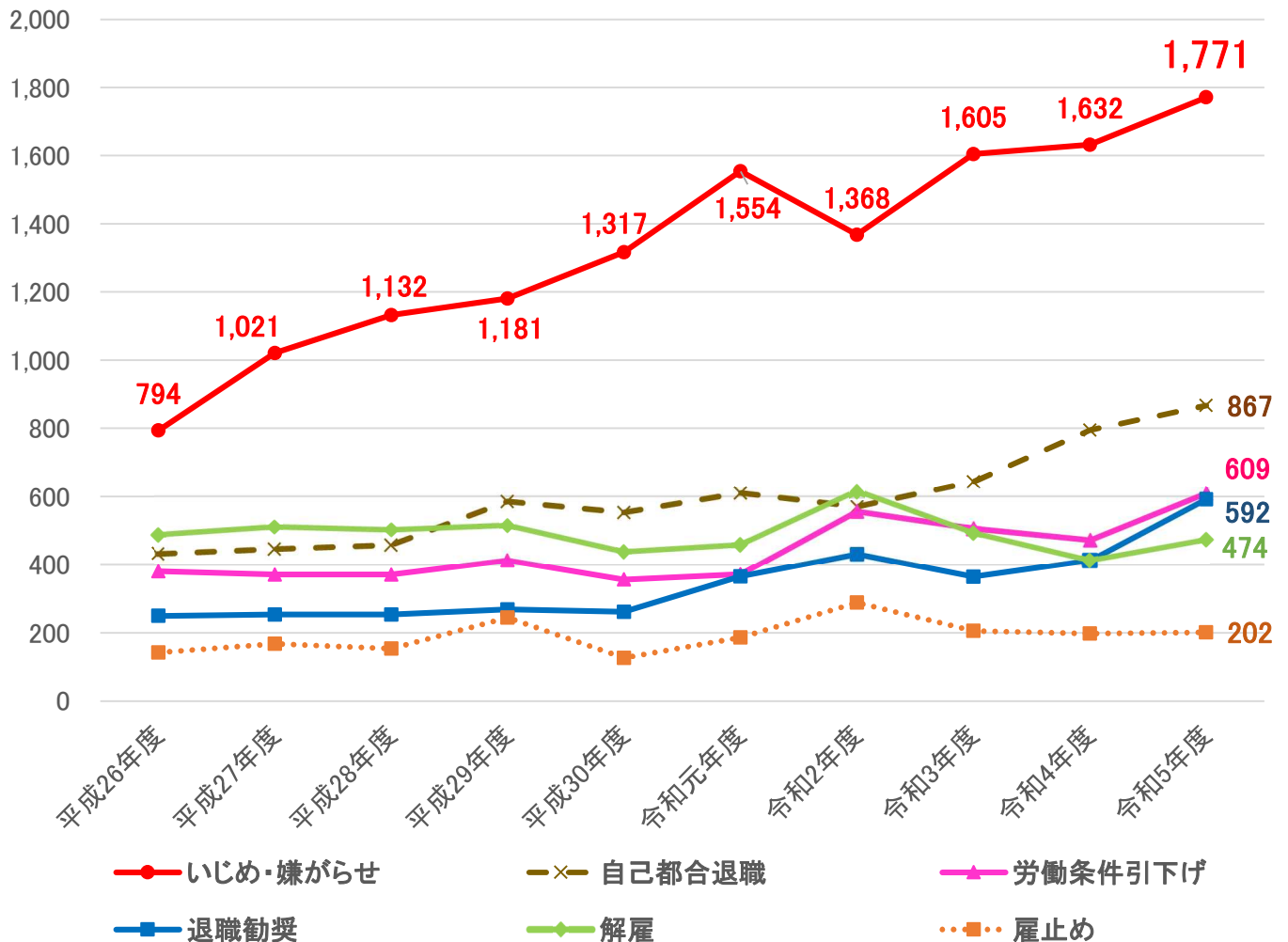


岡山労働局におけるハラスメントに関する相談状況等

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



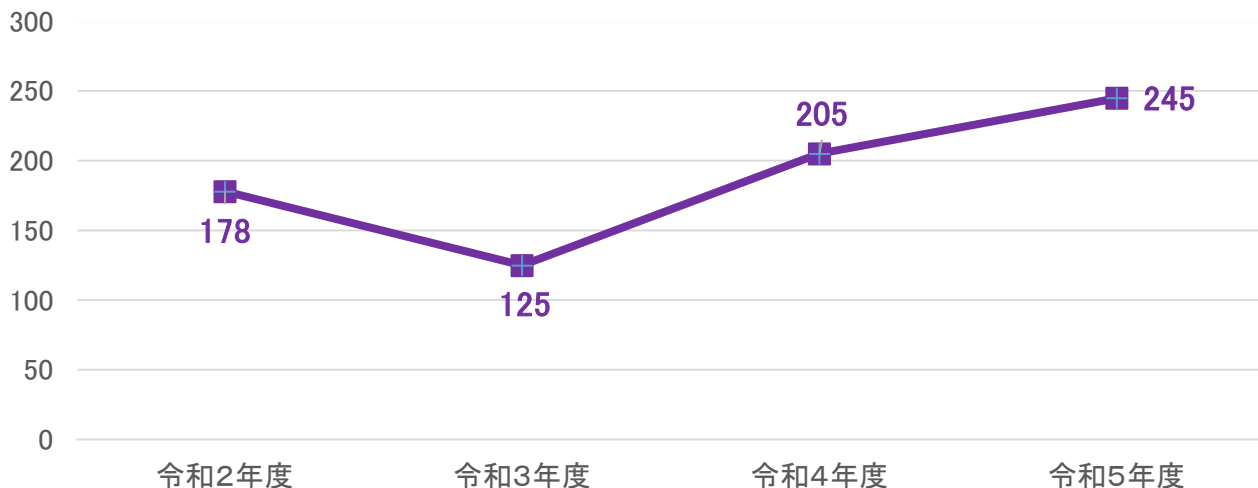
岡山労働局及び各労働基準監督署内に設置している「総合労働相談コーナー」が対応した民事上の個別労働紛争について、相談内容別件数を集計したものを。

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 5 年度においては過去最多となる 1,771 件（民事上の個別労働紛争の相談件数の総計 6,130 件の約 3 割）に上った。

相談内容別でも、「いじめ・嫌がらせ」が 13 年連続で最多となっている。

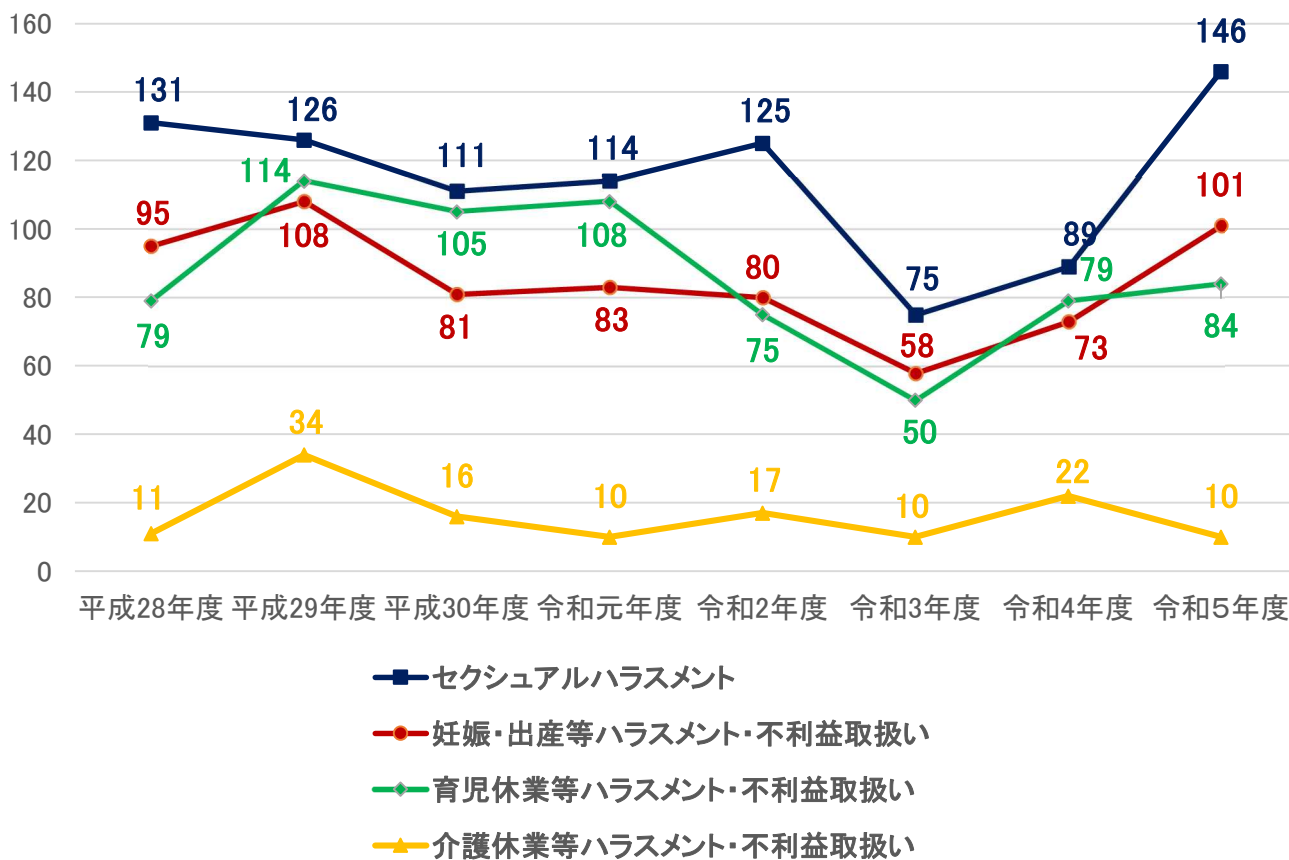
（※）令和 2 年 6 月 1 日に職場におけるパワーハラスメント防止措置を事業主に義務付けた改正「労働施策総合推進法」が施行され、大企業は同日付け、中小企業は令和 4 年 4 月 1 日から各適用されたことに伴い、従前「いじめ・嫌がらせ」に含めて計上していた「パワハラ防止措置」に関する相談件数について、各適用日以後は計上しない取扱いとなったもの。
 （⇒労働施策総合推進法上の「パワハラ防止措置」に関する相談件数の推移は、以下Ⅱ参照）

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。

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。

上司から、同僚が参加するグループLINEで叱責を受け業務と関係ない人にも知れ渡った。

病歴について、先輩社員が自分の了解なしに他の労働者に言いふらしている。

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。

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。

営業職なのに、上司から「営業に出なくていい」と言われ、草むしりなど雑用ばかりさせられるようになった。

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。
- 上司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、行為がやまない。

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、短時間勤務を申し出たところ、会社から「正社員がフルタイム出勤できないのは困る」と言われ、社員からパー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、人手不足を理由に拒否された。さらに、「どうしても休みたいなら、一度退職して介護が落ち着いてから復職したらどうか」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。