

1 令和4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。

令和4年度 総合労働相談件数
35,780件

うち、○法令・制度の問合せ 26,149件
（※2）

○労働基準法等法違反の疑いのある相談
4,535件

○民事上の個別労働紛争相談 **6,456件**
内訳（※2,3）①いじめ・嫌がらせ 1,279件
②自己都合退職 1,036件
③退職勧奨 656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 **430件**
内訳（※2,3）①自己都合退職 48件
②解雇 36件
③退職勧奨 31件

申請

○処理件数 **430件（※4）**
助言・指導の件数 421件
取下げ 6件
打切り 2件
制度対象外・その他 1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 **110件**
内訳（※2,3）①解雇 19件
②いじめ・嫌がらせ 13件
③雇止め 12件

○処理件数 **117件（※4）**
合意の成立 34件
取下げ 5件
打切り（不参加を含む） 78件

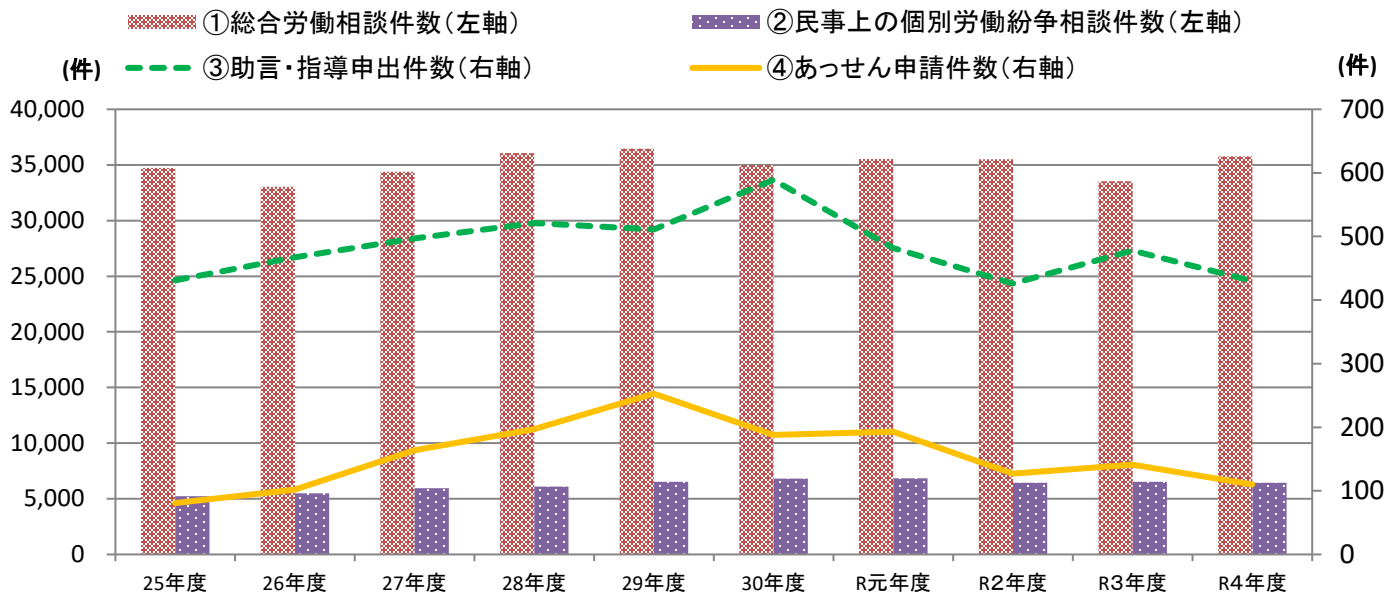
※2 相談内容が複数の場合があり、内訳と合計とは一致しない。

※3 「その他」「その他の労働条件」等を除く。

※4 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。

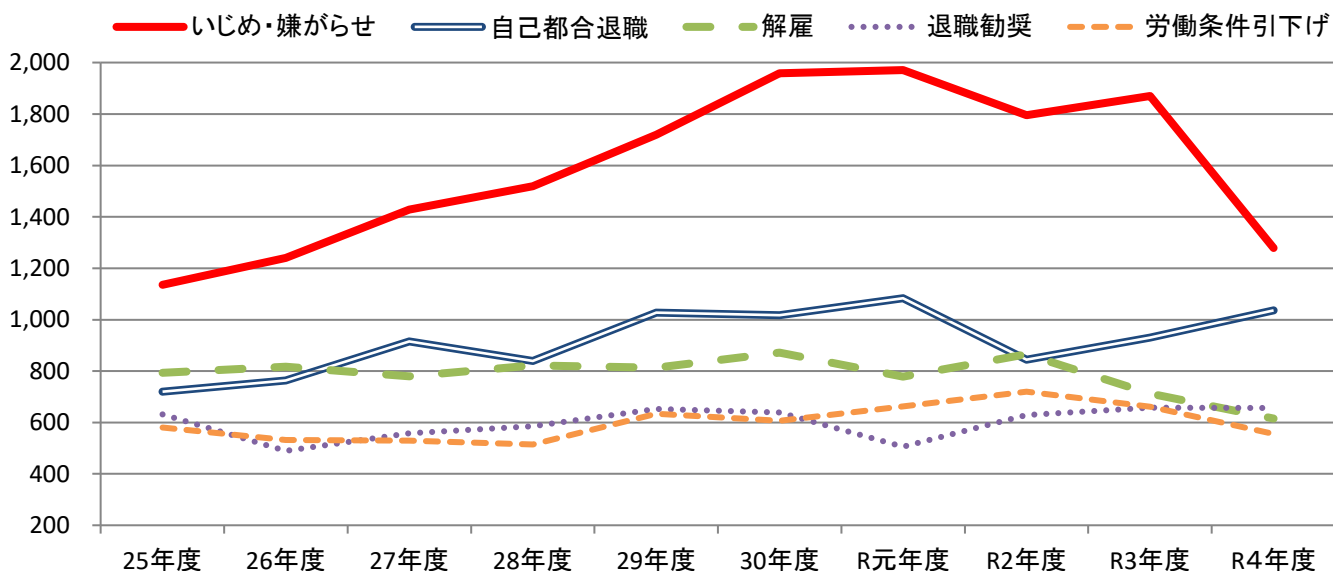
1-1 総合労働相談、民事上の個別労働紛争相談、助言・指導申出、あっせん申請件数の推移

○総合労働相談の件数は35,780件。前年度より2,269件増(+6.8%)。
 ○民事上の個別労働紛争相談件数は6,456件。前年度より78件減(-1.2%)。
 ○助言・指導申出件数は430件。前年度より48件減(-10.0%)。
 ○あっせん申請件数は110件。前年度より31件減(-22.0%)。



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1,279件。平成25年度から10年連続で最多となり、全体の17.2%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1,036件、3番目に多いのは退職勧奨656件。

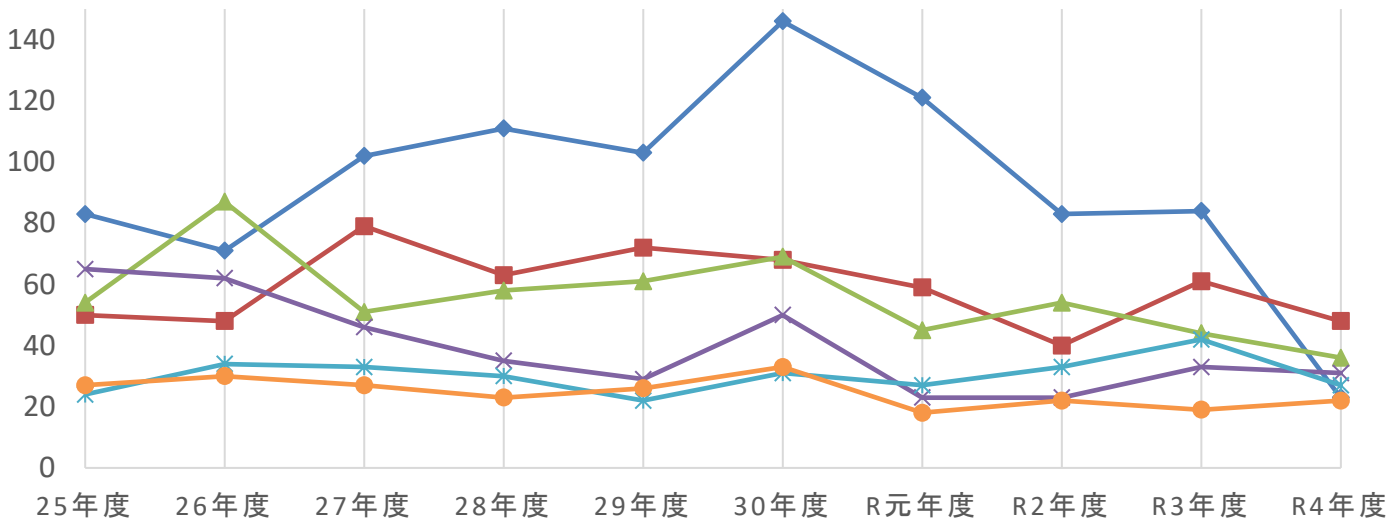


1-3 主な助言・指導申出件数の推移

○助言・指導申出が最も多いのは「自己都合退職」で48件。

○2番目に多いのは「解雇」で36件。「退職勧奨」31件、「労働条件引下げ」27件、「いじめ・嫌がらせ」23件、「雇止め」22件。

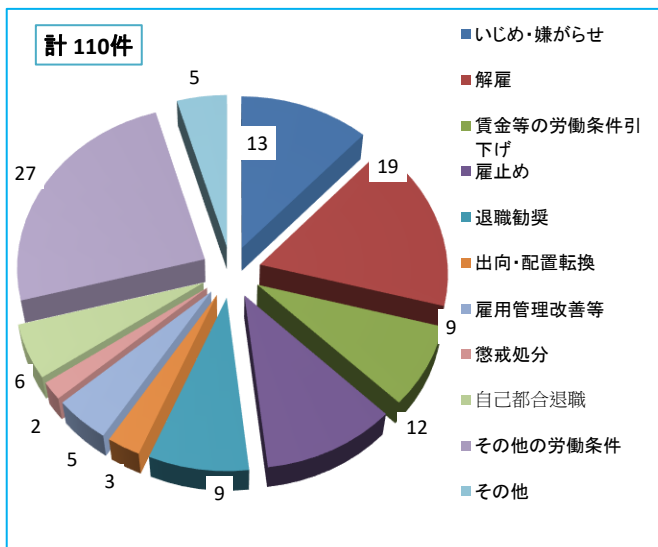
◆いじめ・嫌がらせ ■自己都合退職 ▲解雇 ×退職勧奨 *労働条件引下げ ●雇止め



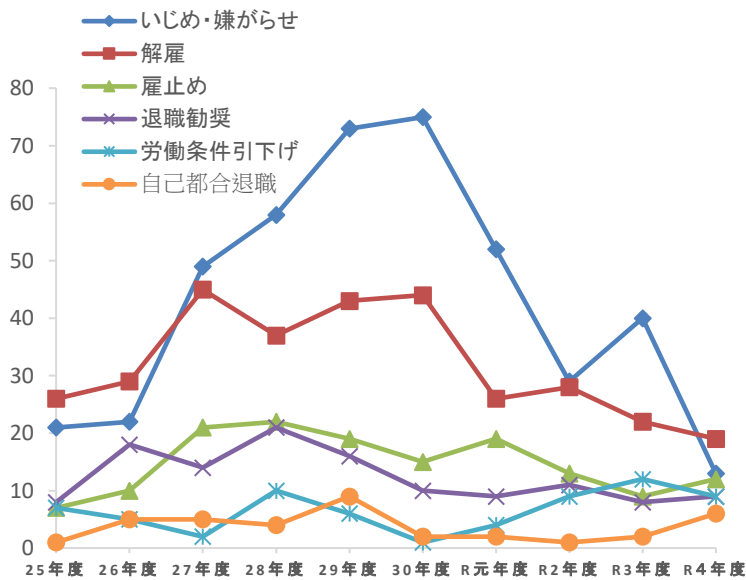
1-4 あっせんにおける申請内容別件数

○あっせん申請が最も多いのは「解雇」19件で、全体の17.3%を占めている。

令和4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 助言・指導とあっせんの事例（静岡労働局）

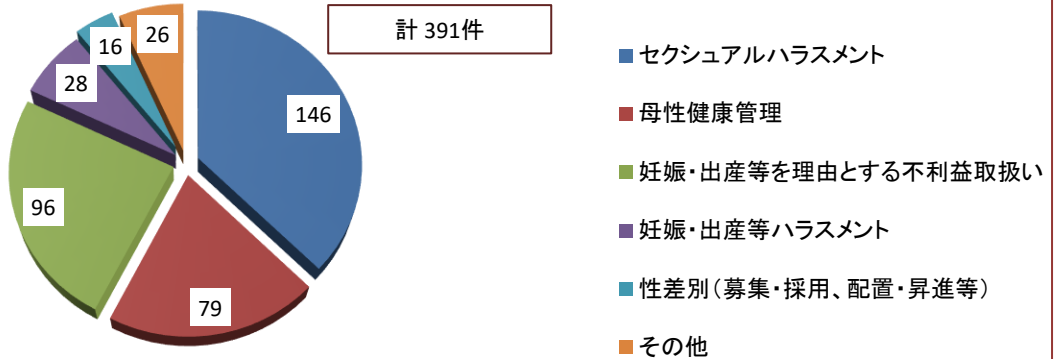
助言・指導の 事案	自己都合退職に関する助言・指導
<p>事案の概要</p>	<p>申出人は、有期雇用の責任者であったが、体調不良を理由に期間満了での退職を申し出た。しかし、人手不足を理由に退職を認められず、一方的な契約更新を求められた。 話し合いにより、希望通り円満に期間満了で退職したいとして、助言を希望したものの。</p>
<p>助言・指導の 内容・結果</p>	<p>事業主から事情を聴取した上で、労働契約法第6条に基づき、労働契約が労使の合意により成立するものであること、人員不足については会社として対応すべき旨を説明し、申出人と話し合うよう助言した。 助言の結果、話し合いがもたれ、申出人の希望通り、今期の契約期間満了で退職することで合意した。</p>

あっせんの 事案	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
<p>事案の概要</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。 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、あっせんに申請した。</p>
<p>あっせんの ポイント・結果</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。 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>

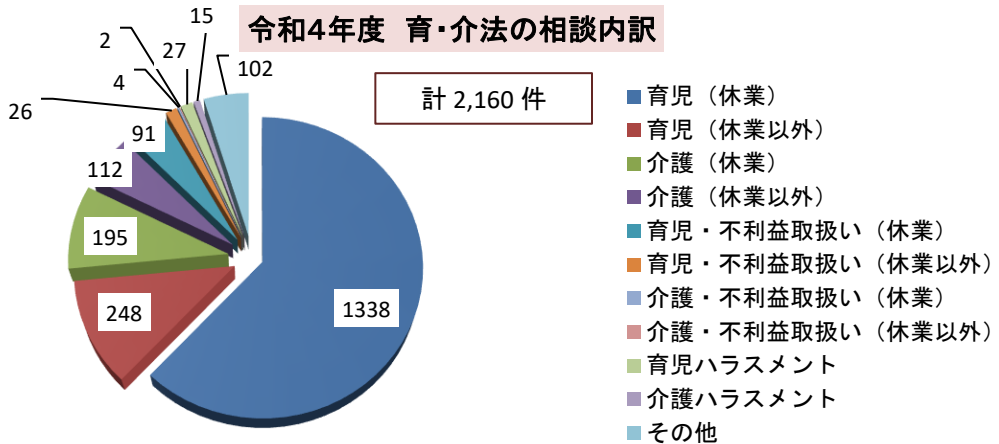
2 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期法、 労推法【パワハラ】の施行状況 (静岡労働局)

2-1 相談の状況について

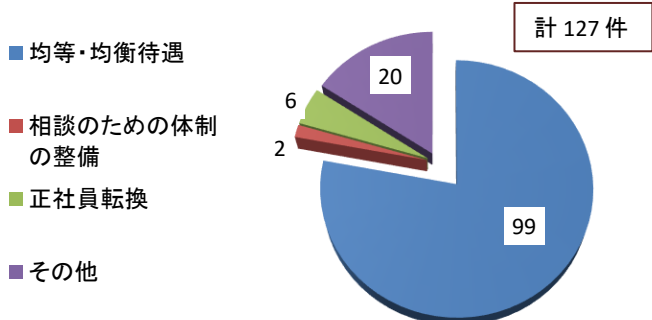
令和4年度 均等法の相談内訳



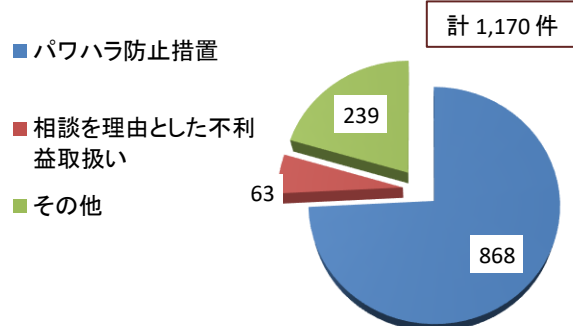
令和4年度 育・介法の相談内訳



令和4年度 パート・有期法の相談内訳



令和4年度 労推法(パワハラ)の相談内訳



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 65件（内訳：「パワハラ防止措置」 65件）
- 育・介法 6件（内訳：「育児休業に係る不利益」 4件、「育児休業に係る事案」 1件、「労働者の配置に関する配慮に関する事案」 1件、）
- 均等法 5件（内訳：「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」5件）

【調停会議による調停】（※2）

- 労推法 25件（内訳：「パワーハラスメント防止措置」25件）
- 均等法 9件（内訳：「セクハラ」8件、「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」1件）

（※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」62件（27.3%）、「セクシュアルハラスメント防止措置」60件（26.4%）。育・介法では「雇用環境整備」123件（11.6%）、「介護休業制度」104件（9.8%）、「育児休業制度」103件（9.7%）の事項が多かった。

【均等法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数：227件
内訳 「妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置」・・・62件(27.3%)
「セクシュアルハラスメント防止措置」・・・60件(26.4%)

【育・介法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数：1,062件
内訳 「雇用環境整備」・・・123件(11.6%)、育児休業制度・・・103件(9.7%)
「介護休業制度」・・・104件(9.8%)
「育児休業等に関するハラスメント防止措置」・・・62件(5.8%)
「介護休業等に関するハラスメント防止措置」・・・62件(5.8%)

【パート・有期法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数：452件
内訳 「雇用管理改善措置等に関する基本的考え方」・・・120件(26.5%)
「短時間・有期雇用管理責任者の選任」・・・61件(13.5%)

【労推法に基づく行政指導】

- 助言・指導件数：111件
内訳 「パワーハラスメント防止措置」・・・65件(58.6%)