



担当	愛知労働局雇用均等室	
	雇用均等室長	西田 和史
	地方機会均等指導官	肥後ルミ子
	地方育児・介護休業指導官	杉浦アキコ
	地方育児・介護休業指導官	矢島 信子
電話052-219-5509		

平成25年度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等の状況

○相談のポイント

1. 妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに関する相談が大幅に増加
平成20年度以降で最も多い件数(257件)となり、前年度(189件)より大幅に増加した。
(それ以前は、平成22年度(255件)をピークに減少傾向にあった。)
2. 相談件数全体は減少したものの、労働者からの相談、均等法関係の相談は増加

愛知労働局(局長 新宅友穂)では、平成25年度に雇用均等室で取り扱った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に関する相談と紛争解決の援助申立等の受理状況を取りまとめました(資料1)。

今後も、相談に対しては、相談者のニーズに応じ、紛争解決援助制度を的確に運用して円滑・迅速な解決を図る(資料2(事例))とともに、法違反が認められる事業主に対しては、厳正な指導を行うこととしています。

また、7月1日から改正男女雇用機会均等法施行規則等が施行されますので、事業主向け説明会を開催する等(資料3, 4)、適切な雇用管理がなされるよう周知徹底を図るとともに、パートタイム労働法等の改正についても、周知・啓発を図ってまいります(資料5, 6, 7)。

<添付資料>

- 1 相談件数等の推移及び相談内容内訳 (P. 1~8)
- 2 労働局長による紛争解決の援助事例 (P. 9)
- 3 改正均等則・指針等説明会案内
- 4 事業主の皆さまへ 男女雇用機会均等法で禁止している「間接差別」の対象範囲が拡大しますリーフレット
- 5 パートタイム労働法が変わります!リーフレット
- 6 男女雇用機会均等法・育児・介護休業法のあらましリーフレット
- 7 パートタイム労働法の概要リーフレット

添付略

○相談等の状況の概要

1 相談の状況

○相談件数：4,758件（前年度に比べて1,084件、18.6%減少） 【資料1 P1～4参照】

- ・育児・介護休業法に関する事業主からの相談が大幅に減少（794件、36.2%減）。平成24年7月施行の法改正への対応が一段落したことが要因。
- ・一方で労働者からの相談は前年度に引き続き増加（1,654件）、前年度と比べ69件、4.4%の増加となっている。
- ・また、相談内容として、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談（310件）は前年度比48件（18.3%）増加した。

○相談内容

〈均等法関係〉（1,621件（34.1%）） 【資料1 P1・2・4・5参照】

- ・妊娠・出産等を理由とした解雇等の不利益取扱いに関する相談（257件）が大幅に増加。女性労働者だけでなく、事業主や家族等その他の区分からの相談も増加した。
- ・セクシュアルハラスメントに関する相談（623件）は減少傾向にあるものの、依然として多い。

〈育児・介護休業法〉（2,844件（59.8%）） 【資料1 P2・4・6参照】

- ・育児休業に関する相談（931件）が最も多く、次いで育児短時間勤務制度に関する相談（609件）が労働者、事業主ともに多い。全体として減少傾向の中で、男性労働者からの育児関係相談（80件）は微増。
- ・育児休業等申出・取得を理由とする不利益取扱いに関する相談（53件）は前年度比20件減少した。

〈パートタイム労働法〉（293件（6.1%）） 【資料1 P7参照】

- ・パートタイム労働指針に関する相談（53件）が最も多い。次いで通常の労働者への転換に関する相談（42件）が多く、特に事業主からが目立つ。労働者からは、指針に次いで労働条件の文書交付等の相談が多く、全体（91件）で、前年度比39件増加した。

2 紛争解決援助の状況

○労働局長による紛争解決の援助申立受理件数：12件（前年度比8件、40%減少）

【資料1 P8参照】

- ・均等法関係が6件、育児・介護休業法関係が5件、パートタイム労働法関係が1件。
- ・妊娠、出産、育児休業等を理由とする解雇等の不利益取扱いに関する申立件数が7件と約6割を占める。

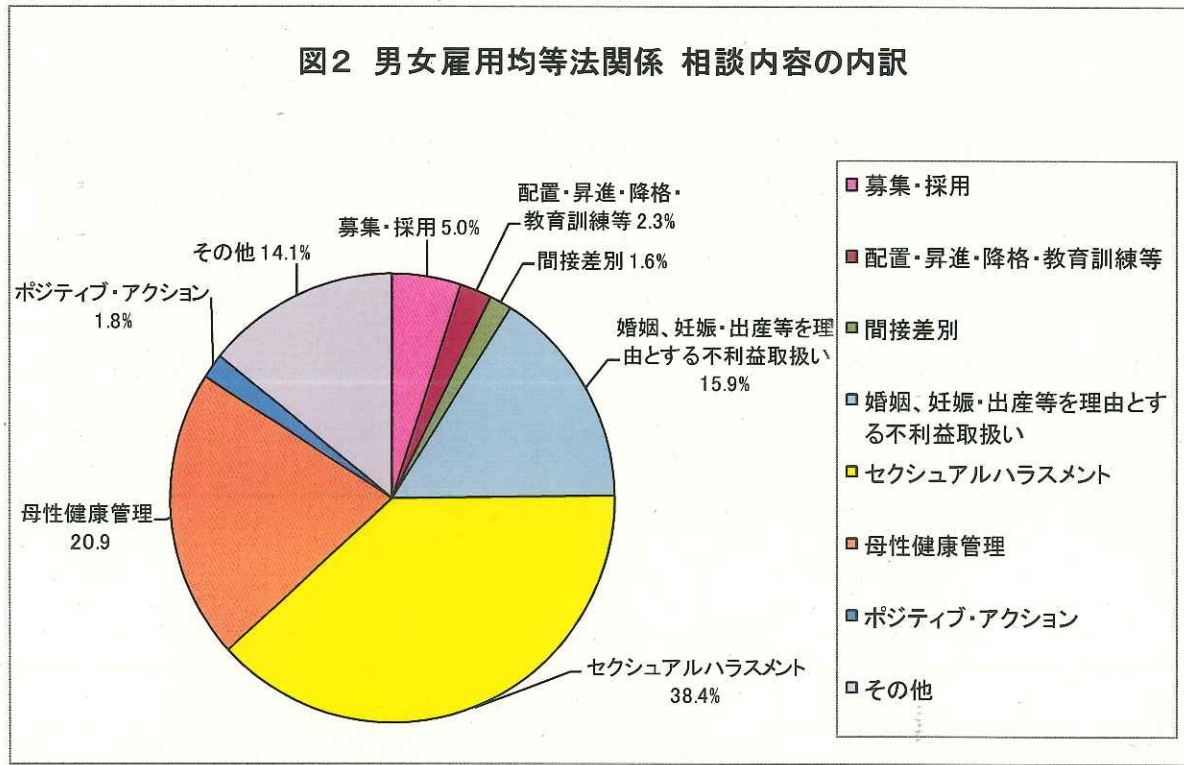
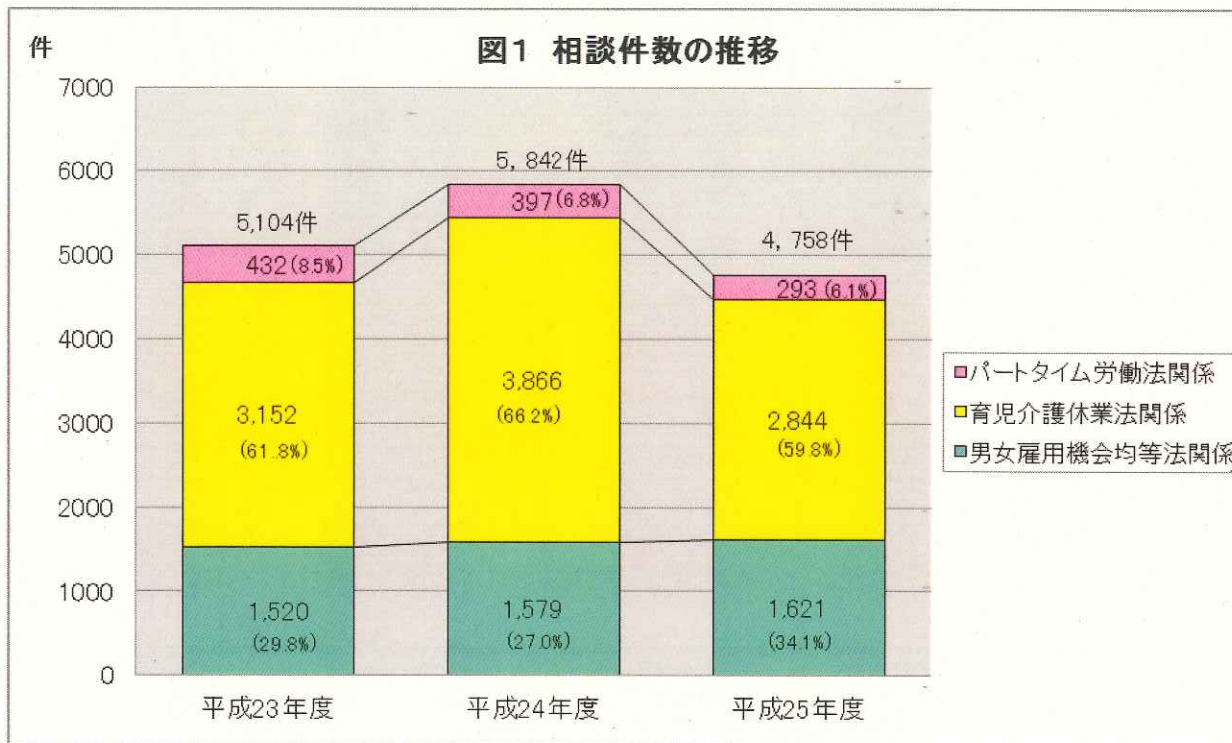


図3 育児・介護休業法(育児)関係 相談内容の内訳

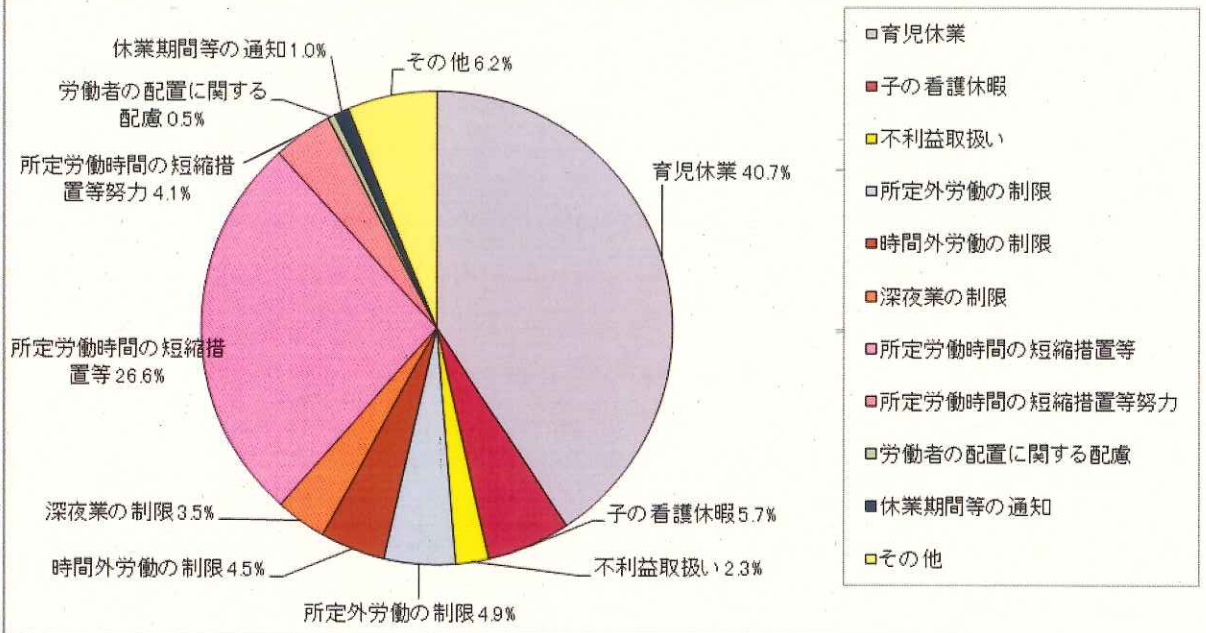
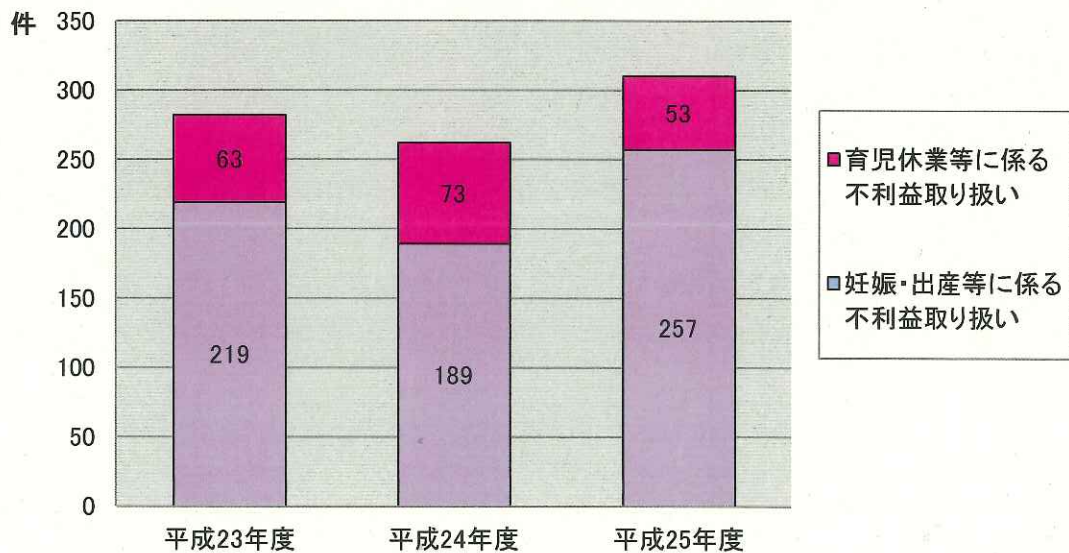


図4 妊娠・出産、育児休業等に係る不利益取扱い相談状況推移



相談件数等の推移及び相談内容内訳

1 相談件数の推移

(件)

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成25年度 割合(%)
男女雇用機会均等法関係	1,520	1,579	1,621	34.1%
				(100.0)
労働者	811	842	881	(54.4)
事業主	404	402	396	(24.4)
その他	305	335	344	(21.2)
育児・介護休業法関係	3,152	3,866	2,844	59.8%
				(100.0)
労働者	626	691	682	(24.0)
事業主	1,645	2,191	1,397	(49.1)
その他	881	984	765	(26.9)
パートタイム労働法関係	432	397	293	6.1%
				(100.0)
短時間労働者	70	52	91	(31.1)
事業主	206	221	146	(49.8)
その他	156	124	56	(19.1)
合 計	5,104	5,842	4,758	100.0
労働者	1,507	1,585	1,654	34.8
事業主	2,255	2,814	1,939	40.7
その他	1,342	1,443	1,165	24.5

2 妊娠・出産、育児休業等に係る不利益取扱い相談件数の推移

(件)

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成25年度 割合(%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(均等法関係)	219	189	257	82.9 (100.0)
労働者	112	102	130	(50.6)
事業主	71	50	75	(29.2)
その他	36	37	52	(20.2)
育児休業等に係る不利益取扱い(育児・介護休業法関係)	63	73	53	17.1 (100.0)
労働者	51	55	36	(67.9)
事業主	8	12	9	(17.0)
その他	4	6	8	(15.1)
合 計	282	262	310	100.0
労働者	163	157	166	53.5
事業主	79	62	84	27.1
その他	40	43	60	19.4

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(均等法関係)	196	250	255	219	189	257
育児休業等に係る不利益取扱い(育児・介護休業法関係)	68	165	146	63	73	53
合 計	264	415	401	282	262	310

3 相談者別相談内容の内訳

(1) 男女雇用機会均等法関係

相談者別相談内容の内訳(平成25年度)

(件)

	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
第5条関係 (募集・採用)	6 (0.8%)	28 (31.1%)	23 (5.8%)	24 (7.0%)	81 (5.0%)
第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	17 (2.1%)	1 (1.1%)	15 (3.8%)	5 (1.5%)	38 (2.3%)
第7条関係 (間接差別)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	15 (3.8%)	11 (3.2%)	26 (1.6%)
第9条関係 (婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	130 (16.4%)	0 (0.0%)	75 (18.9%)	52 (15.1%)	257 (15.9%)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	381 (48.2%)	58 (64.5%)	52 (13.1%)	132 (38.4%)	623 (38.4%)
第12条、第13条関係 (母性健康管理)	161 (20.4%)	0 (0.0%)	116 (29.3%)	61 (17.7%)	338 (20.9%)
第14条関係 (ポジティブ・アクション)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	20 (5.1%)	8 (2.3%)	29 (1.8%)
その他	95 (12.0%)	3 (3.3%)	80 (20.2%)	51 (14.8%)	229 (14.1%)
合計	791 (100.0%)	90 (100.0%)	396 (100.0%)	344 (100.0%)	1,621 (100.0%)

(2) 育児・介護休業法関係

相談者別相談内容の内訳(平成25年度)

(件)

	女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計	
育児関係	第5条関係(育児休業)	251 (47.1%)	30 (37.6%)	377 (35.9%)	273 (43.8%)	931 (40.7%)
	第16条の2、第16条の3関係 (子の看護休暇)	26 (4.9%)	6 (7.5%)	68 (6.5%)	31 (5.0%)	131 (5.7%)
	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)	32 (6.0%)	4 (5.0%)	8 (0.8%)	8 (1.3%)	52 (2.3%)
	第16条の8関係(所定外労働の制限)	30 (5.6%)	7 (8.7%)	53 (5.0%)	23 (3.7%)	113 (4.9%)
	第17条関係(時間外労働の制限)	19 (3.6%)	7 (8.7%)	53 (5.0%)	25 (4.0%)	104 (4.5%)
	第19条関係(深夜業の制限)	17 (3.2%)	7 (8.7%)	38 (3.6%)	17 (2.7%)	79 (3.5%)
	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)	123 (23.1%)	11 (13.8%)	310 (29.5%)	165 (26.5%)	609 (26.6%)
	第24条第1項(所定労働時間の短縮措置等)	5 (0.9%)	0 (0.0%)	53 (5.0%)	35 (5.6%)	93 (4.1%)
	第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	4 (0.7%)	2 (2.5%)	4 (0.4%)	1 (0.2%)	11 (0.5%)
	則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)	3 (0.6%)	0 (0.0%)	14 (1.3%)	5 (0.8%)	22 (1.0%)
	その他	23 (4.3%)	6 (7.5%)	74 (7.0%)	40 (6.4%)	143 (6.2%)
	小計	533 (100.0%)	80 (100.0%)	1,052 (100.0%)	623 (100.0%)	2,288 (100.0%)
介護関係	第11条関係(介護休業)	26 (56.5%)	10 (43.5%)	134 (39.1%)	55 (39.3%)	225 (40.8%)
	第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	10 (21.7%)	7 (30.5%)	53 (15.5%)	20 (14.3%)	90 (16.3%)
	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%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)	0 (0.0%)	1 (0.2%)
	第18条関係(時間外労働の制限)	1 (2.2%)	1 (4.3%)	27 (7.9%)	11 (7.9%)	40 (7.3%)
	第20条関係(深夜業の制限)	1 (2.2%)	0 (0.0%)	27 (7.9%)	9 (6.4%)	37 (6.7%)
	第23条第3項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	5 (10.9%)	3 (13.1%)	54 (15.8%)	28 (20.0%)	90 (16.3%)
	第24条第2項関係 (所定労働時間の短縮措置等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (1.5%)	0 (0.0%)	5 (0.9%)
	第26条関係 (労働者の配置に関する配慮)	0 (0.0%)	1 (4.3%)	1 (0.3%)	2 (1.4%)	4 (0.7%)
	則第5条第4項から第6項関係 (休業期間等の通知)	1 (2.2%)	0 (0.0%)	5 (1.5%)	1 (0.7%)	7 (1.3%)
	その他	2 (4.3%)	1 (4.3%)	35 (10.2%)	14 (10.0%)	52 (9.5%)
	小計	46 (100.0%)	23 (100.0%)	342 (100.0%)	140 (100.0%)	551 (100.0%)
職業家庭両立推進者関係	0	0	3	2	5	
合計	579	103	1,397	765	2,844	

(3) パートタイム労働法関係

相談者別相談内容の内訳(平成25年度)

(件)

	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)	16 (17.6%)	18 (12.3%)	3 (5.4%)	37 (12.6%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	5 (5.5%)	14 (9.6%)	3 (5.4%)	22 (7.5%)
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	6 (6.6%)	15 (10.2%)	8 (14.3%)	29 (9.9%)
第9条関係 (賃金の均衡待遇)	8 (8.8%)	13 (8.9%)	6 (10.6%)	27 (9.2%)
第10条関係 (教育訓練)	0 (0.0%)	1 (0.7%)	1 (1.8%)	2 (0.7%)
第11条関係 (福利厚生施設)	0 (0.0%)	2 (1.4%)	1 (1.8%)	3 (1.0%)
第12条関係 (通常の労働者への転換)	10 (11.0%)	22 (15.1%)	10 (17.8%)	42 (14.3%)
第13条関係 (待遇に関する説明)	8 (8.8%)	3 (2.1%)	3 (5.4%)	14 (4.8%)
第14条関係 (指針)	22 (24.1%)	21 (14.4%)	10 (17.8%)	53 (18.1%)
第15条関係 (短時間雇用管理者)	0 (0.0%)	15 (10.2%)	3 (5.4%)	18 (6.2%)
その他 (年休、解雇、社会保険等)	16 (17.6%)	22 (15.1%)	8 (14.3%)	46 (15.7%)
合計	91 (100.0%)	146 (100.0%)	56 (100.0%)	293 (100.0%)

4 紛争解決の援助件数の推移

(1) 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数

(件)

		平成23年度	平成24年度	平成25年度
男女雇用機会均等法	福利厚生		1	0
	婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	8	7	5
	セクシュアルハラスメント	3	2	1
	母性健康管理措置(措置の実施)		2	0
	計	11	12	6
育児・介護休業法	育児休業	2	2	0
	育児休業等に係る不利益取扱い	4	5	2
	所定労働時間の短時間措置等		1	1
	労働者の配置に関する配慮			2
	計	6	8	5
パートタイム労働法	差別的取扱いの禁止	0	0	1
	計	0	0	1
合計		17	20	12

(2) 調停申請受理件数

(件)

		平成23年度	平成24年度	平成25年度
男女雇用機会均等法	昇進			
	婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い			
	セクシュアルハラスメント	1		
	計	1	0	0
育児・介護休業法	育児休業等に係る不利益取扱い			
	労働者の配置に関する配慮			
	計	0	0	0
合計		1	0	0

労働局長による紛争解決の援助事例

○均等法第 17 条に基づく援助

妊娠・出産したことを理由とする不利益取扱の事例

<労働者からの申立内容>

妊娠中の女性労働者が主治医の指導に基づき事業主に休業を請求し、母性健康管理の措置の適用を受けていたところ、休業期間が就業規則に定める退職規定に該当することになったため、退職を強要された。

継続勤務を希望して援助を申立。

<事業主の主張>

就業規則上休業期間は定めた期間しか認めることはできない。母性健康管理の措置の適用による休業であっても、就業規則に沿った運用であり、問題ないと認識している。

<紛争解決援助の内容>

事業主に対し、母性健康管理の措置の適用を受けたことによる退職の強要は均等法第 9 条第 3 項で禁止する不利益取扱にあたることを説明。母性健康管理の措置として休業した期間について退職規定を適用し、退職を強要することは法違反となるため、継続就労に向けて対応するよう助言。

<結果>

事業主は就業規則の退職規定の適用を取りやめ、労働者は継続就労できることとなり、紛争は解決した。

改正均等則・指針等説明会のご案内

- 日 時 第1回 6月 2日(月) 14:00~16:00
 第2回 6月16日(月) 14:00~16:00
 第3回 6月23日(月) 14:00~16:00
- 会 場 ハローワーク名古屋中 会議室(住友生命ビル23階会議室)
 (所在地 名古屋市中村区名駅南2-14-19 住友生命名古屋ビル23階)
- 対 象 企業の人事労務担当者
- 定 員 いずれも 各140名(先着順) ※申込受付終了
- 内 容 1 説明 改正のポイントとセクシュアルハラスメント対策について
 2 説明 パートタイム労働法等について
- そ の 他 説明終了後、個別相談(30分)を承ります。

- 申込方法 愛知労働局ホームページ(<http://aichi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>)
 イベント情報から参加申込書をダウンロードのうえ、愛知労働局雇用均等室
 あて平成26年4月28日(月)までにお申し込みください。
 ○FAX 052-220-0573
 ○郵 送 〒460-0008 名古屋市中区栄2丁目3番1号
 名古屋広小路ビルヂング11階
 愛知労働局雇用均等室

☆お申込みをもって参加決定といたしますので、当日会場にお越しください。

なお、お申し込み時に定員を超えている場合は、ご連絡します。

☆改正均等則等に関するご質問がある場合は、参加申込書に記入してください。

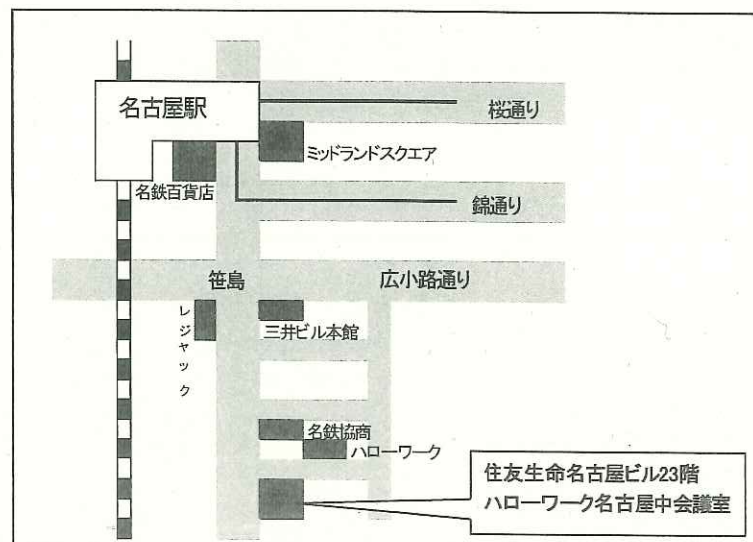
説明会当日にできる限りお答えします。

☆ご記入いただきました情報は「改正均等則・指針等説明会」の運営管理以外の目的には使用いたしません。

- ハローワーク名古屋中会議室
 (住友生命名古屋ビル23階)

会場には駐車場がありませんので、公共交通機関をご利用ください。

- ・JR・名鉄・近鉄・地下鉄名古屋駅下車
- ・ミヤコ地下街6番出口より徒歩6分



事業主の
皆さまへ

男女雇用機会均等法で禁止している 「間接差別」の 対象範囲が拡大します

平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます。

改正後

すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されます。

これまで

総合職の労働者を募集、採用する際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されてきました。

「間接差別」となるおそれがあるものとして禁止される措置の例

労働者の募集にあたって、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。

部長への昇進に当たり、広域にわたり展開する支店、支社などがなくとも、全国転勤ができることを要件としている。

間接差別とは

性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置（※以下の①～③）を、合理的な理由なく、講じることをいいます。

- ①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの
- ②コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができること（「転勤要件」）を要件とするもの
- ③労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの

改正後

②労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの



職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針を より分かりやすくします

[以下の**太字部分**が、今回指針に明示した事項です]

- 職場におけるセクシュアルハラスメントには、**同性に対するものも含まれる**ため、同性に対するセクシュアルハラスメント対策を講じていない場合は、現行どおり法違反となります。
- セクシュアルハラスメントに関する方針の周知・啓発をするにあたっては、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景について労働者の理解を深めることが重要ですが、**発生原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止を高める上で重要です。**
- セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも、広く相談に応じることをしています。**例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが考えられます。**
- セクシュアルハラスメントが生じた場合は、行為者だけでなく、被害者に対して適切な事後対応を行うこととしていますが、具体的な対応としては、以下のような例が考えられます。
 - ・ 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係改善に向けた援助
 - ・ 被害者と行為者を引き離すための配置転換
 - ・ 行為者による謝罪
 - ・ **被害者の労働条件面での不利益の回復**
 - ・ **管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応**

※指針において、事業主が職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として講ずべき措置を定めています。

コース等別雇用管理の指針が適用されます

コース等ごとの雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項について、従来、通達で示してきた内容をわかりやすく整理し、新たに告示として指針を制定しました。労働者の職種、資格などに基づいて、コース等ごとに異なる配置・昇進・教育訓練などを行っている事業主の皆さまは、十分ご留意ください。

●お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ [受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

●詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ ▶ 政策について ▶ 分野別の政策一覧 ▶ 雇用・労働 ▶ 雇用均等 ▶ 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

パートタイム労働法が 変わります！

パートタイム労働者の方々の公正な待遇を確保し、また、納得して働くことができるよう、パートタイム労働法が変わります。

* パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

パートタイム労働法改正のポイント

I 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、(1) 職務内容が正社員と同一、(2) 人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一、(3) 無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることとされていましたが、改正後は、(1)、(2) に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止されます。

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者

【現行】

- (1) 職務の内容が正社員と同一
- (2) 人材活用の仕組みが正社員と同一
- (3) 無期労働契約を締結している



【改正後】

- (1)(2) が同一であれば、正社員と差別的取扱いが禁止される。

II 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていただくこととなります。

Ⅲ パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないこととなります。

【事業主が説明することとされる雇用管理の改善措置の内容の例】

- 賃金制度はどうなっているか
- どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- どのような正社員転換推進措置があるか など

Ⅳ パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととなります。

【相談に対応するための体制整備の例】

- 相談担当者を決め、相談に対応させる
- 事業主自身が相談担当者となり、相談対応を行う など

※ この他、虚偽報告等に対する過料や、厚生労働大臣の勧告に従わない企業名の公表制度の創設等の改正が行われます。

※ 改正法の施行日は、公布の日（平成26年4月23日）から起算して一年を超えない範囲内で政令で定める日とされています。具体的な施行日は、今後、労働政策審議会に諮って決定する予定です。

※ 改正法の内容以外でも、以下の内容などについて、今後、労働政策審議会に諮った上で、省令又は指針等に対応する予定です。

- ・通勤手当を一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当でない旨を明らかにすること。
- ・事業主は、パートタイム労働者が事業主に説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

パートタイム労働法に関するお問い合わせは、[都道府県労働局雇用均等室](#)へ

労働局名	電話番号	労働局名	電話番号	労働局名	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		