

## 履行確保等について（論点）

パートタイム労働法に基づく報告徴収や是正指導について、どのように考えるべきか。  
また、紛争解決援助及び調停について、どのように考えるべきか。

## 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）（抄）

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第16条 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（苦情の自主的解決）

第19条 事業主は、第6条第1項、第8条第1項、第10条第1項、第11条、第12条第1項及び第13条に定める事項に関し、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第20条 前条の事項についての短時間労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第24条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第21条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、短時間労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(調停の委任)

第22条 都道府県労働局長は、第20条に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、短時間労働者が前項の申請をした場合について準用する。

事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針  
(平成19年厚生労働省告示第326号)(抄)

第三 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

事業主は、第二の基本的考え方に基づき、特に、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一 (略)

二 労使の話合いの促進

(一) ・(二) (略)

(三) 事業主は、短時間労働者法第19条に定める事項以外の、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した待遇に係る事項についても、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

三・四 (略)

## パートタイム労働法第 16 条に基づく報告徴収及び 助言・指導・勧告について

### 1 報告の徴収

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「法」という。）第 16 条の助言、指導又は勧告のために行う事実の調査として、文書の提出の要請、出頭を求めての事情聴取、事業所への現地実情調査等を行うことのほか、法の施行に関し必要な事項につき事業主から報告を求めるもの

### 2 助言

法の規定（指針に規定された事項を含む。）に違反する状況を解消するために事業主に対して原則口頭により行うもの

### 3 指導

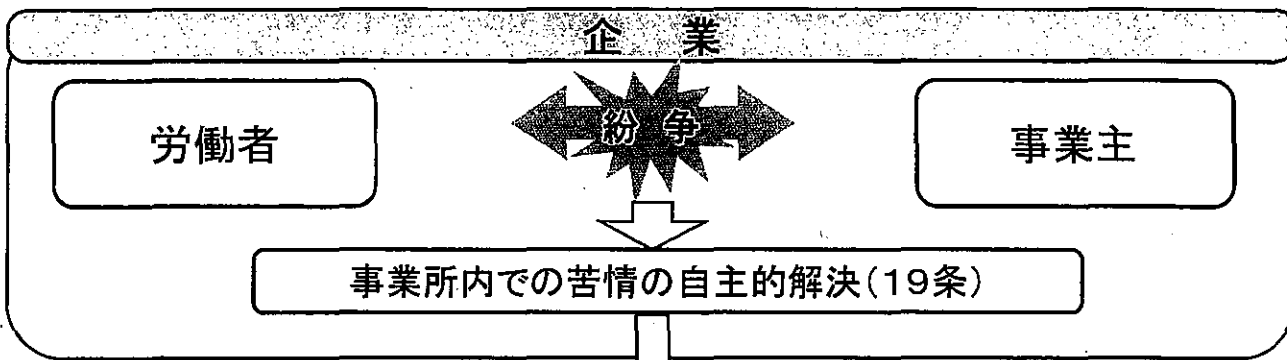
助言の対象となった事案のうち、1 週間を目途に是正が確認できないものについて、事業主に対して文書の手交又は郵送の方法により行うもの

### 4 勧告

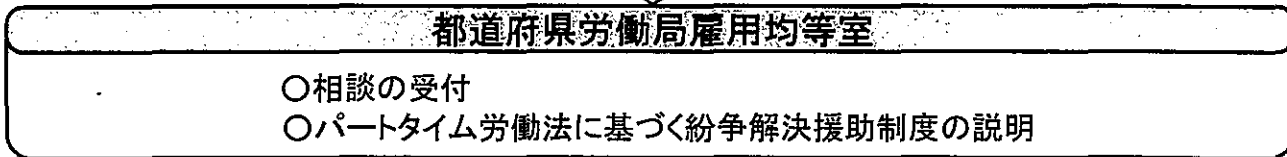
指導によって法違反が是正されない事案のうち、事業主に是正措置又は改善措置を講じる意向が確認できないものであって、是正・改善を行うために更に強い要請が必要であると認められるものについて、事業主に対して文書の手交又は郵送の方法により行うもの

原則として、義務規定違反にかかる事案については、是正がなされない場合は、勧告による行政指導の対象となる。

# パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度等の概要



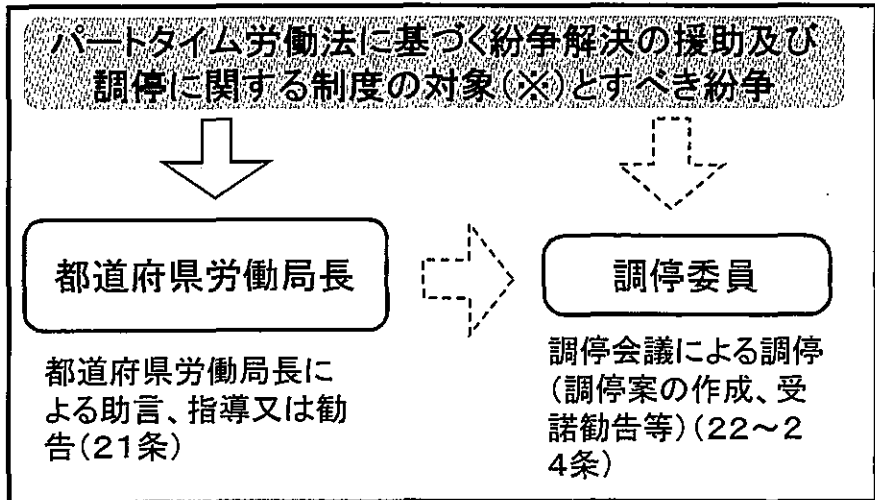
解決しない場合



## パートタイム労働法に基づく紛争解決の援助及び調停に関する制度

厚生労働大臣  
(都道府県労働局長)

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収又は助言、指導若しくは勧告(16条)



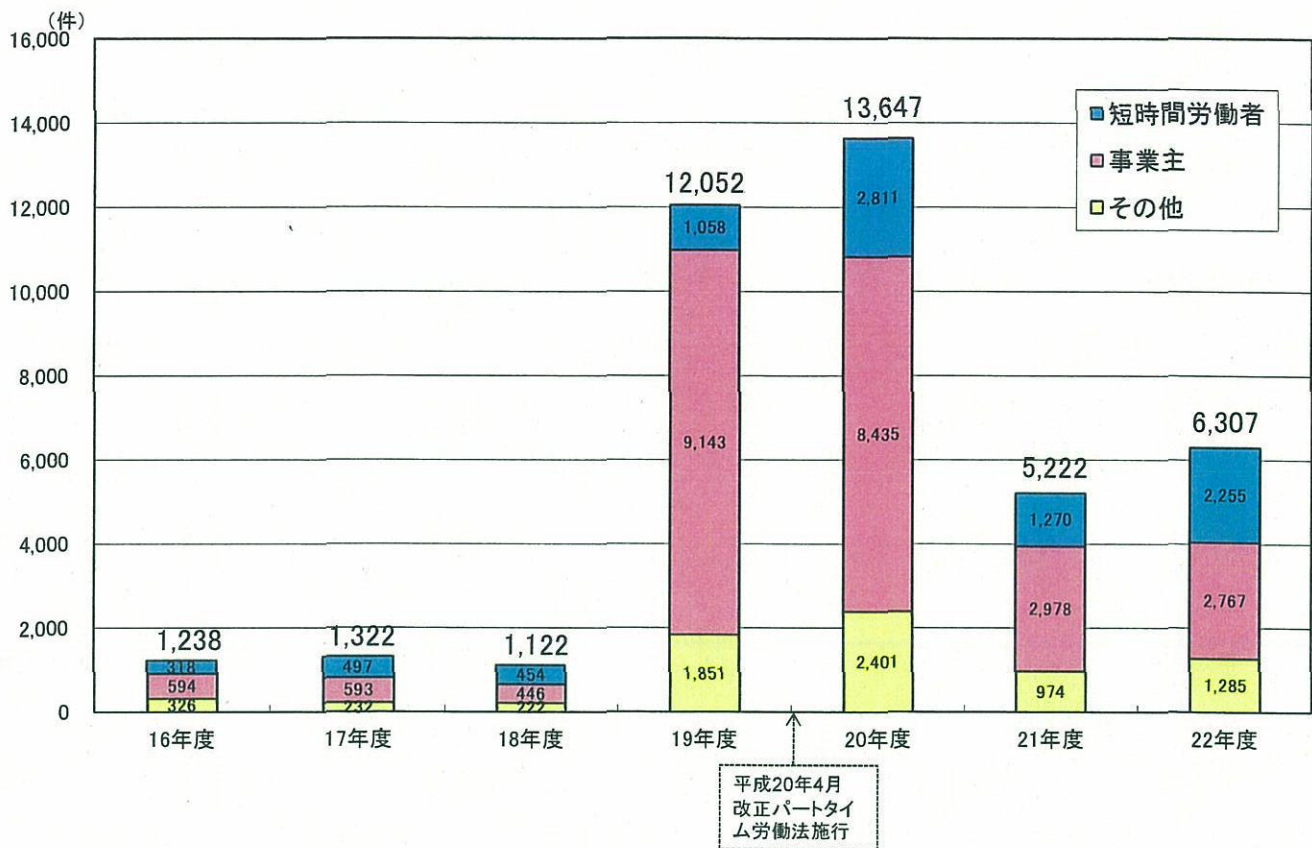
均等法及び育児法においては、  
①事業主が報告徴収に応じない場合や虚偽の報告を行った場合には、20万円以下の過料に処せられる。  
②勧告に従わない場合、厚生労働大臣はその旨を公表することができる。

### ※ パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度の対象

- 労働条件に関する文書の交付等 (6条1項)
- 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止 (8条1項)
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施 (10条1項)
- 福利厚生施設の利用の機会の付与 (11条)
- 通常の労働者への転換を推進するための措置 (12条1項)
- 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明 (13条)

\* 上記以外については、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。

## パートタイム労働関係相談件数の推移（労働者・事業主・その他別）



## 相談内容の内訳（平成20年度）

（単位：件）

事項	短時間労働者	事業主	その他	合計
第6条関係 （労働条件の文書交付等）	300（10.7%）	1,559（18.5%）	277（11.5%）	2,136（15.7%）
第7条関係 （就業規則の作成手続）	23（0.8%）	265（3.1%）	59（2.5%）	347（2.5%）
第8条関係 （差別的取扱いの禁止）	302（10.7%）	907（10.8%）	307（12.8%）	1,516（11.1%）
第9条関係 （賃金の均衡待遇）	292（10.4%）	777（9.2%）	235（9.8%）	1,304（9.6%）
第10条関係 （教育訓練）	53（1.9%）	264（3.1%）	80（3.3%）	397（2.9%）
第11条関係 （福利厚生施設）	57（2.0%）	296（3.5%）	89（3.7%）	442（3.2%）
第12条関係 （通常の労働者への転換）	245（8.7%）	1,073（12.7%）	296（12.3%）	1,614（11.8%）
第13条関係 （説明義務）	292（10.4%）	398（4.7%）	121（5.0%）	811（5.9%）
第14条関係 （指針）	269（9.6%）	725（8.6%）	255（10.6%）	1,249（9.2%）
第15条関係 （短時間雇用管理者）	15（0.5%）	239（2.8%）	33（1.4%）	287（2.1%）
その他 （年休・解雇・社会保険等）	963（34.3%）	1,932（22.9%）	649（27.0%）	3,544（26.0%）
合計	2,811（100.0%）	8,435（100.0%）	2,401（100.0%）	13,647（100.0%）

## 相談内容の内訳(平成21年度)

(単位：件)

事項	短時間労働者	事業主	その他	合計
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	123 (9.7%)	441 (14.8%)	89 (9.1%)	653 (12.5%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	21 (1.7%)	124 (4.2%)	35 (3.6%)	180 (3.4%)
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	96 (7.6%)	198 (6.6%)	88 (9.0%)	382 (7.3%)
第9条関係 (賞金の均衡待遇)	93 (7.3%)	177 (5.9%)	75 (7.7%)	345 (6.6%)
第10条関係 (教育訓練)	12 (0.9%)	56 (1.9%)	19 (2.0%)	87 (1.7%)
第11条関係 (福利厚生施設)	11 (0.9%)	68 (2.3%)	16 (1.6%)	95 (1.8%)
第12条関係 (通常の労働者への転換)	93 (7.3%)	538 (18.1%)	168 (17.2%)	799 (15.3%)
第13条関係 (説明義務)	119 (9.4%)	83 (2.8%)	38 (3.9%)	240 (4.6%)
第14条関係 (指針)	128 (10.1%)	206 (6.9%)	87 (8.9%)	421 (8.1%)
第15条関係 (短時間雇用管理者)	6 (0.5%)	191 (6.4%)	27 (2.8%)	224 (4.3%)
その他 (年休、解雇、社会保険等)	568 (44.7%)	896 (30.1%)	332 (34.1%)	1,796 (34.4%)
合計	1,270 (100.0%)	2,978 (100.0%)	974 (100.0%)	5,222 (100.0%)

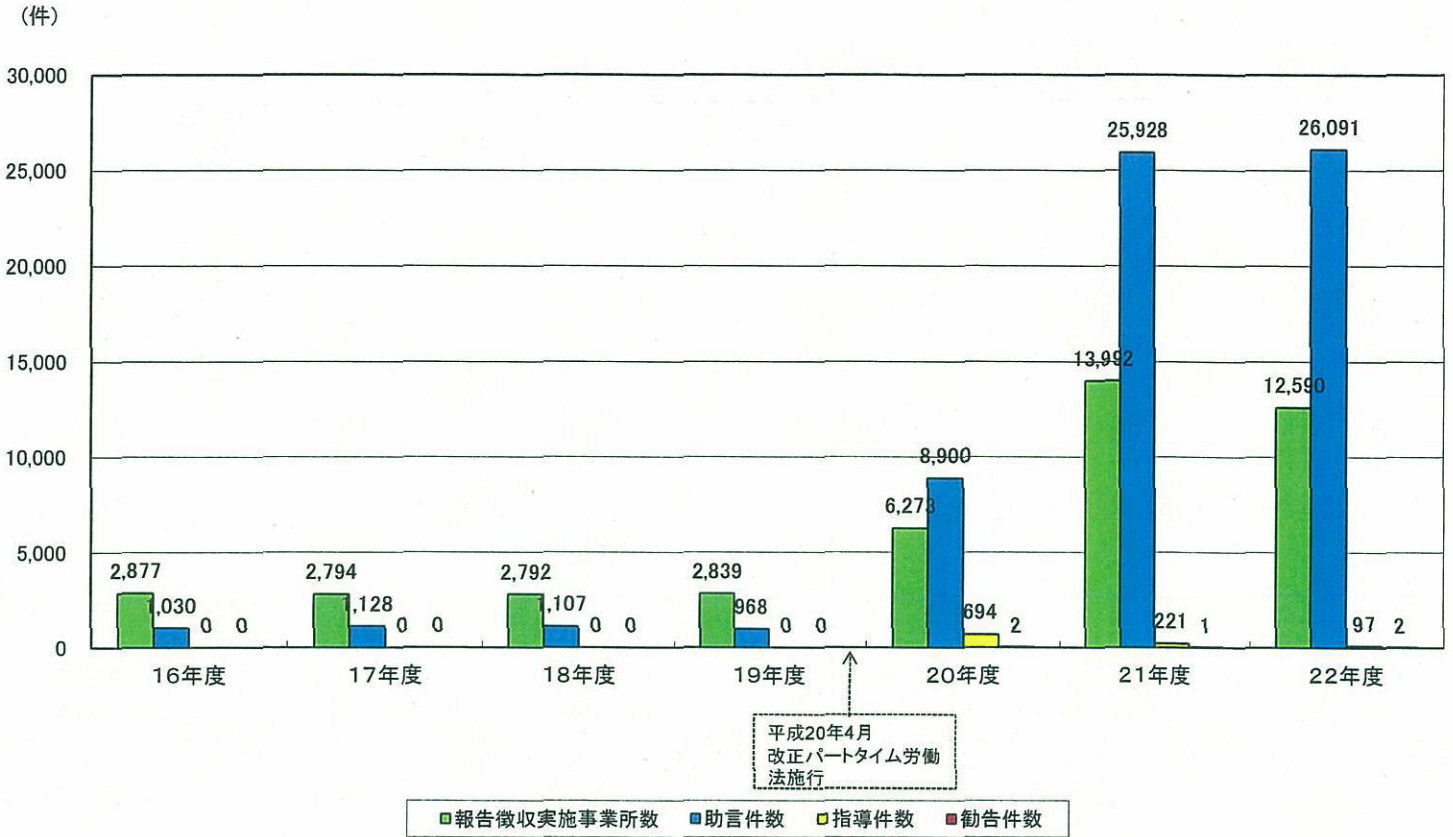
## 相談内容の内訳(平成22年度)

(単位：件)

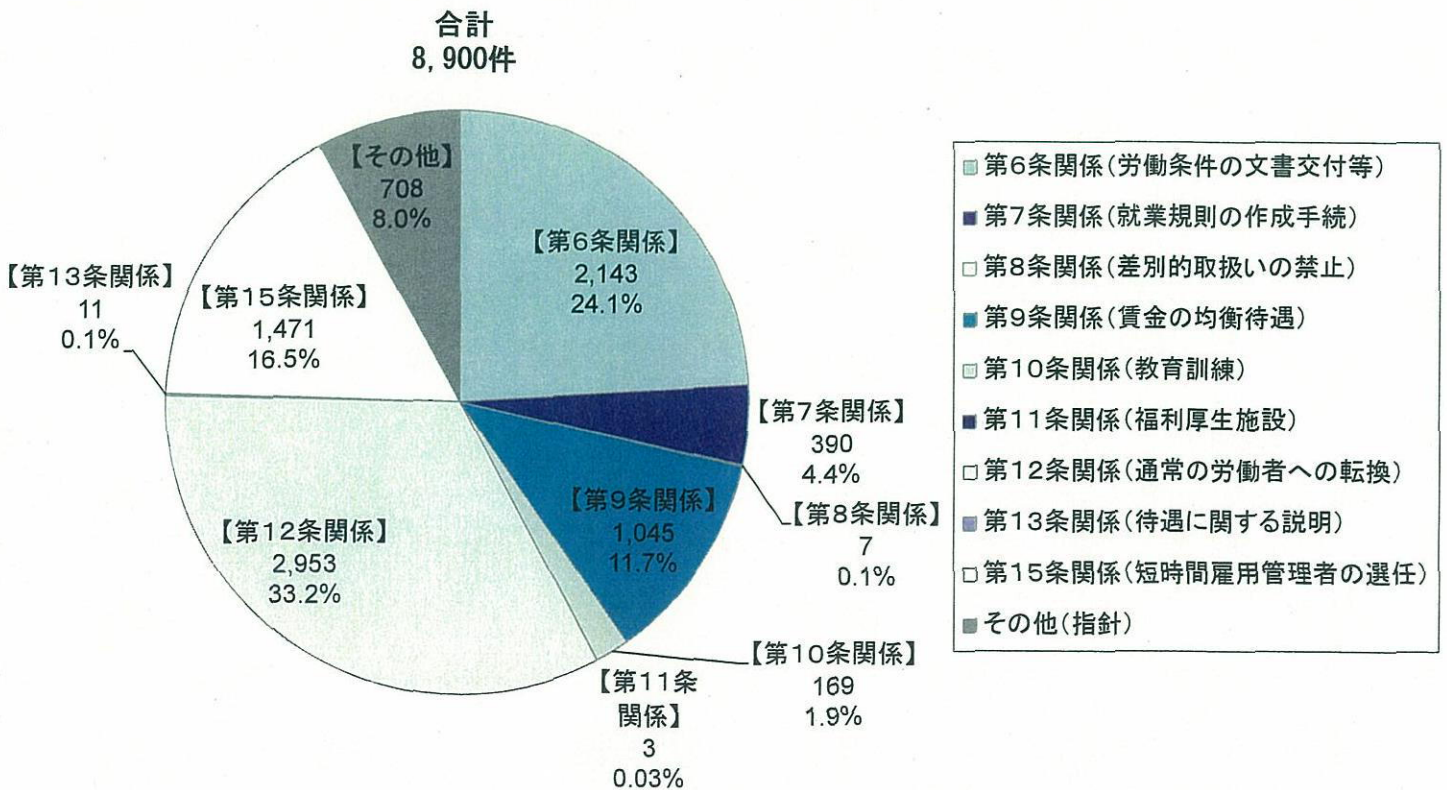
事項	短時間労働者	事業主	その他	合計
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	283 (12.5%)	352 (12.7%)	174 (13.5%)	809 (12.8%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	59 (2.6%)	105 (3.8%)	18 (1.4%)	182 (2.9%)
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	130 (5.8%)	186 (6.7%)	90 (7.0%)	406 (6.4%)
第9条関係 (賞金の均衡待遇)	171 (7.6%)	141 (5.1%)	92 (7.2%)	404 (6.4%)
第10条関係 (教育訓練)	78 (3.5%)	47 (1.7%)	18 (1.4%)	143 (2.3%)
第11条関係 (福利厚生施設)	66 (2.9%)	50 (1.8%)	18 (1.4%)	134 (2.1%)
第12条関係 (通常の労働者への転換)	217 (9.6%)	505 (18.3%)	215 (16.7%)	937 (14.9%)
第13条関係 (説明義務)	235 (10.4%)	70 (2.5%)	62 (4.8%)	367 (5.8%)
第14条関係 (指針)	163 (7.2%)	199 (7.2%)	114 (8.9%)	476 (7.5%)
第15条関係 (短時間雇用管理者)	5 (0.2%)	190 (6.9%)	15 (1.2%)	210 (3.3%)
その他 (年休、解雇、社会保険等)	848 (37.6%)	922 (33.3%)	469 (36.5%)	2,239 (35.5%)
合計	2,255 (100.0%)	2,767 (100.0%)	1,285 (100.0%)	6,307 (100.0%)



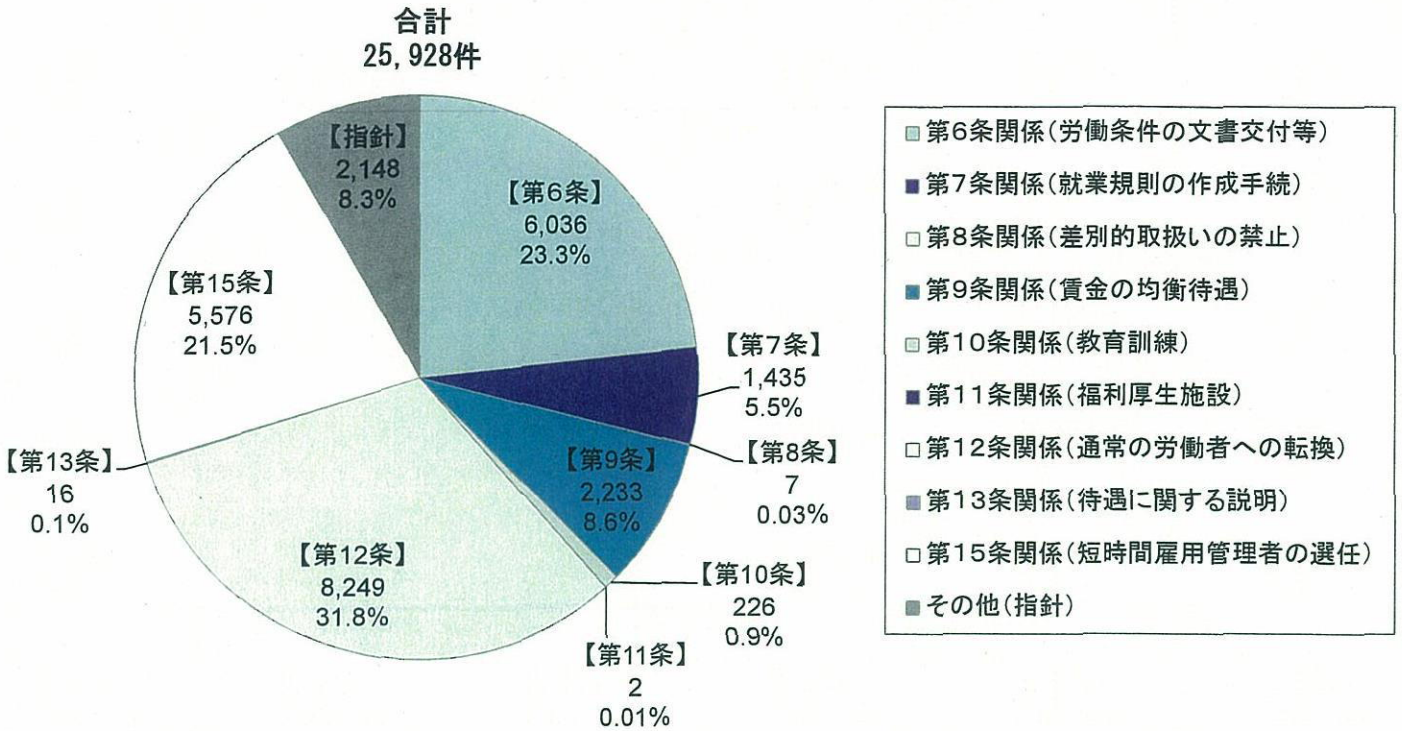
# パートタイム労働関係報告徴収実施事業所数・助言等件数の推移



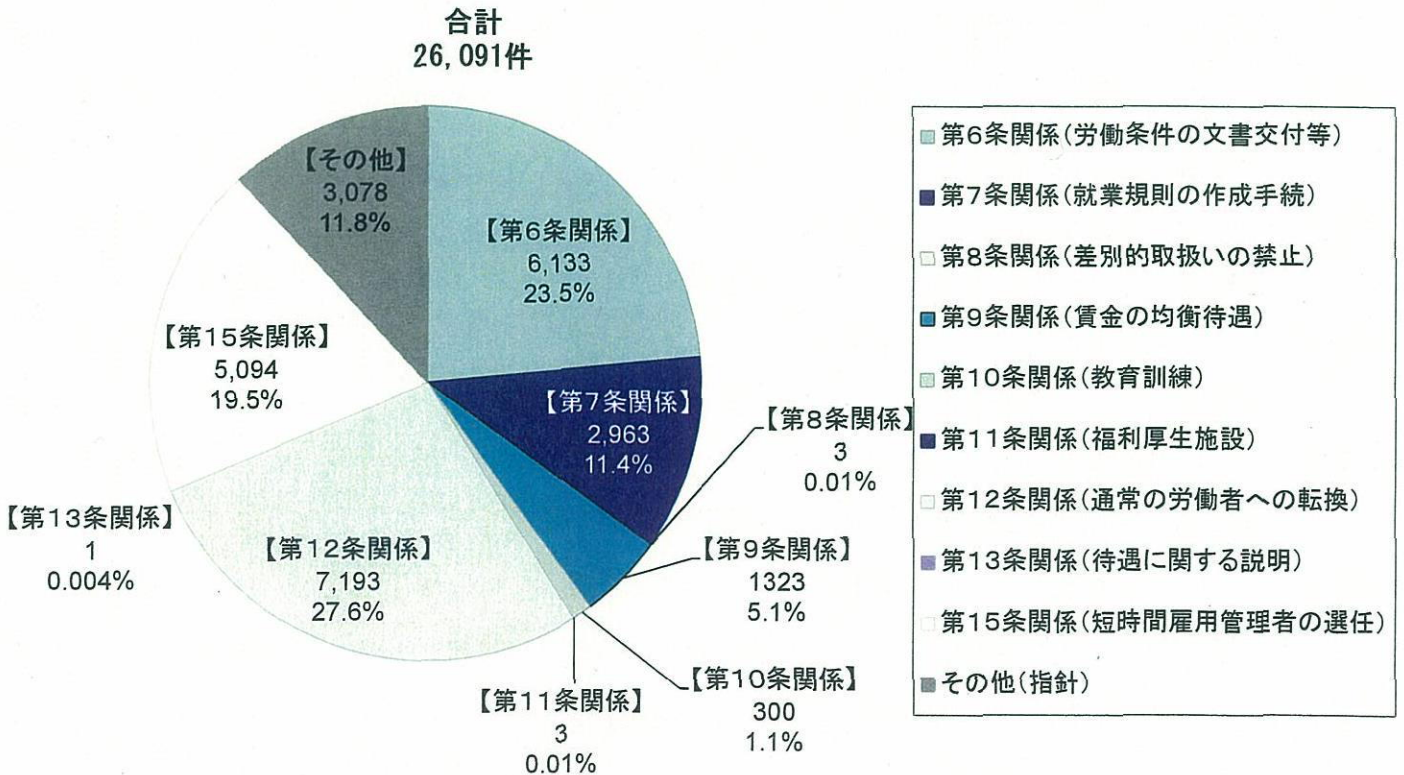
## 是正指導(助言)内容の内訳(平成20年度)



## 是正指導(助言)内容の内訳(平成21年度)



## 是正指導(助言)内容の内訳(平成22年度)





## 紛争解決援助

### 都道府県労働局長による紛争解決の援助

#### (i) 申立受理件数の推移

(件)

20年度	21年度	22年度
5	3	6

#### (ii) 申立受理件数の内訳(平成20~22年度)

(件)

事 項	件 数
第6条関係(労働条件の文書交付等)	2
第8条関係(差別的取扱いの禁止)	6
第12条関係(通常の労働者への転換)	3
第13条関係(待遇に関する説明)	3
合 計	14

## ②調停

#### (i) 申請受理件数の推移

(件)

20年度	21年度	22年度
3	0	0

#### (ii) 申請受理件数の内訳(平成20~22年度)

(件)

事 項	件 数
第8条関係(差別的取扱いの禁止)	3
合 計	3

## 施行における課題

### 1. 報告徴収の拒否理由

- ・ 繁忙のため 32 件
- ・ 法律上の義務でないため 9 件
- ・ 行政の調査が多いため 4 件
- ・ 担当者が不明（教えてくれない、電話に出ない等） 3 件
- ・ 社会保険労務士に任せている 3 件
- ・ その他 17 件
- ・ 不明 31 件

（計 99 件（平成 22 年 4 月～平成 23 年 9 月））

### 2. 虚偽報告の事例

- ・ パートタイム労働法に基づく報告徴収のため事業所を訪問した雇用均等室職員に対し短時間労働者はいないと回答した事業所に対し、別法に基づく報告徴収で訪問した際、短時間労働者がいたことが判明した例
- ・ パートタイム労働法に基づく報告徴収の際に、労働者へ交付した労働条件通知書の写を目視で確認し、かつ短時間労働者全員に同様の様式で特定事項を明示していることを口頭で確認したが、後に行った事情聴取で短時間労働者への明示が虚偽であることが判明した例

## (参考) 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

### 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 (昭和47年法律第113号) (抄)

#### 第4章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

#### 第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

### 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (平成3年法律第76号) (抄)

#### 第12章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第56条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第56条の2 厚生労働大臣は、第6条第1項(第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項において準用する場合を含む。)、第10条(第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。)、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項、第16条の9、第17条第1項(第18条第1項において準用する場合を含む。)、第18条の2、第19条第1項(第20条第1項において準用する場合を含む。)、第20条の2、第23条、第23条の2、第26条又は第52条の4第2項(第52条の5第2項において準用する場合を含む。))の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

#### 第13章 罰則

第68条 第56条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。