



京 都 労 働 局
平 成 30 年 6 月29日
午 前 8 時 30 分 解 禁

経済・府政記者クラブ同時資料配付

担 当	京都労働局	
	雇用環境・均等室監理官	野田昌代
	労働紛争調整官	森 英貴
	雇用環境改善・均等推進指導官	高江洲洋子
電話		0 7 5 - 2 4 1 - 3 2 1 2

〔京 都 労 働 局 の ま と め〕

ハラスメントに関する相談状況について

～ 7 月 から 特 別 相 談 窓 口 を 開 設 ～

京都労働局(局長 高井 吉昭)では、平成29年度のハラスメントに関する相談を取りまとめました。全体の件数は右肩上がりで増加しており、増加する相談に対応するため、当局では雇用環境・均等室において7月～12月にかけて特別相談窓口を開設します。

1 平成29年度のハラスメント相談状況(資料1)

平成29年度に京都労働局が受けた労働相談のうち、ハラスメント関係の相談は2,219件です。そのうち、いじめ・嫌がらせに関する相談が1,702件(76.7%)、妊娠・出産、育児・介護関係ハラスメントに関する相談が314件(14.2%)、セクハラに関する相談が203件(9.1%)でした。

いじめ・嫌がらせ(パワハラを含む)は前年度から162件増加(10.5%増)の1,702件と過去最高の相談件数となりました。妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント相談については、育児休業等不利益取扱いの相談が最も多く、平成27年度の44件から95件へと、3年間で2倍以上に増えています。セクハラに関する相談は、雇用環境・均等室の組織改編があった平成28年度に大幅な増加を見たあと、平成29年度も高止まりしています。

(件)

	事 項		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
1	いじめ・嫌がらせ（パワハラを含む）		1,520	1,520	1,616	1,540	1,702
2	妊 娠 ・ 出 産 ・ 育 児 ・ 介 護 休 業 等 ハ ラ ス メ ン ト	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	72	60	89	74	60
3		上司・同僚等からの妊娠等ハラスメント				23	53
4		育児休業等を理由とする不利益取扱い	49	54	44	77	95
5		上司・同僚等からの育児休業等ハラスメント				52	62
6		介護休業等を理由とする不利益取扱い	2	8	6	3	3
7		上司・同僚等からの介護休業等ハラスメント				47	41
8	セクシュアルハラスメント		97	88	108	171	203
合 計			1,740	1,730	1,863	1,987	2,219

*1 男女雇用機会均等法における3および育児・介護休業法における5、7については、平成29年1月1日施行改正法から禁止規定化されています。

2 ハラスメント対応特別相談窓口の開設(平成30年7月2日(月)～平成30年12月28日(金))

(資料4)

いじめ・嫌がらせ、セクハラ、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント等総合的なハラスメントの相談に対応します。

相談窓口 京都労働局雇用環境・均等室 TEL075-241-3212

京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 京都労働局1階

受付時間 8:30～17:15(土日祝除く)

*各労働基準監督署に設けられた総合労働相談コーナーでもハラスメント相談はできます。なお、平成30年7月2日(月)から京都上、京都下、京都南の各労働基準監督署の総合労働相談コーナーの電話番号等が変更になります(資料6)。

3 ハラスメントの未然防止に向けた啓発・指導(資料2)

相談を端緒に行政指導や紛争解決援助を行うほか、計画的な個別企業訪問によりハラスメント防止措置の実施状況等を確認し、パワーハラも含めた一体的なハラスメント防止の取組が行われるよう、必要な助言等を行います。

<添付資料>

- 1 平成29年度における個別紛争解決援助制度及び妊娠・出産、育児・介護休業等ハラスメント、セクハラの相談状況
- 2 ハラスメント相談事例
- 3 職場でつらい思いしていませんか？(パンフレット)添付省略
- 4 ハラスメント相談窓口チラシ添付省略
- 5 パワーハラスメント対策支援セミナーチラシ
- 6 総合労働相談コーナーの電話番号が変更になります！

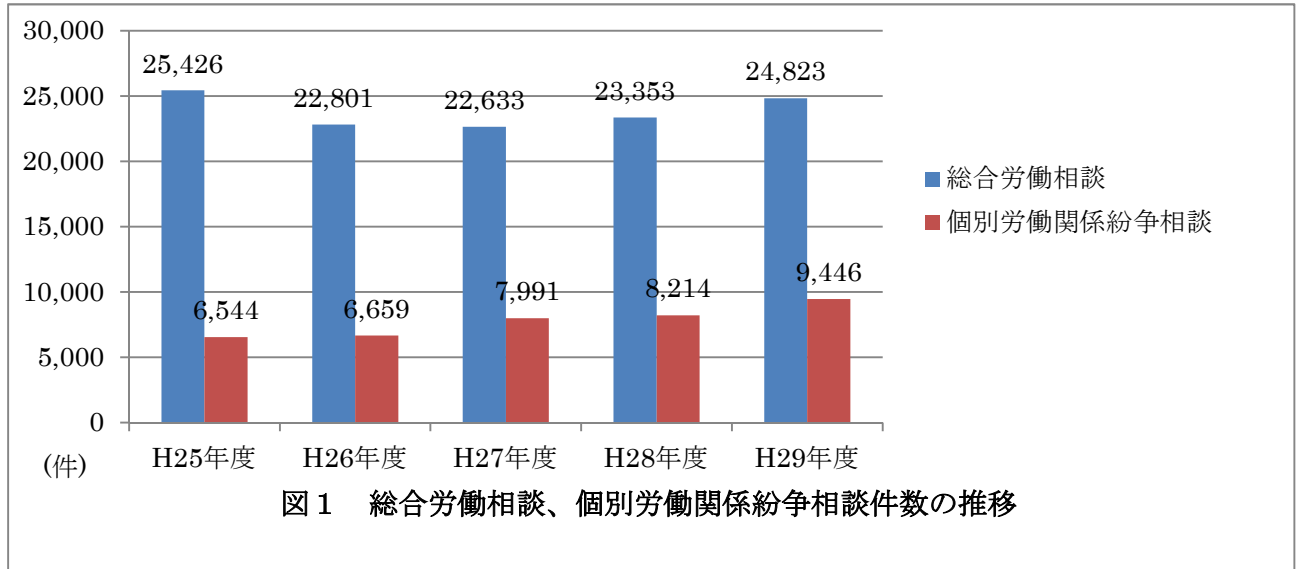
<参考資料>

- ・平成29年度における個別労働紛争解決援助制度等の施行状況

1 労働相談概要

京都労働局に寄せられた総合労働相談（個別労働関係紛争相談をはじめ法令・制度の問い合わせ、法違反の是正を求める等労働分野に関する相談）の件数は、平成27年度から増加し24,000件を超えている。

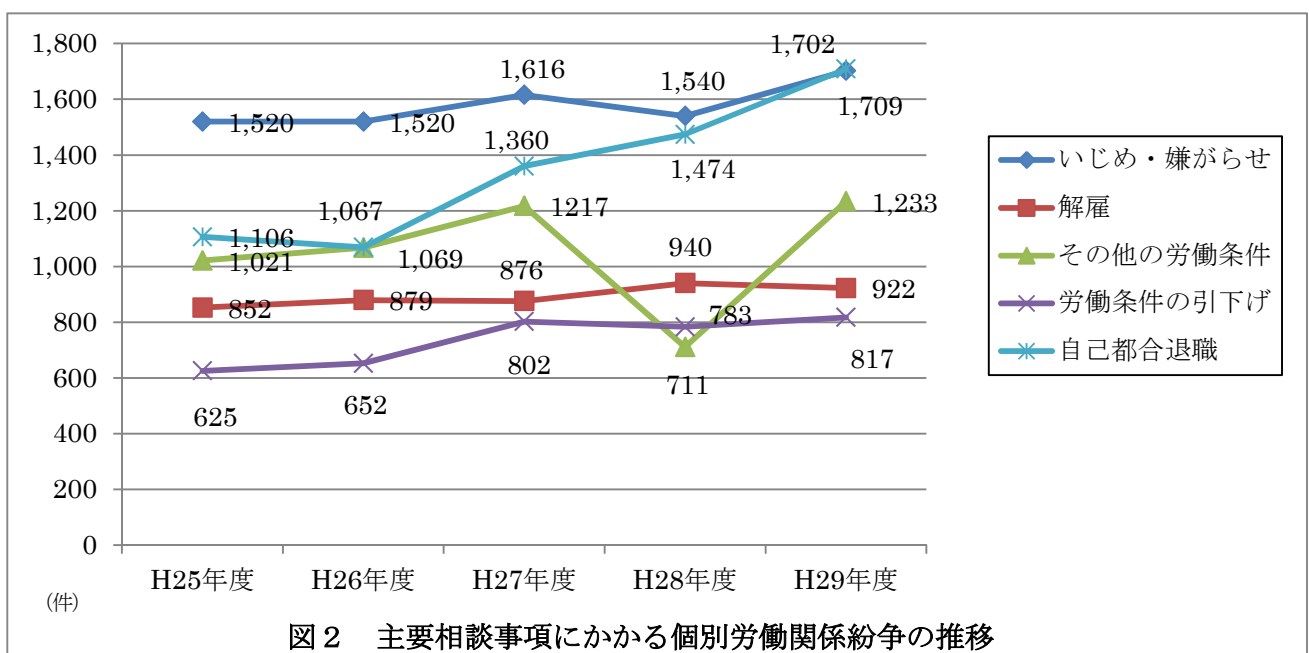
個別労働関係紛争（労働基準法等の法令違反を伴わない、いわゆる民事上の個別的な労働関係の紛争に関する相談）にかかる相談件数は、平成26年度から増加しており、平成29年度は前年度から1,232件増加（15.0%増）し、9,446件となった。



2 個別労働関係紛争相談関係

相談内容を種類別にみると、自己都合退職（1,709件）が最多を占め、次いで、いじめ・嫌がらせ（1,702件）、その他の労働条件（1,233件）解雇（922件）定期賃金・退職金等労働条件の引下げ（817件）、雇止め（516件）退職勧奨（508件）の順となった。

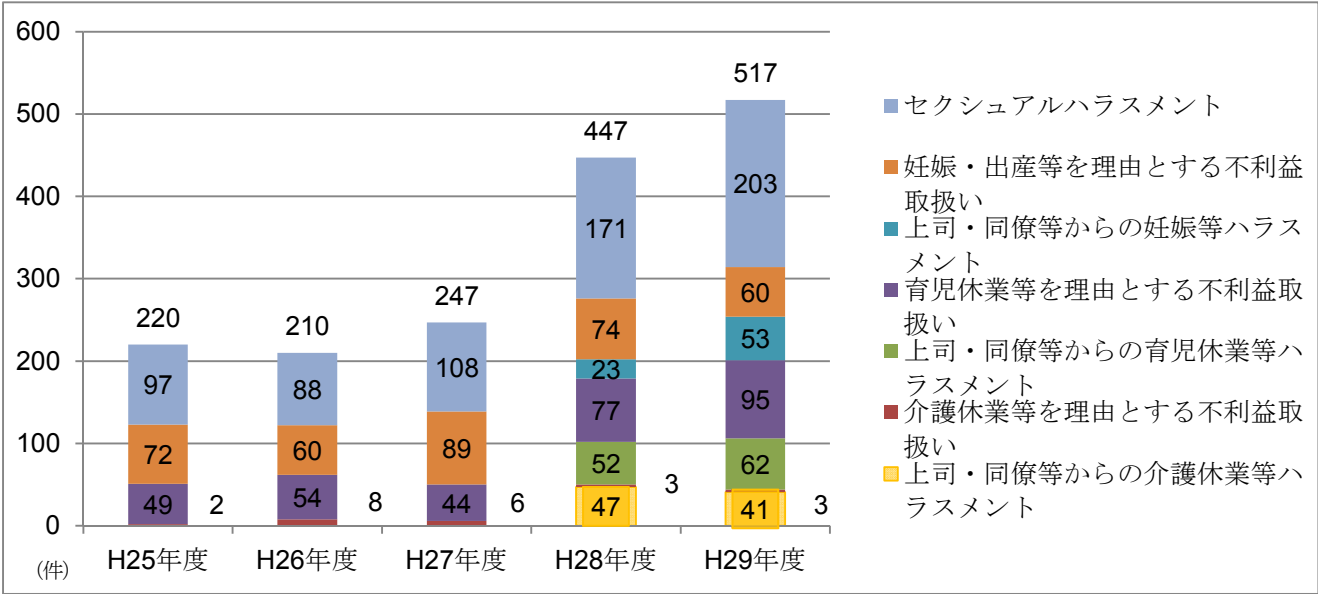
「いじめ・嫌がらせ」は、前年度より10.5%の増加となっており、依然、高い水準となっている。（図2）。



3 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に係る相談内容

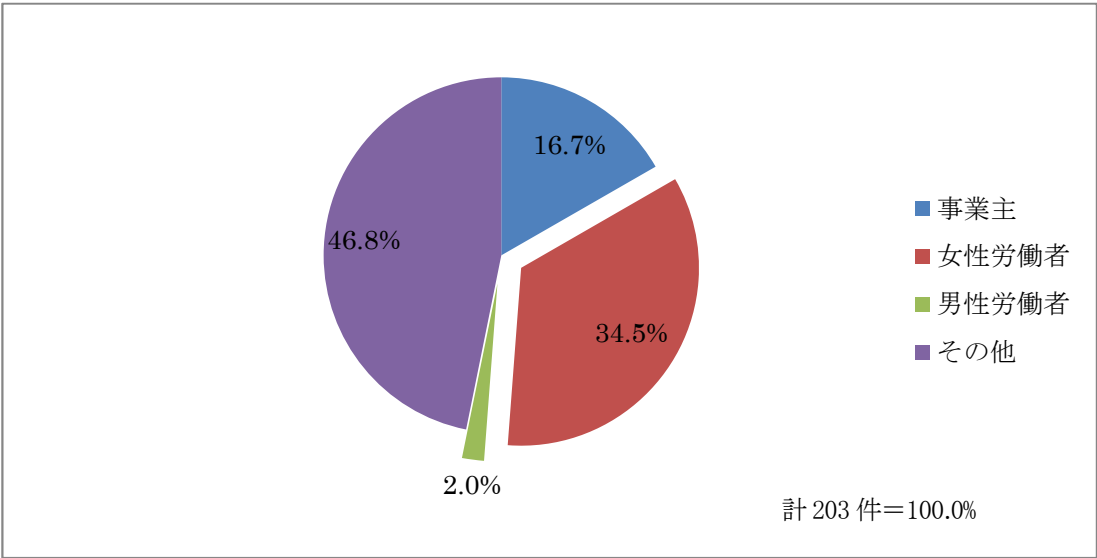
平成 29 年度における妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント相談は 314 件であった。
相談内容について制度ごとにみると、妊娠・出産等不利益取扱いに関する相談が 60 件、育児休業等不利益取扱い及びハラスメントに関する相談が 157 件、介護休業等不利益取扱い及びハラスメントに関する相談が 44 件である。平成 29 年 1 月 1 日施行の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正法によって事業主に義務付けられた「上司・同僚等からのハラスメント防止規定」の影響もあって、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント相談件数は平成 29 年度は平成 27 年度と比較すると 2 倍以上に増えている。

セクシュアルハラスメントに関する相談は 203 件で、平成 27 年度と比較して約 2 倍の件数となっている。



4 セクハラに関する相談者の属性

セクシュアルハラスメントに関する相談者の属性を見ると、労働者は 74 件（36.4%）である。
そのうち、女性労働者は 70 件（34.5%）で、男性労働者の 4 件（2.0%）とは大きく異なる。



ハラスメント相談解決事例

1 職場のいじめ・嫌がらせ事例

【事案の概要】

- ・労働者は、直属の上司からトイレに行くたびに嫌味を繰り返し言われるなどの嫌がらせを受けており、社長に相談したが対応がされなかったため、実態調査と今後の対応の説明を求めて、労働局に助言の申出があった。

【助言・指導の内容、結果】

- ・労働局からは、会社に対してパワーハラスメントの定義、裁判等で責任を問われる可能性があることを説明し、実態を調査、防止に向けた取り組みを行うよう助言を実施した。
- ・会社は、労働者に厚生労働省ホームページに掲載されている「パワーハラスメント対策導入マニュアル」に基づいた防止対策を進めていくとの約束を行い、労働者は了承した。

2 セクシュアルハラスメント事例

【事案の概要】

- ・女性労働者が緊急連絡先として会社に登録した携帯電話、メールアドレスを上司が調べて、携帯電話に個人的な電話やメールを送ってくるようになった。女性労働者は上司に、電話やメールは迷惑であると伝えたが、電話やメールは止まなかった。
- ・困った女性労働者は本社の部長に、上司からセクハラを受けていることを相談したが、「当事者同士で解決して」と言われるだけで、会社としての対応を何も取ってもらえなかったため、労働局の援助を求めた。

【助言・指導の内容、結果】

- ・労働局から会社に対して、事業主はセクハラ防止義務を負っていること、セクハラ相談に対応することも義務の一つであることを説明し、会社としての対応を求めた。
- ・会社は事実関係を確認し、セクハラをした上司を異動させることになり、女性労働者が納得した。

3 妊娠・出産等を理由とするハラスメント事案

【事案の概要】

- ・ 女性労働者はこれまで文書による契約はなく、事業主との口約束でパートタイム労働者として3年間働いていた。
- ・ 事業主に妊娠したことを伝えたところ、急に雇用契約をきちんと結ぼうと言われ、渡された雇用契約書には「6カ月ごとに契約更新を判断する」と書かれていた。女性労働者は不審に思ったが、契約書に署名した。すると、事業主から「6か月後にはそろそろお腹も大きくなるし、契約はそこで終わり。更新しない」と言われたため、労働局の援助を求めた。

【助言・指導の内容、結果】

- ・ 労働局から事業主に事情を聞いたところ、「契約期間の定めを設けたのは女性労働者の妊娠が理由ではない」と主張したが、他に数名いるパートタイム労働者には書面での契約を行っておらず、契約期間も設けていないことが明らかになったため、法違反であることを指摘した。
- ・ 事業主は「他のパートタイム労働者にも契約期間を定め、これから書面での契約を行うつもりだった」と主張したものの、女性労働者の契約更新は次回も行うことを約束した。

4 育児休業を理由とするハラスメント事案

【事案の概要】

- ・ 男性労働者が育児休業を取得したいと上司に相談したところ、「業務体制として休んでいられる状況だと思っているのか」と叱責された。しかし、男性労働者は育児休業取得の意向を撤回しなかった。すると、急に数年前に行った行動を理由として懲戒を科すと言われたため、労働局の援助を求めた。

【助言・指導の内容、結果】

- ・ 労働局から事業主に事情を聞いたところ、「男性労働者は特殊な技能を持っており、休まれると他に代わるものがない。それをいいことに独断的な行動が目立つので懲戒を科したのであり、育児休業の申し出とは関係ない」と主張したが、男性労働者の、他に代わるものがない状況を事業主として放置しており、独断的といわれる行動についてもこれまで特に注意等は行っていなかったことが明らかになった。
- ・ そのため、労働局から、男性労働者が育児休業を取得しても業務が回るよう体制整備を行うことは事業主の義務であること等を助言し、男性労働者は育児休業を取得することができるようになった。

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

京都局開設期間：平成30年7月2日（月）～平成30年12月28日（金）

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

セクハラについて社内の
相談窓口相談したら
「それくらいのことは我慢しろ」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。

長時間にわたって、繰り返し執拗
に叱られてつらい。

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。

セクハラや妊娠・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
にをする必要があるんだろう。
パワハラも対策に含めた方がよい
のだろうか？

セクシュアルハラスメント（セクハラ）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。

パワーハラスメント（パワハラ）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内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。

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

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。

このほか・・・

働く人

働く人

企業の担当者

企業の担当者

- ◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。
- ◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？
- ◆ 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。

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. 職場でのセクシュアルハラスメントや、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントについてご相談いただけます。職場での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などを行っています。

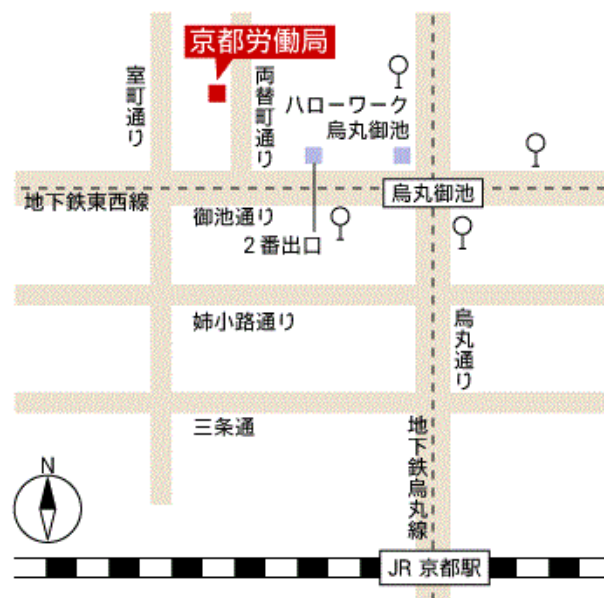
京都労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

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。
できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号 075-241-3212

住所 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 京都労働局 1階



総合労働相談コーナーの電話番号が 変更になります！

総合労働相談コーナーでは、解雇、雇止め、賃金引下げ等の労働条件のほか、いじめ・嫌がらせ、自己都合退職など、労働問題に関するあらゆる分野についての相談を受け付けております。

平成30年7月2日（月）から、京都上・京都下・京都南の各労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーの電話番号が以下に変更になります。

京都上労働基準監督署内 京都上総合労働相談コーナー	075-280-1320
京都下労働基準監督署内 京都下総合労働相談コーナー	075-279-2340
京都南労働基準監督署内 京都南総合労働相談コーナー	075-280-2560

以下の京都駅前、労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーの電話番号については、変更ありません。

京都駅前総合労働相談コーナー	 0120-829-100 (京都府内限定) 075-342-3553
福知山労働基準監督署内 福知山総合労働相談コーナー	0773-22-2181
舞鶴労働基準監督署内 舞鶴総合労働相談コーナー	0773-75-0680
丹後労働基準監督署内 丹後総合労働相談コーナー	0772-62-1214
園部労働基準監督署内 園部総合労働相談コーナー	0771-62-0567

※受付時間：月～金 8：30～17：15
京都駅前コーナーのみ9：30～17：00
(土・日・祝日、年末年始はお休みします)

京都労働局

京都労働局管内 総合労働相談コーナー 一覧

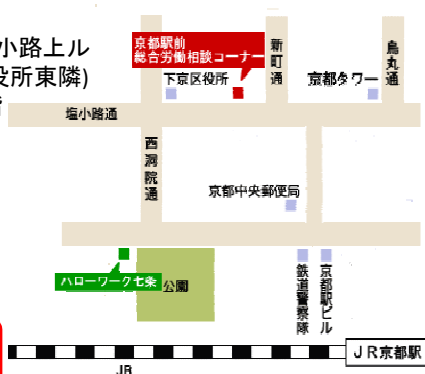
京都駅前総合労働相談コーナー

〒600-8216

京都市下京区西洞院通塩小路上ル
東塩小路町608-9(下京区役所東隣)
日本生命京都三哲ビル8階

フリーダイヤル
0120-829-100
(京都府内限定)
075-342-3553

※京都駅前コーナーのみ
平日 9:00~17:00



京都上総合労働相談コーナー

〒604-8467

京都市中京区西ノ京
大炊御門町19番19
京都上労働基準監督署内

※変更があります

TEL
075-280-1320

7月1日まで
075-462-5112



京都下総合労働相談コーナー

〒600-8007

京都市下京区四条通東洞
院東入立売西町60番地
日本生命四條ビル5階
京都下労働基準監督署内

※変更があります

TEL
075-279-2340

7月1日まで
075-254-3196



京都南総合労働相談コーナー

〒612-8108

京都市伏見区奉行前町6
京都南労働基準監督署内

※変更があります

TEL
075-280-2560

7月1日まで
075-601-8322



福知山総合労働相談コーナー

〒620-0035

福知山市内記1丁目10-29
福知山地方合同庁舎
福知山労働基準監督署内

TEL
0773-22-2181

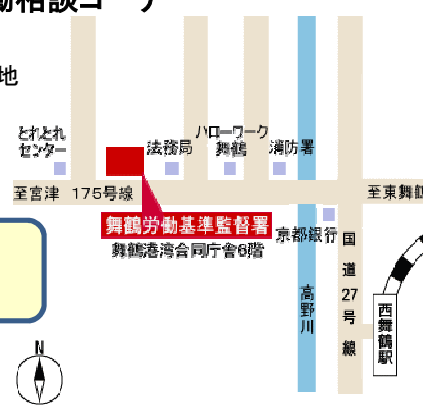


舞鶴総合労働相談コーナー

〒624-0946

舞鶴市字下福井901番地
舞鶴港湾合同庁舎6階

TEL
0773-75-0680



丹後総合労働相談コーナー

〒627-0012

京丹後市峰山町杉谷147-14
丹後労働基準監督署内

TEL
0772-62-1214



園部総合労働相談コーナー

〒622-0003

南丹市園部町新町118-13
園部労働基準監督署内

TEL
0771-62-0567

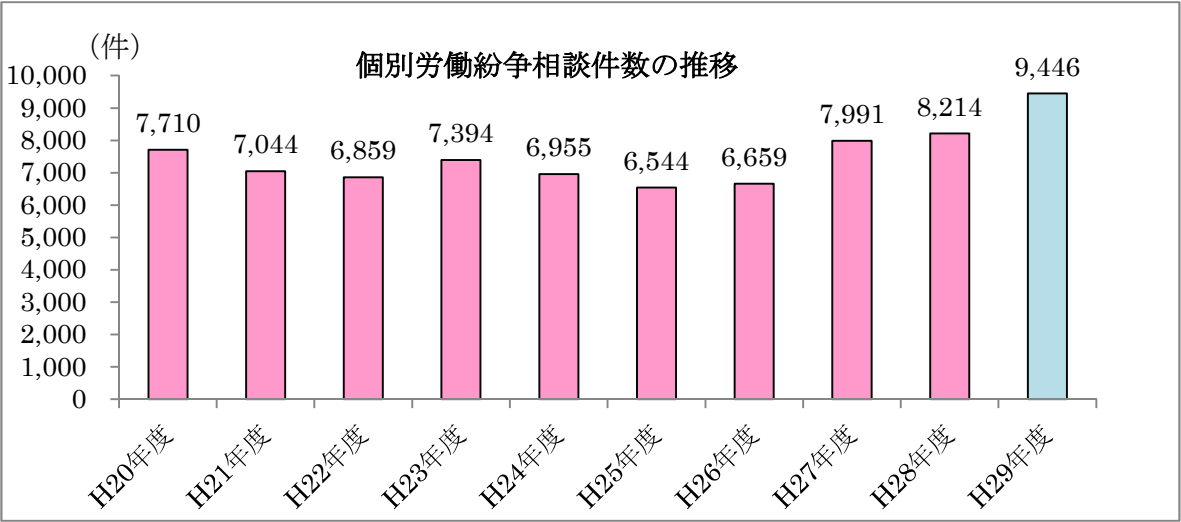


平成 2 9 年度 個別労働関係紛争解決制度の運用状況

【運用状況の概要】

- 1 総合労働相談件数（労働分野に関する全ての相談件数）・・・ 24,823 件（ 6.3%増 ）
- 2 1 のうち民事上の個別労働関係紛争相談件数・・・ 9,446 件（15.0%増 ）
- 3 助言・指導申出受付件数・・・ 321 件（20.7%増 ）
- 4 あっせん申請受理件数・・・ 95 件（ 4.4%増 ）

（※ 増減率は、平成 28 年度実績との比較である）



【個別労働関係紛争の相談内容の内訳】

- 自己都合退職・・・ 1,709 件（15.5%）
- いじめ・嫌がらせ・・・ 1,702 件（15.5%）
- 解雇・・・ 922 件（8.4%）

【運用状況のポイント】 ※ 詳細な内容や図表は 3 ページ以降をご参照ください。

① 民事上の紛争に関する相談が増加（過去最高）（3 ページ 図 2 - 1）

民事上の個別労働関係紛争（労働基準法等の法令違反を伴わない、いわゆる民事上の個別的な労働関係の紛争）に係る相談は、前年度から 1,232 件増加（15.0%増）しており、景気の回復基調に伴い、解雇や退職勧奨等トラブルが減少する一方で、退職時のトラブル、上司・同僚等との人間関係などに悩む労働者が依然として多く、相談件数は過去最高を記録した。

② 「自己都合退職」、「いじめ・嫌がらせ（パワーハラスメントにかかる相談も含む）」にかかる相談件数が多く、良好な職場環境の形成が急務。（5 ページ 図 2 - 3）

「自己都合退職」にかかる相談件数は、平成 27 年度から増加傾向にあり、平成 29 年度は前年度から 235 件増加（15.9%増）した。

一方、いじめ・嫌がらせの相談に関しても、平成 20 年度から増加傾向となっており、平成 29 年度は、前年度から 162 件増加（10.5%増）となっている。

③ 労働局長の助言・指導の申出受付件数は過去最高

平成 29 年度の助言・指導の件数は、前年度に比べ 55 件増（20.7%増）の 321 件であり、過去最高の件数となった（6 ページ 図 3-1）。

助言・指導を求める内容において、最も多いものは、「いじめ・嫌がらせ」であった（10 ページ 図 3-2、助言・指導の事例は別添のとおり）。

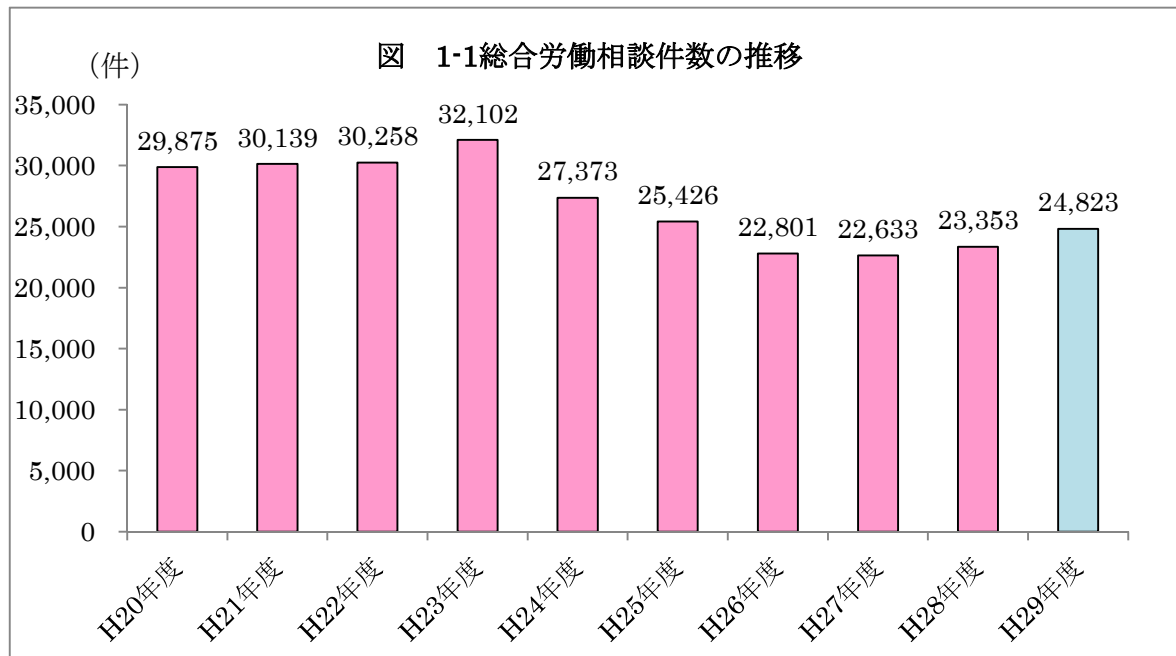
④ 紛争調整委員会によるあっせんは、前年度から減少

あっせん申請の件数は、平成 29 年度は前年度と比べ 4 件増（4.4%増）の 95 件となった（7 ページ 図 4-1）。

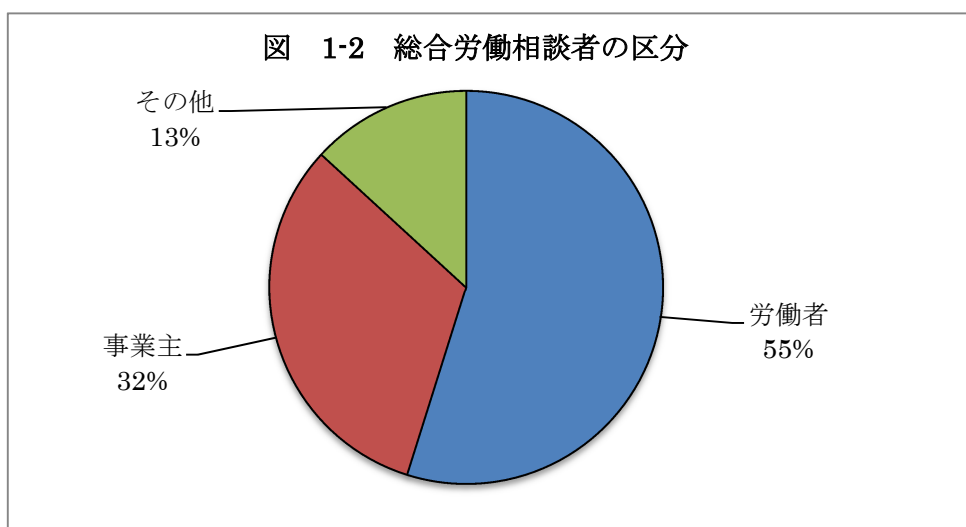
【運用状況の詳細】

1 総合労働相談関係

- (1) 京都労働局をはじめ府内9ヵ所に設けている総合労働相談コーナー等において、平成29年度に寄せられた総合労働相談（個別労働関係紛争相談をはじめ法令・制度の問い合わせ、法違反の是正を求める等労働分野に関する相談）の件数は、平成28年度から増加し24,000件を超えている（図1-1）。



- (2) 総合労働相談における相談者の区分をみると、労働者からの相談 55%、事業主からの相談 32%、その他（労働者や事業主の家族、友人、知人等の周辺にいる人々）からの相談 13%であり、本制度は労働者だけでなく事業主等も広く活用している（図1-2）。



(3) 相談内容では、「法違反の是正や行政指導の実施を求めるもの」がもっとも多く、次いで、「民事上の個別労働関係紛争」、「法令・制度の問い合わせ」であった。

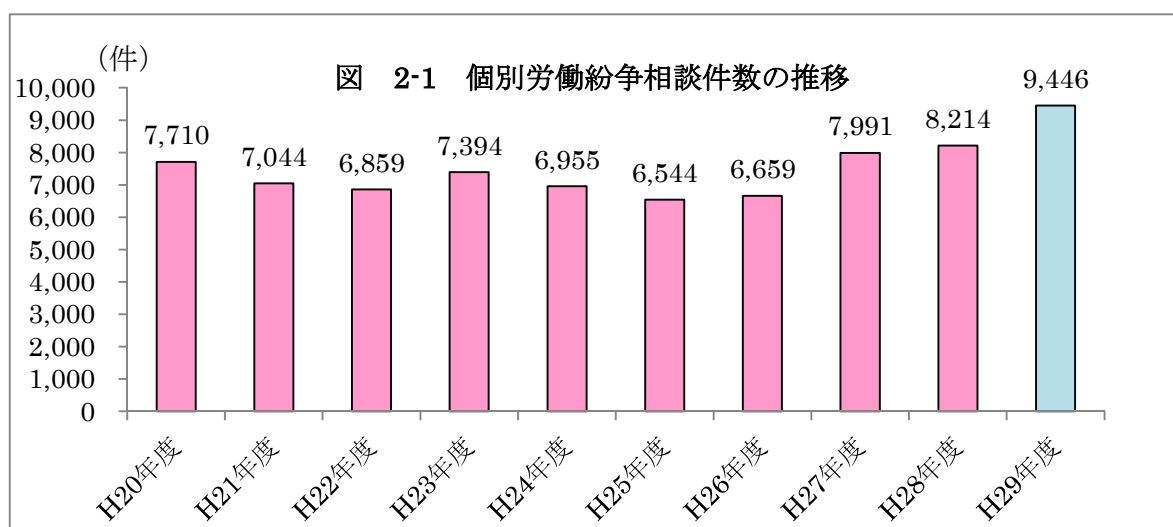
表 1 総合労働相談の相談内容の区分

総合労働相談 の区分	区分	割合 ※
	法違反の是正や行政指導の実施を求めるもの	43.4%
	民事上の個別労働関係紛争	35.6%
	法令・制度の問い合わせ	19.6%
	その他	1.5%

※複数の区分項目を含む相談内容があるため合計は100%にならない。

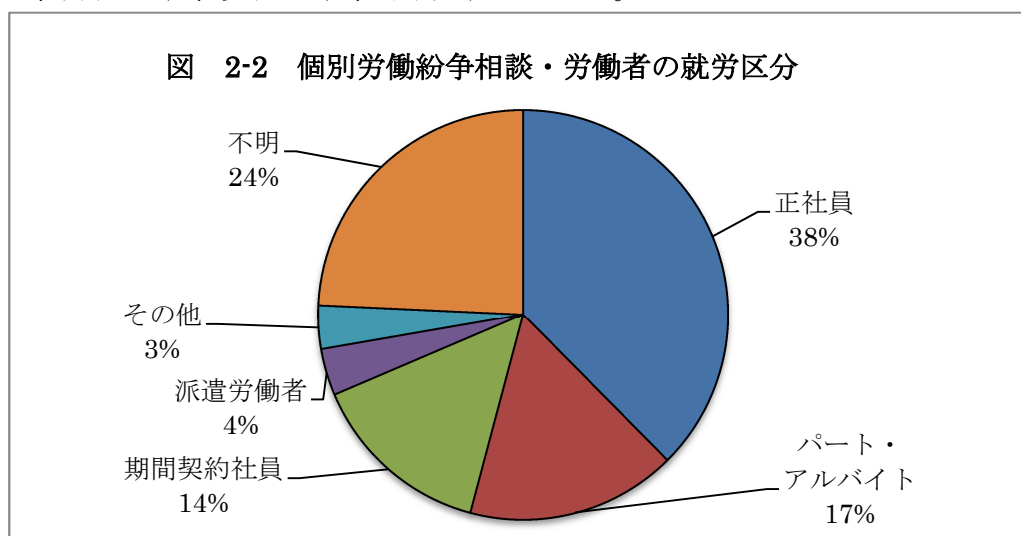
2 個別労働関係紛争相談（労働基準法等の法令違反を伴わない、いわゆる民事上の個別的な労働関係の紛争に関する相談）関係

(1) 個別労働関係紛争にかかる相談件数は平成 26 年度から増加しており、平成 29 年度は前年度から 15%増している（図 2-1）。



(2) 個別労働関係紛争相談における労働者の就労区分をみると、正社員が 38%、パート・アルバイト、期間契約社員、派遣労働者といった非正規社員が 35%であった(図 2-2)。

性別では、男性 50%、女性 49%、不明 1%であった。



(3) 相談内容を種類別にみると、自己都合退職（1,709 件）が最多を占め、次いで、いじめ・嫌がらせ（1,702 件）、その他の労働条件（1,233 件）解雇（922 件）定期賃金・退職金等労働条件の引下げ（817 件）、雇止め（516 件）退職勧奨（508 件）の順となった（表 2 参照）。

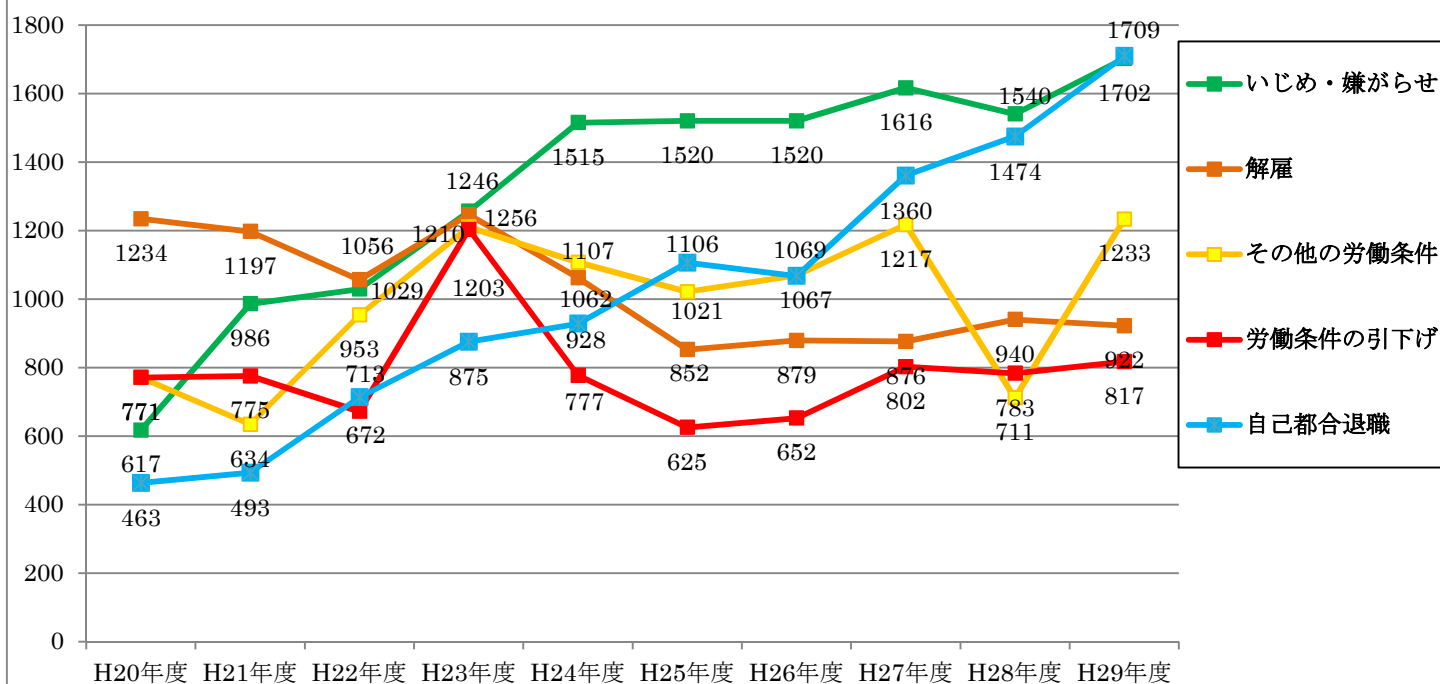
「自己都合退職」の相談件数が、前年度の件数を上回り最も相談の多い相談事項となった。6 年連続でトップであった「いじめ・嫌がらせ」も前年度より 10.5%の増加となっており、依然、高い水準となっている。（図 2-3）。

表 2 個別労働関係紛争相談内容の内訳（相談事項の多いもの）

	平成 28 年度		平成 29 年度	
自己都合退職	1,474 件	14.8%	1,709 件	15.5%
いじめ・嫌がらせ	1,540 件	15.5%	1,702 件	15.5%
その他の労働条件	711 件	7.1%	1,233 件	11.2%
解雇	940 件	9.4%	922 件	8.4%
労働条件の引下げ	783 件	7.8%	817 件	7.4%
雇止め	476 件	4.8%	516 件	4.7%
退職勧奨	599 件	6.0%	508 件	4.6%
賠償	438 件	4.4%	390 件	3.5%
出向、配置転換	302 件	3.0%	307 件	2.8%
懲戒処分	177 件	1.8%	150 件	1.4%
合計 (※)	9,966 件		10,996 件	

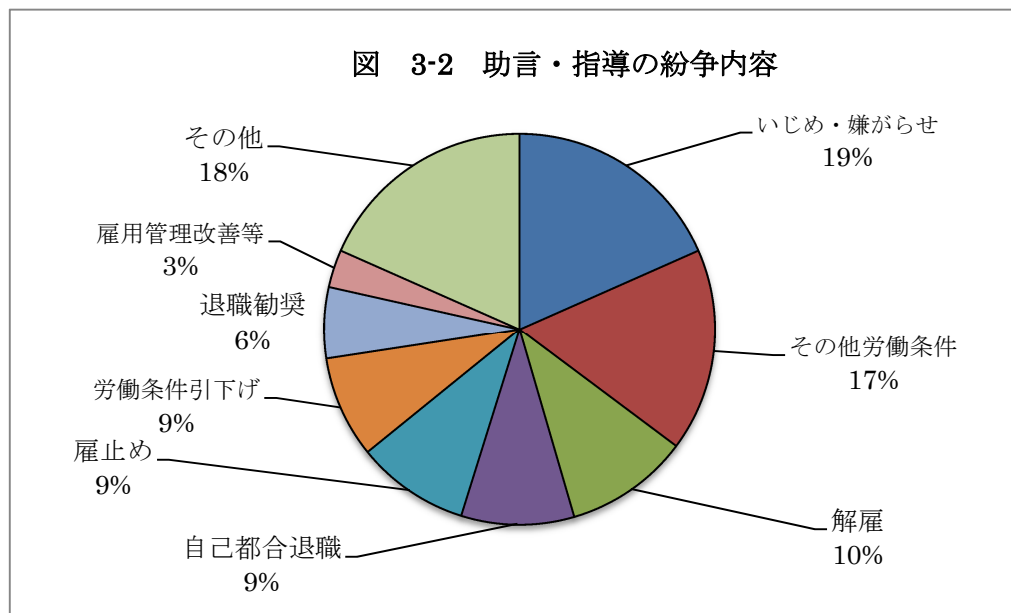
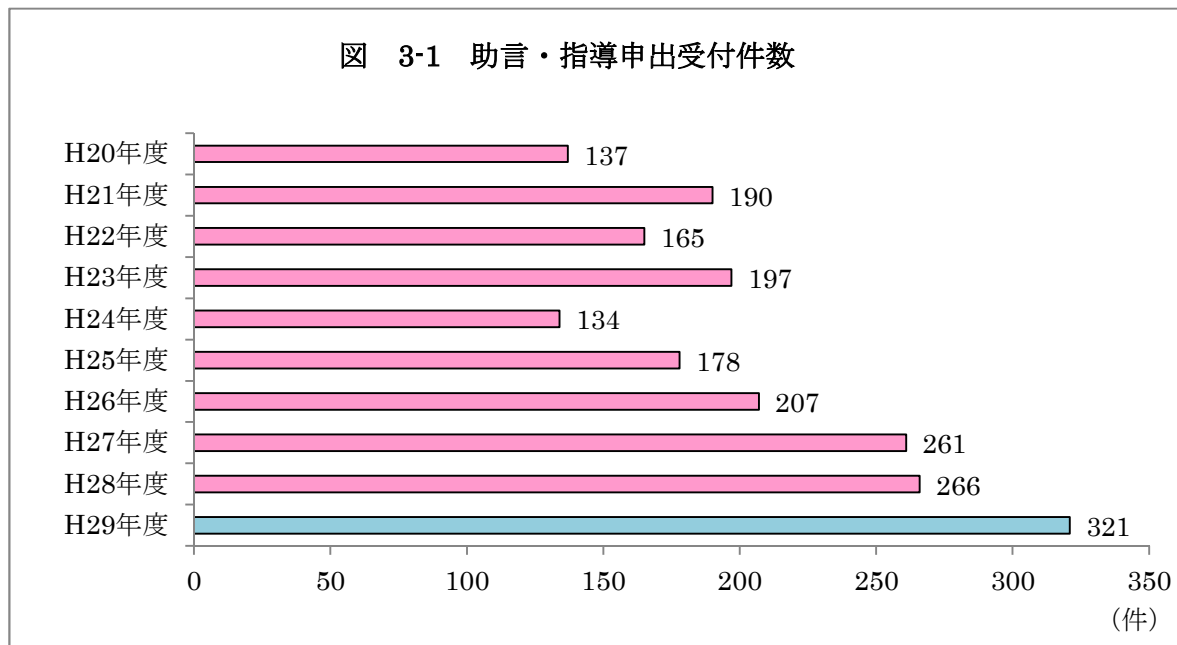
※相談内容項目の合計。例：1 人の相談者が 2 件の相談項目を相談した場合には、2 件とカウント。

図 2-3 個別労働関係紛争の内容の推移



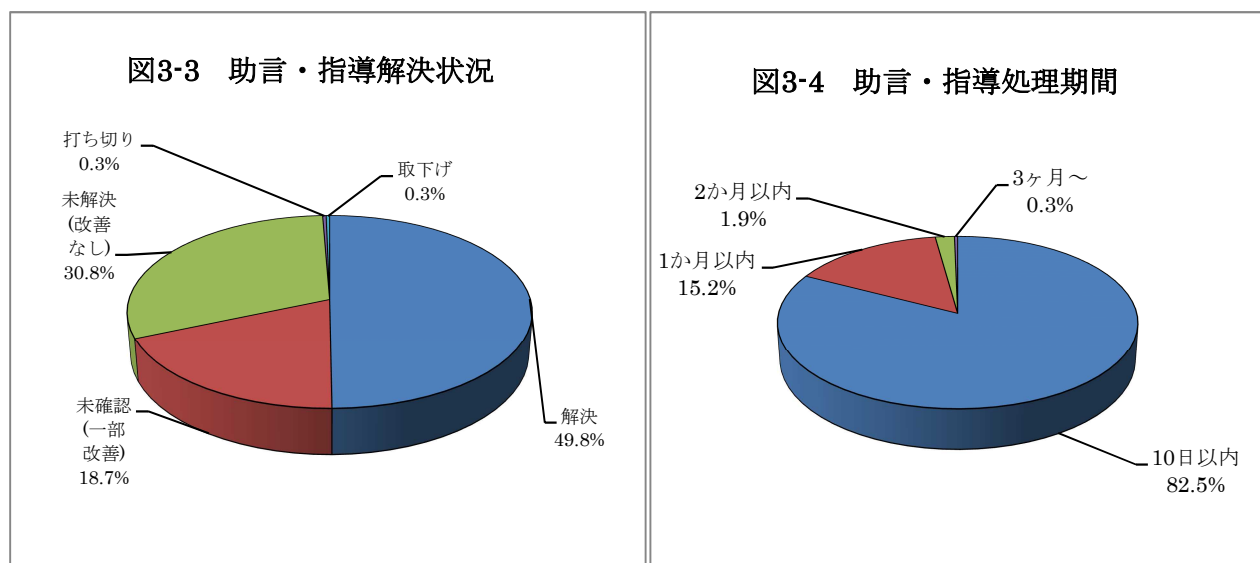
3 労働局長の助言・指導制度

- (1) 平成29年度の助言・指導申出受付件数は321件であり、前年度の266件から55件(20.7%)の増加となった(図3-1)。紛争の内容は、いじめ・嫌がらせが最も多く、次いで、その他の労働条件、解雇、自己都合退職、雇止め、労働条件の引下げ、退職勧奨、雇用管理改善等の順となった(図3-2)。



(2) 平成 29 年度中に助言・指導を終了した 315 件のうち、49.8%に当たる 157 件の解決を確認し、全体の約 68.5%において何らかの改善を認めた(図 3-3)。

助言・指導の処理期間は、10 日以内が 82.5%であり、迅速な処理が図られている(図 3-4)。



(3) 助言・指導を申し出た者の就労状況は、正社員 47%、期間契約社員 20%、パート・アルバイト 25%であった。

4 紛争調整委員会によるあっせん制度

(1) 平成 29 年度におけるあっせん申請受理件数は 95 件であり、前年度の 91 件から 4 件(4.4%)の増加となった(図 4-1)。

あっせん申請における紛争内容は、解雇に係るものが 28 件(30%)と最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせが 15 件(16%)を占めている(図 4-2)。

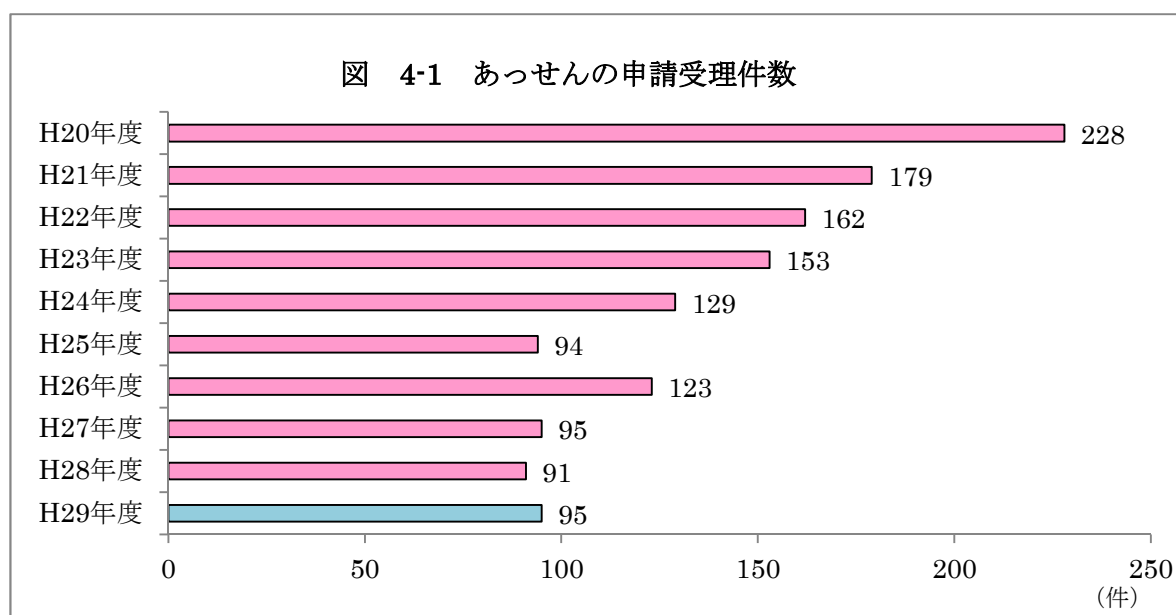
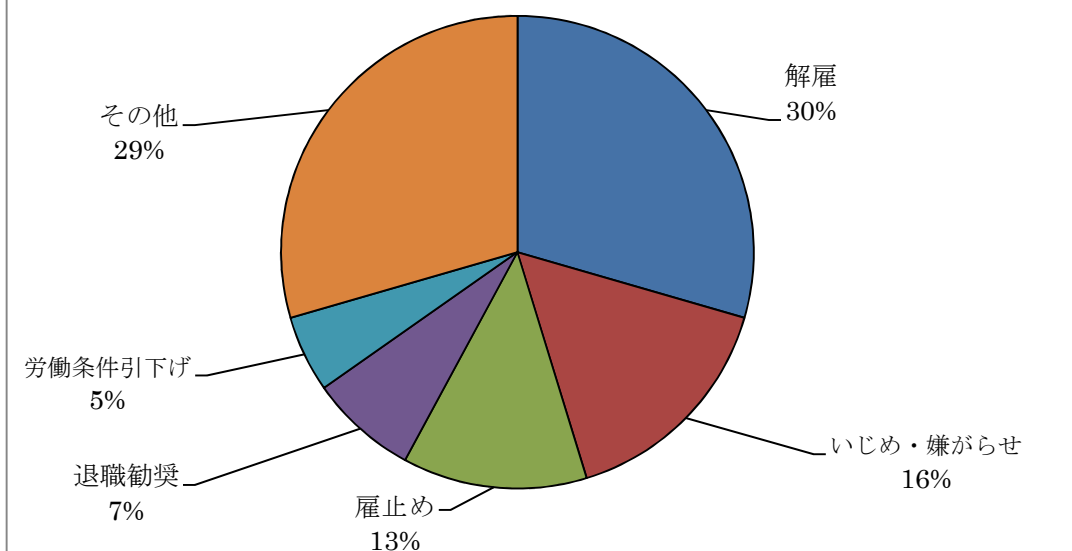


図 4-2 あっせんの紛争内容



(2) あっせん申請における要求内容をみると、補償金の支払いを求めるものが、全体の約 9 割を占める(表 3)。

あっせん参加率は 53%であり、前年度 54%から若干の減少となった。(図 4-3)。

また、あっせんでの合意状況をみると、平成 29 年度中にあっせんが実施された事案 50 件における和解率は 74%であった(前年度 83%) (図 4-5)。

一方、42 件の事案については、事業主のあっせん不参加やあっせんにおける合意不成立等により手続きを打ち切った(図 4-3、4-4、表 4)。

なお、あっせん手続きの処理期間については、1 か月以内が 50%、1 か月超 2 か月以内が 47%、2 か月超 3 か月以内が 2%であり、全体の 97%が受理から 2 か月以内に処理を終了している。(図 4-6)。

図4-3 あっせん参加状況

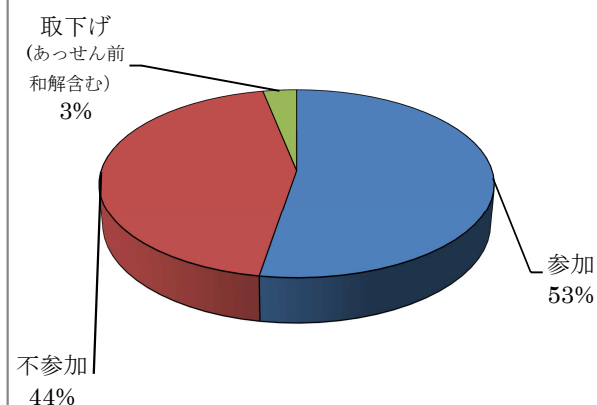


図4-4 あっせんの合意状況

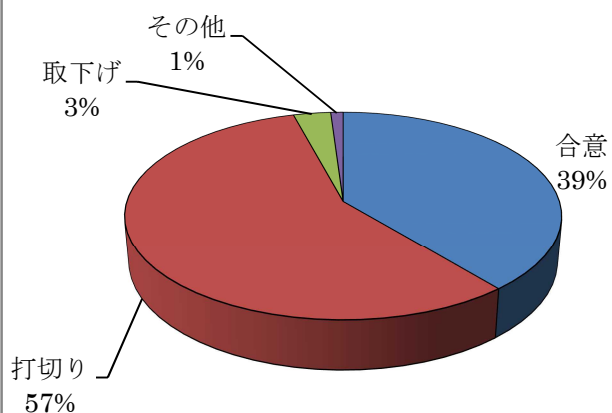


図4-5 あっせん開催後の合意状況

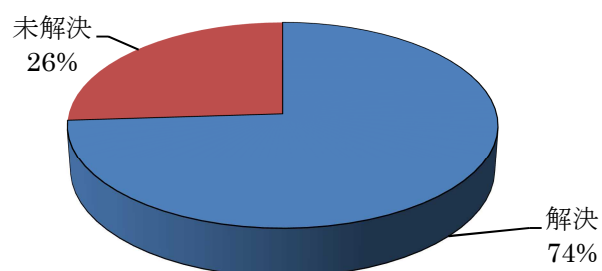
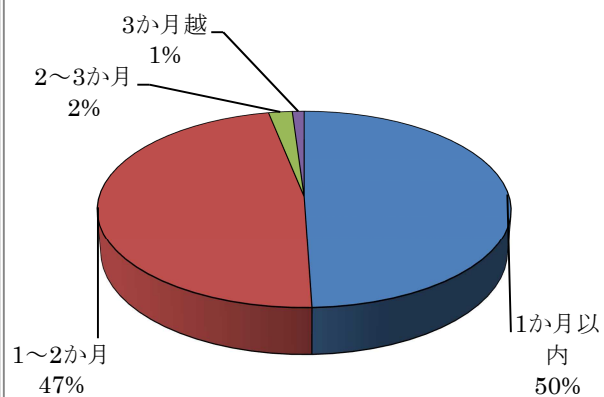


図4-6 あっせん処理期間



【表3】 あっせん申請における要求内容(平成29年度 受理事案95件分)

要求内容	補償金	解雇・雇止め 撤回、復職	謝 罪	その他	合 計
件数	84	7	0	4	95

【表4】 あっせん申請の和解状況 (平成29年度 処理終了事案95件分)

項目	① 処理終了件 数 (全数)	② あっせん和 解成立件数	打切り			⑥ 取 下 げ 件数	和解率 (※)	
			③あっせん 和解不成立 件数	④あっせん 前和解	⑤あっせん 不参加 件数		⑦処理終了件 数に対する和 解率	⑧あっせん実 施事案中の和 解率
件数又 は比率	95 件	37 件	13 件	0 件	42 件	3 件	39%	74%

(※) ⑦「処理終了件数に対する和解率」は、②あっせん和解成立件数／①処理終了件数により算出した。

⑧「あっせん実施事案中の和解率」は、②あっせん和解成立件数／(②あっせん和解成立件数＋③あっせん和解不成立件数) により算出した。

事案1 自己退職に係る助言・指導の事例

【事案の概要】

申出人が、勤務先に退職の意思表示をしたところ、後任を見つけないと辞めさせないと言われ、退職できないとの申出があった。

【助言・指導の内容・結果】

会社に、申出人の申出内容を伝え、期間の定めのない労働契約は、民法第627条第1項において、労働者はいつでも解約の申入れが可能で、原則として、解約の申入れた日から2週間を経過することにより契約が終了すると規定されていることを助言したところ、労使双方で話し合いを行い、2週間後に退職することで合意した。

事案2 雇止めに係る助言・指導の事例

【事案の概要】

申出人は有期契約労働者で、毎年、契約更新が繰り返されてきたが、平成30年4月以降は正社員登用試験に合格しなければ、更新されないこととなり、申出人は不合格となった。このため申出人は更新の期待を裏切られたことに対して、会社に補償と慰謝料を求めたいと考えているが、会社との話し合いがなかなか進まないとの申出があった。

【助言・指導の内容・結果】

会社に、申出人の申出内容を伝えた上、「有期労働契約の契約満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することに合理的な理由が認められる場合には、解雇に関する法理が類推されるものと解せられる」とされた判例があることを示し、双方話し合いを進めるように助言を行ったところ、被申出人が申出人に解決金を支払うことで、合意に至ったため、助言を終了した。

事案3 労働条件の引下げに係る助言・指導の事例

【事案の概要】

申出人は週3日勤務であったが、現場リーダーから一方的に日数変更を告げられ、勤務日数を減らされた。週3日の勤務が希望であるので、元の勤務日数に戻して欲しいとの助言の申出があった。

【助言・指導の内容・結果】

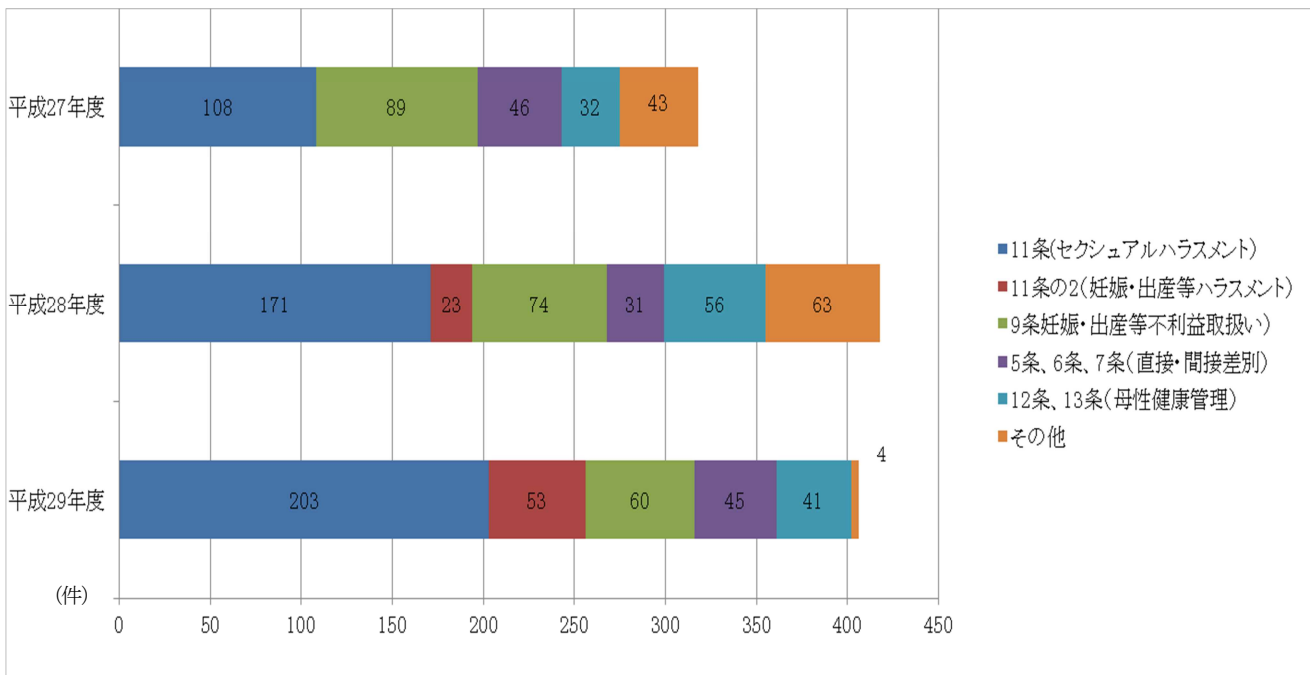
会社に申出人の申出内容を伝え、労働条件の不利益変更には、同意が必要であることを助言したところ、被申出人が申出人と話し合い、週3日の勤務となるようなシフト変更が行われたため、助言を終了した。

◆ 平成 29 年度における男女雇用機会均等法の施行状況 ◆

1 相談内容

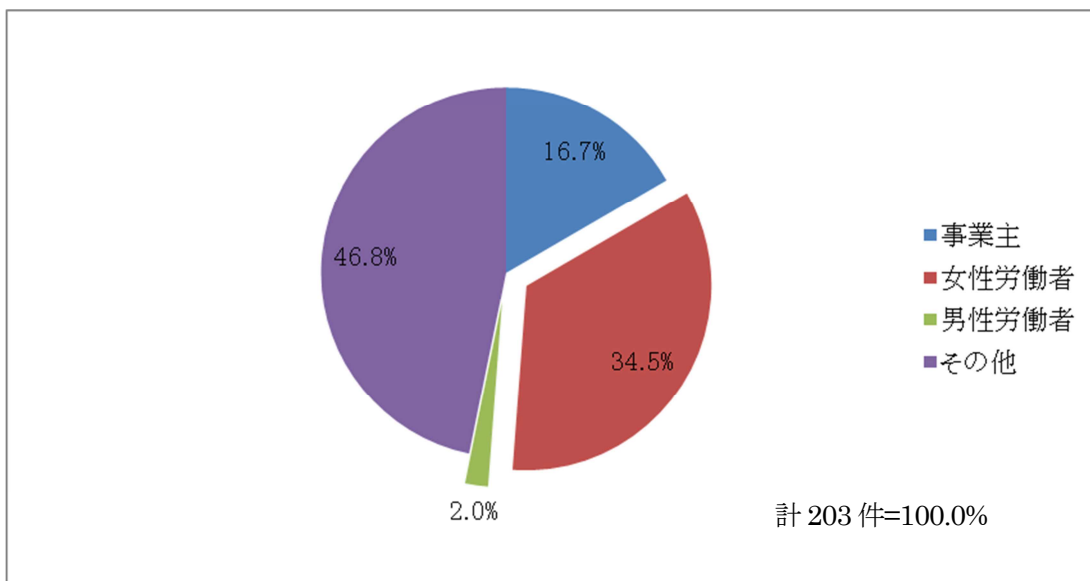
(1) 相談件数とその内容

相談件数は平成 29 年度で 406 件であるが、そのうちセクシュアルハラスメントに関する相談が 203 件(50.0%)で全体の半分以上を占める。また、妊娠・出産等ハラスメントに関する相談 53 件(14.8%)、妊娠・出産等不利益取扱いに関する相談 53 件(13.1%)を加えると 316 件(77.9%)がハラスメント関係の相談である。



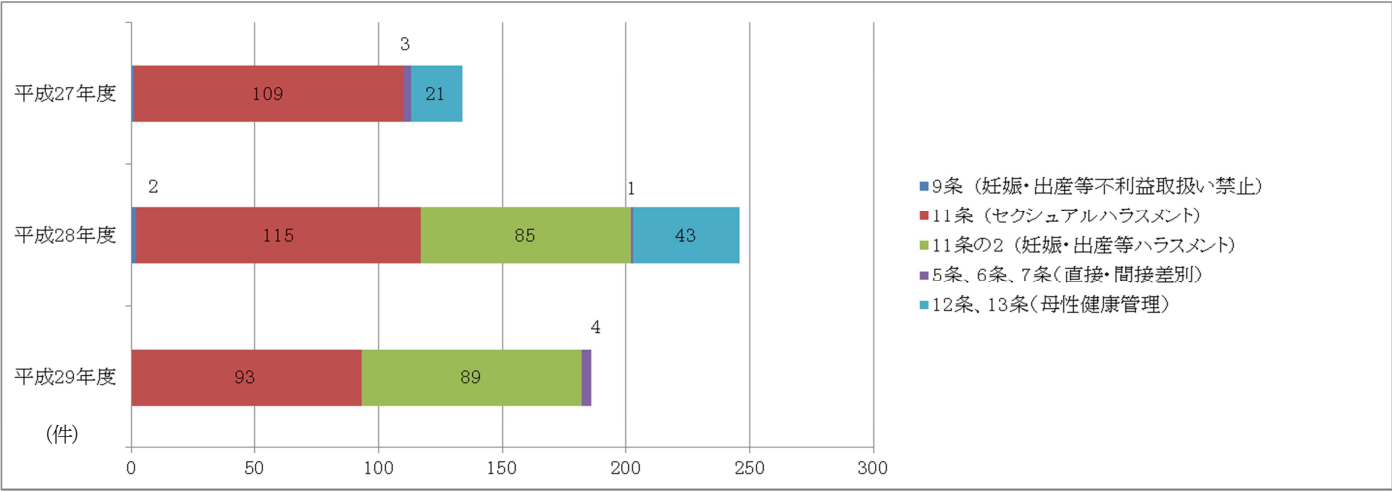
(2) セクハラに関する相談者の属性

セクシュアルハラスメントに関する相談者の属性を見ると、労働者は 74 件(36.4%)である。そのうち、女性労働者は 70 件(34.5%)で、男性労働者の 4 件(2.0%)とは大きく異なる。



2 行政指導状況

男女雇用機会均等法に基づく行政指導の件数は、平成 29 年度は 186 件であった。指導事項の内訳はセクシュアルハラスメントに関する事項が 93 件で全体の 50%を占める。二番目に多いのが妊娠・出産等ハラスメントに関する事項で 89 件全体の 47.8%である。この 2 つの事項で 176 件(94.6%)となる。



3 男女雇用機会均等法に基づく個別紛争解決援助

男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度の利用実績は下表のとおりであるが、援助の実施事項はセクシュアルハラスメントといわゆるマタハラに含まれる妊娠・出産等不利益取扱いの禁止に関する事案のハラスメント関係が多い。

(1) 労働局長による紛争解決援助 (件)

	5条 (募集採用)	6条 (配置・昇進・福利厚生、定年・解雇等)	7条 (間接差別)	9条 (妊娠・出産等不利益取扱い禁止)	11条 (セクシュアルハラスメント)	11条の2 (妊娠・出産等ハラスメント)	12、13条 (母性健康管理)	計
平成27年度	0	0	0	5	4		0	9
平成28年度	0	0	0	0	2	0	0	2
平成29年度	0	0	0	0	5	0	0	5

(2) 調停委員会による調停 (件)

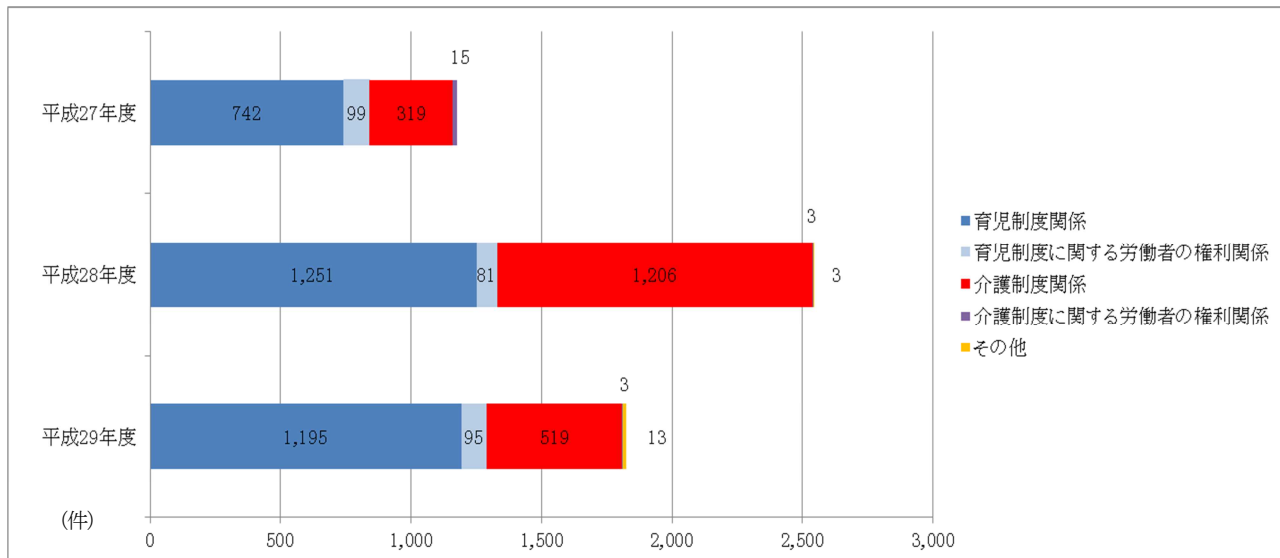
	5条 (対象外)	6条 (配置・福利厚生、定年・解雇等)	7条 (間接差別)	9条 (妊娠・出産等不利益取扱い禁止)	11条 (セクシュアルハラスメント)	11条の2 (妊娠・出産等ハラスメント)	12、13条 (母性健康管理)	計
平成27年度		0	0	0	0		0	0
平成28年度		0	0	0	9	0	0	9
平成29年度		0	0	0	0	0	0	0

◆ 平成 29 年度における育児・介護休業法の施行状況 ◆

1 相談内容

平成 29 年度における育児・介護休業法に関する相談は 1,825 件であった。そのうち、育児関係の相談は 1,290 件(制度に関する相談 1,195 件、権利に関する相談 95 件)、介護関係の相談は 522 件(制度に関する相談 519 件、権利に関する相談 3 件)である。

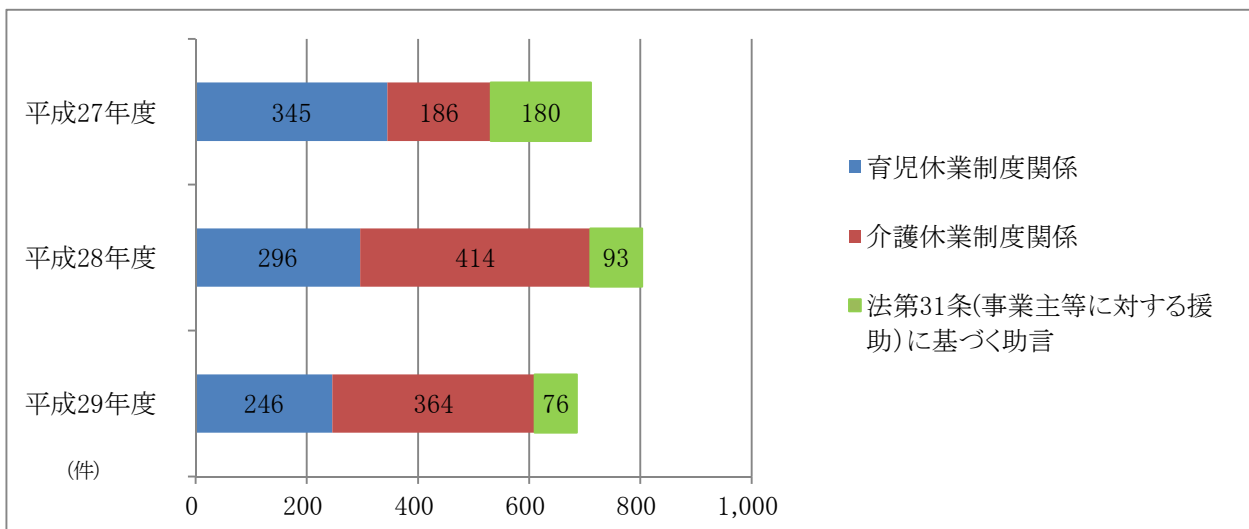
相談件数は平成 29 年 1 月施行の改正法に合わせて、問い合わせが伸びている。



2 指導状況

平成 29 年度における育児・介護休業法に関する指導件数は 686 件であった。内訳は育児制度に関するものが 246 件 (35.9%)、介護制度に関するものが 364 件 (53.1%)であった。

相談件数と同様、平成 29 年 1 月施行の改正法施行に合わせて指導件数も伸びたものの、29 年度は助言件数が減少している。



3 育児・介護休業法に基づく個別紛争解決援助

(1) 労働局長の紛争解決援助 (件)

年度	育児休業	介護休業
平成27年度	3	1
平成28年度	4	0
平成29年度	5	0

(2) 調停委員会による調停 (件)

年度	育児休業	介護休業
平成27年度	0	0
平成28年度	0	0
平成29年度	0	0