

厚生労働省佐賀労働局発表
令和2年7月31日（金）

【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 大田 隆
労働紛争調整官 田邊 精哉
（電話 0952-32-7218）

令和元年度 佐賀労働局総合労働相談の状況

～いじめ・嫌がらせに係る相談583件と前年比3.9%増で過去最多～

佐賀労働局（局長 加藤博之）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、上記制度に関する令和元年度の相談件数等の施行状況をとり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 9,788件（前年度比6.3%増）

- ・ 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
583件（前年度比3.9%増）
- ・ 均等三法に基づく相談件数358件のうち、セクハラ・マタハラ等に関するもの
107件（前年度比51.1%減）

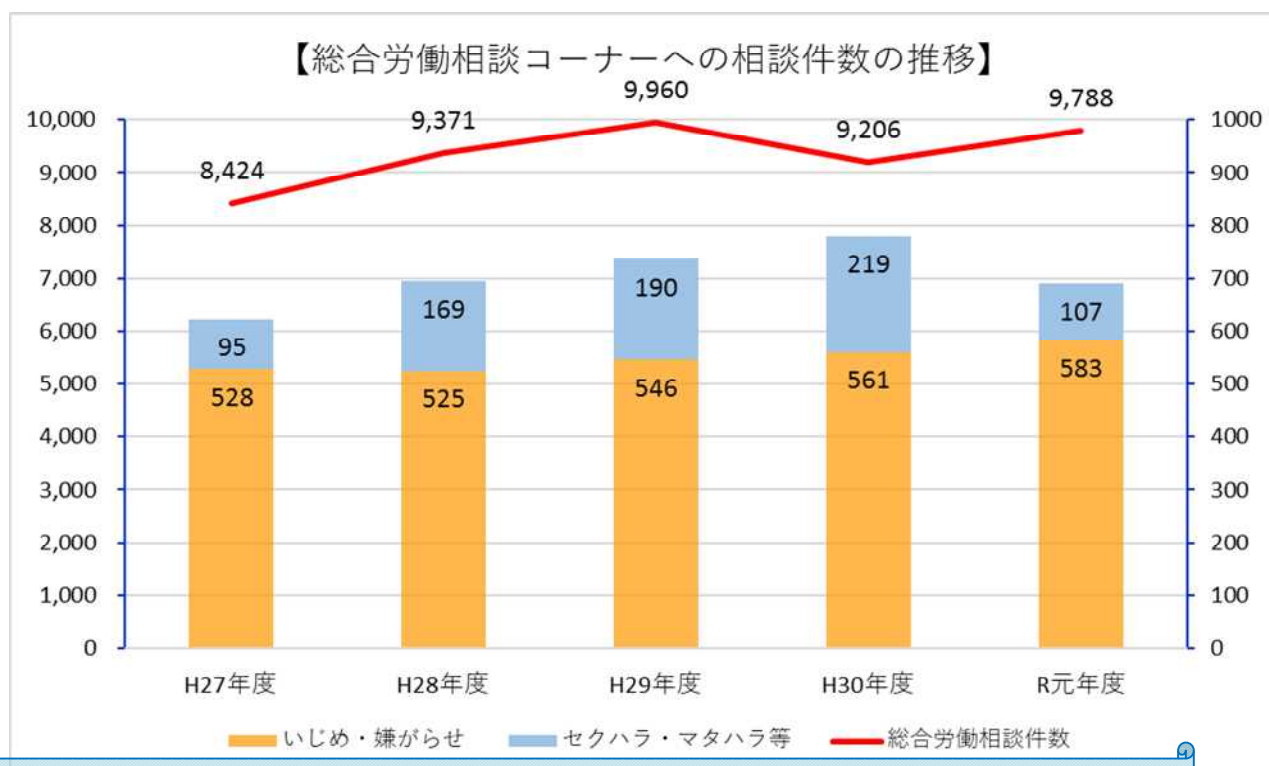
過去5年間をみてもこれらのハラスメント関係の相談件数は増加傾向にあります。

	内容	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
①	パワハラ含む「いじめ・嫌がらせ」	528件	525件	546件	561件	583件
	セクハラ・マタハラ等	95件	169件	190件	219件	107件
②	セクシュアルハラスメント	34件	67件	68件	62件	32件
③	妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱	61件	83件	51件	91件	52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	23件
	合計	623件	694件	736件	780件	690件

注1) ①は個紛法、②は均等法、③は均等法及び育児法に基づく相談

注2) ③については、均等法及び育児法の改正（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。

- ・ 令和2年6月に施行された改正労働施策総合推進法において、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が強化されました。なお、中小事業主は、令和4年4月施行までは努力義務です。（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 5 階 (佐賀労働局雇用環境・均等室内) Tel:0952-32-7218 Fax:0952-32-7224 ※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:0952-32-7189 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。

令和元年度 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」の令和元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、あっせん(※3)申請件数の全てで増加。

・ 総合労働相談件数（均等三法等を除く）	9,387 件（前年度比 9.3%増）
⇒うち、民事上の個別労働紛争相談(※4)件数	1,769 件（同 2.9%減）
・ 助言・指導申出件数	44 件（同 76.0%増）
・ あっせん申請件数	34 件（同 25.9%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、583 件で平成 25 年度から 7 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 2 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、60.6%。
(全国平均 56.3%)
- ・ あっせん手続きが終了した件数における、合意率は 45.4%。
(全国平均 36.2%)
- ・ 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 75.0%（全国平均 62.4%）

「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、法的強制力は無いながらも、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。

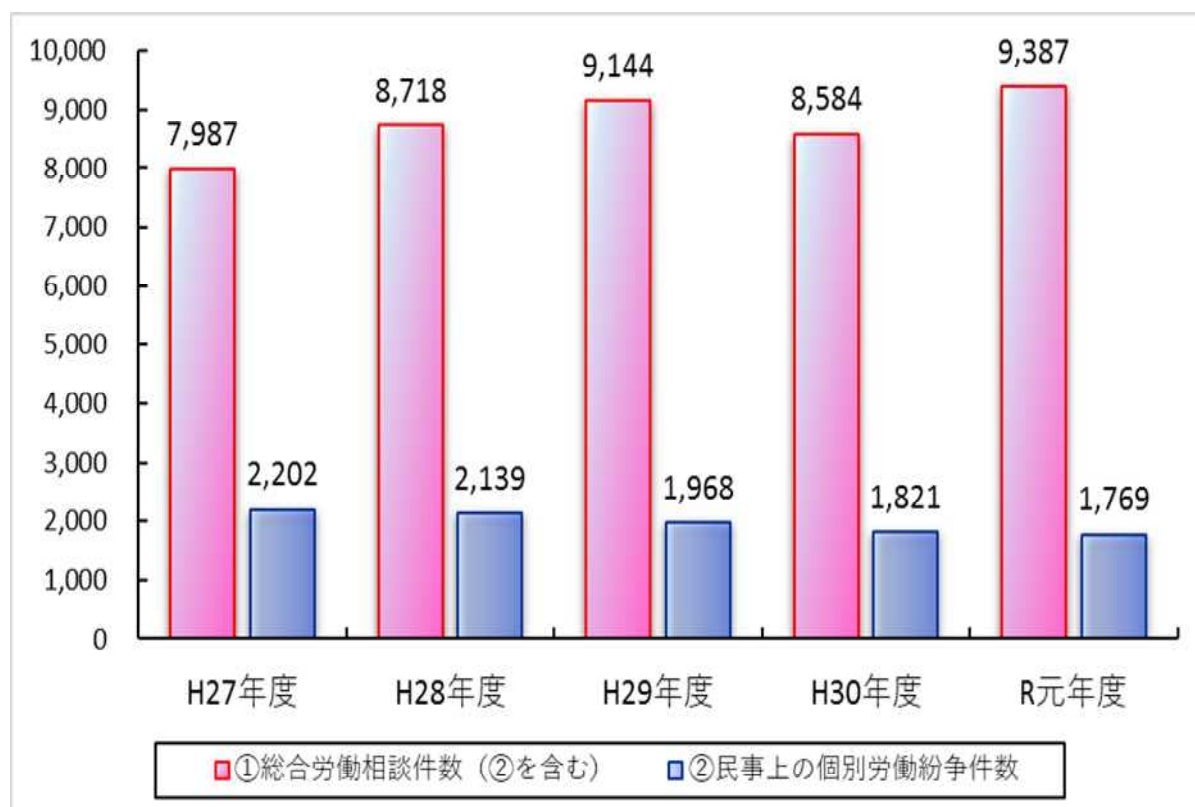
※1「総合労働相談」：あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを県内 5 か所に設置し、専門の相談員が対応。

※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



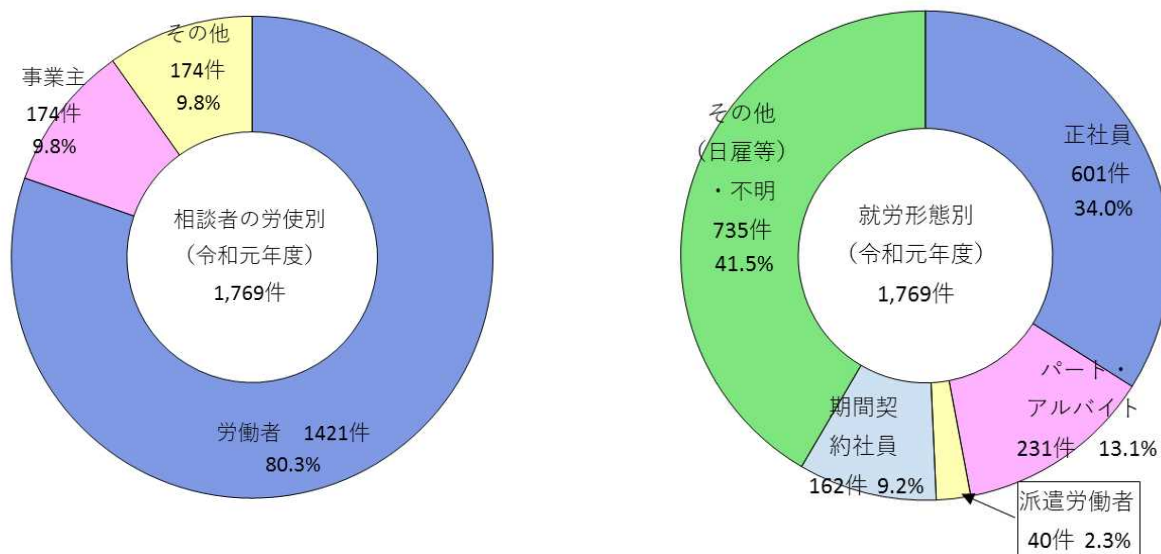
民事上の個別労働紛争に係る相談件数

令和元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 583 件(33.0%)、「自己都合退職」が 356 件(20.1%)、「その他の労働条件」が 303 件(17.1%)で、「いじめ・嫌がらせ」が7年連続で第1位で、4位以下は「解雇」が 187 件(10.6%)、「その他」186 件(10.5%)と続きます。

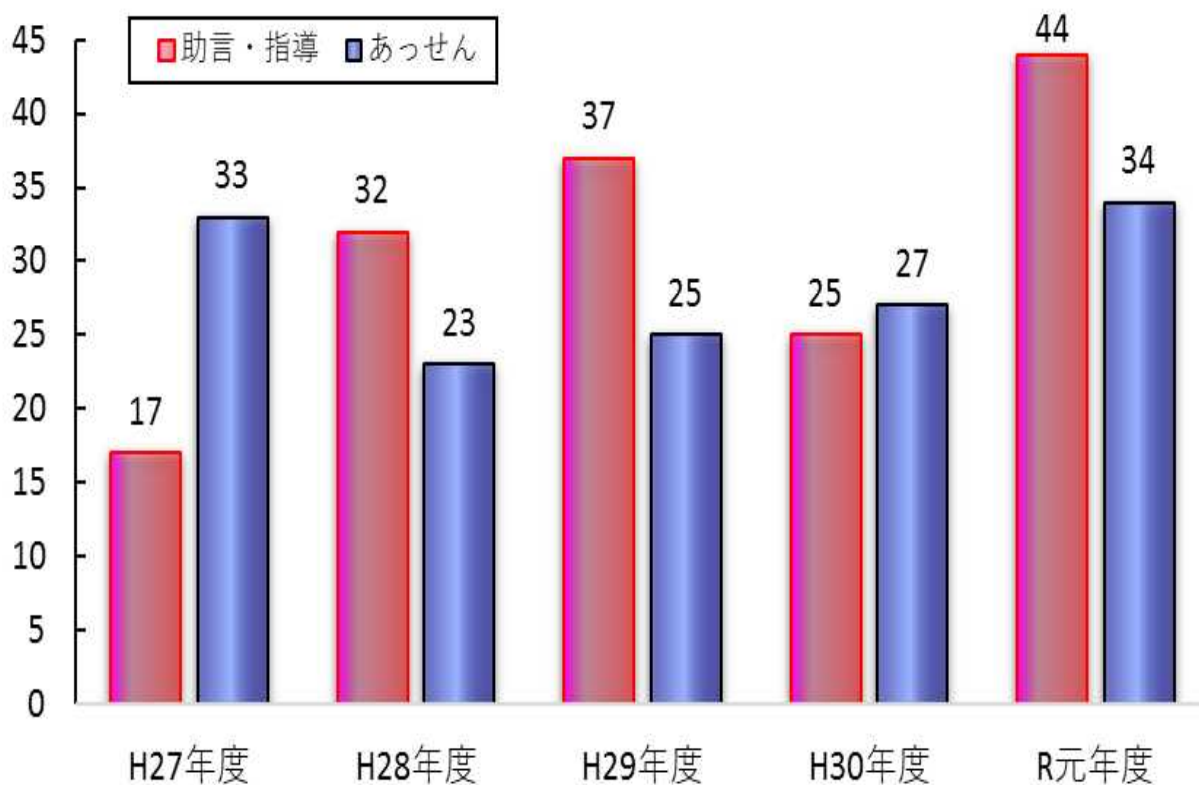
	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
第 1 位	解雇 (403 件)	いじめ・嫌がらせ (467 件)	いじめ・嫌がらせ (491 件)	いじめ・嫌がらせ (528 件)	いじめ・嫌がらせ (525 件)	いじめ・嫌がらせ (546 件)	いじめ・嫌がらせ (561 件)	いじめ・嫌がらせ (583 件)
第 2 位	いじめ・嫌がらせ (361 件)	自己都合退職 (425 件)	自己都合退職 (471 件)	自己都合退職 (426 件)	自己都合退職 (462 件)	自己都合退職 (447 件)	自己都合退職 (428 件)	自己都合退職 (356 件)
第 3 位	自己都合退職 (301 件)	解雇 (359 件)	解雇 (399 件)	解雇 (316 件)	解雇 (341 件)	解雇 (367 件)	その他の労働条件 (329 件)	その他の労働条件 (303 件)

※解雇には、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇を含みます。

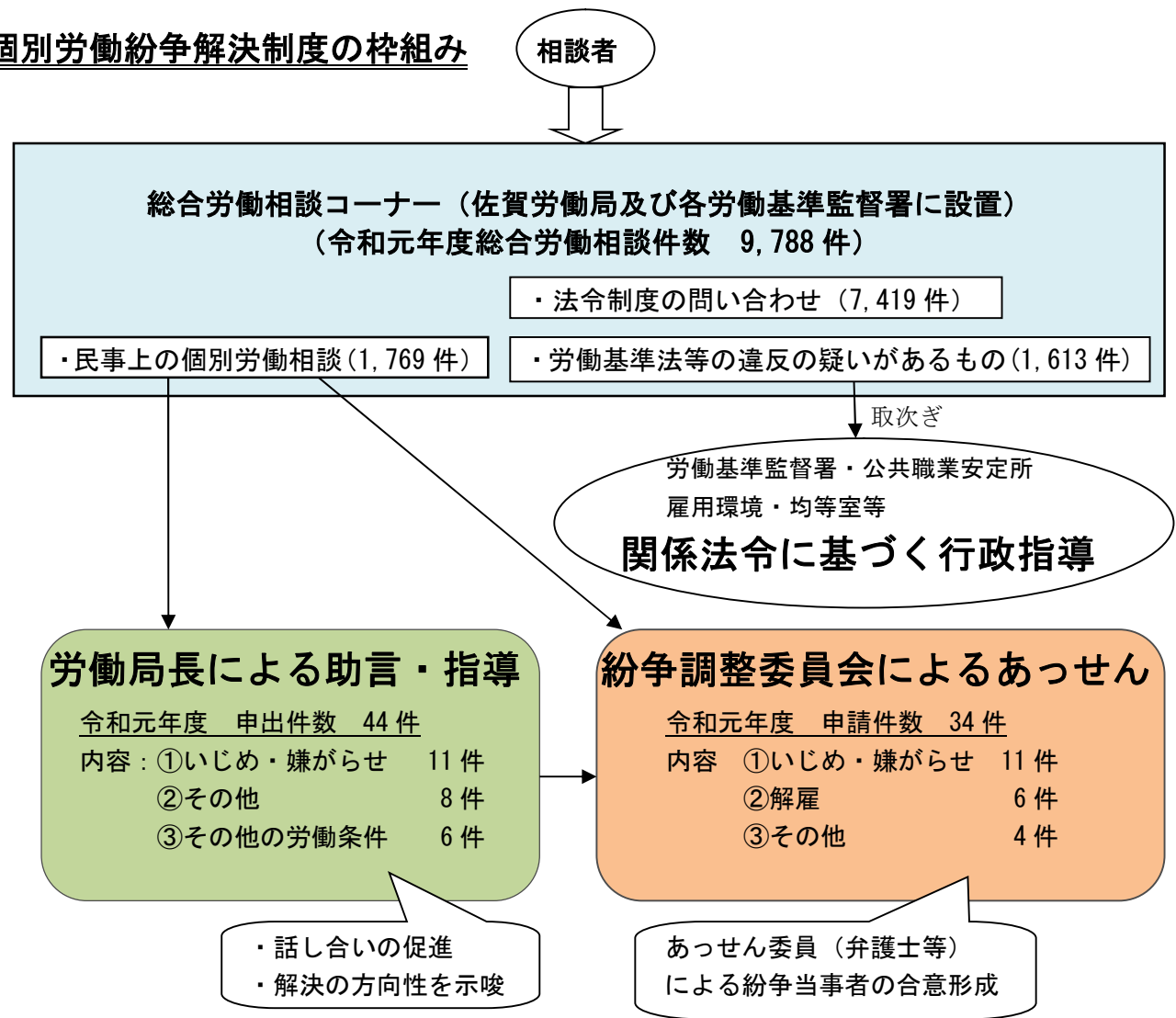
民事上の個別労働紛争件数の労使別・就労形態別内訳（全体比）



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



令和元年度の助言・指導結果（終了44件中）				
助言・指導を実施（44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）10日以内:44件 1ヶ月以内:0件 2ヶ月以内:0件 2ヶ月を超え:0件				

令和元年度のあっせん結果（終了33件中）			
あっせん手続き不参加(13件)	あっせん不開催	被申請人の不参加により打ち切り（13件）	
あっせん手続き参加（20件）		あっせん開催前に合意（0 件）	合意（15件）
	あっせん開催	あっせんの場で合意（15件）	
			あっせんが開催されたが不合意（5件）
取下げ、その他（0 件）			
(処理期間)1 ヶ月以内：11 件 2 ヶ月以内：22 件 3 ヶ月以内：0 件 3 ヶ月超え：0 件			

※あっせんの参加率：60.6%、あっせん参加した場合の合意率：75.0%

令和元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】

申出人は有期雇用のパート労働者。

上司からの暴言がひどく労務を提供できる状態ではなくなった。しかし、労働条件通知書には、退職する場合は、1か月前までに申し出るよう記載がある。

暴言が理由ですぐに退職せざるを得ない状態に陥ったが、会社所定の手続きを経ないまま退職することについて、損害賠償を請求される不安を抱き、退職に関しての助言を求められたもの。

【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、上司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、民法上有期契約であってもやむを得ない事由がある場合には、直ちに契約を解除できること、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。

これについて、被申出人は、退職の申出から1か月を経ずに早期に退職できる旨の理解を示し、申出人の早期退職となった。

【事案 2】 解雇に係るあっせんの事例

【事案の概要】

パートの有期雇用労働者。

事業主と同僚との口論において、申請人が口を挟んだところ、事業主の矛先が申請人へ向き、今度は、事業主と申請人との口論になり、解雇を言い渡された。申請人は解雇撤回を求めたものの、撤回に至らず、経済的、精神的損害に対する慰謝料を求め、あっせん申請された事案。

【あっせんの内容・結果】

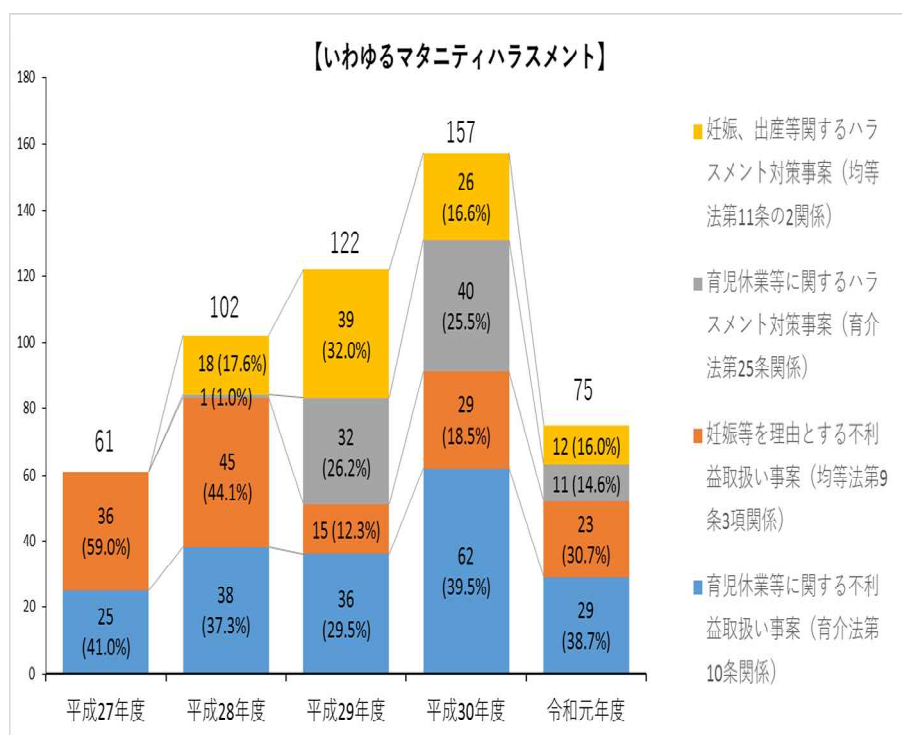
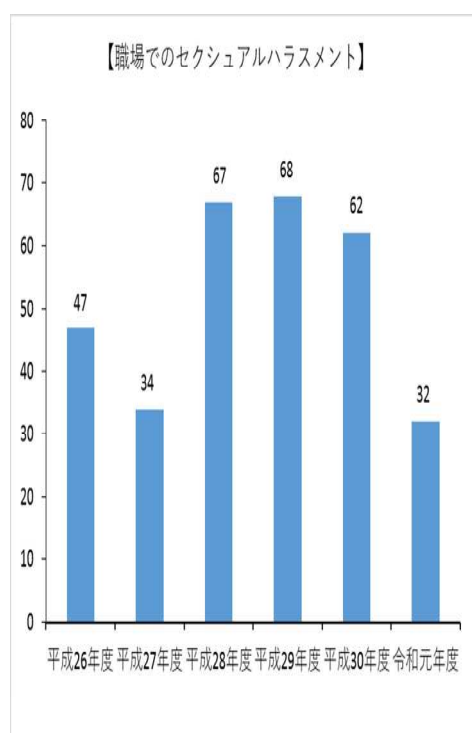
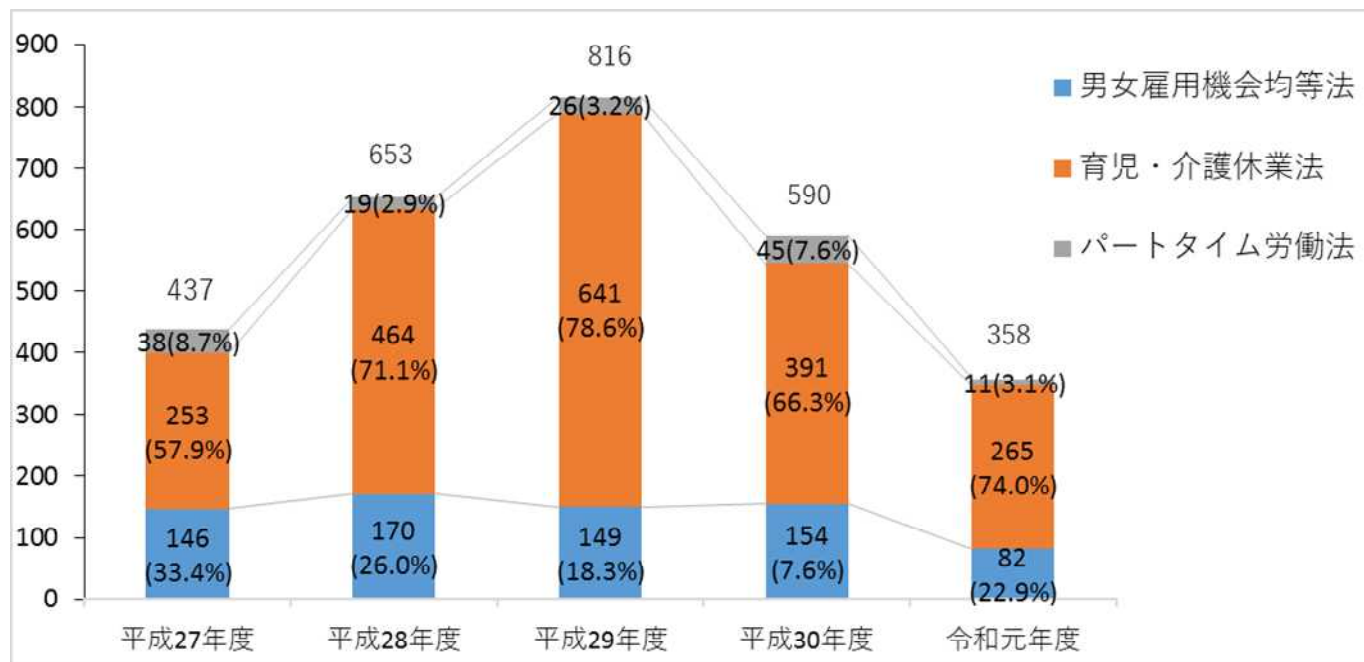
被申請人は、「嫌なら、辞めてはどうか」と話したのみであり解雇を言い渡したつもりはないこと、申請人との口論後に申請人の無断欠勤が続いたこと等を主張されたが、紛争調整委員が意見の調整を図ったところ、被申請人が解決金として申請人の1か月分賃金相当分を支払うことで合意した。

令和元年度

「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」の相談状況

1 均等三法にかかる相談件数の推移

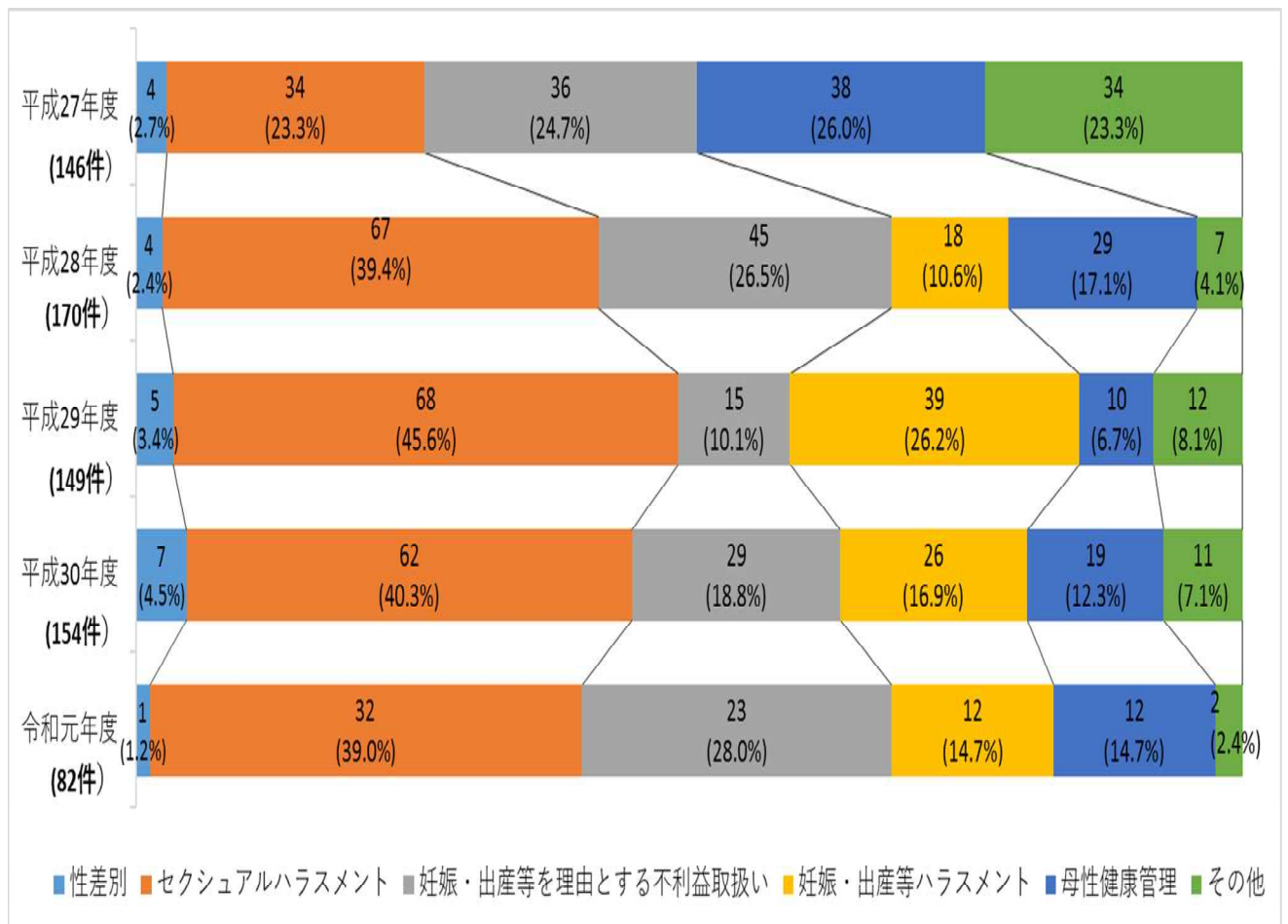
- ◆ 令和元年度に、雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談は、358 件であった。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談は、32 件で、妊娠、出産等に関するハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントに関する相談は、75 件となっている。



2 男女雇用機会均等法の相談状況

(1) 相談の状況

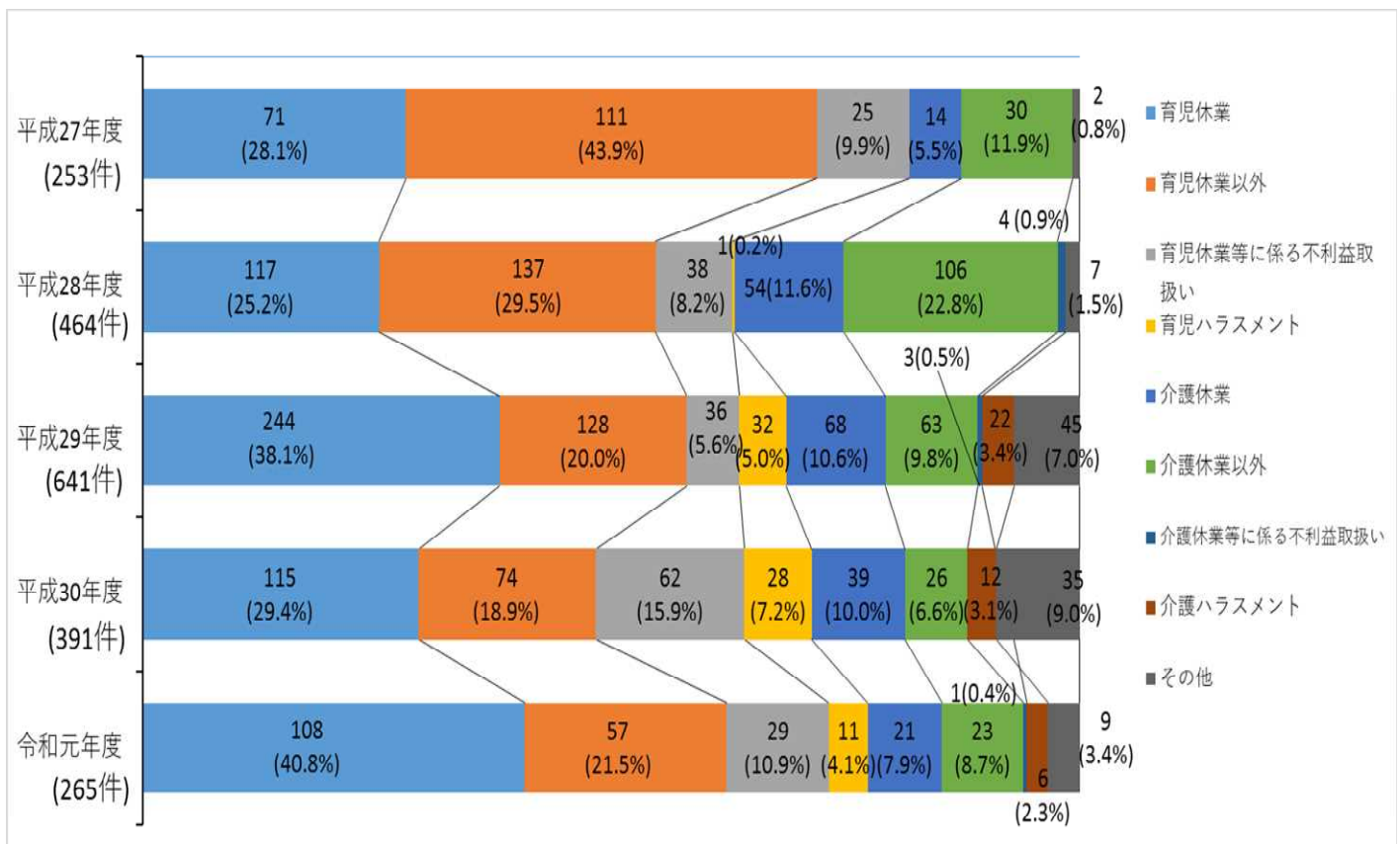
- ◆ 令和元年度に労働者や事業主等から寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は 82 件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント」に関する相談が 32 件と最も多く、全体の 39.0% を占めている。また、「妊娠・出産等ハラスメント」に関する相談が 12 件(14.7%)、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が 23 件(28.0%)で、合わせると 35 件となり、全体の 42.7%を占めている。



3 育児・介護休業法の相談状況

(1) 相談の状況

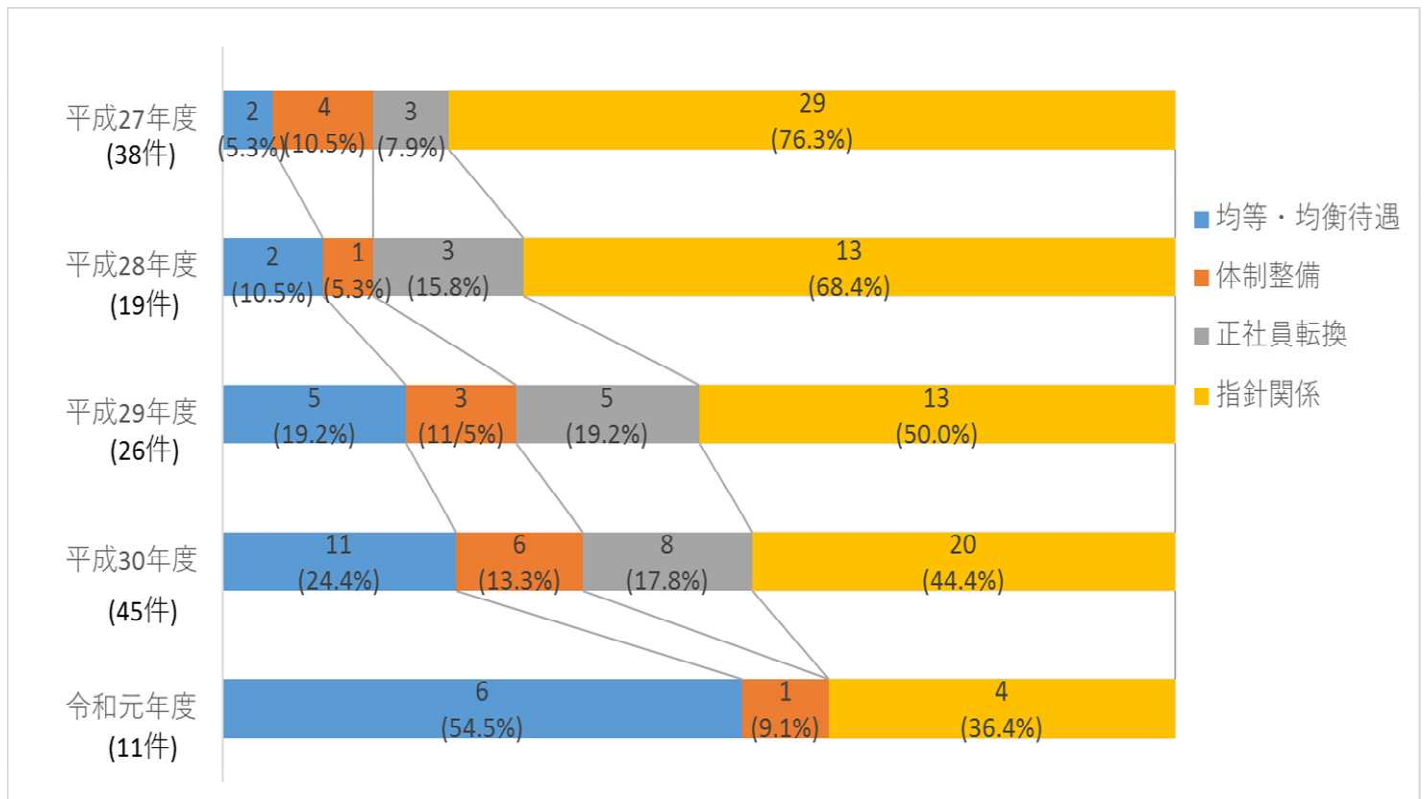
- ◆ 令和元年度に労働者や事業主等から寄せられた育児・介護休業法に関する相談件数は 265 件で、うち、育児関係の相談が 205 件(77.4%)で、介護関係の相談が 51 件(19.2%)であった。
- ◆ 相談内容別にみると、育児関係では「育児休業」が 108 件(40.8%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等など)」が 57 件(21.5%)となっている。
- ◆ 介護関係では、「介護休業」が 21 件(7.9%)、「介護休業以外(介護休暇、所定労働時間短縮の措置等など)」が 23 件(8.7%)となっている。



4 パートタイム労働法の相談状況

(1) 相談の状況

- ◆ 令和元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11件であった。
- ◆ 相談内容別にみると、「均等・均衡待遇」に関する相談が6件と最も多かった。また、「相談のための体制整備」、「指針関係（指針、年休、解雇、社会保険等）」についても相談が寄せられている。



2020年（令和2年）6月1日から、

職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、

①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）
- （注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- （注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場における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。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



お問い合わせ先



佐賀労働局 雇用環境・均等室

TEL：0952-32-2718

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、**積極的な対応をお願いします！**

※【★】の事項については、**セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様**に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】 ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
 - 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること
- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
 - ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 被害防止のための取組
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、**男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。**

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

- ① **事業主及び労働者の責務を法律上明記**
- ② **事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止**
- ③ **自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応**
※セクシュアルハラスメントのみ