

奈良県労働委員会セミナー
(労使関係セミナー)

令和6年10月31日(木)

事例発表

～ハラスメント相談事例について～

奈良労働局

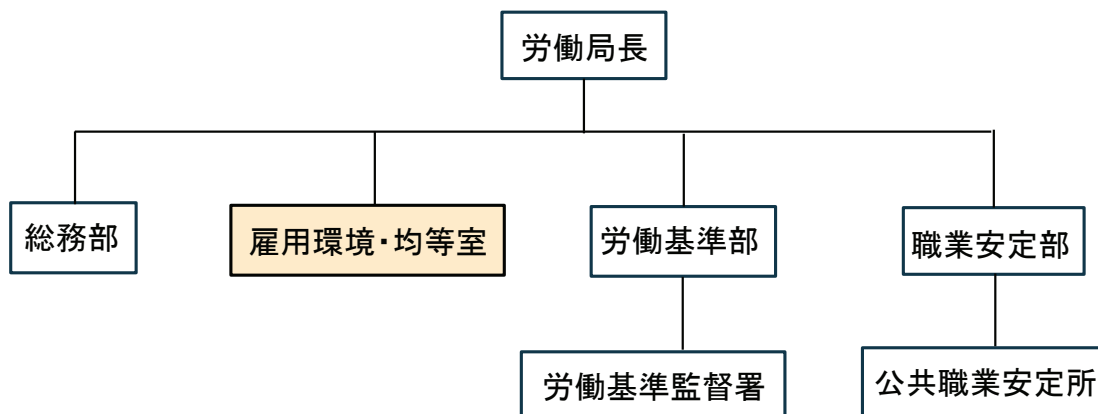
はじめに

奈良労働局

雇用環境・均等室の紹介

労働局とは、 厚生労働省の労働行政に関する都道府県単位の出先機関

労働局における組織図



3

雇用環境・均等室の業務内容

- 総合労働相談、個別労働紛争解決
- 男女ともに働きやすい雇用環境の実現
男女雇用機会均等法、女性活躍推進法
育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法
- 同一労働・同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
パートタイム・有期雇用労働法
- 職場におけるハラスメント防止対策
- フリーランスの就業環境の整備 フリーランス・事業者間取引適正化等法
- 業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、両立支援等助成金等の支給

4

職場におけるハラスメント防止対策

①事業主には、以下のハラスメントの **防止措置義務** があります。

セクシュアルハラスメント

1999年4月から

男女雇用機会均等法第11条

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

男女雇用機会均等法第11条の3
育児・介護休業法第25条

2017年1月から

パワーハラスメント

2020年6月から ※

労働施策総合推進法第30条の2 ※中小企業は **2022年4月** から

②ハラスメントの相談をしたこと等を理由として、労働者に対する **不利益取扱いを禁止** しています。

5

ハラスメント防止のために 事業主が雇用管理上講ずべき措置

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (4) 併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)
- (5) 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければなりません。

6

労働局の実施内容

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、パワーハラスメント

- 法違反の事業主に対する行政指導
- 法違反の疑いのある労使間の紛争解決援助、調停

いじめ・嫌がらせ

- 労使間の紛争解決援助(助言・指導、あっせん)

7

相談例1 ハラスメントについて相談できない

○ハラスメント相談窓口がない

○ハラスメント相談窓口があるが、相談できない

例えば、窓口担当者が行為者

法違反の可能性有

相談者が事業所の雇用管理に係る法違反の是正を求める場合

行政指導

要望例 相談窓口を設置し、相談に対応するよう求める。

労働者と事業主との間で紛争が生じている場合

労働者と事業主との間で紛争が生じており、紛争の当事者である相談者が紛争の解決の援助を求める場合

紛争解決援助
調停

要望例 ハラスメントについて相談できず、体調が悪化し、出勤できなくなった。会社に謝罪、金銭の支払いを求める。

8

◎紛争解決援助、調停は当事者の希望に応じて実施

簡単な手続きで迅速に行政機関
に解決してもらいたい場合

公平、中立性の高い第三者機関
に援助してもらいたい場合

都道府県労働局長

助言・指導・勧告

調停会議

調停・調停案の作成・受諾勧告

- 1 公平・中立性** 厳正中立・公正を保ち、法に忠実かつ客観的な立場から援助を実施します。
- 2 互譲性** 当事者双方の譲り合い、歩み寄りにより、紛争の現実的な解決を図ります。
- 3 簡易・迅速性** 時間的、経済的負担がかかる裁判に比べ、手続きが迅速、簡便です。
- 4 無料** 紛争解決援助制度・調停は無料で利用できます。
- 5 プライバシーの保護**
関係者以外に援助や調停の内容は公にされず、紛争当事者のプライバシーが保護されます。
- 6 不利益取扱いの禁止**
労働者が都道府県労働局による援助や調停の申請をしたことを理由として、事業主がその労働者に対し、解雇、配置転換、降格、減給などの不利益取扱いをすることを禁止しています。

9

◎紛争解決援助、調停は行政サービス

- 当事者双方による援助の内容の受け入れ
- 調停案の受諾

解決

- 被申立者等が被協力的で度重なる要請にもかかわらず事情聴取に応じない場合
- 対立が著しく強く、歩み寄りが困難である場合 など

打ち切り

※ 労働局長の援助打ち切り後、調停申請することもできます。

10

相談例2 上司からパワハラ的な言動を受け、相談窓口にご相談した。上司の異動を求めたが、他部署への異動を勧められた。会社に調査等の対応を求めたい。

○事後の対応が行われていない？

○相談したことを理由に不利益な配置の変更を求められている？

法違反の可能性有

○上司の異動を求めたが、他部署への異動を勧められた。

労働者と事業主との間で紛争が生じている

○相談者は、上司の異動、事後の対応を要望

労働局長の援助申立て

11

会社からの事情聴取内容

- 1 会社は行為者とされる上司に事実確認した。
上司は申立人の業務ミスを叱責したことを認めた。強い口調だったため、パワハラと受け取られたかもしれないが、人格を否定するような言動ではなかったことから、パワハラではないと判断した。
- 2 行為者に対する処分等はこれから検討予定である。
- 3 申立人から、上司の異動を求められたが、その職場に居づらいとの要望もあったことから、他部署への異動を提案した。相談したことで不利益な取扱いをするつもりはない。申立人には、事実確認した結果等についてまだ説明していない。
- 4 再発防止の取組は、まだ行っていない。

12

ハラスメント防止のために
事業主が雇用管理上講ずべき措置

(3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速
かつ適切な対応

- 事実関係の迅速かつ正確な確認
- 被害者に対する適正な配慮の措置の実施
- 行為者に対する適正な措置の実施
- 再発防止措置の実施

13

会社への助言内容

- パワーハラスメント防止対策の事後の対応を講じ、
申立人に説明すること
- 申立者の異動は、本人の意向を尊重すること



会社は行為者に注意を行ったこと、職場で再発防止
の取組をしたことを申立人に説明し、申立人は異動
に合意した。

解決

14