

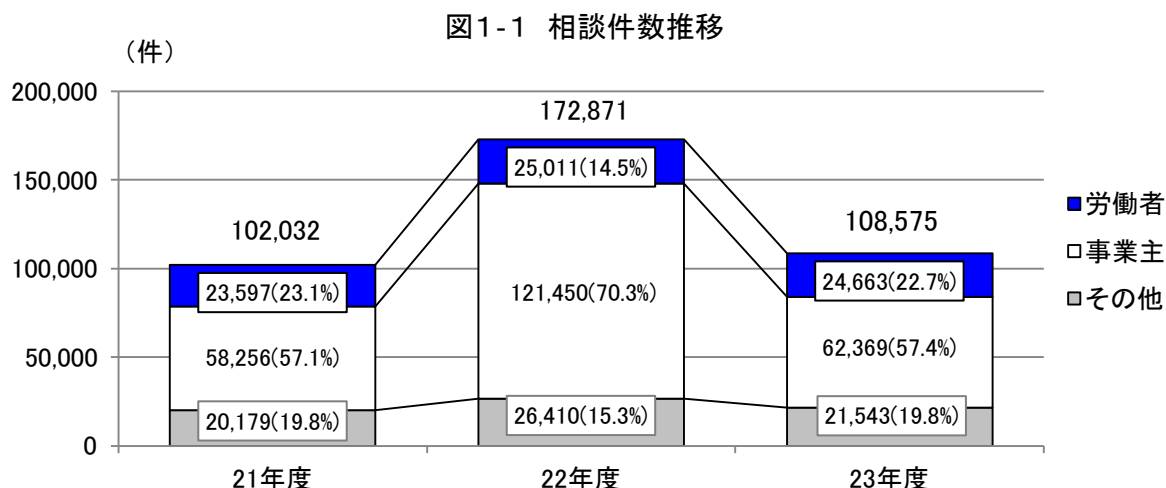
1 雇用均等室で取り扱った相談、紛争解決の援助の状況・総数

(1) 雇用均等室への相談

◆ 平成23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、108,575件。

○相談件数は、改正育児・介護休業法が施行され事業主からの相談が多く寄せられた前年度（172,871件）より64,296件減少した（図1-1）。

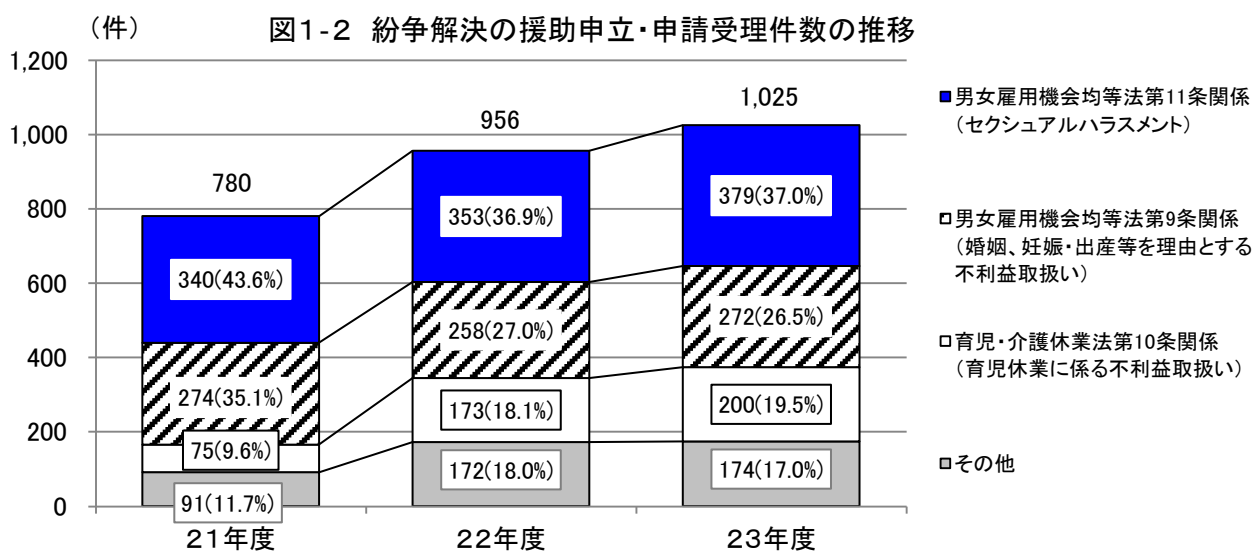
○相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が62,369件（57.4%）、労働者からの相談が24,663件（22.7%）となっている。



(2) 紛争解決の援助

◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は927件、調停の申請受理件数は98件、あわせて1,025件。

○紛争解決の援助申立及び申請の内訳を見ると、「男女雇用機会均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント）」が379件（37.0%）と最も多く、次いで「男女雇用機会均等法第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」が272件（26.5%）、「育児・介護休業法第10条関係（育児休業に係る不利益取扱い）」が200件（19.5%）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23,303件で、労働者からの相談割合は引き続き全体の過半数。

○平成23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、23,303件であった(図2-1、表2-1)。

○相談者の内訳を見ると、労働者からの相談が12,724件であり、全体の54.6%を占めている。

○相談内容別にみると、最も多いのが「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」で12,228件、次いで多いのが「第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」で3,429件、「第12条、13条関係(母性健康管理)」で3,169件となっている。

(資料1「相談者別相談内容の内訳」参照)

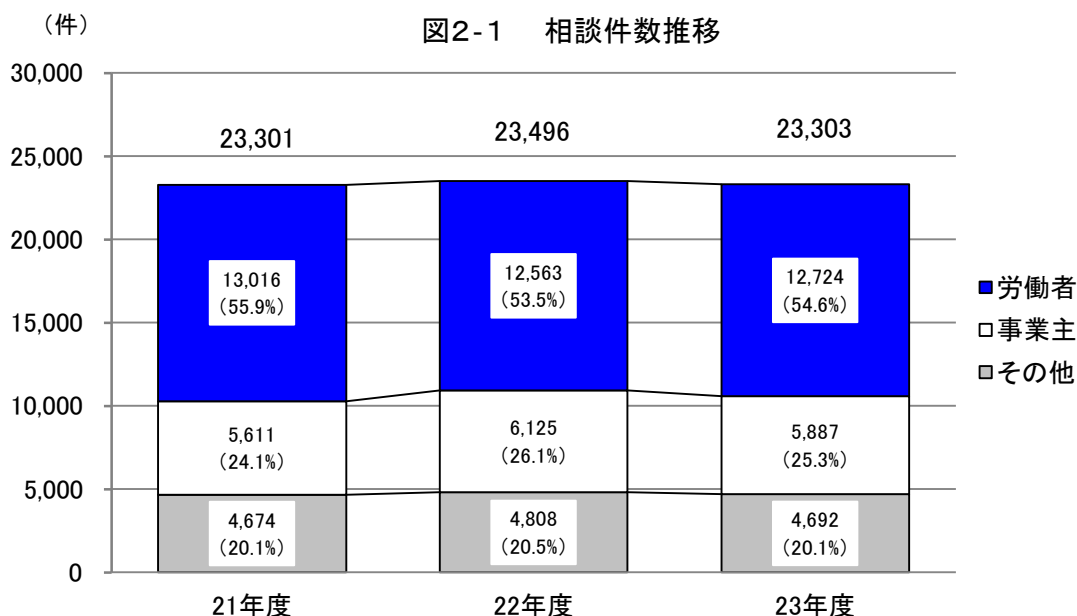


表2-1 相談内容の内訳

(件)

	21年度	22年度	23年度
第5条関係(募集・採用)	1,287 (5.5%)	1,244 (5.3%)	1,100 (4.7%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	567 (2.4%)	561 (2.4%)	493 (2.1%)
第7条関係(間接差別)	73 (0.3%)	82 (0.3%)	67 (0.3%)
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	3,654 (15.7%)	3,587 (15.3%)	3,429 (14.7%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	11,898 (51.1%)	11,749 (50.0%)	12,228 (52.5%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	3,312 (14.2%)	3,477 (14.8%)	3,169 (13.6%)
第14条関係(ポジティブ・アクション)	273 (1.2%)	300 (1.3%)	225 (1.0%)
その他	2,237 (9.6%)	2,496 (10.6%)	2,592 (11.1%)
合計	23,301 (100.0%)	23,496 (100.0%)	23,303 (100.0%)

(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)

- ◆ 申立者のほとんどは女性労働者（595 件）だが、男性労働者（11 件）、事業主（4 件）からの申立も。
- ◆ セクシュアルハラスメントと婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案が全体の 9 割以上。
- ◆ 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 610 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 326 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 251 件で、合わせて全体の 9 割以上を占めている。
- 男性労働者からの申立 11 件と事業主からの申立 4 件のうち 3 件は「第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）」である。
- 平成 23 年度中に援助を終了した 607 件のうち、7 割を超える 449 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「労働局長による紛争解決の援助事例」参照）

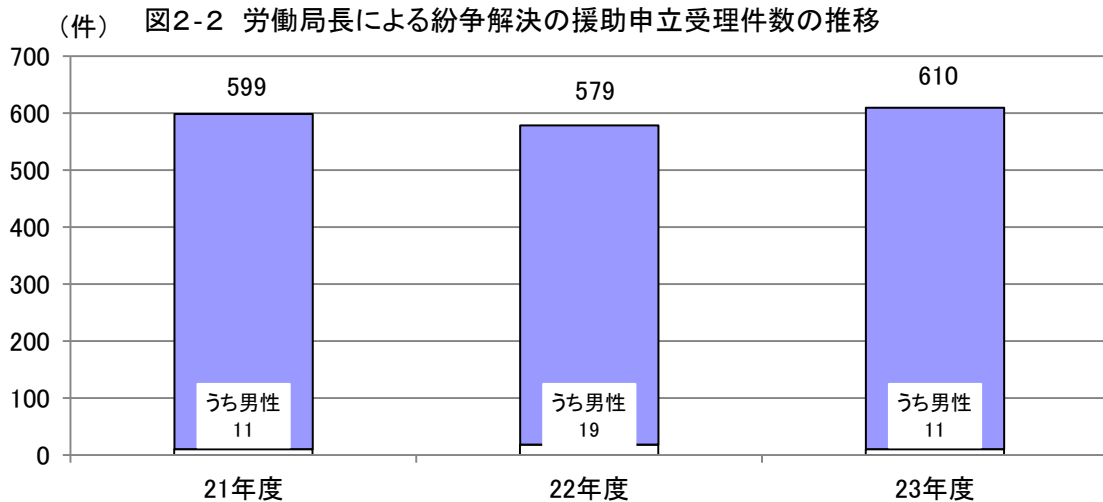


表2-2 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移 (件)

	21年度	22年度	23年度
第5条関係(募集・採用)	7 (1.2%)	4 (0.7%)	2 (0.3%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	27 (4.5%)	20 (3.5%)	15 (2.5%)
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)	264 (44.1%)	238 (41.1%)	251 (41.1%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	282 (47.1%)	302 (52.2%)	326 (53.4%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	19 (3.2%)	15 (2.6%)	16 (2.6%)
合計	599 (100.0%)	579 (100.0%)	610 (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 78 件で、増加傾向。

○申請の内容は、「第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)」が 53 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 21 件と多く、その割合も増している。(図 2-3、表 2-3)。

○調停の実施結果を見ると、調停を開始した 88 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 50 件で、そのうち 40 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

(資料3「調停事例」参照)

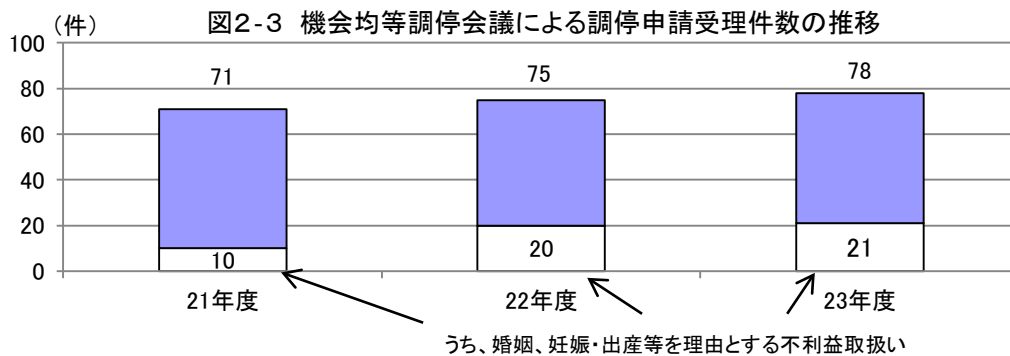


表 2-3 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

	21年度	22年度	23年度
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	3 (4.2%)	4 (5.3%)	3 (3.8%)
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)	10 (14.1%)	20 (26.7%)	21 (26.9%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	58 (81.7%)	51 (68.0%)	53 (67.9%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.3%)
合計	71 (100.0%)	75 (100.0%)	78 (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)

◆ 4,955 事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、このうち何らかの均等法違反が確認された 4,097 事業所 (82.7%) に対し、10,008 件の是正指導を実施。

◆ 是正指導を受けた事業所のうち、9 割超が年度内に是正。

○指導事項としては、「第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)」が 6,393 件で最も多く、次いで「第 12 条、13 条関係 (母性健康管理)」が 3,231 件となっている (表 2-4)。

表 2-4 是正指導件数の推移

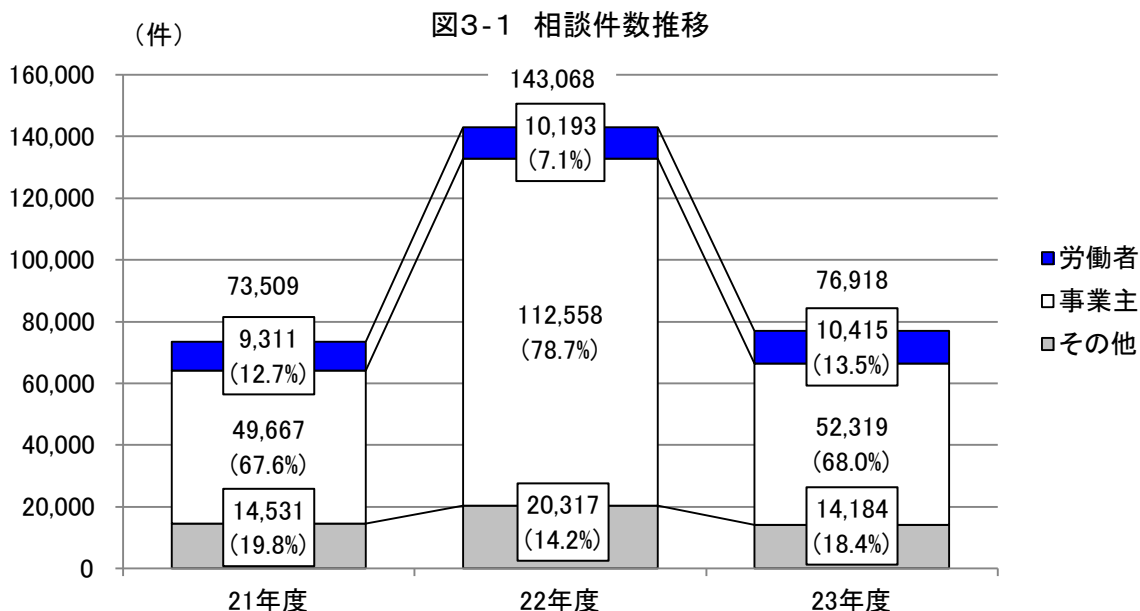
(件)

	21年度	22年度	23年度
第5条関係(募集・採用)	208 (1.6%)	255 (2.3%)	221 (2.2%)
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	116 (0.9%)	114 (1.0%)	126 (1.3%)
第7条関係(間接差別)	0 (0.0%)	3 (0.0%)	1 (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)	19 (0.1%)	29 (0.3%)	23 (0.2%)
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	8,796 (66.1%)	7,207 (63.8%)	6,393 (63.9%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	4,124 (31.0%)	3,652 (32.3%)	3,231 (32.3%)
その他	37 (0.3%)	40 (0.4%)	13 (0.1%)
合計	13,300 (100.0%)	11,300 (100.0%)	10,008 (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

◆ 改正育児・介護休業法が施行された平成 22 年度に比べ、事業主からの相談は減少しているが、労働者からの相談は引き続き増加し、前年度より 222 件増加。



- 平成 23 年度に、雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は、76,918 件であった（図 3-1、表 3-1）。
- 相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が 52,319 件であり、全体の 68.0%を占めている。また労働者からの相談も 10,415 件となり、前年度に引き続き増加している。
- 相談内容別にみると、育児関係で最も多いのが「第 5 条関係（育児休業）」で 16,787 件、次いで多いのが「第 23 条第 1 項、第 23 条第 2 項（所定労働時間の短縮措置等）」11,172 件、「その他」5,464 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 5,886 件、「第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係（介護休暇）」4,219 件、「第 23 条第 3 項関係（所定労働時間の短縮措置等）」3,315 件の順となっている（表 3-1）。

（資料1「相談者別相談内容の内訳」参照）

表3-1 相談内容

相談内容		21年度	22年度	23年度
育児関係	第5条関係(育児休業)	17,503 (31.6%)	28,796 (28.7%)	16,787 (30.2%)
	第16条の2, 第16条の3関係(子の看護休暇)	4,942 (8.9%)	10,602 (10.6%)	5,118 (9.2%)
	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)	2,638 (4.8%)	2,949 (2.9%)	3,133 (5.6%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)		5,285 (5.3%)	4,337 (7.8%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	3,301 (6.0%)	7,764 (7.7%)	3,469 (6.2%)
	第19条関係(深夜業の制限)	2,984 (5.4%)	6,156 (6.1%)	3,277 (5.9%)
	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)	10,532 (19.0%)	19,621 (19.5%)	11,172 (20.1%)
	第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等)	1,369 (2.5%)	1,788 (1.8%)	1,069 (1.9%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	225 (0.4%)	241 (0.2%)	229 (0.4%)
	則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)		2,399 (2.4%)	1,606 (2.9%)
	その他	11,813 (21.4%)	14,828 (14.8%)	5,464 (9.8%)
小計	55,307 (100.0%)	100,429 (100.0%)	55,661 (100.0%)	
介護関係	第11条関係(介護休業)	5,710 (31.8%)	10,809 (25.5%)	5,886 (27.9%)
	第16条の5、第16条6関係(介護休暇)		5,505 (13.0%)	4,219 (20.0%)
	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)	83 (0.5%)	93 (0.2%)	141 (0.7%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	2,225 (12.4%)	5,013 (11.8%)	2,307 (10.9%)
	第20条関係(深夜業の制限)	2,133 (11.9%)	4,785 (11.3%)	2,210 (10.5%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	3,046 (17.0%)	7,010 (16.5%)	3,315 (15.7%)
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	384 (2.1%)	969 (2.3%)	534 (2.5%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	25 (0.1%)	42 (18.3%)	30 (0.1%)
	則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)		1,863 (1.3%)	1,029 (4.9%)
	その他	4,353 (24.2%)	6,320 (14.9%)	1,436 (6.8%)
小計	17,959 (100.0%)	42,409 (100.0%)	21,107 (100.0%)	
職業家庭両立推進者	243	230	150	
合計	73,509	143,068	76,918	

- ◆ 労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害に関する相談件数は5,287件、うち、育児休業に係る不利益取扱いが1,444件と最も多い。

- 労働者からの相談10,415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に関する相談件数は5,287件であり、前年度より380件増加している。また、男性労働者からの相談は307件となっている（表3-2）。
- 相談内容について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1,444件と前年度に引き続き最も多くなっており、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）」1,217件が多くなっている（表3-2）。
- 育児関係の相談内容について、男女別でみると、女性労働者からの相談は「第10条関係（育児休業に係る不利益取扱い）」1,412件で最も多いが、男性労働者は「第5条関係（育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）」82件が最も多い（表3-2）。
- 介護関係については、件数は育児関係に比較して少ないが、「第11条関係（介護休業（期間雇用者の介護休業を除く）」134件が最も多い（表3-2）。

表3-2 労働者からの相談のうち、権利等に関する主な相談内容

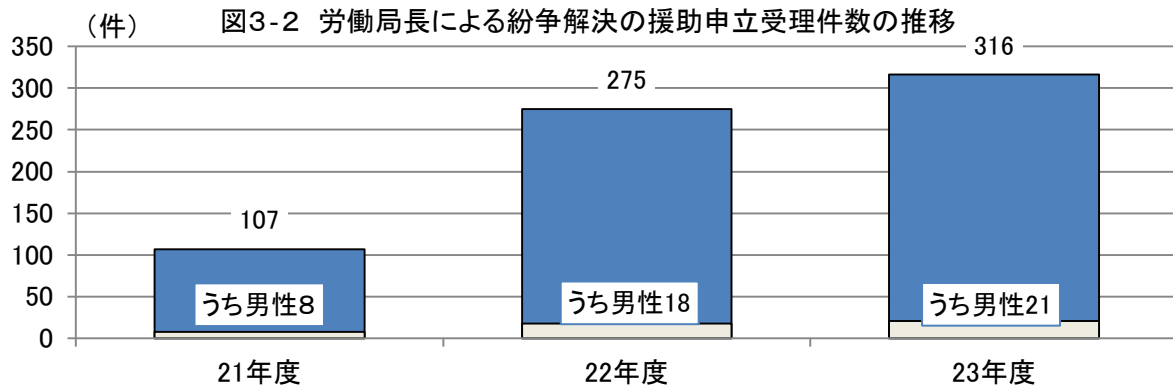
相談内容		22年度	23年度	23年度	
				女性	男性
育児関係	第5条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	1,001 (21.7%)	1,217 (24.5%)	1,135	82
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	1,543 (33.5%)	1,444 (29.1%)	1,412	32
	第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	678 (13.8%)	589 (11.1%)	570	19
	小計	4,604 (100.0%)	4,964 (100.0%)	4,743	221
介護関係	第11条関係(介護休業(期間雇用者の休業関係を除く))	128 (42.2%)	134 (41.5%)	95	39
	第16条の5、第16条6関係(介護休暇)	35 (11.6%)	62 (19.2%)	48	14
	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)	31 (10.2%)	45 (13.9%)	38	7
	小計	303 (100.0%)	323 (100.0%)	237	86
合計		4,907	5,287	4,980	307

(詳細は、資料1「相談者別相談内容の内訳」2(2)参照)

(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)

- ◆ 申立者のほとんどは女性労働者(292件)だが、男性労働者(21件)、事業主(3件)からの申立も。
- ◆ 不利益取扱いに関する事案が全体の6割以上。
- ◆ 援助を終了した事案の8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316件であった(図3-2、表3-3)。

○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185件と最も多く、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))」となっている(表3-3)。

○男性労働者からの申立21件のうち6件は「第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)」である。

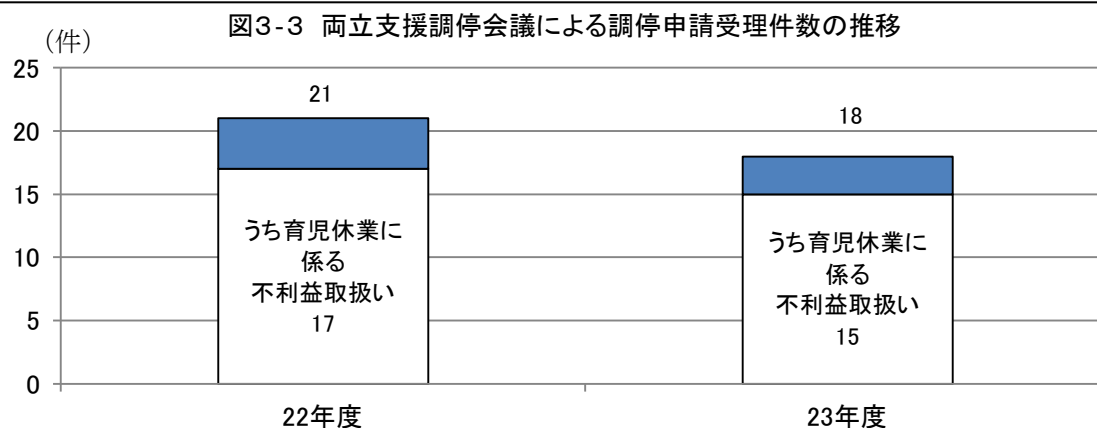
(資料2「労働局長による紛争解決の援助事例」参照)

表3-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数の推移

		21年度 (21年9月～)	22年度	23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))	11 (10.8%)	28 (10.5%)	38 (12.6%)
	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	4 (3.9%)	35 (13.2%)	33 (11.0%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	1 (1.0%)	0 (0.0%)	3 (1.0%)
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	75 (73.5%)	156 (58.6%)	185 (61.5%)
	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 (4.9%)	13 (4.3%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)		1 (0.4%)	2 (0.7%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)
	第19条関係(深夜業の制限)	2 (2.0%)	4 (1.5%)	5 (1.7%)
	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)	5 (4.9%)	20 (7.5%)	13 (4.3%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	4 (3.9%)	9 (3.4%)	8 (2.7%)
	小計	102 (100.0%)	266 (100.0%)	301 (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)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	4 (26.7%)
	第16条の5、第16条6関係(介護休暇)		0 (0.0%)	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)	3 (60.0%)	3 (33.3%)	6 (40.0%)
	第20条関係(深夜業の制限)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	2 (40.0%)	4 (44.4%)	5 (33.3%)
	小計	5 (100.0%)	9 (100.0%)	15 (100.0%)
合計	107	275	316	

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)

◆ 両立支援調停会議の申請受理件数は 18 件。



○申請の内容は、育児関係「第 10 条関係（育児休業に係る不利益取扱い）」が 15 件と最も多くなっている（図 3-3、表 3-4）。

○調停の実施結果をみると、調停を開始した 19 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 19 件で、そのうち 16 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

（資料3「調停事例」参照）

表3-4 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

		22年度	23年度
育児関係	第5条関係(期間雇用者の育児休業)	2 (9.5%)	1 (5.6%)
	第10条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	17 (81.0%)	15 (83.3%)
	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)	0 (0.0%)	1 (5.6%)
	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)	1 (4.8%)	0 (0.0%)
	小計	20 (95.2%)	17 (94.4%)
介護関係	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)	0 (0.0%)	1 (5.6%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	1 (4.8%)	0 (0.0%)
	小計	1 (4.8%)	1 (5.6%)
合計		21 (100.0%)	18 (100.0%)

(3) 雇用均等室が行った是正指導(育児・介護休業法第 56 条)

- ◆ 7,151 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 6,496 事業所 (90.8%) に対し、30,052 件の是正指導を実施。
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、8割以上が年度内には是正。

○指導事項としては、育児関係では、「第 5 条関係 (育児休業)」が 4,150 件、「第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係 (子の看護休暇)」が 3,646 件、介護関係では、「第 11 条関係 (介護休業)」が 2,028 件、「第 23 条第 3 項関係 (所定労働時間の短縮措置等)」が 1,790 件となっている。

表3-5 是正指導件数の推移

相談内容		21年度	22年度	23年度
育児 関係	第5条関係(育児休業)	3,108 (19.3%)	3,714 (21.8%)	4,150 (22.3%)
	第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	2,604 (16.2%)	3,584 (21.1%)	3,646 (19.6%)
	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)	29 (0.2%)	16 (0.1%)	18 (0.1%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)		2,078 (12.2%)	1,763 (9.5%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	2,408 (15.0%)	2,522 (14.8%)	2,973 (16.0%)
	第19条関係(深夜業の制限)	1,626 (10.1%)	816 (4.8%)	966 (5.2%)
	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)	2,450 (79.3%)	2,251 (13.2%)	2,635 (14.2%)
	第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等)	2,888 (17.9%)	1,642 (9.6%)	2,110 (11.4%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	5 (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)		397 (2.3%)	326 (1.8%)
	その他	986 (6.1%)		
小計	16,104 (100.0%)	17,020 (100.0%)	18,587 (100.0%)	
介護 関係	第11条関係(介護休業)	3,295 (30.4%)	1,615 (21.3%)	2,028 (24.4%)
	第16条の5、第16条6関係(介護休暇)		2,119 (28.0%)	1,737 (20.9%)
	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)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	3 (0.0%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	2,429 (22.4%)	1,156 (15.3%)	1,368 (16.5%)
	第20条関係(深夜業の制限)	1,577 (14.6%)	769 (10.2%)	956 (11.5%)
	第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)	3,088 (28.5%)	1,384 (18.3%)	1,790 (21.6%)
	第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)	334 (3.1%)	225 (3.0%)	311 (3.7%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	1 (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)		305 (4.0%)	102 (1.2%)	
その他	113 (1.0%)			
小計	10,837 (100.0%)	7,574 (100.0%)	8,295 (100.0%)	
職業家庭両立推進者	4,482	2,222	3,170	
合計	31,423	26,816	30,052	

4 パートタイム労働法の施行状況

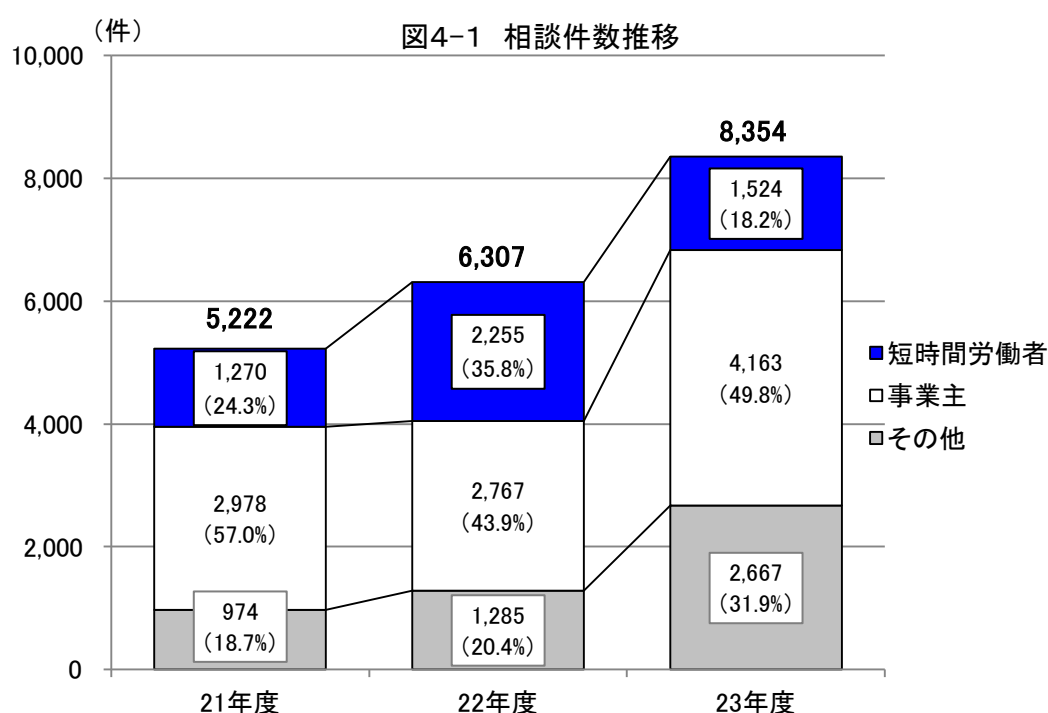
(1) 雇用均等室への相談

◆ 相談件数は8,354件で、前年度より2,047件増加。

○平成23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8,354件であり、前年度に引き続き増加している（図4-1、表4-1）。

○相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が4,163件であり、全体の49.8%を占めている。また、短時間労働者からの相談は1,524件（18.2%）であった。

（資料1「相談者別相談内容の内訳」参照）



○相談内訳別にみると、指針関係及びその他（年休、解雇、社会保険等）を除いて、最も多いのが「第12条関係（通常の労働者への転換）」で2,516件（30.1%）、次いで多いのが「第6条関係（労働条件の文書交付等）」733件（8.8%）、「第9条関係（賃金の均衡待遇）」345件（4.1%）となっている（表4-1）。

表4-1 相談内容の内訳

(件)

	21年度	22年度	23年度
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	653 (12.5%)	809 (12.8%)	733 (8.8%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	180 (3.4%)	182 (2.9%)	322 (3.9%)
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	382 (7.3%)	406 (6.4%)	280 (3.4%)
第9条関係 (賃金の均衡待遇)	345 (6.6%)	404 (6.4%)	345 (4.1%)
第10条関係 (教育訓練)	87 (1.7%)	143 (2.3%)	164 (2.0%)
第11条関係 (福利厚生施設)	95 (1.8%)	134 (2.1%)	85 (1.0%)
第12条関係 (通常の労働者への転換)	799 (15.3%)	937 (14.9%)	2,516 (30.1%)
第13条関係 (待遇に関する説明)	240 (4.6%)	367 (5.8%)	281 (3.4%)
第14条関係 (指針)	421 (8.1%)	476 (7.5%)	600 (7.2%)
第15条関係 (短時間雇用管理者)	224 (4.3%)	210 (3.3%)	114 (1.4%)
その他 (年休、解雇、社会保険等)	1,796 (34.4%)	2,239 (35.5%)	2,914 (34.9%)
合計	5,222 (100.0%)	6,307 (100.0%)	8,354 (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1件、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は2件。

○いずれも労働者からの申立及び申請であり、内訳をみると、「第8条関係(差別的取扱いの禁止)」「第12条関係(通常の労働者への転換)」「第13条関係(待遇に関する説明)」が各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

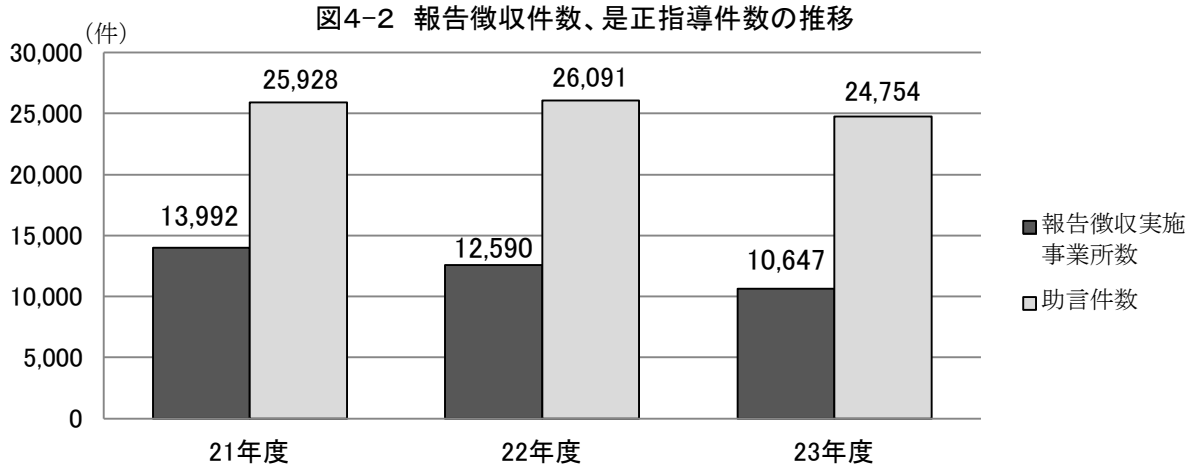
(件)

	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)		
	21年度	22年度	23年度	21年度	22年度	23年度
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	1	1	0	0	0	0
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	0	2	0	0	0	1
第12条関係 (通常の労働者への転換)	2	1	0	0	0	1
第13条関係 (待遇に関する説明)	0	2	1	0	0	0
合計	3	6	1	0	0	2

(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)

- ◆ 10,647 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9,778 事業所(91.8%)に対し、24,754 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6,575件(26.6%)、「第6条関係(労働条件の文書交付等)」が5,430件(21.9%)となっている(図4-2、表4-3)。



※報告徴収=短時間労働者を雇用する事業所に対し、報告を求め、雇用管理の実態把握を行うこと。

表4-3 是正指導件数の推移

(件)

	21年度	22年度	23年度
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	6,036 (23.3%)	6,133 (23.5%)	5,430 (21.9%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	1,435 (5.5%)	2,963 (11.4%)	3,556 (14.4%)
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	7 (0.0%)	3 (0.0%)	3 (0.0%)
第9条関係 (賃金の均衡待遇)	2,233 (8.6%)	1,323 (5.1%)	1,393 (5.6%)
第10条関係 (教育訓練)	226 (0.9%)	300 (1.1%)	250 (1.0%)
第11条関係 (福利厚生施設)	2 (0.0%)	3 (0.0%)	0 (0.0%)
第12条関係 (通常の労働者への転換)	8,249 (31.8%)	7,193 (27.6%)	6,575 (26.6%)
第13条関係 (待遇に関する説明)	16 (0.1%)	1 (0.0%)	1 (0.0%)
第15条関係 (短時間雇用管理者の選任)	5,576 (21.5%)	5,094 (19.5%)	4,511 (18.2%)
その他 (指針等)	2,148 (8.3%)	3,078 (11.8%)	3,035 (12.3%)
合計	25,928 (100.0%)	26,091 (100.0%)	24,754 (100.0%)

トピックス 育児・介護休業法施行 20 年における変化

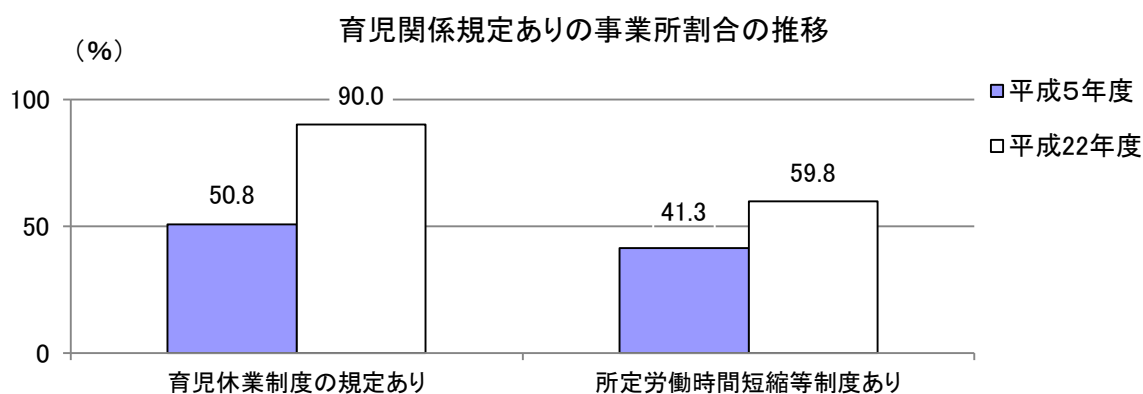
育児休業法として平成 4 年 4 月 1 日にスタートした育児・介護休業法は、本年 4 月に施行 20 年を迎えた。この 20 年の間、平成 7 年に介護休業制度が加えられ育児・介護休業法となり、さらに 3 度の大きな改正を重ねた。現行の育児・介護休業法は、4 度目の改正を経て、平成 21 年 7 月 1 日に公布、平成 22 年 6 月 30 日より施行されている。

4 度目の改正法の施行については、これまで従業員数 100 人以下の事業主に対して、短時間勤務制度等の適用が猶予されてきたが、本年 7 月 1 日から全面適用される。

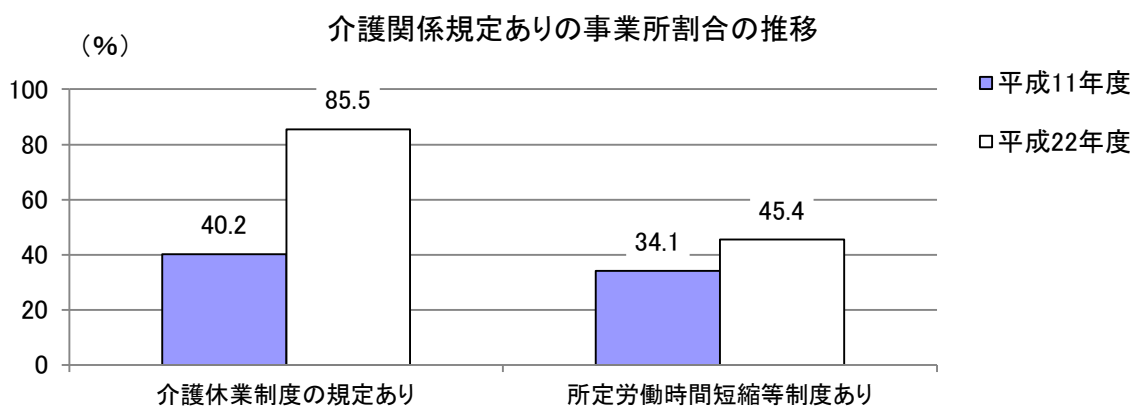
施行後の事業所での規定整備率、男女の育児休業取得率の推移については、以下のとおりである。

規定の整備率が上昇！！

- 育児・介護に関する規定を整備している事業所の割合が着実に増加している。



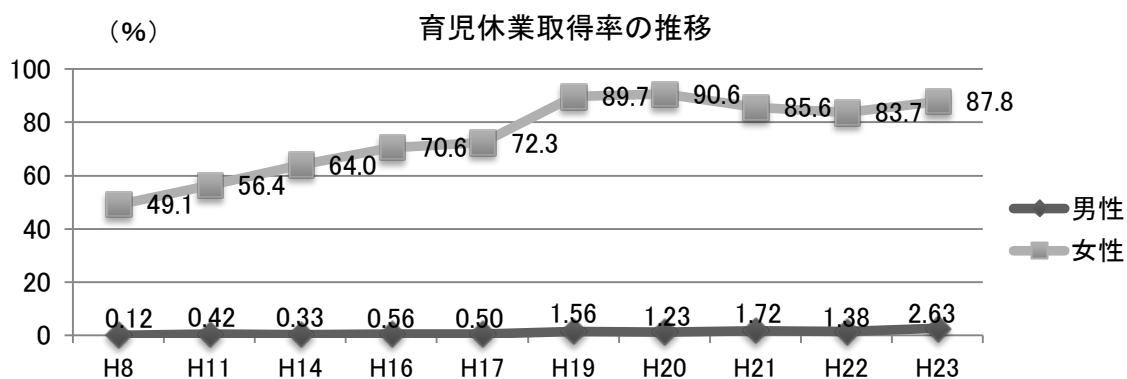
(出所:平成5年度「女子雇用管理基本調査」、平成 22 年度「雇用均等基本調査」)



(出所:平成 11 年度「女性雇用管理基本調査」、平成 22 年度「雇用均等基本調査」)

育児休業取得率が上昇！！

- 女性の育児休業取得率は、49.1%（平成8年）から87.8%（平成23年）と著しい上昇をみせ、育児休業制度の定着が図られているものと考えられる。
- 男性の育児休業取得率は、極めてゆるやかな伸びではあるが、平成23年は2.63%であり過去最高。



(出所：平成8年度「女子雇用管理基本調査」、平成11～17年度「女性雇用管理基本調査」
平成19～23年度「雇用均等基本調査」)

注)・平成23年度調査結果は、速報値。

- ・平成23年度調査は、東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県、福島県を除いて調査を実施したため、前回比較を行う際は注意を要する。