

長崎労働局発表  
平成30年7月30日

担当

長崎労働局 雇用環境・均等室  
室長 新納 広子  
室長 補佐 内山 昭宣  
電話 095-801-0050

## セクハラ関係の相談が昨年度比85%増加

～平成29年度「男女雇用機会均等法等に関する相談等の状況」～

長崎労働局（局長 小玉 剛）は、このたび、当労働局における男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）、育児・介護休業法、及び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ましたので、公表します（別添1、2、3）。

なお、長崎労働局では、平成30年5月1日から12月28日まで、雇用環境・均等室に「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設しています（別添4）。

### 【ポイント】

- 1 平成29年度に当局雇用環境・均等室に寄せられた相談のうち、均等法に関する相談は202件（平成28年度177件）、育児・介護休業法に関する相談は560件（同980件）、パートタイム労働法に関する相談は10件（同11件）、合計772件（同1,168件）であり、均等法に関する相談が増加している。
- 2 均等法に関する相談202件の内訳をみると、セクシュアルハラスメントに関する相談が98件（全体の45.8%）と最も多く、平成28年度と比べても84.9%増と大幅に増加している。（別添2、図1-1）。

【添付資料】

- 別添 1 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おける相談・是正指導・紛争解決援助制度の枠組み（P 3 ～）
- 別添 2 平成 29 年度長崎労働局雇用環境・均等室での法施行状況（P 4 ～）
- 別添 3 平成 29 年度における相談・援助事例（P 13 ～）
- 別添 4 長崎労働局では、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ています！（P 15 ～）

【用語解説】

「男女雇用機会均等法等に関する紛争解決の援助」

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係る民事上の個別労働紛争について、

長崎労働局長が、紛争当事者双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策について援助（助言、指導、勧告）することにより解決を図る制度  
長崎紛争調整委員会から選任された調停委員が、双方の意見を尊重しつつ、紛争当事者間の調整を行い、調停（解決案の提示）を行うことにより紛争の円満な解決を図る制度

の 2 種類がある。

# 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 における相談・是正指導・紛争解決援助度の枠組み

相談者

【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】

## 長崎労働局雇用環境・均等室

### 平成 29 年度相談件数

- 男女雇用機会均等法：202件
- 育児・介護休業法：560件
- パートタイム労働法：10件

申立

申請

【男女雇用機会均等法第 29 条、育児・介護休業法第 56 条、パートタイム労働法第 18 条】

### 平成 29 年度是正指導件数

- 男女雇用機会均等法：333件
- 育児・介護休業法：640件
- パートタイム労働法：337件

【男女雇用機会均等法第 17 条、育児・介護休業法第 52 条の 4、パートタイム労働法第 24 条】

#### 労働局長による助言・指導・勧告

- 申立件数（0 件）

【男女雇用機会均等法第 18 条、育児・介護休業法第 52 条の 5、パートタイム労働法第 25 条】

#### 機会均等調停会議による調停

#### 両立支援調停会議による調停

#### 均衡待遇調停会議による調停

- 申請件数（2 件）

内訳

セクシュアルハラスメント  
..... 2 件



- 処理件数（2 件）

合意の成立（1 件）

次年度へ繰越し（1 件）

次年度へ繰り越したものについては次年度において合意が成立。

平成 2 9 年度長崎労働局雇用環境・均等室での法施行状況

1 男女雇用機会均等法の施行状況

( 1 ) 相談件数

図 1-1 相談件数

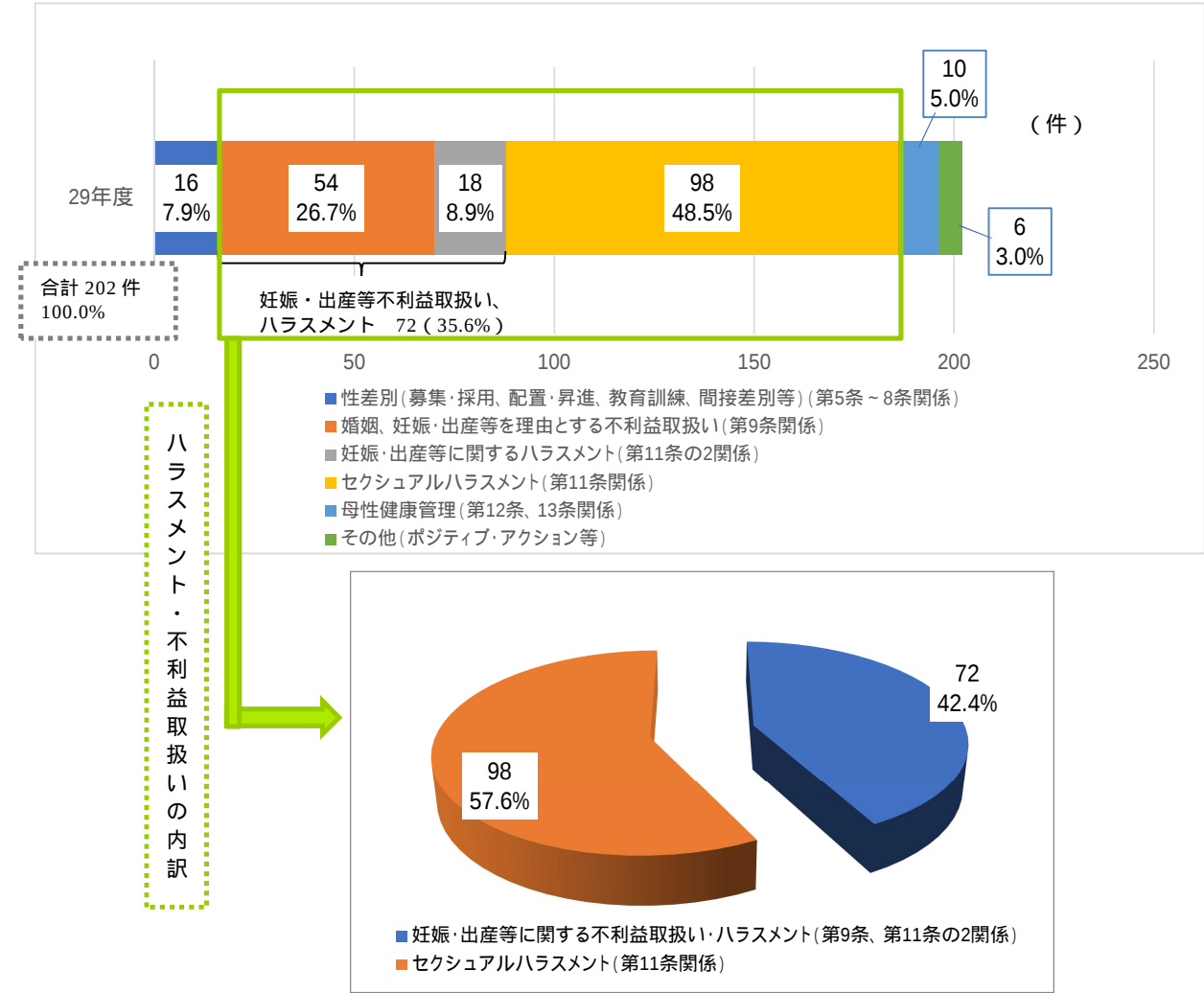
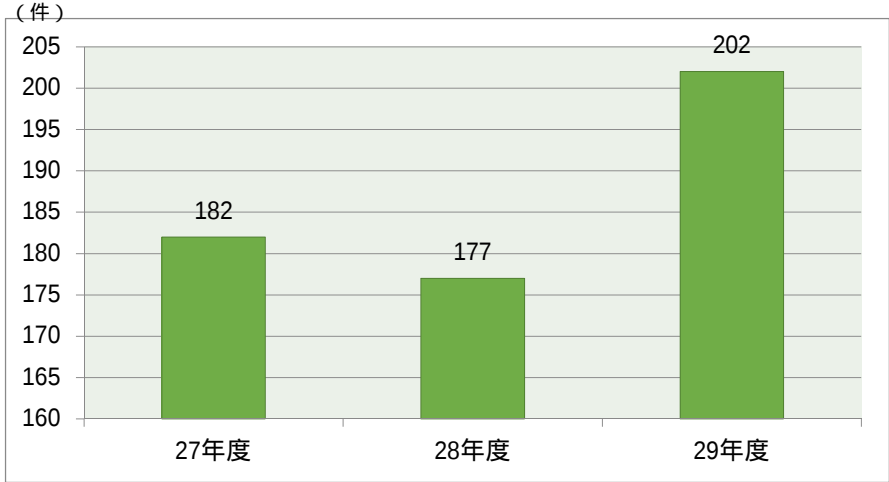


図 1-2 相談件数の推移



平成 27 年度と平成 28,29 年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

表 1-1 相談内容の内訳

( 件 )

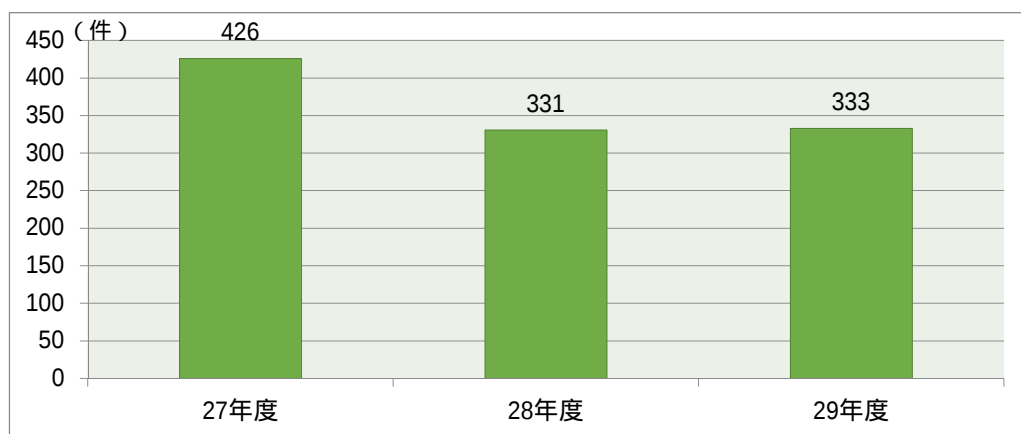
|                                          | 28 年度 |       | 29 年度 |       |
|------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）（第 5 条～8 条関係） | 12    | 6.8%  | 16    | 7.9%  |
| 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第 9 条関係）           | 40    | 22.6% | 54    | 26.7% |
| 妊娠・出産等に関するハラスメント（第 11 条の 2 関係）           | 49    | 27.7% | 18    | 8.9%  |
| セクシュアルハラスメント（第 11 条関係）                   | 53    | 29.9% | 98    | 48.5% |
| 母性健康管理（第 12 条、13 条関係）                    | 20    | 11.3% | 10    | 5.0%  |
| その他（ポジティブ・アクション等）                        | 3     | 1.7%  | 6     | 3.0%  |
| 合 計                                      | 177   | 100%  | 202   | 100%  |

|                                   | 27 年度 |       |
|-----------------------------------|-------|-------|
| 募集・採用（第 5 条関係）                    | 37    | 20.3% |
| 配置                                | 4     | 2.2%  |
| 昇進                                | 0     | 0.0%  |
| 降格                                | 0     | 0.0%  |
| 教育訓練                              | 0     | 0.0%  |
| 職種の変更・雇用形態の変更                     | 0     | 0.0%  |
| 福利厚生                              | 3     | 1.6%  |
| 退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新                | 0     | 0.0%  |
| 間接差別（第 7 条関係）                     | 0     | 0.0%  |
| 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第 9 条関係） | 29    | 15.9% |
| セクシュアルハラスメント対策（第 11 条関係）          | 74    | 40.7% |
| 母性健康管理（第 12 条、13 条関係）             | 18    | 9.9%  |
| ポジティブ・アクション（第 14 条関係）             | 6     | 3.3%  |
| 労働条件関係（賃金・労働時間等）                  | 11    | 6.0%  |
| その他                               | 0     | 0.0%  |
| 合 計                               | 182   | 100%  |

相談内容の内訳ごとの相談件数について、平成 27 年度と平成 28,29 年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

## ( 2 ) 是正指導件数の推移

図 1-3 是正指導件数の推移



平成 27 年度と平成 28,29 年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

表 1-2 是正指導件数の推移

( 件 )

|                                   | 27 年度 |        | 28 年度 |        | 29 年度 |        |
|-----------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 第 5 条関係 ( 募集・採用 )                 | 9     | 2.1%   | 1     | 0.3%   | 0     | 0.0%   |
| 第 6 条関係 ( 配置・昇進・降格・教育訓練等 )        | 3     | 0.7%   | 0     | 0.0%   | 1     | 0.3%   |
| 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 ) | 4     | 0.9%   | 2     | 0.6%   | 0     | 0.0%   |
| 第 11 条関係 ( セクシュアルハラスメント )         | 248   | 58.2%  | 89    | 26.9%  | 101   | 30.3%  |
| 第 11 条の 2 関係 ( 妊娠・出産等に関するハラスメント ) | -     | -      | 26    | 7.9%   | 107   | 32.1%  |
| 第 12 条、13 条関係 ( 母性健康管理 )          | 109   | 25.6%  | 213   | 64.4%  | 124   | 37.2%  |
| その他                               | 53    | 12.4%  | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   |
| 合 計                               | 426   | 100.0% | 331   | 100.0% | 333   | 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 年度と平成 28,29 年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

### ( 3 ) 紛争解決の援助

表 1-3 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

( 件 )

|                                   | 27 年度 |        | 28 年度 |        | 29 年度 |   |
|-----------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|---|
| 第 9 条関係 ( 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い ) | 0     | 0.0%   | 3     | 100.0% | 0     | - |
| 第 11 条関係 ( セクシュアルハラスメント )         | 3     | 100.0% | 0     | 0.0%   | 0     | - |
| 合 計                               | 3     | 100.0% | 3     | 100.0% | 0     | - |

表 1-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

( 件 )

|                                   | 27 年度 |      | 28 年度 |        | 29 年度 |        |
|-----------------------------------|-------|------|-------|--------|-------|--------|
| 第 9 条関係 ( 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い ) | 0     | 0.0% | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   |
| 第 11 条関係 ( セクシュアルハラスメント )         | 0     | 0.0% | 3     | 100.0% | 2     | 100.0% |
| 合 計                               | 0     | 0.0% | 3     | 100.0% | 2     | 100.0% |

## 2 育児・介護休業法の施行状況

### (1) 相談件数

図 2-1 相談件数

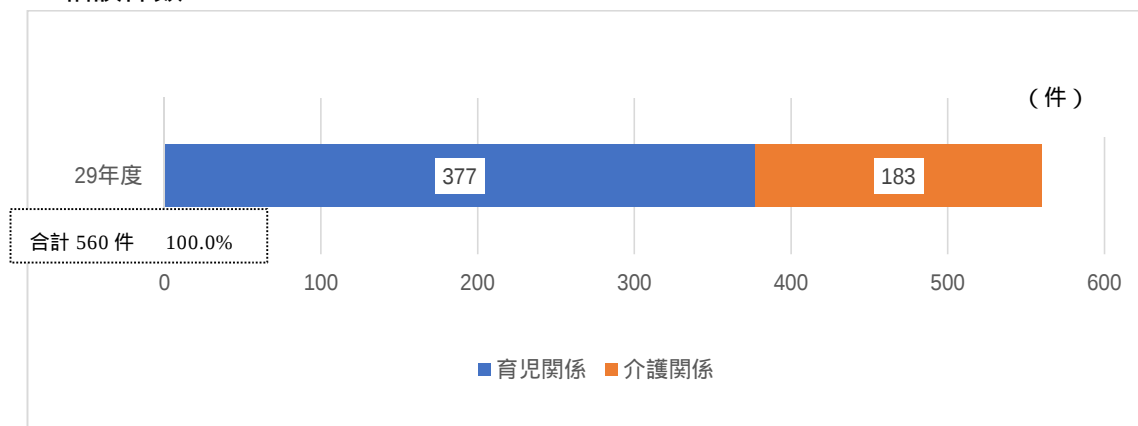
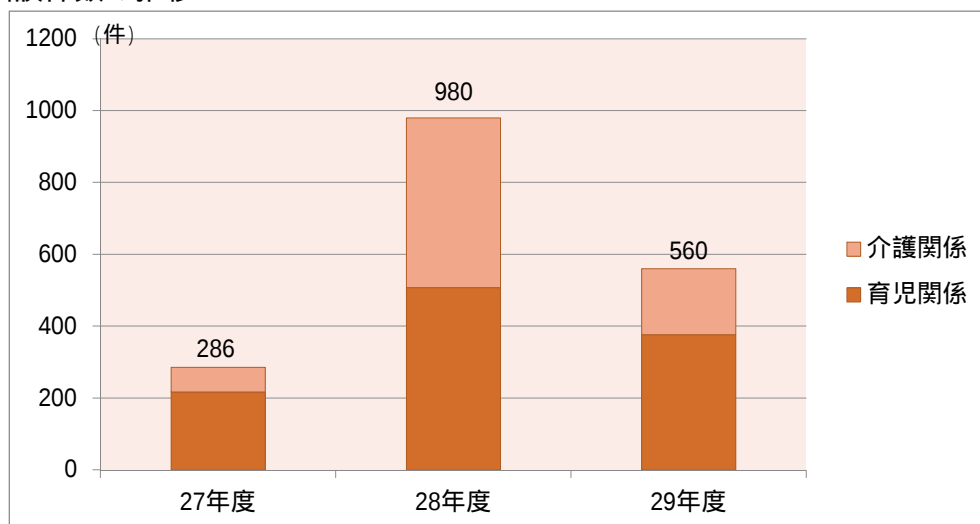


図 2-2 相談件数の推移



平成 27 年度と平成 28,29 年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

表 2-1 相談内容の内訳

|      |                                                                                                                                                            | 28 年度 |        | 29 年度 |        |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|--------|
|      |                                                                                                                                                            | 件数    | 割合     | 件数    | 割合     |
| 育児関係 | 育児休業（第 5 条関係）                                                                                                                                              | 195   | 38.4%  | 172   | 45.6%  |
|      | 育児休業以外<br>（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]） | 274   | 53.9%  | 155   | 41.1%  |
|      | 育児休業等を理由とする不利益取扱い（第 10 条関係）                                                                                                                                | 23    | 4.5%   | 20    | 5.3%   |
|      | 育児休業以外に係る不利益取扱い<br>（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）                                                             | 1     | 0.2%   | 11    | 2.9%   |
|      | 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）                                                                                                                             | 15    | 3.0%   | 19    | 5.0%   |
|      | 小計                                                                                                                                                         | 508   | 100.0% | 377   | 100.0% |

|      |                                                                                                                                                          |     |        |     |        |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------|-----|--------|
| 介護関係 | 介護休業（第 11 条関係）                                                                                                                                           | 128 | 27.1%  | 64  | 35.0%  |
|      | 介護休業以外<br>（介護休暇[第 16 条の 5、第 16 条の 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]） | 331 | 70.1%  | 96  | 52.5%  |
|      | 介護休業等を理由とする不利益取扱い（第 16 条関係）                                                                                                                              | 1   | 0.2%   | 4   | 2.2%   |
|      | 介護休業以外に係る不利益取扱い<br>（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）                                                           | 1   | 0.2%   | 2   | 1.1%   |
|      | 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）                                                                                                                           | 11  | 2.3%   | 17  | 9.3%   |
|      | 小計                                                                                                                                                       | 472 | 100.0% | 183 | 100.0% |
| 合 計  |                                                                                                                                                          | 980 |        | 560 |        |

|      |                                                                                                       |       |        |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|
|      |                                                                                                       | 27 年度 |        |
| 育児関係 | 育児休業（第 5 条関係）                                                                                         | 88    | 40.6%  |
|      | 子の看護休暇（第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係）                                                                        | 19    | 8.6%   |
|      | 所定外労働の制限（第 16 条の 8 関係）                                                                                | 10    | 4.6%   |
|      | 時間外労働の制限（第 17 条関係）                                                                                    | 8     | 3.7%   |
|      | 深夜業の制限（第 19 条関係）                                                                                      | 8     | 3.7%   |
|      | 所定労働時間の短縮措置等（第 23 条、第 24 条関係）                                                                         | 58    | 26.7%  |
|      | 労働者の配置に関する配慮（第 26 条関係）                                                                                | 1     | 0.5%   |
|      | 育児休業等を理由とする不利益取扱い（第 10 条関係、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） | 20    | 9.2%   |
|      | 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）                                                                        | -     | -      |
|      | 休業期間等の通知（則第 7 条第 4 項から第 6 項関係）                                                                        | 4     | 1.8%   |
|      | その他                                                                                                   | 1     | 0.5%   |
|      | 小計                                                                                                    | 217   | 100.0% |
| 介護関係 | 介護休業（第 11 条関係）                                                                                        | 26    | 37.7%  |
|      | 介護休暇（第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係）                                                                          | 17    | 24.6%  |
|      | 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）                                                                                    | 7     | 10.1%  |
|      | 深夜業の制限（第 20 条関係）                                                                                      | 5     | 7.2%   |
|      | 所定労働時間の短縮措置等（第 23 条、第 24 条関係）                                                                         | 12    | 17.4%  |
|      | 労働者の配置に関する配慮（第 26 条関係）                                                                                | 0     | 0.0%   |
|      | 介護休業等を理由とする不利益取扱い（第 16 条関係、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） | 0     | 0.0%   |
|      | 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）                                                                        | -     | -      |
|      | 休業期間等の通知（則第 23 条第 2 項関係）                                                                              | 1     | 1.4%   |
|      | その他                                                                                                   | 1     | 1.4%   |
|      | 小計                                                                                                    | 69    | 100.0% |
| 合 計  |                                                                                                       | 286   |        |

相談内容の内訳ごとの相談件数について、平成 27 年度と平成 28,29 年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

表 2-2 雇用形態別相談の相談内容の内訳

( 件 )

| 相談内容                       | 雇用形態別 |  | 契約期間の定めのない労働者 |        | 契約期間の定めがある労働者 |        |
|----------------------------|-------|--|---------------|--------|---------------|--------|
|                            |       |  |               |        |               |        |
| 育児休業（第 5 条関係）              |       |  | 34            | 72.3%  | 3             | 50.0%  |
| 介護休業（第 11 条関係）             |       |  | 2             | 4.3%   | 1             | 16.7%  |
| 育児休業を理由とする不利益取扱い（第 10 条関係） |       |  | 10            | 21.3%  | 2             | 33.3%  |
| 介護休業を理由とする不利益取扱い（第 16 条関係） |       |  | 1             | 2.1%   | 0             | 0.0%   |
| 合 計                        |       |  | 47            | 100.0% | 6             | 100.0% |

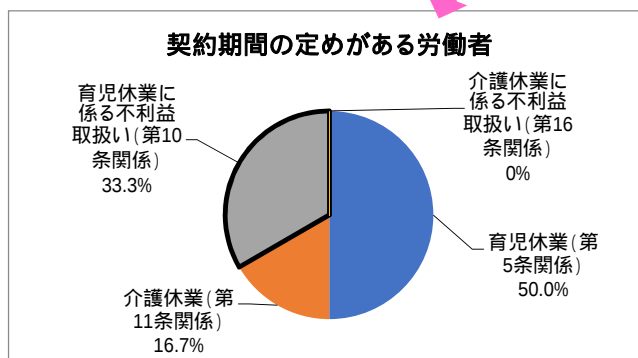
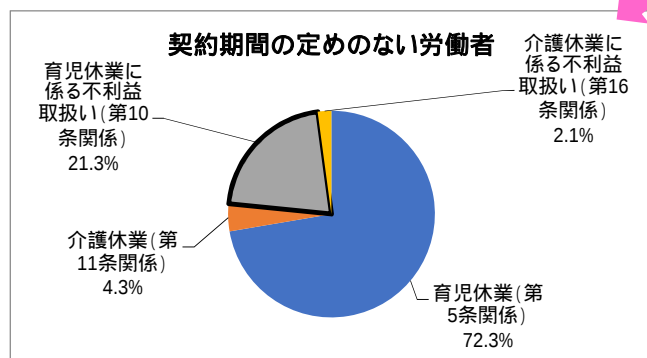


表 2-3 妊娠・出産・育児休業等に関する不利益取扱い・ハラスメントに係る相談件数の推移

( 件 )

|                                            | 27 年度 | 28 年度 | 29 年度 |
|--------------------------------------------|-------|-------|-------|
| 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（均等法第 9 条第 3 項関係）        | 29    | 40    | 54    |
| 妊娠・出産等に関するハラスメント（均等法第 11 条の 2 関係）          | -     | 49    | 18    |
| 育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い（育介法第 10 条、第 16 条関係） | 20    | 24    | 24    |
| 育児休業・介護休業等に関するハラスメント（育介法第 25 条関係）          | -     | 26    | 36    |

## ( 2 ) 是正指導件数の推移

図 2-3 是正指導件数の推移

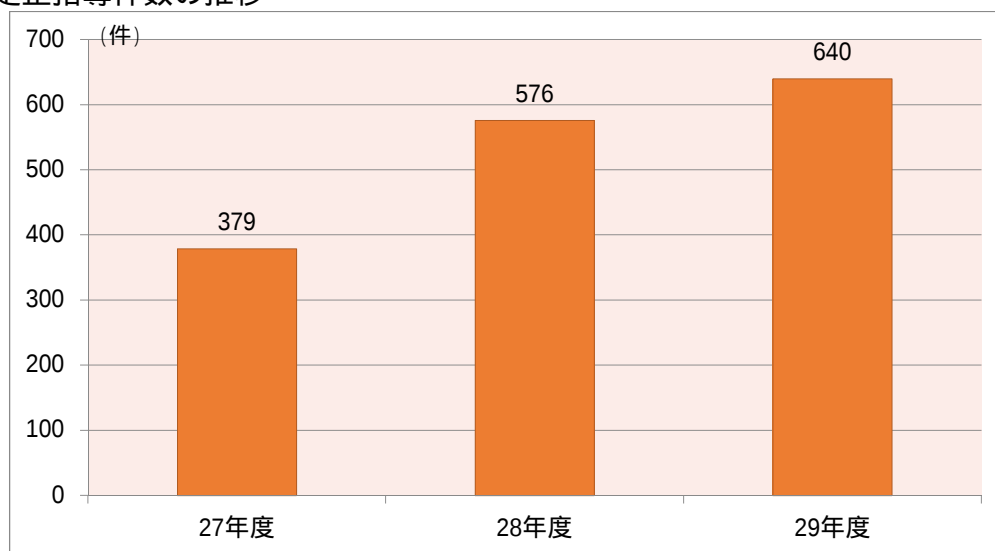


表 2-4 是正指導件数の推移

( 件 )

|                  |                                                                                                      | 27 年度 |        | 28 年度 |        | 29 年度 |        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 育<br>児<br>関<br>係 | 第 5 条関係（ 育児休業 ）                                                                                      | 40    | 15.2%  | 58    | 18.9%  | 82    | 32.5%  |
|                  | 第 16 条の 2、 第 16 条の 3 関係（ 子の看護休暇 ）                                                                    | 30    | 11.4%  | 42    | 13.7%  | 6     | 2.4%   |
|                  | 第 10 条、 第 16 条の 4、 第 16 条の 10、 第 18 条の 2、 第 20 条の 2、<br>第 23 条の 2、 第 52 条の 4、 第 52 条の 5 関係（ 不利益取扱い ） | 2     | 0.8%   | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   |
|                  | 第 16 条の 8 関係（ 所定外労働の制限 ）                                                                             | 6     | 2.3%   | 12    | 3.9%   | 4     | 1.6%   |
|                  | 第 17 条関係（ 時間外労働の制限 ）                                                                                 | 32    | 12.2%  | 25    | 8.1%   | 4     | 1.6%   |
|                  | 第 19 条関係（ 深夜業の制限 ）                                                                                   | 3     | 1.1%   | 7     | 2.3%   | 5     | 2.0%   |
|                  | 第 23 条第 1 項、 第 23 条第 2 項関係( 所定労働時間の短縮措置等 )                                                           | 36    | 13.7%  | 40    | 13.0%  | 25    | 9.9%   |
|                  | 第 24 条第 1 項関係（ 所定労働時間の短縮措置等 ）                                                                        | 67    | 25.5%  | 62    | 20.2%  | 1     | 0.4%   |
|                  | 第 25 条関係（ 休業等に関するハラスメントの防止措置 ）                                                                       | -     | -      | 46    | 15.0%  | 125   | 49.6%  |
|                  | 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 ）                                                                     | 47    | 17.9%  | 15    | 4.9%   | 0     | 0.0%   |
| 小計               |                                                                                                      | 263   | 100.0% | 307   | 100.0% | 252   | 100.0% |
| 介<br>護<br>関<br>係 | 第 11 条関係（ 休業制度 ）                                                                                     | 20    | 32.8%  | 52    | 24.5%  | 99    | 30.1%  |
|                  | 第 16 条の 5、 第 16 条の 6 関係（ 介護休暇 ）                                                                      | 7     | 11.5%  | 27    | 12.7%  | 5     | 1.5%   |
|                  | 第 16 条、 第 16 条の 7、 第 16 条の 10、 第 18 条の 2、 第 20 条の 2、<br>第 23 条の 2、 第 52 条の 4、 第 52 条の 5 関係（ 不利益取扱い ） | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   |
|                  | 第 16 条の 9 関係（ 所定外労働の制限 ）                                                                             | -     | -      | 7     | 3.3%   | 3     | 0.9%   |
|                  | 第 18 条関係（ 時間外労働の制限 ）                                                                                 | 7     | 11.5%  | 9     | 4.2%   | 1     | 0.3%   |
|                  | 第 20 条関係（ 深夜業の制限 ）                                                                                   | 2     | 3.3%   | 7     | 3.3%   | 2     | 0.6%   |
|                  | 第 23 条第 3 項関係（ 所定労働時間の短縮措置等 ）                                                                        | 25    | 41.0%  | 61    | 28.8%  | 96    | 29.2%  |
|                  | 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%   | 0     | 0.0%   |
|                  | 第 25 条関係（ 休業等に関するハラスメントの防止措置 ）                                                                       | -     | -      | 46    | 21.7%  | 123   | 37.4%  |
|                  | 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 ）                                                                           | 0     | 0.0%   | 3     | 1.4%   | 0     | 0.0%   |
| 小計               |                                                                                                      | 61    | 100.0% | 212   | 100.0% | 329   | 100.0% |
| 職業家庭両立推進者        |                                                                                                      | 55    |        | 57    |        | 59    |        |
| 合 計              |                                                                                                      | 379   |        | 576   |        | 640   |        |

## ( 3 ) 紛争解決の援助

表 2-5 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

( 件 )

|                             | 27 年度 | 28 年度 | 29 年度 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|
| 第 10 条関係（育児休業等を理由とする不利益取扱い） | 1     | 3     | 0     |

### 3 パートタイム労働法の施行状況

#### (1) 相談件数

図 3-1 相談件数

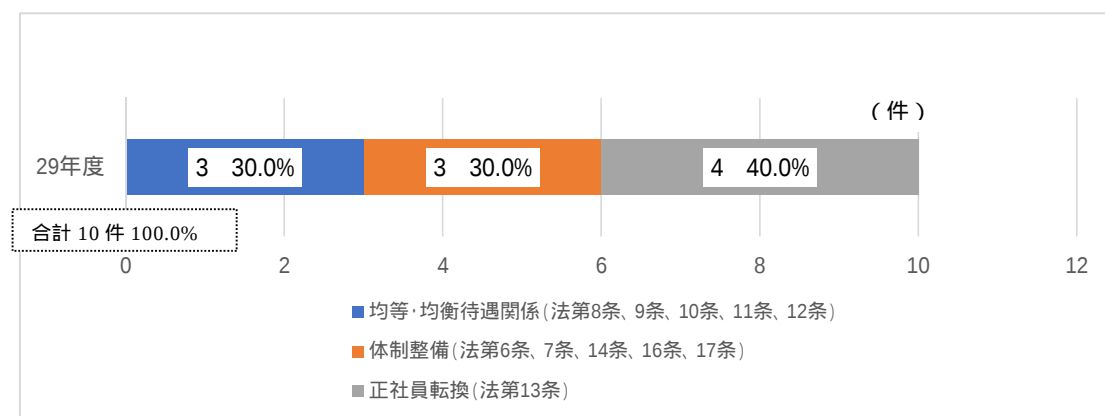
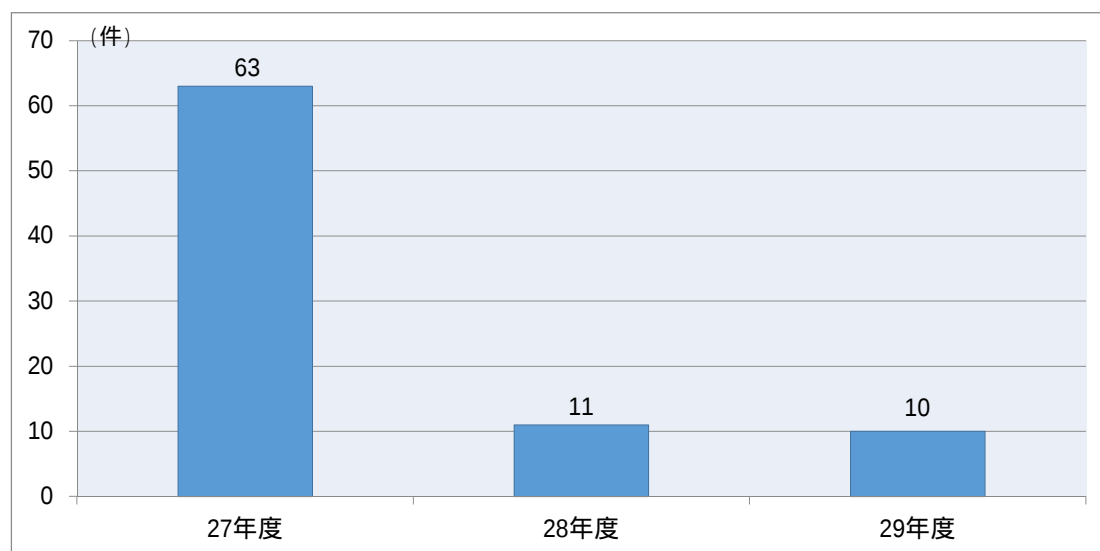


図 3-2 相談件数の推移



平成 27 年度と平成 28,29 年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

表 3-1 相談内容の内訳

|                                       | 28 年度 |        | 29 年度 |        |
|---------------------------------------|-------|--------|-------|--------|
| 均等・均衡待遇関係（第 8 条、9 条、10 条、11 条、12 条関係） | 5     | 45.5%  | 3     | 30.0%  |
| 体制整備（第 6 条、7 条、14 条、16 条、17 条関係）      | 3     | 27.3%  | 3     | 30.0%  |
| 正社員転換（第 13 条関係）                       | 3     | 27.3%  | 4     | 40.0%  |
| 合 計                                   | 11    | 100.0% | 10    | 100.0% |

|                         | 27 年度 |        |
|-------------------------|-------|--------|
| 労働条件の文書交付等（第 6 条関係）     | 19    | 30.2%  |
| 就業規則の作成手続（第 7 条関係）      | 0     | 0.0%   |
| 短時間労働者の待遇の原則（第 8 条関係）   | 1     | 1.6%   |
| 差別的取扱いの禁止（第 9 条関係）      | 1     | 1.6%   |
| 賃金（第 10 条関係）            | 2     | 3.2%   |
| 教育訓練（第 11 条関係）          | 1     | 1.6%   |
| 福利厚生施設（第 12 条関係）        | 1     | 1.6%   |
| 通常の労働者への転換（第 13 条関係）    | 1     | 1.6%   |
| 措置の内容の説明（第 14 条第 1 項関係） | 10    | 15.9%  |
| 待遇に関する説明（第 14 条第 2 項関係） | 1     | 1.6%   |
| 指針関係（第 15 条関係）          | 6     | 9.5%   |
| 相談のための体制の整備（第 16 条関係）   | 14    | 22.2%  |
| 短時間雇用管理者（第 17 条関係）      | 1     | 1.6%   |
| その他                     | 5     | 7.9%   |
| 合 計                     | 63    | 100.0% |

相談内容の内訳ごとの相談件数について、平成 27 年度と平成 28,29 年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

## （ 2 ）是正指導件数

|                                  | 27 年度 |        | 28 年度 |        | 29 年度 |        |
|----------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 第 6 条関係（労働条件の文書交付等）              | 79    | 24.1%  | 93    | 26.4%  | 89    | 26.4%  |
| 第 7 条関係（就業規則の作成手続）               | 15    | 4.6%   | 18    | 5.1%   | 37    | 11.0%  |
| 第 9 条関係（差別的取扱いの禁止）（旧第 8 条）       | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   |
| 第 10 条関係（賃金の均衡待遇）（旧第 9 条）        | 13    | 4.0%   | 7     | 2.0%   | 7     | 2.1%   |
| 第 11 条関係（教育訓練）（旧第 10 条）          | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   |
| 第 12 条関係（福利厚生施設）（旧第 11 条）        | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   |
| 第 13 条関係（通常の労働者への転換）（旧第 12 条）    | 55    | 16.8%  | 70    | 19.9%  | 70    | 20.8%  |
| 第 14 条第 1 項関係（措置の内容の説明）          | 57    | 17.4%  | 54    | 15.3%  | 39    | 11.6%  |
| 第 14 条第 2 項関係（待遇に関する説明）（旧第 13 条） | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   |
| 第 16 条関係（相談のための体制の整備）            | 70    | 21.3%  | 89    | 25.3%  | 66    | 19.6%  |
| 第 17 条関係（短時間雇用管理者の選任）（旧第 15 条）   | 39    | 11.9%  | 21    | 6.0%   | 29    | 8.6%   |
| その他（指針等）                         | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   | 0     | 0.0%   |
| 合 計                              | 328   | 100.0% | 352   | 100.0% | 337   | 100.0% |

# 平成 29 年度における相談・援助事例

## 相談事例

| 事例 1          | セクシュアルハラスメント相談事案                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>事案の概要</b>  | <p>以前勤めていた会社は販売業で、正社員の事務員として働いていた。</p> <p>在職中に、直属の上司が、日常的に卑猥な内容の話をしたり、パソコン画面に卑猥な文章を打ち込んでいたりしており、一度は職場の敷地内で押し倒されたことがあった。そのときは別の男性職員が止めに入ってくれたが、それを契機に出勤できなくなり退職することとなった。</p> <p>退職前に事業主に相談したが、「自分たちで何とかするしかない」と言われただけで何もしてくれなかった。泣き寝入りするしかないのか。</p>                                                                |
| <b>労働局の対応</b> | <p>事業主は、職場においてセクシュアルハラスメントが起こらないよう雇用管理上必要な措置を講じることが法律上求められている。</p> <p>セクシュアルハラスメントに係る相談が寄せられた場合には、放置することなく迅速かつ適切に、被害者及び行為者とされる者、場合によっては周囲の労働者に対する事実確認を行い、事実が確認された場合には被害者に対する配慮の措置、行為者に対する措置を適切に行わなければならないことから、事後の対応を適切に行うよう助言・指導等を行うことができる旨説明したところ、職場におけるセクシュアルハラスメントに関し事業主は法律上の防止義務があることがわかっただけでよい、とのことであった。</p> |
| 事例 2          | 中間管理職が妊娠中や育休復帰時に受けたハラスメント相談事案                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>事案の概要</b>  | <p>相談者は平社員のときに第 1 子の育休を取得。中間管理職に昇進した際に第 2 子の妊娠がわかったので直属の上司に報告したところ、「忙しいのに 1 年間も休まれると迷惑だ」等のハラスメントを受けた。ここで妊娠をあきらめたら後に続く女性労働者にも影響が出ると思い、ハラスメントを受けながらも産休と育休を取得した。育休から復職するに当たって直属の上司に連絡したところ、「今度妊娠したら降格させる」と言われた。</p> <p>女性労働者だけで集まってこの件について話し合っているところであるが、法律上はどのようなになっているのか知りたくて相談した。</p>                             |
| <b>労働局の対応</b> | <p>事業主は、労働者が妊娠したことや産休・育休を取得することに関する上司や同僚からのハラスメントを防止するために、業務体制の見直しも含め雇用管理上必要な措置を講じることが法律上求められている。また、事業主が、女性労働者が妊娠等したことを理由に降格させることは不利益取扱いに該当し、法律上禁止されている。</p> <p>以上について説明したところ、女性労働者で話し合いを重ね、事業主にハラスメント防止対策を講じるよう求めていきたいとのことであった。</p>                                                                              |

## 調停事例

| 事例 1     | セクシュアルハラスメント事案                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事案の概要    | <p>申請人は、有期契約労働者として3年間勤務。人事異動で4月に部署が換わり、新しい部署の直属の上司から、工作中に手を触られたり、肩を抱かれたり等のセクシュアルハラスメントを受けている。また、申請人は、会社の接待の席上で取引先から身体接触等のセクシュアルハラスメントを受けた。このため、会社の相談窓口相談し、取引先については酒席の上だったので我慢できるが、上司からのセクシュアルハラスメントは仕事をするうえで支障をきたしていると訴えたところ、上司からのセクシュアルハラスメントはうやむやにされ、取引先からのセクシュアルハラスメントで悩んでいるとして、当該取引先の担当を外された。</p> <p>相談窓口に何度訴えても状況は変わらなかったため退職することとするが、退職に当たり契約期間満了まで働いていたら得られたはずの賃金相当額100万円の支払いを求めて、紛争調整委員会による調停の申請がなされた。</p>                                |
| 調停の内容・結果 | <p>調停委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は行為者とされる申請人の直属の上司から事情聴取をするに当たり、当該上司からの「仕事上の指示をするうえで触ったかもしれないが故意ではなかった」との弁明を受け、上司からのセクシュアルハラスメントはなかったとして上司の意見に対する申請人の反論を退けていたことが認められた。その結果、行為者とされる上司には特に注意等もしていないとのことであった。</p> <p>調停委員が行為者とされる者から話を聞いた結果、セクシュアルハラスメントに対する認識の違いが認められたため、被申請人及び行為者とされる者双方に対し、職場におけるセクシュアルハラスメントは、男女の認識の違いから生じうることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とすることが適当であることを説明し、解決金として30万円を支払うことを求めた調停案受諾勧告書を交付した結果、申請人、被申請人双方が受諾し、解決した。</p> |

長崎労働局では、雇用環境・均等室に

別添 4

# ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：平成30年5月1日（火）～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  
「それくらいは我慢せ  
なね」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら  
同僚から  
「あなたが早よ帰るけん、ま  
わりは迷惑しとつとよ。」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？

- 15 - ・ ・ ・ などのご相談にも対応します。

**長崎労働局があなたのお力になります！**

まずは相談してください！！ 相談は無料です！



**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。**

**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。**

**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。**

## An illustration showing a woman and a man in business attire sitting at a table, looking at each other. In the background, another woman is shown talking on a telephone. A lightbulb icon is positioned above the woman on the phone, indicating an idea or a key point.

