

静岡労働局発表
令和元年7月4日

【担当】

静岡労働局 雇用環境・均等室
室長 松本 春美
室長補佐 土屋 真由美
(電話) 054-252-5310

報道関係者 各位

○平成30年度 個別労働紛争解決制度の施行状況について

～個別労働相談は「いじめ・嫌がらせ」が7年連続最多 10年間で約2.3倍に～

○平成30年度 均等法、育・介法、パート法の施行状況について

～男女雇用機会均等法の相談は「セクシュアルハラスメント」が最多～

静岡労働局（局長 谷 直樹）は、平成30年度の静岡労働局における「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「男女雇用機会均等法(以下「均等法）」、育児・介護休業法(以下「育・介法）」、パートタイム労働法(以下「パート法）」の法施行状況について、以下のとおり取りまとめましたので、公表します。

【ポイント】

1 「個別労働紛争解決制度の施行状況」について(資料1)

- ・ 平成30年度は、前年度より、総合労働相談が**1,490件減少(-4.1%)**し、34,964件となったが、そのうち、**民事上の個別労働紛争相談件数**は前年度より285件増加(+4.4%)し、**6,813件**だった。
- ・ 民事上の個別労働紛争相談(内容延べ合計件数 8,464件)では「**いじめ・嫌がらせ**」が1,959件(23.1%)と**最も多く**全体の**2割以上**を占め、**7年連続で最多**、また**5年連続の増加**となり、**前年度より239件増(+13.9%)**、この**10年間で1,108件増(+130.2%)**。
- ・ 助言・指導申出件数は、前年度より78件増加(+15.3%)し589件。
- ・ あっせん申請件数は、188件と前年度より65件減少(-25.7%)した。
- ・ **助言・指導申出、あっせん申請**ともに、「**いじめ・嫌がらせ**」が**最も多かった**。

2 「均等法、育・介法、パート法の法施行状況」について(資料1)

- ・ 平成30年度の均等法、育・介法、パート法に関する相談は、合わせて1,406件で、前年度の1,869件から463件減少。育・介法に関する相談が465件減少したことが大きい。これは平成29年1月施行の法改正関係の相談が落ち着いたためと考えられる。
- ・ 均等法の相談では、「**セクシュアルハラスメント**」に関するものが**最も多く151件(36.3%)**、次いで「**妊娠・出産等不利益取扱い**」に関する相談が110件(26.5%)だった。

パワーハラスメント防止対策が法制化されます！(資料2)

労働施策総合推進法が改正され、パワーハラスメント対策が事業主の義務となります。

「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のための特別相談窓口」を開設します！(資料3)

令和元年7月～令和2年3月 静岡労働局雇用環境・均等室 054-252-5310

【参考】

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく**個別労働紛争解決制度**は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するものです。

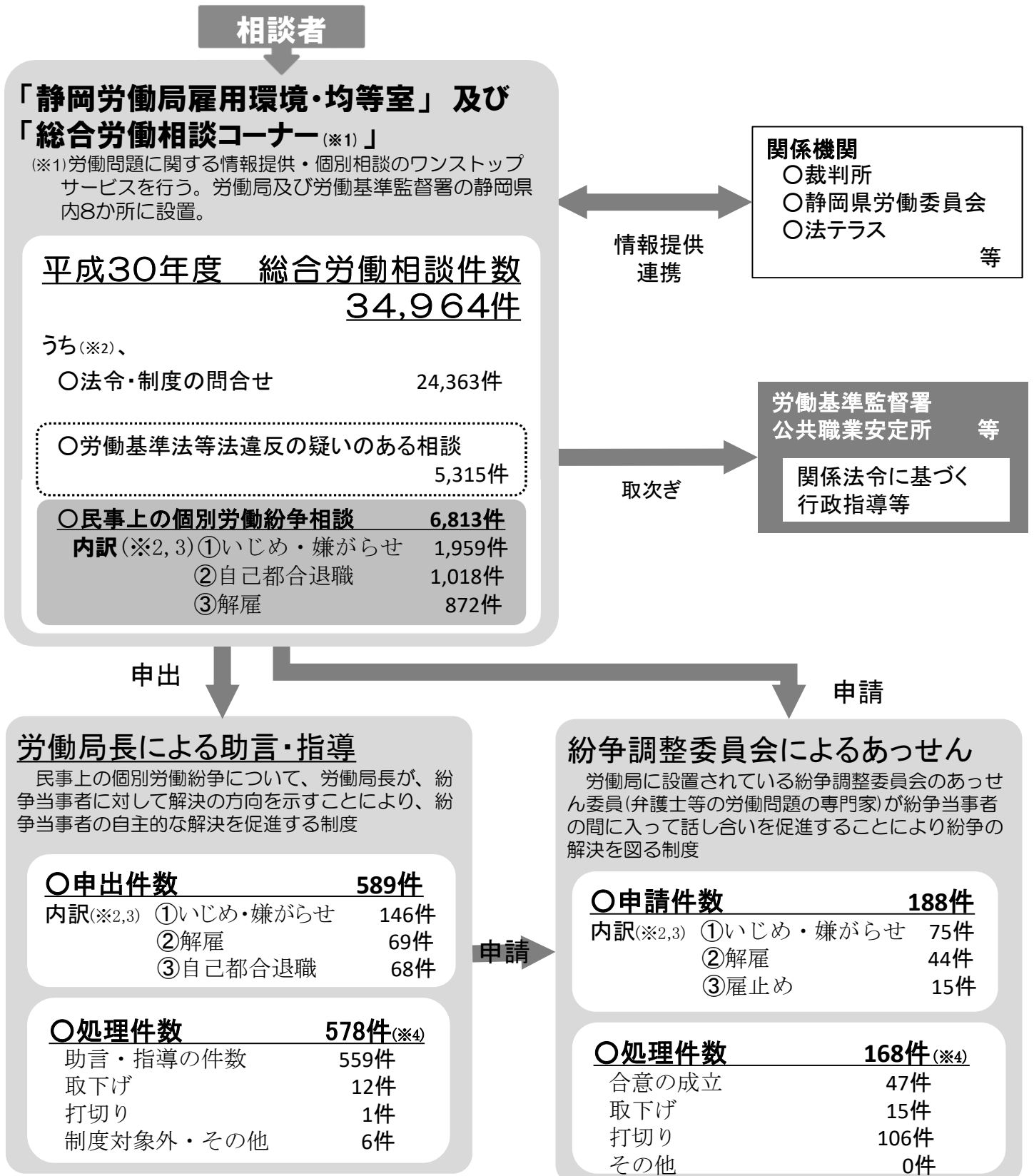
「**総合労働相談**」、労働局長による「**助言・指導**」、紛争調整委員会による「**あっせん**」の3つの方法があります。

静岡労働局は、今後も個別労働紛争解決制度の周知に努め、同制度の簡易性・迅速性といった特色を活かしながら、各総合労働相談コーナーにおいて総合労働相談、助言・指導、あっせんの適切な運用を図ります。

また、「**均等法**」、「**育・介法**」、「**パート法**」に基づく相談、行政指導、紛争解決援助を行っています。

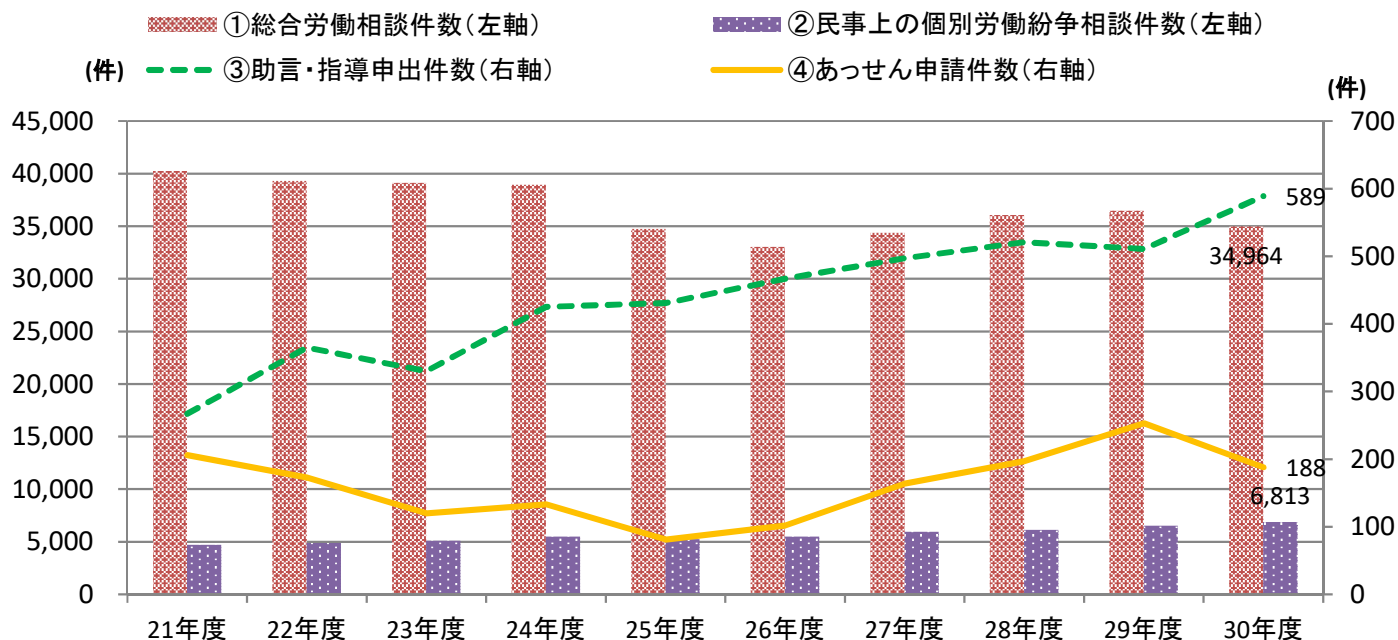
静岡労働局では、今後もニーズに応じた相談対応及び法違反が認められた事業主に対しては厳正な指導を行います。

1 平成30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 (静岡労働局)

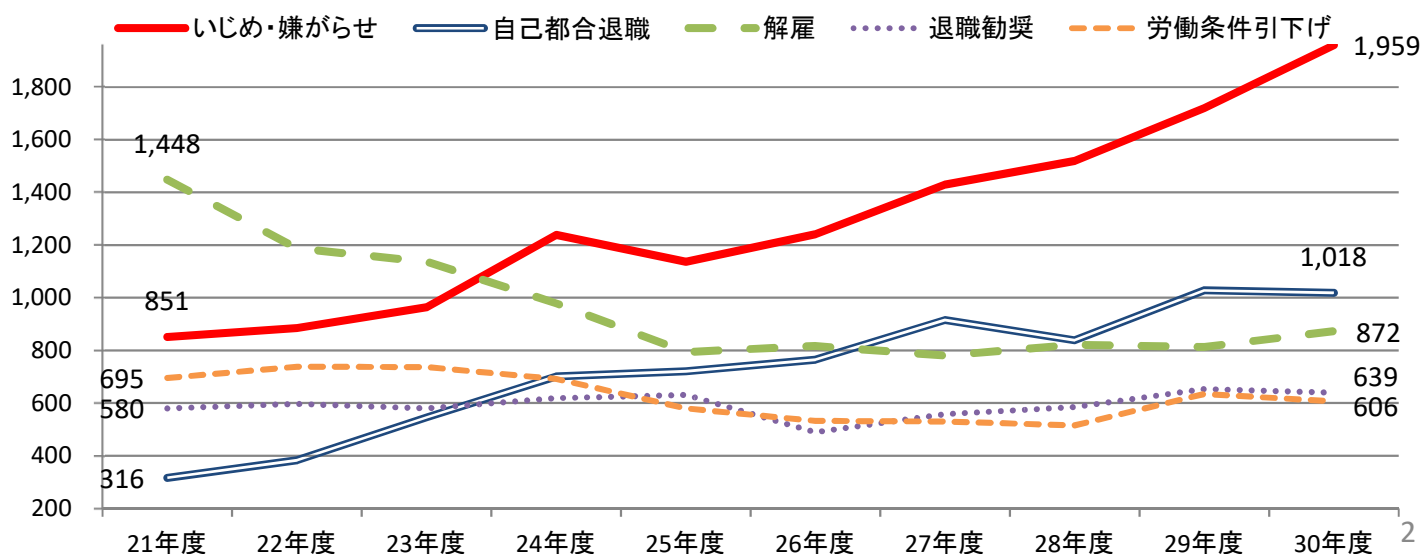
○総合労働相談の件数は34,964件。前年度より1,490件減(-4.1%)。
 ○民事上の個別労働紛争相談件数は6,813件。前年度より285件増(+4.4%)。
 ○助言・指導申出件数は589件。前年度より78件増(+15.3%)。あっせん申請件数は188件。前年度より65件減(-25.7%)。



1-2 主な民事上の個別労働紛争相談の件数の推移 (静岡労働局)

(※「その他の労働条件」「その他」を除く ※相談内容が複数の場合があるため合計8,464件。1-1の相談件数と一致しない)

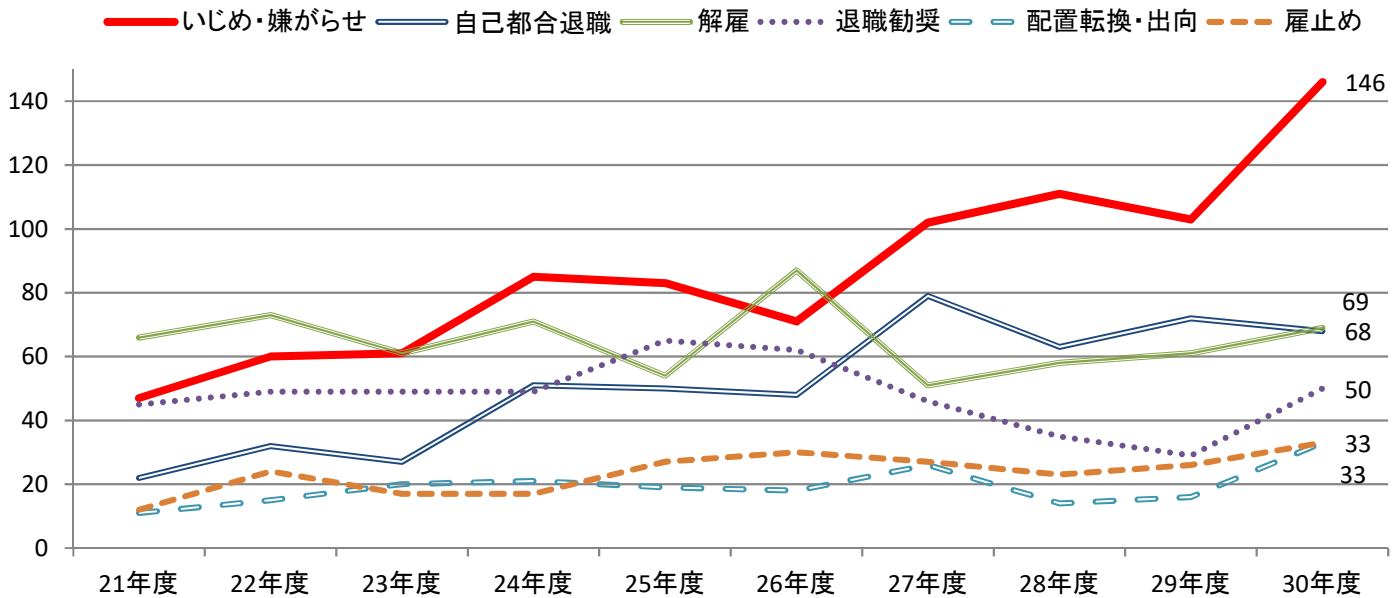
○民事上の個別労働紛争相談のうち、最も多いのは「いじめ・嫌がらせ」で1,959件。平成24年から7年連続で最多となり、全体(内容別件数合計8,464件)の23.1%を占めている。前年度から239件増(+13.9%)。
 ○次いで多いのは「自己都合退職」に関する相談1,018件(前年度から10件減、-1.0%)、3番目に多いのは「解雇」に関する相談で872件(前年度から59件増(+7.3%))。



1-3 主な助言・指導申出件数の推移 (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752件。1-1の申出件数と一致しない)

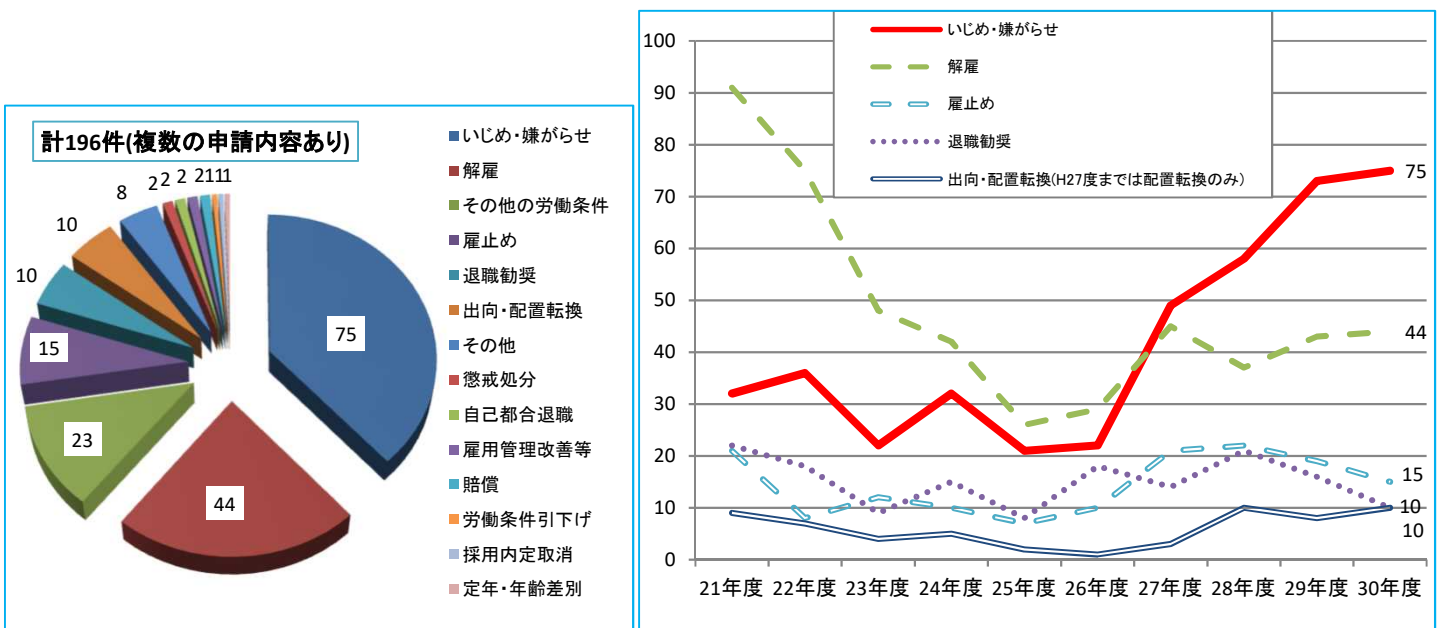
- 助言・指導申出が最も多いのは「いじめ・嫌がらせ」で146件。前年度より43件増(+41.7%)。4年連続で最も多い。
- 2番目に多いのは「解雇」で69件。前年度より8件増(+13.1%)。以下、「自己都合退職」68件、「退職勧奨」50件、「雇止め」と「配置転換・出向」(※)が同数で33件、労働条件引下げ31件。
- ※平成27年度までは「配置転換」のみの件数。



1-4 あっせんにおける申請内容別件数と、主な申請内容別件数の推移 (静岡労働局)

(※申出内容が複数の場合があるため合計196件。1-1の申出件数と一致しない)

○あっせん申請が最も多いのは「いじめ・嫌がらせ」で75件(38.3%)。全体の4割弱を占めている。平成27年度から4年連続で最も多く、前年度から2件増(+2.7%)。



平成30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)

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)

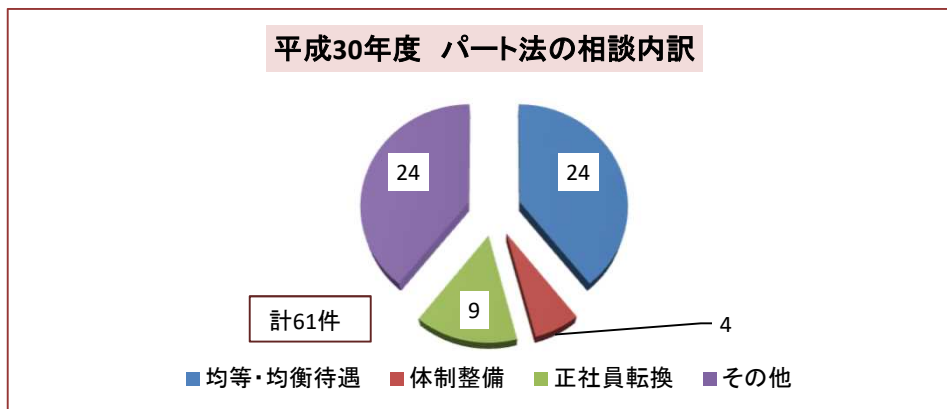
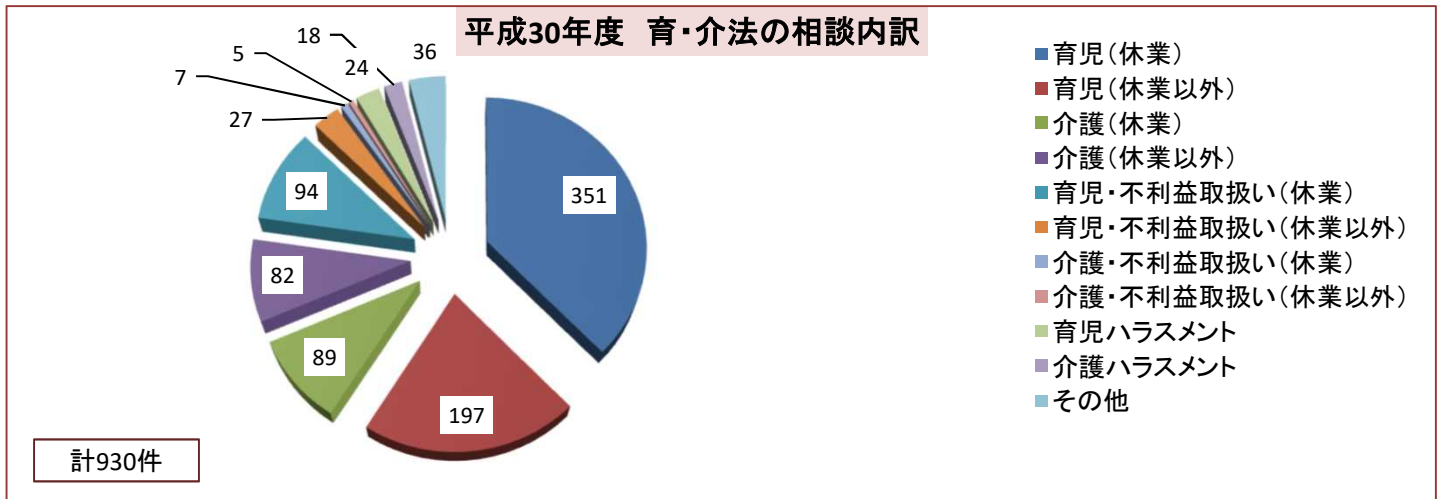
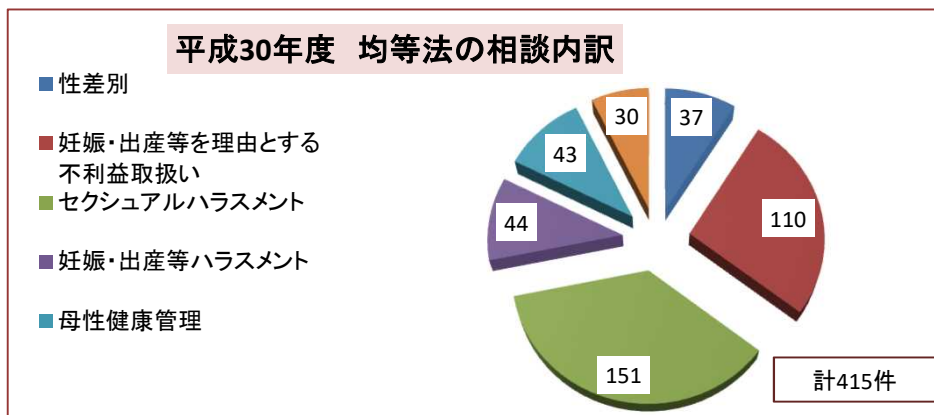
○男女雇用機会均等法に係る相談は415件。

最も多かったのは「セクシュアルハラスメント」に関する相談で151件(36.4%)、全体の3割強を占めている。

次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱い」に関する相談で110件(26.5%)だった。

○育児・介護休業法に関する相談は930件。

最も多かったのは「育児休業制度」に関する相談で351件(37.7%)、次いで「休業以外の育児関係制度」に関する相談で197件(21.2%)。上位2つで全体の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213件(33.2%)。次いで「セクシュアルハラスメント防止対策」が198件(30.8%)。
- 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384件(24.4%)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。

【均等法に基づく行政指導】

- 訪問事業所:276件
- 助言・指導件数:642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」・・・213件(33.2%)
 - 第2位「セクシュアルハラスメント防止措置」・・・198件(30.8%)
 - 第3位「母性健康管理(措置の実施)」・・・118件(18.3%)

【育・介法に基づく行政指導】

- 訪問事業所:255件
- 助言・指導件数:1,574件
 - 内訳 第1位「介護休業等に関するハラスメント防止措置」・・・194件(12.3%)
 - 第2位「育児休業等に関するハラスメント防止措置」・・・190件(12.1%)
 - 第3位「介護休業制度」・・・169件(10.7%)

【パート法に基づく行政指導】

- 訪問事業所:239件
- 助言・指導件数:625件
 - 内訳 第1位「労働条件の文書交付等」・・・169件(27.0%)
 - 第2位「通常の労働者への転換」・・・134件(21.4%)
 - 第3位「相談のための体制の整備」・・・120件(19.2%)

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・育・介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」5件
- 調停:2件(内訳:「妊娠、出産等に関するハラスメント」1件、「休業に係る不利益取り扱い」1件)