

厚生労働省岩手労働局発表
平成29年7月6日

【照会先】
岩手労働局雇用環境・均等室
室長 石原房子
労働紛争調整官 下村健治
(電話) 019-604-3010

報道機関各位

平成28年度の個別労働紛争解決制度施行状況について

個別労働紛争の相談件数は過去2番目に多い件数(2,858件)
相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が4年連続で1千件を超える

岩手労働局(局長 ^{くごたに}久古谷敏行)では、解雇や職場における「いじめ・嫌がらせ」をはじめとする個々の労働者と事業主との間の紛争を解決するため、労働局及び各労働基準監督署内に合計8箇所の総合労働相談コーナーを設置して「個別労働紛争解決制度」を運用していますが、平成28年度の状況を取りまとめましたので公表します。

【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 | 10,940件(前年度比3.2%増) |
| →うち民事上の個別労働紛争相談 ^{※1} 件数 | 2,858件(" 1.7%減) |
| ・ 助言・指導申出件数 | 99件(" 40.0%減) |
| ・ あっせん申請件数 | 49件(" 5.8%減) |

※1 「民事上の個別労働紛争相談」とは、賃金不払等の労働関係法令違反の疑いがある労働相談を除いた、いじめ・嫌がらせ、不当解雇等の民事上の労働紛争に関する労働相談です。

○個別労働紛争の相談件数は過去2番目に多く、相談内容は「いじめ・嫌がらせ」が4年連続で1,000件を超える

個別労働紛争に関する相談は、平成13年の個別労働紛争解決制度創設以降2番目に多い件数となった。相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が1,004件(27年度1,015件)で、4年連続で1,000件を超えるとともに、個別労働紛争の相談内容全体の17.9%を占め、5年連続トップとなった。

○「あっせん」の申請件数はやや減少したが、あっせん参加率は60.9%、解決率は89.3%

「助言・指導」^{※2}の申出件数は99件と前年度から減少した。申出の内容は「いじめ・嫌がらせ」が最も多かった。28年度中に「助言・指導」を終了した102件のうち64件(62.7%)が解決している。

「あっせん」^{※3}の申請件数は49件と前年度から減少した。申請の内容は「解雇」に関するものが最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が多かった。また、被申請人のあっせん参加率は60.9%、参加した場合は89.3%が合意解決し、ともに全国平均以上の高い率となっている。参加率が高い背景には、簡易・迅速・無料を制度の特徴としたあっせん等裁判外紛争解決制度の潜在的ニーズの高いことが考えられる。

※2 「助言・指導」とは、労働者等の申出に基づき労働局長が紛争当事者(相手側)に助言・指導し、解決を促す制度です。

※3 「あっせん」とは、弁護士などの公平・中立な立場にあるあっせん委員が当事者間の話し合いの調整を行い解決を図る制度です。

I 個別労働紛争解決制度の概要について

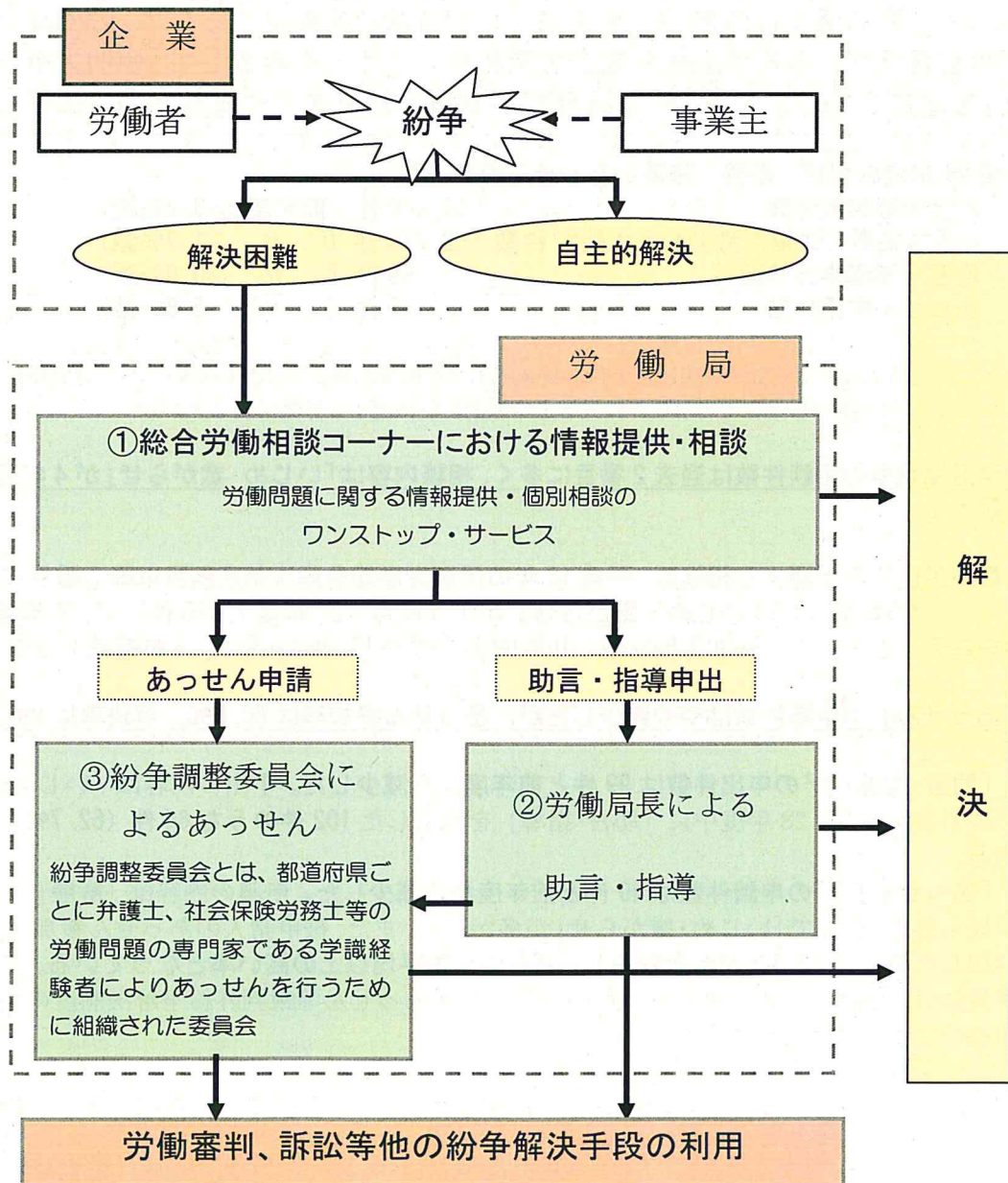
人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）が多くなっています。

紛争の最終的解決手段としては裁判制度がありますが、これには長い時間と多くの費用がかかってしまいます。

こうした個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、平成13年に制定された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、労働局では次の3つの個別労働紛争解決制度を運用しています。

- ① 総合労働相談コーナーにおける情報提供・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

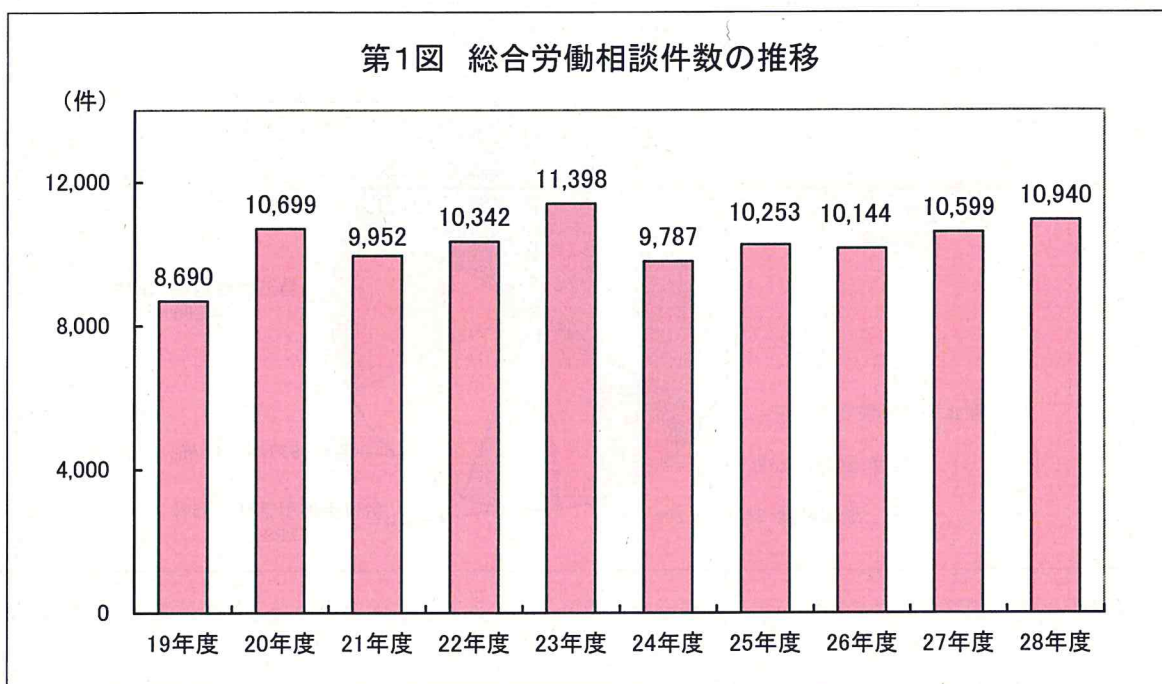
個別労働紛争解決制度の概要



Ⅱ 相談の状況について

1 総合労働相談件数 <増加傾向が続く>

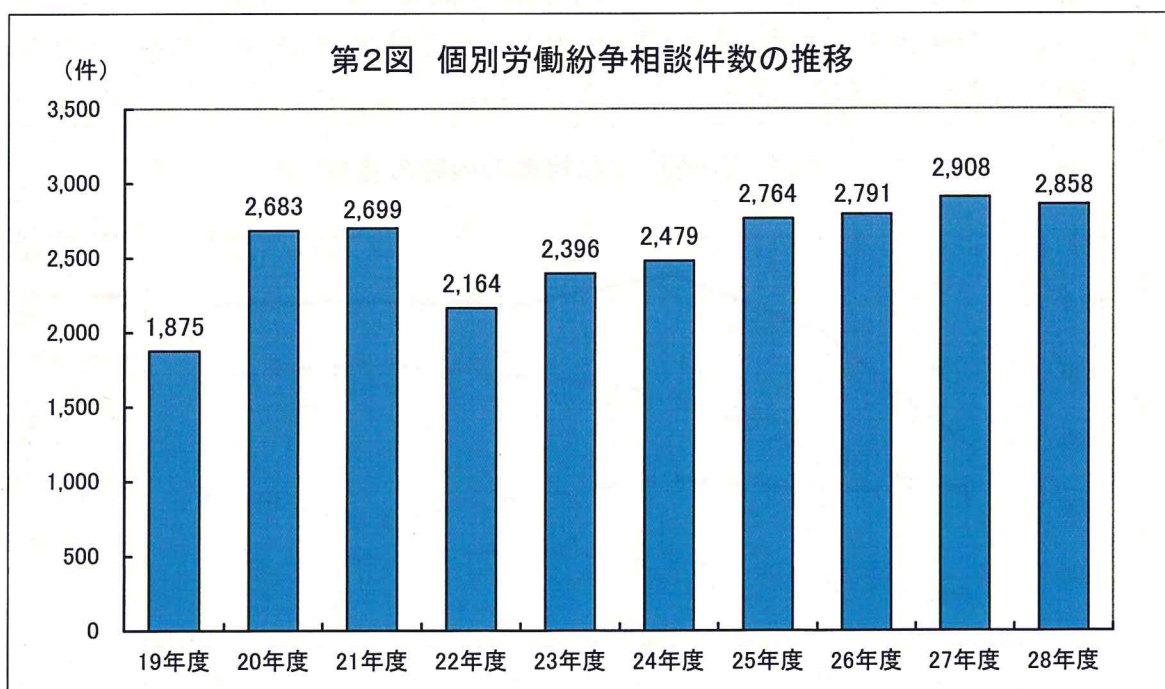
総合労働相談件数は10,940件で前年度(10,599件)と比べて3.2%増加し、増加の傾向が続いている(第1図)。



2 個別労働紛争に関する相談件数と内容

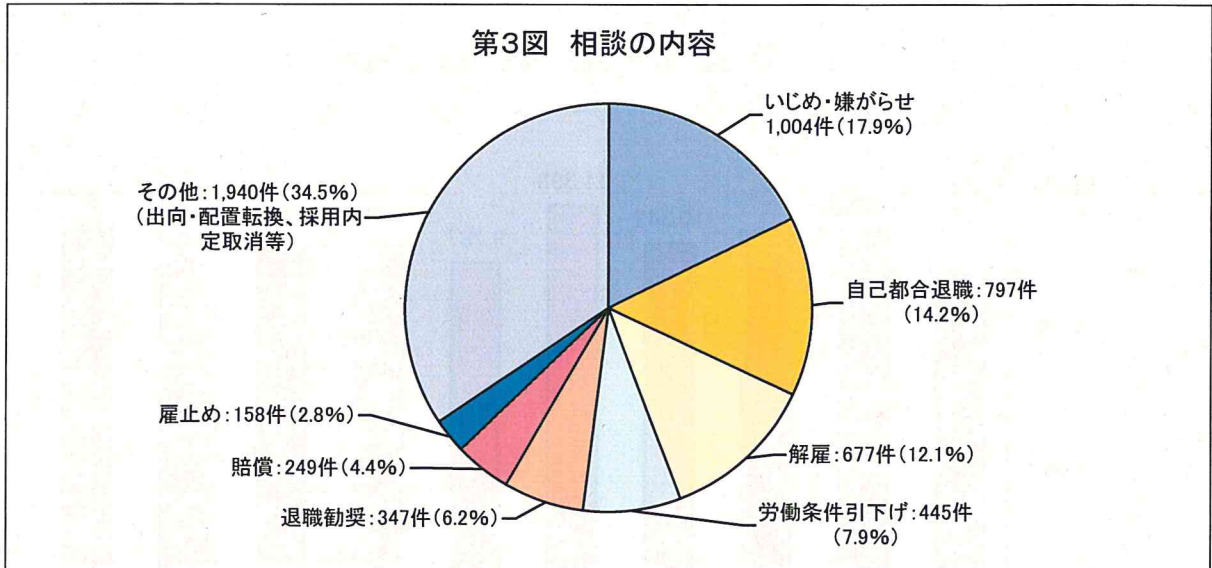
(1) 相談件数 <2,800件前後で高止まり>

個別労働紛争に関する相談件数は2,858件で、前年度(2,908件)と比べて1.7%減少し、平成25年度から高止まりの傾向である(第2図)。



(2) 相談の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が最も多くおよそ2割を占める >

「いじめ・嫌がらせ」が1,004件(17.9%)で最多、次いで「自己都合退職」が797件(14.2%)、「解雇」が677件(12.1%)、「労働条件引下げ」が445件(7.9%)となり、これらの相談で5割以上を占めた。(第3図)。

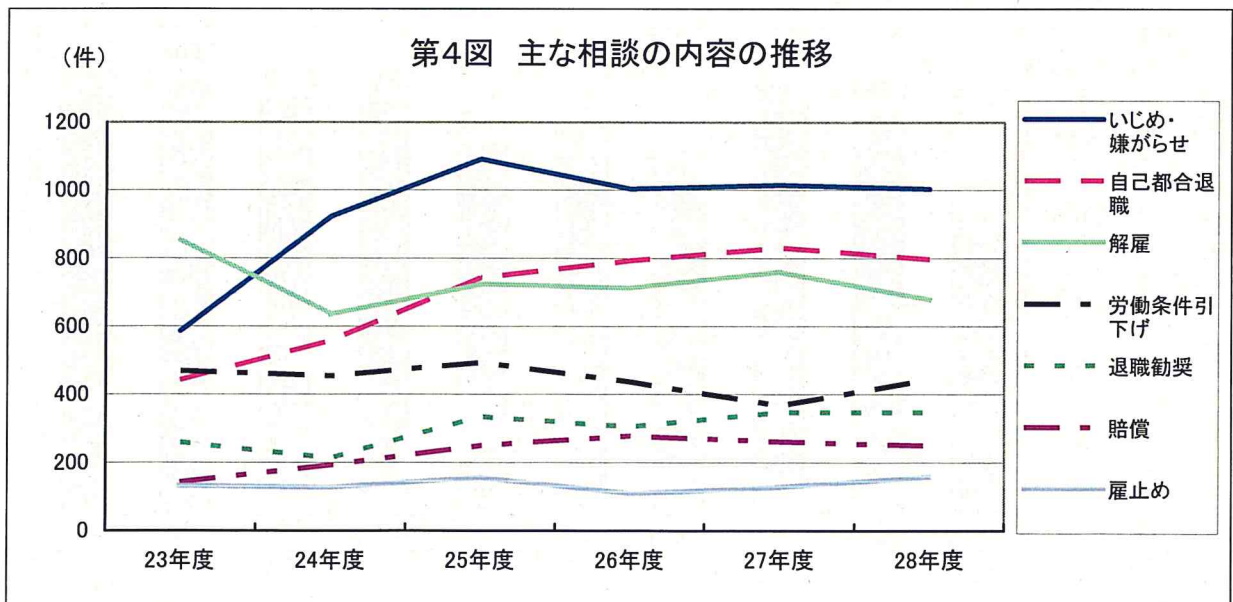


(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

(3) 主な相談の内容の推移 < 「いじめ・嫌がらせ」が4年連続1,000件超 >

「いじめ・嫌がらせ」の相談が4年連続で1,000件を超えている。また、「自己都合退職」の相談も増加傾向で、5年連続で「解雇」を上回っている(第4図)。

「いじめ・嫌がらせ」の相談が多い要因として、「パワハラ」という言葉が世の中に浸透し、いじめ・嫌がらせの問題が顕在化してきていることや職場のいじめや嫌がらせは単なる人間関係のもつれではなく、解決されるべき労働問題との考え方が広がったことも考えられる。

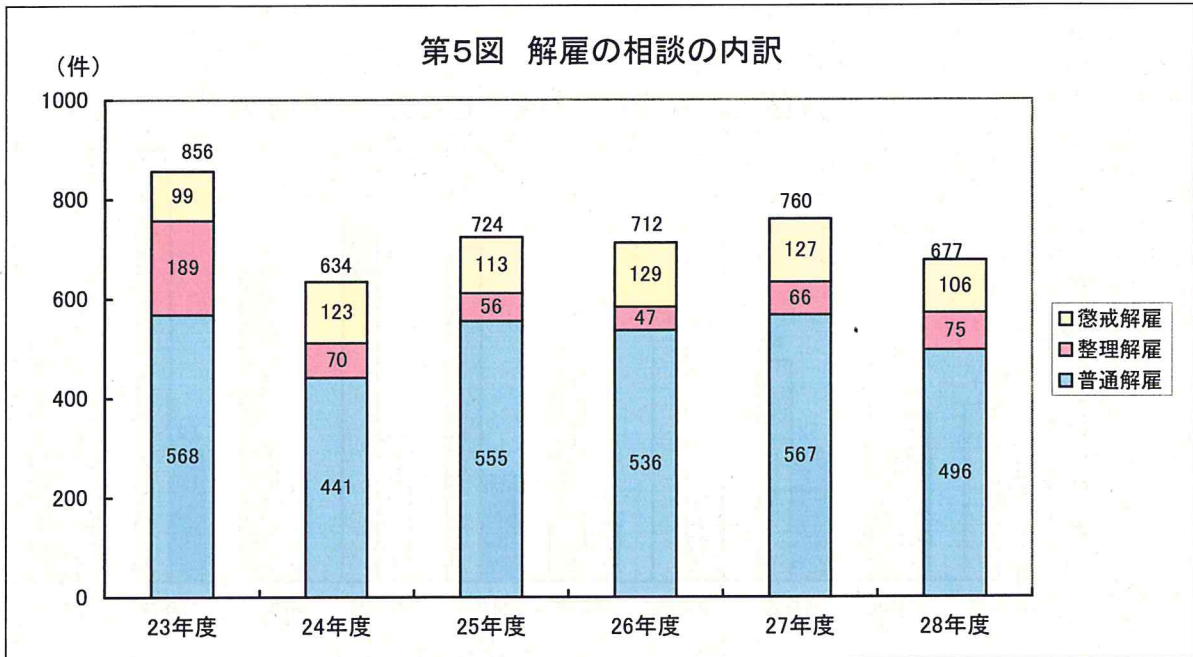


(注) 1件の相談で複数の内容があった場合は重複計上しており、各内容の総計は相談件数とは一致しない。

(4) 解雇の相談の内訳 < 「普通解雇」、「懲戒解雇」が前年度より減少 >

平成 28 年度は「普通解雇」及び「懲戒解雇」が前年より減少し、「整理解雇」が前年よりわずかに増加した。

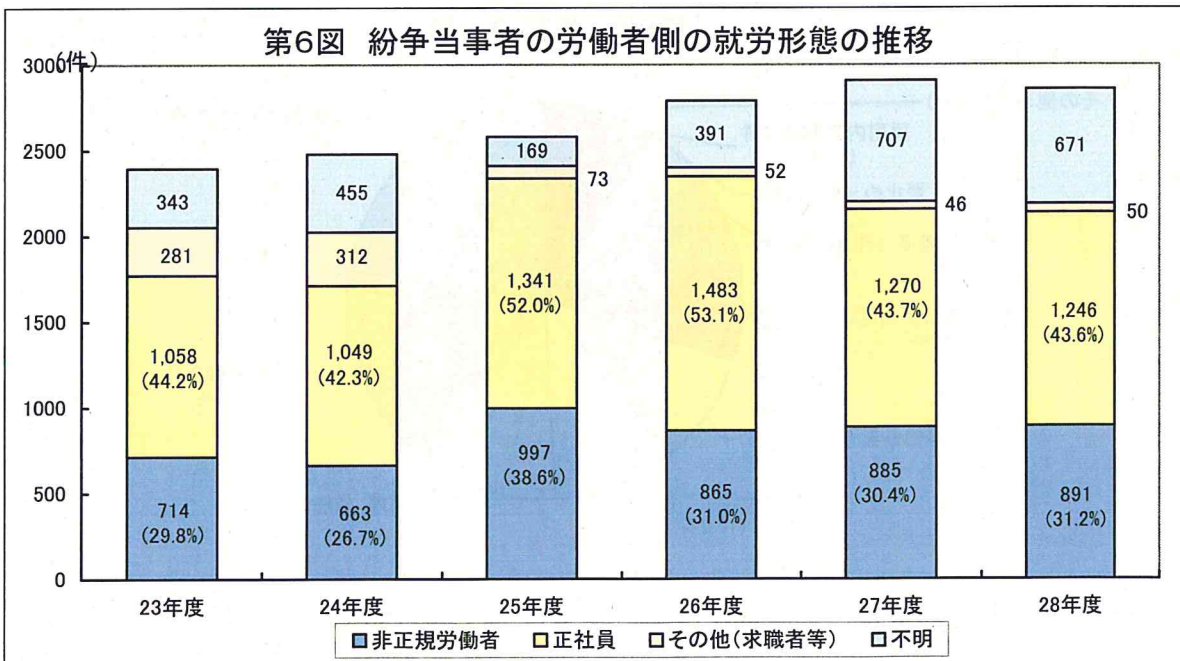
東日本大震災の影響を受けた平成 23 年度は「整理解雇」の割合が多くなっている (第 5 図)。



(5) 相談者の属性等 < 紛争当事者は「正社員」が4割以上を占める >

労働者からの相談が 2, 331 件 (81. 6%)、事業主からの相談が 285 件 (10. 0%)、家族や友人等からの相談が 242 件 (8. 5%) であった。

また、紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、正社員の相談が 43. 6% (1, 246 人) に対し、非正規労働者 (パート、期間契約及び派遣労働者等) の相談は合計 31. 2% (891 人) であった (第 6 図)。

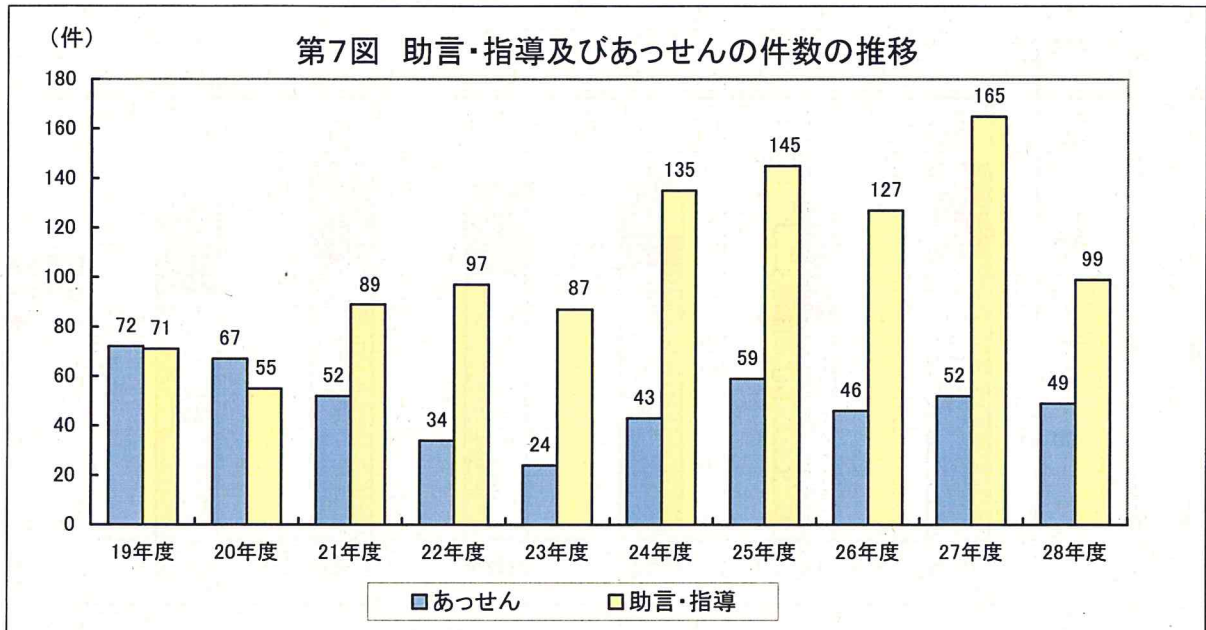


Ⅲ 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況について

1 件数の推移 < 件数はいずれも減少し、助言・指導は大幅な減少 >

助言・指導の申出件数は99件で、前年度（165件）比で40.0%減少し、昨年度までの増加傾向から一転して大幅な減少となった。

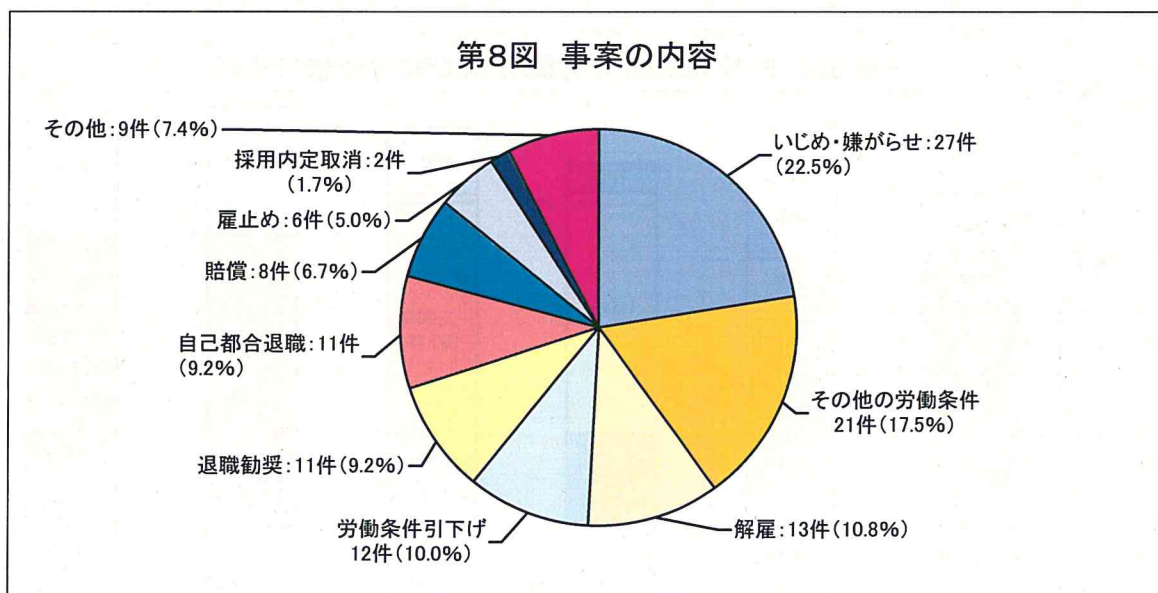
また、あっせんの申請件数は49件で、前年度（52件）比で5.8%減少した（第7図）。



2 助言・指導

(1) 事案の内容 < 「いじめ・嫌がらせ」が5年連続で最多 >

助言・指導の事案の内容は、「いじめ・嫌がらせ」が27件（22.5%）で5年連続で最多、次いで「その他の労働条件」が21件（17.5%）、「解雇」が13件（10.8%）、「労働条件引下げ」が12件（10.0%）となっている（第8図）。

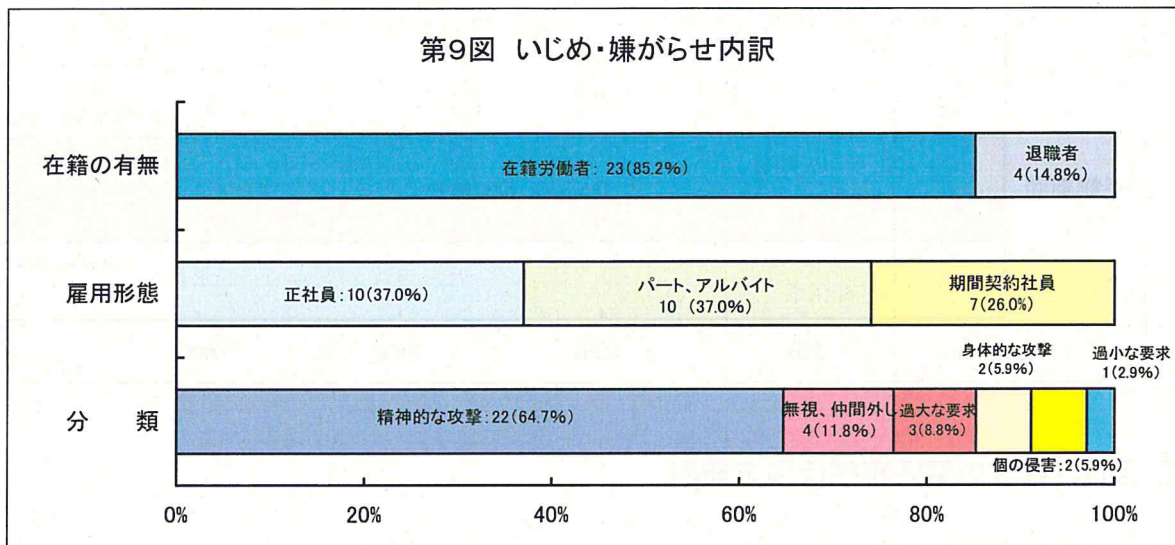


(注) 1件の事案で複数の内容の場合は重複計上しており、各項目の総計は助言・指導件数とは一致しない。

(2) いじめ・嫌がらせの内訳 < 申出は「在籍労働者」が9割を占める >

「いじめ・嫌がらせ」は、「在籍労働者」からの申出が85.2%（23件）を占め、在籍期間中のいじめ・嫌がらせの改善を求めるような助言・指導の申出が大半であった。

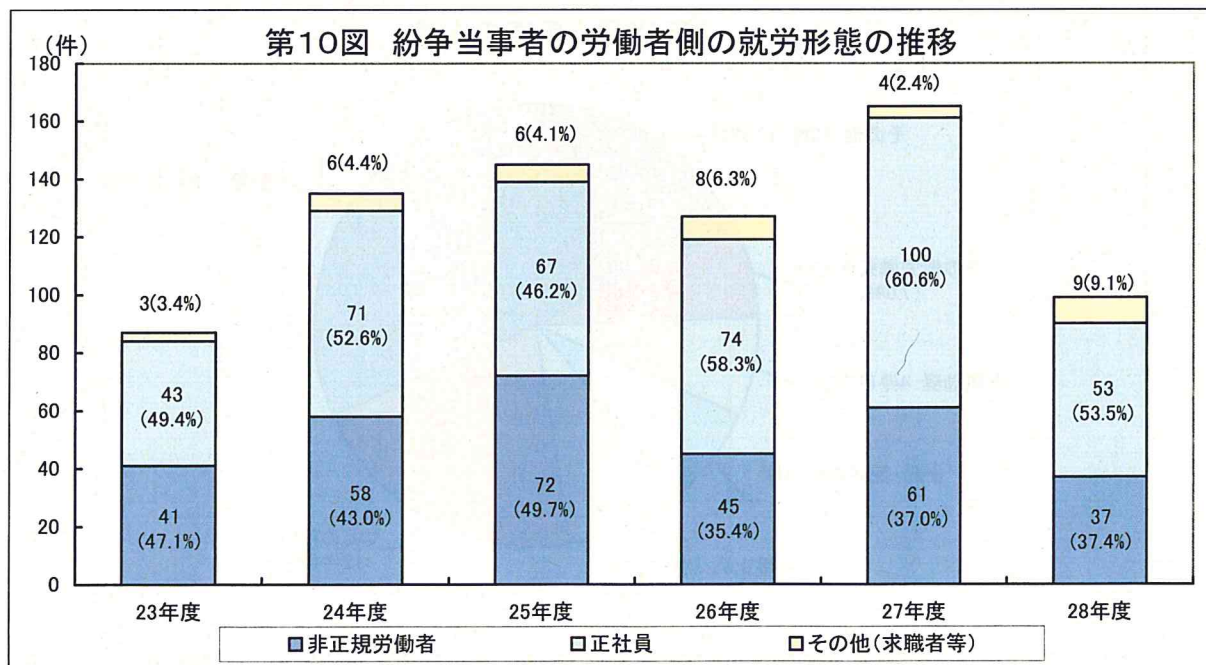
また、その内容は、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など「精神的な攻撃」によるものが64.7%（22件）と大半を占め、次いで「無視、仲間外し」が11.8%（4件）、「過大な要求」が8.8%（3件）、暴行、傷害など「身体的な攻撃」が5.9%（2件）、「個の侵害」が5.9%（2件）、「過小な要求」が2.9%（1件）であった（第9図）。



(注) 「分類」については1件の事案で複数の内容の場合は重複計上しております。

(3) 制度の利用者について < ほとんどが労働者からの申し出 >

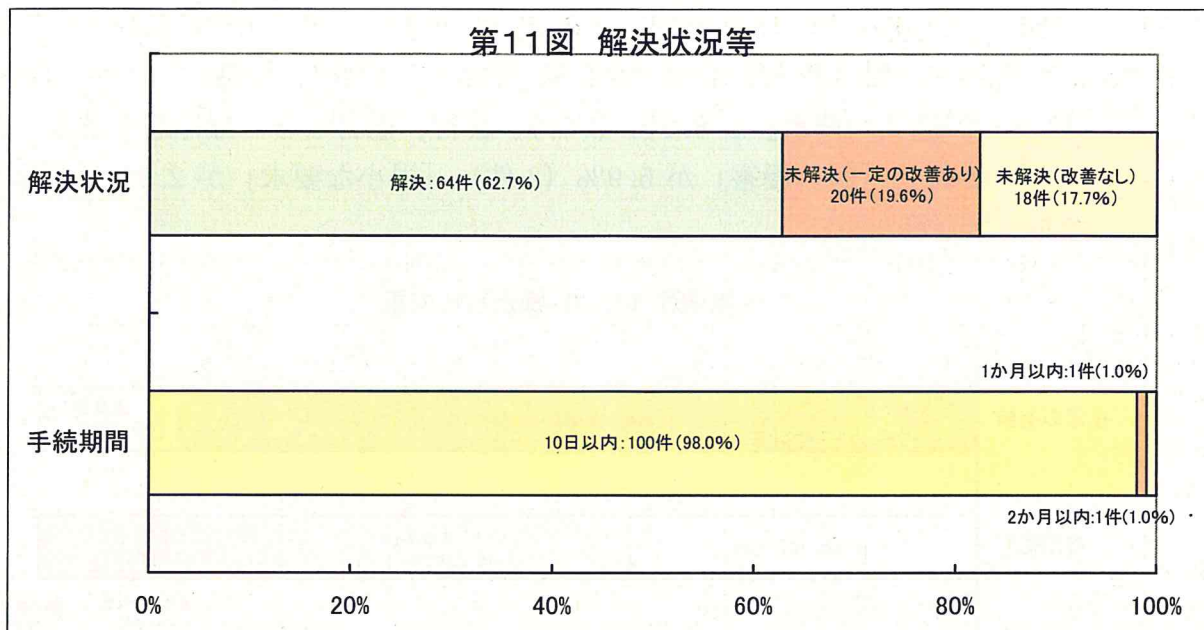
制度利用の申出については、すべて労働者からであった。また、紛争当事者（労働者側）の就労形態を見ると、「正社員」が53.5%を占めた（第10図）。



(4) 解決状況等 < 約6割が解決し、手続はほとんどが10日以内に終了 >

平成28年度中に手続を終了した助言・指導件数は102件で、そのうち64件が解決し、解決率が62.7%（前年度73.8%）となった。

また、100件(98.0%)が10日以内に全ての手続が終了している（第11図）。

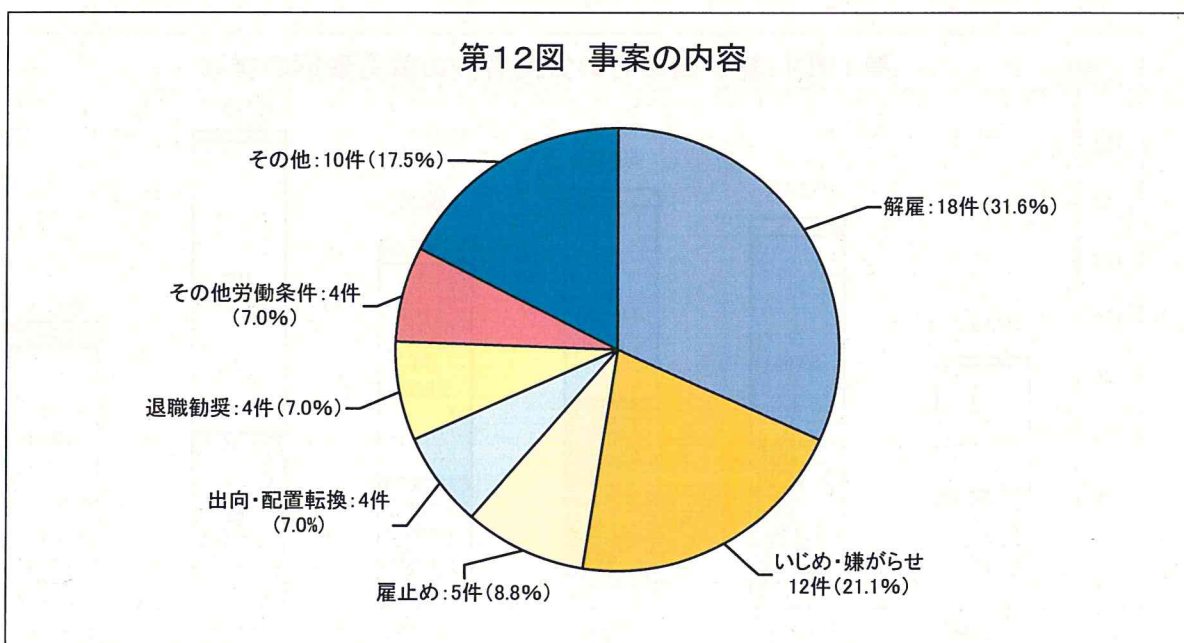


※ 助言・指導の解決事例は別添参照

3 あっせん

(1) 事案の内容 < 「解雇」が「いじめ・嫌がらせ」を超えて最多 >

あっせんの内容は、「解雇」が18件(31.6%)で最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が12件(21.1%)、次いで「雇止め」が5件(8.8%)となり、これらの合計で全体の6割以上を占めた（第12図）。

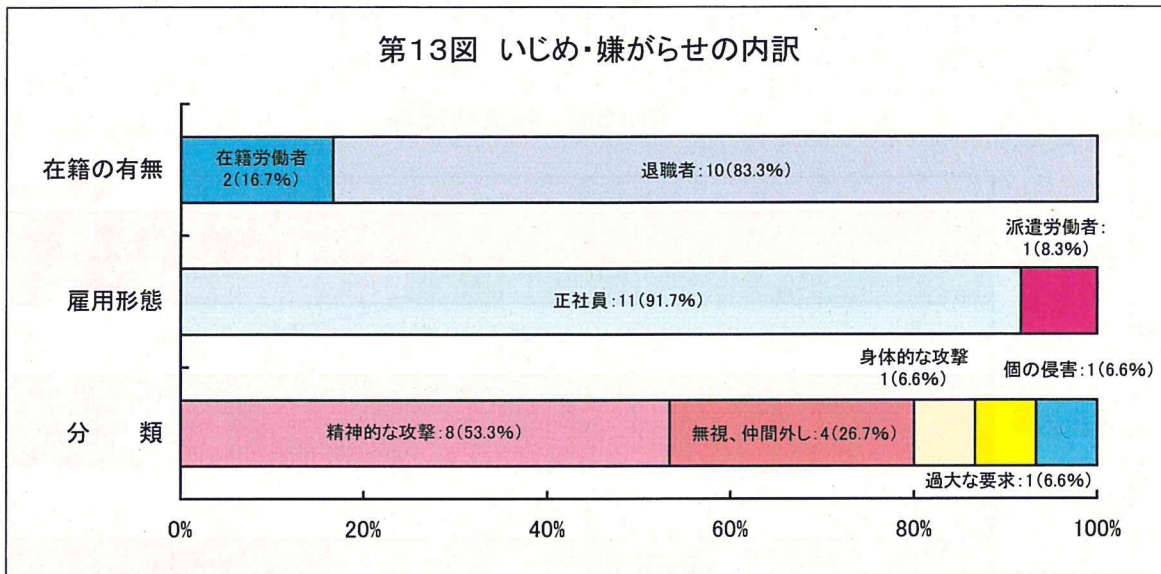


(注) 1件の事案で複数の内容の場合は重複計上しており、各内容の総計はあっせん件数とは一致しない。

(2) いじめ・嫌がらせの内訳 < 申請は「退職者」が6割以上を占める >

「いじめ・嫌がらせ」の内訳は、「退職者」による申請が83.3%（10件）を占め、退職後にいじめ・嫌がらせによる慰謝料等を求めるあつせんが多かった。

また、その内容は、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言など「精神的な攻撃」によるものが53.3%（8件）と多くを占めた（第13図）。

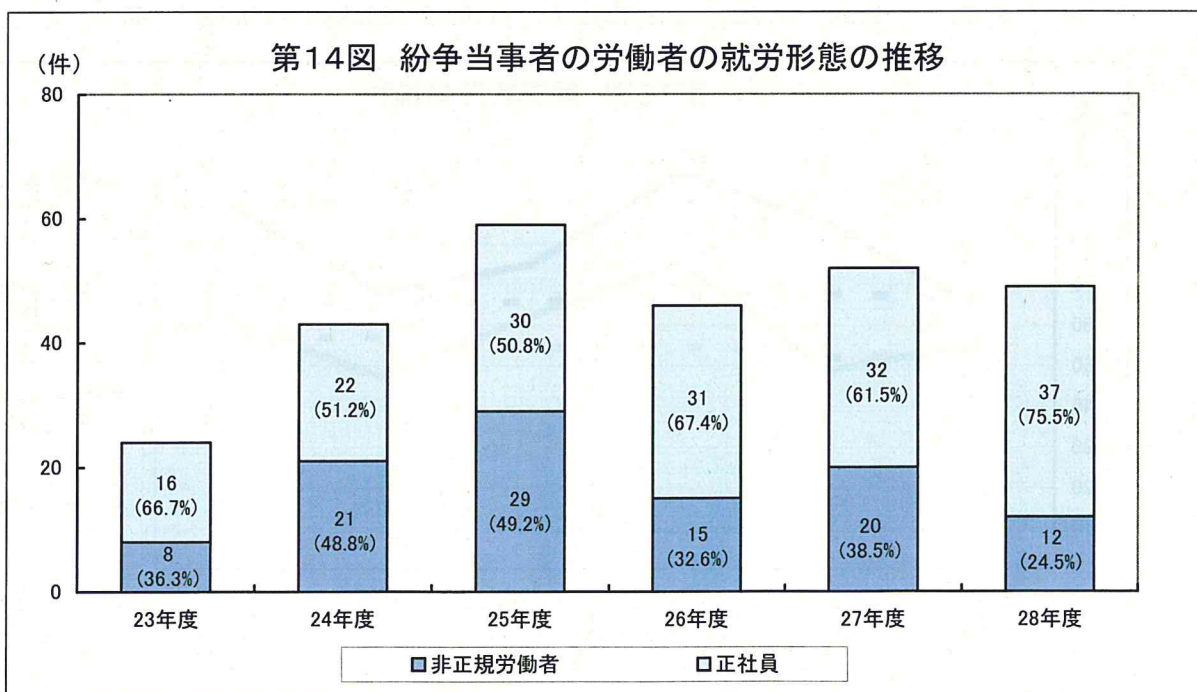


(注)「分類」については1件の事案で複数の内容の場合は重複計上しております。

(3) 制度の利用者について < 正社員の比率が高まる >

紛争当事者の労働者側の就労形態を見ると、「正社員」が37人（75.5%）、「非正規労働者」が12人（24.5%）と、「正社員」が4分の3以上を占めた（第14図）。

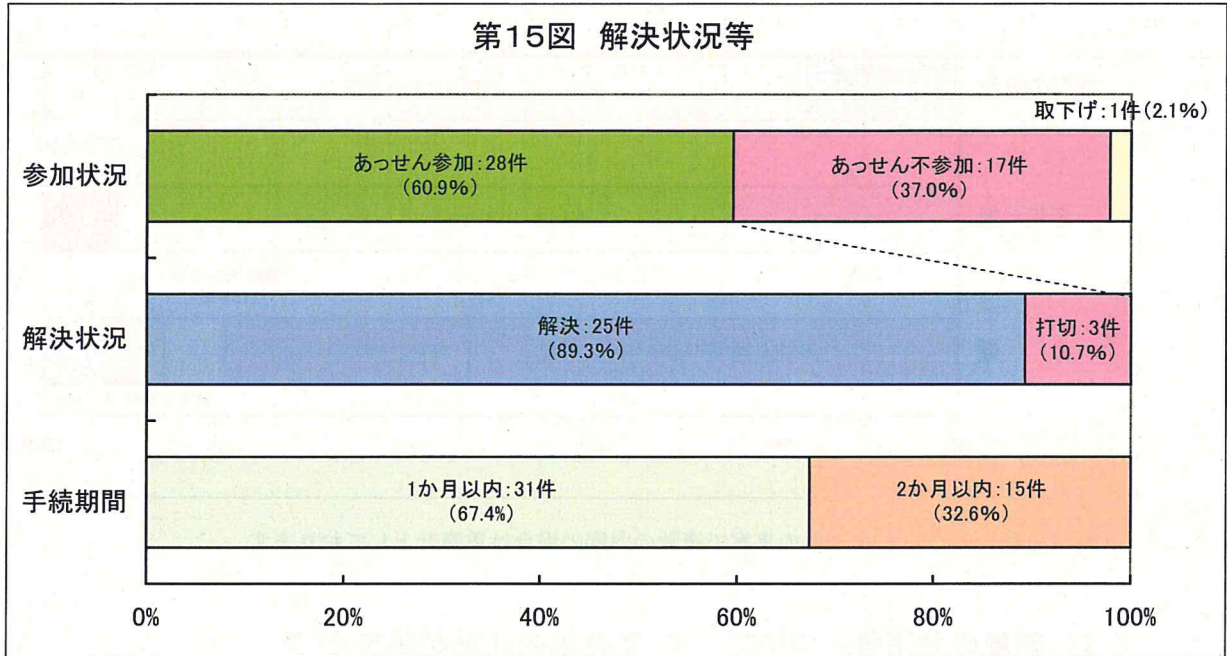
なお、労働者（退職者を含む。）からの申請が48件（98.0%）で、事業主からの申請が1件（2.0%）であった。



(4) 平成 28 年度の解決状況、処理日数くあっせん参加率は 60.9%、そのうち 89.3% が合意解決、すべて 2 か月以内に手続終了 >

平成 28 年度中にあっせんの手続を終了したものは 46 件で、うち申請の取下げが 1 件あった。また、被申請人が参加したあっせん成立率(参加率)は 60.9% (28 件)、あっせんにより解決した率は 89.3% (25 件) であった。

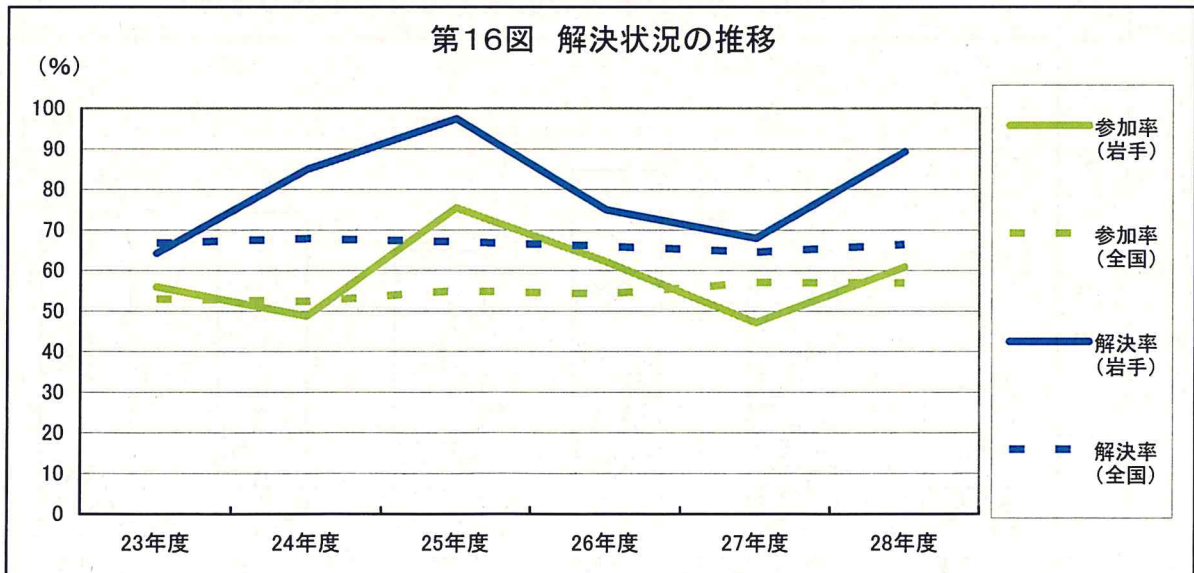
なお、1 か月以内に 67.4%の手続が終了し、「簡易・迅速・無料」という制度の特徴が活かされた結果となっている (第 15 図)。



(5) 解決状況の推移<参加率は全国平均並、解決率は全国平均以上が続く>

平成 28 年度の岩手におけるあっせん参加率は 60.9%と全国平均の 56.8%を上回っており、近年は全国平均並の参加率となっている。

一方、平成 28 年度の岩手における解決率は 89.3%と全国平均の 66.4%を大きく上回っており、近年は全国平均以上の解決率が続いている (第 16 図)。



※ あっせんの解決事例は別添参照

IV その他

岩手労働局では、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の一環として、職場のいじめ・嫌がらせ、セクハラ、マタハラなど職場のハラスメントに関し、働く人や企業の担当者などからの相談に応じるため7月1日から12月28日までの間「特別相談窓口」を開設しています。(別紙1, 2参照)

「助言・指導」及び「あっせん」の解決事例

「助言・指導」

| 事例 1 : いじめ・嫌がらせ (配置転換により職場環境が改善) | |
|---|---|
| 事案の概要 | 同じ作業グループのリーダーから仲間外しを受け、ストレスで体調をくずし、通院を要するまで悪化した。事業場の責任者に相談したが、改善がなされなかった。このため、職場環境の改善について助言・指導を申し出たもの。 |
| 助言・指導の内容、結果 | 事業主に対し、職場の実態を調査・把握の上、いじめ・嫌がらせの実態が認められた場合は注意指導等を行い、職場環境の改善を図るよう口頭助言を実施したところ、リーダーと顔を会わせないで仕事ができるよう配置転換を行い、職場環境の改善が図られたもの。 |

| 事例 2 : 雇止め (雇止めが撤回) | |
|--|--|
| 事案の概要 | 2年ごとの雇用契約を繰返し更新し、10年近く勤務してきたが、「4年前に雇用契約の更新は2回まで」と社内規程が変更になったことを理由に、雇止めを通告された。このため、雇止めの撤回について、助言・指導を申し出たもの。 |
| 助言・指導の内容、結果 | 事業主に対し、4年前に改定した社内規程の妥当性と申出人に対する雇止めの実施について再検討してはどうかと口頭助言を実施したところ、雇止めが撤回され、雇用契約が更新された。 |

「あっせん」

| 事例 1 : 解雇 (解決金 (5 か月分賃金相当額) の支払) | |
|---|--|
| 事案の概要 | 正社員として勤務していたが、社内でのいじめ・嫌がらせを苦に退職を申し出たところ、慰留されたため、これを撤回したが、その直後にストレス過多を理由に解雇されたため、会社に対し和解金の支払を求めたもの。 |
| あっせんの内容、結果 | あっせん委員が当事者間の調整を図り、解決金として5か月分賃金相当額の支払いで合意解決した。 |

| 事例 2 : 配置転換 (解決金 (3 か月分賃金相当額) の支払) | |
|---|--|
| 事案の概要 | 役員が日頃から「嫌な奴を辞めさせるときは転勤を命じる」と公言しており、実際にそういった事例もあったところ、自分も他県の営業所への配置転換命令を受け、退職に追い込まれたため、会社に対し和解金の支払を求めたもの。 |
| あっせんの内容、結果 | あっせん委員が当事者間の調整を図り、解決金として3か月分賃金相当額の支払いで合意解決した。 |

岩手労働局は、

「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設しています！

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

岩手労働局では、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の一環として、**セクハラ**、**マタハラ**、**パワハラ**などの職場のハラスメントに関し、働く人や企業の担当者などからの相談をお受けしています。

たとえば・・・

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」と何度も言われた。

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。



皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された。

必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗（しつよう）に叱られた。

先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶もしてくれない。

ハ
ラ
ス
メ
ン
ト
と
感
じ
た
ら
い
と

はっきりと意志を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは、状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」とあなたの意思を伝えましょう。

黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。また、問題を解決していくことが、同じように悩んでいる他の人を救うことにもつながります。

会社の窓口にご相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司にご相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がいないときは、ひとりで悩まずに、**岩手労働局**に相談しましょう。

岩手労働局特別相談窓口

○ セクハラ・マタハラなどに関する相談

- ・相談先 岩手労働局雇用環境・均等室
- ・連絡先 電話019-604-3010
- ・場所 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階

○ パワハラに関する相談

- ・相談先 岩手労働局総合労働相談コーナー
- ・連絡先 電話019-604-3002、フリーダイヤル0120-980-783
(岩手県内の一般電話、公衆電話から通話ができます。)
- ・場所 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階



◎ 各地域の総合労働相談コーナー（各労働基準監督署内に設置しています。）

| | |
|-----------------------|------------------------|
| 盛岡相談コーナー 019-604-2530 | 宮古相談コーナー 0193-62-6455 |
| 花巻相談コーナー 0198-23-5231 | 釜石相談コーナー 0193-23-0651 |
| 一関相談コーナー 0191-23-4125 | 大船渡相談コーナー 0192-26-5231 |
| 二戸相談コーナー 0195-23-4131 | |

● セクシュアルハラスメントとは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

● マタニティーハラスメントとは

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。

● パワーハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

相談して
ください！

岩手労働局があなたのお力になります！

セクハラ、マタハラ、パワハラに関する相談に対し、岩手労働局では以下のような援助などを行っています。専門の相談員があなたと共に考え解決のお手伝いをします。

セクハラ、マタハラなどに関する相談

① 労働相談での対応

セクハラ、マタハラなどの相談をお受けしています。相談の内容により、男女・雇用機会均等法、育児・介護休業法、その他適用される法令の説明をした上で、対処方法についてご相談に応じます。

② 労働局長による行政指導

労働相談に基づいて、法律違反の可能性が認められる場合、事業所に対し「行政指導」等を行い是正等を図ります。

③ 紛争の解決援助制度

労使の紛争状態を解決するため、①岩手労働局長による援助（助言、指導、勧告）を行い解決を図る方法と②弁護士等の調停委員が労使双方の話を聞き、調停により解決を図るものがあります。

パワハラに関する相談

① 労働相談での対応

パワハラ、労働条件、解雇などの相談を労働問題に精通した総合労働相談員がお受けします。

② 労働局長による助言・指導

相談者の申立に基づき、所属する事業主など紛争当事者に対し、個別労働紛争解決制度による「助言・指導」を行うことにより、紛争の解決を促進します。

③ あっせん制度

相談の内容により、「あっせん」を申請することができます。弁護士等の紛争調整委員が紛争当事者間の主張を聞き、調整を行いながら円滑に紛争を解決するものです。

<お問合せ先>

厚生労働省岩手労働局雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階

TEL019-604-3010 FAX019-652-7782

職場でつらい思い していませんか？

あなたが動くことが
解決につながります

職場のハラスメントの解決を労働局が お手伝いします



ひとりで悩まないで
まずは相談してください



職場でのあらゆるハラスメントは許されません！

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは →→→ P2

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは →→→ P3

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

「職場での優位性」とは

職務上の地位の優位性だけでなく、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験の有無などによる、さまざまな優位性が含まれます。

「業務の適正な範囲」とは

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにはあたりません。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にすることによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

ポータルサイト
「あかるい職場応援団」
(P3参照)



妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは →→→ P4

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護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「ハラスメント」といいます。



厚生労働省・都道府県労働局

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法では、

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

を「職場におけるセクシャルハラスメント」といいます。

職場とは、〈例えば…〉

- ▶ ぶだん働いている場所で…
- ▶ 出張先で…
- ▶ 取引先の事務所で…
- ▶ 顧客の自宅で…
- ▶ 取材先で…
- ▶ 業務で使用する車中で…
- ▶ アフターファイブの宴会も（業務の延長と考えられるもの）…

【対価型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- 事務所で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

【環境型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。
- 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂（うわさ）を流したため、仕事が手につかない。

○職場におけるセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

○また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（※1）または性自認（※2）にかかわらず、該当することがあります。

「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。

また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

（※1）人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか （※2）性別に関する自己意識

ご存じですか？職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

男女雇用機会均等法において、事業主には次のことが義務付けられています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

セクハラ被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内にて設ける

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応など

セクハラ相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

※これらの措置は、業種・規模に関わらずすべての事業主に義務付けられています。



○男性がセクシュアルハラスメントの被害者となることもあります。

「男ならこれくらい我慢しなければ」「男がセクハラ相談なんて恥ずかしい」と思わずにお気軽に相談してください。

○「勤務先に相談しても対応してくれない」「どこに相談したらいいかわからない」など、お困りのときはすぐに都道府県労働局にご相談ください！

職場におけるパワーハラスメントとは

我慢していませんか？それはパワハラかもしれません



身体的な攻撃

〈例えば…〉

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 蹴られたり、殴られたりした
- いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された

精神的な攻撃

〈例えば…〉

- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗（しつよう）に叱られた

人間関係からの切り離し

〈例えば…〉

- 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 根拠のない悪い噂（うわさ）を流され、会話してくれない

過大な要求

〈例えば…〉

- 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる

過小な要求

〈例えば…〉

- 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
- 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

個の侵害

〈例えば…〉

- 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
- 不在時に、机の中を勝手に物色される
- 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる



あなたの職場では、以下のような取組が、しっかりとなされていますか？

社内のパワハラ対策の取組

厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より

予防
するために

- ① トップのメッセージの発信
- ② 社内ルールの決定
- ③ アンケートによる実態把握
- ④ 教育・研修
- ⑤ 社内での周知・啓発

解決
するために

- ① 相談窓口の設置
- ② 再発防止



- 職場におけるパワーハラスメントについては、ポータルサイト「**あかるい職場応援団**」
(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) も参考にしてください。
- パワハラに関するお悩みは、**総合労働相談コーナー**にご相談ください！



職場における

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

事業主からの不利益取扱い



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

例えばこんなことを理由として

- ・妊娠した、出産した
- ・妊婦健診のため、仕事を休んだ
- ・つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・産前・産後休業をとった
- ・育児休業・介護休業をとった

など

こんな取扱いを受けたら法違反です

- ・解雇された
- ・契約が更新されなかった
- ・パートになれと強要された
- ・減給された
- ・普通ありえないような配置転換をされた

など



○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、男性も利用することができます

→『男が育児休業なんてとるのか。人事考課で減点する。』などと言われ、制度を利用させてもらえなかった。

→といったことはありませんか? **あきらめずに都道府県労働局に相談してください!**

上司・同僚からのハラスメント

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。

妊婦検診のために休暇を取得したいと上司に相談したら「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった。



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。

平成29年1月1日施行！

事業主は、法律*に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

！ 指針では、下記の2つの型が示されています。

1. 制度等※の利用への嫌がらせ型

- ・ 制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- ・ 制度等の利用を阻害する言動
- ・ 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- ・ 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしてずるい！」と、同僚からずっと仲間はずれにされ、仕事に手がつかない。
- ・ 男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休とるなんてあり得ない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。

※ 制度等とは、以下のものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度等

- ①妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ②坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限
- ③産前休業
- ④軽易な業務への転換
- ⑤変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑥育児時間

育児・介護休業法が対象とする制度等

- ①育児休業
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

2. 状態への嫌がらせ型

- ・ 妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- ・ 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- ・ 先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言い、就業意欲が低下している。

対象となる事由（状態）

- ①妊娠したこと、②出産したこと、③産後休業を取得したこと、④つわり等で能率が下がったこと など

平成29年1月1日から事業主には次のことが義務付けられます。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、③「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主方針、④妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける

3 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメントの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

4 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者やその他の労働者の実情に応じ必要な措置を講じる

※これらの措置は、業種・規模に関わらずすべての事業主に義務付けられます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等の制度を利用されるみなさまへ

●どんな制度や措置が利用できるのか、まずは自分で確認してみましょう。

例えば、「産休と育休の違い」や、「産前休業は働く人の請求による休業、産後休業は必ず取得しなければならない休業であること」はご存じですか？パートやアルバイトといった非正規雇用で勤務する皆さんも、産休は取得できますし、条件によっては育休も取得できます。育児や介護のための制度は男女とも利用できます。

制度や措置の利用については、勤務先の就業規則に規定がない（就業規則を見たことがない）、これまで利用した人がいないといった場合でも、法律を根拠に請求できます。

自分がどのような制度や措置を利用できるのかわからない場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。→P8参照

●どのような制度を利用したいのか、明確に伝えましょう。

特に、妊娠中の体調不良などは個人差がありますので、自分の状況を伝えないまま、上司等に一方的な配慮を求めても、うまく伝わりません。「医師から〇〇という指導が出ている」、「妊娠中は△△を持ち上げる仕事が難しい」などと具体的に伝え、制度や措置等の利用を求めるようにしましょう。

産休や育休を取得するのかあいまいなまま休業に入ると、復帰の段階になって事業主とトラブルになる可能性があります。休業開始日や終了日などを明確に伝え、休業等を取得するようにしましょう。

●制度を利用することは権利として認められていますが・・・

妊娠・出産、育児や介護のためのさまざまな制度は、要件を満たせば制度等を利用する権利が法的に認められています。ただ、休業や短時間勤務をすることにより、上司や同僚の仕事にも影響を及ぼす場合があることも忘れてはなりません。日頃から自分の状況等を知らせるなど上司や同僚とコミュニケーションを図り、感謝の気持ちを忘れず、あなたの妊娠・出産・育児・介護を応援してくれる仲間を増やしていくことも大切です。

ハラスメントを受けたとき

はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」とあなたの意思を伝えましょう。

黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。問題を解決していくことが、同じように悩んでいる他の人を救うことにもつながります。

会社の窓口にご相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がいないときも、ひとりで悩まずに、都道府県労働局※など外部の機関に相談しましょう。※P8参照

厚生労働省のホームページからもパンフレット等のダウンロードができます

職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

職場でのセクシュアルハラスメント

厚生労働省トップページ>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用均等>

職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

あかるい職場応援団

あかるい職場応援団

パワハラ対策についての総合情報サイト「あかるい職場応援団」

<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

「妊娠したから解雇」は違法です！

妊娠したから解雇

厚生労働省トップページ>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>「妊娠したから解雇」は違法です！

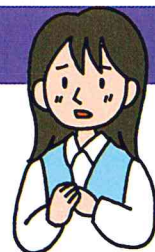
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

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！



1. 会社に対し、法律や制度の説明をします。
2. その内容に応じて会社に事実確認を行い、会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。
3. 会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など解決のための援助を行います。

※あなたの子承を得ずに、会社にあなたの情報を提供することはありません。

▶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

に関するご相談は、お近くの**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ

[開庁時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

▶パワーハラスメントに関するご相談は、お近くの**総合労働相談コーナー**へ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>) で検索してください。受付時間は労働局によって異なります。

| | | | | | |
|--------|--------------------------|------------------------------|--------|--------------------------|------------------------------|
| 北海道労働局 | 雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー) | 011-709-2715 011-707-2700 | 滋賀労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 077-523-1190 077-522-6648 |
| 青森労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 017-734-4211 017-734-4211 | 京都労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 075-241-3212 075-241-3221 |
| 岩手労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 019-604-3010 019-604-3002 | 大阪労働局 | 雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー) | 06-6941-8940 06-7660-0072 |
| 宮城労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 022-299-8844 022-299-8834 | 兵庫労働局 | 雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー) | 078-367-0820 078-367-0850 |
| 秋田労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 018-862-6684 018-862-6684 | 奈良労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 0742-32-0210 0742-32-0202 |
| 山形労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 023-624-8228 023-624-8226 | 和歌山労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 073-488-1170 073-488-1020 |
| 福島労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 024-536-2777 024-536-4600 | 鳥取労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 0857-29-1709 0857-22-7000 |
| 茨城労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 029-277-8295 029-277-8295 | 島根労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 0852-31-1161 0852-20-7009 |
| 栃木労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 028-633-2795 028-634-9112 | 岡山労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 086-225-2017 086-225-2017 |
| 群馬労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 027-896-4739 027-896-4677 | 広島労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 082-221-9247 082-221-9296 |
| 埼玉労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 048-600-6210 048-600-6262 | 山口労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 083-995-0390 083-995-0398 |
| 千葉労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 043-221-2307 043-221-2303 | 徳島労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 088-652-2718 088-652-9142 |
| 東京労働局 | 雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー) | 03-3512-1611 03-3512-1608 | 香川労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 087-811-8924 087-811-8924 |
| 神奈川労働局 | 雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー) | 045-211-7380 045-211-7358 | 愛媛労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 089-935-5222 089-935-5208 |
| 新潟労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 025-288-3511 025-288-3501 | 高知労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 088-885-6041 088-885-6027 |
| 富山労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 076-432-2740 076-432-2740 | 福岡労働局 | 雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー) | 092-411-4894 092-411-4764 |
| 石川労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 076-265-4429 076-265-4432 | 佐賀労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 0952-32-7167 0952-32-7167 |
| 福井労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 0776-22-3947 0776-22-3947 | 長崎労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 095-801-0050 095-801-0023 |
| 山梨労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 055-225-2851 055-225-2851 | 熊本労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 096-352-3865 096-352-3865 |
| 長野労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 026-223-0560 026-223-0551 | 大分労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 097-532-4025 097-536-0110 |
| 岐阜労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 058-245-1550 058-245-8124 | 宮崎労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 0985-38-8821 0985-38-8821 |
| 静岡労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 054-252-5310 054-252-1212 | 鹿児島労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 099-222-8446 099-223-8239 |
| 愛知労働局 | 雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー) | 052-219-5509 052-972-0266 | 沖縄労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 098-868-4380 098-868-6060 |
| 三重労働局 | 雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー) | 059-226-2318 059-226-2110 | | | |