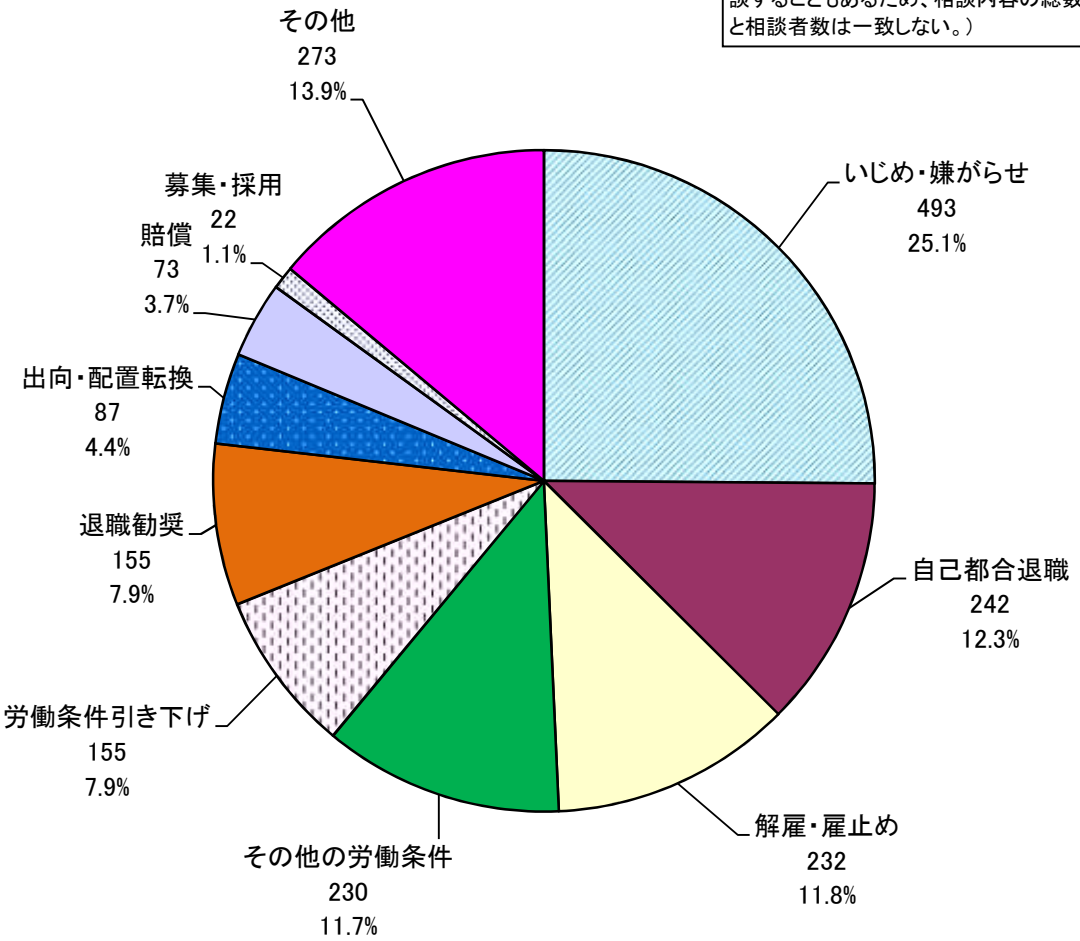
平成28年4月1日～平成29年3月31日　　山梨労働局

1 総合労働相談コーナーに寄せられた相談		6,196 人	(5,764) 人				
相談者の種類							
労働者	3,770 人	(3,693) 人	使用者	1,448 人	(1,155) 人	その他	978 人 (916) 人
2 1のうち民事上の個別労働紛争に係る相談者数		1,406 人	(1,208) 人				
①相談者の種類							
労働者	1,171 人	(945) 人	使用者	87 人	(113) 人	その他	148 人 (150) 人
②労働者の就労状況							
正社員	448 人	(394) 人	パート・アルバイト	250 人	(217) 人	派遣労働者	57 人 (40) 人
期間契約社員	140 人	(186) 人	その他・不明	511 人	(371) 人		
③紛争の内容	1,962 件	(1,682) 件					
解　雇	166 件	(196) 件					
〔普通解雇	130 件	(147) 件	整理解雇	22 件	(12) 件	懲戒解雇	14 件 (37) 件〕
労働条件の引下げ	155 件	(112) 件					
〔賃金引下げ	76 件	(54) 件	退職金引下げ	4 件	(2) 件	その他の引下げ	75 件 (56) 件〕
出向・配置転換	87 件	(44) 件	退職勧奨	155 件	(105) 件	懲戒処分	26 件 (26) 件
採用内定取消	13 件	(1) 件	雇止め	66 件	(82) 件	昇給、昇格	7 件 (5) 件
自己都合退職	242 件	(200) 件	その他の労働条件	230 件	(170) 件	募集・採用	22 件 (31) 件
定年・年齢差別	4 件	(1) 件	障害者差別・合理的配慮	7 件	(6) 件	雇用管理改善等	5 件 (3) 件
労働契約の承継	3 件	(2) 件	いじめ、嫌がらせ	493 件	(371) 件	教育訓練	0 件 (1) 件
人事評価	13 件	(5) 件	賠償	73 件	(90) 件	その他	195 件 (231) 件

（注）1　（　）内は前年同期
　　2　1人の相談者が、複数の相談をする場合があるので、相談者数と紛争件数とは必ずしも一致しない。

個別労働紛争に係る相談内容（平成27年度）

相談総数1，682件
（1人の相談者が複数の内容について相談することもあるため、相談内容の総数と相談者数は一致しない。）

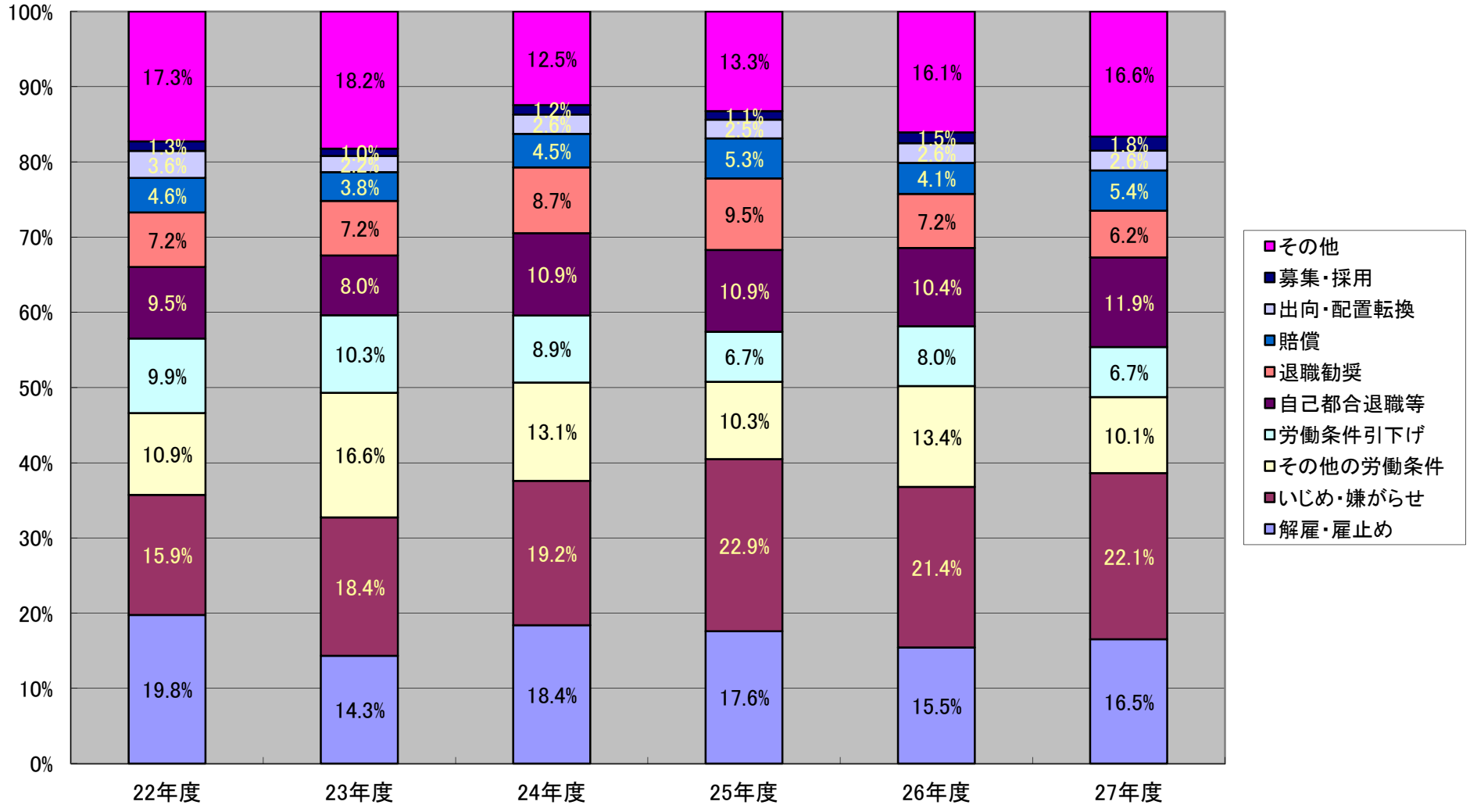


	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
解雇・雇止め	418	344	415	301	254	278	232
いじめ・嫌がらせ	337	442	433	392	351	371	493
その他の労働条件	230	398	295	176	220	170	230
労働条件引下げ	210	247	201	114	131	112	155
自己都合退職等	201	191	247	186	171	200	242
退職勧奨	153	174	197	163	118	105	155
賠償	97	92	101	91	68	90	73
出向・配置転換	76	52	58	43	43	44	87
募集・採用	27	23	28	19	24	31	22
その他	365	438	281	227	264	280	273
セクハラ							
雇用管理等							

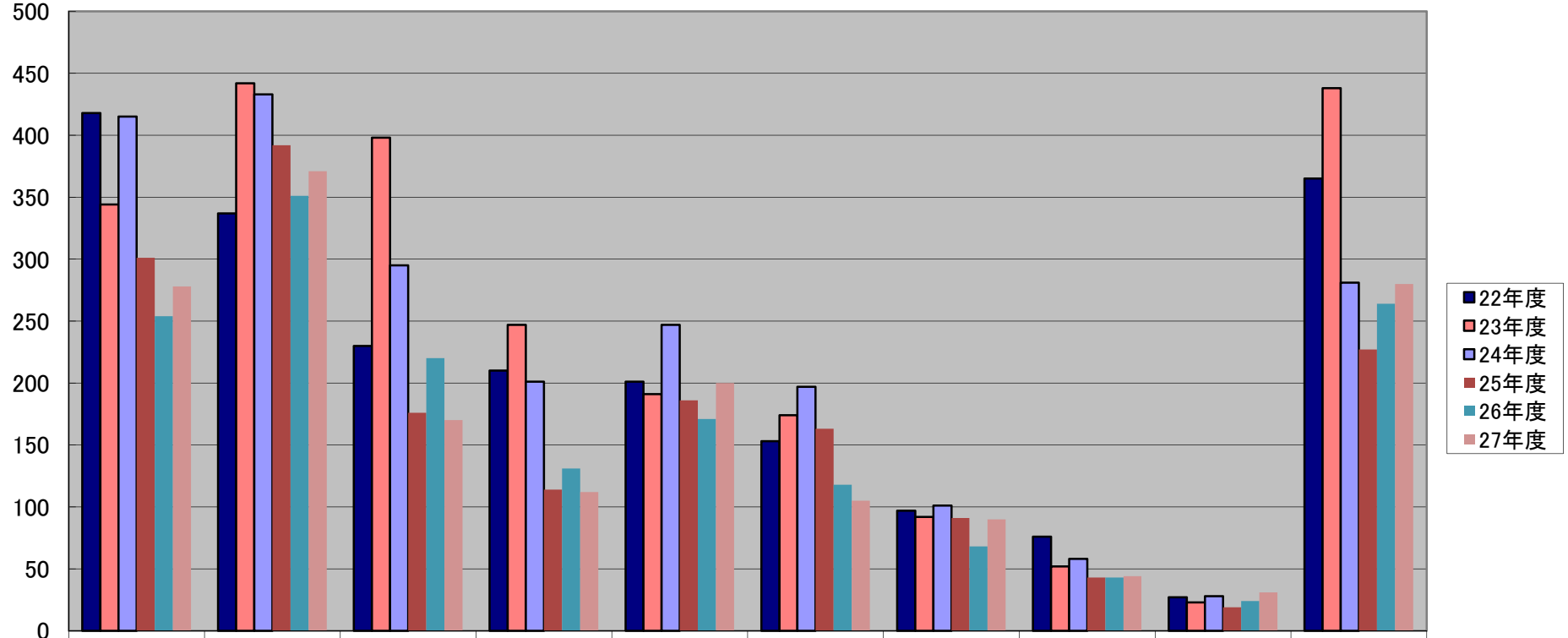
内訳割合作成用

計	2114	2401	2256	1712	1644	1682
	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
解雇・雇止め	19.8%	14.3%	18.4%	17.6%	15.5%	16.5%
いじめ・嫌がらせ	15.9%	18.4%	19.2%	22.9%	21.4%	22.1%
その他の労働条件	10.9%	16.6%	13.1%	10.3%	13.4%	10.1%
労働条件引下げ	9.9%	10.3%	8.9%	6.7%	8.0%	6.7%
自己都合退職等	9.5%	8.0%	10.9%	10.9%	10.4%	11.9%
退職勧奨	7.2%	7.2%	8.7%	9.5%	7.2%	6.2%
賠償	4.6%	3.8%	4.5%	5.3%	4.1%	5.4%
出向・配置転換	3.6%	2.2%	2.6%	2.5%	2.6%	2.6%
募集・採用	1.3%	1.0%	1.2%	1.1%	1.5%	1.8%
その他	17.3%	18.2%	12.5%	13.3%	16.1%	16.6%

民事上の個別労働紛争相談の内訳

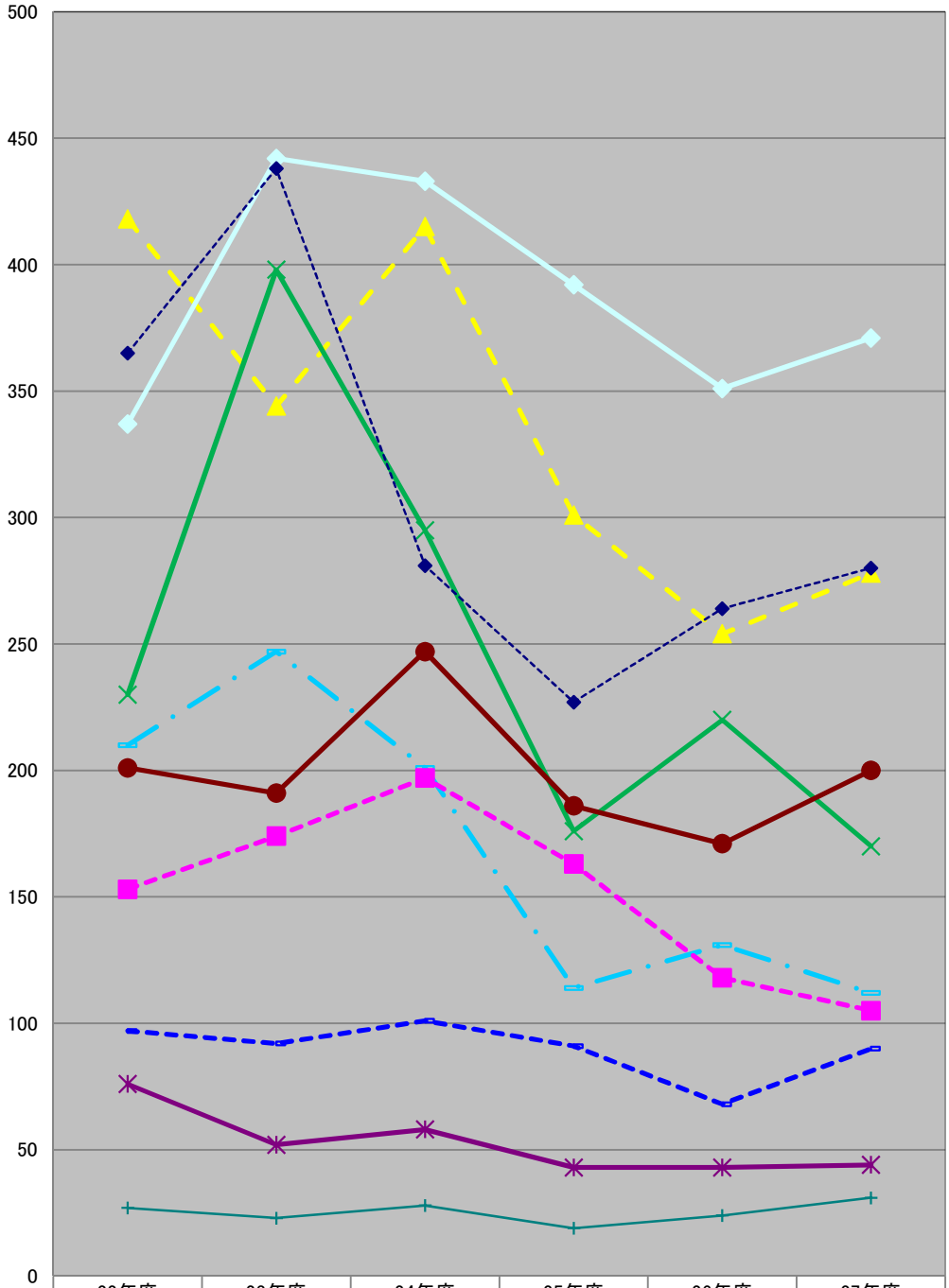


個別労働紛争に係る相談内容（平成22年度～27年度）



	解雇・雇止め	いじめ・嫌がらせ	その他の労働条件	労働条件引下げ	自己都合退職等	退職勧奨	賠償	出向・配置転換	募集・採用	その他
22年度	418	337	230	210	201	153	97	76	27	365
23年度	344	442	398	247	191	174	92	52	23	438
24年度	415	433	295	201	247	197	101	58	28	281
25年度	301	392	176	114	186	163	91	43	19	227
26年度	254	351	220	131	171	118	68	43	24	264
27年度	278	371	170	112	200	105	90	44	31	280

個別労働紛争に係る相談内容（平成22年度～27年度）



	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
解雇・雇止め	418	344	415	301	254	278
いじめ・嫌がらせ	337	442	433	392	351	371
その他の労働条件	230	398	295	176	220	170
労働条件引下げ	210	247	201	114	131	112
自己都合退職等	201	191	247	186	171	200
退職勧奨	153	174	197	163	118	105
賠償	97	92	101	91	68	90
出向・配置転換	76	52	58	43	43	44
募集・採用	27	23	28	19	24	31
その他	365	438	281	227	264	280

助言・指導		28年度		27年度	26年度	25年度	
	申出受付件数	41		19	26	38	

紛争の内容

						割合	
解雇	普通解雇	4		2		8.0	
	整理解雇	0		0		0.0	
	懲戒解雇	0	4	1	3	0.0	8.0
労働条件引下げ	賃金引下げ	1		1		2.0	
	退職金引下げ	0		0		0.0	
	その他の引下げ	3	4	0	1	6.0	8.0
	出向・配置転換	5		0		10.0	
	配置転換			0		0.0	
	退職勧奨	4		0		8.0	
	懲戒処分	1		0		2.0	
	採用内定取消	1		0		2.0	
	雇止め	5		2		10.0	
	昇給、昇格	0		0		0.0	
	自己都合退職	2		3		4.0	
	その他の労働条件	10		2		20.0	
	募集・採用	0		0		0.0	
	採用			0		0.0	
	定年・年齢差別	0		0		0.0	
	年齢差別			0		0.0	
	障害者差別			0		0.0	
	雇用管理改善等	0		0		0.0	
	労働契約の承継	0		0		0.0	
	いじめ・嫌がらせ	10		6		20.0	
	教育訓練	0		0		0.0	
	人事評価	1		0		2.0	
	賠償	0		0		0.0	
	その他	3		2		6.0	
		50		19			

終了の区分

解決・一部解決	22		9		
未解決	11		10		
打切り	0		0		
取下げ	2	33	0	19	
制度対象外	0		0		
	35		19	26	38
			27年度↑	26年度↑	25年度↑

（参考）	27年度からの繰り越し			0
	解決			
	未解決			
	うちきり（チ　その他）			
	取り下げ			

29年度への繰り越し　6

あっせん		28年度		27年度	26年度	25年度	
	申請受理件数	23		13	21	22	

紛争の内容

						割合	
解雇	普通解雇	3		2		10.7%	
	整理解雇	0		0		0.0%	
	懲戒解雇	0	3	2	4	0.0%	10.7%
労働条件引下げ	賃金引下げ	3		0		10.7%	
	退職金引下げ	1		0		3.6%	
	その他の引下げ	0	4	0	0	0.0%	14.3%
	在籍出向・配置転換	1		0		3.6%	
	配置転換			0		0.0%	
	退職勧奨	4		0		14.3%	
	懲戒処分	0		0		0.0%	
	採用内定取消	0		0		0.0%	
	雇止め	3		6		10.7%	
	昇給、昇格	0		0		0.0%	
	自己都合退職	0		0		0.0%	
	その他の労働条件	4		0		14.3%	
	定年・年齢差別	1		0		3.6%	
	年齢差別			0		0.0%	
	障害者差別			0		0.0%	
	雇用管理改善等	0		0		0.0%	
	労働契約の承継	0		0		0.0%	
	いじめ・嫌がらせ	6		3		21.4%	
	教育訓練	0		0		0.0%	
	人事評価	2		0		7.1%	
	賠償	0		0		0.0%	
	その他	0		0		0.0%	
						;	
		28		13			

終了の区分

合意成立	あっせんによる合意	6		6	
	あっせんによらない合意	0	6	0	6
打切り	あっせん不参加	8		6	
	あっせん合意せず	4	12	2	8
	申請の取下げ	3		1	1
	対象外事案	0		0	0
		21		15	21 22
				27年度↑	26年度↑ 25年度↑

29年度への繰り越し 2 2

別添2

個別労働紛争解決制度の運用状況
（助言・指導、あっせん実施状況）

平成28年4月1日～平成29年3月31日　　山梨労働局

1 労働局長による助言・指導の件数

（1）助言・指導の申出者数　41 人　（ 19 ）人

紛争の内容	50 件	（ 19 ）件					
解　雇	4 件	（ 3 ）件					
〔 普通解雇	4 件	（ 2 ）件	整理解雇	0 件	（ 0 ）件	懲戒解雇	0 件　（ 1 ）件 〕
労働条件の引下げ	4 件	（ 1 ）件					
〔賃金引下げ	1 件	（ 1 ）件	退職金引下げ	0 件	（ 0 ）件	その他の引下げ	3 件　（ 0 ）件 〕
出向・配置転換	5 件	（ 0 ）件	退職勧奨	4 件	（ 0 ）件	懲戒処分	1 件　（ 0 ）件
採用内定取消	1 件	（ 0 ）件	雇止め	5 件	（ 2 ）件	昇給、昇格	0 件　（ 0 ）件
自己都合退職	2 件	（ 3 ）件	その他の労働条件	10 件	（ 2 ）件	募集・採用	0 件　（ 0 ）件
定年・年齢差別	0 件	（ 0 ）件	雇用管理改善等	0 件	（ 0 ）件	労働契約の承継	0 件　（ 0 ）件
いじめ・嫌がらせ	10 件	（ 6 ）件	教育訓練	0 件	（ 0 ）件	人事評価	1 件　（ 0 ）件
賠償	0 件	（ 0 ）件	その他	0 件	（ 2 ）件		

（2）助言・指導の手続を終了した件数　35 件　（ 19 ）件

終了の区分							
助言を実施	33 件	（ 19 ）件					
〔 解決・一部解決	22 件	（ 9 ）件	未解決	11 件	（ 10 ）件	打切り	0 件　（ 0 ）件 〕
取下げ	2 件	（ 0 ）件	制度対象外	0 件	（ 0 ）件		

2 紛争調整委員会によるあっせん

（1）あっせん申請者数　23 人　（ 13 ）人

紛争の内容	28 件	（ 13 ）件					
解　雇	3 件	（ 4 ）件					
〔 普通解雇	3 件	（ 2 ）件	整理解雇	0 件	（ 0 ）件	懲戒解雇	0 件　（ 2 ）件 〕
労働条件の引下げ	4 件	（ 0 ）件					
〔賃金引下げ	3 件	（ 0 ）件	退職金引下げ	1 件	（ 0 ）件	その他の引下げ	0 件　（ 0 ）件 〕
在籍出向・配置転換	1 件	（ 0 ）件	退職勧奨	4 件	（ 0 ）件	懲戒処分	0 件　（ 0 ）件
採用内定取消	0 件	（ 0 ）件	雇止め	3 件	（ 6 ）件	昇給、昇格	0 件　（ 0 ）件
自己都合退職	0 件	（ 0 ）件	その他の労働条件	4 件	（ 0 ）件	定年・年齢差別	1 件　（ 0 ）件
雇用管理改善等	0 件	（ 0 ）件	労働契約の承継	0 件	（ 0 ）件	いじめ、嫌がらせ	6 件　（ 3 ）件
教育訓練	0 件	（ 0 ）件	人事評価	2 件	（ 0 ）件	賠償	0 件　（ 0 ）件
その他	0 件	（ 0 ）件					

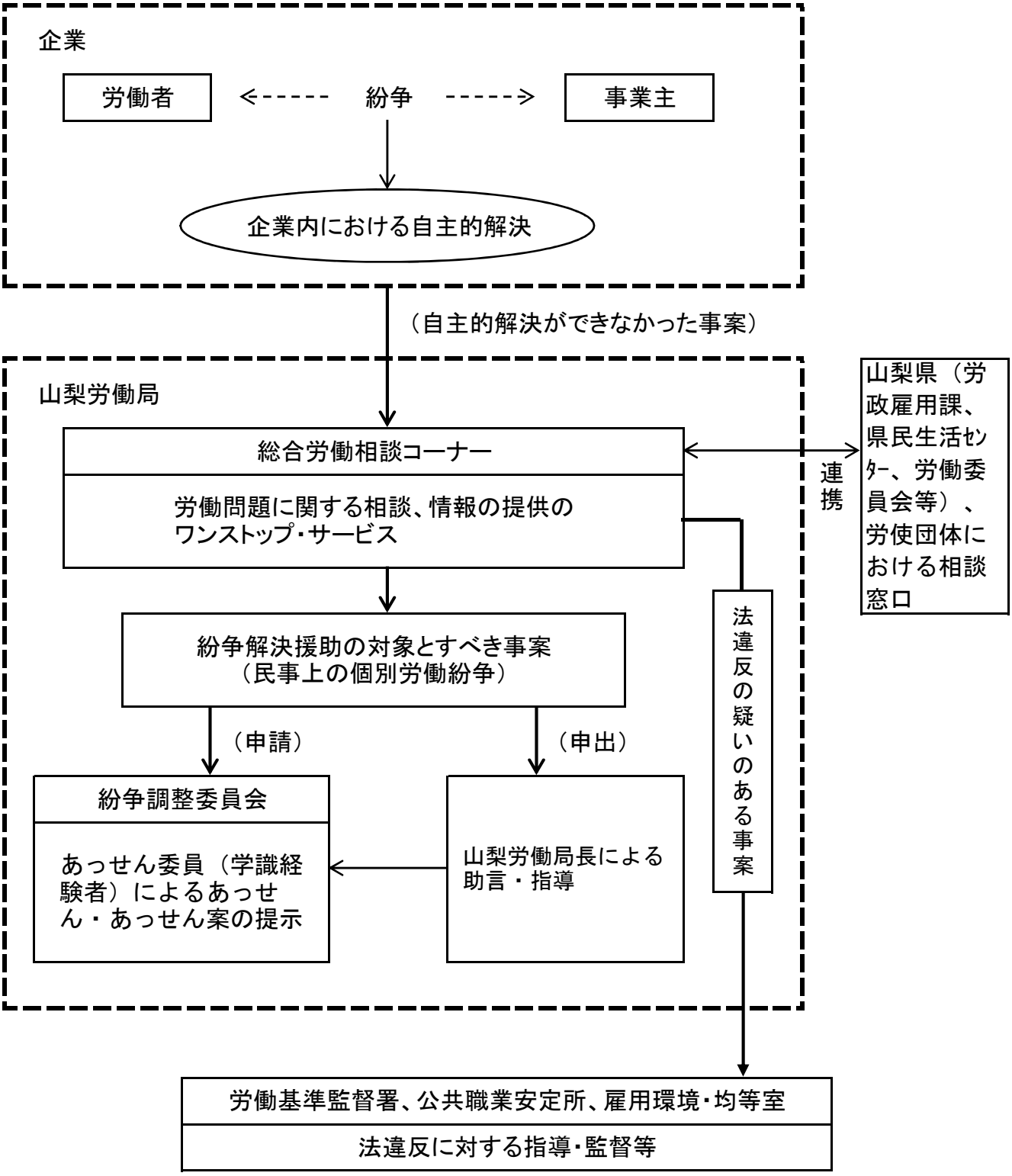
（2）あっせんの手続きを終了した件数　21 件　（ 15 ）件

終了の区分							
当事者間の合意の成立	6 件	（ 6 ）件					
〔			あっせんによる合意	6 件	（ 6 ）件	あっせんによらない合意	0 件　（ 0 ）件 〕
打切り	12 件	（ 8 ）件					
〔			あっせん不参加	8 件	（ 6 ）件	あっせん合意せず	4 件　（ 2 ）件 〕
申請の取下げ	3 件	（ 1 ）件					
対象外事案	0 件	（ 0 ）件					

（注）1　（　）内は、前年同期
　　2　1人の申出・申請件数に、複数の紛争内容が含まれる場合があるので、申出・申請件数と紛争件数とは必ずしも一致しない。

別添3

個別労働紛争解決制度のスキーム



資料 NO.2

個 別 労 働 関 係 紛 争 の 事 例（助言・指導）

個別労働紛争解決制度に基づく助言・指導の状況を取りまとめたものである。なお、事案の特定を避けるため、全ての事案に一部修正を加えている。

助言・指導事例

【事例1】 自己都合退職に係る助言・指導

事案の概要	申出人は正社員として長年勤務していたが、家庭の事情もあり退職を決意し、会社規程（退職に関する事項）に基づき、1か月以上後の日付を退職日に設定した上で退職届を提出した。しかしながら、上司から「後任が見つかって引継ぎが終わるまでは辞めてもらっては困る」等と言われてしつこく引留めされていて、退職の決意は固いと伝えてもなかなか了解してもらえない。 数日後にはその上司と再び退職の件で話し合うことになっているのだが、退職を撤回すると言わない限り上司の引留めが続きそうで不安だ。 ついては、退職届に書いた退職日に円満に退職したいとして、助言・指導の利用を申し出た。
助言・指導の内容結果	事業主に対して、申出人は会社規程及び民法第 627 条第 1 項を踏まえて1か月以上前に退職の意思表示をしており、上司の了解の有無にかかわらず退職可能なこと、引き留めの強要はできないことを説明した上で、円満解決に向けて申出人とよく話し合うよう助言した。 助言後に紛争当事者双方で話し合いが行われ、双方納得の上で当初の意思表示どおりの日付で退職することとなった。

【事例2】 いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

事案の概要	申出人は、工場勤務のパートタイム労働者であるが、同僚から「暴言を吐かれる」、「仕事の邪魔をされる」等の嫌がらせを受けていたため、上司にそのことを相談した。ところが、応じてもらえないばかりかその同僚をかばうような発言があり、納得のいく対応をしてもらえなかった。 いじめ・嫌がらせのない職場環境への改善を求めて助言・指導の利用を申し出た。
助言・指導の内容結果	事業主に対して、いじめ・嫌がらせの事実があるにもかかわらずその対策を十分に講じていなければ会社の責任を問われる可能性がある旨説明し、申出人の主張をよく聞いた上で事実関係の調査をし必要な対応を行うべきことを助言した。 助言に基づき、いじめ・嫌がらせについて申出人や関係者からヒアリングを行う本社主導の社内調査が進められることになり、事態が進展した。

個 別 労 働 関 係 紛 争 の 事 例（あっせん）

個別労働紛争解決制度に基づくあっせん制度の状況を取りまとめたものである。なお、事案の特定を避けるため、全ての事案に一部修正を加えている。

あっせん事例

【事例1】 普通解雇に係るあっせん

事案の概要	申請人は正社員として長年勤務していたが、突然心当たりのない理由での解雇通告を受けた。 解雇される以前から事業主に「今すぐ辞めた方がいい」と言われるなどのいわゆるパワーハラスメントを受けていたため、その精神的苦痛により復職は希望しないが、全く納得できない理由で解雇通告されたことで受けた経済的・精神的被害に対する補償金の支払いを求めてあっせんを申請した。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、「解雇理由は妥当だと考えているが早期解決を図りたい」と主張し、金銭解決に応じる姿勢を示した。 解決金額についても当初は双方で希望額に大きな隔たりがあったが、あっせん委員の調整により双方が譲歩し、金額面で合意が成立し、解決した。

【事例2】 いじめ・嫌がらせに係るあっせん

事案の概要	申請人は、上司や同僚から無能扱いされる等のいじめ・嫌がらせを受け、このことが原因で体調を崩してしまった。 精神的苦痛に対する慰謝料を求めたいとしてあっせんを申請した。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が被申請人の主張を聞いたところ、「いじめ嫌がらせの事実は把握できなかったので慰謝料の支払いに応じる根拠はなく、要求に応じるつもりはない」と主張したのだが、あっせん委員の調整により、「早期解決が図れるのであれば解決金の名目でいくらか支払いに応じてもよい」と譲歩し、申請人も譲歩して要求額を下げ、結果的に申請時の要求額よりも低い金額ではあったが解決金が支払われるという内容で和解することで合意が成立し、解決した。

資料 NO.3

平成 28 年度山梨県内における雇用均等行政関係法令施行状況

～ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況を取りまとめ ～

1 雇用環境・均等室で取り扱った相談、是正指導の状況・総数

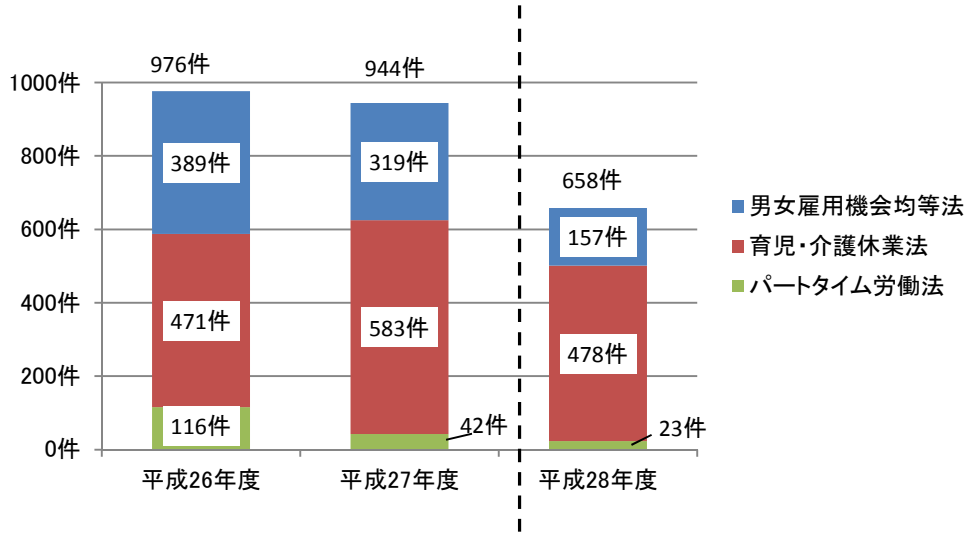
※相談件数についての留意事項

平成 28 年４月に都道府県労働局の組織見直しを行い、雇用環境・均等室を設置した。雇用環境・均等室では、これまで雇用均等室で受け付けていた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談と、総合労働相談コーナーで受け付けていた個別労働紛争に関する相談を一体的に受け付けることとした。このため、相談件数の計上方法も変更したことから、平成 27 年度以前とは単純比較できない。

（1） 相談状況

平成 28 年度に山梨労働局雇用環境・均等室に寄せられた相談は 658 件である。男女雇用機会均等法に関する相談は 157 件、育児・介護休業法に関する相談は 478 件、パートタイム労働法に関する相談は 23 件であった。(図表1)

図表1 相談件数の推移



※相談件数について、平成 27 年度以前と平成 28 年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

（2） 是正指導状況

雇用環境・均等室では、相談を端緒とするほか、法に沿った雇用管理状況の把握等を目的として、計画的に事業所訪問指導等を行っている。

平成 28 年度は延べ 881 件の行政指導を行った。内訳は、育児・介護休業法に関するものが 561 件(63.7%)と最も多く、パートタイム労働法に関するものが 189 件(21.5%)、男女雇用機会均等法に関するものが 131 件(14.9%)であった。

（3） 紛争解決援助の状況

紛争の解決援助の申立て（労働局長による援助及び調停）は2件（前年度6件）であった。

2 男女雇用機会均等法の施行状況

（1） 相談状況

相談件数は 157 件であった。内訳をみると、セクシュアルハラスメントに関するものが 65 件で全体の 41.4%を占め、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等が 43 件（27.4%）となっている。(図表2)

図表2 男女雇用機会均等法相談内容の内訳

相 談 内 容	件数	構成比
性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）	21 件	13.4%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	43 件	27.4%
セクシュアルハラスメント	65 件	41.4%
妊娠・出産等に関するハラスメント	8 件	5.1%
母性健康管理措置	17 件	10.8%
その他（ポジティブ・アクション等）	3 件	1.9%
合 計	**157 件**	**100.0%**

（2） 指導状況

法第 29 条に基づき、86 事業場を対象に 131 件の助言を行った。内容は、母性健康管理措置が 58 件（44.3%）と最も多く、次いでセクシュアルハラスメントに関する事項が 55 件（42.0%）となっている。(図表3)

図表3 男女雇用機会均等法指導内容の内訳

指 導 内 容	件数	構成比
募集・採用	0 件	0.0%
配置・昇進・降格・教育訓練等	0 件	0.0%
間接差別	0 件	0.0%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	0 件	0.0%
セクシュアルハラスメント	55 件	42.0%
妊娠・出産等に関するハラスメント	18 件	13.7%
母性健康管理措置	58 件	44.3%
その他	0 件	0.0%
合計	131 件	100.0%

（3） 紛争解決援助の状況

法第 17 条に基づく労働局長による紛争解決援助の申立件数は1件（前年度1件）だった。申立内容は、セクシュアルハラスメントに関するものであった。法第 18 条に基づく調停の申請はなかった(前年度 3 件)。

3 育児・介護休業法関係

（1） 相談状況

相談件数は 478 件である。内訳をみると、育児関係が 293 件(61.3%)、介護関係は 184 件（38.5%）等となっている。育児関係では「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など）」が 133 件（45.4%）となっており、次いで「育児休業」が 98 件（33.4%）、「育児休業に係る不利益取扱い」が 42 件（14.3%）となっている。介護関係では、「介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の短縮措置等など）」が 102 件（55.4%）、次いで「介護休業」が 62 件（33.7%）となっている。(図表4)

図表4 育児・介護休業法関係相談内容の内訳

相談内容		件数	構成比	
育児関係	育児休業	98 件	33.4%	61.3%
	育児休業以外 （子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、労働者の配置に関する配慮）	133 件	45.4%	
	育児休業に係る不利益取扱い	42 件	14.3%	
	育児休業以外に係る不利益取扱い （子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、3歳までの所定労働時間短縮措置、紛争解決援助又は調停申請に関する不利益取扱い）	11 件	3.8%	
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置	9 件	3.1%	
	小計	**293 件**	**100.0%**	
介護関係	介護休業	62 件	33.7%	38.5%
	介護休業以外 （介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、労働者の配置に関する配慮）	102 件	55.4%	
	介護休業に係る不利益取扱い	6 件	3.3%	
	介護休業以外に係る不利益取扱い ［介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等（義務）、紛争解決援助又は調停申請に関する不利益取扱い］	7 件	3.8%	
	介護休業等に関するハラスメント防止措置	7 件	3.8%	
	小計	**184 件**	**100.0%**	
その他（職業家庭両立推進者等）		1 件		0.2%
合　　計		**478 件**		

（2） 指導状況

法第 56 条に基づき、130 事業所を対象に 561 件の助言を行った。

育児関係は 294 件で、内訳については、努力義務を除くと、育児休業制度が 57 件（19.4%）、子の看護休暇 44 件（15.0%）が多くなっている。介護関係は 228 件で、内訳については、努力義務を除くと、所定労働時間の短縮措置等（義務）が 37 件（16.2%）、介護休業制度 34 件（14.9%）が多くなっている。(図表5)

図表5 育児・介護休業法指導内容の内訳

指 導 内 容		件数	構成比
育児関係	休業制度	57 件	19.4%
	子の看護休暇	44 件	15.0%
	所定外労働の制限	10 件	3.4%
	時間外労働の制限	36 件	12.2%
	深夜業の制限	9 件	3.1%
	3歳までの所定労働時間の短縮措置等	30 件	10.2%
	小学校就学までの所定労働時間の短縮措置等	95 件	32.3%
	休業等に関するハラスメント防止措置	13 件	4.4%
	休業期間等の通知	0 件	0.0%
	小計	**294 件**	**100.0%**
介護関係	休業制度	34 件	14.9%
	介護休暇	11 件	4.8%
	所定外労働の制限	2 件	0.9%
	時間外労働の制限	8 件	3.5%
	深夜業の制限	11 件	4.8%
	所定労働時間の短縮措置等（義務）	37 件	16.2%
	所定労働時間の短縮措置等（努力義務）	112 件	49.1%
	休業等に関するハラスメント防止措置	13 件	5.7%
	休業期間等の通知	0 件	0.0%
	小計	**228 件**	**100.0%**
職業家庭両立推進者		**39 件**	
合　　計		**561 件**	

4 パートタイム労働法関係

（1） 相談状況

相談件数は 23 件で、内訳をみると、均等・均衡待遇関係に関する相談が9件（39.1%）で最も多く、次いで体制整備に関する相談が6件（26.1%）となっている(図表6)。

図表6 パートタイム労働法関係相談内容の内訳

相 談 内 容	件数	構成比
均等・均衡待遇関係 （短時間労働者の待遇の原則、差別的取扱いの禁止、賃金の均衡待遇、教育訓練、福利厚生施設）	9 件	39.1%
体制整備 （労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、措置・待遇に関する説明、相談のための体制整備、短時間雇用管理者の選任）	6 件	26.1%
正社員転換	5 件	21.7%
その他（指針等）	3 件	13.0%
合 計	**23 件**	**100.0%**

（2） 指導状況

法第 18 条に基づき、95 事業所を対象に 189 件の助言を行った。

内訳は、労働条件の文書交付等が 94 件（49.7%）で最も多く、次いで相談体制の整備が 49 件（25.9%）、通常の労働者への転換が 42 件（22.2%）となっている。(図表7)

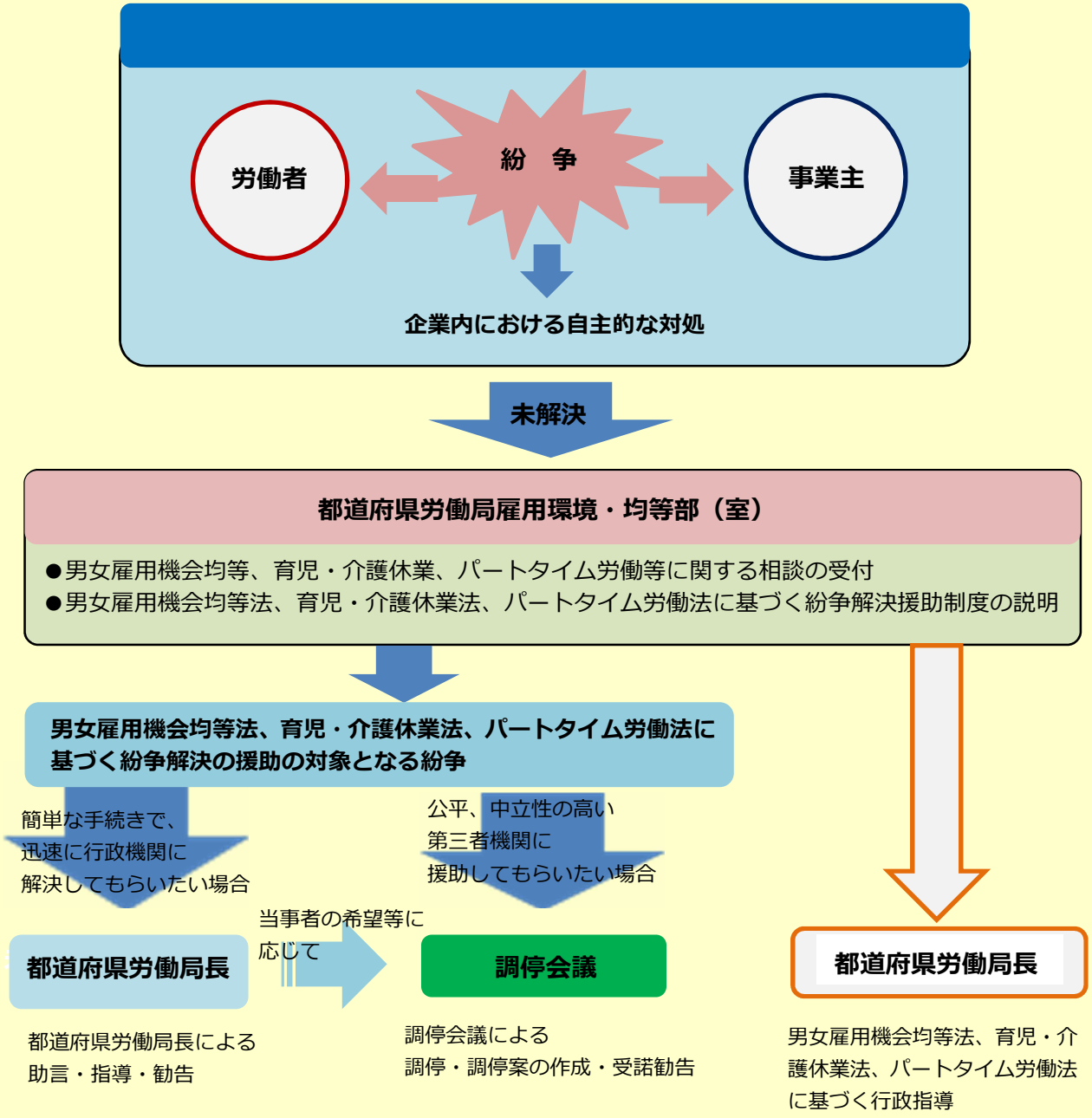
図表7 パートタイム労働法指導内容の内訳

指 導 内 容	件数	構成比
労働条件の文書交付等	94 件	49.7%
就業規則の作成手続	0 件	0.0%
差別的取扱いの禁止	0 件	0.0%
賃金	1 件	0.5%
教育訓練	0 件	0.0%
福利厚生施設	0 件	0.0%
通常の労働者への転換	42 件	22.2%
措置・待遇に関する説明	1 件	0.5%
相談体制の整備	49 件	25.9%
短時間雇用管理者	2 件	1.1%
その他（指針等）	0 件	0.0%
合 計	**189 件**	**100.0%**

（参考）

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく

紛争解決援助制度の概要



資料 NO.4

雇用均等行政関係紛争解決援助等事例

事案の特定を避けるため、全ての事案に一部修正を加えている。

1　労働局長による紛争解決の援助

[妊娠を理由とする不利益取扱い]
妊娠中に母性健康管理措置を事業主に求め1か月休業したところ、事業主から退職を強要された。

女性労働者からの申立内容

正社員の経理事務員。妊娠後体調が悪くなるたびに通院しながら働いてきたが、医師から「母性健康管理指導事項連絡カード」(注)により、1か月間休業するよう指示された。事業主からは「休業は認めるが、業務繁忙のため1日数時間だけでも働いてほしい」と言われたが、体調を考慮して断った。出産経験のある先輩からは、体調が悪いときに「忙しいのに困る。自分が妊娠した時は頑張って働いた」等の発言を受けることがあり不愉快に感じていたが、会社に相談窓口はなかった。

その後、休業中に何度も電話で退職を強要されたが、入社以来 10 年間頑張ってきたので、このまま正社員として継続就業することを希望する。

(注) 母性健康管理指導事項連絡カードとは・・・
妊娠中又は出産後の女性労働者が医師等から妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわりやむくみなどの症状に応じた勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合に、医師からの指導事項の内容を的確に事業主に伝えるために「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用をお勧めしています。

事業主からの聴取内容

優秀な社員だったが、妊娠により仕事に集中できなくなったため、同僚の負担が大きくなり仕事も滞留した。そのような中、医師から1か月間の休業の指示が出たため休業させたものの、業務多忙の中、これ以上は復職を待てないと思った。たとえ復職出来ても妊娠中に職場で何かあったら責任を持てないので、本人のためにも今は体調を優先して退職した方がよいと思う。

同僚からのハラスメントについては知らなかった。妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置は講じていない。

労働局長による援助

母性健康管理措置を利用したことを理由に退職を強要することは、男女雇用機会均等法第9条第3項に反することを説明し、退職強要を撤回するよう助言した。

なお、事業主は同法第11条の2により、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を講ずる義務があることから、早急に体制整備するよう併せて助言した。

結果

退職強要は撤回され、労働者は就業継続することとなった。その後、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置がとられ、全従業員に周知された。

[参考]

男女雇用機会均等法

（妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止）

第 9 条第 3 項　事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 65 条第 1 項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第 2 項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第 11 条の 2　事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第 65 条第 1 項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第 2 項の規定により休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第 12 条　事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第 13 条　事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

２ 行政指導

［セクシュアルハラスメント］
　学生アルバイトが店長からセクハラを受けエリアマネージャーに相談したが、結果的に体調不良となり退職せざるを得なくなった。今後このようなことのないよう、行政指導を求める。

女性労働者からの相談内容

　大学の夏休みを利用し、飲食店でアルバイトをした。店長が仕事中に性的な会話をしており、不愉快だったがどう対応したらよいかわからず、適当に話を合わせていたが、頻繁に食事に誘われるなどエスカレートしてきた。誰に相談してよいかわからず悩んでいたところ、ちょうど本社からエリアマネージャーが来ていたので相談した。本社では店長から事実確認を行った様子だが、店長は変わりなく勤務している。セクハラは止んだが、今度は「仕事が遅い」と怒鳴られるなど嫌がらせを受けるようになり、体調不良となってやむなく退職した。過去にも同様のことがあったらしいので、今後このようなことのないよう、行政指導を求める。

事業主からの聴取内容

　労働局では本社に対し報告徴収を実施した。本社では職場のセクシュアルハラスメント防止対策として、従業員への周知啓発用資料を作成し就業規則とともに店ごとに備え付けていたが、研修などは実施していなかった。相談窓口はエリアマネージャーではなく店長又は本社の窓口であった。本件は相談窓口担当者がエリアマネージャーから連絡を受け行為者から事実確認したところ、セクハラ行為を認めず職場のセクハラと判断することが困難だったので、行為者の店長には言動に注意するよう口頭注意を行った。
　どのような言動がセクハラに該当しうるのか等、労働者にセクハラの内容を理解させるよう取り組んでおらず、相談窓口等の周知も形式的だったこと、再発防止の取組を行わなかったことについては会社としての対応が不十分であった。

行政指導の内容

　セクハラの内容や相談窓口等の周知が形式的だったことから、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び発生原因や背景等が労働者に理解されるよう周知・啓発をするとともに、労働者が相談しやすい相談窓口を整備し周知することを助言した。
　なお、セクシュアルハラスメントと判断できた場合でも出来なかった場合でも、全従業員に対し再発防止を行うよう助言した。

結果

　事業主は、セクシュアルハラスメント再発防止のための管理職研修及び従業員研修を行い、休憩室に相談窓口をわかりやすく掲示するなどの措置を実施した。

［参考］
男女雇用機会均等法
（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）
第11条　事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

資料NO.5

都道府県労働局では、雇用環境・均等部（室）に

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

山梨労働局開設期間：平成29年７月３日（月）～平成29年12月28日（木）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人　　企業の担当者

上司に妊娠を報告したら**「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」**と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から**「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」**と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社としてどうすればよいのだろう。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置は、会社としてなにをすればよいのだろう。

上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置について

近年、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントが問題となっています。

このため、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられました。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ ＞ 政策について ＞ 分野別の政策一覧 ＞ 雇用・労働 ＞ 雇用均等 ＞ 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

○妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります
（母子健康手帳でも紹介されていますのでぜひ読んでみてください）

○育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も取得することができます

制度について知りたい場合も、ご相談ください。

このほか・・・

- 働く人 ◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらう」と言われました。
- 働く人　企業の担当者 ◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？
- 企業の担当者 ◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律で禁止※されています。

※男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

相談してください！

都道府県労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫　**プライバシーは厳守**します。

まずは相談してください！！　相談は**無料**です！

Q．どのような相談ができますか？

A．上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いについてご相談いただけます。そのほか、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q．女性しか相談できませんか？

A．男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q．妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか？

A．相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停を行っています。

山梨労働局　ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間　８時30分～17時15分（閉庁時刻）

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。できるだけお早めのお時間の方がゆっくりご相談に応じられます。
なお、ご来庁の場合は相談スペースが埋まっているとお待ちいただく可能性もありますので、できる限り事前にお電話の上ご来庁ください。

電話　０５５－２２５－２８５１

〒４００－８５７７
甲府市丸の内１－１－１１

資料 NO.6

仕事と育児を両立するための

お父さん、お母さん

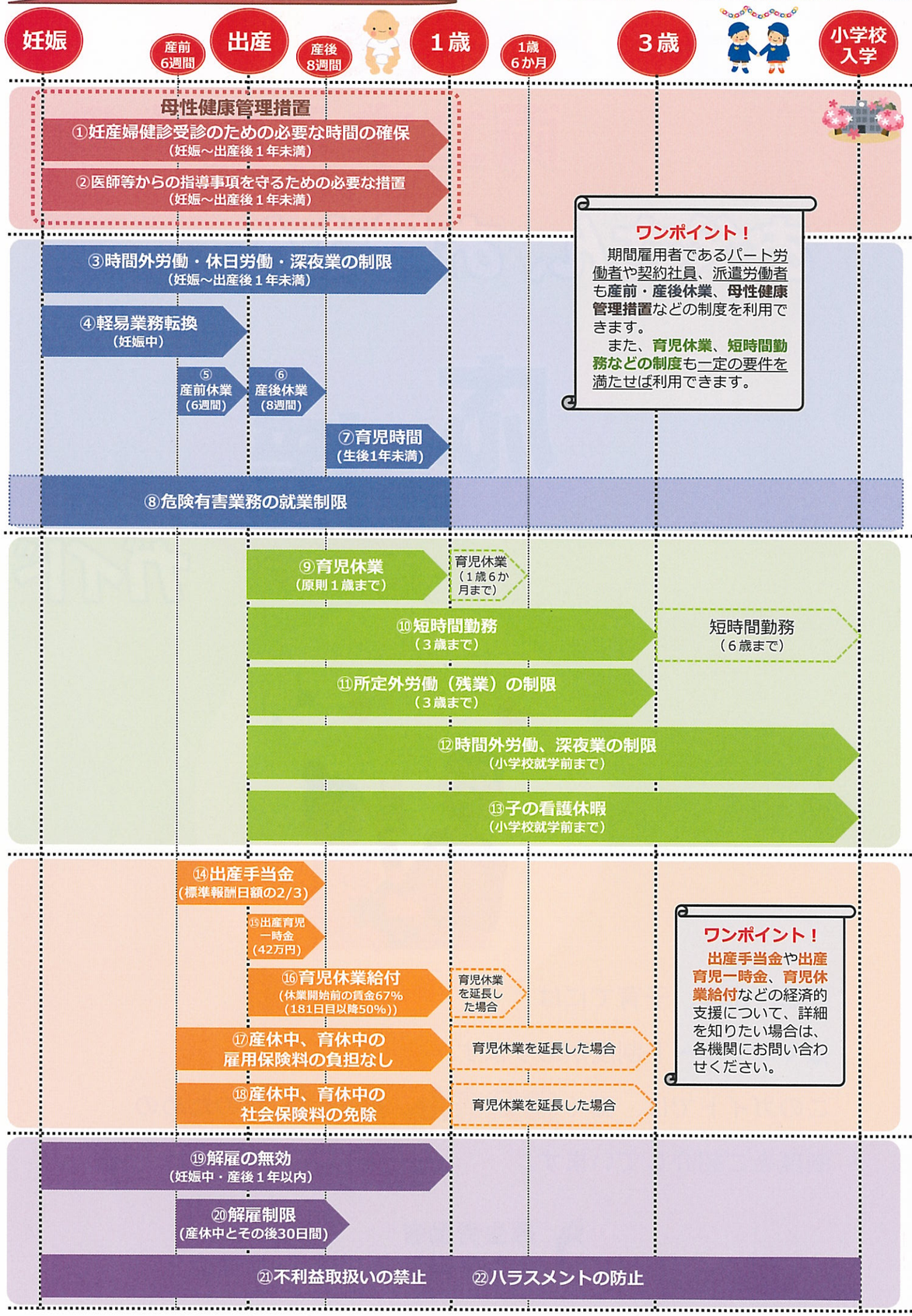
応援ガイド

妊娠、出産、子育てには
様々なサポート制度があります。
このガイドでは、働く**お父さん、お母さん**のための
制度をご紹介しています。

厚生労働省
山梨労働局 雇用環境・均等室

平成29年1月作成

お父さん・お母さんのための仕事と育児の両立を支援する制度



ワンポイント！

期間雇用者であるパート労働者や契約社員、派遣労働者も**産前・産後休業**、**母性健康管理措置**などの制度を利用できます。

また、**育児休業**、**短時間勤務などの制度**も一定の要件を満たせば利用できます。

ワンポイント！

出産手当金や**出産育児一時金**、**育児休業給付**などの経済的支援について、詳細を知りたい場合は、各機関にお問い合わせください。

各制度の概要

男女雇用機会均等法

①妊産婦健診受診のための必要な時間の確保（第12条）※母性健康管理措置

妊娠中又は出産後１年未満の女性は、健康診査等を受けるための時間が必要な場合、申請して受診しに行くことができます。

②医師等からの指導事項を守るための必要な措置（第13条）※母性健康管理措置

妊娠中又は出産後１年未満の女性が、健康診査等に基づいて、医師・助産師から指導を受けた場合は、その指導事項を守るために、勤務時間の変更、勤務の軽減等の必要な措置を講じられます。

労働基準法

③時間外労働・休日労働・深夜業の制限(第66条)

妊娠中又は出産後１年未満の女性は、時間外労働、休日労働、深夜業(午後10時～午前５時)の免除を請求できます。

④軽易業務転換（第65条）

妊娠中は、他の軽易な業務への転換を請求できます。

⑦育児時間（第67条）

生後１年未満の子を育てる女性は、１日２回各々少なくとも30分間の育児時間を請求できます。

⑤産前休業・⑥産後休業（第65条）

出産予定日の６週間前（双子以上の場合は14週間前）から、請求すれば取得できます。

また、出産の翌日から８週間は、就業することができません。ただし、産後６週間経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。

⑧危険有害業務の就業制限（第64条の3）

一定以上の重量物の取扱い業務、生殖毒性等を有する有害物質が一定濃度以上に発散する場所等における業務については、妊娠中はもとより、年齢等によらず全ての女性を就業させることは禁止されています。また、妊婦や産婦について、それぞれ就かせてはならない業務又は請求により就かせてはならない業務があります。

育児・介護休業法

⑨育児休業（第5条～第9条の2）

子の１歳の誕生日までの必要な期間、取得することができます。保育所に入所できない等の一定の場合は、１歳６か月まで取得できます。また、父母がともに育児休業を取得する場合は、１歳２か月まで取得できます（最長１年間）。

なお、配偶者が専業主婦（夫）等であっても取得でき、また、父母同時でも、交代しても取得できます。（お父さんの場合は、出生後８週間以内に取得すると、もう１回育休を取得できます。）

⑩短時間勤務（第23条）

３歳までの子を養育する労働者は、短時間勤務制度(１日原則として６時間)を利用できます(３歳から６歳までは努力義務)。

⑪所定外労働(残業)の制限(第16条の８)

３歳までの子を養育する労働者の請求により、所定外労働が免除されます。

⑫時間外労働・深夜業の制限（第17・19条）

小学校就学前の子を養育する労働者の請求により、時間外労働を１か月24時間、１年150時間までに制限できます（時間外労働とは、法定労働時間を超える労働です。）。

また、小学校就学前の子を養育する労働者の請求により午後10時～午前５時の深夜業が免除されます。

⑬子の看護休暇（第16条の2・3）

小学校就学前の子を養育する労働者の請求により１年につき子が１人であれば年５日、２人以上であれば年10日まで、病気や怪我をした子の看護、予防接種及び健康診断のために休暇を取得できます（有給か無給かは会社の規定によります。）。

経済的支援等

⑭出産手当金

健康保険の被保険者に対し、産休中、給与が支払われない場合、原則として１日につき標準報酬日額の３分の２相当額が健康保険から支給されます。⇒詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合等へ

⑮出産育児一時金

健康保険の被保険者が出産した場合、子１人につき原則42万円が支給されます。なお、退職後６か月以内に出産した場合、扶養家族が出産した場合にも支給されます。⇒詳しくは、協会けんぽ、健康保険組合等へ

⑯育児休業給付

育児休業中、休業開始前の賃金の67%（181日目以降は50%）が支給されます。⇒詳しくは、ハローワークへ

⑰産休中、育休中の雇用保険料の負担なし

産休中、育休中に勤務先から給与が支給されていない場合は、保険料負担はありません。⇒詳しくは、ハローワークへ

⑱産休中、育休中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）免除

会社が年金事務所又は健康保険組合に申出をすることによって、産休中、育休中の社会保険料が、本人負担分及び会社負担分ともに免除されます。なお、社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常通り受けられます。また、免除された期間分も将来受け取る年金額に反映されます。⇒詳しくは、年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ

不利益取扱いの禁止等

⑲解雇の無効（均等法第9条第4項）

妊娠中・産後１年以内の解雇は「妊娠・出産等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

⑳解雇制限（労基法第19条）

産前・産後休業の期間及びその後の30日間の解雇は禁止されています。

㉑不利益取扱いの禁止(均等法第9条第3項、育・介法第10条等)

妊娠・出産、産前産後休業、育児休業、短時間勤務等を理由として、不利益取扱いをすることは禁止されています。

㉒ハラスメントの防止(均等法第11条の2、育・介法第25条)

事業主は、妊娠・出産、育児休業等の利用等を理由とした上司・同僚のハラスメントを防止しなければなりません。

働きながらお父さん、お母さんになったら（妊娠から子育てまで）

【注：均等法＝男女雇用機会均等法、労基法＝労働基準法、育介法＝育児・介護休業法の略です。本文中の番号は裏面の番号とリンクしています。】

1　妊娠がわかったら

パパ ママ　出産予定日を会社に報告しましょう。産前・産後休業、育児休業の予定についても早めに伝えておきましょう。

パパ ママ　会社の就業規則で、「育児休業規定」、「母性健康管理」等の関連規定を確認しておきましょう。不明な点は会社の人事担当者などに聞いてみましょう（なお、制度は就業規則に定められていなくても権利として取得できます）。

2　妊　娠　中

ママ　健やかな妊娠・出産のためには定期的な検診が不可欠です。妊産婦（妊娠中と出産後１年以内）は、健康診査等を受けるために必要な時間を申請することができます（①均等法第12条）。

ママ　妊娠中に具合が悪くなって、医師や助産師から指示された場合は、その旨会社に申し出て必要な措置を講じてもらうことができます（②均等法第13条）。症状や措置の伝達のため母性健康管理指導事項連絡カード（ほとんどの母子健康手帳に入っています。）を活用しましょう。

ママ　特に医師などの指示がなくても、妊産婦の請求により、普段よりも負担の軽い業務への転換（妊婦のみ）や、時間外労働、休日労働、深夜業などの免除を受けることができます（③、④労基法第65条、第66条）

3　産前休業

ママ　出産予定日を含む６週間前（双子以上は14週間前）から、請求すれば休業を取得できます（⑤労基法第65条）。

ママ　出産手当金や出産育児一時金があります（⑭、⑮詳しくは協会けんぽ、健康保険組合等へ）。

4　出　産

★おめでとうございます！★

5　産後休業

パパ ママ　出産日をできるだけ早く会社に知らせましょう。

ママ　出産の翌日から８週間は就業することができません。ただし、産後６週間を経過後に、本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就業することはできます（⑥労基法第65条）。

パパ　お母さんが専業主婦や産後休業中であっても、お父さんも育児休業を取ることができます。（⑨育介法第５条）（なお、お父さんが出生後８週間以内に育児休業を取得した場合は、それとは別にもう１回取得することができます。）

パパ ママ　育児休業を取得する場合は、育児休業給付（⑯詳しくはハローワークへ）、社会保険料の免除（⑱詳しくは年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金等へ）の手続きを確認しましょう。

6　子　育　て

パパ ママ　お父さん、お母さんのどちらも、子が１歳まで育児休業を取得することができます。また、保育所に入所できないなどの場合には、１歳６か月まで休業するか、又は配偶者と休業を交替することができます（⑨育介法第５条）。さらに、お父さん、お母さんがともに育児休業を取得する場合は、１歳２か月まで取得できます（最長１年まで。）。
育児休業を取得するには、事前（原則開始予定日の１か月前（１歳６か月の１歳を超える休業の場合は、2週間前））に会社へ書面により申し出ることが必要です。

ママ　お母さんは、子が１歳まで１日２回最低30分ずつの育児時間をとることができます（⑦労基法第67条）。

パパ ママ　お父さん、お母さんは、子が３歳まで、短時間勤務などの仕事と育児を両立しやすくするための措置（会社ごとに定めることとなっています。）や所定外労働の制限を利用できます（⑩、⑪育介法第23条）。

パパ ママ　お父さん、お母さんは、子の小学校入学まで、１か月24時間、１年150時間を超える時間外労働の制限の制度や、午後10時から午前５時までの深夜業の制限の制度を利用できます。また、年間５日（子が２人以上であれば年間10日）、病気やけがをした子の看護のための休暇をとることができます（⑫、⑬育介法第16条の２、第17条、第19条）。

職場でつらい思いしていませんか？

妊娠・出産・育休などを理由とする不利益な取扱いやハラスメントは、法律で禁止されています！

不利益な取扱いとは、解雇、退職の強要、契約更新されない、正社員からパートになれと強要される、減給された、通常ならばありえない配置転換等をいいます。また、ハラスメントとは妊娠・出産したこと、育児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いいます。詳細については厚生労働省のサイトをご覧いただくか、または雇用環境・均等室にご相談ください。

☆保育所、認定こども園を利用したい！

市町村に利用のための保育認定を申請　⇒　認定証の交付を受け、保育所、認定こども園の利用希望を申込み
詳しくは、市町村の子育て支援担当窓口へ　（参考）やまなし子育てネット　http://www.yamanashi-kosodate.net/

☆子育てしながら就職活動をしたい！

ハローワーク甲府マザーズコーナー　甲府市住吉1-17-5　☎055-232-6060（部門コード 43＃）
山梨県子育て就労支援センター　甲府市飯田1-1-20　山梨県ＪＡ会館５階　☎055-226-1188

「マザーズコーナー」「山梨県子育て就労支援センター」では、就職を希望している方に対してキッズコーナーなど、お子様連れでも安心して相談ができる環境を整えて、担当者制の職業相談を行う、総合的かつ一貫した就労支援を行っています。※利用料等無料です。

☆育児・介護休業法、母性健康管理、不利益取扱いなどについて知りたい！山梨労働局 雇用環境・均等室へ
（相談無料・プライバシー保護・匿名相談可・資料の提供,送付）☎055-225-2851 〒400-8577 甲府市丸の内1-1-11

この資料の内容について詳しく知りたい方は、各問い合わせ先に直接問い合わせいただくか、各機関のサイトを御覧ください。
※厚生労働省と山梨労働局については、以下のとおりです。
厚生労働省　http://www.mhlw.go.jp/　山梨労働局　http://yamanashi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/