



宮崎労働局発表

令和2年7月31日(金)

【照会先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室
室長 狭間 美恵
監理官 中玉利 浩治
室長補佐 清水 謙一
(電話) 0985(38)8821

令和元年度

総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等3法の施行状況について ～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が8年連続トップ～

宮崎労働局（局長 名田 裕）は、令和元年度における総合労働相談の状況等を別添のとおり取り纏めました。

- 令和元年度における総合労働相談件数は10,935件で、前年度から3.9%増加。
- ハラスメントに関する相談は合計1,114件で、前年度から4.5%減少、相談件数の10.2%を占める。
- 民事上の個別労働紛争に関する相談は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが8年連続トップ。
- 令和元年度の「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」（均等3法）に関する相談件数は866件で、前年度から10.6%増。
- 令和元年度の「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」（均等3法）に関する是正指導件数は1,636件で、前年度から2.9%減。

【資料1】 令和元年度 宮崎労働局における法施行状況
～個別労働紛争解決制度の運用状況について～

【資料2】 令和元年度 宮崎労働局における法施行状況
～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
関する運用状況について～

【資料3】 パンフレット「職場のトラブル解決サポートします」

【資料4】 パンフレット「職場のトラブルで悩んでいませんか？」

【資料5】 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日から、職場における
ハラスメント防止対策が強化されました！」

令和元年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

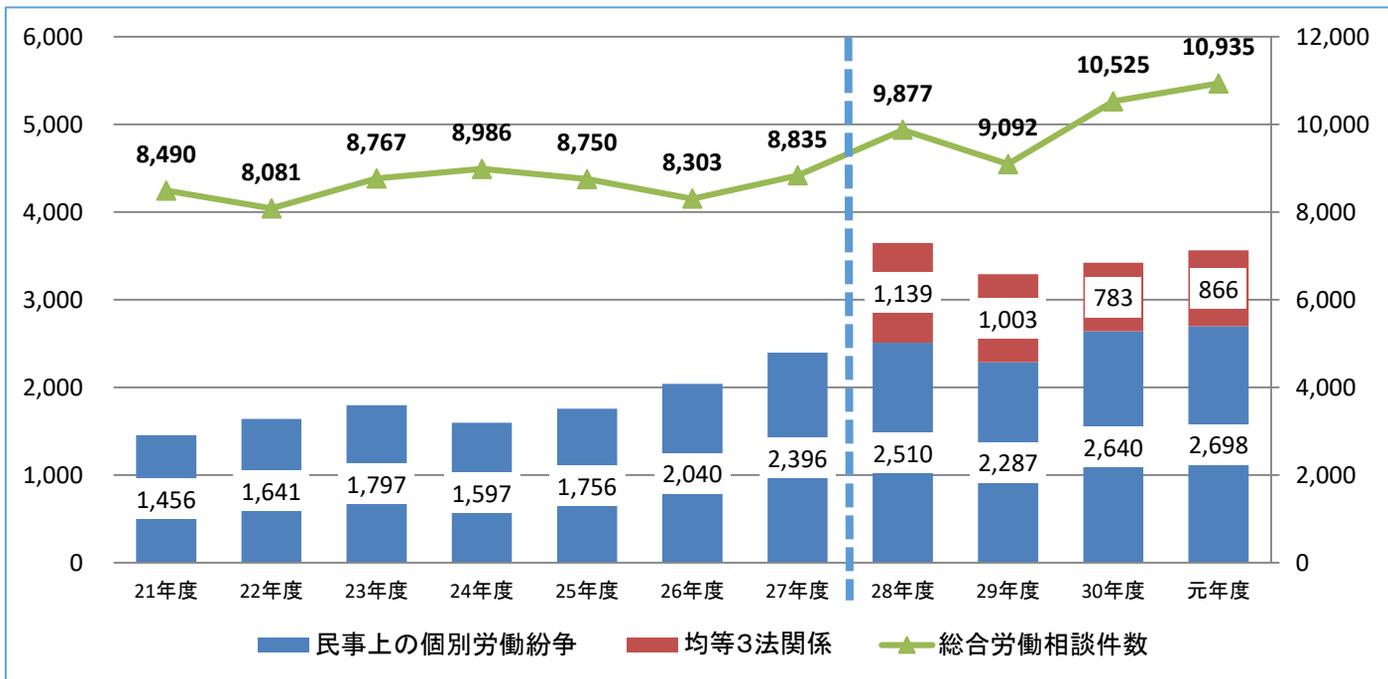
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等3法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(1) 総合労働相談件数の推移

- ◆ 総合労働相談件数は10,935件（対前年度比3.9%増）。（図1）（注）
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は2,698件であり、前年度から2.2%増加しており、ここ10年で最も多い。
- ◆ 均等3法に関する相談は866件で、昨年度から10.6%増加している。

図1 総合労働相談件数の推移



（注）「総合労働相談」：あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた「均等法」、「育介法」、「パート法」（均等3法）に関しても一体的に労働相談として対応することとなったため、それらの相談件数も計上されている。このため、平成27年度以前とは単純比較できない。

令和元年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等3法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(2) 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

- ◆ 民事上の個別労働紛争相談件数2,998件（内訳：民事上の個別労働紛争関係2,698件、育児・介護ハラスメント等関係300件）のうち、ハラスメントに係る相談件数は1,114件であった（対前年度比4.5%減（前年度1,166件））。
民事上の個別労働紛争相談件数のうち37.2%を占めている。（図2）（注）

図2 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

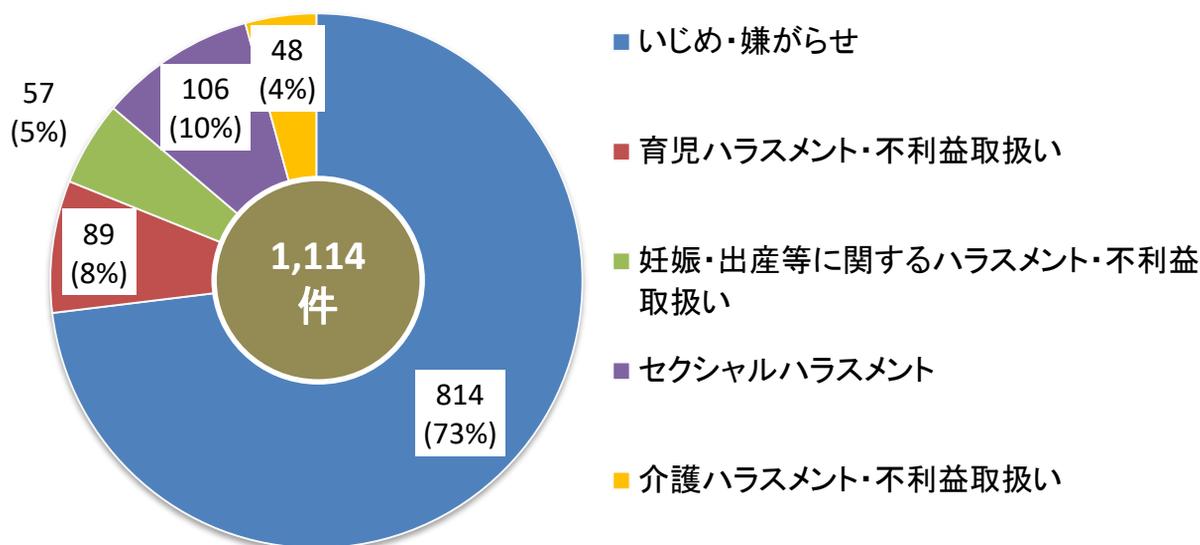


表2 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメントに係る相談の内訳	令和元年度	割合
いじめ・嫌がらせ	814	73%
育児ハラスメント・不利益取扱い	89	8%
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	57	5%
セクシャルハラスメント	106	10%
介護ハラスメント・不利益取扱い	48	4%
計	1,114	100%

（注）「育児ハラスメント」、「妊娠・出産等ハラスメント」、「介護ハラスメント」に関する相談件数には、「妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする解雇、退職強要、雇用形態の変更等不利益取扱いに関する相談」と「上司、同僚などによる職場環境を害する行為（平成29年1月1日改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法による措置）に関する相談」として寄せられたものを合算している。

令和元年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

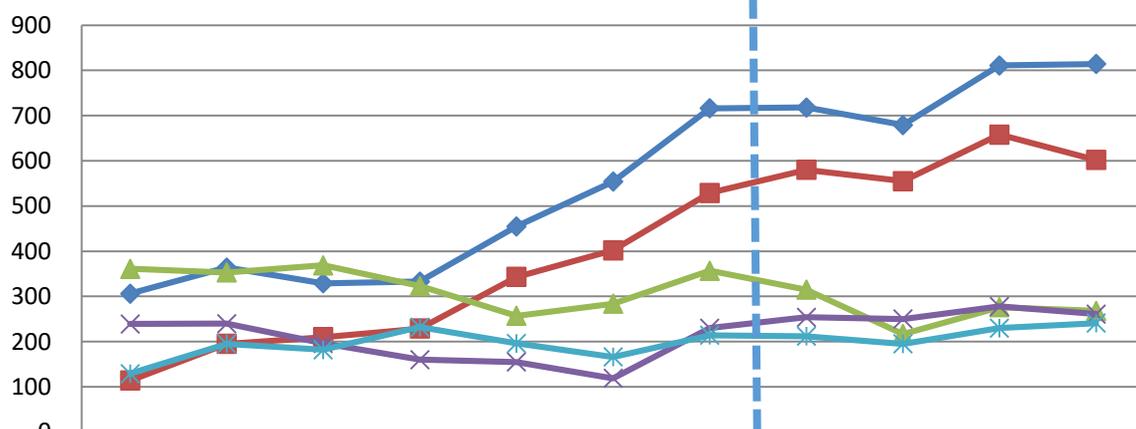
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等3法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(3) 民事上の個別労働紛争（主要相談内容別内訳）

◆ 相談内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが814件（対前年度比0.4%増）で8年連続トップであり、次いで、7年連続で「自己退職」602件（対前年度比8.5%減）となっている。（図3）（注）

図3 民事上の個別労働紛争件数の推移



（注）1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。また、主要相談内容以外に、雇止め、出向・配置転換、懲戒処分、募集・採用、その他に関する相談も含まれるため、合計数は【図1】に一致しない。

令和元年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

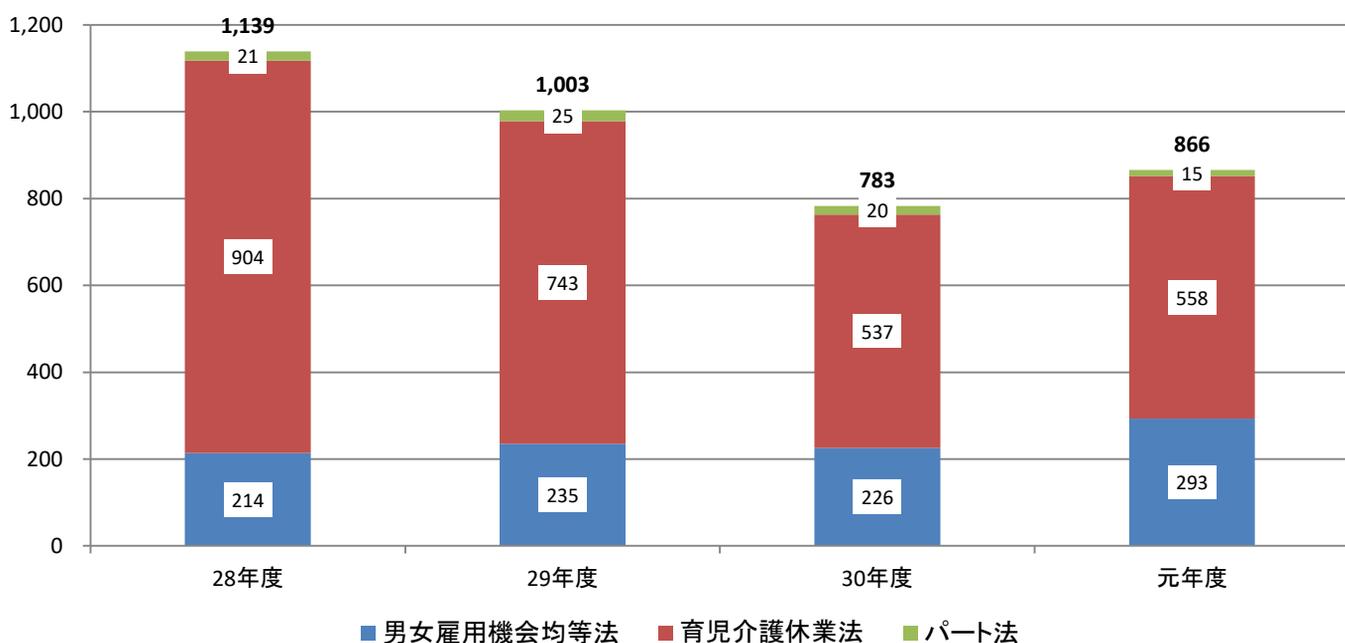
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等3法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(4) 均等3法の相談件数の推移

- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は293件（対前年度比29.6%増）。（図4）（注）
- ◆ 平成29年に法改正のあった育児・介護休業法に関する相談が558件（64.4%）（対前年度比3.9%増）で、均等3法の相談の中では最も高かった。

図4 均等3法相談件数の推移



令和元年度 宮崎労働局における法施行状況

～個別労働紛争解決制度の運用状況について～

1 個別労働紛争解決制度の運用状況

(1) 助言・指導の状況

◆ 個別労働紛争解決制度の助言・指導（注）の申出件数は65件で、昨年度より14件増加した（対前年度比27.5%増）。（図1）（表1）

図1 助言・指導申出件数の推移

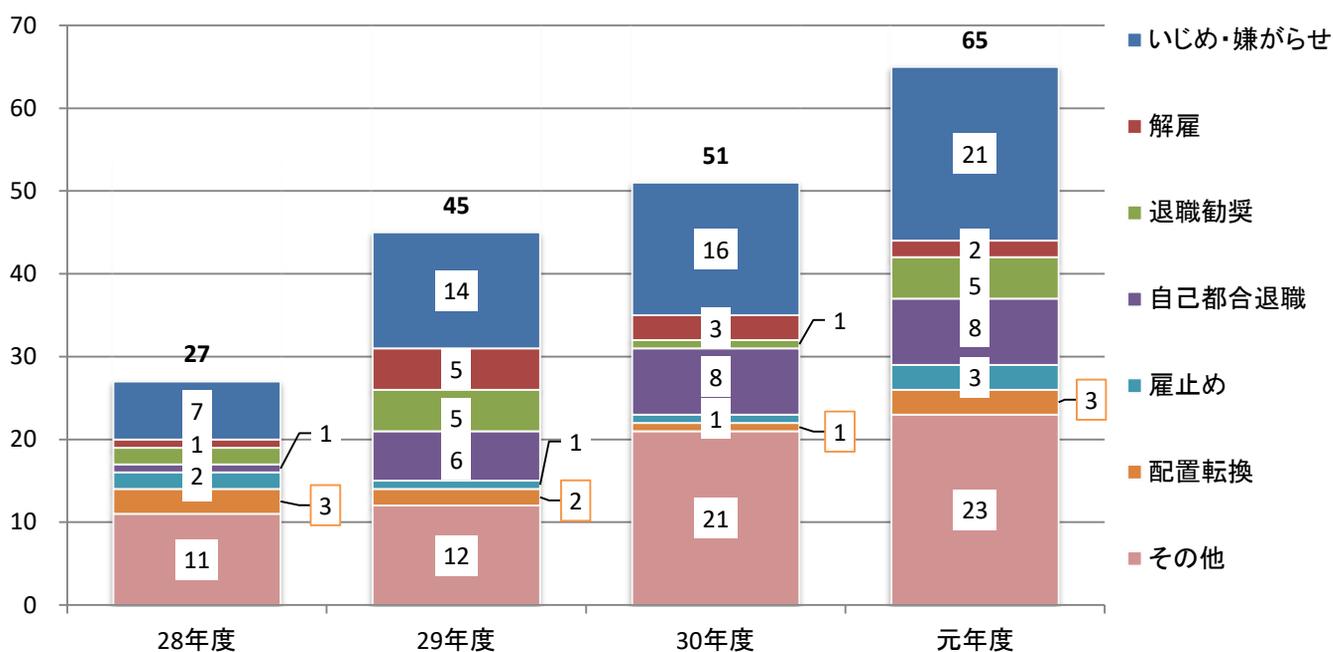


表1 助言・指導申出内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
いじめ・嫌がらせ	7 (26.0%)	14 (31.2%)	16 (31.3%)	21 (32.3%)
解雇	1 (3.7%)	5 (11.1%)	3 (5.8%)	2 (3.1%)
退職勧奨	2 (7.4%)	5 (11.1%)	1 (2.0%)	5 (7.7%)
自己都合退職	1 (3.7%)	6 (13.3%)	8 (15.7%)	8 (12.3%)
雇止め	2 (7.4%)	1 (2.2%)	1 (2.0%)	3 (4.6%)
配置転換	3 (11.1%)	2 (4.4%)	1 (2.0%)	3 (4.6%)
その他	11 (40.7%)	12 (26.7%)	21 (41.2%)	23 (35.4%)
計	27 (100.0%)	45 (100.0%)	51 (100.0%)	65 (100.0%)

（注）「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。（資料3参照）

(2) 紛争調整委員会によるあっせんの状況

- ◆ 個別労働紛争解決制度の紛争調整委員会によるあっせん（注）の申請件数は64件で、昨年度より18件増加した（前年度比39.1%増）。（図2）（表2）
- ◆ 申請内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが34件で最も多かった。

図2 あっせん申請件数の推移

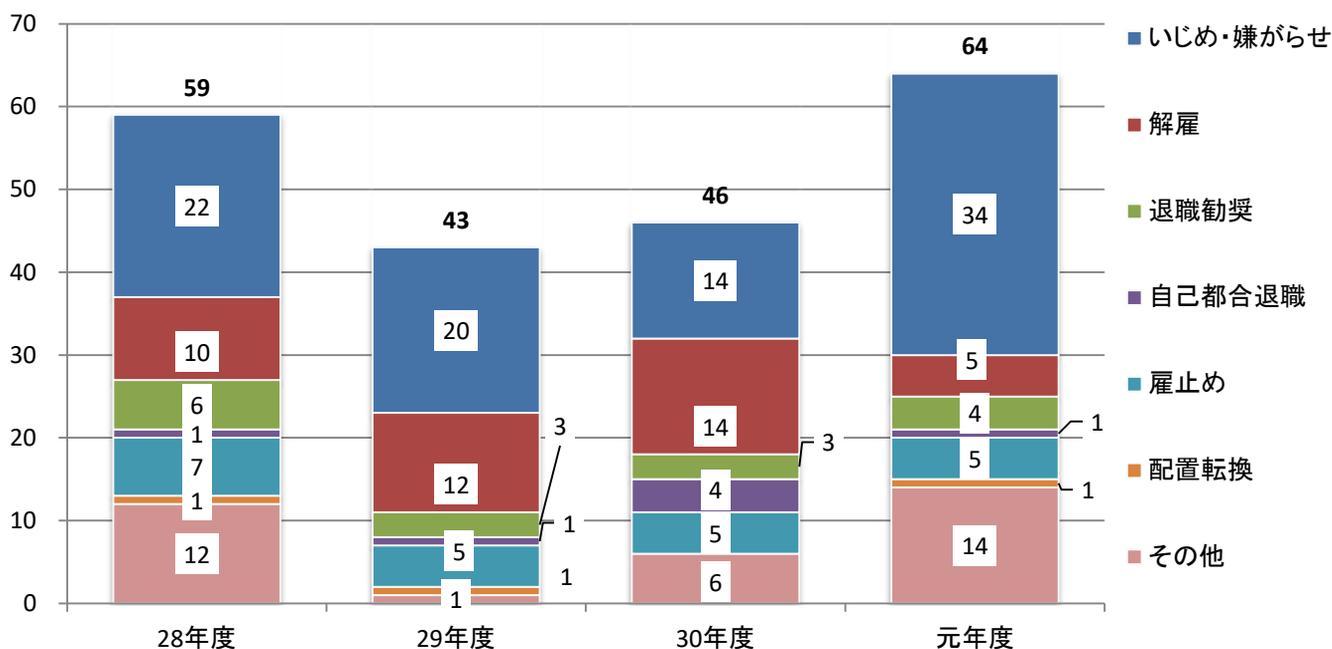


表2 あっせん申請内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
いじめ・嫌がらせ	22 (37.3%)	20 (44.5%)	14 (27.4%)	34 (52.3%)
解雇	10 (37.0%)	12 (26.7%)	14 (27.4%)	5 (7.7%)
退職勧奨	6 (22.2%)	3 (6.7%)	3 (5.9%)	4 (6.2%)
自己都合退職	1 (3.7%)	1 (2.2%)	4 (7.8%)	1 (1.5%)
雇止め	7 (25.9%)	5 (11.1%)	5 (9.8%)	5 (7.7%)
配置転換	1 (3.7%)	1 (2.2%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)
その他	12 (44.4%)	1 (2.2%)	6 (11.8%)	14 (21.5%)
計	59 (174.2%)	43 (95.6%)	46 (90.1%)	64 (98.4%)

（注）「あっせん」：労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度（資料3参照）

令和元年度 宮崎労働局における法施行状況

～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
に関する運用状況について～

1 均等3法（均等法、育介法、パート法）の是正指導状況

(1) 均等3法の是正指導件数の状況

◆ 均等3法の内訳は、男女雇用機会均等法273件（16.7%）、育児・介護休業法1,010件（61.7%）、パート法353件（21.6%）（対前年度比2.9%減）。（図1）（表1）

図1 是正指導件数の推移

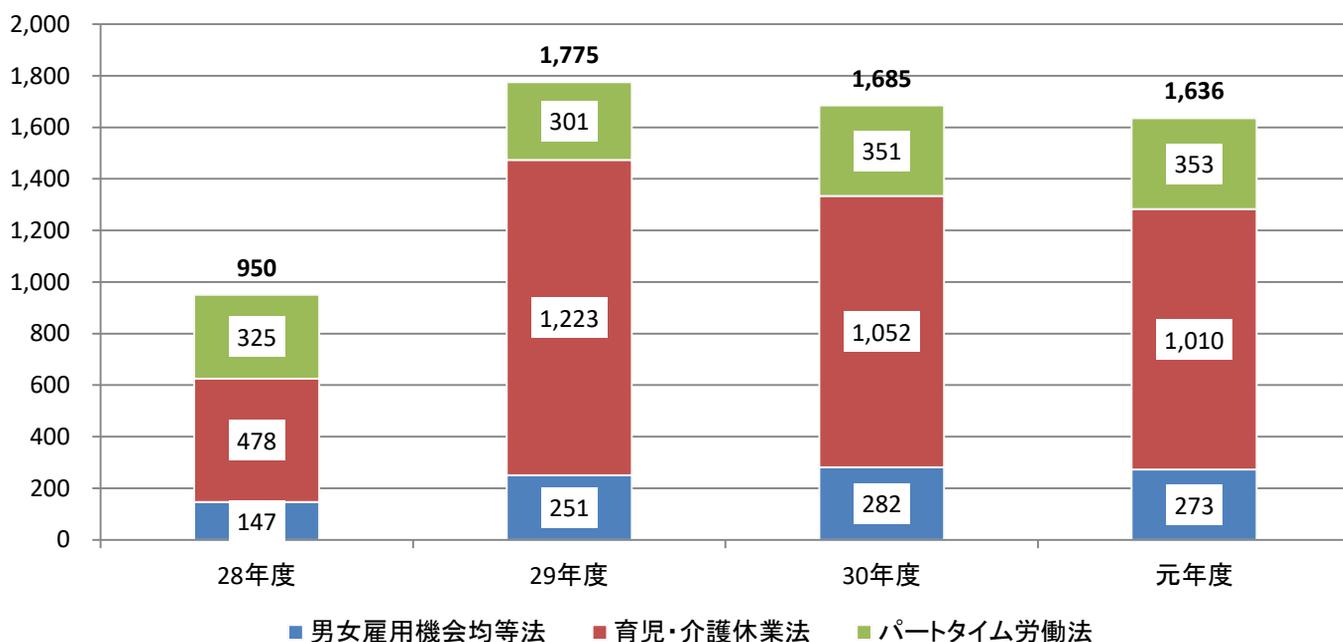


表1 是正指導内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
男女雇用機会均等法	147 (15.5%)	251 (14.1%)	282 (16.8%)	273 (16.7%)
育児・介護休業法	478 (50.3%)	1,223 (68.9%)	1,052 (62.4%)	1,010 (61.7%)
パートタイム労働法	325 (34.2%)	301 (17.0%)	351 (20.8%)	353 (21.6%)
計	950 (100.0%)	1,775 (100.0%)	1,685 (100.0%)	1,636 (100.0%)

2 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は293件（対前年度比29.6%増）。（図2-1）
- ◆ 相談内容別にみると、セクシュアルハラスメントが最も多く106件（36.2%）、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が72件（24.6%）となっている。（表2-1）

図2-1 相談件数の推移

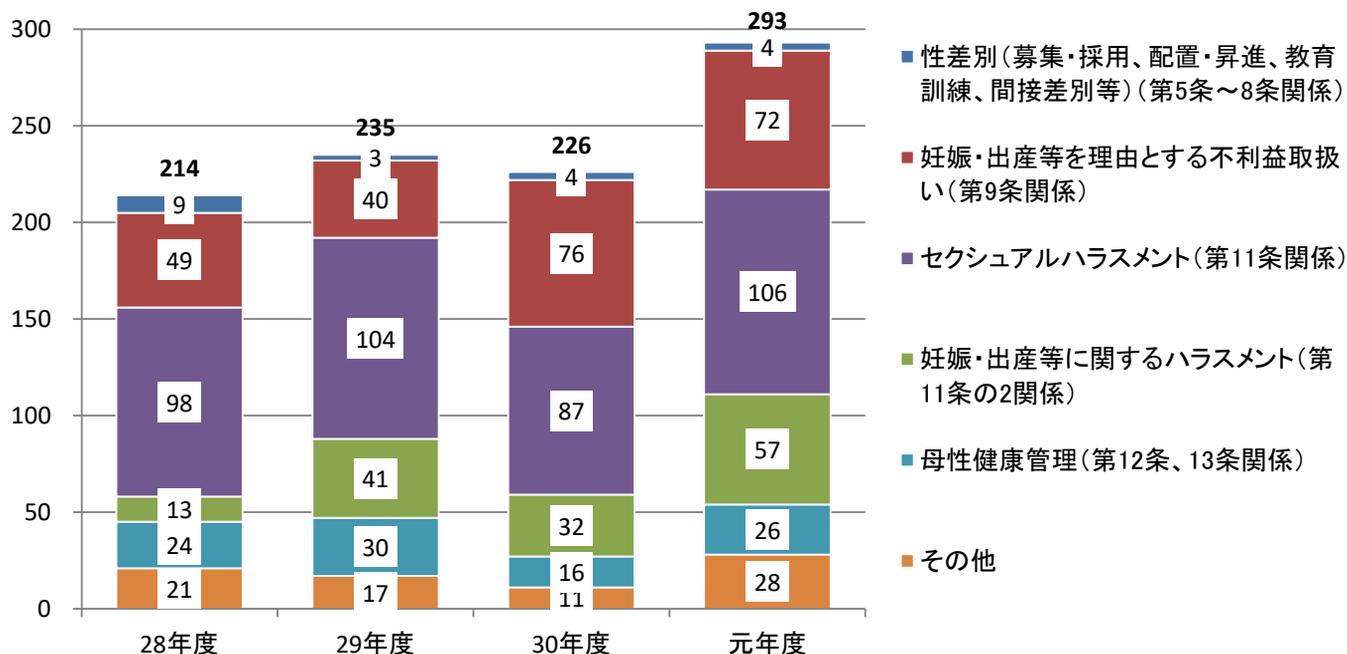


表2-1 相談内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	9 (4.2%)	3 (1.3%)	4 (1.8%)	4 (1.4%)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	49 (22.9%)	40 (17.0%)	76 (33.6%)	72 (24.6%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	13 (6.1%)	41 (17.4%)	32 (14.1%)	57 (19.4%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	98 (45.8%)	104 (44.3%)	87 (38.5%)	106 (36.2%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	24 (11.2%)	30 (12.8%)	16 (7.1%)	26 (8.9%)
その他	21 (9.8%)	17 (7.2%)	11 (4.9%)	28 (9.5%)
計	214 (100.0%)	235 (100.0%)	226 (100.0%)	293 (100.0%)

(2) 是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は273件（対前年度比3.2%減）（図2-2）
- ◆ 指導事項の内容は、「妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の2関係）」が105件（38.4%）と最も多く、次いで「母性健康管理（第12条、第13条関係）」の102件（37.4%）となっている。（表2-2）

図2-2 是正指導件数の推移

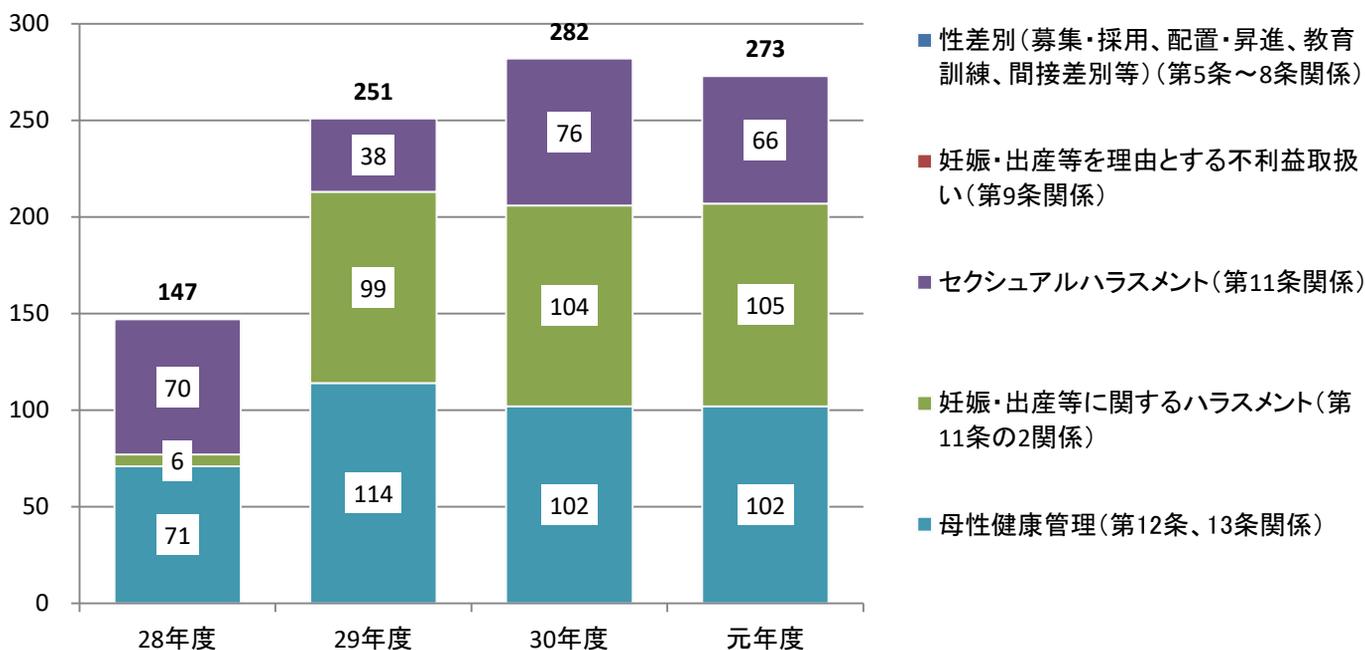


表2-2 是正指導内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	6 (4.1%)	99 (39.5%)	104 (36.9%)	105 (38.4%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	70 (47.6%)	38 (15.1%)	76 (27.0%)	66 (24.2%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	71 (48.3%)	114 (45.4%)	102 (36.1%)	102 (37.4%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	147 (100.0%)	251 (100.0%)	282 (100.0%)	273 (100.0%)

(3) 紛争解決援助及び調停申請受理の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は7件。(図2-3)(注1)
- ◆ 申立事項の内容は、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)」が5件(71.4%)、「セクシュアルハラスメント(第11条関係)」が2件(28.6%)であった。(表2-3)
- ◆ 調停申請は2件であった。(表2-4)(注2)

図2-3 紛争解決援助申立受理件数の推移

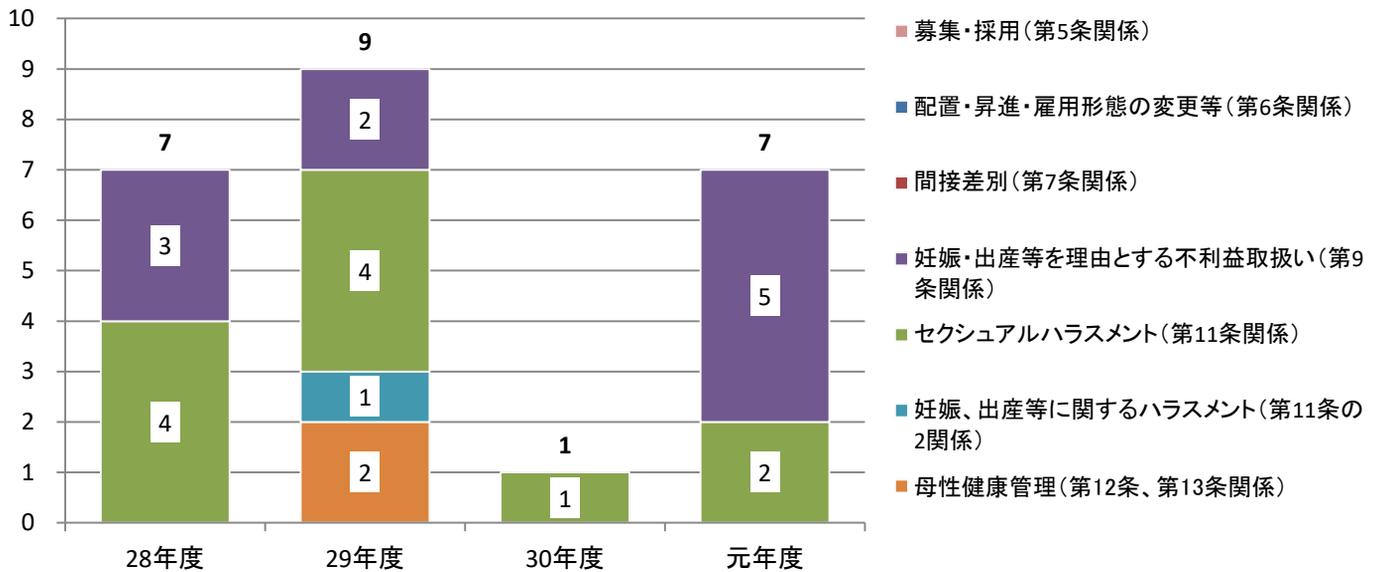


表2-3 紛争解決援助申立受理内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
募集・採用(第5条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
配置・昇進・雇用形態の変更等(第6条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
間接差別(第7条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	3 (42.9%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	5 (71.4%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	4 (57.1%)	4 (44.5%)	1 (100.0%)	2 (28.6%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
母性健康管理(第12条、第13条関係)	0 (0.0%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	7 (100.0%)	9 (100.0%)	1 (100.0%)	7 (100.0%)

表2-4 調停申請受理内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
男女雇用機会均等法調停申請受理件数	0	0	0	2

(注1) 「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより紛争の解決を図る制度。(資料4参照)

(注2) 「調停申請」：紛争当事者(労働者と事業主)の間に第三者(調停委員)が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。(資料4参照)

3 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は558件（対前年度比3.9%増）。（図3-1）
- ◆ 育児関係の相談が371件（66.5%）、介護関係の相談が179件（32.1%）。（表3-1）

図3-1 相談件数の推移

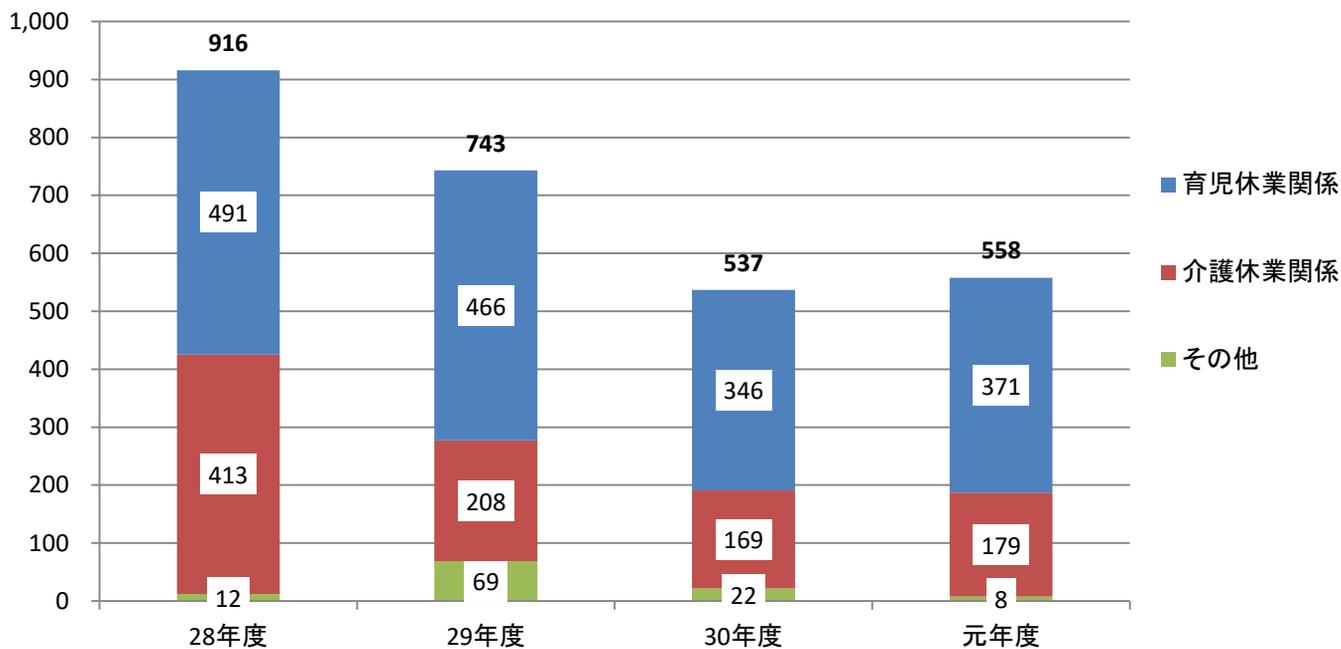


表3-1 相談内容の推移

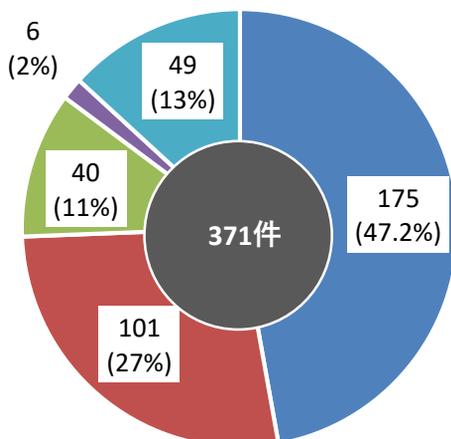
	28年度	29年度	30年度	元年度
育児休業関係	491 (53.6%)	466 (62.7%)	346 (64.4%)	371 (66.5%)
介護休業関係	413 (45.1%)	208 (28.0%)	169 (31.5%)	179 (32.1%)
その他	12 (1.3%)	69 (9.3%)	22 (4.1%)	8 (1.4%)
計	916 (100.0%)	743 (100.0%)	537 (100.0%)	558 (100.0%)

(2) 育児関係の相談内訳

◆ 育児関係では、「育児休業」が175件（47.2%）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等）」が101件（27.2%）、「育児休業等に関するハラスメントの防止措置」が49件（13.2%）の順になっている（図3-2）（表3-2）。

図3-2 相談件数（育児休業関係）の推移

育児休業関係



- 育児休業(第5条関係)
- 育児休業以外(子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)、所定労働時間の短縮措置等(第23条、第24条関係)等)
- 育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)
- 育児休業以外に係る不利益取扱い(第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2関係等)
- 育児休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)

表3-2 相談内容（育児休業関係）の推移

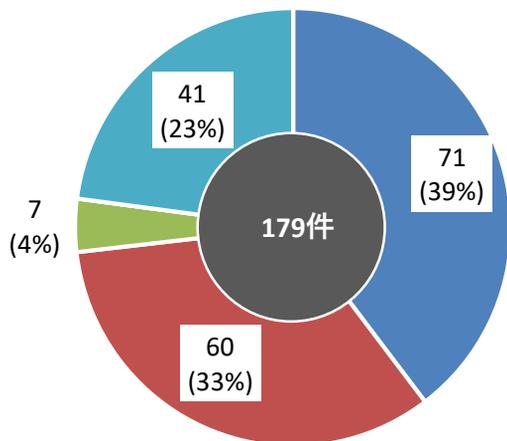
育児休業(第5条関係)	175 (47.2%)
育児休業以外(子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)、所定労働時間の短縮措置等(第23条、第24条関係)等)	101 (27.2%)
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)	40 (10.8%)
育児休業以外に係る不利益取扱い(第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2関係等)	6 (1.6%)
育児休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)	49 (13.2%)
計	371 (100.0%)

(3) 介護関係の相談内訳

◆ 介護関係では「介護休業」が71件（39.7%）、「介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の短縮等）が60件（33.5%）、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」41件（22.9%）の順となっている（図3-3）（表3-3）。

図3-3 相談件数（介護休業関係）の推移

介護休業関係



- 介護休業(第11条関係)
- 介護休業以外(介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)、所定労働時間の短縮等(第23条、第24条関係)等)
- 介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)
- 介護休業以外に係る不利益取扱い(第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2関係等)
- 介護休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)

表3-3 相談内容（介護休業関係）の推移

介護休業(第11条関係)	71 (39.7%)
介護休業以外(介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)、所定労働時間の短縮等(第23条、第24条関係)等)	60 (33.5%)
介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)	7 (3.9%)
介護休業以外に係る不利益取扱い(第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2関係等)	0 (0.0%)
介護休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)	41 (22.9%)
計	179 (100.0%)

(4) 是正指導の状況

◆ 是正指導件数は1,010件（対前年度比4.0%減）であり、育児関係は415件、介護関係は519件であった。（図3-4）（表3-4）

図3-4 是正指導件数の推移

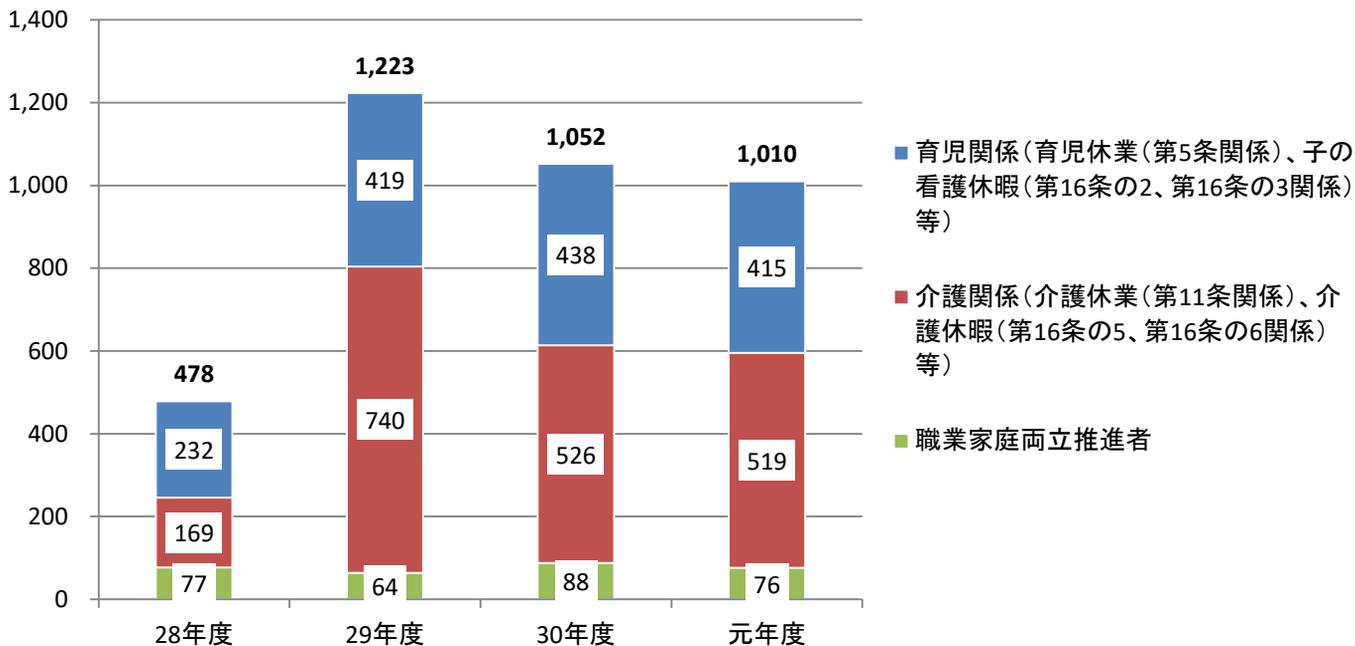


表3-4 是正指導内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
育児関係(育児休業(第5条関係)、子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)等)	232 (48.5%)	419 (34.3%)	438 (41.6%)	415 (41.1%)
介護関係(介護休業(第11条関係)、介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)等)	169 (35.4%)	740 (60.5%)	526 (50.0%)	519 (51.4%)
職業家庭両立推進者	77 (16.1%)	64 (5.2%)	88 (8.4%)	76 (7.5%)
計	478 (100.0%)	1,223 (100.0%)	1,052 (100.0%)	1,010 (100.0%)

(5) 育児関係の是正指導内訳

◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「所定労働時間の短縮措置（第24条関係）」が135件（32.5%）、「休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条）」が93件（22.4%）、「育児休業（第5条関係）」が62件（14.9%）となっている。（図3-5）（表3-5）

図3-5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

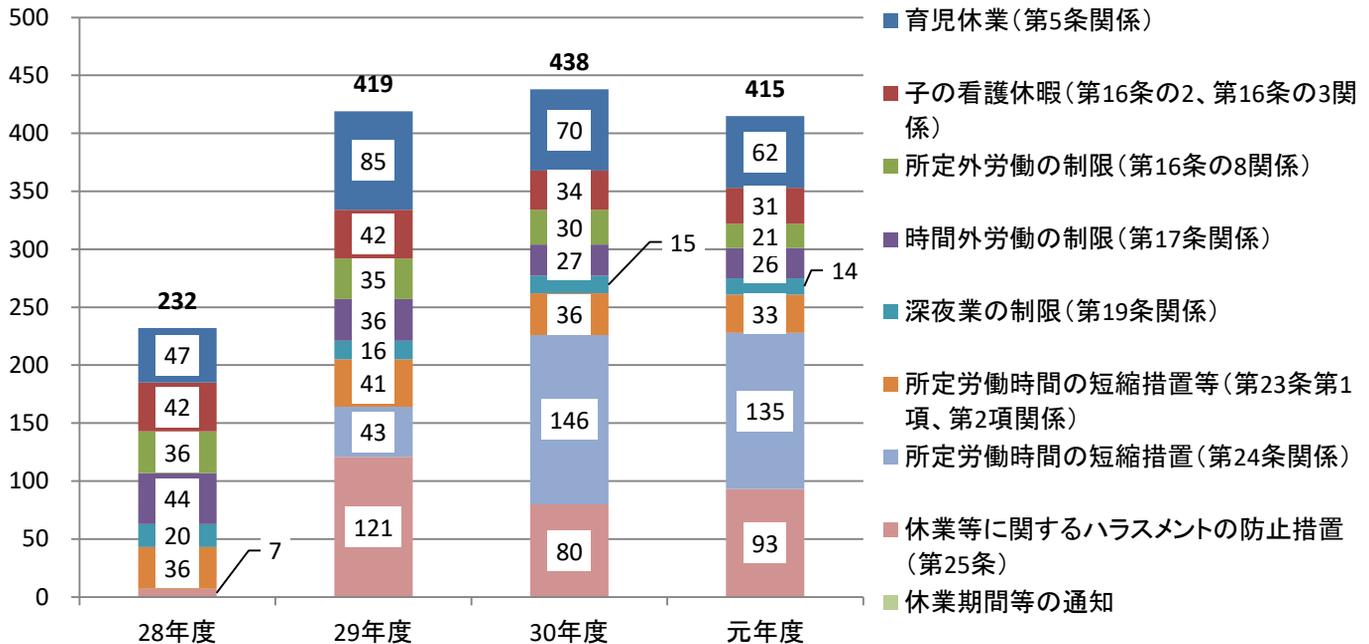


表3-5 是正指導内容（育児休業関係）の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
育児休業(第5条関係)	47 (20.3%)	85 (20.2%)	70 (16.0%)	62 (14.9%)
子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)	42 (18.1%)	42 (10.0%)	34 (7.8%)	31 (7.4%)
所定外労働の制限(第16条の8関係)	36 (15.5%)	35 (8.4%)	30 (6.8%)	21 (5.1%)
時間外労働の制限(第17条関係)	44 (19.0%)	36 (8.6%)	27 (6.2%)	26 (6.3%)
深夜業の制限(第19条関係)	20 (8.6%)	16 (3.8%)	15 (3.4%)	14 (3.4%)
所定労働時間の短縮措置等(第23条第1項、第2項関係)	36 (15.5%)	41 (9.8%)	36 (8.2%)	33 (8.0%)
所定労働時間の短縮措置(第24条関係)	0 (0.0%)	43 (10.3%)	146 (33.3%)	135 (32.5%)
休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条)	7 (3.0%)	121 (28.9%)	80 (18.3%)	93 (22.4%)
休業期間等の通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	232 (100.0%)	419 (100.0%)	438 (100.0%)	415 (100.0%)

(6) 介護関係の是正指導内訳

◆ 指導事項の内容は、介護関係は、「休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条）」が92件（17.7%）、「介護休業（第11条関係）」が81件（15.6%）、「所定労働時間の短縮措置等（第23条第3項関係）」が70件（13.5%）となっている。（図3-6）（表3-6）

図3-6 是正指導件数（介護休業関係）の推移

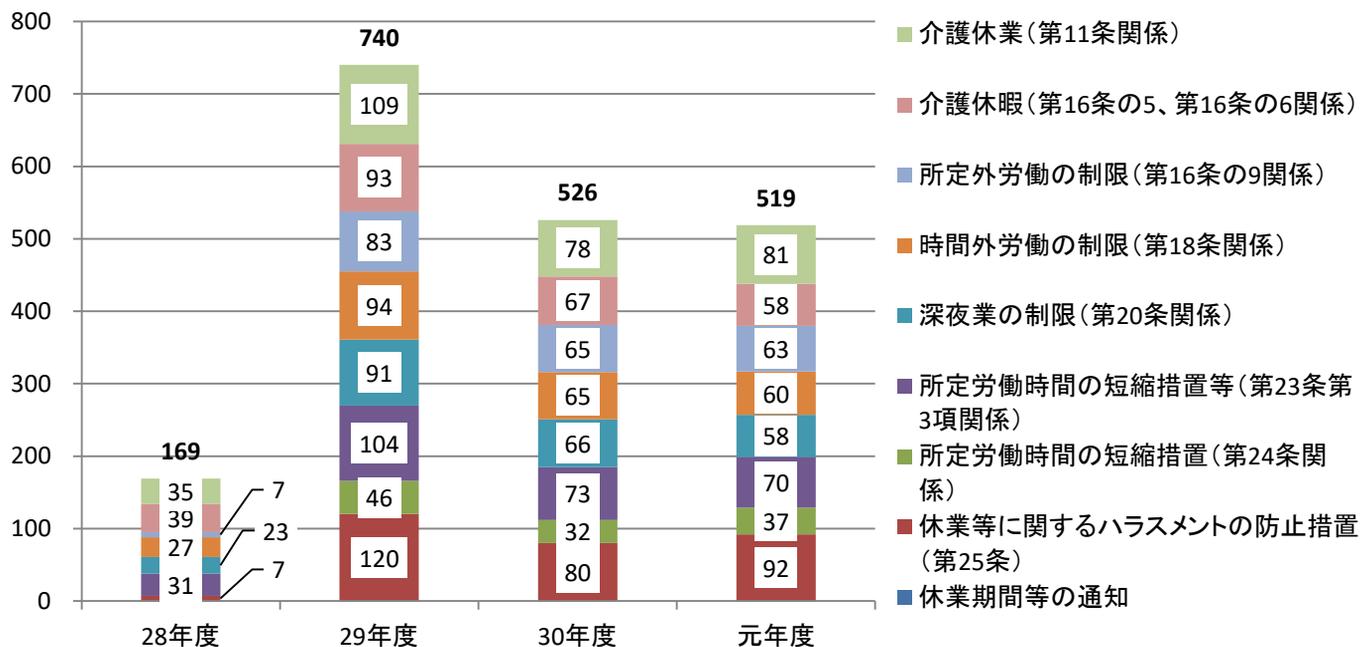


表3-6 是正指導内容（介護休業関係）の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
介護休業(第11条関係)	35 (20.8%)	109 (14.7%)	78 (14.8%)	81 (15.6%)
介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)	39 (23.1%)	93 (12.6%)	67 (12.7%)	58 (11.2%)
所定外労働の制限(第16条の9関係)	7 (4.1%)	83 (11.2%)	65 (12.4%)	63 (12.1%)
時間外労働の制限(第18条関係)	27 (16.0%)	94 (12.7%)	65 (12.4%)	60 (11.6%)
深夜業の制限(第20条関係)	23 (13.6%)	91 (12.3%)	66 (12.5%)	58 (11.2%)
所定労働時間の短縮措置等(第23条第3項関係)	31 (18.3%)	104 (14.1%)	73 (13.9%)	70 (13.5%)
所定労働時間の短縮措置(第24条関係)	0 (0.0%)	46 (6.2%)	32 (6.1%)	37 (7.1%)
休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条)	7 (4.1%)	120 (16.2%)	80 (15.2%)	92 (17.7%)
休業期間等の通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	169 (100.0%)	740 (100.0%)	526 (100.0%)	519 (100.0%)

(7) 紛争解決の援助、調停の状況

◆ 育児・介護休業法の紛争解決援助の申立（注1）は3件で、調停申請（注2）は1件であった。（図3-7）（表3-7）（表3-8）

図3-7 紛争解決の援助申立受理件数の推移

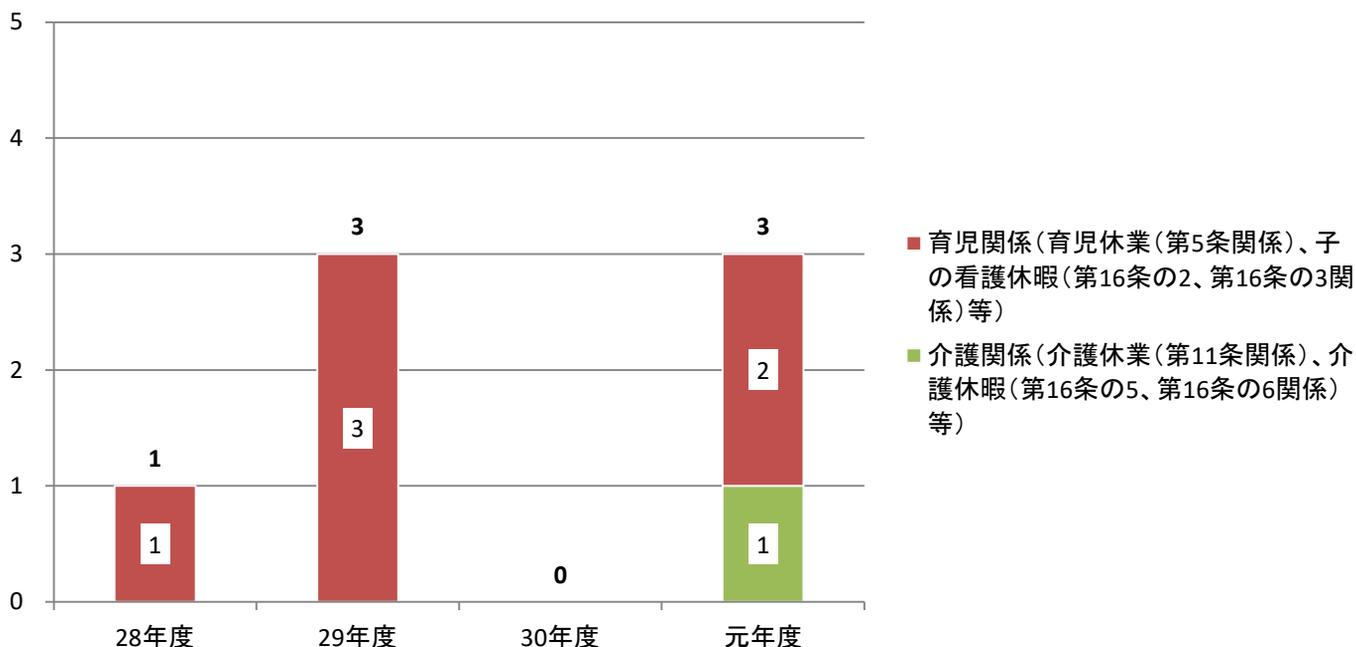


表3-7 紛争解決の援助申立受理内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
育児関係(育児休業(第5条関係)、子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)等)	1 (100.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)
介護関係(介護休業(第11条関係)、介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)
計	1 (100.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)

表3-8 調停申請受理件数の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
育児・介護休業法 調停申請受理件数	0	0	0	1

(注1) 「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。（資料4参照）

(注2) 「調停申請」：紛争当事者（労働者と事業主）の間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。（資料4参照）

4 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は、15件（対前年度比25%減）（図4-1）
- ◆ 相談内容別に見ると、均等・均衡待遇に関する相談「短時間労働者の待遇の原則（第8条関係）」、「差別的取扱いの禁止（第9条関係）」、「賃金の均衡待遇（第10条関係）」、「福利厚生施設（第12条関係）」が6件（40.0%）で最も多く、昨年度とほぼ同数となっている。次いで、体制整備に関する相談「労働条件の文書交付等（第6条関係）」、「相談のための体制整備（第16条関係）」、「短時間雇用管理者（第17条関係）」が4件（26.7%）となっている。（表4-1）

図4-1 相談件数の推移

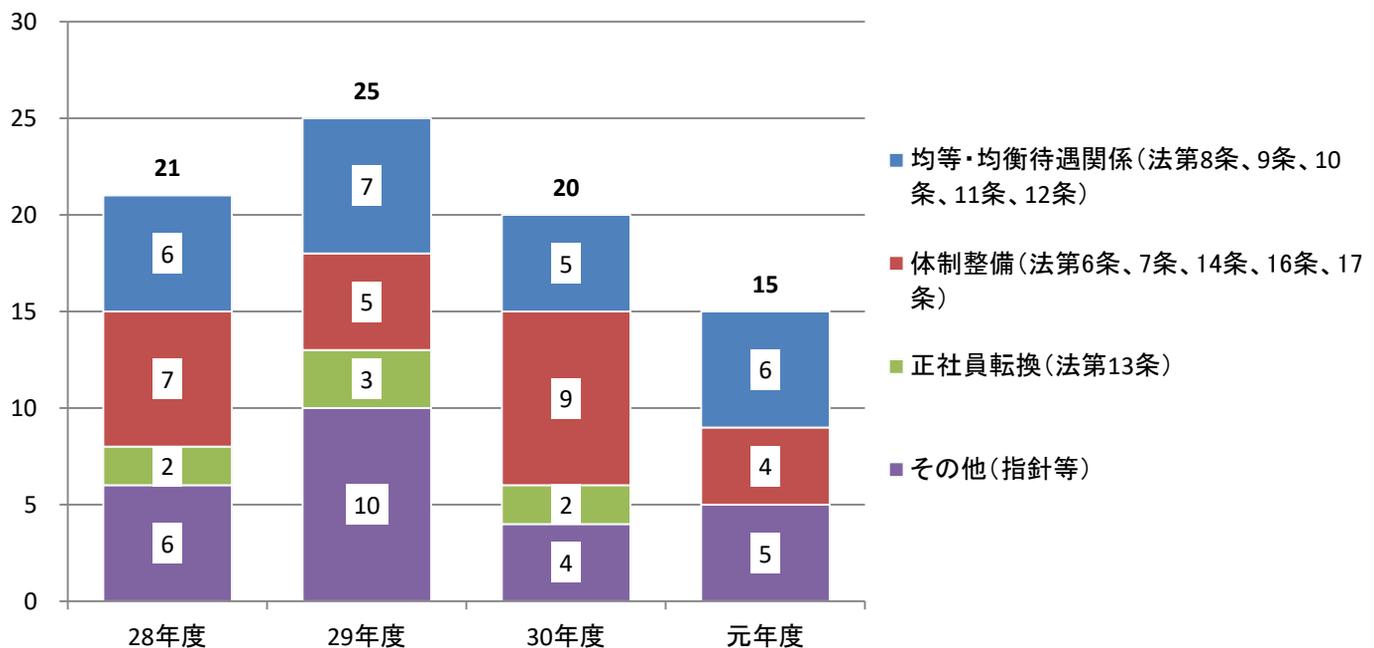


表4-1 相談内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
均等・均衡待遇関係(法第8条、9条、10条、11条、12条)	6 (28.6%)	7 (28.0%)	5 (25.0%)	6 (40.0%)
体制整備(法第6条、7条、14条、16条、17条)	7 (33.3%)	5 (20.0%)	9 (45.0%)	4 (26.7%)
正社員転換(法第13条)	2 (9.5%)	3 (12.0%)	2 (10.0%)	0 (0.0%)
その他(指針等)	6 (28.6%)	10 (40.0%)	4 (20.0%)	5 (33.3%)
計	21 (100.0%)	25 (100.0%)	20 (100.0%)	15 (100.0%)

(2) 是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は、397件（対前年度比12.5%増）（図4-2）
- ◆ 指導の内容は、「労働条件の文書交付等（第6条関係）」が67件（16.8%）と最も多く、次いで「就業規則の作成手続（第7条関係）」、「措置内容等の説明（第14条第1項関係）」が63件（15.9%）、「通常の労働者への転換（第13条関係）」が58件（14.6%）となっている。（表4-2）
- ◆ 紛争解決援助の申立及び調停申請はなかった。

図4-2 是正指導件数の推移

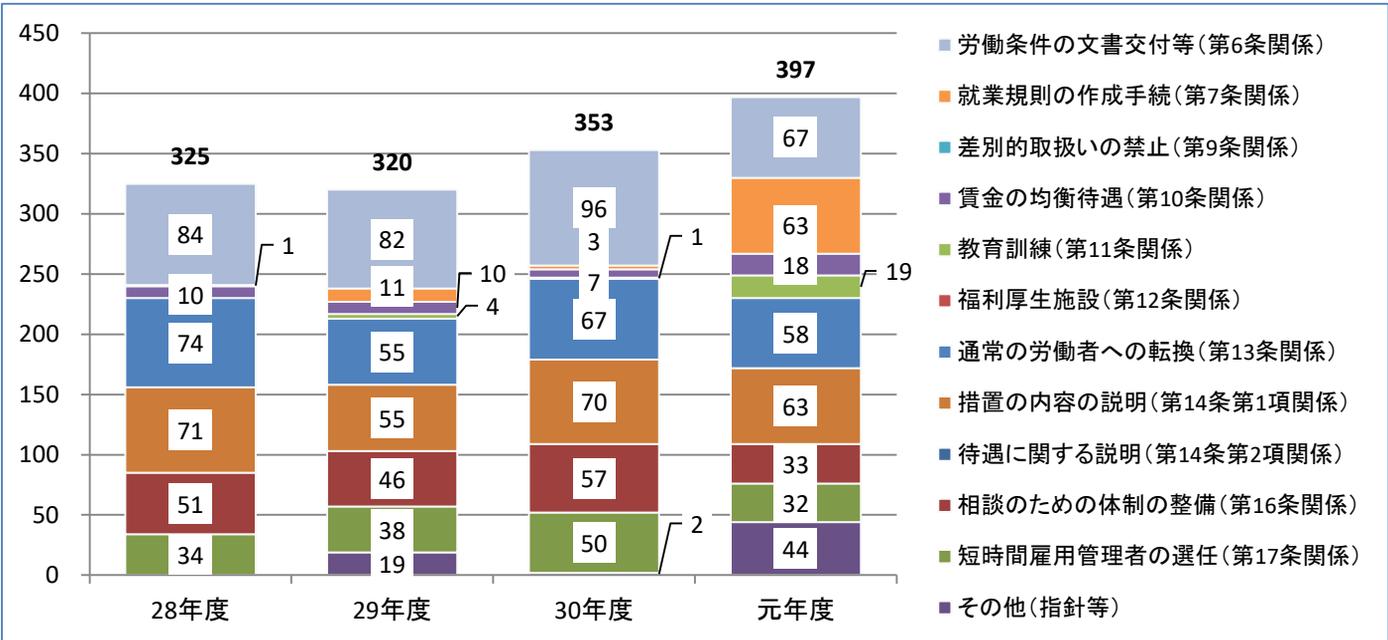


表4-2 是正指導内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
労働条件の文書交付等(第6条関係)	84 (25.8%)	82 (25.6%)	96 (27.2%)	67 (16.8%)
就業規則の作成手続(第7条関係)	1 (0.3%)	11 (3.4%)	3 (0.8%)	63 (15.9%)
差別的取扱いの禁止(第9条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
賃金の均衡待遇(第10条関係)	10 (3.1%)	10 (3.1%)	7 (2.0%)	18 (4.5%)
教育訓練(第11条関係)	0 (0.0%)	4 (1.3%)	1 (0.3%)	19 (4.8%)
福利厚生施設(第12条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換(第13条関係)	74 (22.8%)	55 (17.2%)	67 (19.0%)	58 (14.6%)
措置の内容の説明(第14条第1項関係)	71 (21.8%)	55 (17.2%)	70 (19.8%)	63 (15.9%)
待遇に関する説明(第14条第2項関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談のための体制の整備(第16条関係)	51 (15.7%)	46 (14.4%)	57 (16.1%)	33 (8.3%)
短時間雇用管理者の選任(第17条関係)	34 (10.5%)	38 (11.9%)	50 (14.2%)	32 (8.1%)
その他(指針等)	0 (0.0%)	19 (5.9%)	2 (0.6%)	44 (11.1%)
計	325 (100.0%)	320 (100.0%)	353 (100.0%)	397 (100.0%)