

滋賀労働局発表
平成 28 年 6 月 24 日(金)

担 当	滋賀労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 岩崎 康司
	室長補佐 山本 久恵
	労働紛争調整官 古川 八三
	電話 077-523-1190

「いじめ・嫌がらせ」の相談が6年連続最多を更新 セクハラ、マタハラも依然として高く

－ 平成 27 年度における個別労働紛争解決制度の利用状況 及び均等関係法令の相談等状況について －

滋賀労働局（局長 大山 剛二）では、この度、平成 27 年度の「個別労働紛争解決制度」の利用状況及び男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの「均等関係法令」の相談等状況を次のとおり取りまとめたので、公表します。

I 個別労働紛争解決制度の利用状況

《ポイント》

- ① 総合労働相談件数^(※)は 12,409 件で前年度と比べ 2,247 件、率にして 22.1%と大幅に増加した。
- ② このうち、個別労働紛争相談件数^(※)は 2,854 件で前年と比べて 325 件、率にして 12.9%増加し、過去 10 年で最多となった。
- ③ 個別労働紛争相談の内容をみると、「いじめ・嫌がらせ」に係る相談の件数が 818 件と平成 22 年度以降 6 年連続最多。個別労働紛争の約 4 件に 1 件（27.7%）を占めている。
- ④ 労働局長による助言・指導申出件数は 252 件（前年度 188 件）、あっせん申請件数は 80 件（前年度 73 件）と、いずれも平成 26 年度に比べて増加した。
- ⑤ 助言・指導における「解決」率は 59.0%（前年度 55.4%）、あっせんにおける合意率は 55.3%（前年度 40.0%）であった。

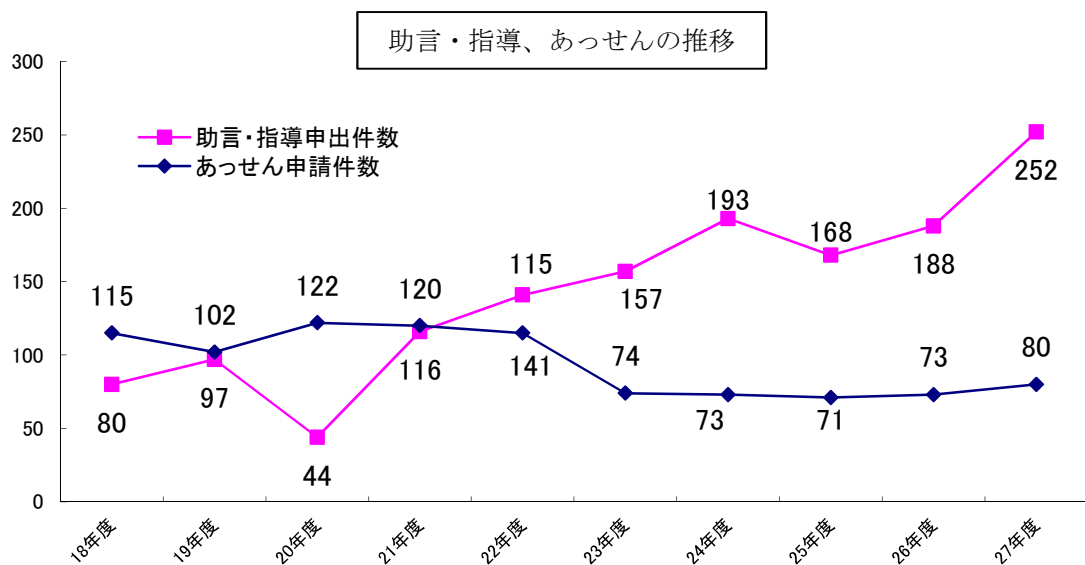
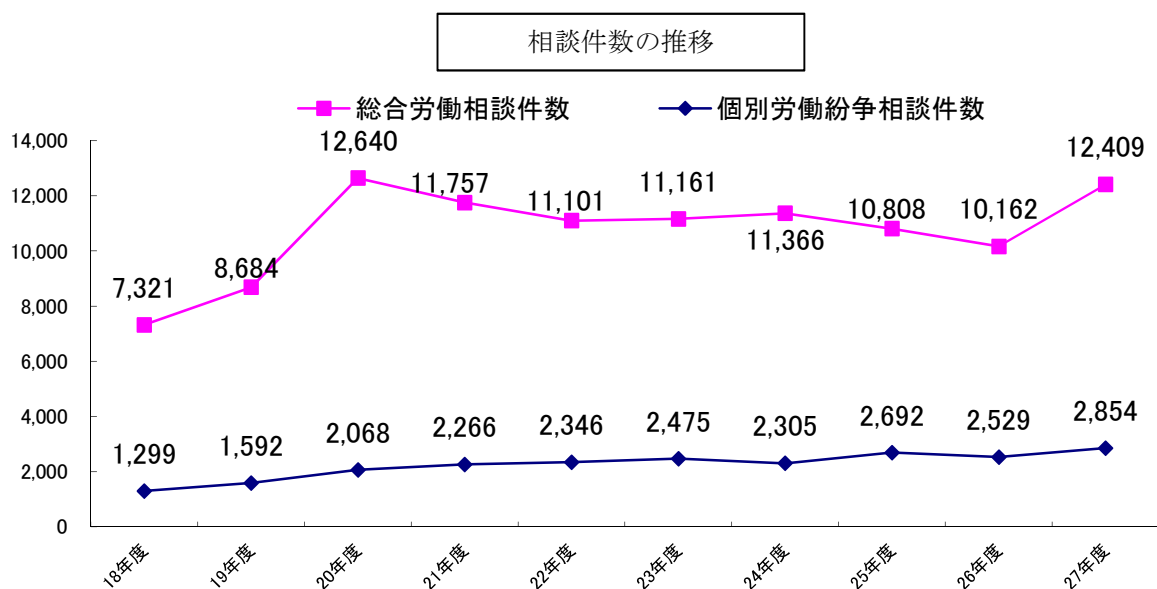
総合労働相談に関する概要

(1)	相談者の属性 計 12,409 件	① 労働者（求職者） 7,553 件（60.9%）	② 事業主 2,972 件（24.0%）	③ その他・不明 1,884 件（15.2%）
(2)	相談者の性別 計 12,409 件	① 男 7,784 件（62.7%）	② 女 4,448 件（35.8%）	③ 不明 177 件（1.4%）
(3)	相談の区分 計 13,304 件	① 個別労働関係紛争 2,854 件 ③ 行政指導の実施などを求めるもの 1,545 件	② 法令、制度の問い合わせ 8,192 件 ④ その他 713 件	

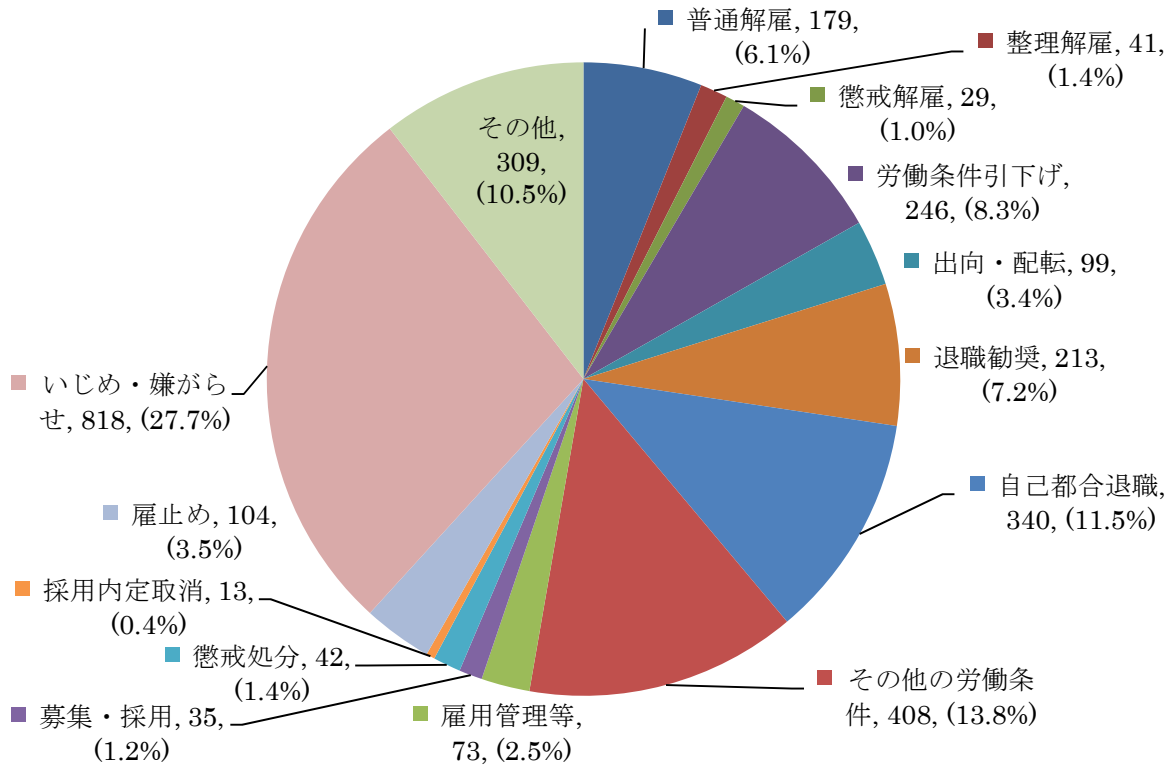
※「総合労働相談件数」は県下4カ所の総合労働相談コーナーに寄せられた全ての相談件数であり、「個別労働紛争相談件数」はその内数として、労働基準監督署等で所掌する法令に違反している内容を含む相談以外の民事上の労働紛争に係る相談の件数である。

1 運用状況の概況

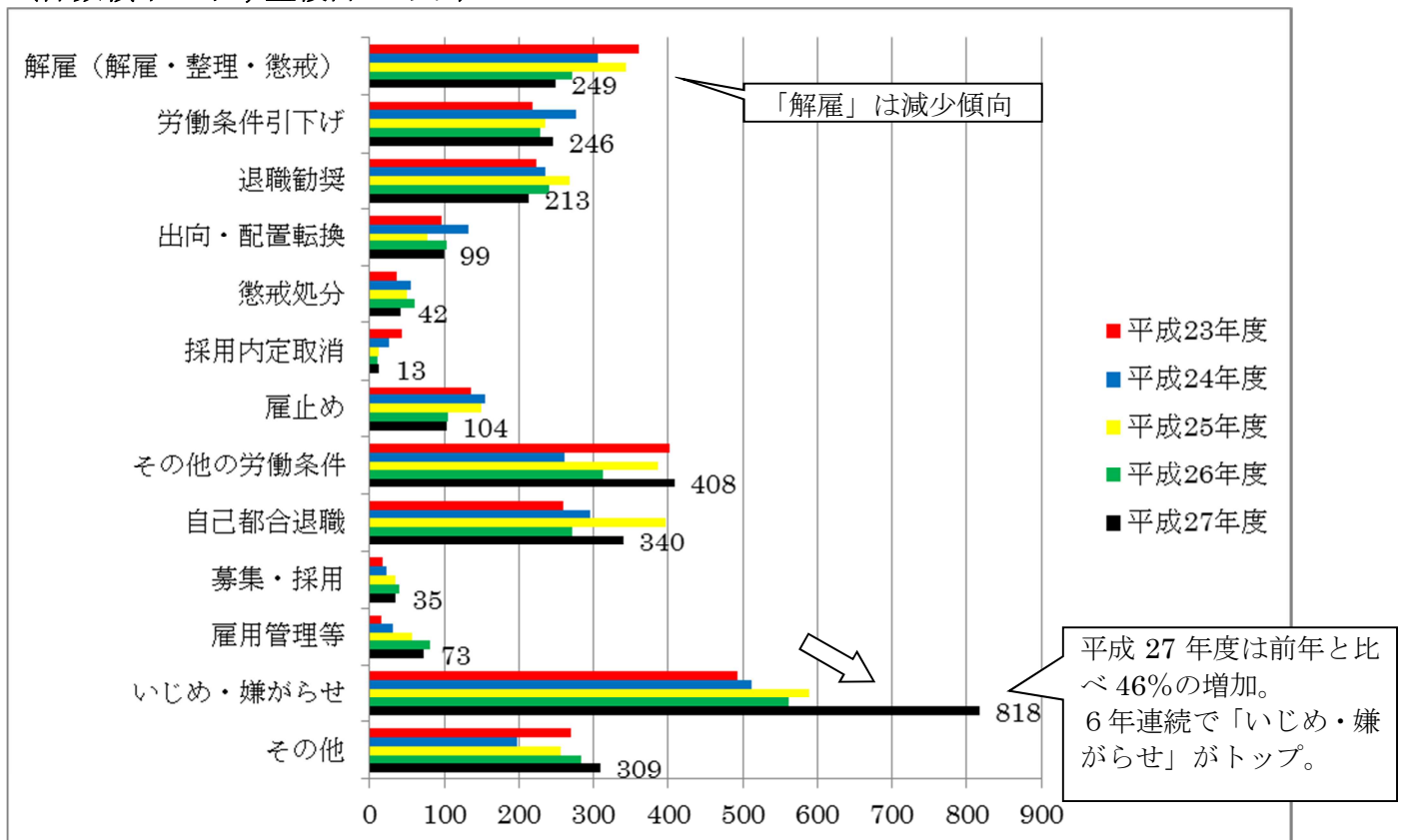
	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度
総合労働相談件数	7,321	8,684	12,640	11,757	11,101	11,161	11,366	10,808	10,162	12,409
個別労働紛争相談件数	1,299	1,592	2,068	2,266	2,346	2,475	2,305	2,692	2,529	2,854
助言・指導申出件数	80	97	44	116	141	157	193	168	188	252
あっせん申請件数	115	102	122	120	115	74	73	71	73	80
あっせん手続終了件数	122	96	126	114	107	80	73	71	65	85
あっせん合意成立件数	71	57	59	52	46	36	40	40	26	47



2-1 個別労働紛争相談の内訳（重複計上あり（平成27年度 合計2,949件））

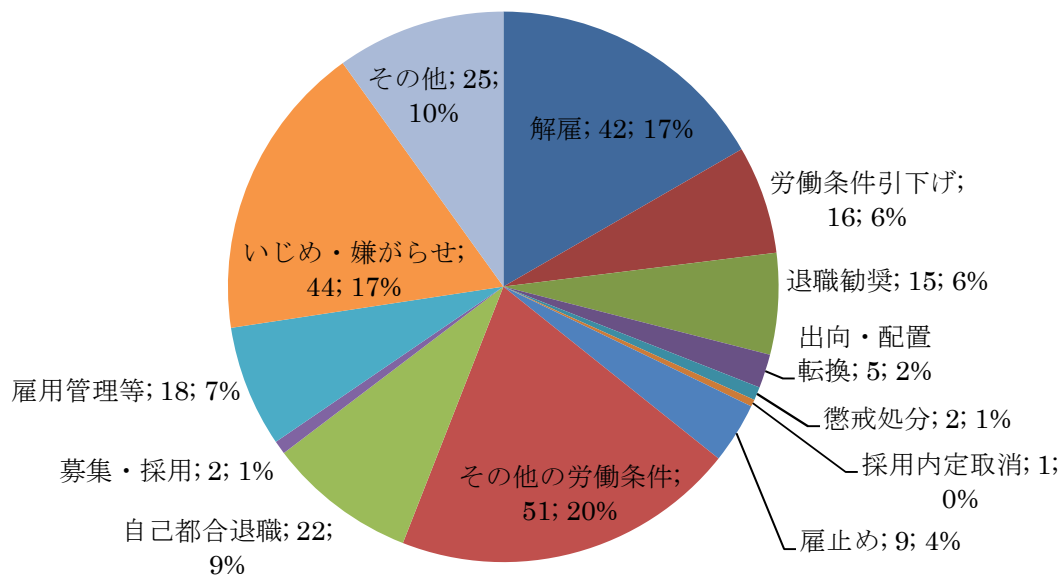


2-2 平成23年度から27年度までの個別労働紛争相談の内容（件数積み上げ；重複計上あり）

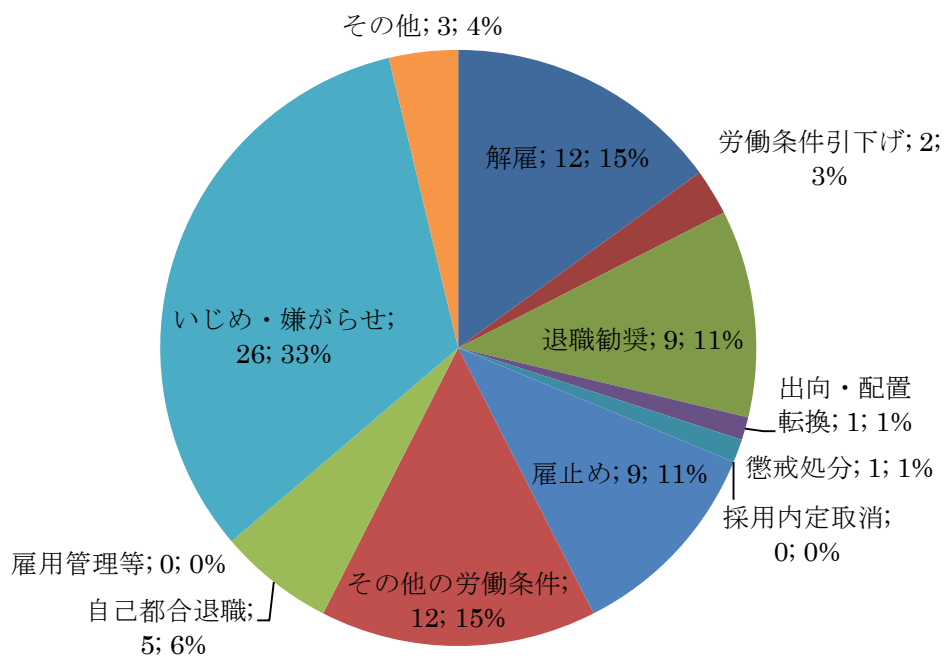


平成20年度以降、「解雇関係」に関する相談が減少傾向にあり、「いじめ・嫌がらせ」、「退職勧奨」といった相談が増加傾向にある。

3-1 労働局長による助言・指導の申出内容（平成27年度252件）



3-2 紛争調整委員会によるあっせんの申請内容（平成27年度80件）



Ⅱ 均等関係法令（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）の相談等状況

《ポイント》

- ① 均等関係法令相談件数^(※)は1,108件で前年度と比べ163件、率にして12.8%減少した。しかし、相談者内訳をみると労働者からの相談は395件、前年度比33件、9.1%増と相談件数全体が減少したにもかかわらず、数、割合ともに増加した。
- ② 労働者からの相談にはセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなど、ハラスメント関連の相談が多く、セクシュアルハラスメントが47件（11.9%）、妊娠や出産、育児休業を理由に退職や降格などを迫られるマタニティハラスメントが76件（19.2%）と相談全体の3割にも及んでいる。
- ③ 労働局長による紛争解決の援助件数は8件、両立支援調停会議による調停件数は1件となっている。

均等関係法令相談に関する概要

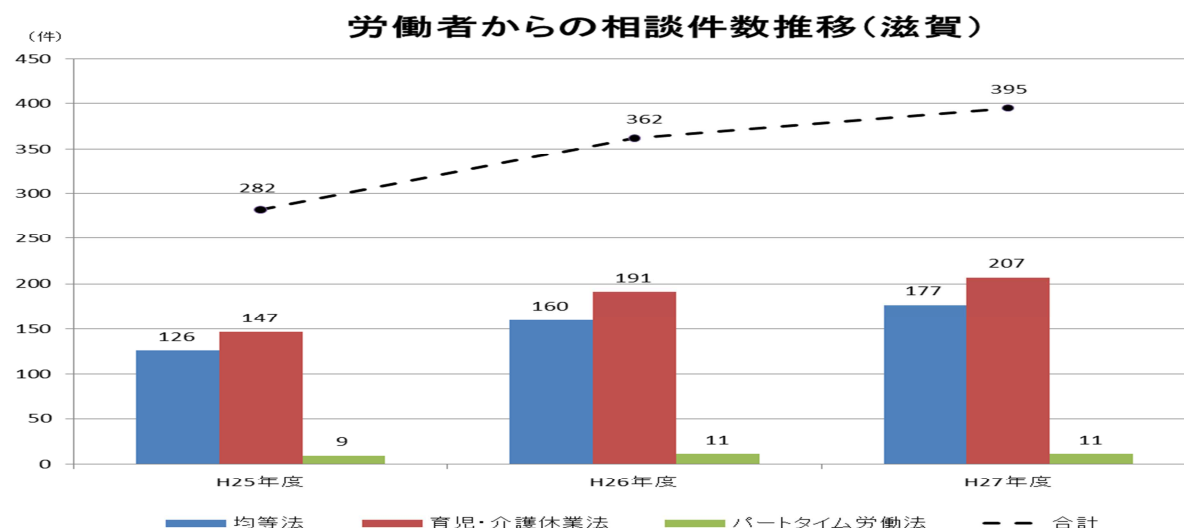
(1)	相談者の属性 計 1108 件	① 労働者 395 件 (35.6%)	② 事業主 499 件 (45.0%)	③ その他・不明 214 件 (19.3%)
(2)	内容 計 1108 件	① 男女雇用機会均等法 349 件 ③ パートタイム労働法 97 件	② 育児・介護休業法 662 件	

※「均等関係法令相談件数」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に関する相談件数である。

1 相談状況

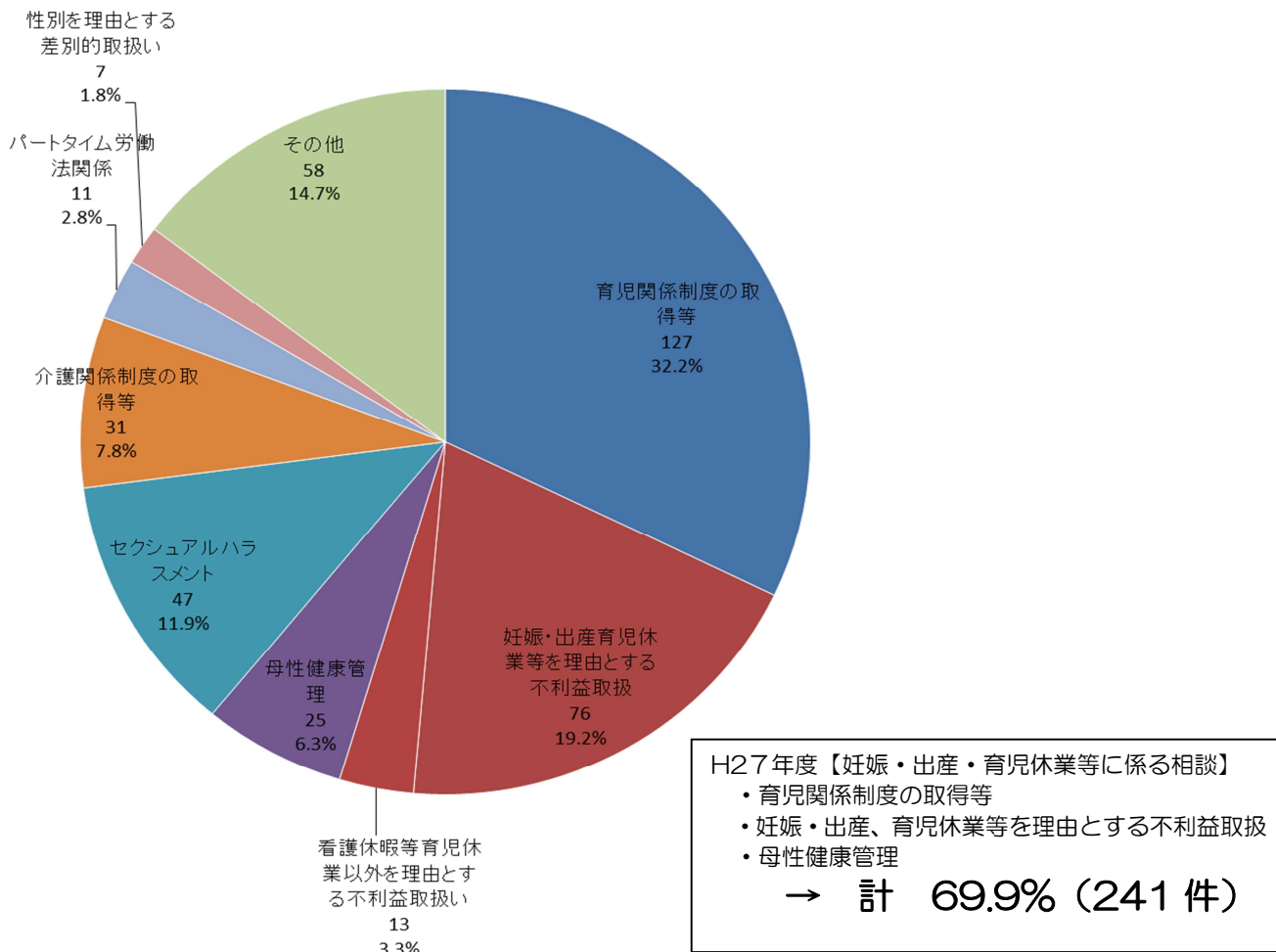
	H25 年度		H26 年度		H27 年度	
		うち労働者 からの相談		うち労働者 からの相談		うち労働者 からの相談
男女雇用機会均等法 相談件数	254	126	386	160	349	177 (50.7%)
育児・介護休業法 相談件数	675	147	646	191	662	207 (31.3%)
パートタイム労働法 相談件数	29	9	239	11	97	11 (11.3%)
計	958	282	1271	362	1108	395 (35.6%)

2-1 労働者からの相談件数の推移（過去3年間）



2-2 労働者からの相談内訳

労働者からの相談内訳(平成27年度 滋賀 総数 395件)



内容	労働者 (カッコ内は昨年度)
性別を理由とする差別的取扱い（均等法）	7 (5)
セクシュアルハラスメント（均等法）	47 (41)
母性健康管理（均等法）	25 (32)
妊娠・出産、育児休業を理由とする不利益取扱い（均等法・育介法）	76 (79)
看護休暇等育児休業以外を理由とする不利益取扱い（育介法）	13 (2)
育児関係制度の取得等（育介法）	127 (135)
介護休業制度の取得等（育介法）	31 (12)
パートタイム労働法関係（パート法）	11 (11)
その他	58 (45)
合 計	395 (362)

Ⅲ 助言・指導及びあっせん等の事例

(1) 個別労働紛争解決制度による助言・指導の例

事例１：解雇に係る助言	
事案の概要	期間を定めて働いていたが、業務遂行能力の不足を理由に突然解雇された。当初の契約期間が満了するまでは働きたいため <u>解雇を撤回してほしい</u> として助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、 <u>解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は無効となることを説明し、解雇の撤回等を含めて申出人と話し合うよう助言した。</u> 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、契約期間途中での解雇は撤回され、当初の契約どおり雇用が継続された。

事例２：労働条件の引き下げに係る助言	
事案の概要	受注減による経営悪化を理由に、 <u>賃金を減額するとの通告を受けた。</u> しかし、会社は取引先の新規開拓等の経営改善の努力をしているようには思えない。経営悪化の負担を、一方的に労働者だけに押し付けることには納得ができないため、 <u>賃金の減額を見直してもらいたい</u> として、助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	事業主に対し、 <u>労働条件を変更する際には、労働者の合意なく一方的には変更できないことについて説明し、労働条件について申出人と話し合うよう助言した。</u> 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、賃金の減額は回避されることになった。

(2) 個別労働紛争解決制度によるあっせんの例

事例１：いじめ・嫌がらせに係る事案	
事案の概要	半年間の雇用契約を締結し働いていたが、上司からの“いじめ・嫌がらせ”に耐えかねて、契約期間の途中で退職せざるを得なくなった。 当該退職により生じた <u>経済的損害に対する補償金を求めたい</u> としてあっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は“いじめ・嫌がらせ”の事実を否定したものの、問題を解決するためにある程度の和解案に応じる旨考えを示した。 あっせん委員の調整の結果、 <u>被申請人が解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

事例２：解雇に係る事案	
事案の概要	申請人は正社員として勤務していたが、遅刻・欠勤が多いとの理由から３０日の予告期間を経て解雇された。 遅刻・欠勤には理由があり、報告もしているのに解雇されたことに納得が行かない。 <u>解雇による経済的損害に対する補償金を求めたい</u> としてあっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は予告期間を置いた適正な解雇である旨主張したものの、問題を解決するためにある程度の和解案に応じる旨考えを示した。 あっせん委員の調整の結果、 <u>被申請人が解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。</u>

（３）均等関係法令による紛争解決の援助事例

事例１：セクハラ対策が不十分で、退職に追い込まれた事案	
事案の概要	抱きつかれるなどのセクハラを受け、 <u>会社に相談したが対応されず、退職を余儀なくされたため、謝罪と適切なセクハラ防止対策を求めたいとして、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決の援助を申し出たもの</u>
紛争解決の援助のポイント・結果	<u>セクシュアルハラスメントの発生防止のため、セクハラ行為の禁止方針と相談窓口を社内に周知し、相談に応じる必要があるため、適切な防止対策を講じるよう助言した。会社は防止対策の不備を認め、適切な対策の徹底により謝罪にかえたいとし、防止対策を実施し、解決した。</u>

事例２：妊娠中に医師から休業の指導事項が出て休んだところ、雇止めされた事案	
事案の概要	妊娠中に医師から休業するよう指導され休業したところ、 <u>雇止めとなったことに納得がいかず、契約更新をしてほしいとして、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決の援助を申し出たもの。</u>
紛争解決の援助のポイント・結果	<u>妊娠中の女性労働者が医師等から指導を受けた場合は、事業主はその女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするために措置を講じる必要があり、また法定の措置（休業）を利用することによる不利益取扱いは禁止されているため、契約を更新するよう助言した。</u> 事業所の経営状態により復職は困難であったため、話し合いにより給与１か月相当の解決金を支払い退職することに労働者は合意し、解決した。

【参 考】

◎「個別労働紛争解決制度」とは

平成 13 年 10 月 1 日に施行された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、人事労務管理の個別化や雇用形態の多様化等により生じた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（個別労働紛争）を円満かつ迅速に解決を図ることを目的として、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により総合的に個別労働紛争の解決を援助するシステム。

◎「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基づく紛争解決の援助制度」とは

労働者と事業主の間で男女均等取扱い、育児・介護休業等、パートタイム労働者の差別的取扱い等でトラブル（紛争）になっている場合に、都道府県労働局長による紛争解決の援助、または機会均等調停会議、両立支援調停会議、均衡待遇調停会議による調停により、トラブルの早期解決を援助するシステム。

☆詳しくは・・・

滋賀労働局HP (<http://shiga-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>) の「職場のトラブル」をご覧ください。

Ⅳ 今後の対応

平成27年度に滋賀労働局に寄せられたパワハラ、セクハラやマタハラなど、ハラスメント関係の相談は、1,032件（※）に及びました。

○パワーハラスメント（いじめ・嫌がらせ）	818件
○セクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）相談	70件
○マタニティハラスメント（妊娠、出産、育休、介休等を理由とする不利益取扱い）相談	144件

※労働者、事業主等からのすべての相談件数

当局では労働相談の利便性をアップするため、パワハラや解雇等に関する相談窓口とセクハラやマタハラ等に関する相談窓口を一つとし相談対応、解決への取組を進めるとともに、関係法令の周知等により、トラブルの発生防止を一体的に推進してまいります。

滋賀労働局相談窓口

滋賀労働局総合労働相談コーナー（滋賀労働局 雇用環境・均等室内）

〒 520-0051 大津市梅林1-3-10 滋賀ビル5F

①いじめ・嫌がらせ、不当解雇等の相談なら

・・・ ☎ 077-522-6648

②マタハラ・セクハラ等均等法や育児・介護休業法等の相談なら

・・・ ☎ 077-523-1190

大津総合労働相談コーナー（大津労働基準監督署内）

〒 520-0802 大津市馬場3-14-17

①、②共通

・・・ ☎ 077-522-6641

彦根総合労働相談コーナー（彦根労働基準監督署内）

〒 522-0054 彦根市西今町58-3 彦根地方合同庁舎内

①、②共通

・・・ ☎ 0749-22-0654

東近江総合労働相談コーナー（東近江労働基準監督署内）

〒 527-8554 東近江市八日市緑町8-14

①、②共通

・・・ ☎ 0748-22-0394

<添付資料>

「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」