

1 平成29年度相談件数及び個別労働紛争解決制度の施行状況（静岡労働局）

相談者

「静岡労働局雇用環境・均等室」及び 「総合労働相談コーナー」※1

※1)労働問題に関する情報提供・個別相談のワンストップサービスを行う。労働局及び労働基準監督署の静岡県内8か所に設置。

平成29年度 総合労働相談件数
36,454件

うち、

○法令・制度の問合せ 26,084件

○労働基準法等法違反の疑いのある相談 5,493件

○民事上の個別労働紛争相談 6,528件
内訳※2) ①いじめ・嫌がらせ 1,720件
②自己都合退職 1,028件
③解雇 813件

情報提供
連携

関係機関

○裁判所
○静岡県労働委員会
○法テラス
等

取次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所 等

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

労働局長による助言・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

○申出件数 511件
内訳※2) ①いじめ・嫌がらせ 103件
②自己都合退職 72件
③解雇 61件

申請

○処理件数 524件※3)
助言・指導の件数 515件
取下げ 9件
打切り 0件
その他 0件

紛争調整委員会によるあっせん

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(弁護士等の労働問題の専門家)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

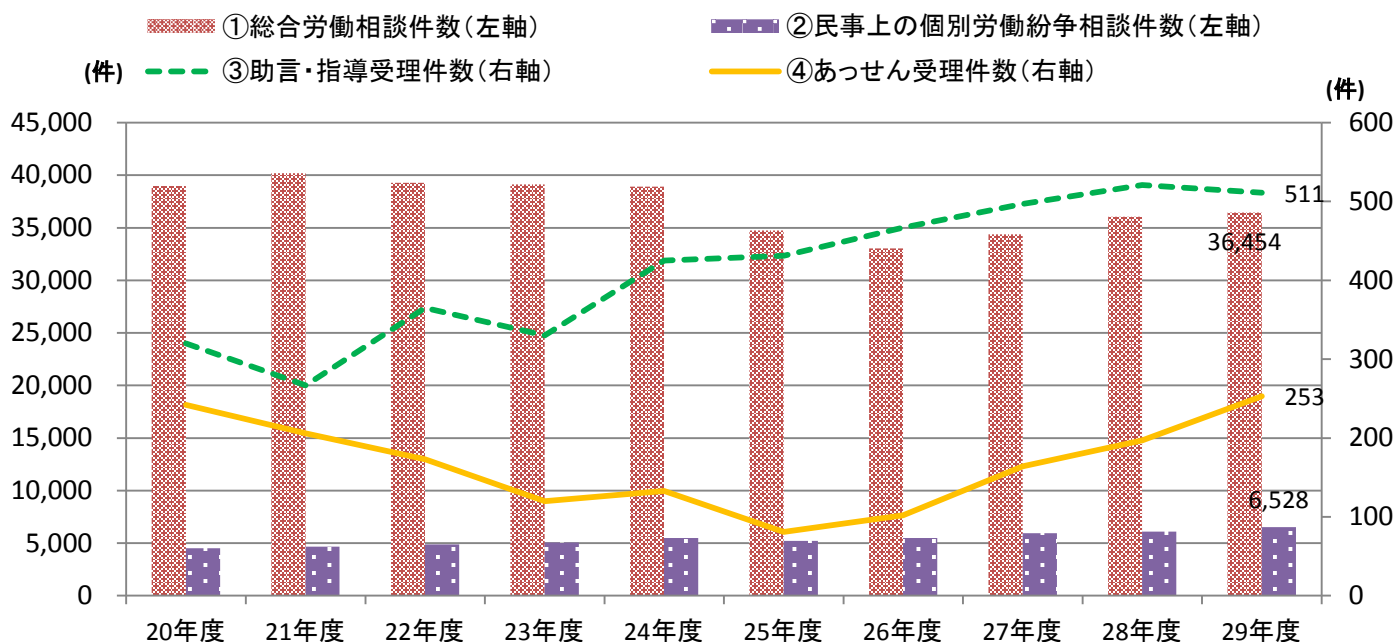
○申請件数 253件
内訳※2) ①いじめ・嫌がらせ 73件
②解雇 43件
③雇止め 19件

○処理件数 212件※3)
合意の成立 61件
取下げ 20件
打切り 131件
その他 0件

※2 相談内容が複数の場合があり、「申出件数」と「内容別件数の合計」とは一致しない。

※3 年度内に処理が完了した件数であり、当該年度以前に申出又は申請があったものも含む。

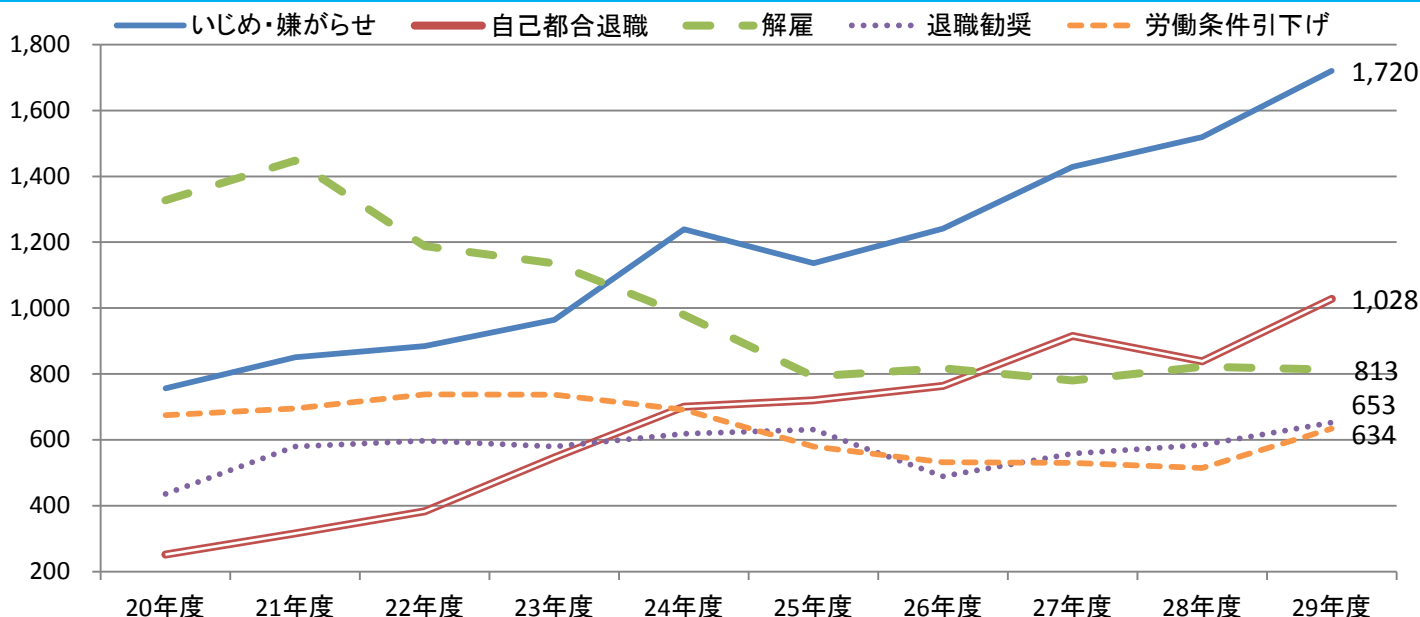
1-1 総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談、助言・指導受理、あっせん受理件数 (静岡労働局)



○総合労働相談の件数は36,454件。前年度より400件増(+1.1%)。
 ○民事上の個別労働紛争相談件数は6,528件。前年度より419件増(+6.9%)。
 ○あっせん受理件数は253件。前年度より56件増(+28.4%)と大幅に増加。

1-2 民事上の個別労働紛争相談の主要な相談内容の件数推移(静岡労働局)

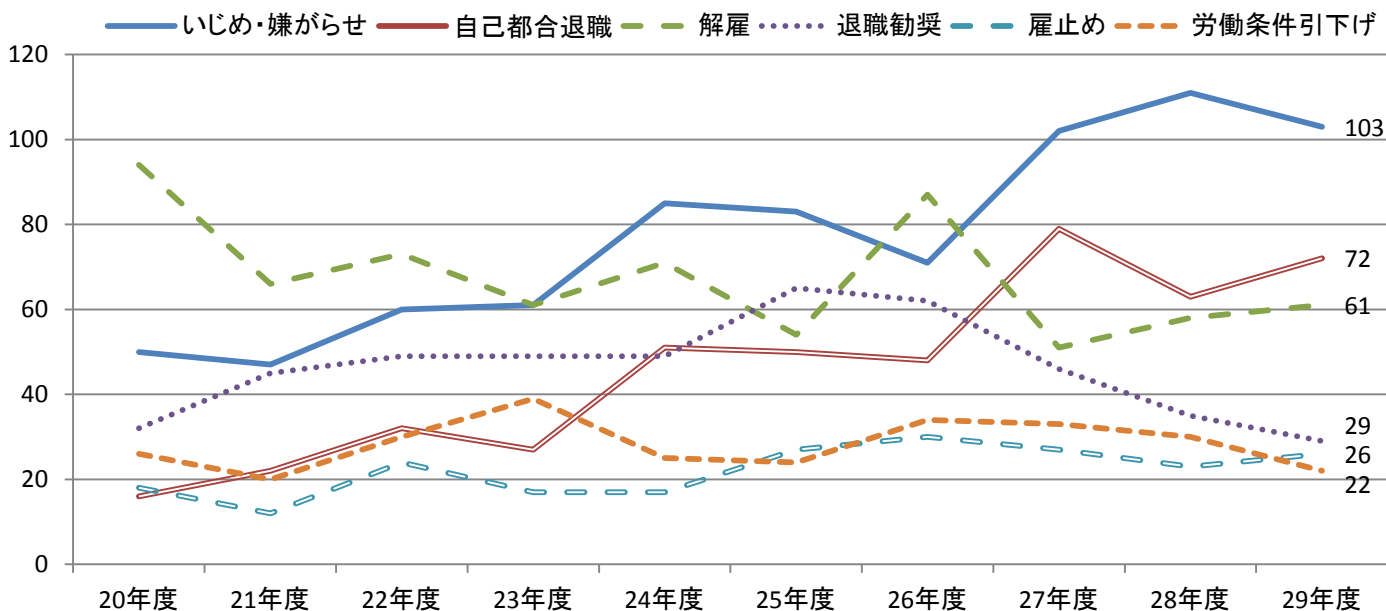
(※「其他労働条件」「其他」を除く ※相談内容が複数の場合があるため合計8,051件。1-1の相談件数と一致しない)



○民事上の個別労働紛争相談のうち、最も多いのは「いじめ・嫌がらせ」で1,720件。
 平成24度から6年連続で最多となり、全体(内容別件数合計8,051件)の21.4%を占めている。
 前年度から201件増(+13.2%)。
 ○「自己都合退職」に関する相談は1,028件。2番目に多い。前年度から189件増(+22.5%)。
 増加傾向にある。
 ○「解雇」に関する相談は813件。前年度から9件減(-1.1%)。

1-3 助言・指導申出における主要な紛争内容の件数推移（静岡労働局）

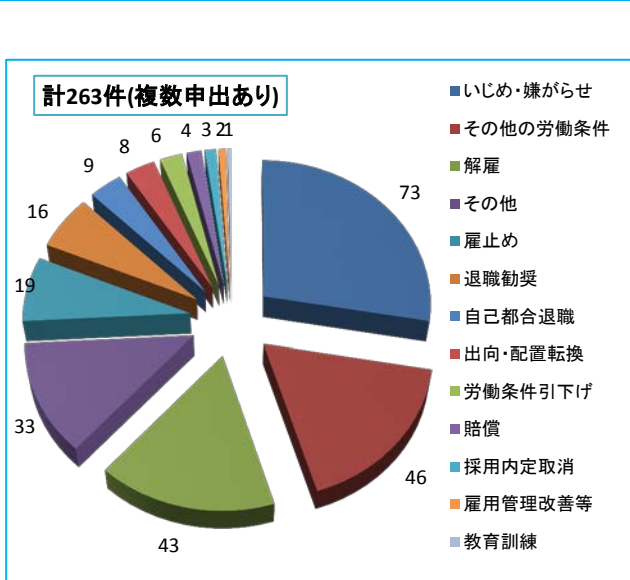
（※「その他の労働条件」「その他」を除く ※申出内容が複数の場合があるため合計626件。1-1の申出件数と一致しない）



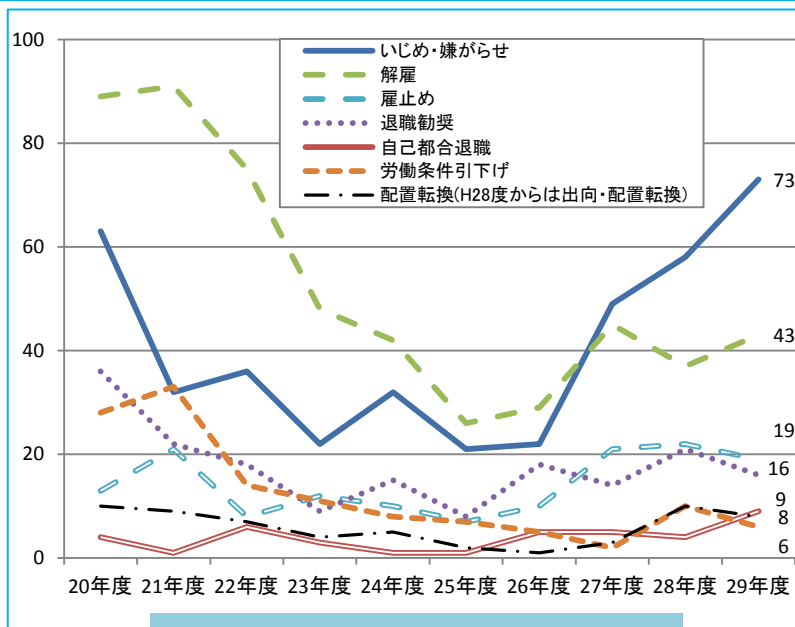
○助言・指導申出が最も多いのは「いじめ・嫌がらせ」で103件。前年度より8件減(-7.2%)。3年連続で最も多い。
○2番目に多いのは「自己都合退職」で72件。前年度より9件増(+14.3%)。

1-4 あっせん（受理）における紛争内容別件数と、主な紛争内容別件数の推移（静岡労働局）

（※申出内容が複数の場合があるため合計263件。1-1の申出件数と一致しない）



平成29年度 あっせんの紛争内容別内訳



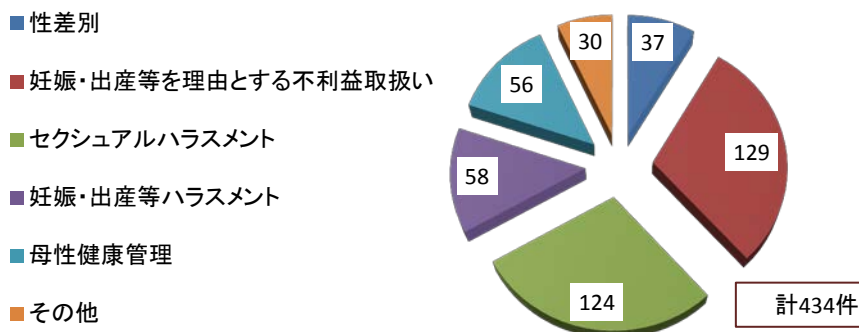
あっせんの主な紛争内容別件数の推移
（「その他の労働条件」、「その他」を除く）

○あっせん受理が最も多いのは「いじめ・嫌がらせ」で73件(27.8%)。全体の3割弱を占めている。平成27年度から3年連続で最も多く、前年度から15件増(+25.9%)。

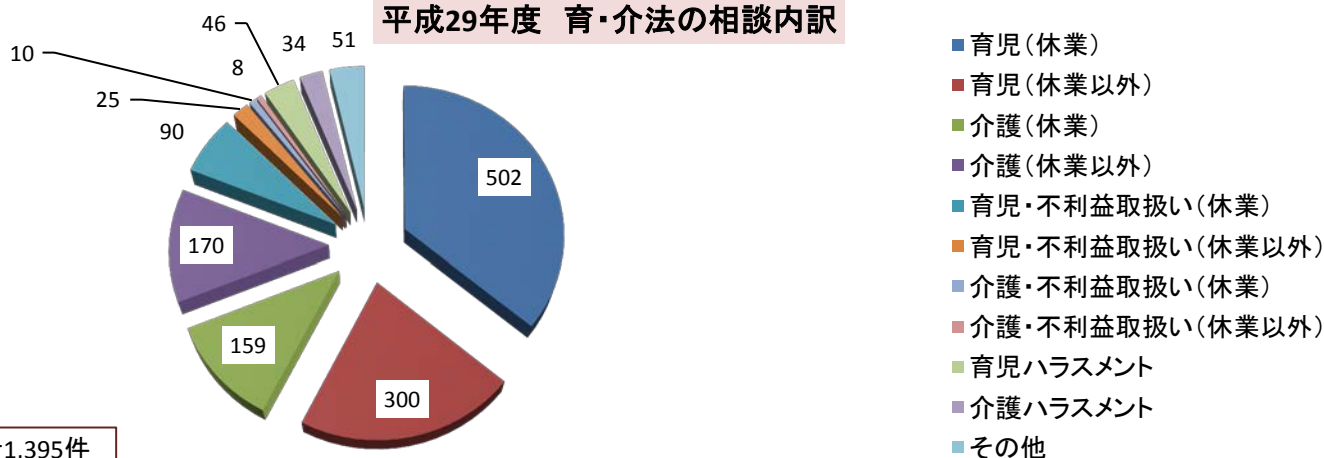
2 均等法、育・介法、パート法の施行状況(静岡労働局)

2-1 相談の状況について(静岡労働局)

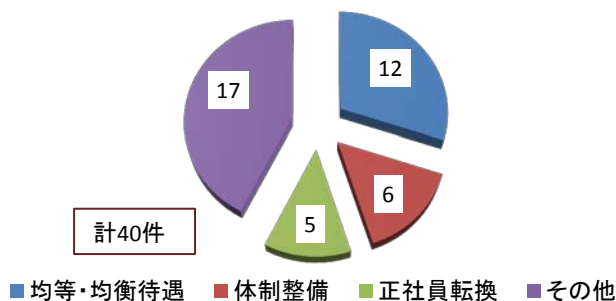
平成29年度 均等法の相談内訳



平成29年度 育・介法の相談内訳



平成29年度 パート法の相談内訳



○男女雇用機会均等法に係る相談は434件。

最も多かったのは「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談で129件(29.7%)、**全体の3割弱**を占めている。

次いで「セクシュアルハラスメント」に関する相談で124件(28.6%)、こちらも**全体の3割弱**を占めている。

○育児・介護休業法に関する相談は1,395件。

最も多かったのは「育児休業制度」に関する相談で502件と36%。**育児関係制度に関する相談(休業(502件)+休業以外の制度(300件))**が802件と**全体の6割弱**を占めている。

2-2 行政指導の状況について(静岡労働局)

【均等法に基づく行政指導】

○訪問事業所:192件

○助言・指導件数:431件

内訳 第1位「妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置」・・・140件(32.5%)
第2位「セクシュアルハラスメント防止措置」・・・126件(29.2%)
第3位「母性健康管理(措置の実施)」・・・85件(19.7%)

【育・介法に基づく行政指導】

○訪問事業所:316件

○助言・指導件数:1,164件

内訳 第1位「育児休業等に関するハラスメント防止措置」・・・134件(11.5%)
「介護休業等に関するハラスメント防止措置」・・・134件(11.5%)
第3位「介護休業制度」・・・130件(11.2%)

【パート法に基づく行政指導】

○訪問事業所:369件

○助言・指導件数:1,227件

内訳 第1位「労働条件の文書交付等」・・・239件(19.5%)
第2位「通常の労働者への転換」・・・166件(13.5%)
第3位「相談のための体制の整備」・・・148件(12.1%)

○均等法に関して行った行政指導で最も多かったのは「妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置」に関してで140件(32.5%)。次いで「セクシュアルハラスメント防止対策」が126件(29.2%)。

○育・介法に基づく行政指導で最も多かったのは、「育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置」に関してで、育児・介護合わせて268件(23%)だった。

○均等法、育・介法とも、平成29年1月の育・介法、均等法の改正、10月の育・介法の改正に関する行政指導が多く、各事業所に改正法の徹底を行った。

2-3 紛争解決援助の状況について(※)(静岡労働局)

※ 各法に定める紛争について、当事者の希望等に応じて「労働局長による助言・指導・勧告」(行政機関による援助)又は「調停会議による調停」(弁護士等の労働問題の専門家である調停委員による援助)によって解決を援助します。いずれも、紛争当事者(事業主と労働者)の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした制度です。

【均等法に基づく紛争解決の援助】

○労働局長による助言等:5件

内訳:「妊娠等解雇・不利益」3件、「セクシュアルハラスメント」1件、「母性健康管理(措置の実施)」1件

○調停:1件(内訳:「セクシュアルハラスメント」1件)

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。

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んだろう。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、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

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」といいます。

このほか・・・

働く人

働く人 企業の担当者

企業の担当者

- ◆ 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。
- ◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？
- ◆ 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。

相談して
ください！

都道府県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、上司・同僚からの妊娠・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。

静岡労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 8時30分～17時15分（閉庁時刻）

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。

できるだけお早めに。まずはお電話ください。

電話番号 054-252-5310

住所 静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階

