

連絡先	
担当	青森労働局雇用均等室 室長 佐藤 央子 地方機会均等指導官 高須賀 左知 青森市新町2丁目4-25 電話 017-734-4211 (直通)

## 平成26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相談等状況

青森労働局雇用均等室では、平成26年度における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の施行状況を次のとおりまとめました。

### I 平成26年度男女雇用機会均等法の施行状況 (資料No.1, 2, 3, 4)

#### 1 相談の状況 —セクシュアルハラスメントに関する相談が最多、次いで マタニティハラスメントや母性健康管理などの妊娠・出産関係の相談が多数—

相談件数は347件で、最も多かったのは「セクシュアルハラスメント」に関するものとなっています。

また、「妊娠・出産等不利益取扱い（いわゆる「マタニティハラスメント」）に関するものは27件、「母性健康管理」に関するものは39件と妊娠・出産に関する相談は併せて66件となっています。（相談窓口 資料No.3）

#### 2 紛争解決援助の状況

労働局長による紛争解決援助の申立が4件で、内容は「妊娠・出産等不利益取扱い」に関するものが2件、「セクシュアルハラスメント」に関するものが2件でした。（解決事例 資料No.2）

#### 3 行政指導の状況

行政指導を行った件数は199件、行政指導の事項で多かったものは「セクシュアルハラスメント」で、次いで「母性健康管理」関係となっています。

また、男女労働者間の格差の解消のためのポジティブ・アクションの取組について、78件の助言を実施しました。

## Ⅱ 平成 26 年度育児・介護休業法の施行状況

(資料No.1, 2, 3, 4)

### 1 相談の状況 ー労働者からの相談件数は減少傾向ー

育児・介護休業等制度に関する相談件数は 662 件で、そのほとんどが育児・介護休業規定の整備に関する「事業主」からの相談となっています。

育児休業の取得等労働者の権利に関する相談は 99 件、育児休業を取得したこと等による「不利益取扱い」や「育児休業制度」「3 歳までの勤務時間短縮等の措置」の制度利用に関するものなどとなっており、前年度 (107 件) より 8 件減少しましたが、前々年度 (72 件) より 27 件増加しました。

また、相談件数総数のうち、労働者からの相談件数は 59 件 (前年度 85 件) と減少傾向にあります。平成 26 年度においては、全て女性労働者からの相談でした。

### 2 行政指導の状況

行政指導を行った件数は 459 件で、「育児休業」に関するものや「育児及び介護の勤務時間短縮等の措置」に関するものが多くなっています。

## Ⅲ 平成 26 年度パートタイム労働法の施行状況

(資料No.1, 5)

### 1 相談の状況 ー改正パートタイム労働法施行を控え相談件数が増加ー

パートタイム労働法の相談は 198 件で、うち「事業主」からの相談が 157 件と、79.3%を占めています。事項では「その他 (改正パートタイム労働法に関する相談を含む)」が最も多く、次いで、労働条件に関する「パートタイム労働指針」に関するもの、「通常の労働者への転換」「労働条件の文書交付等」に関するものとなっています。

また、改正パートタイム労働法に関する相談は、「労働条件の文書交付等」及び「相談のための体制の整備」に関する相談が多くなっています。

### 2 行政指導の状況

行政指導を行った件数は 490 件で、「パートタイム労働指針関係」や「通常の労働者への転換」が最も多くなっています。

#### <参考資料>

資料No. 1 平成 26 年度の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の施行状況

資料No. 2 労働局長による紛争解決の援助事例

資料No. 3 働きながらお母さんになるあなたへ 職場でつらい思い、していませんか？

資料No. 4 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基づく紛争解決援助制度のご案内

資料No. 5 パートタイム労働法が変わります

# 平成26年度の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の施行状況

資料No.1

## 1 男女雇用機会均等法

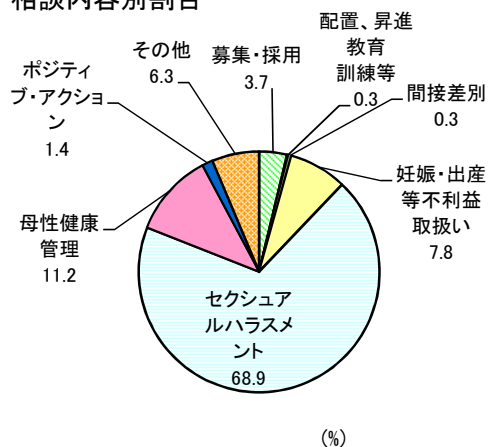
### (1) 相談

#### ① 相談件数

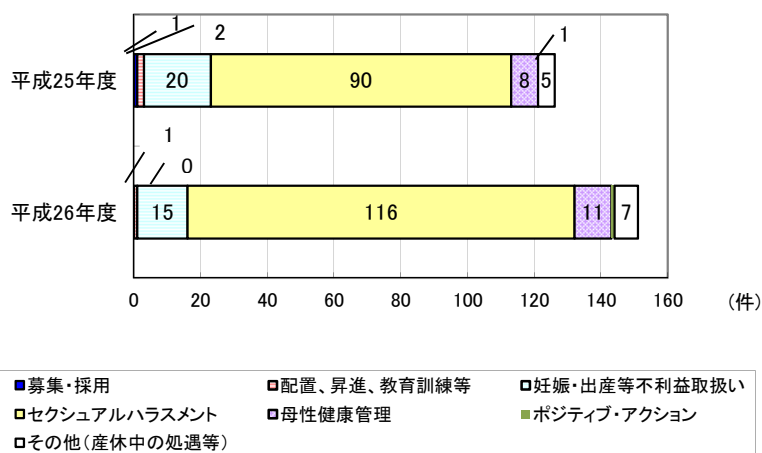
(件)

	平成26年度					平成25年度				平成24年度			
	労働者		事業主	その他		労働者	事業主	その他	労働者	事業主	その他		
	男性	女性											
募集・採用	13	0	0	2	11	9	1	4	4	3	1	1	1
配置、昇進、教育訓練等	1	0	1	0	0	3	2	1	0	7	5	2	0
間接差別	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
妊娠・出産等不利益取扱い	27	0	15	7	5	32	20	6	6	39	23	12	4
セクシュアルハラスメント	239	8	108	91	32	256	90	159	7	281	82	186	13
母性健康管理	39	0	11	17	11	41	8	26	7	33	20	9	4
ポジティブ・アクション	5	0	0	2	3	7	1	2	4	3	0	1	2
その他(産休中の処遇等)	22	0	7	10	5	38	5	29	4	42	25	14	3
合計	347	8	142	130	67	386	127	227	32	408	156	225	27

#### ② 相談内容別割合



#### ③ 労働者の相談件数の推移



(注) 平成26年度における相談件数=100%

## (2) 紛争解決の援助

### ① 労働局長による援助の申立受理件数

(件)

事項	平成26年度	平成25年度	平成24年度
配置、昇進、教育訓練等	0	0	0
妊娠・出産等不利益取扱い	2	2	0
セクシュアルハラスメント	2	0	3
母性健康管理	0	0	0
合計	4	2	3

② 調停の申請受理件数 (件)

事 項	平成26年度	平成25年度	平成24年度
セクシュアルハラスメント	0	0	2
合 計	0	0	2

(3) 行政指導件数 (件)

事 項	平成26年度	平成25年度	平成24年度
募集・採用	2	1	3
配置、昇進、教育訓練等	0	0	0
間接差別	0	0	0
妊娠・出産等不利益取扱い	0	0	0
セクシュアルハラスメント	120	97	69
母性健康管理	77	52	10
合 計	199	150	82

(4) ポジティブ・アクション取組助言件数 (件)

事 項	平成26年度	平成25年度	平成24年度
ポジティブ・アクション	78	56	72

2 育児・介護休業法

(1) 相談

① 制度に関する相談件数

(件)

	平成26年度				平成25年度				平成24年度				
	労働者		事業主	その他	労働者		事業主	その他	労働者		事業主	その他	
	男性	女性			男性	女性			男性	女性			
育児関係	400	0	15	369	16	576	29	521	26	1,025	24	956	45
介護関係	260	0	0	256	4	436	7	408	21	751	1	727	23
職業家庭両立推進者	2	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0
合計	662	0	15	627	20	1,013	36	930	47	1,777	25	1,684	68

② 労働者の権利等に関する相談件数

(件)

事項	平成26年度			平成25年度			平成24年度	
	労働者		労働者	労働者		労働者	労働者	
	男性	女性		男性	女性			
育児関係	休業制度	37	0	20	28	13	21	8
	子の看護休暇	6	0	3	8	7	4	4
	不利益取扱い	11	0	5	19	10	16	10
	所定外労働の免除	0	0	0	1	1	1	0
	時間外労働の制限	0	0	0	0	0	1	0
	深夜業の制限	1	0	1	2	1	4	2
	3歳までの勤務時間短縮等の措置	13	0	6	11	4	10	5
	小学校就学までの勤務時間短縮等の措置	0	0	0	2	1	1	1
	労働者の配置に関する配慮	1	0	0	4	2	2	1
	その他(紛争解決援助、休業期間等の通知等)	5	0	2	6	4	7	2
小計	74	0	37	81	43	67	33	
介護関係	休業制度	14	0	6	12	1	1	1
	休業等に係る不利益取扱い	0	0	0	1	0	0	0
	介護休暇	7	0	1	8	3	2	2
	所定労働時間の短縮等の措置	4	0	0	4	2	1	1
	労働者の配置に関する配慮	0	0	0	0	0	0	0
	その他(紛争解決援助、休業期間等の通知等)	0	0	0	1	0	1	1
小計	25	0	7	26	6	5	5	
合計	99	0	44	107	49	72	38	

## (2) 紛争解決の援助

## ① 労働局長による援助の申立受理件数

(件)

事 項	平成26年度	平成25年度	平成24年度
育児休業に係る事案	1	0	0
育児休業に係る不利益取扱い事案	1	1	0
労働者の配置に関する配慮に係る事案	1	0	0
	3	1	0

## (3) 行政指導件数

(件)

事 項		平成26年度	平成25年度	平成24年度
育児関係	休業制度	49	95	133
	子の看護休暇	27	74	93
	所定外労働の免除	10	33	36
	時間外労働の制限	30	77	80
	深夜業の制限	7	16	22
	3歳までの勤務時間短縮等の措置	66	118	136
	小学校就学までの勤務時間短縮等の措置	82	143	179
	休業期間等の通知	8	29	35
	労働者の配置に関する配慮	0	1	0
小 計		279	586	714
介護関係	休業制度	30	61	88
	介護休暇	9	32	27
	時間外労働の制限	12	22	23
	深夜業の制限	7	19	26
	勤務時間短縮等の措置	46	83	117
	その他	0	2	4
小 計		104	219	285
職業家庭両立推進者		76	121	155
合 計		459	926	1,154

### 3 パートタイム労働法

#### (1) 相談

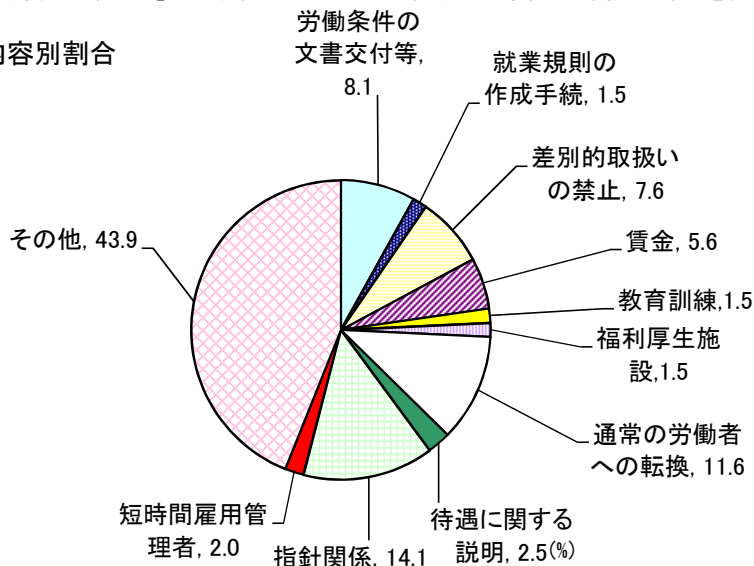
##### ① 相談件数

(件)

	平成26年度			平成25年度			平成24年度					
	短時間労働者	事業主	その他	短時間労働者	事業主	その他	短時間労働者	事業主	その他			
労働条件の文書交付等	16	0	16	0	6	0	6	0	4	0	2	2
就業規則の作成手続	3	0	3	0	4	0	4	0	1	0	1	0
差別的取扱いの禁止	15	1	12	2	1	0	1	0	1	0	1	0
賃金	11	1	10	0	3	0	3	0	1	0	1	0
教育訓練	3	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0
福利厚生施設	3	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0
通常の労働者への転換	23	2	16	5	6	0	5	1	32	0	27	5
待遇に関する説明	5	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
指針関係	28	3	23	2	11	0	11	0	28	11	9	8
短時間雇用管理者	4	0	4	0	2	0	2	0	1	0	1	0
その他(※)	87	7	64	16	5	0	5	0	6	0	4	2
合計	198	16	157	25	40	0	39	1	74	11	46	17

※ 平成26年度の「その他」には、改正パートタイム労働法に関する相談(83件)を含む。

##### ② 相談内容別割合



(注) 平成26年度における相談件数=100%

##### ③ 改正パートタイム労働法に関する相談件数

	平成26年度
6条(労働条件の文書交付等)	33
7条(就業規則の作成手続)	0
新8条(短時間労働者の待遇の原則)	2
新9条(差別的取扱いの禁止)	9
新10条(賃金)	2
新11条(教育訓練)	0
新12条(福利厚生施設)	0
新13条(通常の労働者への転換)	0
新14条1項(措置の内容の説明)	6
新14条2項(待遇に関する説明)	0
新15条(指針関係)	2
新16条(相談のための体制の整備)	23
新17条(短時間雇用管理者)	0
その他	6
合計	83

【主な相談内容】  
「パートタイム労働者の相談窓口」を文書交付により明示する場合の明示方法や内容に関する相談

【主な相談内容】  
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する義務に関する相談

## (2) 行政指導件数

(件)

事 項	平成26年度	平成25年度	平成24年度
労働条件の文書交付等	80	110	125
就業規則の作成手続	42	36	34
差別的取扱いの禁止	0	0	0
賃金	61	52	52
教育訓練	0	1	0
福利厚生施設	0	0	0
通常の労働者への転換	132	179	185
待遇に関する説明	0	0	0
指針関係	147	180	18
短時間雇用管理者	28	50	96
合 計	490	608	510

## (3) 紛争解決の援助

該当する事案なし



## 労働局長による紛争解決の援助事例

### 男女雇用機会均等法関係

#### ● 妊娠を理由とする不利益取扱い

期間雇用者である女性労働者が妊娠の報告をしたところ、雇止めとされた事例

##### ◆ 女性労働者の申立内容

労働契約を更新してほしい。

##### ◆ 事業主からの事情聴取

本件雇止めは妊娠が理由ではなく、勤務態度不良によるものである。

##### ◆ 労働局長による援助

本件雇止めは、妊娠が判明したことで時間的に近接していることから妊娠を契機として【注1】行われていると判断され、不利益取扱いの例外【注2】に該当するとも言い難い。

妊娠を理由とする不利益取扱いに該当する疑いがあることを踏まえ、事業主に対し、雇止めを撤回し改めて労働契約を締結するよう助言。

##### ◆ 結果

事業主は雇止めを撤回し、労働契約を締結し、紛争は解決した。

### 「妊娠・出産、育休等を理由とした不利益取扱い」について

男女雇用機会均等法と育児・介護休業法では、妊娠・出産、育児休業をしたこと等の「事由」を理由として「不利益取扱い」を行うことは違法となります。この違反の要件となっている「理由として」とは、妊娠・出産と育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

【注1】妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として(原則として妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合)」不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。

【注2】妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として「法違反」となります。

例外1: 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるを得ず、業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

例外2: 労働者が当該取扱いに同意している場合で、有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

## 職場でつらい思い、していませんか？

「赤ちゃんが生まれる！」という嬉しい思いと、仕事を続けながら妊娠・出産・育児という大きなイベントを迎える不安の両方を抱える大変なママさんたち。会社の皆さんもあなたの妊娠・出産を祝福してくれていますか？

1年契約で更新されてきたが、妊娠を伝えたら、「次の契約更新はしない」と言われた。

妊娠を報告したら、「退職してもらおう」と言われた。

上司から、「産休・育休は認めない」と言われた。

正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた。



....

妊娠・出産・産休・育休などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは、法律※で禁止されています。お困りの方は**雇用均等室（連絡先：裏面）**までご相談下さい。

※男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

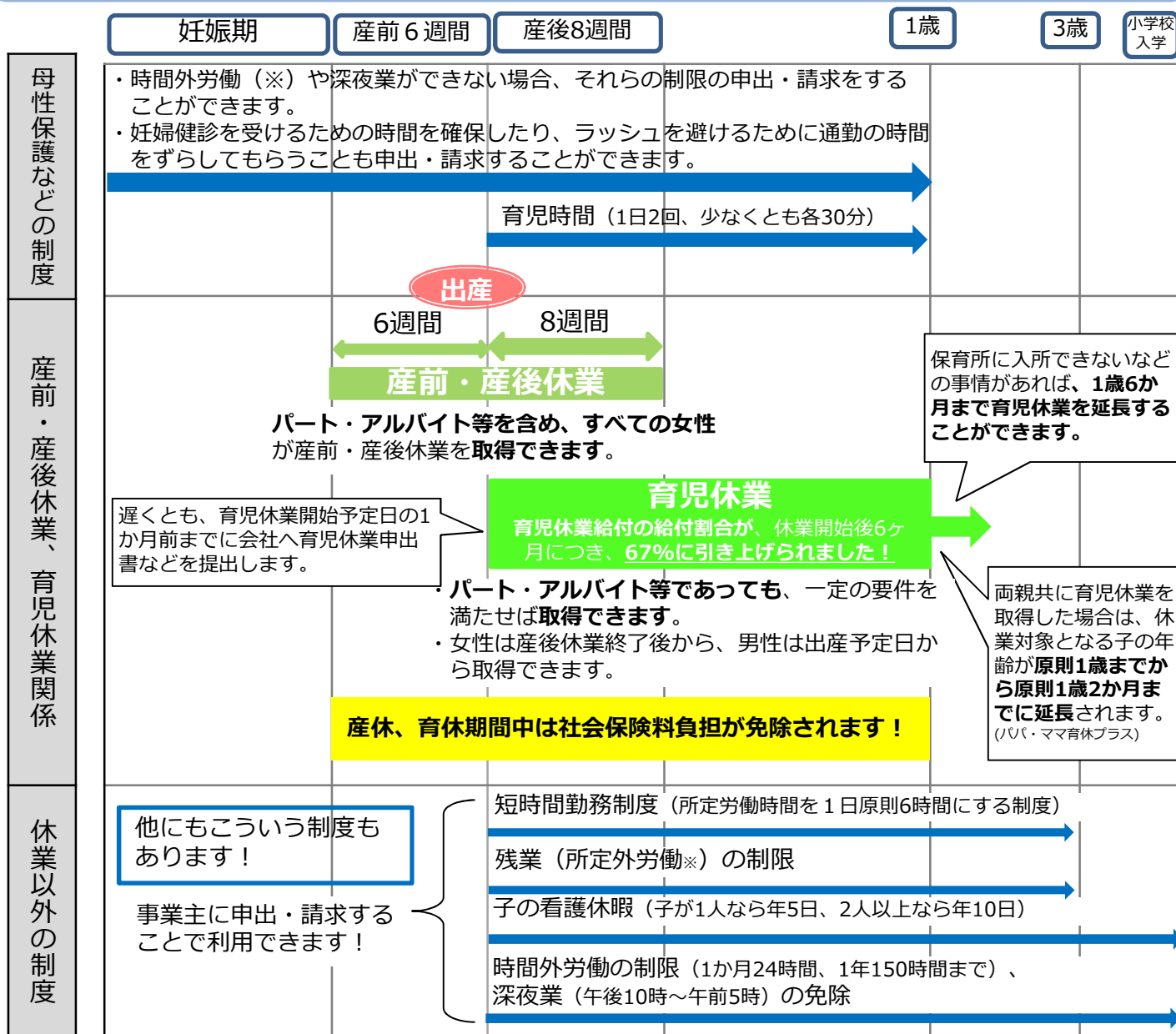
### 例えばこんなことを理由として

- ・妊娠した、出産した
- ・妊婦健診を受けに行くため仕事を休んだ
- ・つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- ・産前・産後休業をとった
- ・育児休業をとった
- ・子どもが病気になり、看護休暇をとった
- ・育児のため残業や夜勤の免除を申し出たなど。

### こんな取扱いを受けたら法違反です

- ・解雇された
- ・退職を強要された
- ・契約更新がされなかった
- ・正社員からパートになれと強要された
- ・減給された
- ・普通ありえない様な配置転換をされたなど。

# 妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度はたくさんあります！



※時間外労働：労働基準法で定められている1日8時間または1週間40時間を超える労働。  
残業（所定外労働）：会社で決められている始業から終業までの時間を超える労働。

## 都道府県労働局雇用均等室へご相談を！（匿名でも大丈夫・相談は無料です）

[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		

### ★都道府県労働局雇用均等室とは？

- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法の施行、これらの法律の周知、履行確保等を行う国の機関です。
- 労働者や事業主の方々からの相談の受け、適切な雇用管理がなされるよう事業主への報告徴収や是正指導を行っています。
- 労働者と事業主の間に上記法律に関するトラブルが起きた場合は、労働局長による援助や調停会議も行っています。

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

資料  
No. 4

# に基づく紛争解決援助制度のご案内

都道府県労働局雇用均等室では、労働者と事業主との間で、男女均等取扱、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理等について民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。  
紛争解決援助の対象は以下のとおりです。

## 男女雇用 機会均等法 に基づく 紛争解決

- 以下の事柄に関する性別による差別的取扱い  
募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新  
※募集・採用については、調停（次ページ参照）の対象とはなりません
- 均等法で禁止される間接差別
- 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- セクシュアルハラスメント
- 母性健康管理措置  
（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）

対象者

紛争の当事者である男女労働者および事業主

## 育児・介護 休業法 に基づく 紛争解決

- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 子の看護休暇制度
- 介護休暇制度
- 育児のための所定外労働の制限
- 時間外労働の制限、深夜業の制限
- 育児のための所定労働時間の短縮措置
- 介護のための短時間勤務制度等の措置
- 育児休業等を理由とする不利益取扱い
- 労働者の配置に関する配慮

対象者

紛争の当事者である男女労働者および事業主

## パートタイム 労働法 に基づく 紛争解決

- 昇給、退職手当および賞与の有無についての労働条件の文書交付などによる明示
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 職務の遂行に必要な教育訓練の実施
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

対象者

紛争の当事者であるパートタイム労働者および事業主

※当事者以外の方からの申し出は受けられません。

※援助の対象となっている場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できないこともあります。



厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

# まずは、お近くの 都道府県労働局雇用均等室 まで ご相談ください！

紛争解決援助の制度には、都道府県労働局長による援助と調停委員（弁護士や学識経験者などの専門家）による調停の2種類があります。

雇用均等室では、相談内容に応じて、紛争解決援助制度、その他の法律上可能な対応案の説明や、法律の内容についての情報提供を行います。



簡単な手続きで、迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

**都道府県労働局長  
による援助  
(助言・指導・勧告)**



公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

**機会均等調停会議〔均等法〕  
両立支援調停会議〔育介法〕  
均衡待遇調停会議〔パート法〕  
による調停**

雇用均等室に援助をお申し出ください。電話、手紙（連絡先記載）でも結構です（申立書などの文書は必要ありません）。



雇用均等室が労働者と事業主双方から、お話を伺います。



双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。



**当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること（歩み寄り）により問題が解決!!**

雇用均等室に調停申請書<sup>(※)</sup>を提出してください。



調停委員が労働者と事業主双方から、お話を伺います。



双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。



**当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決!!**

(※) 調停申請書は、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/woman/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html)

また、電子政府の総合窓口から、電子申請を行うこともできます。

<http://www.e-gov.go.jp/>

紛争の解決には、**当事者双方の譲り合い、歩み寄り**が大切です

(当事者双方に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなる場合もあります)

## 機会均等調停会議による調停事例

～妊娠を理由とする退職の強要～

### 労働者の主張

妊娠を会社に報告したところ、執拗な退職の強要を受けた。退職の強要は妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。これに対し、金銭的な解決を求める。

### 事業主の主張

妊娠報告以前からの申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断し、退職の勧奨を行ったものであり、妊娠を理由とする退職の強要ではない。

### 結果

調停委員は、妊娠の報告時期と退職勧奨の時期が近接しているなどの事情を総合的に勘案し、申請者に対する解決金の支払いについての調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

## 両立支援調停会議による調停事例

～会社の説明不足で育児休業が取得不能に～

### 労働者の主張

本来であれば育児休業を取得できたにもかかわらず、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める。

### 事業主の主張

育児休業の取得について、説明不足であったことは認め、謝罪は行いたい。金銭的な補償は受け入れがたい。

### 結果

調停委員は、育児休業が取得できなかったことについて、会社の説明不足があったことを指摘し、申請者に対して謝罪をすること、また解決金を支払うことについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

## 均衡待遇調停会議による調停事例

～パートを理由とする差別的取扱い～

### パートタイム労働者の主張

契約期間の定めはなく、職務の内容、人材活用の仕組み・運用も正社員と同じであるにもかかわらず、賃金が低い。改正パートタイム労働法が施行されて以降の、1年分の賃金差額の支払いを求める。

### 事業主の主張

正社員とパートタイム労働者は、職務の内容が異なっている。現在支払っている賃金は労働契約で双方合意したものであり、問題がない。

### 結果

調停委員は、申請者は正社員と同視すべき状態であるが、その状態の始期については、申請者が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額の支払いに関する調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

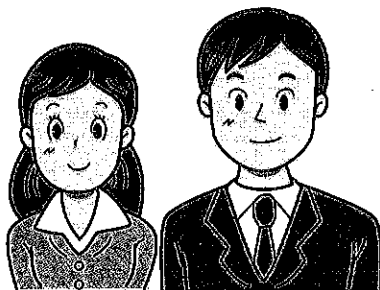
## 紛争解決援助の制度に関する

# Q & A

### Q

雇用均等室の援助を受けるメリットは？

**A** 時間もお金もかかる裁判に比べ、早くて簡単。また、援助を受けるのに費用はかかりません。



### Q

援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けたり、周りに知られたりしないか心配です…

### A

援助を申し出たことによる、不利益取扱い(解雇、配置転換、降格、減給など)は男女雇用機会均等法、育児・介護休業法およびパートタイム労働法で禁止されています。万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が会社に指導等を行うことができます。関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされず、プライバシーは保護されます。

# 一人で悩まず 都道府県労働局雇用均等室 まで ご相談ください

専門の職員が相談を受け、問題の早期解決に向けて援助を行います。  
詳しくは、お近くの都道府県労働局雇用均等室まで。

## 都道府県労働局雇用均等室の連絡先

**受付時間** 8時30分～17時15分  
(土・日・祝日・年末年始を除く)

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2715	富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161
青森	017-734-4211	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
岩手	019-604-3010	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
宮城	022-299-8844	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
秋田	018-862-6684	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
山形	023-624-8228	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
東京	03-3512-1611 03-6893-1100	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
神奈川	045-211-7380	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
新潟	025-288-3511	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
		鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380

都道府県労働局  
所在地一覽

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>

## 都道府県労働局雇用均等室って？

都道府県労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。職場での性別による差別、会社でのセクシュアルハラスメント対策、妊産婦の健康管理対策、育児・介護休業、育児・介護のための両立支援制度、パートタイム労働者の均等・均衡待遇や正社員転換推進などについて相談を受け付けています。

厚生労働省のホームページでは、メールによる質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。

平成24年11月作成 リーフレットNo.18

# パートタイム労働法が変わります

## 平成27年4月1日施行

平成27年4月1日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、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）や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。

主な改正のポイントは次のとおりです。

### 1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・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
- ・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、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

### 2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない

### 3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる

### パートタイム労働者とは

- ◆パートタイム労働法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の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことです。
- ◆「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、上記の条件に当てはまれば、「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の対象となります。
- ◆フルタイムで働く人は、「パート」などのような名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。事業主はこれらの人についてもパートタイム労働法の趣旨を考慮する必要があります。





# 1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

## (1) 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 ＜法第9条＞

有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との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の範囲】

#### ＜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) に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止される

例えば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務の内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は、正社員と同様に支給対象となることが考えられます。

## (2) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設 ＜法第8条＞

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。

## (3) 職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に ＜施行規則第3条＞

「通勤手当」という名称であっても、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合のような、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努める必要があります。

## 2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

### (1) 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 ＜法第14条第1項＞

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を事業主が説明しなければなりません。

パートタイム労働者から説明を求められたときの説明義務（法第14条第2項）と併せて、パートタイム労働者が理解できるような説明をしていく必要があります。

#### 【雇入れ時の説明内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるかなど

#### 【説明を求められたときの説明内容の例】

- ・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
- ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか（または、なぜ使えないか）
- ・正社員への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など

### (2) 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止 ＜指針第3の3の(2)＞

パートタイム労働者が法第14条第2項に基づく説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません。不利益な取扱いを恐れて、パートタイム労働者が説明を求めることができないことがないようにすることが求められます。

### (3) パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設 ＜法第16条＞

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りません。

#### 【相談に対応するための体制整備の例】

相談担当者を決めて対応させる、事業主自身が相談担当者となり対応する など

### (4) 相談窓口の周知 ＜施行規則第2条＞

パートタイム労働者を雇入れたときに、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」※が追加されます。

※ 相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署など

#### 【文書などによる明示事項】

##### ＜労働基準法で義務付けている項目＞

- ・契約期間、仕事の場所・内容など

##### ＜パートタイム労働法で義務付けている項目＞

- ・昇給、賞与、退職手当の有無
- ・相談窓口

### (5) 親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由とする解雇などについて ＜指針第3の3の(3)＞

パートタイム労働者が親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由に、解雇などが行われることは適当ではありません。

### 3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

#### (1) 厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度の新設

##### <法第18条第2項>

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告をしても、事業主がこれに従わない場合は、厚生労働大臣は、この事業主名を公表できることとなります。

#### (2) 虚偽の報告などをした事業主に対する過料の新設

##### <法第30条>

事業主が、パートタイム労働法の規定に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられます。

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	電話番号	労働局	電話番号	労働局	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		

パートタイム労働法の改正については、「パート労働ポータルサイト」でも情報を提供しています。

パート労働ポータルサイト

検索

(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。