



静岡労働局発表  
平成29年6月19日

【担当】

静岡労働局 雇用環境・均等室  
室長 長澤 達士  
室長補佐 土屋 真由美  
(電話) 054-252-5310

報道関係者 各位

## 民事上の個別労働紛争相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が最多（5年連続）

～平成28年度 静岡労働局 「個別労働紛争解決制度施行状況」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の法施行状況」について～

静岡労働局（局長 高森洋志）は、平成28年度の静岡労働局における「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の法施行状況」について、以下のとおり取りまとめました。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく個別労働紛争解決制度は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談※1）、労働局長による「助言・指導※2）、紛争調整委員会による「あっせん※3）」の3つの方法があります。

静岡労働局は、本年度も、個別労働紛争解決制度の周知に努め、同制度の簡易性・迅速性といった特色を活かしながら、各総合労働相談コーナーにおいて総合労働相談、助言・指導、あっせんの適切な運用を図ります。

「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」に基づく法施行状況では、各法に基づく相談、行政指導、紛争解決援助※4)の状況について取りまとめました。

静岡労働局では、今後もニーズに応じた相談対応及び法違反が認められた事業主に対しては厳正な指導を行います。

### 【ポイント】

#### 「個別労働紛争解決制度の施行状況」について

- 平成28年度は、前年度と比べ、総合労働相談が1,678件増加(+4.9%)して36,054件(全国9位)と2年連続の増加でした。そのうち、民事上の個別労働紛争相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が1,519件(21.3%)と最も多く5年連続で最多となりました。
- 助言・指導申出件数は、24件増加(+4.8%)して521件で、5年連続で過去最多となりました。
- あっせん申請件数は、197件と前年度を33件上回る大幅な増加(+20.1%)となりました。

#### 「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法施行状況」について

- 平成28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に関する相談は3,027件で、前年度の2,143件から884件増加しました。
- そのうち、育児・介護休業法に関する相談が2,290件(1,063件増加、+86.6%)と、前年度から大幅に増加し、倍増しました。

※1)「総合労働相談」＝静岡労働局及び労働基準監督署に「総合労働相談コーナー」を設置し、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応しています。  
なお、組織見直しにより、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」、「育児・介護休業法」、「パートタイム労働法」に関する相談も、平成28年度から「雇用環境・均等室」で一体的に対応することとなったため、平成28年度の「総合労働相談」の相談件数には、「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」に関する相談件数も含まれています。(併せて、「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」に関する相談件数については、件数の計上方法について変更を行ったことから、平成27年度以前とは単純比較できません。)

※2)労働局長による「助言・指導」＝民事上の個別労働紛争について、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です。

※3)「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(弁護士等の労働問題の専門家)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)「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」

=各法に定める紛争について、当事者の希望等に応じて「労働局長による助言・指導・勧告」（行政機関による援助）又は「調停会議による調停」（弁護士等の労働問題の専門家である調停委員による援助）によって解決を援助します。いずれも、紛争当事者（事業主と労働者）の間に立ち、両当事者の納得が得られるよう解決策を提示し、紛争の解決を図ることを目的とした制度です。

## 「個別労働紛争解決制度の施行状況」について

### I 総合労働相談

- ・ 総合労働相談件数は、前年度から 1,678 件増加し、36,054 件であった。
- ・ そのうち民事上の個別労働関係紛争等に係る相談は、前年度から 159 件増加し(+2.7%)、6,109 件となり、過去最高となった。

相談者（労働者）の就労状況は、前年度と比べ、短時間労働者（パート・アルバイト）が 267 件減少し 996 件、期間契約社員（有期雇用労働者）が 168 件増加し 648 件、派遣労働者が 20 件増加し 464 件となった。

紛争の内容は、多い順に、「いじめ・嫌がらせ」が 1,519 件、「自己都合退職」が 839 件、「解雇」が 822 件、「退職勧奨」が 585 件であった（「解雇」は、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇の合計。以下同様）。

### II 助言・指導、あっせん

#### 1 〈助言・指導〉

- ・ 申出件数は、前年度から 24 件増加し (+4.8%) 521 件となり、過去最多であった。
- ・ 申出内容は、多い順に、「いじめ・嫌がらせ」が 111 件、「自己都合退職」が 63 件、「解雇」が 58 件、「退職勧奨」が 35 件であった。
- ・ 各内容を前年度と比較すると、「いじめ・嫌がらせ」が 9 件増加、「自己都合退職」が 16 件減少、「解雇」が 7 件増加、「退職勧奨」が 10 件減少となった。

#### 2 〈あっせん〉

- ・ 申請件数は、前年度から 33 件増加し (+20.1%) 197 件であった。
- ・ 申請内容は、多い順に、「いじめ・嫌がらせ」が 58 件、「解雇」が 37 件、「雇止め」が 22 件、「退職勧奨」が 21 件であった。
- ・ 各内容を前年度と比較すると、「いじめ・嫌がらせ」が 9 件増加、「解雇」が 8 件減少、「雇止め」が 1 件増加、「退職勧奨」が 7 件増加となった。

## 「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法施行状況」について

- ・ 育児・介護休業法に関する相談が 2,290 件（前年同期比 186.6%）と大幅に増加した。平成 29 年 1 月 1 日施行の法改正に関する対応の問い合わせや相談が多く寄せられたため。
- ・ なお、平成 29 年 1 月 1 日の改正に続き、平成 29 年 10 月 1 日より、「保育園などに入れない場合、最長 2 歳まで育児休業の再延長を可能とする」育・介法の改正が施行される。

## 「個別労働紛争解決制度の施行状況」について

### I 総合労働相談（労働局及び県下 7 労働基準監督署内の総合労働相談コーナー）

#### (1) 相談件数の推移について（図 1）

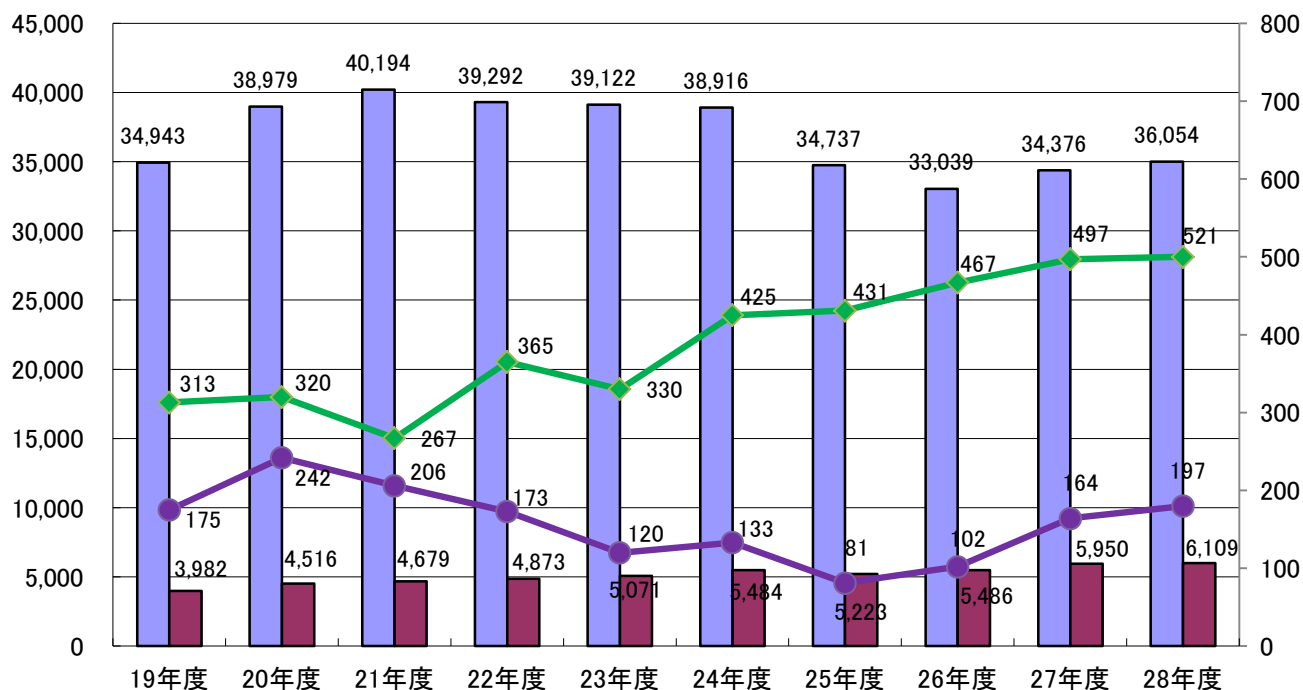
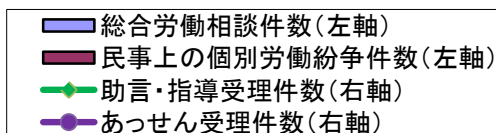
労働者等の不満や苦情には、法令・判例の不知、誤解に基づくものも少なくないことから、適切な情報提供、相談対応を行うことにより、大きな紛争に発展することを未然に防止し、労使が自主的な解決に向かうよう促進することが重要である。

静岡労働局では、雇用環境・均等室及び県下 7 つの労働基準監督署内に、労働問題のあらゆ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ている。

平成 28 年度の総合労働相談件数は 36,054 件となり、前年度の 34,376 件から 1,678 件増加した(+4.9%)。

また、総合労働相談件数のうち、労働関係法上の違反等を伴わない民事上の個別労働紛争に関する相談件数についても、過去最高であった前年度の 5,950 件を 159 件上回り(+2.7%)、6,109 件となった。

## 個別労働紛争解決制度 利用状況(図1)



### (2) 民事上の個別労働紛争相談について(図1)(表1)

「民事上の個別労働紛争」とは、労働関係法上の違反等を伴わない、解雇、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である。

民事上の個別労働紛争相談件数6,109件の相談者の内訳は、「労働者(求職者を含む)」が5,315件(87.0%)、「事業主」が511件(8.4%)、「その他」が283件(4.6%)であった。

紛争の内容の内訳は、多い順に、「いじめ・嫌がらせ」が1,519件(21.3%)、「自己都合退職」が839件(11.8%)、「解雇」が822件(11.5%)、「退職勧奨」が585件(8.2%)、「雇止め」が294件(4.1%)、となった。 ※( )内の数値は、紛争の内容の合計7,121件(重複あり)に占める割合。

民事上の個別労働紛争相談内容の推移(表1)

順位	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
1位	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ
(件数)	1,078	1,327	1,448	1,188	1,136	1,239	1,136	1,241	1,429	1,519
2位	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	解雇	解雇	解雇	自己都合 退職	自己都合 退職
(件数)	737	757	851	885	964	979	793	817	915	839
3位	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	解雇	解雇
(件数)	546	675	695	738	737	701	720	764	780	822
4位	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨	退職勧奨
(件数)	378	436	580	597	580	691	631	532	558	585
5位	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨	労働条件 引下げ	雇止め
(件数)	352	252	316	383	546	619	580	489	530	294

## Ⅱ 労働局長による助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの受付状況

### (1) 助言・指導申出件数、あっせん申請件数の推移について (図1)

「労働局長による助言・指導」申出件数は521件で、前年度の497件に比べ24件(+4.8%)増加した。また、「静岡労働紛争調整委員会によるあっせん」申請件数は197件で、前年度の164件に比べ33件(+18.0%)増加となった。

### (2) 静岡労働局長による助言・指導について

#### ○助言・指導制度について

助言・指導とは、個別労働関係紛争の中には、法令や判例の理解が十分でないために不適切な行為をしたことが原因で生じているものも多いことから、紛争当事者からの申出により、紛争の問題点及び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である。

通常は、各総合労働相談コーナーの総合労働相談員から被申出人へ連絡等を行うことにより、申出人の申出内容、問題点の指摘、解決の方向性の示唆等を行い、必要に応じて参考となる法令・裁判例等を説明することによって、紛争当事者の自主的な解決に向けた話し合いを促進している。

#### ○助言・指導の紛争当事者である労働者の就労状況について

就労形態は、「正社員」が246件(47.2%)、「短時間労働者」が102件(19.6%)、「有期雇用労働者」が88件(16.9%)、「派遣労働者」が56件(10.7%)であった。

#### ○助言・指導の申出内容の内訳について (表2)

申出内容は、多い順に、「いじめ・嫌がらせ」が111件(18.8%)、「自己都合退職」が63件(10.7%)、「解雇」が58件(9.8%)、「退職勧奨」が35件(6.7%)、「雇止め」が23件(3.9%)となった。

平成28年度は、前年度と比べ、「いじめ・嫌がらせ」が9件増(+8.8%)となり、また「自己都合退職」は16件減少した(-20.3%)。申出内容のうち上位4項目は、昨年度と同じ順位であった。

※( )内の数値は、紛争の内容の合計590件(重複あり)に占める割合。

#### ○助言・指導の手続終了について

平成28年度に助言・指導の手続を終了した503件(前年度からの繰り越し分を含む)のうち、申出が取り下げられたもの等8件(終了件数のうち1.6%)を除く495件(同98.4%)に対し助言・指導を実施し、296件(同58.8%)が解決している。

助言・指導制度によっても解決できなかった事案については、申出人の意向に基づきあっせん申請を行い、あっせん制度の利用が可能である。助言・指導制度を実施したもののうち、あっせん制度へ移行したものは29件(同5.9%)であった。

なお、助言・指導の処理期間については、503件すべて(100.0%)が1か月以内に終了している。

助言・指導申出における主な紛争内容の推移 (表2)

順位	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
1位	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	解雇	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ
(件数)	82	84	66	73	61	85	83	87	102	111
2位	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	解雇	退職勧奨	いじめ 嫌がらせ	自己都合 退職	自己都合 退職
(件数)	50	50	47	60	61	71	65	71	79	63
3位	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	自己都合 退職	解雇	退職勧奨	解雇	解雇
(件数)	36	32	45	49	49	51	54	62	46	58
4位	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	自己都合 退職	自己都合 退職	労働条件 引下げ	退職勧奨	自己都合 退職	自己都合 退職	退職勧奨	退職勧奨
(件数)	22	26	22	32	39	49	50	48	46	35
5位	自己都合 退職	自己都合 退職	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	自己都合 退職	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	雇止め
(件数)	21	16	20	30	27	25	24	34	33	23

太枠着色部分は同率

### (3) 静岡紛争調整委員会によるあっせん

#### ○あっせん制度について

静岡紛争調整委員会は、弁護士、特定社会保険労務士の労働問題の専門家9名によって構成されており、この中から事案ごとに指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施する。

あっせん制度とは、紛争当事者の間に、労働問題専門の公正中立な第三者であるあっせん委員が入ることにより、紛争当事者双方の主張の要点を確かめ、双方に具体的な解決の道を働きかけ、合意を引き出す等により、当事者間の調整を行い、紛争当事者の自主的な解決を促進するという制度である。

相手方の不参加又は参加をしても合意に至らない場合は打切りとなり、他の紛争解決機関、民事制度等を教示して処理を終了する。

あっせんを開催し、紛争当事者の双方があっせん内容に合意すれば、合意文書を交わすこととなる。あっせんの利用は無料、手続きは非公開で行われ、紛争当事者のプライバシーは保護される。

#### ○あっせん申請の労働者の就労状況について

紛争当事者である労働者の就労状況は、「正社員」が84件(42.6%)、「有期雇用労働者」が48件(24.4%)、「短時間労働者」が40件(20.3%)、「派遣労働者」が16件(8.1%)であった。

#### ○あっせん申請内容の内訳について(表3)

申請内容は、平成15年以降、平成26年度まで連続して「解雇」が第1位であったが、平成27年度に「いじめ・嫌がらせ」が1位となり、本年度も58件(27.6%)で引き続き最多となった。

続いて「解雇」が37件(17.6%)、「雇止め」が22件(10.5%)、「退職勧奨」が21件(10.0%)、「出向・配置転換」が10件(4.8%)、「賠償」が7件(3.3%)であった。※( )内の数値は、紛争の内容の合計210件(重複あり)に占める割合。

#### ○あっせんの手続き終了について

平成28年度あっせん手続き終了件数は172件(前年度からの繰り越し分を含む)であった。

うち、あっせん開催は72件(終了件数のうち41.9%)、未開催については、申請取り下げが9件(同5.2%)、不参加による打切りが90件(同52.3%)等であった。

合意成立は49件(同28.5%)であり、うちあっせん開催での合意が48件、未開催での合意が1件であった。あっせん開催件数72件に限ると66.7%で合意している。

あっせんの処理期間については、1か月以内が97件(同56.4%)、2か月以内が63件(同36.6%)である。

あっせん受理件数における主な紛争内容の推移(表3)

順位	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	
1位	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	解雇	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	
(件数)	78	89	91	75	48	42	26	29	49	58	
2位	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	労働条件 引下げ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	いじめ 嫌がらせ	解雇	解雇	
(件数)	37	63	33	36	22	32	21	22	45	37	
3位	労働条件 引下げ	退職勧奨	いじめ 嫌がらせ	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	退職勧奨	雇止め	雇止め
(件数)	13	36	32	18	11	15	8	18	21	22	
4位	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨	労働条件 引下げ	退職勧奨	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	労働条件 引下げ	退職勧奨	退職勧奨	
(件数)	8	28	22	14	9	8	4	5	14	21	
5位	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	自己都合 退職	出向・ 配置転換	
(件数)	7	4	1	6	3	1	1	5	5	10	

#### 【添付資料】

- 別添1 静岡労働局「総合労働相談コーナー」所在地一覧
- 別添2 全国の個別労働紛争解決制度の運用状況(平成28年度)
- 別添3 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要
- 別添4 個別労働紛争解決制度の枠組み

# 「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」について

## I 相談の状況

平成 28 年度に静岡労働局に寄せられた「男女雇用機会均等法」（以下均等法）、「育児・介護休業法」（以下育・介法）、「パートタイム労働法」（以下パート法）に関する相談は3,027 件で、前年度の 2,143 件から884 件増加した。

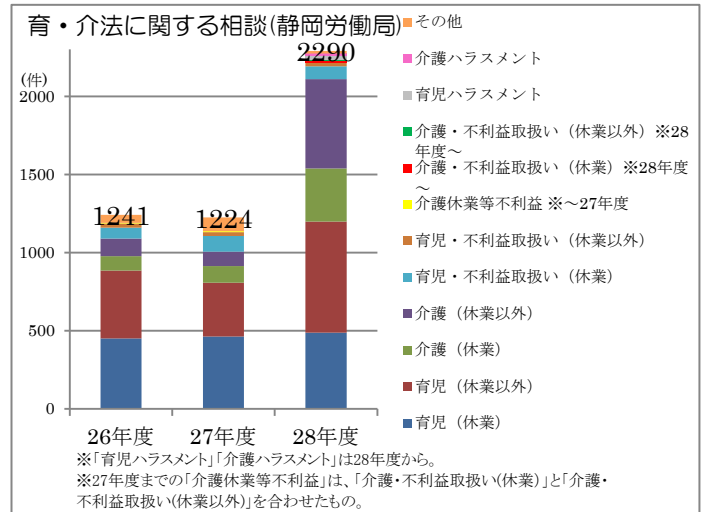
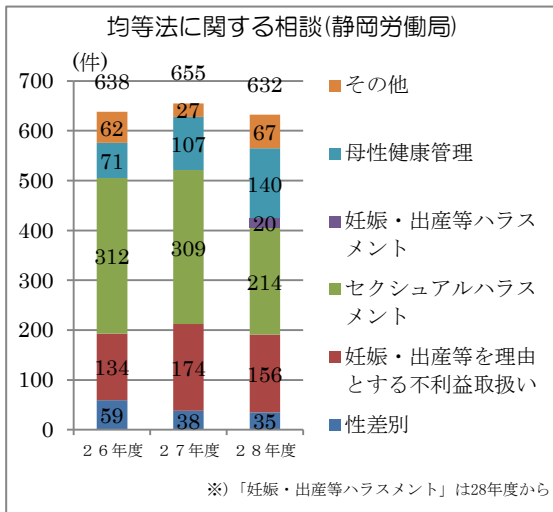
そのうち、均等法に関する相談は632 件で、前年度の 655 件から23 件減少(前年同期比 96.5%)した。

相談の内訳をみると、最も多かったのは「セクシュアルハラスメント」に関するもので 214 件(33.9%、前年同期比 69.3%)、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関するものが 156 件(24.7%、前年同期比 89.7%)、「母性健康管理」(※5)に関するものが 140 件(22.2%、前年同期比 131%)であった。

直近 3 年間を見ると、「母性健康管理」に関する相談が増加している。

### (※5) 「母性健康管理」とは・・・

均等法に定められた女性労働者の妊娠・出産前後に事業主が講ずべき措置をいう。事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等を受診するために必要な時間の確保と、医師等から受けた指導事項を守ることができるようにするための措置(例：妊娠悪阻、切迫流産等の症状に対応するため、指導に基づき症状が軽快するまで休業 等)を講じることが義務付けられている。



育・介法に関する相談は 2,290 件で、前年度の 1,227 件から1,063 件増と大幅に増加した。

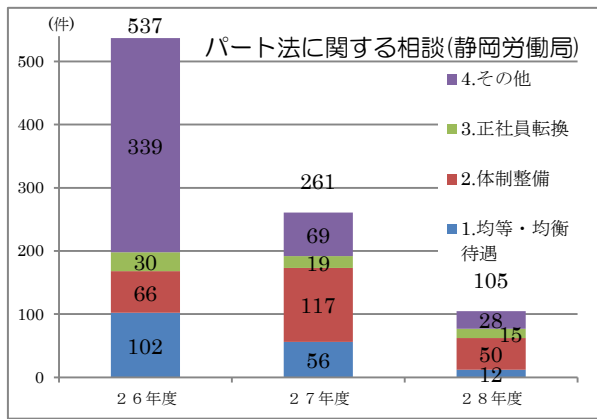
育・介法等の改正(※6)が平成 29 年 1 月 1 日より施行されたことにより、法改正への対応(規定の整備等)に関する問い合わせや相談が多く寄せられたことによる。

相談の内訳を見ると、最も多いのは「育児(休業以外)」(子の看護休暇 等)に関するもので 710 件(31.0%、前年同期比 207%)、次いで「介護(休業以外)」(介護休暇、介護のための残業免除、介護のための勤務時間短縮等の措置 等)に関するものが 572 件(14.9%、前年同期比 615.1%)、「育児(休業)」に関するものが 488 件(21.3%、前年同期比 105.4%)であった。

育・介法に関する相談件数(静岡労働局)		26年度	27年度	28年度
育児(休業)		451	463	488
育児(休業以外)	※子の看護休暇 等	433	343	710
介護(休業)		93	107	341
介護(休業以外)	※介護休暇、介護のための残業免除、介護勤務時間短縮等措置 等	113	93	572
育児・不利益取扱い(休業)		70	100	82
育児・不利益取扱い(休業以外)		25	25	26
介護休業等不利益 ※～27年度	介護・不利益取扱い(休業)※28年度～	5	6	7
	介護・不利益取扱い(休業以外)※28年度～			7
育児ハラスメント		-	-	24
介護ハラスメント		-	-	17
その他		51	87	16
計		1,241	1,224	2,290

### (※6) H29.1.1 施行の改正法の概要

- ・対象家族 1 人につき、上限3回、通算 93日まで、介護休業を分割取得可能。
- ・半日単位で介護休暇を取得可能。
- ・介護のための短時間勤務等選択的措置義務を、介護休業とは別に利用開始から 3年の間で2回以上の利用可能。
- ・介護のための所定外労働の免除新設。
- ・半日単位で子の看護休暇を取得可能。
- ・有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件を緩和。
- ・妊娠・出産(※6)・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付ける。(※6 は均等法の改正による。)



パート法に関する相談は、105件で、前年度の261件から156件減少している。

平成27年4月1日施行のパート法改正に関する相談が落ち着いたことによると考えられる。

相談の内訳は、「体制整備」(昇給・賞与・退職金の有無の文書明示、相談窓口の設置等)に関するものが最も多く50件(47.6%、前年同期比42.7%)、次いで「その他」(労働法令の適用、パート法のフルタイムパートへの適用等)が28件(26.7%、前年同期比40.6%)、「正社員転換」が15件(14.3%、前年同期比78.9%)であった。

## 2 紛争解決援助の状況

均等法、育・介法、パート法では、男女均等取扱い、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、労働者と事業主との間でトラブルが生じた場合、紛争解決に向けた援助として「紛争解決援助に関する労働局長による助言等」と「調停」の制度を設けている。

平成28年度の上記援助の受理件数は、均等法に基づく「助言等」が2件、「調停」が1件、育・介法に基づく「助言等」が4件、「調停」が1件であった。

内訳は、均等法に基づく「助言等」は2件とも「妊娠等不利益」に関するもの、「調停」は「セクシュアルハラスメント」に関するものであった。

育・介法に基づく「助言等」は「休業の申し出等」に関するものが2件、「不利益取扱い」に関するものが2件、「調停」は「休業の申し出等」に関するものが1件であった。

### 紛争解決援助に関する助言の事例(均等法及び育・介法複合事案)

#### 紛争の概要

派遣労働者が妊娠を告げたところ、派遣元より雇止めを告げられたため、産前産後休業・育児休業を取得し就業継続することを求めた事案。

#### 援助の結果

当該取扱いは妊娠をきっかけとした雇い止めと判断され均等法違反と考えられることから雇止めを撤回すること、また、当該労働者は育休の対象となる労働者である可能性が高いと考えられるため育休が取得できるようにすることを助言。

会社側は援助の内容を理解し、産休、育休を取得し引き続き勤務することを了解した。

## 3 行政指導の状況

雇用環境・均等室では、相談を端緒としたものの他に、計画的に県内事業所を訪問し、雇用管理の実態把握等を行っている。その結果各法上問題がある場合は、法に基づく助言・指導等の行政指導を行い、その是正を図った。

平成28年度に、雇用均等室は、均等法に関して290事業所の訪問等を行い、403件の行政指導を行った。

内訳は、「母性健康管理」についてが最も多く312件(77.4%)、次いで「セクシュアルハラスメントの防止対策」についてが67件(16.6%)、「妊娠・出産等に関するハラスメント」(平成29年1月1日より義務化)についてが22件(5.5%)であった。

育・介法に関しては、216事業所の訪問等を行い、796件の行政指導を行った。

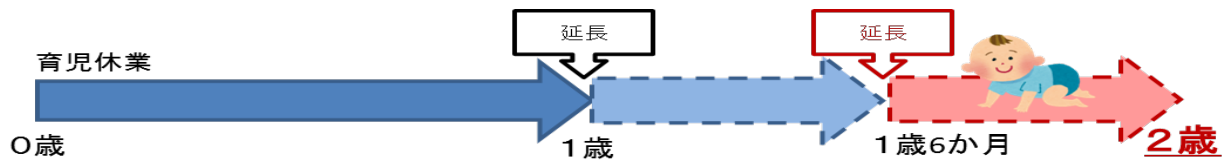
内訳は、「育児休業制度」についてが最も多く87件(43.7%)、次いで「介護のための所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)」についてが78件(9.8%)、「介護休業制度」についてが73件(9.2%)であった。

パート法に関しては、324事業所の訪問等を行い、1,201件の行政指導を行いました。

内訳は、「労働条件の文書交付等」が最も多く250件(20.8%)、次いで「通常の労働者への転換」が182件(15.2%)、「相談のための体制整備」が169件(14.1%)でした。

## 参考(平成 29 年 10 月 1 日施行の育・介法の改正について)

保育園などに入所できず退職を余儀なくされる事態を防ぐため、育・介法が改正され平成 29 年 10 月 1 日より施行されます。



現行法では、育児休業は

①原則子が1歳に達するまで、

②子が1歳に達する日において父母いずれかが育児休業中で、かつ保育所等の利用を希望しているが入所できない等の事情がある場合には、1歳6か月に達する日まで、

の取得が可能です。

今回の改正では、1歳6か月に以後も保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、最長2歳まで育児休業が取れるようになります。