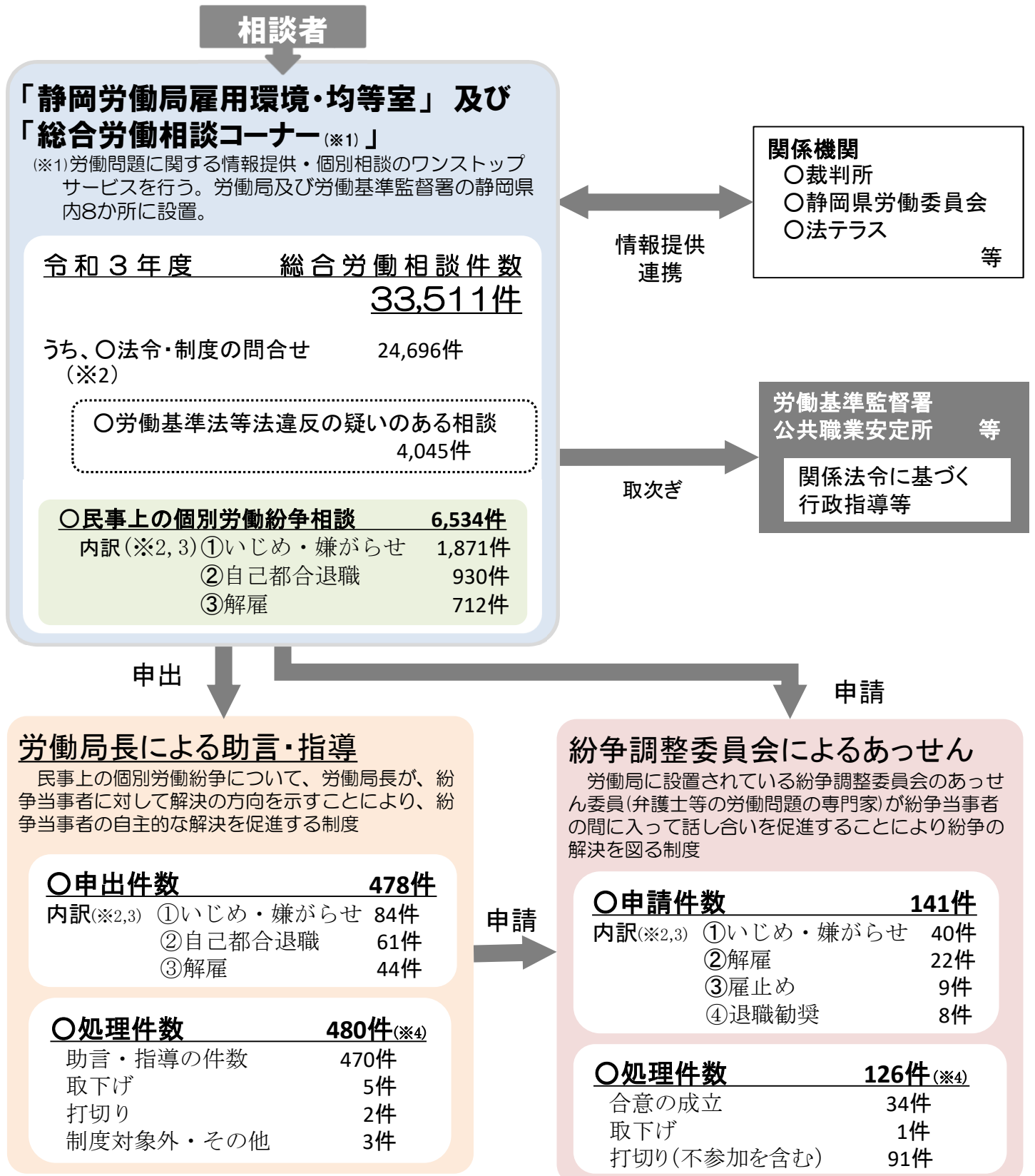
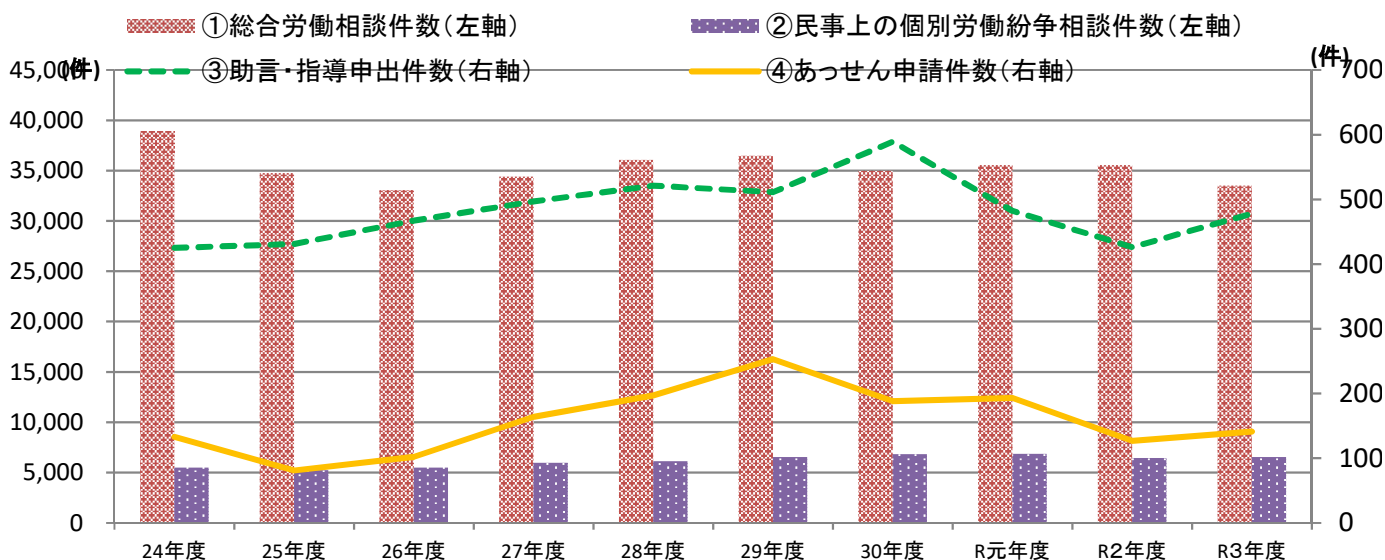


## 1 令和3年度相談件数及び個別労働紛争解決制度の施行状況（静岡労働局）



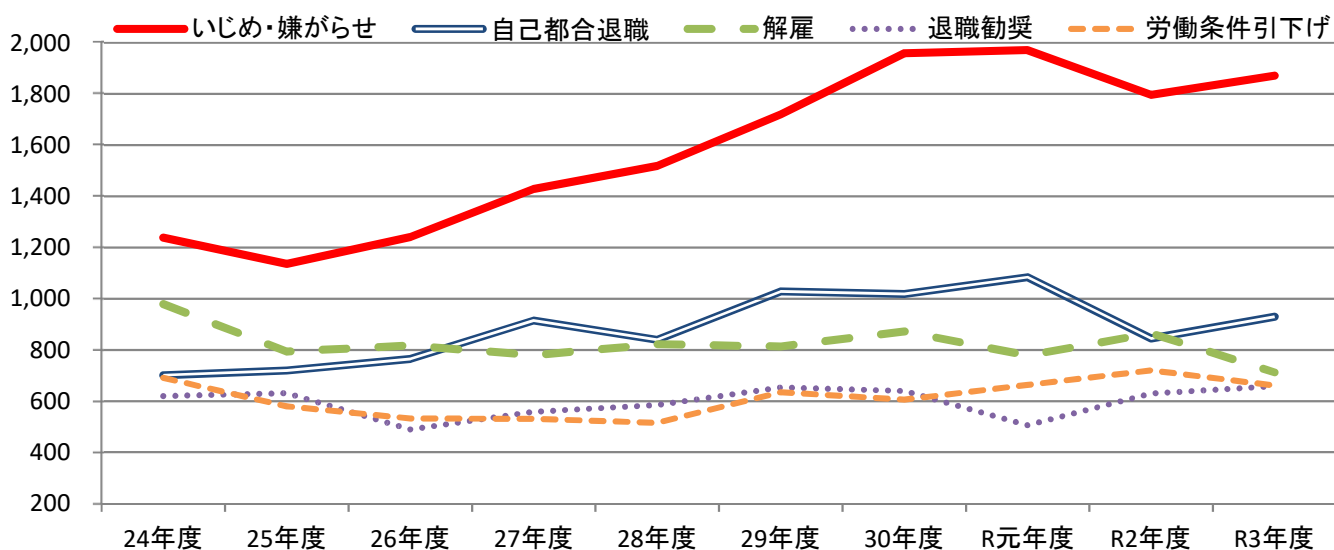
## 1-1 総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談、助言・指導申出、あっせん申請件数の推移

- 総合労働相談の件数は33,511件。前年度より2011件減(-5.7%)。
- 民事上の個別労働紛争相談件数は6,534件。前年度より103件増(+1.6%)。
- 助言・指導申出件数は478件。前年度より52件増(+12.2%)。
- あっせん申請件数は141件。前年度より14件増(+11.0%)。



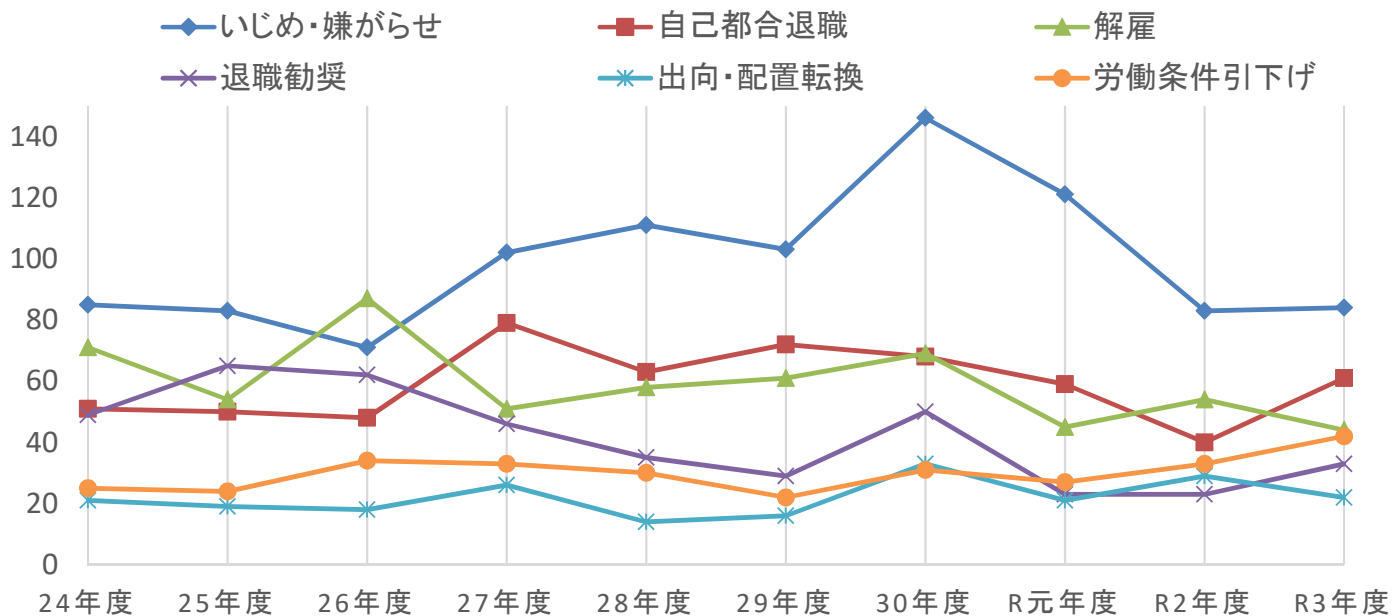
## 1-2 主な民事上の個別労働紛争相談の件数の推移

- 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1,871件。平成24度から10年連続で最多となり、全体の22.3%を占めている。
- 次いで多いのは「自己都合退職」に関する相談930件、3番目に多いのは解雇712件。



### 1-3 主な助言・指導申出件数の推移

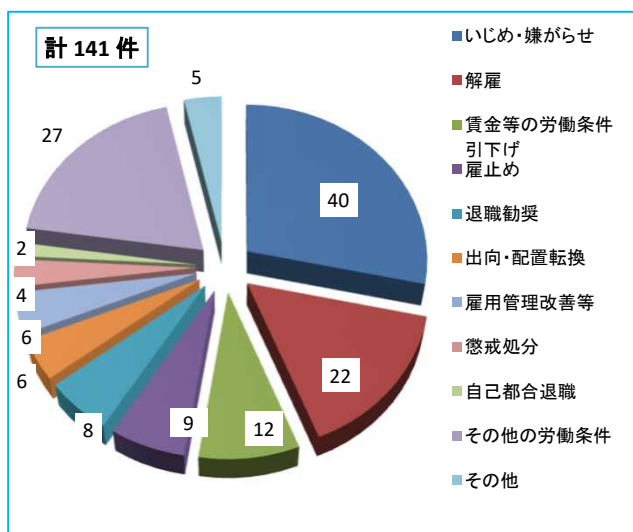
○助言・指導申出が最も多いのは「いじめ・嫌がらせ」で84件。  
 ○2番目に多いのは「自己都合退職」で61件。「解雇」44件、「労働条件引下げ」42件、「退職勧奨」33件、「出向・配置転換(\*)」が22件。  
 ((\*)平成27年度までは「配置転換」のみの件数。)



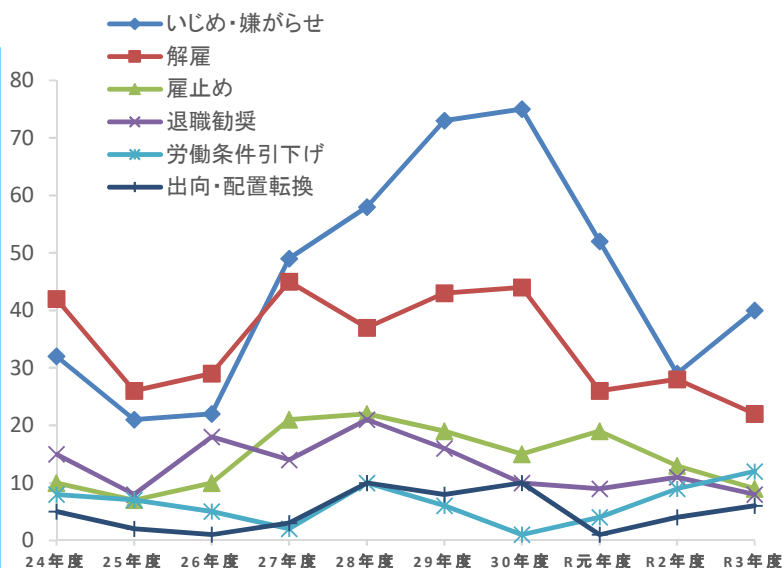
### 1-4 あっせんにおける申請内容別件数

○あっせん申請が最も多いのは「いじめ・嫌がらせ」40件で、全体の28.4%を占めている。

令和3年度 あっせん申請の紛争内容別内訳



あっせん申請の主な紛争内容別件数の推移

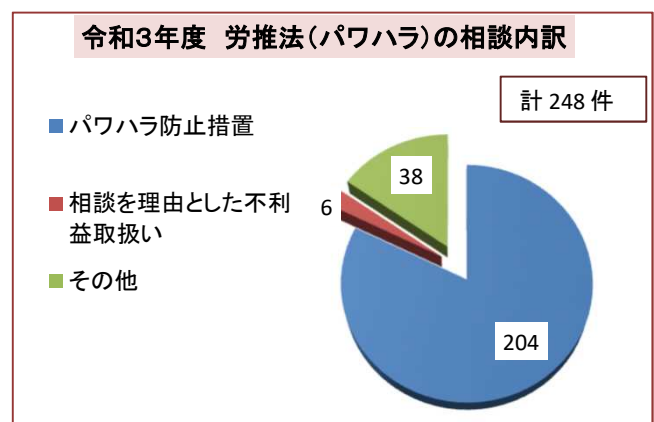
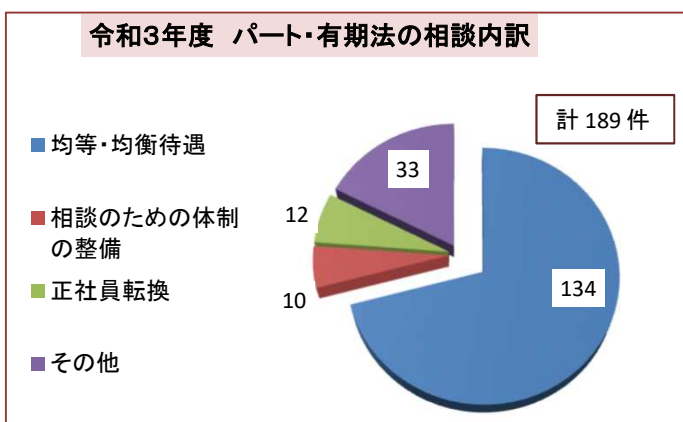
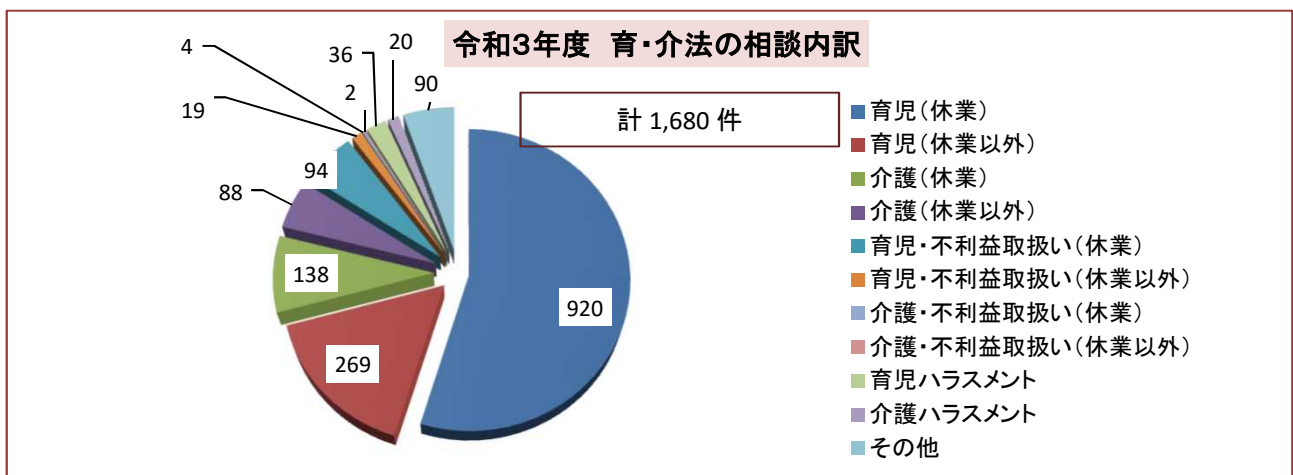
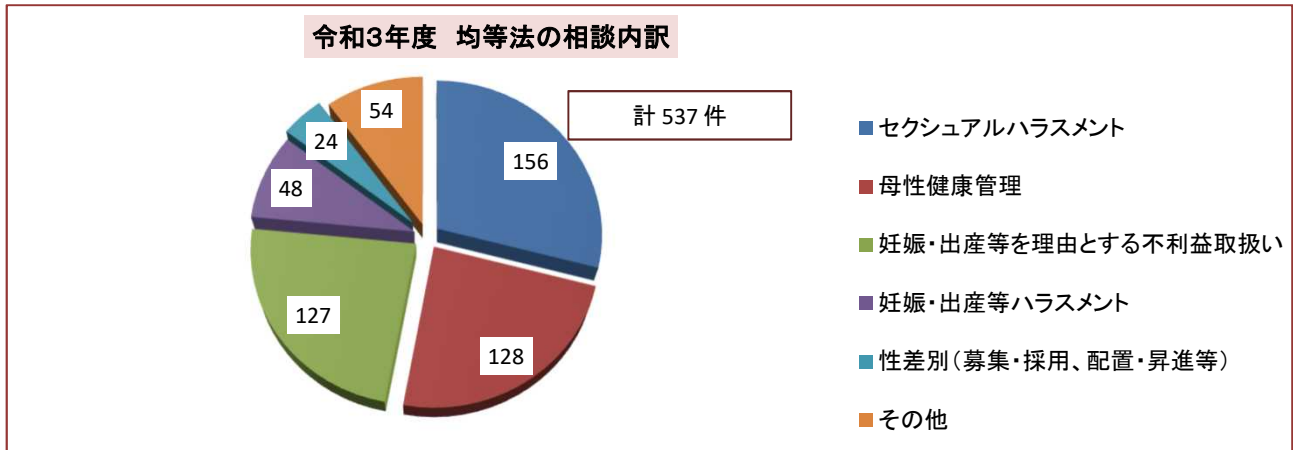


## 1-5 令和3年度の助言・指導とあっせんの事例（静岡労働局）

助言・指導の 事案	労働条件引下げに関する助言・指導
<p><b>事案の概要</b></p>	<p>申出人はパート労働者として勤務していたところ、事前の打診なく所定労働日を週4日から週2日とする旨を一方的に通知されたことから、従来の所定労働日の契約を履行するよう求めたが、業績不振を理由に通知内容は撤回されなかった。</p> <p>申出人は、従来どおりの所定労働日数で働きたいため事業主と改めて話し合いを行いたいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
<p><b>助言・指導の 内容・結果</b></p>	<p>事業主に対し、個々の労働条件の不利益な変更については、労働者の合意なく一方的に変更することは労働契約法に抵触するおそれがあることを説明し、申出人と話し合うよう助言した。</p> <p>助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、所定労働日は週4日を維持することとした。</p>
あっせんの 事案	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
<p><b>事案の概要</b></p>	<p>申請人は正社員として勤務していたところ、やることなすこと嫌味を言われる、人前で罵声を浴びせられるなどの扱いを受け精神的な不調により休職した。</p> <p>復職にあたって配置換えしないとのことから退職せざるを得なくなり、精神的・経済的損害に対して120万円の補償金を求めたいとして、あっせんを申請した。</p>
<p><b>あっせんの ポイント・結果</b></p>	<p>あっせん委員が被申請人（事業主）の主張を確認したところ、異動させたのは経験を積ませるため、いじめ・嫌がらせではなく教育的見地の指導との認識であるとしつつも紛争の迅速な解決を図る観点から一定額の解決金を支払う用意がある旨申し出た。</p> <p>これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として40万円を支払うことで合意した。</p>

## 2 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期法の 資料2 施行状況 (静岡労働局)

### 2-1 相談の状況について



## 2-2 紛争解決援助の状況について

### 【労働局長による紛争解決の援助】（※1）

- 労推法 17件（内訳：「パワーハラ防止措置」17件）
- 育・介法 2件（内訳：「育児休業に係る不利益」1件、  
「所定労働時間の短縮措置等」1件）
- 均等法 1件（内訳：「セクハラ」1件）

### 【調停会議による調停】（※2）

- 労推法 14件（内訳：「パワーハラスメント防止措置」14件）
- 均等法 5件（内訳：「セクハラ」4件、「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」1件）
- パート・有期法 4件（内訳：「不合理な待遇禁止」1件、「待遇内容・理由説明」1件等）

（※1） 労働局長が労働者と事業主との間の紛争を法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ法の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示することにより紛争の解決を図る制度

（※2） 労働者と事業主との間に調停委員が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度

## 2-3 行政指導の状況について

- 指導事項等の主な内容は、均等法では「妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置」111件（27.8%）、「セクシュアルハラスメント防止措置」96件（24.0%）、育・介法では「育児休業等に関するハラスメント防止措置」110件（28.0%）、「介護休業等に関するハラスメント防止措置」110件（28.0%）と、ハラスメントに関する事項が多かった。

### 【均等法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数：400件  
内訳 「妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置」・・・111件（27.8%）  
「セクシュアルハラスメント防止措置」・・・96件（24.0%）

### 【育・介法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数：393件  
内訳 「育児休業等に関するハラスメント防止措置」・・・110件（28.0%）  
「介護休業等に関するハラスメント防止措置」・・・110件（28.0%）

### 【パート・有期法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数：599件  
内訳 「雇用管理改善措置等に関する基本的考え方」・・・123件（20.5%）  
「就業規則の作成手続き」・・・96件（16.0%）

### 【労推法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数：15件  
内訳 「パワーハラスメント防止措置」・・・15件（100%）