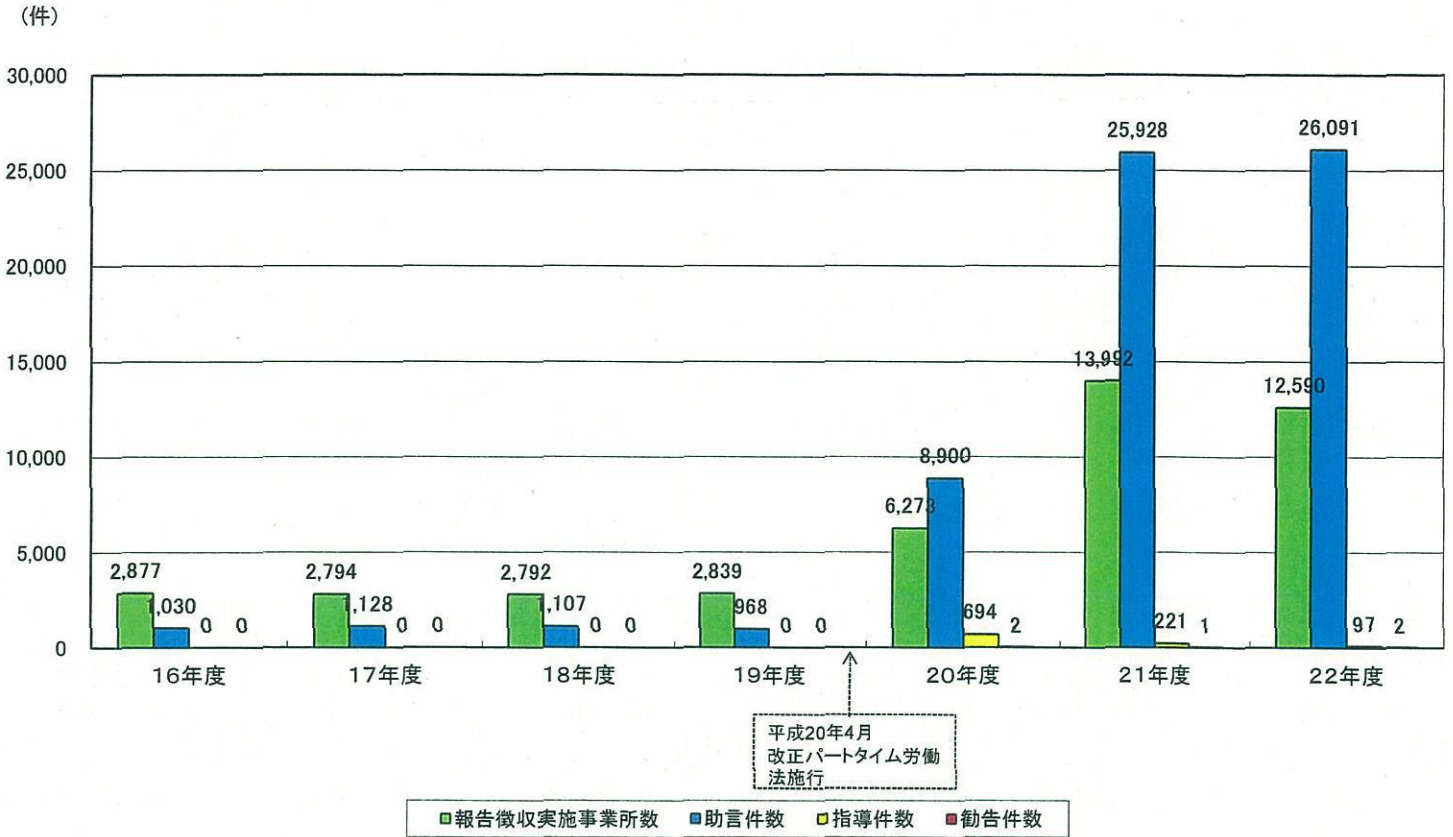
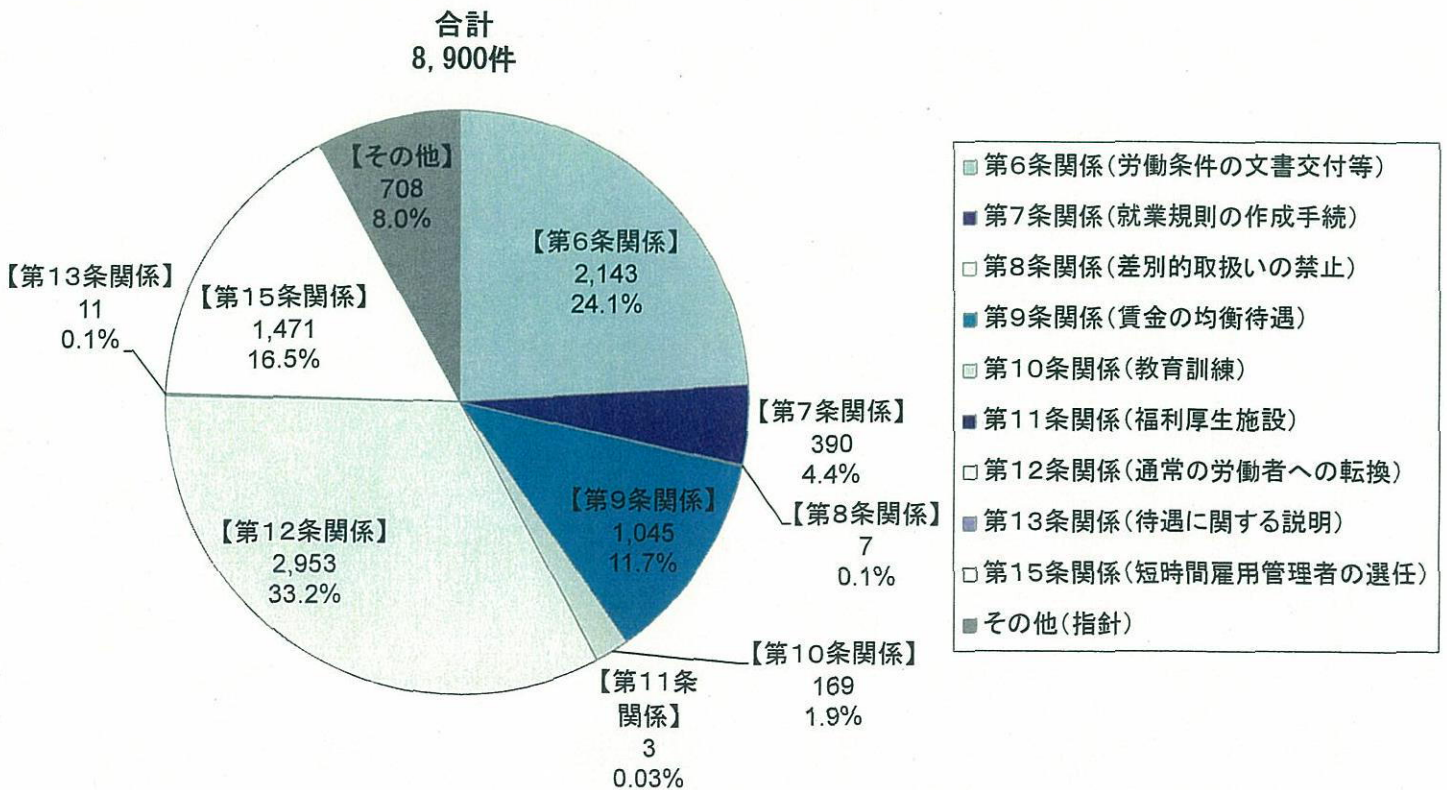


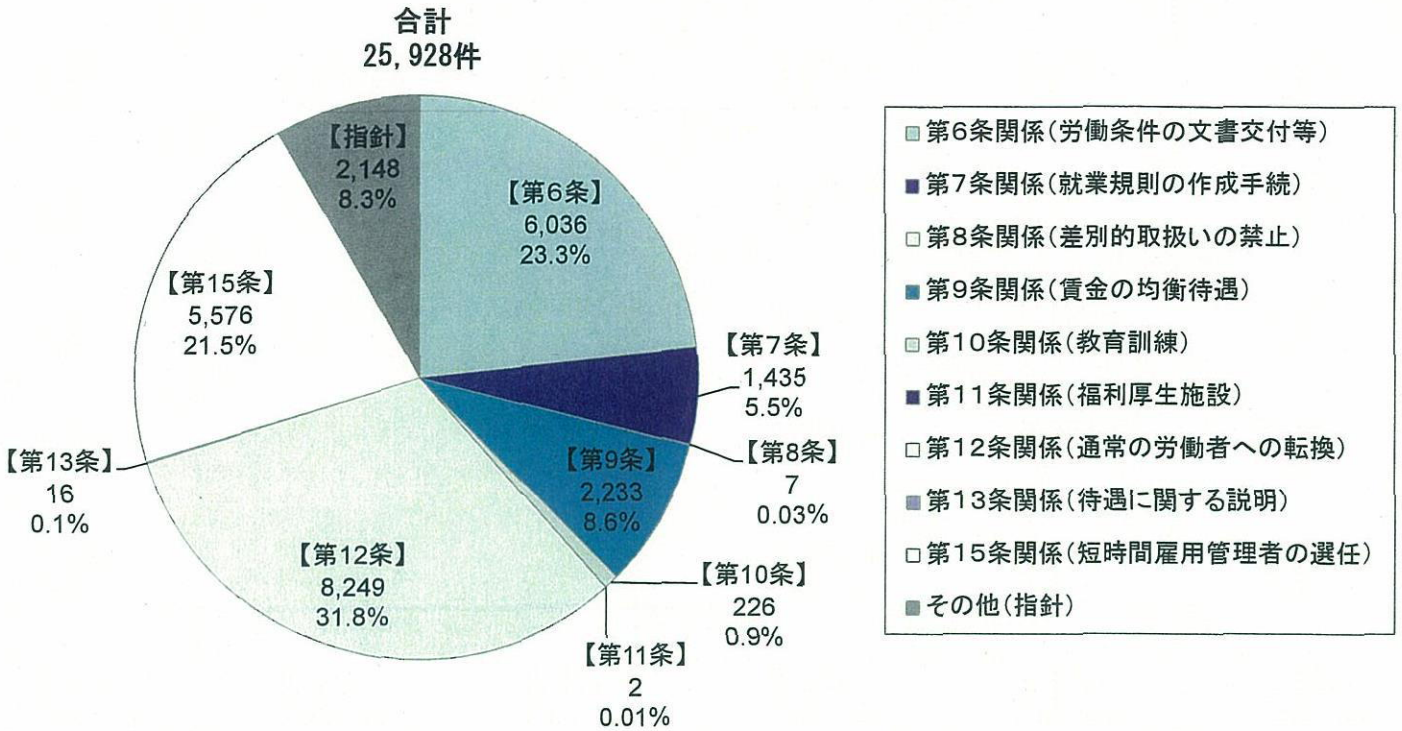
パートタイム労働関係報告徴収実施事業所数・助言等件数の推移



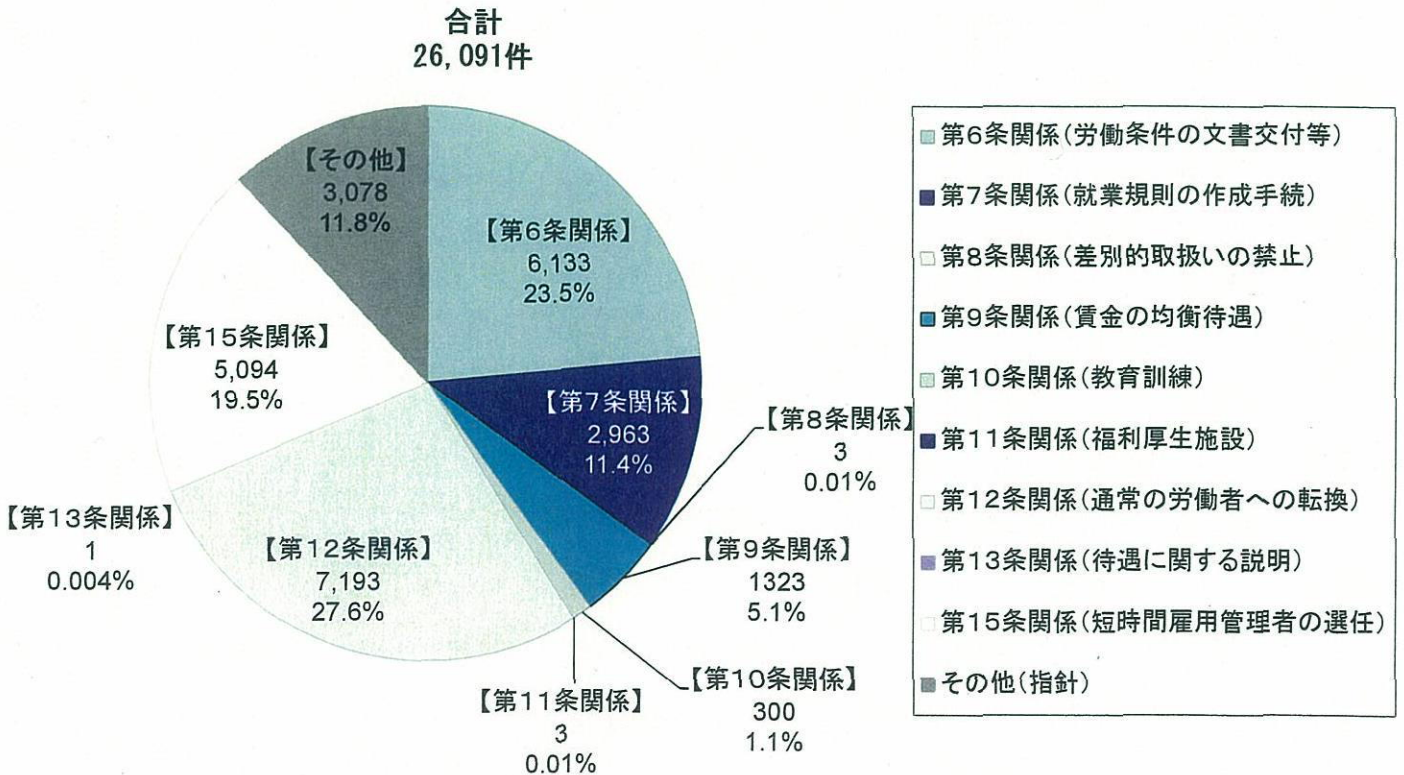
是正指導(助言)内容の内訳(平成20年度)



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。