

大阪労働局発表
平成30年6月28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！

妊娠・育休等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント に関する労働者からの相談が増加傾向

—「平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」等—

大阪労働局(局長 田畑 一雄)は、平成29年度の個別労働紛争解決援助制度の運用状況等をとりとまとめた。

【平成29年度の相談、助言・指導、あっせんの概況】

- ・総合労働相談件数 114,492件(前年度比4.3%減)
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 20,268件(同 5.1%減)
- ・助言・指導申出件数 657件(同 9.1%増)
- ・あっせん申請件数 339件(同 11.7%減)

○「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5,118件(前年度比1.4%増)と、民事上の個別労働紛争相談件数に占める割合が5年連続でトップ、4年連続で2割超えとなった。

○「退職勧奨」「出向・配置転換」に関する相談件数が減少

「退職勧奨」に関する相談件数は1,703件(前年度比3.5%減)、「出向・配置転換」に関する相談件数は715件(前年度比3.8%減)。

○迅速な対応

助言・指導は1カ月以内に99.5%を処理(そのうち10日以内が95.4%)、あっせんは2カ月以内に88.3%を処理。

○ 効果

助言・指導の結果、44.3%が解決に至り、一定の改善が図られたものが26.5%である。また、あっせんは30.1%が合意に至り、打ち切られたものが64.3%である（あっせんが開催された場合の合意率は59.9%）。

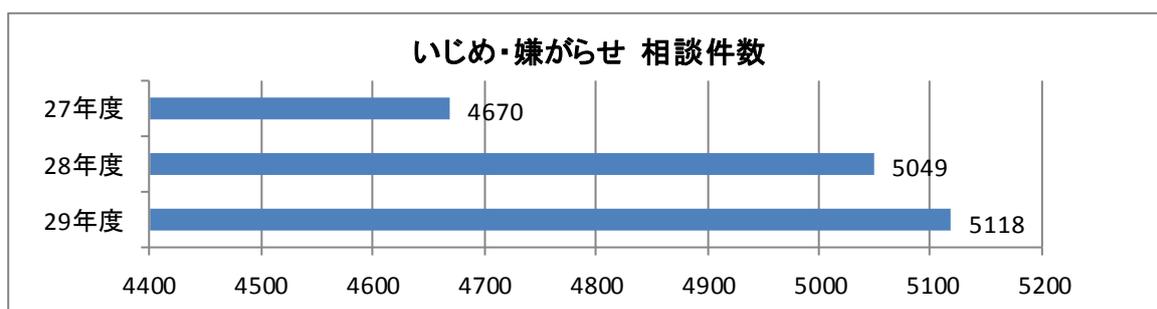
【妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントに関する相談の概況】

妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い及びハラスメントに関する労働者からの相談は、546件（前年度比1.9%増）と、微増。うち、ハラスメントに関する相談は107件（前年度18件）（※ハラスメントは、平成29年1月の育児・介護休業法等の改正後より計上）

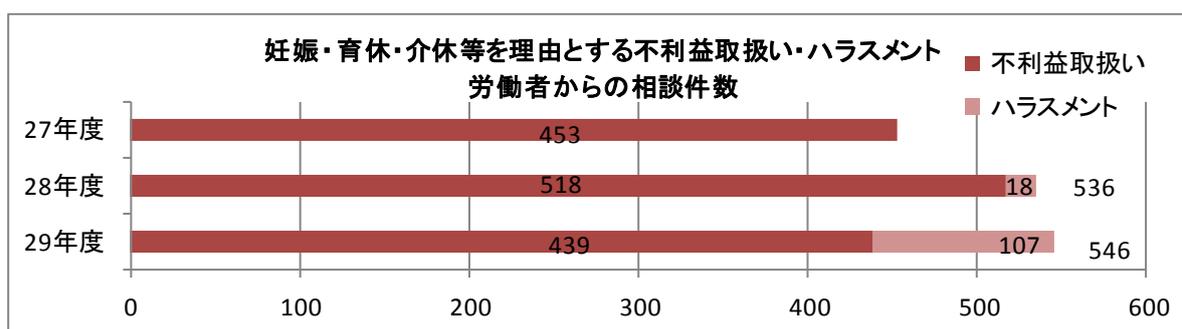
「不利益取扱い」とは事業主による解雇や減給等の行為をいい、「ハラスメント」とは上司・同僚による就業環境を害する言動をいう。なお、セクシュアルハラスメントに関する労働者からの相談は332件（前年度比40.1%増）と、増加。

<ハラスメント関係 相談件数推移>

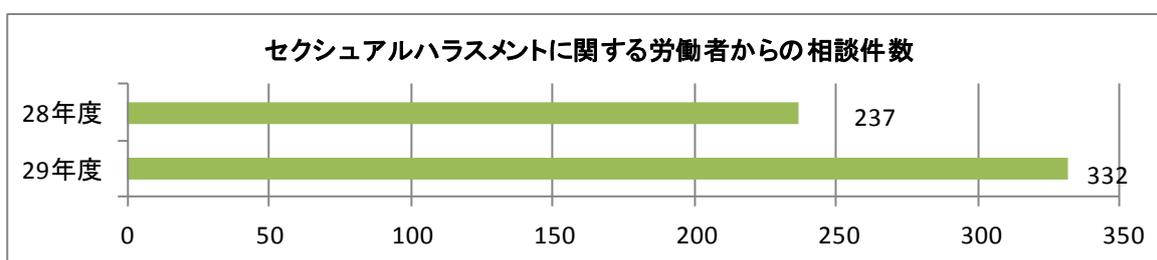
第1図 いじめ・嫌がらせ



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

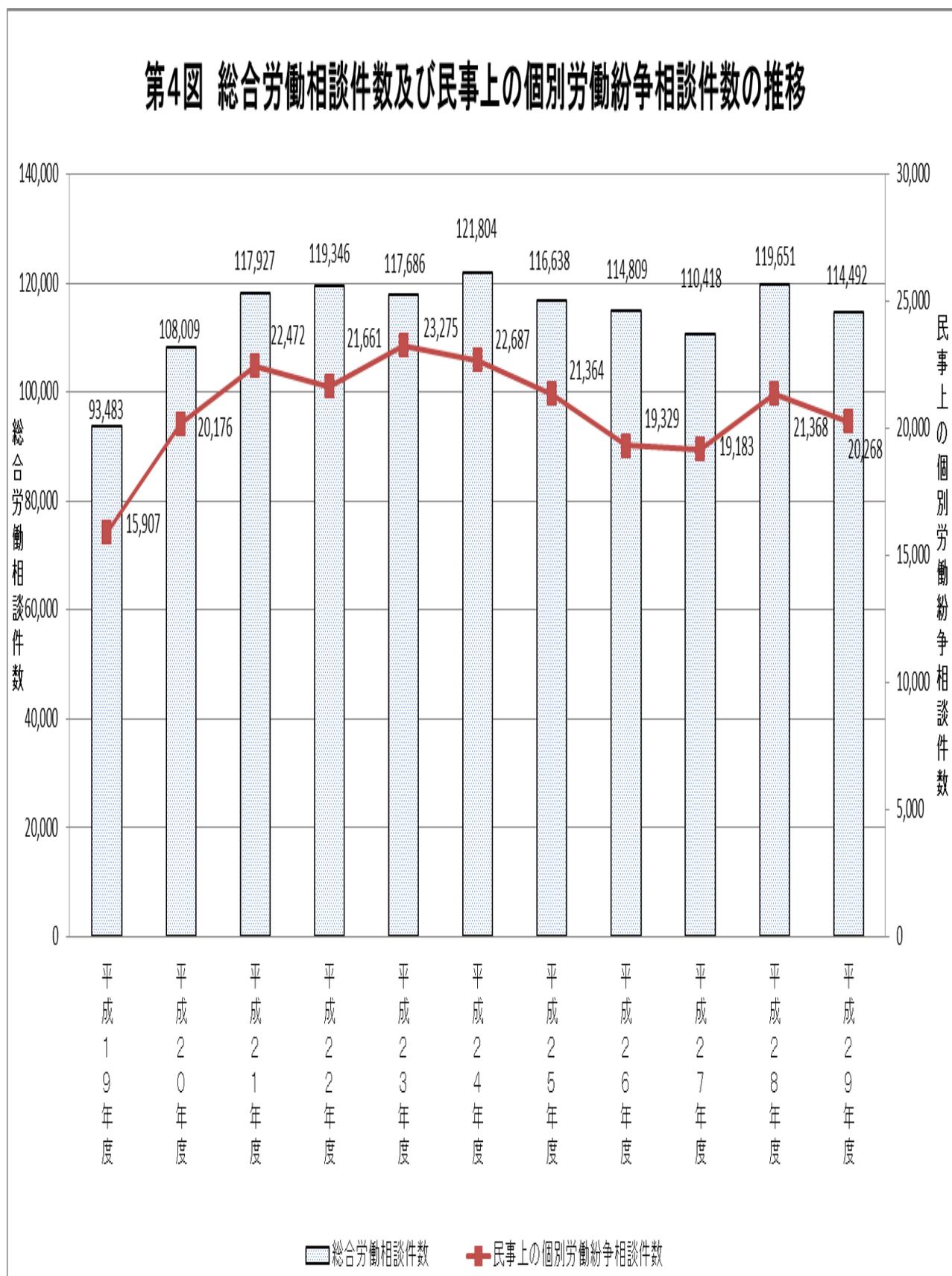


第3図 セクシュアルハラスメント



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、「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）

	27年度	28年度	29年度
いじめ・嫌がらせ	4,670	5,049	5,118
	(+5.3%)	(+8.1%)	(+1.4%)
解雇	3,416	3,593	3,155
	(-1.7%)	(+5.2%)	(-12.2%)
労働条件の引き下げ	2,171	2,613	2,231
	(-13.0%)	(+20.4%)	(-14.6%)
退職勧奨	1,826	1,765	1,703
	(-2.2%)	(-3.3%)	(-3.5%)

※（ ）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
19年度	4,119	818	1,490	133	1,150	750	2,481	2,189	2,067	310	251	1,832	17,590
	23%	5%	8%	1%	7%	4%	14%	12%	12%	2%	1%	10%	100%
20年度	5,412	1,429	2,256	168	1,426	938	3,289	2,105	2,315	332	311	1,855	21,836
	25%	7%	10%	1%	7%	4%	15%	10%	11%	2%	1%	8%	100%
21年度	6,011	1,227	2,825	211	1,582	1,089	3,464	2,727	2,701	230	358	2,418	24,843
	24%	5%	11%	1%	6%	4%	14%	11%	11%	1%	1%	10%	100%
22年度	5,587	1,311	2,477	159	1,837	831	3,374	3,361	2,657	654	313	2,010	24,571
	23%	5%	10%	1%	7%	3%	14%	14%	11%	3%	1%	8%	100%
23年度	5,758	1,371	2,814	183	2,334	886	4,034	3,465	3,419	390	293	2,188	27,135
	21%	5%	10%	1%	9%	3%	15%	13%	13%	1%	1%	8%	100%
24年度	4,957	1,431	2,462	175	2,365	904	3,285	3,035	3,853	394	301	2,050	25,212
	20%	6%	10%	1%	9%	4%	13%	12%	15%	2%	1%	8%	100%
25年度	4,144	1,371	2,379	203	2,680	835	2,610	3,088	4,352	414	277	1,898	24,251
	17%	6%	10%	1%	11%	3%	11%	13%	18%	2%	1%	8%	100%
26年度	3,474	1,311	1,867	162	2,204	774	2,495	2,506	4,433	426	182	1,753	21,587
	16%	6%	9%	1%	10%	4%	12%	12%	21%	2%	1%	8%	100%
27年度	3,416	1,222	1,826	162	2,460	845	2,171	2,623	4,670	400	159	1,808	21,762
	16%	6%	8%	1%	11%	4%	10%	12%	21%	2%	1%	8%	100%
28年度	3,593	1,281	1,765	215	3,166	743	2,613	3,319	5,049	471	236	2,094	24,545
	15%	5%	7%	1%	13%	3%	11%	14%	21%	2%	1%	9%	100%
29年度	3,155	1,240	1,703	182	2,763	715	2,231	3,341	5,118	568	246	1,991	23,253
	14%	5%	7%	1%	12%	3%	10%	14%	22%	2%	1%	9%	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	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
19年度	7,658	2,454	1,344	1,284	3,167	15,907
	48%	15%	8%	8%	20%	100%
20年度	9,704	3,100	1,719	1,831	3,822	20,176
	48%	15%	9%	9%	19%	100%
21年度	10,835	3,427	1,279	2,127	4,804	22,472
	48%	15%	6%	9%	21%	100%
22年度	9,943	3,361	1,050	2,114	5,193	21,661
	46%	16%	5%	10%	24%	100%
23年度	11,137	4,082	1,168	2,437	4,451	23,275
	48%	18%	5%	10%	19%	100%
24年度	10,446	4,015	1,238	2,553	4,435	22,687
	46%	18%	5%	11%	20%	100%
25年度	9,866	3,824	1,086	2,624	3,964	21,364
	46%	18%	5%	12%	19%	100%
26年度	8,090	3,611	1,259	2,408	3,961	19,329
	42%	19%	7%	12%	20%	100%
27年度	8,094	3,771	1,131	2,286	3,901	19,183
	42%	20%	6%	12%	20%	100%
28年度	9,493	3,915	1,467	2,797	3,696	21,368
	44%	18%	7%	13%	17%	100%
29年度	8,675	3,603	1,416	2,659	3,915	20,268
	43%	18%	7%	13%	19%	100%

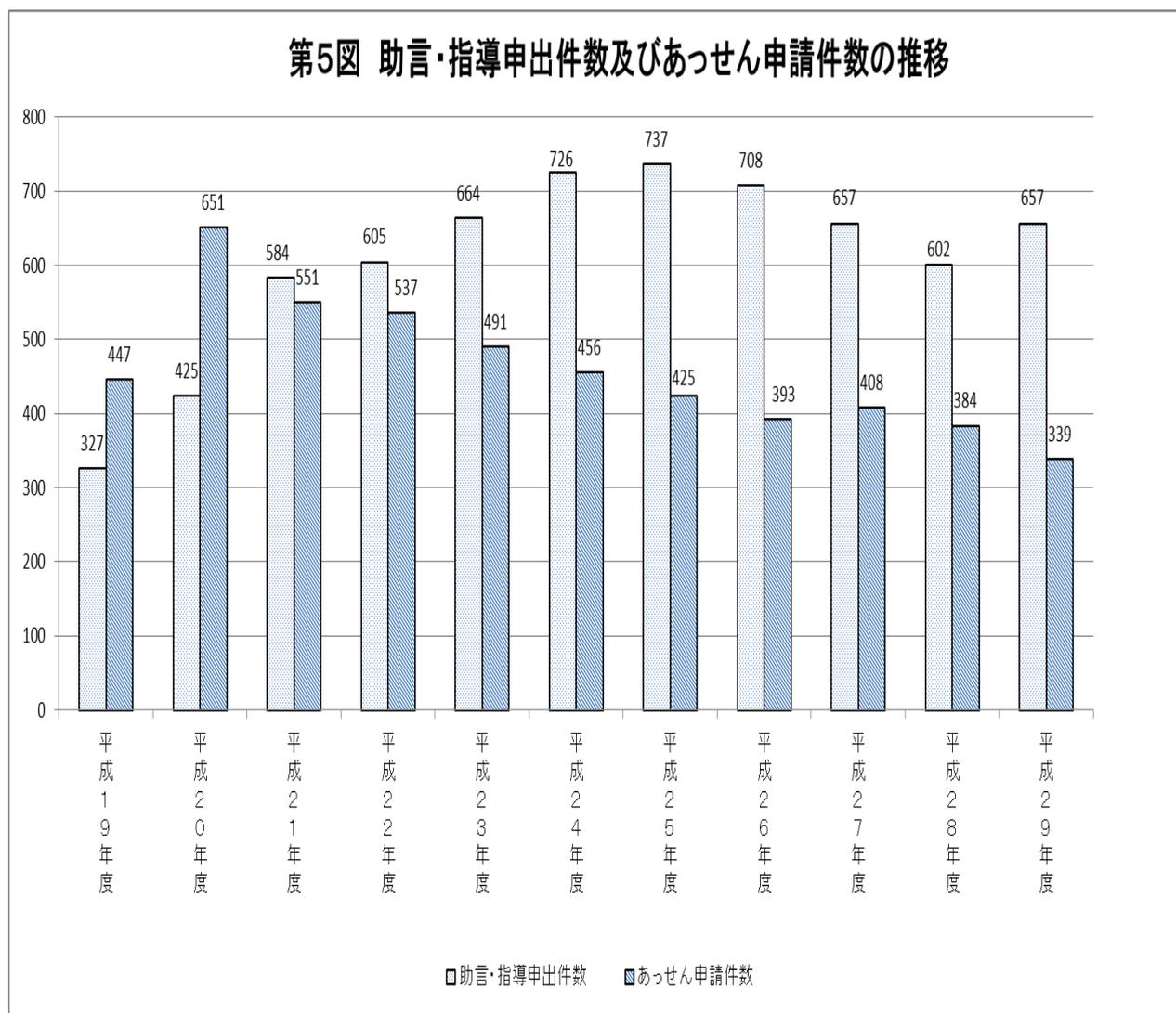
※年度毎に上段が件数、下段が就労形態の全体（合計件数）に占める割合。

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・指導申出件数は前年度より増加、あっせん申請件数は前年度より減少

○助言・指導申出件数は前年度に比べて55件増加（前年度比9.1%増）し657件、あっせん申請件数は前年度に比べて45件減少（同11.7%減）し339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」に関する申出が増加、「解雇」「雇止め」「労働条件の引き下げ」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)

	27年度	28年度	29年度
いじめ・嫌がらせ	171	144	159
	(+3.6%)	(-15.7%)	(+10.4%)
解雇	92	76	74
	(+4.5%)	(-17.4%)	(-2.6%)
労働条件の引き下げ	71	77	61
	(-28.3%)	(+8.5%)	(-20.8%)
自己都合退職	56	49	53
	(+12.0%)	(-12.5%)	(+8.2%)

※ () 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
19年度	78	35	38	10	15	22	23	35	42	7	3	31	339
	23%	10%	11%	3%	4%	6%	7%	10%	12%	2%	1%	9%	100%
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%	11%	13%	19%	3%	1%	11%	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%

※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	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
19年度	155	62	43	59	8	327
	47%	19%	13%	18%	2%	100%
20年度	226	78	40	66	15	425
	53%	18%	9%	16%	4%	100%
21年度	307	135	32	84	26	584
	53%	23%	5%	14%	4%	100%
22年度	320	142	24	100	19	605
	53%	23%	4%	17%	3%	100%
23年度	314	180	36	107	27	664
	47%	27%	5%	16%	4%	100%
24年度	350	195	58	110	13	726
	48%	27%	8%	15%	2%	100%
25年度	339	202	45	131	20	737
	46%	27%	6%	18%	3%	100%
26年度	325	188	46	128	21	708
	46%	27%	6%	18%	3%	100%
27年度	277	177	47	136	20	657
	42%	27%	7%	21%	3%	100%
28年度	290	108	55	128	21	602
	48%	18%	9%	21%	3%	100%
29年度	321	145	45	121	25	657
	49%	22%	7%	18%	4%	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」「出向・配置転換」に関する申出が増加。「解雇」「雇止め」「退職勧奨」「労働条件の引き下げ」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）

	27年度	28年度	29年度
いじめ・嫌がらせ	120	108	120
	(+15.4%)	(-10.0%)	(+11.1%)
解雇	97	78	65
	(-12.6%)	(-19.6%)	(-16.7%)
雇止め	54	46	40
	(+58.8%)	(-14.8%)	(-13.0%)
退職勧奨	39	29	26
	(-9.3%)	(-25.6%)	(-10.3%)

※（ ）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
19年度	135	36	57	14	13	18	35	57	76	10	11	462
	29%	8%	12%	3%	3%	4%	8%	12%	16%	2%	2%	100%
20年度	265	63	51	18	39	35	29	67	95	13	45	720
	37%	9%	7%	3%	5%	5%	4%	9%	13%	2%	6%	100%
21年度	185	57	63	28	28	15	37	53	100	1	39	606
	31%	9%	10%	5%	5%	2%	6%	9%	17%	0%	6%	100%
22年度	167	63	65	16	9	23	43	16	76	6	72	556
	30%	11%	12%	3%	2%	4%	8%	3%	14%	1%	13%	100%
23年度	163	69	53	14	31	7	49	15	62	4	44	511
	32%	14%	10%	3%	6%	1%	10%	3%	12%	1%	9%	100%
24年度	113	43	54	19	11	4	37	28	103	9	90	511
	22%	8%	11%	4%	2%	1%	7%	5%	20%	2%	18%	100%
25年度	97	59	50	18	3	7	32	57	107	9	42	481
	20%	12%	10%	4%	1%	1%	7%	12%	22%	2%	9%	100%
26年度	111	34	43	10	6	14	37	45	104	17	24	445
	25%	8%	10%	2%	1%	3%	8%	10%	23%	4%	5%	100%
27年度	97	54	39	12	11	13	23	48	120	9	40	466
	21%	12%	8%	3%	2%	3%	5%	10%	26%	2%	9%	100%
28年度	78	46	29	15	8	9	46	66	108	24	27	456
	17%	10%	6%	3%	2%	2%	10%	14%	24%	5%	6%	100%
29年度	65	40	26	9	6	11	24	69	120	2	15	387
	17%	10%	7%	2%	2%	3%	6%	18%	31%	1%	4%	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	パート・アルバイト	派遣労働者	期間契約社員	その他・不明	合計件数
19年度	251	67	52	66	11	447
	56%	15%	12%	15%	2%	100%
20年度	350	114	70	82	35	651
	54%	18%	11%	13%	5%	100%
21年度	314	92	44	74	27	551
	57%	17%	8%	13%	5%	100%
22年度	243	91	39	86	78	537
	45%	17%	7%	16%	15%	100%
23年度	261	70	29	103	28	491
	53%	14%	6%	21%	6%	100%
24年度	202	93	41	62	58	456
	44%	20%	9%	14%	13%	100%
25年度	190	90	25	90	30	425
	45%	21%	6%	21%	7%	100%
26年度	164	84	35	69	41	393
	42%	21%	9%	18%	10%	100%
27年度	167	73	27	76	65	408
	41%	18%	7%	19%	16%	100%
28年度	139	82	38	76	49	384
	36%	21%	10%	20%	13%	100%
29年度	125	60	37	84	33	339
	37%	18%	11%	25%	10%	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99.5%、あっせんは2カ月以内に88.3%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29年度内に処理したものは**657件**。

・**1カ月以内に処理**したものが**99.5%**。

1か月以内の処理のうち**10日以内に処理したものが95.4%**。

・657件のうち**619件(94.2%)**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29年度内に処理したものは**342件**。

・342件のうち**2カ月以内で302件(88.3%)**を**処理**。

1カ月以内に処理したものが44.7%。

- (4) 助言・指導の結果、44.3%が解決。一定の改善が図られたものが26.5%。
あっせんは30.1%が合意に至り、打ち切られたものが64.3%。

【助言・指導】

平成29年度内に処理した657件のうち、助言・指導を実施したものは619件。その結果解決したものが274件(44.3%)、解決には至らなかったが一定の改善が図られたものが164件(26.5%)であった。

【あっせん】

平成29年度内に処理した342件について、合意が成立したものは103件(30.1%)、申請人の都合により取下げられたものは18件(5.3%)、あっせんが打ち切られたものは220件(64.3%)であった。

打ち切られた220件のうち、紛争当事者の一方が不参加であったものは149件であった。

なお、あっせんが開催されたものは172件(50.3%)、うち合意が成立したものの(103件)の割合は59.9%。

	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22年度	511件	214件	148件	29.0%	69.2%
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%

2 妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントの相談の状況

- 妊娠・育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）については、昨年度より減少したものの、妊娠・育休等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントに関する相談が増加している。

第10表 過去3年の妊娠・育休・介休等を理由とする不利益取扱い・ハラスメント及びセクシュアルハラスメントの相談の状況

	平成27年度		平成28年度		平成29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)	438	208	676	222	382	166
育休等を理由とする不利益取扱い(育介法第10条他 関係)	552	233	1432	275	685	245
介休等を理由とする不利益取扱い(育介法第16条他 関係)	30	12	813	21	92	28
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
セクシュアルハラスメント(均等法第11条関係)	755	525	416	237	495	332

※ 平成27年度においては、大阪労働局雇用均等室で対応した相談件数。

平成28年度以降は、総合労働相談コーナーで対応した相談件数も含む。相談件数の集計方法も変更。

妊娠・育休・介休等に関するハラスメントは、平成29年1月の育児・介護休業法等の改正後より計上。

- 大阪労働局雇用環境・均等部 指導課では、平成29年度、妊娠・育休等を理由とする不利益取扱いを受けたという労働者からの相談を端緒に、12件の労働局長による紛争解決援助を行った。

また、セクシュアルハラスメントを受けたという労働者からの相談を端緒に、12件の労働局長による紛争解決援助を行った。

【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 個別労働紛争解決制度用語定義
- 別添4 個別労働紛争解決制度の枠組み（件数記載）
- 別添5 職場でつらい思いしていませんか？
ー職場のハラスメントの解決を労働局がお手伝いしますー

【助言の例】

事例 1 : 解雇にかかる助言	
事案の概要	<p>申出人は正社員として入社、試用期間は 6 か月であった。入社後、約 3 週間経過した時点で、代表者から「適性がない、これ以上雇えない」等言われた。突然のことに納得できず、代表者と話し合いを繰り返した。代表者は当初解雇を認めていたものの、話し合いは不調に終わった。</p> <p>申出人は引き続き就労をしたいと考えており、話し合いを継続するため助言を申し出たもの。</p>
助言の内容・結果	<p>被申出人代表者に対して、労働契約法第 16 条等を教示の上で、話し合いによる解決を促したところ「本採用できないという考えに変わりはないが、補償等の条件面については話し合いに応じる。条件を提示する」との返答があった。</p> <p>話し合いの結果、お互いが譲歩し決定した解決金を支払うことで合意し、解決した。</p>
事例 2 : 自己都合退職にかかる助言	
事案の概要	<p>申出人は、被申出人医療機関に看護助手として 4 年間勤務。今月末での退職を申し出たところ、後日看護部長から「翌月 10 日付の退職とする」と言われた。</p> <p>申出人の本意は「今月末まで出勤し、翌月末まで年次有給休暇をすべて消化し退職する」ものであったため、その旨改めて伝えたところ、看護部長から「変更はできない。」と言われた。</p> <p>これまで同僚が退職する際は、年休をすべて消化してから退職しているので自分も同様に年次有給休暇を消化の上で退職をしたい。</p> <p>以上から、申出人は被申出人と話し合いたいとして助言を申し出た。</p>
助言の内容・結果	<p>被申出人に対して、申出人の意思を伝え、話し合いによる解決を促したところ、被申出人が話し合いに応じる意向を示した。</p> <p>話し合いの結果、申出人の希望通り翌月末付での退職と、それまでの期間年次有給休暇を消化することで合意し、解決した。</p>

【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	<p>申出人は介護事業場に非常勤職員として勤務。</p> <p>インフルエンザにかかったため、数日間休暇を取得した。</p> <p>事前に施設長に対し、休暇の期間、次の出勤日を伝えていたが、休暇最終日に施設長から電話連絡があり、「なぜ出勤しないのか、そんなに休みが必要なのか」等、心無い言葉でとがめられた。当日は施設長の勘違いで出勤日だと思われていた。</p> <p>施設長に苦情を伝えたところ開き直られたため、話し合いにならなかった。</p> <p>本社の苦情窓口に電話をしたが、電話がつながらなかった。</p> <p>以上から適切な対応を求めたいとして、助言を申し出た。</p>
助言の内容・結果	<p>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)等を教示しつつ、話し合い等による解決を促したところ、苦情窓口の担当者から「申出人の上長から報告は受けている。話し合いに応じる。」との回答を得た。</p> <p>その後、関西を統括する部長から施設長に対して注意指導が行われ、本件は解決に至った。</p>
事例 4 : 労働条件引下げにかかる助言	
事案の概要	<p>申出人は複数営業所をかかえる事業場に、外勤営業担当として 9 年間継続勤務。業務上負傷のため約8か月休業した。復帰にあたり、会社に診断書を提出した。診断書によると再発の可能性があるため、事務作業等の軽作業を行わせる指示されていた。</p> <p>その後会社担当者と面談した際、所定労働時間の削減および時給の減額を提示され、同意書にサインさせられた。職種が変更になるので、時給単価の低下は了承するが勤務時間が半分になることは、あまりに不利益が大きく了承できない。話し合いを継続したが進展がないため、助言を申し出た。</p>
助言の内容・結果	<p>申出人の意向を伝えたところ、話し合いに応じるとの回答があった。</p> <p>話し合いの結果、他営業所での勤務も併せて元通りの時間勤務できるようになったとして、解決に至った。</p>

【あっせんの例】

事例 1 : 解雇にかかるあっせん	
事案の概要	<p>申請人は経理担当として入社。正社員と思っていたが、実際にはアルバイトとしての採用であった。入社数日後、本人と子供がインフルエンザに罹患したため休暇を取ったが、休暇明けに出勤すると「あなたには教えることがない」として即日解雇を通告された。</p> <p>復職したい気持ちはあるが、それがだめなら経済的・精神的苦痛に対する補償金として、賃金 12 か月分〇〇〇万円の支払いを求める。</p>
あっせんの内容・結果	<p>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〇〇万円(申請人主張額の 25%)を支払うことで合意が成立した。</p>
事例 2 : 雇止めにかかるあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、13年前に採用され、1年契約での更新を繰り返していた。</p> <p>今般、更新時期の約1か月前に勤務成績・態度が悪いこと、業務遂行にかかる能力不足などを理由に雇止めを通告され、退職届の提出を要求された。13年間勤務したにもかかわらず、プライドを傷つけられた。</p> <p>また雇止めの通知がなされる前に、上司からパワハラまがいの言葉を浴びせられ、そのストレスにより入院を余儀なくされた。</p> <p>雇止めの撤回と自身の名誉の回復を求めたい。それが無理であれば雇止めによる経済的・精神的損害に対する補償金として、賃金の1年相当分〇〇〇円の支払いを求める。</p>
あっせんの内容・結果	<p>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、これまでの功労に対する謝意と今般の雇止めに配慮が足りなかったことについて遺憾の意を表明し、それを合意文書に記載することにより合意が成立した。</p>

【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	<p>申請人は、平成〇年〇月に入社し、2か月後から正社員として勤務。</p> <p>上司から、強く退職を勧奨され、退職届を書くように執拗に言われたり、仕事を取り上げられ別室で待機させられたり等、強い言動や行動の強制がなされた。加えて同上司から腹部を殴られ、髪の毛をつかまれる等の暴力行為を受けた。それに対して強い恐怖感を覚え、業務に専念することができなくなり、数か月に自主退職することになった。</p> <p>以上により、退職をせざるを得なくなったため、経済的・精神的損害に対する補償金として給料3か月分相当額〇〇万円の支払いを求める。</p>
あっせんの内容・結果	<p>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9割)を支払うことで合意が成立した。</p>
事例 4 : 退職勧奨にかかるあっせん	
事案の概要	<p>申請人は、契約社員として勤務していた。体調不良により約1か月間休んだところ、自主退職をするように促され、退職届を無理やり書かされた。</p> <p>主治医からは、快方に向かっていると診断を受けており、何とか復職したい。それが無理ならば、経済的・精神的損害に対する補償金として〇〇〇万円の支払いを求める。</p>
あっせんの内容・結果	<p>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。</p>

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。

個別労働紛争解決制度用語定義

① 民事上の個別労働紛争相談

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。）に関する相談

② 都道府県労働局長による助言・指導

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対し、その紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度

③ 紛争調整委員会（※）によるあっせん

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度

※ 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。

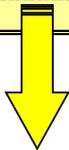
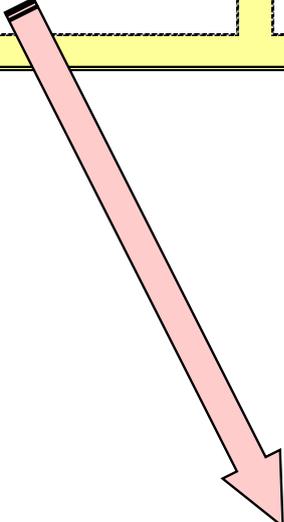
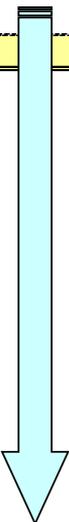
個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者



総合労働相談コーナー
 (大阪労働局及び府内労働基準監督署(13署)に設置)
 (総合労働相談件数 : 114,492件)

民事上の個別労働紛争相談(20,268件)			労働基準法等の違反の疑いがあるもの (19,378件) 法制度の問い合わせ等 (80,409件) (両方に係る相談はそれぞれで計上している。)
①	いじめ・嫌がらせ	5,118件	
②	解雇	3,155件	
③	その他の労働条件	3,341件	



関係法令に基づく行政指導等
(労働基準監督署等)

**労働局長による
助言・指導**
(申出件数 : 657件)

①	いじめ・嫌がらせ	159件
②	その他の労働条件	143件
③	労働条件の引き下げ	61件

**紛争調整委員会による
あっせん**
(申請件数 : 339件)

①	いじめ・嫌がらせ	120件
②	解雇	65件
③	その他の労働条件	69件

・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

あっせん委員(弁護士等)による紛争当事者の合意形成

職場でつらい思い していませんか？

ひとりで悩まないで
まずは相談して
ください



あなたが動くことが
解決につながります

職場の
ハラスメントの
解決を労働局が
お手伝いします

職場でのあらゆるハラスメントは許されません！

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは P2

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います。

パワーハラスメント（パワハラ）とは P3

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

ポータルサイト
「あかるい職場応援団」
(P3 参照)



▶ 「職場内での優位性」とは

職務上の地位の優位性だけでなく、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験の有無などによる、さまざまな優位性が含まれます。

▶ 「業務の適正な範囲」とは

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにはあたりません。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にすることによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

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、および
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは P4

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、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

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」といいます。



職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法では、

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

を「職場におけるセクシャルハラスメント」といいます。

職場とは、〈例えば…〉

- ▶ くだん働いている場所で… ▶ 出張先で…
- ▶ 取引先の事務所で… ▶ 顧客の自宅で…
- ▶ 取材先で… ▶ 業務で使用する車中で…
- ▶ アフターファイブの宴会も（業務の延長と考えられるもの）…

【対価型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- 事務所内で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

【環境型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。
- 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。
- また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（Sexual Orientation）^(※1) または性自認（Gender Identity）^(※2) にかかわらず、該当することがあり得ます。「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。
- 性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起こらないようにすることが重要です。
(※1) 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか (※2) 性別に関する自己意識

ご存じですか？職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

男女雇用機会均等法において、**事業主には次のことが義務付けられています。**

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知・啓発する

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

セクハラの子害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応など

セクハラの子相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

4 併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する

※これらの措置は、業種・規模に関わらず**すべての事業主に義務付けられています。**

- 男性がセクシュアルハラスメントの被害者となることもあります。「男ならこれくらい我慢しなければ」「男がセクハラの子相談なんて恥ずかしい」と思わずにお気軽に相談してください。
- 「勤務先に相談しても対応してくれない」「どこに相談したらいいかわからない」など、お困りのときは**すぐに都道府県労働局にご相談ください！**

職場におけるパワーハラスメントとは

我慢していませんか？それはパワハラ(注) かもしれません

(注) 職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為。

身体的な攻撃

〈例えば…〉

- 物を投げつけられ、身体に当たった
- 蹴られたり、殴られたりした
- いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された



精神的な攻撃

〈例えば…〉

- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた



人間関係からの切り離し

〈例えば…〉

- 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

過大な要求

〈例えば…〉

- 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる

過小な要求

〈例えば…〉

- 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
- 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

個の侵害

〈例えば…〉

- 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
- 不在時に、机の中を勝手に物色される
- 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる



あなたの職場では、以下のような取組が、しっかりとなされていますか？

社内のパワハラ対策の取組

厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より

予 防
するために

- ① トップのメッセージの発信
- ② 社内ルール の 決定
- ③ アンケートによる実態把握
- ④ 教育・研修
- ⑤ 社内での周知・啓発

解 決
するために

- ① 相談窓口の設置
- ② 再発防止

- 職場におけるパワーハラスメントについては、ポータルサイト「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) も参考にしてください。
- パワハラに関するお悩みは、総合労働相談コーナーにご相談ください！



職場における

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・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

■事業主からの不利益取扱い



「産休・育休は認めない」と言われた。

妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた。

切迫流産で入院したら「もうこなくていいから退職届を書け」と言われた。

妊娠を伝えたら「次の契約更新はしない」と言われた。

正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた。

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律*で禁止されています。

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

例えばこんなことを理由として

- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診のため、仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業をとった
- 育児休業・介護休業をとった

など

こんな取扱いを受けたら法違反です

- 解雇された
- 契約が更新されなかった
- パートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえないような配置転換をされた

など

- 妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります。
(母子健康手帳でも紹介されていますので、ぜひ読んでみてください)
- パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めがある方(有期契約の方)も産休が取得できます。
また、一定の範囲の方は、育児休業や介護休業も取得できます。
- 育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も利用することができます。
→ 『男が育児休業なんてとるのか。人事考課で減点する。』などと言われ、
制度を利用させてもらえなかった。
といったことはありませんか? **あきらめずに都道府県労働局に相談してください!**

■上司・同僚からのハラスメント



事業主は、法律*に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する
上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

*男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

指針では、下記の2つの型が示されています。

1. 制度等*の利用への嫌がらせ型

- 制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- 制度等の利用を阻害する言動
- 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしてずるい!」と、同僚からずっと仲間はずれにされ、仕事に手がつかない。
- 男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休とるなんてあり得ない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。

※制度等とは、以下のものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度等

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置
(母性健康管理措置)
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度等

- ①育児休業
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

2. 状態への嫌がらせ型

- 妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉

- 先輩が「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言い、就業意欲が低下している。

対象となる事由 (状態)

- ①妊娠したこと、②出産したこと、③産後休業を取得したこと、④つわり等で能率が下がったこと など

平成 29 年 1 月 1 日から
事業主には次のことが義務付けられています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、③「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主方針、④妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知・啓発する

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける

3 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメントの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

4 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者やその他の労働者の実情に応じ必要な措置を講じる

5 併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する

※これらの措置は、業種・規模に関わらずすべての事業主に義務付けられます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等の制度を利用される皆さまへ

●どんな制度や措置が利用できるのか、まずは自分で確認してみましょう。

例えば、「産休と育休の違い」や、「産前休業は働く人の請求による休業、産後休業は必ず取得しなければならない休業であること」はご存じですか？パートやアルバイトといった非正規雇用で勤務する皆さんも、産休は取得できますし、条件によっては育休も取得できます。育児や介護のための制度は男女とも利用できます。

制度や措置の利用については、勤務先の就業規則に規定がない（就業規則を見たことがない）、これまで利用した人がいないといった場合でも、法律を根拠に請求できます。

自分がどのような制度や措置を利用できるのかわからない場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。→ P8 参照

●どのような制度を利用したいのか、明確に伝えましょう。

特に、妊娠中の体調不良などは個人差がありますので、自分の状況を伝えないまま、上司等に一方的な配慮を求めても、うまく伝わりません。「医師から〇〇という指導が出ている」、「妊娠中は△△を持ち上げる仕事が難しい」などと具体的に伝え、制度や措置の利用を求めるようにしましょう。

産休や育休を取得するのかあいまいなまま休業に入ると、復帰の段階になって事業主とトラブルになる可能性があります。休業開始日や終了日などを明確に伝え、休業等を取得するようにしましょう。

●制度を利用することは権利として認められていますが・・・

妊娠・出産、育児や介護のためのさまざまな制度は、要件を満たせば制度等を利用する権利が法的に認められています。ただ、休業や短時間勤務をすることにより、上司や同僚の仕事にも影響を及ぼす場合があることも忘れてはなりません。日頃から自分の状況等を知らせるなど上司や同僚とコミュニケーションを図り、感謝の気持ちを忘れず、あなたの妊娠・出産・育児・介護を応援してくれる仲間を増やしていくことも大切です。

ハラスメントを受けたとき

はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。

黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。問題を解決していくことが、同じように悩んでいる他の人を救うことにもつながります。

会社の窓口にご相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がいないときも、ひとりで悩まずに、都道府県労働局*など外部の機関に相談しましょう。* P8 参照

厚生労働省のホームページなどからもパンフレット等のダウンロードができます

◆職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

厚生労働省トップページ>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用均等>職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

◆あかるい職場応援団

パワハラ対策についての総合情報サイト「あかるい職場応援団」
<http://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

職場でのセクシュアルハラスメント

あかるい職場応援団

◆「妊娠したから解雇」は違法です！

厚生労働省トップページ>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用均等>雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために>「妊娠したから解雇」は違法です！
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>

妊娠したから解雇

都道府県労働局が、あなたのお力になります！

匿名でも大丈夫。
プライバシーは厳守します。
まずは相談してください!!
相談は無料です！



- 1.会社に対し、法律や制度の説明をします。
 - 2.その内容に応じて会社に事実確認を行い、会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。
 - 3.会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など解決のための援助を行います。
- ★あなたの了承を得ずに、会社にあなたの情報を提供することはありません。

お問い合わせ先

▶セクシュアルハラスメント

▶妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

に関するご相談は、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

[開庁時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

▶パワーハラスメントに関するご相談は、お近くの総合労働相談コーナーへ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>）で検索してください。受付時間は労働局によって異なります。

北海道労働局	雇用環境・均等部	011-709-2715	滋賀労働局	雇用環境・均等室	077-523-1190
	(総合労働相談コーナー)	011-707-2700		(総合労働相談コーナー)	077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室	017-734-4211	京都労働局	雇用環境・均等室	075-241-3212
	(総合労働相談コーナー)	017-734-4211		(総合労働相談コーナー)	075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室	019-604-3010	大阪労働局	雇用環境・均等部	06-6941-8940
	(総合労働相談コーナー)	019-604-3002		(総合労働相談コーナー)	06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室	022-299-8844	兵庫労働局	雇用環境・均等部	078-367-0820
	(総合労働相談コーナー)	022-299-8834		(総合労働相談コーナー)	078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室	018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室	0742-32-0210
	(総合労働相談コーナー)	018-862-6684		(総合労働相談コーナー)	0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室	023-624-8228	和歌山労働局	雇用環境・均等室	073-488-1170
	(総合労働相談コーナー)	023-624-8226		(総合労働相談コーナー)	073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室	024-536-4609	鳥取労働局	雇用環境・均等室	0857-29-1709
	(総合労働相談コーナー)	024-536-4600		(総合労働相談コーナー)	0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室	029-277-8295	島根労働局	雇用環境・均等室	0852-31-1161
	(総合労働相談コーナー)	029-277-8295		(総合労働相談コーナー)	0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室	028-633-2795	岡山労働局	雇用環境・均等室	086-225-2017
	(総合労働相談コーナー)	028-634-9112		(総合労働相談コーナー)	086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室	027-896-4739	広島労働局	雇用環境・均等室	082-221-9247
	(総合労働相談コーナー)	027-896-4677		(総合労働相談コーナー)	082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等室	048-600-6210	山口労働局	雇用環境・均等室	083-995-0390
	(総合労働相談コーナー)	048-600-6262		(総合労働相談コーナー)	083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室	043-221-2307	徳島労働局	雇用環境・均等室	088-652-2718
	(総合労働相談コーナー)	043-221-2303		(総合労働相談コーナー)	088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部	03-3512-1611	香川労働局	雇用環境・均等室	087-811-8924
	(総合労働相談コーナー)	03-3512-1608		(総合労働相談コーナー)	087-811-8924
神奈川労働局	雇用環境・均等部	045-211-7380	愛媛労働局	雇用環境・均等室	089-935-5222
	(総合労働相談コーナー)	045-211-7358		(総合労働相談コーナー)	089-935-5208
新潟労働局	雇用環境・均等室	025-288-3511	高知労働局	雇用環境・均等室	088-885-6041
	(総合労働相談コーナー)	025-288-3501		(総合労働相談コーナー)	088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室	076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部	092-411-4894
	(総合労働相談コーナー)	076-432-2740		(総合労働相談コーナー)	092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室	076-265-4429	佐賀労働局	雇用環境・均等室	0952-32-7167
	(総合労働相談コーナー)	076-265-4432		(総合労働相談コーナー)	0952-32-7167
福井労働局	雇用環境・均等室	0776-22-3947	長崎労働局	雇用環境・均等室	095-801-0050
	(総合労働相談コーナー)	0776-22-3363		(総合労働相談コーナー)	095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室	055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室	096-352-3865
	(総合労働相談コーナー)	055-225-2851		(総合労働相談コーナー)	096-352-3865
長野労働局	雇用環境・均等室	026-227-0125	大分労働局	雇用環境・均等室	097-532-4025
	(総合労働相談コーナー)	026-223-0551		(総合労働相談コーナー)	097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室	058-245-1550	宮崎労働局	雇用環境・均等室	0985-38-8821
	(総合労働相談コーナー)	058-245-8124		(総合労働相談コーナー)	0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室	054-252-5310	鹿児島労働局	雇用環境・均等室	099-223-8239
	(総合労働相談コーナー)	054-252-1212		(総合労働相談コーナー)	099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部	052-219-5509	沖縄労働局	雇用環境・均等室	098-868-4380
	(総合労働相談コーナー)	052-972-0266		(総合労働相談コーナー)	098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室	059-226-2318			
	(総合労働相談コーナー)	059-226-2110			

平成 29 年 7 月作成 パンフレット No.11