

厚生労働省  
東京労働局発表  
平成30年6月29日

【担当】  
東京労働局 雇用環境・均等部 指導課  
課長 戸谷和彦  
主任雇用環境改善・均等推進指導官  
大高和久里  
統括労働紛争調整官  
高橋英雄  
電話 03-3512-1609

## 個別労働紛争の解決制度等に関する平成29年度の施行状況を発表します ～「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が5年連続トップ～ ～7月からハラスメント対応特別相談窓口を開設～

東京労働局(局長 前田芳延)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。)に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(総合労働相談、助言・指導、あっせん)及び「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」及び「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(援助(助言・指導)、調停)を施行しています。

このたび、上記制度に関する平成29年度の施行状況を別添1のとおり取りまとめましたので、公表します。また、本年7月からハラスメント対策として、別添2のとおりハラスメント対応特別相談窓口を開設する予定としますので、併せてお知らせします。

### 【平成29年度の施行状況の概要について】(別添1参照)

#### ➤相談、助言・指導、あっせん件数

○総合労働相談(※1)件数	154,712件(前年度比14.0%減)
うち民事上の個別労働紛争相談件数	30,483件(同 5.0%増)
うち均等三法関係相談件数	21,399件(同 20.7%減)
○労働局長による助言・指導(※2)の申出受付件数	769件(同 4.2%増)
○紛争調整委員会によるあっせん(※3)申請受理件数	1,153件(同 0.3%増)
○労働局長による紛争の解決援助(※4)の申出受付件数	55件(同 49.5%減)
○紛争調整委員会による調停(※5)申請受理件数	9件(同 43.5%減)

➤相談、助言・指導、あっせんのいずれにおいても、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多い。

➤あっせん手続きが終了した件数における紛争当事者双方のあっせん参加率は62.6%(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44.4%(全国平均38.3%)。

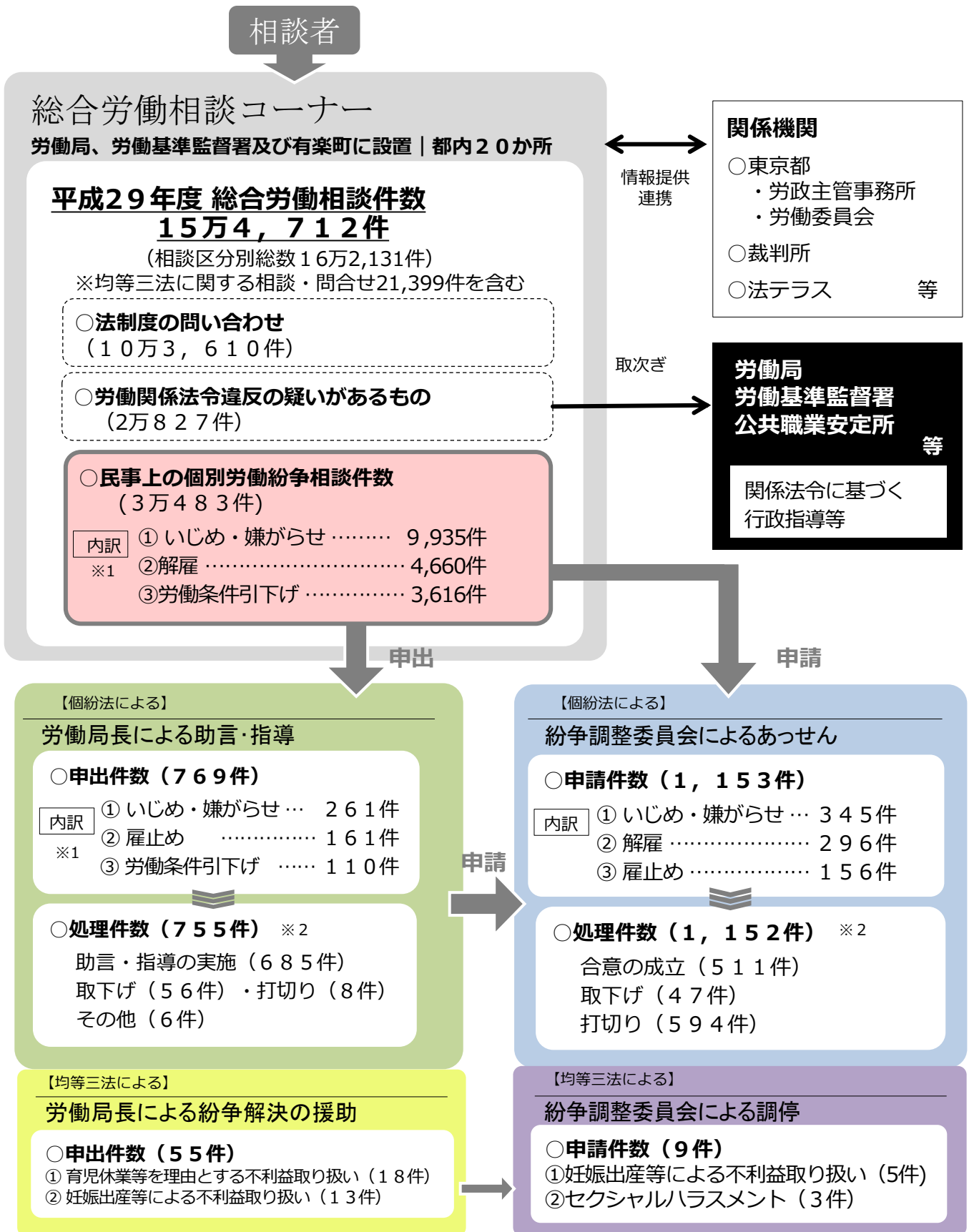
  あっせん手続きが終了した件数のうち被申請人があっせんに参加した件数における合意率は71.4%(全国平均65.8%)。

### 【ハラスメント対応特別相談窓口について】(別添2参照)

➤担当窓口	東京労働局 雇用環境・均等部 指導課	
➤受付時間	9時～17時	
➤電話番号	パワハラについては	03-3512-1608
	セクハラ、いわゆるマタハラ等(※6)については	03-3512-1611
➤住所	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎 14階	

- ※1 「総合労働相談」:東京労働局、各労働基準監督署、有楽町駅前の20か所に、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設置し、専門の相談員が対応。なお、平成28年度から、均等三法に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。
- ※2 「助言・指導」:民事上の個別労働紛争について、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」:、弁護士や学識経験者など労働問題の専門家である紛争調整委員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 「紛争の解決援助」:均等三法に係る個別労働紛争について、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。
- ※5 「調停」:均等三法に係る個別労働紛争について、紛争調整委員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。
- ※6 「いわゆるマタハラ等」:妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い。

1. 個別労働紛争の解決制度等の枠組み



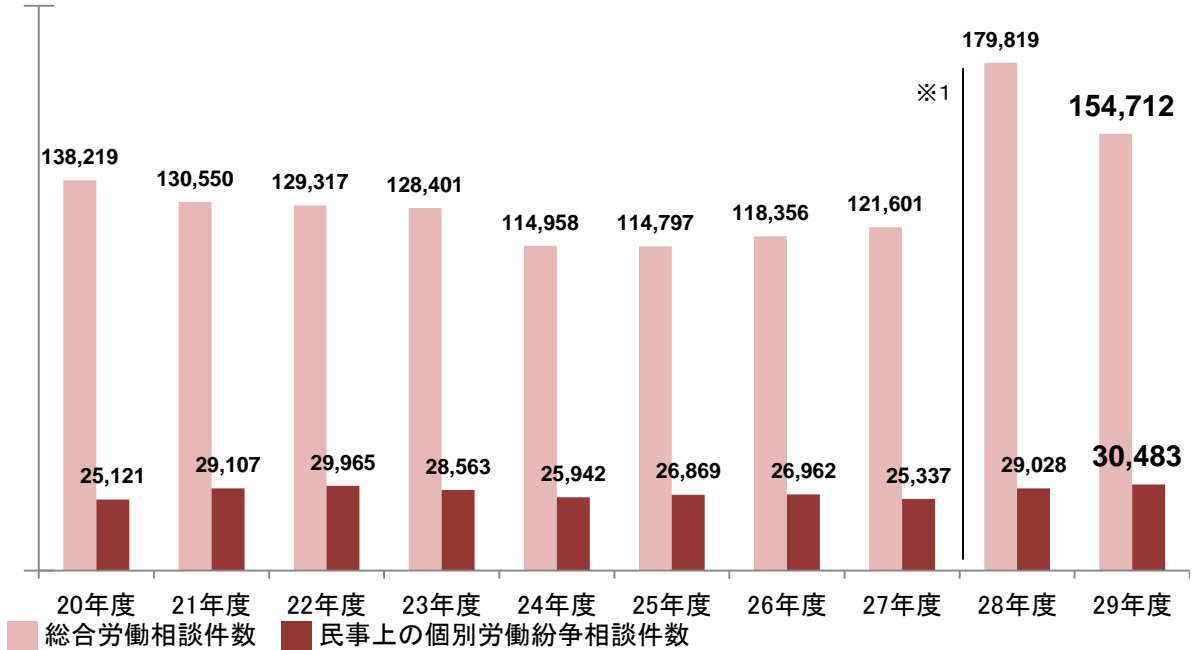
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している

※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

## 2. 個別労働紛争解決制度等の運用状況

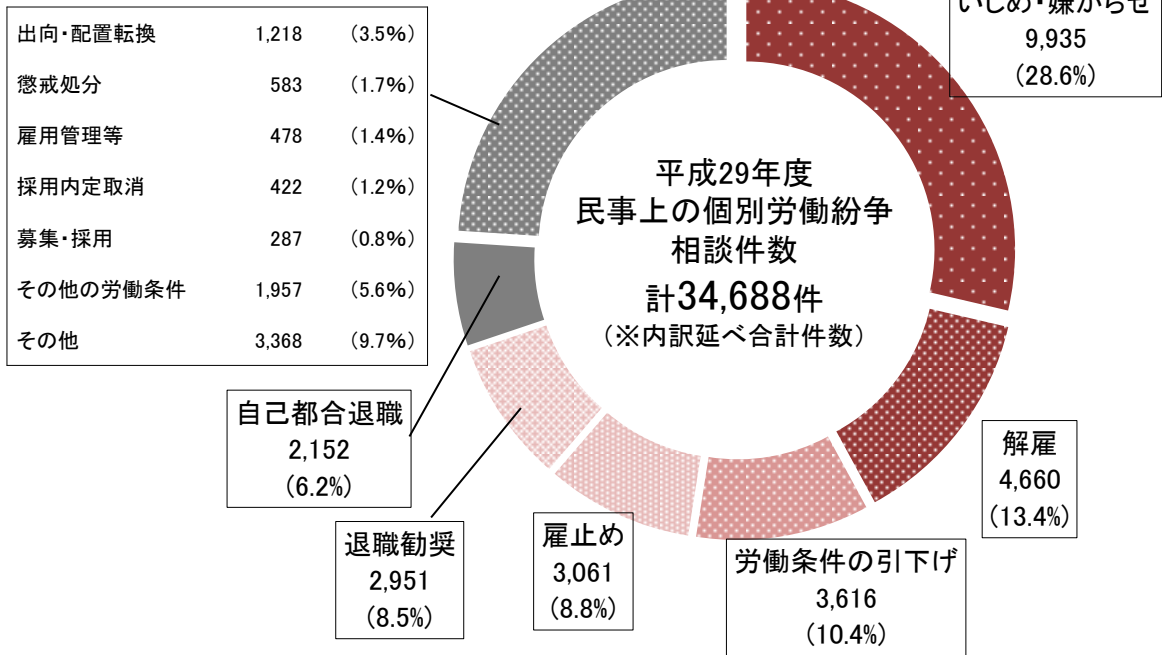
### 1 総合労働相談

#### (1) 相談件数の推移



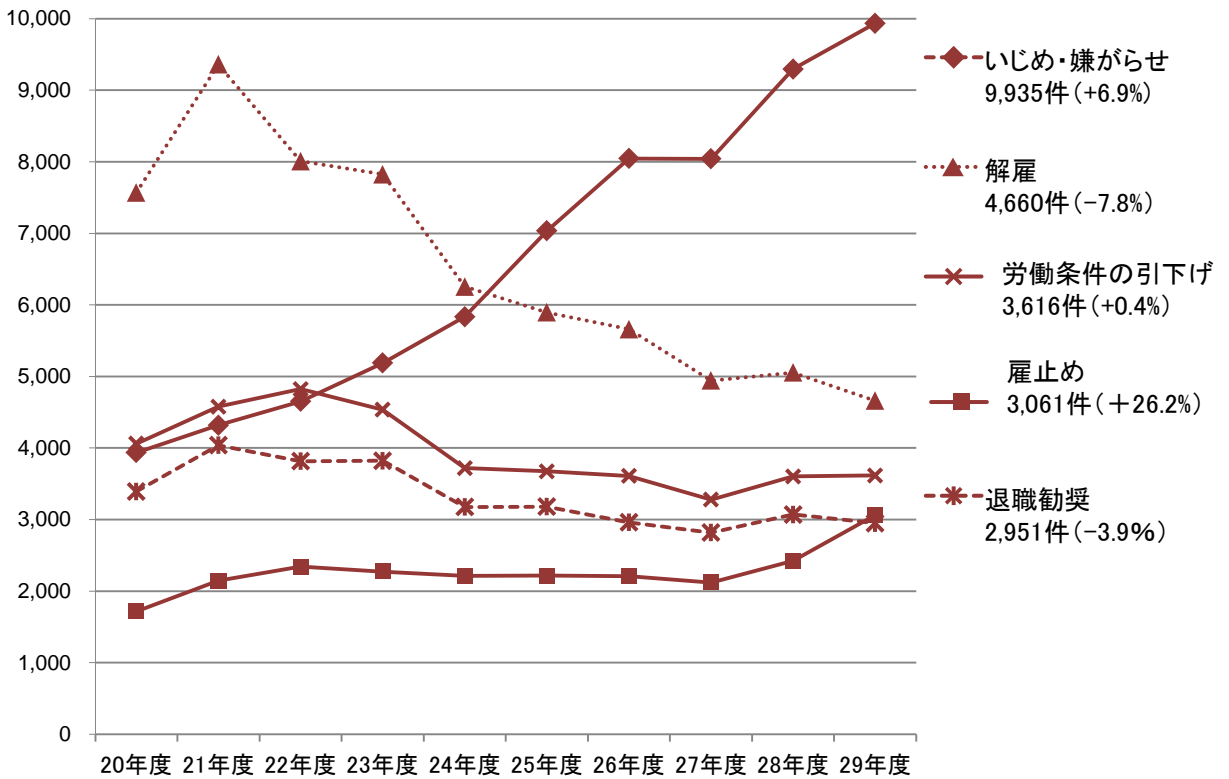
#### (2) 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数

ほか 計8,313件



※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。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たもの。

### (3) 民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移



※ ( )内は対前年度比。

### 【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

	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
20年度	7,570	1,715	3,392	429	762	1,062	4,062	1,578	3,937	447	237	3,527	28,718
	26.4%	6.0%	11.8%	1.5%	2.7%	3.7%	14.1%	5.5%	13.7%	1.6%	0.8%	12.3%	
21年度	9,360	2,145	4,038	327	827	1,103	4,557	1,985	4,319	316	241	3,218	32,436
	28.9%	6.6%	12.4%	1.0%	2.5%	3.4%	14.0%	6.1%	13.3%	1.0%	0.7%	9.9%	
22年度	8,007	2,343	3,816	287	1,273	1,003	4,824	2,504	4,651	260	267	3,713	32,948
	24.3%	7.1%	11.6%	0.9%	3.9%	3.0%	14.6%	7.6%	14.1%	0.8%	0.8%	11.3%	
23年度	7,824	2,272	3,822	331	1,448	1,193	4,535	1,939	5,188	377	268	3,019	32,216
	24.3%	7.1%	11.9%	1.0%	4.5%	3.7%	14.1%	6.0%	16.1%	1.2%	0.8%	9.4%	
24年度	6,255	2,215	3,175	234	1,431	1,059	3,719	2,170	5,835	432	268	3,201	29,994
	20.9%	7.4%	10.6%	0.8%	4.8%	3.5%	12.4%	7.2%	19.5%	1.4%	0.9%	10.7%	
25年度	5,894	2,216	3,180	258	1,760	1,116	3,674	2,359	7,036	437	327	3,275	31,532
	18.7%	7.0%	10.1%	0.8%	5.6%	3.5%	11.7%	7.5%	22.3%	1.4%	1.0%	10.4%	
26年度	5,659	2,210	2,961	298	1,939	1,208	3,610	1,865	8,046	419	272	3,147	31,634
	17.9%	7.0%	9.4%	0.9%	6.1%	3.8%	11.4%	5.9%	25.4%	1.3%	0.9%	9.9%	
27年度	4,943	2,121	2,819	271	1,766	1,179	3,278	1,726	8,042	427	235	2,828	29,635
	16.7%	7.2%	9.5%	0.9%	6.0%	4.0%	11.1%	5.8%	27.1%	1.4%	0.8%	9.5%	
28年度	5,054	2,425	3,071	374	2,084	1,165	3,603	1,569	9,296	457	348	3,555	33,001
	15.3%	7.3%	9.3%	1.1%	6.3%	3.5%	10.9%	4.8%	28.2%	1.4%	1.1%	10.8%	
29年度	4,660	3,061	2,951	422	2,152	1,218	3,616	1,957	9,935	478	287	3,951	34,688
	13.4%	8.8%	8.5%	1.2%	6.2%	3.5%	10.4%	5.6%	28.6%	1.4%	0.8%	11.4%	

※ 年度ごとに上段が件数、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たもの。

#### (4) ハラスメントの相談状況

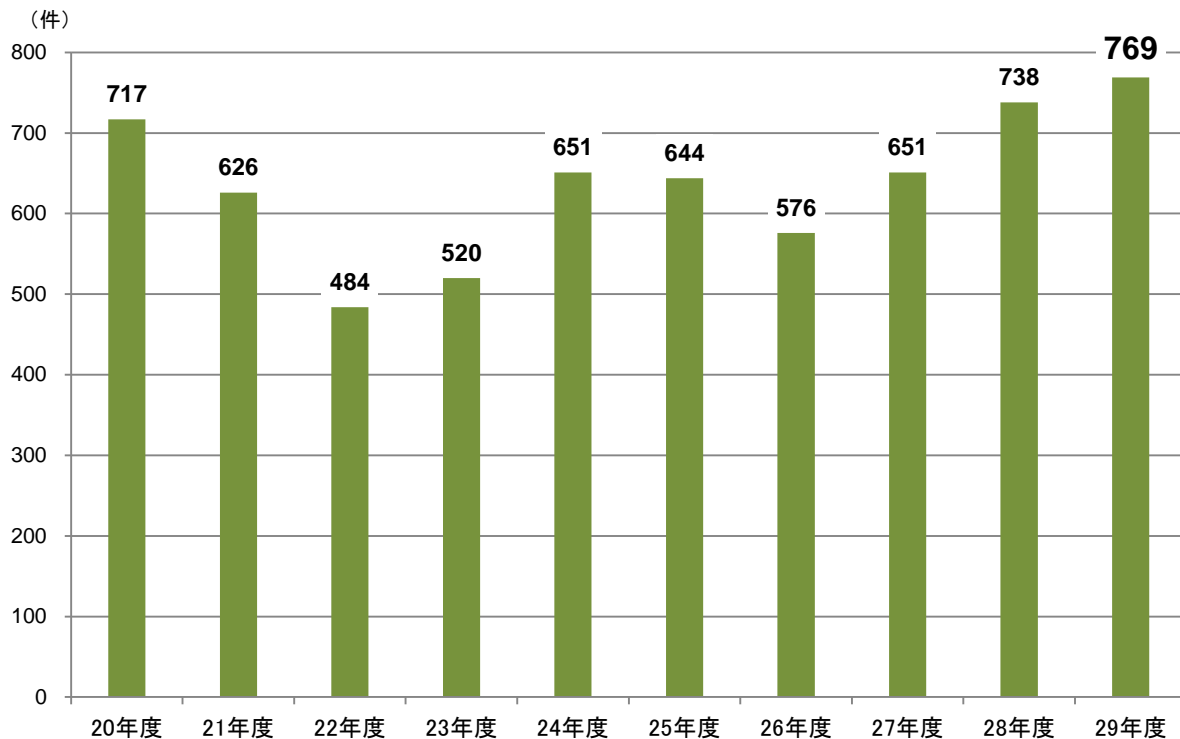
上記(1)の相談件数のうち、ハラスメントに係る相談件数は、以下のとおりです。

いじめ・嫌がらせ	9,935件(前年度 9,296件 6.9%増)
育児ハラスメント(注)	1,197件(前年度 1,415件 15.4%減)
妊娠・出産等ハラスメント(注)	1,180件(前年度 1,056件 11.7%増)
セクシュアルハラスメント	935件(前年度 972件 3.8%減)
介護ハラスメント(注)	223件(前年度 294件 24.1%減)

(注)「育児ハラスメント」、「妊娠・出産等ハラスメント」、「介護ハラスメント」に関する相談件数には、妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする解雇、退職強要、雇用形態の変更等不利益取扱いに関する相談、上司、同僚などによる就業環境を害する行為に関する相談として寄せられたものを計上しています。

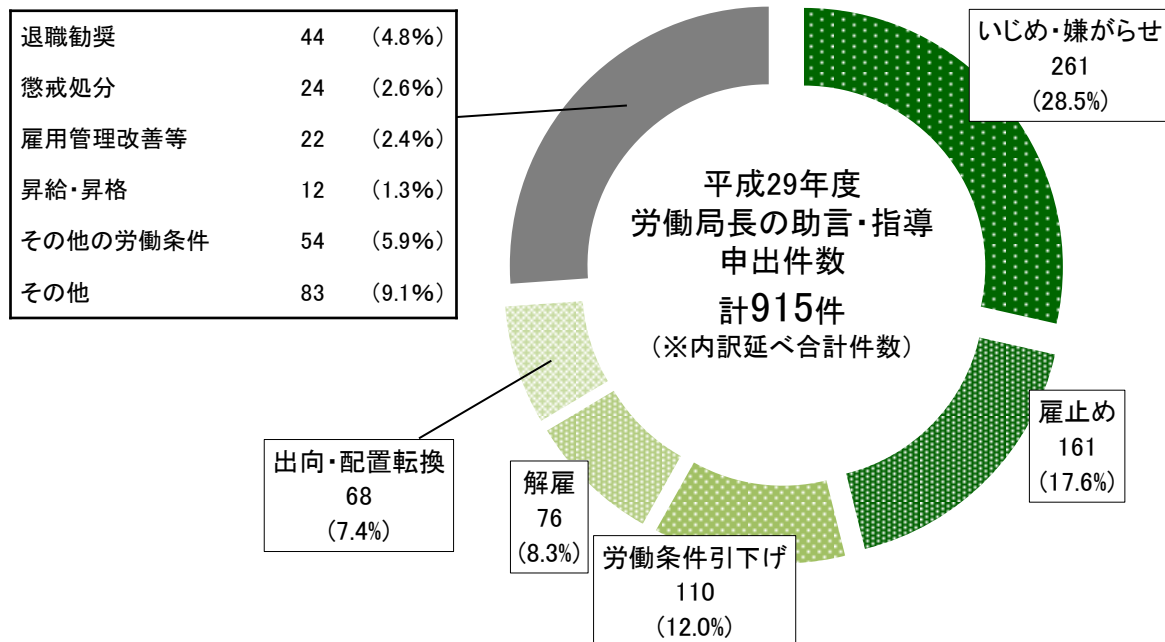
## 2 東京労働局長による助言・指導（個紛法）、紛争解決の援助（均等三法）

### （1）助言・指導 申出件数の推移



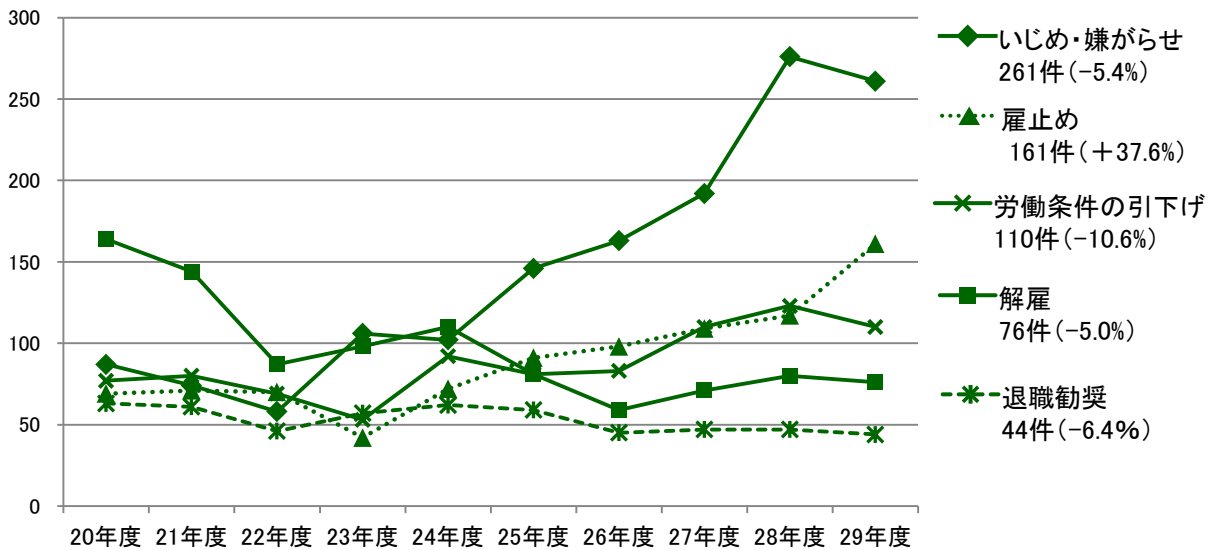
### （2）助言・指導 申出内容別の件数

ほか 計239件



※ ( )内は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。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、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したものの。

### (3) 助言・指導 主な申出内容別の件数推移



※ ( )内は対前年度比。

### 【参考】助言・指導 主な申出内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	その他	内訳延べ 合計件数
20年度	164 22.9%	69 9.6%	63 8.8%	14 2.0%	50 7.0%	77 10.7%	35 4.9%	87 12.1%	158 22.0%	717
21年度	144 23.0%	71 11.3%	61 9.7%	5 0.8%	49 7.8%	80 12.8%	17 2.7%	74 11.8%	125 20.0%	626
22年度	87 18.0%	70 14.5%	46 9.5%	8 1.7%	44 9.1%	69 14.3%	20 4.1%	58 12.0%	82 16.9%	484
23年度	98 18.8%	42 8.1%	57 11.0%	5 1.0%	33 6.3%	53 10.2%	50 9.6%	106 20.4%	76 14.6%	520
24年度	110 16.9%	72 11.1%	62 9.5%	10 1.5%	52 8.0%	92 14.1%	42 6.5%	102 15.7%	109 16.7%	651
25年度	81 12.6%	91 14.1%	59 9.2%	7 1.1%	58 9.0%	81 12.6%	55 8.5%	146 22.7%	66 10.2%	644
26年度	59 8.5%	98 14.1%	45 6.5%	5 0.7%	55 7.9%	83 11.9%	67 9.6%	163 23.4%	121 17.4%	696
27年度	71 10.0%	109 15.4%	47 6.6%	3 0.4%	46 6.5%	110 15.5%	59 8.3%	192 27.1%	72 10.2%	709
28年度	80 8.7%	117 12.8%	47 5.1%	9 1.0%	75 8.2%	123 13.4%	58 6.3%	276 30.1%	131 14.3%	916
29年度	76 8.3%	161 17.6%	44 4.8%	7 0.8%	68 7.4%	110 12.0%	54 5.9%	261 28.5%	134 14.6%	915

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（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回の申出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、複数の申出内容を件数として計上したものの。

### (4) 助言・指導の流れ及び処理状況





## (5) 紛争解決の援助 申出件数の推移 (申出内容別)

### 男女雇用機会均等法 (申出受理件数)

(件)

	募集・採用	配置・昇進	妊娠等不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	母性健康管理	合計件数
25年度	0	0	21	14	—	4	39
			53.8%	35.9%		10.3%	
26年度	1	3	25	23	—	5	57
	1.8%	5.3%	43.9%	40.4%		8.8%	
27年度	0	2	17	18	—	2	39
		5.1%	43.6%	46.2%		5.1%	
28年度	0	1	39	24	0	8	72
		1.4%	54.2%	33.3%		11.1%	
29年度	1	0	13	10	3	4	31
	3.2%		41.9%	32.3%	9.7%	12.9%	



平成29年度に申出を受理した31件の処理状況は、

- ・解決が図られた 16件
- ・解決が図られなかった 15件

(実施したが打ち切り8件、取下げ4件、被申立者が制度利用に応じず打ち切り2件、翌年度繰越1件)

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体 (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。

### 育児・介護休業法 (申出受理件数)

(件)

	育児休業の取得	育児短時間勤務	育児休業等不利益取扱い	介護休業の取得	介護休業等不利益取扱い	育児休業等ハラスメント	介護休業等ハラスメント	その他	合計件数
25年度	8	0	41	1	2	—	—	2	54
	14.8%		75.9%	1.9%	3.7%			3.7%	
26年度	5	3	39	0	0	—	—	6	53
	9.4%	5.7%	73.6%					11.3%	
27年度	5	2	28	0	0	—	—	1	36
	13.9%	5.6%	77.8%					2.8%	
28年度	3	1	24	3	0	—	—	6	37
	8.1%	2.7%	64.9%	8.1%				16.2%	
29年度	4	0	18	0	1	—	1	0	24
	16.7%		75.0%		4.2%		4.2%		



平成29年度に申出を受理した24件の処理状況は、

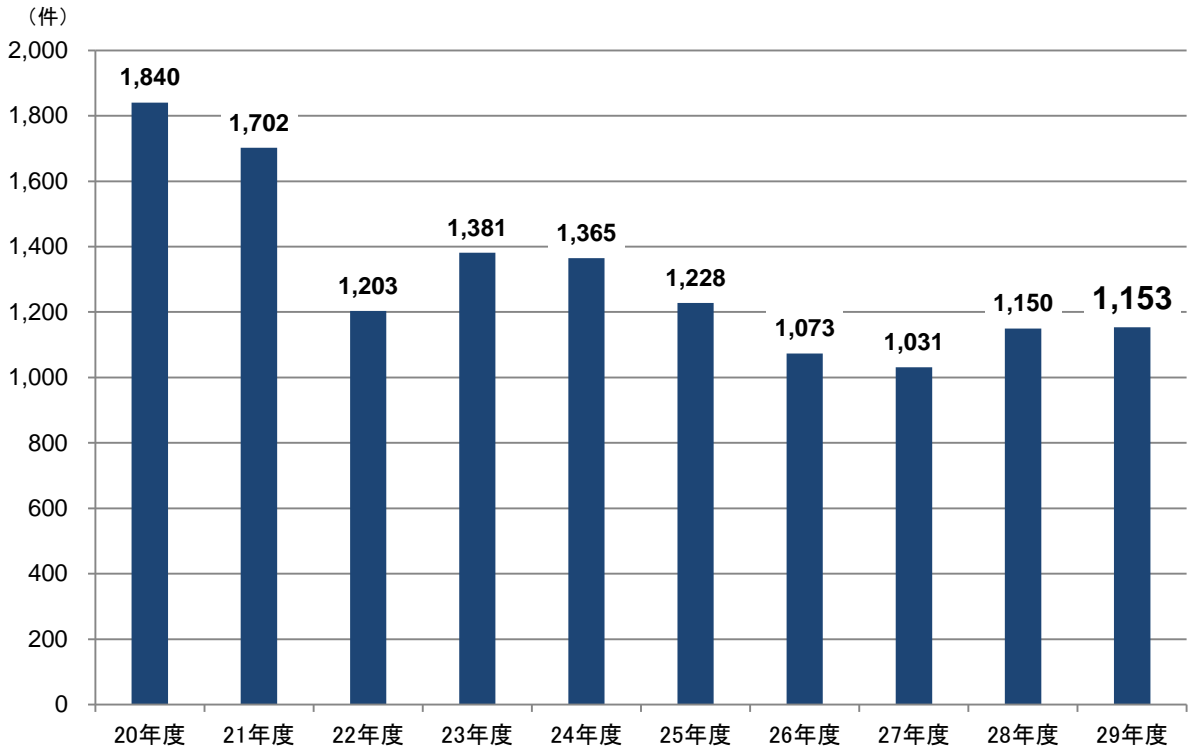
- ・解決が図られた 15件
- ・解決が図られなかった 9件

(実施したが打ち切り1件、取下げ1件、翌年度繰越7件)

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体 (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。

### 3 紛争調整委員会によるあっせん（個紛法）、調停（均等三法）

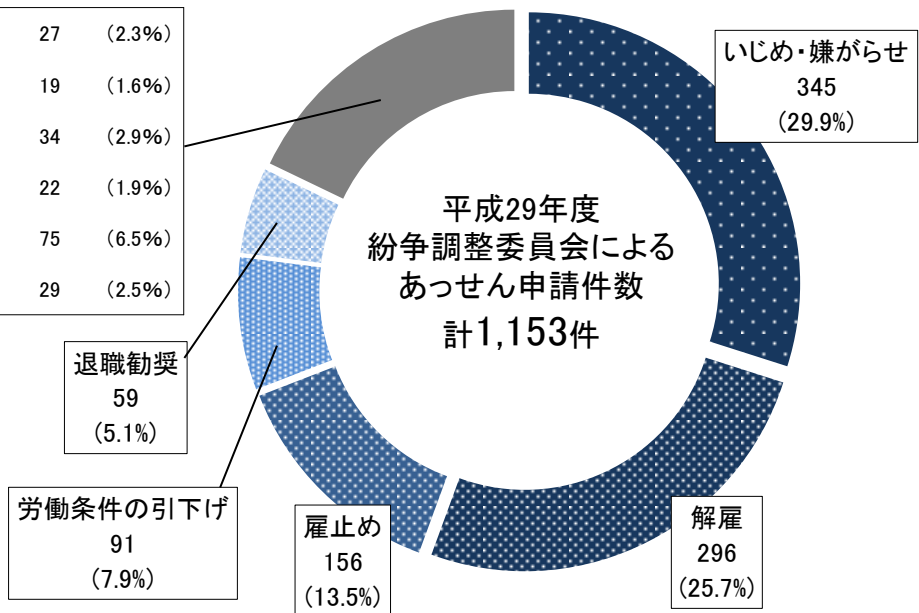
#### （1）あっせん 申請件数の推移



#### （2）あっせん 申請内容別の件数

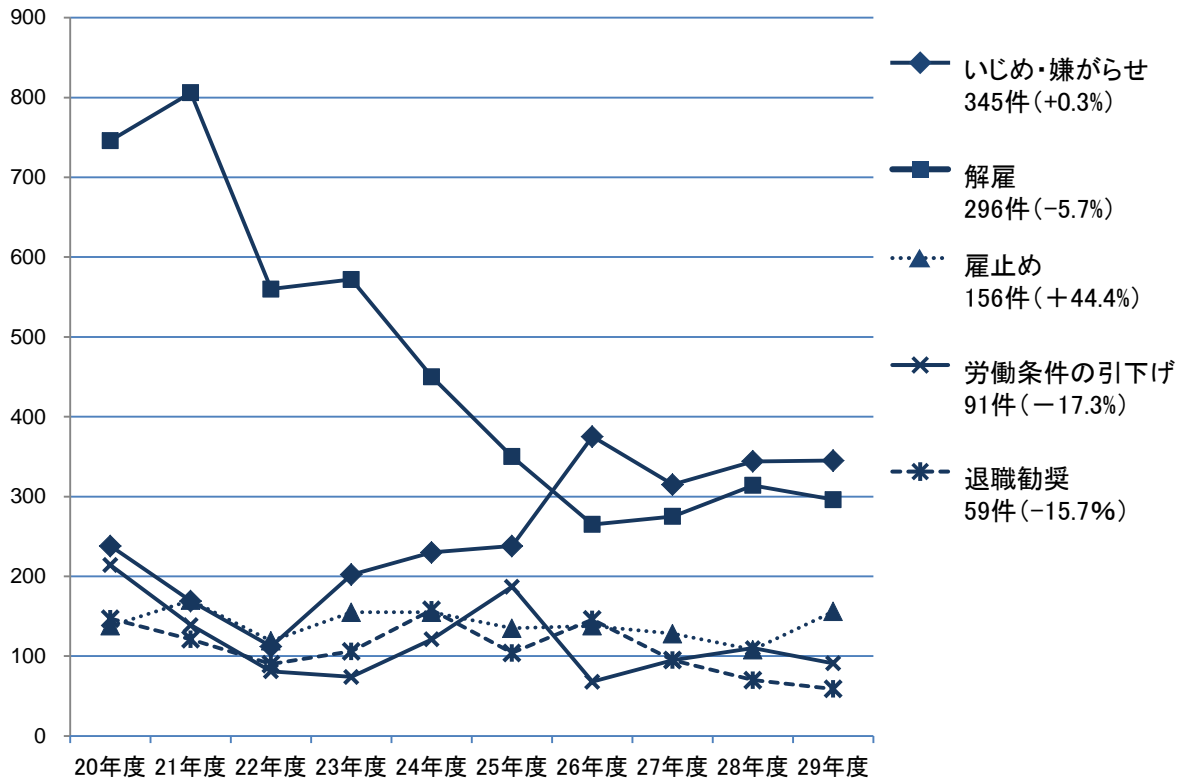
ほか 計206

自己都合退職	27	(2.3%)
出向・配置転換	19	(1.6%)
採用内定取消	34	(2.9%)
雇用管理等	22	(1.9%)
その他の労働条件	75	(6.5%)
その他	29	(2.5%)



※ ( )内は申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。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、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、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したもの。

### (3) あっせん 主な申請内容別の件数推移



※ ( )内は対前年度比。

### 【参考】 あっせん 主な申請内容別の件数推移

年度	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定		出向・		労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	その他	内訳延べ 合計件数
				取消	配置転換	配置転換	配置転換					
20年度	746	138	147	89	30	214	21	238	217	1,840		
	40.5%	7.5%	8.0%	4.8%	1.6%	11.6%	1.1%	12.9%	11.8%			
21年度	806	170	121	62	30	139	16	169	189	1,702		
	47.4%	10.0%	7.1%	3.6%	1.8%	8.2%	0.9%	9.9%	11.1%			
22年度	560	119	90	42	23	81	104	112	72	1,203		
	46.6%	9.9%	7.5%	3.5%	1.9%	6.7%	8.6%	9.3%	6.0%			
23年度	572	155	106	47	36	74	28	202	161	1,381		
	41.4%	11.2%	7.7%	3.4%	2.6%	5.4%	2.0%	14.6%	11.7%			
24年度	450	155	158	45	40	121	93	230	73	1,365		
	33.0%	11.4%	11.6%	3.3%	2.9%	8.9%	6.8%	16.8%	5.3%			
25年度	350	135	104	42	27	187	70	288	25	1,228		
	28.5%	11.0%	8.5%	3.4%	2.2%	15.2%	5.7%	23.5%	2.0%			
26年度	265	138	146	37	17	68	67	375	134	1,247		
	21.3%	11.1%	11.7%	3.0%	1.4%	5.5%	5.4%	30.1%	10.7%			
27年度	275	128	95	36	22	95	132	315	114	1,212		
	22.7%	10.6%	7.8%	3.0%	1.8%	7.8%	10.9%	26.0%	9.4%			
28年度	314	108	70	43	14	110	145	344	125	1,273		
	24.7%	8.5%	5.5%	3.4%	1.1%	8.6%	11.4%	27.0%	9.8%			
29年度	296	156	59	34	19	91	75	345	78	1,153		
	25.7%	13.5%	5.1%	2.9%	1.6%	7.9%	6.5%	29.9%	6.8%			

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（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。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申請において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。



### 3. 平成29年度における解決事例

※内容は一部修正等行っています。

#### 助言・指導（個紛法）の例

事例	雇止めに係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人は、契約社員として1年契約を10年以上更新し、勤務していたが、「業務命令に従わない」、「業務上必要な報告を行わない」といった身に覚えのない理由で次回の契約を更新しないと告げられた。</p> <p>これに対し、申出人は納得できず、次回契約を更新し継続して働きたいと申出をしたが、受け入れられなかったため、雇止めを撤回するよう助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 事業主に対し、労働契約法により、雇止めについて、<u>客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利濫用として無効となることを説明するとともに、申出人の無期転換申込み権が平成31年に発生することとの関係を問い、法令に沿った解決に向けて申出人と話し合うなどの対応をとるよう助言した。</u></li><li>・ 事業主は、当初、本件雇止めは申出人の勤務態度によるもので無期転換ルールとは関係ない等としていたが、労働局長の助言を踏まえ、労使で紛争解決に向けての話合いを行うこととした。その結果、事業主は申出人の雇止めを撤回するとともに、雇用の安定により業務改善意識の向上を期待するとして申出人を正社員に登用した。</li></ul>

#### あっせん（個紛法）の例

事例	いじめ・嫌がらせに係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は、正社員として勤務していたが、嫌がらせを受け、業務で使用する靴や衣類が何者かによっていたずらされるといったことも職場内で起きていた。</p> <p>このことを管理者に相談し、職場環境の改善を求めたが、改善されないまま、申出人は退職せざるを得ない状況になった。</p> <p>会社の対応の不備について、<u>慰謝料を求めたい</u>としてあっせんで申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 被申請人は、申請人からの相談を受け、社内調査をした結果、申請人の申立内容の一部が事実であると認められたため、一部の職員を指導する等職場環境の改善に取り組んだが、他の申立て内容については事実確認や行為者の特定には至らず、申請人の退職までに十分な職場改善を行えなかった、とした。</li><li>・ 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、<u>解決金を支払う</u>ことで合意が成立し、解決した。</li></ul>

## 紛争の解決援助(育児・介護休業法)の例

事例	介護休業の取得を希望したが取得できず、同僚からハラスメントを受けたことにより退職したケース
事案の概要	<p>親の介護のため、介護休業を取得したいと会社に口頭で伝えたものの、会社から連絡がなく、何度も取得できるか聞いたが対応してもらえなかった。また、同僚から、「介護休業をとるなんてあり得ない。自分なら家のことで会社に迷惑をかけない。」と言われた。同僚に理解を求めたが、その後も同様の発言が続いた。</p> <p>結局、介護休業の取得を諦め退職することにしたが、会社や同僚の対応に納得できず、解決金の支払を求め、紛争の解決援助を申し出たもの。</p>
紛争の解決援助のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主に対し、<u>①労働者に対しては、書面による申出を行う必要がある旨説明した上で、制度を利用させる必要がある</u>、<u>会社の対応には雇用管理上問題があること</u>、<u>②同僚の言動は介護休業に関するハラスメントに当たり、事業主には、そのようなことがないように相談窓口を設ける等の防止措置を講じる義務があること</u>など法的問題点について助言した。</li> <li>・ 事業主は、口頭のみで申出書が出ていないので対応しなかった、同僚の言動は把握しておらず、ハラスメント防止措置も講じていなかったとし、助言を踏まえ、<u>①ハラスメント防止措置を講じるとともに、介護休業制度等と併せてすべての労働者に周知を行い、②申立者に対し、解決金を支払い、解決した。</u></li> </ul>

## 調停(男女雇用機会均等法)の例

事例	セクシュアルハラスメントにより退職に追い込まれたケース
事案の概要	<p>上司から、日常的に頭や身体を触られるため拒否したところ、身体の接触はなくなったが、言葉でのセクハラ行為が続いた。相談窓口配置転換を要望したが対応してもらえなかった上、相談窓口で相談したことに上司が怒り、退職するよう強要され、やむなく退職した。会社に解決金の支払を求め調停を申請したもの。</p>
調停のポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 被申請人は、行為者から一部性的な発言や頭を触ったことは認めるが身体には触っていないと聞き、軽微なものと判断したが、すでに行行為者を処分した。相談窓口では、異動先として申出人の希望とは異なる部署を提案し申出人が拒否したためその後の対応はしていなかった。</li> <li>・ 調停委員は、被申請人に対し、今回の紛争の原因に会社の対応不足があったことを指摘し、紛争の解決のため、<u>申請人に対する金銭の支払、男女雇用機会均等法に沿ったセクシュアルハラスメント対策を講ずるよう調停案を作成し、受諾を勧告。</u>双方が受諾し、調停は終了した。</li> </ul>

東京労働局に、

# ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：平成30年7月2日（月）～平成30年12月28日（金）

**働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！**

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

セクハラについて社内の相談窓口にご相談したら「それくらいのことは我慢しろ」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られてつらい。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社としてどうすればよいのだろうか。

セクハラや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置は、会社としてなにをする必要があるのだろうか。パワハラも対策に含めた方がよいのだろうか？

## セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

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（しつよう）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

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。

## 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（いわゆるマタハラ）とは

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、雇用契約を更新しない（契約社員等の場合）といった行為を「不利益取扱い」といい、法律で禁止されています。

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」（いわゆるマタハラ）といいます。

このほか・・・

働く人

◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。

働く人 企業の担当者

◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者

◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。



厚生労働省



東京労働局



あかるい職場応援団

相談して  
ください!

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!



Q. どのような相談ができますか?

A. 職場でのセクシュアルハラスメントや、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やハラスメント（いわゆるマタハラ）についてご相談いただけます。職場でのパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q. 女性しか相談できませんか?

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか?

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停などを行っています。

## ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 **9時～17時**

※都内にお勤めの方、企業の担当者様からのご相談をお待ちしています。  
時間に余裕を持って、お電話またはご来庁ください。ご予約も承っております。

電話番号 セクハラ、いわゆるマタハラ  
パワハラ

**03-3512-1611**  
**03-3512-1608**

住所  
千代田区九段南1-2-1  
九段第3合同庁舎14階  
東京労働局  
雇用環境・均等部 指導課



以下の窓口でも相談に応じています。(主にパワハラ相談に対応)

- ・最寄りの労働基準監督署の総合労働相談コーナー  
(電話番号は、  
東京労働局HPの「窓口相談」→「総合労働相談コーナー」をクリック!)
- ・有楽町総合労働相談コーナー  
(フリーダイヤル 0120-601-556)