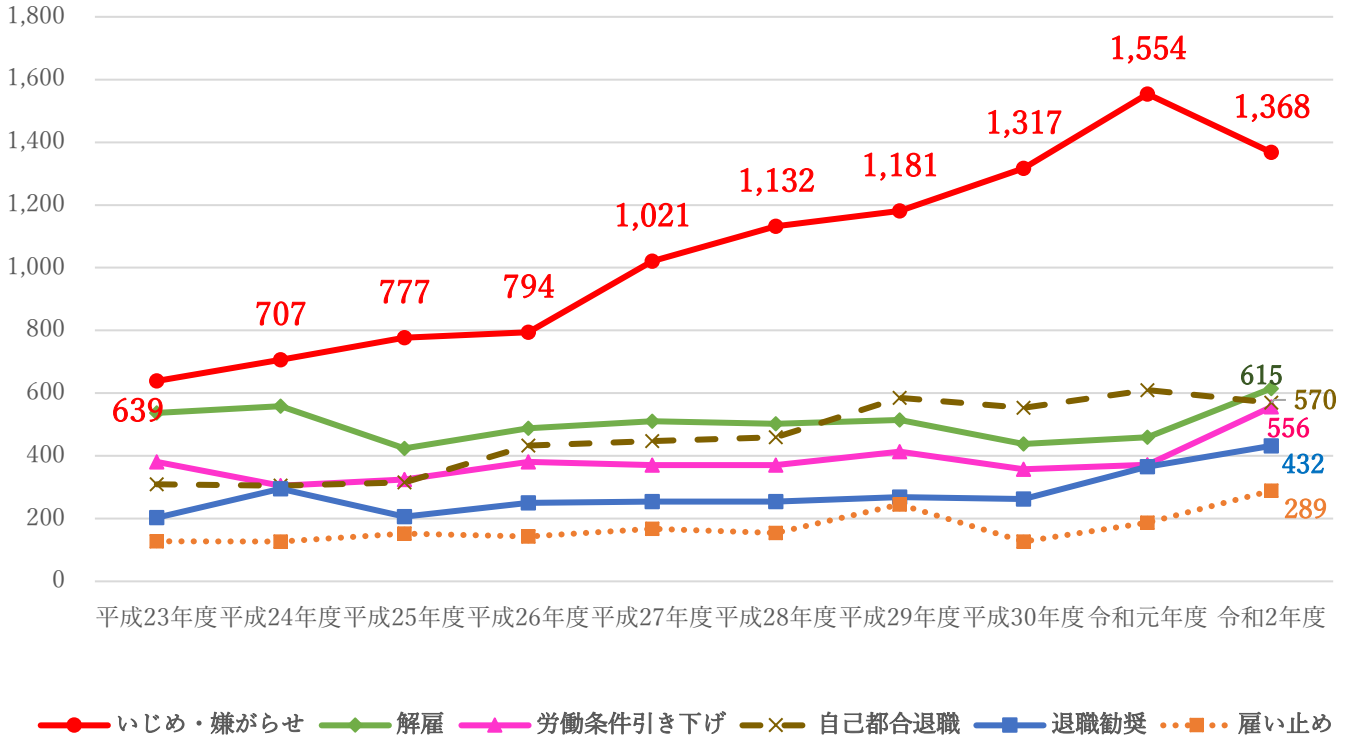


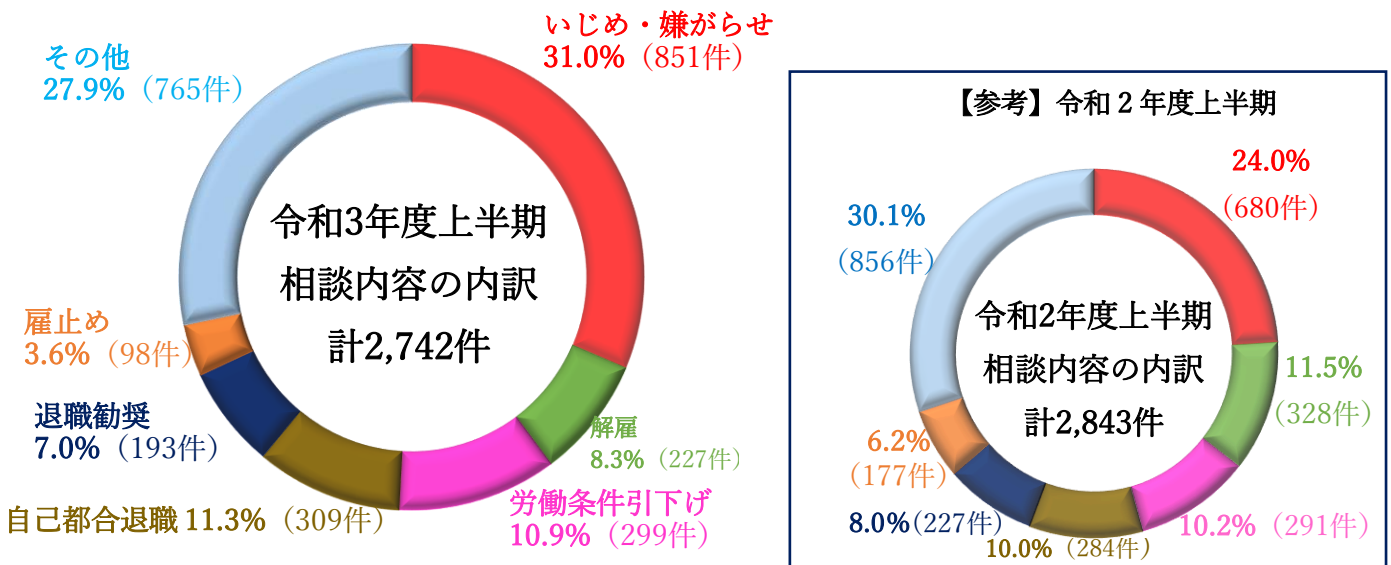
ハラスメントに関する相談状況等

I 民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移



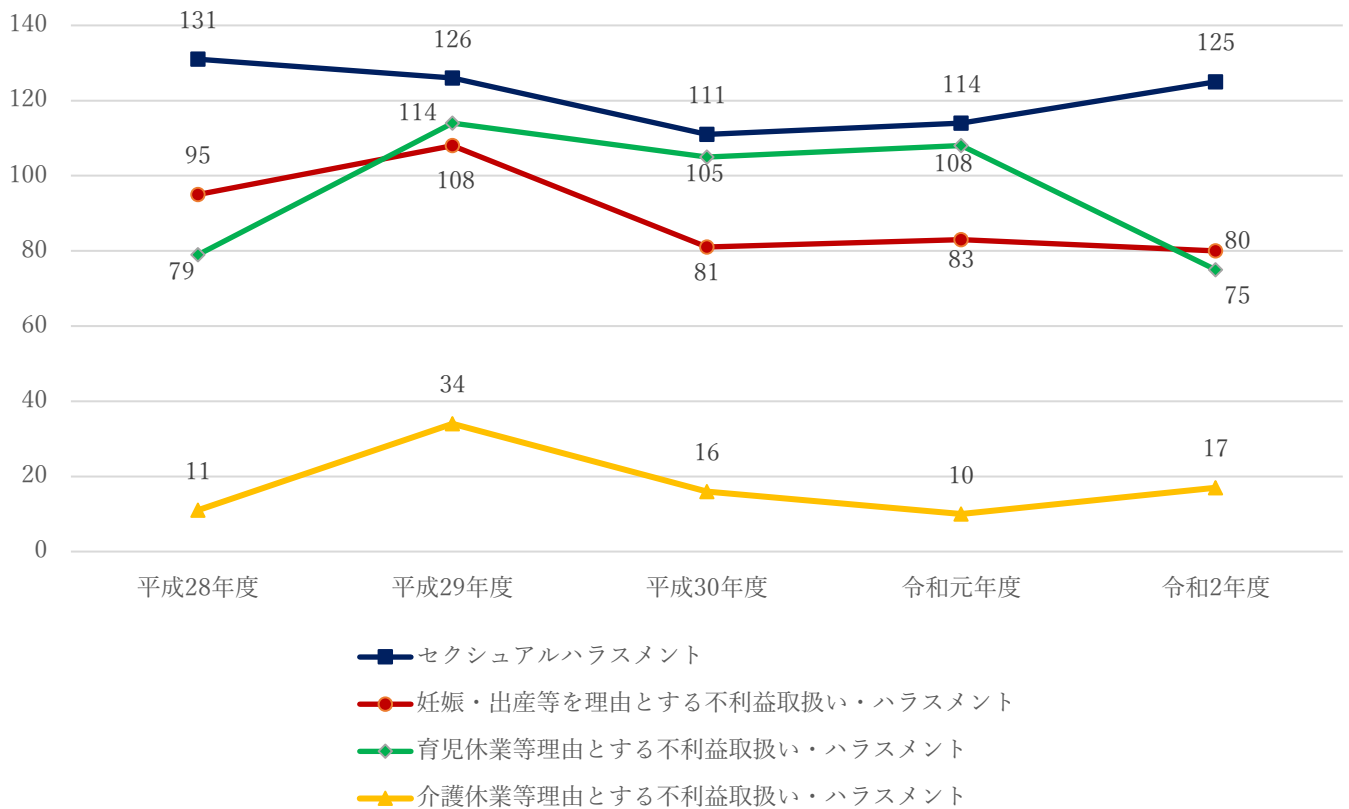
岡山労働局内に設置している 7 か所の総合労働相談コーナーが対応した民事上の個別労働紛争に係る相談件数を集計したもの。
 「いじめ・嫌がらせ」は増加し続けていたが、令和 2 年度は減少。一方、近年横ばい傾向であった「解雇」「労働条件引き下げ」「退職勧奨」「雇止め」は令和 2 年度において増加に転じている。

II 令和3年度上半期における民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳



上記 I と同じく総合労働相談コーナーが対応した民事上の個別労働紛争に係る相談件数を集計したもの。
 令和 3 年度上半期は、「いじめ・嫌がらせ」が前年度同期と比べ 171 件 25% の大幅増となっており、全体の 3 分の 1 弱を占めている。

Ⅲ セクシュアルハラスメント等の相談件数の推移



岡山労働局雇用環境・均等室が対応した「セクシュアルハラスメント」「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント」「育児休業等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント」「介護休業等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント」に係る相談件数をそれぞれ集計したもの。

Ⅳ ハラスメント相談事例

《パワーハラスメントの相談事例》

社長の息子から度々、「バカヤロー」「ボケ」「アホ」など人前で怒鳴られる。

先輩社員から無視される、仕事の協力を何度お願いしても聞いてもらえない、書類を投げ渡される。

社長から営業に出なくていいと言われ、ごみの処理や倉庫整理をさせられるようになった。

自分は事務員であるのに、いきなり社長が「図面を書け！」と怒鳴ってきた。

上司から、顔や腹を殴られたり、蹴られる。

役員から、皆の前で「会社にとって価値がない」など言われた。

上司から毎日体重のチェック表の提出を強要される。拒否する旨言うと「評価を下げる」と脅される。仕事に絡めて逐一体型のことを言われる。

派遣先の職員は、自分のやり方と少しでも違ってもものすごい剣幕で怒り出す。

《セクシュアルハラスメント等の相談事例》

セクシュアルハラスメント

- 男性労働者が私の体型を見て「妊娠しているんじゃないか？」と言い、お腹を触られた。
- 同性からお尻を触られる。不快なので行為者に止めて欲しいと伝え、会社にも相談しているが、止めてもらえない。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント

- 最近までつわりで休んでいたところ、会社から「次またつわりで休んだら退職してもらおう」と言われた。
- 産前休業中に賞与の支給があったが、支給日に出勤していないことを理由として賞与が不支給となった。

育児休業等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント

- 育児休業取得後に、会社からかなりの圧力をかけられ、準社員からアルバイトへの変更を承諾させられた。
- 育児休業について早めに復帰するよう会社から執拗に言われている。

介護休業等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント

- 介護休業の取得について事業主に相談したところ拒否された。一度退職して介護が落ち着いた状態で復帰したらどうかと言われた。

V 労働局の対応

○相談対応

総合労働相談コーナーや雇用環境・均等室において、自主解決のための必要なアドバイスを行います。

○行政指導

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に沿ったハラスメント防止措置を指導します。ただし、パワーハラスメント防止措置(労働施策総合推進法)については、令和4年3月31日までは大企業のみを対象とします。

○労働局長の助言

当事者に対し、問題点を指摘し、関連する法令や裁判例などを示すことにより、トラブルの解決を図ります。

○調停

弁護士や社会保険労務士等の調停委員が当事者間の調整を行い、事案に応じて具体的な調停案を提示します。ただし、パワーハラスメントに関する紛争事案については、令和4年3月31日までは大企業間の紛争のみを対象とし、中小企業間の紛争はあっせんにより解決を図ります。