

長崎労働局発表
令和元年7月29日

担当	長崎労働局 雇用環境・均等室
	室長 上野 真弓 室長補佐 篠崎 成吾 労働紛争調整官 中川 征治 電話 095-801-0023 095-801-0050

平成30年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び 「男女雇用機会均等法」に関する相談等の状況を公表します ～ いずれも「ハラスメント相談」がトップに～

長崎労働局（局長 金成 真一）は、このたび、「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「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（以下「均等三法」という。）に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況」を取りまとめましたので、公表します。

【ポイント】

- 総合労働相談、あっせん申請の件数は、前年度と比べ増加。
民事上の個別労働紛争相談件数は、3,317件で3年連続3,000件を超え、過去最高。
・総合労働相談件数 10,883件（前年度比 7.9%増）
→うち民事上の個別労働紛争相談件数 3,317件（前年度比 6.3%増）
・助言・指導申出件数 92件（前年度比 15.6%減）
・あっせん申請件数 30件（前年度比 66.7%増）
- 「いじめ・嫌がらせ」が、民事上の個別労働相談件数 875件（前年度比 24.3%増）、助言・指導の申出件数 16件（前年度比 40.7%減）、あっせんの申請件数 8件（前年度比±0.0%）と全てでトップ。
また、あっせん申請については、「解雇」も8件（前年度比 300.0%増）あり、2年ぶりトップ。
- 均等三法に関する相談件数は、572件（前年度比 25.9%減）で減少。
・セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護等ハラスメントの相談件数 138件（前年度比 9.2%減）
・妊娠・出産、育児・介護等を理由とする不利益取り扱いの相談件数 59件（前年度比 35.2%減）
- 都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立件数は、男女雇用機会均等法に基づく「セクシュアルハラスメント」2件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱い」2件で前年度に比べ増加。
また、育児・介護休業法に基づく「育児休業等を理由とする不利取り扱い」も2件で前年度に比べ増加。
- 均等三法の是正指導件数は、前年度に比べて減少したが、男女雇用機会均等法に基づく是正指導件数は、前年度と比べ微増。
・男女雇用機会均等法に基づく是正指導件数 339件（前年度比 1.8%増）
・育児・介護休業法に基づく是正指導件数 386件（前年度比 39.7%減）
・パートタイム労働法に基づく是正指導件数 333件（前年度比 1.2%減）

【今後の取組】

長崎労働局では、施行状況を踏まえ、今後とも個別労働紛争解決制度の円滑な施行に努めるとともに、改正労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント対策が法制化されたことから、その円滑な施行に向けて改正内容の周知に努めていきます。

また、均等三法についても、働き方改革関連法の柱の1つである「同一労働同一賃金」を含むパートタイム・有期雇用労働法やハラスメント強化を規定した改正男女雇用機会均等法等の円滑な施行に向けて周知を図ります。

※1 「総合労働相談」：長崎労働局、各労働基準監督署内6か所に、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（部）室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。

※2 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、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。

※3 「あっせん」：都道府県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。

※4 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

※5 「労働局長による紛争解決の援助」：都道府県労働局長が、均等三法に係る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。

【参考資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添2 平成30年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添3 平成30年度における助言・指導及びあっせんの事例
- 別添4 平成30年度長崎労働局雇用環境・均等室での法施行状況
- 別添5 平成30年度における相談・援助事例

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内7か所

平成30年度 総合労働相談件数
10,883件

うち、○法制度の問い合わせ
(7,072件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(1,037件)

○民事上の個別労働紛争相談件数
(3,317件)

内訳 ※1
① いじめ・嫌がらせ 875件
② 自己都合退職 754件
③ 解雇 423件

情報提供
連携

関係機関

○県労働相談情報センター
○裁判所
○法テラス

等

取次ぎ

労働基準監督署
公共職業安定所 等

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 (92件)

内訳 ※1
① いじめ・嫌がらせ 16件
② 自己都合退職 13件
③ 解雇 12件

○処理件数 (94件) ※2

助言・指導の実施 (86件)
取下げ (6件)
打切り (2件)

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (30件)

内訳 ※1
① いじめ・嫌がらせ 8件
① 解雇 8件
② 雇止め 4件

○処理件数 (31件) ※2

合意の成立 (12件)
取下げ (1件)
打切り (18件)

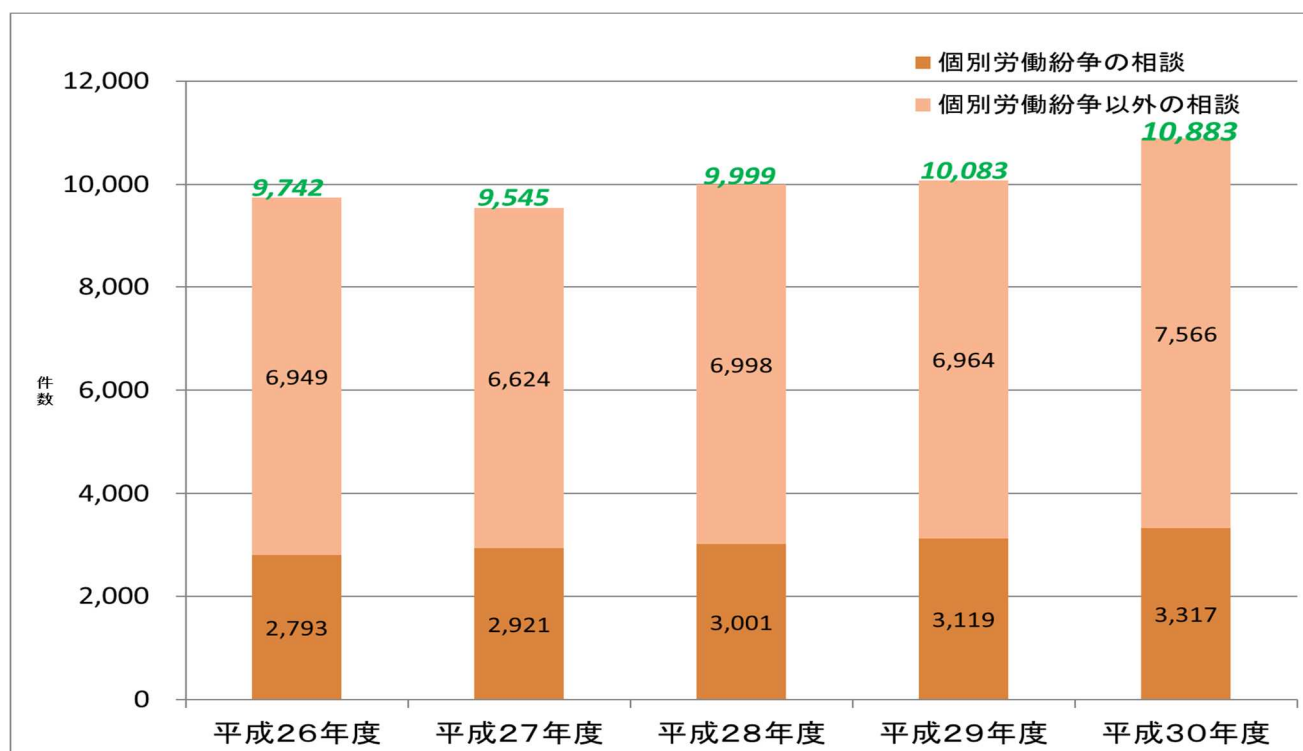
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容ごとに内訳の件数に計上している。

※2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

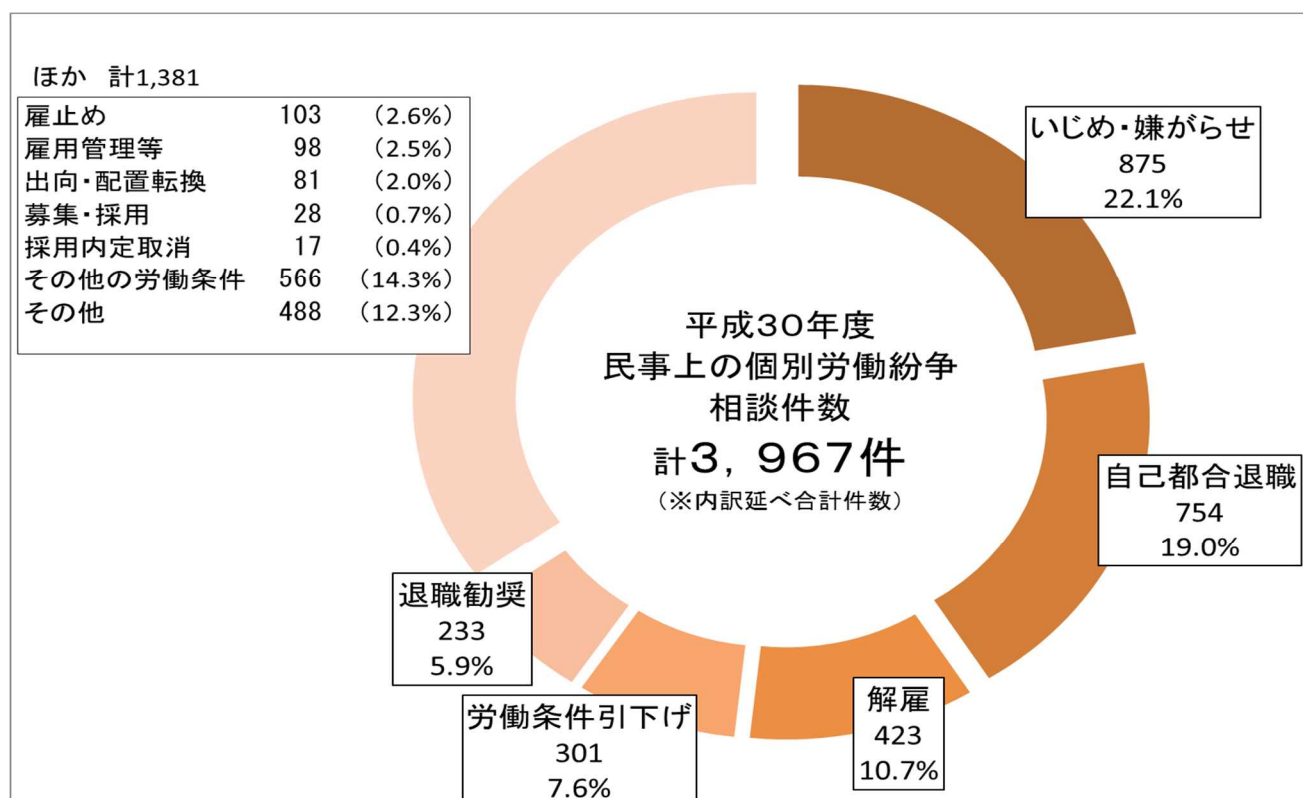
平成30年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

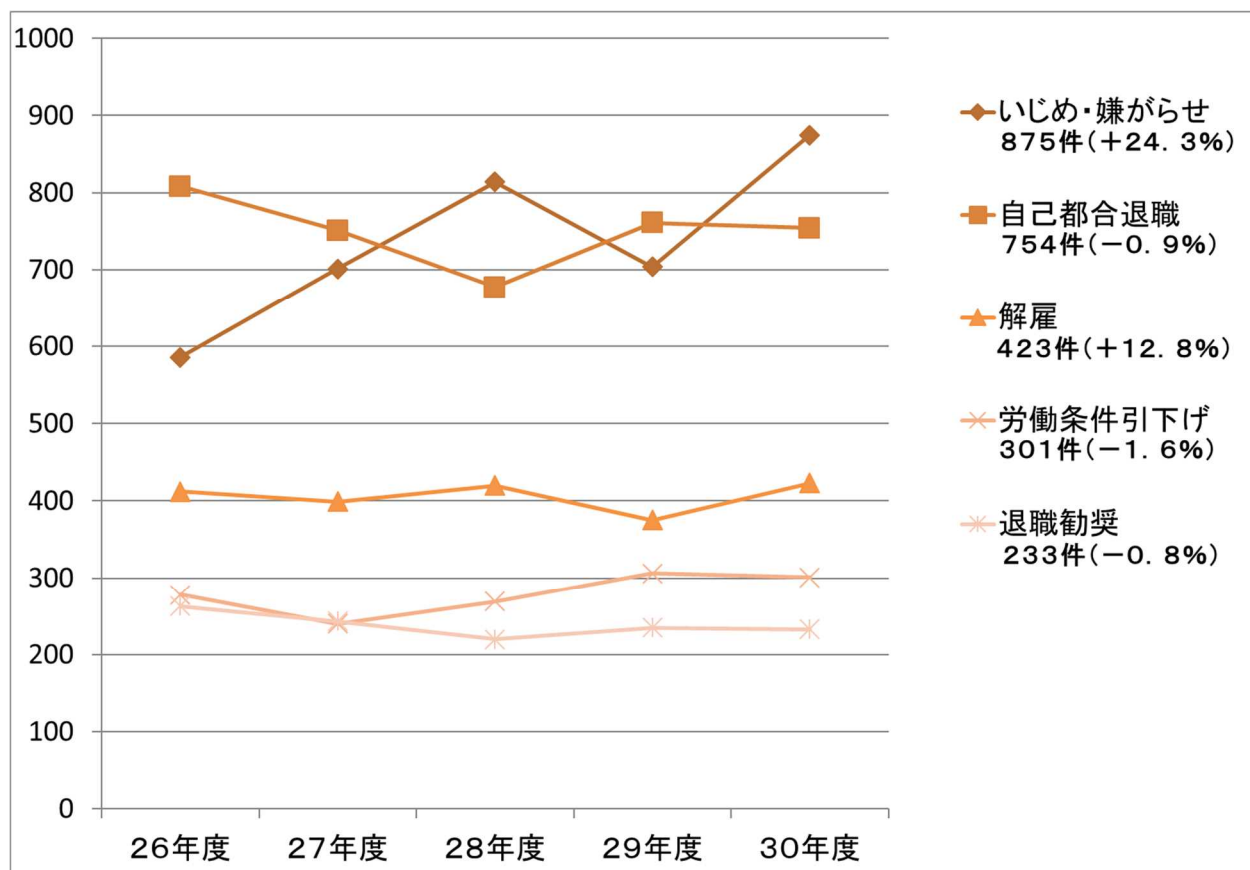


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



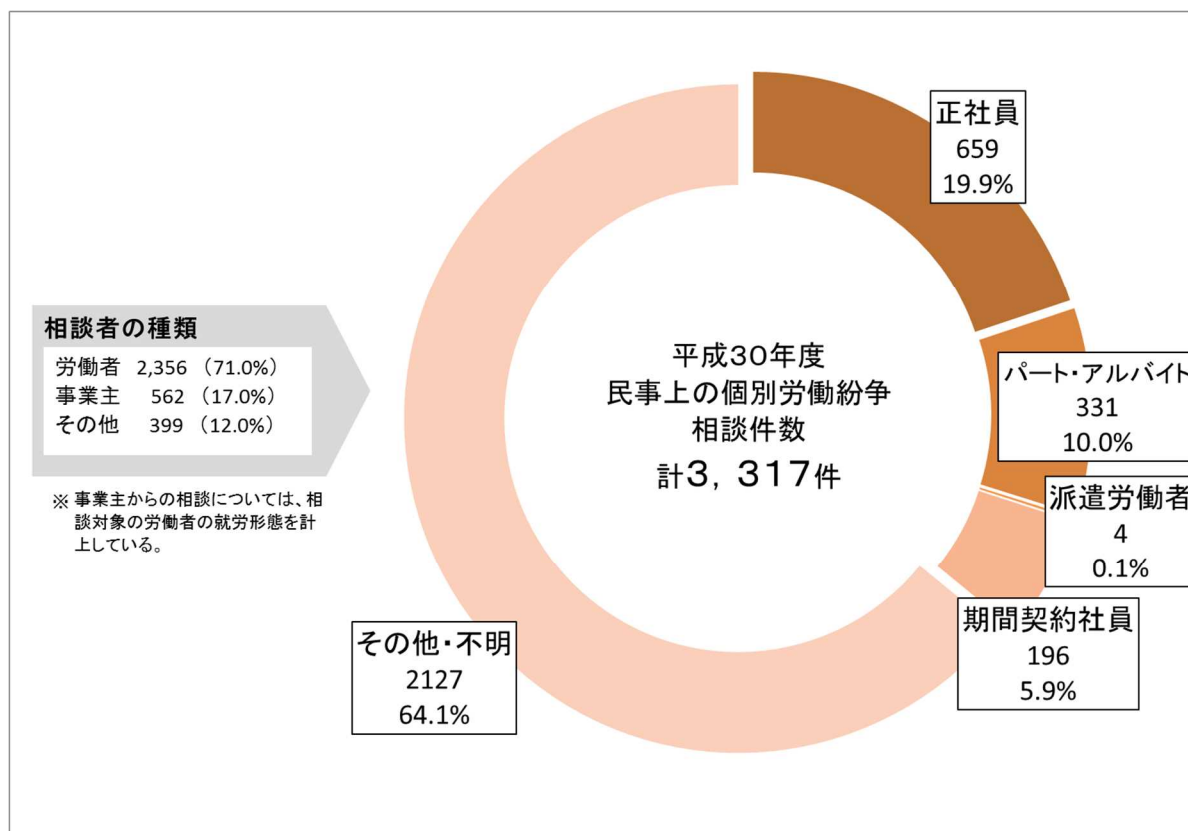
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (5年間)



※ () 内は対前年度比

(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ %は相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
26年 度	412 12.1%	100 2.9%	263 7.7%	14 0.4%	808 23.7%	112 3.3%	278 8.2%	196 5.8%	586 17.2%	79 2.3%	52 1.5%	506 14.9%	3,406 100.0%
27年 度	399 11.6%	154 4.5%	243 7.0%	4 0.1%	751 21.8%	103 3.0%	240 7.0%	222 6.4%	701 20.3%	89 2.6%	43 1.2%	500 14.5%	3,449 100.0%
28年 度	420 11.5%	106 2.9%	220 6.0%	16 0.4%	677 18.6%	92 2.5%	269 7.4%	287 7.9%	814 22.4%	79 2.2%	38 1.0%	619 17.0%	3,637 100.0%
29年 度	375 10.1%	128 3.5%	235 6.4%	16 0.4%	761 20.6%	86 2.3%	306 8.3%	444 12.0%	704 19.0%	103 2.8%	43 1.2%	496 13.4%	3,697 100.0%
30年 度	423 10.7%	103 2.6%	233 5.9%	17 0.4%	754 19.0%	81 2.0%	301 7.6%	566 14.3%	875 22.1%	98 2.5%	28 0.7%	488 12.3%	3,967 100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、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、複数の相談内容ごとに件数として計上したもの。

【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
26年度	722 25.9%	344 12.3%	37 1.3%	193 6.9%	1,497 53.6%	2,793 100.0%
27年度	782 26.8%	327 11.2%	46 1.6%	252 8.6%	1,514 51.8%	2,921 100.0%
28年度	768 25.6%	332 11.1%	9 0.3%	212 7.1%	1,680 56.0%	3,001 100.0%
29年度	725 23.2%	262 8.4%	6 0.2%	239 7.7%	1,887 60.5%	3,119 100.0%
30年度	659 19.9%	331 10.0%	4 0.1%	196 5.9%	2,127 64.1%	3,317 100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からの相談については、相談対象となった労働者の就労形態を計上している。

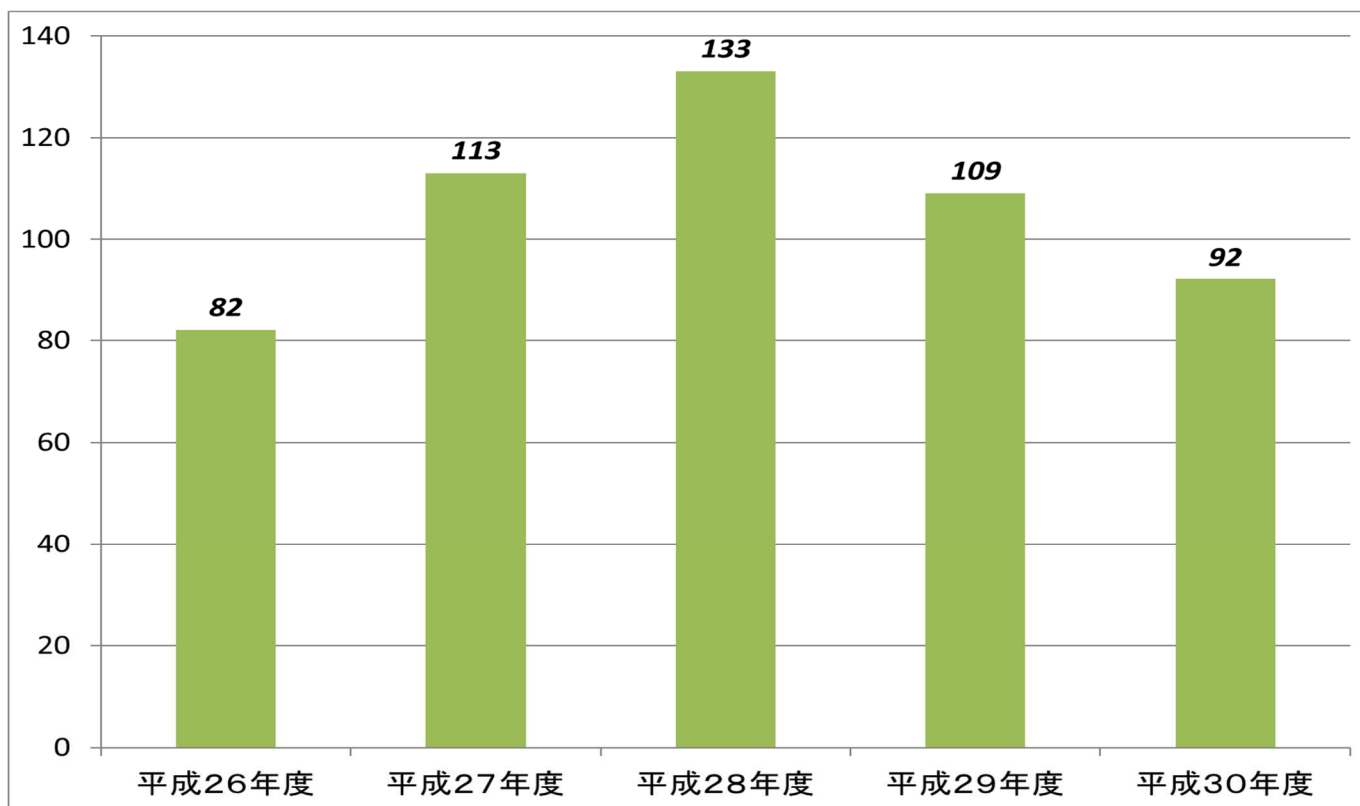
(参考) ハラスメントに係る相談状況

* 総合労働相談件数のうち、ハラスメントに係る相談件数は、以下のとおりです。

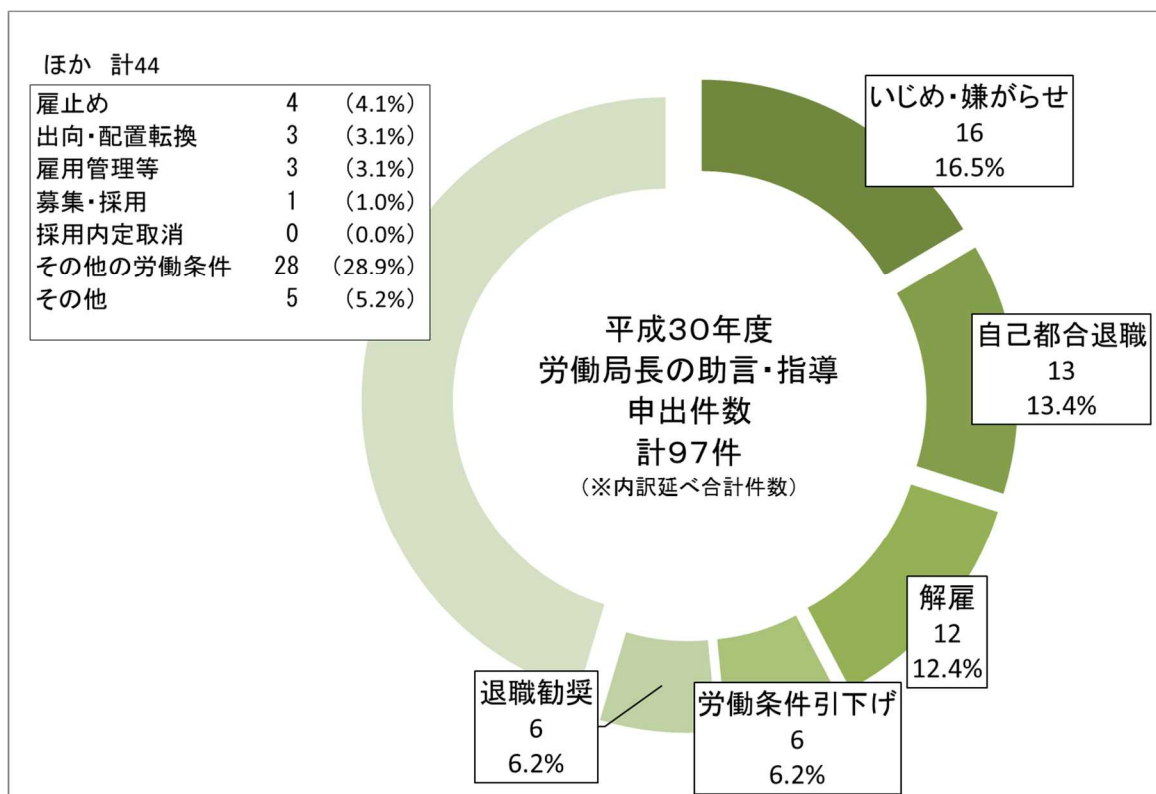
相談内容	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
計	990	856	1,013
いじめ・嫌がらせ	814	704	875
セクシュアルハラスメント	76	98	98
妊娠・出産等ハラスメント	74	18	16
育児ハラスメント	15	19	15
介護ハラスメント	11	17	9

2 長崎労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

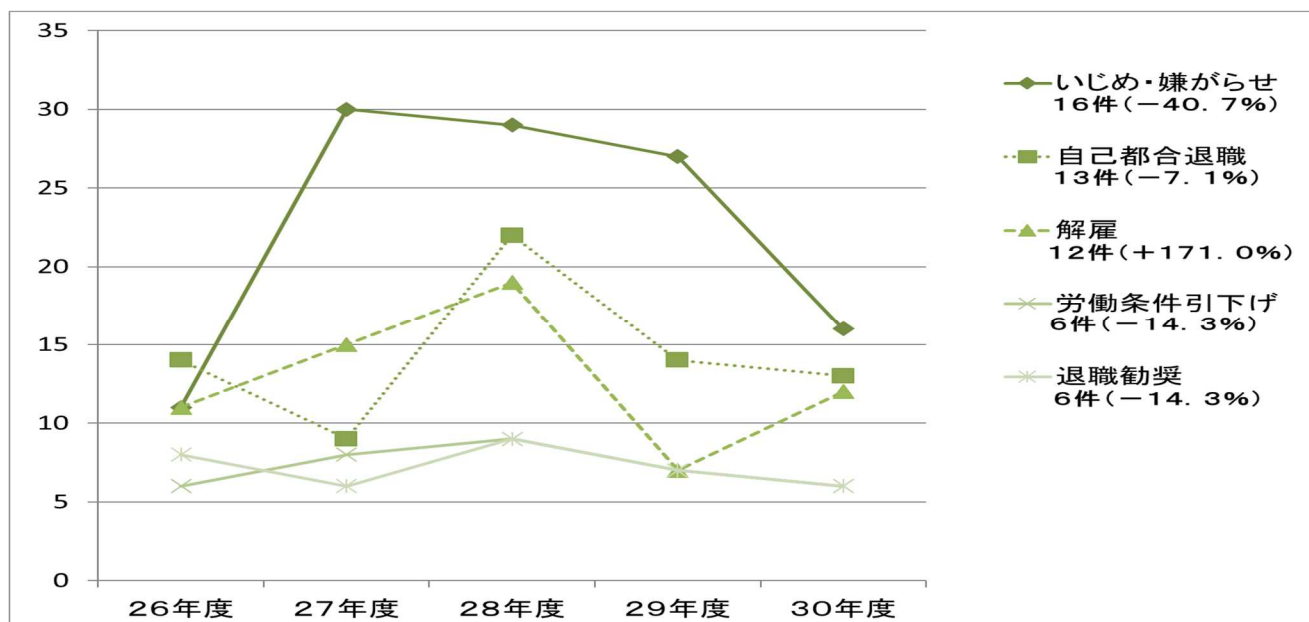


(2) 申出内容別の件数



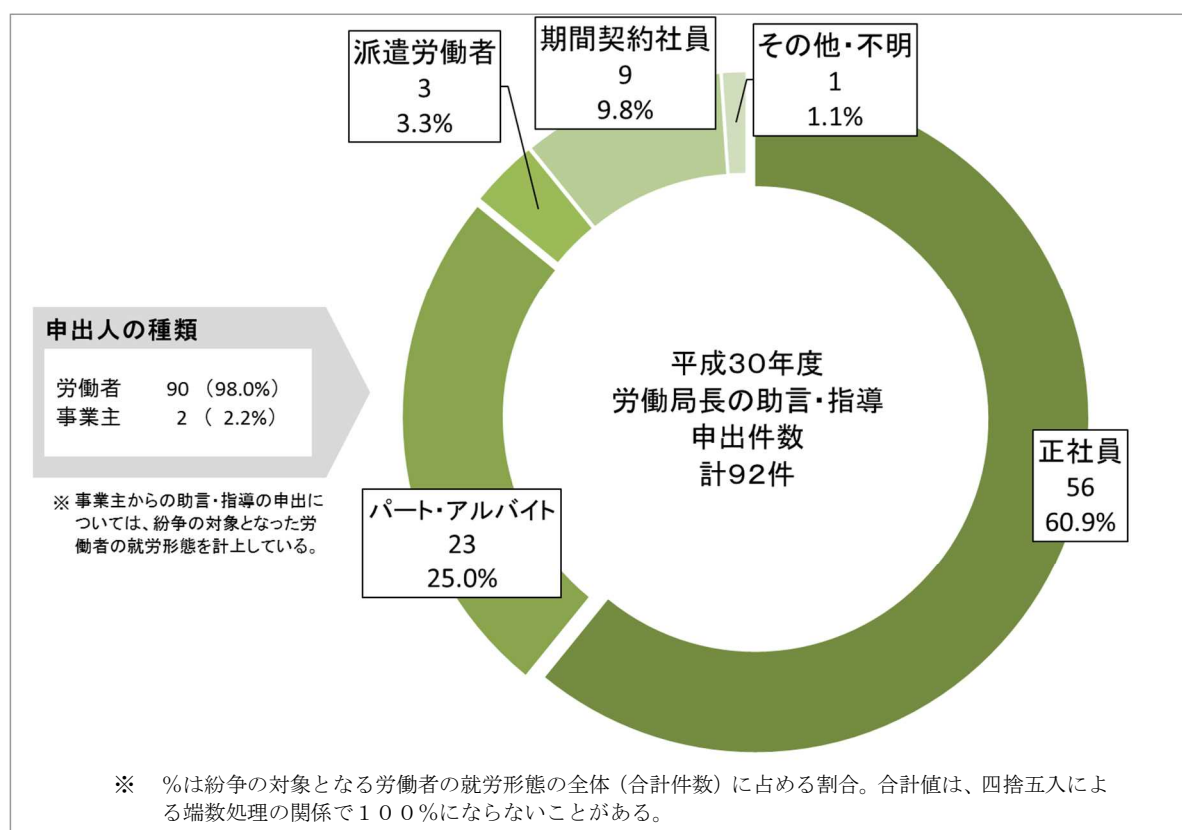
※ %は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（5年間）



※（ ）内は対前年度比。

(4) 就労形態別の申出件数



(5) 助言・指導の流れ及び処理状況



【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
26年	11	2	8	1	14	6	6	17	11	4	0	6	86
度	12.8%	2.3%	9.3%	1.2%	16.3%	7.0%	7.0%	19.8%	12.8%	4.7%	0.0%	7.0%	100.0%
27年	15	5	6	2	9	8	8	32	30	0	1	13	129
度	11.6%	3.9%	4.7%	1.6%	7.0%	6.2%	6.2%	24.8%	23.3%	0.0%	0.8%	10.1%	100.0%
28年	19	4	9	2	22	5	9	25	29	3	0	13	140
度	13.6%	2.9%	6.4%	1.4%	15.7%	3.6%	6.4%	17.9%	20.7%	2.1%	0.0%	9.3%	100.0%
29年	7	10	7	0	14	3	7	30	27	3	2	14	124
度	5.6%	8.1%	5.6%	0.0%	11.3%	2.4%	5.6%	24.2%	21.8%	2.4%	1.7%	11.3%	100.0%
30年	12	4	6	0	13	3	6	28	16	3	1	5	97
度	12.4%	4.1%	6.2%	0.0%	13.4%	3.1%	6.2%	28.9%	16.5%	3.1%	1.0%	5.2%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したもの。

【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

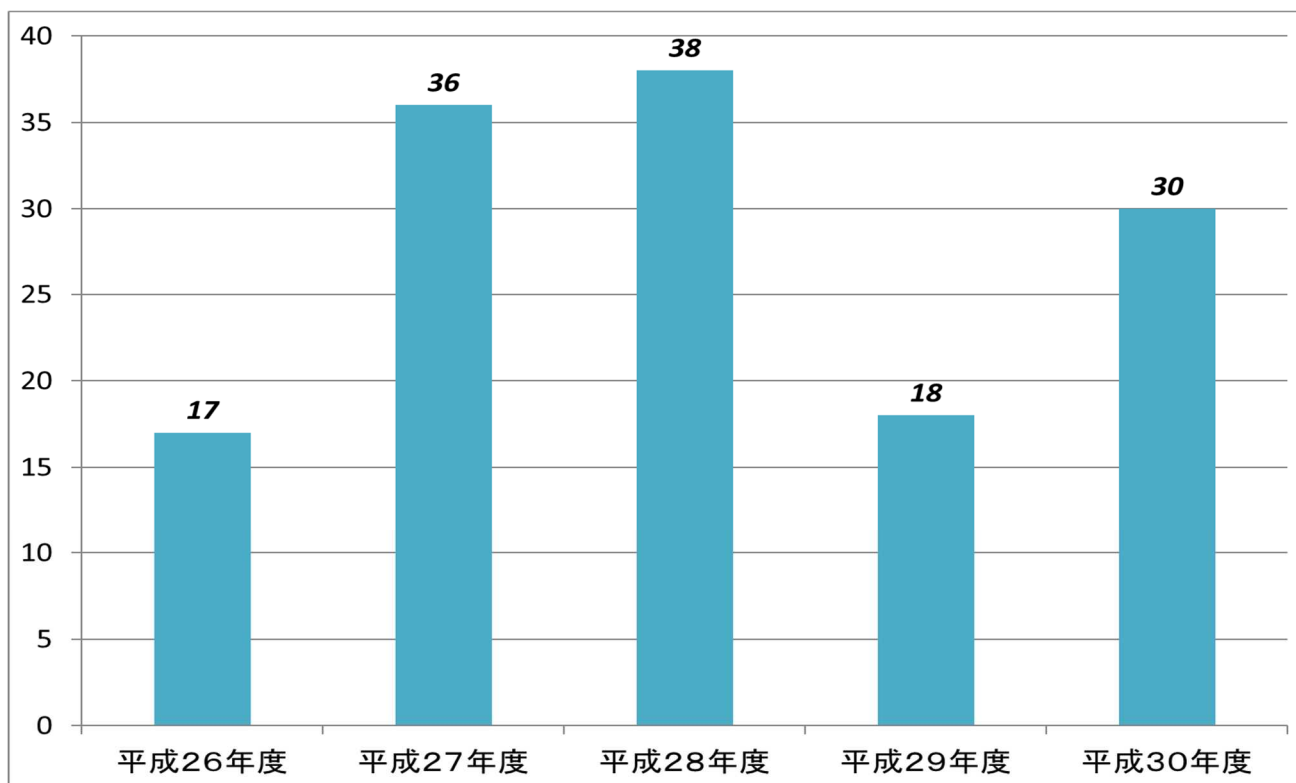
	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
26年度	51	15	1	14	1	82
	62.2%	18.3%	1.2%	17.1%	1.2%	100.0%
27年度	48	41	3	21	0	113
	42.5%	36.3%	2.7%	18.6%	0.0%	100.0%
28年度	72	32	2	26	1	133
	54.1%	24.1%	1.5%	19.5%	0.8%	100.0%
29年度	61	25	1	19	3	109
	55.9%	22.9%	1.0%	17.4%	2.8%	100.0%
30年度	56	23	3	9	1	92
	60.9%	25.0%	3.3%	9.8%	1.1%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

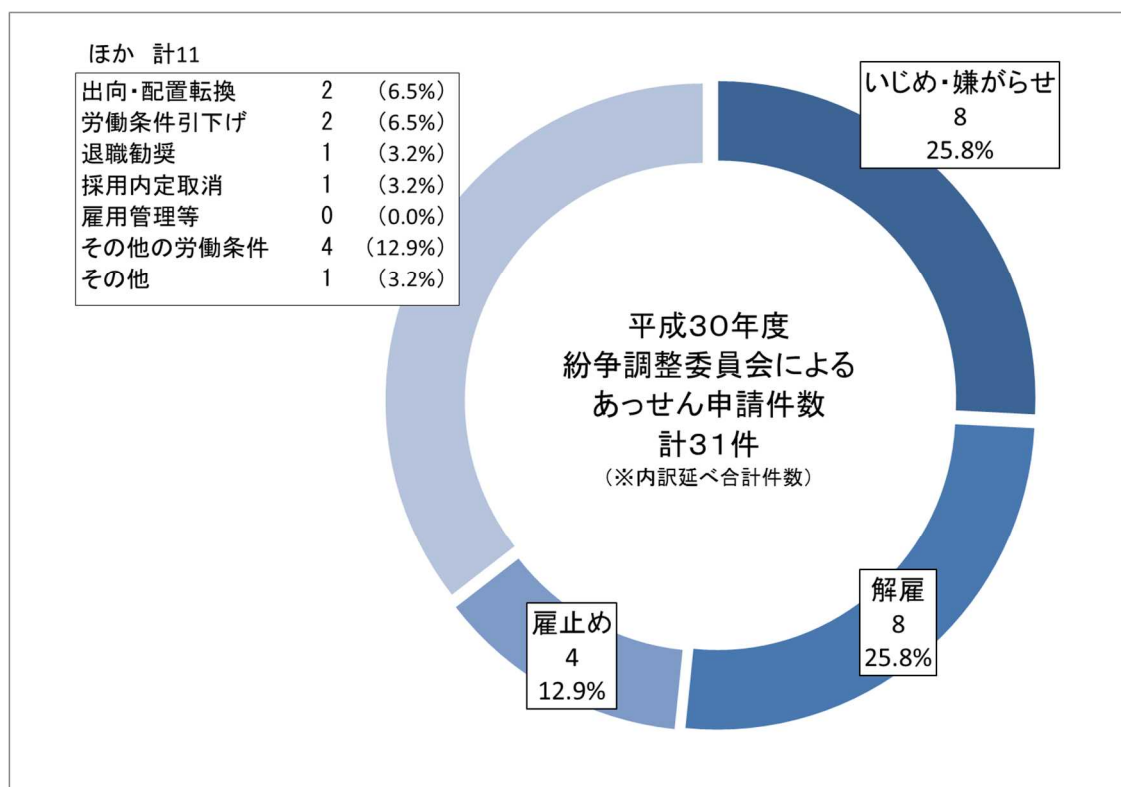
※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

3 長崎紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

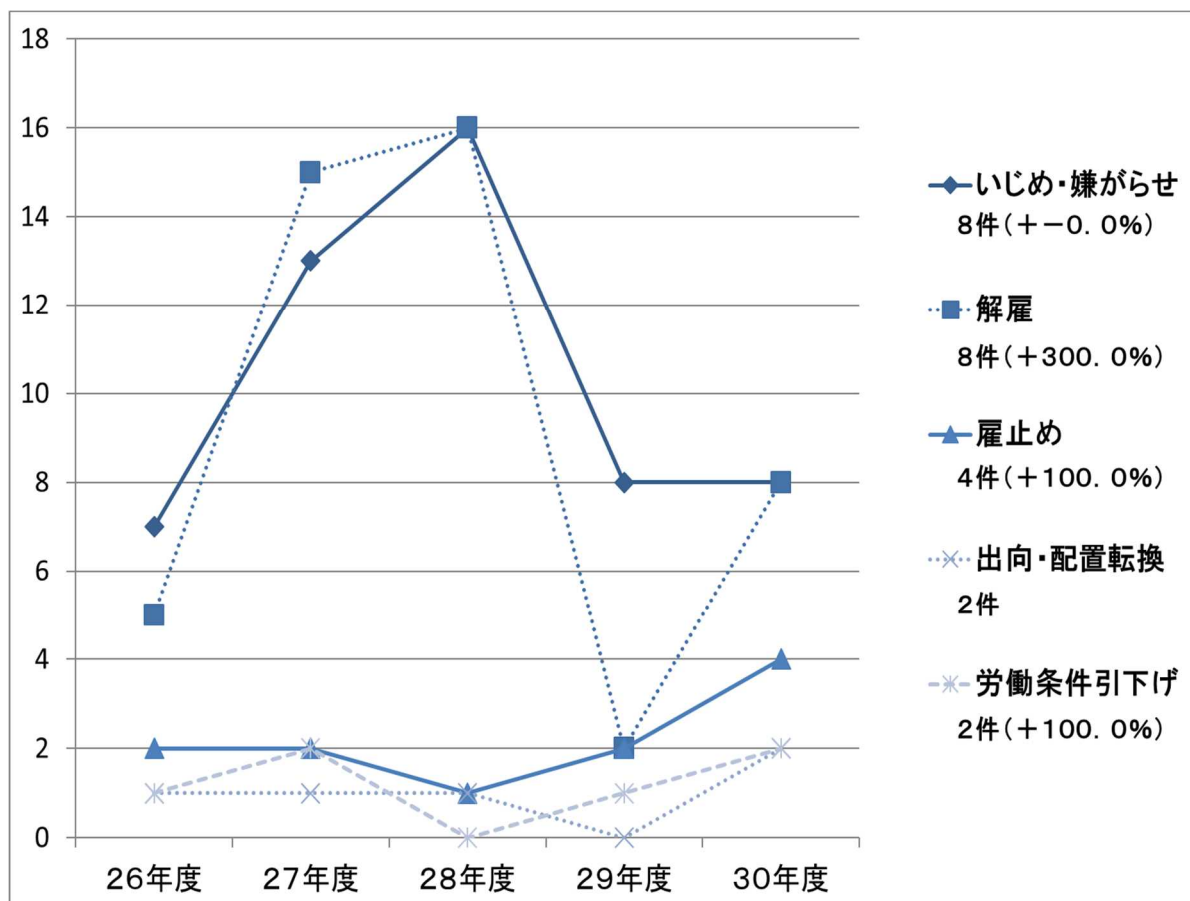


(2) 申請内容別の件数



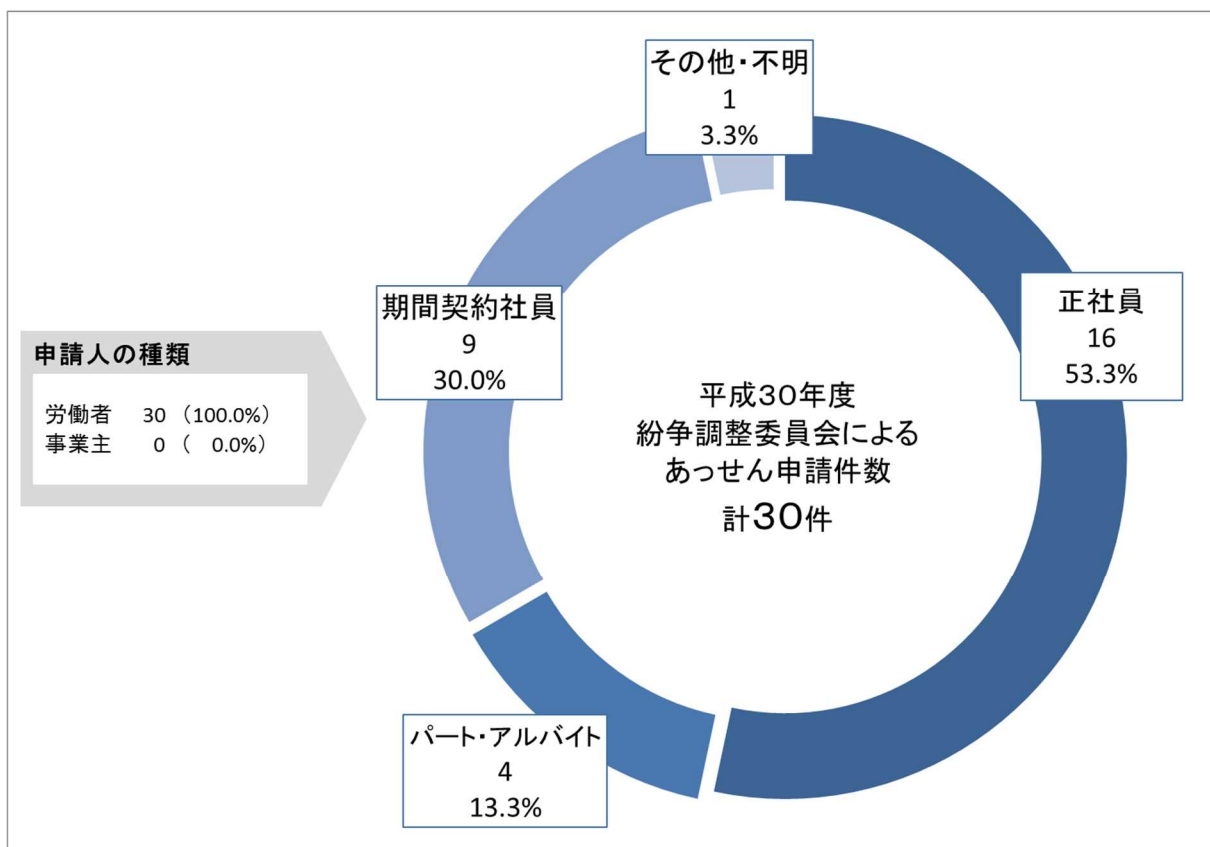
※ %は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移（5年間）



※（ ）内は対前年度比。

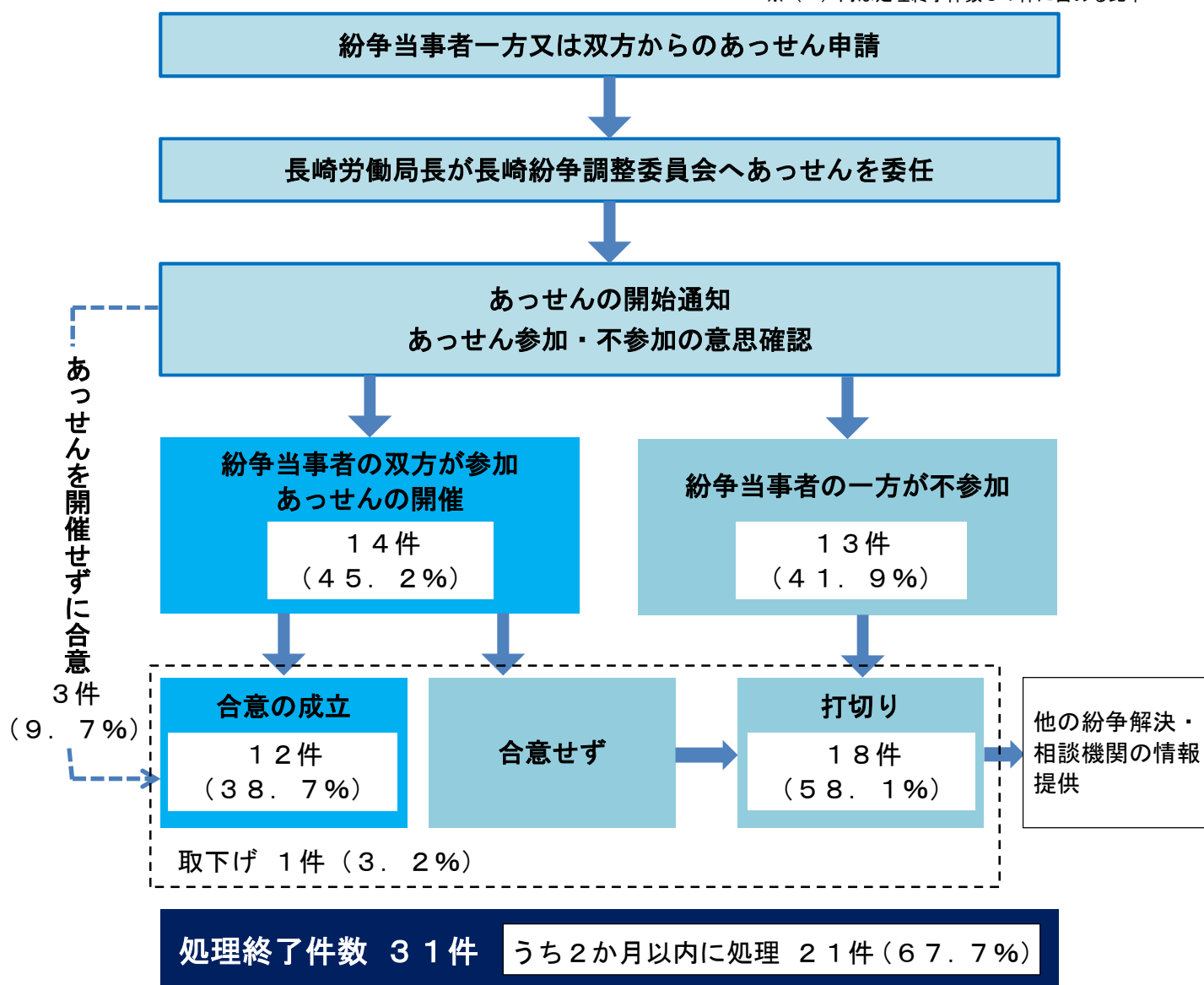
(4) 就労形態別の申出件数



※ %は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※ () 内は処理終了件数 31 件に占める比率



【参考】第5表 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／手続き終了件数	31.6%	56.3%	56.8%	66.7%	45.2%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移

合意率	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
合意成立件数 ／手続き終了件数	36.8%	50.0%	45.9%	72.2%	38.7%
あっせん開催による合意成立件数 ／紛争当事者双方のあっせん参加件数	100.0%	77.8%	76.2%	91.6%	64.3%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数
26年度	5	2	2	1	2	1	1	0	7	0	0	21
	23.8%	9.5%	9.5%	4.8%	9.5%	4.8%	4.8%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
27年度	15	2	3	0	2	1	2	1	13	1	1	41
	36.6%	4.9%	7.3%	0.0%	4.9%	2.4%	4.9%	2.4%	31.7%	2.4%	2.4%	100.0%
28年度	16	1	0	1	0	1	0	5	16	0	1	41
	39.0%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	12.2%	39.0%	0.0%	2.4%	100.0%
29年度	2	2	2	0	0	0	1	1	8	1	1	18
	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	5.6%	44.4%	5.6%	5.6%	100.0%
30年度	8	4	1	1	0	2	2	4	8	0	1	31
	25.8%	12.9%	3.2%	3.2%	0.0%	6.5%	6.5%	12.9%	25.8%	0.0%	3.2%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申請において複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
26年度	6	4	0	7	0	17
	35.3%	23.5%	0.0%	41.2%	0.0%	100.0%
27年度	28	0	0	8	0	36
	77.8%	0.0%	0.0%	22.2%	0.0%	100.0%
28年度	26	3	0	9	0	38
	68.4%	7.9%	0.0%	23.7%	0.0%	100.0%
29年度	12	3	0	3	0	18
	66.6%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	100.0%
30年度	16	4	0	9	1	30
	53.3%	13.3%	0.0%	30.0%	3.3%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

平成30年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事例 1

いじめ・嫌がらせにかかる助言・指導

概要の案事

職場環境の改善を求め、上司の暴言を止めさせてほしいとして、助言・指導を申し出たもの。

事業主に対し、安全配慮義務（労働者が心身共に安全に働ける職場環境を作る必要があること）の必要性について助言した。

助言・指導の 内容及び結果

自己都合退職にかかる助言・指導

申出人（無期雇用）は、1 カ月以上前に会社に対し退職を申し出たが、退職を認めてくれなかった。次の就職先が決まっており退職日を延ばすことはできない。

事例 2

自己都合退職にかかる助言・指導

事案の概要

事実上に対して、和解の中で入れかち2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、法令等に沿った解決に向けて申出人と話し合うよう助言した。

助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人の当初の申し出どおりの日付で退職することになった。

- 17 -

助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人の当初の申し出どおりの日付で退職することになった。

助言・指導の 内容及び結果

- 17 -

事例 1

いじめ・嫌がらせにかかるあっせん

事 案 の 概 要

あ っ せ ん の
ポ イ ン ト ・ 結 果

申請人は、疾病を発症したため病院を受診した。

就業可能との診断を受けたが、正当な理由なく業務をさせてもらえなかった。また、会社側とのやり取りの中で暴言等も受けた。

こうした会社の対応に納得できない。経済的、精神的苦痛に対する補償として１００万円を求めたいとして、あっせんを申請した。

あっせん委員が双方の主張を聞き歩み寄りを促した。

あっせん委員が双方の意見を調整したところ、３０万円の支払い等を行うことで合意が成立し、解決した。

申請人は、疾病を発症したため病院を受診した。

就業可能との診断を受けたが、正当な理由なく業務をさせてもらえなかった。また、会社側とのやり取りの中で暴言等も受けた。

こうした会社の対応に納得できない。経済的、精神的苦痛に対する補償として１００万円を求めたいとして、あっせんを申請した。

あっせん委員が双方の主張を聞き歩み寄りを促した。

あっせん委員が双方の意見を調整したところ、３０万円の支払い等を行うことで合意が成立し、解決した。

事例 2

事案の概要

あっせんの ポイント・結果

解雇にかかるあっせん

申請人は会社から突然解雇された。
解雇理由は「能力不足」とのことであった。

解雇は納得できず、精神的苦痛が大きい。精神的苦痛に対する補償等として15万円の支払いを求めたいとしてあっせんで申請した。

あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は早期に問題解決したいとの意向を示した。

あっせん委員が双方の意見を調整したところ、10万円の支払い等を行うことで合意が成立し、解決した。

事例 2

解雇にかかるあっせん

事案の概要

あっせんの ポイント・結果

申請人は会社から突然解雇された。
解雇理由は「能力不足」とのことであった。

解雇は納得できず、精神的苦痛が大きい。精神的苦痛に対する補償等として15万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請した。

あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は早期に問題解決したいとの意向を示した。

あっせん委員が双方の意見を調整したところ、10万円の支払い等を行うことで合意が成立し、解決した。

申請人は会社から突然解雇された。
解雇理由は「能力不足」とのことであった。

解雇は納得できず、精神的苦痛が大きい。精神的苦痛に対する補償等として15万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請した。

あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は早期に問題解決したいとの意向を示した。

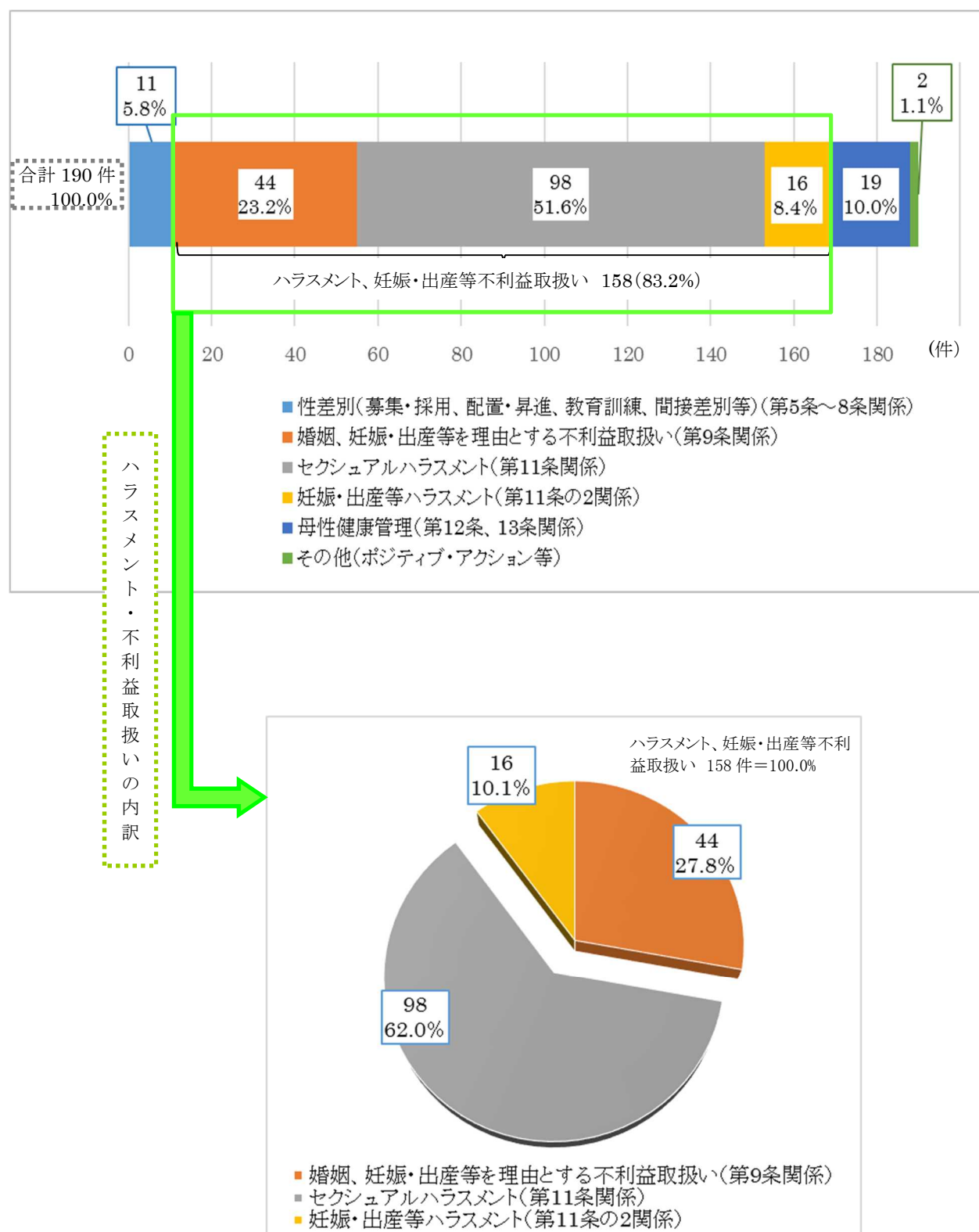
あっせん委員が双方の意見を調整したところ、10万円の支払い等を行うことで合意が成立し、解決した。

平成30年度長崎労働局雇用環境・均等室での法施行状況

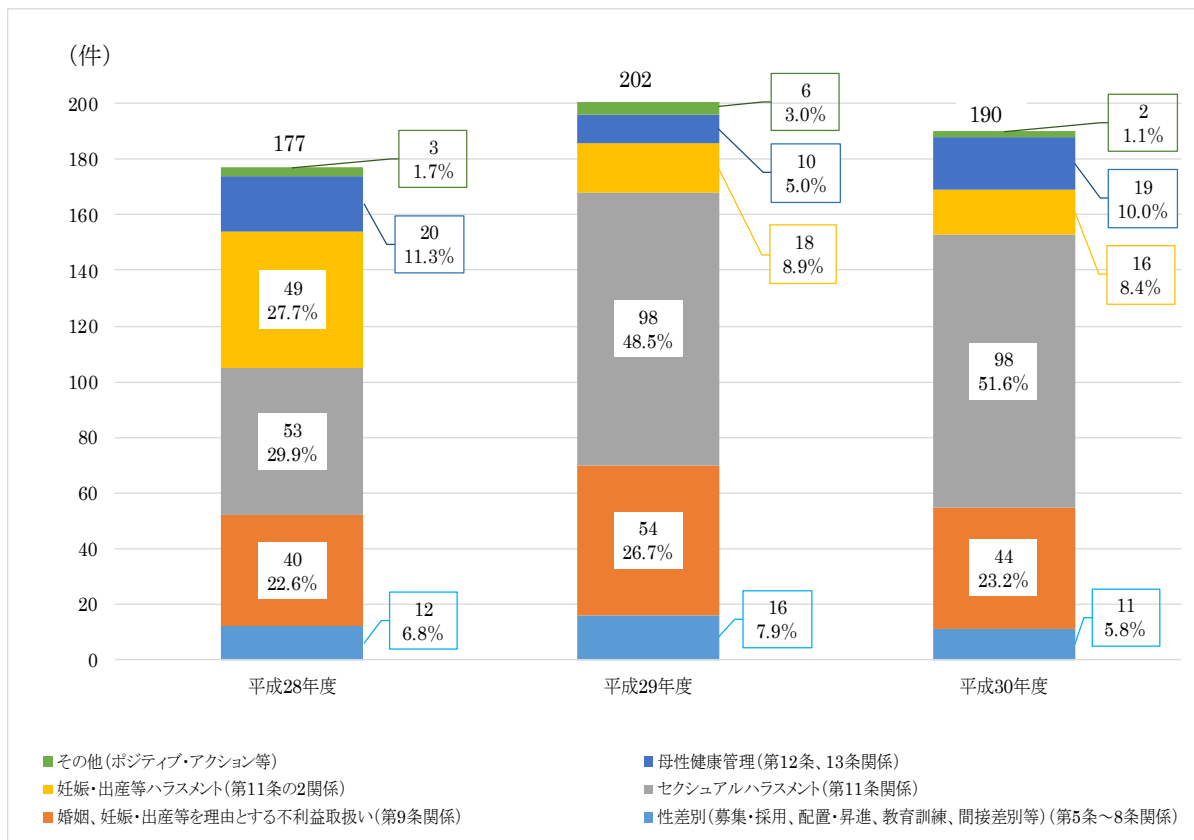
1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談件数

図表 1-1 相談件数



図表 1-2 相談件数の推移



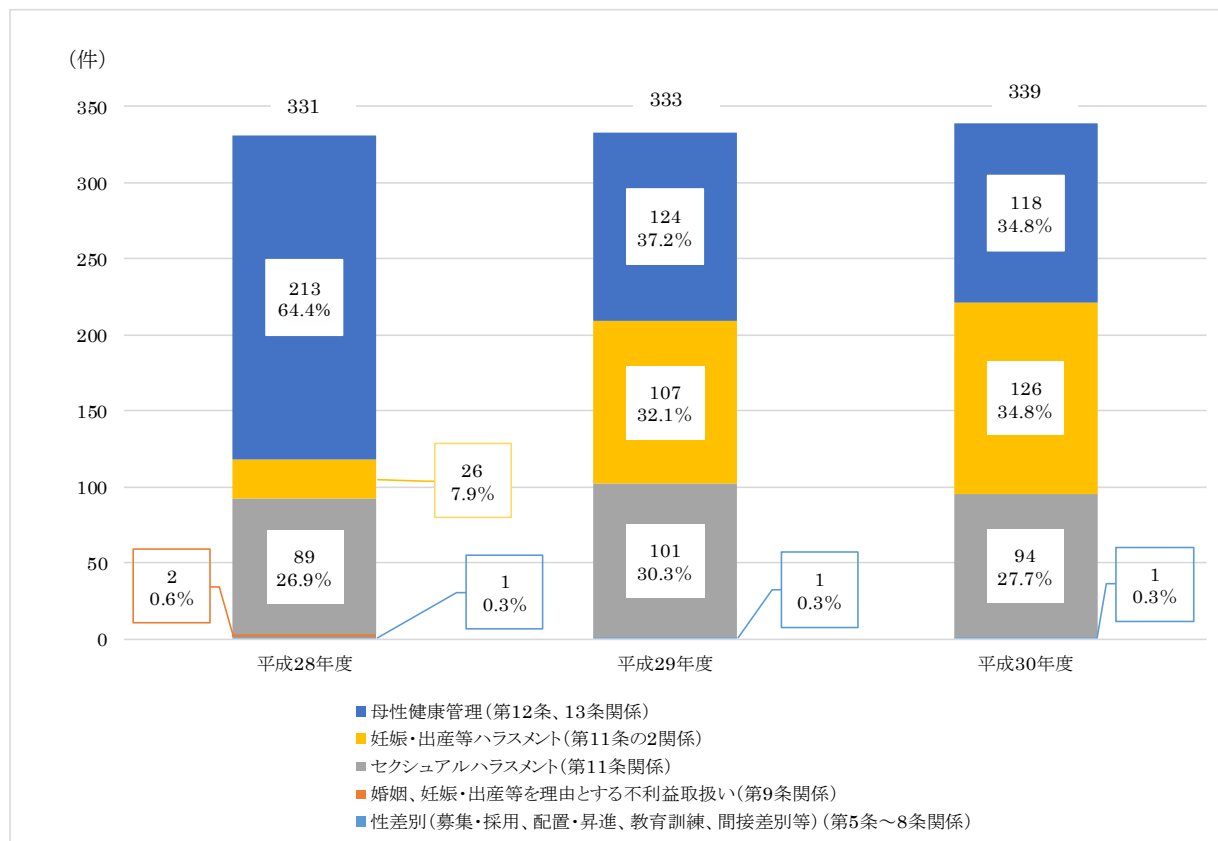
図表 1-3 相談内容の内訳

(件)

	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 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)	12	6.8%	16	7.9%	11	5.8%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第 9 条関係)	40	22.6%	54	26.7%	44	23.2%
セクシュアルハラスメント(第 11 条関係)	53	29.9%	98	48.5%	98	51.6%
妊娠・出産等に関するハラスメント(第 11 条の 2 関係)	49	27.7%	18	8.9%	16	8.4%
母性健康管理(第 12 条、13 条関係)	20	11.3%	10	5.0%	19	10.0%
その他(ポジティブ・アクション等)	3	1.7%	6	3.0%	2	1.1%
合 計	177	100.0%	202	100.0%	190	100.0%

(2) 是正指導件数の推移

図表 1-4 是正指導件数の推移



図表 1-5 是正指導件数の推移

(件)

	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
第 5 条関係(募集・採用)	1	0.3%	0	0.0%	1	0.3%
第 6 条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%
第 9 条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	2	0.6%	0	0.0%	0	0.0%
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	89	26.9%	101	30.3%	94	27.7%
第 11 条の 2 関係(妊娠・出産等に関するハラスメント)	26	7.9%	107	32.1%	126	37.2%
第 12 条、13 条関係(母性健康管理)	213	64.4%	124	37.2%	118	34.8%
合 計	331	100.0%	333	100.0%	339	100.0%

(3) 紛争解決の援助

図表 1-6 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

(件)

	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
第 9 条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	3	100.0%	0	—	2	50.0%
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	0	0.0%	0	—	2	50.0%
合 計	3	100.0%	0	—	4	100.0%

図表 1-7 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

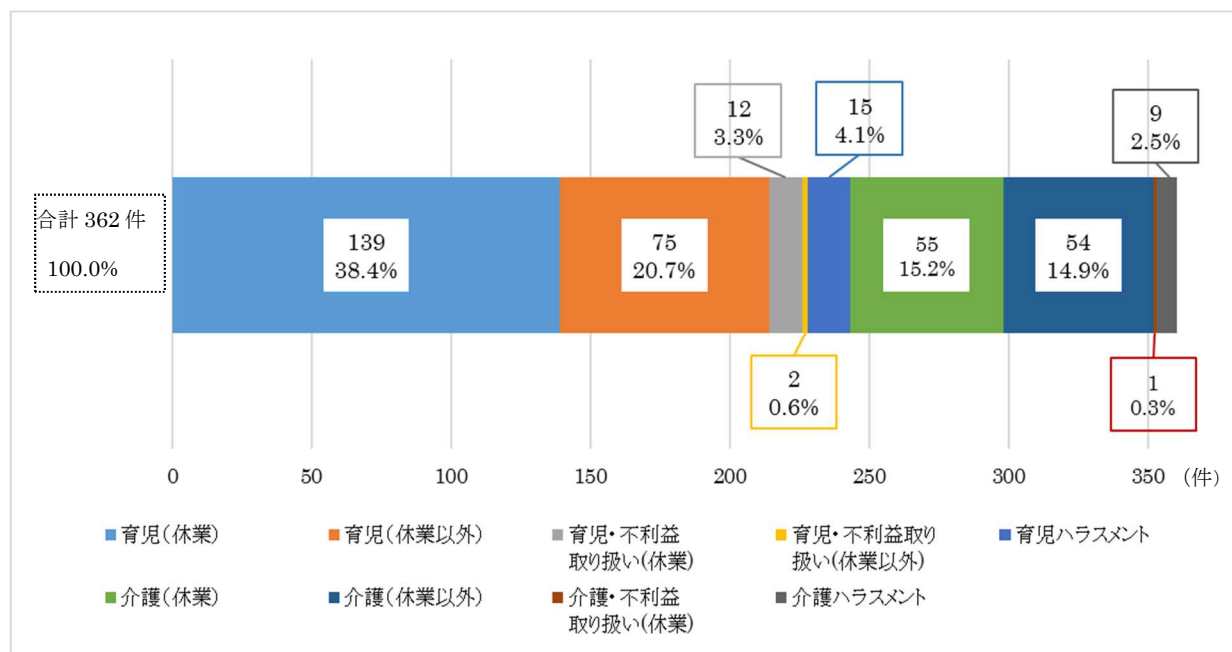
(件)

	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
第 9 条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	0	0.0%	0	0.0%	0	—
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	3	100.0%	2	100.0%	0	—
合 計	3	100.0%	2	100.0%	0	—

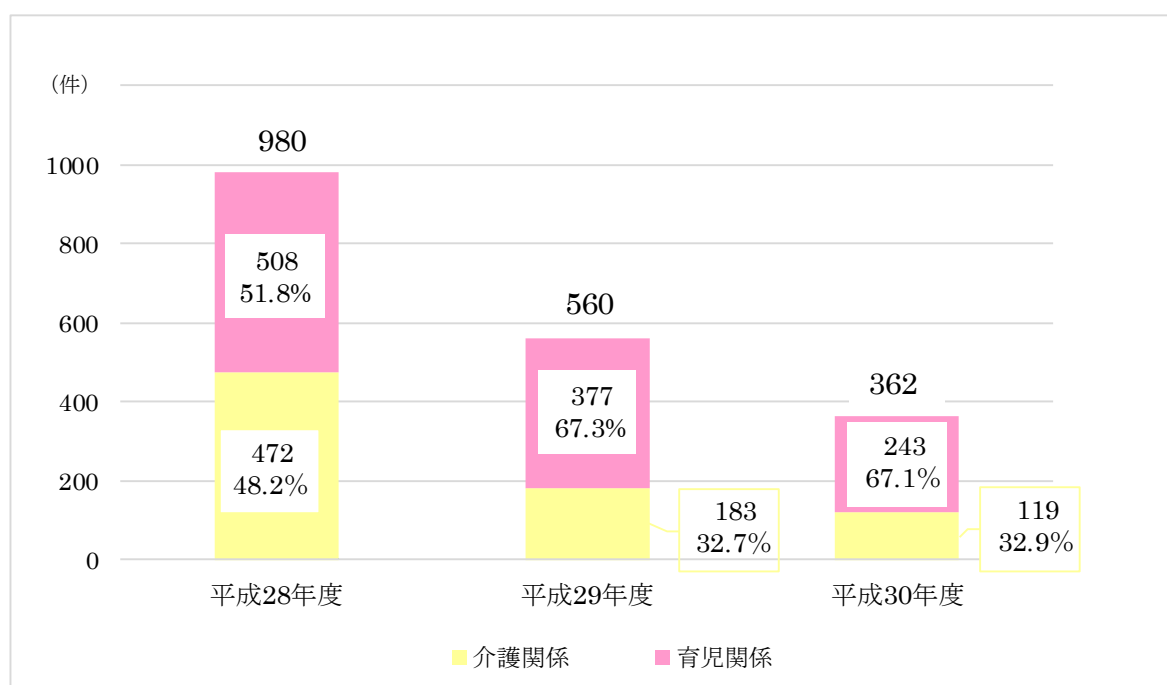
2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談件数

図表 2-1 相談件数



図表 2-2 相談件数の推移



図表 2-3 相談内容の内訳

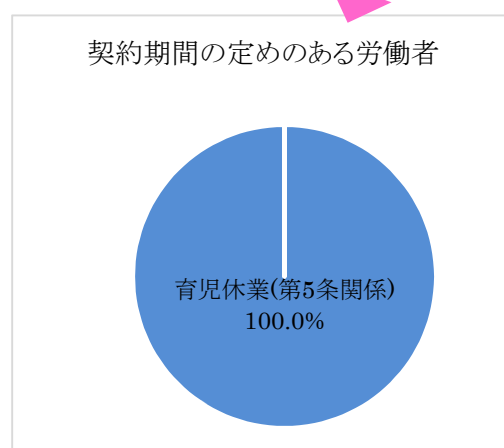
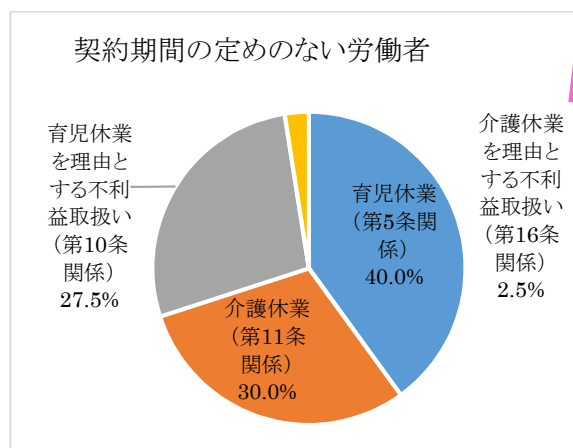
(件)

		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
育児関係	育児休業(第 5 条関係)	195	38.4%	172	45.6%	139	57.2%
	育児休業以外(子の看護休暇[第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係]、所定外労働の制限[第 16 条の 8 関係]、時間外労働の制限[第 17 条関係]、深夜業の制限[第 19 条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第 23 条、第 24 条関係]、労働者の配置に関する配慮[第 26 条関係])	274	53.9%	155	41.1%	75	30.9%
	育児休業等を理由とする不利益取扱い(第 10 条関係)	23	4.5%	20	5.3%	12	4.9%
	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、第 23 条の 2、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係)	1	0.2%	11	2.9%	2	0.8%
	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)	15	3.0%	19	5.0%	15	6.2%
	小 計	508	100.0%	377	100.0%	243	100.0%
介護関係	介護休業(第 11 条関係)	128	27.1%	64	35.0%	55	46.2%
	介護休業以外(介護休暇[第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係]、所定外労働の制限[第 16 条の 9 関係]、時間外労働の制限[第 18 条関係]、深夜業の制限[第 20 条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第 23 条、第 24 条関係]、労働者の配置に関する配慮[第 26 条関係])	331	70.1%	96	52.5%	54	45.4%
	介護休業等を理由とする不利益取扱い(第 16 条関係)	1	0.2%	4	2.2%	1	0.8%
	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、第 23 条の 2、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係)	1	0.2%	2	1.1%	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)	11	2.3%	17	9.3%	9	7.6%
	小 計	472	100.0%	183	100.0%	119	100.0%
合 計		980		560		362	

図表 2-4 雇用形態別相談の相談内容の内訳

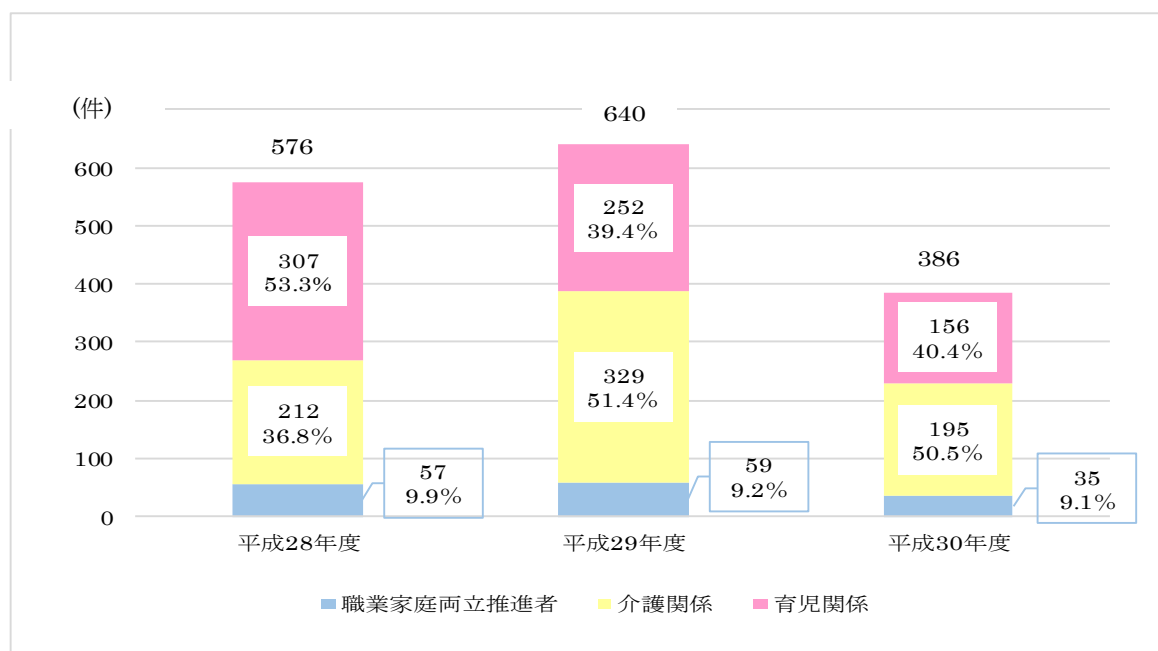
(件)

相談内容	雇用形態別	契約期間の定めのない労働者		契約期間の定めがある労働者	
		件数	割合	件数	割合
育児休業(第 5 条関係)		16	40.0%	2	100.0%
介護休業(第 11 条関係)		12	30.0%	0	0.0%
育児休業を理由とする不利益取扱い(第 10 条関係)		11	27.5%	0	0.0%
介護休業を理由とする不利益取扱い(第 16 条関係)		1	2.5%	0	0.0%
合 計		40	100.0%	2	100.0%



(2) 是正指導件数の推移

図表 2-5 是正指導件数の推移



図表 2-6 是正指導件数の推移

(件)

		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
育児関係	第 5 条関係(育児休業)	58	18.9%	82	32.5%	80	51.3%
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係(子の看護休暇)	42	13.7%	6	2.4%	41	26.3%
	第 10 条、第 16 条の 4、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係(不利益取扱い)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	第 16 条の 8 関係(所定外労働の制限)	12	3.9%	4	1.6%	2	1.3%
	第 17 条関係(時間外労働の制限)	25	8.1%	4	1.6%	1	0.6%
	第 19 条関係(深夜業の制限)	7	2.3%	5	2.0%	0	0.0%
	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)	40	13.0%	25	9.9%	28	17.9%
	第 24 条第 1 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	62	20.2%	1	0.4%	0	0.0%
	第 25 条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	46	15.0%	125	49.6%	4	2.6%
	第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
介護関係	則第 7 条第 4 項から第 6 項関係(休業期間等の通知)	15	4.9%	0	0.0%	0	0.0%
	小計	307	100.0%	252	100.0%	156	100.0%
	第 11 条関係(休業制度)	52	24.5%	99	30.1%	83	42.6%
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係(介護休暇)	27	12.7%	5	1.5%	35	17.9%
	第 16 条、第 16 条の 7、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係(不利益取扱い)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	第 16 条の 9 関係(所定外労働の制限)	7	3.3%	3	0.9%	1	0.5%
	第 18 条関係(時間外労働の制限)	9	4.2%	1	0.3%	0	0.0%

		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
育児関係	第 5 条関係(育児休業)	58	18.9%	82	32.5%	80	51.3%
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係(子の看護休暇)	42	13.7%	6	2.4%	41	26.3%
	第 10 条、第 16 条の 4、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係(不利益取扱い)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	第 16 条の 8 関係(所定外労働の制限)	12	3.9%	4	1.6%	2	1.3%
	第 17 条関係(時間外労働の制限)	25	8.1%	4	1.6%	1	0.6%
	第 19 条関係(深夜業の制限)	7	2.3%	5	2.0%	0	0.0%
	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)	40	13.0%	25	9.9%	28	17.9%
	第 24 条第 1 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	62	20.2%	1	0.4%	0	0.0%
	第 25 条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	46	15.0%	125	49.6%	4	2.6%
	第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	則第 7 条第 4 項から第 6 項関係(休業期間等の通知)	15	4.9%	0	0.0%	0	0.0%
小計		307	100.0%	252	100.0%	156	100.0%
介護関係	第 11 条関係(休業制度)	52	24.5%	99	30.1%	83	42.6%
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係(介護休暇)	27	12.7%	5	1.5%	35	17.9%
	第 16 条、第 16 条の 7、第 16 条の 10、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4、第 52 条の 5 関係(不利益取扱い)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	第 16 条の 9 関係(所定外労働の制限)	7	3.3%	3	0.9%	1	0.5%
	第 18 条関係(時間外労働の制限)	9	4.2%	1	0.3%	0	0.0%
	第 20 条関係(深夜業の制限)	7	3.3%	2	0.6%	0	0.0%
	第 23 条第 3 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	61	28.8%	96	29.2%	72	36.9%
	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%	1	0.5%
	第 25 条関係(休業等に関するハラスメントの防止措置)	46	21.7%	123	37.4%	3	1.5%
	第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	則第 23 条第 2 項関係(休業期間等の通知)	3	1.4%	0	0.0%	0	0.0%
小計		212	100.0%	329	100.0%	195	100.0%
職業家庭両立推進者		57		59		35	
合 計		576		640		386	

(3) 紛争解決の援助

図表 2-7 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

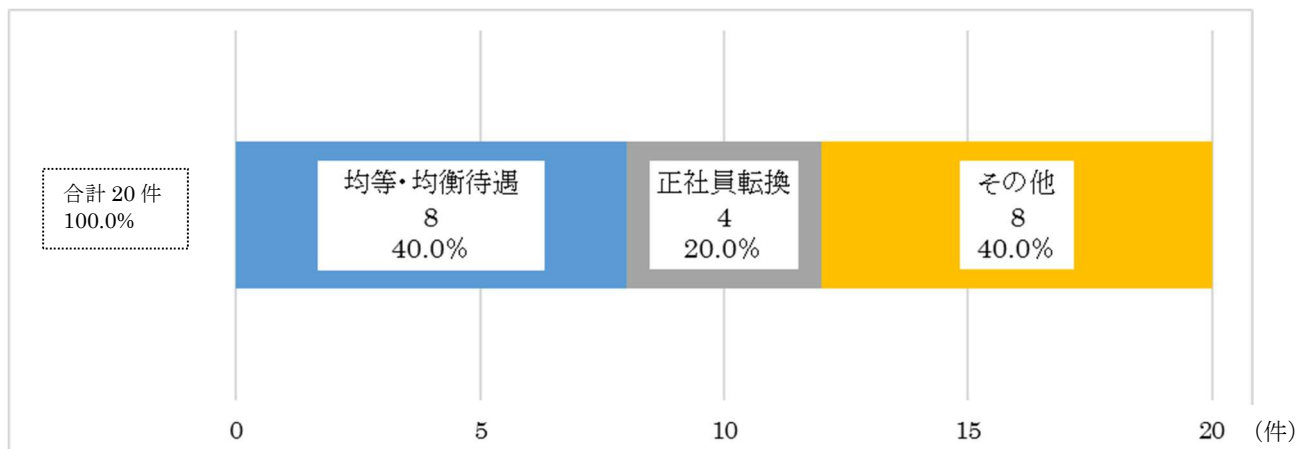
(件)

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
第 10 条関係(育児休業等を理由とする不利益取扱い)	3	0	2

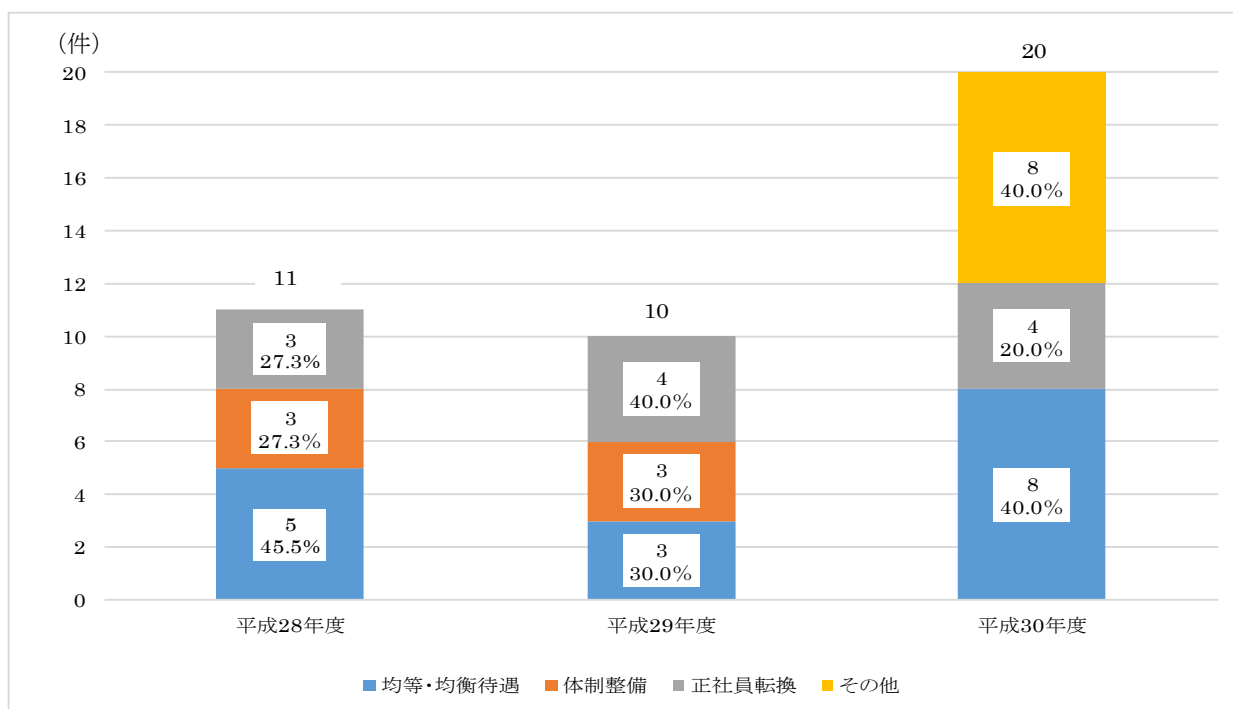
3 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談件数

図表 3-1 相談件数



図表 3-2 相談件数の推移

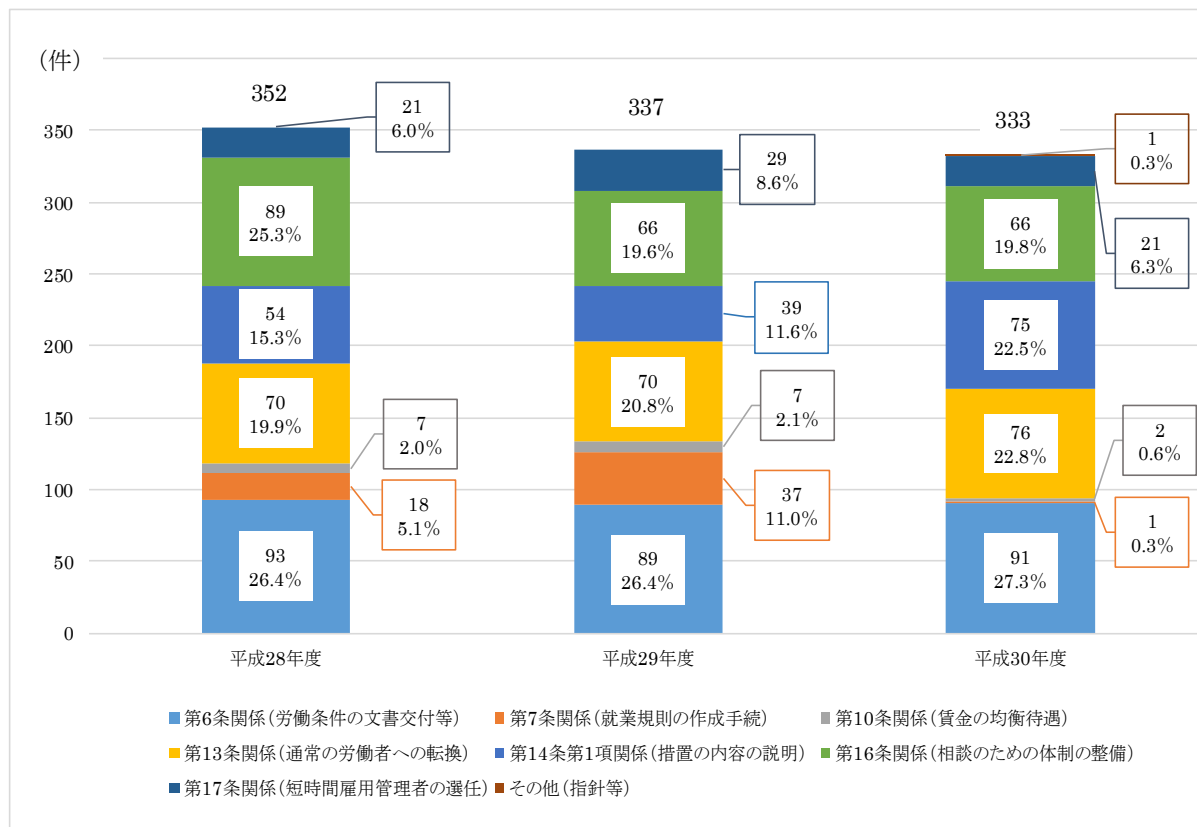


図表 3-3 相談内容の内訳

	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
均等・均衡待遇関係(第 8 条、9 条、10 条、11 条、12 条関係)	5	45.5%	3	30.0%	8	40.0%
体制整備(第 6 条、7 条、14 条、16 条、17 条関係)	3	27.3%	3	30.0%	0	0.0%
正社員転換(第 13 条関係)	3	27.3%	4	40.0%	4	20.0%
その他	0	0.0%	0	0.0%	8	40.0%
合 計	11	100.0%	10	100.0%	20	100.0%

(2) 是正指導件数

図表 3-4 是正指導件数の推移



図表 3-5 是正指導件数の推移

(件)

	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度	
第 6 条関係 (労働条件の文書交付等)	93	26.4%	89	26.4%	91	27.3%
第 7 条関係 (就業規則の作成手続)	18	5.1%	37	11.0%	1	0.3%
第 10 条関係 (賃金の均衡待遇)	7	2.0%	7	2.1%	2	0.6%
第 13 条関係 (通常の労働者への転換)	70	19.9%	70	20.8%	76	22.8%
第 14 条第 1 項関係 (措置の内容の説明)	54	15.3%	39	11.6%	75	22.5%
第 16 条関係 (相談のための体制の整備)	89	25.3%	66	19.6%	66	19.8%
第 17 条関係 (短時間雇用管理者の選任)	21	6.0%	29	8.6%	21	6.3%
その他 (指針等)	0	0.0%	0	0.0%	1	0.3%
合 計	352	100.0%	337	100.0%	333	100.0%

事例1	セクシュアルハラスメント事案
事案の概要	相談者は、パートとして勤務していた会社の上司から度重なるセクシュアルハラスメントを受けて退職した。会社に、上司からセクシュアルハラスメントを受けたことを相談したが、対応してもらえなかった。 セクシュアルハラスメントを受けて体調を崩し、働き続けることが困難となり退職したが、会社の対応に納得がいかなかったため、60万円の慰謝料を求めて、労働局長による紛争解決援助の申し立てがなされた。
助言・指導の内容・結果	事業主は、相談者からの相談を受けて調査を行ったが、事実が認定できなかった。また、そのことについて、相談者に説明していない。さらに、会社ではセクシュアルハラスメント防止対策の措置が講じられていなかった。 そのため、均等法第11条において、セクハラ防止対策を講じなければならないと定められており、本件は法に沿ったセクハラ防止対策を講じていなかったために、申立者が退職せざるをえない状況になったと考えられることを指摘し、申立者の意向を踏まえ、慰謝料の支払いに応じるよう助言。 その結果、事業主から60万円が支払われ、解決した。

事例2	育児休業復帰時に正社員からパートへの身分変更事案
事案の概要	相談者は、育児休業から復職するに当たり、会社から、復職後は子どもの病気などで休みがちになることが予想されるため、正社員からパートへの身分変更を迫られた。経済的な事情もあるため、正社員での復職を希望したが、聞き入れてもらえなかった。 そのため、正社員での復職を求めて、労働局長による紛争解決援助の申し立てがなされた。
労働局の対応	事業主は、これまでの育児休業から復職した労働者は、子どもの病気などで遅刻、早退、また、休むことが多く、その業務を他の労働者に振り分けることが度々あった。 そのため、パートになれば、業務量が減り、他の労働者に急に業務を振り分けて、負担が増加しないこと、また、相談者にとっても子育てとの両立の負担軽減になると考え、パートへの身分変更を勧めた。 なお、就業規則に、育児休業後原職復帰させるとする規定はある。 育児休業中の労働者を、休業後に元の身分で復職させることは、事業主の当然の義務であり、子どもの病気などで休むことを想定して、パートへの身分変更を行うことは、法違反であることを指摘し、申立者の意向に沿って、正社員として復職させるよう助言。 その結果、事業主が納得し、申立者は正社員で復職できることになった。