

平成 28 年度 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)での 法施行状況

～ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する
相談、是正指導、紛争解決の援助の状況を取りまとめ ～

1 雇用環境・均等部(室)で取り扱った相談、是正指導の状況・総数

※ 相談件数についての留意事項

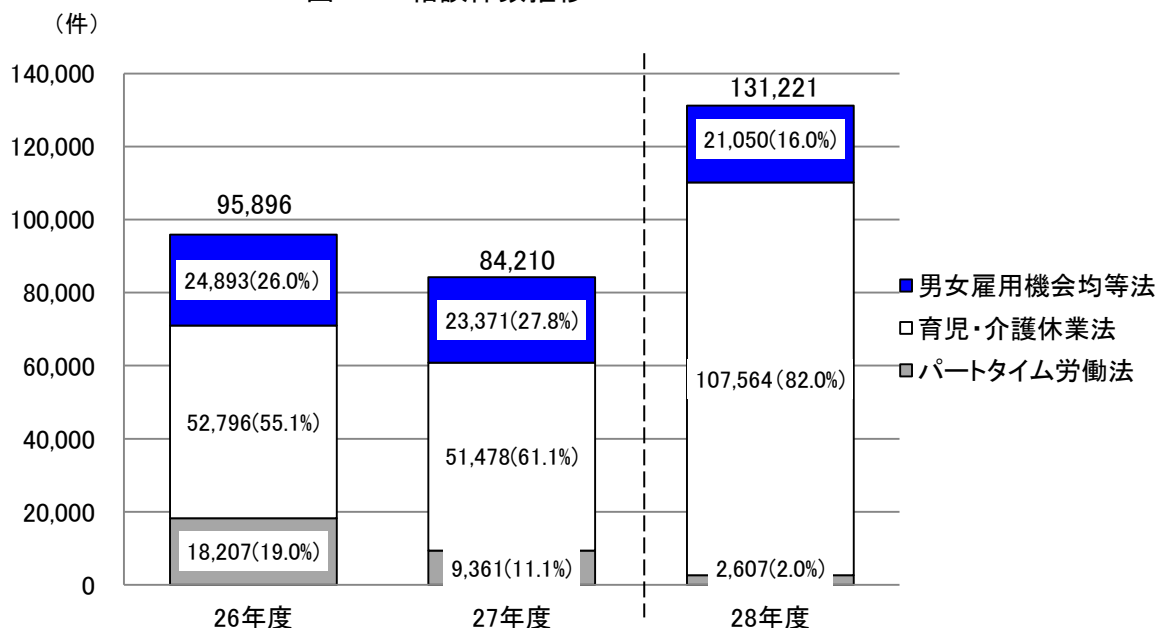
平成 28 年 4 月に都道府県労働局の組織見直しを行い、雇用環境・均等部(室)を設置した。雇用環境・均等部(室)では、これまで雇用均等室において受け付けていた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談と併せて総合労働相談コーナーで受け付けていた個別労働紛争に関する相談も一体的に対応するようになった。このため、相談を受け付けるに当たり、相談件数の計上方法についても変更を行ったことから、平成 27 年度以前とは単純比較できない。

(1) 雇用環境・均等部(室)への相談

- ◆ 平成 28 年度に雇用環境・均等部(室)に寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談は、131,221 件。

○平成 28 年度に、労働者や事業主等から雇用環境・均等部(室)に寄せられた相談のうち、男女雇用機会均等法に関する相談は 21,050 件、育児・介護休業法に関する相談は 107,564 件、パートタイム労働法に関する相談は 2,607 件であった(図 1-1)。

図 1-1 相談件数推移

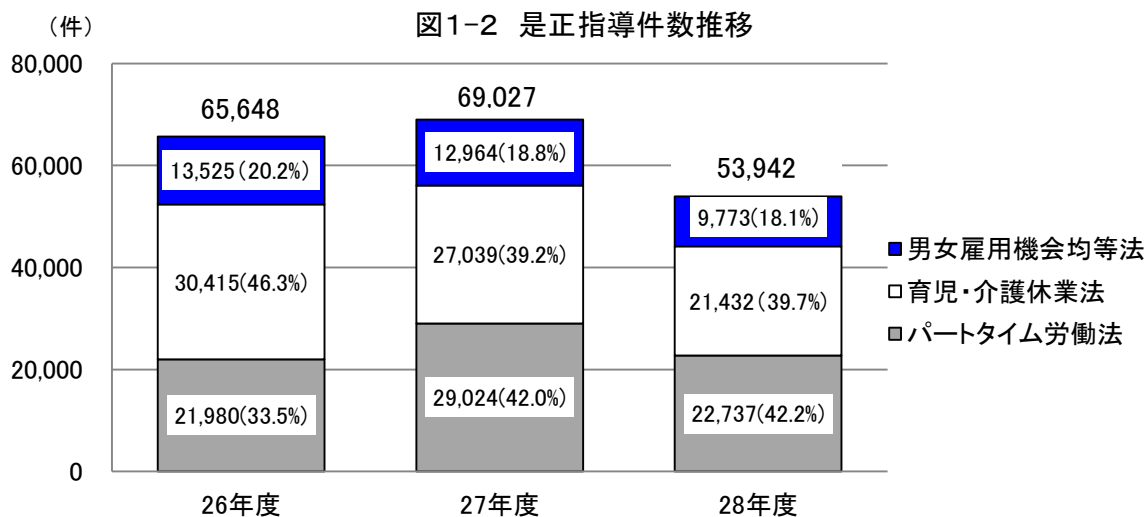


※相談件数について、平成 27 年度以前と平成 28 年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

(2) 雇用環境・均等部(室)が行った是正指導

◆ 雇用環境・均等部(室)が行った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する是正指導は、53,942件。

○雇用環境・均等部(室)が行った是正指導の内訳は、「パートタイム労働法関係」が22,737件(42.2%)と最も多く、次いで「育児・介護休業法関係」が21,432件(39.7%)、「男女雇用機会均等法関係」が9,773件(18.1%)となっている(図1-2)。



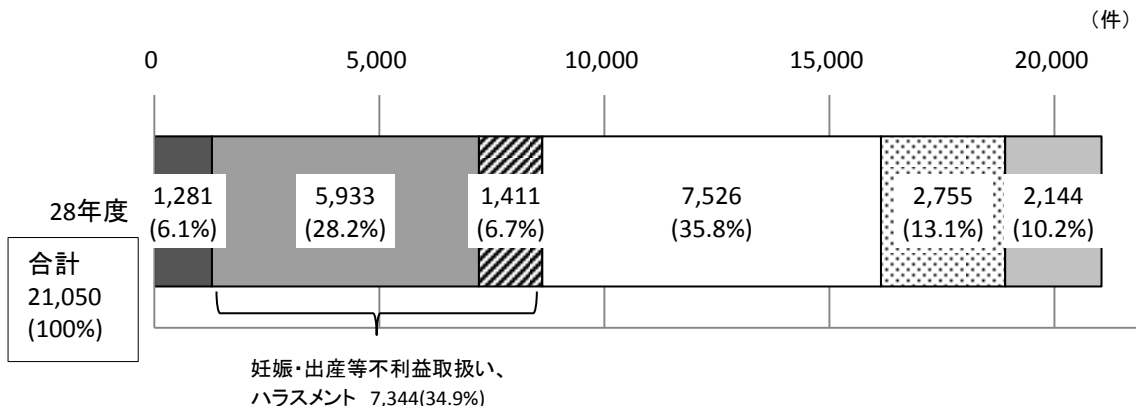
2 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 雇用環境・均等部(室)への相談

- ◆ 相談件数は 21,050 件。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談が最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談が多くなっている。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する相談と妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いやハラスメントに関する相談は同数程度。

- 平成 28 年度に、雇用環境・均等部(室)に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は、21,050 件であった(図 2-1、表 2-1)。
- 相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント(第 11 条関係)」が最も多く 7,526 件(35.8%)、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)」が 5,933 件(28.2%)となっている(図 2-1、表 2-1)。
- 「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)」と「妊娠・出産等に関するハラスメント(第 11 条の 2 関係)」の相談の合計は 7,344 件、全体の 34.9%であり、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いやハラスメントに関する相談は、セクシュアルハラスメントに関する相談と同数程度寄せられた。

図 2-1 相談件数



- 性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)
- 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)
- 妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)
- セクシュアルハラスメント(第11条関係)
- 母性健康管理(第12条、13条関係)
- その他(ポジティブ・アクション等)

表2-1 相談内容の内訳

(件)

	28年度	
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	1,281	(6.1%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	5,933	(28.2%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	1,411	(6.7%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	7,526	(35.8%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	2,755	(13.1%)
その他(ポジティブ・アクション等)	2,144	(10.2%)
合計	21,050	(100.0%)

※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

(2) 雇用環境・均等部(室)が行った是正指導(男女雇用機会均等法第29条)

- ◆ 雇用管理の実態把握を行った7,257事業所のうち、何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された5,787事業所(79.7%)に対し、9,773件の是正指導を実施。
- ◆ 指導事項は、母性健康管理に関する指導が最も多く、次いでセクシュアルハラスメントに関する指導が多くなっている。

○指導事項の内容は、「第12条、13条関係(母性健康管理)」4,917件(50.3%)が最も多く、次いで「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」の3,860件(39.5%)となっている(表2-2)。

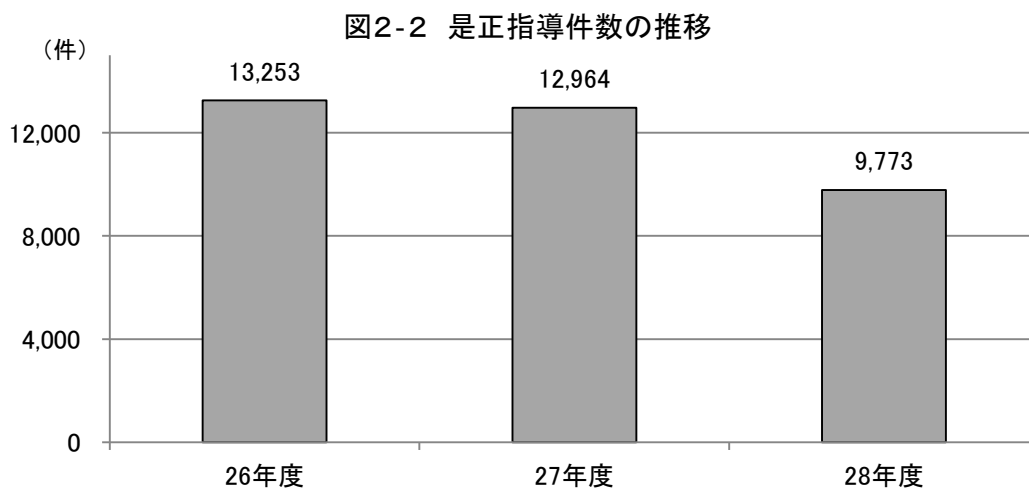


表2-2 是正指導件数の推移

(件)

	26年度	27年度	28年度
第5条関係(募集・採用)	191 (1.4%)	153 (1.2%)	71 (0.7%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	93 (0.7%)	59 (0.5%)	31 (0.3%)
第7条関係(間接差別)	5 (0.0%)	3 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	30 (0.2%)	84 (0.6%)	51 (0.5%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	8,021 (60.5%)	7,596 (58.6%)	3,860 (39.5%)
第11条の2関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)			840 (8.6%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	4,908 (37.0%)	5,065 (39.1%)	4,917 (50.3%)
その他	5 (0.0%)	4 (0.0%)	3 (0.0%)
合計	13,253 (100.0%)	12,964 (100.0%)	9,773 (100.0%)

※第11条関係(セクシュアルハラスメント)について、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助(男女雇用機会均等法第17条)

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は294件。
- ◆ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案が最も多く、次いで、セクシュアルハラスメントに関する事案となっている。
- ◆ 援助を終了した事案の約7割が解決。

○労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は294件であった(図2-3、表2-3)。

○申立の内容をみると「第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」146件(49.7%)と最も多く、次いで「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」が125件(42.5%)となっている。

○平成28年度中に援助を終了した307件のうち、約7割の216件について労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決をみている。

図2-3 都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数の推移

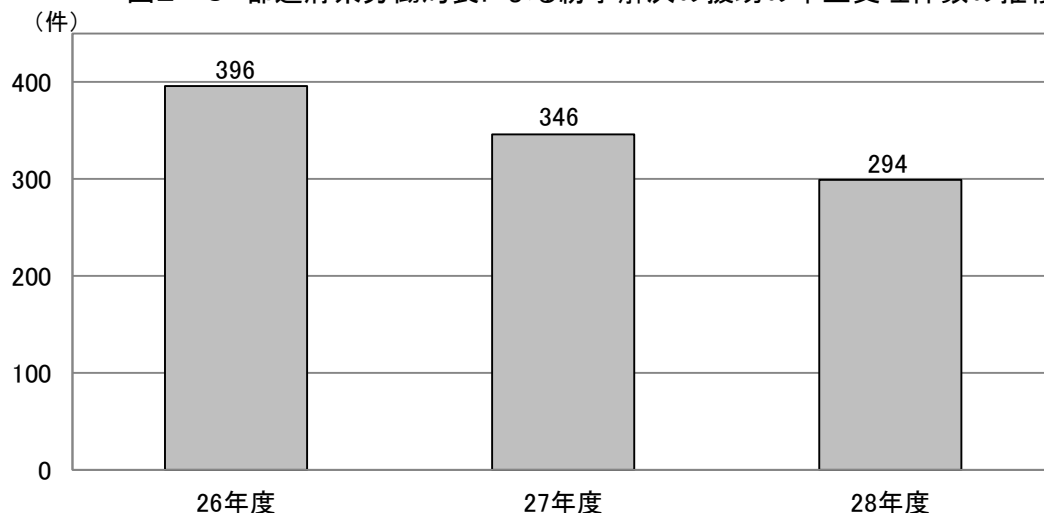


表2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

	26年度	27年度	28年度
第5条関係(募集・採用)	3 (0.8%)	0 (0.0%)	2 (0.7%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	6 (1.5%)	9 (2.6%)	5 (1.7%)
第7条関係(間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	191 (48.2%)	157 (45.4%)	146 (49.7%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	182 (46.0%)	172 (49.7%)	125 (42.5%)
第11条の2関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)			4 (1.4%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	14 (3.5%)	8 (2.3%)	12 (4.1%)
合計	396 (100.0%)	346 (100.0%)	294 (100.0%)

② 機会均等調停会議による調停(男女雇用機会均等法第 18 条)

◆ 調停申請受理件数は 71 件。

○申請の内容をみると、「第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)」が 50 件 (70.4%) と最も多く、次いで「第 9 条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」14 件 (19.7%) となっている (表 2-4)。

○調停の実施結果を見ると、調停を開始した 66 件 (前年度申請受理案件を含む) のうち調停案の受諾勧告を行ったものは 42 件で、そのうち 37 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

図2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

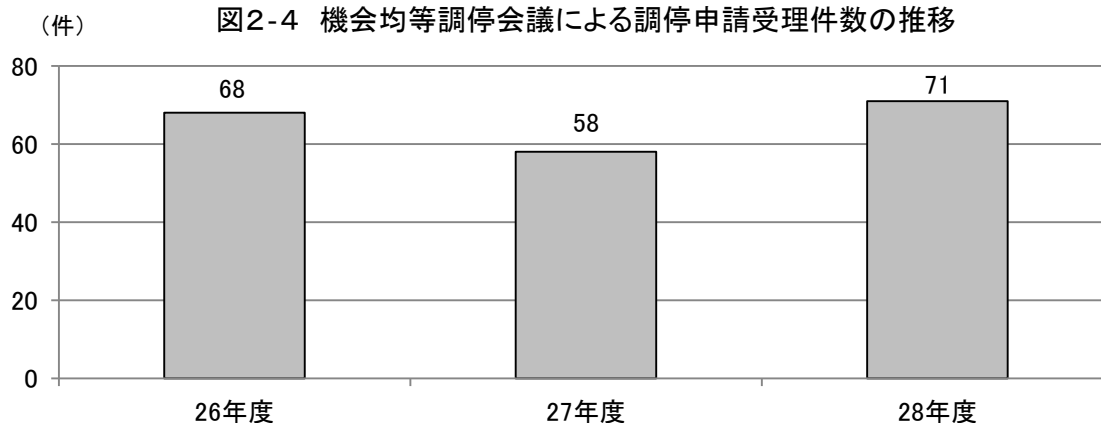


表2-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

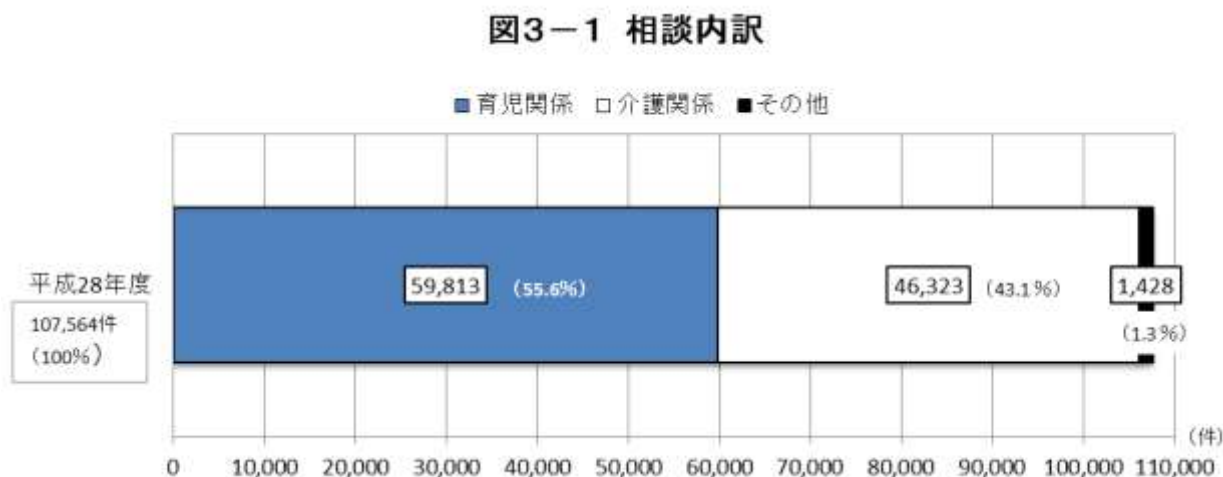
(件)

	26年度	27年度	28年度
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	3 (4.4%)	4 (6.9%)	3 (4.2%)
第7条関係(間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	18 (26.5%)	20 (34.5%)	14 (19.7%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	44 (64.7%)	33 (56.9%)	50 (70.4%)
第11条の2関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)			0 (0.0%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	3 (4.4%)	1 (1.7%)	4 (5.6%)
合計	68 (100.0%)	58 (100.0%)	71 (100.0%)

3 育児・介護休業法の施行状況

(1) 雇用環境・均等部(室)への相談

- ◆ 相談件数は107,564件。
- ◆ 育児関係の相談が、59,813件(55.6%)、介護関係の相談が46,323件(43.1%) (図3-1)。



- 相談内容別にみると、育児関係では「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の短縮の措置等）」が27,729件(46.4%)、「育児休業」が21,933件(36.7%)、「育児休業に係る不利益取扱い」が5,256件(8.8%)の順になっている(表3-1)。
- 介護関係では、「介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の短縮の措置等）」が27,085件(58.5%)、「介護休業」が15,925件(34.4%)、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」が1,463件(3.2%)の順となっている(表3-1)。
- 労働者の雇用形態別でみると、契約期間の定めのある労働者及び契約期間の定めのない労働者のいずれにおいても、「育児休業」に関する相談が半数を超え、「育児休業に係る不利益取扱い」に関する相談が3割近くを占めている(表3-2)。

表3-1 相談内容の内訳

(件)

		28年度	
育児関係	育児休業 (第5条関係)	21,933	(36.7%)
	育児休業以外 (子の看護休暇[第16条の2、第16条の3関係]、所定外労働の制限[第16条の8関係]、時間外労働の制限[第17条関係]、深夜業の制限[第19条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])	27,729	(46.4%)
	育児休業に係る不利益取扱い (第10条関係)	5,256	(8.8%)
	育児休業以外に係る不利益取扱い (第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	2,927	(4.9%)
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)	1,968	(3.3%)
	小計	59,813	(100.0%)
	介護関係	介護休業 (第11条関係)	15,925
介護休業以外 (介護休暇[第16条の5、第16条6関係]、所定外労働の制限[第16条の9関係]、時間外労働の制限[第18条関係]、深夜業の制限[第20条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])		27,085	(58.5%)
介護休業に係る不利益取扱い (第16条関係)		839	(1.8%)
介護休業以外に係る不利益取扱い (第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)		1,011	(2.2%)
介護休業等に関するハラスメントの防止措置 (第25条関係)		1,463	(3.2%)
小計		46,323	(100.0%)
その他(職業家庭両立推進者等)		1428	
合計		107,564	

※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

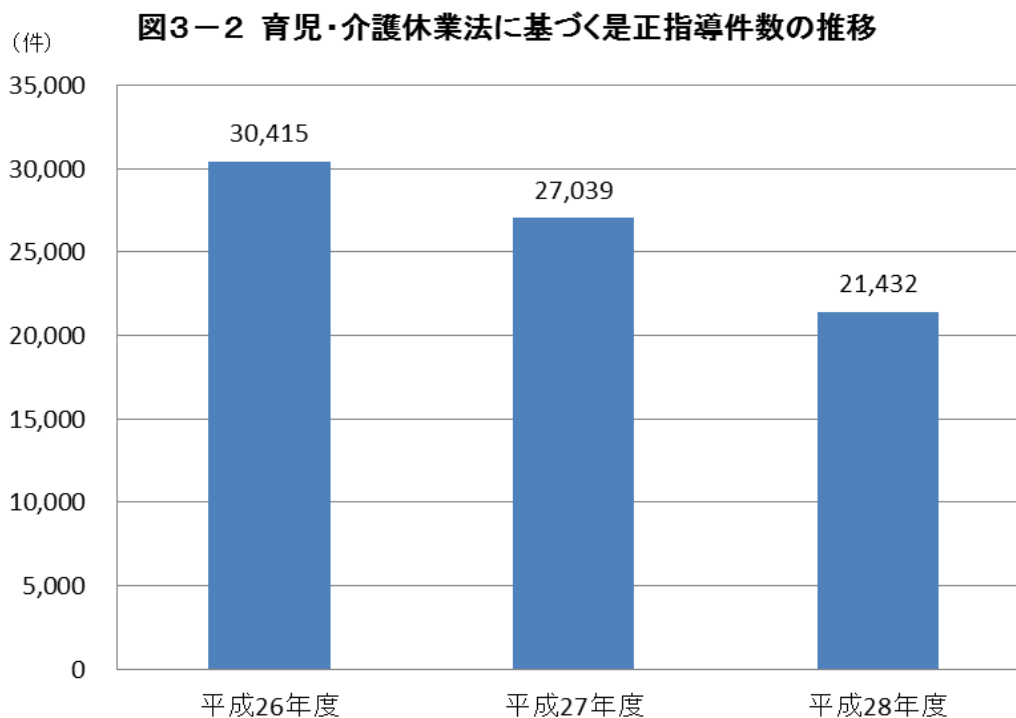
表3-2 雇用形態別相談の相談内容の内訳

(件)

相談内容	雇用形態別		契約期間の定めのない労働者		契約期間の定めがある労働者	
育児休業(第5条関係)	2,393	(51.4%)	1,153	(61.0%)		
介護休業(第11条関係)	837	(18.0%)	186	(9.8%)		
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)	1,360	(29.2%)	511	(27.1%)		
介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)	66	(1.4%)	39	(2.1%)		
合計	4,656	(100%)	1,889	(100%)		

(2) 雇用環境・均等部(室)が行った是正指導(育児・介護休業法第56条)

- ◆ 6,772事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの育児・介護休業法違反が確認された6,171事業所(91.1%)に対し、21,432件の是正指導を実施(図3-2)。
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、9割以上が年度内に是正。



○指導内容としては、育児関係では、「第5条関係(育児休業)」が2,406件(22.8%)、「第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)」が1,557件(14.8%)、介護関係では、「第11条関係(介護休業)」が1,825件(23.2%)、「第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)」が1,756件(22.3%)、となっている(表3-3)。

表3-3 是正指導件数の推移

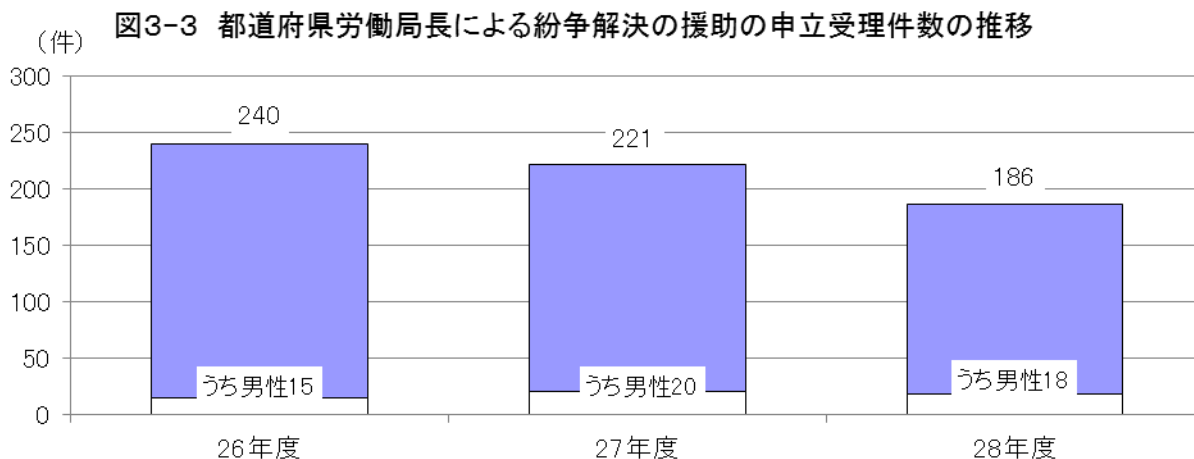
(件)

		26年度	27年度	28年度
育児関係	第5条関係(育児休業)	3,170 (18.9%)	2,779 (18.7%)	2,406 (22.8%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	2,119 (12.6%)	1,892 (12.7%)	1,390 (13.2%)
	第10条、第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係(不利益取扱い)	19 (0.1%)	49 (0.3%)	26 (0.2%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	1,913 (11.4%)	1,635 (11.0%)	874 (8.3%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	2,379 (14.2%)	2,092 (14.1%)	1,172 (11.1%)
	第19条関係(深夜業の制限)	806 (4.8%)	771 (5.2%)	414 (3.9%)
	第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	3,898 (23.3%)	3,321 (22.4%)	1,557 (14.8%)
	第24条第1項関係(所定労働時間の短縮措置等)	2,229 (13.3%)	2,094 (14.1%)	1,706 (16.2%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)			870 (8.2%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第7条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	229 (1.4%)	216 (1.5%)	134 (1.3%)
	小計	16,762 (100.0%)	14,849 (100.0%)	10,549 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	1,909 (21.0%)	1,707 (21.5%)	1,825 (23.2%)
	第16条の5、第16条6関係(介護休暇)	1,851 (20.3%)	1,566 (19.8%)	1,208 (15.3%)
	第16条、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係(不利益取扱い)	8 (0.1%)	12 (0.2%)	5 (0.1%)
	第16条の9関係(所定外労働の制限)			553 (7.0%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	1,112 (12.2%)	979 (12.4%)	717 (9.1%)
	第20条関係(深夜業の制限)	808 (8.9%)	769 (9.7%)	569 (7.2%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	2,794 (30.7%)	2,401 (30.3%)	1,756 (22.3%)
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	603 (6.6%)	476 (6.0%)	363 (4.6%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)			868 (11.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	則第23条第2項関係(休業期間等の通知)	18 (0.2%)	14 (0.2%)	9 (0.1%)
小計	9,103 (100.0%)	7,924 (100.0%)	7,873 (100.0%)	
職業家庭両立推進者		4,550	4,266	3,010
合計		30,415	27,039	21,432

(3) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助(育児・介護休業法第52条の4)

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は186件で、うち育児休業に係る不利益取扱いが90件と最多。
- ◆ 援助を終了した事案の8割が解決。



○申立の内容をみると、育児関係では「第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)」が90件(52.3%)と最も多く、次いで「第5条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))」が23件(13.4%)となっている(表3-4)。

○介護関係では、「第11条(介護休業(期間雇用者の介護休業を除く))」が5件(35.7%)、次いで「第26条関係(労働者の配置に関する配慮)」が4件(28.6%)となっている(表3-4)。

○平成28年度中に援助を終了した182件のうち、147件(80.7%)について労働局長が助言等を行った結果、解決に至っている。

表3-4 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

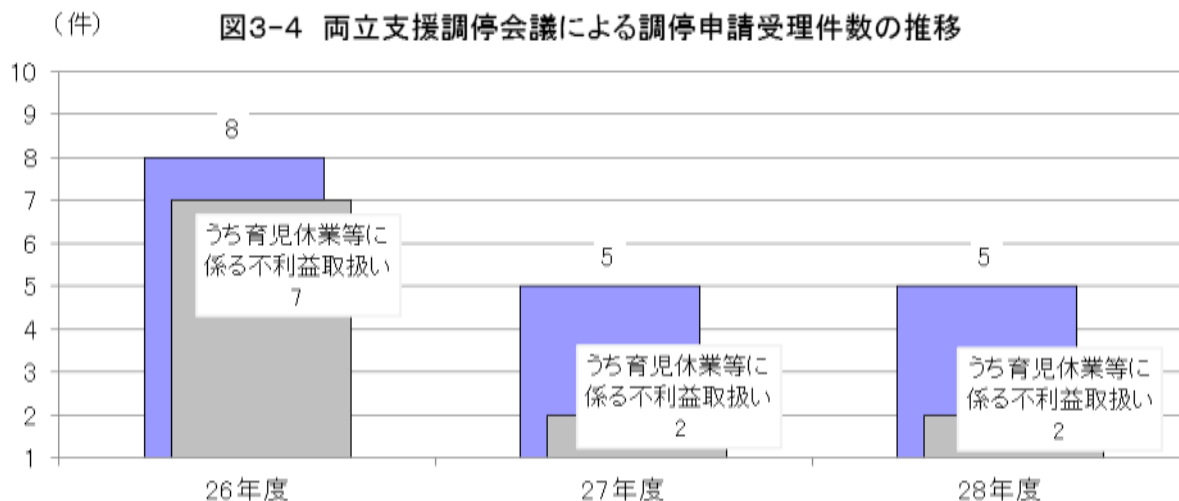
(件)

		26年度	27年度	28年度
育児関係	第5条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	25 (10.8%)	24 (11.5%)	23 (13.4%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	30 (13.0%)	24 (11.5%)	11 (6.4%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	0 (0.0%)	1 (0.5%)	7 (4.1%)
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	138 (59.7%)	114 (54.5%)	90 (52.3%)
	第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	15 (6.5%)	16 (7.7%)	19 (11.0%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	0 (0.0%)	2 (1.0%)	1 (0.6%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	2 (0.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第19条関係(深夜業の制限)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	11 (4.8%)	16 (7.7%)	8 (4.7%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)			3 (1.7%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	9 (3.9%)	12 (5.7%)	10 (5.8%)
小計	231 (100.0%)	209 (100.0%)	172 (100.0%)	
介護関係	第11条関係(介護休業、期間雇用者の休業関係を除く)	3 (33.3%)	2 (16.7%)	5 (35.7%)
	第11条関係(期間雇用者の介護休業)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	1 (7.1%)
	第16条の5、第16条6関係(介護休暇)	2 (22.2%)	1 (8.3%)	1 (7.1%)
	第16条、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2関係(不利益取扱い)	2 (22.2%)	6 (50.0%)	3 (21.4%)
	第16条の9関係(所定外労働の制限)			0 (0.0%)
	第25条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)			0 (0.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	1 (11.1%)	3 (25.0%)	4 (28.6%)
	小計	9 (100.0%)	12 (100.0%)	14 (100.0%)
合計	240	221	186	

② 両立支援調停会議による調停(育児・介護休業法第52条の5)

◆ 両立支援調停会議による調停の申請受理件数は5件。

図3-4 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移



○申請の内容は、育児関係は「育児休業(期間雇用者の育児休業を含む)」、「育児休業等に係る不利益取扱い」がそれぞれ2件、介護関係は「介護休業等に係る不利益取扱い」が1件であった。(図3-4、表3-5)。

○調停の実施結果をみると、28年度に調停を開始した5件のうち調停案の受諾勧告を行ったものは2件で、いずれも調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。

表3-5 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

		26年度	27年度	28年度
育児関係	第5条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	1 (12.5%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	7 (87.5%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)
	第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	1 (25.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)
	小計	8 (100.0%)	3 (100.0%)	4 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業(期間雇用者に係る介護休業を除く))	0 (0.0%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)
	第16条、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2関係(不利益取扱い)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
	小計	0 (0.0%)	2 (100.0%)	1 (100.0%)
合計		8	5	5

4 パートタイム労働法の施行状況

(1) 雇用環境・均等部(室)への相談

- ◆ 相談件数は2,607件。
- ◆ 体制整備に関する相談が最も多く、次いで、均等・均衡待遇の相談が多くなっている。

○平成28年度に雇用環境・均等部(室)に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は2,607件であった(図4-1、表4-1)。

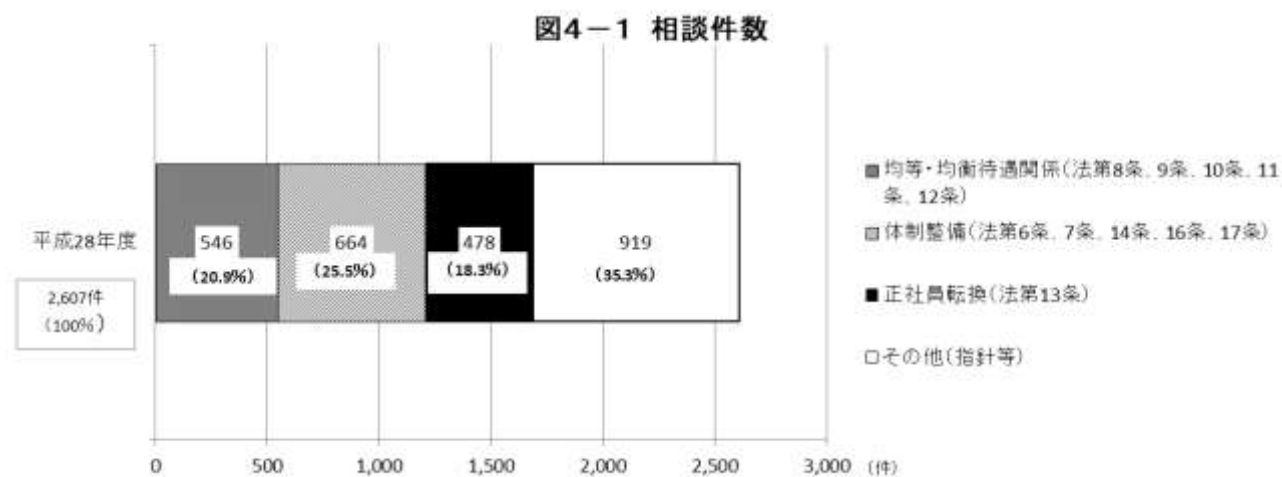


表4-1 相談内容の内訳 (件)

	28年度
均等・均衡待遇関係(法第8条、9条、10条、11条、12条)	546 (20.9%)
体制整備(法第6条、7条、14条、16条、17条)	664 (25.5%)
正社員転換(法第13条)	478 (18.3%)
その他(指針等)	919 (35.3%)
合計	2,607 (100.0%)

※相談件数について、平成27年度以前と平成28年度で算定方法が異なるため、単純比較できない。

○相談内容別にみると、体制整備に関する相談(「第6条関係(労働条件の文書交付等)」、「第7条関係(就業規則の作成手続)」、「第14条第1項関係(措置の内容の説明)」、「第14条第2項関係(待遇に関する説明)」、「第16条関係(相談のための体制整備)」、「第17条関係(短時間雇用管理者の選任)」)が664件(25.5%)で最も多く、次いで、均等・均衡待遇に関する相談(「第8条関係(短時間労働者の待遇の原則)」、「第9条関係(差別的取扱いの禁止)」、「第10条関係(賃金の均衡待遇)」、「第11条関係(教育訓練)」、「第12条関係(福利厚生施設)」)546件(20.9%)、正社員転換に関する相談(「第13条関係(通常の労働者への転換)」)478件(18.3%)となっている(表4-1)。

(2) 雇用環境・均等部(室)が行った是正指導(パートタイム労働法第18条)

- ◆ 8,832事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかのパートタイム労働法違反が確認された7,830事業所(88.7%)に対し、22,737件の是正指導を実施。
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、9割以上が年度内に是正。

○指導事項としては、「第6条関係(労働条件の文書交付等)」が6,056件(26.6%)、「第13条関係(通常の労働者への転換)」が4,236件(18.6%)、「第16条関係(相談のための体制の整備)」が2,919件(12.8%)となっている(図4-2、表4-2)。

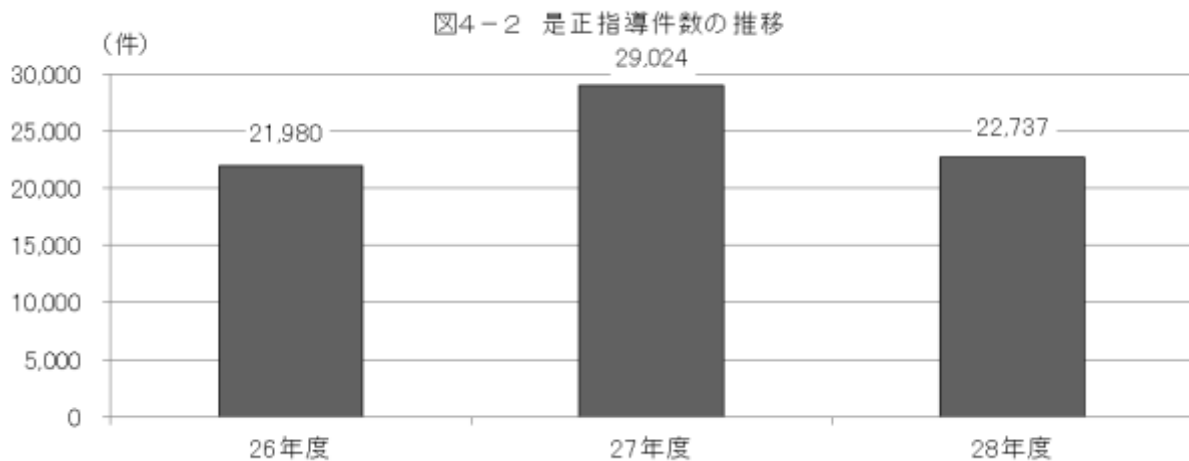


表4-2 是正指導件数の推移

(件)

	26年度	27年度	28年度
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	4,739 (21.6%)	6,343 (21.9%)	6,056 (26.6%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	3,212 (14.6%)	3,511 (12.1%)	1,622 (7.1%)
第9条関係 (差別的取扱いの禁止) (旧第8条)	3 (0.0%)	5 (0.0%)	2 (0.0%)
第10条関係 (賃金の均衡待遇) (旧第9条)	1,155 (5.3%)	1,119 (3.9%)	794 (3.5%)
第11条関係 (教育訓練) (旧第10条)	123 (0.6%)	79 (0.3%)	62 (0.3%)
第12条関係 (福利厚生施設) (旧第11条)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)
第13条関係 (通常の労働者への転換) (旧第12条)	5,032 (22.9%)	4,401 (15.2%)	4,236 (18.6%)
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)		3,982 (13.7%)	2,674 (11.8%)
第14条第2項関係 (待遇に関する説明) (旧第13条)	11 (0.1%)	9 (0.0%)	9 (0.0%)
第16条関係 (相談のための体制の整備)		2,711 (9.3%)	2,919 (12.8%)
第17条関係 (短時間雇用管理者の選任) (旧第15条)	3,494 (15.9%)	2,726 (9.4%)	2,162 (9.5%)
その他 (指針等)	4,211 (19.2%)	4,137 (14.3%)	2,201 (9.7%)
合計	21,980 (100.0%)	29,024 (100.0%)	22,737 (100.0%)

(3) 紛争解決の援助(パートタイム労働法第 24 条、25 条)

- ◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は 5 件、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は 3 件。

○労働局長による紛争解決援助の申立内容をみると、「第 6 条関係（労働条件の文書交付等）」、「第 9 条関係（差別的取扱いの禁止）」、「第 13 条関係（通常の労働者への転換）」、「第 14 条第 1 項関係（措置の内容の説明）」、「第 14 条第 2 項関係（待遇に関する説明）」についてそれぞれ 1 件となっている（表 4-3）。

○調停申請の内容は、「第 6 条関係（労働条件の文書交付等）」、「第 13 条関係（通常の労働者への転換）」、「第 14 条第 2 項関係（待遇に関する説明）」についてそれぞれ 1 件となっている（表 4-4）。

表4-3 紛争解決の援助申立・申請受理件数の推移

(件)

	労働局長による援助の申立 受理件数(法第24条)			均衡待遇調停会議による調 停申請受理件数(法第25 条)		
	26年度	27年度	28年度	26年度	27年度	28年度
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	0	0	1	0	0	1
第9条関係 (差別的取扱いの禁止) (旧第8条)	0	1	1	1	0	0
第13条関係 (通常の労働者への転換)(旧第12条)	1	0	1	0	0	1
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	0	0	1	0	0	0
第14条第2項関係 (待遇に関する説明) (旧第13条)	1	0	1	0	0	1
合計	2	1	5	1	0	3