

厚生労働省佐賀労働局発表
平成30年7月31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 原田 すす枝
労働紛争調整官 河野 有美
(電話 0952-32-7167)

平成29年度 佐賀労働局総合労働相談の状況について
ハラスメントに関する相談 736件と前年比6%増で過去最多

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29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（個紛法と均等三法の合計）** **9,960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1,968件」（「法令制度の問合わせ、労基法等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 **546件（前年度比4%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 **190件（前年度比12.4%増）**

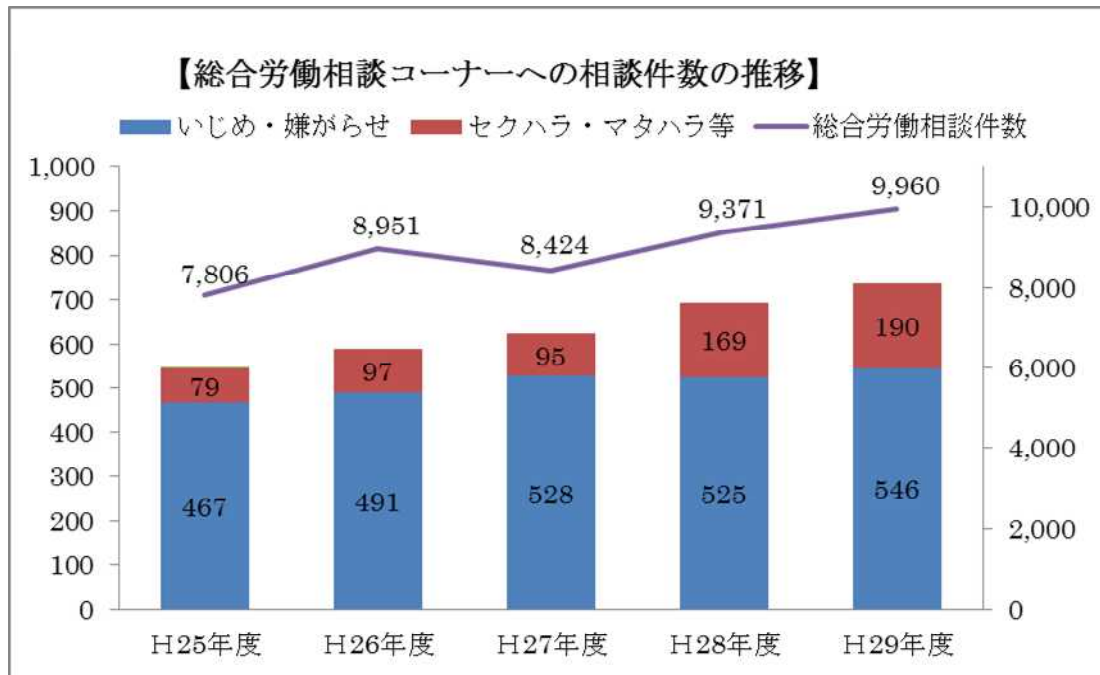
過去5年間をみてもこれらのハラスメント関係の相談件数は年々増加しています。

	内容	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度
①	パワハラ含む「いじめ・嫌がらせ」	467件	491件	528件	525件	546件
	セクハラ・マタハラ等	79件	97件	95件	169件	190件
②	セクシュアルハラスメント	41件	47件	34件	67件	68件
③	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱	38件	50件	61件	83件	51件
	いわゆるマタニティハラスメント等	-	-	-	19件	71件
	合計	546件	588件	623件	694件	736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、いわゆるマタニティハラスメント等を不利益取扱から分別して集計。

このようなハラスメントに関する相談の増加を踏まえ、佐賀労働局では、本年6月1日から12月末日までの間、**ハラスメント対応特別相談窓口**を開設し、いじめ・嫌がらせ、セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメント等総合的なハラスメントの相談に対応しています。（資料3）



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 【ハラスメント対応特別相談窓口】 	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 <b style="color: red;">※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 	唐津市千代田町 2109-122 (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 29 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 29 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、いずれも前年度から増加。

・ 総合労働相談件数	9,144 件 (前年比 4.9%増)
→うち、民事上の個別労働紛争相談(※4)件数	1,968 件 (同 8.0%減)
・ 助言・指導申出件数	37 件 (同 15.6%増)
・ あっせん申請件数	25 件 (同 8.7%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、546 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 1 か月以内に 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、63.6%。
(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 45.5%。(全国平均 38.3%)
- ・ 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、71.4% (全国平均 65.8%)

「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。

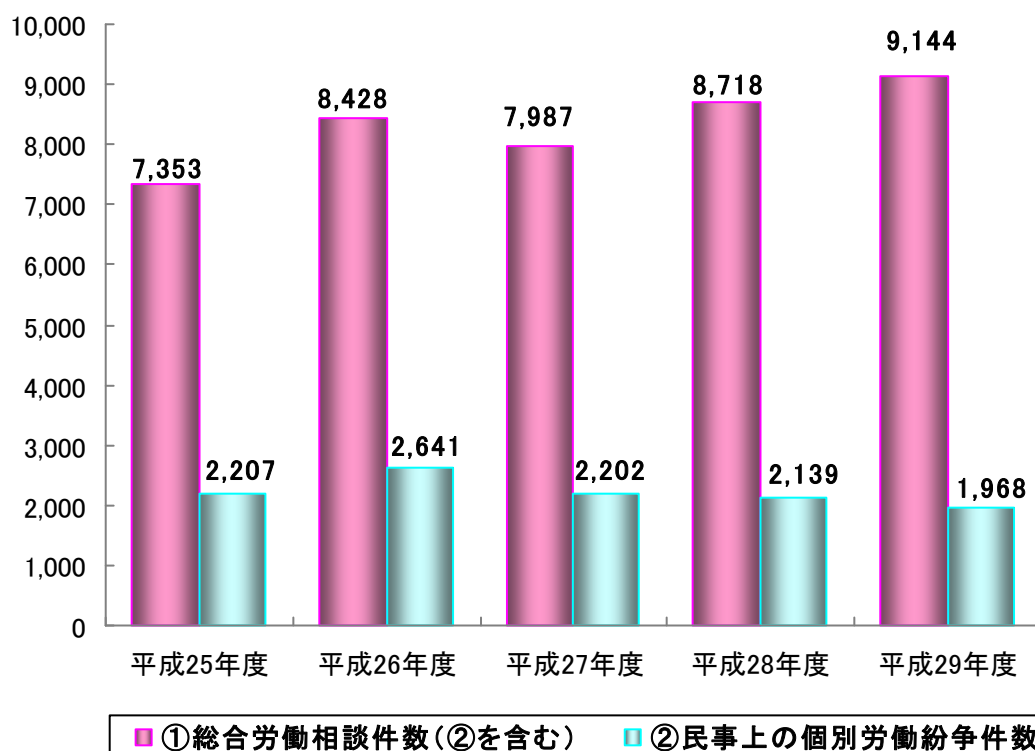
※1 「総合労働相談」：あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを県内 5 か所に設置し、専門の相談員が対応。

※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



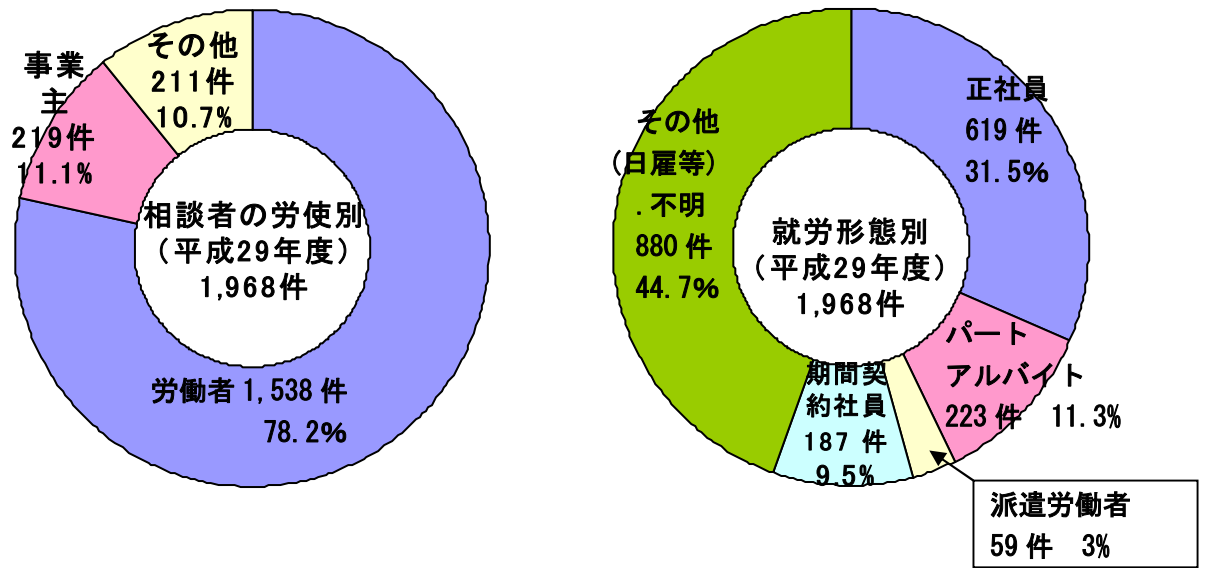
民事上の個別労働紛争に係る相談件数

平成29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546件(27.7%)、「自己都合退職」が447件(22.7%)、「その他の労働条件」が367件(18.6%)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282件(14.3%)、「解雇」273件(13.9%)と続きます。

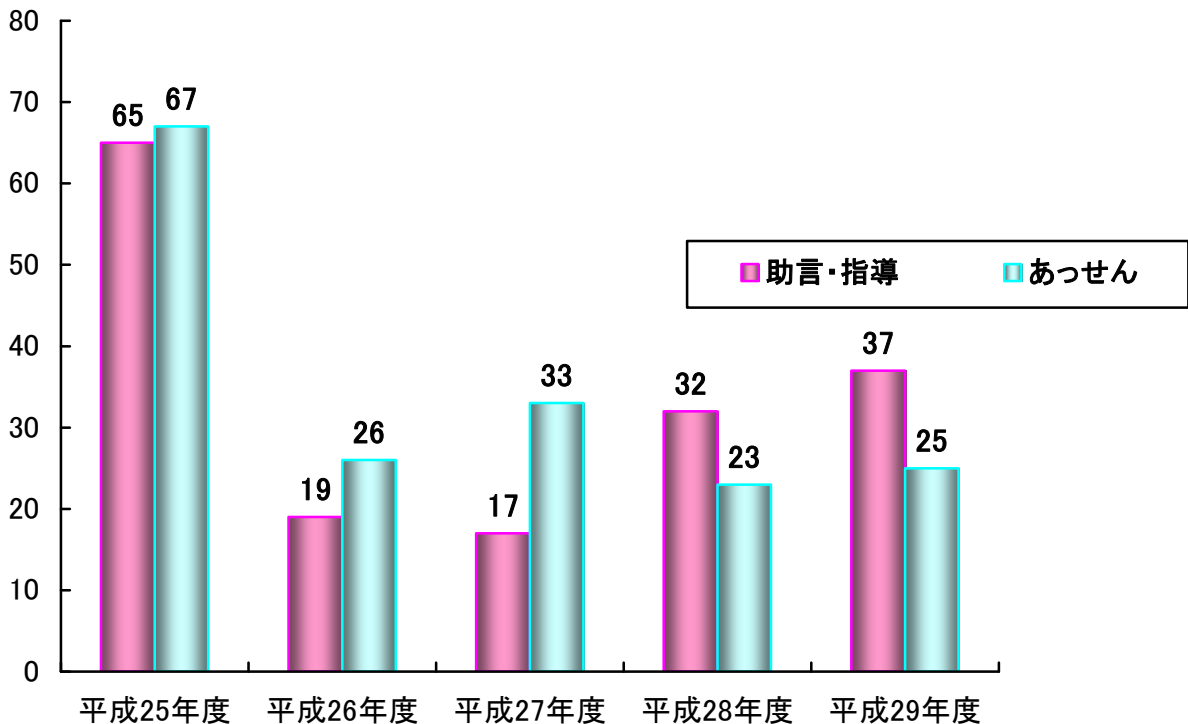
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
第1位	いじめ・嫌がらせ (467件)	いじめ・嫌がらせ (491件)	いじめ・嫌がらせ (528件)	いじめ・嫌がらせ (525件)	いじめ・嫌がらせ (546件)
第2位	自己都合退職 (425件)	自己都合退職 (471件)	自己都合退職 (426件)	自己都合退職 (462件)	自己都合退職 (447件)
第3位	解雇 (359件)	解雇 (399件)	解雇 (316件)	解雇 (341件)	その他の労働条件 (367件)

※解雇には、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇を含みます。

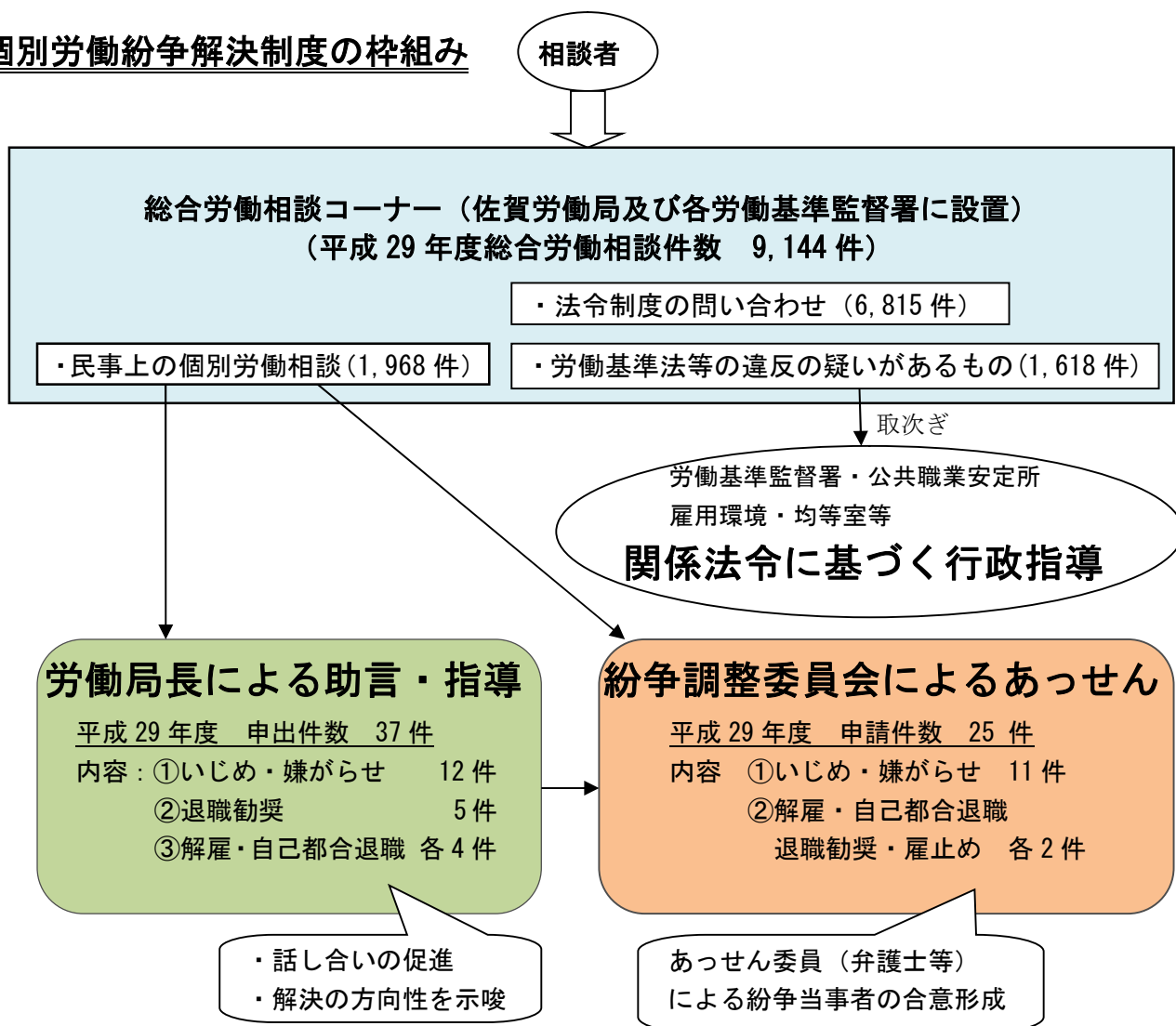
民事上の個別労働紛争件数の労使別・就労形態別内訳（全体比）



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29年度の助言・指導結果（終了37件中）	
助言・指導を実施（37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 37件 2ヶ月以内：0件 3ヶ月以内：0件 3ヶ月超え：0件	

平成29年度のあっせん結果（終了22件中）			
あっせん手続き不参加（5件）	あっせん不開催	被申請人の不参加により打切り（5件）	
		あっせん開催前に合意（0件）	合意（10件）
あっせん手続き参加（14件）	あっせん開催	あっせんの場で合意（10件）	
		あっせんが開催されたが不合意（4件）	不合意（4件）
取下げ（3件）			
（処理期間）1ヶ月以内：10件 2ヶ月以内：12件 3ヶ月以内：0件 3ヶ月超え：0件			

※あっせんの参加率：63.6%、あっせん参加した場合の合意率：71.4%

平成 29 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】

申出人は有期契約労働者として勤務していたが、所属部署の管理者からの「帰れ。邪魔だ。」「仕事せんら帰れ。」等の暴言が耐えられない。また、この管理者はパート労働者にも同様の言動をとっているため職場環境が悪化している。事業主に対して、当該管理者の言動を改善するための指導をするよう助言してほしい。

【助言・指導の内容・結果】

会社に申出人の申出内容を伝え、管理者の行為はパワーハラスメントに該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、事実確認及び必要な対応をとること、さらに再発防止対策について助言した。

後日、申請人から事実確認及びその後の対応がなされたと報告があった。

【事案 2】 雇止めに係るあっせんの事例

【事案の概要】

申請人は、有期契約労働者として 1 年契約を反復更新していたが、申請人の所属する部署が経営合理化により統廃合されることとなった。その結果、申請人が担当する業務がなくなることにより、申請人は雇止めされることとなった。

また、雇止めの通告が遅れたことにより、次の求職の機会も奪われたことから、申請人は契約の更新を求め、更新できないときは、1 年間分の賃金相当額の補償を求めたいとして、あっせん申請したものの。

【あっせんの内容・結果】

被申請人は、申請人の担当業務を復活させるのは難しく、また他の業務への配置換えも困難であるとのことで雇止めは撤回されなかったが、雇止めの通告が遅れたことについては一定の非を認め、当初賃金の 2～3 か月分を補償するとしていた。

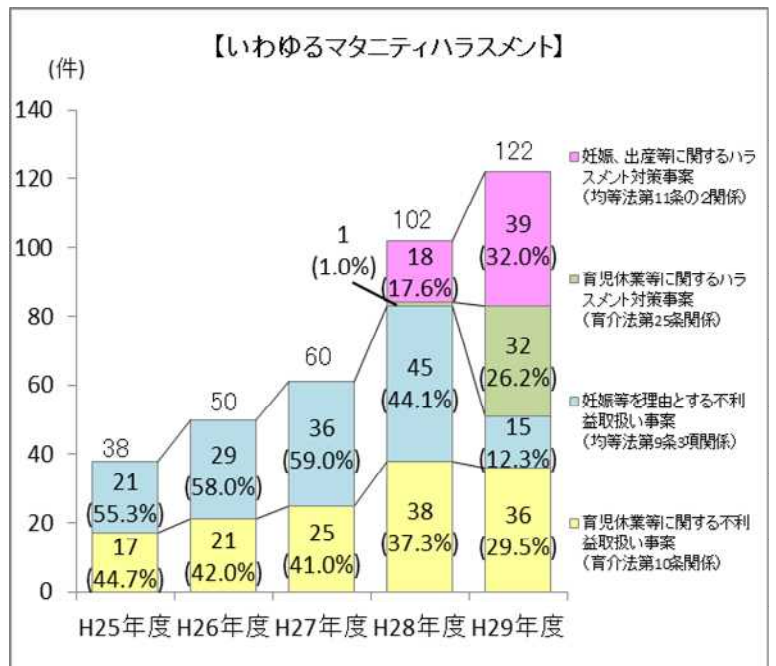
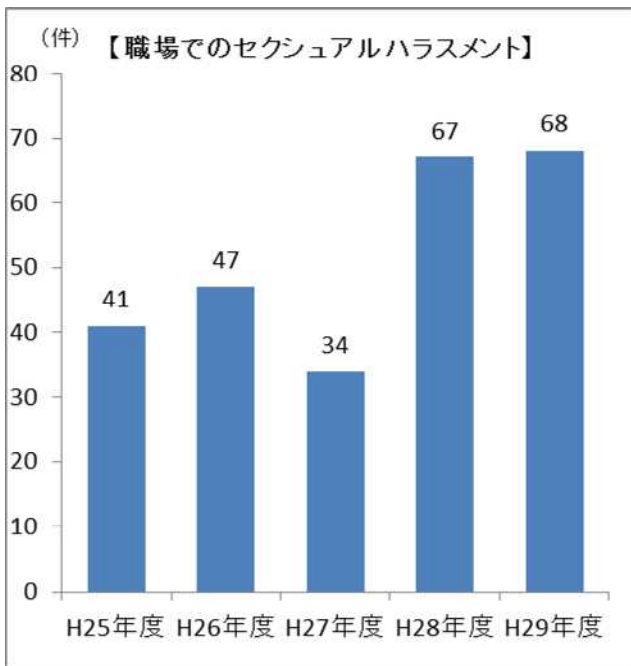
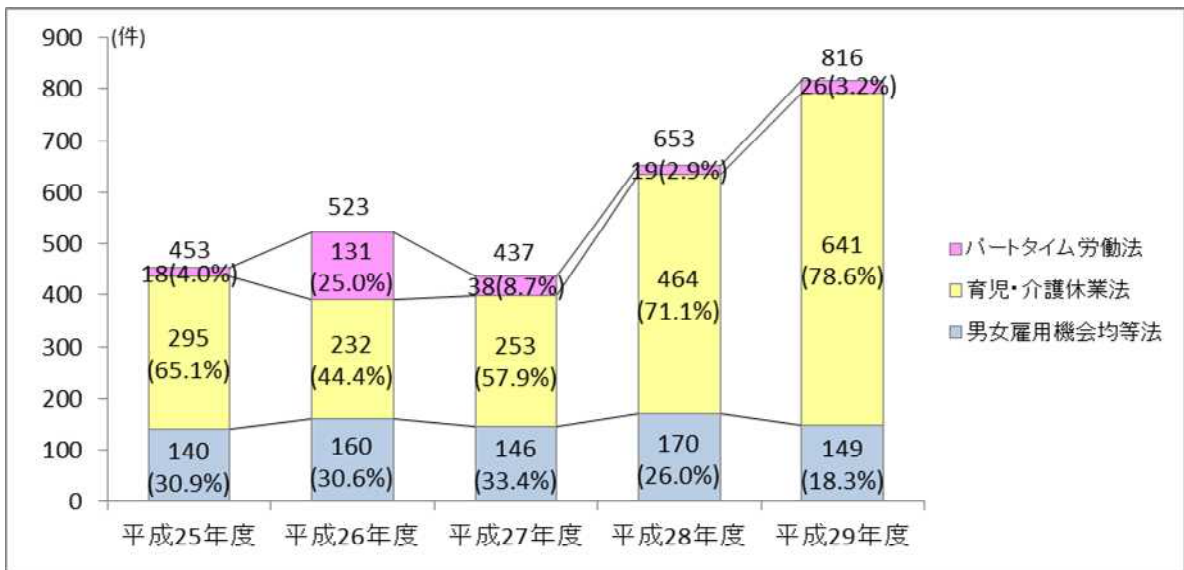
あっせん委員は、被申請人に対し、和解のための歩み寄りを促したところ、被申請人も早期解決を希望し、賃金の約 5 か月分を支払うことで合意が成立し、解決した。

平成 29 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

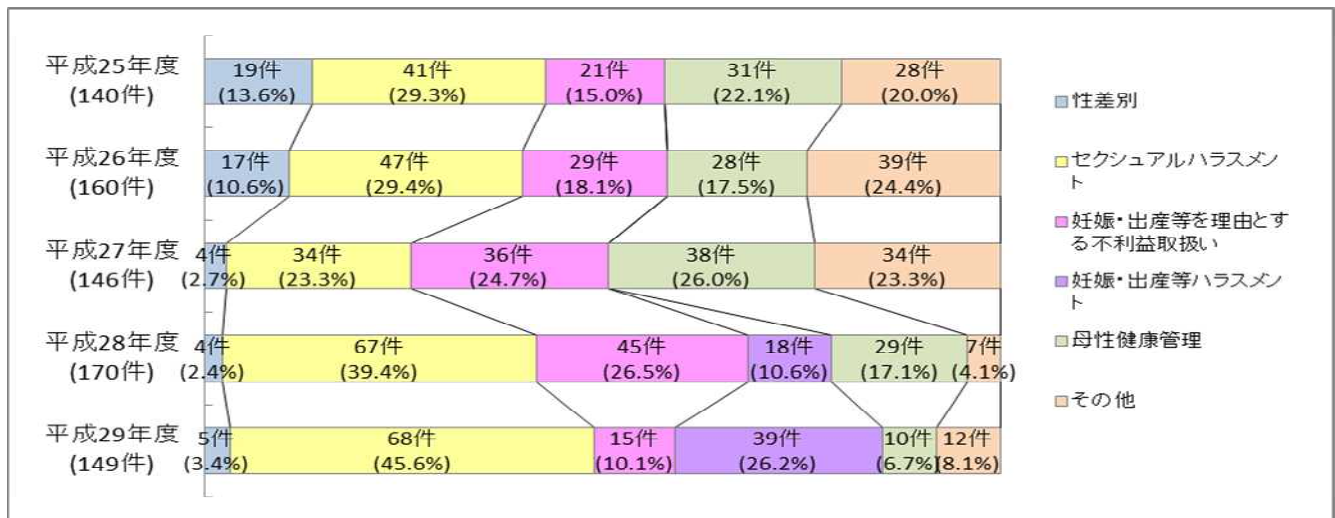
- ◆ 平成 29 年度に、雇用環境・均等室に寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談は、816 件であった。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談は、68 件で、妊娠、出産等に関するハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントに関する相談は、122 件となっている。



2 男女雇用機会均等法の施行状況

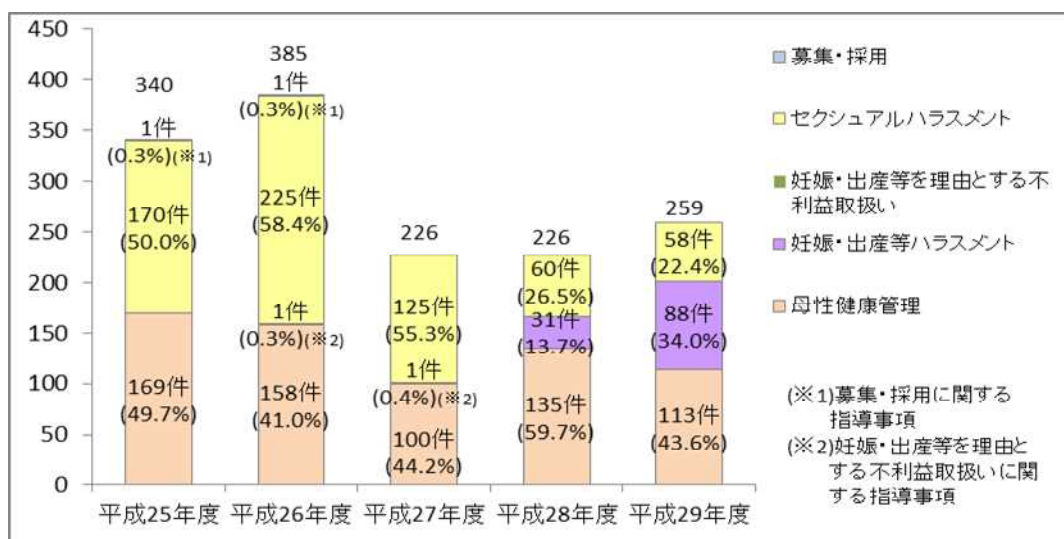
(1) 相談の状況

- ◆ 平成 29 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 149 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 68 件と最も多く、全体の 45.6% 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 39 件(26.2%)、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が 15 件(10.1%)で、合わせると 54 件となり、全体の 36.2% を占めている。



(2) 是正指導状況

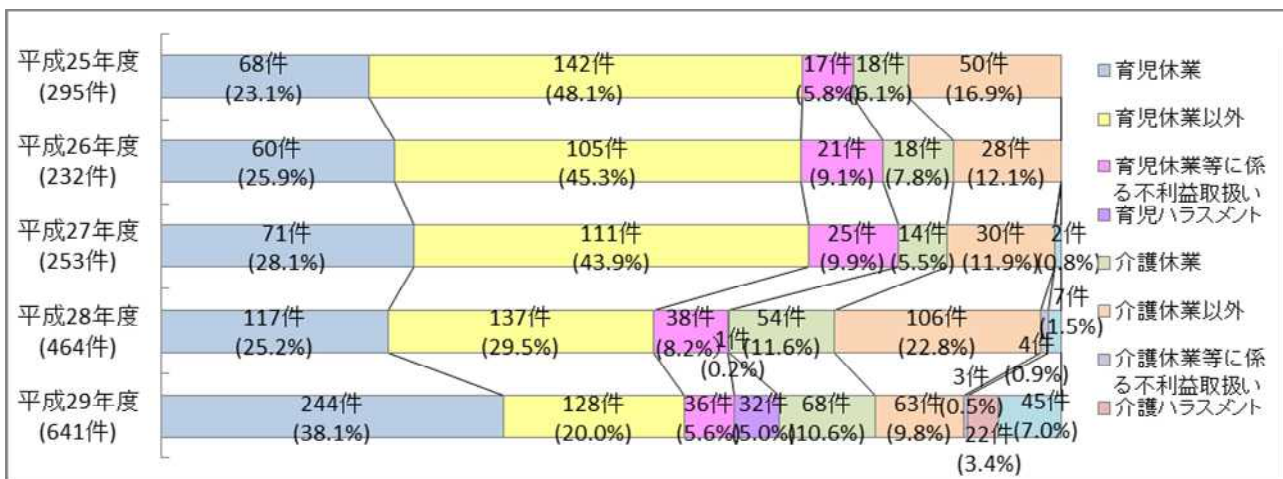
- ◆ 男女雇用機会均等法に基づく行政指導の件数は、平成 29 年度は 259 件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、「母性健康管理」に関する事項が 113 件(43.6%)と最も多く、次いで「妊娠・出産等ハラスメント」に関する事項で 88 件(34.0%)となっている。



3 育児・介護休業法の施行状況

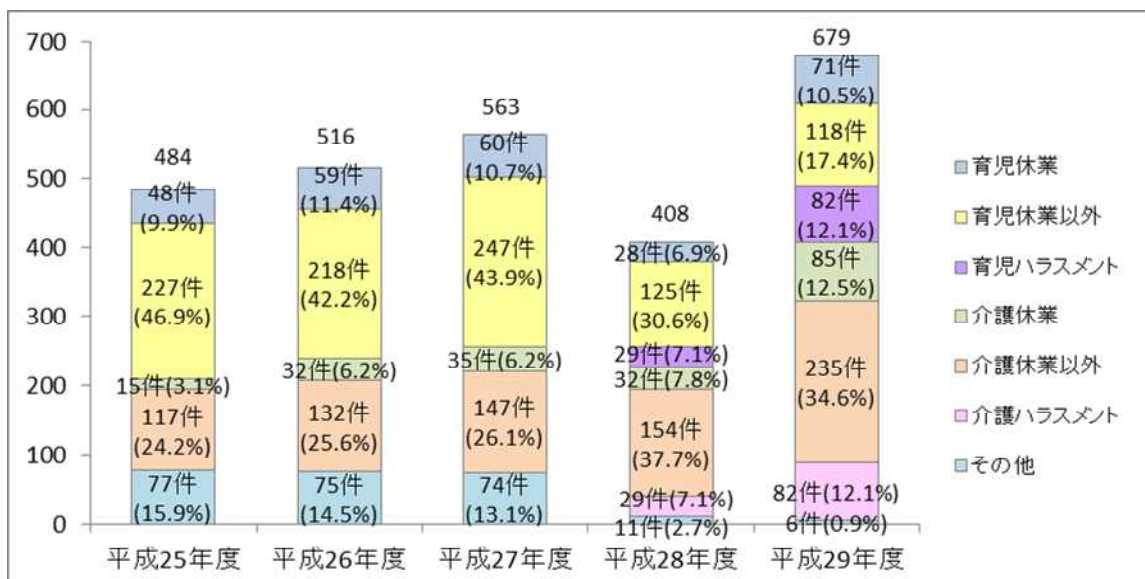
(1) 相談の状況

- ◆ 平成29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641件で、うち、育児関係の相談が440件(68.6%)で、介護関係の相談が156件(24.3%)であった。
- ◆ 相談内容別にみると、育児関係では「育児休業」が244件(38.1%)、「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128件(20.0%)となっている。
- ◆ 介護関係では、「介護休業」が68件(10.6%)、「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63件(9.8%)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679件であった。
- ◆ 指導事項の内訳は、育児関係では、「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)」に関する事項で118件(17.4%)、「育児休業等ハラスメント」に関する事項で82件(12.1%)、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235件(34.6%)、「介護休業」に関する事項で85件(12.5%)となっている。



4 パートタイム労働法の施行状況

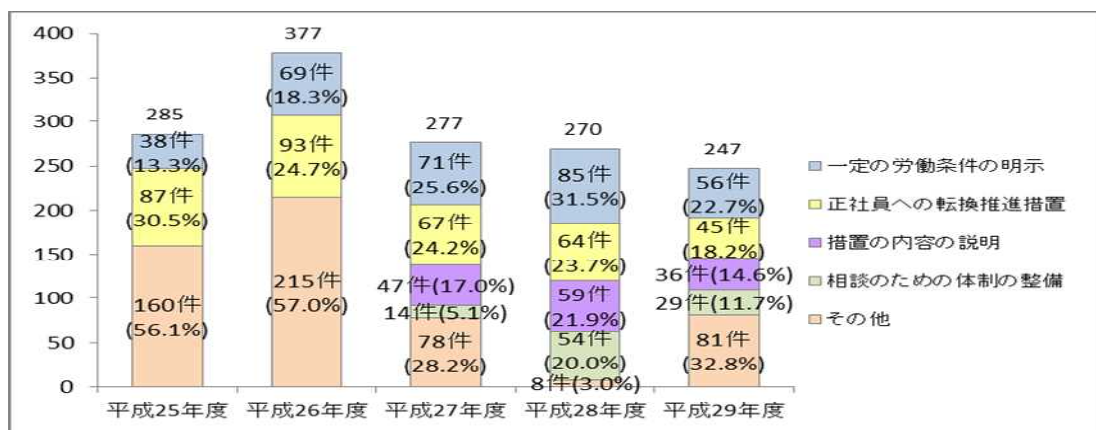
(1) 相談の状況

- ◆ 平成 29 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 26 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 13 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 247 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 56 件(22.7%)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 45 件(18.2%)、「措置の内容の説明」に関する事項が 36 件(14.6%)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 (妊娠等を理由とする不利益取扱い)
- ◆ 育児・介護休業法に基づく紛争解決援助申立て 2 件 (育児休業等を理由とする不利益取扱い)

平成 29 年度における解決事例 (セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント)

【事案 1】 セクシュアルハラスメントに係る事例

【事案の概要】

勤務中に、上司から肩を抱かれたり、手を触られたりすることが何度もあった。触るのをやめてほしいと抗議したが、聞き入れてもらえず、我慢をしているうちに精神的苦痛が大きくなった。会社に相談できるどころはなく、働き続けることが困難になったため、退職するつもりであるが、今後のために会社にセクハラ防止対策を講じてもらいたい。

【助言・指導の内容・結果】

労働局が会社に対し、報告徴収(※)を行ったところ、セクハラ防止規定や相談窓口等はなく、セクハラ防止対策は講じられていなかったため、均等法及び指針に基づき必要な措置を講じるよう助言を行った。

その結果、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を講じるとともに、再発防止に向けた取組を行った。

【事案 2】 マタニティハラスメント事例

【事案の概要】

産前産後休業に引き続き育児休業を取得したいと会社に申し出たところ、通勤に1時間以上かかる県外の事業所への異動を命じられた。

1時間以上の通勤は母体への負担が大きいこと、また育児休業から復帰後は保育園への送り迎えに支障があることから、仕事と子育ての両立が図れるよう異動の撤回を求めたい。

【助言・指導の内容、結果】

会社は当初申立者の体調に配慮し、業務の負担の少ない事業所への異動を命じたとの主張であったが、労働局より、育児休業等の申し出をした直後に通勤困難な事業所へ異動を命じることは、妊娠、出産等を理由とする不利益な取扱いに該当するおそれがあることを説明し、会社としての対応を求めた。

その結果、異動は撤回され、原職のまま産前産後休業に引き続き、育児休業を取得し、継続勤務できるようになった。

(※)「報告徴収」とは、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に関し必要な事項につき事業主から報告を求めることを言います。