

報道関係者 各位

平成 26 年 5 月 29 日

【照会先】

(厚生労働省代表電話) 03(5253)1111

雇用均等・児童家庭局

雇用均等政策課

課 長 成田裕紀

均等業務指導室長 高橋弘子

(内線) 7842 (直通電話) 03(3595)3272

職業家庭両立課

課 長 中井雅之

育児・介護休業推進室長 飯野弘仁

(内線) 7863 (直通電話) 03(3595)3275

短時間・在宅労働課

課 長 田中佐智子

均衡待遇推進室長 小林 淳

(内線) 7869 (直通電話) 03(3595)3273

平成 25 年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況の公表

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、紛争解決の援助、是正指導の状況を取りまとめ

厚生労働省ではこのほど、平成 25 年度に都道府県労働局雇用均等室で取り扱った、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相談、紛争解決の援助申立・調停申請、是正指導の状況について取りまとめましたので、公表します。

【ポイント】

1 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、母性健康管理に関する相談が増加 (P. 2~5)

労働者からの男女雇用機会均等法に関する相談は、相談件数の増加順に見ると、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が 2,090 件で前年度に比べ 269 件増加(前年度比 14.8 ポイント増)し、「母性健康管理」が 1,281 件で前年度に比べ 200 件増加(前年度比 18.5 ポイント増)した。

雇用均等室では、こうした労働者からの相談の増加に対し、紛争解決の援助、是正指導により適切な対応を行っているが、平成 25 年度は、積極的な事業所訪問による雇用管理の実態把握を実施し、「母性健康管理」の是正指導件数は、前年度の 1,957 件に比べ 4,101 件と 2 倍強に増加した。

2 介護や育児休業(期間雇用者に関する事)についての労働者からの相談が増加 (P. 6~10)

(1) 介護に関して労働者からの相談が増加

労働者からの育児・介護休業法に関する相談のうち、介護関係の権利の侵害等に関する相談は 415 件で前年度に比べ 83 件増加(前年度比 25.0 ポイント増)した。

雇用均等室では、こうした労働者からの相談に対し、法に基づく制度の情報提供、紛争解決の援助、是正指導により適切な対応を行っている。平成 25 年度は、介護関係について 9,877 件の是正指導を行っており、特に「介護のための所定労働時間の短縮措置等(23 条)」については 2,888 件(前年度比 92 件、3.3 ポイント増)となっているが、紛争解決の援助(労働局長による紛争解決の援助と両立支援調停会議による調停)は 9 件にとどまっている。

(2) 育児休業（期間雇用者に関すること）の相談が増加

労働者からの育児・介護休業法に関する相談（個別の権利の侵害等）のうち、育児休業（期間雇用者に関すること）の相談は394件で前年度に比べ25件増加（前年度比6.8ポイント増）した。

3 パートタイム労働法に関する是正指導が増加（P.13）

雇用均等室では、パートタイム労働法に関し、8,583事業所に対して、23,821件（前年度比3,125件、15.1ポイント増）の是正指導を実施した。指導事項の内訳としては、「通常の労働者への転換」が5,752件（24.1%）と最も多く、次いで「労働条件の文書交付等」が5,013件（21.0%）となっている。

資料1 相談者別相談内容の内訳

資料2 紛争解決の援助事例

雇用均等室では、労働者と事業主の間に、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に関するトラブルが起きた場合には、これを迅速に解決するために、労働局長による援助や調停会議による調停を行っています。

1 労働局長による紛争解決の援助事例

- 妊娠を理由とする不利益取扱い
（妊娠の報告をしたところ、次回の契約更新は行わないとされた事例）
- 男性に対するセクシュアルハラスメント
（上司からセクシュアルハラスメントを受け継続勤務が困難となった事例）
- 育児休業の取得を理由とする不利益取扱い
（正社員の労働者が育児休業から復帰するに当たり、非常勤職員として勤務するよう命じられた事例）
- 育児短時間勤務の申出を理由とする不利益取扱い
（正社員の労働者が育児短時間勤務を申し出たら、精勤手当を不支給とすると言われた事例）

2 調停事例

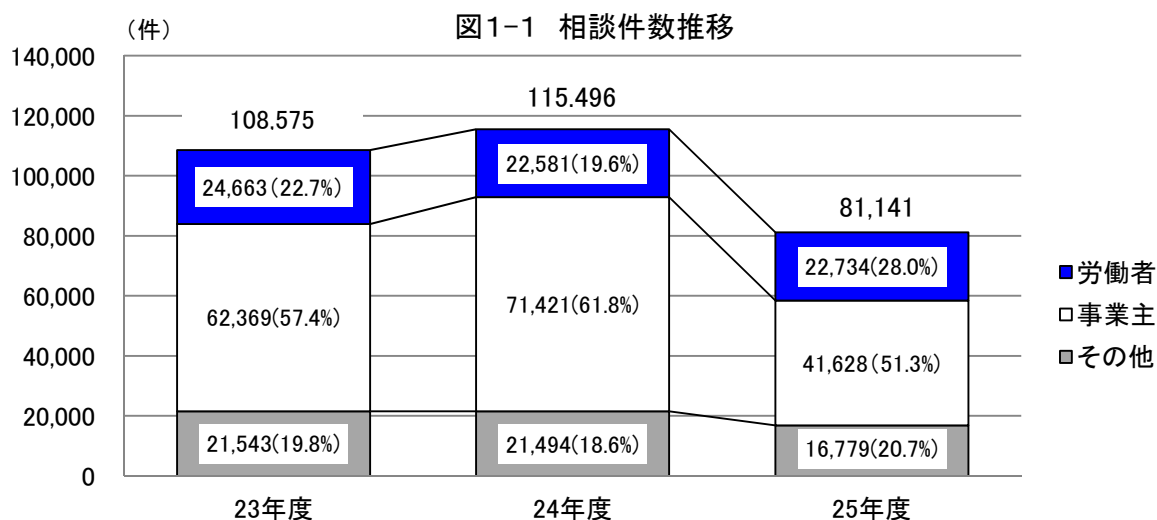
- 昇進における差別的取扱い
（女性であるために、昇進で差別を受けているとする事例）

1 雇用均等室で取り扱った相談、是正指導の状況・総数

(1) 雇用均等室への相談

◆ 平成 25 年度に雇用均等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、81,141 件。

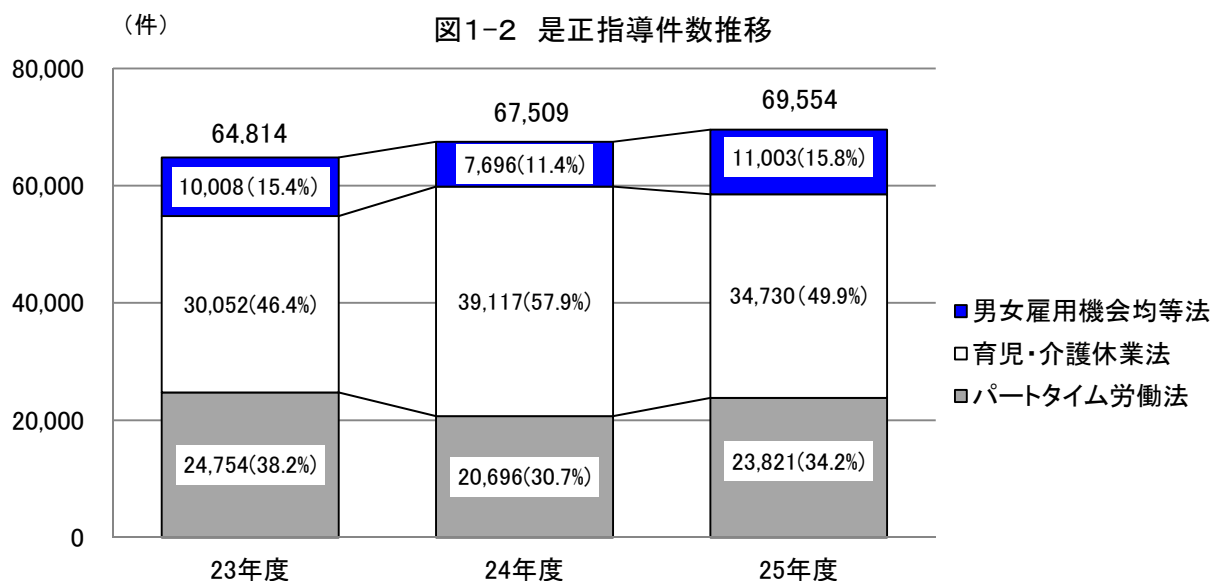
○相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が 41,628 件 (51.3%)、労働者からの相談が 22,734 件 (28.0%) となっている。(図 1-1)



(2) 雇用均等室が行った是正指導

◆ 雇用均等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 69,554 件。

○雇用均等室が行った是正指導の内訳を見ると、「育児・介護休業法関係」が 34,730 件 (49.9%) と最も多く、次いで「パートタイム労働法」が 23,821 件 (34.2%)、「男女雇用機会均等法関係」が 11,003 件 (15.8%) 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) 雇用均等室への相談

- ◆ 相談件数は21,418件で、労働者からの相談割合は引き続き全体の過半数。
- ◆ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、母性健康管理に関する相談が増加。

○平成25年度に、雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は、21,418件であった（図2-1、表2-1-1）。

○相談者の内訳を見ると、労働者からの相談が11,057件であり、全体の51.6%を占めている。

○相談内容別にみると、「第11条関係（セクシュアルハラスメント）」が最も多く9,230件、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）」が3,663件、「第12条、13条関係（母性健康管理）」が3,416件となっている。「第14条関係（ポジティブ・アクション）」は579件と前年度に引き続き増加（前年度比176件増）している（表2-1-1）。

○労働者からの相談を内容別にみると、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が2,090件で前年度に比べ269件増加（前年度比14.8ポイント増）し、相談件数の増加数が最も多い。次いで、「母性健康管理」が1,281件で前年度に比べ200件増加（前年度比18.5ポイント増）している（表2-1-2）。

（資料1「相談者別相談内容の内訳」P. 14 参照）

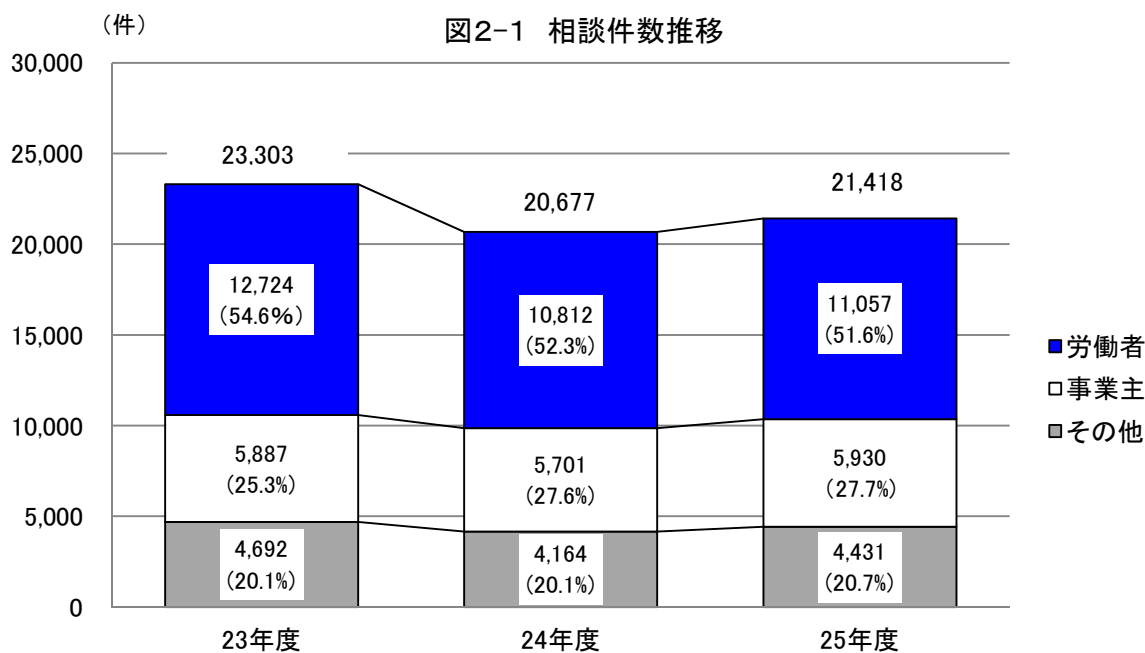


表2-1-1 相談内容の内訳の推移(労働者、事業主、その他からの相談合計) (件)

	23年度		24年度		25年度	
第5条関係(募集・採用)	1,100	(4.7%)	1,088	(5.3%)	1,119	(5.2%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	493	(2.1%)	475	(2.3%)	566	(2.6%)
第7条関係(間接差別)	67	(0.3%)	47	(0.2%)	314	(1.5%)
第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	3,429	(14.7%)	3,186	(15.4%)	3,663	(17.1%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	12,228	(52.5%)	9,981	(48.3%)	9,230	(43.1%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	3,169	(13.6%)	2,950	(14.3%)	3,416	(15.9%)
第14条関係(ポジティブ・アクション)	225	(1.0%)	403	(1.9%)	579	(2.7%)
その他	2,592	(11.1%)	2,547	(12.3%)	2,531	(11.8%)
合計	23,303	(100.0%)	20,677	(100.0%)	21,418	(100.0%)

表2-1-2 うち労働者からの相談内容の内訳の推移 (件)

	23年度		24年度		25年度		前年度比	
第5条関係(募集・採用)	234	(1.8%)	180	(1.7%)	206	(1.9%)	26	14.4%増
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	226	(1.8%)	225	(2.1%)	235	(2.1%)	10	4%増
第7条関係(間接差別)	11	(0.1%)	5	(0.0%)	18	(0.2%)	13	360%増
第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	1,990	(15.6%)	1,821	(16.8%)	2,090	(18.9%)	269	14.8%増
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	8,061	(63.4%)	6,387	(59.1%)	6,183	(55.9%)	▲ 204	3.2%減
第12条、13条関係(母性健康管理)	1,103	(8.7%)	1,081	(10.0%)	1,281	(11.6%)	200	18.5%増
第14条関係(ポジティブ・アクション)	12	(0.1%)	8	(0.1%)	18	(0.2%)	10	225%増
その他	1,087	(8.5%)	1,105	(10.2%)	1,026	(9.3%)	▲ 79	7.1%減
合計	12,724	(100.0%)	10,812	(100.0%)	11,057	(100.0%)	245	

(2) 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502件。
- ◆ セクシュアルハラスメントに関する事案の件数が248件と最多。
- ◆ 母性健康管理に関する事案が2倍強増加。
- ◆ 援助を終了した事案の7割以上が解決。

○労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は502件であった(図2-2、表2-2)。

○申立の内容をみると「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」が248件と最も多く、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)」が213件となっている。

○「第12条、第13条関係(母性健康管理)」が前年度に比べ18件増加し31件であった。

○平成25年度中に援助を終了した495件のうち、7割を超える357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。

(資料2「紛争解決の援助事例」P. 19~20 参照)

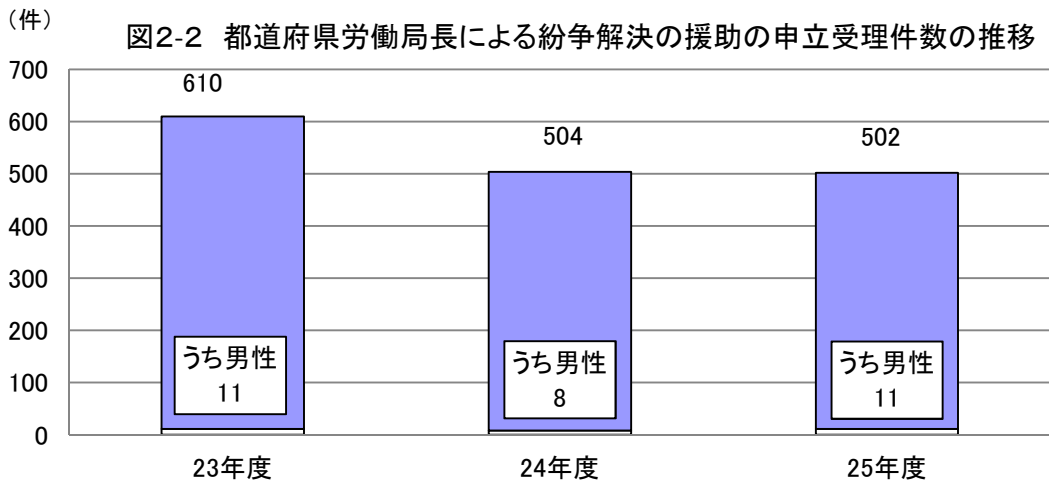


表2-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

	23年度	24年度	25年度
第5条関係(募集・採用)	2 (0.3%)	6 (1.2%)	4 (0.8%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	15 (2.5%)	22 (4.4%)	6 (1.2%)
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)	251 (41.1%)	232 (46.0%)	213 (42.4%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	326 (53.4%)	231 (45.8%)	248 (49.4%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	16 (2.6%)	13 (2.6%)	31 (6.2%)
合計	610 (100.0%)	504 (100.0%)	502 (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 51 件。

- 申請の内容は、「第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)」が 37 件と最も多くなっている。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)」が 11 件で、あわせて全体の 9 割以上を占めている (図 2-3、表 2-3)。
- 調停の実施結果を見ると、調停を開始した 51 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 33 件で、そのうち 31 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。受諾勧告に対する受諾率は 93.9%と前年度 87.5%より上昇。

(資料2「紛争解決の援助事例」P. 23 参照)

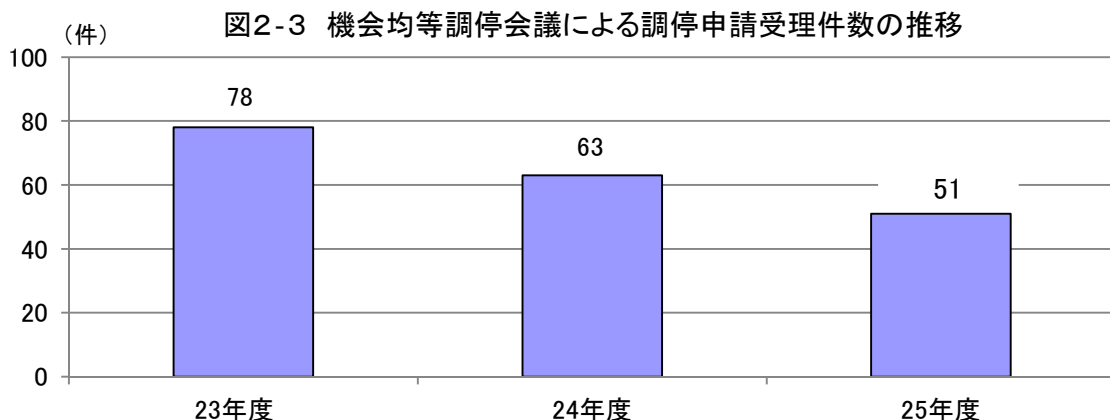


表2-3 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

	23年度	24年度	25年度
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	3 (3.8%)	2 (3.2%)	1 (2.0%)
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)	21 (26.9%)	15 (23.8%)	11 (21.6%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	53 (67.9%)	45 (71.4%)	37 (72.5%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	1 (1.3%)	1 (1.6%)	2 (3.9%)
合計	78 (100.0%)	63 (100.0%)	51 (100.0%)

(3) 雇用均等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事業所は6,574事業所であり、前年度より1,084事業所増加。このうち何らかの男女雇用機会均等法違反が確認された4,996事業所(76.0%)に対し、11,003件の是正指導を実施。
- ◆ 指導事項は、セクシュアルハラスメントと母性健康管理が増加。
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、9割以上が年度内には是正。

○指導事項について、最も多いのは「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」の6,559件で、前年度に比べ1,200件増加。次いで「第12条、13条関係(母性健康管理)」が4,101件で、前年度に比べ2,144件と大幅に増加した(表2-4)。

表2-4 是正指導件数の推移

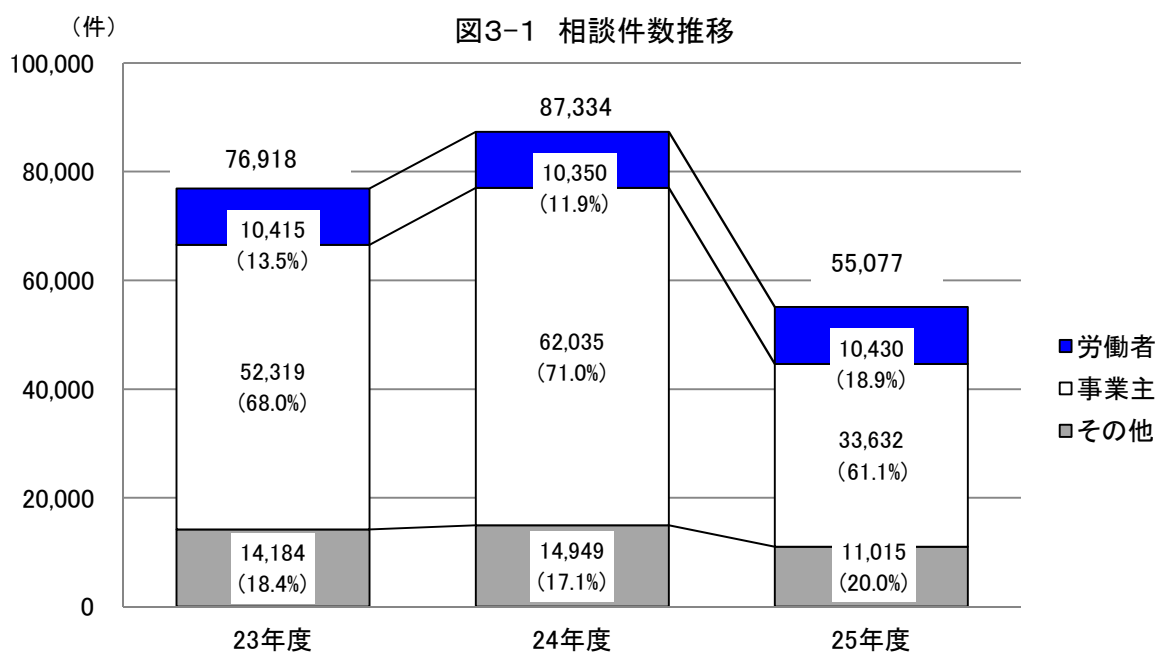
(件)

	23年度	24年度	25年度
第5条関係(募集・採用)	221 (2.2%)	199 (2.6%)	195 (1.8%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	126 (1.3%)	160 (2.1%)	112 (1.0%)
第7条関係(間接差別)	1 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (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)	23 (0.2%)	19 (0.2%)	28 (0.3%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	6,393 (63.9%)	5,359 (69.6%)	6,559 (59.6%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	3,231 (32.3%)	1,957 (25.4%)	4,101 (37.3%)
その他	13 (0.1%)	2 (0.0%)	6 (0.1%)
合計	10,008 (100.0%)	7,696 (100.0%)	11,003 (100.0%)

3 育児・介護休業法の施行状況

(1) 雇用均等室への相談

- ◆ 相談件数は55,077件と前年度に比べ約32,000件減少。事業主からの相談は33,632件と約28,000件減少したが、労働者からの相談件数は横ばいである。
- ◆ 労働者からの相談10,430件のうち、「育児休業が取れない」など個別の労働者の権利の侵害等に関する相談は4,934件であり、うち男性からの相談も331件ある。
また、介護関係の相談(415件)及び育児休業(期間雇用者に関する事)の相談(394件)は、前年度に比べ増加している。



- 相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が33,632件であり、全体の61.1%を占めている。また、労働者からの相談は10,430件である(図3-1)。
- 相談内容別にみると、育児関係では「第5条関係(育児休業)」が13,613件で最も多く、次いで「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)」8,617件、「第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)」3,340件となっている(表3-1)。
- 介護関係では、「第11条関係(介護休業)」が4,521件、「第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)」2,782件、「第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)」2,262件の順となっている(表3-1-1)。
- 労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談の内容を見ると、「第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)」が1,354件と前々年度・前年度に引き続き最も多い。また、介護関係全体は415件で前年度に比べ83件増加(前年度比25.0ポイント増)し、育児休業(期間雇用者に関する事)の相談は394件と前年度に比べ25件増加(前年度比6.8ポイント増)している(表3-1-2)。

表3-1-1 相談内容の内訳の推移(労働者、事業主、その他からの相談合計)

(件)

		23年度	24年度	25年度
育児関係	第5条関係(育児休業)	16,787 (30.2%)	16,706 (27.8%)	13,613 (33.3%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	5,118 (9.2%)	5,936 (9.9%)	3,340 (8.2%)
	第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	3,133 (5.6%)	2,784 (4.6%)	2,768 (6.8%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	4,337 (7.8%)	5,512 (9.2%)	2,597 (6.4%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	3,469 (6.2%)	4,287 (7.1%)	2,076 (5.1%)
	第19条関係(深夜業の制限)	3,277 (5.9%)	3,963 (6.6%)	2,036 (5.0%)
	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) *注1	11,172 (20.1%)	12,522 (20.8%)	8,617 (21.1%)
	第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等) *注2	1,069 (1.9%)	1,361 (2.3%)	1,136 (2.8%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	229 (0.4%)	231 (0.4%)	221 (0.5%)
	則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	1,606 (2.9%)	1,469 (2.4%)	652 (1.6%)
	その他	5,464 (9.8%)	5,393 (9.0%)	3,822 (9.3%)
小計	55,661 (100.0%)	60,164 (100.0%)	40,878 (100.0%)	
介護関係	第11条関係(介護休業)	5,886 (27.9%)	6,962 (25.7%)	4,521 (32.0%)
	第16条の5、第16条6関係(介護休暇)	4,219 (20.0%)	5,834 (21.5%)	2,782 (19.7%)
	第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	141 (0.7%)	87 (0.3%)	84 (0.6%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	2,307 (10.9%)	3,163 (11.7%)	1,380 (9.8%)
	第20条関係(深夜業の制限)	2,210 (10.5%)	3,131 (11.6%)	1,359 (9.6%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等) *注3	3,315 (15.7%)	4,380 (16.2%)	2,262 (16.0%)
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等) *注4	534 (2.5%)	465 (1.7%)	254 (1.8%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	30 (0.1%)	25 (0.1%)	47 (0.3%)
	則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	1,029 (4.9%)	1,021 (3.8%)	369 (2.6%)
	その他	1,436 (6.8%)	2,027 (7.5%)	1,052 (7.5%)
小計	21,107 (100.0%)	27,095 (100.0%)	14,110 (100.0%)	
職業家庭両立推進者	150	75	89	
合計	76,918	87,334	55,077	

*注1 3歳に満たない子を養育する労働者に関する措置

*注2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置

*注3 対象家族を介護する労働者に関する措置

*注4 家族(対象家族及び一定の親族)を介護する労働者に関する措置 以下同じ

表3-1-2 労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する主な相談内容の内訳

(詳細は、資料1「相談者別相談内容の内訳」2(2)参照)

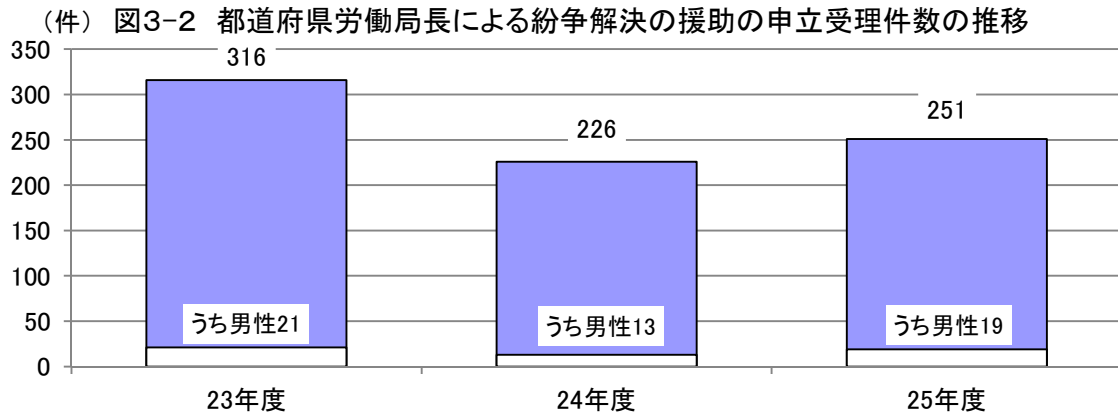
(件)

		23年度	24年度	25年度	女性	男性
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))	1,217 (24.5%)	1,086 (22.9%)	962 (21.3%)	893	69
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	311 (6.3%)	369 (7.8%)	394 (8.7%)	388	6
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	1,444 (29.1%)	1,392 (29.3%)	1,354 (30.0%)	1,313	41
	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)	589 (11.9%)	685 (14.4%)	652 (14.4%)	631	21
	小計	4,964 (100.0%)	4,750 (100.0%)	4,519 (100.0%)	4,300	219
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))	134 (41.5%)	143 (43.1%)	163 (39.3%)	118	45
	第11条関係(期間雇用者の介護休業)	17 (5.3%)	19 (5.7%)	13 (3.1%)	13	0
	第16条の5、第16条6関係(介護休暇)	62 (19.2%)	64 (19.3%)	89 (21.4%)	66	23
	第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2関係(不利益取扱い)	45 (13.9%)	37 (11.1%)	44 (10.6%)	38	6
小計	323 (100.0%)	332 (100.0%)	415 (100.0%)	303	112	
合計	5,287	5,082	4,934	4,603	331	

(2) 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251件で、うち育児休業に関する不利益取扱いが132件、次いで期間雇用者の育児休業に関するものが36件となっている。
- ◆ 援助を終了した事案の約8割が解決。



○申立受理件数のうち、女性労働者からの申立は231件、男性労働者からの申立は19件であった。(図3-2)。

○申立の内容をみると、「第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)」が132件と最も多く、次いで「第5条関係(期間雇用者の育児休業)」が36件となっている(表3-2)。

○男性労働者からの申立19件のうち、最も多かったのは「第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)」で6件であった。

(資料2「紛争解決の援助事例」P. 21~22 参照)

表3-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

(件)

		23年度	24年度	25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))	38 (12.6%)	19 (8.7%)	30 (12.3%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	33 (11.0%)	34 (15.6%)	36 (14.8%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	3 (1.0%)	2 (0.9%)	2 (0.8%)
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	185 (61.5%)	117 (53.7%)	132 (54.3%)
	第16条の4、第16条の9、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)	13 (4.3%)	20 (9.2%)	22 (9.1%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	2 (0.7%)	1 (0.5%)	0 (0.0%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	1 (0.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第19条関係(深夜業の制限)	5 (1.7%)	1 (0.5%)	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)	13 (4.3%)	14 (6.4%)	9 (3.7%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	8 (2.7%)	10 (4.6%)	12 (4.9%)
	小計	301 (100.0%)	218 (100.0%)	243 (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)	4 (26.7%)	1 (12.5%)
第11条関係(期間雇用者の介護休業)		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)		0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (25.0%)
第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2関係(不利益取扱い)		6 (40.0%)	3 (37.5%)	2 (25.0%)
第18条関係(時間外労働の制限)		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第20条関係(深夜業の制限)		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)		0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)		5 (33.3%)	4 (50.0%)	3 (37.5%)
小計	15 (100.0%)	8 (100.0%)	8 (100.0%)	
合計	316	226	251	

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 8 件。

○申請の内容は、「育児休業等に係る不利益取扱い」が 7 件と最も多くなっている(図 3-3、表 3-3)。

○調停の実施結果をみると、申請受理件数のすべてについて調停を開始し、そのうち調停案の受諾勧告を行ったものは 4 件で、そのすべてについて調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。

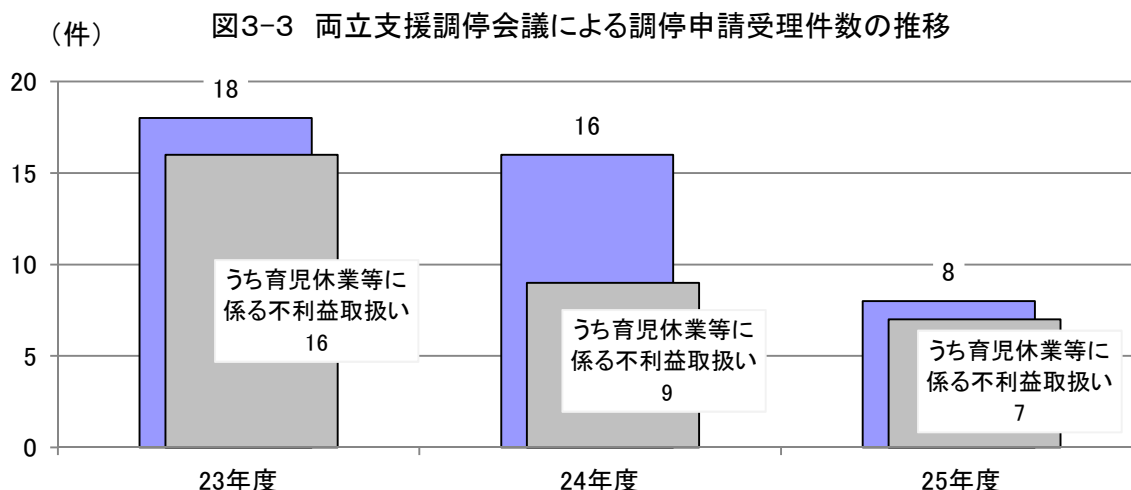


表3-3 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

		23年度	24年度	25年度
育児関係	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	1 (5.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	0 (0.0%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	15 (88.2%)	9 (69.2%)	3 (42.9%)
	第16条の4、第16条の9、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)	1 (5.9%)	0 (0.0%)	4 (57.1%)
	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)	0 (0.0%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	2 (15.4%)	0 (0.0%)
	小計	17 (100.0%)	13 (100.0%)	7 (100.0%)
介護関係	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)
	第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2関係(不利益取扱い)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)
	小計	1 (100.0%)	3 (100.0%)	1 (100.0%)
合計	18	16	8	

(3) 雇用均等室が行った是正指導(育児・介護休業法第 56 条)

- ◆ 8,639 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 8,215 事業所 (95.1%) に対し、34,730 件の是正指導を実施。
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、9 割弱が年度内には是正。

○指導内容としては、育児関係では、「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 4,211 件、「第 5 条関係 (育児休業)」が 3,749 件、介護関係では、「第 23 条第 3 項関係 (所定労働時間の短縮措置等)」が 2,888 件、「第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係 (介護休暇)」が 2,245 件となっている (表 3-4)。

表 3-4 是正指導件数の推移

(件)

		23年度	24年度	25年度
育児関係	第5条関係(育児休業)	4,150 (22.3%)	4,796 (20.5%)	3,749 (18.8%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	3,646 (19.6%)	3,950 (16.9%)	2,892 (14.5%)
	第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	18 (0.1%)	22 (0.1%)	33 (0.2%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	1,763 (9.5%)	2,745 (11.7%)	2,282 (11.5%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	2,973 (16.0%)	3,672 (15.7%)	2,957 (14.8%)
	第19条関係(深夜業の制限)	966 (5.2%)	1,095 (4.7%)	951 (4.8%)
	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)	2,635 (14.2%)	4,231 (18.1%)	4,211 (21.1%)
	第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等)	2,110 (11.4%)	2,499 (10.7%)	2,553 (12.8%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	2 (0.0%)	1 (0.0%)
	則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	326 (1.8%)	368 (1.6%)	292 (1.5%)
	小計	18,587 (100.0%)	23,380 (100.0%)	19,921 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	2,028 (24.4%)	2,430 (21.8%)	2,094 (21.2%)
	第16条の5、第16条6関係(介護休暇)	1,737 (20.9%)	2,774 (24.9%)	2,245 (22.7%)
	第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4関係(不利益取扱い)	3 (0.0%)	4 (0.0%)	21 (0.2%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	1,368 (16.5%)	1,535 (13.8%)	1,231 (12.5%)
	第20条関係(深夜業の制限)	956 (11.5%)	1,102 (9.9%)	954 (9.7%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	1,790 (21.6%)	2,796 (25.1%)	2,888 (29.2%)
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	311 (3.7%)	420 (3.8%)	410 (4.2%)
	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5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	102 (1.2%)	72 (0.6%)	34 (0.3%)
小計	8,295 (100.0%)	11,133 (100.0%)	9,877 (100.0%)	
職業家庭両立推進者		3,170	4,604	4,932
合計		30,052	39,117	34,730

4 パートタイム労働法の施行状況

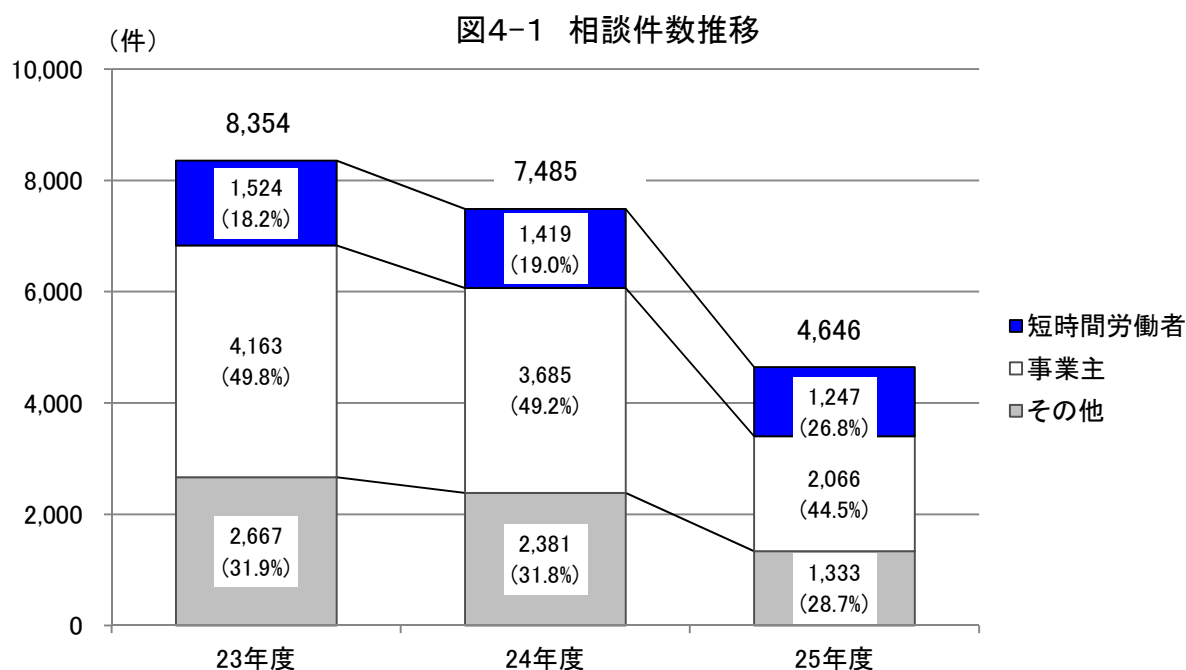
(1) 雇用均等室への相談

◆ 相談件数は4,646件で、短時間労働者からの相談は4分の1を占める。

○平成25年度に雇用均等室に寄せられたパートタイム労働法に関する相談は4,646件であった(図4-1、表4-1-1)。

○相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が2,066件であり、全体の44.5%を占めている。また、短時間労働者からの相談は1,247件(26.8%)であった(図4-1、表4-1-2)。

(資料1「相談者別相談内容の内訳」P. 18 参照)



○相談内訳別にみると、「指針」関係と「その他(年休、解雇、社会保険等)」を除くパートタイム労働法の規定に関しては、「第12条関係(通常の労働者への転換)」が802件(17.3%)で最も多く、次いで「第6条関係(労働条件の文書交付等)」686件(14.8%)、「第9条関係(賃金の均衡待遇)」440件(9.5%)となっている(表4-1-1)。

表4-1-1 相談内容の内訳の推移(短時間労働者、事業主、その他からの相談合計)

(件)

	23年度	24年度	25年度
第6条関係(労働条件の文書交付等)	733 (8.8%)	779 (10.4%)	686 (14.8%)
第7条関係(就業規則の作成手続)	322 (3.9%)	166 (2.2%)	122 (2.6%)
第8条関係(差別的取扱いの禁止)	280 (3.4%)	260 (3.5%)	292 (6.3%)
第9条関係(賃金の均衡待遇)	345 (4.1%)	402 (5.4%)	440 (9.5%)
第10条関係(教育訓練)	164 (2.0%)	130 (1.7%)	77 (1.7%)
第11条関係(福利厚生施設)	85 (1.0%)	69 (0.9%)	89 (1.9%)
第12条関係(通常の労働者への転換)	2,516 (30.1%)	2,418 (32.3%)	802 (17.3%)
第13条関係(待遇に関する説明)	281 (3.4%)	349 (4.7%)	375 (8.1%)
第14条関係(指針)	600 (7.2%)	527 (7.0%)	397 (8.5%)
第15条関係(短時間雇用管理者)	114 (1.4%)	116 (1.5%)	147 (3.2%)
その他(年休、解雇、社会保険等)	2,914 (34.9%)	2,269 (30.3%)	1,219 (26.2%)
合計	8,354 (100.0%)	7,485 (100.0%)	4,646 (100.0%)

表4-1-2 うち短時間労働者からの相談内容の内訳の推移

(件)

	23年度	24年度	25年度
第6条関係(労働条件の文書交付等)	227 (14.9%)	271 (19.1%)	238 (19.1%)
第7条関係(就業規則の作成手続)	10 (0.7%)	14 (1.0%)	10 (0.8%)
第8条関係(差別的取扱いの禁止)	85 (5.6%)	69 (4.9%)	60 (4.8%)
第9条関係(賃金の均衡待遇)	117 (7.7%)	123 (8.7%)	104 (8.3%)
第10条関係(教育訓練)	24 (1.6%)	22 (1.6%)	14 (1.1%)
第11条関係(福利厚生施設)	16 (1.0%)	7 (0.5%)	15 (1.2%)
第12条関係(通常の労働者への転換)	148 (9.7%)	184 (13.0%)	162 (13.0%)
第13条関係(待遇に関する説明)	160 (10.5%)	159 (11.2%)	138 (11.1%)
第14条関係(指針)	132 (8.7%)	92 (6.5%)	98 (7.9%)
第15条関係(短時間雇用管理者)	0 (0.0%)	2 (0.1%)	2 (0.2%)
その他(年休、解雇、社会保険等)	605 (39.7%)	476 (33.5%)	406 (32.6%)
合計	1,524 (100.0%)	1,419 (100.0%)	1,247 (100.0%)

(2) 紛争解決の援助(パートタイム労働法第21条、22条)

◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は3件。

○いずれも労働者からの申立であり、内訳をみると、「第8条関係(差別的取扱いの禁止)」が2件、「第12条関係(通常の労働者への転換)」が1件となっている(表4-2)。

表4-2 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21条)			均衡待遇調停会議による調 停申請受理件数(法第22 条)		
	23年度	24年度	25年度	23年度	24年度	25年度
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	0	2	2	1	0	0
第12条関係 (通常の労働者への転換)	0	2	1	1	0	0
第13条関係 (待遇に関する説明)	1	0	0	0	0	0
合計	1	4	3	2	0	0

(3) 雇用均等室が行った是正指導(パートタイム労働法第16条)

- ◆ 9,325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8,583事業所(92.0%)に対し、23,821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12条関係(通常の労働者への転換)」が5,752件(24.1%)、「第6条関係(労働条件の文書交付等)」が5,013件(21.0%)となっている(図4-2、表4-3)。

図4-2 是正指導件数の推移

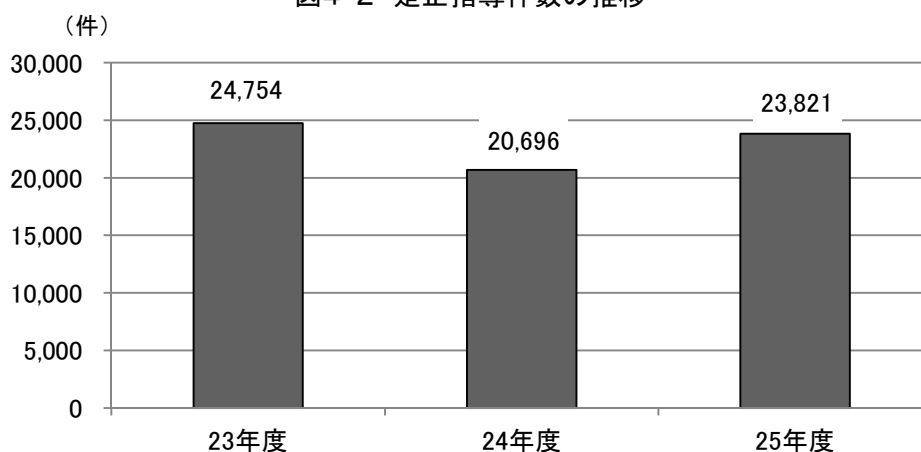


表4-3 是正指導件数の推移

	(件)		
	23年度	24年度	25年度
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	5,430 (21.9%)	4,472 (21.6%)	5,013 (21.0%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	3,556 (14.4%)	2,773 (13.4%)	3,417 (14.3%)
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	3 (0.0%)	1 (0.0%)	3 (0.0%)
第9条関係 (賃金の均衡待遇)	1,393 (5.6%)	1,476 (7.1%)	1,637 (6.9%)
第10条関係 (教育訓練)	250 (1.0%)	187 (0.9%)	151 (0.6%)
第11条関係 (福利厚生施設)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	2 (0.0%)
第12条関係 (通常の労働者への転換)	6,575 (26.6%)	5,127 (24.8%)	5,752 (24.1%)
第13条関係 (待遇に関する説明)	1 (0.0%)	2 (0.0%)	4 (0.0%)
第15条関係 (短時間雇用管理者の選任)	4,511 (18.2%)	3,408 (16.5%)	3,432 (14.4%)
その他 (指針等)	3,035 (12.3%)	3,249 (15.7%)	4,410 (18.5%)
合計	24,754 (100.0%)	20,696 (100.0%)	23,821 (100.0%)