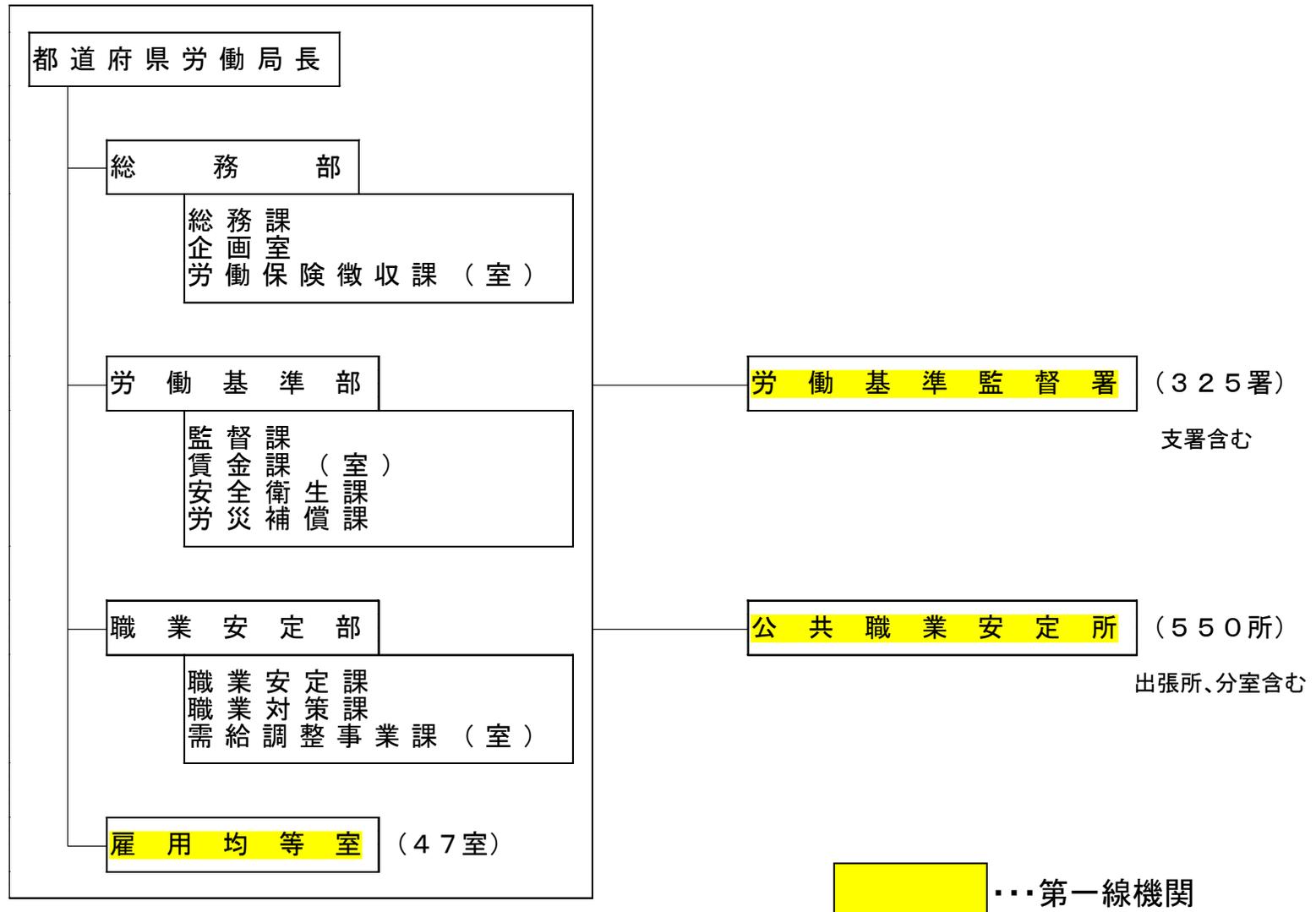


現在の都道府県労働局の標準的な組織体制



現在の都道府県労働局の組織及び主な事務

都道府県労働局

(47局) (5,311人)

- 管轄する労働基準監督署及び公共職業安定所の人事・予算・業務管理
 - 都道府県や関係団体と連携した総合的な施策の企画立案
 - 都道府県全域を対象とする業務を直接に執行
- ・ 雇用対策における都道府県との連携、地域雇用開発
 - ・ 民間需給調整事業者(派遣、紹介等)の指導監督等
 - ・ 助成金の審査
 - ・ 高年齢者・障害者など就職困難者に対する雇用管理の改善
 - ・ 雇用均等業務(男女雇用機会均等、育児休業・介護休業制度等、仕事と家庭の両立支援)
 - ・ 個別労使紛争の調整
 - ・ 労働保険の適用・徴収
 - ・ 都道府県別の最低賃金の決定
 - ・ 悪質、複雑な労働犯罪に係る捜査・送検
 - ・ 捜査に関する検察庁との調整
 - ・ ボイラー等の製造許可、健康管理手帳の交付など労働災害防止・職業性疾病予防対策
 - ・ 義肢、補装具の支給など被災労働者の社会復帰対策

公共職業安定所(ハローワーク)

(438所、96出張所、16分室) (12,001人)

- 職業紹介
- 求人受理、事業主指導
- 雇用保険の適用、被保険者の資格取得・喪失
- 雇用保険の受給資格の決定、失業の認定、失業給付の支給決定・支払い
- 助成金の申請受理

労働基準監督署

(321署、4支署) (4,933人)

- 事業場に対する監督指導、労働条件に関する申告・相談等の処理、司法事件の捜査、労働時間短縮の指導、各種の許可・認可
- 労働災害防止・職業性疾病予防の指導、ボイラー等の落成検査等、災害調査
- 労災保険の給付、労働保険成立届受理、年度更新

雇用均等室とは

○ 雇用均等行政の課題

- ① 労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することが重要です。
- ② また、少子高齢化が急速に進む中、労働者の仕事と育児・介護との両立が大きな課題となっており、中でも男女労働者とも育児・介護休業を取得しやすく、また、働きながら育児や家族の介護を行いやすい環境づくりを推進することが重要となっています。
- ③ さらに、パートタイム労働者の増加に加え、在宅ワークといった多様な就業形態が近年拡大してきており、これらの働き方が働く人の能力を有効に発揮できるものとする 것도重要です。

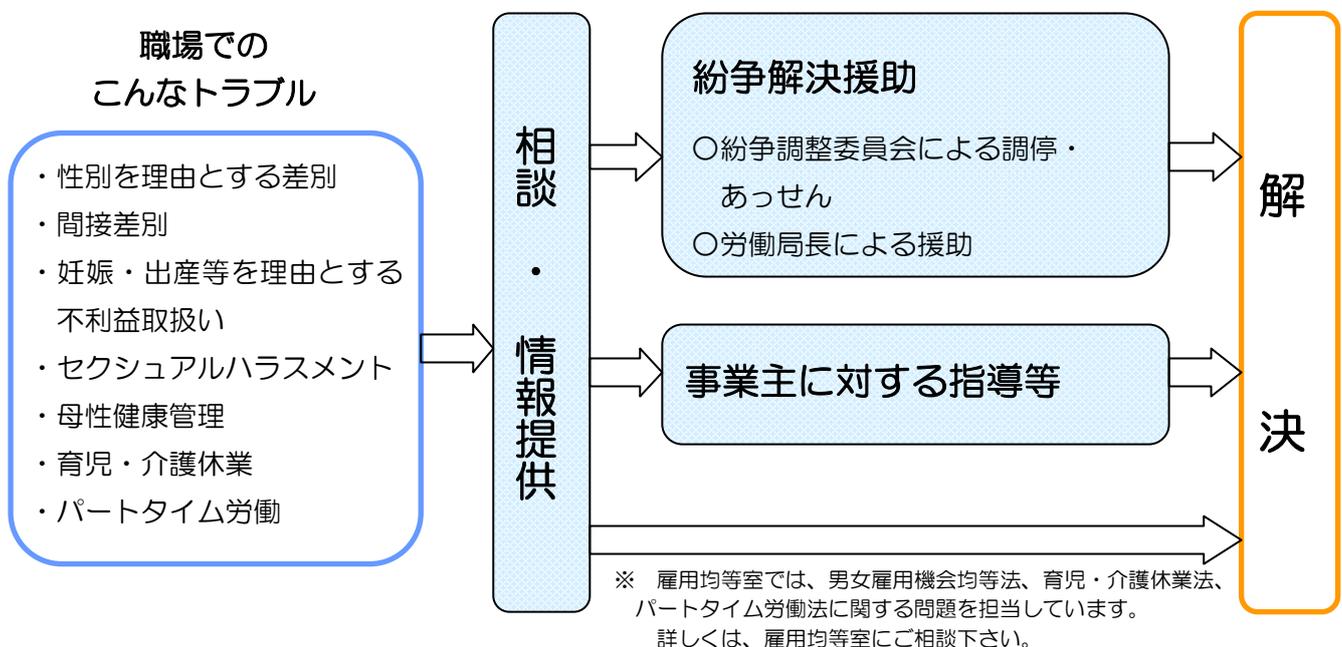
○ 雇用均等室とは

雇用均等室は、これらの課題についての厚生労働省の施策を推進する最前線として、労働局内に置かれ、以下の業務を行っています。

主な業務は次のとおりです。

- 法律の周知・徹底
- 法律に基づく事業主に対する指導
- 労働者、学生、事業主の方々からの法律、助成金制度、トラブル等に関する相談受付（平成19年度相談受付件数 約9万件）
- 説明会、セミナー等の開催
- 労働者と事業主との間の紛争解決援助（下図を御覧ください）

相談から解決までの流れ



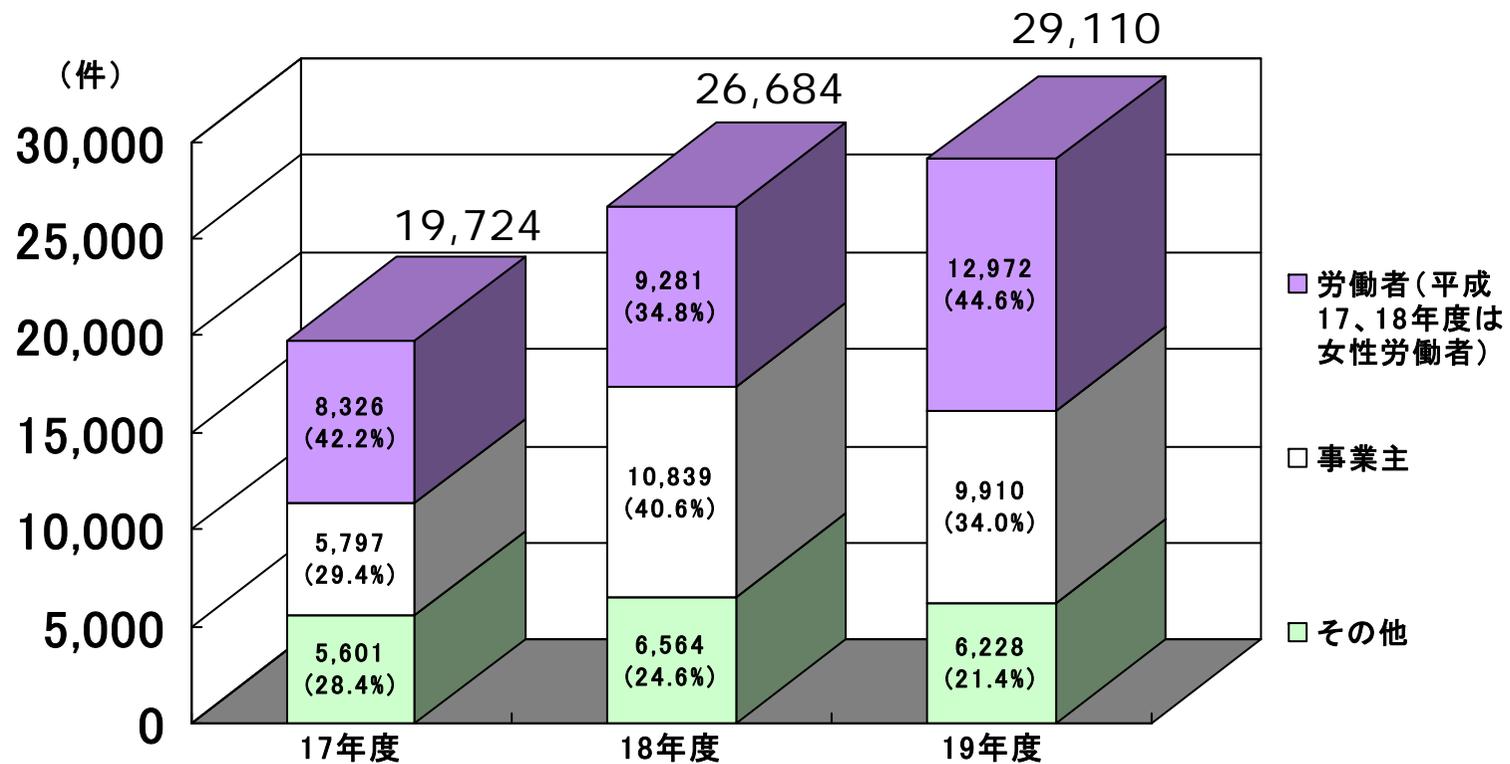
都道府県労働局雇用均等室の主な業務

- 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等の周知・徹底
- 法律に基づく事業主に対する指導
- 労働者、学生、事業主の方々からの法律、助成金制度、トラブル等に関する相談受付(平成19年度 約9万件)
- 説明会、セミナー等の開催
- 労働者と事業主との間の紛争解決援助

(男女雇用機会均等法に関する相談の現状)

雇用均等室への相談

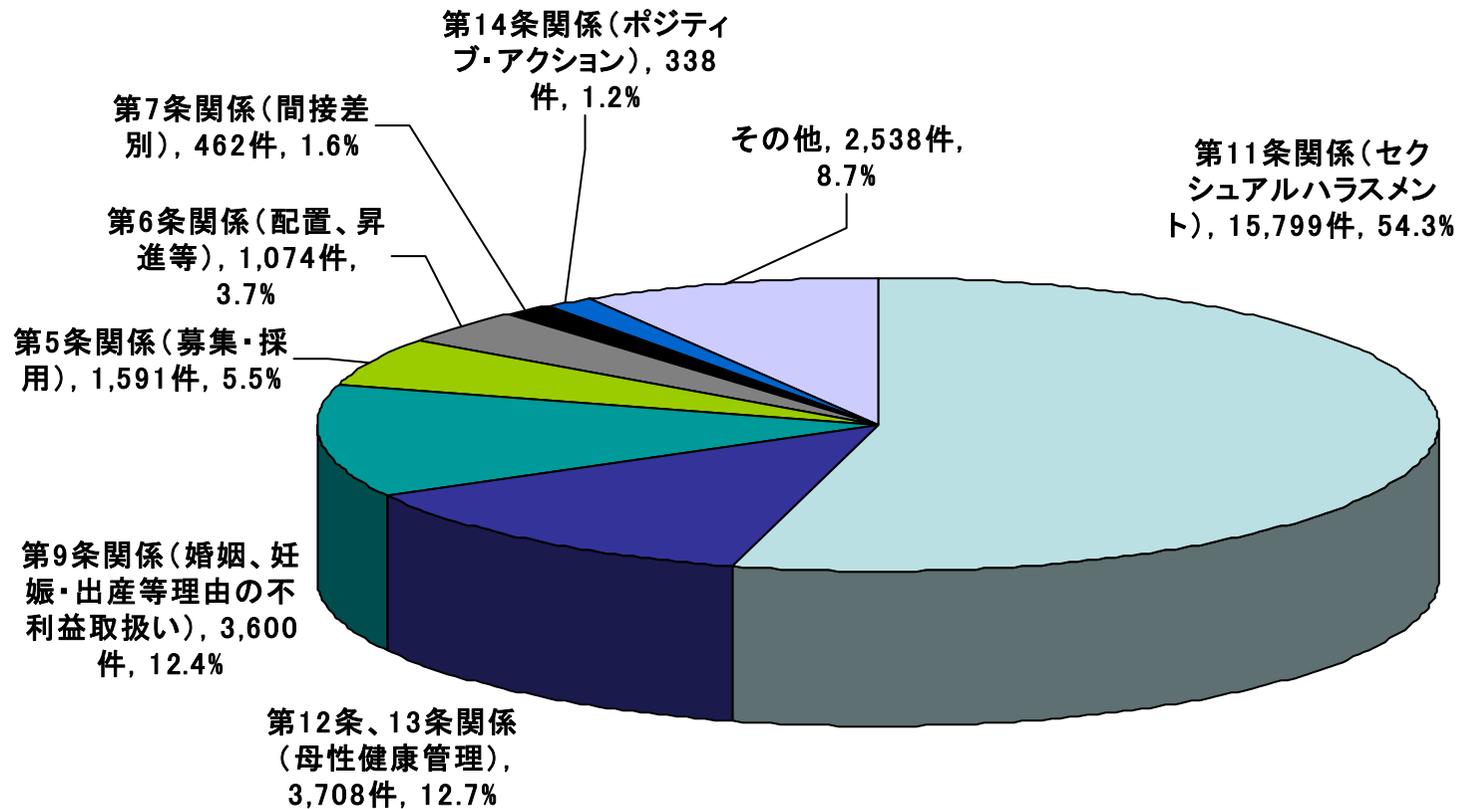
- 男女雇用機会均等法に関する相談は、約3万件。
- 労働者からの相談が増加、事業主からの相談は約1/3。



厚生労働省発表資料「第23回男女雇用機会均等月間について(平成20年5月30日)」より

相談内容の内訳

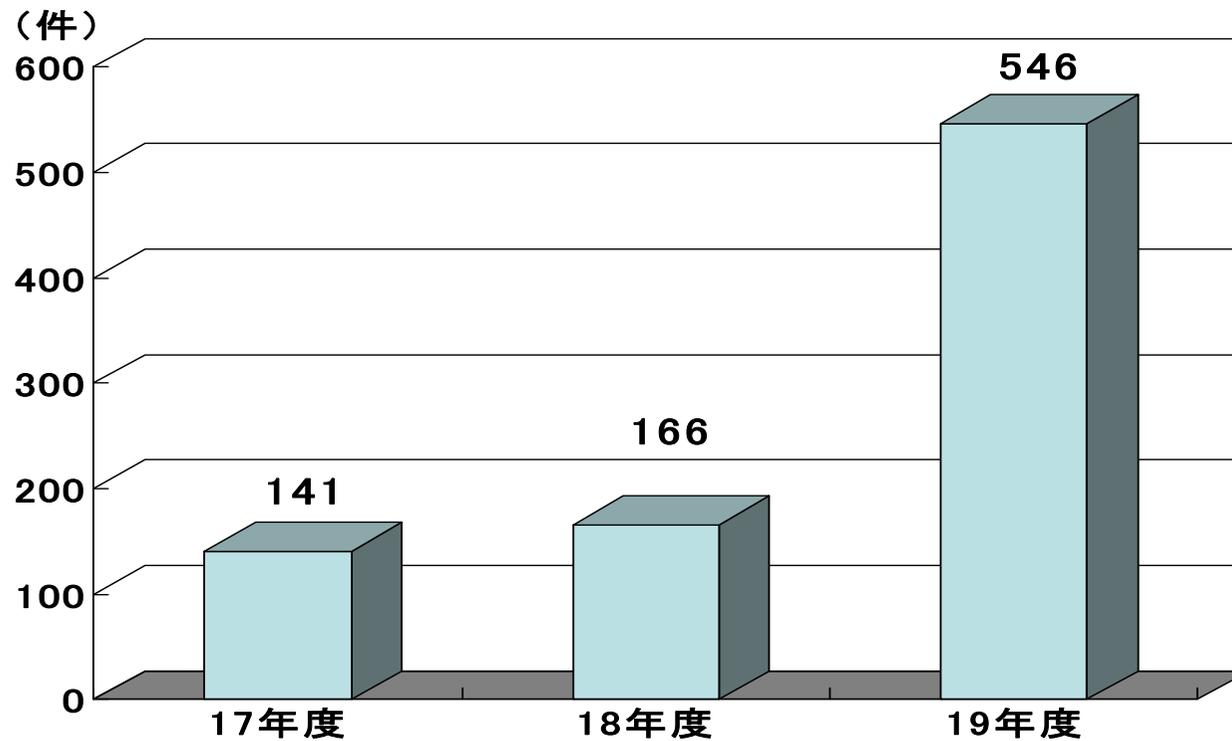
- セクシュアルハラスメント、母性健康管理、婚姻、妊娠・出産等理由の不利益取扱いの相談が多い。



厚生労働省発表資料「第23回男女雇用機会均等月間について(平成20年5月30日)」より

都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数

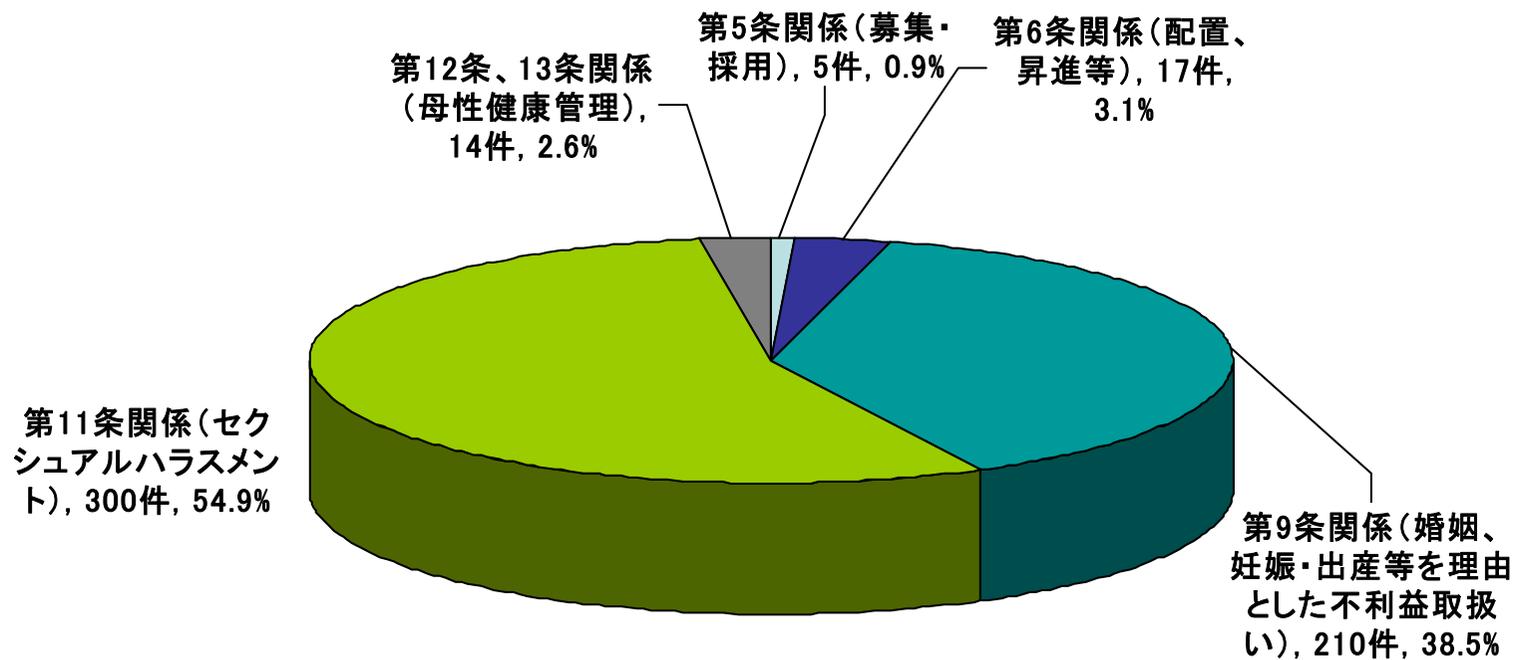
- 平成19年度は大幅に増加し、546件。



厚生労働省発表資料「第23回男女雇用機会均等月間について(平成20年5月30日)」より

紛争解決援助内容の内訳

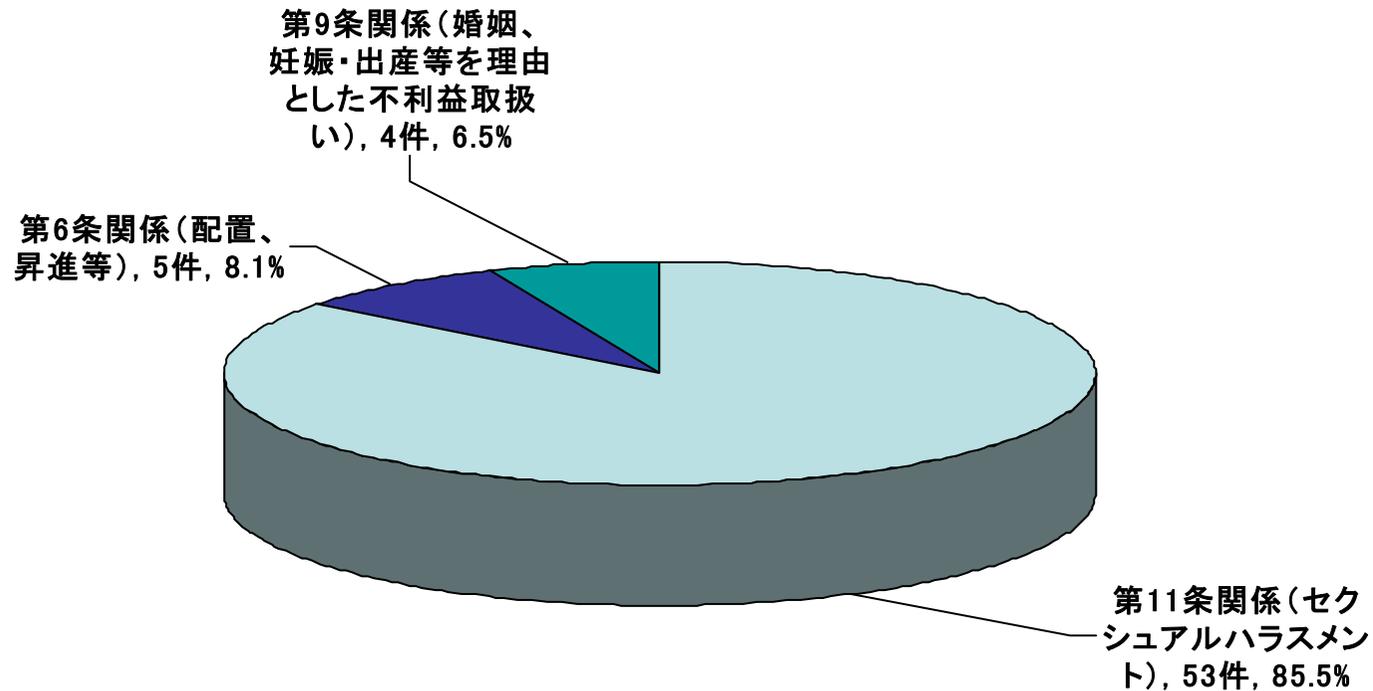
- セクシュアルハラスメントと、婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いが全体の9割。



厚生労働省発表資料「第23回男女雇用機会均等月間について(平成20年5月30日)」より

機会均等調停会議による調停

○ 平成19年度は、セクシュアルハラスメントについての事案が最も多く、全体の8割。



厚生労働省発表資料「第23回男女雇用機会均等月間について(平成20年5月30日)」より

雇用均等室への相談・調停事例

○相談事例：パート労働者が妊娠を報告したところ解雇を通告されたケース

社長に対し、妊娠を報告し産前産後休業を請求したところ、翌月末で解雇するとの通告を受けたパート労働者が、働き続けたいとして雇用均等室に相談した。

雇用均等室が会社に、パート、アルバイト、派遣であっても、均等法においては妊娠を理由とする解雇は禁止されていることを説明し指導した結果、解雇は撤回され、女性労働者は産前産後休業、その後取得した育児休業の後職場復帰し、仕事を継続することができることになった。

○調停事例：女性の昇進・昇格が著しく遅くなっているケース

昇進制度が不明確であり、昇進の実態を見ると女性が遅いとして、女性労働者から昇進について適切に対応してもらえるよう雇用均等室へ調停の申請があった。

機会均等調停会議において、その女性労働者を昇進させるよう誠実に努めることなどについての調停案が示され、労使双方がこれを受託し、これにより会社の昇進制度が見直されることにもなった。

○相談事例：会社にセクシュアルハラスメントの相談をしたが、何も対応してもらえなかったケース

上司による度重なる性的な冗談を苦痛に感じていた労働者が、人事部に相談したが、まともに取り合ってもらえなかったため、雇用均等室に相談した。

雇用均等室が会社へ指導した結果、会社は調査を行い、セクハラ行為の事実を認めた上司を厳重注意し労働者に謝罪させるとともに、社内のセクハラ対策を確立した。

○相談事例：育児休業をとらせてもらえなかったケース

男性労働者が、子どもが1歳になるまでの育児休業を会社に申し出たが、これまで男性が育児休業を申し出たケースがないことを理由に休業を認めてもらえなかったため、雇用均等室に相談した。

雇用均等室が会社を指導した結果、育児休業を取得できることになるとともに、会社は男性も育児休業の対象となっていることについて社内に周知した。

○相談事例：期間の定めのあるパート労働者が育児休業を申請したが、取得できないと言われたケース

1年の労働契約を反復更新し、3年間勤務していたが、会社から、パート労働者は育児休業の対象ではないと言われたため、雇用均等室に相談した。

雇用均等室が会社を指導した結果、相談者が育児休業を取得できるようになるとともに、会社は、有期契約労働者も一定の要件を満たせば育児休業を取得できる旨の規定を整備した。

○相談事例：正社員と同様の働き方をしているパートタイム労働者が差別的な待遇を受けているケース

男正社員と同様の働き方をしている、パートタイム労働法の差別的取扱い禁止の対象となるパートタイム労働者が、会社に対し差別的取扱いをしないように申し立てたにもかかわらず、とりあってもらえなかったため雇用均等室に相談した。

雇用均等室が会社を指導した結果、基本給は正社員と時間当たり単価が同一になったうえ、月給制が適用され、賞与や退職金も支給されるようになり、全ての待遇が正社員と同様になった。