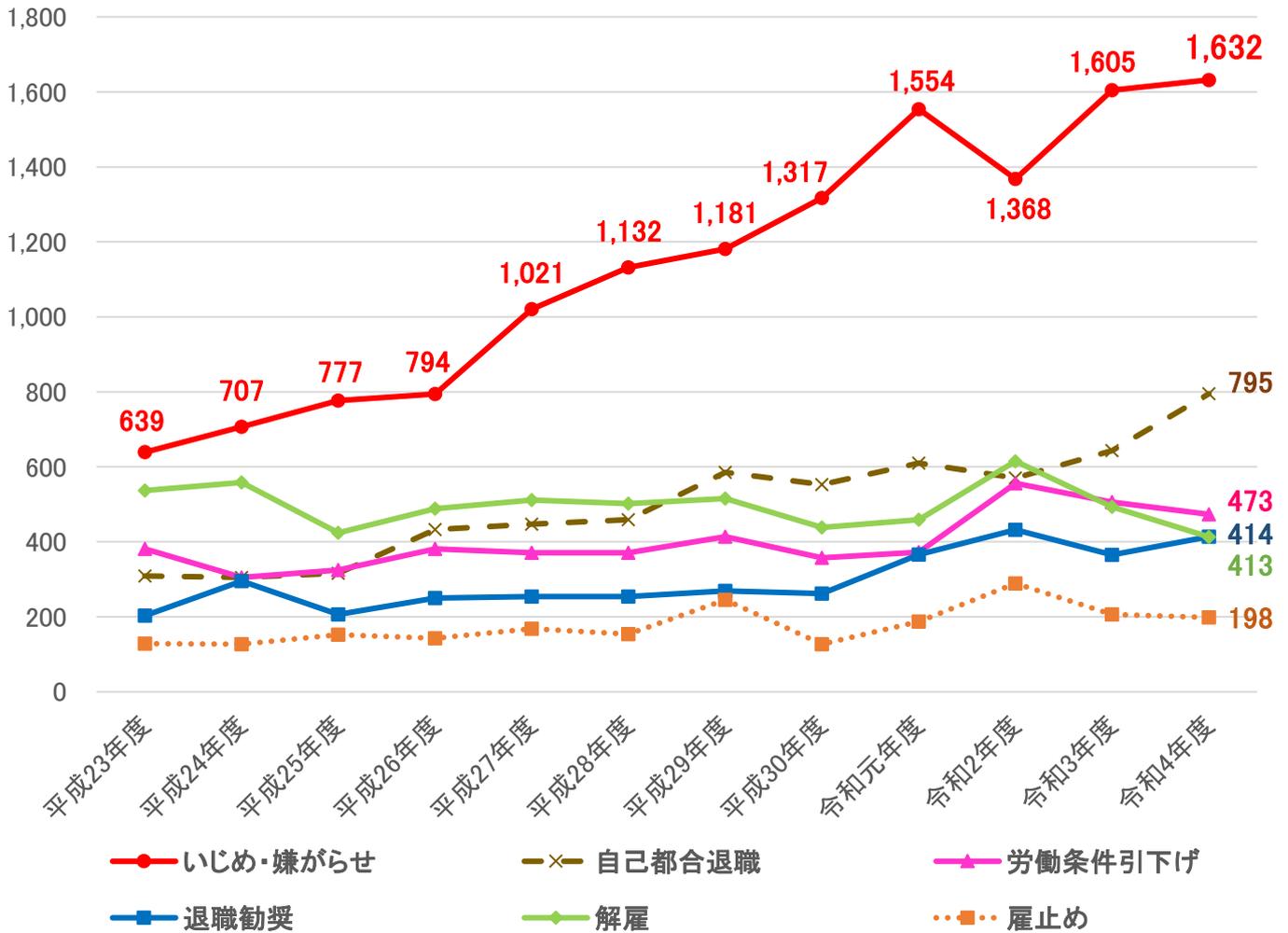


岡山労働局におけるハラスメントに関する相談状況等

I 民事上の個別労働紛争のうち主な相談内容別件数の推移



岡山労働局及び各労働基準監督署内に設置している「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ついて、相談内容別件数を集計したものの。

平成23年度以降、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は増加し続け、令和2年度に一旦減少したものの（※）、令和3年度以降再び増加に転じ、令和4年度においては過去最多となる1,632件（民事上の個別労働紛争の相談件数の総計5,294件の約3割）に上った。

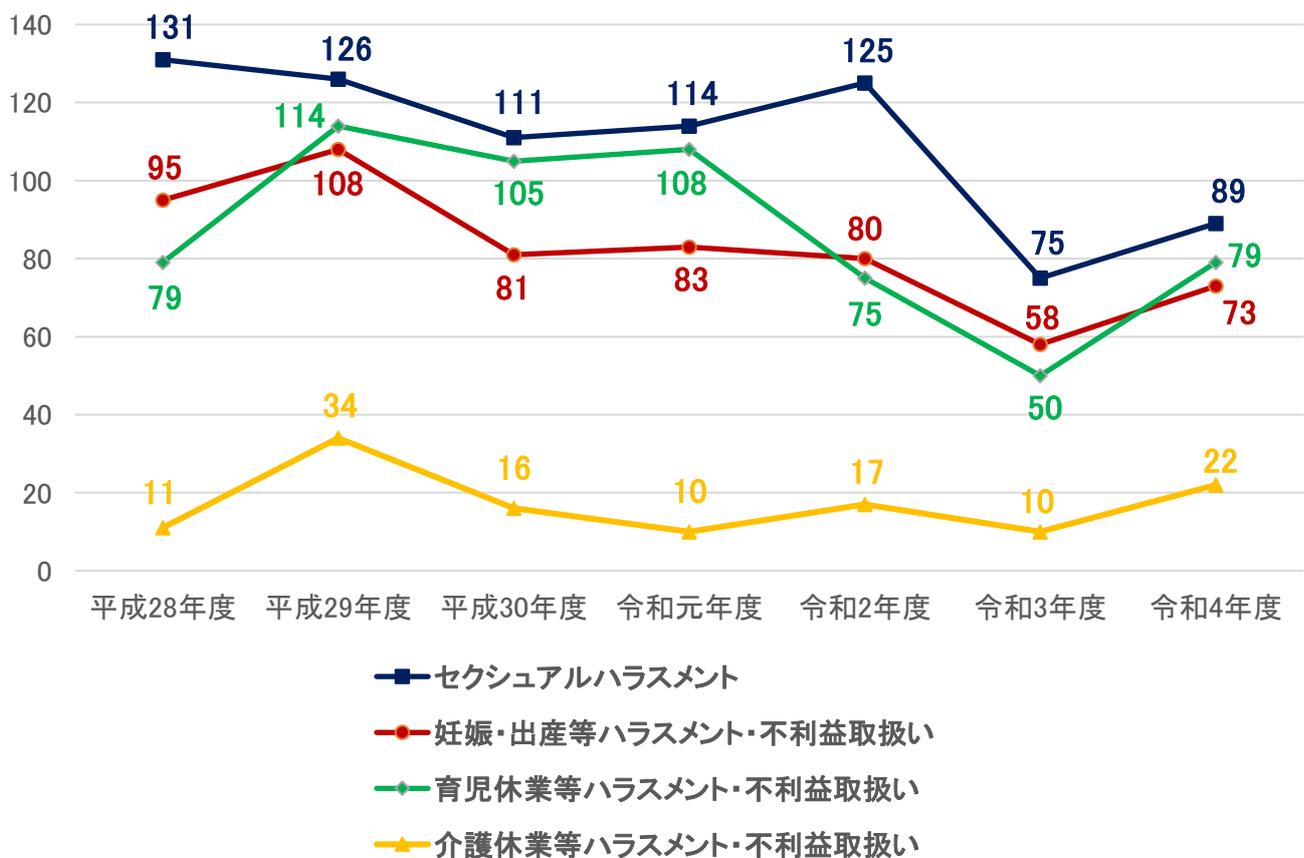
（※）令和2年6月1日に職場におけるパワーハラスメント防止措置を事業主に義務付けた改正「労働施策総合推進法」が施行され、大企業は同日付け、中小企業は令和4年4月1日から各適用されたことに伴い、従前「いじめ・嫌がらせ」に含めて計上していた「パワハラ防止措置」に関する相談件数について、各適用日以後は計上しない取扱いとなったもの。
 （⇒労働施策総合推進法上の「パワハラ防止措置」に関する相談件数の推移は、以下II参照）

Ⅱ パワーハラスメント防止措置に関する相談件数の推移



事業主にパワーハラスメントの防止措置を義務付けた改正「労働施策総合推進法」が施行された令和2年度以降の「パワハラ防止措置」に関する相談件数を集計したもの。

Ⅲ セクシュアルハラスメント等に係る相談件数の推移



「セクシュアルハラスメント」、「妊娠・出産等ハラスメント・不利益取扱い」、「育児休業等ハラスメント・不利益取扱い」及び「介護休業等ハラスメント・不利益取扱い」に関する各相談件数を集計したもの。令和4年度においては、いずれの相談件数についても対前年度比で増加した。

IV 過去のハラスメント相談事例

《パワーハラスメントの相談事例》

上司から「バカヤロー」、「ボケ」、「アホ」などと怒鳴られる。

上司から、体を殴られたり、蹴られたりする。

先輩社員から無視される、分からないことを聞いても、教えてくれない。

自分の病歴について、自分の了解なしに社長が他の労働者に言いふらしている。

社長から営業に出なくていいと言われ、ごみの処理や倉庫の整理など、雑用ばかりさせられるようになった。

パワーハラスメントに関する相談窓口が社内で整備されておらず、どこに相談していいのかわからない。

上司からパワハラ被害を受けていることについて社長に相談しても、何ら対応してくれない。

派遣社員であるが、派遣先の社員から日常的に暴言をはかれる。

《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・出産等ハラスメント・不利益取扱い

- 最近までつわりがひどく休んでいたところ、会社から「今度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。

育児休業等ハラスメント・不利益取扱い

- 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。
- 育児休業中であるが、早めに職場復帰するよう会社から執拗に求められる。

介護休業等ハラスメント・不利益取扱い

- 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。さらに、一度退職して、介護が落ち着いてから復職してみてもどうか、と言われた。

V 労働局の対応

○相談対応

各労働基準監督署に設置している「総合労働相談コーナー」や労働局雇用環境・均等室において、関係法令や過去の判例などの説明のほか、自主的解決のための必要なアドバイス等を行います。

○行政指導

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法等に基づく各ハラスメント防止措置について、事業主に対し必要な助言・指導等を行います。

なお、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置については、令和4年4月から中小企業に対しても適用されたため、大企業・中小企業の別に関係なく指導対象としています。

○労働局長による紛争解決の援助

労使紛争の当事者に対し、事案ごとに問題点を指摘したり、関係法令や判例を示すこと等により、解決のために必要な援助（助言・指導等）を行います。

○調停

弁護士や社会保険労務士等、労働問題の専門家である調停委員が紛争当事者間の調整を行い、事案に応じ具体的な調停案を提示すること等により、紛争の早期解決を図ります。