

長崎労働局発表
平成29年7月27日

担 当	長崎労働局 雇用環境・均等室
	室長 新納 広子
	労働紛争調整官 徳永 幸治
	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

民事上の個別労働紛争相談件数は過去最多、内容は「いじめ・嫌がらせ」がトップ

～平成28年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「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、当労働局及び当労働局が設置する総合労働相談コーナー（^{P3, 2}）における「個別労働紛争（^{P3, 1}）解決制度の施行状況」及び「男女雇用機会均等法等に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況」をとりまとめましたので、公表します。

長崎労働局では、今回の施行状況を受けて、当労働局及び総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努め、各紛争解決制度の運用を的確に行うなど、引き続き個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいくとともに、男女雇用機会均等法等の周知・徹底を目的に、定期的に企業に対する実態調査を行い、必要な是正指導を実施していきます。なお、長崎労働局では、7月3日から、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（12月28日まで）。

【ポイント】

1 総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談、助言・指導（^{P3, 3}）申出、あっせん（^{P3, 4}）申請の件数はいずれも前年度と比べ増加し、民事上の個別労働紛争相談及び助言・指導は平成13年度の制度創設以来最多。民事上の個別労働紛争相談件数は初めて3,000件を超える。

- ・ 総合労働相談件数 9,999件（前年度比 4.8%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 3,001件（前年度比 2.7%増）
- ・ 助言・指導申出件数 133件（前年度比 17.7%増）
- ・ あっせん申請件数 38件（前年度比 5.6%増）

2 民事上の個別労働紛争相談の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全ての内訳において、全国同様に「いじめ・嫌がらせ」がトップ。

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、814件（前年度比 16.1%増）で4年ぶりトップ。
- ・ 助言・指導の申出では、29件（前年度比 3.3%減）で2年連続トップ。
- ・ あっせんの申請では、16件（前年度比 23.1%増）で2年ぶりトップ。

3 男女雇用機会均等法に関する相談（177件）のうち、セクシュアルハラスメント等のハラスメント及び不利益取扱いに関する相談が8割を超える（全国は7割超）。

- ・ セクシュアルハラスメントに関する相談件数 53件
- ・ 妊娠・出産等に関するハラスメントに関する相談件数 49件
- ・ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談 40件

【別添資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み（P 4）
- 別添2 平成28年度個別労働紛争解決制度の運用状況（P 5～P 14）
- 別添3 平成28年度における助言・指導及びあっせんの事例（P 15, P 16）
- 別添4 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・紛争解決援助制度の枠組み（P 17）
- 別添5 平成28年度長崎労働局雇用環境・均等室での法施行状況（P 18～P 26）
- 別添6 平成28年度における相談・援助事例（P 27, P 28）
- 別添7 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 29, P 30）

【用語解説】

1 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。このうち、労働基準法等の違反にかかるものを除く紛争を「民事上の個別労働紛争」という。

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。」と規定されている。

2 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

に総合労働相談コーナーを設置しており、①②③⑤については、女性の総合労働相談員を配置している。

なお、平成28年度から、労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「総務部企画室」で対応していた総合労働相談と「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関する相談を一体的に労働相談として対応している。

3 助言・指導

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に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。

4 あっせん

長崎労働局に設置されている長崎紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

5 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、

- ① 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
- ② 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。

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内7か所

平成28年度 総合労働相談件数
9,999件

うち、○法制度の問い合わせ
(6,318件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(1,468件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(3,001件)

内訳 ※1
① いじめ・嫌がらせ 814件
② 自己都合退職 677件
③ 解雇 420件

情報提供
連携

関係機関

- 県労働相談情報センター
- 裁判所
- 法テラス

等

取次ぎ

労働基準監督署 公共職業安定所 等

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 (133件)

内訳 ※1
① いじめ・嫌がらせ 29件
② 自己都合退職 22件
③ 解雇 19件

○処理件数 (126件) ※2

助言・指導の実施 (114件)
取下げ (7件)
打切り (5件)

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (38件)

内訳 ※1
① いじめ・嫌がらせ 16件
① 解雇 16件
③ その他の労働条件 5件

○処理件数 (37件) ※2

合意の成立 (17件)
取下げ (1件)
打切り (19件)

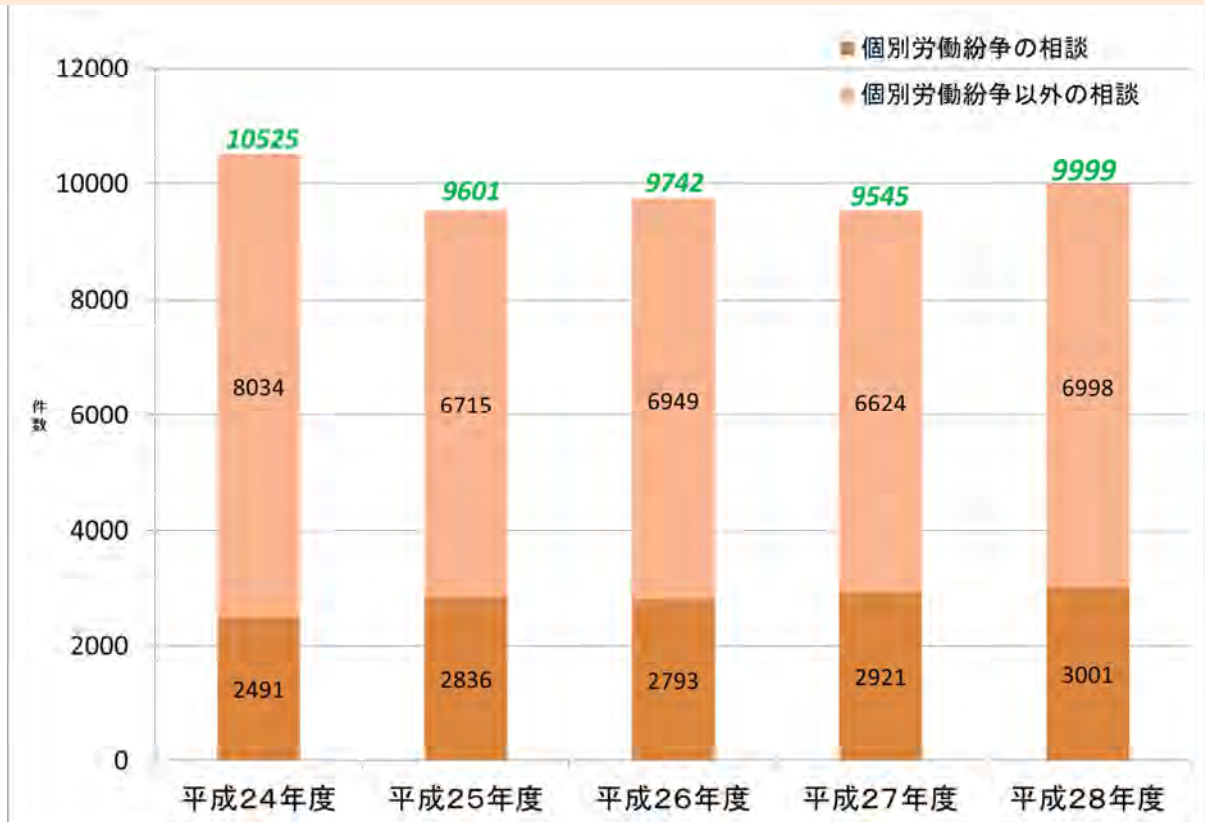
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容ごとに内訳の件数に計上している。

※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

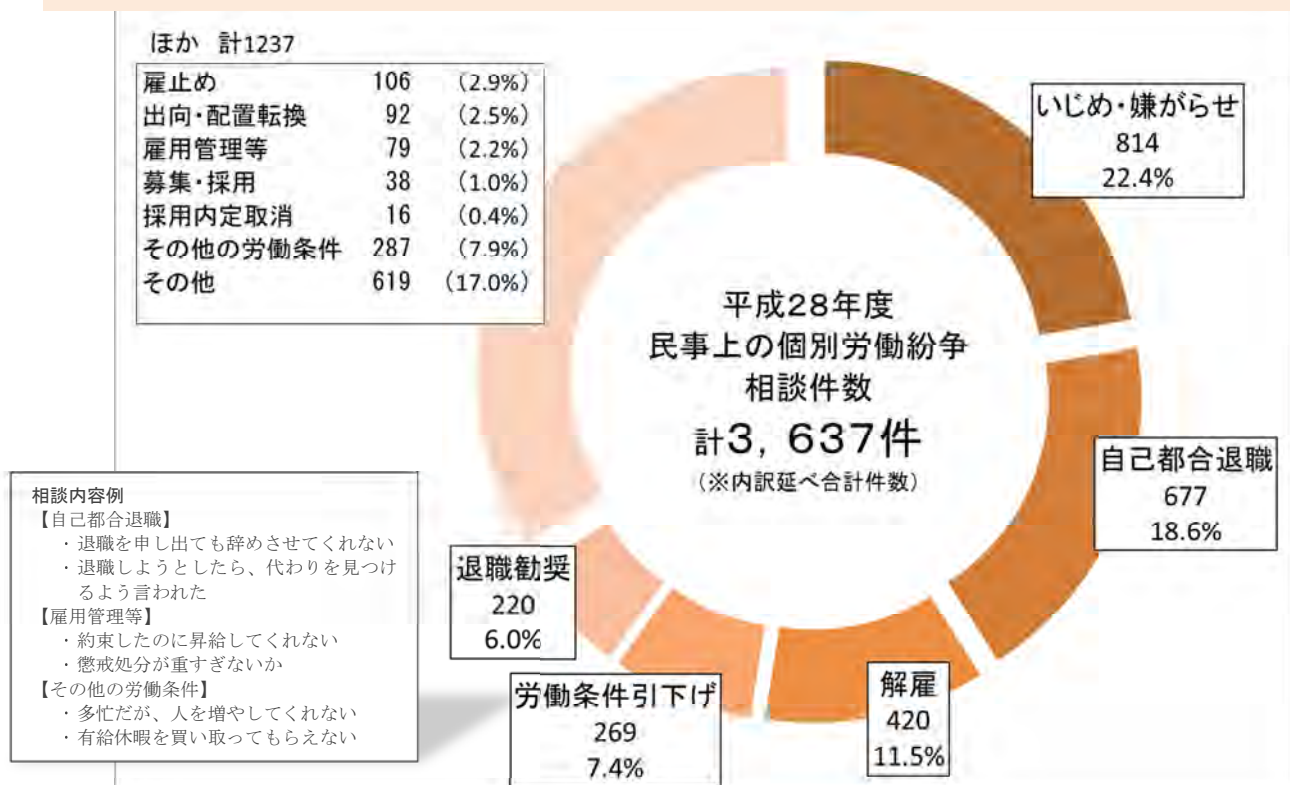
平成28年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

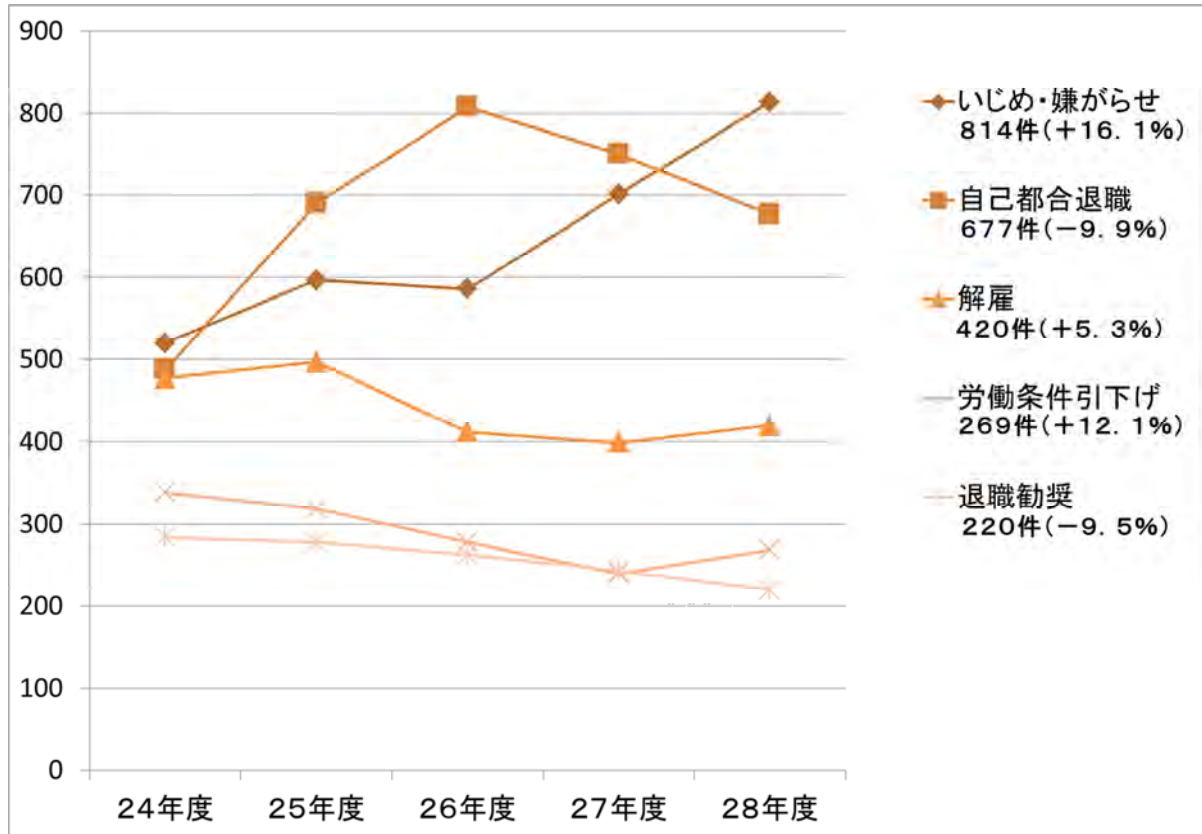


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



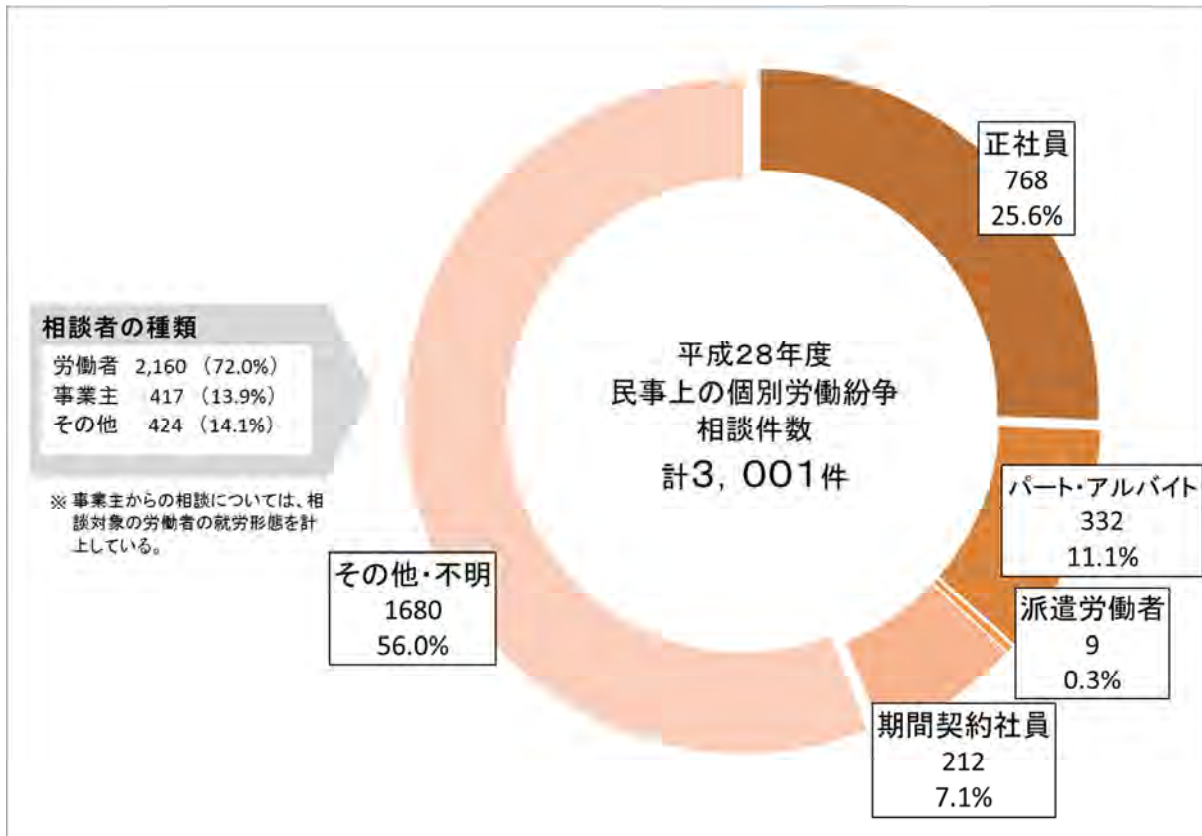
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (5年間)



※ () 内は対前年度比

(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ %は相談対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
24年度	477	82	284	15	488	74	339	135	520	48	26	489	2977
	16.0%	2.8%	9.5%	0.5%	16.4%	2.5%	11.4%	4.5%	17.5%	1.6%	0.9%	16.4%	100.0%
25年度	497	118	278	13	690	104	319	257	597	79	45	665	3590
	13.8%	3.3%	7.7%	0.4%	19.2%	2.9%	8.9%	7.2%	16.6%	2.2%	1.3%	18.5%	100.0%
26年度	412	100	263	14	808	112	278	196	586	79	52	506	3406
	12.1%	2.9%	7.7%	0.4%	23.7%	3.3%	8.2%	5.8%	17.2%	2.3%	1.5%	14.9%	100.0%
27年度	399	154	243	4	751	103	240	222	701	89	43	500	3449
	11.6%	4.5%	7.0%	0.1%	21.8%	3.0%	7.0%	6.4%	20.3%	2.6%	1.2%	14.5%	100.0%
28年度	420	106	220	16	677	92	269	287	814	79	38	619	3637
	11.5%	2.9%	6.0%	0.4%	18.6%	2.5%	7.4%	7.9%	22.4%	2.2%	1.0%	17.0%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容ごとに件数として計上したものの。

【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
24年度	624	284	32	159	1392	2491
	25.1%	11.4%	1.3%	6.4%	55.9%	100.0%
25年度	598	371	30	237	1650	2886
	20.7%	12.9%	1.0%	8.2%	57.2%	100.0%
26年度	722	344	37	193	1497	2793
	25.9%	12.3%	1.3%	6.9%	53.6%	100.0%
27年度	782	327	46	252	1514	2921
	26.8%	11.2%	1.6%	8.6%	51.8%	100.0%
28年度	768	332	9	212	1680	3001
	25.6%	11.1%	0.3%	7.1%	56.0%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

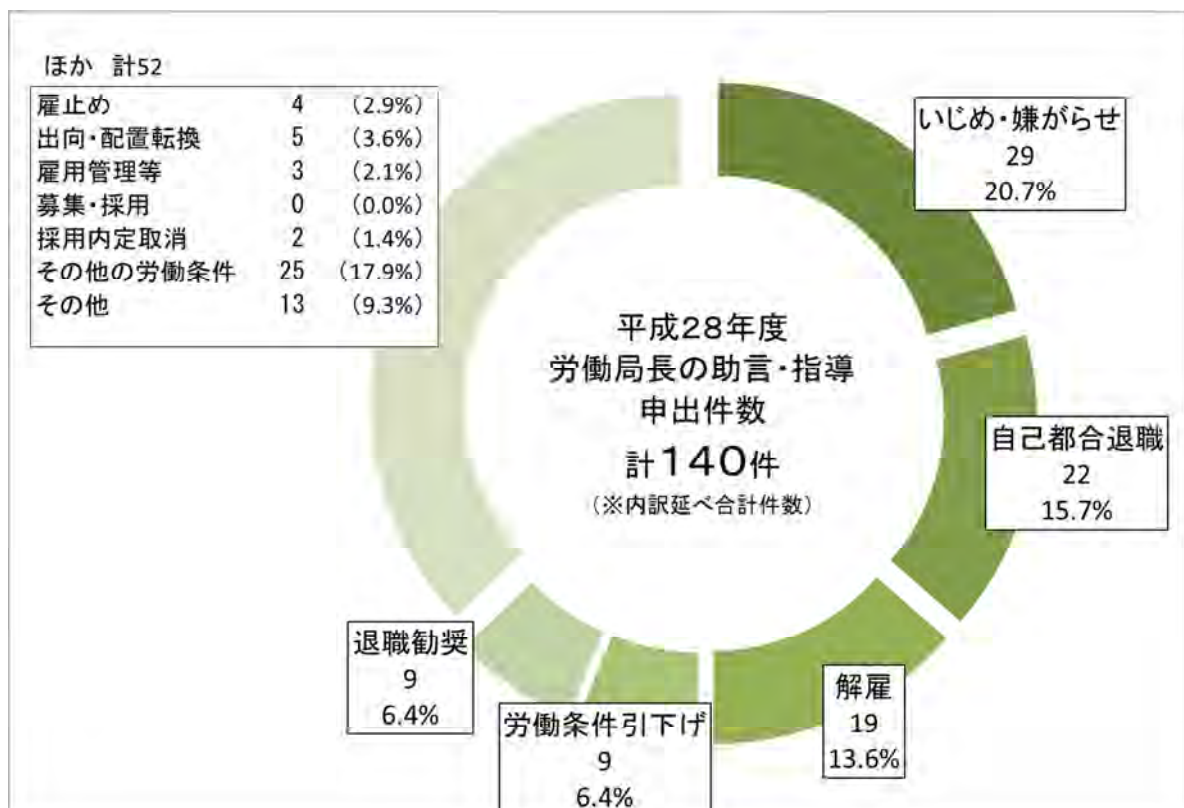
※ 事業主からの相談については、相談対象となった労働者の就労形態を計上している。

2 長崎労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

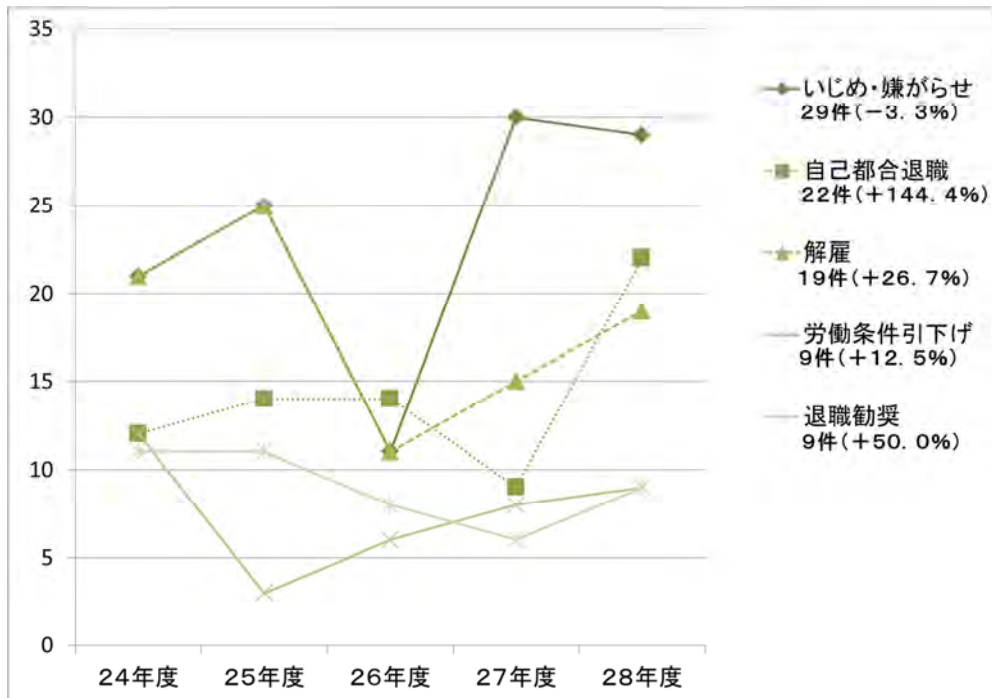


(2) 申出内容別の件数



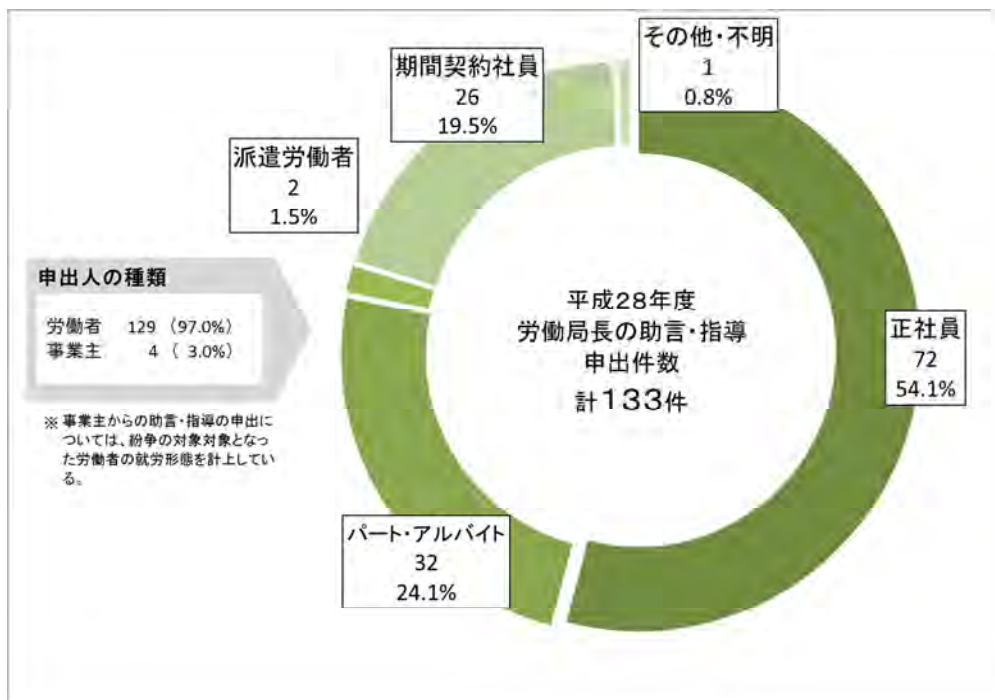
※ %は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したものの。

(3) 主な申出内容別の件数推移 (5年間)



※ () 内は対前年度比。

(4) 就労形態別の申出件数



※ %は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

助言・指導の申出	処理終了件数 126件			
	うち1か月以内に処理 126件 (100.0%)			
	助言・指導の実施	取下げ	打切り	その他
	114件 (90.5%)	7件 (5.5%)	5件 (4.0%)	0件 (0.0%)

【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
24年度	21	5	11	1	12	5	12	5	21	0	0	44	137
	15.3%	3.6%	8.0%	0.7%	8.8%	3.6%	8.8%	3.6%	15.3%	0.0%	0.0%	32.1%	100.0%
25年度	25	8	11	2	14	5	3	9	25	2	0	35	139
	18.0%	5.8%	7.9%	1.4%	10.1%	3.6%	2.2%	6.5%	18.0%	1.4%	0.0%	25.2%	100.0%
26年度	11	2	8	1	14	6	6	17	11	4	0	6	86
	12.8%	2.3%	9.3%	1.2%	16.3%	7.0%	7.0%	19.8%	12.8%	4.7%	0.0%	7.0%	100.0%
27年度	15	5	6	2	9	8	8	32	30	0	1	13	129
	11.6%	3.9%	4.7%	1.6%	7.0%	6.2%	6.2%	24.8%	23.3%	0.0%	0.8	10.1%	100.0%
28年度	19	4	9	2	22	5	9	25	29	3	0	13	140
	13.6%	2.9%	6.4%	1.4%	15.7%	3.6%	6.4%	17.9%	20.7%	2.1%	0.0%	9.3%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したものの。

【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

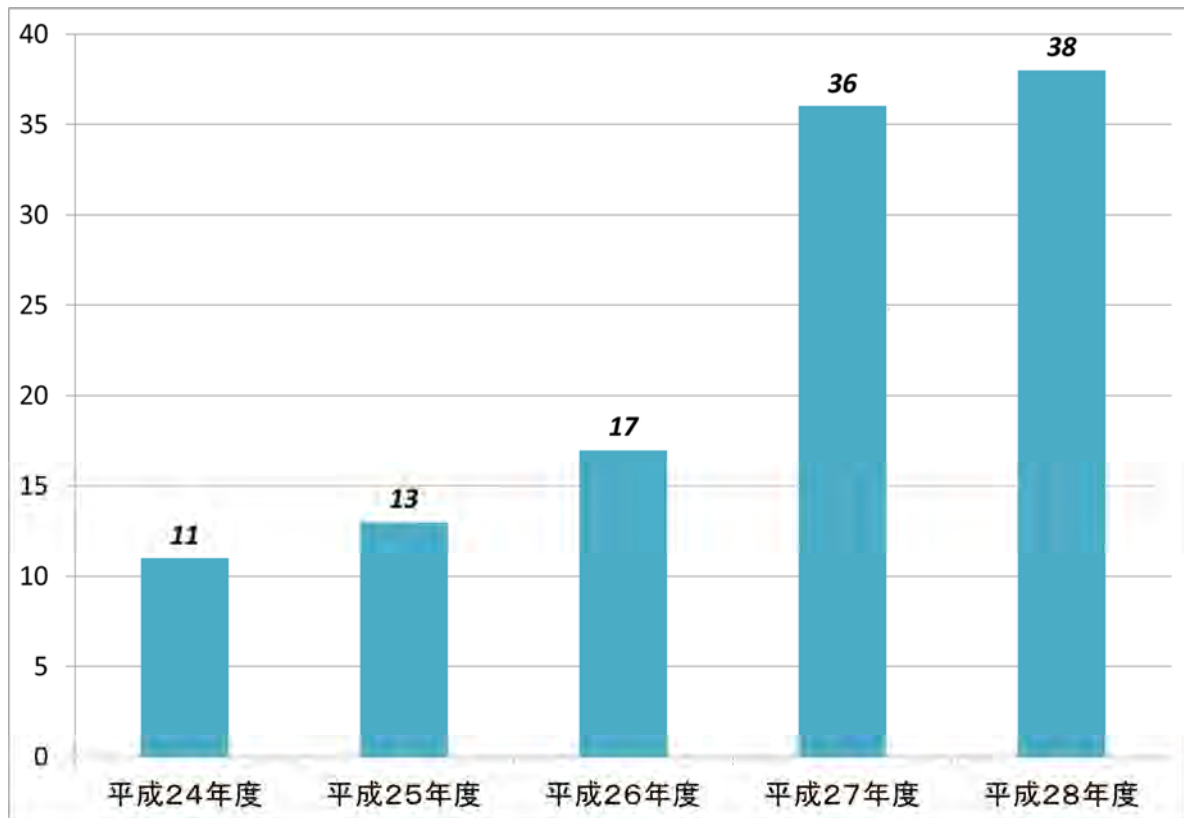
	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
24年度	60	28	5	20	4	117
	51.3%	23.9%	4.3%	17.1%	3.4%	100.0%
25年度	51	39	4	23	1	118
	43.2%	33.1%	3.4%	19.5%	0.8%	100.0%
26年度	51	15	1	14	1	82
	62.2%	18.3%	1.2%	17.1%	1.2%	100.0%
27年度	48	41	3	21	0	113
	42.5%	36.3%	2.7%	18.6%	0.0%	100.0%
28年度	72	32	2	26	1	133
	54.1%	24.1%	1.5%	19.5%	0.8%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

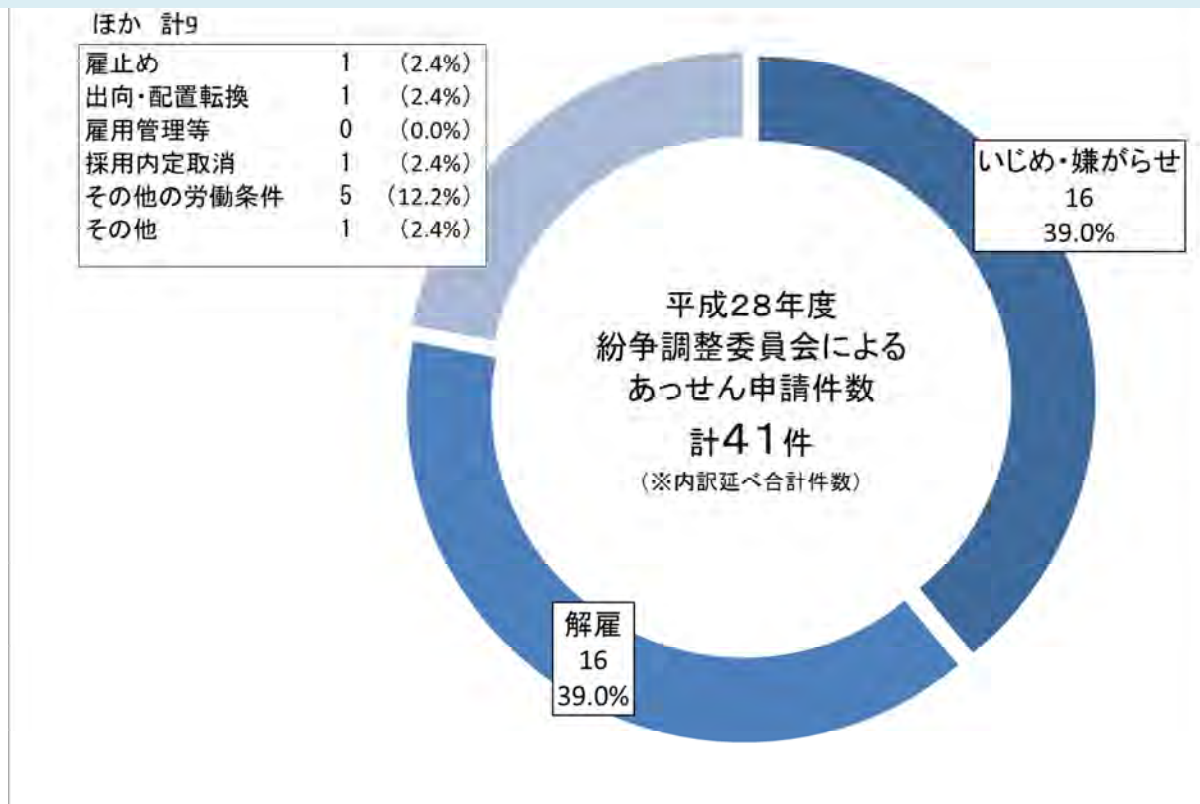
※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

3 長崎紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

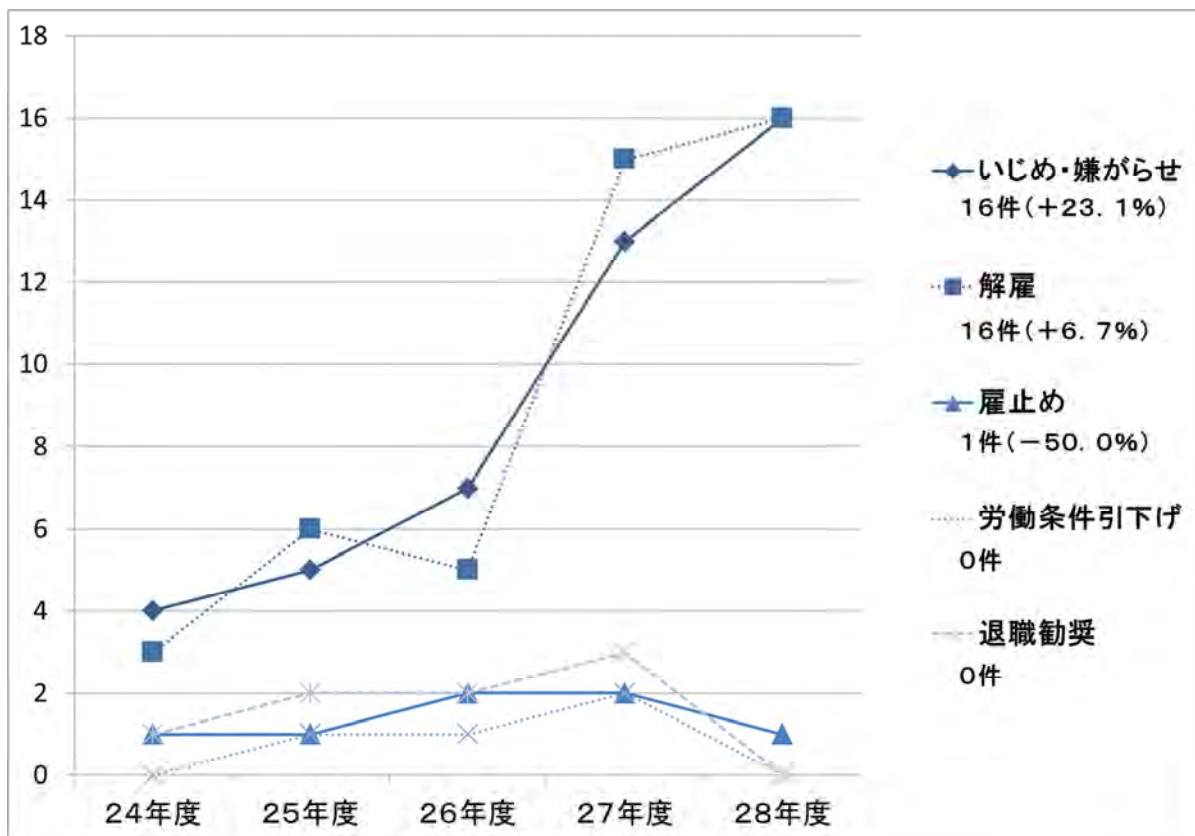


(2) 申請内容別の件数



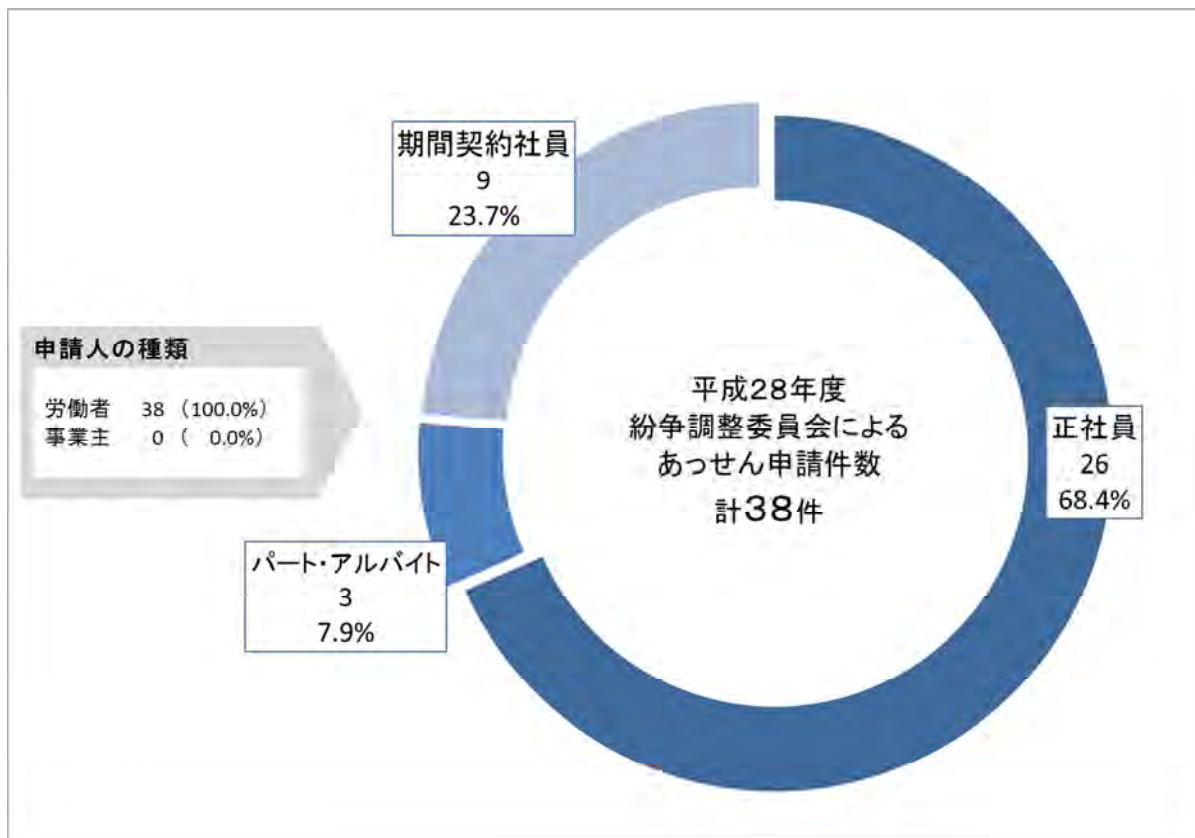
※ %は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移 (5年間)



※ () 内は対前年度比。

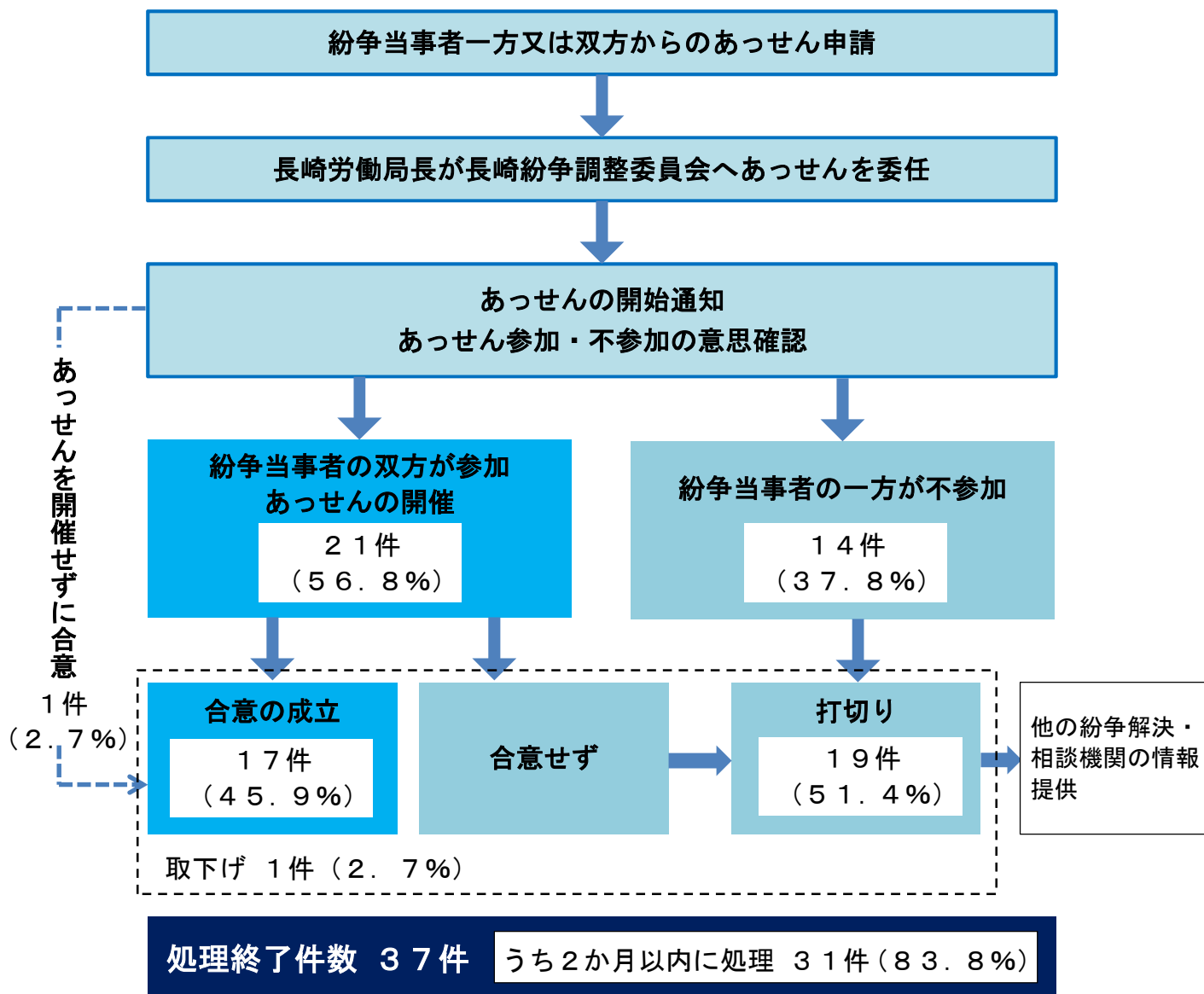
(4) 就労形態別の申出件数



※ %は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※ () 内は処理終了件数37件に占める比率



【参考】第5表 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／手続き終了件数	20.0%	40.0%	31.6%	56.3%	56.8%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移

参加率	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
合意成立件数 ／手続き終了件数	20.0%	40.0%	36.8%	50.0%	45.9%
あっせん開催による合意成立件数 ／紛争当事者双方のあっせん参加件数	100.0%	75.0%	100.0%	77.8%	76.2%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数
24年度	3	1	1	0	0	0	0	0	4	0	1	10
	30.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	10.0%	100.0%
25年度	6	1	2	0	1	0	1	1	5	0	0	17
	35.3%	5.9%	11.8%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	5.9%	29.4%	0.0%	0.0%	100.0%
26年度	5	2	2	1	2	1	1	0	7	0	0	21
	23.8%	9.5%	9.5%	4.8%	9.5%	4.8%	4.8%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
27年度	15	2	3	0	2	1	2	1	13	1	1	41
	36.6%	4.9%	7.3%	0.0%	4.9%	2.4%	4.9%	2.4%	31.7%	2.4%	2.4%	100.0%
28年度	16	1	0	1	0	1	0	5	16	0	1	41
	39.0%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	12.2%	39.0%	0.0%	2.4%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申請において複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
24年度	3	5	0	2	0	10
	30.0%	50.0%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%
25年度	8	3	0	2	0	13
	61.5%	23.1%	0.0%	15.4%	0.0%	100.0%
26年度	6	4	0	7	0	17
	35.3%	23.5%	0.0%	41.2%	0.0%	100.0%
27年度	28	0	0	8	0	36
	77.8%	0.0%	0.0%	22.2%	0.0%	100.0%
28年度	26	3	0	9	0	38
	68.4%	7.9%	0.0%	23.7%	0.0%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

平成28年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事例 1

いじめ・嫌がらせにかかる助言・指導

事案の概要

申出人は約10年勤務している。5年ほど前から同僚から物を投げつける、椅子を蹴るなどの暴行や暴言を受けている。一度、事業場内にあるパワハラ対策の部署に相談するために、人事係経由で相談票に相談内容を記入し提出しようとしたところ、情報が洩れて直属の上司から呼び出され、上司に事情を話したところ「パワハラはない。」と言われ、もみ消された。

上司がパワハラはなかったと判断したことで、同僚が申出人に暴行を振るっても、他の同僚が注意できなくなった。

職場環境の改善を求め、同僚からの暴力行為を止めさせてほしいとして、助言・指導を申し出たもの。

助言・指導の内容及び結果

- ・ 事業主に対し、同僚の行為はパワーハラスメントの提言で示されている類型（身体的な攻撃）に該当する可能性があり、申出内容が事実であれば、一刻も早く対応すべき事案と思われることについて助言した。
- ・ 助言に基づき、事業場による調査が実施され、申出人と同僚の席を離し、できる限り2人が顔をあわせなくて済むような対応を行った。

事例 2

自己都合退職にかかる助言・指導

事案の概要

申出人は、会社を退職するために1か月先の退職日を記載した退職届を提出したところ、「今辞めてもらっては困る。」と言われて、退職届を受け取ってもらえなかった。

親類の仕事を手伝う必要があるため、退職しなければいけなくなったのだが、1か月後の日付で円満に退職できるようにしてほしいとして、助言・指導を申し出たもの。

助言・指導の内容及び結果

- ・ 事業主に対して、解約の申し入れから2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、法令等に沿った解決に向けて申出人と話し合うよう助言した。
- ・ 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人の当初の申し出どおりの日付で退職することになった。

事例 1

いじめ・嫌がらせにかかるあっせん

事案の概要

申請人は、正社員として会社の一店舗の店長として勤務していた。会社には数店舗を統括する主任がおり、その主任から、勤務時間内で終わらない業務を押し付けられ、業務時間外に携帯に電話をかけてきて怒鳴られるなどの嫌がらせを受けていた。

本社に相談しても「行為を確認していないからわからない」と言われ、後日本社の担当者が店舗に来た際に、「他のパートさんから、あなたがいるなら辞めるとの相談を受けた。」と言われ、事実確認を行わず、一方の意見だけを聞いて話をされたため、これ以上勤務できないと思い退職した。

パワハラ的事实確認を行わず退職に追い込んだ会社の対応に納得できない。経済的、精神的苦痛に対する補償として60万円を求めたいとして、あっせんで申請した。

あっせんのポイント・結果

- ・ あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は申請人の申立内容を確認できていないなどの管理不足を認め、早期に問題解決したいとの意向を示した。
- ・ あっせん委員が双方に歩み寄りを促したところ、解決金として30万円の支払いと本件紛争に関する申請人からの聴取の機会を被申請人が設けることで合意が成立し、解決した。

事例 2

解雇にかかるあっせん

事案の概要

申請人は正社員として入社し、4年3か月ほど勤務していたが、代表者から「あなたのせいで従業員が3人辞めたから、あなたに辞めてほしい。」と解雇通告され、同日付けで辞めた。私は、業務は問題なく行い、会社のために新人への指導も行ってた。これは不当な解雇である。

急なことで生活は苦しいし、精神的にも苦痛である。経済的損失と精神的苦痛に対する補償として、300万円の支払いを求めたいとしてあっせんで申請した。

あっせんのポイント・結果

- ・ あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は解雇手続きに不備があったことを認め、この場において解決したい意向を示した。
- ・ あっせん委員は、双方に訴訟となった場合のリスク等を伝え、歩み寄りを促したところ、解決金として120万円を支払うことで合意が成立し、解決した。

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・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 28 年度相談件数

○男女雇用機会均等法：177件

○育児・介護休業法：980件

○パートタイム労働法：11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 28 年度是正指導件数

○男女雇用機会均等法：331件

○育児・介護休業法：576件

○パートタイム労働法：352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

○申出件数（6件）

内訳

①妊娠・出産等を理由とする
不利益取扱い・・・3件

②育児休業に係る不利益取扱い
・・・3件

○処理件数（6件）

助言・指導の実施（6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（3件）

内訳

①セクシュアルハラスメント
・・・3件

○処理件数（3件）

合意の成立（2件）

打切り（1件）

平成 2 8 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

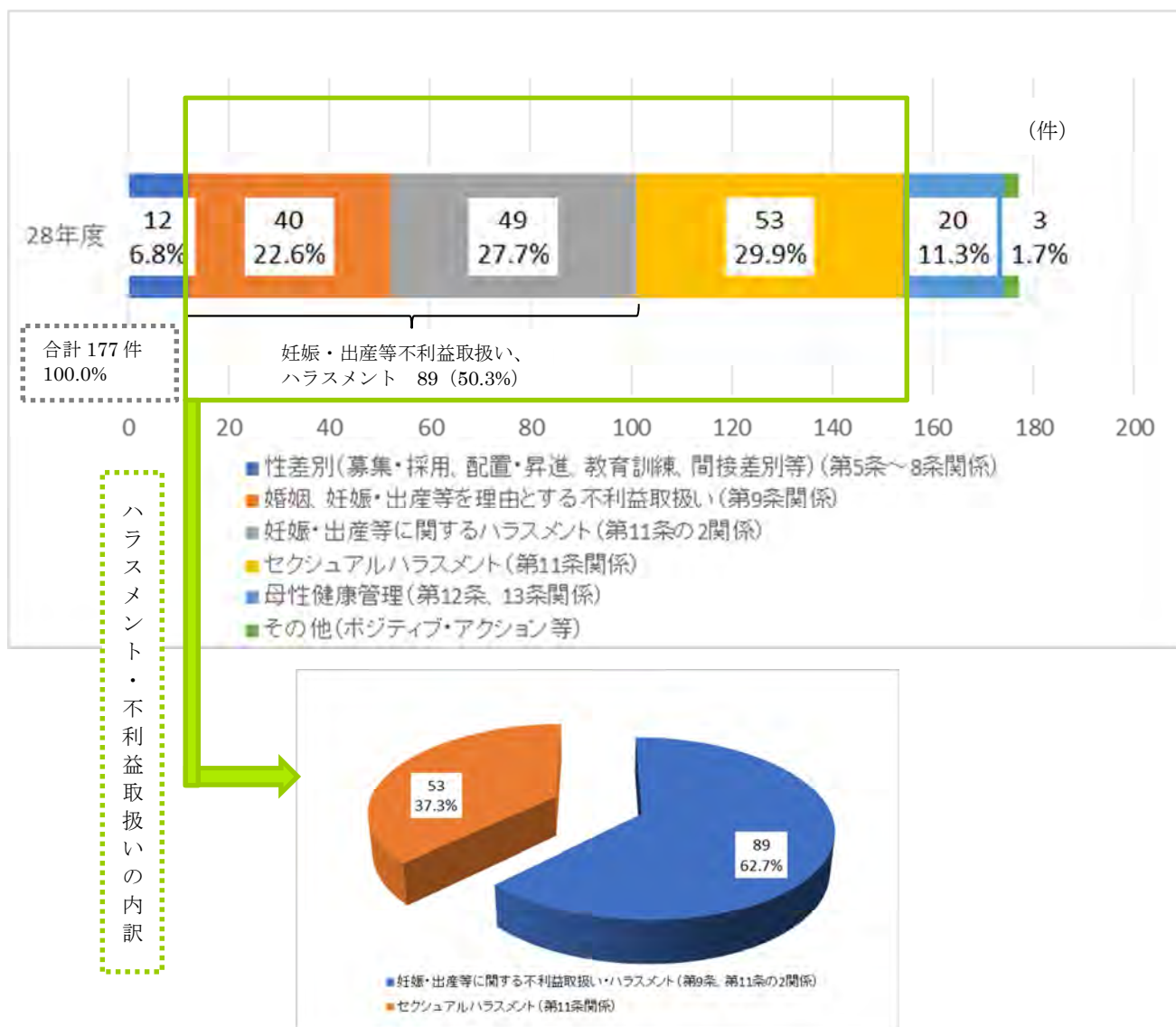


図 1-2 相談件数の推移

※ 平成 27 年度以前と平成 28 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)

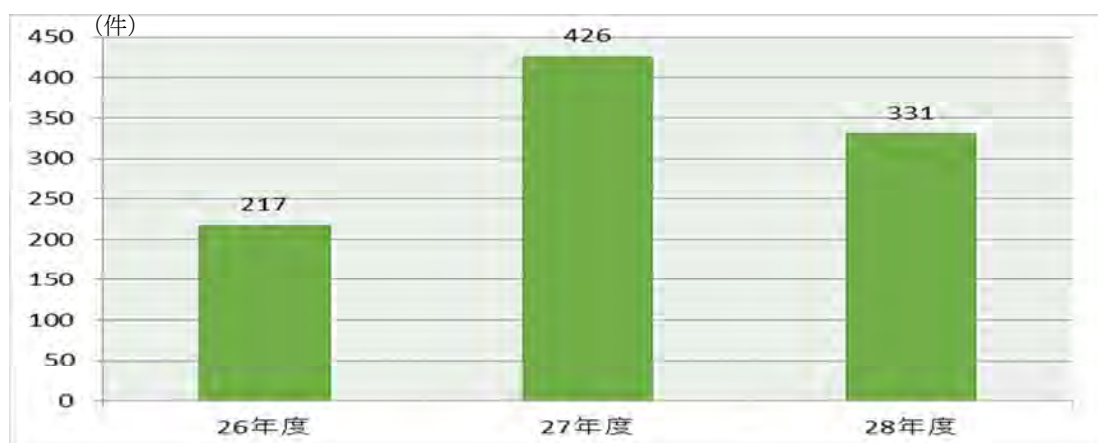
	28 年度	
性差別（募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等）（第 5 条～8 条関係）	12	6.8%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第 9 条関係）	40	22.6%
妊娠・出産等に関するハラスメント（第 11 条の 2 関係）	49	27.7%
セクシュアルハラスメント（第 11 条関係）	53	29.9%
母性健康管理（第 12 条、13 条関係）	20	11.3%
その他（ポジティブ・アクション等）	3	1.7%
合 計	177	100.0%

	26 年度		27 年度	
募集・採用（第 5 条関係）	34	18.6%	37	20.3%
配置	1	0.5%	4	2.2%
昇進	0	0.0%	0	0.0%
降格	0	0.0%	0	0.0%
教育訓練	0	0.0%	0	0.0%
職種の変更・雇用形態の変更	5	2.7%	0	0.0%
福利厚生	2	1.1%	3	1.6%
退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新	4	2.2%	0	0.0%
間接差別（第 7 条関係）	3	1.6%	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）	18	9.8%	29	15.9%
セクシュアルハラスメント対策（第 11 条関係）	81	44.3%	74	40.7%
母性健康管理（第 12 条、13 条関係）	8	4.4%	18	9.9%
ポジティブ・アクション（第 14 条関係）	12	6.6%	6	3.3%
労働条件関係（賃金・労働時間等）	14	7.7%	11	6.0%
その他	1	0.5%	0	0.0%
合 計	183	100.0%	182	100.0%

※ 相談内容の内訳ごとの相談件数について、平成 27 年度以前と平成 28 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 年度以前と平成 28 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)

	26 年度		27 年度		28 年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
第 5 条関係（募集・採用）	2	0.9%	9	2.1%	1	0.3%
第 6 条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	4	1.8%	3	0.7%	0	0.0%
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）	2	0.9%	4	0.9%	2	0.6%
第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	103	47.5%	248	58.2%	89	26.9%
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%
第 12 条、13 条関係（母性健康管理）	46	21.2%	109	25.6%	213	64.4%
その他	60	27.6%	53	12.4%	0	0.0%
合 計	217	100.0%	426	100.0%	331	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 年度以前と平成 28 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)

	26 年度		27 年度		28 年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
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%	3	100.0%
第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%
合 計	0	0.0%	3	100.0%	3	100.0%

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)

	26 年度		27 年度		28 年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
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%	0	0.0%	3	100.0%
合 計	0	0.0%	0	0.0%	3	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

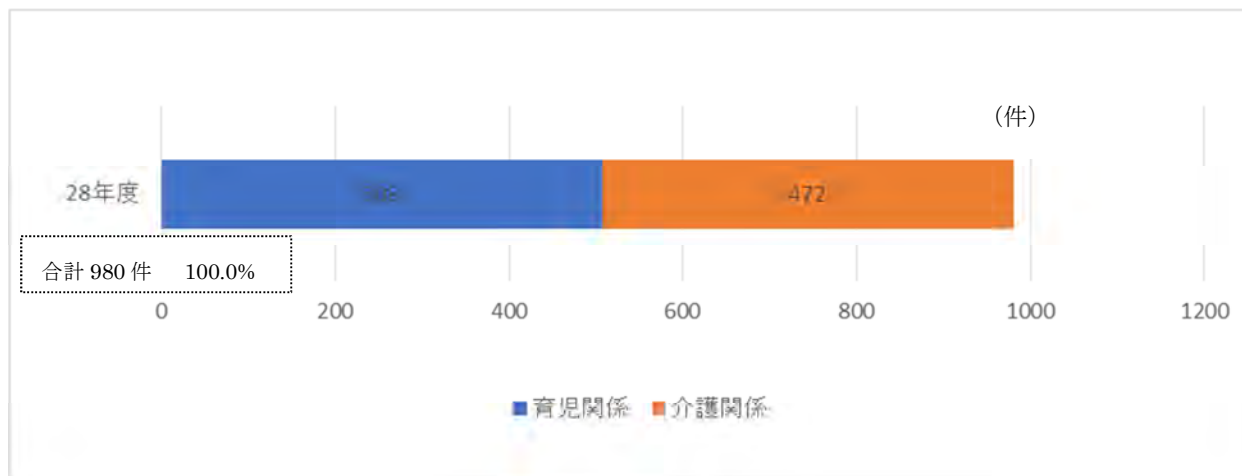
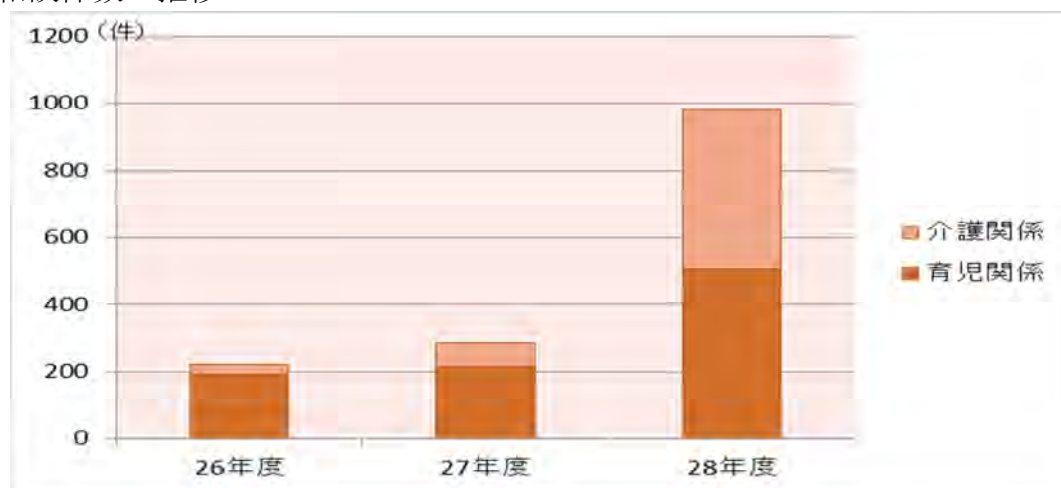


図 2-2 相談件数の推移



※ 平成 27 年度以前と平成 28 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	
育児関係	育児休業（第 5 条関係）	195	38.4%
	育児休業以外 （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%
	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%
	育児休業以外に係る不利益取扱い （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%
	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%
	小計	508	100.0%

介護関係	介護休業（第11条関係）	128	27.1%
	介護休業以外 （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%
	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%
	介護休業以外に係る不利益取扱い （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%
	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%
	小計	472	100.0%
合 計		980	

		26年度		27年度	
育児関係	育児休業（第5条関係）	69	35.6%	88	40.6%
	子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）	14	7.2%	19	8.6%
	所定外労働の制限（第16条の8関係）	5	2.6%	10	4.6%
	時間外労働の制限（第17条関係）	4	2.1%	8	3.7%
	深夜業の制限（第19条関係）	6	3.1%	8	3.7%
	所定労働時間の短縮措置等（第23条、第24条関係）	58	29.9%	58	26.7%
	労働者の配置に関する配慮（第26条関係）	4	2.1%	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）	17	8.8%	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）	8	4.1%	4	1.8%
その他	9	4.6%	1	0.5%	
小計	194	100.0%	217	100.0%	
介護関係	介護休業（第11条関係）	14	48.3%	26	37.7%
	介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）	5	17.2%	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）	2	6.9%	7	10.1%
	深夜業の制限（第20条関係）	2	6.9%	5	7.2%
	所定労働時間の短縮措置等（第23条、第24条関係）	3	10.3%	12	17.4%
	労働者の配置に関する配慮（第26条関係）	0	0.0%	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%	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）	2	6.9%	1	1.4%
	その他	1	3.4%	1	1.4%
小計	29	100.0%	69	100.0%	
合 計		223		286	

※ 相談内容の内訳ごとの相談件数について、平成27年度以前と平成28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）	20	4
介護休業（第 11 条関係）	5	1
育児休業を理由とする不利益取扱い（第 10 条関係）	9	1
介護休業を理由とする不利益取扱い（第 16 条関係）	0	0
合 計	34	6

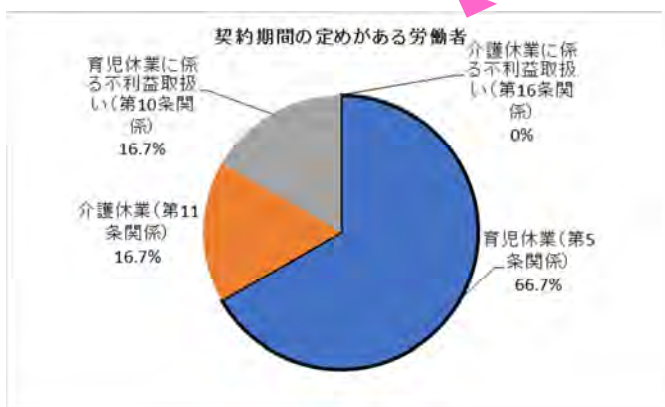
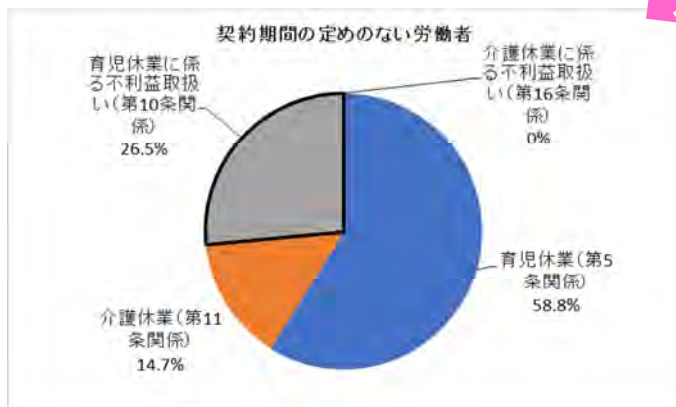


表 2-3 妊娠・出産・育児休業等に関する不利益取扱い・ハラスメントに係る相談件数の推移

(件)

	26年度	27年度	28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）	18	29	40
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
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）	17	20	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

(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)

	26 年度		27 年度		28 年度		
育 児 関 係	第 5 条関係 (育児休業)	45	25.6%	40	15.2%	58	18.9%
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係 (子の看護休暇)	33	18.8%	30	11.4%	42	13.7%
	第 10 条、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 (不利益取扱い)	0	0.0%	2	0.8%	0	0.0%
	第 16 条の 8 関係 (所定外労働の制限)	11	6.3%	6	2.3%	12	3.9%
	第 17 条関係 (時間外労働の制限)	32	18.2%	32	12.2%	25	8.1%
	第 19 条関係 (深夜業の制限)	3	1.7%	3	1.1%	7	2.3%
	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)	48	27.3%	36	13.7%	40	13.0%
	第 24 条第 1 項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	1	0.6%	67	25.5%	62	20.2%
	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%
	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)	3	1.7%	47	17.9%	15	4.9%
	小計	176	100.0%	263	100.0%	307	100.0%
	介 護 関 係	第 11 条関係 (休業制度)	22	32.4%	20	32.8%	52
第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係 (介護休暇)		6	8.8%	7	11.5%	27	12.7%
第 16 条、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 (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%
第 18 条関係 (時間外労働の制限)		6	8.8%	7	11.5%	9	4.2%
第 20 条関係 (深夜業の制限)		3	4.4%	2	3.3%	7	3.3%
第 23 条第 3 項関係 (所定労働時間の短縮措置等)		30	44.1%	25	41.0%	61	28.8%
第 24 条第 2 項関係 (所定労働時間の短縮措置等)		1	1.5%	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%
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%	0	0.0%	3	1.4%
小計	68	100.0%	61	100.0%	212	100.0%	
職業家庭両立推進者	69		55		57		
合 計	313		379		576		

(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)

	26 年度	27 年度	28 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	1	3

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

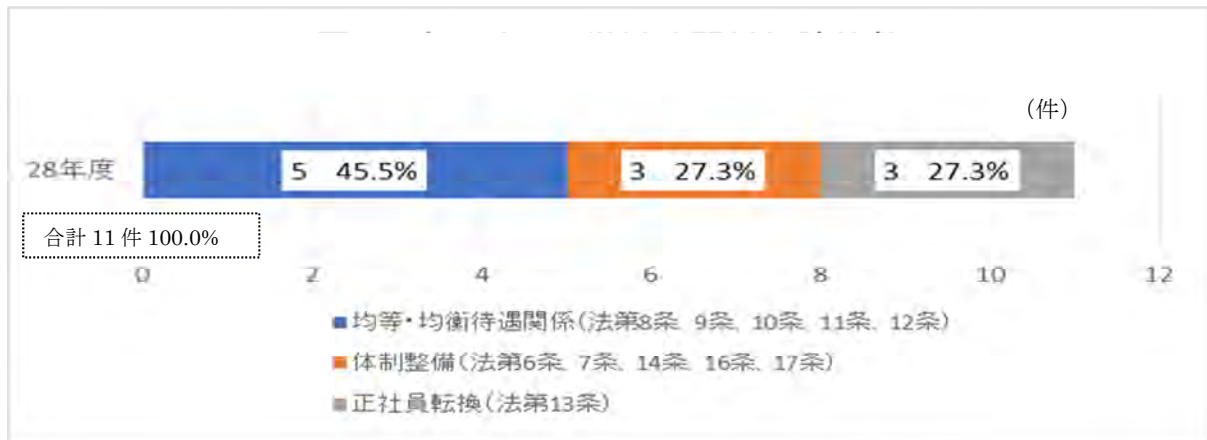
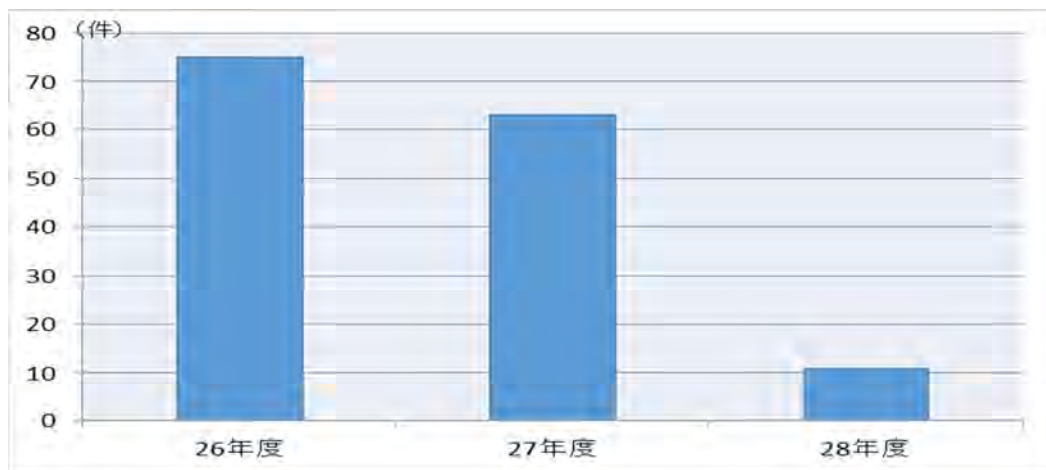


図 3-2 相談件数の推移



※ 平成 27 年度以前と平成 28 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	
均等・均衡待遇関係 (第 8 条、9 条、10 条、11 条、12 条関係)	5	45.5%
体制整備 (第 6 条、7 条、14 条、16 条、17 条関係)	3	27.3%
正社員転換 (第 13 条関係)	3	27.3%
合計	11	100.0%

	26年度		27年度	
	件数	割合	件数	割合
労働条件の文書交付等（第6条関係）	5	6.7%	19	30.2%
就業規則の作成手続（第7条関係）	1	1.3%	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）	2	2.7%	1	1.6%
賃金（第10条関係）	0	0.0%	2	3.2%
教育訓練（第11条関係）	0	0.0%	1	1.6%
福利厚生施設（第12条関係）	0	0.0%	1	1.6%
通常の労働者への転換（第13条関係）	4	5.3%	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）	5	6.7%	1	1.6%
指針関係（第15条関係）	4	5.3%	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）	0	0.0%	1	1.6%
その他	54	72.0%	5	7.9%
合 計	75	100.0%	63	100.0%

※ 相談内容の内訳ごとの相談件数について、平成27年度以前と平成28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

	26年度		27年度		28年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
第6条関係（労働条件の文書交付等）	60	33.0%	79	24.1%	93	26.4%
第7条関係（就業規則の作成手続）	19	10.4%	15	4.6%	18	5.1%
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）	15	8.2%	13	4.0%	7	2.0%
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）	69	37.9%	55	16.8%	70	19.9%
第14条第1項関係（措置の内容の説明）	—	—	57	17.4%	54	15.3%
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%
第17条関係（短時間雇用管理者の選任）（旧第15条）	19	10.4%	39	11.9%	21	6.0%
その他（指針等）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合 計	182	100.0%	328	100.0%	352	100.0%

平成 28 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・パワーハラスメント複合相談事案
事案の概要	<p>相談者は、1年契約の有期契約労働者。社長とは仕事上一緒に外出することがあり、車内で手を握られたり、お尻を触られるなどのセクハラを受けていた。身体を触られるたびに止めるように言ったが、なかなか止めてくれなかったため、ある日、強い口調で拒否したところ、次の日から、無視する、ちょっとしたミスでもみんなの前で罵倒するなどのパワハラを受けるようになった。</p> <p>会社に行くことが辛くなってきたため、会社を辞めようと思い、会社の規定に基づき退職日の1か月前に社長に退職の意思を伝えたが、社長からは、今すぐ辞めるように言われている。今すぐ辞めないといけないか。年休が残っているので、退職日までの1か月間は年休を消化したいと思っている。</p>
労働局の対応	<p>セクシュアルハラスメントを拒否したことを理由として退職に追い込むことは、男女雇用機会均等法に規定する「対価型セクシュアルハラスメント」に該当し、事業主は、自らそのような行為を行わないことはもちろんであるが、職場においてセクハラ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求められている旨説明。</p> <p>相談者の退職の意向が固いことから、会社の規定に基づき退職の意思表示をしているので、本人の希望する退職日で退職することは可能なため、退職届の提出及び退職日まで年休の消化をする旨の請求をするよう説明した。</p>
事例 2	育休中に次子を妊娠したことに係るハラスメント相談事案
事案の概要	<p>相談者は正社員として勤務。現在、第1子の育児休業中であるが、第2子の妊娠がわかったため、直属の上司である係長に今後の相談をしたところ、「やっと働いてもらえると思っていたら2人目も生まれるし、また当分働けないね。」「籍を置いたままにしていると新しい人を雇うわけにもいかない」等言われたので、それは辞めろということかと尋ねると、「そう理解してもかまわない」と言われた。育休から復帰してもすぐに第2子の産休・育休に入ることになるので心苦しく思っていた矢先にこのようなことを言われ、働く意欲がなくなった。</p> <p>会社を辞めようと思うが、係長からのハラスメントが原因で辞めざるを得なくなったことを会社にわかってもらいたい。</p>
労働局の対応	<p>事業主は、労働者が妊娠をしたことや産休・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、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。係長からのハラスメントについて、会社の相談窓口にご相談することを勧めた。</p> <p>後日、相談者が、会社の相談窓口である人事部門に相談したところ、係長からの謝罪と、第2子の産休・育休の取得手続きについて説明がなされ、相談者も納得したので、継続勤務することとなった。</p>

紛争解決援助事例

事例 1	妊娠等を理由とする不利益取扱い事案
事案の概要	申立人は、正社員として勤務。妊娠を報告したところ、施設長から、1か月後の月末で退職してもらうので、退職届を提出するように言われた。仕事上のミスが多いことが理由と言われたが、心当たりはない。申立人は、何度も働き続けたいと申し出たが、退職させる意向は変わらないと言われたので退職することとするが、収入が途絶えると生活ができないので、産休に入るまで働いていたらもらえたはずの賃金相当額70万円の支払いを求めて、労働局長による紛争解決援助の申立がなされた。
助言・指導の内容・結果	事業主に対して、妊娠をしたことを理由とする退職勧奨は、男女雇用機会均等法第9条第3項で禁止する不利益取扱いに該当するため、本来であれば、当該退職勧奨を撤回し、申立人の雇用を継続するよう助言するところであるが、申立人の退職の意思が固いことから、事業主の退職勧奨を受け入れる代わりに産休に入るまで働いていた場合に受け取ったと考えられる賃金相当額70万円のうち、勤務手当、交通費等を除いた50万円を支払うよう助言した。 その結果、事業主から70万円が支払われ、解決した。

調停事例

事例 1	男性からのセクシュアルハラスメント事案
事案の概要	申請人は、正社員として長く勤務しており、最近入社した女性社員の教育係を担当している。当該女性社員と特別な関係があるという内容の噂を流され、直属の上司である総務課長に性的な噂を流されて困っていると相談したところ、「そういう噂を流されることが問題だ。噂が流れるということはそれが事実だからで、セクハラではない。3日間の出勤停止処分とするので、その間に退職願を提出するように。」と言われ、事実無根と主張しても聞いてはもらえなかった。 会社全体に噂が広まっており、働き続けることが困難になったため退職することとするが、会社の対応に対して、50万円の慰謝料を求めたいとして、調停の申請がなされた。
労働局の対応	調停委員が双方の主張を聴いたところ、被申請人が、申請人のセクハラに関する相談について、男女雇用機会均等法第11条に定める事後の迅速かつ適切な対応がなされていないことが認められた。 調停委員は、被申請人に対し、会社として法が義務付けている措置を講じていないことから法に沿った対策を講じること、解決金として50万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。

ハラスメント対応特別相談窓口を開設しています！

開設期間：平成29年7月3日（月）～平成29年12月28日（木）

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

上司に妊娠を報告したら
「他の人ば雇うけん早めに
辞めてくれんね」と言われ
た。

育児短時間勤務をしていたら
同僚から
「あんたが早よ帰るけん、ま
わりは迷惑しとつよ。」と
何度も言われ、精神的に非常
に苦痛を感じている。



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。

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
にをすればよいのだろう。

上司・同僚からの妊娠・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について

近年、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントが問題となっています。

このため、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられました。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ > 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

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

○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、男性も取得することができます

制度について知りたい場合も、ご相談ください。

このほか・・・

働く人

◆ 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。

働く人

企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 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。

**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。**

相談して
ください！

長崎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. 上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いについてご相談いただけます。そのほか、職場におけるセクシュアルハラスメントや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を行います。

長崎労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 9時30分～17時00分（土日祝日を除く）

※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 095-801-0050

住所 長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階

