



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
秋田労働局

Press Release

報道関係者 各位

平成29年7月10日

【照会先】

秋田労働局 雇用環境・均等室

室長 鈴木雅征

労働紛争調整官 貝田直也

(電話) 018 (862) 6684

「平成28年度個別労働紛争解決制度施行状況」

～ 「いじめ・嫌がらせ」の相談は4年連続相談項目のトップとなる ～

秋田労働局（局長 松本 安彦）は、「平成28年度個別労働紛争解決制度施行状況」を取りまとめましたので公表します。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談^{*1}」、労働局長による「助言・指導^{*2}」、紛争調整委員会による「あっせん^{*3}」の3つの方法があります。

本制度は、平成13年10月の法施行から今年で16年を迎え、労働関係について個々の労働者と事業主との紛争を円満に解決するために、大きな役割を果たしています。

1 概要

【平成28年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- ・総合労働相談件数 6,405件（前年度比 6.6%減）
→ うち民事上の個別労働紛争相談件数 2,488件（同上 13.1%減）
- ・助言・指導申出件数 46件（同上 42.5%減）
- ・あっせん申請件数 44件（同上 8.3%減）

【ポイント】

1 2年連続で総合労働相談件数をはじめ、いずれも件数が減少した。

- ・昨年度同様、総合労働相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数のいずれも前年度と比べ減少した。

2 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が4年連続相談項目のトップとなった。

- ・「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は756件で前年度過去最多件数であった876件から減少したものの、相談項目の中では4年連続のトップとなった。

3 あっせんの解決率が全国平均を11.1ポイント上回った。

- ・取下げを除くあっせんの解決率は52.3%。全国の労働局の平均解決率の41.2%に比べ11.1ポイント上回った。

*1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内に、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 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、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。

*3 「あっせん」：紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が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。双方から求められた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示する。

2 状況詳細

(1) 相談件数の状況



※「民事上の個別労働紛争」とは、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係るものを除く。）。

① 総合労働相談件数について

平成28年度に秋田労働局、労働基準監督署に設置している総合労働相談コーナーで取り扱った総合労働相談件数は6,405件、前年度に比べ451件減少している(図1)。

また、相談者は、労働者が約6割となっている(62.1%)。

※労働者3,977件(62.1%)、事業主1,360件(21.2%)、その他(家族等)1,068件(16.7%)

② 民事上の個別労働紛争相談件数について

①の総合労働相談のうち、労働基準法等の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ、職場のいじめ・嫌がらせなどの民事上の個別労働紛争に関する相談件数は、前年度から375件減少し2,488件となった。また、相談者は、労働者が7割を超えている(75.8%)。

※労働者1,877件(75.8%)、事業主364件(14.6%)、その他(家族等)237件(9.5%)
相談者の就労状況については、正社員からの相談が823件で約3割(33.1%)を占め、次いで、非正規雇用であるパートタイマー・アルバイトと期間契約社員がそれぞれ約1割となっている。

※正社員823件(33.1%)、パート・アルバイト280件(11.3%)、期間契約社員248件(10.0%)、派遣労働者37件(1.5%)など。

③ 民事上の個別労働紛争相談内容について

(ア) 相談項目別件数

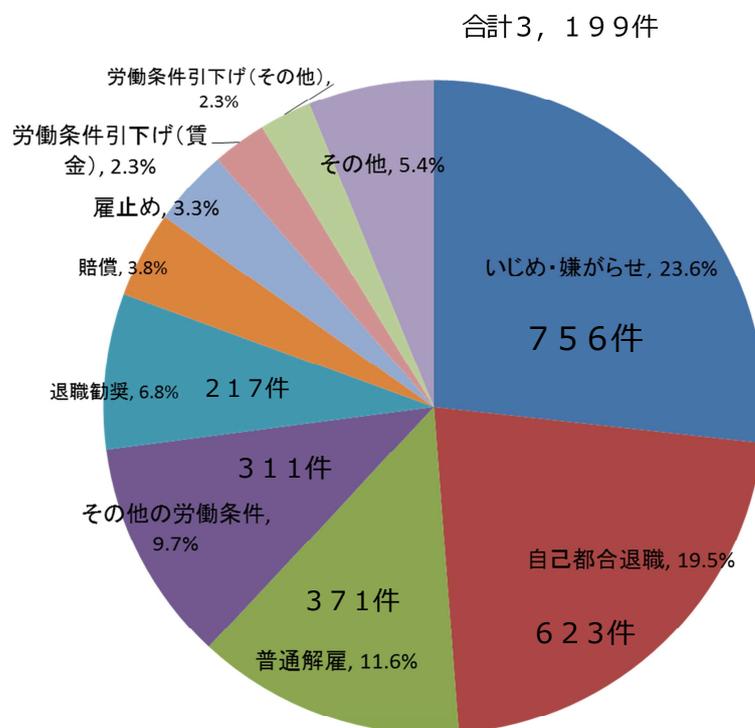
民事上の個別労働紛争の相談件数は2,488件であるが、相談項目別に計上すると、重

複があるため項目計で3,199件となる。項目別では「いじめ・嫌がらせ」が756件(23.6%)と4年連続で相談件数のトップ(図2、表1)であるが、前年度より0.4ポイント減少した。

次いで多かったのは「自己都合退職」の623件(19.5%)で、「普通解雇」は371件(11.6%)と、前年度と同じ順番となった。

「自己都合退職」が前年度同様相談件数の2位になった理由としては、雇用失業情勢の改善による転職時のトラブルや、人手不足からくる求人業種への転職などにかかるトラブル、「いじめ・嫌がらせ」に耐えられず退職することのトラブルが増加したことなどが考えられる。

【図2】民事上の個別労働紛争相談項目別の状況



(イ) 主要な相談の動向

相談では、以前は多かった「解雇」に関する相談を抜いて、4年連続で「いじめ・嫌がらせ」の相談が最も多くなった。

【表1】主な相談の推移[過去8年](件)

は、その年度の最大件数

項目\件	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
解雇	939	926	694	814	645	619	563	503
自己都合退職	253	352	304	550	515	678	604	623
いじめ・嫌がらせ	401	434	457	494	723	805	876	756
労働条件引下げ	397	366	310	295	315	321	267	154
退職勧奨	275	280	292	304	266	328	294	217
全数 (上記以外を含む)	3,245	3,425	3,018	3,493	3,487	3,840	3,653	3,199

(注意)これは相談項目別の件数である。1件の労働相談で「いじめ・嫌がらせ」と「解雇」の相談がされた場合、それぞれ1件と計上している。

解雇 = 「普通解雇」 + 「整理解雇」 + 「懲戒解雇」

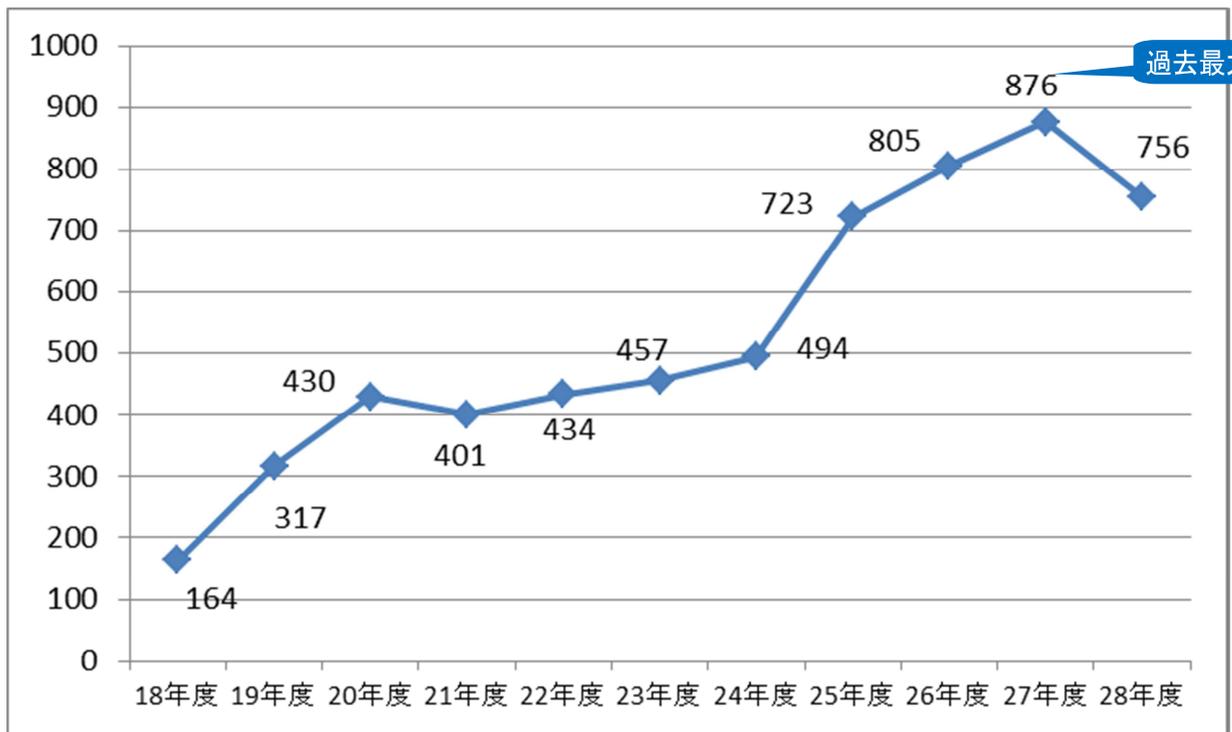
労働条件引下げ = 「労働条件引下げ(賃金)」 + 「労働条件引下げ(退職金)」 + 「労働条件引下げ(その他)」

(ウ) 「いじめ・嫌がらせ」の相談

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、平成22年度から増加し続け、平成27年度は過去最高の876件となったが、平成28年度は減少に転じ、756件となった(図3)。件数は120件減少したものの、相談項目では4年連続でトップとなった。

近年「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加傾向にある理由としては、教育環境や家庭環境などの違いによって、上司の指導が育成に感じられず、パワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)と感じるといった価値観の違いや、平成24年に厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」がパワハラの定義を示したことによって、これまではパワハラと思わなかったものがパワハラと認識されるようになったこと、インターネット等によってパワハラの認識が広まったことなどが考えられる。

【図3】いじめ・嫌がらせの件数の推移(件)

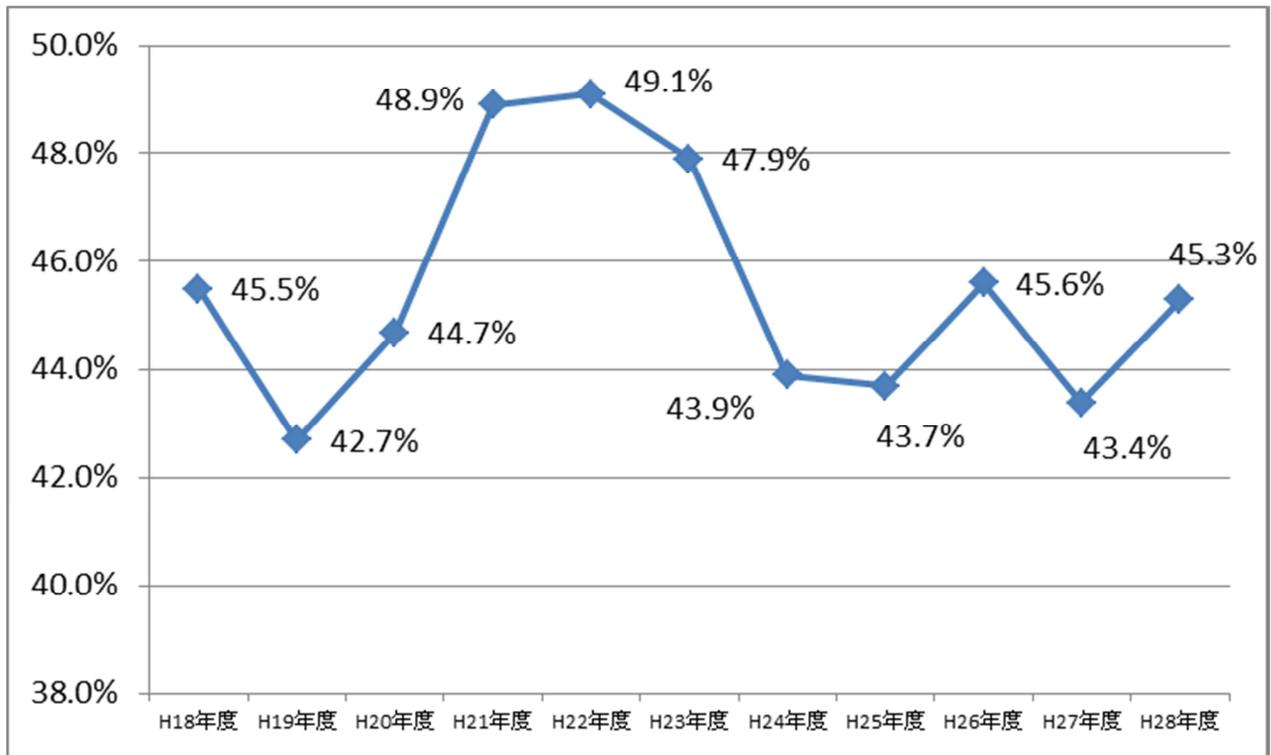


(エ) 離職関係(解雇・自己都合退職・退職勧奨・雇止め)の相談

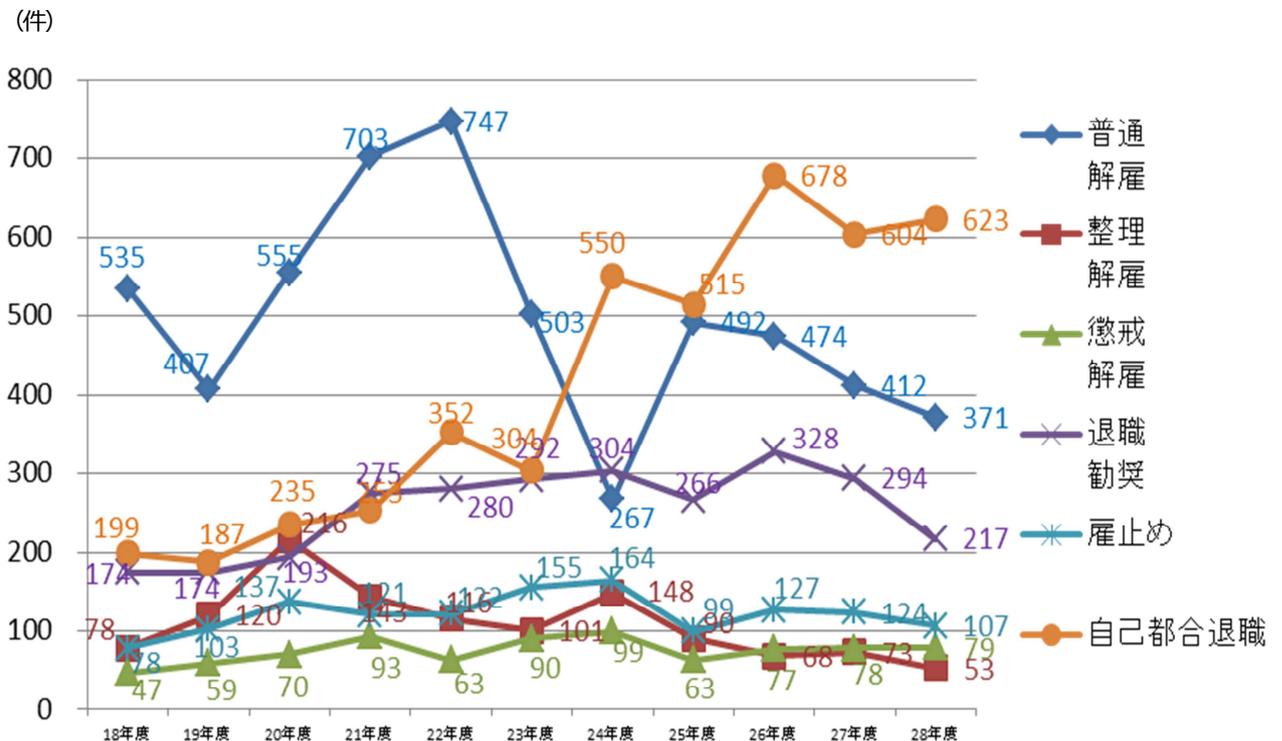
民事上の個別労働紛争相談のうち、離職となる解雇(「普通解雇」、「整理解雇」、「懲戒解雇」)、「自己都合退職」、「退職勧奨」、「雇止め」の相談の合計は1,450件と、4割(45.3%)を超えている。

離職に関わる相談は、経年的に見ても相談件数全体の5割から4割程度あり(図4)、職場におけるトラブルが最終的には離職に至っている場合が多いことがわかる。

【図4】 離職関係の相談が相談全体に占める割合



【図5】 離職関係の相談項目別件数の推移 (件)



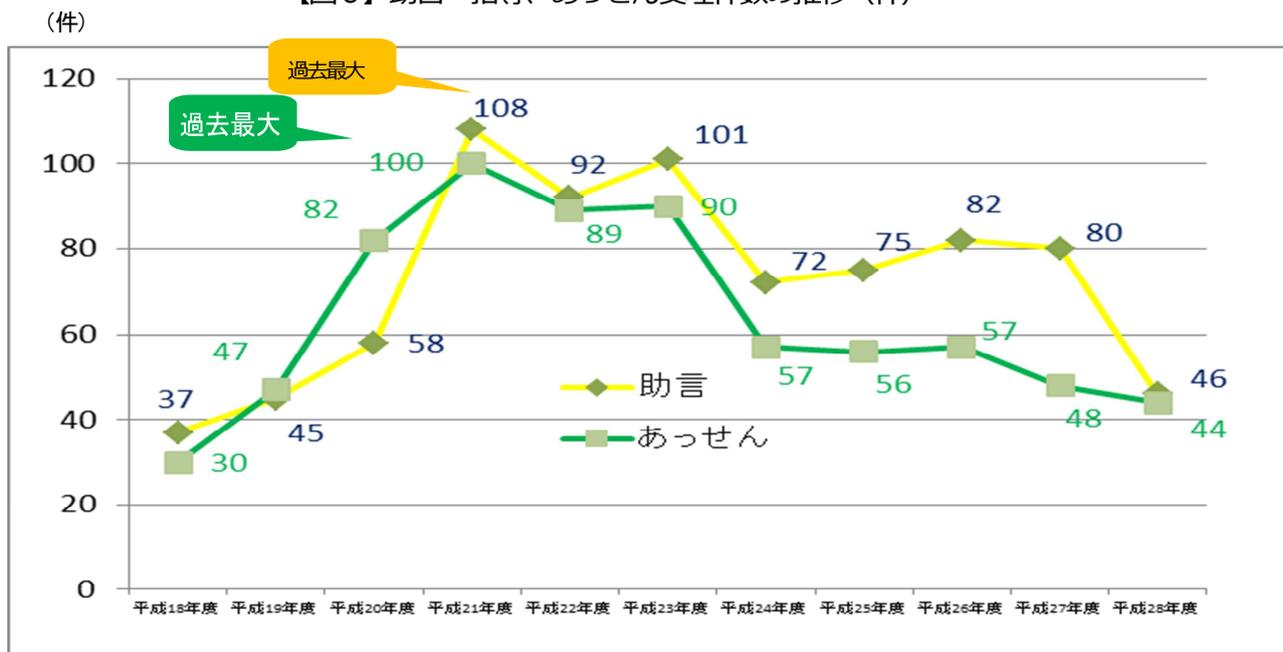
平成28年度は「普通解雇」、「整理解雇」、「懲戒解雇」といった「解雇」に関する相談は、減少傾向にあるなかで、昨年度同様、「自己都合退職」に関する相談が最も多く、増加傾向にある (図5)。これは、雇用失業情勢の改善などによるものと考えられる。

(2) 助言・指導、あっせんの実施状況

① 助言・指導、あっせんの受理件数

平成28年度に受理した「労働局長の助言・指導」及び「あっせん」の件数は、助言・指導が減少し46件（34件減、前年度比42.5%減）、あっせんも前年度から減少の44件（4件減、前年度比8.3%減）となった（図6）。

【図6】助言・指導、あっせん受理件数の推移（件）



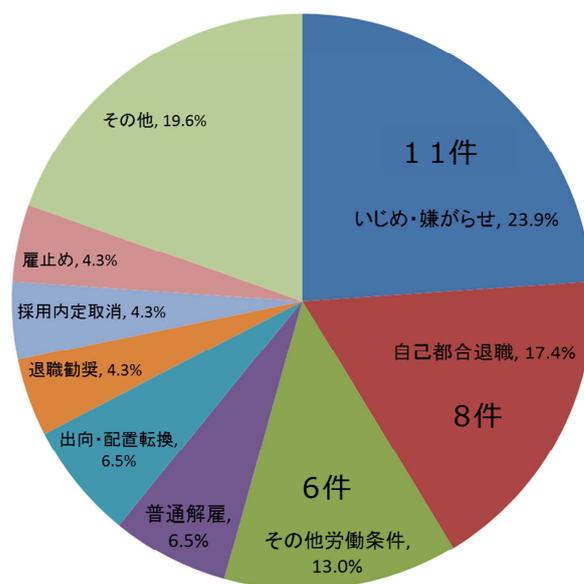
② 労働局長の助言・指導

(ア) 助言・指導の申出内容

平成28年度の助言・指導の申出で一番多かったものは、「同僚から大声で注意されたり、挨拶しても無視されることで体調を崩し、上司に相談したが対応してもらえないので、パワハラをやめるよう助言してほしい。」といった「いじめ・嫌がらせ」となっている。

次いで、「仕事が自分に合っていない」と思い、退職を申し出たところ、『抜けられれば困る』といった理由で退職させてもらえないので、円満退職できるように助言してもらいたい。」といった自己都合退職となった。

【図7】助言指導の申出項目内訳



(イ) 助言・指導の解決状況

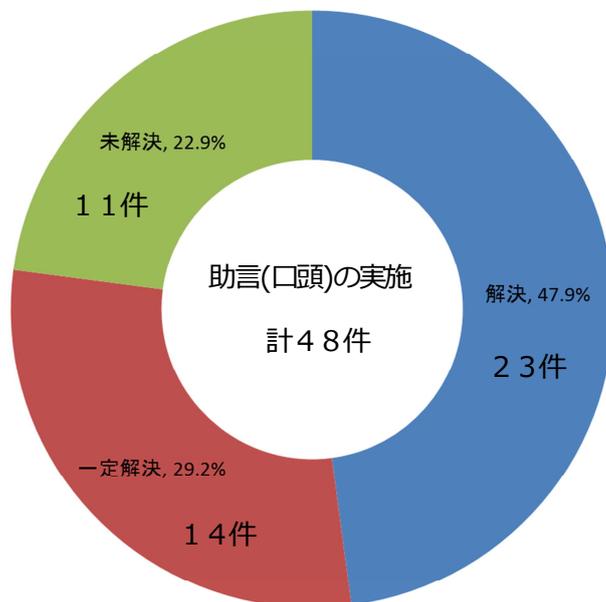
秋田労働局が平成28年度に実施した助言・指導は、全てが口頭助言によるものだった。

口頭助言の結果、解決したものは23件(47.9%)、申出のうち一部が解決して終了したものが14件(29.2%)、未解決だったものが11件(22.9%)となった。

(ウ) 助言・指導の処理期間の状況

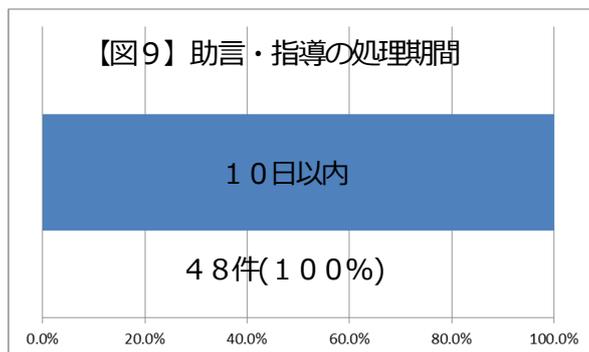
助言・指導の処理期間は、助言実施48件中、10日以内に助言・指導の結果を確認できたものが48件(100%)だった。申出の全数が申出後10日以内に確認され迅速処理がなされている。

【図8】 助言(口頭)の解決状況



* 「労働局長の助言・指導」
総合労働相談員等が口頭で助言を行う場合が多いが、学識経験者で構成する労働参与会の意見を聞き、文書で行われる場合がある。

【図9】 助言・指導の処理期間



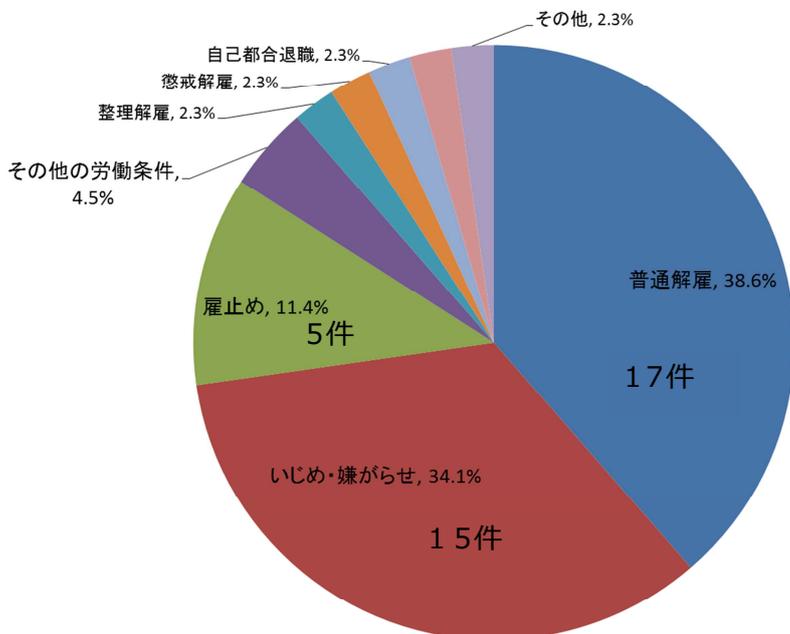
③ あっせん

(ア) あっせんの申請内容

平成28年度のあっせんの申請で1番多かったのは、「普通解雇」の17件(38.6%)で、前年度の15件から2件増加した。

次いで前年度同様「いじめ・嫌がらせ」が15件(34.1%)で、前年度14件から1件増加した。

【図10】 あっせんの申請項目内訳



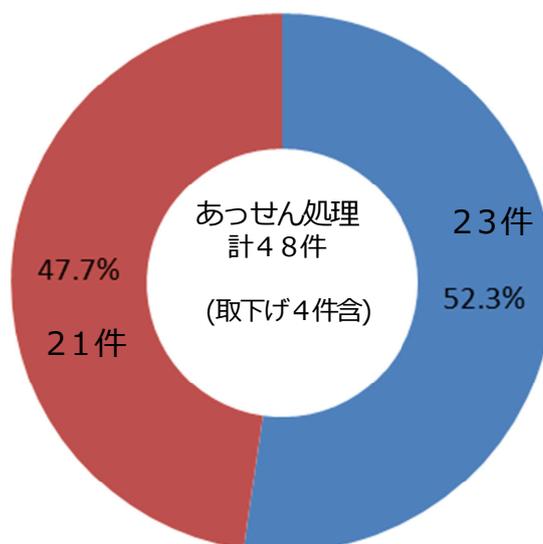
(イ) あっせんの解決状況

平成28年度内に処理され、終了した48件のあっせんのうち、解決したものが23件となっている。

また、申請後に取下げが行われたものを除くあっせんの解決率は52.3%となっており、全国平均の41.2%より11.1%上回った(表2)。

【図11】 あっせんの解決状況

(※解決率算出の母数は、取下げを含む)



※あっせんの解決率について

$$\frac{\text{合意成立件数}}{\text{処理終了件数} - \text{取下げ件数}} \times 100 \text{で算出}$$

【表2】 秋田労働局と全国とのあっせん比較

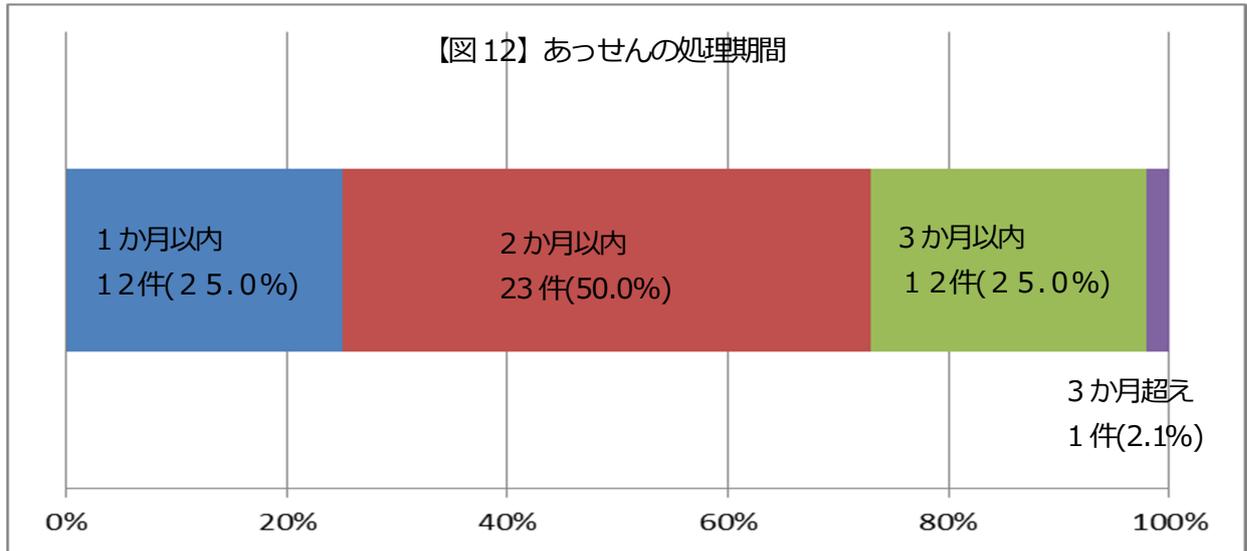
	処理終了件数 (件)	合意成立件数 (件)	取下げ件数 (件)	解決率(%)
秋田局	48	23	4	52.3
全国	5,083	2,003	222	41.2

あっせんの解決率が全国平均を上回った理由は、申請前に総合労働相談コーナーに労働相談に来ることが多く、対応する総合労働相談員等があっせんに移行する可能性が高いと判断する事案では、相談時点で争点整理の徹底を行い、「あっせん」事務局となる秋田労働局が引き続き事情聴取を行うことにより、あっせん移行時に争点が明確になっていること、また秋田紛争調整委員があっせんで解決を図るために、多方面からの情報や判例など和解の手法を当事者に示すなどの秋田紛争調整委員の努力によるところが大きいと考えている。

(ウ) あっせんの処理期間の状況

あっせんの処理期間は、1か月以内に処理終了が12件(25.0%)、1か月超え2か月以内に処理終了が23件(47.9%)、2か月超え3か月以内に処理終了が12件

(25.0%)、3か月超えの処理終了が1件(2.1%)となっている。



3 平成28年度の特徴

平成28年度の総合労働相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数などについて分析すると、次の特徴がある。

- (1) 総合労働相談件数、民事上の個別労働紛争件数は減少した。また、労働局長による助言・指導の申出は減少し、紛争調整委員会へのあっせんの申請も減少(微減)した。
減少した理由は、昨年度同様に離職者数(雇用保険資格喪失者)が減少し、県内の有効求人倍率が1倍を超える期間が継続しているなど雇用失業情勢が改善し、紛争状態まで発展する事案が減少したことによるものと考えられる。
- (2) 相談内容では、4年連続、「いじめ・嫌がらせ」がトップとなり、3年連続で「自己都合退職」が2番目、「解雇」が3番目となった。「自己都合退職」の相談の割合が増加傾向にある。
- (3) 「助言・指導」は1か月以内に100%、「あっせん」は2か月以内に75.0%の事案が処理を終了し、迅速な紛争解決が図られている。
- (4) 「助言・指導」は「いじめ・嫌がらせ」事案がトップとなり、「あっせん」では、「解雇」事案が2年連続でトップとなり、「いじめ・嫌がらせ」事案が2番目となった。
取下げを除く解決率は、52.3%となり、全国平均を11.1ポイント上回った。

4 紛争の未然防止及び助言・指導、あっせん制度の利用促進について

総合労働相談の内容をしてみると、法定事項の遵守はもとより、判例等に関する知識や労使の合意形成に向けた話し合いの努力等が不足し、個別労働紛争に至ってしまう事例が多い。

また、離職、「いじめ・嫌がらせ」問題などの相談が増加傾向にあることから、総合的ハラスメントの未然防止のための対応を行うことが必要となっている。

秋田労働局では、このような多くの労働相談が基本的な労働関係法令の不知や判例の考え方の理解不足等に起因していることなどから、労使紛争の未然防止のため、労働関係法令をまとめた「労働関係法令に係るコンプライアンス・チェックテキスト」(秋田労働局HP掲載済み)を作成している。

また、県内の大学、短大、各種専門学校等の学生を対象とする臨時講義の開催、秋田県高校教育課と連携した県内高校生を対象とする講話の実施などによって、これから社会人になる若者へ労働関係法令の周知に努め、トラブルの未然防止につなげているところである。

平成28年度 「労働局長の助言・指導」及び「あっせん」の事例

【 労働局長による助言・指導の例 】

事例1： いじめ・嫌がらせに関する助言・指導 (申出人：労働者)	
事案の概要	・日頃、正社員の同僚から大声で怒鳴られたり、挨拶をしても無視されるなどで体調を崩したため、上司に相談したが改善されなかった。そのため、同僚の態度を改めてもらい、働きやすい職場環境に改善されるよう助言してほしい。
助言・指導の内容・結果	・口頭助言により、事業主が聴き取り調査を実施したところ、いじめ・嫌がらせの事実が確認されたことから、行為者に対し厳重注意し、指導を行ったことで、職場の環境改善が行われ、解決が図られた。
事例2： 自己都合退職に関する助言・指導 (申出人：労働者)	
事案の概要	・会社の退職の申出のルールは1か月前に退職を申し出ることが原則であったが、会社がやむを得ないと認めればこの限りではないということになっていた。申出人は仕事が自分に合わないと思い、早期退職を申し出たが、人手不足の事情から会社から慰留され、退職日が決まらない状態であった。円満退職したいので会社と話し合いができるよう会社に働きかけて欲しい。
助言・指導の内容・結果	・口頭助言により、事業主が退職日について話し合いを行い、円満退職することができ、解決が図られた。

【 紛争調整委員会によるあっせんの例 】

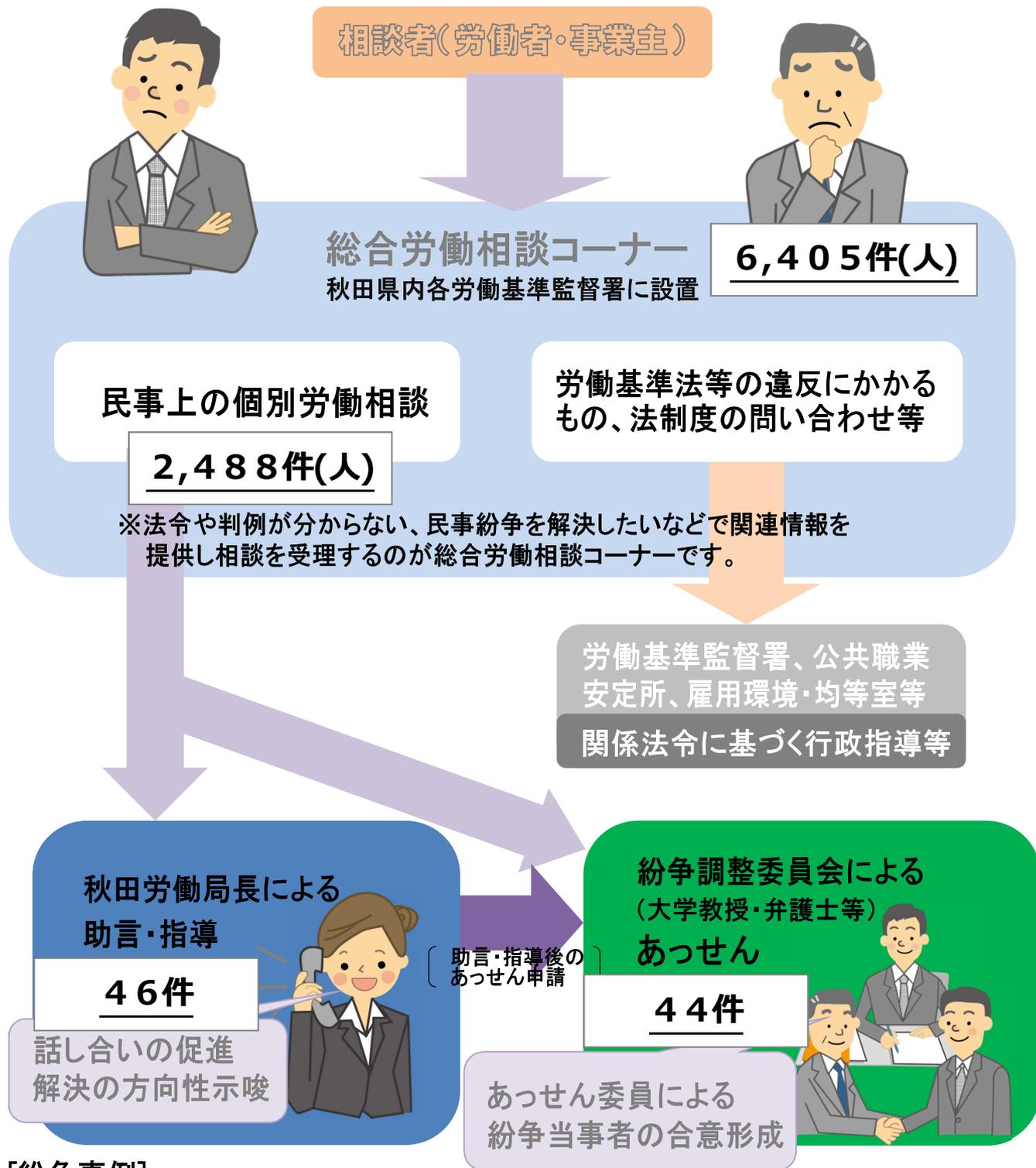
事例1： 解雇についてのあっせん (申請人：労働者)	
事案の概要	・正社員として採用される前提で臨時の有期契約職員として勤務していたところ、期間満了前に突然解雇予告を受けた。解雇されたことで正社員として勤務できると思っていた経済的損失が生じたため、その分の補償金として1年分の給与相当額の支払を求める。
あっせんのポイント・結果	・あっせん委員が双方の主張を聴き、あっせん委員が当事者間で調整を図った結果、労使双方が解決のために歩み寄り、和解金として数十万円を労働者に支払うことで合意し解決した。
事例2： いじめ・嫌がらせについてのあっせん (申請人：労働者)	
事案の概要	・事業主から暴言等のいじめ・嫌がらせを受けてきたことで精神的に追い込まれ、退職せざるをえなくなったため、経済的・精神的な損害の慰謝料の支払を求める。
あっせんのポイント・結果	・あっせん委員が双方の主張を聴き、申請内容にあるいじめが行われたか否かははっきりしないものの、和解をすべきではないかとのあっせん委員の提案に対し、和解金として十数万円を支払うことで合意し解決した。

◇総合労働相談窓口一覧◇

名称・電話番号	所在地
秋田労働局 総合労働相談コーナー Tel 018-862-6684	秋田市山王 7-1-3 秋田合同庁舎 4 階 秋田労働局雇用環境・均等室内
秋田総合労働相談コーナー Tel 018-865-3671	秋田市山王 7-1-4 秋田第二合同庁舎 2 階 秋田労働基準監督署内
能代総合労働相談コーナー Tel 0185-52-6151	能代市末広町 4-20 能代労働基準監督署内
大館総合労働相談コーナー Tel 0186-42-4033 (※女性相談員)	大館市字三の丸 6-2 大館労働基準監督署内
横手総合労働相談コーナー Tel 0182-32-3111 (※女性相談員)	横手市旭川 1-2-23 横手労働基準監督署内
大曲総合労働相談コーナー Tel 0187-63-5151 (※女性相談員)	大仙市大曲日の出町 1-3-4 大曲法務合同庁舎 1 階 大曲労働基準監督署内
本荘総合労働相談コーナー Tel 0184-22-4124 (※女性相談員)	由利本荘市水林 428 本荘労働基準監督署内

※ 一般的相談に当たって、女性相談員を希望する場合には、大館・横手・大曲・本荘コーナーへお問い合わせください。なお、労働局長の助言指導、あっせんを求める相談となる場合には、管轄するコーナーとなる場合があります。

平成28年度秋田労働局個別労働紛争解決制度実施結果



[紛争事例]

- ①解雇・雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争(労働基準法等の法令違反に該当するもの以外)
- ②いじめ・嫌がらせ等職場環境に関する紛争
- ③募集・採用に関する紛争(※あっせんの対象外)

【個別労働紛争解決制度の概要】

- 1 個別労働紛争に対処するため、平成 13 年 10 月に施行された「個別労働紛争の解決促進に関する法律」により、労働局及び県内各労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置し、無料で迅速な労働紛争解決制度を運営している。
当該制度は、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーで相談を受理し、労働基準法等の違反事項は労働基準監督署へ取次ぎ、違反を伴わないいわゆる民事上の紛争について、「労働局長の助言・指導」、「紛争調整委員会のあっせんの制度」を運用して解決を目指す。
- 2 労働局長の助言・指導は、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、個別労働紛争の問題点を指摘し、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民事上の個別労働紛争を解決することを促進する制度。
- 3 あっせんは、紛争当事者の間に公平・中立な第三者として学識経験者等が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、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 秋田労働局では、秋田紛争調整委員会を設置して秋田労働局雇用環境・均等室が事務局となっている。

【特徴】

- ① 多くの時間と費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便であり無料であること
- ② 弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当すること
- ③ あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーが保護されること

『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

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

平成 28 年度 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の施行状況

秋田労働局雇用環境・均等室

1 相談の状況 ※件数詳細は別添参考資料

平成 28 年度に受理した相談件数は、男女雇用機会均等法 1 4 4 件、育児・介護休業法関係 1,008 件の合計 1,152 件（前年度 1,191 件）。

相談者の内訳をみると、事業主からの相談が 765 件、労働者からの相談が 221 件、その他からの相談が 166 件となっている。

労働者からの相談のうちハラスメントに関する相談は 125 件で、その内訳は、セクシュアルハラスメントに関する相談が 21 件（前年度 64 件）、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談が 104 件（前年度 56 件）となっている。

図 1 相談件数の推移

(件)

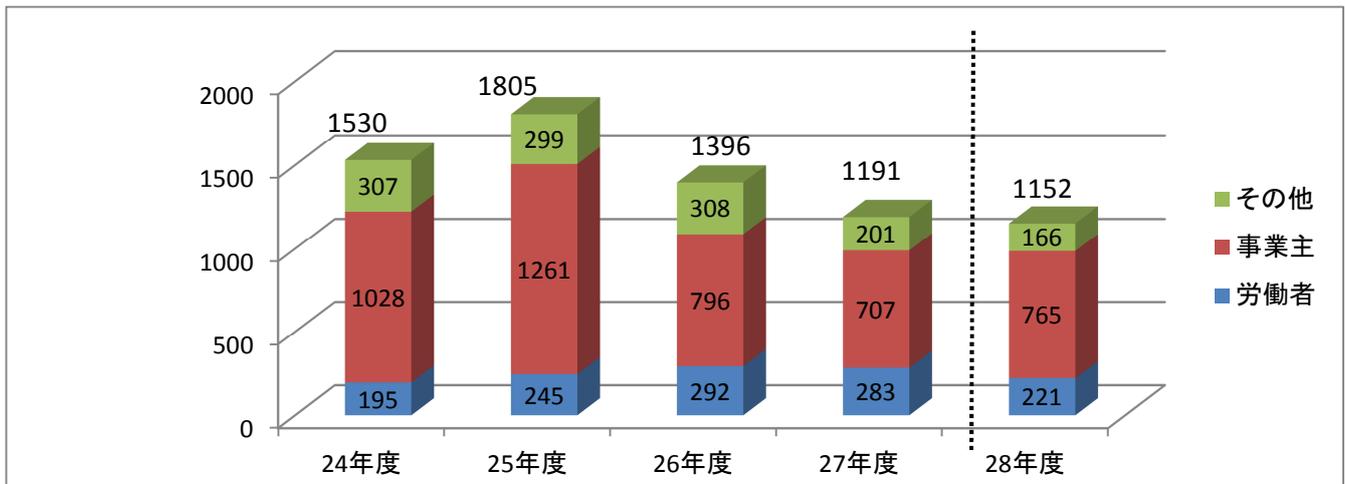
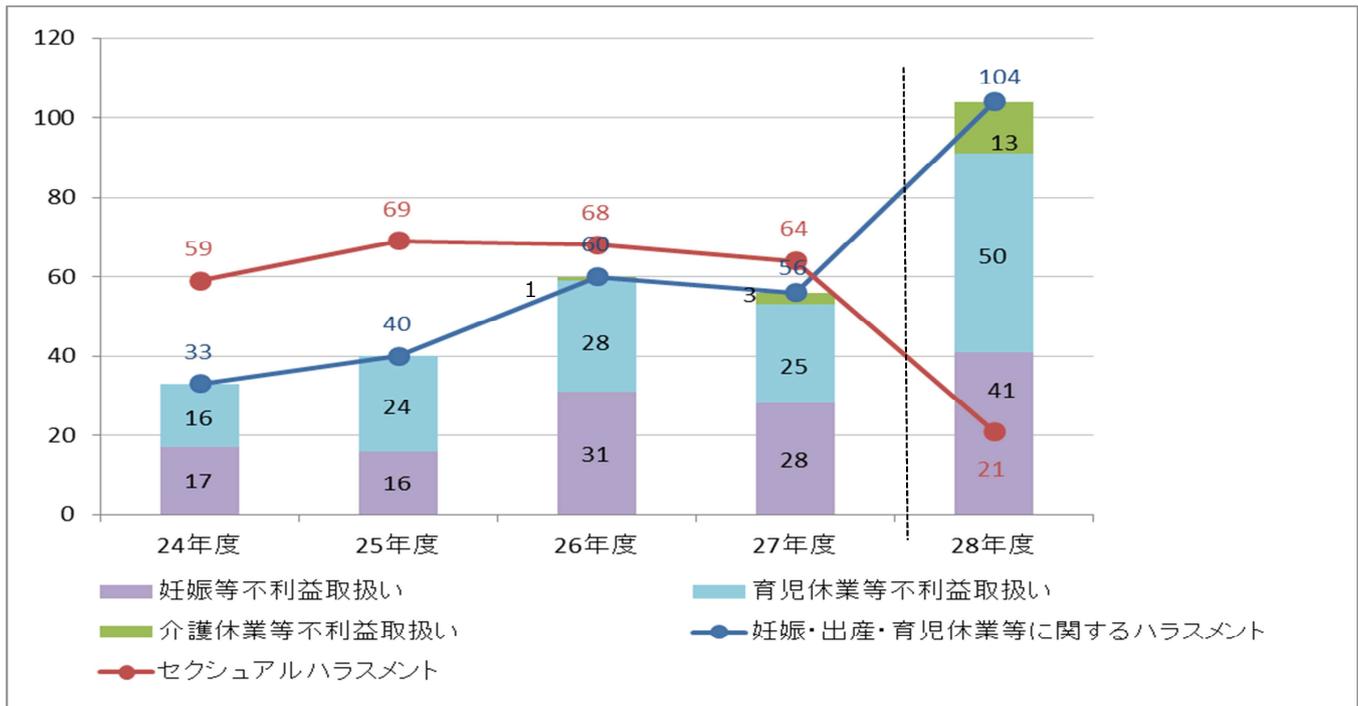


図 2 労働者からのハラスメント(セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)

(件)



※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。

※平成 28 年度における各不利益取扱い件数については、各ハラスメント件数も含む件数である。

※妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの件数（平成 27 年度以前：「マタニティハラスメント」と標記）

平成 27 年度：妊娠等不利益取扱い＋育児休業等不利益取扱い＋介護休業等不利益取扱い

平成 28 年度：妊娠等不利益取扱い＋育児休業等不利益取扱い＋介護休業等不利益取扱い＋妊娠・出産等に関するハラスメント＋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

相談内容の内訳

男女雇用機会均等法の施行状況 (件数は労働者・事業主・その他の合計) (件)

	28年度	
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等) (第5条~8条関係)	9	6.2%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い (第9条関係)	46	32.0%
妊娠・出産等に関するハラスメント (第11条の2関係)	23	16.0%
セクシュアルハラスメント (第11条関係)	33	22.9%
母性健康管理 (第12条、13条関係)	24	16.7%
その他(ポジティブ・アクション等)	9	6.2%
合計	144	100.0%

※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。

育児・介護休業法の施行状況 (件数は労働者・事業主・その他の合計) (件)

	28年度		
育児関係	育児休業 (第5条関係)	172	31.5%
	育児休業以外(子の看護休暇[第16条の2、第16条の3関係]、所定外労働の制限[第16条の8関係]、時間外労働の制限[第17条関係]、深夜業の制限[第19条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])	248	45.4%
	育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	57	10.4%
	育児休業以外に係る不利益取扱い (第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	21	3.9%
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)	48	8.8%
	小計	546	100.0%
	介護関係	介護休業 (第11条関係)	148
介護休業以外(介護休暇[第16条の5、第16条6関係]、所定外労働の制限[第16条の9関係]、時間外労働の制限[第18条関係]、深夜業の制限[第20条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])		242	52.5%
介護休業に係る不利益取扱い (第16条関係)		16	3.5%
介護休業以外に係る不利益取扱い (第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)		11	2.4%
介護休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)		44	9.5%
小計		461	100.0%
その他(職業家庭両立推進者)	1		
合計	1008		

※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 行政指導の状況

(1) 男女雇用機会均等法関係

129 事業場を対象に雇用管理の実態把握（報告徴収）を行い、このうち何らかの違反のあった 62 事業場に対し、134 件の行政指導を行った。

(件)

	26 年度		27 年度		28 年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
第 5 条関係（募集・採用）	1	0.4%	5	1.8%	0	0.0%
第 6 条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	4	1.8%	1	0.3%	4	3.0%
第 7 条関係（間接差別）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第 9 条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	1	0.4%	5	1.8%	1	0.8%
第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	121	52.8%	158	55.4%	50	37.3%
第 11 条の 2 関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）					18	13.4%
第 12 条、13 条関係（母性健康管理）	102	44.6%	116	40.7%	61	45.5%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	229	100.0%	285	100.0%	134	100.0%

※第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）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、単純比較ができない。

(2) 育児・介護休業法関係業務

142 事業場を対象に雇用管理の実態把握（報告徴収）を行い、規定整備等に関する指導を中心にこのうち何らかの違反のあった 138 事業場に対し、493 件の行政指導を行った。

(件)

	26 年度		27 年度		28 年度		
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	
育児休業	第 5 条関係（育児休業）	46	15.1%	27	13.6%	50	16.9%
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係（子の看護休暇）	42	13.8%	21	10.6%	24	8.1%
	第 10 条、第 16 条の 4、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係（不利益取扱い）	8	2.6%	14	7.0%	6	2.0%
	第 16 条の 8 関係（所定外労働の制限）	7	2.3%	2	1.0%	14	4.8%
	第 17 条関係（時間外労働の制限）	41	13.5%	23	11.6%	30	10.2%
	第 19 条関係（深夜業の制限）	7	2.3%	2	1.0%	8	2.7%
	第 23 条第 1 項、第 23 条第 2 項関係（所定労働時間の短縮）	64	21.1%	39	19.6%	30	10.2%
	第 24 条第 1 項関係（所定労働時間の短縮措置等）	68	22.4%	59	29.6%	95	32.2%
	第 25 条関係（休業等に関するハラスメントの防止措置）					22	7.5%
	第 26 条関係（労働者の配置に関する配慮）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	則第 7 条第 4 項から第 6 項関係（休業期間等の通知）	21	6.9%	12	6.0%	16	5.4%
	小計	304	100.0%	199	100.0%	295	100.0%

介護休業	第11条関係(介護休業)	17	17.0%	16	27.6%	48	32.9%
	第16条の5、第16条6関係(介護休暇)	8	8.0%	3	5.2%	10	6.8%
	第16条、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係(不利益取扱い)	6	6.0%	9	15.5%	4	2.7%
	第16条の9関係(所定外労働の制限)					0	0.0%
	第18条関係(時間外労働の制限)	14	14.0%	2	3.4%	12	8.2%
	第20条関係(深夜業の制限)	9	9.0%	0	0.0%	9	6.2%
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	43	43.0%	28	48.3%	38	26.0%
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	0	0.0%	0	0.0%	2	1.4%
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)					22	15.1%
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	則第23条第2項関係(休業期間等の通知)	3	3.0%	0	0.0%	1	0.7%
	小計	100	100.0%	58	100.0%	146	100.0%
職業家庭両立推進者	37	—	47	—	52	—	
合計	441	—	304	—	493	—	

(3) 紛争解決援助の件数

労働局長による紛争解決援助の申立は、無かった。

調停は、労働契約の更新に関するものが2件(双方が調停案を受諾し解決)。

平成28年度 雇用環境・均等室に寄せられた相談、解決事例

事例：妊娠等を理由とする不利益取扱い

相談内容	つわりによる体調不良が原因で、直近の出勤率が低下していることを理由に、解雇を申し渡された。解雇に納得できないので、会社を指導してほしい。
雇用環境・均等室の対応(行政指導)	雇用環境・均等室が事業主から事情聴取を行ったところ、事業主は、安定期を過ぎても欠勤が続き、直近の出勤率が悪化していることから、勤務成績不良として、解雇することとしたものであると主張した。 事業主に対し、女性労働者が妊娠したこと、妊娠に起因する症状により労務の提供ができなかったこと、又は、労働能率が低下したことを理由として解雇することは、原則として男女雇用機会均等法違反に該当することを説明した。 当該取扱いについては、法違反に当たらない特段の事情があるとは認められず、法違反に該当することから、当該取扱いを撤回するよう助言を行った。
指導の結果	事業主は解雇を撤回し、相談者は継続勤務をすることができた。

秋田労働局では、雇用環境・均等室に

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

期間：平成29年7月18日（火）～平成29年7月31日（月）

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。

相談して
ください！

秋田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。

秋田労働局 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）（土日・祝日除く）

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。
できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

秋田労働局雇用環境・均等室

所在地：秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4F

専用ダイヤル 018-883-4254

各総合労働相談コーナー

名称	所在地	電話番号
秋田総合労働相談コーナー	秋田市山王 7-1-4 秋田労働基準監督署内	018-865-3671
能代総合労働相談コーナー	能代市末広町 4-20 能代労働基準監督署内	0185-52-6151
大館総合労働相談コーナー	大館市字三の丸 6-2 大館労働基準監督署内	0186-42-4033
横手総合労働相談コーナー	横手市旭川一丁目 2-23 横手労働基準監督署内	0182-32-3111
大曲総合労働相談コーナー	大仙市大曲日の出町 1-3-4 大曲労働基準監督署内	0187-63-5151
本荘総合労働相談コーナー	由利本荘市水林 428 本荘労働基準監督署内	0184-22-4124