

厚生労働省佐賀労働局発表
令和元年7月30日（火）

【照会先】

厚生労働省佐賀労働局雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 新納 広子
労働紛争調整官 河野 有美
(電話 0952-32-7167)

ハラスメントに関する相談 780 件と前年比 6%増で過去最多

平成 30 年度 佐賀労働局総合労働相談の状況

佐賀労働局（局長 菊池泰文）では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（以下、「個紛法」という。）及び「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」「パートタイム労働法」（以下、「均等三法」という。）に基づく個別労働紛争の解決を図る制度を施行しています。

このたび、上記制度に関する平成 30 年度の相談件数等の施行状況をとりとまとめましたので公表します。（各制度別の施行状況は、資料 1（個紛法）及び資料 2（均等三法）を参照）

総合労働相談件数

9,206 件（前年度比 7.6%減）

- ・ 個紛法に基づく「民事上の個別労働紛争の相談件数」（「法令制度の問合わせ、労基法等法違反の疑いがあるもの」以外の相談）のうち、パワハラ含む「いじめ・嫌がらせ」に関するもの
561 件（前年度比 2.7%増）
- ・ 均等三法に基づく相談件数 816 件のうち、セクハラ・マタハラ等に関するもの
219 件（前年度比 15.3%増）

過去 5 年間をみてもこれらのハラスメント関係の相談件数は年々増加しています。

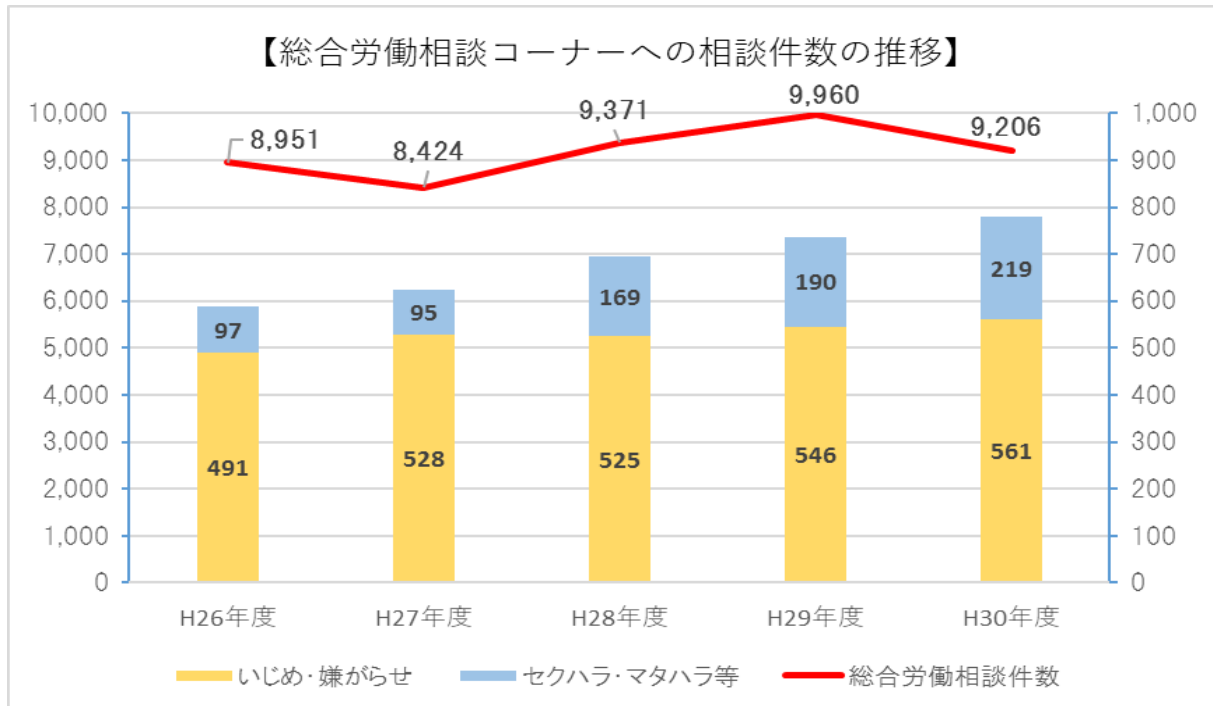
	内容	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度
①	パワハラ含む「いじめ・嫌がらせ」	491 件	528 件	525 件	546 件	561 件
	セクハラ・マタハラ等	97 件	95 件	169 件	190 件	219 件
②	セクシュアルハラスメント	47 件	34 件	67 件	68 件	62 件
③	妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱	50 件	61 件	83 件	51 件	91 件
	妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント	-	-	19 件	71 件	66 件
	合計	588 件	623 件	694 件	736 件	780 件

注 1) ①は個紛法、②は均等法、③は均等法及び育介法に基づく相談


注 2) ③については、均等法及び育介法の改正（平成 29 年 1 月 1 日施行）以降、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを不利益取扱から分別して集計。両者を総称して「いわゆるマタニティハラスメント」という。

なお、パワハラについては、今年 5 月に成立した改正労働施策総合推進法において、「国の取り組むべき施策」にハラスメント対策全般を充実することを明記した上で、パワハラ防止のための事業主の措置義務を新設する等、ハラスメント防止対策の強化を行いました。

今後、労働政策審議会において指針の策定等について議論する予定です。（資料 3 参照）



厚生労働省佐賀労働局管内の総合労働相談コーナー

相談窓口	所在地・電話番号
佐賀労働局総合労働相談コーナー 	佐賀市駅前中央 3-3-20 佐賀第二合同庁舎 3 階 (佐賀労働局雇用環境・均等室内) Tel:0952-32-7167 (パワハラ等) 0952-36-6205 (セクハラ・マタハラ等) Fax:0952-32-7159 ※時間に余裕を持ってお電話又はご来庁下さい。
佐賀総合労働相談コーナー 	佐賀市駅前中央 3-3-20 佐賀第二合同庁舎 3 階 (佐賀労働基準監督署内) Tel:0952-32-7133 Fax:0952-32-7157
唐津総合労働相談コーナー 	唐津市二太子 3 丁目 214-6 唐津港湾合同庁舎 1 階 (唐津労働基準監督署内) Tel:0955-73-2179 Fax:0955-74-6583
武雄総合労働相談コーナー	武雄市武雄町昭和 758 (武雄労働基準監督署内) Tel:0954-22-2165 Fax:0954-22-2168
伊万里総合労働相談コーナー	伊万里市立花町大尾 1891-64 (伊万里労働基準監督署内) Tel:0955-23-4155 Fax:0955-23-4157

※上記 5 か所にて、ハラスメントに限らず労働問題全般に関する相談を常時受け付けています。

平成 30 年度 個別労働紛争解決制度施行状況

労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争を円満に解決するための「個別労働紛争解決制度」の平成 30 年度の施行状況については以下のとおりです。

1 総合労働相談(※1)件数、助言・指導(※2)申出件数は前年度から減少、あっせん(※3)申請件数はわずかに増加。

・ 総合労働相談件数	8,584 件 (前年比 6.1%減)
→うち、民事上の個別労働紛争相談(※4)件数	1,821 件 (同 7.5%減)
・ 助言・指導申出件数	25 件 (同 32.4%減)
・ あっせん申請件数	27 件 (同 8.0%増)

2 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ

- ・ 民事上の個別労働紛争のうち、「いじめ・嫌がらせ」にかかる相談件数は、561 件で 5 年連続トップ。第 2 位は、「自己都合退職」、第 3 位は、「その他の労働条件」でした。

3 助言・指導は 10 日以内に 100%、あっせんは 3 か月以内に 100%の処理を終了。

- ・ あっせん手続きが終了した件数における、紛争当事者のあっせん参加率は、66.7%。
(全国平均 56.9%)
- ・ あっせん手続きが終了した件数における、合意率は 44.4%。
(全国平均 38.1%)
- ・ あっせん手続きが終了した件数のうち、被申請人があっせんに参加した件数における合意率は 66.7% (全国平均 65.7%)

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間での労働条件や職場環境などをめぐる紛争の未然防止や早期解決を促進するための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の 3 つの方法があります。

本制度による総合労働相談コーナーは、佐賀労働局雇用環境・均等室のほか、県内 4 か所の労働基準監督署内（佐賀・唐津・武雄・伊万里）にも設置されています。

この制度利用のメリットは、法的強制力はないながらも、①秘密（非公開）のうちに、②簡単に、速やかに、③無料で解決が図られるところです。

また、相談についても、秘密を堅く守っておりますし、費用も予約もいりませんので、安心してご利用いただいているところです。もちろん、「助言・指導」、「あっせん」を含め、事業主側からも利用できます。お困りの時は、まずは、電話でお気軽にご相談ください。

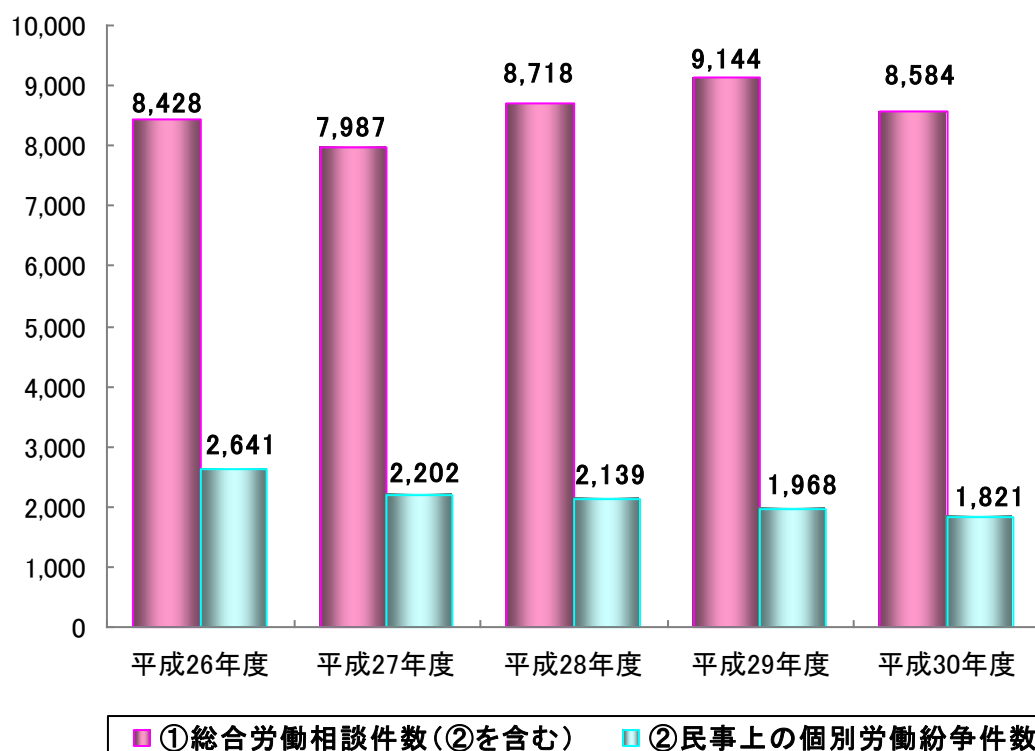
※1「総合労働相談」：あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを県内 5 か所に設置し、専門の相談員が対応。

※2「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、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※3「あっせん」：都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授等労働問題の専門家）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。

※4「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他の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（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

個別労働紛争解決制度の運用状況



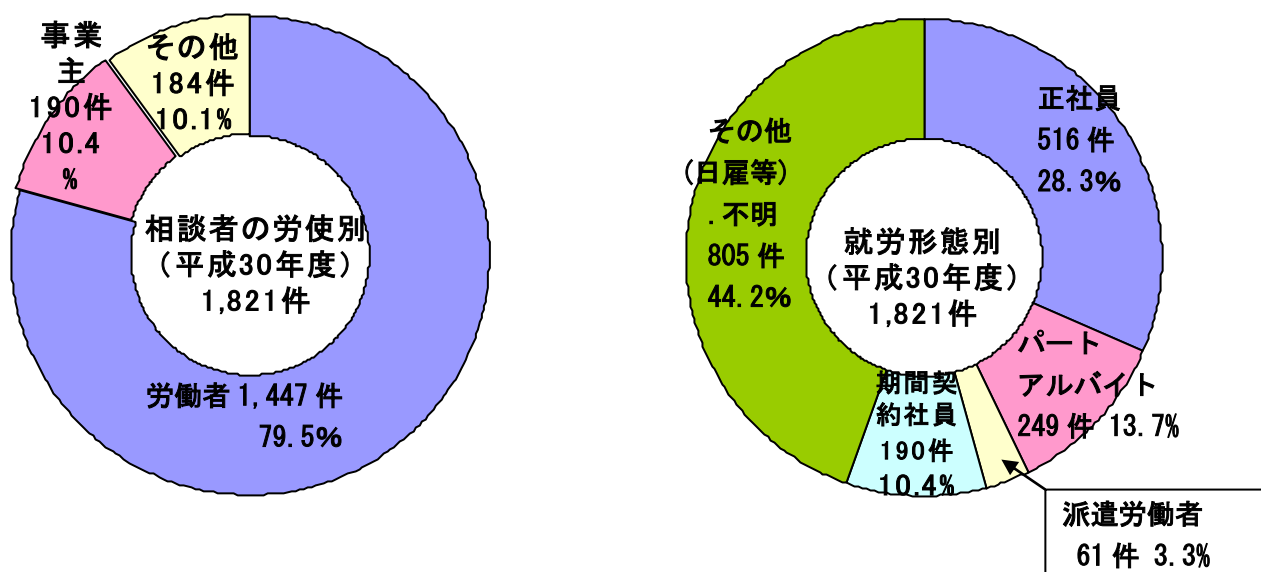
民事上の個別労働紛争に係る相談件数

平成30年度の民事上の個別労働紛争相談の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が561件(30.8%)、「自己都合退職」が428件(23.5%)、「その他の労働条件」が329件(18.1%)で、「いじめ・嫌がらせ」が5年連続で第1位で、4位以下は「その他」が270件(14.8%)、「解雇」238件(13.1%)と続きます。

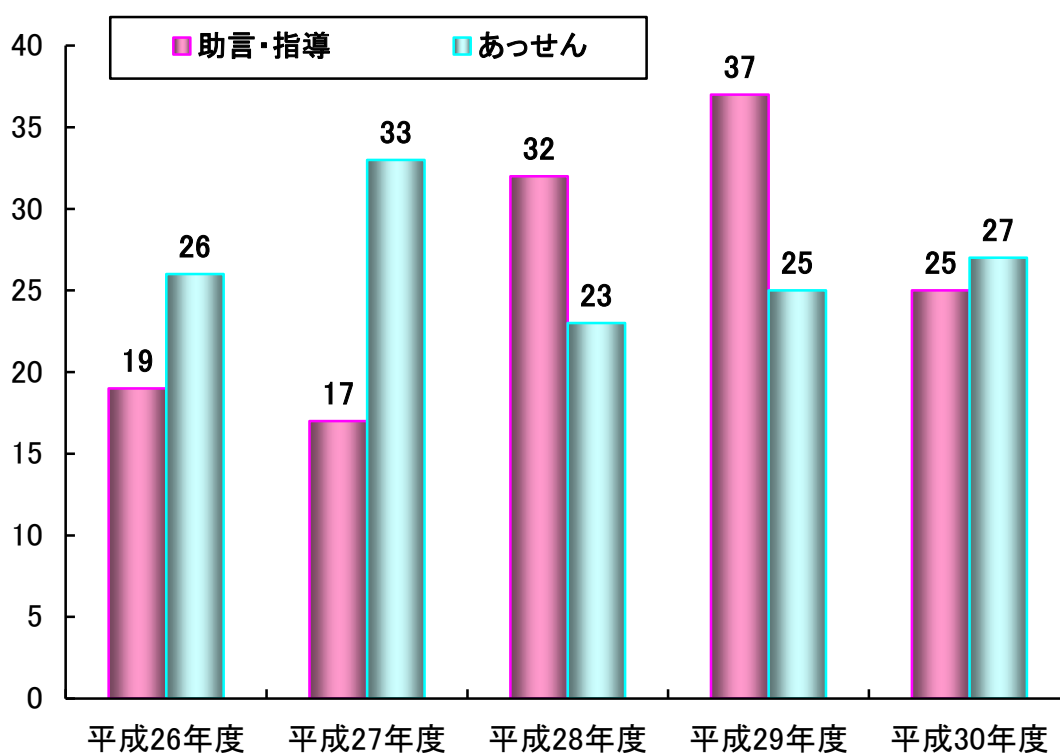
	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
第1位	いじめ・嫌がらせ (491件)	いじめ・嫌がらせ (528件)	いじめ・嫌がらせ (525件)	いじめ・嫌がらせ (546件)	いじめ・嫌がらせ (561件)
第2位	自己都合退職 (471件)	自己都合退職 (426件)	自己都合退職 (462件)	自己都合退職 (447件)	自己都合退職 (428件)
第3位	解雇 (399件)	解雇 (316件)	解雇 (341件)	その他の労働条件 (367件)	その他の労働条件 (329件)

※解雇には、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇を含みます。

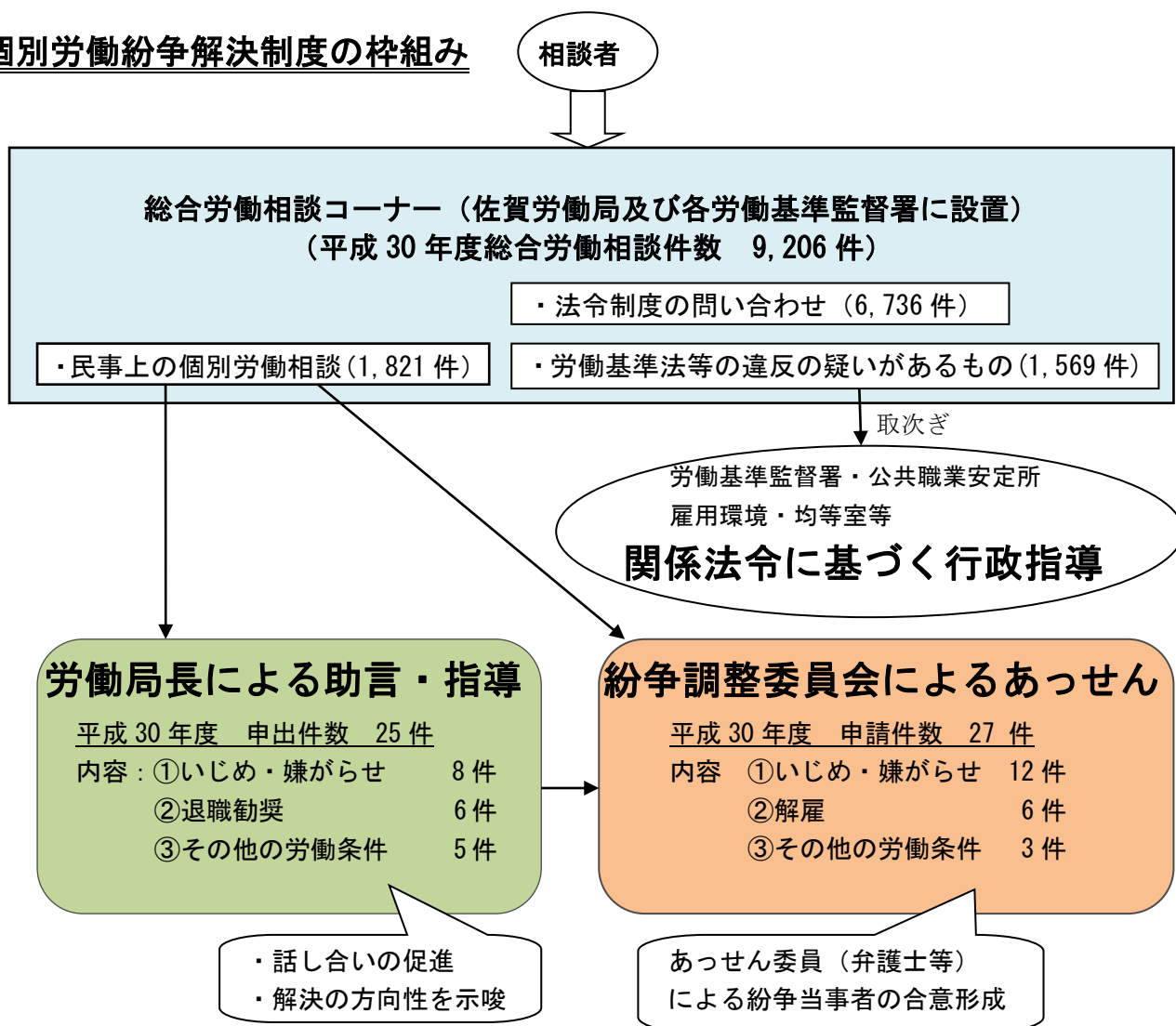
民事上の個別労働紛争件数の労使別・就労形態別内訳（全体比）



助言・指導申出件数及びあっせん申請件数の推移



個別労働紛争解決制度の枠組み



平成30年度の助言・指導結果（終了25件中）	
助言・指導を実施（25件）	
打切り、取下げ、労働者の死亡又は企業の消滅（0件）	
（処理期間）1ヶ月以内 25件 2ヶ月以内：0件 3ヶ月以内：0件 3ヶ月超え：0件	

平成30年度のおっせん結果（終了27件中）			
あっせん手続き不参加（7件）	あっせん不開催	被申請人の不参加により打切り（7件）	
		あっせん開催前に合意（0件）	合意（12件）
あっせん手続き参加（18件）	あっせん開催	あっせんの場で合意（12件）	
		あっせんが開催されたが不合意（6件）	
取下げ、その他（2件）			
（処理期間）1ヶ月以内：8件 2ヶ月以内：17件 3ヶ月以内：2件 3ヶ月超え：0件			

※あっせんの参加率：66.7%、あっせん参加した場合の合意率：66.7%

平成 30 年度における解決事例（個紛法）

【事案 1】 いじめ・嫌がらせに係る助言・指導の事例

【事案の概要】

申出人は新卒で入社した正社員。

先輩である同僚とのトラブルで、管理者から自宅待機を言い渡されていた。この同僚からは日常的にいじめ・嫌がらせを受けていたが、自宅待機中に、管理者から申出人が一方的に責められ、同僚との話し合いに出てくるよう促されていた。

申請人としては話し合いに応じる意思はあるが、その前に会社に対して労働局から、使用者が雇用管理上講ずべき措置についての助言を求めたもの。

【助言・指導の内容・結果】

被申出人に、申出人の相談内容を伝え、同僚の行為がパワーハラスメントに該当する可能性があること、労働契約法上使用者は労働者に対して安全配慮義務を負っていることから、当該行為に関して使用者責任を問われる可能性があり、話し合いにあたっては適切に対応してほしいこと等を助言した。

後日申出人から、同僚及び申出人双方合意の上で、同僚が配置転換により職場が変わることとし、出勤が可能となった旨の報告があった。

【事案 2】 解雇に係るあっせんの事例

【事案の概要】

1 年の有期契約を更新し 3 年目の労働者。

契約内容を履行してくれなかったため、契約違反ではないかと伝えたところ、今まで言われたことのない解雇事由により、雇用期間の途中で解雇された。解雇理由に納得いかないため、雇用期間満了までの賃金（約 2 か月分）を満額補償してほしいとしてあっせんを申請した。

【あっせんの内容・結果】

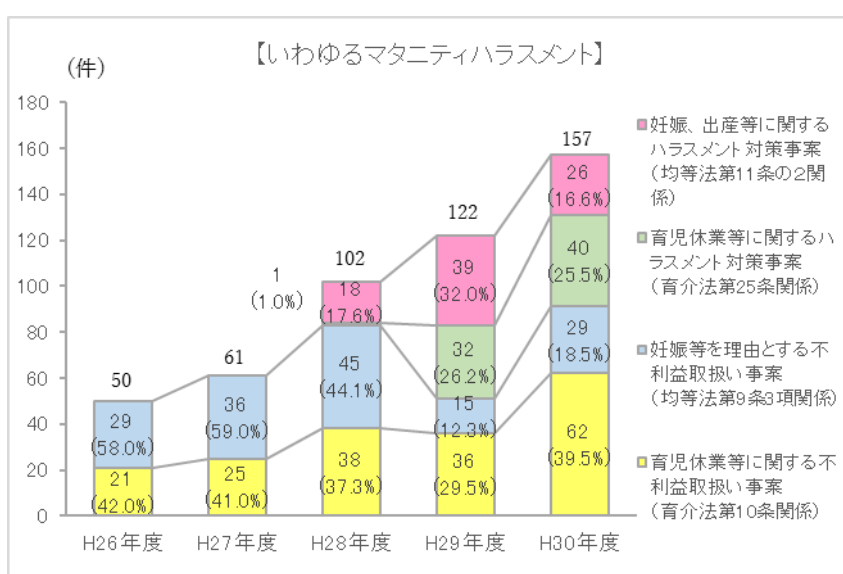
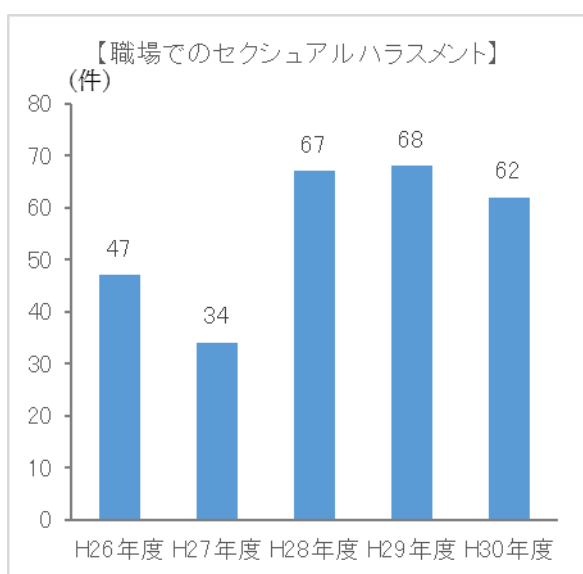
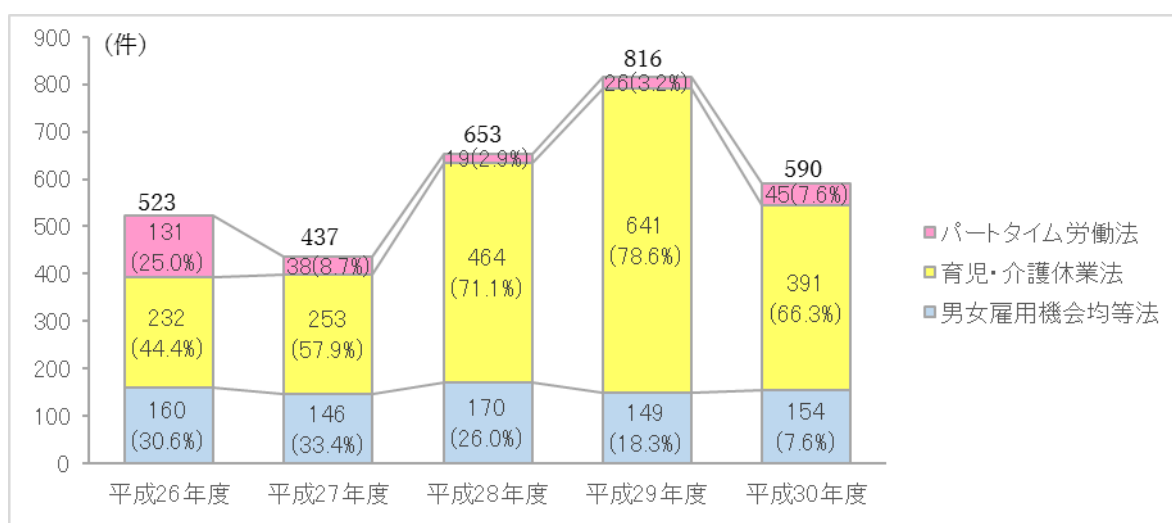
被申請人から解雇事由に該当する事実があることが主張されたが、解雇に至る前に、被申請人から申請人に対し適切な指導がなく、その結果として解雇事由に合理性が乏しいことについて、紛争調整委員が意見の調整を図ったところ、解決金として申請人が要望した、期間満了までの賃金相当分を支払うことで合意した。

平成 30 年度

「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」「パートタイム労働法」の施行
状況

1 均等三法にかかる相談件数の推移

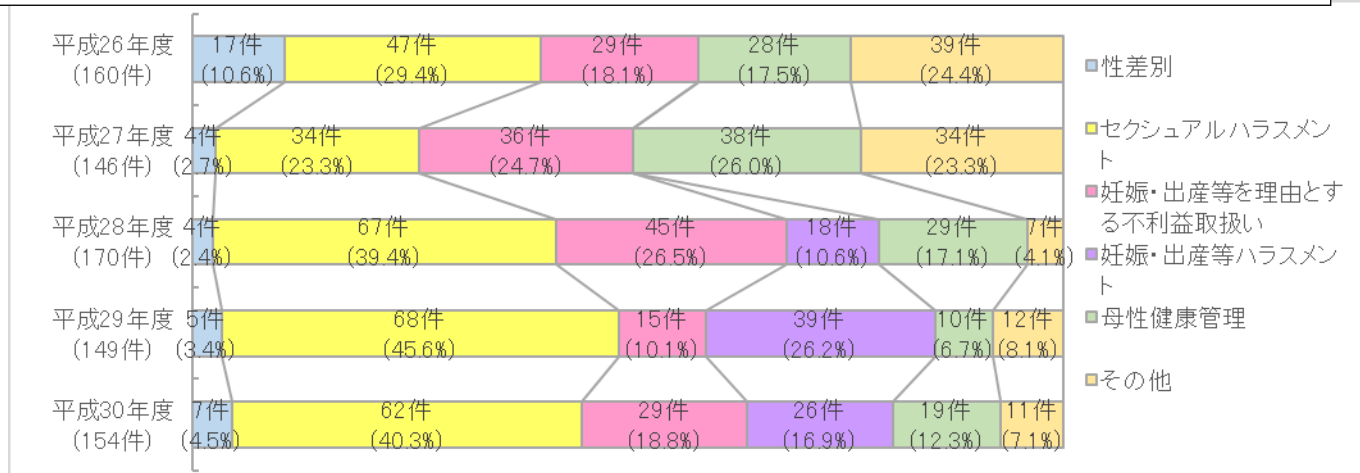
- ◆ 平成 30 年度に、雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談は、590 件であった。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談は、62 件で、妊娠、出産等に関するハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントに関する相談は、157 件となっている。



2 男女雇用機会均等法の施行状況

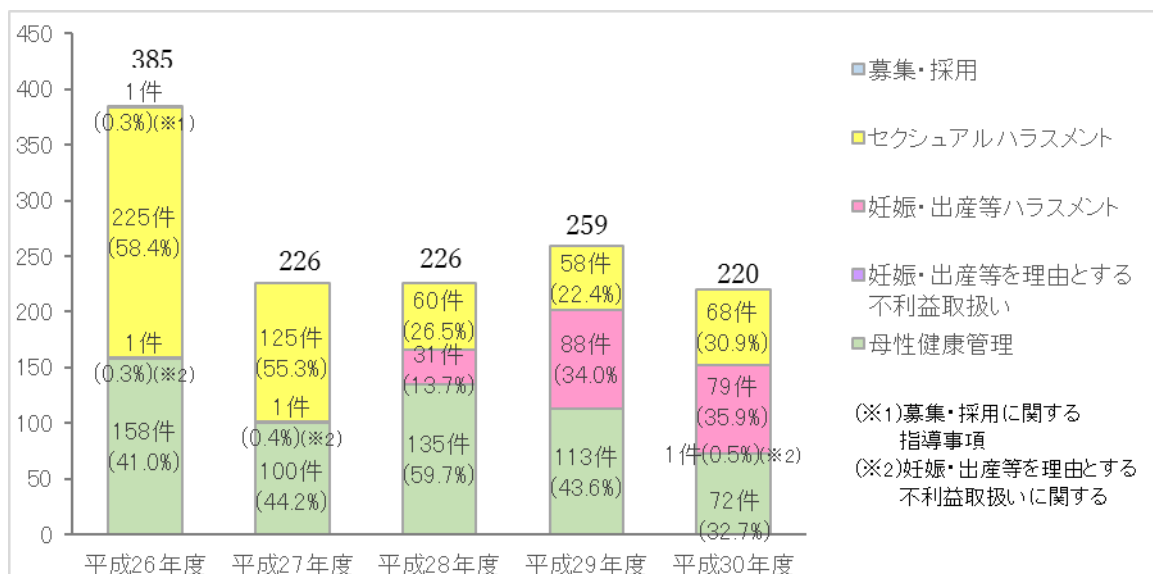
(1) 相談の状況

- ◆ 平成30年度に労働者や事業主等から寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は154件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が62件と最も多く、全体の40.3%を占めている。また、「妊娠・出産等ハラスメント」に関する相談が26件(16.9%)、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が29件(18.8%)で、合わせると55件となり、全体の35.7%を占めている。



(2) 是正指導状況

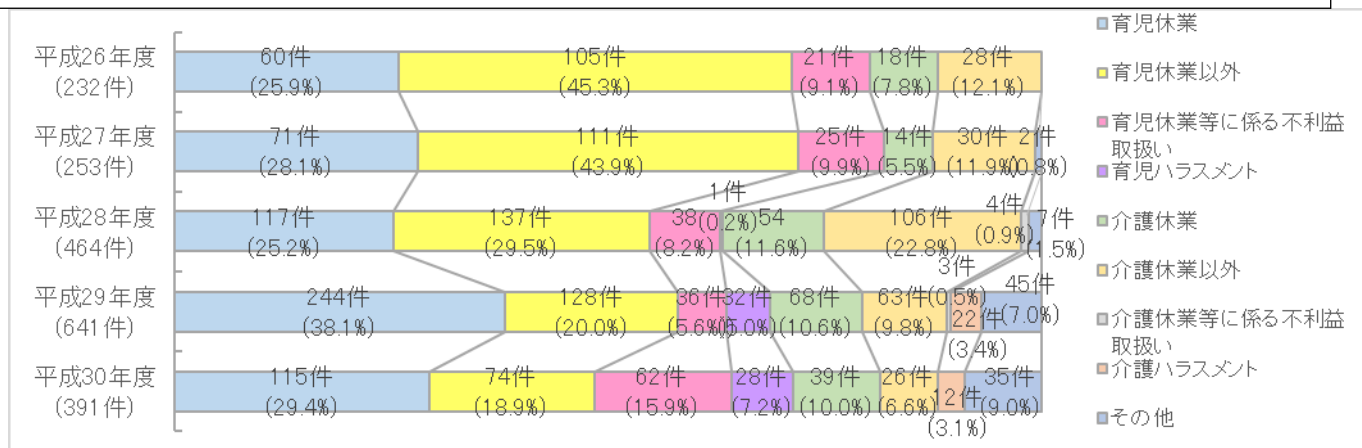
- ◆ 男女雇用機会均等法に基づく行政指導の件数は、平成30年度は220件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「妊娠・出産等ハラスメント」に関する事項が79件(35.9%)と最も多く、次いで「母性健康管理」に関する事項で72件(32.7%)となっている。



3 育児・介護休業法の施行状況

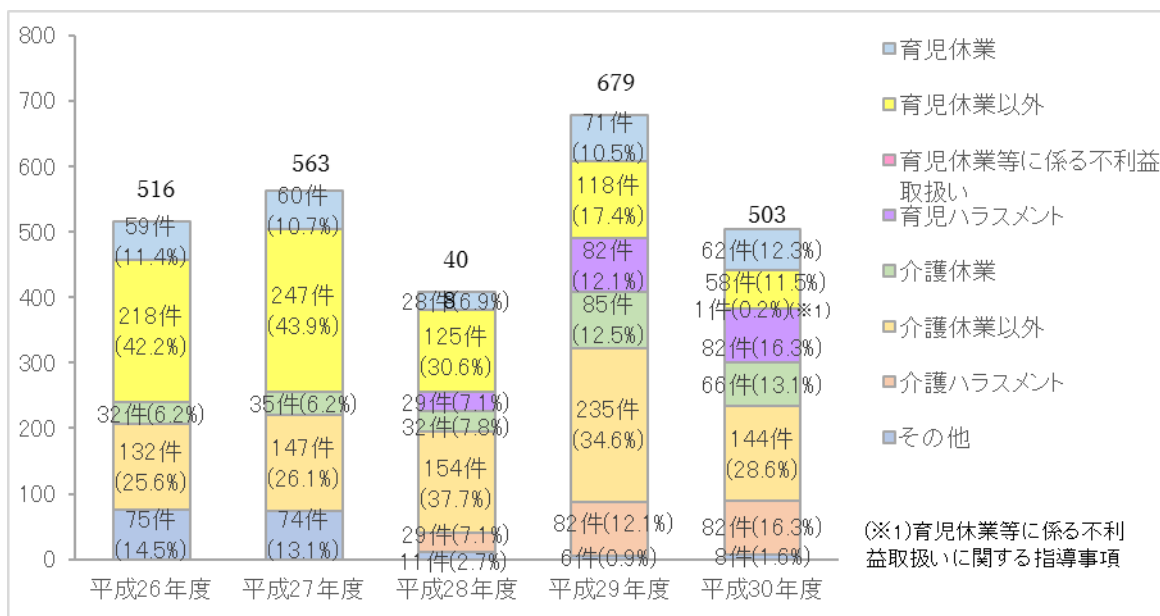
(1) 相談の状況

- ◆ 平成30年度に労働者や事業主等から寄せられた育児・介護休業法に関する相談件数は391件で、うち、育児関係の相談が279件(71.4%)で、介護関係の相談が77件(19.7%)であった。
- ◆ 相談内容別にみると、育児関係では「育児休業」が155件(29.4%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が74件(18.9%)となっている。
- ◆ 介護関係では、「介護休業」が39件(10.0%)、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間短縮の措置等など)」が26件(6.6%)となっている。



(2) 是正指導状況

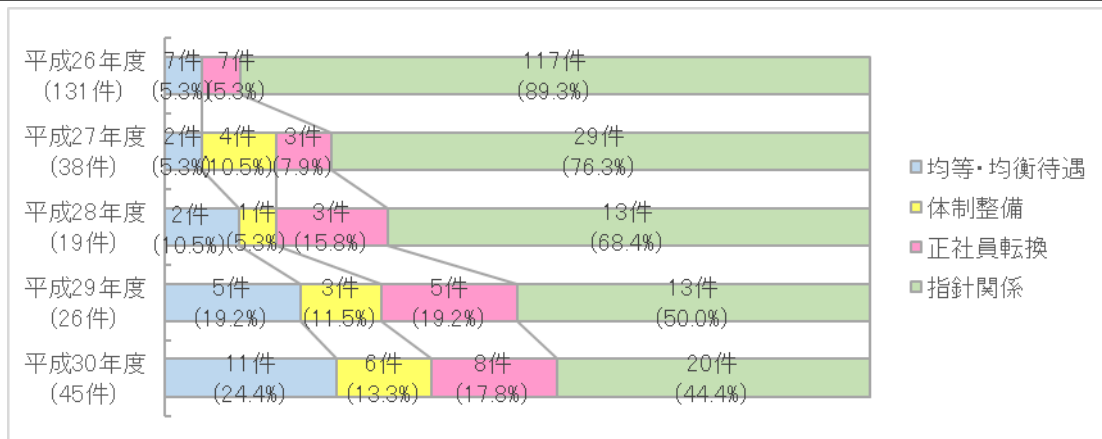
- ◆ 育児・介護休業法に関する指導件数は503件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、育児関係では、「育児休業等ハラスメント」に関する事項で82件(16.3%)、「育児休業」に関する事項で62件(12.3%)、介護関係では、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間短縮の措置等など)」に関する事項で144件(28.6%)、「介護休業等ハラスメント」に関する事項で82件(16.3%)となっている。



4 パートタイム労働法の施行状況

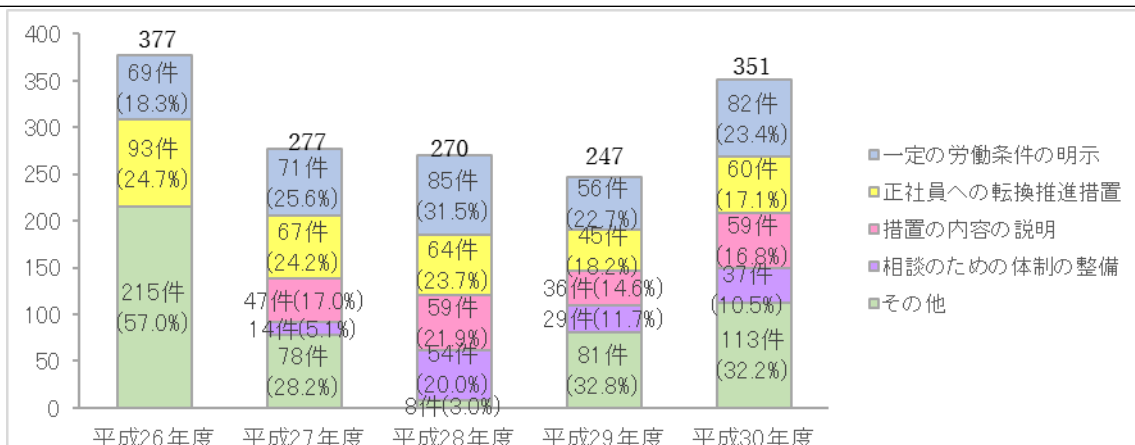
(1) 相談の状況

- ◆ 平成30年度に労働者や事業主等から寄せられたパートタイム労働法に関する相談件数は45件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「指針関係（指針、年休、解雇、社会保険等）」に関する相談が20件と最も多かった。また、「正社員への転換推進措置」、「均等・均衡待遇」、「相談のための体制整備」についても相談が寄せられている。



(2) 是正指導状況

- ◆ パートタイム労働法に関する指導件数は351件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「一定の労働条件の明示」に関する事項が82件(23.4%)と多くっており、次いで「正社員への転換推進措置」に関する事項が60件(17.1%)、「措置の内容の説明」に関する事項が59件(16.8%)となっている。



5

労働局長による紛争解決援助、調停の状況

- ◆ 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助申立て 2件（セクシュアルハラスメント防止対策）
- ◆ 育児・介護休業法に基づく紛争解決援助申立て 2件（育児休業に関する事案・育児休業等を理由とする不利益取扱い）

令和元年6月5日時点

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](#)

- 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](#)

 佐賀労働局 雇用環境・均等部(室)