

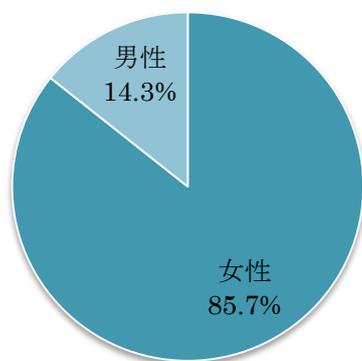
## 平成 23 年度 労働者からの相談の具体的内容

I セクシュアルハラスメント関係 相談者数 21 件

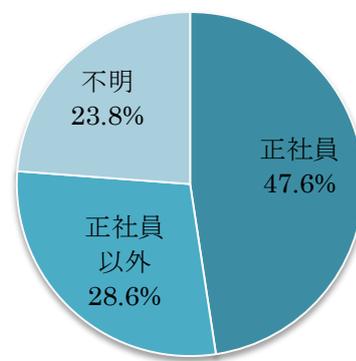
### 1. 相談者の属性等

男女別	男性	3	女性	18		
就業形態	正社員	10	正社員以外	6	不明	5

男女別



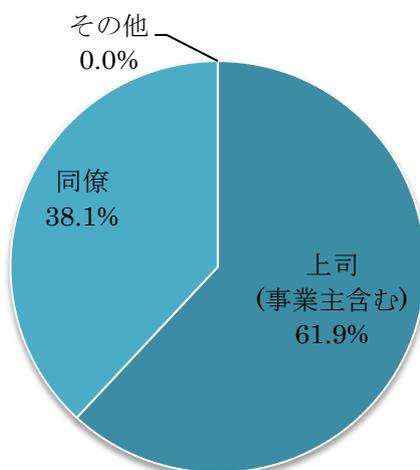
就業形態



### 2. 行為者の状況

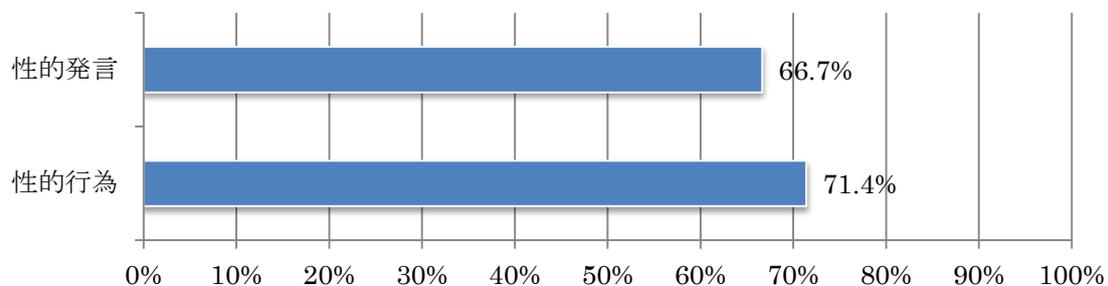
#### (1) 地位等

上司(事業主含む)	13	同僚	8	その他	0
-----------	----	----	---	-----	---



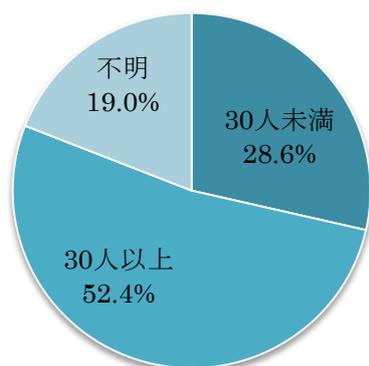
(2) 行為の種類(複数回答)

性的発言 14 性的行為 15



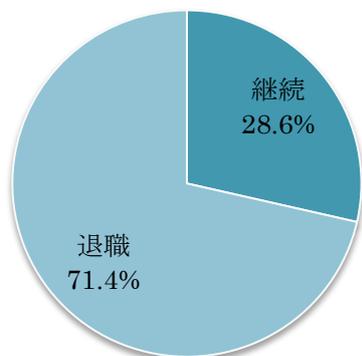
3. 事業場の規模

30人未満 6 30人以上 11 不明 4



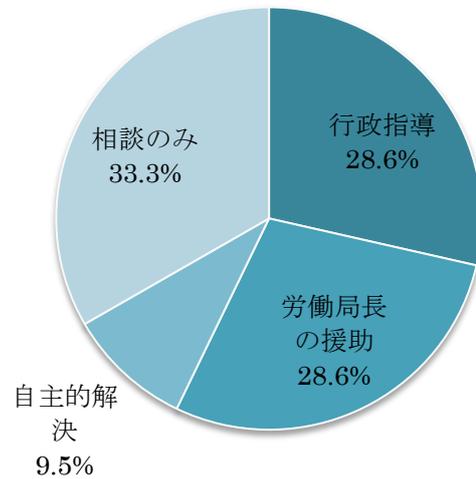
4. 相談者の就業継続の意思

継続 6 退職 15 (うち 退職後 2)



## 5. 援助等の希望

行政指導 6 労働局長の援助 6 自主的解決 2 相談のみ 7



- ◎女性からの相談が圧倒的多数。
- ◎雇用形態や企業規模にかかわらず事案が発生。
- ◎上司、事業主からのセクハラが多く、性的行動・発言が重ねて行われるケースが多い。
- ◎相談者の中には精神的にダメージを負うケースも少なくない。また、セクシュアルハラスメントを受けたことにより就業継続をあきらめ、退職を決意して、あるいは退職後に相談が寄せられるケースが多い。
- ◎均等室で相談を受け、法律や法に規定された援助制度等を説明した結果、自身への適切な対応を求めてトラブル解決の援助を申請するケース、匿名で、あるいは相談があったことをあげて、会社内での適切なセクシュアルハラスメント対策が講じられるよう行政指導を希望するケースが多く、自主的な解決が難しいことがうかがわれる。

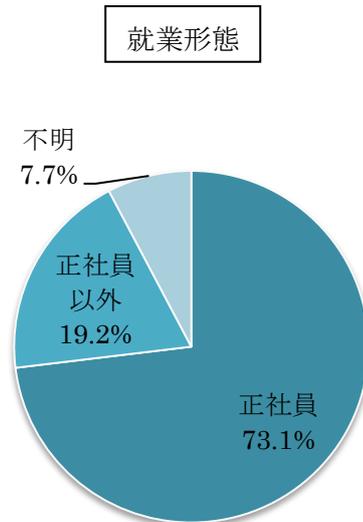
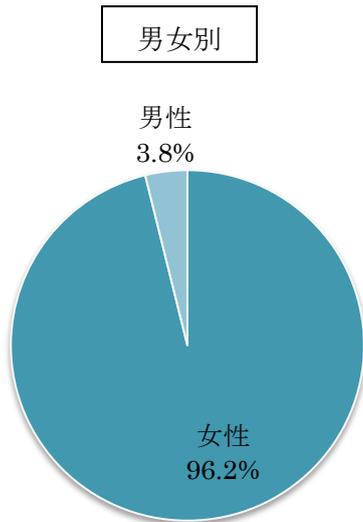
## Ⅱ 育児休業関係

相談者数 26件

育児休業に関するもの	16件
不利益取扱いに関するもの	13件

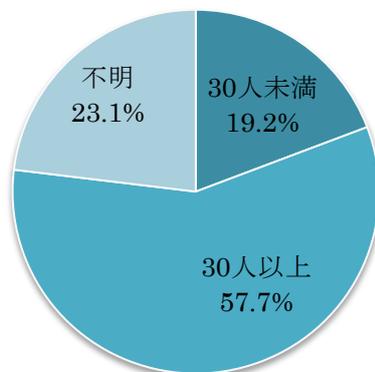
### 1. 相談者の属性等

男女別	女性	25	男性	1		
就業形態	正社員	19	正社員以外	5	不明	2



### 2. 事業場の規模

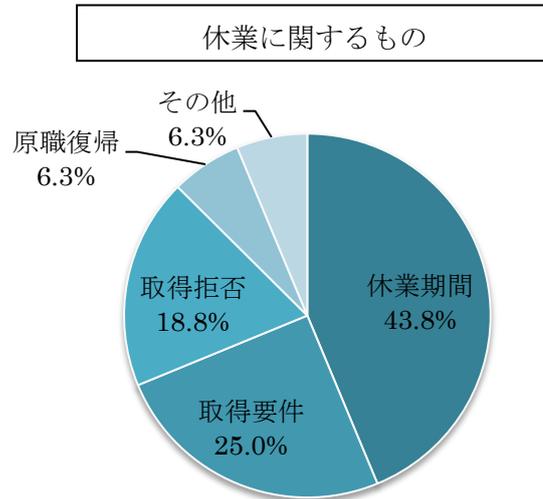
30人未満	5	30人以上	15	不明	6
-------	---	-------	----	----	---



3. 内容

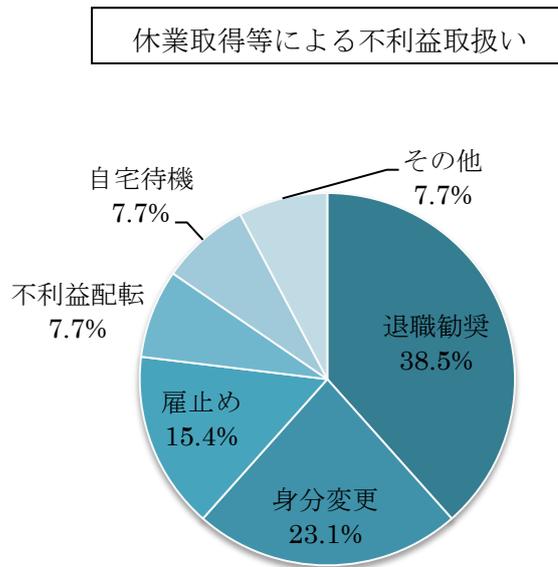
(1) 休業に関するもの 16件

休業期間 7 取得要件 4 取得拒否 3 原職復帰 1 その他 1



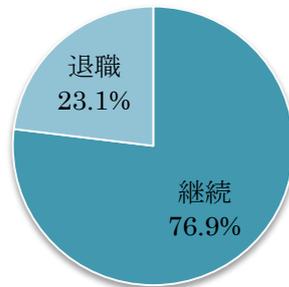
(2) 休業取得等による不利益取扱い 13件

退職勧奨 5 身分変更 3 雇止め 2 不利益配転 1 自宅待機 1  
その他 1



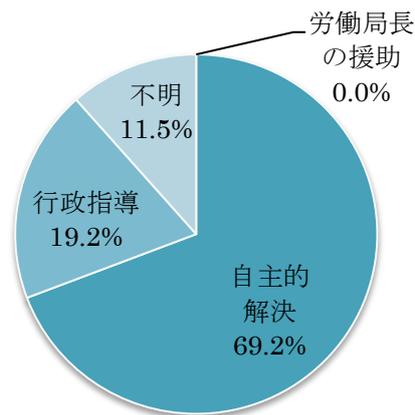
#### 4. 相談者の就業継続の意思

継続 20 退職 6



#### 5. 援助等の希望

労働局長の援助 0 自主的解決 18 行政指導 5 不明 3



- ◎育児休業や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに関する労働者からの相談が平成21年度以降徐々に増加傾向
- ◎雇用形態や企業規模にかかわらず事案が発生している。
- ◎育児休業についての相談では休業の取得拒否や休業期間について、不利益取扱いに関する相談では、退職勧奨や復帰後の身分変更などとなっている。
- ◎相談者の多くは就業継続を望んでいる。トラブルの背景に労使双方に法律・制度に関する正しい知識が足りないためにトラブルになっていることがあり、多くは正しい情報をアドバイスすることにより自主的解決するケースが多い。ただ、事業主からさらに不利益取扱いを受けることを恐れ、退職後に行政指導を希望するケースもある。