

両立支援制度の実効性の確保

目次

○不利益取扱いの規定について	1
・不利益取扱いの規定について	2
・「不利益取扱いに関する指針」比較表	3
・育児・介護休業法に基づく不利益取扱いの禁止について	7
・育児休業期間中の定期昇給等の取扱い	8
・育児休業復職後の取扱い	9
・短時間勤務利用時の業績評価、人事労務管理	10
○苦情・紛争の解決の仕組みについて	11
・苦情・紛争の解決の仕組みの創設について	12
・均等法・パート法に基づく紛争解決援助制度等の概要	13
○広報、周知・指導等について	14
・広報、周知・指導等について	15
・育児・介護休業法の周知のための取組等	16
・育児・介護休業法違反事案の指導の流れ	17
・平成19年度育児・介護休業法関係業務報告集計(都道府県労働局)	18

不利益取扱いの規定について

○ 不利益取扱いの規定について

（「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より）

両立支援制度が有効活用されるためには、不利益な取扱いに該当するか否かの基準を明確にしておく必要があり、例えば、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」という。）における取扱いと比較し、必要な見直しを行うよう検討すべきである。

また、育児休業、介護休業、子の看護休暇の申出又は取得したことを理由とする不利益取扱いについては法律上禁止されている一方で、時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間短縮等の措置を請求したこと等を理由とする不利益取扱いについては指針（告示）において禁止されている。このため、今般、勤務時間短縮等の措置のうち、短時間勤務と所定外労働の免除を労働者が選択できるものとすることを検討するに当たっては、短時間勤務等の申出又は取得を理由とする不利益取扱いについて、法制的な位置づけを見直すことや基準を明確化することを検討すべきである。

なお、短時間勤務を行う労働者に対する人事考課や賃金の設定に当たっては、仕事の量に着目して評価している企業もあれば、仕事の質に着目して評価している企業もあり、また、配置についても、本人の意向と企業の雇用管理との兼ね合いなど複雑な事情を有するケースがある。短時間勤務を選ぶ労働者の賃金、配置等については、いかなる取扱いを不利益取扱いとして判断するかについて考慮すべき点が多いことから、基準の明確化に当たっては、慎重に検討を行う必要がある。

「不利益取扱に関する指針」比較表

労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針【均等法】	子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針【育介法】
イ 解雇すること。	イ 解雇すること。
ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。	ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。	ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。 (3)イ 労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、該当すること。	ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。 (3)イ 労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には該当すること。
ホ 降格させること。	へ 降格させること。
ヘ 就業環境を害すること。 (3)ロ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、該当すること。	リ 就業環境を害すること。 (3)ホ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、該当すること。
ト 不利益な自宅待機を命ずること。 (3)ハ 事業主が産前産後休業の終了予定日を超えて休業すること又は医師の指導に基づく休業の措置の期間を超えて休業することを労働者に強要することは、該当すること。 女性労働者が軽易業務転換を請求した場合に、女性労働者が転換すべき業務を指定せず、客観的にみても他に転換すべき軽易な業務がない場合には、該当しない。	ホ 自宅待機を命ずること。 (3)ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、該当すること。
チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。 (3)ニ ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。	ト 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

<p>② 賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間(以下「不就労期間」という。)分を超えて不支給とすること。</p> <p>④ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて、休業した、又は労働能率が低下したものとして取り扱うこと。</p>	<p>(3)ハ 育児休業若しくは介護休業の休業期間中又は子の看護休暇を取得した日について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間又は子の看護休暇を取得した日数分は日割りで算定対象期間から控除すること等専ら休業期間又は子の看護休暇を取得した日は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しないが、休業期間又は子の看護休暇を取得した日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、該当すること。</p>
<p>③ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。</p>	
<p><u>リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。</u></p> <p>(3)ホ</p> <p>① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。</p>	
<p>② 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。</p>	
<p>ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。</p> <p>(3)ヘ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、該当すること。</p>	<p>チ 不利益な配置の変更を行うこと。</p> <p>(3)ニ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、該当すること。</p>

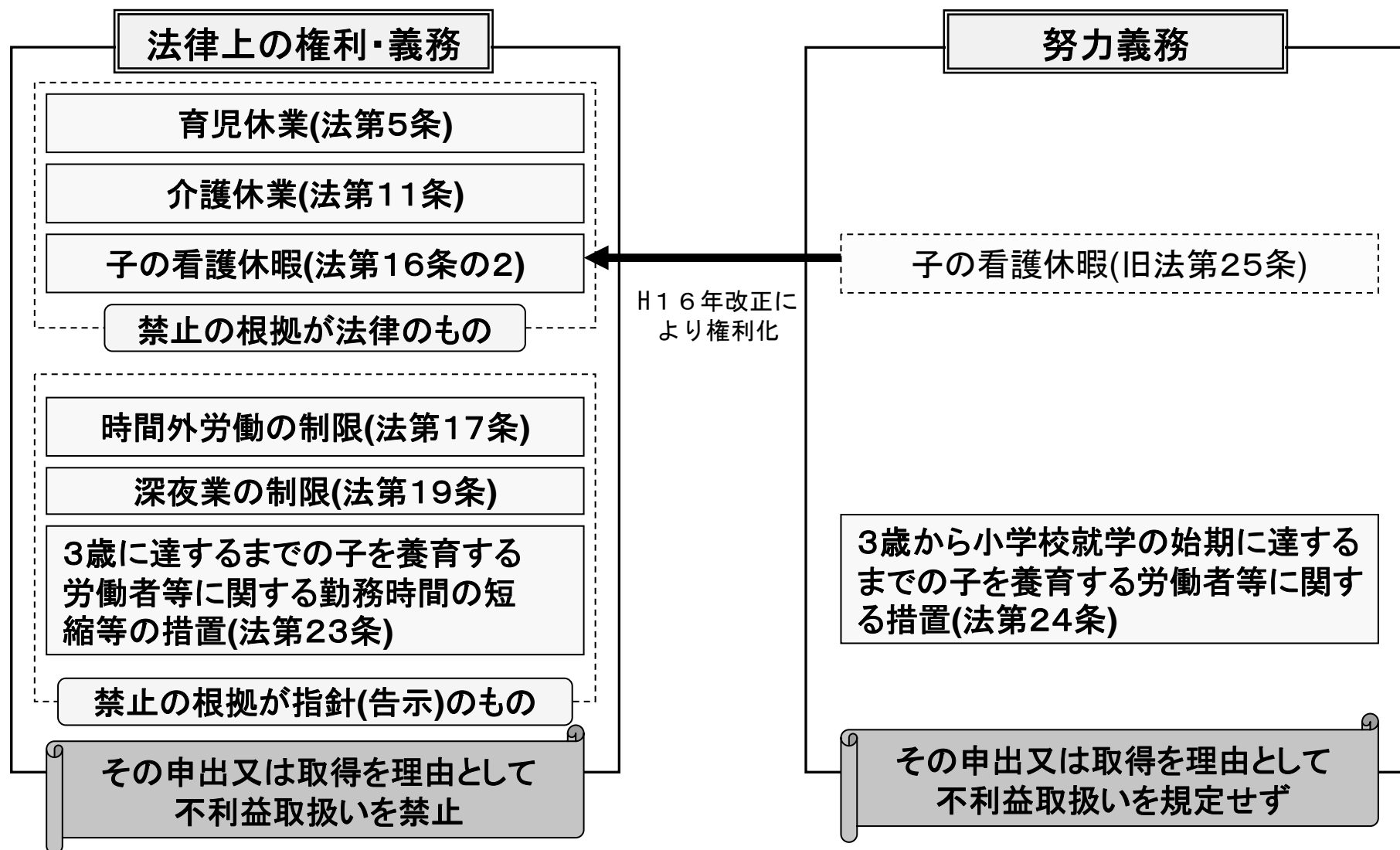
<p><u>(以下例示)</u></p> <p>① <u>妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。</u></p>	
<p>② <u>妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。</u></p>	
	<p>(参考)</p> <p>十二 法第二十六条の規定により、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たっての事項</p> <p>配慮することの内容としては、例えば、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向を斟酌すること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等があること。</p>
<p>③ <u>産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと。</u></p>	<p>(参考)</p> <p>七 法第二十二条の規定により育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項</p> <p>(一) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。</p>

ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

(3)ト

- ① 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること。
- ② 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の派遣を拒むこと。

育児・介護休業法に基づく不利益取扱いの禁止について



※ 法律根拠の不利益取扱いと、指針(告示)根拠の不利益取扱いの内容は、全て同様である。

育児休業期間中の定期昇給等の取扱い

育児休業期間中の定期昇給の取扱いをみると、定期昇給制度がある事業所のうち約半数が「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す」としている。

育児休業期間中の定期昇給の取扱い

(%)

	総計	定期昇給 制度あり	定期昇給の取扱い			定期昇給の 制度がない	不明
			定期昇給 時期に 昇給する	復職後に 昇給する	休業期間中 の定期昇給 は行わずに 復職後の定 期昇給に持 ち越す		
【総計】	100.0	57.7 (100.0)	(24.5)	(23.7)	(51.9)	35.5	6.8

事業所総数=100.0%

賞与の算定の際の育児休業期間の取扱い

(%)

	総計	賞与制度 あり	賞与の算定の際の取扱い				賞与の算定 の際の休業 期間の取扱 いは特に決 めていない	賞与の制度 がない	不明
			休業期間も 休まなかつ たものとみ なして支給 する	休業期間も 一定程度出 勤したもの とみなして 支給する	出勤日又は 休業期間に 応じて支給 する	その他の取 扱いを決め ている			
【総計】	100.0	77.9 (100.0)	(3.7)	(2.5)	(62.7)	(7.0)	(24.1)	17.2	4.9

事業所総数=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

育児休業復職後の取扱い

約3分の2の事業所が、育児休業後は原則として原職又は原職相当職に復帰するとしている。また、休業期間が1、2か月の場合と6か月を超える場合を比較すると、後者の方が、定期昇給や昇格・昇級に対する影響が大きい。

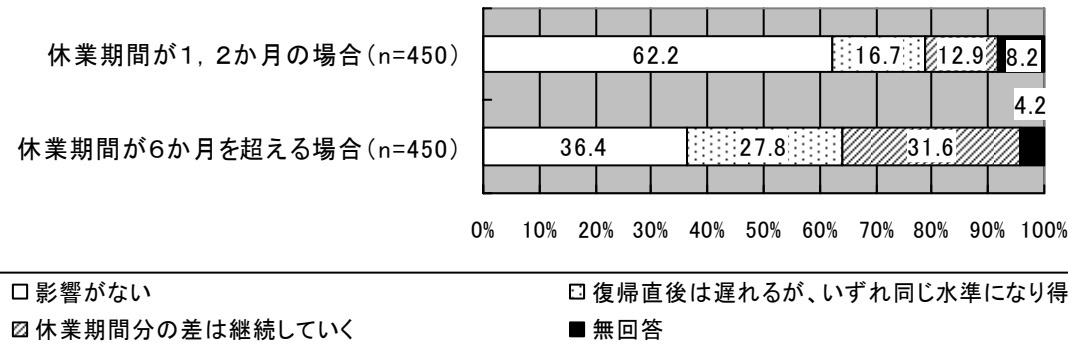
○育児休業復職後の職場・職種の取扱い

	総計	原則として原職又は原職相当職に復帰する	本人の希望を考慮し会社が決定する	会社の人事管理等の都合により決定する	不明
【総計】	100.0	66.6	15.4	11.1	6.9

事業所総数=100.0%

出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

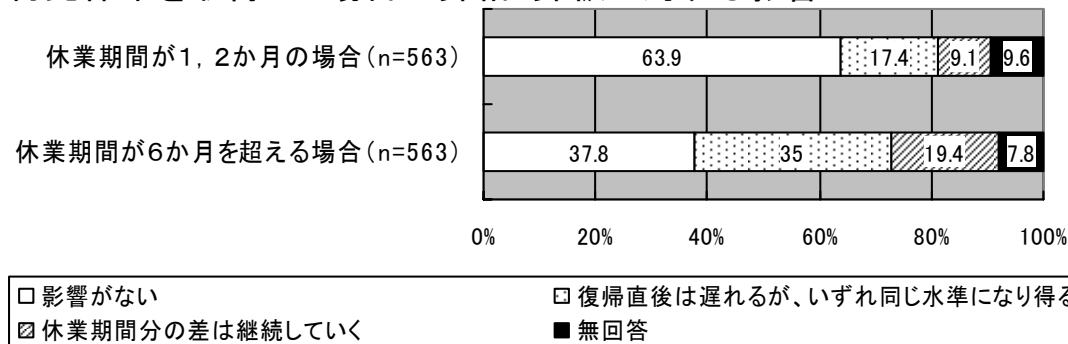
○育児休業を取得した場合の定期昇給に対する影響(定期昇給がある企業について)



注: 定期昇給制度がある企業は回答企業563社中79.9%で、その企業を母数とする割合である。

出典: ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」(平成15年)

○育児休業を取得した場合の昇格・昇級に対する影響

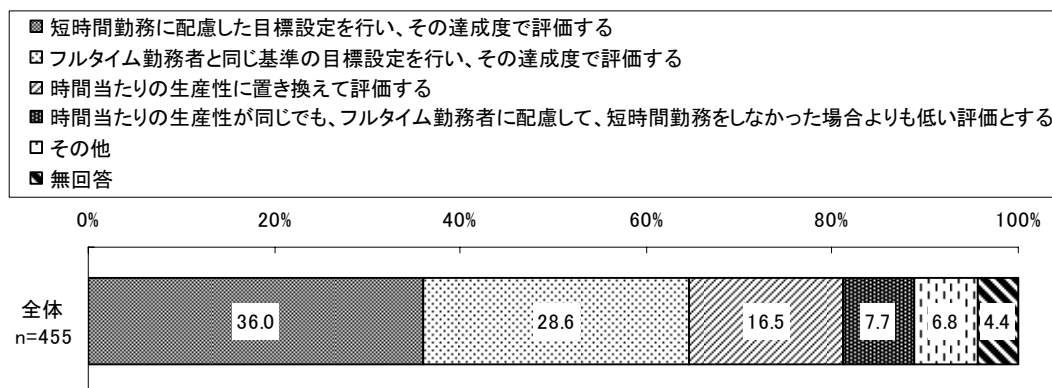


出典: ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」(平成15年)

短時間勤務利用時の業績評価、人事労務管理

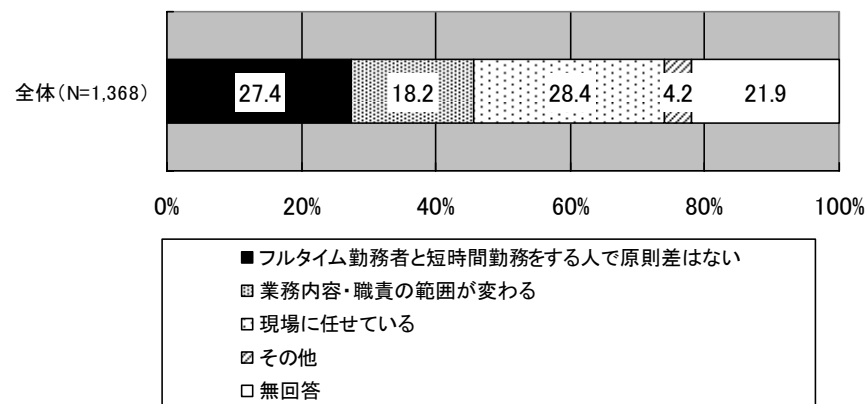
短時間勤務を行う労働者に対する人事考課や賃金の設定に当たっては、仕事量に着目して評価している企業もあれば、仕事の質に着目して評価する企業もある。

短時間勤務を利用する場合の業績評価(企業調査)

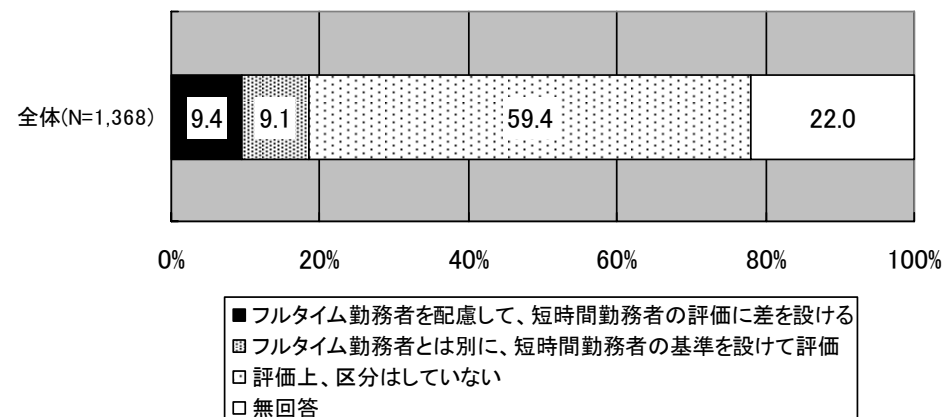


出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

短時間勤務利用時の人事労務管理(業務量・量・職責範囲)



短時間勤務利用時の人事労務管理(昇給・昇格)



出典：内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成18年3月)

苦情・紛争の解決の仕組みについて

○ 苦情・紛争の解決の仕組みの創設について

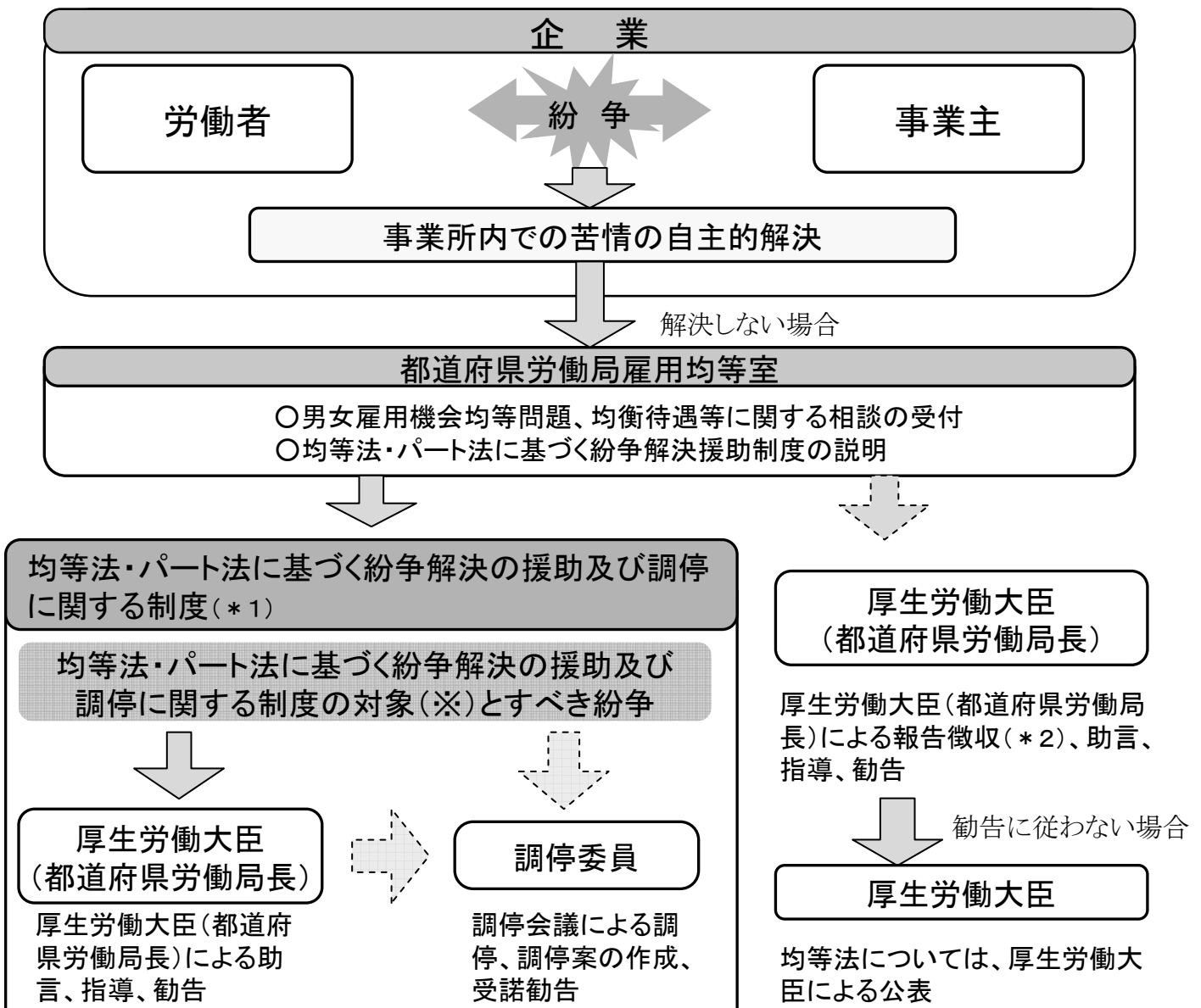
（「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より）

現在、育児・介護休業法に関連する紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく紛争解決援助制度（助言・指導・あっせん）に基づき解決が図られることとされている。

他方、均等法及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律においては、紛争解決援助の仕組みとして、法律上の義務をめぐり、都道府県労働局長による助言・指導・勧告や、調停委員が法の趣旨に沿って具体的な紛争解決策として調停案を示し、その受諾を勧告する「調停」制度により、紛争の解決が図られることとされている。

均等法に基づく妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いが「調停」制度に基づき紛争の解決が図られていることを踏まえれば、育児休業の申出等に係る不利益取扱い等については、調停委員のイニシアティブの下、法の趣旨に沿った解決を目指すこととする「調停」制度等による紛争解決援助の仕組みを設けることを検討するべきである。

均等法・パート法に基づく紛争解決援助制度等の概要



*1 育介法における紛争事案は、個別労働関係紛争解決促進法に基づき解決が図られている。

*2 均等法においては、事業主が報告徴収に応じない場合や虚偽の報告を行った場合には、20万円以下の過料が存在する。

※ 均等法・パート法に基づく紛争解決援助制度の対象

均等法

- 以下に関する性別による差別的取扱い
配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働協約の更新
 - 一定の範囲の間接差別
 - 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い
 - セクシャルハラスメント
 - 母性健康管理措置
- (注)厚生労働大臣(都道府県労働局長)による助言、指導、警告においては、上記のほか、募集・採用を含む。

パート法

- 労働条件の文書交付等
- 待遇の決定についての説明
- 待遇の差別的取扱い禁止
- 職務の遂行に必要な教育訓練
- 福利厚生施設
- 通常の労働者への転換を推進するための措置

広報、周知・指導等について

○ 広報、周知・指導等について

（「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より）

育児・介護休業法の適切な実効を確保していくためには、各都道府県労働局や雇用均等室による制度の周知徹底や、適切な助言、指導等が不可欠である。こうした取組の徹底により、子育てや介護を行う労働者の仕事と家庭の両立を妨げている職場環境を改善していくとともに、派遣労働者、期間雇用者を含むすべての労働者に対しても、十分に制度の周知を図る必要がある。

特に、男性の育児休業については、企業規模にかかわらず取得しにくいとの調査結果なども踏まえ、父親の子育て参加、育児休業取得に関し、社会的なムーブメントを起こしていくような広報活動等について検討すべきものとする。

育児・介護休業法の周知のための取組等

ポスター、パンフレット等の作成、配付等

- ・周知のための各種資料を作成し、関係機関、労使団体等を通じて全国の事業主、労働者等へ配付
- ・女性労働者向けパンフレット「働きながらお母さんになるあなたへ」の配付

ファミリーフレンドリー企業表彰制度の広報

- ・各事業所への応募の勧奨
- ・政府広報番組による周知

くるみん(次世代法に基づく認定)マークの普及

- ・次世代センター等関係団体による広報
- ・政府広報番組による周知

都道府県労働局における説明会、集団指導等

- ・育児・介護休業法に関する説明会の開催
- ・集団指導、相談会等における就業規則等の規定整備促進

地域の関係機関との連携

- ・都道府県発行の広報誌、事業主団体の機関誌等への掲載
- ・関係機関、事業主団体、労組等の会合での資料配付

報道機関への情報提供

- ・各種新聞発表
- ・定例記者会見、記者懇談会等の実施

インターネットの活用・その他

- ・厚生労働省ホームページ(育児・介護休業法の内容、各種パンフレットを掲載)
- ・男性育児参加応援サイト(男性の育児休業取得促進等の事例を紹介)
- ・女性にやさしい職場づくりナビ(働く女性の妊娠・出産・育児について法律等を案内)

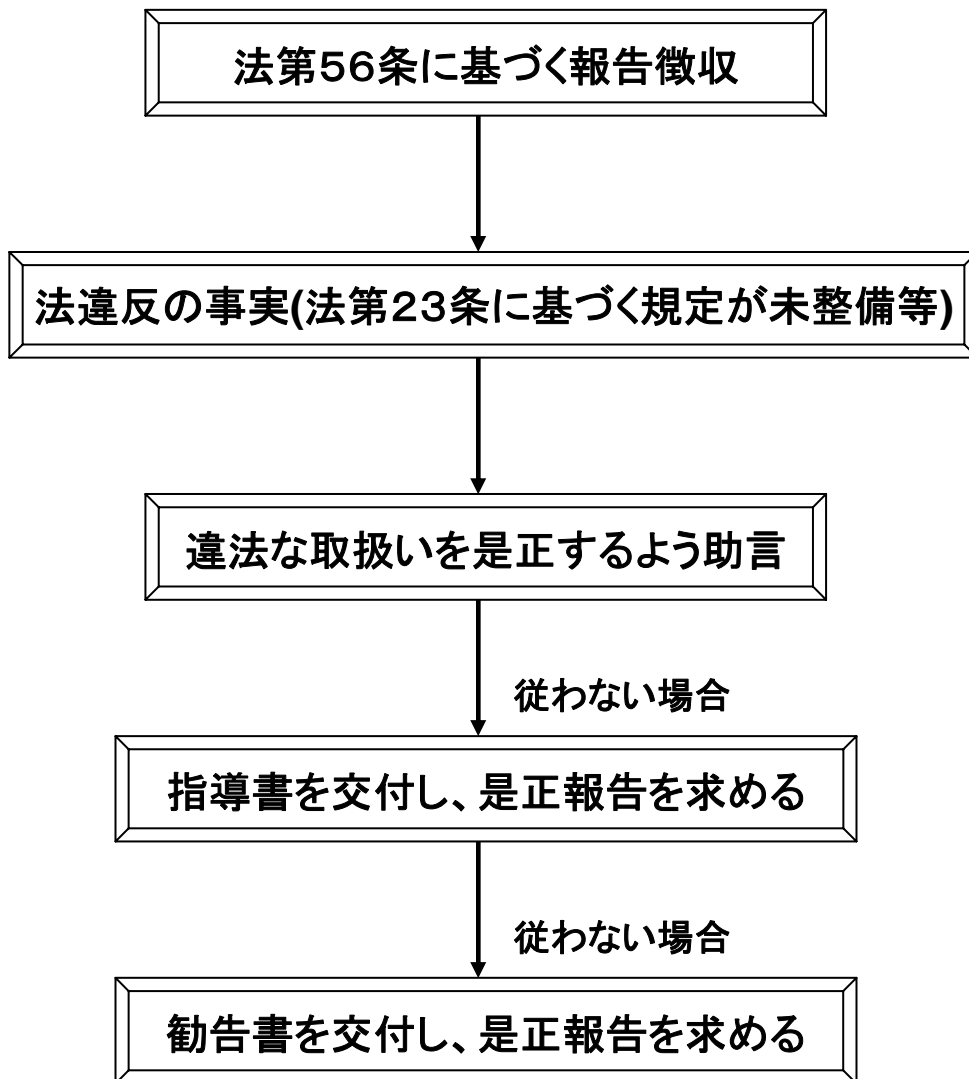
両立支援レベルアップ助成金の広報

- ・事業所内保育施設設置・運営コース
- ・代替要員確保コース
- ・子育て期の短時間勤務支援コース
- ・男性労働者育児参加促進コース 他

その他の普及啓発

- ・男性の仕事と育児両立のためのハンドブックの作成等の啓発
- ・職業家庭両立推進者への普及啓発

育児・介護休業法違反事案の指導の流れ



平成19年度育児・介護休業法関係業務報告集計(都道府県労働局)

1 相談件数

(制 度)

(件)

相談の内容		相 談 者	労 働 者	事 業 主	そ の 他	合 計
育 児 関 係	休業制度		1,572	8,073	2,016	11,661
	子の看護休暇の制度		342	2,430	494	3,266
	時間外労働の制限の制度		177	1,570	355	2,102
	深夜業の制限の制度		204	1,474	347	2,025
	勤務時間の短縮等の措置(第23条)に関する制度		859	4,394	1,135	6,388
	勤務時間の短縮等に準ずる措置(第24条)に関する制度		83	845	169	1,097
	その他		494	2,816	999	4,309
	小 計		3,731	21,602	5,515	30,848
介 護 関 係	休業制度		346	3,749	708	4,803
	時間外労働の制限の制度		34	1,185	229	1,448
	深夜業の制限の制度		35	1,128	220	1,383
	勤務時間の短縮等の措置(第23条)に関する制度		88	2,048	408	2,544
	勤務時間の短縮等に準ずる措置(第24条)に関する制度		4	211	34	249
	その他		53	845	196	1,094
	小 計		560	9,166	1,795	11,521
職業家庭両立推進者			2	190	21	213
合 計			4,293	30,958	7,331	42,582

(労働者の権利等に関する事案)

(件)

相談の内容		相談者	労働者	事業主	その他	合計
育児関係	休業に係る事案(期間雇用者又は不利益取扱いに係る事案を除く)		894	551	270	1,715
	期間雇用者の休業に係る事案		214	200	57	471
	休業に係る不利益取扱い事案		882	465	223	1,570
	子の看護休暇に係る事案		101	54	15	170
	時間外労働の制限に係る事案		69	22	9	100
	深夜業の制限に係る事案		125	42	30	197
	勤務時間の短縮等の措置(第23条)に係る事案		436	208	68	712
	勤務時間の短縮等に準ずる措置(24条)に係る事案		39	27	6	72
	労働者の配置に関する配慮に係る事案		107	61	22	190
	その他		204	130	59	393
小計		3,071	1,760	759	5,590	
介護関係	休業に係る事案(期間雇用者又は不利益取扱いに係る事案を除く)		98	161	56	315
	期間雇用者の休業に係る事案		14	14	2	30
	休業に係る不利益取扱い事案		18	29	7	54
	時間外労働の制限に係る事案		3	9	2	14
	深夜業の制限に係る事案		5	9	2	16
	勤務時間の短縮等の措置(第23条)に係る事案		20	46	11	77
	勤務時間の短縮等に準ずる措置(24条)に係る事案		2	4	2	8
	労働者の配置に関する配慮に係る事案		35	5	3	43
	その他		15	21	11	47
	小計		210	298	96	604
合計			3,281	2,058	855	6,194

2 法第56条に基づく報告の徴収並びに助言、指導及び勧告(指導等)

指導等件数

(制度)

(件)

指導等の内容	前年度からの繰り越し	今年度新たに実施した指導等の端緒					指導等区分			是正・改善	指導等打ち切り	次年度への繰り越し	
		合計	計画的事業所訪問	労働者からの相談	関係官署からの連絡	その他	助言	指導	勧告				
育児関係	休業制度	1,397	4,892	4,588	82	97	125	4,892	438	0	4,919	35	1,335
	子の看護休暇の制度	1,224	3,987	3,730	64	87	106	3,987	377	0	4,084	35	1,092
	時間外労働の制限の制度	1,126	3,532	3,287	60	82	103	3,532	336	0	3,600	34	1,024
	深夜業の制限の制度	830	2,404	2,215	42	69	78	2,404	226	0	2,480	26	728
	勤務時間の短縮等の措置(第23条)に関する制度	1,097	3,666	3,428	61	73	104	3,666	297	8	3,690	33	1,040
	勤務時間の短縮等に準ずる措置(第24条)に関する制度	36	3,848	3,712	60	48	28	3,848	0	0	3,884	0	0
	その他	28	814	787	19	4	4	815	0	0	818	0	24
	小計	5,738	23,143	21,747	388	460	548	23,144	1,674	8	23,475	163	5,243
介護関係	休業制度	1,443	5,040	4,749	77	98	116	5,040	464	0	5,093	36	1,354
	時間外労働の制限の制度	1,136	3,547	3,303	58	83	103	3,547	342	0	3,642	34	1,007
	深夜業の制限の制度	798	2,353	2,161	43	69	80	2,353	218	0	2,415	26	710
	勤務時間の短縮等の措置(第23条)に関する制度	1,349	4,820	4,546	75	87	112	4,817	434	9	4,851	33	1,285
	勤務時間の短縮等に準ずる措置(第24条)に関する制度	1	550	531	14	1	4	554	0	0	551	0	0
	その他	25	183	175	6	1	1	184	0	0	182	0	26
小計	4,752	16,493	15,465	273	339	416	16,495	1,458	9	16,734	129	4,382	
職業家庭両立推進者	1	4,749	4,603	69	55	22	4,748	0	0	4,749	1	0	
合計	10,491	44,385	41,815	730	854	986	44,387	3,132	17	44,958	293	9,625	

※前年度からの繰り越し+合計=是正・改善+指導等打ち切り+次年度への繰り越し

(労働者の権利等に関する事案)

(件)

指導等事項	前年度からの繰り越し	今年度新たに実施した指導等の端緒					指導等区分			是正・改善	指導等打ち切り	次年度への繰り越し	
		合計	計画的事業所訪問	労働者からの相談	関係官署からの連絡	その他	助言	指導	勧告				
育児関係	休業に係る事案(期間雇用者又は不利益取扱いに係る事案を除く)	0	20	0	20	0	0	19	0	0	19	0	1
	期間雇用者の休業に係る事案	0	6	0	6	0	0	6	1	0	6	0	0
	休業に係る不利益取扱い事案	1	39	2	34	1	2	35	8	0	34	0	6
	子の看護休暇に係る事案	0	2	0	1	1	0	2	0	0	2	0	0
	時間外労働の制限に係る事案	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	深夜業の制限に係る事案	1	6	0	6	0	0	6	0	0	7	0	0
	勤務時間の短縮等の措置(第23条)に係る事案	0	10	0	10	0	0	10	0	0	10	0	0
	勤務時間の短縮等に準ずる措置(24条)に係る事案	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	0	7	0	7	0	0	7	0	0	7	0	0
	その他	0	6	0	5	0	1	6	0	0	6	0	0
小計	2	96	2	89	2	3	91	9	0	91	0	7	
介護関係	休業に係る事案(期間雇用者又は不利益取扱いに係る事案を除く)	0	3	0	3	0	0	3	0	0	3	0	0
	期間雇用者の休業に係る事案	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	休業に係る不利益取扱い事案	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	時間外労働の制限に係る事案	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	深夜業の制限に係る事案	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	勤務時間の短縮等の措置(第23条)に係る事案	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
	勤務時間の短縮等に準ずる措置(24条)に係る事案	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
	労働者の配置に関する配慮に係る事案	0	3	0	3	0	0	3	0	0	3	0	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
小計	0	8	0	8	0	0	8	0	0	8	0	0	
合計	2	104	2	97	2	3	99	9	0	99	0	7	

※前年度からの繰越+合計=是正・改善+指導等打ち切り+次年度への繰り越し