



大阪労働局発表
令和元年6月27日

担当

大阪労働局雇用環境・均等部指導課

民事上の個別労働相談の「いじめ・嫌がらせ」（パワハラを含む）が過去最多！
いわゆるマタハラ等やセクハラに関する労働者からの相談増加傾向
—「平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況」等—

大阪労働局（局長 井上 真）は、平成30年度の個別労働紛争解決制度の運用状況等を取りまとめた。

【平成30年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- ・総合労働相談^{*1}件数 121,692件（前年度比6.3%増）
→うち民事上の個別労働紛争^{*2}相談件数 19,785件（同 2.4%減）
- ・助言・指導^{*3}申出件数 687件（同 4.6%増）
- ・あっせん^{*4}申請件数 387件（同 14.2%増）

○「いじめ・嫌がらせ」（パワハラを含む）に関する相談の割合が2割超え

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は5,599件（前年度比9.4%増）、助言・指導申出件数は189件（前年度比）18.9%増、あっせん申請件数は153件（前年度比27.5%増）といずれの区分においても最も多い。

○迅速な対応

助言・指導は1カ月以内に100%を処理（うち10日以内が99.7%）、あっせんは2カ月以内に82.5%を処理。

○効果

助言・指導の結果、42.5%が解決に至り、一定の改善が図られたものが37.5%である。また、あっせんは32.5%が合意に至り、打ち切られたものが60.3%である（あっせんが開催された場合の合意率は63.1%）。

【いわゆるマタハラ等^{*5}及びセクシュアルハラスメント^{*6}に関する相談の概況】

いわゆるマタハラ等に関する労働者からの相談は、736件（前年度比34.8%増）と、増加。また、紛争解決援助^{*7}申立受理件数は9件、調停^{*8}申請受理件数は1件。

セクシュアルハラスメントに関する労働者からの相談は371件（前年度比11.7%増）と、増加。また、紛争解決援助申立受理件数は12件。

【ハラスメント等に関する主な相談窓口】まずは匿名の相談でも大丈夫。プライバシーは厳守します。

担当窓口 大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課内

受付時間 通常9時～17時

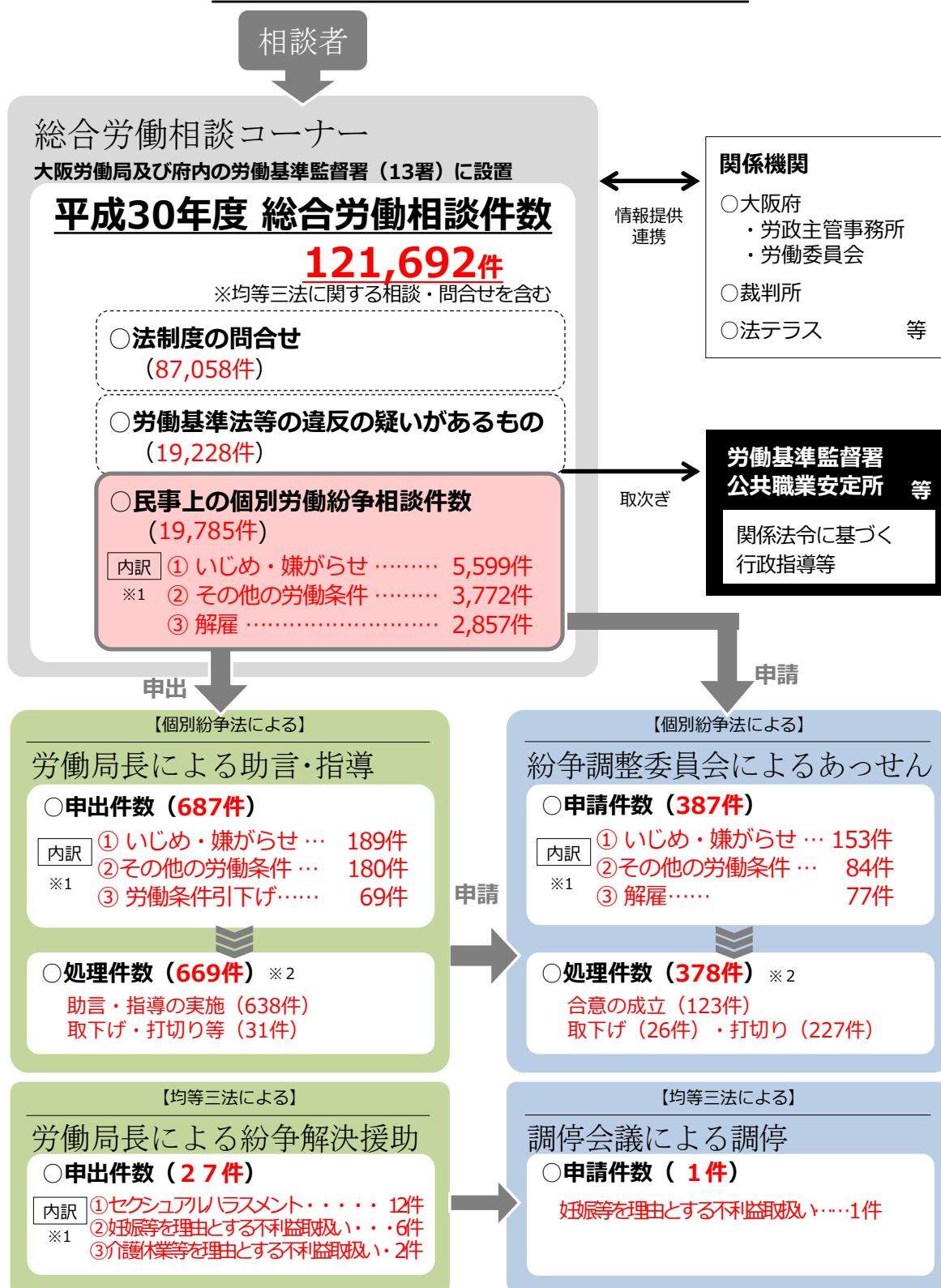
電話番号 パワハラについては 06-7660-0072（総合労働相談コーナー）
セクハラ、いわゆるマタハラ等については 06-6941-8940

住 所 大阪府中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8F

【用語の定義】

- * 1) 「総合労働相談」：大阪労働局及び各労働基準監督署（13 署）に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。なお、平成 28 年度から、均等三法（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法）に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。
- * 2) 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項について個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く。）。
- * 3) 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、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、紛争当事者間の自主的な解決を促進する制度。
- * 4) 「あっせん」：弁護士や学識経験者など労働問題の専門家である紛争調整委員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。大阪労働局では、大阪紛争調整委員会の委員（合計 21 名）のうちから事案ごとに指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施する。
- * 5) 「いわゆるマタハラ等」：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不利益取扱い。妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」という。また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、雇用契約を更新しない（契約社員等の場合）といった行為を「不利益取扱い」といい、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されている。
- * 6) 「セクシュアルハラスメント」：職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいう。
- * 7) 「紛争解決援助」：均等三法に係る個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して、助言・指導・勧告をすることにより、紛争の解決を図る制度。
- * 8) 「調停」：均等三法に係る個別労働紛争について、紛争調整委員のうちから指名された調停委員が紛争当事者に対し、調停案の受諾を勧告することにより、紛争の解決を図る制度。

個別労働紛争解決制度の枠組み

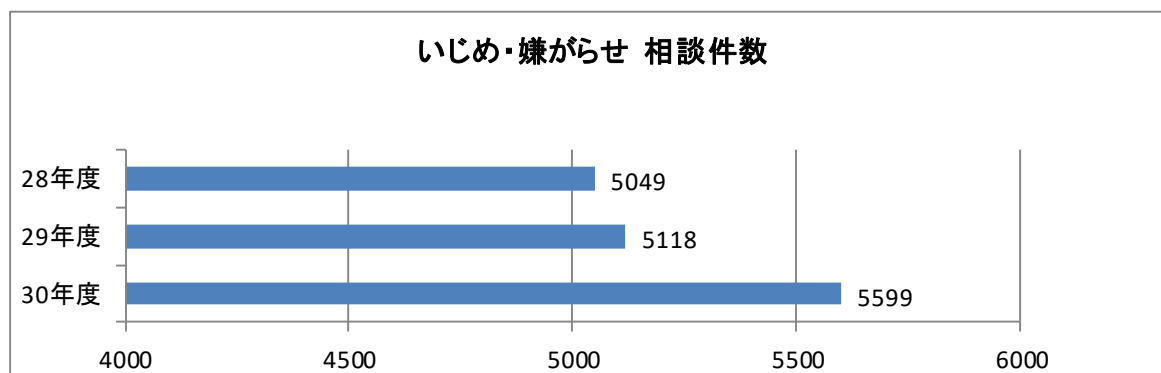


※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

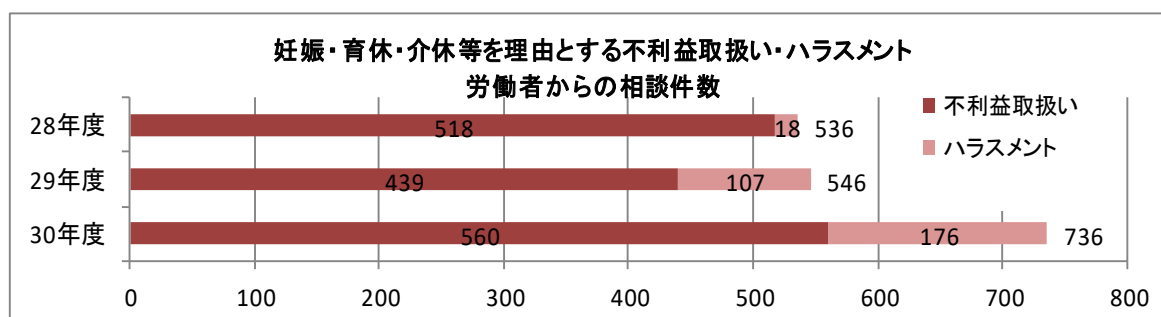
※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

<ハラスメント関係 相談件数推移>

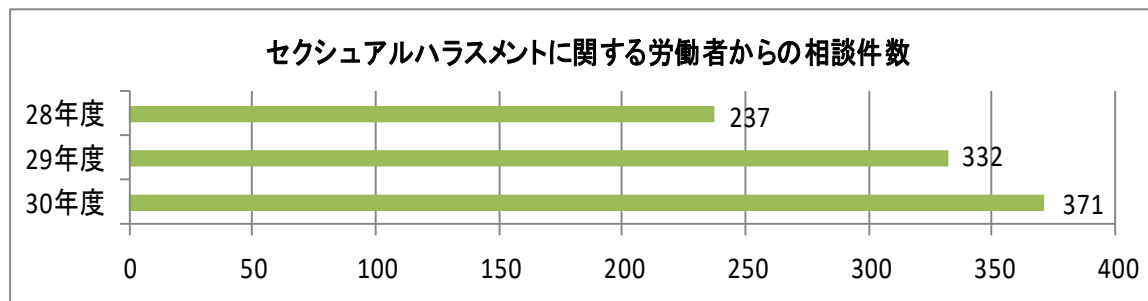
第1図 いじめ・嫌がらせ



第2図 妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント（いわゆる）マタハラ等

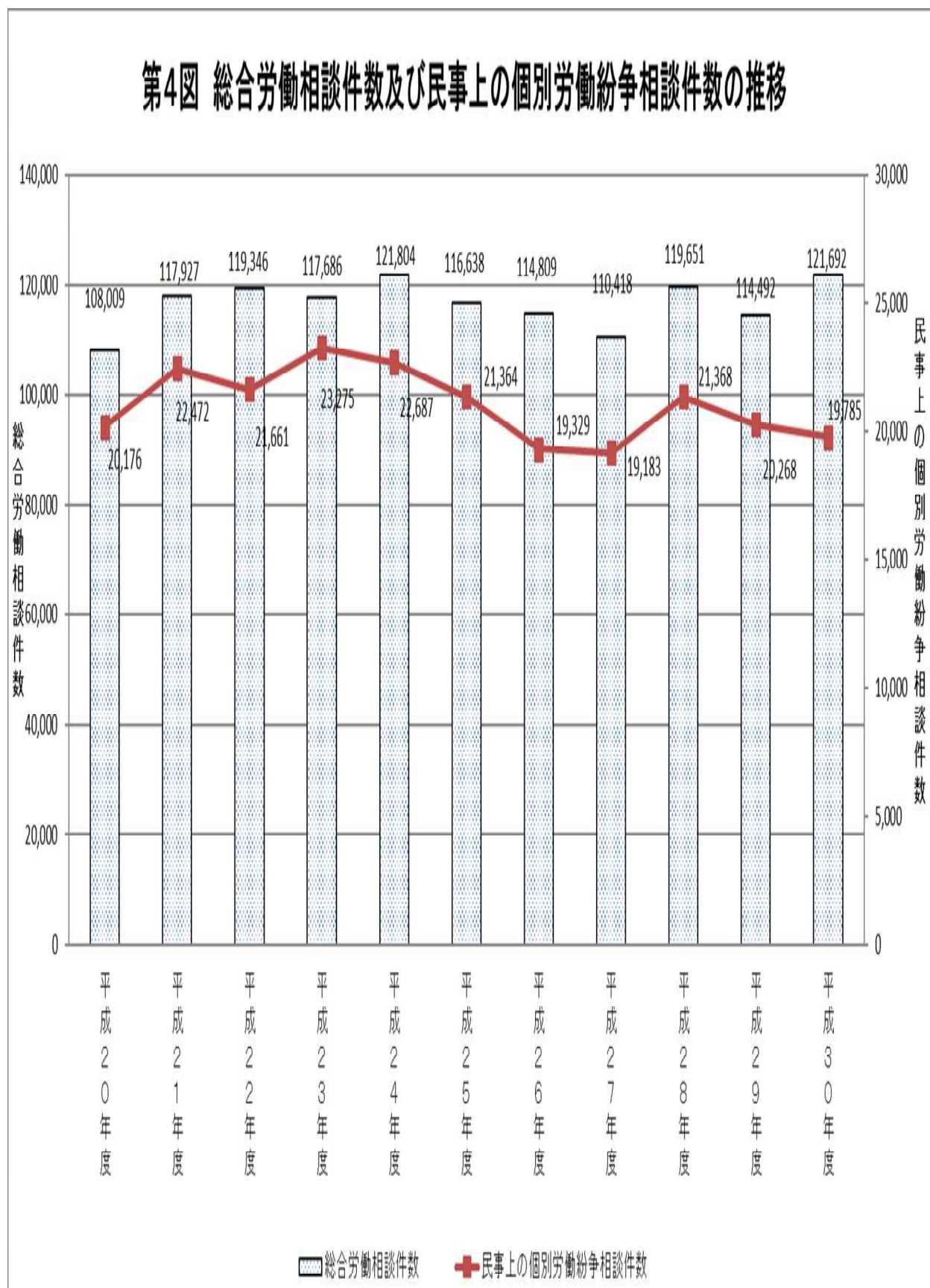


第3図 セクシュアルハラスメント



1 総合労働相談の状況

(1) 件数の推移 (第4図参照)



(2) 内容は「いじめ・嫌がらせ」が増加（第1～3表）

○「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は増加傾向にあり、「解雇」「労働条件の引き下げ」「退職勧奨」「出向・配置転換」に関する相談件数は減少傾向。

第1表 最近3カ年度の主な紛争の動向

（民事上の個別労働紛争に係る相談件数）

	28年度	29年度	30年度
いじめ・嫌がらせ	5,049 (+8.1%)	5,118 (+1.4%)	5,599 (+9.4%)
解雇	3,593 (+5.2%)	3,155 (-12.2%)	2,857 (-9.4%)
労働条件の引き下げ	2,613 (+20.4%)	2,231 (-14.6%)	2,043 (-8.4%)
退職勧奨	1,765 (-3.3%)	1,703 (-3.5%)	1,693 (-0.6%)

※（ ）内は対前年度比

第2表 民事上の個別労働紛争相談の内訳

	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 引き下げ	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
20年度	5,412 25%	1,429 7%	2,256 10%	168 1%	1,426 7%	938 4%	3,289 15%	2,105 10%	2,315 11%	332 2%	311 1%	1,855 8%	21,836 100%
21年度	6,011 24%	1,227 5%	2,825 11%	211 1%	1,582 6%	1,089 4%	3,464 14%	2,727 11%	2,701 11%	230 1%	358 1%	2,418 10%	24,843 100%
22年度	5,587 23%	1,311 5%	2,477 10%	159 1%	1,837 7%	831 3%	3,374 14%	3,361 14%	2,657 11%	654 3%	313 1%	2,010 8%	24,571 100%
23年度	5,758 21%	1,371 5%	2,814 10%	183 1%	2,334 9%	886 3%	4,034 15%	3,465 13%	3,419 13%	390 1%	293 1%	2,188 8%	27,135 100%
24年度	4,957 20%	1,431 6%	2,462 10%	175 1%	2,365 9%	904 4%	3,285 13%	3,035 12%	3,853 15%	394 2%	301 1%	2,050 8%	25,212 100%
25年度	4,144 17%	1,371 6%	2,379 10%	203 1%	2,680 11%	835 3%	2,610 11%	3,088 13%	4,352 18%	414 2%	277 1%	1,898 8%	24,251 100%
26年度	3,474 16%	1,311 6%	1,867 9%	162 1%	2,204 10%	774 4%	2,495 12%	2,506 12%	4,433 21%	426 2%	182 1%	1,753 8%	21,587 100%
27年度	3,416 16%	1,222 6%	1,826 8%	162 1%	2,460 11%	845 4%	2,171 10%	2,623 12%	4,670 21%	400 2%	159 1%	1,808 8%	21,762 100%
28年度	3,593 15%	1,281 5%	1,765 7%	215 1%	3,166 13%	743 3%	2,613 11%	3,319 14%	5,049 21%	471 2%	236 1%	2,094 9%	24,545 100%
29年度	3,155 14%	1,240 5%	1,703 7%	182 1%	2,763 12%	715 3%	2,231 10%	3,341 14%	5,118 22%	568 2%	246 1%	1,991 9%	23,253 100%
30年度	2,857 13%	1,064 5%	1,693 8%	145 1%	2,440 11%	635 3%	2,043 9%	3,772 17%	5,599 25%	596 3%	156 1%	1,534 7%	22,534 100%

※年度毎に上段が件数、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、複数の相談内容を件数として計上しているものであり、これを母数として相談内容の全体に占める割合を算出。

第3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	短時間労働者	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
20年度	9,704 48%	3,100 15%	1,719 9%	1,831 9%	3,822 19%	20,176 100%
21年度	10,835 48%	3,427 15%	1,279 6%	2,127 9%	4,804 21%	22,472 100%
22年度	9,943 46%	3,361 16%	1,050 5%	2,114 10%	5,193 24%	21,661 100%
23年度	11,137 48%	4,082 18%	1,168 5%	2,437 10%	4,451 19%	23,275 100%
24年度	10,446 46%	4,015 18%	1,238 5%	2,553 11%	4,435 20%	22,687 100%
25年度	9,866 46%	3,824 18%	1,086 5%	2,624 12%	3,964 19%	21,364 100%
26年度	8,090 42%	3,611 19%	1,259 7%	2,408 12%	3,961 20%	19,329 100%
27年度	8,094 42%	3,771 20%	1,131 6%	2,286 12%	3,901 20%	19,183 100%
28年度	9,493 44%	3,915 18%	1,467 7%	2,797 13%	3,696 17%	21,368 100%
29年度	8,675 43%	3,603 18%	1,416 7%	2,659 13%	3,915 19%	20,268 100%
30年度	8,586 43%	3,370 17%	1,319 7%	2,459 12%	4,051 20%	19,785 100%

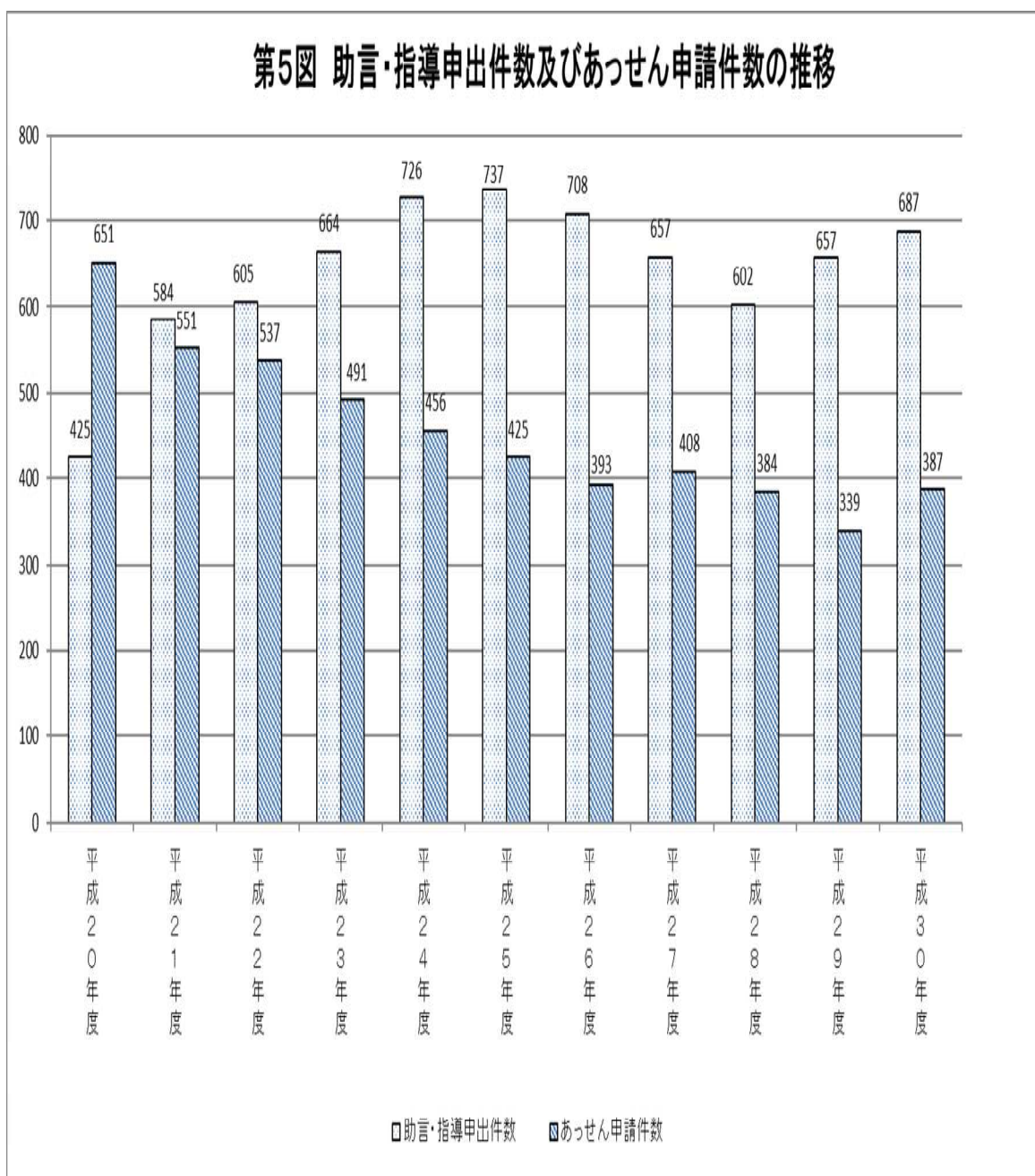
※年度毎に上段が件数、下段が就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

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。

2 大阪労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの状況

(1) 助言・指導申出件数、あっせん申請件数ともに前年度より増加

○助言・指導申出件数は前年度に比べて30件増加（前年度比4.6%増）し687件、あっせん申請件数は前年度に比べて48件増加（同14.2%増）し387件であった。（第5図参照）



※紛争調整委員会とは、弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者によりあっせんを行うために組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されている。大阪労働局では、大阪紛争調整委員会の委員（合計21名）のうちから事案ごとに指名される3名のあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施するものである。

(2) 内容は、「いじめ・嫌がらせ」が増加

【助言・指導】(第4～6表)

- 「いじめ・嫌がらせ」「退職勧奨」に関する申出が増加、「解雇」「自己都合退職」は減少。

第4表 最近3カ年度の主な紛争の動向(助言・指導申出件数)

	28年度	29年度	30年度
いじめ・嫌がらせ	144 (-15.7%)	159 (+10.4%)	189 (+18.9%)
解雇	76 (-17.4%)	74 (-2.6%)	65 (-12.2%)
労働条件の引き下げ	77 (+8.5%)	61 (-20.8%)	69 (+13.1%)
自己都合退職	49 (-12.5%)	53 (+8.2%)	46 (-13.2%)

※()内は対前年度比

第5表 助言・指導申出件数の内訳

	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 引き下げ	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
20年度	83	38	48	7	25	24	33	72	57	10	12	62	471
	18%	8%	10%	1%	5%	5%	7%	15%	12%	2%	3%	13%	100%
21年度	143	48	91	6	37	42	55	71	84	13	8	62	660
	22%	7%	14%	1%	6%	6%	8%	11%	13%	2%	1%	9%	100%
22年度	137	47	80	3	46	23	78	103	84	17	8	68	694
	20%	7%	12%	0%	7%	3%	11%	15%	12%	2%	1%	10%	100%
23年度	139	61	109	3	51	31	74	74	113	17	3	92	767
	18%	8%	14%	0%	7%	4%	10%	10%	15%	2%	0%	12%	100%
24年度	142	53	73	10	55	27	75	120	159	21	5	102	842
	17%	6%	9%	1%	7%	3%	9%	14%	19%	2%	1%	12%	100%
25年度	132	55	79	9	66	45	82	125	167	36	6	87	889
	15%	6%	9%	1%	7%	5%	9%	14%	19%	4%	1%	10%	100%
26年度	88	50	78	11	50	50	99	120	165	25	6	99	841
	10%	6%	9%	1%	6%	6%	12%	14%	20%	3%	1%	12%	100%
27年度	92	51	56	11	56	31	71	117	171	19	2	100	777
	12%	7%	7%	1%	7%	4%	9%	15%	22%	2%	0%	13%	100%
28年度	76	42	49	7	49	30	77	130	144	26	3	74	707
	11%	6%	7%	1%	7%	4%	11%	18%	20%	4%	0%	10%	100%
29年度	74	39	54	8	53	40	61	143	159	29	8	80	748
	10%	5%	7%	1%	7%	5%	8%	19%	21%	4%	1%	11%	100%
30年度	65	41	62	9	46	39	69	180	189	25	6	63	794
	8%	5%	8%	1%	6%	5%	9%	23%	24%	3%	1%	8%	100%

※年度毎に上段が件数、下段が助言・指導申出内容の全体（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回の助言・指導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、複数の助言・指導内容を件数として計上しているものであり、これを母数として助言・指導内容の全体に占める割合を算出。

第6表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
20年度	226 53%	78 18%	40 9%	66 16%	15 4%	425 100%
21年度	307 53%	135 23%	32 5%	84 14%	26 4%	584 100%
22年度	320 53%	142 23%	24 4%	100 17%	19 3%	605 100%
23年度	314 47%	180 27%	36 5%	107 16%	27 4%	664 100%
24年度	350 48%	195 27%	58 8%	110 15%	13 2%	726 100%
25年度	339 46%	202 27%	45 6%	131 18%	20 3%	737 100%
26年度	325 46%	188 27%	46 6%	128 18%	21 3%	708 100%
27年度	277 42%	177 27%	47 7%	136 21%	20 3%	657 100%
28年度	290 48%	108 18%	55 9%	128 21%	21 3%	602 100%
29年度	321 49%	145 22%	45 7%	121 18%	25 4%	657 100%
30年度	358 52%	118 17%	42 6%	130 19%	39 6%	687 100%

※年度毎に上段が件数、下段が就労形態の全体（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。

【あっせん】（第7～9表）

- 「いじめ・嫌がらせ」「解雇」「退職勧奨」に関する申出が増加。「雇止め」「出向・配置転換」は減少。

第7表 最近3カ年度の主な紛争の動向（あっせん申請件数）

	28年度	29年度	30年度
いじめ・嫌がらせ	108 (-10.0%)	120 (+11.1%)	153 (+27.5%)
解雇	78 (-19.6%)	65 (-16.7%)	77 (+18.5%)
雇止め	46 (-14.8%)	40 (-13.0%)	26 (-35.0%)
退職勧奨	29 (-25.6%)	26 (-10.3%)	27 (+3.8%)

※（ ）内は対前年度比

第8表 あっせん申請内容の内訳

	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 引き下げ	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
20年度	265 37%	63 9%	51 7%	18 3%	39 5%	35 5%	29 4%	67 9%	95 13%	13 2%	45 6%	720 100%
21年度	185 31%	57 9%	63 10%	28 5%	28 5%	15 2%	37 6%	53 9%	100 17%	1 0%	39 6%	606 100%
22年度	167 30%	63 11%	65 12%	16 3%	9 2%	23 4%	43 8%	16 3%	76 14%	6 1%	72 13%	556 100%
23年度	163 32%	69 14%	53 10%	14 3%	31 6%	7 1%	49 10%	15 3%	62 12%	4 1%	44 9%	511 100%
24年度	113 22%	43 8%	54 11%	19 4%	11 2%	4 1%	37 7%	28 5%	103 20%	9 2%	90 18%	511 100%
25年度	97 20%	59 12%	50 10%	18 4%	3 1%	7 1%	32 7%	57 12%	107 22%	9 2%	42 9%	481 100%
26年度	111 25%	34 8%	43 10%	10 2%	6 1%	14 3%	37 8%	45 10%	104 23%	17 4%	24 5%	445 100%
27年度	97 21%	54 12%	39 8%	12 3%	11 2%	13 3%	23 5%	48 10%	120 26%	9 2%	40 9%	466 100%
28年度	78 17%	46 10%	29 6%	15 3%	8 2%	9 2%	46 10%	66 14%	108 24%	24 5%	27 6%	456 100%
29年度	65 17%	40 10%	26 7%	9 2%	6 2%	11 3%	24 6%	69 18%	120 31%	2 1%	15 4%	387 100%
30年度	77 18%	26 6%	27 6%	11 3%	2 0%	8 2%	24 6%	84 20%	153 36%	7 2%	6 1%	425 100%

※年度毎に上段が件数、下段があっせん申請内容の全体（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。

内訳延べ合計件数は、1件のあっせん申請で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であり、これを母数として申請内容の全体に占める場合を算出。

第9表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	短時間労働者	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
20年度	350 54%	114 18%	70 11%	82 13%	35 5%	651 100%
21年度	314 57%	92 17%	44 8%	74 13%	27 5%	551 100%
22年度	243 45%	91 17%	39 7%	86 16%	78 15%	537 100%
23年度	261 53%	70 14%	29 6%	103 21%	28 6%	491 100%
24年度	202 44%	93 20%	41 9%	62 14%	58 13%	456 100%
25年度	190 45%	90 21%	25 6%	90 21%	30 7%	425 100%
26年度	164 42%	84 21%	35 9%	69 18%	41 10%	393 100%
27年度	167 41%	73 18%	27 7%	76 19%	65 16%	408 100%
28年度	139 36%	82 21%	38 10%	76 20%	49 13%	384 100%
29年度	125 37%	60 18%	37 11%	84 25%	33 10%	339 100%
30年度	176 45%	71 18%	38 10%	69 18%	33 9%	387 100%

※年度毎に上段が件数、下段が就労形態の全体（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。

(3) 助言・指導は1カ月以内に100%、あっせんは2カ月以内に82.5%を処理しており、迅速に対応

【助言・指導】

助言・指導の申出がなされたもののうち、

・平成30年度内に処理したものは**669件**。

・**1カ月以内に処理**したものが**100%**。

1カ月以内の処理のうち**10日以内に処理したものが99.7%**。

・669件のうち**638件（95.4%）**について**助言・指導を実施**。

【あっせん】

あっせんの申請がなされたもののうち、

・平成30年度内に処理したものは**378件**。

・378件のうち**2カ月以内で312件（82.5%）を処理**。

1カ月以内に処理したものが43.1%。

- (4) 助言・指導の結果、42.5%が解決。一定の改善が図られたものが37.5%。
あっせんは32.5%が合意に至り、打ち切られたものが60.3%。

【助言・指導】

平成30年度内に処理した669件のうち、助言・指導を実施したものは638件。その結果解決したものが271件（42.5%）、解決には至らなかったが一定の改善が図られたものが239件（37.5%）であった。

【あっせん】

平成30年度内に処理した378件について、合意が成立したものは123件（32.5%）、申請人の都合により取下げられたものは26件（6.9%）、あっせんが打ち切られたものは228件（60.3%）であった。

打ち切られた228件のうち、紛争当事者の一方が不参加であったものは152件であった。

なお、あっせんが開催されたものは195件（51.6%）、うち合意が成立したものの（123件）の割合は63.1%。

	あっせん 処理件数	あっせん 実施件数	合意件数	合意率 (対当年度あっせん 処理件数)	合意率 (対あっせん実 施件数)
平成23年度	497件	221件	144件	29.0%	65.2%
平成24年度	457件	202件	147件	32.2%	72.8%
平成25年度	415件	189件	138件	33.3%	73.0%
平成26年度	388件	194件	121件	31.2%	62.4%
平成27年度	403件	196件	126件	31.3%	64.3%
平成28年度	381件	207件	146件	38.3%	70.5%
平成29年度	342件	172件	103件	30.1%	59.9%
平成30年度	378件	195件	123件	32.5%	63.1%

2 いわゆるマタハラ等及びセクシュアルハラスメントの相談の状況

- 妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い（均等法第 9 条、育介法第 10 条他）、妊娠・育休・介休等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントのすべてで労働者からの相談が増加している。

第 10 表 過去 3 年のいわゆるマタハラ等及びセクシュアルハラスメントの相談の状況

	平成28年度		平成29年度		平成30年度	
	合計	うち労働者	合計	うち労働者	合計	うち労働者
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(均等法第 9 条関係)	676	222	382	166	411	219
育休等を理由とする不利益取扱い (育介法第10条他 関係)	1432	275	685	245	578	275
介休等を理由とする不利益取扱い (育介法第 16 条他 関係)	813	21	92	28	118	66
妊娠・育休・介休等に関するハラスメント (均等法第 11 条の 2、育介法第 25 条)	414	18	722	107	482	176
セクシュアルハラスメント (均等法第 11 条関係)	416	237	495	332	558	371

- 妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱いに関する労働局長による紛争解決援助申立受理件数は 9 件。機会均等調停会議による調停申請受理件数は 1 件。

セクシュアルハラスメントに関する労働局長による紛争解決援助申立受理件数は 12 件。

平成 30 年度中に援助を終了した 18 件について、労働局長の助言を行った結果、14 件（77.8%）解決をみている（調停は打ち切り）。

【別添資料】

別添 1 助言・指導及びあっせんの事例

別添 2 個別労働紛争の解決の促進に関する法律の概要

別添 3 パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

【助言の例】

事例 1 : 採用内定取消にかかる助言	
事案の概要	申出人は産休の代替要員として、約1年半の契約期間で雇用されていた。契約期間終了が近づいたため就職活動をしたところ、別会社から常勤として内定を受けた。その後現職の上司から強く慰留されたため、「常勤雇用なら継続勤務も考える」と回答したところ上司から、期間満了後に常勤雇用すること及び賃金額等具体的な条件を提示された。 しかしその後上層部から、採用手順に誤りがあったため内定はなかったことにしてほしいと伝えられた。 申出人は到底納得できず、当初の約束どおり常勤雇用を求めて助言を申し出た。
助言の内容・結果	申出人の意向を伝え、採用内定取消に関する判例等を説明し、話し合いによる解決を促したところ、当事者間で話し合いが行われ、解決金を支払うことで合意し、解決に至った。
事例 2 : 自己都合退職にかかる助言	
事案の概要	申出人は営業の業務に従事していた。 申出人は自身の体調面や待遇面から退職を決意し、上長に対して退職の意思を伝えた。その後も何度か話し合いの機会を持ったが、慰留されたり話をすり替えられるなど退職に応じてもらえなかった。 申出人は貸与された備品等をきちんと返却し円満に退職したいと考えているが、上長が全く応じてくれないので困り果て、助言を申し出た。
助言の内容・結果	申出人の意向を伝え、話し合いによる解決を促したところ、退職日を特定し、円満に退職することになり、解決に至った。

【助言の例】

事例 3 : いじめ・嫌がらせにかかる助言	
事案の概要	申出人は正社員として勤務している。 申出人は所属する部署の同僚社員から繰り返し暴言を受けたため、職場の責任者等に改善を申し入れたが改善に至らなかった。 その後さらに申出人は、就労日の休憩時間中に、上記同僚社員から暴力を振るわれ休業するに至った。 申出人は休業後の職場復帰にあたり、職場環境の改善がなされない限り復帰できないと考え、これまでさんざん事業場の責任者に申し入れたものの改善されなかったことを理由に、本社の責任者との話し合いによる解決を求め、助言を申し出た。
助言の内容・結果	申出人の意向を伝え、労働契約法5条(労働者の安全への配慮)等を説明し、話し合いによる解決を促したところ、本社の責任者から、事実関係を調査後、申出人との話し合いに応じるとの回答があった。 その後申出人が現職復帰し、上記同僚社員は配置転換されることになり、解決に至った。
事例 4 : 労働条件引下げにかかる助言	
事案の概要	申出人は正社員として勤務している。 事業場の上長から、雇用形態を非常勤のパート社員に変更すると一方的に告げられた。その理由は、事業場が業績不振であること及び申出人の所定労働時間が通常の労働者に比べて少ないことであった。 申出人は、雇用形態の変更がなされることについて本人の同意がなく、またそれが事業場の責任者の一存でなされることに納得がいかず、本社の責任者と話し合いをしたいとして助言を申し出た。
助言の内容・結果	申出人の意向を伝え、労働契約法第8条(労働条件を変更するときのルール、原則合意が必要)等を説明し、話し合いによる解決を促したところ、申出人との話し合いに応じるとの回答があった。 その後の話し合いの結果、従前の雇用形態で勤務するか、希望する場合は別の部署での勤務を選択できることになり、解決に至った。

【あっせんの例】

事例 1 : 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。契約期間は3年間。入社8か月目にメールで自宅待機命令を受け、さらにその1週間後に解雇を通告された。解雇理由については書面で明示されたが、すでに解決済のことが記載されていたこと及び身に覚えのないことが記載されており、不当解雇であると認識している。 解雇の撤回及び以前と同条件での勤務を継続したいが、それが無理なら入社時の雇用契約に則り、残雇用契約期間である2年4か月分の賃金相当額〇〇〇〇万円の支払いを求める。
あっせんの 内容・結果	紛争当事者双方の主張をもとにあっせんを進めた結果、金銭解決による譲歩が示され、被申請人が申請人に対して解決金〇〇〇万円(申請人主張額の28%)を支払うことで合意が成立した。
事例 2 : 雇止めにかかるあっせん	
事案の概要	申請人は期間の定めのない正社員として雇用された。当初の3か月間は研修期間であると説明を受けていた。入社1か月後に、研修期間中に〇〇〇万円以上の売り上げが達成できないと正社員にはなれないこと及び、達成できない場合は、更に3か月間研修期間を延長することを知らされた。 その後入社3か月経過時に、売り上げが上がらないことを理由に自主退職を促された。事前に説明がきちんとなされていれば、他に内定していた会社に就職することもできた。経済的・精神的苦痛に対する補償金として〇〇〇万円の支払いを求める。
あっせんの 内容・結果	紛争当事者双方の主張をもとにあっせんを進めた結果、被申請人が申請人に対して解決金〇〇万円(申請人主張額の50%)を支払うことで合意が成立した。

【あっせんの例】

事例 3 : いじめ・嫌がらせにかかるあっせん	
事案の概要	申請人は会社内他部署の上司にあたる者から、容姿にかかわることを他の社員複数名がいる前で馬鹿にされ、精神的・身体的苦痛を受けた。部署異動を願い出たが叶わず、また会社は上司に対して何の処分もせず、本人からの謝罪もなかったため退職せざるを得なくなった。経済的・身体的・精神的損害に対する補償金として賃金3か月分相当額〇〇万円を求める。
あっせんの 内容・結果	紛争当事者双方の主張をもとにあっせんを進めた結果、被申請人が事実調査に努めてきたこと及び不適切な発言があったことを認めたことを理由に、申請人に対して、解決金〇万円(申請人主張額の1割弱)を支払うことで合意が成立した。
事例 4 : 退職勧奨にかかるあっせん	
事案の概要	申請人は会社法人設立時から約12年間勤務していた。経営難のため会社法人立て直しすることを理由に退職勧奨を受けた。 法人の先代及び現代表者に長年仕えてきたにも関わらず、理不尽な退職勧奨に対して、賃金約1年分〇〇〇万円を求める。
あっせんの 内容・結果	紛争当事者双方の主張をもとにあっせんを進めた結果、被申請人から金銭解決による譲歩が示され、被申請人が申請人に対して解決金〇〇〇万円(申請人主張額の約2割)を支払うことで合意が成立した。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、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（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化 ～労働施策総合推進法の改正～

施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※ パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。
- 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
 - ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
 - ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
 - ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

パワハラに関するQ&A

職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

・職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

※いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

改正ポイント2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上 ～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))
※ セクハラ等は行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることと**されます
※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

お問い合わせ先 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室) 受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」でパワーハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索

- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場でのハラスメントでお悩みの方へ

検索



都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)