



厚生労働省

長崎労働局

Press Release

長崎労働局発表  
平成28年8月12日

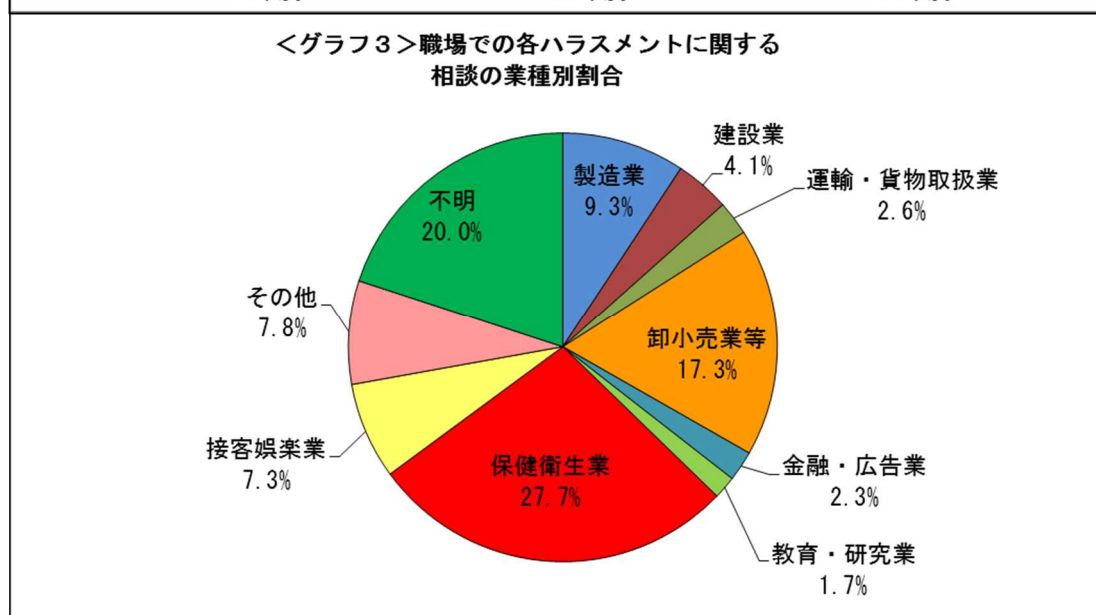
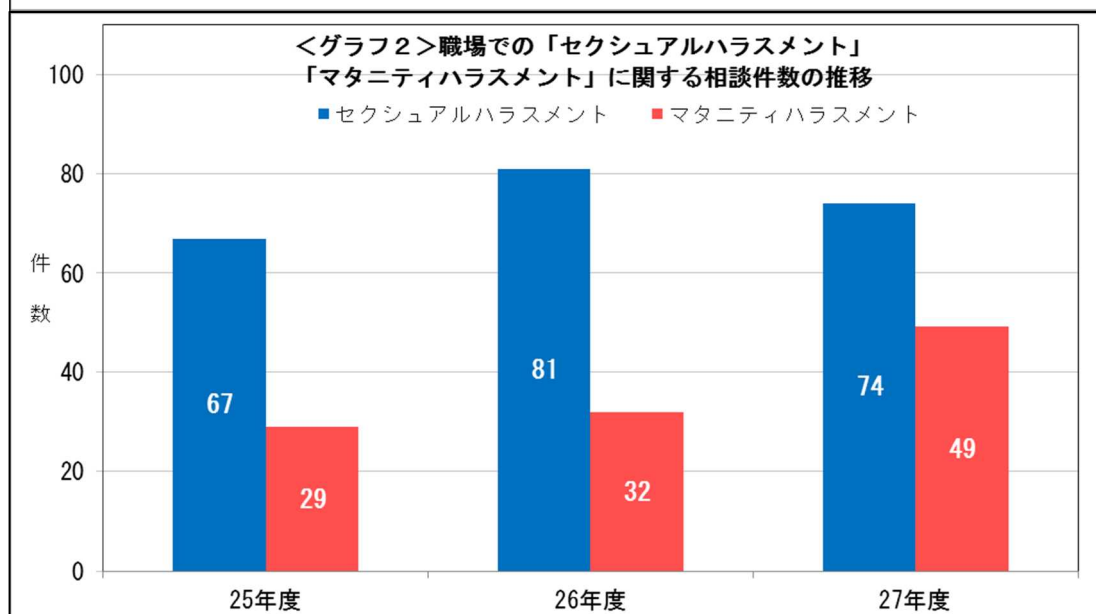
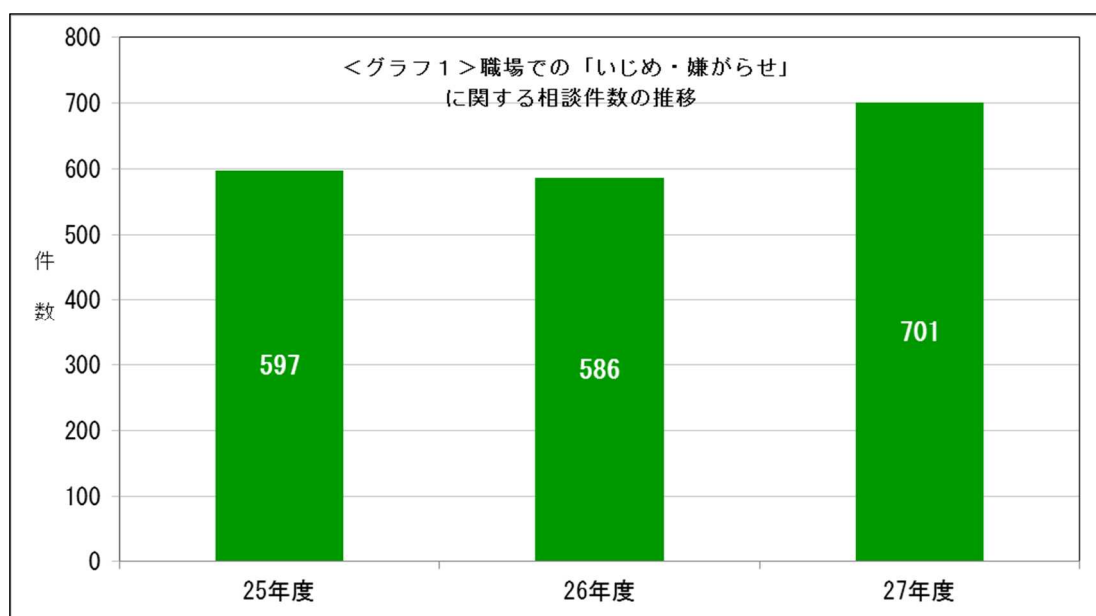
長崎労働局 雇用環境・均等室  
室長 大庭直美  
労働紛争調整官 篠崎成吾  
雇用環境改善・均等推進指導官 石田裕子  
電話 095-801-0023  
095-801-0050

～長崎労働局管内 平成27年度の職場におけるハラスメント等に関する相談状況～

長崎労働局（局長 大塚 崇史）及び当労働局が設置する総合労働相談コーナーに寄せられた、職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の、ハラスメントに係る相談状況は以下のとおりです。

<概要>

- 1 パワーハラスメント及び職場内のいじめ・嫌がらせに関する相談件数は、  
701件 で、前年比+115件（19.6%増）  
と大幅に増加した。（グラフ1）
- 2 セクシュアルハラスメントに関する相談件数は  
74件 で 前年比-7件（8.6%減）  
また、マタニティハラスメント（妊娠・出産、育休等を理由とする不利益取扱い）に関する相談件数は  
49件 で、前年比+17件（53.1%増）  
と増加した。（グラフ2）
- 3 職場におけるハラスメントの相談は、保健衛生業（病院・診療所、社会福祉施設等）  
が一番多く全業種の27.7%を占め、次いで卸小売業が16.5%、製造業が9.3%で  
あった。（グラフ3）
- 4 平成27年度長崎労働局では、職場内のいじめ・嫌がらせ（パワーハラスメントを含む）  
に関する相談は総務部企画室の総合労働相談コーナー、職場内のセクシュアルハラスメント、  
マタニティハラスメント（妊娠・出産、育休等を理由とする不利益取扱い）に関する  
相談は雇用均等室が担当していたが、平成28年4月に両室が統合され、新たに雇用  
環境・均等室が発足し、職場における各種ハラスメントに関する相談に一元的に対応し  
ている（資料1）

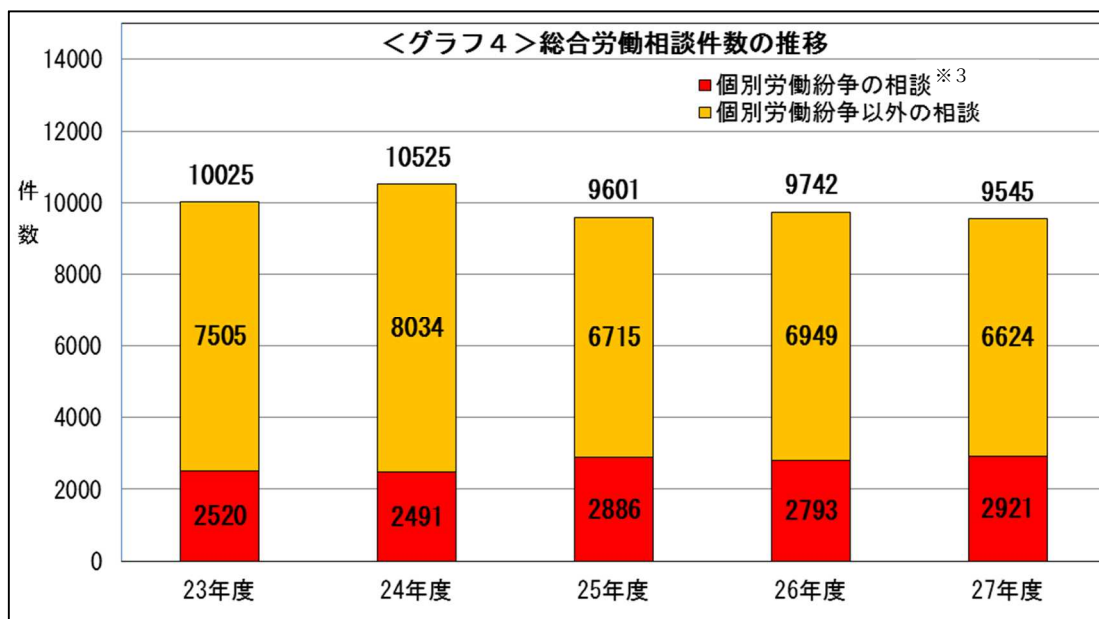


平成27年度長崎労働局では、職場内のいじめ・嫌がらせ(パワーハラスメントを含む)に関する相談は、総務部企画室の総合労働相談コーナー、職場内のセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント(妊娠・出産、育休等を理由とする不利益取扱い)に関する相談は、雇用均等室が担当した。

#### (1)総合労働相談コーナーにおける個別労働紛争解決制度の施行状況等

平成27年度に総合労働相談コーナー<sup>※1</sup>に寄せられた相談件数は9,545件で、前年比-197件(2.0%減)であったが、個別労働紛争<sup>※2</sup>に関する相談は2,921件で前年比+128件(4.6%増)となった。

個別労働紛争に関する相談の内訳の推移はグラフ4のとおり。



#### ①労働局長による助言・指導<sup>※4</sup>

助言・指導の申出件数は113件であり、申出内容の内訳は、「その他労働条件(年次有給休暇など)」32件、「いじめ・嫌がらせ」30件、「解雇」15件であった。このうち「いじめ・嫌がらせ」に関する助言・指導の申出は前年比+19件と大幅に増加した。

(申出後に取り下げられたものを除く)助言・指導を実施した110件のうち、67件が「解決」となり、14件が「一定の改善あり」、29件が「未解決」となった。このうち「いじめ・嫌がらせ」に関する助言・指導は29件実施し、17件が「解決」、4件が「一定の改善あり」、8件が「未解決」となった。

#### 助言・指導の例

##### ○会社の上司からの嫌がらせ

自分の上司が根拠もないのに、自分のことを病気だと他の従業員に言いふらして困っており、社長に相談したがなかなか対応してくれないので、このような状況を改善するよう助言してほしい。



社長に対し、申出内容を伝え、根拠もない噂を流すことは問題と思われるので、その上司に対し、そういう発言はしないよう注意するとともに、職場全体として職場内で嫌がらせ等が起きないように取組を行うよう助言した。後日、社長が申出人に対し、その上司に注意したことを説明し、会社としても同じことが起きないように職場環境づくりに取り組むことを約束した。

#### ②長崎紛争調整委員会によるあっせん<sup>※5</sup>

あっせんは36件の申請があり、あっせん申請内容の内訳は、「解雇」15件、「いじめ・嫌がらせ」13件であった。

また、平成27年度に処理を終了した事案32件のうち、あっせんで「合意」したものが16件、合意に至らず「打ち切り」となったものが4件、紛争当事者の一方が不参加になり「打ち切り」となったものが12件であった。「いじめ・嫌がらせ」に関するあっせん13件のうち、あっせんで「合意」したものが6件、合意に至らず「打ち切り」となったものが1件、紛争当事者の一方が不参加になり「打ち切り」となったものが6件であった。

#### あっせんの例

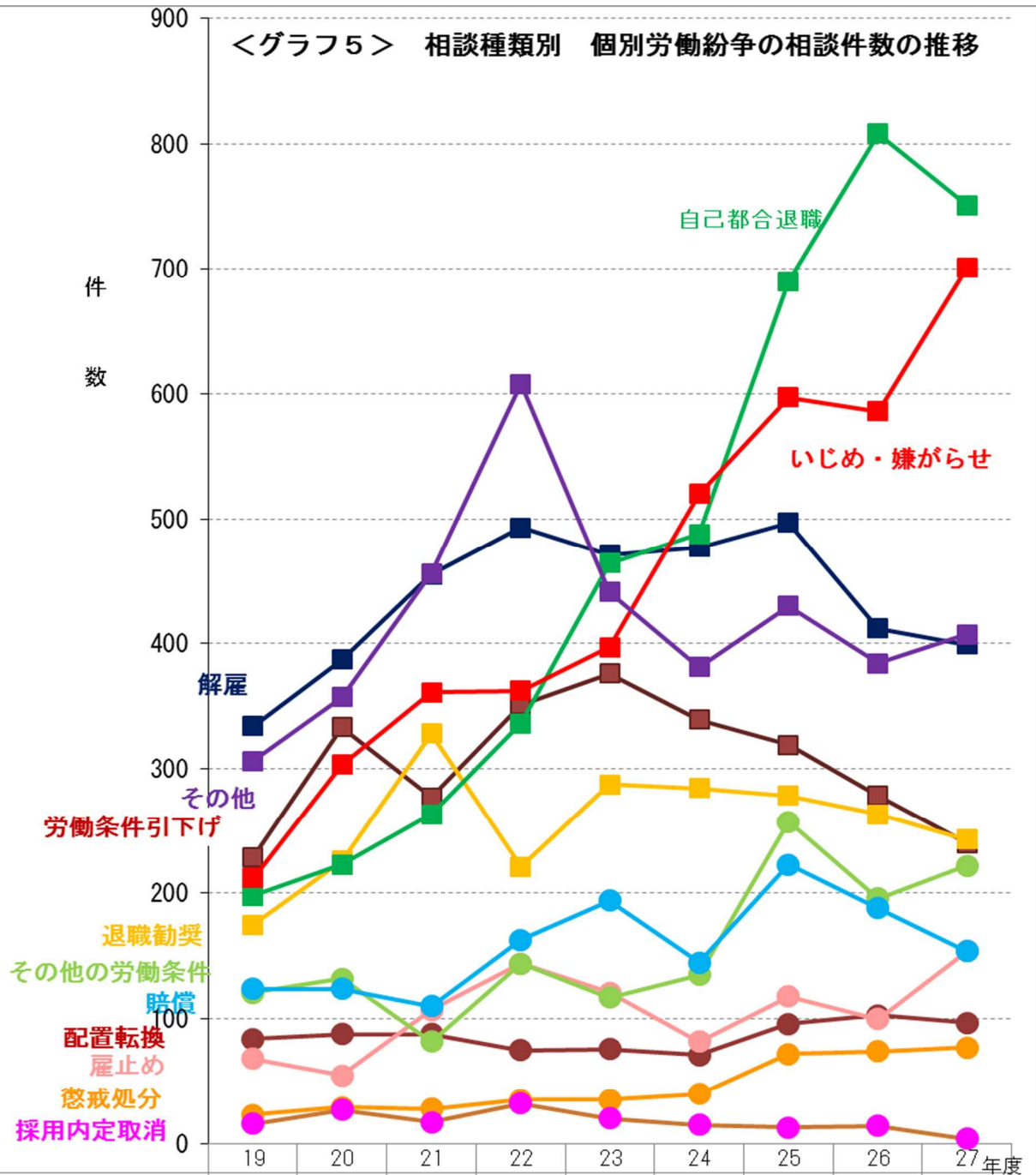
##### ○上司からのパワハラで退職に追い込まれた

居酒屋の店長から、作業中に足をけられる、ふざけて熱湯をかけられ、火傷させられる等のいじめを受け、社長に相談したが、何も対応してくれず退職に追い込まれた。会社は何の対応もしてくれなかったことに対し、退職後の給料3カ月分及び慰謝料の支払いを求め、あっせんを申請した。



あっせんを開催し、いじめがあったとの申出内容について会社側が一部店長の行為を認め、退職後の給料の補償及び慰謝料の計20万円を支払うことで和解。

<グラフ5> 相談種類別 個別労働紛争の相談件数の推移



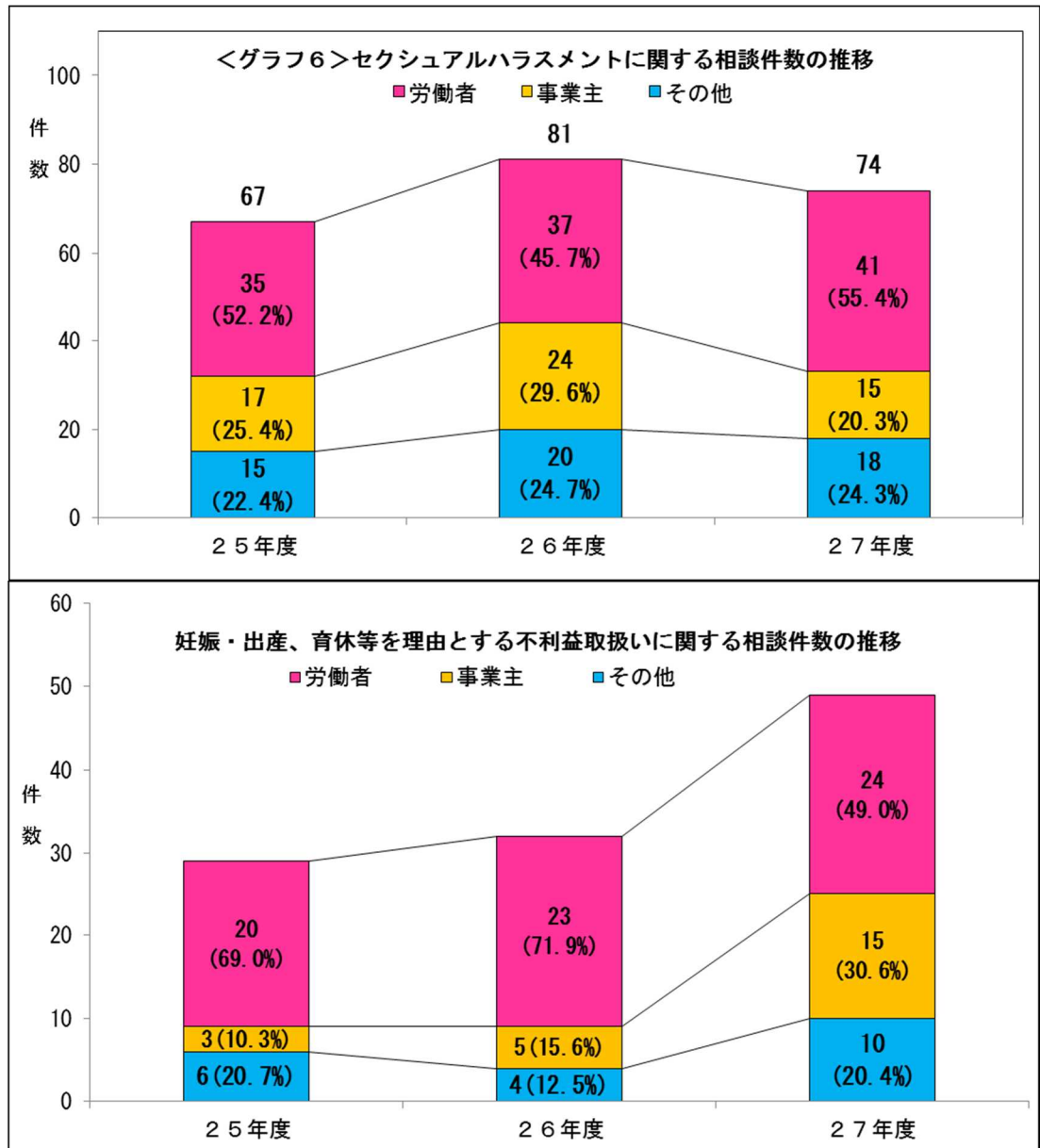
|            |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ■ 解雇       | 334 | 387 | 455 | 493 | 471 | 477 | 497 | 412 | 399 |
| ■ 労働条件引下げ  | 229 | 333 | 277 | 351 | 376 | 339 | 319 | 278 | 240 |
| ● 配置転換     | 84  | 88  | 88  | 75  | 76  | 71  | 96  | 103 | 97  |
| ■ 退職勧奨     | 175 | 226 | 328 | 221 | 287 | 284 | 278 | 263 | 243 |
| ● 懲戒処分     | 23  | 29  | 28  | 35  | 35  | 40  | 72  | 74  | 77  |
| ● 採用内定取消   | 16  | 27  | 17  | 32  | 20  | 15  | 13  | 14  | 4   |
| ● 雇止め      | 68  | 55  | 107 | 144 | 121 | 82  | 118 | 100 | 154 |
| ■ 自己都合退職   | 198 | 223 | 263 | 336 | 464 | 488 | 690 | 808 | 751 |
| ● その他の労働条件 | 121 | 132 | 82  | 144 | 117 | 135 | 257 | 196 | 222 |
| ■ いじめ・嫌がらせ | 212 | 303 | 361 | 362 | 397 | 520 | 597 | 586 | 701 |
| ● 賠償       | 124 | 124 | 110 | 163 | 194 | 145 | 223 | 188 | 154 |
| ■ その他      | 306 | 357 | 456 | 608 | 441 | 381 | 430 | 384 | 407 |

## (2)雇用均等室における相談状況及び指導状況

### ①相談状況

平成27年度におけるセクシュアルハラスメントに関する相談件数は、74件と過去3年間で最も多かった平成26年度より減少したが、そのうち労働者からの相談は最も多くなり、半数以上を占めた。(グラフ6)

一方、妊娠・出産や育児休業等の取得を理由とする不利益取扱い(退職勧奨や身分変更の強要など・いわゆるマタニティハラスメント)に関する労働者からの相談件数は24件と前年度(23件)から微増となった。(グラフ7)



## ②相談対応

事業主又は労働者等からの相談に対しては、相談者の意見を尊重しながら対応するとともに、自主的解決が困難な事案に関しては、相談者の求めに応じて都道府県労働局長による助言・指導・勧告<sup>※6</sup>や紛争調整委員会による調停制度<sup>※7</sup>を設けている。

以下、その制度により、紛争の解決を図った事例を紹介する。

### ⑦ セクシュアルハラスメントにより就労継続が困難となり退職せざるを得なくなったため、会社に対し、慰謝料等を求めた事例

直属の上司から抱きつかれる等のセクシュアルハラスメントを受け、会社に相談したが対応されず退職せざるを得なくなった。周囲はセクシュアルハラスメントを受けていることに気付いていても見て見ぬふりであった。

職場におけるセクシュアルハラスメントにより受けた精神的苦痛に対し、慰謝料の支払い、及び行為者に対する処分を求めたい。



相談窓口担当者が、被害を受けた労働者からの相談に対しどのように対応するのかをあらかじめ定めていなかったことで、相談者は就労継続を断念せざるを得なくなったことを認め、相談者が求める金額の支払いと、行為者に対する処分がなされた。

また、職場におけるセクシュアルハラスメント防止方針をすべての労働者に周知し、事後の対応を取締役に全権委任し、再発防止に努めることとした。

### ① 育児休業中に、復職先がないことを理由に退職勧奨され、退職勧奨に応じることとしたが、今後このような取扱いを改めるよう指導を求めた事例

2人目の育児休業中に、社長から、復職先がないことを理由に退職勧奨された。復職して働きたいと言っても、子どもが2人もいると何かにつけて休みがちになるだろうし、同僚も相談者の復職を望んでいない等いろいろな理由をつけてくる。

社長との複数回のやり取りの中で復職の意思はなくなったので、退職勧奨に応じることとするが、二度と同じようなことが起こらないよう指導を行ってほしい。



育児休業の取得等を契機とする退職勧奨は育児・介護休業法で禁止されているため、本来は、当該退職勧奨を撤回し、雇用関係を継続するよう指導することとなるが、今回は、本人が就労継続の意思がなくなったため、今後同様の不利益取扱いをしないよう会社に対して指導を行った。



- ㊦ ハラスメントを受け、精神的に辛い思いをしたので、二度とセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントが起こらない職場にするよう指導を求めた事例

同僚の女性労働者から、自分の身体に胸を押し付けられる等のセクシュアルハラスメントを受けたり、無視される、暴言を言われる等のパワーハラスメントを受けていることを会社に相談しても対応してくれない。

今の職場で働きたい。名前を伝えてもらっていいので、ハラスメントのない職場環境を整備するよう指導してほしい。



職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策については、男女雇用機会均等法において事業主に措置を講じるよう義務付けているが、パワーハラスメント防止については法制化されていないため、パワーハラスメントの相談を受ける総合労働相談コーナーと連携し、事業主に対し、法に沿ったセクシュアルハラスメント防止対策を講じるよう助言・指導を行うとともに、パワーハラスメント対策も併せて実施するよう説明を行った。

この結果、法に沿ったセクシュアルハラスメント防止対策が講じられるとともに、すべての従業員に対し、セクハラ・パワハラのない職場環境づくりに関する通達が発出され、相談者は継続就業できるようになった。

### ③指導状況

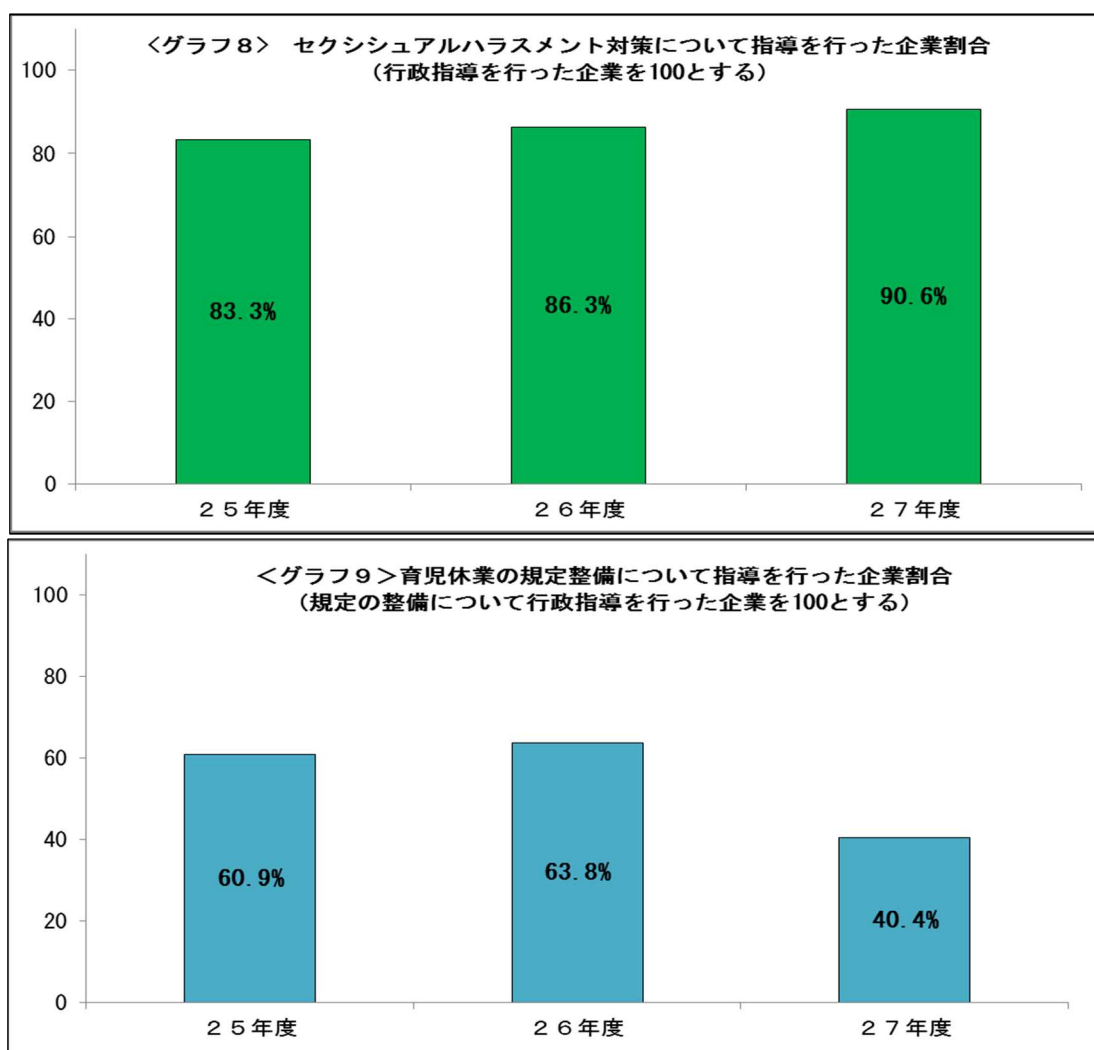
#### ㊦セクシュアルハラスメント対策についての指導状況

男女雇用機会均等法に基づき、企業106社に対し行政指導を行った。このうちセクシュアルハラスメント対策についての指導を行った企業は96社(90.6%)で、その割合は過去3年間で最も多かった。(グラフ8)

#### ㊧育児休業制度についての指導状況

育児・介護休業法に基づき、企業99社に対し規程の整備について行政指導を行った。このうち、育児休業制度についての指導を行った企業は40社(40.4%)であった。(グラフ9)





### (3) 個別労働紛争解決制度の活用について

長崎県内でも、職場における各ハラスメントの相談は増加しています。

長崎労働局では、昨年度までは職場内のいじめ・嫌がらせ(パワーハラスメントを含む)に関する相談は、総務部企画室の総合労働相談コーナー、職場内のセクシシュアルハラスメント、妊娠・出産、育休等を理由とする不利益取扱いに関する相談(いわゆるマタニティハラスメント)は、雇用均等室が担当していましたが、平成28年4月に雇用環境・均等室が発足して以降は、いろいろなハラスメントの相談について、一元的に対応しています。相談があった場合には、解決に向けたアドバイスを行うとともに、必要に応じ相談内容に応じた紛争解決制度を案内し、また、相談者が求める場合には、助言・指導、や勧告を実施したり、紛争調整委員会でのあっせん、調停を開催します

ハラスメントに限らず、労使関係のトラブルに巻き込まれた場合には、長崎労働局雇用環境・均等室を気軽にご利用下さい。

## 備 考

### ※1 総合労働相談コーナー

個別労働紛争の中には、単に法令や判例を知らなかったり、誤解に基づいて発生したものが多く、こういった場合には、労働問題に関する情報を入手したり、専門家に相談することで紛争に発展することを未然に防止したり、紛争を早期に解決できることも多い。

このため、各都道府県労働局では、総合労働相談コーナーを設置し、総合労働相談員を配置し、職場でのハラスメント、労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用、など、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からの相談を面談、電話で受けている。（事案の内容により担当行政機関を案内する場合もある）。また、相談者が希望する場合には、裁判所、地方公共団体等、他の紛争解決機関の情報を提供している。

長崎労働局管内においては

- ①長崎労働局雇用環境・均等室      ②長崎労働基準監督署      ③佐世保労働基準監督署
- ④江迎労働基準監督署              ⑤島原労働基準監督署      ⑥諫早労働基準監督署
- ⑦対馬労働基準監督署(壱岐駐在事務所)

に設置しており、①②③⑤については、女性の総合労働相談員を配置している。

### ※2 個別労働紛争

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（労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含む）のことをいう。

個別労働紛争は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律により「個別労働関係紛争が生じたときは、当該個別労働関係紛争の当事者は、早期に、かつ、誠意をもって、自主的な解決を図るように努めなければならない。」と規程されている。

### ※3 個別労働紛争以外の相談

グラフ4の「個別労働紛争以外の相談」とは、法令・制度の内容等にかかる問い合わせ、労働基準法等の違反の疑いがある相談などが該当するもの。

### ※4 都道府県労働局長による助言・指導

長崎労働局長が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、紛争当事者による自主的な解決を促進する制度。詳細は別添資料2の「助言・指導の申出ガイド」を参照。

### ※5 紛争調整委員会による「あっせん」

当事者の間に弁護士等の学識経験者である第三者が入り、双方の主張の要点を確かめ、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、紛争の円満な解決を図る制度。

なお、両当事者が希望した場合は、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示することも可能。詳細は別添資料3の「あっせん申請ガイド」を参照。

### ※6 都道府県労働局長による助言・指導・勧告(均等3法に基づく)

労働者と事業主との間で、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助言、指導、勧告することにより、解決を図る制度。詳細は別添資料4の「職場のトラブルで悩んでいませんか？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基づく紛争解決援助制度のご案内」を参照。

### ※7 紛争調整委員会による「調停」

労働者と事業主との間で、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、長崎労働局長から委任を受けた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、解決案を提示することにより紛争の円満な解決を図る制度。詳細は別添資料4の「職場のトラブルで悩んでいませんか？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基づく紛争解決援助制度のご案内」を参照。