

第6章 雇用環境・均等室の仕事

雇用環境・均等室の仕事

指導関係業務

○個別労働紛争関係

- ・総合労働相談
- ・個紛法のあっせん、助言・指導業務
- ・労推法紛争解決援助制度の運営
- ・紛争調整委員・総合労働相談員の業務管理、任免等

○均等関係法令関係

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・有期労働法、女性活躍推進法の周知や履行確保等のための企業指導等（例）

- ・同一労働同一賃金への対応に向けた非正規雇用労働者の待遇改善、仕事と生活の両立などの企業指導及び相談対応
- ・パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等の防止、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いに対処するための事業主への指導、紛争解決援助等

○働き方改革の推進 等

- ・「働き方改革推進支援センター」の運営等
- ・「長野県医療勤務環境改善支援センター内」の相談事業（アドバイザーによる相談業務）の運営等
- ・働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問、コンサルティング
- ・有期特措法関係の認定業務
- ・フリーランス法の周知や履行確保のための企業指導等

企画・調整関係業務

○関係機関、他部署との連絡調整

- ・地方版政労使会議、長野地方労働審議会等の運営
- ・組織目標、行政運営方針、業務概況等の策定
- ・陳情、要請等の対応

○広報関係

- ・定例記者会見、広報予定・実績の取りまとめ
- ・広報委員会の開催、
- ・局HPの管理

○助成金関係

- ・企業の両立支援の取り組み、時間外労働の改善の取り組み、最低賃金引上げの取り組み等を支援するための各種助成金の受付、審査
- ①働き方改革推進支援助成金
- ②業務改善助成金
- ③両立支援等助成金
- ④人材確保等支援助成金(テレワークコース)
- ・各種助成金の周知広報
- ①～④の他、キャリアアップ助成金について

2

1. 企画・調整関係業務

労働局全体の施策の企画、立案、調整、広報等の取りまとめの中心として、都道府県、労使団体等ほか、局内各部署、労働基準監督署、ハローワークとの調整等を行っています。

広報・企画調整業務の担当者は、労働局全体の動きに関わる存在であり、また、情報提供、周知広報などにより、地域の働き方改革を推進する存在として活躍することが期待されます

●関係機関、他部署との連絡調整

労働局が各地域で施策を総合的に展開するための企画、労働局内外の調整を行っています。

- ・地方版政労使会議、長野地方労働審議会等の運営
- ・労働局の組織目標、行政運営方針、業務概況等の取りまとめ
- ・陳情、要請等の対応 など

●広報

労働局全体の広報の推進、取りまとめなどを行っています。

- ・定例記者会見の主催、各種プレスリリースのとりまとめ
- ・広報委員会の開催
- ・労働局ホームページ、YouTube、SNS、電光掲示板、デジタルサイネージの管理 など

●助成金

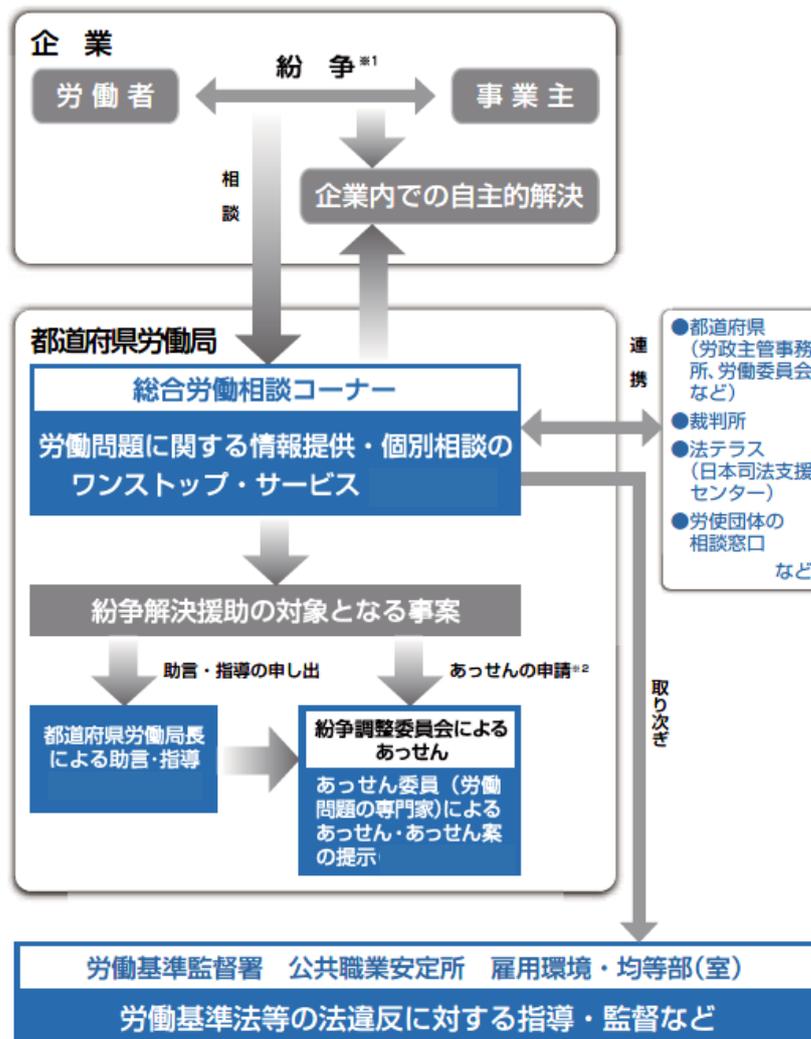
企業の両立支援の取組、時間外労働の改善の取組、最低賃金引き上げの取組を支援するための助成金の申請の受付、審査などの業務を行っています。

- ・働き方改革推進支援助成金
- ・業務改善助成金
- ・両立支援等助成金
- ・人材確保等支援助成金(テレワークコース)
- ・キャリアアップ助成金（周知広報関係のみ）

2. 指導関係業務

総合労働相談コーナーや個別労働紛争解決援助制度の運営のほか、労働者が働きやすい雇用環境を実現するため、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」、「女性活躍推進」、「ハラスメント対策の推進」等の取組の支援や、安心して働くことができる職場環境整備の推進などの業務(法律、制度の周知、事業主への指導、相談受付、紛争解決援助など)を行っています。

(1)個別労働紛争解決援助制度



※1 労働者の募集と採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との紛争を含みます。

※2 あっせんは、労働者の募集と採用に関する事項についての紛争を除きます。

○助言・指導

民事上の戸別労働紛争について、地方労働局長(実務は相談員)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(主に)口頭で行う。「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。

○あっせん

地方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(弁護士や大学教授など労働問題の専門家)が紛争当事者の間をとりもって、主張を整理することにより、両者に適した、解決案を提示することにより、合意を促し、紛争の解決を図る制度。

(2)指導係による企業指導業務

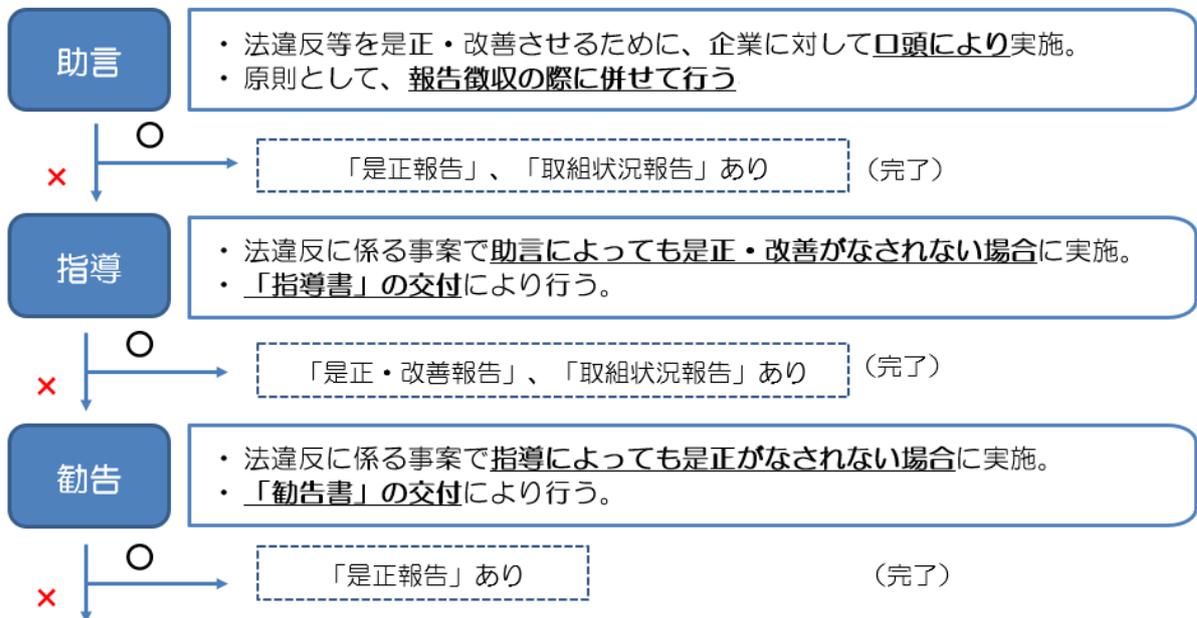
ア 報告徴収(報告の請求)

均等法、女活法、育介法、パート・有期法、労推法の施行に関して、必要な事項について事業主から報告を求めること。

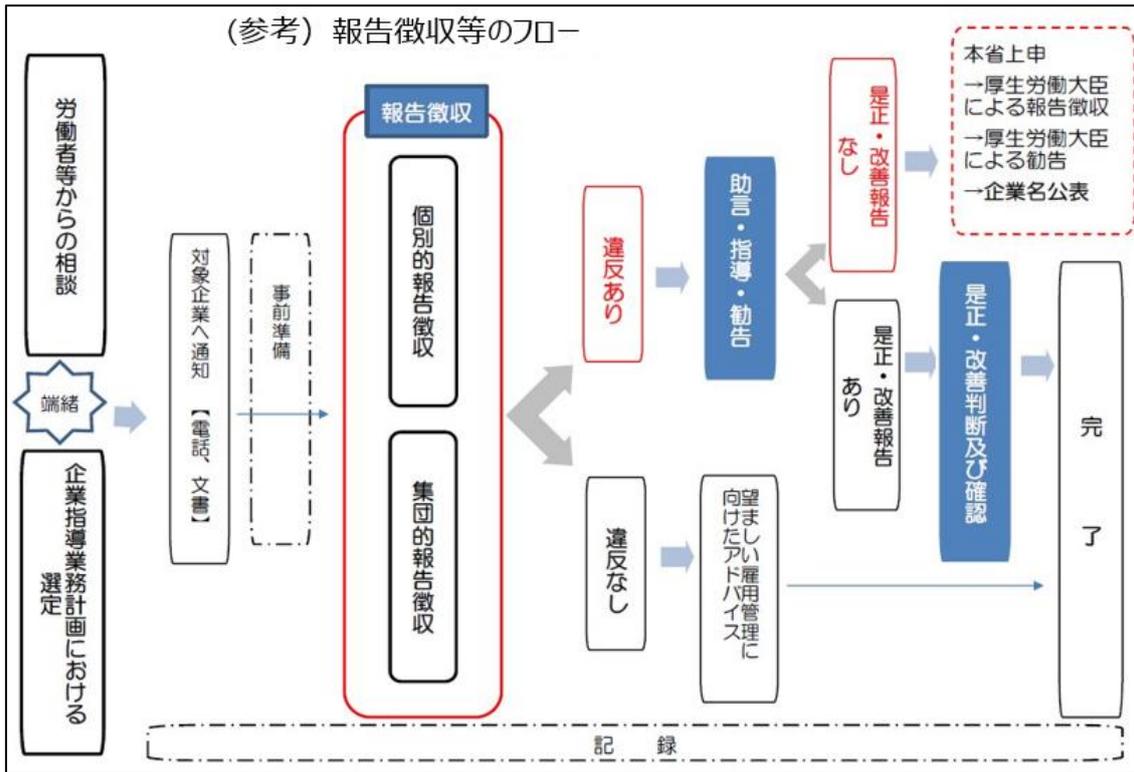
(根拠条文)均等法第 29 条、女活法第 30 条、育介法第 56 条、パート・有期法第 18 条第 1 項、労推法第 36 条 (労推法のみ報告の請求と呼ぶ)

(方 法)原則として訪問もしくは来局要請により、企業から資料の提出や口頭での説明を求める

○報告徴収(報告の請求)における助言・指導・勧告の意義、手続



厚生労働大臣による報告請求等・勧告→是正されない場合→**企業名の公表**



イ 紛争解決援助、調停等

○労働局長による紛争解決の援助

- 均等4法(均等法、育介法、パート・有期法、労推法)に規定された権利・義務に関する紛争が対象。
- 労働局が中立な立場から、当事者双方の意見を聴取し、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。

(根拠条文)均等法第 17 条、育介法第 52 条の4、パート・有期法第 24 条、労推法第 30 条の 5

(方 法)口頭による「助言」・口頭又は文書による「指導」・文書による「勧告」(紛争の原因となった事業主の措置が法違反の場合は、「指導」は行わず、「勧告」を行う)

○調停

- 均等4法に規定された権利・義務に関する紛争が対象。
- 学識経験者等で構成され、公平性、中立性が高い調停会議(個紛法第6条の紛争調整委員会の委員のうちの3名で構成される合議体)において、当事者双方の意見を聴取し、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示することにより紛争の解決を図る制度。
- 当事者双方に、調停案受諾勧告を行い、双方受諾して終了のほか、調停の過程で和解することも可能。

(根拠条文)均等法第 18 条、育介法第 52 条の 5、パート・有期法第 25 条、労推法第 30 条の 6

※法違反がある場合の対応

- 紛争の原因となった事業主の対応に均等4法の違反があると考えられる場合は、調停においてそれを摘示しつつ、双方が歩み寄れる調停案を示す。
- 紛争が解決しても、調停において法違反が是正されずに終了した場合は、報告徴収等に移行してその是正を図る。

(参考) 均等関係法令のトラブル等について雇用環境・均等室でできること

制度	概要	注意事項
報告徴収 (報告の請求)	<p>〔措置義務についての法違反があり、その是正を求めたいという意向の場合〕</p> <p>法の施行に関して、必要な事項について事業主から報告を求め、法違反があった場合は、助言・指導・勧告を行い、法違反を是正させる制度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者からの情報を元に実施する際、匿名・情報があつたことを伏せて実施することも可能 ・匿名での処理の場合、指導実施の有無、結果などは開示不可。 ・事業主の対応は義務(拒否や虚偽報告には罰則あり)。
紛争解決の援助(助言・指導・勧告)	<p>〔紛争について、簡単な手続きで、迅速に雇均部(室)に紛争解決の援助をしてもらいたいという意向の場合〕</p> <p>労働者と事業主との間の紛争(意見の対立)がある場合に、労働局が、中立の立場から、当事者双方の意見を聴取し、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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者と企業との間の紛争状態があることが必要。 ・匿名での処理は不可。結果等は随時説明。 ・法の違反がある事案でも報告の請求を前置することなく、相談者の意向により処理可能。(処理後、違反が未是正で残った場合は別途報告の請求を実施する) ・紛争に係る事業主の措置が行われた日(継続する行為の場合は終了日)から概ね1年以内の場合に限る。 ・事業主の対応は任意。
調停	<p>〔紛争について、公平、中立性の高い第三者機関(調停会議)に援助してもらいたいという意向の場合〕</p> <p>労働者と事業主との間の紛争(意見の対立)がある場合に、調停委員が、当事者双方の意見を聴取し、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諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度。</p>	

※紛争状態:一方が他方に、「～してほしい」と意思表示し、他方が「応じられない」というような対応をしている状態であること。(一方が不満を抱えているだけでは「紛争解決の援助」や「調停」は利用できない。)

※ 「報告の請求」は、法令等の違反を是正させる法の施行機関としての立場で行うものであり、「紛争解決の援助」「調停」は民事上の労使紛争について、その解決を促進する公平な第三者としての立場で行うもので、場面に応じて使い分けることになっているので、「報告の請求」と「紛争解決の援助」・「調停」は同時並行で実施することは出来ないことになっている。

「報告の請求」を実施した後で、「紛争解決の援助」又は「調停」を実施する、あるいは、「援助」又は「調停」実施後に「報告の請求」を行うといった流れになることが多い。

(参考)「報告徴収等」と「紛争解決の援助」における「助言・指導・勧告」の差異

手法名	報告徴収等	紛争解決の援助
助言	<ul style="list-style-type: none"> ・法の規定に違反する状況等を解消するために、事業主に対して口頭により行うもの。 ・原則として、報告の請求等の際に併せて行う。 ・実施に際しては、呼び出し、訪問、電話等最も適切と考えられる方法により行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・法違反の有無にかかわらず、紛争の当事者間の話し合いを促すことが適切と認められる場合等で、口頭により適切な話し合いを促すもの。 ・助言を行わず、指導又は勧告を行うことも可能
指導	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として助言によっても是正がなされない場合、事業主に対して指導書の交付により行う。 ・指導書の交付は、状況に応じ手交又は郵送により行う 	<ul style="list-style-type: none"> ・法違反の可能性のある事案や明確に法違反と判断できない事案等(勧告以外の事案)で口頭助言により話し合いを促すだけでは解決が図れない場合について、問題点を指摘し、解決の方向性や具体的な解決策の提示を口頭で行うもの。 ・口頭の指導では解決が図れない場合や文書により明確に解決の方向性や解決策を当事者に示した方が効果的である場合は、指導書の交付により行う。 ・指導書は、状況に応じて手交又は郵送により行う
勧告	<ul style="list-style-type: none"> ・指導によっても是正されない事案について、事業主に対して勧告書の交付により行う。 ・勧告書の交付は、状況に応じ、手交又は郵送の方法により行う 	<ul style="list-style-type: none"> ・紛争の原因となった事業主の措置が法違反である場合、法違反を指摘し、解決の方向性や具体的な解決策の提示を勧告書の交付により行うもの。 ・勧告書の交付は、状況に応じ、手交又は郵送の方法により行う

※ 法令等の趣旨に則った望ましい雇用管理を実現するための「助言」

報告徴収等においては、均等法第 14 条、育介法第 30 条、パート・有期法第 19 条に基づき、法令等の趣旨に則った望ましい雇用管理を実現するための「助言」を行っている。これは、事業主に対してアドバイスを行うことにより、事業主の自主的な取組を促す目的で行うものであり、「助言」とは言っても、上記の法違反の解消を図るための助言(均等法第 29 条、育介法第 56 条、パート・有期法第 18 条第 1 項に基づく)とは趣旨が異なる。(事業主の自主的な取組を促す性格のものであるため、是正の確認は求めている。)

ウ その他の指導業務

- フリーランス法についても、均等4法と同様の手法で報告徴収を実施していますが、紛争解決の援助や調停の制度はありません。
- 労働時間設定改善法にかかるコンサルティングや企業指導(口頭又は文書)や、労働契約法等に係る啓発指導(大規模な人員整理や、無期転換ルールを逃れるための雇止め等)を行っています(いずれも強制力や罰則のない指導です。)

エ 認定業務

「くるみん」「えるぼし」の認定業務や、有期特別措置法にかかる認定業務を行っています。

(3)委託事業

- 「働き方改革推進支援センター」の運営に関する業務
進捗管理、連絡調整等を行っています(調達は本省で実施)。
- 「医療勤務環境改善支援センター」における医療労務管理支援事業
調達(入札等)、検査、進捗管理、連絡調整等を行っています。

◎雇用環境・均等室の業務の特色

•はじめに

雇用環境・均等室は、男女がともに働きやすい職場環境の実現、仕事と育児・介護の両立支援、ハラスメントの防止などを目的として、企業に対する指導や支援を行っています。

その業務の大きな特色は、法令に基づく是正指導を行いつつも、罰則による強制を前面に出すのではなく、企業の自主的な取組を引き出し、行動変容を促すことに重点を置いている点にあります。以下、具体的な特徴について、実務の例を交えて紹介します。

•助言を中心とした「寄り添い型」の行政

雇用環境・均等室では、法違反が疑われる場合であっても、直ちに制裁的措置を講ずるのではなく、まずは企業の実情を丁寧に把握し、改善に向けた助言を行うことを基本としています。

例えば、育児休業制度の規定が法令に適合していない企業に対しては、単に是正を求めるだけでなく、

- ・就業規則のどの部分をどのように修正すべきか
- ・実際の運用でどのような点に留意すべきか
- ・社内周知の具体的な方法

などを個別に説明し、企業が円滑に制度整備を進められるよう支援します。

このように、単なる「違反の指摘」ととどまらず、実務に即した改善方法を提示することが特徴です。

• 助成金と一体となった取組支援(インセンティブ型行政)

雇用環境・均等室では、法制度の周知・指導とあわせて、助成金制度を活用した支援を行っています。

例えば、仕事と育児の両立支援に取り組む企業に対しては、

- ・育児休業の取得促進
- ・男性の育児参加の推進
- ・職場復帰支援の実施

などの取組に応じて助成金が支給される制度があります。

このため、企業に対しては、制度の整備を指導するとともに、活用可能な助成金を紹介し、具体的な申請手続も案内するといった対応を行っています。

これにより、企業は「対応しなければならない義務」としてではなく、「取り組むことでメリットが得られる施策」として前向きに制度導入を進めることが可能となります。

• 行動計画・情報公表による自主的な取組の促進

雇用環境・均等室の業務のうち、女性活躍推進や仕事と育児との両立支援の推進等の分野においては、企業自らが課題を把握し、改善に取り組む仕組みとして、「行動計画の策定」や「情報公表」を重視しています。

例えば、女性の活躍推進に関しては、企業に対して、

- ・自社の現状分析(採用・継続就業・管理職比率等)
- ・数値目標を含む行動計画の策定
- ・取組状況や実績の公表

を求めています。

雇用環境・均等室では、これらについて、現状分析の方法、実効性のある目標設定の考え方、公表の具体的手法などについてアドバイスし、企業が自ら課題解決に取り組めるよう支援しています。

この仕組みにより、企業内部での意識改革が進むとともに、求職者や社会からの評価も踏まえた自主的な改善が促進されます。

• 認定制度による「見える化」と取組の後押し

一定の水準を満たした企業については、優良企業として認定する制度が設けられています。

例えば、

- ・仕事と子育ての両立支援に積極的な企業
- ・女性の活躍推進に優れた取組を行う企業

などが認定の対象となります。

雇用環境・均等室では、認定基準の説明、申請に向けた準備の支援、取組内容の整理・高度化のアドバイス等を行っています。

認定を受けた企業は、対外的な評価の向上や人材確保におけるメリットが期待できるこ

とから、企業の取組をさらに進める動機付けとなります。

○「強制」ではなく「行動変容」を目指す行政

以上のように、雇用環境・均等室の業務は、

- ・法令に基づく指導(基準の確保)
- ・助言・支援(実務的な改善)
- ・助成金(経済的インセンティブ)
- ・行動計画・情報公表(自主的取組の促進)
- ・認定制度(評価と動機付け)

を組み合わせることにより、企業の自発的な行動変容を促すことを目指しています。これは、単に違反を是正するにとどまらず、企業文化や職場環境そのものの改善を図るための行政手法です。こうした点から雇用環境・均等室における指導業務は、「強制」ではなく「行動変容」を目指す行政ということができるといえるでしょう。

(参考)長野労働局 雇用環境・均等室の1年間

(1)企画・調整関係業務

時期	企画・調整関係業務				
	連絡会議等	内外との調整関係	庶務・広報関係	助成金業務	その他業務
通年随時	<ul style="list-style-type: none"> 局内外との調整 局議 署所長会議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 地方版政労使会議 労使懇談会 長野地方労働審議会 労働法務実習 組織目標 行政運営方針(長野労働局のとりくみ) 長野地域産業労働懇談会 業務概況 陳情・要請関係 	<ul style="list-style-type: none"> 労働局の広報全般 取材対応記録 局 HP の管理 ご意見対応 庶務関係業務 主要施策の周知に当たっての連携対応実績 中小企業レポート掲載 広報委員会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> 各種助成金の周知 各種助成金の受付、審査 ①働き方改革推進支援助成金 ②業務改善助成金 ③両立支援等助成金 ④人材確保等支援助成金(テレワークコース) 各種助成金の周知広報 ①～④ ⑤キャリアアップ助成金 	<ul style="list-style-type: none"> 公益通報者保護法にかかる統括・報告
4月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 		<ul style="list-style-type: none"> 緊急連絡先作成 マスコミ等を活用した広報の積極的取組調査 	①②支払い事務	
5月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 組織目標策定 		②決算額確認(月末)	<ul style="list-style-type: none"> 雇用対策協定に基づく事業計画策定
6月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 地方労働政策審議会委員選任(2年毎)→9月まで 	<ul style="list-style-type: none"> 第1回広報委員会 	②実績報告、アンケート本省報告	
7月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 業務概況作成 陳情 			
8月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 労働法務実習 	<ul style="list-style-type: none"> 予算額調べ 		
9月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 				
10月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 		<ul style="list-style-type: none"> 共済組合員証検認 		
11月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 地方労働審議会開催(1回目) 陳情 司法修習生研修 	<ul style="list-style-type: none"> 年末調整事務 	①交付申請締切	
12月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 			②交付申請締切	
1月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 行政運営方針策定 		①②事業完了期日	
2月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 長野県政労使会議開催 	<ul style="list-style-type: none"> 第2回広報委員会 非常勤職員任免事務 		
3月	<ul style="list-style-type: none"> 局議 定例記者会見 	<ul style="list-style-type: none"> 陳情 地方労働審議会開催(2回目) 	<ul style="list-style-type: none"> 非常勤職員任免事務 		

(2)指導関係業務

時期	指導関係業務				
	総括	均等系業務	個別労働紛争関係	働き方関係業務	その他業務
通年 随時	<ul style="list-style-type: none"> 行政指導の効果の把握と企業指導計画の策定 均等関係相談の総括 指導系業務の総括 指導系関係業務の周知（フリーランス関係を含む） 働き方・休み方改善に係る企業訪問、取組事例の収集 障害者虐待事案の部署決定、進捗管理、県への報告等 	<ul style="list-style-type: none"> 均等法(※)指導業務 育介法(※)指導業務 パ有法(※)指導業務 労推法(※)指導業務 女活法指導業務 女活法届出・認定審査 次世代法届出・認定審査 フリーランス法指導業務 上記関係法令相談対応 上記関係法令(※のみ)紛争解決援助業務 上記関係法令(※のみ)調停業務 雇用均等指導員の業務管理 くるみん・えるぼし認定式(随時) 	<ul style="list-style-type: none"> 総合労働相談 個紛法のおっせん、助言・指導業務 労推法紛争解決援助制度の運営 紛争調整委員・総合労働相談員の業務管理、任免等 		<ul style="list-style-type: none"> 医療労務管理支援事業(以下「医療」という。) 働き方改革推進支援事業(以下「働き方」という) 有期特措法認定関係業務 労働契約法等にかかる啓発指導
4月			<ul style="list-style-type: none"> 新任紛争調整委員業務説明 		<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議、精算事務、年次報告(働き方) 連絡会議(医療) 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン(～7月末)
5月					<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
6月				<ul style="list-style-type: none"> 年休取得促進ポスター配布①/4 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
7月			<ul style="list-style-type: none"> 個別労働紛争解決制度施行状況のプレスリリース 総合労働相談員研修① 総合労働相談コーナー巡回指導① 	<ul style="list-style-type: none"> リーディングカンパニー訪問(随時) 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
8月				<ul style="list-style-type: none"> 年休取得促進ポスター配布②/4 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
9月		<ul style="list-style-type: none"> 育介法等の周知・啓発イベント参加 	<ul style="list-style-type: none"> 紛争調整委員任免 	<ul style="list-style-type: none"> 年休取得促進ポスター配布(随時:地域特化版) 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
10月			<ul style="list-style-type: none"> 労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会 	<ul style="list-style-type: none"> リーディングカンパニー訪問(随時) 中退共月間 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療) 運営協議会(医療)
11月				<ul style="list-style-type: none"> リーディングカンパニー訪問(随時) テレワーク月間 しわ寄せ防止キャンペーン月間 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
12月		<ul style="list-style-type: none"> 職場のハラスメント撲滅月間 		<ul style="list-style-type: none"> 年休取得促進ポスター配布③/4 	<ul style="list-style-type: none"> 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
1月			<ul style="list-style-type: none"> 総合労働相談員研修② 紛争調整委員会 		<ul style="list-style-type: none"> 受託契約準備業務(医療) 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
2月			<ul style="list-style-type: none"> 総合労働相談コーナー巡回指導② 		<ul style="list-style-type: none"> 入札説明会(医療) 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)
3月	<ul style="list-style-type: none"> 行政指導の効果の把握 企業指導計画の策定 		<ul style="list-style-type: none"> 紛争調整委員任免 	<ul style="list-style-type: none"> 年休取得促進ポスター配布④/4 	<ul style="list-style-type: none"> 技術審査委員会(医療) 連絡会議(働き方) 連絡会議(医療)