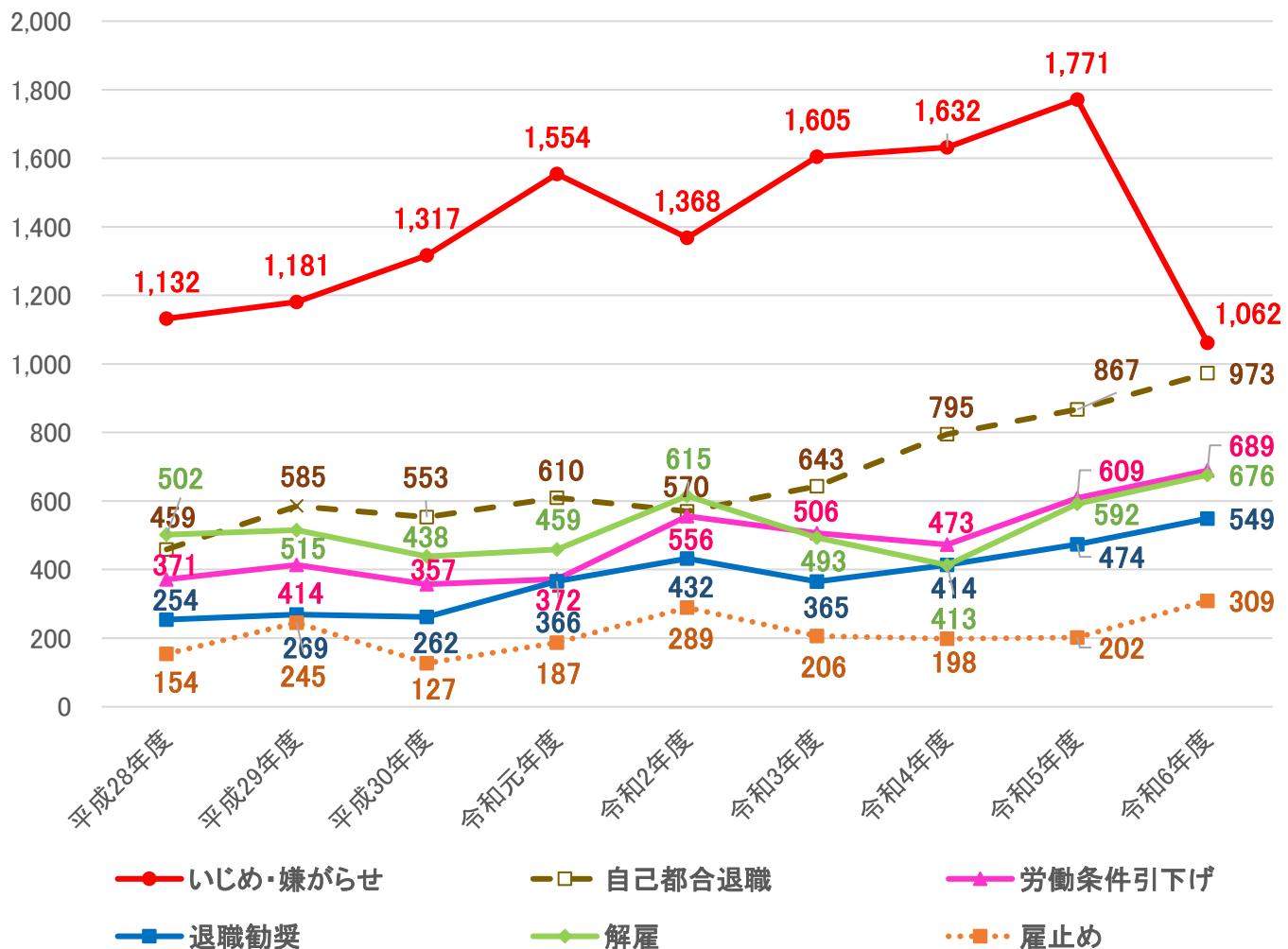


岡山労働局におけるハラスメントに関する相談状況等

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

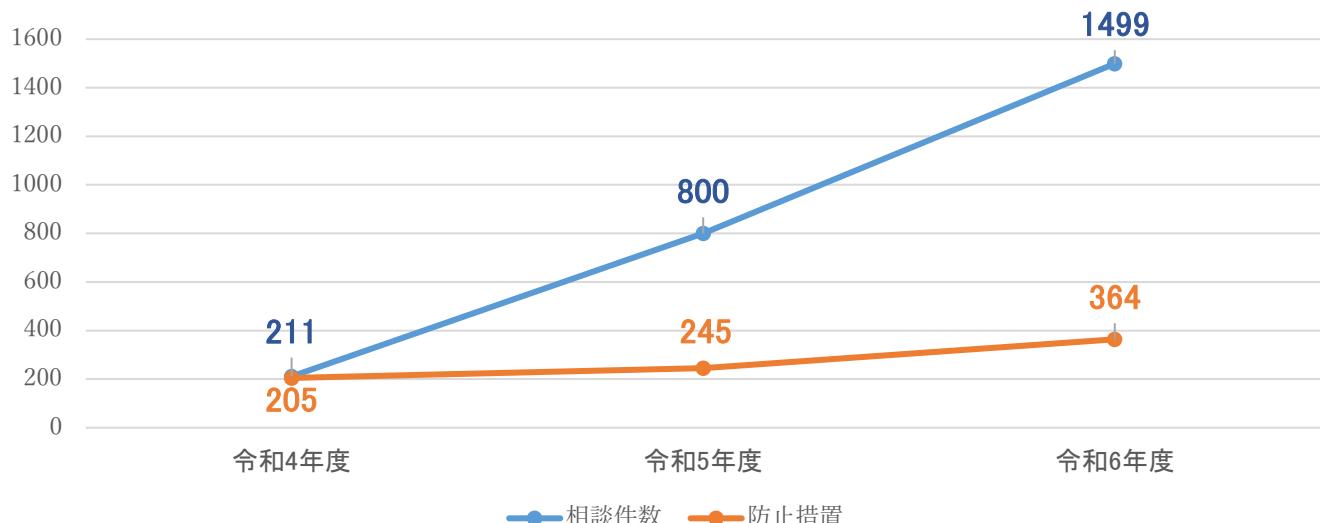


岡山労働局及び各労働基準監督署内に設置している「総合労働相談コーナー」が対応した民事上の個別労働紛争について、相談内容別件数を集計したもの。

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合計 6,130 件の約 3 割）に上った。令和 6 年度では「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は減少しているが、パワハラの相談件数が増加しており、両方の相談件数としては、高止まりの状況となっている。

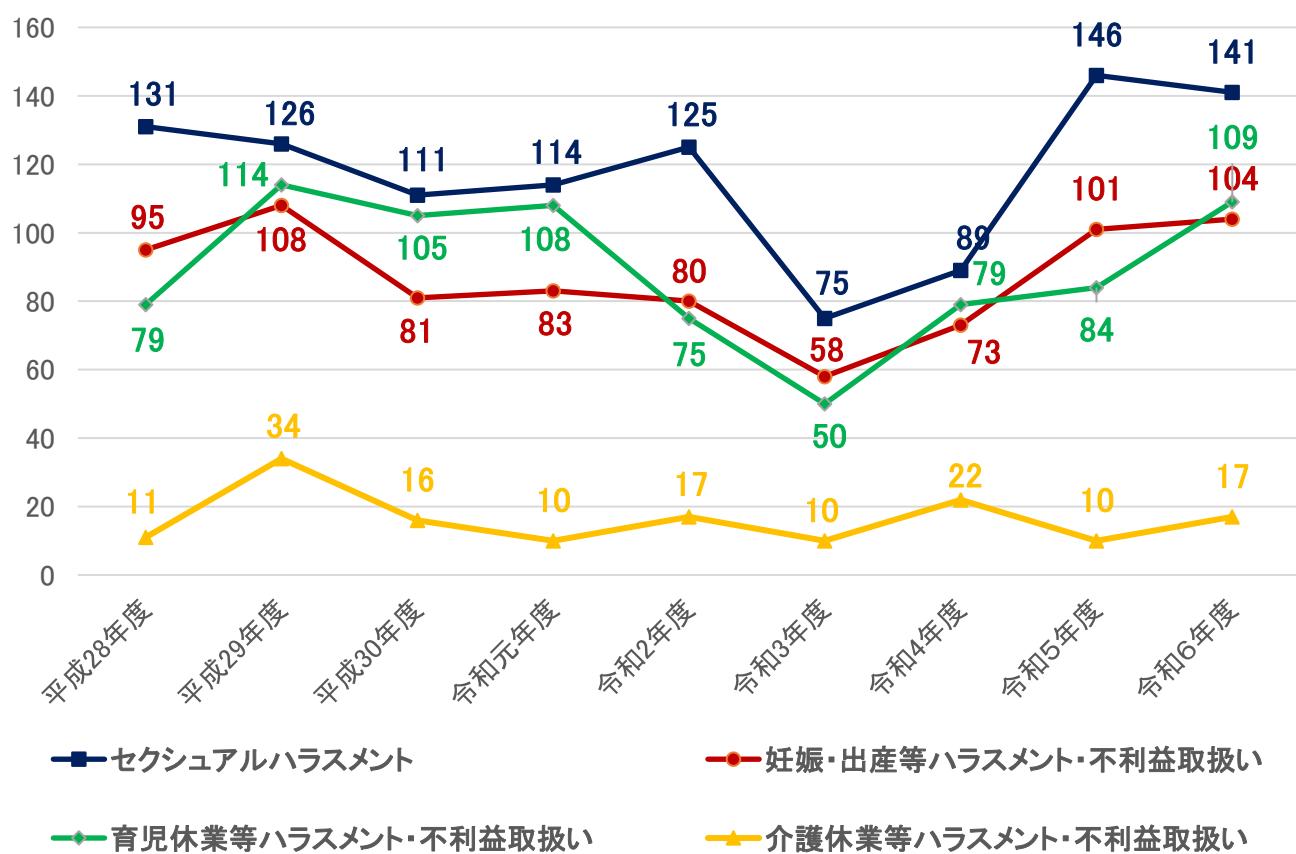
（※）令和 2 年 6 月 1 日に職場におけるパワーハラスメント防止措置を事業主に義務付けた改正「労働施策総合推進法」が施行され、大企業は同日付け、中小企業は令和 4 年 4 月 1 日から各適用されたことに伴い、従前「いじめ・嫌がらせ」に含めて計上していた「パワハラ防止措置」に関する相談件数について、各適用日以後は計上しない取扱いとなったもの。

II パワーハラスメントに係る相談件数及び 防止措置 に関する相談件数の推移



事業主に義務付けられているパワーハラスメント防止措置については、大企業については令和2年6月1日から、中小企業については令和4年4月1日から施行されており、「パワハラ相談」及び「パワハラ防止措置」に関する各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に係る相談事例》

上司の機嫌が悪いと大声で怒鳴られ、「クビ」「罰金」、「損害賠償請求」などと言われる。

始業時間前の出社を強要し、出来ていなかったら上司が怒ってドアを殴ったり蹴ったりする。

未経験なのに先輩社員に「一度教えたら出来て当然、なんで出来んの？」と言われ指導してもられない。

いじめのターゲットにされているようで挨拶は無視され、仕事は与えられず、同僚の前で叱責されるのがつらい。

終業後も上司からLINEが入り、緊急案件でもないのにすぐ返信しないと怒られる。

パワーハラスメントに関する相談窓口の担当者や責任者が行為者の場合はどうしたらいいか。

会社にハラスメントの相談窓口はある。相談したら話は聞いてくれるが、調査や対応は全くしてくれず進展がない。

学歴や職歴、婚姻歴等の個人情報やプライバシーについて社内や取引先等にまで吹聴されているが、こういった事は許されるのか。

《セクシュアルハラスメント等に係る相談事例》

セクシュアルハラスメント

- 男性上司に以前からおしりや胸を再三触られ、会社に何度も相談したが何もしてくれない。
- 勤務時間外に、仕事とは関係なく何度も電話やLINE等で連絡してくる同僚がいる。不快であると本人に伝えたが行為は止まず、上司に相談したがどうにもならないと言われた。自分が退職しないといけないのか。

妊娠・出産等ハラスメント・不利益取扱い

- 妊娠婦健診を受けるため、休みを申請したところ上司に嫌な顔をされ休みにくい。
- 妊娠を告げただけで、今後はパート勤務になるか退職してはどうかと何度も言われる。

育児休業等ハラスメント・不利益取扱い

- 育児休業取得を申し出たところ、職場で「男性が育児休業を取るのか」と言われた。そのまま休みは取れたが、復職後も嫌がらせと思える言動を受け、働きにくくなってきた。
- 育休から復職し育児短時間勤務を利用していたが、周りから「彼女だけ特別扱いされることに納得できない」等と言われたり、無視されたりするようになったため退職した。

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上司に相談したところ、人事権がないにもかかわらず、転居が必要な人事異動を示唆された。

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。