

(2) 是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は111件（対前年度比26.0%減）（図1-2）
- ◆ 指導事項の内容は、「母性健康管理（第12条、13条関係）」が42件（37.8%）と最も多く、次いで「妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）」の38件（34.2%）となっている。（表1-2）

図1-2 是正指導件数の推移

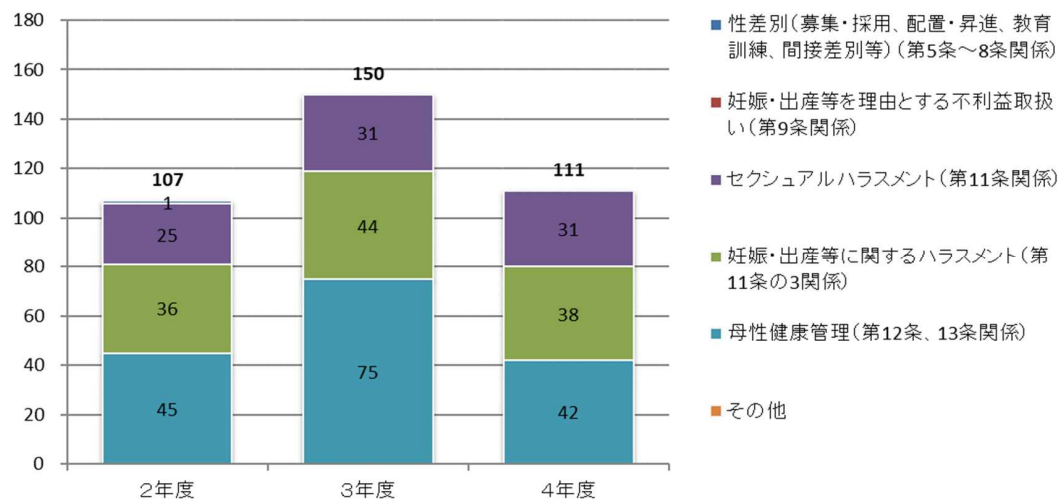


表1-2 是正指導内容の推移

	2年度	3年度	4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）	1 (0.9%)	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%)
セクシュアルハラスメント（第11条関係）	25 (23.4%)	31 (20.7%)	31 (27.9%)
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）	36 (33.6%)	44 (29.3%)	38 (34.2%)
母性健康管理（第12条、13条関係）	45 (42.1%)	75 (50.0%)	42 (37.8%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	107 (100%)	150 (100%)	111 (100%)

(2) 是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は111件（対前年度比26.0%減）（図1-2）
- ◆ 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3関係）」の38件（34.2%）と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント（第11条関係）」が31件（27.9%）となっている。（表1-2）

図1-2 是正指導件数の推移

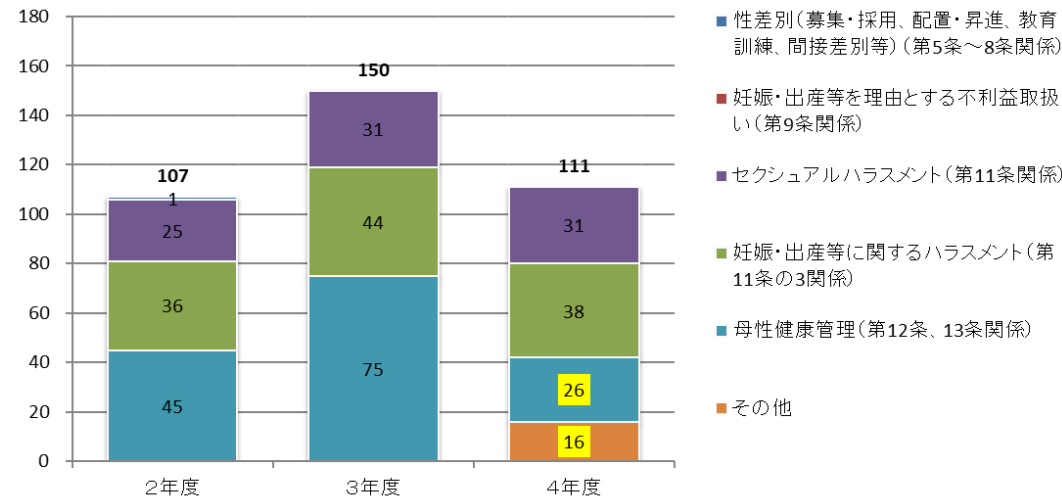


表1-2 是正指導内容の推移

	2年度	3年度	4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）	1 (0.9%)	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%)
セクシュアルハラスメント（第11条関係）	25 (23.4%)	31 (20.7%)	31 (27.9%)
妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）	36 (33.6%)	44 (29.3%)	38 (34.2%)
母性健康管理（第12条、13条関係）	45 (42.1%)	75 (50.0%)	26 (23.4%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	16 (14.4%)
計	107 (100%)	150 (100%)	111 (100%)

（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1-3）（注1）
- ◆ 申立事項の内容は、「セクシュアルハラスメント（第11条関係）」が3件（42.9%）、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）」及び「母性健康管理（第12条、第13条関係）」が2件ずつであった。（表1-3）
- ◆ 調停申請は0であった。（表1-4）（注2）

図1-3 紛争解決援助申立受理件数の推移

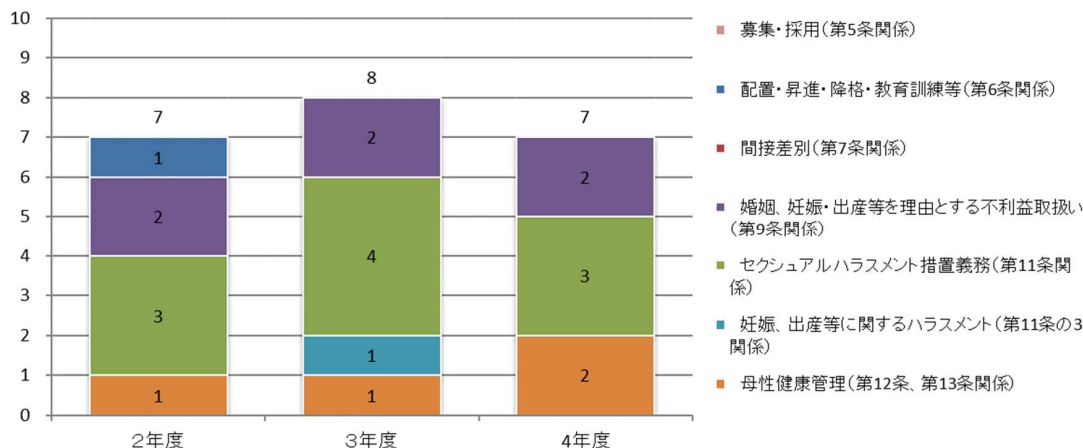


表1-3 紛争解決援助申立受理内容の推移

	2年度	3年度	4年度
募集・採用（第5条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
配置・昇進・降格・教育訓練等（第6条関係）	1（14.3%）	0（0.0%）	0（0.0%）
間接差別（第7条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	2（28.6%）	2（25.0%）	2（28.6%）
セクシュアルハラスメント措置義務（第11条関係）	3（42.9%）	4（50.0%）	3（42.9%）
妊娠、出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）	0（0.0%）	1（12.5%）	0（0.0%）
母性健康管理（第12条、第13条関係）	1（14.3%）	1（12.5%）	2（28.6%）
計	7（100%）	8（100%）	7（100%）

表1-4 調停申請受理内容の推移

	2年度	3年度	4年度
男女雇用機会均等法調停申請受理件数	0	1	0

（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）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1-3）（注1）
- ◆ 申立事項の内容は、「セクシュアルハラスメント（第11条関係）」が3件（42.9%）、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）」及び「母性健康管理（第12条、第13条関係）」が2件ずつであった。（表1-3）
- ◆ 調停申請は0であった。（表1-4）（注2）

図1-3 紛争解決援助申立受理件数の推移

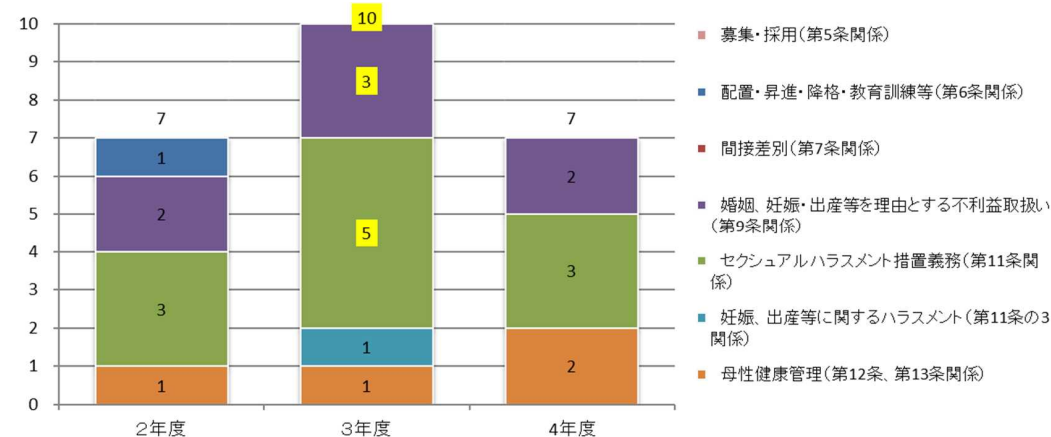


表1-3 紛争解決援助申立受理内容の推移

	2年度	3年度	4年度
募集・採用（第5条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
配置・昇進・降格・教育訓練等（第6条関係）	1（14.3%）	0（0.0%）	0（0.0%）
間接差別（第7条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）	2（28.6%）	3（30.0%）	2（28.6%）
セクシュアルハラスメント措置義務（第11条関係）	3（42.9%）	5（50.0%）	3（42.9%）
妊娠、出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）	0（0.0%）	1（10.0%）	0（0.0%）
母性健康管理（第12条、第13条関係）	1（14.3%）	1（10.0%）	2（28.6%）
計	7（100%）	10（100%）	7（100%）

表1-4 調停申請受理内容の推移

	2年度	3年度	4年度
男女雇用機会均等法調停申請受理件数	0	0	0

（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）

(2) 是正指導の状況（労働施策総合推進法第33条、第35条、第36条）

◆ 報告の請求での指導事項の内容は、19件全てが「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」となっている。（図2-2）（表2-2）

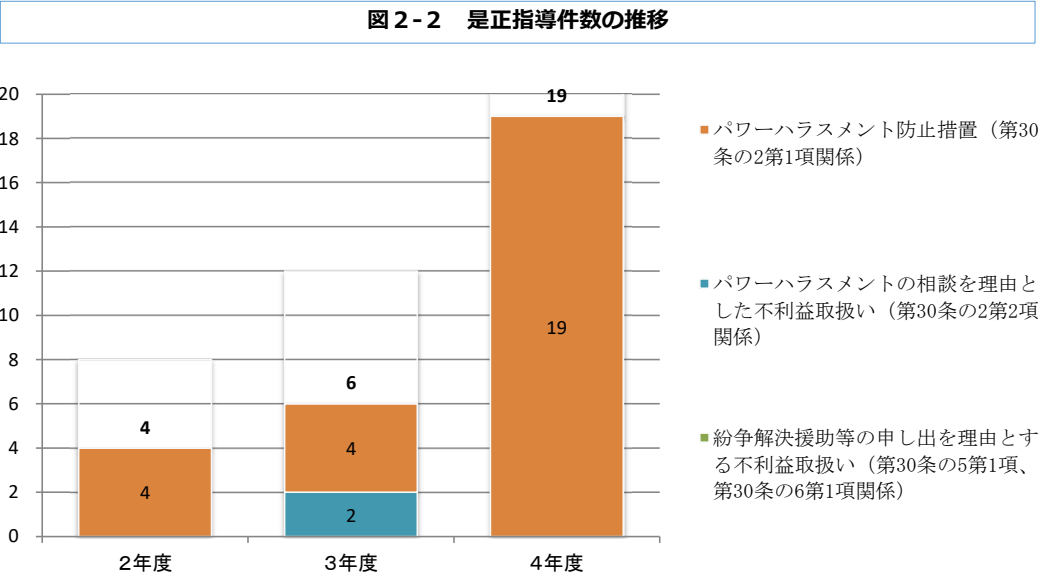


表2-2 是正指導件数

	2年度	3年度	4年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）	4（100.0%）	4（66.7%）	19（100.0%）
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）	0（0.0%）	2（33.3%）	0（0.0%）
紛争解決援助等の申し出を理由とする不利益取扱い（第30条の5第1項、第30条の6第1項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
計	4（100%）	6（100%）	19（100.0%）

(2) 是正指導の状況（労働施策総合推進法第33条、第35条、第36条）

◆ 報告の請求での指導事項の内容は、「事業主の責務 研修の実施等・自らが言動（第30条の3関係）」が27件（58.7%）と最も多く、次いで「パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）」19件（41.3%）となっている。（図2-2）（表2-2）

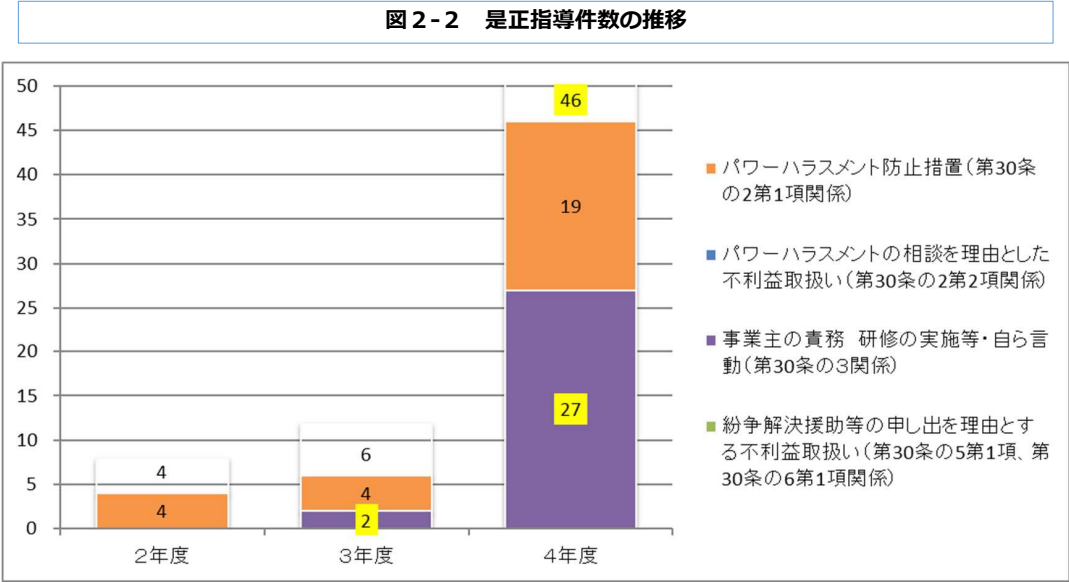


表2-2 是正指導件数

	2年度	3年度	4年度
パワーハラスメント防止措置（第30条の2第1項関係）	4（100.0%）	4（66.7%）	19（41.3%）
パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
事業主の責務 研修の実施等・自らが言動（第30条の3関係）	0（0.0%）	2（33.4%）	27（58.7%）
紛争解決援助等の申し出を理由とする不利益取扱い（第30条の5第1項、第30条の6第1項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
計	4（100%）	6（100%）	46（100.0%）

（２）是正指導等の状況（パートタイム・有期雇用労働法第18条第1項、第19条）

- ◆ 報告徴収の指導事項の内容は、「措置内容の説明（第14条第1項関係）」が21件（19.1%）と最も多く、次いで「通常の労働者への転換（第13条関係）」が16件（14.5%）、「労働条件の文書交付等（第6条第1項関係）」が15件（13.6%）となっている。（表3-2）
- ◆ 紛争解決援助の申立は1件だった。（表3-3）
- ◆ 調停申請はなかった。（表3-4）

表3-2 是正指導内容の推移

	2年度	3年度	4年度
労働条件の文書交付等（第6条第1項関係）	8（14.0%）	38（13.6%）	15（13.6%）
特定事項以外の労働条件の文書交付等（第6条第2項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
就業規則の作成手続（第7条関係）	11（19.3%）	55（19.7%）	12（10.9%）
不合理な待遇の禁止（第8条関係）	6（10.5%）	14（5.0%）	8（7.3%）
差別的取扱いの禁止（第9条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
賃金の均衡待遇（第10条関係）	1（1.8%）	12（4.3%）	2（1.8%）
職務内容が同一の場合の教育訓練（第11条第1項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
均衡を考慮した教育訓練（第11条関係第2講）	3（5.3%）	7（2.5%）	1（0.9%）
福利厚生施設（第12条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
通常の労働者への転換（第13条関係）	6（10.5%）	30（10.8%）	16（14.5%）
措置内容の説明（第14条第1項関係）	9（15.8%）	39（14.0%）	21（19.1%）
待遇の相違等に関する説明（第14条第2項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止（第14条第3項関係）	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）	3（5.3%）	14（5.0%）	9（8.2%）
短時間・有期雇用管理者の選任（第17条関係）	4（7.0%）	31（11.1%）	6（5.5%）
その他（指針等）	6（10.5%）	39（14.0%）	20（18.2%）
計	57（100%）	279（100.0%）	110（100.0%）

表3-3 紛争解決の援助申立受理件数

	2年度	3年度	4年度
紛争解決の援助申立受理件数	0	1	1

表3-4 均衡待遇調停会議による調停申請受理件数

	2年度	3年度	4年度
均衡待遇調停会議による調停申請受理件数	0	0	0

（２）是正指導等の状況（パートタイム・有期雇用労働法第18条第1項、第19条）

- ◆ 報告徴収の指導事項の内容は、「措置内容の説明（第14条第1項関係）」が21件（19.1%）と最も多く、次いで「通常の労働者への転換（第13条関係）」が16件（14.5%）、「労働条件の文書交付等（第6条第1項関係）」が15件（13.6%）となっている。（表3-2）
- ◆ 紛争解決援助の申立は1件だった。（表3-3）
- ◆ 調停申請はなかった。（表3-4）

表3-2 是正指導内容の推移

	2年度	3年度	4年度
労働条件の文書交付等（第6条第1項関係）	8（14.0%）	38（13.6%）	15（13.6%）
特定事項以外の労働条件の文書交付等（第6条第2項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
就業規則の作成手続（第7条関係）	11（19.3%）	55（19.7%）	12（10.9%）
不合理な待遇の禁止（第8条関係）	6（10.5%）	14（5.0%）	8（7.3%）
差別的取扱いの禁止（第9条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
賃金の均衡待遇（第10条関係）	1（1.8%）	12（4.3%）	2（1.8%）
職務内容が同一の場合の教育訓練（第11条第1項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
均衡を考慮した教育訓練（第11条関係第2講）	3（5.3%）	7（2.5%）	1（0.9%）
福利厚生施設（第12条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
通常の労働者への転換（第13条関係）	6（10.5%）	30（10.8%）	16（14.5%）
措置内容の説明（第14条第1項関係）	9（15.8%）	39（14.0%）	21（19.1%）
待遇の相違等に関する説明（第14条第2項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止（第14条第3項関係）	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）	3（5.3%）	14（5.0%）	9（8.2%）
短時間・有期雇用管理者の選任（第17条関係）	4（7.0%）	31（11.1%）	6（5.5%）
その他（指針等）	6（10.5%）	39（14.0%）	20（18.2%）
計	57（100%）	279（100.0%）	110（100.0%）

表3-3 紛争解決の援助申立受理件数

	2年度	3年度	4年度
紛争解決の援助申立受理件数	0	3	1

表3-4 均衡待遇調停会議による調停申請受理件数

	2年度	3年度	4年度
均衡待遇調停会議による調停申請受理件数	0	0	0

(4) 是正指導の状況（育児・介護休業法第56条）

◆ 是正指導件数は106件（対前年度比68.9%減）であり、育児関係は56件、介護関係は38件であった。（図4-4）（表4-4）

図4-4 是正指導件数の推移

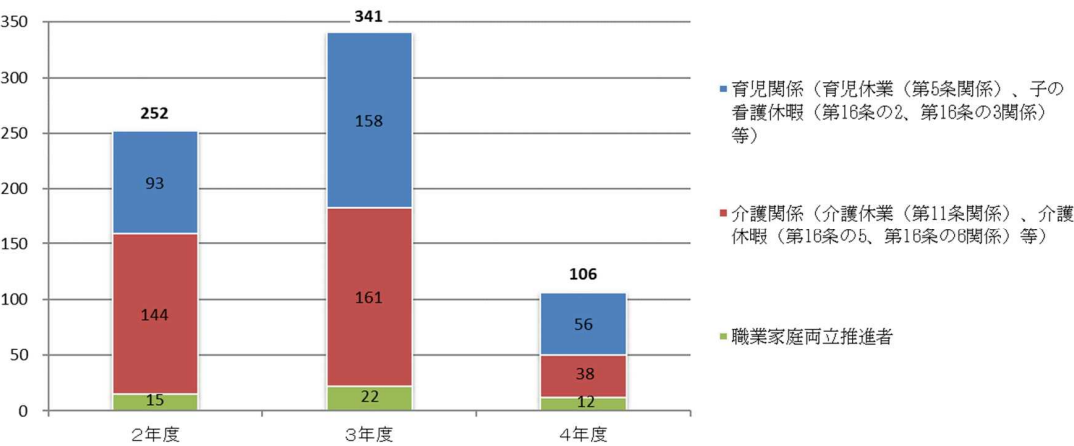


表4-4 是正指導件数の推移

	2年度	3年度	4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）	93（36.9%）	158（46.3%）	56（52.8%）
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）	144（57.1%）	161（47.2%）	38（35.8%）
職業家庭両立推進者	15（6.0%）	22（6.5%）	12（11.3%）
計	252（100%）	341（100%）	106（100%）

(4) 是正指導の状況（育児・介護休業法第56条）

◆ 是正指導件数は131件（対前年度比61.6%減）であり、育児関係は81件、介護関係は38件であった。（図4-4）（表4-4）

図4-4 是正指導件数の推移

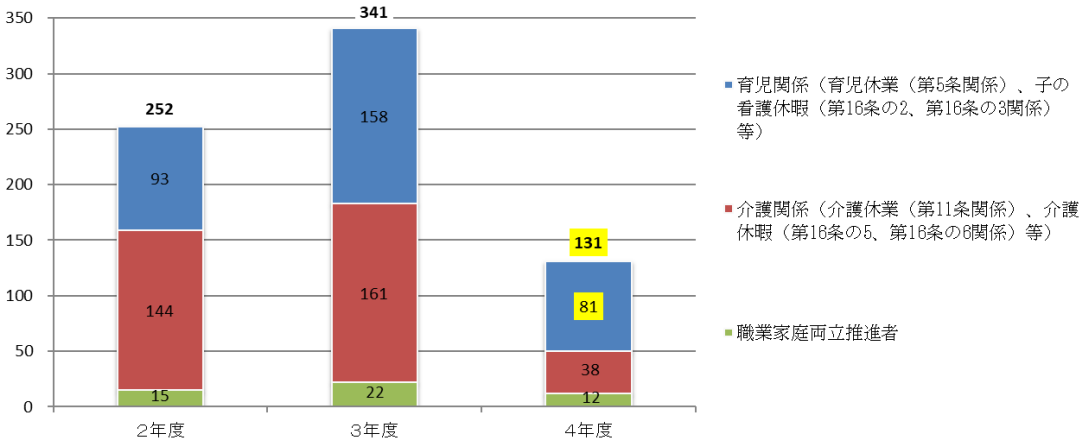


表4-4 是正指導件数の推移

	2年度	3年度	4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）	93（36.9%）	158（46.3%）	81（61.8%）
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）	144（57.1%）	161（47.2%）	38（29.0%）
職業家庭両立推進者	15（6.0%）	22（6.5%）	12（9.2%）
計	252（100%）	341（100%）	131（100%）

（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条第1項関係）」が25件（44.6%）、「育児休業（第5条関係）」が16件（28.6%）となっている。（表４-５）

表４-５ 是正指導件数（育児休業関係）の推移

	２年度	３年度	４年度
育児休業（第5条関係）	15（16.1%）	23（14.6%）	16（28.6%）
子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）	4（4.3%）	23（14.6%）	5（8.9%）
不利益取扱い（第10条、第16条の4、第16条の10等）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
所定外労働の制限（第16条の8関係）	4（4.3%）	9（5.7%）	1（1.8%）
時間外労働の制限（第17条関係）	2（2.1%）	9（5.7%）	0（0.0%）
深夜業の制限（第19条関係）	2（2.1%）	6（3.8%）	0（0.0%）
所定労働時間の短縮措置等（第23条第1項、第2項関係）	6（6.4%）	12（7.6%）	3（5.4%）
所定労働時間の短縮措置等（第24条第1項関係）	34（36.5%）	45（28.5%）	25（44.6%）
休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	21（22.5%）	24（15.2%）	0（0.0%）
労働者の配置に関する配慮（第26条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
休業期間等の通知（即第7条第4項から第6項関係）	5（5.3%）	7（4.4%）	6（10.7%）
計	93（100%）	158（100%）	56（100%）

（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、「介護休業（第11条関係）」が10件（26.3%）、「休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）」が8件（21.1%）、「介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）」が6件（15.8%） となっている。（表４-６）

表４-６ 是正指導件数（介護休業関係）の推移

	２年度	３年度	４年度
介護休業（第11条関係）	22（15.3%）	20（12.4%）	10（26.3%）
介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）	18（12.5%）	31（19.2%）	6（15.8%）
不利益取扱い（第16条、第16条の7、第16条の10等）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
所定外労働の制限（第16条の9関係）	21（14.6%）	18（11.1%）	3（7.9%）
時間外労働の制限（第18条関係）	18（12.5%）	18（11.1%）	2（5.3%）
深夜業の制限（第20条関係）	16（11.1%）	17（10.5%）	3（7.9%）
所定労働時間の短縮措置等（第23条第3項関係）	20（13.9%）	21（13.0%）	4（10.5%）
所定労働時間の短縮措置等（第24条第2項関係）	8（5.6%）	12（7.4%）	2（5.3%）
休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	21（14.6%）	24（14.9%）	8（21.1%）
労働者の配置に関する配慮（第26条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
休業期間等の通知（即第23条第2項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
計	144（100%）	161（100%）	38（100%）

（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条第1項関係）」が25件（30.9%）、「雇用環境整備（第22条関係）」が15件（18.5%）となっている。（表４-５）

表４-５ 是正指導件数（育児休業関係）の推移

	２年度	３年度	４年度
育児休業（第5条関係）	15（16.1%）	23（14.6%）	11（13.6%）
出生時育児休業制度（第9条の6関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	5（6.2%）
子の看護休暇（第16条の2、第16条の3関係）	4（4.3%）	23（14.6%）	5（6.2%）
不利益取扱い（第10条、第16条の4、第16条の10等）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
所定外労働の制限（第16条の8関係）	4（4.3%）	9（5.7%）	1（1.2%）
時間外労働の制限（第17条関係）	2（2.1%）	9（5.7%）	0（0.0%）
深夜業の制限（第19条関係）	2（2.1%）	6（3.8%）	0（0.0%）
個別周知・意向確認（第21条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	2（2.5%）
雇用環境整備（第22条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	15（18.5%）
所定労働時間の短縮措置等（第23条第1項、第2項関係）	6（6.4%）	12（7.6%）	3（3.7%）
所定労働時間の短縮措置等（第24条第1項関係）	34（36.5%）	45（28.5%）	25（30.9%）
休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	21（22.5%）	24（15.2%）	8（9.9%）
労働者の配置に関する配慮（第26条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
休業期間等の通知（即第7条第4項から第6項関係）	5（5.3%）	7（4.4%）	6（7.4%）
計	93（100%）	158（100%）	81（100%）

（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、「介護休業（第11条関係）」が10件（26.3%）、「休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）」が8件（21.1%）、「介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）」が6件（15.8%） となっている。（表４-６）

表４-６ 是正指導件数（介護休業関係）の推移

	２年度	３年度	４年度
介護休業（第11条関係）	22（15.3%）	20（12.4%）	10（26.3%）
介護休暇（第16条の5、第16条の6関係）	18（12.5%）	31（19.2%）	6（15.8%）
不利益取扱い（第16条、第16条の7、第16条の10等）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
所定外労働の制限（第16条の9関係）	21（14.6%）	18（11.1%）	3（7.9%）
時間外労働の制限（第18条関係）	18（12.5%）	18（11.1%）	2（5.3%）
深夜業の制限（第20条関係）	16（11.1%）	17（10.5%）	3（7.9%）
所定労働時間の短縮措置等（第23条第3項関係）	20（13.9%）	21（13.0%）	4（10.5%）
所定労働時間の短縮措置等（第24条第2項関係）	8（5.6%）	12（7.4%）	2（5.3%）
休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条関係）	21（14.6%）	24（14.9%）	8（21.1%）
労働者の配置に関する配慮（第26条関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
休業期間等の通知（即第23条第2項関係）	0（0.0%）	0（0.0%）	0（0.0%）
計	144（100%）	161（100%）	38（100%）